平成24年度

# 認知症介護研究・研修大府センター
# 研究報告書（研修部）

介護職のキャリア意識に関する調査研究

ケア現場の課題を自ら解決していくための方法に関する研究
－思考展開プロセスを明確にするツールの開発をめざして－

社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター

# 目　次

平成24年度
認知症介護研究･研修大府センター研究報告書

1）介護職のキャリア意識に関する調査研究･･･････････････････････････　1
主任研究者　横井　　奈美（認知症介護研究･研修大府センター研修部）
分担研究者　中村　　裕子（認知症介護研究･研修大府センター研修部）
本田　　恵子（認知症介護研究･研修大府センター研修部）
研究者協力　汲田 千賀子（認知症介護研究･研修大府センター研究部）
認知症介護指導者大府ネットワーク

2）ケア現場の課題を自ら解決していくための方法に関する研究
－思考展開プロセスを明確にするツールの開発をめざして－　･･･････････ 33
主任研究者　中村　　裕子（認知症介護研究･研修大府センター研修部）
分担研究者　汲田 千賀子（認知症介護研究･研修大府センター研究部）
研究者協力　本田　　恵子（認知症介護研究･研修大府センター研修部）
伊藤 美智予（認知症介護研究･研修大府センター研修部）
横井　　奈美（認知症介護研究･研修大府センター研修部）

# 介護職のキャリア意識に関する調査研究



# 介護職のキャリア意識に関する調査研究

主任研究者　横井　　奈美　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）
分担研究者　中村　　裕子　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）
　　本田　　恵子　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）
研究協力者　汲田 千賀子　（認知症介護研究・研修大府センター研究部）
　　認知症介護指導者大府ネットワーク

## 要旨

**目的**：介護職の離職要因には、賃金、労働環境など外的な要因のほか、内的な要因としてキャリア意識にも注目する必要がある。本研究では、個人のキャリア選択に関する動機や仕事に対する根源的な価値観がわかる Schein[1)2)] のキャリアアンカーを用いて、介護職を指導的立場にある認知症介護指導者と一般介護職の 2 群に大別し、それぞれに対し、介護職のキャリア意識をアンケート調査し、両群で差があるか否かを検討した。

**対象と方法**：認知症介護指導者群は、大府センターで平成 23 ～ 24 年度に行われた認知症介護指導者研修を修了した指導者 85 名で、一般介護職群は、大府センター管轄エリア（15 府県 7 政令都市）の認知症介護指導者の在籍する施設における指導的立場にない介護職 1064 名である。調査項目は、①対象者の属性、② Schein[1)2)] のキャリアアンカー・アセスメントの 40 項目の質問に回答することによって判明する「キャリア意識」であった。また一般介護職群では、クラスター分析（K-means 法）によって一般介護職群をキャリア意識の類似度によって分類した。

**倫理的配慮**：口頭及び書面で研究目的及び倫理的事項を説明し、同意を得て実施した。

**結果：1）認知症介護指導者群について**；平均年齢は 41.93 歳、平均実務経験年数は 10.67 年であった。キャリアアンカーの得点をみると、新奇性、挑戦を好む指標の「CH: 純粋挑戦」が最も高く、次いで仕事と家庭とのバランスを重視する「LS: 生活様式」、働く上で専門性を重視する「TF: 専門・職能別能力」であった。

**2）一般介護職群について**；平均年齢は 36.6 歳であり、平均実務経験年数は 6.51 年であった。キャリアアンカーの結果では、「LS: 生活様式」が最も高く、次いで雇用の安定や賃金を重視する「SE: 保障・安定」、「TF: 専門職能別能力」であった。最も低いのは組織の経営や運営を志向する「GM: 経営管理能力」であった。

**3）一般介護職群のクラスター分析について**；キャリア意識の類似度によって 8 クラスターに分類された。最多人数のクラスターは「LS: 生活様式」をアンカーに持つクラスターで、155 名（17.8%）であった。次いで「SE: 保障・安定」をアンカーに持つクラスターで 132 名（15.0%）で、最も少ないのが「EC: 起業家的創造」56 名（6.3%）であった。

**考察**：認知症介護指導者群は平均実務経験年数 10.67 年であり、長期にわたって介護業界に定着していることがわかる。キャリアアンカーをみると、「CH: 純粋挑戦」が最も高く、長く介護職を続ける者の傾向として、新しいことや、困難な課題に取り組むことに価値を見出すことが明らかになった。介護現場で課題や問題を解決できた体験の積み重ねが介護職としての自信につながり、定着要因になっていると考えられる。達成感を感じられる体験を業務の中で取り入れ、問題に直面した際にすぐ相談できる支援体制を整えることが介護職のキャリア支援の上で重要であると考えられる。

一般介護職群については、「LS: 生活様式」を持つ介護職が最も多く、仕事と生活のバランスを重視する傾向があり、仕事と家庭の両立に配慮した労働環境が介護職の定着やキャリア支援にプラスの影響を与えることが示唆された。クラスター分析により、キャリア

意識の類似度によって対象者を分類したところ、介護職のキャリア意識は多岐にわたり、一律のキャリアパスにそった人材育成には限界があることが明らかになった。管理職志向が低く、専門職志向が高くでたことから、キャリア支援として、専門職として現場で実践を重ねるか、管理職として組織運営を行うか、働き方を個人が選択できるキャリアパスの作成が望ましいと考えられる。

**結論**：先行研究では、介護職の職場定着の上で、賃金の要因が指摘されてきた。しかし、介護職のキャリア意識からは、働き続ける上で賃金以外に、仕事での達成感や、ワークライフバランスが重視されていることが明らかとなった。

## I. 背景と目的

高齢者福祉施設のケアの質を維持し、高めていくためには職員の定着が重要であり、定着要因について様々な分析がなされている。近年は介護職の離職要因には、賃金、労働環境など外的な要因のほか、内的な要因としてキャリア意識にも注目する必要があると考えられる。キャリア意識の測定ツールとしては、Schein[1)2)] が提唱した「キャリアアンカー」が関心を集めており、これを社員のキャリア開発に活用する企業も増加してきた。本研究では、介護職として 5 年以上の介護経験があり、地域・施設で指導的立場にある認知症介護指導者（以後、指導者群と略す）と指導的立場にない一般介護職（以後、一般介護職群と略す）との 2 群に大別し、それぞれに対し Schein のキャリアアンカーを用いて介護職のキャリア意識を調査し、指導者群と一般介護職群とで差があるか否かを検討した。Schein によって提唱されたキャリアアンカーとは、40 項目の質問項目からなり、その得点から個人のキャリア選択に関する動機や仕事に対する根源的な価値観がわかるもので、その特徴から 8 つの項目（カテゴリー）に分類される（表 1）。

**表 1　キャリアアンカー一覧**

| アンカー | アンカー項目 | 内容 |
|---|---|---|
| TF | 専門・職能別能力<br>Technical/Functional | 仕事の専門性を追求することに価値を見出す |
| GM | 経営管理能力<br>General Managerial | 経営上の問題を解決したり、昇進することに価値を見出す |
| SE | 保障・安定<br>Security/Stability | 雇用や身分の保証など、キャリアの安定に価値を見出す |
| AU | 自律・独立<br>Autonomy/Independence | 自分のペースで仕事ができることや、キャリア選択に制約が少ないことに価値を見出す |
| EC | 起業家的創造<br>Entrepreneurial Creativity | 新しい事業を立ち上げたり、組織や企業を創造することに価値を見出す |
| SV | 奉仕・社会貢献<br>Service/Dedication to a Cause | 自分が社会の発展や価値あるものに貢献できることに価値を見出す |
| CH | 純粋挑戦<br>Pure Challenge | 新しいことに挑戦したり、困難な課題や難しい仕事を克服することに価値を見出す |
| LS | 生活様式<br>Lifestyle | 自分の生活や家族の要望とキャリア全体のバランスをとることを大切にする |

＊ Schein[1)2)] をもとに作成

## Ⅱ. 対象ならびに方法

対象は認知症介護指導者群（指導者群）と一般介護職群の 2 群とした。指導者群は、大府センターで平成 23 ～ 24 年度に行われた認知症介護指導者研修を修了した指導者 86 名で、研修中に調査票を配布し、自記による回答を求めた。回収率は 100％で、有効回答率は 99％であった。一般介護職群は、大府センター管轄エリア（15 府県 7 政令都市）の平成 24 年 11 月末までの認知症介護指導者 548 名のうち、所属が介護施設である 320 名が在籍する施設の一般介護職 1920 名と、大府センター管轄エリアの指導者の在籍する施設で、協力の得られた 22 カ所（15 府県 7 政令都市から各 1 カ所）の一般介護職 1302 名、合計 3222 名に郵送法によるアンケート調査を行った。一般介護職群を認知症介護指導者の在籍する施設に絞ったのは、指導者の任意団体である認知症介護指導者大府センター・ネットワークの協力により高い回収率が期待できたからである。回収率は 33.6％で、有効回答率は 33.0％であった。有効回答の得られた指導者群 85 名と一般介護職群 1064 名を分析対象とした。調査項目は、①対象者の属性、② Schein[1)2)] のキャリアアンカー・アセスメントの 40 項目の質問に回答することによって判明する「キャリア意識」であった。回答は、「全くあてはまらない」から「いつもあてはまる」までの 4 件法で求め、キャリアアンカー・アセスメントの手続きに従い、40 項目の中から「自分が感じていることをもっともよく言い表しているカテゴリー」を 5 項目選択し、加点してもらった（巻末資料参照）。

一般介護職群では、さらにクラスター分析（K-means 法）によって対象者をキャリア意識の類似度に基づき詳しく分類した。

倫理的配慮として指導者群では口頭及び書面で、一般介護職群では書面で研究目的及び倫理的事項を説明し、同意を得て実施した。

## Ⅲ. 結果

### 1. 指導者群について

#### (1) 属性

男性が 34 名、女性が 51 名で平均年齢は 41.93 歳、平均実務経験年数は 10.67 年であった。

#### (2) キャリアアンカーの順位について

##### 1) 全体

動機や行動を決定する根源的価値観（キャリアアンカー）は表 1 のように 8 つのタイプの分けられるが、指導者全員の各カテゴリーの平均得点は表 2 のようになる。新奇性、挑戦を好む指標の「CH: 純粋挑戦」が最も高く、次いで、仕事と家庭とのバランスを重視する「LS: 生活様式」、働く上で専門性を重視する「TF: 専門・職能別能力」の順であった。

表２　全体の結果

| 順位 | アンカーカテゴリー | 平均 | SD |
|---|---|---|---|
| 1 | CH | 19.34 | 7.47 |
| 2 | LS | 18.78 | 7.99 |
| 3 | TF | 18.18 | 5.43 |
| 4 | SV | 16.61 | 6.63 |
| 5 | EC | 12.94 | 5.60 |
| 6 | SE | 12.54 | 4.22 |
| 7 | GM | 11.58 | 3.63 |

## 2）性別

キャリアアンカーのカテゴリーが性別で差があるか否かをみると、「EC: 起業家的創造」「LS: 生活様式」は男性の方が有意に高い結果が見られた。

表３　性別の比較

| アンカーカテゴリー | 男性群　N=34 | | 女性群　N=51 | | F検定 | T検定 | 有意差 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | | | |
| TF | 18.59 | 5.94 | 17.90 | 5.10 | 0.320 | 0.571 | |
| GM | 11.12 | 3.23 | 11.88 | 3.87 | 0.007 | 0.327 | |
| AU | 10.59 | 3.67 | 12.14 | 4.91 | 0.079 | 0.120 | |
| SE | 12.32 | 3.74 | 12.69 | 4.55 | 0.237 | 0.700 | |
| EC | 14.41 | 6.08 | 11.96 | 5.09 | 0.254 | 0.048 | * |
| SV | 16.47 | 6.67 | 16.71 | 6.67 | 0.980 | 0.874 | |
| CH | 18.65 | 8.49 | 19.80 | 6.76 | 0.143 | 0.488 | |
| LS | 19.79 | 5.92 | 17.04 | 5.08 | 0.323 | 0.030 | * |

＊ P<0.05

## 3）経験年数別

経験年数別の比較では差はみられなかった（表 4）。

表 4 経験別の比較

| アンカーカテゴリー | 10年未満群 N=49 | | 10年以上群 N=36 | | F検定 | T検定 | 有意差 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | | | |
| TF | 18.86 | 5.43 | 17.25 | 5.36 | 0.945 | 0.179 | n.s. |
| GM | 11.22 | 3.5 | 12.06 | 3.79 | 0.608 | 0.299 | n.s. |
| AU | 11.71 | 4.93 | 11.25 | 3.89 | 0.144 | 0.641 | n.s. |
| SE | 12.65 | 4.03 | 12.39 | 4.52 | 0.461 | 0.778 | n.s. |
| EC | 12.84 | 5.8 | 13.08 | 5.4 | 0.658 | 0.842 | n.s. |
| SV | 17.31 | 6.92 | 15.67 | 6.18 | 0.485 | 0.262 | n.s. |
| CH | 18.82 | 7.85 | 20.06 | 6.96 | 0.460 | 0.453 | n.s. |
| LS | 19.04 | 5.89 | 16.92 | 4.91 | 0.259 | 0.074 | n.s. |

n.s: not significant

### 4）年代別によるアンカーの違い

年代別に得点を比較したところ（表 5、図 1）、「TF: 専門・職能別能力」は 30 代で最も高かった。「CH：純粋挑戦」は各世代で高いが、20 代で最も高かった。

**表 5 年代別にみるアンカー得点**

| 年代 | TF | GM | AU | SE | EC | SV | CH | LS | 人数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 20代 | 15.25 | 12.13 | 10.75 | 11.88 | 11.38 | 14.63 | 22.88 | 17.25 | 8 |
| 30代 | 19.68 | 11.59 | 11.74 | 12.59 | 13.21 | 17.50 | 19.21 | 18.41 | 34 |
| 40代 | 17.72 | 11.76 | 11.56 | 13.80 | 12.72 | 15.60 | 19.08 | 19.24 | 25 |
| 50代 | 17.28 | 11.06 | 11.39 | 11.00 | 13.44 | 17.22 | 18.39 | 16.50 | 18 |

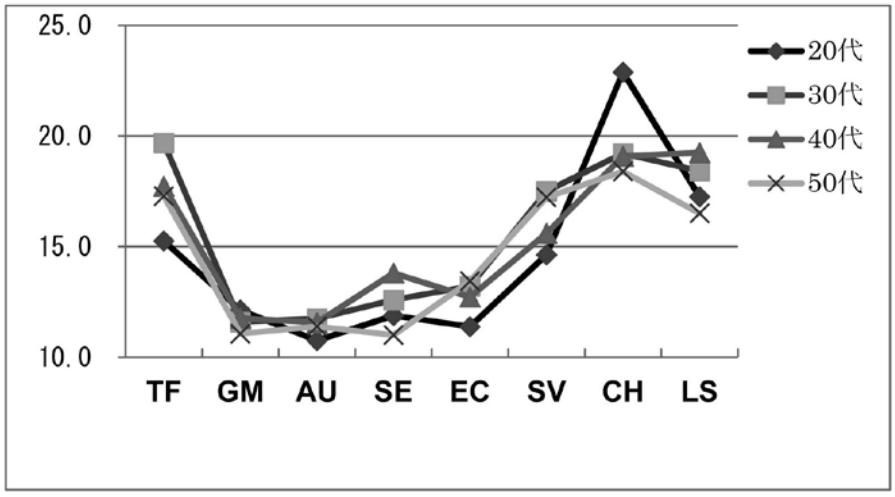



**図 1　年代別の比較**

## (3) キャリアアンカーカテゴリーの 40 項目について

### 1）性別

キャリア意識をさらに細かくみるために、アンカーを決めるもととなる、40 の質問項目の得点について分析した。T 検定によって性別で平均値を比較すると、5 つの項目で有意な差がみられた（表 6）。女性が有意に高かったのは、「2　仕事で一番満足できるのは、1 つの活動に向けて多くの人の努力を結集できたときだ」と「38　自律性と自由を損なう配属を受け入れるぐらいなら、組織を離れる方がましだ」の 2 項目であった。男性が有意に高かったのは、「9 よいキャリアだと実感できるのは、自分の能力を常に高いレベルに向上できる時だ」、「16　個人のニーズ、家族のニーズ、仕事のニーズを、キャリア上で同時に満たすことができるのが夢だ」、「33　自分で事業を立ち上げ、軌道に載せていくことが夢だ」の 3 項目であった。

表 6　性別による 40 項目の比較

| 質問項目番号 | アンカーカテゴリー | 男性群 N=34 | | 女性群 N=51 | | t値 | P | 検定 | 質問内容 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 平均 | SD | 平均 | SD | | | | |
| 2 | GM | 3.47 | 2.00 | 4.53 | 2.79 | 0.0469 | 0.0450 | * | 仕事で一番満足できるのは、1つの活動に向けて多くの人の努力を結集できたときだ |
| 9 | TF | 4.74 | 2.88 | 3.49 | 2.11 | 0.0448 | 0.0350 | * | よいキャリアだと実感できるのは、自分の能力を常に高いレベルに向上できる時だ |
| 16 | LS | 4.88 | 3.03 | 3.25 | 2.22 | 0.0441 | 0.0095 | ** | 個人のニーズ、家族のニーズ、仕事のニーズを、キャリア上で同時に満たすことができるのが夢だ |
| 33 | EC | 2.59 | 2.38 | 1.61 | 1.36 | 0.0004 | 0.0342 | * | 自分で事業を立ち上げ、軌道に載せていくことが夢だ |
| 38 | AU | 1.97 | 0.87 | 2.61 | 1.51 | 0.0012 | 0.0159 | * | 自律性と自由を損なう配属を受け入れるくらいなら、組織を離れる方がましだ |

＊ P<0.05　＊＊ P<0.01

## 2）経験別

T 検定によって 10 年未満群と 10 年以上群で比較すると、10 年以上群が有意に高かったのは「23 キャリアでいちばん満足できるのは、解決不可能と思われた問題を解決できたときや、まったく勝ち目がないと思われたことに勝つことができたときだ」であった。有意な傾向がみられたのは「15　よいキャリアだと実感できるのは、困難な課題に対処しそれを克服できたときだ」であった。どちらも「CH：純粋挑戦」に分類されるアンカーであった。

表 7　経験年数による 40 項目の比較

| 質問項目番号 | アンカーカテゴリー | 10年未満群 N=49 | | 10年以上群 N=36 | | t値 | P | 検定 | 質問内容 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 平均 | SD | 平均 | SD | | | | |
| 15 | CH | 3.92 | 2.11 | 4.94 | 2.77 | 0.092 | 0.057 | P<0.06 | よいキャリアだと実感できるのは、困難な課題に対処しそれを克服できたときだ |
| 23 | CH | 3.14 | 2.04 | 4.28 | 2.88 | 0.031 | 0.049 | * | キャリアでいちばん満足できるのは、解決不可能と思われた問題を解決できたときや、まったく勝ち目がないと思われたことに勝つことができたときだ |

＊P<0.05

## (4) アンカーのプロフィール別分析

これまではどのキャリアアンカー（カテゴリー）が 1 位かで分析してきたが、1 位と 2 位を組み合わせたらどうなるかという視点から、対象者の 1 位と 2 位のプロフィールが同じものを抽出し、2 名以上のものを群別にまとめた（表 8）。最も多いのは CH-TF 群で 19 名で全体の 22.4%で最多であった。つまり、「介護職の専門性を追求しながら仕事で新しいことに追求したい」ということであった。2 位は 9 名で 10.6%の TF-LS 群であり、「介護職の専門性を追求しながら自分の生活も大切にしたい」ということであった。

表 8　　プロフィール別分析

| プロフィール | 件数 | % |
|---|---|---|
| CH-TF | 19 | 22.4 |
| TF-LS | 9 | 10.6 |
| LS-CH | 8 | 9.4 |
| SV-LS | 7 | 8.2 |
| TF-SV | 7 | 8.2 |
| LS-SE | 4 | 4.7 |
| CH-SV | 4 | 4.7 |
| TF-EC | 3 | 3.5 |
| CH-SE | 2 | 2.4 |
| EC-CH | 2 | 2.4 |
| CH-AU | 2 | 2.4 |
| LS-CH | 2 | 2.4 |
| その他 | 16 | 18.8 |

