

介護職の専門性、離職、人材開発に関する知見の概観

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2015-04-08 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 坂井, 敬子, 佐藤, 龍子, 須藤, 智 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00008186

介護職の専門性、離職、人材開発に関する知見の概観

坂井敬子・佐藤龍子・須藤 智（静岡大学 大学教育センター）

1. 問題と目的

今日の高齢化社会において職業としての介護ニーズが増加し、介護人材の安定確保と質的向上が目指されている。筆者らは、高齢者に関わる介護職者を対象にした今後の研究を通じ、介護職とは何か、それに就く人は仕事にどう自分を活かすのかを捉えたい。そのことによって、この業界に進む人のすそ野を広げ、現任者の専門性の発達を促すことに寄与したいと考えている。

ところが、一般的に、介護職のポジティブなイメージには目が向けられにくいようである。内閣府（2013）の「介護保険制度に関する世論調査」では、介護職を「社会的に意義のある仕事」と考える人（58.2%）が多いが、「給与水準が低い仕事」（54.3%）「夜勤などがあり、きつい仕事」（65.1%）といったネガティブなイメージを持つ人も半数以上である。こうしたイメージの背後には、客観的事実として、介護職は高齢化社会においてニーズが高いが（有効求人倍率は全職業0.8倍、介護1.7倍）、賃金も低く（全産業325.6千円、社会保険・社会福祉・介護事業241.4千円）、離職率も高い（全産業11.3%、介護職員24.6%）ということがある（厚生労働省、2013）。一方で、上記の内閣府調査では、「やりがいのある仕事」（29.0%）、「自分自身も成長できる仕事」（18.0%）といったポジティブ感情や能力・技能をイメージする人は少数派である。

働く人が自職を持つ認識は、ポジティブ／ネガティブの両側面が重要であると筆者らは考える。保育研究者の諏訪（2011）によると、保育者が「子どもは好きだけれど大変だ」といったようなポジティブ／ネガティブの両価値的な感情を抱くことは、決して保育者の専門性を貶めることにはならず、実践の振り返りを促すなど様々なメリットをもたらすのだという。介護職者についても同様の性質があるだろう。

職業選択を考える人にとっても、安達（2013）

が示唆するように、ネガティブ情報が浸透した職業は、簡単に職業の選択肢から外れてしまうだろう。しかし、現実的な厳しさを欠いたポジティブ情報への偏りは、入職したときのリアリティショック（幻滅体験）を招きやすくなる（若松、1995）。

運営や研究の立場にとっては、ネガティブな事象の問題把握は、あるべき規範的な状況の追求と同様に欠かせないことであるし、Sweet & Luthans（2010）が指摘するように、それらの問題を解決するためにはポジティブな事象が鍵となる。

そこで本稿では、規範として介護職に求められるものを、ネガティブ事象の問題把握として介護の離職要因を、ポジティブ事象の促進を考えるためにモチベーション・やりがいの要因や人材開発のあり方を、行政文献や先行研究を基にして整理したい。

2. 介護の仕事とは

2-1. 介護、ケアとは

筆者らが今後の研究で、高齢者を対象にした介護を職業にする者を研究対象とするにあたり、まずは、介護とは何か、介護職とは何かについて整理しておきたい。

上野（2011）は、高齢者の介護を射程にケアの定義を社会学的に論じている。その議論の詳細はここでは捨象するが、上野は、以下に示す Daly（2001）のケアの定義を採用している。

依存的な存在である成人または子どもの身体的かつ情緒的な要求を、それが担われ、遂行される規範的・経済的・社会的枠組みのもとにおいて、満たすことに関わる行為と関係。

[上野（2011）訳]

上野（2011）がこの定義を採用する理由は、ケアする者とケアされる者との相互行為を含意する

Table1 介護業務の種類（栗木・佐藤・西浦・松原, 2003）

分野	業務項目	具体的な業務内容例
清潔	1 洗面介助・口腔清拭	洗面介助, 歯磨き, うがい, 口腔清拭, 入れ歯の手入れ
	2 洗髪・結髪	洗髪・整髪, 髪を乾かす
	3 入浴介助	入浴介助, 準備と後始末
	4 清潔保持の介助	部分浴, 清拭, 足浴, 爪切り, 耳掃除
	5 寝具交換	リネン交換, 寢衣交換
更衣	6 更衣介助	衣服の着脱
排泄	7 トイレ介助	排尿・排便の介助
	8 おむつ交換	おむつ交換, 陰部洗, 陰部清拭
食事	9 食事介助	食事の準備, 食事介助, 後片付け
移動	10 体位交換	ベット上の移動・変換
	11 移乗介助	ベットからの上げ下ろし, 車椅子移動, 歩行介助
コミュニケーション	12 コミュニケーション	利用者への対応（声かけは除く）, 家族への対応, 職員間のコミュニケーション
社会生活	13 レクリエーション	レクリエーション参加, 行事参加
	14 付き添い・買い物	利用者の買い物, 外出の手伝い, 散歩介助
環境	15 環境整備	ベットメーキング, 部屋換気・温度調節, 室内の整理整頓等
水分補給	16 水分補給	水分補給, お茶・お湯ポットの用意
安全・安楽	17 安全・安楽	マッサージ, 湿布療法, タバコの火の介助
記録・打ち合わせ	18 記録・打ち合わせ	日誌記録, 個別記録, 書類作成, 打ち合せ, 引継ぎ, 会議, 実習指導等
巡視	19 巡視	部屋の巡回, ナースコール対応
その他	20 その他	洗濯, 部屋・トイレの掃除, 休憩時間, 仮眠等

こと、規範から実践までを含むためである。筆者らが念頭に置くのは、介護職に携わる者たちが、高齢者との相互行為の中で自らの専門性や生活基盤を構築していく存在であるということである。また、介護職には何が求められるのかという規範を踏まえて日々の業務実践を検討したく、この定義を採用したい。

では、介護労働、ケアワークとはどのようなことか。Daly (2001) の同僚である Standing (2001) は、ケアワークを「一人もしくはそれ以上の人々に対して、身体的、情緒的および発達上の必要を満たす労働」と定義する。さらに、ケアワークを以下のように定式化している。

ケアワーク=時間(所要時間+待機時間)+努力+技能+社会的スキル+情緒的投資+ストレス(ケアの受け手のニーズに応えられないのではないかという不安+監督者や周囲の期待に応えられないのではないかという不安)

[上野 (2011) 訳]

上野 (2011) が指摘するように、これらの項目には報酬が組み込まれておらず、職業労働としての介護を論じるには不足しているところもある。それでもこの定義を援用すれば、介護職者の役割は、「依存的な存在である人の身体的で情緒的な要求を満たす」ことにあり、身体的かつ心理的な能力・技能が求められる職業であるといえる。

高齢者介護は大きく、施設型と在宅型に分かれ (山口, 2006)。両者はそれぞれ独自の特性を持ち、働く環境も異なることが示唆されているため (宮本, 2012), 以下では特に、施設に勤める介護職員を対象にした研究を概観する。

