

# 介護労働者が抱く介護労働の魅力に関する研究 I

—— 介護労働に対する魅力と転職・離職意向の実態 ——

篠 崎 良 勝

## 要 旨

介護労働者の労働環境の改善は、賃金の上乗せでは瞬間的な効果しか望めず、中長期的に安定した労働力の確保のためには賃金だけを改善しても効果は薄い。

そこで本研究では、介護労働者の就労意欲の継続および向上のための基礎資料を得るために、介護労働の魅力と介護労働者が転職・離職を考える要因を明らかにすることを目的に訪問介護員 250 名、施設介護職員 250 名にアンケート調査を実施した。

調査の結果、訪問介護員の 89.6%、施設介護職員の 74.3% は介護という仕事に魅力を感じていることが分かった。その一方で、介護労働者全体で 65.7% が転職・離職を考えているという結果となった。仕事に魅力を感じながらも転職・離職を考えざるを得ない背景には、「労働負荷」、「賃金」、「評価」という三大要因が存在することが今回の調査から明らかになった。その一方で、上司とのコミュニケーションがとれている訪問介護員ほど転職・離職の理由は「労働負荷」、「賃金」という職業としての問題に集約され、上司とのコミュニケーションがとれていない訪問介護員ほど、職業としての問題だけではなく、職場の問題も転職・離職を考える理由として挙がっていることが明らかとなった。

今後は介護労働者の「労働負荷」の問題に焦点を絞り、介護労働者の基礎体力がどの程度であるのかを明らかにしていきたい。

キーワード：介護，労働，魅力，転職・離職

## Abstract

The improvement of the labor circumstances of the care worker can expect only a short-term effect by the addition of the wage, and the effect is thin even if I improve only a wage for the security of the stable work force for a middle long term.

Therefore I carried out questionnaire survey to 250 members of visit care, institution care staff 250 to get continuation of the working will of the care worker and basics document for improvement in this study for the purpose of charm and a care worker of the care labor clarifying a factor to think about a change of job/quitting a job.

As a result of investigation, 89.6% of the members of visit care, 74.3% of the institution care staff understood that I felt charm for work called the care. On the other hand, it followed that 65.7% thought about a change of job/quitting a

job in the whole care worker.

It became clear from this investigation that there were the in the background's three biggest factors that cannot but think about a change of job/quitting a job while feeling charm for work. It is the big factor that "labor load", "a wage", "evaluation" cannot but think about a change of job/quitting a job to be concrete.

On the other hand, I "labored, and the reason of a change of job/the quitting a job burdened" a member of visit care that it got communication with the boss, and it was gathered by a problem as the occupation called "the wage", and a member of visit care that communication with the boss cannot take was not only a problem as the occupation, and it became clear that the problem of the workplace was given as a reason to think about a change of job/quitting a job.

I narrow down a focus to a problem of "the labor load" of the care worker and want to clarify it in future how much the basic physical strength of the care worker is.

key words : care, labor, charm, a change of job/quitting a job

## 1. はじめに

2008年7月、厚生労働省は「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」の中間取りまとめを発表した。これに先立ち、第169回通常国会では「介護従事者等々の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」が成立した。これら一連の流れは、いわゆるコムスン問題に端を発したことではあるが、介護労働者の職場移動や転職・離職率の高さは介護保険制度が施行された2000年には既に指摘されていた(篠崎・谷口; 2000, ヘルスケア総合政策研究所, 2001, 2003)ことを鑑みると、介護労働者の現状に対して迅速な対応が行われているとは言い難い。

ヘルスケア総合政策研究所(2001)は、「ホームヘルパー消滅の危機」という報告書の中で以下のように述べている。「ホームヘルパーという職業が周囲から消されてしまう危機。つまり、ホームヘルパーをずる賢く利用しようという周囲の考えが見え隠れする。もう一つはホームヘルパー自らが職場を去っていくという危機。こ

のような劣悪な就労環境では、やっつけられない、と自ら介護現場を退いてしまう可能性である」。

以上のように、先行研究をみれば、介護保険制度施行直後から介護労働者は劣悪な就労環境の下で就労することを余儀なくされていたと推測することは容易であり、介護現場の労働環境の改善は喫緊の課題であるといえる。

今後労働者人口が減少するわが国において、介護現場の労働環境を改善するためには賃金問題を避けて通ることはできないのは言うまでもない。しかし、介護労働者の賃金の改善があたかも労働環境改善の特効薬であるかのように考えてしまうと、労働者にいわゆる『働きがい』、『仕事の魅力』という継続的な就労に必要な部分を伝える術を失うこととなってしまいかねないのである。換言すれば、様々な業界がこの若年労働力を争奪する中で、賃金という問題だけで他の業界へ労働者が流出してしまうのは、超高齢社会へ踏み出しているわが国の介護人材育成という面を考慮すれば明らかにマイナスである。したがって、確かに適切な賃金保障は必要

である。しかし、一時の賃金の上昇では瞬間的な効果しか望めず、中長期的に安定した労働力の確保のためには賃金だけを改善しても効果は薄いのである。

さらに、ヘルスケア総合政策研究所(2001)によると、介護労働者の就労平均年数は2000年の段階では2年11ヶ月、2001年は3年7ヶ月、2002年は3年11ヶ月と延び続けている。また、篠崎(2007)の調査でも6年9ヶ月となっており、介護労働者の平均就労年数は伸びており、様々な労働環境の問題はありながらも現役の介護労働者は介護という仕事を続けていることが分かる。つまり、『働きがい』、『仕事の魅力』という継続的就労に必要な部分を介護労働者は抱えていることが推察できる。

