

# 介護職員の定着要因に関する検討

— 県下における介護職員を対象にしたアンケート調査を基に —

横 山 孝 子  
坂 田 千 賀 子  
山 口 千 果

## 要 約

当研究は、県下における介護従事者の勤務年数3年以上の離職率の高まりが及ぼす介護サービスの質の低下を危惧し、介護職員の定着要因についてアンケート調査による実態調査を行ったものである。

そこでの回答者は、現職場で3年以上働いている者が7割を超え、属する施設は社会福祉法人が7割近くを占め、職場の介護従事者数は51人以上が4割強で、就業形態は9割以上が正規職員であった。

それらが、3年以上働き続けている理由は、「収入が安定している」、「通勤が便利である」、「資格を活かせる」、「職場の人間関係がよい」、「相談できる同僚・上司がいる」、「労働条件が希望にあっている」が重要視されている。一方、3年未満・3年以上者ともに今後働き続けるために必要なことでは、「収入が安定している」、「職場の人間関係がよい」、「労働条件が希望にあっている」、「働きぶりや能力を正当に評価してもらえる」、「福利厚生が充実している」が重要視され、両者に違いはみられない。

これらは、県下における介護職員がワークライフバランスに配慮した柔軟な労働環境と、属する介護チームにおける存在意義を実感できる職場環境を求めていることを示唆している。つまり、県下における介護職員の定着要因として、それらが求める労働環境と職場環境の双方が相俟って働き続けるための基礎的機能を果たしている。

今回の研究結果を踏まえ、県下における介護職員が定着のために求めている労働環境と職場環境の整備の一環として、経験年数に対応した研修内容等の検討に取り組みたい。

## はじめに

介護人材を巡っては、質の向上を目指した「介護福祉士資格取得方法の一元化」(2007年)の完全実施が、2027年まで延期されるという現状にある。その主たる理由は、介護人材不足にある。2016

(平成28)年11月現在の介護福祉士資格登録者数は149万5130人で、養成施設ルート約2割、実務経験ルート・福祉系高校ルートが約8割を占める<sup>1)</sup>。

一方、離職率をみると<sup>2)</sup>、2012年度の18.3%をピークに概ね減少傾向にあり、2019年度は15.3%と前年度から横這い状態である。離職した者の勤務年数は、1年未満が37.8%、1～3年未満が25.7%で、3年以上が36.5%となっている。本県においては、離職率14.3%で、離職者の勤務年数は、1年未満34.8%、1～3年未満22.5%、3年以上42.8%であり、3年以上者の割合が全国を上回っている。10余年前では、新入職員の離職が問題視されていたが、現在は3年以上者の離職率も高くなっている状況にある。このように実務3年以上者の高い離職率によって、人的資源の喪失ひいては介護福祉サービスの質の低下が危惧される。

介護職員の離職に関する研究では、介護職員の離職意向<sup>3)、4)</sup> やストレス<sup>5)</sup>、仕事継続<sup>6)、7)、8)</sup> の視座から検討されたものが多い。張らは<sup>9)</sup> 介護職員の離職を防ぎ定着をはかるためには、専門資格の取得や研修を通じて職員の資質向上を支援する職場環境の構築と、賃金、休暇の取得、福利厚生等の労働環境の整備が重要であると論じている。また原野らは<sup>10)</sup> 介護福祉の仕事が続いている要因として、労働条件、職場のよい人間関係、利用者からの信頼、やりがい、理想とする介護の出会い、介護の自信、仕事に対する価値、人が好きの8つのキーワードを挙げている。

筆者らが<sup>11)</sup> 新入職員の離職に着目し実施した、県下の新入職員受け入れ状況の調査結果では、研修を実施する管理者と受ける新入職員との間に認識のずれがあり、管理者はスタッフが経験年数別にステップアップしていくイメージ像を描いているが、現実化するための教育(研修)計画は7割近くが存在しないという状況にあった。これを受けて、現任者を対象にキャリアアップ支援研修を企画し、実務経験年数に対応した種々の研修<sup>12)</sup> (資料1、助成金を活用し無料)を提供してきた。そこ

- 1) 介護福祉士養成講座編集委員会：『新・介護福祉士養成講座 資料編』中央法規、p.4、2017.
- 2) 公益財団法人介護労働安定センター：『令和元年度介護労働実態調査-事業所における介護労働実態調査結果報告書-』、p.34～45、2020.
- 3) 張允楨、黒田研二：「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生指標』15、p.16～23、2008.
- 4) 黒田研二、張允楨：「特別養護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』第60巻、2011.
- 5) 堀田聡子：「介護保険事業所(施設系)」における介護職員のストレス軽減と介護従事者の離職『社会保障研究』46(2)、2010.
- 6) 立花直樹、他4名：「介護職員の就労継続に関する意識調査の研究～大阪市内の特別養護老人ホームに対するアンケート調査報告～」『新潟医福誌』13(2)、p.31～37、2014.
- 7) 岸本麻里：「老人福祉施設における介護職者の職業継続の意志に影響を与える要因の分析-バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して-」『関西学院大学社会学部』92、p.103～114、2002.
- 8) 原野かおり、桐野匡史、藤井保人ほか：「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」『介護福祉学』16(2)、p.163～168、2009.
- 9) 前掲書3) 張
- 10) 前掲書8) 原野
- 11) 横山孝子・他14名：「新入介護福祉士の受け入れに関する現状と課題～介護管理者・スタッフを対象にしたアンケート調査を基に～」熊本学園大学社会学部『社会学部研究』第16巻、第2号、p.91～118、2011.
- 12) 横山孝子：2018年2月16日、介護労働安定センター熊本支部「雇用管理改善啓発セミナー」講演資料

資料1 「キャリアアップ支援」研修

内容		想定対象者	参加者数 (施設数)
介護技術強化研修	移動の技術	実務経験3年未満者	49 (28)
	介護従事者のスーパーバイズ		18 (15)
	プロセスレコードの活用		20 (12)
	認知症ケア		34 (12)
	介護過程の展開		28 (18)
	食事の介護		21 (14)
	医学の基礎知識		38 (19)
	コミュニケーション技術		27 (17)
リーダーシップ・ トレーニング	基礎編	実務経験3年以上者	36 (20)
	フォロー編		32 (19)
事例研究の方法 (1)～(9)			20 (8)
ケアマネジメント研修 (1)～(5)		介護支援専門員	36 (21)
介護福祉研修会		介護従事者	65 (22)

