

修士論文(要旨)  
2015年1月

非常勤介護職員の専門性向上への意欲獲得プロセスに関する研究

指導 長田久雄 教授

老年学研究科  
老年学専攻  
213J6004  
辻 康夫

Master's Thesis(Abstract)  
January2015

A Study on the Process of Acquiring Willingness to Improve  
Professionalism among Part-Time Caregivers

Yasuo Tsuji  
213J6004

Master's Program in Gerontology  
Graduate School of Gerontology  
J.F.Oberlin University  
Thesis Supervisor: Hisao Osada

## 目次

I : 緒言	1
1: 研究の背景	1
2: 先行研究	1
3: 問題提起	3
4: 研究の目的	4
II : 研究方法	4
1: 対象者	4
2: 調査方法	4
3: 分析方法	5
4: 倫理的配慮	6
III : 結果	7
1: 対象者の概要	7
2: ストーリーライン	7
3: カテゴリー、概念の説明	11
IV : 考察	27
V : 結語	29

### 【謝辞】

### 【引用文献】

### 【資料】

表 1 インタビューガイド	i
表 2 対象者の属性	ii
表 3 『年次経済財政報告(経済財政政策担当大臣報告)―生産性上昇に向けた挑戦― 第 1 節雇用形態の多様化と家計部門への影響: 内閣府、2007』	iii
図 非常勤介護職員が専門性向上の意欲を獲得するプロセスの概念図	iv

## I、緒言

介護現場において、非常勤職員の割合は徐々に増えてきており、2012年に財団法人介護労働安定センターが行った「事業所における介護労働実態調査」によると、介護サービス従事者の就業形態を調査した結果、総合計は常勤職員が45%、非常勤職員が54%と介護事業所による非常勤職員の割合は、常勤職員の比率を上回っている。また、介護職の離職率は雇用形態別にみると常勤職員が15.5%に比べ、非常勤職員は23.2%となっている。これは、介護現場において非常勤職員が増え、同時にその離職率が高いということが示されている。このような頻繁に職員が入れ替わる職場では、質の高いサービスを提供することが難しい。雇用形態が違う以上、立場によって求めている職場環境というものとは違うのではないだろうか、それを議論せずに雇用の多様化が進んでいるために情報共有を円滑に行うことのできる職場環境を作ることが難しいと筆者は考える。そのため、非常勤職員が介護職として意欲的に活動できる職場とはどのような職場なのかを探ることを目的とする。

## II、研究方法

調査対象者は、介護老人福祉施設にて介護に携わっている非常勤職員の中で、介護経験が3年以上あり、職場で介護に対して最も意欲的（これからも介護職を続けていきたい、技術を高めたい等）な姿勢で取り組んでいる方10名を対象とした。桜美林大学の倫理審査委員会の承認（承認番号14025）を得たうえで、介護老人福祉施設の施設長より、調査対象者の紹介を受け、同意を得られた10名に対し、半構造化面接による個別インタビューを行った。内容を分析するにあたって、ICレコーダーに録音されたデータを文字化した逐語録を作成し、データの分析には、木下による修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて行った。

## III、結果

10名分の逐語記録から、30の概念を生成し、それらから11のサブカテゴリー、7つのコアカテゴリーを生成した。分析の結果から、【非常勤で介護の仕事に就く】から【介護を続ける上での困難】に直面する。その解決策として【職員の個人的要因】だけでは介護に対する気持ちが続かない。そのため【良い職場環境】との相互作用が必要であり、その相互作用によって【仕事に対する肯定的な考え方】に対する意志が強くなる。そして、【一人の介護職として自信がつく】に到達し、【専門性向上への意欲】へと結びついて行く、というストーリーラインに至った。

## IV、考察

非常勤職員はその立場から差別感や孤独感を感じる環境に置かれているということがわかった。そのため、介護の仕事に対して前向きになれない悩みを抱えている。その解決のために職場環境を整えていくことが重要である。

