

## 応用研究論文

## 秋田県本荘由利広域の高齢者介護施設における介護職員の満足度の調査

宮本道子<sup>1</sup>, 金木勇志<sup>2</sup><sup>1</sup> 秋田県立大学システム科学技術学部経営システム工学科教授<sup>2</sup> 秋田県立大学システム科学研究科経営システム工学専攻

近年、日本は超高齢化社会と呼ばれているが、中でも秋田県は最も高齢化率が高くなっている。そのような高齢化が進む秋田県でどのようなことが介護職員の満足度に強く影響を与えているかを秋田県の2市を対象にした調査結果を通じて考察した。本研究では秋田県由利本荘市とにかほ市の介護施設を対象にして業務状況や給与、人間関係などに関する調査を行い、その結果を用いて記述統計、因子分析、共分散構造分析を行った。結果として両市ともに人間関係などの環境には満足している傾向にある反面、給与に関しては満足していない傾向にあること、給与よりも人間関係や仕事への誇りが満足につながることで、ITスキルの能力や習得時間の不足が知見として得られた。給与に関しては改善を目指しても1事業所ですることは限られているため、人間関係の改善や仕事への誇りの提供が介護職員の満足度をより高めると考えられる。また、ITの導入により介護職員の労務改善が期待され、より介護職員の満足度を向上させることができるだろう。

キーワード：サンプリング調査，構造方程式モデル，介護職員，満足度

## はじめに

近年、日本は超高齢化社会として世界でも上位に上がる高齢化率となっている（総務省 2013）。図1は年代別の人口と高齢化率を表している。この図からわかるように若い世代の減少に加え、高齢化率が上昇し続け、2060年には40%を超えることが予測されている。中でも秋田県の高齢化率の高さは全国でも知られている。総務省が発表した平成27年国勢調査の確定値によると、都道府県別の人口に占める65歳以上の割合（高齢化率）は、秋田が33.8%で最も高く、前回10年調査に続いて全国トップとなった上、前回から4.3ポイント上昇した（総務省 2016）。

一方、それらの高齢者とその家族の暮らしを支える介護職員の離職率の高さが社会問題となっている（厚生労働省 2014）。そこで本研究は、院生と協力して秋田県立大学本荘キャンパス周辺の由利本荘市・にかほ市（以下「本荘由利広域」という）の介

護施設職員の仕事に対する意識調査を行い、介護職員が直面している問題点を洗い出し、解決策を提案することで、高齢化社会の地域で生活する住民のみなさま（高齢者、その家族、そして介護者）のより良い生活に貢献することを目的とする。そして、介護の現場が働きやすい、より良いものとなるにはどのように改善していけばよいのかを考察したい。

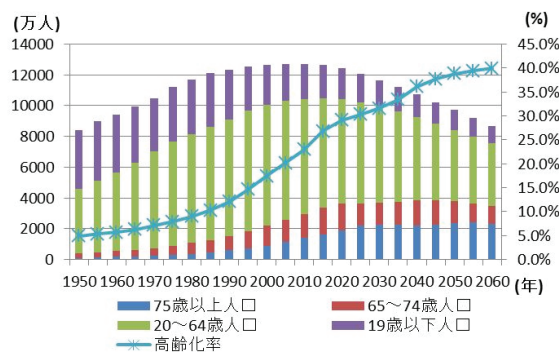


図1 日本の人口・高齢化率の推移（総務省 2013）

## 先行研究

高齢化率の上昇に伴って、高齢者介護施設も注目されるようになり、ニュースでも度々取り上げられるようになった。その最中、介護報酬の改定により報酬が軽減されることが決定している。介護利用者の負担額軽減により介護施設利用の敷居が下がることが期待されている反面、介護施設が得られる利益の減少が懸念されており、それにより介護職員の給与の減少にも繋がる危険性もある。特に高齢化率が高い秋田県では、介護職員の労働に関する問題が増えているように感じられる。そこで、介護の現状を知り介護職員の満足度を調べることで、どのようにすれば介護の質を落とさずに双方が満足 of サービスを行うことができるのだろうか？

高齢者介護施設における介護職員の満足度についての先行研究には、佐藤（2011）が挙げられる。佐藤（2011）は高齢者介護施設における介護職員の業務満足度と IT 活用に関して、秋田市内の介護施設の現在の状況や IT 活用の実態、今後の課題などを明らかにするためにインタビュー調査とアンケート調査を行った。調査で得られたデータから秋田市内の介護職員の満足度は約 50% で、満足している面とそうでない面の両方を合わせもっているという結論を得た。

