

介護福祉士および准看護師の経験による学びと 「仕事の信念」に関する研究

宮上多加子¹ 河内康文² 田中眞希³

(2017年9月27日受付, 2017年11月17日受理)

Learning from Experience and “Work-related Values” among Certified Care Workers and Assistant Nurses

Takako MIYAUE¹, Yasuhumi KOUCHI², Maki TANAKA³

(Received : September 27, 2017, Accepted : November 17, 2017)

要 旨

本研究の目的は、ケアに従事する準専門職の「仕事の信念」の内容とその形成過程を明らかにすることである。研究対象者は、社会人経験のある学生と、資格取得後に福祉・医療現場に就職した介護福祉士および准看護師とした。資格ごとに学生・職員それぞれ10人程度に対して個別面接調査を行い、得られたデータを質的記述的に分析してカテゴリーを生成した。

資格と経験学習のプロセスを考慮して比較検討を行った結果、介護福祉士・准看護師の「仕事の信念」には、「自分の力量向上への志向」と「ケア対象者への志向」があり、両者は相互に影響していた。他領域からキャリアチェンジをして福祉・看護分野に参入してきた人材は、経験学習を通して「仕事の信念」が変容していくと考えられた。

キーワード：仕事の信念 経験学習 介護福祉士 准看護師 キャリア

Abstract

This study aimed to clarify the details of “work-related values” and the process of developing these values among semi-professionals engaged in welfare and healthcare professionals. The study participants were students with experience as a working member of society and certified care workers and assistant nurses who became employed in the welfare and medical field after the acquisition of qualification. Ten students and ten qualified professionals were recruited from each area of qualification and were interviewed individually. The data obtained were qualitatively and descriptively analyzed to generate categories.

A comparison of participants considering the qualification and process of experiential learning revealed that certified care workers' and assistant nurses' “work-related values” was formed of “intentions to improve self-competence” and “intentions towards the care recipient,” which both had a mutual impact. The “work-related values” of personnel who entered the welfare and nursing field by means of a career change from another field appeared to transform through experiential learning.

Key word: Work-related values, Experiential learning, Certified care worker, Assistant nurse, Career

¹ 高知県立大学 社会福祉学部・教授・博士 (社会福祉学)
Faculty of Social Welfare, The University of Kochi, Professor (Ph.D.)

² 高知県立大学 社会福祉学部・講師・博士 (社会福祉学)
Faculty of Social Welfare, The University of Kochi, Assistant Professor (Ph.D.)

³ 高知県立大学 社会福祉学部・助教・修士 (社会福祉学)
Faculty of Social Welfare, The University of Kochi, Teaching Associate (Master of Social Welfare)

I 研究の背景

研究の背景として、超高齢社会においてケアニーズが増大していく中で、ケアに従事する人材の需給バランスが崩れ、福祉や医療の現場は慢性的な人手不足に陥っている。人材養成に関しては、少子社会により若年人口が減少していることから、福祉分野の教育機関では定員割れが続いている。しかし、近年の雇用情勢の悪化を背景に、離職者に対する就業支援策が実施されたこともあり、介護福祉士養成校で社会人学生が増加しているという変化がある(宮上2012, 宮上・田中 2013)。また、保育士資格保持者には、介護福祉士資格の取得期間短縮のしくみもある。加えて、田中らの調査では、介護福祉士や保育士の資格保持者が准看護師養成校に数多く入学しているという実態もある(田中・宮上 2015)。このように、福祉・医療の分野では、人材が職種を超えて移動している状況が見られるが、このようなキャリアチェンジを学習者の立場からみると、「社会人の学び直し」の機会が増大しているのとらえることができる。今後もこのような状況は継続すると予想され、多様な背景を持つ社会人の学習者に対して、職業経験や社会経験を活用したキャリア支援について検討していく必要がある。

生涯学習に関する理論の中で、人間が経験からどのように学んでいくのか、またその中で学習者の認識がどのように変化していくのかについて、そのメカニズムを明らかにする研究は経験学習論や変容的学習理論としてまとめられており、経験学習論の代表的な理論家としてはコルブ(Kolb, K)があげられる。山川(2004)によると、コルブは経験学習を4つの要素からなるサイクルとしてモデル化しており、同時にこのサイクルが生涯継続していくとして、経験学習プロセスモデルを提示している。また、松尾(2006)は、コルブの経験学習論のモデルを参考として実証研究を行い、IT技術者や企業の営業職が熟達者に至る経験学習プロセスを明らかにしている。その中で、仕事に対する価値観や職務上で大切にしているこ

とを「仕事の信念」と表現し、これが人の行動や態度を方向づけ、経験を意味づける働きをすることで、その重要性を強調している。

松尾は、企業における熟達者の経験学習プロセスについて、「経験そのもの」「個人の特性」「組織特性」の3点から分析しているが、このうち個人の特性については信念という概念を用いて検討している(松尾2006: 7-11)。そして、個人のもの見方や行動を方向づける信念は学習活動にも影響を及ぼすとして、職務を遂行する際に人々が持つ「仕事の信念」に着目している。松尾が述べている「仕事の信念」とは、仕事をする上で大事にしている考え方や価値観である。さらに、経験から学ぶ力の原動力として「思い」と「つながり」という2つのドライバーがあり、「思い」には自分への思いと他者への思いの2種類があるとしている(松尾2011: 20-23)。そして、「自分への思い」は、自分の目標を達成したい、周りの人から認められたい、プロとしての力を身につけたいという思いであると説明している。また、「他者への思い」は、仕事上の相手に喜んでもらいたい、相手と信頼関係を築きたい、社会の役に立ちたいという思いであり、「つながり」は、職場内外を含めた人間関係や職場環境を示しているとしている。本研究においては、福祉・医療分野の準専門職を対象とするため、松尾の知見を援用しつつ、3要素を「自分への思い」「ケア対象者への思い」「つながり(人間関係)」と表現することとする。

