

# 卒業生の動向と介護労働継続意思に関する基礎的研究

The basic study about graduate's trend and continuance intention  
of care labor

介護福祉学科共同研究

尾台 安子\*

Yasuko ODAI

福田 明\*

Akira FUKUDA

村山 くみ\*

Kumi MURAYAMA

上延 麻耶\*

Maya UENOBE

丸山 順子\*

Junko MARUYAMA

合津 千香\*

Chika GOUZU

赤沢 昌子\*

Masako AKAZAWA

岡村 裕\*\*

Hiroshi OKAMURA

小坂みづほ\*

Mizuho KOSAKA

\*本学介護福祉学科教職員

\*\*杏林大学教員(元本学教員)

## はじめに

わが国の少子高齢社会を担うべき介護福祉士養成教育も20年という節目を迎えるにあたって、社会福祉士及び介護福祉士法の改正と国家試験導入を視野に入れた大幅なカリキュラム改正を迎えることになろうとしている。さらに今後団塊の世代が高齢期を迎え、介護の問題は大きな社会の課題となってきた。介護を担う人材養成には、あらゆる人を対象にして生活を支えていくために、高い倫理観とより専門的な知識及び技術が求められてきている。

しかし、近年介護における人材不足が顕著となっており、外国人労働者を受け入れざるを得ない状況にもなっている。国際間ではすでにフィリピンとの協定が結ばれている。また、介護職全体の離職率をみると、全産業の平均離職率が16.2%であるのと比較すると離職率は高く20.3%という状況である(2006)。介護の現場では人材不足が常にあり、その中で過重な仕事をこなしていくので、腰を痛める者が後を絶たない状況である。その半面介護の仕事は、介護する者が成長でき、やりがいや喜びにつながる仕事であるが、待遇的な面や仕事量から敬遠する傾向がみられ、人材不足に拍車をかけている状況が考えられる。

本学介護福祉学科の卒業生(以下「本学卒業生」または「卒業生」と称す)は平成19年度で開設以来15年目となり、1200人余りの卒業生を輩出してきている。介護施設に就職した卒業生は定着率がよいといわれており、各施設で中堅として活躍している。そこで卒業生の介護労働継続意思の要因を探り、卒業生の動向の特徴を把握することを目的にして、卒業生と全国の介護福祉士養成施設卒業生にアンケート調査を実施した。今回は本学卒業生の動向と継続意思に関する要因について考察した。

## I 研究目的・方法

### 1. 先行研究の概観

介護職の現状、ストレス、就労実態に関する調査・研究は多くなされている。介護職の「ストレス」「バー

ンアウト」等に関する研究には、井村による「介護職員のメンタルヘルス」(2005)<sup>1)</sup>、介護労働安定センターの「介護労働者のストレスに関する調査」(2005)<sup>2)</sup> 堀田・佐藤らによる「介護職のストレスと雇用管理のあり方」(2006)<sup>3)</sup>、等が発表されている。それらによると、ストレスの多くは、介護の仕事の多さ、夜勤時の不安、仕事量の割に賃金が低い、休憩時間がとりにくい、介護従事者数の不足、利用者の非協力的態度、職場の人間関係によるものが多いとされていた。

高橋らによる「介護専門職のストレスの現状と課題」(2001)<sup>4)</sup>では、ストレス要因は介護の仕事量の多さ、何か起こるのではという緊張、事務的な仕事の中での記録等がストレス体験になっていた。また佐藤らの「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討」(2003)<sup>5)</sup>では、離職意向に対し、一次要因を職務における情緒的緊張、二次要因を役割葛藤・役割の曖昧性として構造化している。

また、日本介護福祉士養成施設協会による「第4回介護福祉士養成施設卒業生の就労実態報告」(2005)<sup>6)</sup>では、転職の経験、転職の理由、転職の意思についての設問があるだけで、そのことがどのような要因と関係しているかを追及はしていない。

このように、介護職のストレスが就労実態と関連していることに関しては明らかにされつつある。一方、ストレスや就労実態等と介護職の労働継続意思との関連についての研究は不十分であるといえる。そこで本研究において介護労働を継続させていく因子を明らかにすることは、今後の介護労働の基盤整理に役立つと考える。

## 2. 研究目的

これらの先行研究を参考にして以下の研究目的にした。

- (1) 本学卒業生の動向とその特徴を明らかにする。
- (2) 介護労働を継続させる要因を明らかにする基礎的研究とする。

## 3. 研究方法

### 1) 対象者

本学卒業生 1227 名を対象にしたが、住所変更があり返送されたものを除くと 1068 名となる。

### 2) 調査期間

平成 19 年 6 月 19 日～8 月 31 日

### 3) 調査方法

方法は質問調査法とし、用紙を郵送回収する。

質問内容は大きく分けると、①卒業直後の就職先、②通算経験年数、③現在勤務している施設での待遇等状況、④仕事や職場に対する感じ方、⑤将来的な動向とした。④の仕事や職場に対する感じ方の項目は堀田らが使用した、「労働条件」6 項目、「業務の量と質」11 項目、「利用者との関係」7 項目、「勤務先や上司との関係」7 項目、「同僚との関係」5 項目、「職場の雰囲気」4 項目、「仕事以外の生活」2 項目、「ストレス反応」17 項目、「職務満足度」11 項目、「雇用管理の取り組み」15 項目の合計 85 項目を使用した<sup>7)</sup>。各項目を 4 段階法で質問した。

### 4) 分析方法

分析には、表計算ソフト Excel と統計ソフト SPSS 11.0 for Windows を用いた。

### 5) 倫理的配慮

アンケートの依頼文で、研究目的、方法、アンケートに協力しなくても不利益にならないことを説明する。また、個人を特定できないように無記名とし、データは統計処理を行い、本

