

博 士 論 文

中核的介護人材の離職に関する 個人的・組織的要因の研究

Personal and organizational factors influencing
employment cessation among key nursing care staff

2016年度

日 本 福 祉 大 学 大 学 院
福 祉 社 会 開 発 研 究 科
社 会 福 祉 学 専 攻 博 士 課 程

学籍番号: 11DA0025

氏 名: 柏原正尚

2017 年 1 月 10 日

論文要旨

学籍番号： 11DA0025

氏 名： 柏原正尚

◆論文題目

中核的介護人材の離職に関する個人的・組織的要因の研究

◆要 旨

本研究の目的は、中核的介護人材の離職に関する個人的・組織的要因を分析するとともに、離職防止方策の検討に取り組むことである。本研究の中核的介護人材とは、介護福祉士の資格を有する者、もしくは介護業務の経験が豊富な者とし、特に、主な研究対象は介護福祉士と位置づける。そこで本研究は、次の5つの研究課題を設定して進めていくこととする。第一に離職指標と関連要因の測定項目を整理すること、第二に介護福祉士の離職行動と関連する要因を探究すること、第三に介護施設の離職率と関連する要因を探究すること、第四に介護福祉士の就業・離職パターンと関連する要因を探究すること、第五に中核的介護人材の離職防止方策を検討することである。

本研究は、序章と終章を含め全9章で構成される。序章では、本研究の目的及び研究課題と離職の操作的定義、研究の構成を示す。第1章では、先行研究の動向と理論的背景を整理する。第2章及び第3章では、介護福祉士の離職行動研究に取り組む。第4章及び第5章では、介護施設の離職率研究に取り組む。第6章では、介護福祉士の離職パターン研究に取り組む。第7章では、中核的介護人材の離職防止方策の検討に取り組む。終章では、介護離職研究における本研究の到達点をまとめる。なお、本研究は、中核的介護人材の離職要因を探るために量的データ分析と質的データ分析を行うトライアングレーションの方法を用いる。

第1章 介護離職研究の動向と理論的背景

第1章の研究目的は、既存の介護離職研究の動向を整理するとともに、中核的介護人材の離職要因を分析するための理論的根拠を探ることである。介護離職研究の動向については、離職意向、離職行動、離職率の3つのアウトカム指標を用いた実証的研究の分析項目、示唆される知見を図式化して把握する。また、離職要因を分析するための理論的根拠については、職場における人の行動に関する理論を中心に、既存研究の分析項目を理論的に整

理できる枠組みを探る。その結果、離職要因としての分析項目は大きく個人的要因と組織的要因に大別できること、個人の心理、態度、行動、環境、組織運営に関する項目に分けられること、多様な分析項目を整理する理論的枠組みは見当たらないことなどがわかった。

結論として、離職要因を整理する理論的根拠には、仕事の満足・不満足要因を動機づけ要因と衛生要因で整理する Herzberg の二要因理論が有効であると考えに至った。

第2章 介護福祉士における離職行動の関連要因

第2章の研究目的は、介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因を探ることである。方法としては、2014年10～11月に実施したX県内の介護福祉士養成施設卒業生318名の離職調査のデータを用い、離職経験者の離職理由を分析した。加えて、ロジスティック回帰分析にて性別、年齢、卒業経過年数、法人内異動の有無が初職の離職行動に及ぼす影響を探った。その結果、離職経験者の離職理由では、結婚、出産、給料の低さなどが上位を占めた。ロジスティック回帰分析の結果、介護福祉士の離職行動は、性別、卒業経過年数、法人内異動などが影響することがわかった。

結論として、介護福祉士の離職行動に直接影響を及ぼすのは、結婚や出産など一般的に女性労働で指摘される個人的要因が大きいものの、法人内異動の経験は離職防止に寄与する可能性を有することが示唆された。

第3章 介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性

第3章の研究目的は、介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性を探ることである。方法としては、2014年10～11月に実施したX県内の介護福祉士養成施設卒業生への離職調査と、同調査の回答者に対する離職追跡調査（2015年12月実施）175名のパネル調査データを用い、離職経験、離職意向、離職行動の3つの指標の関連性を分析した。その結果、離職経験のある女性が離職意向を有している者の割合が高いことがわかった。また、離職意向を有している者で1年後に離職行動を起こしているのはわずか数名であった。

結論として、介護福祉士の離職経験は、転職した際の離職意向が有意に高く、特に女性にその傾向が高いといえる。また、離職意向を有する者が必ずしも離職行動を起こすとは言えず、本研究の結果からは離職に関する意識と行動の連動性を前提として研究すべきでないことが示唆された。

第4章 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境

第4章の研究目的は、特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率と職場環境の関連性を探ることである。方法としては、X県の特別養護老人ホームを分析対象とし、介護福祉士有資格者比率や介護職員の勤務年数、施設形態、事業経過年数などを職場環境の指標として分析を行った。その結果、介護職員の離職率と介護福祉士有資格者比率には相関性があり、勤務年数との間には逆相関の傾向がみられた。事業経過年数と離職率の関係では、事業開始5年未満の施設はすべてユニット型施設で、離職率が高いものの、5年以上経過する施設に

については、ユニット型施設でも従来型施設でも離職率の低下がみられた。

これまでの介護離職研究では、介護職員の主観的指標としてのストレスやバーンアウトなど個人レベルの離職関連要因を探る取り組みが中心であったが、本章では、事業経過年数が介護職員の離職率に影響の関連性を探る取り組みが重要であることを示唆することができた。

第5章 特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職

第5章の研究目的は、特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に影響を及ぼす組織的要因を探ることである。方法としては、X県内の特別養護老人ホーム198施設の公表データを用い、因子分析によって抽出した組織構造の因子を軸にクラスター分析によって介護施設を類型化する。さらに分散分析によって施設タイプ間の比較から介護職員の離職率に対する組織的要因の影響を探った。その結果、組織構造の特徴として抽出した職員配置因子と経験蓄積因子の2因子を用いて、職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4タイプに類型化することができた。さらに、4タイプ別に離職率を比較したところ、2010年、2012年、2014年の3時点とも経験蓄積施設タイプが他の施設タイプに比して有意に低かった。

結論として、介護職員の経験蓄積が離職を抑制する組織的要因であることを示唆できた。

第6章 就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因

第6章の研究目的は、介護福祉士の就業・離職パターンと離職要因の関連性を探ることである。とともに、方法としては、介護福祉士の離職状況に関するヒアリングデータを用い、演繹的アプローチによる事例分析に取り組み、離職パターン別にみられる要因の共通性、相違性及び要因間の相互関連性を探る。

その結果、専門職としての個人的・動機づけ要因の高揚、職場内外の人間関係の構築、人間関係形成のための趣味やレジャーなどの活用、時短勤務や複数名での分担業務など柔軟性のある職場の検討などを示唆できた。

第7章 中核的介護人材の離職防止方策

第7章の目的は、中核的介護人材の離職防止方策を検討することである。本研究で取り組んできた離職行動研究、離職率研究、離職パターン研究で示唆された離職要因を踏まえて、離職防止方策を検討するとともに就業・離職に関するコンテキストの分析に取り組む。

その結果、専門職としての知識や技能を共有できる人材の集積、多様なライフスタイルに対応できる労働環境と定期的な人事異動の仕組みの構築、やりがい追求できるキャリアアップと介護業務の定型化の推進、プライベートの生活でコミュニケーション能力を高める取り組み、多様な人と交わりネットワークを形成できるプラットフォームづくり、タスク完結型介護業務のパッケージ化と柔軟な勤務を可能にする組織風土の形成、などの離職防止方策を提起することができた。

終章 介護離職研究における本研究の到達点

本研究は、介護離職研究を離職意向研究、離職行動研究、離職率研究の3つのアプローチに分類できることを示した上で、Herzbergの二要因論を援用することで介護離職研究における理論的枠組みを提示し、実証的に取り組んだ。先行研究では、研究全体の理論的枠組みを示して取り組んでいるものは見当たらず、本研究の意義の一つといえる。

次に本研究は、離職行動と離職意向の関連性を探る縦断調査に取り組んだ。このような縦断調査は、介護離職研究において誰も取り組んできていない研究であり、この新規性が本研究の大きな意義である。

さらに本研究では、過去の離職行動としての離職経験がその後の離職意向に影響を及ぼし、離職意向を有する者の75%が1年後の離職行動を起こしていなかった。離職要因を探るアウトカム指標としての離職意向の限界性を指摘したことは、本研究の意義といえる。

そして本研究は、施設の経験蓄積が離抑制要因になりうることを実証的に示唆できた。特に、事業経過年数の長さが介護職員の離職率の低下に影響を及ぼす指摘は、既存研究にはみられない知見であり、本研究の意義の一つといえる。

また本研究で提起した離職防止方策は、一つの研究で示唆された知見ではなく、方策を検討する重層的なプロセスにも本研究の大きな意義があると考えている。

最後に、残された課題としては、介護施設という組織を対象とした事例分析などを通じて、具体的な実践と連動した研究の蓄積を行っていくことである。

Abstract of Doctoral Dissertation

Student NO. : 11DA0025

Surname, First name : Kashiwabara, Masanao

【Title】

Personal and organizational factors influencing employment cessation among key nursing care staff

【Abstract】

This study aimed to analyze the personal and organizational factors influencing employment cessation among key nursing care staff and to examine a policy for the prevention of employment cessation. In this study, “key nursing care staff” refers to persons who have acquired care worker certification or those who have significant experience in nursing care. In particular, certified care workers were positioned as the main target for this study. The following five research tasks were established to proceed with this study. The first task was organizing an employment cessation index and measuring items for the relevant factors. The second task was finding the relevant factors in the employment cessation behavior of certified care workers. The third task was finding the relevant factors in employment cessation ratios at nursing care facilities. The fourth task was finding the relevant factors in the employment cessation patterns of certified care workers. The fifth task was determining a policy to prevent the employment cessation of key nursing care staff.

This study comprises nine chapters, including the preface and conclusion. The preface outlines the objectives and research tasks of this study, provides an operational definition of employment cessation, and lays out the composition of the study. Chapter 1 outlines the trends in previous research and the theoretical background of this study. Chapters 2 and 3 examine the employment cessation behavior of certified care workers. Chapters 4 and 5 examine the employment cessation ratios at nursing care facilities. Chapter 6 examines the employment cessation patterns of certified care workers. Chapter 7 determines an employment cessation prevention policy. The conclusion compiles the findings of this study. This study triangulates the factors relevant in key nursing care staff leaving their jobs by using quantitative and qualitative data analyses.

Chapter 1 Trends and theoretical background of nursing care employment cessation studies

The study objectives for Chapter 1 were outlining trends in the existing nursing care employment cessation studies and finding their theoretical basis to analyze the employment cessation of key nursing care staff in this study. Items used in analyses in empirical research in previous nursing care employment cessation studies, which use the three outcome indicators of intention to cease employment, act of ceasing employment, and employment cessation ratios, and the knowledge implied by this were ascertained through a graphic representation. Regarding the theoretical basis of the analysis of employment cessation, this study seeks a framework for a theoretical organization of the analysis items in existing studies focusing on theories of human behavior in the workplace. As a result, it was understood that the analysis items for employment cessation factors can largely be split into personal factors and organizational factors, which can be divided into personal mentality, attitude, behavior, environment, and organization management. A theoretical framework for the organization of various analysis items was not found.

Herzberg's two-factor theory, which classifies job satisfaction/dissatisfaction as motivators and hygiene factors, was seen as a valid theoretical basis for organizing the employment cessation factors.

Chapter 2 Factors Influencing the Turnover Behavior of Certified Care Workers

The study objective for Chapter 2 was finding the factors that influence the turnover behavior of certified care workers. In terms of methodology, an analysis of the reasons why workers leave their jobs was conducted using data from an employment and turnover survey of graduates of certified care worker training facilities in X Prefecture implemented during October 2014–November 2014. The sample consisted of 318 respondents. In addition, logistic regression analysis was employed to explore the impact of gender, age, course duration, and transfer opportunities within the corporation on first job turnover behavior. Among the reasons cited by workers for leaving their jobs, marriage, childbirth, and low income occupied the top positions. Results of the logistic regression analysis show that the care workers' turnover behavior is influenced by gender, course duration, as well as transfer opportunities within the corporation.

While personal factors such as marriage or childbirth are found to be significant for women workers and have a direct influence on turnover of certified care workers, the study suggests that transfer opportunities within the corporation can potentially contribute toward turnover prevention.

Chapter 3 Relationship between the intention for employment cessation and the act of employment cessation among certified care workers

The study objective for Chapter 3 was finding the relationship between the intention of certified care workers to leave their jobs and the act of employment cessation. In terms of methodology, the employment cessation survey conducted among graduates of certified care worker training facilities in X Prefecture between October 2014 and November 2014 and panel survey data comprising 175 respondents from an employment cessation follow-up survey conducted among the same respondents in December 2015 were used, and the relationship among the three indicators of experience of employment cessation, intention of employment cessation, and act of employment cessation was analyzed. As a result, it was found that a high ratio of women with an experience of leaving their jobs had the intention to leave their employment. Of those with the intention to leave their employment, only a small number actually did. In conclusion, the experience of leaving one's job as a certified care worker significantly increases the intention to depart when changing occupations, and this trend was particularly high among women. The intention to leave one's job does not necessarily lead to actual employment cessation, so the results of this study show that an awareness of employment cessation and the actual act should not be considered to be the same thing.

Chapter 4 Employment cessation and the workplace environment of nursing care staff in special nursing care homes for the elderly

The study objective in chapter 4 was finding the relationship between employment cessation ratios and the workplace environment of nursing care staff in special nursing care homes for the elderly. In terms of methodology, the target of analysis was special nursing care homes for the elderly in X Prefecture, and an analysis was conducted using workplace environment indices of the ratio of qualified care workers, length of employment of nursing care staff, type of facility, number of years the facility is in operation, and other factors. The results show that there is a connection between the ratio of qualified care workers and the ratio of nursing care staff that leave their employment, and a negative correlation with regard to the length of employment was observed. In the connection between the number of years the facility is in operation and employment cessation ratios, the facilities within the first five years of business operation was high turnover rate.

previous primarily studies regarding nursing care employment cessation attempted to find the relevant factors on a personal level by using stress and burnout as subjective

indicators, but the results of the analysis in this chapter suggest that the influence of the number of years the facility is in operation on the ratio of employment cessation is also important.

Chapter 5 Organizational structures in special nursing care homes for the elderly and nursing care staff employment cessation

The study objective of Chapter 5 was finding the organizational factors that influence employment cessation ratios among nursing care staff in special nursing care homes for the elderly. In terms of methodology, public data from 198 special nursing care homes for the elderly in X Prefecture were used, and nursing care facilities were typified using a cluster analysis based on the factors of organizational structures extracted from a factor analysis. The influence of organization factors on nursing care staff employment cessation ratios was then found from a comparison of types of facilities by means of an analysis of variance. Using the two factors of staff deployment and experience acquired as the structural characteristics of the organization, four types of facility were typified: facilities with a high distribution of staff, facilities with vast experience, facilities with little experience, and facilities with a low distribution of staff. In the comparison of the employment cessation ratios among the four types, the ratio was significantly lower for facilities with vast experience compared with other facilities during 2010, 2012, and 2014.

This suggests that the experience of nursing care staff is an organizational factor that can suppress employment cessation.

Chapter 6 Factors influencing employment cessation in different employment cessation patterns of certified care workers

The study objective in Chapter 6 was identifying the relationship between the employment cessation patterns of certified care workers and the factors influencing employment cessation. Using interview data regarding the circumstances of employment cessation of certified care workers, a case study using a deductive approach was carried out to find commonality and differences between factors in different employment/employment cessation patterns and to find mutual interconnectedness in the factors.

As a result, a proposal was made for increasing personal and motivational factors for professionalism, creation of strong interpersonal relationships inside and outside the workplace, use of hobbies and leisure as a means of making interpersonal connections, and for an investigation into flexible work, including reduced working hours and distributed workloads among multiple people.

Chapter 7 Policy for the prevention of employment cessation among key nursing care staff

The research objective of Chapter 7 is to examine a policy for the prevention of employment cessation among key nursing care staff. The investigation of this policy was based on the causes of employment cessation identified in the employment cessation behavior, employment cessation ratio, and employment cessation pattern studies dealt with in this study.

The results suggest that it would be incorrect to claim that certified care worker employment cessation is inevitable due to the unique characteristics of the work environment; in contrast, the development of countermeasures such as the creation of an occupational environment that includes effective job rotation and work–life balance for all regular female employees can prevent employment cessation. In addition, it cannot be claimed that care work inherently makes employment cessation more likely; rather, study results indicate that creating a work environment that fosters cooperation among colleagues with specialized knowledge and skills is a valid means of preventing employment cessation. Furthermore, it was found that employment cessation can be prevented by enriching student life at care worker training facilities and enriching private activities during employment, implementing effective staff reassignment and employment transitions, and providing staff with opportunities to participate in the creation of an organizational culture.

Conclusion: Findings regarding nursing care employment cessation

This study splits the study of nursing employment cessation into three studies, focusing on employment cessation intention, employment cessation behavior, and employment cessation ratios, respectively. Furthermore, this study demonstrates a theoretical framework for nursing employment cessation studies that was based on Herzberg's two-factor theory and performed empirically. No prior study has attempted to model a theoretical framework that comprises the study itself, which is one aspect of this study's significance.

Next, this study engages in a longitudinal examination that explored the connection between employment cessation behavior and employment cessation intention. No previous studies have used a longitudinal approach in a nursing employment cessation study, which is another major significance of this study.

Furthermore, this study reveals that employment cessation experience in terms of past employment cessation behavior affects intention to cease employment in the future; however, 75% of those who reported that they intended to cease employment did

not actually cease employment in the year following the survey. The identification of the limitations of employment cessation intention as an outcome indicator for the causes of employment cessation is another significant aspect of this study.

Finally, this study empirically suggests that the accumulation of work experience is a controlling factor. In particular, the observation that a greater number of years of work experience reduces the rate of employment cessation among nursing staff has not been seen in previous studies and is another significance of this study.

Possible future directions for this research include the accumulation of more studies linked with specific practices through case studies at organizations such as nursing facilities.

目次

序章 本研究の問題関心と研究枠組み	…1
第1節 本研究の目的と研究課題	…1
1. 研究の背景と目的	
2. 本研究における5つの研究課題	
3. 本研究の研究範囲	
第2節 本研究の構成と研究意義	…5
1. 研究構成	
2. 「離職」及び「介護福祉士」・「中核的介護人材」に関する操作的定義	
3. 本研究の意義	
 第1章 介護離職研究の動向と理論的背景	…11
第1節 介護離職研究の動向	…11
1. 介護離職研究における2つの研究アプローチ	
2. 介護離職研究の到達点	
第2節 組織行動学の理論的背景と介護離職研究の位置づけ	…12
1. 研究対象である離職は個人の行動	
2. 組織行動学からみた介護離職研究	
第3節 個人の行動を理解する概念	…14
1. 価値観及び態度	
2. 認知と学習	
3. パーソナリティと感情	
4. 動機づけ理論	
第4節 本研究が提起する介護離職研究の3つの研究アプローチ	…21
1. 離職意向研究	
2. 離職行動研究	
3. 離職率研究	
第5節 本研究における分析項目	…24
1. 本研究で分析に用いる離職関連要因	
2. 本研究における分析項目の理論的根拠	
 第2章 介護福祉士における離職行動の関連要因	…30
第1節 研究の背景と目的	…30
第2節 対象と方法	…31
第3節 結果	…31

1. 回答者の基本属性及び離職経験	
2. 回答者の基本属性と離職経験の関係	
3. 年齢・卒業経過年数・初職勤務年数・介護経験年数の相関	
4. 養成介護福祉士の離職理由	
5. 離職経験の推定	
第4節 考察	…35
1. 養成介護福祉士の特徴	
2. 離職行動の関連要因	
3. 介護離職研究の研究アプローチ	
4. 離職行動研究としての本研究の意義	
第5節 結語	…37
第3章 介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性	…39
第1節 研究の背景と目的	…39
1. 離職行動研究に取り組む意義	
2. 介護離職研究における分析項目の設定	
3. 離職行動研究としての研究目的	
第2節 対象と方法	…41
第3節 結果	…42
1. 回答者の基本属性	
2. 性別・年齢・婚姻と離職経験との関連性	
3. 性別・婚姻・離職経験と離職意向との関連性	
4. 離職意向と離職行動との関連性	
第4節 考察	…51
1. 30歳代後半まで上昇していく女性の離職経験割合	
2. 離職経験は離職意向を有しやすく、その傾向は女性が高い	
3. 養成介護福祉士の離職意向と離職行動との連動性が弱い	
第5節 結語	…52
第4章 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境	…53
第1節 研究の背景と目的	…53
第2節 対象と方法	…54
第3節 結果	…55
1. X県下における特別養護老人ホームの状況	
2. 介護職員の離職率・有資格者比率・勤務年数の相関	
3. 市町村区分別にみる介護職員の離職率	
4. 施設形態別にみる介護職員の離職率	

5. 事業経過年数別にみる介護職員の離職率	
6. 事業経過年数及び施設形態別にみる介護職員の離職率	
7. 介護サービス加算の取得状況	
8. 介護サービス加算取得と介護職員の離職率	
第4節 考察	…61
1. 介護労働実態調査結果と本研究における分析結果の比較	
2. 既存の介護離職研究における離職関連要因	
第5節 結語	…64
第5章 特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職	…65
第1節 研究の背景と目的	…65
第2節 対象と方法	…66
第3節 結果	…67
1. 特別養護老人ホームの特徴と類型化	
2. 特別養護老人ホームの特徴と介護職員の離職率	
第4節 考察	…74
1. 特別養護老人ホームにおける組織構造の特徴は職員配置と経験蓄積	
2. 介護職員の離職率を取り巻く状況	
3. 今日までの離職率研究の動向	
4. 離職率研究における本研究の意義と今後の課題	
第5節 結語	…77
第6章 就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因	…78
第1節 研究の背景と目的	…78
第2節 対象と方法	…79
1. 対象者選定と分析方法	
2. 就業・離職要因コーディング表の作成	
第3節 結果	…84
1. ヒアリング対象者の基本状況	
2. 転職パターンの分析結果	
3. 非就業パターンの分析結果	
4. 就業継続パターンの分析結果	
5. 分析後の就業・離職要因コーディング表	
第4節 考察	…114
1. 多岐にわたる養成介護福祉士の就業・離職要因	
2. 転職パターンの就業・離職要因	
3. 非就業パターンの就業・離職要因	

4. 就業継続パターンの就業・離職要因	
5. 本研究で示唆できた就業・離職要因における下位要因の意味	
第5節 結語	…118
第7章 中核的介護人材の離職防止方策	…120
第1節 研究の目的と方法	…120
1. 研究の目的	
2. 研究方法	
第2節 結果	…121
1. 離職行動研究及び離職率研究から導く離職防止方策	
2. 離職パターン研究から導く離職防止方策	
3. 養成介護福祉士の就業・離職に関するコンテキスト	
4. 就業・離職要因とコンテキストの相互関連性	
第3節 考察	…141
1. 本研究の量的・質的研究から導いた離職防止方策	
2. 本研究が提起する離職防止方策	
終章 介護離職研究における本研究の到達点	…146
第1節 各章の研究成果	…146
1. 「介護離職研究の動向と理論的背景」の研究成果	
2. 「介護福祉士における離職行動の関連要因」の研究成果	
3. 「介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性」の研究成果	
4. 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境」の研究成果	
5. 「特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職」の研究成果	
6. 「就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因」の研究成果	
7. 「中核的介護人材の離職防止方策」の研究成果	
第2節 介護離職研究における本研究の意義と課題	…148
1. 離職要因を整理する理論的枠組みの提示	
2. 量的・質的研究による離職に関する個人的・組織的要因への取り組み	
3. 離職意向が離職行動につながりにくいことの主張	
4. 介護施設の離職率に影響を及ぼす事業経過年数	
5. 離職の動機づけ・衛生要因とそのコンテキストから導く離職防止方策の提起	
6. 本研究の限界と今後の課題	

序章 本研究の問題関心と研究枠組み

本研究の目的は、中核的介護人材の離職に関する個人・組織的要因を分析するとともに、離職防止方策の検討に取り組むことである。そこで本研究は、中核的介護人材である介護福祉士を主な対象と位置づけ、次の5つの研究課題を設定して進めていくこととする。第一に離職指標と関連要因の測定項目を整理すること、第二に介護福祉士の離職行動と関連する要因を探究すること、第三に介護施設の離職率と関連する要因を探究すること、第四に介護福祉士の就業・離職パターンと関連する要因を探究すること、第五に中核的介護人材の離職防止方策を検討することである。

そして本研究は、序章と終章を含め全9章で構成される。序章では、本研究の目的及び研究課題と離職の操作的定義、研究の構成を示す。第1章では、先行研究の動向と理論的背景を整理する。第2章及び第3章では、介護福祉士の離職行動研究に取り組む。第4章及び第5章では、介護施設の離職率研究に取り組む。第6章では、介護福祉士の離職パターン研究に取り組む。第7章では、中核的介護人材のための離職防止方策の検討に取り組む。終章では、介護離職研究における本研究の到達点をまとめる。なお、本研究は、中核的介護人材の離職要因を探るために第2章から第5章までの量的データ分析だけでなく、第6章の質的データ分析に取り組むトライアンギュレーションの方法を用いる。

第1節 本研究の目的と研究課題

1. 研究の背景と目的

介護保険制度導入以降、介護現場の担い手である介護職員数は54.9万人（2000年）から170.8万人（2013（平成25）年）となっており、13年間で3倍以上増加した。この間、介護現場における人材確保の方策としては、労働環境や介護職員のキャリア形成、潜在的介護福祉士の再就業などが検討されてきており、介護従事者の処遇改善や離職者訓練等再就業訓練事業、介護福祉士等修学資金貸付制度等の施策に取り組まれてきた。その一方で、介護福祉士養成施設は2006（平成18）年に26,855名であった総定員数が2013（平成25）年には18,861名に減少し、定員充足率は離職者訓練等を活用した入学者を含めても7割を下回っているのが現状である。今後、ますます需要が増大する介護人材において、中核的人材としての介護福祉士の介護現場への定着が必要不可欠である。

しかし今日、深刻な人材不足となっている介護現場では、処遇改善や奨学金制度の充実など国のマクロレベルの方策だけでは介護福祉士の魅力を広めるには十分とは言えず、介護現場に密着しているミクロレベルの介護施設が主体となり、現場の実態を踏まえた中核的介護人材の離職防止方策に取り組んでいく必要があるのではないかと考え、本研究の着想に至った。

本研究の目的は、中核的介護人材の離職に関する個人・組織的要因を分析するとともに、離職防止方策の検討に取り組むことである。

2. 本研究における5つの研究課題

介護職員の離職に関する研究（以下、「介護離職研究」）は、社会福祉学だけでなく心理学、社会学、経済学、組織行動学など様々な分野から研究が蓄積されてきた。そのため、「離職」の概念も多義的に用いられており、その関連要因を探るという研究目的は共通しているものの、研究アプローチ及び分析方法も多様である。そこで本研究は、既存の介護離職研究における知見を整理するとともに、大きく3つのデータ分析を通して中核的介護人材の離職防止方策を探ることとする。

本研究の研究課題は5つである。第一の研究課題は、離職を捉えるアウトカム指標と関連要因を探る測定項目の整理である。介護離職研究における複数の研究アプローチを踏まえ、離職及び関連要因の測定項目がどのような理論的背景から設定されてきたのかをまとめる。

第二の研究課題は、中核的介護人材における離職関連要因の探究である。特に、介護福祉士養成施設を卒業した介護福祉士（以下、「養成介護福祉士」）を対象とした独自調査を実施し、離職に関連する個人的要因を探る実証研究に取り組む。

第三の研究課題は、介護施設における離職関連要因の探究である。特に、中核的人材である介護福祉士の主要な職場である特別養護老人ホーム（以下、「特養」）を分析対象とした公表データの分析を通して、離職に関連する組織的要因を探る研究に取り組む。

第四の研究課題は、養成介護福祉士の就業・離職パターン別の離職要因の探究である。上記の第一から第三の3つの研究課題に基づく分析から捉える離職要因は、養成介護福祉士の個人的要因と介護施設の組織的要因が複雑に絡み合っている。就業継続、転職、離脱、非就業という4つの就業・離職パターンを踏まえて事例分析を行い、離職要因の共通性、相違性、そして要因間の相互関連性を探ることとする。

第五の研究課題は、中核的介護人材の離職防止に関する方策の検討である。本研究は、第四の研究課題で明らかにする離職要因の共通性、相違性、要因間の相互関連性を踏まえ、求められる中核的介護人材の離職防止方策について検討を試みる。

(1) 離職指標と要因測定項目の整理

介護離職研究は、離職を捉える指標として大きく離職意向、離職行動、離職率の3つある。本研究では、研究課題1として3つのアウトカム指標及び分析項目を先行研究でどのように用られ関連要因の探究に取り組んできたのか概観するとともに、アウトカム指標と分析項目との関連性についての理論的背景を整理する。

(2) 養成介護福祉士の離職行動と関連する要因の探究

本研究は、研究課題2として離職行動と関連する要因の分析に取り組む。介護離職研究

は、先行研究レビューから実際の行動実績としての離職行動をアウトカム指標とした研究蓄積が希少であることがわかった。個人の離職要因を探るには、今日まで介護離職研究の主流である離職意向をアウトカム指標に用いる研究（以下、「離職意向研究」）では不十分であり、個人の離職行動をアウトカム指標に用いる研究（以下、「離職行動研究」）に取り組むことが必要である。これは、「仕事を辞めたい」という離職意向が必ず離職行動につながるわけではなく、そこにどう離職行動が関連しているのかを分析することこそが離職要因の探究に求められると考えるためである。そこで本研究では、中核的介護人材である養成介護福祉士を対象とし、実際の離職行動の結果をアウトカム指標とした実証研究に取り組む。また既存の介護離職研究でアウトカム指標に用いられている離職意向は、離職行動とともに調査項目に設定して離職行動と離職意向の関連性を探り、離職意向のアウトカム指標としての妥当性の検証にも取り組むこととする。この研究課題2についての本研究の取り組みは、離職行動研究と位置づける。

(3)介護施設の離職率と関連する要因の探究

本研究は、研究課題3として離職の行動実績を介護施設単位で算出する離職率をアウトカム指標に用いた離職率研究に取り組む。離職した個人に対する網羅的なデータ収集が困難ななかでは、組織単位で算出される離職率は離職要因を探る上で重要な指標の一つである。介護現場は、介護保険制度の導入以降、民間参入によって運営主体の多様化が進んでいるが、本研究の離職率研究では、中核的介護人材である養成介護福祉士が最も多く就職する特養を分析対象とし、離職率に影響を及ぼす組織的要因の探究に取り組むこととする。この研究課題3についての本研究の取り組みは、離職率研究と位置づける。

(4)養成介護福祉士の就業・離職パターンと関連要因の探究

本研究は、研究課題2及び3での量的データ分析による実証研究を中心としつつも、研究課題4として養成介護福祉士へのヒアリングデータを用いて質的データ分析に取り組み、離職要因の共通性、相違性、要因間の相互関連性を見出すことに取り組む。この事例分析では、Herzbergの二要因論を援用して先行研究で示唆される離職要因を整理し、就業・離職要因コーディングを行うとともに、演繹的アプローチによる離職要因の共通性、相違性、要因間の相互関連性を探る方法で取り組む。なお、Herzbergの二要因論は、労働者のモチベーション理論として位置づけられているが、中核的介護人材の離職を研究対象とする本研究では、離職に影響を及ぼす環境として家族・親族や友人など職場環境以外も研究範囲に含め、二要因論の枠組みを職場外にも拡大して用いることとする。事例分析には、介護福祉士養成施設を卒業して10年以上経過した養成介護福祉士を対象とし、離職要因だけでなく就業継続要因を分析するとともに、就業継続や離職の状況を生み出す背景要因の把握についても取り組むこととする。研究課題4についての本研究の取り組みは、離職パターン研究と位置づける。

(5)中核的介護人材の離職防止方策の検討

本研究では、離職行動研究、離職率研究、離職パターン研究に取り組んだ結果を踏まえ、研究課題5において離職防止方策の検討を行う。ここでは、就業継続要因についてはその促進を、離職要因についてはその抑制を行っていくための方策を検討する。3つの研究で得られた知見からそれぞれ離職防止方策を整理するとともに、養成介護福祉士の就業や離職状況から見出すコンテクストを考慮して、本研究が提起する中核的介護人材の離職防止方策としてまとめ上げていくこととする。

3. 本研究の研究範囲

(1)本研究の範囲

図序－1は、介護離職研究と離職防止方策の実施主体をマクロ・メゾ・ミクロに分けて整理し、本研究の5つの研究課題と研究範囲を示したものである。介護離職研究におけるマクロレベルの取り組みは、全国の介護施設・事業所の運営及び介護職員の就業実態といった介護施設・個人を分析対象とし、アウトカム指標に離職率あるいは離職意向を用いて介護人材の離職要因の把握を主目的とするものである。メゾレベルの取り組みは、介護施設を分析対象、離職率をアウトカム指標とした介護職員における離職の組織的要因の把握を主目的とするものである。ミクロレベルの取り組みは、介護職員個人を分析対象、離職意向・離職行動をアウトカム指標とした関連要因の把握を主目的とするものである。

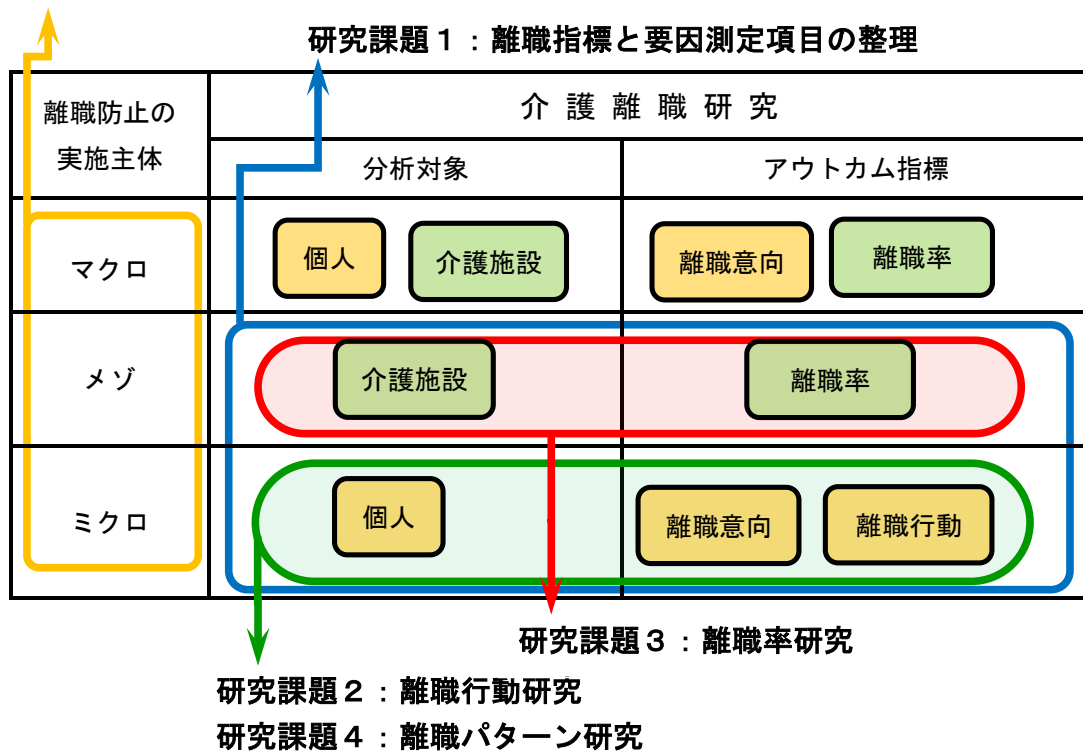
マクロレベルの研究は、毎年介護労働安定センターが実施する介護労働実態調査のデータを用いた取り組みなどがあるが、厚生労働省を中心に国の離職防止方策のエビデンスとして用いられてきている。一方、都道府県など特定地域内でのメゾレベルの研究は、独自調査で収集したデータで分析する研究がみられるもののその蓄積は少ない。特定地域での研究成果をそのまま他地域で用いることができるかどうかの外的妥当性の検証を含め、介護施設という組織を分析対象とした研究への取り組みが必要である。また、介護人材としての個人を分析対象とするミクロレベルの研究は、介護福祉士等国家資格や介護分野での勤務経験の有無、介護分野以外の就業経験などを考慮せずに分析しているものや、離職意向という就業者の意識のみをアウトカム指標としている取り組みが多い。そのため、中核的介護人材である養成介護福祉士個人を分析対象とした研究に取り組み、離職意向と離職行動との関連性の分析及び離職をとらえるアウトカム指標としての離職意向の妥当性の検証に取り組む必要があると考えた。

そこで本研究は、ミクロ・メゾレベルの介護離職研究を主な範囲に設定し、量的研究である離職行動研究、離職率研究に取り組むこととする。さらに、中核的介護人材である養成介護福祉士の就業・離職行動のパターンに着目し、質的研究としての離職パターン研究に取り組む。本研究では、主に離職行動研究から個人的要因を、離職率研究から組織的要因を、離職パターン研究から個人的・組織的要因の多様性及び相互関連性の分析を通して、中核的介護人材の離職要因の把握に取り組むこととする。

最後に、養成介護福祉士と介護施設、つまり個人と組織がいかに離職を防止し、中核的

介護人材として定着していけるかという視点での離職防止方策の検討を行うこととする。

研究課題 5：離職防止方策の検討



図序－1 本研究の範囲

第2節 本研究の構成と研究意義

本研究の研究構成は図序－2のとおりである。以下で、本研究における5つの研究課題と研究構成の関連性について述べる。

1. 研究構成

(1)離職指標と要因測定項目の整理

研究課題1の離職指標と要因測定項目の整理については、第1章において既存の介護離職研究の動向を踏まえるとともに、アウトカム指標に着目した研究アプローチの分類と本研究における各測定項目及び分析視点を導く理論的根拠について概観する。また、Herzbergの二要因論を援用し、先行研究で離職要因として実証的に示唆されている項目について、その位置づけを明確化する。

(2)離職行動研究

研究課題2の離職行動研究は、中核的介護人材である養成介護福祉士を対象とし、第一に、過去の離職行動としての離職経験をアウトカム指標に用いて、離職行動に影響を及ぼ

す要因の分析に取り組み、第2章で「介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因」としてまとめる。第二に、離職経験、離職意向、1年後の離職行動という3つの指標の関連性分析に取り組み、第3章で「介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性」としてまとめる。

(3)離職率研究

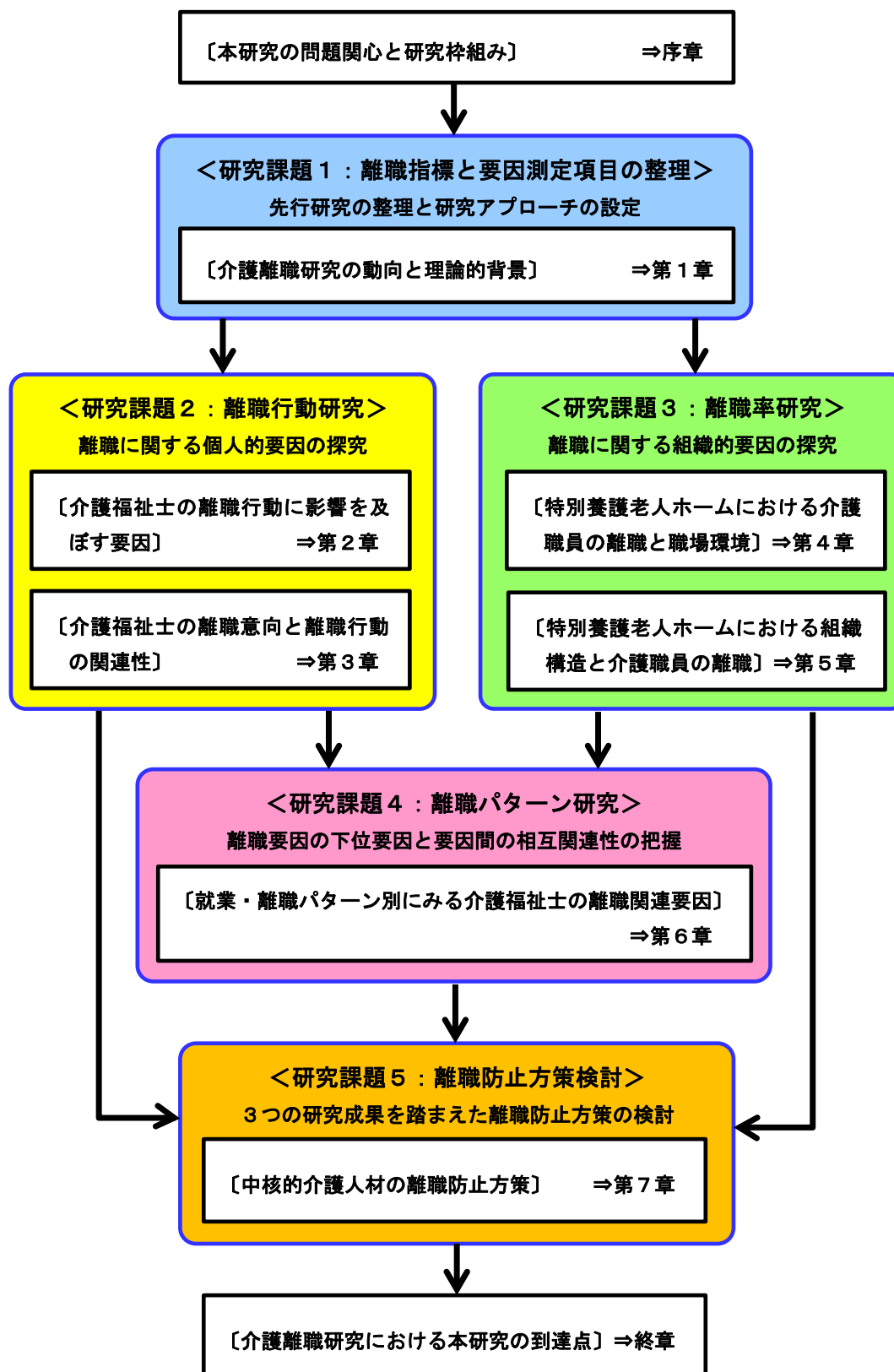
研究課題3の離職率研究は、組織単位で算出される離職率に関連する要因の分析に取り組むものであるが、第一に、施設形態や介護福祉士有資格者割合、地方自治体規模などとともに、データ収集が可能な施設の事業経過年数、政策・制度を反映した報酬加算など主として組織の衛生要因を分析項目に設定して分析に取り組み、第4章で「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境」としてまとめる。第二に、人員配置や経験蓄積などの組織構造と離職率との関連性の分析に取り組み、第5章で「特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職」としてまとめる。

(4)離職パターン研究

研究課題4の離職パターン研究は、養成介護福祉士の就業・離職行動を介護分野への転職（以下「転職」）、収入のある就業をしていない状態（以下「非就業」）、同一法人内での継続した就業（以下「就業継続」）といった就業・離職パターンでとらえ、性別、年齢、就業・離職パターンを考慮したヒアリングデータを用いて離職要因の共通性、相違性、要因間の相互関連性を把握する事例研究である。就業・離職パターンには上記3つの他に介護分野以外への転職（以下「離脱」）もあるが、本研究の主眼が介護分野における中核的介護人材の離職防止としているため、この離職パターン研究では養成介護福祉士の中でも養成施設卒業後10年以上経過し、かつ介護現場での勤務経験者を対象に選定して取り組むこととする。この研究への取り組みでは、先行研究で示唆される離職要因及び本研究で取り組む離職行動研究、離職率研究で示唆できた知見などを踏まえて、個人的・組織的要因と働き方・衛生要因の二軸で4つに大別し、要因にコードを付与して整理した就業・離職要因コーディング表を用いて分析する。この離職パターン研究については、第6章で「介護福祉士の就業・離職要因」としてまとめる。

(5)離職防止方策検討

研究課題5の離職防止方策検討は、離職行動研究、離職率研究、離職パターン研究の3つの研究結果を踏まえて取り組む。特に、量的データ分析だけでは把握が困難な離職要因間の相互関連性に着目し、養成介護福祉士を中心とした中核的介護人材の離職行動につながりやすい要因あるいは就業継続行動につながっている要因の双方を捉えて、いかに離職を防止すべきかを検討する。この離職防止方策の検討は、第7章の「中核的介護人材の離職防止方策」としてまとめる。



図序－2 本研究の研究構成

2.「離職」及び「介護福祉士」・「中核的介護人材」に関する操作的定義

(1)離職

本研究では、「離職」を中核的概念として用いている。「離職」は、これまで多義的に用いられてきているが、本研究では「就業者が職場を離れること」と操作的に定義し、派生する概念として、過去1年間で従業者に占める離職者の割合を施設単位で算出したものを「離職率」、就業者個人が職場を離れる行動を「離職行動」、就業者個人が職場を離れたいと思う意識を「離職意向」と定義する。加えて、就業者個人が別法人の職場に移ることを「転職」、就業者個人が介護分野から他分野の職場に移ることを「離脱」、就業者個人が職場を離れて就業しないことを「非就業」、介護分野からの離職者が介護分野に再び就業することを「再就業」、法人等の運営主体内での職場の移動を「法人内異動」、法人等の運営主体内での職種の変更を「任用変更」、同じ運営主体内で働き続けることを「就業継続」とそれぞれ定義して用いることとする。（表序－1 参照）

表序－1 本研究における概念の操作的定義

概念	操作的定義
離 職	就業者が職場を離れること
離 職 率	過去1年間で従業者に占める離職者の割合を施設単位で算出したもの
離職行動	就業者個人が職場を離れる行動
離職意向	就業者個人が職場を離れたいと思う意識
転 職	就業者個人が別法人の職場に移ること
離 脱	就業者個人が介護分野から他分野の職場に移ること
非 就 業	就業者個人が職場を離れて就業しないこと
再 就 業	介護分野からの離職者が介護分野に再び就業すること
法人内異動	法人等の運営主体内で職場を移動すること
任用変更	法人等の運営主体内で職種を変更すること
就業継続	同じ運営主体内で働き続けること
就業・離職パターン	介護福祉士にみられる就業継続行動あるいは離職、再就業行動の特性
養成介護福祉士	介護福祉士養成施設を卒業して資格取得した介護福祉士
実務介護福祉士	介護現場での実務3年以上経験を有した後に国家試験に合格して資格取得した介護福祉士

(2)就業・離職パターン

本研究における「就業・離職パターン」とは、養成介護福祉士にみられる初職の就業継続行動あるいは離職行動、再就業行動の特性として用いる。詳細なパターンの説明は第6章にて述べる。

(3)養成介護福祉士・実務介護福祉士

本研究では、介護福祉士の用語は、介護福祉士養成施設を卒業して資格取得した介護福祉士を「養成介護福祉士」、介護現場での実務3年以上経験を有した後に国家試験に合格して資格取得した介護福祉士を「実務介護福祉士」とする。単に介護福祉士として用いる場

合は、養成ルートの区別なく資格取得者を指す。但し、第2章、第3章、第6章のタイトルで掲げている介護福祉士は、養成介護福祉士のことを指す。

(4)中核的介護人材

本研究における中核的介護人材とは、介護の専門職として介護業務に携わる介護福祉士を中心に、介護職員として勤務経験が豊富な者や介護業務に携わっていない養成介護福祉士有資格者までを含めた介護人材を指す。

(5)見かけ上の離職

また「離職」には、「見かけ上の離職」が存在する。通常、法人に雇用されている個人は、法人を辞める退職を「離職」と捉える。しかし、施設単位で算出される「離職率」では、法人を退職しなくとも「法人内異動」や「任用変更」などで当該施設を離れた場合に統計上は離職者に含まれる。このギャップが「見かけ上の離職」である。本研究では、施設を分析対象とする「離職率」にはこの「見かけ上の離職」が含まれていることを考慮しつつも、公開されているデータを用いて「離職率」を算出し、分析に用いることとする。

(6)調査研究の概要と倫理的配慮

離職行動研究は、個人を対象とする研究であるが、本研究では介護現場の中核的な担い手である養成介護福祉士を対象とする。このねらいは、同じ養成教育を受け、介護現場の現状を理解した上での就業を前提とすることが可能であること、過去の離職経験、調査時点での就業継続・離職意向のデータ収集が可能であること、さらに追跡調査による離職行動の有無を把握できることなどから、中核的介護人材個人の離職要因を実証的に分析する上で有効性が高いと考えたためである。離職行動研究の概要は、以下のとおりである。養成介護福祉士を対象とした調査については、日本福祉大学健康科学研究所の倫理委員会にて審査を受けるとともに、調査協力を依頼するX県内の養成施設Y専門学校の校務運営会議及び同校同窓会幹事会での協力承認を得て取り組むこととする。また調査対象者については、質問紙に調査目的及び研究以外でのデータの不使用、分析段階での匿名化等を明記するなど倫理的な配慮を十分行って進めていく。

本研究における離職率研究は、個人ではなく施設を分析対象とするメゾレベルの研究であるため、特に特養を対象とする。理由としては、高齢者施設の中でも要介護度の高い利用者が入所し、社会福祉法人が主な運営主体であることから、組織的要因を施設単位で比較分析することが可能である上、養成介護福祉士の主要な就職先であるとともに、先行研究においても特養を対象としたものが多く、既存知見との関連性検証についても取り組むことができると考えたためである。離職率研究の概要は、以下のとおりである。2006（平成18年）に導入された「介護サービス情報」公表制度のもとでの特養の公表データを2次加工して用いる。本研究においては、X県内の特養を対象とし、2010（平成22）年データを基本としつつ、2012（平成24）年、2014（平成26）年データも用いたパネル分析により

組織的要因と離職率との関連性を探ることとする。データ分析に当たっては、施設名称は匿名化し、統計処理を行って取り組んでいく。

本研究における離職パターン研究は、養成介護福祉士へのヒアリング調査データを用いて、個人を取り巻く職場内外の環境を分析していくことから、就業・離職に関連する個人的・組織的要因を網羅的な把握に取り組む。調査対象については、上記の離職行動研究において取り組む調査の際に、ヒアリング調査へ協力が可能な養成介護福祉士の中から、選定することとする。事前アポイントの連絡で内諾を得た協力者に調査目的及び日時等の文書を送付するとともに、ヒアリング調査当日にも調査事項の説明と同意を得て実施し、分析結果についても個人情報に配慮することとした。本研究におけるX県は同一県ではあるものの県名、離職行動研究及び離職パターン研究におけるY専門学校は伏せて記載することとした。