そこで、本研究では、介護労働者が抱く介護労働の魅力を実働者の視点から明らかにすることを目的とした。また、国の研究会においても介護労働者の転職・離職意向は高いという指摘がなされており、本研究においても、その背景を探ることとした。

## 2. 研究方法

### (1) 調査対象者と手続き

調査は、北海道・青森県・岩手県・茨城県・埼玉県・東京都・神奈川県・静岡県・長野県・岡山県・和歌山県の介護労働者500名(訪問介護員250名、施設介護職員250名)を対象とした。調査手法は郵送法であり、無記名で実施した。調査期間は2007年6月～2007年9月で、回

収数は239名(回収率は47.8%)であった。

### (2) 調査項目

本調査において用いた質問紙の調査項目は、「回答者の属性」「職場における福祉厚生状況」「転職・離職意向」「介護労働の魅力」「介護報酬」に関する計30項目から構成した。

## 3. 結果・考察

### (1) 回答者の属性

回答者は、女性89.5%、男性10.0%、無回答0.4%であった。平均年齢は46.1歳となったが、訪問介護員の平均年齢が49.3歳であるのに対し、施設介護職員は39.0歳であった。

### (2) 介護労働に対する魅力

まず、「介護労働者は介護という仕事に魅力を感じているのか」という部分だが、この点について尋ねた結果は図1のようになった。訪問介護員は89.6%が、施設介護職員では74.3%が「魅力はある」と答えている。つまり、「転職・離職を考えてはいるが、介護という仕事に魅力を感じている」という意識が介護労働者には内在していることがわかる。

2000年当時の介護労働者の意識は、「介護という仕事は、やりがいや魅力があるので、不満はあるが転職・離職はあまりかんがえていない(あるいは考えないようにしている)」という意識が強かったが、今回の調査結果から推測すると、介護労働者の意識は、「やりがいや魅力のあ

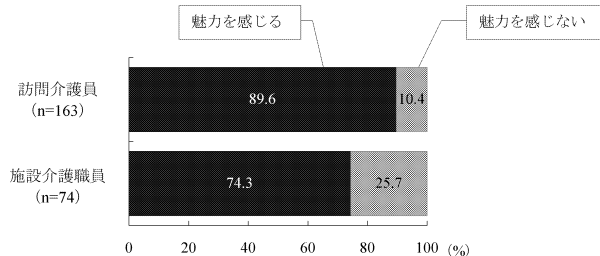


図1 介護労働の魅力

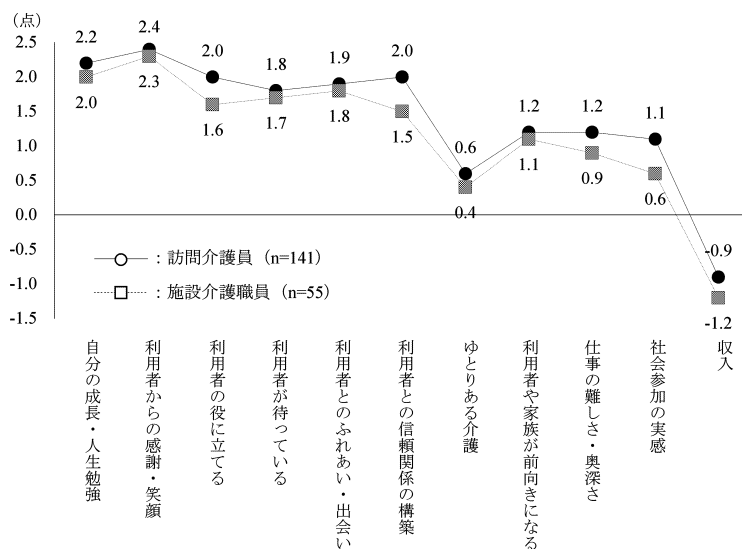


図2 訪問介護員と施設介護職員の介護労働に対する魅力の違い

る仕事ではあるが、不満が解消されず、転職・離職を考えざるを得ない」という意識に変化しているといえるのではないだろうか。

### (3) 居宅介護と施設介護の魅力の比較

次に、居宅介護に従事している訪問介護員と施設介護に従事している施設介護職員が感じている介護労働の魅力に関して尋ね、平均評価点を算出した(図2)。平均評価点の算出方法は、各項目ごとに「非常にそう思う」を+3点、「かなりそう思う」を+2点、「どちらかというと思う」を+1点、「どちらともいえない」を±0点、「どちらかというとは思わない」を-1点、「かなりそうとは思わない」を-2点、「非常にそうとは思わない」を-3点とし、その総得点を総回答者数(無回答者は除く)で除した。

この結果をみると、すべての項目において訪問介護員が施設介護職員の平均評価点を上回っているということである。また、訪問介護員、施設介護職員ともに平均評価点が2.0点を超え、強く魅力と感じていると考えられる項目は、「自分の成長・人生勉強」(訪問介護員2.2点、施設介護職員2.0点)、「利用者からの感謝・笑顔」(訪