また、藤井（2009）は介護分野における労働者の確保について、アンケートによる意識調査を用いて研究を行った。これによると、介護職員は仕事の内容ややりがい、賃金に満足を感じる事が多く、逆に労働条件や雇用の安定性については不満足に感じることが多いという結果が得られた。

## 調査方法

本研究ではまず介護職員が直面している問題点を洗い出すために、本大学近隣（由利本荘市とにかほ市、以下本荘由利広域）の介護施設の実態調査と介護職員の労働に関する意識調査を行った。調査項目は、先行研究（佐藤 2011）で行われた秋田市内の介護施設でのアンケート調査を軸に、その他の先行研究の項目を含めた。

介護職員の満足度について、本荘由利広域の介護施設 71 箇所、1424 人にアンケート調査を行った。アンケートは 5 つの部に分かれ、第 1 部が「介護業務の状況と資格について」、第 2 部が「給与に関する状況について」、第 3 部が「人間関係について」、第 4 部が「仕事に関するやりがいについて」、第 5 部が「職場での IT 活用について」を聞いている。調査に用いたアンケート用紙は付録に示す。

対象施設は居宅介護支援事業所、訪問介護事業所、通所介護事業所、短期入所生活介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所からそれぞれ 12 箇所ずつ計 60 箇所、介護老人福祉施設から 11 箇所の合計で 71 箇所である。細かい内訳を表 1 に示す。

表 1 アンケートの対象施設

種類	法人	由利本荘市	にかほ市
居宅介護支援事業所	営利	3	3
	社会福祉	3	3
訪問介護事業所	営利	3	3
	社会福祉	3	3
通所介護事業所	営利	3	3
	社会福祉	3	3
短期入所生活介護事業所	営利	4	2
	社会福祉	3	3
認知症対応型共同生活介護	営利	4	2
	社会福祉	4	2
介護老人福祉施設	社会福祉	7	4
合計		40	31

表 2 アンケートの回収率

種類	法人	回収率		種類ごと回収率
		由利本荘市	にかほ市	
居宅介護支援事業所	営利	0(0.0%)	1(33.3%)	25.0%
	社会福祉	2(66.7%)	0(0.0%)	
訪問介護事業所	営利	1(33.3%)	2(66.7%)	33.3%
	社会福祉	1(33.3%)	0(0.0%)	
通所介護事業所	営利	0(0.0%)	2(66.7%)	50.0%
	社会福祉	3(75.0%)	0(0.0%)	
短期入所生活介護事業所	営利	0(0.0%)	2(66.7%)	25.0%
	社会福祉	1(33.3%)	0(0.0%)	
認知症対応型共同生活介護	営利	3(75.0%)	1(50.0%)	58.3%
	社会福祉	3(60.0%)	0(0.0%)	
介護老人福祉施設	社会福祉	7(100.0%)	1(25.0%)	72.7%
合計		21(52.5%)	10(32.3%)	

アンケートは 1424 人中 381 人のものを回収でき、回収率は 26.6% となった。地域別に見ると、にかほ市では 32.3%、由利本荘市では 52.5% 回収できた。

細かい内訳を表 2 に示す。また、回収の際に複数の施設を経営する事業所の内の 1 件に依頼したところ、1 件以上の施設の回答を得られた場合もあったため、対象施設数が 73 箇所を増えている。

### 調査対象の特徴

回答者の性別の割合を表したものを図 2 に示す。図 2 から由利本荘市、にかほ市ともに女性のほうが男性よりも多く、男性が 2 割程度、女性が 8 割程度であることが見て取れる。

図 3 は回答者全体の年代の割合を表した図である。ここから 30 代が 29.9% と最も多く、次いで 40、50 代となっていることが分かる。この結果から 30 代以下の若い世代よりも 40 代以上の壮年世代の介護職員が多いことが分かる。

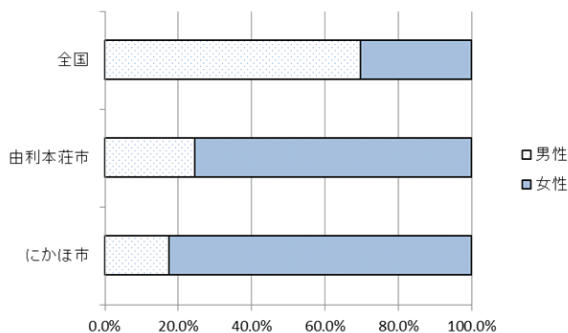


図 2 回答者の性別の割合

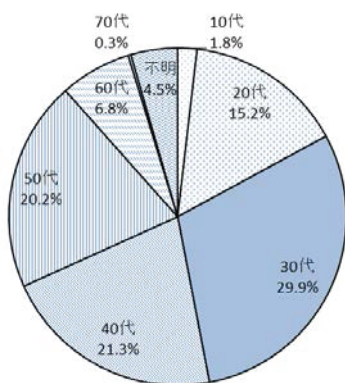


図 3 回答者全体の年代の割合

次に地域別の年代の割合では、由利本荘市とにかほ市ではグラフの形が変わっていることが分かる (図 4, 5 参照)。由利本荘市では 30~50 代の割合が大きく、壮年の介護職員が多く見られ、にかほ市で

