

特別養護老人ホーム現任者の研修ニーズに関する研究 ～生活相談員と介護職員の研修意欲の考察～

黒木 邦弘・クレアシタ・安立 清史・孔 英珠

—要約—

本研究では、福祉・介護サービスに従事する特別養護老人ホームの生活相談員と介護職員の現任者を対象に、研修ニーズの類型化と就労継続意向との関係を明らかにした。

具体的には、A県老人福祉施設協議会研修受講者を対象にしたアンケート調査を実施した。因子分析の結果、3因子が抽出された。生活相談員と介護職員に共通して、①休日や自己負担してでも研修を受けたいといった「高い研修ニーズ」。②制度、運営管理、他施設の取り組みなど「包括的研修ニーズ」を有することがわかった。その他、③生活相談員には勤務経験や経験年数に応じた「経験に応じた研修ニーズ」、③介護職員には現在の勤務先や自施設での学びあいといった「自施設内研修ニーズ」をそれぞれ有することもわかった。

また、「高い研修ニーズ」を軸に就労継続との関係について重回帰分析を行った。その結果、「高い研修ニーズ」と就労継続は、生活相談員・介護職員共に関連性が確認できた。一方で、生活相談員には、他の施設につとめたい潜在的離職意向があるものの、その傾向は介護職経験を有しないこと、「今の職場に働きたい」意向と関連していることもわかった。

キーワード：生活相談員、介護職員、現任者の研修ニーズ

I. はじめに

わが国では、2014年に要介護認定者及び要支援認定者が約640万人に達すると見込まれている⁽¹⁾。このことから、2014年度には、140万人から150万人の介護職員が必要とされ、年間平均4.0～5.5万人程度の確保が必要とされる⁽²⁾。財団法人「介護労働安定センター」（2006年9月実施）の調査によると、特別養護老人ホームなど介護保険施設では、「良質な人材の確保が難しい」（44.6％）と認識しており、教育機関との連携強化や無資格者の自施設内養成に取り組んでいる。

一方、同調査からは、入所型施設に勤務する介護職員（以下、現任者）の実態もうかがえる。現任者の通算経験年数は正社員で平均6年（非正社員で平均4.5年）である。また、「他事業所も含めた通算経験年数」でも、「5年以上10年未満」が最多の31.3％になっている。このことから現任者は、調査時点から考えて、①2000年の介護保険施行前後に入職し、経験年数が10年未満、②2003年以後のユニットケアの導入、2005年の地域密着型サービスの創設や介護予防の導入、そして介護報酬のマイナス改定など制度改正を経験している。さらに、現状では、先に述べた③教育機関との連携強化や無資格者の自施設内養成といった人材育成にも関与していると考えられる。

このような経過をふまえ、本研究では、職務経験が短いながら、制度改革を乗り越え、日々の介護・支援と並行して人材育成に取り組む現任者に着目する。

職務経験の短さや相次ぐ制度改正を乗り越えた生活相談員と介護職員は、それらを補う研修ニーズを有していると考ええる。また、現任者の研修ニーズに注目することが、賃金以外の要因として、確保した人材の安定的な就労の手がかりになればと考える。

II. 先行研究

介護職現任者の実態は、先にあげた財団法人介護労働安定センター（2007）による全国調査がある。一方、生活相談員は、同種の調査は行われていない。

しかし、先行研究の中で介護職と生活相談員の結びつきを考える上で、参考となる研究がある。熊坂らは、特別養護老人ホームの生活相談員の機能を研究している。注目すべきは、他職種が生活相談員に求める機能は、ソーシャルワーク機能（68.1%）と送迎や介護業務といった直接的処遇（31.9%）であるという（熊坂ほか：2009）。この背景には、堀田（2010）がいう、高齢者介護はストレスフルな仕事であり、移乗や入浴介助、さらに深夜勤務といった労働条件の厳しさが考えられる。生活相談員は、その一部を補うことを求められているのかもしれない。それは、安立・黒木ら（2010）が明らかにした、生活相談員の中に介護職経験を有する者が含まれることも関係していると思われる。その一方で、安立・黒木ら（2010）は、「離職意向」に関係するバーンアウトと介護経験との関連を述べている。バーンアウト項目の一つ「情緒的消耗感」は、介護職経験年数1年未満の人より1～5年経験した人のほうが高くなっている。ところが、生活相談員経験年数との関連でみると、経験年数が6年以上になると、1～5年未満の人より低くなる傾向になる。つまり、介護職から生活相談員に転身し、経験を積むことで離職意向が軽減することを示唆している。