問介護員2.4点、施設介護職員2.3点)の2項目であった。さらに、訪問介護員と施設介護職員で差のみられた項目は「利用者との信頼関係」(訪問介護員2.0点、施設介護職員1.5点)や「社会参加の実感」(訪問介護員1.1点、施設介護職員0.6点)などがあった。

### (4) 介護労働者の賃金

賃金への不満の心理構造に関しては、Rice, Philipps & McFarlin (1990) が「『自分が要求できると考えている金額』と『受け取っている金額』の差額が賃金への不満となる」と説明している。また、Berkowitzら(1987)も「『受け取っている金額』それ自体に直接的な不満となるのではなく、他者が受け取っている賃金と比較して『自分が要求できると考えている金額』は決められ、その結果、賃金への満足、不満は生ずる」と説明している。さらに、「『自分が要求できると考えている金額』は職務内容、責任、自己意識、過去の賃金、主観、福利厚生、生活レベル等様々な構成要素がある」ということもRice, Philipps & McFarlin は指摘している。

そこで、介護労働者の平均賃金をみてみる。

表1 訪問介護員の2000年と2007年の平均時給の比較

	2000年 (n=187)	⇒	2007年 (n=71)
実際の時給 (平均)	1,064 円	⇒	1,074 円
希望の時給 (平均)	1,403 円	⇒	1,300 円

2000年当時の調査結果と比較するために、ここでは訪問介護員の時給で賃金の状況を説明する(表1)。

表1で明らかのように、実際の時給(平均)は2000年から2007年の8年間で10円の上昇となっている。これは事実上の賃金据え置きと考えられる。このように実際の賃金が8年間も据え置かれている背景には、介護報酬改定の影響があることは否定できない。介護保険制度は2000年に施行されたが、その後2003年の介護報酬改定では全体でマイナス2.3%の引き下げ、さらに、2006年の介護報酬改定ではマイナス2.4%の引き下げとなっており、賃金を引き上げる要素が皆無に等しい状況が続いていた。その結果、2000年当時は1,403円であった希望の時給(平均)が、2007年には1,300円と引き下げられているのである。このことは、訪問介護員自身が、介護業界での賃金の上昇を期待することの難しさを感じた結果といえよう。通俗的に言うのであれば、「お金を稼ぐという目的では、訪問介護員を選ぶことはできない」、「賃金を考えるのであれば、介護業界は勧められない」という介護労働者からの声なき声である。

労働力を提供し、その対価として賃金を得ることが労働者であるならば、賃金に関心のない労働者などは存在しない。しかし、賃金のみで同じ仕事、同じ職場で継続的に就労できるかという点で全面的な賛成はできない。これは介護労働者の場合においても同様である。したがって、介護労働者の賃金への不満の解消方法としては、「実際の賃金(時給)を介護労働者が希望している賃金が得られる介護報酬まで引き上げる」、「現在の賃金(時給)こそが妥当であるこ

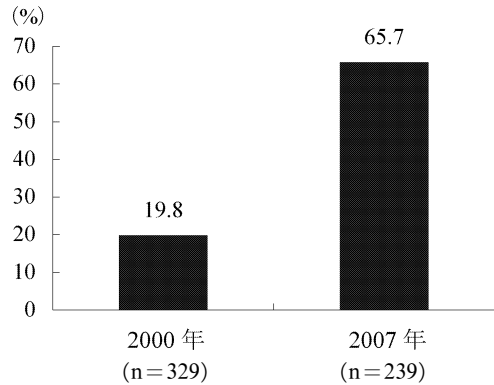


図3 介護労働者の転職・離職意向

とを明確に説明し、介護労働者の理解を得る」などが必要である。同時に、同じ仕事、同じ職場で継続的に労働者が就労するためには賃金以外の魅力を理解、体感させることが必要なのである。

#### (5) 転職・離職意向

回答者の転職・離職意向を2000年に行った調査(篠崎)と比較すると、図3のような結果となった。つまり、介護労働者の転職・離職は介護保険制度が施行された当時よりも3倍以上となっていることがわかる。回答者した介護労働者の6割以上が転職・離職を考えているという業界であることをまずは理解することができる。

#### (6) 介護という仕事に魅力を感じていない理由

介護労働に対する魅力を訪問介護員では9割近くが抱き、施設介護職員では7割以上が抱いていながら、同時に転職・離職意向が6割を超えている現実を突きつけられた現実を踏まえると、魅力を感じていながらも転職・離職を考えざるを得ないと考えている介護労働者の思いを知ることは極めて重要であると考えられる。そこで、介護労働に魅力を感じていながらも転職・離職を考えている介護労働者の意見を掲載

表2 実際の介護労働者の意見

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

将来性がないから

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

社会的に職業として評価していない。  
奉仕や福祉の心、ほどばかりが強調される。  
介護という仕事をする人の当然の要求(金銭面等)  
が、ほどばかりと見做らしてもらえない。

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

利用者に傷つけると大ごとになるか 逆にけらる。なごらる。つばはつらくなる  
傷つけられたら泣き寝入り。訴える場所がない  
家族は言いたい放題。 腰痛である。サービス残業ばかりに就く。  
介護の仕事は、全体的に低くおぼれている。

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

離職率が高く、中堅職員が少ないため、責任者の  
業務が多くなり、時間が増えている。  
ヤル気にはあるが、いくら収入が良くなっても  
自由な時間が削られている。

