

介護職の仕事継続性意思に影響する要因

—仕事継続を「迷っている」意思の要因分析から—

Influencing Factors Affecting the Will of Continuing Care Work

- From the Analyses of “Care Workers Vacillations” on Continuing Their Work -

池 上 千 恵 美
Chiemi IKEGAMI

1. はじめに

ここ数年介護職の労働環境は深刻な状況へと変化している。介護職の離職が増加し、介護職募集の求人広告が目立っている。介護保険法導入で、以前にも増して介護現場の介護職は余裕のない勤務割り当てと低い報酬の中で働いている。

財団法人介護労働安定センターの調査³⁾によれば、直接介護にあたる介護職の平均勤続年数は3.0年である。離職率は22.6%であり、全産業の17.5%を上回っている。介護の離職で特徴的なのは、離職者の5割近くが1年未満の勤務者である。そのうち非正規職員の離職率が27%である。採用されてすぐに辞めるという現実が多くの職場で見られている。勤続年数3年未満で約8割が離職している。介護福祉士国家試験の受験資格要件である実務経験3年以上さえ達成できずに退職していることになる。高齢者介護施設の施設長の仕事は、常に職員確保の方策を考えることであるともいわれる。

高齢者介護にあっては、顔なじみの職員やホームヘルパーが交代すると、高齢者は落ち着かなくなり認知症症状を引き起こしたり悪化させたりする²⁾といわれる。さらに高齢者にとって人間関係の喪失は、生活空間も狭めてしまう。昨日までいた介護職が今日いないことは、高齢利用者にとってADLの低下を招くことにもなりかねない。このように、介護における人間関係の変化は高齢利用者に多大な心身の苦痛を強いる。

介護職の仕事は利用者の失われた日常生活を元に近づけることでもある。介護職の同じ職場における仕事の継続は、何より利用者の平穏な日常生活を保障するために必要である。高い離職率の中にあって、介護職を継続している人たちがいる。いま正にその介護職によって、利用者は介護され安心を得ているのである。しかし、その介護職にも、現在、抱いているであろう「この仕事を続けたい」、「続けるかどうか迷っている」、「辞めたい」という仕事継続性の意思がある。その継続性の意思は、介護職を取り巻く様々な要因によって影響されると考える。

介護職の仕事継続性意思、離職理由、そして継続理由はどのようなのか、必ずしも十分に解明はされていない。先行研究を見ると、介護職の仕事の継続性に関する研究の多くは離職要因についてである。中でも仕事を辞めたいという離職要因として、介護職特有の身体的・精神的ストレスがあるとされ、ストレスに関する先行研究は多い³⁾⁴⁾⁵⁾⁶⁾。ストレスの加重はバーンアウトを引き起こし、やがて労働意欲を失ってしまい退職する傾向にあるとされている。他に離職の要因として、低賃金、過酷な勤務による身体疲労、職場の同僚や上司との人間関係が悪いなど、労働環境に対する不満があげられる。これらの研究の目的は、ストレスの要因を見つけて軽減を図ることや離職の原因を改善することが、離職率を低下させることになるという予防策を考えることにある。

岸本は職業継続に関わる積極的要因について研究している。仕事継続の意志に影響を与える要因として「仕事への価値観」が大きいとしている。「仕事への価値観」をもっていれば、「バーンアウト症状」があっても介護職継続の意志につながる。その他「上司からのサポート」、「スピリチ

ユアリティ」,「仕事の自己評価」が影響を与えている。実際に働く場では職場の人間関係が重要であり,「同僚や上司との人間関係」や「チームワーク」が良好であることが職場継続の意志を高めると報告している⁷⁾。

先行研究にもあるように,仕事継続性の意思には介護労働という職場環境におけるさまざまな要因が影響しており,影響する要因によって,継続性の意思は積極的にも消極的にもなりうる。昨日は介護職として「継続したい」と思っていたが,今日は「継続するか迷っている」という混合もある。この「迷っている」介護職は「続けたい」と「辞めたい」の分かれ目にいて不安定な状態である。「迷っている」中にも「続けたい」意思が強い,「辞めたい」意思が強いなど,「続けたい」と「辞めたい」意思に影響する要因によって,どちらかに傾いていると考える。まだ継続を迷っているうちならば,留まる対応策を行うことで継続可能になる。

そこで,本研究では,高齢者介護施設で働く介護職を対象とし,仕事継続性の意思を明らかにし,仕事を継続するか辞めようか「迷っている」介護職に着目し,その要因を分析することにする。

II 研究目的

仕事継続性意思である継続するか辞めるか「迷っている」意思に着目し,「迷っている」意思に影響を与える要因を分析する。そのことが介護職の仕事継続のためへの対応を可能とし,結果として要介護高齢者の日常生活の保障が可能となる。

III 研究方法

1. 研究方法

調査研究

2. 調査期間

平成18年2月14日～平成18年3月8日

3. 調査方法

調査用紙を高齢者介護施設6施設の介護職に配布し,記入を依頼,後に回収した。

4. 調査対象者

茨城県内の特別養護老人ホーム4施設,東京都内の介護老人保健施設2施設で働く直接介護を担当している介護職(常勤職員・非常勤職員・派遣社員)231名を調査対象とした。

5. 調査内容

調査内容は<基本的属性><労働環境><職務意識><心身の健康状態>の4つである。なお,倫理的配慮として,回答結果は研究以外の目的に使用しないことを書面で告知した。

6. 集計方法

単純集計,クロス集計には,Microsoft Office Excel 2003を使用した。

IV 結果

調査用紙の回答は200件であり，そのうち有効回答は196件である。(回答率84.4%)

1. 基本的属性

(1) 性別

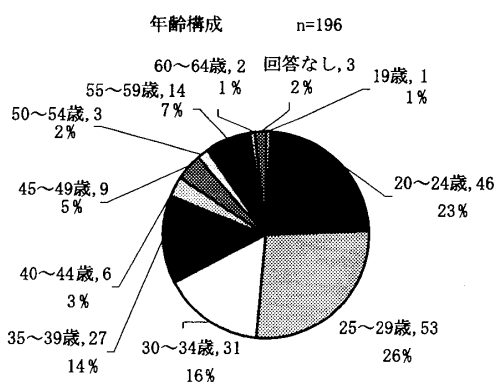
表1 性別 n=196

| 性別 | 女性 | 男性 | 総計 |
|----|-----|-----|------|
| 人数 | 130 | 66 | 196人 |
| % | 66% | 34% | 100% |