社会人の持つ経験については、成人教育学において学習者の経験は自他の学習資源としての価値を持つとされ、コルブの経験学習論においても経験によって獲得された概念が新たな学習によって修正・再形成されることが示されている。一方で、福祉・医療現場における職業経験の意味づけに関しては、一般に「現場で学ぶ」という価値観が存在している。しかし、経験から何をどのように学んでいくのか、またその過程において学習者の経験と新たな経験はどのように結び付いていくのかについて、実証的な研究の蓄積が少ない。そこで、

他分野から移入した準専門職が経験から学んでいく様相を明らかにすることは、準専門職の職業人としての生涯学習を推進する資料となると同時に、提供されるケアの質向上や人材確保の方策に寄与すると考えられる。

II 研究目的

本研究では、人が経験から学んでいく過程において原動力の役割を果たすとされる「仕事の信念」と、新たな経験が個人の中で意味づけられ、次の経験に向かうプロセスに着目する。対象として、他領域での職業経験を持つ介護福祉士・准看護師を取り上げ、社会人学生として資格を取得した後、福祉・医療現場における仕事の中で、何をどのように学び、同時に仕事の信念がどのように変化していくのかを質的記述的な分析手法を用いて明らかにする。研究目的は、ケアに従事する準専門職の「仕事の信念」の内容とその形成過程を明らかにすることとする。

III 研究方法

1) 準専門職および学生に対する調査の概要

研究対象者は、介護福祉士・准看護師の各養成校に入学した社会人経験のある学生および資格取得後に福祉・医療現場に就職した介護福祉士と准看護師とした。資格ごとに社会人学生・職員それぞれ10人程度に対して、順次個別面接調査を行い、得られたデータを質的記述的に分析した。

調査内容は、自身の仕事についての考え方や価値観と、どのような学習や経験を経る中で自身の価値観を持つに至ったかである。半構造化面接の手法を用いて、対象者に自分の考えを自由に語ってもらった。

得られたデータの時系列での分析や職種相互の比較によって、介護福祉士・准看護師という準専門職がどのようにして経験から学んでいるのか、また仕事の信念は、教育や経験を経ることによってどのように形成されるのかについて分析を行った。逐語録を分析する際には、質的分析ソフト

MAXqda を使用し、語られた内容と比較検討しながら、抽象化作業を進め、コードからカテゴリを生成した。質的調査方法におけるデータの厳密性を高め、分析結果をより確かなものにするために、確実性 (credibility) を高めるための協力者への再確認 (メンバーチェック) を行った。具体的にはカテゴリを生成した時点で、調査対象者全員に対して結果を文書にて報告し、自身の経験に照らし合わせて納得できるかどうかについて参考意見を聴取し、分析結果は支持された。また、分析や統合化の段階で研究分担者および研究協力者と適宜協議を行うことで、結果の確証性 (confirmability) を確保した。

2) 倫理的配慮

調査候補者に対しては、研究者から研究内容と倫理的配慮についての説明を文書および口頭で行い、了解を得たうえで研究参加への同意書に署名を依頼し承諾を得た。なお、調査開始前には、本学の研究倫理審査委員会に申請して承認を得ている (第178号：2010年6月28日付、第322号：2013年7月22日付、第384号：2014年6月24日付)。

3) 本研究におけるデータの再分析

介護福祉士・准看護師の学生と職員に対する個別面接調査結果は、養成校や現場における学習経験と「仕事の信念」との関係性をプロセスとしてとらえて整理した。従って、資格取得や職業選択に関する経緯や進路決定に影響した要因等も含まれている。本研究では、「仕事の信念」を中心に、学生から職業人という立場上の変化と「仕事の信念」への影響、就業期間の影響の有無、福祉職と医療職の比較検討を行うため、各調査結果よりコードを選出して、カテゴリを再構成したうえで、分析を行うこととする。

本研究における経験の定義は、松尾(2006)の知見に従い、「人と外部環境の相互作用」という定義を用いた。また、「仕事の信念」については、松尾(2006)の定義を参考に「自分の仕事に対する価値

観や、職務を行ううえで大切にしたいこと」と操作的に定義して研究を進めた。

さらに、再構成したカテゴリーについては、経験から学ぶ力のドライバーとしての3要素である‘自分への思い’‘ケア対象者への思い’‘つながり(人間関係)’に分類した。

IV 結果

1) 介護雇用プログラム生を対象とした調査研究

(1) 調査結果の概要

2009年度より、厚生労働省は雇用創出と介護人材確保を目的とした「働きながら資格をとる」介護雇用プログラムを創設した。この事業は、離職者等を介護保険サービス事業所等が有期雇用契約労働者として雇い入れて介護補助業務に従事させるとともに、介護福祉士養成校での受講時間を就業時間としてカウントし、働きながら資格取得をめざす制度である。なお、この事業は雇用創出の基金を活用した3年間の期限付きであった。

研究の対象者は、介護雇用プログラムの受講生11人であり、継続的な調査によりプログラム1年生時の調査は10人、2年生時は11人の個別面接調査によるデータを収集した。調査実施時期は、2010年8月～9月、2011年8月～11月、2012年8月であった。

分析テーマは「介護の仕事に対する信念とその変化」とし、逐語録の中からテーマに沿って該当箇所を取り出してコード化を行い、コード相互の関係を検討しながらカテゴリー化を行った。1年生のデータから生成されたコードは24、カテゴリーは8であった。2年生のデータから生成されたコードは35、カテゴリーは8であった。経験から学ぶための原動力となる「思い」と「つながり」については、「介護の仕事に関する思い」「利用者に対する思い」「人間関係」の3項目で学年による変化を分析し、継続的で質的な変化を確認した。研究成果は、宮上・田中(2015)として公表した。

(2) 本研究に用いたコードとカテゴリー

本研究では、1年生と2年生の合計59のコードの中から、経験から学ぶ力の3要素に直接関係していると考えられた35のコードを選出し、9カテゴリーとして再構成した(表1)。

