

介護従事者の不安問題の研究 —社会福祉学科学生に対する給与および自己研鑽に関するアンケート調査—

三橋真人

東京福祉大学 社会福祉学部(池袋キャンパス)
〒171-0022 東京都豊島区南池袋2-14-2
(2010年9月29日受付、2010年11月17日受理)

抄録:日本は、世界のどこの国も経験したことない高齢社会の問題に直面し、介護従事者のニーズが高いにもかかわらず、多くが離職している。なぜならば、多くの介護職従事者は低賃金労働に悩んでいるからである。正規職員の中にも、長く働いているにもかかわらず、昇給も無く、ワーキング・プアの状態の者もいて不満をいだいており、労働環境に悩み、バーンアウトを起している者が少なくない。多くの職員は介護の現場の労働条件改善を求めている。本研究では、社会福祉学科学生に対する介護従事者に関する給与と自己研鑽のアンケート調査を実施した。その結果から、労働環境向上の改善策の一つとして、ワーク・ライフ・バランスの導入を提唱する。

(別冊請求先:三橋真人)

キーワード:ワーク・ライフ・バランス、高齢社会、低賃金、介護従事者

緒言

介護労働は、やりがいの多い仕事であるが、ストレスの多い現場であり、過酷な労働環境にありながら、労働対給料が見合っていない(岡田・岡田, 2008)。職員は心身ともに限界のところで働いているために、モチベーションの維持が難しく、それらに起因して将来の展望への不安を伴いやすい。しかし、仕事としてのやりがいは高く感じており、それゆえにアイデンティティの揺らぎが起き易い仕事とも言える。

本研究では、介護福祉施設実習の第2段階実習(第1段階実習10日間、第2段階実習22日間、第3段階実習22日間)まで終了した短期大学2年生を対象に、実習を通して介護福祉士の労働現場を目の当たりにした上で、その仕事について、何歳の時にいくら給料をもらえれば納得できるかを質問紙法によって調査した。

この報告は、学生に対するアンケート結果から、期待する給料額と自己研鑽意識について明らかにし、介護福祉士の労働環境向上について考えていくものである。

研究対象と方法

調査日時:2008年7月3日、「障害者の心理」授業時
調査対象者:A短期大学社会福祉学科2年生(第1・2段階を

終了した(男10名・女22名 合計:32名)

調査方法:質問用紙方式(表1参照)

有効回答者数(%):N=32(100%)

倫理的配慮:無記名方式をとった。アンケートの回答は、授業の成績とは一切関係が無いこと、結果は本調査以外に使用しないことを説明し、同意を得た。

結果

1. 給料について

図1は、新入職員時(20歳)とし、定年(今回仮に60歳とした)まで、5年ごとに各自の納得する給料額の平均値、最大値、最小値である。初任給(20歳)の平均値は20万4063円、60歳の平均値は54万4688円であった。なお、全年齢の希望給与の平均値は、37万5555円であった。

図2と図3は、それぞれ問3(全額職場負担による研究参加)および問4(全額自己負担による研修参加)の質問についての回答を示したものである。

研修参加意識について「研修内容によって行くか、行かないかを決める」と答えた者は、職場負担の場合で47%、自己負担の場合で53%であり、両者に大きな開きがなかった。

研修に「上司の命令だから行く」と答えた者は、職場負担の場合で22%、自己負担の場合で25%であり、ここでも大

表1. 介護福祉士の労働条件と自己研鑽に関するアンケート用紙

介護福祉士の労働条件と自己研鑽に関するアンケート

問1. あなたの性別に○をつけてください。（ 1. 男 2. 女 ）

問2. あなたが介護福祉士として老人施設か障害者施設に就職しました。その時、あなたは、次の年齢の時に、給料(額面)はいくらもらおうと納得できる金額ですか？

年 齢	給 料 額
新入職員時(初任給)	円
25歳	円
30歳	円
35歳	円
40歳	円
45歳	円
50歳	円
55歳	円
60歳	円

問3. 施設長は、職員の専門性・資質向上のため、積極的に研修への参加(施設全額負担)を勧めます。あなたはどうしますか。あてはまる気持ちに○をつけてください。

1. 積極的に参加する
2. 上司の命令だから参加する
3. 理由をつけて出来るだけ参加しないように努める
4. 研修内容によって、行くか、行かないかを決める
5. その他(理由 _____)