は由利本荘市と比べると 40,50 代の割合が少なくなり、同じような割合で 60 代の職員が見られ、全体的には 40~60 代が半分を占めていた。

しかし、全国の介護職員と比較すると大きく異なっており、全国では男性の方が多く、年代も 20 代が 2 割を超えていることが分かる (独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2009)。

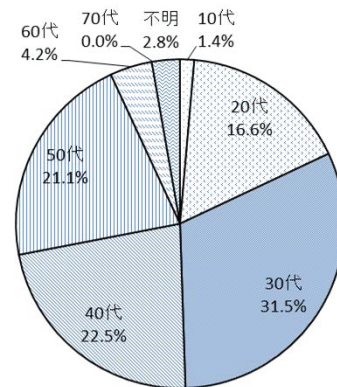


図 4 回答者の年代の割合 (由利本荘市)

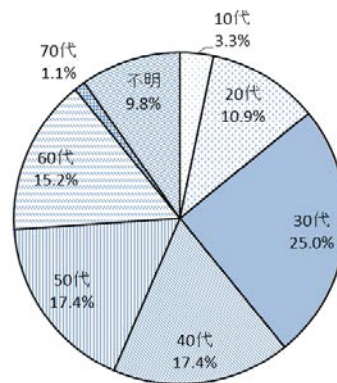


図 5 回答者の年代の割合 (にかほ市)

### 分析方法

本研究では調査結果の記述統計、因子分析、共分散構造分析を行い、介護職員の満足度を調査・研究する。記述統計は前述したアンケート第 1~5 部の調査結果を用いて行い、因子分析は第 2~4 部の調査結果を用いて潜在因子を探し出し、そこから得られた因子を用いて共分散構造分析を行う。因子分析、共分散構造分析は IBM SPSS Amos 20.0.0 を用いる。

## 記述統計

### 介護業務の状況と資格についての調査

介護の仕事の通算経験年数については、図5のような結果が得られた。最も多かったものは10年以上の経験で、次いで5年以上、3～5年だったため、介護の仕事に就くと、他の仕事に就くことが少なく、またはなくなることが考えられる。これには介護の資格が介護をすることでしか使えないという背景が考えられる。

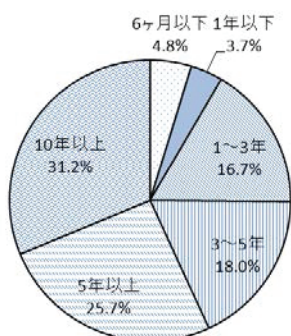


図6 介護の仕事の通算経験年数

所得している資格について質問したところ、図7のような結果が得られた。最も多いものがヘルパー、次に介護福祉士が多く、この2つで80%以上の割合を占めていた。本調査で回収できた訪問介護事業所での人数は25人ほどであるため、それ以外の施設の職員がホームヘルパーを所得しているということになる。ヘルパーは講習を受け修了した者に与えられる認定のため、多くなっているのだと考えられる。また、ヘルパーの上位資格として介護福祉士があり、両方の資格を持っている回答者は全体の約16%とやや多かったので、ヘルパーと介護福祉士の資格を併用して持っていることが分かる。

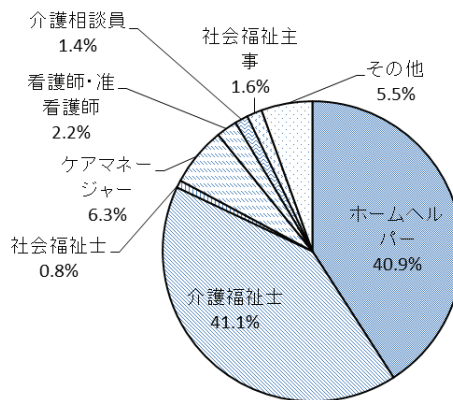


図7 所得している資格

勤務日数と勤務時間について質問したところ、勤務日数と勤務時間ともに「今のままが良い」が最も多く、「減らしたい」、「増やしたい」の順に多かった。「減らしたい」が多いのは回答者に30～40代の女性が多く、子育てや家事などに割く時間を確保するためだと考えられる（図8参照）。

