

介護福祉士の労働環境に関する一考察

—専門職としての自覚及び評価—

Consideration about the Working Circumstance of the Care Worker —Awareness of professional and valuation—

笹谷 真由美

SASATANI Mayumi

福祉分野の専門職である介護福祉士が誕生して、20年が経過した。福祉を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。そして、介護福祉士は現在不足していることが問題化している。本来福祉分野を目指す人は、他業種に比べても、その仕事の意義を重視してこの分野に入る度合いが高いものと推察される。したがって福祉業務従事者の待遇の問題を考えるにあたって、待遇の量的な水準の問題だけでなく、質的な側面を含めて検討の対象とすることが必要であり、そのためには福祉業務従事者の意識について検討することが有効であると考えられる。

本研究は、第一に、介護業務に携わっている介護福祉士へのインタビューを行い、現状、とりわけ専門性の向上についての要求が福祉業務従事者にどのような形で重要な意味を有しているかを把握する。

第二に、上記インタビューを中心として、福祉業務従事者の専門的力量を高めるために必要なものは何か、また仕事を継続するために必要なものは何かを分析・検討した。

その結果、①生涯研修制度の構築、②キャリアアップのしくみの構築、③介護福祉士に対する啓蒙活動が必要ではないかと考えた。

キーワード：介護福祉士、労働環境、専門職、研修

Key Words：Care worker, Working circumstance, Professional, Training

I はじめに

1. はじめに

(1) 福祉分野の人材不足の状況

福祉分野の専門職である介護福祉士が誕生して、20年が経過した。福祉を取り巻く環境は目まぐるしく変化している。また、現在労働市場全体で、少子化、団塊の世代の大量退職などによる労働人口の減少や、景気回復に伴う民間企業の採用増加がみられた。しかし2007年には、アメリカで「サブプライムローン問題」に端を発して、世界的な景気後退がみられている。福祉分野では、介護保険法制定前後、福祉ブームともいえる人材の大量流入があったが、現在はそのような勢

いはない。福祉への人材の流入が減り、逆に他業種への人材流出が起きていることに加えて、福祉業界内の低い定着率が、さらに福祉人材不足に拍車をかけている¹⁾。

このような社会情勢が、人材不足につながっていると考えられるが、要因はそれだけではない。介護労働安定センターの平成19年度事業所における介護労働実態調査によると、給与水準が他の産業分野を含む全労働者の給与の平均と比較して低い、入職者・離職者の割合が高い（入職率約28%、離職率約20%）、非常勤職員の割合が高い（訪問介護サービス従事者の70%）、潜在的有資格者等が多数存在（介護福祉士47万人のう

ち福祉・介護サービスに従事しているのは約27万人) しているという状況である²⁾。

今後ますます福祉・介護サービスの需要の拡大が見込まれ、2004年で介護保険サービスに従事する介護職員は約100万人であるが、2014年には約140~160万人が必要とされている³⁾。

(2) 福祉業務従事者の意識—職務の満足度を中心に

このように、福祉分野への人材流入が減少し、他方で他業種への流出が生じていること、定着率が低いことは何を意味するか。本来、福祉分野を志す人は、他業種と比べても、その仕事の意義を重視してこの分野に入る度合いが高いものと推察される。したがって、福祉業務従事者の待遇の問題を考えるにあたって、給与その他、待遇の量的な水準の問題だけでなく、質的な側面(専門職としての満足度等)を含めて検討の対象とする必要があり、そのためには、福祉業務従事者の意識について研究することが有効であると考えられる。

介護福祉士の労働環境に関するこれまでの研究をみると、介護福祉士養成施設による卒業生へのアンケート調査が多く行われている。吉賀は基本給の平均は129,590円で一般勤労者の初任給との格差が約4万円であるとしている。アンケートによれば、回答者の56.5%が、介護福祉士の資格手当があるとされている。これは資格が評価され、待遇の格差をある程度埋める意味を持っていると考えられる。給与等処遇の満足度は「どちらかという不満」「不満」をあわせると46.4%である。また、仕事に対し満足感や誇りを感じている人は60%前後にすぎず、残りの40%は不満を抱えながら仕事をしているとしている。その原因について、介護の現場において資格の必要性が重視されていないこと、時間的余裕がなく業務に追われているため、個々に応じた介護が展開できていないこと、施設において人権を無視したような介護が行われており仕事への誇りがもてない、資格に伴う専門的知識に対して正当な評価がなされていないことを挙げている。吉賀は介護福祉士の専門性が社会に理解されていないことは、施設が社会に開かれていないことによるのではないかとしている。つまり、家族が要介護者を施設に入所させ

ると、施設の中で介護福祉士がどのようなケアを行っているのかが見えにくいと、その専門性が理解されていないのではないかと指摘している。そのため開かれた施設づくりをすることで、社会に対する啓蒙活動に繋がるのではないかとしている⁴⁾。

また、大沼らは勤務年数と職務満足度の関係において、勤務年数が少ないほど満足度が低いと指摘している。これは、勤務年数が長くなるほど、職場において自分が専門職として認められていると感じることが多くなるためとしている。また、「専門職としての確立に何が必要か」というアンケートに対して最も多かった回答は「知識や技術など自己努力に関すること」であった。また、専門職の満足度は、職場における人的環境が大きいと考えられ、役職に就くことが必ずしも専門職性の満足につながらないとしている⁵⁾。

健康問題に関して菅野らは、介護福祉士養成校卒業生へのアンケート調査の中で37.5%が病院へ通院しており、身体的な不調を訴えているとし、特に就職間もない者は、ストレス性の疾患を有しているものがみられるとしている。また、現在の課題で最も多いのは健康管理の面であり、34.5%が難しいと感じているとある。労働状況も、週40時間を超える超過勤務が日常化されているとしている⁶⁾。