## 2. 一般介護職群について

### (1) 属性

男性は 318 名、女性は 743 名で、平均年齢は 36.6 歳であり、平均実務経験年数は 6.51 年で、平均転職回数は 1.47 回あった。基礎資格では介護福祉士が 645 名と最も多く、次いでホームヘルパー 222 名、介護職員基礎研修修了講座 97 名で、資格なしは 96 名であった（図 2）。勤務形態では、「正規職員」は 824 名、「非正規職員」が 225 名であった（図 3）。

所属施設別にみると、「介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）」が 41.7% と最も多く、次いで「介護老人保健施設」が 22.0%でこの 2 つで全体の過半数を占めた（図 4）。

#### 1) 基礎資格

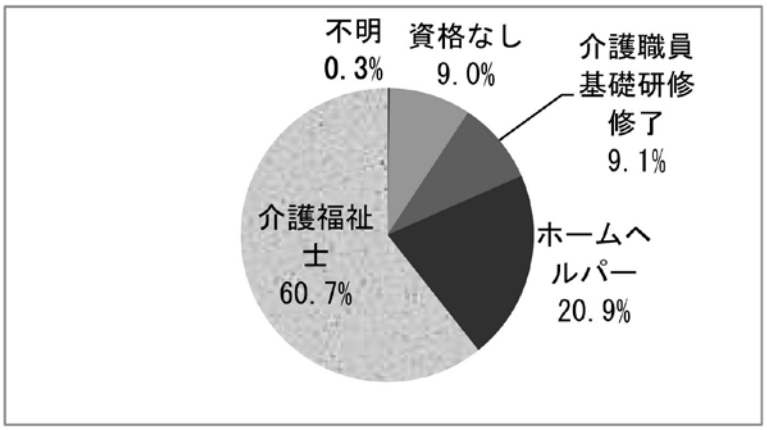



図 2　基礎資格別の割合

## 2）勤務形態別

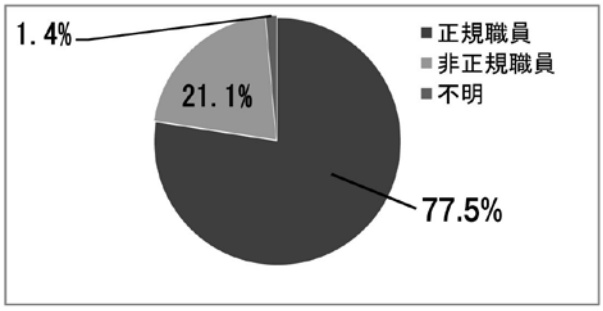



図３　勤務形態別の割合（全体）

## 3）所属別

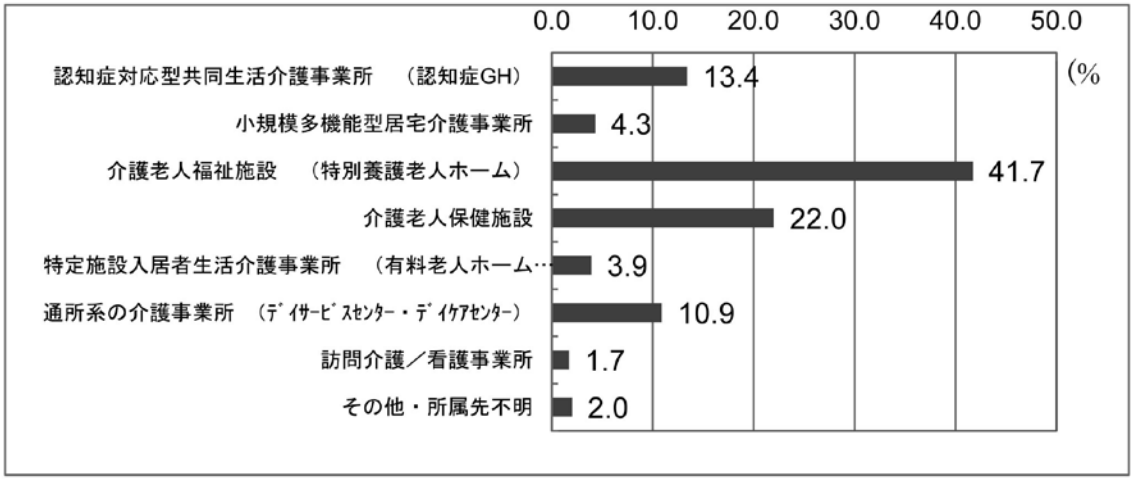



図４　所属施設別の割合

## 4）年齢別

年齢別の人数と割合を表９に示す。「25 ～ 29 歳」が 19.1%と最も多く、次いで「24 歳以下」が 18.2%であった。

表 9　年齢別人数と割合

| 年齢 | 人数 | 割合 |
|---|---|---|
| 24歳以下 | 194 | 18.2 |
| 25～29歳 | 203 | 19.1 |
| 30～34歳 | 144 | 13.5 |
| 35～39歳 | 126 | 11.8 |
| 40～44歳 | 98 | 9.2 |
| 45～49歳 | 85 | 8.0 |
| 50～54歳 | 92 | 8.6 |
| 55～59歳 | 67 | 6.3 |
| 60～64歳 | 36 | 3.4 |
| 65歳以上 | 11 | 1.0 |
| 無記入 | 8 | 0.8 |

## 5）実務経験年数別

実務経験年数別に対象者をみると（表 10）、「2 ～ 3 年未満」と「3 ～ 4 年未満」がそれぞれ 10.2%と最も多かった。

表 10　実務経験年数別人数と割合

| 経験年数 | 人数 | 割合 |
|---|---|---|
| １年未満 | 94 | 8.8 |
| １～２年未満 | 91 | 8.6 |
| ２～３年未満 | 109 | 10.2 |
| ３～４年未満 | 108 | 10.2 |
| ４～５年未満 | 80 | 7.5 |
| ５～６年未満 | 75 | 7.0 |
| ６～７年未満 | 51 | 4.8 |
| ７～８年未満 | 72 | 6.8 |
| ８～９年未満 | 77 | 7.2 |
| ９～１０年未満 | 61 | 5.7 |
| １０～１１年未満 | 60 | 5.6 |
| １２～１３年未満 | 77 | 7.2 |
| １３～１５年未満 | 37 | 3.5 |
| １５～２０年未満 | 39 | 3.7 |
| ２０年以上 | 17 | 1.6 |
| 無記入 | 16 | 1.5 |

## 6）転職回数

属性別の平均転職回数を表 11 に示す。本調査での転職回数には、異業種からの転職は回数に含まれる。同法人内での異動は回数に含まれていない。最も多いのは、「40 ～ 49 歳」で 2.71 回であった。

表 11　転職回数（属性別）

| 属性 | | 平均（回） |
|---|---|---|
| 全　体 | | 1.47 |
| 性別 | 男性 | 1.19 |
| | 女性 | 1.59 |
| 年齢別 | 24歳以下 | 0.19 |
| | 25～29歳 | 0.62 |
| | 30～39歳 | 1.56 |
| | 40～49歳 | 2.71 |
| | 50歳以上 | 2.29 |
| 基礎資格別 | 介護福祉士あり | 1.34 |
| | ホームヘルパー資格あり | 1.80 |
| | 介護職員基礎研修講座 修了 | 1.57 |
| | 資格なし | 1.44 |
| 実務経験年数別 | 3年未満 | 1.30 |
| | 3～5年未満 | 1.27 |
| | 5～10年未満 | 1.50 |
| | 10年以上 | 1.80 |
| 勤務形態 | 正規職員 | 1.24 |
| | 非正規職員 | 2.25 |

## (2) キャリアアンカーのカテゴリーについて

### 1) 全体の結果

キャリアアンカーの結果では、「LS: 生活様式」が最も高く、次いで雇用の安定や賃金を重視する「SE: 保障・安定」、「TF: 専門職能別能力」であった。最も低いのは組織の経営や運営を志向する「GM: 経営管理能力」であった（図 5）。

8 種類のアンカー・カテゴリーの得点を属性別にまとめたものを表 12 に示す。

得点の算出に当たっては、質問の 40 項目について無回答の項目は 2.5 点として計算した。

「自身の考えをもっともよく言い表しているもの」として加点する 5 項目については、無回答の場合は未加点として計算した。

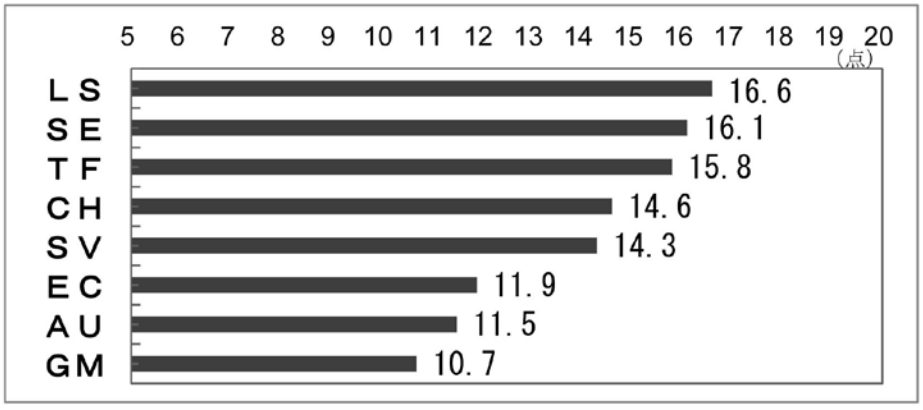



図 5　アンカー別得点（全体）

表 12 アンカー別得点（属性別）

| | | 対象数 | TF | GM | AU | SE | EC | SV | CH | LS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 全体 | | 1064 | 15.8 | 10.7 | 11.5 | 16.1 | 11.9 | 14.3 | 14.6 | 16.6 |
| 性別 | 男性 | 318 | 16.3 | 11.9 | 12.6 | 16.8 | 12.9 | 14.4 | 14.6 | 17.8 |
| | 女性 | 743 | 15.6 | 10.2 | 11.0 | 15.7 | 11.4 | 14.2 | 14.6 | 16.1 |
| 年齢別 | 24歳以下 | 194 | 15.8 | 10.7 | 12.5 | 16.1 | 12.5 | 15.1 | 15.2 | 16.6 |
| | 25～29歳 | 203 | 16.6 | 11.3 | 12.4 | 16.3 | 12.2 | 14.9 | 14.5 | 17.6 |
| | 30～39歳 | 270 | 16.1 | 10.8 | 11.9 | 16.2 | 11.8 | 13.9 | 14.9 | 17.0 |
| | 40～49歳 | 183 | 15.2 | 10.5 | 10.4 | 16.5 | 11.4 | 13.5 | 14.2 | 16.2 |
| | 50歳以上 | 206 | 15.6 | 10.4 | 10.3 | 15.1 | 11.5 | 14.2 | 14.2 | 15.4 |
| 基礎資格別 | 介護福祉士あり | 645 | 16.1 | 10.7 | 11.5 | 15.8 | 11.9 | 14.2 | 14.5 | 16.7 |
| | ホームヘルパー資格あり | 222 | 15.5 | 10.5 | 11.9 | 16.4 | 11.8 | 14.8 | 14.4 | 16.4 |
| | 介護職員基礎研修講座修了 | 97 | 15.6 | 10.6 | 10.8 | 16.7 | 11.9 | 14.7 | 16.0 | 16.4 |
| | 資格なし | 96 | 14.5 | 11.1 | 11.6 | 16.0 | 11.7 | 12.8 | 14.0 | 16.4 |
| 実務経験年数別 | 3年未満 | 294 | 15.3 | 10.5 | 12.0 | 16.5 | 12.3 | 14.8 | 14.6 | 16.6 |
| | 3～5年未満 | 188 | 16.1 | 10.5 | 11.9 | 17.1 | 12.2 | 14.5 | 15.2 | 17.1 |
| | 5～10年未満 | 336 | 15.8 | 10.8 | 11.0 | 16.0 | 11.6 | 14.5 | 14.4 | 16.8 |
| | 10年以上 | 230 | 16.4 | 11.0 | 11.2 | 14.8 | 11.4 | 13.2 | 14.4 | 15.8 |
| 転職回数別 | 0回 | 406 | 16.5 | 10.7 | 12.0 | 15.8 | 12.3 | 14.6 | 14.8 | 16.7 |
| | 1～3回 | 503 | 15.6 | 10.8 | 11.4 | 16.4 | 11.7 | 14.3 | 14.5 | 16.8 |
| | 4回以上 | 119 | 15.1 | 10.3 | 10.7 | 15.7 | 11.5 | 13.2 | 13.9 | 16.0 |
| 勤務形態 | 正規職員 | 824 | 16.0 | 10.9 | 11.7 | 16.2 | 12.0 | 14.3 | 14.5 | 16.8 |
| | 非正規職員 | 225 | 15.2 | 10.0 | 11.2 | 15.7 | 11.4 | 14.5 | 14.9 | 15.9 |

＊　　マークは最も得点が高かったもの

## 2） 性別

T 検定によって 2 群間を比較すると、有意差がみられたアンカーは「GM: 経営管理能力」、「LS: 生活様式」、「AU: 自律・独立」、「SE：保障・安定」「EC: 起業家的創造」の 5 つであった。

表 13　アンカー T 検定結果（性別）

| 性別 | | 統計 | | | 2 つの母平均の差の検定 | | 検定 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 平均値 | 標準偏差 | t 値 | 有意確率（両側） | |
| GM | 男性 | 314 | 11.91 | 4.46 | 6.526 | .000 | ** |
| | 女性 | 730 | 10.17 | 3.73 | | | |
| AU | 男性 | 310 | 12.58 | 5.44 | 4.414 | .000 | ** |
| | 女性 | 719 | 11.06 | 4.93 | | | |
| SE | 男性 | 311 | 16.92 | 6.63 | 2.759 | .006 | ** |
| | 女性 | 729 | 15.74 | 6.18 | | | |
| EC | 男性 | 312 | 12.91 | 5.70 | 4.608 | .000 | ** |
| | 女性 | 725 | 11.43 | 4.26 | | | |
| LS | 男性 | 314 | 17.92 | 6.43 | 4.208 | .000 | ** |
| | 女性 | 717 | 16.18 | 5.96 | | | |

検定（**: 有意確率＜0.01, *: 有意確率＜0.05）

### 3）経験年数別

経験年数別にみると、「3 年未満」「3 ～ 5 年未満」「5 ～ 10 年未満」で「LS: 生活様式」が最も高く、「10 年以上」のみ「TF: 専門･職能別能力」が最も高かった。「EC: 起業家的創造」「SV: 社会貢献」の 2 つのアンカーは、実務経験年数増加に伴い、得点が減少した。

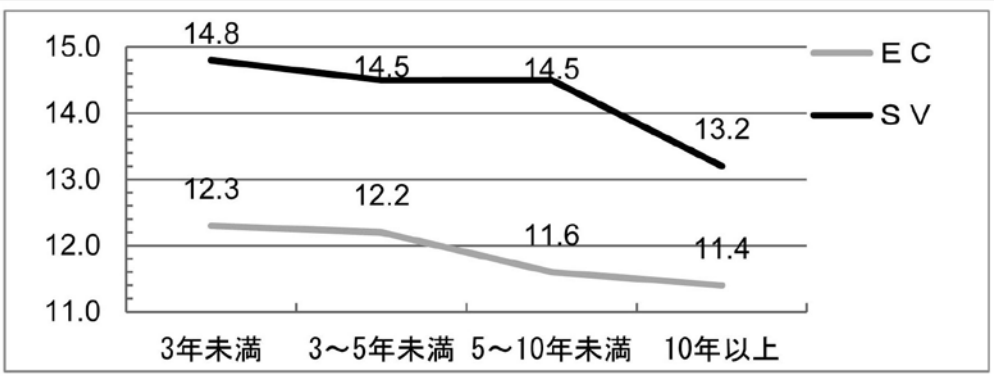



**図 6 実務経験年数に従い減少する 2 項目**

「SE：保障・安定」「CH: 純粋挑戦」「LS: 生活様式」の 3 つのアンカーは「3 ～ 5 年未満」で増加し、その後減少する特徴がみられた。

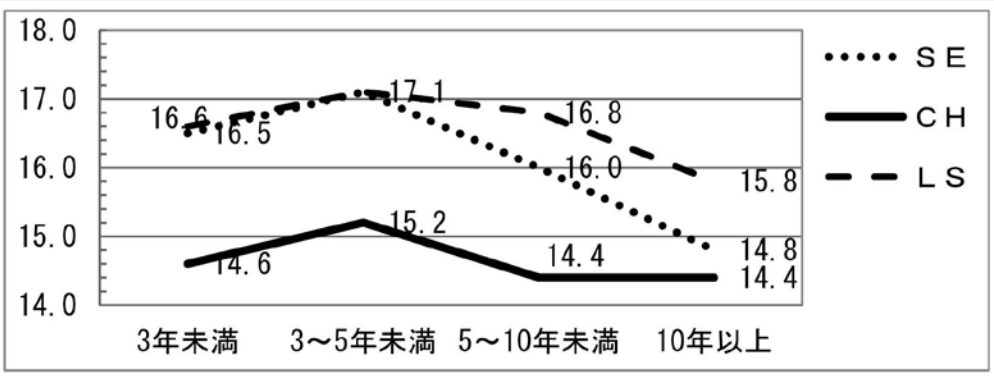



**図 7　特徴のあった 3 項目**

### 4）年代別

年代別にみると、「24 歳以下」「「25 ～ 29 歳」「30 ～ 39 歳」では「LS: 生活様式」が最も高く、「40 ～ 49 歳」では「SE：保障・安定」、「50 歳以上」では「TF: 専門・職能別能力」が最も高かった（表 12）。

### 5）基礎資格

基礎資格の有無によってキャリアアンカーのカテゴリーが差があるかをみると、

「TF: 専門･職能別能力」「SV: 社会貢献」は、「資格あり」（介護福祉士、ホームヘルパー、介護職員基礎研修講座修了）」の方が有意に高い結果がみられた。

表 14 アンカー T 検定結果（基礎資格）

| 資格の有無 | | 記述統計 | | | 2 つの母平均の差の検定 | | 検定 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 平均値 | 標準偏差 | t 値 | 有意確率（両側） | |
| TF | 資格あり | 933 | 16.04 | 5.41 | 2.665 | .008 | ** |
| | 資格なし | 93 | 14.47 | 5.47 | | | |
| SV | 資格あり | 933 | 14.43 | 5.42 | 2.991 | .003 | ** |
| | 資格なし | 95 | 12.71 | 4.74 | | | |

検定（**: 有意確率＜0.01, *: 有意確率＜0.05）

### 6） 転職回数

転職回数「0 回」と「1 ～ 3 回」を比較したところ、「TF: 専門・職能別能力」で有意差がみられた。「1 ～ 3 回」と「4 回以上」の間には有意差のあるアンカーはなかった。

表 15 アンカー T 検定結果（転職回数）

| 転職回数 | | 記述統計 | | | 2 つの母平均の差の検定 | | 検定 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 平均値 | 標準偏差 | t 値 | 有意確率（両側） | |
| TF | 0回 | 398 | 16.48 | 5.28 | 2.128 | .034 | * |
| | 1～3回 | 486 | 15.70 | 5.52 | | | |

検定（**: 有意確率＜0.01, *: 有意確率＜0.05）

### 7） 勤務形態

「正規職員」と「非正規職員」でキャリアアンカーのカテゴリーが差があるかをみたところ、「LS: 生活様式」、「GM: 経営管理能力」は「正規職員」が有意に高かった。

