

## 通所介護事業所に従事する介護職員の職業意識に関する調査

－雇用形態による違い－

合田 衣里<sup>1)</sup>\*・吉國 妃南<sup>2)</sup>・三上 ゆみ<sup>1)</sup>・棚田 裕二<sup>1)</sup>

1) 新見公立短期大学地域福祉学科      2) 新見公立短期大学地域福祉学科第20期生

(2016年11月30日受理)

通所介護事業所では、平成27年介護報酬改正により認知症加算や中重度者ケア体制加算、サービス提供体制強化加算の新区分が新設され、ますます増えると推察される在宅生活を送る高齢者を支える地域の基盤として今後より専門性の高い介護職員の育成が必要とされている。通所介護事業所は非正規職員の割合が入所施設に比べて高いことが報告されている。本研究は正規職員と非正規職員の職業意識がどのように違うのか調査することを目的とした。その結果、1年間の研修参加の有無 ( $p < 0.01$ )、今後の研修へ参加したいか ( $p < 0.01$ )、職務満足度 ( $p < 0.01$ ) において、正規職員の方が非正規職員に比べて有意に高いことが明らかになった。また、正規職員の方が休暇が取りにくいと感じていることが分かった ( $p < 0.01$ )。

(キーワード) 通所介護事業所、介護職員、正規職員、非正規職員

### はじめに

通所介護とは、「要介護状態となった場合においても、その利用者が可能な限りその居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、必要な日常生活上の世話及び機能訓練を行うことにより、利用者の社会的孤立感の解消及び心身の機能の維持並びに利用者の家族の身体的及び精神的負担の軽減を図るものでなければならない。」<sup>1)</sup>と規定される居宅サービスの一つであり、「社会的孤立感の解消」「心身機能の維持」「家族の身体的及び精神的負担の軽減」という3つの目的を担っている<sup>2)</sup>。平成25年度厚生労働省が発表した介護給付費実態調査によると、通所介護事業はいずれの介護度の利用者においても高い割合で利用されている<sup>3)</sup>。今後、厚生労働省の進める地域包括ケアシステムにより高齢者福祉は施設ケアから在宅ケアへの流れが加速すると考えられ、在宅生活を送る高齢者を支える地域の基盤として通所介護事業所は必要不可欠なサービスである<sup>4)</sup>。

通所介護事業所において利用者の生活を支える専門職の一つとして介護職員が配置されている。平成27年介護報酬改正により、通所介護事業所には認知症加算と中重度者ケア体制加算が新設された。認知症加算を算定するためには、認知症介護指導者研修、認知症介護実践リーダー研修等を修了した者の配置、中重度者ケア体制加算の算定には、看護職員の専従配置が必要である。さらに介護福祉士の配置割合の高さを評価するため、サービス提供体制強化加算の新区分が新設された。つまり、通所介護事業所は利

用者の生活機能維持向上や生活援助、家族のサポートに加え、認知症高齢者・中重度者へ対応や地域連携の拠点としての機能が求められていると考えられ<sup>5)</sup>、そういった利用者ニーズに対応するために、今後より専門性の高い介護職員の育成が必要である。

平成25年の介護労働実態調査<sup>3)</sup>による就業形態別の調査によると、介護老人福祉施設では正規職員76.5%、非正規職員20.8%、介護老人保健施設では正規職員91.9%、非正規職員6.0%であり、通所介護事業所の正規職員63.3%、非正規職員34.3%は入所施設に比べて非正規職員の割合が多いことを示している。汲田<sup>6)</sup>は介護サービスにおける非正規職員の位置づけについて、「正規職員と同等の職務を担うことが期待されている」と述べており、非正規職員も正規職員と同様に専門的なケアを行うことが求められる。一方、中井<sup>7)</sup>は非正規職員が正規職員と比較して仕事に対する責任感や役割の自覚が低いことで、正規職員の業務負担が大きくなることを報告している。三浦<sup>8)</sup>は、「通所介護事業所は限られた利用時間内に個別的対応と集団的対応の両者が必要であるため、通所介護職員の忙しさに影響を及ぼしており、多く雇用している非正規職員が非常に重要である」と述べている。

