

博士学位論文審査要旨

2019年12月19日

論文題目： 実践現場における介護職の専門性の向上に関する研究
一人材育成の仕組みづくりに向けて一

学位申請者： 任 セア

審査委員：

主査： 社会学研究科 教授 埋橋 孝文

副査： 社会学研究科 教授 小山 隆

副査： 県立広島大学保健福祉学部 教授 田中 聡子

要 旨：

本論文は、国の政策では介護福祉士は専門性の高い人材として捉えられているが、介護福祉士の仕事を含む介護職はなぜそう捉えられていないのか、という疑問から出発している。その疑問を解くために本論文が工夫していることは、「特定の資格ではなく、介護職全体の専門性」に注目することである。このことは、「同様の実践現場で同様の介護業務」をおこなっている実態から導き出されたアプローチであり、本論文の問題意識と方法におけるユニークな点である。つまり、初めに専門職ありき、もしくは、専門性ありきの議論ではなく、現実にはさまざまな有資格者あるいは無資格者が従事している「同様」の介護職の仕事そのものから専門性の議論をはじめようとする研究アプローチ（「有資格者と無資格者間の境界線の曖昧さ」、「多様な人材を包括する介護職の視点からの専門性の研究」）である。このことは先行研究では手薄な部分であり、本論文の評価されるところである。

本論文の目的は以下の3点である。

- 1) 介護業務をおこなう際の「求められる専門性」を明らかにすること。
- 2) 何が仕事継続意向と離職意向に影響を及ぼすのかを明らかにすること。
- 3) 介護職の人材確保における方向性について提言すること。

叙述にあたってはリサーチ・クエスチョンを設定してそれに答える形を採用している。下記の第4章、5章、6章は量的調査にもとづく検討である。

第4章は、本論文の中核部分であり、介護老人福祉施設の介護職を対象とするアンケート調査の結果から探索的因子分析をおこない、求められる専門性の因子構造について明らかにしている。第5章では同じアンケート調査を用いて、〈専門性を要する〉〈重要である〉〈できる〉の認識程度を探っている。第6章では仕事継続意向と離職意向に影響をおよぼす要因を重回帰分析を用いて検討している。

以上のような検討の結果、次のことが明らかになった。

1. 介護職に求められる専門性の構成概念が「身体援助」、「生活援助」、「気づきを伴う連携」、「利用者への尊厳」、「姿勢、心構え」、「医療的ケア」という6つの因子から構成されること。
2. 医療的ケアや「介護計画の作成・見直し」などに関して、〈専門性を要する〉と〈できる〉の平均値の差が大きい。

3. <仕事の内容・やりがい>が仕事の継続意向に影響を与える要因として明らかになり、また、金銭的条件が離職意向に影響を与える要因として明らかになった。離職意向のうち介護福祉業界以外への転職希望には「有給休暇が取りにくい」、「精神的にきつい」が挙げられている。

上の fact findings を踏まえて、人材不足の悪循環に対応するための、以下の2つの方向性を提示している。

1) 「職場定着」にとりわけ注目した介護労働環境の構造転換の必要性

2) 介護職の「求められる専門性」の6つの構成要素と、さらに、その構成要素から詳細に導き出した介護業務の43項目を踏まえた、体系化された人材育成の仕組みづくりの必要性

本論文の高く評価される場所は、①介護人材不足の中にあって参入し同じ業務に従事している実態を踏まえて「介護職を一つの職業」として把握するというアプローチのユニークさ、②専門性をア priori に前提にするのではなく、介護職場従事者に対する量的調査を通して現場で考えられている認識をもとに、いわばボトムアップの方法によって専門性を明らかにしようとしていること、の2点である。その他、副次的には、③重回帰分析によって「仕事継続意向」「離職意向」に影響する要因などが明らかになり、そのことが今後の「方向性」を導き出す際の重要な実証的根拠を提供していること、がある。

よって、本論文は、博士（社会福祉学）（同志社大学）の学位を授与するにふさわしいものであると認められる。

総合試験結果の要旨

2019年12月19日

論文題目： 実践現場における介護職の専門性の向上に関する研究
一人材育成の仕組みづくりに向けて一

学位申請者： 任 セア

審査委員：

主査： 社会学研究科 教授 埋橋 孝文

副査： 社会学研究科 教授 小山 隆

副査： 県立広島大学保健福祉学部 教授 田中 聡子

要 旨：

2019年12月19日（木）15時から1時間40分にわたり、申請者による公開学術講演会を溪水館1階会議室においておこなった。引き続き、17時から約1時間にわたり、上記3名の主査・副査による口頭試問を社会福祉学科資料室においておこなった。

