

介護職員の仕事に対する継続意向の関連要因：若年層と非若年層の介護職員の比較

孔, 英珠
九州大学大学院人間環境学府：博士後期課程

<https://doi.org/10.15017/4755921>

出版情報：人間科学共生社会学. 7, pp.21-36, 2016-09-16. Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：



介護職員の仕事に対する継続意向の関連要因

— 若年層と非若年層の介護職員の比較 —

孔 英 珠

要 旨

本稿は老人介護福祉施設に働く介護職員を対象として、介護業務や職場環境に対する意識と仕事への継続意向の関連性を、若年層と非若年層を比較しながら考察を行った。

分析結果としては、仕事に対する意識と継続意向との関連性を調べた結果、若年層はやりがいが高い場合に、職場でのコミュニケーションが不足する場合に、職場継続意向が低い傾向であることが確認された。さらに、業務負担感が低い場合に、上司からのサポート受容感が高い場合に、職場継続意向が高いことが確認された。若年層の介護職員には上司からのサポートや利用者やケアに関する情報交換、対処方法の共有が必要かつ重要である。

一方、非若年層は業務過重負担感が低い場合に、介護業務継続意向と職場継続意向の双方が高いことが確認された。そして、やりがいが高い場合に、職場が専門性を尊重して支援してくれると思う場合に、上司からのサポート受容感が高い場合に、職場継続意向が高いことが確認された。ベテランの非若年層の介護職員は賃金や労働条件の改善、心身負担感の緩和に努めるとともに、やりがいや職場での専門性への尊重や支援などの非金銭的要因が介護業務継続意向を高めるために有効であると考えられる。非若年層がもっているノウハウやコツ、スキルが尊重されること、意見の反映や明確な役割、仕事のペースを自分で調節できることを求めているとも言える。

キーワード：介護職員、継続意向

1. はじめに

日本においては、少子高齢化の進行や世帯の小規模化等によって介護サービスへのニーズが増大していくと予想され、2000年に約55万人であった介護労働者¹⁾の必要数が2025年には最大約255万人になると見込まれている（厚生労働省 2008）。

しかし、介護職員の人材確保に困難を感じている事業所は80%を超えており、離職率をみても、介護労働者の平均離職率は17.8%となっており（介護労働安定センター 2012）、全産業における平均離職率の14.5%よりも高い状況にある。介護労働者の高い離職率は、人材不足を招く

と共にサービスの質の低下につながりかねない。

本稿は老人介護福祉施設に働く介護職員を対象として、介護業務や職場環境に対する意識と仕事への継続意向の関連性を、若年層と非若年層を比較しながら考察することを目的とする。筆者は介護職員の仕事に対する意識が若年層と非若年層で異なると仮定し、継続意向を高めるためには年代別の要因分析や取組が必要であると考えている。それは、介護職員は学歴、資格に比較的縛られず、介護福祉士養成学校などを卒業して正規職を求めて入職する若年層から主婦層を中心とする非正規・短時間労働者まで多様だからである。一概には言えないが、年齢・年代によって仕事や職場に対する希望や意識、価値観が異なることは考えられるであろう。それゆえ、介護職員の介護業務や職場に対する継続意向の要因を考える際に年齢・年代は重要な要因になると考えている。離職・継続意向の要因に関する先行研究の中で性別、保有資格、経験年数などの属性とともに年齢・年代も用いられた変数であるが、年齢・年代を中心に分析を進めた研究は筆者の知るかぎり少ない。継続意向の要因を年代別に分析・考察することはこれからの継続意向を高め職場に定着させるための取り組みを考える際に重要な手掛かりになると考えられる。

2. 先行研究の検討

介護職員の継続意向を従属変数として要因を探索した研究は少ないため、筆者は離職あるいは離職意向に関する研究も含めて検討を行う。その際先行研究で用いられた変数を①属性要因、②待遇要因、③意識要因に分類して検討を行った後に、先行研究から得られた知見による本研究への示唆や意義について述べる。

属性要因として扱われた変数は、個人の基本属性・就業特性、勤務先事業所属性などがある。男性が女性より職場継続意向が高く（石黒 2009）、バーンアウト度は女性が有意に高かった（小野寺ほか 2007）。また、経験年数では3年未満より3年以上の職員で職場離職意向が高かった（黒田・張 2011）。小檜山（2010）によれば介護福祉士はヘルパーよりもやや賃金が高いものの有意に職場離職意向が高く、満足度が低いという結果が得られている。サービス類型では入所系で満足度が低く、残業時間が長いほど職場離職意向が高かった。

年齢・年代に関しては、直接に離職・継続意向の要因である結果は見当たらなかった。しかし、年齢が低いほどストレス度が高くなる結果（畦地ほか 2006）や29歳以下のバーンアウト度が高い（介護労働安定センター 2005）こと、また31歳～40歳に比べて30歳未満の方が同僚とのコンフリクトストレスが高い（小野寺ほか 2007）という結果が確認された。さらに堀田（2009）によれば、若年層の介護職員は職務満足度が低く、バーンアウトの徴候が高いことが明らかになった。そして、若年層の介護職員に対する配慮が必要であるとし、「年齢が若い者を孤立させず、仕事上の疑問点に関して相談したりアドバイスを受けることができる場をもうけたり、仕事の与え方を通じて成長を実感できるようにすることが有効であろう」（堀田2009: 34）として

