

石川県の介護福祉士に対する職務継続支援の検討

谷 宏子¹、石原 俊彦²、磯貝 サエ子³、笠間 洋平⁴、木谷 尚美⁵、
鷺森 静代⁶、中村 淑美⁷

1) ヘルパーステーション憩 2) 福久ケアセンター 3) 介護福祉士会 4) なごみデイケアセンター
5) 金城大学 6) あっぶる 7) 三馬南風苑介護支援センター

I. 研究目的

近年、介護ニーズが増大するなかで、サービス提供を担う介護人材を確保することは重要な課題である。厚生労働省による2012年度の介護職員の離職率は17.8%であり、全産業に比較して高い。これまで介護職員が離職や転職する要因に関する研究は数多く行われており、賃金の低さや労働環境の過酷さなどがあげられている。しかし、介護福祉士が現職を継続している要因を調査したものは見あたらない。

そこで本研究では、石川県の介護福祉士を対象に、職務を継続している理由および今後も職務を継続するための要件を明らかにし、離職対策に向けた取り組みへの示唆を得ることを目的とした。

II. 研究方法

1. **対象者**：2013年10月時点で、石川県介護福祉士会に所属する全会員1,277人を対象とし、回収数は292票（回収率22.9%）であった。うち、介護職として就労していない人を除いた275票を分析対象とした。

2. **調査実施期間**：2013年11月～2014年1月

3. **データの収集方法**：郵送法による自記式質問紙調査。介護福祉士会会報送付時に調査票を同封し、返信用封筒を用いて返送を依頼した。調査内容は、基本的属性、現在の職場の満足度、職務を継続している理由、介護職の離職に関する自由記載である。

4. **分析方法**：各項目の単純集計を行った。現在の職場に満足している群（満足群）と満足していない群（不満足群）に分けて、クロス集計を行った。性別、就労先別、職責別、主生計者別および職務を継続している上位5つの要因について χ^2 検定、年齢および勤務年数についてはt検定を行った。なお、自由記載については、職務を継続するための要件が記載された文脈を抽出し、類似した内容のものをまとめてカテゴリー化した。

5. **倫理的配慮**：調査対象者へは文書で調査目的の説明を行い協力の同意を得た。調査データの取り扱いに際しては、対象者のプライバシー保護に留意し、

データ管理責任者を決めて一元的に管理を行った。

III. 結果

1. 対象者の属性

対象者は、男性47人（17.1%）、女性228人（82.9%）、計275人であった。平均年齢は、46.3±11.30歳であった。就労先については、施設系サービスが143人（52.0%）であり、次いで、居宅系サービスが118人（42.9%）であった。介護職員としての平均経験年数は、13.6±7.40年であった。職責のある人は99人（36.0%）であった。自身が主生計者である人は100人（36.4%）であった。

2. 現在の職場の満足度

現在の職場に大変満足している人は22人（8.0%）、まあまあ満足している人は118人（42.9%）、やや不満のある人は94人（34.2%）、不満のある人は28人（10.2%）であった。現在までに、離職・転職を考えたことのある人は142人（51.6%）、実際に離職・転職の経験がある人は59人（21.5%）であった。

3. 職務を継続している理由

転職・離職経験がある人と無回答を除いた211人の、現在の職務を継続している理由については、生活のためが131人（62.1%）と最も多く、次いで仕事が好き98人（46.4%）、利用者に愛着がある77人（36.5%）、通勤に便利（37.0%）、同僚との人間関係がよい66人（31.3%）、上司との人間関係がよい34人（16.1%）であった。（図1）

4. 満足群と不満足群との比較

大変満足している、まあまあ満足している人を「満足群」、やや不満がある、不満がある人を「不満足群」として、クロス集計を行った。その結果、満足群に比較して不満足群に統計学的有意に職責のある人が多かった（ $p < 0.05$ ）。その他の項目については有意な差はみられなかった。

