

介護職の長期就労継続のポジティブ要因に関する研究

益川 順子*・倉田 郁也**・前島 克美***・川廷 宗之****

The purpose of this research is to identify the factors contributing to a continued long-term employment for care workers.

A total of 188 care workers completed self-administered questionnaires to collect data about their level of willingness to work and eagerness to learn, interpersonal relationships, turnover intention, sense of pride in their work and other attributes. Out of 188 respondents, 100 care workers work at healthcare facility for the elderly and the remaining 88 care workers work either at special nursing home for the elderly or group homes for the elderly with cognitive impairment.

The responses were analyzed as follows: the open questions in the questionnaire were evaluated accordingly and ANOVA and Pearson's product-moment correlation analysis (PPMC) were performed

The results of the research demonstrates that the care workers who find or have the following aspects in the work of nursing care wish to continue their work: (1) dreams and goals; (2) a sense of pride; (3) enjoyment; (4) interests; (5) eagerness to learn and (6) being rewarding. Interestingly the care workers having (1) dreams and goals and (2) a sense of pride struggle with interpersonal relationships in the workplaces.

The research highlights the importance of the following psychological attributes to encourage a continued long-term employment: consultation skills; the presence of someone close to talk to (“mentor”) ; problem-solving skills; interests and inquiring minds; a change in mindset to enjoy work and motivation to work. It is important to develop and cultivate these attributes in the course of nursing care training and during on-the-job training. At the same time, the improvement of the working conditions and environment as well as social support is certainly required.

Key words : Care workers, continued long-term employment, reducing employee turnover, rewarding

* 人間学部
** 桜美林大学
*** 社会福祉法人伸こう福祉会
**** 職業教育研究開発センター

I. 緒言

社会保障審議会福祉部会／福祉人材確保専門委員会（2015）の第4回報告によると、「団塊の世代が全て75歳以上となり、認知症や医療ニーズを併せ持つ要介護高齢者の増大が見込まれる2025（平成37）年には約248万人の介護人材が必要」と推計されており、今後「介護ニーズの高度化・多様化に対応しうる介護人材の質的向上を図る必要がある」、「介護人材を、量・質ともに安定的に確保するための道筋を示すことは喫緊の課題である。」と示されている。

ところが、公益財団法人介護労働安定センター（平成26年度介護労働実態調査（特別調査）（2014））によると、介護サービスを担う専門性の高い介護人材の確保と職場への定着に問題を抱える介護事業主は多いと示され、介護職者側も、「人手が足りない」「仕事内容のわりに賃金が低い」「有給休暇が取りにくい」など、労働条件に関する悩み等を抱えている（公益財団法人介護労働安定センター、2014）。

加えて、福祉人材確保対策検討会：福祉人材確保対策検討会で示された意見（案）（2014）によると、介護職の資格取得ルート（実務経験ルート・養成施設ルート・福祉系高校ルート）と資格取得方法の整合性（一元化）の問題を示されており、そして、この資格取得ルートの多様性によって、専門的な知識や技術の修得及び倫理感に個人差や幅があるなど、資格の在り方の検討が必要となっている。

さらに、公益社団法人：日本介護福祉士会、介護福祉士を取り巻く環境とニーズに関する調査（2014）によると、介護福祉士が適正な評価をされていない、介護福祉士の専門性に対する評価が低い、介護職の評価と社会的評価に隔たりがあるなど、介護職の社会的認知度やその業務の理解評価については決して高いとは言えない現状がある。

このような問題に対し、近年の施策として、公益財団法人：介護労働安定センター平成26年度介護労働実態調査（特別調査）（2014）によると、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」第6

条に基づいて「介護雇用管理改善等計画」を策定し、介護労働者が誇りを持って生き生きとその能力を発揮して働けるようにするための指針を示している。

確かに、介護職に対するイメージは、「やりがいのある仕事」「社会的に意義のある仕事」といった肯定的なものがある一方で、「夜勤などがあり、きつい仕事」「給与水準が低い仕事」といった否定的なものもあり、古淵・治部・森下（2012）は、「介護職は給料が安くて大変」というイメージをどう払拭するかが課題である述べている。介護職の専門性を高め社会的評価を向上させていく観点からも、資質の高い人材の確保・養成が期待されている。