いる。

介護職員に対する待遇は、労働条件（賃金・就業時間・休息のほか、休日など）を始めとして、福利厚生、休暇の取得、職級・役職、勤務体制などを指す。介護職員の賃金は他の産業に比べて低いと言われている（厚生労働省 2008）ため、当然ながら離職意向を抱くことに低賃金が影響すると仮定しやすいが、石黒文子（2009）によれば職場への「残留・意欲」に対して「賃金に対する満足感」がプラス方向に有意であることが確認されたが、黒田・張（2011）の研究では離職意向と賃金には関連がみられないなど、介護職員（介護労働者）の離職意向に賃金が影響しているとは言いきれない（石黒 2009；小木曾ほか 2010；黒田・張 2011）。賃金以外の待遇に関しては黒田・張（2011）が賃金、福利厚生、休暇の取得、職級・役職、勤務体制、雇用形態（常勤・非常勤）を「職員の待遇」とし、その満足度と離職意向の関連性を調べた結果、いずれも負の相関で統計的に有意な関連を示した。

一方、介護職員・介護労働者の離職要因は低賃金・待遇だけではなく、職場内人間関係、ストレスやバーンアウト、職務満足感、雇用管理受容感、ソーシャルサポートなどの意識要因から影響されるとの報告が多くみられる（岸本 2002；久保 2004；小木曾ほか 2010；黒田 2011；堀田 2011）。小木曾ほか（2010）による老人保健施設の介護職員を対象とした研究では、「職業に対する誇り」が高くなるほど転職意向（高齢者ケア以外の仕事に移ること）は低く、「職場における管理」は離職（高齢者ケアをする他の事業所に移ること）意向と負の関係性があることが確認された。堀田・佐藤（2005）によれば、雇用管理面での取り組みを十分に行っている施設では、取組が十分ではない施設と比較して、そこで働く介護労働者のストレス程度は低く、バーンアウトの徴候が弱い一方、仕事に対する満足度は高く、就業継続意向も高いという結果が確認された。そして、介護肯定感ややりがいなどの仕事や職場への肯定的評価が高い場合に離職意向は低く（黒田・張 2011）、職場継続意向は高い（石黒 2009）結果が得られた。

さらに蘇ほか（2007）の研究には介護職員は上司や同僚から相談、励ましなどの情緒的な側面でのサポートや、業務遂行上必要な情報提供やアドバイス、専門知識や技術の指導、仕事の手助けなどの手段的な側面でのサポートを受けることによって、自信をもって仕事ができるようになり、有能感を感じやすくなるという結果が述べられている。

先行研究から明らかになったことは、離職・継続意向が賃金や労働条件の低さとともに業務や職場環境に関する意識要因と関連性が大きいということである。職場環境の整備や雇用管理によって継続意向を高められる可能性があることを示唆しているとともに、業務や職場に対する意識の具体的な内容を調べる必要性を裏付けている。

そして、年齢が直接的に離職意向の要因であることを示す先行研究は見当たらないものの、年齢が低いほど、ストレス度やバーンアウト度が高く、職務満足度は低いという世代による仕事に対する意識の差は確認された。年齢・年代によって介護業務や職場に望み期待することや評価が異なるということであり、これらの意識の差が離職・継続意向につながるかどうかを検証したという研究は充分ではない。現在の介護職員の平均年齢が40歳以上、訪問介護員の平均

年齢は50歳以上であることを勘案すると、団塊世代が後期高齢者になる2025年には、現在働いているベテランの介護労働者は現場からはほとんど退出していると予想される。認知症の増加や、高齢者の心身の状態が重度化し、医療的・専門的な知識や対処が必要とされていく中で、若年層の確保ができないまま現場での経験から得た知識や技術を持つ職員が減少することは、介護サービスの質を大いに低下させるに違いない。無論主婦を中心とする非若年層も現場では貴重な人材である。若年層の介護職員をサポートするためにはキャリアある非若年層の役割も大きく、若年層と非若年層の介護職員の仕事に対する意識をそれぞれ分析・考察することは、これからの介護職員の離職・継続意向を考える際に重要な変数として取り扱われる必要があると考えられる。

介護職員の継続意向を高め定着につなげるために職場環境や雇用管理が重要であるという先行研究の知見に対して本研究では年齢・年代要因を加味して分析を試みる。この点が本研究の独自性であるといえよう。

3. 調査概要

3.1 調査対象及び調査の実施

調査対象はF県老人福祉施設協議会が開催した介護職員に対する研修参加者（254名）の全員である。調査は2回行われた。1回目は2011年9月30日の「介護職員研修」時に集合調査を実施し（参加者145名のうち、143名から回収、回収率98%）2回目は2012年2月6日の「中堅介護職員研修」の時に集合調査を実施（109名のうち、105名から回収、回収率96%）し、総計248のデータを得ることができた。研修者は介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）以外、養護老人施設、グループホーム、デイサービス等から参加していたが、分析時は事業所や職位によるバイアスがある可能性を考えて、介護老人福祉施設で勤務している一般の介護業務を行う職員125名に限定して分析を行った。ただし、研修参加者を調査対象にしているため、「研修に参加する意欲をもっている人」といった、内面でのバイアス²⁾の存在も疑われる。

3.2 倫理的配慮

研究協力者であるF老人福祉施設協議会や研修参加者に、研究目的・内容及び研究結果の公表、参加中断・拒否の自由、匿名性の保障を口頭で説明して承諾を得た。そして調査票にも研究目的・内容や、個人が特定されないことを明記した。

3.3 変数の説明

基本属性、継続意向、仕事に対する意識、職場内ソーシャルサポートの変数³⁾を用いた。基本属性は性別、年齢、経験年数、結婚状況、主な生計者、収入、就労形態、介護福祉士資格保有有無を用いた。継続意向は「介護業務」に対する継続意向として「今の仕事をずっとつづけ