しかし、黒田・張（2011）の介護職の「離職意向」と「離職」に注目した研究では、両者を区別する必要性を指摘している。「離職意向」にバーンアウトは強く関連するのが、「離職」には、賃金水準、勧められて受けた研修の有無、職場への所属意識、個別ケアが関連するという。では、離職に影響する賃金についてはどうか。花岡（2009）は、財団法人介護労働安定センター「2007年介護労働実態調査」のデータを用いて、賃金と賃金以外の離職要因を分析している。その結果、正社員の介護職員では、就業中の事業所の賃金が10%上昇すると、離職率が0.89%低下するとしている。ところが、この賃金の水準について、山田・石井（2009）は、他産業平均に比べて低いわけではないと指摘する。問題は、2002年から2007年の介護報酬単価の変更に伴う賃金下落が、他職種・他産業に比べて大きかったことだと結論づけている。厚生労働省は、2009年から2年半、1人当たり月額平均1.5万円を給付

する「介護職員処遇改善交付金」の対策を講じ、このことは一定の離職抑制に効果がうかがえる。

では、賃金以外の離職要因は何か。花岡（2009）は、研修や安全対策、感染症予防対策、腰痛予防対策が有意にマイナスの影響を与えると述べ、「教育訓練や職場環境といった非金銭的条件の方が、賃金よりも、離職行動に大きな影響を与えている」と指摘する。

以上、現任の生活相談員及び介護職の実態をふまえ、賃金以外で離職を抑制する要因の一つである研修に着目し、その類型化と就労継続との関係を考察する。

Ⅲ. 研究対象及び方法

本研究の対象は、2010年度に実施されたA県老人福祉施設協議会主催の研修会に参加した生活相談員と介護職員である。調査方法としては、研究メンバーが生活相談員と介護職員の研修参加者にアンケート調査票を配布し、自記式で回答いただき、その場で回収した。

調査項目は、表1のとおりである。生活相談員には10の設問、介護職員には8の設問を設定した。生活相談員調査には、職務の特性をとらえるため、業務実態及び介護保険制度に関する考えを別途設定している。

Ⅳ. 分析方法及び倫理的配慮

分析では、研究目的に即して、属性、就労継続意向、研修ニーズ等の項目を入力し、SPSS（15.0 for windows）を用いて分析した。特に、生活相談員については、介護職経験の有無を属性項目に追加するなど介護職から生活相談員の転身の実態把握を工夫した。

なお、倫理的配慮として、アンケート調査票の配布時に研究メンバーは、回答は統計的に処理され、個人は特定されないこと、かつ、結果はA県老人福祉施設協議会にて成果として報告することを伝えた。

