

[原著論文]

女性の精神保健福祉士のキャリア発達におけるディレンマ

三角 淳子¹

【要 旨】

本研究の目的は、女性の精神保健福祉士のキャリア発達とキャリア発達におけるディレンマを明らかにすることである。精神保健福祉士としての勤務経験のある10名の女性へのインタビュー調査後逐語録にし、分析した。その結果、キャリア発達はワークライフバランスを重視し、ディレンマは、8つカテゴリーが抽出され、「希望する職業キャリア」と「ライフイベントによって変化した周囲からの評価や家族の求める性役割」の間で起こり、その要因の1つに「女性の精神保健福祉士が培った性別役割分業意識」が影響していた。また、女性の精神保健福祉士が持つレジリエンスによってディレンマの解消を目指していることも明らかとなった。

女性の精神保健福祉士のキャリア発達におけるディレンマの解消のためには、①女性の精神保健福祉士のキャリアモデルの構築と共有する機会の促進、②教育における意識形成、③社会全体の意識改革が求められる。日本の施策は女性のエンパワメントが達成されるか、構造的性差別や性別役割分業意識が施策の成り立ちに含まれていないか注視する必要がある。そのためにも、少ないとされる政治的場面、教育分野への女性の参画が望まれる。これらの中長期ビジョンで展開される社会変革は、女性の精神保健福祉士のレジリエンスを高め、ディレンマの解消につながるだけでなく、男女共同参画社会の実現に繋がると考える。

キーワード：女性、精神保健福祉士、キャリア発達、ディレンマ、ジェンダー

【緒言】

精神保健福祉士¹⁾は、1997(平成9)年に国家資格化され、公益社団法人日本精神保健福祉士協会の会員は、女性が全体の6割を超える²⁾。

日本では、女性の就業者数³⁾が3,000万人を突破しているが、キャリア発達には様々な問題が残存する。2014(平成26)年度に内閣府が実施した世論調査⁴⁾では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と44.6%の男女が答え、「妻が家庭を守った方が子どもの成長などにとって良いと思うから」という理由が最も多く、「家事・育児・介護と両立しながら、妻が働き続けるのは大変だと思うから」と4割強の女性が答えた。2020(令和2)年7月に内閣府男女共同参画局が出した令和2年版男女共同参画白書⁵⁾(以下、令和2年白書)では、女性が家事、

育児、介護の時間の多くを担っていることを指摘した。夫婦の家事時間は、女性が男性の2倍以上、有業者の場合、仕事のある日の女性の育児時間は、男性の2.1~2.7倍であることが報告された。さらに、働く女性にとって、育児や介護の時間の長さは希望する働き方に影響を与え、「正社員でフルタイム勤務」を希望する女性のうち、実際に働く者は2割弱にとどまっているとした。

日本の女性のキャリア研究の多くは、性別役割分業意識と女性の労働環境の保障を背景に発展している。精神保健福祉士と同じ分野で働く専門職の医師^{6) 7) 8)}、看護師^{9) 10) 11) 12)}、教員^{13) 14) 15)}、保育士^{16) 17) 18) 19) 20)}の女性は、研究によってキャリア発達過程の問題を明らかにし、キャリア教育や労働環境に変化を与えている^{注1)}。

一方、女性のソーシャルワーカーのキャリア研

¹山鹿市基幹相談支援センター ディア

究^{21) 22) 23) 24) 25) 26)} は女性の精神保健福祉士のキャリア研究として十分とはいえない^{注2)}。また、ソーシャルワーカーのディレンマ研究の多くは、倫理的ディレンマの研究^{27) 28) 29) 30)} である^{注3)}。そこで本研究は、女性の精神保健福祉士のキャリア発達とキャリア発達におけるディレンマを明らかにすることを目的とする^{注4)}。キャリアとは心理学辞典³¹⁾によると、個人の経歴あるいは相互に関連をもつ一連の経験である。本研究では、「広義には生涯でたどる社会的地位と役割の足跡を意味し、育った環境、教育、就職などの経歴、結婚や育児などの経験、地域活動歴まで含むライフステージを示す」とする鈴木³²⁾の定義を用いた。キャリア発達は、文部科学省中央教育審議会答申³³⁾ が用いた、「社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程」と捉えた。ディレンマ (dilemma) は広辞苑³⁴⁾ をもとに「苦境に立たされた状態の事で、二者もしくは複数の選択のうちから一つを選ばないといけない場合の不安定な困難状態」とした。

【方法】

I. 研究の視点

女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達を調査するにあたり、指標として宮田⁹⁾の研究を参考にした。宮田⁹⁾はキャリアを仕事に関連する経験と活動に基づく個人の知覚、態度、行動ととらえ、女性看護師は「職業意識」、「個人的要素」、「職場環境」、「職場の人間関係」が相互に影響しキャリア発達しているとした。本研究では、「職業意識」、「個人的要素」、「職場環境」、「職場の人間関係」にグループ化し、職業意識のカテゴリーを【精神保健福祉士業務の満足度】【研修を受ける】【精神保健福祉士の指導・調整業務】【専門的技術を極めたい】【精神的ケアを重点に極めたい】、個人的要素のカテゴリーを【子どもとの関わり】【家庭の協力】【辞めたいと思ったとき】、職場環境のカテゴリーを【キャリア発達への思い】【指導者の影響力】【給料に対する意識】、職場の人間関係のカテゴリーを【職場で信頼できる人】【人間関係の悩み(個人)】【人間関係の悩み(職場の仲間)】【人間関係の悩み(クライアント)】に置き換えた。なお、「女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に関連する要因の構造

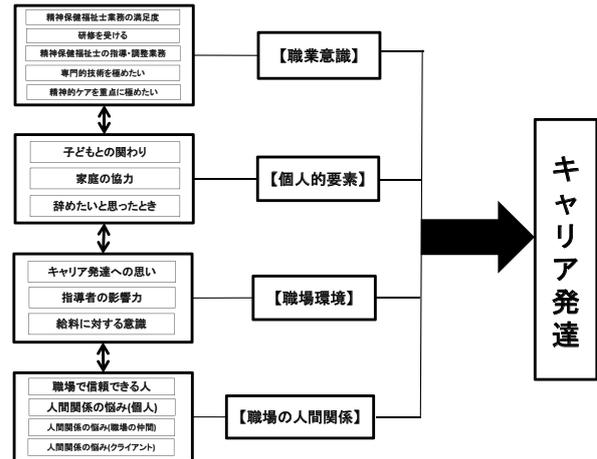


図1 女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に関連する要因の構造図

図) (図1) を以下に示す。

キャリアの捉え方は異なるが、女性の精神保健福祉士のキャリア発達を調査するにあたり、対象者が仕事を通して得た知覚、態度、経験を含むキャリア発達におけるディレンマを明らかにするために取り入れた。

II. データ収集方法

1. 調査時期

令和元(2019)年11月26日～令和2(2020)年2月10日

2. 調査対象者

調査対象者(以下、対象者)は、機縁法にて抽出した。著者とこれまでに親交があり、精神保健福祉士として勤務経験があり、調査協力の承諾が得られた10名の女性とした。

3. 調査方法

対象者には、調査依頼文書、研究概要説明書、インタビューガイドおよび基本属性調査票を事前郵送した。対象者が希望した場合は、所属長へ調査依頼文書、研究概要説明書およびインタビューガイドを郵送した。基本属性調査票は、事前記入を依頼し、筆者が記入内容を確認したのち、インタビューガイドを用いた半構造化面接によるインタビュー調査を行った。ICレコーダーに録音するため、インタビュー開始時に口頭および文書にて同意を得た。調査時間は同意書記入を含め60分程度であった。

