

修士論文（要旨）
2010年7月

特別養護老人ホームにおける中堅介護福祉士の仕事継続プロセス

指導 杉澤秀博 教授

老年学研究科
208J6014
吉田綾子

目 次

I. はじめに	1
1. 介護福祉士確保の必要性	1
2. 介護労働者が直面する問題とその背景	1
1) 低賃金	1
2) あいまいな専門性	2
3) やりがいを強調することの危険性	3
3. 介護職の離職あるいは継続に関連する研究の到達点と課題	3
4. 研究の目的	4
II. 研究方法	4
1. 調査対象者	4
2. 調査方法	4
1) 方法	4
2) 調査項目	5
3. 分析方法	5
1) 分析方法の選択	5
2) 分析手順	5
4. 倫理上の配慮	6
III. 結果	6
1. 全体のストーリーライン	6
2. カテゴリーの詳細	6
1) 【介護の仕事に心が動く】	6
2) 【きつい労働条件】	8
3) 【周囲との相互作用】	12
4) 【適応努力】	18
IV. 考察	21
1. 結果の要約と考察の視点	22
2. 周囲との良好な相互作用	22
3. 適応努力の重要性	23
4. 介護職になる動機・きっかけ	23
5. 本研究の知見を実践に活用するには	23
6. 過剰適応の危険性を認識すること	24
7. 今後の課題	24

謝辞

参考文献

資料

I. はじめに

介護福祉士は、1987年に制定された「社会福祉士及び介護福祉士法」で規定された名称独占の国家資格である。介護福祉士の資格をせっかく取得しても未就業の人が少なくないこと、その理由として労働環境の悪さが大きく影響していることが示されている（厚生労働省 2008）。加えて、継続の要因として、岸本（2002）は、介護者の特性との関連で①バーンアウトの症状、②仕事への価値観、③スピリチュアリティ、④上司・同僚からのサポート、⑤仕事の自己評価などが関係していること、張（2008）は、継続している施設の特性として、①職員の資質向上に積極的に取り組んでいる、②賃金、休暇の取得、福利厚生に満足度が高い、③役割が明確である、などが関係していることを示している。しかし、ストレスフルな状況にあってもなぜある人は介護職を継続しているのか、それは断面でとらえることはできない。プロセス的なものが作用している可能性があるが、プロセス的な要因を解明した研究はほとんどない。以上のような問題関心から、研究では特別養護老人ホームの現場で働く介護福祉士が、どのようなきっかけで介護職を選択し、何を支えに仕事を継続しているのか、そのプロセスを実証的に明らかにすることとした。

II. 研究方法

1. 対象者：関東地区の4か所の特別養護老人ホームに勤務する介護福祉士であり、以下の①②のいずれかの基準にあった14人を機縁法で選択した。①専門学校で介護福祉士資格を取得し、経験が3年以上の人、②国家試験を受けて介護福祉士資格を取得し、経験が5年以上の人。年齢は24歳から34歳であった。

2. 方法：半構造化インタビューを実施した。

3. 分析方法：修正版グランデッド・セオリー・アプローチを使用した。

4. 倫理上の配慮：桜美林大学研究倫理委員会の承認をえた。調査対象者に調査の協力は任意であることを明示し、調査データの固有名称は記号化し、個人が特定されないようにした。

III. 結果

〈 〉は概念、【 】はカテゴリーを示している。調査対象者はすべて継続意思を表明していた。

本研究では、【介護の仕事に心が動く】【きつい労働条件】【周囲との相互作用】【適応努力】というカテゴリーが抽出された。介護福祉士が仕事を継続してきたという過程は、【介護の仕事に心が動く】ことから始まっていた。このカテゴリーは、親族が介護職であったり、日常を共にする、あるいはたまに会う祖父母の介護経験という〈身近な生活経験〉、学校の先生に進学の時に進められたという〈周囲の勧め〉、介護専門学校や福祉系の大学に進学し、教育を受けたことがきっかけになったという〈学校での介護・福祉の学び〉、そして〈就職難〉という4つの概念で構成されていた。

現場で仕事をしていく中で、すぐに〈変則勤務・夜勤〉〈低賃金〉〈少ない職員〉〈孤立労働〉という4つの概念で構成される【きつい労働条件】に直面することとなる。

このような【きつい労働条件】にあっても仕事を継続していこうという要因として、【周囲との相互作用】【適応努力】という2つのカテゴリーが抽出された。【周囲との相互作用】とは、利用者や家族からのよい反応、利用者には支えられていると感じるという〈利用者・家族との良好な関係〉、上司からの肯定的評価や昇進といった〈職場や上司との良好な関係〉、他の職種からの専門職として評価されるといった〈他職種からの信頼〉という3つの概念

によって構成されていた。【適応努力】は、日々の仕事の中で介護福祉士としてスキルを磨き、様々な仕事を同時進行でこなす中で感じる感覚、すなわち〈多面的な仕事の喜びと辛さの自覚〉、多忙な中でも自分の時間をもつという〈リフレッシュする時間の確保〉、実際の利用者の死を体験する中で、介護職としての自覚を大きく感じ始め、仕事の重みを強く感じるという〈命を預かる仕事の自覚〉という3つの概念で構成されていた。

IV. 考察

1. 周囲との良好な相互作用

中堅介護福祉士がきつい労働条件に直面しつつも仕事の継続意思をもつことができる要因として周囲との良好な相互作用が重要であることが示唆された。周囲との良好な相互作用の中でも、利用者との良好な関係はケアという仕事の特質と関係している。ケアの経験を通じて、高齢者に支えられているという感覚をもち、それが仕事の継続を支えていた。