表 2 実際の介護労働者の意見

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

24時間、265日、休みもない。介護を提供する方向に力を入れている  
方を感じますか。介護職に就いている者は、精神的にも肉体的  
にも大変に悩んでいる。社会的評価も低く、賃金も低いように感じます。  
訪問介護に関しては、募集しても、人員が入って来ないのが現状です。

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

見直しが必要なのに、利用者ばかりの人。私たち介護者に負担  
がのしかかっている。利用者の必要は時間をいろいろ  
規制しても、十分取れない。26時間、265日、休みもない  
帰る事か、多すぎる。

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

介護という現在の職場は、やりがいがない。(休日がとれない、  
時間外で、行かなければいけない仕事非常多い)  
やりがいがない。  
いろいろ法律は変わるが現場の事を全く中からとれない気がする。  
どんどん働かまにCCF、という。

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

会社が介護保険によって利益を奪い始めてから人員削減  
を始めてから働きやすくなって来た。お客様も何処にもなくて  
あたり前、自分の言った事をしてもらえない。不満が出た  
時、何となく月に何人も同じ仕事を訪問、体力的にきつい  
ゆくりをきかせる事出来ず、仕事を休んで帰って、次に行く。

表2 実際の介護労働者の意見

問29 介護という仕事に魅力を感じていない理由がありましたら下記の欄にお書きください。

訪問介護の場合時間が1件当りに短かいので  
安定した収入が得られない。精神的・身体的に  
大変な仕事なのに収入が低い。社会的認知  
がハルビローという仕事は理解が足りないと感じる。

する(表2)。

(7) 介護労働者が転職・離職を考える要因

ここからは転職・離職を考えていると答えた介護労働者157名にその理由を尋ね、その結果775件の回答を得た。アンケートでは24項目の選択肢から複数回答で答えてもらい、それらの選択肢を「労働負荷」、「賃金」、「評価」、「人間関係」、「職務内容」、「その他」の6カテゴリーに集約した(表3)。カテゴリーを作る際に「賃金」を「評価」に含めなかった理由は、介護労働者の賃金は国が定める介護報酬によって多くの場合が決定されており、訪問介護事業者や施設経営者が独自の裁量で、職務評価や実績を加

味して賃金を設定するには限界があるためである。また、図4から図13の母数に関しては、複数回答であるため、回答者数ではなく回答総数を母数としている。

① 介護労働者が転職・離職を考える要因

まず、介護労働者全体でみると、転職・離職を考える要因で最も高いのが「労働負荷」(29.7%)であった。次いで「賃金」(24.0%)、「評価」(20.5%)であった。この三要因の合計が74.2%を占めている(図4)。また、訪問介護員、施設介護職員ごとにもこの三要因のしめる割合がそれぞれ77.3%、69.9%となった(図5)。一方で労働者と仕事内容とのミスマッチを示す「職務内容」を転職・離職の要因に挙げているも

表3 介護労働者が転職・離職を考えている要因のカテゴリー

労働時間が不規則だから	身体への負担が大きいから	精神的にきついから	自分の体力が低下したから	希望の収入が稼げないから	他に良い賃金・待遇の仕事があった	介護職員基礎研修の費用が出せない	雇用形態が不安定だから	能力・実績が評価されないから	世間の職業としての評価が低い	業種や会社の将来への不安から	同僚との人間関係	上司との人間関係	利用者の人間関係	利用者の家族との人間関係	事業主の経営手法が自分と合わない	満足行く仕事内容ではないから	様々な職業を経験したい	介護という仕事が好きではない	他にやりたい仕事や勉強があった	結婚・育児・会のため	経済的に働く必要がなくなったから	勤務地自宅から遠い	その他
労働負荷		賃金			評価		人間関係			職務内容			その他										



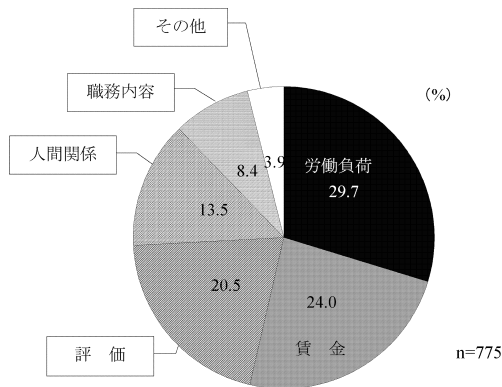


図4 転職・離職を考える要因 (介護労働者全体)

のは全体では 8.4%，訪問介護員では 7.2%，施設介護職員では 9.7% となっている。

このことから、転職・離職の要因は賃金の低さだけでなく、身体的、精神的な労働負荷や職務評価、社会的評価の低さなどが絡み合っ起こっていることが推察できる。見方を変えれば、介護労働者の現状は偏見の中で安く酷使されている（偏・安・酷）と感じている介護労働者が少なくないと言えるのではないだろうか。

② 介護労働者の年代別にみた転職・離職を考える要因

介護労働者の年代別に転職・離職の要因を比較すると（図6）、特徴的な結果としては三点挙げられる。まず、「労働負荷」を転職・離職の要因としてあげている割合は、年代が上がるにつ

