

主体的に学ぶ介護福祉士の 職業的アイデンティティ形成過程に関する研究

A study of the developmental process of the professional identity by certified care workers

渡 邊 泰 夫, 笠 原 幸 子

Watanabe Yasuo, Kasahara Sachiko

抄録

〔目的〕主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティの形成過程を明らかにすることを目的とする。〔方法〕主体的に学ぶ介護福祉士6人の協力を得てLife-line Interview Methodに基づく半構造化面接を行い、M-GTAを用いて分析した。〔結果〕主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティ形成過程は、《省察の深化に伴う葛藤》《“如何に自分で勉強するか”》《介護福祉研究を介した“やればできる感覚”の高まり》《職業的アイデンティティの探求》《社会福祉実践者という職業的アイデンティティへの帰結》という5カテゴリーから構成された。〔結論〕専門職制度を超越した職業的アイデンティティの形成には隣接領域の資格取得に関連した学びが重要でありながらも、単なる資格取得ではなく“ふりかえり”が契機となっていることが示唆された。

キーワード：介護福祉士、職業的アイデンティティ、M-GTA

1. はじめに

人口減少が続く超高齢社会において介護福祉士に求められる期待は大きく、2010年に厚生労働省はキャリアパス要件の具体的内容を発表し、事業者団体である日本在宅介護協会、日本生活協同組合連合会、特定施設事業者連絡会、全国社会福祉施設経営者協会、全国老人福祉施設協議会、全国老人保健施設協会、日本慢性期医療協会の7団体がキャリアパスモデルを厚生労働省のサイトに公表した¹⁾。さらに、厚生労働省は介護職員の定着を促進すべく介護職員処遇改善加算の取得を事業者に呼びかけているが、約30%の事業所が最高ランクである加算（Ⅰ）¹⁾を取得していない。そのうち、69.8%の事業者がキャリアパス要件（Ⅰ）を満たすことが困難と考えており、その理由を問うと「介護職員のみを加算の対象としているため、職種間の賃金バランスがとれなくなるため」が73.6%を占めていることを明らかにしている²⁾。つまり、介護職員のみを対象とした処遇改善であるから、事業所内の他の職種の不満感を危惧して加算取得を躊躇していると推測される。一方、介護事業者の50.9%が「今

の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」と感じていることや、介護労働者の41.5%が「仕事内容の割に賃金が低い」と感じていること、介護職員の平均月給が208,162円であるのに対し、介護支援専門員の平均月給が255,264円であることを介護労働安定センターは明らかにしている³⁾。また、現在就業している介護支援専門員の59.3%が介護福祉士を基礎資格としている実態を日本介護支援専門員協会は明らかにしており⁴⁾、介護福祉士から介護支援専門員へ移行することが主流となっていると言えよう。また、厚生労働省においては「介護・福祉サービス・人材の融合検討チーム」が設置され、准看護師や保育士との統合資格が検討されている⁵⁾。

このような社会的背景の中、秋山は社会福祉専門職の職業的アイデンティティについて「自らの職業的同一性が拡散してしまっている状態」を指摘し、介護福祉士と保育士は独自の業務内容を持っているとしながらも「社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、保育士の四国家資格が成立している中で、医療ソーシャルワーカーを加えた、総合的な統一資格への道を探る必要性」を示唆している⁶⁾。アイデンティティの研究はエリクソンに端を発し⁷⁾、現在は青年期のみならずライフサイクル全体の発達課題と考えられ、「個としてのアイデンティティ」と「関係性に基づくアイデンティティ」の両面からアイデンティティの発達をとらえる視点が注目されている⁸⁾。さらに職業人としてのアイデンティティに注目した職業的アイデンティティの研究へと発展し、前田は専門家の職業的アイデンティティ形成の研究に必要な視点として、学ぼうとする力のレディネス・学びのなかのモデリング・学ぼうとする意欲の3つの視点を挙げている⁹⁾。対人援助職における職業的アイデンティティの知見は看護学において最も多く蓄積されており、グレッグは看護師が職業的アイデンティティを確立するプロセスを帰納的に明らかにし、領域密着型中範囲理論として提唱している¹⁰⁾。さらに看護職における職業的アイデンティティ尺度も数多く開発され^{11) 12) 13) 14) 15)}、看護師の職業的アイデンティティの発達過程が検討されている^{16) 17) 18) 19)}。一方、介護福祉士を対象とした職業的アイデンティティの知見は乏しい^{20) 21)}。

そこで本研究は、主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティの形成過程を明らかにすることを目的とする。

2. 研究方法

1. 操作的定義

主体的に学ぶということには多様なとらえ方があるが、佐伯は近代の“学習”の土台に“学び”があると指摘している²²⁾。溝上は、課題依存型の主体的学習・自己調整型の主体的学習・人生型の主体的学習の三層から成る“主体的な学習スペクトラム”を示し、これら三層の“主体的学習”を網羅するものが“主体的な学び”であるとして、“主体的な学び”を「学ぶこと

