

# 介護福祉士の早期離職に関する質的研究

A qualitative research analysis of rapid turnover among care workers

古川和稔 Kazutoshi Furukawa

宇都宮短期大学人間福祉学科 Utsunomiya Junior College  
〒321-0346 栃木県宇都宮市下荒針町長坂 3829

## 介護福祉士の早期離職に関する質的研究

キーワード：介護福祉士、早期離職、人間関係、やりがいの喪失、質的研究

我が国では、介護職員の離職率の高さが問題となっている。とりわけ入職後3年以内の短期間での離職者、いわゆる早期離職者が多いという特徴がある。そこで本研究では、養成施設ルートで国家資格を取得した後、3年以内に離職を経験している介護福祉士12名との半構造化面接を通して、離職に至るまでの体験や思いを当事者の語りから明らかにすることを目的とした。その結果、介護福祉士の早期離職の原因として、(1)介護福祉士として働くことに対する本人の認識不足、(2)専門性を感じられないことや職場内でのコミュニケーション不足、(3)揺れ動く気持ちをサポートする体制の不備が見出された。介護職員の早期離職を防ぐためには、自立支援介護を念頭において介護福祉士の専門性を高めること、専門性の高い介護福祉実践を軸にして、職員同士がコミュニケーションが図りやすいような環境をつくることの重要性が示唆された。

## I. 問題と目的

### 1. 介護職員の離職問題と先行研究

我が国においては、介護福祉実践現場における人材の確保、および質の向上が喫緊の課題となっている。「平成20年度介護労働実態調査」によると、訪問介護員を除いた介護職員の離職率は21.9%であり<sup>1)</sup>、全労働者（常用労働者）の平均（15.4%）<sup>2)</sup>を大きく上回っている。また、介護福祉士資格取得者のうち、20万人以上が介護等の業務に従事していない、いわゆる潜在的介護福祉士という報告<sup>3)</sup>もあり、介護業界における人材の確保は、今や社会問題となっている。

この問題に対して厚生労働省は、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針の見直しについて（2007年8月）」のなかで、介護従事者の賃金をはじめとした労働環境の整備を進めること、介護福祉士等の資格を有していながら実際に介護福祉業務に従事していない「潜在的有資格者」の現場への参入を支援することなどの重要性を指摘している。介護を担う人材を、将来にわたって安定して確保していくためには、

これらの公的支援や制度改革とともに、離職理由や働く意欲を高める要因を実証的に検証し、介護福祉士養成教育および実践現場レベルで対策を講じていくことが重要だと考える。

介護職員の離職に関しては、これまで複数の報告がなされている<sup>4)</sup>。まず冷水ら<sup>4)</sup>は、年齢、性別、学歴といった個人要因と、仕事内容に対する満足度、自尊感情などが介護職員の離職意向に影響を及ぼすと報告している。また張ら<sup>5)</sup>は、特別養護老人ホームを離職率別に3区分し、離職率の低い施設の特徴を分析した結果、職員の資質向上を支援する職場環境の構築と、賃金、休暇の取得、福利厚生等の労働環境の整備が重要であると報告している。さらに、仕事のやりがいや満足感に関して蘇ら<sup>6)</sup>は、利用者との良好な関係や、職員同士で支え合うサポート関係が、介護職員の仕事の有能感に大きな影響を与えていることを見出した。介護職員のバーンアウトの原因となるストレス要因については、小野寺ら<sup>7)</sup>が対人コンフリクトと仕事の負荷からなる因子構造を抽出し、田辺ら<sup>8)</sup>はストレス対処法として職場システムによる問題解決の環境作りの促進を提唱している。加えて澤田<sup>9)</sup>は、バーンアウトの低減に有効な要因を男女別に分析し、男性介護職員にはキャリア意識が、女性介護職員には上司サポートがバーンアウトの低減

