

介護に従事する若年者の職業観の実態と 就業動機との関連

—介護福祉士養成校卒業生の就業状況を通して—

Correlation of Outlook on Occupation and Employment Motive of the Young
Fellow Engaging in Care

— Through the Operation Situation of the Care Worker Training School Graduate —

林 雅美

(Masami HAYASHI)

キーワード：職業観、就業動機、離職、若年者

Key Words：Outlook on occupation, Employment motive, Separation from
Service, Youth

I. はじめに

高齢化社会を迎えた現在、介護保険制度の利用者は増加の一途をたどり、それと共に介護サービスの質の向上が強く求められている。しかし、介護実践の場である施設や事業所では、介護従事者の不足が著しく、質の向上を図る前に人手の確保に追われている現状がある。介護従事者の離職率の高さについては、既に多くの報道がなされ、社会的な問題となっている。厚生労働省の調査¹⁾によると、医療・福祉の離職率は15.2%であり、他の業種に比べても高い傾向にあることが、介護労働安定センターの調査^{2~4)}によると、介護従事者の離職率は、平成23年度16.1%、平成24年度17.0%、平成25年度16.6%とさらに高い水準である。このような高い離職率の要因は、給与や待遇といった労働条件の悪さであると指摘されている。このような意見を反映し、国は平成21年度より介護職員と他業種との賃金格差を縮め、介護が確固とした雇用の場として成長していくように、介護職員処遇改善交付金事業を始めた。しかし、高い離職率が続いているのが現状である。介護労働安定センターが介護従事者を対象に行った調査²⁾によれば、現在の法人に就職した理由については、「働きがいのある仕事だと思ったから」54.0%と最も高く、次いで「今後もニーズが高まる仕事だから」「資格・技能が活かせるから」36.9%といった回答が占めていた。これに対し、働くうえでの悩みや不安、不満等については、「仕事内容の割に賃金が低い」43.6%、「有給休暇がとりにくい」34.5%、「身体的な負担が大きい」31.3%といった内容であり、労働条件の悪さについての回答が多かった。しかし、介護の仕事を辞めた理由については、「職場の人間関係に問題があったため」24.7%、「法人や施

設・事業所の理念や運営の在り方に不満があったため」23.3%、「他に良い仕事、職場があったため」18.6%と、給与や待遇といった労働条件が離職の理由ではなかったことから、介護従事者の離職率の改善を図るためには、労働条件の向上はもちろんのこと、他の要因からのアプローチも必要であると考えられる。

現在日本では、若年者の離職率が高いことについても問題視されている。国は若年者の離職率の改善を図るための取り組みとして、「子どもたちが生きる力を身に付け、社会の厳しい変化に流されることなく、それぞれが直面するであろう様々な課題に柔軟かつたくましく対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにする教育の推進が強く求められている」⁵⁾とし、職業観教育を推進している。介護においても若年者の勤続年数は低い。調査²⁾によると、介護従事者の平均勤続年数は4.2年であるが、20歳以上25歳未満の平均勤続年数は1.6年、25歳以上30歳未満の平均勤続年数は3.0年と全体の平均年数より下回っている現状である。30歳未満の若年者は、短期間で離職している傾向があることから、介護に従事する若年者の職業観を明らかにする必要性があると考えられる。職業観とは、「人それぞれの職業に対する価値的な理解であり、人が生きていく上での職業の果たす意義や役割についての認識である。職業観は人が職業を通じて生き方を選択する基準となり、また選択した職業によりよく適応するための基盤となるべきもの」⁶⁾と定義されている。世の中にどのような職業があり、それぞれの職業ではどのような仕事をするのか、どのような専門的な資質や能力が必要であるか、という知識をもち理解した上で、自分はどの職業にどのような働きがいや誇りを見出すのか、そして生きていく上で職業にどのような意味づけを与えていくかという考え方の基に職業を選択する。職業を選択するための基準となるのが職業観である。職業観によって、職業に対する態度や生活の在り方も規定されると考えられる。このことから、職業観は仕事を選択する際の就業動機にも影響し、また離職にも影響していると考えられる。以上のことから、本研究の目的は、介護福祉士養成校において職業観教育を受けた上で介護に従事している若年者の職業観を明らかにし、就業動機との関連を明らかにする。

