

# 介護老人福祉施設のWLB実現に向けた取り組みに関する研究

一介護職員の満足度と介護労働の継続意欲に与える影響について一

貞静学園短期大学 佐伯 久美子

## 1 はじめに

ワーク・ライフ・バランス（以下WLBという）とは、仕事と生活の調和のことである。内閣府（2008）は、少子化や長時間労働の常態化などの問題を背景に、官民一体となったWLB実現に向けた取り組みの重要性を示し、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（以下「憲章」という）を策定した。

介護職員のWLBに関する研究は少ないが、山田・石井（2009）の介護職の離職理由の研究では、女性介護職員が時間的・肉体的負担を転職理由として挙げた割合が、施設系で4割、訪問系で3割近くとなり、他産業の女性で2割程度であるのに対して突出していると報告している。また介護労働安定センター（2014）「平成24年度介護労働者実態調査」では、前職も介護の仕事をしていた人の直前の介護の仕事をやめた理由のうち、「結婚・出産・育児のため」を挙げたのは、非正規職員で17.4%（理由第3位）であったと報告した。これらから、施設系、正規、女性介護職員は、WLBは難しい状況であると考えられる。

本研究では、介護老人福祉施設のWLB実現に向けた取り組みが、介護職員の満足度と労働継続意欲に対し、どのような影響を与えるかについて明らかにすることを目的とした。

## 2 用語の定義

本研究で用いた「WLB」の用語は、「憲章」の定義である「一人ひとりがやりがいと充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が、選択・実現できる」こと、とした。

## 3 研究方法

### 1) 施設調査

2013年5～8月に、首都圏にある介護老人福祉施設のうち、自治体のHP等でWLB推進を公表している施設（以下「WLB推進施設」という）と、特別にWLBの推進を公表していない施設（以下「一般の施設」という）、全10施設の事務長等施設代表者に対し、自記式質問紙調査票を郵送し、2週間以内の返送を依頼し、結果を比較検証した。

### 2) 介護職員調査

2013年5～8月に、上記施設の施設代表者へ郵送し、正規・准正規介護職員全員への自記式質問紙調査票の配布を依頼し、各介護職員が返信用封筒に封入し、2週間以内の返送を行なうよう依頼した。結果は統計解析ソフトSPSSを用いて分析した。

### 3) 倫理的配慮

調査にあたっては、プライバシーの保持に厳重な注意を払い、知り得た情報を漏洩しないこと、公表にあたっては機関名を全て記号化し、個人が特定されないよう配慮した。

## 4 調査の概要

施設調査は、WLB推進施設6施設、一般の施設4施設の施設代表者を調査し、回答を得た。介護職員調査では、上記施設の正規・准正規介護職員の全員、WLB推進施設161人（有効回答数122人、有効回答率75.8%）、一般の施設163人（有効回答数122人、有効回答率74.8%）へ調査し、回答を得た。

## 5 施設調査の結果と分析

### 1) 施設の概要の比較

全介護職員に対する正規・准正規介護職員の合計の割合は、WLB推進施設84.9%となり、一般の施設77.2%より8%程度多かった。過去2年間の離職率は、WLB推進施設では関東平均値を2011年4.9%、2012年8.8%下回ったが、逆に一般の施設では2011年5.6%、2012年0.5%下回った。離職率において、WLB推進施設で低い

