

【ポスター発表】

介護老人福祉施設における介護職員の就業継続意向に関連する要因

—職場の労働環境に対する認識に着目して—

○ 大阪大谷大学 神部 智司 (3825)

蘇 珍伊 (中部大学・5274)、竹本 与志人 (岡山県立大学・4927)、中嶋 和夫 (岡山県立大学・2000)

キーワード：介護職員、労働環境、就業継続意向

1. 研究目的

国民の介護ニーズが多様化・複雑化し、介護サービスのより一層の拡充が求められているなか、介護サービス従事者の確保および定着に向けて労働環境の整備や業務支援のための様々な施策が展開されている。しかし、介護サービス従事者の離職率は依然として高い水準にあり、入居型福祉施設においても介護職員の人材不足とそれに起因するサービスの質の低下が懸念されている。人材の定着とサービスの質の確保を図るためには介護職員の労働環境を整備することが必要不可欠であるが、特に労働環境のどのような側面が介護職員の就業継続意向を高めるのかについて実証的な検討が求められる。そこで、本研究では、介護職員の労働環境に対する認識に着目し、その各下位領域が就業継続意向に及ぼす影響の大きさを明らかにする。

2. 研究の視点および方法

調査対象は、平成24年1月時点でWAMNETに登録されているA府内の介護老人福祉施設(353施設)であり、1施設あたり3名、合計1,059名の介護職員とした。調査方法は、無記名の自記式質問紙を用いた郵送調査であり、回答者(介護職員)3名の選定は施設長に一任した。調査の実施期間は、平成24年2月15日から3月16日までの約1ヵ月間である。有効回収数は322票であった(有効回収率30.4%)。介護職員の「労働環境に対する認識」については、蘇ら(2006・2007)が作成した「職場環境に関する質問項目(30項目)」および「上司からのサポートに関する質問項目(8項目)」「同僚からのサポートに関する質問項目(8項目)」より、一部の項目を除いた合計42項目を設定した。また、「就業継続意向」については「介護の仕事を続けたい」「現在の施設で仕事を続けたい」の2項目を設定した。それぞれの質問項目に対する回答選択肢は、「全くそう思わない(1点)」～「非常にそう思う(5点)」の5件法とし、肯定的な回答であるほど高得点となるように配点した。

分析方法は、まず、本研究で設定した「労働環境に対する認識」(42項目)の構造を把握するために因子分析(主因子法、Promax回転)を行った。次に、「就業継続意向」(2項目の合計得点)を従属変数とし、因子分析で得られた各因子の因子得点を独立変数、回答者の基本属性(性別、年齢、介護福祉士資格の有無、職位、現在の職場での勤務年数、

介護職員としての勤務年数)を統制変数として重回帰分析を行った。

3. 倫理的配慮

調査対象施設の施設長および介護職員に対して本調査の目的と方法、調査内容等を依頼文書で説明するとともに、個人名が特定されないこと、回答への協力は任意であること、調査目的以外で本調査の結果を使用しないことを明記した。介護職員自身が質問紙を密封して個別に返送する方式で実施し、調査票の返送をもって調査協力への同意が得られたものとみなした。

4. 研究結果

回答者の性別構成は、女性が 56.3%、男性が 43.7%、平均年齢は 33.7 ± 8.7 歳であった。介護福祉士有資格者の割合は 72.4%、職位は一般介護職が 51.4%、リーダー(ユニットリーダーなど)が 24.8%、主任・チーフが 19.7%の順であった。現在の職場での平均経験年数は 66.5 ± 48.1 ヶ月、介護職員としての平均勤務年数は 88.4 ± 53.9 ヶ月であった。「労働環境に対する認識(42項目)」について因子分析(主因子法、Promax 回転)を行った結果、固有値の大きさ(1.0以上)とその減衰状況、質問項目の因子所属の明瞭さから6因子の構造(33項目)が妥当であると判断した。抽出された因子は「上司からのサポート(第1因子)」、「同僚からのサポート(第2因子)」、「専門性の認知(第3因子)」、「教育研修体制(第4因子)」、「待遇の適切さ(第5因子)」、「仕事の明確さ(第6因子)」とそれぞれ解釈した。次に、重回帰分析を行った結果、「待遇の適切さ」($\beta = .265$)が 0.1%水準、「教育研修体制」($\beta = .233$)が 1%水準でそれぞれ有意に関連していた。また、統制変数では「年齢」($\beta = .113$)が 5%水準で有意に関連していた。なお、この重回帰モデルの調整済み決定係数(R^2)は.265であり、モデルの有効性を示すF値も 0.1%水準で有意であった。また、VIF値は4以下であり独立変数間の多重共線性は高くないと判断した。

5. 考察

介護職員の就業継続意向に影響を及ぼす労働環境上の要因として、待遇面とともに教育研修体制が示された。介護職員の就業継続意向を高めることは、職場定着の促進のみならずサービスの質の向上にも必要不可欠といえる。そのため、介護職員の年齢や立場にふさわしい給与を保障し、昇進・昇給の基準を明確にするなど待遇面の改善を行うとともに、介護職員が職務遂行上のスキルを高められるよう職場内・外での学習機会を確保し、スーパービジョンを計画的に実施していくなど教育研修体制を充実させていくことが重要であると考えられる。

[本研究は、平成 22~24 年度科学研究費補助金(課題番号 10342164)の助成を受けて実施した研究成果の一部である]