たい」を、「職場」に対する継続意向として「今の職場ですっと働きつづけたい」を用いた。これらの意向を「1 = まったくあてはまらない」「2 = あまりあてはまらない」「3 = ややあてはまる」「4 = とてもあてはまる」で尋ねた。仕事に対する意識は総36項目であり、継続意向と同じく4件法で尋ねた。具体的には①介護業務・労働環境全般に対する意識17項目、②職場環境に対する意識9項目、③職場内ソーシャルサポート10項目である。①と②は、介護労働安定センター（2005）の「介護労働者のストレスに関する調査研究」に用いられた「職場・仕事の特性」の項目を始め先行研究を参考にして作成した。③の職場内ソーシャルサポートは蘇ほか（2007）の研究から採用したが、これは小牧・田中（1993）の職場用ソーシャルサポート尺度のうち、業務の遂行に関わる8項目に絞ったものに職場内の全体的な人間関係の2項目を作成し、合わせたものである。小牧・田中（1993）の職場用ソーシャルサポート尺度を修正する時にHouse（1981）の情動的・手段的・評価的・情報提供的サポートの機能の種類を基準とし、上司と同僚に適用したとされている。

4. 分析結果

4.1 分析対象者の基本属性

本研究はF県の介護職員研修会の参加者を対象としており、その中でも介護老人福祉施設の介護職員に限定して分析を行ったため、介護職員全体の結果を示すものとして考えることはできない。

本調査の基本属性を、2010年に行われた介護労働安定センター（2011）の全国規模の調査⁴⁾の属性の平均値等を比較してデータの特徴を確認すると、今回のデータの特徴として比較的①若い、②経験年数が短い、③正規社員が多い、④介護福祉士である介護職員の比率が高いことがあげられる。

さらに、29歳以下の若年層と30歳以上の非若年層⁵⁾を詳しくみると、若年層の年齢は最年少で18歳、最年長で29歳、平均は24歳であった。非若年層の年齢は、最年少で30歳、最年長で56歳、平均は38.8歳であった。若年層は男性が33.9%、女性が66.1%であり、非若年層には男性が40.6%、女性が59.4%を占めている。若年層の経験年数は平均3.17年であるのに対し、非若年層は9.18年であった。月収に関しては、若年層の平均値は15万6千円、非若年層は18万8千円であった。若年層で配偶者有の比率は48%で、非若年層では67.6%であった。若年層で正社員の割合は85.7%で、非若年層の86.9%の比率と大差なかった。若年層で主な生計維持者が「自分」とした者は48%で、非若年層の67.6%に比べて低い。介護福祉士の資格の有無に関しては、若年層は57.1%、非若年層は71%が保有していた。今回のデータにおける若年層の特徴は、①女性が多い、②経験年数が短い、③収入が低いという点であり、④正社員の割合が高いという傾向は非若年層と共通であった。

表1 分析対象者の基本属性

属 性	区 分	度数	有効比率 (%)	備 考	介護労働安定 センター(2011)
性 別	男性	47	37.6	若 年 層：40.4% 非若年層：59.6%	22.4%
	女性	78	62.4	若 年 層：47.4% 非若年層：52.6%	77.6%
年 齢 年 代	18～20代	56	43.1	最少18歳 最大56歳 (平均32.2歳)	22.3%
	30代	46	36.9		23.0%
	40代	14	11.5	若 年 層：男33.9% 女66.1%	21.5%
	50代～	9	8.5	非若年層：男40.6% 女59.4%	31.0% 平均41.7歳
経 験 年 数	0 年～2 年	30	24.8	最少0 年 最大20年 (平均6.7年) 若年層の平均：3.17年 非若年層の平均：9.18年	8.0%
	3 年～9 年	60	49.6		53.6%
	10年以上	31	25.6		34.2%
婚 姻 状 況	配偶者有	41	33.1	若 年 層：48.0% 非若年層：67.6%	
	配偶者無	83	66.9		
収 入 % 3 区 分 (万単位)	～15万	40	33.3	最少3万円 最大36万円 平均17万3千円 若 年 層：15万6千円 非若年層：18万8千円	平均 171,353円
	16～19万	46	38.3		
	20万～	34	28.3		
就 労 形 態	正社員	108	86.4	若 年 層：85.7%	63.5%
	非正社員	17	13.6	非若年層：86.9%	36.1%
主 な 生計維持者	自分	71	59.2	若 年 層：48.0% 非若年層：67.6%	36.1%
	自分以外	49	40.8		49.9%
介護福祉士 資格の有無	資格あり	82	64.8	若 年 層：57.1% 非若年層：71.0%	37.9%
	資格なし	48	35.2		

4.2 分析対象者の継続意向

継続意向は「介護業務に対する継続意向」と「職場に対する継続意向」に分けて考えられる。若年層(N=56)と非若年層(N=69)の介護業務に対する継続意向の平均の比較を行ったところ、若年層は4点満点で2.6点であり、非若年層の2.8点と比較して継続意向が低い。職場に対する継続意向も、若年層が4点満点で2.2点と、非若年層の2.5点と比較して継続意向の平均値が低い。

さらに、「介護業務に対する継続意向」と「職場に対する継続意向」の程度(高低)を交差させると、①介護業務継続意向高・職場継続意向高、②介護業務継続意向高・職場継続意向低、③介護業務継続意向低・職場継続意向高、④介護業務継続意向低・職場継続意向低という4つの類型(図1)に分類して継続意向を考察することもできる⁶⁾。高低値はそれぞれの変数を構成する項目を合計し、平均値を基準に分けた。

図1の中で②の介護を行う継続意向は高いが、職場継続意向が低い類型は、職場・労働環境の改善があれば、職場に定着し離職を防げる可能性があると考えることができる。②と④の職場を離れたい意向が高い<離職予備型>の割合が50%を超えていて、全体として回答者の職場の継続意向が高いとはいえない。