＜実際の参加者像＞

- ・介護福祉士有資格者 5割
- ・実務経験5年以上者 6割
- ・自分の希望で参加 6割

\*2011（平成23）年度実施（熊本学園大学介護福祉士キャリア教育研究会）

での参加者の特徴として、実務経験3年未満者を意図した「介護技術強化研修」においては、介護福祉士の有資格者が半数を占め、かつ実務経験5年以上で約6割を占め、参加動機も自分の希望と回答した者が約6割存在していた。これは、新入職員受け入れ対応の課題として提示してきた「新入職員の多様性の上に実務経験を積む状況が、結果的に指導者としても育ち得ないという悪循環に陥っている」、つまり介護管理者の悩みにみられた“指導者が育たない”という実情が反映されたものであった。

介護従事者として実務経験3年以上者の離職率の高まりが、“指導者が育たない”という県下の状況に拍車を駆けることにならないか、ひいては介護サービスの質の低下を招かないかなどが危惧される。

そこで今回は、県下における介護職員が介護福祉の事業所で3年以上働き続けている理由を把握するために、介護職員の定着要因に関するアンケート調査を実施することとした。

## I. 調査の概要

1. 調査の目的：介護職員の定着を促す研修内容や職場態勢づくりについて検討する前段階として、本県における介護職員が現職場で仕事を継続している要因を把握することを目的とする。
2. 調査期間：2018（平成30）年6月～9月
3. 調査方法：郵送法によるアンケート調査
4. 調査対象：介護福祉士が10名以上就業していることが予測される入居型施設（特別養護老人ホーム92施設、介護老人保健施設87施設、地域密着型介護老人福祉施設71施設）の、管理者宛てに「介護福祉士有資格者で、勤続年数3年未満者5名、3年以上者5名」に、アンケート調

査の協力及び該当者への調査用紙の配布を依頼した。管理者より配布のあったスタッフに対しては、改めて調査の趣旨を文面にて伝え、協力を依頼した。

5. 倫理的配慮：本調査の実施にあたっては、本学の研究倫理審査委員会の審査、承認を得ている。
6. 回収率：2500 (250 施設に 10 名分の調査票送付) 名中 1006 名より回答 (有効回答 998 名)、回収率 40.2%。
7. 調査内容：介護労働安定センターの調査用紙を参考に、下記の設問を設定した。
  - 1) 基本属性：現職場の ① 事業所別、② 法人格、③ 所在地、④ 介護従業員数、⑤ 性別・年齢、⑥ 就業形態、⑦ 介護従事者としての経験年数、⑧ 現職場での経験年数。
  - 2) 現在の職場で 3 年以上、働き続けている理由 (3 年以上／選択式・複数回答)
  - 3) 今後も働き続けるために必要なこと (3 年未満・3 年以上／選択式・複数回答)
  - 4) 今後も働き続けるために、身につけたいこと・学びたいこと (3 年未満・3 年以上／自由記述式)
 上記の 2)・3) については単純集計及びクロス集計、4) については記述内容の類似性で分類し、結果の分析を行った。

## II. 調査結果

### 1. 回答者の属性

- 1) 現在働いている事業所における経験年数 (表 1)
 

現在の職場で働いている経験年数を 3 年以上、3 年未満の別でみると、全体 (998 名) の 3 年以上者が 727 人 (72.8%)、3 年未満者が 271 人 (27.2%) であった。働いている事業所では、特別養護老人ホーム (以下、特養) が最も多く 529 人 (53.0%) で、次いで介護老人保健施設 (以下、老健) が 348 人 (34.9%)、地域密着型介護老人福祉施設 (以下、密着型) 100 人 (10.0%)、その他が 21 人 (2.1%) の順である。
- 2) 法人格：社会福祉法人が 665 人 (67.2%) で最も高く、次に医療法人が 278 人 (28.1%) を占める。
- 3) 事業所所在地：熊本市が最も多く 318 人 (31.9%)、次いで天草地域 109 人 (10.9%) であった。

表 1 現在働いている事業所における経験年数

n=998 (%)

事業所別	計	内訳	
		3 年以上	3 年未満
特別養護老人ホーム	529 (53.0)	383 (72.4)	146 (27.6)
介護老人保健施設	348 (34.9)	267 (76.7)	81 (23.3)
地域密着型介護老人福祉施設	100 (10.0)	69 (69.0)	31 (31.0)
その他	21 (2.1)	8 (38.1)	13 (61.9)
計	998 (100)	727 (72.8)	271 (27.2)

- 4) 現職場での介護業務従事者数：“51人以上”の施設が最も多く449人（45.9%）、“21～30人”が178人（18.2%）、“31～40人”が148人（15.1%）、“41～50人”が121人（12.4%）、“11～20人”が82人（8.4%）である。

## 2. 回答者の現在の状況

- 1) 性別：男女比は、女性が595人（59.7%）、男性401人（40.3%）である。
- 2) 年齢：30代329人（33.1%）が最も多く、次いで40代257人（25.6%）、20代209人（21.0%）、50代161人（16.2%）の順であり、60代が30人（3.0%）みられる。
- 3) 就業形態：正規職員922人（92.5%）で、非正規職員が75人（7.5%）存在する。
- 4) 介護従事者としての経験年数（表2）

介護従事者としての経験年数は、現在の職場で3年以上の内、最も多いのが“10年以上”390人（54.0%）、次に“7～10年未満”167人（23.1%）、“5～7年未満”100人（13.9%）、“3～5年未満”65人（9.0%）の順である。

3年未満の場合も、最も多いのが“10年以上”95人（35.3%）、次に“7～10年未満”53人（19.7%）、“5～7年未満”39人（14.5%）、“3～5年未満”28人（10.5%）となっている。現職場で3年未満であっても、介護従事者としての経験年数は、3年以上とする者が80%を占めている。

3年以上、3年未満のいずれにおいても、“10年以上”が高く、全体の485人（48.9%）を占める。

- 5) 現在の職場での経験年数（表3）

現在の職場での経験年数は、3年以上者の中では“10年以上”271人（37.3%）が最も多い。全体に占める割合をみると、“10年以上”271人（27.2%）、“3年未満”271人（27.2%）で両者は同率である。また、両者の中間に位置する3～5年未満164人（16.5%）、5～7年未満138人（13.8%）、7～10年未満153人（15.3%）で、大きな偏りはみられない。

表2 介護従事者としての経験年数

n=992 (%)

