

潜在的介護福祉士の介護現場への復帰の可能性

—介護系大学卒業生に対する調査から—

福崎 径子 稲田 弘子 渡邊 一平 栗栖 照雄

The possibility of licensed care workers returning to the job site:
an investigation of university graduate care workers

Michiko Fukuzaki Hiroko Inada Ippei Watanabe Teruo Kurisu

Abstract

The subjects of the present study were certified care workers who had once been working as care workers but had left their jobs since. A total of 10 university graduates who completed a four-year care worker training program were administered a questionnaire survey. The reasons for leaving the job and views on work were obtained for nine subjects returning the survey. In the present study, we qualitatively investigated the problems usually faced by care workers on the basis of views obtained by conducting phone interviews of six of the nine subjects. The following six factors were identified as causes of care workers leaving their jobs: (1) working conditions, (2) salary, (3) terms of employment, (4) work satisfaction, (5) interpersonal relationships, and (6) private matters. Notable findings were that “low salary” and “employment conditions” were serious factors determining a worker’s decision to continue care work. The present survey revealed that many certified care workers who graduated from the university continued to have a very high level of motivation toward care work even after leaving their job. It also revealed that building up a working environment to encourage a sense of purpose and to enable workers to take pride in their work is required.

Key words : licensed care workers, attrition, work environment, returning to the job site

キーワード : 潜在的介護福祉士, 離職, 職場環境, 現場復帰

2010.11.17 受理

はじめに

介護保険制度の導入から10年が経過した現在, 介護現場では「質の向上」及び「量の確保」が求められている。質の向上では, 高齢者がその人らしく生活を営むことができるよう, 利用者のニーズに対応したサービスを提供し, その自立を支援することが要請されている。一方, 量の確保では, 要介護認定者と要支援認定者が2014年には最大640万人になると予測されており, 必

要な介護職員数は140~160万人になると推定されている。つまり, 団塊世代の高齢化に伴って増大する介護ニーズを賄うには, 2014年までに介護職員を40万~60万人増やす必要があるとの推計をまとめている(厚生労働省2007)。しかしながら, 介護職員における離職率は, 就職して1年未満で45.5%, 3年未満で79.2%と高い率を示している(介護労働安定センター2004)。

介護福祉士の全国登録者数は, 平成18年9月現在, 約54.8万人であり, 実際の介護現場では, 76万人の介護

職員（常勤換算）が働いている。そのうち約29%が介護福祉士の有資格者であり、資格取得者の約49%しか実際に働いていないのが現状である（社会保障審議会2006）。以上のような調査から、介護福祉士の資格を取得しているにもかかわらず、介護職に従事している人が少ないことがわかる。

このような現状に対して、厚労省は2007年7月26日に、福祉・介護分野の人材確保を図るための新たな指針をまとめている。その中では「介護福祉士の有資格者約47万人のうち、就業していない約20万人の再就職の促進」のための具体策のひとつが明記されている。また2007年8月28日には、福祉分野における人材を確保するため、五つの主な指針を打ち出した。その中の一つが「潜在的有資格者等の参入の促進」である。この指針では、その対策として潜在的有資格者の実態把握に努めるとともに、無料職業紹介等による就業の支援等が挙げられている（厚生労働省2007）。

以上の実態をふまえ本研究では、福祉人材確保のなかでも重要視されている潜在的介護福祉士の実態を明らかにするため、潜在的介護福祉士を対象に、離職理由や介護職に対する意識を調査し、将来的な「潜在的介護福祉士の参入の可能性」について考察した。特に今回の研究では過去の研究対象とは異なり、四年制大学の介護福祉学科を卒業した元介護職員で、実際に離職した人に対する調査を実施した。これらの結果を分析することで、潜在的介護福祉士の離職理由、復職する際に重視する点について明らかにし、介護職の離職率低下および潜在的介護福祉士が職場復帰するための一助になるような報告とすることを目的とした。