4. インタビューガイド

半構造化面接では以下の4点をインタビューガイドにそって訊ねた。

- 1) 印象的なエピソードを含めたライフストーリー
- 2) 家族を含む周囲の人からの影響、進学、就職、婚姻などの転機、ライフワークについて
- 3) 対象者が考えるキャリアについて職業意識、個人的要素、職場環境、職場の人間関係、女性であるがゆえに抱いたディレンマ
- 4) 優先する生活と男女の地位に対する意識

5. 倫理的配慮

本研究の調査は、2019（令和元）年11月21日に開催された九州看護福祉大学倫理委員会における審査の承認（31-020（再））を受けた。

6. 分析方法

記入式の基本属性調査、インタビュー調査を検証した。インタビューデータは逐語録にし、分析した。生活の優先順位、平等における性差、女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因、キャリア発達におけるディレンマに分類しカテゴリーの抽出を行った。なお、分析するうえで以下の5点に焦点を当てた。

- 1) 余暇活動、家庭、仕事のうち何を優先した生活を送っているか。
- 2) 恋愛や結婚、妊娠、育児、介護などのライフイベントはキャリア発達に影響を及ぼすのか。
- 3) キャリアプランは何を重視しているのか。
- 4) キャリア発達におけるディレンマは何か。
- 5) ディレンマを抱く要因は何か。

また、カテゴリーを【 】、サブカテゴリーを〈 〉、キーワードを「 」と表記した。

【結果】

I. 基本属性調査

1. 対象者と出身地

対象者は、機縁法にて抽出した10名の女性の精神保健福祉士で、出身地はA県と近県5県であった。

2. 対象者の職場と年齢

職場は、精神科病院が5名、障害者領域が2名、

司法領域が1名、専業主婦が1名であった。年齢は最年少が27歳、最年長は50歳で、平均は34.3歳であった。勤務経験のある都市はA県7名、B県が2名で、A県およびB県の両県の勤務経験者が1名であった。

3. 精神保健福祉士の受験資格取得ルート

受験資格取得ルートは、共学の福祉系大学での取得が4名、福祉系女子大学での取得が4名、専門学校での取得が1名、養成校での取得が1名であった。

4. 精神保健福祉士としての臨床経験

勤務経験の平均は8.8年で、最長で17年、最短で1年2か月であった。

5. 婚姻状況と同居家族および育児・介護経験

既婚者が5名、未婚が5名、既婚のうち育児経験者が3名で、既婚者はいずれも離婚歴がなかった。同居家族について、1人暮らしは3名、原家族との暮らしは2名、夫との暮らしが1名、夫と子どもとの暮らしが2名、夫とは別居で子どもとの暮らしが1名であった。長子の出産年齢平均は29.6歳で、最年少は27歳、最年長は33歳であった。子どもが平日の日中過ごす場所は小学校や保育園、幼稚園、仕事がある日でも一緒に過ごすために仕事を休むことがあると答えた対象者もいた。介護者は1名が入院中の義母がいると答えた。

6. 職業意識と職場環境

就職するうえで重視したことは、やりがい、資格やスキルが活かせるかどうか、働きやすさ、勤務時間、通勤時間などの回答を得た。10名の対象者のうち現在働いている者は9名で、すべて正規雇用であった。働いている9名のうち、年次有給休暇を取得しやすいが8名、ふつうが1名であった。一方、育児・介護休暇について、取得しやすいが3名、ふつうが5名、無回答が1名であった。また、ワークライフバランスに理解があるかとの問いに対し、理解があるが2名、ふつうが7名であった。託児支援や育児支援について尋ねると、ないが4名、あると答えた4名のうち十分とはいえないと答えた者は3名で、無回答が1名であった。急な休みについては取りやすいが7名、取りにくいのが1名、どちらともいえない

いが1名であった。妊娠や育児、介護に対する配慮について、あるが2名、ふつうが7名であった。

II. インタビュー調査

1. 成育歴

成育歴の語りから親の仕事、家族や友人との交流、社会経験、虐待などの社会問題から福祉に関心を抱いていることが判った。家族の病院経営を背景に進路選択した対象者を除き、経験活かす、または、関心ごとを仕事にするために自らの職業を選択し、精神保健福祉士の資格を取得していた。1997(平成9)年以降、修学によって精神保健福祉士の受験資格取得が可能であった対象者7名のうち3名は、高校時代の進学選択の段階で社会福祉士と精神保健福祉士の国家資格を取得できる大学を選び、精神保健福祉士養成の実習をきっかけに精神保健福祉士として働くことを決めていた。その他2名は、修学で出会った精神障害のある方がきっかけとなっていた。残る2名は、大学教員が語る精神保健福祉士の職業役割に惹かれ、資格取得を目指していた。

2. 生活の優先順位

現在の生活において、地域活動、学習、趣味、付き合いなどの個人的な生活、家族、子ども、家事などの家庭生活、仕事を中心とした生活のうち、いずれの時間を優先して過ごしているか、また、理想とする優先したい生活をたずねた。その結果、【個人を優先した生活】では、〈個人の生活を優先できる条件〉、〈自分らしい生活〉、〈したいこと〉、【家庭を優先した生活】では、〈社会とつながり続ける〉、〈母親の自覚と子どもへの愛情〉、〈妊娠・出産〉、【仕事を優先した生活】では、〈自己研鑽とネットワーク構築目的の研修参加〉、〈職務の遂行と職責〉、〈収入手段としての選択〉、〈生活の中のストレス解消〉

表1 生活の優先順位

生活の優先順位	
〈サブカテゴリー〉	【カテゴリー】
〈個人の生活を優先できる条件〉	【個人を優先した生活】
〈自分らしい生活〉	
〈したいこと〉	
〈社会とつながり続ける〉	【家庭を優先した生活】
〈母親の自覚と子どもへの愛情〉	
〈妊娠・出産〉	
〈自己研鑽とネットワーク構築目的の研修参加〉	【仕事を優先した生活】
〈職務の遂行と職責〉	
〈収入手段としての選択〉	
〈生活の中のストレス解消〉	

〈収入手段としての選択〉、〈生活の中のストレス解消〉が抽出された(表1)。

3. 平等における性差

社会通念上の慣習や地域活動の場、職場、職種、家庭において男女の地位は平等になっていると思うかをたずねた。その結果、【社会の固定概念】では、〈社会通念上の男女不平等〉、〈地域における家長制度意識〉、【職場の固定概念】では、〈職場内の男女格差〉、【精神保健福祉士の中の固定概念】では、〈キャリアアップ・昇進〉、【家庭の固定概念】では、〈家族による女性蔑視〉、〈家族の家長制度意識〉、〈嫁という立場〉、【夫婦関係の固定概念】では、〈夫の性別役割分業意識〉、〈結婚による不平等〉、〈出産・育児による不平等〉、【培われた自身の性差】では、〈働く女性のイメージ〉、〈家庭における性別役割分業意識〉、〈自分自身の家長制度意識〉、〈自分自身の性別役割分業意識〉、【男女共同参画の意識】では、〈夫婦別姓の思い〉、〈教育・経験の重要性〉、〈男女不平等の認識はない〉が抽出された(表2)。

表2 平等における性差

平等における性差	
〈サブカテゴリー〉	【カテゴリー】
〈社会通念上の男女不平等〉	【社会の固定概念】
〈地域における家長制度意識〉	
〈職場内の男女格差〉	【職場の固定概念】
〈キャリアアップ・昇進〉	【精神保健福祉士の中の固定概念】
〈家族による女性蔑視〉	【家庭の固定概念】
〈家族の家長制度意識〉	
〈嫁という立場〉	
〈夫の性別役割分業意識〉	【夫婦関係の固定概念】
〈結婚による不平等〉	
〈出産・育児による不平等〉	
〈働く女性のイメージ〉	【培われた自身の性差】
〈家庭における性別役割分業意識〉	
〈自分自身の家長制度意識〉	
〈自分自身の性別役割分業意識〉	
〈夫婦別姓の思い〉	【男女共同参画の意識】
〈教育・経験の重要性〉	
〈男女不平等の認識はない〉	