介護従事者としての 経験年数	現在の職場での経験年数		計 (未回答6)
	3年以上 (未回答5)	3年未満 (未回答2)	
～3年未満	—	54 (20.0)	54 (5.4)
3～5年未満	65 (9)	28 (10.5)	93 (9.4)
5～7年未満	100 (13.9)	39 (14.5)	139 (14.1)
7～10年未満	167 (23.1)	53 (19.7)	220 (22.2)
10年以上	390 (54.0)	95 (35.3)	485 (48.9)
計	722 (100)	269 (100)	992 (100)

表3 現職場における3年以上者の経験年数別割合

n=997 (%)

経験年数区分	現在の職場での経験年数		計 (未回答 1)
	3年以上 (未回答 1)	3年未満	
～3年未満	—	271 (100)	271 (27.2)
3～5年未満	164 (22.6)	—	164 (16.5)
5～7年未満	138 (19.0)	—	138 (13.8)
7～10年未満	153 (21.1)	—	153 (15.3)
10年以上	271 (37.3)	—	271 (27.2)
計	726 (100)	271 (100)	997 (100)

### 3. 現在の職場で3年以上働き続けている理由(複数回答)/全体(表4)

回答方法として、働き続けている理由項目の中から5個以内を選択する方法を設定した。

3年以上5年未満者が働き続けている理由で高かったのは、1位“収入が安定”58人(36.5%)、2位“通勤が便利”46人(28.9%)、3位“資格を活かせる”44人(27.7%)と“労働条件が希望にあう”がともに44人(27.7%)、5位“相談できる同僚・上司がいる”40人(25.2%)である。

5年以上7年未満者では、1位“通勤が便利”54人(39.4%)、2位“収入が安定”46人(33.6%)、3位“資格を活かせる”と“職場の人間関係がよい”がともに45人(32.8%)で、5位“相談できる同僚・上司がいる”36人(26.3%)である。

7年から10年未満者では、1位“収入が安定”66人(43.4%)、2位“資格を活かせる”と“福利厚生が充実”がともに46人(30.3%)、4位“職場の人間関係がよい”42人(27.6%)、5位“通勤が便利”41人(27.0%)となっている。

10年以上者では、1位“通勤が便利”103人(39.3%)、2位“収入が安定”102人(37.8%)、3位“職場の人間関係がよい”88人(32.6%)、4位“労働条件が希望にあう”80人(29.6%)、5位“相談できる同僚・上司がいる”64人(23.7%)である。

現在の職場で3年以上働き続けている理由をみると、3～5年未満、5～7年未満、7～10年未満、10年以上の全ての経験年数において、“収入が安定”、“通勤が便利”が高率を占める。

表 4 現在の職場で3年以上働き続けている理由(複数回答)／全体

(%)

選択項目	現在の職場での経験年数 (n=718)			
	3年以上 5年未満 (n=159)	5年以上 7年未満 (n=137)	7年以上 10年未満 (n=152)	10年以上 (n=270)
① 事業所に将来性がある	15 (9.4)	7 (5.1)	10 (6.6)	24 (8.9)
② 資格を活かせる	<b>44 (27.7)</b>	<b>45 (32.8)</b>	<b>46 (30.3)</b>	62 (23.0)
③ 働きぶりや能力を正当に評価してもらえる	32 (20.1)	18 (13.1)	15 (9.9)	37 (13.7)
④ 自分の能力が発揮できる	34 (21.4)	16 (11.7)	17 (11.2)	43 (15.9)
⑤ 収入が安定している	<b>58 (36.5)</b>	<b>46 (33.6)</b>	<b>66 (43.4)</b>	<b>102 (37.8)</b>
⑥ 労働条件(労働時間・休日・勤務体制)が希望にあっている	<b>44 (27.7)</b>	31 (22.6)	35 (23.0)	<b>80 (29.6)</b>
⑦ 福利厚生が充実している	38 (23.9)	27 (19.7)	<b>46 (30.3)</b>	57 (21.1)
⑧ 子育て支援が充実している	7 (4.4)	7 (5.1)	10 (6.6)	23 (8.5)
⑨ 親等の介護と両立可能である	7 (4.4)	4 (2.9)	6 (3.9)	13 (4.8)
⑩ 資格取得を支援する仕組みがある	14 (8.8)	14 (10.2)	22 (14.5)	25 (9.3)
⑪ 研修制度が充実している	17 (10.7)	14 (10.2)	22 (14.5)	32 (11.9)
⑫ キャリアアップできるしくみがある	10 (6.3)	8 (5.8)	7 (4.6)	6 (2.2)
⑬ 昇格の可能性がある	11 (6.9)	7 (5.1)	15 (9.9)	10 (3.7)
⑭ 仕事上の悩み等を相談できる体制がある	3 (1.9)	5 (3.6)	4 (2.6)	7 (2.6)
⑮ 相談できる同僚・上司がいる	<b>40 (25.2)</b>	<b>36 (26.3)</b>	38 (25.0)	<b>64 (23.7)</b>
⑯ チームの一員としての実感をもてる	9 (5.7)	13 (9.5)	10 (6.6)	28 (10.4)
⑰ 経営者との風通しが良い	2 (1.3)	3 (2.2)	3 (1.9)	4 (1.5)
⑱ 法人・事業所の理念や運営のあり方が共感できる	2 (1.3)	7 (5.1)	3 (1.9)	4 (1.5)
⑲ 職場の人間関係が良い	35 (22.0)	<b>45 (32.8)</b>	<b>42 (27.6)</b>	<b>88 (32.6)</b>
⑳ 体調に応じた業務内容の配慮がある	21 (13.2)	18 (13.1)	26 (17.1)	30 (11.1)
㉑ 人とかかわるのが好き	23 (14.5)	20 (14.6)	22 (14.5)	45 (16.7)
㉒ やめる理由がない	28 (17.6)	20 (14.6)	20 (13.2)	40 (14.8)
㉓ やりたい職種・仕事内容である	13 (8.2)	11 (8.0)	11 (7.2)	27 (10.0)
㉔ 自分に負けたくない(辞めること＝負けること)	10 (6.3)	12 (8.8)	12 (7.9)	29 (10.7)
㉕ 通勤が便利である	<b>46 (28.9)</b>	<b>54 (39.4)</b>	<b>41 (27.0)</b>	<b>103 (39.3)</b>
㉖ 雇用の場がない(他に仕事の場がない)ため	16 (10.1)	22 (16.1)	21 (13.8)	24 (8.9)
㉗ 経済的理由(辞められない)がある	17 (10.7)	30 (21.9)	33 (21.7)	54 (20.0)
㉘ 賃金の水準が適当である	4 (2.5)	4 (2.9)	2 (1.3)	6 (2.2)
㉙ 事業所が安定している(経営状態、規模等)	11 (6.9)	11 (8.0)	7 (4.6)	31 (11.5)
㉚ その他	4 (2.5)	5 (3.6)	4 (2.6)	10 (3.7)