また、國光らは石川県内における社会福祉施設や介護保険の事業所等で就労する介護福祉士を調査対象とし、就労実態と専門性に関する調査を行った。その結果、専門職としての認知度は約50%が認知されているとの意識をもっているが、21%が認知されていないという意識で仕事をしているとの結果だった。また、辞めたいと思ったことがあるかについては、約70%があるとされている。その理由として「精神的負担が大きい」が61.4%、「身体的負担が大きい」が50%、「給料が低い」37.4%となっている。業務負担の大きさや、待遇面の不満などが明らかになっている。また、精神的負担感への方策として、スーパービジョン機能が期待されるとしながらも、調査結果ではスーパービジョンへの関心は低いとしている⁷⁾。

つまり、介護福祉士は専門職として国家資格を得て、福祉の現場で勤務しながらも、その専門性が認められていないと感じることが多く、また対人援助サービス

ゆえに、身体的・精神的負担を多く感じながら勤務していることがわかる。

北村らは佐世保市の介護福祉士を対象とした調査を行い、その結果仕事面で「身体的負担」「精神的負担」を感じると就労意欲を欠き、辞職を考えるようになるという結果を得ている。また、職場内に「良き理解者」が存在すると介護福祉士の「将来性」や「職に対する誇り」が得られるとしている。また、介護福祉士の就労意欲や社会的地位を向上させるためには、自己研鑽できる環境設定や研修内容の充実が必要としている⁸⁾。

(3) 本研究の課題

このように介護福祉士の労働環境を考える上で、ただ単に給与の低さが離職につながるのではなく、介護福祉士としての専門的力量が社会から評価されることや、また自己を高める研修などの機会を持つことなどが、職務の継続に不可欠と考えられる。特に近年、介護福祉士の質の向上が問われ、卒後教育の重要性や研修制度の確立が検討されているが、なかなか前進がみられない状況である。

また、介護福祉士の就労状況に関する調査はなされているが、介護保険設立前後のものが多く、近年の社会の目まぐるしい変化のもとで状況も大きく変わっていると考えられる。また、介護保険の改正などに伴って介護福祉士の置かれる状況も変化している。

そこで本研究は、第一に、介護業務に携わっている

介護福祉士へのインタビューを行い、現状、とりわけ専門性の向上についての要求が福祉業務従事者にどのような形で重要な意味を有しているかを把握する。

第二に、上記インタビューを中心として、福祉業務従事者の専門的力量を高めるために必要なものと、また仕事を継続するために必要なものは何かを分析・検討する。

II. 介護福祉士へのインタビュー

—その悩みと専門職意識

(1) 調査方法

- a) 調査対象：介護福祉士10名インタビュー調査（対象者の年齢、性別、資格取得方法、実務経験年数等は偏りがないう配慮している）。
- b) 調査方法：現地を調査員が訪問してのインタビュー調査
- c) 調査形式：半構造化インタビュー
- d) 調査期間：2008年4月から9月
- e) 調査内容：待遇、専門性の評価、研修・能力向上の機会、職場環境、介護福祉士を目指した動機、制度・システムの問題、健康問題等。

(2) インタビュー内容と解釈

① Aさんの場合

Aさんは職員の人数が不足しているため、本来行うべき介護ができていないとしている。そのため、利用

表1 介護福祉士へのインタビュー内容（Aさん・Bさん）

	Aさん 20歳代前半 女性 短大卒	Bさん 30歳代前半 男性 4年制大学卒 養成校卒
状況	介護老人福祉施設で8カ月勤務後退職。現在介護老人保健施設に併設の通所介護（デイサービス）にて勤務しており4か月になる。	介護老人福祉施設で5年間勤務している。
待遇	給与は手取りで12～13万円ぐらい。賞与がどのくらいかは知らない。資格手当は付いていない。労働組合はない。	今後も仕事続けていくつもりだが、結婚などの環境の変化によっては、給与が低いのでやめるかもしれない。
専門性の評価	学校で習った内容と実際では、隔たりもある。しかし、知識があるから何とか働けている。例えば、アルツハイマー型認知症の方に関わるときには難しいことが多く、悩むことも多い。もし、介護福祉士の資格がなければ「何言ってる	特にお年寄りが好きなわけでもない。この仕事につくときは理想があった。相手の立場に立った介護がしたいと考えていた。しかし現実、介護の中で腹が立つこともある。よくない対応をしたと思うときもある。しかし、理想に近づ

<p>専門性の評価</p>	<p>んですか」とか、利用者に適切ではない対応をしていたかもしれない。根気強くかかわれた時には、勉強していてよかったと思う。・利用者に季節感を感じてもらったり、余暇活動を充実するために、クラブ活動など様々な工夫を行っている。そんな取り組みをしていることに満足感を得たりする。</p>	<p>けるようにしている。</p>
<p>研修・能力の向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> 施設での研修がある。勤務時間外に2時間ほどである。先日もあったが、テーマは「口腔ケア」であった。 先輩の介護福祉士に尊敬できる人がいる。先日も申し送りのときに、気づきの大切さについて教えられた。先輩のような、利用者の立場にたった介護がしたいと思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修はある。テーマをフロアごとに決めて行っている。その時に困っている事例についてみんなで勉強する。
<p>職場環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> 頑張ろうと思っているが、なかなかうまくいかないこともある。学生のとときには、利用者に何か依頼されたら、すぐに対応して待たせることがないようにしたいと思っていた。しかし実際に働くと「ちょっと待っていてください」ということが多い。本当はすぐに対応したいのだが、職員が少なく緊急性のあることを優先してしまう。もう少し職員の数が多ければより良い介護ができるのではと思う。 時間に追われてあわただしく、いらいらすることもある。利用者は15人ぐらいに対して、職員は4人であるが、そのうちの1人は相談業務のため直接的な介護は実質3人でおこなっている。そのため、目の離せない利用者があると負担が大きい。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員は常に足りない。管理職もケアを行っている。仕事を切り詰めてはいないが、今やっていることは最低限と思っている。 介護者それぞれに個性がある。尊敬できる人はいるが100%ではなく、部分的にある。
<p>介護福祉士を目指した動機</p>		<ul style="list-style-type: none"> 介護の仕事をする前は、コンピューター関連の会社に勤めていた。しかし、売上げが落ちて将来に不安をもつようになった。前の仕事は楽だったので、しんどい仕事がしたいと思っていた。看護師か保育士もいいと思ったが、看護師はハードルが高く、保育士と介護福祉士どちらを目指すかかなり悩んだが、介護福祉士の方が向いているのではないかと思った。
<p>制度・システムの問題</p>	<ul style="list-style-type: none"> 介護保険制度について矛盾を感じる。利用者の状態に変化はないのに、要介護度1から要支援2に変わった。そのため、サービスを減らすことになった人がいる。 	

