

日本赤十字秋田短期大学介護福祉学科卒業生の就業状況と職業意識

—卒業生の動向調査から（その2）—

藤沢 緑子¹⁾ 高橋美岐子²⁾ 佐藤 考司³⁾ 村上 照子⁴⁾

Status of employment and professional sense of graduates in Japanese Red Cross In Akita Junior College of the Care and Welfare Department : Trend Survey of Graduates (Second Report)

Noriko FUJISAWA Mikiko TAKAHASHI Koji SATOU Teruko MURAKAMI

要旨

本研究では、本学介護福祉学科卒業生の現在の就業状況、職業意識や直面している課題を把握することを目的とし、第1期生から第9期生までの卒業生を対象に質問紙調査を行った。234名から回答が得られ、以下のことが明らかになった。

1. 234名中202名(86.3%)が介護・福祉関係の仕事に従事しており、そのうち9割が秋田県内で就業している。また、高齢者を対象とした介護施設が全体の9割を占めている。
2. 介護・福祉関係の仕事に従事している卒業生では、利用者の笑顔に喜びを感じ、仕事を通じて人間的に成長したと感じている人が多い一方、専門職として社会的に認められていると感じている人は少なかった。
3. 現在の仕事については全就業者の39.7%が満足しているが、給与について満足している人は21.0%であった。また、職業継続意識については10.7%が継続に迷いを感じていた。

キーワード：介護福祉専門職、就業状況、職業意識

Summary : The purpose of this study was to clarify the state of employment for the graduates, professional sense, and some difficulties in their work. The target is all graduates who had been admitted from first through ninth. 234 graduates responded. The following results were obtained.

In order to clarify the status of employment of the graduates and the evaluation of education while as students. 234 graduates responded to our survey. The following results were obtained.

- (1) 202 out of 234 (86.3%) had been engaged in carework. 90% of them had been in facilities in Akita Prefecture. Facilities of care for elderly persons, occupied 90% of all.
- (2) Most of graduates who were working at care facilities had feelings of being happy to see the smiling faces of elderly persons raised through their jobs. On the other hand, few had the feeling that they are recognized as professionals.
- (3) Although 39.7% answered that they are satisfied with their present jobs, the graduates who are satisfied with present salaries was only 21.0%, and 10.7% of the graduates were wondering whether they should continue their job or not.

Key Words : Care and Welfare profession, status of employment, professional sense

介護福祉学科 1) 講師 2) 教授 3) 助手 4) 教授

本研究は平成18年度日本赤十字秋田短期大学共同研究費助成による研究の一部である。

はじめに

日本赤十字秋田短期大学（以下、本学とする）は開学から10年以上経過し、本学介護福祉学科（以下、本学科とする）は1期生から10期生まで500名を超える卒業生を送り出している。平成12年に卒業生を対象として仕事に対する意識調査を実施しているが、卒業生の動向についての調査は実施していない。そこで、本学科卒業生の就業状況、職業意識、直面している課題、在学中の学業への取り組み、教育・学生生活の満足度、卒後の自己啓発等を把握する目的で調査を実施し、第1報では本学科在学中の学業への取り組みと満足度、卒後の自己啓発の状況について報告した。

第2報では卒業生の就業状況と職業に対する意識の傾向、直面している課題について報告する。

I. 研究目的

本学科卒業生の就業状況、職業意識の傾向、直面している課題等について明らかにすることを目的とする。

II. 研究方法

1) 調査対象：本学科卒業生第1期生から9期生までの482名

2) 調査期間：平成18年2月

3) 調査方法：質問紙調査（郵送法）

4) 調査内容

(1) 回答者の属性：性別、年齢、現在の居住地

(2) 就業状況

①現在の就業領域

②卒業後の就業状況の変化

③介護・福祉従事者の就業状況：勤務地、経験年数、勤務先種別、職種、雇用形態、労働時間、平均休日数、基本給与額、夜勤業務の有無、各種手当の有無（夜勤手当、介護福祉士資格手当、残業手当）

(3) 職業意識

①介護・福祉従事者の仕事に対する意識

(1)仕事に対する達成感・喜び

(2)仕事の悩み・不安・不満（労働環境・条件、仕事上の負担、利用者との関係、勤務先や上司との関係、同僚との関係、仕事以外の生活）

(3)職場内での悩み

②全就業者（介護・福祉従事者、その他の就業者）の仕事に対する意識

(1)仕事に対する満足度

(2)給与に対する満足度

(3)職業継続意識

5) 質問紙の作成

質問紙は先行研究¹⁾を参考に内容を検討し、作成した。

6) 分析方法

①就業状況、全就業者の仕事に対する意識については単純集計による度数分布を行い、一部クロス集計を行った。②介護・福祉従事者の職業意識の分析は、5件法で求めた回答を以下のように整理して行った。(1)「仕事に対する達成感・喜び」については「とてもあてはまる」「ややあてはまる」を『達成群』、「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」を『非達成群』とした。(2)「悩み・不安・不満」については「とてもあてはまる」「ややあてはまる」を『あてはまる群』、「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」を『あてはまらない群』とした。(1)(2)とも「どちらともいえない」を除く2群の割合について分析を行った。③自由記述は共同研究者で意味内容毎に分析、カテゴリー化した。

