

2013 年度聖隷クリストファー大学大学院

保健科学研究科 博士論文

通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識

10 d 010 野田由佳里

論文要旨

I 研究の背景

介護保険制度改正の度に介護現場は翻弄され混乱していると言われている。またダークイメージからか志望する若者も激減しており、介護人材不足は深刻である。中でも施設サービス等に比較し通所介護事業所は離職率が高い。筆者自身はケアワークを「人が人を支える」仕事として意義を感じ、魅力を伝えたいとも考えている。これらのことから通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識の実態について解明する必要があると考えた。

II 研究目的

- ①通所介護事業所で働く介護職員の就労意識を明らかにする。就労意識を構成するカテゴリーを明らかにし、介護職員の就労意識の実態を明らかにする。
- ②介護職員の就労意識の実態から、通所介護事業所で働く介護職員の特徴を捉える。

III 研究方法

研究対象者 通所介護事業所に従事する介護職員

- ・研究Ⅰ 予備調査 質的研究 半構造化面接・グループインタビュー・調査項目設定
- ・研究Ⅱ 本調査 1 量的研究 無記名式質問紙調査の信頼性や妥当性の検証と因子構造の確認
- ・研究Ⅲ 本調査 2 量的研究 無記名式質問紙調査による介護職員の就労意識等の実態把握

III 結果

研究Ⅰの予備調査では、28名へのグループインタビューを行い、ケアワークのやりがいがある4つの構造①やりとりから得られる達成感 ②ケアワークならではの働きがい ③目指すケアの質 ④就労意欲を促す充足感となっていることを明らかにした。この結果をもとに本調査で用いる質問票を作成し調査をした。

研究Ⅱの本調査 1 では 97 名に対して無記名式質問紙調査を行い、調査用紙に使用する質問項目の信頼性と妥当性の検証と因子構造の確認をした。介護職員の多くが働く意義を感じているが、自己を否定する感情が強いことが明らかになった。

研究Ⅲの本調査 2 では 544 名に対して無記名式質問紙調査を行い、本調査 1 と同様に介護職員の大半が働く意義を感じているが、自尊感情が低いグループであるという、介護職員の人物像が明らかになった。また性別・資格の有無・雇用形態に有意差は殆ど見られなかったが、経験年数の長さが「やりとりから得られる達成感」「給与が安定している職場」「安定している職場」の項目において影響があることが明らかになった。

この量的調査の結果を基に勤続年数別を 6 年未満と 6 年以上のグループに分け t 検定を行った所、6 年以上の経験のある長期就労介護職員のグループは「利用者からの信頼」から働く意義を見出しているものの「自己否定感が強い」ことが明らかになった。

IV 考察

本研究から明らかになったことは、介護職員の多くが利用者との関わりの中で、利用者の為に何かをしたいと感じており、【利用者との心温まる関係】を通して仕事の意義を強く感じており、折に触れ発せられる利用者の言葉などから信頼や承認に仕事のやりがいを感じており、改めて介護職にとって【支えとなる利用者の存在】の大きさが明らかになった。介護をする上にはケアワークそのものの仕事の意義や【ケアへの思い】が必要であり、自らの介護観・信念・ケアをする上での価値観や心のあり様などの【ケアワーカーの資質】も欠かせないと思われる。また職場の中では、仕事への満足や能力を発揮できる場所など前向きに捉える【働く上でのモチベーション】や、良い介護の追及や技術への意識など【就労への向上心】が必要であるとする一方、介護職自身は【自己を肯定する感情】と共に自己に対する自信のなさや自己を尊敬できない【自己を否定する感情】も強く感じていることが明らかとなった。

また本調査 2 からは、通所介護事業所に従事する 6 年以上経験のある介護職員の特徴では、継続就労において「利用者からの信頼」が促進要因である一方、「給与」「雇用形態」などが阻害要因となっていることが示唆された。

介護職員の自尊感情の低さは、利用者と介護職員自身の「介護関係」の中で創造されていく専門性形成のプロセスが他の専門職種と異なる点にあると考えられる。①生活環境の整備にアプローチしていくエコロジカル・アプローチという間接的な介入方法である点、②自分の人生に起きた出来事を振り返り、統合をする死を意識した生活支援の難しさ、③ケアワークそのものが「結果」ではなく利用者一人ひとりに応じた関係性づくりの「過程」を評価する視点が介護職員に不全感を残してしまう点、④介護福祉士養成ルートが多様さなど、複合的なものに起因していると考えられる。そのような介護職者の専門性の成り立ちの側面の特異性を捉えることができたことが本研究の成果であると考えられる。

今後の筆者の課題は、継続就労につながる「利用者からの信頼」など促進要因の解明や、職場環境などの阻害要因への介入について考えることである。更にケアを振り返り、達成感を高めていくプロセスにより介護職員が自己を肯定する感情を強く持つよう、利用者とのやりとから得られる満足感や経験豊かなケアワークを概念化していくことである。ケアワークそのものが「生活の社会的側面を充足」(奈倉 2013) するという支援の有効性や、専門職の中でも「身近な支援者」(太田 2012) との誇りを認識できる介護福祉士養成校教育や介護実践現場へのサポートをしていきたい。

V 結論

通所介護事業所に従事する介護職員は総じて日々仕事での意義を感じて働いているが、自尊感情が低い面も持ち合わせている。今後の課題は自尊感情の低さへの対応策を講じると共に、継続就労につながる促進要因の解明を行い、離職の歯止めの一助を検討することである。その成果を基にケアワークの援助の有効性や感情労働としての仕事の意義を発信し、介護の専門性の確立に寄与していきたいと考える。

目次

第1章 序論

1.	研究に至る背景	1
2.	研究の目的	5
3.	用語の定義	6
4.	本論文の構成	7
5.	研究の枠組み	8

第2章 文献検討

1.	ケアワークの仕事の意義に関するもの	9
2.	ケアワークの特異性に関するもの	9
3.	介護を取り巻くものの変化	10
4.	仕事の意義に関する調査	11
5.	介護職員を対象とした調査の概観	11

第3章 研究方法

1.	研究Ⅰ 予備調査		
	(1) 目的	12
	(2) 対象・方法	12
	(3) 倫理的配慮	12
2.	研究Ⅱ 調査1		
	(1) 目的	12
	(2) 対象・方法	12
	(3) 倫理的配慮	12
3.	研究Ⅲ 調査2-1		
	(1) 目的	13
	(2) 対象・方法	13
	(3) 倫理的配慮	13
4.	研究Ⅲ 調査2-2		
	(1) 目的	13
	(2) 対象・方法	13
	(3) 倫理的配慮	13

第4章	結果	
1.	研究Ⅰ 予備調査 質問紙作成のための予備調査	
	(1) 目的	14
	(2) 対象・方法	14
	(3) 倫理的配慮	14
	(4) 結果及び分析	14
	(5) まとめ	19
2.	研究Ⅱ 調査1 質問紙 VersionⅠによる調査	
	(1) 目的	20
	(2) 対象・方法	20
	(3) 倫理的配慮	21
	(4) 結果及び分析	22
	(5) まとめ	30
3.	研究Ⅲ 調査2-1 質問紙 VersionⅡによる調査	
	(1) 目的	31
	(2) 対象・方法	31
	(3) 倫理的配慮	32
	(4) 結果	33
4.	研究Ⅲ 調査2-2 質問紙 VersionⅡによる 調査結果の検証	
	(1) 目的	48
	(2) 対象・方法	48
	(3) 倫理的配慮	48
	(4) 結果及び分析	48
5.	調査2の結果のまとめ	55
第5章	考察	57
第6章	結論	63
参考文献・引用文献		65
謝辞		72

図目次

図 1	ケアワークの認識に関する研究の枠組み	8
図 2	介護職員の就労意識に関する概念図	18
図 3	介護職員の就労継続動機につながる心理の変化	19
図 4	勤続年数のヒストグラム（年数は月を単位として算出）	46
図 5	通所介護職員に従事する介護職員の就労意識の概念図	60

表目次

表 1	インタビューガイド	15
表 2	グループを行った事業所の定員・実施日・人数・対象者の内訳	16
表 3	上位コードの例	17
表 4	サブカテゴリーの例	17
表 5	下位コード・上位コード・サブカテゴリー・カテゴリー数の変化	18
表 6	「やりとりから得られる達成感」質問項目分析の結果 (N=97)	23
表 7	「チームアプローチ」質問項目分析の結果 (N=97)	24
表 8	「就労意欲を促す充足感」質問項目分析の結果 (N=97)	25
表 9	「やりとりから得られる達成感」因子分析の結果 (N=97)	26
表 10	「チームアプローチ」因子分析の結果 (N=97)	27
表 11	「就労意欲を促す充足感」因子分析の結果 (N=97)	28
表 12	「自尊感情」因子分析の結果 (N=97)	29
表 13	就職理由の結果 (N=544)	36
表 14	「やりとりから得られる達成感」質問項目分析の結果 (N=544)	38
表 15	「チームアプローチ」質問項目分析の結果 (N=544)	39
表 16	「就労意欲を促す充足感」質問項目分析の結果 (N=544)	40
表 17	「自尊感情」質問項目分析の結果 (N=544)	42
表 18	相関係数に用いた独立変数・層別因子・従属変数	45
表 19	相関を求めた結果有意差が認められたもの	46
表 20	質問項目 51 に見られる天井効果とフロア効果 (抜粋) (N=544)	48
表 21	質問項目 51 に見られる歪度 (抜粋) (N=544)	49
表 22	独立変数 勤続年数グループ／独立変数 因子得点／層別因子 国家資格の有無における t	50

	検定 (P<0.05)		
表 23	独立変数 勤続年数グループ／独立変数 因子得点／層別因子 国家資格の有無におけるグループ統計量	・ ・ ・ ・ ・	51
表 24	独立変数 勤続年数グループ／独立変数 因子得点／層別因子 雇用形態における t 検定 (P<0.05)	・ ・ ・ ・ ・	52
表 25	独立変数 勤続年数グループ／独立変数 因子得点／層別因子 雇用形態におけるグループ統計量	・ ・ ・ ・ ・	53
卷末資料目次			
資料 1	本調査 研究の依頼文 (サービス提供責任者)	・ ・ ・ ・ ・	73-1
資料 2	本調査 チラシ	・ ・ ・ ・ ・	73-2
資料 3	本調査 研究の依頼文 (研究協力者)	・ ・ ・ ・ ・	73-3
資料 4	本調査 質問紙調査票	・ ・ ・ ・ ・	73-5
資料 5	調査 2-1「やりとりから得られる達成感」に関する項目 (単純集計)	・ ・ ・ ・ ・	73-13
資料 6	調査 2-1「チームアプローチ」に関する項目 (単純集計)	・ ・ ・ ・ ・	73-16
資料 7	調査 2-1「就労意欲を促す充足感」に関する項目 (単純集計)	・ ・ ・ ・ ・	73-18
資料 8	調査 2-1「自尊感情」に関する項目 (単純集計)	・ ・ ・ ・ ・	73-23
資料 9	調査 2-1「やりとりから得られる達成感」に関する因子分析	・ ・ ・ ・ ・	73-27
資料 10	調査 2-1「チームアプローチ」に関する因子分析	・ ・ ・ ・ ・	73-28
資料 11	調査 2-1「就労意欲を促す充足感」に関する因子分析	・ ・ ・ ・ ・	73-29
資料 12	調査 2-1「自尊感情」に関する因子分析	・ ・ ・ ・ ・	73-30

第1章 序論

1. 研究に至る背景

研究の背景としては、次のようなものがある。

(1) 通所介護事業所の動向

地域包括ケアシステムの構築は「居宅・地域で暮らしたい」と願う要介護者にとって高齢者介護施策にとって重要な目標である。新しい地域密着型サービスも順次加えられているが量の確保が問題となり、既存の居宅サービスへの期待も大きい。中でも通所介護事業所は身体介護・認知症介護・レスパイトケアなどの総合的な機能を有しており、他の介護サービスと比較してみても利用者の多様なニーズに対応でき、利用ニーズも高い（介護給付費実態調査 2012：4）

(2) 介護職員の離職率

介護労働安定センター（2012）によると介護職員の離職率は 17.8%と全産業の 15.4%と比べ高く、離職者の 8 割は 3 年未満の者であるが、通所介護事業所の介護職員の離職率は 20.6%と際立って高い。これまでの介護職員の研究は特別養護老人ホーム等の入所型の介護施設を対象にしたものが主流であり、居宅サービスである通所介護事業所の介護職員の研究はあまり行われていない。通所介護事業所に着目して行われている際の主なテーマは、アクティビティプログラムの開発や認知症ケアなどが主である。離職の予防に寄与するような研究はまだあまり行われていない。地域生活を支える社会資源として有効活用されるべき通所介護事業所に従事する介護職員の継続就労のための研究はまだ未開発である。

(3) 介護職員の離職率の高さへの対策

厚生労働省は 2009 年から緊急雇用対策の一つとして「働きながら資格をとる」介護雇用プログラムを創設しているが、事務作業が煩雑となっているため、介護事業所も介護福祉士養成校も悲鳴をあげているということも言われているし、その当該事業も 2013 年度終結することが決まっている。

また、厚生労働省は、他にも介護職場の離職率が高いことの背景に低賃金があることを踏まえ、2009 年 10 月から 2011 年度末までの間、介護職員 1 人当たり月額 15000 円の「介護職員処遇改善交付金」を交付しているが、2 年半の時限立法であるため、根本的な保障とはいえないようであった。

介護労働実態調査（2011）によれば、介護現場で行われている早期離職防止や定着促進のための方策としては、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が 56.4%、「労働時間等の希望を聞いている」が 53.8%、「賃金・労働条件等の労働条件を改善している」が 50.7%、「非正社員から正社員への転換を設けている」が 37.5%、「能

力開発を充実させている」が 36.1%となっている（介護労働実態調査 2011：2）。大規模法人を中心として、教育制度の充実を図り、定着促進対策を行う事業所もあるが継続的な方策の実施は実践現場ではなかなか難しいようである。

（４）介護人材不足の問題

我が国の高齢者（65歳以上）人口（2011年9月15日現在推計）は2890万人で、総人口に占める割合には23.3%となっている。これを前年（2956万人，23.1%）と比べると、24万人，0.2ポイント増と、人口，割合とも増加を続けており，過去最高となり，超高齢社会が到来していることがわかる。

また，高齢化に伴い認知症を有する高齢者が年々増加しており（高齢者介護研究会報告書，2003）介護ニーズの多様化もある。その上，少子高齢化の影響で，介護職員は我が国の労働人口の2.5%程度必要とも言われており，多様な介護ニーズに対応できる人材の育成は急務な課題と言える。

その一方で，コムスンショック以降，介護実践現場に対するダークイメージが定着し，介護職員を志望する若者が激減し，結果的に慢性的な介護人材不足が出現している。介護サービスに従事する従業員の過不足状況を見ると，全体では「適当」が52.3%（前年度36.5%）であった。不足感（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）は46.8%（前年度63.0%）約半数の事業所が人材不足を感じている（介護労働実態調査 2011：1）。また先ごろ発表された平成22年度版においても不足感（「大いに不足」＋「不足」＋「やや不足」）は50.3%と増加している（介護労働実態調査 2012：23）。

反面，現在従事している介護職員のうちの58.2%の「働きがいのある仕事だと思ったから」と就職動機を上げ，現在の仕事の満足度に関しても，「仕事の内容・やりがい」を感じている介護職員が53.9%も存在している（介護労働実態調査 2011：7）。働きがいもあり，仕事に意義も感じているケアワークであるにもかかわらず，離職率が高く，結果的には慢性的な人材不足があり，質の高いケアの提供に及んでいない介護現場の切実な状況がある。

「社会に役立つ仕事がしたい」「やりがいのある仕事をしたい」「人に喜んでもらえる仕事をしたい」と選んだ仕事が，やればやる程奥が深く，時間もいくらあっても足りない，そして介護職員1人の力では解決できない現実がある。また，有資格者となっても就労していない潜在介護福祉士の数が現在20万人にも及ぶ（菊池2011：104）。

その中で，将来の介護労働者数と要介護者数の需給のギャップを埋めるために，経済連携協定（EPA）による外国人看護師・介護福祉士候補生の受け入れが2008年から開始された。外国人労働者の受け入れに関して賛否両論があるが，本研究では言及しない。

(5) 離職の要因としての「仕事の達成感（やりがい）」や「自己否定感」に関する研究

介護職員はやりがいを求めて入職し、「やりがいのなさ」等を動機に離職をしている(2012, 介護労働安定センター)しかし、介護職員の就職動機である一方離職動機になっている「やりがい」についての研究はあまり見当たらず、主にバーンアウトや職務満足度を問うものが散見される。筆者はこれまでの研究の中でも介護職員の「仕事の達成感」の誘因として「利用者との良好な関係」や「仕事のモチベーション」等を抽出している。また「ケアワークでの働く意義」と「ケアの質」が仕事の達成感と強い相関があることを見つけている。これらのことから離職を予防するには、介護職員が仕事の「ケアワークで働く意義」を持ち、「自己評価」が向上するような仕組みが必要だと考えるに至った。

また介護職員の「対人志向」が『利用者との関係を強調』しているのに対し、経験の長い介護職員は対人志向に加え、前例に頼ることがない考えるケア(白石ら 2010: 175)を地域で実践している。

そこで「やりがい」や「自己評価の低さ」の要因を抽出する一方、長期に継続して就労する介護職員の就労意識や継続就労を促す要因を抽出するなどの就業動機を高めるための研究は介護職員の人材の定着に役立ち、社会的貢献度の高い研究である。更に資格制度が浅い介護分野での長期就業に関する研究は、看護や教育分野では研修プログラムの研究が散見されるが、介護福祉領域ではまだ先行研究がみられない。

(6) 介護におけるケアワークに対する社会的な評価

介護実践現場に対するダークイメージが定着し、介護職員を志望する若者が激減し、結果的に慢性的な介護人材不足が出現していることは前述してきたが、異業種からの評価の低さはやむを得ないことかもしれないと考えるが、介護職員自身がケアワークの魅力を自ら語れない点にも大いに問題があると考えられる。現場で働く介護職員が自分自身の仕事に誇りを持ち、利用者に対するサービスの向上に努めて、自分の生活も充実させる必要がある。

一つの問題として、介護福祉士養成校を卒業しても現場で評価されていない。福祉系の学校に通っても評価されないとすると、その結果として福祉従事者が減ってしまう。その危機感を養成校が持っているのだろうか、そのこと自体が甚だ問題であろう。2008年4月時点で434校あった養成校も2013年4月では394校に減少、入学受け入れ定員も20,760人と減少している。また本年度で募集停止した養成校も数校あると聞き及んでいる。2004年度頃は人気が高かった介護福祉士も、介護保険報酬の下方見直しによる人件費抑制によるものと、それを大きく報じたメディアの影響からか2008年度を機に半減している現状からも、社会的な評価が下降線を辿っているとも考えられる。

(7) 介護におけるケアワークの仕事の意義を考える研究を目指すまで

ケアワークは、「人が人を支える」仕事で、ケアする人とケアされる人との人間関係で成り立っており、筆者自身、介護現場で長年就労する中で、心が揺り動かされるような感動や、利用者の生活を根底で支え、生活場面での尊厳に配慮した仕事に誇りを持ち、仕事の意義を感じてきた。その想いを介護福祉士養成教育にも役立てたいと、卒業生を輩出してきたが、母校の窓口を訪れる卒業生の多くは、福祉職員としての仕事の意義や、重要性を感じつつも疲弊を極め、異業種への転職をする者が後を絶たない。その中でも、転職を希望する卒業生の中に、異業種の仕事希望者が多く存在する事は問題であると感じている。卒業生の姿を見るにつけ、介護職員の給与補償のような政策論は別にして、福祉職の魅力伝え、社会の一員としての責務を全う出来る人材を育てたいと日頃から考えている。

また、卒業生に留まらず、介護現場で働く「志ある者」が離職していくのを非常に残念に感じており、何らかの投げかけをすることで、ケアワークの魅力や仕事の意義としてのやりがいを再認識し、仕事を続けることができるきっかけとなる気づきの『場』を作りたいと考えた。しかし、本研究では介護職員の就労意識の実態を明らかにすることに限ることとする。

2. 研究の目的

- 2-1 通所介護事業所で従事する介護職員の就労意識を明らかにする. 介護職員の就労意識を構成するカテゴリーを明らかにし, 介護職員の就労意識の実態を明らかにする.
- 2-2 介護職員の就労意識の実態から, 通所介護事業所で従事する介護職員の特徴について捉える.

3. 用語の定義

本研究においては、用語を以下のように定義する。

- ・仕事の意義とは「仕事の意味」「仕事そのものの価値」「仕事の重要性」と捉える。
- ・ケアワークは、介護福祉現場において、介護職員が行う介護労働の総称として用いる。
- ・介護職員は、ケアワークを生業としている介護従事者の総称として用いる。資格の有無などは問わない。
- ・通所介護事業所とは介護保険事業の一つであるサービスを指すものとする。
- ・利用者とは、通所介護事業所を利用する介護保険上、要支援または要介護状態と認定を受けた者及び、介護予防サービス利用者の総称として用いる。

4. 本論文の構成

本論文の構成は以下のようにになっている。

本論文の目的は、通所介護事業所で働く介護職員の就労意識を明らかにし、就労意識を構成するカテゴリーを明らかにし、就労意識と就労の継続性との関係を長期就労介護職者の実態のなかで明らかにし、通所介護事業所で働く介護職員の特徴の探究を目指すものである。

本論文の研究方法は、予備調査においては質的研究として、半構造化面接によるグループインタビューを行う。質的記述的に分析をして仕事継続動機の質問紙作成の為の要因のあぶり出しを行う。

同じく本調査1においては量的研究として無記名式質問紙調査により、調査項目の信頼性と妥当性の検証と因子構造の確認を行う。

同じく本調査2においては信頼性と妥当性の検証された無記名式質問紙調査により大規模調査を行う。

5. 研究の枠組み

事前調査及び文献検討から、本調査における研究の枠組みを図1のように作成した。

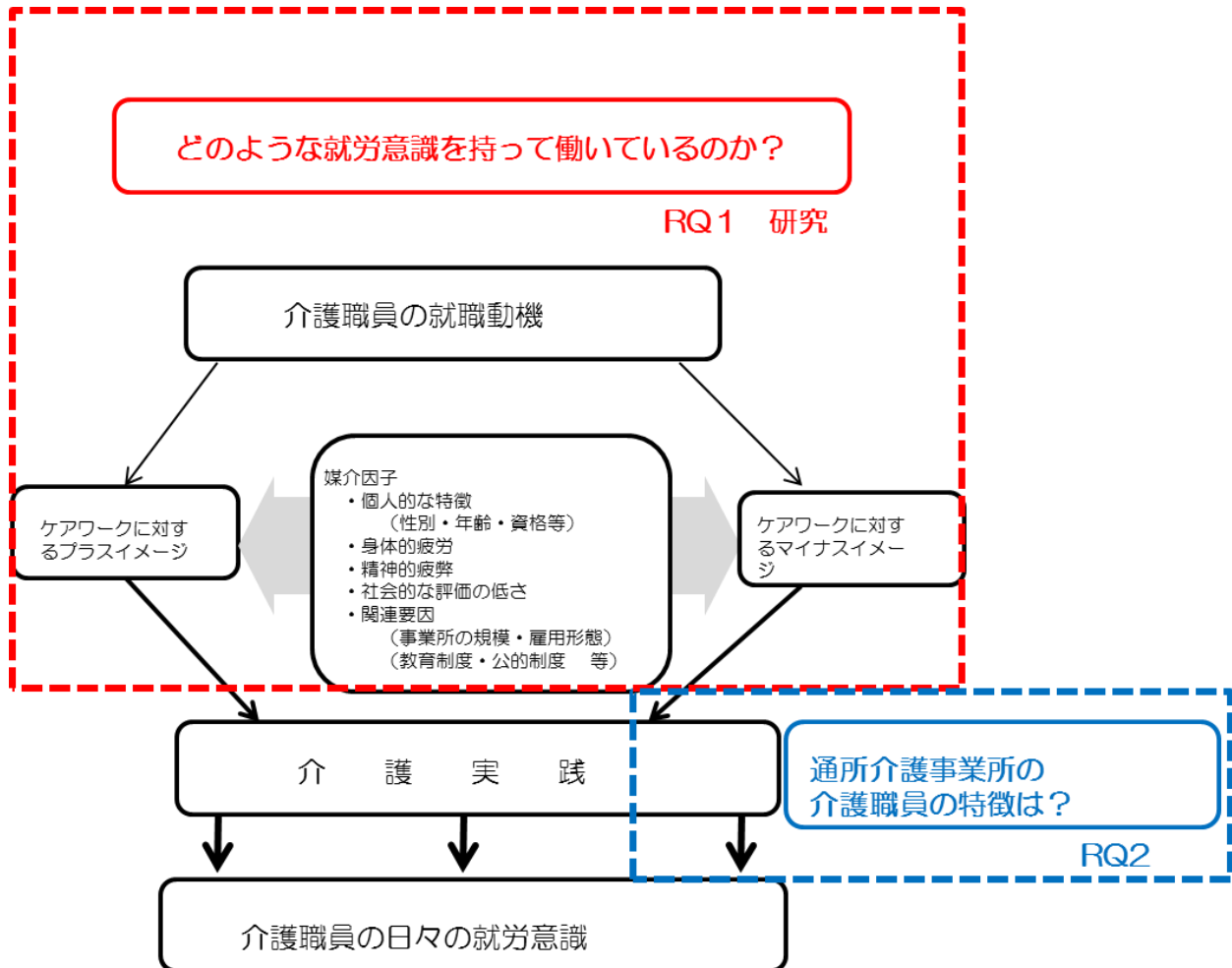


図1 研究の枠組み

第2章 文献検討

本研究のテーマ「通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識」に関する文献を

1. 介護におけるケアワークの仕事の意義に関する文献
2. 介護におけるケアワークの特異性に関する文献
3. 介護を取り巻くものの変化
4. 仕事の意義に関する調査
5. 介護職員を対象とした調査の概観

の5点にまとめ、その概略を紹介する。

1. 介護におけるケアワークの仕事の意義に関するもの

住居（2010）は、介護におけるケアワークの仕事の意義を「自分の人生を投入して、惜しくないという意気込みで打ち込める仕事だと感じている」（住居 2010：16）と報告している。

本研究では、利用者や同僚に頼りにされ、必要とされることを介護の仕事の生きがい、つまり “仕事の意義” と捉えている。一方、染谷（2010）は、「介護職員は利用者に頼りにされ、必要とされることで、気持ちは充実し、利用者や入所者の存在に癒されている」（染谷 2010：52）と介護職員の仕事の意義を報告し、辻川（2012）は介護現場を『ありがとう』が溢れる現場（辻川 2011：12）と表現している。これらのことから、多くの介護職員が利用者から「ありがとう」と感謝されることで仕事の意義を感じているとも言える。

またチームワークで働くことで感じる仕事の意義を藤井（2007）は、「職員全員が介護観を共有し、共に働きかけていけば、一つの体験を共有し合え、『感動』も増幅する」（藤井 2007：27）と報告している。