さらに、継続意向の4つの類型で若年層と非若年層の介護職員の比較を行った(図2)。②+

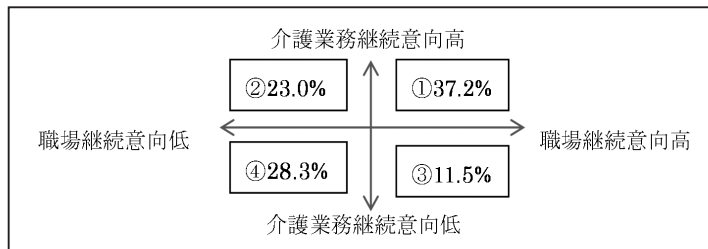
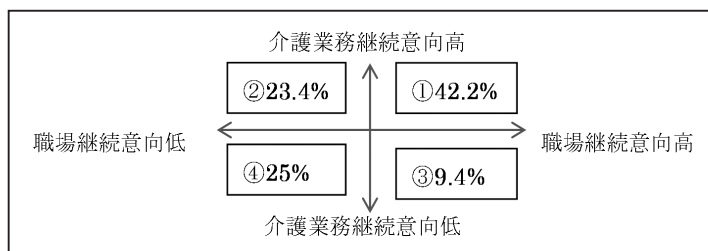
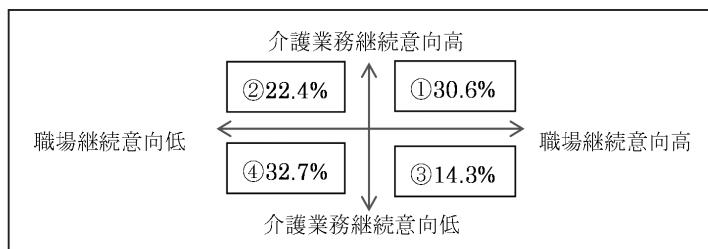


図1 介護職員（N=125）の継続意向の4類型（%；総和の%）



若年層（N=56）



非若年層（N=69）

図2 若年層と非若年層の継続意向の比較（%；総和の%）

④の「離職予備型」の割合を比較してみると、若年層が55.1%で非若年層の48.4%より高い。今回のデータでは非若年層に比べて若年層の介護業務や職場に対する継続意向がやや低いことが確認された。

5. 介護職員の仕事に対する意識と継続意向

若年層が非若年層に比べて、「介護業務に対する継続意向」も、「職場に対する継続意向」も低いことが確認されたが、それはなぜであろうか。この要因を考えるために、仕事に対する意識と継続意向の関連性を年代に分けて分析を進める。

仕事に対する意識は①介護業務・労働環境全般に対する意識、②職場環境に対する意識、③

職場内ソーシャルサポートにし、分析を進める。さらに、①介護業務・労働環境全般に対する意識を「業務過重負担感」と「やりがい」に、②職場環境に対する意識を「専門性を尊重する職場」と「コミュニケーションの不足」に、③職場内ソーシャルサポートは「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」という変数とし、継続意向との関連性を調べていく。

今回のデータはランダムサンプリングにより収集されたものではないため、このデータの分析から得た有意差については参考までに考えていただきたい。分析にはSPSS (11.0 for windows) を用いた。

5.1 介護業務・労働環境全般に対する意識と継続意向

介護業務・労働環境全般についての年代別意識の比較（図3）を行った。

非若年層は若年層に比べて、業務過重負担感が高いが、やりがいも高いという傾向であった。さらに、介護業務・労働環境全般に対する意識の項目の中で5項目（図3）を「業務過重負担感」、また5項目（図3）を「やりがい」にし、信頼性を確認するために、Cronbach's α 係数を求めた。「業務過重負担感」は $\alpha=0.744$ 、「やりがい」は $\alpha=0.691$ で、いずれも一定水準の信頼性を有すると判断し分析に用いた。その後、「業務過重負担感」や「やりがい」に対する意識と継続意向の年代別関連性を調べるために、カイ二乗検定を行った（表2、表3、表4、表5）。