#### 4. 今後も働き続けるために必要なこと（複数回答）/全体（表5-1）

現在の職場で3年以上働き続けている者の今後も働き続けるために必要なことは、1位“収入が安定”364人（52.8%）、2位“職場の人間関係がよい”295人（42.8%）、3位“労働条件が希望にあう”263人（38.1%）、4位“福利厚生が充実”206人（29.9%）、5位“働きぶりや能力を正当に評価”205人（29.7%）である。一方、3年未満者の働き続けるために必要なことは、1位“収入が安定”168人（61.3%）、2位“労働条件が希望にあう”129人（47.1%）、3位“職場の人間関係がよい”121人（44.2%）、4位“働きぶりや能力を正当に評価”120人（43.8%）、5位“福利厚生が充実”109人（39.8%）である。

3年以上・3年未満者の重要視している項目は、両者ともにほぼ同じである。しかし、“福利厚生が充実”、“事業所の安定・将来性”、“働きぶりや能力を正当に評価”については、3年未満者が3年以上者に比べそれぞれ約10～14ポイント上回っている。

表5-1 今後も働き続けるために必要なこと（複数回答）/全体

(%)

選択項目	3年以上 (n=690) (未回答 33)	3年未満 (n=274) (未回答 1)	計 (n=964) (未回答 34)
事業所に将来性がある	155 (22.5)	94 (34.3)	249 (25.8)
資格を活かせる	111 (16.1)	69 (25.2)	180 (18.7)
働きぶりや能力を正当に評価してもらえる	<b>205 (29.7)</b>	<b>120 (43.8)</b>	325 (33.7)
自分の能力が発揮できる	100 (14.5)	56 (20.4)	156 (16.2)
収入が安定している	<b>364 (52.8)</b>	<b>168 (61.3)</b>	<b>532 (55.2)</b>
労働条件が希望にあっている	<b>263 (38.1)</b>	<b>129 (47.1)</b>	<b>392 (40.7)</b>
福利厚生が充実している	<b>206 (29.9)</b>	<b>109 (39.8)</b>	315 (32.7)
子育て支援が充実している	88 (12.8)	51 (18.6)	139 (14.4)
親等の介護と両立可能である	59 (8.6)	27 (9.9)	86 (8.9)
資格取得を支援する仕組みがある	52 (7.5)	41 (15.0)	93 (9.6)
研修制度が充実している	52 (7.5)	46 (16.8)	98 (10.2)
キャリアアップできる仕組みがある	78 (11.3)	22 (8.0)	100 (10.4)
昇格の可能性がある	81 (11.7)	26 (9.5)	107 (11.1)
仕事上の悩み等を相談できる体制がある	65 (9.4)	24 (8.8)	89 (9.2)
相談できる同僚・上司がいる	153 (22.2)	81 (29.6)	234 (24.3)
チームの一員としての実感をもてる	73 (10.6)	28 (10.2)	101 (10.5)
経営者との風通しがよい	71 (10.3)	19 (6.9)	90 (9.3)
法人・事業所の理念や運営のあり方が共感できる	35 (5.1)	14 (5.1)	49 (5.1)
職場の人間関係がよい	<b>295 (42.8)</b>	<b>121 (44.2)</b>	<b>416 (43.2)</b>
体調に応じた業務内容の配慮がある	108 (15.7)	40 (14.6)	148 (15.4)
その他	14 (2.0)	2 (0.7)	16 (1.7)



5. 事業所別にみた3年未満者の働き続けるために必要なこと（複数回答、表5-2）

- 1) 特養の3年未満者が働き続けるために必要なことの1位は、“収入が安定”94人（64.4%）、2位“労働条件が希望にあう”と“職場の人間関係がよい”がともに73人（50.0%）、4位“働きぶりや能力を正当に評価”と“福利厚生が充実”がともに62人（42.5%）である。
- 2) 老健3年未満者の働き続けるために必要なことは、1位“収入が安定”50人（61.7%）、2位“労働条件が希望にあう”と“働きぶりや能力を正当に評価”がともに37人（45.7%）、4位“職場の人間関係がよい”30人（37.0%）である。
- 3) 密着型3年未満者の働き続けるために必要なことの1位は、“収入が安定”20人（64.5%）、2位“働きぶりや能力を正当に評価”と“福利厚生が充実”がともに16人（51.6%）で、4位“労働条件が希望にあう”14人（45.2%）である。

表5-2 事業所別にみた3年未満者の働き続けるために必要なこと（複数回答）

（%）

選択項目	特別養護老人ホーム (n=146)	介護老人保健施設 (n=81)	地域密着型介護老人福祉施設 (n=152)	総数 (n=258) (未回答13)
事業所に将来性がある	54 (37.0)	23 (28.4)	11 (35.5)	88 (34.1)
資格を活かせる	36 (24.7)	25 (30.9)	6 (19.4)	67 (26.0)
働きぶりや能力を正当に評価してもらえる	<b>62 (42.5)</b>	<b>37 (45.7)</b>	<b>16 (51.6)</b>	<b>115 (44.6)</b>
自分の能力が発揮できる	28 (19.2)	20 (24.7)	5 (16.1)	53 (20.5)
収入が安定している	<b>94 (64.4)</b>	<b>50 (61.7)</b>	<b>20 (64.5)</b>	<b>164 (63.6)</b>
労働条件が希望にあっている	<b>73 (50.0)</b>	<b>37 (45.7)</b>	<b>14 (45.2)</b>	<b>124 (48.1)</b>
福利厚生が充実している	<b>62 (42.5)</b>	<b>26 (32.1)</b>	<b>16 (51.6)</b>	<b>104 (40.3)</b>
子育て支援が充実している	25 (17.1)	17 (21.0)	8 (25.8)	50 (19.4)
親等の介護と両立可能である	16 (11.0)	5 (6.2)	4 (12.9)	25 (9.7)
資格取得を支援する仕組みがある	22 (15.1)	16 (19.8)	3 (9.7)	41 (15.9)
研修制度が充実している	31 (21.2)	11 (13.6)	3 (9.7)	45 (17.4)
キャリアアップできる仕組みがある	10 (6.8)	6 (7.4)	2 (6.5)	18 (7.0)
昇格の可能性がある	16 (11.0)	6 (7.4)	2 (6.5)	24 (9.3)
仕事上の悩み等を相談できる体制がある	16 (11.0)	4 (4.9)	2 (6.5)	22 (8.5)
相談できる同僚・上司がいる	47 (32.2)	19 (23.5)	10 (32.3)	76 (29.5)
チームの一員としての実感をもてる	10 (6.8)	13 (16.0)	4 (12.9)	27 (10.5)
経営者との風通しがよい	9 (6.2)	4 (4.9)	4 (12.9)	17 (6.6)
法人・事業所の理念や運営のあり方が共感できる	8 (5.5)	2 (2.5)	3 (9.7)	13 (5.0)
職場の人間関係がよい	<b>73 (50.0)</b>	<b>30 (37.0)</b>	11 (35.5)	<b>114 (44.2)</b>
体調に応じた業務内容の配慮がある	21 (14.4)	13 (16.0)	3 (9.7)	37 (14.3)
その他	1 (0.7)	1 (1.2)	0 (0.0)	2 (0.8)

