

介護職の職務継続・離職意向と関連要因に関する研究

－ 神奈川県内特別養護老人ホームの介護職を対象とした調査から －

阿部正昭

I. はじめに

1. 問題の所在

わが国においては、2007年から2025年にかけて、生産年齢(15～64歳)人口は約15%減少し、労働力人口も約5～13%程度減少すると見込まれている。一方、介護職として就労している者は、2007年には約117万人で、全労働力人口6,669万人のうち1.8%だったが、その需要は高まっており、2025年にはほぼ倍増の212～255万人が必要となり、全労働力人口5,820～6,320万人の3.4%～4.4%になることが予測されている¹⁾。

このように、介護の担い手に対する需要が急速に高まっているが、介護の現場では介護職の人材難が常態化し、離職率も18.7%と全産業平均の14.6%に比較して高い状況となっている²⁾。

これらの要因として、これまで新聞等のマスメディアでは、賃金の低さや労働としての厳しさ、休暇の取りにくさ等が取り上げられてきたが、実際の離職に至った理由には、仕事のやりがいや人間関係への不満も上位に入っており³⁾、労働条件の低さだけで、介護の現場の人材不足や離職率の高さを説明するには無理があると考えられる。また、離職率が10%未満の事業所が35.7%、10～15%未満の事業所が10.4%であり⁴⁾、介護の現場の半数近い事業所では全産業平均の離職率よりも低い数値が示されていることから、介護職の離職や定着には労働条件以外の要因も少なからず影響していることが考えられる。

2. 先行研究のレビュー

2.1 産業界における職員満足と組織形成の関連に関する先行研究の概要

施設介護職員の職務継続・離職意向と「働きやすさ」・「働きがい」の関連に関する先行研究のレビューを行う前に、産業界における職員満足と組織形成の関連に関する代表的な研究を取り上げたい。

近代産業化社会において、職場における管理者と従業員の労使協調による共存共栄の思想を最初に示したのはT. W. テイラー(1932)である。彼は、『科学的管理法』⁵⁾によって、職務の「単純化」、「専門化」、「標準化」の概念を提示して、それまで熟練の職工に占有されていた仕事を工場の管理者の手に渡した。テイラーはこれにより、素人の労働者でも一定の訓練によって、能力のゆるす限り最高級の仕事をできること、つまり現在でいう自己実現を仕事の中で達成しようとした。テイラーの『科学的管理法』はその後産業界に浸透し、フォード・システムによる大量生産方式に発展していったものの、「管理と現場の分化」、「現場管理への傾斜」、「人間性の欠如」といった批判にさらされた。

時期を同じくして、G. E. メイヨーは1927年～1932年にかけて行った「ホーソン実験」等を通じて、生産性には職員の「誇り」、「責任感」、「友情」、「友好的雰囲気」、「事前情報」、「事後評価」等の人間関係に関連する要因によって形成されるモラルの影響が少なくないことを指摘した⁶⁾。

その後、F. ハーズバーグ (1966) は、『仕事と人間性』⁷⁾で職員の仕事に対する満足度が「職務不満」と「職務満足」の2要因によって形成されていることを示した。この「職務不満」とは労働の苦痛によってもたらされるものであり、「職務満足」とは仕事を通じた能力発揮や成長によってもたらされるものである。ハーズバーグは、職員の仕事に対する総合的な満足感は、まず「職務不満」を生じさせる労働の負荷を軽減させることが必要であるが、それだけで満足感がもたらされることはなく、仕事を通じた能力発揮や達成感を得ることが必要であるとした。

このように職場における生産性、モラルの形成、職員の仕事への満足度といったものは、労働条件の整備のみならず、人材開発や組織開発といった要因を統合する方向で研究されてきたことがわかる。

これを働く人の「個人の側面」と「組織の側面」に分けて考えてみると、個人の側面は「働きがい」の形成、組織の側面は「働きやすさ」の形成という視点から整理することができるだろう。

個人の側面から「働きがい」を説明する概念枠組みとしては、まず尾高 (1953) の「職業の三要素」⁸⁾があげられる。尾高はこれまでの「職業」に関する先行研究を整理し、「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」としている。この内、「個性の発揮」とは固有の技能を職務を通じて発揮することで、職業の個人的側面を表す。「役割の実現」とはクライアントや組織への貢献を通じて社会貢献を果たすことで、職業の社会的側面を表す。「生計の維持」とは一定の勤労の代償として報酬を得ることで、経済的側面を表す。尾高はこの三要素の関係が調和的で一定の均衡関係が存在することが理想的であるとしながらも、現実には多くの職業がこのような均衡関係を欠いており、三要素の基盤として「職業アスピレーション」つまり職業に対する天職観を醸成することが重要であるとしている。

最近の研究では、岡本ら (2006) の「職業的自尊心」がある⁹⁾。岡本らは「職業的自尊心」は、「職能的自尊心」、「職務的自尊心」、「天職観」(天職観とは召命または使命の自覚を通じた職業観という意味であるので、本研究では「職命的自尊心」で統一する)によって形成されると説明している。

一方、組織の側面である「働きやすさ」は、F. ハーズバーグが示したように、労働の苦痛によってもたらされる「職務不満」の軽減と仕事を通じた能力発揮や成長によってもたらされる「職務満足」によって構成されるが、「職務不満」の軽減をもたらし組織の側面とは、給与、身体的及び心理的仕事の負荷、休暇の取りやすさ、福利厚生が含まれ、「職務満足」をもたらし組織の側面としては、「組織理念」、「リーダーシップ」、「チームワーク」、「権限委譲」、「人材育成」という5つの組織特性が含まれる¹⁰⁾。

