

論 文

介護職員の生活満足感と職務満足感の検討 ——Y市とS市のアンケート調査の結果を踏まえて——

黒沢 麻美^{※1} 佐藤 直由^{※2}

要旨：本研究は、Y市における介護職員の仕事の満足度や生活の満足度を把握し、介護職員が介護業務を継続、離職意向を示すそれぞれの要因を明らかにすることと、S市の調査結果との比較を行うことで介護職員の離職防止の対応策を検討することを目的としてアンケート調査を実施した結果である。アンケート調査は平成26年に筆者がS市の介護職員に行った調査と同様の内容とした。その結果、介護職員が介護業務を継続する要因となり得る個別職務満足感と個別生活満足感の構成要素を明らかにすることができ、Y市はいずれも「人間関係」に関する要素、S市は「自分自身」に関する要素が重要視されている傾向が見られた。

キーワード：アンケート調査・個別職務満足感・個別生活満足感・因子分析

I 背景と目的

平成25年度の常勤労働者の離職率の比較では、産業計の離職率が12.4%であるのに対し、介護職員の離職率は16.8%であったとされている。また、平成27年の厚生労働省の調べにおいて、介護職員充足率が全国で最も深刻なのが宮城県で69%であるとの結果が示されている。¹⁾さらに平成27年度介護労働安定センターによる介護労働実態調査結果によると、訪問介護員を含む介護職員の1年間（平成26年10月1日から平成27年9月30日まで）の採用率が20.3%、離職率は16.5%であるとの結果が出ている。離職率に関しては平成20年度以降20%を下回り、ここ数年は16%～17%台で推移しているが、依然その他の職種に比べて高い傾向にあることは変わらない。従業員の過不足の状況については、「不足している」と感じている割合が61.3%、「適

当」と感じている割合が38.2%と圧倒的に不足であると回答している。その理由として、採用が困難であるとし、その原因は賃金が低いことにあるという。^{2) 注1)}

平成27年10月、安倍首相は「介護離職ゼロを目指す」と表明した。年間10万人が家族の介護を理由に仕事を辞め、離職しているということから対策を立てるというものである。しかし、対策がまず必要なのは、介護の働き手不足であるということである。介護施設を新設しても職員を確保できず定員より少ない入居者しか受け入れられないというのが現場の実態である。

平成28年11月18日、「外国人技能実習制度」に基づいて日本国内の企業や農家で働いている外国人への監督を強化する技能実習適正化法が成立した。それに合わせて、外国人実習生が介護の仕事に就けるようにする方針である。また、在留資格に「介護」を追加する改正入管難民法

※1※2 東北文化学園大学医療福祉学部保健福祉学科

も成立したことで、介護現場で働く外国人が増えるとの見込みを立てている。現在74ある技能実習の職種に「介護」が追加されれば、人を相手にするサービスは初めてとなる。その一方で、外国人の介護サービスについて、コミュニケーション場面でのトラブル等に関する懸念があるため、一定の日本語能力を有していることを受け入れの要件にすることを検討している。³⁾

厚生労働省は2025年には約38万人の介護職が不足するとみていることから日本における介護人材の不足が窮地に達していることが容易に想像できる。介護福祉士養成においても介護現場の介護職員においても人手不足という事態が生じているのである。まずは、「介護職員の離職ゼロ」を目指す手立てと、介護を仕事として選択するという希望を育てることが求められているのではないだろうか。そのためには、介護職員が離職をせずに済む環境づくりを行うことであり、離職を促さない環境が人材の養成にも希望をもたらすことになるだろう。

介護職員の離職（退職）を課題とした研究では、介護職員における業務のストレス、低賃金等の労働条件が離職（退職）を促す要因として指摘されてきている。^{4) 5)}

しかし、現場の職員の話や研究代表者自身の体験を振り返ると、精神的、身体的ストレスや労働条件だけではなく、介護職員自身の生活の質との関係が離職（退職）に関わっていることが想定できる。介護とは、利用者・入居者によりよい生活を送っていただくために支援をすることであるが、介護する職員は、日々の仕事に追われ、目標が見いだせなくなっていることや、仕事以外の生活の充実が図れていないといったことが要因として離職に作用していると考えられる。そうした観点では、冷水（1985）が指摘している家庭状況等の要因が強く作用していると考えられる。⁶⁾