そこで、古淵ら（2012）が述べるように、離職予防において検討すべき重要課題として、介護労働におけるポジティブな視点が考えられ、落合（2004）によると、日本のバーンアウト研究は、1980年代後半から開始されている一方で、ポジティブな側面労働者の強みや作業効率の高さなどを扱う研究は、阪井ら（2012）によると、2000年前後からやっと増加傾向にある。

そこで、本研究は、介護職の長期就労継続実現のポジティブな要因（①夢・目標、②誇り、③楽しさ、④興味関心、⑤知識欲、⑥やりがい）を仮定し、調査で明らかにすることを目的とした。介護職の長期就労継続実現のポジティブな要因についての研究は、今後の介護職の離職防止及び安定的就労の実現、介護を必要とする人々への質の高い介護サービスの提供への実現に寄与すると考える。

II. 調査方法

1. 調査対象

K県の特別養護老人ホーム介護職員男女100人及び、S県介護老人保健施設・グループホーム介護職員男女88人の計188人（117人回収有効回答率62.23%：平均年齢40.86歳（SD±14.15））を対象とした。

表 1 介護職の属性

		(人)	(%)
最終学歴	社会福祉系の大学	3	2.6%
	その他の大学	18	15.4%
	その他の短大	4	3.4%
	介護系専門学校	9	7.7%
	その他の専門学校	16	13.7%
	高校	46	39.3%
	中学	7	6.0%
	初任者研修	3	2.6%
	実務者研修	2	1.7%
	その他	4	3.4%
未回答	5	4.3%	
基礎資格	介護福祉士	39	33.3%
	社会福祉士	1	0.9%
	ホームヘルパー	37	31.6%
	栄養士	5	4.3%
	資格なし	25	21.4%
	ケアマネージャー	2	1.7%
	その他	3	2.6%
	未回答	5	4.3%
	経験年数	1年未満	15
1年以上3年未満		23	19.7%
3年以上5年未満		16	13.7%
5年以上7年未満		17	14.5%
7年以上9年未満		9	7.7%
9年以上		27	23.0%
未回答		10	8.5%
転職回数	なし	42	35.9%
	1回	22	18.8%
	2～3回	22	18.8%
	4～5回	14	12.0%
	5～6回	5	4.3%
	6回以上	2	1.7%
	未回答	10	8.5%

n=117

2. 調査方法・調査期間

調査方法は、上記2施設に配布し自記式質問調査を実施し、5日後に回収した。調査期間は、2014年12月15日～同年26日である。

3. 調査項目

属性、身体的健康度、就労意欲、知識欲、人間関係、不安や離職意識（介護業務・仕事全般）、誇り、ソーシャルサポート等8項目である。

4. 分析方法

単純集計および自由記述の内容分析を行った。

内容分析は、記述の類似した意味内容の要素を探し、研究者間で合意したものを概念化した。又、内容分析の統計処理には spss (ver.17) を用いて、一元配置の分散分析及びカイ二乗検定、pearson の積率相関分析を行った。

5. 倫理的配慮

対象者に本研究の趣旨を説明し、調査の参加は任意であり個人情報には守られること、収集された内容は研究目的のみに使用することを伝えて同意を得た。日本介護福祉学会研究倫理指針に基づいて行った。

Ⅲ. 結果

1. 調査対象者の属性

最終学歴、基礎資格、経験年数、転職回数についての基本属性について、表1に示した。

2. 介護職の雇用形態

介護職の雇用形態及び1日あたりの勤務時間について、表2に示した。雇用形態は、常勤63人(53.8%)が最も多く、ついで非常勤29人(24.8%)であった。特定の生活支援業務のみ、夜勤専従での雇用形態も見られた。

