

資料

グループホームの正規職員と非正規職員の職場満足度と 職場定着を促すための支援に関する検討

納戸 美佐子* 中村 貴志**

<要 旨>

本研究の目的は、グループホームの正規職員と非正規職員の業務や職場環境に関する満足度を明らかにし、職員の定着を促すための支援について検討することである。その結果、「上司や同僚のサポート」「理念への共感」「やりがい」は、正規・非正規職員ともに「満足」と感じている割合が5割以上であった。また、正規職員の72.5%、非正規職員の53.2%が辞めたいと思ったことがあった。正規職員の5割以上が辞めたいと思った理由と回答した項目は、「給与が見合っていない」「夜勤時の精神的負担が大きい」であった。正規・非正規職員の5割以上が「仕事を継続するために改善が必要だと思う」と回答した項目は、「賃金水準」「精神的負担軽減」「人間関係」「相談できる上司」「相談できる同僚」であった。また、正規職員の5割以上のみが「改善が必要だと思う」と回答した項目は、「身体的負担軽減」「有給休暇」であった。職員の定着を促すための支援において、「賃金水準」「精神的負担軽減」「人間関係」「相談できる上司」「相談できる同僚」は、勤務形態に関わらず改善が必要である。さらに、職員の職場定着を促すためには、正規・非正規職員の特性に応じた支援体制の整備も必要であると考えられる。

キーワード：グループホーム、正規職員、非正規職員、職場満足度、職場定着

I はじめに

近年の研究において、認知症高齢者数は2012年で約462万人であり、2025年には約700万人前後になることが報告されている¹⁾。現在、我が国では、「認知症施策推進総合戦略～認知症高齢者にやさしい地域づくりに向けて～(新オレンジプラン)」に基づき、認知症になっても住み慣れた地域で生活できる社会の実現を目指し、様々な取り組みが実施されている¹⁾。認知症高齢者の生活のひとつの拠点として認知症高齢者グループホーム(以下、グループホーム)がある。グループホームは、介護保険制度において認知症対応型共同生活介護として規定されており、認知症高齢者の地域生活を支えるサービスのひとつとして重要な役割を果たしている。また、認知症高齢者の生活を支援するためには、介護職員の確保が不可欠である。2025年

には、237～249万人の介護職員が必要と推計されている²⁾。しかしながら、介護職員の離職率は、低下傾向にあるものの、産業計と比べて、やや高い水準であることが報告されている²⁾。常勤の訪問介護員の離職率は17.5%、非常勤の訪問介護員の離職率は12.6%であった²⁾。また、施設等の常勤の介護職員の離職率は16.7%、非常勤の介護職員の離職率は21.3%であった²⁾。介護労働をめぐることは、我が国の人口高齢化と相まって、幅広い領域をフィールドに研究の蓄積が進んでいる。しかし、そのなかには施設種別や雇用形態を問わず、介護職員をひとくくりに捉えてきたものが多くみられるとの指摘もある³⁾。これまで、職場特性について通所介護職員を対象とした雇用形態別の比較検討はみられるが⁴⁾、グループホームにおける正規職員と非正規職員などの勤務形態の特徴に応じた支援方法を検討したものは少ない。

* 西南女学院大学保健福祉学部福祉学科

** 福岡教育大学教育学部特別支援教育講座

そこで、本研究では、グループホームで認知症高齢者のケアに関わっている正規職員と非正規職員を対象とし、業務や職場環境に関する満足度を勤務形態別に明らかにする。さらに、正規職員と非正規職員の定着を促すための支援について検討することを目的とした。

II. 方法

1. 対象者

アンケート調査の対象者は、福岡県A市にある10か所のグループホームおよびB町にある11か所のグループホームにおいて、認知症高齢者のケアに関わっている職員（以下、職員）である。

2. 調査時期

A市は2014年10月～11月、B町は2015年12月に実施した。

3. 調査内容

調査票の質問項目は、先行研究⁵⁾をもとに、独自に作成した。質問項目は、「職員の属性」8項目、「業務」19項目、「今の職場を辞めたいと思ったことの有無」1項目、「辞めたいと思った理由」1項目、「(辞めたいと思ったが)辞めずに仕事を続けている理由」1項目(自由記述)、「今の職場で仕事を継続するために改善が必要な点」13項目とした。

4. 回収率

A市のグループホームには、152部配布し、86部(回収率56.6%)が回収された。B町のグループホームには、212部配布し、60部(回収率28.3%)が回収された。本研究では、回答が得られた146部のうち勤務形態について回答が得られた138部(有効回答率37.9%)を分析対象とした。