そこで、本研究は非正規職員が多く勤務している通所介護事業所において、正規職員と非正規職員の職業意識がどのように違うのか調査することを目的とする。

\*連絡先：合田衣里 新見公立短期大学地域福祉学科 718-8585 新見市西方1263-2

## Ⅰ. 研究方法

### 1. 調査対象と調査方法

岡山県内80カ所の通所介護事業所の施設長へ調査協力の依頼を行い、協力の得られる場合には調査可能な介護職員数について回答を求めた。後日、同意の得られた27施設に勤務する通所介護施設の介護職員140名を調査対象とし自記式無記名アンケート調査を実施した。また記入済みの調査票は、調査対象者自らが返信用封筒に密封し、返送を行うこととした。調査期間は、平成28年4月中旬～5月中旬とした。

### 2. 調査項目

調査内容は、回答者の基本属性（性別・年齢・介護施設通算経験年数・通所介護事業所通算経験年数・保有資格・雇用形態）、職業意識（施設への入職動機、研修の受講経験、今後受講したい研修内容、仕事上での不満、仕事継続意向、職務満足度）で構成した。

仕事継続意向については、「仕事を継続したいですか」を問う1項目版を用いた。回答は「おおいにある：4点」「ある：3点」「どちらでもない：2点」「ない：1点」「全くない：0点」の5件法で回答を求め、継続意向が高いほど得点が高くなるように設定した。

また職務満足度の測定には、Macdonald<sup>9)</sup>らが開発したThe Generic Job Satisfaction Scaleを用いた。本尺度は、①仕事ができただけは、相応の評価を受けている②職場の人々に親しみを覚えている③いまの職場で働くことに満足している④仕事のことで不安に思うことはない⑤所属長は自分のことに関心を持ってくれていると思う⑥仕事をすることは体の健康にとって良いことだと思う⑦給料に満足している⑧自分の才能や技術はすべて仕事に生かされている⑨上司との関係はうまくいっている⑩仕事の内容に満足しているの10項目で構成されている。回答は「全くそう思わない：0点」「そう思わない：1点」「どちらでもない：2点」「そう思う：3点」「強くそう思う：4点」の5件法で求め、職務満足度が高いほど得点が高くなるように設定した。

### 3. 分析方法と言葉の定義

雇用形態による差を検討するためにx<sup>2</sup>検定および、t検定を用いた。また、雇用形態と研修参加の有無・仕事継続意向についてはx<sup>2</sup>検定を行い、職務満足度についてはt検定を用いた。なお、統計解析には統計ソフト「IBM SPSS 19 J for Windows」を使用した。

また、本研究では、「正規職員」を雇用している労働者で労働時間に関係なく雇用期間を定めないもの、「非正規職員」を常勤職員以外の労働者（契約職員、嘱託職員、パートタイマー労働者等）と定義する。

## 4. 倫理的配慮

各施設長に調査依頼と調査目的を文書で説明した。また、調査対象者には調査目的、回答は無記名であること、統計処理により個人や施設の匿名性が確保されること、調査以外には使用しないこと、調査成果を公表すること等を文書で説明し、調査票の返送をもって同意が得られたこととした。

## Ⅱ. 結果

調査票は140部配布し、105部（回収率75%）を回収し、分析対象は基本属性について欠損値のない97部（有効回答率92.4%）とした。

### 1. 対象者の属性分布

分析対象者の基本属性は表1のとおりである。平均年齢は43.8歳（標準偏差10.9、範囲20-63）であり、性別は男性16名（16.5%）、女性81名（83.5%）であった。介護施設で介護職員として勤務した通算経験年数は平均8.8年（標準偏差6.1、範囲0.9～27.9）、通所介護施設で働いた通算経験年数は平均6.6年（標準偏差5.5、範囲0.4～18.8）であった。雇用形態は、常勤60名（61.9%）、非常勤37名（38.1%）であった。保有資格（複数回答）として最も多かったものは介護福祉士53名（54.6%）であり、次いで介護職員初任者研修資格（ホームヘルパー2級）51名（52.6%）、社会福祉主事任用資格29名（29.9%）、介護支援専門員13名（13.4%）看護師10名（10.3%）、実務者研修終了（ホームヘルパー1級）7