回答者196人のうち，女性は130人（66%），男性は66人（34%）である。

(2) 年齢

図1 年齢構成 n=196



最少年齢19歳，最高年齢64歳，平均年齢32.5歳である。年齢階層別では25~29歳が53人（全体の27%）で最も多く，次いで20~24歳が46人（全体の23%）であり，両者を合わせると20代が99人と，全体の約50%を占めている

(3) 職場の種類

特別養護老人ホーム82人42%，介護老人保健施設83人42%，デイ・サービス（通所介護）24人12%，デイ・ケア（通所リハビリテーション）7人4%である。

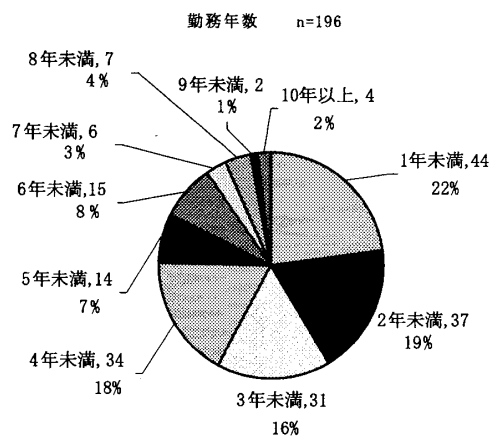
表2 職場の種類 n=196

| 職場 | 特別養護老人ホーム | 介護老人保健施設 | デイ・サービス | デイ・ケア | 総計 |
|----|-----------|----------|---------|-------|------|
| 人数 | 82 | 83 | 24 | 7 | 196人 |
| % | 42% | 42% | 12% | 4% | 100% |

(4) 勤務年数

図2 勤務年数

n=196



平均勤務年数は2年6か月である。最短勤務年数は1か月、最長勤務年数は18年である。現在の職場の勤務年数は、「1年未満」44人・22%であり最も人数が多い。「1～2年未満」37人、「2～3年未満」31人で、勤務年数が「3年未満」の割合は全体の57%である。

(5) 介護の職場数

介護の職場が1か所目は127人で65%である。2か所目38人・19%、3か所目25人・13%、4か所目4人2%、5か所目1人1%である。男性の53%は介護の職場から再び別の介護の職場へと移っている。

表3 介護の職場数

n=196

| 職場数 | 1つめ | 2つめ | 3つめ | 4つめ | 5つめ | 総計 人 |
|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 女性 | 96 | 8 | 21 | 4 | 1 | 130 |
| 男性 | 31 | 31 | 4 | | | 66 |
| 総計 人 | 127 | 39 | 25 | 4 | 1 | 196 |

図3 介護の職場数・女性 n=130

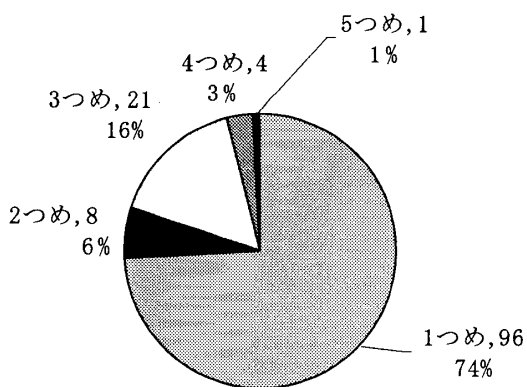
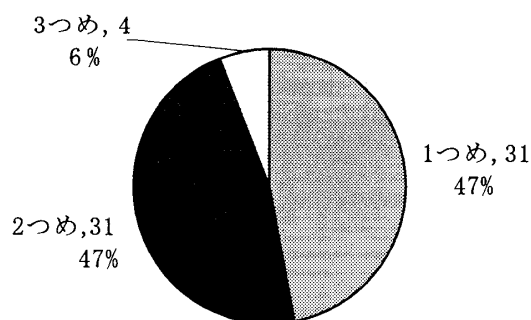


図4 介護の職場数・男性 n=66



2. 労働環境

(1) 雇用形態

常勤職員は女性102人、男性60人で82%である。非常勤職員は女性25人、男性6人で15%である。派遣社員3人3%である。女性介護職の19%、男性介護職の9%は非常勤職員である。

表4 雇用形態

n=196

| 雇用形態 | 常勤職員 | % | 非常勤職員 | % | 派遣社員 | % | 総計 人 |
|------|------|-----|-------|-----|------|----|------|
| 女性 | 102 | 78% | 25 | 19% | 3 | 3% | 130 |
| 男性 | 60 | 91% | 6 | 9% | | | 66 |
| 総計 人 | 162 | 82% | 31 | 15% | 3 | 2% | 196 |

(2) 勤務形態

交代制勤務は141人71%、日勤勤務は54人・28%である。非常勤職員の日勤4時間勤務1人がいる。非正規社員の99%は常勤職員と変わらぬ勤務をしている。

表5 勤務形態

n=196

| | 常勤職員 | 非常勤職員 | 派遣社員 | % | 総計 人 |
|---------|------|-------|------|------|------|
| 交代制勤務 | 116 | 22 | 3 | 71% | 141 |
| 日勤勤務 | 46 | 8 | | 28% | 54 |
| 日勤4時間勤務 | | 1 | | 1% | 1 |
| 総計 人 | 162 | 31 | 3 | 100% | 196 |

(3) 賃金（手取り月額）

①常勤職員

常勤職員の場合は、「175,000円～200,000円未満」が75人38%で最も多い。次に「150,000円～175,000円未満」が44人22%である。介護労働安定センターの「直接介護に当たる介護職」の1か月平均賃金は180,200円であり、介護事業所で働く各職種の中で最も低い。

表6 1か月の賃金（手取り月額）常勤職員

n=162

| 15万円未満 | 15～17.5万円未満 | 17.5～20万円未満 | 20～22.5万円未満 | 22.5～25万円未満 | 25～27.5万円未満 | 27.5～30万円未満 | 30万円以上 | 回答なし | 総計 人 |
|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|------|------|
| 8人 | 42 | 75 | 21 | 8 | 2 | 3 | 0 | 3 | 162 |