2) 介護福祉士を対象とした調査研究

(1) 調査結果の概要

福祉職以外の職業経験を持ち、離職者に対する支援事業等を活用して介護福祉士資格を取得後に、福祉現場において介護福祉士として勤務している初任介護福祉士7人と5年以上経験のある介護福祉士(以下、中堅介護福祉士という)7人を対象として、個別面接調査を実施した。調査の実施時期は、2014年8月～11月であった。

分析テーマは「介護の仕事に対する信念と経験学習による変化」とし、逐語録を分析した結果、初任介護福祉士7人の逐語録からは、36のコードと10カテゴリーが抽出された。中堅介護福祉士7人の逐語録からは、40のコードと11カテゴリーが抽出された。介護福祉士の「仕事の信念」は、【利用者志向】が中心であり、【利用者主体か業務優先かの選択】を経験しながら【養成校での学びの意味】を内省していた。養成校での学びは、介護福祉士の「仕事の信念」に影響を及ぼし、経験を内省する契機になっていた。中堅介護福祉士からは、職場の環境づくりや看護あるいはソーシャルワークに関するデータが得られた。加えて、中堅介護福祉士は、【キャリア形成の課題】を認識していた。研究成果は、河内・宮上・田中(2016)として公表した。

(2) 本研究に用いたコードとカテゴリー

本研究では、初任介護福祉士のデータから30コード、中堅介護福祉士のデータから35のコードを選出し、それぞれ7カテゴリー、8カテゴリーに再構成した(表2、表3)。

表1 介護雇用プログラム生（1・2年）の経験から学ぶ力の3要素

3要素	カテゴリー	コード
自分への思い	学習により介護に関する視野が広がる	高齢者以外の介護の現場を見て認識が変化
		介護について認識の変化のきっかけ
		介護の理想と職員の負担が反比例する
		所属する施設はやりたい介護ではない
		仕事の難しさを感じながらやりがいを持つ
		障害者介護の特徴を知りたい
	知識と経験をもとに自身の力量を高めたい	学べるときに貪欲に資格を取る
		卒後も必要な知識は取り入れていく
		社会人としての経験が生きるのはコミュニケーションと状況判断力
		社会経験が介護に活用できる
		自分自身の価値や存在意義が分かる
		社会経験や職業経験が介護に活用できる
	資格取得後のキャリアを描く	将来の働き方は体力面で心配
		介護の現場で次のキャリアを目指す
		卒業後は職場を選択して、まず介護職として就職
自分のキャリアパスが明確になる		
ケア対象者への思い	利用者を理解して介護することの大変さ	職場で利用者の情報を得るように動く
		利用者の尊厳が確保されない作業的ケアに疑問
		利用者の身体面・精神面を理解してケアする考え方は新鮮であるが大変
つながり（人間関係）	職場における自分の存在を意識する	職場に慣れてきて仕事を期待されるようになる
		仕事に慣れてきて負わされる責任が負担で不安
		職場で自分の意見を言ったり行動したりする
		女性は同性の職員からのいじめがある
		介護雇用プログラム生の制度は正確には理解されない
		初期には抵抗感やとまどいを感じる
	職場環境を自分の目で評価	実習では職員や職場環境を観察評価する
		資格取得の有無による意識の違いを感じる
		職員の仕事に対する姿勢に違和感
		若い人や女性の多い介護現場の雰囲気抵抗感
		介護現場の人間関係が悪い
		職場には人を育てる意識がない
		職場には階層があり意見を言いづらい
連携するためには力量が必要	相手に対して構えと余裕ができる	他職種との連携に必要な説明できる力

表2 初任介護福祉士の経験から学ぶ力の3要素

3要素	カテゴリー	コード
自分への思い	介護現場の基本業務を身につける	介護技術を身につける
		全体的な業務の流れを把握して仕事する
		養成校での学びを基本に仕事をする
		チームとしてケアの統一が重要
	多様な知識・視点を身につけたい	研修に参加し学ぶと同時に視野を広げたい
		ステップアップのため資格をとりたい
		介護福祉士以外の所持資格の生かし方を工夫する
	利用者主体か業務優先かの選択で悩む	介護の基本よりも業務優先の仕事になる
		基本どおりの介護は時間が足りない
		利用者優先と業務優先の兼ね合いに悩む
		学校で学んだことと現場のギャップを感じた
		自分を犠牲にしてやるべきケアを遂行する
		介護人材が確保できずに人手不足
	理想とする介護を実践していきたい	介護職としてケアの理想を実現させたい
		今は主張を押し通さず衝突を避けるよう行動する
介護福祉士以外の所持資格を生かす		
介護をしていくには向上心が必要		
ケア対象者への思い	利用者に寄り添う姿勢を持つ	利用者に関する幅広い情報に関心が向く
		利用者に喜んでもらいたい
		長期的にかかわるため利用者との互いの理解が深まる
		利用者の気持ちに寄り添うことは守る
		業務ではなく利用者を第一に考える
		利用者の日々の生活でささやかな楽しみを確保
つながり(人間関係)	職場で支えてくれる人が存在する	職場で支えてくれる同僚の存在
		職場の介護方針に納得
		モデルとなる上司の存在
		人間関係の良し悪しが仕事継続の要因
	職場における人間関係がケアに影響する	職員間でのケアの不一致
		介護と看護は縦の関係
		職場のリーダーの影響力が大きい

3) 准看護師養成校の学生を対象とした調査研究

(1) 研究の概要

養成校入学前に福祉・医療分野での職業経験のある准看護学生20人に対して個別面接調査を実施し、「仕事の信念」と経験学習に関する分析と考察を行った。調査時期は、2013年9月～12月、2014年9月～11月であり、調査時の学年別では、1年生10人、2年生10人であった。逐語録から抽出さ

れた82コードをもとに18カテゴリーを生成して相互の関係を検討した結果、養成校における学習プロセスは、5つの局面として整理できた。准看護学生は、「福祉職から看護職への転職」「看護を実践的に学び始める」「自分自身と看護師像を重ねていく」「看護について仕事の信念をもつ」という局面を経る中で、仕事についての信念を固めつつ、将来のキャリアを描こうとしていた。研究成果

