

卒業生の職務満足度とその関連要因に基づく 介護福祉士養成基礎教育の考察

Examination of Certificated Care Workers' Education in A Junior College Based on Official Content and Other Related Factors of the Alumnae

榎原るり子¹⁾・庵木清子¹⁾，大野佳子²⁾・浜崎眞美¹⁾・前田ミチ子³⁾

Ruriko Ebara¹⁾・Kiyoko Annoki¹⁾・Yoshiko Ono²⁾・Mami Hamasaki¹⁾・Michiko Maeda³⁾

I. はじめに

介護福祉士を含めた介護職員の就業状況については、全産業の平均に比べ離職率が高い、賃金の水準が必ずしも高くない、仕事のやりがいや処遇などを理由に転職する者がいる一方、他分野からの転職も多い等から、介護職員が誇りをもって生き生きとその能力を発揮して希望に応じて働くことのできる職場を作っていくことが重要である¹⁾。

本学において介護福祉士養成課程がスタートしてから8年目を迎えた。現在までの間で卒業生はおよそ340名にのぼる。その多くは介護関連の職場へ就職しており、現在活躍している様子など耳にする機会もある。一方では、転職や離職をしたことや現在の職場での仕事の中でやりがいを見失ったり、人間関係をうまく築けなかったり、処遇面での不満があったりすることなど、相談に訪れる卒業生も少なからずいる。

実際に國光ら²⁾によると、仕事を辞めたいと思う理由に「精神的に負担が大きい」、「身体的に負担が大きい」、「給与が低い」、「不規則な勤務」、「労働条件が悪い」、「人間関係がうまくいかない」、「職場内で正当に評価されない」、「健康を害した」が挙げられている。このことは、職務内容、職場環境、給与、人間関係という職務満足度と強い関連があることが容易に推測される。

介護福祉職の職務満足度とその関連要因に関する調査研究はこれまでも少なからずなされてきたが³⁻⁶⁾、職務満足度と健康不安との関連について検討された研究は少なく⁷⁻⁹⁾、さらに介護福祉士基礎教育との関係について考察した研究は見当たらない。

そこで今回、介護福祉現場で働く卒業生に対して追跡調査を行ない、勤務状況や自己研鑽内容、健康不安、職務満足度等について把握した。そこから卒業生の職務満足度とその関連要因を探り、卒業後も自ら健康管理や自己研鑽を積み重ね、誇りとやりがいをもって仕事を継続するために、本学における介護福祉専門職養成機関としての課題を検討したので、ここに報告する。

¹⁾ 鹿児島女子短期大学

²⁾ 鹿児島大学医学部保健学科

³⁾ 鹿児島女子短期大学非常勤講師

II. 方 法

- 1 調査対象者 本学生生活福祉専攻卒業生（平成13年3月～平成17年3月） 289名
- 2 調査期間 平成17年9月13日～12月5日
- 3 調査方法 自記式アンケートによる郵送調査を行った。回収率は36.3%（289票配布し、105票回収）。有効回答率は100%であり分析対象とした。
- 4 調査項目 基本的属性7項目及び転職希望の有無・健康不安について・自己研鑽等12項目、「職場環境・職務内容・給与に関する満足感測定尺度」32項目。
「職場環境・職務内容・給与に関する満足感測定尺度」については、安達により作成され、信頼性、妥当性の検討された測定尺度を用いた。
- 5 分析方法
 - (1) 集計・解析については、統計解析ソフト SPSS12.0J (SPSS Inc) を用いた。
 - (2) 統計解析については、ノンパラメトリック検定を行い、信頼性妥当性を検討された「職務満足度」を点数化した合計点においてもノンパラメトリック検定を行った。クロス集計については χ^2 二乗検定、相関分析については Spearman の順位相関係数を算出した。有意差の検定については、 $P<0.05$ について有意差があるとして分析を行った。

III. 結 果

アンケート回収結果について、全体としては、289人の卒業生へ送付し105人の回収であった。回収率は36.3%である。平成13年3月卒業生59人に送付し19人の回収（回収率32.2%）であった。平成14年3月卒業生67人に送付し26人の回収（回収率38.8%）であった。平成15年3月卒業生59人に送付し21人の回収（回収率35.6%）であった。平成16年3月卒業生48人に送付し24人の回収（回収率50.0%）であった。平成17年3月卒業生56人に送付し15人の回収（回収率26.8%）であった。

卒業年別回収数については、平成13年3月卒業が18.1%（19人）、平成14年3月卒業が24.8%（26人）、平成15年3月卒業が20.0%（21人）、平成16年3月卒業が22.8%（24人）、平成17年3月卒業が14.3%（15人）であった（表1）。

表 1

卒業年度	送付数	回収数 (%)	回収率
平成13年3月	59人	19人 (18.1)	32.2%
平成14年3月	67人	26人 (24.8)	38.8%
平成15年3月	59人	21人 (20.0)	35.6%
平成16年3月	48人	24人 (22.8)	50.0%
平成17年3月	56人	15人 (14.3)	26.8%
対象合計	289人	105人 (100.0)	36.3%

年齢構成については、21歳が一番多く34.3%（36人）、次いで22歳が22.9%（24人）、23歳が18.1%（19人）、20歳が12.4%（13人）、24歳が5.7%（6人）、25歳が1.9%（2人）、その他29歳、32歳、

45歳，54歳，59歳がそれぞれ1人ずつであった。

現在，介護職に従事しているかについては，現在介護職に就いていると答えた者は81.9%（86人），介護職に就いていないと答えた者は18.1%（19人）であった（図1）。

うち，介護職に就いていないと答えた18.1%（19人）は，現在事務関係，販売関係，金融関係などの職に就いており，そのおおよそが常勤での採用になっていることが分かった。短大において介護を学んだことで現在に活かされる場面については，約半数の47.4%（9人）の者が祖母の入院の機会や事務関係の仕事の中でコミュニケーション時に役立ったなどの結果であった。また，今後介護職に就く希望を持っている者は68.4%（13人）であった。

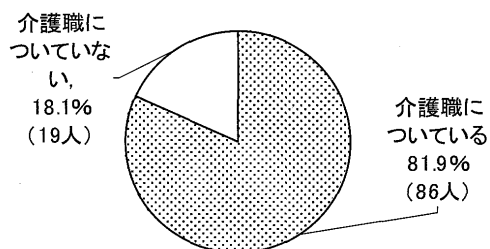


図1 現在介護職についているか

介護職に就いている81.9%（86人）が現在勤務している施設としては，介護老人福祉施設が38.4%（33人），介護老人保健施設が22.1%（19人），障害児者福祉施設が17.5%（15人）であり，その他さまざまな施設で勤務していることが分かった（表2）。

中には現在係長や学生指導の担当，主任など役職に就いている者もいることが分かった。

表2 施設の種類の種類

施設の種類の種類	人	(%)
1 介護老人福祉施設	33	(38.4)
2 グループホーム	5	(5.8)
3 通所介護	4	(4.7)
4 訪問介護事業所	1	(1.2)
5 介護老人保健施設	19	(22.1)
6 通所リハビリテーション	1	(1.2)
7 障害児福祉施設	3	(3.5)
8 身体障害者福祉施設	5	(5.8)
9 知的障害者福祉施設	7	(8.1)
10 その他	8	(9.3)
合計	86	(100.0)

