

【ポスター発表】

中国都市部のデイサービス介護従事者の勤務継続意思に関する研究

東京福祉大学・大学院 牟 麗娜(009417)

東京福祉大学・大学院 金 貞任(003868)

〔キーワード〕 デイサービス、介護従事者、勤務継続意思

1. 研究の背景と目的

中国では、「一人っ子政策」などの影響で、伝統的な家族による要介護高齢者の在宅での介護は困難であり、公的・私的介護サービスへの需要が増大している。しかし、高齢者介護施設では、介護従事者の離職率が約40%以上であり（「国務院意見」、2013）、介護ニーズの需要を満たすことが困難である。要介護高齢者が住み慣れた在宅などで生活するためには、デイサービス事業所の介護従事者の確保が重要であり、国や市町村では介護人材確保策を積極的に取り組むことが重要であるが、十分に取組まれていない。

先行研究では、低賃金が就業継続意向を低めており、介護否定感（バーアンアウト）が負の要因であり、介護肯定感、職員待遇の高評価が正の効果があると言った（黒田・張、2011）。岸本（2002）は、介護職員の職業継続意思には、上司からのサポート、仕事への価値観、職務満足度、職場環境と入職動機との関連があることを明らかにした。しかし、勤務継続意思に関する先行研究では、職場の人間関係と教育研修を検討した研究が少ない。日本では、福祉施設の介護の人材の確保と育成が社会問題となっており、働きやすい職場づくり、質の高いサービス提供のため、「スーパービジョン」の考え方が重要であるという指摘がある。中国のデイサービス事業所の介護従事者が離職しないためには、それらの観点に着目した研究が重要である。

そこで、本研究の目的は、中国都市部のデイサービス事業所の介護従事者を対象として、現在勤務している職場での勤務継続意思に関連する要因を検討することである。

2. 研究の方法

調査の対象者は、中国の長春市にあるデイサービス事業所に勤務している介護従事者のうち、240人を抽出し、郵送調査法により調査を実施した。その結果、有効回収は161ケースであり、それらが分析の対象となった。

調査期間は、2015年7月～8月であった。

従属変数は、介護従事者の勤務継続意思に関する1項目（「あなたはこれからもこの職場での仕事を続けますか」）5選択肢（「1：まったくない」から「5：非常にある」）から構成されている。単純集計の結果により、カテゴリーは「どちらともいえない」（39.1%）=0、「ある」（60.9%）=1というダミー変数を用いた。

独立変数は、年収、人間関係、仕事のやりがい、スーパービジョンのチャンスと教育研修を用いた。

コントロール変数は、性別、年齢、学歴を用いた。

本研究では、介護従事者の勤務継続意思の関連要因を明らかにするためにロジスティック回帰分析を行った。

分析に用いたソフトは、SPSS 22.0 であった。

3. 論理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会の研究倫理指針に沿って実施しており、調査対象者である介護従事者の匿名性、プライバシーを遵守している。

4. 研究の結果

調査対象者の介護従事者は、女性が 87.6%、年齢階級は、40代が 77.7%で最も多かった。最終学歴は、高校卒業者が 52.8%であった。勤務継続意思に関して、「ある」が 60.9%、「どちらとも言えない」が 39.1%であった。

中国都市部の介護従事者の勤務継続意思に影響を与える要因を明らかにするために、二項ロジスティック回帰分析を行った。その結果、勤務継続意思には、職場の人間関係と仕事のやりがいそれぞれ 5%水準で有意であった。すなわち、職場の人間関係が「普通」の介護従事者よりも、職場の人間関係が「良い」と回答した介護従事者は、勤務継続意思が 1.8 倍高く、仕事のやりがいがある介護従事者は、勤務継続意思が 1.7 倍高かった。勤務継続意思には、スーパービジョンのチャンスと教育研修がそれぞれ 5%水準で有意であり、介護従事者の勤務継続意思には、スーパービジョンのチャンスがある事業所の介護従事者の勤務継続意思が 1.3 倍高く、教育研修システムがある職場の介護従事者は、勤務継続意思があるという結果となった。年収も統計学的に有意であり、年収が高い介護従事者は、勤務継続意思があるという結果となった。

5. 考察

中国都市部のデイサービスに勤務している介護従事者の勤務継続意思には、人間関係、仕事のやりがい、スーパービジョンのチャンス、教育研修、年収が関連していることが示唆された。デイサービス事業所の介護従事者が離職せず勤務を継続するためには、日本で実施されているキャリアアップ教育訓練と福利厚生の上昇が重要であると考えられる。

引用文献：

岸本 麻里 (2002) 「老人福祉施設における介護職者の職業の継続意志に影響を与える要因の分析—バーアウトと仕事への価値観の重要性を通して」関西学院大学大学院『社会学部紀要』92, 103-114.

黒田 研二・張 允禎(2011) 「特別老人ホームにおける介護職員の離職意向及び離職率に関する研究」『社会問題研究』60, 15-25.

労働政策研修研究機構 (2013) 『介護産業の発展に関する若干の意見』国別労働トピック