7) 倫理的配慮

調査目的・方法、無記名で個人が特定されないこと、個人評価を目的とするものではないこと、結果は統計的に処理し調査目的以外には使用しないことを書面で明記した。

III. 結果

1. 回答者の属性

本学科卒業生第1期生から第9期生までの482名中、234名(48.5%)からの回答が得られ、それを分析対象とした。回答者は女性186名(79.5%)、男性48名(20.5%)であり、女性が全体の約8割を占めていた。また、全体の9割以上が20代、秋田県内居住者は8割以上を占めていた。

2. 就業状況について

1) 現在の就業領域について(表1)

本調査を実施した平成19年1月現在、介護・福祉関係の仕事に従事している卒業生は202名(86.3%)、介護・福祉関係以外の仕事に従事している卒業生は13名(5.6%)であった。

2) 卒業後の就業状況の変化について(表2)

これまでに異動や自主的な退職も含め、就業先が変わった経験がある人は105名(44.9%)であ

った。このうち、自主的な退職経験のある人は77名であり、異動・退職経験者のうちの約7割を占めていた。自主的な退職の理由としては、結婚・出産・育児等の家庭の事情によるものが最も多く挙げられていた。

就業状況の変化による意識の変化については「視野が広がった」「意欲や責任感が向上した」「気持ちにゆとりが持てるようになった」「初心に戻ることができた」等前向きな内容が多かった。

表1 現在の就業状況 N=234

就業の有無	種類	人数 (%)
就業している	介護・福祉関係	202 (86.3)
	介護・福祉以外	13 (5.6)
就業していない	主婦(主夫)	14 (6.0)
	その他	4 (1.7)
	NA	1 (0.4)

表2 異動・退職経験 N=234

経験有無	人数 (%)	内訳	人数 (%)
ある	105 (44.9)	人間関係問題が原因の退職経験有	16 (15.2)
		給与への不満が原因の退職経験有	14 (13.3)
		家庭の事情(結婚・出産・育児等)による退職経験有	27 (25.7)
		上記以外の理由で自主退職経験有	20 (19.0)
		辞令による異動のみ	26 (24.8)
NA		2 (1.9)	
ない	122 (52.1)		
NA	7 (3.6)		

3) 介護・福祉従事者の現在の就業状況について

(1) 勤務先の所在地について

介護・福祉関係の仕事に従事している卒業生202名のうち、約9割が秋田県内で勤務していた。秋田県内の内訳としては、秋田市が最も多く90名、次いで横手市18名、大仙市16名であった。

(2) 現在の職場での勤務経験年数(表3)

現在の職場での勤務経験年数は「1年以上3年未満」が最も多く63名(31.2%)、次いで「3年以上5年未満」45名(22.3%)、「1年未満」44名(21.8%)となっていた。

(3) 勤務先の種別(表4)

全体的にみると高齢者を対象とした施設・事業所で勤務している人が9割以上を占め、障害者を対象とした施設・事業所で勤務している人は1割に満たなかった。また、入所施設サービスと在宅系サービスに分類してみると、入所施設系サービスに従事している人が7割以上を

占めていた。

施設種別の詳細をみると特別養護老人ホーム(以下、特養とする)が最も多く60名(29.7%)、次いで介護老人保健施設(以下、老健とする)51名(25.2%)、両者を合わせると111名(54.9%)となり、高齢者入所施設で勤務している人が全体の過半数を占めていた。

表3 現在の職場での勤務経験年数 N=202

経験年数	人数 (%)
1年未満	44 (21.8)
1年以上3年未満	63 (31.2)
3年以上5年未満	45 (22.3)
5年以上7年未満	30 (14.9)
7年以上	13 (6.4)
NA	7 (3.5)

表4 勤務先の種類 N=202

勤務先の種類	人数 (%)
特別養護老人ホーム	60 (29.7)
介護老人保健施設	51 (25.2)
高齢者デイサービス	18 (8.9)
病院	18 (8.9)
認知症高齢者グループホーム	12 (5.9)
高齢者ショートステイ	6 (3.0)
社協・居宅介護支援事業所等	6 (3.0)
知的障害者施設	6 (3.0)
有料老人ホーム・ケアハウス	5 (2.5)
複合施設	3 (1.5)
身体障害者施設	2 (1.0)
認知症高齢者デイサービス	2 (1.0)
訪問介護	2 (1.0)
その他	3 (1.5)
NA	8 (4.0)

(4) 職種

介護職員が151名(74.7%)であったが、生活相談員等と介護職員との兼務者を含めると163名(80.7%)となり、全体の8割以上が介護業務に携わっていた。

(5) 現在の雇用形態(表5)

正規職員が151名(74.8%)、非正規職員が46名(22.8%)であった。

施設種別の雇用形態について、総数の多い5種別(特養、老健、病院、高齢者デイサービス(以下、デイサービスとする)、認知症高齢者グループホーム(以下、グループホームとする))間で比較したところ、正規職員の割合は病院94.4%、老健94.1%、デイサービス83.3%、グループホーム75.0%、特養51.7%であった。