表3 中堅介護福祉士の経験から学ぶ力の3要素

3要素	カテゴリー	コード
自分への思い	多様な知識・視点を身につけたい	医療的知識を得るため看護師資格取得を考えた
		コミュニティソーシャルワークに興味がある
		利用者とともに家族との関係も重視
		個人のスキルアップは必須条件
	利用者主体か業務優先かの選択で悩む	介護職としてケアの理想を実現させたい
		利用者優先と業務優先の兼ね合いに悩む
		介護の基本よりも業務優先の仕事になる
	リーダーとしての役割を意識する	リーダーとして職員とのコミュニケーションを重視したい
		介護職一人ひとりが働きやすい職場をつくりたい
		押し付けではなく部下の意見を引き出す
		意見を聞いてもらえるように経営者との関係を重視
	中間管理職としての役割に悩む	後継者の育成を行わなければならない
		自分の未熟さを感じながら仕事をこなす
		介護現場は経営者や経営方針に翻弄される
	介護のキャリア形成には課題が多い	経営者と介護職員の板ばさみになる
		介護現場のキャリアが見えない
ケアマネジャーの仕事に魅力を感じない		
施設で働いていると視野が狭くなる		
ケア対象者への思い	利用者の生活を支える職業である	学校で習う内容以上に介護業務の範囲が広い
		介護職のかかわり次第で利用者の生活が決まる
		利用者主体の重要性を理解する
		多様な視点で利用者を理解する
		長期的にかかわるため利用者との互いの理解が深まる
		利用者の気持ちに寄り添うことは守る
		利用者の最期にかかわれる仕事
		利用者のより豊かな生活を目指す
職場の人間関係に固執せず利用者との関係を重視		
つながり(人間関係)	職場で支えてくれる人が存在する	職場で支えてくれる上司の存在
		職場で支えてくれる同僚の存在
		前の仕事と比較し人の温かさややりがいを感じる
	介護職が働きやすい職場づくりをしていく	主体的に動くことで満足感や達成感を味わう
		小さな喜びを糧に仕事の大変さを乗り越える
		チームとしてケアの統一が重要
		責任ある仕事を任せられ介護が面白い
介護職が満足感や達成感もてる職場づくりの重要性		

は、宮上・田中(2016)として公表した。

テゴリーに再構成した(表4)。

(2) 本研究に用いたコードとカテゴリー

准看護学生のデータの中から、3要素に直接関係があると考えられる45のコードを選出し、9カ

4) 准看護師を対象とした調査研究

(1) 研究の概要

福祉・医療現場で勤務する准看護師12人を対象

表4 准看護学生の経験から学ぶ力の3要素

3要素	カテゴリー	コード
自分への思い	看護師としての意識と動き方を実感する	看護師の業務が理解できた
		忙しい環境では判断力が大事
		学校で学ぶ患者へのケアと現場のやり方が違う
		現場は教科書通りの手技とは違う
		意に沿わない現実は反面教師として割り切る
		看護の現場は業務に追われている感じで患者に寄り添えない
		看護の仕事をやれるという見通しがつく
	医学的知識を身に着ける必要性	看護は扱う情報量が多いし知識と技術が必要
		基礎的医学的な知識を覚えるのが大変
		医学的知識と看護が2年目でつながる
		命に係わる責任が重いので知識や手技を身につける
		看護は病態から考えるので介護とは視点が違う
	覚悟をもって勉学に取り組む	根拠に基づいて考えることが重要
		看護は新しいことを一から学ぶイメージ
		勉強や規則が厳しいので中途半端な気持ちでは続かない
	技術・手技の習得に力点を置く	勉強に面白さを感じて興味が出てきた
		正確な手技を身につけるためには基本を学んでおく
		看護の理論や本質の理解よりも技術習得に重点を置く
		看護師の手技が気になって注目するようになる
	介護・福祉と関係する分野で働きたい	看護技術をきちんと身につけられるか不安
		領域によって異なる清潔不潔の扱いに戸惑い
		最新の医療よりも人を助けることに意義を感じる
	進学して看護師資格を取得したい	看護師と介護福祉士のフラットな関係を目指したい
		福祉分野の経験のあるメリット
		介護職の経験から福祉分野で看護師をしたい
		資格取得後の進路選択に悩む
		進学して看護師資格を取得する人が多い
看護師の資格取得の道を探る		
看護の世界では男性は看護師の資格が必要		
社会人なので時間がかかっても働きながら資格を取る		
ケア対象者への思い	中途半端なのでもっと勉強を続けたい	
	看護の立場で接しつつ患者に寄り添う	だんだんと看護師として患者をみるようになった
		看護師としても患者のペースを尊重する姿勢をもつ
		看護師として個々の患者に寄り添う姿勢をもつ
		患者に対する姿勢を内省する
	患者の尊厳を大事にする姿勢を持つ	患者への関わり方と仕事のスピードの折り合い
		患者に対して安心できる環境を提供する
		忙しくても自分の気持ちを乱さないようにコントロールする
看護の考え方を患者に伝えるのが難しいと感じる		
つながり(人間関係)	看護は必要だがその基本は信頼関係	
	手技だけでなく尊厳を大事にしたい	
	社会人に対して現場の職員は後押ししてくれる	
	准看と正看の学生に対して現場の態度が違う	
つながり(人間関係)	看護師への質問の内容とタイミングに気を使う	
	働くうえで人と人とを調整する力が大事	

として、「仕事の信念」と経験を通じた学習に関する個別面接調査を実施した。調査の実施時期は、2015年11月～2016年2月であった。逐語録を分析して得られたコードは83、コードをまとめて生成したカテゴリーは18であった。福祉・医療現場で働く准看護師は、学校で学んだ看護の知識だけでなく、社会人経験や人生経験を自分の仕事に活用していることが分かった。また、業務において、准看護師と看護師に区別はないと認識しており、知識不足や責任の重さを感じていた。キャリアについて、医療現場の准看護師は、現場経験を積み