目的以外に使用しないこととして、アンケートを受領することにより同意を得るものとした。

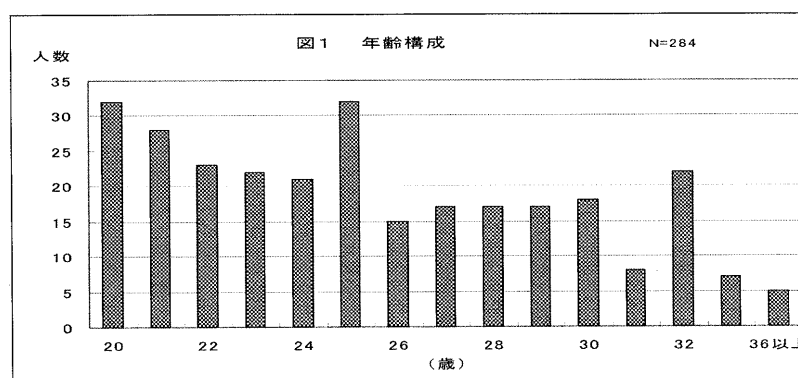
## Ⅱ 結果

回収率は思いのほか低く、284名で、26.6%であった。そこでこの対象の数値から読めることのみの分析にとどめることにした。

### 1. 基本属性

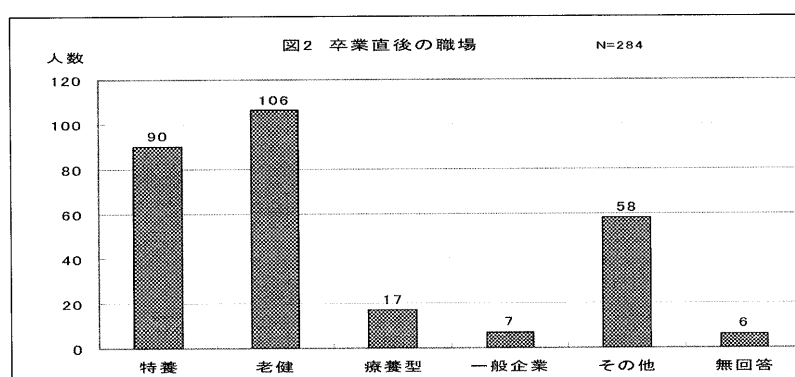
#### 1) 年齢構成及び性別

本調査の対象者は本学卒業生であることから最低年齢は20歳となり最高年齢は45歳となった。回答者のうち、卒後1年目である20歳の者と25歳の者がそれぞれ32名と最も多く、平均年齢は25.7歳となった。性別については、卒業生の男女比からみてやや男性の回答者が少ないが、女性が87.7%、男性が12.0%であった。



#### 2) 卒業直後の職場

卒業後最初の職場としては、老人保健施設（老健）に就職した者が106名、特別養護老人ホーム（特養）に就職した者が90名と一般企業に就職した者等に比べ格段に多くなっている。

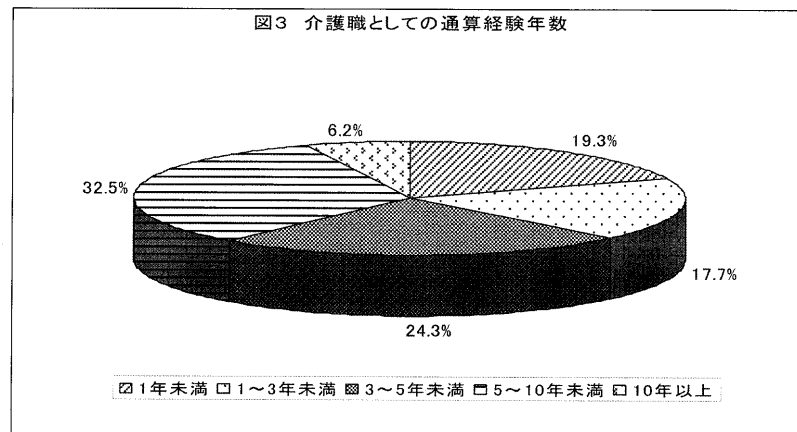


※療養型とは、介護療養型医療施設を指す。

#### 3) 通算経験年数

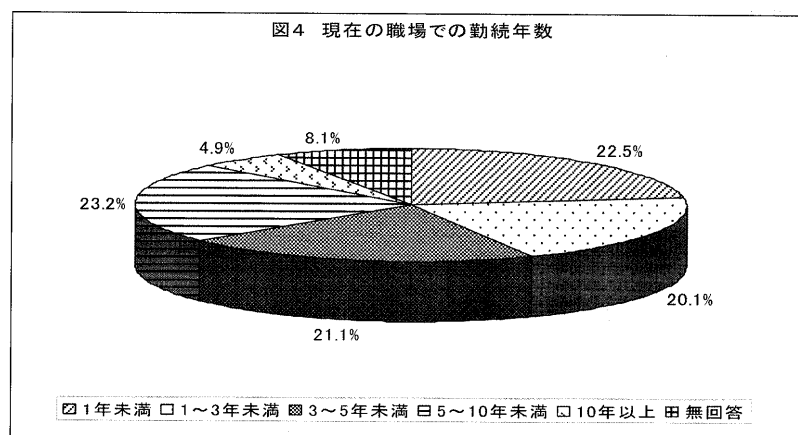
介護職としての通算経験年数では、5～10年未満と回答した者の割合が最も多く32.5%（79名）、次いで3～5年未満が24.3%（59名）であり、これらを合わせると3年～10年未満の者

が56.8%を占めている。しかしその一方で10年以上と回答した者の割合は6.2%と非常に低くなっている。ただし、本調査における対象者の年齢構成から考えれば、10年以上と回答した者の割合が少なくなるのも当然の結果だといえる。



#### 4) 現在の勤務先での勤続年数

勤続年数が10年以上にわたるものが4.9%、5～10年未満が23.2%で、約3割を占めている。卒業年度で勤続年数を見ることができればよかったが、卒業年と卒業年度のとらえ方の違いが出てしまい、無回答者が多く対比することができなかった。通算経験年数との比較をしてみると10年以上の勤務者は1.3%減になっている。5～10年未満では9.3%の減、3～5年未満では3.2%の減となっている。1年未満と1～3年未満が5.6%増えていることから考えると転職経験者を表わしていることになる。本学卒業生と全国の卒業生の比較検討をしてみると本学卒業生の特徴は出てくるだろう。



## 2. 現在の勤務状況

### 1) 雇用形態

雇用形態別割合では、正規職員の割合が89.7%と非常に高く、本学卒業生の多くが正規職員として勤務していることがわかる。

### 2) 担当業務職位について

担当業務職位についての回答では、「特に役職はない」と答えた者の割合が80.1%、何らかの職位についている者の割合が19.9%であった。担当業務職位があると答えた者のうち、「その他」と回答した者が5.1%、「介護課長・介護主任等」が3.4%、「施設管理者・経営者等」が0.4%となった。

「その他」の回答としては、「生活相談員」、「サービス提供者主任」等々の回答がみられた。

### 3) 正規職員と非正規職員の勤務日数

正規職員の月平均勤務日数では、20日と答えた者が65名と最も多く、次いで22日(59名)、21日(53名)となっている。正規職員全体の月平均勤務日数は20.9日であった。正規職員のうち、勤務日数が最も多いものは25日(3名)であり、平均勤務日数に比して4.1日も長く勤務している結果となった。

また、非正規職員の月平均勤務日数では、正規職員と同じく20日(12名)が最も多く、次いで21日(5名)、22日(3名)という結果となった。非正規職員全体の月平均勤務日数は19.7日であり、正規職員の月平均勤務日数に比べ1日程度短くはなっているものの、勤務形態による大きな差はみられない。

【表1：勤務日数】

(月)

	正規職員	非正規職員
平均値	20.9日	19.7日
最小値	5日	13日
最大値	25日	22日

### 4) 正規職員と非正規職員の所定時間外労働(週)

正規職員における所定時間外労働は、3時間以内が多いものの1時間以内から40時間以内まで幅広く分散している。平均所定時間外労働は11.1時間であり、時間通りには勤務が終了していない状況が垣間見られる。また、非正規職員についても同様の結果が得られており、正規職員となんら変わりなく働いている実態を現している。