2. 介護におけるケアワークの特異性に関するもの

介護におけるケアワークの特異性として感情労働としての側面がある。感情労働とは、社会学者のA・ホックシールドが論じた考え方で、その著書の中で「自分の感情を誘発したり抑制したりしながら、相手の中に適切な精神状態を作り出す」と定義している。感情労働としての側面については特に田中（2008）と武井（2001）の研究が挙げられる。

田中（2008）は、ケアワークは生きるために人の手を必要とする人たちの日常生活を支援する仕事であり、介護職員に必要な人間関係は多くの感情のやり取りがベースとなっており、感情労働が不可欠となっている（田中 2008：97）と述べ、武井（2001）は、ケアとは、関心を寄せ、気をつかい、そばにいて何かを感じ取っていること（武井 2001：32）であると述べている。更にまさに必要とされた時に、「気のアンテナを張って感じな

がら、その場を把握していく」（田中 2008：101）ことがケアワークそのものであるとも報告している。

しかし、ケアワークの感情労働的側面は評価するのが難しく、介護報酬単価への反映は困難であり、正当な評価を受けていないと感じる介護職員も多いと推察できる。

他方、福祉は「気持ち」と言われることに対してプレッシャーを感じる（辻川 2011：35）若い世代の存在も否めない。現代若者気質の一見ドライとも見える割り切り方が、バーンアウトしにくい思考過程とも捉えられる。

また違う側面として家事労働としての側面がある。長い間ケアワークとしての介護は、育児同様家庭や地域においてアンペイドワークとして捉えられてきた（水野 2010：27）という側面がある。それ故にケアワークの「専門性」と「非専門性・日常性」の関係の整理が難しくなる。つまり、介護・育児は専門教育が必要ではなく、家事労働の1つとして捉えられてきたからである。

また、ケアワークを行って喜ばれる、そして経験を積み積む程、利用者の気持ちがわかるようになり、サービスの質が向上する。これはどんな業種でも同じである。しかし、ケアワークは精神的な側面で利用者を喜ばせようとする、仕事に際限がなくなる（阿部 2010：48）という側面があるのが特異的な面である。「ミッション」を感じていても「リミッター」を持たないと、いつしか「ワーカホリック」になり、気づけば「バーンアウト」してしまうという悪循環に陥りやすい職種でもある。

3. 介護を取り巻くものの変化

介護労働は家族労働を期待できない人たちに対する救済としての福祉施策から開始され（鎌田 2007：54）、介護職員は期待と共に違法と知りながらやってきた医療行為（金原ら 2012：42）に向き合ってきた現状がある。介護が国民的な課題となって創出された「社会福祉士および介護福祉士」（井上 2007：58）であったが、介護福祉士制度施行後、20年を経過し、介護をめぐる状況も大きく変化してきた（井上 2007：58）のを受け改正が行われている。特に大きな流れとしては、2011年6月改正に伴う、たん吸引などの医療的ケアが入ってきた（金原ら 2012：42）ことである。医療的ケアの導入に関しては従前から、高良（2003）が指摘する量的な負荷を感じている、つまり業務量の多さによる介護職員が役割過剰だと感じている介護職員や、金原ら（2012）が指摘する自分の仕事に自信を持っているのは中堅層以上だと報告している点、尹ら（2012）が「専門性を確立出来ていない若年層などは、ケアワークの困難性を感じる」（尹ら 2012：67）と報告している点から、若年層が医療的ケアの導入に関し、負担感や不安感を感じているのではないかと考えられる。

4. 仕事の意義に関する調査

仕事の意義に関する調査では

- ① 仕事の有能感に関する調査（谷口・原野ら 2010：58）では「業務の達成」「能力の発揮・成長」「仕事上での予測・問題解決」「チームでの役割遂行」などを調査している。
- ② 施設の介護職員の『介護観』に関する研究（白石・大塚ら 2010：170）では「利用者の尊厳」「利用者の残存能力・機能」「利用者と職員の距離や関係性」などを調査している。
- ③ 特別養護老人ホームで働く看護職の"やりがい"（岩崎・小野ら 2007：44）があり、看護師を対象とした調査報告であり、その一方で介護職員のやりがいに関する調査を見つけることができない。
- ④ 「仕事観」（山中 2008：174）に関するものの多くが「職務環境」の満足度を調査する研究であり、人間関係や給与面に焦点化している。
- ⑤ 職務継続要因として豊川ら（2011）は「介護への肯定的感情として介護職員は介護そのものを好んでおり、またやりがいのある仕事であると認識する傾向にある」（豊川・白澤 2011：74）と報告している。

5. 介護職員を対象とした調査の概観

介護職員を対象とした調査としては離職をテーマにしたものが散見され、中心はバーンアウト研究である。黒田ら（2011）は、「高度な介護サービスを求められる中、在職中の資格取得・能力開発機会の不足も介護者のバーンアウトを招く大きな要因となっている」（黒田・張 2011：18）「離職意向は、主観的な指標であるため、介護否定・介護肯定感・職員の待遇といった主観的評価との関連が強い」（黒田ら 2011：22）と報告し、一方で松本（2011）は、「満足度の高い施設では、辞めたい理由として『仕事内容』満足度の低い施設では、辞めたい理由として『給与』を挙げている」（松本 2011：104）と報告している。更に小木曾ら（2010）らの調査では「職場における管理が高い場合は、離職意向が低減する」（小木曾ら 2010：115）と報告しているが、対象者が介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）や老人保健施設など、いわゆる“施設サービス”で働く介護職員としたものが殆どである。

毎年介護労働安定センターから発表される『介護労働実態調査』以外にも「介護離職者のうち8割が女性であり、中でも非正規雇用の女性は介護離職者全体の半数を示している」（みずほ総合研究所 2012：3）など公的機関が行う調査も多く、世論の介護職員の介護人材不足への関心の高さが伺える。

第3章 研究方法

1. 研究Ⅰ 予備調査 質問紙作成のための予備調査（グループインタビュー）

(1) 目的

通所介護事業所で働く介護職員の仕事に対する意識の実態を把握し、仕事継続動機に関連する要因を明らかにするとともに、質問項目を作成することを目的とする。

(2) 対象・方法

通所介護事業所に従事する介護職員に対するグループインタビュー調査に基づく質的記述的分析

(3) 倫理的配慮

本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会における倫理審査の承認（2010年10月）を受けた（承認番号10034）。

2. 研究Ⅱ 調査 1 質問紙調査紙 Version Iによる調査

量的調査による質問項目の妥当性や信頼性の検証と因子分析による質問項目の検討

(1) 目的

対象者110名の小規模調査を行う。調査2の大規模調査に使用する質問項目の妥当性や信頼性の検証を行い、更に因子分析を行って、質問項目の中の共通性の確認などの検討を行うことを目的とするものである。

(2) 対象・方法

通所介護事業所に従事する介護職員に対する質問紙調査（無記名・自記式）・留め置き法調査。構成概念妥当性の検討については、質問項目分析と尺度構成のプロセスにおける因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行う。

(3) 倫理的配慮

本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会での倫理審査の承認（2011年10月）を受けた（承認番号11035）。

3. 研究Ⅲ 調査 2-1 質問紙調査紙 VersionⅡによる調査

(1) 目的

通所介護事業所で働く介護職員を対象とし、介護職員がケアワークを続ける要因や介護の魅力を明らかにし、就労意識を明らかにする。

(2) 対象・方法

C県D市及びA県E市に所在する297事業所（全数）の通所介護事業所に勤務する全職員2376名を対象。無記名自記式質問紙の配布を依頼し、質問紙の回収は郵送法。統計は、IBM社のSPSS Statstics ver. 19.0 for Windowsを用いた。全ての項目を単純集計した後、質問項目群ごとに因子分析をし、因子構造を確認する。

(3) 倫理的配慮

本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会での倫理審査の承認（2010年3月）を受けた（承認番号10064）。

4. 調査 2-2 質問紙調査紙 VersionⅡによる調査結果の検証

(1) 目的

通所介護事業所で働く介護職員の就労意識の特徴を考察し、介護現場にあると推測される「仕事の意義」の特徴を捉える。

(2) 対象・方法

C県D市及びA県E市に所在する297事業所（全数）の通所介護事業所に勤務する全職員2376名を対象とした調査2-1の対象である544名の回答を得たうち、6年以上の介護経験のある271名を対象とする。

(3) 倫理的配慮

調査 2-1 で説明を行ったので本項では割愛をする。

第4章 結果及び分析

1. 研究Ⅰ 予備調査 質問紙作成のための予備調査（グループインタビュー）

(1) 目的

通所介護事業所で働く介護職員の仕事に対する意識の実態を把握し、仕事継続動機に関連する要因を明らかにするとともに、質問項目を作成することを目的とする。

(2) 対象・方法

- ①方法：グループインタビュー調査に基づく質的記述的分析
- ②調査対象：A 県 T 市内にある「デイサービス事業所有志の会」のメンバーが勤務する事業所の介護職員に対するグループインタビュー（座談会）を、自作のインタビューガイドを用いて実施し、データ収集をおこなった。内容は録音し逐語録とし、質的記述的に分析した。インタビューガイドは、**表 1** の通りである。
- ③対象者の選定：参加対象者の公募は「デイサービス事業所有志の会」のメンバーが勤務する 20 事業所（全数）に郵送で研究協力依頼文書の発送をおこなった。研究協力表明のあった 10 事業所に対し、本研究の説明とグループインタビューの実施方法の説明をおこなった。その後、10 事業所の職員全員に再度研究内容の説明をおこない、同意を得た介護職 35 名を対象としてグループインタビュー調査を行った。録音を拒否した介護職員は調査対象としなかった。

(3) 倫理的配慮

本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会における倫理審査の承認（2010 年 10 月）を受けて実施した（承認番号 10034）。

(4) 結果及び分析

2010 年 11 月～2011 年 1 月の間に、8 事業所に勤務する 28 名の介護職員へのグループインタビューを実施した。当初、グループインタビューを予定したが、当日対象者が 1 人となった場合には個人インタビューとなり、また時には座談会形式となった場合もある。また、依頼の段階では 60 分としたが実際にはインタビュー時間にも、ばらつきが出る結果となった。インタビューガイドは面接が滞った時に使用する予定であったが、8 回とも全ての項目について聞き取りをおこなうことが出来た。使用したインタビューガイドは **表 1**、グループインタビューをおこなった事業所の定員・実施日・人数・対象者の内訳は **表 2** の通りである。

表1 インタビューガイド

みなさん、本日はお忙しい中、お集まり頂いてどうもありがとうございました。今日は、皆様の日頃働いている中で感じておられる事を忌憚なく語って頂く場とします。特にテーマなどは設定しておりませんので、自己紹介がてら、近況や、最近のデイサービスで働く心境などを一言ずつ、順番にお話しただけないでしょうか？

面接が滞った時に下記項目を利用

- 1.介護の仕事に就いた動機はどういったものでしたか。
- 2.介護現場で働く職員の適性として必要なことは何だと思えますか。
- 3.介護に関するイメージをどう思えますか。
- 4.介護現場が働きやすい職場になる為に必要なことは何だと思えますか。
- 5.介護職のやりがいを感じる瞬間はどんな時ですか。
- 6.介護の仕事の難しさを感じる瞬間はどんな時ですか。
- 7.デイサービスで働いている動機はどのようなものですか。

インタビュー後、全てのデータの逐語録を作成し、コーディングをおこなった。更にコーディングした内容のカードを作成し、質的記述的に分析した結果を報告する。対象者は男性8名・女性20名（平均年齢38歳）計28名である。調査実施日時及び対象者の詳細は、表2の通りである。

①データの分析過程

データの分析過程は以下の通りである。

i) 逐語録の作成

ICレコーダーで録音したデータ（8回分全てのグループインタビュー）の逐語録を作成した。一部を紹介する。

逐語録の例：

介護のイメージは、よくしゃべる、楽しいです。何故楽しいかは、人とお話できることが楽しい。もともと人とお話することは好きだったのです。好きですね。

利用者さんはやっぱり介護者を見ているっていうことですね。介護者を見ている。見て無いようで自分がやっぱり安全にけがしたくないものだから「大丈夫か」みたいなこと自体は、利用者さんがやっぱり介護職を見たり選んだりしているっていうことです。

介護は確かにお金を稼ぐ手段なのだけでも、手段と言ってしまうと、いけないかもしれませんが。でもその時にこちら側が楽しめてないとやっぱり利用者さんも幸せじゃないのかなと思う瞬間ちょっと多いです。他の仕事をしている時に比べて、介護の仕事はすごく、充実感を覚えることや、楽しめています。

表2 グループインタビューをおこなった事業所の定員・実施日・人数・対象者の内訳

	型・定員	インタビュー実施日・時間数	人数	内訳（年齢・性別・資格）
1	A（一般型 25名）	2010年11月2日（火）90分	7名	52歳（男・H2・GH）58歳（女・H2）26歳（女・介・H2）66歳（女・介・H2・GH・支援）41歳（男・無） 41歳（女・介・H2・GH）57歳（女・介・H2・GH・精神H）
2	B（一般型 25名）	2010年11月21日（土）40分	4名	38歳（女・支援・介・H2）45歳（女・介・H2）48
3	C（一般型 25名 認知症型 10名）	2010年12月09日（木）35分	1名	55歳（男・介・支援）
4	D（一般型 25名）	2010年12月16日（木）15分	4名	35歳（女・支援・介）38
5	E（一般型 29名）	2010年12月24日（金）40分	2名	52歳（女・支援・介・社）46歳（男・臨検）
6	F（一般型 60名）	2010年12月28日（火）60分	2名	24歳（女・介）33歳（女・支援・介）
7	G（一般型 25名）	2010年12月29日（水）55分	7名	47歳（女・介・H2）24歳（女・介・H2）25歳（女・H2）24歳（女・介・H2）18歳（女・H2）30歳（女・介）31歳（男・介）
8	H（一般型 25名）	2011年01月06日（木）40分	1名	35歳（男・介）

表中の略 介：介護福祉士／支援：介護支援専門員／H2：ホームヘルパー2級／GH：ガイドヘルパー／精H：精神障害者ヘルパー／社：社会福祉士／臨検：臨床検査技師／無：無資格

ii) コーディング

逐語録を作成した後、全てのデータにおいてコーディングをおこなった。コーディングした内容のカードを作成した所、カードの総数は1450枚となった。コーディングした内容をカードに記述したものを以下、ラベルとする。前述した逐語録をコーディングしたラベルの一部を紹介する。

ラベルの例：

- ・介護のイメージは、よくしゃべる
- ・介護の仕事は、人とお話できる
- ・もともと人とお話することは好き
- ・利用者さんは介護者を見ている

- ・利用者さんが介護職を見たり選んだりしている
- ・介護はお金を稼ぐ手段
- ・介護者側が楽しめてないとやっぱり利用者さんも幸せじゃない
- ・他の仕事をしている時に比べて、充実感を覚えている

②分析方法 一 質的記述的方法

1450 枚のラベルを下位コードとし、質的記述的方法によりカテゴリー化の作業を行った。その結果上位コードが 182 個となり、更に分析した結果、サブカテゴリーが 26 個に分類された。下位コード・上位コード・サブカテゴリーの一部を表 3 と表 4 で紹介する。

表 3 上位コードの例

上位コード	〈利用者の言葉が励み〉
下位コード	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症の人から『あなたのこと大好き』と言われて感動する事も多い ・利用者に『ありがとう』と言われる機会が多い ・最初介護拒否していた方が、今では利用者の方から『好き』と抱きついてくれる ・利用者に休みの後、出勤した時に『居なくてさびしかった』と言われる ・介助の際に『安心して任せられる』と言われる ・『あの人を呼んでくれ』と指名される ・夜勤に出勤すると『今日はよく寝られる』と笑顔になる

表 4 サブカテゴリーの例

サブカテゴリー	<利用者の存在を強く感じる>
上位コード	<ul style="list-style-type: none"> ・〈利用者の言葉が励み〉 ・〈利用者の視線〉 ・〈利用者のぬくもり〉 ・〈利用者の叱咤〉 ・〈利用者主体を考える〉 ・〈利用者自身の存在〉 ・〈利用者と過ごす時間〉

更に、26 個のサブカテゴリーから、質的記述的方法を用いて以下のまとめをおこなった。この 26 個のサブカテゴリーが語っているものは、以下のようなインタビュー調査の対象者の姿であった。〈社会に役立つ仕事をしたい〉と希望して通所介護事業所に就職し〈忙しい毎日〉の中で〈寄り添うケアをしたい〉と願いつつ利用者との関係や仲間とのチームワークの中に仕事の意義を見出している人たちであった。続いてこの 26 個のサブカテゴリーを分析し、次の 4 個のカテゴリーが抽出された。

③抽出された4つのカテゴリー

分析の結果、以下の4つのカテゴリーが抽出された。

i) 【目指すケアの質】〈実践する難しさ〉や〈理想とのギャップに悩み〉ながらも、〈利用者の笑顔〉や〈利用者に頼りにされる〉ことに励まされ、自分の仕事を〈働く喜びを感じる仕事〉〈高齢社会を根底で支える仕事〉として受け止めている。

ii) 【就労意欲を促す充足感】をケアワークの中に見出している。また、〈利用者に認められる〉〈利用者が待っていてくれる〉〈利用者に感謝されている〉など、殆どの介護職員が〈利用者と過ごす楽しさ〉や〈利用者との温かい心の交流〉を感じ、〈利用者が増える〉ことや、〈利用者との関わりから心を動かされる〉体験をしている。

iii) 【やりとりから得られる達成感】を〈利用者の存在を強く感じている〉ものとして述べており、〈利用者に支えられているケアワーク〉を、〈人間の本質に触れる仕事〉と語っている。

iv) 【チームワークでのアプローチ】更に5年間離職者が一人もない職員の定着率がよい通所介護事業所で働く介護職員は、〈仕事を認めてくれる〉〈先輩や同僚に恵まれ〉、〈話し合いが出来るチーム〉や〈いい人間関係〉〈尊敬でき目標となる先輩の存在〉の中で働くことでチームワークとしてのやりがいを感じている。

下位コード・上位コード・サブカテゴリー・カテゴリー数は表5の通りである。

表5 下位コード・上位コード・サブカテゴリー・カテゴリー数の変化

下位コード	1450
上位コード	182
サブカテゴリー	26
カテゴリー	4

4つのカテゴリーの概念図を示す(図2)。また4つのカテゴリーと26のサブカテゴリーを就労継続動機につながる心理の変化としてまとめたものが図3の概念図である。

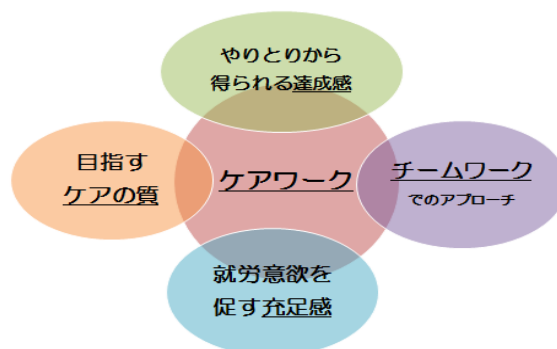


図2 介護職員の就労意識に関する概念図

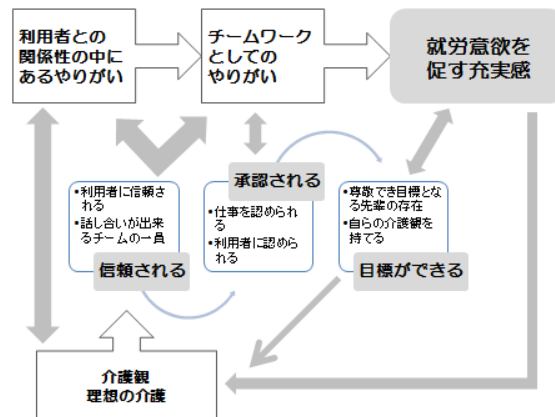


図 3 介護職員の就労継続動機につながる心理の変化

(5) まとめ

通所介護事業所で働く介護職員は忙しさの中でも、利用者の言葉・笑顔や身体的な機能向上を通して、ケアワークの仕事の意義を感じていることが多い。利用者に信頼され、認められる経験の中で、チームの一員として利用者のために働くことで、〈人が人を支える仕事〉という体験や〈人間の本質に触れる仕事〉として、ケアワークを捉えていることが明らかになった。

上記の調査・分析から抽出された4つのカテゴリー①.【目指すケアの質】、②.【就労意欲を促す充足感】、③.【やりとりから得られる達成感】、④.【チームワークでのアプローチ】の主旨に基づいて、また、サブカテゴリーを参考としながら、具体的な質問項目の設定を行うことにする。しかし、実際の調査票に用いた表現は、多少変更している。次節に説明は譲るが、既存研究のスケールを参考としたり、質問の設計上の問題等から順序を変更したりしている。

次節以降に使用した調査票は、巻末に資料(1)として示している。

2. 研究Ⅱ 調査1 質問紙 Version Iによる調査

量的調査による質問項目の妥当性や信頼性の検証と因子分析による質問項目の検討

(1) 目的

対象者110名の小規模調査を行う。調査2の大規模調査に使用する質問項目の妥当性や信頼性の検証を行い、更に因子分析を行って、質問項目の中の共通性の確認などの検討を行うことを目的とするものである。

(2) 対象・方法

通所介護事業所に従事する介護職員に対する質問紙調査（無記名・自記式）・留め置き法調査。A県に所在する社会福祉法人B会に研究協力を依頼し、所属する介護職員110名（全数）を対象とした。質問項目の妥当性や信頼性の検証のための調査としては、Spectorが100～200の標本数を推奨している（バーンズ&グローブ 2007：449）ことから、同一法人内に110名の介護職員が勤務するB会に調査依頼を行った。B会に所属する各事業所に研究協力のチラシを掲示し、後に事業所のサービス提供責任者に介護職員への無記名自記式質問紙の配布を依頼し、留め置き法で回収を行った。100名回収できた。調査期間は2011年11月21日からの2週間に実施した。

①調査項目の説明

調査項目の大枠については研究1の予備調査で説明した。属性以外の項目は、予備調査から抽出された4つのカテゴリーを基本としながら質問項目の設定を行った。質問項目設定の順序は、回答者が答えやすいと思われる順序に設定した。

i) 属性 介護職員本人に関する情報

本人に関する情報として、性別・年齢・所属部署・取得資格・雇用形態・勤務年数・就職動機について尋ねた。

ii) 「やりとから得られる達成感」

予備調査のカテゴリー3に関わる12項目で構成し、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。（リッカートスケールはライカート《バーンズ&グローブ 2007：440》と表記する場合もあるが、本研究ではリッカートスケールとする。）

iii) 「チームアプローチ」

予備調査のカテゴリー1と4に関わる10項目で構成し、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。これは予備調査のカテゴリ

一④「チームワークでのアプローチ」と①「目指すケアの質」の内容を整理し統合して設定を行った。

iv) 「就労意欲を促す充足感」

佐野ら（2006）の作成した看護師の仕事意欲尺度が筆者の捉える予備調査1のカテゴリー2の「就労意欲を促す充足感」と内容が一致すると考えたため、これを基に尺度作成者の承諾を得て、一部内容を介護職員向けに変更し、15項目で構成し、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。

v) 「自尊感情」

予備調査のカテゴリー1「目指すケアの質」の中の一部を、自己の介護に対する思いと捉え、既存尺度である自己尊重度の評価尺度を適用することとした。自己尊重度の評価尺度としてはRosenbergの自尊感情尺度RSESが最も多く用いられていることから、本研究においては、日本語訳がされている日本語版RSESを用いる。尺度は10項目で構成されており、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。

②分析方法について

統計は、IBM社のSPSS Statistics ver. 19.0 for Windowsを用いた。構成概念妥当性の検討については、質問項目分析と尺度構成のプロセスにおける因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行う。質問項目分析においては、天井効果〔(平均値+標準偏差) > 5〕、フロア効果〔(平均値+標準偏差) < 1〕が認められた質問項目を除いた。その後因子構造を確認するため、質問項目群ごとに因子分析を行った。

(3) 倫理的配慮

本調査は、聖隷クリストファー大学倫理委員会での倫理審査の承認（2011年10月）を受けて実施した（承認番号11035）。

(4) 結果及び分析

調査票配布数は110通、回収数は、100通（回収率90.9%）であった。そのうち3通の質問紙に欠損値があり、有効回答数は97名（有効回答率88.1%）であった。97名について分析する。

①対象者の基本属性

対象者の性別は、男性28名、女性69名である。平均年齢は40.2歳±13.1である。平均経験年数は84.4月±56.4（約7年）である。雇用形態は正規雇用が61名・非正規雇用（常勤パート）が14名、非正規雇用（短時間パート）21名である。

取得資格では、ホームヘルパー47名、介護福祉士（国試）41名である。就職動機としては、「老人の介護をしたかったから」が40名、「社会に役立つ仕事をしたかったから」が34名であった。介護の仕事を意識的に選び入職している。

②質問項目分析による検討

質問項目の信頼性を検証するために質問項目ごとの分析をおこなった。具体的には、質問項目群1「やりとりから得られる達成感」12項目、質問項目群2「チームアプローチ」10項目、質問項目群3「就労意欲を促す充足感」15項目について項目分析を行った。「自尊感情尺度」の質問項目は信頼性と妥当性のある尺度であるため、質問項目分析は行わなかった。全項目の平均値は、3.77であった。天井効果・フロア効果としては認められた項目は網掛け部分である。

「やりとりから得られる達成感」12項目に関してまとめたものが**表6**である。

尚、欠損値すべてを除いた回答82について天井効果・フロア効果を分析したとき「利用者とのかかわりから心を動かされる体験がある」の項目が天井効果の計算では5.18と高値であった。天井効果・フロア効果が認められた3項目は削除項目とし、それ以外を分析対象とした。**表9**の因子分析には網掛け項目を除いた9項目を取り上げている。

表6 「やりとりから得られる達成感」質問項目分析の結果 (N=97)

	平均値	SD	平均+ SD	平均- SD
利用者に「寄り添う」ことが出来る	3.99	0.62	4.61	3.37
利用者が自分を信頼してくれる	3.62	0.62	4.24	3.00
利用者が自分の仕事を認めてくれる	3.60	0.72	4.32	2.89
利用者の発する言葉に心が安らぐ	4.06	0.75	4.81	3.31
利用者の笑顔に励まされる	4.45	0.69	5.14	3.75
利用者とのかかわりから心を動かされる体験がある	4.16	0.75	4.91	3.42
利用者に愛着を感じている	4.10	0.81	4.91	3.29
利用者と過ごす楽しさと温かさを感じている	4.00	0.80	4.80	3.20
日々との仕事の利用者の変化につながる実感がある	3.66	0.83	4.49	2.83
利用者と信頼関係を築く体験を重ねると自信がつく	4.05	0.81	4.86	3.24
利用者のために何かをしたいという思いが強い	4.03	0.80	4.83	3.23
利用者のニーズ把握のために感性は重要である	4.31	0.70	5.01	3.61

*5件法：「全く無い」=1～「非常に良くある」=5

(表の網掛けは天井効果の項目を示している)