に興味や関心を持ち、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら、見通しを持って粘り強く取り組み、自己の学習活動をふり返って次に繋げる学び」と定義している²³⁾。そして、児玉と深田は“企業就業者の職業的アイデンティティ”を「職業領域における自分らしさの感覚」と定義している²⁴⁾。

本研究においては、溝上による“主体的な学び”の定義と児玉と深田による“職業的アイデンティティ”の定義を援用し、“主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティ形成過程”を「介護福祉士として学ぶことに興味や関心を持ち、自己の学習活動をふりかえって次に繋げ、自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら見通しを持って粘り強く取り組むことによって、職業領域における自分らしさの感覚を形成する過程」と定義する。

2. 分析焦点者

本研究における分析焦点者は、先述の主体的に学ぶ介護福祉士である。具体的には以下の3条件を設定した。第1条件として、2015年1月時点で、介護支援専門員等介護福祉士の隣接領域の資格を所持していること。第2条件として、2015年1月時点で福祉職としての経験年数が10年以上であること。この条件は、エリクソン²⁵⁾によって提唱され、松尾ら²⁶⁾が実証した“熟達者の10年ルール”の知見、シャインが専門性の確立や長期キャリア計画の形成を課題とする“キャリア中期～キャリア中期の危機”を25歳～45歳に設定しているという知見²⁷⁾に従った。第3条件として、自ら進んで介護福祉研究を行い日本介護学会等で発表していることとした。これらの条件は、経験から学びプロフェッショナルへ成長するためには、高い目標に挑むストレッチ系の力、よく考え振り返るリフレクション系の力、やりがいや意義を感じるエンジョイメント系の力が必要であるという松尾の指摘に従った²⁸⁾。介護福祉研究は介護福祉実践者にとってストレッチ系の力を要する高い目標であり、その過程でリフレクション系の力が求められ、自ら進んで行っているというエンジョイメント系の力を発

表 1. 分析焦点者の個人属性

分析焦点者	福祉職経験年数	現職	所持資格	業績
A	14 年	特養 介護課長	介護支援専門員 社会福祉士	第 12 回日本介護学会にて研究発表
B	13 年	法人本部 地域福祉課長	介護支援専門員 社会福祉士	第 12 回日本介護学会にて研究発表
C	17 年	特養 副主任生活相談員	介護支援専門員	第 12 回日本介護学会にて研究発表
D	20 年	特養 介護支援専門員	介護支援専門員	第 13 回気づきを築くユニットケア全国実践者セミナーにて実践報告
E	16 年	老健 介護支援専門員	介護支援専門員	第 10～12 回日本介護学会にて研究発表
F	14 年	老健 介護職員	介護支援専門員	第 10～12 回日本介護学会にて研究発表

揮していると言える。3条件を満たすことが豊かなデータを得るためには必要であると判断した。
分析焦点者の6名は何れも上記の3条件を満たしている。

3. 調査方法

ライフラインを刺激材に用いたフォーカスグループ半構造化面接を分析焦点者A～Eに、追加データの収集として、ライフラインを刺激材とした個別インタビュー半構造化面接を分析焦点者Fに行った。

ライフラインとは、転機の研究を行ったブラマーにより用いられた方法で、時間の経過に関連したインタビューの認知の変化を捉えることに有効であるとされている。具体的には、横軸は人生のある時点からある時点までの時間経過、すなわち“年齢”を表し、縦軸は研究目的に応じた気分や自尊感情など、特定の感情や認知の変化を表す。このような図を事前にインタビューに作成してもらい、この図を視覚的刺激材料としてインタビューする方法を「ライフライン・インタビュー・メソッド (Life-line Interview Method:LIM)」と呼ぶ²⁹⁾。このプロセスを経ることによって、インタビューは事前にインタビュー内容に関するふりかえりを行っているため、良質なデータ収集に有効とされている。

本研究の分析テーマは、主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティ形成過程であるから、縦軸は専門職としての発達に不可欠な“やればできる感覚”とした³⁰⁾。職業的アイデンティティの形成に影響を与えたエピソードについて、やればできる感覚を主観的に評価し、現在に至るまでの図とした実例が、図1の分析焦点者Bのライフラインである。分析焦