5. 職務継続のための要件

職務を継続するための要件が記載された文脈を抽出し、類似した内容のものをまとめて、カテゴリー化した。その結果、【労働環境の改善】【社会的地位の

確立】【産業保健の充実】【介護福祉士としてのキャリア形成】【人材を育てる環境づくり】の5つのカテゴリが抽出された。

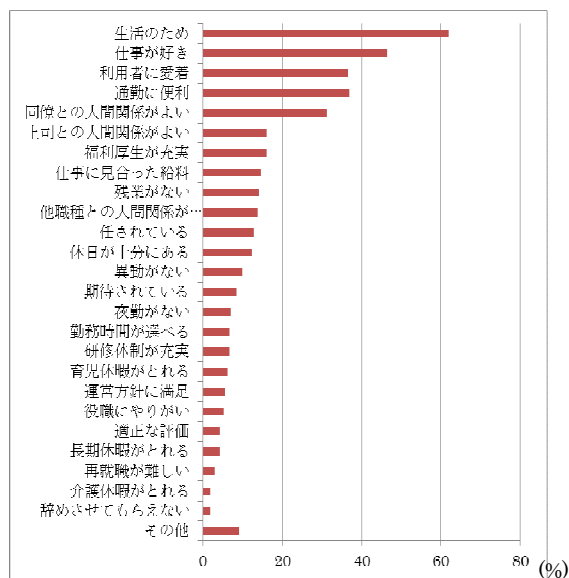


図1 現在の職務を継続している理由

IV. 考察

介護職の離職率の高さが問題となっている中で、本対象者においても、現在の職場に不満がある人、離職や転職を考えたことがある人の割合はそれぞれ半数であった。今後も継続していくための要件として多くあげられていたのは、労働に見合った給料、十分な休暇、適正な人員配置など労働環境の改善であった。労働環境の改善は、今後も検討課題である。また、「同僚や上司との人間関係」がよいことも上位にあげられていた。自分の要求や意見を、相手の権利を侵害することなく、誠実に、率直に、対等に表現することのできるアサーティブな職場風土づくりが必要と考える。さらに、リーダーの存在をあげている人が多かった。職員の思いを受け止めてくれる、その思いを業務に活かすことのできる上司やリーダーの存在が必要である。離職率が高いことにより慢性的な人員不足に陥っていること、小規模な事業所においては十分な研修が実施できていないことなどの理由により、リーダー的存在を育て活用できていない現状があると思われる。「利用者に愛着がある」「仕事が好き」といったポジティブな継続理由をあげている人もそれぞれ3割以上いた。介護福祉士としての自己実現の基盤を確立していくためにも、それを支援するリーダーの存在は必要不可欠である。本調査では、職責のある人に職務満足度が低い人が多かった。リーダーとして十分な研修を受けていな

いこと、多忙な環境の中で、さらに重責を担い疲弊していることなどが要因として考えられる。「ベテランをもっと大事にしてほしい」といった声もあるように、中間管理職世代のフォローアップも重要と考える。公益社団法人日本介護福祉士会は、2007年度からファーストステップ研修を実施している。しかし、介護福祉士会に入会している人は少なく、2014年3月末現在の会員数は44,675人（入会率約3.5%）である。笹谷¹⁾は、入会率が少ない状況では生涯研修制度が定着しないと指摘しており、介護福祉士会が構築している研修制度に加えて、都道府県の行政や各事業所独自で行うものなど、多様な研修制度の構築が求められると述べている。新人の時期、2~3年目のキャリアアップを模索する時期、5年目のリーダーとしての準備期、10年目のリーダーとしての地位を確立する時期において、それぞれの時期に身につけるべき職務内容や必要なスキルを明確にし、下位職から上位職へ着実に移行できるキャリア向上の道筋（キャリアラダー）を業界全体で取り組む必要があると考える。さらに、介護福祉士自身が専門職としての自覚とプライドを持ち自己研鑽していくことが必要であり、介護福祉士自身が魅力的な仕事であることを社会に発信していくことの重要性もあげられていた。介護福祉士自身が職場や社会に発信していく力も求められる。以上のことから、離職対策に向けた取り組みとして、介護職全体のスキルアップ、特に人材を育てるためのリーダーの育成および人間関係のよい職場づくりが重要と考える。

V. 結論

現在の職場に不満があると回答した人は約半数であった。不満がありながらも、生活のため、仕事が好きといった理由で職務を継続していた。今後も職務が継続できるように、人材を育てるためのリーダーの育成およびアサーティブな職場風土づくりが必要と考える。

謝辞

本研究にあたり、今回のアンケートにご協力くださった石川県介護福祉士会会員に感謝いたします。

引用文献

1) 笹谷真由美 (2008) 「介護福祉士の労働環境に関する一考察 - 専門職としての自覚及び評価 -」『奈良佐保短期大学紀要』16: 23-38.