

博士論文要旨

論文題名：専門職としての介護職の存立基盤

－人材不足問題と専門性の検討から－

立命館大学大学院社会学研究科
応用社会学専攻博士課程後期課程

イシカワ ユミ

石川 由美

本研究の目的は、これまでの介護人材確保政策の中で、介護職の専門性および介護労働がどのように捉えられ、位置づけられてきたのか、その歴史的経緯を辿り、今日の深刻な人材不足に至った要因や構造を明らかにすることである。また、介護人材確保政策と密接に関わりながら変容する養成教育制度と介護保険制度についても併せて検討し、介護職の専門性を発揮するための存立基盤がどのように整備されているのかについて、資格制度、権限、労働条件と労働内容の3点に着目し、近年の状況と問題点を明らかにする。本研究の課題は以下の4点とした。

【課題①】介護人材確保政策は量的確保が最優先され、質的確保つまり人材養成の考え方に問題があるのではないかと。人材養成においては、専門性の高い人材養成よりも、コスト性が優先されてきたのではないかと。

【課題②】介護福祉士資格制度が創設されて30年以上経過しているが、介護現場は深刻な人材不足のため、国家資格保有者だけでなく、多種の養成教育背景を持つ人材が混在し介護労働者全体の質が問われる状況にある。現状を招いた要因として、国家資格創設時、介護職の専門性や労働の特性が明確にされず、曖昧なままスタートしたことが大きく関わっているのではないかと。

【課題③】介護職の専門性とは何か、どのような労働特性を持っているのかということについて明らかにするために、先行研究における議論の到達点を見出す。

【課題④】現状の介護人材確保政策および介護保険制度において、介護職の専門性や労働の特性が軽視されているのではないかと。利用者本位の介護サービスを実現するにあたっては、その担い手である介護職が専門性を発揮するための条件整備が必要であるということについて検証する。

その結果として、以下のことが明らかになった。

近年の介護職の資格制度は、より短時間で簡素な養成研修の創設によって、極めて階層的、かつ簡略化を図って介護職の量的確保を優先したものと変容していることが明らかとなった。段階的に上位研修で学べるしくみはあっても、教育の到達点は、本人の働き方や意欲に任せられている。また、研修実施主体の規制緩和や、統一性に欠ける学習方法や評価方法などの問題もある。そのため、養成教育による介護職全体の質の確保は極めて厳しい状況にあり、介護職の専門性を高めるためのものとして機能しているとは言い難いことが明らかになった。

介護職の権限については、介護保険制度における他職種との関係性や、医療的ケアの問題点などを指摘した。その結果、介護職には、十分な権限や賃金評価が与えられず、他職種の補助・補完的な業務を担っていることが明らかになった。さらに、近年の共通基礎課程導入の動向には、地域包括ケアシステムの構築を目指す政策を背景として、介護職の「生活問題を支える」という主の部分が弱められ、医療を支える方向に押し流されている傾向があることが明らかになった。

介護職員を取り巻く労働環境については、先に述べた低賃金の問題や社会的評価の低さの問題に関り、高い離職率、定着性の低さなどの問題がある。その背景には、多数の非正規雇用職員の混在による労働者同士の連帯や支え合いの希薄化や、業務の効率性・コスト性が優先による、「細切れ」「駆け足」の訪問といった労働内容の変容と労働条件の悪化がある。さらに、現在の政策では、介護サービスに生産性向上と標準化という考え方が導入され、デジタルテクノロジーの活用、身体状況の改善を重視しインセンティブを与えるとといった成果主義および管理主義が強められている。これからの介護保険サービスでは、個々の利用者が抱えるさまざまなニーズや価値観の尊重、利用者の自己決定に基づいた援助の実現が困難な状況になりつつある。

以上のことから、これまでの介護人材確保政策および介護保険制度の中で、介護職の専門性を発揮するための存立基盤としての、資格制度、権限、労働条件と労働内容が整備されていないこと、そして、それが今日の厳しい人材不足問題の要因となっていることが明らかとなった。それらのことを踏まえて、今後、再検討されるべき課題として、①介護職種内の資格ごとの職務範囲の制限と、仕事の内容に見合った待遇の違いの明確化、②介護する「場」や「対象」の特性を重視した「横の拡がり」のある教育・研修システムの構築、③自律性のある業務範囲の拡大とその対価の保障、④労働特性に見合った人員配置基準と専門性の適正な評価の4点が導かれた。