同じく、「チームアプローチ」10項目に関してまとめたものが表7である。表10の因子分析では5項目をとりあげている。

表7 「チームアプローチ」質問項目分析の結果 (N=97)

	平均値	SD	平均+ SD	平均- SD
ケアワークは働く意味を見出せる仕事だと感じている	3.76	0.76	4.52	3.00
利用者が自分を信頼していることがわかるとやりがいを感じることもある	3.94	0.69	4.63	3.25
利用者の笑顔や発する言葉に心が安らぐと感じることもある	3.70	0.87	4.57	2.83
利用者とのかかわりから心を動かされる体験がやりがいにつながると感じることもある	4.15	0.74	4.90	3.41
利用者のために何かをしたいと思えることがやりがいになっていると感じることがある	4.52	0.65	5.17	3.87
利用者に「寄り添う」ことがケアの基本だと思う	4.20	0.87	5.07	3.32
介護職として働く上で「価値観」や「信念」が重要だと思う	4.19	0.74	4.93	3.44
介護職として働く上で「その人らしい生活」の視点を持つことが重要だと思う	4.43	0.66	5.09	3.77
介護職として働く上で「生活能力」や「身体能力」を衰えないように関わることが重要だと思う	4.57	0.64	5.21	3.92
介護職として働く上で「利用者の出来ることを見つけ引き出す」ように関わることが重要だと思う	4.41	0.69	5.10	3.72

*5件法:「全く無い」=1～「非常に良くある」=5

(表の網掛けは天井効果の項目を示している)

「就労意欲を促す充足感」15項目に関してまとめたものが表8である。取り除くべき項目がないため、表11は15項目について分析している。

表8 「就労意欲を促す充足感」質問項目分析の結果 (N=97)

	平均値	SD	平均+ SD	平均- SD
毎日の仕事に対するやりがいを感じる	3.73	0.78	4.52	2.95
自分の技術は今の仕事をするにあたって不足している	3.94	0.79	4.73	3.15
毎日の仕事に対する張り合いを感じる	3.49	0.87	4.36	2.62
今の仕事は満足 of いくものであると感じる	3.14	0.89	4.03	2.25
自分の担当する仕事に誇りを感じる	3.59	0.82	4.41	2.77
自分の能力を発揮できる仕事であると感じる	3.46	0.81	4.27	2.65
今の仕事は性格に合っていると感じる	3.67	0.87	4.54	2.80
興味のもてる仕事であると感じる	3.73	0.76	4.49	2.97
今の仕事から充実感を得ていると感じる	3.61	0.73	4.35	2.88
この仕事を続けていきたいと考えている	3.75	0.93	4.68	2.82
より良い介護を追究していきたいと考えている	3.94	0.76	4.70	3.18
更に高度な知識や技術を身につけたいと考えている	4.03	0.83	4.87	3.20
仕事上かなり困難な問題があっても頑張っ てやり遂げたいと考えている	3.86	0.79	4.65	3.07
仕事に対して現状を変化させてい きたいと考えている	3.90	0.84	4.73	3.06
今の仕事は自己を成長させるもの であると感じている	4.00	0.88	4.88	3.12

*5件法:「全く無い」=1～「非常に良くある」=5

③因子分析及び因子構造

質問項目の共通因子を探るために因子分析をおこなった。「やりとりから得られる達成感」9項目「チームアプローチ」5項目「就労意欲を促す充足感」15項目「自尊感情」10項目を対象として、主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。分析方法としては繰り返しが無いとして、主因子法を選択し、因子間に相関があると仮定してプロマックス回転を選択した。本調査1での因子分析は後におこなう本調査2の因子構造との比較を目的として行ったものである。

i 「やりとりから得られる達成感」

9項目の初回の因子分析では、回転なしの主因子法で行った。その結果固有値1以上の

因子は2因子抽出され、スクリーンプロットでは2因子構造か、3因子構造か不明であった。そのため、2回目以降の因子分析では2因子構造と3因子構造ともに仮定し分析した。項目間の相関が予測されたため、主因子法でプロマックス回転をかけた。すべて、因子負荷量0.40以上の項目であり、因子分析を繰り返した。最終的に9項目の2因子構造となった。第1因子は6項目で、介護職が利用者との関わりの中で、利用者の為に何かをしたいと感じる項目に高い負荷量を示していたため【利用者との心温まる交流】と命名した。第2因子は3項目で利用者からの信頼や承認に自信を重ねる項目に高い負荷量を示していたため【支えとなる利用者の存在】と命名した。Cronbachの α 係数は、第1因子が0.794、第2因子が0.700あり、信頼性の高い結果が得られた。まとめたものが表9である。

表9 「やりとりから得られる達成感」因子分析の結果 (N=97)

質問項目	因子	
	1	2
【利用者との心温まる交流】		
利用者で過ごす楽しさと温かさを感じている	.865	-.100
利用者に愛着を感じている	.793	-.103
利用者の発する言葉に心が安らぐ	.722	.008
利用者のために何かをしたいという思いが強い	.722	.062
利用者で信頼関係を築く体験を重ねると自信がつく	.602	.146
日々との仕事で利用者の変化につながる実感がある	.444	.117
【支えとなる利用者の存在】		
利用者が自分を信頼してくれる	-.139	.949
利用者が自分の仕事を認めてくれる	.051	.786
利用者に「寄り添う」ことが出来る	.283	.526
Cronbachの α 係数	.794	.700
累積寄与率	55.53	
因子相関行列	1.000	.386
	.386	1.000

ii) 「チームアプローチ」

5 項目の初回の因子分析では、回転なしの主因子法で行った。その結果固有値 1 以上の因子は 1 因子抽出されたのみであったが、2 因子が 0.984 と高値であった。スクリーンプロットでは 2 因子構造か、3 因子構造か不明であった。そのため、2 回目以降の因子の因子分析では 1 因子構造と 2 因子構造ともに仮定し分析した。項目間の相関は予測されたため、主因子法でプロマックス回転をかけた。すべて、因子負荷量 0.40 以上の項目であり、因子分析を繰り返した。最終的に 5 項目の 2 因子構造となった。第 1 因子は 3 項目で日々の仕事へのやりがいとケアワーク独自項目に高い負荷量を示していたため【ケアへの思い】と命名した。第 2 因子は 2 項目でありケアをする上での価値観や心のあり様の項目に高い負荷量を示していたため【ケアワーカーの資質】と命名した。Cronbach の α 係数は、第 1 因子が 0.655、第 2 因子が 0.648 あり、信頼性はやや低い結果となった。まとめたものが表 10 である。

表 10 「チームアプローチ」因子分析の結果 (N=97)

質問項目	因子	
	1	2
【ケアへの思い】		
ケアワークは働く意味を見出せる仕事だと感じている	.747	-.046
利用者が自分を信頼していることがわかるとやりがいを感じることがある	.583	.076
利用者の笑顔や発する言葉に心が安らぐと感ずることがある	.561	-.047
【ケアワーカーの資質】		
介護職として働く上で「価値観」や「信念」が重要だと思う	-.123	.812
利用者とのかかわりから心を動かされる体験がやりがいにつながると感ずることがある	.246	.547
Cronbach の α 係数	.655	.648
累積寄与率	66.38	
因子相関行列	1.000	.558
	.558	1.000

iii) 「就労意欲を促す充足感」

15 項目の初回の因子分析では、回転なしの主因子法で行った。その結果固有値 1 以上の因子は 2 因子抽出され、スクリーンプロットでも明らかな 2 因子構造を示していた。そのため、2 回目以降の因子分析では 2 因子構造と仮定し分析した。項目間の相関は予測されたため、主因子法でプロマックス回転をかけた。すべて、因子負荷量 0.40 以上の項目であり、因子分析を繰り返した。最終的に 15 項目の 2 因子構造となった。第 1 因子は 8 項目で、仕事への満足や能力を発揮できる場所など前向きな項目に高い負荷量を示していたため【働く上でのモチベーション】と命名した。第 2 因子は 7 項目で、良い介護の追及や技術への意識項目に高い負荷量を示していたため【就労への向上心】と命名した。Cronbach の α 係数は、第 1 因子が 0.884、第 2 因子が 0.815 あり、信頼性の高い結果が得られた。まとめたものが表 11 である。

表 11 「就労意欲を促す充足感」因子分析の結果 (N=97)

質問項目	因子	
	1	2
【働く上でのモチベーション】		
今の仕事は満足のいくものであると感じる	.819	-.134
自分の能力を発揮できる仕事であると感じる	.779	.039
毎日の仕事に対する張り合いを感じる	.777	-.175
毎日の仕事に対するやりがいを感じる	.758	-.047
今の仕事から充実感を得ていると感じる	.731	.014
自分の担当する仕事に誇りを感じる	.663	.112
今の仕事は性格に合っていると感じる	.525	.161
興味のもてる仕事であると感じる	.420	.313
【就労への向上心】		
より良い介護を追究していきたいと考えている	-.081	.837
更に高度な知識や技術を身につけたいと考えている	-.040	.788
仕事に対して現状を変化させていきたいと考えている	-.167	.751
仕事上かなり困難な問題があっても頑張っってやり遂げたいと考えている	-.015	.724
今の仕事は自己を成長させるものであると感じている	.257	.564
この仕事を続けていきたいと考えている	.322	.426
自分の技術は今の仕事をするにあたって不足している	.033	.413
Cronbach の α 係数	.884	.815
累積寄与率	54.93	

iv) 「自尊感情」

10 項目の初回の因子分析では、回転なしの主因子法で行った。その結果固有値 1 以上の因子は 2 因子抽出され、スクリーンプロットでも明らかな 2 因子構造を示していた。そのため、2 回目以降の因子分析では 2 因子構造と仮定し分析した。項目間の相関は予測されたため、主因子法でプロマックス回転をかけた。因子負荷量が絶対値 0.40 以下の項目であった「設問 3：敗北者だと思ふことがある」「設問 7：だいたいにおいて自分に満足している」は因子負荷量が基準以下であったため、削除項目とした。その後因子分析を繰り返し、「設問 5：自分には自慢できるところがない」は第 1 因子と第 2 因子にまたがって負荷量が同程度であった為、削除した。結果 2 因子 7 項目が抽出された。第 1 因子は 4 項目で、自己に対する肯定感に高い負荷量を示していたため【自己を肯定する感情】と命名した。第 2 因子は 3 項目で、自己に対する自身のなさや尊敬できないことに高い負荷量を示していたため【自己を否定する感情】と命名した。Cronbach の α 係数は、第 1 因子が 0.743、第 2 因子が 0.721 あり、信頼性の高い結果が得られた。まとめたものが表 12 である。

表 12 「自尊感情」因子分析の結果 (N=97)

質問項目	因子	
	1	2
【自己を肯定する感情】		
少なくとも人並みには、価値のある人間である	.875	-.097
色々な良い素質をもっている	.759	.007
物事を人並みには、うまくやれる	.568	.107
自分に対しては肯定的である	.447	-.015
【自己を否定する感情】		
自分は全くだめな人間だと思ふことがある	.024	.925
何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	.134	.804
もっと自分自身を尊敬できるようになりたい	-.319	.415
Cronbach の α 係数	.743	.721
累積寄与率	54.07	
因子相関行列	1.000	.263
	.263	1.000

(5) まとめ

さしあたり作成した質問紙 Version I を基に信頼性と妥当性を検証した。その結果から Version II を作成し、調査 2 の調査票とすることとした。

この調査 1 の研究目的は、上記した調査票の検証に主たる目的があったが、分析結果から得られた介護従事者の就労意識の実態にも得られるものがあった。

本調査の有効回答者の多くが利用者との関わりの中で、利用者の為に何かをしたいと感じており、【利用者との心温まる交流】を通してやりがいを強く感じており、折に触れ利用者の言葉などから信頼や承認に自信を深めており、改めて介護職にとっての【支えとなる利用者の存在】の大きさが明らかになった。他方、介護職自身は【自己を肯定する感情】と共に自己に対する自信のなさや、自分を尊敬できない【自己を否定する感情】も強く感じていることが明らかになった。「今の仕事は自己を成長させるものであると感じている」という質問項目に代表される【仕事への向上心】を持っている人が多い点も明らかになった。それらの点について、次節で調査対象者数を増やし、該当地域の全事業所について調査した調査 2 でさらに検証したいと考える。

3. 研究Ⅲ 調査 2-1 質問紙 VersionⅡによる調査

(1) 目的

通所介護事業所で働く介護職員を対象とし、継続就労意識を明らかにし、ケアワークを続ける要因や介護の魅力を明らかにする。

(2) 対象・方法

C県D市及び隣接地域である地域属性が類似しているA県E市に所在する297事業所（全数）の通所介護事業所に勤務する全職員2376名を対象としおこなった。各事業所に研究協力のチラシを配布し、後に事業所のサービス提供責任者に対し所属する介護職員への無記名自記式質問紙の配布を依頼し、質問紙の回収は郵送でおこなった。調査期間は2012年1月11日～2012年2月10日の1ヶ月間とした。

① 調査項目

VersionⅡの調査項目については信頼性と妥当性を検証したVersionⅠを基に以下のよう
に設定を行った。

i) 介護職員本人に関する情報

本人に関する情報として、性別・年齢・所属部署・取得資格・雇用形態・勤務年数・就職動機について尋ねた。

ii) 「やりとりから得られる達成感」についての質問項目

VersionⅠで信頼性と妥当性を検証した9項目で構成し、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。

iii) 「チームアプローチ」についての質問項目

VersionⅠで信頼性と妥当性を検証した5項目で構成し、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。予備調査2でわかりにくいと指摘された用語の精査を行った。

iv) 「就労意欲を促す充足感」についての質問項目

VersionⅠで信頼性と妥当性を検証した15項目で構成し、5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した。

v) 「自尊感情」についての質問項目

Rosenberg のRSES尺度は10項目をそのままに使用し，5件法のリッカートスケール（「全く無い」=1～「非常に良くある」=5）で測定した．

② 分析方法

統計は，IBM 社の SPSS Statstics ver. 19.0 for Windows を用いた．全ての項目を単純集計した後，質問項目群ごとに因子分析をし，因子構造を確認した．

(3) 倫理的配慮

本調査は，聖隷クリストファー大学倫理委員会での倫理審査の承認（2010年3月）を受けて実施した（承認番号 10064）．

(4) 結果

①質問紙配布数2376通，回収 560通（回収率 23.6%）有効回答 544通（有効回答率 22.9%）

②調査結果の概要

回答者属性の全体像（単純集計）

i) 属性

イ. 性別

性別では「女性」が84.2%と「男性」に比べて多くなっている。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
男性	86	15.8										
女性	458	84.2										
回答者総数	544	100.0										

ロ. 年代別

年代別では，「50歳代」が最も多く，次いで「40歳代」，「30歳代」，「20歳代」と続いている。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10歳代	1	.2										
20歳代	83	15.3										
30歳代	129	23.7										
40歳代	136	25.0										
50歳代	143	26.3										
60歳代	52	9.6										
回答者総数	544	100.0										

ハ. 所属

所属では「C県D市」が72.2%と多く占めている。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
C県D市	394	72.2										
A県E市	150	27.8										
合計	544	100.0										

二. 勤務年数

- ・勤務月数の平均は81.6月 約7年である.
- ・区分分けでは「6年以上」が49.8%を占めている.

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
3年未満	135	24.8											
3年以上～6年未満	138	25.4											
6年以上	271	49.8											
合計	544	100.0											












ホ. 雇用形態

- ・雇用形態では「正規雇用」が52.6%と多く、次いで「パート（常勤）」が続いている.

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
正規	286	52.6											
パート常勤	141	25.9											
パート短時間	101	18.6											
その他	10	1.8											
不明・無回答	6	1.1											
合計	544	100.0											

へ. 主となる取得資格

・主となる資格では「介護福祉士（国家試験）」が32.7%と多く、次いで「ホームヘルパー（1級～3級）」が32.7%と続いている

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
介護福祉士（国家試験）	178	32.7										
介護福祉士（養成校出身）	35	6.4										
ホームヘルパー1級～3級	169	31.1										
介護職員基礎研修終了	4	.7										
社会福祉士	6	1.1										
介護支援専門員	17	3.1										
看護師・准看護師	46	8.5										
PT・OT・ST リハビリ職	7	1.3										
その他	19	3.5										
無資格	54	9.9										
欠損値	9	1.7										
合計	544	100.0										

ii) 質問紙項目への回答の全体像（単純集計）

イ. 就職動機をまとめたものが、表13である。

表13 就職動機の結果 (N=544) * 欠損値は省略

	非常に あてはまる		やや あてはまる		どちらとも いえない		あまり あてはまらない		全く あてはまらない	
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)
老人の介護をしたかったから	129	23.7	208	38.2	127	23.3	55	10.1	22	4.0
障害者の介護をしたかったから	30	5.5	111	20.4	196	36.0	113	20.8	83	15.3
介護系もしくは今の資格を活かしたかったから	108	19.9	167	30.7	102	18.8	64	11.8	98	18.0
自分の能力を活かしたかったから	61	11.2	195	35.8	173	31.8	65	11.9	45	8.3
社会に役立つ仕事をしたかったから	127	23.3	204	37.5	141	25.9	38	7.0	32	5.9
学校や人に薦められたから	32	5.9	78	14.3	98	18.0	98	18.0	236	43.4
安定している職場だから	28	5.1	78	14.3	146	26.8	126	23.2	165	30.3
求人が多かったから	116	21.3	132	24.3	167	30.7	86	15.8	43	7.9
給与が安定しているから	104	19.1	170	31.3	132	24.3	55	10.1	80	14.7
就職したかったから	40	7.4	62	11.4	126	23.2	104	19.1	209	38.4
他に仕事が無かったから	99	18.2	170	31.3	131	24.1	64	11.8	80	14.7
家族の介護に生かせるから	31	5.7	127	23.3	173	31.8	116	21.3	95	17.5

本研究で着目する「安定している職場」「給与が安定している」という質問項目について再掲を行う。

⑦質問項目、安定している職場だからでは、「全くあてはまらない」が30.3%と多く、「あまりあてはまらない」が30.3%であり、と合わせると53.5%となる。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	28	5.1										
ややあてはまる	78	14.3										
どちらともいえない	146	26.8										
あまりあてはまらない	126	23.2										
全くあてはまらない	165	30.3										
欠損値	1	.2										
合計	544	100.0										

⑧質問項目、給与が安定しているからでは、「ややあてはまる」が24.3%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると50.4%となる。「どちらともいえない」の24.8%も考慮すると、『給与が低い』という社会的評価とは違う面がある。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	104	19.1										
ややあてはまる	170	31.3										
どちらともいえない	132	24.3										
あまりあてはまらない	55	10.1										
全くあてはまらない	80	14.7										
欠損値	3	.6										
合計	544	100.0										

ロ. 「やりとりから得られる達成感」に関する項目（単純集計）

「やりとりから得られる達成感」の結果をまとめたものが、表14である。詳細に関しては巻末資料とした。

表14 「やりとりから得られる達成感」の結果 (N=544) *欠損値は省略

	非常に あてはまる		やや あてはまる		どちらとも いえない		あまり あてはまらない		全く あてはまらない	
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)
利用者に寄り添うことが出来る	128	23.5	321	59.0	81	14.9	9	1.7	3	.6
利用者が自分を信頼してくれる	62	11.4	334	61.4	134	24.6	12	2.2	2	.4
利用者が自分の仕事を認めてくれる	59	10.8	294	54.0	163	30.0	19	3.5	8	1.5
利用者の発する言葉に心が安らぐ	155	28.5	257	47.2	106	19.5	21	3.9	5	.9
利用者に愛着を感じている	194	35.7	277	50.9	60	11.0	8	1.5	4	.7
利用者と過ごす楽しさと温かさを感じている	231	42.5	257	47.2	43	7.9	10	1.8	3	.6
日々の仕事が利用者の変化につながる実感がある	126	23.2	266	48.9	126	23.2	20	3.7	6	1.1
利用者と信頼関係を築く体験をすると自信がつく	219	40.3	232	42.6	73	13.4	15	2.6	5	.9
利用者のために何かをしたいという思いが強い	200	36.8	253	46.5	78	14.3	9	1.7	3	.6

ハ. 「チームアプローチ」に関する項目（単純集計）

「チームアプローチ」の結果をまとめたものが、表15である。詳細に関しては巻末資料とした。

表15 「チームアプローチ」の結果（N=544） * 欠損値は省略

	非常に あてはまる		やや あてはまる		どちらとも いえない		あまり あてはまらない		全く あてはまらない	
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)
ケアワークには自身の 価値観あるいは信念が 必要である	157	28.9	227	41.7	122	22.4	30	5.5	7	1.3
ケアワークには介護職 員の感性が重要である	183	33.6	265	48.7	82	15.1	11	2.0	2	.4
ケアワークには根拠や 理論は欠かすことがで きない	100	18.4	197	36.2	199	36.6	38	7.0	8	1.5
ケアワークはかけがえ のない仕事だと思う	206	37.9	222	40.8	102	18.8	5	.9	7	1.3
ケアワークは人間の本 質に触れる仕事である	259	47.6	209	38.4	63	11.6	7	1.3	4	.7

二. 「就労意欲を促す充足感」に関する項目（単純集計）

「就労意欲を促す充足感」の結果をまとめたものが、表16である。詳細に関しては巻末資料とした。

表16-1 「就労意欲を促す充足感」の結果（N=544） * 欠損値は省略

	非常に あてはまる		やや あてはまる		どちらとも いえない		あまり あてはまらない		全く あてはまらない	
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)
毎日の仕事に対するやりがいを感じることもある	174	32.0	273	50.2	73	13.4	17	3.1	4	.7
自分の技術は今の仕事をするにあたって不足している	163	30.0	247	45.4	98	18.0	29	5.3	6	1.1
毎日の仕事に対する張り合いを感じることもある	105	19.3	287	52.8	119	21.9	28	5.1	3	.6
今の仕事は満足のいくものであると感じることがある	63	11.6	216	39.7	192	35.3	54	9.9	16	2.9
自分の担当する仕事に誇りを感じることもある	99	18.2	244	44.9	158	29.0	32	5.9	9	1.7
自分の能力を発揮できる仕事であると感じることがある	80	14.7	243	44.7	178	32.7	37	6.8	6	1.1
今の仕事は性格に合っていると感じることもある	108	19.9	279	51.3	119	21.9	29	5.3	9	1.7
興味のもてる仕事であると感じることがある	127	23.3	261	51.7	106	19.5	19	3.5	7	1.3

表16-2 「就労意欲を促す充足感」の結果 (N=544) * 欠損値は省略

	非常に あてはまる		やや あてはまる		どちらとも いえない		あまり あてはまらない		全く あてはまらない	
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)
今の仕事から充実感を得ていると感じることがある	109	20.0	275	50.6	122	22.4	28	5.1	9	1.7
この仕事を続けていきたいと考えていることがある	157	28.9	240	44.1	106	19.5	27	5.0	10	1.8
より良い介護を追及していきたいと考えていることがある	184	33.8	258	47.4	80	14.7	16	2.9	5	.9
更に高度な知識や技術を身につけたいと考えていることがある	208	38.2	233	42.8	85	15.6	13	2.4	5	.9
仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げたいと考えていることがある	138	25.4	256	47.1	126	23.2	14	2.6	10	1.8
仕事に対して現状を変化させていきたいと考えていることがある	128	23.5	249	45.8	142	26.1	19	3.5	6	1.1
今の仕事は自己を成長させるものであると感じていることがある	203	37.3	223	41.0	94	17.3	16	2.9	8	1.5

ホ. 「自尊感情」に関する項目（単純集計）

「自尊感情」の結果をまとめたものが、表17である。詳細に関しては巻末資料とした。

表17 「自尊感情」の結果（N=544） *欠損値は省略 (★) 逆転項目

	非常に あてはまる		やや あてはまる		どちらとも いえない		あまり あてはまらない		全く あてはまらない	
	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)	(名)	(%)
少なくとも人並みは、価値のある人間である	47	8.6	254	46.7	204	37.5	28	5.1	9	1.7
色々な良い素質を持っている	34	6.3	190	34.9	257	47.2	50	9.2	9	1.7
敗北者だとは思わない(敗北者だと思うことがある★)	14	2.6	52	9.6	196	36.0	193	35.5	89	16.4
物事を人並みには、うまくやれる	31	5.7	216	39.7	225	41.4	60	11.0	10	1.8
自分には自慢できるところがある(自分には、自慢できるところがない★)	28	5.1	122	22.4	236	43.4	134	24.6	23	4.2
自分に対して肯定的である	21	3.9	132	24.3	304	55.9	71	13.1	15	2.8
だいたいにおいて、自分に満足している	19	3.5	129	23.7	234	43.0	128	23.5	33	6.1
自分自身を尊敬できていない(もっと自分自身を尊敬できるようになりたい★)	81	14.9	222	40.8	166	30.5	58	10.7	17	3.1
自分はく駄目な人間ではない(自分はまったく駄目な人間だと思うことがある★)	28	5.1	83	15.3	169	31.1	180	33.1	84	15.4
何かにつけて自分は役に立つ人兼である(何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う★)	10	1.8	54	9.9	179	32.9	193	35.5	108	19.9

ト. 単純集計のまとめ

以上の調査2-1（質問紙調査）の単純集計から見える有効回答者544名の全体像をまとめると以下ようになる。

・性別は女性が 84.2%，年齢は 50 歳代（30%近く），6 年以上勤務（49.8%），正規雇用（52.6%）が多い。介護福祉士（32.7%）・ヘルパー資格(32.7%)を持っている人が多い。これは平成 22 年度版介護労働安定センターが行った「介護労働の現状について」の報告にある数字と同程度の比率である（介護労働安定センター 2012：36）。就職動機は老人の介護をしたかったが障害者の介護をうわまわり，今の資格を活かしたかったが，能力を活かしたかったを上まわる。社会に役立つ仕事をしたかったが 60.8%であったが，安定した職場とはあまり思わなかったが 53.5%，給与が安定しているからが 50.4%でそれが当てはまらないの 24.8%を大きく上まわっているが，ほかに仕事が無かったからが 49.5%となっており，家族の介護に活かせるとはあまり思わないという。平成 22 年度版介護労働安定センターが行った「介護労働の現状について」の報告では『働きがいのある仕事だから』56.0%『今後もニーズが高まる仕事』36.8%（介護労働安定センター 2012：49）となっており，本調査との就職動機における違いが若干見られる。

・利用者との関係では，利用者によりそう，利用者に愛着，利用者で過ごす楽しさと温かさ，信頼関係で自信がつく，利用者のために何かしたい，がいずれも 80%以上の支持を得ている。他の利用者が認めてくれる，心が安らぐ，利用者の変化につながる，もいずれも 60%以上の支持を得ている。

・チームケアについてもかけがえの無い仕事，人間の本質にふれる仕事などの支持率がいずれも 85%以上である。仕事意欲に関しては，興味の持てる仕事，やりがいがある，よりよい介護を追及したい，高度な知識や技術を身につけたい，等がいずれも 80%以上の支持を得ている。

・就労意欲についても調査 1 の結果同様，「今の仕事は自己を成長させるものであると感じている」という質問項目に代表される【仕事への向上心】を持っている人が多い点も明らかになった。

