

介護職員の職業継続意思に影響を及ぼす要因に関する研究

岡本浄実*

はじめに

厚生労働省では、平成27年に、認知症高齢者が345万人（65歳以上の高齢者の10.2%）を占めると推計しているⁱ。つまり、介護職員には認知症高齢者への対応など専門的な技術が必要となる。同時に専門性を保ちながら介護サービスの質の向上も求められる。つまり、介護サービスの質の向上は、介護職員の人員増だけでは対応できない。対人関係を基盤として行われる介護サービスは、利用者との信頼関係を結びながら介護サービスを提供する。すなわち、介護職の離職は、介護を分断し介護サービスの質の低下を招くおそれがある。また、高齢者の「生活」を支えるという視点からも離職による介護従事者の変更は高齢者の生活の質に悪影響ⁱⁱを及ぼすといわれている。介護を必要とする人との信頼関係を構築するためにも介護職員が定着することが重要になる。しかし、平成21年度の介護労働安定センターの調査ⁱⁱⁱでは、介護労働者の年間の離職率は21.6%、全産業の平均15.4%に比べて高く、介護職は一般的な職種より離職率の高い職種と報告がされている。特に、実態として5人に1人は離職し、その離職者の8割が3年未満の勤務年数であることを報告している^{iv}。

介護サービスの低下にもつながる介護職の離職について様々な報告がされている。黒田（2011）は、介護職の離職の意向には、バーンアウトが最も強く関連し、離職には、賃金の水準、研修機会の確保に関連があると述べている^v。また、細羽（2011）は、バーンアウトの予防には、「仕事の量的負担の軽減と上司の支援が必要である」と述べている^{vi}。バーンアウトが原因となる介護職の離職を防ぎ、介護職を定着させることが介護サービスの質の向上につながると考えることができる。

一方、介護職の定着（介護職の職業継続）に着目する報告がある。林（2000）は、「職務および職場環境に対して抱く満足感」が仕事への動機付けになること、中村（2009）は、職務および生活満足度の視点から、学習意欲が高いものは「ボランティア等の参加」が有意に高く、学習意欲が低いものは「心身の健康」が低いと述べている^{vii}。また、堀田（2009）は、介護職の仕事の継続意思に影響を及ぼす因子として「専門職の選択と成長への自信」と述べている^{viii}。つまり、介護職が職場に定着するためには、職務における満足度をあげ職務上のストレスを軽減し、ストレスに対処できるような生活をするという両方向からの支援が必要になると考える。

1 目的および方法

(1) 研究目的

介護職の職務満足度および生活満足度と職業継続意思との関係を明らかにし、介護福祉現場に勤務する人材の定着をめざすための職場環境整備・研修プログラムの基礎的資料とすることを目的とする。

(2) 調査対象

2012年1月現在でWAM-NETに登録しているA市およびB市の高齢者施設（特別養護老人ホーム・老人保健施設・通所介護事業所）108施設に勤務する介護職員として勤務している職員610名を対象とした。

(3) 調査期間

平成24年8月21日～9月2日

(4) 調査内容および分析

自己記述式質問紙調査を用いた郵送法で行った。調査紙は、属性（性別・年代・雇用形態・介護の仕事の通算経年数・職業継続意思）の5項目、先行研究^{ix x xi xii xiii xib xv xvi}から福祉関連

*愛知大学講師

職（介護職・相談員・看護・保育）における職業継続に影響を及ぼす要因であると予測される「やりがい」「自己成就」「職務連携」「ストレス」「充実感」「社会との接点」の6つの領域から30問の質問を構成した。本研究では、6つの領域を職務満足度（やりがい・自己成就・職務連携）と生活満足度（ストレス・充実感・社会との接点）として職業継続意思に及ぼす影響を分析する。回答は、5段階で求め得点化し領域ごとに合計得点を求めた。各領域の合計得点を説明変数、職業継続意思を従属変数として強制投入法による重回帰分析を行った。

(5) 倫理的配慮

データは、事業所および個人情報保護に十分に配慮し個人が特定されることはないこと、データは研究のためのみに使用することを調査用紙に明記した。

2 結果

回収された調査用紙は、252名（41.3%）である。全て回答されていた226名（37.0%）を分析対象とし属性を表1.に示した。また、職業継続意思（介護という職業を続けていきたいと思いませんか）は、「思う」「やや思う」が155名（68.6%）であった。また、「やや思わない」「思わない」は、26名（11.5%）であった。

職業継続に影響を及ぼすと予測される6つの領域の関係を表2.に示した。職場環境とストレスに有意な差が認められた。また、「生活の充実感」は、すべての領域との間に有意な差が認められた。