表 2 介護職の雇用形態

		(人)	(%)
雇用形態	常勤	63	53.8%
	非常勤	29	24.8%
	生活支援	5	4.3%
	夜勤専従	8	6.8%
	派遣	4	3.4%
	その他	1	0.9%
	未回答	7	6.0%
1日当たりの勤務時間	3時間	2	1.7%
	4時間	4	3.4%
	5時間	3	2.6%
	6時間	1	0.9%
	7時間	3	2.6%
	8時間	77	65.8%
	9時間	5	4.3%
	12時間	7	6.0%
14時間	4	3.4%	
未回答	11	9.4%	

n=117

3. 介護職の日常生活状況

介護職の通勤時間、持病の有無、睡眠時間、主観的疲労感、専門書購読の有無について表3に示した。

表3 介護職の日常生活状況

		(人)	(%)
通勤時間	0分	1	0.9%
	5分	4	3.4%
	10分	15	12.8%
	15分	7	6.0%
	20分	8	6.8%
	25分	1	0.9%
	30分	19	16.2%
	40分	4	3.4%
	45分	4	3.4%
	50分	3	2.6%
	60分	29	24.8%
	90分	10	8.5%
	120分	2	1.7%
未回答	10	8.5%	
持病の有無	ある	26	22.2%
	なし	84	71.8%
	未回答	7	6.0%
睡眠時間	2時間	1	0.9%
	3時間	1	0.9%
	4時間	4	3.4%
	5時間	8	6.8%
	6時間	47	40.2%
	7時間	24	20.5%
	8時間	19	16.2%
	9時間	2	1.7%
	10時間	1	0.9%
	未回答	10	8.5%
	主観的疲労感	全くない	3
殆どない		6	5.1%
それほどない		14	12.0%
多少ある		60	51.3%
強くある		19	16.2%
非常に強くある		7	6.0%
未回答	8	6.8%	
専門書購読の有無	ある	53	45.3%
	なし	56	47.9%
	未回答	8	6.8%

n=117

4. 介護職のソーシャルサポート

介護の現場で困った時の相談行動の有無、介護で困った時の相談者及び仕事全般に関する相談者である対象について表4に示した。

表4 介護職のソーシャルサポート

		(人)	(%)	
介護の現場で困った時の相談の有無	する	93	79.5%	
	しない	14	12.0%	
	未回答	10	8.5%	
	介護で困った時の相談者	上司	42	32.6%
		同僚	35	27.1%
		職員	15	11.6%
		先輩	10	7.8%
		リーダー	8	6.2%
		仲間	6	4.7%
		友人	5	3.9%
他職種	4	3.1%		
家族	2	1.6%		
カウンセラー	1	0.8%		
信頼できる人	1	0.8%		
仕事上(全般)での相談者	友人	33	26.2%	
	同僚	28	22.2%	
	家族	18	14.3%	
	上司	18	14.3%	
	職員	12	9.5%	
	先輩	6	4.8%	
	仲間	5	4.0%	
	リーダー	3	2.4%	
	カウンセラー・信頼できる人	2	1.6%	
	他職種	1	0.8%	

n=117

5. 経験年数と就労意識との関連

「経験年数」を「1年以上～3年未満」(23人)と「9年以上」(27人)に分け、分散分析を行った。その結果、「経験年数」が「9年以上」の方が有意に高かった項目は以下だった。

①介護の仕事に対する「楽しさ」

(F(1, 50) = 4.50 p < .05)

②介護の仕事に対する「誇り」

(F(1, 50) = 13.01 p < .001)

③介護の仕事に対する「やりがい」

(F(1, 50) = 5.29 p < .05)

6. キャリア形成志向と就労継続意識と人間関係との関連

介護の仕事に「夢・目標」がある人は、「利用者との関係」(r=.277, p<.01)や「職場の人間関係」(r=.226, p<.05)で悩む傾向にあった。しかし、介護の仕事に「辞めたい気持ち」は少なかった(r=.277, p<.01)。また、介護の仕事に対して