傾向がみられた。

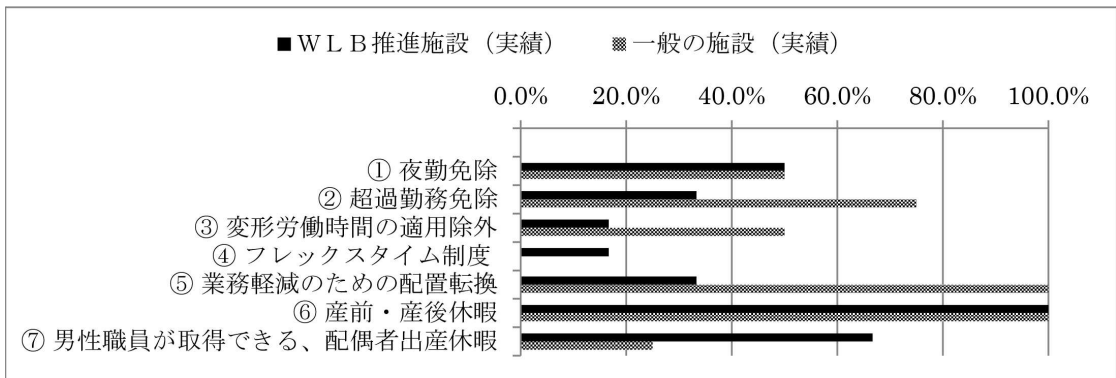
## 2) WLB 推進の比較

(表 1) 施設の WLB の推進体制

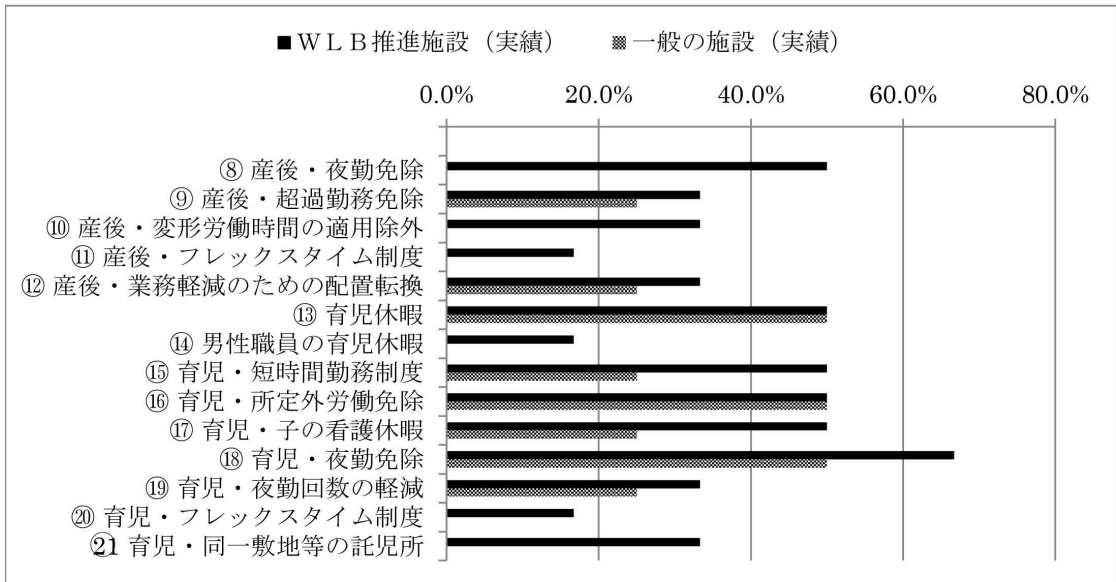
WLB の推進体制の内容	WLB 推進施設	一般の施設
WLB が理念として明文化されている	3 (50.0%)	2 (50.0%)
WLB 推進のプロジェクトチームがある	1 (16.7%)	1 (25.0%)
WLB に関する情報提供を行っている	5 (83.3%)	0 (0.0%)
全職員に理解を深める取り組みがある	4 (66.7%)	0 (0.0%)

WLB 推進体制では、WLB 推進施設で 5 施設 (83.3%) が「WLB に関する情報提供を行っている」と、4 施設 (66.7%) が「全職

員に理解を深める取り組み」を実施し、一般の施設では実施していなかった。



【図1】産前(妊娠)・出産の支援の実績



【図2】産後・育児の支援の実績

WLBに関する制度のうち、「妊娠・出産・育児を支援する制度」の過去2年間の実績を比較すると、一般の施設で「実績あり」の割合が多くなったが、「産後・育児を支援する制度」では、逆にWLB推進施設の方が多くなった。この結果から、介護職員の出産前後の就労継続において、産前・出産の支援の制度が活用された場合でも、産後・育児の支援の制度が活用されるとは限らないことが分かった。WLB推進施設のWLBに関する情報提供などの努力により、産後・育児期の「夜勤免除」、「短時間勤務制度」「子の看護休暇」等の制度活用の割合が高くなり、産後の継続就労に結びついたと考えられる。

## 6 介護職員調査の結果と分析

### 1) 正規・准正規介護職員の構成

介護職員の構成を比較すると、WLB推進施設は女性76人(62.3%)、男性46人(37.7%)、一般の施設は女性68人(55.7%)、男性54人(44.3%)であった。全国の正規介護職員の平均では、女性(68.0%)、男性(32.0%)であるのと比較すると、特に一般の施設において男性の割合が多くなった。

### 2) 家庭の状況

婚姻の状況については、既婚、未婚の割合は両グループに大きな差はなかったが、離死別の割合がWLB推進施設で14人(11.5%)、一般の施設で6人(4.9%)と差がついた。Pearsonのカイ2乗検を行ったところ、漸近有意確率(両側)は

0.038であり、5%水準で有意となり、施設のWLBの推進と離死別の介護職員の割合は関連性が認められた。

小学生以下の子の有無については、「あり」がWLB推進施設29人(23.8%)、一般の施設14人(11.5%)とWLB推進施設で多かった。Pearsonのカイ二乗検定を行なったところ、漸近有意確率(両側)は0.012であり、5%水準で有意となり、施設のWLB推進と介護職員の小学生以下の子の有無は関連性が認められた。これを女性の介護職員に限定すると、WLB推進施設9人(11.8%)、一般の施設2人(2.9%)となり、WLB推進施設で男性の約1/3、一般の施設で男性の約1/7で、一般の施設はより割合が少なかった。

以上から、WLB推進施設では、離死別、小学生以下の子ありの割合が多いことが統計学的に明らかになり、仕事と仕事以外の生活のバランスが難しくなりやすい家庭状況にあると考えられた。