職務満足度を構成する3つの領域が職業継続意思に及ぼす影響を分析した結果を表3.に示した。「やりがい」と職業継続意思との間に有意な差が認められた。また、職業継続意思に影響を及ぼす「やりがい」の詳細を探るため、やりがいを構成する4つの質問（自分の裁量で仕事ができている・自分の仕事の専門性が発揮されている・現在の仕事に対しやりがいを感じている・現在の職場に満足している）が職業継続意思に影響をしているのかを分析した結果、介護職では、「現在の仕事にやりがいを感じる」「自

表1. 対象者の属性（n=226）

項目	カテゴリー	n	%
性別	男	41	18.1
	女	185	81.9
年代	25歳未満	14	6.2
	25～30歳	46	20.4
	31～40歳	51	22.6
	41～50歳	49	21.7
	51歳以上	66	29.2
雇用	正規職員	161	71.2
	正規職員以外	65	28.8
介護の仕事の通算経験年数	1年未満	15	6.6
	1年～2年	30	13.3
	3年～5年	37	16.4
	6年～10年	87	38.5
	11年～20年	47	20.8
介護という職業の継続意思	思う	77	34.1
	やや思う	78	34.5
職業の継続意思	どちらともいえない	45	19.9
	あまり思わない	12	5.3
	思わない	14	6.2

表2. 介護職の領域別相関

	やりがい	自己成就	職務連携	ストレス	充実感	社会との接点
やりがい		.451 ***	.590 ***	-.023	.439 ***	.235
自己成就			.423 ***	-.500	.321 ***	.185
職務連携				-.135 *	.418 ***	.313
ストレス					.147 *	.085
充実感						.391 ***
社会との接点						

分の仕事の専門性が発揮されている」の順に職業継続意思に影響を及ぼしていた。また、生活満足度を構成する3つの領域が職業継続意思に及ぼす影響について分析した結果を表4.に示した結果、「充実感」に有意な差が認められた。

次にやりがい・自己成就・職務連携の合計得点を職務満足度、ストレス・充実感・社会との接点の合計得点を生活満足度とし職業継続の意思に及ぼす影響を表5.に示した。職務満足度と生活満足度に有意な差が認められた。

3 考察

職務満足度および生活満足度と職業継続意思

表3. 職務満足度と職業継続意思

項目	β	有意確率	VIF
やりがい	.385	.000 ***	1.660
自己成就	.030	.650	1.317
職務連携	.191	.008	1.611

R2=.287 調整済み R2=.278

表4. 生活満足度と職業継続意思

項目	β	有意確率	VIF
ストレス	-.032	.589	1.023
充実感	.455	.000 ***	1.199
社会との接点	.057	.379	1.182

R2=.227 調整済み R2=.216

表5. 職務満足度および生活満足度と職業継続意思

項目	β	有意確率	VIF
職務満足度	.415	.000 ***	1.258
生活満足度	.211	.001 **	1.258

R2=.544 調整済み R2=.029

に有意な正の相関が認められた。職務満足度および生活満足度は職業継続意思に影響を及ぼす要因であることが示唆された。したがって、先行研究と同様に「職務満足度」と「生活満足度」の双方が職業継続意思に関係していることが確認された。

介護職の職業継続意思に最も影響を及ぼしている領域は、「やりがい」である。さらに「やりがい」を構成する質問中で、介護職は、「専門性が発揮されている」重要な要因となる。介護職の職業継続には、「やりがい」と同時に介護の「専門性」を高めることが必要になる。介護の専門性の向上のため施設形態や雇用形態、介護の経験に応じた研修を行い職務満足度の向上に取り組むことができると考える。同時に「介護の専門性」について具体化することが研修プログラム構成の重要な要素になる。白石ら(2010)は、介護職員が仕事に取り組むことによって育つ価値観および態度について「介護観」と定義している。介護職員がどのような「介護観」をもっているかにより、介護サービスの内容も影響を受ける可能性が拒めない点から介護の本質にかかわる重要な要素であると述べてい

る^{xvii}。つまり、介護の専門性には、狭い意味でのケアの方向性だけではなく働き方や仕事への取り組みも含めて考えなければならない。

さらに職務満足度と生活満足度が互いに関係していることが示唆された。介護職は職場環境の満足度がストレスに関連していることから、介護職の定着を図るためには、職務上のスキルとともに仕事以外の生活の充実が必要になる。つまり、研修プログラムと共に勤務体制などの職場環境の改善が介護の仕事の継続性に重要な要素となる。