に有効であることを明らかにした。

これら様々な角度から検討した先行研究を概観すると、介護職員の離職に大きな影響を与える要因としては、仕事のやりがいや満足度、職員や利用者との人間関係、賃金、労働環境などが考えられる。これは、「第6回介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査」<sup>10)</sup>で三大離職理由として報告された「仕事にやりがいがない」、「職場の人間関係」、「給与が低い」を概ね支持する内容であり、介護福祉士の早期離職を防ぐ方策を検討する視座として妥当であると考えられる。

## 2. 介護職員の離職の実態と早期離職の定義

介護職員の離職者のうち、入職後、短期間での離職者が多いことは特筆すべきである。前述の「平成20年度介護労働実態調査」によると、当該事業所に勤務した年数が1年未満の者が44.4%、1年以上3年未満の者が35.1%と、実に離職者の約8割が3年未満に離職している<sup>11)</sup>。このような背景から、本研究においては、入職後3年以内の離職を早期離職としたうえで、早期離職者を分析対象者とした。

## 3. 早期離職について質的研究を行う意義

筆者は、介護福祉士、理学療法士として約10年間の実務経験があり、この期間に多くの離職者と関わってきた。正確なデータがあるわけではないが、筆者と関わりがあった離職者の多くは、先行研究で報告されている通り、やりがいの喪失や人間関係を理由に離職していたと記憶している。筆者自身の経験に基づいても、従来の研究で報告されている種々の離職理由に反論はない。しかし、やりがいの喪失や人間関係の具体的な内容を示す研究は、これまで行われてこなかった。介護職員の早期離職を防ぐ方策を検討するためには、早期離職に至った当事者の率直な思いや考えを丁寧に聴いていき、早期離職に至るまでの体験や思いを明らかにする必要があると考える。これが、筆者が考える「早期離職について質的研究を行う意義」である。

そこで本研究では、介護福祉士国家資格取得後3年以内に離職を経験している介護福祉士を分析対象とした。また、分析テーマを「人間関係」と「やりがいの喪失」とし、さらに理論的サンプリングを行った。ここでの「人間関係」には、同僚との関係、上司との関係、利用者との関係、良い関係、悪い関係など、実に様々な「人間関係」が含まれているであろう。また、「やりがい」に関しても同様であり、分析テーマとしては抽象度が高い。しか

し、研究関心に関するデータを出来る限り除外せずに分析するため、あえて抽象度の高い分析テーマを設定した。なお、当時者の個人的要因（パーソナリティ）も離職に影響を与えていると推測されるが、パーソナリティ分析については、本研究の射程とせず、今後の研究課題とした。

## 4. 目的

本研究の目的は、先行研究において明らかにされている介護福祉士の離職原因のうち上位に挙げられている「人間関係」や「やりがいの喪失」の具体的な内容を当事者の語りから明らかにすることである。

## 5. 本研究における用語の定義

- (1) 早期離職：入職後、3年以内の離職。
- (2) エピソード：個々の語りのなかから、研究協力者の思いや想起された出来事について、意味的なまとまりを重視して抽出したもの。

# II. 研究方法

## 1. 研究協力者

研究協力者は、表1で示したように、養成施設ルート<sup>12)</sup>で国家資格取得後、3年以内に離職を経験している介護福祉士15名である。研究協力者の募集に関しては、介護福祉士養成校（以下、養成校と略）の教員や社会福祉事業に携わっている者など、介護福祉士との接触が多いと考えられた筆者の知人に調査概要を説明し紹介を依頼した。そして、紹介された研究協力者から次の研究協力者の紹介を受ける、いわゆるスノーボール式サンプリングで募った。協力依頼にあたっては、特定の養成校出身者に偏らないように配慮した。その結果、2年制専門学校出身者5名、2年制短期大学出身者5名、4年制大学卒業生5名の協力を得ることが出来た。調査に協力を得られた15名のうち、本研究の研究目的に照らして、関心相関的<sup>13)</sup>に3名は分析対象から除外し、最終的に12名を分析対象とした。3名を分析対象から除いた理由は、離職理由が、出産や家族の介護といった「家庭の事情」であったうえに、さらに「その事情がなければ離職しなかった」と明言したからである<sup>11, 12)</sup>。