2-2. 介護の業務内容には何があるのか

介護職者がどのような業務に従事しているのか、特別養護老人ホームにおける業務内容を体系化したもののが Table1 である (栗木・佐藤・西浦・松原, 2003)

栗木ら (2003) によれば、特別養護老人ホームにおける日勤の主要業務は、移乗介助、入浴介助、食事介助、トイレ介助、おむつ交換、更衣介助で

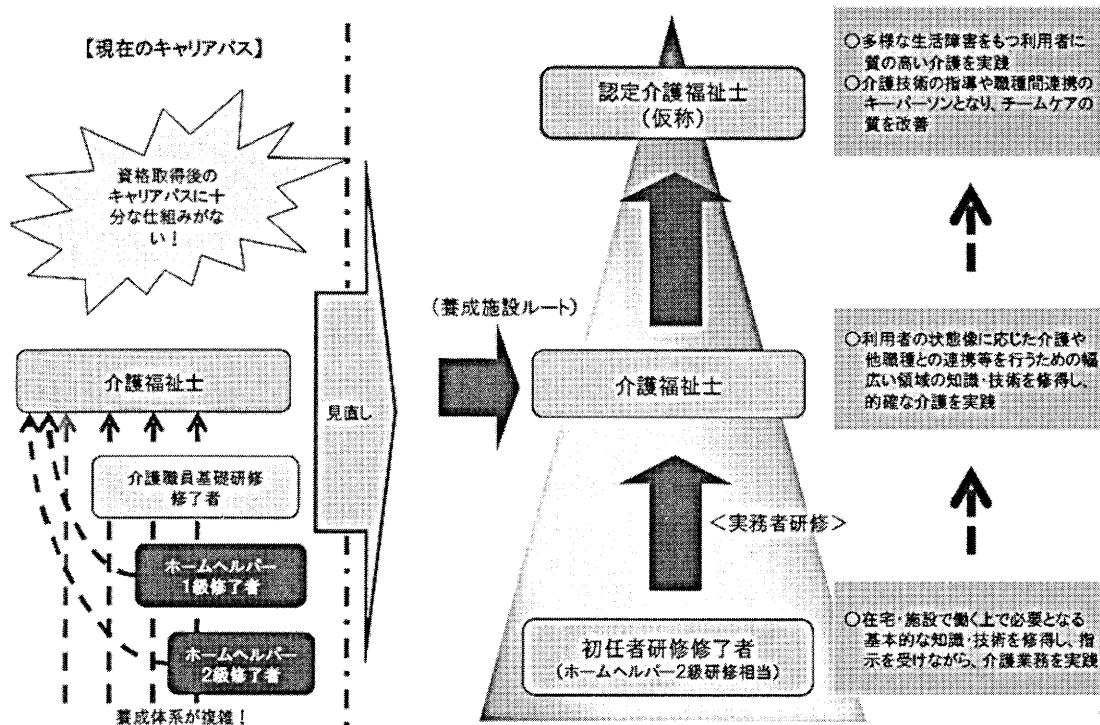


Figure1 今後の介護人材キャリアパス（厚生労働省, 2013）

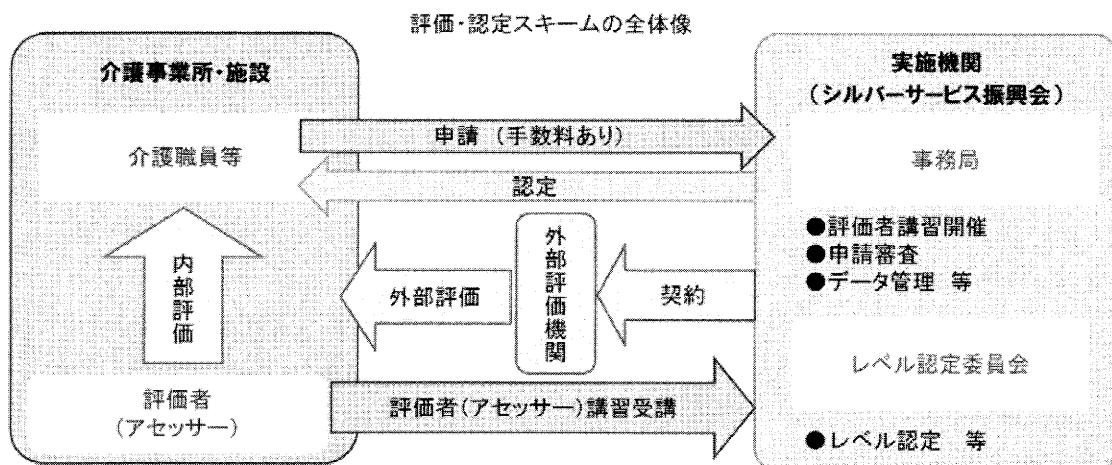


Figure2 介護キャリア段位制度の評価・認定スキーム（厚生労働省, 2013）

あった。夜勤の場合には入浴・食事・更衣の介助に代わって、巡回、記録、体位交換が目立った。生理的な身体介護に関わる業務時間は多い一方、コミュニケーションやレクリエーションといった生活介護に費やす時間は短かった。自由記述では、「現在の職員数では基本的な業務ばかりが先行し、細かいケアやレクリエーションが日常できにくい」

などとあり、介護職が日々限定された時間の中で利用者対応を行っていることがうかがえる。

2-3. 介護従事に関する資格

現状、介護従事に関する資格には、介護福祉士（国家資格）やホームヘルパー1—3級¹⁾がある。

介護職として働くには、資格が必ずしも必要では

Table2 求められる介護福祉士像（厚生労働省、2006）

-
- ① 尊厳を支えるケアの実践
 - ② 現場で必要とされる実践的能力
 - ③ 自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる
 - ④ 施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力
 - ⑤ 心理的・社会的支援の重視
 - ⑥ 予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる
 - ⑦ 他職種協働によるチームケア
 - ⑧ 一人でも基本的な対応ができる
 - ⑨ 「個別ケア」の実践
 - ⑩ 利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力
 - ⑪ 関連領域の基本的な理解
 - ⑫ 高い倫理性の保持
-

ないが、高齢化の進展や世帯構造の変化の中で、厚生労働省（2013）は質の高い介護従事者を育成するために介護資格の充実を図っている。これは、現在のホームヘルパー2級を「初任者研修」と位置づけ、在宅・施設を問わず、介護職として働く上で基本となる知識・技術を習得する研修とし、また、介護福祉士についてはこれを所有しているものがさらなる認定介護福祉士（仮称）を取得できるようになるというものである（Figure1）。さらには、一定の実務経験等を有し講習を修了した評価者（アセッサー）が事業所・施設内の介護職員の実践的スキルを評価することでレベルを認定するという介護キャリア段位制度の実施が一部都道府県で展開され始めている（Figure2）。

2-4. 介護の仕事では何が求められるのか

今日の社会状況の中で、介護の仕事には何が重視されているのだろうか。前述のように、介護職には資格は必須ではないが、介護職に求められる資質や能力、技術を捉えるため、ここでは介護福祉士において何が求められているのかを参考する。