Ⅱ. 方法

1. 対象

介護福祉士養成校を卒業し、介護に従事している30歳未満の若年者とした。2011年10月愛知県N市N区にあるB短期大学介護福祉士養成課程を卒業した264名に依頼した。49名(18.5%)より回答があった。その内、質問紙調査の回答が有効であった39名(14.8%)を対象とした。

2. 研究方法

研究方法は、自記式質問紙調査とした。質問紙調査は、基本属性、職業観、職業観形成時期、就業した動機、職務についての5種59項である。調査期間は2011年10月20日～11月20

日であった。質問紙調査における職業観は、菰田⁷⁾により開発された「自己価値」「社会的評価」「労働条件」「人間関係」「組織からの独立」の職業価値観の5尺度より若年者の特性を考慮し、自己価値、労働条件の2尺度7項目を抜粋し用いた。この尺度は、7項目4件法である。職業観形成時期については、「職業観はいつ形成されたか」という質問項目に対し、「仕事をする前」「仕事を通じて」の2件法とした。就業した動機は、安達^{8・9)}により開発された就業動機尺度の41項目より39項目を抜粋し用いた。この尺度は、39項目4件法である。3因子の下位尺度からなる。職務については、現在の職務における満足度と転職意向について「現在の仕事に満足しているか」「現在離職または転職を考えているか」という質問項目に対し、4件法で回答を求めた。

3. 倫理的配慮

B短期大学に研究協力の依頼をし、了解を得たうえで、卒業生264名に対し、研究の趣旨、研究の参加は対象者の自由意志に基づき、協力拒否による不利益の回避、匿名性の保証、及びこの研究が対象者個人を評価するものではないことを文書で説明した。調査票の返送をもって同意を得られたものとする旨も明記した。

4. 分析方法

研究対象者の質問紙調査は記述統計量を算出した。質問紙調査における各尺度について、正規性を確認し、職業観を独立変数に、就業動機、転職経験の有無、職業観の形成時期、職務に従属変数とし比較を行った。職業観において、各項目については、「思わない」と「あまり思わない」を併せて思わない群、「やや思う」と「思う」を併せて思う群の2群に分け、クロス集計を行い、イエーツの補正を行い、 χ^2 検定を行った。また、 χ^2 検定において有意差が認められた項目においては残差分析を行った。統計ソフトはSPSS Statistics23を使用し、すべての検定において有意水準は5%未満とした。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の基本属性・職業形成時期・職務の特徴

対象者の基本属性、職業観形成時期、職務について表1に示す。対象者39名のうち、男性3人(7.7%)、女性36人(92.3%)であった。平均年齢は 24.5 ± 2.5 歳であった。介護職経験年数は平均 3.6 ± 2.0 年であった。現在の職場年数の平均は 3.9 ± 2.2 年であり、職場勤務形態は、常勤が36人(92.3%)、非常勤が3人(7.7%)であった。職場のサービス種類については、介護老人福祉施設12人(30.8%)、介護老人保健施設4人(10.3%)、介護療養型医療施設1人(2.6%)、訪問介護2人(5.1%)、通所介護4人(10.3%)、通所リハビリ2人(5.1%)、認知症対応型生活介護3人(7.7%)、その他10人(25.6%)であった。職場での職種については、介護職が34人(87.2%)、事務職2人(5.1%)、その他3人(7.7%)であった。転職経験

