

## 介護職員の仕事の満足度と体力の関係

Job satisfaction associated with physical fitness among caring staff in elderly care facilities

蛭田 秀一\*

金森 史枝\*\*

Shuichi HIRUTA\*

Nobue KANAMORI\*\*

**Objectives:** The purpose of this study is to examine relationship between job satisfaction and physical fitness among caring staff in elderly care facilities.

**Methods:** Questionnaires were delivered to the caring staff of 5 elderly care facilities, where measurement of grip strength was made. After data collection, information about job satisfaction and physical fitness were analyzed among 118 workers (27 males and 91 females).

**Results:** Generation units of the participants ranged from 20s to 60+, and its mode(s) located 30s and 50s (26% each) for male and 40s (31%) for females. Eleven question contents about job satisfaction contracted to 3 factors by factor analysis as follows; I) about the entire workplace, II) about the working conditions, and III) about the individual working life. By logistic regression analysis for male data, it was showed the group with higher grip strength scores over the median be less satisfied with every factor (I, II, and III) than the lower grip strength group. On the other hand, the female staff with higher grip strength were more satisfied with the factor II. Similarly, the female with awareness of sufficient physical fitness against their workload were more satisfied with the factor II and III. Desired years of future continuous employment among the female staff were positively associated with the factor I, awareness of sufficient physical fitness, and sports experiment in and after their junior high school years, respectively.

**Conclusions:** These results suggested that the physical fitness characteristics should be considered to improve the problems of staff's low satisfaction with their job and their early stage leave.

**Keywords:** Elderly care worker, Job satisfaction, Physical fitness, Grip strength

### I 緒言

介護労働者の離職率の高さが喫緊の課題となっている。公益財団法人介護労働安定センターによる平成28年度介護労働実態調査<sup>(1)</sup>によれば、介護労働者のうち27.1%が介護の仕事に対して離職意向があると回答している。その理由として、仕事や職業生活に関する不安・悩み・ストレスに対して85.8%が「ある」と回答しており、不安や悩み、ストレスを抱えている介護労働者の割合が大きいたことが明らかとなった。これらの結果に対して、定期的な健康診断の実施や勤務体制への配慮、事故やトラブルへの対応体制の強化という雇用管理施策があげられている。また、中澤（2012）は介護職員の不満

や離職の理由について「収入面よりも事業所への不満や人間関係等の心理的負担となっている。すなわち、多くの者がやりがいや働きがいを理由に職業選択をしたのにもかかわらず、勤務年数の少ない介護福祉職員が短期間で離職していることや、バーンアウトの要因である個人要因と環境要因とが大きな理由となっている」と述べているように、早期離職要因として、介護職への専門性が低く評価されていること、個人の能力を超えた業務内容が要求されること、上司と同僚との人間関係の3点を指摘している。このように、介護保険制度導入後15年以上が経過し介護労働市場がある程度成熟してきた段階において、喫緊の課題の一つとして介護職員の離職率の高さに焦点があてられ、その要因もこの間に行われた

\* 名古屋大学総合保健体育科学センター  
\*\* 名古屋大学大学院教育発達科学研究科  
\* Research Center of Health, Physical Fitness and Sports, Nagoya University  
\*\* Graduate School of Education and Human Development, Nagoya University

各種調査・研究報告によって明らかにされてきている。

一方、介護労働は労働集約型の労働であり、その人的資源の質の向上こそが各事業所の大きな課題であるにもかかわらず、依然この点は解消されない状態のままである。それには、上述した介護労働安定センターの調査結果に基づく雇用管理施策の強化ももちろん重要であるが、未だ明らかにされていない要因にも目を向ける必要がある。このため、より多面的な離職要因や仕事の満足度を上げる職場環境改善への方策等の検討が求められている。