・他方，自尊感情については，特に高い支持率のある項目は無く，自分を敗北者とはあまり思わず，自分はまったく駄目な人間だとも思わないし，自分は役に立たない人間だと思っていない人の方が多いが，反面，自分に満足しているかや，自分に自慢できるところがあるかや，人並みには価値のある人間かと問われると，どちらとも言えないなどの微妙な

回答となっており、自分自身への信頼感や自信について問われると、もう一つ確かな自信が持てないところがある結果となっている。

iii) 因子分析

質問項目群の中にある共通因子を探る為に調査1と同様に因子分析を行い、信頼性や妥当性の検証を行った。

イ. 「やりとりから得られる達成感」に関する項目

ロ. 「チームアプローチ」に関する項目

ハ. 「就労意欲を促す充足感」に関する項目

ニ. 「自尊感情」に関する項目

上記質問項目に関して調査1と同様に信頼性の高い結果が得られた。詳細に関しては巻末資料とした。

iv) クロス集計

iii) で得られた因子と

イ. 性別

ロ. 資格の有無

ハ. 年代

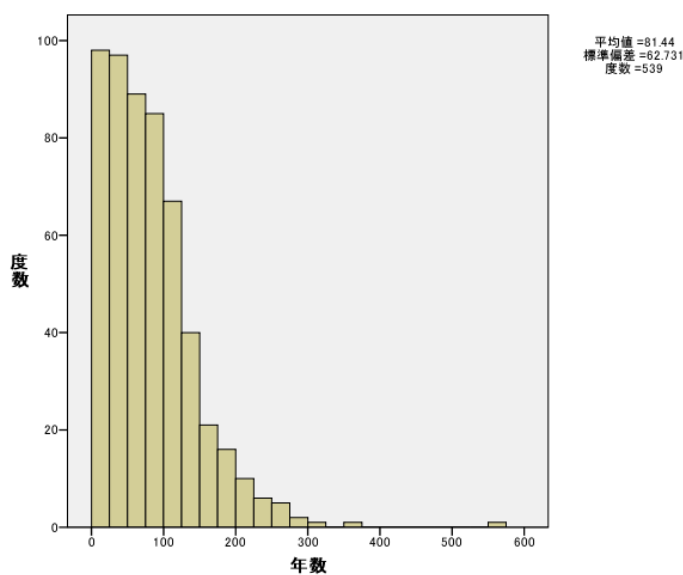
ニ. 経験年数

のクロス集計を行った所、勤続年数が仕事の意義に影響をしていることがわかった。

v) 相関係数

iv) で明らかになった勤続年数は図4に示すように正規性がない為、Spearmanの相関係数を求めることとした。

図4 勤続年数のヒストグラム（年数は月を単位として算出）



相関係数を行った内訳は**表 18**であり、その分析結果のうち、有意差があるものをまとめたものが**表 19**である。

表 18 相関関係に用いた独立変数・層別因子・従属変数

独立変数	勤務年数
層別因子	国家資格の有無 雇用形態
従属変数	因子得点_q2_利用者との心温まる関係 因子得点_q2_利用者からの信頼 因子得点_q3_ケアワークの特異性 因子得点_q4_仕事への満足感 因子得点_q4_働く上での課題 因子得点_q4_継続意思 因子得点_q5_自己肯定感 因子得点_q5_自己否定感 安定している職場 給与が安定しているから

表 19 相関を求めた結果有意差が認められたもの (P<0.05)

	独立変数	層別因子	従属変数	相関係数	有意差
分析 1	勤務年数	N=544	因子得点_q2_利用者からの信頼 因子得点_q3_ケアワークの特異性	.138 .089	.001 .039
分析 2	勤務年数	正規雇用 N=287	因子得点_q2_利用者からの信頼 因子得点_q5_自己否定感	.180 .121	.002 .044
分析 3	勤務年数	非正規雇用 N=257	該当項目なし		
分析 4	勤務年数	有資格者 N=385	該当項目なし		
分析 5	勤務年数	無資格者 N=153	該当項目なし		
分析 6	勤務年数	正規雇用 有資格者 N=229	該当項目なし		
分析 7	勤務年数	正規雇用 無資格者 N=68	因子得点_q2_利用者からの信頼	.167	.043
分析 8	勤務年数	非正規雇用 有資格者 N=156	該当項目なし		
分析 9	勤務年数	正規雇用 無資格者 N=85	因子得点_q5_自己肯定感	-.202	.007
分析 10	勤務年数	N=544	安定している職場 給与が安定しているから	-158 -143	.000 .001
分析 11	勤務年数	正規雇用 N=284	安定している職場 給与が安定しているから	-162 -182	.006 .002
分析 12	勤務年数	非正規雇用 N=255	安定している職場	-135	.031

vi) 相関関係による分析結果のまとめ

- ・勤務年数が「利用者からの信頼」や「ケアワークの中にあるやりがい」に影響がある
- ・正規雇用で経験年数が長いほど、「利用者からの信頼」と「自己否定感」が高くなっている。即ち、正規雇用の勤務年数は「利用者からの信頼」に影響があり、正規雇用の勤務年数は「自己否定感」に影響がある
- ・国家資格がない正規雇用の人で経験年数が長いほど、「利用者からの信頼」が高くなっている。即ち、無資格で正規雇用の勤務年数は「利用者からの信頼」に影響がある
- ・国家資格がない非正規雇用の人で経験年数が長いほど、負の相関があり、「自己肯定感」が低くなる即ち、無資格で正規雇用の勤務年数は「自己否定感の低さ」に影響がある
- ・「安定している職場」や「給与が安定しているから」負の相関がある。即ち、勤務年数が「安定している職場」や「給与が安定しているから」の低さに影響がある
- ・正規雇用で勤務年数が長いほど、「安定している職場」や「給与が安定しているから」負の相関がある。即ち、正規雇用の勤務年数は「安定している職場」や「給与が安定しているから」の低さに影響がある
- ・非正規雇用で勤務年数が長いほど、「安定している職場」に負の相関がある。即ち、非正規雇用の勤務年数は「安定している職場」の低さに影響がある

この分析結果から、介護職員の就労意識には勤務年数が影響を示していることがわかった。

4. 研究Ⅲ 調査 2-2 質問紙 VersionⅡによる調査結果の検証

(1) 目的

通所介護事業所で働く介護職員の就労意識の特徴を考察し、介護現場にあると推測される「仕事の意義」の特徴を明らかにする。

(2) 対象・方法

C県D市及びA県E市に所在する297事業所（全数）の通所介護事業所に勤務する全職員2376名を対象としおこなわれ544名の回答を得たうち、6年以上の介護経験のある267名を対象とする。

(3) 倫理的配慮

調査 2-1 で説明を行ったので本項では割愛をする

(4) 結果 及び 分析

①正規性

調査結果の精度を更にあげるために

- ・就職動機 12 項目
- ・利用者との関係性 9 項目
- ・ケアワークの特異性 5 項目
- ・仕事・労働に関するやりがい 15 項目
- ・自尊感情 10 項目

合計 51 項目に関して、更に質問項目分析を行った。具体的には、天井効果及びフロア効果と、母集団の正規性を検証するために歪度のチェックを行い、調査結果の精度を高めた。天井効果及びフロア効果が見られた項目は表 20 の通りである。5 件法（リッカート）を用いた 51 の質問項目のうち、3 項目に関して天井効果が見られた。フロア効果がある質問項目はなかった。

表 20 質問項目 51 に見られる天井効果とフロア効果（抜粋）(N=544)

質問項目	ave + sd
利用者と過ごす楽しさと温かさを感じている	5.03
利用者と信頼関係を築く体験を重ねると自信がつく	5.02
介護職として働く上で「価値観」や「信念」が重要だと思う	5.10

正規性において、歪度は ± 2 あれば歪みがあると言われるが、厳密さを考慮し ± 1 で歪みがあると設定した。歪みがあった項目は表 21 の通りである。

表 21 質問項目 51 に見られる歪度（抜粋）（N=544）

質問項目	歪度
利用者と過ごす楽しさと温かさを感じている	-1.133
利用者と信頼関係を築く体験を重ねると自信がつく	-1.027
介護職として働く上で「価値観」や「信念」が重要だと思う	-1.146

5 件法（リッカート）を用いた 51 の質問項目のうち、3 項目に関して歪みが見られた。そこで、5 件法（リッカート）を用いた 51 の質問項目のうち、重複する 3 項目に関しては今後分析除外項目とし、48 の質問項目に関してのみ分析を行う。

②t検定

勤続年数から 0 年～6 年未満のグループと、6 年以上のグループの平均の差から分析を行う。0 年～6 年未満のグループと、6 年以上のグループの 2 つに分けたのは、544 人の調査対象者の約 5 割（49.8%）が 6 年以上であったことと、賃金構造基本統計調査（2012）の福祉職員の勤続年数が平均年数、5.5 年だとすることから妥当と考えた。ここでは、勤続年数グループを独立変数とし、因子分析で得られた 8 因子と就業動機「給与が安定している職場」「安定している職場」の 10 項目を従属変数とした。また層別因子は、国家資格と雇用形態とした。

i) 層別因子 介護福祉士国家資格の有無

層別因子を介護福祉士の国家資格の有無として、Student's の t 検定の結果を行った結果が表 22 である。

表 22 独立変数 勤続年数グループ/従属変数 因子得点/
層別因子 国家資格の有無における t 検定 (P<0.05)

介護福祉士国家資格 有			介護福祉士国家資格 無		
従属変数		有意確率	従属変数		有意確率
因子得点_q2_ 利用者との心温まる関係	等分散を仮定する	.712	因子得点_q2_ 利用者との心温まる関係	等分散を仮定する	.329
	等分散を仮定しない	.707		等分散を仮定しない	.290
因子得点_q2_ 利用者からの信頼	等分散を仮定する	.410	因子得点_q2_ 利用者からの信頼	等分散を仮定する	.085
	等分散を仮定しない	.374		等分散を仮定しない	.088
因子得点_q3_ ケアワークの特異性	等分散を仮定する	.634	因子得点_q3_ ケアワークの特異性	等分散を仮定する	.064
	等分散を仮定しない	.638		等分散を仮定しない	.057
因子得点_q4_ _q4_仕事への満足感	等分散を仮定する	.767	因子得点_q4_ _q4_仕事への満足感	等分散を仮定する	.174
	等分散を仮定しない	.728		等分散を仮定しない	.170
因子得点_q4_ 働く上での課題	等分散を仮定する	.064	因子得点_q4_ 働く上での課題	等分散を仮定する	.721
	等分散を仮定しない	.045		等分散を仮定しない	.724
因子得点_q4_継続意思	等分散を仮定する	.722	因子得点_q4_継続意思	等分散を仮定する	.194
	等分散を仮定しない	.714		等分散を仮定しない	.190
因子得点_q5_自己肯定感	等分散を仮定する	.250	因子得点_q5_自己肯定感	等分散を仮定する	.716
	等分散を仮定しない	.278		等分散を仮定しない	.707
因子得点_q5_自己否定感	等分散を仮定する	.043 *	因子得点_q5_自己否定感	等分散を仮定する	.497
	等分散を仮定しない	.072		等分散を仮定しない	.477
安定している職場	等分散を仮定する	.300	安定している職場	等分散を仮定する	.001 *
	等分散を仮定しない	.293		等分散を仮定しない	.000
給与が安定しているから	等分散を仮定する	.945	給与が安定しているから	等分散を仮定する	.030 *
	等分散を仮定しない	.944		等分散を仮定しない	.032

国家資格がある場合「因子得点 q5 自己否定感」は、網掛け部分の P 値は 0.043 (P < 0.05) となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。同様に国家資格がない場合「安定している職場」は、P 値は 0.001 となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。また「給与が安定している」は、P 値は 0.030 となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。またグループ統計量をまとめ

たものが、表 23 である。

表 23 独立変数 勤続年数グループ／従属変数 因子得点／
層別因子 国家資格の有無におけるグループ統計量

介護福祉士国家資格 有			介護福祉士国家資格 無		
従属変数	独立変数	平均値	従属変数	独立変数	平均値
因子得点_q2_ 利用者との心温まる関係	6 年未満	-.00571	因子得点_q2_ 利用者との心温まる関係	6 年未満	-.05702
	6 年以上	.04508		6 年以上	.05309
因子得点_q2_ 利用者からの信頼	6 年未満	.00796	因子得点_q2_ 利用者からの信頼	6 年未満	-.12204
	6 年以上	.12118		6 年以上	.06706
因子得点_q3_ ケアワークの特異性	6 年未満	.01005	因子得点_q3_ ケアワークの特異性	6 年未満	-.10043
	6 年以上	.06771		6 年以上	.10234
因子得点_q4_ _q4_仕事への満足感	6 年未満	.03754	因子得点_q4_ _q4_仕事への満足感	6 年未満	-.05516
	6 年以上	-.00487		6 年以上	.10901
因子得点_q4_ 働く上での課題	6 年未満	.24987	因子得点_q4_ 働く上での課題	6 年未満	-.02173
	6 年以上	-.00635		6 年以上	-.06418
因子得点_q4_継続意思	6 年未満	.04322	因子得点_q4_継続意思	6 年未満	-.10042
	6 年以上	.09238		6 年以上	.05225
因子得点_q5_自己肯定感	6 年未満	-.13277	因子得点_q5_自己肯定感	6 年未満	.02337
	6 年以上	.02245		6 年以上	-.01934
因子得点_q5_自己否定感	6 年未満	-.16641	因子得点_q5_自己否定感	6 年未満	-.05539
	6 年以上	.11310		6 年以上	.02328
安定している職場	6 年未満	2.51	安定している職場	6 年未満	2.59
	6 年以上	2.31		6 年以上	2.12
給与が安定しているから	6 年未満	3.20	給与が安定しているから	6 年未満	3.48
	6 年以上	3.19		6 年以上	3.16

つまり、国家資格がある場合「因子得点 q5 自己否定感」はグループ統計量から、【6 年未満 -.16641】に対して【6 年以上 .11310】とわかり【6 年以上】のグループが、自己否定感が高いと結論することができる。

同様に国家資格がない場合「安定している職場」はグループ統計量から、【6 年未満 2.59】に対して【6 年以上 2.12】とわかり【6 年以上】のグループが、安定している職場だと思っていないと結論することができる。また「給与が安定している」はグループ統計量から、【6 年未満 3.48】に対して【6 年以上 3.16】とわかり【6 年以上】のグループが、給与が安定していると思っていないと結論することができる。

ii) 層別因子 雇用形態

層別因子を介護福祉士の国家資格の有無として、Student's の t 検定の結果を行った結果が表 24 である。

表 24 独立変数 勤続年数グループ／従属変数 因子得点／
層別因子 雇用形態における t 検定 (P<0.05)

正規雇用			非正規雇用		
従属変数		有意確率	従属変数		有意確率
因子得点_q2_利用者との心温まる関係	等分散を仮定する	.509	因子得点_q2_利用者との心温まる関係	等分散を仮定する	.333
	等分散を仮定しない	.512		等分散を仮定しない	.320
因子得点_q2_利用者からの信頼	等分散を仮定する	.014 *	因子得点_q2_利用者からの信頼	等分散を仮定する	.309
	等分散を仮定しない	.014		等分散を仮定しない	.311
因子得点_q3_ケアワークの特異性	等分散を仮定する	.060	因子得点_q3_ケアワークの特異性	等分散を仮定する	.330
	等分散を仮定しない	.063		等分散を仮定しない	.320
因子得点_q4_仕事への満足感	等分散を仮定する	.251	因子得点_q4_仕事への満足感	等分散を仮定する	.999
	等分散を仮定しない	.252		等分散を仮定しない	.999
因子得点_q4_働く上での課題	等分散を仮定する	.487	因子得点_q4_働く上での課題	等分散を仮定する	.517
	等分散を仮定しない	.485		等分散を仮定しない	.512
因子得点_q4_継続意思	等分散を仮定する	.124	因子得点_q4_継続意思	等分散を仮定する	.355
	等分散を仮定しない	.125		等分散を仮定しない	.351
因子得点_q5_自己肯定感	等分散を仮定する	.197	因子得点_q5_自己肯定感	等分散を仮定する	.211
	等分散を仮定しない	.207		等分散を仮定しない	.210
因子得点_q5_自己否定感	等分散を仮定する	.028 *	因子得点_q5_自己否定感	等分散を仮定する	.562
	等分散を仮定しない	.030		等分散を仮定しない	.553
安定している職場	等分散を仮定する	.014 *	安定している職場	等分散を仮定する	.034 *
	等分散を仮定しない	.015		等分散を仮定しない	.033
給与が安定しているから	等分散を仮定する	.021 *	給与が安定しているから	等分散を仮定する	.410
	等分散を仮定しない	.021		等分散を仮定しない	.412

正規雇用の場合「因子得点 q2 利用者からの信頼」は、網掛け部分の P 値は 0.014 (P<0.05) となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。また「因子得点 q5 自己否定感」は、網掛け部分の P 値は 0.028 (P<0.05) となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。さらに「安定している職場」は、網掛け部分の P 値は 0.014 (P<0.05) となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。最後に「給与が安定している」は、網掛け部分の P 値は 0.021 (P<0.05) となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差あることがわかった。

一方、非正規雇用の場合「安定している職場」は、網掛け部分の P 値は 0.034 ($P < 0.05$) となり、6 年未満と 6 年以上の平均値に有意差があることがわかった。グループ統計量をまとめたものが、表 25 である。

表 25 独立変数 勤続年数グループ／従属変数 因子得点／
層別因子 雇用形態におけるグループ統計量

正規雇用			非正規雇用		
従属変数	独立変数	平均値	従属変数	独立変数	平均値
因子得点_q2_利用者との心温まる関係	6 年未満	-.01140	因子得点_q2_利用者との心温まる関係	6 年未満	-.08036
	6 年以上	.05970		6 年以上	.03320
因子得点_q2_利用者からの信頼	6 年未満	-.10981	因子得点_q2_利用者からの信頼	6 年未満	-.08655
	6 年以上	.15114		6 年以上	.03123
因子得点_q3_ケアワークの特異性	6 年未満	-.05224	因子得点_q3_ケアワークの特異性	6 年未満	-.10484
	6 年以上	.13823		6 年以上	.00320
因子得点_q4_仕事への満足感	6 年未満	-.02660	因子得点_q4_仕事への満足感	6 年未満	-.04867
	6 年以上	.10372		6 年以上	-.04880
因子得点_q4_働く上での課題	6 年未満	.13130	因子得点_q4_働く上での課題	6 年未満	-.06517
	6 年以上	.05438		6 年以上	-.14351
因子得点_q4_継続意思	6 年未満	-.04491	因子得点_q4_継続意思	6 年未満	-.10049
	6 年以上	.12479		6 年以上	.01060
因子得点_q5_自己肯定感	6 年未満	-.11308	因子得点_q5_自己肯定感	6 年未満	.09043
	6 年以上	.04221		6 年以上	-.04333
因子得点_q5_自己否定感	6 年未満	-.17566	因子得点_q5_自己否定感	6 年未満	.01309
	6 年以上	.07521		6 年以上	.07982
安定している職場	6 年未満	2.56	安定している職場	6 年未満	2.59
	6 年以上	2.21		6 年以上	2.28
給与が安定しているから	6 年未満	3.49	給与が安定しているから	6 年未満	3.37
	6 年以上	3.12		6 年以上	3.24

つまり、正規雇用の場合「因子得点 q2 利用者からの信頼」はグループ統計量から、【6 年未満 -.10981】に対して【6 年以上 .15114】とわかり【6 年以上】のグループが、利用者からの信頼からやりがいを感じていると結論することができる。また「因子得点 q5 自己否定感」はグループ統計量から、【6 年未満 -.17566】に対して【6 年以上 .07521】とわかり【6 年以上】のグループが、自己否定感が高いと結論することができる。さらに「安定している職場」はグループ統計量から、【6 年未満 2.56】に対して【6 年以上 2.21】とわかり【6 年以上】のグループが、安定している職場だと思っていないと結論すること

ができる。最後に「給与が安定している」はグループ統計量から、【6年未満 3.49】に対して【6年以上 3.12】とわかり【6年以上】のグループが、給与が安定していると思っていないと結論することができる。

一方、非正規の場合「安定している職場」はグループ統計量から、【6年未満 2.59】に対して【6年以上 2.28】とわかり【6年以上】のグループが、安定している職場だと思っていないと結論することができる。

iii) t 検定のまとめ

i) と ii) の結果から、介護福祉士の国家資格の有資格者で6年以上の介護職員は自己否定感が強いと結論できる。一方介護福祉士の国家資格を持っていない6年以上の介護職員は安定している職場だと思っておらず、また給与が安定していないと考えていると結論できる。

また雇用形態においては、正規雇用で6年以上の介護職員は利用者からの信頼からやりがいを感じていながらも、自己否定感が強く、安定している職場だと思っておらず、給与も安定していないと思っていると結論できる。

同様に非正規雇用のうち、6年以上の介護職員は安定している職場だと思っていないと結論できる。

つまり、

I・介護福祉士の国家資格を取得して働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事に対して自己否定感が強い。

II・介護福祉士の国家資格を取得していないまま働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事を、給与が安定しておらず、安定した職場でもないと感じている。

III・正規雇用で働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事を、給与が安定しておらず、安定した職場でもない為か、自己否定感が強い。一方、利用者からの信頼からはやりがいを感じている。

III・非正規雇用で働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事を、安定した職場ではないと感じている。

5. 調査2の結果のまとめ

就労意識の実態と通所介護事業所に従事する介護職員の特徴は、単純集計から

- ① 性別は女性が84.2%、年齢は50歳代（30%近く）、6年以上勤務（49.8%）、正規雇用（52.6%）が多い。
- ② 介護福祉士（32.7%）・ヘルパー資格(32.7%)を持っている人が多い。これは平成22年度版介護労働安定センターが行った「介護労働の現状について」の報告にある数字と同程度の比率である（介護労働安定センター 2012：36）。
- ③ 就職動機は社会に役立つ仕事をしたかったが60.8%であった。平成22年度版介護労働安定センターが行った「介護労働の現状について」の報告では『働きがいのある仕事だから』56.0%（介護労働安定センター 2012：49）となっており、本調査との就職動機にはほぼ同様の結果である。
- ④ 利用者との関係では、利用者によりそう、利用者に愛着、利用者と過ごす楽しさと温かさ、信頼関係で自信がつく、利用者のために何かしたい、がいずれも80%以上の支持を得ている。
- ⑤ チームケアについてもかけがえの無い仕事、人間の本質にふれる仕事などの支持率がいずれも85%以上である。仕事意欲に関しては、興味を持てる仕事、やりがいがある、よりよい介護を追及したい、高度な知識や技術を身につけたい、等がいずれも80%以上の支持を得ている。
- ⑥ 就労意欲については、更に高度な知識や技術を身につけたいと考えていることがある、今の仕事は自己を成長させるものであると感じている、等がいずれも80%以上の支持を得ている。
- ⑦ 自尊感情については、特に高い支持率のある項目は無い。

相関関係の結果から

- ⑧ 勤務年数が「利用者からの信頼」や「ケアワークの特異性」に影響がある。正規雇用の勤務年数は「利用者からの信頼」に影響があり、正規雇用の勤務年数は「自己否定感」に影響がある。
- ⑨ 無資格で正規雇用の勤務年数は「利用者からの信頼」に影響があり、無資格で正規雇用の勤務年数は「自己否定感の低さ」に影響がある。
- ⑩ 正規雇用の勤務年数は「安定している職場」や「給与が安定しているから」の低さに影響がある。
- ⑪ 非正規雇用の勤務年数は「安定している職場」の低さに影響がある。

t検定の結果から

- ⑫ 介護福祉士の国家資格を取得して働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事に対して自己否定感が強い。
 - ⑬ 介護福祉士の国家資格を取得していないまま働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事を、給与が安定しておらず、安定した職場でもないと感じている。
 - ⑭ 正規雇用で働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事を、給与が安定しておらず、安定した職場でもない為か、自己否定感が強い。一方、利用者からの信頼からはやりがいを感じている。
 - ⑮ 非正規雇用で働いている6年以上の介護職員は、通所介護事業所の仕事を、安定した職場ではないと感じている。
- 以上 15 点が明らかになった。

再度まとめると、

第一に通所介護事業所に従事する介護職員の属性は女性が 84.2%、50 歳代が 30%、6 年以上経験がある者が 49.8%（平均 7 年以上）であり、正規職員が 52.6%を占めている。

第二に通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識は、利用者との関係では 80%の支持があり、またチームケアで 85%の支持があり、自己成長などの仕事への向上心で 80%支持があるものの、自尊感情に高い項目がないという母集団の特徴が捉えられた。

第三に通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識の特徴は勤務年数に影響があるという点である。介護福祉士の有無では介護福祉士資格取得者で 6 年以上の介護職員は「自己否定感が強い」一方、取得をしていない 6 年以上の介護職員は、「給与が安定していない」「安定した職場ではない」と考えている。また雇用形態では正規雇用で 6 年以上の介護職員は「利用者からの信頼」を感じつつも「給与が安定していない」「安定した職場ではない」と考えている、また非正規雇用で 6 年以上の介護職員は「安定した職場ではない」と考えている。

第5章 考察

本研究では本調査1と本調査2を行った。本調査1では通所介護事業所勤務の介護職員97名を対象とし、ケアワークの働く意義に関する質問紙調査を行い、信頼性と妥当性の検証を行った。また本調査2では通所介護事業所勤務の介護職員544名を対象とし、ケアワークの働く意義に関する質問紙調査を行った。

単純集計からは働く意義を感じて働いてはいるが、自分自身への信頼感や自信について問われると、もう一つ確かな自信が持てないところがあるような回答者の全体像の概略が示された。

質問項目分析では4つの質問項目群のうち、3つの質問項目群「やりとりから得られる達成感」4.03、「チームアプローチ」4.02、「就労意欲を促す充足感」3.89、は項目全体の平均値が4.0前後となっているのに対し、「自尊感情」3.24の項目のみそれより低くなっていることが明らかになった。

次に質問項目群の中にある共通因子を探る為に因子分析を行ったところ、「自尊感情」の質問項目群の中からは2因子が抽出された。2因子は【自己を肯定する感情】と【自己を否定する感情】と命名を行った。

ここで本調査の特徴的結果として表れた「自尊感情」という課題を取り上げ、文献等を通し、若干の考察を試みたい。自尊感情に関しては、昨今教育の領域を中心に関心が高まっている。自尊感情の低さは意欲の低下から社会とのつながりの薄弱化を招き、特にひきこもり、ニート等の課題に、深く関わっているという認識が取り上げられている。そしてそれも、他国に比べて我が国の学校教育段階の児童の自尊感情の低さが指摘され、この問題が中学・高校を経て、大学生や就労前後の若年層にひきつがれて、昨今の社会問題、例えば「無縁社会でのひきこもり」や社会的孤立、ひいては孤独死等の課題をも引き起こす要因の1つとなっていると言われている（下村：2011）。