2.2 介護職の職務継続・離職意向に関する先行研究の概要

介護職の離職や職務継続意向を検討する場合も、労働の苦痛によってもたらされる「職務不満」の軽減に加えて、上記のような、「働きがい」を形成する「個人の側面」と「働きやすさ」を形成する「組織の側面」といった視点が必要であろう。

これまでの研究を概観すると冷水らが1985年に特別養護老人ホームの介護職員を対象に離職意向の規定要因を検討したのが最初であり(冷水・他1985)¹¹⁾、本研究から年

年齢、性別、学歴といった個人的要因、仕事内容に対する満足度、自尊感情等が離職意向に影響を及ぼすことが示された。その後、2002年に佐藤らは介護福祉士の役割葛藤・役割曖昧性が知覚され、蓄積されることによって職務場面で情緒的緊張が引き起こされ、離職意向に影響を及ぼしていることを確認している（佐藤・他 2002）¹²⁾。最近では2008年に帳らが特別養護老人ホームの介護職員の離職率と職員の意識、介護業務の内容、職場内における人間関係、仕事における施設環境という4つの領域との関連を調べ、離職率の低い施設の特徴として、①職員の資質向上への取り組み、②労働環境の充実、③職場への所属意識、施設運営への参加、役割の明確化があげられることを示している（帳・他 2008）¹³⁾。

以上の研究経過を踏まえると、介護職の職務継続・離職意向を「個人の側面」と「組織の側面」の関連から明らかにするという課題が残っているといえるだろう。つまり、これまでの研究では、介護職の職務継続・離職意向といっても、介護職そのものに対する意向なのか職場に対する意向なのかといった点が不明確である。しかし、この点が不明確なままでは、実効的な改善策を検討することは難しいだろう。例えば、介護職としての職業的自尊心が形成され、介護職は続けたいが現在の職場には長く働きたくないという離職意向の場合は、「組織の側面」の検討が必要である。反対に現在の職場は気に入っているが介護職は長く続けたくないといった場合は、ジョブマッチング（働く人の希望と事業所の採用ニーズとを相互に確認していくこと）や介護職としての職業的自尊心の形成を支援することが検討課題となるだろう。

このように、介護職の職務継続・離職意向を「個人の側面」と「組織の側面」の関連から検討することは、そのメカニズムを解明し、今後の方策を構築するのに資するものと考えられる。

3. 研究目的

本研究では、「個人の側面」を介護職の「働きがい（職業的自尊心の形成）」から捉え、「組織の側面」を職場の「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」から捉えて、現に介護に従事している介護職の職務継続・離職意向が、「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」とどのように関連しているのかを明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

1. 用語の操作的定義

本調査のキー概念となる用語について、予め以下のように操作的定義をしている。

・「労働条件への不満足感」

介護職としての労働の苦痛や負担を軽減するための環境整備に関する不満足感であり、具体的な項目としては、①給与・手当の低さ、②身体的負担が過重、③心理的負担が過重、④休暇の取りにくさ、⑤物理的環境・設備の不備で構成している。

・「働きやすさ」

介護職としての成長を支援する組織形成に対する認識であり、具体的な項目としては、①理念、②リーダーシップ、③チームワーク、④権限委譲、⑤人材育成で構成している。

・「働きがい」

職業的な自尊心の形成過程に関する自己覚知であり、職務遂行に伴う自己効力感や職業選択にかかわる「志し」、内面的な倫理観（エートス）等の形成過程を含んでいる¹⁴⁾。

①職能的自尊心：介護職を専門職として認知するとともに、自らがその基礎的な技能を習得しているという自覚からくる自尊心

②職務的自尊心：自分の仕事が社会的責任のある職業であると認知し、専門的な能力発揮による役割を実現しているという自覚に基づく自尊心

③職命的自尊心（天職観）：数ある職業の中で介護職を自分にとって大切な職業として選択したことをよしとする自覚に基づく自尊心

2. 対象者

対象者は、神奈川県内の特別養護老人ホームの介護職員（正規職員または週 40 時間程度勤務している非正規職員）869 人である。

3. 調査方法

実態調査型研究である。調査は、2010 年 1 月から 3 月にかけて、神奈川県内のすべての特別養護老人ホームにアンケート調査依頼書を送付し、承諾が得られた施設に調査票を送付し、質問紙による調査を行い、郵送にて調査票を回収した。

質問項目は、基本属性、職務継続・離職意向、「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」を問う項目で構成されている。

職務継続・離職意向については、①現職場における介護職継続意向、②職場を移動しての介護職継続意向、③現職場での職種変更意向、④離職意向の 4 つで構成されている。「労働条件への不満足感」、職場の「働きやすさ」、介護職の「働きがい」の質問項目については、用語の操作定義で説明したとおりである。なお、質問項目は、一部自由記述項目を除いて選択方式となっている。

収集したデータをもとに実態把握するとともに、各項目の関連性を分析した。分析には、Windows 版統計パッケージ SPSSv. 15. 0W を使用した。

4. 研究における倫理的配慮

アンケート調査は自由意思による参加とし、拒否しても不利益を被らないことを明示した。またプライバシー保護の観点から無記名にて実施し、匿名性の保持を徹底するとともに、個人情報の観点から研究以外に情報を利用しないこと、研究終了後の調査票破棄の方法についてもシュレッターにて確実にを行うことを調査依頼の際に明示した。

Ⅲ. 結果

1. 調査対象者の基本属性

対象者数

承諾を得た 48 施設に調査票（1 施設 25 部）を送付し、介護職の協力を得て回収された調査票は 41 施設、871 件（回収率 72.6%）であった。このうち、すべて同じ回答欄に○を付けている等、極端に偏りのあった 2 件を削除して 869 件を有効とした。