表 16　アンカー T 検定結果（勤務形態）

| 勤務形態 | | 記述統計 | | | 2 つの母平均の差の検定 | | 検定 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 平均値 | 標準偏差 | t 値 | 有意確率（両側） | |
| GM | 正規職員 | 812 | 10.89 | 4.09 | 3.040 | .002 | ** |
| | 非正規職員 | 219 | 9.96 | 3.85 | | | |
| LS | 正規職員 | 803 | 16.90 | 6.12 | 1.977 | .048 | * |
| | 非正規職員 | 217 | 15.97 | 6.29 | | | |

検定（**: 有意確率＜0.01, *: 有意確率＜0.05）

## 3. 一般介護職のクラスター分析について

### （1） 全体の結果

一般介護職群のうち、回答が有効であった 882 名に対しクラスター分析を行った結果、キャリア意識の類似度によって 8 クラスターに分類された（表 17）。最多人数のクラスターは「LS: 生活様式」をアンカーに持つクラスターで、155 名（17.8%）であった。次いで多いのは、「SE: 保障・安定」をアンカーに持つクラスターで 132 名（15.0%）であり、最も少ないのが「EC: 起業家的創造」56 名（6.3%）であった。

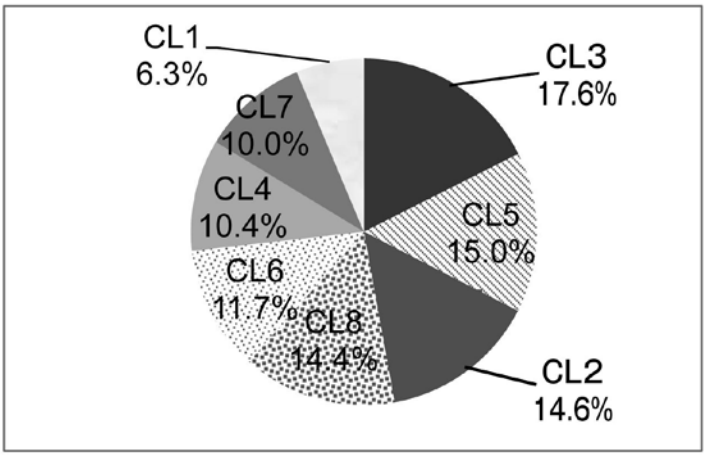



**図８　クラスター別割合**

表 17 に 8 つのクラスター別の人数と割合、キャリアアンカーの得点を示す。

**表 17　クラスター分析結果**

| クラスター | | | CL1 | CL2 | CL3 | CL4 | CL5 | CL6 | CL7 | CL8 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 最も平均値の高い<br>アンカーカテゴリー | | | **EC** | **CH** | **LS** | **GM** | **SE** | **AU** | **SV** | **TF** |
| 合計(人数) | | 882 | 56 | 129 | 155 | 92 | 132 | 103 | 88 | 127 |
| 構成比 | | 100.0 | 6.3 | 14.6 | 17.6 | 10.4 | 15.0 | 11.7 | 10.0 | 14.4 |
| アンカーカテゴリー（平均値）（） | TF | 16.3 | 16.3 | 16.7 | 14.7 | 20.2 | 12.6 | 14.3 | 14.1 | 21.7 |
| | GM | 10.9 | 12.6 | 11.1 | 9.9 | 16.0 | 9.4 | 10.3 | 10.0 | 10.2 |
| | AU | 11.8 | 15.2 | 8.7 | 10.9 | 17.8 | 9.6 | 18.3 | 9.7 | 8.8 |
| | SE | 16.4 | 14.1 | 12.2 | 15.7 | 20.3 | 26.2 | 15.0 | 13.4 | 12.9 |
| | EC | 12.2 | 22.6 | 11.9 | 10.6 | 15.8 | 9.8 | 10.7 | 11.4 | 11.6 |
| | SV | 14.7 | 15.0 | 13.0 | 13.9 | 18.8 | 11.8 | 10.9 | 23.1 | 14.3 |
| | CH | 14.9 | 14.8 | 21.9 | 12.6 | 16.8 | 12.0 | 11.5 | 17.7 | 13.1 |
| | LS | 17.2 | 16.1 | 13.4 | 25.8 | 18.9 | 16.2 | 14.0 | 15.7 | 14.7 |

＊　　マークは合計より有意水準５％で有意に高いもの
＊　　マークは合計より有意水準５％で有意に低いもの

## (2) クラスター別の分析

各クラスターの特徴を明らかにするために、属性別に比較した。

### 1) 性別

クラスター 1 と 4 は男女比がおよそ 1 : 1 であった。最も男性が少ないのはクラスター 2 で、21.7%であった。クラスター 3、5、6、7 の男女比はおよそ 3 : 7 であった。

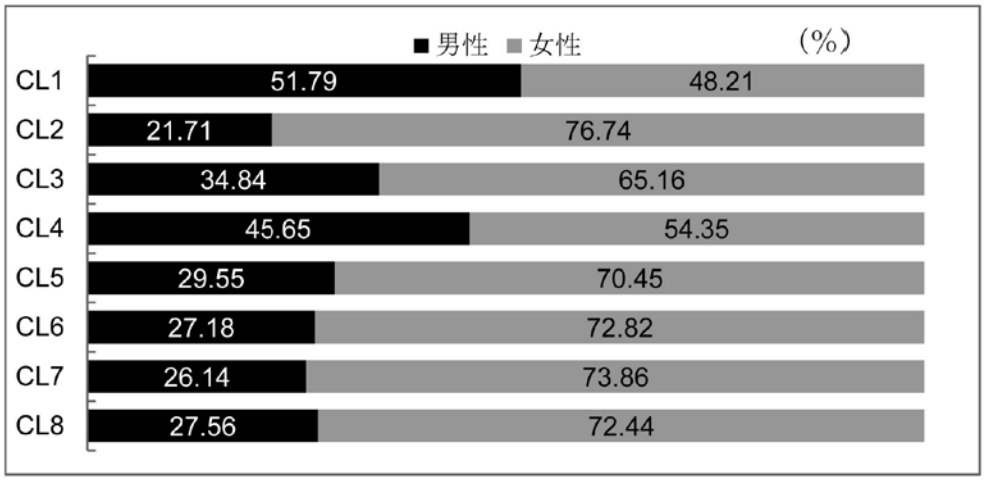



**図 9　クラスター別の特徴（性別）**

### 2) 経験年数

「0 ～ 3 年未満」の新人層の比率はクラスター 7 で最も高く、43.2%であった。「3 ～ 5 年未満」の比率はクラスター 1、4 で高かった。「5 ～ 10 年未満」の中堅層の比率はクラスター 3 で最も高く、36.8%であった。「10 年以上」の比率はクラスター 2、6 で高く、クラスター 7 で最も低かった。

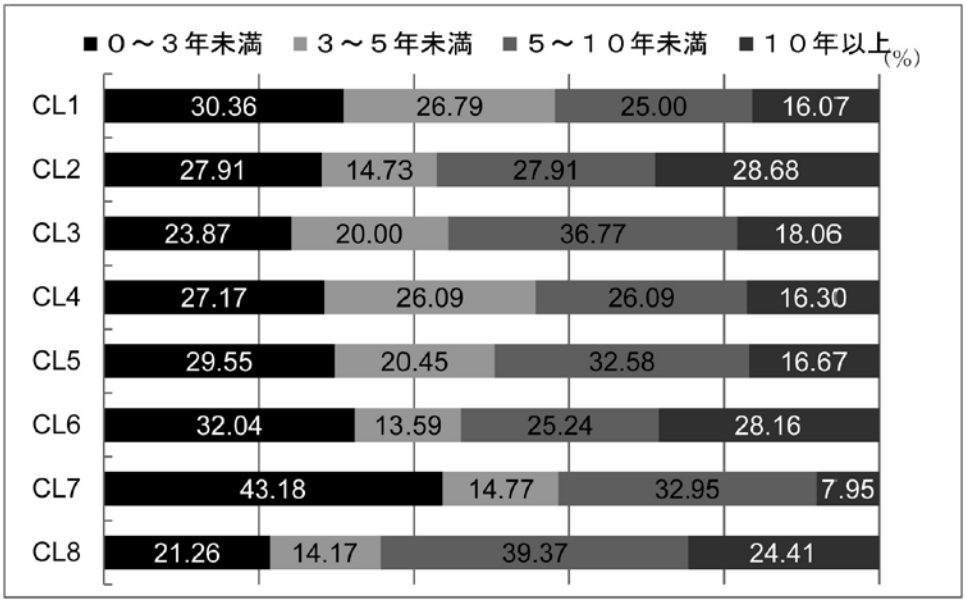



**図 10　クラスター別の特徴（経験年数）**

### 3）年代別

クラスター 1 と 7 は「24 歳以下」の占める比率が最も高かった。「50 歳以上」の比率はクラスター 8 で最も高く 22.8%で、最も少ないのはクラスター 4 で 12.0%であった。「40 ～ 49 歳」はクラスター 5 で最も多く、23.5%であった。

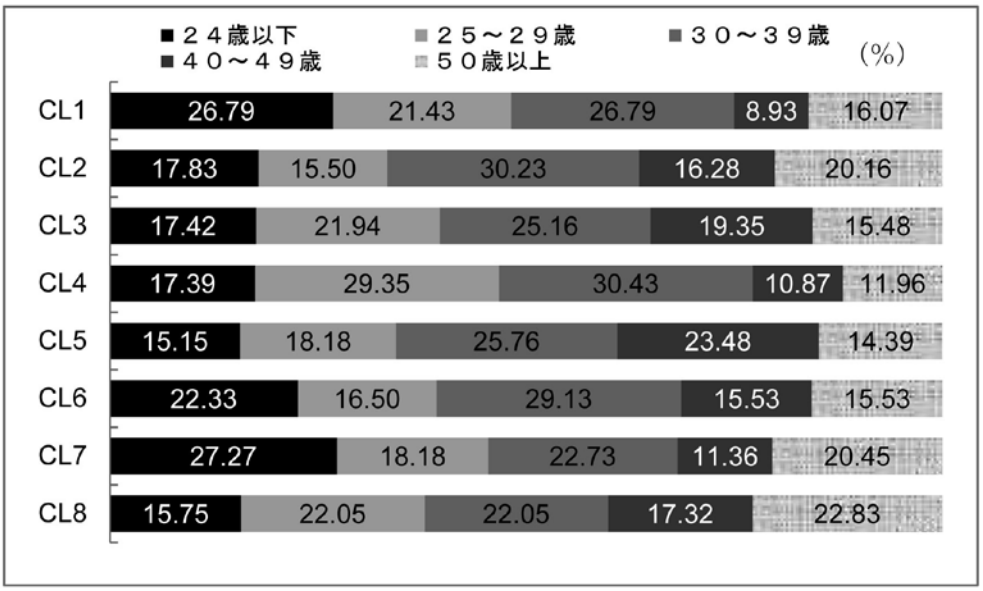



**図 11　クラスター別の特徴（年代別）**

### 4）基礎資格

「介護福祉士」の比率が最も高かったのはクラスター 1、8 であり 66.1%であった。
クラスター 1 は「資格なし」の比率が最も低く 1.8% であった。クラスター 4 は「資格なし」「ホームヘルパー」の比率が最も高く、「介護福祉士」の比率が 53.3%と最も低かった。

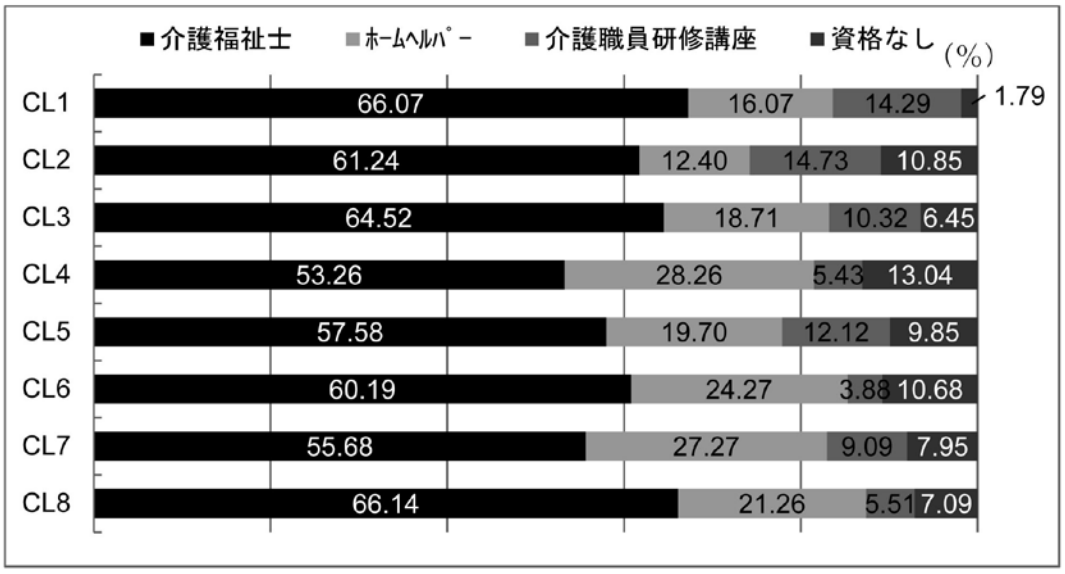



**図 12　クラスター別の特徴（基礎資格）**

### 5）転職回数

転職未経験の「0 回」の比率はクラスター 1、8 で高く、50%弱を占めた。「0 回」の比率はクラスター 5 で最も低く、28.0%であった。クラスター 5 では「1 ～ 3 回」の比率が 56.1%と最も高かった。「4 回以上」はクラスター 6 で最も高く 13.6%であった。

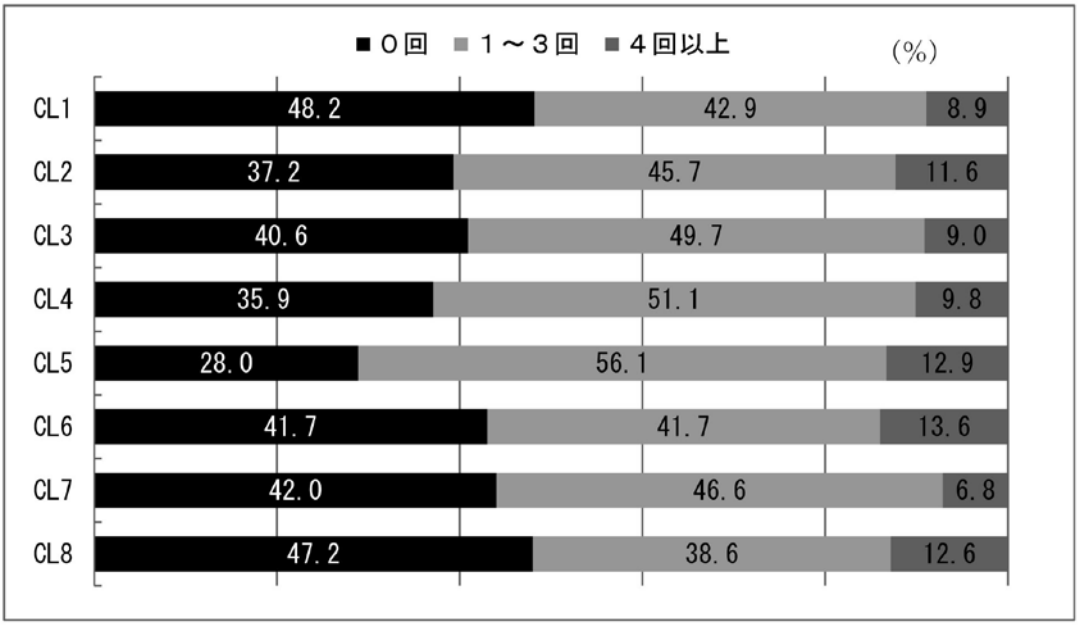



**図 13　クラスター別の特徴（転職回数）**

### 6）勤務形態

「正規職員」の比率はクラスター 1 で最も高く、91.1%であった。「正規職員」の比率が最も低いのはクラスター 7 で 69.3%であった。

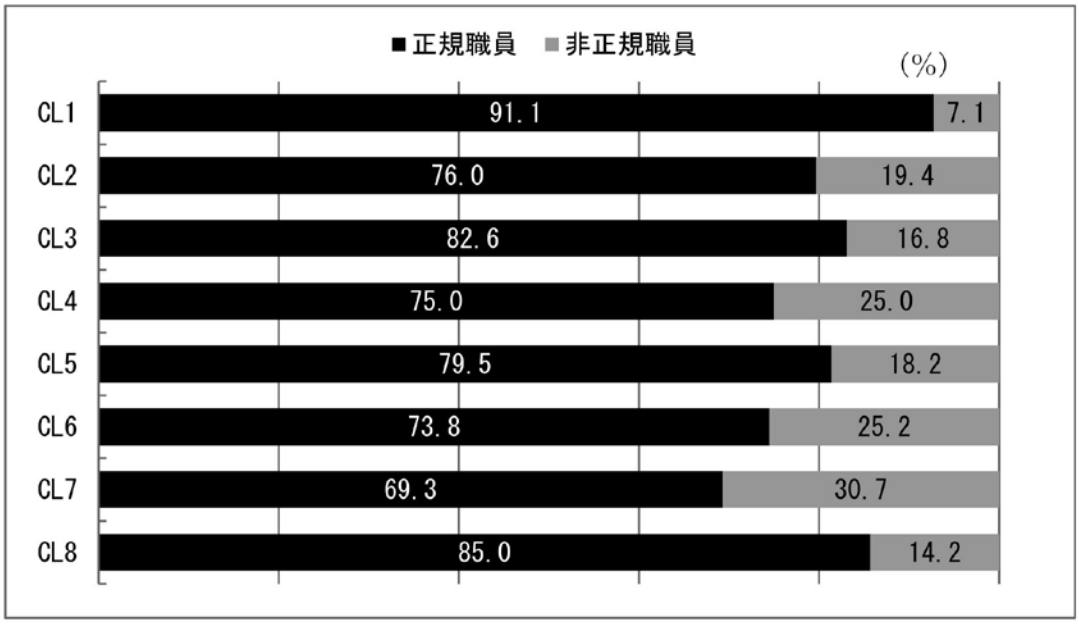



**図 14　クラスター別の特徴（勤務形態）**

## (3) クラスター別プロフィール

クラスター別の特徴をもとに、表 18 に 8 つのクラスターの命名とキャリア意識の特徴を示す。属性からわかる特徴は統計上現れた、そのクラスターに典型的なタイプを示す。

表 18　クラスター別プロフィール

| CL番号 | クラスター名 | キャリア意識 | 属性からわかる特徴 |
|---|---|---|---|
| 1 | 独立・起業家型 | 自分で施設を立ち上げたり、独立することを志向する。 | 男女比はおよそ1:1である。正規職員、有資格者が9割を占める。転職経験者は少なく、「24歳以下」が多い。 |
| 2 | 自己変革・課題追求型 | 職場や仕事で新しいことに挑戦したり、困難な課題を解決することに価値を見出す。 | 女性が8割を占め、30代の占める割合が高い。6割の人が介護福祉士である。実務経験年数「10年以上」のベテランが多い。 |
| 3 | ワークライフバランス型 | 生活と仕事のバランスを求める。 | 実務経験年数「5～10年未満」の中堅層に多い。有資格者が9割を占める。 |
| 4 | マネージャー型 | 複数のアンカーを持ち、多様な役割を引き受ける。管理職になることにも肯定的である。 | 男女比はおよそ1:1である。実務経験年数「3～5年未満」が多い。「50歳以上」が最も少なく、20代後半から30代が多い。ホームヘルパーと資格なしが他のクラスターに比べ最も多い。 |
| 5 | 勤務条件重視型 | 賃金や雇用の保障、昇給を重視する。 | 40代が多い。7割の人が転職経験がある。 |
| 6 | フリーランス型 | 1つの施設にとどまらず、組織をまたいで経験を積む傾向がある。 | 他のクラスターに比べ転職回数「4回以上」の占める割合が最も高い。30代が多い。実務経験年数「0～3年未満」と「10年以上」の占める割合が高い。 |
| 7 | 理想追求型 | 何らかの理想や価値観の実現のために働く。 | 実務経験年数「0～3年未満」の新人が他のクラスターに比べ最も多い。「10年以上」のベテランは最も少ない。正規職員の占める割合が他のクラスターに比べ最も低く、非正規職員が3割を占める。 |
| 8 | 専門家型 | 介護の専門性を重視し、専門家として働くことに価値を見出す。 | 他のクラスターに比べ「50歳以上」が最も多く、転職経験者が最も少ない。「24歳以下」には少ない。6割の人が介護福祉士である。 |