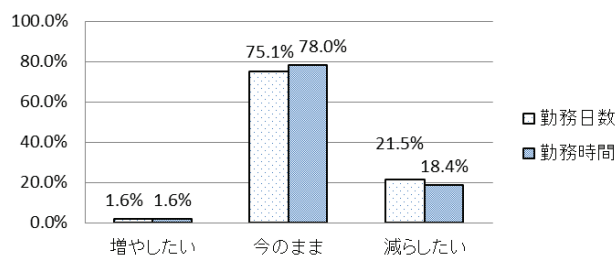


図8 勤務日数と勤務時間について

### 給与に関する状況についての調査

給与に関する状況について、仕事に見合った給与が得られていないと感じると答えた回答者に、どのように見合っていないのかを質問したところ、図9のような結果が得られた。図9を見て分かる通り、今の給与が高いと答えた回答者は1人もいなかった。本調査では仕事に見合った給与が得られていないと感じているすべての人が「給与が低い」と感じていることがわかった。

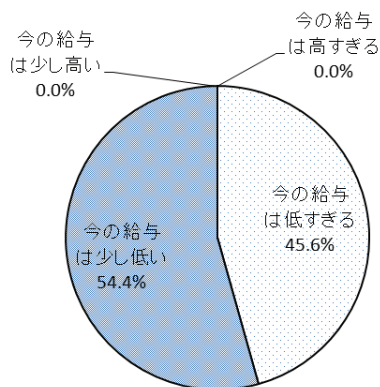


図9 給与がどう見合っていないかについて

次に、生活する上で必要なだけの給与が得られていると答えた回答者に、その給与で満足しているか質問したところ、「満足している」と答えた回答者が26.5%と4割程度なのに対し、「もう少し高いほうがよい」、「満足していない」と答えた回答者が72.2%と大部分を占めていた（図10参照）。ここから生活する上で必要なだけの給与は得られているものの、図9からも分かるように少し低いと感じている回答者が多いことが分かった。

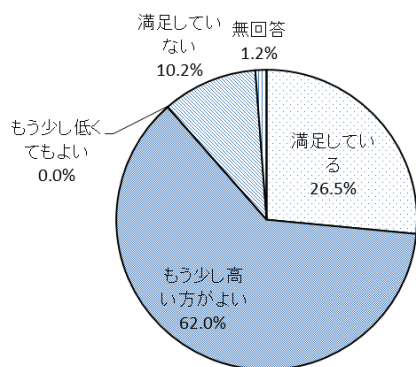


図10 生活する上での給与のついて

### 人間関係についての調査

職場の人間関係についてどう感じるか質問したところ、図11のような結果が得られた。「良い」と答えた回答者が半分を超えていることが分かる。「悪い」と答えた回答者を見ても全体の約8%ほどであり、職場の人間関係についてはほとんどの回答者が「良い」または「どちらとも言えない」と感じていることが分かる。

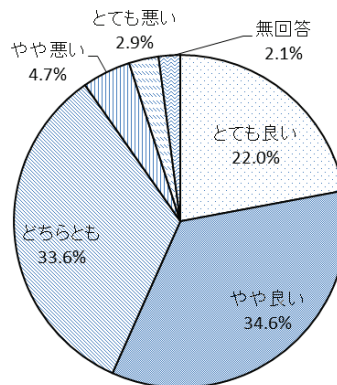


図11 職場の人間関係について

介護利用者とその家族との人間関係については、利用者、家族ともに「満足」の回答の方が「不満」よりも多くなっているが、家族との人間関係は「どちらとも言えない」が最も多くなり、職員と利用者家族とはあまり関わらないことを示唆している（図12参照）。

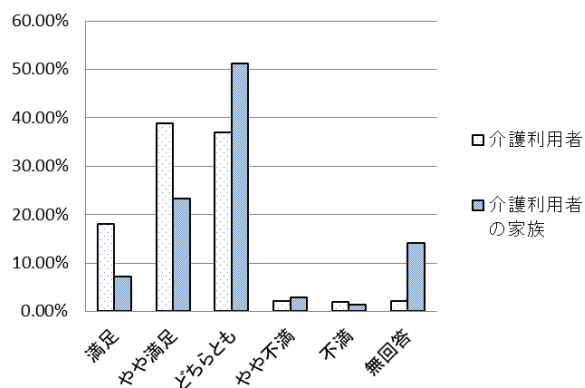


図12 介護利用者と家族との人間関係について

### 仕事に関するやりがいについての調査

仕事をしてどのようなことにやりがいを感じるかを質問したところ、図13のような結果が得られた。最も多かったのは「利用者からの感謝」で45.6%、次いで「自分の成長」で26.4%となった。介護というサービス業において利用者からの感謝が一番のやりがいであるということが分かる。また、自分の成長をやりがいを感じている回答者も多く、前述の資格の取得状況からも資格を取ることによってワンランク上の介護をしたいということが分かる。