年齢

年齢は、年齢は20才未満が10人(1.2%)、20～24才が160人(18.4%)、25～29才が185人(21.3%)、30～34才が142人(16.3%)、35～39才が111人(12.8%)、40～44才が79人(9.1%)、45～49才が65人(7.5%)、50～54才が52人(6.0%)、55～59才が36人(4.1%)、60～64才が27人(3.1%)、未回答者が2人(0.2%)であった。

性別

性別は、男性が365人(42.0%)、女性が504人(58.0%)であった。

最終学歴

最終学歴は、最終学歴は、義務教育終了が31人(3.6%)、高等学校卒業が267人(30.7%)、専門学校・短大卒業が385人(44.3%)、大学卒業が182人(20.9%)、大学院修了が4人(0.5%)であった。

保有資格

保有資格では、介護福祉士が502人(57.8%)で最も多く、次いでヘルパー2級が415(47.8%)であった。また、社会福祉主事が137人(15.8%)、介護支援専門員が82人(9.4%)、その他が64人(7.4%)、ヘルパー1級は57人(6.6%)、社会福祉士が36人(4.1%)、保育士が35人(4.0%)、栄養士が6人(0.7%)、看護師が2人(0.2%)、であった。なお、無資格と応えた人が43人(4.9%)であった。

他の関心職業

介護職に就いた時点で、関心があった他の職業(複数回答あり)では、介護職以外にないが234(27%)、保育士が130(15.0%)、看護師が123(14.2%)、ソーシャルワーカーが112(12.9%)、理学療法士が105(12.1%)、サービス職が101(11.6%)、ケアマネージャーが99(11.4%)、作業療法士が68(7.8%)、事務職が53(6.1%)、教育職が52(6.0%)、福祉・保健・教育以外の専門職が39(4.5%)、営業販売職が20(2.3%)、栄養士が19(2.2%)、運輸・通信が19(2.2%)、経営・管理職が29(1.3%)、生産・労務が10(1.2%)、保安職が7(0.8%)、農林漁業が5(0.6%)、その他が24(2.8%)、であった。

介護職の経験年数

介護職の経験年数は、1年未満が92人(10.6%)、1～2年未満が154人(17.7%)、3～5年未満が188人(21.6%)、5～10年未満が279人(32.1%)、10年以上が155人(17.8%)、未回答者が1名(0.1%)であった。

雇用形態

雇用形態は、正規職員が766人(88.1%)、非正規職員が103人(11.9%)であった。

2. 職務継続・離職意向、「労働条件への不満足感」、職場の「働きやすさ」、介護職の「働きがい」の状況

2.1 職務継続・離職意向

職務継続・離職意向は、「この職場で介護職を継続したい」が522人(60.0%)、「介

「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が66人(7.6%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が117人(13.5%)であった。

これを性別にみると男性では「この職場で介護職を継続したい」が221人(60.5%)、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が59人(16.2%)、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が35人(9.6%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が50人(13.7%)であった。女性では、「この職場で介護職を継続したい」が301人(59.7%)、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が105人(20.8%)、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が31人(6.2%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が67人(13.3%)であった。

雇用形態別にみると、正規では「この職場で介護職を継続したい」が451人(58.9%)、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が144人(18.8%)、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が64人(8.4%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が107人(14.0%)であった。非正規では、「この職場で介護職を継続したい」が71人(68.9%)、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が20人(19.4%)、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が2人(1.9%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が10人(9.7%)であった。

介護福祉士資格の有無では、有資格者では「この職場で介護職を継続したい」が286人(57.0%)、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が103人(20.5%)、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が41人(8.2%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が72人(14.3%)であった。無資格者では、「この職場で介護職を継続したい」が236人(64.3%)、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が61人(16.6%)、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい」が25人(6.8%)、「この職場を辞めて他の職業に転職したい」が45人(12.3%)であった。

表1 職務継続・離職意向

| | 性別 | | | | 雇用形態 | | | | 介護福祉士資格 | | | | 合計 | |
|-----------------|-----|------|-----|------|------|------|-----|------|---------|------|-----|------|-----|------|
| | 男 | | 女 | | 正規 | | 非正規 | | 有り | | 無し | | 数 | % |
| | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % | | |
| 現職場で介護職を継続希望 | 221 | 60.5 | 301 | 59.7 | 451 | 58.9 | 71 | 68.9 | 286 | 57.0 | 236 | 64.3 | 522 | 60.0 |
| 介護職を継続するが職場移動希望 | 59 | 16.2 | 105 | 20.8 | 144 | 18.8 | 20 | 19.4 | 103 | 20.5 | 61 | 16.6 | 164 | 18.9 |
| 現職場で働きたいが他職種希望 | 35 | 9.6 | 31 | 6.2 | 64 | 8.4 | 2 | 1.9 | 41 | 8.2 | 25 | 6.8 | 66 | 7.6 |
| 現職場を辞めて転職希望 | 50 | 13.7 | 67 | 13.3 | 107 | 14.0 | 10 | 9.7% | 72 | 14.3 | 45 | 12.3 | 117 | 13.6 |
| 合計 | 365 | 100 | 504 | 100 | 766 | 100 | 103 | 100 | 502 | 100 | 367 | 100 | 869 | 100 |

2.2 介護職継続・職場定着・転職意向によるグループ化

次に、先行研究のレビューで述べた職務継続・離職意向が介護職そのものに対する意向なのか職場に対する意向なのかを明確にするために、①介護職を続けたいか否か、②現職場を辞めたいか否か、③転職（介護職も職場も辞める）したいか否かで改めてグル

ープ化し、集計した。

その結果、「介護職継続グループ」が686人(78.9%)、「職場定着グループ」が588人(67.7%)、「転職グループ」が117人(13.5%)であった。

これを性別にみると男性では、「介護職継続グループ」が280人(76.7%)、「職場定着グループ」が256人(70.1%)、「転職グループ」が50人(13.7%)であった。女性では、「介護職継続グループ」が406人(80.6%)、「職場定着グループ」が332人(65.9%)、「転職グループ」が67人(13.3%)であった。