以上のことを踏まえ、本研究では、介護現場の現状を理解して就業する養成介護福祉士と、社会福祉法人が主な運営主体である特養を研究対象とすることによって、中核的介護人材の離職に関する個人的・組織的要因を探り、長く就業継続できる、あるいは一旦離れても戻ってこられるような離職防止方策を検討していくこととする。

3. 本研究の意義

先行研究の動向については第1章において概観するが、本研究における意義として次の3つを挙げる。

第一に、本研究の離職行動研究において離職行動と離職意向という2つのアウトカム指標の関連性の分析に取り組むことである。養成介護福祉士に対する2014年と2015年の就業・離職調査によって得られたデータを用いて、過去の離職経験と2014年調査時の離職意向、2014年調査時の離職意向とその後1年間の離職行動との関連性を探る研究は、介護離職研究ではこれまで誰も取り組んできておらず、新規性を有する研究であると考えている。

第二に、本研究の離職行動研究及び離職率研究ともに複数年のパネルデータを用いた分析に取り組むことである。本研究では、離職行動研究において2014年と2015年の2回の調査データ、離職率研究において2010年、2012年、2014年の隔年の公表データを用いて分析を行う。本研究の取組みは、横断・縦断データの両方を用いて離職関連要因を探るものであるが、これまで個人及び組織のいずれもパネルデータを用いた分析から介護職員の離職要因を探る先行研究は見当たらず、独自性を有する研究であると考えている。

第三に、本研究が量的・質的データ分析の両方の分析手法を用いて中核的介護人材の離職要因を探ることである。本研究では、離職行動研究及び離職率研究において量的データ分析、離職パターン研究において質的データ分析に取り組む。量的データ分析だけでなく質的データ分析に取り組むことで、単一とされる要因においても下位要因やコンテキストが見出される可能性を有する。このような量的・質的データ分析の両手法を用いるトライアングレーションでの研究から、離職要因を踏まえた離職防止方策の検討に取り組むところに本研究の意義があるものと考えている。

第1章 介護離職研究の動向と理論的背景

本章の目的は、既存の介護離職研究の動向を整理するとともに、中核的介護人材の離職に関する要因を分析するための理論的根拠を探ることである。方法としては、介護離職研究の動向については、離職意向、離職行動、離職率の3つのアウトカム指標を用いた実証的研究から分析に用いられた項目、示唆される知見を図式化して把握する。また、離職要因を分析するための理論的根拠については、職場における人の行動に関する理論を中心に、先行研究の分析項目を理論的に整理できる枠組みを探ることとする。

その結果、離職要因としての分析項目は大きく個人的要因と組織的要因に大別できること、個人の心理、態度、行動、環境、組織運営に関する項目に分けられること、多様な分析項目を整理する理論的枠組みは見当たらないことなどがわかった。結論として、離職要因を整理する理論的根拠には、仕事の満足・不満足要因を動機づけ要因と衛生要因で整理する Herzberg の二要因理論が有効であると考えに至った。

第1節 介護離職研究の動向

1. 介護離職研究における2つの研究アプローチ

介護離職研究における研究アプローチは、黒田ら（2011）によれば大きく二つ存在する。一つは、アウトカム指標に介護職員の離職意向を用いる方法であり、もう一つは介護施設という組織単位で算出される介護職員の離職率をアウトカム指標に用いる方法である。

前者の離職意向をアウトカムとする離職意向研究は、離職意向を有する介護職員が実際に離職行動を起こしやすいという仮説を前提とし、離職意向につながりやすいバーンアウト傾向あるいはストレスの有無が介護職員の就業・離職意識とどう関連しているのかを探るものである。離職意向研究のなかでも実証研究をみると、介護肯定感、職場への所属意識、職員の待遇、施設形態、ソーシャルサポート、研修機会などを離職抑制要因と示唆しているものがみられる。介護肯定感、職場への所属意識、職員の待遇などについては、黒田ら（2011）の報告によると介護職員の多くが離職意向を有しながら仕事を継続しており、介護否定感が離職意向を高める方向、介護肯定感及び職場への所属意識、職員の待遇が離職意向を低める方向に関与すると指摘されている。

一方、後者の離職率をアウトカムとする離職率研究は、施設単位で算出される離職率を分析に用いる実証研究である。今日、離職率を用いた研究蓄積は少ない。先行研究としては毎年介護労働安定センターによって実施されている介護労働実態調査データを2次加工して分析に取り組んでいるものがいくつかみられるが、それ以外では、大阪府下の特養を対象として独自調査を実施した黒田ら（2011）の研究報告などはあるものの、十分な蓄積がなされているわけではない。

介護離職研究のレビューは次節以降に記述するが、離職意向研究と離職率研究の両方を行っている研究は、黒田ら（2011）のみであり、大変示唆に富む先行研究の一つといえる。離職意向と離職率との関連性については、離職意向が介護否定感、介護肯定感、職員の待遇についての評価など主観的な要因と関連するのに対し、離職率は賃金の水準、研修機会の確保などの要因と関連することを指摘し、離職意向と離職率の両方に関連する要因として職場への所属意識を挙げている。このことは、小規模調査データで分析に取り組んでいる松本（2011）も同様の報告を行っている。介護職員の職務満足度を調査した熊本市内の特養及び介護老人保健施設（以下、「老健」）の7施設を対象に離職率の高低を比較した結果、職務満足度が高くても離職率の高い施設や、満足度が低くても離職率の低い施設があったことを例示し職務満足度と離職率との関係性はみられなかったという。本研究では、より広範な研究アプローチから介護職員の離職要因を探ることに取り組むが、特に、黒田ら（2011）が介護職員の離職意向と実際の離職率との間に有意な関連性がみられなかったことを指摘している点は示唆に富むものである。

2. 介護離職研究の到達点

介護離職研究における二つの研究アプローチの今日的な研究到達点としては、介護職員の主観的な意識である離職意向と、組織単位で算出される離職率との間の関連性は実証されておらず、関連の有無も定まっていない。つまり、離職意向研究では、それが組織としての施設単位の介護職員の離職率の高低に必ずしも影響するとは言えず、論理的不安定さを抱えて取り組まれていることになる。一方、離職率研究では、同じ介護施設であっても、そこで働く介護職員一人ひとりの意識がどのように組織の離職率に影響を及ぼしているのかが不明瞭なまま取り組まれている。介護離職研究の主流である離職意向研究は、離職意向を有する介護職員が離職行動を起こすであろうという不確かな行動を前提としているが、その行動は個人の意識や態度だけでなく、介護施設の組織的要因にも影響を受けて離職するというロジックのもとに研究が進められすぎているのではないかという疑問を想起させる。なぜこのような状況下であるにもかかわらず、介護離職研究の多くが離職意向をアウトカムに用いて取り組まれてきているのであろうか。このことを理解するためにも介護離職研究の理論背景について整理をしておく必要がある。

第2節 組織行動学の理論的背景と介護離職研究の位置づけ

1. 研究対象である離職は個人の行動

既存の介護離職研究における二つのアプローチは、いったいどのような理論に基づいて取り組まれてきたのか。多岐にわたる研究について統一した理論的背景を見出すことは難しいが、介護施設を職場としての組織、そこではたらく介護職員が離職することを個人の行動ととらえて以下のように検討することとした。

Robbins (2005) によれば、心理学、社会学、心理社会学、人類学、政治科学等の様々な行動科学分野の研究は、応用行動科学としての組織行動学として体系的にとらえることができる。この組織行動学を援用して介護離職研究の理論的背景を探ることとする。

組織行動学は、「組織内で人々が示す行動や態度についての体系的な学問」(Robbins 2005 : 3) と定義され、これまでに生産性、常習的欠勤、転職率、組織市民行動などの行動が就業者の業績を決定づける重要なものであると示されている。この組織行動学は、ミクロからマクロまでの分析レベルそれぞれにおける貢献があり、ミクロレベルは学習や動機づけ、職務満足、ワーク・ストレスなど主に個人を分析レベルとして取り組まれてきた心理学的アプローチが中心である。メゾレベルは、グループ・ダイナミクスやコミュニケーション、地位などの社会学的アプローチ、行動変容、集団の意思決定などの社会心理学的アプローチ、比較価値、比較態度などの人類学的アプローチなどから分析レベルを集団とした研究が含まれる。またマクロレベルには、社会学や人類学における組織変革や組織文化、政治科学におけるコンフリクト、権力争いなど組織を分析レベルとする研究がある。

これら様々な研究分野を背景とする組織行動学の目的は、「人間の行動について説明し、予測し、統制するのを助けること」(Robbins 2005 : 8) とされる。このうち、説明は、人々の行動の結果を説明することであり、予測は、ある対策をとった場合の結果を明らかにしようとする取り組みである。統制は、何らかの方法で人々に行動させようとするものであり、他者の行動を統制する倫理的な問題が内包されているものの、職務の効率性等には有効的であるとみなされている。組織行動学でいう組織は、「計画された連絡調整のための社会的なユニットであり、二人以上の人間が関わって、共通の目標、あるいは一連の目標を達成する目的を持っている」(Robbins 2005 : 5) ものと位置づけられ、組織内で起こる行動を専門的に扱う研究分野といえる。

2. 組織行動学からみた介護離職研究

この組織行動学の体系に介護離職研究を当てはめると、次のようになる。

まず、離職意向をアウトカムとする研究アプローチの多くは、心理学を中心とした分析レベルを個人とする研究に位置づけられる。離職意向だけでなく、モチベーションや職務満足、ワーク・ストレスに関する研究は、学習理論や性格理論、カウンセリングなどを理論的背景とした分析枠組みが設定されることとなる。さらに介護現場の職務状況を組織コミットメントや組織市民行動、ソーシャルサポートなど個人の行動や態度から特徴づけようとする研究では、経営学や組織行動学あるいはネットワーク理論などを背景に個人の職場環境における状況を測定しようとする取り組みがなされてきた。

次に、離職率をアウトカムとする研究アプローチは、社会学及び経済学を基礎として分析レベルを集団あるいは組織とする研究に位置づけられよう。これらの研究は、グループ・ダイナミクスやコミュニケーション、地位、組織文化などを踏まえた分析枠組みによって取り組まれる。特養における介護職員の離職率は、組織に所属する人間の行動の結果を組織単位で算出するものであるが、組織論や官僚制、ワークライフバランス(以下、「WLB」)

などの研究成果が理論的背景になっているといえる。

既存の介護離職研究は、二つの研究アプローチの存在を認識しているものの、その理論的背景の相違を踏まえて整理されているとはいえない。そこで本研究は、両アプローチの理論的背景となる様々な研究蓄積から介護離職研究の分析枠組みを導くこととする。

第3節 個人の行動を理解する概念

Robbins (2005) は、組織行動学において個人の行動を理解する概念として価値観、態度、認知、学習、パーソナリティ、感情、動機づけを挙げて整理している。

1. 価値観及び態度

ここでの価値観は、例えば世代間で異なる職業観や倫理的行動の存在、国民文化によって異なる価値観などが例示されているが、同じ職業や立場にある人は同じような価値観を持つ傾向があるとするものも含まれる。介護離職研究では、介護職員、特に中核的人材としての介護福祉士の行動を規定する価値意識の有無を検討する必要がある。但し、介護従事者において価値観の類似性は推測できるが、価値観と離職との関係性を明らかにしている先行研究は見受けられなかった。

態度は、さまざまな人間の態度のなかで、組織行動学では職務に関連するものに限定してとらえられている。職務満足、職務への参画、組織コミットメントなどがそれにあたるものだが、研究の多くが職務満足に集中している。職務満足につながる重要要素としては、「精神的にやりがいのある仕事、公平な報酬、支援的な作業条件、同僚の支え」(Robbins 2005 : 42) とされ、職務満足感と生産性との因果関係は「満足感が生産性の向上につながるというよりも、むしろ生産性が満足感につながる可能性が強い」(Robbins 2005 : 43) との見解が妥当とされている。このことを踏まえると、介護職員の職務満足と介護サービスの質の関係において、職務満足を高めることで提供するサービスが向上するというロジックは無理があるのではないかと考えておく必要がある。

態度と行動の変化を予測する手がかりとしては、認知的不調和の理論がある。その例として、職場の方針と個人の態度との間で矛盾が生じた場合、自身の態度を修正して、職場の人間としての言動や認識に合わせようとする傾向などがある。これら態度と行動との関係では、具体的に特定するほど、両者の間の関係性が明確化しやすいとされる。この例としては、「たとえば、ある従業員に対して、今後六カ月の間に辞める意思はないかと具体的に質問したほうが、いまの給与に満足しているかと質問するよりも、その従業員の離職に関してより正確な予測ができる」(Robbins 2005 : 47) というものである。しかし、たとえ具体的であっても態度と行動との間の矛盾が起こることがある。これは社会的圧力や経験の有無による影響とされ、組織行動の特徴となりやすい。介護離職研究のように離職意向と離職行動との間に必ずしも関連性を見出せないのは、この個人の態度と行動に対する

矛盾を十分に考慮できていないことに起因するのではないだろうか。個人の態度を表明することによって組織で働くことに少なからず影響を及ぼすと考える介護職員はたとえ匿名での調査に対してでも明確な回答を躊躇するであろうし、もし仕事に不満をもっているとしても、離職経験のない職員であれば離職によるリスクや負担など、どれほど想起できて回答しているかが不透明といえる。そのことを踏まえると、たとえ介護職員に匿名でアンケート調査を実施し、介護施設に協力を得て高い回収率のデータを分析した結果であったとしても、所属組織の影響がバイアスとなる危険性を考慮しておく必要があるといえる。これを回避する一つのデータ収集方法としては、介護福祉士養成施設の卒業生を対象とした調査の実施などが想定できる。個々の就業している組織は異なるため、組織的な要因を探ることは難しいものの、個人の態度と行動との関連性を探る上では有益であるといえる。

態度は、職務満足に関するものが最も多く、規定要因の探究や生産性、離職など態度と行動との関係を明らかにしようとするものである。介護離職研究において職務満足は、勤務年数や施設形態、組織コミットメント、ソーシャルサポート、賃金、研修などとの関連性を分析する取り組みがなされてきたが、これは介護従事者の職務満足と職場定着という態度と行動の関係を明らかにしようとするアプローチといえる。

2. 認知と学習

認知は、態度、パーソナリティ、動機、興味、過去の経験、期待などに影響され、帰属理論に基づく行動の原因の内在性と外在性に着目して分析を行うものである。組織行動学では、帰属理論に基づいて人間の行動を説明し、認知が弁別性、合意性、一貫性の三要素によって決定されるとする立場で行動をとらえようとする。弁別性とは、人の行動を状況との関連で説明するものであり、人の行動が例外的かどうかによって、原因を内的なものとするか外的なものとするか判断されることになるという。合意性とは、同じような状況下で多くの人間が同じ対応をするかどうかによって判断するものであり、例えば部下の行動を上司が他者と同様かどうかによって判断し、他者と同様と判断した場合にはその行動を外的な原因によるものと認知することとなる。一貫性とは、人は、他者の行動を日常的かどうかで判断するというものであり、その行動に一貫性があればあるほどその行動を内的な原因によるものとみなす。これらのことは、たとえ同じような行動にみえても、人はその状況の背景のなかで判断をするというものであり、その原因を内的とするか外的とするかの判断が異なることを示唆している。加えて帰属理論では、帰属を歪めるエラーやバイアスの存在も明らかにされている。人の行動を判断する場合に、外的要因の影響を過小評価し、内的要因の影響を過大評価する傾向があるという。自己奉仕的バイアスと呼ばれるこの現象は、部下に対する上司の業績評価の際などで、上司の評価を部下が歪曲して受け取るなどの予想が立てられる。その他、「私みたいだ」という作用が働くような仮定した類似性や、ステレオタイプ化、ハロー効果など人の行動をすばやく判断してしまうなどの指摘がある。介護離職研究は、個人を分析レベルとするアプローチが多い。離職意向研究では、行動を起こす個人の主観的認知を分析の中心に据えることになるが、認知との関連でいえば、職

員本人の内的要因だけでなく、上司や利用者、組織の状況、その他さまざまな環境などの外的要因との関連も踏まえて離職行動を予測する必要がある、離職意向と離職率の関連性をどう意味づけておくかが求められることとなろう。既存の介護離職研究では、ストレスやバーンアウト、介護肯定感などの認知を職務満足や組織コミットメントなどの態度や、実習や資格の有無、勤務年数など過去の経験との関係において説明しようとする取り組みが見受けられる。

学習は、「経験の結果として起こる行動上の絶え間ない変化」(Robbins 2005: 53)であり、行動の後に好ましい結果となったものは繰り返されるという効果の法則に基づく学習プロセスで行動を説明し、予想し、コントロールすることの理解が求められる。人の学習プロセスには、形成とモデリングがある。失敗から学ぶであるとか試行錯誤を通じて学ぶといった行動は、形成であり、他者を模範としてとった行動をモデリングという。介護離職研究では、勤務経験、資格の有無、研修の機会、上司や同僚からのサポートなどから派生する学習経験が行動の結果としての報酬、昇進、利用者からの感謝につながり、職場を離れずに継続できるかどうかに焦点をあてることとなる。先行研究では、離職を抑制するために研修機会の確保や上司によるサポートの有効性が示唆されているが、これは形成やモデリングと関連づけることで分析枠組みをより明確化することができるのではないだろうか。具体的には、勤務経験や研修機会、ソーシャルサポートの測定方法を検討し、離職意向や離職行動との関連性をいかに探るかを明らかにしておく必要がある。資格の有無については、介護福祉士有資格者のみを分析対象とすることによって、より焦点化した研究に深化できるものと考ええる。

3. パーソナリティと感情

パーソナリティと職務の適合については、現実的、研究的、社会的、慣習的、企業的、芸術的の六つのパーソナリティ・タイプ・モデルがあるとされる。このモデルでは、「従業員の仕事に対する満足感と、仕事を辞めたがる性向は、パーソナリティがその職場環境との程度合致しているかによって左右され」(Robbins 2005: 64)、「パーソナリティと職業が合致しているとき、満足感が最も高く、離職率が最も低くなる」(Robbins 2005: 66)ことを示唆している。これが介護現場にも適合するとすれば、職務満足の高い介護職員が多い施設は離職率が低くなるという仮説を立てることができる。しかし、これまでの介護離職研究では、このことを実証するには至っておらず、他の様々な概念と合わせて慎重に分析枠組みを検討する必要がある。そのためにも、離職意向研究では、個人のパーソナリティが離職意向とどのように関連づけるべきかを分析する必要があるだろう。

感情については、組織行動学において重要性が高まっている概念として感情労働がある。特定の職業に期待される感情を労働として提供する感情労働を分析対象とする場合には、感情に対する理解を深めておく必要がある。この感情労働では、実際の気持ちとは異なる感情を表さなければならない場合にジレンマが生じるが、介護職員に求められる感情が存在する場合には、このジレンマとワーク・ストレスとの関連性についても理解をしておく

べきである。組織行動学においては、表の感情と裏の感情があるととらえることで、理解がしやすくなるという。表の感情とは、組織において求められる感情であり、裏の感情とは、個人が感じている実際の感情である。多くの場合、表の感情と裏の感情は一致せず、「実際に多くの人々が、他人の表の感情を実際の感情であると単純に想定してしまうことが原因で、職場における対人関係に問題を感じている」（Robbins 2005：70）とされる。多くの介護職員は、ワーク・ストレスを感じながら働いていることがしばしば報告されているが、これらは仕事上求められる感情に対して、職業人として未熟なために感情労働として表と裏の感情の折り合いをつけられないからなのか、組織的に過剰な負荷によってストレスが生成されているのか、どのような分析枠組みとするかによってとらえ方も変わってくる。少なくとも、単純にストレスが生じているから離職意向が高い、あるいは離職行動をとるハイリスク群に分類できるとすることは危険であることがわかる。個人の複雑な感情を単純に項目化して測定し、離職意向との関連性を探るだけではその内実を分析することは難しい。そのため、感情に関する分析では、量的データと質的データの両側面から取り組むトライアンギュレーションが有効なのではないかと考える。近年の介護離職研究は、量的データ分析による実証研究が盛んに取り組まれているが、アンケートの自由記述欄やヒアリングデータなどの質的データも分析に加え、介護現場における個人の感情と離職との関連性を探る必要があると考える。

4. 動機づけ理論

(1) 古典的理論

動機づけ（モチベーション）とは、「何かをしようとする意志であり、その行動ができることが条件づけとなって、何らかの欲求を満たそうとすること」（Robbins 2005：79）であり、様々な理論が出されている。初期の動機づけ理論としては、1950年代に考え出されたMaslowの欲求五段階論、McGregorのXY理論、Herzbergの二要因理論が有名であるが、今日までにいずれもその有効性については疑問視されているところがある。

欲求五段階論は、生理的欲求、安全的欲求、社会的欲求、自尊的欲求、自己実現的欲求という直観的に理解しやすいロジックであることから広く受け入れられ、よく知られているからこそ今日まで実践現場のマネジャーが部下の動機づけに利用している。しかし、この理論のいう低位の欲求が実質的に満たされれば、次に高い欲求が活性化されるとの予測を裏付ける調査結果は乏しく、実証的研究がほとんどないという。

XY理論は、基本的に否定的な人間の見方をX理論とし、肯定的な人間の見方をY理論と名付けたものである。McGregorは、Y理論を支持して「意思決定への参加、責任のある、やりがいのある仕事、良好なグループ関係が従業員の仕事への意欲を最大にさせる方法であると提言」（Robbins 2005：83）しているが、これら仮定の有効性について実証的研究に乏しい。

二要因理論は、「職務満足感につながる要因は、仕事に対する不満につながる要因と別もので、分けて考えるべき」（Robbins 2005：84）と考えたHerzbergが、職務満足をもたら

す動機づけ要因の特徴として昇進の機会、個人的成長の機会、表彰、達成などを挙げ、職務満足をもたらす衛生要因の特徴として管理者の質や給与、会社の方針、物理的な作業条件、対人関係、職務保障などを挙げている。この二要因理論にもいくつかの批判があるとされているが、職務の充実化を進めようとするマネジャーに広く浸透、普及している。

しかし、これら古典的な動機づけ理論は広く知られてはいるものの、綿密な調査分析をした場合に十分に支持されない面があるという。

介護離職研究では、今日までこれらの理論を踏まえて実証的に取り組んでいる研究はみられないが、介護福祉士の養成課程においては、欲求五段階論は利用者本位の介護を学ぶ上での基礎理論であり、XY理論や二要因理論はチームアプローチによる介護の重要性が強調される職場の中で、モチベーション維持向上のためには援用できるものではないかと考える。先行研究では、小木曾ら（2010）がHerzbergの二要因理論に基づいて職務満足度を捉えた研究枠組みを設定しているものがある。介護離職研究に共通した理論的枠組みを検討していく上では有益であり、例えば離職意向研究における職務満足や組織コミットメントなどは動機づけ要因を、離職意向研究における組織形態やソーシャルサポートなどと離職意向の関連性、離職率研究における賃金や理念・方針、福利厚生などと離職率の関連性などは衛生要因を探るものととらえることができる。Herzbergの二要因理論は、基本的には職場のモチベーション理論であるが、離職に関する個人的・組織的要因の分析を研究する本研究では、様々な離職要因を整理する上では有効的なものであると考えられる。

但し、Herzbergの二要因論については、村杉ら（1974）や原口（1987）によれば調査対象が技術者と会計士であったことによる一般理論化の危険性と、動機づけ要因・衛生要因に分類される項目の日本での妥当性などが疑問視されてきた。この点に関しては、Herzbergが衛生要因に位置づけた人間関係や仕事内容、賃金などは村杉ら（1982）によれば日本では動機づけ要因にも入る複合的要因であるとの示唆がなされている。この二要因論は、性別や年齢、職種などによって要因が動機づけ要因と衛生要因のいずれに入るのも明確でない面がみられる。そこで介護離職研究へ援用する上では、分析前にはHerzbergの提示している要因で項目の整理をすることから始め、分析後には項目によっては動機づけ・衛生要因への再整理をする必要があると考える。

(2)現代的理論

従業員の動機づけを説明することに有効な現代の動機づけ理論としては、McClellandらの欲求理論、目標設定理論、強化理論、職務設計理論、公平理論、期待理論などが提起されている。

McClellandの欲求理論は、作業の場における達成欲求、権力欲求、親和欲求の三つの主要な動機ないし欲求の存在を提唱するものである。達成欲求とは、タスクを達成し、成功しようとする欲求である。権力欲求とは、他人に影響力を及ぼしてコントロールしたいという欲求である。親和欲求とは、対人関係を友好的かつ密接に結びたい欲求である。職務との関係では、これら三つの欲求のうち特に達成欲求を用いて合理的な予測が可能で

あるという。つまり、「達成欲求の強い人は、個人的な責任を引き受け、フィードバックが確立され、中程度のリスクを伴う職務状況を好む」(Robbins 2005: 88)とされ、職務においてこのような特徴を揃えることで達成欲求の強い人の動機づけを高めることができる。ただし、達成欲求が強い人が必ずしも優秀なマネジャーになるとは限らず、優秀なマネジャーには達成欲求の強さに加えて親和欲求の低さが求められる。そして、従業員へのトレーニングによって、達成欲求は高めるとされる。この理論を応用することで、介護離職研究では、そもそも介護職員が達成欲求の強い人々で構成されるのか、組織としての施設が達成欲求を高める適切なトレーニングを行っているのか、職務が達成欲求を満たす内容となっているのか、など研修の機会といった分析視点を導くことができる。

目標設定理論は、「特定の目標は業績のアップにつながり、難しい目標も、受け入れられれば簡単な目標よりも業績の向上につながる」(Robbins 2005: 89) というものである。ただし、従業員に自身の目標の設定に参加できるチャンスを与えることが望ましいというものではない。目標設定プロセスに参加しようが、目標が割り当てられようが、従業員が受け入れられるかどうか重要とされるのである。この目標設定理論は、一般的な人々を対象としており、達成欲求が高い人に対する動機づけを導くマクレランドの欲求理論よりも汎用性が高いものといえる。介護離職研究では、施設の目標設定プロセスへの従業員の参画や、従業員に自身の職務上の目標設定を行わせることなどが効果的にみえる場合でも、この目標設定理論を踏まえることで、目標の受け入れに着目した分析視点が重要なのではないかと考える。具体的な調査項目としては測定が難しいかもしれないが、人事考課制度の効果などを分析視点に加えることの有効性を導くことができる。

強化理論は、業務の強化が行動の条件づくりをするという行動的な手法であり、認知的な手法である目標設定理論とは対角線上にあるものである。この強化理論は、何らかの行動をしたときに、本人にどのようなことが起こったかにのみ注目し、本人の心の状態は無視することから、厳密的には動機づけ理論とは言えないものの、行動をコントロールするものへの分析には有力な手段とされている。人々は、強化された業務に対してより努力することが知られており、強化は職務行動に重要な影響を与えるとされる。ただし、この強化理論だけで従業員の動機づけの違いを説明するのは困難であり、他の理論と合わせて分析結果の考察に用いることが現実的である。介護離職研究では、例えば、従業員数を増やす、設備を良くする、研修などで担い手の質を高めるなど人材の質と量を踏まえた職務上の様々な強化が考えられるが、それらと介護職員との動機づけとの関連性を分析することも職務行動を理解する上では有効といえよう。

職務設計理論は、職務を五つの中核的職務特性によって説明しようとするものである。この五つの職務特性とは、第一に職務に多様な業務を必要とする技能多様性、第二に仕事全体や特定の仕事を完結させることが求められるタスク完結性、第三に職務が他人の生活や仕事に大きな影響を与えるタスク重要性、第四にスケジュール立てや仕事の手順などの裁量がある自律性、第五に遂行業務の有効性についての情報が個人に直接提供されるフィードバックである。職務設計理論では、技能多様性、タスク完結性、タスク重要性の「三

つの特性が職務に備わっている場合、従業員はその仕事に価値を見出し、重要でやりがいのある仕事であるとみなす」(Robbins 2005 : 93) とされる。また、自律性のある職務には、個人的な責任を感じ、フィードバックが与えられる職務では、自身の仕事の効果を知ることができる。これらを介護現場で職員個人の動機づけと関連させ、離職とのつながりを見出すことは、容易ではないが介護業務をいかにとらえるべきかという視点において五つの職務特性を考慮しておくべきであるといえる。

公平理論は、職務状況に投入するものとそこから得るものとを秤にかけて、従業員が関連する人々との比較によって公平、不公平を感じるというものである。この投入するものとは努力、経験、学歴、能力などであり、得るものは給与水準や賃上げ、表彰などである。公平理論では、従業員が自身の比較の対象に何を選ぶかが重要な変数となる。そして、その対象は第一に、同僚や友人、隣人、職務仲間などの「他者」、第二に、組織の給与制度や手続き、管理などの「システム」、第三に、本人の過去の経験や家族の状況などを含めた「自己」の三つに分類できる。さらに不公平があると従業員が見たとき、自身あるいは他者の投入するものまたは得るものを歪めたり、変えさせ、あるいは修正させるような行動をとったり、別の比較対象を選ぶ、または離職するという。介護離職研究では、これら公平理論に基づく分析視点として公平、不公平の対象をどのように探るか、不公平を見た結果としての行動が自己や他者の努力を歪めたり、変化、修正したりする場合と、離職になる場合とでの分岐があるのか、あるいは組織コミットメントや組織市民行動などの態度が離職を防止するのか、あるいは無関係なのかなどにつながるといえる。

期待理論は、「人間の行動志向は、その行動があらかじめ定められた報酬につながるという期待の程度と、そのアウトプットが本人に与える魅力の程度による、というもの」(Robbins 2005 : 100) である。期待理論には、魅力、業績と報酬の関係、努力と業績の関係が含まれるが、単純化したモデルとしては、個人の努力が個人の業績につながり、それによって組織からの報酬が得られ、個人目標が達成されるというものである。この理論では、報酬及び期待される行動を重視しており、客観的な結果ではなく個人の期待に配慮している点などが特徴といえる。介護離職研究では、職務にどれほど介護職員が魅力を感じ、仕事のやりがいを有しているのかがしばしば分析視点に組み込まれるが、職員自身が満足させる結果として何に期待しているのかをとらえる視点が重要となる。

上記のような動機づけ理論の多くがアメリカで生成されたものであり、文化を超えて適用しようとする際に注意が必要と指摘されている。その例示としては、Maslow の欲求五段階論における重要さの順位の相違があり、不確実性の回避の特徴が強い日本などでは安全性の欲求が欲求の一番上にくる可能性が示唆されることが挙げられる。その他、達成欲求や目標設定理論などもアメリカの文化との適合は良くても、他の文化のなかでは必ずしも動機づけを高める方向に向かわない場合があるという。介護離職研究は、日本国内の介護現場における介護職員の離職に特化した研究という性格上、どこまで文化的な背景を考慮するかは微妙であるが、日本国内でも地域によって習慣や意識の異なることが指摘されるように、あるいはこれからの外国人の介護労働への参入などを踏まえ、文化による様々な

理論の適合性については考慮しておく必要があるといえる。

第4節 本研究が提起する介護離職研究の3つの研究アプローチ

介護離職研究は、アウトカム設定の違いによって、離職意向をアウトカムとする離職意向研究、離職率をアウトカムとする離職率研究に大別できることは前節において記述したとおりである。しかし、離職意向と離職率との関連性が明確化していない現状では、さらに離職行動をアウトカムとする離職行動研究を第三の研究アプローチとして位置づけなければ、介護離職研究を体系的にとらえ、離職要因間の関連性を明確化することが難しいのではないかと考えた。黒田ら（2011）は、離職意向と離職率という2つのアウトカム指標は、研究目的に沿って適切に用いるべきことに加え、離職行動をアウトカム指標に用いて前向きに追跡調査する研究の必要性を指摘している。そこで本研究では、介護離職研究を離職意向と離職率をアウトカム指標に用いる2つの研究アプローチだけでなく、離職行動研究を加えた3つの研究アプローチに大別して、先行研究で示唆されている知見を整理する。

1. 離職意向研究

離職意向研究は、個人的側面のなかでもバーンアウトや職務満足などの心理的側面や組織コミットメントなどの組織帰属的側面と離職意向との関連性に着目した分析が中心であるが、その他に相談窓口やソーシャルサポートなどの職場内サポート的側面や、賃金や労働時間などの労働環境的側面といった組織的側面との関連性を探る研究もみられる。

佐藤ら（2003）は、職務における情緒的緊張（役割ストレス）が離職意向に有意な影響力があることを示唆し、永井ら（2008）は転職意思のある人はバーンアウト指数が高いことを指摘した。黒田ら（2011）は、離職意向が介護否定感（バーンアウト）と正、介護肯定感や職員待遇評価と負、組織コミットメントと負の関連性を有していることを主張している。職務満足を用いて老健の介護職員の意識を分析した小木曾ら（2010）の研究では、職務満足のうち、小木曾ら（2010）で「転職」とされている離脱の意向が「職場に対する誇り」と、小木曾ら（2010）で「離職」とされている転職の意向が「職場における管理」との関連性を指摘した。

さらにソーシャルサポートを説明変数に用いた厨子（2010）は、離職意向に有意なマイナスの影響を及ぼすのが上司の成長サポートであることを示唆し、個人属性的側面の分析を行った大和（2010）は、就業継続意向には男性、年齢で正の影響がみられ、婚姻や主たる生計維持者は有意な影響がなく、職務満足（仕事の内容・やりがい、人事評価、教育訓練・能力開発、賃金の順）が就業継続意向に有意な影響を及ぼすこと、賃金への満足度は最重要でないものの、残業の多さは負の影響があることなどを指摘している。

賃金との関連性を探った研究では、小檜山（2010）が推計賃金率の上昇や相談窓口の存

在、婚姻経験（既婚・離死別）が離職意向を減少させ、残業時間、入所系サービス、法改正後の職場変化が離職意向を増加させることを示唆した。加えて残業時間の増加は、職務満足の中の労働条件満足度、長期見通し満足度、全般満足度の低下、離職意向の増加を招き、介護福祉士であることは、職務満足の中の労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度の低下、離職意向の増加などにつながることを指摘している。さらに入所系職員は、訪問系職員よりも労働条件満足度、内的満足度、全般的満足度が低く、離職意向が高いこと、推計賃金率が長期見通し満足度、内的満足度、全般的満足度を高め、離職意向を低下させることなどを主張している。

また山田ら（2009）は、総務省の「就業構造基本調査（2002・2007）」の2時点の個票データを使用し、他産業と比較した転職希望理由として、女性は時間的・肉体的負担を、男性では収入の少なさを挙げている者の比率が高く、男女で転職希望理由は異なっていることを指摘している。岸田ら（2013）は、内部相対賃金（自己の賃金と同職種賃金との差）の低下は離職意向の上昇につながるが、外部相対賃金（自己の賃金と他職種賃金との差）は影響しないこと、内部相対賃金の上昇が男性及び非婚女性の転職意向を低下させ、職場内の相談者の存在が既婚女性以外の就業継続意向を高めること、管理職の離職意思に影響しないこと、学歴が高いほど既婚女性以外の離脱意向が高いことなどを示唆している。ただし、離職意向は離職行動に密接に関係することを前提に用いられる主観的な指標であり、実際の離職行動を示すものではなく、先行研究において、その妥当性の検証はなされていないと宮本（2012）が指摘している。

離職意向研究は、質・量ともに介護離職研究の中心的研究であるが、分析方法は妥当であっても、対象が就業者のみとなる制約性を有するほか、その後の離職行動につながるかが不明といったアウトカム指標の信頼性が実証されていないのが現状である。そのため離職意向は、離職行動との関連性を実証的に分析し、離職のアウトカム指標としての妥当性を検証することが必要である。また、離職意向のアウトカム指標は、その強弱の程度を指標で把握する方法と、転職意向、離脱意向、非就業意向など離職後の行動を含む意向として把握する方法とに大別できる。バーンアウト尺度などとの関連性では前者の方法がしばしば用いられているが、離職理由や離職行動との関連性を分析する上では後者の方法を用いることが有用といえる。

2. 離職行動研究

離職行動研究は、どの時点の離職行動をアウトカムに設定するかによって研究枠組みの設定が難しいが、概ね養成介護福祉士を対象とした離職経験を過去の離職行動ととらえ、離職理由や関連要因を探ることが中心となっている。これら研究では、離職理由の割合が示されていても、その特徴の分析や、要因の探索などの研究まで取り組んでいるものはみられない。その他、同じ対象者に複数年で継続調査を行う研究では、先に離職意向やバーンアウトなどを調査しておいた後に、一定期間を空けてその後の離職行動を把握することが求められるが、現段階ではそのような研究はみられず、調査後の Follow-up を行う過程

で離職行動を確認した稲谷ら（2008）の研究報告が唯一確認できた。

養成介護福祉士を対象として過去の離職経験から離職理由を把握する調査報告は複数ある。これら調査報告によれば、最も多い離職理由は「出産・育児」（小坂ら 2008）、「結婚・子育て」（横山 2012）、「結婚」（今井 2013）など、一般就労における女性の主な離職理由と同様の傾向であることがわかる。ただし、これらの離職理由によって離職した養成介護福祉士がその後どのような就業もしくは非就業となっているのかまでは把握されておらず、離職意向研究において離職要因として強調されているバーンアウトその他を上回るようなインパクトを持って結婚や出産、子育てが主要な離職要因であると主張されることはない。また、調査後に離職行動の把握を試みた研究である稲谷ら（2008）によると、調査時点での介護職員 46 名を GHQ 法によりハイリスク群 19 名と非リスク群 27 名に分けて、その後の離職行動を Follow-up した結果、9 か月後までに離職した 8 名全員がハイリスク群であったことからバーンアウトと離職行動との関連性を示唆している。しかし、この離職した職員がハイリスク群であったというだけでは、主たる離職要因がバーンアウトであったとは言いきれず、逆にハイリスク群に含まれる者でもその後就業を継続している実態をどのように位置づけるかの分析までは含まれていなかった。その他、今井（2011）は、専門職としての介護福祉士を一定評価しつつも、その専門意識は卒後 3 年程度では培われないこと、夜勤などの変則勤務が子育てと両立しにくいことなどによって離職に至り、その離職者が再就業しても非正規職員になる場合には低賃金で働くことになり、より賃金の高いところを求めて離職が繰り返されるのではないかという意見がみられる。

離職行動研究は、過去の離職行動と離職理由の関連性を分析しようとする取り組みがみられるものの、いずれも調査報告が中心であり、離職要因を実証的に分析した研究報告は見当たらない。加えて、離職意向と離職行動との関連性を分析するためには、同一対象者へのパネル調査が必要不可欠となる。パネル調査は、対象者選定及びデータ収集の質・量ともかなりの制約性を有するが、これまで取り組まれたことのない離職行動研究でもあるため、離職意向との関連性を検証する上では取り組む意義は大きいといえる。先行研究が希少なため、取り組む場合には調査設計はかなり実験的な試みをせざるを得ないが、想定できるフレームとしては、1 回目の調査で過去の離職行動である離職経験及び調査時点での離職意向を把握し、2 回目の調査時点での就業・離職状況を把握する設計が有益であり、2 回の調査票に離職要因として示唆される項目を選定することによって先行研究の妥当性検証にも寄与できることになる。本研究では、養成介護福祉士への 2 回の調査を実施し、パネルデータから離職意向と離職行動の関係を分析することに取り組むこととする。

3. 離職率研究

離職率研究は、施設単位で算出される離職率をアウトカムに用いる研究であるが、施設という組織単位のデータを用いることから職員個人の離職意向との関連性の有無は実証されていないのが現状である。また、分析データとしては、介護労働安定センターによる介護労働実態調査が多く用いられており、研究者が独自データを用いる場合には、都道府県

その他一定の地理的範囲内で得られたデータが分析に用いられている。

大阪府下の施設を調査した張ら（2008）によれば、離職率の低い施設群の特徴としては、専門資格の取得支援や体系的・計画的な研修、施設運営への参加、仕事の役割明確化などの職場環境、職場への所属意識、いわゆる組織コミットメントに対する評価の高さ、賃金、休暇取得、福利厚生などの職場待遇への満足度の高さを挙げている。そして石黒（2009）は、離職率の低い施設群のほうが「残留・意欲」及び「情緒的コミットメント」といった組織コミットメントが高いと指摘している。また花岡（2009）は、相対賃金の上昇が離職率を有意に低下させ、地域における他職種との相対賃金の違いが介護事業所における正社員の離職率に有意な差異を生じさせていることを示唆している。さらに花岡（2010）では、他職種との相対賃金の高さは施設系正規介護職員の早期離職者割合を低下させると指摘している。その他、離職意向と離職率の両アウトカムを用いて分析に取り組んでいる黒田ら（2011）によれば、離職率の低い施設群では、年収 300 万円以上の職員が多く、離職率には研修機会の確保、組織コミットメントが負の関連性を有すると示唆している。大和（2013）の報告では、採用後に教育・研修を実施している事業所の方が離職率は低いことを指摘している。

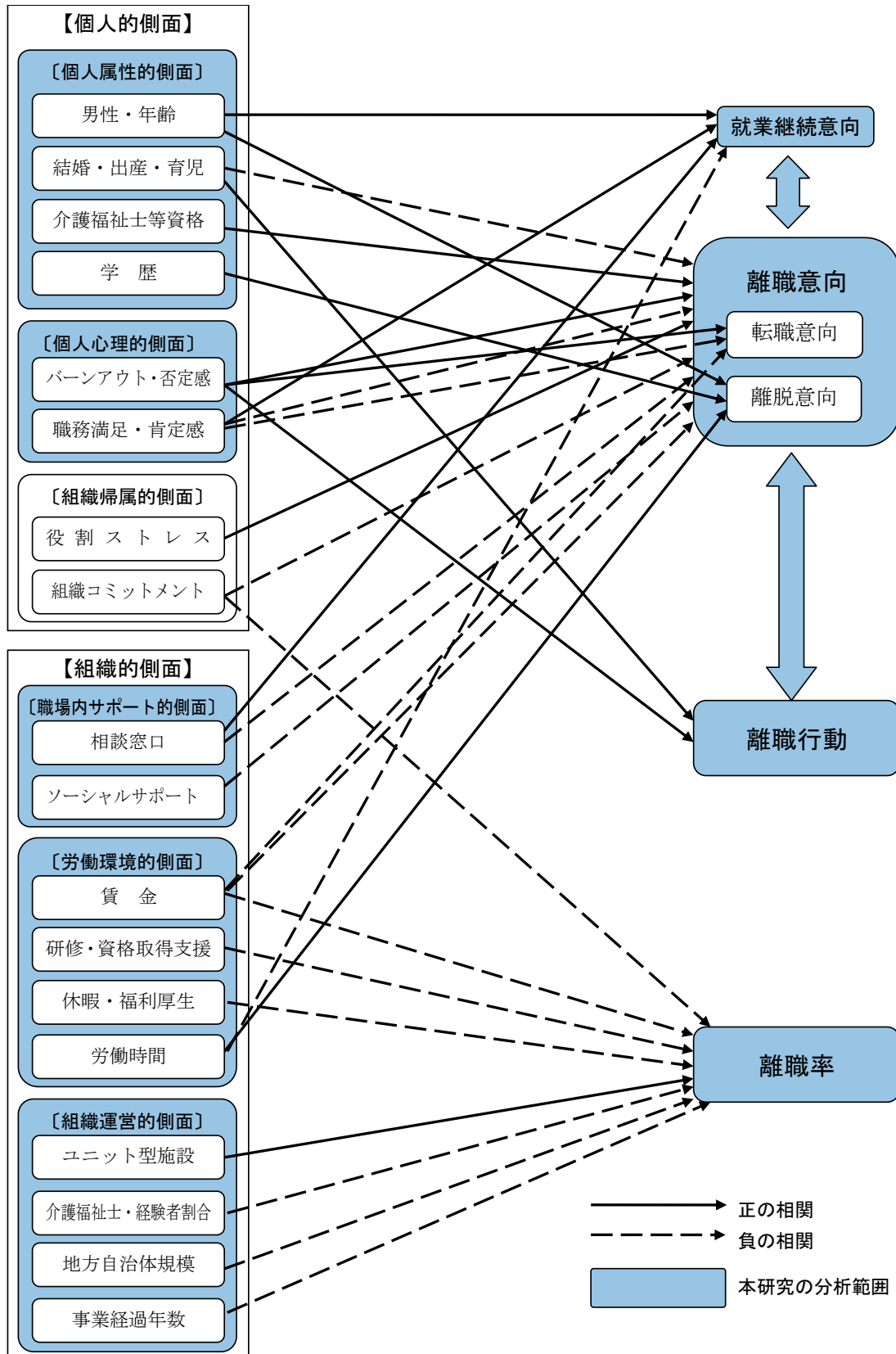
上記のような先行研究の知見を踏まえ、本研究は、今日、介護人材の有効求人倍率が全国一高く、介護福祉士養成施設数及び介護分野以外の就業先も多いX県を地域選定して取り組む。X県の介護人材の有効求人倍率の高さは、単に介護人材の不足による需要増というだけでなく、工業系を中心とした産業集積による労働力需要が他県よりも増大していることによるものである。そして分析対象は、中核的介護人材である介護福祉士の最も主な就職先である特養とする。これは、主な先行研究の多くが特養を分析対象としていることから、既存の研究成果を踏まえた組織的要因を項目設定した分析を行うことによって信頼性の検証にも寄与できると考えるためである。

第5節 本研究における分析項目

1. 本研究で分析に用いる離職関連要因

上述した先行研究の動向を踏まえると、図 1－1 のように概ね組織的側面と個人的側面に分けて離職関連要因を整理することができる。アウトカム指標は、離職率、離職行動、離職意向に大別できるが、離職意向については、類似項目としての転職意向及び離脱意向、逆相関項目としての就業継続意向などがある。本研究では、組織運営的側面、労働環境的側面、職場内サポート的側面、個人属性的側面、個人心理的側面などの項目を分析項目に入れ、3つのアウトカム指標との関連性の分析に取り組むこととする。また、離職意向及び離職行動は個人を対象とした指標であることから、本研究では、同じ対象者のデータを分析することによって、その関連性を探ることができるのではないかと考え、離職行動研究の中で一体的に行っていくこととする。

離職意向研究は、アウトカム指標として離職意向だけでなく逆指標である就業継続意向、他の職場へ移る転職意向、介護分野から離れる離脱意向などを含めると多くの離職要因との関連性が示唆されている。ただし、この離職意向は個人の意識でありその後離職行動とのつながりを検証している研究は希少である。離職行動研究は、過去の離職経験についての関連要因を探る方法と、縦断調査によって離職要因あるいは離職意向とその後の離職行動との関連性を探る方法の二つが設定できるが、いずれも離職者を追跡してのデータ収集が困難なために研究蓄積の乏しさにつながっている。離職率研究は、組織的側面との関連性を分析することが主であるが、本研究においては介護サービス情報公表制度に基づく「介護サービス施設・事業所調査」の特養データを用いて組織運営的側面と離職率との関連性を探ることとする。本研究における離職意向・行動研究は、個人属性的側面、個人心理的側面を中心とする個人的側面、職場内サポート的側面及び労働環境的側面を用いた組織的側面を可能な限り分析項目に用いて取り組むこととする。そのため、過去の離職経験、調査時点での就業継続・離職意向、追跡調査時点での離職行動の有無をアウトカム指標に用いて介護福祉士を対象とした就業・離職に関する調査を実施する。

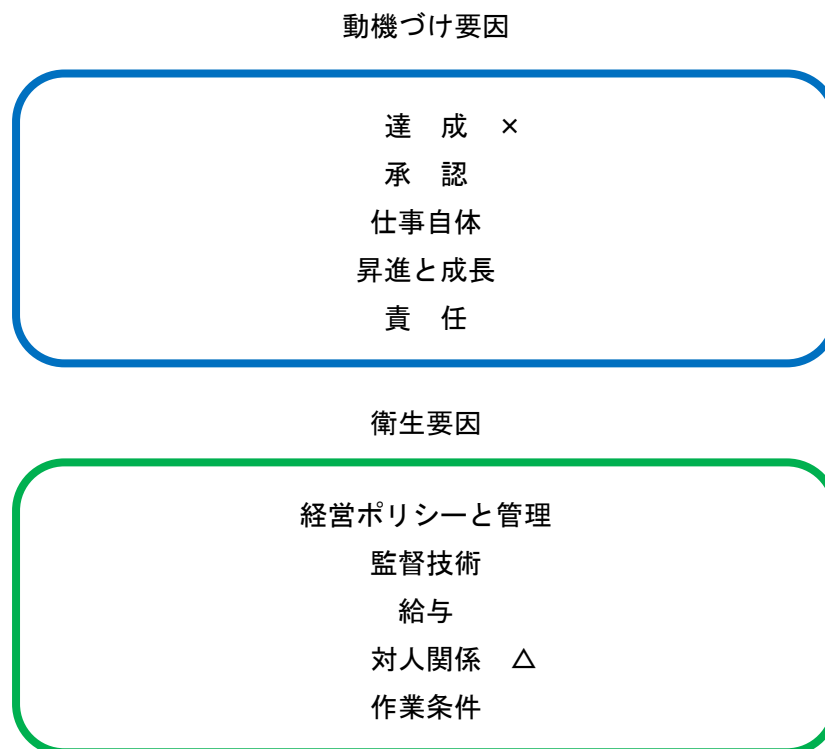


出典：先行研究で用いられてきた分析項目を整理し，筆者作成

図 1－1 介護職員の離職関連要因と本研究の分析範囲

2. 本研究における分析項目の理論的根拠

本研究は、個人を分析対象とする離職行動研究に取り組むとともに、公表データを用いて介護施設という組織を対象とする離職率研究を行う。そして、これら研究を補完する離職パターン研究を含めた離職要因の分析に取り組み、離職防止方策を検討する。本研究は、既存の介護離職研究で示唆されている離職要因を個人的要因と組織的要因に分けるだけでなく、労働のモチベーション理論である Herzberg の二要因論（図 1－2 参照）の動機づけ要因・衛生要因を援用して分析項目の設定を行う。これは、Herzberg の動機づけ要因がとらえる職務満足が離職意向研究の分析項目として用いられていること、個人的要因と組織的要因とで大別できる分析項目をさらに動機づけ要因と衛生要因の二要因論を用いることによって 4 つに分類可能であること、動機づけ要因と衛生要因で捉える中身が介護離職研究の分析項目と類似していることなどを挙げることができる。