看護師資格取得を目指していた。一方、福祉現場の准看護師は、看護職として必要な知識を得ることに意欲を示していたが、看護師資格取得への志向は低かった。研究成果は、田中・宮上(2017)として公表した。

（2）本研究に用いたコードとカテゴリー

准看護師のデータの中から、3要素に直接関係があると考えられる75のコードを選出し、7カテゴリーに再構成した（表5）。

表5 准看護師の経験から学ぶ力の3要素

3要素	カテゴリー	コード
自分への思い	看護は責任が重い仕事	自分で判断しないといけない責任感
		仕事は好きだが死と向き合うことに不安
		助手のときと比較し対象者を観察し考え行動
		看護職は介護職と違って医療的判断や処置が可能
		医療面での責任は看護職にある
		看護の仕事は思っていたより深い
		准看護師は看護師と仕事内容に差はなく責任が重い
		施設では准看護師と看護師の区別はない
		看護師との給料の違いは知識の違いと割り切る
		看護師と比較し劣等感を感じる
		学校で学んだ基本に返り自己を省みる
	福祉施設における看護職の役割と自分にとっての意義	福祉施設の看護職に求められる医療的判断は負担
		施設の看護職に求められるのは経験
		同僚に助けられながらも求められる内容に戸惑う
		1人で判断しなければならず責任は重い
		障害者施設の看護職はさまざまな能力が必要
		障害者施設での勤務に戸惑いがあった
		福祉施設で働くことは人生にとってメリット
		施設で働き人の思いに寄り添うことの大切さに気づいた
		病院で働くことでは得られない気づきがあった
		正しい看取りの情報を社会に発信したい
		介護職や家族に聞きながら利用者の情報を得る
		他職種の専門性を信頼している
		福祉施設で看護職は介護職のサポート
		医療面で介護職だけでなく家族にも頼られる
		求められる仕事に対して情報が得にくい環境
勤務時間に魅力を感じ福祉施設を選択		
ブランクを考え病院より福祉施設という軽い気持ち		
利用者とかかわりながら仕事ができる福祉施設を選択		
働き盛りの看護職が施設で働くことはまずない		

表5 (つづき) 准看護師の経験から学ぶ力の3要素

3要素	カテゴリー	コ ー ド	
自分への思い	知識や経験を心得て力量をつける	基本の確認や新しい情報を得るため日々勉強する	
		利用者や家族のニーズに対応できるように知識を得たい	
		介護職の質問に答えられるよう知識を得たい	
		所属先で対応するために必要な知識は取り入れたい	
		急変時の対応が難しく慣れない	
		夜勤や病棟勤務をして経験をつみたい	
		学校で学ぶのは基本で応用は現場でしか学べない	
		自身の人生経験や社会人経験を活かす	
		看護助手の経験を看護に活かす	
		若い頃より高齢者を受け入れることができる	
	やりがいや満足感を持ちつつキャリアを検討	給与面で満足している	
		利用者・患者の言動にやりがいを感じる	
		同僚から頼られるとやりがいを感じる	
		先輩と看護論を語りやりがいを感じる	
		できなかった手技ができたときの満足感	
		利用者の生活の中に自分の存在があると感じる	
		看護師資格を取り専門性を高めたい	
		同僚が看護師資格取得を勧める	
		看護学校への進学は断念	
		ケア対象者への思い	利用者・患者主体のケアを意識して働く
利用者・患者とかかわる時間を大切にしている			
利用者・患者に思いやりをもって接したい			
利用者・患者の尊厳を大切にしたい			
やりがいや看護観をもって働く余裕がない忙しさ			
患者の抑制に対する認識の違いに戸惑う			
つながり (人間関係)	職員間が良いので働きやすい	チームワークがよく働きやすいと感じる	
		職場の人間関係が悪いと働きにくい	
		後輩職員をサポートする	
		職員間が良いので安心して働ける	
		多職種間が良いので働きやすい風土	
		知識不足を感じ先輩に聞きながら業務をこなす	
		プリセプターが業務や精神面を支えている	
		所属先の教育体制に満足している	
		所属先の理念と考え方が一致	
		同僚の共感的な言動にやすらぎを感じる	
	メンタルヘルスを学び同僚に活用したい		
	ストレスは多いが冷静になれるように意識している		
	介護職の領分を認めつつ微妙な関係	介護職に気を使う	若い介護職と育った環境の違いに困惑
			介護職との連携では伝わるようにことばを選ぶ
少ない人数なので介護職の気づきに助けられる			
介護職の知識や技術等に一目おいている			
介護職のケアや医療的知識不足に不満			
介護の専門性を認め看護職として協力するべき			
介護職に准看護師資格取得を勧める			

5) 職種・経験年数別の経験から学ぶ力を構成する3要素

介護学生・初任介護福祉士・中堅介護福祉士・准看護学生・准看護師の5グループの仕事の信念に関する3要素として析出されたカテゴリーを整理すると、表6となった。‘自分への思い’と‘ケア対象者への思い’の2つの志向性の萌芽は、学生調査結果においてもみられることから、準専門職養成教育の中でこれらの価値観が涵養されていると考えられる。資格別の特徴として、中堅介護福祉士は、現場の中間管理職としての役割を意識した志向性を持っていること、准看護師は、看護師資格を目標に置いているという点があげられる。両者とも将来のキャリアを描く上で、力量向上が不可欠であると認識していると言える。

‘ケア対象者への思い’については、介護学生や

准看護学生は、いわば教科書的なキーワードを用いて思いを説明しているのに比較して、介護福祉士や准看護師は、利用者や患者と自身との関係を意識したうえで、相手の尊厳や主体性に価値を置く姿勢を保持していることを示すカテゴリーが多かった。