②非常勤職員と派遣職員

非常勤職員と派遣職員の場合は、「100,000円～125,000円未満」、「125,000円～150,000円未満」、「150,000円～175,000円未満」が6名ずつで、全体の53%である。非常勤職員や派遣社員であっても、日勤勤務や交代制勤務をしているので、常勤職員と変わらない賃金（手取り月額）を得ている人もいる。しかし、ボーナスがないので年収は少ない。

表7 賃金の月平均額（非常勤職員・派遣社員）

n=34

| 5万円未満 | 5～7.5万円未満 | 7.5～10万円未満 | 10～12.5万円未満 | 12.5～15万円未満 | 15～17.5万円未満 | 17.5～20万円未満 | 20～22.5万円未満 | 総計人 |
|-------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----|
| 1人 | 4 | 4 | 6 | 6 | 6 | 1 | 1 | 34人 |

年齢ごとの賃金をみると、20歳代は17.5～20万円に集中しており、30歳代でも17.5～20万円が多い。主任や介護長といった役職にある場合は賃金が高い傾向にある。

一般の事業所の多くは年齢が上がるに伴いある程度の賃金昇級が見られるが、介護職では年齢が上がっても低い賃金で働いている。

表8 賃金と年齢（常勤職員）

n=162

| 賃金 \ 年齢 | 19-24歳 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-59 | 60歳～ | 総計人 |
|-------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-----|
| 15万円未満 | 3 | 1 | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 8 |
| 15-17.5万円未満 | 16 | 7 | 7 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 42 |
| 17.5-20万円未満 | 22 | 28 | 10 | 9 | 1 | 1 | 4 | | 75 |
| 20-22.5万円未満 | 1 | 10 | 6 | 2 | | | 1 | 1 | 21 |
| 22.5-25万円未満 | | 2 | 3 | 3 | | | | | 8 |
| 25-27.5万円未満 | | | 1 | 1 | | | | | 2 |
| 27.5-30万円未満 | | | 1 | 1 | 1 | | | | 3 |
| 30万円以上 | | | | | | | | | |
| 回答なし | 1 | | | 1 | | | | 1 | 3 |
| 総計人 | 42 | 48 | 28 | 21 | 3 | 5 | 10 | 3 | 162 |

(4) 勤務時間

調査前日（休日の場合はその前日）の勤務時間を調査した。日勤勤務の場合、一日の労働時間は8時間以上9時間が全体の80%である。日勤勤務でありながら13時間労働もいる。夜勤勤務の場合、労働時間は17時間30分以上18時間が全体の58%を占めている。夜勤勤務の最長労働時間は19時間30分である。

非常勤職員31人と派遣社員3人では、日勤勤務25人、交代制勤務8人であり、多くが常勤職員と変わらない労働時間で働いている。1人が日勤4時間勤務で働いている。

(5) 残業

残業は177人がしており、全体の90%を占める。残業手当の支給は、「支給がある」38%、「支給がない」12%、「支給されるときと支給されなるときがある」50%である。6割の介護職は残業手当がないサービス残業を行っている。

表9 介護職の労働時間（夜勤勤務・日勤勤務）

n=196

| | 労働時間 | 常勤 | 非常勤 | 派遣 | 総計 人 |
|-------------|-------------------|----|-----|-----|------|
| 夜 勤 務 | 16時間30分～17時間未満 | 5 | | | 5 |
| | 17時間～17時間30分未満 | 4 | | | 4 |
| | 17時間30分～18時間未満 | 1 | 7 | | 8 |
| | 18時間～18時間30分未満 | 10 | | | 10 |
| | 18時間30分～19時間30分未満 | 3 | 1 | | 4 |
| | 19時間30分～ | | 1 | | 1 |
| | 総計 人 | 23 | 9 | | 32人 |
| 夜 勤 務 | 3時間～5時間まで | 7 | 1 | | 8 |
| | 7時間30分～8時間未満 | 1 | | | 2 |
| | 8時間～8時間30分未満 | 23 | 13 | 1 | 37 |
| | 8時間30分～9時間未満 | 26 | 1 | 2 | 27 |
| | 9時間～9時間30分未満 | 56 | 3 | | 59 |
| | 9時間30分～10時間未満 | 5 | 1 | | 6 |
| | 10時間～10時間30分未満 | 4 | 1 | | 5 |
| | 10時間30分～11時間未満 | 1 | | | 1 |
| | 11時間～12時間未満 | 6 | 1 | | 7 |
| | 12時間～ | 3 | | | 3 |
| | 回答なし | 10 | 2 | | 12 |
| 総計 人 | 132 | 20 | 3 | 164 | |

表10 残業

n=196

| 勤務形態 | 常勤職員 | 非常勤職員 | 派遣社員 | 総計 人 | % |
|------|------|-------|------|------|------|
| 残業 | | | | | |
| ある | 154 | 21 | 2 | 177 | 90% |
| ない | 8 | 9 | 1 | 18 | 9% |
| 回答なし | | 1 | | 1 | 1% |
| 総計 人 | 162 | 31 | 3 | 196 | 100% |

表11 残業手当

n=177

| 勤務形態 | 常勤職員 | 非常勤職員 | 派遣社員 | 総計 人 | % |
|--------------|------|-------|------|------|------|
| 残業手当 | | | | | |
| ある | 55 | 10 | 2 | 67 | 38% |
| あるときとないときがある | 83 | 5 | | 88 | 50% |
| ない | 16 | 6 | | 22 | 12% |
| 総計 人 | 154 | 21 | 2 | 177 | 100% |

(6) 1か月の平均夜勤勤務回数

A施設（特別養護老人ホーム）4.5回，B施設（特別養護老人ホーム）4.3回，C施設（特別養護老人ホーム）5.8回，D施設（特別養護老人ホーム）6.3回，E施設（介護老人保健施設）5.2回，F施設（介護老人保健施設）5.7回である。C施設（特別養護老人ホーム），D施設（特別養護老人ホーム），F施設（介護老人保健施設）は，約5日に1回の割合で夜勤勤務がある。

3. 介護の仕事の継続性意思

「介護の仕事が続けますか」には，「続けたい」56人，「どちらかといえば続けたい」49人，「迷っている」55人「できれば辞めたい」19人，「今すぐ辞めたい」11人である。介護職の半数は継続希望であるが，約3割は継続に迷いがある。