表1 研究協力者のプロフィール

	仮名	年齢	性別	施設の種別	在職期間	早期離職後	経緯
1	A	26歳	男性	特養	2年6か月	約3年経過	専門学校→特養勤務(2年6か月)→一般企業勤務(2年6か月)→無職
2	B	25歳	男性	特養	3年	約2年経過	2年制短期大学→特養勤務(3年)→福祉施設勤務(現職)
3	C	23歳	女性	老健	6か月	2か月経過	4年制大学→老健勤務(6か月)→無職
4	D	20歳	男性	特養	2か月	1か月経過	専門学校→特養勤務(2か月)→福祉施設勤務(現職)
5	E	20歳	男性	特養	2か月	2か月経過	2年制短期大学→特養勤務(2か月)→無職
6	F	21歳	女性	特養	1年2か月	1か月経過	2年生短期大学→特養勤務(1年2か月)→アルバイト
7	G	26歳	男性	デイサービス	3年	2か月経過	4年制大学→デイサービス勤務(3年)→福祉施設勤務(現職)
8	H	25歳	女性	老健	11か月	約4年経過	2年制短期大学→老健勤務(11か月)→福祉施設勤務(現職)
9	I	24歳	女性	特養	1年1か月	3か月経過	4年制大学→特養勤務(1年1か月)→アルバイト
10	J	21歳	女性	老健	6か月	2か月経過	専門学校→老健勤務(6か月)→無職
11	K	22歳	女性	特養	10か月	1年経過	専門学校→特養勤務(10か月)→看護師養成校(在籍中)
12	L	21歳	女性	老健	7か月	1年経過	専門学校→老健勤務(7か月)→無職
13	M	21歳	女性	特養	1年2か月	1か月経過	2年制短期大学→特養勤務(1年2か月)→専業主婦
14	N	26歳	女性	特養	2年	1年経過	4年制大学→特養勤務(2年)→専業主婦
15	O	23歳	女性	特養	1年	2か月経過	4年制大学→特養勤務(1年)→無職

M,N,Oの3名は、分析対象から除外した。

## 2. 方法と手続き

### (1) データ収集の手続き

平成20年5月16日から平成21年1月31日にかけて、筆者が半構造化面接を行った。面接で使用したインタビューガイドを表2で示す。面接場所は研究協力者の希望を考慮した結果、大学の空き教室が12名、喫茶店が3名であった。面接内容は、研究協力者の同意を得たうえで全てICレコーダに録音した。面接実施にあたっては、研究協力者が緊張せず、自発的かつ自然に話せるように十分配慮した。面接の所要時間は、電子メールや電話で1時間程度と事前に通知し、実際の面接時間は平均95分(最短45分、最長140分)であった。尚、研究協力者には謝礼として、面接終了後に2000円分の図書カードを手渡した。

### (2) 倫理的配慮

調査への協力を依頼する際、および面接を行う直前の2度にわたり、「研究への協力は自由意志によるものであること、面接の途中であっても自分の意思で中止しても構わないこと、得たデータは本研究以外の目的で使用しないこと、面接内容は研究協力者の同意を得たうえでICレコーダに録音するが、逐語録として文書化する段階で匿名化し、プライバシーを保護すること」などを

表2 インタビューガイド

- 1 福祉に興味をもったきっかけ
- 2 就職先を選んだきっかけ
- 3 働き始めた時の思い
- 4 離職を意識したきっかけ
- 5 離職を意識してから、離職するまでの出来事
- 6 離職を意識してから、離職するまでの思い
- 7 離職した時の思い
- 8 現在の思い

文書と口頭で説明し、同意を得た。なお、本研究は国際医療福祉大学倫理審査小委員会の審査を受け、承認された(承認番号07-66)。

### 3. 分析方法

まず録音データを文字起こしし、逐語録を作成した。この逐語録を精読し、半構造化面接の質問項目に沿ってエピソードを抽出した。なお、エピソードを抽出する際には、意味的なまとまりを