V 考察

本研究の具体的課題である「仕事の信念」を構成する要因、「仕事の信念」の福祉・医療現場の経験を通じた形成過程、「仕事の信念」の職種による相違について明らかにするために、調査結果を用いて検討を加える。

松尾（2006）は、職業生活において個人が経験から学んでいく能力を発揮する際には「仕事の信念」が影響するとして、一般企業の営業職を対象

表6 資格・経験年数別の経験から学ぶ力の3要素

転職の経緯	職種・グループ	人数	自分への思い	ケア対象者への思い	つながり（人間関係）
他領域の職業経験を有し、介護福祉士養成校で資格取得	介護学生（介護雇用プログラム生）	11人（うち7人は2回調査）	学習により介護に関する視野が広がる知識と経験をもとに自身の力量を高めたい資格取得後のキャリアを描く	利用者を理解して介護することの大変さ	職場における自分の存在を意識する職場環境を自分の目で評価連携するためには力量が必要
	初任介護福祉士	7人	介護現場の基本業務を身につける多様な知識・視点を身につけたい利用者主体か業務優先かの選択で悩む理想とする介護を実践していきたい	利用者に寄り添う姿勢を持つ	職場で支えてくれる人が存在する職場における人間関係がケアに影響する
	中堅介護福祉士	7人	多様な知識・視点を身につけたい利用者主体か業務優先かの選択で悩むリーダーとしての役割を意識する中間管理職としての役割に悩む介護のキャリア形成には課題が多い	利用者の生活を支える職業である	職場で支えてくれる人が存在する介護職が働きやすい職場づくりをしていく
福祉・医療現場での職業経験後に准看護師養成校に入学	准看護学生	20人	看護師としての意識と動き方を実感する医学的知識を身につける必要性覚悟をもって勉学に取り組む技術・手技の習得に力点を置く介護・福祉と関係する分野で働きたい進学して看護師資格を取得したい	看護の立場で接しつつ患者に寄り添う患者の尊厳を大事にする姿勢を持つ	周囲の反応から自分の立場を再認識
医療や他領域での職業経験後に資格取得	准看護師	12人	看護は責任が重い仕事福祉施設における看護職の役割と自分にとっての意義知識や経験を得て力量をつけるやりがいや満足感を持ちつつキャリアを検討	利用者・患者主体のケアを意識して働く	職員間との関係が良いので働きやすい介護職の領分を認めつつ微妙な関係

とした量的調査結果に基づき、「仕事の信念」を「目標達成志向」と「顧客志向」の2つに類型化している。また、ITコーディネーターに対するインタビュー調査結果を質的に分析して、同様の構造を確認している。さらに、松尾(2011)は「目標達成志向」を‘自分への思い’、「顧客志向」を‘他者への思い’と言い換え、この2つの志向に職場特性を示す‘つながり(人間関係)’を加えて、経験から学ぶ力の3要素として示している。本研究では、松尾の知見を援用し、福祉・医療現場における準専門職の「仕事の信念」の特徴について、析出されたカテゴリーから検討していく。また、本研究で対象とした介護雇用プログラム生と准看護学生については、他領域における職業経験を持っていることや、いわゆる仕事をしながら学ぶ「勤労学生」であった者が多いことから、単に学生としての立場だけではない内容が含まれていると考えられる。従って、学生データについても、‘つながり(人間関係)’を含めた3項目で検討する。以下では、職種ごとに学生と職員の信念の比較をした後で、介護福祉士と准看護師という職種の相違点と共通点について検討していく。

1) 介護学生・介護福祉士がもつ「仕事の信念」および人間関係の特徴

‘自分への思い’としては、「知識と経験をもとに自身の力量を高めたい」「多様な知識・視点を身につけたい」というように、自身の力量向上への志向性が学生・職員ともに継続して析出されている。また、職員は「介護現場の基本業務を身につける」「リーダーとしての役割を意識する」というように、介護現場で必要とされる職務を遂行できる力を身に着けたいと考えている。しかし、「利用者主体か業務優先かの選択で悩む」というカテゴリーは、初任介護福祉士だけでなく仕事に習熟していると考えられる中堅介護福祉士からも析出されており、多忙な現場において自身が理想とする介護を実践することが難しい現実を表している。加えて、学生や初任介護福祉士は「資格取得

後のキャリアを描く」「理想とする介護を実践していきたい」と将来のキャリアを描いているのに対して、「中間管理職としての役割に悩む」「介護のキャリア形成には課題が多い」というカテゴリーが中堅介護福祉士の語りから出ていることは、キャリアパスにおける障壁であると考えられる。

‘ケア対象者への思い’は、「利用者を理解して介護することの大変さ」「利用者に寄り添う姿勢を持つ」「利用者の生活を支える職業である」というように、学生から中堅介護福祉士まで一貫して、生活を基盤に置いた個別支援を目指していることがわかる。

‘つながり(人間関係)’は、初任・中堅介護福祉士のいずれからも「職場で支えてくれる人が存在する」が析出されていることから、職場内の人間関係が濃密であることが想定される。これは、「職場における人間関係がケアに影響する」というように、職場内で完結してしまう人間関係の狭さを示しており、利用者と職員のみで職場の人的環境が構成され、外部との交流が薄いという特徴を示していると言える。

2) 准看護学生・准看護師がもつ「仕事の信念」および人間関係の特徴

‘自分への思い’は、対象者が福祉分野や高齢者医療の分野で勤務していたことから、職務における福祉職との関係を念頭に置いた語りが多く、「介護・福祉と関係する分野で働きたい」「福祉施設における看護職の役割と自分にとっての意義」などが析出されている。これは学生の時から教育の中で意識づけされており、背景には、命を預かるという意味で「看護は責任が重い仕事」という理解があることから、「看護師としての意識と動き方を実感する」というカテゴリーへとつながっていると考えられる。このような思いをもとに、医学的な知識や、看護職としての技術・手技の習得に力点を置く意識を学生時代から持っており、准看護師としても「知識や経験を得て力量を