5. 分析方法

職員の属性に関する質問項目である勤務形態をもとに、職員を正規職員(n=91)と契約職員・嘱託職員・パート・アルバイト(以下、非正規職員)(n=47)に分類し、それぞれの質問項目について比較した。

6. 倫理的配慮

調査方法は、調査票を用いた無記名の自記式調査と

した。調査票には返信用の封筒を添付し、各自が返信用封筒を用いて、個別に研究者に郵送するようにした。

職員には、研究の目的および内容、調査により得られた情報は保護されることなどを記述した研究協力依頼書と調査票を確認して頂き、調査票の返送をもって同意が得られたと判断した。

III. 結果

1. 職員の属性に関する質問項目

質問項目は、性別(男性、女性)、年齢(10代、20代、30代、40代、50代、60代、70歳以上)、介護・医療分野の経験年数、現在のグループホームでの勤務年数、勤務形態(正規職員、契約・嘱託職員、パート・アルバイト)、職種(管理者、介護職員、看護職員、計画作成担当者、その他)、資格(ホームヘルパー2級、ホームヘルパー1級、介護福祉士、社会福祉士、看護師、准看護師、介護支援専門員、理学療法士、作業療法士、栄養士、調理師、資格なし、その他)、前職(主婦、他のグループホーム、訪問系介護サービス、施設系介護サービス、その他介護サービス、医療施設、医療・介護以外の職場、福祉系の学生、その他の学生、無職、その他)とした。項目は、表1に示した。

1) 正規職員

各質問項目における正規職員の分析結果を表1に示した。性別は、男性24.4%、女性75.6%であった。年齢は、50代が最も多く34.1%、30代22.0%、40代16.5%、60代14.3%、20代11.0%、10代2.2%、70代以上0%であった。介護・医療職分野の経験年数は、10年以上が最も多く50.0%、5～6年未満7.8%、1～2年未満および7～8年未満6.7%、4～5年未満、6～7年未満および9～10年未満5.6%、2～3年未満4.4%、3～4年未満3.3%、1年未満および8～9年未満2.2%であった。現在のグループホームでの勤務年数は、10年以上15.6%、2～3年未満13.3%、1年未満12.2%、1～2年未満および3～4年未満10.0%、8～9年未満および9～10年未満8.9%、4～5年未満6.7%、5～6年未満および6～7年未満5.6%、7～8年未満3.3%であった。職種は、介護職員74.4%、複数の職種を兼務10.5%、管理者8.1%、計画作成担当者5.8%、その他1.2%であった。資格は、複数の資格取得者が最も多く35.2%、ホームヘルパー2級30.8%、介護福祉士18.7%、資格なし7.7%、ホームヘルパー1