れて上昇していることが分かる。20代では 20.8% であるのが、60代以上では 35.7% となっており、14.9ポイントも上昇している結果となった。また、「評価」に関しては、年齢が上がるにつれて上昇し、「人間関係」、「職務内容」に関しては年齢が上がるにつれて減少傾向となっている。このことから、労働者と仕事内容とのミスマッチや職場等での人間関係の悩みは、若年労働者において起こる傾向が強いことが分かる。その一方で職務評価や社会的評価に関し年齢の高い労働者強く求めていることが分かる。さらに、20代は転職・離職の理由が多岐にわたっているのに対し、50代、60代以上では「労働負荷」、「賃金」、「評価」の三要因に転職・離職の要因が他の年代と比べても集中している。以上のことから、介護労働者へのメンタルサポートは年代ごとに考慮して多面的に行う必要があると言えよう。

訪問介護員の年代別にみた転職・離職を考える要因をみると（図7）、「労働負荷」、「賃金」、「評価」の三要因の割合の合計は年代が上がるにつれて高まっている。この三大要因の割合の中でも、20代では「賃金」、30代ではそれぞれがほぼ均等に、そして40代と50代以上では「労働負荷」の割合が高まっていることがわかる。また、若年労働者になるほど、三大要因以外の要因（人間関係・職務内容）も転職・離職を考える要因として無視できない存在となっており、

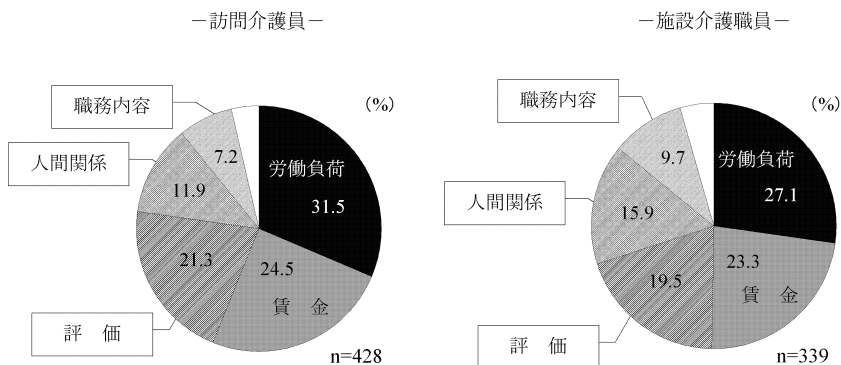


図5 就労場所別 転職・離職を考える要因

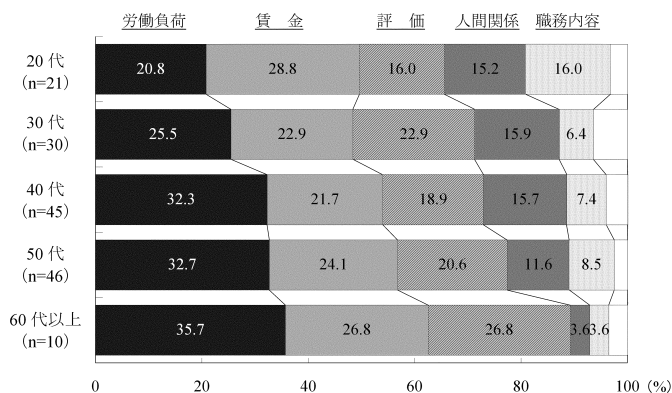


図6 年代別 転職・離職を考える要因 (介護労働者全体)

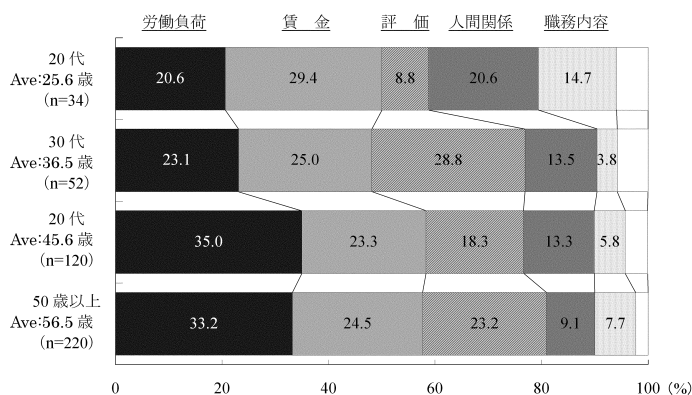


図7 年代別 転職・離職を考える要因 (訪問介護員)

労働者としての未成長であることも影響して、若年訪問介護員の転職・離職要因は分散化傾向にある。

一方、施設介護職員においては(図8)、三大要因の割合は年代において差はみられない。ただし、労働負荷の割合に関しては、年代が上がるにつれて増加している。また、施設介護職員は訪問介護員とは異なり、「人間関係」も転職・離職の要因として無視できない存在となっている。これは、一対一で行う訪問介護員とは異なり、施設という中での集団介護を行うことが影響していると考えられる。以上のことから、施設介護職員の転職・離職の要因は各年代とも分散化している傾向がみられる。これは年齢が上

がっても生涯の職業としていくことへの不安が様々な問題によって構築されていることを示しているものと考えられる。

### ③ 介護労働者の雇用形態別にみた転職・離職を考える要因

雇用形態別にみた転職・離職を考える要因をみると、「賃金」を挙げている割合は、正社員(19.0%)よりも非正社員(27.8%)の方が高い結果となっているが、「人間関係」、「職務内容」に関してみると、正社員の方が非正社員よりも高い結果となった。つまり、正社員は非正社員に比べて、賃金に対する不満は少ないが職場を含めた人間関係や仕事との適性に対して不満を感じる結果といえよう。換言すれば、

