

介護保険施設職員の就労状況調査(第2報)

—就労継続群と非継続群の比較検討—

Survey on employment situation in staff of facilities covered by long-term care insurance (Part 2)
— Comparative review “continuation group” and “non-continuation group” —

畔上 一代
Kazuyo AZEGAMI

百瀬 ちどり
Chidori MOMOSE

丸山 順子
Junko MARUYAMA

村山 くみ (東北福祉大学)
Kumi MURAYAMA

清沢 京子
Kyoko KIYOSAWA

要旨

本研究は、介護保険施設職員の就労状況を多面的に調査し、福祉・介護分野の就労環境の見直しに関する示唆を得ることを目的とした。A県内の介護保険施設3ヶ所の直接利用者に関わる職員の就労状況や生活状況について、バーンアウト尺度、主観的健康感、生活状況と自己評価式うつ尺度(SDS)及びソーシャルサポート尺度を用いて調査した。現在の職場に対する継続意向により、「継続群」「非継続群」の2群に分けて分析した結果、以下4点が明らかになった。①職場の人的環境としての人間関係の中でも上司からのサポート不足は、就労継続意向に影響を及ぼす要因の一つであるといえる。②継続群、非継続群ともに抑うつ傾向の得点は高く、介護保険施設の職員は慢性的に疲弊しており、人員増加は急務である。特に、上司となる人材育成、すなわち、介護現場で介護人材を育てる職員の育成も必要であるといえる。

【キーワード】 介護保険施設職員 就労継続 バーンアウト ソーシャルサポート

1. はじめに

介護保険制度開始以来、要介護・要支援認定者数は約2.94倍に増え、2018年には640万人となっている¹⁾。それに伴い介護保険サービス事業所・介護保険施設数も増えている。2016(平成28)年の厚生労働省の報告²⁾では、介護老人福祉施設は1.8倍に、介護老人保健施設は1.5倍、有料老人ホームは10.5倍、認知症高齢者のグループホームは34倍にまで、介護保険制度開始時より施設数が増加している。介護職員数も、介護保険制度の施行後、要介護(要支援)認定者数、サービス量の増加に伴い平成26年までの14年間で3.2倍に増加している³⁾。しかし、介護職員の就業形態は、非正規職員に大きく依存しており³⁾、介護職員の離職率は低下傾向にあるが、産業計と比べてやや高い水準となっている³⁾。この現状をみると、今後ますます増える介護需要に十分に対応できる状況とはいえない。今回調査したA県の状況については、介護人材の需要推計の2025年度充足率で比較すると、全国が86.2%、A県84.8%と、全国よりも厳しい状況であった⁴⁾。

平成29年度の介護労働安定センター介護労働実態調査によれば、介護保険サービス事業所の介護労働者が離職する理由に挙がる上位は「職場の人間関

係に問題があったため」「結婚・出産・妊娠・育児のため」「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」であり、職場環境や経営理念に対する理由が高い、と報告している。

今回我々は介護保険施設職員の就労継続の誘因について、人的・物的職場環境や生活状況を含め、多面的な調査を試みた。

第1報においては、職場に対する「満足群」と「非満足群」に分類し分析した¹⁰⁾。その結果、人間関係の拒否感が職場環境にも影響すること、上司より同僚からのサポート不足が非満足群で高いこと、等の結論を得た。

そして、今回の第2報では、現在の職場に対する継続意向により「継続群」と「非継続群」の2群に分類し各変数を比較し、就労継続要因を導くこととした。

2. 研究目的

本研究の目的は、介護保険施設に従事する介護・看護職員の就労継続意欲の有無に影響する要因の分析を行い、福祉・介護分野における就労環境の改善に役立てるための示唆を得ることである。

