

# 潜在介護福祉士のライフストーリーからみた職場復帰の可能性に関する研究 －潜在介護福祉士へのインタビュー調査を手がかりとして－

佐藤 可奈\*<sup>1</sup> 高尾 公矢\*<sup>2</sup> 赤羽 克子\*<sup>3</sup>

## Probability of Return to Work Among Potential Certified Care Workers Based on Life Stories: Searching for a Solution by Investigating Interviews for Potential Certified Care Workers

SATO, Kana, TAKAO, Kimiya and AKABA, Katsuko

### 要旨

[目的] 潜在介護福祉士の介護福祉士資格取得後のライフストーリーに着目し、ライフストーリーを用いて離職後の職場復帰を促す要因と阻む要因を検討する。それを基に介護人材確保の方向性を探る。[方法] 介護福祉士養成施設卒業生を対象として、19名にインタビュー調査を実施した。そのうち介護現場への復帰意志の有無を明確に示した6名を対象とし、ライフストーリー、すなわち個人の生活、人生、生等について語った口承の語りを基に潜在介護福祉士の職場復帰を促す要因と阻む要因を把握した。[結果] 対象者6名に共通する介護職に対する認識は「労働環境の厳しさ」であり、その内容は「重労働」「休日が保障されない」「時間外業務が多い」「人員配置が適切でない」「給与が低い」「人間関係でのストレスが大きい」の6項目であった。[結論] 潜在介護福祉士のうち職場復帰意志の強い者は、個人の意欲や意識、現在の生活状況等の個人的要因が大きく影響していることが示唆された。潜在介護福祉士が職場復帰を果たすためには、労働環境の改善が必要である。

### キーワード

潜在介護福祉士、介護人材不足、ライフストーリー、超高齢社会、ロールモデル

### Abstract

[Objectives] We examined factors promoting and limiting return to work after quitting a job, by focusing on the life stories of potential certified care workers after acquiring the qualifications. Based on these results, we sought to explore methods for securing care workers. [Methods] We interviewed 19 graduates of certified care worker training facilities. Among these graduates, we targeted 6 people who showed a clear will to return to work or not, and identified factors promoting and limiting return to work for potential certified care workers, based on their life stories (i.e., personal daily living, life, and so on). [Results] All 6 target people commonly regard care workers as "job with difficulty of the work environment," which was broken down into 6 aspects: "hard work," "holidays not guaranteed," "a lot of overtime work," "inappropriate staff assignment," "low salary," and "stressful interpersonal relationships." [Conclusion] It was suggested that potential certified care workers who had a strong will to return to work were greatly influenced by personal factors such as individual motivation, awareness, and current living conditions. Improvement of the work environment is necessary for potential certified care workers to return successfully to work.

### Key words

potential certified care workers, shortage of care workers, life story, super aging society, role model

## I 問題の所在

わが国の65歳以上の高齢者人口は過去最高の3190万人となり、総人口に占める割合も25.1%と過去最高となった(2013年10月1日現在)。これに伴い介護サービス利用者数も増加の一途を辿り、介護保険制度が発足した2000年の149万人から2013年には471万人と約3倍になっている。

要介護者が増加するなか、要介護者を支える介護職員の人材不足は深刻さを増し、介護人材確保は喫緊の課題となっている。厚生労働省によれば、超高齢社会のピークを迎える2025年には

237~249万人の介護職員(介護保険事業に従事する「介護職員」をいう)が必要と見込まれ<sup>1)</sup>、現在の状態では100万人規模の人材不足を招くことが予想されている。

介護人材不足の背景には、少子高齢化や人口減少等社会構造の急激な変化があり、「介護サービス利用者の増加に労働者の供給が追いつけていない」という課題がある(土田2010)。

他方、介護職は他の業種と比較して離職率が高く、離職率の高さが介護人材不足を招いているとの指摘がある(介護労働安定センター2014)。離職の理由には、低賃金が背景にあるとさ

\*1: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・助教 / \*2: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授  
\*3: 聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授

れるが、それだけではなく複数の要因が絡み合っていることが明らかにされている<sup>2-11)</sup>。

介護人材確保のためには、新たな入職者を促進する対策、離職者を減少させる対策、介護福祉士の資格を持ちながら介護職に就いていない潜在介護福祉士への職場復帰を促す対策等が求められる。介護人材の確保は、一過性ではなく長期的な対策が必要であり、そのために結城(2009)は「潜在化している介護人材を呼び戻す政策が必要である」と潜在層の活用を指摘する。