問4. 問3の回答について、研修への参加が全額自己負担だった場合、あなたはどうしますか。あてはまる気持ちに○をつけてください。

1. 積極的に参加する
2. 上司の命令だから参加する
3. 理由をつけて出来るだけ参加しないように努める
4. 研修内容によって、行くか、行かないかを決める
5. その他(理由 _____)

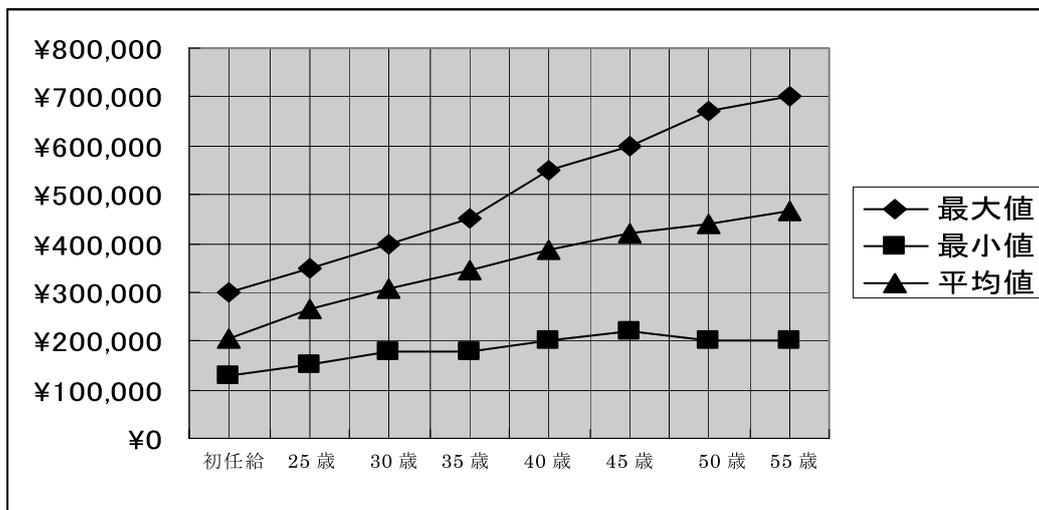


図1. 希望給料と希望昇給カーブ(平均値◆、最大値■、最小値▲)

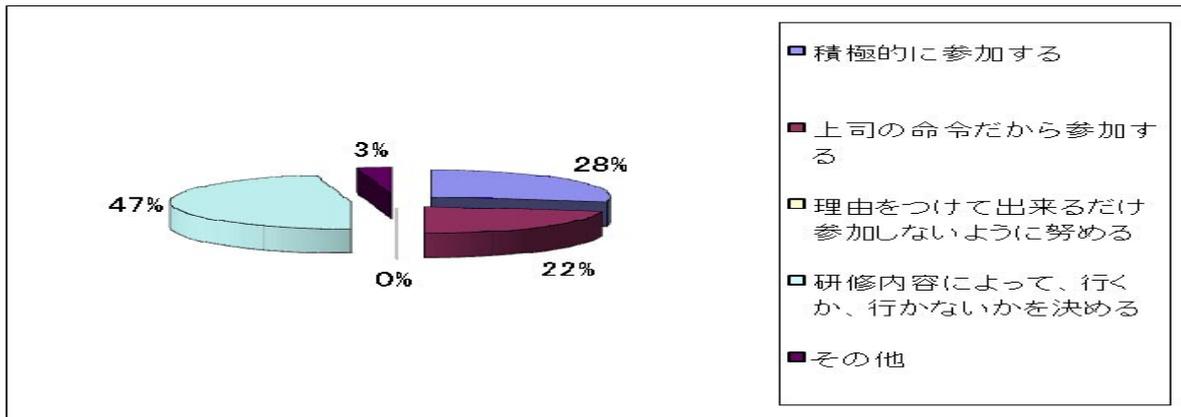


図2. 研修に参加するかどうかについて(全額職場負担の場合)

