

〈研究ノート〉

福祉分野における就業定着に関連する要因について

——文献による検討——

柿 木 志 津 江*

A study of factors influencing employee retention in the field of social welfare

——A review of the literature——

Shizue Kakigi

要約：本研究は、福祉分野の就業定着に関連する要因を明らかにすることを目的とした。そのため先行研究文献のレビューを行った。その結果、見いだされたのは、基本属性、健康状態、バーンアウト、やりがいや誇り、労働条件、職場における人間関係、役割ストレス、入職時の動機、組織コミットメント、専門性を高める機会、パーソナリティの11の要因であった。

さまざまな要因が見いだされたが、要因間の関係もみながら就業定着について検討する必要性がある。また、就業定着には個人に対するサポートのみならず、職場のマネジメントが課題であることがわかる。さらに、意向はあくまでも意向であるため、就業定着についてはその把握にとどまらず、実際に離職という行動を防ぐ手だてを考えることが必要である。

Abstract： The purpose of this research was to clarify the factors influencing employee retention in the field of social welfare. To this end, a review was conducted of previous research literature. As a result, 11 factors were identified: basic attributes, state of health, burnout, fulfillment/pride, labor conditions, human relations in the workplace, role stress, motive at time of employment commencement, organization commitment, opportunities to improve expertise, and personality.

A variety of factors were found, but there is a need to examine employee retention while looking at the relationships between factors. Also, it is evident that, in addition to support for individuals, workplace management is also an issue for achieving employee retention. Furthermore, an intention is, in the end, only an intention, and therefore to enable employee retention, it is necessary to go beyond just understanding such intention, and consider means of preventing actual resignation.

Key words： 福祉分野 field of social welfare 就業定着 employee retention 離職意向 intention to resign

*関西福祉科学大学 社会福祉学部 講師

はじめに

総務省が 2014 年 4 月 15 日に発表した日本の推計人口によると、生産年齢人口は 1995 年以降減少が続き、2013 年は 8000 万人を下回った¹⁾。また、国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口 (平成 24 年 1 月推計)」によると、生産年齢人口は 2010 年に 8173 万人だったものが、2030 年は 6773 万人、2055 年は 4706 万人、2060 年は 4418 万人と、50 年で半数近くまで減少することが示されている (出生率、死亡率ともに中位仮定の場合)²⁾。このように、生産年齢人口の減少に伴い、労働力の確保が課題となっている。

一方、福祉分野では、近年雇用者数の増加がきわだっている。この増加は、入職率が離職率を上回っていること、つまり入職超過によるものであるが、福祉分野の離職率は 16.3% であり、全産業平均の 14.4% と比べ高くなっている³⁾。福祉分野の職員の離職は利用者の生活に直接かかわるものであることから、就業定着は重要な課題と

いえる。

そこで、本研究では、福祉分野の就業定着にどのような要因が関連するのかを明らかにすることを目的とした。

I 方法と対象

福祉分野における就業定着の関連要因を明らかにするために、先行研究の文献レビューを行った。本研究の分析の対象は、論文タイトルに離職意向や就業継続といった就業定着に関するものが含まれた日本国内の文献のうち、福祉職を対象としているものである。

II 結果

1 福祉分野における就業定着に関する先行研究の概要

表 1 に先行研究の概要を示す。なお、先行研究の「退職」「離職」「転職」「離転職」といった用語について、以下では内容から判断し、現在の職場をやめることを「離職」、現在の仕事をやめることを「転職」とした。ただし、佐藤ら、齋藤、黒田らのように、現在の職場をやめることと現在の

表 1 就業定着に関する先行研究の概要 (年代順)