本研究では、平成26年にS市の高齢者施設の介護職員に対してアンケート調査^{注2)}を実施した内容と同様の調査をY市においても実施し、Y市における介護職員の仕事の満足度（負担やストレス、人間関係）の把握に加えて介護職員の生活全体の満足度を調査した。その調査結果から、介護職員が介護業務を継続する要因なら

びに離職意向を示す要因を明らかにし、S市の調査結果との比較を行うことで介護職員の離職防止の対応策を検討することを目的とした。

Ⅱ 研究方法

Ⅱ－１ 研究対象

本研究のデータは、Y市所在の高齢者福祉施設に勤務する介護職員を対象とした調査から得ている。Y市は隣県の中心都市であること、また、県単位で介護職員の人材育成、定着および離職防止を目的に介護職員サポートプログラムを策定していることから対象として実施した。調査は同市の50施設の施設長に対し、1施設につき5名前後の介護職員に調査票を配布いただくよう依頼、合計250通送付し、91通回収した（回収率36.4%）。有効回答数は91であった。調査は郵送法による自記式質問紙調査で、2016年3月に実施した。

Ⅱ－２ 調査内容

調査票の内容は、小野公一『職務満足感と生活満足感』⁸⁾で使用された質問紙を参考に施設職員の形態に合わせ、筆者が修正したものであり、平成26年度にS市を対象として実施した調査と同様の内容とした。

調査票では、全体的に見た職務満足感や非仕事生活を全体的に見た生活満足感と、職務満足感を構成する諸要因（個別職務満足感）や生活満足感を構成する諸要因（個別生活満足感）ごとに分けて質問している。これは、小野が全体的満足感と部分的満足感に分けている考え方に準拠したものである。^{注2)}

調査内容のうち、個別職務満足感に関する項目内容は仕事内容や待遇、施設の運営方針、通勤時間、同僚・上司との関係、物理的環境といった内容の項目で構成されている。また、個別生活満足感に関する項目内容は、緑やきれいな空気といった自然環境や生活の便利さ、環境の安全性、住居環境に関することや余暇時間の活用、配偶者やそれ以外の家族、近隣の人々との関係、サークル等の参加、経済的な安心や心身の健康

等に関する内容で構成されている。これらの項目については、「大いに満足している」から「大いに不満である」の5件法にて回答を求めた。

Ⅱ－３ 分析方法

本研究では、個別職務満足感と個別生活満足感の背景因子を探るため、最尤法により、カイザー基準で因子分析を行った。個別職務満足感において、十分な因子負荷量を示さなかった3項目を除外し、生活満足感においては5項目を除外した。また、スクリープロットの形状を確認し、再度因子数を指定し、職務満足感3構造、生活満足感4構造が妥当であると考え、最尤法・Promax回転による因子分析を行った。分析にあたっては統計解析ソフトSPSS18を用いた。

Ⅱ－４ 倫理面への配慮

本研究は、アンケート調査をする際に、介護職員の仕事上に関する質問と、属性等に関わる質問を含むことになる。そのため、個人情報保護の観点から調査の目的、方法、結果の公開の仕方等について、書面にて施設長及び個人に対して、十分に説明し、同意を得た方のみ回答していただくよう留意した。

本調査の倫理的配慮については、東北文化学園大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（文大倫第16-28 2016年3月）。

