

介護老人福祉施設における 若手介護職員の労働環境に対する認識

神 部 智 司

1. はじめに

近年における人口高齢化の急速な進行や世帯規模の縮小、共働き世帯の一般化、扶養意識の変化等に起因する家庭の介護機能の低下などに伴い、わが国の高齢者介護を取り巻く問題はより一層複雑さを増してきている（厚生統計協会 2011）。そして、このような状況下において、介護サービス従事者の確保と職場への定着が重要な課題として取り上げられている（厚生労働省職業安定局 2008）。

介護サービス従事者の確保等に関する政策的な取り組みについて、1990年代以降の動向に着目してみると、1992年6月に社会福祉事業従事者の確保および福利厚生を増進を図ることを目的とした「社会福祉事業法及び社会福祉施設職員等退職手当共済法の一部を改正する法律（福祉人材確保法）」が制定されている。次に、1993年4月に厚生省（当時）より告示され、2007年8月に改正された「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針（福祉人材確保指針）」では、特に総力を挙げて取り組まれるべき事項として、①労働環境の整備の促進、②キャリアアップの仕組みの構築、③福祉・介護サービスの周知・理解、④潜在的有資格者等の参入の促進、⑤多様な人材の参入・参画の促進の5項目が提示されている（厚生労働省告示第289号2007）。また、2008年5月に施行された「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」により、介護サービス事業所の収益性の向上と介護従事者等の人材確保および処遇改善をめざして、第4期（2009～2011年度）介護報酬のプラス改定（3%）が行われている。そして、2009年4月より開始された「福祉・介護人材確保緊急支援事業」では、介護福祉士等修学資金制度の拡充や潜在的有資格者の掘り起こし、職場体験の機会の提供、就労して間もない職員への定着支援、福祉・介護人材マッチング支援事業、キャリア形成訪問指導事業などが実施され、同年10月に創設された「介護従事者処遇改善交付金」制度では、介護従事者の給与引上げ（常勤換算で1人当たり月額平均1.5万円）による処遇改善が図られている（厚生労働省 2009）。

このように、介護サービス従事者の確保と定着に向けたさまざまな施策が展開されてきているなか、介護サービス従事者の数は急速に増加している（厚生統計協会 2011）。しかし、その一方

で介護サービスの利用者数も増加の一途をたどっていること、さらには介護サービス従事者の離職率が高く、労働移動が激しい状況にあるなか、介護サービス事業所の人手不足が懸念されている(厚生統計協会 2011)。実際、財団法人介護労働安定センターが実施した「平成 22 年度介護労働実態調査」(2011 a)によると、介護サービス事業所の 50.3% が人手不足を感じていることが報告されている。また、介護職員(訪問介護員を除く。以下同じ。)の離職率は 19.1% であり、全産業の平均離職率(14.5%)よりも約 5 ポイント高くなっている(厚生労働省統計情報部 2011)。さらに、離職者の内訳を勤務年数別にみると、「1 年未満」の者が 43.5%、「1 年以上 3 年未満」の者が 35.2% であり、3 年未満の早期離職者が約 8 割を占めていることになる。したがって、介護職員の早期離職を防ぎ、職場への定着に向けた具体的対策を講じていくためには、勤続年数が短い若年層の介護職員が労働環境をどのように認識しているのかを把握しなければならない。

介護職員の労働環境に対する認識に関連した先行研究を概観すると、「仕事内容のわりに賃金が低い」「人手が足りない」「有給休暇が取りにくい」「業務に対する社会的評価が低い」など、労働環境のマイナス面である「労働条件等に対する不満」が取り上げられている(財団法人介護労働安定センター 2011 b)。また、「給与(賃金)」や「仕事量」「勤務時間・体制」「職場の人間関係(上司・同僚)」「昇進・昇格の機会」などを下位領域とした「職務満足」に関する先行研究も多い(小木曾ら 2010; 中野 2007; 笠原 2001; 中野・福渡 2000 ほか)。そして、介護職員の「仕事の明確性(担当の業務を明確に理解すること)」や「職場の人間関係・雰囲気」などに対する肯定的な認識が「仕事の有能感」の向上に影響を及ぼすことも指摘されている(蘇ら 2006)。このように、介護職員の労働環境に対する認識に着目した先行研究は多い。しかし、介護職員の早期離職を防ぎ、職場への定着につながる有効な知見を得るためには、勤務年数が短い若年層の介護職員を対象とした研究の蓄積が必要である。