介護現場の中核を担う介護福祉士について、潜在介護福祉士が2012年で57.9万人存在する。これは、介護福祉士登録者数の約53%を占める割合である<sup>12)</sup>。

潜在介護福祉士の職場復帰が実現すれば、人材不足解消の切り札になることは間違いない。潜在介護福祉士を戦力として活用する方法を検討する必要がある。結城は「潜在介護福祉士の多くが、賃金が上がれば介護現場に戻るだろう」と復帰の条件に「給与面」を上げる<sup>13)</sup>。佐藤ら(2014a)は「潜在介護福祉士の介護現場への復帰可能性は低く、現状では介護人材不足を補うための方法として多くを期待することはできない」と指摘している。

現在、厚生労働省は潜在介護福祉士の復職を支援する施策として、現場に必要な知識・技術を改めて教える再研修事業等、一定の取り組みを進めている。ところが、一度介護現場を離れた介護福祉士のその後の動向を追うことは困難であり、潜在介護福祉士の実態を把握することができていない<sup>14)</sup>。

養成施設卒業生を対象として潜在介護福祉士へのインタビュー調査を基に潜在介護福祉士の実態を把握し、職場復帰意志の有無を確認したうえで、潜在介護福祉士の職場復帰を促す要因と阻む要因を解明する。そうすることで職場環境の改善や潜在介護福祉士への支援方法、ひいては今後の介護人材確保の方法を検討することが可能になる。

本研究は、潜在介護福祉士の資格取得後から今日までの職業経歴・生活経歴を把握するためにライフストーリーに着目した。一人ひとりの養成施設卒業後から現在に至るまでの就労や生活の状況を明らかにすることで介護職の離職後の職場復帰を促す要因と阻む要因を検討し、それを基に介護人材確保の方向性を探ることを目的とした。

## II 研究方法

### 1 調査対象

介護福祉士養成施設であるA大学短期大学部、同専攻科において介護福祉士資格を取得しながら、現在介護職から離れている卒業生19名にインタビューを行った。インタビュー調査で用いた19ケースの中から介護現場への復帰意志の有無を明確に示した6ケースを対象とした。

## 2 調査方法

研究の趣旨を説明し、同意を得たうえで2012年6月～2013年2月の間に、1名60～100分のインタビューを実施した。調査方法は、半構造化面接法を用いた。インタビューの内容は対象者の承諾を得て録音し、逐語録として整理した。「」は対象者の発言を表し、下線部は本人の語りのままである。()内は筆者による加筆である。対象者の介護福祉士資格取得後のライフストーリー、すなわち個人の生活、人生、生等について語った口承の語りを基に<sup>15)</sup>、潜在介護福祉士の職場復帰を促す要因と阻む要因を検討した。

## 3 調査項目

基本属性(卒業学科、卒業年、年齢、居住地)、介護福祉士を目指した理由、卒業後の進路、現在の就労状況、今後の就労意志、介護福祉士の捉え方等である。

## 4 用語の定義

「潜在介護福祉士」を介護福祉士の資格を保有しているが、現在介護職から離れている者と定義した。

## 5 倫理的配慮

調査対象者に対し、書面にて研究の趣旨、調査結果は研究目的以外には使用しないこと、回答者のプライバシーには十全の配慮を行うこと等を説明し、了解を得た。

## III 潜在介護福祉士のライフストーリー

### 1 対象者の属性

A大学短期大学部、同専攻科は入学条件が女子のみであり、対象者の6名は全員女性である。平均年齢は32.5歳、介護職従事年数は0～15年であった。

職場復帰意志を示した者は3名であったが、3名とも過去に正規職員として介護職に従事した経験があり、現在は非就労であった。

職場復帰意志を示さなかった者は3名であったが、過去に正規職員として介護職に従事したが現在非就労の者、過去に正規

表1 対象者の基本属性

対象者	年齢	介護職従事年数	現在の就労状況	未婚・既婚	子どもの有無	職場復帰意志
A	28	4.5	非就労	既婚	有	有
B	30	9	非就労	未婚	無	有
C	38	15	非就労	既婚	無	有
D	37	7	非就労	既婚	有	無
E	32	4	就労中	未婚	無	無
F	30	0	就労中	未婚	無	無

