HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	介護職員の仕事における幸福度の研究と意義 ― 高齢社会の諸課題を背景にして ―
著者	小松，將身; Komatsu，Masami
引用	北海学園大学大学院経営学研究科　研究論集(22): 17-23
発行日	2024-03

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

介護職員の仕事における幸福度の研究と意義

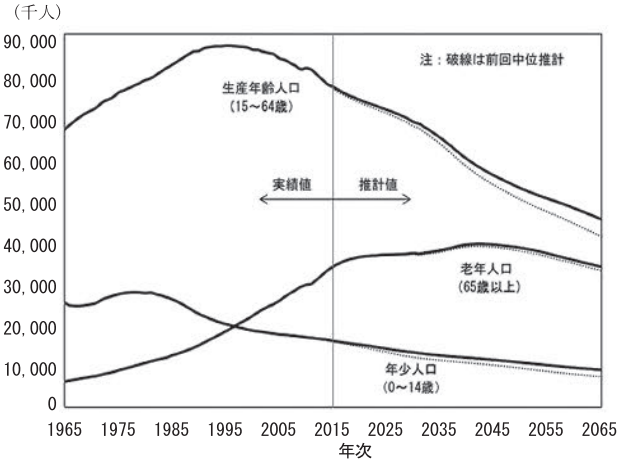
── 高齢社会の諸課題を背景にして ──

小　松　將　身

Ⅰ．はじめに

日本は超高齢社会である。令和４年版高齢社会白書（内閣府，2022）によれば，日本の総人口は令和３年10月１日現在１億2,550万人で高齢化率は28.9％である。1970年代（昭和45年）の日本の高齢化率は７％台であったから，50年間で４倍に増加している。生産年齢人口（15～64歳）は減少し続けているし，合計特殊出生率も７年連続して減少していて，令和４年人口動態統計によると過去最低の1.26であった（社会保険研究所，2023）。今後2070年までの人口推移について，年齢３区分別（０～14歳，15～64歳，65歳以上）総人口及び年齢構造係数（出生中位・死亡中位）は，図１のように推計されている。

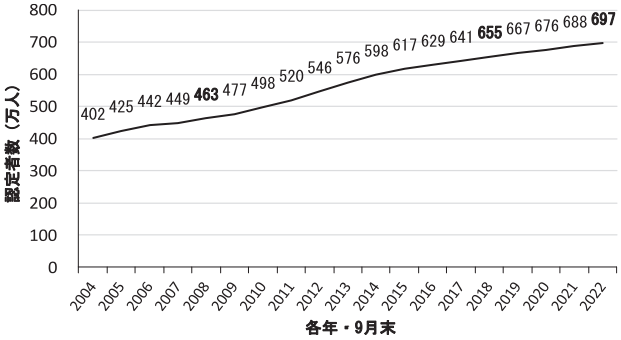
図１
年齢３区分別人口の推移-出生中位（死亡中位）　推計



出典：国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口（令和５年推計）

令和３年（2021）10月現在の65歳以上の人口は，3,621万人であり男女別に見ると男性は1,572万人，女性は2,049万人で，男性対女性の比は約３対４で女性が上回っている。65歳以上人口のうち「65～74歳人口」は1,754万人で総人口に占める割合は14.0％である。「75歳以上人口」は1,867万人で，総人口に占める割合は14.9％である。また，令和53年（2071）には，65歳以上の高齢者は全体の38.8％を占めると推計されている（国立社会保障人口問題研究所，2023）。今後ますます増え続ける高齢者の暮しを支える制度として日本では2000年に介護保険制度が施行された。この制度による要支援・要介護の認定を受けた人は，制度発足時256万人であったが，2008年には463万人でありその10年後の2018年には655万になり，2022年には，697万人に増加した（図２参照）。