そこで、本研究では、介護労働の主な業務内容に比較的高い身体的作業負担が伴っている点（熊谷ほか、2005）に着目した。体力差によって作業負担も異なると考えられるが、職務満足について介護職員自身の体力を考慮して検討された研究は管見の限り見当たらない。このため、本研究では、「介護職員の職務満足に体力差がどのように関係しているか」という点について検討することを通して、その背景にある要因を探り考察することを目的とする。本研究によって新たな知見が得られれば、介護事業所における人的資源の質の向上に寄与できると考える。

なお、作業関連の体力については、アンケート項目に、「自分の体力は業務をこなすのに十分ですか」などの質問を設定し、その回答から業務負担についての相対的な体力意識を表す主観的データを取得した。さらに本研究では客観的体力データ取得方法として「握力」を用いた。握力に着目した理由は、まず、被介護者を支援するための介護業務の多くが、直接間接を問わず「人間の手」によってなされるからである。さらに、握力は職場でも簡便に測定でき、しかも得られた結果は他の体力指標や死亡率を含む健康評価指標と関連する総合的体力指標としての有用性が報告されている（池田ほか、2010；Kishimoto et al., 2014; Leong et al., 2015）からである。

## Ⅱ 対象と方法

### （１）研究参加者

調査対象者は、中部地方某地域の介護サービス事業者会に所属する高齢者介護事業所５社において介護業務に従事している職員である。この事務局に本研究の目的を告げて依頼し、研究目的に合致する事業所のうち５社を任意に抽出してもらい協力を得た。

### （２）データ採取方法

調査は、無記名自記式質問紙による留め置き調査として行った。調査票の配布は、各事業所に出向き、経営者・管理者に本研究の趣旨及び目的を説明した後、研究

協力の快諾を得た上で依頼した。その際、依頼文書、調査票、回答用封筒、封緘用シールを持参し、さらに、回答への信頼を増すため投函箱を用意した。アンケート調査は、平成28年５月に実施し出勤職員全員（５社の合計118名）の回答を回収した。アンケート調査と並行して、各事業所において握力測定を行った。握力の測定方法については、スメドレー式デジタル握力計（T.K.K.5401、竹井機器工業製）を用いた。また、器具の使用については指示書<sup>②</sup>を用意して、正確かつ安全に測定できるよう事業所の担当者の協力を得て一人ひとり測定した。握力記録用紙も無記名とし、記入済の無記名アンケート用紙とともに対象者本人が封筒に入れたものを回収した。

### （３）調査項目

- １）質問紙の問１から問10は基本属性について、性別、年齢、勤務する事業所の種類、職種、経験年数などを尋ねた。
- ２）問11「仕事の満足度」として、仕事の内容・やりがい、賃金、労働時間・休日等の労働条件、勤務体制、人事評価・処遇、職場の環境、職場の人間関係、雇用の安定性、福利厚生、研修・能力開発のあり方、職場生活全体という人的資源管理における一般的な項目を設定した<sup>③</sup>。選択肢は、１.満足している、２.どちらかといえば満足である、３.どちらかといえば不満である、４.不満である、の四件法とし、データ分析の際は、点数が大きいほど満足度が高くなるように全ての項目について「項目の逆転」を行った。
- ３）問12から問16として、職場における人間関係、業務に対する相対的体力意識（１.十分である、２.どちらかといえば十分である、３.どちらかといえば不十分である、４.不十分である、の四件法とし分析では項目の逆転を行った）、健康状態、およびスポーツ実施状況（過去、現在）、今の仕事の希望継続年数等についての選択問題を用意した。また、「職場の環境や人間関係、仕事上の問題など困っていること、不快に思っていること、職場として対処してほしいことを具体的に記述して下さい」という自由記述問題を設定した。
- ４）握力については、左右の記録のうちの最高値を分析に用いた。

### （４）分析方法

問11について因子分析を行い、その後、抽出された因子についての個人毎の因子得点を用いた二種類の二項ロジスティック回帰分析を行った。一つ目の二項ロジスティック回帰分析は、各抽出因子について因子得点を正負で二値化した変数をそれぞれ目的変数とし、握力