雇用形態別にみると、正規では、「介護職継続グループ」が595人(77.7%)、「職場定着グループ」が515人(67.2%)、「転職グループ」が67人(8.7%)であった。非正規では、「介護職継続グループ」が91人(88.3%)、「職場定着グループ」が73人(70.9%)、「転職グループ」が10人(9.7%)であった。

介護福祉士資格の有無では、有資格者では、「介護職継続グループ」が388人(77.4%)、「職場定着グループ」が326人(65.1%)、「転職グループ」が175人(34.9%)であった。無資格者では、「介護職継続グループ」が297人(80.7%)、「職場定着グループ」が261人(70.9%)、「転職グループ」が106人(28.8%)であった。

表2 介護職継続・職場定着・転職の意向

| | 性別 | | | | 雇用形態 | | | | 介護福祉士資格 | | | | 合計 | |
|---------|-----|------|-----|------|------|------|-----|------|---------|------|-----|------|-----|------|
| | 男 | | 女 | | 正規 | | 非正規 | | 有り | | 無し | | | |
| | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % | 数 | % |
| 介護職継続希望 | 280 | 76.7 | 406 | 80.6 | 595 | 77.7 | 91 | 88.3 | 388 | 77.4 | 297 | 80.7 | 686 | 78.9 |
| 職場定着希望 | 256 | 70.1 | 332 | 65.9 | 515 | 67.2 | 73 | 70.9 | 326 | 65.1 | 261 | 70.9 | 588 | 67.7 |
| 転職希望 | 50 | 13.7 | 67 | 13.3 | 67 | 8.7 | 10 | 9.7 | 175 | 34.9 | 106 | 28.8 | 117 | 13.5 |

2.3 転職希望者の希望職種

介護職からの転職希望者117人に対して、希望する職業をきいたところ、サービス職が26人(22.2%)、ケアマネージャーが17人(14.5%)、ソーシャルワーカーが13人(11.1%)、看護師が12(10.3%)、事務職が11(9.4%)、福祉・保健・教育以外の専門技術職が10(8.5%)、運輸・通信が8(6.8%)、教育職が7(6.0%)、営業販売職が7(6.0%)、保育士が6(5.1%)、生産労務職が6(5.1%)、理学療法士が5(4.3%)、経営・管理職が4(3.4%)、農林業職が3(2.6%)、作業療法士が2(1.7%)、栄養士が1(0.9%)、保安職が1(0.9%)、その他が18(15.4%)であり、全体のうち過半数が福祉・保健・栄養・教育等の介護職に関連する職種であった。

2.4 「労働条件への不満足感」

「労働条件への不満足感」を「低い」から「高い」の5段階に階層化して分類したところ、「高い」に分類された人が393人(45.2%)で最も多く、次に「やや高い」が335人(38.6%)、「中程度」が118人(13.6%)と続いた。一方、「やや低い」が15人(1.7%)、「低い」が8人(0.9%)と続いた。

「高い」と「やや高い」を合わせると8割以上に達しており、労働条件に対して不満

足感を抱いている介護職が非常に多い結果となっている。

表3 「労働条件への不満足感」

| | 人数 | % |
|------|-----|-------|
| 高い | 393 | 45.2 |
| やや高い | 335 | 38.6 |
| 中程度 | 118 | 13.6 |
| やや低い | 15 | 1.7 |
| 低い | 8 | 0.9 |
| 合計 | 869 | 100.0 |

2.5 「働きやすさ」の形成状況

職場の「働きやすさ」の形成状況に対する認識を「低い」から「高い」の5段階に階層化して分類したところ、「やや高い」が439人(50.5%)で最も多く、次に「高い」と認識している人が252人(29.0%)、「中程度」が153人(17.6%)と続いた。一方、「やや低い」が25人(2.9%)、「低い」が0人(0%)であった。

このことから、職場の「働きやすさ」が「高い」と「やや高い」と認識している人を合わせると8割近くに達するものの、「高い」とまで認識している人は3割にとどまり、反対に約2割の人は、働きやすい職場環境が形成されているとは認識していない状況であった。

表4 「働きやすさ」の形成状況

| | 人数 | % |
|------|-----|-------|
| 高い | 252 | 29.0 |
| やや高い | 439 | 50.5 |
| 中程度 | 153 | 17.6 |
| やや低い | 25 | 2.9 |
| 低い | 0 | 0.0 |
| 合計 | 869 | 100.0 |

2.6 「働きがい」の形成状況

介護職としての「働きがい」に対する認識を「低い」から「高い」の5段階に階層化して分類したところ、「やや高い」が403人(46.4%)であり、「高い」が396人(45.6%)でほぼ同数であった。このふたつを合わせると9割以上の介護職において「働きがい」の形成が認められ、「中程度」が67人(7.7%)いるものの、「やや低い」はわずかに3人(0.3%)、「低い」は0人(0%)であった。

表5 「働きがい」の形成状況

| | 人数 | % |
|------|-----|-------|
| 高い | 396 | 45.6 |
| やや高い | 403 | 46.4 |
| 中程度 | 67 | 7.7 |
| やや低い | 3 | 0.3 |
| 低い | 0 | 0.0 |
| 合計 | 869 | 100.0 |

このように、介護職の「労働条件への不満感」、職場の「働きやすさ」、介護職の「働きがい」の状況は、「労働条件への不満感」を抱いている介護職が9割近くに達している一方で、職場の「働きやすさ」が形成されていると認識している人は8割近くに達するものの、反対に約2割の人は、働きやすい職場環境が形成されているとは認識していない状況があるが、それでも「働きがい」においては、9割以上の介護職において「働きがい」の形成が認められるという結果であった。

