

## 訪問介護員の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因

著者	八巻 貴穂
雑誌名	人間福祉研究
巻	18
ページ	137-146
発行年	2015
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1136/00001318/">http://id.nii.ac.jp/1136/00001318/</a>

# 訪問介護員の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因

八 卷 貴 穂

## 訪問介護員の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因

八 卷 貴 穂\*

### 要 約

社会的な介護福祉ニーズが高まる中、介護福祉専門職の質的、量的な確保が喫緊の課題となっている。質の高い介護福祉専門職の確保と定着が、社会的ニーズである質の高い介護サービスの提供には欠かせない要素である。そこで本研究では、介護福祉専門職の中で、介護福祉利用者のニーズに沿った質の高い在宅生活を支援するために不可欠な訪問介護員に焦点をあて、仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因を検討することを目的とし、訪問介護員200名を対象にアンケート調査を実施した。

有効回答数153名(76.5%)の平均年齢は50.7歳(±8.43)、男性3名、女性150名であった。また介護福祉専門職としての通算勤務年数は10年未満が77名(50.3%)、10年以上が76名(49.7%)であった。

調査結果から、訪問介護員の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因として、利用者との関係が挙げられた。介護福祉専門職と利用者との双方向の良好な介護福祉関係を構築できることが、仕事のやりがい感に大きな影響を与えるという結果であった。さらに介護福祉専門職としての経験年数が長い場合、職場内の先輩として、後輩・部下の成長や職場全体の向上などを感じることも仕事のやりがい感につながり、これが長く仕事を続けることができる要因のひとつであることが示唆された。

### I はじめに

社会的な介護福祉ニーズが高まる中、介護福祉専門職の質的、量的な確保が喫緊の課題となっている。厚生労働省(2014)は、今後の介護福祉ニーズについて「高齢者数の増加に伴う量的拡大に加え、認知症高齢者の増加、高齢者単身世帯あるいは高齢者のみの世帯の

増加」による「多様化・複雑化」の観点から、介護ニーズの変化への対応の必要性を唱え、介護福祉人材の量的確保とともに質的確保の取組みを行っているところである。

しかし介護従事者の離職率は16.6%と前年(17.0%)と比べ低くはなっているものの、他職種より高い水準で経過している。介護従事者の過不足の状況では不足感が56.5%と、

---

\*生涯スポーツ学部健康福祉学科、元人間福祉学部地域福祉学科

キーワード：介護福祉専門職、ホームヘルパー、仕事のやりがい感、介護福祉関係

これも前年(57.4%)を下回っているが、介護サービスを提供する事業所では「良質な人材確保が難しい」(54.0%)と感じているという結果が示された(介護労働安定センター, 2014)。質の高い介護福祉専門職の確保と定着が、社会的ニーズである質の高い介護サービスの提供には欠かせない要素である。

しかし、慢性的な介護人材不足の中では、職場内で実践経験を積み重ねた質の高い介護福祉専門職育成が困難であるといった現状もある。

筆者らが高齢者介護施設に勤務する介護福祉専門職を対象に2012年3月に実施した調査では、介護福祉専門職として仕事のやりがい感を持ち、長く仕事を続けることのできる要因として、「利用者や家族とよりよい介護福祉関係が構築できる」ことと、「職場内の人間関係やチームワークがよいとき」との結果が示唆された(八巻, 2013)。

本研究では、介護福祉専門職の中で、介護福祉利用者のニーズに沿った質の高い在宅生活を支援するために不可欠な訪問介護員に焦点をあて、仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因を検討することを目的とする。

## Ⅱ 方 法

### 1. 対象者

北海道札幌市近郊の訪問介護事業所12か所に勤務する訪問介護員200名を対象に自記式アンケート調査を実施した。調査期間は2014年1月10日から31日までである。回答者数は161名(80.5%)、そのうち有効回答数は153名(76.5%)であった。