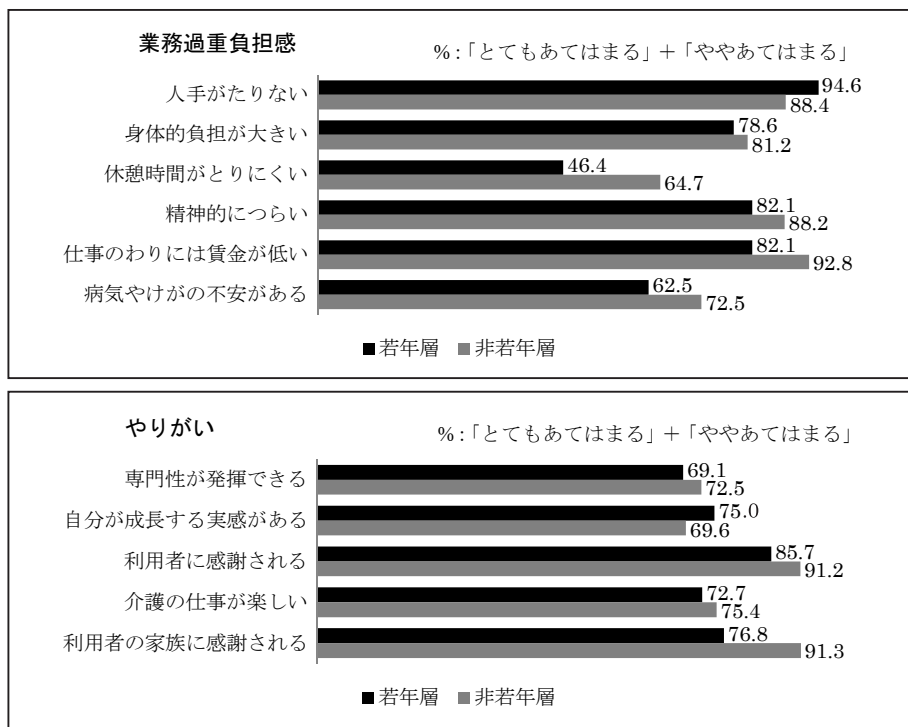


図3 介護業務・労働環境全般に対する意識

高低値はそれぞれの変数を構成する項目を合計し、平均値を基準に分けた。

表2 業務過重負担感と介護業務継続意向（％：負担感の％）

		介護業務継続意向 低	介護業務継続意向 高	χ^2 / df / p
若 年 層	業務過重負担感 低	9 (37.5%)	15 (62.5%)	$\chi^2 = 1.683$ df = 1 n.s
	業務過重負担感 高	14 (56.0%)	11 (44.0%)	
非若年層	業務過重負担感 低	4 (15.4%)	22 (84.6%)	$\chi^2 = 6.832$ df = 1 p<0.01
	業務過重負担感 高	17 (47.2%)	19 (52.8%)	

業務過重負担感と介護業務継続意向をクロス集計した結果、非若年層は業務過重負担感が低い場合に介護業務継続意向が高い傾向であることが確認された（表2）。

表3 業務過重負担感と職場継続意向（％：負担感の％）

		職場継続意向 低	職場継続意向 高	χ^2 / df / p
若 年 層	業務過重負担感 低	10 (41.7%)	14 (58.3%)	$\chi^2 = 3.432$ df = 1 p<0.1
	業務過重負担感 高	17 (68.0%)	8 (32.0%)	
非若年層	業務過重負担感 低	9 (34.6%)	17 (65.4%)	$\chi^2 = 3.401$ df = 1 p<0.1
	業務過重負担感 高	21 (58.3%)	15 (41.7%)	

業務過重負担感と職場継続意向をクロス集計した結果、若年層と非若年層ともに業務過重負担感が低い場合に職場継続意向が高い傾向であることが確認された（表3）。

表4 やりがいと介護業務継続意向（％：やりがいの％）

		介護業務継続意向 低	介護業務継続意向 高	χ^2 / df / p
若 年 層	やりがい 低	12 (50.0%)	12 (50.0%)	$\chi^2 = 0.336$ df = 1 n.s
	やりがい 高	10 (41.7%)	14 (58.3%)	
非若年層	やりがい 低	15 (45.5%)	18 (54.5%)	$\chi^2 = 3.384$ df = 1 p<0.1
	やりがい 高	7 (23.3%)	23 (76.7%)	

やりがいと介護業務継続意向をクロス集計した結果、非若年層はやりがいが高い場合に介護業務継続意向が高い傾向であることが確認された（表4）。

表5 やりがいと職場継続意向（％：やりがいの％）

		職場継続意向 低	職場継続意向 高	χ^2 / df / p
若 年 層	やりがい 低	16 (66.7%)	8 (33.8%)	$\chi^2 = 3.021$ df = 1 p<0.1
	やりがい 高	10 (41.7%)	14 (58.3%)	
非若年層	やりがい 低	19 (57.6%)	14 (42.4%)	$\chi^2 = 1.942$ df = 1 n.s
	やりがい 高	12 (40.0%)	18 (60.0%)	

やりがいと職場継続意向をクロス集計した結果、若年層はやりがいが低い場合に職場継続意向が低い傾向であることが確認された（表5）。

5.2 職場環境に対する意識と継続意向

次に、職場環境に対する意識と継続意向の関連性を若年層・非若年層に分けて分析を進める。まず、職場環境に対する意識についての年代別意識の比較（図4）を行った。コミュニケーションの不足を表す項目の大半において非若年層の方が若年層に比べて否定的な評価をしている傾向がみられた。全項目で4割以上の非若年層は組織内でコミュニケーションが不足していると考えている。