出典：Herzberg の二要因論の妥当性を日本で実証研究した原口（1987）より引用。

原口（1987）の実証研究で支持されなかった要因に×，支持とも不支持ともいえなかった要因に△を筆者が加筆して作成。

図 1－2 Herzberg の二要因論

図1－3は、介護離職研究で実証的に示唆されている離職要因を個人的要因と組織的要因に大別して整理したものである。これら項目をHerzbergの二要因論を用いて動機づけ・衛生要因に分け、実証研究として分析可能な項目と事例研究として検討する項目とに分け、離職行動研究、離職率研究、離職パターン研究のいずれかで分析検討項目として設定し、介護福祉士の離職行動との関連性を探ることとする。

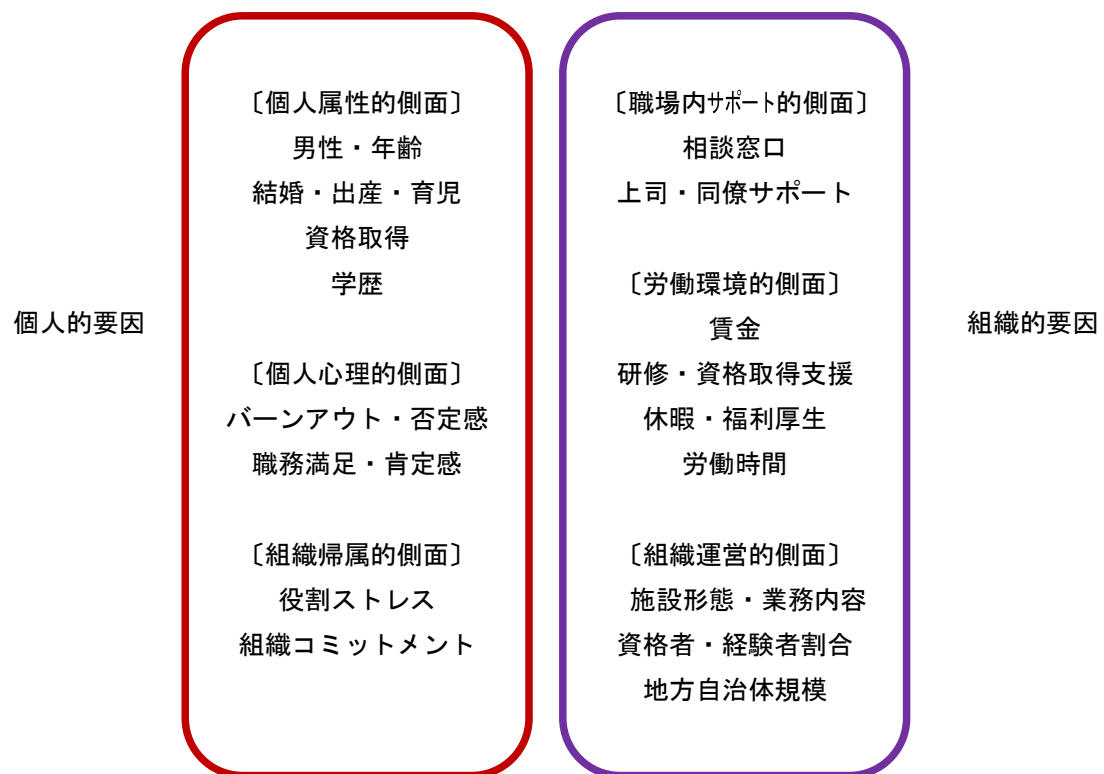


図1－3 介護離職研究における離職要因の整理

図1-4は、図1-3の離職要因をさらに個人的・動機づけ要因、個人的・衛生要因、組織的・動機づけ要因、組織的・衛生要因の4つに分けたものである。この図1-4には、離職要因として先行研究で明確な知見は示唆されていないものの、本研究において関連性を分析すべき項目を＜＞で囲んで付加した。

介護離職研究では、特に量的データ分析においては収集可能データの制約もあり、分析項目も限られてしまうことがしばしばであるが、量的・質的データを収集してトライアンギュレーションによる分析に取り組むことで、より網羅的な分析を進めていくことが可能となる。そのため質的データを用いる離職パターン研究では、離職行動研究及び離職率研究で十分検討できなかった項目も含めて、演繹的アプローチによる分析に取り組むこととする。このような研究枠組みで分析を進めていくためには、理論的な根拠に基づく整理が必要不可欠であるため、本研究ではHerzbergの二要因論を援用することとした。

次章以降では、これら項目と離職に関するアウトカム指標との関連性を中心に実証研究に取り組んだ成果をまとめることとする。

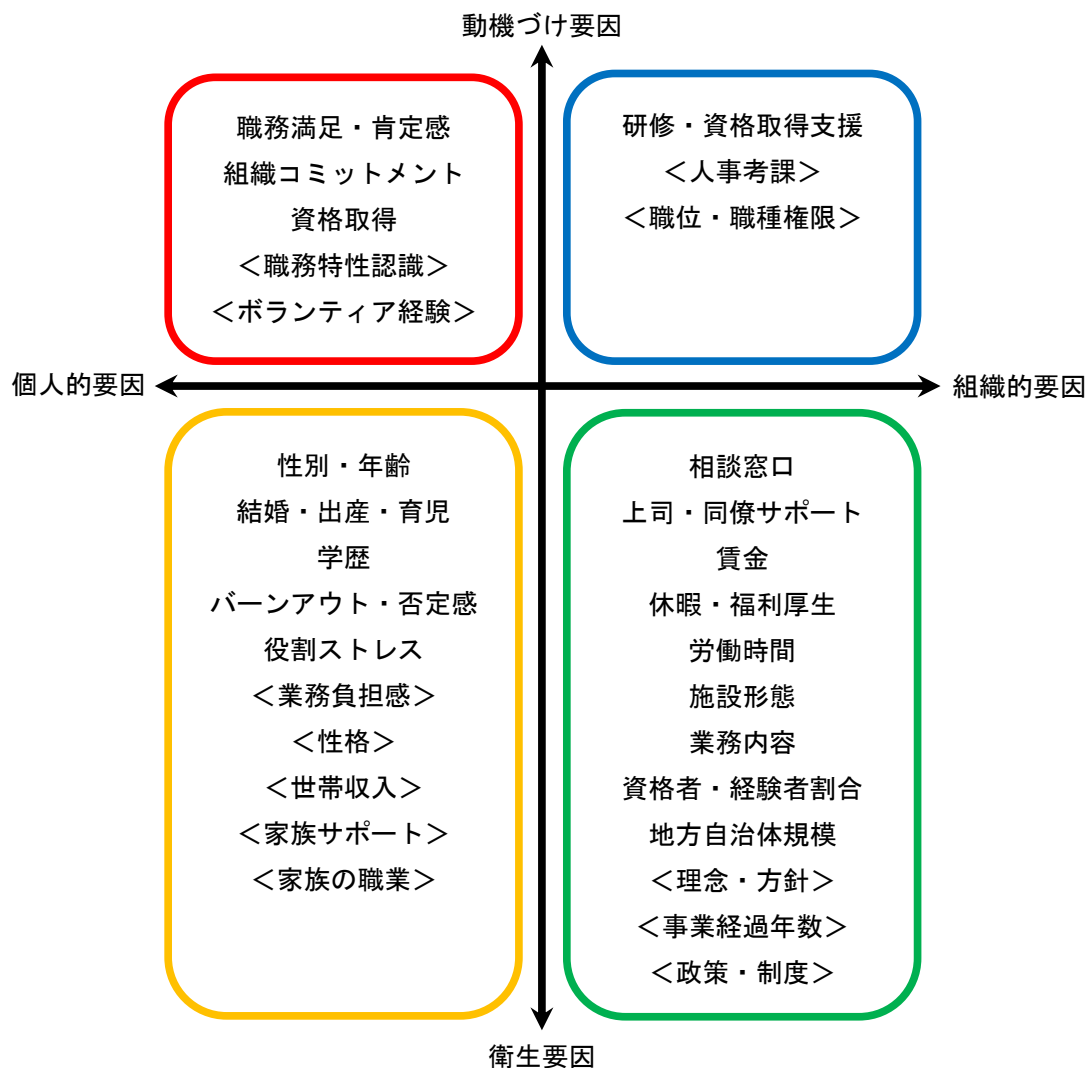


図1-4 離職要因別の分析項目

第2章 介護福祉士における離職行動の関連要因

本章の目的は、介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因を探ることである。方法としては、2014（平成26）年10～11月に実施したX県内の介護福祉士養成施設卒業生1,483名（有効回収率21.4%）への就業・離職調査のデータを用い、離職経験者の離職理由を分析した。加えて、ロジスティック回帰分析にて性別、年齢、卒業経過年数、法人内異動の有無が初職の離職行動に及ぼす影響を探った。その結果、離職経験者の離職理由では、結婚、出産、給料の低さなどが上位を占めた。ロジスティック回帰分析の結果、介護福祉士の離職行動は、性別、卒業経過年数、法人内異動などが影響することがわかった。

結論として、介護福祉士の離職行動に直接影響を及ぼすのは、結婚や出産など一般的に女性労働で指摘される個人的要因が大きいものの、法人内異動の経験は離職防止に寄与する可能性を有することが示唆された。

第1節 研究の背景と目的

今日の介護現場は、従来の「きつい・きたない・きけん」の3Kに「給料が安い・休暇が少ない・カッコ悪い」を加えた6K職場などとも言われ、離職率の高い職場としてイメージされている。いわば、仕事を長く続けられない職場、辞めたい人が多く存在する職場と考えられているのである。

全国平均の介護職員離職率は、リーマン・ショックの前年である2007年をピークに減少傾向がみられるが、介護労働安定センターによって毎年実施されている介護労働実態調査によれば、特養や老健などの介護保険施設では、正規、非正規職員の合算の離職率が全体の正規職員より低い割合となっている。介護福祉士養成施設（以下、「養成校」）の卒業生の主要な就職先である特養、老健等の介護保険施設は、介護福祉士有資格者の介護職員に占める割合によって介護報酬加算が設定されるなど、介護福祉士が中核的な人材として位置づけられている。その介護保険施設の介護職員離職率が全体の中で比較的低いことは、介護職員のなかでも介護福祉士有資格者、特に養成介護福祉士に特徴的な離職行動が潜在化しているのではないかと考えるに至った。

既存の研究動向を概観すると、介護離職研究の目的は、概ね介護現場固有の離職要因探究で共通しているものの、用いられるアウトカム指標は大きく3つある。この3つの指標とは、就業している介護職員の離職意向、介護現場から実際に離職した離職行動、施設単位で算出される介護職員の離職率を指す。介護離職研究は、離職意向及び離職率をアウトカム指標に用いた研究が多く、離職行動研究は小坂ら（2008）や横山（2012）、今井ら（2013）など養成介護福祉士を対象に離職経験の有無と離職理由を調べた調査報告があるのみである。

これらの先行研究は、介護職員の離職行動の関連要因を探っているものの、就業継続との比較から関連要因を探るには至っていない。そこで本研究は、離職経験の有無をアウトカム指標に用い、養成介護福祉士の離職関連要因を探る目的で取り組むこととする。

第2節 対象と方法

本研究の対象は、養成介護福祉士である。X県内の介護福祉士養成校であるY専門学校の開校から2014（平成26）年3月までの卒業生2,157名のうち、郵送調査が可能な1,483名を対象に自記式質問紙調査を実施した。調査は、同専門学校及び同校同窓会の協力を得て、2014（平成26）年10～11月を調査期間とし、調査票回収数は318票、回収率は21.4%であった。

分析項目は、性別、年齢、Y専門学校入学時の状況（以下、「入学形態」）、卒業後の経過年数（以下、「卒業経過年数」）、卒業時の就職先（以下、「初職」）勤務年数、初職での職場異動経験（以下、「異動経験」）、調査時点までの介護職の経験年数（以下、「介護経験年数」）である。初職での勤務年数は、Y専門学校卒業時の進学者には進学先卒業直後の就職先を初職として回答を得た。年齢及び卒業経過年数、初職勤務年数、介護経験年数は比率データ、その他はカテゴリーデータで収集した。年齢については、比率データのままでだけでなく、5歳間隔で年齢層別にカテゴリーデータ化して分析に用いることとする。入学形態は、19歳以下の入学者（以下、「現役」）、20歳以上入学者（以下、「社会人」）で把握した。異動経験については、「異動なし」「1回異動」、「複数異動」で異動の有無を把握した。初職での勤務状況は、調査時点での就業継続の有無で把握したものであるが、本研究では離職行動をアウトカム指標に用いることから、分析項目では、就業継続している者を「なし」、初職を退職した者を「あり」とする「離職経験」として用いることとした。

分析方法は、まず各項目と離職経験との関連性を記述統計にて分析する。カテゴリーデータ間の差の検定には χ^2 乗検定を用い、比率データ間についてはspearman相関係数を算出する相関分析を行う。次に、離職経験を目的変数とした変数増加法によるステップワイズ法を用いて二項ロジスティック回帰分析を行う。統計分析には、SPSS.22.0 for Windowsを用いる。分析対象は、回答者のうち基本属性である性別、年齢と目的変数に用いる離職経験への回答があった305名のみとする。

第3節 結果

1. 回答者の基本属性及び離職経験

回答者の基本属性は表2-1のとおりである。性別は女性が73.1%、男性が26.9%であった。年齢は年齢層別に集計すると「41歳以上」が26.6%を占め、次いで「36～40歳以下」

の 24.9%、「26～30 歳以下」の 20.0%、「31～35 歳以下」の 18.4%、「25 歳以下」の 10.2%であった。入学形態では、「現役」が 77.7%、「社会人」が 22.3%を占めた。異動経験については、「異動なし」が全体の 62.6%を占め、次いで「1 回異動」が 20.0%、「複数異動」が 13.1%であった。また、離職経験については、「あり」と回答した者が 60.0%、「なし」と回答し者が 40.0%であった。

表 2－1 調査回答者の属性 (n=305)

	項目	人 (%)
性別	女性	223 (73.1)
	男性	82 (26.9)
年齢	25 歳以下	31 (10.2)
	26～30 歳以下	61 (20.0)
	31～35 歳以下	56 (18.4)
	36～40 歳以下	76 (24.9)
	41 歳以上	81 (26.6)
入学形態	現役	237 (77.7)
	社会人	68 (22.3)
初職の職場異動 (異動経験)	異動なし	191 (62.6)
	1 回異動	61 (20.0)
	複数異動	40 (13.1)
初職の離職 (離職経験)	あり	183 (60.0)
	なし	122 (40.0)

2. 回答者の基本属性と離職経験の関係

表 2－2 は、性別、入学形態、異動経験、離職経験の 4 つの項目別に年齢及び卒業経過年数、初職勤務年数、介護経験年数の各平均を比較した結果である。性別では、「女性」より「男性」の平均年齢が高く、初職勤務年数も長くなっていた。入学形態では、「現役」のほうが年齢は低いものの、卒業経過年数で約 7 年、初職勤務年数で 2 年以上、介護経験年数で 4 年以上長くなっていた。異動経験では、異動の回数が多いほど卒業経過年数、初職勤務年数、介護経験年数はそれぞれ長かった。ただし「複数異動」では、初職勤務年数の長い人がそのまま介護経験年数の長さにつながっていない結果となっていた。離職経験では、「あり」の卒業経過年数が約 15 年であるのに対し、「なし」は約 8 年半、初職勤務年数が「あり」は約 4 年半、「なし」は 8 年以上と有意な差がみられ、介護経験年数では差がみられなかった。

表 2－2 属性と離職経験の関係

(n=305)

項目		離職経験		
		あり (%)	なし (%)	合計 (%)
性別 (p=0.002)	女性	146 (65.5)	77 (34.5)	223 (100.0)
	男性	37 (45.1)	45 (54.9)	82 (100.0)
年齢 (p<0.001)	25 歳以下	5 (16.1)	26 (83.9)	31 (100.0)
	26～30 歳以下	33 (54.1)	28 (45.9)	61 (100.0)
	31～35 歳以下	40 (71.4)	16 (28.6)	56 (100.0)
	36～40 歳以下	58 (76.3)	18 (23.7)	76 (100.0)
	41 歳以上	47 (58.0)	34 (42.0)	81 (100.0)
入学形態 (p<0.001)	現役	157 (66.2)	80 (33.8)	237 (100.0)
	社会人	26 (38.2)	42 (61.8)	68 (100.0)
異動経験 (P<0.048)	異動なし	121 (63.4)	70 (36.6)	191 (100.0)
	1 回異動	35 (57.4)	26 (42.6)	61 (100.0)
	複数異動	17 (42.5)	23 (57.5)	40 (100.0)

3. 年齢・卒業経過年数・初職勤務年数・介護経過年数の相関

表 2－3 は、比率データで把握した年齢、卒業経過年数、初職勤務年数、介護経過年数の相関係数を示したものである。2 変数間で 0.5 以上の相関がみられたのは、年齢と卒業経過年数、卒業経過年数と介護経過年数、初職勤務年数と介護経過年数であった。

表 2－3 年齢・卒業経過年数・初職勤務年数・介護経過年数の相関

	年齢	卒業経過年数	初職勤務年数	介護経過年数
年齢	1.00			
卒業経過年数	0.625**	1.00		
初職勤務年数	0.215**	0.429**	1.00	
介護経過年数	0.315**	0.619**	0.563**	1.00

**P<0.01

4. 養成介護福祉士の離職理由

表 2－4 は、離職経験者の離職理由を集計した結果である。離職理由で上位を占めたのは、「結婚」、「出産」、「給料の低さ」、「他法人・他施設への就業希望」などであった。

表 2－4 離職経験者の離職理由（複数回答）（n=180）

	人数	比率
結婚	58	32.2%
出産	49	27.2%
給料の低さ	35	19.4%
他法人・施設への就業希望	34	18.9%
施設理念・方針の相違	30	16.7%
他分野での就業希望	30	16.7%
上司との人間関係	30	16.7%
同僚との人間関係	20	11.1%
通勤距離の長さ	16	8.9%
昇給の低さ	11	6.1%
研修機会の少なさ	7	3.9%
その他	59	32.8%

5. 離職経験の推定

表 2－5 は、離職経験を目的変数とした二項ロジスティック回帰分析を行った結果である。説明変数に用いた項目は、性別、入学形態、異動経験、年齢、卒業経過年数である。初職勤務年数及び介護経過年数は、目的変数が初職の離職経験としているため、説明変数として妥当でないと判断し除外した。判別の的中率は 75.3%であった。分析の結果、男性よりも女性、卒業経過年数が長くなるほど離職経験をしている者が多く、異動経験を有する者のほうが離職経験は少ないことがわかった。特に、複数異動(OR=0.1, $p<0.001$)は、1 回異動(OR=0.4, $p=0.018$)よりも離職を抑制する方向で強い影響を及ぼすことが示唆された。また卒業経過年数との関連性がみられた入学形態及び年齢は、変数増加法によるステップワイズ法では除外された。

表 2－5 ロジスティック回帰分析の結果

		偏回帰 係数	標準 誤差	Wald	オッズ 比	95%信頼区間		有意 確率
						下限	上限	
性別	男性				1.000			
	女性	0.670	0.315	4.525	1.955	1.054	3.626	0.033
卒業経過年数		0.182	0.024	55.912	1.199	1.143	1.258	0.000
異動 経験	なし				1.000			
	1 回	-0.863	0.365	5.598	0.422	0.206	0.862	0.018
	複数	-2.225	0.460	23.358	0.108	0.044	0.266	0.000

第4節 考察

1. 養成介護福祉士の特徴

養成介護福祉士は、近年、男性が増えてきているものの、これまで女性の占める割合が高いのは自明のことであるが、それを反映して本研究の調査回答者も女性が7割以上を占めていた。年齢層では、30歳代後半以上が回答者全体の5割を超えていた。入学形態では、「現役」と「社会人」の割合が約8：2の比であった。これら回答者を離職経験との関連でみると、性別は「女性」、年齢層は「36～40歳以下」、入学形態は「現役」、職場異動経験は「異動なし」の離職経験割合が高かった。特に、異動経験においては、異動回数の多いほうが卒業経過年数及び勤務年数、介護経験年数が長く、初職を離職している者の平均勤務年数が約4年半、初職を継続している者の平均勤務年数が8年以上であった。その一方で、離職経験と介護経験年数との関係をみると、初職の就業継続者よりも離職経験者の介護経験年数が長かった。このことは、初職を辞めずに継続している者の中には、複数回職場内の異動を経験する中で、相談員やケアマネジャー、あるいは管理職として介護現場での経験年数には含まない職種で就業継続する層がいることを示唆している。加えて、離職経験者の中には、転職してもまた介護現場で再就業し、介護経験年数を重ねている層がいることが伺える。

ただし、本研究で分析に用いたデータは、低回収率であったことから、回答の偏りの危険性がある。調査対象者全体と回答者全体を比べると、女性の割合は調査対象者全体の78.9%に対して、回答者全体が73.1%と5.8ポイント下回っていた。また調査対象者の学年別回収率では、24年で最も高かったのが40.4%、最も低かったのが12.0%と格差が見られ、6年間毎の比較では、第1～6期生が22.7%、第7～12期生が19.1%、第13～18期生が16.4%、第19～24期生が25.4%であった。本研究で示唆できたことは、養成介護福祉士全体の傾向として一般化するには至らないものの、研究蓄積の少ない離職行動研究において、養成介護福祉士個々人の離職行動の関連要因を探る取り組みとしての有用性が高いものであると考える。

2. 離職行動の関連要因

本研究では、アウトカム指標に離職行動の結果としての離職経験を用いたことから、性別、年齢、Y専門学校入学時の状況（以下、「入学形態」）、卒業後の経過年数（以下、「卒業経過年数」）等基本属性以外の分析項目は、以下のように選定した。まず先行研究でも分析項目とされていた離職理由は、どのような理由が離職行動に影響を及ぼしているのかを分析することに加え、個人的要因と組織的要因のいずれの影響が大きいのかを探るために選択技法による把握を行った。それ以外の分析項目については、養成介護福祉士及び介護現場で働く人事担当者らへのグループインタビューを複数回行うなかで初職勤務年数、異動経験、介護経験年数など行動実績に関する項目を選定した。これらは、アウトカム指標

に設定した離職経験との関連性の分析において、離職経験前の状況のみ分析項目に用いることができるため、行動実績としての経験年数や異動経験を選定することとした。特に、異動経験については、既存の介護離職研究でアウトカム指標に用いられる介護職員の離職率が施設単位で算出されていることもあり、職場内での異動と離職との関連性の有無を探ることが有効ではないかと考え選定した。

そして、本研究の分析結果では、職場内の異動が離職を防止する方向での影響を及ぼす要因の一つになることが示唆された。特に、複数異動は、1回異動よりも強い影響を及ぼしている結果が得られた。異動経験が離職防止に影響を及ぼすことは、先行研究では指摘されていない新しい知見といえる。本研究の成果は、今後、妥当性を検証する研究の取り組みも必要であるが、職場内異動の有用性を探る研究への着手に寄与できるものと考えられる。

3. 介護離職研究の研究アプローチ

今日の介護現場は、厳しい職場環境と低賃金などによる離職者の増加、人材確保の困難さが指摘されている。今や社会問題化している介護人材の不足は、近い将来、要介護高齢者の増加とともにさらなる深刻化が予測されており、近年、多くの介護離職研究が取り組まれている。介護離職研究で最も多い研究アプローチは、離職意向をアウトカム指標に用いて関連要因を探索する研究（以下、「離職意向研究」）である。これは、離職意向を有する介護職員がその後離職につながりやすいことを前提とし、離職意向そのものや、バーンアウト傾向、ストレス、職務満足（小木曾 2010; 大和 2010）、就業継続意向（黒田ら 2011）、などに関連する要因を探るものである。小坂ら（2008）や黒田ら（2011）の報告によると介護職員の多くが離職意向を有しながら仕事を継続しており、バーンアウトが離職意向を高める一方、介護肯定感及び職場への所属意識、職員の待遇が離職意向を低める方向に関与するとの指摘がなされている。これらに代表される離職意向研究では、対象者の離職意向と離職行動との関係が実証されているわけではなく、離職行動研究と連動した研究の蓄積により、関連性の有無を明確化していく必要がある。

介護離職研究には、離職意向研究、離職行動研究の他に、施設単位で算出される離職率をアウトカム指標に用いる研究（以下、「離職率研究」）がある。離職率研究は、賃金（花岡 2009）などとの関連性が示唆されているが、離職率は施設単位で算出されるという性格上、組織的要因との関連分析が中心となる。離職に関する複数のアウトカム指標間の関連性を探った示唆に富む黒田ら（2011）によれば、離職意向と離職率との関連性は見出せないものの、それぞれ重要な指標であることから研究目的に応じて使い分けることが必要との指摘がなされている。これらの動向を踏まえ、本研究では、介護離職研究の中で最も研究蓄積が少ない離職行動研究に寄与できるよう、養成介護福祉士の離職経験に関連する要因の探究を目的に取り組んだ。

4. 離職行動研究としての本研究の意義

離職行動研究は、どの時点の離職行動をアウトカムに設定するかによって研究枠組みの

設定が難しい。主に介護現場の就業者を対象とする離職意向研究とは異なり、離職行動研究は、就業の有無にかかわらず、離職経験もしくは将来の離職行動に関するデータの把握が必要となる。

そのため養成介護福祉士の離職経験を過去の離職行動ととらえ、離職理由との関連性を探る調査研究が中心となっている。この養成介護福祉士への研究報告によれば、離職経験者の最も多い離職理由は「出産・育児」(小坂ら 2008)、「結婚・子育て」(横山 2012)、「結婚」(今井ら 2013) などとなっており、いずれも一般就労における女性の主な離職理由と類似した結果であった。本研究における養成介護福祉士の離職理由についても、最も多かったのが「結婚」であり、次いで「出産」であったことなどから、養成介護福祉士の主要な離職理由は結婚や出産などの家庭生活にかかわる個人的要因であることが示唆できる。その他、養成介護福祉士の離職行動について調査した今井(2011)は、専門職としての介護福祉士を一定評価しつつも、その専門意識は卒後3年程度では培われないこと、夜勤などの変則勤務が子育てと両立しにくいことなどによって離職に至ることを指摘している。加えて、研究の主目的が離職要因の探索ではないものの、介護職員の精神的健康度と離職行動の関連性を探った稲谷ら(2008)の研究では、ワーク・ストレスが離職行動に影響を及ぼすとの報告がなされている。

これらの先行研究とは異なり、養成介護福祉士の離職経験の有無をアウトカム指標に用いて離職要因を探究した本研究では、職場での異動経験が離職の防止あるいは就業の継続に影響を及ぼすことを示唆できた。このことは、いかに養成介護福祉士が介護現場でキャリア形成していくべきかを考えていく上でも役立つ新たな知見である。

介護保険施設に代表される介護現場は、24 時間体制での交替勤務によるチームアプローチ支援が求められる。就業に対する準備やジョブローテーションの必要性などは今まで強調されておらず、今後は、仕事と家庭のWLBへの配慮だけでなく、キャリア形成の過程において就業意欲を高めるためのジョブローテーションや職種・職位の変更などに関する研究蓄積が必要であると考えられる。

第5節 結語

養成介護福祉士は、そもそも女性が多く、養成校卒業時に正規職員として入職しても、その後結婚や出産等により、一旦離職し、再就業するいわゆる女性労働のM字型就業パターンに類似する傾向がみられる。介護福祉士の国家資格が出来て四半世紀を経過したことをふまえると、資格創生期の養成介護福祉士がようやく40代半ばの年齢に達したことになる。介護福祉士の離職行動に最も影響を及ぼす要因が結婚あるいは出産・子育てといった個人的要因であることは、賃金の改善や施設方針・理念など組織的要因だけでは養成介護福祉士の離職防止につながらないことを意味する。本研究は、単一の養成校卒業生に対する調査データを用いており、回答者数や回答内容への偏りがあることを想定しておく必要がある。加えて、離職理由に個人的要因と組織的要因の両側面が内包されていることまで

は指摘できたものの、それらの関連性を分析するまでには至らなかった。第3章では、介護離職研究の重要なアウトカム指標である離職意向と実際の行動実績である離職行動との関連性を探ることとする。また個人的要因及び組織的要因の相互関連性については、第6章においても検討していく。

第3章 介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性

本章の目的は、介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性を探ることである。方法としては、2014（平成 26）年 10～11 月に実施した X 県内の介護福祉士養成施設である Y 専門学校卒業生 1,483 名（有効回答率 21.4%）への就業・離職調査と、同調査の回答者 318 名（有効回収率 55.0%）に対する就業・離職追跡調査（2015（平成 27）年 12 月実施）のパネル調査データを用い、離職経験、就業・離職意向、就業・離職行動の 3 指標の関連性を分析した。

その結果、離職経験のある女性が離職意向を有している者の割合が高いことがわかった。また、離職意向を有している者で 1 年後に離職行動を起こしているのはわずか数名であった。結論として、介護福祉士の離職経験は、転職した際の離職意向を有意に高め、特に女性にその傾向が高いといえる。また、離職意向を有する者が必ずしも離職行動を起こすとは言えず、本研究の結果からは離職に関する意識と行動は連動しないことを前提とすべきことが示唆された。

第1節 研究の背景と目的

1. 離職行動研究に取り組む意義

これまでの介護離職研究は、その対象を専ら介護現場で働く介護職員とするものが多く、介護福祉士資格の有無を考慮した実証研究に取り組んできているとは言い難い。特に、個人を分析対象とする離職意向研究や離職行動研究においては、介護現場における中核的な人材である介護福祉士がいかに介護分野において就業を継続していけるかを探ることが求められるのではないかと考える。

わが国では、雇用の流動化や非正規化が急速に進行しており、介護分野においても急速な民営化、人材不足化に伴い専門資格を有していなくとも介護現場で就業できる職場環境となっている。このことは、中核的な人材として期待される養成介護福祉士の就業意欲にも影響を及ぼしているのではないかと考えるから、本章では介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性の分析に取り組むこととする。

介護離職研究は、分析対象の違いに着目すると、介護現場で働く個人を分析対象とした離職意向研究及び離職行動研究と、介護施設を分析対象とした離職率研究に大別できる。さらに、前者の個人を対象とする 2 つの研究は、アウトカム指標を個人の意識とするか行動とするかの違いによって分けることができる。既存の介護離職研究では、離職意向研究の蓄積が多く、離職行動研究は希少である。本研究は、第 2 章と本章において介護福祉士の離職行動を主要なアウトカム指標に設定しており、離職行動研究と位置づけて取り組んでいる。介護離職研究において、離職意向と離職行動の関連性は未だ明確化されておらず、両アウトカム指標の関連性を分析する必要性があると考え、取り組むこととした。

2. 介護離職研究における分析項目の設定

第1章で動向を整理した介護離職研究は、分析項目に着目すると個人的側面、組織的側面の二側面に大別できる。先行研究の蓄積としては、離職意向研究が多く、離職行動研究は小坂ら（2008）や横山（2012）、今井ら（2013）など養成介護福祉士を対象に離職経験の有無と離職理由を調べた調査報告がみられるのみであり、離職理由から離職行動の関連要因を探っているものの、就業継続との比較による関連要因の分析には至っていないのが現状といえる。

個人的側面では、バーンアウト（永井ら 2008；黒田ら 2011）や、身体的症状、不安と不眠、社会的活動障害、うつ傾向の各7項目、4因子構造で構成されるGHQ（General Health Questionnaire）（稲谷ら 2008）、職務満足（小檜山 2010；大和 2010；小木曾ら 2010）などの個人心理的側面、性別・年齢（大和 2010）や結婚・出産・育児（小坂ら 2008；小檜山 2010；横山 2012；今井ら 2013）、専門資格（張ら 2008；小檜山 2010）など家庭生活、取得資格などの個人属性的側面、といった項目が設定されてきた。

組織的側面では、役割ストレス（佐藤ら 2003）や役割の明確化（張ら 2008）、組織コミットメント（張ら 2008；石黒 2009；井川 2010；黒田ら 2011）などの組織帰属的側面、賃金（張ら 2008；小檜山 2010；山田ら 2009；花岡 2009；黒田ら 2011；大和ら 2013；岸田ら 2013）や研修（張ら 2008；黒田ら 2011；大和ら 2013）、休暇・福利厚生（張ら 2008）、労働（残業）時間（小檜山 2010；大和 2010）などの労働環境的側面、相談窓口（小檜山 2010）やソーシャルサポート（厨子 2010）など職場内サポートの側面、施設形態（小檜山 2010）や事業所の所在地（花岡 2010）、事業規模（大和 2010）、事業経過年数などの組織運営的側面、といった項目が設定されてきた。

3. 離職行動研究としての研究目的

前項2. で取り上げた先行研究は、大きくは介護離職研究といえるものの、その問題関心や目的、対象選定、調査方法、分析手法などは相違しており、これら研究で示唆される知見を用いたとしても、介護職員の離職要因を体系的にまとめ上げられるものではない。ましてや、アウトカム指標として設定されるものも離職意向、離職行動、離職率など一見、共通して離職をとらえているようにもみえるが、その指標の内実は異なった意味を含んでいる場合がある。先行研究で示唆されている知見は、貴重なものではあるが、そのまま介護職員の一般的な離職要因として規定することが難しく、その妥当性を検証する必要がある。先行研究では、分析対象に介護福祉士以外が含まれて資格の有無の影響が考慮されていないものや、性差による分析が明確になされていないもの、実際の離職行動との関連性を曖昧にしてアウトカム指標に離職意向を用いているものなどが含まれていた。

黒田ら（2011）によれば、介護職員の離職意向と介護施設の離職率との間には関連性が見出せず、二つのアウトカム指標は研究目的によって使い分けるべきであることが指摘されている。先行研究では、介護職員の高い離職率を前提とする離職要因の探究を目的とし

た研究も多くみられるが、そもそも、介護職員は女性が多く、果たして離職行動には介護職員固有の要因による影響が強いのか、それとも女性労働としての要因によるものが強いのかも不明なままに離職要因が探られている。

そこで本章では、養成介護福祉士を対象とした2時点での就業・離職調査データを用いて、性別、年齢、婚姻などを独立変数に設定して、過去の離職行動としての離職経験、第1回調査時点での離職意向、第1回調査から第2回調査の間の1年間の離職行動という3つの指標を用いてこれら項目間の関連性を探ることを目的として取り組む。

第2節 対象と方法

本章で取り組む調査の対象は、介護福祉士養成施設を卒業した介護福祉士である。X県内の介護福祉士養成施設であるY専門学校の2014（平成26）年3月までの卒業生2,157名のうち、郵送調査が可能な1,518名に対する就業・離職調査を実施することとした。調査は、同専門学校及び同窓会の協力を得て、第1回調査を2014（平成26）年10～11月に実施し、分析時における有効回答数は318名（回収率21.4%）であった。さらに、同調査回答者に対する追跡調査を第2回調査として2015（平成27）年12月に実施し、分析時における有効回答数は175名（回収率55.0%）であった。

分析対象の基本属性としては、性別、年齢、婚姻、初職の就職分野（進学者は進学先卒業後の就職先）、現在の就業状況及び就業形態を示す。これらの回答は、第1回調査時のものである。分析項目に用いるのは性別、年齢、婚姻、離職経験、1年後の就業・離職意向、1年間の就業・離職行動である。婚姻は、配偶者の有無により既婚、非婚を判別して用いる。1年後の就業・離職意向（以下、「離職意向」）は、第1回調査時において「現在の介護の仕事を続けていると思う」（以下、「就業継続意向」）、「職場を変えてでも介護分野で働いていると思う」（以下、「転職意向」）、「介護分野以外で働いていると思う」（以下、「離脱意向」）、「収入を得る仕事はしていないと思う」（以下、「非就業意向」）、「その他」の5つの選択肢を設定して回答を得た。1年間の就業・離職行動（以下、「離職行動」）は、第2回調査時において「現在の就業状況は、昨年11月から変化しましたか」という設問及び「変わらない」（以下、「変化なし」）、「同じ法人内で異動した」（以下、「法人内異動」）、「介護分野で転職した（再就業した）」（以下、「転職・再就業」）、「介護分野以外で転職した」（以下、「離脱」）、「収入のある仕事はしていない」（以下、「非就業」）の5つの選択肢を設定して回答を得た。

分析方法は、以下のとおりである。第一は、離職経験の関連要因分析である。性別、年齢、婚姻と離職経験との関連性の分析とともに、離職経験者の転職・再就業・非就業行動の分析を行う。

第二は、離職経験と離職意向の関連性分析である。性別、婚姻、離職経験と、1年後の離職意向の関連性の分析に取り組む。

第三は、離職意向と離職行動の関連性分析である。介護分野就業者・離脱者・非就業者の就業状況別に、離職意向と離職行動の関連性の分析を行う。

上記の分析では、クロス集計を行い、カテゴリーデータ間の有意差検定に χ^2 乗検定を用いる。データ数の制約から1つのセルの度数が5以下となっている箇所が含まれているものもあるが検定で有意差がみられたものについては記載している。

第3節 結果

1. 回答者の基本属性

本章における分析では、第1回調査における回答者数318名の平均年齢は 35.6 ± 8.6 歳で、女性は 34.9 ± 8.3 歳、男性は 37.3 ± 9.2 歳であった。初職の就職分野は、高齢者介護分野が74.1%、障害者福祉分野が8.5%、大学進学が6.9%などとなっている。初職の就職先は、社会福祉法人が58.9%、医療法人が23.7%、株式会社が7.2%であった。

第1回調査時点での就業状況は、回答者全体の約7割が介護・福祉分野で働いており、特に男性は約8割を占めた。女性では男性に比べ自営・主婦の割合が高い結果であった。就業形態では、正規職員が69.5%、パート・アルバイトが27.4%、嘱託職員が2.3%、派遣職員が0.8%であった。男女別では、正規職員が男性の9割以上を占め、女性の約6割を上回っており、女性の3人に1人はパート・アルバイトという回答であった。

第1回調査時点での現職の勤務経験は、平均で 5.5 ± 5.3 年であった。このうち、女性の平均は 4.9 ± 4.7 年、男性の平均は 7.0 ± 6.3 年であった。現職の職位では、「管理職」が9.3% (24名)、「主任(サブ)リーダーなど職場のまとめ」が21.2% (55名)、「左記以外」が55.6% (144名)、「その他」が13.9% (36名)であった。

2. 性別・年齢・婚姻と離職経験との関連性

男女別に離職経験の有無をみると、全体の7割以上を占める女性の65.2%、全体の26.3%を占める男性の43.2%が離職経験者となっていた。(表3-1参照)

表3-1 男女別にみる離職経験と就業継続

	離職経験		就業継続		合計	
女性	148	65.2%	79	34.8%	227	100.0%
男性	35	43.2%	46	56.8%	81	100.0%
合計	183	59.4%	125	40.6%	308	100.0%

$P < 0.001$

性別・年齢層別に離職経験の有無をみると、男女ともに30歳代後半の離職経験者の割合が最も多く、特に女性では年齢が高くなるにつれその傾向が強くなっている傾向がみられ

た。但し、介護福祉士養成施設への社会人入学者が多く含まれる 40 歳代以降の年齢層では 30 歳代後半よりも離職経験者の割合は低くなっていた。この性別・年齢層別にみた離職経験の有無は、性別では有意に女性のほうが高かったものの、年齢層別では女性のみ有意差がみられた。(表 3-2 参照)

表 3-2 性別・年齢別にみる離職経験と就業継続

	年齢層	離職経験		就業継続		合計	
女性 P<0.001	25 歳以下	3	10.7%	25	89.3%	28	12.6%
	26～30 歳	28	63.6%	16	36.4%	44	19.7%
	31～35 歳	35	79.5%	9	20.5%	44	19.7%
	36～40 歳	43	84.3%	8	15.7%	51	22.9%
	41 歳以上	37	66.1%	19	33.9%	56	25.1%
	小計	146	65.5%	77	34.5%	223	100.0%
男性	25 歳以下	2	66.7%	1	33.3%	3	3.7%
	26～30 歳	5	29.4%	12	70.6%	17	20.7%
	31～35 歳	5	41.7%	7	58.3%	12	14.6%
	36～40 歳	15	60.0%	10	40.0%	25	30.5%
	41 歳以上	10	40.0%	15	60.0%	25	30.5%
	小計	37	45.1%	45	54.9%	82	100.0%
合計		183	60.0%	122	40.0%	305	100.0%

男性のみ：有意差なし 男女別 p=0.002

過去の離職行動である離職経験は、全体の 60.8%であり、男女別にみると女性は 66.4% (154 名)、男性は 45.2% (38 名)であった。(図 3-1 参照) また男女別に離職経験の有無と現在の就業状況を比較すると、離職経験のない女性は、介護分野就業が 91.0% (71 名)、介護分野以外就業が 7.7% (6 名)、非就業が 1.3% (1 名)、離職経験のある女性は、介護分野就業が 53.6% (81 名)、介護分野以外就業が 23.2% (35 名)、非就業が 23.5% (35 名)であった。(図 3-2 参照) また離職経験のない男性は、介護分野就業が 89.1% (41 名)、介護分野以外就業が 8.7% (4)、非就業が 2.2% (1 名)、離職経験のある男性は、介護分野就業が 63.9% (23 名)、介護分野以外就業が 25.0% (9 名)、非就業が 11.1% (4 名)であった。(図 3-3 参照)

男女ともに、離職経験の有無が現在の介護分野での就業割合に影響を及ぼしていることがわかった。但し一方では、転職や再就業をして就業している者でも女性の 5 割以上、男性の 6 割以上が介護分野で就業しているということもわかった。

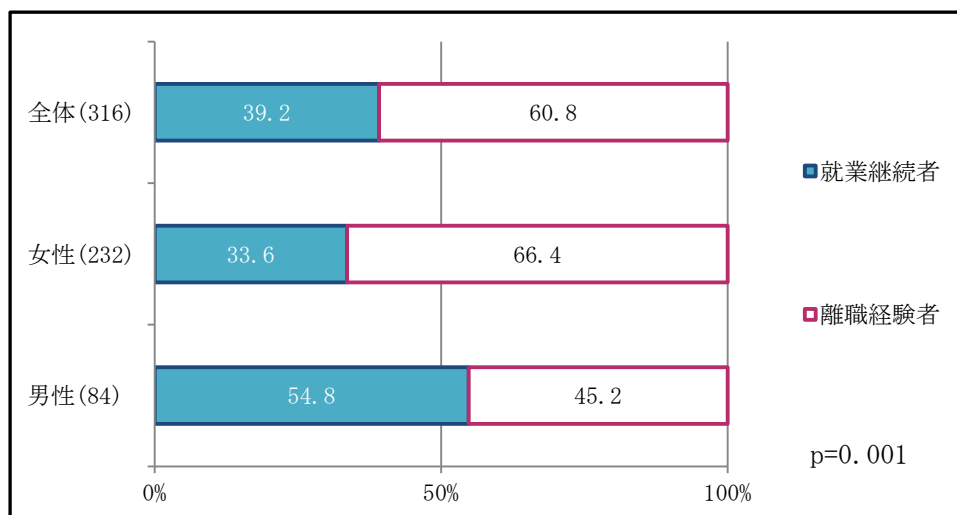


図 3 - 1 男女別にみる離職経験者割合

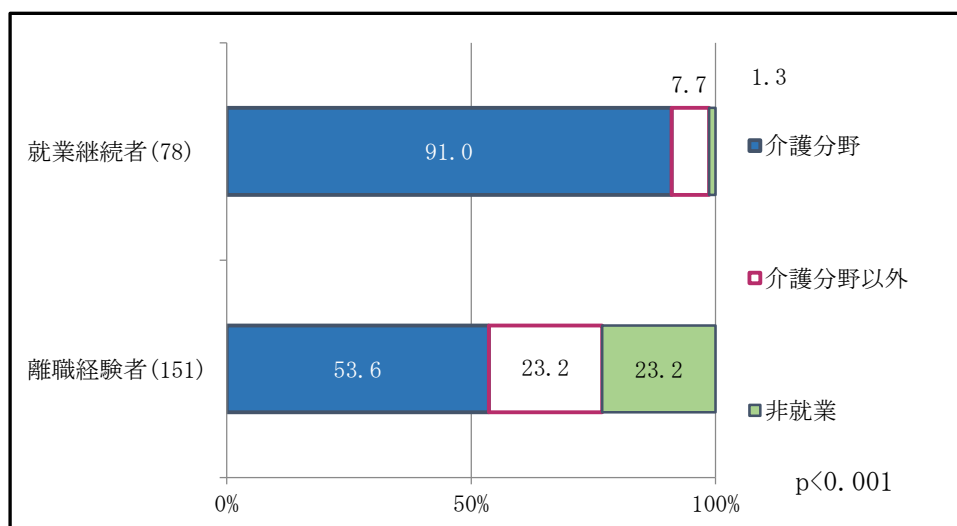


図 3 - 2 女性の離職経験者割合

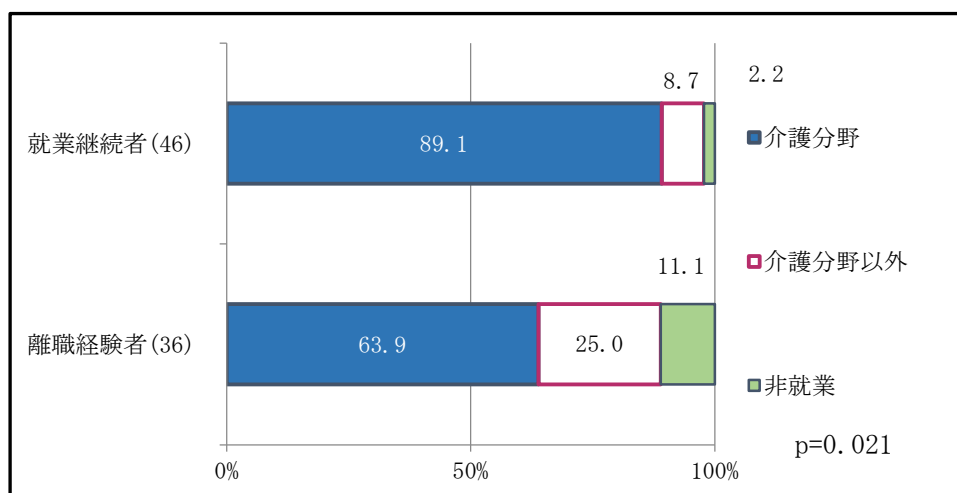


図 3 - 3 男性の離職経験者割合

婚姻では、回答者の 61.4%が既婚者、38.6%が非婚者で、既婚者を男女別にみると女性が 62.0%、男性が 59.7%であった。本調査だけでは、結婚と離職の因果関係（結婚が先か離職が先か）は不明確だが、第 2 章でもふれたが離職経験者の離職理由は、「結婚」(31.7%)、「出産」(28.0%)、「給料の低さ」(18.8%)、「施設の理念や方針の相違」(17.2%)、「他法人・施設で働いてみたかった」(18.3%)、「他の分野で働いてみたかった」(16.7%)、「上司との人間関係」(16.7%)、「同僚との人間関係」(10.8%) などとなっており、婚姻が離職行動を起こす大きなきっかけであることがわかった。（表 2－5 参照）

そして、婚姻と離職経験を分析したところ、非婚者では 35.5%と 3 人に 1 人が離職経験をしているものの性別での有意差はなかった。一方、既婚者では 74.0%と 4 人に 3 人が離職経験を有していた。既婚者をさらに男女別にみると、女性は 82.4%、男性は 48.9%と既婚女性のほうが既婚男性よりも離職経験者の割合が有意に高くなっていた。（表 3－3 参照）

表 3－3 婚姻別・性別にみる離職経験と就業継続

		離職経験		就業継続		合計	
非婚	女性	31	37.8%	51	62.2%	82	100.0%
	男性	8	28.6%	20	71.4%	28	100.0%
	小計	39	35.5%	71	64.5%	110	100.0%
既婚 P<0.001	女性	112	82.4%	24	17.6%	136	100.0%
	男性	22	48.9%	23	51.1%	45	100.0%
	小計	134	74.0%	47	26.0%	181	100.0%

非婚者の男女比較：有意差なし

3. 性別・婚姻・離職経験と離職意向との関連性

(1) 男女別にみる離職経験と離職意向の関連性

男女別に離職経験と離職意向を分析すると、初職を就業継続している女性（以下、「継続女性」）は、「就業継続意向」が 75.0%、「転職意向」が 17.1%という結果であった。離職経験のある女性（以下、「離職女性」）は、「就業継続意向」が 39.9%、「転職意向」及び「離脱意向」がともに 18.2%、さらに「非就業意向」が 13.3%を占め、離職意向を有する者が就業者の約半数と高い結果であった。就業継続している男性（以下、「継続男性」）は、「就業継続意向」が 77.8%、「転職意向」が 11.1%という結果であったのに対し、離職経験のある男性（以下、「離職男性」）では、「就業継続意向」が 46.9%、「転職意向」及び「離脱意向」がともに 18.8%と 3 人に 1 人以上が離職意向を有している結果であった。（表 3－4 参照）

表 3－4 就業継続・離職経験別にみる就業・離職意向

	就業継続 意向 (%)	転職意向 (%)	離脱意向 (%)	非就業意 向 (%)	その他 (%)	合計 (%)
継続女性	57 (75.0)	13 (17.1)	1 (1.3)	1 (1.3)	4 (5.3)	76 (100.0)
離職女性	57 (39.9)	26 (18.2)	26 (18.2)	19 (13.3)	15 (10.5)	143 (100.0)
合計	114 (52.1)	39 (17.8)	27 (12.3)	20 (9.1)	19 (8.7)	219 (100.0)
継続男性	35 (77.8)	5 (11.1)	3 (6.7)	0 (0.0)	2 (4.4)	45 (100.0)
離職男性	15 (46.9)	6 (18.8)	6 (18.8)	1 (1.3)	4 (12.5)	32 (100.0)
合計	50 (64.9)	11 (14.3)	9 (11.7)	1 (1.3)	6 (7.8)	179 (100.0)
就業継続者	92 (76.0)	18 (14.9)	4 (3.3)	1 (0.8)	6 (5.0)	121 (100.0)
離職経験者	72 (41.1)	32 (18.3)	32 (18.3)	20 (11.4)	19 (10.9)	175 (100.0)
合計	164 (55.4)	50 (16.9)	36 (12.2)	21 (7.1)	25 (8.4)	296 (100.0)

女性： $p<0.001$ 男性： $p=0.066$ 全体： $p<0.001$ 離職有無の男女比較：有意差なし

(2)男女別にみる婚姻と離職意向の関連性

男女別に婚姻と離職意向の関連性を分析したところ、非婚女性では「就業継続意向」(64.2%)、「転職意向」(17.3%)、「離脱意向」(16.0%)、「非就業意向」(1.3%)の順であったのに対し、既婚女性では「就業継続意向」(40.60%)、「転職意向」(19.5%)、「非就業意向」(15.0%)、「離脱意向」(11.3%)の順であった。非婚男性では、非婚者と既婚者との有意な差はみられなかった。(表 3－5 参照)