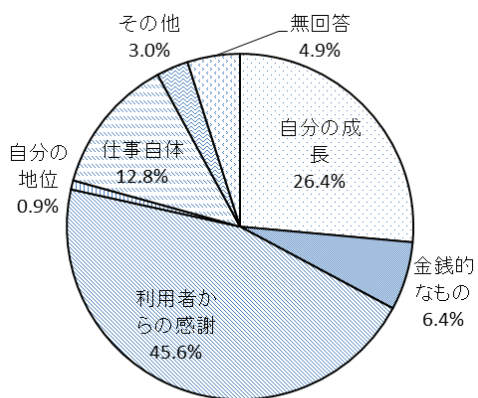


図13 仕事のやりがいについて

今の仕事を誰かに勧めたいと思うかという質問に対して、半分の回答者が「どちらともいえない」と思っていることが分かる(図14)。「どちらともいえない」以外では、「勧めたいと思わない」という回答の方が「勧めたいと思う」という回答よりも多くなっていることが分かる。ここでは回答者が介護の仕事の苦勞を理解しているために仕事を勧めたいと思わないというという結果になったのだと考えられる。

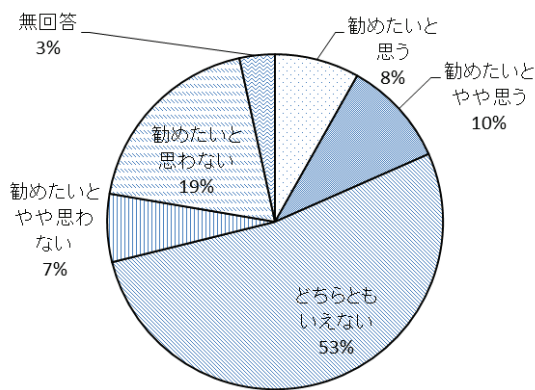


図14 今の仕事を誰かに勧めたいかについて

### ITの活用についての調査

ITの活用について、パソコンと携帯端末を活用しているか質問したところ、表3、図15のような結果が得られた。表3からはそれぞれの活用状況、図15からは活用と未活用の割合を見て取れる。これらからパソコンを活用しているが、携帯端末は活用していないという回答者が最も多く、全体の39.7%を占めていることが分かる。また、両方活用している回答者は29.9%と多かった反面、両方活用していない

回答者も27.0%と多く、介護の現場ではまだまだITを活用できていない現状がうかがえた。

表3 パソコンと携帯端末の活用状況

携帯端末	活用	活用せず	無回答	合計
パソコン	活用 104	活用せず 138	無回答 18	260(68.2%)
	活用せず 12	活用せず 94	無回答 4	110(28.9%)
	無回答 0	無回答 0	無回答 11	11(2.9%)
合計	116(30.4%)	232(60.9%)	33(8.7%)	381(100.0%)

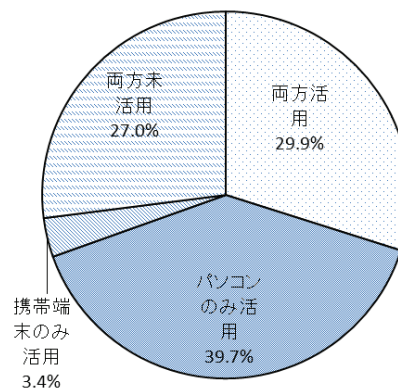


図15 パソコンと携帯端末の利用状況  
分析結果と考察

### 因子分析

第2~4部の給与、人間関係、やりがいについての調査結果を用いて因子分析を行った。対象とする項目は「前の質問に答えた方のみ」なお、因子分析は抽出法を最尤法、回転法をプロマックス法として行った。因子分析の結果を表4に示す。結果から6つの潜在因子が得られたので、因子1を「職場での人間関係」、因子2を「仕事への誇り」、因子3を「給与の評価」、因子5を「仕事への興味・満足度」、因子6を「不満・トラブル」とした。また、因子4に分類されたQ3.7は「利用者家族との人間関係」を表している。

