

【ポスターセッション】

中堅介護福祉士の仕事のやりがいに関する研究

—中堅介護福祉士のグループインタビューからの考察—

○ 久留米大学比較文化研究科 氏名 大原 朋子 (会員番号 8126)

荒川 裕美子 (久留米大学・会員番号 6706) 濱崎 裕子 (久留米大学・会員番号 6205)

キーワード3つ：中堅介護福祉士、やりがい、モチベーション

1. 研究目的

近年、わが国においては他に類を見ない超高齢社会の中で、厚生労働省は、2010年の介護職員の離職率は17.8%、離職者全体の77.6%は勤続年数3年未満で離職していることを報告している。さらに、介護職の平均勤続年数は4.8年となっており、中堅層と言われる3年以上5年未満の職員は全体の約2割程度しかおらず、介護職の定着率の低さが指摘できる。介護職員における高い離職率や定着率の低さは、サービスに必要とされる人材不足を招くとともに、サービスの質を低下させる要因になる。さらに、質の確保と量の確保が求められる介護現場において、人材育成等にも期待される中堅以上の介護職が定着する必要があるため、中堅期の介護職に焦点をあてて課題を明らかにする必要がある。しかし、看護職や教職員といった他の対人援助職の領域では、中堅職員に関する研究は進められているものの、介護職の領域においては乏しいのが現状である。

以上のようなことから本研究では介護現場において中核となる中堅介護福祉士にグループインタビューを行い介護福祉士の仕事のやりがいに影響を与える要因を明らかにする。

2. 研究の視点および方法

X県内で介護福祉士として働く中堅介護福祉士7名を調査対象とした。なお、本研究では介護福祉士としての経験が4年目の職員を中堅介護福祉士と定義した。

| ID | 性別 | 年齢 | 現在の職場勤務期間 | 全体の勤務期間 | 種別 | 保有資格 |
|----|----|----|-----------|---------|----------------|---------------|
| A | 女 | 25 | 3年7ヶ月 | 3年7ヶ月 | 特別養護老人ホーム | 介護福祉士、社会福祉主事 |
| B | 男 | 25 | 3年7ヶ月 | 3年7ヶ月 | 生活介護(身体・知的・精神) | 介護福祉士、社会福祉主事、 |
| C | 女 | 25 | 3年8ヶ月 | 3年8ヶ月 | 障害者支援施設 | 介護福祉士、社会福祉主事 |
| D | 男 | 24 | 3年6ヶ月 | 3年6ヶ月 | 特別養護老人ホーム | 介護福祉士、社会福祉主事 |
| E | 男 | 25 | 2年7ヶ月 | 3年7ヶ月 | 通所介護 | 介護福祉士、社会福祉主事 |
| F | 女 | 25 | 3年5ヶ月 | 3年5ヶ月 | 小規模多機能型居宅介護施設 | 介護福祉士 |
| G | 女 | 24 | 3年4ヶ月 | 3年4ヶ月 | 高齢者短期入所型施設 | 介護福祉士、社会福祉主事 |

また、本調査では多様な意見が得られるよう、高齢者分野の介護福祉士と障害者分野の介護福祉士の両方から調査対象者を選定し、グループインタビューを行った。方法としては、半構造化面接の技法を採用した。調査日は、2011年11月4日、インタビューの時間は前半と後半に分けそれぞれ約60分程度であった。

3. 倫理的配慮

本調査の結果は、研究以外の目的には使用しないこと、結果は個人が特定されないよう配慮することを文書及び口頭で説明し、了承を得た。

4. 研究結果

質的調査の結果、中堅介護福祉士の仕事のやりがいに影響を与える要因として、以下の4つのカテゴリが抽出された。

(1)利用者との関係性：「利用者への思い」「利用者との良好な関係性」「利用者の支援を自ら考えて行くこと」はモチベーションを上げる要因となっており、これらはマイナスモチベーションを補う効果をもたらしていることが考えられた。また「利用者の死の体験」はマイナス及びプラス両面のモチベーション要因となっており、その体験が日常的な支援姿勢に影響を与えていることが分かった。さらに「利用者にとっての特別な存在であること」が成長感や自身の評価を高める要因になっていると解釈することができた。

(2)職場の人間関係：職場の人間関係はマイナス及びプラス両面におけるモチベーション要因となっており、「上司との関係性」は「同僚や部下との関係性」よりもモチベーションに大きく影響を与えており、特にプラスへのモチベーション要因に影響を与えていると解釈することができた。また、中堅介護福祉士は職場に「共感しあえる仲間」の存在を求めており、それを阻害するひとつの存在として「パート職員の存在」があることが分かった。

(3)仕事の量：仕事量の多さについては、勤務体制の未整備による人手不足や基本的な介護業務ではなく事務的な業務の量の多さへの負担を感じていることが明らかになった。また、その対応のために、自身の休憩時間や休日、プライベートの時間を犠牲にしていることが分かった。

(4)成長感・目標：マイナスモチベーションの要因を乗り越えた経験は、成長感等のプラスのモチベーションに繋がり、次のステージへの目標設定へのきっかけになっていることが明らかになった。

5. 考察

本調査結果から、調査対象者は経験の中で生じた、利用者支援や勤務形態等についての問題意識に対して「自分を変えていきたい」という思いを抱いている様子がうかがえた。これは自己の目標を達成したいという欲求だけではなく、利用者や他の職員に対する中堅職としての使命感であると推測することができた。職務上の自由及び裁量の増加を感じ始める時期であると言われる中堅期における介護福祉士がやりがいを持って働き続けるためには、彼らが抱く様々な意欲を反映できる職場環境あるいは研修制度の充実が重要であることが示唆された。今後は、新人期やベテラン期等の経験年数別に比較し、本研究結果を普遍的なものとしたい。