さらに、3施設全体においても1位が“収入が安定”164人(63.6%)、2位“労働条件が希望にあう”124人(48.1%)、3位“働きぶりや能力を正當に評価”115人(44.6%)、4位“職場の人間関係がよい”114(44.2%)が高率を占め、重要項目となっている。

#### 6. 特養で3年以上働いている者の経験年数別に見た今後も働き続けるために必要なこと(複数回答)

- 1) 3年以上5年未満者の今後も働き続けるために必要なことは(回答者86人)、1位“収入が安定”45人(52.3%)、2位“働きぶりや能力を正當に評価”38人(44.2%)、3位“職場の人間関係がよい”35人(40.7%)となっている。
  - 2) 5年以上7年未満者の場合は(回答者72人)、1位“職場の人間関係がよい”38人(52.8%)、2位“収入が安定”32人(44.4%)、3位“労働条件が希望にあう”27人(37.5%)が多い。
  - 3) 7年以上10年未満者の今後も働き続けるために必要なことは(回答者89人)、1位“収入が安定”53人(59.6%)、2位“労働条件が希望にあう”40人(44.9%)、3位“福利厚生が充実”37人(41.6%)となっている。
  - 4) 10年以上者では(回答者136人)、1位“収入が安定”77人(56.6%)、2位“職場の人間関係がよい”62人(45.6%)、3位“労働条件が希望にあう”50人(36.8%)である。
- いずれの経験年数においても、類似する項目が働き続けるために重要視される結果となっている。

#### 7. 老健で3年以上働いている者が今後も働き続けるために必要なこと(複数回答)

- 1) 3年以上5年未満者の今後も働き続けるために必要なことは(回答者49人)、1位“収入が安定”25人(51.0%)、2位“職場の人間関係がよい”21人(42.9%)、3位“労働条件が希望にあう”20人(40.8%)である。
  - 2) 5年以上7年未満者では(回答者45人)、1位“収入が安定”25人(55.6%)、2位“職場の人間関係がよい”21人(46.7%)、3位“相談できる同僚・上司がいる”16人(35.6%)となっている。
  - 3) 7年以上10年未満者では(回答者52人)、1位“収入が安定”30人(57.7%)、2位“職場の人間関係がよい”25人(48.1%)、3位“労働条件が希望にあう”21人(40.4%)としている。
  - 4) 10年以上者では(回答者120人)、1位“収入が安定”64人(53.3%)、2位“労働条件が希望にあう”51人(42.5%)、3位“職場の人間関係がよい”50人(41.7%)である。
- 老健においても、特養同様に全ての経験年数において概ね同じ項目が重要視されている。

#### 8. 密着型で3年以上働いている者が今後も働き続けるために必要なこと(複数回答)

- 1) 3年以上5年未満者の今後も働き続けるために必要なことでは(回答者24人)、1位“労働条件が希望にあう”13人(54.2%)、2位“収入が安定”12人(50.0%)、3位“子育て支援が充実”8人

(33.3%)である。

- 2) 5年以上7年未満者の場合は(回答者20人)、1位“収入が安定”11人(55.0%)、2位“職場の人間関係がよい”10人(50.0%)、3位“労働条件が希望にあう”7人(35.0%)を挙げている。
- 3) 7年以上10年未満者では(回答者11人)、1位“福利厚生が充実”と“職場の人間関係がよい”、がともに6人(54.5%)、3位“収入が安定”5人(45.5%)である。
- 4) 10年以上者では(回答者14人)、1位“収入が安定”8人(57.1%)、2位“労働条件が希望にあう”6人(42.9%)、3位“職場の人間関係がよい”5人(35.7%)となっている。

密着型においても特養、老健と同様に、いずれの経験年数において“収入が安定”、“労働条件が希望にあう”、“職場の人間関係がよい”が重要視されている。

### 9. 事業所別にみた3年未満・3年以上者の働き続けるために身につけたいこと(表6)

自由記述の多様な内容を、できるだけそのままの表記を生かす形で類似する内容を分類した。その中には、介護業務に関連するものとそうでないものとみられたが、多くは介護業務に関連する内容で占めていた。

- 1) 事業所別にみた3年未満者の特養の場合は、自由記述(69)の内、介護技術(8)、資格取得(7)等を主に多岐にわたる。老健の場合は、自由記述(45)の内、資格取得(8)、法制度の勉強(6)、を主に多様な項目がみられる。密着型の場合は、自由記述(14)の内、資格取得(5)、介護に関する知識(2)などである。3年未満者全体をみると、資格取得(20)、介護技術(12)、法制度の勉強(8)等が主である。
- 2) 事業所別にみた3年以上者の特養の場合は、自由記述(138)の内、資格取得(27)、認知症ケア(14)、介護技術(10)、メディカルケア(9)が主である。老健の場合は、自由記述(87)の内、資格取得(13)、認知症ケア(6)、コミュニケーション能力(6)等である。密着型の場合は、自由記述(31)の内、口腔ケア(11)、法制度の勉強(3)、介護技術(3)、資格取得(3)、メディカルケア(3)等がみられる。
- 3) 3年以上者全体では、資格取得(53)、認知症ケア(22)、介護技術(19)、メディカルケア(16)、口腔ケア(12)、指導能力(13)、コミュニケーション能力(10)等を挙げている。
- 4) 3年未満、3年以上の別に関係なく、研修の機会(22)、労務に関する知識(10)、リカレント教育(4)、事業所の運営のあり方(3)、働きやすい職場づくり(3)などがみられる。

表6 働き続けるために身につけたいこと(自由記述式)