表 4 因子分析の結果

	因子					
	1	2	3	4	5	6
Q3.3	0.878	0.371	0.012	0.314	0.293	0.465
Q3.2	0.811	0.371	-0.055	0.235	0.27	0.454
Q3.1	0.538	0.311	-0.017	0.21	0.302	0.292
Q4.7	0.27	0.735	0.123	0.095	0.289	0.292
Q4.6	0.38	0.731	0.152	0.174	0.326	0.4
Q4.5	0.54	0.571	0.023	0.138	0.299	0.527
Q4.8	0.023	0.139	0.998	0.038	0.113	0.043
Q4.9	-0.025	0.104	0.352	0.047	0.125	0.057
Q3.7	0.35	0.213	0.071	0.999	0.156	0.31
Q2.1	0.311	0.304	0.087	0.093	0.757	0.268
Q2.3	0.284	0.324	0.156	0.04	0.539	0.331
Q2.5	0.07	0.124	0.038	0.132	0.308	0.074
Q2.6	0.223	0.15	0.085	0.032	0.278	0.239
Q3.5	0.505	0.466	-0.009	0.425	0.281	0.554
Q4.2	0.299	0.291	0.103	0.14	0.186	0.51
Q4.4	0.15	0.179	-0.048	0.027	0.099	0.348
Q4.1	0.134	0.083	0.044	0.106	0.125	0.28
Q3.4	0.139	0.089	-0.091	0.074	0.069	0.254
Q3.6	0.044	0.045	0.17	0.121	0.051	0.229

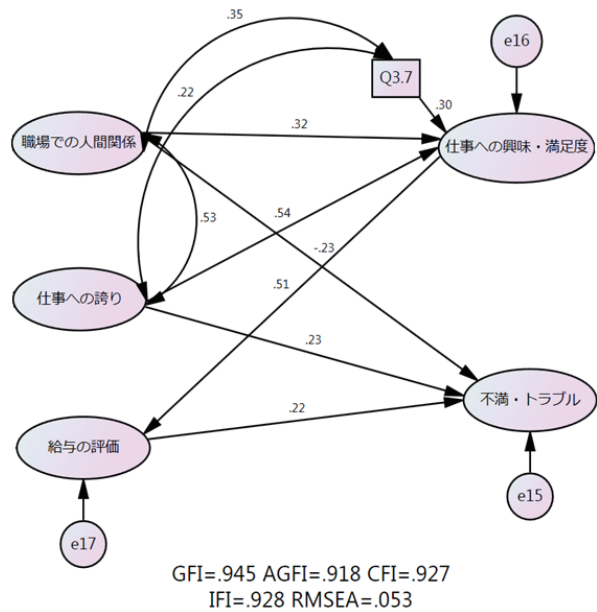


図 17 一方向関係のモデル (モデル 2)

共分散構造分析

因子分析で得られた 6 つの潜在因子を用いて共分散構造分析を行った。相互関係のみをモデルにしたもの (モデル 1) を図 16 に、一方向の関係と合わせたもの (モデル 2) を図 17 に示す。なお、各モデルの適合度を表 5 に示す。

表 5 適合度の推奨範囲

フィット指標	推奨範囲	適合度	
		モデル1	モデル2
GFI	≥0.90(Moreland and Beach,1991)	0.948	0.945
AGFI	≥0.90(Moreland and Beach,1992)	0.921	0.918
CFI	≥0.90(Bentler,1990)	0.935	0.927
IFI	≥0.90(Bollen,1989)	0.936	0.928
RMSEA	≤0.08(Browne and Cudeck,1992)	0.050	0.053

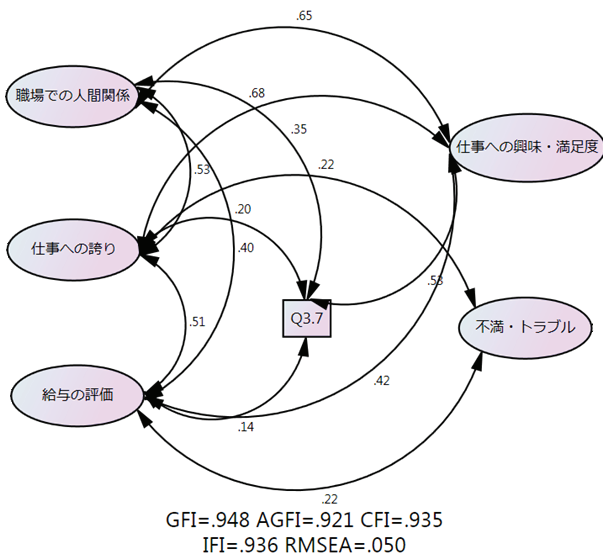


図 16 相互関係のモデル (モデル 1)