4. 女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因

先行研究⁹⁾を参考に職業意識、個人的要素、職場環境、職場の人間関係にグループ化した項目に沿ってたずねた。

職業意識において【精神保健福祉士業務の満足度】では、〈魅力を感じる業務〉、〈職場への期待〉、【研修を受ける】では、〈働きながら進学する〉、〈楽しみと自己研鑽〉、〈リカレント教育〉、〈職業キャリア

アへの影響)、【精神保健福祉士の指導・調整業務】では、〈思いを伝えるスキル〉、〈業務の効率化〉、〈出産・育児と学業の両立〉、【専門的技術を極めたい】では、〈経験と出会いから得られるスキル〉(専門職としての使命・倫理)、〈職業キャリアとしての資格取得〉、〈自らが社会資源となる自覚〉、〈キャリアモデルの存在〉、【精神的ケアを重点に極めたい】では、〈専門職としての挑戦〉(職業キャリアの開発)が抽出された。

個人的要素において【子どもとのかかわり】では、〈経験と精神保健福祉士の知識を活かす〉、〈負の連鎖を断ち切る使命感〉、〈職場復帰後の育児〉、〈子どもを中心とした時間の使い方〉、〈子どものいる生活への憧れ〉、〈支えられている存在〉、【家庭の協力】では、〈パートナーの協力と理解〉、〈母親という理解者〉、〈義母という協力者〉、〈介護する側としての

自覚〉、〈原家族の支え〉、〈家族の協力を求めない〉、【辞めたいと思ったとき】では、〈仕事のやりがいと達成感の喪失〉、〈ライフプランとの不一致〉、〈上司への不安・不信任〉、〈踏みとどまる理由〉が抽出された。

職場環境において【キャリア発達への思い】では、〈業務・職責を理解する〉、〈職場の魅力〉、〈職業の魅力〉、〈女性のキャリアモデルの存在〉、〈ライフプランを考える〉、〈職場の両立支援〉、〈ワークライフバランス〉、【指導者の影響力】では、〈職場環境への影響〉、〈上司の姿勢〉、【給料に対する意識】では、〈給料に対する不満〉、〈雇用条件〉、〈昇進、昇給への執着がない〉が抽出された。

職場の人間関係において、【職場で信頼できる人】では、〈相談相手となる同僚(仲間)〉、〈意見を吸い上げてくれる上司〉、〈多職種連携〉、【人間関係の悩み(個人)】では、〈ライフイベントにまつわる悩み〉、〈支援が必要な家族の存在〉、〈レジリエンス〉、

表3-1 女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因：職業意識

職業意識	
〈サブカテゴリー〉	【カテゴリー】
〈魅力を感じる業務〉	【精神保健福祉士業務の満足度】
〈職場への期待〉	
〈働きながら進学する〉	【研修を受ける】
〈楽しみと自己研鑽〉	
〈リカレント教育〉	
〈職業キャリアへの影響〉	【精神保健福祉士の指導・調整業務】
〈思いを伝えるスキル〉	
〈業務の効率化〉	
〈出産・育児と学業の両立〉	【専門的技術を極めたい】
〈経験と出会いから得られるスキル〉	
〈専門職としての使命・倫理〉	
〈職業キャリアとしての資格取得〉	
〈自らが社会資源となる自覚〉	
〈キャリアモデルの存在〉	【精神的ケアを重点に極めたい】
〈専門職としての挑戦〉	
〈職業キャリアの開発〉	

表3-3 女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因：職場環境

職場環境	
〈サブカテゴリー〉	【カテゴリー】
〈業務・職責を理解する〉	【キャリア発達への思い】
〈職場の魅力〉	
〈職業の魅力〉	
〈女性のキャリアモデルの存在〉	
〈ライフプランを考える〉	
〈職場の両立支援〉	【指導者の影響力】
〈ワークライフバランス〉	
〈職場環境への影響〉	
〈上司の姿勢〉	【給料に対する意識】
〈給料に対する不満〉	
〈雇用条件〉	
〈昇進、昇給への執着がない〉	

表3-2 女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因：個人的要素

個人的要素	
〈サブカテゴリー〉	【カテゴリー】
〈経験と精神保健福祉士の知識を活かす〉	【子どもとの関わり】
〈負の連鎖を断ち切る使命感〉	
〈職場復帰後の育児〉	
〈子どもを中心とした時間の使い方〉	
〈子どものいる生活への憧れ〉	【家庭の協力】
〈支えられている存在〉	
〈パートナーの協力と理解〉	
〈母親という理解者〉	
〈義母という協力者〉	
〈介護する側としての自覚〉	【辞めたいと思ったとき】
〈原家族の支え〉	
〈家族の協力を求めない〉	
〈仕事のやりがいと達成感の喪失〉	
〈ライフプランとの不一致〉	
〈上司への不安・不信任〉	【人間関係の悩み(クライアント)】
〈踏みとどまる理由〉	

表3-4 女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因：職場の人間関係

職場の人間関係	
〈サブカテゴリー〉	【カテゴリー】
〈相談相手となる同僚(仲間)〉	【職場で信頼できる人】
〈意見を吸い上げてくれる上司〉	
〈多職種連携〉	
〈ライフイベントにまつわる悩み〉	【人間関係の悩み(個人)】
〈支援が必要な家族の存在〉	
〈レジリエンス〉	
〈世代や価値観の違い〉	【人間関係の悩み(職場の仲間)】
〈男性、女性という視線・視点〉	
〈女性からの嫉妬・妬み〉	
〈意識する同僚の存在〉	
〈客観視〉	
〈ハラスメント〉	【人間関係の悩み(クライアント)】
〈ハラスメントを感じたことがない〉	
〈クライアントへの姿勢〉	
〈クライアントからの評価〉	

【人間関係の悩み（職場の仲間）】では、〈世代や価値観の違い〉、〈男性、女性という視線・視点〉、〈女性からの嫉妬・妬み〉、〈意識する同僚の存在〉、〈客観視〉、〈ハラスメント〉、〈ハラスメントを感じたことがない〉、【人間関係の悩み（クライアント）】では、〈クライアントへの姿勢〉、〈クライアントからの評価〉が抽出された（表3-1、3-2、3-3、3-4）。

5. 女性の精神保健福祉士が抱くディレンマ

これまでのキャリア発達過程において女性あるがゆえに抱いたディレンマがあるかたずねた。また、語りにあったディレンマも分析した。その結果、【既婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】では、〈ライフイベントと仕事〉、〈ライフイベントとスキルアップ〉、〈自分のライフプランと職業キャリア〉、〈仕事への熱意と家庭での立場・責任〉、〈男性や未婚女性と自身の業務比較（業務量の減少）〉、【未婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】では、〈結婚・妊娠したら抱くと思う家庭と仕事のディレンマ〉、〈結婚・妊娠したら抱くと思う家庭と自己研鑽のディレンマ〉、【ワークライフバランス】では、〈結婚後の家庭と仕事とのバランス〉、〈出産後の家庭と仕事とのバランス〉、〈子供を持たない選択〉、【自身のジェンダーバイアス】では、〈妻・母親とし