正規・非正規職員の職場満足度と定着の検討

表1 職員の属性

項目	正規職員		非正規職員		
	%	(n=91)	%	(n=47)	
性別	男性	24.4	(22)	17.4	(8)
	女性	75.6	(68)	82.6	(38)
年齢	10代	2.2	(2)	0.0	(0)
	20代	11.0	(10)	4.3	(2)
	30代	22.0	(20)	23.9	(11)
	40代	16.5	(15)	15.2	(7)
	50代	34.1	(31)	13.0	(6)
	60代	14.3	(13)	28.3	(13)
	70代以上	0.0	0	15.2	(7)
経験年数	1年未満	2.2	(2)	4.3	(2)
	1～2年未満	6.7	(6)	4.3	(2)
	2～3年未満	4.4	(4)	2.2	(1)
	3～4年未満	3.3	(3)	8.7	(4)
	4～5年未満	5.6	(5)	2.2	(1)
	5～6年未満	7.8	(7)	6.5	(3)
	6～7年未満	5.6	(5)	4.3	(2)
	7～8年未満	6.7	(6)	8.7	(4)
	8～9年未満	2.2	(2)	2.2	(1)
	9～10年未満	5.6	(5)	4.3	(2)
10年以上	50.0	(45)	52.2	(24)	
現在のグループホームでの勤務年数	1年未満	12.2	(11)	23.4	(11)
	1～2年未満	10.0	(9)	8.5	(4)
	2～3年未満	13.3	(12)	10.6	(5)
	3～4年未満	10.0	(9)	12.8	(6)
	4～5年未満	6.7	(6)	2.1	(1)
	5～6年未満	5.6	(5)	10.6	(5)
	6～7年未満	5.6	(5)	4.3	(2)
	7～8年未満	3.3	(3)	8.5	(4)
	8～9年未満	8.9	(8)	6.4	(3)
	9～10年未満	8.9	(8)	6.4	(3)
10年以上	15.6	(14)	6.4	(3)	
職種	管理者	8.1	(7)	0.0	(0)
	介護職員	74.4	(64)	90.5	(38)
	看護職員	0.0	(0)	4.8	(2)
	計画担当者	5.8	(5)	0.0	(0)
	その他	1.2	(1)	0.0	(0)
	複数を兼務	10.5	(9)	4.8	(2)
資格	ホームヘルパー2級	30.8	(28)	40.4	(19)
	ホームヘルパー1級	4.4	(4)	2.1	(1)
	介護福祉士	18.7	(17)	12.8	(6)
	社会福祉士	1.1	(1)	0.0	(0)
	看護師	0.0	(0)	0.0	(0)
	准看護師	0.0	(0)	2.1	(1)
	介護支援専門員	1.1	(1)	0.0	(0)
	理学療法士	0.0	(0)	0.0	(0)
	作業療法士	0.0	(0)	0.0	(0)
	栄養士	0.0	(0)	0.0	(0)
	調理師	0.0	(0)	2.1	(1)
	資格なし	7.7	(7)	6.4	(3)
	その他	1.1	(1)	0.0	(0)
複数の資格あり	35.2	(32)	34.0	(16)	
前職	主婦	0.0	(0)	4.5	(2)
	他のグループホーム	7.7	(7)	13.6	(6)
	訪問系介護サービス	9.9	(9)	13.6	(6)
	施設系介護サービス	20.9	(19)	15.9	(7)
	その他介護サービス	3.3	(3)	2.3	(1)
	医療施設(病院等)	12.1	(11)	11.4	(5)
	医療・介護以外の職場	15.4	(14)	6.8	(3)
	福祉系の学生	2.2	(2)	2.3	(1)
	その他学生	3.3	(3)	2.3	(1)
	無職	1.1	(1)	0.0	(0)
	その他	19.8	(18)	20.5	(9)
	複数の職種	4.4	(4)	6.8	(3)

※各項目で欠損値を除外しているため、度数の合計人数が異なる場合がある。

級 4.4%、社会福祉士、介護支援専門員およびその他 1.1% であった。前職は、施設系介護サービス 20.9%、その他 19.8%、医療・介護以外の職場 15.4%、医療施設 12.1%、訪問系介護サービス 9.9%、他のグループホーム 7.7%、その他の介護サービスおよびその他の学生 3.3%、福祉系の学生 2.2%、無職 1.1%、複数の職種と回答 4.4% であった。

2) 非正規職員

各質問項目における非正規職員の分析結果を表 1 に示した。性別は、男性 17.4%、女性 82.6% であった。年齢は、60 代 28.3%、30 代 23.9%、40 代および 70 代 15.2%、50 代 13.0%、20 代 4.3% であった。介護・医療職分野の経験年数は、10 年以上 52.2%、3～4 年未満および 7～8 年未満 8.7%、5～6 年未満 6.5%、1 年未満、1～2 年未満、6～7 年未満および 9～10 年未満 4.3%、2～3 年未満、4～5 年未満および 8～9 年未満 2.2% であった。現在のグループホームでの勤務年数は、1 年未満 23.4%、3～4 年未満 12.8%、2～3 年未満および 5～6 年未満 10.6%、1～2 年未満および 7～8 年未満 8.5%、8～9 年未満、9～10 年未満および 10 年以上 6.4%、6～7 年未満 4.3%、4～5 年未満 2.1% であった。職種は、介護職員 90.5%、看護職員および複数を兼務 4.8% であった。資格は、ホームヘルパー 2 級 40.4%、複数の資格取得者 34.0%、介護福祉士 12.8%、資格なし 6.4%、ホームヘルパー 1 級、准看護師および調理師 2.1% であった。前職は、その他が最も多く 20.5%、施設系介護サービス 15.9%、他のグループホームおよび訪問系介護サービス 13.6%、医療施設 11.4%、医療・介護以外の職場 6.8%、主婦 4.5%、その他介護サービス、福祉系の学生およびその他の学生 2.3%、複数の職種と回答 6.8% であった。