勤務時間（週平均時間）については，40時間未満の者が2.4%（2人），40時間～45時間未満の者が60.5%（52人），45時間以上の者が37.1%（32人）であった。（図2）

月平均の休日は，8日が51.2%（44人），7日が20.9%（18人），9日が11.6%（10人）で，全体の8割を占めた。中には5～6日が14.0%（12人）であった。

勤務形態は，88.4%（76人）の者が交替制勤務であった。また86.0%（74人）が夜勤もあることが分かった。そのうち50%の者が月平均4～5回の夜勤を行っていた。

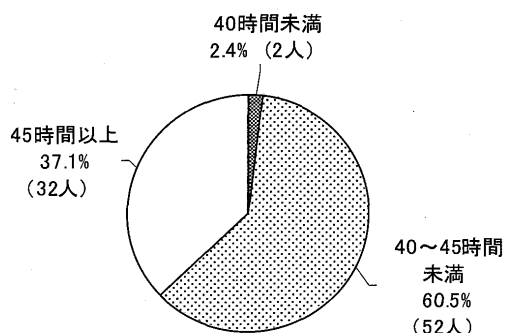


図2 週平均勤務時間

業務の中においてそのおおよそが身辺介護にあたっているが、それ以外の業務としては介護業務日誌の記入やケース記録への記入、ケース検討会議への参加、ケアプランの立案・評価などがあげられた (図3)。

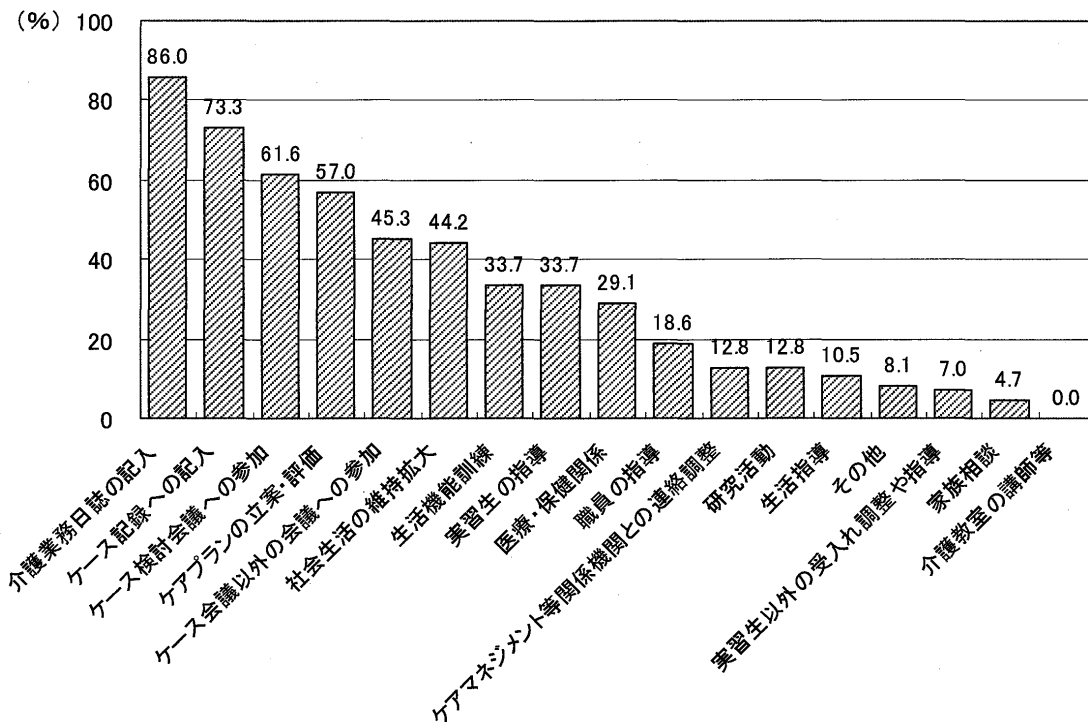


図3 身辺介護以外の業務

職場での研修についての問いでは、89.5% (77人) の者が現在職場において研修を受ける機会があった (図4)。今後、研修受講の機会があれば参加したいという意欲を持っている者は70.9% (61人) であることが分かった。(図5)

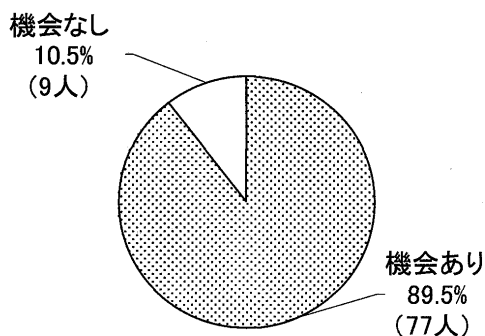


図4 研修機会の有無

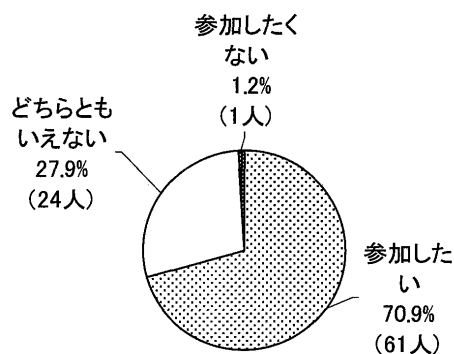


図5 研修受講意欲

もっと勉強したいと思っている教科 (複数回答) に関しては、医学一般65.1% (56人)、次いでレクリエーション活動援助法41.9% (36人)、介護技術34.9% (30人)、老人・障害者の心理20.9% (18人)、リハビリテーション論19.8% (17人) の順であった (図6)。