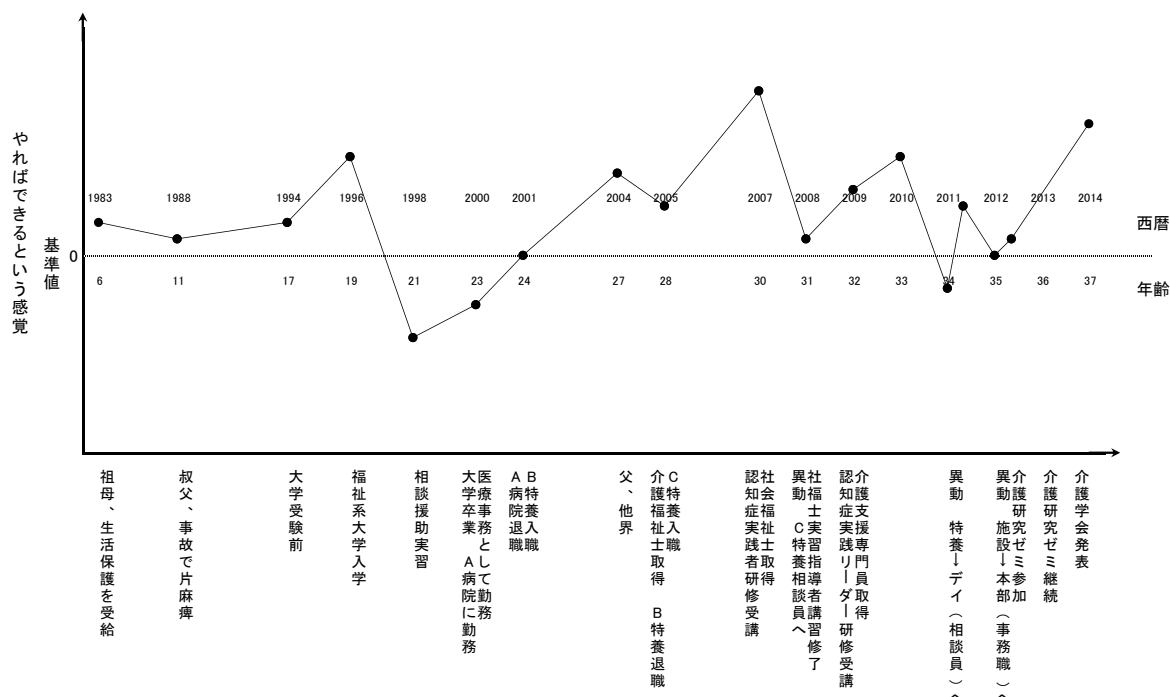


図1. 分析焦点者Bのライフライン

点者 B は、職業的アイデンティティの形成には家族のエピソードが影響していると考え、それらのエピソードを記述していた。

4. 調査実施期間と調査内容

2015 年 1 月 17 日と 2015 年 3 月 7 日に調査を行った。調査上の問いかけは、第 1 に、複数の資格が実際の支援にどのように活かされたか。第 2 に、複数の資格が自分のキャリアにどのような影響を与えたか。第 3 に、複数の資格取得以外の出来事で自分のキャリアに影響を与えたと思うこと。第 4 に、どのような仕事内容に変わろうとも働く上で大切にしていること。第 5 に、今後のキャリア形成に関する展望、これらについて問いかけた。

5. 倫理的配慮

調査の実施に際しては、調査対象者へ調査目的およびインタビューの録音による記録、本調査に不同意であっても不利益が生じないこと等を含む説明を口頭と文書で行い、承諾書として文書による協力の合意を得た。調査データの取り扱いに際しては対象者のプライバシー保護に留意し、データ管理責任者を定めて一元的に管理を行った。なお、本調査は日本介護福祉学会の研究倫理指針に従って調査を実施した。

6. 分析方法

分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下 M-GTA）を用いた³¹⁾。分析方法に M-GTA を採用した理由は、分析焦点者がヒューマンサービス領域にあたる介護福祉士であり、介護福祉士と利用者、介護福祉士と他の専門職、同職種の介護福祉士間などにみられる社会的相互作用に関係していること、介護福祉士が主体的に学び続けることによって職業的アイデンティティを形成する過程を捉え、その仮説的モデルの提示を試みることで、そのためには、コンパクトなインタビュー調査に適していながら、説明力があり予測にも有効な動態理論とされる M-GTA が適していると判断した。

分析は M-GTA の手順に従い、トランスクリプトを作成後、分析テーマである「職業的アイデンティティの形成過程」と分析焦点者である「主体的に学ぶ介護福祉士」の視点からデータに着目し、概念名・定義・具体例・理論的メモから構成される分析ワークシートを用いて分析の最小単位である概念を生成した。生成した概念間の関係性ならびに類似例、対極例を同時並行的に考察しながら、複数の概念から構成されるカテゴリーを生成し、分析を継続しても新たに重要な概念が生成できず、概念やカテゴリーが論理的に関連付けられまとまった段階であると判断できる理論的飽和化に達した段階で、分析結果全体を表す結果図を示し、分析結果を確認するためにはほぼ生成した概念とカテゴリーのみで簡潔に結果を文章化するストーリーラインにまとめた。

