

氏名	野田由佳里 (学籍番号 10D010)
学位の種類	博士 (社会福祉学)
学位記番号	第3号
学位授与年月日	2014年3月10日

論文題目 通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識

論文審査担当者	委員長	宮前 珠子	教授
	委員	川上 昌子	教授
	委員	川村 佐和子	教授
	委員	小田原 悦子	教授
	委員	藤原 百合	教授

## 論文要旨

### I 背景

介護保険制度改正の度に介護現場は翻弄され混乱していると言われている。またダークイメージから志望する若者も激減しており、介護人材不足は深刻である。中でも施設サービス等に比較し通所介護事業所は離職率が高い。筆者自身はケアワークを「人が人を支える」仕事として意義を感じ、魅力を伝えたいとも考えている。これらのことから通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識の実態について解明する必要があると考えた。

### II 目的

- ①通所介護事業所で働く介護職員の就労意識を明らかにする。就労意識を構成するカテゴリーを明らかにし、介護職員の就労意識の実態を明らかにする。
- ②介護職員の就労意識の実態から、通所介護事業所で働く介護職員の特徴を捉える。

### III 方法

研究対象者 通所介護事業所に従事する介護職員

- ・予備調査 質的研究 半構造化面接・グループインタビュー・調査項目設定
- ・本調査1 量的研究 無記名式質問紙調査の信頼性や妥当性の検証と因子構造の確認
- ・本調査2 量的研究 無記名式質問紙調査による介護職員の就労意識等の実態把握

### IV 結果

予備調査では、28名へのグループインタビューを行い、ケアワークのやりがいがある4つの構造①やりとりから得られる達成感 ②ケアワークならではの働きがい ③目指すケアの質 ④就労意欲を促す充足感となっていることを明らかにした。この結果をもとに本調査で用いる質問票を作成し調査をした。

本調査1では97名に対して無記名式質問紙調査を行い、調査用紙に使用する質問項目の信頼性と妥当性の検証と因子構造の確認をした。介護職員の多くが働く意義を感じているが、自己を否定する感

情が強いことが明らかになった。

本調査 2 では 544 名に対して無記名式質問紙調査を行い、本調査 1 と同様に介護職員の大半が働く意義を感じているが、自尊感情が低いグループであるという、介護職員の人物像が明らかになった。また性別・資格の有無・雇用形態に有意差は殆ど見られなかったが、経験年数の長さが「やりとりから得られる達成感」「給与が安定している職場」「安定している職場」の項目において影響があることが明らかになった。

この量的調査の結果を基に勤続年数別を 6 年未満と 6 年以上のグループに分け t 検定を行った所、6 年以上の経験のある長期就労介護職員のグループは「利用者からの信頼」から働く意義を見出しているものの「自己否定感が強い」ことが明らかになった。

## V 考察

本研究から明らかになったことは、介護職員の多くが利用者との関わりの中で、利用者の為になにかをしたいと感じており、【利用者との心温まる関係】を通して仕事の意義を強く感じており、折に触れ発せられる利用者の言葉などから信頼や承認に仕事のやりがいを感じており、改めて介護職にとって【支えとなる利用者の存在】の大きさが明らかになった。介護をする上にはケアワークそのものの仕事の意義や【ケアへの思い】が必要であり、自らの介護観・信念・ケアをする上での価値観や心のあり様などの【ケアワーカーの資質】も欠かせないと思われる。また職場の中では、仕事への満足や能力を発揮できる場所など前向きに捉える【働く上でのモチベーション】や、良い介護の追及や技術への意識など【就労への向上心】が必要であるとする一方、介護職自身は【自己を肯定する感情】と共に自己に対する自信のなさや自己を尊敬できない【自己を否定する感情】も強く感じていることが明らかとなった。

また本調査 2 からは、通所介護事業所に従事する 6 年以上経験のある介護職員の特徴では、継続就労において「利用者からの信頼」が促進要因である一方、「給与」「雇用形態」などが阻害要因となっていることが示唆された。