表12 仕事継続性意思

n=196

| 継続意思 | 続けたい群 | | 迷っている | 辞めたい群 | | 回答なし | 総計 人 |
|------|-------|--------------|-------|--------------|-------------|------|------|
| | 続けたい | できれば 続けたい | | できれば 辞めたい | 今すぐ 辞めたい | | |
| | 56 | 49 | | 19 | 11 | | |
| 総計 人 | 105 | | 55 | 30 | | 6 | 196 |
| % | 54% | | 28% | 15% | | 3% | 100% |

4. 仕事継続を「迷っている」介護職（55人）の要因分析

(1) 性別

女性38人（女性介護職の29%），男性17人（男性介護職の26%）

(2) 年齢

調査対象者全員の年齢割合は，20歳代が99人で約50%を占めていることから，「迷っている」対象者も20歳代が53%と半数以上を占めている。20歳代介護職と30歳代介護職（58人）のうち約3割が継続を迷っている。50歳代以上の介護職（20人）のうち4割が継続を迷っている。

表13 年齢

n=55

| 年齢 | 19歳 | 20歳代 | | 30歳代 | | 40歳代 | 50歳代 | 不明 | 総計 人 |
|----|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|------|
| | | 21～25歳 | 26～30歳 | 31～35歳 | 36～40歳 | 41～50歳 | 51～59歳 | | |
| 人数 | 1 | 14 | 15 | 6 | 9 | 2 | 7 | 1 | 55 |
| % | 2% | 53% | | 27% | | 3% | 13% | 2% | 100% |

(3) 勤務年数と職場数

約67%は勤務年数4年未満である。2年未満と4年未満の人が継続を迷っている傾向が強い。職場を変えている(66人)介護職のうち、約3割の介護職は現在の職場での継続に迷いがある。迷っている介護職のうち、14人は2つめ以上の職場であり勤務年数が4年未満である。

表14 仕事継続性意思別の勤務年数と職場数 n=55

| 継続性意思 | 勤務年数 職場数 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 5年 | 6年 | 7年 | 8年 | 8年~ | 回答 なし | 総計 人 |
|---------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----------|---------|
| | | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 未満 | 18年 | | |
| 迷っている n=55 | 1つめ | 5 | 8 | 3 | 7 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 35 |
| | 2つめ | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | | | | | 14 |
| | 3つめ | 2 | 1 | 1 | 1 | | | | | | | 5 |
| | 4つめ | | | | | | | 1 | | | | 1 |
| | 総計 人 | 8 | 12 | 6 | 11 | 6 | 3 | 2 | 4 | | | 55 |

(4) 雇用形態と勤務時間満足の関係

62%の人は雇用形態に対する勤務時間に対して満足傾向にある。38%は「どちらかといえば不満」であり、強い不満傾向ではない。

表15 仕事継続性別の雇用形態と勤務時間満足の関係 n=55

| 継続性意思 | 勤務時間満足 雇用形態 | 満足 | だいたい 満足 | どちらか えば不満 | 不満 | 回答 なし | 総計 人 |
|-------|----------------|---------------|------------|--------------|----|----------|---------|
| | | 迷っている n=55 | 常勤職員 | 6 | 20 | | |
| | 非常勤職員 | 3 | 4 | 3 | | 10 | |
| | 派遣職員 | 1 | | | | 1 | |
| | 総計 人 | 10 | 24 | 21 | | 55 | |

(5) 賃金満足と仕事量の関係

62%は賃金に満足傾向にある。しかし、賃金と仕事量が「見合っている」と考えている人がいない。85%は賃金と仕事量が「見合っていない」傾向にあるが、取得する賃金にはそのうちの57%が満足している。全体の36%は賃金にも仕事量との見合いにも不満をもっている。

表16 仕事継続性意思別の賃金満足と仕事量の関係 n=55

| 継続性意思 | 賃金満足 雇用形態 | 満足 | だいたい 満足 | どちらか えば不満 | 不満 | 回答 なし | 総計 人 |
|-------|--------------|---------------|------------|--------------|----|----------|---------|
| | | 迷っている n=55 | 見合っている | | | | |
| | だいたい見合っている | 5 | 2 | 1 | | 8 | |
| | あまり見合っていない | 4 | 18 | 2 | | 24 | |
| | 見合っていない | 1 | 4 | 18 | | 23 | |
| | 総計 人 | 10 | 24 | 21 | | 55 | |

表17 1か月の賃金（手取り月額）常勤職員

n=44

| 15万円未満 | 15～17.5万円未満 | 17.5～20万円未満 | 20～22.5万円未満 | 22.5～25万円未満 | 25～27.5万円未満 | 27.5～30万円未満 | 回答なし | 総計 人 |
|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|------|
| 1 | 7 | 25 | 5 | 4 | | 1 | 1 | 44 |

表18 賃金の月平均額（非常勤職員・派遣社員）

n=11

| 5万円未満 | 5～7.5万円未満 | 7.5～10万円未満 | 10～12.5万円未満 | 12.5～15万円未満 | 15～17.5万円未満 | 17.5～20万円未満 | 20～22.5万円未満 | 回答なし | 総計 人 |
|-------|-----------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------|------|
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | | 1 | 1 | 2 | 11 |

(6) 業務内容満足と勤務形態

57%は自分の勤務形態の業務内容に満足傾向にあり43%は不満傾向にある。交替制勤務者の50%は不満をもっている。日勤勤務者は27%が不満をもっている。

表19 仕事継続性意思別の業務内容満足と勤務形態

n=55

| 継続性意思 | 業務内容満足 | | 満足 | だいたい満足 | どちらかといえば不満 | 不満 | 回答なし | 総計 人 |
|---------------|--------|--|----|--------|------------|----|------|------|
| | 勤務形態 | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | 日勤勤務 | | 1 | 8 | 4 | | 2 | 15 |
| | 交代制勤務 | | 1 | 16 | 17 | 3 | 3 | 40 |
| | 総計 (人) | | 2 | 24 | 21 | 3 | 5 | 55 |

(7) 同僚との人間関係

職場の同僚との人間関係が良好な人は75%である。そのうち85%は、同僚からの理解が得られている。関係は良好であるが理解されていない傾向の人は10%である。全体の16%の人は同僚から理解が得られない傾向にある。