このように、インタビューの経験的事実を再構成したうえで考察することにより、新た

な知見の創出を試みた。

7. 信憑性の確保

インタビューデータから導出されるグラウンデッド・セオリーの信憑性を確保するため、分析内容のチェックを共同研究者とともにやり、質的研究に詳しい研究者によるスーパービジョンを受けた。さらに分析焦点者である6名全員にストーリーラインと結果図をもって研究者の解釈を説明し、自身の実践経験に照らして違和感がないかという意見聴取を行った。その結果をもって解釈を微調整し、最終的に分析焦点者全員から自らの実践経験に照らして違和感はなく、本研究のグラウンデッドセオリーをもって自らに生じた動きを理解したとの見解を得た。

3. 結果

1. 分析結果の概要

最終的に17の概念に支持される5カテゴリーを確定した。カテゴリーは《 》、概念は〈 〉、「 」内はインタビューの語りであり、その中に示すアルファベットA～Fは6名の分析焦点者を意味する。なお、()は研究者による補足である。

1) カテゴリー1《ふりかえりの深化に伴う葛藤》

《ふりかえりの深化に伴う葛藤》は、ふりかえりが深まるほど、自らの課題の重層的構造を認識し葛藤も深まることであり、以下の3概念によって構成した。

概念1〈脆弱な職業的アイデンティティへの直面〉は、脆弱な職業的アイデンティティの自分に気づくことであり、「C：看護補助員みたいな働き方をしていた自分に～中略～（実習生から）介護福祉士は看護の資格ですか、福祉の資格ですか、最初に聞かれたときに、答えられへんかって…」等の語りに基づき生成した。

概念2〈自分の考えを明らかにするが故の孤立化〉は、研修等で得た知識を基に専門職としての意見を述べるが故に、研修等への参加が乏しい集団では少数派になることであり、「A：あの人、すごく勉強が好きな人みたいな見方をされて。特別な人扱いされたりもするので…」等の語りに基づき生成した。

概念3〈目的意識の揺らぎ〉は、自信を失うことで目的意識が揺らぐことであり、「E：うまくいってる時はいいんですけど、そうでなくなると、（自分の）自己実現のために利用者がおられるのか、ご利用者のために（ケアした結果、自分の）自己実現があるのかって悩みますね」等の語りに基づき生成した。

これらのデータから、“ふりかえり”によってエリクソンのいうアイデンティティ拡散³²⁾に陥り、介護福祉士としての職業的アイデンティティ危機を自覚していると解釈した。

2) カテゴリー2《“如何に自分で勉強するか”》(in-vivo 概念)ⁱⁱ⁾

《“如何に自分で勉強するか”》は、主体的に学び理論と実践を結び付けることであり、以下の3概念によって構成した。

概念4〈ロールモデルを介した学習意欲の向上〉は、他者の長所を認め、自分も努力する動機づけを高めることであり、「C：他の人が頑張ってはるところとか、自分にはないものを持ってはることに気付くと、負けたらあかん、みたいな気持ちになる」等の語りに基づき生成した。

概念5〈他者を媒介としたふりかえり〉は、重要な他者の振る舞いを見て自らの振る舞いをふりかえることであり、「D：夫が仕事をしている姿勢を見て、私あの時、間違ってたのかなとか。仕事の話は家ではしないんですけど。なんかそういうの影響を受けたりする」等の語りに基づき生成した。

概念6〈対話的で深い学びの志向〉は、教える者と教えられる者という固定的関係ではなく、共有した課題を批判的に熟考して協働的な学びを志向することであり、「D：技術のことやってるのにこんな本持ちながら、書きながら、身に付くわけないやん～中略～講師もたくさん動いて、受講生もたくさん動いて（中略）楽しかったから覚えてる」等の語りに基づき生成した。

これらのデータから、自らの実践の“ふりかえり”を継続することで経済産業省のいう“前に踏み出す力”が育まれていると解釈した³³⁾。

3) カテゴリー3《介護福祉研究を介した“やればできる感覚”の高まり》

《介護福祉研究を介した“やればできる感覚”の高まり》は、実践者自身が研究という手段を用いてよりよいケアを実現できると感じることであり、以下の3概念によって構成した。

概念7〈創造的ケアの志向〉は、介護福祉研究を行うことで、介護福祉士としての創造的ケアを志向することであり、「F：研究っていう方法で自己表現をできる～中略～作業をこなすだけではなくアートとして生み出していく、しかも一方的じゃなくってお互いの中でね」等の語りに基づき生成した。

概念8〈個別的視点の強まり〉は、介護福祉研究を行うことで、介護福祉士として、利用者に対する個別的視点が強まることであり、「F：介護福祉士として上昇気流に乗っている時って、もっと利用者さんをこういう風に見てあげなあかん（中略）ていう思いに溢れてる」等の語りに基づき生成した。