### 2. 調査及び分析方法

調査は無記名式とし、回答は数値化して統

計的に処理し個人が特定されることがないこと、本調査結果は学術研究以外の目的で使用することはない旨明記し、調査依頼を行った。

得られたデータは、IBM SPSS Statistics Version19を用い分析を行った。

## Ⅲ 調査結果

### 1. 分析対象者の属性(表1)

今回の調査の分析対象者153名の平均年齢は50.7歳(±8.43)、男性が3名(2.0%)、女性が150名(98.0%)であった。介護職員としての経験年数は10年未満が77名(50.3%)、10年以上が76名(49.7%)であった。このうち109名(71.2%)が介護福祉士資格の有資格者であり、この109名の資格取得方法としては実務経験3年の後、国家試験を受験し合格した者が102名(93.6%)という結果であった。その他の取得資格は、ホームヘルパー2級が125名(81.7%)、ガイドヘルパー59名(38.6%)、介護支援専門員が32名(20.9%)の順で多いという結果であった。

現在の職場の設置主体は社会福祉法人に勤める者が107名(69.9%)と一番多く、正職員として勤務する者は38名(24.8%)、115名(75.2%)が非正職員として勤務していた。現在の職場での勤務年数は1年未満が12名(7.8%)、1～5年が最も多く58名(37.9%)、6～10年が37名(24.2%)、11～15年が35名(22.9%)、昨年度の年収(税込)は100万円以下が52名(34.0%)と最も多く、101～200万円が42名(27.5%)、201～300万円が29名(19.0%)であった。

また訪問介護員としての勤務年数は、6～10年が45名(29.4%)と最も多く、次いで1～5年が44名(28.8%)、11～15年の者が34

表 1 分析対象者の属性

n = 153

	カテゴリー	度数 (%)
年齢		50.7歳(±8.43)
性別	男性	3 (2.0)
	女性	150 (98.0)
介護職員として経験年数	10年未満	77 (50.3)
	10年以上	76 (49.7)
介護福祉士資格の有無	あり	109 (71.2)
	なし	44 (28.8)
介護福祉士資格の取得方法 (n = 109)	介護福祉士養成施設 2 年課程	2 (1.8)
	介護福祉士養成施設 3 年課程	0 (0.0)
	介護福祉士養成施設 4 年課程	1 (0.9)
	保育士養成施設等卒業後介護福祉士養成課程	1 (0.9)
	高校福祉科卒業後国家試験受験	0 (0.0)
	通信教育を終了後国家試験受験	2 (1.8)
	実務経験 3 年の後、国家試験受験	102 (93.6)
	未記入	1 (0.9)
その他の取得資格 (複数回答)	ホームヘルパー 1 級	24 (15.7)
	ホームヘルパー 2 級	125 (81.7)
	介護支援専門員	32 (20.9)
	社会福祉主事	10 (6.5)
	社会福祉士	0 (0.0)
	保育士	15 (9.8)
	ガイドヘルパー	59 (38.6)
	その他	24 (15.7)
現在の職場の設置主体	社会福祉法人	107 (69.9)
	医療法人	11 (7.2)
	NPO 法人	5 (3.3)
	株式会社	8 (5.2)
	有限会社	2 (1.3)
	その他	17 (11.1)
	未記入	3 (2.0)
現在の所属 (勤務先) 雇用形態	正職員	38 (24.8)
	非正職員	115 (75.2)
現在の職場の勤務年数	1 年未満	12 (7.8)
	1 ~ 5 年	58 (37.9)
	6 ~ 10 年	37 (24.2)
	11 ~ 15 年	35 (22.9)
	16 ~ 20 年	9 (5.9)
	21 年 ~ 25 年	1 (0.7)
	26 年 ~ 30 年	0 (0.0)
	31 年 ~ 35 年	1 (0.7)
昨年度の年収 (税込)	100万円以下	52 (34.0)
	101 ~ 200万円	42 (27.5)
	201 ~ 300万円	29 (19.0)
	301 ~ 400万円	16 (10.5)
	401 ~ 500万円	12 (7.8)
	501 ~ 600万円	2 (1.3)
訪問介護員としての勤務年数	1 年未満	11 (7.2)
	1 ~ 5 年	44 (28.8)
	6 ~ 10 年	45 (29.4)
	11 ~ 15 年	34 (22.2)
	16 ~ 20 年	12 (7.8)
	21 年 ~ 25 年	2 (1.3)
	26 年 ~ 30 年	1 (0.7)
	未記入	4 (2.6)