(男女別に中央値を境に二値化)と体力意識(不十分・十分の二値化)を説明変数とした。二つ目の二項ロジスティック回帰分析は、介護職継続希望年数(3年未満・3年以上の二値化)を目的変数とし、それぞれ二値化した、各抽出因子、握力、体力意識、中学以降の学生時代のスポーツ経験(無・有)、現在のスポーツ実施状況(無・有)の各変数を説明変数とした。なお、統計分析はSPSS Statistics 24 for Windowsを用い、統計的有意確率は5%未満とした。

#### (5) 倫理的配慮

名古屋大学総合保健体育科学センター研究倫理委員会の承認を得て実施した。調査実施に当たっては、1)調査への参加は自由意思に基づくこと、不同意の場合は用紙の不提出または全問未回答での提出が可能であること、2)調査は無記名で行い、得られたデータの匿名性を保ち、研究で得た情報は本研究目的以外には流用しないこと、3)データはすべて統計的に処理すること、4)個人情報完全に保護することなどの倫理的配慮等について、書面を示して口頭での説明後、経営者又は管理者から同意の署名を得て実施した。

### Ⅲ 結 果

#### (1) 研究参加者の属性

研究参加者118人の属性を表1に示す。

#### (2) 現在の「仕事の満足度」についての因子分析

まず、「仕事の満足度」に関する因子構造を明らかにする目的で、問11に設定した仕事の満足度に関する11項目について因子分析を行った。最尤法・プロマックス回転による因子分析を行い、固有値1以上の3因子(累積寄与率65.88%)が抽出された。そこで十分な負荷量(.40)を示さなかったQ11\_5 人事評価・処遇(0.356)及びQ11\_8 雇用の安定性(0.316)を除外し、二度目の因子分析を行った。その際、第3因子が固有値0.989であり、スクリープロットでも傾きが確認されたためこの因子を含めることとし、改めて二度目の因子分析として、因子の固定数を3に設定(累積寄与率72.15%)し因子分析を行った。さらに、質問項目の内的整合性のため、抽出された因子についてCronbachの $\alpha$ 係数を求めた。なお本項目は、全て「項目の逆転」を行った。「仕事の満足度」に関する因子分析結果を表2に示す。

因子分析の結果、3つの因子が抽出され、第1因子は「職場全体についての満足度」、第2因子は「労働条件に

表1. 介護事業所における労働環境に関する調査の属性 (N=118)

	n(%)		n(%)
<b>性別</b>		<b>介護経験年数</b>	
男性	27(22.9%)	6か月未満	1( 0.8%)
女性	91(77.1%)	6か月～1年未満	4( 3.4%)
<b>性別・年齢区分</b>		1～2年未満	2( 1.7%)
男性・20～29歳	5(18.5%)	2～3年未満	11( 9.3%)
男性・30～39歳	7(25.9%)	3～5年未満	18(15.3%)
男性・40～49歳	3(11.1%)	5～7年未満	18(15.3%)
男性・50～59歳	7(25.9%)	7～10年未満	25(21.2%)
男性・60歳以上	5(18.5%)	10年以上	37(31.4%)
女性・20～29歳	9( 9.9%)	欠損値	2( 1.7%)
女性・30～39歳	11(12.1%)	<b>年収</b>	
女性・40～49歳	28(30.8%)	昨年(平成27年)は働いていなかった	1( 0.8%)
女性・50～59歳	23(25.3%)	103万円未満	13(11.0%)
女性・60歳以上	20(22.0%)	103～130万円未満	8( 6.8%)
<b>職種別</b>		130～200万円未満	18(15.3%)
介護職員(ケアワーカー)	73(61.9%)	200～250万円未満	23(19.5%)
訪問介護員	14(11.9%)	250～300万円未満	17(14.4%)
介護支援専門員	7( 5.9%)	300～400万円未満	19(16.1%)
看護職員	15(12.7%)	400～600万円未満	12(10.2%)
相談員(社会福祉士など)	1( 0.8%)	600万円以上	2( 1.7%)
その他	7( 5.9%)	欠損値	5( 4.2%)
欠損値	1( 0.8%)		

表2. 現在の「仕事の満足度」に対する因子分析 (n=115)