3. 研究方法

- 1) 研究デザイン：本研究は質問紙法による横断的、量的研究である。質問内容は、生活状況の影響として、一般的な年齢、性別、保有資格、雇用形態、勤務年数のほか、配偶者と子どもの有無、喫煙・飲酒・食生活といった家族形態や生活習慣の質問項目を加えた。心身の健康状態として、Zungのうつ自己評価尺度（SDS）日本語版¹²⁾を使用した。日本語版尺度では、正常者の平均は 35 ± 8 点とされ、40点以上でうつ傾向と判断される。さらに、疾病の有無に関らず自己を健康であると感じているかどうかを主観的健康感として質問項目に加えた。人的・物的環境の影響によるストレスを測定する質問項目としては、日本語版バーンアウト尺度を使用した。MaslachとJackson（1981）により作成されたMaslach Burnout Inventory（MBI）の改訂版として久保と田尾¹¹⁾（1992）によって作成されたバーンアウト尺度である。職場のソーシャルサポート尺度は、小牧ら¹¹⁾により開発された尺度を用いた。サポートの経路として同僚からと上司からとの2つを設定し、日頃の関係、日頃感じているサポートの有無について尋ね、5段階評定で回答を得た。
- 2) 研究協力者：A県内介護保険施設3ヶ所（介護老人福祉施設、介護老人保健施設）の管理職を除いた職員（常勤・非常勤・嘱託を含む）150名である。
- 3) アンケート実施期間：平成29年9月～12月とした。
- 4) 調査手順：
 - (1) 研究の趣旨を施設長へ文書と口頭で説明、依頼し、許可を得る。
 - (2) 研究の趣旨を施設職員に説明し協力と同意を得る。
 - (3) 職員にアンケートを配布する。一部ずつ封筒に入れて渡す。
 - (4) アンケートの提出は施設の許可を得て、提出場所を決め、封筒に入れ密封し提出してもらう。
 - (5) アンケート配布後、1～2週間の期間を設け受け取りに行く（留置法）。
- 5) データ分析方法：

就労意識について、「続けたい」と回答した「継続群」と、「他の事業所で働きたい」「福祉・介護から離れたたい」と回答した「非継続群」の2群に分類し、就労意欲と心身の健康状態や生活習慣、満足度、ソーシャルサポートの有無について比較分析した。検定はデータのタイプにより連続変数はt検定、離散変数は χ^2 検定を実施し、統計学的有意水準は

5%未満とした。分析には、統計ソフトIBM SPSS Statistics 24を使用した。

4. 倫理的配慮

調査を実施するにあたり、調査協力は自由意志であること、協力しなくても何ら不利益を被ることはないこと、途中で辞退することもできる旨を説明した。また、アンケートは統計的に処理され、施設名も伏せるため個人が特定されることはないこと、アンケートは研究以外に使用しないこと、研究期間中は密封して厳重に管理し報告書作成後は破棄すること、調査結果は報告書として学会等に発表し施設にも報告することを説明し、アンケートの配布時に同意を得た。本研究は本学研究倫理審査委員会の承認を得て行った（承認番号# 201703）。

5. 結果

1) 基本属性（表1）

アンケートの回収率は84.7%、有効回答率は99.2%であった。質問紙に欠損値のある1名を除き126名の回答を有効回答とした。平均年齢 41.0 ± 11.3 歳（最年少20歳、最高齢68歳）、平均勤務年数 6.5 ± 9.1 年で、男女比は男性37名女性89名であった。既婚者総数は77名で61.1%、子どもありは73名で57.9%、約6割が子のある家庭を持っていた。主な保有資格の内訳は、介護職86名、看護師23名、その他17名であった。介護職は介護福祉士と初任者研修修了者（ホームヘルパー）を含めている。その他は社会福祉士、介護支援専門員、理学療法士等である。

これを就労意識について「続けたい」と回答した「継続群」83名と、「他の事業所で働きたい」「福祉・介護から離れたたい」と回答した「非継続群」43名の2群に分け、各項目を比較した。以下、継続群と非継続群とを比較した結果について述べる。