そ の 他	<ul style="list-style-type: none"> ・特にお年寄りが好きなわけでもない。この仕事につくときは理想があった。相手の立場に立った介護がしたいと考えていた。しかし現実には、介護の中で腹が立つこともある。よくない対応をしたと思うときもある。しかし、理想に近づけるようにしている。 ・「ケアプラン」を立てるときに自分の意に反したものを立てていることがある。 ・働き出したころと比べて、深く悩まなくなった。ケアがスムーズに行えなくても割り切れるようになってきた。 ・認知症の利用者との会話は楽しい。かえってしっかりしている人とかかわるのはしんどい。
-------------	---

者の要求にはすぐに対応したいと思いつつも、出来ていないことでよい介護ができていないと感じている。しかし、学校で学んだ知識のおかげで、適切な介護ができていていると感じている部分もある。適切な介護ができていていると感じられることが、介護福祉士としての誇りにつながっているのではないかと考える。

また、先輩の介護福祉士から学ぶことが多いという内容から、研修だけでなく普段の介護現場でも学びを得ることがわかり、それによって介護に対する意欲を高めているのではないかと考える。

② Bさんの場合

Bさんの場合にも、職員の人員の不足を指摘している。介護は対人援助サービスであるために、利用者とのかかわりの複雑さからストレスを感じている内容がみられる。また、人数が少ないために、介護負担が多くなり介護内容が煩雑になっていることも考えられる。「働きだしたころに比べて、深く悩まなくなった」と

いう言動は、入職当初は自分なりの理想をもって介護を行ってきたが、年数が経つにつれてあきらめの気持ちが強くなっていると考えられる。

また、「しっかりしている人とかかわるのはしんどい」という内容がある。これは施設が小さな社会であり、その中には様々な個性をもつ方がいるため、個々に対応する困難さから出た言動ではないかと考える。介護福祉士は介護による身体的負担だけでなく、精神的負担を感じることが多いと考えられる。

介護福祉士の労働環境が改善されなければ、介護の質を低下させることがわかる。介護福祉士が利用者にとって必要なことがおこなえていると感じるとき、専門職としての誇りをもつことができ、職務の継続につながるのではないかと考える

③ Cさんの場合

Cさんは養成校卒業後、新設の施設へ就職している。

表2 介護福祉士へのインタビュー (Cさん・Dさん)

	Cさん 20歳代後半 女性 短大卒	Dさん 20歳代前半 男性 短大卒
状況	短大卒業後、身体障害者施設に勤めたが激務等により退職。半年のブランク後、介護老人福祉施設に就職した。現在で実務経験7年である。	療養型病床で2年間勤務している。
待遇		・給与は手取りで20万円前後である。仕事内容の割には低いと思う。

<p>専門性の評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護をしていてよかったと思うときは、関わりの難しい方が打ち解けてくれたときである。家族からも信頼されていると感じたときはうれしかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の仕事をしていてよかったと思うことは、認知症の高齢者は名前を覚えてくれることがほとんどできないことも多いが、名前を覚えてもらえて呼ばれると、根気強くかかわってよかったと思う。 ・なかなか心を開いてくれない患者さんがいると、何とかしたいと思いかかわり方を工夫する。その結果、信頼してもらえるようになるとうれいを感じる。 ・病院なので、今日お世話している人が明日はもう亡くなっていることも多い。だから常に精一杯関わろうと思っている。 ・患者さんが亡くなるととてもつらいが、その方の人生の最後に立ち会えたと思うとよかったと思える。人生の最後をお世話させていただけるすばらしい仕事だと思う。
<p>研修</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修はある。毎月の会議のときに行っている。しかし、研修内容が全員にいきわたっていないことが気になる。 ・介護職員一人一人、尊敬できる部分はある。落ち着かない利用者に対して、冗談交じりで会話して落ち着かれたりすると「この人うまく声かけしているな」と感じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修でターミナルケアについて学んだ。そのときに高齢者の場合は施設に入所したときから、ターミナルケアが始まると知った。 ・研修で学ぶことは大きい。日々の介護を行ううちに、流されていく自分を感じる。研修を受けることでいろんなことが再認識できる。 ・ずっと勉強をしていくことが必要な仕事だと思う。そうしないと個々の患者さんのニーズにこたえるケアはできないと思う。
<p>職場環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・卒業後すぐに、新設の施設に就職した。新設なら、自分たちで築いていけると思った。しかし、経営重視で利用者の立場に立った介護をしていなかった。例えば、しゃべれる人には（介護を）よくして、重度の人には対応がずさんだった。 ・（以前働いていた施設は）50歳代の介護職員が「ノーマライゼーション」という言葉を、自分たちの都合で使っているのが許せなかった。「みんな一緒だから、わがまま言うたらあかん」とか言っていて言葉の使い方を間違っていると思うと嫌になった。 ・（以前働いていた施設は）利用者がパニックを起こすと、部屋に閉じ込めるように言われ、閉じ込めていたこともある。 ・（以前働いていた施設は）職員が足らなかったので、ケアの内容を削減していた。特に、利用者が楽しみにしている行事を削っていた。 ・前の施設でいろんなことがあったから、今は理想を求めずあきらめて仕事をしている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務はかなり大変で、受け持ち患者のケアプランなどは、勤務時間内に作成することができないので、時間外に5～8時間ぐらい残ってすることがある。残業手当はつかない。疲れがたまると、患者さんに向きあえなくなる。 ・夜勤は月に4～5回だが給与が低いので、中には希望して6回ぐらい夜勤をしている人もいる。 ・この仕事をして、職場の人間関係は大切だと思う。