			I	II	III
第1因子	$\alpha = .823$	【職場全体についての満足度】			
	Q11_6r	職場の環境	.838	.145	-.079
	Q11_1r	仕事の内容・やりがい	.742	.123	-.037
	Q11_7r	職場の人間関係	.628	-.174	.006
	Q11_11r	職場生活全体	.589	-.004	.338
第2因子	$\alpha = .773$	【労働条件についての満足度】			
	Q11_3r	労働時間・休日等労働条件	-.153	1.025	.041
	Q11_4r	勤務体制	.283	.599	-.049
第3因子	$\alpha = .618$	【個人の職業生活についての満足度】			
	Q11_9r	福利厚生	-.168	.161	.846
	Q11_10r	研修・能力開発のあり方	.234	-.233	.605
	Q11_2r	賃金	.088	.232	.418
因子間相関			I	II	III
	I		1	.348	.561
	II			1	.457
	III				1

因子抽出法: 最尤法, 回転法: プロマックス回転.

rは逆転項目を示し, 得点 (1~4) が高いほど満足度が高い.

についての満足度」、第3因子は「個人の職業生活に関する満足度」とそれぞれ命名した。すなわち、仕事の満足度については、因子構造が、職場全体、労働条件、個人の職業生活の3因子で構成されていた。また、因子間相関係数から因子間にはそれぞれ中程度の相関関係がみられた。

### (3) 体力とスポーツ経験項目および介護職希望継続年数についての条件別人数と割合

次に、握力の高低、体力意識の十分・不十分、中学以降の学生期間におけるスポーツ経験の有無（以下、「中学以降スポーツ経験」）、現在のスポーツ実施の有無、介護職希望継続年数（3年未満・3年以上の二区分）の各項目についての人数と割合（%）を男女別に表3に示す。なお、握力の高低の二群は、男女別にそれぞれの中央値（男性39.05kgf、女性26.80kgf）を境に二分したものである。

### (4) 満足度と体力項目との関係(二項ロジスティック回帰分析)

さらに、表2に示した「仕事の満足度」に関する因子分析において、各抽出因子の個人毎の因子得点を得た。その因子得点を用いて、体力とスポーツ経験の項目が、「職場全体に関する満足度」「労働条件についての満足度」「個人の職業生活についての満足度」とどの程度関係しているかを調べるため、仕事の満足度に関する3因子をそれぞれ目的変数とし、体力とスポーツ経験の各項目

表3. 体力項目(a, b)、スポーツ経験項目(c, d) および介護職継続希望年数(e) についての人数と割合(男女別)

a.			
握力			
性別	低	高	全体
男性	13 (50.0%)	13 (50.0%)	26 (100%)
女性	46 (50.5%)	45 (49.5%)	91 (100%)
b.			
体力意識			
性別	不十分	十分	全体
男性	5 (20.8%)	19 (79.2%)	24 (100%)
女性	39 (44.3%)	49 (55.7%)	88 (100%)
c.			
中学(含む)以降の 学生時代スポーツ経験			
性別	なし	あり	全体
男性	6 (23.1%)	20 (76.9%)	26 (100%)
女性	33 (36.3%)	58 (63.7%)	91 (100%)
d.			
現在のスポーツ実施状況			
性別	なし	あり	全体
男性	16 (61.5%)	10 (38.5%)	26 (100%)
女性	69 (76.7%)	21 (23.3%)	90 (100%)
e.			
介護職継続希望年数			
性別	3年未満	3年以上	全体
男性	5 (20.0%)	20 (80.0%)	25 (100%)
女性	31 (35.6%)	56 (64.4%)	87 (100%)

目を説明変数、年齢区分と年収区分を調整変数とした二項ロジスティック回帰分析を男女別に行い、表4に示した。

なお、上述の因子得点は、ロジスティック回帰分析におけるオッズ比を表すにあたり二値化して用いた。すなわち、表2の因子分析で命名した「仕事の満足度」に関する3因子それぞれについて、参加者毎に因子得点が負値（0未満）の場合を低満足群、正值（0超）の場合を高満足群とした。因子得点が0の参加者はいなかった。