3) 正規職員と非正規職員の比較

年齢に関して、正規職員は 50 代が最も多く、非正規職員は 60 代が最も多かった。経験年数は、正規・非正規職員とも 10 年以上が最も多く、どちらも 5 割以上であった。現在のグループホームでの勤務年数に関して、正規職員は 10 年以上が最も多く、非正規職員は 1 年未満が最も多かった。職種に関しては、正規・非正規職員とも介護職員が最も多かった。資格に関して、正規職員は、介護福祉士と介護支援専門員などといった複数の資格を取得している人が最も多く、非正規職員は、ホームヘルパー 2 級が最も多かった。前職に関して、正規職員は施設系介護サービスが最も多く、非正規職

員はその他が最も多かった。

2. 業務に関する質問項目

質問項目は、19 項目（勤務時間、勤務体制・職員体制、給与、雇用の保障（辞めさせられる不安）、施設の理念への共感、ハード面、仕事量、仕事内容、仕事の裁量、仕事の責任、仕事の専門性、やりがい・達成感、仕事を通しての成長、上司や同僚のサポート、上司や同僚からの評価、職場内での連携のとりやすさ、目標となる人の存在、勉強会・研修会の機会、仕事を継続する意思）とした。

各項目は、「満足（質問項目によって、「感じる」、「いる」、「思う」と設定）」「どちらでもない」「不満足（質問項目によって、「感じない」、「いない」、「思わない」と設定）」の 3 件法とした。雇用の保障は、逆転項目として処理した。なお、各項目の欠損値を除外して分析した。

1) 正規職員

正規職員は、上司や同僚のサポート・理念への共感・専門性・やりがい・成長・雇用の保障で「満足」と回答した人が 5 割以上であった。（図 1）

2) 非正規職員

非正規職員は、上司や同僚のサポート・理念への共感・やりがい・仕事継続の意思・勤務時間で「満足」と回答した人が 5 割以上であった。（図 1）

3) 正規職員と非正規職員の比較

専門性・成長・雇用の保障において「満足」と回答した人が 5 割以上だった群は、正規職員のみであった。仕事の継続の意思・勤務時間において「満足」と回答した人が 5 割以上だった群は、非正規職員のみであった。正規・非正規職員ともに 5 割以上の職員が「満足」と感じている項目（上司や同僚のサポート・理念への共感・やりがい）もみられるが、勤務形態によって「満足」と感じている項目に違いがみられた。特に、仕事量は、非正規職員に比べ正規職員のほうが「満足」と回答した割合が 16.8% 少なかった。一方、専門性は、正規職員に比べ非正規職員のほうが「満足」と回答した割合が 9% 少なく、研修会は 8.2% 少なかった。（図 1）