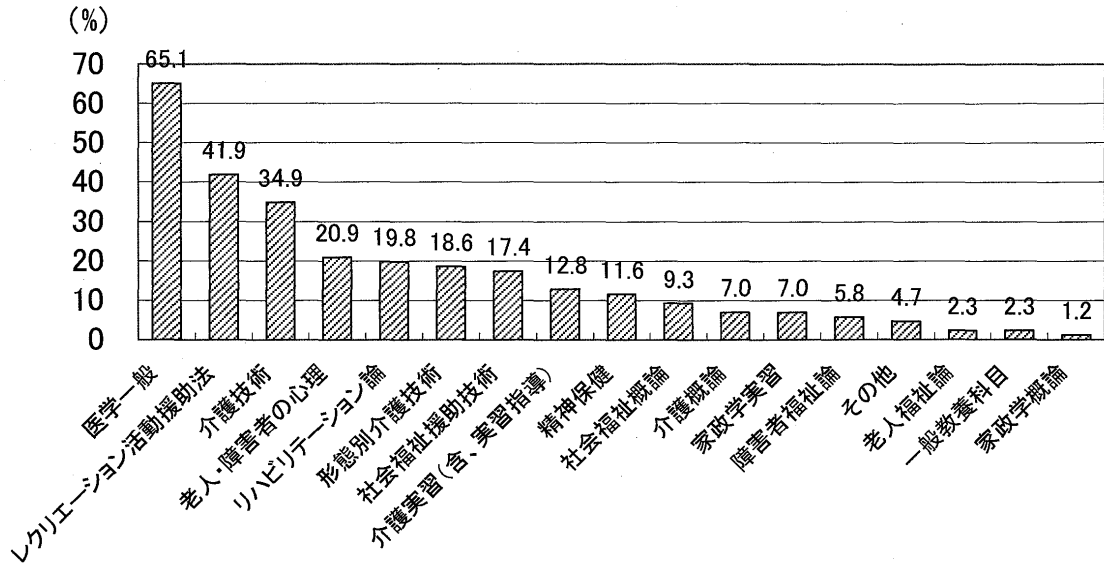


図6 もっと勉強したい教科

専門性を高めるために実践している事として、定期的に勉強会に参加している者が24.4% (21人)、専門雑誌等の購読23.3% (20人)、他団体・機関が行う福祉に関するセミナー等に積極的に参加している、県内の介護福祉士会等が主催する研修会に積極的に参加していると答えた者は同数の8.1% (7人)であった。しかし、約半数の46.5% (40人)は特に何もしていないと答えていた(図7)。

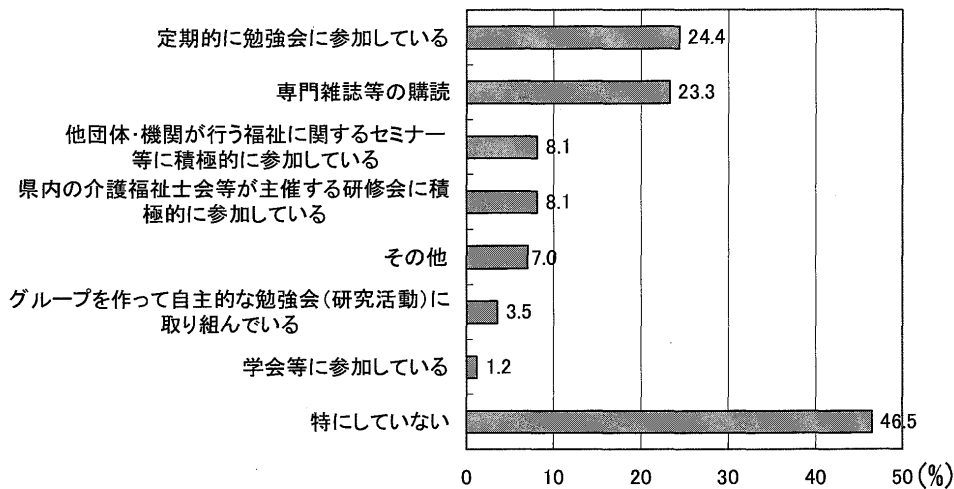


図7 専門性を高めるために実践している事

鹿児島県介護福祉士会の入会については、入会している者が31.4% (27人)、入会していない者が62.8% (54人)であった。入会していない者のうち今後入会したいと思っている者は36.0% (31人)であることが分かった。

健康への不安については、不安がある者は79.1% (68人)、不安が無い者は20.9% (18人)であった(図8)。不安があると答えた者のうち具体的には腰痛 (62.8%)、肩こり (31.4%)、膝痛 (18.6%)の順で多く、その他 (17.4%)として精神的ストレス、胃・手首の痛み、頭痛、目の疲れ、便秘、膀胱炎、生理不順、関節痛などであった(図9)。

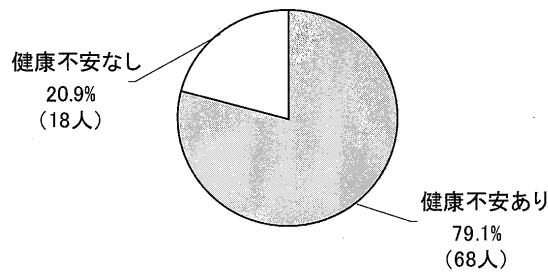


図8 健康不安の有無

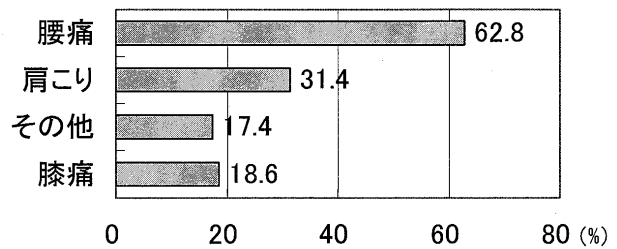


図9 健康不安の箇所

健康を保つために心がけている事としては、有ると答えた者が77.9% (67人) を占めており、具体的には精神的な気分転換に努めているが43.0% (37人)、定期的にスポーツを行っているが27.9% (24人)、定期的に検診を受けているが17.4% (15人)、その他として睡眠を多くとるなどがあげられた (図10)。

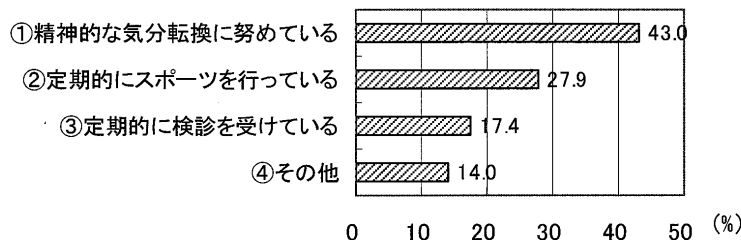


図10 健康維持の方法

【記述内容：再掲】

- ①：友人と遊ぶ (10人)、買い物 (7人)、休日に好きな事をする (5人)、ドライブ (4人)、旅行 (3人)、カラオケ (3人)、映画鑑賞 (2人)、スポーツをする (2人)、温泉 (2人)、習い事、散歩、催事参加 等
- ④：睡眠を多くとる (4人)、食事 (2人)、整体 (2人)、ストレッチ、体操、温泉、マッサージ、水分補給で代謝をよくする、手洗い・うがい・マスク 等

転職を考えたことがあるかについては、「ときどき考える」・「考えている」を合わせると52.3% (45人)、「考えていない」・「あまり考えていない」を合わせると47.7% (41人)であった (図11)。うち、転職を「ときどき考える」・「考えている」を合わせた45人において、職種を変えたいと考えている者は48.9% (22人)であり、職種を変えることは考えていない者は44.4% (20人)であった。

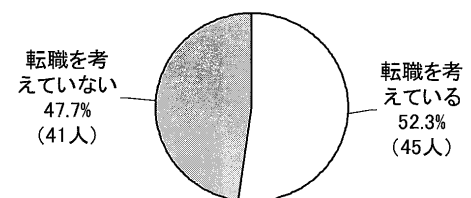


図11 転職希望の有無

また、職場を変えたいと考えている者は53.3% (24人)、職場を変えることは考えていない者は40.0% (18人)であった。職種を変えたいと考えている者の答えとしては、事務職や販売員などを考えている者もいるが、看護師や保育士、作業療法士、社会福祉士など介護に関連のある仕事を考えている者もいた。職場を変えたいと考えている者の答えとしては、グループホーム、病院から施設、通所介護などであり、介護福祉士の資格を活かせる職場をあげていた。