表20 同僚との人間関係

n=55

| 継続性意思 | 同僚の理解 | | 充分理解 | だいたい理解 | 少し理解 | どちらかいうと理解なし | 理解なし | 回答なし | 総計 人 |
|---------------|-----------|--|------|--------|------|-------------|------|------|------|
| | 同僚との関係 | | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | たいへんよい | | 1 | 6 | 1 | 1 | | | 9 |
| | だいたいよい | | | 9 | 18 | 1 | 2 | 2 | 32 |
| | どちらともいえない | | | | 9 | 3 | 1 | | 13 |
| | あまりよくない | | | | | 1 | | | 1 |
| | 総計 人 | | 1 | 15 | 28 | 6 | 3 | 1 | 55 |

(8) 上司との人間関係

職場の上司との人間関係が良好な人は51%である。そのうち82%は、上司からの理解が得られている。上司との関係が良好でも18%は理解が得られない。上司の理解が得られない人は全体の35%である。

表21 仕事継続性意思別の上司との人間関係

n=55

| 継続性意思 | 上司の理解 上司との関係 | | 充分理解 | だいたい 理解 | 少し理解 | どちらか と理解なし | 理解 なし | 回答 なし | 総計 人 |
|---------------|-----------------|--|------|------------|------|---------------|----------|----------|---------|
| | | | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | たいへんよい | | | 1 | | | | | 1 |
| | だいたいよい | | | 8 | 14 | 2 | 3 | | 27 |
| | どちらとも いえない | | | 4 | 8 | 9 | 2 | 1 | 24 |
| | あまりよく ない | | | | | 1 | | | 1 |
| | 悪い | | | | 1 | 1 | | | 2 |
| | 総計 人 | | | 13 | 23 | 13 | 5 | 1 | 55 |

(9) 利用者との人間関係と利用者からの励ましの関係

利用者との人間関係が良好な人は69%である。そのうち70%は利用者からの励ましを受けている。利用者と良好な関係であるが、励まされることがない人は20%である。

表22 利用者との関係と利用者からの励ましの関係

n=55

| 継続性意思 | 利用者の励まし 利用者との関係 | | よくある | ときどき ある | どちらか と いえない | ない | 回答なし | 総計 人 |
|---------------|--------------------|--|------|------------|-------------------|----|------|---------|
| | | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | たいへんよい | | 2 | 2 | | 1 | | 5 |
| | だいたいよい | | 7 | 17 | 5 | 2 | 4 | 35 |
| | 好き嫌いが ある | | 2 | 8 | 2 | | 2 | 14 |
| | あまりよく ない | | | 1 | | | | 1 |
| | 総計 人 | | 11 | 28 | 7 | 3 | 6 | 55 |

(10) 仕事に対する姿勢と仕事の誇りの関係

「介護の仕事が好き」は84%である。「仕事の誇り」は78%がもっている。「介護の仕事が好き」という仕事に対する姿勢と仕事の誇りをもっている人は全体の69%である。介護の仕事が好きでも嫌いでもなく仕事も誇りがあるともないともいえない人は7%である。仕事に対する姿勢が曖昧な人は全体の16%、仕事の誇りが曖昧な人は20%である。

表23 使命感と仕事の誇りの関係

n=55

| 継続性意思 | 介護が好き 仕事の誇り | | とても 好き | どちらか と いえば好き | どちらとも いえない | 嫌い | 回答なし | 総計 人 |
|---------------|----------------|--|-----------|--------------------|---------------|----|------|---------|
| | | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | もっている | | 10 | 6 | 2 | | | 18 |
| | 少しも もっている | | 1 | 21 | 3 | | | 25 |
| | どちらとも いえない | | | 7 | 4 | | | 11 |
| | もっていない | | 1 | | | | | 1 |
| | 総計 人 | | 12 | 34 | 9 | | | 55 |

(11) 働きがいと仕事の達成感の関係

介護の仕事の達成感が得られる人は95%である。働きがいは71%が感じている。介護の仕事の達成感が得られる人の73%は働きがいを感じている。達成感を得ていながら働きがいを感じない人は8%である。全体の70%は仕事の達成感があり働きがいを感じているが、継続するか迷っている。

表24 働きがいと仕事の達成感の関係

n=55

| 継続性意思 | 働きがい | | ときどき 感じる | あまり 感じない | 感じない | 回答なし | 総計 人 |
|---------------|---------|-------|-------------|-------------|------|------|---------|
| | 仕事の達成感 | よく感じる | | | | | |
| 迷っている n=55 | いつも得る | 2 | | | 1 | | 3 |
| | ときどき得る | 5 | 16 | 5 | 1 | 1 | 28 |
| | ごくまれに得る | 2 | 13 | 5 | 1 | | 21 |
| | ない | | | 2 | | | 2 |
| | 回答なし | | 1 | | | | 1 |
| | 総計 (人) | 9 | 30 | 12 | 3 | 1 | 55 |

(12) 専門職自覚と専門性把握の関係

専門職の自覚があり介護の専門性を把握している人は全体の71%である。しかし、自分を介護の専門職と認めながらも、継続することに迷っている。専門職としての自覚はあるが、介護の仕事に専門性はないと回答している人がいる。

表25 専門職自覚と専門性把握の関係

n=55

| 継続性意思 | 専門職の自覚 | | 少しある | どちらとも いえない | どちらか という ない | 回答 なし | 総計 人 |
|---------------|-----------|------------|------|---------------|-------------------|----------|---------|
| | 専門性の把握 | おおいに ある | | | | | |
| 迷っている n=55 | 専門性はある | 16 | 11 | 4 | | 1 | 32 |
| | 少しあると思う | 3 | 9 | 6 | 1 | 2 | 21 |
| | どちらともいえない | | | | | | |
| | あまりないと思う | | 1 | | | | 1 |
| | ないと思う | | | | | | |
| | 回答なし | | | | | 1 | 1 |
| | 総計 (人) | 19 | 21 | 10 | 1 | 1 | 3 |

(13) 健康状態と仕事の疲れの関係

健康状態が良好の人の94%は疲労感を訴えている。健康状態が不調の人の95%は疲労感があり、「とても疲れる」人は51%いる。健康状態が良好で疲労感のない人は僅かに2人である。

表26 健康状態と仕事の疲れの関係

n=55

| 継続性意思 | 仕事の疲れ | | とても 疲れる | やや 疲れる | どちらとも いえない | あまり 疲れない | 疲れ ない | 回答 なし | 総計 人 |
|---------------|-----------|--|------------|-----------|---------------|-------------|----------|----------|---------|
| | 健康状態 | | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | 健康である | | 4 | 7 | | 1 | 1 | | 13 |
| | まあまあ健康である | | 10 | 11 | | | | | 21 |
| | やや不調である | | 9 | 9 | 1 | | | | 19 |
| | 不調である | | 2 | | | | | | 2 |
| | 総計 人 | | 25 | 27 | 1 | 1 | 1 | | 55 |