図２
全国 要介護（要支援）認定者数推移



出典：厚生労働省 介護保険事業（第１号被保険者）の実施状況について　都道府県からの事業状況報告月報より全国集計したもの（筆者再集計）

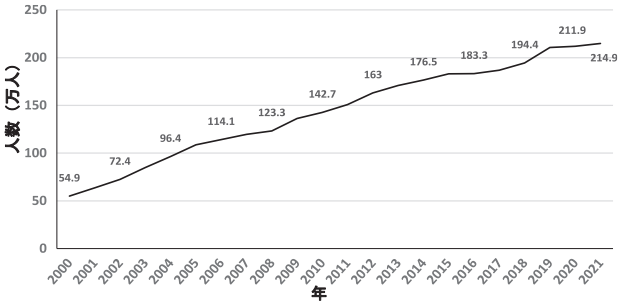
このように総人口が減少していく中で要介護・要支援者の数とその全体に対する割合は増加し続けているのである（厚生労働省，2022a）。生産年齢人口の減少が続く中で，要介護者の介護のために家族の誰かが離職して介護を担う必要に迫られる状況になり「介護離職」という新たな離職理由が生じることになった。また経済産業省（2023）によれば，離職にまでは至らないものの，仕事をしながら家族等の介護に従事する者（ビジネスケアラー）の数は増加傾向であり，介護に起因した労働総量や生産性の減少が日本の労働損失に与える影響は甚大で，ビジネスケアラー発生による経済損失額は2030年時点で約９兆円に迫ると推計している。更に経済産業省では「介護は個人の課題からみんなの課題」へと転換するプロジェクトを立ち上げて，介護が抱える課題の共有から解決に向けたアイディア開発まで実施することで，介護に

関わるプレイヤーが増加することを目指すとしている。

2025 年以降には団塊の世代と言われる人たちが全て 75 歳以上の後期高齢者になることに加えて，2040 年頃には団塊ジュニア世代が 65 歳以上になることから，高齢者（65 歳以上）人口は 3,868 万人になり，ピークを迎えるとされている。またこの時総人口に対する高齢者の割合は 36.2%となる見込みである。高齢者割合の最大化と生産年齢人口の急減が同時進行で起こり，国内経済や社会維持が危機的状況に陥るとして，厚生労働省（2019）はこれを「2025 年問題及び 2040 年問題」として社会保障制度の見直しや，70 歳まで誰もがより長く元気に活躍できる働き方改革の展開を図っていくとしている。65 歳以上人口と現役世代（15～64 歳）人口の比率を見ると，昭和 25 年（1950）には 65 歳以上の者 1 人に対して現役世代は 12.1 人であったが，令和 2 年（2020）には 65 歳以上の者 1 人に対して現役世代は 2.1 人で，令和 47 年（2065）には，65 歳以上の者 1 人に対して現役世代は 1.3 人という比率になると予測されている。これは 1 人の高齢者を 1.3 人の現役世代が支えるということで，もし今の社会保障制度のままであれば現役世代には大変過重な負担が生じることになる。

人手不足は現在の日本ではどの業種でも起きている慢性的な現象である。だが介護現場での人手不足は介護業界のみに留まる問題ではなく，医療費や介護費の増大，社会保障制度の持続可能性の確保など広範囲に影響を及ぼす課題である。急速に増え続ける要介護高齢者のニーズに対して介護者の人的供給は十分でなく，介護人材が不足していると，関係事業所の 66.3%が回答している（介護労働安定センター，2022）。図 3 は介護職員数の推移である。

図 3
介護職員数 推移



出典：内閣府令和 4 年版高齢社会白書（全体版）より（筆者制作）
介護職員数は，常勤，非常勤を含めた実人員数（各年度 10 月 1 日現在）　平成 17（2005）～20（2008）年度「介護サービス施設・事業所調査」（介サ調査）は全数調査を実施し，当該調査の数値を記載している　平成 21（2009）～29（2017）年度の介サ調査は全数の回収が困難になり社会・応援局において全数を推計し記載　平成 30（2018）年度～の介サ調査は回収率に基づき全数を推計する方式に変更

また人手不足は働く側からみても労働環境の悪化を招くのは必至である。もし限られた労働力のなかで長時間労働や休日取得の制限によって人手不足を補おうとするなら，すでに多様化しつつある働き手の状況を無視することになり，人手を確保することは一層難しくなる。

Ⅱ．介護職員の現状と先行研究

もし「2025 年問題及び 2040 年問題」が，懸念されている通りであれば，高齢者介護を担う人材の確保は喫緊の課題である。この業種の人手不足は生産年齢人口の減少だけが原因ではなく，その背景には介護職員の離職問題があると言われてきた。そのため介護職員についての先行研究は，離職の原因となるものを探り，それを防止できるものとの関連を明らかにする研究が多数蓄積されている。例えば，黒田ら（2011）は介護職員の離職について，離職意向と実際の離職率の 2 つの指標からその特徴や相互の関係を検討している。それによるとバーンアウトが強いほど離職意向が高いことが示され，そのほかの要因として介護肯定感，職場への所属意識，職員の待遇，が離職意向を低める方向に関与していた。また離職率については，調査した施設単位で離職率「低位群」と「高位群」に分け 2 つの群について離職率の関連要因を探ったところ，低位群では事業所から勧められて研修会へ参加した職員の割合が高く，年間賃金が 300 万円以上の職員が多いこと，自分が提供したケアに対する自己評価が高いこと，さらに同僚や上司との関係，職場環境，職員の待遇についてもより高く評価していることなどが分かったとしている。橋本（2017）は，介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランス（以下，WLB と表記）と職務満足度，および離職意向がどのような関連にあるかについて調査した結果，介護職員の WLB は職務満足度を高め，さらに離職意向の軽減にも影響を与えていることが示唆されたとしている。また，WLB によって高められた職務満足度は，離職意向の抑制要因となる可能性が示唆されたとしている。