表1 対象者の基本属性・職業観形成時期・職務について n = 39

基本属性	
年齢	24.5 ± 2.5
介護職経験	3.6 ± 2.0
現在の職場年数	3.9 ± 2.2
性別	
男性	3 (7.7)
女性	36 (92.3)
現在の職場勤務形態	
常勤	36 (92.3)
非常勤	3 (7.7)
現在の職場のサービス種類	
介護老人福祉施設	12 (30.8)
介護老人保健施設	4 (10.3)
介護療養型医療施設	1 (2.6)
有料老人ホーム	1 (2.6)
訪問介護	2 (5.1)
デイサービス	4 (10.3)
デイケア	2 (5.1)
グループホーム	3 (7.7)
その他	10 (25.6)
現在の職場での職種	
介護職	34 (87.2)
事務職	2 (5.1)
その他	3 (7.7)
転職経験の有無	
転職経験あり	25 (64.1)
転職経験なし	14 (35.9)
職業観形成時期	
職業観の形成時期について	
仕事をする前	6 (15.4)
仕事を通じて	33 (84.6)
職務	
現在の仕事に満足しているか	
満足している	9 (23.1)
やや満足している	16 (41.0)
あまり満足していない	13 (33.3)
満足していない	1 (2.6)
現在離職または転職を考えているか	
全く考えていない	6 (15.4)
あまり考えたことはない	11 (28.2)
時々考えることがある	15 (38.5)
いつも考えている	7 (17.9)

の有無については、転職経験ありが25人(64.1%)、転職経験なしが14人(35.9%)であった。仕事をする上での考え方である職業観が形成されるのはいつだと考えているかという質問に対し、仕事をする前に形成されると回答したものは6人(15.4%)、仕事を通じて形成されると回答したものは33人(84.6%)であった。職務について、現在の仕事に満足しているかどうかという質問に対し、満足している9人(23.1%)、やや満足している16人(41.0%)、あまり満足していない13人(33.3%)、満足していない1人(2.6%)であった。また、現在離職または転職を考えているかどうかという質問に対し、まったく考えていない6人(15.43%)、あまり考えたことはない11人(28.2%)、時々考えることがある15人(38.5%)、いつも考えている7人(17.9%)であった。

2. 職業観・就業動機についての特徴

職業観について図1に示す。職業観の7項目について、回答の「やや思う」「思う」を併せて「思う」とした場合、「仕事から多くの収入を得られるかどうかは非常に重要である」という質問に対し「思う」と回答したものが34人(87.1%)と最も高く、次に「仕事を通して自分自身を成長させていくことは何よりも大切なことである」「仕事とは経済的に豊かな生活を送るための営みである」が33人(84.6%)であった。最も低かったのは、「仕事で何を働たいかというよりは生きるために仕方なく仕事するという気持ち強い」が13人(33.3%)であった。



図1 対象者の職業観について

また、職業観の各項目の相関関係について表2に示す。「仕事とは、自分の能力や個性を活かすための営みである」と「仕事とは人を助けたり世の中に奉仕したりするための営みである」と「仕事とは、社会の役に立つための営みである」との間には、有意な相関関係が見られた。また、「仕事から多くの収入を得られるかどうかは非常に重要である」と「仕事とは、経済的に豊かな生活を送るための営みである」との間にも、有意な相関関係が見られた。

表2 職業観における相関

	個性を活かす営みである	仕事を通して成長	奉仕するための営み	社会の役に立つための営み	収入を得られるかどうかは重要	豊かな生活を送るための営み	生きるために仕方なく仕事する
個性を活かす営みである	—	.272	.603 **	.422 **	-.028	.104	-.129
仕事を通して成長		—	.207	.441 **	.049	.015	.151
奉仕するための営み			—	.468 **	-.070	-.109	-.282
社会の役に立つための営み				—	-.028	-.065	-.129
収入を得られるかどうかは重要					—	.687 **	.271
豊かな生活を送るための営み						—	.302
生きるために仕方なく仕事する							—

** p < .05

就業動機については図2に示す。就業動機の39項目について、「ややあてはまる」「あてはまる」を併せて「あてはまる」とした場合、「仕事を通じて自分を向上させたいと思ったから」と回答したものが34人（87.2%）と最も高く、次に「日常生活の中で、仕事に役立つことは何でも吸収していきたいと思う」「必要な資格を取得したから」が33人（84.6%）であった。質問に対し「あてはまる」と回答した割合が50%以上のものは22項目であった。就業動機の質問に対し、「あてはまらない」と回答した中で最も高かったのは、「人と張り合えるような仕事をしたいと思ったから」「地位や名誉をもたらす職業に就きたいと思ったから」が38人（97.4%）であった。