3. 職務継続・離職意向と「労働条件への不満感」、職場の「働きやすさ」、介護職の「働きがい」の関連

3.1 測定尺度の信頼性分析

職務継続・離職意向と「労働条件への不満感」、職場の「働きやすさ」、介護職の「働きがい」の関連について分析するにあたり、あらかじめ測定尺度ごとの信頼性分析を行った。

具体的な質問項目は表6の通りであるが、信頼性分析の結果、「労働条件への不満感」が0.732、「働きやすさ」のうち、「理念」が0.824、「リーダーシップ」が0.845、「チームワーク」が0.849、「権限委譲」が0.802、「人材育成」が0.792、「働きがい」のうち、「職能的自尊心」が0.545、「職務的自尊心」が0.694、「職命的自尊心」が0.871であり、「労働条件への不満感」、「理念」、「リーダーシップ」、「チームワーク」、「権限委譲」、「人材育成」、「職命的自尊心」については、信頼性が高い測定尺度であることが認められた。「職務的自尊心」は、ほぼ信頼性が高いといえる数値であり、「職能的自尊心」については、信頼性が中程度よりやや高い尺度であることが認められた。

表6 「労働条件」、「働きやすさ」、「働きがい」にかかわる質問項目

| | | |
|-------|---------|---|
| 労働条件 | 給与 | 仕事の内容に対して給与や手当が少ないと感じますか。 |
| | 身体的負荷 | 介護業務の身体的負担が過重であると感じますか。 |
| | 心理的負荷 | 介護業務の心理的負担(ストレス)が過重であると感じますか。 |
| | 休暇 | 休暇が取りにくいと感じますか。 |
| | 物理的環境 | 施設的环境や設備が整っていないと感じますか。 |
| 働きやすさ | 理念 | あなたの職場では、施設の理念や方針が現場の職員に示されていますか。 |
| | | あなたの職場の理念や方針は、あなたが共鳴できるものですか。 |
| | | あなたの職場では、さまざまな機会を通じて利用者主体の方針が強調されていますか。 |
| | | あなたの職場では、理念や方針が介護サービスに反映されていますか。 |
| | リーダーシップ | あなたの職場には、仕事に意欲的で熱意のある上司がいますか。 |
| | | あなたの職場の上司は、職員を公平に扱っていると思いますか。 |
| | | あなたの職場には、外部からの新しい情報を現場に伝えてくれる上司がいますか。 |
| | | あなたの職場には、将来の方向性を示してくれる上司がいますか。 |
| | チームワーク | あなたの職場には、困ったときにお互いに支え合う雰囲気がありますか。 |
| | | あなたの職場では、仕事の問題や悩みを気軽に話し合えますか。 |
| | | あなたの職場の人たちは、介護のいろいろな工夫や試みを行っていますか。 |
| | | あなたの職場の人たちは、介護の仕事に熱心で、仕事への意欲が高いですか。 |
| | 権限委譲 | あなたの職場は、自分の裁量で仕事を組み立てられる範囲が広いですか。 |
| | | あなたの職場では、仕事上重要なことを決めるときの決定に参加することができますか。 |
| | | あなたの職場では、現場の意見や改善提案を採り上げてくれますか。 |
| | | あなたの職場では、利用者のために必要であれば新しい試みに取り組むことができますか。 |
| | 人材育成 | あなたの職場では、新任職員の育成に業務マニュアルを活用していますか。 |
| | | あなたの職場には、チューター制等の新任職員の育成を支援するしくみがありますか。 |
| | | あなたの職場は、研修会への参加や資格取得を奨励していますか。 |
| | | あなたの職場では、職場研修委員会等の人材育成を推進する組織が活動していますか。 |
| 働きがい | 職能的自尊心 | 介護職の技能は利用者の生命や生活に大きな影響を及ぼすと思いますか。 |
| | | 介護職は教育・訓練を受けた人が従事すべき職業だと思いますか。 |
| | | 自分は介護職として必要な基礎的な技能を習得していると思いますか。 |
| | | 介護職は継続的な研修や訓練を必要とする職業であると思いますか。 |
| | 職務的自尊心 | 自分の仕事が利用者の役に立っていると思いますか。 |
| | | 自分の仕事に充実感がありますか。 |
| | | 介護職は社会的責任の大きい職業だと思いますか。 |
| | | 介護職は社会の発展に寄与する職業であると思いますか。 |
| | 職命的自尊心 | 介護職を選んでよかったと思いますか。 |
| | | 介護職は自分にとって大切な職業であると思いますか。 |
| | | 介護職は自分の天職だと思いますか。 |
| | | 生まれ変わったとしても同じような職業につくだろうと思いますか。 |

3.2 職務継続・離職意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」の関連

次に、介護職の職務継続・離職意向と「個人の側面」である「働きがい」、「組織の側面」である「労働条件への不満足感」及び「働きやすさ」の関連を分析した。

①介護職継続グループ、②職場定着グループ、③転職グループの3つを従属変数とし、「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」を独立変数としてクロス集計を行った。なお、独立変数には、「2.1 職務継続・離職意向」、「2.2 介護職継続・職場定着・転職意向によるグループ化」で取り上げた「性別」、「雇用形態」、「介護福祉士資格有無」とさらに「介護職経験年数」も加えて分析を行った。検定においては、ロジスティック回帰分析を適応した。なお、高低差を表す指標としてオッズ比を表示した。

3.2.1 介護職継続意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」の関連

介護職継続意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」、「性別」、「雇用形態」、「介護福祉士資格有無」、「介護職経験年数」の関連を分析したところ、「働きがい」**において有意差が認められ、「働きがい」が高い方が介護職継続意向が高い、という結果であった。