また、151名の正規職員のうち、35名(23.2%)は過去に非正規職員期間(試用期間除く)を経ている。施設種別(総数の多い5種

別) でみると、過去に非正規職員期間のあった人はグループホームで44.4%、特養で35.5%、老健で25.0%、デイサービスで20.0%、病院で17.6%であった。その年数は2年以上が最も多く11名(31.4%)、次いで1年以上2年未満10名(28.5%)、半年未満10名(28.5%)であったが、施設種別でみると、特養では「1年未満」はおらず、「1年以上2年未満」「2年以上」を合わせて10名(90.9%)、老健では「1年未満」が9名(75.0%)であった。

また、非正規職員から正規職員への昇格に伴い給与等の変化があった人が27名(77.1%)、なかった人が8名(22.9%)であった。正規職員となってからの仕事に対する意欲の変化については、変化があった人は15名(42.9%)、なかった人が19名(54.3%)であった。変化の内容としては、「職場に必要とされている実感が湧いた」「やる気・責任感が向上した」等が挙げられていた。

表5 現在の雇用形態

N=202

雇用形態	人数 (%)	詳細	人数 (%)
正規職員	151 (74.8)	過去の非正規期間有	35 (23.2)
		過去の非正規期間無	116 (76.8)
非正規職員	46 (22.8)		
N A	5 (2.5)		

(6) 実労働時間 (図1)

1週間あたりの実労働時間については、「40時間」が82名(40.6%)で最も多く、次いで「41時間以上50時間未満」29名(14.4%)、「30時間以上40時間未満」26名(12.9%)の順であった。

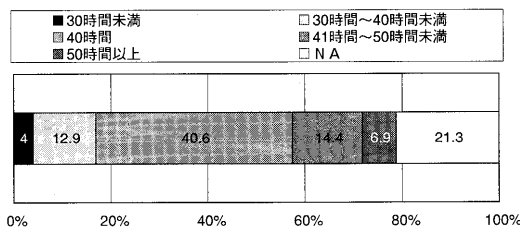


図1 1週間の実労働時間 N=202

(7) 1カ月あたりの平均休日数

1カ月あたりの平均休日数は「5日以下」3名(1.5%)、「6~7日」22名(10.9%)、「8日」64名(31.7%)、「9日」45名(22.3%)、「10日」

52名(25.7%)、「10日以上」5名(2.5%)であり、8割以上が週2日以上の日数を確保できていた。

(8) 夜勤業務の有無

夜勤業務がある人は154名(76.2%)であった。

(9) 現在の基本給与額 (月額) (図2) (図3)

「13万以上14万円未満」が最も多く58名(28.7%)、次いで「15万以上16万円未満」42名(20.8%)、「17万円以上」27名(13.3%)、「12万以上13万円未満」24名(11.9%)の順であった。

雇用形態別にみると、正規職員では15万円以上が81名(53.6%)、非正規職員では15万円以上は7名(15.2%)であった。

また、「特養」と「老健」の給与額について比較したところ、老健では15万円以上が31名(60.8%)であったのに対し、特養では18名(30.0%)であった。

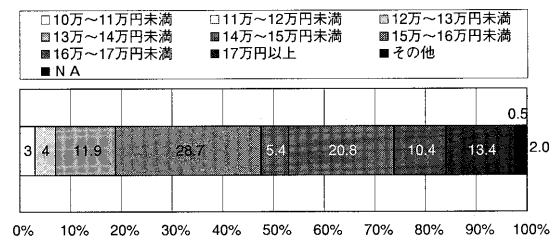


図2 基本給与額 N=202

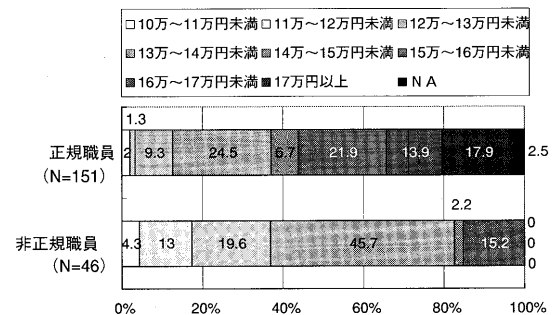


図3 雇用形態別基本給与額 N=202

(10) 各種手当の有無 (表6)

各種手当の有無については、介護福祉士資格手当がある人が111名(55.0%)、ない人が80名(39.6%)であった。雇用形態別でみると、資格手当が支給されているのは正規職員で92名(60.9%)、非正規職員で18名(39.1%)であった。また、回答者総数の多い5種別についてみると、資格手当が支給されている人の割合は病院で83.3%、老健で62.7%、グループホームで

58.3%、特養で53.3%、デイサービスで44.4%であった。

夜勤手当については、夜勤業務がある143名中、手当がある人が141名(98.6%)、ない人が2名(1.4%)であった。

残業手当については、手当がある人が119名(58.9%)、ない人が73名(36.1%)であった。回答者総数の多い5種別についてみると、残業手当が支給されている人の割合はデイサービスで66.7%、老健60.8%、グループホームで58.3%、特養56.7%、病院55.6%であった。