表 3－5 婚姻別及び男女別にみる就業・離職意向

	就業継続 意向 (%)	転職意向 (%)	離脱意向 (%)	非就業意 向 (%)	その他 (%)	合計 (%)
非婚女性	52 (64.2)	14 (17.3)	13 (16.0)	0 (0.0)	2 (2.5)	81 (100.0)
既婚女性	54 (40.6)	26 (19.5)	15 (11.3)	20 (15.0)	18 (13.5)	133 (100.0)
合計	106 (49.5)	40 (18.7)	28 (13.1)	20 (9.3)	20 (9.3)	214 (100.0)
非婚男性	16 (53.3)	4 (13.3)	6 (20.0)	1 (3.3)	3 (10.0)	30 (100.0)
既婚男性	30 (68.2)	5 (11.4)	3 (6.8)	0 (0.0)	6 (13.6)	44 (100.0)
合計	46 (62.2)	9 (12.2)	9 (12.2)	1 (1.4)	9 (12.2)	74 (100.0)
非婚者	68 (61.3)	18 (16.2)	19 (17.1)	1 (0.9)	5 (4.5)	111 (100.0)
既婚者	84 (47.5)	31 (17.5)	18 (10.2)	20 (11.3)	24 (13.6)	177 (100.0)
合計	152 (52.8)	49 (17.0)	37 (12.8)	21 (7.3)	29 (10.1)	288 (100.0)

婚姻別女性： $p<0.001$ 婚姻別男性：有意差なし 全体： $p<0.001$

非婚別の男女比較：有意差なし 既婚別の男女比較： $p=0.008$

(3) 離職経験別にみる婚姻と離職意向の関連性

離職経験の有無別に婚姻と離職意向との関連性を分析すると、初職を就業継続している非婚者（以下、「継続非婚者」）では、「就業継続意向」が75.4%、「転職意向」が17.4%を占めた。初職を就業継続している既婚者（以下、「継続既婚者」）では、「就業継続意向」が75.0%、「転職意向」が11.4%を占め、就業継続者の婚姻による有意な差はみられなかった。

離職経験を有する非婚者（以下、「離職非婚者」）では、「就業継続意向」及び「離脱意向」がいずれも42.1%を占めた。離職経験を有する既婚者（以下、「離職既婚者」）では、「就業継続意向」が39.8%と最も割合が高かったものの、「転職意向」（19.5%）、「非就業意向」（14.3%）、「離脱意向」（12.8%）などに回答が分かれた。（表3－6参照）

表3－6 婚姻別及び就業継続・離職経験別にみる就業・離職意向

	就業継続 意向 (%)	転職意向 (%)	離脱意向 (%)	非就業意 向 (%)	その他 (%)	合計 (%)
継続非婚者	52 (75.4)	12 (17.4)	3 (4.3)	0 (0.0)	2 (2.9)	69 (100.0)
継続既婚者	33 (75.0)	5 (11.4)	1 (2.3)	1 (2.3)	4 (9.1)	44 (100.0)
合計	85 (75.2)	17 (15.0)	4 (3.5)	1 (0.9)	6 (5.3)	113 (100.0)
離職非婚者	16 (42.1)	4 (10.5)	16 (42.1)	1 (2.6)	1 (2.6)	38 (100.0)
離職既婚者	53 (39.8)	26 (19.5)	17 (12.8)	19 (14.3)	18 (13.5)	133 (100.0)
合計	69 (40.4)	30 (17.5)	33 (19.3)	20 (11.7)	19 (11.1)	171 (100.0)

就業継続者の婚姻別比較：有意差なし 離職経験者の婚姻別比較： $p < 0.001$

4. 離職意向と離職行動との関連性

第1回調査時点での就業状況別に離職意向と離職行動との関係性を分析したところ、以下のような結果であった。

第2回調査回答者175名のうち、第1回調査での離職意向と第2回調査時で離職行動それぞれに回答のあった163名を分析対象としたところ、全体の65.0%（106名）が介護分野就業者、21.5%（35名）が介護分野以外の就業者である離脱者、13.5%（22名）が非就業者であった。

就業状況別に離職意向と離職行動との関連性をみると、介護分野の就業者では「就業継続意向」の93.0%がそのまま「変化なし」で就業を継続、さらに「法人内異動」が4.7%となっており、実際には「就業継続意向」の97.7%が1年後も就業を継続（以下、「就業継続行動」）していた。1年前の第1回調査時点で「転職意向」を示していた18名のうち、14名は1年後の第2回調査時点では離職行動を起こしておらず、実際に転職行動を起こした者が2名、意向とは異なるも離脱行動を起こした者が1名という結果であった。1年前に「離脱意向」を示していた2名においても、1名は離職行動を起こしておらず、非就業行動が1名という結果であった。法人内異動は、個人の意識とし

ては離職に含まれていないものの、施設単位で算出する離職率においては法人内の他施設・事業所への異動あるいは職種変更は離職者扱いになる。介護分野就業者 106 名のうち、1 年間で職場の変化があった者は 12 名だが、このうち 5 名（41.7%）は法人内異動をしている結果を得た。（表 3－7 参照）

離脱者では、介護分野への「転職意向」を示していた 4 名はいずれも転職行動を起こしておらず、変化があったのは非就業行動 1 名のみであった。離脱者における「離脱意向」については、既に離脱している就業状況であることから、「介護分野以外での就業継続意向」（以下、「離脱継続意向」）といえる。「離脱継続意向」であった 25 名のうち 22 名が介護分野以外での就業継続（以下、「離脱継続行動」）、1 名が法人内異動、介護分野以外での転職（以下、「離脱転職行動」）が 2 名という結果であった。（表 3－8 参照）

非就業者では、22 名のうち 13 名が非就業のままであり、介護分野への「再就業意向」を有していた 3 名はいずれも再就業していなかった。「離脱意向」を示していた 4 名については、1 名が介護分野への再就業行動を起こしていた。そして、調査時点ではあまり想定できていなかった非就業者の非就業行動も 4 名みられた。（表 3－9 参照）

表3－7 就業・離職意向別にみる1年後の就業・離職行動（介護分野就業者）

	変化なし		法人内異動		転職		離脱		非就業		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
就業継続意向	80	93.0	4	4.7	1	1.2	0	0.0	1	1.2	86	100.0
転職意向	13	72.2	1	5.6	2	11.1	1	5.6	1	5.6	18	100.0
離脱意向	1	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	5.1	2	100.0
合計	94	88.7	5	4.7	3	2.8	1	0.9	3	2.8	106	100.0

表3－8 就業・離職意向別にみる1年後の就業・離職行動（離脱者）

	変化なし		法人内異動		転職		離脱		非就業		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
転職意向	3	75.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	25.0	4	100.0
離脱意向	22	88.0	1	4.0	0	0.0	2	8.0	0	0.0	25	100.0
その他	5	83.3	0	0.0	1	16.7	0	0.0	0	5.1	6	100.0
合計	30	85.7	1	2.9	1	2.9	2	5.7	1	2.9	35	100.0

表3－9 就業・離職意向別にみる1年後の就業・離職行動（非就業者）

	変化なし		法人内異動		再就業		離脱		非就業		合計	
	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%	度数	%
再就業意向	1	33.3	0	0.0	0	0.0	1	33.3	1	33.3	3	100.0
離脱意向	2	50.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	1	25.0	4	100.0
非就業意向	10	76.9	0	0.0	0	0.0	1	7.7	2	15.4	13	100.0
その他	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	50.0	0	0.0	2	100.0
合計	14	63.6	0	0.0	1	4.5	3	13.6	4	18.2	22	100.0

また、養成介護福祉士の離職意向と離職行動との関連性をみるために、介護分野就業者のみの就業・離職意向と1年後の就業・離職行動（表3－7）を再集計したところ、就業継続意向よりも離職意向のほうが1年後の離職行動を起こす割合は有意に高いという結果であった。このことは、離職意向を有する者のほうが就業継続意向を有する者よりも実際に離職行動を起こしている割合が高かったといえる。しかし、そもそも離職意向についての調査項目は、「1年後の介護分野での就業」について意向を尋ねたものであり、1年後の離職意向を有していた者の75%が実際に1年後の離職行動を起こしていなかったことになる。このことから、離職意向は、1年間という期間では必ずしも離職行動に影響を及ぼすとは言えず、離職要因を探るアウトカム指標としての妥当性に疑問が残る結果となった。（表3－10 参照）

表3－10 就業・離職意向と1年後の就業・離職行動の再集計（介護分野就業者）

	就業継続 (異動含む)		離職		合計	
就業継続意向	84	97.7%	2	2.3%	86	100.0%
離職意向	15	75.0%	5	25.0%	20	100.0%
合計	99	93.4%	7	6.6%	106	100.0%

p=0.002

第4節 考察

本章では、上記のとおり性別・年齢・婚姻と離職経験との関連性及び離職経験者の転職・再就業・非就業行動の分析、性別・婚姻・離職経験と離職意向の関連性分析、離職意向と離職行動の関連性分析に取り組んだ結果、次のようなことがわかった。

1. 30 歳代後半まで上昇していく女性の離職経験割合

まず、性別・年齢・婚姻と離職経験との関連性では、初職の就業継続は年齢の上昇によってその割合が低くなる傾向がみられるものの、特に女性においては年齢よりも婚姻による離職割合が圧倒的に高かった。このことは、第2章においても離職経験者の離職理由で最も多かったのが「結婚」、次いで「出産」であったことも踏まえると、介護福祉士にとっては婚姻が離職行動に大きく影響を及ぼす要因であることが示唆された。離職経験と就業状況との関連では、離職経験者が介護分野に再就業している割合は男性で約7割、女性で約6割、離職女性の約4人に1人は非就業者であった。離職を経験した介護福祉士は、男女問わず介護分野への転職あるいは非就業の期間を経ても介護分野で再就業する者が多いことが伺える。但し、就業形態において男性の9割以上が正規職員であったのに対し、女性は3人に1人以上がパート・アルバイトであった。専門学校卒業時には男女ともに正規職員で入職していることを踏まえると、離職女性は結婚後にパート・アルバイトとして転職あるいは一定の非就業期間を経て再就業していることが推測できる。離職経験と転職・再就業行動の関連要因については、第6章において就業・離職パターンを考慮しながら要因間の相互関連性などの事例分析に取り組むが、既婚女性が介護現場でパート・アルバイトとして再就業している割合が多いことを踏まえると、職位や年収その他福利厚生などよりも、結婚や出産、子育てなどの家庭環境の維持を優先にしながら、仕事に就ける条件を探っている者が多いのではないかと考えられる。

2. 離職経験者は離職意向を有しやすく、その傾向は女性が強い

次に、性別・婚姻・離職経験と離職意向との関連性では、就業継続者は離職経験者よりも男女別でも全体でも有意に就業継続意向の割合が高く、離職経験者のほうが転職意向及び離脱意向の割合が高くなることがわかった。特に、既婚女性では就業継続意向が低下し、離脱意向及び非就業意向が上昇する傾向がみられた。離職意向は、男性において婚姻の有無での有意な差がみられず、既婚女性が離職意向を抱きやすい傾向を有していることが伺える。そのため、婚姻は女性の離職行動のきっかけとなりやすいだけでなく、再就業した場合の離職意向にも影響を及ぼしやすく、就業意識としては転職意向だけでなく非就業意向を内在化しやすいことがわかった。既婚者の離職意向には、介護現場に共通する組織的要因よりも個別に多様な個人的要因が関連していると考えられるべきであろう。そのため本研究では、第6章において介護福祉士個々の就業・離職状況の把握と複数の離職要因の相互関連性などについても分析に取り組んでいくこととする。

ここでの分析結果を踏まえると、介護現場の中核的な担い手である介護福祉士は、そのキャリアを形成していく中で離職経験を有する者が多く、特に女性にとって結婚や出産、子育てなど家庭生活と就業とを両立していくことには困難な職場環境になっていることが伺える。

3. 養成介護福祉士の離職意向と離職行動とは連動性が弱い

離職意向と離職行動の関連性については、介護分野就業者では転職意向を有するものであっても実際に離職行動を起こす者は25%であり、残り75%は実際の離職行動を起こしておらず、介護分野に転職意向を有していた離脱者でも実際に転職行動を起こす者がいなかった。非就業者の非就業行動については、調査に正確に回答してもらったかどうか疑わしい点が残るが、再就業しても調査期間の1年以内に再度離職し、第2回調査時点で非就業の状態に戻っている者も見受けられた。いずれにしても、離職意向と将来の離職行動との関連性については、複数年に及ぶ調査により、パネルデータの収集に制約があったものの、本章の分析結果を踏まえ、次のように結論づけておきたい。2回の調査によるパネルデータの分析では、離職意向と離職行動との関連性は疑わしいと言わざるを得ず、アウトカム指標に離職意向のみを用いて関連要因を探る離職意向研究では、いかに詳細な分析に取り組んだとしても、実際の離職行動につながる要因を明確化することは難しいと考える。少なくとも、離職意向のみをアウトカム指標とするのではなく、離職経験や就業時の行動、あるいは将来の離職行動との関連性などを踏まえた本研究のような研究の蓄積が必要といえる。どのような場面であれば離職意向をアウトカム指標に用いる有用性があるのかを明確にすることが求められる。逆に、離職行動については、アウトカム指標としてより多くの研究蓄積がなされるべきであるが、パネルデータをいかに収集して実証的な研究に取り組んでいけるかを検討しておくことが大切である。

第5節 結語

本研究における離職行動研究は、離職行動の結果としての過去の離職経験と、1年後という近い将来の離職意向の2つの目的変数を用いて介護福祉士の離職関連要因を探った。その結果、離職行動にも離職意向にも性別や婚姻の有無が関連していることが示唆された。この傾向は、特に女性に顕著であり、介護福祉士の離職を抑制するためには家庭生活の変化にも対応できる職場環境の整備が求められるといえる。

第4章 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境

本章の目的は、特養における介護職員の離職率と職場環境の関連性を探ることである。方法としては、X県内の特養 207 施設を分析対象とし、介護福祉士有資格者比率や介護職員の勤務年数、施設形態、事業経過年数などを職場環境の指標として分析を行った。その結果、介護職員の離職率と介護福祉士有資格者比率には相関性があり、勤務年数との間には逆相関の傾向がみられた。事業経過年数と離職率の関係では、事業開始 5 年未満の施設はすべてユニット型施設で、離職率が高いものの、5 年以上経過する施設については、ユニット型施設でも従来型施設でも離職率の低下がみられた。

これまでの介護離職研究では、介護職員の主観的指標としてのストレスやバーンアウトなど個人レベルの離職関連要因を探る取り組みが中心であったが、本章の分析結果は、事業経過年数が介護職員の離職率に影響の関連性を探る取り組みが重要であることを示唆することができた。

第1節 研究の背景と目的

今日介護職は、一般に離職率が高く、職場に定着しにくい職種の一つと言われている。

介護労働安定センターの平成 22 年度介護労働実態調査結果によれば、訪問介護以外の指定介護事業所で働く介護職員の離職率は 19.1%であり、それら離職者の約 8 割が勤務年数 3 年未満であった。毎年実施されている同調査結果は、しばしば介護職員の離職率の高さを示すエビデンスとして用いられる。

しかし、介護職員の高い離職率、低い定着率という認識は研究の前提として妥当なのであろうか。平成 22 年度介護労働実態調査は、回答事業者の 5 割以上が民間企業で占められており、長年介護サービス事業の中核的役割を果たしてきている社会福祉法人の割合は 2 割弱にとどまっている。このことは、介護保険制度の導入以降、多くの民間企業によって介護労働が担われるようになってきたことの反映であり、介護職員の離職率については運営主体や介護サービス種別を考慮した分析が必要といえる。同調査結果によれば、介護職員の離職率は社会福祉法人が 15.2%、医療法人が 18.4%、民間企業が 22.3%など運営主体によって格差が生じており、介護職員の離職率が勤務年数、運営主体、事業所規模、事業所の所在地、事業開始経過年数などに関連している指摘がなされている。

一方、介護離職研究は、特養の介護職員を研究対象としているものが多く見受けられるが、介護労働実態調査結果を踏まえると、基本的に社会福祉法人によって運営されている特養の介護職員はむしろ離職率は相対的に低く、そのまま同調査結果を根拠に特養における介護職員の離職率が高いとみなすことは適切ではない。そこで、今日の特養における介護職員の離職状況を分析し、介護労働実態調査結果の妥当性検証を視野に入れた介護離職

研究が必要なのではないかと考え、本研究の着想に至った。

本研究の目的は、特養における介護職員の離職と職場環境との関連性の探究である。本研究における職場環境とは、就業形態、勤務年数、介護職員に占める介護福祉士有資格者比率（以下、「有資格者比率」）などの人的環境と、運営主体、事業所の所在地、事業経過年数、施設形態、そして提供される介護サービス内容などの組織的環境によって構成される就業環境と規定して用いることとする。

そして本研究は、次のような作業仮説を立てて取り組む。第一に、介護職員の離職率は、勤務年数及び有資格者比率の人的環境と相関性を有する。第二に、運営主体、事業所の所在地、事業経過年数、施設形態、提供される介護サービス内容などの組織的環境は、介護職員の離職率に影響を及ぼす。これら2つの作業仮説に対する分析を通して、介護職員の離職と職場環境との関連性を探る。また、介護労働実態調査結果の妥当性検証について取り組むこととする。

第2節 対象と方法

本研究では、分析対象を特養とする。これは、既存の介護離職研究において特養を対象とするものが多いことに加え、運営主体の多くが社会福祉法人であること、事業所規模では職員総数50人以上が多いこと、基本的に提供される介護サービスが同じであることなど、介護職員の離職状況との関連性を分析する上で基本的な職場環境が共通していることを前提に取り組むことができると考えたためである。そして、県内に政令指定都市があり、事業所の所在地としての市町村区分別の分析が可能なこと、県内の特養数が200か所を超えて単一県でも量的分析が可能であることなどから、研究フィールドをX県とする。

本研究は、上記の二つの作業仮説を明らかにするために次のような分析に取り組むこととする。

第一に、介護職員の離職率と勤務年数及び有資格者比率との相関性について、これらの指標を用いて相関分析を行う。

第二に、事業所の所在地、事業経過年数、施設形態、介護サービス加算の取得状況と介護職員の離職率との関連性については、一元配置分散分析を行う。

本研究において分析に用いるデータは、「介護サービス情報」公表制度によってX県が公開している2010（平成22）年の特養データである。この「介護サービス情報」公表制度は、平成18年度の介護保険制度見直しによって新たに導入されたものであり、介護サービス事業所に義務づけられた介護サービス情報の定期的な報告を踏まえて、都道府県知事はその情報をホームページ等で公表するものである。

分析に用いる特養データは、次のとおりである。

介護職員の離職率は、過去1年間の退職者数を介護職員数で除して求めた比率である。就業形態は、常勤、非常勤という介護職員の就業形態による区分である。勤務年数は、勤

務経験 1 年未満，勤務経験 1 ～ 3 年未満，勤務経験 3 ～ 5 年未満，勤務経験 5 ～ 10 年未満，勤務経験 10 年以上の介護職員数であり，これらの人数を全体の介護職員数で除して求めたものをそれぞれ勤務経験比率とする．事業所の所在地は，政令指定都市，県内の市，県内の町村の 3 区分にカテゴリー化して用いる．事業経過年数は，特養の運営年数を 3 年未満，3 ～ 5 年未満，5 ～ 11 年未満，11 年以上の 4 つにカテゴリー化して用いる．11 年を区切りとしたのは，介護保険制度導入前後による影響を分析するためである．施設形態は，従来型施設とユニット型施設の 2 区分の形態である．提供される介護サービス内容は，介護サービス加算の取得状況の項目を用いる．

また，上記のような X 県下の特養を対象にデータ分析を行った上で，考察において介護労働実態調査結果の妥当性についてデータ分析上の制約はあるものの，可能な限り検証を行うこととする．

第3節 結果

1. X 県下における特別養護老人ホームの状況

X 県下における特養の状況は表 4 - 1 のとおりである．入所者の平均年齢は 85.1 ± 1.5 歳，平均入所待機者数は 326.4 ± 203.0 人，平均の介護常勤換算人数は 41.4 ± 12.6 人，平均の事業経過年数は 13.0 ± 9.0 年，施設形態では従来型施設が 127 施設，ユニット型施設が 81 施設であった．常勤の介護職員状況は，離職率が $15.6 \pm 11.1\%$ ，有資格者比率が $56.1\% \pm 18.3\%$ であった．非常勤の介護職員状況は，離職率が $40.4 \pm 46.7\%$ ，有資格者比率が $25.0 \pm 20.8\%$ であり，常勤の介護職員に比して離職率は高く，有資格者比率は低くなっていた．

表 4－1 X 県内の特別養護老人ホームの現況（n＝207）

施設の状況	平均値	標準偏差
入所者平均年齢	85.0歳	1.5
入所待機者数	326.3人	203.5
入所定員	87.4人	20.1
入所男性人数	17.6人	7.6
入所女性人数	69.0人	16.1
夜勤平均人員率	5.5%	9.5
介護常勤換算人数	41.4人	12.6
事業開経過年数	13.0年	9.0
施設形態	施設数	割合
従来型施設	127施設	61.4%
ユニット型施設	80施設	38.7%
介護職員（常勤）の状況	平均値	標準偏差
介護職員数	33.6人	11.3
離職率	15.6%	11.1
介護福祉士有資格比率	56.2%	18.2
勤務経験1年未満比率	16.5%	10.8
勤務経験1～3年未満比率	28.6%	11.5
勤務経験3～5年未満比率	20.8%	10.8
勤務経験5～10年未満比率	24.5%	12.0
勤務経験10年以上比率	9.6%	10.8
介護職員（非常勤）の状況	平均値	標準偏差
離職率	40.4%	46.7
介護福祉士有資格者比率	25.0%	20.8
勤務経験1年未満比率	20.5%	19.6
勤務経験1～3年未満比率	32.9%	22.2
勤務経験3～5年未満比率	19.8%	17.8
勤務経験5～10年未満比率	21.3%	20.4
勤務経験10年以上比率	5.5%	10.9

2. 介護職員の離職率・有資格者比率・勤務年数の相関

表4-2は、常勤介護職員の離職率と勤務年数、有資格者比率の相関関係を分析した結果である。離職率は、勤務1年未満比率と正の相関、有資格者比率と負の相関があった。有資格者比率は、勤務10年以上比率との間では正の相関が、勤務1年未満比率との間では負の相関がみられた。さらに勤務1年未満比率は、勤務5～10年未満比率及び勤務10年以上比率と負の相関があり、勤務1～3年未満比率においても、勤務5～10年未満比率、勤務10年以上比率との間で負の相関があった。非常勤介護職員の離職率と勤務年数、有資格者比率については相関性がみられなかった。

表4-2 介護職員（常勤）の離職率・有資格者比率・勤務年数の相関係数（n=207）

	1年未満 比率	1～3年 未満比率	3～5年 未満比率	5～10年 未満比率	10年以上 比率	有資格者 比率
離職率	.385**	.251**	-.073	-.271**	-.253**	-.407**
1年未満比率		.109	-.210**	-.457**	-.383**	-.469**
1～3年未満比率			-.133	-.508**	-.468**	-.234**
3～5年未満比率				-.300**	-.316**	-.019
5～10年未満比率					.172*	.255**
10年以上比率						.446**

Spearman の相関係数 **p<0.01 *p<0.05

3. 市町村区別にみる介護職員の離職率

表4-3は、特養の所在地を市町村区別にして常勤介護職員の離職率をみたものである。政令指定都市内にある特養では平均の離職率が16.1%、X県内の市内では16.4%であったのに対し、町村内では9.5%と有意に低くなっていた。非常勤の介護職員については、市町村区別による離職率の有意差がみられなかった。

表4-3 市町村区別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差
政令指定都市	60施設	16.1%	9.9
市	126施設	16.4%	11.9
町村	21施設	9.5%	7.4
合計	207施設	15.6%	11.1

Kruskal-Wallis 検定 P=0.009

4. 施設形態別にみる介護職員の離職率

表4-4は、施設形態別に常勤介護職員の離職率を比較した結果である。従来型施設における介護職員の離職率は13.5%、ユニット型施設は19.0%となっており、ユニット型施設のほうが有意に高かった。非常勤介護職員の離職率は、有意な差がみられなかった。

表4-4 施設形態別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差
従来型施設	127施設	13.5%	9.3
ユニット型施設	80施設	19.0%	12.9
合計	207施設	15.6%	11.1

Wilcoxonの順位和検定 $P=0.002$

5. 事業経過年数別にみる介護職員の離職率

表4-5は、事業経過年数別に常勤介護職員の離職率を比較した結果である。離職率が最も高かったのは、事業経過3年未満の施設で39.4%と高い割合を占めていた。次いで3～5年未満の施設が23.3%、5～11年未満の施設が14.3%、11年以上の施設が13.5%と事業経過年数が長くなるにつれて離職率が低くなる傾向がみられた。非常勤介護職員の離職率については、有意差がみられなかった。

表4-5 事業経過年数別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差
3年未満	6施設	39.4%	23.4
3～5年未満	23施設	23.3%	11.8
5～11年未満	62施設	14.3%	8.6
11年以上	116施設	13.5%	9.2
合計	207施設	15.6%	11.1

Kruskal-Wallis検定 $P<0.001$

6. 事業経過年数及び施設形態別にみる介護職員の離職率

表4-6は、事業経過年数について施設形態別に常勤介護職員の離職率を比較した結果である。事業経過5年未満の特養は、すべてユニット型施設である。ユニット型施設における離職率を事業経過年数別に比較したところ、事業経過年数が長くなるにつれて離職率が高くなる傾向にあることがわかった。特に、事業経過年数5年未満の特養における離職率が高くなっており、経過年数3年未満の特養では常勤の介護職員でも離職率が39.4%と

高い割合であった。その一方で、従来型施設における離職率は、事業経過年数が5～11年未満と11年以上とでの差は生じておらず、事業経過年数よりも施設形態による常勤介護職員の離職率への影響が大きいことが伺える結果を得た。

表4－6 事業経過年数と施設形態別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差	ユニット型施設			従来型施設		
				施設数	平均値	標準偏差	施設数	平均値	標準偏差
3年未満	6施設	39.4%	23.4	6施設	39.4%	23.4	—	—	—
3～5年未満	23施設	23.3%	11.8	23施設	23.3%	11.8	—	—	—
5～11年未満	62施設	14.3%	8.6	38施設	14.8%	8.5	24施設	13.5%	8.9
11年以上	116施設	13.5%	9.2	13施設	13.8%	7.6	103施設	13.5%	9.4
合計	207施設	15.6%	11.1	81施設	19.0%	12.9	127施設	13.5%	9.3

Kruskal Wallis 検定 $P < 0.001$

7. 介護サービス加算の取得状況

表4－7は、介護サービス加算取得の状況である。特養では、標準の介護報酬に加え、様々な加算の設定がなされているが、ここでは直接ケア関連加算、在宅支援関連加算、医療関連加算、食事関連加算の4つに分類して現状を整理した。直接ケア関連項目では、日常生活継続支援加算、サービス提供体制強化加算Ⅰ、同加算Ⅱ、同加算Ⅲのいずれかの加算を取得している施設が全体の99.0%を占めていた。加えて、夜勤職員配置加算は89.4%、看取り介護加算は57.2%の特養が取得していた。在宅支援関連加算では、5項目いずれの加算も取得が1割未満であった。医療関連加算では、看護体制加算Ⅰが96.2%、看護体制加算Ⅱが64.4%、個別機能訓練加算が54.8%、精神科医師配置加算が46.6%であった。さらに、食事関連加算では、栄養マネジメント加算が96.2%と高い割合を占め、その他療養食加算が42.3%、口腔機能維持管理加算が37.0%などとなっていた。

表４－７ 介護サービス加算取得の状況

(n=207)

直接ケア関連加算	あり	割合	なし	割合
日常生活継続支援加算	120 施設	58.0%	87 施設	42.0%
サービス提供体制強化加算Ⅰ	18 施設	8.7%	189 施設	91.3%
サービス提供体制強化加算Ⅱ	39 施設	18.8%	168 施設	81.2%
サービス提供体制強化加算Ⅲ	28 施設	13.5%	179 施設	86.5%
夜勤職員配置加算	185 施設	89.4%	22 施設	10.6%
準ユニットケア加算	2 施設	1.0%	205 施設	99.0%
若年性認知症利用者受入加算	38 施設	18.4%	169 施設	81.6%
認知症専門ケア加算Ⅰ	1 施設	0.5%	206 施設	99.5%
認知症専門ケア加算Ⅱ	0 施設	0.0%	207 施設	100.0%
障害者生活支援体制加算	1 施設	0.5%	206 施設	99.5%
看取り介護加算	119 施設	57.5%	88 施設	42.5%
在宅支援関連加算				
退所前後訪問相談援助加算	12 施設	5.8%	195 施設	94.2%
退所時相談援助加算	14 施設	6.8%	193 施設	93.2%
在宅復帰支援機能加算	4 施設	1.9%	203 施設	98.1%
在宅・入所相互利用加算	5 施設	2.4%	202 施設	97.6%
退所前連携加算	13 施設	6.3%	194 施設	93.7%
医療関連加算				
専従の常勤医師配置加算	5 施設	2.4%	202 施設	97.6%
精神科医師配置加算	96 施設	46.4%	111 施設	53.6%
看護体制加算Ⅰ	192 施設	92.8%	15 施設	7.2%
看護体制加算Ⅱ	133 施設	64.3%	74 施設	35.7%
個別機能訓練加算	114 施設	55.1%	93 施設	44.9%
食事関連加算等				
栄養マネジメント加算	199 施設	96.1%	8 施設	3.9%
経口移行加算	35 施設	16.9%	172 施設	83.1%
経口維持加算	40 施設	19.3%	167 施設	80.7%
口腔機能維持管理加算	77 施設	37.2%	130 施設	62.8%
療養食加算	87 施設	42.0%	120 施設	58.0%

8. 介護サービス加算取得と介護職員の離職率

介護サービスの加算等の有無別に常勤介護職員の離職率を比較したところ、有意な差がみられたものは、日常生活継続支援加算のみであった。（表４－８参照）日常生活継続支援加算では、加算の取得をしている120施設の離職率平均が13.6%、取得していない87施設の平均が18.3%と有意な差がみられ、この加算を取得している施設の方が離職率は低かった。

非常勤介護職員の離職率については、いずれの介護サービス加算取得とも有意な差がみられなかった。

表４－８ 日常生活継続支援加算別の介護職員（常勤）の離職率

	度数	平均値	標準偏差
あり	120施設	13.6%	9.0
なし	87施設	18.3%	13.0
合計	207施設	15.6%	11.1

Wilcoxon の順位和検定 P=0.007

第4節 考察

上記のようにX県の特養データを用いて介護職員の離職率と職場環境との関連性について分析に取り組んだ。その結果、常勤の介護職員離職率は勤務年数及び有資格者比率などの人的環境とは有意な相関性があった。加えて、施設形態と事業経過年数は、常勤介護職員の離職率と有意に関係していることが示唆された。特に、ユニット型施設においては、事業経過年数が5年未満である場合に離職率が有意に高かった。この結果から、有資格者比率が低く、勤務経験の浅い介護職員で占められる事業経過年数5年未満のユニット型施設では、常勤介護職員の離職率であっても高くなりやすい傾向にあることがわかった。介護サービス加算の取得状況では、日常生活継続支援加算のみが介護職員の離職率と有意な関連性がみられた。この日常生活継続支援加算は、入所者全体に占める重度の要介護者が65%以上又は認知症の入所者が60%以上を占め、かつ介護常勤換算人数に占める介護福祉士の割合が50%以上である場合に取得できるものである。重度の要介護者が多い特養であっても、介護福祉士の有資格者が多い場合には、常勤の介護職員の離職率は低くなることが示唆される。

1. 介護労働実態調査結果と本研究における分析結果の比較

これらを踏まえ、平成22年度介護労働実態調査結果との比較を行ってみたい。

表４－９は、本研究の分析結果と比較が可能な平成22年度介護労働実態調査の主な結果である。本研究で用いた特養データは、介護労働実態調査とは収集するデータ項目

が異なるため、全て比較することは難しいものの、その傾向などを比較すると、次のとおりであった。介護労働実態調査結果では、介護職員の離職率は正社員が 15.4%、非正社員が 25.0%であり、これをX県内でみると正社員が 20.1%、非正社員が 25.7%、全国の特養における正社員のための離職率は 15.2%であった。これに対し、本研究における分析結果では、X県下の特養の介護職員の離職率は常勤で 15.6%、非常勤で 40.4%となっており、全国規模の調査結果と比べると常勤介護職員は概ね同様の離職率であるものの、非常勤介護職員の離職率は顕著に高くなっていた。市区町村区分別では、介護労働実態調査結果が特養以外の事業所を含んでいるものの、政令指定都市等など都市部ほど離職率が高い傾向であったのに対し、本研究における分析結果では政令指定都市、市、町村の順での離職率は傾向がみられず、所在地が町村にある特養のほうが常勤介護職員の離職率が低くなっており、町村内の特養における介護職員の離職率は低いとする介護労働実態調査結果は妥当性があることが伺える。但し、非常勤の介護職員離職率は市町村区分による有意な差はなく、所在地に関係なく離職率が高いことがわかった。事業経過年数については、介護労働実態調査結果では年数が経過するにつれて正社員、非正社員ともに介護職員の離職率が低くなっており、常勤介護職員の離職率では本研究の分析結果でも同様の傾向であった。

以上のことから、実際のX県下の特養の介護職員の離職率を踏まえて介護労働実態調査結果をみると、常勤介護職員の離職率については概ね同様の傾向であることが伺えるものの、非常勤介護職員については、介護サービス情報データの分析結果のほうがより高い離職率となっていることがわかった。

平成 22 年度介護労働実態調査結果では、社会福祉法人における介護職員の離職率は必ずしも高くなかったが、本研究の結果では、特養という組織レベルの職場環境が介護職員の離職に影響を及ぼし、特に事業経過年数は離職に影響を及ぼすことが示唆された。このことは、本研究がX県下の特養のみを分析対象としたものであるため、そのまま介護職員全体の離職率の傾向として用いることは危険であるが、少なくとも介護離職研究においては介護職員の離職率が高いことを前提とすることや、その中で特養は比較的離職率が低いと安易に捉えるべきではないことを指摘することができよう。

表 4－9 介護労働実態調査の介護職員離職率に関する結果と介護サービス情報データ

平成 22 年度介護労働実態調査結果		データ間の相違点	X 県内における 介護職員の離職率
社会福祉法人 (運営主体) の離職率	・ 正社員：15.4% ・ 非正社員：25.0%	正社員は嘱託職員が 含まれず，常勤職員 は嘱託職員が含まれ る。 特養以外の事業所を 含む。	介護職員の離職率 ・ 常勤職員：15.6% ・ 非常勤職員：40.4%
X 県内 離職率	・ 正社員：20.1% ・ 非正社員：25.7%		
特養の離職率	・ 正社員：15.2%		
事業所規模 別の離職率	・ 20 人以上 49 人以下…正 社員：18.8%，非正社員： 26.3% ・ 50 人以上 99 人以下…正 社員：13.1%，非正社員： 24.2%		
市区町村区分 別の離職率	・ 指定都市等：20.2% ・ 市・区：17.3% ・ 町・村、その他：15.8%	特養以外の事業所を 含む。訪問介護員も 含まれる。 正社員・非正社員を 合算。	・ 指定都市…常勤： 16.1%，非常勤： 47.9% ・ 市…常勤：16.4%， 非常勤：37.0% ・ 町村…常勤：9.5%， 非常勤：39.0%
事業経過年数 別の離職率	・ 3 年未満…正社員： 28.1%，非正社員：38.7% ・ 3 年～5 年未満…正社 員：18.8%，非正社員： 29.4% ・ 5 年以上…正社員： 13.6%，非正社員：22.6%	特養以外の事業所を 含む。本研究では， 介護保険制度導入前 後の状況を把握する ため，5～11 年未 満、11 年以上で分け て算出。	・ 3 年未満…常勤： 39.4% ・ 3～5 年未満…常 勤：23.3% ・ 5～11 年未満… 14.3% ・ 11 年以上…13.5%

2. 既存の介護離職研究における離職関連要因

今日までの介護離職研究の動向を概観すれば、介護職員の多くが離職意向を有しながら仕事を継続し、バーンアウトが離職意向に強く関連することなどが明らかになっている（小坂ら 2008；黒田ら 2011）。また、施設形態との関連で介護職員の離職意向やストレスなどを明らかにした研究では、経験年数の浅い職員は従来型施設でバーンアウトになりやすく、ユニット型施設で利用者との関係の取り方によるストレスが高くなりやすいとされ、加えてユニット型施設が介護職員の蓄積的疲労を高め、バーンアウトを増加させる要因になりうることが示唆されている（鈴木 2007；張ら 2007；長三 2007）。その一方で、ユニットケア導入による介護職員と入所者および入所者間のコミュニケーション量の増加、意欲・気力の向上、入所者同士のより親密な関係の構築等のメリットを挙げ、ユニット型施設が介護職員の就労意欲だけでなく入所者の生活向上にも寄与する指摘というがある（山口 2006）。また介護職員の就労意欲の高揚には、職場内の良き理解者の存在や上司の情緒的サポートが有効であり、リーダーによる配慮や励まし、動機づけの行動が影響する（北村ら 2003；鈴木 2009；三谷ら 2011）。さらに蘇ら（2007）によれば、職場内の良好な人間関係は業務達成にプラスに働き、上司と同僚からのサポートは職員の能力の発揮・成長を促すとともに、勤務年数が長く上司のサポートを受けているほど仕事上の予測・問題解決が高くなる。黒田ら（2011）は、離職率が賃金の水準、研修機会の確保と関連し、離職意向がバーンアウトと最も強く関連するとともに、介護肯定感及び職員待遇の評価が負の関連を示すとしている。

これらの研究成果を踏まえると、介護職員の離職関連要因として勤務年数や施設形態、上司・同僚など職場内ソーシャルサポート、賃金、研修機会の有無などが抽出できる。

本研究では、特に常勤介護職員の離職率が就業形態、勤務年数、有資格者比率などの人的環境に加え、施設形態や事業経過年数などの組織的環境とも関連性を有していることを示唆することができた。その一方で、非常勤介護職員は、介護労働実態調査報告よりもはるかに高い離職率となっており、人的環境、組織的環境問わず、定着が難しい現状があることが伺える。今後は、既存の介護離職研究において離職関連要因として指摘されている職場内ソーシャルサポートや、賃金などの待遇面、研修の機会などとの関連性も含めて研究を深めていくことが必要であると考ええる。

第5節 結語

本章で取り組んだ分析は、介護労働実態調査結果等を踏まえ、介護職員の離職率をアウトカム指標に用いた実証的な分析である。具体的には、X県の特養を対象とした分析であり、介護サービス情報公表データを用いて、人的環境を就業形態、勤務年数、有資格者比率、組織的環境を施設形態、事業経過年数、介護サービス加算の取得状況などのデータ項目を用いて職場環境と介護職員の離職率との関連性を探究するものであった。次章では、さらに介護職員の離職率と組織構造との関連性を探る分析に取り組み、アウトカム指標としての離職率と関連する組織的要因を探っていくこととする。

第5章 特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職

本章の目的は、特養における介護職員の離職率に影響を及ぼす組織的要因を探ることである。方法としては、パネルデータの把握が可能なX県内の特養 198 施設の公表データを用い、因子分析によって抽出した組織構造の因子を軸にクラスター分析によって介護施設を類型化する。さらに分散分析によって施設タイプ間の比較から介護職員の離職率に対する組織的要因の影響を探った。

その結果、組織構造の特徴として抽出した職員配置因子と経験蓄積因子の2因子を用いて、職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4タイプに類型化することができた。さらに、4タイプ別に離職率を比較したところ、2010（平成22）年、2012（平成24）年、2014（平成26）年の3時点とも経験蓄積施設タイプが他の施設タイプに比して有意に低かった。結論として、介護職員の経験蓄積が離職を抑制する組織的要因であることを示唆できた。

第1節 研究の背景と目的

今日、介護分野では、介護職員の人材不足が社会問題化している。介護のサービス提供量は、今後ますます増加するため、人材不足はさらなる深刻化が懸念されているが、それに対応する政策としては、介護職員の処遇の改善と多様な新規人材の介護分野への流入、地域住民等インフォーマルな人材の活用などが検討されている。この人材不足は、人材確保だけでなく、現在就業している人材の離職抑制が重要となる。

離職率研究では、賃金や資格取得の支援、研修機会の確保など個々の組織的要因や、組織コミットメントといった組織に所属する個々の介護職員の意識データと離職率との比較はなされているものの、介護職員や職場の比較的稳定した特徴である組織構造に着目した分析は見当たらなかった。また、先行研究では複数年に渡る離職率をアウトカムに用いて要因分析しているものも見当たらなかった。そのため本研究では、組織構造に着目するとともに、複数年の離職率をアウトカム指標に用いた分析に取り組むこととした。

本研究の対象には、今日、介護人材の有効求人倍率が全国一高く、介護福祉士養成施設数及び介護分野以外の就職先も多いX県に着目し、中核的な介護人材である介護福祉士の主要な就職先でもある特養を分析対象とすることとした。特養は、介護分野のなかでは最も介護職員の離職率が低い施設種別であるが、その中でも施設間で格差が生じていることが報告されており、介護職員の離職率と関連する組織的要因を探るさらなる研究の蓄積が求められる。

介護職員の離職を抑制するためには、処遇の改善だけでなく、離職率の低い施設の組織的要因を探り、人材の定着促進に寄与できる研究の蓄積が必要なのではないかと考え、本

研究の着想に至った。

本研究は、組織構造の特徴と介護職員の離職率との関連性の分析から、離職率に及ぼす組織的要因の存在を明らかにする目的で取り組むこととする。これは、特養の組織構造が介護職員の離職率格差に影響を及ぼすのではないかとの着想から導いたものである。

本研究でいう組織構造とは、医療の質の評価におけるDonabedian (1980) の「構造」の概念を援用して、「介護の提供者、または提供者が使える道具や資源、その働く組織的な場所の比較的安定した特徴」とし、介護を提供するのに必要な、人的、物理的、財政的な資源を含んでいるものと位置づけて用いることとする。具体的には専門職の人材の数、分布、資格、施設の数、規模、設備などが含まれる。

第2節 対象と方法

本章で取り組む分析の対象は、X県下の特養である。総従業員はじめ、介護職員の数や経験、資格など従業員の状況及び事業経過年数の項目から組織構造の特徴を抽出し、介護職員の離職率との関連性を分析する。分析には、介護サービス情報公表制度に基づいてX県から公開されているデータを用いる。分析項目は、総従業員数、介護常勤換算人数（以下、「介護換算」）、夜勤最小時数（以下、「夜勤数」）、常勤介護職員に占める介護福祉士有資格者比率（以下、「有資格率」）、当該施設職員に占める経験5年以上の職員割合（以下、「経験割合」）、事業経過年数、そして常勤の介護職員離職率（以下、「介護離職率」）である。

分析方法は、上記の項目を用いて、まず主成分分析によって項目を因子にまとめ、組織構造の特徴として抽出する。有資格率及び経験割合の2指標については、標準得点を算出して用いる。主成分分析では、抽出した組織構造の特徴をできるだけ反映した因子得点を算出するために直交回転（バリマックス法）を行う。次に、各因子得点を用いたクラスター分析を行い、施設の類型化を試みる。クラスター分析は、主成分分析によって抽出した因子数に応じて、施設を指定した相対的に等質なクラスター数に振り分けに用いるため非階層的クラスター分析を用いる。その後、類型化した施設タイプ別の介護離職率を分析するために一元配置分散分析を行う。検定には、クラスカル＝ウォリス検定を用いる。このような分析方法によって組織構造の特徴による介護離職率格差の有無を検討する。分析データは、データ収集の制約から総従業員数及び総従業員に占める勤務5年以上の割合は2012（平成24）年データ、その他は2010（平成22）年データを用いる。さらに分析対象の特養は、2010（平成22）年、2012（平成24）年の上記データが収集可能な198施設とする。介護離職率については2010（平成22）年、2012（平成24）年、2014（平成26）年の隔年データを用いるが、2012（平成24）年データには198施設のうちの4施設が収集できず、欠損値として分析を行うこととする。

第3節 結果

1. 特別養護老人ホームの特徴と類型化

組織構造の特徴を抽出する因子分析に用いた項目の基本統計量は表5－1のとおりである。分析対象としたX県下の特養198施設の総従業員平均は70.00±17.82人、介護換算平均は41.46±12.59人、夜勤数平均は4.73±1.28人、経験割合平均は40.13±13.16%、有資格率平均56.54±17.9%、事業経過年数平均は13.66±9.13年であった。

表5－1 主成分分析に用いる項目の基本統計量 (n=198)

	平均値	標準偏差	最大値	最小値	中央値
総従業員数	70.00人	±17.82	131人	32人	67人
介護換算 ¹⁾	41.46人	±12.59	85.80人	14.48人	39.25人
夜勤数 ²⁾	4.73人	± 1.28	9人	2人	4人
有資格率 ³⁾	56.54%	±17.91	97.06%	15.79%	57.32%
経験割合 ⁴⁾	40.13%	±13.16	77.10%	0.00%	40.75%
事業経過年数	13.66年	± 9.13	46.37年	1.75年	11.45年

¹⁾介護換算：介護常勤換算人数

²⁾夜勤数：夜勤最少時数

³⁾有資格率：常勤介護職員に占める介護福祉士有資格者比率

⁴⁾経験割合：常勤介護職員に占める経験5年以上の職員割合

上記の項目間の相関係数は表5－2のとおりである。総従業員数、介護換算、夜勤数の3項目間では強い正の相関がみられ、有資格率、経験割合、事業経過年数の3項目間では緩やかな正の相関がみられた。加えて、事業経過年数は、総従業員数、介護換算、夜勤数との緩やかな負の相関がみられた。

表5－2 主成分分析に用いる項目間の相関係数

	1	2	3	4	5	6
1. 総従業員数	1.000					
2. 介護換算	.839**	1.000				
3. 夜勤数	.676**	.767**	1.000			
4. 有資格率	-.071	-.127	-.059	1.000		
5. 経験割合	-.105	-.114	-.062	.338**	1.000	
6. 事業経過年数	-.200*	-.273**	-.204*	.227*	.250**	1.000

**p<0.001 *p<0.01

次に、上記の項目を用いて主成分分析を行った結果、固有値 1 以上であった 2 因子を抽出した。2 因子の累積分散は合計 68.08% であり、2 つの因子による説明力は全体の約 7 割であった。（表 5－3 参照）

表 5－3 主成分分析結果①－因子の固有値と分散－

成分	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の負荷量平方和		
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%
1	2.606	43.440	43.440	2.606	43.440	43.440	2.536	42.266	42.266
2	1.478	24.640	68.080	1.478	24.640	68.080	1.549	25.815	68.080
3	.786	13.102	81.183						
4	.668	11.140	92.323						
5	.306	5.099	97.422						
6	.155	2.578	100.000						

因子抽出法：主成分分析

回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法

表 5－4 は、抽出した 2 因子の因子負荷量を示したものである。第 1 因子は、総従業員数、介護換算、夜勤数の 3 指標によって説明される因子であり、これを職員配置因子とする。職員配置因子は、施設規模を示す総従業員数が多く、サービス提供に中心的に関わる介護換算及び夜勤数の多い施設ほど正の相関を示す因子である。

第 2 因子は、経験割合、有資格率、事業経過年数の 3 指標によって説明される因子であり、これを経験蓄積因子とする。経験蓄積因子は、ケアの質に直接関わってくる経験割合及び有資格率がともに高く、さらに事業経過年数の長い施設ほど正の相関を示す因子である。

表 5－4 主成分分析結果②－因子負荷量－

	成分	
	第1因子	第2因子
介護換算	.939	-.113
総従業員数	.916	-.055
夜勤平均	.894	-.025
有資格率	.015	.764
経験割合	-.039	.733
事業経過年数	-.120	.641

主成分分析によって抽出した上記の2因子の因子得点を用い、非階層的クラスター分析にて4つに分類したところ、最終中心点が表5－5のように2因子の座標軸に近い4つの特徴的な施設タイプに類型化することができた。これら主成分分析及びクラスター分析の結果について、2因子を座標軸とする散布図に描くと図5－1のような分布になっていることがわかった。

表5－5 クラスター分析結果①－各クラスターの中心点－

	第1クラスター	第2クラスター	第3クラスター	第4クラスター
縦軸：職員配置因子	1.40685	-0.4369	-.15611	-.85799
横軸：経験蓄積因子	-0.6141	1.49202	-.90943	.21959

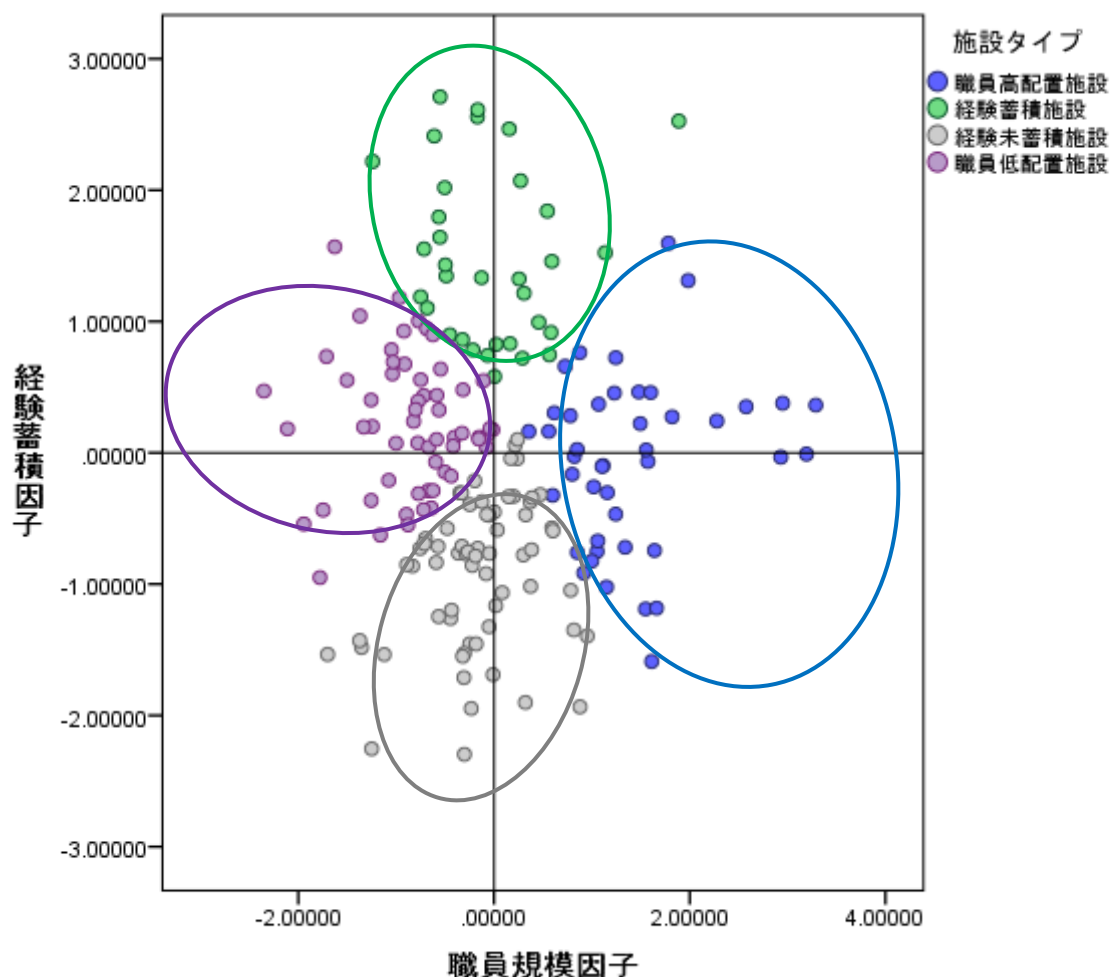


図5－1 クラスター分析結果②－散布図－

第1クラスターは、横軸の職員配置因子にプラスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群の特養には、総従業員数、介護換算、夜勤数の多い施設が含まれていることなどから職員高配置施設と位置づけた。ここに含まれるのは43施設であった。