概念9〈ケア従事者のケア〉は、ケア従事者もケアの対象として認識することであり、「F：みんなが働き易くて、幸せな気持ちで出来るだけ利用者さんに関われるような環境を作る」等の語りに基づき生成した。

自らの抑圧された状況を認識して、主体的にその状況を変革していくプロセスをフレイレは“意識化”と命名した³⁴⁾が、これらのデータから介護福祉研究を通して、フレイレの言う“意識化”が促進されていると解釈した。

4) カテゴリー4《職業的アイデンティティの探求》

《職業的アイデンティティの探求》は、職業的アイデンティティの危機を認識して再び確立すべく探求することであり、以下の1概念によって構成した。

概念10〈介護福祉実践者という職業的アイデンティティの問い直し〉は、自らの職業的アイデンティティを改めて問い直すことであり、「C：介護福祉士ってなんやろうって、また考えて、勉強する」等の語りに基づき生成した。

このようなデータから、岡本のいうアイデンティティの再吟味と再方向付けがなされており³⁵⁾、専門職とは如何なるものかという“ふりかえり”であると解釈した。

5) カテゴリー5《社会福祉実践者という職業的アイデンティティへの帰結》

《社会福祉実践者という職業的アイデンティティへの帰結》は、資格によって切り分けした専門職制度を超越し、社会福祉実践者という統合的な職業的アイデンティティへ帰結することであり、以下の5概念によって構成した。

概念11〈直接的な社会福祉実践〉は、自らを媒介として、職員や利用者に対して直接的に生活支援することであり、「A：直接、職員さんとも関わっていきたいし、入居者さんとも関わっていききたい」等の語りに基づき生成した。

概念12〈間接的な社会福祉実践〉は、人材の育成に携わることによって、利用者に対して間接的に支援することであり、「B：今は人材の育成を一法人の中でやってるけど、もっと地域の養成校だとか、他の法人とも手をつないで人を育成することができないだろうか～中略～そんなシステムだとか仕組みだとかいうところに、力を注ぎたい」等の語りに基づき生成した。

概念13〈資格に関連した複眼的視座の獲得〉は、隣接領域の基礎知識をもって、複眼的に課題を捉える視座を獲得することであり、「F：別な視点を与えてくれるのが介護支援専門員としての自分のキャリア」等の語りに基づき生成した。

概念14〈学際的視座の獲得〉は、隣接する学問領域を学習することによって多角的に捉える視座を獲得することであり、「D：支援に活かされたっていうのは、資格を取ったその後いかに勉強したか～中略～結びつけるとしたら介護福祉士を持っていたからいろんな研修に参加できたのかな～中略～運動学だったり、医療だったり…」等の語りに基づき生成した。

概念15〈揺るぎない目的意識〉は、資格に基づく職業的アイデンティティを超えて、利用者のより良い状態の実現を目指すという目的意識が揺るがないことであり、「D：介護福祉士がやっても、ケアマネジャーがやっても、いいじゃないその人がよりよく生きていければ…」等の語りに基づき生成した。

これらのデータから、統合的な職業的アイデンティティへ軌道修正することで職業的アイデンティティは再び安定し、岡本のいうアイデンティティが再び確立する状態に達したと解釈した³⁶⁾。