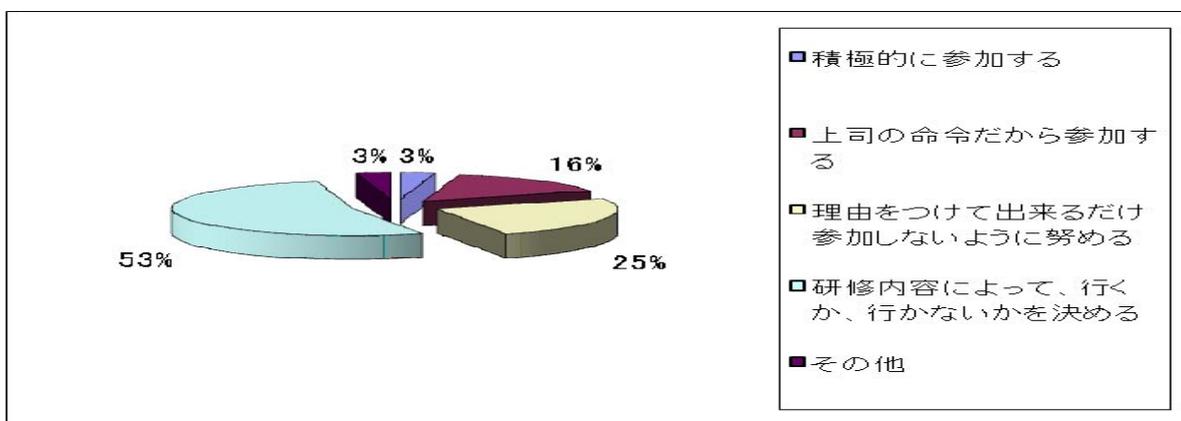


図3. 研修に参加するか否かについて(全額自己負担の場合)

きな差はでなかった。さらに、全額自己負担であっても、研修内容が自分に必要なものであれば、53%の者が研修に参加する姿勢を見せていた。

1) 給料について

本調査では、学生に対して新入職員時を20歳とし、定年を仮に60歳とした場合、5年ごとに各自の納得する給料額を記入してもらったが、その結果から、以下のことが考察された。

①学生たちの希望給与額の平均が、初任給20.4万円から出発して、60歳の定年時には54万円位もらっていたという結果が導かれた。平均値は、現実的なビジネスパーソンと同様な金銭感覚であることが示唆される。

②全産業労働者の平均月給(額面)は、2006(平成18)年度介護労働実態調査によれば、37万2700円であった。今回のアンケートでは、平均月給(額面)が37万5555円であり、全産業労働者の平均月給(額面)とほとんど差がなかった。さらに、昇給カーブの平均値は、40年働いたとして約34万円で、民間企業や公務員などの平均値と同程度であっ

た。これらのことから、介護職を目指そうと勉強している学生は、サラリーマン並みの給料が保障されれば納得することが示唆される。

③介護福祉士は、医師や看護師と同様に命を預かる仕事である。しかし、今回のアンケート調査では、サラリーマン並みの給料をもらえれば納得することがうかがわれ、専門職として特別な額の給料を求めているわけではないことが示唆された。

2) 研修への参加意識について

研修に参加することは、自己スキルの向上に必須の要件であり、それに対する参加意識は、介護環境の改善に重要である。学生に対するアンケート結果から、研修参加意識について、以下のことが考察された。

①「研修内容によって行くか、行かないかを定める」と答えた者は、職場が負担してくれた場合で47%、自己負担の場合で53%であり、両者に大きな開きがなかった。この結果は、自分に必要であれば、経費の出所に関係なく参加する姿勢を示している。

②「上司の命令だから行く」と答えた者は、職場負担の場合で22%、自己負担の場合で25%であり、ここでも大きな差はでなかった。この結果からも、自分にとって関心のある研修内容であれば参加するという前向きな意識がうかがわれた。

③全額自己負担であっても、研修内容が自分に必要なものであれば、53%が参加する姿勢を見せており、研修に前向きな意識を持っていることが判断できた。職場にとっても職員のキャリア支援の重要性を問うものであると考えられる。

3) ワーク・ライフ・バランスの導入について

介護現場には「3K」という言葉がある。「きつい」、「汚い」、「給料が低い」である。ここで「きつい」の中味を調べてみると、①仕事の内容自体が過酷、②労働時間が長い、③勤務が変則、④有給休暇が取れない、⑤勤務中に休憩が取れないなどが挙げられている(福祉新聞社, 2008a,b,c)。介護が社会化した現在では、介護職員が安心して働ける環境こそが、介護の質を高めていくことにつながるのではないだろうか。また、介護の現場では「きつさ」を「やりがい」にすりかえていないだろうか。