(%)は小数点第 2 位で四捨五入した)

名 (22.2%) という結果であった。

## 2. 仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因と経験年数の比較

仕事のやりがい感に影響を及ぼすと考えられる「介護の仕事をしていて喜びや充実感を感じるとき」「仕事で困った時の対処方法」「仕事をやめたいと思うとき」「リフレッシュ方法はなにか」という4つの質問項目と、介護専門職としての経験年数とをクロス集計した結果を以下に示す。介護福祉専門職の経験年数は、今回の調査結果から10年を一つの区切りと考え、分析を試みた。

### (1) 介護の仕事をしていて喜びや充実感を感じる時 (表2)

「介護の仕事をしていて喜びや充実感を感じる時はどのようなときか」(複数回答)という質問に対して、「利用者の笑顔を見た

とき」との回答が一番多く123名 (80.4%)、「利用者に信頼されていると感じたとき」113名 (73.9%)、「利用者の身体・精神状況が向上したとき」が107名 (69.9%)、「利用者から感謝のことばを言われたとき」106名 (69.3%)、「利用者の役に立てたとき」104名 (68.0%) という結果であった。

これを介護専門職としての経験年数で比較してみると、「職場全体の介護技術が向上したとき」「部下や後輩の成長を感じたとき」( $p < 0.01$ )「同僚の笑顔を見たとき」「責任ある立場になったとき」( $p < 0.05$ )に、「喜びや充実感を感じる」との回答が10年以上の経験年数の者に有意に高いという結果であった。一方、「利用者から感謝のことばを言われたとき」に「喜びや充実感を感じる」と回答した者が、勤務年数10年未満の者に有意に高い ( $p < 0.05$ ) という結果であった。

表2 介護の仕事をしていて「喜び」や「充実感」を感じる時 (複数回答) n=153

カテゴリー	10年未満 (n=77) 度数 (%)	10年未満 (n=76) 度数 (%)
利用者の役に立てたとき	56 (36.6)	48 (31.4)
利用者の身体・精神状況が向上したとき	53 (34.6)	54 (35.3)
利用者の笑顔を見たとき	64 (41.8)	59 (38.6)
利用者から感謝のことばを言われたとき	59 (38.6)	47 (30.7)*
利用者に信頼されていると感じたとき	57 (37.3)	56 (36.6)
利用者の家族から感謝のことばを言われたとき	45 (29.4)	37 (24.2)
利用者の家族に信頼されていると感じたとき	45 (29.4)	37 (24.2)
自身の介護技術が向上したとき	38 (24.8)	34 (22.2)
職場全体の介護技術が向上したとき	13 (8.5)	34 (22.2)**
職場内の人間関係やチームワークがよいつき	39 (25.5)	46 (30.1)
部下や後輩の成長を感じたとき	8 (5.2)	32 (20.9)**
研修会などに参加したとき	9 (5.9)	15 (9.8)
同僚の笑顔を見たとき	14 (9.2)	27 (17.6)*
責任ある立場になったとき	2 (1.3)	8 (5.2)*

\*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

## (2) 仕事で困った時の対処方法 (表3)

次に「仕事で困った時に、どのように対処するか」(複数回答)という質問には、「上司や先輩に相談する」との回答が一番多く141名(92.2%)、次いで「同僚に相談する」が120名(78.4%)と多いという結果であった。

経験年数で比較してみると、「上司や先輩に相談する」「家族に相談する」と回答した者が経験年数10年未満の者に有意に高かった( $p < 0.05$ )。また、10年以上の者に「職場外の研修会などに参加する」と回答したものが有意に高い( $p < 0.05$ )という結果であった。

## (3) 仕事をやめたいと思うとき (表4)

「仕事をやめたいと思うのはどのようなときか」(複数回答)という質問に対して、「体調を崩したとき」が69名(45.1%)、「職場内の人間関係がよくないとき」68名(44.4%)、「職場で認められていないと感じたとき」53名(34.6%)という結果であった。