ての役割・責任〉、〈娘としての役割・責任〉〈世間の影響を受けた男尊思想〉、〈母親との関係〉、【家族のジェンダーバイアス】では、〈家族から求められる役割・女性像〉、〈夫や義理の親との不調和〉、〈社会に取り残されている不安〉、【世間のジェンダーバイアス】では、〈結婚・離婚が影響する女性の評価〉、〈他人の他の女性との比較〉、〈自身の他の女性との比較〉、【職業キャリアに関するディレンマ】では、〈求められる能力と自分の能力〉、〈研修会の組織形態・企画・参加〉、〈倫理的ディレンマ〉、【レジリエンス】では、〈ディレンマに適応できる能力〉〈ディレンマを軽減できる能力〉が抽出された（表4）。

【考察】

I. 女性の精神保健福祉士が優先する生活

今回の調査では、10名のうち子育て中の3名だけが家庭を優先した生活を送っていた。妊娠中の対象者1名は、出産後は家庭を優先し、働き方を見直すと言った。「個人の生活があって成り立つものかなと思うので、個人の生活の優先度が高いのかな。ただ、家庭を持つなら、『家庭』が一番重要になってくるのかな。」の語りから、【個人を優先した生活】〈個人の生活を優先できる条件〉があるといえる。また、【個人を優先した生活】〈個人の生活を優先できる条件〉「仕事と家庭の拠り所のバランスが取れているがゆえの『個人の生活』がやれている。」と語り、個人の生活を優先する一定の条件を示した。一方、【仕事を優先した生活】〈自己研鑽とネットワーク構築目的の研修参加〉を優先していた対象者は、「（仕事関連の研修も）仕事って思っていない気もする。自分の人生の中での楽しみ。」と語った。

子育て中の対象者には、「責任ある仕事をするために、子どものことも、家庭のことも、安全な食事を提供する事も…規則正しい生活をするのが、一番の健康管理と思っている。」と、【仕事を優先した生活】〈職務の遂行と職責〉を意識したうえで家庭を優先した生活を送っている対象者がおり、【家庭を優先した生活】〈母親の自覚と子どもへの愛情〉を持ち、「妊娠が判ってからからは自分がしないと…仕事は自分でなくても誰でもできるが…家庭生活を大事にしていきたい。」「子どものために働き方を見直そう。行事に参加できるように調整しよう。」

表4 女性の精神保健福祉士が抱くディレンマ

女性の精神保健福祉士が抱くディレンマ	
〈サブカテゴリ〉	【カテゴリ】
〈ライフイベントと仕事〉	【既婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】
〈ライフイベントとスキルアップ〉	
〈自分のライフプランと職業キャリア〉	
〈仕事への熱意と家庭での立場・責任〉	
〈男性や未婚女性と自身の業務比較（業務量の減少）〉	【未婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】
〈結婚・妊娠したら抱くと思う家庭と仕事のディレンマ〉	
〈結婚・妊娠したら抱くと思う家庭と自己研鑽のディレンマ〉	【ワークライフバランス】
〈結婚後の家庭と仕事とのバランス〉	
〈出産後の家庭と仕事とのバランス〉	
〈子どもを持たない選択〉	【自身のジェンダーバイアス】
〈妻・母親としての役割・責任〉	
〈娘としての役割・責任〉	
〈世間の影響を受けた男尊思想〉	
〈母親との関係〉	【家族のジェンダーバイアス】
〈家族から求められる役割・女性像〉	
〈夫や義理の親との不調和〉	
〈社会に取り残されている不安〉	【世間のジェンダーバイアス】
〈結婚・離婚が影響する女性の評価〉	
〈他人の他の女性との比較〉	
〈自身の他の女性との比較〉	【職業キャリアに関するディレンマ】
〈求められる能力と自分の能力〉	
〈研修会の組織形態・企画・参加〉	【レジリエンス】
〈倫理的ディレンマ〉	
〈ディレンマに適応できる能力〉	
〈ディレンマを軽減できる能力〉	

と、仕事から家庭中心の生活になると覚悟していた対象者もいた。専業主婦の対象者は、【家庭を優先した生活】〈社会とつながり続ける〉「学校の読み聞かせや子供会の役員をやっている。」という語りから、家庭を優先した生活を送りながら社会とつながり続けていた。

この背景には、子どもの心身の健康と発達に養育環境が重要であると知る精神保健福祉士の業務経験が子どもとの生活に比重が向く要因の1つであると考えられる。【家庭を優先した生活】〈母親の自覚と子どもへの愛情〉「子どもにはこうあって欲しい、自分と同じ思いをさせたくないってのがある。」、【家庭を優先した生活】〈母親の自覚と子どもへの愛情〉「優先順位は子ども。」とあるように、子育てを優先する生活の選択は、精神保健福祉士の養成課程や業務を通じた自己覚知と、クライアントの母子関係や家庭環境を知る精神保健福祉士の独自性と言えるのではないだろうか。クライアントに寄り添う経験は、自身が母親となり、子どもを健康的に育てる責任の重さに気づくきっかけとなっているのかもしれない。一方、【家庭を優先した生活】〈母親の自覚と子どもへの愛情〉「旦那にお願いして（飲み会に）行ったとしても、じゃあ次の日の米を洗っているか」というと洗っていないで…なんか“いや”って思ってしまう。」とあるように、家庭において、家事や育児の比重が高いことも明らかとなった。対等な夫婦関係を築めることに【個人を優先した生活】〈自分らしい生活〉「利己主義かもしれないけど。」と表現した対象者もいた。業務において人と人との対等な関係を重視してきているにも関わらず、パートナーと対等な関係ではない様子がうかがえる。これは【個人を優先した生活】〈自分らしい生活〉「夫が家庭生活、家族重視と言ってきて、言い争いになったことがある。」にもあるように、夫婦の価値観の違いが影響しているためかもしれない。

II. ライフイベントの経験が及ぼすキャリア発達への影響

今回の調査では、性別役割分業意識や家庭環境に関係するライフイベントが対象者の精神保健福祉士としてのキャリア発達に影響を及ぼしていた。これらには3つの背景が影響していると考えられる。1つ目に対象者が生まれ育った地域文化、経験の中で

培った性差である。平等における性差にある【培われた自身の性差】〈家庭における性別役割分業意識〉では、「今は結構男性も女性もお互い働いて、両方家庭のこと、家事もしてってというのが風潮であるのかなと思うけど、…結婚して家庭を持つとなら、家事の負担、子育ての負担というのが、女性の方が高くなるのかなと。」、【培われた自身の性差】〈自分自身の家長制度意識〉「いろんな価値観に触れる中で“あ～そうじゃないんだ”ってというのがちょっとずつ広がってきたけど、自分の中でも根強く“女性が家庭を”ってというのが残っている。もっと、女性も仕事に、社会に出ていきたいし、男性にも家庭の事をしてほしいというのがあるけど、やっぱり根底の中にそういう価値観が残っている。」と語っている。

2つ目に日本の女性の労働力率である。日本の女性の働き方の特徴に労働力率によって描かれるM字カーブがある。これは、「学卒後に高い割合で就業し、結婚・出産期に多くが一旦退職、そして子育てが一段落したところでの再就職という女性のライフイベントに即して生じる就業変化を表したものである³⁵⁾。令和2年白書⁵⁾の、2019（令和元）年調査では底の年齢が35～39歳（女性労働率76.7%）に階級と労働率共に上昇し、谷にあたる時期の短縮も報告された。また、共働き世帯数の推移は1997（平成9）年に専業主婦世帯を逆転して以降、その差は拡大している。20代後半～30代の対象者の中には、医療福祉の分野で働く母親の業種に関心を抱いていた。若い世代の女性の精神保健福祉士は、【男女共同参画の意識】〈男女不平等の認識はない〉「お互い支え合える人がいい。…お互い自立して、尊重し合える方がいい。価値観を変えるってしみついたものを変えるってなかなか難しいのかなと。少しずつ社会の風潮的に変わってきている。」と語った点からも、共働き世帯で成長し、両親が働きながら子育てや家事をしていた姿が働くキャリアモデルとなっている可能性がある。一方、30代後半以降の対象者らは、専業主婦の母親たちから結婚を勧められ、周囲の友人も結婚や出産を機に仕事を辞めたと話していることから、女性のキャリアモデルに世代間ギャップが生じていると考えられる。また、未婚の対象者が【培われた自身の性差】〈働く女性のイメージ〉「なんかそんなに希望を持ってない、仕事も育児もしながら、バリバリやれるっていうイメージがない。女性