分 類	3年未満者				3年以上者				
	特養 n=69	老健 n=45	密着型 n=14	計 n=128	特養 n=138	老健 n=87	密着型 n=31	計 n=256	
介護業務に 関係すること	資格取得	7	8	5	20	27	13	3	53
	介護技術	8	3	1	12	10	6	3	19
	認知症ケア	4	4		8	14	6	2	22
	コミュニケーション能力	4	1		5	2	6	2	10
	チームコミュニケーション能力	4	2	1	7	2	3	1	6
	医療的ケア実施の資格	4		1	5	4	1		5
	メディカルケア	4	1	1	6	9	4	3	16
	ストレスコーピング	3			3	4			4
	メンタルケア	3	1		4	1			1
	看取りケア	2	2		4		2	1	3
	ユニットケア	2	1	1	4				
	個別ケア	1			1	2		1	3
	口腔ケア	1			1	1		11	12
	介護に関する専門知識	1	1	2	4	3	4		7
	法制度の勉強	1	6	1	8	3	3	3	9
	接遇	1			1	1	1		2
	持っている資格をいかす	1			1	1	1		2
	緊急時対応能力	1			1	1	1		2
	理学・作業療法の知識	1			1	1	1		2
	人間的な成長	1			1				
	専門職としての成長	1	1		2				
	基本を忘れない		1		1	1			1
	レクリエーション技術		1	1	2	2			2
	カウンセリング能力		1		1	1	3		4
	時代のニーズにあった介護		1		1	2	2	2	6
	指導能力					8	4	1	13
	マネジメント能力					5	1		6
	アンガーマネジメント					3	1		4
	精神力					2			2
	リスクマネジメント能力					2			2
	家族への対応					1			1
	倫理					1		1	2
	自己効力感を高める					1			1
	利用者理解					1			1
ボランティアコーディネート能力					1			1	
地域とのかかわりを持つ					1			1	
腰痛対策					1	3		4	
ミーティングの方法					1			1	
福祉用具の知識						1		1	
冷静な判断力							1	1	
客観的に自分を見つめる							1	1	
そ の 他	労務に関する知識	6			6	2	2		4
	健康管理	3	3		6	2	2		4
	研修の機会	2	4		6	6	8	2	16
	新しい情報にアクセスできる	1			1	1	1		2
	事業所の運営の在り方	1	1		2	1			1
	働きやすい職場づくり	1			1		2		2
	パソコン技術		2		2			1	1
	広い視野を身につける					1	1		2
	若い人の研修					1			1
	昇給の仕組み					1			1
	語学力					1			1
	他施設との情報交換の機会						1		1
	介護職の処遇に関する知識					1			1
リカレント教育					1	2	1	4	

### Ⅲ. 考察

今回の調査にあたり、現職場における実務経験年数を軸に実施することにした。それは現在の状況を把握した上で、同じ事業所で働き続けるために何が求められているのかを明らかにするためである。また調査票作成において、イメージの共有化が図れるよう具体的レベルの表記を用いた。さらに意図したことは、回答者を現職場で働いている経験年数の3年未満、3年以上の別でとらえ、3年以上をさらに経験年数別に区分し違いの有無を見ることにした。それは、勤続年数3年以上者の離職率が高まる状況にあることや、実務経験年数3年を境に対利用者から対組織に意識が向くようになり、実務経験3年という時期が今後のキャリアを考える際のターニングポイントであるという考えに拠る<sup>13)</sup>。以下では、上記の考えに基づき考察を進める。

#### 1. 回答者の属性

「現在働いている事業所における経験年数」(表1)で、3年以上が7割を超え、3年未満が3割弱であることは、3年以上者の離職率が問題視されている現況下で、就職後間もない状態で離職している人が少ない結果となっている。回答者の属する施設は、社会福祉法人が最も多く7割近くを占め、事業種別では特養が5割を超えている。現職場の介護従事者数は“51人以上”が4割強で、就業形態は9割以上が正規職員である。こういった現在働いている事業所の背景も、働き続ける一要因になっているものと考ええる。

#### 2. 回答者の現在の状況

これらの「介護従事者としての経験年数」(表2)をみると、現職場で3年以上、3年未満のいずれにおいても経験年数10年以上が多く、全体の5割近くを占める。特に現職場で3年未満者の経験年数に着目すると、3年以上の経験年数者が8割を占め、そのうち10年以上が3割強を占める。これらは、これまでの介護従事者としての実務過程で、理由の如何を問わず離職を経験している可能性が考えられる。

また、「現在の職場での経験年数」(表3)を年数別にみると、3年以上者で最も多いのが10年以上で4割近くを占める。また全体に占める10年以上者と3年未満者の割合が同率である。両者の中間に位置する各年数が1~2割近く存在し大きな偏りは見られない。このことは、介護福祉現場における介護チームの構成が、3年未満者と10年以上者の二極化傾向にあることを示唆している。

---

13) 横山孝子・坂田千賀子・江口リサ「介護福祉教育とリカレント教育」熊本学園大学社会関係学会『社会関係研究』第14巻、第2号、p.139~167、2009。

### 3. 現在の職場で3年以上働き続けている理由（複数回答、表4）

現在の職場で3年以上働き続けている理由を、具体的な30個の選択項目から5個以内を選択した結果をみると、“収入が安定している”が1位を占めるのは3～5年未満と7～10年未満である。5～7年未満と10年以上の1位は“通勤が便利”で、それぞれ約4割を占めている。

全体的に高率を占めたのは、“収入が安定している”、“通勤が便利”、“資格を活かせる”、“職場の人間関係がよい”、“相談できる同僚・上司がいる”、“労働条件が希望にあっている”、“福利厚生が充実”であり、それらの割合は僅差である。“通勤が便利”、“収入が安定”、“労働条件が希望に合う”、“福利厚生が充実”より、介護従事者の経験年数と共にライフステージが変化することによるワークライフバランスに対する意識が反映されたものと考えられる。同時に、“職場の人間関係がよい”、“相談できる同僚・上司がいる”より、仕事をするうえでチームの一員としての帰属意識や存在意義を実感できる職場環境が求められていると考える。

矢富らは<sup>14)</sup>、「老人介護スタッフのストレスの要因は上司、同僚、利用者との対人関係が大きく影響しており、これらのストレスの体験が高いほど仕事の満足度が低い」と述べている。また谷口ら<sup>15)</sup>も、「チーム内での役割遂行が同僚との人間関係に関連し、介護の仕事継続動機に影響していた」とする。今回の調査でも“職場での人間関係がよい”と“相談できる同僚・上司がいる”の2項目が並んで重要視され、矢富らや谷口らの報告に通じるものがあると考えられる。