研究方法

1. 研究対象

今回の調査では、介護福祉士養成施設であるA大学（四年制）の卒業生で、現在介護福祉士として働いていない者（潜在的介護福祉士）を対象とした。本研究では、「潜在的介護福祉士」を「介護福祉士を取得後、介護職を経験し離職した者、特に福祉職以外に転職した者、離職後、介護福祉士として従事していない者」と定義した。

2. 潜在的介護福祉士への調査

A大学の介護福祉学科を卒業し、介護福祉士としての現場経験のある「潜在的介護福祉士」を対象に、介護職員から離職した原因や介護労働に対する意識をアンケートにより調査した。また質的な側面から介護職の抱える

問題を明らかにし、潜在的介護福祉士の参入の可能性について考察することを目的として、インタビュー調査を行った。アンケート調査では10名中9名より回答があり、うち6名に対して電話によるインタビュー調査の同意を得た。

結果

A大学介護福祉学科を卒業し、介護福祉士として施設で勤務した後に離職し、現在介護職に従事していない25~28歳の男女（男性2名、女性7名）より、回答を得た。介護福祉士の資格を取得した時期は平成16年から平成18年の間で、転職回数は0回~2回であった。現在仕事をしていない人は2名、他職種として働いている人が7名であった（表1）。

表1. アンケート調査対象者の特性一覧

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
性別	男	女	女	女	女	女	女	女	男
年齢	26	27	28	27	25	25	25	25	27
資格取得日	平成16年	平成16年	平成16年	平成16年	平成18年	平成17年	平成18年	平成18年	平成16年
介護職従事年数	3年	2年	1年8ヶ月	4年	2年	1年9ヶ月	2年	2年	1年8ヶ月
転職回数	2回	0回	1回	1回	0回	0回	0回	0回	0回
辞めた時期	平成19年6月	平成17年3月	平成18年3月	平成20年3月	平成20年4月	平成19年12月	平成20年3月	平成20年3月	平成18年12月
現在の仕事	情報通信業	病院	製造業	無職	サービス業	サービス業	病院	その他	無職

1. 介護職を辞めたきっかけについて

介護職を辞めたきっかけは主に、「有給休暇が取りにくい」、「給料が低い」、「昇進等、将来の見通しが無い」、「労働条件が悪い」という結果が高い数値となった（図1）。これらは過去の報告と一致した。

インタビューで得られた「介護職を辞めた主なきっかけ」では、「交通事故で怪我をし、介護を続けられなかった」また、「結婚することになり、家族を養える仕事に転職した」「出産のため退職した」「在宅サービス提供の事業所に勤務していたが、仕事の内容がきつく、責任が重いことから体調を崩し退職した」「特養で2年間働くが、体調を崩し退職した。多忙なことから体調管理もできなかった」「特養に1年9ヶ月間働いた後、体調を崩したため退職した」「病院で2年間介護職員として勤務した。もともと体力に自信がなく、介護に対するやる気もなかった」とそれぞれが回答した。インタビュー結果から、キーワードにより①労働条件、②給料、③待遇、④やりがい、⑤人間関係、⑥個人的事由の6つの項目にカテゴリ化した。①労働条件では、夜勤や不規則勤務等があ

る(回答数6)、休日出勤がある(5)、仕事の内容がきつい(5)、有給休暇を取りにくい(3)、責任が大きすぎる(3)、労働時間が希望に合わない(2)、福利厚生が悪い(2)という順序となった。②給料面では、給料が低い(6)であり、常勤職員総支給月額が平均約18万円(手当等を含む)という回答が得られた。③待遇面では、昇給や昇進が適切ではない(6)、社会的に評価が低い(3)、自分の資格や能力が評価されない(2)、雇用者側の都合が強く働いた(1)となった。④やりがいでは、仕事にやりがいがない(2)。⑤人間関係では、同僚・部下・上司との人間関係(6)、利用者とのコミュニケーションがうまくとれない(1)。⑥個人的事由では、体調を崩した(5)、体力に自信がない(4)、社会的要因(結婚・出産・転居等)(3)、自分の能力を伸ばすゆとりがない(2)、親や知人等に反対された(2)という回答が得られた。