2. 結果図

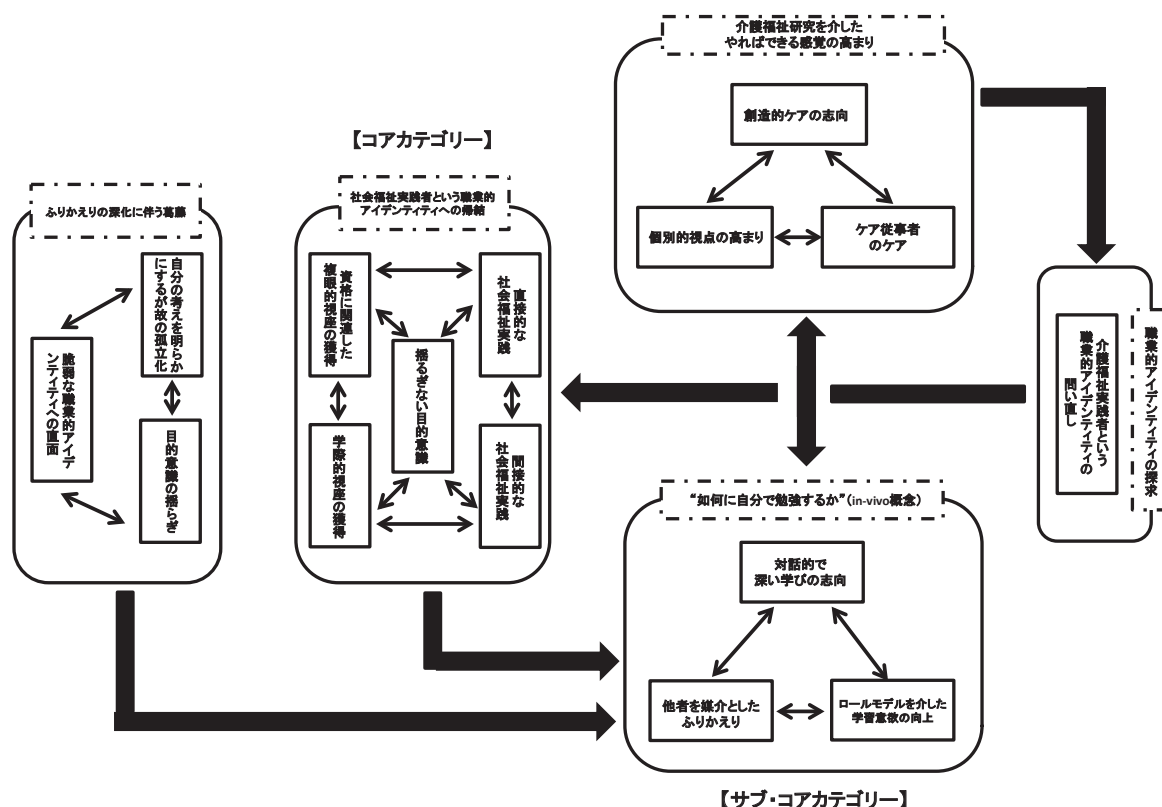


図2. 主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティ形成過程を表す全体構造図

3. ストーリーライン

主体的に学ぶ介護福祉士も実践を重ねる中で、〈脆弱な職業的アイデンティティへの直面〉〈自分の考えを明らかにするが故の孤立化〉〈目的意識の揺らぎ〉を感じながら《ふりかえりの深化に伴う葛藤》に苛まれていた。そのような状況にあっても、〈ロールモデルを介した学習意欲の向上〉〈他者を媒介としたふりかえり〉〈対話的で深い学びの志向〉をもって《“如何に自分で勉強するか”》と主体的に学び続けていた。そして、〈創造的ケアの志向〉〈個別的視点の強まり〉〈ケア従事者のケア〉によって《介護福祉研究を介した“やればできる感覚”の高まり》を経験していた。〈介護福祉実践者という職業的アイデンティティの問い直し〉によって改めて《職業的アイデンティティの探求》を行い、〈直接的な社会福祉実践〉〈間接的な社会福祉実践〉〈資格に関連した複眼的視座の獲得〉〈学際的視座の獲得〉〈揺るぎない目的意識〉を持つ自分に気づき《社会福祉実践者という職業的アイデンティティへの帰結》へと達していた。これらの概念は一方向にだけでなく、逆流したりしながら循環し、その内実を豊かに醸成していた。

4. 考察

スーパーらが、成人の職業的発達課題の共通要因は直面しなければならない課題に気づく「自覚」と指摘しているように³⁷⁾、介護福祉士としての職業的アイデンティティの形成には“ふりかえり”が契機になっていると考えた。前田のいう専門家の職業的アイデンティティ形成の研究に必要な視点（学ぼうとする力のレディネス・学びのなかのモデリング・学ぼうとする意欲）に基づいて考察すると³⁸⁾、主体的に学ぶ介護福祉士は、“学ぼうとする力のレディネス”すなわち学習行動のレディネスが既に高く、自らロールモデルを獲得して実践をふりかえることによって“学びのなかのモデリング”を行っていると考えた。さらに“学ぼうとする意欲”は、レイブとウェンガーが社会的な実践共同体への参加の度合いを増すことが学習であると論じているように³⁹⁾、介護福祉研究を行う仲間という共同体への参加を通して、職業的アイデンティティを改めて探求して学んでいると考えた。広井が、医学モデル・予防／環境モデル・心理モデル・生活モデルそれぞれの領域を越境してクロスオーバーする広義のケア論を示しているように⁴⁰⁾、主体的に学ぶ介護福祉士は社会福祉実践者という専門職制度を超越した職業的アイデンティティに達していた。これには隣接領域の学びが重要でありながらも、“ふりかえり”が契機となって職業的アイデンティティの形成に至ると考えた。

おわりに

主体的に学ぶ介護福祉士の職業的アイデンティティ形成過程は、《省察の深化に伴う葛藤》《“如何に自分で勉強するか”》《介護福祉研究を介した“やればできる感覚”の高まり》《職業的アイデンティティの探求》《社会福祉実践者という職業的アイデンティティへの帰結》によって構成されていた。職業的アイデンティティの形成には隣接領域の学びが重要でありながらも、“ふりかえり”が契機となっていることが示唆された。