注) 対象者の基本属性は、インタビュー時のものである

職員として介護職に従事したが現在他の職種に就いている者、介護職経験がなく継続して他の職種に就いている者が各1名であった。対象者6名の基本属性は表1に示す。

## 2 対象者のライフストーリー

(1)A (28歳)：復帰意志あり・時機をみて介護職への復職希望

Aは養成施設卒業時に介護福祉士資格を取得した。卒業後は特別養護老人ホームで介護福祉士(正規職員)として4年間勤務した後、結婚のために退職し、現在は介護職から離れている。

結婚後は、専業主婦とパートでの介護職、薬局のレジ打ち等の仕事を繰り返している。Aには1歳の子どもがいるため現在は子育てに専念しているが、いずれは介護職に戻りたいという意志をもっている。

Aは特別養護老人ホームで勤務していた時、3年目に副主任に抜擢され仕事に誇りをもっていた。ところが、通常の業務の他に時間外の業務が非常に多く(シフトや会議録の作成、朝礼前の各ユニットの情報収集及び他職種との調整等)、自分の都合で休日を取得することも困難となって、夜勤業務の負担も大きかった。給与は貯金できるようになっていたが、仕事に対して給与額は割に合わないと思うようになった。

昇進したことで、他の職員からもあれこれ言われ、上司からも「職員をまとめるように」と言われるなど求められるものが多く、精神的に疲弊していた。副主任としての立場的に他の職員とは一線を引かなければいけない部分もあり孤独だったが、それでも仕事を何とか継続できた理由は、「上司が話も聞いてくれたし、自分を理解してくれて。だから救われていたから」という。

結婚と同時に介護職を辞め、その後はパートとして介護職や薬局でレジ打ちの仕事をした。レジ打ちの仕事は、人とかかわりがなく、つまらないと感じて6ヶ月で退職した。一時期、介護職として高齢者専用住宅でパートとして勤めたことはあるが、経営者の方針等に不満が募り6ヶ月で退職した。このとき辞めた理由は、「経営者や施設長、現場のトップの理念、考えが施設運営を左右するため、それに共感できる施設でないと感じると実感した」という。

Aは、「自分は介護で働いてみて介護職が一番向く」と感じており、「やっぱり、お年寄りとかかわりたい」と語る。ただし、正規職員ではなくパートで働くことを希望している。その理由は、子どもがいるため夜勤や残業はできないことと、正規職員での就労は精神的にきついため、気楽に働きたいからだという。

Aは、現在は介護職を離れている潜在層である。資格取得後に介護職に就いた経験がある「子育てママ」だが、「時機をみて、そのうち資格を生かした仕事に就きたい」と考えている。介護職に就いていた時には職場の人間関係や施設の運営方針等で悩んだこともあったが、自分には人とかかわる仕事に向いている

ことを実感している。子育てに専念しながらも「働くこと与人とかかわりたい」との意向を示すが、子育てと両立しながら働ける短時間労働を意識するため雇用形態も正規職員よりもパートでの勤務を希望している。

(2)B (30歳)：復帰意志あり・1年以内に介護職への復職希望

Bは養成施設卒業時に介護福祉士資格を取得した。卒業後は新設の特別養護老人ホームで介護福祉士(正規職員)として9年間勤務した後、職場環境の悪化と体調不良等が理由で退職し、現在は介護職から離れている。

退職してから現在までの6ヶ月間は療養し、体調は回復したため、6ヶ月後に地元で新規開設予定の特別養護老人ホームで介護福祉士(正規職員)として復職することを希望している。

Bが特別養護老人ホームで勤務した9年間のうち、給与については昇給がほとんどなく「長年働いている職員は、後から入って来た職員と同じだとつまらない」と思いつづけていた。また、介護業務は重労働のため、仕事量に比較して給与が見合わないと思っていた。

在職中、最後の数年間は慢性的な人手不足であり、そのため職員は過重労働が続いていた。夜勤業務時は24時間に近い時間拘束で仮眠がとれず、一人夜勤の身体的・精神的な負担が大きかった。夜勤業務の翌日が休日ではないことも多々あったが、人手不足のため有給は使える状況ではなかった。残業に次ぐ残業で、休日は月に4～5日程度しかなく、過重労働が続くことで職場が殺伐とした雰囲気だった。過酷な労働環境であっても、Bには介護福祉士としての誇りがあり「利用者のことを一番分かっているのは介護職だから、そこだけは譲れない」という信念をもち職務に励んだ。しかし、「私は、介護職を選んだからには、利用者に我慢を強いるのではなく若い職員に頑張ってもらいたいという思いがあったが、結局私はこの信念を曲げなかったから職場で孤立してしまった」という。職場が人手不足のため介護職が身体的・精神的にも疲れ、職員同士も殺伐とした雰囲気の中で、利用者への態度や言葉遣い等の対応にも悪影響をもたらすことになった。