### 3) 働き方の比較

1ヶ月間の残業の有無を比較すると「残業なし」はWLB推進施設40人(33.6%)、一般の施設12人(9.8%)となり、WLB推進施設の方が「残業なし」の割合が多かった。Pearsonのカイ二乗検定を行なったところ、漸近有意確率は0.000であり、1%水準で有意となり、関連性が認められた。よって、WLB推進施設の方が、残業時間なしの割合が多いことが、統計学的に明らかになった。

### 4) WLBの満足度の比較

(表2) 1ヶ月あたりの残業の有無とWLB満足度のクロス表

		満足+まあまあ満足	やや不満足+不満足	合計	
残業の有無	なし	度数	33	16	49
		残業の有無の%	(67.3%)	(32.7%)	(100.0%)
	あり	度数	86	95	181
		残業の有無の%	(47.5%)	(52.5%)	(100.0%)
合計		度数	119	111	230
		残業の有無の%	(51.7%)	(48.3%)	(100.0%)

施設のWLBの推進と仕事時間と生活時間のバランスに対する満足度について、「満足+まあまあ満足」と「やや不満足+不満足」の合計の割合について比較すると、両グループとも満足+やや満足の割合が50%程度となり、ほとんど差が認められなかった。

次に調査対象の全介護職員に対して、WLB満足度と性別のクロス集計を行ない、次にPearsonのカイ二乗検定を行なったところ、漸近有意確率(両側)は0.046であり、5%水準で有意となり、WLB満足度と性別は関連性が認められ、男性の方が、WLB満足度が高いことが統計学的に明らかになった。さらに、小学生以下の子の有無と性別のごとにWLBの満足度をみると「男性・小学生以下の子なし」(60.6%)がもっとも満足度が高く、続いて「男性・小学生以下の子あり」(56.3%)、「女性・小学生以下の子なし」(46.8%)、「女性・小学生以下の子あり」(36.4%)の順となった。働き方とWLBの関連性については、調査対象の全介護職員の1ヶ月あたりの残業の有無とWLB満足度のクロス集計し、Pearsonのカイ二乗検定を行なったところ、漸近有意確立(両側)は0.14となり、5%水準で有意となった。残業がない人の方が、WLB満足度が高いことが統計学的に明らかになった。

### 5) 労働継続意欲の比較

介護労働の継続意欲については、「今の職場で介護職員を続けたい」が一般の施設(63.1%)、WLB推進施設(53.3%)となり、一般の施設の方が、継続意欲が高くなった。しかし、施設のWLBの推進と介護労働の継続意欲との関連性について、Pearsonのカイ二乗検定を行なったところ、漸近有意確率(両側)は0.174となり、関連性は認められなかった。

また、全介護職員において介護労働の継続意欲とWLB満足度との関連性をみるためにカイ二乗検定を行なったところ、漸近有意確率が0.000となり、1%水準で有意となり、関連性が認められた。よって、「今の職場での介護を続けたい」人ほどWLB満足度が高く、「今の職場を退職した

い」人ほどWLB満足度が低いことが統計学的に明らかになった。

## 7 考察

一般の施設と比較してWLB推進施設では、WLBに関する情報提供や、全職員に対する理解を深める取り組みが行なわれた割合が多かった。その結果、介護職員が妊娠・出産・育児の経験を経て、制度を活用しながら働き続けている実績が多くなったと考えられる。また産後・育児を支援する制度の活用の実績が多いことは、WLB推進施設の離職率が低い結果に影響を与えたと考えられる。この結果は、大久保(2009)、金崎・川崎・岩田(2012)の研究において、病院の看護職のWLB実現に取り組む病院において、離職率が低下した結果と一致している。

WLB推進施設の介護職員の構成は、「離死別」「女性」「小学生以下の子あり」の割合が多く、これはWLB満足度を低下させる要素となった。しかし施設全体としてはWLB満足度が低くなることはなかったため、施設のWLB推進の効果と関連している可能性が考えられた。

また、WLB推進施設では、介護労働の継続意欲が低い傾向があったが、これは、家庭の状況によりWLB満足度が低くなりやすい人においても、残業をしない、制度を活用すること等により、一般の施設ではWLBが難しくなり退職してしまうケースであっても、労働の継続ができたためと考えることができる。WLB満足度の高い人の方が介護労働の継続意欲が高くなった結果からも、介護老人福祉施設の介護職員のWLB実現に向けた取り組みの一定の効果が明らかになったといえる。

## 8 おわりに

本研究の限界として、調査対象者の数が少なく一般化が難しいことや、施設規模の違いなどによる影響を明らかにできなかったことが挙がる。今後は、調査対象者数を増やし、調査を継続していく必要がある。最後に、本研究の調査にご協力く

ださった施設の皆様へ、心より感謝を申し上げます。

【文献】 大久保清子 (2009)「看護職におけるワークライフバランスの実現」『地域公共政策研究』17, 67-80 / 金崎ゆかり・川崎登志子・岩田博英 (2012)「看護師のワーク・ライフ・バランスの実態調査 - 幼児・学童を持つ看護師が働きやすい職場環境をめざして -」看護管理 42,175-177 / 山田篤裕・石井加代子 (2009)「介護労働者の賃金決定と離職意向 - 他産業・他職種からみた介護労働者の特徴 -」季刊社会保障研究 45(3),229-224