3. 辞めたいと思ったことの有無

「辞めたいと思ったことがある」と回答した割合は、正規職員 72.5%、非正規職員 53.2% であった。

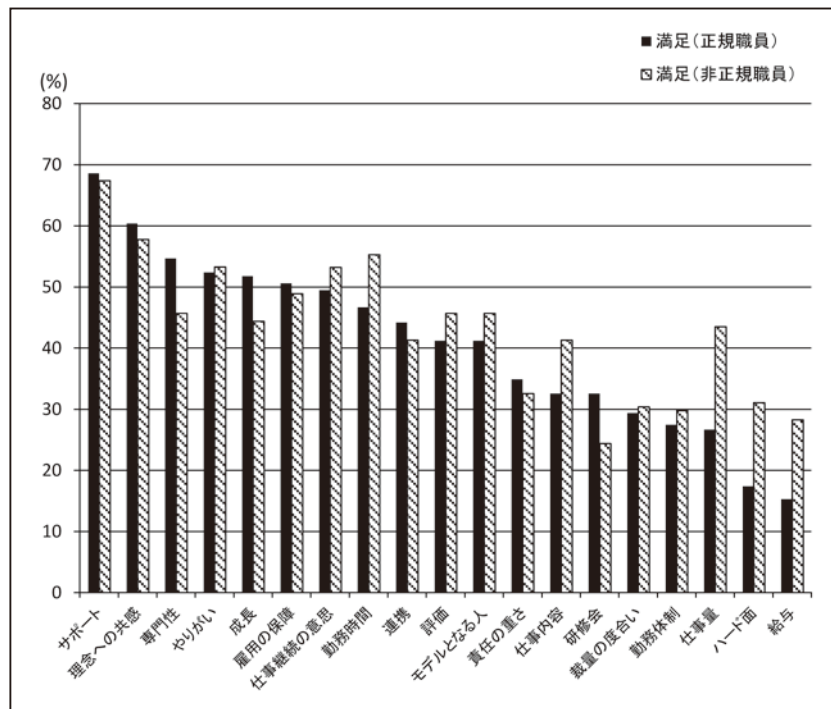


図1 業務に関して「満足」と回答した職員の割合

4. 辞めたいと思った理由

この質問項目は、辞めたいと思ったことがある職員を対象とした。辞めたいと思った理由（仕事の内容、同僚との人間関係、上司との人間関係、入居者家族との人間関係、入居者との人間関係、入居者とのコミュニケーションの方法が分からない、入居者の気持ちが理解できない、認知症症状への対応が難しい、入居者同士の関係調整が難しい、日常業務における身体的負担が大きい、日常業務における精神的負担が大きい、夜勤時の身体的負担が大きい、夜勤時の精神的負担が大きい、時間外業務がある、休日がとれない、仕事量が多い、家庭生活への影響が大きい、給与が見合っていない、個人的な事情、その他）を作成し、該当する項目すべてを選択してもらった。

1) 正規職員

正規職員は、給与が見合っていない・夜勤時の精神的負担が大きい・同僚との人間関係の順で高かった。そのうち5割以上が辞めたいと思った理由と回答した項目は、給与が見合っていない・夜勤時の精神的負担が大きいであった。(図2)

2) 非正規職員

非正規職員は、給与が見合っていない・同僚との人

間関係・日常業務における身体的負担が大きい順で高かった。そのうち5割以上が辞めたいと思った理由と回答した項目はなかった。(図2)

3) 正規職員と非正規職員の比較

辞めたいと思った理由において、夜勤時の精神的負担が大きいのは、非正規職員と比べ正規職員のほうが26.0%高く、次いで、休日がとれない21.2%、夜勤時の身体的負担が大きいのは20.4%高かった。(図2)

5. 仕事を継続するために改善が必要な点

仕事を継続するために改善が必要だと思われる13項目（人間関係の改善、相談できる上司、相談できる同僚、研修会への参加のしやすさ、勤務時間の要望を聞いてくれる、有給休暇の取得しやすさ、時間外業務を少なくする、仕事と家庭の生活の調和、賃金水準の引き上げ、正規職員としての採用、身体的負担の軽減、精神的負担の軽減、その他）を作成した。各項目は、「思う」「どちらでもない」「思わない」の3件法とし、その他は、自由記述とした。その他の自由記述においては、他の項目と重複するものは除外した。

1) 正規職員

賃金水準・精神的負担軽減・身体的負担の軽減・人間

関係・相談できる上司・相談できる同僚・有給休暇に
関しては、5割以上の方が「改善が必要だと思う」と
回答した。(図3)

2) 非正規職員

賃金水準・精神的負担軽減・人間関係・相談できる
上司・相談できる同僚に関しては、5割以上の方が
「改善が必要だと思う」と回答した。(図3)

3) 正規職員と非正規職員の比較

勤務形態に関わらず、5割以上の方が「改善が必要
だと思う」と回答した項目は賃金水準・精神的負担軽
減・人間関係・相談できる上司・相談できる同僚であ
った。身体的負担軽減・有給休暇において「改善が必要
だと思う」と回答した人が5割以上だった群は、正規
職員のみであった。(図3)