V. 調査結果

1. 回収結果について

表1 生活相談員及び介護職員調査の項目

	生活相談員調査の項目	介護職員調査の項目
勤務先属性	「個室・ユニット型特養」や「従来型・多床型特養」など6項目から選択。	「個室・ユニット型特養」や「従来型・多床型特養」など7項目から選択。
業務実態	多岐にわたる相談員業務12項目から「重要だと思う」業務と「重要と合わない」業務を各3択。	
職場内のサポート	職場における助け合いや援助の状況について、上司・同僚で構成される8項目を「全くあてはまらない」から「非常に（とても）あてはまる」まで4件法で評定。	職場における助け合いや援助の状況について、上司・同僚で構成される6項目を「全くあてはまらない」から「非常に（とても）あてはまる」まで4件法で評定。
仕事に関する考え	生活相談員の仕事について、24項目を「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」まで5件法で評定。	介護の仕事について、24項目を「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」まで5件法で評定。
バーンアウト尺度	久保（2007）の尺度を用いて、最近6ヵ月、17項目に示された内容について「全くない」から「いつもある」まで4段階で評価。	久保（2007）の尺度を用いて、最近6ヵ月、17項目に示された内容について「全くない」から「いつもある」まで4段階で評価。
介護保険制度の考え	介護保険制度及び事業運営について、14項目の内容を「全くそう思わない」から「とてもそう思う」まで5段階で評価。	
離職及び継続意向	就労継続意向と離職意向について、介護職と職場に分けた5項目を「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」まで4件法で評定。	就労継続意向と離職意向について、介護職と職場に分けた5項目を全くあてはまらないから「非常にあてはまる」まで4件法で評定。
仕事満足度	今の仕事の満足度について、3項目を「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」まで4件法で評定。	今の仕事の満足度について、3項目を「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」まで4件法で評定。
回答者属性	年齢・性別・結婚の有無・取得資格・最終学歴・職場での役割の6項目に加えて、生活相談員の経験年数、介護職経験の有無及び介護職経験年数を設定し、選択肢から選択又は数字の回答をしてもらう。	年齢・性別・結婚の有無・取得資格・最終学歴・職場での役割の6項目に加えて、正規職員か否か及び介護職経験年数を設定し、選択肢から選択又は数字の回答してもらう。
研修の考え	研修について10項目を設定し、「全くそう思わない」から「とてもそう思う」まで4件法で評定。	研修について10項目を設定し、「全くそう思わない」から「とてもそう思う」まで4件法で評定。

アンケート調査は、生活相談員と介護職員向けに開催された二回の研修時に実施した。生活相談員は、206名から回答を得た。介護職員は、272名から回答を得た。それぞれ回収率は、8割を超えた。

(1) 生活相談員アンケート調査：

2010年9月22日、参加者：115名、回答者：100名（86.95%）

2010年11月29日、参加者：109名、回答者：106名（97.24%）

(2) 介護職アンケート調査：

2010年9月17日、参加者：160名、回答者：158名（98.75%）

2010年11月19日、参加者：114名、回答者：114名（100%）

2. 回答者の属性に関する事項

表2 回答者の基本情報

属性	区分	生活相談員		介護職員	
		度数	%	度数	%
性別	男性	120	59.1	69	26.1
	女性	83	40.9	195	73.9
年齢	30歳以下	43	21.3	17	6.6
	30代	103	51.0	73	28.4
	40代	33	16.4	126	49.0
	50歳以上	22	11.4	41	16.0
結婚有無	結婚している	135	33.2	111	42.2
	結婚していない	67	66.8	152	58.8
最終学歴	中・高卒	40	19.7	116	44.3
	専門学校卒	51	25.1	54	20.6
	短大卒	31	15.3	54	20.6
	大学卒	80	39.4	38	14.5
	大学院	1	0.5	-	-
取得資格 (複数選択)	介護福祉士	127	62.6	147	55.7
	ヘルパー1級	5	2.5	14	5.3
	ヘルパー2級	57	28.1	126	47.7
	介護職員基礎研修	3	1.5	5	1.9
	ケアマネジャー	75	36.9	21	8.0
	社会福祉士	49	24.1	9	3.4
	社会福祉主事	114	56.2	48	18.2
	看護師	2	1.0	4	1.5
	准看護師	4	2.0	7	2.7
	精神保健福祉士	2	1.0	2	0.8
	栄養士	3	1.5	5	1.9
	管理栄養士	2	1.0	-	-
	資格なし	2	1.0	24	9.1
施設内の役割	管理的業務	9	4.8	3	1.2
	中間管理的業務	118	62.4	63	25.0
	一般職	43	22.8	186	73.8
	介護支援専門員	19	10.1	-	-
介護職の 経験年数	1年未満	5	2.4	13	5.1
	5年以下	69	33.6	130	50.6
	6年以上	75	64.0	114	44.4
生活相談の 経験年数	1年未満	19	9.2	-	-
	5年以下	85	41.2	-	-
	6年以上	87	49.6	-	-
介護職員の 業務経験有無	ある	149	77.2	-	-
	なし	44	22.8	-	-

回答者の基本的な属性を表2に示している。性別に関して、生活相談員では59.1%が「男性」で、介護職では73.9%が「女性」と性差がある。年齢に関しては、生活相談員では30代が51.0%ともっとも多く、介護職では40代が49.0%と多かった。