更に離職の問題を，働く側からの見解ではなく経営側に対してその原因を探った研究もある。崔（2018）は経営側にその要因を求めて，組織マネジメントとの関連について，介護職員の人材定着には経営意識による組織マネジメントの実践が必要であるとして，人材が定着しなかった要因について，経営者の「経営能力の不足」が「職員からの不満を浮上させた」としている。その上でだれもが経営に参画できる組織環境が不可欠であるとしている。また緒形ら（2015）は，介護職員と看護師を対象に，介護老人福祉施設の職員の離職を防ぐ経営への示唆を得ることを目的とした研究で，離職予防のための組織運営として，組織コミットメントを高めること，職員と幹部との積極的情報交流，及び看護職のキャリアアップ制度

の必要性が示唆されたとしている。また人的資源管理のマネジメントとしては，人材教育，サポート体制，看護職については教育的介入についての示唆が得られたとしている。

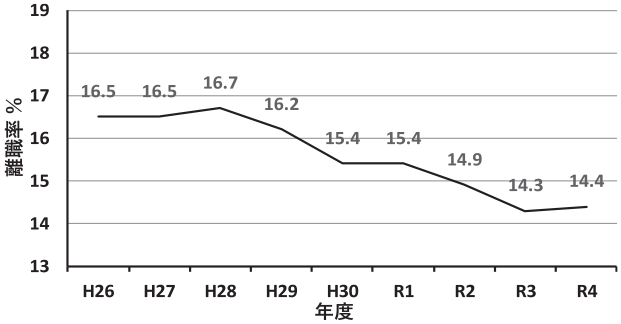
このように実際に離職防止マネジメントに取り組んでいる高齢者介護施設において，その取り組みが，離職防止に有効であったか否かが明らかにされてないことに注目した内田ら（2021）は，離職意向が低い職場の環境について検討した。施設側による「介護の質向上への取り組み」は離職意向を直接低めるが，「上司の意向を中心とするトップダウンの管理を行う」は離職意向を直接高めていた。また「業務負担軽減の取り組み」や「適切な評価と人員配置」に関しては離職意向に直接影響は見られなかったとしている。大和ら（2013）は離職の要因について，教育や研修や賃金などの側面から分析した結果，採用後も教育・研修を実施している施設の方が離職率は低く，賃金については統計的に有意な影響はなかったとしている。

ここまでいくつかの先行研究から見えてきたこととして，離職意向や離職率を低める要因として，採用後も含めて研修や教育の機会があり，介護の質向上への取り組みがなされていること，WLB が実現できる労働環境であること。また職員自身の介護の仕事への肯定感や職場への所属意識や職務満足度が高いことなどが挙げられている。組織運営の側面からは，組織コミットメントを高めること，職員と幹部との積極的情報交流ができていること，だれもが経営に参画できる組織環境があることなどが挙げられている。逆に離職意向や離職率を高めてしまうこととしては，上司の意向を中心とするトップダウンの管理を行うこと，経営者の経営能力の不足などが挙げられている。

ただし，これらの結果からは，いずれも給与が最重要な問題とはなっていない。だが実際に介護職員の給与は決して恵まれた状況ではないことを実証する数値は多数ある。厚生労働省（2021a）の統計情報白書に示された職種・性別所定内給与額令和 3 年（2021）6 月（男女計・平均）によると，介護職員（分類：医療・福祉施設等）は 235.9 千円，訪問介護従事者 257.6 千円，介護支援専門職（ケアマネージャー）は 277.7 千円である。様々な職種のある中で比較対象の職種を選ぶのは難しく一概にその差の高低は言えないが，この調査結果からいくつかを抜粋して参照する。総合事務職では 303.0 千円，その他の一般事務職 280.7 千円，販売店員 243.3 千円，バス運転者 238.9 千円，タクシー運転者 200.0 千円，看護助手 203.0 千円，飲食物給仕従事者 228.7 千円，クリーニング職 210.9 千円，ビル建物清掃員 193.5 千円などとなっている。介護職員の給与については，令和元年（2019）10 月に介護職員等特定処遇改善加算が施行され，その後も複数回実施されている。この加算は個々の事業所レベルではなく，国全体として介護職員の処遇改善のために実施されてきたが，それでも現在もまだ一般事務職と比べて所定内月額給与は約 4 万円程度低いことがわかる。