図2 対象者の就業動機について

3. 職業観と転職歴における比較

職業観と転職歴における比較について、有意差はなかった。

4. 職業観と就業動機における比較

職業観と就業動機における比較は表3に示す。職業観7項目の内、5項目と就業時に有意差があった。1項目目は、「仕事とは、自分の能力や個性を活かすための営みである」について、就業動機21項目に有意差があった ($p < .05$)。2項目目は「仕事を通して自分自身を成長させていくことは何より大切なことである」について、就業動機2項目に有意差があった ($p < .05$)。3項目目は「仕事とは人を助けたり世の中に奉仕したりするための営みである」について、就業動機15項目に有意差があった ($p < .05$)。4項目目は「仕事とは、社会の役に立つための営みである」について、就業動機18項目に有意差があった ($p < .05$)。5項目目は「仕事で何かを得たいというよりは、生きるために仕方なく仕事するという気持ちが強い」について8項目に有意差があった ($p < .05$)。職業観における「仕事から多くの収入を得られるかどうかは非常に重要である」と「仕事とは経済的に豊かな生活を送るための営みである」の2項目は、就業動機における比較において、全てに有意差はなかった。

職業観における相関関係にある「仕事とは自分の能力や個性を活かすための営みである」と「仕事とは、人を助けたり世の中に奉仕したりするための営みである」「仕事とは社会の役に立つための営みである」の3項目が、就業動機において13項目共通して有意差があった ($p < .05$)。標準化残差の結果、各職業観の項目についてそうだと思う人は、①いろいろな人に出会いたいから、②昇格や昇進のある仕事を得ることが重要だから、③就く職業のために努力すべきだから、④個性を活かせる仕事をしたいから、⑤やりがいや生きがいを得たいから、⑥人との出会いのある仕事をしたいから、⑦コミュニケーションを図りながら進めたいから、⑧能力を必要とする仕事がしたいから、⑨仕事では周りの人との調和が大切だから、⑩仕事に役立つことは何でも吸収したいから、⑪自分を向上させたいから、⑫成功するためには努力を惜しまないことだから、⑬人との接触を持っていたいから、という就業動機があてはまった。

5. 職業観と職務における比較

職業観と職務における、現在の仕事の満足度における比較は表4に示す。「仕事とは、自分の能力や個性を活かすための営みである」という職業観において、現在の仕事の満足度に有意差があった ($p < .05$)。標準化残差の結果、この職業観だと思う人は、現在の仕事に満足していた。また反対に、この職業観だと思わない人は、現在の仕事に満足していなかった。「仕事とは人を助けたり世の中に奉仕したりするための営みである」という職業観において、現在の仕事の満足度に有意差があった ($p < .05$)。標準化残差の結果、この職業観だと思う人は、現在の仕事に満足していた。また反対に、この職業観だと思わない人は、現在の仕事に満足していなかった。「仕事で何かを得たいというよりは、生きるために仕方なく仕事するという気