重視した。次に、抽出したエピソードを入職から早期離職に至るまでの時系列に並べ、「人間関係」や「やりがい」に関連するエピソードを抽出した。その後、共通する内容、あるいは個々に特有の内容が見出せるかを検討した。すなわち、複数の研究協力者から共通して得られた内容だけでなく、少数もしくは一人から得られたデータであっても、繰り返しデータを読み込み、結果を解釈するうえで重要と考えられる語りに関しては、その意味の解釈に努めた。

なお、最終的な分析作業は筆者が行ったが、分析初期の段階において、質的研究の指導経験が豊富な研究者と、質的研究の経験がある大学院生と議論し、助言を受けた。

### Ⅲ. 結果の解釈

#### 1. 全体像

今回得られたデータの範囲内に限られるが、多くの研究協力者は、就職先を選んだ理由として、養成校在学中の実習施設だったことや、ボランティア活動で関わっていた施設だったことを挙げていた。その結果、比較的スムーズに職場に適応していったと読み取れる語りが多かった。一方で、初期の段階では居場所づくり に苦労していたと解釈出来る語りもあった。その後、専門職として働くことに対する認識不足、介護実践における専門性の欠如、周囲の職員とのコミュニケーション不足などがきっかけで離職を意識し始め、期間の長短はあるものの、離職すべきか否かについて葛藤する時期を経て、離職に至っていた。以下に、本人の体験や思い、さらには問題点や介入可能性を検討しながら、入職から離職までの時系列に沿って考察を進める。なお、語りのなかを示した（ ）内の語句は、面接中の筆者の発話である。

#### (1) 職場適応までの時期

今回の研究協力者は、様々な思いを抱えながら職場への適応を図っていることが読み取れた。ここで筆者が目指したいのは、短期間で離職した者であっても、学生時代の実習経験やボランティア活動での経験を活かし、入職直後の状況や初期の適応状況に大きな問題はなかったと振り返っている点である。

##### 〈初期の適応状況〉

D さん（2 か月で離職）

最初はまあ、学生のころに行った実習と、それほど異なる点

はなかったです。

E さん（2 か月で離職）

学生時代からボランティアで施設にはちょくちょく行ってましたので。4月に就職した時は、自然な感じでした。

I さん（1 年 1 か月で離職）

私の場合は、実習に行った施設に就職したので、わりと楽だったと思います。ただ、職員になると、実習生の時とは違うことが沢山あるじゃないですか。周りの目とか、厳しさとか。そう考えると、辛いなと思うこともありましたね。

これらの語りは、肯定的に解釈すると、入職直後の段階から比較的スムーズに職場適応が図られていたと読み取ることが出来る。しかしながら否定的に解釈すると、専門職としての仕事を、安易に養成校在学中の実習やボランティア活動の延長線上に置いているとも解釈出来る。養成校在学中の実習やボランティア活動の経験には、職場適応を促す作用がある反面、専門職としての仕事を安易に捉えてしまう可能性があるということを受け止めておきたい。

また、F さんは、入職直後の状況を以下のように振り返っている。

##### 〈居場所の自己認識；仲間の存在〉

F さん（1 年 2 か月で離職）

同期入社が 5 人いたので、悩みなんかも言いやすかったし。仲間がいたから安心感がありました。

この語りからは、同期入社の子どもの存在が、初期の適応段階において大きな影響があったと解釈することが出来る。

一方で、L さんの語りからは、不安や否定的感情と葛藤しながら、職場環境への適応を図っている様子を読み取ることが出来た。

##### 〈職場環境適応への葛藤〉

L さん（7 か月で離職）

4 月中はもうダメ、慣れるのに必死だったから。なんかこう、午前中には何を終わらせなきゃいけない、みたいなことがいっぱいあって。忙しい。午前中一人の時も多かったし。とにかく相談したり、確認したり出来る人がいなかったから、一人で必死になって頑張っていました。