表 1. 対象者の基本属性

		n=97	
項目		人数	( % )
性別	男性	16	( 16.5 )
	女性	81	( 83.5 )
年齢	平均(標準偏差)	43.8歳(10.9)	
雇用形態	常勤	60	( 61.9 )
	非常勤	37	( 38.1 )
保有資格 (複数回答)	介護福祉士	53	( 54.6 )
	社会福祉士	5	( 5.2 )
	社会福祉主事	29	( 29.9 )
	初任者研修	51	( 52.6 )
	実務者研修	7	( 7.2 )
	介護支援専門員	13	( 13.4 )
	看護師	10	( 10.3 )
	その他	6	( 6.2 )
	なし	7	( 7.2 )
介護事業所での 総経験年数	平均(標準偏差)	8.8年(6.1)	
通所介護事業所での 総経験年数	平均(標準偏差)	6.6年(5.5)	

通所介護事業所に従事する介護職員の職業意識に関する調査

名(7.2%)、社会福祉士5名(5.2%)その他6名(6.2%)資格なし7名(7.2%)であった。その他の回答では、保育士・調理師・准看護師・歯科衛生士等の回答が見られた。

雇用形態別の基本属性は表2のとおりである。正規職員と非正規職員に有意差があった保有資格は、介護福祉士、実務者研修、介護支援専門員であり、ともに正規職員の方が有意に高かった(p<0.01)。

表2. 雇用形態別基本属性

n=97				
項目		常勤群(n=60)		有意差
		人数(%)	人数(%)	
年齢※	平均(標準偏差)	43.5歳(10.3)	44.3歳(12.0)	n.s
保有資格 (複数回答)	介護福祉士	39(65)	14(37.8)	*
	社会福祉士	2(3.3)	3(8.1)	n.s
	社会福祉主事	22(36.7)	7(18.9)	n.s
	初任者研修	29(48.3)	22(59.5)	n.s
	実務者研修	7(11.7)	0(0)	*
	介護支援専門員	12(20)	1(2.7)	*
	看護師	5(8.3)	5(13.5)	n.s
	その他	4(6.7)	4(5.4)	n.s
	なし	3(5)	3(10.8)	n.s
介護事業所※	平均(標準偏差)	9.8年(7.6)	6.9年(6.1)	n.s
通所介護事業所※	平均(標準偏差)	7.5年(7.1)	5.2年(5.2)	n.s
※t検定				
*:p<0.01, n.s.:no significant				

## 2. 入職動機

介護の仕事を選んだ理由についても複数回答で回答を求めた。その結果、正規職員42名(70%)、非正規職員22名(59.5%)が「福祉の仕事に興味・関心があった」と回答した。次いで「資格や技能を生かせると思った」が常勤職員14名(23.3%)、非常勤職員10名(27%)であり、施設の理念に共感したと回答した者はどちらもいなかった。

表3. 入職動機について

項目	全体(n=96)		常勤(n=59)		非常勤(n=37)		有意差
	人数	%	人数	%	人数	%	
福祉の仕事に興味・関心があった	64	(66)	42	(70)	22	(59.5)	n.s
資格や技能を生かせると思った	24	(24.7)	14	(23.3)	10	(27)	n.s
親族や友人の勧め	13	(13.4)	8	(13.3)	5	(13.5)	n.s
通勤に便利だった	20	(20.6)	10	(16.7)	10	(27)	n.s
労働条件がよかった	13	(13.4)	9	(15)	4	(10.8)	n.s
施設の理念に共感した	0	(0)	0	(0)	0	(0)	n.s
特に理由はない	4	(4.1)	1	(1.7)	3	(8.1)	n.s
その他	9	(9.3)	5	(8.3)	4	(10.8)	n.s
n.s.:no significant							
注)欠損値を分析より除外したため数異なる							
注)「はい」と回答したもののみを示している							

## 3. 研修について

1年間で研修に参加したことがあると回答した者は、76名(78.4%)ないと回答した者は19名(19.6%)であった。雇用形態別にみると正規職員54名(90.0%)非正規職員22名(59.5%)が研修へ参加しており、正規職員の方が非正規職員に比べて有意に高く研修に参加していた(p<0.01)。参加回数は正規職員2.8回(標準偏差2.9、範囲0~15)、非正規職員1.9回(標準偏差4.2、範囲0~21)であり、参加回数に