そこで、本研究では、介護老人福祉施設に従事する勤務年数が 3 年未満で 20 歳代の介護職員(以下、「若手介護職員」とする。)が、職場の労働環境についてどのように認識しているのかを明らかにするとともに、若手介護職員の安定的な確保と職場への定着につながる労働環境の整備および改善に向けた検討を行うことを目的とする。

2. 研究方法

1) 調査対象と方法

調査協力が得られた大阪府内の介護老人福祉施設(2カ所)を調査対象施設とした。調査対象者は、勤務年数が 3 年未満で 20 歳代の若手介護職員のうち、施設長による調査協力への依頼に対して同意が得られた 6 名とした。調査方法は、半構造化面接法による個別面接調査であり、夜勤明けなどの勤務時間外に筆者が勤務する大学の個人研究室または調査対象施設の会議室で実施した。インタビューに要した時間は、調査対象者 1 名につき約 30~40 分であった。調査の実

表1 調査対象者の基本属性

対象者	性別	年齢	所持資格	教育歴	勤務年数
A	女性	23	訪問介護員2級	大学卒	11か月
B	女性	23	訪問介護員2級	大学卒	11か月
C	男性	21	介護福祉士	短大卒	1年0ヶ月
D	男性	23	訪問介護員2級	大学卒	1年2か月
E	男性	24	訪問介護員2級	大学卒	1年2か月
F	男性	24	訪問介護員2級	大学卒	2年2か月

注) 勤務年数は調査時点のものである。

施期間は、平成23年3月16日～5月10日までであった。個別面接では、職場における労働環境の「良いと感じていること」「良くないと感じていること」について、それぞれ自由に語ってもらった。なお、各施設の施設長および調査対象者には、インタビューの内容をICレコーダーに録音し、テキストデータ化することについて事前に承諾を得た。

回答が得られた調査対象者(6名)の基本属性は、表1に示すとおりである。性別は「男性」が4名、「女性」が2名、年齢は21～24歳であった。所持資格は「介護福祉士」が1名、「訪問介護員2級」が5名であった。教育歴は「大学卒」が5名、「短大卒」が1名であった。勤務年数は11か月～2年2か月であった。

2) 分析方法

本調査で得られたデータの分析には、社会福祉分野の質的研究で広く取り入れられている修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)の手法を参考にした(木下2003)。具体的には、まずICレコーダーに録音したインタビュー内容の逐語録(テキストデータ)を作成した。次に、このテキストデータを熟読し、労働環境に対する「良いと感じていること」「良くないと感じていること」の2つの観点から、6名の調査対象者によって語られている内容について整理、分類を行いながらカテゴリーの抽出を試みた。

3) 倫理的配慮

本調査における倫理的配慮として、まず、施設長に対して本調査の目的と意義、内容および個人情報に関する文書を提示しながら口頭で説明を行い、調査協力への承諾を得た。また、施設長からの本調査への協力依頼に同意した6名の調査対象者に対して、筆者が個別面接調査の実施前に文書および口頭で同様の説明を直接行うとともに、調査への協力を開始前もしくは実施途中で辞退したり、質問内容によって回答を拒否することがあっても不利益を被ることは一切ないことを説明し、同意を得たうえでインタビューを実施した。

3. 結果と考察

本研究では、分析結果の提示までのプロセスに考察の要素が自動的に含まれるという M-GTA の考え方にしたが、結果と考察を区分せずに論じていく (木下 2003)。

分析を行った結果、労働環境に対する認識として 9 つの概念 (サブカテゴリー) が抽出され、4 カテゴリーにまとめられた。また、これら 4 カテゴリーは、労働環境に対する肯定的な認識を表す 2 カテゴリー (表 2)、労働環境に対する否定的な認識を表す 2 カテゴリー (表 3) にそれぞれ整理された。以下、本論文ではカテゴリーを【 】、概念 (サブカテゴリー) を〈 〉、逐語録 (テキストデータ) からの引用箇所 (要約) を「 」で示す。