最終学歴では、生活相談員の39.4%で「大卒」が最も高く、介護職は44.3%で「中・高卒」の割合が高かった。

保有資格の割合は、生活相談員（62.6%）と介護職員（55.7%）ともに「介護福祉士」が最も高い。生活相談員のうち、「社会福祉士」資格保持者は24.1%だった。また、生活相談員の7割強が介護職員の業務経験を有し、その年数も「6年以上」が6割を占めている。さらに、生活相談員の62.4%が「中間管理的業務」、介護職員の73.8%が「一般職」という割合である。

以上のことから、生活相談員は、介護福祉士資格及び介護職経験を有する中間管理的業務を担っていると推定できる。介護職員は、40代を中心とし、「中・高卒」と「専門学校及び大卒」が4割ずつで、介護職の実務5年を契機に大別される。

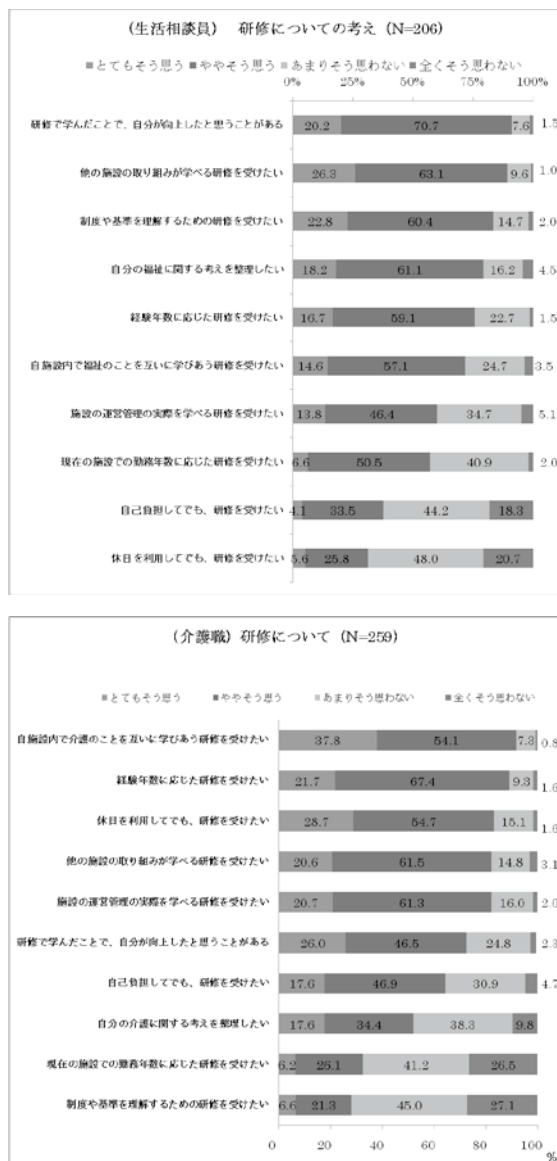
3. 福祉・介護サービス現任者の研修ニーズ

表3の「研修についての考え」に関する単純集計の結果から、生活相談員と介護職の研修についての考えに違いがみられた。

生活相談員では、多い順に「他の施設の取り組みが学べる研修を受けたい」26.3%、「制度や基準を理解するための研修を受けたい」22.8%、「研修で学んだことで、自分が向上したと思うことがある」20.2%が上位になっている。

介護職員では、多い順に「自施設内で介護を学び合う研修をうけたい」37.8%、「休日を利用してでも研修を受けたい」28.7%、「研修で学んだことで、自分が向上したと思うことがある」26.0%が上位になっている。

表3 研修についての考えの単純集計の結果



以上のことをふまえ、生活相談員と介護職員の研修ニーズを、探索的に検討するために10項目の質問項目を用いて因子分析を行った。主因子法、プロマクス回転を行った結果の因子パターンは表4-1のとおり、それぞれ3因子が抽出された。