有意差は見られなかった。今後研修に参加したいと回答した者は78名(80.4%)、参加したくないと回答した者は1名(1.0%)、どちらでもないと回答した者は17名(17.5%)であった。雇用形態別にみると参加したと回答した正規職員は54名(90%)、非正規職員24名(64.9%)であり、正規職員の方が非正規職員に比べて有意に多く研修への参加を希望していた(p<0.01)。

表4. 研修について

n=97					
項目		正規群(n=60)		非正規群(n=37)	
		人数	( % )	人数	( % )
1年間 研修参加 有無	ある	54	( 90 )	22	( 59.5 )
	ない	5	( 8.3 )	14	( 37.8 )
参加回数	平均 (標準偏差)	2.8回(2.9)		1.9回(4.2)	
今後 参加 したいか	したい	54	( 90 )	24	( 64.9 )
	どちらでもない	5	( 8.3 )	12	( 32.4 )
	したくない	0	( 0 )	1	( 2.7 )
** : p<0.001, * : p<0.01, n.s. : no significant					

今後受けた研修内容(複数回答)について正規職員、非正規職員ともに回答が多かった項目は、認知症について[正規職員:32名(53.3%)、非正規職員:14名(37.8%)], ついで介護技術について[正規職員:22名(36.7%)、非正規職員:16名(43.2%)]コミュニケーション技術[正規職員:18名(30%)、非正規職員:11名(29.7%)]であった。その他にも正規職員が多く希望した研修内容は、医療的ケアについて17名(28.3%)や感染症の基礎と予防について14名(23.3%)など「医療的知識に関する研修」や介護保険について16名(26.7%)が挙げられた。また、今後受けた研修項目について雇用形態による有意差は見られなかった。

表5. 今後受けた研修

表5-1 今後受けたい研修							n=97
項目	全体(n=97)		常勤(n=60)		非常勤(n=37)		
	人数	%	人数	%	人数	%	
介護技術	38	( 39.2 )	22	( 36.7 )	16	( 43.2 )	
コミュニケーション	29	( 29.9 )	18	( 30 )	11	( 29.7 )	
認知症について	46	( 47.4 )	32	( 53.3 )	14	( 37.8 )	
ICFについて	6	( 6.2 )	5	( 8.3 )	1	( 2.7 )	
感染症の基礎と予防	19	( 19.6 )	14	( 23.3 )	5	( 13.5 )	
ターミナルケア	14	( 14.4 )	10	( 16.7 )	4	( 10.8 )	
リスクマネジメント	8	( 8.2 )	7	( 11.7 )	1	( 2.7 )	
初任者研修	2	( 2.1 )	1	( 1.7 )	1	( 2.7 )	
実務者研修	10	( 10.3 )	6	( 10 )	4	( 10.8 )	
リーダー研修	6	( 6.2 )	6	( 10 )	0	( 0 )	
医療的ケア	20	( 20.6 )	17	( 28.3 )	3	( 8.1 )	
介護保険	21	( 21.6 )	16	( 26.7 )	5	( 13.5 )	
送迎	4	( 4.1 )	4	( 6.7 )	0	( 0 )	
苦情解決	7	( 7.2 )	6	( 10 )	1	( 2.7 )	

注)「はい」と回答したもののみを示している



#### 4. 仕事上での不満について

仕事上での不満について複数回答で回答を求めた。最も回答が多く見られたのは、「賃金が安い」59名（63%）で正規職員（33名、57%）非正規職員（26名、74%）ともに多かった。ついで、「休暇が取りにくい」正規職員（31名、53%）非正規職員（9名、26%）であり、非正規職員に比べて正規職員の方が有意に休暇を取りにくいと感じる傾向にあった（ $p<0.01$ ）。

表 6. 仕事上での不満について

n=93							
項目	全体(n=93)		常勤(n=58)		非常勤(n=35)		有意差
	人数	%	人数	%	人数	%	
休暇が取りにくい	40	( 43 )	31	( 53.4 )	9	( 25.7 )	*
労働時間が不規則	3	( 3.2 )	2	( 3.4 )	1	( 2.9 )	n.s
賃金が安い	59	( 63.4 )	33	( 56.9 )	26	( 74.3 )	n.s
勤務時間が長い	9	( 9.7 )	8	( 13.8 )	1	( 2.9 )	n.s
特に理由はない	20	( 21.5 )	11	( 19 )	9	( 25.7 )	n.s
その他	9	( 9.7 )	7	( 12.1 )	2	( 5.7 )	n.s