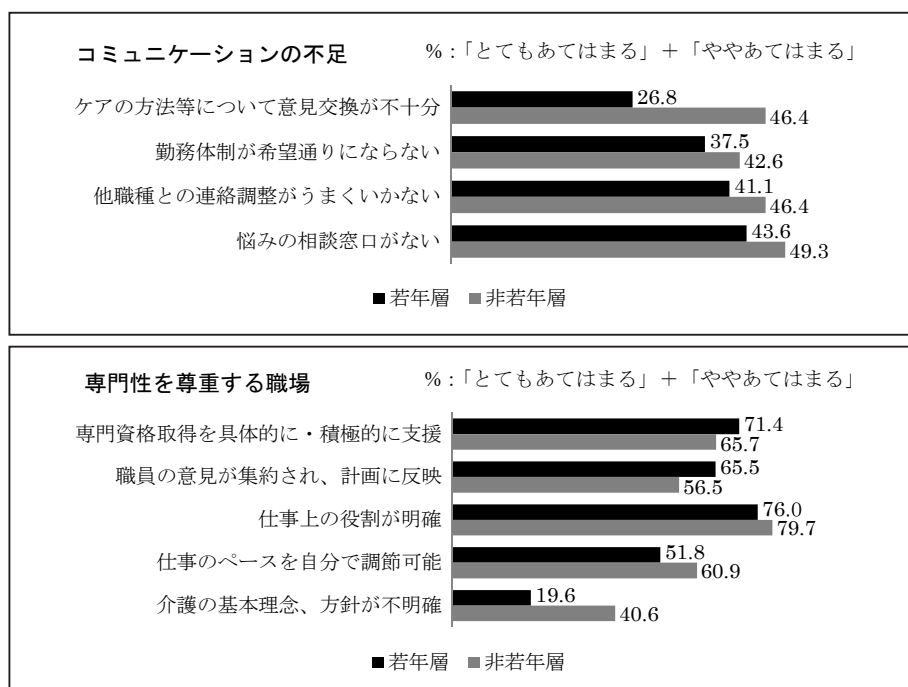


図4 職場の支援と意見交換

そして、職場環境に対する意識の項目の中で5項目を（図4）を「専門性を尊重する職場」⁷⁾とし、また4項目（図4）を「コミュニケーションの不足」にし、信頼性を確認するために、Cronbach's α 係数を求めた。「専門性を尊重する職場」は $\alpha = 0.748$ 、「コミュニケーションの不足」は $\alpha = 0.610$ で、いずれも一定水準の信頼性を有すると判断し、分析に用いた。その後、職場環境に対する意識と継続意向の年代別関連性を調べるために、カイ二乗検定を行った（表6、表7）。高低値はそれぞれの変数を構成する項目を合計し、平均値を基準に分けた。

専門性を尊重する職場と職場継続意向をクロス集計した結果、非若年層は専門性を尊重する職場である場合に職場継続意向が高い傾向であることが確認された（表6）。

コミュニケーションの不足と職場継続意向をクロス集計した結果、若年層は職場でコミュニケーションが不足している場合に職場継続意向が低い傾向であることが確認された（表7）。

表6 専門性を尊重する職場と職場継続意向（%：尊重する職場の%）

		職場継続意向 低	職場継続意向 高	χ^2 / df / p
若年層	専門性を尊重する職場 低	10 (58.8%)	7 (41.2%)	$\chi^2 = 0.132$ df = 1 n.s
	専門性を尊重する職場 高	16 (53.3%)	14 (46.7%)	
非若年層	専門性を尊重する職場 低	24 (70.6%)	10 (29.4%)	$\chi^2 = 12.765$ df = 1 p<.001
	専門性を尊重する職場 高	7 (25.0%)	21 (75.0%)	

表7 コミュニケーションの不足と職場継続意向（%：不足の%）

		職場継続意向 低	職場継続意向 高	χ^2 / df / p
若年層	コミュニケーションの不足 低	7 (36.8%)	12 (63.2%)	$\chi^2 = 4.813$ df = 1 p<.05
	コミュニケーションの不足 高	20 (69.0%)	9 (31.0%)	
非若年層	コミュニケーションの不足 低	7 (35.0%)	13 (65.0%)	$\chi^2 = 2.366$ df = 1 n.s
	コミュニケーションの不足 高	24 (55.8%)	19 (44.2%)	

6. 職場内ソーシャルサポートと継続意向

職場内ソーシャルサポートと継続意向の関連性を年代に分けて分析を進める。まず、職場ソーシャルサポートについての年代別意識の比較（図5）を行った。

若年層の上司からのサポート受容感是非若年層に比べて高い傾向であった。一方、同僚から

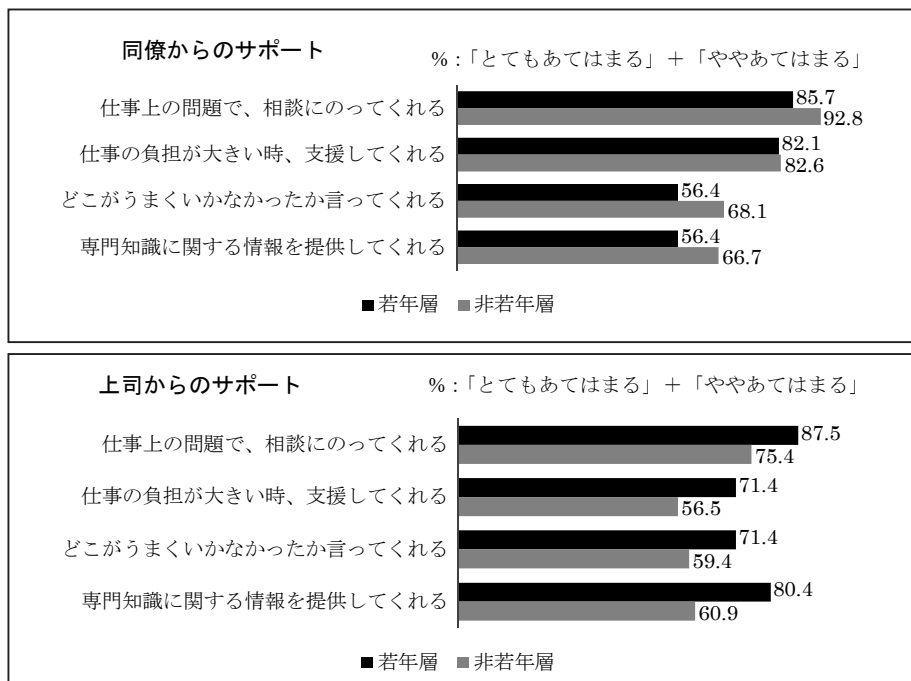


図5 職場内ソーシャルサポート

のサポート受容感は若年層の介護職員が非若年層の介護職員より低い傾向である。この結果はサポート源やサポートの内容（機能）によって効果の違いがあるという先行研究（浦 1998；岸本 2002）からの知見に加えて年代による差もうかがえた。