これらの先行研究ではいずれも高齢者介護施設での人手不足の問題や，離職率の高さに注目してきたが，現在もまだ介護職の離職率は高いだろうか。これはどの業種についてもいえることだが，現在は従来からの日本的雇用慣行である終身雇用や年功序列が崩れ始めていて，離退職がタブー視されていた時代に比べて，社会全体の認識は変化してきていることを念頭に置かなければならない。加えて介護職に対する様々な労働環境の見直しも図られてきていることから，実際のところは他業種との比較については再検証が必要な時期に来ているのではないか。令和 3 年度（2021）の介護職員（訪問介護及び介護職員の合計）の離職率は 14.3％である（介護労働安定センター，2022）。厚生労働省（2021b）の「令和 3 年雇用動向調査の概要」によれば，一般常用労働者全体の離職率は 13.9％で，女性のみでは 15.3％である。介護職員の過去 5 年間の離職率を見ると，平成 29 年（2017）は 16.2％，令和元年（2019）及び平成 30 年（2018）は 15.4％であった（介護労働安定センター，2022）。離職率は改善傾向にある（図 4 参照）。介護職員の離職率は報道等から受ける大まかな印象とは違い他業種の労働者全体と比べても，その差は僅か 0.4％である。今後，他産業との比較によって介護職の離職率の高さを問題にする場合は注意が必要と思われる。

図 4
介護職 離職率　経年変化（訪問介護員を除く 2 職種計）



出典：介護労働安定センター 令和 4 年度 介護労働実態調査
事業所介護労働実態調査より（筆者制作）

また介護事業所での事業を運営する上での問題点について，事業主に調査（質問）した結果，1 番の問題点としてあげられたのは「良質な人材の確保が難しい」が 51.6％で，2 番目は「今の介護報酬では，人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が 39.1％であった。介護の人手不足の原因は離職によるものではなく，

採用の難しさにあるということであった（介護労働安定センター，2022）。

介護現場での働き方を変え，人手不足を解決し，様々な労働環境を改善していくことに加えて，もう一つ残る課題は介護の仕事について世間一般的に見られるネガティブな印象の存在である。2019 年 12 月以来，新型コロナウイルス感染症（COVID-19）は，世界中の人々をパンデミックに直面させた。介護の仕事をする人たちは在宅勤務をすることができないエッセンシャルワーカーであり，自らと家族の感染にリスクを負いながらも要介護者を支え続けてきた。当時社会はこの人たちに敬意と評価を示したが，コロナ後も同様にそれらを示し続けているだろうか。その結果ネガティブな印象を変化させる効用があっただろうか。吉川 (1989) によれば，ポジティブな評価（好印象）よりもネガティブな評価（悪印象）は変化に強く持続し，覆しにくいことが明らかなのだという。このことについて実際に介護の仕事をする人たちが，自分たちの仕事に対してどの様に捉えて，どのよう考え感じているかを明らかにする必要がある。先行研究ではしばしばその現状を明らかにするために「職務満足」の尺度をもって測っている。そしてその結果の多くは前掲した通り離職の問題との関連に言及している。介護労働安定センター（2022）の令和 4 年度介護労働実態調査によれば，介護職員の「仕事の内容・やりがい」について満足度をたずねたところ，「満足」が 16.9%，「やや満足」が 35.5%で，満足合計は 52.4%であった。これに比べて野村総合研究所（以下 NRI と表記）（2023）による全国の 15～79 歳 3,617 人を対象に実施した「日本人の生活に関するアンケート調査」の結果のうち，25～54 歳の就労者（N＝1,296）の仕事の満足度については，「とても満足」が 8.1%，「満足」が 35.2%で，満足の合計は 43.3% であった。満足合計では介護職員の満足度は NRI の就労者より 9.1%高い。更に最も強く「満足」とした回答において NRI 就労者が 8.1%であったことに対し，介護職員は 16.9%であり 2 倍近い結果を示している。これは大変大きな特徴といえる。