第2クラスターは、縦軸の経験蓄積因子にプラスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群に含まれる特養は、比較的経験豊富な職員が多く配置され、有資格率も高く、事業経過年数も長いことなどから経験蓄積施設と位置づけた。ここに含まれるのは33施設であった。

第3クラスターは、縦軸の経験蓄積因子にマイナスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群の特養は、比較的経験豊富な職員や有資格者が少なく、事業経過年数も短いことなどから経験未蓄積施設と位置づけた。ここに含まれるのは65施設であった。

第4クラスターは、横軸の職員配置因子にマイナスの傾向を示す施設が多く含まれる群である。この施設群に含まれる特養は、総従業員数、介護換算、夜勤数が少ない施設が多く含まれることなどから職員低配置施設と位置づけた。ここに含まれるのは57施設であった。

2. 特別養護う老人ホームの特徴と介護職員の離職率

上記の4タイプに類型化した施設タイプ別に介護離職率を比較したところ、表5-6のような結果であった。介護離職率は、2010（平成22）年、2012（平成24）年、2014（平成26）年いずれも経験蓄積施設が有意に低くなっていた。

表5-6 特養タイプ別にみる介護職員の離職率 (%)

類型・タイプ (施設数)	2010年 介護離職率	2012年 介護離職率	2014年 介護離職率
	平均値・標準偏差	平均値・標準偏差	平均値・標準偏差
職員高配置施設 (43施設)	14.83±8.03	17.36±7.89*	17.31±10.45
経験蓄積施設 (33施設)	7.50±5.59	6.80±5.95*	8.90±8.91
経験未蓄積施設 (65施設)	19.16±11.20	19.47±10.94	18.89±12.32
職員低配置施設 (57施設)	14.64±10.13	13.76±9.27**	13.93±12.01
合計 (198施設)	14.98±10.19	15.30±10.10	15.45±11.79

*) 1施設の欠損値あり **) 2施設の欠損値あり

次に、4つの施設タイプをそれぞれ多重比較してみたところ、2010（平成22）年は経験蓄積施設が他の施設タイプに比して有意に介護離職率が低いことがわかった。（図5-2参照）

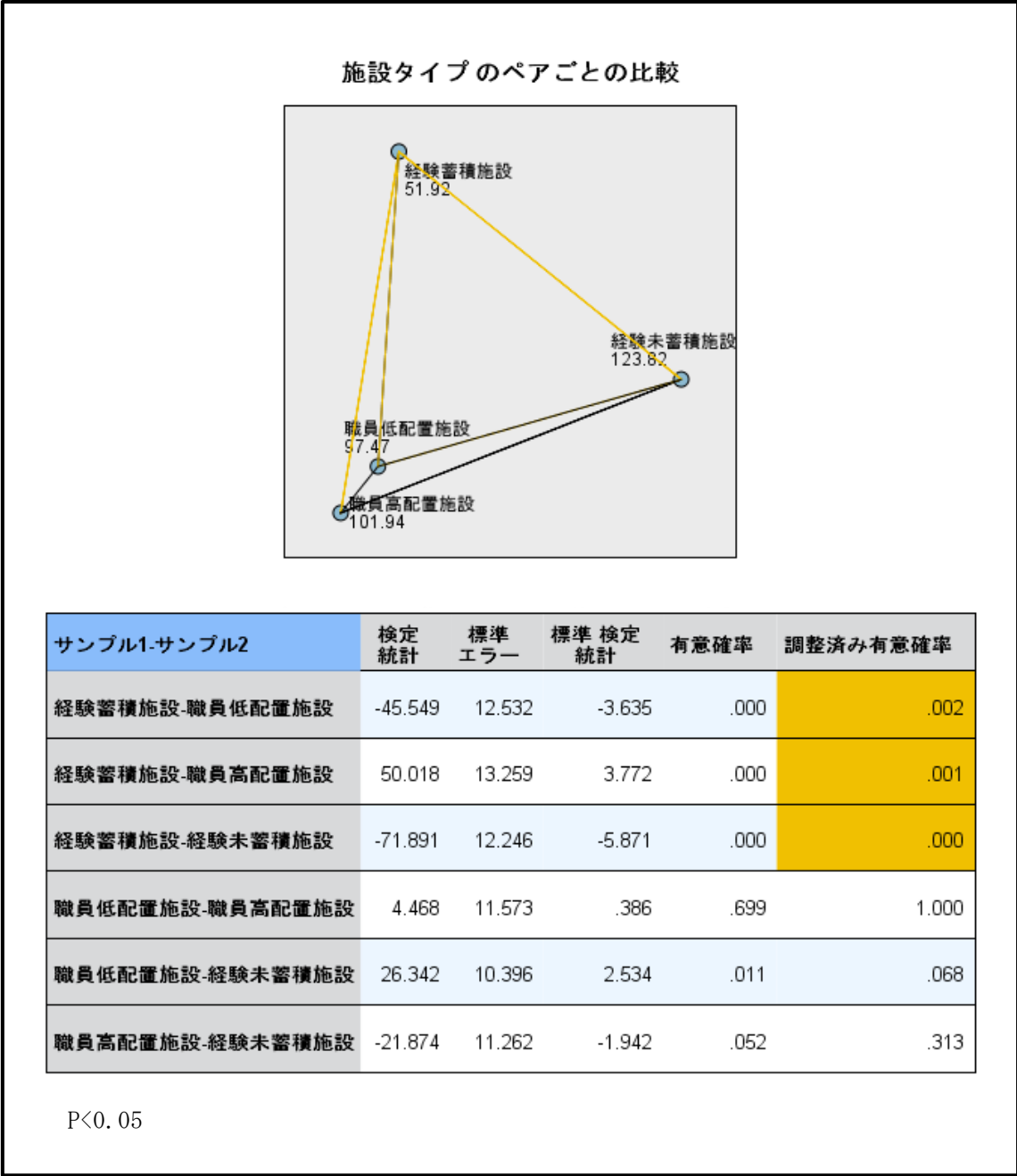


図5-2 介護離職率の多重比較結果① -2010年-

2012（平成24）年は、経験蓄積施設が他の3つのタイプに比して有意に離職率が低くなっていただけでなく、職員低配置施設が経験未蓄積施設に比して有意に低くなっていた。（図5－3参照）

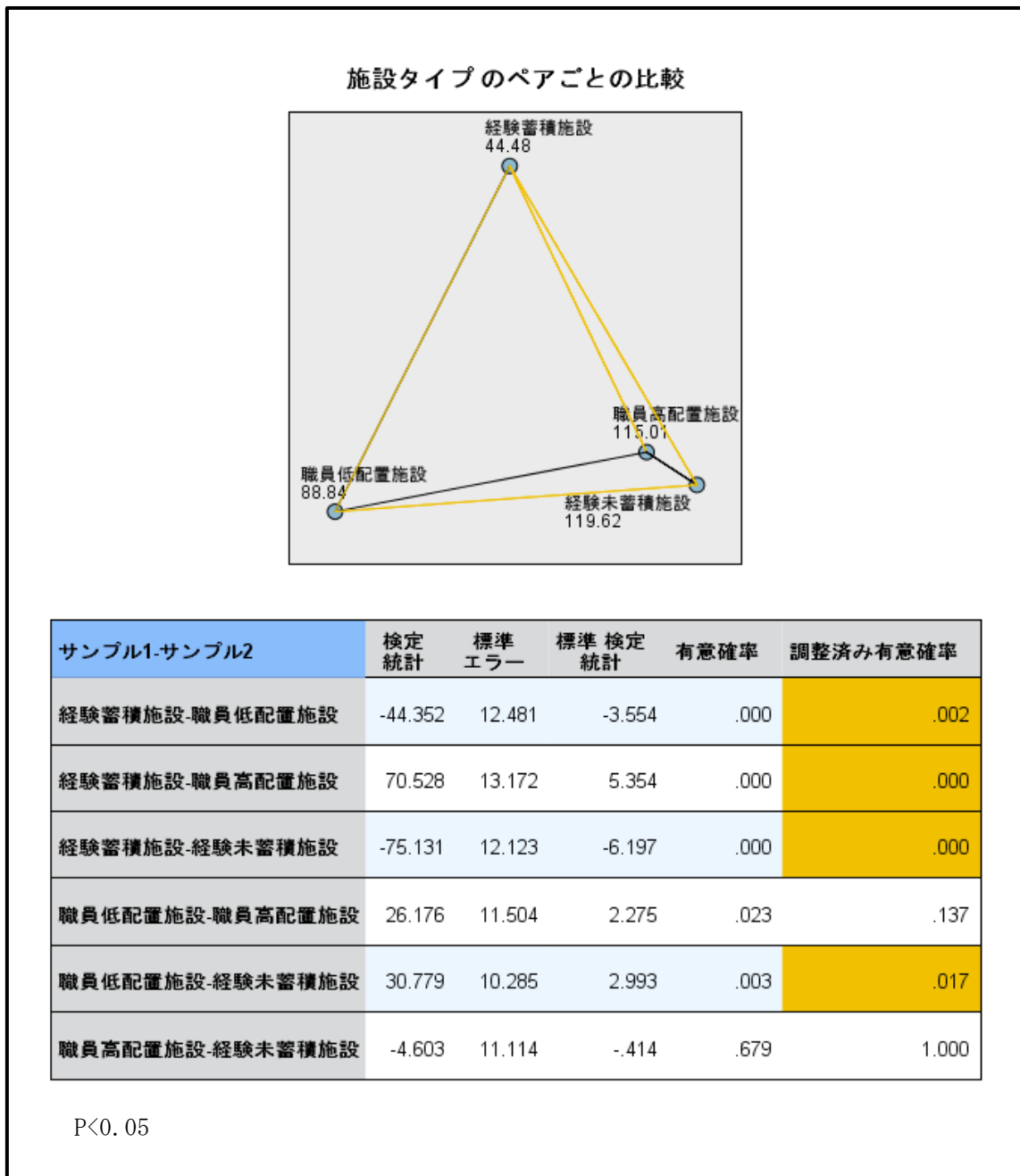


図5－3 介護離職率の多重比較結果② －2012年－

2014（平成26）年は、経験蓄積施設が職員高配置施設及び経験未蓄積施設に対して有意に介護離職率が低い結果となっていた。（図5－4参照）

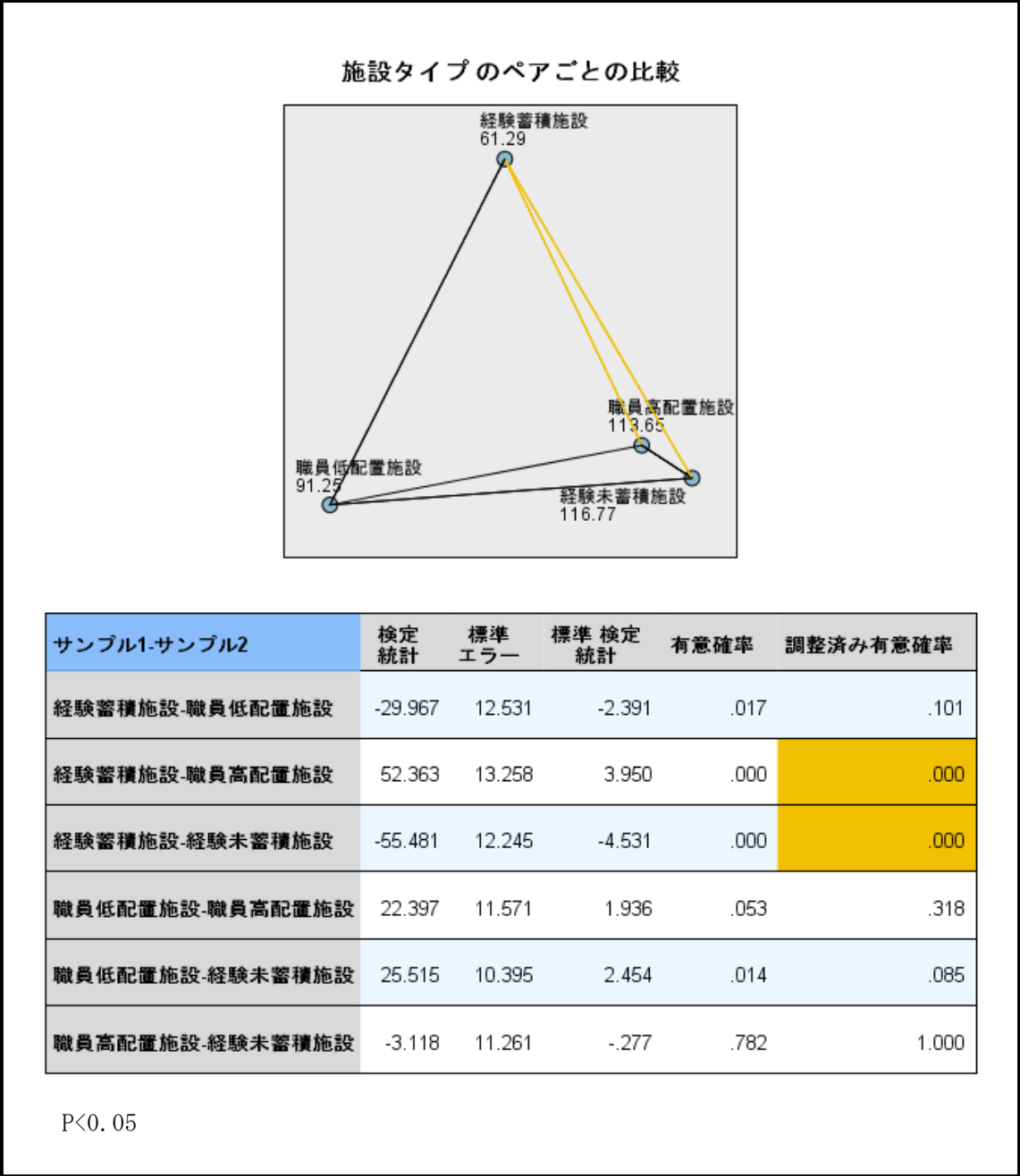


図5－4 介護離職率の多重比較結果③ －2014年－

第4節 考察

1. 特別養護老人ホームにおける組織構造の特徴は職員配置と経験蓄積

分析結果で示すことのできた特養という組織構造の特徴は次の2つである。

第一の特徴は、職員配置である。本研究では、総従業員数、介護換算、夜勤数の3項目が内包される職員配置因子として抽出することができた。この職員配置は、施設の大きさや入所者数などで把握できる施設規模としての特徴ではなく、職員の配置の高低による特徴として位置づけられる。

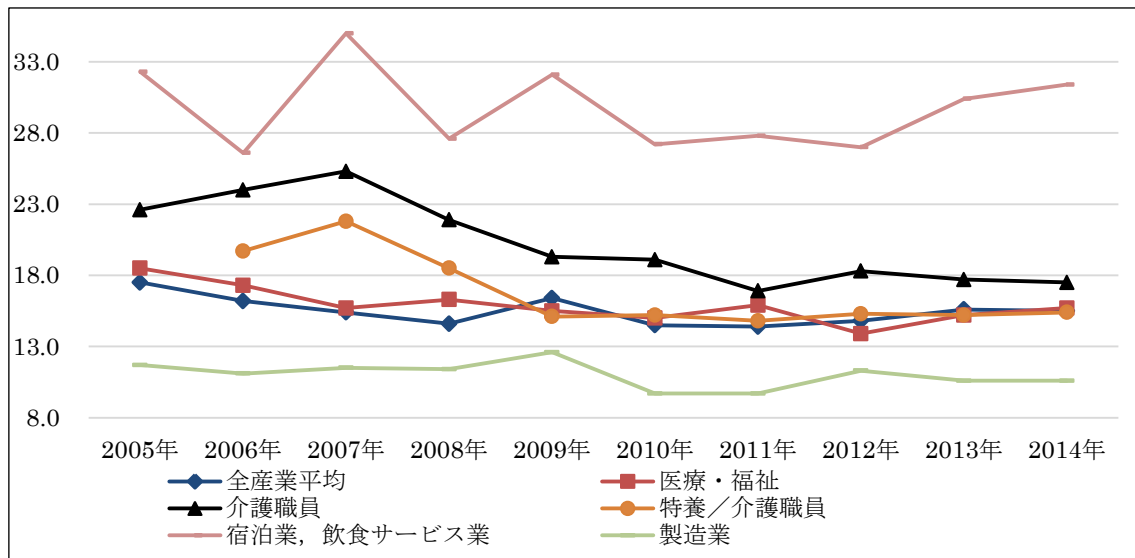
第二の特徴は、経験蓄積である。これは、経験割合及び有資格率、事業経過年数の3項目を含む経験蓄積因子として抽出したものである。この経験蓄積は、事業経過年数と勤務経験の比較的長い職員の割合とが相関しているだけでなく、そこに介護福祉士有資格者の割合も加わって経験の蓄積として特徴づけられる。

特養という同じ介護サービス提供を行う施設種別であっても、職員規模や事業経過年数、そしてそこで働く施設職員のケアの質は異なっている。本章では、特養の組織構造を職員配置と経験蓄積に集約し、因子として抽出することによって、職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4つに類型化することができた。この特徴は、施設という職場で働く職員に着目し、その規模や資格及び経験などの比較的安定している人的な指標を分析項目に設定して見出したものである。そして、複数年の介護離職率を組織構造のタイプ別に比較することで、職員配置よりも経験蓄積のほうが離職率抑制につながることを示唆できた。このことは、近年、介護分野のなかで比較的低位で離職率が安定している特養であっても、職員配置の高低よりも施設の事業経過年数及び職員の介護福祉士資格取得や勤務経験などの経験蓄積が介護離職率を抑える影響を及ぼしていることがわかった。また、この分析結果を踏まえると、ケアの質を高め、魅力的なサービス提供施設として職場環境が認識されることが、さらに良い人材の参入を促進するのではないかと考える。

2. 介護職員の離職率を取り巻く状況

図5-5は、2005（平成17）年より2014（平成26）年までの10年間の産業別の従業員の離職率と介護職員及び特養の介護職員離職率の推移をグラフにしたものである。従業員の離職率が最も高い産業は宿泊業、飲食サービス業で、その割合は30%前後となっており、他の産業に比べて顕著に高いことがうかがえる。それに対して、医療・福祉分野（介護分野も含まれる）は、2005年の離職率が18.5%と最も高かったものの、2014（平成26）年は15.7%となっており、全産業の平均離職率とほぼ同水準で推移している。介護労働安定センターの介護労働実態調査によれば、2007（平成19）年に25.3%とピークであった介護職員の離職率は、4年後の2011（平成23）年には16.9%にまで低下しており、2014（平成26）年も17.5%とこの数年は横ばいの状況である。介護職員の中で最も離職率の低いサービス種別は特養であるが、2007（平成19）年に21.8%まで上昇していた離職率が2011（平

成 23) 年には 14.8%まで低下し、直近の 2014 (平成 26) 年では 15.4%と安定してきており、全産業及び医療・福祉分野の平均離職率と同水準となっていることがわかる。



出典：各年の介護労働安定センター『介護労働実態調査』及び厚生労働省『雇用動向調査』結果をもとに筆者作成

図 5－5 産業別の離職率及び施設種別の介護職員離職率

3. 今日までの離職率研究の動向

離職率研究は、施設単位で算出される離職率をアウトカム指標に用いる研究である。施設という組織単位のデータを用いることから職員個人の離職意向や離職行動との関連性の有無は実証されていないのが現状である。また分析に用いられるデータは、介護労働安定センターによる介護労働実態調査結果が多く、研究者が独自データを使って分析する場合には、都道府県その他一定の地理的範囲内で得られたデータ、もしくは少数の施設データが用いられている。これら離職率研究の主目的は、介護職員の離職率に関連する組織的要因を探ることであり、これまでに以下のような知見が示唆されている。

大阪府下の施設を独自に調査した張ら (2008) は、離職率の低い施設群の特徴としては、専門資格の取得支援や体系的・計画的な研修、仕事の役割明確化や職場への所属意識など組織コミットメントに対する評価の高さ、賃金、休暇取得、福利厚生などの職場待遇への満足度の高さを挙げている。石黒 (2009) は、離職率の低い施設群のほうが「残留・意欲」及び「情緒的コミットメント」といった組織コミットメントが高いことを示唆している。また花岡 (2009) は、相対賃金の上昇が離職率を低下させ、地域における他職種との相対賃金の違いが介護事業所における正社員の離職率に有意な差異を生じさせることを指摘している。その後、花岡 (2010) は、他職種との相対賃金の高さが施設系の正規介護職員の離職抑制につながらないことを報告している。その他、離職意向と離職率の両アウトカム

を用いて分析に取り組んでいる黒田ら（2011）によれば、離職率の低い施設群では、年収300万円以上の職員が多く、離職率には研修機会の確保、組織コミットメントが負の関連性を有すると指摘している。大和（2013）は、採用後に教育・研修を実施している施設ほど離職率が低いことを示唆するなど離職率と研修との関連性は複数報告されている。また本研究においても第4章の分析結果から、常勤介護職員の離職率が従来型施設よりユニット型施設、事業経過年数が短いほど高く、町村に所在する施設のほうが政令指定都市及び市にある施設よりも低い傾向であることを指摘した。これらの研究の多くは特養に着目し、介護職員の離職率と賃金や研修、組織コミットメント、所在地、事業経過年数などの要因との関連性が示唆されている。

4. 離職率研究における本研究の意義と今後の課題

本章の取り組みは、特養を経験蓄積施設、職員高配置施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4つのタイプの中で、2010（平成22）年、2012（平成24）年、2014（平成26）年の介護離職率がいずれも経験蓄積施設において有意に低くなっていることがわかった。

これまでの離職率研究では、賃金、研修、組織コミットメントなどが離職率に影響する主な知見として示唆されているが、本章で取り組んだ分析結果は、勤務経験の豊かな職員や介護福祉士有資格者など経験蓄積のある職員の定着が離職率の抑制要因になること、逆に職員配置の高低は影響が少ないこと、これらに特徴づけられる組織構造は、一過性の離職率の高低に影響するのではなく、複数年に渡って影響を及ぼす可能性があることなどを新たな知見として示唆できると考える。

本章の目的は、組織構造の特徴と介護職員の離職率との関連性の分析から、離職率に及ぼす組織的要因の存在を明らかにすることであった。収集データの制約もあり、人的な指標を中心とした組織構造の把握となった。また、本章の分析結果を踏まえて提示した職員規模と経験蓄積という特養の特徴が、組織構造として変化していくものであるかどうかの検証も必要といえる。複数年の介護離職率のデータを用いて分析する新たな取り組みを行うことはできたものの、2010（平成22）年から2014（平成26）年までの4年間という限られた期間のデータを開いて分析に留まった。今後は、データを蓄積することによって、より明確に組織構造と介護職員の離職率との関連性を探究していくためには、10年、20年あるいはそれ以上のより長い期間での組織構造及び介護職員の離職率の変化を分析する必要がある。

本研究の取り組みは、上記のような限界はあるものの、経験の蓄積が介護離職率に影響を及ぼすという結果を得ることができた。このことは、ケアの質と介護職員の離職率との関連性を探るという新たな研究課題にもつなげることができる。今後は、施設単位で算出される離職率だけでなく、介護職員一人ひとりが抱える個人的要因が離職にどのように影響を及ぼしているのかという離職に関する研究課題にも取り組み、介護職員の離職に影響する個人的要因と組織的要因の探索に寄与できる研究に取り組んでいきたいと考えている。

第5節 結語

本研究は、特養の組織構造を上記のように職員配置因子と経験蓄積因子という2つの因子を用いて職員高配置施設、職員低配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設という4つの施設タイプに分類することが可能であることを提示した。そして上記4タイプのなかで、特に経験蓄積施設が複数年に渡って有意に離職率が低くなっていることを指摘し、組織構造が介護離職率に影響を及ぼす組織的要因を内包していることを示唆することができた。

第6章 就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因

本章の目的は、介護福祉士の就業・離職パターンと離職要因の関連性を探ることである。方法としては、介護福祉士の離職状況に関するヒアリングデータを用い、演繹的アプローチによる事例分析に取り組み、離職パターン別にみられる要因の共通性、相違性及び要因間の相互関連性を探る。

その結果、専門職としての個人的・動機づけ要因を高めること、職場内外の人間関係をしっかり作っていくこと、人間関係を作るための趣味やレジャーなどを活用すること、時短勤務や複数名での分担業務など柔軟性のある職場の検討などを提起することができた。

第1節 研究の背景と目的

既存の介護離職研究では、アウトカム指標だけでなく、その対象や分析方法の違いなどによって、多くの離職要因が示唆されてきた。しかし、それら要因と離職行動との関連性について事例分析に取り組んでいるものは見当たらない。そこで本章では、養成介護福祉士の就業・離職行動に着目し、示唆されている要因がどのように関連しているのかを探る。

養成介護福祉士の就業・離職行動は、図6-1に示したように4つの就業・離職パターンに大別することができる。

転職パターンは、初職を離れ、介護分野の他施設へ転職するパターンである。ここには1回の転職後に長く務めるパターンや何回も転職行動を繰り返すパターン、初職が正規職員でも転職して非正規職員となるパターンなどが含まれる。

非就業パターンは、初職を離職した後に就業しないパターンである。主に女性の介護福祉士における行動特性といえる。非就業行動には期間の長短に個人差がみられるが、非就業の期間を経た後に再就業行動を起こしている場合であってもこのパターンに含める。

就業継続パターンは、初職を継続するパターンである。同じ法人内での異動や職種の任用変更などがあっても同一法人での就業を継続している場合にはこのパターンに含める。勤務年数が長くなれば、担当フロアやユニットのチェンジ、法人内の他施設への異動、ケアマネジャーや相談員などへの職種の任用変更などの法人内異動を経験することがあるが、法人を辞めたわけではないため初職の就業を継続しているとみなす。但し、法人内異動による他施設への転勤者は施設単位で算出される離職率では離職者にカウントされ、見かけ上の離職といえるものでもある。

離脱パターンは、介護分野以外への転職行動である離脱行動を起こすものである。養成介護福祉士は、介護実習等により初職に就く前に介護現場の労働環境への理解は概ねできていると考えてよい。卒業時に介護分野へ就業しない者も少数いるが、450時間（平成21年度以前は420時間）以上の介護実習を経験している養成介護福祉士は、無資格未経験で

介護現場に飛び込む者と比べても介護現場の労働環境について格段に理解しているといえる。そのため、卒業直後に介護分野以外へ就業する場合や、大学等に進学した後に介護現場以外で就業する場合でも、この離脱パターンに含まれるが、本章での分析対象からは除外することとした。

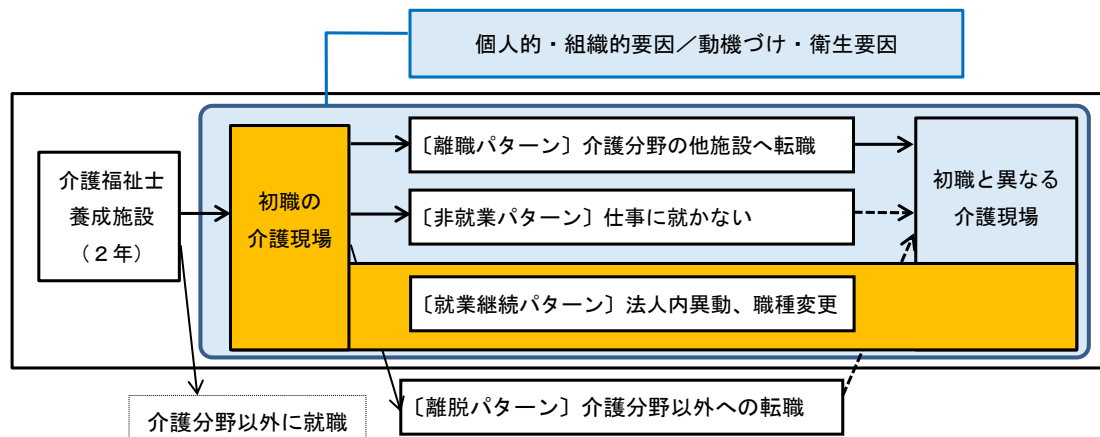


図6-1 養成介護福祉士の就業・離職パターン

第2節 対象と方法

1. 対象者選定と分析方法

本研究の対象は、養成介護福祉士である。X県内の養成校であるY専門学校の卒業生を対象に2014（平成26）年に実施した就業・離職調査において追跡ヒアリング調査の承諾回答を得た70名のなかから、卒業経過年数10年以上の8名を選定して就業・離職に関するヒアリング調査を実施することとした。

ヒアリング調査は、まずプレ調査として2015（平成27）年2月末に、卒業経過20年の転職パターンを有する対象者に対して90分間実施し、調査項目の絞り込みを行った。次に本調査として同年3月中旬に特定の日を調査日として設定し、一人30～40分程度での聞き取りをY専門学校に来校してもらって6名に実施することとした。さらに、3月下旬に卒業経過10年以上で就業継続パターンを有する1名の対象者に対して30分間のフォローアップ調査を実施することとした。対象者8名は、就業・離職パターン別に転職パターン3名（内訳：40歳代女性、40歳代男性、30歳代男性）、非就業パターン3名（いずれも30歳代女性）、就業継続パターン2名（いずれも30歳代男性）である。4つの就業・離職パターンのうち、離脱パターンについては、プレ調査の状況などを踏まえ、中核的介護人材における就業・離職行動に焦点化したヒアリング調査とすることとし、調査依頼時点で離脱している養成介護福祉士は対象者選定から外すこととした。

ヒアリング調査は、事前に電話連絡で協力意思の確認及び調査日時のアポイントを決め

るとともに、改めてヒアリング目的及び調査日時、場所を文書にて郵送し、調査当日にも再度主旨説明及びヒアリング内容を口頭と文書にて説明して行った。ヒアリングの進め方は、1) 2014（平成 26）年 10～11 月実施のアンケートへの回答内容の確認、2) 法人内異動に関する経験と考え、3) 現在の就業状況、4) これまでの離職経験と離職の個人的・組織的要因、5) 生活・家庭状況、6) 介護福祉士のキャリア形成、の 6 項目を設定し、対象者の就業・離職パターンに応じて優先項目を変更しながら行う半構造化面接にて実施することとした。

ヒアリングデータの分析は、先行研究及び第 2 章から第 5 章までで取り組んだ研究成果から示唆される離職要因の共通性、相違性、要因間の相互関連性を探る。方法としては、分析前に作成した就業・離職要因コーディング表（表 6－1 参照）をベースとして、データ分析の途中で見出された新たな就業・離職要因及び下位要因を加えていく演繹的アプローチによる分析を行う。ここで質的データ分析の綿密な手法を用いないのは、一から要因を見出していく概念生成型での分析ではなく、先行研究及び量的データ分析から得た既知の知見をできるだけ用いて離職要因の共通性、相違性、相互関連性を探ることに主眼を置くためである。表 6－1 の就業・離職要因コーディング表の作成については次項で述べることとする。

分析では、テープ起こししたヒアリングデータのなかから就業・離職に関連する箇所を抽出し、就業・離職要因コーディング表に示された要因がみられるものには下位要因コードを付し、無い要因については新たに要因をコード化し、表に付け加えていく作業を行った。また、当該データの箇所が就業を促進する、あるいは離職を防止するものと判断できるものに（＋）、就業を阻む、あるいは離職を促進するものと判断できるものに（－）をコード右に付することとした。特定の要因の影響で別の要因がみられる箇所については、要因コードの下段に＊印をつけた要因コードを付与して要因間の関連性を示す。

さらに、上記の分析に用いたデータ以外に就業・離職に関連する箇所を抽出し、3つの就業・離職パターン別に類似する状況のカテゴリー化に取り組む。

第 3 節の結果では、ヒアリング対象者 8 名の主な状況を示した後、転職パターン、非就業パターン、就業継続パターンの順で分析結果を示す。各パターンの分析結果では、個々人のヒアリングデータ別に、見出した就業・離職要因とその下位要因を記述し、就業を阻む、あるいは離職を促進する要因と判断できる（－）の要因を中心に抽出した要因間の関連性を整理して記述する。カテゴリー化した就業・離職関連状況について概念化し、就業・離職パターン別に整理する。

第 4 節の考察では、分析前の就業・離職要因コーディング表に分析後加わった要因・下位要因を整理して記述するとともに、就業・離職要因とカテゴリー別の就業・離職関連状況との関連性について言及する。

2. 就業・離職要因コーディング表の作成

本研究では、第 1 章において、先行研究で示唆される離職要因を個人的・組織的要因と

Herzberg の 2 要因論を援用した動機づけ－衛生要因の二軸で整理した。これに、第 2 章及び第 3 章の離職行動研究と、第 4 章及び第 5 章の離職率研究において示唆できた離職要因を加えて、表 6－1 のような就業・離職要因コーディング表を作成した。全体を個人的・動機づけ要因 (PM)、個人的・衛生要因 (PH)、組織的・動機づけ要因 (OM)、組織的・衛生要因 (OH) の 4 つに分け、離職要因として示唆される項目にコードを付与した。各項目の下位要因は、当該要因を構成する項目として先行研究で設定されているものや、組織行動学において理論的に示されている構成要素などである。

個人的・動機づけ要因の「ボランティア経験」と、個人的・衛生要因の「業務負担感」及び「性格」、「世帯収入」、「家族サポート」、「家族の職業」、組織的・動機づけ要因の「人事考課」、「職位・職種権限」、「法人内異動」、組織的・衛生要因の「理念・方針」、「事業経過年数」、「政策・制度」については、本研究において分析項目に設定したものである。これら項目のうち、離職行動研究で「法人内異動」、離職率研究で「事業経過年数」については離職要因として示唆できた。その他の項目については、量的データ分析において緻密な分析まで取り組むことができなかったものの、離職要因として示唆できると考えコードに加えることとした。

表 6－1 就業・離職要因コーディング表

CODE	就業・離職要因	Sub	下位要因
個人的・動機づけ要因			
PM1	職務満足・肯定感	pm1-1	職務満足
		pm1-2	介護肯定感
PM2	組織コミットメント	pm2-1	継続的コミットメント
		pm2-2	キャリアコミットメント
		pm2-3	仕事への没入
		pm2-4	帰属意識
PM3	資格取得		
PM4	職務特性認識	pm4-1	技能多様性
		pm4-2	タスク完結性
		pm4-3	タスク重要性
		pm4-4	自律性
		pm4-5	フィードバック
PM5	ボランティア経験		
個人的・衛生要因			
PH1	性別・年齢	ph1-1	性別
		ph1-2	年齢
PH2	結婚・出産・育児	ph2-1	結婚
		ph2-2	出産
		ph2-3	育児
		ph2-4	介護
PH3	学歴	ph3-1	大学卒
		ph3-2	専門学校卒
PH4	バーンアウト・否定感	ph4-1	情緒的消耗感
		ph4-2	脱人格化
		ph4-3	個人的達成感
PH5	役割ストレス		
PH6	業務負担感	ph6-1	精神的負担感
		ph6-2	身体的負担感
PH7	性格	ph7-1	外向性
		ph7-2	協調性
		ph7-3	勤勉性
		ph7-4	神経症傾向
		ph7-5	開放性

PH8	世帯収入		
PH9	家族サポート		
PH10	家族の職業		
組織的・動機づけ要因			
OM1	研修・資格取得支援	om1-1	職務を通じての研修（OJT）
		om1-2	職務を離れての研修（OFF-JT）
		om1-3	自己啓発援助制度（SDS）
OM2	人事考課		
OM3	職位・職種権限	om3-1	管理職
		om3-2	現場リーダー・主任・教育係
		om3-3	ケアマネジャー
OM4	法人内異動	om4-1	フロア異動
		om4-2	施設間異動
		om4-3	職種任用変更
組織的・衛生要因			
OH1	相談窓口		
OH2	上司・同僚サポート	oh2-1	上司のサポート
		oh2-2	同僚のサポート
OH3	賃金		
OH4	休暇・福利厚生		
OH5	労働時間		
OH6	施設形態	oh6-1	従来型施設
		oh6-2	ユニット型施設
		oh6-3	大規模施設
		oh6-4	小規模施設
		oh6-5	複数施設運営
OH7	業務内容		
OH8	資格者・経験者割合	oh8-1	介護福祉士有資格者割合
OH9	地方自治体規模		
OH10	理念・方針		
OH11	事業経過年数	oh11-1	新設
		oh11-2	数年経過
		oh11-3	5・10 年経過
		oh11-4	10 年以上経過
OH12	政策・制度		

※）P は個人的要因，O は組織的要因，M は動機づけ要因，H は衛生要因のコード。

第3節 結果

1. ヒアリング対象者の基本状況

ヒアリング対象者の主な状況は、表6－2のとおりである。Y専門学校の卒業経過年数の長い順にA～Hを付与した。この8名を就業・離職パターン別にまとめると、転職パターンの対象者は、対象者Aさん、Bさん、Eさんの3名である。他の対象者とは異なり、非就業及び離脱の期間が無く、転職行動はあるものの、専門学校を卒業してから介護分野で就業してきているパターンの対象者である。次に非就業パターンの対象者は、Cさん、Fさん、Hさんの3名である。現在は、3名とも介護分野での就業者であるが、専門学校卒業後に非就業の期間があるパターンの対象者である。そして就業継続パターンは、Dさん、Gさんの2名である。専門学校卒業した後の初職（Gさんは大学に進学後の初職）の就業を継続しているパターンの対象者である。

表6－2 ヒアリング対象者の基本情報

	年齢・性別	卒業経過年数	現在の就業状況	職種	就業形態	婚姻	同居家族	子ども
A	40歳代前半 女性	20	医療機関	介護福祉士	正規	－	5	
B	40歳代前半 男性	20	特養	副施設長	正規	○	5	乳幼児 乳幼児以外
C	30歳代後半 女性	18	民間介護事業所	管理者	正規	○	4	乳幼児 乳幼児以外
D	30歳代前半 男性	15	グループホーム	介護職員	正規	－	4	
E	30歳代前半 男性	14	特養	介護職員	正規	○	7	乳幼児 乳幼児以外
F	30歳代前半 女性	13	有料老人ホーム	介護職員	パート	○	4	乳幼児
G	30歳代前半 男性	13	特養	介護職員	正規	○	4	乳幼児2人
H	30歳代前半 女性	11	老健	看護助手	パート	○	4	

2. 転職パターンの分析結果

(1) Aさん: 40 歳代・女性・卒後経過 20 年・医療機関の介護職・主任

Aさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6-3のとおりである。

個人的・動機づけ要因では、介護福祉士取得、自己研鑽、外部研修参加などの資格取得・スキルアップ、仕事に対するタスク重要性、タスク完結性あるいは専門職性などの職務特性認識、介護分野の友人や外部研修での出会いなどの人間関係、そして過去の転職意向などがみられた。このうち、介護分野の友人関係から転職意向が連動する離職要因があった。

個人的・衛生要因では、Y専門学校への入学、職場の様子からみえる業務負担感、個人の貯蓄、勤務経験の長短が他の要因による離職リスクを左右することなどがみられた。

組織的・動機づけ要因では、OJT、OFF-JT、業務を通じて習得する知識、新人研修、介護福祉士資格取得などの研修・資格取得支援、現場リーダー・主任あるいは教育係や転職前の職場でのブロック担当などの職位・職種権限、フロア異動や係の変更などの法人内異動に関連するものがみられた。

組織的・衛生要因では、上司・同僚サポート、職場内の人間関係、賃金、休暇の取得、夜勤回数や土日祝日勤務などの労働時間、介護福祉士資格を有しない新人の入職などがみられ、無資格者が負担感を感じる業務内容も含まれた。

Aさんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①介護福祉士資格を取得しようとY専門学校に行ったことで、職場以外の介護の友人が個人の動機づけ要因になっているが、その交流が転職のきっかけにもなっている。②法人内異動は肯定的にとらえているものの、異動が全て職場内の人間関係を良くする方向に進むわけではなく、経験の少ない職員には業務負担感を高めてしまう。③職場の人間関係に不安がある場合、同世代で仕事のサポートをしてくれる同僚がいれば離職リスクは減少する。④介護福祉士資格を持たずに入職する新人に対しては、心身ともに業務負担が増えるリスクを指摘するも、だからこそ新人研修の充実やその後の資格取得支援などへの組織の取り組みがなされていた。⑤賃金については、介護分野でも行政に近い職場では恵まれているところもあるが、長く働いている今の職場が決して高いわけではない。連休取得の難しさや土日に関係ない勤務であっても、夜勤の上限回数規定や休暇取得のしやすさなどで続けていける。

表 6-3 Aさん〔卒後 20 年経過・転職 1 回・転職経験者〕の就業・離職関連要因

基本情報	年齢：40 歳代前半 性別：女性 現在の勤務先：医療機関	就業形態：正規 職種：介護職 同居家族：5 人	職場の所在地
			oh9-2
就業状況	(医療事務→) 卒業→ヘルパー→病院・主任		
PM3	介護福祉士の資格を取得し、勉強をしてから介護の仕事に就きたいと考えた。	pm3-1(+) *pm4-6(+)	
PM3	仕事の経験を伝えていくためには、さらなる勉強が必要で、繰り返し自己研鑽することが良いと思っている。	pm3-2(+)	
PM3	自分で外部の介護関係の研修を探して参加する。病院勤務だと介護の情報が入ってこないため、専門職として最新情報を把握しておきたい。	pm3-3(+)	
PM4	ヘルパーの時、在宅生活になる前の段階に興味が出て、医療機関で働きたくなった。	pm4-3(+)	
PM4	経験を積むにつれ、業務の段取りを組んだりすることが楽しくなってきた。	pm4-2(+) *pm4-4(+)	
PM6	在宅の支援に興味を持っている友達の話を聞くうちに自分も興味がわく。	pm6-1(+)	
PM6	ヘルパーの仕事を続けて 5 年経った頃に、特養や老健で働く友人たちは、いずれは在宅支援にかかわりたいと思っていることを知る。	pm6-1(+)	
PM6	自分が経験できていない施設介護の仕事の話を友人から聞いたりするなかで逆に入所の施設で働きたい気持ちが高まった。	pm6-1(-) *pm8-1(-)	
PM6	長期の研修だと他の参加者と仲が良くなることもある。	pm6-2(+)	
PH3	介護福祉士の専門学校では、介護分野で働きたいと考える社会人でも学びやすくするために社会人入試を行っていた。	ph3-3(+)	
PH8	専門学校入学前に働いていたので授業料を払う程度の貯蓄があった。	ph8-1(+)	
PH13	2 年間という修業年限が限られていた専門学校では、高校新卒の学生が多かったものの、40 代くらいの社会人もいた。	ph13-8(+)	
OM1	先輩職員として介護職、看護職の区別なく業務に関することを部署内の OJT としても伝えるようにしている。	om1-1(+) *ph11-1(+)	

OM1	医療機関の介護職で働くことは、医療的な知識をはじめ様々なことを学ぶことができる。	om1-4(+)
OM1	病院なので内部の研修・勉強会を多く開催している。	om1-1(+)
OM1	病院は全職員に対して、年に1,2回、外部の研修に行くよう推奨している。	om1-2(+)
OM3	ヘルパーの時に、5年間働いたので、担当ブロックを持つなどし、在宅支援のやりがいもあった。	om3-4(+) *ph11-1(+)
OM3	新人の職員に介護職の業務の必要性について丁寧に伝えている。	om3-2(+)
OM3	医療依存度の高い患者を目の前にすると仕事が手につかない新人職員もいるので細心の注意が必要である。	om3-2(+)
OM3	係の変更調整などは2名の主任に任されている。	om3-2(+) *pm4-4(+)
OM3	新人研修やその打ち合わせ時間等について主任や教育係への配慮がなされている。	om3-2(+) *oh7-4(+)
OM4	病棟内でもフロア異動などが行われている。	om4-1(+)
OM4	年齢が若く経験年数も少ない場合の異動は、人間関係の不安や業務の負担が大きくなることもある。	om4-1(+) *oh2-3(-) **ph6-1(-) **ph11-1(+)
OM4	毎年、係の変更がなされる。	om4-4(+)
OH2	職場は40代以上が多かったものの、一人だけいた同世代の人に教わった。	oh2-3(-) *oh2-2(+)
OH2	主任や教育係などの役割を持たなくても先輩職員は介護福祉士の担うことを伝えるよう上司から言われていた。	oh2-1(+) *om1-4(+)
OH3	ヘルパーのときの賃金は、事業所が市からの委託だったこともあり、給与体系が市に準じていたため悪くなかった。振替休日や有休もあったので恵まれていた。	oh3-1(+) oh4-1(+)
OH3	賃金は、同世代で同じような介護経験年数の人と比べると低い。連休を取ることは難しく、土曜、日曜の出勤もあるが、しっかりと振替休日が取れ、お盆休みなども取得でき、休みは多い方だと感じている。	oh3-1(-) oh4-4(-) oh5-4(-) *oh4-1(+)
OH5	病院の夜勤回数は少なくすることになっている。	oh5-2(+)
OH7	介護職と看護職は、医療処置を担うかどうかで業務領域の線引きがなれている。	oh7-2(+)
OH7	介護職が医療依存度の高い患者に対してもADLの維	oh7-1(+)

	持・向上やコミュニケーションなどの業務を担っている.	
OH7	介護職，看護職の区別なく委員会が構成されている.	oh7-3(+) *oh2-3(+) *oh10-1(+)
OH8	以前は介護福祉士有資格者が入職していたが，10年前くらいからは，無資格者には3年経験して国家試験を受験させるようにしている.	oh8-1(-) *om1-6(+)
OH8	地元で，無資格者でも働ける特養の採用試験があった.	oh8-1(-)
OH8	介護福祉士の資格が無い新入職員は，病院食の形態を見て気分が悪くなったり，患者の移乗で腰を痛めて辞めている. 3年くらい経つと，業務が自分にあわないとか，病院はADLが重い人が多いからといって辞める人もいる.	oh8-1(-) *oh7-5(-) **ph6-1(-) *oh7-6(-) **ph6-2(-)
OH8	介護職には一般の大卒無資格者も入職するので新人研修をはじめ教育体制はしっかりしている.	oh8-1(-) *om1-5(+)
OH10	介護職と看護職は上下の立場ではないということを入職の時から一貫して職員に伝えている.	oh10-1(+)

(2)Bさん:40 歳代・男性・卒後経過 20 年・特養の副施設長

Bさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6-4のとおりである。個人的・動機づけ要因では、読書によるスキルアップ、管理職としてのタスク重要性、自律性や、介護職のタスク完結性などの職務特性認識、チャレンジ精神旺盛な人との積極的な交流、将来の昇格やビジョンなどのキャリア形成に関することなどがみられた。

個人的・衛生要因では、同居家族のサポートやスポーツなどの趣味がみられるとともに、他の要因に関連して管理職としての責務や情緒的消耗感などについて意識され、そのためにもプライベート時間の確保、介護分野以外の友人関係を重視し、職場の人との関係とは分けていることなどがみられた。

組織的・動機づけ要因では、管理職という職位に対しての良くも悪くも意識がみられ、そのことはリスクマネジメントなどへの対応にもつながっている。

組織的・衛生要因では、自宅近くのユニット型施設の新設がゆるやかな転職要因として意識され、法人の方針と同僚の思いの相違がある場合の管理職としての相談対応の負担がみられるものの、休暇の取得や苦手な業務への同僚のサポートなどがプラスの要因になっていた。職員が自由に発言できる環境の重要性や、地域包括ケアシステム及び人材確保の難しさなどへの認識などもみられた。

Bさんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①振り返って考えても、深い転職理由はなかった。②自己のスキルアップや仕事に対する考えは強くしっかり抱いていても、それをあえて部下に話したりすることはない。③仕事に対する評価のわかりにくさとは対照的に、結果がわかりやすいスポーツを楽しんでいる。④多忙な中でも休暇をとり、プライベートな時間を確保することで管理職としての責務が果たしやすいと考えており、その分、職場の人間関係はあまり深めないようにしている。⑤介護現場の不規則な勤務に対しては、自己の生活習慣をしっかり保つことが大切であるとの認識を持っている。⑥新設の施設では、年数が重なるうちに立ち上げ時からいる職員が減ってしまう。⑦法人の方針と同僚の思いが異なる時には管理職としての負担が増すのだが、そのような自由な発言ができる組織風土が健全であると考える。⑧自己の苦手な業務でも同僚がサポートしてくれる体制がある。⑨人材不足は介護分野に限ったことではないという認識を有している。