今日の社会で、介護福祉士に求められる種々の条件の背景には、社会経済の状況と介護ニーズの変化がある。厚生労働省（2006）は、後期高齢人口の増大、高齢者の独居の増加、労働力人口の減少、社会保障制度の確立と増大を背景に、今後の介護ニーズに対応できる人材を確保することが重要であるとした。2000年（平成12年）の介護保険法の施行以降、介護サービスは措置から契約に

変わり、介護サービスの必要性は客観的に判定され個々の利用者が契約したケアマネージャー²⁾がケアプランを策定し、サービスを選択する仕組みに転換され、利用者本位のケアが求められるようになった。

また、サービス形態が、在宅型やユニットケアなど生活の場や生活リズムを重視した形に変わるとともに、介護予防、リハビリテーション、看取りまで利用者の状況の変化に対応した幅広い対応が必要になっている。さらには、個人の尊厳が重視され、個性や生活リズムを尊重した個別ケアの実践、身体介護だけではない心理的、社会的なニーズも踏まえた全人的なアプローチ、他職種との協働、利用者や家族に対するコミュニケーションと情報共有が求められている。

2-4-1. 求められる介護福祉士像

このような変化と今後の介護ニーズに対応し、介護福祉士が介護サービスにおける中心的役割を担える人材として、Table2に示されるような人材養成における目標が提案されている（厚生労働省、2006）。これをみると、介護の具体的技術や能力、倫理はさることながら、「これからの介護ニーズ、政策にも対応できる」ような視野の広さ、「尊厳を支える」「『個別ケア』の実践」のような介護理念、「他職種協働によるチームケア」「利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力」といった対人的能力が重視されていることがわかる。

大谷・春口（2009）の調査においても、近年の介護福祉士の専門性や業務の幅が広がっていることが示唆される。平成9年と19年における全国の介護福祉士の職場状況を検討したところ、「職場における業務・専門性が活かされていると考える業務」について、「介護業務日誌やケース記録の記入」を挙げるものが32%増加し51.8%，「職員や実習生の指導」は14%増加して35.8%，「ボランティアの受け入れ調整や指導」は10%増加して14.1%であった。

2-4-2. 介護福祉士自身の職業認識

介護福祉士は、自身の職業をどのように認識しているのか。日本介護福祉士会の調査報告書を基にした分析では、職場における介護福祉士の専門性の認知が認められているとの認識は年々向上しているものの、「認められている」「どちらかというと認められている」の回答をしたもののは55%であった（大谷・春口，2009）。

同分析において、介護福祉士に求められる条件を尋ねたところ、「利用者を理解する態度を持っている」（57.4%）、「人間尊重の価値観を持っている」（52.2%）、「介護理論・状態に対応できる技術に優れている」（46.6%）と答えるもののが多かった。対して、回答が10%程度もしくはそれ以下であったのが、「明朗活発である」（3.7%）、「社会的経験が豊富」（4.6%）、「忍耐力があり根気強い」（6.6%）、「責任感が強い」（9.0%）「協調性に富んでいる」（10.4%）であった。これをみると、どの仕事にも通じるような人格や人柄の側面よりも、むしろ、介護の理念・価値観・方法に重きが置かれていると示唆される。介護の理念・価値観・方法の方に重きが置かれることは、人格や人柄、具体的な対応の多様性を許容するという意義があるとも考えられるのではないか。

介護施設の現場で働く介護職員の認識は、介護福祉士を目指す学生と多少の違いがあるようである。森・藤原（2009）は、介護福祉士養成校の学生と、特別養護老人ホーム（ユニットケア）の介護職員を対象に、厚生労働省（2006）による「求

められる介護福祉士像」12項目について、重点的に取り組みたい項目に1—5位の順位付けを求め、それを得点化した。その結果、両者の重点項目は概ね類似していたが、両者の得点差の大きかった項目から、学生は介護の技術を中心に重視しているのに対して、介護職員は尊厳の保持と個別ケアが重要と考えていることが示唆された。これは、対象となった職員が携わるユニットケア業務の基本的な考え方を反映しているとともに、具体的な技能よりも、むしろ考え方、介護観が重視されていることを表すだろう。

2-4-3. 理念重視のユマニチュード

現在、介護・看護の世界で注目を浴びているユマニチュードの概念も、具体的な技術よりも対象者の理解や人間尊重の考えを重視している。ユマニチュードを日本に広める本田（2014）は、ユマニチュードのケア技法を学ぶときに最も重視するのは、具体的な技術ではなく、目の前にいる一人の患者に「何を提供すべきか」を考えてケアをすることが重要なのだという。提供すべきことの1つ目は治療、その人の状況がよくなるように恢復を目指すこと、2つ目は今ある機能を落とさないように維持すること、3つ目は末期ガンのような治療や機能維持が難しい場合にその状況に最後まで寄り添うことである。これら3つから何を提供すべきかを常に考えることが必要である。4つ目として考えるべきは、本人の持っている力を奪っていないかどうかを考えることだという。例えば、寝たきりの患者を清拭するとき、患者の手を持ち上げる前に、まず本人に「手を上げてください」と頼む、通じなければ「私の顔を触ってください」「天井を指さしてみてください」と依頼し、手を上げるという動きを実現してもらうためのアプローチを行う。つまり、本人の持っている力を奪わないように自分は何をすればいいのかを常に考えることが、ユマニチュードで最も大切なのだという。

3. 介護の離職

本稿の冒頭でも述べたように、介護職では全産業に比べて離職率が高い（厚生労働省、2013）。そのことから、介護職の離職要因が検討されることは多い。

離職に関わる要因の研究は、離職行動を検討したものと、離職（あるいは継続）意思を検討したものとの二つに分けることが可能である。前者の離職行動を検討したものは、施設単位の離職率が待遇や職員の心理様相によってどう影響を受けるのかという分析スキームを取ることが多く、職員個々の離職行動をみるものではないが、離職率に関わる施設特徴を考察することが可能である。後者の離職（あるいは継続）意思を検討したものは、職員個々の離職（あるいは継続）意思が待遇やその他心理様相によってどう影響を受けるのかの分析スキームをとることが多く、離職行動を直接捉えるものとはなっていないが、職員個々の自身に対する認識や家庭事情といった個人的側面を考察することが可能である。そこで、次項では、施設単位の離職率をみたものと、個人における離職（あるいは継続）意思をみたものに分けて先行研究を概観する。

3-1. 施設単位での離職率が高まる要因

施設単位で離職率を検討した研究からは、離職要因として、「賃金」「教育・研修」「施設形態」に関して知見が得られている。

まず、賃金について、従来の研究においては介護職員の離職には賃金が影響するという知見が目立ち、黒田・張（2011）でもその知見が支持されたが、大和・立福（2013）が全国規模のデータを分析した結果では、賃金は離職要因とはなっていなかった。むしろ教育・研修に関わることが離職率を説明する要因として明らかになった。

教育・研修に関しては、黒田・張（2011）でも、職員が研修を受けていないことが施設の離職率を高めていた。さらに大和・立福（2013）では、採用時の研修は離職率に影響しないこと、OJTは却て離職率を高めてしまうことが示された。離職