表5 変数間の相関

	夢・目標	誇り	楽しい	興味関心	知識欲	やりがい	利用者関係	職場関係	辞めたい
夢・目標	-								
誇り	.532**	-							
楽しい	.438**	.498**	-						
興味関心	.664**	.634**	.572**	-					
知識欲	.872**	.554**	.475**	.850**	-				
やりがい	.486**	.612**	.507**	.598**	.479**	-			
利用者関係	.277**	ns	ns	ns	ns	ns	-		
職場関係	.226*	.270**	ns	ns	ns	ns	.356**	-	
辞めたい	-.267**	-.269**	-.432**	-.393**	-.402**	-.320**	ns	ns	-

*p<.05 **p<.01

「誇りがある」人は、「職場の人間関係」($r=.270$, $p<.01$)で悩む傾向にあった。しかし、介護の仕事を「辞めたい気持ち」は少なかった($r=-.269$, $p<.01$)。

7. やりがいと職業探究心及び就労継続意識との関連

介護の仕事に「やりがい」を感じている人は、介護の仕事に「夢や目標」があり($r=.486$, $p<.01$)、介護の仕事に「誇り」を持ち($r=.612$, $p<.01$)、介護の仕事に「楽しさ」を感じ($r=.507$, $p<.01$)、介護の仕事に「興味関心」があり($r=.598$, $p<.01$)、介護の仕事に関して「知識を得たい」と思い($r=.479$, $p<.01$)、介護の仕事を「辞めたい気持ち」が少なかった($r=-.320$, $p<.01$)。

変数間の相関係数について、表5に示した。

IV. 考察

1. 「経験年数」と「主観的職業意識」との関連

経験年数が長い人は、介護の仕事に対して「やりがい」や「楽しさ」「誇り」を感じていた。ワーク・エンゲイジメント、つまり、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」(Schaufeli, Salanova, González-romá&Bakker (2002))に関して佐藤・三木(2014)の研究でも、経験年数10年以上の人が、経験年数1~3年、4~9年より有意に高いという結果が出ており、先行研究と同じ結果となった。

また、島津、小杉、鈴木、彌富、重田、長見、天野、小林(2014)の研究においても、ワーク・

エンゲイジメントは、年齢が高いほど高い傾向にあると述べられ、経験年数が長いことによって、より仕事に対して自信が培われ、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」も高いと考えられる。

介護という仕事に対する介護職自身の「やりがい」「誇り意識」の実感、「楽しさ」の発見や「探究心」の形成と利用者のニーズに対する追及心を育むことが重要である。

同時に「介護」という職業の「楽しさ」や「やりがい」「誇り」意識の実感形成には、人生経験や体験の「思考的創造的過程」を育むことが必要なのではないだろうか。その思考的創造的過程の醸成には、介護の実践において、「思考の継続」「粘り強さ」「探究心」「創造と想像」を、取り組みへの姿勢が重要であると考えられる。こうした姿勢はすでに介護職自身の育まれてきた特性傾向に加え、職場での教育的姿勢(人材の活用感覚よりも育てる感覚)の眼差しが重要なのではないかと考える。

2. 「探究心・誇り意識」と「人間関係」との関連

介護の仕事に対して「夢・目的」がある、「誇りがある」人は、「就労継続」の気持ちがあるものの、「利用者との関係」や「職場の人間関係」で悩む傾向にあった。

先行研究において、同様の結果を得た論文は見当たらなかった。すなわち、「夢・目的」がある、「誇りがある」という「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」が「利用者との関係」や「職場の人間関係」で悩むという「ネガティブな心理

状態」に影響を与えるという結果は、今後の継続調査を要すると考える。

向上心や探究心、誇り意識の高い介護職は、職業や職務に対して真面目に真摯に取り組むが故に、対人関係に悩む傾向があるのではないだろうか。よって、バーンアウトを未然に防ぐには、スーパーバイザーの存在の他、いつでも相談できる身近な相談者の存在やプリセプター制度などによって、介護職自身が困難や心理的負担を克服し、成長できるサポートが重要であると考ええる。