Ⅲ 結果

調査の基礎的なデータは以下の通りであった。

表1 基本属性

		Y市		S市	
	カテゴリー	度数	%	度数	%
性別	男	32	35.2	97	40.2
	女	59	64.8	144	59.8
	合計	91	100.0	241	100.0
年代	29歳以下	20	22.0	93	38.6
	30-39歳以下	23	25.3	89	36.9
	40-49歳以下	28	30.8	33	13.7
	50-69歳以下	19	20.9	25	10.4
	無回答	1	1.1	1	.4
	合計	91	100.0	241	100.0
学歴	福祉系学校	28	30.8	151	62.6
	その他の学校	63	69.2	90	37.4
	合計	91	100.0	241	100.0
婚姻状態	既婚	48	52.7	103	42.7
	未婚	43	47.3	127	52.7
	その他			11	4.6
	合計	91	100.0	241	100.0
雇用形態	正規職員	75	82.4	205	85.1
	非正規職員	15	16.5	36	14.9
	無回答	1	1.1	0	.0
	合計	91	100.0	241	100.0
資格	介護福祉士	63	69.2	185	76.8
	その他	28	30.8	56	23.2
	合計	91	100.0	241	100.0
勤務年数	5年未満	49	53.8	126	52.3
	5年以上	42	46.2	115	47.7
	合計	91	100.0	241	100.0
介護年数	5年未満	29	31.9	89	36.9
	5年以上	62	68.1	152	63.1
	合計	91	100.0	241	100.0

有効回答数91（男性32名、女性59名）のうち、年齢の内訳は39歳以下が43名で全体の47.3%を占めた。また、50歳以上は全体の20.9%で19名であった。学歴については、福祉系以外の学校卒業者の割合が全体の69.2%を占めた。S市の調査結果では、福祉系の学校を卒業している職員が全体の62.6%であり、福祉系の専門学校卒業者が最も多かった。雇用形態について、今回は調査票配布時に特に指定しなかったこともあり、正規職員75名の他に非正規職員が15名、無回答1名であった。

資格の有無については、介護福祉士資格所持者が最も多く63名で全体の69.2%であった。また、現在の職場の勤務年数の割合は5年以上が46.2%、5年未満が53.8%と約半数の割合であったが、介護職員としての勤務年数は、5年以上が68.1%で、5年未満が31.9%とやや偏りがあった。これは介護職員としては仕事を続けている人は多いが、職場を変える職場退職者が多いことを示しており、S市の調査結果と同じ傾向に

あった。

Ⅲ－１ 個別職務満足感の因子分析結果

個別職務満足感の因子分析の結果から、3つの因子を抽出することができた。第1因子は「上司との関係」「上司の能力」「運営方針」「同僚との関係」「所定内労働時間」「教育訓練」「所定外労働時間」の7項目で構成され、チームとして働くうえでは人間関係が充実していること、また労働時間の長さ等の労働条件が職務満足感に大きく影響すると考えられたため、「人間関係と労働条件」と命名した。第2因子は「仕事の種類・質・レベル」「仕事結果に対する評価」「仕事の量」「職場内での様々な職務の経験」の4項目で構成され、「職務内容」として分類することができる考えた。第3因子は「賃金の額」「賃金の体系」「休日・有給休暇等の消化」の3項目で構成されたため、「賃金・休暇」とした。

表1 個別職務満足感の因子分析結果（最尤法・Promax回転後）

	F1	F2	F3
第1因子「人間関係と労働条件」			
13上司との関係	.916	-.167	-.055
14上司の能力	.733	.113	.003
5運営方針	.639	.194	-.071
8同僚との関係	.622	.016	-.147
4所定内労働時間の長さ	.548	-.150	.241
17教育訓練	.391	.364	.048
6所定外労働の長さ	.370	.007	.339
第2因子「職務内容」			
1種類・質・レベル	-.259	1.143	-.049
2仕事結果への評価	.064	.680	.057
3仕事量	.275	.476	.011
16職場での様々な経験	.331	.405	.025
第3因子「賃金・休暇」			
9給料	-.268	-.060	1.002
11賃金体系	.144	.072	.644
12休暇の消化	.212	.165	.454
因子間相関			
F1	1.000	.587	.504
F2	.587	1.000	.381
F3	.504	.381	1.000
α係数			.890

注) 固有値が大きいほど満足感に与える影響が強い。

Ⅲ－２ 個別生活満足感の因子分析結果

個別生活満足感の因子分析の結果からは、4つの因子を抽出することができた。第1因子は「住居の広さや日当たりの快適さ」「住居の周りの清潔さや静けさ」「きれいな空気や水」「災害からの安全」「職場以外の友人・知人との付き合い」の5項目から構成され、住居環境と職場以外の人間関係が個別生活満足感の充実に関連していると考えられたため「住居環境と友人との付き合い」と命名した。

