

論文要旨

牟麗娜

第 1.背景と目的

中国では、2020 年に、独居・夫婦のみ高齢者が約 1.2 億人となる(産経新聞、2019.2.28)。

介護が必要な要介護者は、2010 年末に 3,300 万人であったが、2015 年に約 4,000 万人増加し(新華網、2018)、認知症患者数が 2018 年に約 1,350 万人となった(中国民政統計年 2019)。

高齢者の介護サポートに着目することが重要である。

高齢者が入所する老人ホームなどの施設は、急速に拡大している。高齢者人口に占める高齢者介護ベッド保有率は、2010 年に 0.89%であり、先進国の 5%に比べると非常に低い水準である。基準が不明確であり、入所費用が高く、高所得でない高齢者は入所が難しく、農村などの地域では高齢者向け入所施設が少ないため入所が困難な地域が多い。

介護施設では、介護従事者のケアレベルの向上のために様々な措置を講じる必要がある。介護従事者の専門訓練を強化し、心理ケアとリハビリケアを中心に、疾病ケアと救急ケアの訓練を統合し、医療と介護の連携を強化することが重要であると指摘されている(楊、2017)介護離職意向とその関連要因との単純な関係性を追及したものが多く、理論モデルに基づいた研究が限られている。中国の先行研究では、介護人材育成と職務コミットメントに着目した研究が皆無に近いが、日本の先行研究では介護人材育成に関する研究は進んでいるが、職務コミットメントに着目した研究は限定されている。

先行研究では、介護離職に関連する要因が研究によって異なる傾向があり、介護従事者の介護離職予防に対してワーク・エンゲイジメント理論が有効であるかを検討することが重要であると考えられる。

第 1 に、中国都市部における高齢者介護入所施設の介護従事者の人材育成に関する実態を明らかにした上で、介護従事者の人材育成に関する尺度を開発する。

第 2 は、中国都市部の介護従事者の定着を促すために、介護従事者の離職予防に影響を与える要因を明らかにすることである。その際には、介護従事者の介護離職予防に対してワーク・エンゲイジメント理論が有効であるかを検討する。とくに、ワーク・エンゲイジメントに影響を与える個人資源として介護職務コミットメントと仕事資源の介護従事者人材育成が介護離職予防に関連する要因であるかを解明する。それにより、介護施設の介護従事者の介護離職予防のために、継続的なサポート、介護離職の早期介入などの示唆を得ることが可能であると考えられる。

第 2、分析の結果

分析の結果は以下の通りである。

1、介護従事者の特徴

性別では、女性介護従事者が圧倒的に多い。年齢では 40 代の割合が約 7 割を占め圧倒的に多い。最終学歴では、高校卒業者が圧倒的に多い、雇用形態では非正規社員が約 8 割で圧倒的に多く、勤務年数は 3~5 年以上の介護従事者が多い。介護従事者の年収は、24,000~60,000 元が 56.3%、半分以上を占める

2、人材育成実態

本調査対象者である介護従事者は、保有資格なしが 37.9%であった。介護従事者の勤務年数は、勤務年数は 35 年以上の介護従事者が多い。新人研修は、あるのが 90、1%であった。介護業務のマニュアルは、あるのが 65.7%、なしが 34.3%である。社内研修は、あるのが 62.4%、無しが 37.6%である。社外研修は、無しが 79.8%、あるのが 20.2%

である。スーパービジョンは、あるのが 47.4%、無しが 52.6%である。

3.介護人材育成の尺度の検討

本研究では、介護従事者人材育成の尺度に関して、厚生労働省の「職業の能力評価基準」と牟(2017)が用いた「雇用管理改善 25」を用い、中国の高齢者介護入所施設の介護従事者を対象に尺度の信頼性と妥当性を検討した。

因子分析の結果、「職業能力評価基準」は、「基本的な介護業務」と「状況に応じた介護業務」の 2 因子が抽出された。信頼性に関して、「職業能力評価基準」の係数は、「基本的な介護業務」が.93、「状況に応じた介護業務」が.93であった。「雇用管理改善」は、「教育・研修の方針」、「自主性の尊重」、「仕事の評価明示」、「情報共有」、「理念と目標」の 5 因子が抽出された。因子負荷量が 0.50 未満だったので、3 項目は除外した、38 項目から構成された。信頼性に関して、「介護の雇用管理改善」の係数は、「教育・研修の方針」が.82、「自主性の尊重」が.82、「仕事の評価明示」が.78「情報共有」が.75、「理念と目標」が.78であった。

「基本的な介護業務」は、正の有意な相関が見られた。「自主性の尊重」と「状況に応じた介護業務」、「教育・研修の方針」は、正の有意な相関が見られた。

従って、「職業能力評価基準」尺度については、中国で人材育成尺度として用いることが可能であると判断した。しかし、「介護の雇用管理改善 CHECK&DO25」に関しては、今後もさらなる検討が必要であると考えられる。

4. 介護従事者の介護離職に関連する要因

介護従事者の介護離職予防に影響を与える要因を明らかにするために、ロジスティック回帰分析を行った。従属変数としては、介護離職意向を用いた。独立変数としては、ワーク・エンゲイジメント理論に基づき、個人資源の介護職務コミットメント、勤務年数、仕事のやりがい、仕事資源の介護人材育成、賃金、仕事の満足度、ストレス、職場の人間関係、ワーク・エンゲイジメントを用いた。コントロール変数として、性別、年齢学歴を用いた。

第 1 に、個人資源として、介護従事者の介護業務コミットメントは、「介護離職意向」に対して、正の関連が認められた。すなわち、介護業務コミット低い介護従事者の離職意向があるという結果となった。また、勤務年数は、「介護離職意向」に対して、正の関連が認められた。すなわち、勤務年数が長い介護従事者の離職意向があるという結果となった。

第 2 に、仕事の資源として、仕事の満足度は、「離職意向」に対して、正の関連が認められた。すなわち、仕事の満足度が低い介護従事者の離職の意向があるという結果となった。ストレスは、「離職意向」に対して、正の関連が認められた。すなわち、ストレスを感じている高い介護従事者の離職の意向があるという結果となった。

第 3 に、ワーク・エンゲイジメントは、「離職意向」に対して、正の関連が認められた。

すなわち、ワーク・エンゲイジメントが高い介護従事者の離職の意向がないという結果となった。

したがって、中国都市部における介護入所施設の介護従事者の離職予防には、「介護業務コミットメント」、「ワーク・エンゲイジメント」、「仕事の満足度」「勤務年数」と関連することがある。「勤務年数」と「仕事の満足度」は、最も強い影響を与える。

第 3.今後の課題

第 1 に、本研究に用いた介護従事者人材育成の尺度の応用できるかの検討が必要である。

第 2 に、離職予防に関連する要因の再検討が必要である。

第 3 に、調査地域の拡大が必要である。