

介護職における職業満足度と関連要因に関する考察

北九州市立大学大学院 社会システム研究科
地域コミュニティ専攻 郭 璐

キーワード：介護職 職業満足度 高齢化社会

【要 旨】

高齢者人口の増加及び平均寿命の伸長は介護ニーズの増加をもたらしている。核家族化による家庭構造の変化により家族だけで介護することが難しくなり、介護サービスの社会化も必然的な流れとなる。介護保険制度の施行以降、介護ニーズの増加と多様化に伴い、介護事業に従事する介護職数も増えている。厚生労働省（2019）によると¹、2019年時点で介護ニーズを充足させるために必要となる介護職員数（約211万人）を基準とした場合、2023年度には22万人ほど積み増した約233万人が必要になるとしている。さらに、2025年にはニーズ見込みは全国で約245万人、供給見込み数は211万人と約34万人不足、そして2040年に約69万人増の約280万人が必要になると推計しており、より一層の人材不足が予測されている。人材確保の具体的な施策についてみると、2009年に介護職員処遇改善交付金が創設され、租税を財源として介護従事者の賃金改善が実施された。また2012年からは、本交付金に代わり、新たに介護職員処遇改善加算が創設され、介護報酬を財源として待遇改善が実施されている。

本研究では日本の医療・福祉業界における職員満足度に影響する要因を参考にして、北九州市内の介護職における職業満足度へ影響を与える要因を明らかにすることを目的とした。2022年6月時点で、独立行政法人福祉医療機構「WAMNET」に登録されている福岡県北九州市内の介護老人福祉施設および介護老人保健施設の計94施設で従事している介護職を

¹ 厚生労働省「第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207323_00005.html)

対象としてウェブアンケート調査を行った。調査期間は 2022 年 8 月 30 日から 9 月 12 日までで、有効回答数は 141 票であり、これを分析対象とした。

第一章では、日本高齢化問題に着目し、近年をめぐる介護状況および介護業界の就業形態と年齢構造の特徴について整理した。

第二章では、日本政府は介護人材不足を解消するためのアプローチおよび北九州市先進介護を進める状況、「北九州モデル」の普及に向けた取り組みについて紹介した。

第三章では、看護職、作業療法士、ソーシャルワーカーなどの医療福祉に関する職業満足度に関する先行研究を検討した。神山ら² (2020) は職業生活全体の満足度に影響を与える要因として、「仕事に対するやりがい」、「仕事の内容」、「教育・能力開発のあり方」、「職場の人間関係・コミュニケーション」、「賃金」、「雇用の安定性」が挙げられた。矢羽田ら³ (2007) は介護職員がモチベーションを保ちながら質の高いケアを提供していくためには、職務満足度について検討していくことが重要であると述べている。これらの先行研究から医療・福祉業界における職員満足度に影響する要因は賃金だけではなく、労働条件や物質的要素、管理システム、人材確保の取り組み、職業の専門性、職場環境、また、個人的要因として、ストレス耐性や対人関係能力など環境的要因と関連していると指摘されている。しかしながら、北九州市介護職員の職業満足度や労働環境の現状を調査し、職業満足度に関連する要因を検討したものは見当たらないため、北九州市内の介護職における職業満足度へ影響を与える要因を明らかにしたい。

第四章では調査について調査対象、調査項目、分析方法、倫理的配慮についてそれぞれ述べた。

第五章ではウェブアンケートの結果を示した。まず度数分析（性別、雇用形態、年収、ICT 導入状況、ボーナス支給有無、資格取得等）を行った。また回答者の属性（性別、国籍別、雇用形態別、ボーナス支給の有無別）の各項目を二群に分けて、ストレス点数の平均値の比較を行ったが、性別以外に有意な関連性は見られなかった。最後は「職場に対する意識」14 項目で因子分析を行い、「適切な業務量」「自己効力感」の二つの因子を命名した。介護職の職業満足度に影響を及ぼす要因について重回帰分析を行い、検証した結果によると、職業満

² 神山真美・堀本ゆかり・高島恵 (2020) 「作業療法士・理学療法士の職業生活満足度に影響を与える要因」『理学療法科学』35(5):635-638.

³ 矢羽田明美他 (2007) 「介護老人福祉施設に勤務する職員を対象とした職務満足度の研究」『信州短期大学紀要』第 18 巻 44-48.

満足度については「適切な業務量」($\beta : 0.729$)、「自己効力感」($\beta : 0.354$)が有意に正の相関性をもつことが明らかとなった。

第六章は調査結果を踏まえて女性職員は男性職員よりストレス点数の平均値が高いという点と、職業満足度を高める要因について考察した。職業満足度を高める要因を明らかにするために重回帰分析した結果、「適切な業務量」($\beta = 0.729$)「自己効力感」($\beta = 0.354$)ともに有意な正の相関を示した。施設での「適切な業務量」と「自己効力感」を感じるほど、職業に満足している傾向が見られ、介護の仕事が続けていきたい気持ちが強くなることがわかった。

本研究の限界として、特定地域での施設の介護職を調査対象としたため、この結果をもって広く社会に一般化することは困難である。より一般化できるようにするためには、より広範囲（できれば全国）でランダムサンプリングによって抽出された対象に対して、このような調査を行うことが必要である。さらに安田⁴（2012）が指摘するように意識に関する研究は一時点での調査データを用いた分析に限られていることが多く、本研究もそれに含まれる。満足度が高まる「変化」をもたらす要因について明らかにするためには、「変化」を動態的に捉えた研究方法が必要であると考えられる。

⁴ 安田宏樹（2012）「管理職への昇進希望に関する男女間差異」『社会科学研究』第64巻第1号、134-154