二項ロジスティック回帰分析の結果、以下の3点が明らかとなった。それぞれ体力項目が仕事の満足度（低満足・高満足）にどの程度関係しているかについてのものである。

- ① 「職場全体に関する満足度」（第1因子）については、男性の高握力群が低握力群より有意に満足度が低かった（OR95%CI：0.00-0.47,  $p = .016$ ）。女性では「職場全体に関する満足度」に有意に関係する項目はなかった。
- ② 「労働条件についての満足度」（第2因子）については、男性の高握力群が、有意ではなかったが低握力群より満足度が低い傾向を示した（OR95%CI：0.00-1.66,  $p = .091$ ）。一方、男性の年収区分（調整変数）は高収入ほど満足度が高かった（OR95%CI：1.15-39.18,  $p = .035$ ）。女性では高握力群が低握力群より有意に満足度が高く（OR95%CI：1.14-9.28,  $p = .028$ ）、同様に、体力意識についても十分群が不十分群より有意に満足度が高かった（OR95%CI：1.46-10.82,  $p = .007$ ）。

- ③ 「個人の職業生活についての満足度」（第3因子）については、男性の高握力群が低握力群より有意に満足度が低かった（OR95%CI：0.01-0.96,  $p = .046$ ）。女性では、体力意識について十分群が不十分群より有意に満足度が高かった（OR95%CI：1.06-6.48,  $p = .036$ ）。

#### （5）介護職継続希望年数と各変数との関係（二項ロジスティック回帰分析）

最後に、介護職継続希望年数（3年未満・3年以上）を目的変数とし、満足度3項目および体力とスポーツ経験の4項目のうち1項目ずつを説明変数、年齢区分と年収区分を調整変数とした二項ロジスティック回帰分析を男女別に行った（表5）。

分析の結果、女性の「職場全体に関する満足度」「体力意識」「中学以降スポーツ経験」と調整変数の「年収区分」の各項目がそれぞれ有意に介護職継続希望年数と正の関係（オッズ比 $>1$ ）を有していた。さらに、これら4つの有意項目を一度に全て説明変数とした二項ロジスティック回帰分析の結果では、「職場全体に関する満足度」「年収区分」の2項目が有意となり、「体力意識」「中学以降スポーツ経験」は有意項目から外れた。男性では、介護職継続希望年数と有意に関係する項目は説明変数ではなく、調整変数の年齢区分のみ関係していた（年長ほど希望年数が大きい関係）。このため、男性の結果の提示は省略した。

表4. 各満足度を目的変数、握力と体力意識を説明変数としたロジスティック回帰分析

			目的変数：表2の因子分析における各抽出因子（低満足・高満足）								
性別	説明変数	(区分)	職場全体に関する満足度（第1因子）			労働条件についての満足度（第2因子）			個人の職業生活についての満足度（第3因子）		
			p値	OR	ORの95%CI	p値	OR	ORの95%CI	p値	OR	ORの95%CI
男性 (n=23)	握力	(低・高)	.016 *	0.02	0.00—0.47	.091	0.04	0.00—1.66	.046 *	0.08	0.01—0.96
	体力意識	(不十分・十分)	.547	2.88	0.09—89.87	.688	1.96	0.07—51.34	.190	10.10	0.32—320.71
女性 (n=83)	握力	(低・高)	.806	0.89	0.35—2.25	.028 *	3.25	1.14—9.28	.309	0.61	0.24—1.88
	体力意識	(不十分・十分)	.190	1.81	0.74—1.42	.007 **	3.98	1.46—10.82	.036 *	2.63	1.06—6.48

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ .

調整変数：年齢区分（すべての分析で $p > .05$ ）と年収区分（男性の第2因子のみ $p < .05$ ，その他は $p > .05$ ）。

OR: odds ratio. 95%CI: 95% confidence interval.