【表2：所定時間外労働】

(週)

	正規職員	非正規職員
平均値	11.1時間	11.9時間
最小値	0.5時間	1時間
最大値	48時間	42時間

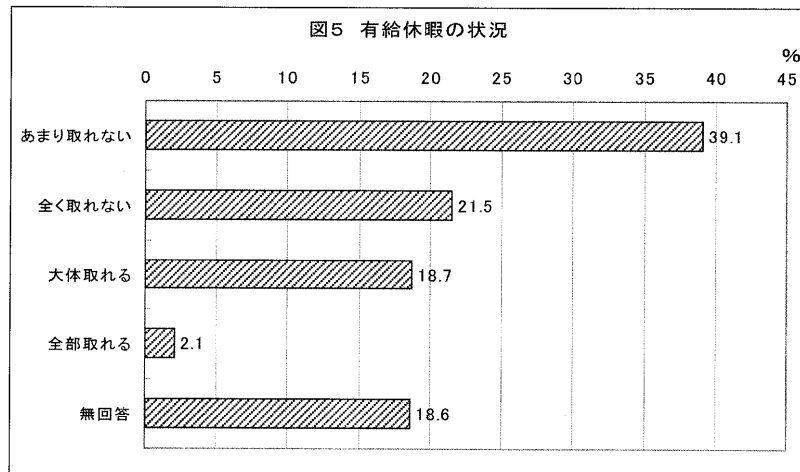
### 5) サービス残業の有無

「サービス残業があるか」という問いに対し「あり」と答えた者は136名(47.9%)、「なし」と答えた者は95名(33.5%)とサービス残業をしている者の方が多く、「あり」と答えた者の

週のサービス残業平均時間は4.7時間であった。

#### 6) 有給休暇について

有給休暇を全部取れる職場が2.1%とわずかではあるが存在している。全く取れない職場は21.5%、あまり取れない職場は39.1%となっており、約6割が取りにくい状況にある。介護の現場の人材不足や過酷な労働状況がうかがえる。



#### 7) 正規職員と非正規職員の基本給

正規職員の基本給は、「15万円以上16万円未満」(40名)、「16万円以上17万円未満」(38名)、「18万円以上19万円未満」(31名)、「17万円以上18万円未満」(29名)の順に多くなっており「15万円以上19万円未満」に回答が集中する結果となった。基本給の平均額は「17.2万円」であり、回答者の最高額は「30万円」であった。

非正規職員では、「14万円以上15万円未満」(9名)が最も多く、平均額は「14.2万円」、最高額は「18万円」となった。正規職員と非正規職員の平均基本給には「3万円」程度の差があり、非正規職員は正規職員並みの仕事をしながら給料は安く押さえられていることになる。

【表3：基本給】

	正規職員	非正規職員
平均値	17.2万	14.2万
最小値	8.6万	7.0万
最大値	30.0万	18.0万

また、正規職員の勤続年数と基本給の関係を見てみた。10年以上の勤務者であっても平均基本給は19.97万円に過ぎず、この中で1名が30万としていることから平均の金額が上昇しているが、昇給率が極めて低いことがわかった。

【表4：正規職員の勤続年数と基本給】

勤続年数	1年未満	1～3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10年以上
度数	47	44	59	78	15
平均基本給 (万円)	15.34	15.76	16.32	16.92	19.97

## 8) 夜勤手当および夜勤時の一人あたりの対応利用者数

夜勤手当の最少額はわずか1000円であり、最高額との差は14000円と職場により非常に大きな差があることが明らかとなった。なお、夜勤手当の平均額は5584.8円であった。

また、夜勤時の一人あたりの対応利用者数は1人から70人までと夜勤手当同様かなりの開きがみられた。これは、勤務先の種別による違いであると考えられる。対応利用者の平均利用者数は23.2人であり、かなり多くの利用者を1人で対応していることがわかる。

【表5：夜勤手当及び対応利用者数】

	夜勤手当	夜勤一人あたりの対応利用者数
平均値	5584.8円	23.2人
最小値	1000円	1人
最大値	15000円	70人

## 9) 介護福祉士の資格手当の有無及び手当額

介護福祉士の資格手当があると回答した者は145名(51.1%)あり、手当額の平均額は7532.2円となった。しかしながら、資格手当がないと答えた者の割合が約3割にも及んでいる点は基本給も含め給料体系の詳細をさらに検討していく必要がある。

【表6：介護福祉士の資格手当の有無及び手当額】

	資格手当の有無		手当額
ある	145 (51.1%)	平均値	7532.2円
ない	89 (31.3%)	最小値	1000円
無回答	50 (17.6%)	最大値	16000円

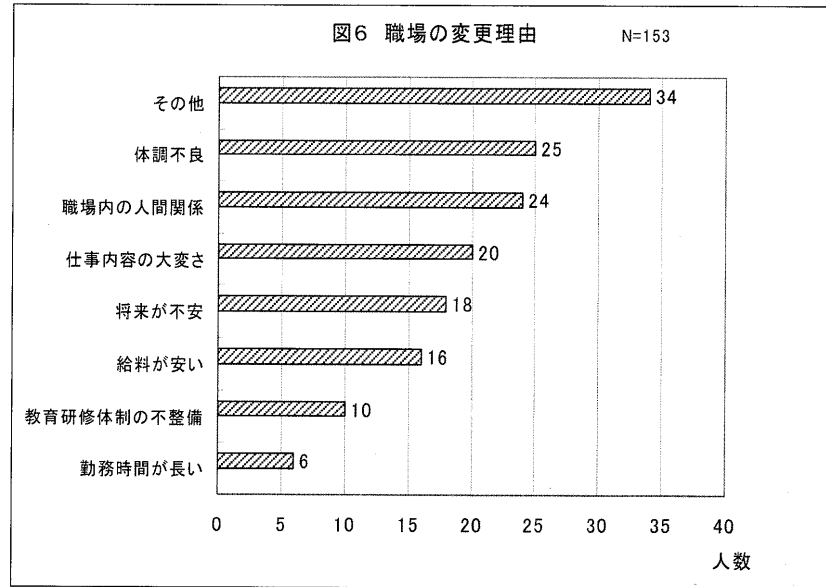
N = 284

## 10) 介護福祉士以外の保有資格

介護福祉士以外に保有している資格があると回答した者は215名中62名と全体の3割程度となっており、介護福祉士以外の資格を保有している者が多いとは言い難いようにも感じられる。しかしながら、本調査の回答者は平均年齢が25.7歳と若く、ケアマネージャー等の受検資格を有していないことが予想される。そのため、経験年数を重ねていくにつれ、介護福祉士以外の資格を取得する者の割合も高くなっていくと考えることができる。

11) 職場の変更とその理由

職場の変更が無い者が67.6%と圧倒的に多く、定着率の良さを表している。変更した経験者は28.9%であった。変更理由としては体調不良、職場の人間関係、仕事内容の大変さ、将来が不安、給料が安いという順であった。