（その時点で、離職を考えたことはありますか？）

それは全く考えてないですよ。忙しいってことは最初から分かっていたし、給料もらってるんだから、忙しいのは当たり前だと思ってたから。ただ、職場のなかに相談相手が欲しかったですね。

「一人で必死になって頑張っていました」、「職場のなかに相談相手が欲しかった」というLさんの語りから、職場適応に際して周囲との肯定的な関わりを求めていると解釈できる思いが浮かび上がってきた。臨床心理の領域では、かなり以前から「居場所」についての論考が進められている。例えば堤<sup>13)</sup>は、居場所を「自己の存在感を認識出来る心理的場」と定義したうえで、「居場所がない」という感覚によって、自我同一性が混乱することを検証している。また、荻原<sup>14)</sup>は、居場所は他者との相互承認という関わりを通して生まれるという趣旨を述べている。この「居場所」の概念は、新しい環境への適応プロセスにおいて非常に重要なものであり、早期離職を防ぐ職場環境づくりを考えるうえでのキーワードであると考えられる。

## (2) 離職を意識する時期

介護福祉実践の場に限らず、どのような職種であっても、多少なりとも不平や不満があるのは当然であろう。ただ、不平や不満が、どのようにして離職という思いに変化していくのかということは、筆者の研究関心の一つである。

以下の語りからは、ある出来事を通して感じた小さな違和感が、次第に不満へと変化していく様子が表れている。

### 〈介護実践に対する違和感；職員中心の介護〉

Aさん（2年6か月で離職）

月日がたつにつれて先輩の動きとか、先輩の利用者さんに対する言葉づかいとか、声のトーンとか、そういうことに疑問を感じ始めたんです。

（具体的にはどういうことですか？）

職員中心の介護っていうんでしょうか。例えば食事ならば、どんどん職員が介助して食べさせて、「ハイ終わり」みたいな。あとは、認知症の方がトイレに行こうとした時に、「〇〇さん、一人で行っちゃダメだよ！」とかって大声出して。その言い方がひどいんです。そういう乱暴な介護をしている先輩のことを上司に言ったんですけど、上司の言い分は、「あんまり強く言うと、また辞める人も出てくるから」って。利用者がかわいそ

うです。

この語りでは、実践現場に対する戸惑いを「職員中心の介護」という言葉で表現し、さらに「辞めてしまうと困るから注意しない」という態度の上司に対して「利用者がかわいそう」という言葉で、強く反発している。職場での人間関係の悪さ、コミュニケーション不足が語られているが、その根底には、倫理観の欠如とも受け取れる、専門性のない介護実践が問題であると解釈出来る。

また、人間関係については、他にも複数の具体的な語りがみられた。ここではCさんの語りを引こう。

### 〈職員との関係の違和感〉

Cさん（6か月で離職）

1回ミスをしてしまったんですね、それは上司の方から、まあ、教えてもらってないことをやれって言われるんですよ。それをやらされて、間違っ、いろいろと、問題につながって、「なにやってるんだ」っていうことになりまして。教えてもらってないという思いが強かったんです。そのあとの1週間ぐらいはその、ほぼ全員の職員から監視というか、ずっと見られている、っていう形ですね。それに耐えられなかったといえますか。このまま続けていくとおかしくなってくるんじゃないかっていう不安が大きくなりました。

Cさんは、上司も含めた施設職員に対する不信感について表現しており、先行研究で報告されている「離職理由としての人間関係」の一例を示していると考えられる。Cさんが大きな不安を抱いた背景としては、新入職員に対する教育体制の不備、Cさんと施設職員間のコミュニケーション不足が考えられる。

## (3) 葛藤している時期

表1で示した通り、今回の研究協力者の在籍期間は2か月から3年と幅があり、離職すべきか否かについて葛藤している時期も様々である。この時期には複数の研究協力者から、専門性のない介護実践に対する思いが語られていた。ここでは、Iさんの例を紹介する。