率を低める効果があったのは、採用後の継続した教育・研修の機会であった。

施設の形態が離職行動に与える影響からも、必要で効果的な教育・研修を考えることが可能かもしれない。黒田・張（2011）では、個別ケアに対する外部評価が高かった施設の離職率が却って高かった。柏原（2013）が示唆するように、効果が高いとして導入される新しい取り組みでは、ノウハウがまだ共有されておらず、職員の疲労が高まってしまうものと考えられる。1対1でOJTというよりも、より大きな集団でノウハウや価値観を共有する機会を継続的に設けることに効果があるのではないか。

労働内容やその社会的意義に見合う賃金は、介護職全般の社会的地位の向上や介護職者個人の生活水準向上のために大切である。しかし、のみならず、入職後にも施設が教育・研修の機会を与え、人材育成に対する意欲を表現し、得られた知識・技能、価値観によって働く者の将来展望を拓くことが必要なのであろう。

ここで、離職を捉える際の留意点として、実際の離職行動と離職意思は異なるということを考えておきたい。黒田・張（2011）の検討では、施設離職率と個人の離職意思のそれぞれに対する影響要因について共通点は少なかった。離職行動が離職意思の延長にあるものとは限らない。一般有職者を対象にした研究では、転職に悩み結局は組織に残留した者は、実際の転職者に比較して、自身の能力不足を転職理由として相対的に強く認識していたことが明らかになっている（坂井、2006）。自信がないがゆえに、他組織への転職行動に向かわないということであろう。組織勤続が継続しても、能力不足の認識を払しょくせずして介護の質を維持・向上することは難しく、そればかりか、その者の離脱を導きかねない。離職意思を持っている者の不安を検討する必要がある。

3-2. 個人の離職（あるいは継続）意思に関わる要因

介護職はどのような理由で離職を考えるのか。

松本（2011）の調査では、64.2%の対象者が今の職場を辞めたいと思ったことがあり、その理由としては、仕事内容、給与、人間関係の3つが多く挙げられた。介護の仕事を「続けたいと思わない」と答えた対象者は10.5%で、理由としては、体力面と給与面に加え時間的な余裕のなさが挙げられた。「わからない」と答えた対象者は39.0%で、体力面と給与面の2点が理由として挙げられた。前項では、賃金は離職行動には影響しないということであったが、介護職自身の認識の上では、離職を考える大きな要素となりえることが伺える。

また、介護労働安定センター（2013）の調査では、介護職者が直前の介護の仕事を辞めた理由が尋ねられており、「職場の人間関係に問題があったため（24.5%）」、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため（24.3%）」という回答が多かった。介護の仕事を辞めてしまった者は対象として含まれていないが、職場の労働内容や人的環境への不満も、離職の理由として認識されやすいことを表している。

上記の調査では離職の理由が直接的に尋ねられているが、下記の調査では、職場認識や自己認識といったマルチな変数を測定し、それぞれの離職意思（あるいは継続意思）との統計的関連性を検討している。黒田・張（2011）では、職員の離職意思を高めていたのは、職場への所属意識が低いことの他に、介護否定感が高いこと、介護肯定感が低いこと、待遇への満足感が低いことであった。また、谷口・原野・桐野・藤井（2010）は、先行研究を概観し、介護職員の仕事継続意思是、介護の仕事に対する満足感、仕事に対する予測・見通し等のコントロールが図されることや、やりがいからの影響を受けることを示した。加えて自身の検討において、仕事を継続したいという動機は、周囲から得られるサポート、介護職の能力の発揮・成長による有能感、チーム内での役割遂行によって高められることを明らかにした。さらには、仕事に対する満足感は、自分の気持ちや考えが上司に理解されていることや、同僚との人間関係が円滑であること、施設外の他者に所属施設が提供し

ているサービスについて説明できてニーズに対応していることも関係するという。また、上司・同僚・利用者との対人環境等がストレス要因になることも明らかになっている。

これらの検討によって示唆されるのは、離職意思是、介護の職業・職場・自身の能力について、様々なネガティブ認識を反映しているということである（逆に、継続意思是ポジティブ認識を反映する）。このようなネガティブな認識は、介護の質に良からぬ影響を与える。一方、継続意思是、研修への積極性に影響することも明らかにされており（黒木・クレアシタ・安立・孔、2011）、介護職者のキャリア形成と介護の質の両者に貢献しうるだろう。

上記の研究では、職場外の離職理由や、離職をとどまる理由を捉えることは難しい。そこで、濱島・高木・芦田（2012）の知見によりそれを考えたい。今後仕事を「続けられない」と答えた者はいずれも7年以上の勤続経験を持っていたが、健康上の問題を有し、利用者や家族との人間関係に悩み、自分の知識・技術以上のこと求められ、介護労働の困難や自分のいたらなさを感じ、「自分は向いていない」という結論に至っていた。「続けたいが条件が良ければ他へ」と答えた者においても、業務の難しさを感じ、身体的・精神的症状を訴えていた。一方、「今後も続ける」と答えた者の中に深刻な困りごとのある者は存在したが、辞められない事情、あるいは現職を続ける肯定的な理由を持っていた。具体的には、家族的役割があり、正規雇用であり、事業所が家族役割にかなう労働条件に配慮していた。松本（2011）の検討においても、「続けていきたい」と答えた職員は、介護の仕事の肯定的な側面（高齢者が好き、介護職のニーズが高い、自分が役に立っている感覚など）を継続の理由として挙げていた。離職の理由としてよく挙げられる給与に関しては、「安いが安定しているから続けたい」という回答もあった。これらの研究から、松本も指摘するように、労働条件など職員の心理衛生面に配慮しながらも、介護の仕事の魅力といった動機づけの側面に働きかけてい

くことが重要である。

3-3. 介護の離職とやりがい・モチベーションとの関連

前述したように、介護の離職要因と介護の質には密接な関連があると考えられる。保育施設の離職率は、子どもと保育士の関係性に影響し、ひいては保育の質を低減させうることが指摘されている（門田, 2013）。これを介護に当てはめることは決して的外れではないだろう。介護の現場におけるストレスや対人葛藤が、心身の疲弊や他者に対する冷淡さ、温かみに欠ける介護につながるとの指摘もある（谷口・高木・原野・廣川・高橋・福岡, 2012）。

また、介護職員が離職に至るには、家族事情など行政や施設が関与しにくい事情と、比較的関与しやすい職場要因との、複数の側面が複合している（今井, 2011）。それでも、濱島ら（2013）が示したように、職場に肯定的な要素があれば、離職をとどまりうるのである。ひいては、行政や施設側で、職員が仕事を続けられる、続けたいと思う要素を促進することが重要であろう。そこで次節では、介護職のモチベーションややりがいの要因を概観する。

4. 介護職のモチベーションややりがいを高める要因

4-1. モチベーションを高める要因

堀田・奥野・戸村・柳（2009）によると、仕事のモチベーションに直接効果を与えていたのは、仕事の有能感、専門的アイデンティティ、介護職イメージであった。また、間接効果を与えていたのは、仕事の有能観を媒介変数とした連携に関する意識、専門的アイデンティティを媒介変数とした仕事の有能感、仕事の有能感と専門的アイデンティティを媒介変数とした介護職イメージであった。厚生労働省（2008）は、介護職には厳しい労働条件、人手不足、虐待など、ネガティブなイメージが社会的に植えつけられてしまい、仕事に対する不安、不満を助長していると指摘しており、