職務満足とは，林（2000）によれば「組織メンバーが自己の職務および職務環境に対して抱く満足感のことである」といい，更にその内容については「組織メンバーの職務満足は給与，昇進，職場の同僚，上司の監督方式および仕事それ自体の満足の合成物，つまり職務満足は直接的にはこれら 5 つの局面の満足によって決定されている」としている。また田中（2019）によれば，「職務満足は仕事や職場に対する態度の一種であるので，離職や欠勤といった組織に対する行動を説明する力は大きく予測力も高い」としている。組織の側からみても，熟練した従業員の離職は，社会資本を失い，残された従業員にも様々な望ましくない影響を残すことになり，このコミュニティにネガティブな感情を蔓延させる原因になると考えられることから，組織側が職務満足の結果から離職をくい止める方策を得ようとするのは組織の存続の上でも当然の努力であろう。しかし労働者の離職意向を知るために，当事者の職務満足を測るだけで十分かどうかについて，Pelly（2023）はその研究結果から疑問を呈している。「現存するほとんどの研究は従業員の幸福を代表するために仕事の満足度という一つの指標のみを使用しており，その多次元性を無視している」とし，更にその分析結果から「積極的な離職防止戦略を策定しようとする組織にとっては，職務満足を他の指標，例えばエンゲージメントなどの指標で補うことで説明力が有意に高まる」としている。つまり組織が積極的に離職意思を測ろうとするなら職務満足だけで測るのは十分な説明力を持たないといっている。またここでは職務満足を労働者の「幸福全体の代理」としていることから，職務満足は幸せに働くことの「従」として位置付けているということであろう。

Ⅲ．介護職員の仕事における幸福度を測る意義

前野（2018）によれば「幸福学の研究は近年世界的に盛んになっており，心理学のみならず，経営学，経済学などの学会でも盛んに議論されている（中略）。幸せに働くことについて活発に議論する時代がやってきたのである」という。だが幸福感は主観的なものであり，職場では多様な価値観を持った多様な働き方をすることを受け入れようと変化しつつある現在において，幸福感についても更に様々な定義ができてくるのではないかと予測する。人々の幸福感については，内閣府経済社会総合研究所（2011）により「幸福度に関する研究会報告―幸福度指標試案―概要」に幸福度指標を作成することが盛り込まれている。これによると「幸福度指標」は GDP を超えた指標と位置づけた上で，これを作成するにあたりその意義を，「幸せに光を当てることによって，これまで政策などにおいて焦点化されてこなかった個々人がどういう気持ちで暮らしているのかに着目することにある。（中略）具体的には，自分の幸せだけでなく，社会全体の幸せを深めていくためには，国，社会，地域が何処を目指そうとしているか，実際に目指していくのかを議論し，考えを深めることが不可欠である」としている（内閣府，2011）。これらの動きは日本だけではなく世界的な動向である。経済協力開発機構（OECD）は「主観的幸福を測る」（OECD，2013 桑原監訳・高橋訳 2015）として OECD 統計委員会の作業プログラムの一環としてガイドラインを作成した。これによると「主観的幸福（Well-being）」や「幸せ（happiness）」という考え方は，かなり以前から生活の質の中心的要素と考えられてきた。しか

し最近までは，この概念は定量的測定の範疇ではないと考えられてきたが，ここ 20 年で主観的幸福は調査によって測ることができ，その尺度も妥当かつ信頼に足るものであり，政策策定にも有益な情報となることが一連の証拠が明らかになってきた」としている（経済協力開発機構，2015）。高齢社会に於いて，介護職員がいかに幸せに働けるかが社会全体に及ぼす影響は，質量のどちらから見ても決して部分的なことではないはずである。介護職員が幸せに働ける環境や条件作りは私たちが生きていく限り誰もが避けて通れない「老い」が抱える問題に直結することだからである。