篠崎良勝：介護労働者が抱く介護労働の魅力に関する研究 I

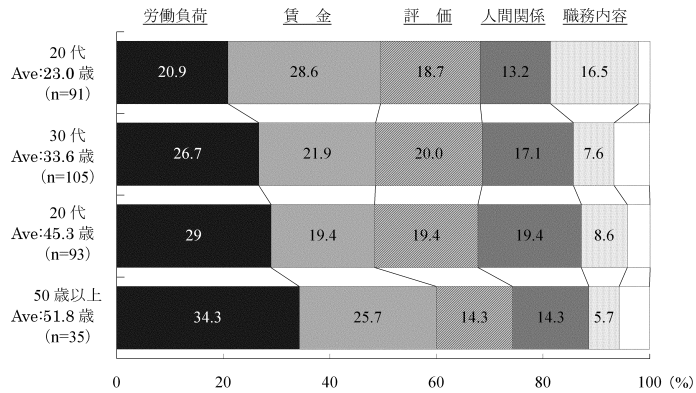


図8 年代別 転職・離職を考える要因（施設介護職員）

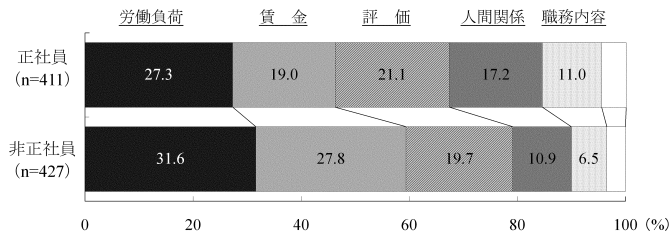


図9 就労形態別 転職・離職を考える要因（介護労働者全体）

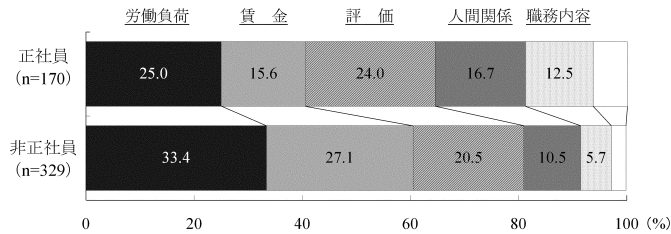


図10 就労形態別 転職・離職を考える要因（訪問介護員）

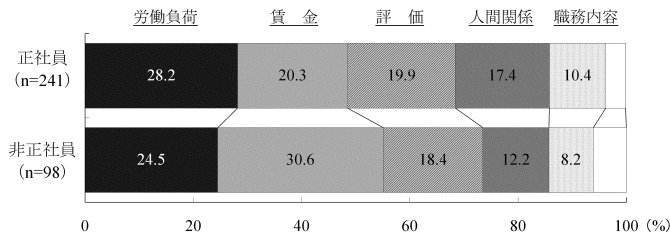


図11 就労形態別 転職・離職を考える要因（施設介護職員）

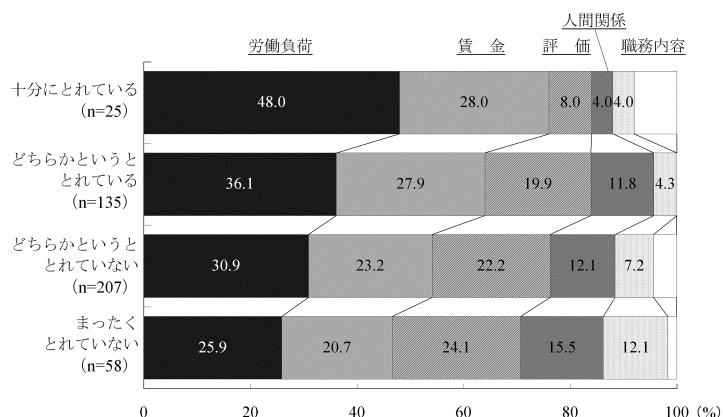


図12 上司とのコミュニケーションの状況別 転職・離職を考える要因（訪問介護員）

非正社員は正社員よりも介護という仕事との適性には問題はないが、賃金に対する不満が高いということになる（図9）。この結果は訪問介護員、施設介護職員ごとの結果にも当てはまる（図10、図11）。

④ 上司とのコミュニケーションの状況別に見た転職・離職を考える要因

上司とのコミュニケーションの状況別に転職・離職を考えている要因をみると、訪問介護員では、上司とのコミュニケーションがとれていない訪問介護員ほど転職・離職を考える要因が分散化する傾向にあることが分かった。つまり、上司に自分が抱え込んでいる仕事の悩みや不満を話すことができる環境になるほど、「職務評価」、「人間関係」、「職務内容」という職場の問題を転職・離職の要因としてあげることが少なく、「労働負荷」や「賃金」という職業的問題や介護報酬上の問題に集中する結果となることが分かる。換言すれば、上司とのコミュニケーションが十分な場合、「人間関係」や「職務内容」といった不満で転職・離職を考える訪問介護員は、コミュニケーションが不十分な職場よりも少ないと推察できる。つまり、上司と部下のコミュニケーションが不十分なほど転職・離職の要因は分散化し、転職・離職防止策が複雑化し、対策の効果が高まらない可能性を示唆している