第2因子は「地域参加（PTA・地域の祭り・サークル等）」「地域参加以外のボランティア・各種サークル」「地域住民との付き合い」「文化

的施設」「身近な医師や病院」「配偶者との関係」「配偶者以外の家族との関係」の7項目で構成され、家族関係と併せて地域との関わりが満足感につながると考えられたため「地域生活と家族関係」とした。

第3因子は「十分な余暇時間と活用」「自分のための時間」の2項目からなり、家族構成等にかかわらず個人の充実した時間の確保が満足感につながると考え「余暇時間」とした。

第4因子は「経済的安心感」「老後の安心感」から構成され、経済的な面を含めて安心感を得られることが個別生活満足感に影響すると考え、「生活の安心」と命名した。

表2 個別生活満足感の因子分析結果（最尤法・Promax 回転後）

	F1	F2	F3	F4
第1因子「住居環境と友人との付き合い」				
7住居の広さや日当たりの快適さ	.749	-.317	.087	.172
8住居周囲の清潔や静けさ	.738	.040	.074	-.149
5きれいな空気や水	.578	-.020	.034	.075
6災害からの安全	.576	.032	-.083	.030
21職場以外の友人・知人との付き合い	.434	.328	-.059	-.039
第2因子「地域生活と家族関係」				
14地域活動（PTA・地域の祭り・サークル	-.097	.790	.006	.070
15地域参加以外のボランティア・各種	-.035	.670	-.047	-.039
13地域住民との付き合い	.392	.483	-.049	.080
20文化的施設	-.043	.438	.036	.246
19身近な医師や病院	-.152	.421	.081	.108
11配偶者との関係	.203	.403	.011	-.038
12配偶者以外の家族との関係	.290	.376	.060	-.190
第3因子「余暇時間」				
9十分な余暇時間との活用	.024	.020	.991	-.016
10自分のための時間	.032	.008	.821	.032
第4因子「生活の安心」				
16経済的安心感	.133	.001	-.108	1.012
17老後の安心感	-.141	.135	.181	.706
因子間相関	F1	F2	F3	F4
F1	1.000	.229	.475	.261
F2	.229	1.000	.197	.309
F3	.475	.197	1.000	.514
F4	.261	.309	.514	1.000
α係数				.874

注）固有値が大きいほど満足感に与える影響が強い。

IV 考察

先行研究において、筆者は「職場退職意向・離職意向」と「職務内容・職務満足感」、「生活満足感」の3者は関連しており、「職務満足感」だけでなく、「生活満足感」を高めることで「職場退職意向・離職意向」を抑制することにつながる可能性を見出している。その中でも「個別職務満足感」と「個別生活満足感」に焦点を当て実施したS市を対象とした分析⁷⁾を踏まえて、本研究ではY市で実施した調査から再度検討した。

IV-1 個別職務満足感に関する考察

個別職務満足感の中で最も強い因子として示されたのが第1因子の「人間関係と労働条件」であり、次いで第2因子「職務内容」、第3因子「賃金・休暇」という順であった。「人間関係と労働条件」には「上司との関係」や「上司の能力」「同僚との関係」といった人間関係に関する項目と、「施設の運営方針」「教育訓練」「所定内外労働時間」という「労働条件」としてとらえられる項目が含まれた。小檜山らの研究⁴⁾において、仕事の満足度と離職意向に関しては相談できる管理者の存在や、サポートの重要性がうかがえるとしている。これは今回の結果である個別生活満足感には「人間関係」が大きく影響していることと同じことが言えるのではないかと考える。第2因子「職務内容」については、仕事の質・レベル・量といった項目や仕事結果に対して正當に評価を受けること、職場内で様々な経験をすることという、仕事に対する意欲を形成する項目となった。第3因子「賃金・休暇」は、従来の研究で示されている内容と一致する結果であり、一般的に知られている介護職員の賃金の低さや、休みがとりにくいというマイナスのイメージにつながる構成となった。

S市は抽出した項目が「人間関係」に関する因子と「労働時間」や「職務内容」それぞれが独立して一つの因子として分類することができた。これは、Y市とS市とのデータ数の違いや、分析の際に十分な因子負荷量を示さなかった項目を除外したことも関連していると思われる。