入職9年目にBは体調を崩し、一時休職を余儀なくされた。この時期に施設の経営者が交替し、経営方針が大きく変化した。施設開設時には、「職場で無理とか嫌って言う言葉は禁句と決めてスタートしたのに、いつの間にか、上(経営者)が『無理』と言いつつ」ようになっていた。人手不足を理由に新規入居者の受入れは行わず、入院するほどの体調不良ではなくとも病院に入院させる等、利用者を減らす対策をとった。このときBは、特別養護老人ホームの存在意義と施設運営との大きなギャップを感じ、「経営者がそういう考えでは、どうにもならないと思った」という。

自身の介護観と経営方針が全く合わないことに失望し、体調

不良も続いてきたため、そのまま退職した。Bは退職後も施設に「使い捨てられた」という思いが強い。

現在Bの体調は回復し、介護職への復帰意志は強い。半年後、実家に近い場所に特別養護老人ホームが開設される予定で、その施設へ正規職員で就職することを検討している。Bには「やはり介護の仕事がしたい」という思いがある。また、経営者と自身の介護観の不一致が離職の一因であったが、「一緒に働く人が替われば（職場環境も）違うんじゃないか」という期待を抱いている。一方、Bの介護職への復帰意志が強い要因には、「30（歳）の今から（新たに別の）資格を取って全然違う仕事に就くのは難しい」と、自身の年齢とキャリアを考えると他業種への転職が困難だという考えが背景にある。

Bには9年間の介護職経験があるが、現在は介護職から離れている潜在層である。介護職から離れた主な理由は、給与面、人手不足による過重労働、経営者との介護観の相違等の職場環境であった。経済的状況もあって自身の資格を生かして「介護職に就きたい」という意向を示し、新たな職場に期待をかけている。

#### (3)C(38歳)：復帰意志あり・介護職への復帰に向け就職活動中

Cは養成施設卒業時に介護福祉士、保育士、幼稚園教諭二種免許状を取得した。卒業後は社会福祉事業団に就職し、介護福祉士（正規職員）としてデイサービスで9年、特別養護老人ホームで6年、計15年間勤務した後、腰痛の悪化と病気治療のため退職し、現在は介護職から離れている潜在層である。

Cは在職中に結婚し、退職後2年間は専業主婦で病気治療中である。子どもはいないが、病気が完治しておらず、生活費に加え治療費用もかかるため、夫の収入と貯金での生活は経済的に苦しい。そのため、自身の資格を生かした介護職への復帰を希望している。

Cが介護現場で働き始めたのは、介護保険制度導入以前の措置制度の時期であった。介護保険制度導入前後の変化として、人員配置と給与面をあげ、「正直、介護保険がなかった時の方が働きやすかった」という。

介護保険制度導入後の人員配置基準では、体調不良等で職員が一人でも休むと職場が人手不足に陥り混乱状態となるため、休日を取得することが難しかった。入職当時の給与体系は公務員に準じており介護職として満足のいくものであったが、介護保険制度導入後は様々な手当が削減され、介護福祉士に対する資格手当もなくなったことを不満に思っていた。

Cは介護現場での厳しい労働環境を語りながらも、介護職に復帰する意向を示した。その理由は、病気治療中のため働かないと家計が苦しいからである。ただし、病気治療中のため定期的に受診するの必要があり、「休みが取りやすい勤務がいい」と考え、パートで働くことを希望している。自身の都合で休暇取

得が可能なことを条件とし、以前勤めていたデイサービスに復帰する予定である。

Cは、介護福祉士として15年のキャリアを持つベテランである。在職中に患った腰痛や病気治療のため退職を余儀なくされたが、経済的な事情もあって再び復職を希望している。ただし、復職するには勤務時間が比較的自由になる短時間労働を希望している。