表3 職業観と就業動機の比較

	仕事とは、自分の能力や個性を活かすための営みである		仕事を通じて自分自身を成長させていくことは何より大切なことである		仕事とは人を助けたり世の中に貢献したりするための営みである		仕事とは、社会の役に立つための営みである		生きるために仕方なく仕事するといった気持ちがある	
	思う n (%)	P値	思う n (%)	P値	思う n (%)	P値	思う n (%)	P値	思う n (%)	P値
自分の力でやり遂げたいから	9 (100.0)	0.082	6 (100.0)	0.176	11 (100.0)	<0.05	8 (88.9)	0.426	19 (73.1)	0.161
あてはまらない	0 (0.0)		0 (0.0)		0 (0.0)		1 (11.1)		7 (26.9)	
あてはまる	7 (77.8)	<0.05	4 (66.7)	0.215	7 (6.6)	0.114	6 (66.7)	0.111	7 (26.9)	<0.01
最大の満足は人との交流から得られるから	2 (22.2)		2 (33.3)		4 (36.4)		3 (33.3)		19 (73.1)	
あてはまらない	9 (100.0)	<0.05	5 (83.3)	0.416	10 (90.9)	0.066	8 (88.9)	0.145	17 (65.4)	0.462
あてはまる	0 (0.0)		1 (16.7)		1 (9.1)		1 (11.1)		9 (34.6)	
個人の努力より集団の努力が重視されるべきだから	5 (55.6)	0.066	3 (50.0)	0.267	4 (36.4)	0.635	6 (66.7)	<0.01	5 (19.2)	0.346
あてはまらない	4 (44.4)		3 (50.0)		7 (63.6)		3 (33.3)		21 (80.8)	
あてはまる	6 (66.7)	<0.01	2 (33.3)	0.639	6 (54.5)	<0.01	6 (66.7)	<0.01	4 (15.4)	<0.05
あてはまらない	3 (33.3)		4 (66.7)		5 (45.5)		3 (33.3)		22 (84.6)	
昇格や昇進のある仕事を選べることが重要だから	9 (100.0)	<0.05	5 (83.3)	0.346	11 (100.0)	<0.01	9 (100.0)	<0.05	16 (61.5)	0.337
あてはまらない	0 (0.0)		1 (16.7)		0 (0.0)		0 (0.0)		10 (38.5)	
あてはまる	9 (100.0)	<0.05	6 (100.0)	0.085	10 (90.9)	0.096	8 (88.9)	0.194	19 (73.1)	0.801
あてはまらない	0 (0.0)		0 (0.0)		1 (9.1)		1 (11.1)		7 (26.9)	
価値ある業績を上げたいから	8 (88.9)	0.426	5 (83.3)	0.800	9 (81.8)	0.821	8 (88.9)	0.426	23 (88.5)	<0.05
あてはまらない	1 (11.1)		1 (16.7)		2 (18.2)		1 (11.1)		3 (11.5)	
給料の良い職業は充実した生活に欠かせないから	8 (88.9)	<0.01	3 (50.0)	0.627	9 (81.8)	<0.01	7 (77.8)	<0.05	10 (38.5)	0.645
あてはまらない	1 (11.1)		3 (50.0)		2 (18.2)		2 (22.2)		16 (61.5)	
就く職のために努力するべきだから	5 (55.6)	<0.01	3 (50.0)	<0.05	6 (54.5)	0.000	4 (44.4)	<0.05	3 (11.5)	0.14
あてはまらない	4 (44.4)		3 (50.0)		5 (45.5)		5 (55.6)		23 (88.5)	
個性を活かせる仕事をしたいから	5 (55.6)	<0.01	3 (50.0)	<0.05	5 (45.5)	<0.01	6 (66.7)	0.000	3 (11.5)	0.14
あてはまらない	4 (44.4)		3 (50.0)		6 (54.5)		3 (33.3)		23 (88.5)	
やりがいや生きがいを得たいから	7 (77.8)	<0.01	2 (33.3)	1.000	5 (45.5)	0.314	6 (66.7)	<0.05	6 (23.1)	0.055
あてはまらない	2 (22.2)		4 (66.7)		6 (54.5)		3 (33.3)		20 (76.9)	
目標をもって仕事をしたいから	8 (88.9)	<0.01	4 (66.7)	0.123	8 (72.7)	<0.01	6 (66.7)	<0.05	7 (26.9)	<0.05
あてはまらない	2 (22.2)		2 (33.3)		3 (27.3)		3 (33.3)		19 (73.1)	
人との出会いのある仕事をしたいから	4 (44.4)	0.000	2 (33.3)	0.882	5 (45.5)	0.213	6 (66.7)	<0.01	9 (34.6)	0.462
あてはまらない	5 (55.6)		4 (66.7)		6 (54.5)		3 (33.3)		17 (65.4)	
どんな仕事でも最善を尽くしたいから	4 (44.4)	0.311	2 (33.3)	0.882	5 (45.5)	0.213	6 (66.7)	<0.01	9 (34.6)	0.462
あてはまらない	5 (55.6)		4 (66.7)		6 (54.5)		3 (33.3)		17 (65.4)	

