

博士學位論文要約

論文題目： 施設介護労働者の職場定着策の在り方に関する研究
- 介護職員のキャリアと人材育成の視点から -

氏名： 中井 良育

要約：

本研究は、離職率が高く人材確保が難しいという介護労働者の職場定着のあり方について、主に教育・研修等の人材育成の視点から実証的に考察することにより、効果的な方策を提示することを目指したものである。

まず序章で、研究の背景、研究方法と次の3つの問題意識を提示している。第1に、介護労働市場への参入時点で必ずしも十分な教育訓練を受けていない者が近年増加していることから、介護現場でのサービスの質に影響を与えていないか、第2に、介護職員の入職後の介護スキルの向上、ストレス、満足度等が仕事・職場の継続意欲にどのような影響を与えているのか実証的な分析を深めなければ、介護職員の離職に歯止めをかけられないのではないか、第3に、事業主が取り組む職場定着や人材育成がはたして効果を上げているのか、という問題意識である。

これらの問題意識に立ち、本研究では、教育・研修等の視点を中心に介護労働者の職場定着のあり方を、就業前から就業後にかけての職業キャリアに着目しながら分析し、考察を進めた。

第1章では、一般の労働市場と異なる介護労働市場の特徴を明らかにしたうえで、介護労働市場の供給ルートの構造とその現実の変化を確認し、介護労働市場への介護労働者の参入に4つの供給ルートがあることに着目して各供給ルートにおける供給量の比較分析を行い、新規学卒者以外の流入が増加し、介護職員の定着層と流動層の2極化が進んでいることなど、介護労働市場における人材の多様化が進んでいることを明らかにした。

第2章では、介護人材が多様化している状況下でどのような介護人材が求められるのかという観点から、まず高齢者介護における介護労働の特性を明らかにするとともに、介護職員に求められる能力について養成体系の変遷を振り返り、介護職員の養成には、利用者や家族との対人関係の構築やチームケアを実践するスキルや資質を養うことの重要性が認識されてきたことを確認した。

第3章では、介護現場への就職を目指す者の職業キャリア初期における知識やスキルが供給ルートの違いによって異なり、新規学卒者や他の労働市場からの参入者、無職からの参入者の多くは、介護に必要なスキルが一定水準に達していない状態で就業していることが示唆された。

第4章では、介護の仕事選択に与える要因と就職後の定着要因を、ストレスや満足度、人材育成・定着策に着目しながら先行研究をレビューし、主な論点を確認した。就業前の経験や介護体験が新規学卒者の仕事選択に影響を与えていること、年齢や入職前の経験や

体験、性別によって既就業者の入職動機が異なることや、指導担当者の配置や研修、OJT等の人材育成策、労働時間や性別に影響されない昇進等の労働条件、職場での人間関係が職場定着に影響を与えていることが示唆されるとともに、職業キャリアが介護の仕事選択に与える影響や就業前の介護経験や体験等が就業意識に与える要因、介護に必要なスキルの差が職場定着に及ぼす影響や事業所が人材育成に費やす労力や時間等の負担の実態についても明らかにしていく必要性が確認された。

第5章では、前章の先行研究レビューを踏まえ、さらに量的調査での調査事項や解析手法について一定の方向性を定めるためのインタビュー調査を橋渡しとして行い、その結果を分析した。就業前の様々なキャリアが福祉（介護）系の学校への進学や介護の仕事選択に影響を与えている、事業所による様々な職場定着策とその成果を把握する必要がある、職員の力量向上が難しい事業所では介護業務経験の浅い職員の業務不安を高め仕事へのモチベーションを阻害し職場定着を妨げている一方で指導担当者の負担を高めている可能性がある、ことなどを念頭に置きつつ量的調査を実施することとした。

第6章～第8章までは、量的調査の結果から介護労働者の介護の仕事選択、職場定着等の現状と関連要因を分析し、実証的に考察した。まず、第6章では、序章で示した3つの問題意識を踏まえて4つの仮説を設定した。仮説1は、就業前に介護に関する教育や介護体験・経験を有している介護職員の介護業務の遂行能力は高い、仮説2は、介護業務の遂行能力のレベルが高い介護職員は、介護現場でのストレスが低く、職務満足度や職場の継続意向が高い、仮説3-1は、研修や採用時からの計画的な人材育成、指導担当者の配置等の人材育成策に取り組む事業所の介護職員の介護業務の遂行能力は高い、仮説3-2は、労働条件の改善や職場内コミュニケーションの円滑化、介護職員への評価基準の整備等の職場定着策に取り組む事業所の介護職員の職務満足度や職場の継続意向は高い、である。