自尊感情と同意の言葉としては自己効力感（*efficiency*）、自信、満足感などがある。定義としては「自己に対する肯定的または否定的な感情・態度、個人が自分自身に関してくだし、習慣的に継続する評価、達成度／本人の願望」と言われるように、本人の願望（人生に対する、仕事に対する）にも影響される。自分への要求度が高い場合、自尊感情は厳しく自分の中で査定される。また自尊感情に影響を与えるものとしては、外から来るもの（出自・社会的評価・給料・職場の条件など）と内から来るもの（生活体験・悲観的・うつ的・生真面目な性向）等がある。

一般就労者では統計的に自尊感情が低いのは、若い人、女性、無業、低給料、小規模会社、軽作業、中退学歴、非正規雇用、転職が2回以上、友人の少なさ、学業成績の低さ、将来目標の低さ、誰にも相談できない人などが挙げられる（村崎ら：317）。

介護職員の自尊感情の低さは、仕事がきつい、社会的に認められていない、給料が低いという自己認識の低さに起因していることが予想される。

本調査における質問項目と属性の関係の比較を行うと、概ね上記傾向と合致するが、正規雇用がむしろ低いという結果となった。これは自己認識の違いからくるものか、正規雇用者は自分に対する願望が高い故にその分達成度が低くなり、その結果自尊感情が低い結果になるのだろうか。通所介護事業所の一特徴として、正規雇用であっても、非正規雇用であっても「就労条件に実質の違いがない」（三浦：238）からだろうか。

本研究においても、544名の回答者の傾向は自分を敗北者とはあまり思わず、自分はまったく駄目な人間だとも思わないし、自分は役に立たない人間だと思っていない人の方が多いが、反面、自分に満足しているか、自分に自慢できるところがあるか、人並みには価値のある人間かと問われると、どちらとも言えないなどの微妙な回答となっている。他方、雇用形態の正規雇用者の自尊感情が低いと出ているこの結果は、三浦（2013）の通所介護事業所の職員を対象とした調査でも正規・非正規に差がないとの報告と同様である。

本研究で明らかになった介護職員の自尊感情の低さが何に起因しているのかについて再度述べる。

介護職の専門性は利用者と介護職自身の「介護関係」の中で創造されていく専門性形成のプロセスの違いがある。介護職は専門職でありながら他の医療職との違いは専門性の培われ方に違いがある。つまり看護職やリハビリ職などは医療職の中で経験を積み、医療職の専門性がその医療職集団の中で形成されるのに対し、介護職の専門性は利用者と介護職自身の「介護関係」で形成される。また本研究が着目している通所介護事業所は小規模な為、専門職の員数が少なく、専門職のキャリアビジョンを描きにくい環境であることも大きく影響しているとも考えることができる。但し看護職を対象とした調査において「新人看護師はストレスに対して自尊感情が低くなりがち」（五艘ら：15）、「3年以上の看護師においても達成感が低いと自尊感情が低くなる傾向がある」（鶴田ら：9）と報告されている。

専門性形成のプロセスが他の専門職種と違う点は四点ある。

第一点として、介入方法の違いがある。対象者本人に介入することを原則にした医療専門職と、本人への介入は原則行わず社会環境や生活環境の整備にアプローチしていくエコロジカル・アプローチを行う介護職では違う点が多い。生態学はエルンスト・ヘッケル（Ernst Haeckel）が提唱し、生体と環境との相互作用を調査研究する生物学であるというものである。このエコロジカル・アプローチはカウンセリングや心理療法、ソーシャル・ワークなどの対人援助分野で用いられ、利用者の個人要因（性格・気質・病理・人間関係・成育歴）に環境要因がどのような影響を与えているのかを分析して、利用者の環境調整と対人関係の調整を積極的に推し進めていく。エコロジカル・アプローチの根底には、人間の心理的問題が、個人要因と環境要因の相互作用によって形成されるという生態学的な人間観がある。つまり、人間の行動や人格を変容させる為には、利用者本人の内面に共感的

にアプローチするだけでなく、取り巻く社会環境や家庭環境を改善するためにアプローチしていく必要がある。ケアワークは目の前の利用者への直接的介入よりは間接的かつ関連的介入が多い側面がある故に介護職自身の達成感を感得されにくい面もあげられる。

第二点として『死を意識した生』の生活支援そのものの難しさがある。広辞苑によると自尊感情とは「自分に対する評価感情で、自分自身を基本的に価値あるものとする感覚」とある。言い換えると「自分は生きていて、人の役に立つ、こんなことができる人間である。存在意義のある人間である」と自分を評価する心理感覚とも言え、この自尊感情は仕事を継続していく上で大切な心理的な基礎になっていると考えられる。例を挙げるならば、一介護職員が利用者の機能向上に役立つ関わりが出来た場合、自分自身の職業においては成功体験となる。この成功体験を通じて、「自分はこんないい援助ができた」という意識が残る。これが自尊感情として蓄積していき、自分を価値ある人間としてまた自分の仕事の意義を認識できる。この自尊感情が蓄積されて自尊感情が高くなっている人は過去の自分を振り返った時に自分を肯定的に捉えることができるし、また、未来に起こる出来事に対しても肯定的にとらえることができる。一方、ケアワークとは一般的には『死を意識した生』を生きている人の『統合』という発達課題を生活支援する仕事であり、この統合とは『自分のそれまでの人生に起きた出来事を振り返り、自分の人生の一部として捉え、死に向う前に「ああ良い人生だった」と思えるようにする作業』と言われている。この統合という発達課題は一人で行うのは難しく、また人それぞれに課題が違うからこそ、自尊感情が必要となる。つまり、介護の現場では自分の人生を「良かったなあ」と思えるよう利用者に関わることが求められ、自分を価値ある者として捉える自尊感情がなければできないからこそ、この自尊感情に対して自己評価が低くなる傾向がないかと考える。また自尊感情は自分を価値ある人間と捉える心理感覚故に、介護職が世論としてケアワークの有効性、つまり介護の仕事は価値あるものだと周囲から扱われる【褒められ感情】を持たない限り、自尊感情がいつまでも高く持てないという傾向的特徴があると考えられる。

第三点として、『評価』の視点の違いがある。他者評価では結果を重視し、自己評価では過程を重視すると言われている。介護におけるケアワークが重視しているものは常に「結果」よりも「過程」である点にも着目したい。ケアワークとは一人ひとりの利用者に対して、利用者が主体的に営む生活を介入や指導を行わず寄り添って自らも社会環境となって関わり、その利用者自身の『自律性』を尊重する仕事である。『自律』に目を向ける為に本人の思いを取り入れながら、その利用者との関係性の中で行われることこそ意味がある。他職種がその仕事の分業とも言える専門性の中での介入が短いスパンで完結できるのに対し、ケアワークは生活場面で過程を重視する仕事故に不全感が生じているのかもしれない。専門職である医療職の多くがその介入の段階で専門性を果たし、役割を終え他職種への連携や協働をしていく中で完結できる面があるのに対し、「生活の連続性」を支える介護職は常に継続した援助を行う職種である。生活に根付く継続性がある介入方法故に完結した事

実をなかなか感じ得ない、その不全感が他者からの評価と相まって、自尊感情が低くなっているのではないか。やはりこの評価という視点も、ケアワークそのものが「結果」ではなく、利用者一人ひとりに応じた関係性の中にある「過程」であることを確認していくことが重要である。

第四点として、介護職員の基礎資格の取得や介護福祉士養成ルートが多様さがある。多くの専門職が養成校で教育を経て国家試験に臨む。しかしながら介護福祉士は現場の経験年数を踏まえた国家試験受験を経て介護福祉士取得に至った介護職員の割合が高い。本研究調査2においても養成校出身者ルートが6.7%を占めるのみに対し、国家試験ルートが32.5%を占めている。その特殊な構造も他資格との差異に現れているとも言えるのではないか。平成21年度からはカリキュラムの大幅な変更、平成26年度からは医療的ケアの教育開始、平成27年度からは国家試験方法の変更など介護福祉士制度の見直しがある中、養成校の教育や現任者研修などの充実が求められており、介護福祉士の地位向上が、介護職員の自尊感情を高めることに影響があると考えられる。

これまでの考察をまとめ、概念化したものが図5である。

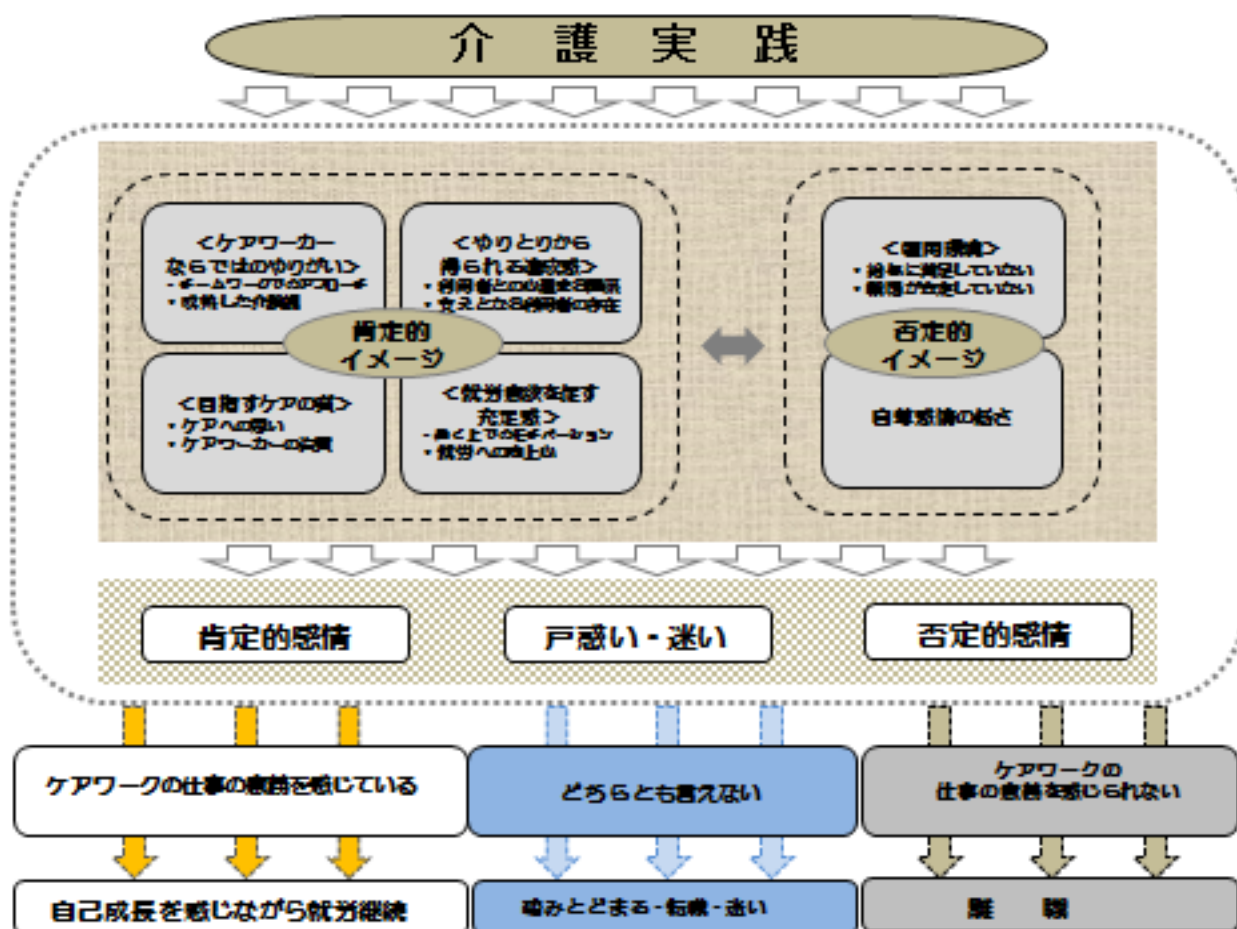


図5 通所介護職員に従事する介護職員の就労意識の概念図

最後に、養成校教員としての課題について述べたい。本研究の結果から就職動機では養成校の影響がないとの回答が多数であった。養成校卒業生の数も少なかったのも要因として挙げられるが、離職率の高さに養成校教員として出来ることについても今後考えて行きたい。例を挙げるならば、自尊感情の低さの原因において介護福祉士養成ルートの特長について前述したが、やはり養成校教育の中で専門職としての専門性をしっかり持てる教育について検討していく必要がある。ケアワークそのものの援助の有効性を「生活の社会的側面を充足」(奈倉：5)しているという使命感や「身近な支援者」(太田：13)としての専門職としての誇り持てる介護福祉士養成教育をしていきたい。

本研究の結果、介護職員は日々仕事の意義を感じながら働いているという通所介護事業所における介護職者の全体像が浮かび上がった。また通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識の特徴は勤務年数に影響があるという点も明らかになった。「仕事のコントロールの要因は経験年数」(矢富ら：90)が支配しているとの指摘もある。長期継続就労している介護職員は「利用者に向き合うケアワーカーのポジションと姿勢・利用者に応じたケアの展開」(向井：480)ができ、経験の浅い介護職員が重要視している「利用者との関係のみに強調された対人志向」を更に発展させ(李ら：175)専門職として「創造的で前例に頼ることがない『考えるケア』」(白石ら：175)を実践しているからこそ、相互行為としてのケアに気づくことができ、「臨床知の練磨と臨床知の継承の誘因として機能」(向井：481)を果たす役割を果たせるようになる。また介護職員が職業意識を高める条件として、阿部(2013)は「社会的意義の認識・利用者からの肯定的な応答・自己成長の自覚」が必要と報告している。本調査の介護職員の多くがケアワークを通して、自己成長を感じている。経験年数と自己成長などの関係なども明らかにしていく必要がある。

一方、介護労働安定センター(2012)によると、通所介護事業所は離職率に加え、勤続年数は3.4年と福祉施設全体の4.2年と比較して短い。つまり経験の浅い介護職員のキャリア志向が一時的に下がる時期は、就労を継続するために必要な要素の一つであるこの自己成長を感じることができないのではないかと。また「通算勤務数が長くなると転職の意識も低くなる」(阿部ら：239)との報告から、離職率の高い3年未満の介護職員へのアプローチも欠かせないことは明らかである。

ここで通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識の特徴は勤務年数に影響があるという点について考察を述べる。介護福祉士の有無では介護福祉士資格取得者で6年以上の介護職員は「自己否定感が強い」一方、取得をしていない6年以上の介護職員は、「給与が安定していない」「安定した職場ではない」と考えている。また雇用形態では正規雇用で6年以上の介護職員は「利用者からの信頼」を感じつつも「給与が安定していない」「安定した職場ではない」と考えている一方、非正規雇用で6年以上の介護職員は「安定した職場ではない」と考えている。つまり長期に就労している介護職員にとって【利用者との関

係性】が継続就労にとって促進要因の一つとなっている反面、「給与」や「雇用形態」などの【職場環境】が阻害要因の一つとなっている可能性が考えられる。

原野らは(2013)「職場環境を整えると離職意思を思いとどまる可能性を指摘」し、阿部は(2010)「労働条件の不満足が高いと転職意向が高まる」と指摘している。これら「社会環境のサポート」を充実させ、転職防止に寄与することは、より質の高いケアを提供でき、その充実感が個人的達成感の低下の軽減、即ち「仕事に対するモチベーションの向上につながる」(金原：58)のではないか。「介護職員は介護そのものを好んでいる」(豊川ら：74)ことから、ケアの質が上がることで、自らの援助の有効性や仕事の意義を感じ、その思いから更なる好循環が期待できるのではないかとこの考えに筆者は至った。この点は今後の筆者の研究課題である。

通所介護事業所において職務満足を得る為には、三浦(2013)は「経験豊富な介護職員の存在」が欠かせないと述べている。また通所介護事業所におけるケアワークの特徴として「裁量権が高く、利用者からの評価を得やすい環境」(三浦：239)がある。離転職が多い職場では「質の高いサービスを提供することが難しく」(大和：22)そういう意味においても離職率の高さの誘因の究明は重要であろう。研究を更に発展させ、決して誰もが感じ得る「利用者とのやりとりから得られる達成感」を一過性の満足感のみに終わらせず、系統立てた学問「ケア学」へと発展させることが出来れば、ケアワークの意義を自己認識のみならず、社会的評価への高さへと発展させていくべきではないかとも考える。

再掲するが豊川ら(2011)は「介護への肯定的感情として介護職員は介護そのものを好んでおり、またやりがいのある仕事であると認識する傾向にある」(豊川ら：74)と述べている。

Banduraは働く意義を給与以外に一給与が低くてもよいという意味ではなく、「自尊心が持てる」こととし、Lockeは「個人の仕事の評価や仕事の経験からもたらされる肯定的な感情」と定義している。利用者とのやりとりから得られる満足感や、介護職員が自己を肯定する感情をより強く持てるサポートも今後の課題である。

第6章 結論

本研究の結果から、通所介護事業所に従事する介護職員は忙しさの中でも、利用者の言葉や笑顔、身体的な機能向上等を通して、ケアワークの仕事の意義を感じていることが多く、利用者に信頼され、認められる経験の中で、チームの一員として利用者のために働くことで、「人が人を支える」という体験や「人間の本質に触れる仕事」として、ケアワークを捉えていること、また通所介護事業所は【地域資源】として【新しい近所づきあいの形】や【施設利用の入口】の役割があり、そこで働く【成熟した介護観】を身につけた介護職員が行うケアワークは、【利用者への寄り添い】が十分行われ、介護職員は日々、仕事の意義を感じていることが明らかになった。

さらに、「やりとりから得られる達成感」の質問項目群の回答から、「利用者によりそう」、「利用者にあこがれ」、「利用者と一緒に楽しむ楽しさと温かさ」、「信頼関係で自信がつく」、「利用者のために何かしたい」、がいずれも80%以上の「そう思う」という回答を得ており。また「チームアプローチ」の質問項目群の回答からも、「かけがえの無い仕事」、「人間の本質に触れる仕事」などがいずれも85%以上の「そう思う」という回答を得ていることから、有効回答者の多くがケアワークをポジティブに捉え、また仕事の意義を強く感じていることが判明した。

下村（2011）は自尊感情を【自尊感情＝達成度／本人の願望】であると説明し、自尊感情の高さが達成度や本人の願望に左右されると指摘している。今回のアンケートに答えてくれた人は、その回答行為がそれだけ自分に対する期待が強く、いい仕事をしたいという思いの裏返しだとすると、この人たちが、自ら飛躍を希望し、さらに自らの介護の質の向上を目指し、その結果自尊感情も高まって、次代の介護職員にその価値観を伝承させていくことができるのではないかという期待をもたらす結果となった。教育庁は「自尊感情は他者との関わり合いを通して育てていくことが大事である」（東京都教職員研修センター：2）と報告している。介護経験を重ね、利用者とのやりとりから得られる信頼の積み重ねを自ら意識していくことで自尊感情が高まりケアワークにおける仕事の意義が継続就労を促せるのではないか。

通所介護事業所に従事する「介護職員は正規・非正規に差がない」（三浦：238）点为本研究の結果からも検証することが出来た。また介護職員の自尊感情の低さが、利用者との介護職員自身の「介護関係」の中で創造されていく専門性形成のプロセスが他の専門職種と異なる点にあると考えられる。①生活環境の整備にアプローチしていくエコロジカル・アプローチという介入方法②自分の人生に起きた出来事を振り返り、統合をする死を意識した生活支援の難しさ③ケアワークそのものが「結果」ではなく利用者一人ひとりに応じた関係性づくりの「過程」を評価する視点④介護福祉士養成ルートが多様さなど複合的なも

のに起因していることが考えられる。

一方、介護職員が感じている対人志向における働く意義は、利用者からの信頼などに代表され、日々のやりとりから集積され可変的で発展的な関わりとして介護職員自身が創造していくものと考え方の転換が求められていると気づき、【援助の有効性】や、感情労働としての仕事の意義や専門性を自らの言葉で語るができる人達が介護現場に存在している。やはり、ケアワークの専門性を確固としたものとするには、本研究で行ったような事例研究を重ねていくことが重要であり、「いまどのような支援が大切か」と考える創造性があること、そのものがケアワークの真髄なのだと言信することが必要ではないかと考える。

最後になるが、宇良（1998）がおこなった調査では「自律的に仕事に取り組めることが介護職員のモチベーションを上げる」という結果であったのに対し、同様の調査を行なった白石ら（2011）の結果は反対の傾向を示しており、「あらかじめ決まった規範やルールに沿って働くほうが働きやすい」（白石ら：44）など、介護職員の意識にも変化が見られることが明らかとなっている。介護職員個々のケアワークへの思い入れや関心、また組織風土などにも影響があるかもしれないが、本研究の結果から浮き上がってきた、現在介護に従事する介護職員の『気質』のなかに見られた「仕事の意義」の形にも多様性があるように思われる。

阿部（2007）はその著書の中で、「ケアワークの専門性の追求の難しさがかえって若い介護職員を追い詰めている」と述べている。自尊感情が低い傾向にある、年齢的に若く、そして経験の浅い介護職員に見合ったケアワークの意義の伝え方があるのではないかと思われ、これからケアワークに従事する若い介護職員達にケアワークにある伝統や介護職員のDNAとも呼べるこのやりがい感を大切に引き継いで行くことも肝要と思われる。

今後の研究課題は以下の5点である

- ・介護福祉士の専門性を意識した介護福祉士養成教育内容の検討を行う
- ・通所介護事業所に従事する介護職員の継続就労につながる「利用者からの信頼」などの促進要因の解明する
- ・通所介護事業所に従事する介護職員の継続就労における阻害要因への介入方法を探る
- ・介護職員が持つ自尊感情を高めるサポートの具体案の提示を行う
- ・ケアワークの専門性向上に寄与し、社会的評価へのアプローチを探索する

引用文献・参考文献

- ・阿部正昭・小林根・木田茂樹（2013）「介護職の職業意識」第21回介護福祉学会抄録，p95
- ・阿部三重子・石山明美・鈴木麻佑美・須藤美和子・渡邊美奈子・浦山里美・伊藤満生・星川弘美・東海林美幸・奥山小百合・赤間明子（2008）「医療保健福祉の他機関・他職種によるステーションの訪問看護サービスに対する評価」日本看護学会論文集，38号，pp25-27
- ・阿部真大（2007）「働き過ぎる若者たち 自分探しの果てに」NHK出版
- ・阿部真大（2010）「ユニットケアは介護職員を幸せにするのか？」日本労働社会学年報第21号，pp43-70
- ・阿部隆春・小木曾加奈子・平野康子・山下科子・安藤邑恵・佐藤八千子・樋田小百合・弥宜佐統美（2012）「認知症ケアに携わる介護職の職務満足度と転職，離職との関係について」老年社会科学，第34巻第2号，p239
- ・畦地 良平・小野寺 敦志・遠藤 忠（2006）「介護職員の主観的ストレスに影響を与える要因 職場特性を中心とした検討」老年社会科学，27（4），pp 427-437
- ・A・ホックシールド（1983）「管理する心」pp7
- ・バーンズ&グローブ（2007）「看護研究入門 ー実施・評価・活用」
- ・Bandura A（1986）Social Foundation of Thought and Action :A Social Cognitive Theory(Prentice-Hall Series in Social Learning Theory). Englewood Clifrs,N,J : Prentice-Hall
- ・Bandura A（1997）本明寛，野口京子訳「激動社会の中の自己効力」金子書房
- ・エドワード・L・ディシ（1980）「内発的動機づけ」安藤延男・石田梅男訳，誠信書房
- ・Eugene. A. Friedmann & Robert J. Havigurst「The meeting of Work and Retirement」（1954）The university of Chicago press
- ・藤井賢一郎（2007）「変化の兆し 介護職員の『やりがい』とは何なのだろうか」ふれあいケア，13巻，11号，pp26-27
- ・浜崎忍（2009）「あの人が持つ看護管理のセンスをいただきます！達人管理者の感性・経験知共に考え，成長し合える仲間がいる．だから看護管理はやりがいがある」ナースマネジャー，11巻9号，pp40-44
- ・五艘香・小瀧浩・小宮進・高畑武司（2013）「新人看護師の職場適応を心理状態から考える ー経時的アンケート調査からー」日農医誌，62巻1号，pp15 - 20
- ・橋本美香（2011）「介護福祉士の有無及び経験年数による認知症ケア比較」日本認知症ケア学会誌，10巻2号，p335
- ・橋添礼子（2009）「スタッフのやりがい感向上をめざした取り組み 看護師長の勤務異

動後の情報収集から問題解決へ」看護実践の科学, 34 卷 11 号, pp23-28

・秦康宏 (2008) 「介護支援専門員の負担・やりがいに関する調査」発人間学論叢, 第 11 号, pp109-115

・平川仁尚・安井浩樹・青松棟吉・吉田美加・植村和正 (2011) 「介護職員のキャリア意識向上のためのワークショップ・プログラムの開発」ホスピスケアと在宅ケア, 19 (1), pp33-37

・Himmelweit, Susan (1999) 「 "Caring labor" in "Emotional Labor in the the Service Economy" 」

・本間郁子 (2007) 「事例・調査などからみる介護労働現場の実際」総合ケア, 17(5), pp35-38

・堀田和司・奥野純子・戸村成男・柳久子 (2009) 「介護職員の『仕事の継続意志』に及ぼす要因 職務満足感と専門職アイデンティとの関連」プライマリ・ケア, 32 卷 1 号, pp9-16

・堀田和司・奥野純子・戸村成男・柳久子 (2009) 「介護老人保健施設に勤務する介護職員の『仕事へのモチベーション』を促進する要因」日本公衆衛生雑誌, 56 卷 12 号, pp863-874

・堀田聡子 (2007) 「ホームヘルパーの職業能力と能力評価-能力開発促進に向けて」総合ケア, 17(5), pp48-52

・尹 一喜・渡辺裕美 (2012) 「介護職で家族介護を行っている二重介護者の困難性と優位性」介護福祉学, 第 19 卷, 1 号, pp62-69

・飯村史恵 (2007) 「サービスの質の確保と介護職の労働環境」総合ケア, 17(5), pp31-34

・井上千津子 (2007) 「介護職の職業教育」月刊総合ケア, 17 (6), pp58-63」

・井上幸江 Owe Anbacken 「スウェーデンにおける調査研究」関西学院大学社会福祉学部紀要, No. 105

・岩崎佳世・小野幸子・坪井桂子・古田さゆり (2007) 「特別養護老人ホームで働く看護職の"やりがい"」老年看護学, 12 卷 1 号, pp40-48

・石橋真二 (2007) 「介護労働のやりがいを生むキャリアアップ制度の必要性-介護福祉士の資質の向上と専門性の確立のために」総合ケア, 17(6), pp50-53