さらに、“資格を活かせる”が、3～5年未満、5～7年未満、7～10年未満において3割前後を占める。これらは、自分の仕事に対する誇りとやりがいを感じられる状況にあると考えられる。

### 4. 今後も現在の職場で働き続けるために必要なこと（複数回答）／全体（表5-1）

回答にあたり、現在の職場で3年以上者と3年未満者の結果を対比するために、同様の選択項目(21個)を用いて5個以内を選択する方法を採った。

現職場で3年以上者が今後も働き続けるために必要としていることと、3年未満者が必要としていることとは、ほぼ同じ項目であり、“収入が安定している”をトップに“職場の人間関係がよい”、“労働条件が希望にあっている”、“働きぶりや能力を正當に評価してもらえる”、“福利厚生が充実している”を挙げている。

また3年未満者の事業所別（表5-2）でみると、特養、老健、密着型の3施設ともに、“収入が安定している”、“労働条件が希望にあっている”、“働きぶりや能力を正當に評価してもらえる”を主に、“職場の人間関係がよい”、“福利厚生が充実している”が重要視されている。これは、3年以上者とほぼ同じ結果である。さらに、事業所別の3年以上者の経験年数別（調査結果に記載あり／p.24～25 参

14) 矢富直美、中谷陽明、巻田ふき：「老人介護スタッフのストレス評価尺度の開発」『社会老年学』31、p.49～59、1991。

15) 谷口敏代、原野かおり、桐野匡史ほか：「介護職の仕事継続動機と関連要因」『介護福祉学』第17巻第1号、p.55～65、2010。

照)にみても、“収入が安定している”、“職場の人間関係がよい”、“労働条件が希望にあっている”の項目が上位を占める。

これらの結果は、立花ら<sup>16)</sup>の「仕事を長く続けるために職場で大切なこと」の、1位<給与待遇>、2位<同僚との良好な人間関係>、3位<職場の雰囲気>と類似している。また原野らの介護福祉の仕事が続いている要因の、労働条件、職場のよい人間関係の2つのキーワードに該当する。

以上のことから、介護従事者の定着促進のためには、ライフステージに応じてワークライフバランスを考慮した柔軟な労働環境づくりが求められる。同時に、チームの一員としての実感、存在意義という観点から、職場の人間関係の良否や職場の理念・運営への不満・不信という問題は軽視できない。それは対人援助職である介護従事者の精神的な安定の良否が、利用者へのケアの質に影響を及ぼすからである。その状態は特に、介護問題として社会的に重要視され平成30年度調査<sup>17)</sup>で過去最多を記録する現状にある高齢者虐待となって顕在化しやすい。

筆者らの調査における現職場で3年未満とする介護従事者が、今後も継続して働き続けられるために、“職場の人間関係がよい”、“労働条件・福利厚生が充実している”、“収入が安定している”、“働きぶりや能力を正当に評価してもらえる”等を考慮した労働環境の整備と職場環境の構築が求められる。

張らの述べる介護職員の離職を防ぎ定着をはかるための職場環境の構築と労働環境の整備に照らして考えると、今回の調査における選択項目である、労働条件（労働時間、休日、勤務体制）が希望にあっている、福利厚生が充実している、子育て支援が充実している、親等の介護と両立可能である、体調に応じた業務内容の配慮がある、はまさに労働条件・福利厚生という労働環境の整備をさしている。

また、仕事上の悩みを相談できる体制がある、相談できる同僚・上司がいる、チームの一員としての実感がもてる、経営者との風通しがよい、職場の人間関係がよい、は職場の人間関係に影響する項目であり、職場環境を表している。張らの述べる職員の資質向上を支援する職場環境という点では、本調査において資格取得を支援する仕組みがある、研修制度が充実している、キャリアアップの仕組みがある、の項目が該当するが、働き続けている理由や働き続けるために必要なこととして重視されていると言える結果ではなかった。

これらより、介護労働者として基本的な労働環境や職場環境の如何が優先であり、労働環境と職場環境の双方が相俟って、定着要因の基礎的機能を果たしていることがわかる。

さらに、介護従事者が仕事に誇りとやりがいを感じいきいきと働き続けるために、「職場の人間関係がよい」が労働条件や収入の安定と同レベルで重要視されていることは、介護労働者に限らず労働者としての当然の欲求と考える。チームの一員としての帰属意識や組織に参画する雰囲気、環境を醸

---

16) 前掲書6) 立花

17) 「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する平成30年度の調査／厚生労働省ホームページ(2020.12.10アクセス)  
[MicrosoftWord-資料1平成30年度対応状況調査結果\(mhlw.go.jp\)](https://www.mhlw.go.jp)

成するためには、トップダウンではなく、ボトムアップの組織管理が求められる。またチームリーダーには、スタッフ間の対人関係の調整力や相談対応能力が求められる。そのための能力として、ケアの質を向上させるための問題解決能力、共感と傾聴力、自己統制力、気づく力、社交性の5つが関係構築に必要とされている<sup>18)</sup>。こういった管理者の能力や組織運営の在り様が、介護従事者の安心感、信頼感を高め、チームの一員として参画することで、チーム（組織）全体の活性化に繋がり、定着を促す職場環境が形成されると考える。

### 5. 3年未満・3年以上者が今後も働き続けるために身につけたいこと（自由記述、表6）

3年未満・3年以上者が今後も働き続けるために身につけたいことの内容は、当然ながら介護業務に関連するものが多くみられる。

事業所別にみた3年未満者と3年以上者が働き続けるために身につけたいとしている項目を比較してみると、事業所の別を問わず3年未満者では、資格取得、介護技術、認知症ケア、法制度の勉強、メディカルケア、コミュニケーション能力などで、資格取得を除くと介護の基本的項目が主である。

一方、3年以上者では資格取得が目立つが、認知症ケア、介護技術などの介護における基本的項目の他に、3年未満者よりも指導能力、マネジメント能力などがみられる。事業所別では、特養所属者の記述が多く、その内容は多岐にわたり全体の内容傾向と同じである。3年未満者と3年以上者に共通して記入数が多いのは、「資格取得」と「認知症ケア」、「介護技術」である。