本研究の限界として、分析焦点者は全て介護福祉研究の経験者であり職業的アイデンティティの形成に介護福祉研究が大きく関連する分析結果となった。介護福祉研究の経験の有無によって職業的アイデンティティの形成に相違があるのか明らかにする必要がある。さらに、職業的アイデンティティの形成には“ふりかえり”が契機となっていることを示唆したが、いつどのようにふりかえるのか、その内実を明らかにするには至らなかった。さらなる研究が求められる。

謝辞

本研究にご協力いただいた浅井ゆかり様、寺元純太郎様をはじめ、6名の調査にご協力くださった方々に感謝申し上げます。

注

i) 介護職員処遇改善加算（Ⅰ）

介護職員処遇改善加算は、加算（Ⅰ）～加算（Ⅳ）までの4段階に分かれている。最高ランクである加算（Ⅰ）は、キャリアパス要件（Ⅰ）及びキャリアパス要件（Ⅱ）に加えて職場環境等要件を満たす場合に、介護職員一人当たり月額 27,000 円相当が加算される。

キャリアパス要件（Ⅰ）とは、介護職員の職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件、賃金体系について定め、全ての介護職員に周知していることである。

キャリアパス要件（Ⅱ）とは、介護職員の資質向上のため計画を策定し、研修の実施または研修の機会を確保し、全ての介護職員に周知していることである。

職場環境等要件とは、職場環境等の改善（賃金改善を除く）を実施し、全ての介護職員に周知していることである。

ii) in-vivo 概念

インタビューによって語られた言葉をそのまま概念名に用いること。データに基づいた（Grounded-on-data）分析では、インタビューによって語られた言葉をそのまま概念名に用いても良いとされている。ただし、一人のインタビューの語りのみを説明するのではなく、他の類似例をも説明する幅を持った言葉である必要がある。本研究においては、他のインタビューに分析結果の意見聴取を行い“如何に自分で勉強するか”は違和感のない概念名であり、自分の経験にも当てはまるとの承認を得ている。

引用・参考文献

- 1) 厚生労働省：キャリアパスモデルの公表等について
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/10/tp1023-1.html>.2017.11.15)
- 2) 厚生労働省：平成 28 年度介護従事者処遇状況等調査の概要
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/17/index.html>.2017.11.15)
- 3) 介護労働安定センター：「平成 28 年度介護労働実態調査の結果」
(<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>.2017.11.15)
- 4) 日本介護支援専門員協会：「介護支援専門員をめぐる現状と課題」
(<https://www.jcma.or.jp/siryou2%20%20caremanagerssitukoujyoutokonngonoarikatanikannsurukentoukai.pdf>.2017.11.15)
- 5) 厚生労働省：「塩崎大臣閣議後記者会見概要」
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000082683.html>.2017.11.15)
- 6) 秋山智久：社会福祉専門職の研究，253，ミネルヴァ書房，京都，（2007）.
- 7) ERIK H. ERIKSON：Childhood AND Society, 17-380, NORTON, New York（1950）.
- 8) 宗田直子・岡本祐子：「個」と「関係性」からみたアイデンティティ研究の動向と展望——発達早期における「個」と「関係性」の起源に着目して——，広島大学心理学研究，6：223-242（2006）.