堀田らの検討ではこの指摘が支持されたといえる。介護職員が介護の仕事に肯定的なイメージを持てることが重要なのである。また、介護をしている自分を自分だと一貫した存在として捉えられるというアイデンティティと、「…ができる」という自己効力感に類似した有能感が、いずれも肯定的な介護職イメージによって高められることが明らかになった点は大きいだろう。個人がもつ介護職のイメージは、自分自身の経験のみならず、他者の経験を見聞することからも大きく影響を受ける可能性があり、介護の仕事の価値を高める環境づくりが重要であると考えられる。さらに、堀田らの検討では、仕事へのモチベーションの遠因として、連携に対する意識、仕事への満足感、看護職のイメージ、リハビリ職イメージも示されており、より広く多職種協働の環境への配慮を念頭に置く必要があろう。

4-2. 主体性が発揮できる場面

人は、自律性や自己決定の感覚を持ちたいという生得的な内発的欲求を持ち、そのような主体性が発揮される活動に対して、熱心に取り組み、より楽しむものである（Deci & Flaste, 1995）。

介護職員が、主体性や専門性を発揮できていると感じるのはどのような場面なのかについて、インタビューを行った予備的研究がある（佐々木・井上・金, 2012）。対象者の語りからは、大きく3つの場面が言及された。まずは、「利用者理解」であり、具体的には、介護される側である利用者と接する時間が長く心身状況を最も把握できる、利用者のことを最もよく理解している、利用者の生活に密着しているというものである。次に、利用者の変化に気づける、先の行動予測ができる、情報収入や分析能力が発揮できるといった、「気づきや判断」が挙げられた。そして、コミュニケーションや個人対個人としてのつながり、感情移入しない第三者としての関わりといった、「利用者との関係づくり」が挙げられた。「求められる介護福祉士像」（厚生労働省, 2006）に位置づけてみれば、利用者の尊厳を支えるために、コミュニケーション

ンをとりながら利用者をよく観察し対応していることに、主体性の発揮が感じられているといえよう。

佐々木ら（2012）の検討では同時に、介護職員として主体性や専門性を発揮すべきだと思うのはどのような点かを対象者に尋ねている。前述のように、介護職は、利用者の日常生活に寄り添って心身状況の変化に気づけ、主体的に対応していく立場であるが、状態把握やその分析、判断力、面接技術（コミュニケーション能力）などは不足しており、改善や向上の余地が大きいと考える職員が多くいた。また、個々の資質・能力の向上だけでなくチームとしてのまとまりも不可欠であるとの指摘、急な体調変化に対応できないため医療的な知識・技術の向上が課題であるとの指摘もなされた。職業的な主体性を発揮するために、より専門的・汎用的な知識やスキルが求められている。

4-3. ストレスに関わる要因

ストレス反応をもたらす要因として、職場での対人関係、とくにいじめ、ハラスメントに着目した研究がある。谷口・高木・原野・廣川・高橋・福岡（2012）の調査では、個人的ないじめについては「陰口やうわさ」を経験した調査対象者が約4割、「質問や会話をしようとしたときに返事がないか、敵意を返された」を経験した者が約7割存在した。谷口らは、これらのいじめは利用者や同僚との葛藤を生み、介護の質低下につながり、離職理由の一因となると指摘する。また、仕事上のいじめでは、「必要な情報を与えない人がいて、仕事が困難になること」を経験した者が約6割半ば存在した。これに関しては、グループ内コミュニケーションを図り、指示命令係、仕事の処理の流れと言った仕事の改善を工夫し、情報の共有や能力に見合った仕事の配分を行い、仕事上のいじめを軽減することが期待されるとしている。いじめの影響については、女性において、精神的ストレスとの正の相関がみられるのにたいし、男性ではいじめを経験している職員が経験のない職員に比べて活気が高かった。男性の場合には、逆の因果

関係、つまり、活気のある男性は仕事上でのねたみを受けやすく必要な情報が与えられないなどのいじめに遭いやすいと考察されている³⁾。

5. 人材の育成と活用・登用

前々節・前節で論じてきたのは、組織継続を高め、ひいては介護の質を向上させるためには、労働条件を整えることに加え、知識や技能を得られる研修機会やモチベーション・やりがいを高める環境づくりが重要ということである。

そこで、本節では、行政や施設の具体的な務めとして、人材の育成と活用・登用のあり方について考えたい。

5-1. 有効な研修

研修は、知識・技能を修得するばかりでなく、業務や組織に対する認識を深化させ、モチベーションややりがいをも高める効果があるようである。以下では、好事例を取りあげ、それらの意義と要件について論じる。

5-1-1. 参加型研修における関与と共有

「尊厳ある介護とは何か」をテーマにした学習会の実践報告がある（佐々木、2013）。この学習会は、様々な施設に勤める介護福祉士により「尊厳ある介護とは何か」をテーマに自由な討議を行ったものである。テーマに関しては4つのカテゴリーが得られた。1) 対等な関係を築き、専門的視点を持って利用者の存在や行為を尊重する。例えば、丁寧に接し、否定せず、「お世話している」という意識を捨てるといったことや、自力行動に口を出さずに観察しできない部分を介護するといったことである。2) 利用者がありのままの心情や望む自立の姿を自己表現できるアプローチを行うことである。例えば、利用者の現状をたとえできないことがあっても受容し、今後の提案を行うことや、できないことを「できない」といえる関係づくりをし、利用者の実現したいことを話し合い表現してもらうといったことである。3) 利用者のニーズに気づきピントを合わせることである。例えば、

同じ行為でもできない人がいるので、本当に困っていることに手を貸すことや、考えや迷いを見極め、受け止めるか手を貸すかといった潜在的ニーズにピントを合わせることである。4) 長期的視点にもとづいた息の長いかかわりと選択肢を提示することである。例えば、言葉かけを積み重ね、待つ姿勢を持ち、その記録を蓄積することや、その人がやりたいことを選べるように選択肢を用意することである。このような介護を具体化するための実践上の課題としては、困難を伴いながらもチーム内で「ピント」を共有すること、「ピントのズレ」を補うチームワークが挙げられた。この学習会の意義は、複数の参加者が自由な討議の中で、今日の介護に求められる「尊厳ある介護とは何か」について、共同して意味づけを生成する点にあるだろう。

危険予知訓練をテーマにした研修報告（福田、2010）では、共通テキストを用いた参加者参加型の研修の様子が示されている。研修会全体は3つのフェーズを経る。まず、共通テキストをみながら、個人で、様々な場面に潜在する危険を探し、危険を認識した根拠とともに専用シートに書き出す。次に、グループ毎に各人の抜き出した危険を共有し、解決策を検討する。最後に、全体の場で、グループ毎の解決策を発表しあう。この研修を導入後、当該施設では、ヒヤリハット報告の件数増加と事故防止に効果がみられたという。この研修の意義は、参加者が自ら課題発見と解決策の提示に関与することでテーマについての意識が高まったということと、参加者の知恵が全体で共有されたことにあるだろう。福田はさらに、職員が他の職員（特に優れた介護職員）との学び合いの中で、先輩から後輩への学びの継承が生じうる、自施設の事例活用が組織への帰属意思を高めると指摘する。

