

博士學位論文要約

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

要約：

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。