研究者	タイトル	対象	使用項目	結果
冷水豊・前田大作・坂田周一・ほか (1986) ⁴⁾	特別養護老人ホーム寮母の退職意向	特別養護老人ホーム 寮母	<ul style="list-style-type: none"> ○基本属性およびパーソナリティ傾向→性、年齢、学歴、自尊感情 ○家族状況→婚姻上の地位、生計中心者、末子の年齢、親との同居の有無 ○現職に関連した就職時点までの経験および意識傾向→福祉系専門教育歴、福祉施設就業経験の有無、現職就職前 5 年間の就労経験、就職時の現職に対する希望の強さ、就職時の仕事内容に対する意向 ○現在の労働条件・職場環境条件およびそれらへの満足度→在職年数、役職の有無、夜勤回数、通勤時間、上司に対する満足度、同僚に対する満足度、給料に対する満足度 ○老人処遇の質に関連する知識・態度・満足度→老化・老人に関する知識、研修参加、老人ホームおよび老人ホーム職員への社会的評価の受けとめ方 (肯定的か否定的か)、老人との接触過程で、気疲れ・欲求不満を感じることにに対する態度 (肯定的か否定的か)、老人福祉についての認識 (積極的か消極的か)、仕事内容に対する満足度 	<ul style="list-style-type: none"> ○1 年以内に退職する意向に強い影響力をもつカテゴリー→年齢「30 歳未満」、仕事内容に対する満足度「不満」、学歴「大卒」「短大・専門学校卒」、老人福祉についての認識「非常に消極的」 ○1 年後も勤続する意向に強い影響力をもつカテゴリー→前月の夜勤回数「ゼロ」、通勤時間「1 時間を超える」、年齢「40-49 歳」、福祉系専門教育歴「あり」、上司に対する満足度「普通」 ○5 年以内に退職する意向に強い影響力をもつカテゴリー→年齢「30 歳未満」、仕事内容に対する満足度「不満」、自尊感情「非常に弱い」、老人に関する知識「非常に少ない」、学歴「短大・専門学校卒」 ○5 年後も勤続する意向に強い影響力をもつカテゴリー→年齢「30-39 歳」「40-49 歳」、性別「男性」、婚姻上の地位「死別」、親との同居の有無「あり」