## Ⅳ. 考察

### 1. 認知症介護指導者群について

指導者群は平均実務経験年数 10.67 年であり、介護保険導入初期から長期にわたって介護業界に定着していることがわかる。キャリアアンカーをみると、「CH: 純粋挑戦」が最も高く、長く介護職を続ける者の傾向として、新しいことや、困難な課題に取り組むことに価値を見出すことが明らかになった。

キャリアアンカーのプロフィール別分析では、「CH-TF」が全体の 22.4％と最も多く、指導者群では介護職の専門性を重視し、仕事で新しいことに挑戦する姿勢が強いことが示唆された。

キャリアアンカーの得点を比較すると、男女間でキャリア意識に差がみられた。男性では組織の中で管理職を目指すキャリアよりも、独立して自施設を立ち上げたり、専門職としての能力をスキルアップすることに関心が高いことが示唆された。

質問項目をさらに詳しく分析すると、女性では、「仕事で一番満足できるのは、1 つの活動に向けて多くの人の努力を結集できたときだ」という項目で有意差がみられた。女性はキャリアを追求する上で､男性に比べチームワーク志向が強いと言える。この結果から、女性の場合、チームとして仕事に取り組むことが仕事のやりがいにつながり、定着にプラスの影響を与えているとも考えられる。多様な背景を持つ職員がチームとして介護サービスに取り組む場合、その目的や方向性を十分に議論、共有できる場が必要である。女性職員には、日頃から職員同士で情報交換がしやすい職場づくり、連帯感が醸成できる環境作りが重要であることが示唆された。

### 2. 一般介護職群について

一般介護職群ではキャリアアンカーとして「LS: 生活様式」を持つ介護職が圧倒的に多いことから、介護職のキャリア意識として仕事と生活のバランスを重視する傾向がみられた。仕事と家庭の両立に配慮した労働環境が介護職の定着やキャリア支援にプラスの影響を与えることが示唆された。

「LS: 生活様式」が最多であった理由として、1 つには時代の影響が考えられる。全体の平均実務経験年数が 6.51 年であり､「25 ～ 29 歳」が全体の 19.1% を占めたことを考えると、一般介護職群にはワークライフバランスが内閣府から提唱された 2007 年前後の入職者が多く含まれている。入職時から男女を問わずワークライフバランスが推奨されていた労働環境にあったことが、一般介護職のキャリア意識に一定の影響を及ぼしたとも考えられ、今後他産業との比較検討が必要であろう。もう 1 つの理由として、介護という仕事が他者の生活を支えるという特性上、自分自身の生活の充実や家族の生活の支援にも関心が高い

ことが考えられた。

特徴的なのは、仕事と家庭の両立を重視するアンカーとされる「LS：生活様式」が女性より男性で高かった点である。介護職の男性では「仕事も、家庭も」という意識が強いといえる。男性職員を対象とした育休取得促進のための勉強会を開催する法人で離職率が減った報告[4]もあり、今後は女性だけでなく、男性を対象としたワークライフバランスの推進や保育・育児支援が介護職の定着の上でプラスの影響を与えると予想される。

次に、年齢別にみると、「40~49 歳」では「SE: 保障・安定」が最も高く、この年代では特にキャリア上で経済的な安定や雇用の保障を重視していることがわかる。転職回数がこの年代で 2.71 回と最多であったことを考えると、年収アップや昇進を求めて転職する者が 40 代には多いことが推察される。

2 番目に得点が高かったのは、「SE: 保障・安定」であり、一般介護職群では賃金や雇用の安定を重視していることがわかる。対象者に「非正規雇用」が 21.1% 含まれていたことを考えると、雇用の保障を求める意識が反映された結果、「SE: 保障・安定」の得点が高くなっていたとも考えられる。介護施設では「非正規雇用」の職員抜きに経営が成立しない現状があり、採用後の非正規から正規という雇用区分の異動は制限的である。希望すれば経験や能力に応じて異動できる人事体制が求められる。

「TF: 専門・職能別能力」は 3 番目に得点が高く、「GM：経営管理能力」が最も得点が低かった結果と併せて考えると、介護職は専門職志向が強く、管理職志向は低いと言える。介護職では管理職になるよりも現場実践に対する意欲が高いことが報告されている[3]が、これを支持する結果であった。キャリア支援として、専門職として勤務するか、管理職として勤務するか、働き方を個人が選択できるキャリアパスの作成と、キャリアパスにそったコース別の人材育成の組織化が望ましいと考えられる。

## 3. 指導者群と一般介護職群との共通点と相違点

共通点としては、両群とも仕事と生活を両立させることを重視しており、働く上で介護の専門性を追求することに価値を置いていた。「GM: 経営管理能力」は両群とも低く、管理職として組織の運営、経営に関わることは興味、関心が薄いことがわかった。

相違点としては、長期にわたって介護業界に定着している指導者群では、一般介護職群に比べ、働く上で新しいことや困難な課題に挑戦することに意義を見出していることが示唆された。一般介護職群では、指導者群に比べ賃金や雇用の安定を重視する傾向がみられた。

## 4. 一般介護職のクラスター分析について

一般介護職群のキャリア意識の類似度によって対象者を分類したところ、8つのクラスターに分かれた。介護職のキャリア意識は多岐にわたり、一律のキャリアパスにそった人材育成には限界があることが明らかになった。定着を促進し、介護の質を上げるためには、個人のキャリア上のニーズを満たし、1人1人が目指す働き方を選択できるキャリアパスの作成が望ましいと考えられる。

今回注目したいのは、医療職や福祉職に多いとされる「SV: 社会貢献」をアンカーに持つ「理想追求型」のクラスターは全体の10.0%と少なかった点である。実務経験年数をみると「0～3年未満」の新人にこのクラスターの者が多く、「10年以上」のベテランに少なかった。理想とする価値観や理念に基づいて働くこのタイプは現実とのギャップによってバーンアウトも発生しやすく、3年目以降離職が高率で発生しやすい可能性が示唆された。

## 5. 離職防止への課題

先行研究では、介護職の職場定着の上で、賃金の要因[5)6)7)]が指摘されてきた。しかし、介護職のキャリア意識からは、働き続ける上で賃金以外に、仕事での達成感や、ワークライフバランスが重視されていることが明らかとなった。

## Ⅵ. 引用・参考文献


1）Edger,H.Schein:Career Anchors Self-Assessment, John Wiley&Sons,Inc.（2006）金井壽宏 , 高橋潔訳：キャリア・アンカー・セルフ・アセスメント　白桃書房（2009）

2）Edger, H.Schein:CareerAnchors;Discovering Your Real Values, Revised Edition, Jossey-Bass,Inc.（1990）金井壽宏訳：キャリア・アンカー　－自分の本当の価値を発見しようー　白桃書房（2003）

3）田口潤，白石旬子，藤井賢一郎：介護職員のモチベーション・キャリア意識に関する研究（その 2）－キャリア・アンカーからみた介護職員と一般産業従事者のキャリア志向の比較―；老年社会科学　32-2 第 52 回大会報告要旨号：Pp.228

4）日経ヘルスケア：離職ストップ！　入職 3 年目の危機を乗り越える；日経ヘルスケア 278：36-45（2012）

5）花岡智恵：賃金格差と介護従事者の離職；季刊社会保障研究，45（3）: 269-286（2009）

6）周燕飛 : 介護施設における介護職員不足問題の経済分析 ; 医療と社会，19（2）（2009）

7）山田篤裕 , 石井加代子：介護労働者の賃金決定要因と離職以降―他産業・他職種からみた介護労働者の特徴―; 季刊社会保障，Vol.45（3）229-246（2009）

8）介護職の職場定着に関する調査研究　平成 23 年度認知症介護研究・研修大府センター研究報告書　37-123

9）占部　亮：キャリア段位制度で人材育成；月刊介護保険 ,194:52-57（2012）

10）横井奈美 , 中村裕子　他：介護職の職場定着に向けた取り組みの実際―認知症介護指導者のいる施設を手掛かりとしてー；認知症ケア学会　2012 年度東海地域大会抄録集　Pp.31（2012）

11）社団法人全国老人保健施設協会：介護職の離職後の職場復帰に関する調査研究事業報告書（2011）

12）財団法人介護労働安定センター；平成 23 年度―介護労働実態調査についてー（事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査）（2012）

巻末資料 1-1

## キャリアに関するアンケート

＜趣旨＞

研修部では、より良い研修を実施していくために、研修生のみなさまにアンケートをお願いしています。

このアンケートは、研修に参加される皆さんの現状を把握する目的で行います。結果はより充実した研修を提供していくために使用するもので、本研究以外には使用いたしません。

また、結果は全体として処理され、個人を特定するものではありません。自由に記入してください。

ご協力よろしくお願いします。

認知症介護研究・研修大府センター
研修部

### ☆キャリアに関するアンケート☆

**①以下の 40 項目のそれぞれについて、書かれている内容が自分にどれほどあてはまっているかを評定してください。**

・まったくあてはまらなければ、1 をつけてください。

・たまにあてはまるようであれば、2 をつけてください。

・たいていあてはまれば、3 をつけてください。

・いつもあてはまれば、4 をつけてください。

**②最後に自己採点シートがあります。このシートの各項目にご自分の回答を記入してください。**

**③結果は自己を見つめなおすためにも役立ちますので、できるだけ正直に答えて下さい。**

次ページへ→

巻末資料 1-2

まったくあてはまらない 1　たまにあてはまる 2　だいたいあてはまる 3　いつもあてはまる 4

1. 周りの人がいつも自分に専門的アドバイスを求めてくるくらい、今やっていることについて得意でありたいと思う ＿＿
2. 仕事でいちばん満足できるのは、1 つの活動に向けて多くの人の努力を結集できたときだ ＿＿
3. 自分のやり方や自分のスケジュールで仕事ができる自由なキャリアが夢だ ＿＿
4. 自分で会社を起こす元となりそうなアイデアを、いつも注意して探している ＿＿
5. 自由と裁量より、保障と安定の方が自分にとっては大切だ ＿＿
6. 個人的関心や家族の問題のために妥協して、能力を十分に発揮できない仕事に就くくらいなら、組織を去る方がましだ ＿＿
7. よいキャリアだと実感できるのは、社会全体の福利のために真に貢献できたときだ ＿＿
8. 困難な問題の解決に、いつも挑戦し続けることができるようなキャリアが夢だ ＿＿
9. よいキャリアだと実感できるのは、自分の能力をつねに高いレベルに向上できるときだ ＿＿
10. 組織全体の舵取りをするのが夢だ ＿＿
11. 仕事でいちばん満足できるのは、自分で完全に自由に仕事・スケジュール・手続きを決められることだ ＿＿
12. 意にそぐわない配置をして雇用を脅かすような組織には、長く留まろうと思わない ＿＿
13. どこかの組織で高い地位を得るより、自分自身で事業を起こすことのほうが大切だと思う ＿＿
14. キャリアでいちばん満足できるのは、自分の才能を活かしてだれかの役に立てたときだ ＿＿
15. よいキャリアだと実感できるのは、困難な課題に対処しそれを克服できたときだ ＿＿
16. 個人のニーズ、家族のニーズ、仕事のニーズを、キャリア上で同時に満たすことができるのが夢だ ＿＿
17. 経営幹部になるより、専門分野の部門長や技術部門の管理職になるほうが魅力的だ ＿＿
18. よいキャリアだと実感できるのは、自分の仕事を自分で決められる完全な自律と自由があることだ ＿＿
19. 普段、組織の中では、安定と保障を実感できる仕事を求めている ＿＿
20. いちばん満足できるのは、自分の技能と努力の結果として何かをなし得たときだ ＿＿
21. 自分が成功したと感じるのは、管理職として組織で高い地位を得たときだ ＿＿
22. 自分の才能を発揮して世の中をよくすることが、自分のキャリアを決める根本だ ＿＿
23. キャリアでいちばん満足出来るのは、解決不可能と思われた問題を解決できたときや、まったく勝ち目がないと思われたことに勝つことができたときだ ＿＿
24. 個人的要件、家族の要件、キャリア上の要件にバランスをとることができたとき、よい人生だと思う ＿＿
25. キャリアで安定と保障を実感できるのが夢だ ＿＿
26. 自分の専門領域とかけ離れたローテーションを受け入れるより、組織を離れるほうがましだ ＿＿
27. 仕事と生活のバランスをとることは、管理職としてよい地位を得ることより大切だと思う ＿＿

巻末資料 1-3

28.人類と社会に貢献できるキャリアにつくことが自分の夢だ

29.よいキャリアだと実感できるのは、自分なりのアイデアと技能を元にして起業するときだ

30.経営幹部になることは、専門領域の部門長になるより魅力的だ

31.規則と縛りがなく、自分自身のやり方で仕事をするチャンスは、自分にとってとても大切だ

32.問題解決能力と個人の競争力を豊かに発揮できる仕事の機会を望んでいる

33.自分で事業を立ち上げ、軌道に乗せていくことが夢だ

34.偉くなって自分が人の役に立つ力を発揮できない地位に就くくらいなら、組織を去るほうがましだ

35.仕事でいちばん満足できるのは、自分の持つ特別な技能と才能を活用できるときだ

36.管理職への道を閉ざしてしまうような配属を受け入れるくらいなら、組織を離れるほうがましだ

37.自分の職業人生でいちばん満足できるのは、経済的・雇用面での安定を感じられるときだ

38.自律性と自由を損なう配属を受け入れるくらいなら、組織を離れるほうがましだ

39.個人的関心と家族の問題にあまり干渉されない仕事の機会をいつも求めてきた

40.解決が困難な問題に対処することは、管理職としての高い地位を得るよりも、自分にとっては大切だ

☆アンケートにご協力ありがとうございました☆

では、すべての項目をもう一度眺めなおして、自分が感じていることをもっともよく言い表している項目5つをあげてください。その項目に○印をつけて、各項目に自己採点シートで5点ずつ加算してください。

採点の仕方

1．各項目についての自分の点数を、次ページの採点表に記入してください。項目番号のとなりに、それぞれの項目の点数を正しく記入してください。

2．各列の数字を加算してください。数字が大きくなるほど、その列は、あなたのキャリア・アンカーを示しています。回答の仕方に偽りが少なければ、点数はより正確になります。



巻末資料 1-4

| カテゴリー | TF | GM | AU | SE | EC | SV | CH | LS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 質問項目 | 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 7 | 8 | 6 |
| | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| | 17 | 21 | 18 | 19 | 20 | 22 | 23 | 24 |
| | 26 | 30 | 31 | 25 | 29 | 28 | 32 | 27 |
| | 35 | 36 | 38 | 37 | 33 | 34 | 40 | 39 |
| 合計 | | | | | | | | |

質問票に基づくキャリア・アンカーの順位

| |
|---|
| 1位 |
| 2位 |
| 3位 |
| 4位 |
| 5位 |
| 6位 |
| 7位 |
| 8位 |

番号＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿　氏名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

巻末資料 2-1

平成 25 年 1 月吉日

施設長各位
認知症介護指導者各位

社会福祉法人仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
センター長　柳　務

「介護職のキャリア意識に関するアンケート調査」への協力のお願い

拝啓　新春の候、ますますご清栄のこととお喜び申しあげます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申しあげます。

さて、平成 23 年度に実施いたしました「介護職のキャリア意識に関するアンケート」では指導者の方々に多大なるご協力をいただき、誠にありがとうございました。

今年度は、調査対象をさらに拡大し、介護職の方全般を対象に調査を実施することと致しました。この調査では、介護職として勤務している方の経験年数とキャリア意識を調査し、働き続ける上での支援体制づくりやキャリア形成支援を検討することを目的としています。

つきましては、調査票等一式を同封いたしますので、お忙しい中誠に恐縮ですが、以上の趣旨を御理解の上、調査票等の配布に御協力くださいますよう、お願い申し上げます。

調査の記入内容は厳重に管理されます。調査結果は統計作成の目的以外に使用することはありません。回答者、回答施設が特定されることもありません。本調査に関する質問は、下記まで遠慮なくお問い合わせください。

なお、介護職として勤務している方を抽出する目的から、所属先が介護現場になっている方を対象として送付させていただきました。異動等で現在介護現場以外（例　急性期病棟・教育機関・事務職）にある方に本状が届いた場合は、誠にお手数ですが破棄してくださるようお願いいたします。

末筆ながら、皆さまのご健勝とご発展をお祈り申し上げます。

敬具

【資料内容】
①別紙「アンケート調査要項」
②調査票　6 部
③返信用封筒　6 部

【問合せ先】
社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
研修部　横井　奈美
電話　0562-44-5551
Mail:yokoi.o-dcrc@dcnet.gr.jp

巻末資料 2-2

## アンケート調査要項

**1.調査目的**

本調査では、介護職として勤務している方の経験年数とキャリア意識を調査し、働き続ける上での支援体制づくりやキャリア形成支援を検討することを目的としています。

**2.調査対象者**

認知症介護指導者の在籍する施設の職員にご協力をお願いしております。

**3.手続き**

調査票は 1 施設につき 6 部配布させていただいています。貴施設で、以下の条件に該当する職員がいらっしゃいましたら、調査票の配付と御協力をお願いします。

＜調査の対象者＞
以下の条件に該当する方に配布をお願いします。
①介護職として現場で介護業務に従事する者
＊正規・非正規の勤務形態は問いません。
＊資格（介護福祉士、ホームヘルパー）の有無、介護職員基礎研修講座修了の要件は問いません。
＊施設長や部長等、施設管理業務や相談業務が主で、現場で全く介護をしていない方は該当しません。
②経験年数について
実務経験年数別に対象者の選定をお願いします。
なお、家族の介護経験は経験年数に含みません。現在勤務中の施設以外での経験も含めた年数で選定してください。可能であれば男性職員、女性職員の両方に配布をお願いします。

| | |
|---|---|
| 経験年数 3 年未満の新人職員 | 1～2 名 |
| 経験年数 3 年以上～5 年未満の中堅職員 | 1～2 名 |
| 経験年数 5 年以上のベテラン職員 | 1～2 名 |

**4.倫理的配慮について**

本調査から得られたデータは、統計的に処理・分析します。施設や個人が特定される形で回答結果が公表されることは一切ありません。本調査の結果は学会等の学術研究の資料として使わせていただく予定でおります。その他の目的に使用する事はありません。

**5.返送の方法と期日**

ご回答いただいた調査票は、**平成 25 年 1 月 31 日（木）までに、**回答者各自に個別に返送をお願いしております。なお、発送をもって本調査に同意いただいたものと理解いたします。

ご多忙とは存じますが、ご協力よろしくお願い申し上げます。

【問合せ先】
社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
研修部　横井　奈美
電話　0562-44-5551
Mail:yokoi.o-dcrc@dcnet.gr.jp

巻末資料 3-1

施設送付用：施設長宛文書見本

平成 25 年 1 月吉日

様

社会福祉法人仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
センター長　柳　　務

「介護職のキャリア意識に関するアンケート調査」への協力のお願い

拝啓　新春の候、ますますご清栄のこととお慶び申しあげます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申しあげます。

さて、認知症介護研究・研修大府センターでは、認知症介護指導者の育成や認知症介護の質の向上のために様々な取り組みをしています。

このたび、平成 23 年度に認知症介護指導者のご支援のもとに実施いたしました「介護職のキャリア意識に関するアンケート調査」を、今年度は調査対象をさらに拡大し、認知症介護指導者の在籍する施設の職員の方を対象に調査を実施することと致しました。