#### (4)D(37歳)：復帰意志なし・現在非就労

Dは養成施設卒業時に介護福祉士、保育士、幼稚園教諭二種免許状を取得した。卒業後は特別養護老人ホームで2年6ヶ月、在宅介護支援センターで4年6ヶ月、計7年間勤務した後、結婚、妊娠のため退職、現在は介護職から離れている潜在層である。在職時の雇用形態は、入職から6年目までは介護福祉士（正規職員）として勤務し、最後の1年間は結婚を理由に契約社員として勤務した。

退職後9年間は子育てに専念し、現在5歳と8歳の2人の子どもがいる。Dは介護職への復職を希望していない。

卒業時に複数の資格を保有したが、就職先として介護職を選択した主な理由は2つある。1つ目は、「若いうちに介護の仕事に就きたい」と思ったからである。介護職に就く以前から、介護職は年齢を重ねると続けることが困難で、定年まで継続できる職業とは考えていなかった。2つ目は、「保育士や幼稚園教諭に比べ、介護職の給与の方が高いと周囲の人にアドバイスされた」からである。Dが介護現場に入職した当時は措置制度の時代であり、介護職員の給与は公務員に準ずる給与体系で満足のいくものだった。しかし、介護保険制度の導入を契機に給与が低くなっていった。

特別養護老人ホームで働いている時は、腰痛に悩まされ続けた。夜勤業務では「仮眠がとれない日には、朝方気持ちが悪く体調不良」となり、交代で仮眠をとるとその間は一人対応になることで負担感が大きかった。人手不足もあって職場の人間関係を壊さないよう希望休を申し出ることができず、休日を取得しづらい状況であった。勤務して3年目に腰痛がひどくなり、自身の希望で同じ法人内の在宅介護支援センターへ異動した。

在宅介護支援センターでの勤務は、利用者の話を聴くことはできても、薬や病気に対する質問に答えることができず、もどかしさと専門職としての限界を感じる事が度々あった。

Dは、現在介護職から離れており、今後も介護職に戻る意向を示さなかった。復帰を希望しない主な理由は3つある。1つ目は、介護現場を離れて9年のブランクがあるため、介護保険制度の理解や介護技術等非常に不安が強く、復帰するのは怖いと感じているからである。2つ目は、子育て中のため短時間労働等の希望があり（勤務時間の短縮、子どもが長期休暇の期間と体調不良時は休むことができる）、その希望に合致する介護

現場は現状ではないと考えているからである。Dは「子育て中の女性は、介護職で正規職員として就労することが難しいのが現状」だという。3つ目は、介護職に戻り働き続けられるかを考えた場合、体力的に自信がないからである。

Dは、介護福祉士として7年のキャリアがある。介護職として在職中は腰痛に悩まされ、夜勤業務の身体的・精神的負担を抱えながら体調を崩したという経験をもつ。現在は「子育てママ」であり、介護職からは離れているが、体力的な課題もあって再び介護職に復職することは考えていない。

#### (5)E(32歳)：復帰意志なし・介護職以外の仕事に就労中

Eは養成施設卒業時に介護福祉士、保育士、幼稚園教諭二種免許状を取得した。卒業後は介護福祉士養成施設の副手（任期付き）として3年間勤務後、保育所で保育士（非常勤）として2年間働き、その後、社会福祉協議会の正規職員として勤務し6年目である。社会福祉協議会に入職してから4年間は在宅介護の現場で介護福祉士の資格を活かしサービス提供責任者として働いたが、異動のため現在は地域福祉課でコミュニティワーカーとして勤務しており、介護職から離れて2年が経過している。

社会福祉協議会に入職後、通信制の4年制大学に編入し、働きながら社会福祉士受験資格を取得した。現在Eは社会福祉協議会のコミュニティワーカーとして活躍しており、介護職への復職を希望していない。

介護職として在宅介護の現場で働いていた時は、サービス提供責任者として常に残業があり、その割に給与は低いと感じ、様々な人間関係の難しさもあった。

職場の会議の場で介護福祉士としての意見が反映されないことが多く、職種間の上下関係が存在し、介護福祉士は他の専門職から下位にみられ、連携をとることが非常に難しかった。利用者との人間関係でも、利用者から「あなた方は買い物してればいいんでしょ」「買い物、掃除、洗濯、そんなの主婦ができるじゃない」「あんたたちは、なんにも分からないものね」等の言葉があった。

利用者は介護職員に感謝の気持ちはもっているが、介護職は誰にでもできる仕事と思っている面があり、介護職員を見下すこともあった。自分は介護福祉士資格を保有しているが、他職種や利用者から不当な扱いを受け、「認められていない」と感じることがあった。また、職場内でも、介護福祉士とホームヘルパーの違いを理解していない職員もいて、介護福祉士の社会的認知度が低いと感じていた。そのため「モチベーションを保つのは非常に難しかった」という。