介護職員の自尊感情の低さは、利用者介護職員自身の「介護関係」の中で創造されていく専門性形成のプロセスが他の専門職種と異なる点にあると考えられる。①生活環境の整備にアプローチしていくエコロジカル・アプローチという間接的な介入方法である点、②自分の人生に起きた出来事を振り返り、統合をする死を意識した生活支援の難しさ、③ケアワークそのものが「結果」ではなく利用者一人ひとりに応じた関係性づくりの「過程」を評価する視点が介護職員に不全感を残してしまう点、④介護福祉士養成ルートが多様さなど、複合的なものに起因していると考えられる。そのような介護職者の専門性の成り立ちの側面の特異性を捉えることができたことが本研究の成果であるとする。

今後の筆者の課題は、継続就労につながる「利用者からの信頼」など促進要因の解明や、職場環境などの阻害要因への介入について考えることである。更にケアを振り返り、達成感を高めていくプロセスにより介護職員が自己を肯定する感情を強く持つよう、利用者とのやりとりから得られる満足感や経験豊かなケアワークを概念化していくことである。ケアワークそのものが「生活の社会的側面を充足」(奈倉 2013) するという支援の有効性や、専門職の中でも「身近な支援者」(太田 2012) との誇りを認識できる介護福祉士養成校教育や介護実践現場へのサポートをしていきたい。

## VI 結論

通所介護事業所に従事する介護職員は総じて日々仕事での意義を感じて働いているが、自尊感情が低い面も持ち合わせている。今後の課題は自尊感情の低さへの対応策を講じると共に、継続就労につながる促進要因の解明を行い、離職の歯止めの一助を検討することである。その成果を基にケアワークの援助の有効性や感情労働としての仕事の意義を発信し、介護の専門性の確立に寄与していきたいと考える。

### 論文審査の結果の要旨

介護職は意義ある仕事であるにもかかわらず、人材不足が深刻であり、志望する若者も激減している。本研究は、この問題を解決する第一歩として、離職率が特に高いとされる通所介護事業所に勤務する介護職員の就労意識の実態と特徴を捉えることを目的に次の3部構成で行われた。

研究Ⅰは、質問紙調査項目設定のための予備調査。28名へのグループインタビューと分析を行い、介護職のやりがいは①やりとりから得られる達成感、②ケアワークならではの働きがい、③目指すケアの質、④就労意識を促す充足感からなることが明らかにされた。この結果を元に、4カテゴリー、47項目からなる質問紙を作成した。研究Ⅱ。作成した質問紙を用い、97名(88%)から回答を得た。因子分析により、項目の信頼性、妥当性、因子構造を確認し、質問紙を改訂、4カテゴリー(①やりとりから得る達成感、②チームアプローチ、③就労意欲を促す充足感、④自尊感情)39項目、5件法リカートスケールとした。研究Ⅲ。改訂した質問紙調査を実施、544名(23%)から有効回答を得、集計の後、質問項目ごとに因子分析し、因子構造を確認した。その結果、前記4カテゴリーの内①②③は高かったが④の自尊感情が低い、即ち、自分は駄目な人間だ、役に立たないと思うことがある等とする回答率が高いことが明らかになった。また、この結果を、勤続年数6年未満と6年以上に分けて検定したところ、6年以上の長期就労者のグループは6年未満の就労者に比べ、「利用者からの信頼」、により働く意義を見いだしているものの、「自己否定感情が強い」ことが明らかになった。そのことは介護職者の専門性成り立ちの側面の特異性、即ち、仕事内容が生活環境の整備や関係作りの過程であり、結果が伴わないことなどから来る不全感、養成ルートの多様さなどによるととらえ、その究明を今後の研究および実践課題として示した。

以上、本論文は、高齢化社会到来の中、我が国で問題になっている介護職員不足を取り上げ、その就労意識として、やりがいの要因分析を行う一方、継続就労の阻害要因として介護職の感情の底に、自己否定感や自尊心の低さがあることを明らかにし、価値ある知見を示したものとして、審査委員会委員全員により、本論文が著者に博士(社会福祉学)の学位を授与するに十分値するものと認められた。