つきましては、お忙しい中、誠に恐縮ですが、貴施設の認知症介護指導者を通じて調査票等の配布に御協力くださいますよう、お願い申し上げます。

なお、調査の記入内容は厳重に管理され、調査結果は統計作成の目的以外に使用することはありません。また回答者、回答施設が特定されることもありません。本調査に関する質問は、下記まで遠慮なくお問い合わせください。

末筆ながら、皆さまのご健勝とご発展をお祈り申し上げます。

敬具

【参考資料】
アンケート調査票　1 部

【問合せ先】
社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
研修部　横井　奈美
電話　0562-44-5551
Mail:yokoi.o-dcrc@dcnet.gr.jp

巻末資料 3-2

## アンケート調査要項

**1.調査目的**

本調査では、介護職として勤務している方の経験年数とキャリア意識を調査し、働き続ける上での支援体制づくりやキャリア形成支援を検討することを目的としています。

**2.調査対象者**

認知症介護指導者の在籍する施設の職員にご協力をお願いしております。

**3.手続き**

貴施設で、以下の条件に該当する職員がいらっしゃいましたら、調査票の配付と御協力をお願いします。

＜調査の対象者＞
以下の条件に該当する方に配布をお願いします。
◆介護職として現場で介護業務に従事する者
＊正規・非正規の勤務形態は問いません。
＊資格（介護福祉士、ホームヘルパー）の有無、介護職員基礎研修講座修了の要件は問いません。
＊施設長や部長等、施設管理業務や相談業務が主で、現場で全く介護をしていない方は該当しません。

**4.倫理的配慮について**

本調査から得られたデータは、統計的に処理・分析します。施設や個人が特定される形で回答結果が公表されることは一切ありません。本調査の結果は学会等の学術研究の資料として使わせていただく予定でおります。その他の目的に使用する事はありません。

**5.返送の方法と期日**

ご回答いただいた調査票は、**平成 25 年 1 月 31 日（木）までに、**回答者各自に個別に返送をお願いしております。なお、発送をもって本調査に同意いただいたものと理解いたします。

ご多忙とは存じますが、ご協力よろしくお願い申し上げます。

【問合せ先】
社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
研修部　横井　奈美
電話　0562-44-5551
Mail:yokoi.o-dcrc@dcnet.gr.jp

巻末資料４

施設送付用：指導者宛文書見本

平成 25 年 1 月吉日

様

社会福祉法人仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
センター長　柳　務

「介護職のキャリア意識に関するアンケート調査」への協力のお願い

拝啓　新春の候、ますますご清栄のこととお慶び申しあげます。平素は格別のご高配を賜り、厚くお礼申しあげます。

さて、平成 23 年度に実施いたしました「介護職のキャリア意識に関するアンケート調査」では認知症介護指導者の方々に多大なるご協力をいただき、誠にありがとうございました。

今年度は、調査対象をさらに拡大し、認知症介護指導者の在籍する施設の職員の方を対象に調査を実施することと致しました。この調査では、介護職として勤務している方の経験年数とキャリア意識を調査し、働き続ける上での支援体制づくりやキャリア形成支援を検討することを目的としています。

つきましては、調査票等一式を同封いたしますので、お忙しい中誠に恐縮ですが、以上の趣旨を御理解いただき、調査票等の配布に御協力くださいますよう、お願い申し上げます。

なお、調査の記入内容は厳重に管理され、調査結果は統計作成の目的以外に使用することはありません。また回答者、回答施設が特定されることもありません。本調査に関する質問は、下記まで遠慮なくお問い合わせください。

末筆ながら、皆さまのご健勝とご発展をお祈り申し上げます

敬具

【資料内容】
①別紙「アンケート調査要項」
②調査票　　部
③返信用封筒　　部

【問合せ先】
社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
研修部　横井　奈美
電話　0562-44-5551
Mail:yokoi.o-dcrc@dcnet.gr.jp

巻末資料 5-1

# 介護職のキャリア意識に関するアンケート

●調査目的

この調査では、介護職として勤務している皆さんの経験年数とキャリアに関する考え方をうかがい、働き続ける上での支援体制づくりやキャリア形成支援に役立てることを目的としています。

●調査対象者

認知症介護指導者の在籍する施設で、介護職として現場で介護業務に従事する方にお願いしています。

＊正規・非正規は問いません。
＊資格（介護福祉士、ホームヘルパー）の有無、介護職員基礎研修講座修了の要件は問いません。
＊施設長や部長等、日常的に現場で介護をしていない方は該当しません。

●倫理的配慮

今回お答えいただいた内容は、全体として統計処理され、個人、所属施設が特定されることはありません。結果は学会等の学術研究の資料として使わせていただく予定でおります。また、データは上記の目的以外に使用することはありません。

アンケートにご協力いただけるかは任意であり、ご回答いただかないことで不利益になることは一切ありません。

●返送の方法と期日

ご回答いただいた調査票は、平成２５年１月３１日（木）までに同封の封筒に入れポストに投函下さい。なお、発送をもって本調査に同意いただいたものと理解いたします。

ご多忙とは存じますが、ご協力よろしくお願い申し上げます。

【問い合わせ先】
認知症介護研究・研修大府センター
研修部　横井　奈美
電話(0562)44-5551
Mail: yokoi.o-dcrc@dcnet.gr.jp

巻末資料 5-2

1. あなた自身のことについてお伺いいたします。

| | | | |
|---|---|---|---|
| 性別 | 1.男性　2.女性 | | |
| 年齢 | (　　)歳 | | |
| 基礎資格 | 介護福祉士 | 1.ある | 2.ない |
| | ホームヘルパー | 1.ある | 2.ない |
| | 介護職員基礎研修講座 | 1.修了 | 2.未修了 |
| 高齢者ケアの<br>実務経験年数 | 通算（　　年　　か月）<br>＊家族の介護は経験年数に含みません。<br>＊現在勤務中の施設以外での経験も含めて経験年数を記入してください。 | | |
| 転職回数 | (　　)回<br>＊同一法人内での異動は本調査においては転職とはみなしません。<br>＊異業種からの転職は回数に含まれます。<br>例　製造業→飲食業→現在の職場　転職回数　2回 | | |
| 勤務形態 | 1.正規職員<br>2.非正規職員<br>＊パート、嘱託、派遣の形態で働いている方は非正規に含まれます。 | | |
| ご所属<br>（１つに○） | 1. 認知症対応型共同生活介護事業所（認知症グループホーム）<br>2. 小規模多機能型居宅介護事業所<br>3. 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）<br>4. 介護老人保健施設<br>5. 特定施設入居者生活介護事業所（有料老人ホームなど）<br>6. 通所系の介護事業所（デイサービスセンター・デイケアセンター）<br>7.　訪問介護／看護事業所<br>8.　その他<br>＊兼務している方は、主な所属先に○をつけてください。 | | |

巻末資料 5-3

2. あなたが介護職として勤務する上で、以下の項目について重視している度合いを教えてください（それぞれの項目について、１つに○）。

| 番号 | 質問項目 | とても重視している | やや重視している | どちらともいえない | あまり重視していない | 全く重視していない |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 仕事の内容・やりがい | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 賃金 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 昇給制度 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | キャリアアップ（人事評価） | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 規定労働時間の長さ | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | 夜勤体制の充分な人員配置 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | 残業のないシフト管理体制 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | 休暇取得体制 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | 勤務シフトの融通 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 業務・職域が明確である | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | 施設の介護理念 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | 福利厚生の充実 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | 育児・保育支援 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | 腰痛対策設備 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | 職場の人間関係 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | 業務上の問題の相談体制 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | 就職時の教育研修体制 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | 日常の教育研修体制 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | 資格取得の支援 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | 経営の安定 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

3. あなたのキャリア意識についてお伺いします。
以下の質問項目について、あなたの気持ち、考えにあてはまるものに
どれか１つ〇をつけて下さい。

| 項目番号 | 質問項目 | いつもそう思う | たいていそう思う | たまにそう思う | 全然そう思わない |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 周りの人がいつも自分に専門的アドバイスを求めてくるくらい、今やっていることについて得意でありたいと思う | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2 | 仕事でいちばん満足できるのは、1つの活動に向けて多くの人の努力を結集できたときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 3 | 自分のやり方や自分のスケジュールで仕事ができる自由なキャリアが夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4 | 自分で会社を起こす元となりそうなアイデアを、いつも注意して探している | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5 | 自由と裁量より、保障と安定の方が自分にとっては大切だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6 | 個人的関心や家族の問題に妥協して、能力を十分に発揮できない仕事に就くくらいなら、組織を去る方がましだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7 | よいキャリアだと実感できるのは、社会全体の福利のために真に貢献できたときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | 困難な問題の解決に、いつも挑戦し続けることができるようなキャリアが夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | よいキャリアだと実感できるのは、自分の能力をつねに高いレベルに向上できるときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10 | 組織全体の舵取りをするのが夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11 | 仕事でいちばん満足できるのは、自分で完全に自由に仕事・スケジュール・手続きを決められることだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | 意にそぐわない配置・異動をして雇用を脅かすような組織には、長く留まろうと思わない | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13 | どこかの組織で高い地位を得るより、自分自身で事業を起こすことのほうが大切だと思う | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14 | キャリアでいちばん満足できるのは、自分の才能を活かして誰かの役に立てたときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | よいキャリアだと実感できるのは、困難な課題に対処しそれを克服できたときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16 | 個人のニーズ、家族のニーズ、仕事のニーズを、キャリア上で同時に満たすことができるのが夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | 施設の経営幹部になるより、専門分野の部門長や技術部門の管理職になるほうが魅力的だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18 | よいキャリアだと実感できるのは、自分の仕事を自分で決められる完全な自律と自由があることだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19 | 普段、組織の中では、安定と保障を実感できる仕事を求めている | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20 | いちばん満足できるのは、自分の技能と努力の結果として何かをなし得たときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21 | 自分が成功したと感じるのは、管理職として組織で高い地位を得たときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |



| 項目番号 | 質問項目 | いつもそう思う | たいていそう思う | たまにそう思う | 全然そう思わない |
|---|---|---|---|---|---|
| 22 | 自分の才能を発揮して世の中をよくすることが、自分のキャリアを決める根本だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23 | キャリアでいちばん満足できるのは、解決不可能と思われた問題を解決できたときや、まったく勝ち目がないと思われたことに勝つことができたときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 24 | 個人的要件、家族の要件、キャリア上の要件にバランスをとることができたとき、よい人生だと思う | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 25 | キャリアで安定と保障を実感できるのが夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | 自分の専門領域とかけ離れたローテーションを受け入れるより、組織を離れるほうがましだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 27 | 仕事と生活のバランスをとることは、管理職としてよい地位を得ることより大切だと思う | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28 | 人類と社会に真に貢献できるキャリアにつくことが自分の夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29 | よいキャリアだと実感できるのは、自分なりのアイデアと技能を元にして起業するときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30 | 施設の経営幹部になることは、専門領域の部門長になるより魅力的だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 31 | 規則と縛りがなく、自分自身のやり方で仕事をするチャンスは、自分にとってとても大切だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 32 | 問題決能力と個人の競争力を豊かに発揮できる仕事の機会を望んでいる | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 33 | 自分で事業を立ち上げ、軌道に乗せていくことが夢だ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 34 | 偉くなって自分が人の役に立つ力を発揮できない地位に就くくらいなら、組織を去る方がましだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 35 | 仕事でいちばん満足できるのは、自分の持つ特別な技能と才能を活用できるときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 36 | 管理職への道を閉ざしてしまうような配属を受け入れるくらいなら、組織を離れるほうがましだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 37 | 自分の職業人生でいちばん満足できるのは、経済面・雇用面での安定を感じられるときだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 38 | 自律性と自由を損なう配置を受け入れるくらいなら、組織を離れるほうがましだ | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 39 | 個人的関心と家族の問題にあまり干渉されない仕事の機会をいつも求めてきた | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 40 | 解決が困難な問題に対処することは、管理職としての高い地位を得るよりも、自分にとっては大切だ | 4 | 3 | 2 | 1 |

では、上記の40項目をもう一度見直して、<u>自分が感じていることをもっともよく言い表わしている項目番号を5つ</u>教えてください。

□ □ □ □ □

ご協力ありがとうございました。

# ケア現場の課題を自ら解決していくための方法に関する研究



# ケア現場の課題を自ら解決していくための方法に関する研究
## ー思考展開プロセスを明確にするツールの開発をめざしてー

主任研究者　中村　裕子　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）
分担研究者　汲田 千賀子　（認知症介護研究・研修大府センター研究部）
研究協力者　本田　恵子　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）
伊藤 美智予　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）
横井　奈美　（認知症介護研究・研修大府センター研修部）

### 1.　研究背景と目的

認知症介護指導者養成研修では、「課題解決のための実践」のカリキュラムの中に、4 週間の「自職場における課題解決のための実習」（以下、個別課題と記す）がある。研修生は、その個別課題に取り組むための準備を、前期研修の傍ら行っている。個別課題の準備に集中して費やせる時間は、前期研修 3 週間のうち 3 日間に過ぎないのが現状である。個別課題に取り組むに当たっては、介護実践の研究法・評価方法の講義が前期のカリキュラムにあるものの、初めて自職場の実践課題を研究的手法と思考を用いて改善・解決することに対して、研修生は不安と困難を抱えている。そこで、平成 23 年度からは、研修生が自ら書き進めていき課題を解決する方法を考えていく思考展開シート（通称:KC シート）を作成･使用してきた。“何故このテーマを選んだのか（目的）”、“そのことはどうして解決・明らかにしなければならないのか”、“この課題が明らかになったり、解決されると誰（利用者・職員・組織など）にとってどのようによいか”というチャート式で進行する形式であった。しかし、これらは問いの抽象度が高く「何を書いたらよいのかわからない」という声が研修生から聞かれ、結果的に自分の思いをそのまま文章に書き連ねるだけになってしまうなど、うまく整理するシートとならなかった。また、段階的に思考していくことをサポートしていくツールとしては、不足していたため、研修生の思考を整理し、個別課題を抽出し計画を立てるまでのプロセスがわかるようなツールの開発の必要性があった。

そこで、本研究では個別課題を自ら考えていくことができるツールを開発することを目的とした。

## 2. 方法

(1) 研修生の課題設定と方法の傾向分析

平成 22 ～ 24 年度に認知症介護指導者養成研修（以下、指導者養成研修と記す）を修了した 137 名の個別課題の内容と用いた方法を「個別研究課題報告書」をもとに分析した。

(2) 課題解決のための「KC ドリル」の試行版作成と活用

研修指導員および研究員が、これまでの指導のなかで感じてきた研修生のつまづきや理解に時間がかかることなどを出し合いながら、加除式の KC ドリルを作成した。

(3) KC ドリルを利用した個別課題への取り組みに関するアンケート調査

平成 24 年度 3 回目の指導者養成研修の研修生に対して、個別課題に取り組む上で KC ドリルをどのように活用したのかについて記名式のアンケート調査を行なった。調査実施は、平成 24 年 3 月 18 日であった。

## 3. 結果

(1) 研修生の課題の設定と方法の傾向分析

①個別課題の内容分析

研修生がこれまで課題として掲げ、取り組んだ内容を分析した結果、課題解決型、現状認識・意識（ニーズ把握）型、教育（質向上）型、チーム形成型、自己管理型、啓発型、自己分析型の7つに分類することができた。なかでも、教育（質向上）型や現状認識･意識調査（ニーズ把握）型が多く見られた。これらは、研修生が職場の「ケア力」を課題にしており、その向上を目的とするものや、うまくケアがなされていない根本には職員のどのような意識構造があるのか、あるいは上手くために何を望んでいるのか（ニーズ把握）を明らかにしたいというものである。チーム形成型では、介護実践現場のチーム力の向上、チームアプローチ、チームケアを課題として掲げたものである。実践分析型は、これまで実践されてきたことの評価をすることや、他事業所・先駆的実践事例のヒアリングや訪問等を通してその分析をしながら自分の職場へ活かせることについて考察したものなどがある。啓発型では、地域に対して認知症を知ってもらうための取り組みを行ったり、地域と協業していくための方法を課題としたものである。啓発型では、地域包括支援センターとグループホームに勤務し、日常的に地域との関わりを意識している研修生が取り組んでいるものである。自己管理型は、介護現場のスタッフのストレスを自ら気づいてセルフケアしていくという課題である。

**表1　個別課題の内容分類**

（人）

| | |
|---|---|
| 課題解決型 | 3 |
| 現状認識･意識調査型（ニーズ把握） | 56 |
| 教育（質向上）型 | 61 |
| チーム形成型 | 10 |
| 自己管理型 | 1 |
| 啓発型 | 2 |
| 実践分折型 | 4 |

②個別課題の内容に用いた方法について

研修生が個別課題を展開していくにあたり、分析の結果8つの方法が用いられていたことが明らかになった。方法は、一つに限定されることはなく、複数の方法を用いながら行っていた。一番多く見られたのは、勉強会とグループワーク等の評価、職員の意識の変化、職員の思いを知るといったアンケートであった。また、勉強会（研修会）やグループワークを方法としている研修生の多くは、事前あるいは事後アンケートを合わせて実施していた。話合い・グループワークを用いて行なった研修生のなかには、リーダーの役割について皆で考えていく機会を持ちながら統一していくことや、これまで施設内で実践してきた一つのことについて職員全員で振り返り、課題について明確にする取り組み等を行っていた。事例検討では、1事例についてパーソン・センタード・ケアの考え方を意識して展開されるサービス担当者会議や、地域とご利用者をつなぐ支援のあり方について取り組んでいるものがみられた。

記録分析では、複数の相談員が対応してきた相談記録をもとに分析を行い、相談の傾向とそれぞれの相談員の対応や助言の内容をまとめ、それぞれの知識の集積をし、スキルアップしていくためのマニュアル作成の手がかりとしたものがあった。

定点観測では、事業所を客観的に評価し、良くできているところや気になるところを、同法人他事業所の職員が定点観測を通してお互いの事業所を見ることによって、良い点を学び自分の事業所に活かし、気になるところを指摘するとともに自分の事業所ではどうかと振り返りながら、法人全体の質向上を目指すものであった。

タイムスタディ法を選択した課題では、自己肯定感が低い訪問介護員が、日頃どのように利用者宅で支援しているのかを、利用者宅でタイムスタディ法によって明らかにした。訪問介護員は日ごろ1人で支援しているため、支援の内容を評価してくれる者がおらず、タイムスタディによって明らかになった、訪問介護員の支援の良かった点評価していく取り組みを通して、自信につながる結果となった。

**表2　個別課題の方法**

（人）

| | |
|---|---|
| 勉強会（研修会） | 61 |
| アンケート | 98 |
| ヒアリング | 20 |
| 話合い・グループワーク（BS法、ディスカッション） | 33 |
| 記録分折 | 1 |
| 事例検討 | 2 |
| 定点観測 | 4 |
| タイムスタディ | 1 |

※複数回答あり　総カウント による

（2）KCドリル試行版の作成と活用

研修生が取り組んできた課題の多くは、実践現場での課題を解決すること、あるいは何が原因か明らかとなっていないが実践現場内でうまくいっていないことの原因を探ること、ケアの質を向上するための取り組みであった。そのことを踏まえて、個別課題を支援するツールとしては、以下の点について押さえておくことが必要であった。

①１ページに１項目、ページを書き進めていくことにより思考の整理ができること。そして、自分の思考の足跡を振り返ることができるような形式であること。
②研修生は、課題や目的からの考えていくよりも最初に「方法」に着目しやすい傾向にあるため、介護現場の課題の抽出を丁寧にできるようにすること。自分のテーマを定めた結果、どのような方法を選択するのが一番よいのかという順番で考えていくのだということがわかるようにすること。
③研修指導員に指導を受けるために途中経過を提出しても、手元にそれまでの記録が残るようにバインダー形式で加除できるようにすること。