1) 労働環境に対する肯定的な認識

労働環境に対する肯定的な認識については、【施設での良好な人間関係】【ケア実践に対するやりがい・達成感】の 2 つのカテゴリーでまとめられた。

(1) 施設での良好な人間関係

【施設での良好な人間関係】に関しては、〈同期職員との良好な関係〉〈先輩職員との良好な関係〉〈利用者との良好な関係〉の 3 つの概念 (サブカテゴリー) に分類された。

〈同期職員との良好な関係〉では、「年齢が近いので何でも気兼ねなく相談することができる」「勤務年数が短いという同じ立場にある者として、仕事に対する悩みを一緒に解決しようとしてくれる」「同期の人がいてくれるからこそ、仕事を続けていこうという気持ちになれる」といった内容が 6 名全員によって語られていた。そのため、若手介護職員にとって、同期職員は介護業務のなかで直面するさまざまな不安や悩みを打ち明けることができる存在として認識されていると考えられる。また、年齢が若く勤務年数が短いという同じ立場にあることで、介護業務に対する不安や悩みを共有しやすい同期職員との間では、心理的サポートを授受しやすいことも考えられる。これらのことから、同期職員との良好な関係を認識しているといえる。

〈先輩職員との良好な関係〉では、「同じ現場で働いているので、先輩であっても話しやすい」「常に密接して一緒に働いているという実感があるので、距離的な近さを感じられる」「こういうところが『いいよ』とか『できてないよ』と言ってくれるので、とても助かっている」「先輩が通りすぎるたびに『大丈夫?』と声をかけていただけるのでうれしい」などの内容が多く語られていた。先輩職員に対しては目上の立場としての気遣いがあるため、同期職員のように何でも気兼ねなく相談できる相手としては認識されにくいものの、介護職という同一の専門職で形成された支援チームによる施設ケアが実践されているなか (高山 2008)、同じチームの一員として先輩職員との心理的距離の近さを感じていることが考えられる。また、清水ら (2009) は、同じ介護職でも中間管理者層が職務遂行に必要な権限委譲も含めた上司のサポートを求めているのとは

対照的に、若年層は上司や先輩からの教育的・心理的サポートを求めていると指摘している。このことは、本研究の調査対象者によって語られた内容ともおおむね一致している。そのため、若手介護職員には先輩職員からの配慮や温かい言葉がけ、そして専門的見地からの指導や助言など教育的・心理的なサポートを受領できることが重要であると考えられる。そして、このようなサポートが先輩職員との良好な関係の形成に必要な不可欠といえる。なお、一定の経験年数をもつ介護職員の場合、「同僚との関係」が否定的に認識されていることを指摘した先行研究もみられる(宮上 2011)。このことに関して、一定の経験年数をもつ介護職員は、管理的・指導的役割や他職種との連絡調整など対人関係に関わるストレスフルな役割を担うことが多い。つまり、若手介護職員とは異なる役割を担うなかで、対人関係に対する否定的な認識を抱いていると考えられる。そのため、若手介護職員の場合は同期職員や先輩職員との人間関係に歪みが生じにくいのではないかと考えられる。

〈利用者との良好な関係〉では、「利用者さんが直接『ありがとう』『助かるわ』など感謝の気持ちを言葉で伝えてくれるのでうれしい」「利用者さんの笑顔を見ると救われる思いがする」「認知症の方とは意思疎通ができないときもあるが、そのなかでも結構心が通じ合う時もあるし、一緒に笑ったりするだけでも楽しい気持ちになれる」などの内容が6名全員によって語られていた。そのため、若手介護職員は、言語・非言語を問わず良好なコミュニケーションのもとで利用者との関係を肯定的に認識していると考えられる。もちろん、勤務年数が短いことで熟達していない介護技術が、利用者との良好な関係形成を阻害しうること否定できない。しかし、施設サービスの利用者評価に関する研究では、利用者が最も重視しているのは「施設職員の態度」であると指摘されている(神部ら 2011)。つまり、利用者との良好な関係形成は施設職員とのコミュニケーションに依拠するところが大きいといえる。このことに関して、若手介護職員は学生時代の現場実習で利用者とのコミュニケーションを実習課題として設定し、その基本的なスキルに関する実践的な学びを経験している。そのため、勤務年数の長さに関係なく利用者との良好な関係を形成できていることが示唆される。

(2) ケア実践に対するやりがい・達成感

【ケア実践に対するやりがい・達成感】に関しては、〈利用者のニーズと向き合ったケア実践〉〈利用者の気持ちに寄り添ったケア実践〉の2つの概念(サブカテゴリー)に分類された。