・岩波書店 (2008) 「ケア その思想と実践」全 6 卷

・Jim D 'Alfonso (2010) 「21 世紀におけるケアリングの心：自己とシステムの変革」ワトソンケアリング科学院, pp19-33

・住居広士 (2010) 「福祉職の生きがい」生きがい研究, 16 号, pp4-20

・鎌田ケイ子 (2007) 「介護労働の社会的評価の向上をめざして」総合ケア, 17(6), pp54-57

・神谷美恵子 『生きがいについて』みすず書房 P271

・川添チエミ (2007) 「介護労働者の心身の健康不安を考える」総合ケア, 17(5), pp39-43

- 北村光子・山崎久子・大江千恵子・綿祐二（2003）「介護福祉士の収録意欲に関する研究—佐世保市およびその近接地域の介護福祉士—」長崎国際大学論叢，第3巻，pp185-193
- ・風間雅江・本間美幸・八巻貴穂（2011）「高齢者介護施設に勤務する介護専門職の主観的ウェル・ビーイングについての質的研究」北翔大学人間福祉研究，第14号，pp23-32
- ・木林身江子・天野ゆかり（2008）「A 特別養護老人ホームにおける介護職員の職務満足に関する研究」静岡県立短期大学研究紀要，第22号，pp57-6
- ・菊池雅洋（2011）「人を語らずして介護を語るな」ヒューマン・ヘルスケア・システム
- ・菊地里沙・瀬川澄子・平田哲（2007）「手術部看護師におけるやりがいを感じる場面と要因の検討」日本手術医学会誌，28巻4号，pp320-322
- ・清田淳（2008）「これだから連携はやりがいがある！地域連携のキーパーソン やわらか連携のススメ」地域連携 network，1巻4号，pp62-66
- ・金原京子・岡田進一・白澤政和（2012）「介護老人福祉施設の介護職が感じる介護職との連携における『役割ストレス』の構造」介護福祉学，第19巻，1号，pp42-49
- ・金原京子・岡田進一・白澤政和（2012）「介護老人福祉士施設に従事する介護職が感じる『役割ストレス』のストレス反応への影響と職種間ソーシャル・サポートの効果について」メンタルヘルスの社会学，18，pp50-58
- ・厚生労働省（2011）「平成23年度 介護給付費実態調査の概観」pp1-18
- ・厚生労働省（2013）「平成24年度 賃金構造統計調査の概観」pp1-32
- ・黒田研二・張允楨（2011）「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」社会問題研究,60,pp15-25
- ・黒田研二ら（2011）「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」,社説問題研究,60,pp15-25
- ・松本垂矢・菅原さとみ・渡辺紹子（2010）「看護師の仕事の継続意志と職務満足度に関する調査」仙台赤十字病院医学雑誌，19巻1号，pp21-30
- ・松本佳代（2011）「介護職員の職場環境と職務満足度および離職に関する考察」熊本大学医学部保健科紀要,7,pp85-105
- ・宮上多加子（2010）「高齢者福祉施設に勤務する介護福祉士のキャリア意識 職務意識に関する面接調査の質的分析から」高知女子大学紀要，59巻，pp1-11
- ・宮本恭子（2011）「社会福祉法人における介護職員の離職問題を考える」介護人材 Q&A，11，pp26-31
- ・三原博光（2009）「知的障害者施設の職員の職業意識に関する検証 アンケート調査を通して」障害者問題研究，37巻2号，pp148-155」
- ・6 三浦和夫（2012）「通所介護職員の全体的職務満足感に関連する要因」老年社会科学，34（2），p238
- ・三浦和夫（2013）「通所介護職員における個別的職務満足感の関連要因 —組織特性と

仕事特性に焦点をあててー」仙台白百合女子大学, 17, pp77-86

・みずほ総合研究所 (2012) 「懸念される介護離職の増加」

・水野博達 (2010) 「現場から見た<介護>の幾つかの特性と介護労働の現状」日本労働社会学年報第 21 号, pp23-42

・水田信 (1994) 「実存と愛」 創言社

・向井清 (2005) 「カーライルの人生と思想」大阪教育図書

・向井通郎 (2013) 「熟練ケアワーカーの臨床能力の評価 ～語りからみたケアワーク実践の分析を通して～」老年社会科学, 第 34 巻第 4 号, pp471-481

・永田千鶴 (2007) 「認知症高齢者グループホームにおけるケアプロセスの質の評価」熊本大学医学部保健科学紀要, 3, pp71-87

・中野民夫 (2001) 「ワークショップー新しい学びと創造の場ー」岩波新書

・奈倉道隆 (2013) 「介護福祉の独自性ーソーシャルワークの視点からー」聖隷社会福祉研究, 第 6 号, pp1-5

・Nishikawa, Makiko & Tanaka, Kazuko (2007) 「Are Care - workers Knowledge Workers?」 pp207-227

・日総研グループ「介護職の離職防止のために」高齢者リハ・ケア実践, 4 巻 5 号, 35-37

・西下彰俊 (2010) 「スウェーデンにおける高齢者ケア計画と介護労働者の就労意欲の関する課題」生きがい研究, 16 号, pp22-37

・野中郁次郎・竹内弘高 (2001) 「知識創造企業」東洋経済新報社

・太田真由美・赤松鈴子 (2004) 「手術看護師の『やりがい』を感じた看護体験の要因分析 効果的な新人指導への手がかりを知る」三豊総合病院雑誌, 25 巻, pp82-87

・太田貞司 (2012) 「フィンランドのラヒホイタヤ；ケアワーカーの再考」神奈川県立保健福祉大学誌, 9 (1), 3-13

・太田貞司 (2013) 「『介護福祉学』の構築に向けてー介護福祉を再考するー」介護福祉学, 20 (2), 166-171

・小笠原浩一 (2007) 「経営の視点から介護労働と職場を考える」総合ケア, 17(6) , pp42-45

・小木曾加奈子・安藤邑恵・平澤泰子・阿部隆春 (2010) 「介護老人保健施設におけるケア実践者の離職意向 看護職と介護職の認識の違い」日本看護学会論文集, 39 号, pp108-110

・小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵・平澤泰子 (2010) 「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因～職務における 9 つの領域別満足度との関連を中心に～」社会福祉学, 51(3), pp103-118

・沖藤典子 (2007) 「職業として働く介護労働の意味とは何か」総合ケア, 17(5) , pp27-30

・大阪障害者センター (2010) 「メンタルヘルスケア検討会アンケート」大阪障害者センターメンタルヘルス協会, pp53

- ・大藪 毅 (2011)「2つのやる気を引き出すには」訪問看護と介護, Vol, 16, p243
- ・尾崎真奈美 (2010)「ポジティブ心理学とスピリチュアリティ」現代のエスプリ, 512, pp188-98
- ・冷水豊・前田大作・坂田喜子・東條光雄・浅野仁 (1986)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」『社会老年学』23,pp26-41
- ・李政元 (2001)「ナースの離職行動～メタパス解析による職満足感一転職行動モデルの検証～」『関西学院大学社会学部紀要』 pp89-93
- ・李 泰俊・加瀬裕子 (2013)「介護職員の就業動機の構造」介護福祉学, 20 (1), pp5-14
- ・笹谷真由美・安永龍子・森田婦美子 (2008)「介護福祉士の労働環境と就業に関する一考察」奈良佐保短期大学研究紀要, 第 15 号, pp34-46
- ・佐藤郁也 (2008)「質的データ分析法ー原理・方法・実践」新曜社
- ・佐藤弥生 (2011)「特別養護老人ホームにおける介護職員の不適切ケアの判断基準 経験年数を変数とした」日本認知症ケア学会誌, 10 卷 2 号, p465
- ・柴田範子 (2007)「介護職の労働環境と未来像を考える」月刊総合ケア, 17 (6), p31
- ・清水みどり・緒方泰子・吉本照子 (2009)「介護老人保健施設の看護・介護職が認識する職場の働きやすさ」新潟青陵学会誌, 第 1 卷 1 号,pp81-91
- ・下村英雄 (2011)「若年層の自尊感情の実態と自尊感情に配慮したキャリアガイダンス」独立行政法人労働政策研究・研修機構報告, 11 (6), pp1-49
- ・白石旬子・大塚武則・影山優子・藤井賢一郎・今井幸充 (2010)「介護老人福祉施設の介護職員の『介護観』に関する研究」介護福祉学, 第 17 卷第 2 号, pp164-175
- ・染谷淑子 (2010)「日本の高齢者ケアと生きがい」生きがい研究, 16, pp40-54.
- ・蘇珍伊・岡田進一・白澤政和 (2007)「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 卷, 4 号, pp124-135
- ・蘇珍伊・岡田進一・白澤政和 (2006)「特別養護老人ホームにおける介護職員の職場環境と仕事の有能感に関連」介護福祉学, 13 卷, 2 号, pp204-213
- ・蘇珍伊・岡田進一・白澤政和 (2006)「特別養護老人ホームにおける介護職員と仕事の有能感についての探索的研究 尺度構造の検討」生活科学研究誌, 4 卷, pp179-190
- ・住居広士 (2010)「福祉職の生きがい」生きがい研究, 16, pp4-20.
- ・鈴木聖子 (2010)「介護ケアの質の評価に関する研究ー介護ケアの質を構成する評価指標の開発 -」『介護福祉』冬季号,80,pp25 - 38
- ・高良麻子 (2003)「特別養護老人ホーム職員のバーンアウトに関する研究：バーンアウトの予防を目指して」東京家政学院大学紀要, 43, pp85-92
- ・高橋英子・河野旬子・柴木みどり・小林久美恵・紺野千代子 (2009)「一般病棟で終末期の患者ケアに携わる看護師の満足度とやりがい 終末期看護経験年数による比較」日本

看護学会論文集：成人看護Ⅱ，39号，pp295-297

- ・武井麻子「感情と看護一人とのかかわりを職業とすること」(2001) 医学書院，pp32
- ・谷口敏代・原野かおり・桐野匡史・藤井保人 (2010)「介護職の仕事継続動機と関連要因」介護福祉学第17巻第1号，pp55-65
- た・立脇一美 (2008)『介護福祉』への興味から養成校受験に至るまでの意識形成過程—介護福祉士養成校学生アンケートからの分析— 聖泉論叢，第16号，177-195
- ・竹信三恵子 (2007)「女性労働の現状と介護職場 総合」ケア，17(5)，pp44-47
- ・竹内美恵・齋藤みちよ (2007)「高齢者介護施設における新人研修に関する課題」福祉と人間科学，8，pp37-48
- ・竹内夕紀子・志渡晃一 (2007)「病院栄養士における職務満足度とその関連要因」北海道公衆衛生学雑誌，20巻2号，pp85-93
- ・田島誠一 (2007)「介護職の労働環境の課題と展望を考える」総合ケア，17(5)，pp12-18,
- ・田中かず子 (2008)「感情労働としてのケアワーク」岩波書店，第2巻，pp97-119
- ・富永協子 (2010)「特別養護老人ホームにおける看護師の職務継続に関する影響要因」神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究集録，35号，pp189-196
- ・東京都教職員研修センター (2008)「自尊感情や自己肯定感に関する研究について」pp1-3
- ・豊川美奈子・白澤政和 (2011)「特別養護老人ホームで従事する介護職員の介護職継続意思の関連する要因についての研究」大阪市立大学，pp63-72
- ・壽木てる子 (2010)『認知症介護における生きがい・デイシの動機づけ理論からの検討』生きがい研究，16号，pp55-73
- ・土谷千津子・溝口智子・棚橋理 (2009)『『やりがい』がもてる職場づくりのために』おはよう 21，6月号，pp23-24
- ・辻川泰史 (2011)「福祉の仕事を人生に活かす」中央法規出版，pp12. pp22
- ・塚田典子 (2010)「介護現場の外国人労働者」明石書店，pp237
- ・鶴田明美・前田ひとみ (2013)「熊本県内の臨床体験3年以上20歳代の看護職者の自尊感情と抑うつ状態に関連する職業性」日本看護科学会誌，第33巻3号，pp74-81
- ・内田千恵子 (2007) 介護労働の環境の改善について—介護職員が労働環境を変えるために 総合ケア，17(6)，pp46-49
- ・内田 治・川嶋敦子・磯崎幸子 (2013)「SPSSによるテキストマイニング入門」
- ・植田 章 (2011)「保育・福祉現場で働き始めるみなさんへ」福祉の広場，4月号，pp10-15
- ・上野徳美・山本義史・林 智一 (2010)「職場の人間関係と職場環境・職場内容の評価は高齢者ケア専門職のバーンアウトに及ぼす影響」臨床心理学，10巻，2号，pp255-267
- ・矢島床子 (2008)「助産師の専門性とやりがい 助産師たちよ，元気になろう」ペリネイタルケア，27巻8号，pp765-760

- ・山中教子（2008）「グループホームの介護職員の職場環境と仕事観に関する一考察」文京学院大学人間学部研究紀要 Vol10, No1, pp167-181
- ・社団法人 日本介護福祉士会「介護労働者の確保・定着等に関する研究会における質問項目」
- ・財団法人介護労働安定センター（2007）「データからみる介護労働の実態」総合ケア, 17(5) , pp19-26
- ・社団法人 日本介護福祉士会「介護労働者の確保・定着等に関する研究会における質問項目」
- ・財団法人 介護労働安定センター「介護労働の現状について」平成 21 年度介護労働実態調査を中心に
- ・財団法人 介護労働安定センター「介護労働の現状について」平成 22 年度介護労働実態調査を中心に
- ・全国福祉社会保育労働組合（2007）「福祉人材確保アンケート」

謝辞

本研究は、たくさんの方々に多大なるご協力をいただきました。研究Ⅰの予備調査では28名、研究Ⅱの調査1では100名、研究Ⅲの調査2では544名、計672名の対象者の皆様に快くご協力をいただきました。心よりお礼を申し上げます。また調査にあたりご理解とご協力を賜りました通所介護事業所事業所の施設長さまはじめ職員の皆様に深く感謝致します。

本研究において熱心で社会福祉の原点を紐解き、ご指導を下さいました川上昌子教授、修士課程よりご指導を下さった前 小松啓教授、調査手法のご指導を下さいました東洋大学稲沢公一教授にも感謝致します。審査にあたって下さった宮前珠子先生、川村佐和子先生、小田原悦子先生、藤原百合先生にも感謝致します。

また本研究を実施するにあたり配慮をして下さった勤務先である聖隷クリストファー大学の皆様、研究過程において助言を下さった大学院の先輩、励まし合った同輩、そしていつも理解を示し、支えてくれた家族に心よりお礼を申し上げます。ありがとうございました。

2013 年度聖隷クリストファー大学大学院

保健科学研究科 博士論文

通所介護事業所に従事する介護職員の就労意識

資料

10 d 010 野田由佳里

巻末資料 1

研究協力依頼文書 サービス提供責任者あて

2011年6月

各種介護サービス事業所
サービス提供責任者 様

聖隷クリストファー大学
社会福祉学部
野田由佳里

研究テーマ：「ケアワークの『やりがい』とは何か・ケアワークの伝承に関する研究

デイサービス事業所への「仕事のやりがい調査」を中心として」へのご協力をお願い

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃より、介護福祉教育・研究へのご尽力誠にありがとうございます。

私は、聖隷クリストファー大学の社会福祉学部・介護福祉専攻において、介護福祉士教育に携わっているものです。平成22年度愛知県福祉・介護人材確保対策支援事業「キャリアアップ形成訪問支援事業」の助成金事業を通して、介護実践現場で働く介護職員の多くの方々が、“介護の質の向上”を目指す意識を高く持ちながら、一方で介護現場における“人材不足”や、“繁忙さ”など多くの問題に直面し葛藤を抱えておられることを学びました。また、本研究の予備調査では、介護保険下で、最も利用者の多い施設であるデイサービスに焦点をあて、そこで働く介護職員の方々の職種に関するインタビュー調査も実施いたしました。その中では、多くの介護職員の方々が利用者との関わりなどの場面でケアワークの『やりがい』を感じる場面が多いことが明らかになりました。

このたび私は、別紙のような研究テーマおよび目的と研究方法を設定し、さらにケアワークのやりがいについての研究を進めることにいたしました。以下の内容を十分にご理解いただき、この研究にご協力いただければ大変幸いに存じます。尚、サービス提供責任者さまにおかれましては、①事業所に勤務する職員の方への研究協力依頼のポスターの提示、②ポスター提示1週間後くらいに、介護職員全員に調査依頼文および質問紙調査票および返信用封筒の配布をお願いいたします。

連絡先

〒433-8558 静岡県浜松市北区三方原町 3453 番地

聖隷クリストファー大学 大学院
博士課程 保健科研究科

10D010 野田由佳里

電話番号：053-439-1925

メールアドレス：yukari-n@seirei.ac.jp

巻末資料 2

公募用チラシ

2011年6月

通所介護事業所

職員の皆様 へ

「ケアワークの『やりがい』とは何か・ケアワークの伝承に関する研究

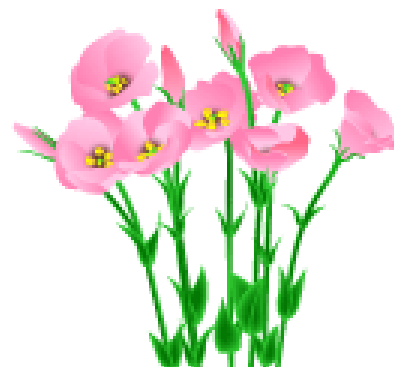
ーデイサービス事業所への『仕事のやりがい調査』を中心としてー

へのご協力をお願い

高齢者福祉の現場で、毎日、頑張っておられる皆様は、“介護の質の向上”を目指す意識を高く持っておられると思います。一方で介護現場における“人材不足”や、“繁忙さ”など多くの問題に直面し葛藤を抱えておられることもおありだと思います。

そこでこのたび、介護保険下で、最も利用者の多い施設であるデイサービスに焦点をあて、そこで、働く介護職員の皆さま自身の職種に関する考え方をお伺いし、仕事を継続していく上での動機の要因などを明らかにしたいと考えています。方法は、質問紙調査を予定しています。調査記入に要する時間は約10分程度です。なにとぞ、この調査にご理解をいただきご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、研究への協力を了承していただきましたならば、サービス提供責任者から配布され、お受け取りになった質問紙調査にお答え頂き、回答書を各自で投函して頂きます。



研究者：野田由佳里

〒433-8558 静岡県浜松市北区三方原町 3453 番地

聖隷クリストファー大学 社会福祉学部

電話番号：053-439-1925（研究室直通）

メールアドレス：yukari-n@seirei.ac.jp

巻末資料 3

研究協力依頼文書 介護職員あて

研究テーマ：「ケアワークの『やりがい』とは何か・ケアワークの伝承に関する研究
ーデイサービス事業所への「仕事のやりがい調査」を中心としてー」へのご協力をお願い

私は、聖隷クリストファー大学の社会福祉学部・介護福祉専攻において、介護福祉士教育に携わっているものです。平成 22 年度愛知県福祉・介護人材確保対策支援事業「キャリアアップ形成訪問支援事業」の助成金事業を通して、介護実践現場で働く介護職員の多くの方々が、“介護の質の向上”を目指す意識を高く持ちながら、一方で介護現場における“人材不足”や、“繁忙さ”など多くの問題に直面し葛藤を抱えておられることを学びました。

また、本研究の予備調査では、介護保険下で、最も利用者の多い施設であるデイサービスに焦点をあて、そこで働く介護職員の方々の職種に関するインタビュー調査も実施いたしました。その中では、多くの介護職員の方々が利用者との関わりなどの場面でケアワークの『やりがい』を感じる場面が多いことが明らかになりました。

このたび、浜松市と豊橋市で頑張っておられるデイサービス事業所で働いておられる介護職員の皆さまが、ケアワークの『やりがい』についてどのように考えておられるのかを問う質問紙調査を計画いたしました。

これから、研究についてご説明させていただきますので、研究の趣旨をご理解の上、ご協力いただきますようお願い申し上げます。ご協力いただける場合は、質問紙にご回答いただいた上、個別で返信用封筒を用いてご投函くださいませ。

1. 研究の目的

「介護の仕事のやりがい」に関する意識調査を、浜松市と豊橋市におけるデイサービス事業所を対象にした全国調査を行うことで、ケアワークの「やりがい」とは何かを明らかにすることを目的としています。

2. 研究方法

研究協力を申し出てくださった方々に、簡単な質問紙調査にお答え頂き、回答書を各自で投函して頂きます。その上で統計的なデータ処理・分析を行い、ケアワークの「やりがい」に関する意識の実態を把握し、ケアワークの伝承に必要な要素や、それに関連する要因などを明らかにします。

3. 研究への参加について

この研究への参加・ご協力は、自由意思で行ってください。研究への参加をお断りになることもできますし、お断りになってもあなたに不利益が及ぶことは一切ありません。

4. プライバシーの保護

研究協力者のプライバシー保護のため、個人が特定されないように配慮し、研究結果を論文で公表する場合には、匿名性を厳守します。なお、データは、研究者が分析し、調査結果がまとまり次第、消去・破棄します。調査内容の分析は統計的に処理されますので、結果から個人および対象施設が特定されることはありません。

5. 安全対策

回答に伴う時間的損失を負わせる可能性や、精神的な作用も起きる可能性があります。何か不都合が起きた場合は、中断して頂いても構いません。

6. 研究結果の公表について

研究の成果は、介護福祉に関連する雑誌で公表いたします。

7. 研究中・終了後の対応

この研究に関するお問い合わせは、いつでも研究者にお問い合わせください。

研究者：野田由佳里（のだゆかり）

住 所：〒433-8558 静岡県浜松市北区三方原町 3453 番地

所属機関：聖隷クリストファー大学 大学院 博士課程 保健科学研究科

連 絡 先：電話番号：053-439-1925 メールアドレス：yukari-n@seirei.ac.jp

巻末資料 4

質問紙調査票

ケアワークのやりがいに関する介護職員の意識についての調査

この調査は、介護現場で働く介護職員の皆様から、「介護の仕事のやりがい」に関する意識についてお聞きし、ケアワークの「やりがい」とは何かを明らかにすることを目的とするものです。

お忙しい中、大変恐縮ではございますが、趣旨をお汲み取りの上アンケートにご協力くださいますようお願い申し上げます。

ご記入は全て無記名です。またご記入いただいた内容は、統計的に処理分析され、調査結果は、研究以外の目的には使用いたしません。またこの調査用紙は、データ入力後、シュレッダーにて速やかに破棄するなど、個人情報の保護に配慮いたします。

この調査の回答につきましては、あてはまる番号に○をつけるか、回答欄に記入していただくことになります。アンケートの項目には答えにくいものがあるかもしれませんが、あまり深くお考えにならずにお答えいただける範囲で選んでいただければ結構です。記入に要する時間は10分程度です。

どうぞよろしくようお願い申し上げます。

聖隷クリスファー大学 大学院 博士課程 保健科学研究科 野田由佳里

それでは、次ページから始まる質問について、あてはまる番号に○、また必要な箇所にはご記入をお願いいたします。

連絡先

〒433-8558 静岡県浜松市北区三方原町 3453 番地

聖隷クリスファー大学 大学院

博士課程 保健科学研究科

10D010 野田由佳里

電話番号：053-439-1925

メールアドレス：yukari-n@seirei.ac.jp

問1. はじめに、あなた自身についてお伺いします。あてはまる番号に○をつけてください。また、必要なところは書き入れてください。

1. あなたの性別

- ① 男性 ② 女性

2. あなたの年齢（2012年1月1日現在）

- ①10歳代 ②20歳代 ③30歳代 ④40歳代 ⑤50歳代 ⑥60歳以上

3. あなたが、現在、所属する事業所

- ① 浜松市 ② 豊橋市

4. あなたの介護現場での経験年数（他の介護サービス事業所での勤務も含む）

【 】年 【 】ヶ月

5. あなたの雇用形態

- ① 正規雇用
② 非正規雇用（常勤パート）
③ 非正規雇用（短時間パート）【 】勤務
④ その他 【 】

6. あなたの取得している資格

（あてはまる番号すべて○をつけてください。また、必要なところは書き入れてください）

- ①介護福祉士（国家試験組）
②介護福祉士（養成校卒）
③ホームヘルパー1級～3級
④介護職員基礎研修修了
⑤社会福祉士
⑥介護支援専門員（ケアマネジャー）
⑦看護師・准看護師
⑧理学療法士・作業療法士・言語聴覚士

- ⑨その他（ ）
- ⑩福祉・医療関連の資格はもっていない

7. 介護の仕事に就いた理由、また現在働いている心境についてお伺いします。あなたの考えや思いについて一番近いもの（非常にあてはまる=5～全くあてはまらない=1）に○印をおつけください

		非 常 に あ て は ま る	や や あ て は ま る	ど ち ら と も 言 え な い	あ ま り あ て は ま ら な い	全 く あ て は ま ら な い
1	老人の介護をしたかったから	5	4	3	2	1
2	障害者の介護をしたかったから	5	4	3	2	1
3	介護系若しくは今の資格を活かしたかったから	5	4	3	2	1
4	自分の能力を活かしたかったから	5	4	3	2	1
5	社会に役立つ仕事をしたかったから	5	4	3	2	1
6	学校や人から薦められたから	5	4	3	2	1
7	安定している職場だから	5	4	3	2	1
8	求人が多かったから	5	4	3	2	1
9	給与が安定しているから	5	4	3	2	1
10	就職したかったから	5	4	3	2	1
11	他に仕事がなかったから	5	4	3	2	1
12	家族の介護に生かせるから	5	4	3	2	1

問2. 「利用者との関係性」に関する 1~9 の項目のうち、あなたの考えや思いについて一番近いもの（非常にそう思う=5~全く思わない=1）に○印をおつけください

ど
ち
ら
あ
ま
り
思
わ
な
い
全
く
思
わ
な
い

		5	4	3	2	1
1	利用者に「寄り添う」ことが出来る	5	4	3	2	1
2	利用者が自分を信頼してくれる	5	4	3	2	1
3	利用者が自分の仕事を認めてくれる	5	4	3	2	1
4	利用者の発する言葉に心が安らぐ	5	4	3	2	1
5	利用者に愛着を感じている	5	4	3	2	1
6	利用者で過ごす楽しさと温かさを感じている	5	4	3	2	1
7	日々の仕事が利用者の変化につながる実感がある	5	4	3	2	1
8	利用者との信頼関係を築く体験を重ねると自信がつく	5	4	3	2	1
9	利用者のために何かをしたいという思いが強い	5	4	3	2	1

問3.「ケアワークの特異性」に関する 1～5 の項目のうち、あなたの考えや思いについて一番近いもの（非常にそう思う=5～全く思わない=1）に○印をおつけください

ど
ち
ら
あ
ま
り
思
わ
な
い
全
く
思
わ
な
い

1	ケアワークには自身の価値観あるいは信念が必要である	5	4	3	2	1
2	ケアワークには介護職員の感性が重要である	5	4	3	2	1
3	ケアワークには、根拠や理論は欠かすことができない	5	4	3	2	1
4	ケアワークはかけがえのない仕事だと思う	5	4	3	2	1
5	ケアワークは、人間の本質に触れる仕事である	5	4	3	2	1