これらのことから、加除式のバインダーにしたため、これまで使っていた「KC シート」（A3 用紙１枚）から、「KCドリル」と名前を変更した。

1）全体構成

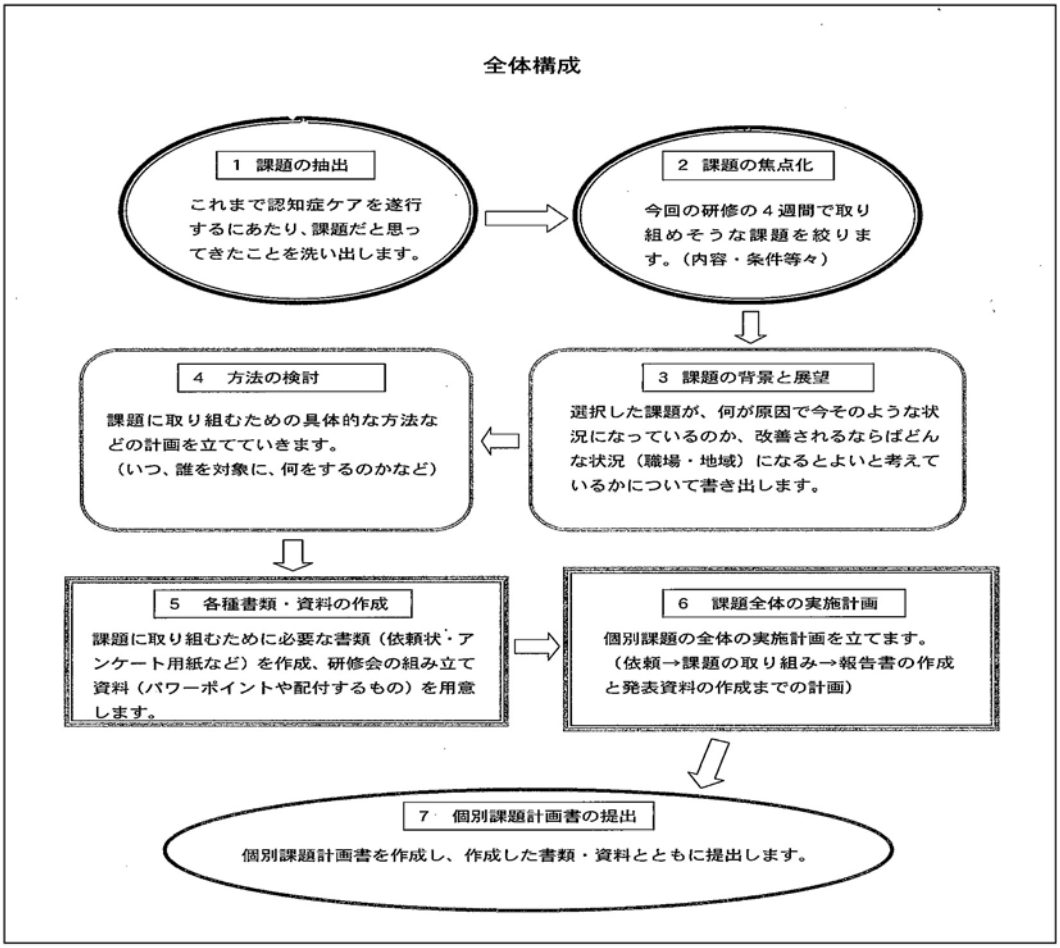



**図１　KCドリルの全体構成**

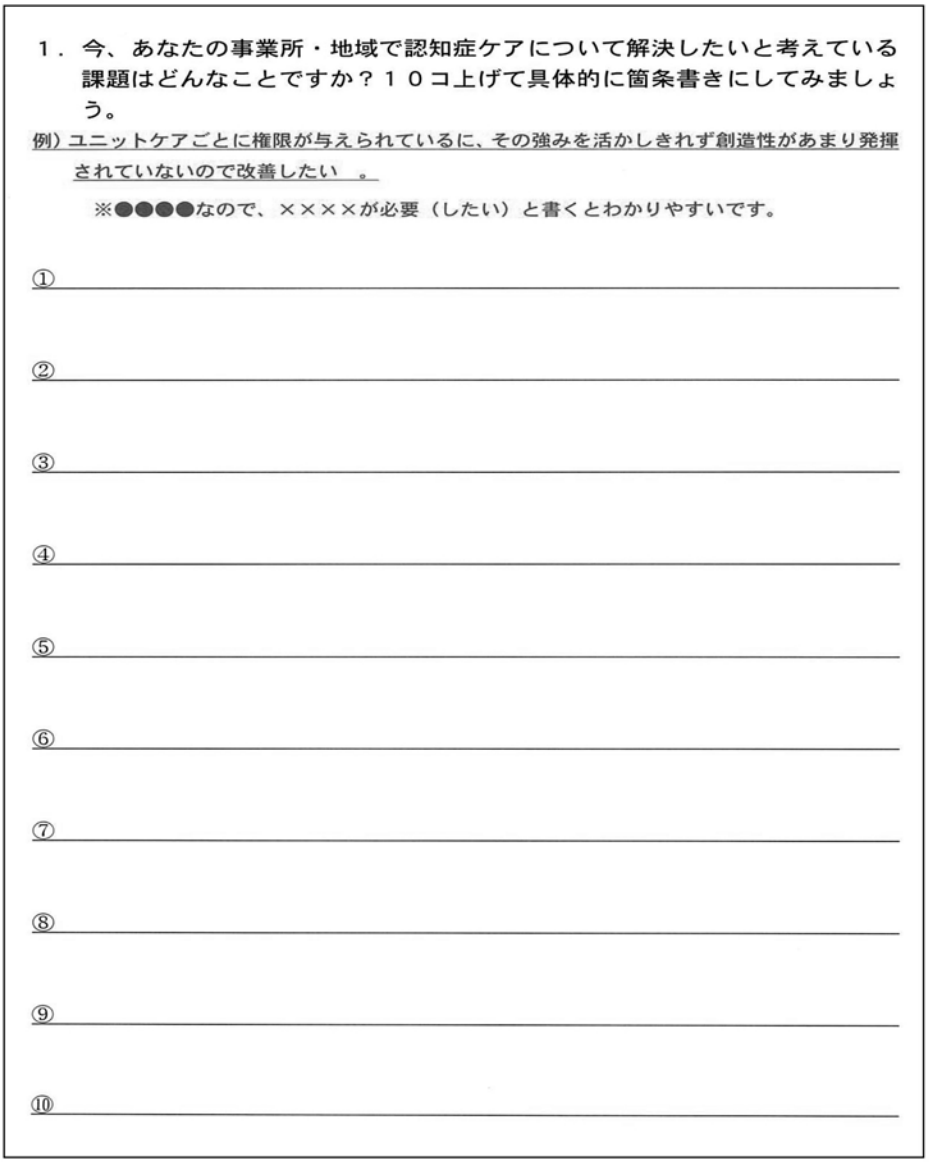
KC ドリルは、7つの工程を順番に進めていくような構成にした。研修生自身がこれから何を考えていくのか、どのような作業が待っているのかが最初にわかるように全体構成を示した。

①課題の抽出

ここでの問いは、「今あなたの事業所・地域で認知症ケアについて解決したいと考えている課題はどんなことですか? 10 個以上挙げて具体的に箇条書きにしてみましょう」とした。

例として、「ユニットごとに権限が与えられているのに、その強みを活かしきれず創造性があまり発揮されていないので改善したい」と提示し、「●●●なので、×××が必要（したい）」と書くとよいと記している。

できるだけ多く自分の実践現場における課題を書いてもらうことを重視しており、書く事により自分の日頃感じていることが整理できるようにすることを目的とした。



１．今、あなたの事業所・地域で認知症ケアについて解決したいと考えている課題はどんなことですか？１０コ上げて具体的に箇条書きにしてみましょう。

例）ユニットケアごとに権限が与えられているに、その強みを活かしきれず創造性があまり発揮されていないので改善したい　。

※●●●●なので、××××が必要（したい）と書くとわかりやすいです。

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

**図２　課題を書き出す**

②課題の焦点化

指導者養成研修では、準備できる時間も短期ではあるが、実際に課題に取り組み結果を考察し報告書を作成するまでが、わずか 4 週間と限られているため、いくつかの視点から先に挙げた 10 個の課題の精査をする。その時に用いる視点として、以下 5 つを設けた。

A. 4 週間以内でまとめられる

実施するために時間を要したり、できるかどうか現段階で確定できない事柄は、本研修のなかの個別課題では取り扱わずに、研修終了後に取り組むようにする必要性がある。実施、分析、評価、報告書の作成を 4 週間以内に行えるかどうかという視点からみる。

B. 多数の人の協力を必要とする

個別課題のテーマはおおよそ、人材育成または、職場環境改善に関するものに分類される。介護現場は、一人の力では変えていくことが極めて難しいため、研修生が取り組んでいる課題に何らかの形で他の職員が関わる形式にするということも大切である。そのことにより、「何をしようとしているのか」を個別課題を通して他の職員に知ってもらうことができる。そのため、他の職員の協力が必要かどうかの見極めも重要となる。

C. 必要な人から協力が得られる

個別課題で計画していることを実施していくために、特別に協力要請が必要な場合がある（想定しているのは、利用者ご家族、市町村、自治会長や町内会長といった事業所職員外の人など）。地域に向けた啓発的な活動や、意識調査を行う場合には特に、協力が得られるかどうかが鍵となるため、事前に協力が得られるかどうかの確認が必要となる。

D. 上司や事業所のニーズに沿っている（すでに職場で課題になっている）

研修生の中には、個別課題として取り組むことが事業所側から定められている場合もある。また、課題として取り上げたものはすでに職場でも課題として認識されているが、解決あるいは原因分析されていないものであるかどうかという視点からも考えていく必要がある。

E. この課題に取り組みたい

課題を 10 個抽出することができても、自らがそれに取り組みたいという意志があるかどうか。まとめあげていくまでの作業では、モチベーションも重要になってくるため、自分が取り組みたいかどうかという気持ちを確認する項目を設けた。

先に挙げた 10 個の実践現場の課題を上記で述べた 5 つの視点から○・△・×をつけていく。この作業を通して、4 週間で実現可能性が高いものが見えてくることをねらいとしている。



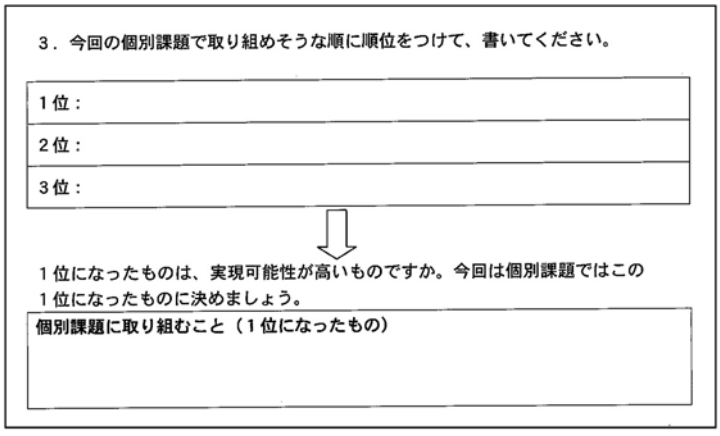
２．１．で挙げた１０コの課題は、４週間で取り組める課題でしょうか。次の５項目に対して、○、△、×で課題を評価してみてください。

| | ４週間以内でまとめられる | 多数の人の協力を必要とする | 必要な人から協力が得られる | 上司や事業所のニーズに沿っている（すでに職場で課題になっている） | この課題に取り組みたい |
|---|---|---|---|---|---|
| ① | | | | | |
| ② | | | | | |
| ③ | | | | | |
| ④ | | | | | |
| ⑤ | | | | | |
| ⑥ | | | | | |
| ⑦ | | | | | |
| ⑧ | | | | | |
| ⑨ | | | | | |
| ⑩ | | | | | |

４週間以内でまとめられる・・・・実施、分析、評価、報告書の作成を４週間以内でできますか。
多数の人の協力を必要とする・・・この課題に取り組むにあたって、より多くの人の協力が必要ですか。（職場の課題解決には、多くの人の協力を得て、参加してもらえるようなものがよいです）
必要な人から協力を得られる・・・必要な人から協力を得ることができそうですか。（例えば、他事業所・機関、ご利用者、家族などからの協力）
上司や事業所のニーズに沿っている・・・取り組む課題が事前に上司から与えられている場合には、それに沿っているか。あるいは、職場内で課題として職員が認識していますか。
この課題に取り組みたい・・・・自分がこの課題に取り組みたいですか。

**図３　課題選択の５つの視点**

その結果、○が多くついたものが実現可能性が高いとみなし、1～3位の順位付けを行い、個別課題のテーマを定める。



３．今回の個別課題で取り組めそうな順に順位をつけて、書いてください。

| |
|---|
| １位： |
| ２位： |
| ３位： |

１位になったものは、実現可能性が高いものですか。今回は個別課題ではこの１位になったものに決めましょう。

| |
|---|
| 個別課題に取り組むこと（１位になったもの） |

**図４　課題の決定**

③課題の背景と展望

取り組む課題を選択することができたら、今解決したい（あるいは、わからない状況にある）ことの原因が何にあるのかについて、その不都合な具体的状況を書き記してみるとともに、その要因についても考えてみる。この作業は、仮説生成にもつながっていくため、箇条書きであっても要因について考えてみることが大切である。そして、選択した課題が、改善されるならばどんな状況（職場・地域）になるとよいと考えているかについて記述する。

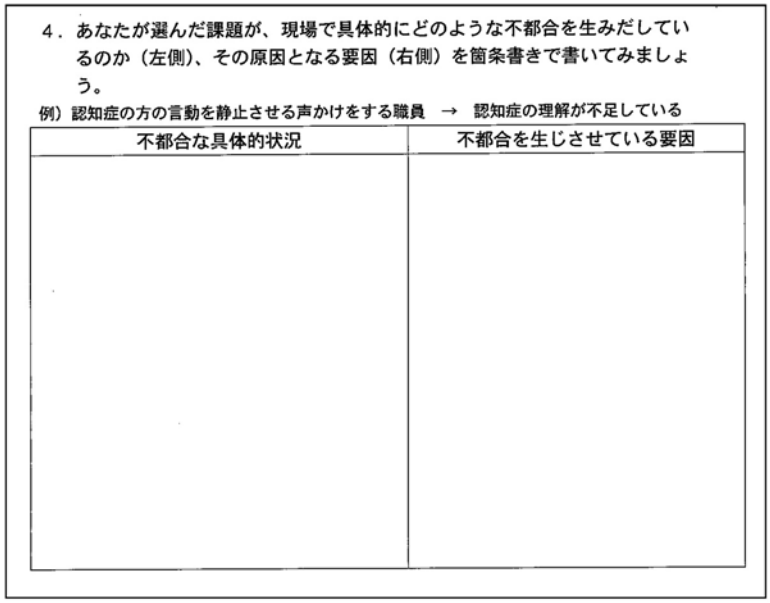



**図５　課題がもつ不都合な状況と原因**

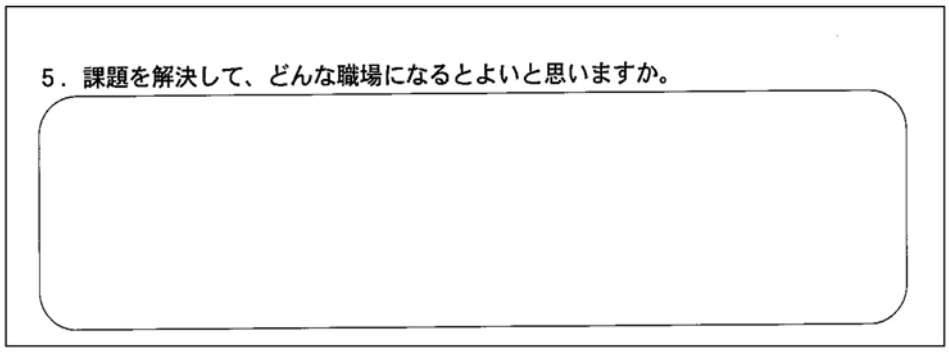
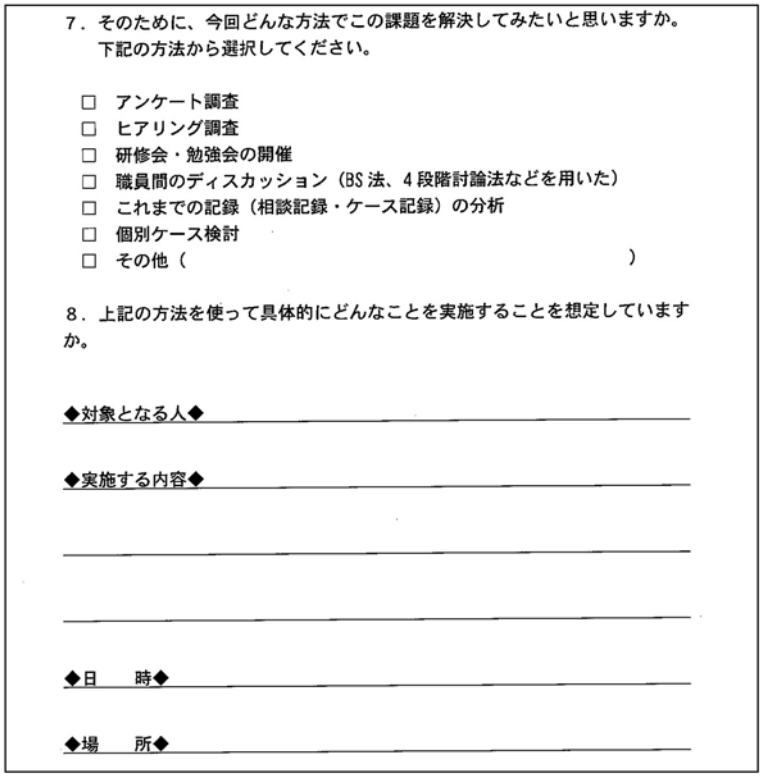



**図６　解決後の職場のイメージ**

④方法の検討

次に、設定した課題に一番適した方法の検討を行う。KCドリルでは、これまでの研修生が取り組んだ方法をあらかじめ提示しておき、何を行うかに☑してもらうような方式にしている。また、対象、実施する内容、日時と場所を具体的に計画して書き記していく。


7．そのために、今回どんな方法でこの課題を解決してみたいと思いますか。
下記の方法から選択してください。

□ アンケート調査
□ ヒアリング調査
□ 研修会・勉強会の開催
□ 職員間のディスカッション（BS 法、4 段階討論法などを用いた）
□ これまでの記録（相談記録・ケース記録）の分析
□ 個別ケース検討
□ その他（ ）

8．上記の方法を使って具体的にどんなことを実施することを想定していますか。

◆対象となる人◆

◆実施する内容◆

◆日　時◆

◆場　所◆

**図 7　方法の検討**

そして、結果の見通しを書いてみる。4 週間で実施できることは研修生が考えていたことのほんの一部であることも多いため、この課題を終えたあとに、今後の課題として取り組もうと考えていることを書く。

⑤各種書類・資料の作成

自施設実習に取り組む前に、個別課題の実施するにあたって必要な書類をすべて作成する。例えば、アンケートを行う場合には、アンケートの依頼書、アンケート調査票などであり、勉強会（研修会）を実施する場合には、勉強会開催の案内や勉強会の内容についての資料の作成などである。実施から報告書作成まで 4 週間しかないために、自施設実習に期間の前に準備しておくことの総体が見えていることが必要である。準備が整った段階で、テーマ（タイトル）を 40 字以内で書く。この頃には、自分の課題が整理されているため、内容に沿ったテーマをつけることが可能になることを想定している。