持ちが強い」という職業観において、現在の仕事の満足度に有意差があった ($p < .05$)。標準化残差の結果、この職業観だと思ふ人は、現在の仕事に満足していなかった。また、この職業観だと思わない人は、現在の仕事に満足していた。

IV. 考察

1. 介護福祉士養成校卒業生の職業観の実態

本研究において、7項目の職業観に対し、「仕事から多くの収入を得られるかどうかは非常に重要である」が最も高く、次いで「仕事とは経済的に豊かな生活を送るための営みである」という仕事に対する考え方が高いことが分かった。職業観の相関関係においても、この2項目においては有意な相関関係が見られた。さらに、「仕事とは、自分の能力や個性を活かすための営みである」と「仕事とは人を助けたり世の中に奉仕したりするための営みである」と「仕事とは、社会の役に立つための営みである」との間には、有意な相関関係が見られた。松井¹⁰⁾は、職業観には、多様性や創造性などの要素を含み、仕事による個人の内面的な関わりを重視、自己成長や自己満足を志向する内面的な価値観である内的報酬志向と、収入や安定性などの要素を含み、仕事による社会との関わりを重視し、自分の中での価値よりも社会からの評価を重視する外的な価値観である外的報酬志向の2側面があるとしている。また、山中ら¹¹⁾は、勤務体制や時間に関することではなく、経済的な項目の集まりである職業観を安定性志向としている。これらのことより、先行研究においても、職業観は自己価値と労働条件の2つに分類できる傾向があることが分かる。本研究においても、若年者の職業に対する考え方においては、収入を得ることに価値を置いている安定性志向の職業観と、人との関わりを持ち、自分自身の能力を発揮することを目的とする内的報酬志向の職業観の2つに分類されるのではないかと考える。安¹²⁾によると、介護は、介護職だけで成り立つ援助ではなく、利用者とともに作り上げていく連続の過程であり、倫理、役割認識、知識と技術、連携の基盤に基づき、利用者との関係形成をしつつ、介護過程の展開を通して、日常生活の支援とともに、生きがい支援の実践ができると考えられる。これは利用者を全人的に理解し、常に利用者の立場から考え、コミュニケーションを通じて利用者との関係を形成することから始まると報告している。このことから、介護に従事する上で必要な専門性を高めるための考え方が身に付いていなければならないと考える。職業に対する考え方が、安定性志向に偏ってしまうと、介護に必要な専門性を身に付けることができず、仕事における役割ややりがいを見出すことができなくなる可能性が考えられる。介護福祉士養成課程において、専門職としての職業に対する考え方を身に付ける教育が必要であると考えられる。

若年者の職業観について、文部省⁶⁾は、職業観とは、人それぞれの職業に対する価値的な理解であり、人が生きていく上での職業の果たす意義や役割についての認識である。職業観は、人が職業そして職業を通じての生き方を選択するにあたっての基準となり、また選択した職業によりよく適応するための基盤となるべきものであると定義している。また、国立教育政