2. 適応努力の重要性

本研究では、仕事継続意思をもつ介護福祉士が利用者や他の職員と良好な関係は、周囲から提供されるものではなく、【適応努力】という主体的な取り組みによって形成されたことが示唆された。〈命を預かる仕事の自覚〉は、介護は毎日が「命との戦い」「命を守る」という仕事である。現場経験の中で、命を預かるという実感をもつことになる。〈専門職として介護福祉士を志向する〉は、自律した役割をもって仕事に臨みたいと希望しながら介護をしている対象者が少なくなかった。専門職としての地位を確立したいという希望が仕事の継続意思に結びついていると考えられる。〈多面的な仕事の喜びと辛さ〉は、利用者の生活全般を支えるという総合性、つまり、介護福祉士の仕事の特性である「あいまい性」と関係している。つまり、福祉・介護職の仕事特性である「あいまい性」は、〈多面的な仕事の喜び〉という業務の独自性・専門性への自覚と自信に結びつく反面、確固とした業務内容があるようで、ないというストレスフルな状況である〈辛さ〉も招くという諸刃の剣という性質があることが示唆された。

3. 過剰適応の危険性を認識すること

本研究においても、これまでの指摘と共通して、対象となった介護福祉士は低賃金という問題を指摘していたが、興味深いのは賃金の引き上げを正面切って要求する人がいなかった点である。見方を変えれば、賃金が低いことを問題にしつつも、それを封じ込め、まともに要求をしないから介護職を継続できているともいえる。しかし、介護職の適応努力のみに依拠し、介護の質を確保するという方向性は正しいとはいえない。努力—報酬不均衡モデル（宗方，2007）では、勤労者の健康は仕事の遂行のために彼らが行う努力の量とその結果として得られる報酬の水準によって決定されるとしている。多大な努力をしているにもかかわらず、その努力が評価されず高い水準の報酬に結びつかない場合には、人びとに情緒的な緊張（怒りや不満）や身体的症状が出現する危険性が高いと指摘している。適応努力をより有効にするには、低賃金の解消を含めた介護福祉士の労働条件の改善が必要である。

4. 今後の課題

本研究の知見は、中堅介護福祉士の中で継続意思をもつ人に限定した調査に基づくものであった。対極事例として継続意思を持たない人に対しては調査ができなかったため、今度は、継続意思を持たない、もしくは既に離職をした介護福祉士に対しても調査を行い、本研究で導き出された概念をより普遍的なものとしたい。

文献

1)2)厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-kaigo-fukushi6.html>

- 3) 広井良典：グローバル定常型社会地域社会の理論のために．岩波書店，(2009)
- 4) 宮崎民雄：高齢者施設介護職員の労働環境の整備 人員定着・確保を促進する視点．老年社会学会，30 (3)：426-432 (2008)
- 5) 中島紀恵子：介護の動き．社会福祉士養成講座 介護概論．中央法規 18-19 (2001)
- 6) 二瓶さやか他：介護福祉士に求められる専門性と能力に関する研究—養成校教員と介護福祉士が考える介護福祉士像—．仙台大学紀要，Vol. 41.No1. 11-119 (2009)
- 7) 春日キスヨ：介護—愛の労働．岩波講座 現代社会学 成熟と老いの社会学．13．岩波書店，179-196 (1997)
- 8) 澤田有希子：ケア/ジェンダー/バーンアウト—特別養護老人ホーム介護職員のケア・ストレスとバーンアウトの視点から検証する—．K G S P r e v i e w, 1:1-17(2002)．
- 9) 春日キスヨ：高齢者介護倫理のパラダイム転換とケア労働、ジェンダー「痴呆介護実務研修をフィールドとして」．社会政策学会，11：100-115(2004)．
- 10) 渋谷望：魂の労働 ネオリベリズムの権力論．青土社，(2003)
- 11) 岸本麻里：老人福祉施設における介護職者の職業継続の意志に影響を与える要因の分析—バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して—．関西学院大学社会学部紀要，92．103-114 (2002)
- 12) 池上千恵子：介護職の仕事継続意思に影響する要因—仕事継続を「迷っている」意思の要因分析—．つくば国際短期大学紀要，36．107-127 (2008)
- 13) 小坂純子他：介護労働の実態とその継続条件を考える．創発 大阪健康福祉短期大学紀要，7．(2008)
- 14) 張 允楨・黒田研二：特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究．厚生指標，55．(15) 16-23 (2008)
- 15) 堀田和司他：介護職員の「仕事継続意思」の及ぼす要因—職務満足感と専門職アイデンティティとの関連—プライマリ・ケア，Vol. 32. No. 1 (2009)
- 16) 岩井浩一他：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)．
- 17) 木下康仁：ライブ講義M-G T A 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．弘文堂，(2007)．
- 18) 木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチ質的実証研究の再生．弘文堂，(2008)
- 19) 木下康仁：グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践 質的研究への誘い．弘文堂，(2009)
- 20) 木下康仁：質的研究と記述の厚み．弘文堂，(2009)
- 21) 広井良典：ケア学越境するケアへ．医学書院，(2008)
- 22) 蘇 珍伊他：特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因—利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて—．社会福祉学，47．124-135 (2007)
- 23) 藤野好美：日本における社会福祉専門職のバーンアウト研究についての一考察—先行研究の現状と今後の展開に関して—．評論・社会科学，61．1-22 (2000)
- 24) 宗方比佐子他著：キャリア発達の心理学 仕事・組織・生涯発達．川島書店，(2007)