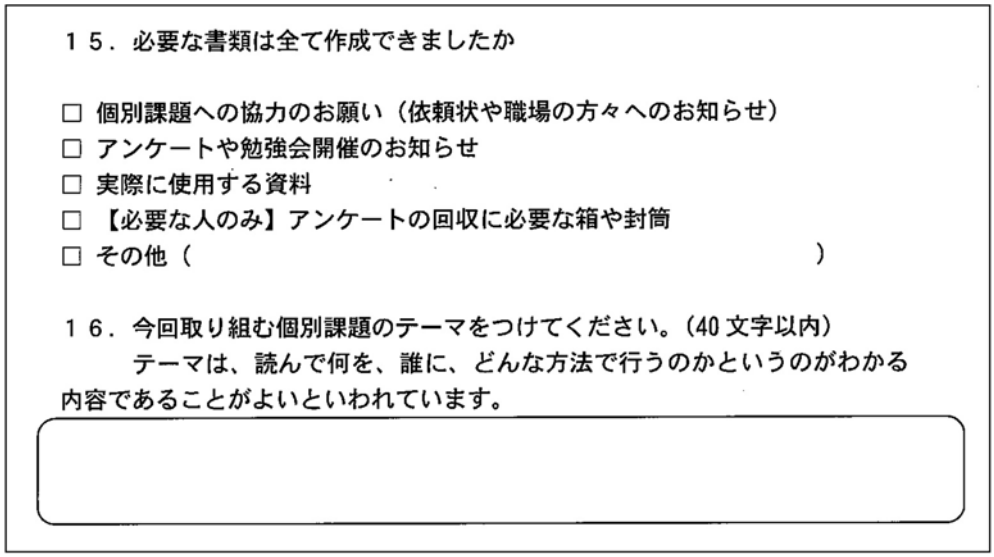



**図 8　書類の確認とテーマづけ**

⑥課題全体の実施計画

4 週間をどのように使うかの具体的な実施計画を立てる。

⑦個別課題計画書の提出

ここまで構想し丁寧に書き記してきた自らの思考をまとめて計画書に書く。それとともに、実施に必要な資料を添付し提出する。

(3) KC ドリルを利用した個別課題への取り組みに関するアンケート調査

(2) で記した KC ドリルを平成 24 年度 3 回目の研修生に実際に使用してもらい、課題の設定から実施計画までを行なった。個別課題に関する全てのカリキュラム終えた後に、KC ドリルについてのアンケート調査を行い、以下のような結果を得た。

1)自分のテーマを決める際に職場で課題となっていることを 10 個抽出することが役に立ったか。
大いに役に立った4名、役に立った 6 名、あまり役に立たなかった 2 名であった。

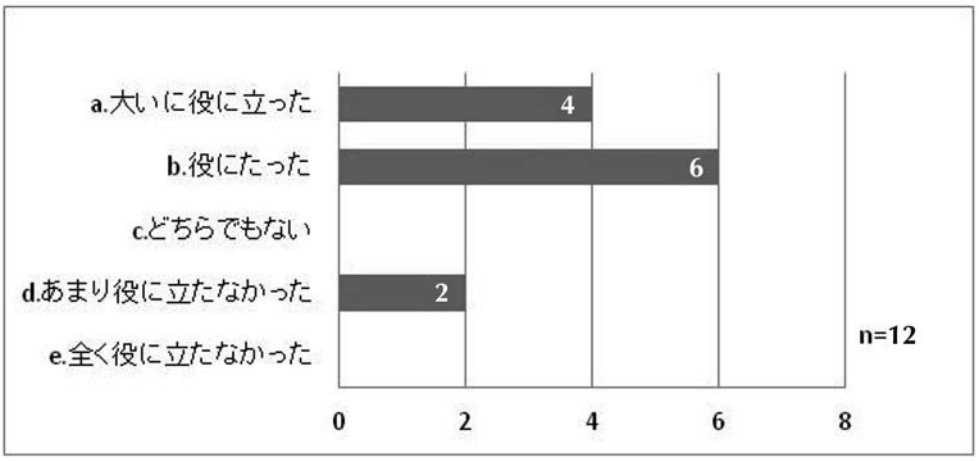



**図 9　職場での 10 個の課題を抽出する作業に KC ドリルが役立ったか**

2)個別課題のテーマを決定するのに、4 週間で取り組める課題かどうかを5つの側面（4 週間いないでまとめられる、多数の人の協力を必要とする、必要な人から協力が得られる、上司や事業所のニーズになっている、この課題に取り組みたい）から検討するということがわかりやすかったか。

わかりやすかった 3 名、どちらかといえばわかりやすかった 2 名、どちらとも言えない 5 名、どちらかといえばわかりにくかった 2 名であった。

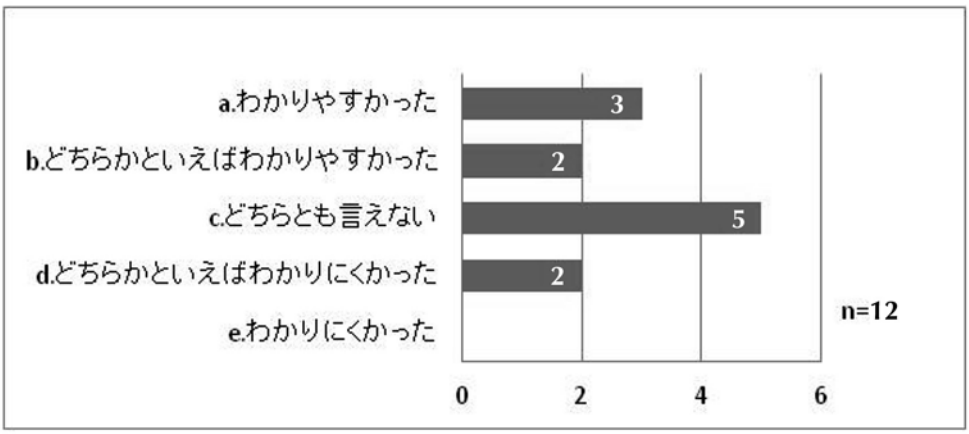



**図 10　5 つの側面からテーマを検討することがわかりやすかったか**

3)計画段階で、個別課題で取り上げたことを解決して、“こんな職場になるとよいな”と考えることはできたか。

大いに考えた 5 名、考えた 7 名であった。全体的に解決後の職場のイメージを考えることができている。

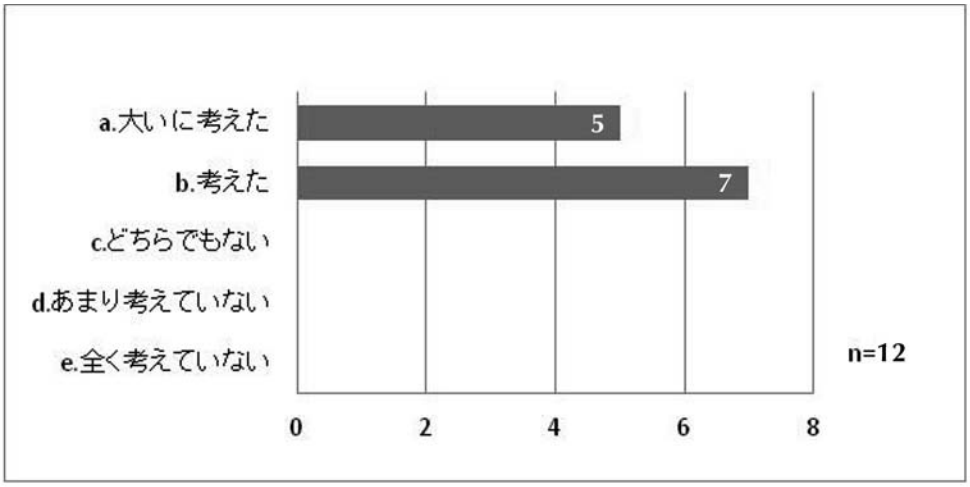



**図 11　解決後の職場を考えることができたか**

4)個別課題の計画立案までのプロセスまで感じた苦労度についての 5 段階評価

| | |
|---|---|
| 苦労していない | 1 |
| あまり苦労してない | 2 |
| どちらとも言えない | 3 |
| やや苦労した | 4 |
| 苦労した | 5 |

①取り組む課題（テーマの決定）

課題を決定するまでに苦労していない１～５までででは、苦労していないが１名、あまり苦労していない２名、どちらでもない２名、やや苦労した３名、苦労した５名であった。

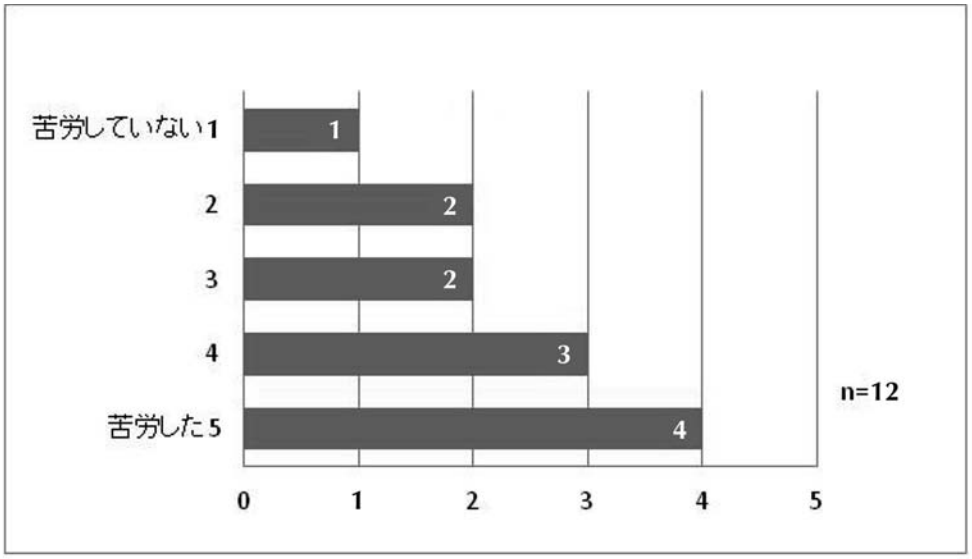



**図 12-1　取り組む課題（テーマ）の決定**

②課題の目的を定める

課題の目的を定める段階では、あまり苦労していない２名、どちらでもない３名、やや苦労した２名、苦労した５名であった。

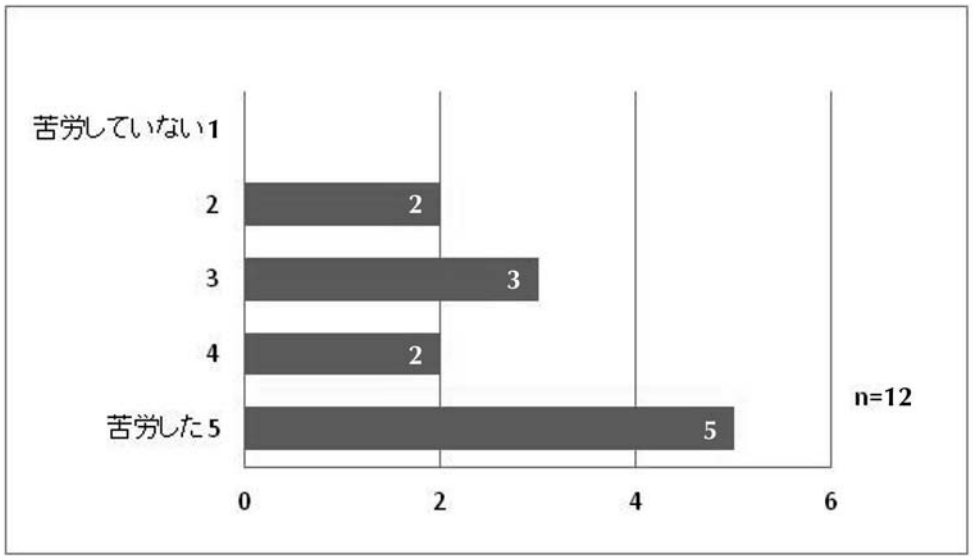



**図 12-2　課題の目的を決める**

③個別課題で使用する方法（アンケートや研修開催など）を決定する

方法を定める段階では、苦労していない 1 名、あまり苦労していない 3 名、どちらでもない 6 名、やや苦労した 2 名であった。

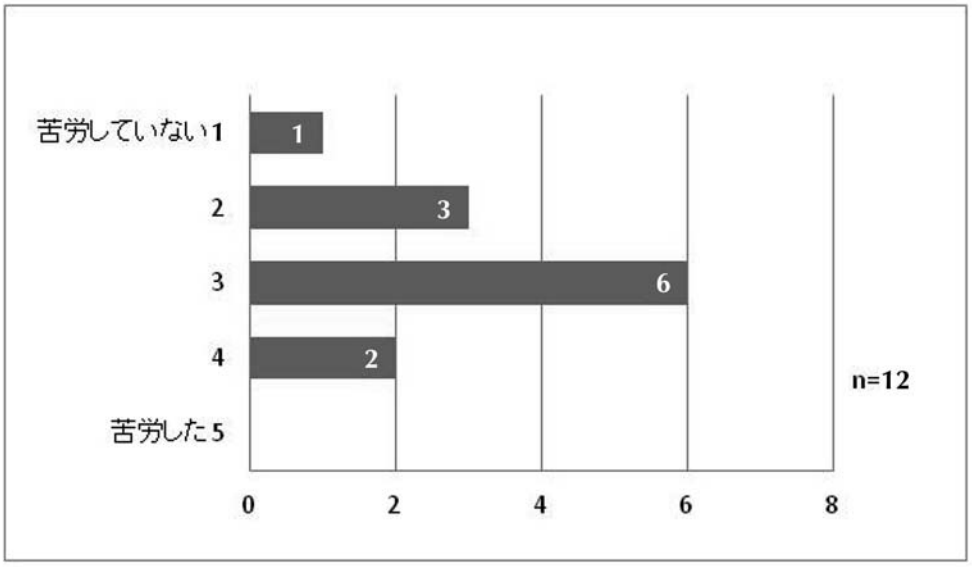



**図 12-3　個別課題で使用する方法**

④課題に取り組むための資料やアンケートの作成

課題に取り組むために必要な資料やアンケートの作成では、あまり苦労していない 2 名、どちらでもない 9 名、やや苦労した 2 名であった。

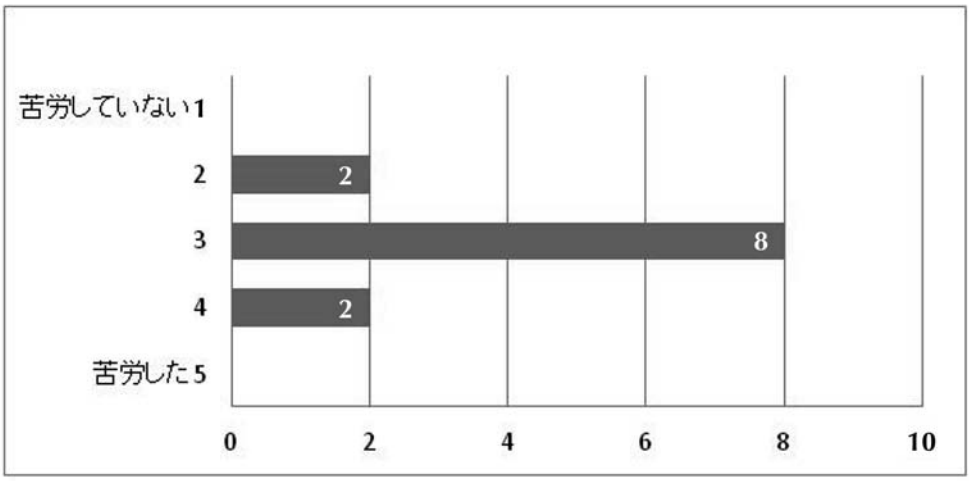



**図 12-4　課題に取り組むための資料やアンケートの作成**

⑤課題への協力部署・機関の根回し

関係部署への期間根回しについては、苦労していない 4 名、あまり苦労していない 4 名、どちらでもない 2 名、やや苦労した 2 名であった。

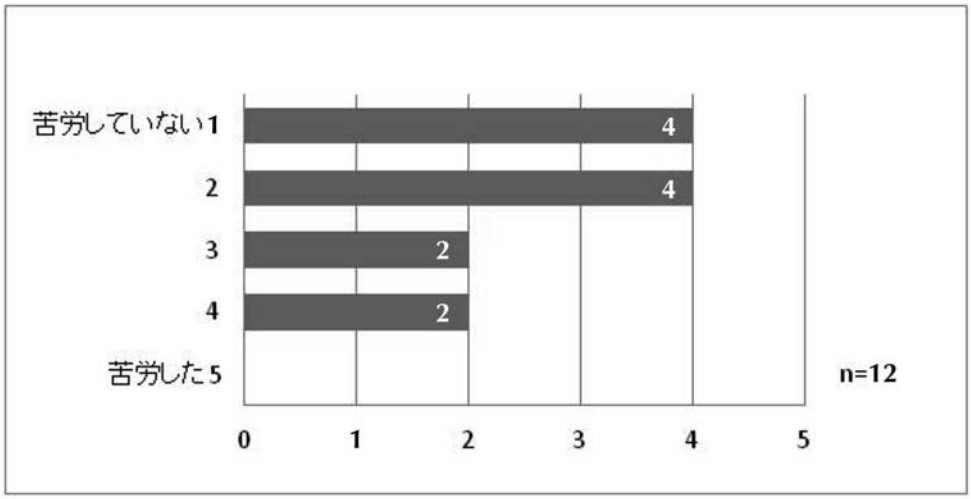



**図 12-5　課題に協力してもらう関係部署・機関の根回し**

⑥個別課題計画書の作成

個別課題計画書の作成では、苦労していない 1 名、あまり苦労していない 3 名、どちらでもない 4 名、やや苦労した 4 名であった。

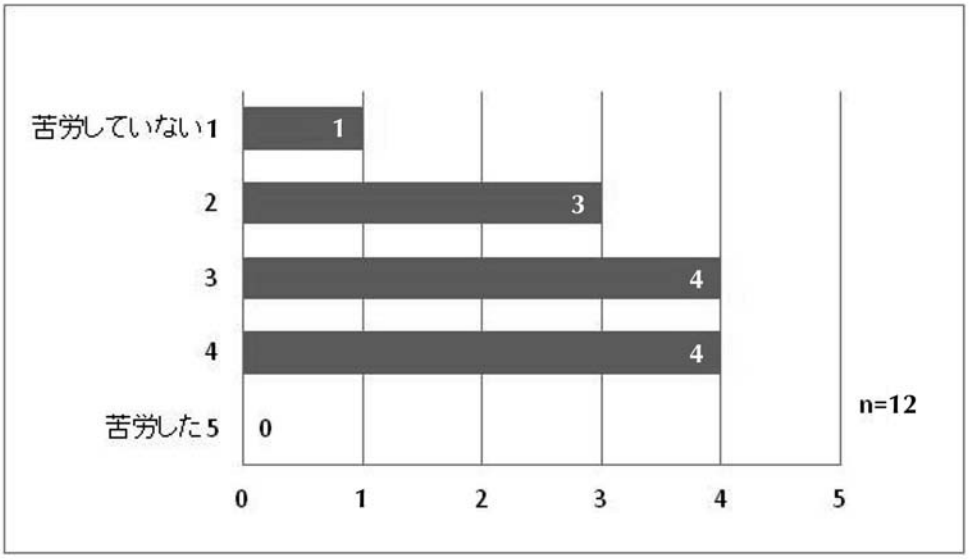



**図 12-6　個別課題計画書の作成**

(5) KCドリルの活用の程度

KCドリルを活用したかどうかでは、大いに活用した1名、活用した6名、どちらでもない3名、あまり活用していない2名であった。

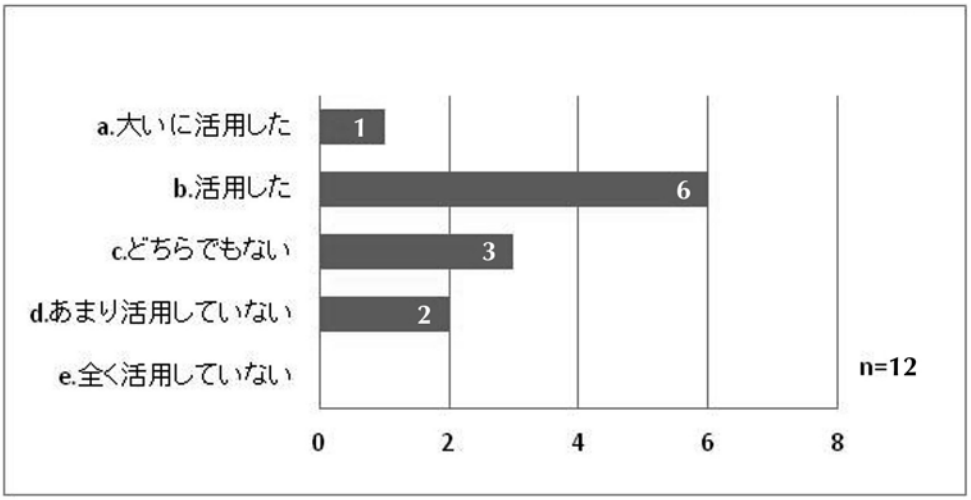



**図13　KCドリルをどのくらい活用したと思いますか**

## 4. 考察

本研究では、指導者養成研修のカリキュラム内で行われる「個別課題」について、課題の設定から実施する計画までをより整理してわかりやすく理解していくために、KCドリルを考案し、実際に使用することを試みた。