表4-1 研修についての考えの因子分析の結果

生活相談員					介護職員					
	パターン行列	因子	因子	因子		パターン行列	因子	因子	因子	
		1	2	3			1	2	3	
Ⅱ	施設の運営管理の 実際を学べる研修 を受けたい	0.753	-0.080	-0.078	Ⅰ	休日を利用してでも、 研修を受けた い	0.911	-0.024	-0.018	
	制度や基準を理解 するための研修を 受けたい	0.683	-0.187	0.105			自己負担してでも、 研修を受けた い	0.908	-0.004	0.025
	自分の福祉に関す る考えを整理した い	0.609	0.169	0.098	Ⅱ	制度や基準を理解 するための研修を 受けたい	-0.003	0.849	-0.024	
	他の施設の取り組 みが学べる研修を 受けたい	0.606	0.080	-0.023			施設の運営管理の 実際を学べる研修 を受けたい	-0.059	0.366	0.253
	自施設内で福祉の ことを互いに学び あう研修を受けたい	0.516	0.167	0.060			研修で学んだこと で、自分が向上し たと思うことがあ る	0.297	0.355	-0.105
	研修で学んだこと で、自分が向上し たと思うことがあ る	0.494	0.089	-0.069			他の施設の取り組 みが学べる研修を 受けたい	-0.070	0.354	0.246
Ⅰ	自己負担してでも、 研修を受けたい	-0.010	0.940	-0.037		自分の介護に関す る考えを整理した い	0.183	0.306	0.068	
	休日を利用してでも、 研修を受けたい	-0.012	0.838	0.035	Ⅲ	現在の施設での勤 務年数に応じた研 修を受けたい	-0.028	0.049	0.764	
Ⅲ	現在の施設での勤 務年数に応じた研 修を受けたい	-0.057	0.058	0.840			自施設内で介護の ことを互いに学び あう研修を受けたい	0.187	0.035	0.460
	経験年数に応じた 研修を受けたい	0.032	-0.056	0.822			経験年数に応じた 研修を受けたい	-0.027	-0.022	0.211
因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマック ス法					因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマック ス法					
5回の反復で回転が収束しました。					5回の反復で回転が収束しました。					

生活相談員と介護職員ともに共通する因子が確認できた。それは、負荷量が「休日を利用してでも研修を受けたい」（介護0.940・生相0.911）、「自己負担してでも研修をうけたい」（介護0.838・生相0.908）と高い。この休日利用や自己負担には、二通りの解釈が考えられる。一つは、現在の研修では

物足りず、向上心の現れという見方である。一方で、現在の研修自体が不足しており、研修の保障の訴えという見方もできる。いずれにせよ、生活相談員と介護職員は、共通して研修を望んでいることは明らかであることから「高い研修ニーズ」因子とした。

残り2因子については、構成する内容が一部異なることから、介護職員と生活相談員毎に検討する。生活相談員の2つ目は、制度や基準、運営管理、他施設の取り組みや自分の福祉の考え整理したいなど多岐にわたる項目を含んでいることから「包括的研修ニーズ」とした。3つ目は、現在の施設での勤務年数に応じた研修と経験年数に応じた研修といった自身のこれまでの経験に関係することから「経験に応じた研修ニーズ」とした。一方、介護職員の2つ目は、生活相談員同様、制度や基準、運営管理、他施設の取り組みや自分の介護の考え整理したいなど多岐にわたる項目を含んでいることから「包括的研修ニーズ」とした。3つ目は、現在の施設での勤務年数に応じた研修や自施設内で互いに学びあう研修といった現在の勤務先に関係することから「自施設内研修ニーズ」とした。

以上、因子分析の結果、生活相談員及び介護職員の研修ニーズは、表4-2のようになった。では、ⅠからⅢ項目は、どういった介護現場の現状を反映したものだろうか。3項目のうち、「高い研修ニーズ」に着目し、就労継続意向及び離職意向、属性等との関連性について重回帰分析を行った。

表4-2 生活相談員及び介護職員の研修ニーズ

	生活相談員	介護職員
Ⅰ	高い研修ニーズ	高い研修ニーズ
Ⅱ	包括的研修ニーズ	包括的研修ニーズ
Ⅲ	経験に応じた研修ニーズ	自施設内研修ニーズ

4. 「高い研修ニーズ因子」と就労継続意向・離職意向等との関連性の分析

生活相談員及び介護職の「高い研修ニーズ」との関連性を検討したところ、

高い信頼性が確認される結果が得られた（生活相談員： $\alpha = .881$ 、介護職員： $\alpha = .901$ ）。このことは、生活相談員や介護職員が、研修の必要性を認識していることを示している。それでは、「高い研修ニーズ」は、どんな要因に規定されているのだろうか。「高い研修ニーズ」因子を目的変数とし、生活相談員や介護職員の仕事の継続意向や離職意向、満足度、属性、取得資格のそれぞれを独立変数とする重回帰分析を行なった。その結果を表5に示している。