5-1-2. 教授立場での学びの発揮

新人職員は教えられることに慣れており自分で考え悩むプロセスが不十分な中で、主体となって学んだことを発揮することの有効性が示されてい

る（福田、2010）。

福田（2010）が報告したある施設では、介護職員が看護師など他職種に対して約1時間の勉強会の講師を務める（時間外手当が支給される）。この内部勉強会は、介護職員と看護師とは観点が異なるために協働に困難があり、「介護職も看護師に対して介護の仕事をわかってもらう」ことでそれを克服しようとしたことから導入された。勉強会実施にあたっては、介護職が自分たちでテーマを決め企画を練り、口頭での全員発表、ときには演習や外部講師による講演を加える。この勉強会によって、講師役の説明力・資料作成能力の向上、介護福祉士有資格者の増加、やりがい感の醸成に効果が得られたという。

また、同施設では、介護職員が、地元の中学生を対象にしたホームヘルパー養成課程の講師を務めるという研修も行われていた。講師を務めるにあたり、介護職員は自己学習の後に、相互学習の中で相談したり協力しあって調べたりする。このフェーズで学びが蓄積され、次に講師を務める当日には、演習や実技を通して学びを活かすフェーズを経る。ここでは、中学生が感嘆の言葉を発し、職員はさらなる学びに動機づけられることとなる。

5-1-3. 他者と関わる研修機会の意義

上記で採りあげた研修では、知識やスキルが伝授されるという一方向的な形式ではなく、自ら情報を提供したり共同して意味づけを生成したりといった双方向でダイナミックな形式が取られている。こうしたアクティブ・ラーニング形式の研修は、一般的にも指摘されるように参加者の主体性や意欲を高め情報の定着を促すだろう。

介護職員は、看護師に比べて、経験年数が比較的浅い段階では「目標達成・有能感」「協働」をモチベーションにすることで職業の魅力が高まるものの、一定の経験を経るとそれが難しくなるという知見がある（白石・藤井・田口・影山、2011）。そのような介護職において、研修という場が、他者とのつながりや関わりの中から気づきを得る機

会として有効になるかもしれない。

5-2. 職場リーダー

ここでは、人材確保が難しい介護現場におけるリーダーの存在について考える。リーダーは、実務遂行上重要であるばかりでなく、経験の浅い介護職員にとってのロールモデルでもある。

他の介護職員の目標となるようなリーダーはどのような特徴を有しているのか。影山・藤井・白石・田口（2011）の検討では、介護の仕事を楽しみ長く続けたいというキャリアコミットメントが、リーダーとしての自信や自負、組織や上司のために自分の能力を最大限に活かす方法を常に考えながら仕事をする姿勢（組織一体フォロワーシップ）を高めていた。キャリアコミットメントは、また、困難場面においてまず自分自身のものの見方や考え方の枠組みを変えてみることで問題の解決を図ることができないかを考える姿勢（リフレーミング）を高めていた。さらに、リフレーミングと組織一体フォロワーシップが、部下や後輩に仕事の仕方や枠組みを提示するなどの働きをする構造づくりリーダーシップを高め、間接的に、部下や後輩を尊重し心配りをするという配慮型リーダーシップを高めていた。

この研究が示すのは、よきリーダー、目標とされるリーダーは、組織や上司のよきフォロワーでもあり、自身のフォロワーに対する情報提供やサポートに尽力することでリーダーシップを發揮しているということである。また、根底にはキャリアコミットメントがあり、リーダー育成には、介護職の継続意思を促す環境が重要であると示唆される。

5-3. 新規採用の工夫

これまで、既存人材の育成について述べてきたが、選抜・採用の重要性についても触れておきたい。

立花・九十九・中島・多田・永井（2014）では、調査対象であった施設長から、大幅に離職率が軽減されたという採用時の取り組みが報告された。

その取り組みとは、採用面接時に、人生における喪失体験を確認すること、また、人生における非日常的な努力体験の有無を確認するといったものであった。これらはつまり、克服あるいは達成経験である。一般的な新卒採用を検討した岩脇（2007）は、達成経験を応募者に尋ねることは企業の採用活動において大変ポピュラーであり、企業は、そのときの非言語情報・会話の進め方・発言内容から課題達成志向、自己コントロール能力、対他的コミュニケーション能力を確認しているのだということを明らかにした。介護の現場でも、意識的にあるいは無意識的に、そのような確認が行われているということであろう。

こうした採用方法に関する情報共有と実践は、募集・応募の双方にとって、介護だけに特化しない入職前の経験を価値づけられる機会になりうる。

5-4. 地域行政による介護人材確保

厚生労働省は、2014年6月、各都道府県の介護人材対策の担当者や有識者による第1回介護人材確保地域戦略会議を開いた（厚生労働省、2014）。介護人材確保の状況や課題は地域ごとに異なるため、各都道府県が主体的に施策を進めることが重要である。会議では、独自性の高いものとして4つの府県の取り組みが採りあげられた。

埼玉県では、高齢化に備え特養施設の新設が増え、職員の施設間移動（転職）が激しくなり、介護職員の離職率が全国平均よりも高い。こうした現状に対応するため、県と関係5団体が「介護職員しっかり応援プロジェクトチーム」を設置した。この事業では、「埼玉なら介護を一生の仕事に出来ます！」と謳い、資格のない職員を雇う事業所に雇用に係る経費を補助する①無資格者就労サポート、働きながら資格を取得する者に講習会受講料の一部を補助するなどの②介護福祉士資格取得サポート、短期で働く職員の人材バンクを創設した③休暇取得サポート、大学等への訪問活動等を支援する④介護の魅力PRサポートを行っている。

静岡県でも介護施設は増加し、求人数は伸びており、人材確保は喫緊の課題である。そこで、長

く働くことで賃金が上昇すれば若者に介護分野で働く夢や希望が生まれるとの考えにより、県がモデル給与表を作成し、介護職員の賃金水準の向上を図る（静岡県、2014）。知事から関係団体に直接要請を行い、また、実地指導を活用し、セミナーを開催することで普及啓発を行っている。なお、このモデル給与表の作成は、先に挙げた埼玉県でも倣われている（埼玉県、2014）。

京都府では、産学官からなる推進会議を設置し、「きょうと福祉人材育成認証制度」を創設した（京都府、2013）。この制度のもとで、新たな人材育成を宣言する事業所に対しては、個別相談会、集団・個別コンサルティング、階層別研修・スキルアップ研修、事業所内研修（講師派遣）の一連のプログラムで認証までを支援する。認証事業所には、大学と共に実施する学内合同就職説明会への出展等、人材確保の機会を提供する。このような福祉業界の「見える化」によって若者の参入促進を図る。