人間関係では、「同僚・部下・上司との人間関係に悩んでいた」と6名全員が答えており、「利用者との関係が悪かった」という人は1名であった。利用者との関係性の悪さを訴えた人は1名のみと少なく、職場関係者との人間関係での悩みが多いことが明らかになった。

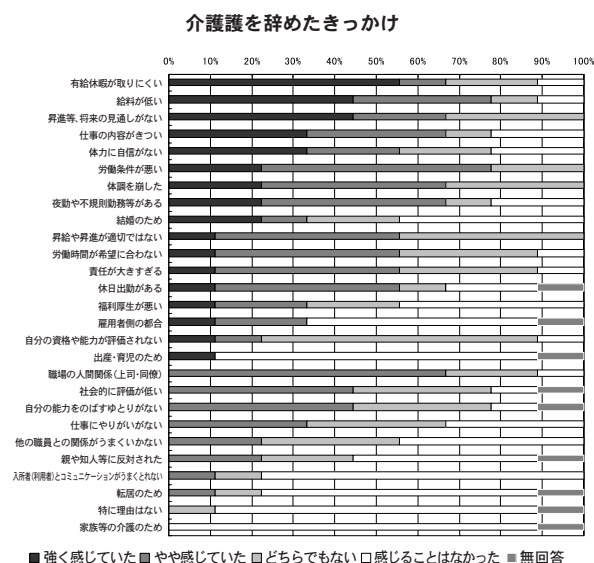


図1. 介護職を辞めたきっかけ

さらに離職要因の6つのカテゴリーを類型化した。待遇面、給料面については、労働条件として類型化した。また労働条件と人間関係は労働環境として類型化し、労働環境が悪いことから仕事にやりがいもなくなる等の関係性が見えてきた。さらに、個人的な事由も労働環境と相互に関係し、労働環境の悪さから体調を崩す等、一つの要因ではなく複数の退職要因が絡まり、退職を決意させていることが示唆された(図2)。

介護を離職する要因

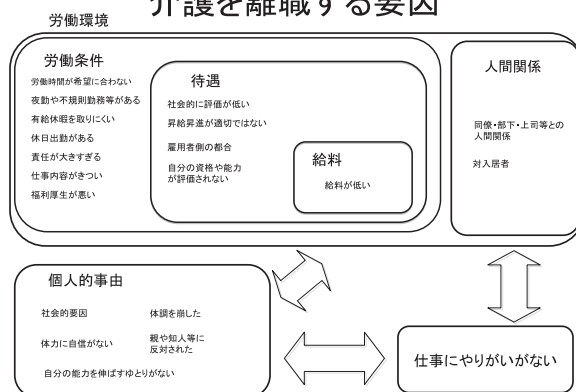


図2. 介護を離職する要因(インタビュー結果より)

2. 介護福祉士として復帰する基準

介護福祉士として復帰する場合、何を基準に職場を選ぶのかを1位から3位まで優先順位に分けて、得られたアンケート結果を示す(表2)。

表2. 介護福祉士として復帰する基準

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
第1位	給料	給料	福利厚生	全体の雰囲気	全体の雰囲気	仕事内容	給料	労働時間	給料
第2位	労働時間	福利厚生	給料	時間外の有無	職員の様子	労働時間	手当等の金額	給料	時間外の有無
第3位	職員の様子	夜勤の有無	施設長の人柄	給料	給料	給料	介護度雰囲気	夜勤の有無	介護度雰囲気

大別すると、①給料・手当等等の金額という「給料面」、②労働時間・仕事内容・時間外勤務の有無・夜勤の有無という「労働条件」、③「福利厚生」、④職員の様子・施設長の人柄という「施設内のスタッフの人柄や人間性」、⑤利用者の介護度・雰囲気・全体の雰囲気という「介護度や全体の雰囲気」が基準となっていた。