柿木志津江：福祉分野における就業定着に関連する要因について

佐藤ゆかり・澁谷久美・中嶋和夫・ほか (2003) ⁵⁾	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	介護福祉士	○性別 ○年齢 ○最終学歴 ○取得資格 ○所属機関 ○離職意向 ○職務における情緒的緊張 ○役割葛藤・役割曖昧性	○役割葛藤から職務における情緒的緊張に有意な影響力 ○役割曖昧性から情緒的緊張に有意な影響力 ○情緒的緊張から離職意向に有意な影響力
齋藤尚志 (2003) ⁶⁾	介護老人福祉施設における社会福祉士の職務と役割ストレスに関する意識-特別養護老人ホームに勤務する4年生大学卒業生	特別養護老人ホームに勤務する4年生大学卒業生	○属性→性別、年齢、資格の有無、現在の職場での役職、現在の職場での勤務年数、社会福祉士としての通算勤続年数 ○離職意向 ○職務における情緒的緊張 ○役割葛藤 ○役割曖昧性 ○人間関係(上司・同僚) ○処遇関係(給与・昇格) ○仕事そのものについて	○役割葛藤の度合いの強さ、役割曖昧性の度合いの強さ、情緒的緊張の度合いの強さ、人間関係についての不満、仕事そのものに関する度合いの強さが離職意向の高さと有意な関連。 ○社会福祉士の資格の有無と離職意向との間には有意な関連性は見いだすことができなかった。
小坂淳子・今岡洋二・杉原久仁子・ほか (2008) ⁷⁾	介護労働の実態とその継続条件を考える	介護福祉士	○年齢、性別 ○職場の種類 ○職場の経営主体 ○業務内容 ○介護福祉士以外の取得資格 ○現在の職場の勤務年数 ○現在の職場での立場 ○年収 ○夜勤→夜勤時に問題であると感じること、夜勤時の職員体制 ○健康障害→腰痛、手あれ ○負担が大きいと感じる業務 ○バーンアウト ○実労働時間 ○仕事を辞めたいと思ったこと、その理由 ○介護の仕事が続けたいかどうか ○離職した理由 ○今後介護職に就く希望 ○短時間勤務制度と各休暇制度の利用状況 ○介護の仕事をしてよかったかと思うこと	○継続条件1：労働条件→賃金 2：労働負担と健康問題→夜勤の負担、健康障害、入浴介助の負担感、バーンアウト 3：仕事のやりがい(労働環境)
永井隆雄・小野宗利 (2008) ⁸⁾	介護職における離職意思形成の分析	老人福祉施設介護従事者	○バーンアウト ○性格特性 ○価値観(特に仕事観)→働く目的がその人にとってどのようなものかについて9問、成長の実感、仕事に対する思いなどについて4問を設定 ○組織コミットメント→職務満足感、継続的コミットメント、キャリア・コミットメント、仕事への没入、帰属意識 ○転職意思 ○期待ギャップ→上司、作業条件、給与条件、仕事の面白さ、権限委譲、自己成長の機会など12項目 ○環境的要因→上司葛藤、同僚葛藤、利用者葛藤、過重労働	○期待ギャップ→転職意思のない層では入職後1年弱をピークとする幻滅曲線が確認され、入職後2年前後をピークとする現実的適応がみられるが、その後もこのカーブは安定しない。転職意思のある層では、最初から幻滅(=期待ギャップ)が大きく、ほぼ横ばいの状態、そして入職後10年を過ぎた頃、再び悪化。 ○転職意思がない人に対してある人はバーンアウトの各項目の指数が高く、別の仕事を考えている人はさらに高い。 ○1人も転職意思を表明していない事業所では顕著にバーンアウト指数が低く、働きやすさの評価も高かった。大半が介護職で働きたくないと意思表明をしている事業所ではバーンアウト、利用者葛藤、上司葛藤、過重労働が顕著に高い。 ○転職意思と期待ギャップ→別の仕事に就きたいと考える層では、上司、給与条件、自己成長の機会などをあげることが多い。介護の仕事が続けつつ転職を考える層では、自己に対する承認、仕事の多様性、施策の納得性、アイデアの活用、能力の活用、雇用の保証などを望む声が多い。
原野かおり・桐野巨史・藤井保人・ほか (2009) ⁹⁾	介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因	介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護事業所に勤務する介護福祉職員	半構造化面接を実施 ○介護福祉職以外の職を含めた転職の経験 ○現在、介護福祉職を続けよう(続けられる)と思っている動機および理由 ○辞めたいと思ったことはあったか ○辞めたいと思ったとき、辞めずに踏みとどまった動機および理由	○介護福祉の仕事継続している理由 「労働条件」：『勤務体制』『経済的理由』 「職場のよい人間関係」：『スタッフからの信頼』『上司や同僚に恵まれている』 「やりがい」：『やりがい』『続けられる価値がある』 「介護への自信」：『技術の上達』『かわり技術の向上』 『学びの多さ』 「仕事に対する価値」：『責任感がある』『仕事の意味を見いだす』 「利用者からの信頼」：『利用者の思いやり』『利用者から認められた』 「理想とする介護の出会い」：『上司からの学び』 「人が好き」：『人間相手の仕事が好き』『利用者への愛着』 ○離職を踏みとどまった理由 「労働条件」：『勤務体制』『経済的理由』 「職場のよい人間関係」：『同僚の励まし』『先輩の励まし』 「やりがい」 「介護への自信」：『技術を磨きたい』 「仕事に対する価値」：『介護事故を防ぎたい』 「負けたくない」：『悔しい』『なにも残らない』 「損得勘定」：『資格を取りたい』
齊藤晋治 (2009) ¹⁰⁾	精神保健福祉士のバーンアウト調査からみた離職要因	精神保健福祉士として勤務する者	○バーンアウト ○属性→性別、年齢、経験年数、勤務形態、所属機関 ○転職希望の有無 ○精神保健福祉士支援として要望するもの	○転職を希望している経験年数の少ない層は、違う職への転職を希望している。