は結婚して、子どもが出来たら、“それなりに” やっていきしかないんだらうなっていうイメージ。」「諦めないといけないことが多いんだらうなと思って。そんな風にバリバリやっている方が少ないから。」と語り、キャリアモデルとなる女性の精神保健福祉士の存在もしくは、キャリア教育が重要であることが示唆された。

3つ目に、女性の精神保健福祉士の家庭環境が影響している可能性がある。対象者全員が、成育歴の中で印象的なエピソードとして家族関係もしくは母子関係を語っており、精神保健福祉領域に関心を持つ理由に家族背景があり、キャリア発達にも家族背景は影響していると考えられる。また、現在の生活が維持できている背景に【家庭の協力】〈パートナーの協力と理解〉があり、「生活を保つために協力者は夫」と語った。専業主婦の対象者は、夫の【家族のジェンダーバイアス】〈家族から求められる役割・女性像〉「夫は私に仕事をしてほしくないの。」と語り、パートナーの協力や理解、ジェンダーバイアスが対象者のキャリア発達に影響していた。子育て中の対象者は、【家庭の協力】〈パートナーの協力と理解〉〈母親という理解者〉〈義母という協力者〉によって、現状を維持していることがうかがえた。しかし、【辞めたいと思ったとき】〈仕事のやりがいと達成感の喪失〉にあるように、「ずっとこのままできようというわけではなく、地域に出てみたいという気持ちもある。」と、専門職としてのキャリア展開によって退職を決め、転職を検討している点では、女性の精神保健福祉士に特化した選択とはいえない結果となった。また、「母親に何かあれば、仕事にも影響が出るだろうし、離れているでしょう？そこを行ったり来たりするのかな～と思っている」と語っていることから、【家庭の協力】〈介護する側としての自覚〉も明らかとなった。

Ⅲ. ワークライフバランス重視の意識

今回の調査では、対象者はワークライフバランスを重視したキャリアプランであった。この背景には国の施策が影響していると考えられる。2007（平成19）年の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」、「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、ワークライフバランスが実現した社会を「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じな

がら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とした³⁶⁾。2007（平成19）年に10代だった対象者は、結婚、妊娠、出産後も働き続けることを前提に私生活と職業キャリアのバランスをとり、職業キャリアの充実および継続のための働き方を考えていた。

女性の精神保健福祉士の職業上のキャリア発達に影響を及ぼす要因の職場環境において、【キャリア発達への思い】〈ワークライフバランス〉では「ワークライフバランスが整っている今の職場で…10年働けたらいいなと思う。」「仕事は勤務中に終わるので、そこが唯一の救い。」「バランスよく、仕事は仕事、私生活は私生活と考えるようになってきて、自分の生活を見つめるようになってきた。」とワークライフバランスを評価している。一方で、【キャリア発達への思い】〈ライフプランを考える〉では「ここでずっと働いて、キャリアを積みよりもちよっと柔軟に非常勤やパートを考える。」と語っており、【キャリア発達への思い】〈職場の両立支援〉では「時短勤務はあるが、年休を使用する必要がある。」「託児所が欲しい、客観的に見てそう思う。」と職場の両立支援の問題を語り、「…確実に保育園に入れるか分からないと考えると…転職して、新しい職場が受け入れてくれるのかなっていうことも考える。働きた環境の方が働きやすいのかな。」と子育てがキャリアプランに影響すると語る対象者もいた。また、「（産休、育休を取ったので）…昇給もせず、昇給時期もずれている。…ここ3年くらい同じ給料」、「介護休暇…もちろん無給。」とワークライフバランスの実現を目指すことによる【給料に対する意識】〈給料に対する不満〉をあげた。【給料に対する意識】〈雇用条件〉では、「（転職するにしても）仕事（として考えるの）は、精神保健福祉士（の仕事で）正規雇用（の雇用条件）。」「自分が（時短勤務を）取るってなったら、取りにくいとか、経済的なところで苦しいとかなるんだらうなと思う。」と、経済的保障の不安を語っている。そのため、女性の精神保健福祉士が抱えるディレンマにおいても【ワークライフバランス】がディレンマのカテゴリーとなったと考えられる。

現在、保育施設を併設している職場は珍しくなく、

中には学童保育サービスもある。ワークライフバランスの実現に向けた取り組みは、国が施策を出し、メディアの特集や報道で取り上げられ、企業のイメージアップや人材確保に大きく影響している。国の施策による職場の意識改革と仕事と家庭の両立支援サービスの拡充は、パートナーの意識にも変化がもたらされ、ワークライフバランスの実現に向けた選択肢は広がっている。職場環境が整ってきた世代の20代～30代前半の対象者は、30代後半以降の対象者に比べ、ワークライフバランスを重視し、職場の両立支援に課題を見出す視点を持っていた。加えて、女性の精神保健福祉士のキャリア発達に影響を及ぼす要因の個人的要素において【辞めたいと思ったとき】〈ライフプランの不一致〉にあるように、「復帰したら（子育てしやすい職場への転職を）ずっと考えるんだと思います。」と、ワークライフバランスの取れた職場への転職というキャリアプランを立てていた。

女性の精神保健福祉士がワークライフバランスを重視するもう1つの背景に、精神保健福祉士の業務がもつ魅力があると考えられる。【キャリア発達への思い】〈職場の魅力〉「今は…やりたいことやさせてもらっている。」、【キャリア発達への思い】〈職業の魅力〉「(専業主婦になることをやめて働き続けることを決めたのは) まだ納得していない部分があって…続けていきたい気持ちがあったので、辞めようとは全然思わなかった。」、「仕事は生活の為でもあるが、生きがいにもなっているので、仕事は続けていくと思う。」、「…ずっと続けていきたいなという気持ちがあって、寄り添いながらやっていきたいなというのはある。」とあるように、対象者にとって、精神保健福祉士は働き続けたいと思える職業であり業務であった。

IV. 女性の精神保健福祉士のディレンマ

今回の調査では、対象者は「希望する職業キャリア」と「ライフイベントによって変化した周囲からの評価や家族の求める性役割」によってキャリア発達におけるディレンマを抱いていた。既婚の対象者はいずれも結婚や妊娠、育児を機にディレンマを抱き、未婚の対象者は、結婚や育児によってディレンマを抱くと思っていた。【ワークライフバランス】〈結婚後の家庭と仕事とのバランス〉では「家庭と