表5. 介護職継続希望年数を目的変数、体力とスポーツ経験を説明変数としたロジスティック回帰分析（女性、n=80）

説明変数	(区分)	目的変数：介護職継続希望年数（3年未満・3年以上）					
		説明変数個別 <sup>a</sup>			個別で有意な説明変数のみ全て込み <sup>b</sup>		
		p値	OR	ORの95%CI	p値	OR	ORの95%CI
職場全体に関する満足度（第1因子）	（低満足・高満足）	.005 **	4.70	1.60 — 13.78	.008 **	4.74	1.51 — 14.85
労働条件についての満足度（第2因子）	（低満足・高満足）	.926	1.05	0.38 — 0.29			
個人の職業生活についての満足度（第3因子）	（低満足・高満足）	.272	1.73	0.65 — 4.60			
握力	（低・高）	.703	1.21	0.45 — 3.23			
体力意識	（不十分・十分）	.039 *	2.82	1.05 — 7.56	.063	2.85	0.95 — 8.56
現在のスポーツ経験	（なし・あり）	.601	0.74	0.24 — 2.28			
中学（含む）以降の学生時代スポーツ経験	（なし・あり）	.031 *	2.94	1.10 — 7.84	.118	2.45	0.80 — 7.51

\*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01.

a:調整変数として年齢区分(p&lt;.05), 年収区分(p&lt;.05)を用いた.

b:調整変数として年収区分(p&lt;.05)を用いた.

OR:odds ratio. 95%CI: 95% confidence interval.

#### Ⅳ 考 察

##### （１）男性は体力（握力）の高い職員が介護労働全般に満足度が低い

表4の結果から、「職場全体に対する満足度」と「個人の職業生活についての満足度」について、男性の高握力群が低握力群より有意に満足度が低かった（オッズ比<1）。また、「労働条件についての満足度」についても、男性の高握力群が有意ではないが低握力群より満足度が低い傾向を示した。すなわち、男性で握力の高い者は、職場環境、仕事の内容・やりがい、労働条件、福利厚生など今回取り上げた介護労働の項目に関する3因子すべてに対して満足度が低かった。一方、女性でも、「職場全体に対する満足度」と「個人の職業生活についての満足度」については、男性ほど明瞭ではないがやはり握力が高い方が満足度が低くなりやすい傾向がみられたが、「労働条件についての満足度」については男性とは逆の結果を示し、握力が高い方で有意に満足度が高かった。表4の結果は、年齢区分及び年収区分で調整されそれらの影響は統計的に除去されているため、本研究における男性について握力の高い職員が低い職員に比較して、介護の仕事全般にわたって満足度が低いことが示唆された。この理由については、介護事業所において作業負担の大きい力仕事は「高体力者」への依存度が大きく、仕事の量や強度のバランスが偏在している

可能性が推測される。たしかに、事業所によっては入浴介助など負荷の高い作業を男性中心に行っているところもあり、男性のうちでも高体力者への作業の偏在が不満やバーンアウトの要因となっていると推察できる。介護現場でも、機械化、省力化を含めた環境整備が進められているが、緊急時はもちろん日常的にも体力を必要とする作業は依然として多くあるため、「力仕事」を比較的余裕をもって行える高体力者の存在は重要である。重労働の偏在が高体力者である男性の不満要因や離職要因となっているならば、それは早急に改善される必要がある。たとえ重労働が彼らに偏在せざるをえない状況であったとしても、それに見合った処遇を改善することで不満感の増幅の低減を図ることが考慮されるべきである。

一方、体力を過信して特定の労働者に重労働を集中することは、日々の肉体的な過労の蓄積につながり、後々労災適用の疾病に罹患する可能性が高い。健康で働き続けられる職場環境の構築は各事業所に課せられた責務であり、この点からいえば、体力の高低にかかわらず仕事量の分散についての配慮は欠かすことができないといえる。