健康状態が「やや不調である」「不調である」人の不調な症状は、1つ10人、2つ4人、3つ4人、4つ4人である。ひとりで不調箇所を多く抱えている人が多い。

不調な症状として、「腰痛」17人がいちばん多い。次に「不眠症」「頭痛」「胃腸病」「関節痛」がある。「うつ症状」や「神経症」「不眠症」などの精神的な不調症状が現れている。

表27 不調な症状

n=39

| 不調 症状 | 腰痛 | 不眠症 | 頭痛 | 胃腸病 | 関節痛 | 座 骨 神経痛 | 肝臓病 | 高血圧 | 糖尿病 | うつ 症状 | 喘息 | 神経症 | 総計 |
|----------|----|-----|----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|----------|----|-----|-----|
| 人数 | 17 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 39人 |

(14) 利用者のストレスと仕事の意欲の関係

利用者との人間関係にストレスを感じている人は80%である。このうち89%は、仕事に行くことが嫌になることがある。利用者との関係にストレスがなく仕事への意欲も失わない人は、全体の5%である。

表28 働きがいと仕事の達成感の関係

n=55

| 継続性意思 | 仕事が嫌になる | | よくある | ときどき ある | あまり ない | 全くない | 回答なし | 総計 人 |
|---------------|-----------|--|------|------------|-----------|------|------|---------|
| | ストレス | | | | | | | |
| 迷っている n=55 | よく感じる | | 4 | 7 | 1 | 2 | | 14 |
| | ときどき感じる | | 5 | 23 | 2 | | | 30 |
| | どちらともいえない | | | 4 | 2 | 1 | | 7 |
| | あまり感じない | | | | 1 | 1 | | 2 |
| | 感じない | | | | 1 | | | 1 |
| | 回答なし | | | | | 1 | | 1 |
| | 総計 (人) | | | 9 | 34 | 8 | 4 | |

(15) 職場の人間関係のストレスと仕事の意欲の関係

職場の上司，同僚，他職種などの人間関係にストレスを感じている人は75%である。このうち85%は仕事への意欲がなくなることがある。人間関係にストレスを感じるが仕事が嫌になることがない人は15%である。人間関係のストレスがなく仕事への意欲がある人は全体の5%である。

表29 職場の人間関係のストレスと仕事の意欲の関係 n=55

| 継続性意思 | 仕事に嫌になる | | | | | | 総計人 |
|---------------|-----------|------|--------|-------|------|------|-----|
| | ストレス | よくある | ときどきある | あまりない | 全くない | 回答なし | |
| 迷っている n=55 | よく感じる | 4 | 6 | 1 | 2 | | 13 |
| | ときどき感じる | 4 | 21 | 2 | 1 | | 28 |
| | どちらともいえない | | 5 | 3 | | | 8 |
| | あまり感じない | | 2 | 2 | | | 4 |
| | 感じない | 1 | | | | 1 | 2 |
| | 総計(人) | | 34 | 8 | 4 | | 55 |

(16) 労働条件のストレスと仕事の意欲の関係

賃金，雇用形態，勤務時間，休暇などの労働条件にストレスを感じる人は84%である。このうち80%は，仕事が嫌になることがある。しかし，20%は仕事に行くことが嫌になったりしない。労働条件のストレスはなくても，仕事に行くのが嫌になる人は1人である。労働条件のストレスがなく仕事への意欲がある人は1人である。

表30 労働条件のストレスと仕事の意欲の関係 n=55

| 継続性意思 | 仕事に嫌になる | | | | | | 総計人 |
|---------------|-----------|------|--------|-------|------|------|-----|
| | ストレス | よくある | ときどきある | あまりない | 全くない | 回答なし | |
| 迷っている n=55 | よく感じる | 8 | 9 | 2 | 2 | | 21 |
| | ときどき感じる | 1 | 19 | 4 | 1 | | 25 |
| | どちらともいえない | | 5 | 2 | | | 7 |
| | あまり感じない | | 1 | | 1 | | 2 |
| | 感じない | | | | | | |
| | 総計(人) | 9 | 34 | 8 | 4 | | 55 |

(17) 現在仕事を継続している理由

継続を迷っているが，現在介護職を続けている理由は，「介護の仕事が好きである」「利用者が好きである」「生活のため」「利用者の笑顔が見られる」「他職への転職は無理である」

などがある。「他職への転職は無理である」と考えて継続している介護職のうち，60%が継続を迷っている。

表31 現在仕事を継続している理由

n=55

| 継続理由 | 人 数 | |
|---------------|-------|-----|
| | 迷っている | 全体 |
| 介護の仕事が好きである | 11 | 34 |
| 利用者が好きである | 8 | 34 |
| 生活のため | 8 | 26 |
| 利用者の笑顔が見られる | 7 | 18 |
| 人の役に立ちたい | 1 | 10 |
| やりがいのある仕事である | 2 | 5 |
| 自己学習を深める | 1 | 5 |
| 他職種に転職は無理である | 3 | 5 |
| 他の資格を取得したい | 1 | 4 |
| 介護の資格がある | 2 | 4 |
| 親の介護ができなかったから | 1 | 2 |
| 社会貢献がしたい | 1 | 2 |
| 自己成長したい | 1 | 2 |
| 仕事だから | 1 | 1 |
| 仕事への誇りがある | 1 | 1 |
| 回答なし | 5 | 30 |
| 総計 人 | 55 | 196 |

V 考察

継続を迷っている状態の介護職は、「続けたい」と思う要因と「辞めたい」と思う要因がそれぞれ強く働けば、どちらかに継続性意思は向いていくと考える。

「辞めたい」に傾く要因として、健康状態、疲労感、賃金、ストレス（労働条件、利用者との関係、職場の人間関係）がある。「続けたい」に傾く要因として、「仕事の達成感」「働きがい」「同僚との人間関係」と「介護が好きである」「利用者が好きである」「生活のため」「利用者の笑顔が見られる」などの継続理由がある。