職場環境、職務内容、給与に関する満足感についてのデータ分析にあたり、「満足である」と答えた者と「まあまあ満足である」と答えた者とを合わせて「満足群」とし、「やや不満足である」と答えた者と「不満足である」と答えた者とを合わせて「不満足群」とする。

職務内容における満足度の結果として、満足度の高かったのは、6.「私の仕事は『やり甲斐の

ある仕事をした』という感じが得られる」, 1.「今の仕事に興味を持っている」であった。

しかし, 8.「この職場において, 着実な人生設計が立てられる」に関しては, 61.6%が不満足に回答していた(表3)。

表3 職務内容

	職務内容項目	満足群	不満足群	無回答
1	私は今の仕事に興味をもっている	67人 77.9%	18人 20.9%	1人 1.2%
2	私は仕事を通じて全体として成長した	67人 77.9%	18人 20.9%	1人 1.2%
3	私はこの職場に勤めている事を誇らしく思う	56人 65.1%	29人 33.7%	1人 1.2%
4	今の仕事は私に適している	62人 72.1%	23人 26.7%	1人 1.2%
5	職場外の人々は, 私の仕事を尊敬に値する仕事だと思っている	65人 75.6%	20人 23.3%	1人 1.2%
6	私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」という感じが得られる	71人 82.6%	14人 16.3%	1人 1.2%
7	私は職場のみんなに認められている	58人 67.4%	27人 31.4%	1人 1.2%
8	私はこの職場において, 着実な人生設計が立てられる	32人 37.2%	53人 61.6%	1人 1.2%

職場環境における満足度の結果として, 満足度の高かったのは, 6.「私の職場はみんなの福利厚生に努力している」であり, 不満足の高かったのは, 8.「残業も含めて今の労働時間は適切だと思う」, 5.「私の職場では休憩時間は自分の思うように利用することができる」であった(表4)。

表4 職場環境

	職場環境項目	満足群	不満足群	無回答
1	私の職場では, みんなの意見や要望が取り入れられている	42人 48.8%	43人 50.0%	1人 1.2%
2	私の職場では, 昇進や昇格は公平に行われている	49人 57.0%	35人 40.7%	2人 2.3%
3	私の職場では, 各部門の協力体制がうまく出来ている	43人 50.0%	42人 48.8%	1人 1.2%
4	私の職場の幹部は幹部として仕事にあかるい	42人 48.8%	42人 48.8%	2人 2.3%
5	私の職場では, 休憩時間は自分の思うように利用することができる	35人 40.7%	50人 58.1%	1人 1.2%
6	私の職場はみんなの福利厚生に努力している	58人 67.4%	26人 30.2%	2人 2.3%
7	私の職場では, 事業計画や職場の発展の様子を職員に知らせてくれる	51人 59.3%	34人 39.5%	1人 1.2%
8	残業も含めて今の労働時間は適切だと思う	27人 31.4%	58人 67.4%	1人 1.2%

給与における満足度の結果として、満足度の高かったのは、6.「私の給与は同僚と比べてみて公平である」であった。不満足の高かったのは、2.「私の仕事の成果と給与は釣り合いがとれている」であり、他4項目についても給与に関しては満足していない結果であった(表5)。

表5 給 与

	給 与 項 目	満足群	不満足群	無回答
1	私の職場の給料だけでどうやら暮らせる	39人 45.3%	46人 53.5%	1人 1.2%
2	私の仕事の成果と給与は釣り合いがとれている	34人 39.5%	51人 59.3%	1人 1.2%
3	私の給与は私の年齢・地位にふさわしい	40人 46.5%	45人 52.3%	1人 1.2%
4	私の生活に必要なものを確保するために現在の収入は足りている	41人 47.7%	44人 51.2%	1人 1.2%
5	私の給与は私が職場にする貢献に見合っている	37人 43.0%	48人 55.8%	1人 1.2%
6	私の給与は同僚と比べてみて公平である	56人 65.1%	29人 33.7%	1人 1.2%

人間関係における満足度の結果として、満足度の高かったのは、8.「私と同僚の間には適切な距離が保たれている」5.「私の同僚は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる」等であった。また、同僚との人間関係に関しては80%以上満足している回答であった(表6)。

表6 人間関係

	人 間 関 係 項	満足群	不満足群	無回答
1	私と仕事仲間(利用者など)の間には信頼関係が成り立っている	72人 83.7%	13人 15.1%	1人 1.2%
2	私と私の上司の間には適切な距離が保たれている	67人 77.9%	18人 20.9%	1人 1.2%
3	私の上司は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	70人 81.4%	15人 17.4%	1人 1.2%
4	私の職場の人間関係はよい	55人 64.0%	30人 34.9%	1人 1.2%
5	私の同僚は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	73人 84.9%	12人 14.0%	1人 1.2%
6	私の職場のチームワークはよい	58人 67.4%	27人 31.4%	1人 1.2%
7	私は、私のする仕事について仕事仲間(利用者など)から感謝されている	72人 83.7%	13人 15.1%	1人 1.2%
8	私と同僚の間には適切な距離が保たれている	78人 90.7%	7人 8.1%	1人 1.2%
9	私の上司は、仕事における指導監督ぶりが適切である	49人 57.0%	36人 41.9%	1人 1.2%
10	私の同僚は仕事の上で協力的である	69人 80.2%	16人 18.6%	1人 1.2%

職務満足度と健康不安の有無、転職希望の有無との関連について

(クロス集計分析および層別順位相関分析結果)

これまでの結果に加え、職務満足度（「満足群」と「不満足群」の2群）の各項目と「健康不安の有無」並びに「転職希望の有無」についてクロス集計を行い、 χ^2 乗検定を行った。その結果、職務内容の項目3.「私はこの職場に勤めていることを誇らしく思う」の満足群は、不満足群に比べ転職を考えていない者が多かった ($p=0.015$)。また、職場環境の項目6.「私の職場はみんなの福利厚生に努力している」ことについて不満足群は、満足群に比べ健康不安を持つ者が多かった ($p=0.008$)。職場環境の項目8.「残業も含めて今の労働時間は適当だと思う」ことに不満足群は、満足群に比べ健康不安を持つ者が多かった ($p=0.047$)。同様に項目8.の不満足群は、満足群に比べて転職を考えている者が多かった ($p=0.006$)。給与の項目2.「私の成果と給与は釣り合いがとれている」の不満足群は、満足群に比べて健康不安ありの者が多かった ($p=0.028$)。同様に給与項目2.の不満足群は、満足群に比べ転職を考えている者が多かった ($p=0.013$)。人間関係の項目9.「私の上司は仕事における指導監督ぶりが適切である」の不満足群が、満足群に比べ健康不安ありの者が多かった ($p=0.004$)。

次に、職務内容、職場環境、給与、人間関係の領域ごとに「満足群」と「不満足群」に分け、「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との関連について分析を行った。具体的には職務内容における満足度（職務内容、職場環境、給与、人間関係の各項目）と、「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との関連を spearman の順位相関係数 r を用いて統計解析した。解析にあたっては、これまでのデータ分析と同様に、「満足である」「まあまあ満足である」と答えた者を合わせて「満足群」とし、「やや不満足である」「不満足である」と答えた者を合わせて「不満足群」とした。その結果について以下に述べる。