本稿の研究を支える視点を以下に整理する。

Ⅳ．研究を支える視点
―仕事における幸福度を測ること

普遍的な幸せの定義など誰も決められない。何を幸せと感じるかは個々人の主観的なものである。たとえば幸せな「介護」とか幸せに働く「介護者」などと，ある範囲に条件を規制した上であっても，調査対象者に質問紙を配布する際に，幸せの定義を示すことなく質問への回答を依頼する以上，調査側が与えるかもしれないバイアスの危険は避けることができるかもしれないが，しかし当然のことながらその結果は広範囲に分散する“主観の塊”である。それがどのような状況（結果）であれば「この回答者は幸せだ」と推測できるか，またそれは科学の立証に耐えうるものなのか，という疑問が生じるかもしれない。あるいは主観的な幸福感を数値的に把握できるのかということ，更にはたとえ把握できたとしても介護者の幸福感が幸せな介護を支えるということに結論づけてもよいのかという二重の疑問に行き当たる。加えてたとえ同じ人が同じ質問に回答したとしても，感情は時間とともに流転していくものだから，その回答が時を超えて安定性があるものとしてとらえてよいのかという疑義もある。感情に関わる調査は，いずれの場合も「その時」の主観の集計である以上，拭えないジレンマが残る。だが Gilbert（2006）によれば，主観的な経験のリアルタイムな報告は，十分な人数を測りそのデータを科学的に分析することによって不正確さは相殺されるため，全く問題はないとしている。たとえ「幸福」そのものをダイレクトに測ることができなくても，その各要素が測定可能であれば，多くの複雑な条件下にありながらも，何がしかの指標を基に相対的に評価することはでき，それにより「仕事における幸福度」の全体像は見えてくるはずであるとしている。

このことについてある先行研究を拠り所としてあげたい。

Mckee（2014）によれば，職場で十分に幸福感を得るために必要なものとして 3 つを挙げている。そのうちの一つに「意義のある目的」がある。それによると「人は自分の仕事は重要であると感じたいし，自分と自社は何か壮大な，他の人々にとって重要なことに取り組んでいる」とそう信じたいのだという。介護職員が，介護の仕事をすることを「意義のある目的」ととらえているかどうかを明らかにする必要がある。

だが幸福度を適切な尺度を用いて測ることができたとしても，「幸せな介護職員が幸せな介護をするかどうか」についての疑問は残る。幸せな人が良い仕事をし，良い結果を残すということについては，世界的に幸福論の研究が始まってからほぼ 20 年の間に多くの先行研究により立証されている。幸せ研究のおよそ 225 の心理学論文を統合し，被験者数がおよそ 27 万 5,000 人にのぼる Lyubomirsky ら（2005）のメタ分析によれば，「多くの研究者は成功が人を幸福にすると仮定してきた。同様に，お金と幸福の関連についても，やはり収入から幸福への因果的な方向性をこの分野の科学的発表の大半から得ることができる」としている。従ってこのレビューの目的は，資源と成功が幸福につながるという考えを否定することではない。だが，幸福な人々が有利な生活環境を獲得する可能性が高いという別な因果経路がこれらの関連性の一因にあることを示したいとしているのだ。つまり成功したから幸福という一方向のものだけではなく，幸せな人が複数の人生の領域で成功していることが示されているという事実である。つまり幸福が先にあるということである。なぜならポジティブな感情が成功を生み出すからだとしている。また人の感情が他者にどのように影響するかということについて，Butler ら（2003）によれば，人の感情とその表現は，単にその個人に対して影響があるばかりでなく，対応する相手にも大きな影響をおよぼすという研究結果を発表している。この実験では参加者に否定的感情を引き起こす映像を見せた後，被験者にこのことによる感情の表現を抑制するよう指示して他者（全く面識のない他者）に面談させた場合，抑制された被験者は抑制されなかった被験者と比較して，会話においてその表現力と反応性を大きく低下させ，相手に対するポジティブな感情が少なくなり，ネガティブな感情が多くなり，相手にも「親交を深めるモチベーション」を下げさせていた。また心理的なことばかりではなく，身体的な影響として両者に大きな血圧反応（血圧上昇）がみられたことも報告されている。感情の表現抑制は自分自身だけではなく，関わる人たちの心理と健康にまで想像以上に広く影響を及ぼしていることが示されたのである。人は様々な社会のかかわりの中で，周辺に対して自分の感情を表に出さないことが望ましいと思う場合がある。特にそれがネガティブな感情の場合，仕事の場でこれらを抑制的に振舞えたとしたら，そこでは「冷

静な対応であり，感情的ではない」として抑制できることをむしろ評価されるかもしれない。だが多大な感情労働の中にいる介護職員がネガティブな感情を抑制していることで幸せに働くことが阻害されているとしたら,「良い仕事」とそれに繋がる「幸せな介護」の双方に影響を及ぼし，いずれも大きく後退することになるのではないか。介護の現場で，当事者も管理者側も含めて，これらのことが理解され共有されることによって，チーム全体でより良質なケアに結びついて行くことが期待される。