Eは、介護職に戻る意向を示さなかった。その主な理由は2つある。1つ目は、介護の仕事は体力面、精神面ともに辛い部分が多く、また、感染症にかかるリスクがあり大変なので、戻る自信がないからである。2つ目は、介護福祉士としての誇り

がある半面、他職種や利用者からも地位が低くみられることで専門職としてのアイデンティティが揺らぎ、モチベーションを保つことが困難と考えるからである。

Eは、現在社会福祉協議会に勤務しており、異動で介護職からコミュニティワーカーとなり活躍中のため、介護職への復帰意志は示さなかった。介護職としての在職中、介護福祉士の社会的評価が他職種に比べ低いことを強く感じ取ったことが介護職への拒否的態度につながっている。

#### (6)F(30歳)：復帰意志なし・介護職以外の仕事に就労中、介護職経験なし

Fは養成施設卒業時に介護福祉士、養護教諭二種免許状を取得した。卒業後は4年制大学に編入し、その後大学院に進学して学校心理士の資格を取得した。大学院修了後は、学校心理士（非常勤）として学校で週4日、保健センターで週1日勤務しており、現在6年目である。

Fが一度も介護職に就くことがなかった理由は、在学中の実習体験が大きく影響している。資格取得のための介護実習で介護業務を行ったときに身体的・精神的な負担を感じたこと、また、男性利用者から嫌がらせ的行為を受けたことだった。養護教諭二種免許状取得のため中学校での教育実習も行った経験があるが、高齢者と比較すると子どもの未来の方が明るく感じられ、将来は教育にかかわる仕事に就きたいと考えるようになった。そのため、卒業後は介護職に就かず進学し、学校心理士の資格を取得し、その資格を活かして現在の仕事に就いた。

Fには弟がいるが、彼の就職活動の際、介護職への就職の相談を受けたが勧めなかった。その理由は、国や社会は現在の介護職の待遇を変える気はなく、介護福祉士の待遇や地位を上げるよりも、現行の低い水準のまま引き受けてくれる外国人労働者を積極的に受入れることで人材不足の解消を目指しているように感じられ、労働環境の改善は見込めないと考えているからである。

Fは、今後介護職に就く意志を示さなかった。現職の学校心理士の仕事を継続することを希望している。Fが介護職に就かなかった理由は、養成施設時代の実習中の体験がいわば「トラウマ」となって介護職への拒否的態度につながっている。

## IV 考察

女性の場合は介護職に限らず、結婚、出産、育児、親の介護等のために一旦職を離れて、一定期間は仕事を休み、ある程度目処がついたところで再就職するケースは多いと考える。再就職の際に潜在介護福祉士の多くが介護職に復帰できれば介護人材確保につながることは言うまでもない。

介護福祉士の資格を持ちながら現在介護職から離れている潜在介護福祉士のなかで、介護現場への復帰意向とその理由とし

て特徴的な6ケースを取り上げた。勿論、この6ケースが潜在介護福祉士を必ずしも代表しているとはいえないが、資格取得の時期、資格取得後から現在に至るまでの就労や生活の状況という点で共通性を表しているといえる。

ライフストーリーで取り上げた6ケースに共通する介護職の認識には、「労働環境の厳しさ」があげられる。対象者が「労働環境の厳しさ」としてあげた内容は、「重労働」「休日が保障されない」「時間外業務が多い」「人員配置が適切でない」「給与が低い」「人間関係でのストレスが大きい」の6つである。

たとえば、「人手不足が原因で、休日が取得しづらく、時間外業務が多くなり、残業が増える」「業務が回る最低限度の人員配置で日々業務を行うため、一人でも職員が欠勤すると現場が回らないという状況に陥ってしまう」「介護職の給与（水準）は、業務内容の割に低い」「介護保険制度による介護報酬の設定上、事業者が独自に介護職員の給与を引き上げるとは困難だが、職員の保有資格や能力、キャリアに応じて給与制度を整備する取り組みが事業者には求められると思う」「介護業務における人間関係では、上司や他職種、利用者等から不当な扱いを受けることにより介護福祉士としてのプライドが傷つけられ、その状態でモチベーションを保つことが難しく、働きづらい」等が語られた。