\*:  $p<0.01$ , n.s.: no significant

注) 欠損値を分析より除外したため数が異なる

#### 5. 仕事継続意向について

仕事を継続したいかの問いに「そう思う」と回答した者が正規職員・非正規職員共に最も多く、正規職員39名（65.0%）平均得点2.80、非正規職員17名（45.9%）平均得点2.51であった。全体では56名（57.7%）平均得点は2.69が、仕事を継続したいと回答した。仕事継続意向と雇用形態間に有意差は見られなかった。さらに仕事継続意向を「そう思う群」、「そう思わない群」の2群に分類し t 検定を行ったが有意差は見られなかった（ $p=0.62$ ）。[表7]

表 7. 仕事継続意向についての回答分布

項目	n=97					
	全く そう思わない		そう思わない		どちらでもない	
	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )
仕事を 継続したいですか	正規 0 ( 0 )	3 ( 5 )	12 ( 20 )	39 ( 65 )	6 ( 10 )	
	非正規 2 ( 5.4 )	0 ( 0 )	15 ( 41 )	17 ( 46 )	3 ( 8.1 )	

#### 6. 職務満足度

職務満足度について正規職員の平均得点は23.2（標準偏差5.7）、非正規職員の平均得点は18.8（標準偏差7.2）であり、非正規職員に比べて正規職員の職務満足度が有意に高かった（ $p<0.01$ ）。

### Ⅲ. 考察

介護の仕事を選んだ理由について「福祉の仕事に興味・関心があった」と回答したものが雇用形態に関わらず最も多かった。介護労働者が仕事を選んだ理由を問う調査<sup>10)</sup>においても「働きがいのある仕事だと思ったから」と回答し

表 8. 職務満足度についての回答分布

項目	n=93(正規職員:58名、非正規職員35名)									
	全く そう思わない		そう思わない		どちらでもない		そう思う		強くそう思う	
	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )	人数 ( % )
1 仕事でできた際は 相応の評価を受けている	正規 2 ( 3.4 )	10 ( 17.2 )	23 ( 39.7 )	21 ( 36.2 )	2 ( 3.4 )					
2 職場の人々に親しみを 感じている	非正規 7 ( 20 )	6 ( 17.1 )	16 ( 45.7 )	6 ( 17.1 )	0 ( 0 )					
3 いまの職場で働くことに 満足している	正規 0 ( 0 )	2 ( 3.4 )	5 ( 8.6 )	44 ( 75.9 )	7 ( 12.1 )					
4 仕事のことと不安に 思うことはない	非正規 2 ( 5.7 )	5 ( 14.3 )	6 ( 17.1 )	19 ( 54.3 )	3 ( 8.6 )					
5 所属長は自分のことに 関心を持ってくれている	正規 0 ( 0 )	5 ( 8.6 )	14 ( 24.1 )	32 ( 55.2 )	7 ( 12.1 )					
6 仕事をするのは体の 健康にとって良いことだ	非正規 6 ( 17.1 )	3 ( 8.6 )	12 ( 34.3 )	12 ( 34.3 )	2 ( 5.7 )					
7 給料に満足している	正規 6 ( 10.3 )	21 ( 36.2 )	14 ( 24.1 )	13 ( 22.4 )	4 ( 6.9 )					
8 自分の才能や技術は 仕事に生かされている	非正規 6 ( 17.1 )	11 ( 31.4 )	13 ( 37.1 )	3 ( 8.6 )	2 ( 5.7 )					
9 上司との関係は うまくいっている	正規 2 ( 3.4 )	9 ( 15.5 )	17 ( 29.3 )	27 ( 46.6 )	3 ( 5.2 )					
10 仕事の内容に 満足している	非正規 3 ( 8.6 )	10 ( 28.6 )	11 ( 31.4 )	9 ( 25.7 )	2 ( 5.7 )					
	正規 2 ( 3.4 )	6 ( 10.3 )	6 ( 10.3 )	38 ( 65.5 )	6 ( 10.3 )					
	非正規 3 ( 8.6 )	1 ( 2.9 )	10 ( 28.6 )	17 ( 48.6 )	4 ( 11.4 )					
	正規 12 ( 20.7 )	14 ( 24.1 )	23 ( 39.7 )	8 ( 13.8 )	1 ( 1.7 )					
	非正規 14 ( 40 )	9 ( 25.7 )	9 ( 25.7 )	3 ( 8.6 )	0 ( 0 )					
	正規 2 ( 3.4 )	9 ( 15.5 )	17 ( 29.3 )	30 ( 51.7 )	0 ( 0 )					
	非正規 2 ( 5.7 )	7 ( 20 )	22 ( 62.9 )	4 ( 11.4 )	0 ( 0 )					
	正規 2 ( 3.4 )	5 ( 8.6 )	20 ( 34.5 )	30 ( 51.7 )	1 ( 1.7 )					
	非正規 2 ( 5.7 )	5 ( 14.3 )	15 ( 42.9 )	13 ( 37.1 )	0 ( 0 )					
	正規 2 ( 3.4 )	8 ( 13.8 )	21 ( 36.2 )	26 ( 44.8 )	1 ( 1.7 )					
	非正規 6 ( 17.1 )	3 ( 8.6 )	18 ( 51.4 )	8 ( 22.9 )	0 ( 0 )					