まず、〈利用者のニーズと向き合ったケア実践〉では、「褥瘡がある利用者に対して、食事カロリーや体位、処置方法のことをよく考えながらケアを提供し、その結果として褥瘡がきれいに治ったときにやりがいを感じられた」「リハビリパンツをはいていた利用者に対して、何時に排尿があるのかを見つけて、そのたびにトイレの声かけをしていくことで、トイレでの排尿ができるようになり、普通のパンツで対応できるようになったことがうれしかった」などの内容が多く語られていた。これらの内容から、若手介護職員は利用者のニーズと真摯に向き合いながらケアを実践していることが示唆される。そして、そのプロセスでさまざまな困難に直面しながらも、ケア実践を通じて利用者に望ましい変化が見られたときにやりがいや達成感を感じていると考えら

れる。また、このようなやりがいや達成感は、前述した利用者との良好な関係に支えられているとも考えられる。

〈利用者の気持ちに寄り添ったケア実践〉では、「利用者一人ひとりとしっかり向き合い、利用者さんの思いを大切に考えることができる」「利用者さんにとっての生活の場に入らせていただき、利用者さんのそばでお仕事させていただいていることを誇りに思う」「利用者さん一人ひとりと深く関わることで、その人の性格や趣向などが把握しやすいし、それらを踏まえながら援助することができる」などの内容が語られていた。そのため、若手介護職員は、日々のケア実践において利用者の施設生活に対する気持ちに触れることが多いと考えられる。そして、そのなかで利用者一人ひとりの生活と真摯に向き合い、施設生活に対する利用者の気持ちに寄り添ったケアを日々実践していることが、労働環境に対する肯定的な認識として捉えられていると考えられる。

表2 「労働環境に対する肯定的な認識」のカテゴリー

カテゴリー	概念 (サブカテゴリー)	逐語録(テキストデータ)からの引用箇所(要約)
施設での良好な人間関係	同期職員との良好な関係	「年齢が近いので何でも気兼ねなく相談することができる」 「勤務年数が短いという同じ立場にある者として、仕事に対する悩みを一緒に解決しようとしてくれる」 「同期の人が一緒にいてくれるからこそ、仕事を続けていこうという気持ちになれる」
	先輩職員との良好な関係	「同じ現場で働いているので、先輩職員であっても話しやすい」 「常に密接して一緒に働いているという実感があるので、距離的な近さが感じられる」 「こういうところが『いいよ』とか『できてないよ』と言ってくれるので、とても助かっている」 「先輩が通りすぎるたびに『大丈夫?』と声をかけていただけなのでうれしい」
	利用者との良好な関係	「利用者さんが直接『ありがとう』『助かるわ』といった感謝の気持ちを言葉で伝えてくれるのでうれしい」 「利用者さんの笑顔を見ると救われる思いがする」 「認知症の方とは意思疎通ができないときもあるが、そのなかでも結構心が通じ合う時もあるし、一緒に笑ったりするだけでも楽しい気持ちになれる」
ケア実践に対するやりがい・達成感	利用者のニーズと向き合ったケア実践	「褥瘡がある利用者に対して、食事カロリーや体位、処置方法のことをよく考えながらケアを提供し、その結果として褥瘡がきれいに治ったときにやりがいを感じられた」 「リハビリパンツをはいていた利用者に対して、何時に排尿があるのかを見つけて、そのたびにトイレの声掛けをしていくことで、トイレでの排尿ができるようになり、普通のパンツで対応できるようになったことがうれしかった」
	利用者の気持ちに寄り添ったケア実践	「利用者一人ひとりとしっかり向き合い、利用者さんの思いを大切に考えることができる」 「利用者さんにとっての生活の場に入らせていただき、利用者さんのそばでお仕事させていただいていることを誇りに思う」 「利用者さん一人ひとりと深く関わることで、その人の性格や趣向などが把握しやすいし、それらを踏まえながら援助することができる」