年齢、性別、配偶者有無、子の有無、については2群間で有意差は見られなかった。性別について、各群の女性の割合は継続群で65.1%、非継続群で81.4%と、非継続群の方がその割合が高い。保有資格の比較では、介護福祉士は $p = 0.015$ で継続群が有意に多く、看護師は $p = 0.006$ で非継続群が有意に多くなった。勤務年数では継続群が 10.21 ± 6.9 年と長く $p = 0.003$ で有意差が見られた。雇用形態、実労働時間については2群間で有意差は見られなかった。

2) 満足度および仕事への不満（表2）

「職場の満足度」では、非継続群の満足度が $p = 0.000$ で有意に低かった。「仕事への不満」の内容（複数回答）では、「給与・諸手当が低い」、「仕事

きつくて体力的に不安がある」「夜勤や休日出勤など不規則である」が上位を占めた。2群間の比較では、非継続群で「やりがいのなさ」「職場の人間関係」の項目が高く $p = 0.000$ で有意差がみられた。「給与・諸手当が低い」は2群間では有意差が現れなかったが、継続群、非継続群ともに、仕事への不満の項目の第1位であった。

3) 主観的健康感および健康生活習慣 (表3)

心身の健康状態として自己評価式抑うつ尺度を使用し、さらに、疾病の有無に関らず自己を健康であると感じているかどうかを主観的健康感として質問項目に加えた。また、健康に影響する生活習慣として、喫煙・飲酒・食生活・運動・睡眠の状況について質問した。その結果、抑うつ傾向では非継続群で有意に高い結果 ($p = 0.001$) であったが、継続群も40得点以上と高い抑うつ傾向を示していた。主観的健康感と生活習慣については非継続群と継続群で有意差はみられなかった。

4) バーンアウト尺度 (表4)

バーンアウト尺度は、久保と田尾¹¹⁾ (1992) によって作成されたヒューマンサービスの従事者を使用対象者とする尺度を使用した。「情緒的消耗感(5項目)」「脱人格化(6項目)」「個人的達成感(6項目)」の3つの下位尺度から構成されている。脱人格化は、サービスの受け手に対する無情で非人間的な対応をとることであり、クライアントとの「煩わしい」接触を避けたり、クライアントひとりひとりの個人差や人格を無視し、機械的に対応する傾向を示す。「情緒的消耗感」では $p = 0.022$ 、「脱人格化」では $p = 0.000$ 、「個人的達成感」では $p = 0.002$ で、3項目とも有意差が見られた。3項目の中でも「脱人格化」がもっとも有意差が大きい。

5) ソーシャルサポート尺度 (表5)

ソーシャルサポート尺度は、小牧ら¹³⁾により開発されたものを使用した。サポートの経路として「上司サポート」「同僚サポート」の2つを設定し、日頃の関係、サポートの有無とその内容について、「いつもあった」を5点、「まったくなかった」を0点とする5件法で回答を得た。「上司サポート」 $p = 0.000$ 「同僚サポート」 $p = 0.007$ と、いずれも非継続群で有意差がみられたが、上司サポートの有意差の方が大きかった。

6. 考察

介護保険施設職員の就業継続困難の要因について、A県内3施設を調査した。介護従事者の離職の理由として挙げられる、いくつかの要因をそれぞれ既存の尺度を用いて測定し、就業の「継続群」と「非継続群」での違いを比較した。有意差のある項目の

結果から、以下の傾向が見られた。

- ① 非継続群では「やりがいのなさ」「職場の人間関係」「昇進等将来への見通し」について仕事への不満を持つ者が多い。
- ② 非継続群は、「上司サポート」「同僚サポート」のいずれのサポート経路においても有意に低い得点だが、「上司サポート」が特に低い。
- ③ 抑うつ傾向では非継続群で有意に高い結果であったが、継続群も40得点以上と高い抑うつ傾向を示していた。