た者が最も多く、通所介護事業所においても福祉の仕事に関心を持って入職しているものが多いことが分かった。

本研究では、今後も仕事を継続したいかの問いに「そう思う」と回答した者が常勤職員・非常勤職員共に最も多く、仕事継続意向が高いことが分かった。一方、職務満足度は非正規職員より正規職員の方が有意に高く、正規職員の方が仕事に満足していることが分かった。本研究の正規職員平均得点23.2は、介護職員を対象とした職務満足度調査<sup>11)</sup>の平均得点19.76と比較しても高く、通所介護事業所に従事する正規介護職員は仕事への満足度が高いことが明らかになった。また回答分布をみると「所属長は自分のことに関心を持ってくれている（正規職員52.2%、非正規職員31.7%）」「自分の才能や技術は仕事に生かされている（正規職員52%、非正規職員11%）」「上司との関係は上手く行っている（正規職員53.7%、非正規職員37%）」「仕事の内容に満足している（正規職員46.7%、非正規職員23%）」に対し「強くそう思う」「そう思う」と回答した者が正規職員の方が非正規職員と比べて多く、正規職員は肯定的に職務をとらえていることが分かった。

仕事上での不満について最も回答が多かったのは、正規職員、非正規職員ともに「賃金が低い」であった。「近年、政策面で介護職員の給与引き上げが試みられているが、全産業の平均給与額との格差は依然として大きく、抜本的な解決にはならない」と神部<sup>12)</sup>は報告しており、今後も賃金に対する改善は必要である。また、非正規職員に比べて正規職員の方が有意に「休暇を取りにくい」と回答した。及田<sup>6)</sup>は「介護福祉現場において常勤職員は非常勤職員に休日出勤が出来ることや勤務時間帯の融通が利くことを求めている」と報告しており、福祉施設全体に正規職員の休暇の取りにくさがあると考えられる。

また正規職員の方が非正規職員と比べて研修への参加者が多く、今後の研修への参加意欲も高いことが明らかになった。平成27年度介護労働実態調査<sup>9)</sup>でも、正規職員に

対する人材育成のために教育・研修計画は非正規職員に比べて多く立案されていることが報告されており、非正規職員の研修参加の機会は正規職員に比べて少ないと考えられる。通所介護事業所は事業所規模にばらつきが見られ、それに伴い職員人数も異なる。そのため職員人数の少ない事業所では職員研修を施設内で行うことや、業務時間内に施設外研修へ参加することが困難であると推察され、非正規職員が研修に参加する機会はより少なくなっている可能性があると考ええる。また、中井<sup>7)</sup>は「派遣職員は就業期間が短く、積極的に人手や時間を割いて教育が行われない傾向にある」と報告している。