<p>介護福祉士を目指すきっかけ</p>		<p>・高校生の時祖父を亡くした体験が、介護の仕事をしようと考えたきっかけである。祖父に可愛がられて育ったが、最期を看取ることができなかった。</p>
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・老人施設では、以前障害者施設で働いていたことを嫌がる人が多い。また、介護職の経験があることも嫌がられるので、できるだけ話さないようにしている。 ・よく介護の仕事をしているという「えらいね」とか「好きでないとできないね」といわれる。しかし、年をとったら出来るのかと思う。 ・利用者に叩かれたりすることもあり、仕事の選択を間違っただけなのかもしれない。 	

「新設なら、自分たちで築いていける」という言葉には、自分なりの介護に関する理想を実現したいという意思が感じられる。介護福祉士を目指す人はそれぞれが介護観を持ち、その仕事に就く人が多いと考えられる。また、実際に職務に就く中で様々な要介護者と関わることで、より良い介護を考えていくことになる。その中で、自分が納得できる介護が提供できなければ、介護を行う意味を失ってしまう。Cさんが新設の施設で退職するに至った経緯は、要介護者にとって必要な介護が提供できないことで、やりがいを見失ったためではないかと考える。このようなときに、何が必要なのかを考えられる機会をもつことができれば、離職を食い止める可能性もあるのではないかと考えられる。

④ Dさんの場合

Dさんは、ターミナルケアの大切さや、介護福祉士としてのやりがいを感じている。その背景には、自分自身の体験があり、それが死生観につながっていると考える。要介護者は、常に死と隣り合わせであり、その人生の最期に立ち会わせていただけることに充実感を得ている。また、研修に参加することで、普段行っている介護を見直す機会を得ていることもわかる。しかし、労働環境は不十分であり、時間外勤務も手当がつかないとのことである。身体的負担が大きい時には「患者さんに向きあえなくなる」という言葉もあり、勤務負担が大きくなると介護内容にも影響することが考えられる。

表3 介護福祉士へのインタビュー (Eさん・Fさん)

	Eさん 20歳代後半 男性 短大卒	Fさん 20歳代前半 女性 短大卒
<p>状況</p>	<p>短大卒業後、特別養護老人ホームで3年間勤務し、その後併設のデイサービスで勤務し、現在3年目になる。デイサービスでは主任である。</p>	<p>短期大学卒業後、特別養護老人ホームに勤務し2年目である。</p>
<p>待遇</p>	<p>・給与は手取りで約17万円である。今の倍ぐらいは欲しい。結婚したとしても共働きでないと無理だと思う。子どもは一人育てるのが精一杯だと思う。</p>	<p>・給与には満足していない。手取りで20万円弱である。勤務時間に仕事が終わらず、大体1時間半ぐらい超過勤務をしているが、手当は付かない。今後、続けられるのかわからない。</p>

<p>専門性の評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・リーダーになって、利用者に関わる時間が少なくなってきた。だから、関われる時にはインパクトに残るような関わりをしたいと思っている。 ・リーダーになってよかったことはあるのかもしれないが、実感がない。性格的に、スタッフに指示したりすることが出来ない。言うより自分でする部分がある。将来的にも、出世したいとは思わない。 ・現在デイサービスで主任として勤務しているが、利用者に寄り添うような介護がしたいと思っている。また、家庭的な雰囲気をつくりたいと思っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・この仕事をしてよかったと思うことは、利用者の笑顔をみた時である。穏やかな様子を見たり、眠っている姿をみるとうれしい。 ・この仕事をしていて、やりがいを感じる時はおむつをきれいに巻いた時である。利用者の清潔が保てるとうれしい。出来るだけきれいにしたいと思う。 ・自分のやりたい介護ができない状態である。職員の中には、自分の強さをアピールして、利用者を押さえつけるような人もいる。利用者をも人としてみていないと思う。 ・尊敬できる職員もいる。例えば、小さな心配りができる人や利用者の小さな変化を見逃さない人など。しかし、尊敬できない人は仕事ができたりする。
<p>研修</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研修は外部に行くことがほとんどである。施設内では、その報告会を行っている。 	
<p>職場環境</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホームの入所施設で勤務している時には、人間関係がしんどかった。陰口や、チームなのに個人プレイをしたり、なあなあ関係もみられた。そう感じていたので、デイサービスへの移動の話があったとき、行ってもいいかなと思った。 ・入所施設は、職員の数が少なかった。だから、目標とする介護に近づけなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員との人間関係は難しい。また、人数も少ない。施設は黒字経営なのに、職員を雇ってくれない。今は介護をするのにギリギリの状態である。
<p>健康問題</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・移動の介護を行うと、腰が痛くなることがある。体を大切にしていきたい。ストレッチが大事だと同僚から言われた。
<p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者から、人当たりが良いとほめてもらうことがあるが、リーダーとしての力がないと思っている。運営の質を上げていきたいと思っている。現状に満足せず、常に新しくしていきたいと思っている。職員の年齢構成は幅広い。年配の職員がもうすぐ定年を迎える。その人には今まで培ってきたものがあり、いてくれるだけで安心感がある。その人が辞めて、若い職員ばかりになると、不安定になるのではないかと心配している。 ・入所施設と比べると、身体介護が少なくコミュニケーションをとれる時間は長くなった。家族やケアマネジャーとの関係などが難しい。 ・辞めたいと思うこともある。上司と部下の板挟みになり、精神的にしんどくなることもある。だから、休みのときには仕事のことは考えないようにしている。 	

⑤ Eさんの場合

Eさんは、現在主任として勤務しているが、自分のリーダーとしての適性に疑問を感じているようである。今後も出世したくないと言っており、介護にやりがいを感じているが、勤続年数が長くなることで役職に就くことを負担に感じているようである。先行研究の中にも管理職になることが職務満足度につながるとは限らないことが示されている⁹⁾。

