

施設介護職員の職務継続・離職意向と「労働条件」・ 「働きやすさ」・「働きがい」に関する調査研究

阿部正昭*¹・西村昌記*¹・西原留美子*¹・岩田香織*¹

A Study on 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*¹, Masanori NISHIMURA*¹, Rumiko NISHIHARA*¹ and Kaori IWATA*¹

〈抄録〉

神奈川県内の特別養護老人ホームの介護職を対象に、介護職の職務継続・離職意向と「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」の現状把握をすることを目的とする郵送法によるアンケート調査を実施し、集計を行った。

アンケートは、神奈川県内のすべての対象施設に事前依頼を行い、そのうち41施設の介護職の協力を得て、回収されたアンケートは869件（回収率は85.4%）であった。

アンケート結果から、現職場で介護職を継続したい者が521人（59.9%）、介護職は継続したいが職場は移動したい者が164人（18.9%）、現職場で働き続けたいが他の職種に変わりたい者が66人（7.6%）、現職場を辞めて他の職業に転職したい者が118人（13.6%）いること等がわかった。

Key words：介護職員、介護施設、労働条件への不満足感、働きやすさ、働きがい

I. はじめに

1. 問題の所在

福祉・介護分野の従事者は、2005年で約328万人であり、このうち高齢者分野の従事者が約197万人と約6割を占めており、介護職については、今後、2014年までに約40万人から約60万人の確保が必要となるといった推計がなされている¹⁾。急速に進む高齢化の中で、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の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

*1 東海大学健康科学部社会福祉学科 (Dept. of Social Work, School of Health Sciences, Tokai University)

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場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、施設介護職の「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」に着目し、現に介護に従事している介護職の職務継続・離職意向と合わせてその実態を把握を目的とする。

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・方針、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、障害者支援施設（身体障害者療護施設）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した。集計には、

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ダ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

承諾を得た48施設のうち、41施設の介護職の協力を得て、回収されたアンケートは869件（回収率は85.4%）であった。

(1) 年齢

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。

表1 年齢の分布状況

	人数	%
20才未満	10	1.2
20～24才	160	18.4
25～29才	185	21.3
30～34才	142	16.3
35～39才	111	12.8
40～44才	79	9.1
45～49才	65	7.5
50～54才	52	6.0
55～59才	36	4.1
60～64才	27	3.1
小 計	867	99.8
未回答	2	0.2
合 計	869	100.0

(2) 性別

性別は、男性が365人（42.0%）女性が504人（58.0%）であった。

表2 性別の状況

	人数	%
男 性	365	42.0
女 性	504	58.0
合 計	869	100.0

(3) 最終学歴

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。

表3 最終学歴の状況

	人数	%
義務教育終了	31	3.6
高等学校卒業	267	30.7
専門学校・短大卒業	385	44.3
大学卒業	182	20.9
大学院卒業	4	0.5
合 計	869	100.0

(4) 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。

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。

表4 保有資格の状況

	人数	%
介護福祉士	502	57.8
ヘルパー2級	415	47.8
社会福祉主事	137	15.8
介護支援専門員	82	9.4
その他	64	7.4

ヘルパー 1 級	57	6.6
無資格	43	4.9
社会福祉士	36	4.1
保育士	35	4.0
栄養士	6	0.7
看護師	2	0.2

※複数回答あり

(5) 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。

表 5 雇用形態の状況

	人数	%
正 規	766	88.1
非正規	103	11.9
合 計	869	100.0

(6) 介護職経験年数

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。

表 6 介護職経験年数

	人数	%
1 年未満	92	10.6
1～2 年未満	154	17.7
3～5 年未満	188	21.6
5～10年未満	279	32.1
10年以上	155	17.8
小 計	868	99.9
未回答者	1	0.1
合 計	869	100.0