策研究所生徒指導研究センター¹³⁾は、世の中にはどのような職業があり、それぞれの職業ではどのような仕事をし、どんな専門的な資質・能力が必要なかなどについての知識・理解をもとに、自分は何の職業にどのような意味づけを与えていくかということが職業観であると報告している。さらに、職業観とは、仕事を選択する上での基盤となり、また基となり、仕事を通じて自分自身をよりよく活かす方向を探索することができるかと考える。職業観・勤労観は、職業や働くことを通してどのように生きていくか、あるいは、労働と余暇、仕事と趣味などとの対比の中で、職業や勤労をどれほど重視していくか、人生や生活の目標の中にそれらをどう組み込んでいくかなど、個々人の「生き方」の選択決定およびその後の行動のあり方にきわめて大きな影響を及ぼすとされている。このことから、職業観とは、仕事に従事する前に形成されていることが望ましいと言える。しかし、本研究では、職業観の形成時期について、仕事をする前と回答した者は6人(15.4%)と低い結果であった。本来、仕事に就く前に仕事に対する考え方や価値観が形成されており、それを基に職業を選択し、自分が就きたい職業に必要な知識や技術を身に付ける努力をしていくようになる。そうすることで、就いた職業に対し、働きがいや誇りを見出せるようになる。またそれにより、仕事に対する満足度も高まり、結果離職の予防に繋がっていくのではないかと考える。本研究では、現在の職場年数の平均は 3.9 ± 2.2 年であり、先行研究²⁾における、介護従事者の平均勤続年数は4.2年に対し、やや下回る結果であった。これは、職業観が仕事をする前に形成されていないことが影響しているのではないかと考える。このことから、若年者の離職率の軽減を図ることを目的に国が実施している職業観教育やキャリア教育と同様に、介護教育において、職業観を形成するためのカリキュラムや指導の強化が必要であると考えられる。

2. 職業観と就業動機、職務との関連

安達^{8・9)}により開発された就業動機尺度は、興味や関心を反映させた就業に対する積極的姿勢である「自己向上志向」、仕事を通じた人との接触を重視する傾向である「対人志向」、仕事場面で社会的地位や名声を得ようとする傾向である「上位志向」の3つの下位尺度から成り立っている。本研究において、「仕事から多くの収入を得られるかどうかは非常に重要である」と「仕事とは経済的に豊かな生活を送るための営みである」の安定性志向である職業観と就業動機との比較をした結果、全ての項目において有意差がなかった。このことから、収入を得ることに価値をおいている安定性志向の職業観は、就業に対する積極的な姿勢や、人との接触を重視する傾向、仕事場面における地位や名声を得ようとする就業動機に影響を及ぼしていないことが明らかとなった。また、仕事に対する満足度にもおいても有意差がなかった。「仕事とは、自分の能力や個性を活かすための営みである」と「仕事とは人を助けたり世の中に奉仕したりするための営みである」と「仕事とは、社会の役に立つための営みである」の内的報酬志向の職業観と就業動機を比較した結果、13項目に有意差があった。そのうち、興味や関心を反映させた就業に対する積極的姿勢である「自己向上志向」は、「就く職業のために努力す

るべきだから」、「個性を生かせる仕事をしたいから」、「やりがいや生きがいを得たいから」、「能力を必要とする仕事をしたいから」、「仕事に役立つことは何でも吸収したいから」、「自分を向上させたいから」、「成功するためには努力を惜しまないことだから」の7項目であった。また、仕事を通じた人との接触を重視する傾向である「対人志向」は、「いろいろな人に出会いたいから」、「人との出会いのある仕事をしたいから」、「コミュニケーションを図りながら進めたいから」、「仕事では周りの人との調和が大切だから」、「人との接触をもっていたから」の5項目であった。そして、仕事場面で社会的地位や名声を得ようとする傾向である「上位志向」は、「昇格や昇進のある仕事を得ることが重要だから」の1項目であった。このことから、内的報酬志向の職業観の人は、困難な仕事をやり遂げ、自己を成長させるための努力を惜しまず、人との交流を大切にし、人間関係に関心を持つといった志向で職業を選択している傾向にあると考えられる。また、就業後の満足感も高い。このことから、介護に従事する若年者に対する職業観教育において、内的報酬志向の職業観を育成することは必要であると考ええる。