職務内容の「不満足群」では「健康不安の有無」と「転職希望の有無」には有意な関連がなかった。これに対して「満足群」では全8項目について「健康不安の有無」と「転職希望の有無」に有意な正の相関がみられた (表7)。

職場環境、給与、人間関係のどの項目においても、「満足群」で「健康不安の有無」と「転職希望の有無」とのあいだに有意な関連がみられた。これに対して、「不満足群」ではどの項目についても有意な関連はみられなかった (表8~10)。

表7 職務内容の不満足群及び満足群における「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との関連

	項 目	不満足群	満足群
1	私は今の仕事に興味を持っている	-0.272 0.275	0.343 ** 0.005
2	私は仕事を通じて全体として成長した	-0.045 0.859	0.389 ** 0.001
3	私はこの職場に勤めていることを誇らしく思う	0.040 0.835	0.424 ** 0.001
4	今の仕事は私に適している	-0.065 0.769	0.320 * 0.011
5	社外の人々は私の仕事を尊敬に値する仕事だと思っている	-0.021 0.930	0.332 ** 0.007
6	私の仕事は「やり甲斐のある仕事をした」という感じが得られる	-0.079 0.788	0.365 ** 0.002
7	私は職場のみんなに認められている	-0.143 0.477	0.425 ** 0.001
8	私はこの職場にいて、着実な人生設計がたてられる	0.090 0.521	0.482 ** 0.005

上段： γ * P<.05
下段：P ** P<.01

表8 職場環境の不満足群及び満足群における「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との関連

	項 目	不満足群	満足群
1	私の職場では、みんなの意見や要望が取り入れられている	-0.123 0.432	0.426 ** 0.005
2	私の職場では、昇進や昇格は公平に行われている	0.210 0.227	0.326 * 0.022
3	私の職場では、各部門の協力体制がうまく出来ている	0.074 0.641	0.402 ** 0.008
4	私の職場の幹部は幹部としての仕事にあかるい	0.053 0.737	0.376 * 0.014
5	私の職場では、休憩時間は自分の思うように利用する事が出来る	0.104 0.470	0.506 ** 0.002
6	私の職場はみんなの福利厚生に努力している	-0.316 0.116	0.408 ** 0.001
7	私の職場では、事業計画や職場の発展の様子を職員に知らせてくれる	-0.156 0.378	0.349 * 0.012
8	残業も含めて今の労働時間は適当だと思う	0.044 0.742	0.538 ** 0.004

上段： γ * P<.05
下段：P ** P<.01

表9 給与の不満足群及び満足群における「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との関連

	項 目	不満足群	満足群
1	私の職場の給料だけでどうやら暮らせる	0.207 0.168	0.349 * 0.029
2	私の仕事の成果と給与は釣り合いがとれている	0.144 0.315	0.342 * 0.048
3	私の給与は私の年齢・地位にふさわしい	0.150 0.325	0.361 * 0.022
4	私の生活に必要なものを確保するために現在の収入は足りている	0.125 0.417	0.392 * 0.011
5	私の給与は私が職場にする貢献に見合っている	0.128 0.384	0.387 * 0.018
6	私の給与は同僚と比べてみて公平である	0.051 0.793	0.421 ** 0.001

上段： γ * P<.05
下段：P ** P<.01

表10 人間関係の不満足群及び満足群における「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との関連

	項 目	不満足群	満足群
1	私と仕事仲間（利用者など）の間には信頼関係が成り立っている	0.000 1.000	0.351 ** 0.002
2	私と私の上司の間には適切な距離が保たれている	0.252 0.313	0.305 * 0.012
3	私の上司は仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	0.169 0.547	0.304 * 0.011
4	私の職場の人間関係はよい	-0.077 0.688	0.464 ** 0.000
5	私の同僚は、仕事以外の個人的な事で相談にのってくれる	-0.272 0.392	0.396 ** 0.001
6	私の職場のチームワークはよい	0.057 0.777	0.370 ** 0.004
7	私は私のする仕事について仕事仲間（利用者など）から感謝されている	0.089 0.771	0.325 ** 0.005
8	私と同僚の間には適切な距離が保たれている	-(n=7) -(n=7)	0.323 ** 0.004
9	私の上司は仕事における指導監督ぶりが適切である	0.117 0.498	0.305 * 0.033
10	私の同僚は仕事の上で協力的である	0.061 0.823	0.312 ** 0.009

上段： γ * P<.05
下段：P ** P<.01

職務満足度の点数化と分析

職務満足度の職務内容、職場環境、給与、人間関係の各項目について「満足である」と回答した者を4点、「まあまあ満足である」と回答した者を3点、「やや不満足である」と回答した者を2点、「不満足である」と回答した者を1点と点数化し、合計した。また、職務内容、職場環境、給与、

人間関係について自己評価し、「そう思う」と回答した者を4点、「まあまあそう思う」と回答した者を3点、「どちらかといえばそう思わない」と回答した者を2点、「そう思わない」と回答した者を1点として4段階で自己評価を点数化し合計した。それら各項目の合計点数と転職希望の有無、健康不安の有無、専門性を高めるために実践している事を点数化しその合計（以下「専門性の点数化合計」とする）との関連について Spearman の相関分析を行った。その結果、職務満足度の各項目と職務に対する自己評価の各項目には有意な関連がみられたが、職務内容の自己評価合計と給与満足度および給与に関する自己評価合計との間に有意な関連はなかった。同様に人間関係の満足度合計と給与満足度および給与に関する自己評価合計との間に有意な関連はなかった。また、専門性の点数化合計との有意な関連はどの項目でもみられなかった。

また、職務内容における満足度（職務内容、職場環境、給与、人間関係の各項目のすべてを含む、以下「職務内容における満足度」とする）と、専門性を高めるために実践している事の有無（以下「自己研鑽の有無」とする）と「転職希望の有無」との関連についても spearman の順位相関係数 r を用いて統計解析した。その結果、職務内容、職場環境、給与、人間関係のどの項目においても、「不満足群」、「満足群」ともに、「自己研鑽の有無」と「転職希望の有無」との間にほとんど有意な関連はみられなかった。そのなかで、3.「私はこの職場に勤めることを誇らしく思っている」については「不満足群」で、「転職希望の有無」と「自己研鑽の有無」とのあいだに負の有意な関連がみられた。

さらに、満足群・不満足群に分けた「研修受講意欲の有無」と「転職希望の有無」との関連にも同様に負の有意な関連がみられた。

IV. 考 察

われわれは、介護福祉士の基礎教育に生かすために、卒業生に対して職務満足度と健康不安を含む関連要因に関する郵送による質問紙調査を行い検討した。そのなかで今回の目的変数となる職務満足度の測定項目については、安達らの「職務内容」、「職場環境」、「給与」、「人間関係」の4領域を含む32項目について測定した。これまで介護福祉士の職務満足度に関する調査研究結果では、その関連要因（または説明変数）⁵⁾を「施設説明」、「ニーズ対応」、「上司からの理解」、「努力の有無」、「賃金に対する満足感」、「作業条件」、「同僚との人間関係」としていたが、このうち、「上司からの理解」、「賃金に対する満足感」、「作業条件」、「同僚との人間関係」については、目的変数である職務満足度の項目に「人間関係」、「給与」、「職場環境」として含めた。