「資格取得」では、具体的な資格として「介護支援専門員」が多数を占めている。このことは、介護福祉士のキャリアアップの1つとして、介護支援専門員が多くの介護従事者に意識されていることの表れと解される。実務経験3年という時期が今後のキャリアを考える際のターニングポイントであるという考えを述べてきたが、介護支援専門員の受験資格として介護福祉士の実務経験5年以上であることを考え合わせると、5年を機に他の業務を選択する傾向にあることも読み取れる。これは生涯学習という視座からみると、実務経験を積み重ねたその先の将来像が未だ描けない状態にある介護福祉業界の現状を映し出している。そういう状況下で、介護福祉士という現資格を活かす形で専門職としての成長を志向していることがわかる。

「認知症ケア」については具体的内容の違いは見られないことから、認知症ケアにおける個別の多様な関わり方の難しさを反映していると考えられる。

また「介護技術」では、現場での介護技術が利用者の個別状況に応じた方法、つまり応用技術の実施となるため、介護技術の基本を学びたい、学びなおしたいという思いの表れとも解される。また、冒頭で述べたキャリアアップ支援研修における「介護技術強化研修」の項目が多いことから、高齢者像や社会背景の変化に応じて求められる介護の方法を学びたいという思いも読み取れる。

ここで、本県の「介護関係の仕事を辞めた理由」の第1位である「職場の人間関係に問題があった」を具体的にみると<sup>19)</sup>、「部下の指導が難しい」(30.3%)、「ケアの方法等について意見交換が不十分で

18) 谷口敏代：2017年11月25日講演会（於：熊本学園大学）における配布資料



ある」(29.0%)等が挙がり、介護福祉現場におけるケアに伴う心理的負担や混乱状況が人間関係に結びつき、離職に繋がっていくことを示唆している。

また、3年未満・3年以上の両者の記述内容では、知らないので学びたいのか、またはキャリアアップのために学びたいのかまでは把握できないが、介護福祉士としての基本的内容が目立つ。両者の違いとして、3年以上者の項目に3年未満者にはみられない「指導能力」・「マネジメント能力」がある。しかし、今回の調査に占める実務経験年数3年以上者が7割以上であることを考えると、決して多くはないと考える。このことは、介護従事者の意識が組織よりも個に向いていることの表れとも解される。後輩への指導場面でケアの方法としては指導できるが、その根拠については説明が難しいなど、介護者自身のケアに対する自信の無さ（自己肯定感が低い）があり、組織に目を向ける余裕がない状況にあるとも考えられる。また、介護従事者のケアに対する自信の無さを高める要因として、冒頭で述べた研修計画の整備状況も影響していると考えられる。それらは介護従事者が高い緊張状態でケアに向き合う状況を生み出すことにも繋がりがかねない。

本県の人材育成の取り組みは<sup>20)</sup>、「教育・研修計画を立てている」が6割弱、「採用時の教育・研修を充実させている」が3割に留まっている。筆者らの10年前の調査と対比すると、教育(研修)計画が7割近く存在しなかった状態は大きく改善されたと思われるが、その実施状況については疑問が残る。「研修の機会」や「リカレント教育」等も挙がっていることを考えると、経験年数を考慮しニーズに応じた研修内容の検討が求められているのではないかと考えられる。

これらは、介護福祉現場が依然として逼迫した介護人材不足にあり、研修を行う人的態勢や時間的余裕がない状況にあることを窺わせるものである。慢性的な介護人材不足で介護福祉の現場が逼迫していることは重々承知しているが、「研修の機会」の要望や「労務に関する知識」、「事業所の運営の在り方」などに目が向けられていることを踏まえ、利用者を守るために、そして介護従事者自身を守るために、それぞれの施設で研修の仕組みを構築することが喫緊の課題であろう。

## IV. まとめ

今回、介護従事者の実務経験3年以上者の定着要因を把握するために、県下における介護従事者のアンケート調査を行った結果、以下のことがわかった。

- 1) 回答者の属性から、現職場で3年以上働いている者が7割を超え、属する施設は社会福祉法人が7割近くを占め、職場の介護従事者数は51人以上が4割強で、就業形態は9割以上が正規職員であった。介護従事者が属する事業所の法人格や規模及び就業形態なども定着要因の一つになっている。

---

19) 介護労働安定センター『令和元年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書』p.64～67、2020.

20) 介護労働安定センター『令和元年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書』p.91、2020.

- 2) 現職場で3年以上働き続けている理由は、3～5年、5～7年、7～10年、10年以上の経験年数別にみると選択項目の優先順位の違いはあるが、全体的に「収入が安定している」、「通勤が便利である」、「資格を活かせる」、「職場の人間関係がよい」、「相談できる同僚・上司がいる」、「労働条件が希望にあっている」が重要視されている。
- 3) 今後も働き続けるために必要なことでは、3年未満・3年以上ともに、「収入が安定している」、「職場の人間関係がよい」、「労働条件が希望にあっている」、「働きぶりや能力を正当に評価してもらえる」、「福利厚生が充実している」が重要視され、両者に違いはみられない。
- 4) 3年未満・3年以上者が今後も働き続けるために身につけたいことは、両者間に大きな違いは見られない。共通しているのは、資格取得、認知症ケア、介護技術であり、キャリアアップとして介護支援専門員が意識されている。
- 5) 以上のことから、県下における介護従事者は、ワークライフバランスに配慮した労働環境や、チームの一員としての帰属意識、存在意義を実感できる職場環境を求めている。そして、介護従事者として働き続けるためには、基本的な労働環境と職場環境の如何が優先であり、労働環境と職場環境の双方が相俟って、定着要因として機能している。

今回の結果をふまえ、介護職員が実務経験年数の長短に関係なく定着のために求めている労働環境と職場環境の整備の一環として、経験年数に対応した研修内容及び研修システムの検討に取り組みたいと考える。

#### 謝辞

本調査にあたり、アンケート調査にご協力くださいました県下の介護保険施設の皆さま、また「介護福祉士キャリア教育研究会」の会員の皆さまに、厚く御礼申し上げます。

尚、本調査は熊本学園大学附属社会福祉研究所の研究助成金により実施しました。

(※紙面の都合上、アンケート調査票は割愛しました。)

#### 文 献

- 1) 熊本県健康福祉部長寿社会局：『高齢者関係資料平成29年3月版』
- 2) 公益財団法人介護労働安定センター：「事業所における介護労働実態調査」・「介護労働者の就業実態と就業意識調査」『令和元年度介護労働実態調査』、調査期間（令和元年10月1日～10月31日）、全国の介護保険サービス事業所18,000事業所を無作為抽出、郵送にてアンケート調査の実施。
- 3) 熊本県社会福祉協議会福祉人材・研修センター：「平成30年度社会福祉従事者研修参加状況」2019。
- 4) 島津明人：『ワーク・エイジジメント～ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を～』労働調査会、2014。