仕事のバランスというので、しばらく悩んだ時期もあった。…」、「今は自分の体のケアと大学院の事と、家の事が日常生活？仕事、体の事、大学院、お家の事？私の中では大混乱です。」と語り、【ワークライフバランス】〈出産後の家庭と仕事とのバランス〉では「独身の時は…好きな研修も飲み会でも、付き合いでもなんでも自由にできたけど、結婚して子どもができて、思うようにいかないと思うことが増えた。」と、ワークライフバランスの実現が難しくなったことが語られた。これは、結婚、妊娠、子育てを機に家庭生活での役割が増えていることが示唆される。【既婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】〈男性や未婚女性と自身の業務比較（業務量の減少）〉にあるように「…結婚、そうするうちに男性のスタッフがどんどんバリバリ仕事をしていく、…なんというか“置いてけぼり”。」、「時間が限られている中で全部の仕事をしなきゃいけないとなると、患者さんと話す時間がなくなったり…自分のしたいことがなかなかできないと思う。(子育てしているから) そう逃げているのかもしれない。」と、家庭生活を優先したことで抱いたディレンマを語った。そして、【既婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】〈仕事への熱意と家庭での立場・責任〉「子育ても一生懸命するし、掃除とかもするけど、仕事もバリバリしたいがそれができる環境と能力が…(ない気がする)。」、「どうしても日常の仕事の配分を独身の時よりも減らさないと家庭の仕事に力が残せない。」にあるように、結婚前と変わらない仕事への熱意によるディレンマが明らかになった。また、【既婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】〈仕事への熱意と家庭での立場・責任〉「時間内に仕事を終わらせなきゃいけない、残業が出来なくなったというのは、独身の時はその間にいろんな方と話していた時間に記録をしないと間に合わなくなることが増えた。」と納得いく業務ができない状態で子育て優先の日々にディレンマを抱いていた。

令和2年白書⁵⁾は、男性の意識改革と女性の家事労働負担の軽減の必要性に触れ、依然として「妻が家庭を守る」役割を果たしている家庭が多いことを指摘した。本調査も例外ではなく、対象者が家事、育児に私生活の時間を費やしていることが明らかとなった。【自身のジェンダーバイアス】〈妻・母親としての役割・責任〉で「…立場ゆえに抱いたディレ

ンマ。子どもがいて家庭があるがゆえに、その役割、家庭の役割は“私”がしなくてはならなくて。そう思っているし、そう思われている。…私1人で飲み会とか、なんか逆に“行っていいのかな”とか思っちゃう。」と語り、【世間のジェンダーバイアス】〈結婚・離婚が影響する女性の評価〉では、「そういうので女性は評価されるのか、人として（の評価）ですね。『あの人は結婚してよかった』とか、『結婚して性格が丸くなったからよかった』とか、関係ないと思う。」、【世間のジェンダーバイアス】〈他人の他の女性との比較〉「バリバリやっている女性のタイプの方は結婚して変わったと言われている。」と結婚に対するジェンダーバイアスを語った。そのためか、【未婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】〈結婚・妊娠したら抱くと思う家庭と仕事のディレンマ〉の中で「…今みたいに“患者さんとしっかり面談をして支援計画を立てていく”という仕事って、きつと続けていくことが難しいんだろうな。」「自己実現できる環境にある。これから、結婚したいっていう人が出来た時に、じゃ自分をもっと仕事をしたけれど、結局休んでいる先輩たちを見てきて“なかなかしづらいだらうな”っていう推測。」とあるように、結婚すれば今までのように働けない、仕事に対する熱意を減らし、家庭に向けなければならないと、周囲の様子から予測している。結婚する前から、【未婚の女性の精神保健福祉士のディレンマ】〈結婚・妊娠したら抱くと思う家庭と仕事のディレンマ〉「結婚したら…自由に出来るものではないと思うので、今やれるうちにやりたいことやおこうかなと思う。」のように気持ちの折り合いをつけようとする様子が見えがえた。

前述したように、女性の精神保健福祉士は、私生活と業務経験によって、自身の子どもの養育環境を重視していると考えられる。子どもとの時間、家庭の時間を十分に持ちたいと願いながらも、精神保健福祉士としての業務に対する熱意が冷めていないためにディレンマが生じるのかもしれない。また、ジェンダーバイアスによって、女性としての評価を受けることへのディレンマは、女性の精神保健福祉士が業務を通し、クライアントに向けられた差別や偏見に気づき、権利擁護を行ってきた経験が、自身に向けられたジェンダーバイアスへの気づきにつながり、ディレンマとなった可能性がある。

V. 女性の精神保健福祉士の思考傾向とディレンマの関連性

今回の調査では、地域格差、世代間格差が否定できないものの、ディレンマを抱く要因の1つに対象者が培った性別役割分業意識があった。この背景には、3つの理由があると考えられる。

1つ目に対象者が育った地域の社会通念に性別役割分業意識が根深く残っていることである。それは、平等における性差で【社会の固定概念】〈社会通念上の男女不平等〉「女性が料理をして準備をして料理を出して、男性が食べて吞んで、落ち着いた頃に女性が隅っこで食べるみたいなのが今もある。」「最初は“(女が働き、男が吞むという男尊女卑な風潮が性別役割として) そういうもんだ”と思っていたけど、離れてみて、“そうじゃないんだな”と感ぜるようになったら、“なんで男の人うごかないんだろう!” “なんで女性だけが最後まで働いて片付けもして”みたいなのを感ぜて、男性に対して腹ただしさを感じるようになった。」と語っていることから明らかである。

2つ目に日本における男女の経済および政治の分野の格差と、職場内の男女格差である。2019年12月、世界経済フォーラム (World Economic Forum) が各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数 (Global Gender Gap Report 2020) を世界153か国のうち、日本が121位であったことを報告した³⁷⁾。そこで日本が例年低い順位にとどまっている主な理由は男女の経済と政治の分野の格差が高いことであると指摘している。経済格差は雇用形態などによる要因が考えられ、女性が政治に参画できていないことで社会変革の機会、職場の意識改革の機会を失っている可能性がある。平等における性差で【職場の固定概念】〈職場内の男女格差〉では「ソーシャルワーカーの仕事は政治的なことに強く出ないといけない。病院の中にしても外部とのやり取りにしても…男性であるがゆえにうまく運んでいくということが多い。」「職場も管理職はほぼ男性、もともと男性が少ないが、(管理職に就く) 男性が多くなってきた。」と、対象者が働く職場において、職場組織への働きかけや昇給を伴う管理職は男性の精神保健福祉士が多かった。また、【職場の固定概念】〈職場内の男女格差〉「職場の飲み会や偉い男の先生とか

上の上司の周りには女性が座ってというのが未だにある。」「保育園に迎えに行ったり、学校に迎えに行ったりとかの連絡で『あ～、早退します』『休みます』とかは女性からの相談が多い。…男性もたまにあるが圧倒的に女性が多い。」と、職場の女性に対する役割意識や男女格差が認められた。

3つ目に家族の性別役割分業意識の影響である。平等における性差で【家庭の固定概念】〈家族による女性蔑視〉「私たち職種的に平等な社会を実現しようとしているし、そういう価値観になっているの、子どもたちに男女不平等を教えるような人と触れてほしくない。」、【家庭の固定概念】〈家族の家長制度意識〉「母が田舎出身なので、“イエ”とか家の慣例に厳しいというか、もともとそれで育った。」「私の家は父が家計をほぼ作っているし、…その影響はうけているかもしれない。」、【家庭の固定概念】〈嫁という立場〉「“え？嫁だから何？”…というのが出てくる。」「地域（婦人会）にそろそろ入らないとねと言われてる。…」と家族の性別役割分業意識の影響が認められた。また、女性の精神保健福祉士は【自身のジェンダーバイアス】〈妻・母親としての役割・責任〉「誰が子どもをみるんだろうっていう焦点がそこになる。子どもを見るのが夫の負担になるから、これよりもこっちなという考えになる。」「今も仕事をしっかりやりたいけど、…自立して育ててほしいと思うから今しかやれないこともあるし、でも仕事もしたい。」、【自身のジェンダーバイアス】〈世間の影響を受けた男尊思想〉「世帯主って男の人がなるでしょ？そういうので自分が下にいないといけなかなと、感じることもある。」「“男の人を立てる”という文化も影響があるのかな。」「夫は夫より目立たない嫁を求めているんだけど、自分が夫より目立ってはいけなと思ったりする。」と語り、自身の持つジェンダーバイアスに気づいている対象者も少なくなかった。今回の調査は、対象者の出身地と勤務先の地方に限られ、その地方独自の文化が影響している可能性に加え、「イクメン」³⁸⁾が話題となった2010（平成22）年以降、父親の育児協働が増えた可能性があることから、20代前半の女性の精神保健福祉士はこの仮説は否定されるかもしれない。