Ⅴ．介護職員の「仕事における幸福」とこれから

現在のような少子高齢社会に変化していく以前の日本で，高齢者の介護について福祉という概念が持ち込まれたのは，老人福祉法が制定された昭和 38 年（1963）以降である。しかし実際は伝統的な性別役割分担があった時代は長く，高齢家族の介護は主にその家の専業主婦が担っていた。その後，老人福祉法の改正と老人保健法の制定と改正を経て，2000 年に介護保険法が施行されたことにより，家族による無償労働であった介護が，有償の「仕事」としての認識を得ることになった。これは大きな変化であった。

これ以降「仕事」となった介護の仕事をする人たちは，働くことで幸せを感じているだろうか，どのような働き方をしたときに幸せを感じるのだろうか。介護の仕事に限らず昨今「仕事における幸福」について多くの関心が集まっている。その広がりは心理学の分野ばかりではなく，経済学や経営学や政治の分野からも関心が寄せられていて，それぞれの専門分野の得意な方法で論じられるようになった。たとえば経済学では幸福の効果を，個人経済の基本にある個人所得や，国としての所得や経済成長と幸福はどうかかわるのか，といったことを数量で示すであろう。角谷（2016）は，近年介護事業に多くの民間企業が参入しことによって懸念される事業の質に対し「市場はとても良い品質からとても悪い品質まで幅広いサービスの質が共存する。これは一般の消費財に対しては受け入れられる事象だが，ヒューマン・サービスでは違う」とケアの品質の向上に対して新たな介護市場モデルの必要性について提言している。また経営学の視点からはどのような経営であれば働く人の「幸せ」を確保でき，持続可能な経営ができ，高齢社会にどう貢献できるのかなど，今後各分野からの多様な提言や議論が積み上げられていくであろう。

厚生労働省（2022b）はこの業界の諸問題の解決策の一つとして，今まではここで働く人たちの福利厚生や処遇改善を重点に施策を進めてきたが，今後は経済的，経営的視点からの新たな施策として介護現場の ICT 化（Information and Communication Technology）を求めている。他産業の IT 技術の導入にコミュニケーションに関する部分を加えて，従来の紙媒体での情報のやり取りを見直し，ICT を介護現場のインフラとして導入していく動きである。これにより極力人手を介さずに介護記録や情報の共有やビッグデータの蓄積が可能となり，エビデンスに基づく介護サービスの提供を促進することができるようになるとしている。またこれによって人手不足の緩和も望めることから介護職員の働き方改革にもつながるとして導入を加速するために，初期設備投資の費用として令和元年から介護関係のソフト及びタブレット端末等に係る導入費用の一部を助成する制度を設けている（厚生労働省，2022b）。介護現場における ICT 化が現場の合理化に役立ち，WLB が促進され情報の共有に有効であるなら，結果として良質なケアに結び付くことになるであろう。また経営的側面からは人的資源管理にも有用かもしれない。

ここまで政府の施策や先行研究をいくつか挙げたが，その施策や分析において，その結果を確認すると，働く人を外側から，あるいは組織（経営）の側からの視座でとらえていたものが多いことに気づく。研究の結果から離職率改善のための方法の探索や，組織に対する行動の説明ということに帰着している。だが本稿の対象者である介護職員の仕事における幸福度を測るためには，働く人の視点に立った調査と分析が必要であると考える。介護者が要介護者に対して行動する時に，その出発点に介護者の仕事における幸福感の有無や，その人たちがどの様であれば幸せに働けるのか，そしてそれが要介護者に対する幸せな介護に繋がっていくのかどうかを検証することで，高齢社会の諸課題について，新たな視座からの議論につなげていくことができるのではないかと考える。

Ⅵ．参 考 文 献

Achor, S.（2011）. *The Happiness Advantage. The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Succcess and Performances at Work*. Crown Currency.
（エイカー，S．高橋　由紀子（訳）（2019）．幸福優位 7 つの法則（第 11 刷）徳間書店）

Butler, E. A., Egloff, B., Wilhelm, F. H., Smith, N. C., Erickson, E. A., & Gross, J. J.（2003）. The Social Consequences of Expressive Suppression. *Emotion*, 3(1), 48-67.

Gilbert, D.（2012）. The Science Behind the Smile. *Harvard Business Review*. DIAMOND
（ギルバート，D．ハーバード・ビジネス・レビュー編集部（編）（2012）．幸福の心理学（pp. 34-41）ダイアモンド社）

橋本　力（2017）．介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスと職務満足度および離職意向との関連　老年社会科学，38(4)，401-409.