2) 労働環境に対する否定的な認識

労働環境に対する否定的な認識については、【労働条件の厳しさ】【スキルアップへの取り組みにくさ】の2つのカテゴリーでまとめられた。

(1) 労働条件の厳しさ

【労働条件の厳しさ】に関しては、〈勤務時間・シフトのきつさ〉〈給与・待遇の低さ〉の2つの概念（サブカテゴリー）に分類された。

まず、〈勤務時間・シフトのきつさ〉では、24時間体制の入居型施設を職場とすることで勤務時間・シフトが不規則となることに納得しつつも、「職員一人が病気で数日間休むだけで、他の職員の超過勤務が一気に増えてしまう」「3日間以上の連続した休暇がとれないため、旅行にすら満足に行けない」「夜勤の職員配置では業務上の負担が特に大きいため大変である」などの内容が多く語られていた。人手不足により適切な職員配置がなされていないときに介護職員の業務負担感は大きくなるが（清水ら 2009）、若手介護職員も同様に人手不足による勤務時間やシフトのきつさを強く認識していることが示された。勤務時間やシフトがきついことで介護職員にバーンアウトが生じ、離職に至ることも決して少なくないと考えられる（岸本 2002）。そのため、職場の人手不足を解消して適切な職員配置による勤務形態をとることが重要である。

〈給与・待遇の低さ〉では、調査対象者が勤務する職場特有の問題ではなく、介護サービス事業者全体に共通した問題として受け止めつつも、「気持ち程度でもいいから基本給を上げて欲しい」「他の法人で働いている友人よりも基本給が低いので落ち込んでしまう」「基本給がほとんど上がっていないし、国からの一時金もいつまで続くのか分からないので、将来の生活に対して不安を感じてしまう」などの内容が多く語られていた。つまり、給与や待遇の低さは、若手介護職員にとっても深刻な悩みや不安として認識されていることが示された。財団法人介護労働安定センターによる実態調査（2011b）によると、介護職員の月収は173,500円（税込み）であり、全産業の平均賃金よりもかなり低い金額となっている。また、介護職員の「労働条件等の悩み、不安、不満」として「仕事内容のわりに賃金が低い」が46.6%と最も多くを占めている。しかし、その一方で、介護サービス事業所の過半数が「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」と回答している。このような状況のもと、2009年10月より「介護職員処遇改善交付金」制度が実施されるなど、介護職員の処遇改善に向けた政策的な取り組みが行われている。しかし、本研究の調査対象者によって語られていたように、一時的な金銭給付では将来の生活に対する明るい展望が見えてこない状況にある。これらのことから、介護職員の給与・待遇の改善に関しては、介護サービス事業所単位での自己努力では限界がある。そのため、政府主導のもとでより一層の積極的かつ継続的な介護職員の処遇改善をめざした取り組みが必要不可欠である。

(2) スキルアップへの取り組みにくさ

【スキルアップへの取り組みにくさ】に関しては、〈会議で得られることの少なさ〉〈研修の内容とケア実践に必要とされる内容のミスマッチ〉の2つの概念（サブカテゴリー）に分類され

た。

〈会議で得られることの少なさ〉では、「業務上の問題点について話し合いをしても最終的に結論が出ないことが多いので、結局のところ『どうすればいいの?』で終わってしまう」「『あなたはどうか?』みたいに、1人ひとりに意見を振ってもらえるとありがたいが、それがないために先輩や上司ばかりが話されて、自分自身が問題と感じていることがあっても発言しにくい」などの内容が語られていた。職場内で定期的に行われる会議は、利用者に対するより良いケアの実践に向けて現状の問題点などを話し合い、職員間で共通認識を図るための場である。しかし、若手介護職員は、会議での議題に対して意見を有していても発言を控えてしまう傾向にあることが示された。特に「自分が思っていたことと見当違いのことが賛同されると、自分の考えが矛盾していたのではないかと落ち込み、ますます発言を控えてしまう」という語りもみられるように、若手介護職員が感じている業務上の問題点や悩みは自身の専門性の未熟さが原因ではないかという不安から積極的に発言することができず、結局何の収穫もないまま会議が終わってしまうことが、労働環境に対する否定的な認識として表出されていると考えられる。しかし、このような会議のあり方では若手介護職員のスキルアップに寄与しにくいといえる。そのため、管理者や上司、先輩職員には、若手介護職員の意見を積極的に求めるという方針を明確に打ち出すとともに、若手介護職員が積極的に意見を表明できるための配慮や工夫が求められる。

〈研修の内容とケア実践に必要とされる内容のミスマッチ〉では、「研修で学んだケアと実際のフロアで求められているケアの内容が違っている」「研修のテーマや内容が、必ずしも実践に活