1. 「迷っている」介護職の全体像

調査対象者196人のうち、約3割にあたる55人が継続を迷っている。女性、男性ともほぼ3割が迷っている。常に3人のうち1人は継続するか辞めるか悩んでいる状態である。

「迷っている」人のうち20歳代が5割である。全対象者（196人）のうちいちばん多く占める年代なので当然といえる。離職する年代をみると20歳代がいちばん多いといわれる。

勤務年数4年未満が7割を占めている。介護の職場が1つめの人も6割が継続を迷っている。継続平均年数3.0年から考えても、継続を迷う時期である。勤続3年という時期は初めての職場で仕事に慣れたものの、自分の介護に行き詰まりを感じる時期といわれる。

同じ職場に留まるか、自分に合う労働条件や介護方針の施設へ移るかで、迷う時期である。

また、これまでに介護の職場を変えている人の3割が迷っている。

2. 「迷っている」意思が「辞めたい」意思に傾く要因

(1) 健康状態

「健康状態」は大きく継続性意思に影響を与えている。ひとりでいくつもの不調な症状をもち働いている。介護には中腰などの無理な姿勢や足や腰に負担のかかる動作が多く、そのため腰痛や関節痛が多く現れる。身体のどこかに痛みを抱えていては、仕事に集中することを妨げてしまうことにもなる。

夜勤勤務、早出・遅出勤務など不規則な勤務により、睡眠のリズムが崩れ不眠となっている人もいる。十分な睡眠確保により心身の疲れを取らなければならぬのに、それがままならない状態である。休息を十分しないうちに次の勤務がやって来るといった状態である。

身体的な苦痛症状だけでなく「うつ症状」や「神経症」の精神的症状もある。介護は身体的な介護部分だけが強調されがちである。しかし、介護は極めて知的で精神的な労働であり⁸⁾、求められている能力は心身両面に関する諸知識に裏付けられた心身両面におよぶ新しい高度な能力である⁹⁾。精神的苦痛が伴うのも当然である。

廣橋らは、「腰痛がストレスを起こす」とし、痛みの原因は腰部の筋肉疲労や不良姿勢だけではなく、職場の人間関係や利用者との関係にもある¹⁰⁾と、心理的苦痛が腰痛となりストレスとなることを報告している。

介護業務の中で不調な症状が1つ、2つと重なり蓄積されていくと、仕事への意欲が失われてしまう。労働のための資本である身体が不健康であれば、その不安から仕事を継続しようかどうしようかと迷うのは当然のことといえる。不安な気持ちをひとりで抱え込まず、リフレッシュできる環境を整える必要がある。

(2) 疲労感

健康状態が良好であっても、日々の業務において身体的疲労がある。高齢利用者の多くが障害をもち重度化していることや、介護保険導入後はきめ細やかなサービス追求により業務量が増加していることが、介護職の疲労感を強めていると考える。また、交替制勤務の不規則生活や時間外労働で、十分な疲労回復が得られないまま働いていることも考えられる。疲労感が蓄積されれば仕事を継続するか辞めるか迷うようになる。身体の疲れは病的症状となって現れ、ひとりで複数の不調症状として健康状態を蝕んでいる。

(3) 賃金

直接介護に当たる介護職の賃金は、同じ職場で働く他職種と比べて低い。介護保険で運営されている施設では介護報酬の中から人件費は賄われる。介護職の場合は平均賃金¹¹⁾が180,200円で、勤務年数が短ければさらに低いし年齢も考慮されない。現在の継続理由を「生活のため」と回答

した「迷っている」人にとって、生活するための基盤の収入が確保されなければ、落ち着いて仕事を継続することはできない。

「迷っている」介護職の85%が多数の業務を行っている割には、仕事量と賃金が見合わないと回答している。夜勤勤務での介護職一人の責任は重く、利用者の心身の状態は重度化し、認知症利用者も増加している。それらの対応に対し賃金が反映されていないことなどが考えられる。

「迷っている」介護職のうち14人は、2つめ以上の職場であり勤務年数が4年未満である。介護職が高収入を求めて他の職場に転職したいことや、単にこの賃金では働きたくないと思うことは、労働者であれば皆同じであると考えられる。

また、6割の介護職が無報酬で残業をしており、サービス残業が働く意欲を失わせ不満が募り、「辞めたい」意思に傾いていく可能性が大きい。

(4) ストレス

①労働条件

本研究で取り上げたストレスの中で、賃金、雇用形態、勤務時間、休暇などの労働条件のストレスをいちばん感じている。労働条件のストレスは84%が感じており、そのうちの80%は仕事へ行きたくないことがある。賃金や勤務時間は労働者にとって重要条件である。低賃金不規則労働である介護職の労働条件はよいとはいえない。介護労働者が強くストレスを感じる事柄として、「仕事内容の割に賃金が低い」「休憩時間が取りにくい」という報告がある。労働条件に満足が得られないためにストレスが募り、仕事への意欲が減り、仕事継続を「迷っている」不安定な気持ちにさせると考える。

②利用者との関係

対人援助職に携わる専門職は、他の職種に比べてストレスが大きいと言われている。対人援助職である介護職もまたストレスを生じやすい職種である。

利用者と良好な関係であり、継続理由を「利用者が好きである」「利用者の笑顔が見られる」としながら、その利用者にストレスを感じている。高齢者施設における介護は介護職のみではなく、利用者との共同作業でしていくものである。しかし、人と人が関わる以上、精神的苦痛は伴う。ときには利用者にストレスを感じ、仕事への意欲を失うこともある。しかし、利用者の励ましやねぎらいの言葉によりストレスが軽減されている面も合わせもっている。

③職場の人間関係

職場の上司との関係が良好な人は2人に1人である。言い換えれば介護職の半数は信頼できる上司に恵まれておらず、これが職場の人間関係のストレスを増加させていると考える。笠原は、「上司の理解」があれば仕事の満足度が高いと述べている¹²⁾。

上司との人間関係は良好であるが、上司の理解が得られていないと感じている人がいる。

同じ介護職の上司の理解がなくては、連携した介護は難しい。介護職の職場に限らず人との付き合いは、深入りせず広く浅くという希薄さが見られる。カンファレンスなどで意見を出し合いお互いの理解を深めるよう努めていくことが、「迷っている」人を引き留めるには必要である。