重田は、「睡眠の他に家族と過ごす時間、勉強や趣味の時間などが1週間、2週間という一定時間の中にバランスよく含まれていれば、特別なことはしなくても生活を楽しむ中で疲れやストレスは取れる」と述べている^{xviii}。つまり、1週間または1か月のスパンの中で「家族と過ごす時間」「勉強や趣味の時間」など積極的な休養ができるように施設運営とも連携した勤務形態の改善などの取り組みが重要になる。

おわりに

今後の課題として、離職率の高い3年未満の介護職、給与、研修形態など他の要因と職業継続意思の関係について検討を行う。

厚生労働省が推進する一人ひとりの望む暮らしを支える方法としてユニットケア（小規模生活単位特養）が導入されている。坪井ら(2005)は、ユニットを担う職員同士が共通の価値観を持ち、共通の目的を達成する中で、職員の力量が発揮されるようなチームワークが求められていると述べている。すなわち、高齢者の望む暮らしを支えるためには、高齢者の生活を支える専門職の連携が重要であり、介護サービスを分断しない介護職員の定着が必要である。

また、介護職の職業継続意思に最も影響する要因は「やりがい」であり、「やりがい」を感じるために介護の専門性と向き合う研修プログラムを検討し実施する予定である。施設独自の研修の他、地域の福祉施設が複数で共同で行う研修を実施する予定である。

謝辞

本調査にご協力いただいた A 市 B 市の介護福祉施設の職員の皆様にお礼申し上げます。

ⁱ 厚生労働省 (2007) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な方針」：平成19年厚生労働省告示第289号

ⁱⁱ 佐藤ゆかり・渋谷久美・中島和夫、香川幸次郎 (2003) 「介護福祉士における離職意思と役割ストレスに関する検討」、社会福祉学 第44号、pp.67-78

ⁱⁱⁱ 財団法人介護労働安定センター (2008) 「平成21年度「事業所における介護労働実態調査」

^{iv} 厚生労働省 (2007) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な方針」：平成19年厚生労働省告示第289号

^v 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、pp.1-20

^{vi} 細羽竜也 (2011) 「介護支援専門員の職業ストレスに及ぼす職場環境の影響」、県立広島大学保健福祉部誌、第11巻1号、p.41

^{vii} 中村恵美 (2009) 「看護師の職場内・外での学習意欲と職務・生活満足度との関係」、産業医科大学第31号4巻、3pp.77-387

^{viii} 堀田和司・奥野純子・戸村成男・柳久子 (2009) 「介護職員の「仕事の継続意思」に及ぼす要因～職務満足感と専門職のアイデンティティとの関連～」、プライマリ・ケア第32巻1号、p.9

^{ix} 亀山幸吉・村田恵一・萩原英敏 (2010) 「保育・介護労働の現状と課題～その2 福祉労働の実態について」、淑徳大学研究紀要第49号、pp.31-65

^x 松本佳代 (2011) 「介護職員の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学科紀要第7号、pp.85-110

^{xi} 原田和宏・齊藤圭介、有岡道博、岡田育子、香川幸次郎、中嶋和夫 (2002) 「福祉関連職における Maslach Burnout Inventory の因子構造の比較」、社会福祉学第42巻第2号、pp.43-53

^{xii} 古屋博子 (2008) 「高齢者福祉施設における援助者の態度及び意識と不適切なケアの実態調査」、高齢者のケアと行動科学第14巻1号、pp.20-28

^{xiii} 平石賢二 (1990) 「青年期における自己意識の構造～自己確立感と自己拡散感からみた心理的健康～」、教育心理学研究第38巻第3号、pp.90-99

^{xiv} 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) に関する専門調査会 (2008) 「仕事と生活の調和」現実度調査について、pp.1-17

^{xv} 辻裕美子、塚本尚子、岡田宏基、近藤ふじ子、川田まり、杉江 征、永田頌史、宗像恒二、吾郷晋浩、石川俊男 (1990) 「日常的ストレス対処行動の評価尺度の作成」、精神保健研修第45号、pp.53-61

^{xvi} 堀田和司、奥野純子、戸村成男、柳久子 (2009) 「介護職の仕事の継続意思」に及ぼす要因～職務満足度と専門職のアイデンティティとの関連～、プライマリ・ケア第32号第1号、pp.9-16年

^{xvii} 白井匂子・大塚武則他 (2010) 「介護老人施設の介護職員の「介護観」に関する研究」、介護福祉学第17巻2号、p.174

^{xviii} 重田博正 (2010) 「保育職のストレス」、p.95、かがわ出版

^{xix} 坪井桂子・西田真寿美・成清美治 (2005) 「ユニットケアに取り組む特別養護老人ホームの看護職と介護職の協働」、岡山大学医学部保健学科紀要15号、p.15