経験年数でみてみると、「仕事が単調であると感じたとき」に仕事をやめたいと思うと回答した者が、10年未満の経験年数の者に有意に高い( $p < 0.05$ )という結果であった。

表3 仕事で困った時の対処方法 (複数回答)

n = 153

カテゴリー	10年未満 (n = 77)		10年以上 (n = 76)	
	度数	(%)	度数	(%)
同僚に相談する	60	(39.2)	60	(39.2)
上司や先輩に相談する	76	(49.7)	65	(42.5)*
家族に相談する	11	(7.2)	3	(2.0)*
親しい人(家族以外)に相談する	5	(3.3)	4	(2.6)
他の施設で働く介護職員に相談する	8	(5.2)	4	(2.6)
本などを読み一人で勉強する	14	(9.2)	20	(13.1)
職場内の研修会などに参加する	9	(5.9)	16	(10.5)
職場外の研修会などに参加する	5	(3.3)	16	(10.5)*

\* $p < 0.05$ 

表4 仕事をやめたいと思うとき (複数回答)

n = 153

カテゴリー	10年未満 (n = 77)		10年以上 (n = 76)	
	度数	(%)	度数	(%)
利用者の事故があったとき	15	(9.8)	13	(8.5)
利用者からのクレームがあったとき	23	(15.0)	21	(13.7)
利用者の家族からのクレームがあったとき	14	(9.2)	13	(8.5)
仕事が単調であると感じたとき	10	(6.5)	3	(2.0)*
給料が安いと感じたとき	24	(15.7)	20	(13.1)
職場内の人間関係がよくないとき	30	(19.6)	38	(24.8)
体調を崩したとき	35	(22.9)	34	(22.2)
職場で認められていないと感じたとき	25	(16.3)	28	(18.3)
責任ある立場になったとき	0	(0.0)	4	(2.6)

\* $p < 0.05$

## (4) リフレッシュ方法はなにか (表5)

「リフレッシュ方法はなにか」の質問では、「家でゆっくり体を休める」が97名 (63.4%)、「おいしいものを食べる」86名 (56.2%)、「ぐっすり眠る」84名 (54.9%) という結果であった。

介護福祉専門職としての経験年数での比較では、「趣味活動や習い事をする」と回答した者が、経験年数10年以上の者に有意に高い ( $p < 0.05$ ) という結果となった。

### III 考 察

#### 1. 分析対象者の属性の検討

今回の訪問介護員を対象とした調査では、平均年齢が50.7歳 ( $\pm 8.43$ )、回答者の多くが女性であった。筆者らの高齢者介護施設に勤務する介護福祉専門職への調査 (2013) では、有効回答者数146名の平均年齢は33.6歳 ( $\pm 10.38$ )、性別は男性が46名 (31.5%)、女性が100名 (68.5%) であり、今回の調査における回答者では、比較的年齢層が高く、女性の割合が高いことがわかる。

介護福祉専門職としての経験年数では、前回の調査では1~5年の経験年数の者が一番多く54名 (37.0%)、次いで6~10年が39名 (26.7%)、11~15年が35名 (24.0%) であったのに対し、今回の調査では6年~10年の経験年数を有する者が53名 (34.6%)、11~15年が39名、1~5年が34名であった。また16年以上の経験年数を有するものは、介護施設に勤務する者では10名 (6.8%) であったのに対し、訪問介護員では20名 (13.1%) であり、今回の回答者では経験年数が長い者が多いという特徴がある。

次に取得資格をみてみると、ホームヘルパー2級資格を有する者が125名 (81.7%) であり、次に多いのが介護福祉士資格の109名 (71.2%) であった。介護福祉士資格取得方法を確認すると、「実務経験3年の後、国家試験を受験」し取得した者が102名 (93.6%) であったのに対し、介護福祉士養成施設を卒業し資格取得した者は、わずかに4名 (3.6%) のみという結果であった。今回の対象者ではホームヘルパーとして実務経験を重ね介護福