今回の結果を、現在の職場に対する満足群と非満足群に分けて分析した第1報との結果と合わせて考察していく。

1) 将来の見通しに対する不安

仕事への不満の内容について、上位の「やりがいのなさ」「職場の人間関係」までは、今回の継続群と非継続群での比較と、第1報の満足と非満足の結果と同様に、有意差がみられている。「給与・諸手当」について、第1報では非満足が高く有意差が見られたが、第2報では有意差はない。「昇格等将来への見通し」は、第1報では有意差は無いが、第2報では有意差がみられている。すなわち給与に対する不満はあっても、直接離職の要因になるとはいえ切れないが、将来への見通しが悪ければ長く就業することに不安を覚え、離職の要因となりやすいといえる。今回は、「昇格等将来の見通し」が具体的に何を示すのかまで詳細に調査できなかったが、昇格についていえば、能力を認められれば将来への見通しは明るくなる。能力を認めてもらうためには上司からの肯定的なサポートや評価は重要であるといえる。

2) 上司サポートの重要性

介護労働安定センターの平成28年度「介護労働実態調査」によると、離職した理由として「職場の人間関係に問題があったため」が1位に挙げられている。今回の調査でも、「仕事への不満」の項目の中で「職場の人間関係」の項目は、継続群と非継続群の間で有意差が見られている。職場内ソーシャルサポートの影響について、満足群と非満足群で比較した第1報では、上司サポートよりも同僚サポートの方が、より職場満足に影響を与えているという結果¹⁰⁾であったが、今回の就労継続群と非継続群では、上司サポートの方がより影響を与えている。壬生¹⁶⁾は、上司サポートは、仕事のやりがい感を介して、就労継続意識を高めるという間接効果が見られた、と述べている。また、上司サポートは、仕事の満足感に有意な正の影響を及ぼしていた、とも述べており、上司から認められ評価されていると感じるか否かは、就労継続に影響しやすいのではないかと

と考えられる。

3) 抑うつ状態と就労の継続

心身の健康状態として自己評価式抑うつ尺度を使用し調査した結果、抑うつ傾向が非継続群で有意に高く、介護現場でのストレスの高さが伺える。抑うつとソーシャルサポートとの関連について堀野¹⁷⁾は、サポートが有効に働くためには、受け手の内的属性の中でも達成動機が介在し、「自己充実達成動機」が高い場合は、日常的な落ち込みを感じることもあっても、抑うつを形成しにくい、と述べている。「自己充実達成動機」は、「他者・社会の評価にはとらわれず、自分なりの達成基準への到達を目指す達成動機」¹⁷⁾とされる。今回の調査の結果で「非継続群」では「やりがいのなさ」について仕事への不満を持つ者が多い結果であったが、やりがいを感じることが自己充実達成動機を高めることに繋がるとすれば、上司からの肯定的なソーシャルサポートを活用しやすく、離職に繋がる抑うつ傾向を緩和する可能性が考えられる。介護保険施設の現場において、「やりがい」を感じられる魅力ある職場にするための検討も必要であろう。

4) 今後の課題

国は、平成27年「介護人材確保について」の中で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を掲げ、事業の支援をしている¹⁸⁾。本稿に関連する内容として「資質の向上」には、キャリアアップ研修支援の中に介護キャリア段位におけるアセッサー講習があり、「労働環境・処遇の改善」には、新人介護職員に関するエルダー・メンター制度導入研修等がある。新人介護職員のみならず、全介護職員のサポートできる人材育成は必要である。また、アセッサー講習により、介護の職業能力評価が客観的になり資質の向上するのは必要なことである。この場合の評価者は、上司ということであり、上司となる人材の育成は重要である。客観的な評価者という側面と一人一人の介護職員を肯定的に認め、心理的にサポートできる人材としていくことが、介護職員が心理的に疲弊し離職をせずに、介護の質の向上に繋がるのではないかと考える。