表6 各種手当の有無

手当の種類	有	無	NA
介護福祉士資格手当(N=202)	111 (55.0)	80 (39.6)	11 (5.4)
夜勤手当(N=143)	141 (98.6)	2 (1.4)	0
残業手当(N=202)	119 (58.9)	73 (36.1)	10 (5.0)

3. 職業意識について

1) 介護・福祉従事者の仕事に対する意識

(1) 仕事に対する達成感・喜び(図4)

介護・福祉の仕事に従事している卒業生が、現在の仕事に対してどの程度達成感や喜びを感じているかについて尋ねた。11項目中、達成感が高かったもの(『達成群』の割合が高かった項目)は「利用者の笑顔に喜びを感じる」189名(93.6%)、「介護・福祉の仕事を通じて人間的に成長した」165名(81.7%)、「日々の仕事に発見や学習の機会がある」150名(74.3%)であった。

一方、達成感が比較的低かったものは「介護・福祉の仕事を通じて自分に自信を持てた」101名(50.0%)、「自分のケアで利用者がよい方向に変わった」95名(47.0%)、「専門職として社会的に認められていると感じる」57名(28.2%)であった。

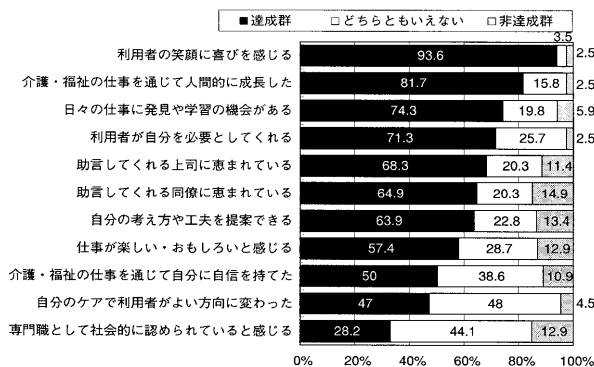


図4 仕事に対する達成感・喜び

(2) 仕事の悩み・不安・不満(図5~図10)

①労働環境・条件

「仕事内容のわりに賃金が低い」が最も多く149名(73.8%)、次いで「福祉機器の不足や施設の構造により介護(援助)しにくい」95名(47.0%)、「病気やケガの不安がある」89名(44.1%)、「休憩時間が取りにくい」81名(40.1%)の順であった。

②仕事上の負担

「職員数が不足している」が最も多く152名(75.2%)、次いで「目を離せない利用者が出て不安」133名(65.8%)、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安」119名(58.9%)、「今の仕事は身体的負担が大きい」103名(51.0%)、「任されている仕事が多すぎる」102名(50.5%)の順であった。

③利用者との関係

「利用者に適切なケアができていないか不安がある」が最も多く155名(76.7%)、次いで「対応に苦慮してしまう利用者がある」141名(69.8%)、「どうしても相性の合わない利用者がある」108名(53.5%)、「利用者同士の衝突の調整が難しい」102名(50.5%)の順であった。