しかし、Y市の因子において「人間関係と労働条件」のように職務満足感を考える際には人間関係と労働条件は大きく影響しあい、中でも上司との関係が強く関係していることが考えられる。

IV-2 個別生活満足感に関する考察

個別生活満足感の中で最も強い因子として示したのは第1因子「住居環境と友人との付き合い」であり、次いで第2因子「地域生活と家族関係」、第3因子「余暇時間」、第4因子「生活の安心」の順であった。

「住居環境と友人との付き合い」の中には「住居の広さや日当たりの快適さ」「住居周囲の清潔さや静けさ」「きれいな空気や水」「災害からの安心」に加えて「職場以外の友人・知人との付き合い」が項目に含まれた。S市では「余暇活動」に分類された「職場以外の友人・知人との付き合い」がY市では第1因子として「住居環境」と一緒に分類された。S市においては住居に限らず、「運動ができる歩道や公園、美しい街並みとの触れ合い」「緑や生き物との触れ合い」といったように、いわゆる「生活環境」に関する項目が1つの因子として強く個別生活満足感にかかわることが示されたが、Y市においては環境の中でも主に「住居環境」に関する項目が分類された。第2因子は「地域生活と家族関係」であり、S市では地域活動が独立して分類されたが、Y市においては地域活動への参加が積極的に行われているが、それには家族関係が良好に保たれていることが密接にかかわっているのではないかと推測することができる。次に第3因子は「余暇時間」となっており、「十分な余暇時間と活用」「自分のための時間」が保たれることも重要な要因となっており、これはS市の結果も同様であった。第4因子「生活の安心」は、「経済的安心感」と「老後の安心感」の2項目であった。これは老後を含めて経済的・身体的な安心感が得られることが必要であることを示している。

以上のことからY市の調査では、個別職務満足感、個別生活満足感どちらにおいても「人間

V 課題

関係」に関する項目が重要な要素であることが示された。先に行ったS市の調査では、個別職務満足感においては「職務内容」が第1因子、個別生活満足感においては「生活環境」が第1因子となったが、これらの因子の中には人間関係を示す項目は含まれていなかった。

従って、個別職務満足感、個別生活満足感においては、S市は「自分自身」に関することを重視する傾向にあり、Y市では「人間関係」に関することを重視する傾向があるといえる。ここにはY市は環境の中でも「住居環境」や友人との付き合い、配偶者を含めた家族関係が良好であること、さらに地域活動への参加というように、人間関係が密接であることや地域活動への参加が活発に行われることが、個別生活満足感に関係しているのではないかとということが考えられる。S市は環境の中でも生活圏域全体の環境に関する項目が強く個別生活満足感に影響していることがうかがえたため、これはY市とS市との地域性の違いが作用しているのではないかと考えられる。

また、Y市とS市の基本属性を比較すると学歴について大きく違いが見られた。S市は専門学校や高校を含めて福祉系の学校を卒業している割合が62.6%で、その他の学校を卒業している割合が37.4%に対し、Y市は福祉系学校を卒業している割合が30.8%、その他の学校の卒業が69.2%とほぼ逆の割合であった。さらにY市では性別においては女性、年齢では40代が多く、既婚者、介護福祉士の資格を有していない職員の割合もS市に比べてやや多いという結果から、家族を持ち、共働きで実務経験を経て資格を取得しているということが推察される。そのことにより、個別生活満足感に最も強く影響している家族や地域との人間関係に関する因子が抽出され、個別職務満足感においても賃金体系等よりも、人間関係や家族とのかかわりにも影響する労働時間の長さ等の項目が抽出されたのではないだろうか。

本研究の結果から、介護職員の離職を防止するには職務満足感を向上させることはもちろんのこと、個別の生活満足感を高めること、さらには介護職員が働き、生活する地域性を考慮する必要があることが示された。

Y市において生活満足感の具体的な因子構造は明らかにできたが、個別生活満足感についてアプローチしていくには、職務満足感の質問項目に含まれる、賃金や有給休暇等の休暇の消化も大きくかかわっており、職務満足感と生活満足感の両方に働きかけることが必要になる。