図 16 は相互関係のみで作成したモデル (モデル 1) である。適合度はすべて推奨範囲に沿っているため、良いモデルであると判断して分析を行う。このモデルの分析結果を表 6 に示す。満足度に関係のある「仕事への興味・満足度」、「不満・トラブル」に焦点を当てて見ていくと、「仕事への興味・満足度」に最も関係性があるものは「仕事への誇り」で 0.678 であった。次いで「職場での人間関係」が 0.648 と関係性が見られた。関係があると予想された「給与の評価」との関係は 0.424 と関係性はあるもの「仕事への興味・満足度」とパスが繋がっている他の項目よりも低い値となった。ここから介護職員は給与よりも仕事への誇りや人間関係を重視していることが考えられる。また、「不満・トラブル」との関係を見ると、パスが繋がっている項目の関係は 0.22 ほどであり、若干の関係性が見られる。図 17 では「仕事への興味・満足度」と「不満・トラブル」への一方向のパスを用いてより明確に関係を見ていく。

表 6 モデル 1 の分析結果

パス	標準化 推定値	非標準化 推定値	標準偏差	検定 統計量	確率
職場での人間関係 ↔仕事への誇り	0.526	0.202	0.035	5.841	***
仕事への誇り ↔不満・トラブル	0.219	0.109	0.051	2.159	0.031
職場での人間関係 ↔仕事への興味・満足度	0.648	0.243	0.036	6.660	***
仕事への誇り ↔仕事への興味・満足度	0.678	0.320	0.046	6.977	***
給与の評価 ↔仕事への興味・満足度	0.424	0.114	0.025	4.631	***
不満・トラブル ↔給与の評価	0.221	0.063	0.032	1.997	0.046
仕事への誇り ↔給与の評価	0.505	0.140	0.026	5.397	***
職場での人間関係 ↔給与の評価	0.404	0.089	0.019	4.741	***
職場での人間関係 ↔Q3.7(家族との人間関係)	0.350	0.222	0.042	5.341	***
仕事への興味・満足度 ↔Q3.7(家族との人間関係)	0.532	0.415	0.057	7.315	***
仕事への誇り ↔Q3.7(家族との人間関係)	0.199	0.159	0.050	3.193	0.001
給与の評価 ↔Q3.7(家族との人間関係)	0.142	0.065	0.030	2.151	0.031

表 7 モデル 2 の分析結果

パス	標準化 推定値	非標準化 推定値	標準偏差	検定 統計量	確率
仕事への興味・満足度 ↔職場での人間関係	0.324	0.363	0.095	3.835	***
仕事への興味・満足度 ↔仕事への誇り	0.545	0.479	0.081	5.910	***
仕事への興味・満足度 ↔Q3.7(家族との人間関係)	0.298	0.160	0.032	5.012	***
給与の評価 ↔仕事への興味・満足度	0.507	0.338	0.055	6.178	***
不満・トラブル ↔給与の評価	0.216	0.433	0.239	1.808	0.071
不満・トラブル ↔仕事への誇り	0.231	0.270	0.146	1.853	0.064
不満・トラブル ↔職場での人間関係	-0.230	0.344	0.173	-1.982	0.047
職場での人間関係 ↔仕事への誇り	0.527	0.204	0.035	5.823	***
職場での人間関係 ↔Q3.7(家族との人間関係)	0.347	0.220	0.041	5.310	***
仕事への誇り ↔Q3.8(家族との人間関係)	0.216	0.175	0.051	3.425	***

図 17 は一方向の関係と相互関係を合わせて作成したモデル (モデル 2) であり、モデル 1 と同様に「仕事への興味・満足度」と「不満・トラブル」に焦点を当てて見ていく。モデル 2 の適合度を見ると、すべて推奨範囲に沿っているため良いモデルと判断して分析を行う。このモデルの分析結果を表 7 に示す。結果から、「仕事への興味・満足度」と最も関係があるのは「仕事への誇り」で 0.545 であり、モデル 1 と同様の結果となった。また、「給与の評価」の関係性を見ると、「仕事への興味・満足度」からの一方向のパスを受けていることが分かる。これは人間関係や仕事の内容に対してある程度満足してから、給与に関しても満足するものを得たいという傾向が考えられ、人間関係や仕事の内容に満足している職

員は長期間勤務するのではないかと考えられる。「不満・トラブル」について見ると、モデル 1 と同様に他のどの項目とも低い関係性であることが分かる。

## 結論

本研究では秋田県本荘由利広域を対象に、介護職員の満足度について調査することで、高齢化社会で生きる地域住民のみなさま (高齢者、その家族、そして介護者) のより良い生活に貢献することを目的とした。