表 6－4 Bさん〔卒後 20 年経過・転職 2 回・転職経験者〕の就業・離職関連要因

基本情報	年齢：40 歳代 性別：男性 現在の勤務先：特養	就業形態：正規 職種：副施設長 同居家族：5 人	職場の所在地
			oh9-2
就業状況	卒業→従来型特養→ユニット型特養→ユニット型特養		
PM2	離職理由としては、あえて挙げると他施設で働きたいとしたが、実際は深い理由ない。	pm2-4(-)	
PM3	視野を広げたり様々な人間関係を築いたりすることは大切と思っているが、部下に話したりすることはあまりない。	pm3-4(+) pm6-3(+) *oh2-1(-)	
PM3	意識してあまり好きではなかった読書をするよう心掛け、今の管理職の仕事にも活かせる考え方や進め方が身に付いたと感じている。	pm3-4(+) *om3-1(+)	
PM4	マイペースで仕事をする人の方が継続する。	pm4-2(+) pm4-4(+)	
PM6	どのような人と付き合い、刺激や影響を受けるかで進む方向やスピードが変わってくると感じている。何かに計画的にチャレンジしている人など付き合う人も意識して選んでいる。友人は、製造業の人とかもいて、福祉関係では無い人がほとんど。	pm6-3(+) *ph13-1(+)	
PM7	将来は施設長になり、責任のある仕事をしたいと考えている。施設だけではなく、その地域が安心して暮らせるような福祉のネットワーク体制づくりをしたい。	pm7-1(+) *pm7-2(+) *oh12-1(+)	
PH9	仕事に対する家族の理解がある。家事なども行っていない。	ph9-1(+)	
PH14	レースに出るくらい自転車はやっている。結果がわかりやすいので、そこにこだわって取り組むのが楽しい。それに対して福祉の仕事は評価が少しわかりにくいと感じている。	ph14-1(+) *om2-1(-)	
OM3	忙しいときこそ休暇を取りようになっている。管理職としての職責を果たすためにも仕事とプライベートの関係を意識的に分けている。休暇は取れる環境にある。職場の飲み会があっても行かない。	om3-1(-) *ph5-1(-) *pm4-3(+) **ph12-2(+) **oh4-1(+) ***ph13-6(-) ***ph13-1(+)	

OM3	施設内の諸問題の対応を任されている.	om3-1(+) *om3-5(+)
OH2	他人の分までやろうとすると続かない.	oh2-2(-) *pm4-2(+) *ph4-1(-)
OH5	不規則な現場の介護職の時から、生活習慣をしっかりしていくことが大切と感じている.	oh5-5(-) *ph12-1(+)
OH6	今の職場は法人内で特養が1施設のみ.	oh6-5(+)
OH6	従来型施設からユニット型の新設特養に転職.	oh6-2(+) oh11-1(+)
OH7	事務仕事は苦手だが、それが得意な人をお願いしたりしている.	oh7-7(-) *oh2-1(+)
OH8	施設立ち上げから残っている職員は7, 8人.	oh8-2(-) *ph11-1(+)
OH10	同僚や部下の思いと法人の上の方針とが違ふときには板挟みになることがあるが、そのような状況があるのは組織として当然だと感じている.	oh10-2(-) *oh2-3(-) **oh1-1(+) ***om3-1(-) ***oh14-1(+)
OH12	人材不足は福祉業界だけでなく、他の業界でも同様.	oh12-2(-)
OH13	住んでいるところから近い職場は、就業条件の一つとなっている.	oh13-1(+)

(3)Eさん:30 歳代前半・男性・卒後経過 14 年・特養の介護職員

Eさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6-5のとおりである。個人的・動機づけ要因では、タスク重要性、専門職性、福祉・介護の理念など職務特性認識に対する意識や、職場への帰属意識、上司からの信頼など組織コミットメント、過去のボランティア経験などがみられた。以前転職意向を示したことがある。

個人的・衛生要因では、結婚、それに伴う移住、育児、妻の収入のほうがEさんより多いこと、住宅ローン、同居家族のサポート、保育園の役員関係との定期的な飲み会などがみられた。

組織的・動機づけ要因では、現場リーダーなどの職位に就くことに対しては否定的であるが、上司からの依頼での他部署ヘルプに入ることがある。

組織的・衛生要因では、チームワークが悪いことには不満、介護の思いを共有できる同僚の存在などサポートし合うことを重要視している。そのため、職員数が少ない中での施設増設や、子育てなどで不規則勤務や給料面では不安がある。また、利用者ニーズの実現を目指すチームワークや職員の意向を尊重する組織風土を評価しているものの、女性の職員割合が多すぎると男性職員が発言しにくい雰囲気になる懸念があることも認識している。

Eさんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①転職意向を職場で伝えた際には、給料を上げて慰留され思い止まった。②一旦、離脱した元同僚が他分野での仕事を経験した後に、介護分野に戻ってきた人もいる。③結婚後、移住したことで妻の両親とは良い関係でサポートを受けているものの、自分の両親との関係は良くない。④夫婦ともに不規則勤務で育児が大変な上、自分のほうが低賃金であることで妻から不満が出ている。⑤介護現場での役職は責任が増えるだけでメリットが無い。⑥職場で職員が不足している場合に支える人材として自分が重宝されている。⑦職場は、部署によってチームワークの善し悪しが異なる。職員の意向を尊重する組織風土は良いが、女性職員の割合が高いことで男性職員が発言しにくい雰囲気も生まれる。

表 6－5 Eさん〔卒後 14 年経過・転職 1 回・転職経験者〕の就業・離職関連要因

基本情報	年齢：30 歳代前半 性別：男性 現在の勤務先：ユニット型特養	就業形態：正規 職種：介護職員 同居家族：7 人	職場の所在地
			oh9-3
就業状況	卒業 → 従来型特養 → ユニット型特養		
PM3	現在の施設では、やりがいはあるが、子育てやローンのことを考えると他に移りにくい。	pm4-3(+) ph8-2(+) ph2-3(+)	
PM4	役職ではなく現場の介護職に魅力を感じる。	pm4-3(+) *pm4-6(+) **om3-2(-)	
PM5	以前、ボランティアで行った施設の人が「共に生きる」という考え方を言っていた。その言葉を自問自答している。	pm5-1(+) *pm4-7(+)	
PM8	辞めようとしたら給料を上げてまで引き留めた。	pm8-1(-) *oh3-1(+)	
PH8	妻の給与体系と自分の給与体系を比べると、自分の方が劣っている。賃金、勤務体制の面で妻から不満を言われている。	ph8-3(+) ph8-4(-)	
PH11	転職し、介護分野以外に就業した元同僚もいたが、結局、介護業界に戻ってきた人もいる。	ph11-2(-) *pm8-3(+)	
PH12	妻の地元へ移住し、妻の親戚とは良好な関係だが、自分の親とは関係が良くない。	ph2-1(-) *ph2-5(-) **ph9-2(+) ***ph13-3(-)	
PH13	子どもの保育園の役員をやっていたときの仲間で 3 か月に 1 回程度飲み会を行っている。	ph13-4(+) *ph12-3(+)	
OM3	役職となっても、責任が増えるだけでメリットが少ない。	om3-2(-) *ph5-3(-) *oh3-2(-)	
OH2	以前の部署は、チームワークがよくやりがいもあった。	oh2-5(-) *pm1-2(-)	
OH2	以前の部署は、やれていなければファローするが、今の部署は申し送りに書いたりする。	oh2-2(-) *oh7-8(+)	
OH2	介護への思いがある、同僚がいる。	oh2-6(+) *pm2-4(+)	

OH5	妻も不規則のため、子どもの面倒を祖父母に頼むしかない。	oh5-5(-) *ph2-3(-) *ph10-2(-) **ph9-1(+)
OH8	人材が不足している部署に行くなど、困ったときの人材として必要とされている。	oh8-3(-) *pm2-5(+) **om2-2(+) **om4-5(+)
OH8	女性が多く働く介護現場では、男性はあまり強く言いにくい。	oh8-4(+) *oh14-7(-)
OH10	現時点では施設も増えたりしているが、今後は増々厳しくなるだろうという見通しがある。	oh10-3(+) *oh8-3(-)
OH14	利用者の希望に対して皆で考え実現させようというチームワークがある。	oh14-5(+)
OH14	本人の思いを尊重し、無理に異動させようとしない。	oh14-6(+) *om4-1(-)

3. 非就業パターンの分析結果

(1)Cさん:30 歳代後半・女性・卒業経過 18 年・民間介護事業所の管理者

Cさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6－6のとおりである。個人的・動機づけ要因では、自己の魅力を高めるようなスキルアップ、管理者という立場に対する自律性を有する職務特性認識などがみられた。

個人的・衛生要因では、勤務年数が浅いなかで、思いもよらない異動による精神的負担感、直接的な離職要因としての結婚、現在の仕事での管理職としての責務、同居家族のサポート、配偶者の立ち上げた会社、子どもを通じた家族との関係などがみられた。

組織的・動機づけ要因では、入職してすぐの施設異動への戸惑い、管理職としてのリスクマネジメントに対する意識などがみられた。

組織的・衛生要因では、新人職員の相談への工夫、職場内の人間関係の重視、同僚同士の相談とリスク共有、新設で小規模施設であること、初職における既婚者が働きにくい雰囲気を経験と、家族ぐるみの付き合いができ、女性の就業に対する理解などの組織風土づくりなどがみられた。

Cさんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①入職して半年の施設異動には戸惑いがあり、さらに半年後の結婚時には既婚者の就業継続できる雰囲気はなかった。②賃金を上げることは難しいものの、管理者として一人ひとりが魅力的になるような支援を心かけている。③同僚と家族ぐるみで付き合える環境があるため、仕事のストレスも職場内で共有できる。④小規模な職場では、職員を指導できる人材づくりが大切である。⑤家事や育児などとの両立が大変な女性の就業には職場の理解が必要である。

表 6-6 Cさん〔卒後 18 年経過・転職 2 回・非就業経験者〕の就業・離職要因

基本情報	年齢：30 歳代後半 性別：女性 現在の勤務先：民間介護事業所	就業形態：正規 職種：管理者 同居家族：4 人	職場の所在地
			oh15-4
就業状況	卒業→養護老人ホーム→（法人内異動）→デイサービス→非就業 →ヘルパー		
PM3	賃金を上げるよりも、一人ひとりが魅力的になる。	pm3-5(+) *oh3-1(-)	
PH5	仕事でストレスが溜まっても職場内で共有できる。	ph5-1(-) *oh2-3(+)	
PH9	夫は仕事を中心だが、日曜はでかける。	ph9-1(+)	
PH9	女性は、家事や育児など大変なので、職場が理解してあげないと働けない。	ph9-1(-) *oh14-4(+)	
PH10	現在就業している事業所は、現在の夫が立ち上げた会社。	ph10-2(+) *oh11-1(+)	
PH13	子どもの関係で知り合った遠方の人たちとも交流している。	ph13-2(+)	
OM3	失敗を職場全員で共有。	om3-5(+) *oh2-3(+)	
OM4	入職時に怪我をしていたので養護老人ホームに配属されたものの、半年でデイサービスにまた異動があり戸惑った。その後 6 ヶ月後に結婚するときに退職した。結婚して職場を継続する雰囲気がなかった。	om4-2(-) *ph6-1(-) *ph2-1(-) **oh14-2(-)	
OH1	新人が何でも相談できるように工夫したりしている。	oh1-2(+) *om3-1(+) *pm4-4(+)	
OH2	同僚と家族ぐるみで交流している。	oh2-3(+)	
OH6	自分たちのような小さな事業所では、職員を指導できる人を育てないといけない。	oh6-4(-) *om1-4(+)	
OH14	同僚と家族ぐるみのつきあいができる環境にしている。	oh14-3(+) *ph11-1(-)	

(2)Fさん:30 歳代前半・女性・卒業経過 13 年・有料老人ホームのパート介護職

F さんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表 6－7 のとおりである。

個人的・動機づけ要因では、介護の仕事に対してのタスク完結型、専門職性などの職務特性認識がみられた。

個人的・衛生要因では、Y 専門学校で厳しく学んだことを肯定的に認識していること、育児による就業の制約、夫が介護分野で働いていること、夫に仕事の相談ができ業務負担感が軽減できること、夫の収入と扶養の範囲での就業には老後の不安が残ること、義理の母親からのサポート、年 1 回のテーマパークへの家族旅行などがみられた。

組織的・動機づけ要因では、ケアマネジャーの業務に対する魅力、資格取得を評価してくれる職場への期待などがみられた。

組織的・衛生要因では、休暇取得の難しさ、子育て期での不規則勤務や夜勤を伴う就業の困難さ、利用者とのコミュニケーションに対する魅力、年齢の高い職員に多くみられる介護は誰でもできるという認識、老健が休暇取得しやすい職場であったことなどがみられた。

F さんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①子どもの急な発熱などは就業していると対応できないが、親族のサポートに頼ることで対応している。②夫の収入と自身のパート収入だけでは老後に不安が残る。③子育て期では、夜勤などの業務に就くことは難しい。④現在のパート勤務であっても休暇の取得は難しいものの、年 1 回の家族旅行は何とか出かける。⑤介護は誰でもできるという年齢の高い職員が多い。

表 6-7 F さん [卒後 13 年経過・転職 1 回・非就業経験者] の就業・離職関連要因

基本情報	年齢：30 歳代前半 性別：女性 現在の勤務先：有料老人ホーム	就業形態：パート 職種：介護職員 同居家族：4 人	職場の所在地
			oh9-1
就業状況	卒業→老健→非就業→有料老人ホーム→非就業→有料老人ホーム		
PM4	利用者とのコミュニケーションを楽しんでいる。中途半端な勤務で利用者に関わりたくない。利用者のことをある程度わかって接したい。	pm4-2(+) *oh7-1(+) *oh5-6(+)	
PH2	子どもが熱を出したりしたら、義理の母親に世話を頼める。	ph2-3(-) *ph9-2(+)	
PH2	子どもを病院に連れていかなければならないことが多く、子どものことを考えると夜勤も難しい。	ph2-3(-) *ph12-5(-) **oh7-12(-) **oh5-5(-)	
PH3	専門学校で厳しく教えてもらったことはプラスだったと感じている。	ph3-3(+) *pm4-6(+) *pm4-7(+)	
PH8	老後を考えると、夫の扶養の範囲内だけでは不安。	ph8-5(-) *ph8-3(-) **ph8-6(-)	
PH10	夫が同業者であり悩みや不安を相談できる。	ph10-2(+) *ph9-1(+) *ph6-1(+)	
OM1	資格取得等、頑張った分だけ評価される仕組みは魅力的。	om1-7(+) *om2-1(+)	
OM3	ケアマネの仕事は、子どもに合わせて働くことができる。	om3-3(+) *oh5-3(+) **ph2-3(+)	
OH4	今は休みを取りにくい。	oh4-1(-)	
OH4	現場にいと休みが取りにくい、年に 1 回は家族で遠方のテーマパークへ行っている。	oh4-1(-) *ph12-4(+) *ph14-2(+)	
OH14	介護の仕事は誰でもできるという認識の特に年配の職員が多い。	oh8-5(-) *oh14-9(-)	
OH15	有給を取得できる雰囲気があった。	oh15-2(+) *oh14-8(+)	

(3)Hさん:30 歳代前半・女性・卒業経過 11 年・老健のパート看護助手

Hさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6－8のとおりである。

個人的・動機づけ要因では、介護職に対する専門職性の認識や、可能であれば新設の特養で正規職員として働いてみたいという転職意向などがみられた。

個人的・衛生要因では、同居の母親が看護師ということ、そのサポートを得られていること、母親の紹介でパート勤務をしていること、地元の友人や職場の人とバーベキューを楽しむ機会があること、伝統あるY専門学校の卒業生として周囲に認識されること、介護福祉士有資格者の役割ストレス、資格の有無に無関係な業務内容に精神的負担感があること、自己の性格が勤勉性を有していることなどがみられた。

組織的・動機づけ要因では、初職の2年目での法人内異動で施設を移った経験があった。

組織的・衛生要因では、初職で法人内異動した先が大規模施設であったこと、その施設では若い職員割合が多く職場の人間関係に気を遣ったこと、老健での介護職は、看護師に比べ低いだけでなく、フルタイム勤務よりもパート勤務のほうが高いこと、パートでも入職してすぐはベテラン職員の多い職場で上手く関係が作れなくて精神的負担があったことなどがみられた。

Hさんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①自分には老健の仕事は向いていないと思いつつも、勤勉性の強い性格から辞めないと決めて仕事を続けている。②母親の紹介で入職していることもあり、辞めにくい、できれば新設の特養への転職意向がある。③介護福祉士有資格者という名札をつけなければいけないが、それ以外仕事内容は無資格者と何も変わらない。④初職の特養では、ようやく慣れてきた2年目に大規模施設への異動で働きにくい職場の人間関係になってしまった。⑤現在の老健併設の病院では出産後も就業継続している看護師が多く、時短勤務や託児施設があることで仕事を続けやすい環境はある。⑥年齢が高く資格を有しない職員は身体的業務負担が大きい。⑦介護職は、正規職員よりパート勤務の給料の方が良い。

表 6－8 Hさん〔卒後 11 年経過：非就業経験者〕の就業・離職関連要因

基本情報	年齢：31 歳 性別：女性 現在の勤務先：老健	就業形態：パート 職種：看護助手 同居家族：4 人	職場の所在地
			oh9-3
就業状況	卒業→特養→非就業→民間サービス業→非就業→老健		
PH3	伝統のある専門学校出身だからと周囲から言われる。		ph3-3(+)
PH5	介護福祉士を取得していると名札に介護福祉士と表記され、取得していないと介護士と表記される。しかし介護福祉士と表記されても仕事内容はかわらず大変なだけ。		ph5-2(-) *ph6-1(-) *ph6-2(-)
PH7	性格的には今の老健より特養の方がよいと感じている。性格的に辞めないタイプ。辞めたら負けと感じる。		ph7-3(+) *oh15-1(+) *oh15-2(-)
PH9	紹介で入職していることもあり辞めにくい。できれば新設の特養に行ってみたい。紹介でなければすでに辞めていると思う。		ph9-4(+) *pm8-1(-) **pm8-4(-) **oh15-1(+)
PH9	看護師の母親の紹介で現在の老健にパート勤め。		ph9-4(+)
PH10	母親が看護師なので、自分も専門職という意識があるため、もう一度正規でということになったら介護職で働きたい。		ph10-1(+) *pm4-6(+) **pm8-2(+) **pm8-3(+)
PH10	母親が看護師のため仕事の悩みを相談したりできる。母親と同居のため家事を分担している。		ph10-1(+) *ph9-1(+)
PH13	専門学校の同級生よりも、地元の友人や現施設の人たちとバーベキューに行ったりしている。		ph13-5(+) ph13-6(+) *ph14-4(+)
OM4	勤務して 1 年程度に加え、規模の大きな施設に異動したことは、少しショックであった。異動後の施設は、入所者が多く、職員の年齢も若いので異動前の方がやりやすかった。		om4-2(-) oh6-3(-) *ph11-1(-) *ph6-1(-) **oh8-6(-) **oh2-3(-)
OH5	パート勤務でもあるため、勤務の融通が利きやすい。		oh5-7(+) *oh5-3(+)
OH5	看護師は給料が高い。介護職は正規職員とパートの時給を比べてもパートの方が高い。		oh5-6(-) *oh3-1(-)

		**oh5-7(+) **oh3-1(+)
OH8	職員の平均年齢が高く有資格者も少ないため、身体を壊す人が多い。	oh8-5(-) oh8-1(-) *ph6-2(-)
OH8	新人の頃、ベテラン職員と上手く関係がつかれず辞めようかと思ったときもあったが、また新しい人が入ってくると矛先がそちらに行く感じ。	oh8-5(+) *ph11-1(-) **oh2-3(-) ***pm8-1(-)
OH15	入職前は入浴業務専属となる予定が、今は普通の介護業務全般を行っている。	oh15-2(+) *oh7-10(+) **oh7-11(-)
OH15	託児所や時短勤務などがある系列の病院の看護師は続いている人が多い。併設の病院には時短勤務や託児所があったりするため、出産しても就業継続していけると思う。	ph2-2(-) *oh4-5(+) *oh5-3(+)

4. 就業継続パターンの分析結果

(1)Dさん:30 歳代前半・男性・卒業経過 15 年・グループホームの介護職員

Dさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6－9のとおりである。

個人的・動機づけ要因では，就業継続してきたことによる継続的コミットメントや帰属意識がみられ，転職意向はみられなかった。

個人的・衛生要因では，住宅ローン，Y専門学校の同窓会への参加などはあるものの，離職をすること自体が面倒であるといった脱人格化の傾向がみられ，友人関係や専門学校の同級生との交流はみられなかった。

組織的・動機づけ要因では，職場のOJTに参加したいものでできていないことが挙げられていた。

組織的・衛生要因では，職場の人間関係や利用者とのコミュニケーションに難しさを感じていること，職員不足による休暇取得の困難さなどがみられた。

Dさんのデータ分析結果について，特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①仕事を辞めることが面倒であるといった脱人格化の傾向がみられるものの，長く就業してきたことによる職場への帰属意識はある。②職場内に限らず友人関係が希薄で，同居家族との関係でも住宅ローンがあることでの結び付き程度である。③研修への参加意欲などはあるものの多忙で替りがきかない勤務体制が続いている。④職員数の不足によって連休取得は厳しい状況である。

表 6－9 Dさん〔卒後 15 年経過・就業継続者〕の就業・離職関連要因

基本情報	年齢：30 歳代前半 性別：男性 現在の勤務先：グループホーム 同居家族：4 人	就業形態：正規 職種：介護職員	職場の所在地
			oh9-1
就業状況	卒業→老健→（法人内異動）→グループホーム		
PM2	介護をやりたいと思って入職。長年続けているので、他の仕事ができないと思う。	pm2-1(+)	
PM5	中学校時の高齢施設でのボランティアが介護分野への興味につながっている。	pm5-1(+)	
PH4	仕事を辞めることは面倒。	ph4-2(-) *pm8-1(+)	
PH9	専門学校の同窓会に入っており、機会があれば同窓会の活動に参加している。	ph13-7(+)	
PH8	自分以外にも同居家族はいるが、自分名義で家を購入したため、ローンの支払をしている。	ph8-2(+) *pm8-1(+)	
PH13	友人はあまりいない。	ph13-5(-) ph13-8(-)	
OM1	職場の研修には参加したいと思うが、なかなか参加できていない。	om1-1(-) *pm2-4(+)	
OH1	現在の上司には、業務内容等を相談できる。	oh1-3(+)	
OH2	職員、利用者との人間関係が難しい。	oh2-3(-) oh7-1(-)	
OH3	賃金は悪くないと思う。他者と比較したわけではない。	oh3-1(+)	
OH8	人員不足のため連休取得が難しくなっている。	oh8-3(-) *oh4-4(-)	

(2)Gさん:30 歳代前半・男性・卒業経過 13 年・特養の介護職員

Gさんのヒアリングデータから見出した就業・離職関連要因は表6-10のとおりである。

個人的・動機づけ要因では、継続的コミットメント、ケアマネジャー資格取得による他部署への異動範囲の拡大への期待がみられるものの、高卒者などの異動にはキャリアコミットメントや帰属意識が低くなることなどがみられた。

個人的・衛生要因では、専門学校卒、大卒者が法人内異動をポジティブに受け止めること、フロアによっては身体的負担感が、認知症フロアなどでは精神的負担感がみられるものの、夜勤や不規則勤務によっては育児サポートをしやすくする面も有すること、同僚の中には結婚、出産、人間関係などの理由で離職する者がみられる。

組織的・動機づけ要因では、ケアマネジャーの職種が魅力を有していること、法人内異動をポジティブに受け止めていることなどがみられたものの、管理職の評価に対する不満や職務評価に対する不信感がみられた。

組織的・衛生要因では、現場リーダーである上司とともに職員が辞めにくい職場という組織風土をつくろうと取り組んでいること、そのためにもまずは同僚で相談し合ってから上司への相談をしていける仕組みにしたいがなかなかできないこと、育児サポートの時間の確保のために不規則勤務や夜勤をうまく使っていること、施設増設や特徴を持たせたフロアなどは職場内の人間関係のプラスマイナス両面あることなどがみられた。

Gさんのデータ分析結果について、特に（一）が付与された項目を中心にまとめると次のとおりであった。①まじめに業務に取り組んでいることへの評価の一つの目安である昇給の不適切さに不満がある。②高卒者は異動を肯定的に受け入れ難い面がみられるが、法人内異動はスキルアップにつながる面がある。③フロア異動などで良い人間関係を保っていた同僚と離れることで精神的負担感を増すことがある。④フロアによっては、身体的負担感が高くなるが、認知症フロアなどでは精神的負担感が増す。⑤事業経過年数が短い間は法人の運営方針と現場の職員との意見の相違による離職が多く、それ以降は結婚、出産、職場内の人間関係などが主な離職理由になっている。⑥施設増設が続いていく中、職員不足による危機感から職員が辞めない職場づくりを目指すようになった。

表 6－10 Gさん〔卒後 13 年経過・就業継続者〕の就業・継続関連要因

基本情報	年齢：33 歳代前半 性別：男性 現在の勤務先：従来型特養	就業形態：正規 職種：介護職員 同居家族：4 人	職場の所在地
			oh9-2
就業状況	卒業→従来型特養		
PM2	職員が辞めない職場をつくりたいという思いがある。	pm2-1(+) *oh14-10(+)	
PH14	スポーツやお城を見に行くなどでリフレッシュしている。特にスポーツは、展開をコントロールするという意味では介護業務に通ずるところがある。	ph14-1(+) *pm4-2(+) *ph14-3(+)	
OM2	自分たちのケアの質が悪いわけではないのに、昇給の仕方が適切ではない。	om2-1(-) *oh3-4(-)	
OM3	資格の有無で、法人内の居宅介護支援事業所や地域包括支援センターに異動できる。	om4-3(+) *om3-3(+) *pm3-6(+)	
OM4	異動対象者を選定し、そのことがプラスに影響し職員が辞めにくい職場になった。	om4-6(+) *oh14-10(+)	
OM4	高卒で入職した職員よりも専門学校卒や大学卒の方が異動をマイナスに受け止めていない。介護職員のキャリアを考えると限界があるが、異動することで目線が変わりレベルアップができる。	om4-1(+) om4-2(+) *ph3-1(+) *ph3-2(+) *ph3-4(-) **pm3-2(+) ** pm2-2(-)	
OM4	フロアの異動で仲の良い同僚と離れたりすることもストレス。	om4-1(-) *oh2-3(-) *ph6-1(-)	
OH1	職務上の相談などは、初めは同僚どうしで話して、その後、リーダーへという流れができていた方がよいが、まだその流れはつくれていない。	oh1-4(-) *oh1-3(-)	
OH4	休日はしっかりと取れている。他施設と比べても多い方だと感じている。	oh4-1(+)	
OH5	夜勤の入りや明けの時間を使って幼稚園の送り迎えもできる。	oh5-5(+) *oh7-12(+) **ph2-6(+)	

OH10	各フロアに認知症フロアなどの特徴があり、フロア間も異動ができる。フロアによっては、腰痛などの身体的な負担が大きい。認知症フロアに異動になった場合は精神的負担が大きい。	oh10-4(+) *om4-1(+) **ph6-2(-) *oh7-9(-) **ph6-1(-)
OH10	法人内で新設の特養ができたが、職員不足で開けないフロアがあり、それに対して危機感を感じ、職員が辞めない職場をつくろうと思うようになった。	oh10-3(-) *oh8-3(-) **oh14-10(+) **oh2-3(+)
OH11	開設から日が浅い時は施設運営側と現場サイドの意見の相違で離職、それ以降は結婚、出産、人間関係、先輩の指導で離職する人が多いと感じる。	oh11-1(+) *oh10-2(-) *pm2-4(-) *oh11-2(-) **ph2-1(-) **ph2-2(-) **ph13-6(-) **oh2-1(-)
OH14	直属の上司と職員が辞めない職場をつくろうと努力しているが、施設長や事務長から褒められることはない。	oh14-10(+) *oh2-1(+) **om2-3(-)

5. 分析後の就業・離職要因コーディング表

上記8名のヒアリングデータ分析をした結果、分析前に作成した就業・離職要因コーディング表（表6－1参照）に比べて就業・離職要因、下位要因ともに大幅に付け加えられた。表6－11（章末参照）は、分析後の就業・離職要因コーディング表であるが、分析後に新たに加わった要因を☆印で表示すると大幅に付け加わっていることがわかる。

個人的・動機づけ要因では、分析前に「職務満足・肯定感」、「組織コミットメント」、「資格取得」、「職務特性認識」の4項目であったものが、分析後には「ボランティア経験」、「人間関係」、「キャリア形成」、「就業・離職意向」が加わり合計8項目となった。加えて、分析前の「資格取得」の項目については「スキルアップ」を項目内に追加してまとめることとした。

個人的・衛生要因では、分析前に「性別・年齢」、「結婚・出産・育児」、「学歴」、「バーンアウト・否定感」、「役割ストレス」、「業務負担感」、「性格」、「世帯収入」、「家族サポート」の9項目であったものが、分析後には「家族の職業」、「勤務経験」、「生活リズム」、「人間関係」、「レジャー・趣味」が加わり合計14項目となった。

組織的・動機づけ要因では、「研修・資格取得支援」、「人事考課」、「職位・職種権限」、「法人内異動」の4項目で分析の前後で項目の増加はみられなかった。

組織的・衛生要因では、分析前に相談窓口、上司・同僚サポート、賃金、休暇・福利厚生、労働時間、施設形態、業務内容、資格者・経験者割合、地方自治体規模、理念・方針、事業経過年数、政策・制度、所在地の13項目であったものが、組織風土、施設種別が加わり合計15項目となった。

また下位要因をみると、個人的・動機づけ要因で21項目、個人的・衛生要因で39項目、組織的・動機づけ要因で12項目、組織的・衛生要因で65項目が追加された。

表 6-11 分析後の就業・離職要因コーディング表

CODE	就業・離職要因	Sub	下位要因
個人的・動機づけ要因			
PM1	職務満足・肯定感	pm1-1	職務満足
		pm1-2	介護肯定感
PM2	組織コミットメント	pm2-1	継続的コミットメント
		pm2-2	キャリアコミットメント
		pm2-3	仕事への没入
		pm2-4	帰属意識
		☆pm2-5	上司からの信頼
PM3	資格取得・スキルアップ	☆pm3-1	介護福祉士取得
		☆pm3-2	自己研鑽
		☆pm3-3	外部研修参加
		☆pm3-4	読書
		☆pm3-5	自己の魅力
		☆pm3-6	ケアマネジャー取得
PM4	職務特性認識	pm4-1	技能多様性
		pm4-2	タスク完結性
		pm4-3	タスク重要性
		pm4-4	自律性
		pm4-5	フィードバック
		☆pm4-6	専門職性
		☆pm4-7	福祉・介護の理念
PM5	ボランティア経験	☆pm5-1	過去のボランティア経験
		☆pm5-2	現在のボランティア経験
PM6	☆人間関係	☆pm6-1	介護分野の友人関係
		☆pm6-2	外部研修での出会い
		☆pm6-3	チャレンジ精神旺盛な人との関係
PM7	☆キャリア形成	☆pm7-1	昇格・昇進
		☆pm7-2	将来ビジョン
PM8	☆就業・離職意向	☆pm8-1	転職意向
		☆pm8-2	正規職員での転職・再就業意向
		☆pm8-3	介護職での再就業意向
		☆pm8-4	新施設への転職意向
		☆pm8-5	パートでの再就業意向

個人的・衛生要因			
PH1	性別・年齢	ph1-1	性別
		ph1-2	年齢
PH2	結婚・出産・育児	ph2-1	結婚
		ph2-2	出産
		ph2-3	育児
		ph2-4	介護
		☆ph2-5	引っ越し・移住
		☆ph2-6	育児サポート
PH3	学歴	ph3-1	大学
		ph3-2	専門学校
		☆ph3-3	Y 専門学校
		☆ph3-4	高校
PH4	バーンアウト・否定感	ph4-1	情緒的消耗感
		ph4-2	脱人格化
		ph4-3	個人的達成感
PH5	役割ストレス	☆ph5-1	管理職としての責務
		☆ph5-2	介護福祉士有資格者
		☆ph5-3	現場リーダーとしての責務
PH6	業務負担感	ph6-1	精神的負担感
		ph6-2	身体的負担感
PH7	性格	ph7-1	外向性
		ph7-2	協調性
		ph7-3	勤勉性
		ph7-4	神経症傾向
		ph7-5	開放性
PH8	世帯収入	☆ph8-1	本人の貯蓄
		☆ph8-2	住宅ローン
		☆ph8-3	配偶者の収入
		☆ph8-4	自己の収入
		☆ph8-5	老後のための貯蓄
		☆ph8-6	扶養範囲内での就労
PH9	家族サポート	☆ph9-1	同居家族のサポート
		☆ph9-2	親族のサポート
		☆ph9-3	家族以外のサポート

		☆ph9-4	母親のサポート
PH10	☆家族の職業	☆ph10-1	親が介護・福祉・医療関係
		☆ph10-2	配偶者が介護・福祉・医療関係
PH11	☆勤務経験	☆ph11-1	勤務経験年数
		☆ph11-2	介護分野以外の勤務経験
		☆ph11-3	複数の介護分野での職場経験
PH12	☆生活リズム	☆ph12-1	生活習慣
		☆ph12-2	プライベート時間
		☆ph12-3	定期的な飲み会
		☆ph12-4	年1回の家族旅行
		☆ph12-5	子どもの通院
PH13	☆人間関係	☆ph13-1	介護分野以外の友人関係
		☆ph13-2	子どもを通じた家族との関係
		☆ph13-3	親族関係
		☆ph13-4	保育園の役員関係
		☆ph13-5	地元の友人関係
		☆ph13-6	職場の人との関係
		☆ph13-7	Y専門学校同窓会
		☆ph13-8	専門学校の同級生
PH14	☆レジャー・趣味	☆ph14-1	スポーツ
		☆ph14-2	テーマパーク
		☆ph14-3	お城めぐり
		☆ph14-4	バーベキュー
組織的・動機づけ要因			
OM1	研修・資格取得支援	om1-1	職務を通じての研修（OJT）
		om1-2	職務を離れての研修（OFF-JT）
		om1-3	自己啓発援助制度（SDS）
		☆om1-4	業務を通じて習得する知識
		☆om1-5	新人研修
		☆om1-6	介護福祉士資格取得支援
		☆om1-7	ケアマネジャー資格取得支援
OM2	人事考課	☆om2-1	職務評価
		☆om2-2	上司からの評価
		☆om2-3	管理職からの評価
OM3	職位・職種権限	om3-1	管理職

		om3-2	現場リーダー・主任・教育係
		om3-3	ケアマネジャー
		☆om3-4	ブロック担当
		☆om3-5	リスクマネジメント
OM4	法人内異動	om4-1	フロア異動
		om4-2	施設間異動
		om4-3	職種任用変更
		☆om4-4	係の変更
		☆om4-5	他部署ヘルプ
		☆om4-6	対象者を選定した異動
組織的・衛生要因			
OH1	相談窓口	☆oh1-1	同僚・部下からの相談対応
		☆oh1-2	新人職員の相談対応
		☆oh1-3	上司への相談
		☆oh1-4	同僚同士の相談
OH2	上司・同僚サポート	oh2-1	上司のサポート
		oh2-2	同僚のサポート
		☆oh2-3	職場内の人間関係
		☆oh2-4	部下のサポート
		☆oh2-5	チームワーク
		☆oh2-6	介護の思いを共有できる同僚
OH3	賃金	☆oh3-1	給料
		☆oh3-2	資格・役職手当
		☆oh3-3	残業手当
		☆oh3-4	昇給
OH4	休暇・福利厚生	☆oh4-1	有給休暇・厚生休暇取得
		☆oh4-2	福利厚生
		☆oh4-3	育児休暇取得
		☆oh4-4	連休取得
		☆oh4-5	託児施設
OH5	労働時間	☆oh5-1	残業時間
		☆oh5-2	夜勤回数
		☆oh5-3	時短勤務・勤務調整
		☆oh5-4	土日祝日勤務
		☆oh5-5	不規則勤務

		☆oh5-6	フルタイム勤務
		☆oh5-7	パート勤務
OH6	施設形態	oh6-1	従来型施設
		oh6-2	ユニット型施設
		oh6-3	大規模施設
		oh6-4	小規模施設
		oh6-5	複数施設運営
OH7	業務内容	☆oh7-1	身辺介助・コミュニケーション
		☆oh7-2	医療的ケア
		☆oh7-3	委員会
		☆oh7-4	打ち合わせ
		☆oh7-5	食事介助
		☆oh7-6	移乗介助
		☆oh7-7	事務的業務
		☆oh7-8	申し送り
		☆oh7-9	認知症フロア
		☆oh7-10	入浴業務
		☆oh7-11	介護業務全般
		☆oh7-12	夜勤
OH8	資格者・経験者割合	oh8-1	介護福祉士有資格者割合
		☆oh8-2	同期の職員数
		☆oh8-3	職員の数
		☆oh8-4	女性職員割合
		☆oh8-5	年齢の高い職員割合
		☆oh8-6	年齢の若い職員割合
OH9	地方自治体規模	☆oh9-1	政令指定都市
		☆oh9-2	X県内・市部
		☆oh9-3	近隣他県・市部
OH10	理念・方針	☆oh10-1	多職種連携
		☆oh10-2	業務方針
		☆oh10-3	施設増設
		☆oh10-4	特徴をもたせたフロア
OH11	事業経過年数	oh11-1	新設
		oh11-2	数年経過
		oh11-3	5・10 年経過
		oh11-4	10 年以上経過

OH12	政策・制度	☆oh12-1	地域包括ケアシステム
		☆oh12-1	人材確保・養成
OH13	所在地	☆oh13-1	自宅からの距離
OH14	☆組織風土	☆oh14-1	職員が自由に発言できる環境
		☆oh14-2	既婚者が働ける雰囲気
		☆oh14-3	家族ぐるみの付き合いができる環境
		☆oh14-4	女性の就業に対する職場理解
		☆oh14-5	利用者ニーズの実現を目指すチームワーク
		☆oh14-6	職員意向の尊重
		☆oh14-7	男性が発言しやすい雰囲気
		☆oh14-8	有給を取得しやすい雰囲気
		☆oh14-9	介護は誰でもできるという認識
		☆oh14-10	職員が辞めにくい職場
OH15	☆施設種別	☆oh15-1	特養
		☆oh15-2	老健
		☆oh15-3	病院
		☆oh15-4	その他

※) P : 個人的要因 (Personal factors)

※) O : 組織的要因 (Organizational factors)

※) M : 動機づけ要因 (Motivators)

※) H : 衛生要因 (Hygiene Factors)

第4節 考察

1. 多岐にわたる養成介護福祉士の就業・離職要因

介護福祉士8名へのヒアリングデータ分析は、分析前後では就業・離職要因及び下位要因が多岐に渡るものであることを再認識しなければならない結果であった。就業・離職要因コーディング表は、その項目単体が全て離職要因となるわけではないが、間接的にでも離職要因に関連するものである。就業・離職項目をみると、分析前には見えにくかった資格取得について、スキルアップなどの周辺の下位要因を含めてとらえることによって、その濃淡が離職防止方策にもつながる可能性を見出すことができた。また、Herzbergの二要因論では衛生要因に含まれていた人間関係が、分析後では個人的・動機づけ要因、個人的・衛生要因、さらには組織的・衛生要因でも出現する複合的要因であることがわかった。この人間関係については、国内先行研究において複合的要因との指摘があり、動機づけ要因とすべきか衛生要因とすべきかの議論が分かれる要因の一つといえる。今日まで、介護分野で二要因論を検証した研究は見当たらないが、この人間関係については、様々な離職要因と密接に関わっていることが伺える結果といえる。

また、組織的・衛生要因における分析後の下位要因の大幅な増加は、例えば業務内容のように分析前でも下位要因は概ね想定可能であっても、多岐に渡る介護業務内容と離職との関連性を探る上では網羅的に設定するよりも離職に関連する項目のみを付け加えていくべきと判断しあえて設定しなかった。それらを考慮しても、個人的・組織的要因の区別なく衛生要因の下位要因は多岐に渡っていることがわかった。

介護福祉士における就業・離職行動の関連要因は、これまで特に個人的・動機づけ要因に着目した研究が多くみられるが、今後は衛生要因との関連性に着目した研究蓄積が必要であると考ええる。

そして、分析前には想定できなかった注目すべき点は、組織的・衛生要因にみられた組織風土である。8名のみの分析結果でも下位要因が多岐に渡ったことを踏まえると、現段階では介護分野の組織風土を特定の概念で整理できるわけではないが、とにかく厳しい職場環境といわれる介護現場において、組織風土についてさらなる研究に取り組んでいく有意義性を見出すことができたのではないかと考える。

2. 転職パターンの就業・離職要因

Aさんの転職パターンからみえる就業・離職要因としては、身近で介護現場の情報交換ができる介護分野の友人の存在である。この友人関係は、自己の職場の状況を冷静に見つめたり、優劣を考えたりすることが出来る反面、他の職場を魅力的に感じると、一気に離職行動を起こすまでつながってしまう要因になりうるということがわかった。一方、法人内異動や研修支援など組織側が取り組むことについて、現場リーダーとして一部でも担っていく立場である場合には、どう自己研鑽し、就業継続しやすい職場環境作りに寄与するべきかを考えてきたことが、転職後の職場での10年以上の就業継続要因になっていることが伺え

た。特に、自費でも外部研修へ参加することを自己投資として意識して取り組んでいる個人的・動機づけ要因の強化がポイントに挙げられる。

Bさんの転職パターンからみえる就業・離職要因としては、転職行動の決定的な要因がないことである。Bさんは、初職を転職した後に再度転職し、それも同じ特養に移っている。その時も、職場以外の人との交流がきっかけのようであるが、本人は人の縁といった表現で転職理由の不明瞭さを説明しているにとどまった。現在の管理職としての立場になっても、以前と変わらずに職場の人間関係を濃密にすることよりも、むしろ一定の距離を保っておくことで就業が継続していることがわかった。Bさんの就業継続要因としては、職場内で多少の離職リスクがみられてもその影響を抑える個人的・動機づけ要因の充実であることがわかった。

Eさんの転職パターンからみえる就業・離職要因は、結婚や子育てが女性の離職リスクを高めているだけでなく、介護職においては男性でも大きな要因になり得ることである。量的データ分析では、男性が結婚や出産、子育てを主要な離職要因として挙げる傾向はみられなかったが、夫婦共働きで、しかも共に介護現場で働く場合には、子育てによる離職リスクは男女ともに高くなり得ることが伺える。また、給与を上げて慰留されたとのことだが、この状況が継続すれば、いずれまた離職行動を起こす危険性は高いものと考えられる。それを限定する方策の一つとしては、職場のチームワークという言葉に象徴される同僚サポートのネットワーク化を組織的な取り組み、組織風土にまで高めていくことである。特定の部署では実践されているようであるため、そこからいかに他部署に広げていけるかの検討が求められる。

3. 非就業パターンの就業・離職要因

Cさんの非就業パターンからみえる就業・離職要因は、結婚による就業継続の困難さである。Cさんの初職は18年前であるが、その頃は今よりもずっと既婚女性の就業には大変さがみられたのではないかと。介護福祉士有資格者が職場にそれほど多くない時代に、専門的な教育を受けた介護福祉士であっても経験の少ないなかでは法人内異動に戸惑い、さらに結婚が重なって離職、非就業となっている。その後、障害者支援のヘルパーをしながら夫の立ち上げた会社で現職の管理者となっているが、初職での経験、その後の非就業の時の思いが女性の就業に対する職場の理解の必要性を強調することにつながっている。また、低賃金の職場であることを自覚しながらも、職場の人間関係を良くするなかで働くことの有意義さを組織風土として定着させようとする取り組みがみられる。その仕組みをどう作り上げていけるのかは定かではないものの、小規模事業所であるが故の同僚との風通しの良さ、人間関係を大切にすることで介護現場に留まり就業を継続していこうとする人材を育てるのが介護福祉士の仕事でもあるといえる。このCさんの状況からは、結婚や出産、子育てを経験した女性が家事や介護など家庭で担ってきた労働を外部化し社会的なサポートを得られなければ、介護分野においても就業継続が難しい現実が叫ばれている中で、小規模な職場においてはどう仕事を共有し、支え合っていくかによって女性の就業の促進が

図られる可能性を有していることも伺える。

Fさんの非就業パターンからみえる就業・離職要因としては、子育て期における介護現場での就業が業務内容でも勤務条件でも難しいことが挙げられる。何とか親族のサポートによって勤務しているものの、休暇の取得の難しさや介護業務に対する認識の弱い職員と共に仕事をするものの精神的負担感は、より離職リスクを高めているといえる。その一方で、介護福祉士の職務特性認識は高く持っており、中途半端に関わるのではなく、利用者のことを理解して支援することの重要性を認識している。子育て期の女性の就業には、子どものことを最優先しなければならず、夫の理解だけでなく親族のサポートが必要である。介護分野で共働きをしていくと休暇取得が難しいものの、年に1回の家族旅行を楽しみにしている。時間調整しながら働ける魅力を感じているケアマネジャー業務については、子育て期での一つの就業形態ともいえる。

Hさんの非就業パターンからみえる就業・離職要因としては、介護福祉士と近接の専門職である看護師の母親の紹介が、多くの離職リスクを有していても実際の離職行動を防止しているということである。専門職性についての職務特性認識のある介護福祉士にとっては、資格に対する意識の低い職場で就業を継続していくことは精神的負担が大きいことであり、辞めたら負けと考える性格、母親の紹介でなければ既に辞めているといった発言からみると、パートという勤務形態であるから何とか続いている状態といえる。Hさんは、非就業の期間に夫の転勤に伴って関東で暮らしていた時に、介護分野以外のパート経験があった。地元に戻り母親と同居する中での介護の仕事であるが、介護福祉士という名称を用いながらも看護助手としての立場で働いている。専門職としての認識がもう少しでも高い職場になれば、かなり楽に就業できるのだろうが、これで出産や子育てといったことがあれば、すぐに離職行動を起こしてしまうであろう。そうでなくても継続がかなり厳しい状況である。

4. 就業継続パターンの就業・離職要因

Dさんの就業継続パターンからみえる就業・離職要因としては、ヒアリング前には意欲的に仕事を継続してきた経緯を尋ねようと考えていたものの、その内実は明確な離職理由が見当たらずに就業を継続してきたということである。これは、決してネガティブな指摘ではなく、介護人材が不足している今日において、様々な思いを抱いて就業意欲を高めて職場を選ぶ人が多い中、中学生の時のボランティア経験が介護福祉士を目指す大きなきっかけになり、一旦入職した職場で15年もの間継続して働いていること自体そう簡単に真似できるものではない。但し、職場内外の人間関係が希薄な上、同居家族とも最低限の交流程度である様子から、漠然とした職場への帰属意識だけではバーンアウト傾向が強くなってしまいう危険性を大いに含んでいるといえる。Dさんの就業状況を踏まえて離職防止方を検討すれば、まずは職場内で少しでもサポートし合える同僚を再度作る努力をすることである。何らかの人間関係を持つことが優先であるため、職場内が難しければ職場外でも構わない。幸い、今回のヒアリング調査にも多忙な中で快く引き受けてもらえたこと

などから、様々なことへの興味関心は高いことが伺えた。いかに対人関係を作るきっかけをつかむかが必要といえる。

Gさんの就業継続パターンからみえる就業・離職要因としては、施設立ち上げから現場で頑張ってきた継続的コミットメントが挙げられる。法人の運営方針や管理職の評価に対する不信感が強いものの、10年以上就業を継続してきたことは自分たちの施設という思いを強く持っているといえる。また、法人の施設増設方針による職員不足や同僚が次々に辞めていく状況をみて職員が辞めにくい環境を作ろうとしていることは、一見すると頼もしきことのように感じるが、直属の上司から評価されていても、管理職以上の評価が芳しくないということには不満だけでなく将来のキャリアが見えない不安も抱いているようにみえる。このような状況下では、これまで続けてきた継続的コミットメントだけでは離職の防止になるとは言い難く、表面的な離職意向はみられないものの今後の就業継続には疑問が残ると言わざるを得ない。Gさんの分析を踏まえた離職防止方策としては、人事考課の仕組みをできるだけ明確化して取り組んでいくことではないかと考える。また、Gさん本人がポジティブにとらえている法人内異動を組織のなかでシステムとして定着させていくことが効果的であるといえる。但し、この法人内異動については、例えば専門的な教育を受けた介護福祉士等の有資格者を優先的に対象とする、勤務3年から5年の間に異動がなされる、などの組織的な取り組みがなされず場当たりの数合わせで異動させるとかえって離職者が増加してしまう危険性を伴うものであるといえる。

5. 本研究で示唆できた就業・離職要因における下位要因の意味

個人的・動機づけ要因は、「職務満足・肯定感」(小木曽ら 2010; 黒田ら 2011; 松本 2011; 大和 2010)の新たな下位要因はみられず、「組織コミットメント」(日本労働研究機構 2003; 張ら 2008; 石黒 2009; 黒田ら 2011)では上司からの信頼という下位要因がみられた。加えて「職務特性認識」(Robbins 2005)は5つの特性の他に専門職性、福祉・介護の理念などの下位要因がみられた。そして「資格取得」(小檜山 2010)に「スキルアップ」が加わり、「人間関係」及び「キャリア形成」、「就業・離職意向」などが新たな就業・離職要因として見出された。「資格取得・スキルアップ」では、介護福祉士取得やケアマネジャー取得だけでなく、個人の能動的な取り組みとしての外部研修への参加や自己を高めるための意識的な読書など、量的研究では把握が難しかった下位要因の存在を把握することができた。動機づけ要因としての「人間関係」では、介護分野の友人や学部研修での出会い、チャレンジ精神旺盛な人との関係など、職場以外の人的交流が見出された。また、多くの先行研究でアウトカム指標に用いられてきた「就業・離職意向」(黒田ら 2011; 宮本 2012)については、実際の離職行動との関連性を分析することによって就業・離職要因として設定しておく必要性を改めてわかった。

個人的・衛生要因は、「性別・年齢」(山田ら 2009; 大和 2010)をはじめ「学歴」(岸田ら 2013)、「バーンアウト・否定感」(永井ら 2008; 稲谷ら 2008; 黒田ら 2011)、「業務負担感」(國光 2001)、「性格」(永井ら 2008)などは分析前と概ね変化がなかった。新たに加わ

った就業・離職要因としては、「勤務経験」、「生活リズム」、「人間関係」、「レジャー・趣味」などが見出された。ここで特徴的な下位要因としては、「結婚・出産・育児」（小坂ら 2008；小檜山 2010；横山 2012；今井 2013）の引っ越し・移住がある。これは、既婚女性の夫の転勤に伴う従属的な引っ越しだけでなく、妻の実家での同居に伴う既婚男性の移住などが含まれており、量的研究では把握が難しい多様な家庭生活の実態が見受けられた。また「役割ストレス」（佐藤ら 2003）では、管理職や現場リーダーとしての責務によるものだけでなく、無資格者でも就業できる介護現場において、介護福祉士有資格による役割ストレスが生じる現状が見出された。さらに「世帯収入」において住宅ローンが離職を抑制する要因になっていることや、「レジャー・趣味」においてテーマパークやお城めぐりといった遠方への旅行などを行っていることなどがわかった。