公開学術講演会において申請者は博士学位申請論文に関する講演をおこない、介護職自身の評価にもとづく専門性の構成要素を提示したうえで、それらを踏まえた人材育成の仕組みづくりという、オリジナリティに富む提言をおこなった。こうした分析と提言は、今後の介護ケア実践や教育に大いに参考になる点である。二人の副査および講演会出席者からの質問に対しても的確に回答した。

また口頭試問において、審査委員からの学位申請論文内容と社会福祉学に関する質疑に対する的確に回答し、豊かな知識、学力を有していることを証明した。同日（18時～18時50分）に社会福祉学科資料室で実施した語学試験（英語）においても、十分な語学力を有していることが確認された。

よって、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 実践現場における介護職の専門性の向上に関する研究
—人材育成の仕組みづくりに向けて—

氏名： 任 セア

要旨：

本研究は、「介護人材の質的確保」における政策の課題の疑問からはじまる。

国の政策では、介護職の人材確保の観点から質的確保のため、介護職の資格種類である介護福祉士を専門性の高い人材として捉えて特定の資格の専門性を図る一方で、なぜその職業である介護職は専門性の高い人材として捉えられていなかったのか、そして介護職の専門性を明確にすることが困難であったのだろうか。さらに、実践現場における介護職は、介護業務を行う際に、どの介護業務に専門性が求められるか、どの介護業務が重要であるか、どの介護業務ができるか等、何をどうすればいいのかが分からない場合が多い。これによって、利用者に提供する介護サービスが適切であるかどうかの判断ができず、自信がないまま介護サービスを提供している状況にある。このことは、介護職の問題のみならず、介護サービスの質の問題でもある。

そこで本研究では、これからの高度化・複雑化する介護ニーズに対応し、より専門的な介護サービスを提供するため、介護職の専門性の向上に関する基礎研究を行った。本研究では、人材不足の課題によって多様なルートを経て参入する人材を投入せざるを得ない現状を踏まえて、介護職の専門性の向上を図ることに注目し、次のように目的を設定した。本研究の目的は、実践現場における介護職の専門性の向上に向けて、体系化された介護職の人材育成の仕組みづくりに資する基礎的資料を提示するとともに、介護職の人材確保の観点から介護職の職場定着における今後の方向性について提言することである。この目的を達成するために、リサーチ・クエスチョンを設定し、各章で明らかにした。

第1章では、高齢社会において介護職の専門性が求められる理由について明らかにした。その理由は、次の2点である。第一に、介護ニーズが高度化・複雑化していることである。要介護（要支援）認定者数の増加と認知症の行動・心理症状（BPSD）がみられる認知症高齢者数の増加や看取り介護を受ける高齢者数の増加により、高度化・複雑化した高齢者の介護ニーズに対応することが喫緊の課題となり、介護職の専門性が求められるようになる現状にあることが示唆された。第二に、介護職は、法律に基づいて介護サービスを提供していることである。介護職は、広義的には日本国憲法第13条と第25条、狭義的には介護保険法に基づく介護保険制度の中で介護サービスを提供するため、その専門性を発揮し、質の高いサービスを提供しなければならない必要不可欠な職業であることが示唆された。

第2章では、介護職の専門性がそれほど強調されてこなかった理由について検討し、介護職の人材不足を巡る悪循環について明らかにした。介護職の専門性がそれほど強調されてこなかった理由は、次の2点である。第一に、介護人材の質的確保に対する政策と実態との乖離である。介護職は、介護保険制度における介護サービスを提供する者として、資格を要する職業である一方で、現行の法律では介護職として従事するための資格取得の義務がないため、無資格者による働き口も存在する職業である。政策と実態との乖離を克服するために、多様な人材を包括する介護職全体の専門性の向上が求められることが示唆された。第二に、介護人材の質的確保における現実的な課題である。介護職は、人材不足の課題や社会的背景によるイメージの課題、多様なルートを経て参入する人材に関する課題を抱えているため、専門性のある者としてそれほど強調されてこなかったことが示唆された。このような介護職の人材確保を巡る現状と課題を踏まえて、

「介護職の人材不足を巡る悪循環」を描いた(図2-5)。「介護職の人材不足を巡る悪循環」を断ち切るために、介護職を資格の有無や資格の種類などによって区分するのではなく、まずは介護職を一つの職業として捉え、体系化された人材育成の仕組みが必要であると論じた。

第3章では、介護職に求められる専門性について検討するために、これまで行われてきた介護職の専門性に関する研究動向から専門性の構成要素について分析及び考察を行った。

これまで行われてきた介護職の専門性に関する研究動向から専門性の構成要素について体系的に整理し、考察することによって、抽象度が高い専門性をより具体化させた。その結果、【利用者に関わる専門性】【チームケアに関わる専門性】【介護職の基本姿勢に関わる専門性】が導き出された。また、介護の定義は、食事、排泄、寝起きなどの単なる起居動作の手助けの介助や日常生活の世話をする介護などといった介助と、介護の区別が曖昧であった狭義の介護から心身の状況に応じた介護に変化し、一定の条件の下に医療的な介護行為を含む広義の介護までその領域が拡大されていることが明らかになった(図3-2)。これに伴い介護職に求められる専門性も大きく変化していることが示唆された。