そして、「職場内ソーシャルサポート」は全10項目であるが、今回の分析では8項目を取り出して「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」と分けた。そして、信頼性を確認するために、Cronbach's α 係数を求めた。「上司からのサポート」は $\alpha=0.748$ 、「同僚からのサポート」は $\alpha=0.610$ であった。いずれも一定水準の信頼性を有すると判断し、分析に用いることにした。その後、「上司からのサポート」や「同僚からのサポート」に対する意識と継続意向の年代別関連性を調べるために、カイ二乗検定を行った（表8）。高低値はそれぞれの変数を構成する項目を合計し、平均値を基準に分けた。

表8 上司からのサポートと職場継続意向（%；サポートの%）

		職場継続意向 低	職場継続意向 高	$\chi^2 / df / p$
若年層	上司サポート 低	12 (70.6%)	5 (29.4%)	$\chi^2 = 2.523$ df = 1 n.s
	上司サポート 高	15 (46.9%)	17 (53.1%)	
非若年層	上司サポート 低	23 (63.9%)	13 (36.1%)	$\chi^2 = 7.866$ df = 1 p<0.01
	上司サポート 高	8 (28.6%)	20 (71.4%)	

上司からのサポートと職場継続意向をクロス集計した結果、若年層は上司からのサポートが低い場合に職場継続意向が低い傾向が、非若年層は上司からのサポートが高い場合に職場継続意向が高い傾向であることが確認された（表8）。

7. 年代を考慮した介護職員の継続意向要因への考察

本研究の結果を介護職員全体に一般化することには慎重であるべきだが、介護職員の継続意向や仕事に対する意識を若年層と非若年層で比較し、考察を行ったことは、今後の介護職員の人材確保や定着の対策を考える上の手がかりを得ることはできたと思われる。分析の結果から得られた知見は以下の通りである。

第一に、若年層の介護職員の「介護業務継続意向」、「職場継続意向」双方が非若年層に比べて低い傾向（図2）にあることが確認された。このような年齢・年代による継続意向の差が伺えた結果はこれからの介護職員の継続意向や定着要因に関する研究を行う際に年齢・年代を重要な変数として用いる根拠を示すことができるといえよう。

第二に、仕事に対する意識と継続意向との関連性を調べた結果、若年層はやりがいが高い場合に（表5）、職場でのコミュニケーションが不足する場合に（表7）職場継続意向が低い傾向であることが確認された。そして、業務負担感が低い場合に（表3）、上司からのサポート受容感が高い場合に（表8）、職場継続意向が高いことが確認された。若年層の介護職員はやりがいや専門職としての成長などを期待して介護職員になろうとするケースが多いと考えられる。し

かし、今の現場では職員の入れ替わりが激しく、同僚との信頼関係の中でチームワークを行える十分な環境とはいえない。そして、目にみえないシゴトである感情労働のスキルこそ、介護の質を向上して利用者の満足感を上げる介護サービスの専門性でもあるが、残念ながら人手不足などで感情労働を十分に行う暇はない。希望や期待を持って挑んだこそ、このような業務過重負担や職場環境による心身の疲れはバーンアウトにつながると考えられる。さらに、介護の仕事は学校や本で学ぶことで身につくスキルではない。心身の障害をもち介護が必要な利用者との相互関係の中で行われる作業が多い。特に、若年層の介護職員は利用者と50歳以上離れていることも珍しくなく、利用者が生きてきた社会的・時代的背景についての理解が低い場合もある。夜勤時は看護職員もいない場合が多く、重度化されていく利用者の死が予期なく訪れることも少なくない（山本 2007）ため、上司からのサポートや利用者やケアに関する情報交換、対処方法の共有が必要である。これは、介護に関する知識や技術の向上につながるだけでなく、サポートを受けているという安心感なども得られるため、職場に対する帰属意識も高まり職場継続意向に繋がると考えられる。

第三に、非若年層は業務過重負担感が低い場合に、介護業務継続意向と職場継続意向の双方が高いこと（表2及び表3）が確認された。そして、やりがいが高い場合に（表4）、職場が専門性を尊重して支援してくれると思う場合に（表6）、上司からのサポート受容感が高い場合に（表8）、職場継続意向が高いことが確認された。この結果は今回の調査対象者の非若年層の8割以上が正職員、7割以上が介護福祉士であり、経験年数も9.18年で若年層の約3倍長いことが影響している可能性が高い。このようなベテランの非若年層の介護職員は賃金や労働条件の改善、心身負担感の緩和に努めるとともに、やりがいや職場での専門性への尊重や支援などの非金銭的要因が介護業務継続意向を高めるために有効であると考えられる。非若年層がもっているノウハウやコツ、スキルが尊重されること、意見の反映や明確な役割、仕事のペースを自分で調節できることを求めているとも言える。介護職員は経験年数による昇進やボーナスなどで報われる職場は少ないが、その代わりに職場の中で年齢・年代、介護経歴による能力を認めて活かす工夫が必要である。そして、今回のデータではベテランの非若年層の介護職員であったが、同じ年齢・年代であっても例えば無資格で、パートの、主な生計者ではない主婦の介護職員の仕事に対する意識には差があると考えられる。今後引き続き資格の有無や入職動機、主な生計者などの他の要因との関連についての分析も必要である。

最後に、今回はデータの制約により詳細な分析ができなかったが、継続意向の4類型（図1）に従属変数とする研究も必要であると思う。それは、継続意向は単純に「介護業務に対する継続意向」と「職場に対する継続意向」だけではなく、「介護業務は続けたいが、職場は続けたくない」又は「介護業務は続けたくないが、職場は続けたい」などの意向も確かに存在する。特に、「介護業務は続けたいが、職場は続けたくない」介護職員の存在は介護労働安定センター（2011）や本研究のデータでのやりがいを感じる割合は高いが、離職率は高いという矛盾した現状とも通じる。「介護業務は続けたいが、職場は続けたくない」介護職員について調べること