### 〈見出せない専門性〉

Iさん（1年1か月で離職）

夜勤の時とかは、おむつ交換が大変なんで、尿量の少なそうな人は交換しないんです。先輩に「交換しましょう」って言っ

たら、「一人がやると、みんなやらなきゃならなくなるから。交換しないでね」って。無茶苦茶な話ですよ。

この語りは、先行研究で離職理由の上位に挙げられている「やりがいのなさ」を具体的に示している例だと考える。養成校において専門的な教育を受け、国家資格保持者として勤務しているにも関わらず、その業務のなかに専門性を見出すことが出来なければ、仕事に対する意欲を失っていくことは容易に推察出来る。今回得られたデータでは、その内容が具体的に示され、大変興味深かった。

また、以下の語りでは、離職に至るまでの思いの変化は決して直線的に進むのではなく、気持ちが揺れ動く苦悩の日々を経て、最終的に離職を決断していることが表れている。

#### 〈気持の揺れ動き〉

Hさん（11 か月で離職）

毎日毎日悩んでました。自分なりにもう少しがんばってみようかなっていう気持ちもあったんです。この施設嫌だなあっていう気持ちもあったけど、せっかく就職したところだから、自分がダメになるまで続けてみようかなと思ったり。

このような時期に対しては、周囲の心理的なサポートが重要だと考えられる。日常業務のなかでは、新入職員の訴えを傾聴する時間が取りにくいという現状は推察出来る。しかし、上司や周囲の職員が、意図的に新入職員の思いや悩みを受け止めるように心掛け、さらに、一緒に対応を検討出来るような環境があれば、防げる離職もあるのではないと考えられる。

#### （4）離職を決意する時期

離職を決意した場面として想起してもらったところ、特徴的な語りが聴かれた。

#### 〈失望、絶望〉

Hさん（11 か月で離職）

少なくとも自分の価値観では、利用者のことは「〇〇さん」って呼ぶべきだと思うんですけど。周りの職員は、だんだんあんなになって、「〇〇ちゃん」とか。それくらいならまだいいんですけど、そのうちバカにするような言い方とか、「こんなことやってるよー」って指さして笑ってたり。そういう人たちがけっこういたので、辞める決心をしました。そんな人達と一

緒にされるのは耐えられなかったの。福祉の仕事が嫌になった訳ではないんです。ただ、こういう理由で辞めている人って、結構多いと思います。

（こういう理由とは、どんな理由ですか？）

ん…、おかしな介護をしている人達と一緒にされたくないっていう理由ですね。

Eさん（2 か月で離職）

ここからが重要なんですけど、その上司が、そのベテランがですよ、「あの利用者を殺してきたら1万円あげるよ」って言われたんですよ。冗談だとは思んですけど、冗談でもこんなこと言っているのかっていうのがあって。なんかおかしいんじゃないかと思い始めてきて。こんな人と一緒にやっていたら自分がダメな介護士になっていくんじゃないかなって思って。もう完全にその時点で辞めることを決意しました。まあ、業務が厳しいのは当たり前じゃないですか、こういう業界ですから。でも、でもそのほかの理由で辞めてる人がすごく多いんじゃないかって思ってます。

ここではHさんとEさんの語りを紹介したが、離職を決心した場面として、複数の研究協力者が、非常に質が悪い介護実践に対する強い反感を挙げている。誤解のないように述べておくと、すべての介護施設がこのような状況だと論じているのではない。しかし、ここで挙げられた出来事は「極めて稀な出来事」とも考えにくい。介護福祉実践や介護福祉士養成教育に関わる者としては、現状としっかり向き合うことが大切であると考え、あえてここで問題提起しておきたい。

また、Hさん、Eさん以外からも聞かれたが、自身が離職を決意した状況や理由を述べた後、「自分以外にもこういう理由で離職している人が多いのではないか」と解釈出来る表現があるのが特徴的である。