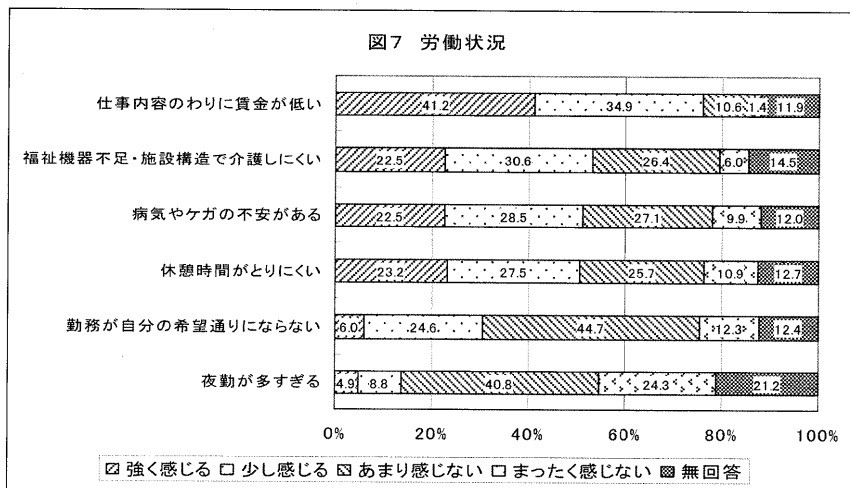


3. 仕事や職場に対するストレス反応

堀田らの先行研究を参考に、卒業生が介護現場でストレスを感じる要因を明らかにするため、4段階の評価で回答してもらった。

1) 労働条件

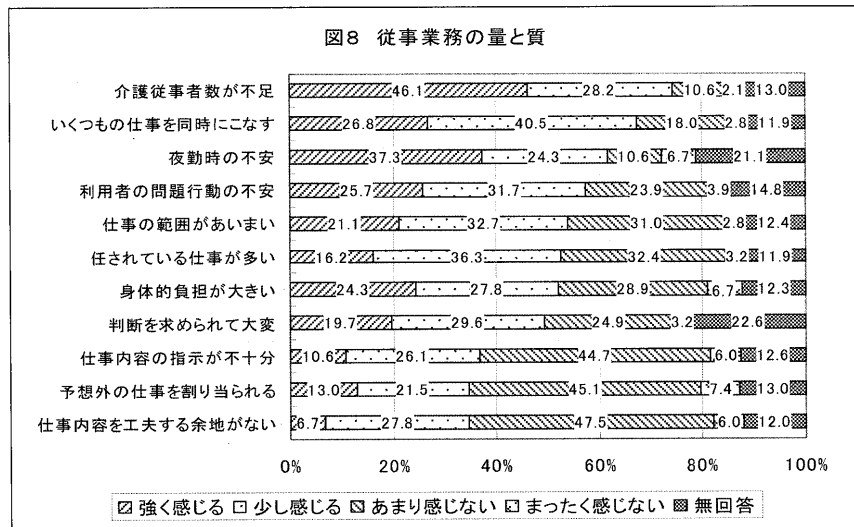
仕事内容と賃金、勤務時間、病気やケガの不安、施設の設備について調べた結果、強く感じると答えた者の割合が最も多い項目は、「仕事内容の割に賃金が低い」であり41.2%であった。次いで多い項目は、「休憩時間がとりにくい」の23.2%、「病気やケガの不安がある」、「福祉機器の不足や施設の構造により介護しにくい」の22.5%であった。一方、「勤務体制（シフト）が自分の希望通りにならない」、「夜勤が多すぎる」と強く感じている者はそれぞれ6.0%、4.9%と少ないことが示された。





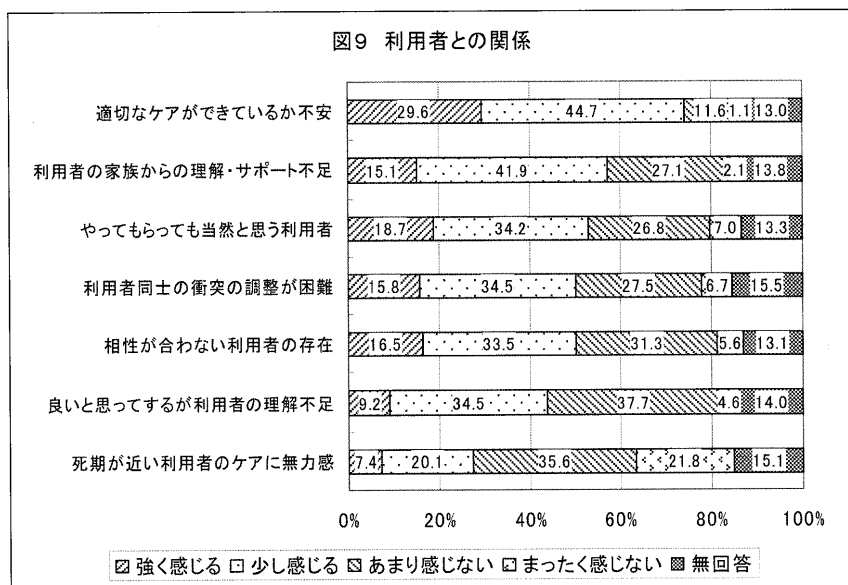
2) 介護業務の量と質

介護業務の量と質について、「介護従事者数が不足している」と感じている者の割合は、強く感じる、少し感じると答えた者を合わせると74.3%を占めた。次に多いのは、「いくつかの仕事を同時にしなければならない」と感じている者で、少し感じると答えた者を合わせると67.3%であった。さらに、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安がある」についても、半数以上の61.6%の者が感じていることが分かった。



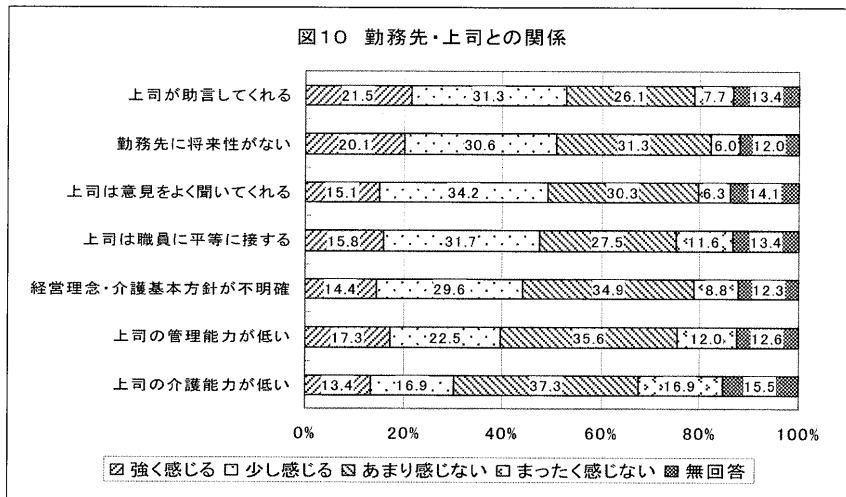
3) 利用者との関係

「利用者の適切なケアができていないか不安がある」については、強く感じる、少し感じると答えた者を合わせると、74.3%の者が感じており、「利用者の家族からの必要な理解・サポートが足りない」は、57.0%と次いで多くなっている。このことはよいケアを実施したいと願っているが実践できないことによるストレスである。死期が近い利用者のケアに対するストレスは低かった。