今後受けたい研修について正規職員、非正規職員共に多く挙げられた項目は「認知症について」「介護技術について」「コミュニケーション」であり、利用者への直接的関わりに関することへの関心が高いことが示された。また、正規職員は非正規職員に比べて「医療的知識」、「介護保険」、「リーダー研修」等について研修意欲が高く、正規職員は利用者への直接的関わりにとどまらず、チームのリーダーとしての役割を担っていることが多いと推察される。

介護職員に続けて教育・研修を実施している施設の方が離職率が低いこと<sup>13)</sup>や、非正規職員が十分な教育や訓練を受けたことで仕事に対するモチベーションが向上したことが報告<sup>7)</sup>されており、教育・研修は知識、技術の向上のみならず介護職員の仕事に対する姿勢にも影響を与えといえる。非正規職員も正規職員と同様に専門的なケアを行うことが求められる現在、非正規職員も含めた研修へ参加を促すことで継続的な雇用環境を作り、利用者にとってより良いケアの提供が出来るのではないかと考える。通所介護事業所で働く職員が今後研修に参加し、学びを深めていくことができる環境にするために、現在施設内で行われている研修に加え、他事業所と共同で研修を行う機会を増やし、現在で行われている研修の内容を受講対象者に合わせて見直すことが必要であると言える。

本研究では、正規職員、非正規職員どちらも福祉の仕事に関心を持って通所介護事業所に入職しており、仕事を継続したいと考えている者が多いことが分かった。一方、非正規職員に比べて正規職員の方が職務満足度が有意に高く、職務を肯定的に捉えている者が多いことが明らかになった。また、非正規職員は正規職員に比べ研修の機会が少ないことが分かった。今後、全ての職員が研修の機会を持ちながらチームケアを行うことで、より専門性の高いケアを提供していくことが求められる。

研究の限界として、調査対象者が県内の了解の得られた通所介護事業所に限られていること、業務に関する質問のみで回答者の身体状況や家庭環境等の質問項目がないこと、横断的なデータに基づいていることが挙げられる。

なお、本研究は岡山県平成27年度地域医療介護総合確保基金を活用して行う介護従事者の確保に関する事業分の

補助金を受けて行われた研究成果である。

## 文献

- 1) 指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準第九十二条基本方針。
- 2) 口村淳：高齢者デイサービスにおける相談援助業務の特徴—既存臨床情報の質的分析を通して—。ソーシャルワーク研究, 39 (3), 46-53, 2013.
- 3) 厚生労働省「介護給付費実態調査」(平成25年4月審査分)。
- 4) 西川勝利：デイサービス相談員における相談援助業務の理解と資格要件の検討。福祉研究, 104, 78-84, 2012.
- 5) 日経研グループ「通所介護&リハ」企画チーム：2015年度新報酬体系・制度化でのデイ事業展開戦略と実践。日経研出版, 6-14, 2015.
- 6) 汲田 千賀子：常勤職員が求める非常勤職員像—介護福祉現場の雇用の多様化をめぐる—。介護福祉学, 19 (2), 166-173, 2012.
- 7) 中井 良育：介護サービス事業所の人材確保及び職場定着の方策等の現状と課題の考察。同志社政策科学研究, 17 (1), 119-135, 2015.
- 8) 三浦和夫：通所介護職員における職場特性に関する研究：性別・雇用形態別の比較検討。社会福祉学, 55 (1), 89-99, 2014.
- 9) Macdonald Scott, MacIntyre Peter：The Generic Job Satisfaction Scale：Scale Development and Its Correlates. Employee Assistance Quarterly, 13 (2), 1-16, 1997.
- 10) 厚生労働省「介護給付費実態調査」。(平成27年度分)。
- 11) 佐藤ゆかり, 香川幸次郎：介護福祉士における職場内研修体制と職務満足感、継続意向の関係。メンタルヘルスの社会学, 19, 35-41, 2013.
- 12) 神部智司：介護老人福祉施設における介護職員の職場定着意向に影響を与える要因。大阪大谷大学紀要 48 (112), 113-221, 2012.
- 13) 大和三重, 立福家徳：介護老人保健施設における介護職員の離職要因。人間福祉学研究, 6 (1), 33-45, 2013.