

【ポスター発表】

介護保険施設職員の就労意識に関する調査研究

－職場満足度と就労継続意欲に焦点を当てた検討－

○松本短期大学 氏名 百瀬ちどり（会員番号 8059）

村山 くみ（東北福祉大学大学・5666）

キーワード：介護保険施設職員、就労状況、就労継続意欲

1. 研究目的

介護保険施設は、高齢者の増加と共に制度開始以降、施設数を増やしているが職員の確保が困難な状況を抱えている。本研究は介護保険施設職員の就労実態を多面的な調査により把握し、福祉・介護分野の施設職員の就労環境の見直しに関する示唆を得ることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

- 1) 研究デザイン：本研究は質問紙法による横断的、量的研究である。質問内容は、年齢、性別などの基本属性、日本語版バーンアウト尺度（Maslach Burnout Inventory（MBI）の改訂版として久保と田尾（1992）によって作成されたもの）、主観的健康観、健康習慣、自己評価式抑うつ尺度（SDS）、職場での同僚や上司との人間関係に関するソーシャルサポート（小牧らにより開発された尺度）に関する項目を設定した。
- 2) 研究協力者：A 県内介護保険施設 3 ヶ所（介護老人福祉施設、介護老人保健施設）の職員（常勤・非常勤・嘱託を含む）127 名である。
- 3) アンケート実施期間：平成 29 年 9 月～12 月。
- 4) データ分析方法：①質問紙の回答に欠損値のある 1 名を除き 126 名の回答を有効回答とした。②現在の職場への満足度について「とても満足」「まあまあ満足」「どちらともいえないと回答した」「満足群」と「やや不満」「とても不満」と回答した「非満足群」の 2 群に分類し、各変数について比較した。③現在の職場に対する継続意向の有無により、「継続群」と「非継続群」の 2 群に分け各変数を比較した。検定はデータのタイプにより連続変数は t 検定、離散変数は χ^2 検定を実施し、統計学的有意水準は 5%未満とした。分析には、統計ソフト IBM SPSS Statistics 24 を使用した。④最終的に満足度と継続意向についての要因を職場のソーシャルサポートに焦点を当てて検討した。

3. 倫理的配慮：調査を実施するにあたり、調査協力は自由意志であること、協力しなくても何ら不利益を被ることはないこと、途中で辞退することもできる旨を説明した。また、アンケートは統計的に処理され、施設名も伏せるため個人が特定されることはないこと、アンケートは研究以外に使用しないこと、研究期間中は厳重に管理し報告書作成後はデータとして保管すること、調査結果は報告書として学会等に発表し施設にも報告することを口頭で説明し、文書で同意を得た。アンケートは厳封し所定の場所に提出してもらい他の

職が触れないよう配慮した。本研究は松本短期大学研究倫理審査委員会の承認を得た。

4. 研究結果

1) 職場満足度について：基本属性に関しては「満足」「非満足」の2群で有意な差はみられない。年齢構成や経験年数に関しても差はなかった。職場に対する満足では「給与・諸手当」「やりがいのなさ」「職場の人間関係」に有意な差が認められた。バーンアウト尺度では、「脱人格化尺度」と「個人的達成感」に有意な差が認められた。職場のソーシャルサポート尺度では、「上司サポート」「同僚サポート」とも有意な差が認められ「同僚のサポート」有意差が大きかった。うつ評価では満足群も非満足群もうつ傾向にある。

2) 継続意向について：基本属性については「継続」「非継続」の2群で有意な差はない。職場に対する満足度では「給与・諸手当」「やりがいのなさ」「職場の人間関係」と「将来への見通し」で有意差が認められた。バーンアウト尺度ではすべての項目で有意差が認められた。職場のソーシャルサポートでは「上司サポート」「同僚サポート」とも有意な差が認められ「上司のサポート」の差が大きかった。うつ評価では継続群も非継続群もうつ傾向にある。満足度での分類以上に高いうつ傾向を示していた。

5. 考察

職場への満足感は就業継続意向に関連する。就業継続意向に関して、満足と非満足で差が出なかったバーンアウト尺度の「情緒的消耗感」に有意差が認められた。情緒的な消耗感は就労継続意向に大きく影響し、職員は疲弊し仕事を離れたいという思いが強くなっている。自覚的健康度に有意差はないが、うつ評価では職場満足群も継続意向群もうつ傾向を示している。非継続群では得点 46.14 ± 6.8 と正常者の平均とされる 35 ± 8 点を大きく上回る。職場に不満と回答した群の平均 45.92 ± 6.9 よりも高いうつ傾向にある。職場のソーシャルサポートを見ると満足群と非満足群、継続意向群と非継続意向群では、サポートが得られていると感じている者は職場に満足し継続意向を示すが、サポートが得られていないと感じていると就労意欲は低くなる。満足要因は同僚との関係ができていることであり、継続意向群は上司からのサポートに影響されている。以上のことから、介護保険施設の職員の現状として明らかになったことは、①職場や仕事に対する満足感は給与や諸手当に対する満足感と一致し、職場に対する非満足群は給与に対する不満が強い。それは「個人的達成感」である自己効力感にも反映する。就労意向では「情緒的消耗感」の有無や人間関係についての拒否感が影響する。②職場のソーシャルサポート機能では、上司のサポートより、同僚からのサポートの不足が非満足群では強い。個人で行う内容よりチームや共同で行う業務が多い現場において人間関係は仕事の質も左右する。しかし、非継続意向群は将来の見通しに不安が強い。継続意向のためには上司のサポートは不可欠である。③今回調査に協力してくれた介護保険施設の職員は満足群、非満足群ともうつ傾向が見られ、介護保険施設の職員は疲弊している状況にある。特に就労非継続群は情緒的にも限界を感じている。質の高いケアの提供のために介護保険施設職員の就労改善対策は急務である。