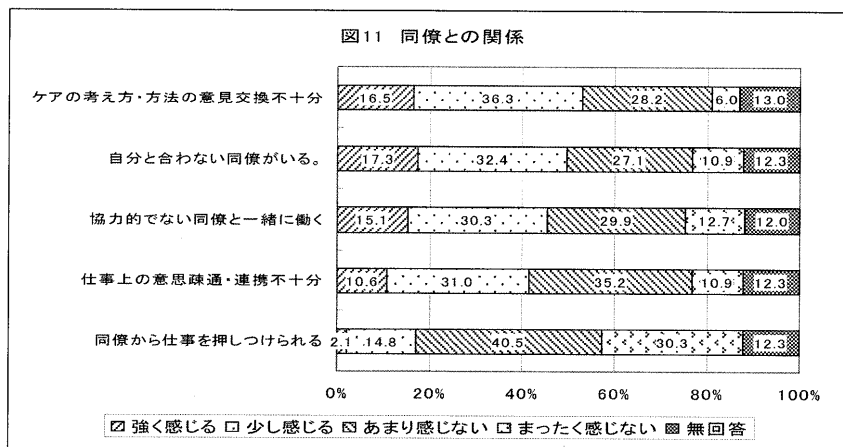
4) 勤務先や上司との関係

上司との関係において、約半数の者が困ったときに助言してくれるし、上司の介護能力は高いと感じている。勤務先の将来性については半数の者が期待できないとしており、介護施設の厳しい状況を映し出している。経営理念や介護基本方針の不明確さは44.0%の者が感じており、感じないとする者とほぼ同数の割合である。



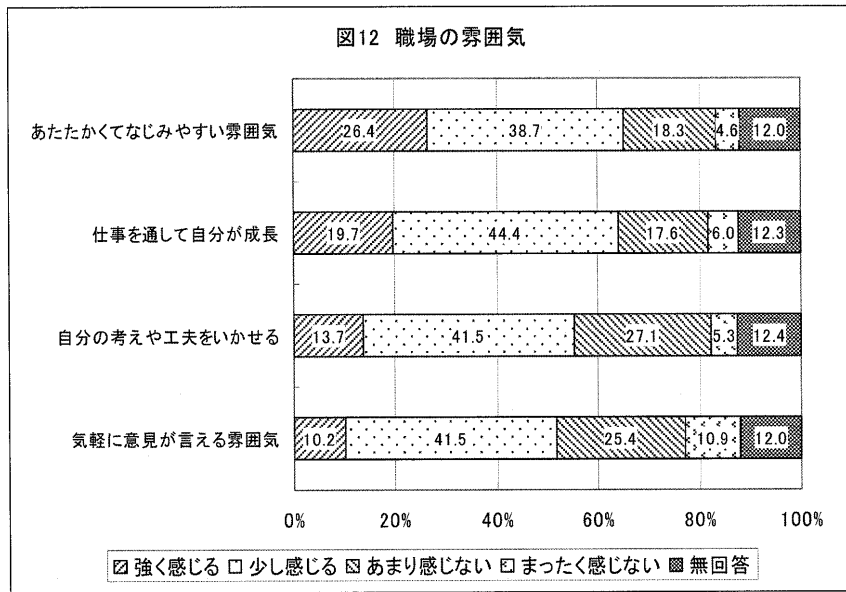
5) 同僚との関係

同僚との関係において、協力的でない、連携がうまくとれない等では、同僚に対して不満を感じている者と感じない者とはほぼ同数である。意見交換が不十分である、意思疎通・連携がうまくとれない等では、強く感じるとする者の方が多くなっていることが示された。



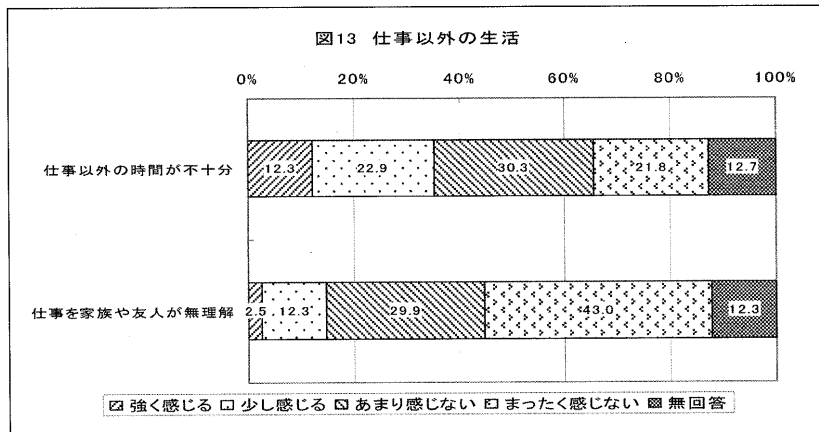
6) 職場の雰囲気

職場の雰囲気については、比較的良好な状況がうかがえる。「職場は暖かくてなじみやすい雰囲気である」と感じている者の割合は、少し感じると答えた者を含め65.1%と多かった。また、「仕事を通じて自分が成長できる」と答えた者も64.1%を占めた。