(7) 現在の職場での経験年数

現在の職場での経験年数は、1 年未満が154人（17.7%）、1～2 年未満が241人（27.7%）、3～5 年未満が204人（23.5%）、5～10年未満が198人（22.8%）、10年以上が71人（8.2%）、未回答が1人（0.1%）であった。

表 7 現在の職場での経験年数

	人数	%
1 年未満	154	17.7
1～2 年未満	241	27.7
3～5 年未満	204	23.5
5～10年未満	198	22.8
10年以上	71	8.2
未回答	1	0.1
合 計	869	100.0

(8) 前職

前職はないと答えた人が最も多く、367人（42.2%）であり、次いでサービス職が197人（22.7%）、事務職が137人（15.8%）、営業販売職が106人（12.2%）であった。

また、人数としては少ないながらも、保健・福祉・教育等の関連領域の職種経験者もあり、保育士15人（1.7%）、教育職15人（1.7%）、ソーシャルワーカー 9 人（1.0%）、ケアマネージャー 3 人（0.3%）、看護師 2 人（0.2%）、作業療法士 1 人（0.1%）がいた。

表 8 前職

	人数	%
ない	367	42.2
サービス職	197	22.7
事務職	137	15.8
営業販売職	106	12.2
その他	75	8.6
生産・労務職	45	5.2
専門技術（保健・福祉・教育以外）	42	4.8
運輸・通信職	24	2.8
教育職	15	1.7
保育士	15	1.7
経営・管理職	12	1.4
ソーシャルワーカー	9	1.0
保安職	5	0.6
ケアマネージャー	3	0.3
看護師	2	0.2
農林漁業職	2	0.2
栄養士	1	0.1
作業療法士	1	0.1

※複数回答あり

(9) 他の関心職業

介護職を選ぶ際に関心があった他の職業では、「ない」と答えた人が234名（27.0％）で最も多く、続いて保育士130人（15.0％）や看護師123人（14.2％）、ソーシャルワーカー112人（12.9％）、理学療法士105人（12.1％）、サービス職101人（11.6％）、ケアマネージャー99人（11.4％）、作業療法士68人（7.8％）等があげられ、介護職を選ぶ人は、関連の保健・福祉職に関心を持っていることがわかった。

表9 介護職選択時の他の関心職種

	人数	%
ない	234	27.0
保育士	130	15.0
看護師	123	14.2
ソーシャルワーカー	112	12.9
理学療法士	105	12.1
サービス職	101	11.6
ケアマネージャー	99	11.4
作業療法士	68	7.8
事務職	53	6.1
教育職	52	6.0
専門技術（福祉・保健・教育以外）	39	4.5
その他	24	2.8
営業販売職	20	2.3
栄養士	19	2.2
運輸・通信職	19	2.2
経営・管理職	11	1.3
生産・労務職	10	1.2
保安職	7	0.8
農林漁業職	5	0.6
合 計	1231	142.0

※複数回答あり

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

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」の状況について集計した。

(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521人（59.9％）、「介護職を継続したいが職場を移動したい」が164人（18.9％）、「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118人（13.6％）であった。

表10 職務継続・離職意向

	人数	%
この職場で介護職を継続したい	521	59.9
介護職を継続したいが職場を移動したい	164	18.9
この職場で働きたいが他の職種に変わりたい	66	7.6
この職場を辞めて他の職業に転職したい	118	13.6
合 計	869	100.0

(2) 「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11 「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

(3) 「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12 「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

(4) 「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13 「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「労働条件への不満足感」、職場の「働きやすさ」、介護職の「働きがい」の状況は、「労働条件への不満足感」を抱えている介護職が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。

IV. 考察と結論

1. 職務継続・離職意向の状況

(1) 介護職継続希望者の状況

介護職継続希望者である「この職場で介護職を継続したい（521人：59.9%）」と「介護職を継続したいが職場を移動したい（164人：18.9%）」を合わせると、約8割（685人：78.8%）の介護職員が介護職の継続を希望しているが、このうち現職場での介護職継続希望者は76.1%にとどまり、23.9%は現職場に何らかの不満足感を持っていることが示唆されている。