つける」という意識を保持している。また、准看護師取得の後に進学して看護師資格を取得しようとする希望や、「やりがいや満足感を持ちつつキャリアを検討」というカテゴリーに表現されているような将来の職業を見通したキャリアパスを描いているという特徴がある。

‘ケア対象者への思い’は、患者の尊厳を尊重し主体性を意識するという語りが、学生・職員双方から得られているが、この実現を阻む要因については語られていない。

‘つながり（人間関係）’は、「職員間が良いので働きやすい」というカテゴリーがある一方で、介護職と看護職の双方が混在する職場であり、多職種連携の必要性や重要性は認識していながら、「介護職の領分を認めつつ微妙な関係」という主観的であいまいな表現のカテゴリーが特徴である。武村(2005)は、療養病床の看護職員・介護職員・学生に対して量的調査によりキャリアアイデンティティを測定しており、看護師のキャリアアイデンティティは介護職など他職種よりも一般的に低かったが、介護職のキャリアアイデンティティは高い結果となっている。ただし、介護職は看護職との比較で感じるパワーレス感他職種よりも高いという結果も出されており、武村は「介護職は、看護職が想像する以上に、介護という職業の意味、能力、自立、影響の度合いは看護よりも低いと感じているといえる」と述べている。このような両職種の職務内容と力関係の主観的評価が、ケアの場における協働にマイナスの影響を与えている可能性も高いと考えられる。

3) 介護職と医療職との共通性と相違点

介護福祉士および准看護師ともに、「仕事の信念」として‘自分への思い’‘ケア対象者への思い’に関する意識を持ち、特に‘自分への思い’については多様な語りがあったが、準専門職のもつ「仕事の信念」の特徴として、「自身の力量向上への志向」は職務を遂行するための知識と技術を確実に身に着けたいという点で共通している。また、「ケ

ア対象者への志向」は、ケア対象者の年齢や状況が違っていても、対象者を主体に置き、意向を尊重するというケア従事者としての理念は共通している。

このような対象者の主体性を尊重する、あるいは安全や成長発達を保証するための条件として、自分自身の力量向上が必要であると認識しており、知識や技術を身につけることでケアの質が保証されるという側面もある。従って、「自身の力量向上への志向」と「ケア対象者への志向」は相互関係があると言える。

また、介護福祉士と准看護師で異なっている点としては、キャリアパスの明確さや実行可能性があると考えられる。介護福祉士資格取得後のキャリアパスについては、いくつかのビジョンは示されているものの、それらの資格に対する待遇が担保された制度ではない(日本介護福祉士養成施設協会・近畿ブロック会 2014)。また、職場でのリーダー的役割や中間管理職としての職務についても、明確なモデルや研修体系が存在するわけではない。一方で、准看護師から看護師資格取得については、養成校在学時から勧められており、そのための支援制度もあることから、継続学習に対する本人のモチベーションを支える背景がある(田中・宮上 2015)。このような相違が、介護福祉士が現場でキャリアを積んでいくことを阻み、福祉職から医療職への職種転換を促している一因となっていると考えられる。

4) 他分野における先行研究との比較

職業生活におけるキャリアの途中で職業の方向性を変えるキャリアチェンジに関する代表的な研究として、イバーラ(Ibarra, H)の理論があり、この中でキャリアチェンジとは「キャリアアイデンティティを修正すること」であり、キャリアアイデンティティとは「職業人の役割を果たす自分をどう見るか、働く自分を人にどう伝えるか、最終的には職業人生をどう生きるか」を指すと説明されている(金井 2003: 20)。ここで述べられてい

るアイデンティティは、松野(2016)が社会構成主義の立場から「自己の在り様を社会の中で位置づけるための自己への問いかけであり、それは自己と他者、ならびに社会との多様な関わりの中での相互作用によって生成され、維持され、変容され得るもの」として定義している概念と同義である。そして、イバーラは成功するキャリアチェンジを促す方法として、「さまざまなことを試みる」「人間関係を変える」「深く理解し納得する」の3つの行動を示している(金井 2003;126-210)。本研究の対象者は、まさにキャリアチェンジをして福祉・医療分野の資格取得を目指し、就職している人であり、この理論を参考に比較検討していく。

本研究における介護学生調査や准看護学生調査によると、養成校に入学する前に周囲への相談や職業体験を経ており、いわば覚悟をもって入学している。この背景には、2年間という比較的長い養成期間や卒業後の就職分野が決まっているということ、入学後はキャリアに関する選択の幅が狭いという実態がある。従って、「さまざまなことを試みる」のは入学前であり、入学後は「人間関係を変える」「深く理解し納得する」という2つの行動を中心に、養成校での学びや職場での経験学習を行っていると言える。

このうち、「人間関係を変える」は、学びや職場での新しい人間関係を構築していくことであり、「つながり(人間関係)」と重なっている。本研究における「つながり(人間関係)」に関するデータはあまり豊かではないが、学生時代は自分の立ち位置を確認する行動から始まり、「支えてくれる人の存在」など周囲との人間関係を深めていく中で、自分がしたいケアを行うために模索しているプロセスが確認できる。

また、「深く理解し納得する」は、コルブの経験学習論として、「具体的経験(Concrete Experience)」「内省的観察(Reflective Observation)」「抽象的概念化(Abstract Conceptualization)」「能動的試み(Active Experimentation)」という4つの次元で示される

サイクル(谷口 2006:111)を経る中で自分自身の中で行われる行動である。我々の研究(宮上・田中 2015, 2016, 2017)においては、このような経験学習サイクルを経る中で「仕事の信念」を新しく構築していくことが見出されている。

一方、仕事に意欲的に取り組み、職業継続に関係する概念として、ワークモチベーションを取り上げた経営学や心理学分野の研究がある。堀井(2016)によると、この分野のワークモチベーションに関する研究は男性を対象としたものが多く、女性を対象とした実証的研究は少ない。堀井は、女性管理職を対象としてインタビュー調査を実施し、語りを質的に分析しているが、入職後10年までの時期におけるワークモチベーション促進要因としては、「希望していた就職」など7カテゴリーを示している。この中に、「組織からの高い評価」「高い給料」というカテゴリーがあり、これらと同一の内容は本研究のいずれの対象者からも見いだせていない。