本研究はデータ数が少なく、分析結果には限界がある。また、S市のデータ数との違いもあるため、単純に比較検討することには慎重であらねばならない。しかし、今後は介護職員が働きやすい環境で働くことができるよう、また、介護職員の離職を防止するために介護職員自身が生活の質を高める意識を持つことができるように働きかけるには何が必要かを検討する必要がある。さらには、生活満足感を含めて、職務継続に向けての個人的な取り組み等についてインタビュー調査を実施し、その結果も踏まえて介護職員の職務継続につながる要因を明らかにしていくことが今後の課題である。

【謝辞】

本研究は、Y市内の特別養護老人ホーム、介護老人保健施設をはじめとした多数の施設の介護職員の皆様に貴重な時間を割いていただき、アンケート調査にご協力いただきました。この場をお借りして心より感謝申し上げます。

【注】

- 1) 介護労働安定センター「平成27年度介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果は以下の通りである。
 - (1) 現在の仕事を選んだ理由：
 - 「働きがいのある仕事」52.2%
 - (2) 仕事（職種）・勤務先に関する希望：
 - 「今の仕事を続けたい」65.5%
 - 「今の勤務先で働き続けたい」57.5%
 - (3) 労働条件等の悩み、不安、不満等：
 - 「人手が足りない」50.9%
 - 「仕事内容のわりに賃金が低い」42.3%
 - 「有給休暇が取りにくい」34.6%
 - 「社会的評価が低い」29.4%
 - (4) 介護関係の仕事をやめた理由：

「職場の人間関係に問題があった」25.4%
「施設・事業所の理念や運営方針に不満があった」21.6%

2) 筆者は平成26年にS市の高齢者施設の介護職員にアンケート調査を実施した。有効回答数45.1% (配布数534、有効回答数241) を得て、生活満足度と職務満足度の因子分析を行ったが、生活満足度の背景因子として生活環境、経済的・身体的安心、地域活動、余暇時間、住居環境が抽出され、職務満足度の背景因子として職務の内容、上司との関係、賃金、労働時間が抽出された。また、生活満足度を高める工夫が離職意向を抑制できる可能性も予測できた。

3) 調査票の内容については以のとおりでである。

- (1) 属性：性別、年齢、学歴、婚姻状況、雇用形態、配属されている事業所、資格、勤務年数、1カ月の平均休日日数 等
- (2) 全体的職務満足感と個別的職務満足感に関する事項
- (3) 全体的生活満足感と個別的生活満足感に関する事項
- (4) 職務・生活満足感両方に関する事項
- (5) 現在の職場退職意向
- (6) 現在の介護職からの離職意向

なお、個別職務満足感と個別生活満足感の質問項目及び回答分布を以下に示した。

個別職務満足感についての質問に対する回答の分布(%)

	大いに満足	やや満足	どちらともいえない	やや不満	大いに不満	合計(度数)
1.仕事の種類・質・レベル等	5.5	31.9	46.2	8.8	6.6	90
2.仕事結果に対する評価	2.2	24.2	47.3	18.7	7.7	91
3.仕事の量	3.3	16.5	44.0	26.4	9.9	91
4.所定内労働時間の長さ	6.6	26.4	34.1	24.2	8.8	91
5.施設の運営方針(理念)	13.2	29.7	36.3	16.5	4.4	91
6.所定外労働時間の長さ	11.0	15.4	30.8	31.9	9.9	90
7.昇進の機会	3.3	13.2	50.5	18.7	11.0	88
8.同僚との人間関係	19.8	47.3	26.4	4.4	2.2	91
9.賃金の額	3.3	14.3	17.6	29.7	35.2	91
10.通勤時間	24.2	42.9	20.9	9.9	2.2	91
11.賃金の体系(属人給・職能給・諸手当などの割合)	3.3	12.1	30.8	33.0	20.9	91
12.休日および年次有給休暇等の休暇の消化	6.6	19.8	17.6	24.2	30.8	90
13.上司との人間関係	16.5	31.9	37.4	9.9	4.4	91
14.上司の管理・監督の方針と能力	14.3	23.1	35.2	15.4	9.9	90
15.職場の物理的環境(騒音、ほこり、ゴミ、汚れ、換気危険な設備・装置等)	5.5	22.0	33.0	25.3	12.1	89
16.社内での様々な職務の経験	3.3	18.7	67.0	8.8	2.2	91
17.教育訓練	2.2	17.6	49.5	24.2	6.6	91

