

介護職の離職率に関する研究 ～介護職の意識調査より～

春口 好介・土永 典明

Research on care worker staff turnover
From care worker of awareness survey

Kousuke Haruguchi, Noriaki Tuchinaga

〔研究目的〕

介護職の離職率は平成19年度で24.0%と、他の職種と比較し高い水準であることが指摘されている。今後も高い需要が見込まれている介護職であるが、人材不足の傾向が続いており、介護職の離職率を低減する方策について検討する意義は大きい。

佐賀県の介護職の離職率は平成19年度の調査では12.1%で、都道府県別で全国最低の水準である。

本研究では、佐賀県内の介護職の意識調査と、全国の介護職の意識調査結果とを比較し、佐賀県内の介護職の離職率が低い要因について考察した。

〔研究方法〕

（１）対象と方法

介護労働安定センターが全国の介護職に実施した平成19年度介護施設雇用管理実態調査（以後全国調査と言う）の調査項目を参考に、平成21年に実施した佐賀県内に勤務する介護職対し、無記名のアンケート調査を行った。（以後佐賀県調査と言う）全国調査と佐賀県調査の比較分析を行い、佐賀県の介護職の離職率が低い要因を考察する。

（２）調査項目

調査項目は職業性ストレスに関する34項目、介護の仕事の感じ方12項目、退職したくない理由（自由記述）、属性22項目などであり、質問紙による自記入式調査を行った。

（３）分析方法

全国調査と佐賀県調査結果の比較を行い、離職率が低い原因を考察する。解析ソフトはSPSS.Ver17を使用し、解析は χ^2 検定を行った

[結果および考察]

佐賀県調査の有効回答数は141、有効回答率は74.6%、であった。回答者の勤務場所を表1に示す。回答者の男女比は、男性14%、女性80%であった。回答者の保有資格を表2に示す。年代は、20代、30代、40代がそれぞれ25%、50代が8%、60代が2%であった。

介護職の職場や仕事についてのストレス強度の全国調査と佐賀県調査結果の比較を図1～図3に示した。

『労働条件』に関する項目で有意差が見られた項目は「仕事の割に賃金が低い」、「夜勤が多すぎる」などの6項目である(図1参照)。

『従事業務の量と質』に関する項目で有意差が見られたのは、「夜勤時に何か起こるのではないかと不安がある」「その都度判断を求められて大変だ」の2項目である(図2参照)。

『利用者との関係』に関する項目で有意差が見られたのは、「介護事故で利用者に怪我をさせてしまう不安がある」「利用者同士の人間関係の調整が難しい」の2項目である(図2参照)。

『勤務先や上司との関係』で有意差が見られたのは「将来性がない」の1項目である(図3参照)。

『同僚との関係』で有意差が見られたのは「ケアの考え方や方法について意見交換が不十分である」「仕事上の意志疎通・連携がうまくとれない」の2項目である(図3参照)。

以上、有意差が見られた13項目は全て佐賀県調査の方がストレス強度が低く、佐賀県の介護職はこれらの項目にストレスを感じている職員が少ないということが言える。

この13項目で特に注目したいのは、「仕事の割に賃金が安い」項目にストレスを感じている割合が少ないということである。給与と

表1 調査回答者の勤務場所及び保有資格

事業所種別	佐賀県 n=141	全国 n=2729	保有資格名 (複数回答)	佐賀県 n=141	全国 n=2729
グループホーム	15.6	10.8	介護福祉士	30.5	55.2
特別養護老人ホーム	19.1	33.6	ホームヘルパー1級	9.9	7.1
老人保健施設	18.4	18.7	ホームヘルパー2級	51.1	43.7
病棟の療養型病棟	5.0	3.9	社会福祉士	1.4	3.2
デイサービス	10.6	7.0	介護支援専門員	11.3	14.7
デイケア	2.8	2.3	看護師・准看護師	3.5	7.1
ホームヘルプステーション	5.0	7.9	その他	4.3	18.7
小規模多機能型居宅介護	2.8	0.7	無回答	0	1.5
その他	30.7	22.1			