7) 仕事以外の生活

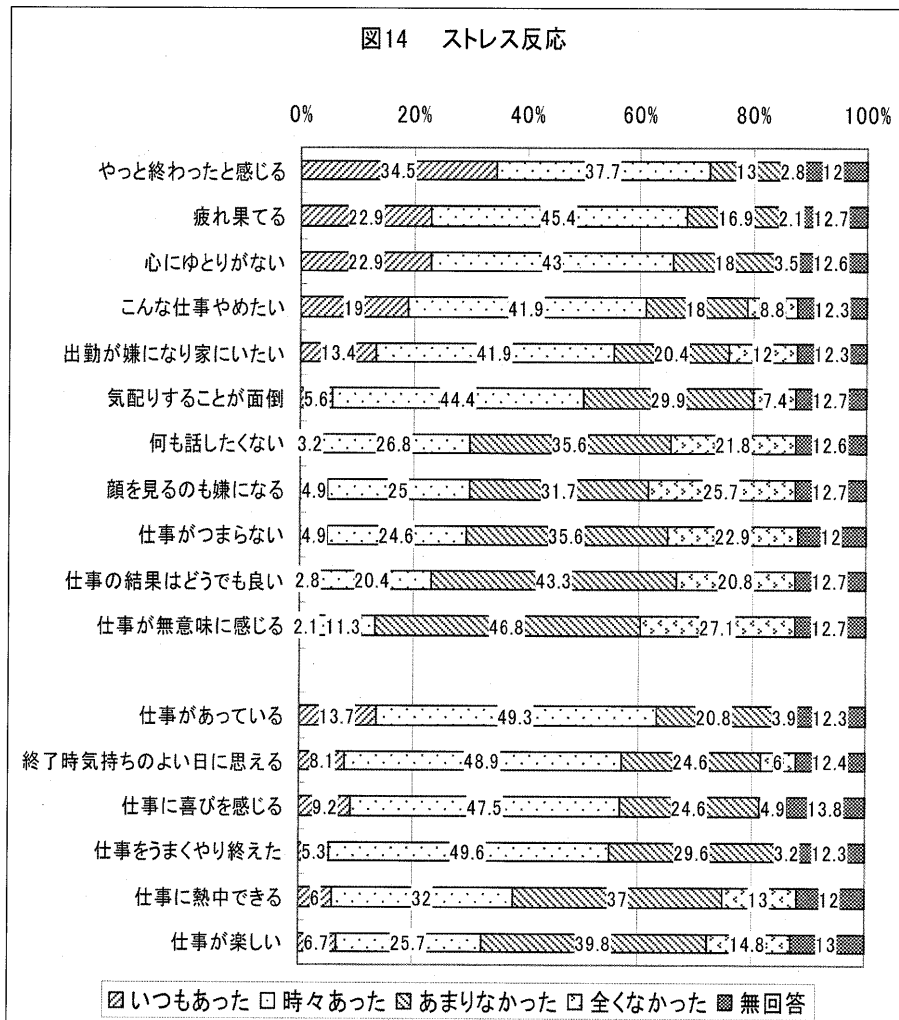
仕事に対する周囲の理解は7割以上の者が得られており、仕事以外の時間も半数以上が確保されていると感じている。労働条件における希望休は取りやすい環境であることを考慮すると、仕事以外の時間を確保することに関して、施設側の理解を得ていることが考えられる。



8) ストレス反応 (最近3ヶ月の様子)

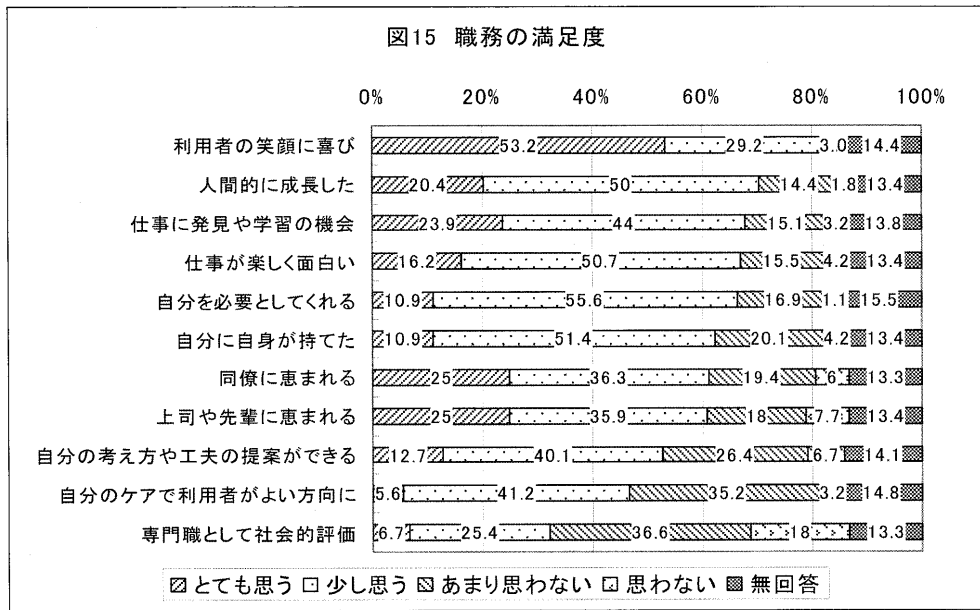
最近3ヶ月の間に「いつもあった」と答えた者の割合が最も多かったのは、「1日の仕事が終わると“やっと終わった”と感じることがある」の34.5%であり、次いで多かったのは「仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある」、「体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」で22.9%であった。次に多かったのは「こんな仕事、もうやめたいと思うことがある」で19.0%であった。また、「出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある」についても、「いつもあった」「ときどきあった」と答えた者を合わせると、56.3%の者が思っていることが明らかとなった。一方で、「今の仕事に心から喜びを感じるがある」、「我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある」について、半数以上の者が思ったことがあると答えた。また、「今の仕事は、私にとってあまり意味がないと感じることがある」という質

問に対して、「感じるがあった」と答えたものが13.4%であることに對し、「感じるがなかった」と答えた者は73.9%と多かった。これらの結果から、介護福祉士を続けていく上で多くの者が共通のストレスを感じていると同時に、その中で仕事に対する喜びや達成感を感じていることが示された。



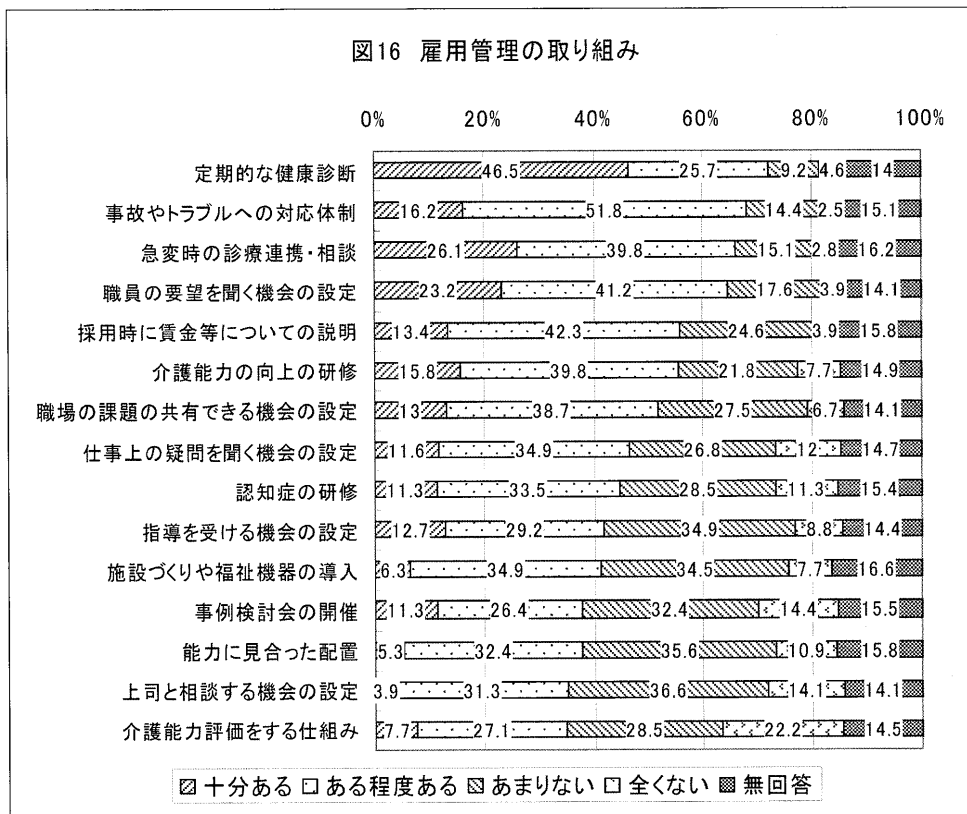
### 9) 職務の満足度

「利用者の笑顔に喜びを感じる」という項目で、とても思うが53.2%と飛びぬけて高い割合を占めている。介護の仕事は利用者の笑顔に励まされ喜びにつながるものであることが理解できる。また、人間的に成長でき、自分を必要としてくれる、仕事に発見や学びがある、自信につながる、職場環境に満足していることが伺える。しかし、自分の考え方や工夫を提案はできるとかケアで利用者がよい方向に向かうという面での満足度は他のものと比較するとやや低くなっている。専門職としての社会的評価は得られていないとするものが多い結果であった。