##### （２）求められる「体力の維持・向上」のサポート

本研究においては、職場の環境や人間関係、仕事上の問題など困っていること、不快に思っていること、職場

として対処してほしいことについて自由記述回答を求めたが、その最も多かった回答は「仕事が大変なわりに賃金が低い」(30人)ということであった。「仕事が大変」の具体例としては、重労働で身体への負担感、疲労感が多いことや汚物を扱う精神的な苦痛のある業務であることが記述から確認されている。それに関連して、表5から、説明変数を単独で用いて分析を行った場合、女性職員において「職場全体に関する満足度」、「体力意識」、「中学以降のスポーツ経験」のそれぞれが介護職継続希望年数の長短と有意に関係する変数として抽出された。また、表4からも、女性職員について、仕事で体力に合っているという意識を持っている人は、仕事の満足度が相対的に高いという結果が得られた(有意ではないが男性でも同様の傾向)。このことから、自由記述回答の「仕事が大変」という介護労働の負担感の軽減への対処として、「体力」と見合うか否かという視点が重要であることが示唆された。したがって、介護事業所としても職員の定着や満足度の向上といった人的資源管理として、「体力の維持・向上」へのサポートをいかにすすめるかが課題となる。もっとも、日々の業務で疲労している職員にさらに負担となるような過度な体力強化ではなく、業務時間内での休憩のとり方、リフレッシュの仕方、自主的な身体トレーニングを可能にする器具設置など、介護職の特徴を考慮した工夫や方策が求められる。

### (3) 介護事業所における人的資源管理

表5の結果から、女性の介護職継続希望年数について、「職場全体に関する満足度」のみ有意な関係がみられ、満足度の高い人では5倍近いオッズ比が示された。この「職場全体に関する満足度」は、表2の因子分析によって、職場環境、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係、職場生活全体という4項目の満足度から縮約されたものであった。

中澤(2012)も不満や人間関係等の心理的不安があることを指摘していたが、この点について、ハーズバーグの衛生要因と動機づけ要因(佐藤ほか、2011)から考察が可能である。賃金や労働条件は、衛生要因(職務に関連して人間の不満を引き起こすもの)であり、一方、職場環境、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係などは、動機づけ要因(満足に結びつく要因)に該当する。介護労働は人間の労働力に頼る割合が大きい労働であり、このような労働集約型の労働は、特に「労働条件」という「働きやすさ」よりも「やりがいや人間関係」を重視する傾向にあるため、この「動機づけ要因」のあり方、つまり「満足に結びつく要因」に着目する必要がある。

一方、介護労働を取り巻く労働問題の課題の一つとして、「賃金が安い」ということがクローズアップされてい

る。たしかに本研究の自由記述でも「(仕事が大変なわりに)賃金が低い」と全体の26%の人が述べていた。また、調整因子として用いた年収区分は男性の一部の満足度因子や女性の介護職継続希望年数と有意に正の関係を示した。しかし、賃金が低い、労働時間が長いというような数値で示すことができる「衛生要因」については声に出して言い易く労使間で問題改善に向け「顕在化」させて議論していけるが、働きがいというような数値では表しにくい「動機づけ要因」については、「顕在化しない」要因であるからこそ、これらの「やりがいや人間関係」に着目して関係者全体でより意識的に改善していく必要がある。

それでは、働きやすさとは異なる「働きがい」をどのように考えるべきであろうか。この点について、守島(2010)は、「達成感と成長可能性」を挙げて、「達成感とは今の仕事に基づく働きがいであり、成長可能性は将来的な仕事への期待に基づく働きがい」と説明している。介護労働に置き換えてみれば、介護を通して利用者に喜ばれ、仕事を共にする仲間と円滑な人間関係が構築できて納得のできる仕事を提供できる状態があり、さらに、これからもこの仕事を継続したいと思える状態にあるかという点である。労働条件等の改善も当然必要ではあるが、将来的な仕事への期待がもてる介護労働のあり方、つまり、仕事量や負担がフェアであり、全員で情報を共有し、コミュニケーションが円滑である職場環境の整備・充実に一層注力すべきであると考えられる。