#### 2. 早期離職を防ぐための提言

本研究の結果、早期離職の原因と考えられる否定的要因として、専門職としての仕事を安易に実習やボランティア活動の延長線上に位置づけているとも解釈出来るような思い、専門性の感じられない介護実践、倫理観の欠如とも言える実態などが明らかになった。加えて、業務内容に対して違和感や不満を抱いた場合の、解決に向けたコミュニケーション方法の不十分さ、さらには、

離職を意識している職員に対するサポート体制の不備が見出された。これらの離職理由を整理すると、(1) 介護福祉士として働くことに対する本人の認識不足、(2) 専門性を感じられないことや職場内でのコミュニケーション不足、(3) 揺れ動く気持ちをサポートする体制の不備の3点が考えられる。(1) の介護福祉士として働くことに対する本人の認識不足の根拠としては、前段で紹介した「最初はまあ、学生のころに行った実習と、それほど異なる点はなかったです」(Dさん)、「学生時代からボランティアで施設にはちょくちょく行ってましたので」(Eさん)などの語りが挙げられる。入職直後は問題がなかったように振り返っているにも関わらず、実際にはわずか2か月で離職していることから、専門職としての認識が不十分だったのではないかと解釈した。また、(2) の専門性のなさの根拠としたデータは、「夜勤の時とかは、おむつ交換が大変なんで、尿量の少なそうな人は交換しないんです」(Iさん)という語りに代表される非常に質の悪いケアの実態、職場内でのコミュニケーション不足の根拠としては、「1週間ぐらいはその、ほぼ全員の職員から監視というか、ずっと見られている、っていう形ですね。それに耐えられなかったといえますか」(Cさん)という語りなどが挙げられる。さらに、11か月で離職しているHさんの「毎日毎日悩んでました。自分なりにもう少しがんばってみようかなっていう気持ちもあったんです。(中略)せっかく就職したところだから、自分がダメになるまで続けてみようかなと思ったり」という語りには、離職を決意するまでの葛藤が表れているが、それをサポートする体制が整っていなかったことが離職を決意させたと読み取ることが出来た。この葛藤している時期に適切なサポートを受けられなかったと解釈出来るデータは、Hさん以外にも複数の研究協力者から得られた。故に、これを(3) の揺れ動く気持ちをサポートする体制の不備として挙げた。

なお、実際の離職理由としてはこれらの他に、賃金の問題や本人のパーソナリティの影響も考えられるが、本研究の範疇ではないので、ここでは除外しておく。

これらの問題の最大の原因は、介護福祉士という職業の専門性が十分に確立していないことだと考える。竹内<sup>15)</sup>は、介護職の離職に影響する人間関係の問題について、『「ケアの質」『ケアの質を中心とした組織体制』の問題』と述べている。さらに、「誰にでも出来る作業」が、夢に燃えて介護福祉の世界に入った若者たちから『仕事のやりがい』を奪い、職場の人間関係を歪ませ、今日の離職の大きな原因になったとみるべきだろう<sup>16)</sup>と解説したうえで、自立支援介護の重要性を論じている<sup>17)</sup>。本研究を通し

て、筆者は改めて自立支援介護の重要性を認識した。すなわち、専門性の高い自立支援介護を実践することにより、専門職としての職業意識が高まり、さらに、その専門性を軸とした職場内コミュニケーションが成立していくものと推察される。

介護福祉士の早期離職を防ぐためには、入職直後の段階から自立支援介護について学べるような環境づくりが重要であろう。そのような場を通して、職員同士の積極的なコミュニケーションが図られ、新入職員が居場所を認識出来るような人間関係が形成されるものと思われる。さらに、専門的な福祉実践内容を、施設内はもとより、学会などで発表することにより、より専門性が高まるとともに、個々の介護職員のやりがいにもつながっていくものと思われる。

最後に、本研究の語りは限られた人数のデータであると同時に、離職後の期間に差がある研究協力者の語りであることから、面接時点では多少なりともその意味づけが変化していた可能性も考えられる。また、研究協力者のパーソナリティや、研究協力者が勤務していた施設、出身養成校の意見は反映されていない。この点は本研究の限界である。