これらの仮説を踏まえてまず介護の仕事選択の関連要因を分析した結果、次の3つの影響が示唆された。第1に、就業前における介護の体験や経験を通じて介護の仕事に働きがい、やりがいを感じて介護の仕事を選択している者が多く見られる一方で、他によい仕事が見つからずに介護の仕事を選択した者は生計維持者である男性に多いなど性別による影響が示唆されたこと、第2に、義務教育課程での介護に関する教育や介護体験・経験は就業前段階の動機づけに影響を与え、就業前の介護に関する教育や介護経験等は職業キャリア中期以降も影響を与えていること、第3に、近親者が介護の仕事の重要性や社会的な意義について理解し、認識していることが介護の仕事選択に影響を与えていること、である。

第7章では、職業キャリアの過程での介護に関する経験、教育・研修等が介護業務遂行能力に与える影響を分析した結果、次の5つが示された。第1に、就業前の介護に関する教育は職業キャリア中期以降のコミュニケーション能力を向上させること、第2に、就業後の介護に関する教育は職業キャリア初期の介護業務遂行能力を向上させること、第3に、介護現場での経験が介護業務遂行能力を向上させること、第4に、就業前の介護の経験や体験はコミュニケーション能力を向上させること、第5に、正規職員よりも非正規職員の介護業務遂行能力が低く、経験年数の経過とともに正規職員と非正規職員の能力の差が広がっていることである。

第8章では、介護職員のストレスや満足度、介護業務遂行能力が介護の仕事と職場の継

続意向に与える要因を探索的に分析した結果、次の4つが示された。第1に、コミュニケーション能力の向上は職場におけるストレスを軽減し、介護の仕事や職場の継続意向を高めること、第2に、職員自身のスキル向上につながる研修・講習は介護の仕事や職場の継続意向を高めること、第3に、介護職員に対する法人や事業所の公正かつ公平な評価は仕事や職場の継続意向を高めること、第4に、仕事と生活等の調和に向けた労働条件・労働環境の改善は、全体的な不満足感を低下させ職場の継続意向を高めることである。

第9章では、介護サービス事業所が実施する教育・研修、職場定着策が介護職員の職場継続意向に与えている影響を分析、検討した結果、次の5つの示唆をえた。第1に、人材育成策が必ずしも介護職員の介護業務遂行能力の向上につながっていないこと、第2に、職場定着策は就業キャリア初期における職務満足度や仕事や職場の継続意向に与える影響が大きいこと、第3に、介護職員の不安や悩みを低減し、目標や目的を明確にする取り組みが、職務満足度の向上や仕事や職場への定着につながること、第4に、労働環境を改善するための具体的な取り組みが、職務満足度や仕事や職場の定着につながること、第5に、指導担当者の負担軽減の取り組みが職場定着につながることである

第10章では、これまでの研究結果を踏まえ、第6章で設定した仮説について検討した。仮説1に対して、次の2つが示された。第1に、就業前の介護に関する教育は職業キャリア中期以降のコミュニケーション能力を向上させること、第2に、就業前の介護の経験や体験はコミュニケーション能力を向上させること、が示された。仮説2に対しては、コミュニケーション能力の向上は職場におけるストレスを軽減し、介護の仕事や職場の継続意向を高めることが確認されたが、介護業務遂行能力が職務満足度に影響を与えていることは確認できなかった。仮説3-1に対しては、法人や事業所の人材育成策が必ずしも介護職員の介護業務遂行能力の向上につながっていないことが示された。仮説3-2に対しては、職場内のコミュニケーション向上への取り組みは処遇・報酬の満足度、仕事と職場の継続意向を低めているとともに、超過勤務削減の取り組みは福利厚生への満足度を低め、休暇を取得しやすくするなどの取り組みも職場の継続意向を低めていることが確認された。

以上の検証結果を踏まえて、次の3つの人材確保策を提起した。第1に、仕事と家庭が両立できる働きやすい労働環境の整備、第2に、教育機関との連携による介護体験や経験、介護教育の取り組み、第3に、教師や近親者に対する介護の仕事の重要性や社会的意義の理解促進、である。また、次の2つの職場定着策を提起した。第1に、職業キャリア初期介護職員への処遇・報酬や労働時間等の労働条件の改善と、職業キャリア中期以降介護職員への仕事内容や必要な能力等に対する目標設定と評価基準の導入、第2に、職業キャリア初期介護職員へのメンタルヘルス対策の取り組みと、職業キャリア中期以降介護職員へのミーティングや意見交換会等への参加や新規採用職員への教育や指導で生じる負担軽減、である。さらに、次の3つの人材育成策を提起した。第1に、コミュニケーション能力の向上に焦点をあてた教育・研修、第2に、非正規職員の介護業務遂行能力の向上に向けた教育・研修、第3に、実施した研修・講習の効果測定の実施、である。最後に、本研究の限界や課題を述べている。(3,981文字)