表5 リフレッシュ方法はなにか (複数回答)

n = 153

カテゴリー	10年未満 (n = 77)	10年以上 (n = 76)
	度数 (%)	度数 (%)
ぐっすり眠る	43 (28.1)	41 (26.8)
家でゆっくり体を休める	51 (33.3)	46 (30.1)
家族と過ごす	27 (17.6)	22 (14.4)
仲の良い友人・知人と過ごす	29 (19.0)	31 (20.3)
ショッピングをする	23 (15.0)	25 (16.3)
おいしいものを食べる	46 (30.1)	40 (26.1)
お酒を飲む	18 (11.8)	15 (9.8)
スポーツを適度にして体を動かす	14 (9.2)	8 (5.2)
ドライブや旅行に行く	24 (15.7)	32 (20.9)
趣味活動や習い事をする	14 (9.2)	24 (15.7)*

\* $p < 0.05$



社士資格を取得した者が多いということがわかる。

現在の勤務状況では、非正職員の者が多く115名(75.2%)、年収では52名(34.0%)が100万円であり、次いで101～200万円という者が42名(27.5%)であった。これはパートタイマーとして時間をやり繰りし、資格を生かし収入を得るというホームヘルパーという働き方の特性を示す結果であると思われる。

## 2. 仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因の検討

次に介護福祉専門職としての仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因についての検討を行う。

まず、仕事の喜びや充実感を感じる要因として、経験年数を問わず「利用者の笑顔を見たとき」「利用者に信頼されていると感じたとき」「利用者の身体・精神状況が向上したとき」「利用者から感謝のことばを言われたとき」「利用者の役に立てたとき」と、介護福祉利用者との関係があげられた。介護実践による関わりを通して、利用者からの直接的な反応が介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を与えていることがわかる。石田(2004)は介護福祉労働の特性として、介護福祉専門職から介護福祉利用者への一方的な働きかけではなく、「互いに働きかけあい、励ましあいながらともに発達しあう労働」であることを指摘している。利用者の笑顔や感謝のことばは、介護福祉専門職にとって、仕事を続けるための大きな原動力になるということであろう。

また、経験年数で比較した結果では、10年未満では「利用者から感謝のことばを言われ

たとき」という、これも自身の介護実践へのダイレクトな利用者の反応に喜びや充実感を見出す者が多いのに対し、10年以上の経験年数では同僚との関係や部下や後輩の、さらには職場全体の成長や向上、自身の職場内での責任などがやりがい感に影響を及ぼすことがわかった。経験年数が増えるにつれて、自身が先輩や管理職などといった指導的な立場になる。その自らの立場の中で、マネジメント的視点に立つことが仕事の充実感につながると同時に、それを喜びと思える気持ちが、長く介護福祉実践の場で活躍できることにつながるのではないだろうか。

次に仕事で困った時の対処方法として、全体として「上司や先輩に相談する」「同僚に相談する」という結果が得られた。経験年数による比較では「上司や先輩に相談する」「家族に相談する」などが10年未満の者で多いことから、職場内で後輩や部下の困りごとに対して真摯に相談相手となり、的確なアドバイスができる上司や先輩の存在の必要性が示唆された。

高齢者介護施設に勤務する介護福祉専門職への調査でも同様の結果が得られたことから考えても、職場内の良好な人間関係や上司と部下の何かあれば相談できるような信頼関係があることにより、困りごとを解決しながら成長し、仕事を続けることができる力となるのであろう。しかし、訪問介護員の仕事をす場の中心は、訪問先である利用者宅である。介護施設で常時複数の職員と協力・相談しながらの働き方とは違う。そのような労働環境の中で、困りごとが生じた時に、上司や先輩に気軽に相談できるような環境をどのように整えるかということが、訪問介護員の職場へ

の定着に大きな影響を与えるものと考えることが出来る。

一方で10年以上の経験年数の者では、職場外に困りごとを解決するためのヒントを求めているということがわかった。経験年数が増えることにより相談される立場になる。その反面、自身の困りごとを相談する先輩や上司がいない可能性も考えられる。そのような場合、自ら外へ目を向け、研修会などで学び、あるいは他の職場の人と関わり刺激を受けることにより、困りごとを自ら解決できる積極的な姿勢があることが、仕事を続けることができる要因のひとつということではないだろうか。しかし、研修会などへの参加には、費用や時間が必要となる。特に研修参加費など、訪問介護員としての収入額から考えるに負担となる可能性もある。研修会などに負担なく参加できるシステムが必要となってくる。