今後は、本研究で得られた知見をもとに調査票を作成し、施設職員を対象とした大規模な実証的研究を行う予定である。

#### 【脚注】

注1) 専門学校、短期大学、4年制大学等で1650時間の課程を学び、卒業と同時に国家資格を取得する方法。介護福祉士国家資格を取得する方法は、この養成施設ルートの他に、福祉系高校ルート(1190時間の課程を卒業後に国家試験に合格する)、実務経験ルート(実務経験3年以上の後に国家試験に合格する)がある。ただし、これらのカリキュラムについては、平成21年度より変更されている。

注2) 西條は研究(論文)を構成する全ての要素が、関心相関的に選択されること、すなわち研究者の関心や目的に照らし合わせて研究の構成要素を抽出(選択)していくことを提起し、この方法概念を「関心相関的抽出」とした。さらに、その「関心」を隠蔽するのではなく、可能な限り明示化(可視化)することによって科学性を保証することと解説している。詳しくは、文献11、12)を参照。

#### 【引用文献】

- 1) 介護労働雇用安定センターホームページ：平成20年度介護労働実態調査結果について。10。

- ([http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h20\\_chousa\\_point.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h20_chousa_point.pdf)) 2009年9月1日現在
- 2) 厚生労働省ホームページ:平成19年度雇用動向調査結果の概要.  
(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/07-2/kekka.html#1>) 2009年9月1日現在
  - 3) 厚生労働省:福祉・介護人材確保対策について. 41, 平成21年2月17日.
  - 4) 冷水豊, 前田大作, 坂田周一:特別養護老人ホーム寮母の退職意向, 老年社会学 23:24-34 (1985).
  - 5) 張允楨, 黒田研二:特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究, 厚生指標 55 (15):16-23 (2008).
  - 6) 蘇珍伊, 岡田進一, 白澤政和:特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因 利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて, 社会福祉学 47 (4):124-135 (2007).
  - 7) 小野寺敦志, 畦地良平, 志村ゆず:高齢者介護職員のストレスとバーンアウトの関連, 老年社会学 28 (4):464-475 (2007).
  - 8) 田辺毅彦, 足立啓, 大久保幸積:特別養護老人ホーム介護スタッフのユニットケア環境移行後のバーンアウトの検討, 老年社会学 27 (3):339-344 (2005).
  - 9) 澤田有希子:高齢者福祉施設介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究 多母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討, 社会福祉学 47 (4):136-148 (2007).
  - 10) (社) 日本介護福祉士会:第6回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査報告書:53 (2005).
  - 11) 西條剛央:質的研究論文執筆の一般的技法 関心相関的構成法, 質的心理学研究 4:186-200 (2005).
  - 12) 西條剛央:ライブ講義・質的研究とは何か SCQRM ベーシック編. 99-108, 新曜社, 2007.
  - 13) 堤雅雄:「居場所」感覚と青年期の同一性の混乱, 島根大学教育学部紀要 36:1-7 (2002).
  - 14) 荻原建次郎:「子ども・若者」の居場所の条件. (田中治彦編) 子ども・若者の居場所の構想 「教育」から「関わりの場」へ. 51-65, 学陽書房, 2001.
  - 15) 竹内孝仁:もう1つの離職の原因 職場での人間関係, 介護保険情報 92:92-95 (2007).
  - 16) 同上
  - 17) 竹内孝仁:「自立支援介護」はどこまで進んできているか. 介護保険情報 93:64-67 (2007).

#### 付記

本調査は、日本介護福祉学会平成20年度研究費助成を受けた研究

成果である。同審査委員長の西村洋子先生をはじめ審査委員の先生方からは、厳しくも的確な助言をいただいた。ここに心より感謝申し上げる次第である。

また、本論文執筆にあたり、ご指導いただきました国際医療福祉大学大学院の竹内孝仁教授、岩下清子教授およびゼミ生の皆様、快く調査にご協力いただきました皆様に心より感謝申し上げます。