研修生からのアンケートの結果から、10個の課題を抽出するところという作業はおおよそ理解しやすかったようであるが、次の5つの側面から課題を1つに絞っていく過程では、どちらでもない、どちらかといえばわかりにくかったという回答がみられたことから、もう一度この過程を考えていく必要がある。研修生からは、「○・△・×の記号では、点数化できず決めかねてしまう」という意見や、1～3位になった者は、そもそもどれもやりたいもので選べない」と声が聞かれたため、基準をどのように定めたらよいのかということと、この段階で研修指導員と話しあう時間を設けて、研修者自らが説明しながら整理していく必要があると考えられた。

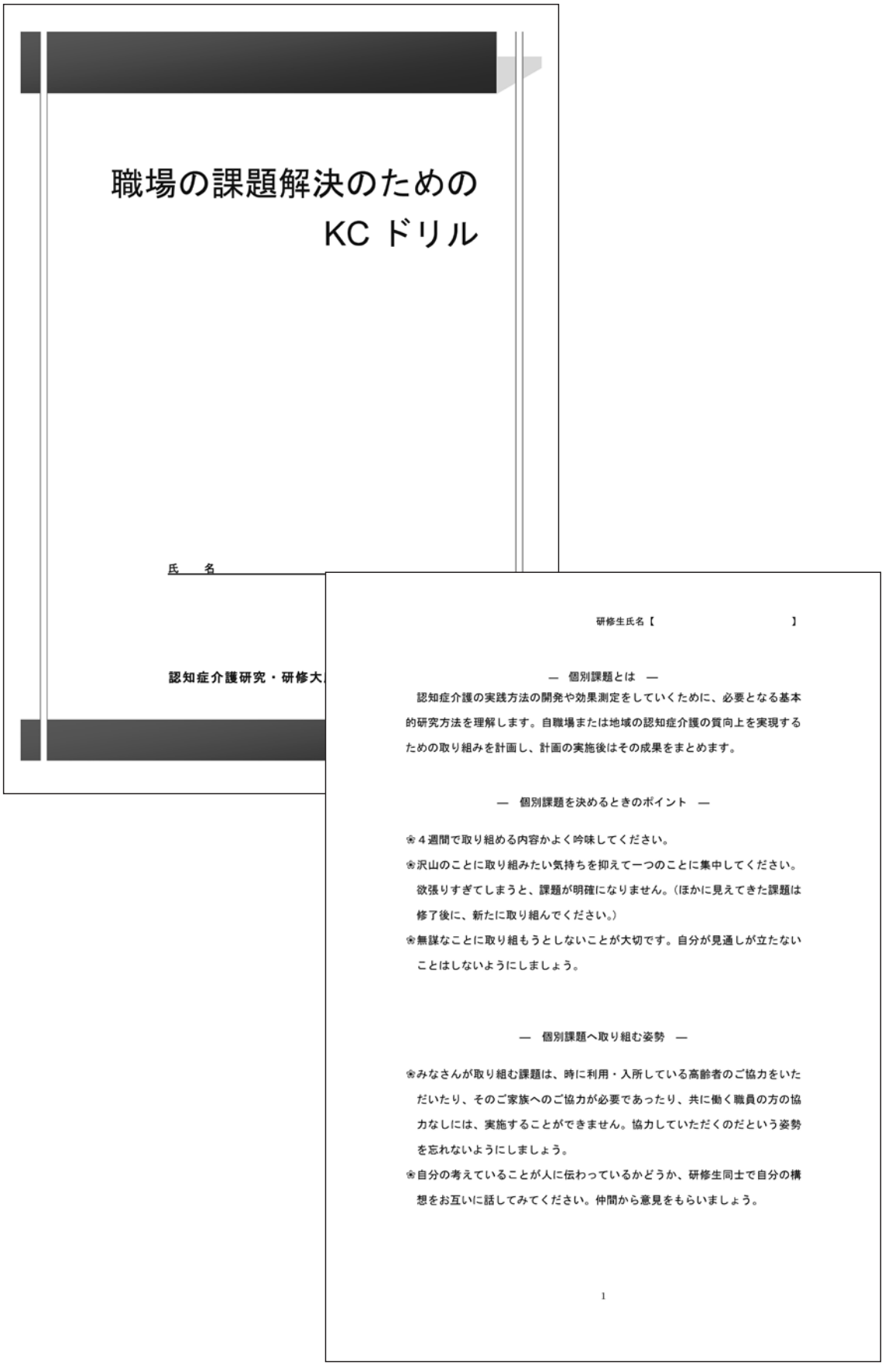
課題を設定することもさながら、目的を定めることにも研修生は苦労していることが分かった。何のために自分が取り組むのかということであるが、この過程は、「困っているから」「この状況はよくないから」という漠然とした意識から、明確な目的を設定していくという段階である。研究的手法を用いて現場の課題を解決していくことをこれまでにした経験がない研修生にとって、「何のために」と問われることは難しいが、「なぜよくないのか」、「どういう状況が良いと思うのか」など、ドリルだけでは深めていくことが難しい局面でもあるため、研修指導員や研修生同士で話をするなかで整理できるのかもしれない。研修生同士が互いに自分の課題について意見交換や質疑ができる場と時間がとれると、自分の課題がより明確になるのではないか。

KC ドリルをどのくらい活用できたのかという問いでは、どちらでもない、あまり活用していないという回答が見られた。この結果からは KC ドリルを使用しなくても課題が明確であり、個別課題の実施に向けた計画を立てられる研修生の存在や、課題を整理する段階でつまづいてしまい、自分で書きすすめることができなかった研修生の存在があると考えられた。前者にとっては、課題を 10 個抽出してから進めていく方法は、面倒な作業であり、なくてもよいものである。後者にとっては、はじめからかなり抽象度の高いまとまった課題の抽出を強いられているのではないかという見方もある。「○○なので××が必要」ではなく、例えば「フロアが雑然としている」、「職員から笑顔が見られない」など、普段感じていることを記していき、「なぜそのことがいけないのか」の問いに答えていくような形式も考えていく必要があるのではないか。

介護実践は、長年「勘と経験」が実践の裏付けになっていた。しかし、実践にも改善にもエビデンスが求められる時代となってきている。介護現場を今よりも良い状況にしていくために、指導者養成研修で学んだ研修生が、自分の職場の改善を一定の根拠と方法をもって変革していくことができことは、これからますます求められていく。

限られた準備期間の中で個別課題に取り組む時には、どういう順序で思考を展開していけばいいのか、後にもう一度別の課題で取り組む時が来た時に、振り返って支援の一助となるドリルを作っていきたい。

今後は、修正版を作成するとともに、実践現場で職場の課題解決に取り組めるツールの開発をしていきたい。



# 職場の課題解決のための
# KC ドリル

氏　名

認知症介護研究・研修大

研修生氏名【　　】

― 個別課題とは ―

認知症介護の実践方法の開発や効果測定をしていくために、必要となる基本的研究方法を理解します。自職場または地域の認知症介護の質向上を実現するための取り組みを計画し、計画の実施後はその成果をまとめます。

― 個別課題を決めるときのポイント ―

❀４週間で取り組める内容かよく吟味してください。
❀沢山のことに取り組みたい気持ちを抑えて一つのことに集中してください。欲張りすぎてしまうと、課題が明確になりません。（ほかに見えてきた課題は修了後に、新たに取り組んでください。）
❀無謀なことに取り組もうとしないことが大切です。自分が見通しが立たないことはしないようにしましょう。

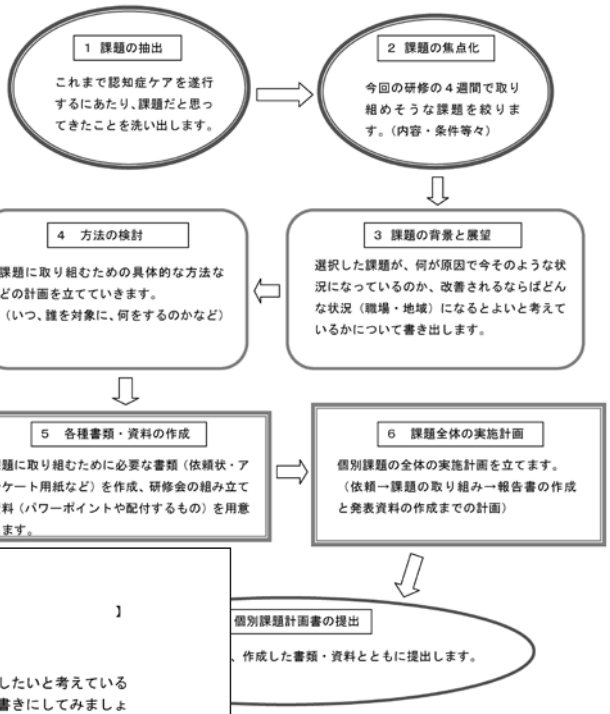
― 個別課題へ取り組む姿勢 ―

❀みなさんが取り組む課題は、時に利用・入所している高齢者のご協力をいただいたり、そのご家族へのご協力が必要であったり、共に働く職員の方の協力なしには、実施することができません。協力していただくのだという姿勢を忘れないようにしましょう。
❀自分の考えていることが人に伝わっているかどうか、研修生同士で自分の構想をお互いに話してみてください。仲間から意見をもらいましょう。

1

研修生氏名【　　】

## 全体構成




2

研修生氏名【　　】

1．今、あなたの事業所・地域で認知症ケアについて解決したいと考えている課題はどんなことですか？１０コ上げて具体的に箇条書きにしてみましょう。

例）ユニットケアごとに権限が与えられているに、その強みを活かしきれず創造性があまり発揮されていないので改善したい　。

※●●●●なので、××××が必要（したい）と書くとわかりやすいです。

①

②

③

④

⑤

⑥

⑦

⑧

⑨

⑩

3

研修生氏名【　　】

2．1．で挙げた１０コの課題は、４週間で取り組める課題でしょうか。次の５項目に対して、○、△、×で課題を評価してみてください。

| | ４週間以内でまとめられる | 多数の人の協力を必要とする | 必要な人から協力が得られる | 上司や事業所のニーズに沿っている（すでに職場で課題になっている） | この課題に取り組みたい |
|---|---|---|---|---|---|
| ① | | | | | |
| ② | | | | | |
| ③ | | | | | |
| ④ | | | | | |
| ⑤ | | | | | |
| ⑥ | | | | | |
| ⑦ | | | | | |
| ⑧ | | | | | |
| ⑨ | | | | | |
| ⑩ | | | | | |

４週間以内でまとめられる・・・・実施、分析、評価、報告書の作成を４週間以内でできますか。
多数の人の協力を必要とする・・・この課題に取り組むにあたって、より多くの人の協力が必要ですか。（職場の課題解決には、多くの人の協力を得て、参加してもらえるようなものがよいです）
必要な人から協力を得られる・・・必要な人から協力を得ることができそうですか。（例えば、他事業所・機関、ご利用者、家族などからの協力）
上司や事業所のニーズに沿っている・・・取り組む課題が
は、それに沿っている
員が認識していますか
この課題に取り組みたい・・・・自分がこの課題に取り組



研修生氏名【　　】

3．今回の個別課題で取り組めそうな順に順位をつけて、書いてください。

| |
|---|
| １位： |
| ２位： |
| ３位： |

⇩

１位になったものは、実現可能性が高いものですか。今回は個別課題ではこの１位になったものに決めましょう。

| **個別課題に取り組むこと（１位になったもの）** |
|---|
| |

4．あなたが選んだ課題が、現場で具体的にどのような不都合を生みだしているのか（左側）、その原因となる要因（右側）を箇条書きで書いてみましょう。

例）認知症の方の言動を静止させる声かけをする職員　→　認知症の理解が不足している

| 不都合な具体的状況 | 不都合を生じさせている要因 |
|---|---|
| | |

研修生氏名【　　】

5．課題を解決して、どんな職場になるとよいと思いますか。

7．そのために、今回どんな方法でこの課題を解決してみたいと思いますか。
下記の方法から選択してください。

□　アンケート調査
□　ヒアリング調査
□　研修会・勉強会の開催
□　職員間のディスカッション（BS 法、4 段階討論法などを用いた）
□　これまでの記録（相談記録・ケース記録）の分析
□　個別ケース検討
□　その他（　　）

8．上記の方法を使って具体的にどんなことを実施することを想定していますか。

◆対象となる人◆

◆実施する内容◆

6

研修生氏名【　　】

9．実施した結果はどのように表現しますか。現段階の構想を書いてください。
例）アンケートの自由記述は、カテゴリーを作って分類し傾向をまとめる。

※必要な場合には、まず、考えていることが実現できるような許可を得ておきましょう。

11．どのような結果（成果）となると思いますか。（結果の見通し）

12．この課題を終えたあとに残されている今後の課題は何がありますか。本課題を関連付けて書いてください。

7

研修生氏名【　　】

１３．下記のポイントに注意して、アンケート調査票や研修会資料の作成をしてみます。

◆アンケート用紙

□　見やすい文字の大きさで作成されていますか。

□　枚数が多すぎませんか。

□　自由記述で回答を求める項目が多すぎませんか

□　プライバシーに配慮されていますか。

□　アンケートの趣旨・回答期限などを書いた鏡文の作成はしましたか。

□　ダブルバーレル（ひとつの文で二つの内容を問う）の質問項目を作っていませんか。

□　アンケート項目は、あなたの課題の趣旨にきちんとあっていますか。

□　質問の順序が違和感なく流れていますか。

◆研修会資料

□　パワーポイントの文字は小さすぎませんか。

□　アニメーションを必要以上に使っていませんか。

□　一枚のスライドに文字ばかりがびっしり書かれていませんか

□　研修の目的や、今日の内容の大枠を最初に示してありますか。

□　重要な点がわかるような工夫がされていますか。

□　写真や図表などをうまく取り入れ視覚的に

か。

□　パワーポイントの枚数が多すぎませんか

8

研修生氏名【　　】

１４．個別課題の実施→分析→論文の作成までのスケジュールを立ててみましょう。

| 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 | 日 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ |
| ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ |
| ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ |
| ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ |
| ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ | ／ |

１５．必要な書類は全て作成できましたか

□ 個別課題への協力のお願い（依頼状や職場の方々へのお知らせ）
□ アンケートや勉強会開催のお知らせ
□ 実際に使用する資料
□ 【必要な人のみ】アンケートの回収に必要な箱や封筒
□ その他（　　）

１６．今回取り組む個別課題のテーマをつけてください。(40 文字以内)
　　テーマは、読んで何を、誰に、どんな方法で行うのかというのがわかる内容であることがよいといわれています。

9

研修生氏名【　　】

平成　　年　　月　　日（　）　受講№　　氏名

**個別課題計画書**

●**テーマ：**具体的に、取り組んだ課題がわかるようなテーマにする

●**はじめに：**なぜそのテーマをとりあげようと考えたか、きっかけ、動機、背景、目的
意義を書く

●**方法：**どのような方法で課題を解決しようとしたか、調査の対象者、調査期間、
倫理的配慮、分析方法を書く

●**予測される結果**

10

**KC ドリルを利用した個別課題への取り組みに関するアンケート調査**

本調査は、認知症介護指導者養成研修のカリキュラムのひとつである「個別課題」の取り組みでの KC ドリルの活用について実際に使用した皆様の意見をお聞きし、さらに改良していく際の手掛かりにすることを目的としています。

本調査は、記名式にて行われますが記載された内容が研修評価に反映されることはありません。

結果は、「個別課題」における KC ドリルの改良、およびその経過や成果を学会発表・学術雑誌に投稿することのみに使用いたします。

上記の主旨にご理解いただけましたら、以下の設問にお答えいただき、ご提出ください。ご協力よろしくお願いいたします。

（文責：汲田）

**氏　　名**：

## 1．KC ドリルについて

（1） 自分のテーマを決める際に、職場で課題となっていること（自分が課題だと思っていること）を 10 個抽出する作業がありましたが、この作業はあなたが課題を決める際に役に立ちましたか。

a.大いに役に立った
b.役に立った
c.どちらでもない
d.あまり役に立たなかった
e.全く役に立たなかった



（2）個別課題のテーマを決定するのに、4 週間で取り組める課題かどうかを 5 つの側面（4 週間以内でまとめられる、多数の人の協力を必要とする、必要な人から協力が得られる、上司や事業所のニーズになっている、この課題に取り組みたい）から検討することはあなたにとってわかりやすいものでしたか。

a.わかりやすかった
b.どちらかといえばわかりやすかった
c.どちらとも言えない
d.どちらかといえばわかりにくかった
e.わかりにくかった



（3）計画段階で、個別課題で取り上げたことを解決して、“こんな職場になるとよいな”と考えることはできましたか。

a.大いに考えた　b.考えた　c.どちらでもない
d.あまり考えていない　e.全く考えていない

（4）以下に掲げた個別課題の計画立案までのプロセスであなたが感じた苦労度を思い出して、5 段階で表してください。

| |
|---|
| 1．取り組む課題（テーマ）の決定 |
| 2．課題の目的を定める |
| 3．個別課題で使用する方法（アンケートや研修開催など）を決定する |
| 4．課題に取り組むための資料やアンケートの作成 |
| 5．課題への協力の関係部署・機関の根回し |
| 6．個別課題計画書の作成 |

（5）あなたは KC ドリルをどのくらい活用したと思いますか。

a.大いに活用した　b.活用した　c.どちらでもない
d.あまり活用していない　e.全く活用していない

（6）（5）で d.活用していない、e.全く活用していないと回答した方にお尋ねします。活用できなかった（活用しなかった）理由を教えてください。

## 2．個別課題完成までの研修部の指導について

（1） あなたの個別課題を計画する段階において、十分な指導が受けられたと思いますか。

a.十分受けられた　b.受けられた　c.どちらでもない
d.あまり受けられない　e.全く受けられない

（2） あなたの個別課題をまとめる段階において、十分な指導が受けられたと思いますか。

a.十分受けられた　b.受けられた　c.どちらでもない
d.あまり受けられない　e.全く受けられない

（3）あなたは、個別課題を完成させる上で研修部からのどのような指導があったらよいと思いますか。

ご協力ありがとうございました。

**平成24年度 認知症介護研究・研修大府センター研究報告書（研修部）**

**介護職のキャリア意識に関する調査研究**

**ケア現場の課題を自ら解決していくための方法に関する研究**
**－思考展開プロセスを明確にするツールの開発をめざして－**

発　行：平成25年3月
編　集：社会福祉法人　仁至会
認知症介護研究・研修大府センター
〒474-0037　愛知県大府市半月町三丁目294番地
TEL（0562）44-5551　　FAX（0562）44-5831
発行所：常川印刷株式会社
〒460-0012　名古屋市中区千代田二丁目18番17号
TEL（052）262-3028　　FAX（052）262-1085