(2) 現職場継続希望者の状況

現職場継続希望者である「この職場で介護職を継続したい（521人：59.9%）」と「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい（66人：7.6%）」を合わせると、7割弱（587人：67.6%）が現職場での職務継続を希望しているが、そのうち介護職としての継続希望者は88.8%であり、11.2%は他職種への変更を希望していることから、介護職自体への「働きがい」が減退していることが示唆されている。

(3) 職場移動希望者の状況

職場移動希望者である「介護職を継続したいが職場を移動したい（164人：18.9%）」と「この職場を辞めて他の職業に転職したい（118人：13.6%）」を合わせると3割近く（282人：32.5%）にのぼるが、このうち介護職自体は継続したい者は58.2%であり、41.8%は転職希望者であった。

これらのことから、過半数の職場移動希望者においては、職場の不満足要因を解消し、「働きやすさ」を高めていくことによって、離職予防・職場定着の可能性があることが示唆されている。

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」

職場の「労働条件への不満足感」については、「高い」と「やや高い」を合わせると8割以上に達しており、「働きやすさ」については、「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る。

一方、介護職の「働きがい」については、9割以上の介護職において「働きがい」の形成が認められた。

これらのことから、介護職の職務継続・離職意向の現状においては、「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」のうち、「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」がネガティブな要因として影響していることが予測され——①現職場での介護職継続希望者のうち、23.9%は現職場に何らかの不満足感を持っている、

②職場移動希望者のうち、介護職自体は継続したい者が58.2% いる——今後改めて分析することの必要性が示された。

3. 職務継続・離職意向と関連職種

介護職からの転職希望者は、「この職場で働きたいが他の職種に変わりたい（66人：7.6%）」と「この職場を辞めて他の職業に転職したい（118人：13.6%）」を合わせると184人（21.2%）にのぼる。

ところで、本調査では、介護職を選択した時点での他の関心職種として、保育士や看護師、ソーシャルワーカー、理学療法士、サービス職、ケアマネージャー、作業療法士等の保健・福祉職を上げた介護職が少なくなかった。

このことから、介護の職場において、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こともできるのではないだろうか。

V. 今後の課題

以上、施設介護職の「労働条件への不満足感」、「働きやすさ」、「働きがい」に着目し、現に介護に従事している介護職の職務継続・離職意向と合わせてその実態把握と検討を行った。

今回の研究では、介護職の職務継続・離職意向が「労働条件への不満足感」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明らかにする作業をしていない。これについては、今後の課題として取り組みたい。

また、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、本研究では、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。

引用文献

- 1) 「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）、pp.5-8.
- 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。
- 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、p.47.
- 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、p.96.
- 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、p.23、pp.24-34.
- 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)、pp.67-78.
- 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、厚生指針、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、pp.2-3.

Abstract

Questionnaires were mailed to participating institutions and the results were analyzed.

The purpose of this research is to see if there is a relationship between the care workers' intention of continuing their job or leaving it and their “dissatisfaction for working conditions”, their “working support system” and their “occupational self efficacy”.

I gave the survey to care workers who work for a special elderly nursing home or a support institutions for handicapped people in Kanagawa prefecture.

Before the survey, I made a request to all the institutions in Kanagawa prefecture for their cooperation.

48 institutions consented to take the survey, but only 41 institutions' workers returned the questionnaire. The total number of collected questionnaires is 869 and the response rate is 85.4%.

From the analysis of the results of the survey, the following was found:

521 people (59.9%) answered that they want to continue the care work in their place of work. 164 people (18.9%) answered that they want to continue the care work but want to change the place of work. 66 people (7.6%) answered that they want to continue to work at their current place of work but they want to change their position. 118 people (13.6%) answered that they want to quit their job, leave their place of work, and change their job completely.

Key words: care worker, elderly nursing home, dissatisfaction for working conditions, work support organization, occupational self efficacy