林　伸二（2000）．組織心理学　白桃書房

角谷　快彦（2016）．介護市場の経済学　名古屋大学出版会

介護労働安定センター（2022）．令和 4 年度介護労働実態調査 https://www.kaigo-center.or.jp/（2023 年 12 月 15 日取得）
吉川　肇子（1989）．悪印象は残りやすいか？　実験社会心理学研究，29(1)，45-54.
Organisation for Economic Co-operation and Development（OECD）（2013）．*Guidelines on Measuring Subjective Well-being*. OECD publishing
（経済協力開発機構（2015）．桑原　進［監訳］．高橋しのぶ［訳］（2015）．主観的幸福を測る　明石書店）
経済産業省（2023）．介護政策　背景・概要 https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo_page.html（2023 年 12 月 15 日取得）
国立社会保障人口問題研究所（2023）．将来推計人口 https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/001091139.pdf（2023 年 12 月 15 日取得）
厚生労働省（2019）．2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめについて https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000517328.pdf（2023 年 12 月 15 日取得）
厚生労働省（2021a）．職種・性別所定内給与額令和 3 年 6 月（男女計） https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Ftoukei%2Fyouran%2Fdatar04r%2FE-24.xlsx&wdOrigin=BROWSELINK（2023 年 12 月 15 日取得）
厚生労働省（2021b）．令和 3 年雇用動向調査の概要 https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/22-2/dl/kekka_gaiyo-01.pdf（2023 年 12 月 15 日取得）
厚生労働省（2022a）．介護保険事業状況報告（暫定）　全国統計表 要介護・要支援認定者数 https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m22/2209.html（2023 年 12 月 15 日取得）
厚生労働省（2022b）．介護現場における ICT の利用促進 https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-ict.html（2023 年 12 月 15 日取得）
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　社會問題研究, 60, 15-25.
Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, Ed.,（2005）. The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
前野　隆司（2018）．幸せに働く時代がやってきた　ハーバード・ビジネス・レビュー編集部（編）　幸福学（pp. 1-12）ダイアモンド社）
Mckee, A.（2014）. Being Happy at Work Matters. *Harvard Business Review. November 14*
（マッキー，A．ハーバード・ビジネス・レビュー編集部（編）（2018）．職場での幸福は重要である（pp. 13-19）ダイアモンド社）
内閣府（2022）．令和 4 年版高齢社会白書（全体版）（PDF 版） https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2022/zenbun/04pdf_index.html（2023 年 12 月 15 日取得）
内閣府　経済社会総合研究所（2011）．幸福度に関する研究会報告―幸福度指標試案―概要 https://www.esri.cao.go.jp/jp/esri/prj/current_research/shakai_shihyo/about/about.html（2023 年 12 月 15 日取得）
内閣府（2011）．幸福度に関する研究会報告―幸福度指標試案―概要 https://www5.cao.go.jp/keizai2/koufukudo/koufukudo.html（2023 年 12 月 15 日取得）
野村総合研究所（NRI）（2023）．働く人の満足度につながるのは働きやすさよりも働きがい https://www.nri.com/jp/knowledge/report/lst/2023/cc/0907_1（2023 年 12 月 15 日取得）
緒形　明美・曾田　信子・長屋　央子（2015）．介護老人福祉施設における介護職と看護職の離職予防についての検討　日本看護科学会誌，35，90-100.
Pelly, D.（2023）. Worker Well-Being and Quit Intentions: Is Measuring Job Satisfaction Enough? *Social Indicators Research*, 169, 397-441. https//doi.org/10.1007/s11205-023-03166-x
社会保険研究所（2023）．令和 4 年人口動態統計（確定数）の概況 https://media.shaho.co.jp/n/nef6c44cef2b1（2023 年 12 月 15 日取得）
崔　允姫（2018）．特別養護老人ホームにおける組織マネジメントが介護職の人材定着に影響を及ぼす要因―施設経営管理職へのインタビュー調査を中心として―　社会福祉学　59(1)，40-55.
田中　堅一郎（2019）．仕事への動機づけ　田中堅一朗（編）　産業・組織心理学　エッセンシャルズ（第 4 版）（pp. 10）　ナカニシヤ出版
内田　和宏・李　泰俊・加瀬　裕子（2021）．高齢者介護施設における介護職員の離職意向に関連する要因の構造分析　老年社会科学，42(4)，289-300.
大和　三重・立福　家徳（2013）．介護老人福祉施設における介護職員の離職要因―賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響―　人間福祉学研究，6(1)，33-45.