(数字は%)

(数字は%)

図1 【介護職の職場や仕事についてのストレス強度】(佐賀県調査と全国調査の比較)

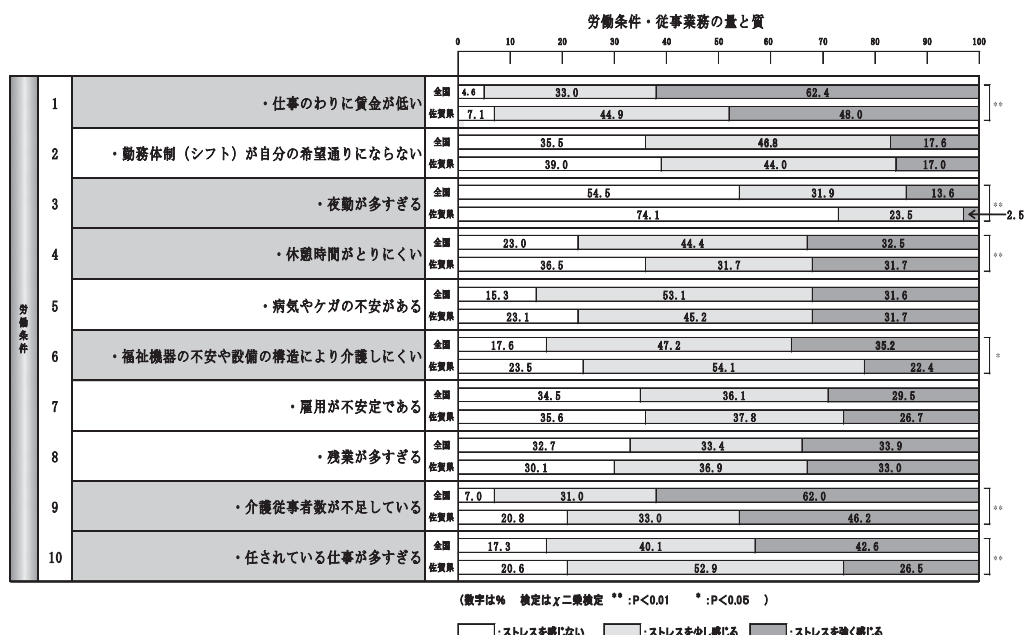


図2 【介護職の職場や仕事についてのストレス強度】（佐賀県調査と全国調査の比較）

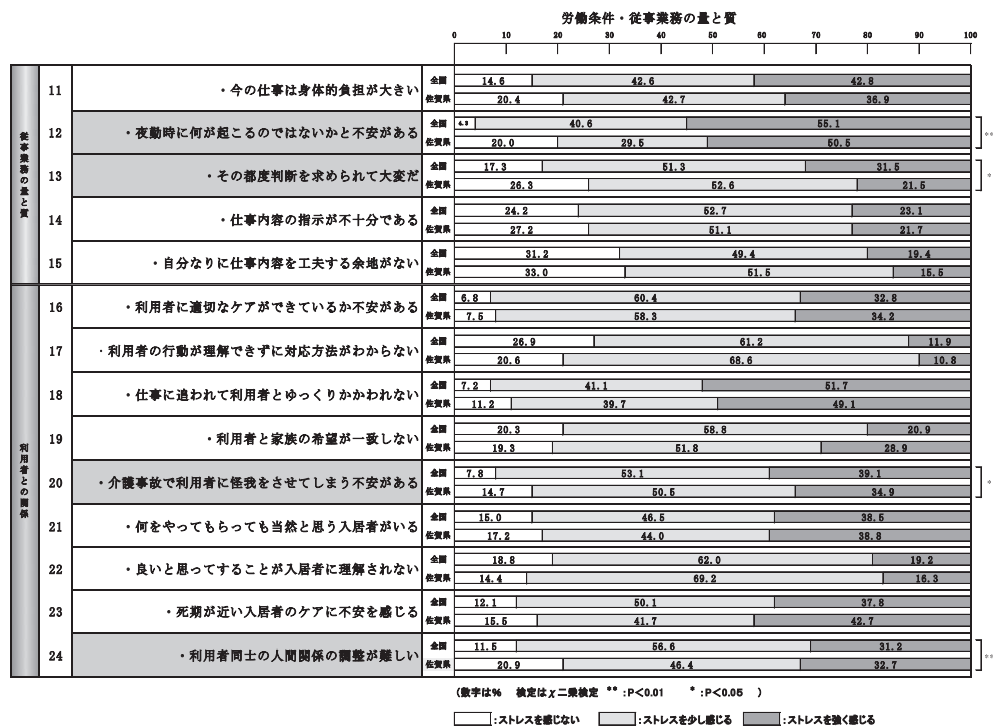
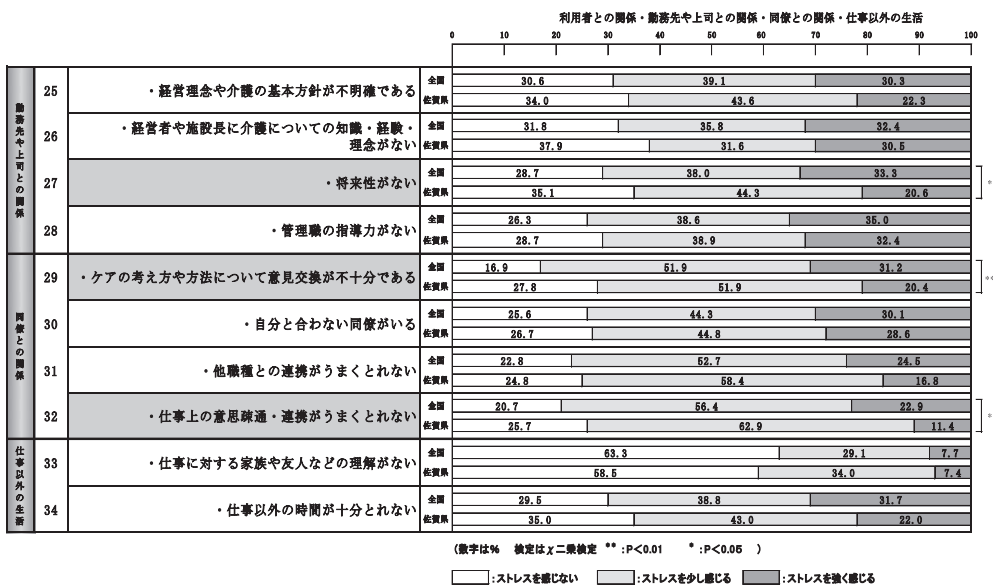


図3 【介護職の職場や仕事についてのストレス強度】（佐賀県調査と全国調査の比較）



離職率の関係については、一般企業の給与が低い地域ほど、介護職は一般企業への転職希望者が少なくなり、その結果、離職率が低くなるのではないかと考えられる。また、一般企業の給与が高い地域ほど、介護職から一般企業に転職する介護職が多く、その結果離職率が高くなる事が考えられる。

そこで、都道府県別の一般企業の平均給与と介護職の離職率の関係を表2に示した。佐賀県は離職率が最低であり、一般企業の平均給与は都道府県別で低い方から12位、離職率2位の山形県は5位、離職率3位の秋田県は7位、その他島根県、青森県、石川県においても一般企業の平均給与が低い地域は、介護職の離職率が低いのではないかと考えられる。

一般企業の平均給与が高い都道府県と介護職の離職率が高い都道府県の関連を表3に示す。

介護職の離職率が5位の滋賀県は、一般企業の平均給与が10位、介護職の離職率が9位の東京は、一般企業の平均給与が1位、介護職の離職率が10位の千葉県は、一般企業の平均給与が6位、介護職の離職率が14位の愛知県は、一般企業の平均給与が4位である。これらの地域では、一般企業の平均給与が高く、介護職の離職率が高いと考えられる。