表5 「高い研修ニーズ因子」を従属変数とする重回帰分析の結果

	独立変数	生活相談員 (n=198名)	介護職員 (n=259名)
継続意向	生活相談員・介護職員の仕事をずっとつづけたい	.280*	.269*
	今の職場ですっと働き続けたい	-.058	.056
離職意向	生活相談員・介護職員の仕事をやめたいと考えることがある	.082	-.059
	他の施設につとめてみたいと考えることがある	.272*	.032
	他の仕事をしてみたいと考えることがある	-.075	.081
満足度	今の生活相談員・介護職員の仕事に満足している	-.009	-.096
	今の労働条件に満足している	.175	.221*
	今の職場に満足している	.084	-.004
属性	年齢	.084	.228*
	性別	.091	.000
	結婚有無	.008	.024
	最終学歴	-.049	.125
	生活相談員・介護職員の経験年数	-.093	-.119
	施設での役割	-.161	.018
取得資格	介護福祉士	.072	-.061
	ヘルパー 1 級	.021	-.102
	ヘルパー 2 級	.022	.102
	介護職員基礎研修	.083	-.028
	ケアマネジャー	.224*	-.061
	社会福祉士	-.020	.061
	社会福祉主事	-.083	.070
	正看護師	.077	-.052
	准看護師	-.060	-.022
	栄養士	-.131	-.014
	精神保健福祉士	.076	.108
	資格はない	-.016	.061
R ² 乗		.295	.213
調整済みR ² 乗		.158	.079

*p<.05

(1) 生活相談員の「高い研修ニーズ」に関する重回帰分析の結果

- 生活相談員の「高い研修ニーズ」と仕事の継続意向との間には有意な正の相関が見られた。生活相談員の仕事をつづけたいという人ほど「高

い研修ニーズ」をもっているという傾向が認められる。

2. 生活相談員の仕事の離職意向と「高い研修ニーズ」との間にも関連性が見られた。「ほかの施設につとめてみたいと考えることがある」という人には、高い研修ニーズとの関連性が見られた。
3. ケアマネジャー資格をもつ生活相談員には、高い研修ニーズとの関連が見られた。

このことから、生活相談員の仕事をずっと続けていきたいという意向と、より積極的に研修を受けたいという意向とが相互に関連しあっている。もちろん、少ない人員配置の問題から研修機会の少なさも考えられる。一方、他の施設につとめたいという意向との関連は、興味深い結果である。なぜなら、高い研修ニーズを持つ人は、潜在的な離職意向を含んでいる可能性があるからである。とはいえ、ケアマネジャー資格をもつ生活相談員の「高い研修ニーズ」の関連もあることから、ケアマネジャー資格をもっていることが、他の施設への移動を誘因しているともいえる。

(2) 介護職員の「高い研修ニーズ」に関する重回帰分析の結果

1. 介護職の「高い研修ニーズ」と仕事の継続意向との間には有意な関連が見られた。介護職の仕事を継続したい人ほど「高い研修ニーズ」をもっている。
2. 介護職の「高い研修ニーズ」と「いまの労働条件に、満足している」ことの関連が見られた。労働条件に満足している人ほど「高い研修ニーズ」をもっている。
3. 介護職の「高い研修ニーズ」と年齢との関連性が認められる。

このことから、生活相談員同様、介護の仕事の就労継続意向と、より積極的に研修を受けたいという意向とが相互に関連しあっている。もちろん、介護職員の人員配置の問題から、本人たちが求めているような十分な研修機会