今回の結果から得られた具体的な方法については、「担当利用者を持つこと」、「職務改善のための委員会や係に参加できること」、「仕事に対する発言権が平等であること」、「上司が個別に話す機会を定期的に作ること」であり、部分的な役割を非常勤職員に対して求めるのではなく、常勤職員と同様に仕事の機会を与え、困難が生じた際に直属の上司が補填するなどの協力体制を整備しておく必要性が示された。

## 【主な引用文献】

- 1) 内閣府: 高齢社会白書第 1 章高齢化の状況 (2012)
- 2) 総務省: 情報通信白書我が国の労働力人口における課題 (2014)
- 3) 厚生労働省: 2015 年の高齢者介護～高齢者の尊厳を支えるケアの確立に向けて～ (2003)
- 4) 厚生労働省: 社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案について (2007)
- 5) 岡田進一: 介護関係者のためのチームアプローチ、(湯浅典人編) 第3章チームワークとチームメンバーの関係、19-26、株式会社ワールドプランニング、東京 (2008)
- 6) 角谷快彦: 介護サービスの質改善のメカニズム—介護事業者の視点から—: 社会福祉学、51(4)128-138 (2011)
- 7) 鄭尚海、岡田進一: BPSD を改善するための支援における介護職員の自己効力感と職場環境との関連性: 日本認知症ケア学会誌、12 巻 2 号、p329-339 (2013)
- 8) 原祥子、實金栄、吉岡佐知子ほか: 介護老人福祉施設で働く介護職員の仕事満足度と認知症ケア困難間との関連: 老年社会科学、34(3)360-369 (2012)
- 9) 呉世雄: 介護施設における組織管理要員が職員の職務満足およびサービスの自己評価に及ぼす影響: 社会福祉学 53(4):109-121 (2013)
- 10) 松本佳代: 介護職員の職場環境と職務満足度および離職に関する考察: 熊本大学医学部保健学科紀要、7、85-105 (2011)
- 11) 柏原正尚: 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境に関する一考察: 日本福祉大学健康科学部学論集、16、19-27 (2013)
- 12) 財団法人介護労働安定センター: 平成 24 年度 介護労働実態調査[事業所における介護労働実態調査] 13 (2012)
- 13) 汲田千賀子: 常勤職員が求める非常勤職員像—介護福祉現場の雇用の多様化をめぐる—: 介護福祉学、第 19 巻、P166-173 (2012)
- 14) 財団法人介護労働安定センター: 平成 24 年度 介護労働実態調査[事業所における介護労働実態調査] 11 (2012)
- 15) 福嶋正人: 介護労働の専門性構築を阻害する諸要因について: 聖母女学院短期大学研究紀要: 35:171 (2006)
- 16) 木下康仁: ライブ講義 M-GTA—実践的質的研究法 修正版グランデッド・セオリー・アプローチのすべて—: 弘文堂、東京 (2007)
- 17) 尹一喜、渡辺裕美: 介護職で家族介護を行っている二重介護者の困難性と優位性—インタビュー調査による概念化の試み—: 介護福祉学、19(1)、62-70、(2012)
- 18) 山辺朗子: ソーシャルケースワーク論—社会福祉実践の基礎—第3章ケースワークの援助過程: ミネルヴァ書房、京都 (1994)
- 19) F・ハーズバーグ著、北野利信訳: 仕事と人間性. 東洋経済新報社、東京 (1968)、(Herzberg F: Work and the Nature of Man, 1966)
- 20) 金原京子、岡田進、白澤政和: 介護老入福祉施設の介護職が感じる看護職との連携における「役割ストレス」の構造: 介護福祉学、19(1);42-50 (2012)
- 21) 三浦 和夫: 通所介護職員における職場特性に関する研究—性別・雇用形態別の比較検討—: 社会福祉学、55(1)、89-99 (2014)