その後のインタビュー調査の結果から、以下のような回答が得られた。

(1) 給料面では、「年齢にそってあがっていくのが理想的。せめて家族が養えるようにして欲しい」「ヘルパーに関しては地域差もあるが、サービス提供者も12万円は安い」「地域差があるので、安くても仕方ない」「夜勤手当ができるだけ高いところがいい」等、給料に対する意見が多く認められた。しかし希望する給料はそれほど高額ではなく、手当等も含め、15~25万円前後の給料が理想という回答であった。一方で、「福祉職は安いのが当たり前」「働く前から給料が低いことはわかってた」等の意見も得られた。

(2) 労働条件では、「仕事を途中で投げだして帰る職

員等がいる」「パートさんの責任はどこまでなのか不明瞭である」「他の職員のせいで急遽労働時間が長引くようなことがないようにしてほしい」「時間外勤務1時間以内にしてほしい」「残業なし、仕事内容での負担は少しでも軽くしてほしい」などと、労働条件の中でも労働時間に対する回答が多かった。

(3) 福利厚生では、「ヘルパーは交通費なし、事故も保障がなく困る」「健康診断をもっとしっかりとやってほしい」という回答が得られた。

(4) 施設内のスタッフの人柄や人間性では、「施設長の人柄や考えが、施設運営に反映されているかどうか」「職員の利用者に対する態度・職場の雰囲気が悪いかどうか」「職員間で連携がうまく取れているか、職員の仕事に余裕があるかどうか」「利用者への関り方として仕事内容が仕事重視ではなく、利用者優先かどうか」「給料ではなく、介護の質で施設を選びたい」等の回答があった。このように、9名中6名が利用者への接し方や利用者主体の施設運営等を重視するという回答であった。

(5) 介護度や全体の雰囲気として、「利用者の表情、顔を見る」「全体の雰囲気として、職員に余裕があるかどうか、利用者の身なり等きれいかどうかを見る」「職員の様子は、和気あいあいとしているところがいい」「寝たきりが多いと移動介助が大変なので、グループホームなど介護度が低い施設がいい」という回答が得られた。

3. 再就労意向

介護福祉士として職場復帰を考えているかという問いに関する結果を表3に示す。その結果、「一年以内になりたい」0名、「将来的にはしたい」1名(11%)、「パートやボランティアなど何らかのかたちでは関わりたい」2名(22%)、「わからない」3名(33%)、「介護に携わる仕事はしたくない」2名(22%)、「その他」1名(11%)と回答が得られた。他職種に転職をしている人も多中で、「何らかの形で関わりたい」と「したくない」と答えたのは同率の22%であった。

表3. 介護職への就労意向

再度介護福祉士として働きたいか	
Aさん	その他(経営者ならば)
Bさん	介護に携わる仕事はしたくない
Cさん	わからない
Dさん	わからない
Eさん	パートやボランティアなど何らかのかたちでは関わりたい
Fさん	将来的にはしたい
Gさん	介護に携わる仕事はしたくない
Hさん	パートやボランティアなど何らかのかたちでは関わりたい
Iさん	わからない

考察

先行研究では、介護職員を対象に「仕事をやめたい理由」についてのアンケートを実施している。その結果、職場の人間関係が苦痛(45.7%)、自分を向上させることができない(42.5%)、責任者の方針に合わない(41.6%)、労働負担が重い(40.6%)、給料が低い(37.0%)という結果が報告されている(染谷2007)。

また、平成17年に転職した介護福祉士(日本介護福祉士会会員)の「転職理由」に関する調査では、仕事にやりがいがない(20.5%)、職場の人間関係(17.1%)、給料が低い(15.0%)、昇進等将来の見通しがいい(12.7%)という結果が示されている(厚生労働省2005)。

次に、平成14年に介護福祉士を対象とした現況調査報告書からは離職理由として、健康上の理由(23.1%)、仕事内容がきつい(17.6%)、結婚のため(15.4%)、給料が安い(15.0%)という結果が示されている。

また、就労していない介護福祉士への就労意向調査では、一年以内になりたいと考えている(10.8%)、将来的にはしたいと考えている(38.8%)、介護に携わる仕事はしない(5.5%)、わからない(23.6%)、無回答(21.5%)という結果が報告されている。また不就業介護福祉士のうち49.6%は介護職員として働く意向がある(日本介護福祉士会2002)。