表3 「労働環境に対する否定的な認識」のカテゴリー

カテゴリー	概念 (サブカテゴリー)	逐語録 (テキストデータ) からの引用箇所 (要約)
労働条件の厳し さ	勤務時間・シフトのきつさ	「職員一人が病気で数日間休むだけで、他の職員の超過勤務が一気に増えてしまう」 「3日間以上の連続した休暇がとれないため、旅行にすら満足に行けない」 「夜勤の職員配置では業務上の負担が特に大きいため大変である」
	給与・待遇の低 さ	「気持ち程度でもいいから基本給を上げて欲しい」 「他の法人で働いている友人よりも基本給が低いので落ち込んでしまう」 「基本給がほとんど上がっていないし、国からの一時金もいつまで続くのか分からないので、将来の生活に対して不安を感じてしまう」
スキルアップ への取り組み にくさ	会議で得られる ことの少なさ	「業務上の問題点について話し合いをしても最終的に結論が出ないことが多いので、結局のところ『どうすればいいの?』で終わってしまう」 「『あなたはどうか?』みたいに、1人ひとりに意見を振ってもらえるとありがたいが、それがないために先輩や上司ばかりが話されて、自分自身が問題と感じていることがあっても発言しにくい」
	研修の内容とケア 実践に必要と される内容のミ スマッチ	「研修で学んだケアと実際のフロアで求められているケアの内容が違っている」 「研修のテーマや内容が、必ずしも実践に活かせるものではないので受講へのモチベーションがあがらない」

(70)

かせるものではないので受講へのモチベーションが上がらない」などの内容が語られていた。多くの施設では、職員のスキルアップを目指してさまざまな研修プログラムが設定されている。また、若手介護職員にとって、自身のスキルアップのための研修への依存度は決して低くない。しかし、財団法人介護労働安定センターによる実態調査（2011 a）によると、仕事満足度に関する質問項目の一つである「教育訓練・能力開発のあり方」に対して、「満足」「やや満足」と回答した介護職員は21.3%であり、他の質問項目よりも相対的に低い満足度が示されている。本研究でも、前述したような研修に対する否定的な思いが多く語られていたことから、より良いケア実践に向けた研修プログラムの見直しとともに、若手介護職員のスキルアップにつながる研修のあり方について検討を行うことが必要であると考えられる。

4. まとめと今後の課題

本研究では、若手介護職員が職場の労働環境についてどのように認識しているのかを把握するために半構造化面接法を用いた個別面接調査を実施した。そして、調査対象者によって語られている内容（テキストデータ）の整理・分類を行いながらカテゴリーの抽出を試みた。介護職員の早期離職が深刻な状況にあるなか、若手介護職員の労働環境に対する認識を「語り」のなかから把握し、その内容を踏まえて対策を講じていくことは、若手介護職員の早期離職を予防し、職場定着を図るために必要不可欠である。分析の結果、若手介護職員は、同期職員や先輩職員からの心理的・教育的サポートにより、また、利用者とのコミュニケーションのなかで良好な人間関係を形成していることが示された。さらに、利用者のニーズと向き合い、気持ちに寄り添ったケアを実践することで、やりがいや達成感を感じていることが示された。勤務年数が短いことで介護技術が熟達していなくても、利用者本位のケア実践を志向するなかで、利用者に望ましい変化が見られたときのやりがいや達成感が、労働環境に対する肯定的な認識として表出されているといえる。一方、若手介護職員は、職場の人手不足による勤務時間・シフトのきつさや給与・待遇の低さを強く認識していた。これらのことに関しては、勤務年数に関係なく介護職員のなかで一貫性の高い認識として捉えられる。また、職場内の会議では有益なものが得られにくく、研修のプログラムと実際のケア実践に必要とされる内容が一致していないため、自身のスキルアップへの取り組みにくさを認識していることが示された。そのため、若手介護職員が、介護業務上の問題点などについて会議の場で積極的に意見を出せるような配慮や工夫を行うこと、そして実際のケア現場で若手介護職員に必要とされる介護スキルの獲得と向上につながる研修のプログラムを設定することが求められる。