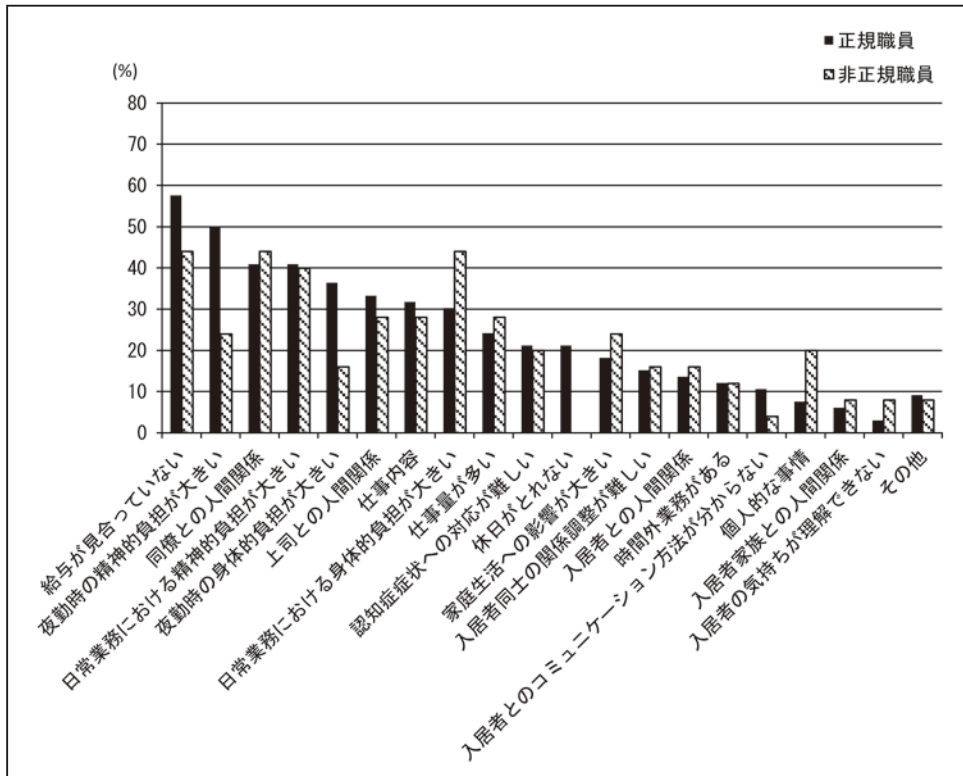


図2 辞めたいと思った理由

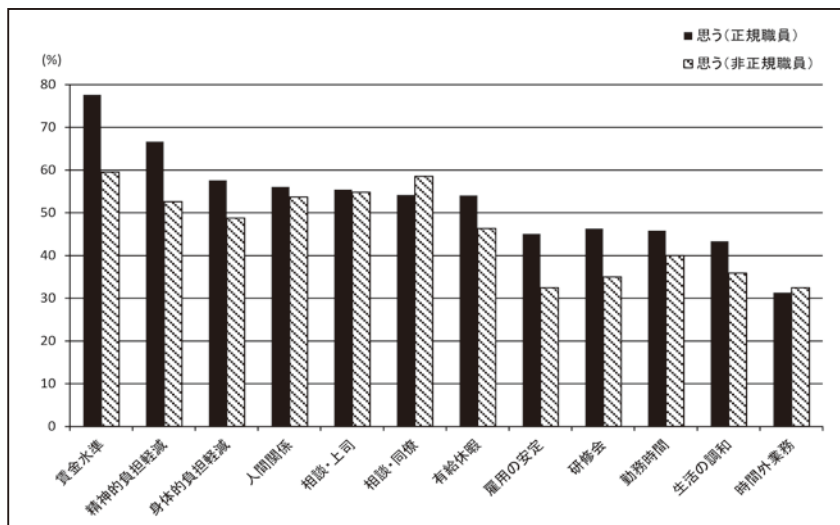


図3 仕事を継続するために改善が必要だと思う項目

IV. 考 察

本研究では、グループホームで認知症高齢者のケアに関わっている正規職員と非正規職員を対象とし、業務や職場環境に関する満足度を勤務形態別に明らかにした。その結果をもとに正規職員と非正規職員の定着を促すために必要な支援について検討する。

1. 職員の属性に関する質問項目

本研究の結果、勤務形態に関わらず、介護・医療職分野での勤務年数が10年以上の介護職員が半数以上であり、前職においては、他のグループホームや医療施設等で勤務していた介護職員が半数以上であった。一方、現在のグループホームでの勤務年数をみると、正規職員は10年以上（15.6%）が最も多く、非正規職員は、1年未満（23.4%）が最も多かった。

平成26年度介護労働実態調査⁶⁾において、前職のある人のうち39.8%が「直前は介護の仕事」と回答していた。本研究の対象者は、勤務形態に関わらず半数以上が他のグループホームや医療施設等で勤務しており、平成26年度介護労働実態調査⁶⁾よりも高い割合であった。本研究において、勤務形態に関わらず、経験年数が10年以上の職員は半数以上であったが、現在のグループホームでの勤務年数が4年未満の正規職員は45%、非正規職員は約56%であった。介護職員の高い離職率は、介護サービスに必要とされる人材不足を招くとともに、サービスの質を低下させる要因になる⁷⁾。本研究では、離職率を明らかにすることはできなかったが、経験年数が長い職員が多いものの、現在のグループホームでの勤務年数は短い職員が多いことから、介護・医療サービスを提供する施設を転職している職員が多いことが推察された。サービスの質の維持・向上のためには、職員の定着を促進するための支援の検討が必要である。堀田ら⁸⁾は、求める職務内容と異なるとの理由から介護職に負担感を抱きやすくなり、早期離職につながる可能性があることを指摘している。勤務形態に関わらず、就職・採用する際には、グループホーム側が求める人材の条件と職員が就労に対して求める条件とのすり合わせを十分に行うことが必要であると考えられる。