表7 介護職継続意向との関連における検定結果

| | ロジスティック回帰係数 | オッズ比 |
|------------|-------------|-------|
| 労働条件への不満足感 | -0.196 | 0.822 |
| 働きやすさ | 0.058 | 1.059 |
| 働きがい | 0.646 ** | 1.907 |
| 性別 | 0.106 | 1.112 |
| 雇用形態 | 0.572 | 1.772 |
| 介護福祉士資格有無 | -0.073 | 0.929 |
| 介護職経験年数 | -0.070 | 0.932 |
| 定数 | -1.362 | 0.256 |

モデル χ^2 (df=5) 41.851 **

*P<.05 **P<.01

3.2.2 職場定着意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」の関連

職場定着意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」、「性別」、「雇用形態」、「介護福祉士資格有無」、「介護職経験年数」の関連を分析したところ、「労働条件への不満足感」**、「働きやすさ」**、「働きがい」**、「性別」*、「介護福祉士資格有無」*において有意差が認められた。「労働条件への不満足感」については、「労働条件への不満足感」が高いと職場定着の意向は低くなり、「働きやすさ」、「働きがい」については、「働きやすさ」、「働きがい」が高くなると職場定着意向が高くなるという結果であった。また、「性別」については、男性の方が女性より職場定着意向が高く（表2参照）、「介護福祉士資格有無」については介護福祉士資格取得者より

も未取得者の方が職場定着意向が高い（表2参照）、という結果であった。

表8 職場定着意向との関連における検定結果

| | ロジスティック回帰係数 | オッズ比 |
|------------|-------------|-------|
| 労働条件への不満足感 | -0.598 ** | 0.550 |
| 働きやすさ | 0.540 ** | 1.716 |
| 働きがい | 0.687 ** | 1.989 |
| 性別 | -0.337 * | 0.714 |
| 雇用形態 | -0.079 | 0.924 |
| 介護福祉士資格有無 | -0.341 * | 0.711 |
| 介護職経験年数 | -0.007 | 0.993 |
| 定数 | -0.947 | 0.388 |

モデル χ^2 (df=5) 126.484 **

*P<.05 **P<.01

3.2.3 転職意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」の関連

転職意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」、「性別」、「雇用形態」、「介護福祉士資格有無」、「介護職経験年数」の関連を分析したところ、「労働条件への不満足感」**、「働きやすさ」**、「働きがい」**、「性別」*、「介護福祉士資格有無」*において有意差が認められた。「労働条件への不満足感」については、「労働条件への不満足感」が高いと転職意向は高くなり、「働きやすさ」、「働きがい」については、「働きやすさ」、「働きがい」が高くなると転職意向が低くなるという結果であった。また、「性別」については、男性の方が女性より転職意向が高く（表2参照）、「介護福祉士資格有無」については介護福祉士資格取得者の方が未取得者よりも転職意向が高い（表2参照）、という結果であった。

表9 転職意向との関連における検定結果

| | ロジスティック回帰係数 | オッズ比 |
|------------|-------------|-------|
| 労働条件への不満足感 | 0.592 ** | 1.807 |
| 働きやすさ | -0.552 ** | 0.576 |
| 働きがい | -0.696 ** | 0.498 |
| 性別 | 0.328 * | 1.388 |
| 雇用形態 | 0.096 | 1.101 |
| 介護福祉士資格有無 | 0.367 * | 1.443 |
| 介護職経験年数 | 0.001 | 1.001 |
| 定数 | 1.053 | 2.865 |

モデル χ^2 (df=5) 127.907 **

*P<.05 **P<.01

IV. 考察

1. 職務継続・離職意向と「労働条件への不満足感」

「高い」と「やや高い」を合わせると8割以上に達しており、労働条件に対して不満足感を抱いている介護職が非常に多いという状況であった。

また、「労働条件への不満足感」が高いと職場定着の意向は低くなり、転職意向が高くなることがわかった。

これらのことから、介護職の職場定着を促進して、離職を防ぐためには、給与等の労働条件、身体的負担感、心理的負担感、休暇のとりやすさ、設備等の労働環境の改善・整備が急務であるということができらるだろう。

2. 職務継続・離職意向と職場の「働きやすさ」

職場の「働きやすさ」が「高い」と「やや高い」と認識している人を合わせると8割近くに達するものの、「高い」とまで認識している人は3割にとどまり、反対に約2割の人は、働きやすい職場環境が形成されているとは認識していない状況であった。

また、職場の「働きやすさ」を高めることは、職場定着を高め、転職を防止することが明らかとなった。

これらのことから、組織の理念、リーダーシップ、チームワーク、権限委譲、人材育成といった職場における「働きやすさ」を高めていくことが、介護職の定着を高め、離職を減らす方向で影響することが示唆された。

3. 職務継続・離職意向と介護職の「働きがい」

「高い」、「やや高い」を合わせると9割以上の介護職において「働きがい」の形成が認められ、「中程度」が7.7%、「やや低い」はわずかに0.3%、「低い」は0であった。

また、介護職の「働きがい」を高めることは、介護職の継続を促進し、職場定着を高め、転職を防止することが明らかとなった。

これらのことから、介護職の「働きがい」の形成を職場として支援していくことが、介護職の継続を促進し、職場定着を高め、転職を防止するために求められているということができらるだろう。

なお、「働きがい」を形成している「職能的自尊心」、「職務的自尊心」、「職命的自尊心」は、まずはじめに、介護職を専門職として認知するとともに、自らがその基礎的な技能を習得することによって「職能的自尊心」が形成され、続いて、介護職としての専門的な能力を発揮して、利用者や家族、地域社会に貢献することによって「職務的自尊心」が形成される。そして、これらの能力発揮と貢献の経験が継続的に蓄積されることで、介護職を自分にとって大切な職業として認知する「職命的自尊心」がより安定した自己覚知として形成される。