- 9) 前田智香子：専門家の職業的アイデンティティ形成の研究に必要な視点. 関西大学文学部心理学論集, 3: 5-14 (2009).
- 10) グレック美鈴：看護師の職業的アイデンティティに関する中範囲理論の構築. 看護研究, 35 (3): 196-204 (2002).
- 11) 波多野梗子・小野寺杜紀：看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化. 日本看護科学会誌, 16 (4): 21-27 (1993).
- 12) 岩井浩一・澤田雄二・野々村典子・他：看護職の職業的アイデンティティ尺度の作成. 茨城県立医療大学紀要 6: 57-67 (2001).
- 13) 藤井恭子・野々村典子・鈴木純恵・他：医療系学生における職業的アイデンティティ尺度の分析. 茨城県立医療大学紀要 7: 131-142 (2002).
- 14) 佐々木真紀子・針生亨：看護師の職業的アイデンティティ尺度 (P I S N) の開発. 日本看護科学会誌, 26 (1): 34-41 (2006).
- 15) 根岸薫・麻原きよみ・柳井晴夫：行政保健師の職業的アイデンティティ尺度の開発と関連要因の検討. 日本公衆衛生雑誌, 57 (1): 27-38 (2010).
- 16) 波多野梗子・小野寺杜紀：看護学生および看護婦の職業的アイデンティティの変化. 日本看護科学会誌, 16 (4): 21-27 (1993).
- 17) 安藤祥子・内海滉：看護学生の職業的同一性. 名古屋大学医療技術短期大学部紀要, 5: 133-143 (1993).
- 18) 土屋八千代：看護学生の職業的同一性地位とストレス対処行動の経年的変化. 南九州看護研究誌, 3 (1): 1-10 (2005).
- 19) 小藪智子・黒田裕子・合田友美・他：看護学生の職業的アイデンティティ形成に関する研究 (第二報). 埼玉県立医療短期大学紀要 27: 25-29 (2007).
- 20) 三好昭子・三好力：質的・量的心理——社会的アイデンティティ接近法を用いたアイデンティティ研究の展開：介護福祉士養成校卒業後の変化についての縦断的研究. 帝京大学短期大学紀要 35: 107-118 (2015).
- 21) 森永夕美・江川美由紀・後藤多美子：イベントを通して見えた介護福祉士のアイデンティティ. 京都短期大学紀要, 37 (1): 51-56 (2009).
- 22) 佐伯胖：「学習」と「学び」の関係. (佐伯胖監修, 渡部信一編纂)「学び」の認知科学事典, 37-38, 大修館書店, 東京 (2010).
- 23) 溝上慎一：主体的学習とは——そもそも論から「主体的・対話的で深い学び」まで. (2017). ([http://smizok.net/education/subpages/a00019 \(agentic\). html](http://smizok.net/education/subpages/a00019%28agentic%29.html), 2017.11.15)
- 24) 児玉真樹子・深田博己：生産性に関連する態度や行動に及ぼす職業的アイデンティティの影響. 広島大学心理学研究 6: 19-25 (2006).
- 25) Ericsson, K. A; Lehmann, A.C : EXPRT AND EXCEPTIONAL PERFORMANCE: Evidence of Maximal Adaptation to Task Constraints. Annual Review of Psychology; 47: 273-305 (1996) .
- 26) 松尾睦：経験からの学習 - プロフェッショナルへの成長プロセス, 87-99, 同文館出版, 東京 (2006).
- 27) E. H. Schein : CAREER DYNAMICS (二村敏子・三善勝代 訳, キャリアダイナミクス), 42-50, 白桃書房, 東京 (1991).
- 28) 松尾睦：プロフェッショナルへの成長プロセス——経験学習からの観点から. スポーツ教育学研究, 31 (2): 27-32 (2012).
- 29) Lawrence M. Brammer : HOW TO COPE WITH LIFE TRANSTION The Challenge of Personal

- Change (楡木満生・森田明子 訳, 人生のターニングポイント——転機をいかに乗り越えるか), 27-40, ブレーン出版, 東京 (1994).
- 30) Albert Bandura: SELF-EFFICACY IN CHANGING SOCIETIES (本明寛・野口京子 監訳, 激動社会の中の自己効力), 1-38, 金子書房, 東京 (1997).
- 31) 木下康仁: ライブ講義 M-GTA —— 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて, 13-213, 弘文堂, 東京 (2007).
- 32) ERIK H. ERIKSON: PSYCHOLOGICAL ISSUES IDENTITY AND THE LIFE CYCLE (小此木啓吾・小川捷之・岩男寿美子 訳, 自我同一性——アイデンティティとライフ・サイクル), 111-118, 誠信書房, 東京 (1973).
- 33) 経済産業省: 社会人基礎力とは
(http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/kisoryoku_image.pdf, 2017.11.15)
- 34) Paulo Freire: Pedagogia do oprimido (三砂ちづる 訳, 新訳 被抑圧者の教育学), 161-196, 亜紀書房, 東京 (2011).
- 35) 岡本裕子: 成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究, 222-234, 風間書房, 東京 (1994).
- 36) 岡本裕子: 成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究, 222-234, 風間書房, 東京 (1994).
- 37) National Career Development Association: The Career Development Quarterly (仙崎武・下村英雄 編訳, D・E・スーパーの生涯と理論——キャリアガイダンス・カウンセリングの世界的泰斗のすべて), 91, 図書文化, 東京 (2013).
- 38) 前田智香子: 専門家の職業的アイデンティティ形成の研究に必要な視点. 関西大学文学部心理学論集, 3: 5-14 (2009).
- 39) Jean Lave and Etienne Wenger: Situated Learning – Legitimate Peripheral Participation (佐伯胖 訳, 状況に埋め込まれた学習——正統的周辺参加), 107-110, 産業図書, 東京 (1993).
- 40) 広井良典: ケアを問いなおす——「深層の時間」と高齢化社会, 172-176, 筑摩書房, 東京 (1997).
- 41) 鑑幹八郎・宮下一博・岡本祐子: アイデンティティ研究の展望Ⅱ, 100-128, ナカニシヤ出版, 京都 (1995).
- 42) 鑑幹八郎・宮下一博・岡本祐子: アイデンティティ研究の展望Ⅳ, 181-222, ナカニシヤ出版, 京都 (1997).
- 43) 鑑幹八郎・宮下一博・岡本祐子: アイデンティティ研究の展望Ⅵ, 112-141, ナカニシヤ出版, 京都 (2002).