岡山県は、「福祉人材確保研究会」を開始し、採用する側の法人の採用力をアップすることを図る。「究極の目的は『採用』」を謳い、他業種とも戦つていかなければならないという意識改革を働きかける。目標となる場面は福祉の就職総合フェア（岡山県、2014）であり、自事業所のみならず、福祉・介護業界を代表するスタンスで求職者に接するべきだと訴える。この取り組みにより、フェア後の施設見学数は従来で20%台だったものが40—50%台に増加した。

これら4府県の取り組みについては、2つの特徴がみられる。まずは、埼玉県と静岡県において、賃金上昇のためのモデル給与や資格取得補助といったハード面を支援の特色としていることである。既述のように、介護職は低賃金であり、そのイメージが一般的にも浸透しているため、これらの取り組みがまずは現職員の社会的・経済的状況の改善に寄与することが期待される。もう一つは、4つの府県に共通して、主に若者に働きかけ、介護職を目指す求職者の増加を目指し、そのための事業所支援に注力していることである。これは介護

職のイメージを高め具体的な情報が周知されるとともに、これまで介護に関心のなかった者にも、介護の魅力に関する情報や将来展望を与える機会となるだろう。加えて、事業所を巻き込んだ事業によって、行政と事業所運営者の連携強化が見込まれる⁴⁾。

6. まとめと今後の課題

本稿の問題意識は、介護職としてのキャリアについて、ネガティブな側面を整理し問題を把握するとともに、ポジティブな側面にも着目してその促進を考えることにあった。そこで、本稿では、文献研究により、介護職に求められるもの、介護の離職要因、モチベーションややりがいをもたらす要因、人材開発についての知見を得ることが目的であった。

介護職では、身体的かつ心理的な能力・技能が求められるが、それらは介護の対象となる人の尊厳や個別対応といった介護理念に依るべきものである。また、今日の情勢により、業務内容の幅が広がり、より深い専門性と多面的な汎用性が求められるようになった。制度の面では、介護の質向上のために、さらなる認定資格やキャリア段位制度が検討されていることが示された。

介護の離職を減じるには、労働環境に配慮するとともに、入職後の継続的な研修機会を提供すること、モチベーションややりがいといった心理的なポジティブ認識を高めることが重要である。また、介護職は賃金が低く心身的に負荷の高い職業であり、それが個人の離職意思をもたらしうる一方、職業・職場の肯定的側面が職員に認識されて離職を思いとどまらせており、介護職の魅力を高める重要性が示唆された。その魅力となりえるモチベーションややりがいを高める要因には、有能感や主体性、アイデンティティ、介護職イメージ、対人関係などがあった。

人材開発に関しては、有効な取組事例の特徴を考察した。研修については、集団で討論するなどアクティブ・ラーニング形式で参加者の関与を高め情報や認識の共有ができること、教授立場にな

り学びが発揮できることなど、対人間で起こる研修の場のダイナミズムに意義があると考えられた。リーダーシップに関しては、組織や上司のよきフォロワーであり、部下や後輩への配慮にも富むリーダーシップの有効性が示され、そのようなリーダーを育成するためには、介護職を続けたいという意思を促す環境作りが重要であると議論した。また、新規採用の工夫については、介護経験に限らない克服・達成経験の意味づけが、新たな人材の開拓に意義があると考えられた。最新の地域行政の取り組みでは、賃金向上や資格取得促進、若者をターゲットにした介護職理解とキャリア展望促進が図られていることを概観した。

今後の筆者らの研究は、介護における人材のすそ野を広げ、定着を図りたいという意図によるものである。本研究の成果に基づけば、そのためには、介護職の業務や意義が理解され、個人のキャリアとしても将来的展望が拓かれることが重要である。ただし、ポジティブ側面の強調だけでは、冒頭にも述べたようなアリアリティ・ショックやミスマッチをもたらす恐れがあり、ネガティブ側面にも目を向ける必要があるだろう。高齢者介護は、高齢者の心身的制限や絶望感（六車、2012），時間的切迫感に直面しながらも、「(この職業に)なつてよかった」（山口、2006）と感じられもする両価的な職業であり、社会的意義もその両価性にあるといえるのではないか⁵⁾。

筆者らは今後、介護行政や事業所運営事情を念頭に置きながら、介護職に就く個人を対象に、心理学的なアプローチによって研究を進めることになる。まずは、インタビューデータを基に、個人が自身の業務にどのような感情価（ポジティブ／ネガティブ）を結び付けているのか、それらの業務課題にどう対処しているのかを明らかにすることを課題としたい。

脚注

1) ホームヘルパー3級は2009年で実質廃止されている（吉村、2012）。

2) 介護支援専門員。要介護者のQOL向上を目指

として、各種の介護サービスを合理的かつ効率的に管理し提供するケアマネジメントを実践する役割。具体的には、要介護者からの依頼を受けて本人や家族の聞き取り調査などを実施、ケアプランを作成し、サービス事業者との連絡・調整を行う（吉村、2012）。

- 3) 介護職員の女性比率は、2004年次には82%であったものが、2010年次には77.6%，2013年次には75.2%となった（介護労働安定センター、2014）。男性の割合が伸びている中で、今後の研究では、このような男女の様相の違いにも目を向ける必要があるだろう。
- 4) 各事業所においては、運営者と現場職員の意識の相違について論じられた研究がある（立花ら、2014）。例えば、介護職員が長く続けられるための工夫について、職員たちは労働条件面や多様な働き方の許容を挙げたが、施設長たちは資格取得や信頼感の表明、採用時の工夫などを挙げた。この知見を受ければ、事業所と連携する行政施策としては、今後、現場職員の認識を共有するなど、より徹底したボトムアップも課題となるだろう。
- 5) ただし、両価性の肯定によって、低賃金や労働条件の未整備が正当化されることがあってはならないのはもちろんのことである。

引用文献

- 安達智子 (2013). コレをしたら、何が起こる？—結果期待 (Outcome Expectation) — 安達智子・下村英雄 (編). (2013). キャリア・コンストラクション ワークブック 金子書房, pp.9-16.
- Daly, M. (2001). Care Policies in Western Europe in Daly,M,(ed). (2001). *Care Work: The Quest for Security*. Geneva: International Labor Office. pp.33-55.
- Deci, E. L., & Flaste, R. (1995). *Why we do what we do: The dynamics of personal autonomy*. New York: Putnam's Sons.
- 濱島淑恵・高木和美・芦田麗子 (2012). 看護・介護労働者の労働・健康・生活上の問題に関する聞き取り調査報告一特養Aにおける“介