そのため、介護職の「働きがい」の形成を職場として支援していくためには、第1に、介護職がその職務を遂行するための基礎的な技能の習得を支援すること、第2に、現実の介護場面で、習得した技能が発揮され、利用者やその家族に対する役割が実現されて、地域社会に貢献する場と状況が創られるように支援することが必要である。このことは、

Ⅲ. 3.1の「測定尺度の信頼性分析」で、「働きがい」である「職業的自尊心」のうち、「職命的自尊心」については、信頼性が高い測定尺度であることが認められたものの、「職務的自尊心」は、ほぼ信頼性が高いといえる数値であり、「職能的自尊心」については、信頼性が中程度よりやや高い尺度であったことにも反映されている。

4. 職務継続・離職意向と「性別」

職務継続・離職意向と「性別」の関連については、男性の方が女性よりも、職場定着、転職ともに高いという結果である。これを介護職継続希望の男女差と合わせて検討してみると、介護職継続希望では、男性が76.7%であるのに対して、女性が80.6%と割合が多くなっている(表2参照)。このことから、男性は女性よりも職場定着への意向が高く、女性は男性よりも介護職継続の意向が高い。そのため、現職場を辞める場合の選択肢として、男性は女性よりも転職を選ぶ傾向があり、女性は男性よりも職場を移動して介護職を継続する傾向があるのではないだろうか。

この傾向は、介護職の年齢構成が女性では20歳から29歳の間が20パーセント弱の割合で最も高くなっており、その後は39歳まで10パーセント台で推移しているのに対して、男性では20歳から24歳では女性とほぼ同じ18パーセント台であるが、25歳から34歳の間では20パーセント台で集中し、35歳から減少傾向となり、特に40歳からは急激に減少している点にも現れている。これは男性の場合、介護職の賃金水準では、独身でいるかぎりにおいては介護職を継続することができても、結婚して家庭の主たる生計者となる時期に入ると介護職を継続することが困難となっていることを示しているものと考えられるだろう。

表10 性別年齢構成

| 年齢 | 性別 | | | | 合計 | |
|--------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| | 男性 | | 女性 | | | |
| | 数 | % | 数 | % | | |
| 20才未満 | 4 | 1.1% | 6 | 1.2% | 10 | 1.2% |
| 20～24才 | 67 | 18.4% | 93 | 18.5% | 160 | 18.5% |
| 25～29才 | 86 | 23.6% | 99 | 19.7% | 185 | 21.3% |
| 30～34才 | 91 | 25.0% | 51 | 10.1% | 142 | 16.4% |
| 35～39才 | 60 | 16.5% | 51 | 10.1% | 111 | 12.8% |
| 40～44才 | 24 | 6.6% | 55 | 10.9% | 79 | 9.1% |
| 45～49才 | 13 | 3.6% | 52 | 10.3% | 65 | 7.5% |
| 50～54才 | 8 | 2.2% | 44 | 8.7% | 52 | 6.0% |
| 55～59才 | 6 | 1.6% | 30 | 6.0% | 36 | 4.2% |
| 60～64才 | 5 | 1.4% | 22 | 4.4% | 27 | 3.1% |
| | 364 | 100% | 503 | 100% | 867 | 100% |

5. 職務継続・離職意向と「介護福祉士資格有無」

職務継続・離職意向と「介護福祉士資格有無」では、介護福祉士資格取得者よりも未

取得者の方が職場定着意向が高く、介護福祉士資格取得者の方が未取得者よりも転職意向が高いという結果であった。

この結果を介護職のキャリアパスの視点から考察すると、本調査対象者が介護職を選択した時点で関心を持っていた職種と介護職からの転職希望者が関心を持っている他の職種に着目することが重要ではないだろうか(Ⅲ.1.およびⅢ.2.3参照)。つまり、本調査では、介護職を選択した時点で関心を持っていた職種においても、介護職からの転職希望者が関心を持っている他の職種においても、福祉、保健、保育、教育等の関連領域の職種をあげている者が少なくなかった。

このことから、介護は福祉、保健、保育、教育といった対人サービス職の中で、基礎的な職業として認知される傾向があるのではないだろうか。そのため、介護福祉士資格未取得者にとっては、まず介護福祉士資格を取得することが自己のキャリアパス形成の目標となり、職場定着の動機づけ要因となるが、介護福祉士資格取得者は、次のキャリアパスの方向性としてケアマネージャーやソーシャルワーカー、看護師等、他の関連職種に向かう傾向があるのではないだろうか。

この結果から、介護の職場においては、介護職が他の保健・福祉職への変更を希望した場合に、そのことをキャリアパスの選択肢のひとつとして職場で受容し、支援していくことで、離職を防いだり、資格取得後の職場復帰につなげる可能性があることが示唆されるのではないだろうか。しかし、より長期的な観点から考えるならば、介護職が介護福祉士としてのキャリアを継続していくためには、介護福祉士の社会的評価と経済的な待遇を改善していくことが必要であろう。

6. 職務継続・離職意向と「雇用形態」、「介護経験年数」

本調査では、職務継続・離職意向と「雇用形態」、「介護経験年数」の関連については、いずれも有意差が認められなかった。この結果を説明するには、現場で実際に起きている個々の現象を把握し、分析することが必要であろう。しかし、少なくとも介護職の離職率を改善して定着率を高めていくには、単に非正規職員を正規職員にし、あるいは、新任職員の研修に力を入れるだけでは、不十分であることは確かである。求められているのは、個人の側面である介護職の「働きがい」と「組織の側面」である職場の「労働条件」、「働きやすさ」を統合する方向で環境整備をしていくことであろう。

V. まとめと今後の課題

以上、施設介護職の「労働条件への不満感」、「働きやすさ」、「働きがい」に着目し、神奈川県内の特別養護老人ホームに勤務している介護職の職務継続・離職意向が「労働条件への不満感」や職場の「働きやすさ」、介護職としての「働きがい」とどのように関連しているのかを分析・考察してきた。