表 6 介護職経験の有無と生活相談員の「高い研修ニーズ因子」に関する重回帰分析

	独立変数	介護職員の 業務経験がある 生活相談員(n=149名)	介護職員の 業務経験がない 生活相談員(n=44名)
継続 意向	生活相談員の仕事をずっとつづけたい	.220	.490**
	今の職場でずっと働き続けたい	-.181	.523**
	生活相談員の仕事をやめたいと考える ことがある	.058	-.139
離職 意向	他の施設につとめてみたいと考えるこ とがある	.198	.393*
	他の仕事をしてみたいと考えることが ある	-.031	-.327*
満足 度	今の生活相談員の仕事に満足している	.094	-.206
	今の労働条件に満足している	.037	-.268
	今の職場に満足している	.194	-.082
属性	年齢	.042	-.460*
	性別	.143	.349
	結婚有無	-.014	.103
	最終学歴	-.017	-.288
	施設での役割	-.249*	-.429**
取得 資格	介護福祉士	.120	-.494*
	ヘルパー 1 級	.066	-
	ヘルパー 2 級	.090	-.381*
	介護職員基礎研修	.099	-
	ケアマネージャー	.115	.368*
	社会福祉士	.075	-.426*
	社会福祉主事	-.099	.055
	正看護師	.122	-.138
	准看護師	-.088	-
	栄養士	-.144	-
	精神保健福祉士	.010	.387**
	資格はない	-.050	.127
R ² 乗		.244	.901
調整済みR ² 乗		.055	.753
*p<.05, **p<.01			

が保障されていない可能性もある。つまり、より「高い研修ニーズ」を抱えながら仕事をしている可能性がある。年齢に関して有意な関連性が見られたということは、ホームヘルパー 2 級（47.7%）や介護福祉士（55.7%）資格取得を経ても、なお経験に応じた研修を必要としていることを示唆してい

る。

5. 介護職経験の有無と生活相談員の「高い研修ニーズ」との関連性

本調査に回答した生活相談員は、表1のとおり、介護職員「経験あり」が77.2%、「経験なし」が22.8%になっている。介護職の経験年数も「6年以上」が64.0%であり、生活相談員歴「6年以上」の49.6%より多い割合になっている。

このことから、生活相談員について、介護職員の業務経験の有無と「高い研修ニーズ」との関係进行分析した。具体的には、「高い研修ニーズ」を目的変数とし、仕事の継続意向や離職意向、満足度、属性、取得資格のそれぞれを独立変数とする重回帰分析を行なった。その結果を表6に示している。

生活相談員の仕事および今の職場で働き続けたい意向を生活相談員は、介護職の業務経験がないことと正の有意な関連が見られた。また、これらの生活相談員は、ケアマネジャー資格の取得や他の施設でつとめたいという潜在的な離職意向とも正の関連を示している。その一方で、年齢に関係なく、他の仕事をしたいとは考えていないこと。さらに、介護福祉士や社会福祉士資格取得とは負に関連している。

また、介護職の業務経験がある生活相談員と「高い研修ニーズ」の関連は、ほとんど確認できなかった。ただ一つ62.4%の割合を占める「中間管理的な業務」では、負の有意な関連を示している。

VI. 考察

福祉・介護サービスに従事する生活相談員と介護職員の現任者は、ともに「高い研修ニーズ」を有している。また、自己負担や休日を利用してでも研修を受けたいという「高い研修ニーズ」は、双方で就労継続と関連していることがわかった。

しかし、その内実は、生活相談員と介護職で異なっている。生活相談員は、他の施設につとめたいという潜在的な離職意向を含んでいる。一方、40代

が49.0%を占める介護職員は、今の労働条件に満足している人ほど「高い研修ニーズ」と就労継続とが関連している。

では、離職意向を潜在的に有する生活相談員は、先行研究で注目した介護職経験の有無によって分かれるのだろうか。

分析の結果、「高い研修ニーズ」を有する生活相談員と介護職経験の有無に関係なかった。ともに負の相関がみられたのは、中間管理職など施設での役割であった。さらに、「高い研修ニーズ」と介護職経験を有することが、就労継続意向と有意に関連することの確認はできなかった。

一方、「高い研修ニーズ」を有し、かつ他の施設につとめたいと考える生活相談員は、介護職経験を有しておらず、他の仕事をしたいとも考えていないことがわかった。また、資格面では、ケアマネジャー資格取得と正の相関がみられるが、介護福祉士や社会福祉士とは負の相関を示している。

つまり、就労継続意向と「高い研修ニーズ」を持つ生活相談員は、介護職経験を有しておらず、生活相談員以外の仕事は考えていない。また、ケアマネジャー資格保持と有意に関連するが、社会福祉士や介護福祉士資格保持との関連はみられないと推定できる。