2. 業務に関する質問項目

本研究の結果、上司や同僚のサポート・理念への共感・やりがいは、正規・非正規職員ともに5割以上の職員が「満足」と感じていたが、勤務形態によって「満

足」と感じている項目に違いがみられた。正規職員のみにおいて、5割以上が「満足」と回答した項目は、専門性・成長・雇用の保障であった。仕事量は、非正規職員に比べ正規職員のほうが「満足」と回答した割合が16.8%少なかった。職場の働きやすさや働きがいを高めることは、職場定着を高め、転職を防止することが報告されている⁹⁾。また、介護職の職業意識に関する研究において、介護職員は、介護職が専門職としての職務要件を求められる職業であると認識しているが、一方で、心身の負担が重く、職員体制が不十分で、社会的・経済的評価も低いと考えていることが報告されている¹⁰⁾。本研究において、正規職員は、専門性や成長などを感じている反面、仕事量に不満を感じている人が多いことが示された。正規職員に対しては、人員配置や業務の役割分担を再検討するなど、仕事量の調整などの支援が必要であると考えられる。

非正規職員のみにおいて、5割以上が「満足」と回答した項目は、仕事の継続の意思・勤務時間であった。専門性は、正規職員に比べ非正規職員が「満足」と回答した割合が9%少なく、研修会は8.2%少なかった。先行研究において、採用後に教育・研修を実施している事業所の方が離職率は低いことが報告されている¹¹⁾。正規職員に比べ非正規職員は、専門性や研修会に関して「満足」と回答した割合が少ないことから、非正規職員も参加しやすい研修の機会を提示することが必要であり、それは、専門性を高めることにも繋がる可能性があると考えられる。

3. 仕事を継続するための支援

本研究において、辞めたいと思ったことがある割合は、正規職員の72.5%、非正規職員53.2%であった。非正規職員よりも正規職員のほうが、辞めたいと思ったことがある割合が高かった。特別養護老人ホームの介護職員の離職や定着化に関する研究においては、職場環境の構築と賃金や休暇の取得、福利厚生等の労働環境の整備が必要であることが報告されている⁷⁾。また、職場の上司や同僚が仕事上の悩みを気軽に相談できる雰囲気を作ることがバーンアウトや転職意思形成の緩和に有効であること¹²⁾や約5～6割のケアスタッフが上司が相談に乗ってくれない、上司は頼りにならないと感じていることが報告されている¹³⁾。本研究において、勤務形態に関わらず、5割以上の人が「改善が必要だと思う」と回答した項目は賃金水準・精神的負担軽減・人間関係・相談できる上司・相談できる同僚であった。辞めたいと思った理由として、正規職

員は、夜勤時の精神的負担や日常業務における精神的負担および同僚との人間関係が多く見られた。非正規職員では、同僚との人間関係が多く見られた。また、辞めたいと思った理由において、非正規職員と正規職員の割合の差が大きかった項目は、夜勤時の精神的負担が大きい、休日がとれない、夜勤時の身体的負担が大きい順であった。非正規職員は、夜勤を担当しない者も含まれるため、夜勤時における精神的・身体的負担が低くなったと考えられる。賃金水準・精神的負担軽減・人間関係・相談できる上司・相談できる同僚に関しては、勤務形態に関わらず重点的に整備する必要がある。非正規職員や派遣職員の割合が高い事業所では、職員の力量の向上が難しく、そのため、正規職員に対する業務負担が大きくなっていることが指摘されている¹⁴⁾。特に、正規職員に過度な負担がかからないようにするためには、有給休暇をとりやすくするなどの組織体制の検討や管理者やリーダーなどによるサポート体制の整備などが必要である。

おわりに

本研究では、福岡県内のA市とB町のグループホームにおいてアンケート調査を実施し、業務や職場環境に関する満足度について勤務形態別の特徴を明らかにした。その結果をもとに、勤務形態に関わらず共通して必要な支援内容と正規・非正規職員のそれぞれに重点的に支援しなければならない内容について示した。しかしながら、本研究は、特定の地域を対象としているため、一般化するには限界がある。今後、様々な地域でアンケート調査を実施し、正規・非正規職員が継続して勤務することができる体制について検討することが必要である。