第4章では、これまで不明確であった介護職の専門性を明確にするために、その専門性を構成する要素について明らかにした。具体的には、「介護職の専門性に関する先行研究の検討(第3章)」の結果に加え、標準化された資格制度の養成カリキュラムから介護業務を43項目に具体化させた。これをもとに介護老人福祉施設に従事する介護職を対象に<専門性を要する>介護業務についてアンケート調査を行い、探索的因子分析を行った結果、介護職に求められる専門性は、「身体援助」「生活援助」「気づきを伴う連携」「人間の尊厳」「介護職の基本姿勢」「医療的ケア」の6つの因子によって構成されていたことが明らかになった。

第5章では、介護業務の43項目に対する介護職の認識程度(<専門性を要する><重要である><できる>)について明らかにするために、アンケート調査を行い、単純集計による平均値と割合からみられる特徴について明らかにした。その特徴から、第一に、「生活援助」に関わる介護業務の機能分化の可能性、第二に、介護職に必要不可欠な「医療的ケア」に関わる介護業務、第三に、介護過程の展開における[介護計画の作成・見直し]の重要性、第四に、介護業務の一環として揃えるべき「介護職の基本姿勢」といった4つが示唆された。

第6章では、職場定着の観点を含めて、職場における仕事継続意向と離職意向に関する影響要因を明らかにした。「労働条件・職場環境(教育訓練を含む)は仕事継続意向と離職意向に影響を与えるか」に答えるため、「現在の仕事の満足度・働く上での悩み、不安、不満」は「仕事に対する今後の希望に影響を与える」という調査仮説を立て、重回帰分析を行った。このことから以下の2点が明らかになった。第一に、仕事の継続意向に影響を与える要因である。継続意向の「今の仕事(介護職)を続けたい」に影響を与える「満足度」として[仕事の内容・やりがい]の項目が強い影響を与えていたことが明らかになった。「やりがい」とは、主観的かつ抽象的であるが、職場定着に向けて欠かせない要因であることが示唆された。第二に、仕事の離職意向に影響を与える要因である。「介護関係の別の勤務先で働きたい」と「介護以外の福祉関係の別の勤務先で働きたい」の両方とも金銭的条件が離職意向に影響を与えていた。一方で、「介護・福祉関係以外の別の勤務先で働きたい」の離職意向に[有給休暇が取りにくい][精神的にきつい]の項目が有意な影響を与えていた。さらに有給休暇が取れず、精神的に疲れている現状から、介護・福祉に関わる職場に共通する特徴であることがうかがえた。さらに、離職を未然に防ぐためには、職場環境の整備や職員に対するメンタルヘルスも重要であることが示唆された。

上記の研究成果を踏まえて、介護職の職場定着における今後の方向性と研究意義について示すと、以下の通りである。

第一に、体系化された介護職の人材育成の仕組みづくりを提案する。

本研究で明らかになった【利用者に関わる専門性】【チームケアに関わる専門性】【介護職の基本姿勢に関わる専門性】を基盤とする介護職の求められる専門性(ソーシャルワーク視点の「気

づきを伴う連携」「人間の尊厳」、職業視点の「介護職の基本姿勢」、技術・行為視点の「医療的ケア」「身体援助」「生活援助」と、その構成要素から詳細に導き出した介護業務の43項目を根拠に、体系化された人材育成の仕組みづくりに活用することを提案する。これは、これからの介護職の専門性の向上に向けた人材育成の仕組みづくりの構築にあたって、その土台となる貴重な基礎材料となるだろう。

第二に、介護職の人材確保（量的確保・質的確保）の方向性に向けて、限られた人材を有効活用すること、労働環境を整備することを提案する。

専門性が求められる介護業務ではなく、比較的利用者との直接の関わりがない周辺の介護業務をボランティアや介護補助、介護助手等の人材に委ねることによって、介護職の負担が軽減され、より専門性の高い介護業務に専念することができる。また、離職を未然に防ぐために、職員のメンタルヘルスケアを行うことや、有給休暇が取りやすい体制をつくる等、職場環境を整備することは、介護職の職場定着につながる。すなわち、職場定着の観点から継続意向と離職意向に影響を与える要因について、実証的に明らかにした成果は、介護職の人材不足を巡る悪循環を断ち切るための、カギとなるだろう。

したがって、実践現場における介護職の専門性の向上に関する研究は、介護人材に対する政策の本来の方向性である「専門性の明確化」や「社会的評価の向上」とともに「介護サービスの質の向上」に貢献できると考えられる。