また、回収率については36.3%という結果であったが、裏返して考えると6割以上の者が回答しておらず、本研究の限界であると言わざるをえない。今回の回収率については、個人情報ということがあり提示することへのためらいがあったことや郵送調査であったため回収への周知が十分でないということなどが回収率の低さの原因ではないかと考える。しかし、他の卒業生の追跡としての調査結果について見てみると、山口らによる「介護福祉士における卒業教育のあり方への一考察」¹⁰⁾の回収率が39.4%、北口らによる「介護福祉士の資質向上をめざして－介護福祉士の現状と教

育内容を本学卒業生のアンケートにみる¹¹⁾の回収率が45.0%と30~50%程度の回収率であることから、本調査の回収率としては低いとは言えないのではないかと、今後は本調査結果を踏まえ、回収できなかった卒業生への更なる追跡調査を行っていく必要があるのではないかと考えている。

以下は、1. 卒業後の実態について、2. 職務満足度について、3. 職務満足度とその関連要因について、4. 基礎教育方法の活用と課題の順に考察する。

1. 卒業後の実態について

1) どこに、どのように勤務しているか

卒業生が介護職に就いている割合は81.9%であり100%ではないが、介護職に就いていない者の68.4%は今後介護職へ就職を希望していること、事務職等に就いていても介護福祉士の知識や技術を活用する機会があったことから、介護福祉士を養成する短期大学の卒業生としては現在のところ十分な就職割合と考える。

また、介護職としての就職先は介護老人福祉施設や介護老人保健施設、障害児者福祉施設が多く、専門性の生かせる職場であると考えられる。

業務内容については、「身体介護」以外の業務として「介護業務日誌の記入」や「ケース記録への記入」、「ケース検討会議への参加」、「ケアプランの立案・評価」などが多く、これらは全て自分の行った介護業務を言語で表現したり、ケースの優先される問題を特定しその解決方法を見出したり、介護過程の展開を考えたり等、アセスメントをはじめとする思考力を要求されることが多い。このことから、基礎教育において、“考える”教育が非常に重要であることが示唆される。

2) 転職希望の有無

転職希望に関して、転職を考えたことがあるかの問いに対して「ときどき考える」「考えている」と答えた者が合わせて53.3% (45人) いたことが本調査で分かった。日本介護福祉士会が行った第6回介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査報告書(以下、調査報告書とする)の中において転職経験の有無と転職の理由の結果が出されている。その中で「転職経験がある」が64.3%おり、転職経験がない者の割合を32.0ポイント上回っている¹²⁾と述べられている。この調査報告書では実際に「転職した」者の割合であるため一概に比べることはできないが、「転職を考えている」者が潜在的な変数だとすると、本卒業生の転職希望の割合(53.3%)は少ないといえる。しかし、我々は半数を超える者が転職を考えているということは決して少なくないととらえた。転職を考えている原因・理由について今回は調査していないが、報告書の中にある転職理由としてあげられている、「仕事へのやりがいが見出せない」、「給与の低さ」、「将来の見通しが立たない」ことなどが影響しているのではないだろうか。また、転職を考えている者の中で職種を変えたいと考えている者の答えの中にある、看護師や保育士、作業療法士、社会福祉士なども注目したい。転職の機会をプラス面として考えてみると、介護現場において身近にいる他職種でありその職種への憧れや自分自身のスキルアップを図るための転職ということも考えられるのではないかと。マイナス面としては、身近にいる職種と比較しての待遇面への不満や介護職としての限界ということも影響していることもあるのではないかと考えられる。

3) 健康不安について

健康への不安を抱えている者が79.1% (68人) と多いことについて述べる。介護福祉士現況調査報告書の中では、離職の理由の中で第1位に「健康上の理由」¹⁾ があげられている。健康障害を抱えながら仕事に携わるということは、仕事の継続に向けてのモチベーションの低下につながると思う。本学卒業生の調査結果では健康障害を解消する方法として様々な手段を用いていることが分かったが、職場としても職員の健康が保たれるような福利厚生面での配慮も必要になるのではないかと思う。同時に、在学中から日常生活に生かせる健康管理行動への働きかけが重要と考える。

4) 職場研修の実態と自己研鑽意欲について

職場での研修の問いに対して、研修受講の機会があれば参加したいという意欲を持っている者が多かったのだが、専門性を高めるために実践している事として特にしていないと答えた者が多いことについて述べる。このことは学びたいという意欲は持っていますが、研修参加や専門の学習は行っていないと言えるのではないだろうか。その理由については今回の調査で明らかにしていないが、考えられることとして学びたいという意欲を活かせるような環境にないのではないかと、また、本人自身が学ぶ機会を与えられても参加する術を知らないのではないかと、仕事に追われ時間的・経済的余裕がないのではないかと等予測としてあげてみた。

調査報告書の自由記述の中に「研修会などがあっても行かない人の方が多いし会社側からも勧めがない」や「一度資格を取得した後自己研鑽がない。自主的な研修に参加する気持ちが薄い」、
「研修に参加したくても休暇をくれないし、資格を取っても何も変わらない」、
「研修に行くにも全て自費であり欠勤になってしまう」¹²⁾ ということがあった。このことから我々が考えた“学習意欲はあっても、勤務条件等により実践には結びつかないのではないかと”という予測は正しいのではないかと思う。

仕事に追われ時間的な余裕がないために研修へ参加できないのではないかと我々の予測に対して、週の平均勤務時間と専門性を高めるために実践していることは何もしていないと答えた者とをクロス集計してみた。その結果、適正な範囲での労働時間であっても専門性を高めるために実践していることは特にないと答えている者が多いことが分かった。このことは、時間的制約のために専門的な学習の機会を失っているということとは言えないことが分かった。

2. 職務満足度について

1) 職務内容について、8項目中7項目が満足傾向にあったが、残り1項目である8.「私はこの職場にいて、着実な人生設計が立てられる」に関しては不満足傾向であった。

「健康不安の有無」とクロス集計したところ、不満足と回答した中の84.9%の人が健康不安ありと回答していた。また、「転職希望の有無」とのクロス集計は、60.4%の人が転職希望ありと回答しており、「現在の給料だけで暮らせるか」とのクロス集計は、62.3%が暮らせないと回答していた。

現在の職場は、職場の他職種にも認められ、自分自身が成長し、自分に適した職場だと思えている半面、健康面や給与面から着実な人生設計が立てられる職場ではないと考えている結果であった。

2) 職場環境について、不満足傾向がみられた「私の職場では、休憩時間は自分の思うように利用することができる」と「残業も含めて今の労働時間は適当だと思う」に関して考えてみる。就労時間については適正な範囲であると答えている者が多いことはすでに述べたとおりだが、就労時間における満足という点では不満を持っていると言える。その理由として、「就労時間内で取るべき休憩時間が確保できない」「ホッとする時間がなく常に緊張している」「残業手当が出ない」などを卒業生からの話として聞くことがあり、これらのことが適正な範囲での就労時間であっても満足へはつながらないことへ影響しているものと思われる。