次に、介護の仕事の感じ方12項目についての調査結果を図4に示した。有意差が見られたのは、図に示す10項目である。いずれも佐賀県の介護職が仕事に対して肯定的にとらえていると言え、このことが離職率を低くしている要因とも考えられる。

佐賀県調査で退職をしない理由、自由記述欄に記載された内容を図5に示した。記述があったのは141名中45名であった。

第1に多い理由は「対人関係」に関する事で、対人関係が良好で、相談できる上司、同僚に恵まれていると言う内容である。対人関係と離職については他の文献においても多数取り上げられている。

表2 都道府県別一般企業の平均給与と介護職の離職率の比較（1）

一般企業平均給与 低い順			介護職の離職率 低い順		
順位	都道府県名	(千円)	順位	都道府県名	(%)
1	沖縄	233.3	1	佐賀	12.1
2	青森	239.4	2	山形	12.6
3	宮崎	242.2	3	秋田	13.8
4	岩手	243.4	4	高知	14.6
5	山形	247.0	5	島根	15.2
6	鳥取	251.4	6	青森	15.4
7	秋田	253.0	7	新潟	15.8
8	鹿児島	254.6	8	和歌山	15.8
9	石川	254.8	9	山口	15.8
10	熊本	255.2	10	石川	16.3
11	島根	257.2	11	香川	16.8
12	佐賀	258.3	12	京都	17.3
13	長崎	259.3	13	富山	17.4
14	大分	260.7	14	宮城	17.8

厚生労働省
平成19年賃金構造基本統計調査より編集

介護労働安定センター
平成19年度介護労働実態調査より編集

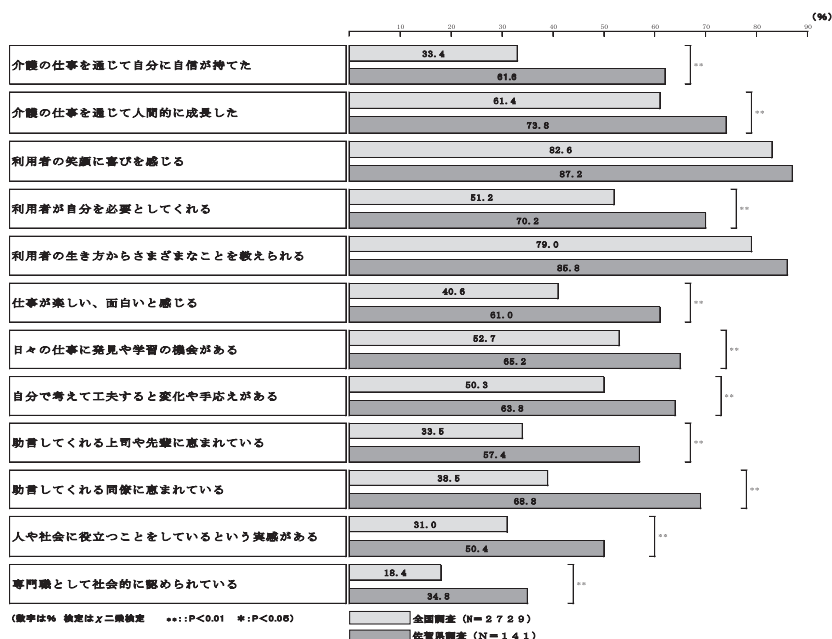
表3 都道府県別一般企業の平均給与と介護職の離職率の比較（2）

一般企業平均給与 高い順			介護職の離職率 高い順		
順位	都道府県名	(千円)	順位	都道府県名	(%)
1	東京	376.8	1	岡山	31.5
2	神奈川	339.8	2	北海道	29.8
3	大阪	327.0	3	沖縄	28.9
4	愛知	319.7	4	福岡	27.6
5	京都	317.0	5	滋賀	27.2
6	千葉	314.3	6	山梨	27.0
7	兵庫	304.4	7	広島	25.4
8	奈良	304.3	8	徳島	25.1
9	埼玉	303.4	9	東京	24.9
10	滋賀	302.9	10	千葉	24.7
11	茨城	301.6	11	大分	24.7
12	三重	297.0	12	福井	24.6
13	栃木	295.9	13	群馬	24.0
14	静岡	295.1	14	愛知	23.9