問4. 「仕事意欲」に関する1～15の項目のうち、あなたの考えや思いについて一番近いもの（非常にそう思う=5～全く思わない=1）に○印をおつけください

ど
ち
ら
あ
ま
り
思
わ
な
い
全
く
思
わ
な
い

非
常
に
そ
う
思
う
5
や
や
そ
う
思
う
4
も
言
え
な
い
3
あ
ま
り
思
わ
な
い
2
全
く
思
わ
な
い
1

1	毎日の仕事に対するやりがいを感じることもある	5	4	3	2	1
2	自分の技術は今の仕事をするにあたって不足していると感じることがある	5	4	3	2	1
3	毎日の仕事に対する張り合いを感じることもある	5	4	3	2	1
4	今の仕事は満足のいくものであると感じることがある	5	4	3	2	1
5	自分の担当する仕事に誇りを感じることもある	5	4	3	2	1
6	自分の能力を発揮できる仕事であると感じることがある	5	4	3	2	1
7	今の仕事は性格に合っていると感じることもある	5	4	3	2	1
8	興味のもてる仕事であると感じることがある	5	4	3	2	1
9	今の仕事から充実感を得ていると感じることがある	5	4	3	2	1
10	この仕事を続けていきたいと考えていることがある	5	4	3	2	1
11	より良い介護を追究していきたいと考えていることがある	5	4	3	2	1
12	更に高度な知識や技術を身につけたいと考えていることがある	5	4	3	2	1
13	仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げたいと考えていることがある	5	4	3	2	1
14	仕事に対して現状を変化させていきたいと考えていることがある	5	4	3	2	1
15	今の仕事は自己を成長させるものであると感じていることがある	5	4	3	2	1

問5. 「自尊感情」に関する 1~10 の項目のうち、あなたの考えや思いについて一番近いもの（非常にそう思う=5~全く思わない=1）に○印をおつけください

ど
ち
ら
あ
ま
り
思
わ
な
い
全
く
思
わ
な
い

非
常
に
そ
う
思
う
や
や
そ
う
思
う
ど
ち
ら
も
言
え
な
い
あ
ま
り
思
わ
な
い
全
く
思
わ
な
い

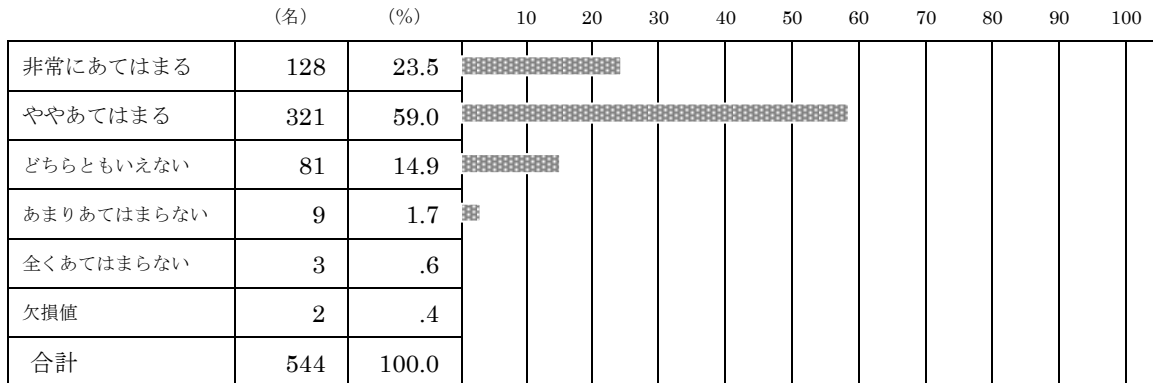
1	少なくとも人並みには、価値のある人間である	5	4	3	2	1
2	色々な良い素質をもっている	5	4	3	2	1
3	敗北者だと思ふことがよくある	5	4	3	2	1
4	物事を人並みには、うまくやれる	5	4	3	2	1
5	自分には、自慢できるところがあまりない	5	4	3	2	1
6	自分に対して肯定的である	5	4	3	2	1
7	だいたいにおいて、自分に満足している	5	4	3	2	1
8	もっと自分自身を尊敬できるようになりたい	5	4	3	2	1
9	自分は全くだめな人間だと思ふことがある	5	4	3	2	1
10	何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	5	4	3	2	1

これで質問は終わりです。ご協力頂きましてありがとうございました。

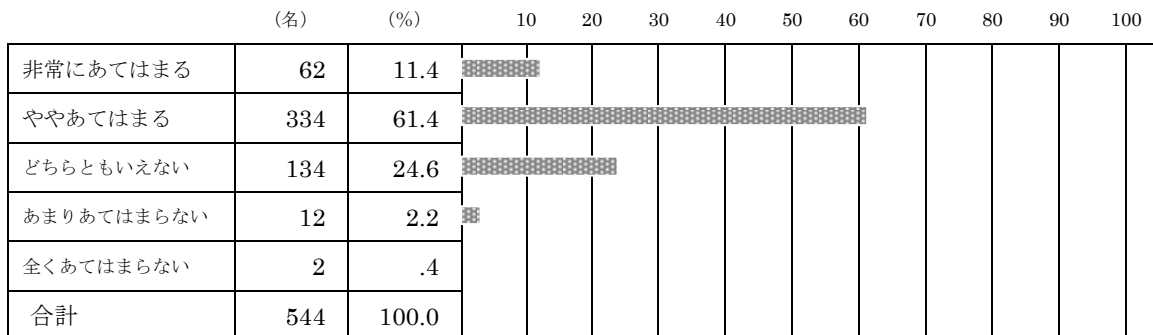
巻末資料5 調査2-1

「やりとりから得られる達成感」に関する項目（単純集計）

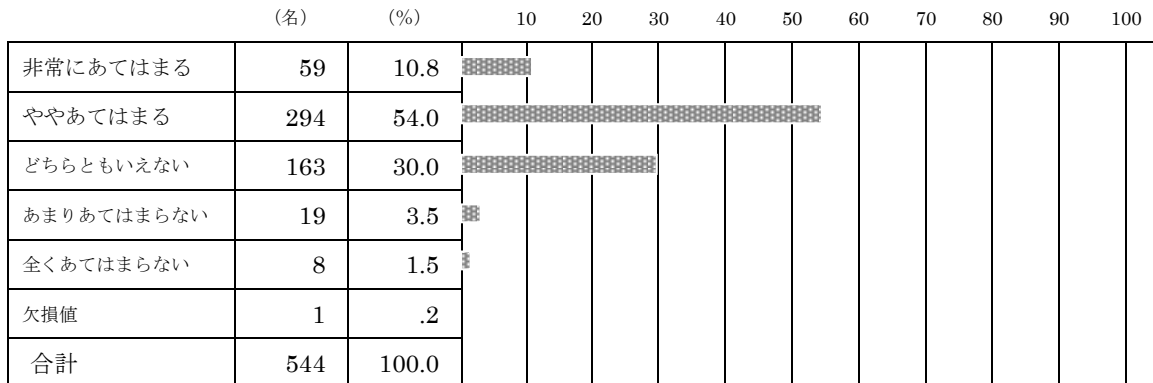
①利用者に寄り添うことが出来るでは、「ややあてはまる」が59.0%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると82.5%となる。多くの介護職員が利用者に寄り添うことを意識して働いていることがわかる。



②利用者が自分を信頼してくれるでは、「ややあてはまる」が61.4%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると72.8%となる。

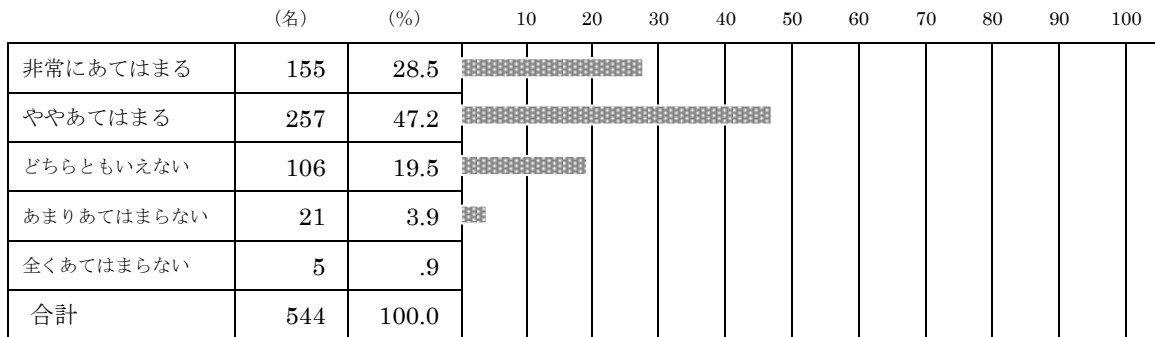


③利用者が自分の仕事を認めてくれるでは、「ややあてはまる」が54.0%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると64.8%となる。

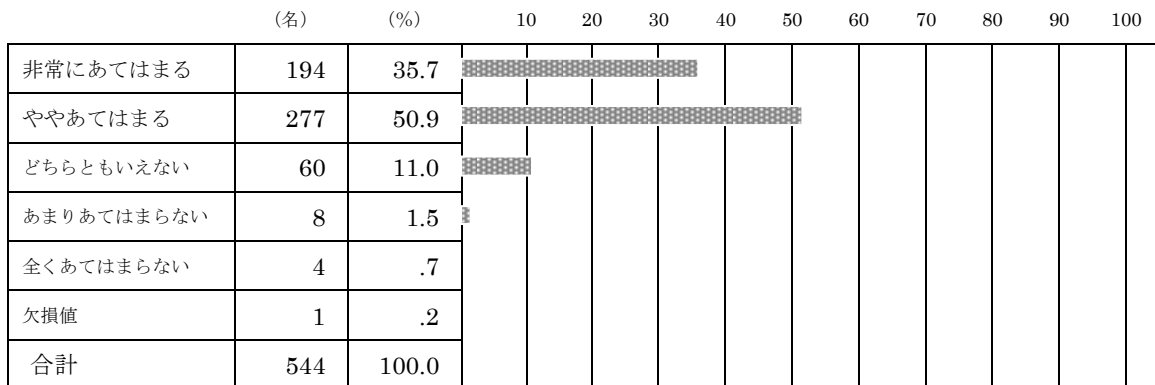


②③の質問項目の結果を通して、利用者との信頼関係を構築している様子がわかる。

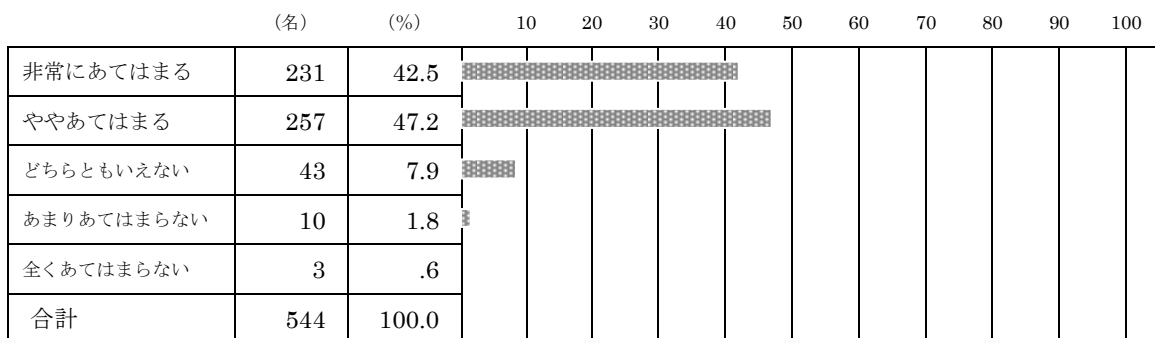
④利用者の発する言葉に心が安らぐでは、「ややあてはまる」が47.2%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると65.7%となる。



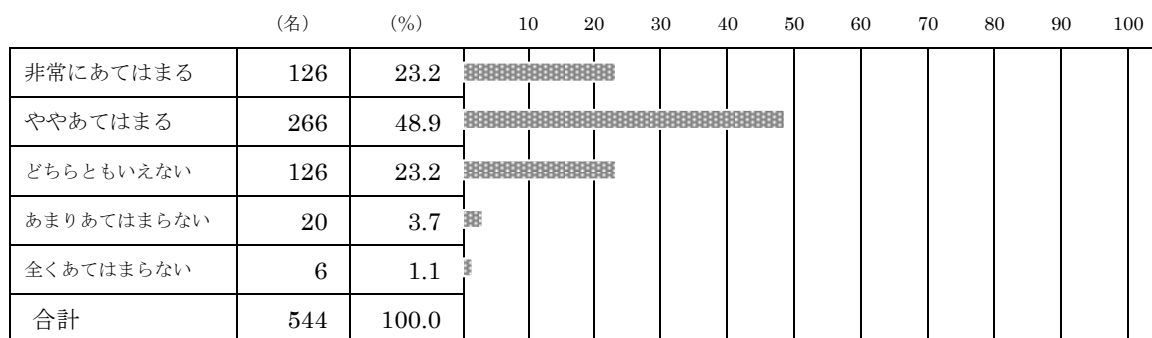
⑤利用者に愛着を感じているでは、「ややあてはまる」が50.9%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると86.6%となる。



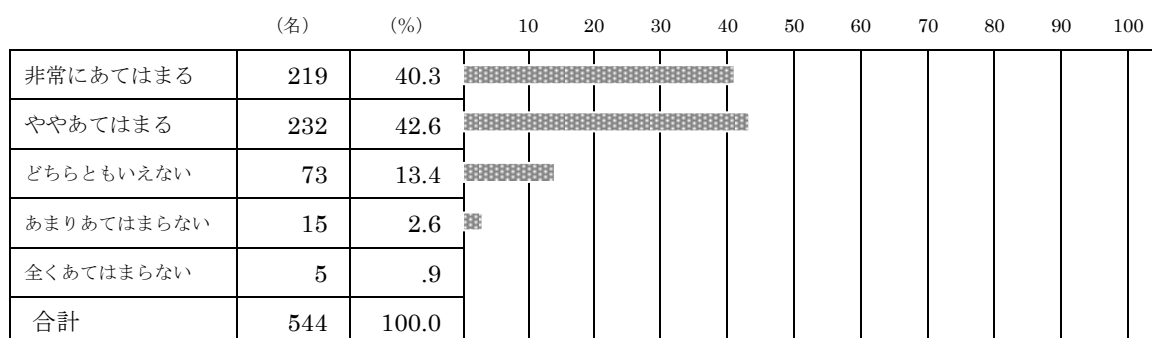
⑥利用者と過ごす楽しさと温かさを感じているでは、「ややあてはまる」が47.2%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると89.7%となる。



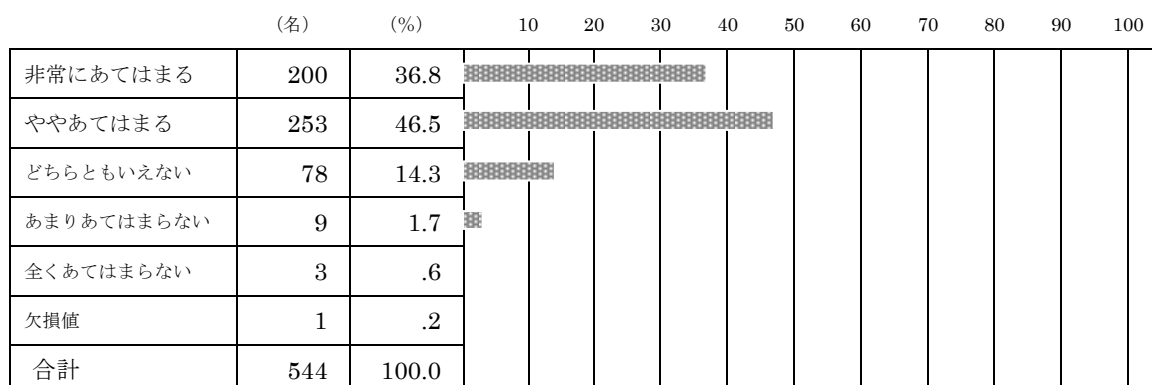
⑦日々の仕事が利用者の変化につながる実感があるでは、「ややあてはまる」が48.9%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると72.2%となる。



⑧利用者と信頼関係を築く体験をすると自信がつくでは、「ややあてはまる」が42.6%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると82.9%となる。



⑨利用者のために何かをしたいという思いが強いでは、「ややあてはまる」が46.5%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると83.3%となる。



巻末資料6調査2-1

「チームアプローチ」に関する項目（単純集計）

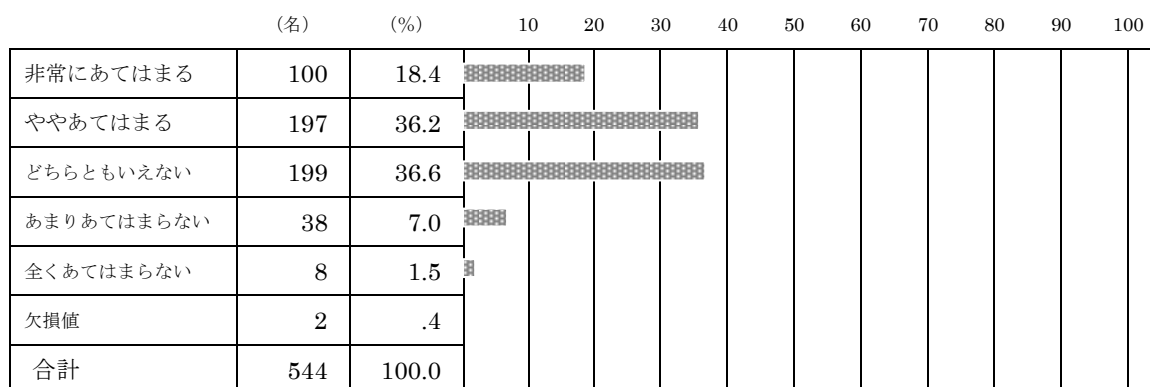
①ケアワークには自身の価値観あるいは信念が必要であるでは、「ややあてはまる」が41.7%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると70.6%となる。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	157	28.9										
ややあてはまる	227	41.7										
どちらともいえない	122	22.4										
あまりあてはまらない	30	5.5										
全くあてはまらない	7	1.3										
欠損値	1	.2										
合計	544	100.0										

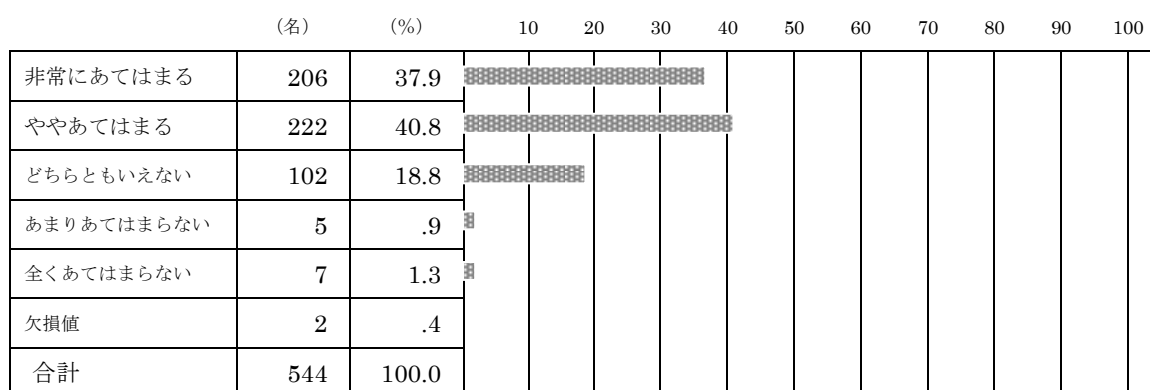
②ケアワークには介護職員の感性が重要であるでは、「ややあてはまる」が48.7%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると82.3%となる。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	183	33.6										
ややあてはまる	265	48.7										
どちらともいえない	82	15.1										
あまりあてはまらない	11	2.0										
全くあてはまらない	2	.4										
欠損値	1	.2										
合計	544	100.0										

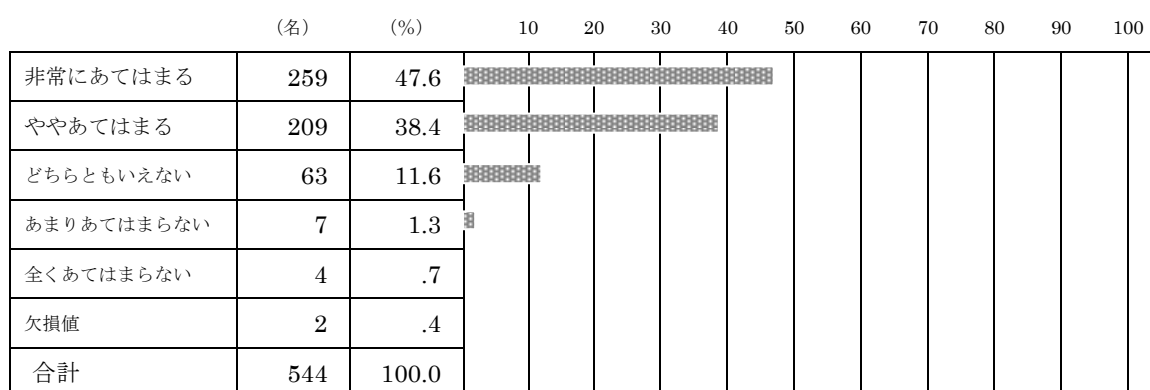
③ケアワークには根拠や理論は欠かすことができないでは、「どちらともいえない」が36.6%と多く、「ややあてはまる」の36.2%とほぼ同数である。



④ケアワークはかけがえのない仕事だと思うでは、「ややあてはまる」が40.8%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると88.7%となる。



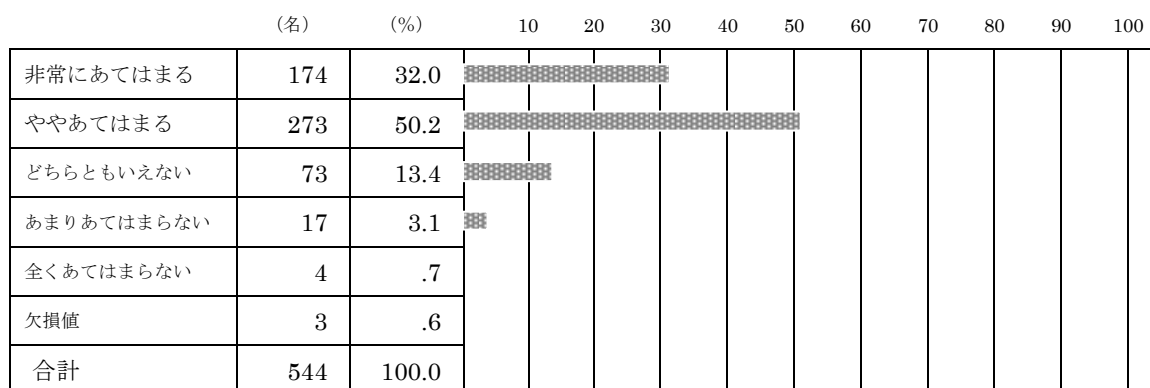
⑤ケアワークは人間の本質に触れる仕事であるでは、「非常にあてはまる」が47.6%と多く、「ややあてはまる」と合わせると86.0%となる。



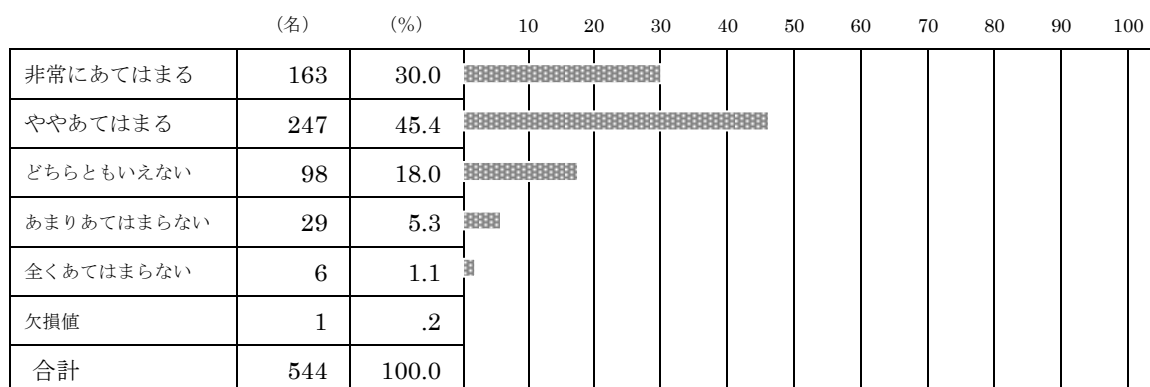
巻末資料7調査2-1

「就労意欲を促す充足感」に関する項目（単純集計）

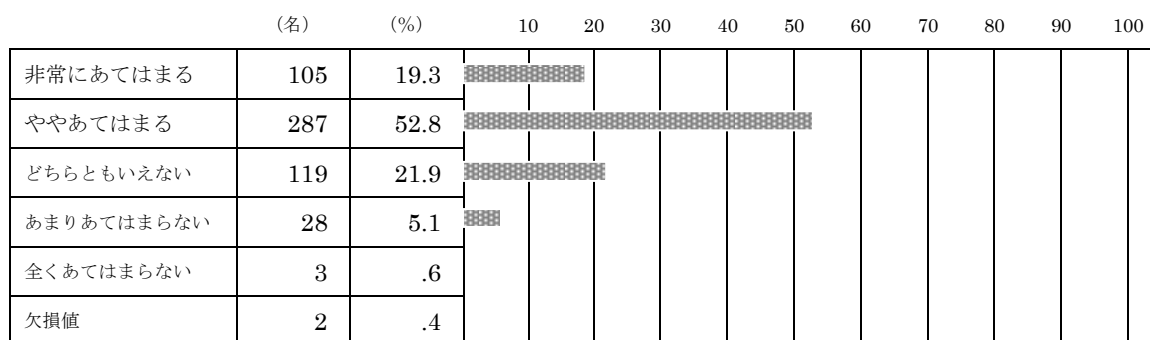
①毎日の仕事に対するやりがいを感じることはあるでは、「ややあてはまる」が50.2%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると82.2%となる。



②自分の技術は今の仕事をするにあたって不足していると感じることがあるでは、「ややあてはまる」が45.4%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると75.4%となる。



③毎日の仕事に対する張り合いを感じることはあるでは、「ややあてはまる」が52.8%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると72.1%となる。



合計	544	100.0																		
----	-----	-------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

④今の仕事は満足のいくものであると感じることがあるでは、「ややあてはまる」が39.8%と多く、「どちらともいえない」の35.3%と大差ない。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	63	11.6										
ややあてはまる	216	39.7										
どちらともいえない	192	35.3										
あまりあてはまらない	54	9.9										
全くあてはまらない	16	2.9										
欠損値	3	.6										
合計	544	100.0										

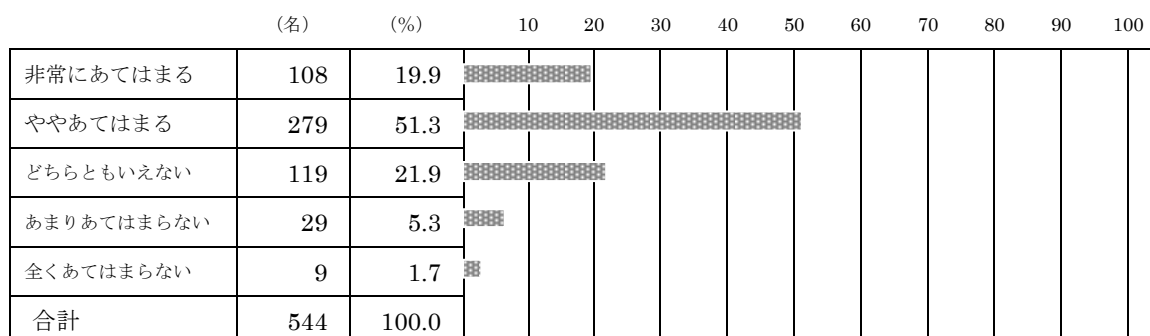
⑤自分の担当する仕事に誇りを感じることは、「ややあてはまる」が44.9%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると63.1%となる。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	99	18.2										
ややあてはまる	244	44.9										
どちらともいえない	158	29.0										
あまりあてはまらない	32	5.9										
全くあてはまらない	9	1.7										
欠損値	2	.4										
合計	544	100.0										