3. 「やりがい」と「仕事に対する興味関心・就労意欲と誇り意識」

介護の仕事に「やりがい」を感じている人は、介護に「楽しさ」「夢・目標」があり、「知識欲」「興味関心」があり、「誇り」を持ち、「辞めたい気持ち」が少なかった。

田井中（1998）による労働者の「やりがい」に関する統計的分析においても、「仕事のいきがい」に関する諸項目の因子分析結果では、「生きがい度」は、主に「仕事の面白さ」に関連し、「面白さ」は、主に「人間関係」と「単純すぎ」に関係しており、個人要因と環境要因の両面が「やりがい」を構成していると述べられている。

また、古淵ら（2012）の介護職者の「やりがい」についての質的研究においては、「仕事にやりがいを感じるのはどんな時ですか」という質問に対する答えとして、「利用者の笑顔を見た時」「利用者に感謝された時」という、利用者からの肯定的なフィードバックが「やりがい」につながっていることが示唆されている。

介護に「やりがい」を感じている人は、「楽しさ」を発見できた、「夢や目標」を抱けた、「知識欲や興味関心」が持てた、或いは、「社会からの期待」「社会貢献」「成果や達成感」「感謝や労い」等、「誇り」をもてたという人は、離職の選択肢を抑制する一因になる可能性は高いと考えられる。その「やりがい」をどこに感じ、どこに見出すのかについては個性があると考えられるが、「やりがい」を抱けたということに意義があると考ええる。一方で、個人要因のみならず、職場環境（処遇、通勤時間や携帯、働きやすさ、継続教育、メンタルヘルス

ケア等）がキャリア形成の一端となり、長期就労継続とともに、その「やりがい」実感を醸成することにつながるのではないだろうか。

V. 結論及び本研究の限界

本研究では、介護職の長期就労継続に影響を与える要因について分析した。有意差がでた項目の一考察として、就労環境要因と自身の心理的要因に視点を充てた。

介護保険法制定によって、我が国の介護福祉サービスには巨大な労働需要が創出され、以後この労働市場は拡大し、特に問題となっているのは、介護職の定着率の低さである。厚生労働省、雇用動向調査（2013）によると、介護職員の離職率は低下傾向にあるが、他の産業と比べて、やや高い水準で介護職の平均経験年数は4年と示され、又、介護福祉士国家資格非就業率が高いと示されている。感情労働職・対人援助職としての介護職の定着には、就労環境面にのみならず、知識や技術と同等に、介護職の特性と心理的な側面や社会的スキルが大きく影響すると考える。

対人援助及び職員間での円滑なコミュニケーションの形成構築や有機的な連携によって、介護の現場や仕事における困難等の問題解決や、自身の心身の就労負担への軽減の鍵を握ると考える。又、岡田猛（2009）によると、介護職の定着は、結果的に安定的な施設運営や、何よりも、利用者への質の高いサービスの提供と負の影響を回避することが実現可能になると述べられている。

介護職の長期就労継続は、環境処遇面やソーシャルサポートの充実と言うまでもなく、就労意欲の減退を防止するためには、職場環境の可視化が重要なのではないだろうか。同時に、自身の就労を支えるための、「相談力」「身近な相談者（メンター）の存在」「問題解決能力」「興味関心・探究心」「楽しめる発想の転換」等の特性要因を養成課程教育を含めた現職教育で育み磨き「就労意欲への動機付け」を継続的に働きかけることが重要なのではないかと考える。