仕事をやめたいと思うきっかけとして、体調不良や職場内の人間関係がよくないとき、職場内での自身への評価が影響を及ぼすという結果であった。この結果もつまりは良好な職場内の関係性の構築が、介護福祉専門職の職場への定着に必要な要素であることを示唆している。

また、10年未満の経験年数では、仕事の単調さが仕事をやめたいという思いにつながるという結果であったことにも着目したい。介護福祉実践の場では、一見その仕事内容は単調で繰り返しの印象があるかもしれない。介護の仕事は利用者の生活を支えることであり、生活は日々の連続で繰り返しだからである。特に訪問介護員という仕事の特徴を考えると、その内容が生活支援の場合は利用者宅に訪問し、時間内に決められた支援内容、たとえば

食事の準備や掃除、洗濯などの家事を行う。それはともすれば、変化のない単調な仕事ととらえてしまう可能性もある。

しかし、実は介護の仕事の魅力はその単調な日々の繰り返しの中にあるのではないか。長く訪問介護員として仕事を続けてきた井上(2011)は、「多くの高齢者や家族の生活にふれ、人生を垣間見て」きたとし、その体験から「介護を提供している側が、介護を通して極めて多くのことを学び、力を与えられ、また充実感を得ることができた」としている。また石井(2004)は介護福祉専門職は介護福祉利用者から「料理や生活の知恵、そして生き方等、様々なことを学び、励ましを受け」、その喜びが「次の仕事の意欲を生む」と指摘している。このような介護という行為を通して得ることができるもの、その魅力を実感する機会があること、それを共感できる仲間がいること、あるいはその魅力を発信できる先輩・上司の存在や職場環境が必要なのではないだろうか。

一方で、前回の高齢者介護施設での介護福祉専門職への調査では、「給料が安いと感じるとき」に仕事をやめたいという回答が経験年数に関わらず上位に来ているが、今回の調査では仕事をやめたいと思うきっかけとして上位にはあげられなかった。回答者の年取などから考えてみても、仕事をやめたい理由と充分なり得るものと想像していたが、これは今回の調査対象者が訪問介護員という働き方に納得した上で、日々の介護実践に取り組んでいることによるものと考えられる。しかし、一方で給料が安いと感じている者も一定数いるのは事実であり、これは介護福祉専門職全体の課題として、抜本的な対策が求められて

いるところである。

最後にリフレッシュ方法は、ゆっくり体を休め、おいしいものを食べゆっくり眠るというものであった。これは前述の仕事をやめたと思うきっかけとして、体調を崩したときという回答が多くあったことから納得できる結果である。自ら健康管理を行うことができるということも、もちろん仕事を続けるための大切な要素であろう。しかし不規則な勤務形態による生活リズムの乱れや腰痛など体調を崩す介護福祉専門職がいるのも事実である。体調管理を介護福祉専門職の自己責任に委ねるばかりでなく、職場内での、あるいは介護福祉業界全体での更なる対策が求められるところであろう。

リフレッシュ方法として、趣味や習い事をするということも、仕事を続けるために必要な要素である可能性が示唆された。意識的に積極的な気分転換を図り、気持ちを切り替え、再び介護実践に取り組む、こういった自身のケアができる力も、仕事を長く続けることのできる要因のひとつである可能性が示唆された。

#### IV ま と め

今回の調査結果として、訪問介護員の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因として、利用者との関係が挙げられた。これは高齢者介護施設に勤務する介護福祉専門職に対する調査での知見（八巻, 2013）と同様の結果であり、介護福祉専門職と利用者との双方向の良好な介護福祉関係を構築できることが、仕事のやりがい感に大きな影響を与えるということであろう。

さらに、経験年数が長い場合、職場内の先輩や上司として、後輩・部下の成長や職場全

体の向上などを感じることも仕事のやりがい感につながり、長く仕事を続けることができる要因であることが示唆された。また、職場外の研修会への参加や趣味活動や習い事などのリフレッシュ方法の実践も長く仕事が続けられる要因として示唆された。