ものと考えられる（図12）。

一方、施設介護職員では、コミュニケーション別に差はみられず、コミュニケーションが十分であろうと、不十分であろうと「労働負荷」、「賃金」、「評価」が転職・離職を考える要因として存在している。つまり、施設介護職員の転職・離職の要因は、訪問介護員と比較して複雑多岐であることが伺える（図13）。

また、図14では転職・離職を希望する介護労働者の「今、相談している相手」と「本当に相談したい相手」に関して尋ねた結果であるが、見逃せない結果としては、「事業主・施設長」の割合が、「今、相談している相手」では、10.2%であったが、「本当に相談したい相手」では31.8%とその差が3倍を超える結果となっている点である。現場で働く介護労働者のメンタルケアをする場合、同僚、上司も効果的であるが、事業主や施設長との対話をする機会を設けることも介護労働者の労働環境整備には必要なことと考えておく必要がある。

(8) 介護労働の本質的な魅力

ここまでは介護労働の魅力と転職・離職を考える要因について述べてきた。まとめるならば、介護労働者の介護サービスの提供形態は、人間的なかわりを基礎として行うサービスの提供

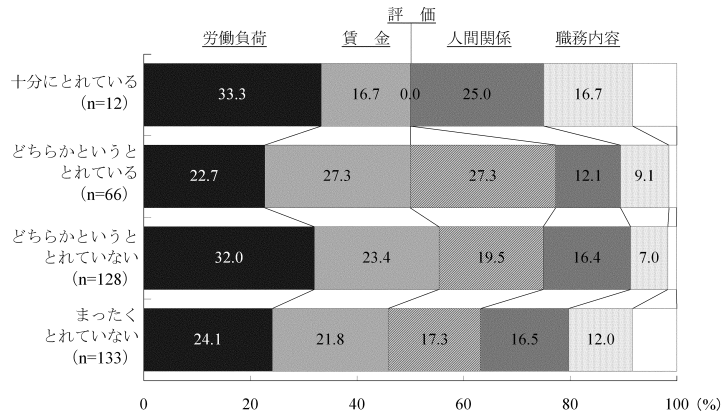


図 13 上司とのコミュニケーションの状況別 転職・離職を考える要因（施設介護職員）

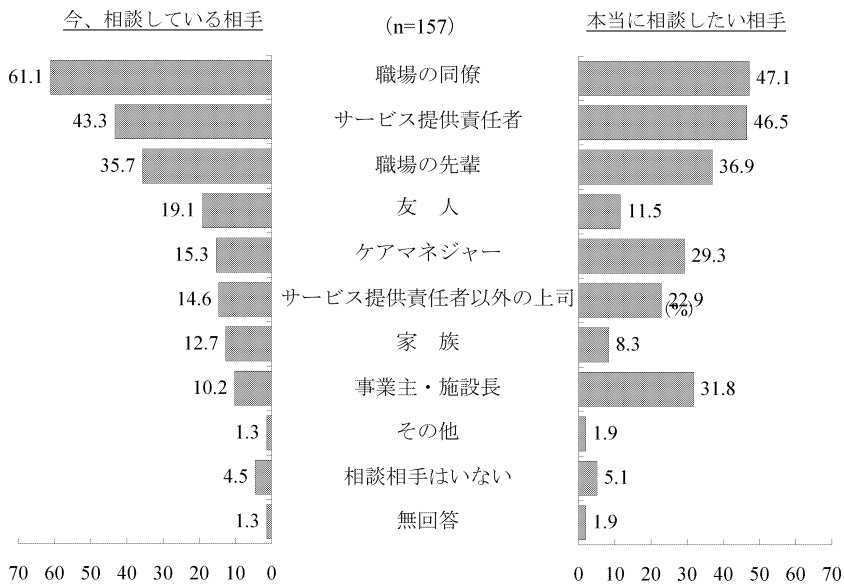


図 14 転職・離職を希望する介護労働者の相談相手

であり、満足度は消費者（利用者）から表出される言動が必須条件という構図が介護労働の魅力となっていることがわかる。このような形で得られる労働の魅力を否定することはない。しかし、このような労働の魅力は、介護労働に限定されたものではなく、対人サービス業に共通してみられる消費者（利用者）とのかかわりから得られる満足度といえよう。見方を変えれば、介護労働特有の魅力が欠如、もしくは、介護労働

独自の魅力に気がついていない労働者が少ないということである。

介護労働者には専門的配慮が求められているが、この専門的配慮とは、「人が心身の障害、疾病、加齢等により、自ら獲得してきた生活歴や価値観、および生活習慣へのこだわり等を維持することができなくなった場合、再びその人の生活歴や価値観、およびこだわりや生活習慣といったその人が獲得してきた生活を維持するこ