- 護”労働の継続意志の背景分析— 日本医療経済学会会報, **30**(1), 44-69.
- 本田美和子 (2014). ケアする側・される側の変化を実感できる「ユマニチュード」 月刊介護保険, **222**, 20-22.
- 堀田和司・奥野純子・戸村成男・柳久子 (2009). 介護老人保健施設に勤務する介護職員の「仕事へのモチベーション」を促進する要因 日本公衆衛生雑誌, **56**, 863-874.
- 福田明 (2010). 特別養護老人ホームにおける介護職員への研修の取り組み 介護福祉学, **17**, 85-93.
- 上野千鶴子 (2011). ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ— 太田出版
- 今井訓子 (2011). 介護職離職の構造に関する研究—介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から— 植草学園短期大学研究紀要, **12**, 1-12.
- 岩脇千裕 (2009). 大学新卒者採用における面接評価の構造 日本労働研究雑誌, no.567, 49-59.
- 門田理世 (2013). 保育者が置かれている職場・就労状況と専門性に関する国際的動向 発達 134, pp.65-71.
- 影山優子・藤井賢一郎・白石旬子・田口潤 (2011). 介護現場におけるリーダーの特性に関する研究—「他の職員の目標」となるリーダーはどのような特性を持っているか— 介護経営, **6**, 53-66.
- 介護労働安定センター (2014). 介護労働実態調査
<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>
(最終閲覧日 : 2015年1月27日)
- 柏原正尚 (2013). 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論集, **16**, 19-27.
- 厚生労働省 (2006). 「介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会」報告書
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2006/07/s0705-6.html>
(最終閲覧日 : 2015年1月27日)
- 厚生労働省(2008). 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会 中間取りまとめ」について
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0729-2.html>
(最終閲覧日 : 2015年1月27日)
- 厚生労働省 (2013). 社会保障審議会 介護保険部会第45回資料4 介護人材の確保関係
http://www.mhlw.go.jp/file.jsp?id=146268&name=2r98520000033t98_1.pdf (最終閲覧日 : 2015年1月27日)
- 厚生労働省 (2014). 介護人材確保地域戦略会議
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-syakai.html?tid=200338> (最終閲覧日 : 2015年1月31日)
- 栗木黛子・佐藤芳子・西浦 功・松原日出子 (2003). 特別養護老人ホームにおける介護職の業務実態と負担感 (調査報告) 人間福祉研究, **6**, 101-119.
- 黒田研二・張允楨 (2011). 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究 社會問題研究, **60** (139), 15-25.
- 黒木邦弘・クレアシタ・安立清史・孔英珠 (2011). 特別養護老人ホーム現任者の研修ニーズに関する研究—生活相談員と介護職員の研修意欲の考察— 社会関係研究, **17**, 53-72.
- 京都府 (2013). きょうと福祉人材育成認証制度
<http://kyoto294.net/> (最終閲覧日 : 2015年1月31日)
- 松本佳代 (2011). 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
- 宮本恭子 (2012). 介護現場における人材の確保と定着—持続可能性の高い施策をめざして— 学術出版会
- 森扶由彦・藤原秀子 (2009). 求められる介護福祉士像に関する意識調査～学生・介護職員のアンケートから～ 名古屋経営短期大学紀要, **50**, 111-122.
- 六車由実 (2012). 驚きの介護民俗学 医学書院
- 内閣府 (2012). 介護保険制度に関する世論調査
<http://survey.gov-online.go.jp/h22/h22-kaigohoken/index.html> (最終閲覧日 : 2015年1月27日)
- 小笠原京子 (2012). 個別性を重視した新人介護職員研修に関する研究 飯田女子短期大学紀要, **29**, 1-58.
- 大和三重・立福家徳 (2013). 介護老人福祉施設における介護職員の離職要因：賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響 人間福祉学研究, **6**, 33-45.
- 大谷久也・春口好介 (2009). 介護福祉士の専門性の意識に関する研究—(社)日本介護福祉士会の意識調査から— 佐賀女子短期大学研究紀要, **43**, 29-38.

- 大井修三・杉浦昌子 (2010). 施設介護職員のストレス対処行動および施設の組織的特性が精神的健康に及ぼす効果 岐阜大学教育学部研究報告人文科学, **59**, 191-198.
- 岡山県 (2014). 「福祉の就職総合フェア 岡山冬」で、あなたに合った職場を見つけよう！
<http://www.pref.okayama.jp/page/408007.html>
 (最終閲覧日：2015年1月31日)
- 埼玉県 (2014). 介護職員しっかり応援プロジェクト
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0603/shikkari-ouen.html> (最終閲覧日：2015年1月31日)
- 坂井敬子 (2006). 職業確立段階の有職者を対象にした転職理由の検討 キャリアデザイン研究, **2**, 18-30.
- 佐々木宰 (2013). 「尊厳を支える介護」に対する介護職員のイメージとその実践内容 人間関係学研究(大妻女子大学人間関係学部紀要), **15**, 13-26.
- 佐々木宰・井上修一・金美辰 (2012). 特別養護老人ホームにおける介護職員の「主体性」意識に関する予備的研究 人間関係学研究(大妻女子大学人間関係学部紀要), **14**, 163-175.
- 白石旬子・藤井賢一郎・田口潤・影山優子 (2011). 介護職員のワークモチベーションの内容およびワークモチベーションの内容とキャリアコミットメントとの関連：看護師との比較による介護職員の特徴 介護経営, **6**, 16-28.
- 静岡県 (2014). 介護職員の賃金水準向上への取り組みについて
<http://www.pref.shizuoka.jp/kousei/ko-220/kaigo/chinginkaizen24.html> (最終閲覧日：2015年1月31日)
- Standing, G. (2001). Care Work: Overcoming Insecurity and Neglect. In Daly, M.(ed.) (2001). *Care Work: The Quest for Security*. Geneva: International Labor Office. pp.15-32.
- 諏訪きぬ (2011). 「保育における感情労働」を議論する前に 諏訪きぬ(監修). (2011). 保育における感情労働—保育者の専門性を考える視点として— 北大路書房, pp.1-12.
- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). ポジティブ心理学の力：心理的資本とワーク・エンゲイジメント Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (編). 島津明人(総監訳). (2014). ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブック— 星和書店, pp.109-140.
- 立花直樹・九十九綾子・中島裕・多田裕二・永井文乃 (2014). 介護職員の就労継続に関する調査研究—特別養護老人ホームの職員に対するインタビュー調査報告— 新潟医療福祉学会誌, **13** (2), 38-43.
- 若松養亮 (1995). 大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究—本学部卒業生の事例 データからの考察— 東北大学教育学部研究年報, **43**, 193-208.
- 谷口敏代・原野かおり・桐野匡史・藤井保人 (2010). 介護職の仕事継続動機と関連要因 介護福祉学, **17**, 55-65.
- 谷口敏代・高木二郎・原野かおり・廣川空美・高橋和巳・福岡悦子 (2012). 介護老人福祉施設に勤務する介護職員のいじめ, ハラスメントとストレス反応 産業衛生学雑誌, **54**, 1-9.
- 山口道宏 (2006). 男性ヘルパーという仕事—高齢・在宅・介護を支える— 現代書館
- 吉村克己 (2012). よくわかる介護・福祉業界 最新3版 日本実業出版社

付記

この研究は、株式会社アルバイトタイムスから委託された受託研究の一環である。

謝辞

アルバイトタイムス社から紹介を受けて行った、静岡県内の特別養護老人ホームにおける業務観察やインタビュー調査が、本稿を執筆するにあたっての大きな示唆となった。この場を借りて、観察・インタビューにご協力いただいた関係各位に感謝申し上げる。