ここで再び介護労働安定センターによる調査結果（2014）を確認してみたい。回答者の介護従事者が現在の仕事を選んだ理由は「働きがいのある仕事だと思ったから」との回答が54.0%で最も多く、「今後もニーズの高まる仕事だから」（36.9%）、「資格・技能が活かせるから」（36.9%）、「人や社会の役に立ちたかったから」（33.6%）と続く。また現在の仕事の満足度では「仕事内容・やりがいがある」が53.6%で、介護関係の仕事を「働き続けられるかぎり」継続したいという回答が54.9%あった。一方で、労働条件等についての悩み、不安、不満等では「人手が足りない」との回答が45.0%であった。

これらの結果を検討すると、介護福祉専門職がその仕事にやりがいや働きがいを見出し、就職し実際に働く中で、仕事のやりがいは感じつつも職場内の介護人材不足から疲弊し、離職してしまう。その結果として職場内ではキャリアを積んだ優秀な人材が育成されず、困ったときに頼れる、あるいは積極的に介護の仕事の魅力を発信できる存在が少なくなり、働きがいを感じるができなくなった介護福祉専門職は上司や先輩のサポートを十分に受けることができないうちに、離職してしまう、といった悪循環が起きているように思われる。

厚生労働省（2014）によると、介護福祉専門職の構造として施設等の介護福祉専門職は

常勤主体であるが、訪問介護員では非常勤が主体となっており、訪問介護員の離職率は常勤職員に多いという。少ない常勤職員で事業所のマネジメントを担うという責任ある立場の中で、前述のような経過がその背景にあるのではないかと。

前回の高齢者介護施設での介護福祉専門職への調査結果から、筆者は介護福祉専門職がその施設で、仕事のやりがいを維持しながら仕事を続けるためには、介護福祉専門職個人の資質や努力の他に、当然のことながら職場内でのサポート体制が不可欠であること、そしてそれが介護福祉専門職の定着と良質な人材育成への近道となることを指摘した（八巻, 2013）。今回の調査結果からも同様に、良質な介護人材の定着が事業所のケアの質の向上へとつながり、結果として利用者の心身状況へもよい影響を及ぼす。それがまた、介護福祉専門職の仕事のやりがいにつながるという、良循環への転換の必要を再確認した。

今後は高齢者介護施設や訪問介護事業所での介護福祉専門職に対するサポート体制の現状と課題を明らかにすることにより、介護福祉専門職が仕事に対するやりがい感を継続し、自信を持って長く働き続けることができるような職場内・外の環境や良質な介護人材の育成の在り方について検討を行うことを課題としたい。

### 引用・参考文献

- 1) 石田一紀『介護福祉労働論』萌文社 (2004)
- 2) 石井一紀『人間発達と介護労働』かもがわ出版 (2012)
- 3) 井上千津子「魅力ある職と魅力ある職場の確立」『おはよう21』中央法規 (2011)
- 4) 介護労働安定センター「平成25年度 介護労働実態調査」(2014) <http://www.kaigo-center.or.jp/>
- 5) 風間雅江・本間美幸・八巻貴穂「高齢者介護施設に勤務する介護専門職の主観的ウェル・ビーイングについての質的研究」『人間福祉研究』(2011)
- 6) 堀田總子「介護労働市場と介護保険事業に従事する介護職の実態」『ケア その思想と実践 2 ケアすること』岩波書店 (2008)
- 7) 厚生労働省「福祉・介護人材確保対策の現状と介護福祉士に求められる役割」第21回公益社団法人日本介護福祉士会全国大会資料 (2014)
- 8) 松田尚之『介護・福祉業界大研究』産学社 (2009)
- 9) 八巻貴穂「介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因」『人間福祉研究』(2013)
- 10) 結城康博他『人間育成と労務管理』ぎょうせい (2011)

### 謝 辞

本研究にあたり、調査にご協力いただいた訪問介護事業所と、アンケート調査に回答下さった介護福祉専門職のみなさまに心より感謝申し上げます。

本研究は JSPS 科研費24500904の助成を受けて行われたものです。

\* 本研究の一部は日本介護福祉学会第22回大会（平成26年10月3～4日, 社会事業大学）で発表した。