## V 結語

本研究の目的は、「介護職員の職務満足に体力差がどのように関係しているか」という点を検討することを通して、その背景にある要因を探り考察することであった。

その結果、まず、「職場全体に関する満足度」と「個人の職業生活についての満足度」については、男性の高握力群が低握力群より有意に満足度が低く、「労働条件についての満足度」についても有意ではなかったが同様の傾向を示した。このことから、男性のうち高体力者において、不満やバーンアウトが相対的に多くなっていることが示唆され、このような職員への対応が課題としてあげられた。次に、女性については、仕事で体力に合っているという意識を持っている人は、仕事の満足度が相対的に高いという結果が得られ、男性でも女性ほど明瞭ではないが同様の傾向がみられた。

以上から、介護労働の負担感の軽減への対処として、「体力」と見合うか否かという視点が重要であることが示唆された。したがって、介護事業所としても職員の定

着や満足度の向上といった人的資源管理として、「体力の維持・向上」へのサポートをいかにすすめるかが課題となることが明らかとなった。

介護労働に対する研究は多くの研究成果の蓄積があるものの、体力面から不満やバーンアウトに関連する要因を検討した研究は見当たらず、新たな知見が提示できた。しかし、今回対象とした事業所は、研究参加に好意的で介護事業所として比較的良好な事業所であった可能性があることに留意すべきである。さらに、サンプル数が少なかったため、今後の検証としてより多様な職場を含む規模を拡大した調査の実施が課題である。

謝辞：本研究にあたりご協力頂いた介護事業所の皆様に深く感謝致します。

#### [注]

- (1) 平成28年度介護労働実態調査（特別調査）介護労働者のストレスに関する調査報告書  
[http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28\\_t\\_chousa\\_sutoresu\\_kakkah28.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28_t_chousa_sutoresu_kakkah28.pdf)  
（閲覧日：2017.12.22）
- (2) 文部科学省新体力テスト実施要項（20歳～64歳対象）  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/sports/detail/\\_icsFiles/fieldfile/2010/07/30/1295079\\_03.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/fieldfile/2010/07/30/1295079_03.pdf)  
（閲覧日：2017.10.15）
- (3) 横須賀市福祉部による介護従事者アンケート調査（平成26年1月実施）の問18を一部参照した。  
<https://www.city.yokosuka.kanagawa.jp/3050/documents/>

ankate-kaigojuujisya.pdf

（閲覧日：2017.9.10）

#### 引用文献

- 池田望・村田伸他・大田尾浩・甲斐義浩・村田潤・富永浩一・溝田克彦（2010）高齢者に行う握力測定の意義。西九州リハビリテーション研究，3：23-26.
- Kishimoto, H., Hata, J., Ninomiya, T., Nemeth, H., Hirakawa, Y., Yoshida, D., et al. (2014) Midlife and late-life handgrip strength and risk of cause-specific death in a general Japanese population: the Hisayama Study. J Epidemiol Community Health, 68 (7): 663-8.
- 熊谷信二・田井中秀嗣・宮島啓子・宮野直子・小坂淳子・田淵武夫・赤阪進・小坂博・吉田仁・富岡公子・織田肇（2005）高齢者介護施設における介護労働者の腰部負担。産業衛生学雑誌，47（4）：131-138.
- Leong, D.P., Teo, K.K., Rangarajan, S., Lopez-Jaramillo, P., Avezum, A. Jr., Orlandini, A., et al. (2015) Prognostic value of grip strength: findings from the Prospective Urban Rural Epidemiology (PURE) study. Lancet, 386 (9990): 266-73.
- 守島基博（2010）人材の複雑方程式。日本経済新聞出版社。
- 中澤秀一（2012）ヒューマンサービス職のバーンアウト軽減に関する教育内容の研究—介護福祉職員の個人要因と環境要因の関連から—。東京基督教大学紀要，22：59-77.
- 西村孝史（2015）「職場」機能の再認識と現場人事。経団連出版編，人事の潮流。経団連出版。32-53.
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史（2011）新しい人事労務管理（第5版）。有斐閣。
- 八代尚宏（2017）働き方改革の経済学。日本評論社。