記述統計では由利本荘市、にかほ市ともに人間関係などの環境には満足している傾向にある反面、給与に関しては満足していない傾向にあることが分かった。分析結果からは介護職員は給与よりも人間関係や仕事への誇りを重視していることが考えられた。介護分野は各種専門的な資格が必要な場面が多く、専門職のような分野であるため、他ではできないことをしているという仕事への誇りが満足を得る最大の要因であると考えられる。しかし、アンケートの結果からは給与について満足していない職員が多く、この部分が改善できれば介護職は魅力的な職業になるのではないかと考えられる。また、過去の秋田市内での調査では、「仕事内容のわりに賃金が低い」など労働条件に不満を抱えており、それらの改善が「仕事のやりがい」や「継続意志」の向上につながり、職員の満足度も向上されると考えられた。本研究でも満足度とやりがいや継続意志は関係のあるものとして考えられ、仕事に感じるやりがいは職員にとって重要な要因であるとともに、給与などの労働条件の改善も進めなければならぬことであると考えられる。また、本研究を通じ介護の現場での IT 活用の遅れを感じた。過去の秋田市内での調査では対象とした介護施設の 6 割以上が IT を活用しており、その中の 9 割が役立っていると回答し、本研究でも同様の結果となった。しかし、先の研究で導入の課題として挙げられた、スキルの習得の時間不足・能力不足は本研究においても見られ、介護の現場における IT の導入の難しさを感じた。また、パソコンでの介護記録や情報共有などは多くの職員が活用している状況ではあるが、携帯端末の活用はパソコンと



の互換性などの問題から、あまり活用されていないようだった。介護の現場における IT の導入は今後の課題であり、改善すべき点であると考え。また、職員の肉体労働をサポートするパワードスーツなどの機器の開発が進むことでより介護業界は発展していくと考えられる。

高齢化率トップの秋田県だからこそ、介護の質の向上が求められる。そのためには介護職員の満足度の向上が必要となるはずである。本研究では介護職員の満足度を向上させるためには、給与も重要であるが、「人間関係」や「誇り」、「やりがい」のような環境を整えることがさらに重要であると結論づけた。一事業所においては介護報酬などの要因もあり、給与を増やすことは難しいが、環境の整備は行うことができるはずであり、職員の満足度を向上させるために最も実行しやすいことであると考えられる。

今後、高齢化率の上昇とともに増えるであろう介護施設の中で利用者の満足度を満たしていくには、いかに介護の質を高めるかが重要であるはずだ。高齢化率トップの秋田県が日本の介護を導いていけるように、1 つの方策として職員の就業環境の整備を提起したいと思う。

### 参考文献

厚生労働省 (2014) 介護人材の確保について

総務省 (2013) . 「高齢化の進展」 . 第 1 回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会資料 2 [http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitu\\_Shakaihoshoutantou/0000062879.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitu_Shakaihoshoutantou/0000062879.pdf) 2017 年 1 月 12 日確認.

総務省 (2013) 「高齢化の進展」情報通信白書平成 25 年版 <http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/h25/html/nc123110.html> 2017 年 1 月 12 日確認.

総務省 (2016) 平成 27 年国勢調査 <http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2015/> 2017 年 1 月 12 日確認.

厚生労働省 (2014) . 「介護報酬」 .

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hu\\_kushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/housyu/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hu_kushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/) 2017 年 1 月 12 日確認.

佐藤美恭 (2011) . 「高齢者介護施設における介護職員の業務満足度と IT 活用に関する研究」 秋田県立大学卒業研究.

藤井宏一 (2009) . 「介護分野における労働者の確保－雇用管理改善の方向性を考える」 『ビジネス・レーバー・トレンド』 (416) 3-15 頁.

〔平成 28 年 11 月 30 日受付〕  
〔平成 28 年 12 月 22 日受理〕

## The Satisfaction of Nursing Staff in Honjo-Yuri Area, Japan

---

Michiko Miyamoto<sup>1</sup>, Yuji Kaneki<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Department of Management System Engineering, Faculty of System Science Technology, Akita Prefectural University, Professor*

<sup>2</sup> *Department of Management System Engineering, Faculty of System Science Technology, Akita Prefectural University,  
first year graduate student*

In recent years, Japan has been identified as super aging society, Akita Prefecture has the highest aging rate in Japan. We investigated what influences caregiver satisfaction levels in nursing homes in Yurihonjo-city and Nikaho-city, Akita. An anonymous self-administered survey including items related to background, job satisfaction and problems was conducted. The 381 valid responses obtained (valid response rate 26.6%) were analyzed using factor analysis and a structural equation model to examine the relationship between job satisfaction, human relationships, and salary. The results imply that caregivers in both cities tend to be satisfied with the working environment, including their human relationships there, but not to be satisfied with salary. They report that IT skills and learning time. If IT is utilized more effectively, improvement of the labor of nursing staff is to be expected, which will lead to the improvement of the satisfaction level of staff.

**Keywords:** Sampling Survey, Structural equation modeling, Nursing care, Satisfaction