は、職場定着のための職場環境整備や雇用管理を考える際に有効な分析視点になると思われる。

注

- 1) 本稿では「介護職員」を介護保険施設に所属して介護の業務を行う職員のことを、訪問系の介護サービス事業所に所属して介護の業務を行う職員のことを指す。両方をあわせて「介護労働者」とする。
- 2) 研修を開催したF老人福祉施設協議会に「研修に参加する人の選定」はどのようなされるかを聞いたところ、「施設によって参加者の選定の基準が異なり、希望者が参加する場合もあるし、出勤や休みなどの調整といった仕事の事情により参加者が決められることもあるので、一概には言えない」とのことであった。ただし、今回の研修が第1回目の研修が「3年未満の新人介護職員のため」と、第2回目の研修が「中堅の介護職員のため」として企画されたので、施設側から期待されている若い介護職員やリーダー的な役割を果たしている中堅介護職員である可能性が高い。
- 3) 調査に用いられた質問紙には本稿に掲載した変数以外にも多数の設問があるが、ここでは本稿の分析に活用した変数だけを説明する。
- 4) 介護労働安定センター（2011）の平成22年度の調査は全国の介護保険サービスを実施する事業所から抽出した17,030事業所（約1/4の無作為抽出）とこの事業所の中で、1事業所あたり介護にかかわる労働者3人を上限に選出し51,090人に対するアンケート調査を実施した。
- 5) 若年層とは30歳未満の年齢層を指すことにしたい。若年層や非若年層に対する定義や基準は法律や調査研究によって統一されていない。ただし、有資格者が現場で5年以上働いたらケアマネジャーの受験資格がもらえる。若年層の介護職員が介護福祉士の資格を取得してから現場に就くと仮定した場合、25歳以上になると考えられる。そして、夜勤がある介護施設での勤務は結婚や出産・育児と相まって離職意向と関連があると考えられ、30歳を基準（近年の初婚平均年齢は約30歳である）とした。さらに最近の『労働白書』等では30歳未満を若年層として分析を行っている。
- 6) 継続意向をこの「4類型」にしてそれぞれの4類型を従属変数とし、継続意向の要因の分析を進めることもできる。しかし、今回用いたデータ（N=125）は少なく、若年層（N=56）と非若年層（N=69）の比較を中心にする分析であるため、分析や考察に限界を感じた。本稿では継続意向の4類型に関して分析概念として言及することに留めて、これを用いる分析は今後の課題としたい。
- 7) 「介護の基本理念、方針が不明確である」の項目は反対項目として扱った。

文 献

- 畦地良平・小野寺敦志・遠藤忠, 2006, 「介護職員の主観的ストレスに影響を与える要因」『老年社会科学』27 (4): 427-437.
- 張充楨・黒田研二, 2008, 「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」『厚生生の指標』55 (15): 16-23.
- 堀田聡子, 2009, 「介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理」季刊家計経済研究 82: 24-36.
- , 2010, 「介護保険保健事業所（施設系）における介護職員のストレス軽減と雇用管理」『社会保障研究』46 (2): 150-163.
- 石黒文子, 2009, 「介護老人福祉施設におけるケアの質の確保と施設の組織・管理」『厚生生の指標』56 (13): 1-9.
- 介護労働安定センター, 2005, 「介護労働者のストレスに関する調査研究」, (2013年5月24日取得, http://www.kaigo-center.or.jp/report/h16_chousa_02_stress.html).
- , 2011, 「平成22年度 介護労働実態調査結果について」, (2013年5月3日取得, http://www.kaigo-center.or.jp/report/h22_chousa_01.html).
- , 2012, 「平成23年度 介護労働実態調査結果について」, (2013年5月3日取得, http://www.kaigo-center.or.jp/report/h23_chousa_01.html).
- 岸本麻里, 2002, 「老人福祉施設における介護職者の職業継続の意思に影響をあたえる要因の分析—バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して」『関西学院大学社会学部紀要』92: 103-114.
- 小檜山希, 2010, 「介護職の仕事の満足度と離職意向」『季刊社会保障研究』45 (4): 444-457.
- 厚生労働省, 2007, 「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の見直しについて」, (2013年5月15日取得, <http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/fukusijinzei.pdf>).
- , 2008, 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会の中間取りまとめ」, (2013年2月3日取得, <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/h0729-2.html>).
- , 2012, 「平成22年介護サービス施設・事業所調査結果」, (2013年9月10日取得, <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service10/index.html>).
- 久保真人, 2004, 『バーンアウトの心理学—燃え尽き症候群とは—』サイエンス社.
- 黒田研二・張充楨, 2011, 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」『社会問題研究』60: 15-25.
- 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤さとえ・平澤泰子, 2010, 「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因」『社会福祉学』51 (3): 103-117.
- 小野寺敦志・畦地良平・志村ゆず, 2007, 「高齢者介護職員のストレッサーとバーンアウトの関連」『老年社会科学』28 (4): 464-475.

- 佐藤博樹・堀田聡子, 2006, 「介護職のストレスと雇用管理のあり方：高齢者介護施設をとりあげて」佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子, 『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房.
- 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和, 2007, 「特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因—利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて」『社会福祉学』47 (4): 124-135.
- 浦光博, 1998, 『支え合う人と人—ソーシャル・サポートの社会心理学』サイエンス社.
- 山本純子, 2007, 「介護福祉士における夜勤業務ストレスと健康不安及び離職意向の検討」『芦谷学園短期大学紀要』93-106.