10) 雇用管理の取り組み

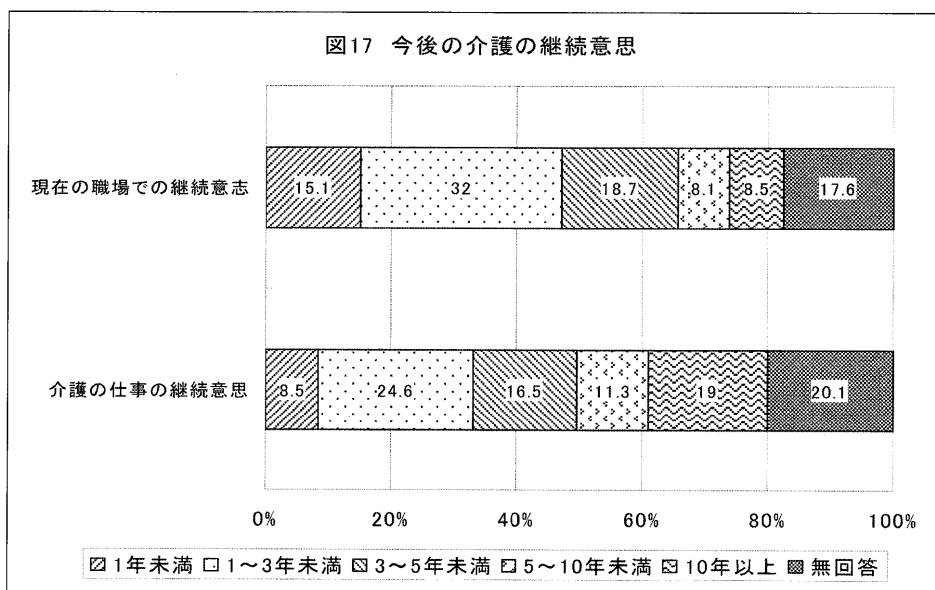
雇用管理の取り組みとして十分整えられているのは「定期的な健康診断」であり、「シフトを決める際職員の要望を聞く」「急変時の診療連携・相談」「事故やトラブルへの対応体制」については、ある程度整えられている状況である。「働き方や仕事内容等を上司と相談する機会の設定」「介護の能力を適切に評価する仕組み」や「能力に見合った仕事への配置」「事例検討会の開催」「介護しやすい施設づくりや福祉機器の導入」については、まだ整えられているとはいえない状況である。



#### 4. 今後の仕事の継続について－介護労働継続意思と職場継続意思－

「今後何年くらい介護の仕事を続けられると思いますか」（介護労働継続意思）の設問に対して一番多かった回答は、「1～3年未満」の25%であった。「1年未満」と回答した者は8%、「3～5年未満」と回答した者は17%であった。つまり、介護労働継続意思が5年未満の回答者が50%を占める結果となった。とはいえ、「10年以上」と回答した者も19%いた。「不明」と回答した人は、20%であった。

「今後何年くらい現在の職場で仕事を続けられると思いますか」（現在の職場継続意思）の設問の結果は次のとおりとなった。最も多かったのは、「1～3年未満」の32%であった。「1年未満」と回答した15%と合わせると、約半数の者が3年未満まで現在の職場で働き続けられる意思をもっていることが確認できた。



### Ⅲ 考察

本研究は、本学卒業生の動向とその特徴を明らかにすることと、卒業生を対象に実施した調査研究の成果をもとに、離職防止への手がかりを検討することを目的としている。しかし、アンケートの回収率の低さ（26.6%）やアンケート回答者の年齢構成の偏り、無回答者数等が、本調査結果に影響を及ぼしている可能性は否定できない。なぜ、回収率が低くなってしまったのかについては検討の余地があるが、いずれにしても、この結果だけをもとに卒業生の動向や特徴を一般化させることは難しい。したがって、本研究では卒業生の動向とその特徴の傾向の把握にとどまったといえる。こうした限界を踏まえたうえで、調査結果の中から仕事や職場に対するストレス反応を中心に考察を加えていく。

#### 1. 介護継続の意思とバーンアウト

本研究の回答者の平均年齢は25.7歳と若く、実務経験では1年～5年が6割を占める結果となった。田辺（2004）は「20歳代で就職後2～5年の期間が、スタッフの心理的健康に関して、最も注意の必要な時期である」と指摘している<sup>8)</sup>。また、これまでの研究においても年齢が若く経験の短い者ほどバーンアウトに陥りやすいことが報告されており、本調査対象者の介護継続意思の規定

要因を検討することは社会的な重要性を帯びている。

### 1) 労働条件および業務の量と質

介護従事者数の不足に比例して一人当たりの仕事量が増加し、いくつもの仕事を同時にこなさなければならないにも関わらず、賃金が低いといった状況に多くの者がストレスを感じると回答している。張らは職員一人当たりが担当している利用者の数が多く、夜勤の回数が多いほど自分の仕事に否定的な感情を有することを報告している<sup>9)</sup>。特に高齢者福祉施設等では認知症などによる問題行動をもつ利用者も多いため精神的疲労感を感じやすいことも影響していると考えられる。

さらに、田辺によれば仕事の増加やサービスの不足、利用者とのトラブルが増えるほど脱人格化（物として人を取り扱う。感情の冷淡さを示し、協働者、患者、組織に冷笑的であることで特徴づけられえ）が起こることを指摘している<sup>8)</sup>。脱人格化が起こることは、利用者や同僚、上司等との関係に影響をあたえ、悪循環を招きかねない。また、介護福祉サービスの質にまで影響を及ぼしかねない非常に危険な状態であるといえる。

今回の調査結果から、有給休暇のとりにくさ、サービス残業、賃金格差、夜勤における一人当たりの対応利用者数等の労働条件が明らかとなった。介護現場における人材不足等が影響していることは明白であるが、この負のサイクルを断ち切らなければ介護福祉士の離職率の上昇を食い止めることは難しい現状にあると考える。