厚生労働省
平成19年賃金構造基本統計調査より編集

介護労働安定センター
平成19年度介護労働実態調査より編集

図4 介護の仕事の感じ方

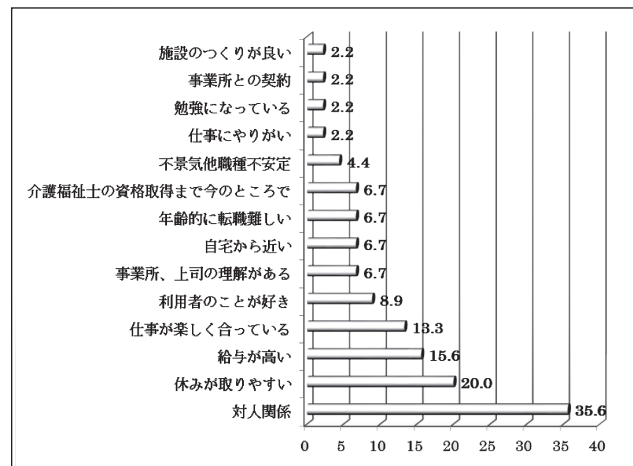


第2の理由は、「休みが取りやすい」であった。これは、自分自身の私用というよりは「子供が病気になった時に急に休みを希望しなければならない時」などの理由での休みの取りやすさである。介護職は女性が約8割であり、育児中の職員も少なくない。

第3に多い理由は「給与が高い」であった。これは佐賀県内の一般企業と比較して介護職の給与は低くないということが考えられる。

第4以降の理由は「仕事楽しく合っている」「利用者のことが好き」「事業所、上司の理解がある」「自宅から近い」「年齢的に転職が難しい」「介護福祉士の資格取得まで今の職場で働きたい」「不景気で他職種が不安定だから」と続く。

図5 退職をしない理由（自由記述欄）



【まとめ】

佐賀県の介護職の職場や仕事についてのストレス強度は、全国調査から比較すると34項目中13項目低い。

佐賀県の介護職は全国調査と比較して、「介護の仕事の感じ方」について12項目中10項目について肯定的に捉えている。

佐賀県の介護職の現在の職場を辞めない理由は、①対人関係が良好、②休みが取りやすい、③給与が高い、④仕事楽しく合っている、の順である。

佐賀県の介護職の離職率が低い理由は、一般企業平均給与が低い事も一つの要因であるが、仕事についてのストレス強度は低く、仕事の感じ方は肯定的に捉える介護職が多い事に要因があるのではないかと考える。

文 献

- 1) 堀田聡子「介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理 - 魅力ある職場づくりに向けて - 」介護福祉, 69, 9-31, 2008
- 2) 高木剛「介護福祉士専門職の『医療行為』に関する研究と今後の専門職養成の考察 ドイツおよびデンマークの現状分析を中心に」訪問看護と介護, 12 (8) ,674-678, 2007
- 3) 高口光子「仕事としての介護ストレス」介護福祉, 69, 90-99, 2008
- 4) 鈴木聖子:「介護職員のライフサイクルとストレスマネジメント」介護福祉, 69, 33-48, 2008
- 5) 介護労働安定センター「平成19年度介護労働事態調査-事業所における介護労働実態調査報告書-」2008
- 6) 介護労働安定センター「平成19年度介護施設雇用管理実態調査結果報告書-介護施設における雇用管理実態調査-介護施設における介護労働者の就業意識調査-」2008年
- 7) 高齢者虐待ネットワーク佐賀「佐賀県における高齢者虐待防止に関する調査報告書」2009