組織的・動機づけ要因は、「研修・資格取得支援」（張ら 2008；大和 2013）において OJT や OFF-JT, SDS などよく知られている研修形態のみならず、介護現場では新人研修や介護福祉士及びケアマネジャー資格取得支援などが行われている状況を把握できた。また「人事考課」では、職務評価、上司・管理職からの評価など、複数人から評価がなされる状況などが見受けられた。「職位・職種権限」（張ら 2008）では、管理職になった養成介護福祉士がリスクマネジメントも併せて取り組んでいる現状がわかった。「法人内異動」については、離職者扱いにはなりにくいフロア異動や係の変更、他部署ヘルプなどだけでなく、統計上は離職者扱いになりうる施設間異動や職種任用変更などが実際に行われていた。

組織的・衛生要因は、「相談窓口」（小檜山 2010）や「上司・同僚サポート」（厨子 2010）、「賃金」（張ら 2008；小檜山 2010；山田ら 2009；花岡 2009；花岡 2010；黒田ら 2011；岸田ら 2013）、「休暇・福利厚生」（張ら 2008）、「労働時間」（大和 2010）、「施設形態」（鈴木 2007；小檜山 2010）、「業務内容」（國光 2001；小坂ら 2008）、「資格者・経験者割合」（鈴木 2007）、「地方自治体規模」（花岡 2009）など先行研究で挙げられていた要因で多様な下位要因が見出された。例えば「賃金」では給料だけでなく資格・役職手当や残業手当、昇給など、一般企業では当たり前のことが介護現場ではどのように支払われているのかが把握しづらく、組織による格差もかなりある実態が垣間見られた。また「労働時間」では、残業時間だけでなく夜勤回数や時短勤務・勤務調整、土日祝日勤務、不規則勤務、フルタイム勤務、パート勤務など、組織によって異なる労働時間が比較的フレキシブルに設定されていることが見出された。その他で特徴的なものとしては、「組織風土」が挙げられる。ここでは、職員が自由に発言できる環境といったことだけでなく、既婚者や女性、逆に男性といった婚姻や性別によっては職場でマイノリティになってしまう人々への配慮の有無が離職要因になり得る実態がみられた。

第5節 結語

本章では、就業・離職パターンに着目して、ヒアリングデータから就業・離職要因の共

通性，相違性，要因間の相互関連性について分析に取り組んできた．就業・離職の4つのパターンは，特定の期間の就業・離職状況を把握するために用いると効果的であり，一定期間就業した養成介護福祉士については，その就業・離職状況によっては複数のパターンの組み合わせとしてとらえ，個人の状況に応じて効果的な離職防止方策を選択して実施していくことが有効なのではないかと考える．

第7章 中核的介護人材の離職防止方策

本章の目的は、中核的介護人材の離職防止方策を検討することである。本研究で取り組んできた離職行動研究、離職率研究、離職パターン研究で示唆された離職要因を踏まえて、離職防止方策を検討とともに就業・離職に関するコンテキストの分析に取り組む。

その結果、専門職としての知識や技能を共有できる人材を集積していく取り組み、共働き家庭のライフスタイルに対応できる労働環境と定期的な人事異動の仕組みの構築、仕事のやりがい追求できるキャリアアップと介護業務の定型化の同時並行的な推進、プライベートの生活でコミュニケーション能力を高める不断なき個人の取り組み、多様な人と交わりネットワークを形成できるプラットフォームづくりへの組織の取り組み、タスク完結型介護業務のパッケージ化と柔軟な勤務を可能にする組織風土の形成、などの離職防止方策を提起することができた。

第1節 研究の目的と方法

1. 研究の目的

本研究は、量的研究としての離職行動研究及び離職率研究と、質的研究としての離職パターン研究に取り組んできた。既存の介護離職研究は、個人あるいは組織を対象とし、介護職員の離職要因の分析を主眼に据えて取り組まれてきた。それら研究の中には、個々の分析結果を踏まえて、介護人材の離職を防止するための意見や提言が記述されているものも少なくない。そこで本研究においても、分析結果から離職防止につながる知見を整理するとともに、先行研究の意見や提言との整合性を押さえ、離職要因に基づく離職防止方策の検討に取り組むこととする。

本章の目的は、中核的介護人材における離職防止方策の検討である。

2. 研究方法

本章では、第一に、本研究で取り組んだ離職行動研究及び離職率研究、離職パターン研究において示唆できた主な知見から離職防止方策を検討する。第二に、養成介護福祉士の就業に関する状況をより詳細に把握するために就業・離職に関するコンテキストの抽出に取り組む。就業・離職に関するコンテキストとは、直接的な離職要因ではないものの、養成介護福祉士のヒアリング調査において語られた内容のうち、就業・離職要因が生成するプロセスにかかわる背景が含まれるものである。離職要因から導く離職防止方策は、具体的に取り組むには粗いものであるが、コンテキストと関連させることによって、より具体的な方策の検討につなげていけるものとする。

就業・離職に関するコンテキストについては、第6章で取り組んだ養成介護福祉士への

ヒアリング調査データを用い、質的内容分析の手法を援用して分析に取り組んで把握する。具体的には、就業・離職要因として抽出した箇所以外のデータから就業・離職に関連する箇所を抽出して概念化し、就業・離職要因別に分類する。概念化のプロセスとしては、ヒアリング調査の実施者である拙者と、テープ起こしを担当した研究協力者の2名で協議しながら抽出したテキストを概念に置き換え、後日改めて生成した概念を見直す作業を行う方法で取り組む。このコンテキストは、就業・離職パターンを考慮して転職経験者、非就業経験者、就業継続者のいずれのヒアリング対象者データから抽出されたものかが分かるよう区分して整理するとともに、個人的・動機づけ要因及び個人的・衛生要因、組織的・動機づけ要因、組織的・衛生要因との相関性を踏まえて図式化する。

第2節 結果

1. 離職行動研究及び離職率研究から導く離職防止方策

本研究は、第2・3章で養成介護福祉士を分析対象とした離職行動研究、第4・5章で特養を分析対象とした離職率研究に取り組んだ。これら量的データ分析による研究成果から示唆できた離職に関する個人的・組織的要因を踏まえ、中核的介護人材における離職防止方策を検討した結果、以下のとおりとなった。

(1) 離職行動研究から導く離職防止方策

本研究で取り組んだ離職行動研究では、主な知見として示唆できたことを踏まえると、次のような3つの視点から離職防止方策の検討が可能である。

第一は、養成介護福祉士の離職要因が性別や年齢、婚姻など女性労働全般と共通している結果を得たことである。介護福祉士養成施設卒業後の初職の離職に着目した分析では、離職経験割合は性別では女性、年齢では上昇するほど、婚姻では既婚者のほうが有意に高かった。このことは、介護現場についての知識や経験を有する中核的介護人材にとっては、介護分野に特有の問題によって離職しているというよりも、女性の割合が高い職場において、結婚、出産などが離職の大きな要因になりうることを示している。ただし、養成介護福祉士にとっては、多くの離職要因を抱えながらも何とか働き続けている状況において、結婚や出産などの理由をつけて離職しやすいタイミングで離職行動を起こしているにすぎないなどの可能性について留意しておく必要がある。そして、ここから導く離職防止方策としては、離職というものを介護分野に特有なものと問題化しすぎず、女性労働全般において取り組まれている育児サポートの充実や男女の家事分担など、WLBに配慮した労働環境の整備を強力に推進することであるといえる。

第二は、法人内異動が離職を抑制する方向で影響を及ぼすことである。この法人内異動については、個人の意識としては離職と認識しなくとも、法人内の他施設に異動の場合には施設単位で把握される離職率としては離職者扱いになるという見かけ上の離職

が含まれている点に着目する必要がある。加えて、介護職員からケアマネジャーや相談員、あるいは施設長等への職位・職種変更の場合も行動実績としては見かけ上の離職に含まれることになる。離職に法人内異動を含めるかどうかによって離職防止方策の中身が変わってくることになるが、中核的介護人材を研究対象とする本研究では、法人内異動を離職には含めず、個人の状況に応じて効果的に異動を実施することが離職防止方策になるものとする。そのため、法人の規模拡大や多機能化などの事業経営の中に、人事異動の効果的な実施を加えていくことが求められる。と同時に、小規模の法人については、近隣法人や同一サービス種別を運営する法人、理念や方針の共有化が図りやすい法人との連携による人材交流の活性化を探ることが離職防止方策になり得るといえる。

第三は、養成介護福祉士における離職意向と離職行動の連動性の微弱性である。本研究における縦断調査の分析結果では、1年後の離職意向を示した養成介護福祉士のうち、実際に離職行動を起こした者は4人に1人であった。就業継続意向を示していた者よりも離職意向を示していた者のほうが有意に離職行動を起こす結果であり、一見すると離職意向と離職行動との連動性を示唆できる。しかし、実際には離職意向を有していた者75%が離職行動を起こしていないという結果であった。この結果は、離職意向と連動して離職行動を起こす者よりも連動しない者のほうが多く、離職要因を探るためのアウトカム指標に離職意向を用いる有用性には疑問が残ると考えるのが妥当であると判断した。

既存の介護離職研究は、必ずしも介護福祉士資格の有無や介護経験を考慮して分析がなされているものばかりではなく、本研究の結果をそのまま一般化できるわけではないが、介護分野での個人の離職要因を探るには、入職前から介護分野についての一定の知識や経験を有する養成介護福祉士を対象とする本研究のように、どのような人材の離職を防止すべきかを明確にして研究蓄積したほうが、離職意向と離職行動の連動性の有無についての結論づけにも有効となると考える。そして、本研究の結果を踏まえると、個人の意識をアウトカム指標に用いる場合には、離職意向よりも就業継続意向に着目し、就業の満足度を高めるために、積極的に就業の動機づけ要因の向上を目指すことが離職防止方策となるといえる。逆に、離職意向を抑える方策を検討することは、不満足度を減らす衛生要因のみへの対処に留まってしまってしまう危険性があり、個人の動機づけ要因と衛生要因のいずれを意識した方策なのかを明確化しておくことが求められる。

離職行動研究に取り組んだ結果から導く離職防止方策は、1) WLBに配慮した労働環境の整備、2) キャリア形成に対応したジョブローテーション、3) 個人の動機づけ要因の醸成である。

(2)離職率研究から導く離職防止方策

本研究で取り組んだ離職率研究では、主な知見として示唆できたことを踏まえると、次のような3つの視点から離職防止方策の検討が可能である。

第一は、施設における事業経過年数の長さが離職率の低下につながることである。特

に、事業を開始してから5年を経過するまでは離職者が多く、この期間にいかにかに人材の流出を抑制できる職場環境を作っていけるかが重要であり、事業を始める前に、介護福祉士有資格者で、かつ経験豊かな人材を法人内外から確保することが求められる。そのため、新規事業の運営決定よりも人材確保を後回しにする法人の方針がある場合には、人材の確保を優先した事業運営方針の検討が離職防止方策につながるといえる。

第二は、介護福祉士有資格者や豊富な勤務経験を有する人材が多い職場では離職率が低いことである。加えて、この組織構造による低離職率は、比較的安定した期間継続してすることにも留意が必要である。このことは、単に介護福祉士有資格者や介護経験の豊かな人材を確保するということではなく、本研究でいう中核的介護人材がいかにかにその職場で働きたいのかという就業ニーズを的確に把握する取り組みが離職防止方策につながるといえる。

第三に、組織の離職率が比較的規模の大きな施設では有効なアウトカム指標であっても、急速な多角事業化を展開する施設や小規模施設の多い施設種別で用いる場合にはより慎重さが求められることである。組織単位で算出される離職率には、職員個人の意識とは異なる見かけ上の離職が含まれることは前述したところであるが、急速な事業展開によって法人内異動を頻繁に繰り返す法人の施設では、見かけ上の離職がより離職率に含まれやすくなる。また、小規模施設では職員全体に占める個人の比率が高くなり、一人の離職者の出現が大きな離職率として現れるとともに、その前後年には離職率がゼロとなるなどの急激な高低差が生じやすくなる。このような状況があらかじめ把握できる施設種別、あるいは大きな政策転換がなされるような場合には、離職率をアウトカム指標に用いる量的データ分析の結果を慎重に取り扱う必要がある。少なくとも離職率については、施設単位だけでなく、法人単位で算出したデータ蓄積がなされるべきであろう。そして、これらを考慮すると、離職要因は法人の方針や組織構造に潜んでいる可能性があることに留意し、バーンアウトや健康状態などによる離職要因の個人的問題に矮小化した離職防止方策を検討するべきではないことと考える。

離職率研究に取り組んだ結果から導く離職防止方策は、1) 人材確保・育成を優先した事業運営方針の検討、2) 自信を持って業務に取り組むスキルや経験を蓄積できる環境の整備、3) 個人的要因に特化せず、組織的要因にも着目した方策の検討である。

2. 離職パターン研究から導く離職防止方策

本研究は、第6章で養成介護福祉士を分析対象とした離職パターン研究に取り組んだ。この質的データ分析による研究成果から示唆できた離職要因を踏まえ、検討した養成介護福祉士の離職防止方策を以下のように就業・離職パターン別に整理して記述する。ここでのA～Hさんという個人の名称は、第6章の養成介護福祉士のヒアリング対象者である。やや唐突にみえるが、できるだけ離職パターン研究でまとめた就業・離職要因をそのまま活用しながら離職防止方策を検討することとした。

(1)転職パターンから導く離職防止方策

Aさんにおける介護分野の友人関係、Bさんにおける介護分野以外の友人関係、Eさんにおける職場内の人間関係、この3名の求めている人間関係は異質のようにみえるものの、実は対人援助を基本とする介護福祉士の仕事において、大変重要な要素を内包しているといえる。介護分野での就業は、管理職、現場のリーダー、介護職員のいずれであっても、その職務特性をしっかりと認識し、自己のスキルアップを図らなければならないということが前提にある。外部研修の活用で自己のスキルアップを図るAさん、読書やスポーツなどを通じて追求するBさん、職員が不足しがちな職場で自己の家庭状況と折り合いをつけながら利用者に近い存在でやりがいを持ちたいEさん、三者三様にみえる状況ではあるが、いずれも個人的・動機づけ要因を高めていくことによって、就業を継続することができるのではないか、そして、それをいかに組織が支援していけるのかが介護福祉士の離職防止に求められる方策の一つといえる。三者の個人の動機づけ要因からは、共通性は把握しづらいものの、個人的・動機づけ要因をしっかり持てるような介護福祉士に対しては、何も特別な組織的・動機づけ要因を考える必要性は少なく、むしろ希望する休暇取得や、組織運営に参画させていく環境整備などが離職防止方策になり得るといえよう。そして、十数年以上介護分野で就業を継続できている介護福祉士は、個人的・動機づけ要因を維持できる術をいかに持っているかによって、就業継続していくのか、動機づけ要因を探しに転職に向かうかが変わってくることがみえる。

転職パターンから導く離職防止方策は、1) 希望する休暇を取得しやすい環境、2) 組織運営への参画である。

(2)非就業パターンから導く離職防止方策

Cさん、Fさん、Hさんの3名は、離職後に非就業の期間のあった介護福祉士である。この非就業パターンでは、表面上は離職理由が結婚という共通性を有しているものの、その内実には共通性、相違性が混在している。まず共通性についてみると、CさんとHさんの二人は共にY専門学校のあるX県内ではなく隣接する他県在住の介護福祉士である。二人の居住地域はかなり離れてはいるが、初職においてかなり短い期間での法人内異動を経験する共通点がみられる。勤務経験が浅く若い年齢の介護福祉士が、無資格者の多い職場で勤務することはかなりの負担感を感じることは容易に推察できる。次にCさんとFさんは共に子育て期にかなり苦労をしながら少しでも就業してきた共通点がみられる。そしてFさんの初職である老健、Hさんの現在の職場である老健は、休暇の取得などの福利厚生については比較的整っている様子が見受けられた。それに対して現在のFさんの職場である有料老人ホームについては、無資格者が多く、パートでも休暇取得が難しいといった環境がみられ、子育て期での女性の就業条件としてはかなり厳しいものがあると言わざるをえない。その他、Hさんの母親からの紹介による就業がかなりネガティブではあるが離職防止になっていることがわかった。介護福祉士の求人募集は容易に見つかると思われるが、

介護福祉士有資格者にとっては、どこの職場でもいいわけではなく、知人の紹介などで少しでも安心して入職したい思いが垣間見られる。また、小規模でも夫の立ち上げた会社でより良い人間関係を形成し、女性の就業を支援できる職場を作っていこうとしているCさんの取り組みは、多くの介護福祉士が非就業パターンから介護現場に再就業できるかどうかを大きく左右するものと考えられる。

これらのことから、介護福祉士の離職防止方策に対する非就業パターンからの検討としては、介護福祉士有資格者の専門職性を組織がしっかり認識し、その力をパートタイマーによるスポット的な勤務の中でも発揮できるようなタスク完結型の業務パッケージを作ること、家事、育児、あるいは介護などの家庭生活を支援するために、できるだけ勤務時間の調整、休暇取得が可能な条件を作っていくことなどが挙げられる。人材不足が大きく叫ばれている今日、これらの就業条件を検討するだけでも厳しい現実があるのかもしれないが、逆に、ヒアリング結果などから検討すれば、女性の介護福祉士が魅力を持って働ける環境を作れる組織には良い人材が集まりやすくなるということにもなるのではないかと考える。

非就業パターンから導く離職防止方策は、1) タスク完結型の業務パッケージング、2) 勤務時間の調整や休暇取得しやすい就業環境の整備、3) 介護福祉士養成施設による就職相談・就職支援・求人情報提供である。

(3)就業継続パターンから導く離職防止方策

Dさん、Gさんの就業継続状況をみると、他の転職パターン、非就業パターンと比べてしっかりと就業継続要因がみられるとは言い難いものであった。むしろ、よく今まで就業継続できてきたと考えてしまうほどである。この就業継続パターンからみえる共通点としては、いずれも組織コミットメントを有している点、職員不足をどう補おうか自身で考えている点が挙げられる。但し、Dさん自身が厳しい勤務を担って休暇の取得を十分とれなくても頑張っているのに対し、Gさんは上司と話し合って職員が辞めない職場という組織風土づくりを目指しており、職員不足を補うための実践方法は両者で違いがみられた。要因間の相互関連性では、一つには子育て期の女性にとっては不規則勤務や夜勤が就業にとっては大きな障壁となるものであるが、男性にとっては、育児サポートに徹する場合にはむしろ保育園の送迎や妻との育児の交替などで場合によってはプラス面にもなるということがみられた。法人内異動や管理者の評価などの組織的・動機づけ要因についても、事業経過年数や職員の勤務年数、学歴及び介護福祉士の有資格者の割合などとの関連性でプラスにもマイナスにも作用してしまうこともみえた。就業継続パターンにおける離職防止方策としては、職場内でどのような人間関係を作り、職場の組織風土づくりにいかに参画させることができるかがポイントになると考える。しかも、ここでの人間関係は、単に身近な同僚とのヨコの関係だけでなく、上司や管理職とのタテの関係、さらには法人内異動によって他部署での新たな人間関係をイメージしておく必要がある。そして、介護施設においても、長く就業継続する職員を想定したキャリア形成を持てるようにすることが求め

られる。

就業継続パターンから導く離職防止方策は、1) 客観的で透明性のある人事考課の実施、2) 定期的なジョブローテーションである。

3. 養成介護福祉士の就業・離職に関するコンテキスト

就業・離職に関するコンテキストとは、離職の個人的・組織的要因の背景や要因間の関連性をより緻密に把握するためのものである。さらに量的データ分析である離職行動研究及び離職率研究、質的データ分析である離職パターン研究のそれぞれから導いてきた離職防止方策の具体化に向けても有益なものとして活用できるものである。

養成介護福祉士のヒアリングデータから抽出したコンテキストは以下のとおりである。

(1) 就業・離職要因に関するコンテキストの抽出

養成介護福祉士8名のヒアリングデータのうち、直接的に就業・離職に関連する箇所については第6章の分析に用いたが、それ以外のデータで就業・離職に関するコンテキストを抽出したところ、転職パターンに該当するAさん、Bさん、Eさんの3名のデータから30箇所、非就業パターンに該当するCさん、Fさん、Hさんの3名のデータから46箇所、就業継続パターンに該当するDさん、Gさんの2名のデータから21箇所、合計97箇所のコンテキストを見出した。この97のコンテキストを概念化し、就業・離職要因別にまとめたところ、7項目の個人的・動機づけ要因に関するコンテキスト、12項目の個人的・衛生要因に関するコンテキスト、2項目の組織的・動機づけ要因に関するコンテキスト、11項目の組織的・衛生要因に関するコンテキスト、合計で32項目の就業・離職要因に関するコンテキストに整理することができた。

(2) 7項目の個人的・動機づけ要因に関するコンテキスト

個人的・動機づけ要因においては「職務満足・肯定感」、「組織コミットメント」、「資格取得・スキルアップ」、「職務特性認識」、「ボランティア経験」、「人間関係」、「キャリア形成」の7項目の要因に関するコンテキストを抽出することができた。

「職務満足・肯定感」では、職場を変わっても＜好きな仕事の選択＞を優先する姿勢が転職経験者だけでなく非就業経験者から見出された。基本的な介護の仕事のやりがいについては、転職経験者と就業継続者からは＜会話による援助の魅力＞、非就業継続者からは＜入浴介助の魅力＞といったコンテキストを抽出できた。また、大きな政策転換によって打ち出された＜ユニットケアの魅力＞など職場内の状況のみに左右されないコンテキストが転職経験者から、＜他職種との比較＞や＜他業種との比較＞さらには＜身近な他者評価＞といった家庭生活とのバランスのなかで再就業の判断をするコンテキストが非就業継続者から見出された。（表7-1参照）

「組織コミットメント」では、＜転職負担の回避＞が転職経験者及び就業継続者からみ

られたが、現場のリーダーである転職経験者のコメントが就業継続者に対するものであることなどから、消極的な就業継続のコンテキストが見出された。加えて、管理職の立場である非就業経験者の消極的な職員への配慮としての＜悩み相談にメール活用＞や、同様に管理職の立場にある転職経験者の＜必要な向学心と相互支援＞や＜個別的チーム貢献＞などのコンテキストは、職員側、管理職側いずれからのアクションであっても組織にコミットメントする文脈としてとらえた。その他、一定期間就業を継続している転職経験者にとっては＜キャリアプライドの維持＞や、非就業経験者の＜自己の必要性の実感＞のコンテキストが見出された。（表 7－2 参照）

「資格取得・スキルアップ」では、一旦仕事を離れても介護分野で再就業している非就業経験者からは＜魅力的なケアマネ＞という意欲的なコンテキストが、就業継続者からは＜余裕のない業務の遂行＞というようなコンテキストを抽出できた。（表 7－3 参照）

「職務特性認識」では、転職経験者からは＜求められる対人観察力＞と＜期待されていない専門性＞といった両極端のコンテキストが、非就業経験者からはもともと＜看護師へのあこがれ＞があったことや＜曖昧な専門職性への不安＞などのコンテキストから、曖昧な職務特性認識が多い中でも、介護の専門性を明確にしていこうとする取り組みがあることが伺える。（表 7－4 参照）

「ボランティア経験」では、プラス面ばかりではない＜ボランティアの功罪＞のコンテキストが転職経験者から抽出できた。（表 7－5 参照）

動機づけ要因としての「人間関係」では、比較的同じような価値観を有する者が同世代だけでなく他世代で交流できる介護福祉士養成施設での学生生活が＜人間関係の醸成＞につながるコンテキストが転職経験者から見出された。（表 7－6 参照）

「キャリア形成」では、自己のキャリアについて＜肯定的な転職経験＞や＜OFF-JT の有益性＞さらには＜自己が望む職業選択＞など同じ職場に留まることのみに価値を置いていない転職経験者からのコンテキストや、介護職からステップアップするのに＜魅力的なケアマネ＞と考える非就業継続者のコンテキスト、さらには＜キャリア連動する職位＞を理想と考える就業継続者のコンテキストなどが見出された。その反面、非就業経験者の＜40代の転職不安＞や就業継続者の＜堅実的な業務の遂行＞といった将来への不安が垣間見られるコンテキストも抽出できた。また、長く介護の仕事を続けてきたことで＜キャリアによる離脱回避＞につながったという転職経験者のコンテキストもみられた。（表 7－7 参照）

(3)12 項目の個人的・衛生要因に関するコンテキスト

個人的・衛生要因においては、「性別・年齢」、「結婚・出産・育児」、「学歴（Y専門学校）」、「業務負担感」、「性格」、「世帯収入」、「家族サポート」、「家族の職業」、「勤務経験」、「生活リズム」、「人間関係」、「レジャー・趣味」の 12 項目で要因に関するコンテキストを抽出することができた。

「性別・年齢」では、非就業経験者から仕事以外のことを話題にできるかどうかについても＜性差で違う就業意識＞を感じているコンテキストや、夫の転勤及び休日、扶養などで

制約を受ける＜従属的な女性の就業＞への負担を感じているコンテキスト、さらには若い時には年配の職員のなかには入りにくかったものの、自身の年齢が上がるにつれて入りやすくなるといった＜年齢が影響する人間関係＞を体感しているコンテキストなどが抽出できた。（表 7－8 参照）

「結婚・出産・育児」では、配慮が十分なされていない介護分野の現状を踏まえ、男性の転職経験者からは＜熟考しなくてよいWLB＞のコンテキストが、非就業経験者からは＜子育てに左右される就業＞のコンテキストが抽出できた。その一方、管理職をしている非就業経験者からは、障害者福祉分野での就業経験から＜分野で違う就業条件＞のコンテキストが見受けられた。（表 7－9 参照）

「学歴（Y 専門学校）」では、二人の転職経験者と一人の非就業経験者から＜充実した学生生活＞のコンテキスト、一人の就業継続者から＜強い愛校心＞のコンテキストが抽出でき、卒業して 10 年以上経過している養成介護福祉士が専門学校で学んだことをポジティブな経験としてとらえていることが見出された。また非就業経験者からは、学生時代の継続的なアルバイト経験が＜就業継続力の育成＞になるというコンテキスト、介護実習と通して＜介護現場への理解＞が高まったというコンテキスト、介護分野の就業に対する介護福祉士養成施設の役割として＜就職情報の安心感＞や転職に際しての＜求人情報提供への期待＞のコンテキストなどを抽出できた。（表 7－10 参照）

「業務負担感」では、グループホームで働く就業継続者から＜職員不足による過剰負担＞のコンテキストを抽出できた。（表 7－11 参照）

「性格」では、非就業経験者から＜自律的な自己反省＞といった就業と自己の性格とを関連付けて考えるコンテキストが見受けられた。（表 7－12 参照）

「世帯収入」では、親の退職に伴って今では生計主体者となっている就業継続者から、これまでずっと一緒に暮らしてきた家族の関係が希薄化している中での自己の役割を含めて＜ローンで繋がる家族＞のコンテキストが見出された。（表 7－13 参照）

「家族サポート」では、非就業経験者から＜家族会話でストレス発散＞といったコンテキストが抽出できた。（表 7－14 参照）

「家族の職業」では、自分を育てながらも看護師を続けてきた母親の姿をみて自分も看護師を目指した非就業経験者から＜影響ある母親の職業＞というコンテキストが見出された。（表 7－15 参照）

「勤務経験」では、管理職の立場である非就業経験者から＜経験よりも意欲を優先支援＞するコンテキストを抽出できた。（表 7－16 参照）

「生活リズム」では、管理職の立場である転職経験者から仕事以外のことを含めた＜日常生活の習慣化＞のコンテキストが、勤務に追われる日々である就業継続者から仕事以外での＜怠惰な時間の確保＞のコンテキストが見出された。（表 7－17 参照）

衛生要因としての「人間関係」では、新人教育に関わっている転職経験者から趣味や部活など仕事以外でも＜仕事に役立つ対人経験＞のコンテキストが見受けられた。

「レジャー・趣味」では、仕事中心の生活をしている管理職の非就業経験者から＜余暇

時間の充実>が図られていないコンテキスト、子育てと仕事を両立している非就業経験者からプライベート時間での<活動範囲の拡大>といったコンテキストが抽出できた。また、就業継続者からは献血といった<自覚できる社会貢献>や<旅行での非日常体験>、あるいは<スポーツ経験で離職抑制>といった仕事以外のコンテキストが見出された。(表7-19 参照)

(4)2項目の組織的・動機づけ要因に関するコンテキスト

組織的・動機づけ要因においては、「職位・職種権限」、「法人内異動」の2項目で要因に関するコンテキストを抽出することができた。

「職位・職種権限」では、転職経験者から<キャリア連動する職位>についてのコンテキストが自己の経験の振り返りのなかから見受けられた。(表7-20 参照)

「法人内異動」では、転職経験者から<複数現場の理解促進>や<就業5年で負担軽減>、<リフレッシュできる異動>などのコンテキスト、就業継続者から<希望した異動>、非就業経験者から<体調に配慮した職場配置>などポジティブな認識とみられるコンテキストが抽出できた。その反面、非就業経験者のなかには、<異動で試される力量>や、いずれは<異動のある職場>という不安を伴うコンテキストも見受けられた。(表7-21 参照)

(5)11項目の組織的・衛生要因に関するコンテキスト

組織的・衛生要因においては、「上司・同僚サポート」、「賃金」、「休暇・福利厚生」、「業務内容」、「資格者・経験者割合」、「理念・方針」、「事業経過年数」、「制度・政策」、「組織風土」、「施設種別（特別養護老人ホーム）」、「施設種別（グループホーム）」の11項目の要因に関するコンテキストを抽出することができた。

「上司・同僚サポート」では、基本的には関わることが前提となりがちな上司のサポートについて、管理職である転職経験者から<適度な職員距離確保>というコンテキストが抽出できた。(表7-22 参照)

「賃金」では、看護職と一緒に働いている転職経験者から<業務差による賃金格差>について納得しているコンテキストや、管理職である転職経験者から<力量で上がる賃金>といった必ずしも後ろ向きでないコンテキストが抽出できた。このことは、医療的ケアに関連して非就業経験者からも<業務差による賃金格差>を自覚するコンテキストが見受けられた。加えて、就業継続者の<夜勤で確保する希望賃金>といった特別業務による手当で賃金格差を埋める仕事に対する前向きなコンテキストもみられた。また、非就業経験者から<人間関係改善と良い待遇>が重なったことが就業継続できているというコンテキストの抽出がみられた。さらに非就業経験者からは時給が比較的高いことや日勤帯での勤務に対する<ケアマネへの魅力>のコンテキストが見受けられた。(表7-23 参照)

「休暇・福利厚生」では、長年介護福祉士として働いてきた転職経験者から<賃金と勤務時間の支援>が以前よりも良くなっているコンテキストが見出された。それに対して、グループホームで働く就業継続者からは以前の状況から<人材不足で減少する連休>とい

った同じ職場内での変化に関するコンテキストを抽出できた。(表7-24 参照)

「業務内容」では、非就業経験者から<弱い業務教育体制>や<能動的人材の不足>さらには<不十分な業務引き継ぎ>といった職場の業務実態を反映するネガティブなコンテキストが抽出された。(表7-25 参照)

「資格者・経験者割合」では、非就業経験者からは<資格が影響する人間関係>のコンテキストが見出された一方、勤務に追われている就業継続者からは比較的介護福祉士有資格者割合の高い<正職員の離職の多さ>についてのコンテキストが抽出された。(表7-26 参照)

「理念・方針」では、新人教育に長年携わってきた転職経験者からは<転職者の採用リスク>についてのコンテキストが見出された。非就業経験者からはかつて介護福祉士という資格を有するがゆえに<離職が難しい職場>が存在し、今日では資格の有無に関係なく<人脈で確保する人材>でしか集まらないといったコンテキストが抽出できた。(表7-27 参照)

「事業経過年数」では、転職経験者から今日の状況として<定着している人材>についてのコンテキストがみられ、職場によって人材確保及び離職状況に格差が生じていることが見受けられた。(表7-28 参照)

「制度・政策」では、今日の地域包括ケアなどネットワークの構築を目指す動きに対して、転職経験者からは<他職種連携の刺激>を受けるといったコンテキストが抽出できた。(表7-29 参照)

「組織風土」では、非就業経験者から<前例主義のWLB>といった介護現場の状況を伝えるコンテキストがみられた。(表7-30 参照)

「施設種別(特別養護老人ホーム)」では、非就業経験者から<有資格者の集まる職場>としての認識があるコンテキストが抽出できた。(表7-31 参照)

「施設種別(グループホーム)」では、職場の中で自身が最も長い経験者であるという就業継続者から<就業継続が難しい職場>であるコンテキストが見受けられた。(表7-32 参照)

表 7-1 「職務満足・肯定感」のコンテックス

転職経験者	好きな仕事の選択 会話による援助の魅力
非就業経験者	・多様な業種があるなかで福祉に留まっているのは、やはり福祉が好きだから。(B) ・コミュニケーションが取れ、利用者が意思決定できる部署が自分にはあっている。(E) ・従来型とユニット型を比較すると、認知症の方や色々な方が混在するユニット型の方が面白く感じる。(E) ・自分がこの仕事に向いているとは思わないが、この仕事は好き。(C) ・看護師の責任の重さと比べると介護福祉士の方がよかったと感じている。(C) ・ケアマネと介護職を比較すると、人によるが介護職の方が楽しいと思う。(F) ・色々なサービス業等を経験してきたが、今は介護職がよいと感じている。(H) ・自分は、入浴介助が最も好きであり、利用者が綺麗になる感じが好き。(H) ・介護職でよかったと感じているし、母親からも介護の方が向いていると言われている。(H) ・自分は話せる利用者と会話するのが楽しいが、利用者との会話が苦手な職員もいる。(G)
	好きな仕事の選択
	他職種との比較
	他職種との比較
	他業種との比較
	入浴介助の魅力
就業継続者	身近な他者評価
	会話による援助の魅力 会話による援助の魅力

表 7-2 「組織コミットメント」のコンテックス

転職経験者	転職負担の回避 必要な向学心と相互支援 個別的チーム貢献 キャリアアップの維持
非就業経験者	・仕事を続けている人は、転職するとまた一から覚えなないといけないため、他に行くのが面倒くさい。(A) ・資格を取得して終わってしまう人が多いが、そうではなく常に常に新しいことを求めて循環していき、職場もフォローし合える体制でないとマンネリ化してしまい、辞めてしまう人もいると思う。(A) ・仕事はチームで行うことが求められるので、自分が得意なところでチームに貢献すればよい。(B) ・今、離職するとなると、また新人から始めないといけないため、今まで積み上げてきたキャリアを考えてもブライドが邪魔をする。(E)
	悩み相談にメール活用
	自己の必要性の実感
	転職負担の回避

表 7-3 「資格取得・スキルアップ」のコンテキスト

非就業経験者	・将来はケアマネを取得したい。(H)	魅力的なケアマネ
就業継続者	・今の仕事で精一杯で、知識や技術を高めることは考えていない。(D)	余裕のない業務の遂行

表 7-4 「職務特性認識」のコンテキスト

転職経験者	・介護職の方が患者と接していることが多いため、動かないと思っていた部分が動いたなどを察知できる観察力も専門性の一つだと考えている。(A)	求められる対人観察力
	・結局、きっかけや運、人との出会いで決まることが多いので、どのような介護福祉士を養成するべきかなど、堅苦しく考えない方がよいのではないか。(B)	期待されていない専門性
非就業経験者	・もともと看護師にあこがれがあった。(C)	看護師へのあこがれ
	・専門学校の同級生が、看護学校に行って看護師になっていたり、PT になっていたりしている。介護福祉士といっても、施設で働くとは誰でもできると言われてしまうため、看護師や PT が取得したくなる気持ちもわかる。(F)	曖昧な専門職性への不安

表 7-5 「ボランティア経験」のコンテキスト

転職経験者	・ボランティア経験もあった方がいいかもしれないが、やってあげているという感覚で行うのはよくない。(A)	ボランティアの功罪
-------	---	-----------

表 7-6 「人間関係」のコンテキスト

転職経験者	・専門学校時は、同じ趣味の人たちと集まったりしており、色々な世代の人が集まっていたので、人との付き合い方を学んだと思っている。(E)	人間関係の醸成
-------	--	---------

表7-7 「キャリア形成」のコンテキスト

転職経験者	・ 仕事は長く続けた方がよいが、転職がマイナスだとは思っていない。(A)	肯定的な転職経験
	・ 自分は仕事以外(研修)があった方が、仕事継続にもプラスに影響していると思う。(A)	OFF-JT の有益性
	・ 最終的には、自分が好きなことしかできないので、自分が何をしたいのかを早めに見極められた方が可能性が広がるのではないか。(B)	自己が望む職業選択
	・ 本気で辞めようと思いつ別の業種の入社試験を受けたが、人事担当者からも勿体ないと言われ、不採用になった。(E)	キャリアによる離脱回避
非就業経験者	・ この年齢になるとなかなか他で雇ってもらえない。(C)	40 代の転職不安
	・ ケアマネ試験に合格したので、ケアマネをやってみたかった。試験合格後に受ける研修だけでは、即ケアマネとして一人立ちするのは難しいと思う。(F)	魅力的なケアマネ
	・ 年齢を重ねて、仕事ができなくなってきたらケアマネ以外も考えるが、それ以外は考えにくい。(F)	魅力的なケアマネ
	・ これから先の自分をどのようにしていくかを考えると、自分の足元をしっかりと考えていくようにしたい。(D)	堅実的な業務の遂行
就業継続者	・ 介護業界は、資格ありきの業界だと思うのでまずは介護福祉士を取得し、ケアマネ、社会福祉士を取得し相談員へとステップアップするようキャリア形成が理想だと思う。(G)	キャリア連動する職位

表7-8 「性別・年齢」のコンテキスト

非就業経験者	・ 女性には気分転換が上手だが、男性は上手くない。夫をみていても、何処へ行っても誰と会っても仕事の話ししかない。(C)	性差で違う就業意識
	・ 夫の転勤で地方を転々とし、その間、サービス業でパートとして働いてきたが、慣れたところに転勤だったし、知り合いもいないので、とても大変だった。(H)	従属的な女性の就業
	・ 今はパート勤務のため土日休みで夫との時間が合いやすい。一時期は時間が全く合わず離婚の危機だった。(H)	従属的な女性の就業
	・ 夫の扶養内で働いているので、就業日数が制限されるため、体力的には元氣。(H)	従属的な女性の就業
	・ 現在の職場では、自分は若い方である。年配の職員が多いなかで、そのなかには入りにくかったが、今の人間関係はまあまあである。(H)	年齢が影響する人間関係

表 7-9 「結婚・出産・育児」のコンテックス

転職経験者	・ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成をどのように考えるかなど、深く考えない方がよいのではないか。(B)	熟考しなくてよいWLB
非就業経験者	・子どもが入院している間、つきそいの合間にヘルパーの仕事をしていた。(C)	子育てに左右される就業
	・結婚後、有料老人ホームを受けたが不採用だったため、障害者ヘルパーで雇ってもらえるか聞いたところ理事長が是非と言ってくれた。(C)	分野で違う就業条件

表 7-10 「学歴（Y 専門学校）」のコンテックス

転職経験者	・専門学校時は、楽しいくらいしか感じていなかった。伸び伸びと色々なことが当時はできていた。(B)	充実した学生生活
非就業経験者	・専門学校で学んだことが活かしていると感じている。専門学校時代は、自分の人生のなかで最も生き生きしていたと思っている。今でも専門学校の時の先生が講習するときは、先輩に勧めたりしている。(E)	充実した学生生活
	・高校、専門学校と同じところでアルバイトをしていた。嫌と思わなければ同じところで継続できる。初職の老健でも一通り学ばずでは辞めないと考えていた。(F)	就業継続力の育成
	・専門学校時の介護実習で特養に行き、特養で働くイメージを持っていた。老健は難しいと感じていた。(H)	介護現場への理解
	・専門学校に来たこともよかつたと感じている。初職も学校の紹介だったし、学校生活も楽しかった。(H)	充実した学生生活
就業継続者	・専門学校に求人が来ているということは、資格保有者がいるところだと思うから安心できる。(H)	就職情報の安心感
	・転職のときに困ったので、専門学校には求人情報を期待している。(H)	求人情報提供への期待
	・就職を老健に決めた理由は、専門学校時代の実習で老健に行ったため。イメージできることが大きい。(D)	介護現場への理解
	・専門学校は、歴史が長く卒業生も多いので、自分もその一員になれて良かったと思っている。(D)	強い愛校心

表 7-11 「業務負担感」のコンテックス

就業継続者	・グループホームは、職員不足でギリギリでまわっているが、自分だからなんとか続けていけている。グループホームよりは以前勤めていた老健の方がよいと考えている。(D)	職員不足による過剰負担
-------	--	-------------

表 7-12 「性格」のコンテンツ

非就業経験者	・ 済んでしまったことは仕方ないと考え、何故失敗したのか、今後どうしていかかを考える。ひとりで落ち込むこともあるが、人に弱みを見せたくないタイプである。(C)	自律的な自己反省
--------	---	----------

表 7-13 「世帯収入」のコンテンツ

就業継続者	・ ローンを支払いなどを通して、両親とのコミュニケーションも上手くいっている。(D)	ローンで繋がる家族
-------	--	-----------

表 7-14 「家族サポート」のコンテンツ

非就業経験者	・ ストレス発散方法は、夫や親に話すこと。色々なことを話せる家族が近くにいることは大きいと感じている。(H)	家族会話でストレス発散
--------	--	-------------

表 7-15 「家族の職業」のコンテンツ

非就業経験者	・ 看護師の母親の影響もあり最初は看護師を目指していた。(H)	影響ある母親の職業
--------	---------------------------------	-----------

表 7-16 「勤務経験」のコンテンツ

非就業経験者	・ ヘルパー経験の無い人で、小さな子どもがいる人でも、働きたいと言ってくれれば働けるよう職場としてフォローしていきたい。(C)	経験より意欲を優先支援
--------	---	-------------

表 7-17 「生活リズム」のコンテンツ

転職経験者	・ 読書や自転車、ウォーキングなど、仕事以外のことを習慣化していくことが大事。習慣を変えることが仕事の結果にもつながる。(B)	日常生活の習慣化
就業継続者	・ プライベートの時間は、家でボーッとしている。(D)	怠惰な時間の確保

表 7-18 「人間関係」のコンテンツ

転職経験者	・ 趣味や部活などに関わってきた人は、人と接してきた経験があるので、リフレッシュにもなるし、コミュニケーション力もついているのではないかなと思う。(A)	仕事に役立つ対人経験
-------	--	------------

表 7-19 「レジャー・趣味」のコンテキスト

非就業経験者	・仕事が休みになっても何をしたらいいかわからない。動いていないと気が済まない性格。(C) ・同じところにショッピングに行くよりは、違うところに行った方が飽きないからよい。(F) ・趣味は献血。献血が面白そうだからと思ってやっていたらハマってしまった。初めて献血した場所(特定の場所)に行きやすいため継続して行っている。(D)	余暇時間の充実
		活動範囲の拡大
就業継続者	・たまたま取れた連休で、北海道の友人のところへ行った。(D) ・スポーツを行った経験は、現在の仕事に活かしている。試合の流れとは似ている部分が多い。そういう意味ではスポーツ経験者の方が、仕事の流れを読むことができるのでもいいのではないか。スポーツ経験者の方が辞めない印象がある。(G)	自覚できる社会貢献
		旅行での非日常体験
		スポーツ経験で離職抑制

表 7-20 「職位・職種権限」のコンテキスト

転職経験者	・介護職から入職し、副主任、介護主任、生活相談員というプロセスを経てきた。(B)	キャリア連動する職位
-------	--	------------

表 7-21 「法人内異動」のコンテキスト

転職経験者	・介護福祉士という資格を使って介護の現場に携わることが重要であり、異動や転職を繰り返してもよいのではと思う。(A)	複数現場の理解促進
	・5、6年いれば大体顔見知りになるので、異動も苦にならなくなる。(A)	就業5年で負担軽減
	・フロアー異動などを含めた異動については、自分はリフレッシュできるので、異動したい方だと思う。(B)	リフレッシュできる異動
	・異動は良い面も悪い面もあると思うが、自分はすべてのフロアーを体験してきた。(E)	複数現場の理解促進
非就業経験者	・入職して半年での異動には戸惑いがあったが、試されているのかという思いがあった。(C)	異動で試される力量
	・入職時に怪我をしており、それが治るまで配属について配慮をしてもらえたと聞いているので初職の法人に就職した。(C)	体調に配慮した職場配置
	・初職の特養は、異動が付きものの職場。(H)	異動のある職場
就業継続者	・利用者に密着した支援ができると考え、自ら異動希望を出して老健からグループホームに異動した。(D)	希望した異動

表 7-22 「上司・同僚サポート」のコンテキスト

転職経験者	・ポジティブに考えられるかについては人間関係を含めた環境が大切。嫌な人とは付き合わなくてもよいという考え方が大事。環境をよくすることによって気持ちよく働けるし、長続きするのではないか。(B)	適度な職員距離確保
-------	---	-----------

表 7-23 「賃金」のコンテキスト

転職経験者	・看護職と介護職の給料の差については、看護は医療処置ができるので、プラスアルファで働いているという感覚があり、割り切っている。(A)	業務差による賃金格差
	・賃金面などは、自分で力をつけていくしかない。(B)	力量で上がる賃金
非就業経験者	・介護の仕事は嫌ではないが、待遇が不満。賃金がまあまあなのに、看取りをやっているが、看取りはやりたくない。(F)	業務差による賃金格差
	・ケアマネは時給が福祉業界のなかでも比較的高くて、土日休みは魅力的に感じる。加えて、社協関係なので安心感もある。(F)	ケアマネへの魅力
就業継続者	・自分の継続要因は、人間関係がよくなったこと、勤務日数が少ないこと、時給も安くはないこと。(H)	人間関係改善と良い待遇
	・賃金については、自分が考える一定の賃金はもらいたいと考えている。現在の職場は、最低限、自分の考えているだけの賃金はもらえている。もし夜勤の無い相談員などの仕事につくのであれば、その分の賃金が保証されないと厳しい。(G)	夜勤で確保する希望賃金

表 7-24 「休暇・福利厚生」のコンテキスト

転職経験者	・現在の職場では、看護職も介護職も産休育休で復帰してきている人が増えている。産休育休中も賃金がもらえているし、戻ってきた後も時短勤務などがある。(A)	賃金と勤務時間の支援
就業継続者	・グループホームに来て初期の頃は、わりと連休がとれていた。(D)	人材不足で減少する連休

表 7-25 「業務内容」のコンテキスト

非就業経験者	・ヘルパーの仕事についても、先輩から教わった記憶はなく、とにかく見て覚えた。(C)	弱い業務教育体制
	・業務の範囲を職員に任せようとしても、マニュアルがないと動けないといった人が多く、自分で考えて動ける人が少なくなっている。業務の範囲を本人や家族と交渉したりすることができない。(C)	能動的人材の不足
	・今は引き継ぎで新しい職場に行っている。しかし、教えてくれている人が来月で辞めてしまうため不安である。(F)	不十分な業務引継ぎ

表 7-26 「資格者・経験者割合」のコンテキスト

非就業経験者	・職場内で資格保持者とそうでない人の時給に差があったときは、人間関係が微妙なときもあったが、他の人が資格を取得し時給が同じになったら、普通になった。(F)	資格が影響する人間関係
就業継続者	・正職員は介護福祉士を持っている割合が高いが、正職員の方がパート職員よりも辞めている。(D)	正職員の離職の多さ

表 7-27 「理念・方針」のコンテキスト

転職経験者	・現在の職場の人事担当は、短期間で転職を繰り返す人は採用していない。新人を雇うことはかなりの労力が必要だから。(A)	転職者の採用リスク
非就業経験者	・資格を持っている人が少ない時代だったこともあり、辞めることをなかなか受け入れてもらえなかった。(C)	離職が難しい職場
	・夫の立ち上げた会社では、ヘルパー募集を行ってもほとんど来ない。自分が働いていた時に辞めた人に声をかけたり、友人の紹介などでなんとか確保している状況。(C)	人脈で確保する人材

表 7-28 「事業経過年数」のコンテキスト

転職経験者	・現在の職場では、人材不足ではない。退職者がそもそも少ない。(A)	定着している人材
-------	-----------------------------------	----------

表 7-29 「制度・政策」のコンテキスト

転職経験者	・地域のネットワークを構築していくような国が提唱する地域福祉の流れは、色々な職種に出会うことができ、新しい刺激を受けることができるので、このような動きは歓迎したい。(B)	多職種連携の刺激
-------	---	----------

表 7-30 「組織風土」のコンテキスト

非就業経験者	・結婚して仕事を継続していくためには、その職場に小さな子どもがいても続けている人がいれば可能性はあるかもしれないが、いないのは難しい。(F)	前例主義のWLB
--------	--	----------

表 7-31 「施設種別（特別養護老人ホーム）」のコンテキスト

非就業経験者	・初職の特養は、専門学校出身者が多く、実習生もたくさん来ていた。(H)	有資格者の集まる職場
--------	-------------------------------------	------------

表 7-32 「施設種別（グループホーム）」のコンテキスト

就業継続者	・現在の職場のグループホームでは、最も経験が長い職員になっている。(D)	就業継続が難しい職場
-------	--------------------------------------	------------

4. 就業・離職要因とコンテキストの相互関連性

就業・離職要因とコンテキストとの相互関連性については、図 7-1 のように図式化してまとめた。

個人的・動機づけ要因では、「職務満足・肯定感」や「組織コミットメント」、「キャリア形成」などに多様なコンテキストが内包されていた反面、介護離職研究のアウトカム指標に用いられる「就業・離職意向」についてはコンテキストが見出せなかった。

個人的・衛生要因では、「結婚・出産・育児」や「学歴（専門学校）」、「レジャー・趣味」などに複数の関連コンテキストがみられるものの、その他の要因では特定の就業・離職パターンで特徴的なコンテキストが見出され、「バーンアウト・否定感」及び「役割ストレス」では抽出コンテキストがなかった。

組織的・動機づけ要因では、「法人内異動」に関するコンテキストは多かったものの、「職位・職種権限」と「人事考課」ではコンテキストが見出されなかった。

組織的・衛生要因では、複数の就業・離職パターンからコンテキストがみられたのは「賃金」と「休暇・福利厚生」、「資格者・経験者割合」であり、逆に「相談窓口」、「労働時間」、「施設形態」、「地方自治体規模」、「所在地」などではコンテキストが見出されなかった。