また、現在は年配の職員がいるため、職場内でも安心感があるが、その人が定年前であり、退職後は若い職員ばかりになるため不安定になるのではないかと心配している。様々な年齢層の職員で構成されていることは、職場の安定性につながると考えるが、離職率が高ければ、若い世代のみの職場も多くなる。介護は、経験知も必要とする職業である。様々な経験をもつ職員がいることで、若い職員はその介護を日々学ぶことができるというプラス面もある。そのような環境であれば、介護の質はより高まることが考えられる。

⑥ Fさんの場合

Fさんは職員の人数が少ないと言っているが、施設が黒字経営なのにもかかわらず人を雇ってくれないと

話している。それは、経営者がその人数でも介護が十分にできると認識しているのか、それとも経費削減のためなのかは明らかではない。しかし、Fさん自身は「介護をするのにギリギリの状態である」と話している。また身体的負担も大きく、腰痛があることも話している。そのため、健康に関する不安もみられた。職員の人数が少なければ、その分職員の負担は増える。さらに健康問題に発展すると、十分な介護がますます提供できなくなるという悪循環を生むことが考えられる。

また、職員の中には不適切な介護を行っている例もあると感じている。「利用者を人とみていない」という言葉もあり、そんな介護を目の当たりにしていると、介護という仕事に誇りがもてなくなるのではないだろうか。また「尊敬できない人は仕事ができる」という言葉もみられ、職員が不足している状況で、介護が手早く行えることが重視されているように感じる。介護の質を考えず、ただ要介護者が生理的欲求を満たす最低限の介護を行うことを重視していると考えられる。人員不足が介護の質を低下させ、要介護者の人権を無視した介護者本位の介護になる危険性が考えられる。

表4 介護福祉士へのインタビュー (Gさん・Hさん)

	Gさん 50歳代後半 女性	Hさん 50歳代前半 女性
状況	介護業務に関わって23年である。知的障害者の入所施設で勤務している。	老人保健施設で介護業務を10年、その後管理職として7年勤務し、現在にいたる。
待遇	・給与は安いと思う。しかし、生活は十分できる。この仕事はたとえ給料が少なくなったとしてもしなくてはいけないものだと思う。	・給与は医療法人のため、他に比べるとよいと思う。退職者も少なく、福利厚生も充実している。
専門性の評価		<ul style="list-style-type: none"> ・利用者とのコミュニケーションが楽しく、一言「ありがとう」といわれることがうれしかった。 ・今、介護福祉士に必要なことはただ単に介護するのではなく、一人一人の生活を考え、その方のできることを見出すことだと思う。また、介護保険が導入されたことで、記録ができることや家族に説明ができる能力も必要である。制度をしっかりと勉強し、アドバイスができることも大切である。 ・記録は情報開示ということも重視されており、記録がなければケアを行っていても行ったとはみなされない。しかし、介護福祉士は記録が苦

<p>専門性の評価</p>		<p>手な人が多い。 ・介護業務に携わっている時は楽しかった。働き始めてすぐに主任になり、今は管理職であるが、楽しみがなくなった。娘にも以前は楽しそうだったが、今は楽しそうじゃないと言われる。</p>
<p>研修・能力向上の機会</p>	<ul style="list-style-type: none"> この仕事を始めたころは、精一杯障害者に関わろうと努力した。40～50歳代はひたすら勉強しようと思った。今は職員の指導をしっかりとしたいと思っている。 40歳で介護福祉士の資格を取った。障害者施設では介護福祉士の資格をもつものは少ない。しかし、自分の子どもに学ぶ姿勢を見せたくて、とにかく様々な資格を取った。持っている資格は「知的障害者治療教育士」「知的障害者福祉士」「ケアマネジャー」「社会福祉士」などである。 現在、介護福祉士会の理事をしている。 あと数年で定年を迎えるが、その後もやりたいことがある。話し相手などの有償ボランティアをしようと考えている。 利用者へのケアの質を上げるために、独自でアセスメント表を作成したりしている。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修は行っており、外部と内部の二種類がある。他の施設に行って研修してくるという方法もとっている。職員が研修したい施設を申し出て、私とその施設に交渉し研修に行くようにしている。職員が研修に行くと、良い気づきがみられ、変化がみられる。
<p>目指した福祉士へのきっかけ</p>	<ul style="list-style-type: none"> 主人を亡くしたことがきっかけで、この仕事に就いた。初めは、障害者に接したことがなかったので怖かった。 しかし、3日も経つと慣れてきて馴染めた。物おじしない性格だからかもしれない。 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉系の学校を卒業し、保育士の資格もっていた。元々、保育士として働きたいと思い面接を受けたが、老人施設を勧められた。とても熱心に勧められた。 実際に働いてみると、子どももお年寄りも差がなく、一緒に過ごすだけで楽しいと思えた。
<p>その他</p>		<ul style="list-style-type: none"> 国は介護保険導入後、不都合があれば制度を改正している。十分に検討したとはいえない状態で開始させ、その説明を現場に押しつけている。 この施設では、介護福祉士が利用者を担当しケアプランを立てているが、一般的にはケアマネジャーが立案していることが多い。また、監査でもケアマネジャーが立案していないと通らない。しかし、担当者が立案することによって介護福祉士として一人一人が力をつけることになると思う。制度の矛盾を感じる。

⑦ Gさんの場合

Gさんは、介護の仕事を通じて学習意欲を高め、多くの資格を取得し、この仕事にやりがいを感じている。仕事に関しても、いやなことが浮かばないといい、い

つも幸せだったという。知的障害者と関わる中で、より良い介護を提供するために資格を取ったり、記録方法を開発してきたことが、やりがいにつながったのかもしれない。

給与は満足していないようであるが、たとえ給料がなくてもこの仕事はしなくてはならないと話しており、自分の仕事の重要性を強く感じているようである。障害者福祉は昔、篤志家に支えられていた側面もあり、その精神がGさん自身にもあるのかもしれない。しかし、専門職として確立していく上ではボランティアでは、継続は難しいと考える。また、Gさん自身も退職後は有償ボランティアをすとしており、それは継続性を重視しているためではないかと考える。専門職として、継続していく意味でも給与の保証は重要である。