### 2) 介護継続意思とストレス反応

ストレス反応の先行研究の中では使用した17項目を「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」と分類している。その分類にしたがって分析を試みた。

堀田らが区分した「情緒的消耗感」とした「こんな仕事やめたい」「出勤が嫌になって家にいたい」「仕事で心にゆとりがない」「やっと終わったと感じる」「疲れ果てる」の5項目はすべて高い状態が示された。また、「脱人格化」とされている「顔を見るのもいやになる」「仕事がつまらない」「何も話したくない」「仕事の結果はどうでもよい」「仕事が無意味に感じる」の5項目は低かった。しかし、「個人達成感」とされている「仕事に熱中できる」「仕事があっている」「終了時気持ちのよい日だと思える」「仕事に喜びを感じる」「仕事が楽しい」「仕事をうまくやり終えた」の6項目においては、すべて「脱人格化」項目を上回っており、仕事の楽しさや喜び、充実感においては高い割合を示していた。情緒的消耗感は日ごろ強く感じてはいるが、個人的達成感があるために介護を継続することができていると考えられる。バーンアウトになるかならないかはこれらのシーソー関係が崩れてしまったときに起こるのであろう。

個人的達成感を高めていくことは重要であるが、それよりも情緒的消耗感をいかに減少させていくかにかかってくる。今回の調査の中で「出勤が嫌になり家にいたい」と感じるものが7割以上もいることに危機感を覚えた。早急に労働条件、仕事内容、職場環境の整備をしていかななくてはならない。

## 2. 定着率の良さと労働状況

本学卒業生の特徴の1つとして職場の定着率の良さがあげられる。介護労働の継続に関する因子としていくつかの介護労働者のストレスが関与していることが知られているが、本研究においても

「夜勤時の不安」「仕事量の割りに賃金が安い」「休憩時間がとりにくい」「介護従事者数の不足」利用者の非協力的態度」「職場の人間関係」等は先行研究と同様の結果が得られた。その中で本学卒業生の場合は職場環境が良好であることがうかがえた。「職場はあたたかくてなじみやすい雰囲気である」「仕事を通じて自分が成長できる」「仕事以外の時間が確保されている」「上司は意見をよく聞いてくれる」と感じているものが多い。

また、職場の満足度からは「利用者の笑顔に喜びを感じる」「仕事に発見や学びがある」「仕事が楽しく面白い」「自信につながる」等という項目が高くなっており、介護の仕事は人間的に成長でき、自分が必要とされていることが感じられ、利用者の笑顔に励まされて喜びにつながる仕事になっている。このことは仕事を継続させていく上で重要な要因になりうる。仕事内容そのものについては前向きであり、良いケアを行おうとしているが、いくつもの仕事を同時にしなければならない状態が見られ、同僚との意見交換が十分にできない、よいと思っでることが利用者に理解されないと感じるが多くなっている。職員数の不足や対人援助職であるため利用者から受けるストレスがある状態となっている。

ストレス要因については先行研究と同様の傾向がみられ、本学卒業生においてもそれらが介護労働継続を妨げる要因であると考えられる。特に賃金や昇給率の低さ、社会的評価が低いということは大きな影響を持っている。

介護従事者は厳しい労働状況の中にいることがわかるが、仕事内容や仕事の満足感、職場の雰囲気や上司・同僚との関係などが継続させていく要因につながると考える。堀田らの研究でも個人的達成感を高めることの重要性と職場内のコミュニケーションの円滑さが「脱人格化」「情緒的消耗感」が低くなると報告されている<sup>3)</sup>。

### 3. 労働環境の整備の必要性

職場の変更理由の第1位としてあげられていたのが「体調不良」であった。確かに体調不良は、個人の不摂生な生活習慣もその一因として考えられる。しかしながら、本調査結果からは、そうした個人因子だけではなく、多様な環境因子が「体調不良」を引き起こさせているのではないかと推察できる。卒業生の多くが、給与の低さや、休憩時間の少なさ、介護しにくい施設環境等に対して不安・ストレスを抱き、さらに介護職員数の不足を約7割が感じている。このような状況のなかでは、日々無理して介護労働をせざるをえないのではないかと考える。休憩時間や有給休暇が十分に確保されていかなければならない。

それに加え日々の悩みや不安を安心して伝えることができる相談体制の充実を図るべきである。調査結果では、「上司や先輩に恵まれる」と思う割合は約6割であったものの、「上司と相談する機会の設定」は約3割にとどまった。その意味でも、特に働き方や仕事内容等を上司と相談する機会を増やしていくことが重要であると思われる。

### おわりに

今回の調査においては、先行研究との一致を見ることができた。2005年の先行研究から3年あまりが経過しているが、本研究により介護者のバーンアウトや労働環境が全く改善されていないことが証明されたことになる。労働環境の改善については早急に取り組む必要がある。国では平成19年に福祉人材確保指針が出され、介護福祉ニーズに即した見直しが十数年ぶりに行われたため、労働環境の改善に拍車がかかることを期待したい。



介護労働継続意思に係る要因については、個人的達成感が大きく関与していることがわかった。個人的達成感をいかに高め、情緒的消耗感をいかに減少させていくかという視点で労働環境の見直しを図っていくことが重要である。

今後の課題としては、本研究の成果を基礎的資料としたうえで全国の介護福祉士養成施設卒業生へのアンケート調査の結果も援用し、介護労働継続に関する要因についてさらに検討を加えることである。その際、本学卒業生と全国の介護福祉士養成施設卒業生との比較研究を試みる予定である。多忙な中、調査にご協力いただいた卒業生の皆様に感謝の意を表したい。

#### 参考・引用文献

- 1) 井村弘子：介護職員のメンタルヘルス－職場環境とバーンアウトとの関連－ 沖縄大学人文学部紀要 第6号 2005
- 2) 介護労働安定センター：介護労働者のストレスに関する調査報告書 2005
- 3) 堀田聰子・佐藤博樹：介護職のストレスと雇用管理－高齢者介護施設を取り上げて 東京大学社会科学研究所 2005 p131～177
- 4) 高橋美岐子・藤沢緑子・佐藤沙織・佐藤怜：介護専門職のストレスの現状と課題、日本赤十字秋田短期大学紀要 第6号 2001 p61～68
- 5) 佐藤ゆかり・澁谷久美・中島和夫・香川幸次郎：介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討、社会福祉学 第44巻第1号 2003 p67～77
- 6) 日本介護福祉士養成施設協会：第4回介護福祉士養成施設卒業生の就労実態報告 2005
- 7) 堀田聰子・佐藤博樹：前掲書 p135～138
- 8) 田辺毅彦：高齢者介護施設スタッフのストレス研究－年齢別バーンアウト特性から見た介護環境移行の問題点－ 北星学園大学 北星論集 第42巻 第1号 2004 p 41～56
- 9) 張允楨、長三紘平、里田研二：特別養護老人ホームにおける介護職員のストレスに関する研究－小規模ケア型施設と従来型施設の比較－ 老年社会科学 第29巻 第3号 2007 p 366～374