しかし、対象者は複数のディレンマを抱えながらも、“そういうもの”だと現状を受け入れていた。

そして、【レジリエンス】〈ディレンマを軽減できる能力〉「…“なかなかうまくいかない”ってのはあるが、…“じゃあ、どうしていこう”って思う。」「“そんなもの”って…仕事もちゃんとやらないといけない、家庭もしなきゃいけない。でもそんなものって言い聞かせているのかもしれない。」と語り、「今」の大事なものが変わっているだけと捉え、柔軟に優先順位を変更し、キャリアを選択していた。これは、川村³⁹⁾が倫理的ディレンマの解決法として示している「与えられた資源や制限のなかで、またクライアントの意思決定を尊重しながらも、優先順位を決め、関係する人々のリスクを最小限に抑え、選択肢を考え、最善の専門的判断をしていく」方法に類似している。生じたディレンマを、女性の精神保健福祉士が持つレジリエンスにより解消を目指していた。これは、これまでに精神保健福祉士として倫理的ディレンマを解消してきた経験が、個人のキャリア発達におけるディレンマの解消に活かされているものと考えられる。

【結語】

女性の精神保健福祉士は、ワークライフバランスを重視したキャリア発達をしていた。女性の精神保健福祉士のキャリア発達におけるディレンマは、「希望する職業キャリア」と「ライフイベントによって変化した周囲からの評価や家族の求める性役割」の間で起こり、その要因の1つに「女性の精神保健福祉士が培った性別役割分業意識」が影響していた。また、女性の精神保健福祉士が持つレジリエンスによってディレンマの解消を目指していることも明らかとなった。

女性の精神保健福祉士のキャリア発達におけるディレンマを解消するためには、第一に、女性の精神保健福祉士のキャリアモデルの構築とキャリアモデルの共有が必要である。また、性差のない職業キャリアの保障とスキルアップの機会の実現には、職場の意識改革も必要である。加えて、女性の精神保健福祉士がキャリアモデルを語り合うピアグループスーパービジョンも有効であると考えられる。第二に、教育における意識形成である。学童期から高等教育まで体系的に実施されているキャリア教育と併せたジェンダー教育の推進が求められる。最後に社会全

体の意識改革である。男女共同参画社会の促進に関する施策が、女性のエンパワメントが達成されるか、構造的性差別や性別役割分業意識がその成り立ちや構造に含まれていないか注視する必要がある。そのためにも少ないとされる政治的場面、教育分野への女性の参画が望まれる。

これらの中長期ビジョンで展開される社会変革は、女性の精神保健福祉士のレジリエンスを高め、ディレンマの解消につながるだけでなく、男女共同参画社会の実現に繋がると考える。

【研究の問題点と限界】

本研究は、質的研究であり、仮説を検証する研究方法ではないため、筆者の主観的分析であること、対象者と勤務地が限定されており、調査結果に価値観の偏りや地域性が影響していることが否定できない。また、正規雇用以外で働く女性の精神保健福祉士への調査がなく、男性の精神保健福祉士との比較検証をしていない点で女性の精神保健福祉士の独自性が言い切れない。さらに、本研究の土台に他業種文化と比較した業界分析も必要であった。女性役割ストレス尺度やワーク・ファミリー・コンフリクト尺度などの尺度を加味しておけば、類型化が明確になったと考えられ、これらは本研究の問題であり、結論を導くうえでの限界である。

【謝辞】

本研究の執筆にあたり、調査協力を承諾下さいました精神保健福祉士の皆さま、ならびに所属長の皆さまに深く感謝申し上げます。

【文献】

- 1) 厚生労働省 (1997). 精神保健福祉士法. 厚生労働省法令等データサービス. https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc_keyword?keyword=%25E7%25B2%25BE%25E7%25A5%259E%25E4%25BF%259D%25E5%2581%25A5%25E7%25A6%258F%25E7%25A5%2589%25E5%25A3%25AB%25E6%25B3%2595&dataId=80998052&dataType=0&pageNo=1&mode=0 (2021年5月13日閲覧)
- 2) 公益社団法人日本精神保健福祉士協会 (2020). 入会者数等について (会員ページ). 公益社団法人日本精神保健福祉士協会. <http://www.japsw.or.jp/index.htm> (2021年5月13日閲覧)
- 3) 総務省統計局 (2019). 労働力調査 (基本集計) 2019年度 (令和元年度) 平均結果. 総務省統計局統計データ. <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.html> (2021年5月13日閲覧)
- 4) 内閣府 (2014). 世論調査報告書平成26年 (2014) 8月調査. 内閣府大臣官房政府広報室世論調査. <https://survey.gov-online.go.jp/h26/h26-joseikatsuyaku/index.html> (2021年5月13日閲覧)
- 5) 内閣府 (2020). 令和2年 (2020) 版男女共同参画白書. 内閣府男女共同参画局. http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r02/zentai/index.html (2021年5月13日)
- 6) 安川康介, 野村恭子. 日本の医学界におけるジェンダー平等について (総説). 医学教育. 2014; 45(4): 275-283.
- 7) 片岡仁美, 関明穂, 川畑智子, 勅使川原早苗, 岩瀬敏秀, 小比賀美香子, 大西弘高. 女性医師のライフイベントを考慮したキャリア支援: 岡山大学アンケート調査. 医学教育. 2016; 47(2): 111-123.
- 8) 岡本晋, 赤木美智男, 富田泰彦, 江頭説子. 医学部におけるキャリア教育: 杏林大学医学部の取組. 杏林医会誌. 2018; 49(1): 51-63.
- 9) 宮田美紀. 中高年看護職者のキャリア発達に影響を及ぼす要因の検討. 看護・保健科学研究. 2005; 5(1): 113-122.
- 10) 堀井希依子. 女性看護師の職業継続を規定する要因の検討: キャリアステージによる比較. 共栄大学研究論集. 2012; 10: 121-140.
- 11) 本島茉那美, 富樫千秋, 土井徹, 境俊子. 既婚女性看護師のワーク・ライフ・バランスの満足感とその関連要因. 日本健康医学会雑誌. 2017; 26(1): 7-16.
- 12) 江波戸和子. 精神科看護における性差によるケア役割とキャリアデザイン. 杏林医学会雑誌. 2018; 49(1): 65-68.
- 13) 細江容子. 教員のライフコースとキャリア. 上