7. 結論

- 1) 職場の人的環境としての人間関係の中でも上司からのサポート不足は、就労継続意向に影響を及ぼす要因の一つであるといえる。
- 2) 継続群、非継続群ともに抑うつ傾向の得点は高く、介護保険施設の職員は慢性的に疲弊しており、人員増加は急務である。特に、上司となる人材育成、すなわち、介護現場で介護人材を育てる職員の育成も必要であるといえる。

(利益相反はない)

謝辞

本研究を行うにあたり、お忙しい中でも快くアンケートに協力していただいた施設長はじめスタッフの皆様は心より感謝申し上げます。

文献

- 1) 厚生労働省 (2018) 介護保険事業状況報告 (平成30年1月暫定版)
[https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m18/...\(2018.8.21アクセス\)](https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m18/...(2018.8.21アクセス))
- 2) 厚生労働統計協会 (2017): 国民衛生の動向、64 (9) p.249-261.
- 3) 厚生労働省 (2016) 第132回社会保障審議会介護人材の処遇改善について (資料)
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai.../0000143078.pdf> (2018.8.21アクセス)
- 4) 厚生労働省 (2018) 第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について
- 5) 公益財団法人介護労働安定センター (2016) 平成28年度「介護労働実態調査」の結果、
<http://www.kaigo-center.or.jp/report/> (2019.1.25アクセス)
- 6) 橋本力 (2017): 介護老人福祉施設に勤務する介護職員のワークライフ・バランスの現状及び構成要素、社会福祉学 58 (3) p.27 - 40.
- 7) 壬生尚美、田中康雄、金美辰 (2016): 特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究—就労継続意向群と離職意向群の理由から—、介護福祉学 23 (1) p.20-29.
- 8) 山田桜子、伊藤美佐江、掛田崇寛他 (2017): 中小規模の病院に勤務する看護師の基本属性とライフスタイルおよび離職意向の関連、厚生指 64 (7) p.21-26.64
- 9) 高尾公也、赤羽克子、宇佐美尋子 (2015): 介護職員のストレスと職場環境に関する研究—ストレス尺度を用いた年代比較分析—、聖徳大学紀要 聖徳大学第26号 聖徳大学短期大学部第48号 p9 - 15.
- 10) 百瀬ちどり、丸山順子、村山くみ他 (2018): 介護保険施設職員の就労状況調査 - 介護・看護職員を中心とした就労意欲や生活状況に関する検討 - 松本短期大学紀要第27号 p.45 - 52
- 11) 久保真人、田尾雅夫 (1992): バーンアウト—ストレスの測定、心理学評論、35 p.361 - 376.
- 12) 大谷明、佐藤学 (1999): SDS(Zungの自己評価式尺度)の質問文の表現に関連した応答バイアスの検証、行動計量学 26 (1) p.34 - 45

- 13) 小牧一裕 (1994) : 職場ストレスとメンタルヘルスのソーシャルサポートの効果、健康心理学研究 7, p.2 - 10.
- 14) 壬生尚美 (2016) : 介護職員の就労意欲の向上にむけた介護現場の条件を探る一施設特性からの影響一、科学研究費助成事業 研究報告書
- 15) 音山若穂他 (1997) : 特別養護老人ホーム利用者中心的介護が介護スタッフのストレスに及ぼす影響、季刊社会福祉研究 33 p.80 - 89
- 16) 前掲論文 7) p.24
- 17) 堀野緑、森和代 (1991) : 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因、教育心理学研究 39 (3) p.71-72
- 18) 厚生労働省 ; 「人材確保について」 (資料) 第4回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 H27.2.23 https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000075028.pdf (2018.9.20 アクセス)

表1 基本属性

項 目		継続群 (n=83)	非継続群 (n=43)	p-value
年齢	mean±SD	40.81±11.3	41.47±11.8	n.s.
性別	男性	29 (34.9)	8 (18.6)	n.s.
	女性	54 (65.1)	35 (81.4)	
配偶関係	既婚	51 (61.4)	26 (60.5)	n.s.
	子ども	あり	50 (60.2)	
保有資格	介護福祉士	63 (75.9)	23 (53.5)	0.015
	社会福祉士	3 (3.6)	0 (0.0)	n.s.
	看護師	9 (10.8)	14 (32.6)	0.006
雇用形態	正規職員	69 (83.1)	32 (74.4)	n.s.
勤務年数	mean±SD	10.21±6.9	6.92±5.0	0.003
実労働時間	mean±SD	159.39±25.1	164.98±14.9	n.s.