なお、介護職員については、労働条件の満足度が、研修ニーズや就労継続に関係していると思われる。

今後は、年齢や保有資格、労働条件について調査項目を見直し、かつ単純集計の結果をふまえ、休日や自己負担してでも受けたい研修内容を検討する必要がある。特に、研修内容については、今回は分析対象から外した、生活相談員が求める「包括的研修ニーズ」と「経験に応じた研修ニーズ」、介護職員が求める「包括的研修ニーズ」と「自施設内研修ニーズ」を参考にしたい。

おわりに

本研究は、A県老人福祉施設協議会の研修受講者を対象にしている点で、生活相談員及び介護職員全体を代表しているものでなく、限界を有する。しかしながら、施設長をはじめ、生活相談員や介護職員との協議を積み重ね、時にフォーカスグループインタビューを行うなどして調査票の設計に注力し、高い回収率であった。ここにあらためてA県老人福祉施設協議会の関係者の皆様に感謝申し上げる。

※本論文は、科学研究費補助金基盤研究（B）「介護保険改定の社会的影響評価：ステークホルダー間の相克と協働」（研究代表・安立清史、課題番号20330105）による調査研究成果の一部である。

注

- (1) 介護福祉士の調査では、潜在的介護福祉士の約5割がいずれは介護業務に従事したい意向を持っているとのこと。ここに、現職復帰に向けた研修ニーズがあると考ええる。
- (2) 「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しでは、社会福祉事業には該当しないが社会福祉事業と密接に関連するサービス（例：介護保険制度における居宅介護支援など）を総称して「福祉・介護サービス」とし、人材確保のための取り組みを共通の枠組みで整理している。
- (3) 「社会福祉士及び介護福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて」は、<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei.html>参照のこと。

引用文献

安立清史・黒木邦弘・藤村昌憲・石川勝彦・三沢良（2010）「介護老人福祉施設における生活 相談員の業務実態とその意識」『九州大学アジア総合政策センター紀要』 5：223－238.

熊坂聡ほか（2009）「特別養護老人ホームにおける生活相談員の業務のあり方について－ソーシャルワーク機能に基づく生活相談員の業務分析から－」山形短期大学紀要、Vol.41、161-178.

張允禎・黒田研二（2008）「特別養護老人ホームにおけるユニットケアの導入と介護業務および介護環境に対する職員の意識との関連」社会福祉学第49巻第2号、85-96.

花岡知恵（2009）「賃金格差と介護従事者の離職」『季刊社会保障研究』45（3）、269-286.

山田篤裕・石井加代子（2009）「介護労働者の賃金決定要因と離職意向－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）、229-248.

参考文献

田尾雅夫（1989）「バーンアウト：ヒューマン・サービス従業者における組織ストレス」社会心理学研究4（2）、91-97.

藤野好美（2001）「社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究」社会福祉学第42巻第1号、137-149.

藤原和美ほか（2007）「介護従事者の労働実態とバーンアウト」大阪健康福祉短期大学紀要第7号、125-132.

佐藤紀子（2005）「特別養護老人ホームにおける職場研修——ケアワーカーの現場研修実態調査から」『山野美容芸術短期大学紀要』13：87-100.

A study about On the Job Training Needs at the care service institution for the elderly

KUROKI, Kunihiro

— Summary —

With this research we has clarified the relation between On the Job Trainings (OJT) needs and continuation of working and the relation between typification of training needs and working continuation intention of the councelors and care giving staffs who work in care service institution for the eldely.

We conducted questionnaire surveys on participants who joined the OJT progam held by the Welfare Institute Association in A prefecture. Three factors were extracted as a result of factor analysis. Factor number ① for both counselor and care giving staff is [High Training Needs]. And factor number ② for both counselor and care giving staff is [Comprehensive Training Needs]. Factor number ③ for counselor is [Training Needs According to Experience]. And factor number ③ for care giving staff is [Training needs inside care service institution].

We also carried out multiple linear regression analysis to find the relation between continuation of working and [High Training Needs]s factor. And as the result, we have verified the relevance between continuation of working and [High Training Needs] of the counselors and care giving staffs.