本研究では、一般化はできないが、施設による就労意識や就労状況による特徴が示唆された。今

後は、地域性・地理的条件・施設の種別による更なる検証を重ねていきたい。

引用文献

- 福祉人材確保対策検討会 (2014). 福祉人材確保対策検討会で示された意見 (案).
- 介護労働安定センター (2014). 平成 26 年度介護労働実態調査 (特別調査).
- 介護労働安定センター (2014). 平成 26 年度介護労働実態調査.
- 古淵和佳, 治部哲也, 森下高治 (2012). 介護職従事者におけるワークエンゲイジメントの検討, 帝塚山大学心理学部紀要 1, pp.65-85.
- 厚生労働省 (2013). 雇用動向調査.
- 日本介護福祉士会 (2014). 介護福祉士を取り巻く環境とニーズに関する調査.
- 日本総合研究所 (2014). 介護人材確保の推進に関する調査研究事業報告書.
- 岡田猛 (2009). 介護老人福祉施設: 運営上の問題と今後の課題 (組織力向上, 日本発信の仕組み P2M コンセプト明確化と発展的展開—イノベーションを促進し, 競争力再生と人材育成に貢献する—), 国際 P2M 学会研究発表大会予稿集 2009 (春季), pp.186-195.
- 落合美貴子 (2004). 教師バーンアウトのダイナミズム—解釈的アプローチと生態学的視座によるバーンアウトモデルの構築—, 人間性心理学研究 22(2), pp.133-144.
- 佐藤百合, 三木明子 (2014). 病院看護師における仕事のストレス要因, コーピング特性, 社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響—経験年数別の比較—, 労働科学 90(1), pp.14-25.
- Schaufeli, W. B, Marisa Salanova, Vicente González-romá&Arnold B. Bakker (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, J. Happiness Stud., 3(1), pp.71-92.
- 社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会 (2015). 第 4 回報告: 2025 年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確率に向けて～.
- 島津明人, 小杉正太郎, 鈴木綾子, 彌富美奈子, 重田淳吾, 長見まき子, 天野昌太郎, 小林由佳 (2008). ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント

尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討 (2) 性別・年代別の検討, 産業衛生学雑誌 50 (臨時増刊), p.2014.

田井中秀嗣 (1998). 仕事の負担要因と面白さ・やりがいとの関係, 産業衛生学雑誌 40(臨時増刊号), p.552.

参考文献

- 藤野好美 (2000). 日本における社会福祉専門職のバーンアウト研究についての一考察—先行研究の現状と今後の展開に関して, 評論・社会科学 61, pp.1-22.
- 藤野好美 (2001). 社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究, 社会福祉学 42(1), pp.137-149.
- 原口俊道 (1984). 仕事意欲の組織的決定因の研究, 鹿兒島経大論集 25(3), pp.79-111.
- 原野かおり, 桐野匡史, 藤井保人, 谷口敏代 (2009). 介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因, 介護福祉学 16(2), pp.163-168.
- 北村光子, 山崎久子, 大江千恵子, 綿祐二 (2003). 介護福祉士の就労意欲に関する研究: 佐世保市およびその近接地域の介護福祉士, 長崎国際大学論叢 3, pp.185-193.
- 中島朱美 (2008). 医療・福祉従事者のストレス対処と SOC (sense of coherence) の関連, 介護福祉学 15(2), pp.172-181.
- 岡田猛 (2009). 介護老人福祉施設: 運営上の問題と今後の課題 (組織力向上, 日本発信の仕組み P2M コンセプト明確化と発展的展開—イノベーションを促進し, 競争力再生と人材育成に貢献する—), 国際 P2M 学会研究発表大会予稿集 2009 (春季), pp.186-195.
- 大村壮 (2009). 対人援助職の感情労働とストレス反応, バーンアウト傾向の関係について, 常葉学園短期大学紀要 40, pp.251-260.
- 笹谷真由美, 安永龍子, 森田婦美子 (2007). 介護福祉士の労働環境と就業に関する一考察, 奈良佐保短期大学研究紀要 15, pp.35-46.
- 田井中秀嗣 (1998). 仕事の負担要因と面白さ・やりがいとの関係, 産業衛生学雑誌 40(臨時増刊号), p.552.
- 谷口敏代, 原野かおり, 桐野匡史, 藤井保人 (2010).

介護職の仕事継続動機と関連要因, 介護福祉学 17(1), pp.55-65.

八巻貴穂 (2013). 介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因, 人間福祉研究 16, pp.27-36.

大和三重 (2010). 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響, 介護福祉学 17(1), pp.16-23.

吉田綾子, 杉澤秀博 (2013). 特別養護老人ホームの介護職員の仕事継続プロセス: 5年以上継続している介護福祉士の場合, 老年学雑誌 3, pp.67-82.

謝辞

本研究にご理解ご協力をいただきました職員の皆様に厚く御礼申し上げます。

(2017. 9. 26 受稿, 2017. 11. 2 受理)