2. 「迷っている」意思が「続けたい」意思に傾く要因

(1) 仕事の達成感

「迷っている」介護職の95%は仕事で達成感を得ている。高齢者介護の場合、援助の効果がすぐに良い結果となって現れることは多くはない。しかし、自由意見に「利用者に普段とは違う変化があったときうれしくなる」とあるように、高齢者の日常生活の自立度が少しずつ向上していくことに、介護職は仕事の達成感を感じている。日常業務の中で自分の援助が結果となって現れたとき、そこに達成感を感じる。達成感を感じている人の71%は働きがいを感じている。達成感という心地よい感情は介護職の働きがいへとつながり、「迷っている」意思を継続の方向へ導いている。

(2) 働きがい

「迷っている」介護職の86%は介護の仕事に働きがいを感じている。石田は、働きがいは自分の立てた目的とその結果の合致であると述べている¹³⁾。働きがいを感じている介護職の71%は仕事の達成感も得ていることから、日々の業務の中で得られる仕事の達成感の積み重ねが働きがいにつながっていると考える。「さまざまな利用者のニーズに合わせ介護することに働きがいを感じる」との自由意見もある。これは自分の仕事に価値を見いだすことができているためと考える。岸本も「仕事への価値観」が仕事継続の積極的要因になっていると報告している¹⁴⁾。

介護は利用者との関わりを通して行われるものであるから、利用者との関係が働きがいに影響している。「迷っている」介護職の69%は利用者との関係が良好であり、現在の継続理由として「利用者の笑顔が見られるから」との意見がある。この良好な関係が保持されれば、「迷っている」から「続けたい」に気持ちが傾くと考える。

さらに、職場において働きがいを実現する要素として、①信頼、②尊敬、③公正、④誇り、⑤緊張感がある¹⁵⁾。介護職が働きがいのある職場と実感できる要素が揃うことが、迷っている人を現在の職場に留め、離職予防になると考える。

(3) 介護に対する姿勢「介護の仕事が好きである」「利用者が好きである」

82%は「介護の仕事が好き」で介護業務に対し取り組んでいる。現在の継続理由の中でいちばん多い理由でもある。介護という仕事自体が好きという思いが働く意欲の元になっている。介護は利用者というひとりの人格が対象である。その利用者が好きだから継続していることもまた働く意欲には欠かせない。この仕事に対する姿勢が「迷っている」心理状態をつなぎ止めていると考える。

VI おわりに

調査結果のとおり、介護職の3人に1人は継続に迷いがあり、健康状態や疲労感、賃金、職場のストレスが加重されれば「辞めたい」意思に傾き、仕事の達成感、働きがい、仕事に対する姿勢（介護が好き、利用者が好き）が高まれば「続けたい」意思に傾いていく。

継続を「迷っている」介護職のいちばんの要因は低賃金と考えていた。しかし、賃金より心身の健康状態が最も影響している要因とわかった。介護職は身体介護に伴う移動介助などによる身体的疲労、さらに、高齢者ひとりひとりに合わせた適切な介護サービス提供により精神的にも疲労がある。身体の痛みはストレスとなり精神的苦痛を招き、反対に精神的苦痛が腰痛を招くこともある。健康を損なっては働くことができない。さらに介護職を続けていると、いま以上に不健康な状態となるおそれがある。これらが継続しようかしまいかと不安定な気持ちにさせている。

超高齢社会の日本は高齢者介護がなくては立ち行かない。しかし、高齢利用者の生命を預かり日常生活の援助を行う介護職の労働は、決して高い評価とはいえない。そのような評価の中で、「迷っている」介護職は「介護が好き」「利用者が好き」という介護専門職としての基本姿勢に支えられて日常の業務を行い、利用者とのかかわりに達成感や働きがいを得ている。これらが継続の方向へ気持ちを傾けさせ、まだ「迷っている」状態を保持している。

「迷っている」介護職が、この先も介護を続けていくためには、次の方法が考えられる。一つは心身の健康保持は働くための必須条件であるのだから、介護職自らがきちんと健康管理をして疲労をためないことである。二つめはアセスメント能力を高めることである。アセスメントに基づいた援助が利用者の日常生活に反映されれば、達成感や働きがいはさらに得られると考える。

引用文献

- 1) 財団法人介護労働安定センター：平成17年版介護事業所における介護労働実態調査報告書
- 2) 三好春樹：2003, 『痴呆論—介護からの見方と関わり学—』, 雲母書房, p81-88
- 3) 福永英敏・児玉知子・黒岩尚文：2000, 「在宅介護をするホームヘルパーのストレス」『老人精神医学』11(12) p.1365-1371
- 4) 高橋美岐子・藤沢緑子・佐藤佐織・佐藤怜：2000, 「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』(6) p61-68
- 5) 鈴木聖子・狩野徹：2002, 「介護施設職員のストレス構造」『岩手県立大学社会福祉学紀要』5(1) p45-55
- 6) 田辺毅彦：2004, 「高齢者介護施設スタッフのストレスの研究」『北星論集』42(1) p41-56
- 7) 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志に影響を与える要因の分析—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』91(92) p103-114,

- 8) 坪山孝：2005, 「介護職員のキャリアアップ—これからの高齢者ケアと介護サービス従事者に求められる資質」『ふれあいケア』, 中央法規, p 6-15
- 9) 春日キスヨ：2003, 「高齢者介護倫理のパラダイム転換とケア労働」『思想』 955, 岩波書店, p 236
- 10) 廣橋容子・辻野順子：2005, 「介護職員の腰痛とストレス, そして信頼感の関連性」『介護福祉学』 12(1) p 124-125
- 11) 財団法人介護労働安定センター：1) 掲載
- 12) 笠原幸子：2001, 「介護福祉職の仕事満足度に関する一考察」『介護福祉学』 8(1) p 36-42
- 13) 石田一紀：2004, 『介護福祉労働論』, 萌文社, p 200-201
- 14) 岸本麻里：1) 掲載
- 15) 田島誠一：2007, 「介護職の労働環境の課題と展望を考える」『月刊総合ケア』 Vol 17, No 5, p 12-18

参考文献

- 石田一紀：2004, 『介護における共感と人間理解』, 萌文社
- 一番ヶ瀬康子監修：1997, 『介護福祉職にいま何が求められているか』, ミネルヴァ書房
- 垣内国光：2005, 「福祉労働の本質とは何か」『社会政策学会報告』 p 2-4
- 「特集・介護職の労働環境と未来像を考える」『月刊総合ケア』 Vol 17, No 6, 2007, 医歯薬出版,