3) 給与についての満足度は得られていないことは、本調査結果の中でも重要な点である。平成16年介護サービス施設・事業所において仕事への満足・悩みであげられている「給与等収入が低い」¹⁾にも通じることである。安達は、「業績とリンクした処遇制度では給与は単に経済的な欲求の充足手段としてのみならず、仕事の達成度、会社からの評価なども全て含んだ独特の職務満足度の構成要素となる」¹³⁾と述べている。このことから給与面での満足感を得るということは、生活を維持するためだけでなく、精神的な満足感へもつながっていくものと考えられる。

4) 人間関係について、全てにおいて満足傾向にあることも興味深い。卒業生からの話より人間関係については不満足傾向にあるのではないかと予測していたが、思いの外人間関係には満足している。このことから、人間を相手にする仕事に就きたいという希望を持ち入学してくるだけあって他者との協調性を大切にしているという素質、人間性を持ち合わせているのかもしれないと思う。また、2年間の講義の中でプロセスレコードの取り組みや介護過程の展開における個人指導により自己の振り返りや相手への理解など学んだことによる成果ではないかとも思う。その他、高齢者・障害者の心理、社会福祉援助技術といった科目を通して2年間の学びの蓄積となり、現場に出るからの差として生じることも当たり前ではないかと感じる。

3. 職務満足度とその関連要因について

「職務内容における満足度」による「健康不安」と「転職希望」との関連について

1) 「職務内容における満足度」の「満足群」と「不満足群」で、「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との間に関連があるのかどうかをみることにより、両者の「職務内容における満足度」からの影響を考察した。すると、「不満足群」については関連がなかったが、「満足群」についてはどの質問項目も、「健康不安の有無」と「転職希望の有無」との間に有意な関連があった。すなわち「不満足群」では健康不安の有無にかかわらず転職希望を持つが、「満足群」は健康不安があるほど転職希望を持つ。このことは、職務内容、職場環境、給与、人間関係に満足しているにも関わらず、「腰痛」「肩こり」「膝痛」等の健康不安があるために、介護福祉士の業務を別な業務や職種に転向せざるを得ない現状が推察できる。つまり、職務満足度の高い卒業生に対して現在の業務を安心して続けられるために重要な因子として健康不安が挙げられるため、「腰痛」「肩こり」「膝痛」をはじめとする健康管理が必要と考える。

また、不満足に影響している「着実な人生設計」、「休憩時間」、「労働時間」、「給与の公平感」について、仕事の内容や特徴との関係で考察する。高齢者のみならず、障害者にあっても地域の中で

支援していくという基本的な考え方は同じであり、その中心的な理念は「尊厳を支えるケアの実現」である¹⁰⁾とされている。その実現のために限られた人員の中でこれまでよりも更にきめ細かなケアに当たらなければならないことも実情であり、その結果時間外での就労もせざるを得ない事になるのではないだろうか。またはじめにもふれたが、賃金の水準が必ずしも高くないということから、着実な人生設計が立てられないと考えているのではないだろうか。これらの事と関連して、介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会報告書の中に、「魅力と働きがいのある職場づくり」が考えられている。そこでは、「介護福祉士は、資格取得後も能力向上に努めていくことが求められ、これを支援するための事業者の取組みや各種の施策が必要となっているが、このためには、介護職員が働く職場が魅力と働きがいのある職場となり介護の仕事が続けていくことができるものであることが重要である」¹¹⁾と述べられている。介護職員が、誇りを持ち能力を発揮でき、希望を持って働くことのできる職場づくりに期待したい。

2) 不満足群・満足群共に「自己研鑽の有無」と「転職希望の有無」にほとんどの項目において有意な関連がない中、「私は、この職場に勤めることを誇らしく思っている」のみ負の有意な関連が見られた。このことは、仕事に誇りを持つことができないから、転職を希望するが介護福祉士職能として向上しようとする自己研鑽にはつながっていないことが伺える。「研修参加の有無」と「転職希望の有無」についても、同様に負の有意な関連が見られた。これは、休憩時間がうまく使えない、福利厚生について不満、労働時間が残業も含めて不満と感ずるので、転職を希望するが、介護福祉士職能としての自己研鑽の一つである職場の研修参加への意欲につながらないことが伺える。

4. 基礎教育方法への活用と課題について

1～3の考察から、今後の基礎教育方法への活用と課題について述べる。

在学中から健康不安を軽減できる予防的な教育内容が必要であると考え、教科書にはボディメカニクスや腰痛予防体操などが掲載されており、授業の中でも取り上げているが、今回の調査結果を活用して、卒業した先輩の実態から健康管理がいかに重要かを具体的に伝え、卒業後に継続して健康管理を行うモチベーションを高める努力をしていきたい。具体的には、まず、講義に取り入れられる5分程度の腰痛予防体操を考案する。それを元に介護技術演習の前に実施する。またこれまでに行ってきた介護職が抱えやすい健康障害についての講義の中で石原ら⁹⁾が明らかにした「腰部保護ベルトの効果」も合わせて指導する。次に、実習に関連して、わずかな実習期間であっても腰痛が出現・悪化するような状況が起きるとすれば、今後職に就く上でますます健康不安が増すことは容易に考えられる。そこで実習前、実習終了後に腰痛に関する調査を実施する。調査内容については、腰痛を引き起こす原因・誘因を明らかにできるものとする。そのために調査項目を早めに検討していきたい。

人間関係についてどの項目も満足であったことについて、基礎教育内容で重点的に取り扱っている内容や工夫点との関連について具体的に述べる。卒業生からの話より、人間関係については不満足傾向にあるのではないかと予測していたが、思いの外人間関係には満足している。我々は2年間

の講義の中でプロセスレコードに取り組み、個人指導により自己の振り返りや他者への理解などをさせている。この取り組みが人間関係の形成に役に立ったかの関連については今回確認していないが、今後卒業後の調査として行っていきたいと考えている。

人間関係は、人間にとって生きていくにはなくてはならないものであると同時に、利用者と介護従事者との関係をリアルに把握しなければよい介護は成立し得ない。このように介護が人間関係形成の基盤のうえに成り立つものであるため、人との関係を大切にしなければならない¹⁴⁾と言われている。今後の基礎教育の中でも自己理解・対象理解を深めることができるプロセスレコードの取り組みにはこれまで以上に意図的に関わっていきたいと考える。その他に、介護を目指し入学してくるだけあって、他者との協調性を大切にしているという素質、人間性を持ち合わせているのではないかと感じている。その力を更に引き出すために講義・演習において、グループワークを取り入れた授業展開を進めたい。