福祉・医療現場における職業は、一般企業の営業成績のように数値で表現できる目標達成の指標がない。松尾(2006)は、目標志向性には「学習目標志向」と「業績目標志向」があり、両タイプの目標を持つことが必要であると述べている。すなわち、学習目標は知識・能力を獲得することを促し、業績目標は既に持っている知識・能力を活用することを促す。この点については、今後の研究課題として、福祉・医療現場の専門職は「業績目標」に代わる何らかの目標を保持しているのか、それらの目標志向性と、ケア対象者への志向性はどのような関係があるかについて、詳細な調査と分析が必要であると考えられる。

VI 結論

(1)介護福祉士・准看護師は、養成校における学びや経験を通して自分の「仕事の信念」を確立していた。「仕事の信念」には「自分の力量向上への志向」と「ケア対象者への志向」があり、両者は相互に影響していた。

(2) 介護福祉士・准看護師がもつ「仕事の信念」は、養成校における学びに基礎があり、職務に対する責任を感じて、自身の知識や技術向上を望んでいた。

(3) ケア対象者に対する思いには、尊厳や主体性を尊重し、寄り添うという姿勢に共通性があり、特に介護福祉士は、相手の理解や生活を支えることの必要性を意識していた。

(4) 介護福祉士は、勤務年数が長くなると自分自身の役割に葛藤を抱き、介護分野のキャリア発達に課題を抱いていた。

(5) 准看護師は、周囲から看護師資格取得への動機づけがあり、将来のキャリアパスを描きやすい状況にあった。

(6) 他領域からキャリアチェンジをして福祉・看護分野に参入してきた人材は、経験学習を通して深く理解し納得するという行動を実践しており、この行動を繰り返す過程において「仕事の信念」が変容していくと考えられた。

Ⅶ 研究の限界と今後の課題

本研究では、介護福祉士と准看護師という人をケアする準専門職を取り上げ、他分野での職業経験を経て養成校に入学した社会人学生、および福祉・医療現場で勤務する職員を対象として、彼らの経験による学びの様相や仕事に対する価値観を研究課題として分析を行った。本研究に用いた一連の調査では、経験学習を数年の比較的長いサイクルとしてとらえている。しかし、現場における経験からの学びは、より短いサイクルで繰り返されており、学びを促進・阻害する要因の一つに職場における他者との関係があると考えられる。今後は、「つながり（人間関係）」に着目した短いサイクルでの経験学習の様相と「仕事の信念」との関係、また数値で示される達成目標が少ない中でモチベーションを維持し、自らの力量向上を目指すとする原動力は何なのかについて、研究を深めていく必要がある。

なお、本研究は JSPS 科研費 26381139 の助成を

受けて実施した成果を中心にまとめたものである。

<引用文献>

堀井希依子(2016)「女性管理職のキャリア形成プロセスにおけるワークモチベーションと自己調整に関する一考察」『共栄大学研究論集』14,137-156.

Ibarra, Herminia (2003) *Working Identity : Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*, Boston, MA.: Harvard Business Press. (=2003, 金井寿宏監訳『ハーバード流キャリア・チェンジ術』翔泳社.)

Kolb, David A. (2014) *Experiential Learning : Experience as the Source of Learning and Development Second Edition*, Pearson FT Press.

河内康文・宮上多加子・田中眞希(2016)「介護福祉士としての職業経験と仕事の信念—経験学習論に基づく分析—」『介護福祉教育』21(2), 46-55.

松尾睦(2006)『経験からの学習 プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版.

松尾睦(2011)『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』ダイヤモンド社.

松野義夫(2016)「中高年のキャリアチェンジにおけるアイデンティティの変容プロセス—早期退職から再就職を経て現在に至る迄のアイデンティティの危機から再生への過程について社会構成主義の視点から考察する—」『法政大学大学院紀要』77,127-151.

宮上多加子(2012)「離職者を対象とした介護福祉士養成教育における社会人学生の認識—学びの経験に関する個別面接調査に基づく質的分析—」『介護福祉教育』17(2),98-106.

宮上多加子・田中眞希(2013)「介護福祉士養成教育における社会人学生の学びのプロセス—離職者訓練生と介護雇用プログラム生の学年による変化—」『中国・四国社会福祉研究』2,13-29.

- 宮上多加子・田中眞希(2015)「介護雇用プログラム生の学びと仕事に対する思い—面接調査による3年間の変化の分析—」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』64,1-16.
- 宮上多加子・田中眞希(2016)「准看護師養成校における社会人学生の仕事に対する思い—介護職経験者の学習プロセスの分析から—」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』65,1-12.
- 宮上多加子・田中眞希(2017)「看護専門課程で学ぶ学生の経験学習と仕事の信念に関する質的研究」『日本看護福祉学会誌』22(2),67-79.
- 日本介護福祉士養成施設協会・近畿ブロック会編(2014)『介護福祉士のグランドデザイン』中央法規.
- 武村雪絵(2005)「療養病床の看護職員・介護職員のキャリアアイデンティティの測定」『医療と社会』14(4),83-98.
- 田中眞希・宮上多加子(2015)「准看護師養成校で学ぶ社会人の学習や仕事に関する認識と職業経験の影響」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』64,61-72.
- 田中眞希・宮上多加子(2017)「准看護師のキャリアと仕事及びケアに関する認識—福祉・医療現場で働く准看護師への調査を通して—」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』66,37-50.
- 谷口智彦(2006)『マネジャーのキャリアと学習コンテキスト・アプローチによる仕事経験分析』白桃書房.
- 山川肖美(2004)「経験学習—D.A.コルブの理論をめぐって」赤尾勝巳編『生涯学習理論を学ぶ人のために』世界思想社,141-169.