また、今回のアンケート調査では、一部自由記述項目を設けた。しかし、本論文では、選択方式の質問項目のみを分析した。今後、自由記述項目の分析を行い、グループホーム職員に聞き取り調査を行い、より具体的な支援策について検討していきたい。

本研究の一部は、2014年度西南女学院大学保健福祉学部附属保健福祉学研究所の助成を受けて実施した。

なお、本研究の一部は、日本福祉心理学会年次大会(2015年10月12日)およびAsian Society of Human Services (July 16, 2016)にて報告したものである。

謝 辞

アンケート調査にご協力頂きましたグループホームの職員の方々に感謝いたします。

引用文献

- 1) 厚生労働省：認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）～認知症高齢者等にやさしい地域づくりに向けて～の概要。
(http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12304500-Roukenkyoku-Ninchishougyakutaiboushitaisakusuishinshitsu/01_1.pdf) (2016年9月7日参照)
- 2) 厚生労働省：介護人材の確保について。
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu-Shakaihoshoutantou/0000075028.pdf>) (2016年9月7日参照)
- 3) 栗田克実：非正規介護労働者の現状と課題―道内高齢者施設職員への大量観察を通じて―。旭川大学保健福祉学部研究紀要．1:49-56, 2009.
- 4) 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.
- 5) 松本佳代：介護職員の職場環境と職務満足度および離職に関する考察。熊本大学医学部保健学科紀要．7:85-105, 2011.
- 6) 介護労働安定センター：介護労働の現状について 平成26年度介護労働実態調査。
(http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h26_roudou_genjyou.pdf) (2016年9月7日参照)
- 7) 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。厚生指針．55(15):16-23 (2008)。
- 8) 堀田千絵, 永原直子ほか：正規・非正規介護職員の心理社会的特性を踏まえたOJTのあり方―介護職の職業適合性を加味した検討―。人間環境学研究．13(2):103-108, 2015.
- 9) 阿部正昭：介護職の職務継続・離職意向と関連要因に関する研究。社会論集（関東学院大学人文学会社会学部会）。(17):21-42, 2011.
- 10) 阿部正昭：特別養護老人ホームに勤務する介護職の職業意識―テキストマイニングを用いた分析を中心に―。

- 介護福祉学. 21 (1) : 54-61, 2014.
- 11) 大和三重, 立福家徳: 介護老人福祉施設における介護職員の離職要因—賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響—. 人間福祉学研究. 6 (1) : 33-45, 2013.
 - 12) 永井隆雄, 小野宗利: 介護職における離転職意思形成の分析. 社会政策. 1 (1) : 97-114, 2008.
 - 13) 古村美津代, 中島洋子ほか: 認知症高齢者グループホームのケアスタッフが抱える困難とその関連要因—認知症高齢者グループホームの全国調査から. 日本認知症ケア学会誌. 13 (2) : 454-468, 2014.
 - 14) 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.

Examination of Support to Encourage Job Satisfaction and Employee Retention of Full-time Workers and Contract Workers in Group Homes

Misako Noto*, Takashi Nakamura**

< Abstract >

The purpose of this study is to reveal the job satisfaction in the work place environment and operation of full-time workers and contract workers in group homes, and to examine the support to encourage employee retention.

This study shows over 50% of both full-time workers and contract workers feel they are satisfied with “support from their boss or co-workers”, “the sympathy to the idea of the job” and that “the job is worthwhile”. Also, 72.5% of full-time workers and 53.2% of contract workers have had thoughts of quitting their jobs. The reason which over 50% of full-time workers thought they wanted to quit the job were “the salary doesn’t match the job” and “the night shift is a big mental burden”. The categories which over 50% of both full-time workers and contract workers think that group homes need to improve for employee retention are “wage standards”, “relief of mental burden”, “human relationships”, “a boss who they can talk to” and “co-workers who they can talk to”. Additionally, the categories which only over 50% of the full-time workers think that group homes need to improve for employee retention are “relief of physical burden” and “paid holidays”. To encourage and support employee retention, it is necessary regardless of working arrangements to improve “wage standards”, “relief of mental burden”, “human relationships”, “a boss who they can talk to” and “co-workers who they can talk to”. Improving the support system with regards to the differences of full-time workers and contract workers is necessary to encourage greater employee retention.

Keywords: group homes, full-time workers, contract workers,
job satisfaction from the work place environment, employee retention

* Department of Welfare, Faculty of Health and Welfare, Seinan Jo Gakuin University

** Faculty of Education, Fukuoka University of Education