ほとんどの項目で有意な関連が見られる中、職務内容の自己評価または人間関係の自己評価と給与に関する満足度や自己評価との関連がなかったことから、職務内容や人間関係には一定の評価や満足をしているが、それとは関係なく給与に対しては満足度や自己評価が低いということの意味すると考えられる。このことから、職務内容に応じた給与体系が求められる。職務内容に対応した給与体系実現のためには、まずその根拠となる情報を記録に残す必要がある。介護の対象である利用者に対して、利用者の個別性を尊重しつつ、生活機能を全人間的に把握し、生活機能の向上・改善を目指す介護の実践としての“介護過程の展開”を記録として残し、蓄積していくことが肝要となる。我々は基礎教育の中で介護過程の展開がなかなか出来ない学生に対して、“どうしてその介護方法が必要なのか”考えることができるよう、細やかな個別指導を行っている。今後はこの指導を継続していくとともに、利用者の生活上の課題を達成するための実践過程を記録に残していくことも教育していきたい。その他に、我々は事例研究を科目の中で取り組んでいる。それは事例をまとめることによって、論理的な思考やものの見方・考え方を養い、ひいては専門職としての自覚を促し、資質の向上を目指すという目的のもとでの取り組みである。学生らはまとめの過程では難しさを感じているようであるが、この取り組みを卒業後も継続することにより専門性がさらに高められ、社会的な評価も得られるものと考えられる。

これまで我々は、職務満足度や介護過程の展開、研究のあり方等の方法論のみを述べてきたが、その礎となる介護福祉の思想をいかに育むかということも今後考えていかななくてはならない。「介護福祉思想の探求」の中で、『思想とは、まとまりのあるものの見方・考え方であり、実践や目的を持つ行動のよりどころとなるものである。介護や医療などのヒューマンサービスには技術や方法とともに思想がなくてはならない。一番ヶ瀬康子は、「人権保障の総仕上げとしての人権を考えた介護のあり方」を強調している。また、黒澤貞夫は、「現在の介護福祉を考える」の中で思想と科学の両輪で介護福祉は実践されるべきことを述べている。住居広士は、「介護保険時代に向けた介護福祉思想」の中で「介護への不安は、介護自体に起因しているのではなく、介護の心の支柱である介護の思想の欠如に問題があり、介護すること自体に確信が持てないからではないだろうか」と述べている。さらに、「介護を支える思想に基づき、考えながら介護を実践し、さらに介護の実践

の中から介護の思想を構築する必要がある』¹⁵⁾と述べている。以上のことから言えるように、教育の中で介護を自分の仕事として誇りを持って続けるために、確たる思想や信念を育む教育のあり方を考え続けたい。

V. まとめ

本研究は卒業生の就労実態に着目した。このことは、過去に卒業生の追跡調査としてまとめられた文献が少ないということからみて価値のある取り組みであったのではないかと考える。

以下に今回の調査で明らかになったことについて述べる。

1. 卒業生の約8割が介護職についており、介護職についていない者でも約7割は将来介護職を希望していることが分かった。
2. 職務満足度結果について、職務内容と人間関係の項目については概ね満足していたが、職場環境では、休憩時間・労働時間に関する満足度が低く、給与に関してはほとんどが不満足であった。
3. 本学卒業生は、職務満足度とその関連要因（健康不安の有無、転職希望の有無、自己研鑽の有無、研修参加の有無）をみた結果、職務に満足しているにも関わらず、腰痛等の健康不安があるために転職を考えている者が有意に多いということがわかった。また職務内容に満足な者は、不満足な者に比べて転職を希望するものが少なかった。さらに、不満足群・満足群共に自己研鑽の有無と転職希望の有無との間にほとんど有意な関連は見られなかった。
4. 今回の調査分析結果より、以下について今後の基礎教育へ生かしていく。
 - 1) 腰痛予防に関する調査・講義・体操の実施に取り組む。
 - 2) 人間関係を更に深めるために、プロセスレコードを用い、個別指導を継続して行う。また、講義演習においてグループワークを活用した授業内容にする。
 - 3) 介護過程の展開技法を個別指導を用いて継続して行うと共に、その実践過程を記録に残す事を教育していく。その他に、事例研究を通して、論理的な思考やものの見方を養う指導に取り組む。
 - 4) 介護福祉の礎となる思想を育むための教育のあり方を考え続けていく。

VI. 終わりに

稿を終えるにあたり、ご多用にもかかわらず今回の調査にご協力いただいた卒業生の皆さまに心より感謝申し上げます。

今回の調査結果を、今後のカリキュラム構成や教育方法に生かし、本学の教育の更なる質向上を目指したいと存じます。

引用文献

- 1) 介護福祉士のあり方及びその養成プロセスの見直し等に関する検討会報告, 『新しい介護福祉士の養成と生涯を通じた能力開発』, 法研, P77~82, P180, P181 2006年9月8日
- 2) 國光登志子・真砂良則, 『石川県における介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査からみた養成機関の役割』, 北陸学院短期大学紀要33号, P219~233, 2001年
- 3) 江口信枝, 『介護職の仕事の満足度に対する生活ストレスが及ぼす影響』, 足利短期大学研究紀要第18号, P103~108, 1998年
- 4) 澁谷正子・高橋美岐子・佐藤沙織, 『本学介護福祉学科卒業生の意識調査』, 日本赤十字秋田短期大学紀要第5号, P39~42, 2000年
- 5) 笠原幸子, 『「介護福祉職の仕事の満足度」に関する一考察』, 介護福祉学第8号第1号, P36~42, 2001年
- 6) 北口照美・寺本恵子・森田婦美子・横井光治, 『介護福祉士の資質向上をめざして-介護福祉士の現状と教育内容を本学卒業生のアンケートにみる-』, 奈良佐保短期大学紀要第13号, P19~25, 2005年
- 7) 中山幸代・幅田智也, 『介護労働者の腰痛と移譲・移動技術の課題およびデンマークから学ぶもの』 介護福祉学第10巻第1号, P60~67, 2003年
- 8) 廣橋容子・辻野順子, 『介護職員の腰痛とストレス, そして信頼感の関連性』, 介護福祉学第12巻第1号, P118~125, 2005年
- 9) 石原多佳子・佐分行子・梶間和枝・宮田延子・古田善伯, 『女性介護職員における介護動作と腰部負担感』 介護福祉学第6巻第1号, P47~54, 1999年
- 10) 山口かおる・京野誠子・大泉哲子, 『介護福祉士における卒後教育のあり方への一考察』, 秋田桂城短期大学紀要第14号, P17~29, 2003年3月
- 11) 北口照美・寺本恵子・森田婦美子・横井光治, 『介護福祉士の資質向上をめざして-介護福祉士の現状と教育内容を本学卒業生のアンケートにみる-』, 奈良佐保短期大学紀要第13号, P19~25, 2005年
- 12) 社団法人日本介護福祉士会, 第6回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査報告書, P51, P78~80, 2005年3月.
- 13) 安達智子, 「職場環境, 職務内容, 給与に関する満足感測定尺度」, 吉田富二雄, 『心理測定尺度集Ⅱ 人間と社会とのつながりをとらえる<対人関係・価値観>』, P303, サイエンス社, 2003年
- 14) 福祉士養成講座編集委員会, 『新版介護福祉士養成講座11介護概論』, P6, P71, 中央法規, 2006年
- 15) 奈倉道隆「介護福祉思想の探求に向けて」 介護福祉思想研究会, 『介護福祉思想の探求-介護の心のあり方を考える-』, P235~236, ミネルヴァ書房, 2006年

(2006年12月5日 受理)