④勤務先や上司との関係

「上司の管理能力が低い」が最も多く、80名(39.6%)であった。

⑤同僚との関係

「介護・福祉の考え方や方法について意見交換が不十分である」が最も多く96名(47.5%)であった。

⑥仕事以外の生活

「仕事以外の時間が取れない」が最も多く、49名(24.3%)であった。

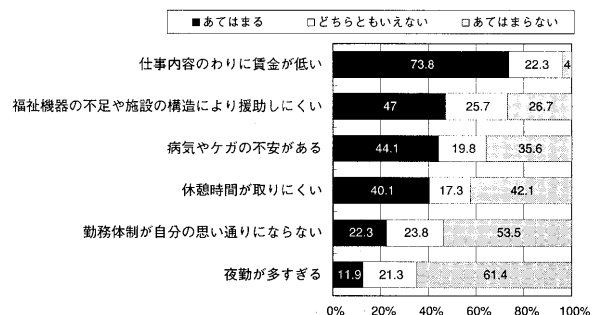


図5 労働環境・条件

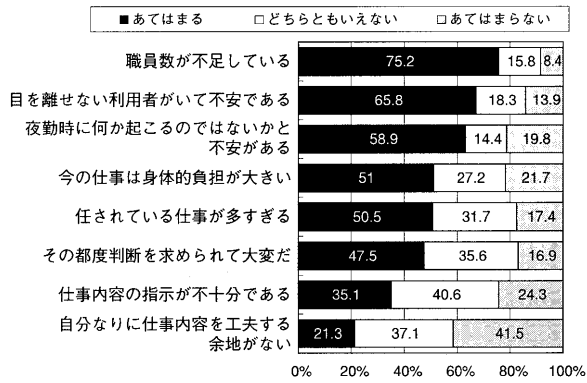


図6 仕事上の負担

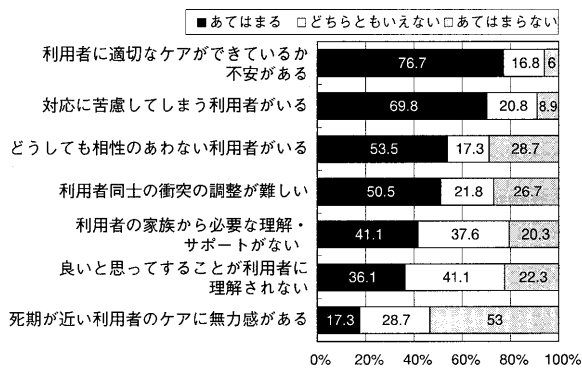


図7 利用者との関係

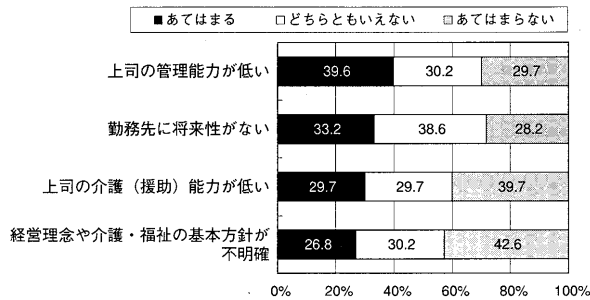


図8 勤務先や上司との関係

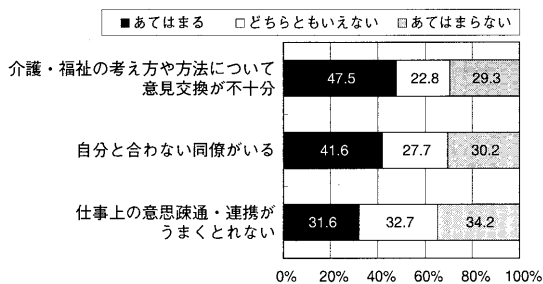


図9 同僚との関係

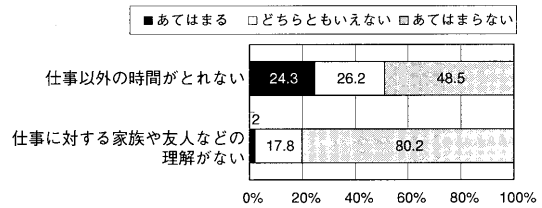


図10 仕事以外の生活

(3) 職場内での悩み (表7)

表7に示した6領域中、いずれかの領域で悩みや気がかりが「ある」と回答した人は158名(78.2%)、すべての領域で「ある」と回答した人は3名(1.5%)、すべての領域で「なし」と回答した人は41名(20.3%)であった。

領域別にみると、悩みや気がかりが「ない」人が6領域ともそれぞれ過半数を占めていたが、「ある」が最も多かったものは「上司との関係」94名(46.5%)、「ある」が最も少なかったものは「部下との関係」26名(12.9%)であった。

①同僚との関係について

悩みや気がかりが「ある」82名(40.6%)、「ない」112名(55.4%)であった。内容は「特定の同僚に関する事」「職場集団に関する事」「職場内での自分自身の立場」に大別され、記述内容が最も多いのは「特定の同僚に関する事」であった。

②他職種との関係について

悩みや気がかりが「ある」78名(38.6%)、「ない」117名(57.9%)であった。内容は「介護職員と看護師との関係」「介護職員と相談員との関係」「職場集団全体に関する事」に大別され、記述内容が最も多いのは「介護職員と看護師との関係」であった。

③上司との関係について

悩みや気がかりが「ある」94名(46.5%)、「ない」101名(50.0%)であり、主に上司に対する不満などの否定的な意見が挙げられていた。

④部下との関係について

悩みや気がかりが「ある」26名(12.9%)、「ない」166名(82.2%)であり、「ない」が8割以上を占めている。内容は「部下に対する不満」「部下との関わり方について」に大別された。

⑤利用者との関係について

悩みや気がかりが「ある」65名(32.2%)、「ない」130名(64.4%)であり、「ない」が6割以上を占めていた。内容は「認知症の利用者への対応」

「精神障害のある方への対応」「対応困難な利用者への対応」「利用者との関係形成」「利用者間調整」「利用者の家族への対応」「利用者と向き合う自分自身への葛藤」に大別された。