⑧ Hさんの場合

Hさんは保育士であったため、介護には興味がなかったが、面接の際に老人施設を勧められ介護に携わるようになった。働いているうちに、介護の素晴らしさに触れやりがいをもって働いている。現在は管理職となり、直接的な介護は行っていない。管理職になってからは楽しくないという。やはり、介護に携わる人は対人援助の中でやりがいを見出すことが多いのではないかと考える。

17年間介護に携わっており、インタビュー内容も経験に裏打ちされた内容が語られた。特に、介護保険導入後に介護の在り方が変化したことで、介護福祉士に求められることも変化している点について話してくれた。記録が重視されることや、家族にケアプラン等が

説明できるコミュニケーション能力の必要性などである。介護保険導入以降は、特に記録などの業務も重視されており、介護福祉士はそれらを適切に記入する必要がある。また、介護事故時などにも法的証拠として重視される。様々な様式の記録があるが、それらを記入する能力も重要である。

さらに、介護保険は不都合があるたびに改正してきたこと、そして矛盾を感じながらも介護現場では決められた制度の中で、要介護者に必要なことは何かを、利用者目線で考え苦勞してきたことが、Hさんの言葉から伺える。介護保険という社会保険制度に変換したことで、要介護者の権利意識が高まり、介護福祉士は利用料に見合った介護を提供する責務が明らかになったといえる。現場での経験と、現在管理職という立場から、それらのことを重く受け止め、介護福祉士の質を上げていく必要性を感じているのではないかと考える。

そして、職員が他の施設で研修することは、様々な施設の工夫や取り組みを知ることになり、自己の介護を見直すきっかけにもなる。独自の研修を行う姿勢からも、介護に対する思いが強いことが考えられる。また、前向きな姿勢の背景には、この施設では他施設と比較して給与が高いことや、福利厚生も充実していることが影響していることも考えられる。

表5 介護福祉士へのインタビュー (Iさん・Jさん)

	Iさん 30歳代前半 男性 専門学校卒	Jさん 20歳代後半 男性 専門学校卒
状況	養成校卒業後、老人保健施設に勤務して11年目である。	養成校卒業後、老人保健施設にて7年勤務している。
待遇	<ul style="list-style-type: none"> 給与は、同い年の他職種の人と比較すると低いと思う。この施設はある程度、他の施設に比べるとよいと思う。そのためか、辞める人はほとんどいない。 	<ul style="list-style-type: none"> 辞めたいことも日々ある。給与は仕事の内容と比較して割に合わないと思う。他職種と比較すると低いと思う。 結婚し子どもがいるが、給与が低いのでいずれは共働きになると思う。
専門性の評価	<ul style="list-style-type: none"> この仕事をしていてうれしいときは、利用者が喜んでくれたときや、在宅に帰られるときである。介護の目標が達成されたときはうれしい。 	<ul style="list-style-type: none"> この仕事をしていてやりがいを感じる時は、認知症の方でなかなか名前を覚えられない方が、名前で呼んでくれたとき、信頼関係ができたと感じてうれしい。また、「ありがとう」と言ってくれたときや、ケアをなかなかさせてくれない人が、自分がかかわったら、応じてくれたときなどである。

職場環境	<ul style="list-style-type: none"> 今の施設は働きやすく、自分の介護の理想に近いことができている。職場の人間関係がよく、雰囲気が良い 	
介護福祉士を目指したきっかけ	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士になろうと思ったきっかけは、祖母が施設に入所したときに、介護という仕事を知り、そこで働く介護職員はやさしくて、良い仕事だと思ったからである。また、手に職をつけたいと思っていた。中学の頃から祖母の排泄介護も行っていたので、この仕事に抵抗がなかった。 (介護福祉士)養成校に入るころは、今とはまったく違って介護バブルといえるころだった。学校への入学希望者も多かった。 人と接することが好きなので、この仕事は向いていると思う。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士になろうと思った動機は、母が精神病で祖母に育てられたので、祖母に恩返しがしたいと思ったからである。
制度・システムの問題	<ul style="list-style-type: none"> 介護保険が導入されてから、何かと縛りが多いため、利用者にしてあげたいことが出来ないことも多くなった。 国は介護職の給与を上げると言っているが、財源はどうなるのか疑問に感じる。 介護の仕事に就く人が減ってきているが、国頼みではなく、自分たちも今後の人材育成に取り組まなくてはいけないと思っている。 	
健康問題	<ul style="list-style-type: none"> 先に不安を感じることもある。肉体労働のため、腰痛にならないか心配である。身体的負担を軽減できるように、業務改善に取り組んでいる。時間差勤務を具体的に検討し、介護が多く必要な時間帯に人を多く配置するなど、良い方法はないか考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も続けていきたいが、体の不安はある。40歳を過ぎても体は大丈夫か、また転職時に雇ってもらえるかなど考える。
その他		<ul style="list-style-type: none"> 実習生への指導に力を入れている。学校ではわからないことが、実習では理解できると思うので、実習のときにわかってもらえたらと思っている。特に利用者とのコミュニケーションは、実習でないとうからないので、多くかかわりをもってほしいと思っている。 (介護福祉士)養成校は卒業要件が甘いと思う。もっと厳しくして欲しい。そうでないと、介護福祉士の質をますます下げると思う。

⑨ Iさんの場合

Iさんは、介護職に就く人が多かった頃に介護福祉士になり、11年間同じ職場で勤務している。中学生の頃から、介護に興味を持ち、現在も利用者とのかわ

りを楽しみながら勤務している。職場の人間関係が良いことが、仕事の継続につながっていると考える。そして人間関係が良好なことで、介護に関する情報の共有も十分になされていることが考えられる。また利用