個別生活満足感についての質問に対する回答の分布(%)

	大いに満足	満足	どちらともいえない	不満	大いに不満	合計 (度数)
1.緑や自然の生き物(昆虫や小動物等)との触れ合い	13.2	26.4	44.0	12.1	2.2	89
2.のびのびと歩いたり簡単な運動ができる歩道や公園	12.1	31.9	44.0	8.8	2.2	90
3.美しい街並みや歴史的な雰囲気との触れ合い	8.8	28.6	47.3	12.1	2.2	90
4.日常の買い物等の生活の便利さ	16.5	50.5	24.2	6.6	1.1	90
5.汚染されていない空気や水	18.7	50.5	24.2	5.5	1.1	91
6.交通事故やその他の災害からの安全	11.0	37.4	45.1	4.4	1.1	90
7.住居の広さや日当たりなどの快適さ	14.3	42.9	33.0	5.5	3.3	90
8.住居の周りの清潔さや静けさ	13.2	37.4	42.9	4.4	1.1	90
9.十分な余暇時間と余暇の活用	8.8	16.5	40.7	24.2	7.7	89
10.自分のためにゆったりと過ごせる時間	14.3	19.8	29.7	25.3	8.8	89
11.配偶者との関係(該当者がいないときは3を○で囲んでください)	12.1	22.0	60.4	4.4	1.1	91
12.配偶者以外の家族との関係(該当者がいないときは3を○で囲んでください)	9.9	41.8	38.5	7.7	1.1	90
13.隣近所等の地域の人々との付き合い	5.5	20.9	65.9	6.6	1.1	91
14.地域社会での活動(PTAや地域の祭り、サークル等の参加)	1.1	12.1	71.4	12.1	3.3	91
15.14以外のボランティア活動や各種のサークル活動	1.1	8.8	73.6	14.3	2.2	91
16.経済的な安心感	1.1	14.3	28.6	34.1	20.9	90
17.経済的な面も含めた老後の安心感	.0	11.0	29.7	33.0	25.3	90
18.心身の健康	3.3	18.7	39.6	30.8	7.7	91
19.親しい医師の存在や身近な病院	2.2	17.6	57.1	20.9	1.1	90
20.図書館・美術館等の文化的施設	2.2	18.7	60.4	16.5	1.1	90
21.職場以外の友人・知人との付き合い	14.3	41.8	40.7	3.3	.0	91

【参考文献】

- 1) 厚生労働省(2015)「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について」
- 2) 公益社団法人介護労働安定センター(2015)「平成27年度介護労働実態調査」
- 3) 「介護現場外国人増へ」2016年11月19日付河北新報 22面
- 4) 小檜山 希(2010)「介護職の仕事の満足度と離職意向」季刊・社会保障研究 45巻4号
- 5) 黒田研二他(2011)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」社会問題研究 第60巻
- 6) 冷水豊他(1985)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」社会老年学 22巻
- 7) 黒沢麻美(2016)「介護職員の生活満足感と職務満足感に関する一考察」保健福祉学研究 NO14、1-7
- 8) 小野公一著(1993)「職務満足感と生活満足感」白桃書房

Nursing care worker's satisfaction with life and work —Comparison of Positive Factors for the Retention of Care Workers in 2 Cities—

Asami KUROSAWA, Naoyoshi SATO

Abstract

With the aim of analyzing factors associated with the retention and turnover of nursing care workers, a questionnaire survey was conducted in Y-City to clarify such workers' levels of satisfaction with their jobs and lives. Subsequently, the obtained data were compared with those from a similar study conducted by the author in S-City in 2014 to consider measures to prevent high turnover rates among such workers. In addition to determining the components of individual job and life satisfaction as positive factors for the retention, the results revealed tendencies for nursing care workers in Y- and S-Cities to attach importance to factors related to interpersonal relationships and themselves, respectively.

Key words : questionnaire survey, individual care worker's satisfaction with work, individual care worker's satisfaction with life, factor analysis