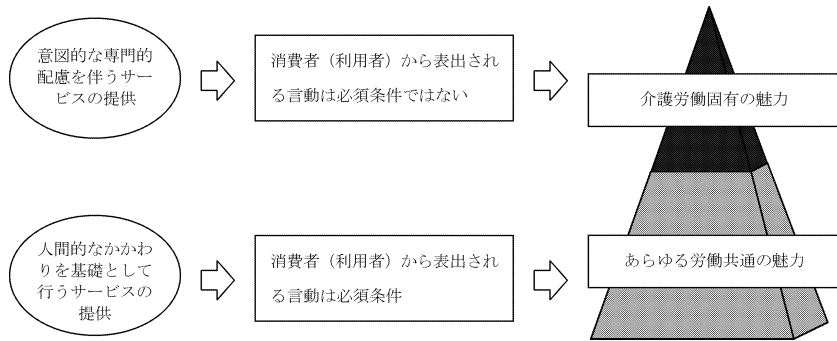


図15 介護労働における魅力の構造

とができるように支援するために必要な個別の関与」(篠崎；2008)と言える。この専門的配慮は先述したような消費者（利用者）から表出される言動は必須条件ではない。つまり、この専門的配慮とは介護労働者が介護労働者として消費者（利用者）に意図的に関わるサービスの提供である。意図的など書いたが、これは消費者（利用者）の自立支援に沿って作成された消費者（利用者）個々人のケアプランにおける短期目標および長期目標を達成するためのかわりとなる。これこそが他職種とは異なり、かつ介護労働者特有の魅力となると考えられる。つまり、介護労働における魅力は二階建て構造として捉えるべきであり、介護労働者養成機関および現任者研修の際には介護労働固有の魅力を受講生が感じることができるよう教育・研修していく必要があると考えられる（図15）。

(9) まとめ

これまで述べてきたように介護労働者は介護労働の魅力を感じて就労しているものが極めて多いことがわかった。しかしながら、現役介護労働者の転職・離職意向の増加、新規労働者が職業選択をする際に敬遠されてしまうという現実が存在する。つまり、このような状況を表面的にみれば、これまでに挙げた介護労働の魅力は、労働者を惹きつけるだけの魅力とはなりえていないのではないかという意見が出てきても

不思議ではない。しかし、介護労働を10年間見続けてきた私自身としては、このような意見には同意しがたい面がある。他の職業でも同じだろうが、仕事に面白さやりがいを抱き、今後もその仕事を続けられたらと思う労働者になくなるほどの身体的・精神的ストレスが加わると、その仕事や職場から逃げ出したいという気持ちというもの誰しもが抱いているものである。つまり、介護業界にはそのような身体的・精神的ストレスが強く蔓延しているだけで、今までに挙げられた介護労働の魅力そのものを否定するものではないと考えられるのである。

また、2008年の「介護労働者の確保・定着に関する研究会」(厚生労働省)では、以下のような報告がなされている。「ここ最近の介護分野に関する報道により、介護労働者の厳しい労働条件、人手不足、孤独死や虐待、コムスン問題等マイナスイメージが先行しており、ネガティブなイメージが社会的に植えつけられてしまっている。そのようなネガティブなイメージが介護労働者の仕事に対する不安、不満を助長し、仕事に対する満足度が下がっていると考えられる。」つまり、介護労働者の社会的イメージが改善されない背景にはマスコミによるネガティブ報道が一因であるということ指摘しているのである。

確かに、介護労働者の労働条件、介護という仕事に対する偏見や無理解、人手不足等、介護

現場の様々な悪条件が新聞やテレビによって報道されている。しかし、これらの状況をマスコミが報道しない限り、国は率先して国民に知らせるようなことはしない。このことを鑑みれば、マスコミの果たした役割はネガティブ報道ではなく、あくまでも中立の立場からの報道である。報道によって明らかになった介護労働者の労働環境を改善する術が十分に提示できていないことが問題なのである。この結果、介護労働の魅力は霞んでしまっていると考えられるのではないだろうか。

したがって、今後早急に検討すべきこととしては、介護労働者が養成期間に身につけた専門技術に対する国の評価の改善、新規労働者の職業選択時におけるリスク軽減のためのビジョンの提示をすることにより国民の介護労働者の専門技術に対する社会的評価を改善していくことが必要なのである。

#### 参考文献

- 1) Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, F.P. and Cochran, S. Pay, equity, job gratifications, and comparisons in pay satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72, 544-51, 1987.
- 2) ヘルスケア総合政策研究所 ホームヘルパー消滅の危機, 日本医療企画, 2001.
- 3) ヘルスケア総合政策研究所 介護の現実と再構築—介護事故・医療行為・介護現場の真相を踏まえて—, 日本医療企画, 2003.
- 4) 城 繁幸 若者はなぜ3年で辞めるのか? 年功序列が奪う日本の未来, 光文社新書, 2006.
- 5) 太田 肇 ホンネで動かす組織論, ちくま新書, 2004.
- 6) Peter Collet & Adrian Furnham 編, 長田雅喜・平林進訳編 仕事の社会心理学, ナカニシヤ出版, 2001.
- 7) Rice, R.W., Phillips, S.M. and McFarlin, D.B. *Journal of Applied Psychology*, 75, 386-93, 1990.
- 8) 篠崎良勝 介護労働学入門 ケア・ハラスメントの実態をとおして, 一橋出版, 2008.
- 9) 篠崎良勝・谷口 愛 ホームヘルパーの職業的確立に向けての課題—ホームヘルパーに対する職業理解の現状—, 日本介護福祉学会第8回大会論文集, 2000.
- 10) 高木博史 介護労働者問題はなぜ語られなかったのか, 本の泉社, 2008.
- 11) 千田忠男編著 労働科学論入門, 北大路書房, 1997.