者の介護目標に関しても共通理解し、一貫性のある介護が行われているといえる。

しかし、介護保険制度には矛盾を感じているようであり、自分たちで改善できない苛立ちを感じているようである。

また、健康面への影響も不安に感じており、自分たちで勤務時間を工夫するなどの取り組みをしている。現状での問題を踏まえ、自分たちにできることを施設内で考えていることは良い点であると考えられる。しかし一施設内にとどまらず、他施設の職員とも考えていけるようなシステムづくりも必要である。

人材不足に関しても、自分たちで何かしなければならぬという気持ちをもっており今後の取り組みが期待される。

⑩ Jさんの場合

Jさんも自らの体験から、介護福祉士を目指した人である。介護福祉士養成校で介護福祉士資格を取得しているため、学生に対する期待も大きく、後継者の育成の大切さを感じ、実習生に対する指導にも熱心である。また、養成校の姿勢に対しても「卒業要件が甘い」という厳しい意見が聞かれた。現在、介護福祉士を目指す人の数が減少しているが、それに伴って学校が学生を選べない状況が推察される。それに伴って、国家資格を取得する学生の基準も低下していることが考えられる。現時点では、介護福祉士養成施設では、決められたカリキュラムを学ぶことで、国家試験が免除されている。しかし、平成24年度からはすべての人が国家試験を受験することになる。このことで、国家資格に関する一定の水準を保つことにつながるのではないかと考える。

これらのデータからうかがえることをまとめると、介護福祉士は職員不足から、十分な介護が提供できていないと感じている人が多く、給与も仕事内容に見合ったものではないと感じている。そして、仕事のきつさから、健康面への影響がないか不安に感じている人も多い。

また、介護ニーズの多様化に対応するためには、知識、技術の向上が必要だと考えている。そして、利用者に適切な介護を提供することが一番重要なことであ

り、そのため専門職としての成長欲求が強いといえる。

Ⅲ. 考察

インタビュー内容には職員の待遇や、離職率が高いため職員の年齢に偏りが生じている等の内容もみられた。そのような制度的な枠組みに関するものの他にインタビューの中で、それぞれが介護に関する理念やあり方を持っていることを知ることができた。しかしその内容は抽象的であり、それらが一般的に妥当であるか明らかではない。理念を持ち、介護を行うことは介護の質を維持する上でも重要である。しかし、各々がもつ介護観が適切であるのかを検証する機会が持たれているのかは不明である。介護のあり方を検証する機会として、研修は不可欠ではないかと考える。

また、インタビューの中で、自らが納得できない介護を提供せざるを得ない状況に置かれ、その結果、離職したという内容がみられた。自分が納得できる介護とは、すなわち利用者の生活の質が向上したと評価できるときではないかと考える。つまり、適切な介護とは自己満足ではなく、利用者等の他者からの適切な評価が得られた時に実感するものといえる。満足できる介護の提供ができるためには、経験も必要ではあるが、体系づけられた研修の機会が重要だと考える。そして、専門職としての技術や知識の向上は、成長の要求を満たすことにつながり職務の継続に結びつくといえる。

そこで研修の充実のために行われている、最近の試みを紹介して、介護福祉士が、自らの向上のために行う努力を保障し、援助するために必要な政策の方向性を検討することとする。

(1) 生涯研修制度の構築

全国社会福祉協議会が厚生労働省の補助を受けて設置した「介護サービス従事者の研修体系の在り方に関する研究会」が「平成16年度中間まとめ」を発表した。その中に「介護職員の能力の向上、標準化の必要性」という項目がある。内容には「介護職員の能力のばらつき、持続的な向上が図られていない現状を転換し、介護職員の能力向上、標準化を支援する仕組みが必要」とある¹⁰⁾。個々の能力向上や標準化は就労意欲を維持するためにも有効と考える。北村らは介護福祉士の就

労意欲につながるものは、「賃金の低さ」や「仕事内容のきつさ」、「身体的負担」、「精神的負担」だけではないと指摘している。職場内で専門的技術・知識がある介護福祉士と認められることが、介護福祉士としての将来性や仕事に対する誇りにつながるとしている¹¹⁾。また日々の仕事に流され、自分の能力に疑問をもち、不安や不満を感じていれば介護に対する意欲も低下すると考える。すべての人が、段階的・継続的に研修が受けられるシステムが必要である。また、高口は、仕事の対象・目標・方法論・方法を説明・共有できていなければ、介護職は何をしているのかわからなくなり、ストレスに向きあえなくなるとしている¹²⁾。研修が日々の介護の意味を明らかにする機会となりうると考える。さらに研修にあたっては、ただ単に知識を増やすことが必要なのではない。「2015年の高齢者介護」でも示されているように、介護が高齢者を対象とする対人サービスであることから、人と共感できる豊かな人間性を備え、介護の本質的な理念を体得できるような人材を育てていくよう配慮することが必要である¹³⁾。

研修システムとしては、社団法人介護福祉士会において「生涯研修制度」が構築されつつある。介護福祉士の国家資格は「幅広い利用者に対する基本的な介護を有する資格」と位置付けていることから、さらに重度の認知症や障害者等の分野について、より専門的に対応できる人材を育成していくことが求められる。また、人材確保と資質向上の観点から資格取得後の生涯にわたる自己研鑽や、介護の専門的な能力の開発とキャリアアップへの支援の必要性がいわれている。生涯研修体系を確立し、介護福祉士が目標をもって自己研鑽し、質の高い介護の提供やキャリアアップができるようになることが、介護の専門性の確立、介護労働の安定化、介護分野の人材確保に必要であり、それを実行していくことを職能団体である日本介護福祉士会の責務としている。また、日本介護福祉士会は平成18年度からファーストステップ研修モデル事業を実施し、平成19年度後半から本格的に実施している¹⁴⁾。しかし実際には、介護福祉士会に入会している人は少なく平成19年12月末の時点で会員数は40,333人¹⁵⁾で介護福祉士全体の約6%である。今回のインタビューの中でも1名しか入会していなかった。このような状況では、生