表7 職場内での悩み

領域	有無		「ある」と答えた人の記述内容（自由記述）	
	ある	ない	分類	具体的内容
① 同僚との関係	82名 40.6%	112名 55.4%	特定の同僚に関するこ	・仕事に取り組む姿勢 ・利用者への不適切な対応 ・困惑させられる性格特性 ・仕事能力が低い
			職場集団に関するこ	・人間関係が悪い ・意思統一が不十分 ・馴れ合いやマンネリ化がみられる
			職場内での自分自身の立場	・職員集団に馴染めない ・相談相手がいない ・同僚から不快な対応を受ける
② 他職種との関係	78名 38.6%	117名 57.9%	介護職員と看護師との関係	・関係が悪く、連携が図れない ・立場が対等でない ・考え方が違う ・役割分担に不満がある
			介護職員と相談員との関係	・意見が食い違う ・連携が図れない ・相談員は現場への理解がない
			職場集団全体に関するこ	・部署同士の意見が食い違う ・情報交換が不十分 ・連携が図れない
③ 上司との関係	94名 46.5%	101名 50.0%	上司に対する不満	・困り事を相談できない ・意思疎通が図れない ・介護に対する考え方が違う ・現場の大変さへの理解がない ・指導力・統率力が足りない ・現場の意見を聞かない
④ 部下との関係	26名 12.9%	166名 82.2%	部下に対する不満	・利用者に対する態度 ・先輩への態度や指導を受ける態度 ・仕事に向かう姿勢 ・一般常識がない
			部下との関わり方	・指導の仕方が難しい ・部下にどう思われているか不安 ・年上の部下との関わり方が難しい
⑤ 利用者との関係	65名 32.2%	130名 64.4%	認知症の利用者への対応	・意思疎通が困難 ・認知症とわかっているにもかかわらず暴言や暴力を受けると空しくなる
			精神障害がある方への対応	・被害妄想への対応が難しい ・関係形成が難しい
			対応困難な利用者への対応	・介護抵抗、暴力、自己中心的な言動、神経質、嫉妬深さ等がみられる利用者への対応が難しい
			利用者との関係形成	・信頼関係の構築が難しい ・どこまで立ち入るべきか悩む
			利用者調整	・利用者間トラブルへの対応が難しい
⑥ その他	76名 37.6%	126名 62.4%	家族対応	・協力や理解が得られない
			利用者に向き合う自分への葛藤	・利用者の気持ちを十分引き出せない ・時間に追われ十分な対応ができない ・イライラして対応してしまう
			自分自身について	・体方面・精神面での悩み ・仕事に対する意欲の減退 ・力量不足 ・育児と仕事の両立の難しさ
			職場について	・職場の雰囲気悪さ ・職員不足 ・職員体制や役割分担への不満 ・人事異動の多さへの不満
			待遇面への不満	・休みが取りにくい ・サービス残業が多い ・給料が安い ・昇給の可能性がない ・なかなか正職員になれない
将来への不安	・職場組織の方向性が見えない ・介護職を継続していくべきか ・介護の未来はどうなるのか			
介護のあり方について	・利用者一人ひとりに目が届かない ・自分の行っている事が正しいか不安 ・利用者の余暇活動が充実していない			

⑥その他

上記以外での悩みや気がかりが「ある」76名(37.6%)、「ない」126名(62.4%)であり、内容は「自分自身について」「職場について」「待遇面への不満」「将来への不安」「介護のあり方について」に大別された。

2) 全就業者の仕事に対する意識

(1) 仕事に対する満足度 (図11)

全体でみると「とても満足している」と「だいたい満足している」を合わせて85名(39.6%)であった。雇用形態別では正規職員が55名(35.7%)、非正規職員が30名(53.6%)であった。

(2) 給与に対する満足度 (図12)

全体でみると「とても満足している」と「だいたい満足している」を合わせて45名(21.0%)であった。雇用形態別では正規職員が37名(24.0%)、非正規職員が8名(14.3%)であった。

(3) 職業継続意識 (図13)

現在の仕事を継続していきたいかについて、全体でみると「とてもそう思う」と「まあまあそう思う」を合わせて97名(45.1%)であった。雇用形態別では、正規職員が67名(43.5%)、非正規職員が30名(53.6%)であった。

また、「あまりそう思わない」と「全くそう思わない」を合わせると、全体では23名(10.7%)、雇用形態別では、正規職員が17名(11.0%)、非正規職員が5名(9.0%)であった。

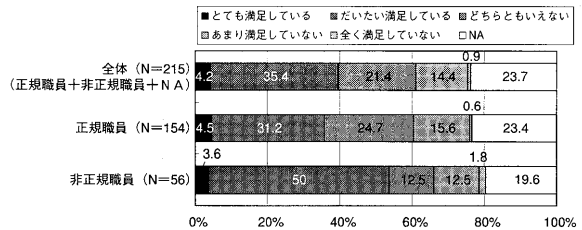


図11 仕事に対する満足度

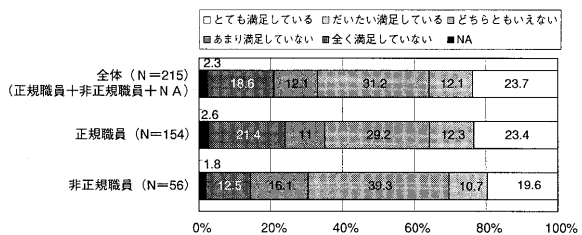


図12 給与に対する満足度

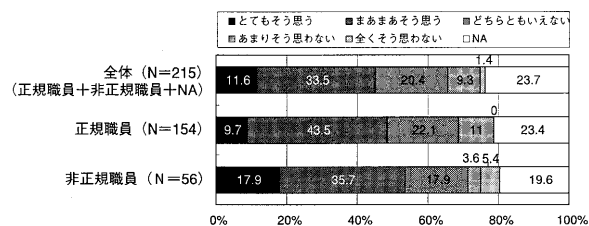


図13 職業継続意識

IV. 考察

1. 就業状況について

1) 就業領域と就業地域について

回答があった卒業生の9割近くが介護・福祉関係に従事し、ほとんどが秋田県内で就業している。これについては本学科の入学者の約9割が県内出身者であることに起因していると考えられる。本学科が毎年実施している就職活動調査においても、卒業時点では県内出身者の県外流出率は極めて低いことが明らかとなっている。本学科卒業生の多くは出身地域あるいは学生生活を営んだ秋田市に滞在し、介護・福祉サービスの一翼を担う人材として地域貢献を果たしているといえよう。