養成施設卒業後 10 年以上経過している養成介護福祉士のヒアリング調査データからは、個人的要因及び組織的・衛生要因の背景には多様なコンテキストがみられるものの、組織的・動機づけ要因に関するコンテキストは少なかった。このことは、養成介護福祉士個人を対象に収集したデータの分析から見出したコンテキストであることなどから、他の要因よりも抽出が少ないことは予測できていたものの、介護分野においてはそもそも組織が職員個々の動機づけ要因を醸成するような取り組みが十分なされていないことを反映している結果ともいえる。

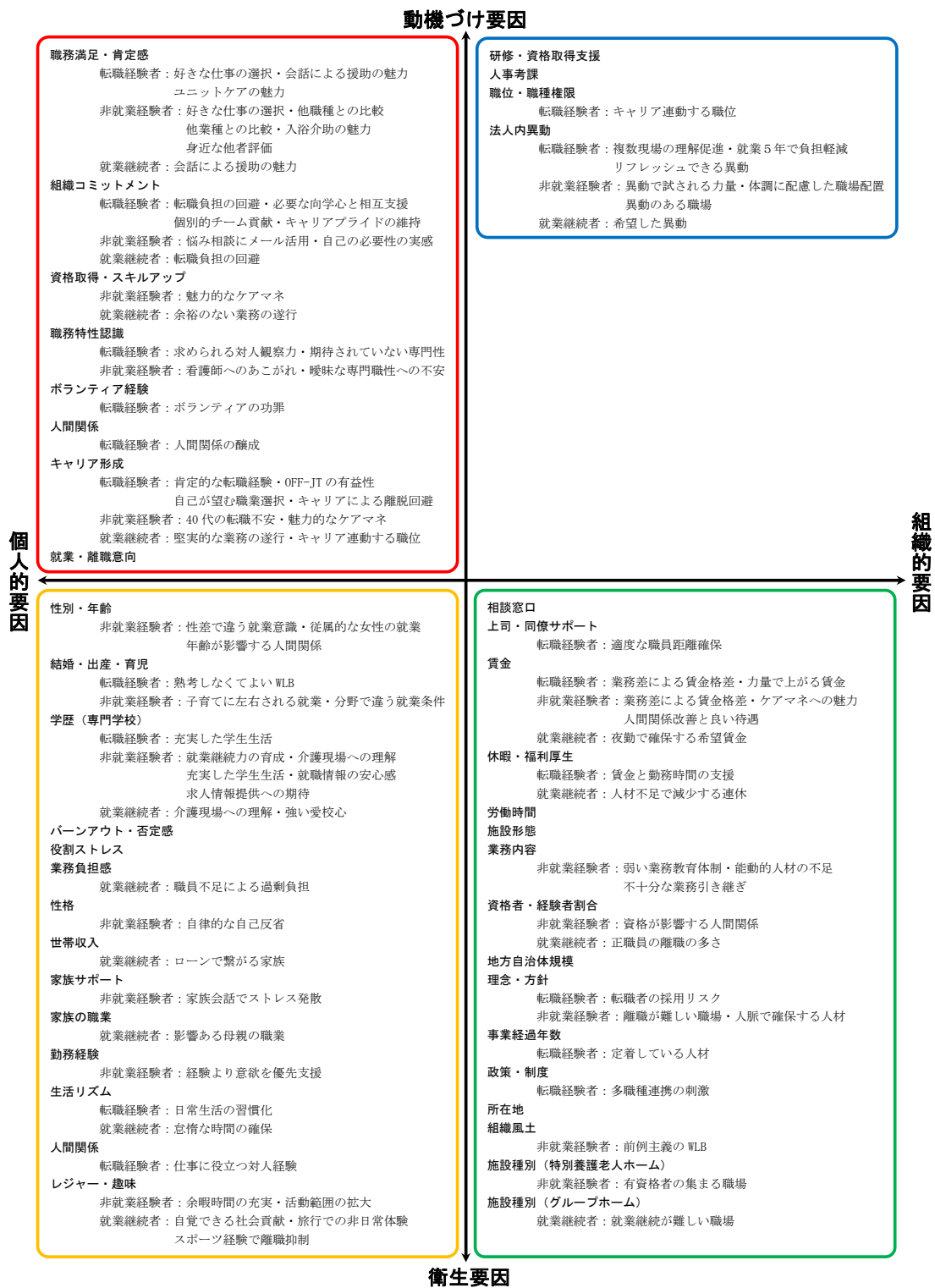


図7-1 就業・離職要因とコンテキストの相互関連図

第3節 考察

1. 本研究の量的・質的研究から導いた離職防止方策

本章では、離職行動研究及び離職率研究、離職パターン研究から示唆される離職要因を踏まえて離職防止方策を検討してきた。

まず、離職の個人的要因を中心に探ってきた離職行動研究では、既婚女性の就業の厳しさなど個人的・衛生要因から「WLBに配慮した労働環境の整備」と、個人の仕事へのやりがいを持ち続けていけるような個人的・動機づけ要因から「キャリア形成に対応したジョブローテーション」などの離職防止方策を提起することができた。

次に、離職の組織的要因を中心に探ってきた離職率研究では、事業経過年数の短さが離職率に影響を及ぼすことや、介護福祉士有資格者や勤務経験の豊富な職員が多い職場の低い離職率の維持などの組織的・衛生要因から「人材確保・育成を優先した事業運営方針の検討」と「自信を持って業務に取り組むスキルや経験を蓄積できる環境の整備」の二つの離職防止方策を提起することができた。

これら二つの研究からは、「個人の衛生要因だけでなく動機づけ要因を高めていくこと」が離職防止を検討する上で重要であることや、離職要因をストレスやバーンアウトなどの「個人的側面の問題に特化するのではなく」、施設運営の未熟さなど「組織的側面の問題にも目を向けること」など、方策を検討する際の方向性についても導くことができた。

そして、量的データ分析では把握が難しい離職要因の多様性や要因間の関連性などを探った離職パターン研究では、転職・非就業・就業継続の各パターン別に離職防止方策を検討した。転職パターンでは、人材が不足する組織的・衛生要因を有する職場であっても、子育てなど家庭生活の個人的・衛生要因に対応し、「希望する休暇を取得しやすい労働環境の整備」に取り組んでいくこと、職場内外の人的ネットワークで高める個人的・動機づけ要因を、人材のスキルアップといった組織的・動機づけ要因に活用していけるような「組織運営への参画」を導くことができた。非就業パターンでは、子育て期の女性でも再就業しやすい個人的・衛生要因に配慮しつつ、勤務時間が短くても柔軟に仕事のやりがいを感じて働けるよう組織的・衛生要因と組織的・動機づけ要因のいずれにも対応していくために「タスク完結型の業務パッケージ化」及び「勤務時間の調整や休暇取得しやすい就業環境の整備」といった方策が検討できた。また、非就業経験者の再就業時の経験などから、就業者個人や職場を提供する組織のいずれでもない介護福祉士養成施設の「就職相談支援・求人情報提供」という機能を強化する方策を提起することができた。就業継続パターンでは、人材確保・育成が難しい職場の組織的・衛生要因でも、何とか個人的・動機づけ要因を維持し続けていくために「客観的で透明性のある人事考課の実施」や「定期的なジョブローテーション」などの方策を検討した。

離職パターン研究からは、個人的要因と組織的要因の双方の状況を考慮しながら離職防止方策を検討していくことの必要性とともに、個人的・衛生要因への配慮をしつつ、組織

的・動機づけ要因の改善の取り組みが個人的・動機づけ要因を高めることにもつながるといった離職防止方策の相乗効果の可能性なども提起できたのではないかと考える。

2. 本研究が提起する離職防止方策

本研究では、中核的介護人材の就業・離職要因が個人的要因と組織的要因に分かれるだけでなく、多岐にわたる下位要因を含んだ動機づけ要因及び衛生要因が存在することを明らかにしてきた。これら就業・離職要因を踏まえた離職防止方策は、量的・質的研究それぞれの分析結果から導くことが可能であるものの、介護現場では多様なコンテクストが複雑に入り組んで関連していることも同時にわかってきた。そこで本章では、就業・離職要因のコンテクストを考慮しながら、量的・質的研究の結果から導いた方策を以下の6つに再整理して本研究における中核的介護人材の離職防止方策として提起する。（図7-2参照）

第一の方策は、専門職としての知識や技能を共有できる人材を集めることである。介護現場は仕事の特殊性によって離職率の高い劣悪な職場環境であるというイメージが強い。しかし、そこには無資格者や未経験者も多く含まれているのが現状である。加えて、介護福祉士有資格者割合の高い特養では、離職率が低い傾向、事業経過年数の浅い施設では離職率が高い傾向にある。中核的介護人材である養成介護福祉士に着目すれば、決して離職しやすい職種ではなく、個人的・動機づけ要因を維持していくためにも、専門的知識や技能を有する同僚とともに仕事をしていける環境の整備が、離職防止につながるはずである。

第二の方策は、男女共働き家庭のライフスタイルに柔軟に対応できる労働環境と定期的な人事異動の仕組みを構築することである。介護福祉士という国家資格を有する介護職員であっても、30代半ばまでは年齢が上昇するに従って初職の離職割合が高くなること、特にそれは既婚女性に顕著であること、しかし法人内異動によって離職を抑制できる可能性を有することなどが本研究では示唆できた。これまで3K職場などと言われ、高い離職率を指摘されてきた介護分野の職場環境は、実際には専門資格を有する介護福祉士にとって、業務の特殊性による離職が多くなるという現象は当てはまらず、効果的なジョブローテーションやWLBに配慮した就業環境整備など、一般女性労働と共通する対策を強化し、推進していくことが離職防止方策として有効といえる。

第三の方策は、仕事のやりがい追求できるキャリアアップと介護業務の定型化を同時並行的に推進していくことである。介護の専門職としての教育を受けている養成介護福祉士は、基本的な介護業務についての知識と技術を習得して入職する。にもかかわらず、今日の介護分野では、各施設で業務の仕方が異なり、養成施設で学んだことが必ずしも活かされるわけではなく、働く職場の状況に応じて柔軟に業務内容を理解しつつ、戸惑いながら適応していかざるを得ない。介護分野での就業は、無資格者でも働ける環境ではあるが、中核的介護人材が専門職として職場でやりがいをもって働き続けていくためには、常に新しい知識や技術を身につけようとする姿勢や、制度・政策の動向を理解していく心がけが個人的・動機づけ要因の維持・向上につながる。現状では、法人によっては個人のモチベーションが上がる職場もあれば、上がりにくい職場もある。仕事は、やりがいによって就

業意欲も大きく左右される。人材不足が指摘されている介護分野では、一つの職場に固執しすぎず、いかに自己の仕事へのやりがいを持てる職場で働くかを追求していくことも必要なことであり、そのためにも人材が流動化しやすい環境を作っていくことが求められる。そこで本研究では、各法人によって異なる業務内容をいかに定式化し、転職しても前の職場での経験が活かされやすい環境の整備を推進していくことを離職防止方策として提起することとした。

第四の方策は、個人がプライベートの生活でもコミュニケーション能力を高める努力を不断なく取り組んでいくことである。介護分野での就業は、不規則勤務を伴うことが多く、土日祝日勤務や夜勤など介護現場を理解し交流時間を確保できる人との関係以外は作りにくい面がある。そうであるからこそ、自己の勤務環境をしっかりと把握し、家族や他の友人達とコミュニケーションを図りながらスケジュール調整して交流を深めることが必要である。対人援助の介護の仕事では、人とのコミュニケーションに魅力を感じなければ中核的介護人材としてやりがいを持って就業継続することが難しくなる。可能な限り職場外の友人関係や家族、親族との関係を継続的に維持できる能力を身につけていくことが専門職としてのスキルの向上にもつながり、結果として介護分野からの離脱を防ぐことにもなるはずである。

第五の方策は、個人が人と交わりネットワークを形成できるプラットフォームを組織が作っていくことである。職場内での係や委員会、クラブ活動、あるいは忘年会や歓送迎会などこれまで我が国の一般企業で取り組まれてきたことは、雇用の流動化、産業のグローバル化などによって衰退してきた。しかし、比較的職場としての歴史が浅い介護分野では、職場内でも人的交流が希薄なところがあり、同じ法人内でも担当フロアが異なれば話をしたことがないといった職員が数多くいる。まずは、法人内でいかに職員間の交流を促進させることができるかを考え、組織の状況に応じて大小のプラットフォームを作り、定期的効果的なジョブローテーション環境の素地を作っていくことが必要である。そして、さらに外部研修への参加の促進や、読書、スポーツその他レジャーなどを媒体とした、人との交流を図るツールの工夫、あるいは自己の視野を広げる仕組みづくりが人材の専門職意識を高め、就業の継続にも寄与する方策になると考える。

第六の方策は、多様な就業形態にも柔軟に対応できるタスク完結型介護業務のパッケージ化と柔軟な勤務を可能にする組織風土を形成していくことである。現在は、資格の有無や経験などによる多少の業務の違いはあっても、基本的に一人の介護職員は同じ勤務時間で同じ業務を行うことが推奨される。しかし、男女や年齢、婚姻の有無、子育てや家族介護など個人的・衛生要因が就業・離職に大きく影響を及ぼす中では、就業のコア時間は確保するとしても、フレックスタイムやあるいは記録やケアプラン作成、あるいはレクリエーション等の余暇支援の準備などを在宅勤務でも可能とすること、さらには一定のキャリアを積んだ中核的介護人材には介護分野に限らずとも、他の職場での副業を認めるといった柔軟な就業が可能な組織風土を作っていくことが必要なのではないかと考える。これは、単に現在就業している中核的介護人材の離職を防止するだけでなく、介護分野での就

業に魅力を感じ、新たに有能な人材が流入してくる可能性を広げる取り組みにもなり、結果として、中核的介護人材が自己の就業経験を肯定的に捉え、ポジティブにキャリア形成を目指すことにもなるのではないだろうか。加えて、特に女性の養成介護福祉士にとっては、その多くが初職の離職を経験するが、結婚や子育ての期間に非就業の状況があっても再就業できる職場を作る必要がある。その際にも、介護分野が最も魅力的で自己のこれまでのキャリアもしっかり活かせる職場であることを法人が魅力的にアピールしていくことが中核的介護人材の確保につながっていくはずである。また、一定の現場経験を有している人材にとっては、ケアマネジャーや現場リーダーなど時短勤務や複数名での分担業務などによる柔軟性のある職場が用意されている組織は大いに魅力的に映るはずであり、それらを職員同士が認め合える組織の風土づくりへの取り組みが離職防止方策になると将来的な期待も込めて本研究で提起しておきたい。

養成介護福祉士の中には、就業意向を有しつつも何らかの制約があって転職・非就業・離脱した者が数多くいる。その離職要因は、簡単には特定できないものであるが、丁寧に離職行動と関連付けながら紐解いていけば見えてくるものも多くある。本研究は、養成介護福祉士を中心とする中核的介護人材の離職防止と継続的な就業の促進に少しでも寄与できるものになればと考えている。

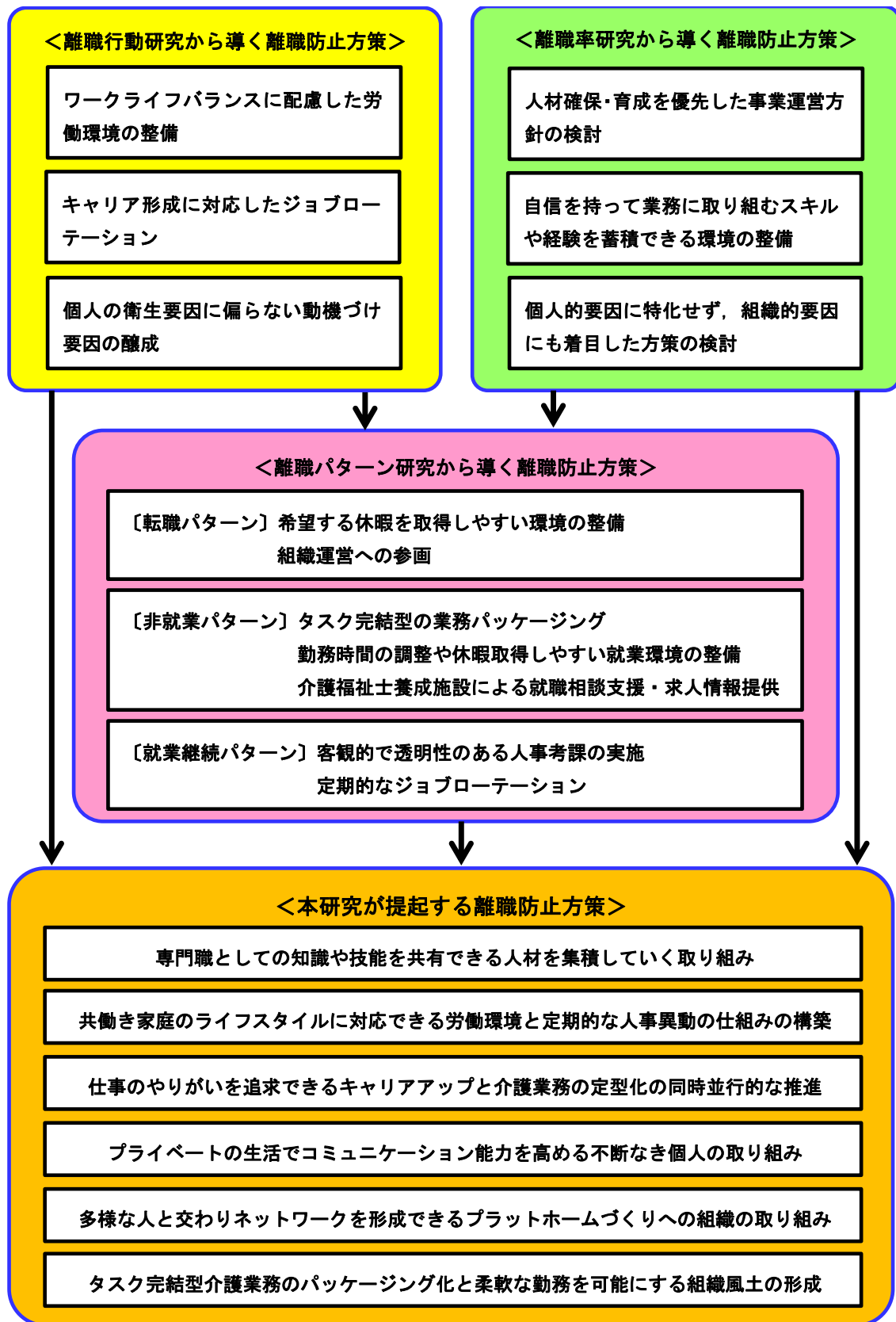


図 7 - 2 本研究における離職防止方策

終章 介護離職研究における本研究の到達点

本研究の目的は、中核的な介護人材である介護福祉士の離職要因の探究と、離職防止方策の検討であった。そして本研究で設定した研究課題は、第一に離職指標と関連要因の測定項目の整理、第二に介護福祉士における離職行動の関連要因の探究、第三に介護施設における離職率の関連要因の探究、第四に介護福祉士の就業・離職パターンからみえる離職要因の探究、第五に中核的介護人材における離職防止方策の検討、という5つであった。

本章では、第1章から第7章までの研究成果を整理し、介護離職研究における本研究の到達点をまとめとともに、残された課題を示すこととする。

第1節 各章の研究成果

1. 「介護離職研究の動向と理論的背景」の研究成果

第1章の研究目的は、既存の介護離職研究の動向を整理するとともに、介護福祉士を中心とした中核的介護人材の離職を分析する理論的根拠を探ることである。方法としては、介護離職研究のなかでも離職意向、離職行動、離職率の3つのアウトカム指標を用いた実証的研究の分析項目、示唆される知見を図式化して把握する。また、離職を分析するための理論的根拠については、職場における人の行動に関する理論を中心に、先行研究の分析項目を整理できる枠組みを探った。その結果、離職要因としての分析項目は大きく個人的要因と組織的要因に大別できること、個人の心理、態度、行動、環境、組織運営に関する項目に分けられること、多様な分析項目を整理する理論的枠組みは見当たらないことなどがわかった。結論として、離職要因を整理する理論的根拠には、仕事の満足・不満足要因を動機づけ要因と衛生要因で整理する Herzberg の二要因理論が有効であるとの着想に至った。

2. 「介護福祉士における離職行動の関連要因」の研究成果

第2章の研究目的は、養成介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因を探ることである。方法としては、2014（平成26）年10～11月に実施した養成介護福祉士への就業・離職調査のデータを用い、離職経験者の離職理由を分析した。加えて、ロジスティック回帰分析にて性別、年齢、卒業経過年数、法人内異動の有無が初職の離職行動に及ぼす影響を探った。その結果、離職経験者の離職理由では、結婚、出産、給料の低さなどが上位を占めた。ロジスティック回帰分析の結果、介護福祉士の離職行動は、性別、卒業経過年数、法人内異動などが影響することがわかった。結論として、養成介護福祉士の離職行動に直接影響を及ぼすのは、結婚や出産など一般的に女性労働で指摘される個人的要因が大きいものの、法人内異動の経験は離職防止に寄与する可能性を有することが示唆された。

3. 「介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性」の研究成果

第3章の研究目的は、養成介護福祉士の離職意向と離職行動の関連性を探ることである。方法としては、2014（平成26）年10～11月に実施した養成介護福祉士生への就業・離職調査と、2015（平成27）年12月に実施した同調査の回答者に対する就業・離職追跡調査のパネル調査データを用い、離職経験、就業・離職意向、就業・離職行動の3つの指標の関連性を分析した。その結果、離職経験のある女性が離職意向を有している者の割合が高いことがわかった。また、離職意向を有している者で1年後に離職行動を起こしているのはわずか数名であった。結論として、養成介護福祉士の離職経験は、転職した際の離職意向を有意に高め、特に女性にその傾向が高いといえる。また、離職意向を有する者が必ずしも離職行動を起こすとは言えず、本研究の結果からは離職に関する意識と行動は連動しないと考えるべきである。

4. 「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境」の研究成果

第4章の研究目的は、特養における介護職員の離職率と職場環境の関連性を探ることである。特に、X県の特養を分析対象とし、介護福祉士有資格者比率や介護職員の勤務年数、施設形態、事業経過年数などを職場環境の指標として分析を行った。その結果、介護職員の離職率と介護福祉士有資格者比率には相関性があり、勤務年数との間には逆相関の傾向がみられた。事業経過年数と離職率の関係では、事業開始後5年に満たない施設の介護職員離職率が顕著に高くなっていることを示唆し、離職率をアウトカム指標に用いて離職の組織的要因を探る有用性を示すことができた。

5. 「特別養護老人ホームにおける組織構造と介護職員の離職」の研究成果

第5章の研究目的は、特養における介護職員の離職率に影響を及ぼす組織的要因を探ることである。方法としては、X県内の特養198施設の公表データを用い、主成分分析によって抽出した組織構造の因子を軸にクラスター分析によって介護施設を類型化する。さらに分散分析によって施設タイプ間の比較から介護職員の離職率に対する組織的要因の影響を探った。その結果、組織構造の特徴として抽出した職員配置因子と経験蓄積因子の2因子を用いて、職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4タイプに類型化することができた。さらに、4タイプ別に離職率を比較したところ、2010（平成22）年、2012（平成24）年、2014（平成26）年の3時点とも経験蓄積施設タイプが他の施設タイプに比して有意に低かった。結論として、介護職員の経験蓄積が離職を抑制する組織的要因であることを示唆できた。

6. 「就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因」の研究成果

第6章の研究目的は、養成介護福祉士の就業・離職パターンと離職要因の関連性を探るとともに、離職防止方策を検討することである。方法としては、養成介護福祉士の就業・

離職状況に関するヒアリングデータを用い、演繹的アプローチによる事例分析に取り組み、就業・離職パターン別にみられる要因の共通性、相違性及び要因間の相互関連性を探るとともに、離職防止方策の検討を行った。

その結果、専門職としての個人的・動機づけ要因を高めること、職場内外の人間関係をしっかり作っていくこと、人間関係を作るための趣味やレジャーなどを活用すること、時短勤務や複数名での分担業務など柔軟性のある職場の検討などを提起することができた。

7. 「中核的介護人材の離職防止方策」の研究成果

第7章の目的は、中核的介護人材の離職防止方策を検討することである。本研究で取り組んできた離職行動研究、離職率研究、離職パターン研究で示唆された離職要因を踏まえて、離職防止方策を検討とともに就業・離職に関するコンテキストの分析に取り組んだ。

その結果、専門職を集積していく組織の取り組み、人材のライフスタイルに応じた労働環境と定期的な人事異動の仕組みの構築、仕事のやりがい追求できるキャリアアップと介護業務の定型化の同時並行的な推進、プライベートの生活でコミュニケーション能力を高める不断なき個人の取り組み、多様な人と交わりネットワークを形成できるプラットホームづくりへの組織の取り組み、タスク完結型介護業務のパッケージ化と柔軟な勤務を可能にする組織風土の形成、などの離職防止方策を提起することができた。

第2節 介護離職研究における本研究の意義と課題

1. 離職要因を整理する理論的枠組みの提示

本研究は、用いるアウトカム指標の違いによって介護離職研究を離職意向研究、離職行動研究、離職率研究の3つの研究アプローチに分類できることを示したうえで、Herzbergの二要因論を援用することで介護離職研究における理論的枠組みを提示し、実証研究に取り組んだ。介護離職研究では、研究全体の理論的枠組みを示して取り組んでいるものは見当たらず、本研究の意義の一つといえる。

2. 量的・質的研究による離職に関する個人的・組織的要因への取り組み

本研究の大きな意義は、離職行動研究において離職行動と離職意向という2つのアウトカム指標の関連性を探る縦断調査から、離職の個人的要因の分析に取り組んだことである。同一対象者への複数回の記名式アンケートというデータ収集の制約は研究当初より想定していたものの、介護離職研究における縦断調査はこれまで誰も取り組んでいない研究であり、この新規性が本研究の大きな意義である。加えて、公表データの複数年のパネルデータを用いた離職率研究による離職の組織的要因の分析と、質的研究による詳細な要因分析や要因間の関連性の分析を並行して取り組んだ研究方法は、本研究の意義の一つと考えている。

3. 離職意向が離職行動につながりにくいことの主張

この実証研究で示唆できたことは、過去の離職行動としての離職経験がその後の離職意向に影響を及ぼしていること、就業継続意向よりも離職意向のほうが1年後の離職行動を起こす割合は有意に高くはなっているものの、離職意向を示していた者の約75%は1年後の離職行動を起こしていなかったことである。

これまでの離職意向研究は、離職意向が離職行動につながることを前提に取り組んでいるが、このアプローチでは離職要因を明らかにすることができるとは言い難い。介護離職研究において、離職意向研究は他のアプローチよりもデータ収集の優位性が高く、その重要性を全て否定するわけではないが、本研究の結果は、離職意向研究の実証研究としての限界を指摘せざるを得ない。

4. 介護施設の離職率に影響を及ぼす事業経過年数

本研究で取り組んだ離職率研究は、施設の事業経過年数や介護福祉士の有資格者割合あるいは勤務経験5年以上の職員割合など、施設の経験蓄積が離職抑制要因になりうることを実証的に示唆できた。特に、ユニット型、従来型である多床型という施設形態の相違よりも事業経過年数の長さが離職率の低下に影響を及ぼす指摘は、既存研究には見られない知見であり、本研究の成果の一つといえる。

5. 離職の動機づけ・衛生要因とそのコンテキストから導く離職防止方策の提起

本研究では、量的データ分析による離職行動研究、離職率研究、質的データ分析による離職パターン研究への取り組みから離職防止方策を検討するだけでなく、就業・離職に関する動機づけ要因と衛生要因の関連性、さらには離職に関するコンテキストを踏まえて具体的な方策にまとめることができた。最終的に本研究が提起した方策とは、専門職を集積していく組織の取り組み、人材のライフスタイルに応じた労働環境と定期的な人事異動の仕組みの構築、仕事のやりがい追求できるキャリアアップと介護業務の定型化の同時並行的な推進、プライベートの生活でコミュニケーション能力を高める不断なき個人の取り組み、多様な人と交わりネットワークを形成できるプラットフォームづくりへの組織の取り組み、タスク完結型介護業務のパッケージ化と柔軟な勤務を可能にする組織風土の形成、の6つである。一つの研究で示唆された知見ではなく、重層的な検討プロセスを経て方策を提起してきたところにも、本研究の大きな意義があると考えている。

6. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、養成が始まって四半世紀を超えた介護福祉士を中心とする中核的介護人材の離職要因の探究と離職防止方策の検討に取り組んだものである。これは、資格取得のための専門教育を受けた養成介護福祉士が介護分野の厳しい職場環境でも一生懸命就業し続けている現状に対して、中核的介護人材としてそのキャリアを形成し、やりがいを持って働

ける就業条件の整備に寄与したいとの強い思いから研究に取り組んできたものである。養成介護福祉士個人を対象とした独自の縦断調査によるデータ、介護施設単位で公表されている統計の2次加工データ、さらに養成介護福祉士個人へのヒアリング調査データを用いた量的・質的分析によるトライアングレーションでの研究を進めてきたが、データの収集には制約があり、本研究で示唆した知見をすぐに介護人材全体に一般化して用いることは難しい面もある。それでも本研究の成果は、より多くの介護人材の就業・離職行動を把握できる調査設計や、介護施設の公表情報のデータベース化などが可能となる研究環境の整備につなげていけるよう、さらに研究を深化させていきたいと考えている。今後の課題は、提起した離職防止方策を具体的に介護施設で実践と連動させて研究していくアクションリサーチなどから、研究成果の妥当性の検証に取り組んでいくことである。

謝辞

本研究は、離職行動研究（第3・4章）及び離職パターン研究（第6章）、離職防止方策の検討（第7章）については、調査にご協力頂いたB専門学校教職員はじめ同校同窓会の皆様に、感謝申し上げます。また本研究は、文部科学省科学研究費助成事業の基盤研究(C)(課題番号26380799)の研究費助成を受けて取り組むことができ、感謝申し上げます。離職率研究のうち、第5章については、日本福祉大学(2011年度助教研究特別支援公募制度)の研究費助成を受けて取り組むことができ、感謝申し上げます。

そして本研究は、離職行動研究、離職率研究ともに複数年のパネルデータを用いた分析に取り組んできたこともあり、長い研究期間を要することとなったが、主査である後藤澄江先生、副査である近藤克則先生、田中千枝子先生には大変貴重なご教授を賜ってまとめてあげることができた。

後藤澄江先生には、基本的な研究枠組みや先行研究及び理論的背景をはじめ、研究全体をまとめていくプロセスでの大変貴重なご指導を頂いた。大学のゼミ生としてご指導頂き始めてから約四半世紀を経て、さらに取り組み始めて6年に及ぶ期間を費やした本研究をまとめて上げるまで、粘り強く研究を進めていくことの重要性を終始一貫してご教授賜り、深く感謝申し上げます。

近藤克則先生には、特に、量的データ分析に基づく研究を中心として、実証研究の着眼点やデータ分析方法から投稿論文の作成に至るまで、実証的研究に取り組む姿勢、研究成果を出していくことの重要性などをご教授頂いた。博士課程入学前より研究プロジェクトに参加させて頂きながら、実証研究に取り組む姿勢や具体的な研究方法の実際を学ばせて頂き、深謝申し上げます。

田中千枝子先生には、本研究の博士論文執筆資格審査時よりご指導を頂いた。これまで量的データ分析を中心に組み立ててきた中で、質的データ分析による研究の重要性、研究に取り組む目的の再確認など、研究をまとめていく上で欠かすことのできない着眼点についてご指導頂き、深謝申し上げます。

文献

- Biegger, Annette., Geest, Sabina., Schubert, Maria. et al. (2016) The ‘magnetic forces’ of Swiss acute care hospitals: A secondary data analysis on nurses’ job satisfaction and their intention to leave their current job, NursingPlus Open, 2, 15-20.
- Bohm, Josef. (2012) Two-factor theory - at the intersection of health care management and patient satisfaction, ClinicoEconomics and Outcomes Research, 4, 277-285.
- Creswell, John, W. and Plano, Vicki, L. (2007) Designing and Conducting Mixed Methods Research. (=2010, 大谷順子訳『人間科学のための混合研究法－質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン』北大路書房.)
- Donabedian, Avedis. (1980) Explorations in Quality Assessment and Monitoring, Volume 1 The Definition of Quality and Approaches to Its Assessment. (=2007, 東尚弘訳『医療の質の定義と評価方法』認定 NPO 法人健康医療評価研究機構.)
- Flick, Uwe. (2007) Qualitative Sozialforschung. (=2011, 小田博志・山本則子・春日常・ほか訳『新版 質的研究入門－＜人間の科学＞のための方法論』春秋社.)
- 福岡隆康(2011)「介護職員の仕事コミットメントと組織コミットメントとの関係」『介護福祉学』18(1), 14-21.
- 福岡隆康(2013)「職務コミットメントと組織コミットメントの類型による職務満足およびサービスの質－介護職と看護職を対象とした定量的分析－」『社会福祉学』53(4), 55-68.
- 福岡隆子・稲田弘子・渡邊一平・ほか(2011)「潜在的介護福祉士の介護現場への復帰の可能性－介護系大学卒業生に対する調査から－」『九州保健福祉大学研究紀要』12, 39-43.
- 藤島寛・山田尚子・辻平次郎(2005)「5 因子性格検査短縮版 (FFPQ-50) の作成」『パーソナリティ研究』13(2), 231-241.
- 後藤澄江(1997)『現代家族と福祉』有信堂高文社.
- 後藤澄江(2012)『ケア労働の配分と協働：高齢者介護と育児の福祉社会学』東京大学出版会.
- 花岡智恵(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.
- 花岡智恵(2010)「介護労働者の早期離職要因に関する実証分析」『一橋大学ディスカッションペーパー』472, 1-15.
- 原田和宏・齋藤圭介・有岡道博・ほか(2002)「福祉関連職における Maslach Burnout Inventory の因子構造比較」『社会福祉学』42(2), 43-53.
- 原口俊道(1987)「F. ハーズバーグの動機づけ－衛生理論に関する実証的研究：鹿児島県における実態調査を中心として」『鹿児島経大論集』28(1), 51-75.
- 原口俊道(1990)「F. ハーズバーグの動機づけ－衛生理論に関する実証的研究：日・韓・台における実態調査を中心として（日本的経営の再検討）」『経営学論集』60, 137-144.
- 原野かおり・桐野匡史・藤井保人・ほか(2009)「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」『介護福祉学』16(2), 163-168.

- Harvard Business Review Anthology. (2008) Motivational Leadership. (2009=, DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳(2014)『動機づけるカーモチベーションの理論と実際』ダイヤモンド社.)
- 本間美幸・八巻貴穂・佐藤郁子(2008)「介護福祉士の専門性に関する研究～福祉施設介護職責任者の意識調査結果から～」『人間福祉研究』11, 39-49.
- 井田政則・福田広美(2004)「看護師への職場サポートがバーンアウト反応におよぼす影響」『立正大学心理学研究所紀要』2, 77-88.
- 井川浩輔(2010)「ソーシャル・サポートとパフォーマンスの関係－職務満足・組織コミットメントのメディエーター効果－」『琉球大学経済研究』80, 43-53.
- 今井順子(2011)「介護離職の構造に関する研究－介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から－」『植草学園短期大学紀要』12, 1-12.
- 今井順子・川村博子・漆澤恭子・ほか(2013)「卒業生への就業継続支援に関する調査研究」『植草学園短期大学紀要』14, 21-25.
- 稲葉祐之・井上竜彦・鈴木竜太・ほか(2010)『キャリアで語る経営組織－個人の論理と組織の論理』有斐閣.
- 稲谷ふみ枝・津田彰・村田伸・ほか(2008)「高齢者介護施設職員の精神的健康度に対するワークストレスの認知的評価の影響」『久留米大学心理学研究』7, 35-40.
- 石田恒夫(1977)「動機づけに関する一考察－ハーズバーグ理論を中心として」『広島経済大学創立十周年記念論文集』173-192.
- 石黒文子(2009)「介護老人福祉施設におけるケアの質の確保と施設の組織・管理」『厚生指標』56(13), 1-9.
- 張允楨・長三紘平・黒田研二(2007)「特別養護老人ホームにおける介護職員のストレスに関する研究－小規模ケア型施設と従来型施設の比較－」『老年社会科学』29(3), 366-374.
- 張允楨・黒田研二(2008)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」『厚生指標』55(15), 16-23.
- 角谷快彦(2016)『介護市場の経済学』名古屋大学出版会.
- 金井壽宏・鈴木竜太(2013)『日本のキャリア研究－組織人のキャリア・ダイナミクス』白桃書房.
- 木林身江子・天野ゆかり(2008)「A特別養護老人ホームにおける介護職員の職務満足に関する検討」『静岡県立大学短期大学部研究紀要』22, 57-66.
- 金原京子・岡田進一・白澤政和(2012)「介護老人福祉施設に従事する介護職の『役割ストレス』とバーンアウトの関連－役職者・非役職者別の検討」『メンタルヘルスの社会学』19, 57-64.
- 北村光子・山崎久子・大江千恵子・ほか(2003)「介護福祉士の就労意欲に関する研究－佐世保市およびその近接地域の介護福祉士－」『長崎国際大学論叢』3, 185-193.
- 岸田研作・谷垣静子(2013)「介護職員が働き続けるには何が必要か」『日本経済研究』69, 1-23.

- 経済産業省(2016)「将来の介護需要に即した介護サービス提供に関する研究会報告書」
<http://www.meti.go.jp/press/2015/03/20160324004/20160324004-1.pdf>, 2016. 5. 18).
- 公益財団法人介護労働安定センター(2010)『平成22年度版介護労働の現状Ⅰ - 介護事業所における労働の現状』.
- 公益財団法人介護労働安定センター(2012)『平成24年度版介護労働の現状Ⅰ - 介護事業所における労働の現状』.
- 公益財団法人介護労働安定センター(2014)『平成26年度版介護労働の現状Ⅰ - 介護事業所における労働の現状』.
- 小牧一裕・田中國夫(1993)「職場におけるソーシャルサポートの効果」『関西学院大学社会学部紀要』67, 57-67.
- 小牧一裕(1994)「職場ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果」『健康心理学研究』7(2), 2-10.
- 厚生労働省(2014)「介護人材の確保について」
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaihoukenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf>, 2014. 8. 1).
- 厚生労働省(2015)「誰もが支え合う地域の構築に向けた福祉サービスの実現 - 新たな時代に対応した福祉の提供ビジョン」
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaihoukenfukushibu-Kikakuka/bijon.pdf>, 2015. 10. 31).
- 厚生労働省(2016)「介護人材の確保について」
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000115426_1.pdf, 2016. 5. 19).
- 小檜山希(2010)「介護職の仕事の満足度と離職意向—介護福祉士資格とサービス類型に注目して—」『季刊社会保障研究』45(4), 444-457.
- 小坂淳子・今岡洋二・杉原久仁子・ほか(2008)「介護労働の実態とその継続条件を考える」『大阪健康福祉短期大学紀要』7, 111-123.
- 近藤克則(2010)『「健康格差社会」を生き抜く』朝日新聞出版.
- 久保真人(2007)「バーンアウト(燃え尽き症候群)—ヒューマンサービス職のストレス—」『日本労働研究雑誌』49(1), 54-64.
- 國光登志子・真砂良則(2001)「石川県における介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査からみた養成機関の役割」『北陸学院短期大学紀要』33, 219-233.
- 黒田研二・張允楨(2011)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」『社会問題研究』60, 16-25.
- 黒沢麻美(2015)「介護職員の離職に関する研究動向とその課題について」『東北文化学園大学保健福祉学研究』13, 21-31.
- 黒沢麻美(2016)「介護職員の生活満足感と職務満足感に関する一考察」『東北文化学園大学保健福祉学研究』14, 1-7.

- Lathan, Gary. (2007) Work Motivation-History, Theory, Research, and Practice. (=2009, 金井壽宏監訳・依田卓巳訳『ワークモチベーション』NTT出版.
- LEE, Jung, W. (2003)「高齢者福祉施設スタッフのQWL測定尺度の開発」『社会福祉学』44(1), 56-66.
- 舞田竜宣・杉山尚子(2008)『行動分析学マネジメントー人と組織を変える方法論』日本経済新聞出版社.
- 松本佳代(2011)「介護職員の職場環境と職務満足および離職に関する考察」『熊本大学医学部保健学科紀要』7, 85-105.
- McGregor, Douglas. (1970) The Human Side of Enterprise. (=2012, 高橋達男訳『企業の人間的側面』産業能率大学出版部.)
- 三谷伸次郎・黒田研二(2011)「特別養護老人ホームにおける介護リーダーの行動と職員のモラルとの関連について」『社会問題研究』60, 105-117.
- 三徳和子・森本寛訓・矢野香代・ほか(2008)「施設における高齢者ケア従事者の職業性ストレス要因とその特徴」『川崎医療福祉学会誌』18(1), 121-128.
- 森川美絵(2015)『介護はいかにして「労働」となったのかー制度としての承認と評価のメカニズム』ミネルヴァ書房.
- 三好春樹(2005)『介護の専門性とは何か』雲母書房.
- 宮堀真澄・澤井セイ子・佐藤怜・ほか(2003)「特別養護老人ホームにおける介護職員の社会的スキルに関する研究」『日本赤十字秋田短期大学紀要』8, 31-39.
- 宮本恭子(2012)『介護現場における人材の確保と定着ー持続可能性の高い施策をめざしてー』学術出版会.
- 宮田和明・加藤幸雄・牧野忠康・ほか(2007)『社会福祉専門職論』中央法規.
- 宮崎民雄(2008)「高齢者施設介護職員の労働環境の整備」『老年社会科学』30(3), 426-432.
- Mladkova, Ludmila., Zouharova, Jarmila. and Novy, Jindrich. (2015) Motivation and Knowledge Workers, Procedia-Social and Behavioral Sciences. 207, 768 - 776.
- 村杉健・大橋岩雄・五百蔵隆治(1974)「階層比較を中心とした動機づけー衛生理論の吟味：ハーズバーグのM-H理論の実証的研究(第1報)」『日本経営工学会誌』25(3), 227-232.
- 村杉健・大橋岩雄・五百蔵隆治(1975)「モラル・サーベイとの関連における動機づけー衛生理論の吟味：ハーズバーグのM-H理論の実証的研究(第2報)」『日本経営工学会誌』25(4), 299-2304.
- 村杉健・大橋岩雄・羽石寛寿・ほか(1982)「動機づけ衛生理論の対人関係因子ーハーズバーグのM-H理論の実証的研究(第5報)」『日本経営工学会誌』33(2), 148 - 153.
- 永井隆雄・小野宗利(2008)「介護職における離転職意思形成の分析」『社会政策学会誌社会政策』1(1), 97-114.
- 長三紘平・黒田研二(2007)「特別養護老人ホームにおける小規模ケアの実施とストレスの関係」『厚生の指標』54(10), 1-6.
- 難波峰子・矢嶋裕樹・二宮一枝・ほか(2009)「看護師の組織・職務特性と組織コミットメ

- ントおよび離職意向の関連」『日保学誌』12(1), 16-24.
- 日本労働研究機構編(2003)『組織の診断と活性化のための基礎尺度の研究開発：HRMチェックリストの開発と利用』日本労働研究機構.
- 西川真規子(2008)『ケアワーク 支える力をどう育むか—スキル習得の仕組みとワークライフバランス』日本経済新聞出版.
- 緒形明美・會田信子・長屋央子・ほか(2013)「介護老人福祉施設の介護職と看護職の組織コミットメントとコンフリクト対処方略および職務継続意思の関連と影響要因」『日本看護医療学会雑誌』15(2), 23-39.
- 緒形明美・會田信子・長屋央子(2015)「介護老人福祉施設における介護職と看護職の離職予防についての検討」『日本看護科学会誌』35, 90-100.
- 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵・ほか(2010)「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因—職務における9つの領域別満足度との関連を中心に—」『社会福祉学』51(3), 103-118.
- 呉世雄(2013)「介護老人福祉施設の経営利益率とサービスの質関連指標との関係」『社会福祉学』54(3), 41-52.
- 大沼由香・伊藤博義(2002)「介護福祉士の専門性と就労実態—専門学校卒業生のアンケート調査から—」『保健福祉学研究』1, 35-46.
- 太田肇(2011)『承認とモチベーション—実証されたその効果—』同文館出版.
- 大谷尚(2007)「4ステップコーディングによる質的データ分析手法 SCAT の提案 - 着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き - 」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要教育科学』54(2), 27-44.
- 大谷尚(2011)「質的研究シリーズ SCAT : Steps for Coding and Theorization—明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法」『感性工学』10(3), 155-160.
- 大和三重(2010)「介護労働者の職務満足が就業継続意向に与える影響」『介護福祉学』17(1), 16-23.
- 大和三重・立福家徳(2013)「介護老人福祉施設における介護職員の離職要因—賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響—」『人間福祉学研究』6(1), 33-45.
- 大和田猛(2009)「特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)における福祉労働者の課題—福祉労働の専門性と労働環境—」『青森保健大雑誌』10(2), 139-154.
- 小塩真司・阿部晋呉・Cutrone, Pino(2012)「日本語版 Ten Item Personality Inventory(TIPI-J)作成の試み」『パーソナリティ研究』21(1), 40-52.
- Robbins, S.P. (2005) Essentials of Organizational Behavior. (=2009, 高木晴夫訳『組織行動のマネジメント』ダイヤモンド社.
- 佐藤郁哉(2008)『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社.
- 佐藤郁哉(2015)『社会調査の考え方 上』東京大学出版会.
- 佐藤郁哉(2015)『社会調査の考え方 下』東京大学出版会.

- 佐藤可奈・高尾公矢・赤羽克子(2013)「潜在介護福祉士の職場復帰への要因に関する研究ー介護福祉士養成施設卒業生への調査を手がかりとしてー」『聖徳大学研究紀要』24, 33-40.
- 佐藤卓利(2008)『介護サービス市場の管理と調整』ミネルヴァ書房.
- 佐藤ゆかり・澁谷久美・中嶋和夫・ほか(2003)「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討」『社会福祉学』44(1), 67-78.
- 佐々木由恵(2011)『介護現場における医療ケアと介護職の不安』社会評論社.
- Seng, Peter. M. (2011) *The Fifth Discipline the Art and Practice of the Learning Organization*. (=2006, 枝廣淳子・小田理一郎・中小路佳代子訳『学習する組織』英治出版.)
- 白石旬子・藤井賢一郎・大塚武則・ほか(2011)「個性が尊重されない『組織風土』における、『キャリア・コミットメント』の高い介護職員の離職意向と『介護観』の関連」『老年社会科学』33(1), 34-46.
- 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和(2007)「特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因ー利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあててー」『社会福祉学』47(4), 124-135.
- 菅野節子・田中孝代・石黒千恵(2002)「介護福祉士の就労実態と専門意識についてー卒業生へのアンケート調査よりー」『帯広大谷短期大学紀要』39, 75-90.
- 鈴木尊志・塚本浩二・阿部和彦・ほか(1986)「職務・職場問題の分析ーMaslow, Herzbergの説と比較してー」『産業医科大学雑誌』8(3), 323-330.
- 鈴木聖子(2007)「職場環境からみた特別養護老人ホームケアスタッフの職場内教育における課題ーユニットケア型と既存型の比較」『社会福祉学』48(1), 81-91.
- 鈴木聖子(2009)「特別養護老人ホームケアスタッフの職務意識に対するソーシャルサポートの効果ーユニット型と既存型の比較からー」『岩手県立大学社会福祉学部紀要』12(1), 1-10.
- 高口光子(2008)「仕事としての介護ストレス」『介護福祉』69, 90-99.
- 高橋桂子・仲伸八重子(2007)「女性の継続就業意欲に影響を与える要因」『新潟大学教育人間科学部紀要』9(2), 291-298.
- 高橋誠一(2001)「ユニットケアと施設経営について」『東北福祉大学研究紀要』25, 87-100.
- Tamura, Yuka. and Kato, Tadahiro. (2013)「Risk factors leaving to employment in nursing home-A comparison of nurses and non licensed care assistants-」『愛媛大学教育学部紀要』60, 227 - 233.
- 田中千枝子・日本福祉大学大学院質的研究会編(2013)『社会福祉・介護福祉の質的研究方法 - 実践者のための現場研究』中央法規出版.
- 谷口敏代・原野かおり・桐野匡史・ほか(2010)「介護職の仕事継続動機と関連要因」『介護福祉学』17(1), 55-65.
- 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ー他産業・他職種か

- らみた介護労働者の特徴ー」『社会保障研究』45(3), 229-248.
- 山口幸 (2006)「ユニットケア導入が認知症高齢者にもたらす効果に関する研究ー従来型特別養護老人ホームにおける実践事例を基に」『社会福祉学』46(3), 75-85.
- 山根純佳(2010)『なぜ女性はケア労働をするのかー性別分業の再生産を超えて』勁草書房.
- 山手茂(2003)『社会福祉専門職と社会サービス』相川書房.
- 横山さつき(2012)「卒業生の労働実態と職業性ストレスー介護福祉士の介護労働を中心とした分析ー」『中部学院大学研究紀要』8, 43-54.
- 吉田和夫・水野利英・車井浩子 (2012)「介護労働の特性と介護労働者の離職意向」『商大論集』63 (3), 203-225.
- 吉田輝美(2014)『感情労働としての介護労働ー介護サービス労働者の感情コントロール技術と精神的支援の方法』旬報社.
- 吉川和稔・井上善行・小平めぐみ・ほか(2014a)「介護職員の現状 (第1報) 感情労働がバーンアウトに与える影響」『自立支援介護学』7(2), 114-121.
- 吉川和稔・井上善行・小平めぐみ・ほか(2014b)「介護職員の現状 (第2報) 『現在の職場の認識』がバーンアウトに与える影響」『自立支援介護学』7(2), 122-128.
- 吉賀成子 (1995)「高齢社会における介護福祉士の現状と将来」『九州女子大学紀要』31, 41-52.
- 義本純子・富岡和久 (2006)「介護福祉士・看護師のバーンアウト傾向とストレス要因」『北陸学院短大学紀要』38, 193-201.
- 義本純子・富岡和久 (2007)「介護老人福祉施設における職員のバーンアウト傾向とストレス要因の関係」『北陸学院短大学紀要』39, 161-173.
- 厨子直之(2010)「ナレッジワーカーのソーシャルサポート・職務満足・組織コミットメント・組織市民行動・離職に関する実証分析」『和歌山大学経済学会研究年報』14, 469-486.
- 厨子直之・井川浩輔 (2012)「ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメントーソーシャルサポートと離職の関係における職務満足・組織コミットメントの媒介効果ー」『経営行動科』25(2), 113-12.