潜在介護福祉士が介護職に復職するためには、これら6項目の労働環境の改善が必要であることが示された。

一方、介護現場における労働環境をめぐる課題が語られたが、介護職への復帰意志を示す者が6名のうち3名いた。

復帰意志を示した者たちの復帰意向には、個人の就労意欲や意識、現在の自身の生活状況等が大きく影響していることが示唆された。

Aは「自分には介護職が一番向く」と意欲を示し、介護の仕事が天職だと捉えていた。Bは過重労働に伴う体調不良、また施設の経営方針が自身の介護観と全く合わなくなり離職したが、「やはり介護の仕事がしたい」という意欲を示し、職場が替わることで労働環境が変化することを期待する。Cは病気の治療を理由に離職し、まだ病気は完治していないが、経済的に復職せざるを得ない現在の生活状況である。以上のことから、A、B、Cの3名が介護職への復帰意向を示した理由は、介護現場の労働環境をめぐる課題が劇的に変化しているという認識ではなく、個人の意欲や意識、現在の生活状況によるものが大きいといえる。

Bは「利用者のことを一番分かっているのは介護職だから、そこだけは譲れない」と自身の信念を語ったが、介護福祉士としての誇りとプライドをもつことは、プロとしての自尊感情を高める要因になり、職場復帰意志に肯定的に働くものと考えられる。

Aのように介護の仕事が自分の天職と捉える者は、介護職を

魅力ある職業と肯定的に捉え、復帰意志が高まる可能性が示された。尾高(1995)は、「職業とは、個性の発揮、役割の実現および生計の維持をめざす継続的な人間活動である」とし、この三要素の関係が調和的に一定の均衡関係に保たれていることが理想的であるとしている。また、三要素の基盤として職業に対する天職観を持つことが重要であると指摘している。天職観の形成は介護職に復職する際に最も大きな原動力になるものと考えられる。

他方、在学中から介護職以外の仕事に関心があったF、現在の仕事の継続を希望するE、現在非就労だが将来就労する場合は介護職以外を希望するDの3名は、介護職を自身の天職とは考えていない。そのため介護職を否定的に捉え、介護の仕事が魅力あるものとして認識せず、復帰意志には結びつかないと考えられる。

Dは「この数年で介護を取り巻く制度が大きく変わっていることと、(自身の)介護技術に対して非常に不安が強くなり、復職するのは怖い」という。このことから、一度介護現場を離れると復帰が難しく、離職期間が長くなるほど復帰が困難になることが示唆された。一般的に何年も離れている仕事に戻る場合は不安や恐怖感が生じるものと考えられるが、介護福祉士は利用者の生活と命を護る国家資格、専門職であるため、より現場復帰へのハードルが高くなるものと考えられる。不安や恐怖感を解消するためには、現在国が福祉・介護人材確保緊急支援事業の一環として都道府県に委託し行っている介護サービスの知識や技術等に関する再研修等の実施は一定の効果があると考えられる。

今後、潜在介護福祉士の職場復帰を促進するためには、彼らの目標や生き方に合った多様なロールモデルを発掘し、周知していくことが重要である。ロールモデルとは、厚生労働省によると「社員が目指したいと思う規範となる存在であり、そのスキルや具体的な行動を学んだり模倣したりする対象となる人材」である。

佐藤ら(2014b)は「介護職に限定した女性労働者の場合、結婚、育児を理由に離職する者は全体の約7割」であると指摘している。これは、女性労働者全体より約3割高い割合であり(2013年就業構造基本調査)、女性介護職員が仕事と家庭を両立して働くことは、他業種以上に困難であることを意味している。しかし、介護職は女性が多い職種であり、女性の労働力は不可欠である。

介護職におけるロールモデルとして、豊富な経験を積み管理職に就いている者、職場でリーダーシップを発揮して働いている者等の他に、生活を基盤として仕事と家庭の両立ができている者のロールモデルを示すことにより、Dのようなタイプの女性潜在介護福祉士の復帰への動機づけが高まり、希望と自信を持って職場復帰できる可能性が高まるものといえる。ロールモデルの発掘、周知により、介護福祉士が様々な形でキャリア形