注 1)n.s.=not significant 2)検定は、連続変量は t 検定、離散変量は χ^2 検定によって実施した。

表2 職場に対する満足度および仕事に対する不満

項 目		継続群 (n=83)	非継続群 (n=43)	p-value
職場満足度	満足	76 (91.6)	24 (55.8)	0.000
仕事への不満	やりがいのなさ	1 (1.2)	9 (20.9)	0.000
	職場の人間関係	5 (6.0)	15 (34.9)	0.000
	給与・諸手当	39 (47.0)	26 (60.5)	n.s.
	昇進等将来への見通し	16 (19.3)	17 (39.5)	0.019
	業務負担や責任	14 (16.9)	6 (14.0)	n.s.
	体力的不安	18 (21.7)	7 (16.3)	n.s.
	仕事と家庭の両立	7 (8.4)	4 (9.3)	n.s.
	不規則な勤務体制	17 (20.5)	8 (18.6)	n.s.
	福利厚生	14 (16.9)	7 (16.3)	n.s.
	通勤	4 (4.8)	1 (2.3)	n.s.
	自己研鑽へのゆとり	5 (6.0)	3 (7.0)	n.s.
	利用者との関係	0 (0.0)	1 (2.3)	n.s.
	その他	2 (2.4)	0 (0.0)	n.s.

注 1)n.s.=not significant 2)検定は χ^2 検定により実施した。

表3 主観的健康状態および健康生活習慣

項目		継続群 (n=83)	非継続群 (n=43)	p-value
主観的健康感	健康	66 (79.5)	30 (69.8)	n.s.
抑うつ	mean±SD	41.55±6.9	46.14±6.8	0.001
運動	週1回以上	34 (41.0)	18 (41.9)	n.s.
飲酒	飲まない	33 (39.8)	12 (27.9)	n.s.
喫煙	吸わない	59 (71.1)	27 (62.8)	n.s.
睡眠	6時間以上	71 (85.5)	32 (74.4)	n.s.
栄養のバランス	考える	18 (21.7)	13 (30.2)	n.s.
朝食の摂取	毎日	56 (67.5)	29 (67.4)	n.s.

注 1)抑うつは得点が高いほどうつ傾向があることを意味している。 2)n.s.=not significant
3)検定は、連続変量はt検定、離散変量は χ^2 検定によって実施した。

表4 バーンアウト

項目		継続群 (n=83)	非継続群 (n=43)	p-value
情緒的消耗感	mean±SD	13.77±4.1	15.58±4.0	0.022
脱人格化	mean±SD	10.52±3.4	13.67±4.7	0.000
個人的達成感	mean±SD	15.99±4.5	13.23±4.5	0.002

注 1)「情緒的消耗感」「脱人格化」の得点が低いほど、「個人的達成感」の得点が高いほど、バーンアウトの徴候が弱いことを意味している。 2)n.s.=not significant 3)検定はt検定により実施した。

表5 職場内のソーシャルサポート

項目		継続群 (n=83)	非継続群 (n=43)	p-value
上司サポート	mean±SD	50.95±11.8	38.35±14.4	0.000
同僚サポート	mean±SD	51.98±9.3	46.74±11.4	0.007

注 1)サポートの得点が高いほど職場内で援助や支援を受けていることを意味している。
2)n.s.=not significant 3)検定はt検定により実施した。