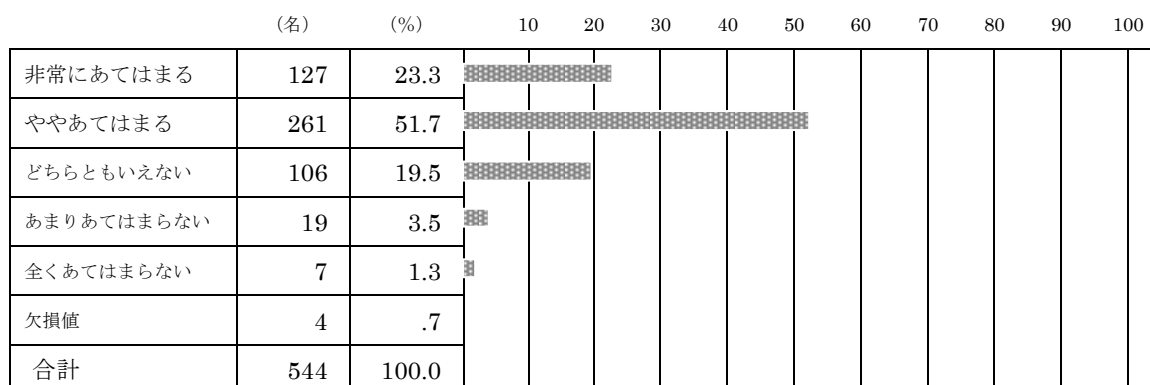
⑥自分の能力を発揮できる仕事であると感じることがあるでは、「ややあてはまる」が44.7%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると59.4%となる。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	80	14.7										
ややあてはまる	243	44.7										
どちらともいえない	178	32.7										
あまりあてはまらない	37	6.8										
全くあてはまらない	6	1.1										
合計	544	100.0										

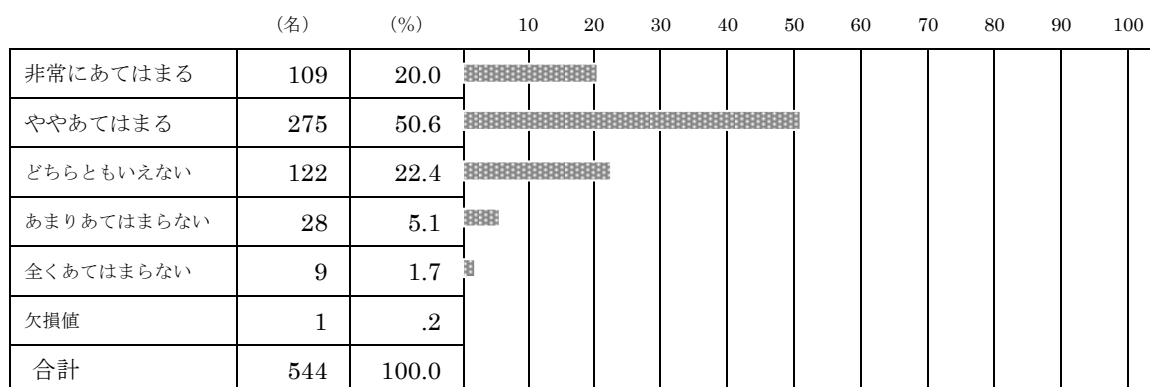
⑦今の仕事は性格に合っていると感じることはあるでは、「ややあてはまる」が51.3%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると71.2%となる。



⑧興味のもてる仕事であると感じることがあるでは、「ややあてはまる」が51.7%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると85.0%となる。



⑨今の仕事から充実感を得ていると感じることがあるでは、「ややあてはまる」が50.6%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると70.6%となる。



⑩この仕事を続けていきたいと考えていることがあるでは、「ややあてはまる」が44.1%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると73.0%となる。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
非常にあてはまる	157	28.9											
ややあてはまる	240	44.1											
どちらともいえない	106	19.5											
あまりあてはまらない	27	5.0											
全くあてはまらない	10	1.8											
欠損値	4	.7											
合計	544	100.0											

⑪より良い介護を追及していききたいと考えていることがあるでは、「ややあてはまる」が47.4%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると81.2%となる。

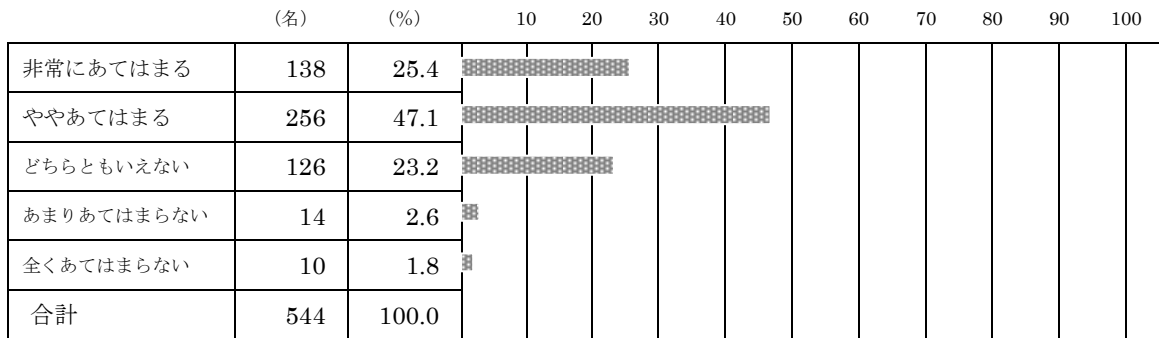
	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
非常にあてはまる	184	33.8											
ややあてはまる	258	47.4											
どちらともいえない	80	14.7											
あまりあてはまらない	16	2.9											
全くあてはまらない	5	.9											
欠損値	1	.2											
合計	544	100.0											

⑫更に高度な知識や技術を身につけたいと考えていることがあるでは、「ややあてはまる」が42.8%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると81.0%となる。

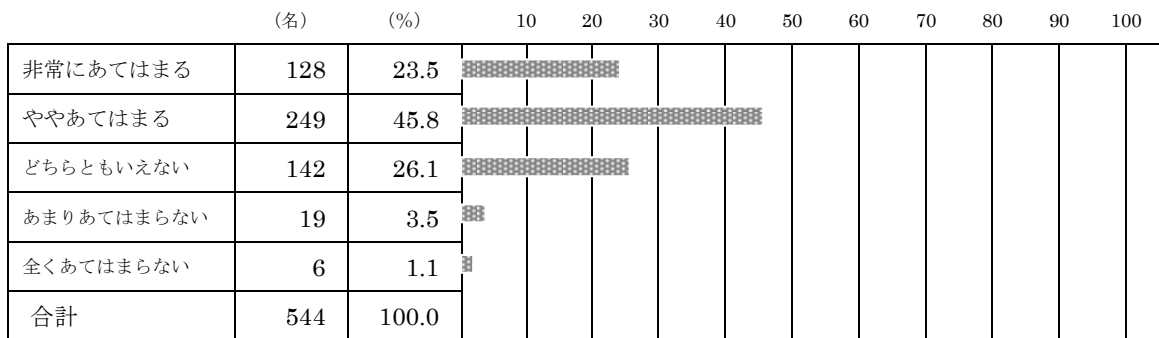
	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
非常にあてはまる	208	38.2											
ややあてはまる	233	42.8											
どちらともいえない	85	15.6											
あまりあてはまらない	13	2.4											
全くあてはまらない	5	.9											
合計	544	100.0											

⑬仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げたいと考えていることがあるでは、

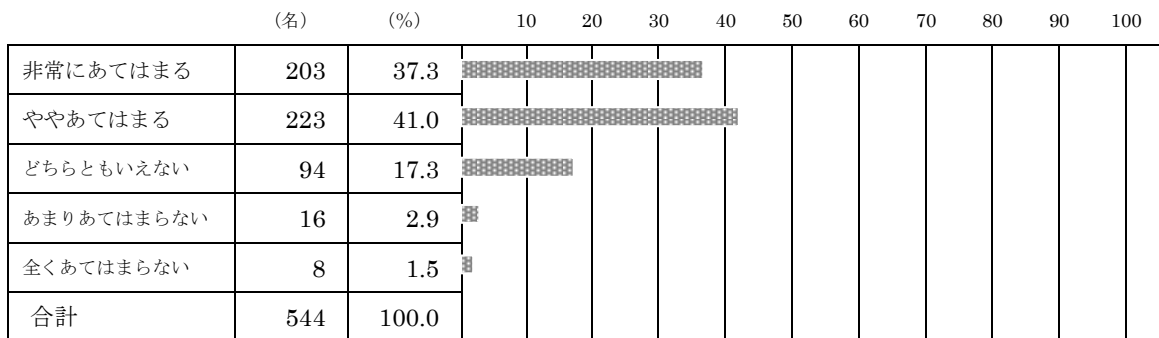
「ややあてはまる」が47.1%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると69.5%となる。



⑭仕事に対して現状を変化させていきたいと考えていることがあるでは、「ややあてはまる」が45.8%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると69.3%となる。



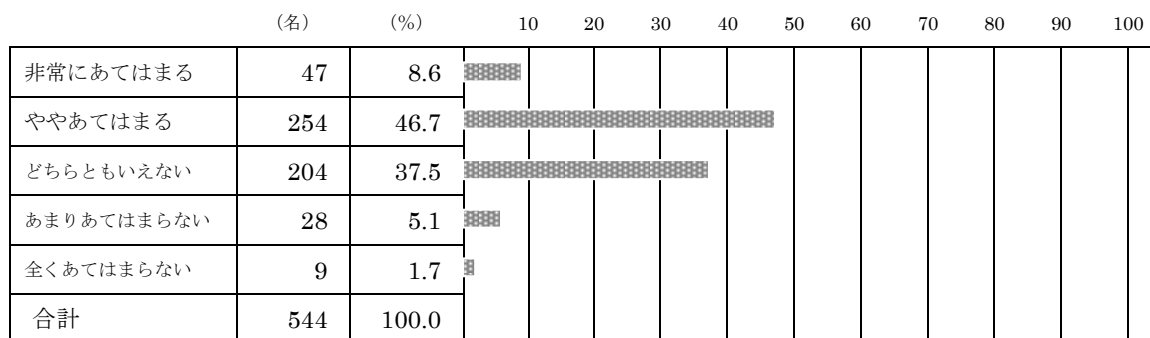
⑮今の仕事は自己を成長させるものであると感じていることがあるでは、「ややあてはまる」が41.0%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると78.3%となる。



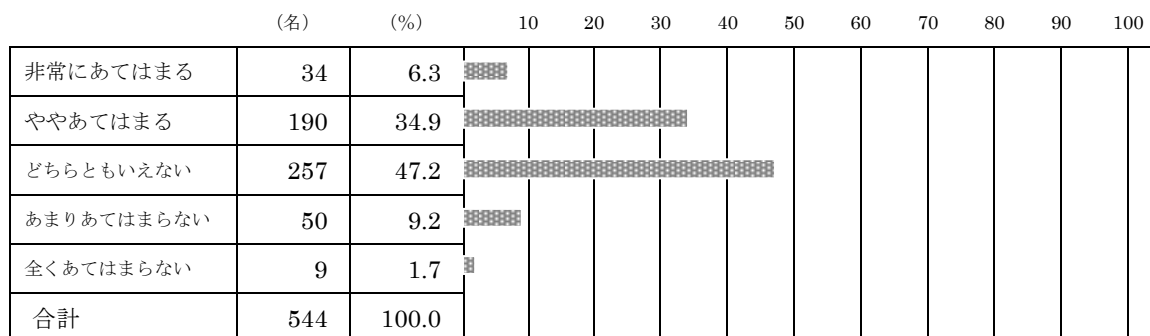
巻末資料8調査2-1

「自尊感情」に関する項目（単純集計）

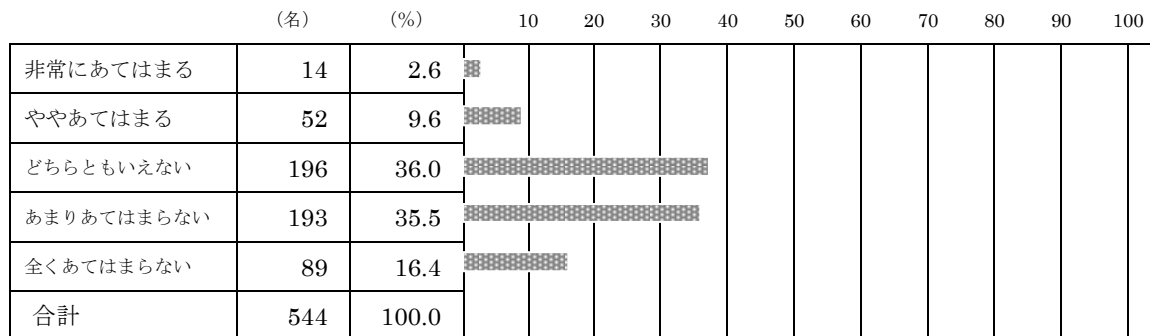
①少なくとも人並みには、価値のある人間であるでは、「ややあてはまる」が46.7%と多く、「非常にあてはまる」と合わせると55.3%となる。



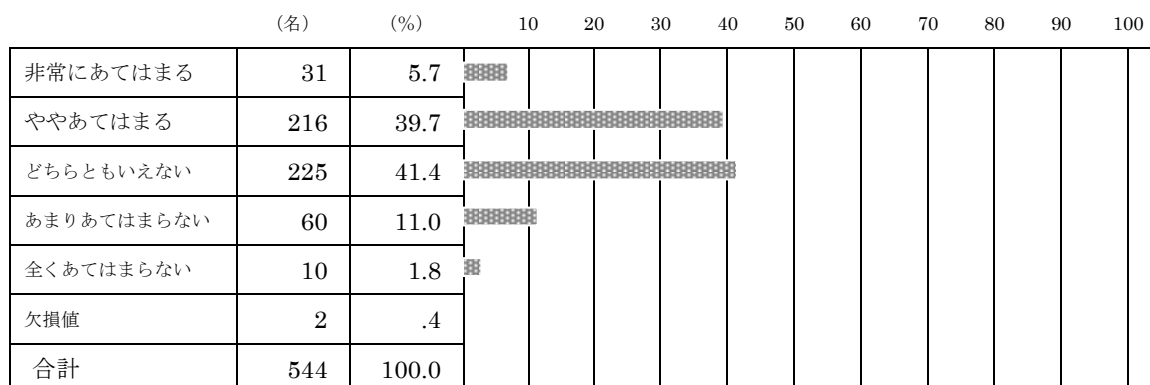
②色々な良い素質を持っているでは、「どちらともいえない」が47.2%で一番多い。



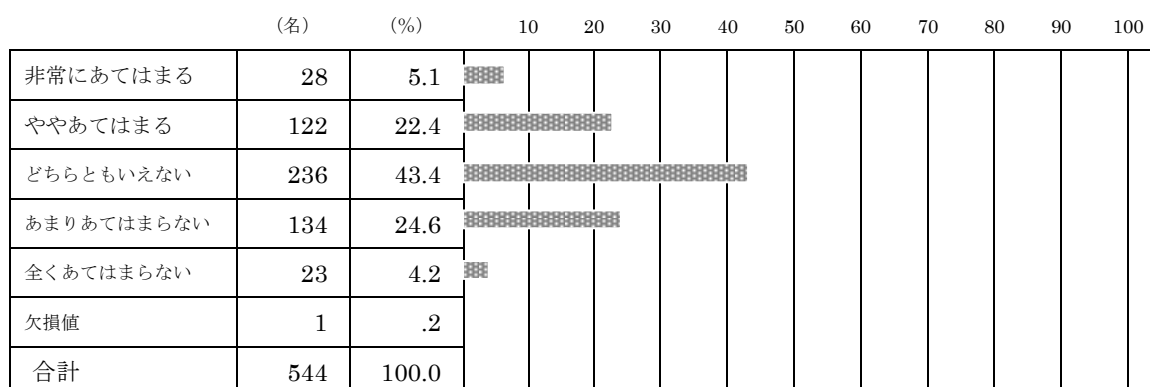
③敗北者だと思ふことがある（*逆転項目）では、「どちらともいえない」が36.0%であり、「あまりあてはまらない」35.5%とほぼ同数である。



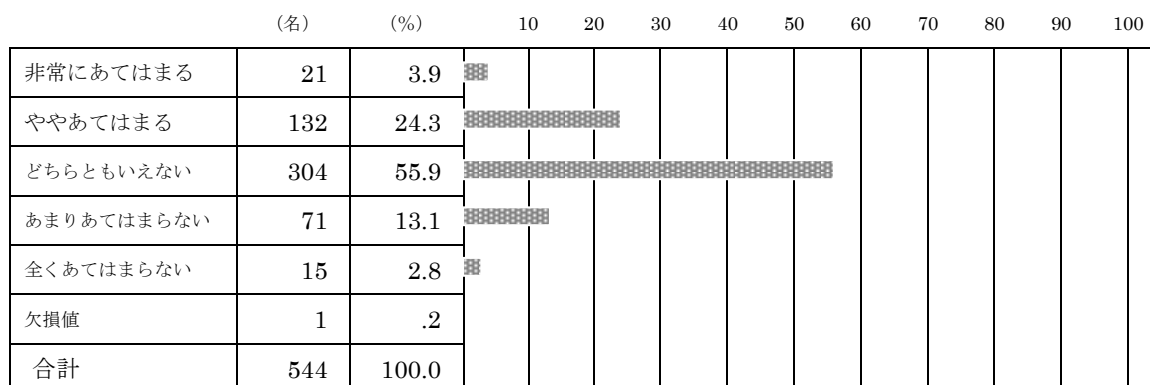
④物事を人並みには，うまくやれるでは，「どちらともいえない」が41.4%であり，「ややあてはまる」とほぼ同数である。



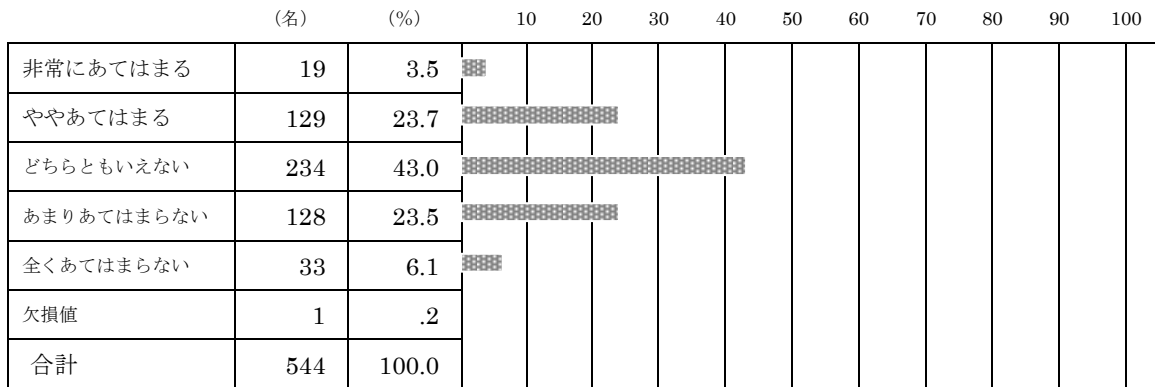
⑤自分には，自慢できるところがない(*逆転項目)では，「どちらともいえない」が43.4%で一番多い。



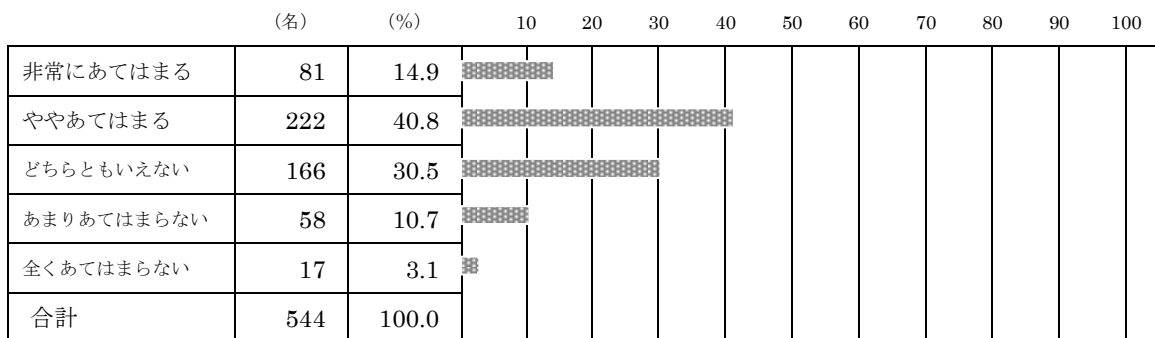
⑥自分に対して肯定的であるでは，「どちらともいえない」が55.9%で一番多い。あまり肯定的ではない。



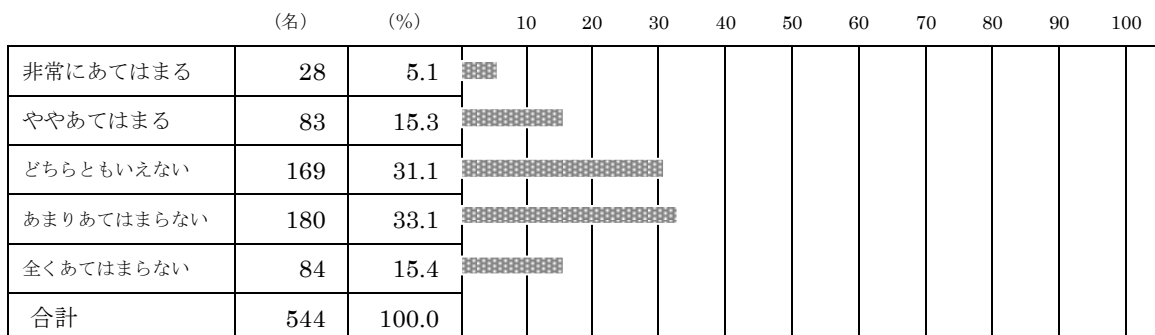
⑦だいたいにおいて、自分に満足しているでは、「どちらともいえない」が43.0%で一番多い。あまり満足していない。



⑧もっと自分自身を尊敬できるようになりたい(*逆転項目)では、「ややあてはまる」が40.8多く、「非常にあてはまる」と合わせると55.7%となる。



⑨自分はまったくだめな人間だと思うことがある(*逆転項目)では、「あまりあてはまらない」が33.1%であり、「どちらともいえない」とほぼ同数である。あまりだめな人間だと思っていない。



⑩何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う（*逆転項目）では、「あまりあてはまらない」が35.5%であり、「どちらともいえない」と大差がない。役に立たない人間だとは思っていない。

	(名)	(%)	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
非常にあてはまる	10	1.8	■									
ややあてはまる	54	9.9	■■									
どちらともいえない	179	32.9	■■■■	■								
あまりあてはまらない	193	35.5	■■■■■■	■■								
全くあてはまらない	108	19.9	■■■■	■								
合計	544	100.0										

巻末資料9 調査2-1

「やりとりから得られる達成感」に関する因子分析

表 20 「やりとりから得られる達成感」因子分析の結果 (N=544)

質問項目	因子	
	1	2
【利用者との心温まる関係】		
利用者に愛着を感じている	.841	.312
利用者と過ごす楽しさと温かさを感じている	.825	.297
日々との仕事の利用者の変化につながる実感がある	.739	.445
利用者のために何かをしたいという思いが強い	.716	.348
利用者信頼関係を築く体験を重ねると自信がつく	.716	.521
利用者の発する言葉に心が安らぐ	.696	.389
利用者に「寄り添う」ことができる	.622	.539
【利用者からの信頼】		
利用者が自分を信頼してくれる	.418	.887
利用者が自分の仕事を認めてくれる	.395	.859
Cronbach の α 係数	.862	.741
累積寄与率	61.20	
因子相関行列	1.000	.492
	.492	1.000

巻末資料10 調査2-1

「チームアプローチ」に関する因子分析

表 21 「チームアプローチ」因子分析の結果 (N=544)

質問項目	因子
	1
【ケアワークの中にあるやりがい】	
ケアワークはかけがえのない仕事だと思う	.754
ケアワークは人間の本質に触れる仕事である	.749
ケアワークには自身の価値観あるいは信念が重要である	.737
ケアワークには根拠や理論は欠かすことができない	.731
ケアワークには介護職員の感性が重要である	.680
Cronbach の α 係数	.781
累積寄与率	53.39

巻末資料11 調査2-1

「就労意欲を促す充足感」に関する因子分析

表 22 「就労意欲を促す充足感」因子分析の結果 (N=544)

質問項目	因子	
	1	2
【仕事への満足感】		
毎日の仕事に対する張り合いを感じる	.816	.436
今の仕事から充実感を得ていると感じる	.813	.524
毎日の仕事に対するやりがいを感じる	.788	.455
今の仕事は満足のいくものであると感じる	.774	.271
自分の担当する仕事に誇りを感じる	.770	.406
この仕事を続けていきたいと考えている	.754	.547
自分の能力を発揮できる仕事であると感じる	.753	.411
興味のもてる仕事であると感じる	.741	.594
今の仕事は性格に合っていると感じる	.713	.485
【働く上での課題】		
仕事上かなり困難な問題があっても頑張ってやり遂げたいと考えている	.526	.834
より良い介護を追究していきたいと考えている	.575	.814
更に高度な知識や技術を身につけたいと考えている	.409	.802
仕事に対して現状を変化させていきたいと考えている	.271	.763
今の仕事は自己を成長させるものであると感じている	.590	.713
Cronbach の α 係数	.915	.852
累積寄与率	61.88	
因子相関行列	1.000	.580
	.580	1.000

巻末資料12 調査2-1

「自尊感情」に関する因子分析

表 23 「自尊感情」因子分析の結果 (N=544)

質問項目	因子	
	1	2
【自己を否定する感情】		
自分は全くだめな人間だと思ふことがある	.879	.413
何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思ふ	.873	.447
敗北者だと思ふことがよくある	.783	.291
自分には自慢できるところがあまりない	.674	.456
【自己を肯定する感情】		
色々な良い素質をもっている	.374	.850
少なくとも人並みには、価値のある人間である	.355	.828
だいたいにおいて、自分に満足している	.457	.659
物事を人並みには、うまくやれる	.479	.630
自分に対しては肯定的である	.224	.580
Cronbach の α 係数	.824	.762
累積寄与率	58.70	
因子相関行列	1.000	.467
	.467	1.000