成できることを示すことができ、社会全般における介護職に対するイメージの変化にもつながると考える。

## V 結論と今後の課題

本研究によって、潜在介護福祉士のうち職場復帰意志の強い者は、個人の意欲や意識、現在の生活状況等の個人的要因が大きく影響していることが示唆された。しかし、今後より多くの潜在介護福祉士が職場復帰を果たすためには、彼らの個人的要因に頼るだけでは不十分であり、「重労働」「休日が保障されない」「時間外業務が多い」「人員配置が適切でない」「給与が低い」「人間関係でのストレスが大きい」という6項目の労働環境の改善が必要であることが明らかとなった。

他方で介護人材確保のためには、介護福祉士の多様なロールモデルを発掘、周知する活動も重要である。介護福祉士が様々な形でキャリア形成できることを示すことで、社会全般における介護職に対するイメージの変化につながり、ひいては将来の介護人材確保の一助になる可能性がある。

本調査は対象をA大学短期大学部、同専攻科に限った研究であり、この結果を一般化するには限界がある。また、潜在介護福祉士の介護現場への復帰に関する意識と支援のあり方を深く検討するうえでは、男性も含めた調査が必要であることを指摘しておきたい。

### [謝辞]

本研究の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきました皆様に心から感謝申し上げます。

### [付記]

なお、本論文は、文部科学省科学研究費補助（基盤研究（C）23530753）を受けた研究成果の一部である。

### [注]

- 1) 厚生労働省介護職員の処遇改善等に関する懇談会「資料：介護職員をめぐる現状と人材の確保等の対策について」p5, 2012年5月11日
- 2) 山田篤裕, 石井加代子 (2010)「介護労働者の賃金決定要因と離職意向－他産業・他職種からみた介護労働者の特徴－」『季刊社会保障研究』

第3号, p240-243

- 3) 社会福祉振興・試験センター (2008)「介護福祉士等現況把握調査の結果について」p26
- 4) 日本医療労働組合連合会 (2008)「人手不足・過重労働・低賃金・健康と生活不安の中緊急に求められる労働条件と介護報酬の改善」『介護・福祉労働者の労働実態調査報告書』p18-25
- 5) 三村亮太, 浅井俊平, 岡本篤始他 (2008)「介護従事者の人材確保 実証分析を用いて」『ISF政策フォーラム2008発表論文』p6
- 6) 中野翔平, 白石愛, 田中啓司他 (2010)「介護福祉の離職」『ISF政策フォーラム2010発表論文』p10-13
- 7) 社会福祉振興・試験センター (2013)「平成24年度社会福祉士・介護福祉士就業状況調査結果」<http://www.sssc.or.jp/touroku/results/page2.html#sec02> 2014年8月18日取得
- 8) 社会福祉振興・試験センター (2008)『介護福祉士等現況把握調査』p27-37
- 9) 社会福祉法人神奈川県社会福祉協議会介護分野における人材不足に関わる調査研究委員会 (2010)「介護業界および介護職に対する若者の介護イメージ調査報告書」p3-5
- 10) 立脇一美 (2008)「『特定施設入居者生活介護』に従事する者の職務不満足における概念枠組」『清泉論業』第16号, p157-176
- 11) 山田篤裕, 石井加代子 (2009)「介護労働者の賃金決定要因と離職意向－他産業・他職種からみた介護労働者の特徴－」『季刊社会保障研究』第45巻第3号, p240-243
- 12) 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室「介護人材確保の現状と養成校教育への期待」p11, 2014年8月22日
- 13) 毎日新聞 (2009年3月7日)
- 14) 厚生労働省「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議資料」p9, 2014年5月20日
- 15) 中野卓, 櫻井厚 (1995)『ライフヒストリーの社会学』

### [文献]

- 公益財団法人介護労働安定センター (2014)「介護労働の現状について平成25年度介護労働実態調査」p15
- 尾高邦雄 (1995)「夢窓庵」『職業社会学』p47
- 佐藤可奈, 高尾公矢, 赤羽克子 (2014a)「潜在介護福祉士の職場復帰への要因に関する研究－介護福祉士養成施設卒業生への調査を手がかりとして－」『聖徳大学紀要』第24号, p33-40
- 佐藤可奈, 高尾公矢, 赤羽克子 (2014b)「『潜在的介護福祉士』の職場復帰支援に関する実証的研究報告書」p12-14
- 土田耕司 (2010)「福祉現場における介護人材不足の背景」『川崎医療短期大学紀要』第30号, p41-45
- 結城康博 (2009)「社会保障制度における介護保険制度の意義 社会保険と福祉制度からの考察」『現代思想』p78-90