結論として、介護職の離職を防止し、定着を促進していくためには、第1に、給与や手当の改善、身体的・精神的負荷の軽減、休暇の取りやすさといった配慮、物理的環境・設備の整備等の労働の苦痛を軽減し、辛さに報いるための改善が必要であろう。

しかし、労働条件の改善のみで、離職を防止して、定着を促進するには、限界があり、併せて「働きやすい」職場環境を整え、介護職がその専門的能力を発揮して、利用

者や地域社会に対する役割を実現することで「働きがい」が形成されるように支援していくことが求められているといえることができるだろう。

なお、今回のアンケート調査では、選択方式の回答欄の他に、一部自由記述項目を設け、現場の介護職から多くのコメントをいただいた。しかし、本論文では、選択方式の回答のみを分析し、自由記述項目の分析・考察を行っていない。そのため、今後の研究においては、これらのコメントを分析するとともに、実際に協力施設への聞き取り調査を行い、介護施設における「労働条件」、「働きやすさ」、「働きがい」の改善・改良のための具体的な取り組みを検討していきたい。

A Study on the relationship between the care workers' intention of continuing their job or leaving it and their "working conditions", their "working support system" and their "occupational self efficacy" in Kanagawa Prefecture.

Masaaki ABE

引用文献

- 1) 「第9回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会資料」 (厚生労働省)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pjz.html> 2011年1月30日 閲覧
- 2) 介護職の数値は、「平成20年度介護労働実態調査」(介護労働安定センター) 全労働者の数値は「雇用動向調査(平成20年:厚生労働省大臣官房統計情報部)」
- 3) 「第6回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査」(平成17年:日本介護福祉士会)
「介護福祉士等現況調査」(平成20年12月(財)社会福祉振興・試験センター)
- 4) 「事業所における介護労働実態調査」(平成20年7月:介護労働安定センター)
- 5) T.W.テイラー著/上野陽一郎訳(1932/1957)『科学的管理法』産業能率短期大学
- 6) 新藤勝美(1978)『ホーソン・リサーチと人間関係論』産業能率短期大学部
- 7) F. ハーズバーグ著/北野利信訳(1966/1968)『仕事と人間性』東洋経済新報社
- 8) 尾高邦雄(1995)『職業社会学』夢窓庵 47頁
- 9) 岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄(2006)『職業的使命感のマネジメント』新曜社
「職業的自尊心」の「自尊心」は「self efficacy」という意味で、日本語に訳した場合は、自己効力感という意味も併せ持っているが、本研究では「自尊心」で統一する。
- 10) 阿部正昭(2008.3)「わが国における介護職と介護現場に関する研究」『社会論集』
関東学院大学人文学会社会学部会 第14号 96頁
- 11) 冷水豊・前田大作・坂田周一(1985)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」
『老年社会科学』23 24~34頁
- 12) 佐藤ゆかり、澁谷久美、中嶋和夫、香川幸次郎(2003.7)「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する研究」『社会福祉学』44(1) 67~78頁
- 13) 帳允楨、黒田研二(2008.12)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生指標』第55巻15号
- 14) 岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄(2006)『前掲書』9、新曜社、2~3頁

参考文献

- ・「第9回今後の介護人材養成の在り方に関する検討会資料」 (厚生労働省)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r98520000010pjz.html>
- ・「介護福祉士等現況調査」 (平成20年12月(財)社会福祉振興・試験センター)
- ・「雇用動向調査(平成20年:厚生労働省大臣官房統計情報部)」
- ・「事業所における介護労働実態調査」 (平成20年7月:介護労働安定センター)
- ・「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指針」 (平成19年厚生労働省告示289号)
- ・「第6回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査」 (平成17年:日本介護福祉士会)
- ・「平成20年度介護労働実態調査」 (介護労働安定センター)
- ・C. バーナード著/山本安二郎、田杉競、飯野春樹訳(1938/1956)『新訳 経営者の役割』ダイヤモンド社
- ・D. マグレガー著/高橋達夫訳(1960/1970)『企業的人間的側面(新版)』産業能率短期大学部
- ・E. L. デシ、R. フラスト著/櫻井茂男訳(1995/1999)『人を伸ばす力』新曜社
- ・E. L. デシ、著/安藤延男、石田梅男訳(1975/1980)『内発的動機づけ』誠心書房
- ・F. ハーズバーグ著/北野利信訳(1966/1968)『仕事と人間性』東洋経済新報社
- ・P. F. ドラッカー著/上田淳生、田代正美訳(1990/1991)『非営利組織の経営』ダイヤモンド社
- ・T.W.テイラー著/上野陽一郎訳(1932/1957)『科学的管理法』産業能率短期大学
- ・斉藤智文(2008)『働きがいのある会社』労務行政
- ・水口禮治(1993)『適応の社会心理学的心理療法』駿河台出版社
- ・吉田浩(2003)『フェルディナンド・テンニエスーゲマインシャフトとゲゼルシャフト』東信堂
- ・阿部正昭(2008.3)「わが国における介護職と介護現場に関する研究」『社会論集』関東学院大学人文学会社会学部会、第14号
- ・岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄(2006)『職業的使命感のマネジメント』新曜社
- ・佐藤ゆかり、澁谷久美、中嶋和夫、香川幸次郎(2003.7)「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する研究」『社会福祉学』44(1)
- ・新藤勝美(1978)『ホーソン・リサーチと人間関係論』産業能率短期大学部
- ・帳允楨、黒田研二(2008.12)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生指標』第55巻15号
- ・尾高邦雄(1995)『職業社会学』夢窓庵
- ・冷水豊・前田大作・坂田周一(1985)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」『老年社会科学』23