現在の学生にとっては、介護福祉士はじめ福祉の仕事は、数ある仕事の中の選択肢のひとつという感覚なのではないかということが考えられる。他の仕事と比べた時に、介護福祉士という仕事を選択してもらえるかという、非常に現実的な視点に耐えられるかどうかということが課題として挙げられる。

そこで著者は、介護従事者の労働現場に、ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)の思い切った導入を提案したい。WLBは、一般的に「仕事と生活の調和」と訳され、「個々人が仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活等、生活全般の充実を図る状態」を意味している。わが国では、少子化対策の文脈で、この言葉が使われることが多い。

企業が従業員のWLB支援に取り組む目的は、「従業員ニーズへの対応」、「多様な人材の活用」、「仕事時間と生活時間の調和の実現」、「企業の社会的責任の遂行」が挙げられる。

介護現場にあてはめた場合、①人材確保・定着促進上、必須な取り組みであること、②職員ニーズへの対応が利用者満足にもつながること、③負荷の高い仕事だからこそ、職員の心身の健康保持が求められること、④介護(福祉)事業者にも、企業の社会的責任の遂行が求められることが、WLBの理念と必要性と一致する。

介護施設において、WLBを導入するにはコストを心配する事業者が多いと考えられる。しかし、3年未満離職者が8割を超える(結城, 2008)、職場定着も促進せず、従業員の心身の健康への負担が大きく、キャリアアップ支援ができない、介護の道に進む若者の減少という現状がある一方で、介護離れ・育児をしながら働ければ潜在介護福祉士の発掘につながる可能性があることなどを考えれば、実際には、コストよりも得るものの方が多いと考えられる。

WLB支援を効果的に機能させるためには、施設理念の徹底・管理職教育・職員のキャリア開発への動機付け、現場ニーズの把握、業務改善・組織力を高めるために必要な取り組みなどの実施が不可欠であり、そのことが「施設側の組織力の底上げ効果」にもつながっている。さらに、効果は利用者にも及ぶ。職員の就業継続により臨床的知識の蓄積が可能になることは、サービス改善やケアの質の向上につながり、利用者満足度の向上にも結びつくのである。それらは、職員のやりがいとなって還元されてくるのである。

結論

今回の調査結果より、介護施設における、思い切ったWLB導入を主張したい。

介護の現場で働く職員がやりがいを持って、働きやすい職場であれば、職員の定着効果を生み、人材の育成、施設基盤の強化につながり、継続的・安定的な介護サービスの提供が実施できる。WLBの導入の一例として、勤務形態を「4シフト制、1日6時間労働、週30時間労働」とした場合、現在の介護報酬では十分な賃金を払えないという問題にも解決の糸口が見えてくるのではないだろうか。

参考文献

- 福祉新聞社(2008):福祉新聞第2396号. 福祉新聞社.
 福祉新聞社(2008):福祉新聞第2398号. 福祉新聞社.
 福祉新聞社(2008):福祉新聞第2399号. 福祉新聞社.
 岡田耕一郎・岡田浩子(2008):だから職員がやめていくー施設介護マネジメントの失敗に学ぶー. 環境新聞社, 東京.
 結城泰弘(2008):介護ー現場からの検証ー. 岩波新書, 東京.

Research on the Labor Unrest Issues of Care-workers: Questionnaire to the Students of Social Welfare about Emolument and Self-study

Mabito MITSUHASHI

School of Social Welfare, Tokyo University of Social Welfare (Ikebukuro Campus),
2-14-2 Minami-ikebukuro, Toshima-ku, Tokyo 171-0022, Japan

Abstract : In Japan, one of the biggest issues is the progress of aging society. However, many care-workers are quitting their jobs, because of the labor unrest, such as long-time working, poor income etc. Therefore, many care-workers do not satisfy with their work, and they have a high risk of born-out-syndrome. Now many care-workers want to improve the situations in the field of care-work. In this study, a questionnaire about emolument and self-study in the care-work field was carried out to the students of social welfare. According to the results, I propose the introduction of the work-life-balance to improve the working style of care-workers in the aged society.

(Reprint request should be sent to Mabito Mitsuhashi)

Key words : Work-life-balance, High aged society, Poor wage, Care-workers