以上の調査結果より、仕事をやめたい理由と転職理由、離職理由として、給料が低いこと、職場の人間関係という2つの点に共通する項目が認められた。結婚や出産・育児、体調を崩す、を除く項目は主に職場環境が原因となっていることがわかる。職場環境の問題点については、有給休暇の取得率の低さ、賃金水準の低さ(介護職員の給与水準は、男性施設職員年収315万円・女性ホームヘルパー262万円)(厚生労働省2007)、そして介護業務の身体的・精神的な負荷を考えた場合、他産業の労働条件よりも良いとはいえず、十分な環境整備が行われているとはいえないことが指摘されている(蘇ら2006)。

職場環境の「仕事内容」、「給料」、「職場の人間関係」が仕事のやりがいをなくしてしまう原因の一つとなっており、それに加え、結婚、出産・育児等の節目に離職や転職に至るケースが多いと推測された。

今回の調査は、一般的な介護福祉士という枠組みではなく、大学教育を受けた介護福祉士が現場に出てからどのような理由で離職に至ったか、また復帰するとしたら、どのような条件を重要視するのかという調査である。その結果、離職理由の上位項目は先行研究で報告されている理由と同じであった。

また、介護職の離職要因を質的に調査した結果、介護現場での人間関係や労働条件、将来の見通しがいいことへの不安が示唆された。特に、人間関係では介護への意欲はあるが、周囲の協力が得られないことが離職原因の一つとして考えられた。

先行研究結果からは、潜在的介護福祉士を職場に復帰させることは容易ではないことが予測されていた。今回の調査結果においても復帰条件について、給料面や労働条件をあげる者が多かった。これらの内容は、個々の施設による努力では改善することが非常に困難であり、早急に改善可能な事項ではないことは明らかである。しかし今回の四年制大学卒業生へのアンケートおよびインタビューの結果から、物理的な側面だけではなく、施設が利用者主体の意思を持ち、介護の質を向上させ、介護の専門家としての知識や技術を発揮できる場を整えることなどへの要望も見受けられた。すなわち、介護福祉という職業に誇りと目的意識をもつことのできる職場環境作りを行うことは、職場で改善できうる課題であり、潜在的介護福祉士を職場へ復帰させる要因と成りうる可能性が示唆された。

まとめ

本調査により、介護系大学卒業生が介護福祉士として現場を経験後、離職した要因として以下の点が明らかとなった。①介護職を辞めたきっかけとしては、待遇面の悪さ、給料の低さが大きな原因となった。②仕事のやりがいがないという点においては、待遇面・給料面に比べて軽微な要因であった。しかしながら、③A大学卒業生の介護福祉士有資格者の数名は、離職後においても介護職に対して関心を持ち続けており、復職の要件として、介護福祉という職業に誇りと目的意識を持つことのでき

る職場環境作りを行うことにより、潜在的介護福祉士が復帰する可能性があることが示唆された。

引用・参考文献

1. 厚生労働省(2006)：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」中位推計
2. 厚生労働省(2007)：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の見直しについて。
3. 平成16年度「事業所における介護労働実態調査結果」財団法人介護労働安定センター調べ
4. 社会保障審議会—福祉部会 平成18年9月20日開催資料
5. 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和、特別養護老人ホームにおける介護職員の職場環境と仕事の有能感の関連。介護福祉学, 13(2)：204-213, 2006.
6. 小野寺敦志・畦地良平・志村ゆず、高齢者介護職員のストレッサーとバーンアウトの関連。老年社会科学, 28(4)：464-475, 2007
7. 染谷淑子(2007)：福祉労働とキャリア形成、ミネルヴァ書房
8. 厚生労働省社会・援護局福祉基盤課(2005)：第6回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18年5月開催資料「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」平成17年3月より一部抜粋
9. 社団法人日本介護福祉士会(2002)：介護福祉士現況調査報告書
10. 厚生労働省(2004)：介護サービス施設・事業所調査、統計表データベース