- 越教育大学研究紀要. 1996; 16(1): 37-48.
- 14) 杉山二季, 黒田友紀, 望月一枝, 浅井幸子, 小中学校における女性管理職のキャリア形成. 東京大学大学院教育学研究科紀要. 2005; 44: 281-299.
- 15) 楊川. 女性学校管理職のキャリア研究の再検討. 九州大学教育経営学研究紀要. 2007; 10: 85-94.
- 16) 中田奈月. 女性保育士における専門性と女性性: 主観的キャリアの分析から. 奈良女子大学社会学論集. 2006; (13): 129-144.
- 17) 坂井敬子, 山本睦. 保育士のキャリア形成の阻害要因: 役職経験者へのインタビューから (発達. ポスター発表). 日本教育心理学会総合発表論文集. 2013; 55: 372.
- 18) 松田典子. 保育士のキャリア形成についての考察: The discussion of the career development of nursery. 一般社団法人日本家政学会研究発表要旨集. 2015; 67: 65.
- 19) 玉木博章. 指導者主体としての保育士・幼稚園教諭のキャリア形成に関する研究 (1): 職業観とジェンダー観に関する心理的. 瀬木学園紀要. 2018; (12): 66-73.
- 20) 勝井陽子. 保育士養成課程におけるキャリア教育・職業教育に関する考察. 北翔大学短期大学部研究紀要. 2016; (54): 29-39.
- 21) 鈴木真理子. 女性ソーシャルワーカーのキャリア発達とライフヒストリー研究: その1 キャリア理論の変化と専門職アイデンティティ. 岩手県立大学社会福祉学部紀要. 2003; 6(1): 63-70.
- 22) 鈴木真理子. 女性ソーシャルワーカーのキャリア発達とライフヒストリー研究: その2 3人の女性ソーシャルワーカーのライフヒストリー. 岩手県立大学社会福祉学部紀要. 2004; 6(2): 61-73.
- 23) 鈴木真理子. 女性ソーシャルワーカーのキャリア発達とライフコース. 埼玉県立大学社会福祉学部紀要. 2006; 6(2): 61-73.
- 24) 鈴木真理子. ベテラン女性ソーシャルワーカーのキャリアとライフコース. 埼玉県立大学紀要. 2007; 9: 21-33.
- 25) 鈴木真理子. 他分野参入の女性ソーシャルワーカーのキャリアとライフコース. 埼玉県立大学紀要. 2008; 10: 25-41.
- 26) 保正友子, 鈴木真理子, 竹沢昌子. ソーシャルワーカーの専門的力量形成とキャリア発達についての検討: 20代8人のインタビュー結果に基づいて. 社会福祉士. 2005; (12): 64-72.
- 27) 茶屋道拓哉. 精神保健福祉士の抱えるディレンマ構造に関する研究課題と方法: 先行研究にみる対人援助職のディレンマ構造からの接近. 九州社会福祉学. 2010; (6): 49-63.
- 28) 石黒慶太, 高橋眞琴, 津田英二. ソーシャルワーカーの組織内連携におけるディレンマ: 当事者中心の視点はどのように守られるか. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要. 2016; 10(1): 109-116.
- 29) 北川裕美子, 吉田浩子. 医療ソーシャルワーカーにおける職業上の葛藤経験の分析. 川崎医療福祉学会誌. 2019; 28(2): 455-464.
- 30) 保正友子, 杉山明伸, 植木博之, 大口達也. 医療ソーシャルワーカーの離職意向に影響を及ぼす要因. 日本福祉大学社会福祉論集. 2019; (140): 1-20.
- 31) 中島義明, 安藤清志, 子安増生, 坂野雄二, 重榊算男, 立花政夫, 箱田裕司. 心理学辞典. 有斐閣; 2002. p172.
- 32) 鈴木真理子. 女性ソーシャルワーカーのキャリア発達とライフヒストリー研究: その1 キャリア理論の変化と専門職アイデンティティ. 岩手県立大学社会福祉学部紀要. 2003; 6(1): 63.
- 33) 文部科学省 (2011). 中央教育審議会答申. 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について. https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1315467.htm (2021年5月13日閲覧)
- 34) 新村出. 広辞苑第7版. 岩波書店; 2018.p1489.
- 35) 岩田正美. 日本女子大学現代女性キャリア研究所 (編). 大沢真知子 編. なぜ女性は仕事を辞めるのか: 5155人の軌跡から読み解く. 青弓社; 2017.p53.
- 36) 内閣府男女共同参画局 (2007). 「仕事と生活の調和」推進サイトワーク・ライフ・バランスの実現に向けて. <http://www.cao.go.jp/wlb/index.html> (2021年5月13日閲覧). 2007
- 37) 内閣府男女共同参画局 (2020). 「共同参画」

2020年3・4号. https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/202003/202003_07.html (2021年5月27日閲覧)

- 38) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 (2012). イクメンプロジェクト. <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/about/> (2021年5月13日閲覧)
- 39) 川村隆彦. 価値と倫理を根底に置いたソーシャルワーク演習. 中央法規出版; 2012.p69

【注釈】

注1) 近年、医学界の意識変革と増加する女性の医師のキャリア保障の観点から、医師養成課程にキャリア教育の導入が増えており、各々のライフステージの変化に応じたキャリア発達が見通せるようになってきている。看護師は、女性の就労割合が高いことから、キャリア研究は結婚や子育て、ワークライフバランスをテーマにしたものが多く、働き続けることを前提としたキャリア研究が発展している。採用の時点で男女格差がない教師のキャリア研究においては、女性の教師が管理職を目指す困難さの要因から派生する様々な性別役割分業意識の問題を指摘し、管理職への登用に対する機会均等を訴えている。保育士のキャリア研究は、縦断的事例研究が少ないためにキャリア発達が十分に明らかになっ

ているとは言えない。女性であることが要因でキャリア研究の遅延を指摘する先行研究があったものの、キャリア研究の機会が阻害されている要因が女性の多い専門職であるためかは定かではない。

注2) 女性特有のソーシャルワーカーのキャリア発達過程があるとしながらも、性差を意識した、もしくは、ライフイベントによるキャリア発達の変化を意識したキャリア教育の要否については言及されていない。また、キャリア発達における女性のソーシャルワーカーのディレンマには触れられておらず、女性のソーシャルワーカーのキャリア発達過程の課題が明らかになったとはいえない。

注3) 倫理的ディレンマとは、職能団体が掲げているソーシャルワーカーの倫理綱領の倫理と倫理がぶつかり、何を優先するべきか迷うことをいう。ソーシャルワーカーのディレンマ研究は、職業キャリア、または、ソーシャルワーク業務に関する研究が多い。

注4) 本論文は、著者が修士論文で使用した調査データを用いているが、女性の精神保健福祉士の抱くディレンマに論点を絞って新たに書き下ろした。

[Original Article]

A Dilemma in the Career Development of Female Mental Health Social Workers in Japan

Junko Misumi¹

¹ Yamaga City Core Consultation Support Center Deer

[Abstract]

The purpose of this study is to evaluate the dilemma faced by female mental health social workers in Japan in terms of their career development. Having conducted interviews survey of 10 women who had worked as mental health social workers, we analyzed the transcriptions of these interviews. Our analysis revealed that work–life balance determined career development. The dilemma was segregated into eight categories, which ranged from “desired professional career” to “surrounding evaluation and family-seeking gender roles changed by life events.” Another category included in this classification was “awareness about gender-based division of labor among female mental health social workers.” It was also revealed that female mental health social workers have been attempting to eliminate the dilemma through resilience.

To eliminate the dilemma persistent in the career development of female mental health social workers, the following initiatives are essential: (1) Constructing career models for female mental health social workers and the promoting opportunities to share; (2) Educating people and spreading awareness; (3) Increasing the society’s general awareness levels on this topic. It is necessary to closely consider whether women empowerment has already been achieved in Japan’s social system or whether structural sexism and gender-based division of labor are not included in the structure of Japan’s system. Ideally, women should participate in the political sphere and the education system; however, such participation of women is rather infrequent in Japan. I believe that these social changes, developed through short- and long-term visions, will increase the resilience of female mental health social workers and eliminate their career development dilemmas; furthermore, it will lead to the realization of a Japanese society characterized by gender equality.

Keywords: *Women, Mental Health Social Workers, Career Development, Dilemma, Gender*