また、勤務先として特養が最も多いことについては、在学中に特養において長期間実習を経験するため実情が理解しやすく、勤務先として選択する傾向が強いものと思われる。

2) 卒業後の就業状況の変化について

異動・退職経験者の約7割を占める自主的な退職経験者のうち、理由として最も多く挙げられていたものは結婚・出産・育児等の「家庭の事情」によるものであった。

一般に、介護・福祉の仕事は身体的疲労度の高さに加え、変則勤務や夜勤がある職場が多く、仕事と家庭の両立の困難性も指摘される。卒業生の9割が20歳代であり、8割が女性であることから、結婚や出産等に際し、仕事の継続を困難と感じた人が多いことがうかがえる。また、退職理由として、家庭の事情に次いで「職場内での人間関係」や「給与への不満」が多かったことについては先行研究²⁾と同様の傾向であるといえる。

3) 雇用形態について

近年、利用者の要介護度の重度化や認知症介護・終末期介護等、専門的な対応を必要とするニーズも高まり、介護従事者に求められるサービス水準が高度化している。しかしながら、介護・福

祉サービスの現場においては介護福祉士資格保持者が未だ3割を満たしていない実態³⁾や介護従事者に占める非常勤職員の割合が増加傾向にあること(平成17年で約42%)⁴⁾が指摘されている。これに対し、本学科卒業生の正規職員雇用率は7割以上であり、高い割合を保持しているといえる。本学科卒業生は国家資格保持者であるため現場からの期待も高く、無資格あるいはホームヘルパー資格保持者と比較し、正規職員として採用される割合が高いものと思われる。

また、本調査の結果から雇用形態については特養・老健間で差があることが示唆されたが、これらの背景要因については今回の調査からは明らかにできなかった。今後更なる分析が必要である。

4) 基本給与額・手当について

介護従事者の労働状況については、様々な実施機関によって全国規模の実態調査等が行われており、一様に他分野の給与と比較すると低い水準にあることが指摘されている⁵⁾。本調査においても月額の基本給与額は「13~14万円未満」が最も多く、介護現場における低賃金就労の一端がうかがえた。ただし、今回の調査では、既に第1報で報告した通り、卒業からの年数が浅い卒業生からの回収率が高かった。このため勤務経験年数が比較的短い卒業生の割合が高く、基本給与額についてもこうした対象者の特性が反映されているものと推察される。

給与水準が低い他、資格手当や残業手当が支給されていない施設も多いという実態は介護従事者の職場定着を妨げる大きな要因となり得ると考える。今後、介護現場において十分な人材確保が図られるよう適切な給付水準の確保が求められる。

2. 職業意識について

1) 介護・福祉従事者の仕事に対する意識について

(1) 仕事に対する意識について

全国の介護従事者を対象とした介護労働安定センターによる調査結果⁶⁾と同様、多くの卒業生が利用者の笑顔に喜びを感じ、仕事を通じて人間的に成長したと感じている一方、職場における人手不足を認識し、仕事のわりに賃金が低いと捉えている。

介護現場においては慢性的な職員不足の課題があるとされているが、「今の仕事は身体的負担が大きい」「任されている仕事が多すぎる」「目を離

せない利用者がいて不安」という回答の多さにも職員不足の歪みが現れていると考えられる。

介護・福祉の仕事は、その業務内容や就業環境の特性によって身体的・精神的なストレスを感じることが多いといわれている。「夜勤時に何か起こるのではないかと不安」という回答が過半数という結果からもストレスの大きさがうかがえる。夜勤時は日中よりも介護職員が少ない上、特養などの福祉施設では看護師の配置がなされているところが少ない。そのため突発的な事故や利用者の急変などの場面で求められる適切で迅速な対応に不安があることも推察される。

このように、身体的な負担も大きく、専門性の高い実践が求められる職種であるが、前述のように現状では他分野よりも給与水準が低い。また、国家資格を保持していても非正規職員として雇用され、その期間が長期に及ぶ場合もあることが本調査でも明らかとなった。「専門職として社会的に認められていると感じる」との回答の少なさも、このような実態が映し出された結果であると考えられる。

また、労働環境への不満以上に高い割合を占めていたものが「利用者に適切なケアができていないか不安」という項目であった。自分自身が行っているケアに対して自信が持てないという気持ちの表れとも読み取ることができ、不安要素を克服するための自己研鑽が期待される。一方で、職員不足の多忙な現場で、利用者に十分なケアができないことに対する戸惑いでもあると考える。

稲谷⁷⁾によると、仕事に対する信念の高い人ほどストレス反応が強くとされ、バーンアウトを引き起こし、離職の大きな一要因となるとされている。「利用者に適切なケアができていないか不安」という心境の背景には、自身の未熟さや介護現場の環境などにより、理想とするケアが実現できないことへの葛藤があると考えられ、職場環境の改善や、心身の負担感に配慮したスーパービジョンの必要性が示唆された。