涯研修制度は定着するとは考えられない。

研修のあり方は多様な方法がみられ、実践例がいくつか報告されている。その中の一つに、富山短期大学での入学前から卒業に至る一貫した福祉人材養成教育がある。その内容は短大教育2年間という限定された枠を超え、地域の福祉施設・事業所と協働しながら①入学前の導入教育、②在学中の専門教育、③卒業後の発展教育へと、入学前から卒業後までの10年程度を視野に入れたものである¹⁶⁾。介護福祉士養成校を卒業した介護福祉士は、職場で悩みを抱えた時、母校を訪れることが多い。介護福祉士養成校卒業者は、学校に対する愛着が強いことが考えられ、介護福祉士養成校が卒業研修を行っていくことも重要ではないかと考える。

また、社会福祉法人洛東園では、施設内外の研修の講師として職員を派遣している。講師として研修を行うことで「業務の一環に自己および他者を育成する役割を認識し、教育・伝達する能力を養う能力開発につなげている」としている¹⁷⁾。講師を行うことは、介護を考えるきっかけとなりモチベーションを維持することにつながると考える。講師を勤めるということを意識しながら、日々の介護に取り組むことは、一つの自己目標になるとも考えられる。個々の性格によっては負担となることもありうるが、自己研鑽の方法として有効ではないかと考える。

さらに、研修することがキャリアとして認められる職場環境づくりも必要である。(2)で述べるキャリアアップのしくみの構築と、生涯研修システムの在り方は並行して考えていくべきものといえる。

(2) キャリアアップのしくみの構築

インタビューの中で管理職になったことで、やりがいを感じられないという内容があった。本来、介護福祉士は直接的な介護を行うことにやりがいを感じる人が多い。しかし、施設等の管理職を介護の経験のない者が行うことは、望ましいとはいえない。介護業務の経験があり利用者に対する理解が深く、介護に対する理解のある者が管理職として働くことで、より良い介護提供ができる基盤作りにつながると考えられる。そして研修を行うことで、管理職としてのスキルを身につけ、やりがいを見出せるような力をつけることが可

能となる。その意味でも生涯研修システムの中に、管理職育成の研修も取り入れ、キャリアアップのしくみを構築していくことは重要である。

(3) 介護福祉士に対する啓蒙活動

最近の調査によると介護職の離職率が高いこととあわせて、介護職に就く人の数が減少していることが目立つ。インタビューの中で、介護福祉士になるきっかけには、3世代同居により介護を身近に感じる体験があった人がみられた。今後ますます核家族の増加が考えられるため、このようなきっかけを持つ人が少なくなると予測される。子どもの時から介護や福祉に触れる機会をもつことは、介護福祉士を目指すきっかけとなると考えられるため、前述した富山短期大学の入学前からの教育への取り組みは、有効ではないかと考える。現在、小中学校から職場体験を取り入れている学校も多い。その中で、介護という仕事の重要性や魅力が感じてもらえるためには、どのような体験方法が適切なのか検討していくことは、今後の課題である。

IV. おわりに

近年、介護を取り巻く状況が大きく取り沙汰され、一般的にも介護福祉士の置かれる状況に関する理解が深まりつつある。介護が社会化された現在、誰もが社会的支援を受けることが予測される。介護福祉士の専門性を高め、社会的にもその専門性を正に評価することによって、介護福祉士が職業上の誇りを持って、職務を継続できることは私たち一人一人がよりよく暮らすことにつながるといえる。今後も研究を継続することで、介護の質を高めていく努力をしたい。

謝辞

本研究を行うにあたり、インタビューにご協力頂きました介護福祉士の皆様、並びにご指導頂きました大阪市立大学大学院の高橋眞教授に感謝いたします。

注

- 1) 京極高宣：新しい福祉人材確保指針の今日的意義、月刊福祉、90、11-23(2007)
- 2) http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19_ch

ousa04.html平成19年度事業所における介護労働実態調査、介護労働安定センター、(2007)

- 3) 前掲書2)
- 4) 吉賀成子：高齢社会における介護福祉士の現状と将来、九州女子大学紀要、31,41-52(1994)
- 5) 大沼由香・伊藤博義：介護福祉士の専門性と就労実態－専門学校卒業生のアンケート調査から－、保健福祉学研究、1、35-46(2002)
- 6) 菅野節子・田中孝代・石黒千恵：介護福祉士の就労実態と専門意識について－卒業生へのアンケート調査より－、帯広大谷短期大学紀要、39、75-90(2002)
- 7) スーパービジョンとはスーパーバイザーがスーパーバイザーに対して、「スーパーバイザーの能力を最大限に生かして、よりよい実践ができるように援助する過程」のことを指す。その機能としては、教育的機能、管理的機能、援助的機能がある。國光登志子・真砂良則：石川県における介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査からみた養成機関の役割、北陸学院短期大学紀要、33、219-233(2001)
- 8) 北村光子・山崎久子・大江千恵子・綿祐二：介護福祉士の就労意欲に関する研究－佐世保市およびその近接地域の介護福祉士－、長崎国際大学論叢、3、185-193(2003)
- 9) 前掲論文5)38
- 10) 介護サービス従事者の研修体系のあり方について～尊厳を支えるケアの実現と介護職員のキャリア開発支援を目指して～、平成16年度中間まとめ、全国社会福祉協議会1-10(2004)
- 11) 前掲論文8)
- 12) 高口光子：仕事としての介護ストレス、介護福祉、69、90-99
- 13) 前掲書26)、257
- 14) 介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直しに関する検討会、第3回会議資料3、社会保障審議会福祉部会、厚生労働省29-33(2006. 11. 20)
- 15) 社会・援護局関係主管課長開催会議資料、厚生労働省175(2008. 3. 3)

- 16) 宮田伸朗：教育の充実による人材育成，月刊福祉，90，33-35（2007）
- 17) 木村晴恵：社会福祉法人洛東園の取り組みについて，介護福祉，69，69-80（2008）