V. 今後の課題

本研究では、職業観について、内的報酬志向と安定性志向の2因子であった。そのため、2因子に対する比較のみに留まってしまった。今後は、専門的な職種を考慮した志向についても検討し、就業動機との関連を確認する必要があると考える。また、介護に従事する若年者には、介護福祉士養成校の職業観教育を受けているものだけではないことから、介護福祉士養成課程の卒業生に限定せず、介護に従事している若年者の中で比較検討することが必要であると考ええる。今後さらなる高齢化が進む中で、介護を担う若年者の役割は極めて大きなものとなる。本研究では、介護福祉士養成校において専門職としての職業観教育を受けている介護従事者の若年者の職業観の実態を明らかにし、職業観と就業動機との関連に注目したが、今後は、専門職としての就業する前に職業観教育を受けていない若年者との比較も必要である。また、他職種の若年者との比較もし、より発展した分析や検証をすることで、介護に従事する若年者への教育カリキュラムの検討に繋がるのではないかと考える。

VI. 結論

今回の調査では、以下の内容が明らかとなった。

- (1) 介護に従事する若年者の職業に対する考え方である職業観には、収入を得ることに価値を置いている安定性志向と、人との関わりを持ち、自分自身の能力を発揮することを目的とする内的報酬志向があることが明らかとなった。また本来職業観は、就業する前に形成されるべきものであるが、職業観の形成時期については、仕事をする前ではなく、仕事を通して形成されると回答している人が多いことが明らかとなった。介護に従事する若年者は、職業観を基に就業するための目的を明らかにし選択している可能性が低いことが示唆された。

(2) 収入を得ることに価値をおいている安定志向の職業観は、就業に対する積極的な姿勢や、人との接触を重視する傾向、仕事場面における地位や名声を得ようとする就業動機に影響を及ぼしていないことが明らかとなった。反対に、人との関わりを持ち、自分自身の能力を発揮することを目的とする内的報酬志向の職業観の人は、困難な仕事をやり遂げ、自己を成長させるための努力を惜しまず、人との交流を大切にし、人間関係に関心を持つと考える就業動機に影響を及ぼしていることが明らかとなった。厚生労働省¹⁴⁾が報告している介護福祉士資格取得時の到達目標の中に「他者に共感でき、相手の立場に立って考える姿勢を身に付ける」ことが挙げられている。このことより、介護に従事する上で、内的報酬志向の職業観を育むことは重要なことである。介護福祉士養成校における職業観教育により、内的報酬志向の職業観を育成することは、就業後の満足感を高め、さらに定着率を高める可能性が示唆された。

【引用・参考文献】

- 1) 厚生労働省：平成25年雇用動向調査結果の概況。(http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/2014.9.9) (2014).
- 2) 公益財団法人介護労働安定センター：介護労働の現状について 平成25年度介護労働実態調査。(2014).
- 3) 公益財団法人介護労働安定センター：介護労働の現状について 平成24年度介護労働実態調査。(2013).
- 4) 公益財団法人介護労働安定センター：介護労働の現状について 平成23年度介護労働実態調査。(2012).
- 5) 文部科学省：キャリア教育推進の手引き—児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために—。(2006).
- 6) 文部省：個性を生かす進路指導をめざして—生き方の探求と自己実現への道程。(1992)
- 7) 菰田孝行：大学生における職業価値観と職業選択行動との関連。青年心理学研究, 18: 1-17 (2006).
- 8) 安達智子：大学生の就業動機測定の試み。実験社会学心理研究, 38 (2): 172-182 (1998).
- 9) 安達智子：就業動機尺度の概念的妥当性—動機、自己効力感との関連性について—。実験社会心理学研究, 41 (1), 41-51 (2001)
- 10) 松井賢二：中学生の労働価値観の年齢差。新潟大学教育学部紀要人文・社会科学編, 29, 207-221 (1988).
- 11) 山中洋子・安達智子：医療系専攻学生の意識調査—入学動機、教育・生活状況、職業価値観、就業動機からの検討—。大阪教育大学紀要, 57 (2), 115-130 (2009).
- 12) 安瓊伊：介護福祉士の専門性の構成要素の抽出—介護福祉士養成施設の介護教員の自由記述の内容分析に基づいて—。老年社会科学, 35 (4), 419-428 (2014)
- 13) 国立教育政策研究所生徒指導研究センター：「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について」調査研究報告書。(2002)
- 14) 厚生労働省：介護福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて。(http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/shakai-kaigo-yousei02_0001.pdf) (2008).