なお、本研究は大阪府下の介護老人福祉施設（2か所）に調査対象施設を限定しているため、得られた知見を一般化することには限界がある。今後は、調査対象施設を増やしたり他の地域でも同様の調査を行うことが求められる。また、6名の調査対象者のうち5名が福祉系大学の卒業生であり、かつ介護福祉士資格を有していなかった。社団法人日本社会福祉教育学校連盟が定期

的に実施している調査(2010)によると、福祉・医療系に就職した大卒者の4割以上は「介護職」としての就職であり、「相談援助職」(28.9%)を大きく上回っている。加えて、介護系専門学校の学生数の減少等もあり、介護現場において大卒者の「介護職」は決して少なくない。しかし、介護職員全体でみれば本研究の調査対象者には偏りがあったといえる。そのため、今後は介護福祉士有資格者にも同様の調査を行うことが求められよう。

また、本研究で析出されたカテゴリーを参考にして、複数の下位領域で設定された労働環境に関する評価尺度を作成し、量的調査を行うことで労働環境の実態をより詳細に把握するとともに、介護職員の労働環境に対する認識がサービスの質にどのような影響を与えているのかを実証的に検討していくことも今後の研究課題である。

本研究は、平成22年度科学研究費補助金(若手研究B)「高齢者福祉施設における介護職員の職場環境とサービスの質の関連に関する実証的研究」(課題番号:22730457)の助成を受けて実施した研究成果の一部である。

個別面接調査の実施にあたり、多大なるご協力を賜りました介護老人福祉施設の施設長ならびに施設職員の方々に対し、深く感謝申し上げます。

引用・参考文献

- 神部智司・竹本与志人・岡田進一・白澤政和(2011)「特別養護老人ホーム入居者の施設サービスに対する領域別満足度と総合的満足度の関連」『ソーシャルワーク学会誌』21、69-80。
- 笠原幸子(2001)「介護福祉職の仕事の満足度に関する一考察」『介護福祉学』8(1)、36-42。
- 木下康仁(2003)『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。
- 岸本麻里(2002)「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。
- 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵・ほか(2010)「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因-職務における9つの領域別満足度との関連を中心に-」『社会福祉学』51(3)、103-118。
- 厚生労働省(2009)『厚生労働白書(平成21年版)』ぎょうせい。
- 厚生労働省告示第289号(2007)「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」(2007年8月28日)。
- 厚生労働省職業安定局(2008)『介護労働者の確保・定着等に関する研究会【中間とりまとめ】』厚生労働省職業安定局。
- 厚生労働省統計情報部(2011)『平成22年雇用動向調査結果の概況』厚生労働省統計情報部。(http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/11-1/index.html)(平成23年10月1日)
- 宮上多加子(2011)「高齢者福祉施設に勤務する社会福祉系大学卒介護職員のキャリア意識」『高知女子大学紀要社会福祉学部編』60、43-52。
- 中野隆之(2007)「保健福祉施設におけるリーダーシップに関する一考察-良質なサービス提供を進めるために-」『社会福祉学』48(1)、130-141。
- 中野隆之・福渡靖(2000)「介護職員の職務満足度と生活満足-高齢者保健・福祉施設を中心に-」『日本保健福祉学会誌』6(2)、7-19。
- 社団法人日本社会福祉教育学校連盟(2010)『社会福祉系学部・学科、大学院卒業生の進路等調査報告書』社団法人日本社会福祉教育学校連盟。

(72)

- 清水みどり・緒方泰子・吉本照子（2009）「介護老人保健施設の看護・介護職が認識する職場の働きやすさ」『新潟青陵学会誌』1(1)、81-91.
- 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和（2006）「特別養護老人ホームにおける介護職員の職場環境と仕事の有能感の関連」『介護福祉学』13(2)、204-213.
- 高山恵理子（2008）「第1章 チームアプローチの目的と意義」日本認知症ケア学会監修、岡田進一編著『介護関係者のためのチームアプローチ』ワールドプランニング、3-8.
- 財団法人介護労働安定センター（2011 a）『平成 23 年度介護労働の現状Ⅰ 介護事業所における労働の現状』財団法人介護労働安定センター.
- 財団法人介護労働安定センター（2011 b）『平成 23 年度介護労働の現状Ⅱ 介護労働者の働く意識と実態』財団法人介護労働安定センター.
- 財団法人厚生統計協会（2011）『国民の福祉の動向 2011/2012』財団法人厚生統計協会.