(2) 職場内での悩みについて

職場内において何らかの悩みを抱えている人が約8割であった。

領域別にみると、上司との関係における悩みが最も多く、上司のリーダーシップや物事の見え方に対する不満などが多く挙げられていた。しかし、それらの背景には職場の人手不足や職場内の人間

関係などの問題があり、組織として適切な対応がなされないことへの苛立ちが上司への不満として表れている面もうかがわれた。

また、これらの他、職員間のチームワークに関する問題も多く挙げられていた。介護現場ではさまざまな職種が協働してケアにあたるため、職員間の情報共有や連携が大変重要であるが、考え方の違いなどから人間関係に亀裂が生じ、チームワークが円滑に機能していない職場も少なくないことがうかがえた。また、それらのことが職員にとってストレスフルな状況を生み、就業意欲を低下させる一要因となっていることも示唆された。

利用者との関係における悩みについては、関係形成の難しさや認知症の利用者への対応、利用者間のトラブル調整の難しさなどが挙げられ、個々に適した援助や関係づくりについて学ぶ機会を求めていることがうかがわれた。また、多忙な職場の中で利用者個々に合わせた介護を実現できないもどかしさが見受けられるものも多かった。利用者との関係についての悩みは、介護という仕事の本質的な部分における悩みであり、無力感や自信喪失感の増大等、大きなストレスを引き起こしやすいのではないかと考える。

2) 全就業者の仕事に対する意識について

全就業者のうち約4割が仕事に満足しているが、給与面で満足している人は約2割であり、約1割が職業の継続に迷いを感じていた。また、雇用形態別でみると、給与に対する満足度は正規職員の方が高いが、仕事に対する満足度や職業継続意識は正規職員の方が低いという傾向がみられた。給与面に関しては、正規職員と非正規職員間では基本給与額等において差があることが予測されるため、想定された結果であった。しかしながら、非正規職員よりも正規職員の方が仕事満足度が低く、職業継続意識も低いという結果については、今回の調査ではその背景要因を明らかにすることができなかった。今後、仕事満足度や職業継続意向に影響を与える要因についてさらに詳細な分析を行っていくことが必要と考える。

V. 結論

本学科卒業生を対象とした調査から以下のことが明らかになった。

1. 現在の就業状況について

全体の86.3%が介護・福祉関係の仕事に従事し

ており、そのうち9割が秋田県内で就業している。就業先は高齢者を対象とした介護施設が9割を占めている。一方、介護・福祉関係以外の仕事に従事している卒業生は5.6%であった。

2. 就業状況の変化について

職場内での異動を含めた退職や転職等の経験がある人は44.9%、ない人は52.1%であった。

3. 介護・福祉従事者の雇用形態について

正規職員が74.8%、非正規職員が22.8%であり、正規職員が7割を超えていた。

4. 職業意識について

介護・福祉の仕事に従事している卒業生では、利用者の笑顔に喜びを感じ、仕事を通じて人間的に成長したと感じている人が多い一方、専門職として社会的に認められていると感じている人は少なかった。

5. 職場内での悩みについて

介護・福祉の仕事に従事している卒業生のうち、上司との関係について悩みを感じている人が46.5%であり、6領域の中では最も多かった。

6. 満足度・職業継続意識について

現在の仕事については、全就業者の39.7%が満足しているが、給与について満足している人は21.0%であった。また、職業継続意識については、10.7%が継続に迷いを感じていた。

謝辞

今回の調査にご協力いただいた卒業生の皆様に深謝いたします。

引用文献

- 1) (財)介護労働安定センター：介護労働者のストレスに関する調査報告書，(財)介護労働安定センター，pp101-108，平成17年。
- 2) 社会保障審議会福祉部会：資料4「介護・福祉サービス従事者の現状（介護職員の定着の状況等）」p32，社会保障審議会，平成19年。
- 3) 厚生労働省：社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針（厚生労働省告示第289号）参考資料，p40，2007。
- 4) 厚生労働省：前掲書，p41。
- 5) 厚生労働省：前掲書，p6。
- 6) 堀田聡子他：介護職のストレスと雇用管理のあり方～高齢者介護施設を取り上げて～，介護職の能力開発と雇用管理，東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズNo.7，東京大

学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門，p153，2005。

- 7) 稲谷ふみ枝他：介護福祉施設職員の精神的健康と離職の検討，老年社会科学，27(2)，p255，2005。

参考文献

- ・伊藤美奈加他：日本赤十字秋田短期大学看護学科卒業生の動向調査（第1報）－卒業生の就業・進学状況と卒後の資格取得の実態－，日本赤十字秋田短期大学紀要No.11，pp67-76，2006。
- ・厚生労働省大臣官房統計情報部：介護サービス施設・事業所調査，厚生労働省大臣官房統計情報部，平成18年。
- ・澁谷正子他：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No.5，pp39-42，2000。
- ・(社)日本介護福祉士養成施設協会，第4回介護福祉士養成施設卒業生の就労実態調査報告書，(社)日本介護福祉士養成施設協会，平成17年。
- ・(財)介護労働安定センター：データからみる介護労働の実態，月間総合ケア，17(5)，pp19-26，2007。