<p>小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵・ほか (2010)¹¹⁾</p>	<p>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 -</p>	<p>介護老人保健施設の看護職・介護職 (本研究における分析では介護職の結果のみ使用)</p>	<p>○基本属性→性別、年齢、職種、採用形態、年収、勤務年数 ○職務における領域別満足度尺度 ○仕事全体の満足度「全体として、私は自分の仕事に満足していると思う」 ○転職意向「高齢者ケア以外の仕事をしたくない」 ○離職意向「他の高齢者施設へ移りたい」</p>	<p>○転職意向は「職業に対する誇り (「私は、この業務を担当していることを誇りに思う」などからなる)」に関係。 ○給料が安いことは転職に関連していない。 ○離職意向は「職場における管理 (私の利用者に対する気持ちや考えが施設長や上司等の管理職に理解されていると思う」などからなる)」に関係。</p>
<p>大和三重 (2010)¹²⁾</p>	<p>介護労働者の職務満足感が就業継続意向に与える影響</p>	<p>介護労働者</p>	<p>財団法人介護労働安定センターが実施した「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データを使用 ○職場での就業継続意向 ○職務満足度→全体的な職務満足度、個別の満足度 11 項目 (仕事の内容・やりがい/賃金/労働時間・休日等の労働条件/勤務体制/人事評価・処遇のあり方/職場の環境/職場の人間関係・コミュニケーション/雇用の安定性/福利厚生/教育訓練・能力開発のあり方/利用者との人間関係) ○収入、労働時間 ○個人属性→性別、年齢、配偶者の有無、生計維持者であるか否か</p>	<p>○職業生活全体への満足度、仕事の内容・やりがい、賃金、人事評価・処遇のあり方、職場の環境、職場の人間関係・コミュニケーション、教育訓練・能力開発のあり方、年齢、複数事業所があることが、就業継続意向に対して有意に正の影響 ○労働時間は就業継続意向に対して負の影響 ○性別は男性のほうが就業継続意向に対して正の影響</p>
<p>黒田研二・張允楨 (2011)¹³⁾</p>	<p>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</p>	<p>特別養護老人ホームおよびその介護職員 (正規職員)</p>	<p>調査票 A (施設全体の状況に関するもの) ○介護職員数、離職者数 調査票 B (一人ひとりの介護職員を対象にしたもの) ○介護職員の特性→年齢、資格、経験年数、研修参加の経験、年間賃金総額 ○介護業務・介護環境を構成する 4 つの領域 →①仕事・職場に対する意識: 離職意向、介護否定感、介護肯定感、職場への所属意識 →②介護業務: 個別ケア、ケアの自己評価 →③人間関係: 同僚・上司との関係、利用者との関係 →④施設環境: 同僚・上司のサポート、職場環境、職員の待遇</p>	<p>○経験年数「3 年未満」より「3 年以上」で離職意向の平均値が高い。 ○自主的に研修会へ参加した経験が「あり」より「なし」でより高い離職傾向 ○介護否定感すなわちバーンアウトが強いほど離職意向は高く、介護肯定感、職場への所属意識、職員の待遇はいずれも値が高いほど離職意向は低い。 ○経験年数 3 年以上、介護福祉士の資格をもっている職員の割合は、離職率高位群に比べ低位群では 1 割程多い。 ○事業所から勧められて研修会に参加したことがあると答えた職員の割合は、離職率高位群に比べ低位群で多い。 ○年間賃金 300 万円以上と回答した職員の割合は、離職率高位群に比べ低位群では 2 割程多い。 ○離職率の低い施設の職員は、離職しようとする意向が低く、介護否定感がより低く、職場への所属意識がより強かった。また、自分が提供したケアについてより高く評価しており、同僚や上司とより良好な関係を構築していると評価していた。さらに、仕事上における職場環境がより充実していると評価しており、職員の待遇についてより満足していた。 ○離職率を推定するのに有意な標準化回帰係数を示したものは、年間賃金、勧められて受けた研修の有無、職場への所属意識、個別ケア</p>
<p>橋木てる子 (2012)¹⁴⁾</p>	<p>介護職員における勤務継続意思と職場状況評価ならびに入職時動機との関連</p>	<p>特別養護老人ホームに勤務する介護職員</p>	<p>○基本属性→性別、年齢、雇用形態、職場内地位、介護や社会福祉の各種資格の有無、介護職年数、現在の職場における勤務年数 ○身体的健康の評価 ○入職時の動機→「生活のために仕事につきたかったから」「高齢者の介護に興味や関心があったから」「介護以外の仕事が見つからなかったから」「この仕事は自分に向いていると思ったから」「高齢者のことが好きだから」「収入を得たかったから」 ○職場状況評価項目 ○継続意思項目→現在の職場における勤務継続意思、介護職の継続意思</p>	<p>○介護職と勤務の継続意思の傾向は一致する割合が高い。 ○常勤で勤務する者のなかに勤務継続意思の乏しい者が含まれる割合が高い。 ○身体健康状態について「通院までは考えないが問題を感じる」と評価している者に勤務を継続したくない意思の割合が最も高い。 ○入職時の動機について、「高齢者介護に興味や関心があったから」「この仕事は自分に向いていると思ったから」に対して「あてはまらない」と回答した者、「介護以外の仕事が見つからなかったから」に対して「あてはまる」と回答した者のなかに、勤務継続意思の低い者の割合が高い。 ○職場状況評価因子との関連: 継続意思が低減するほど「職場内のあつれき・不和」因子得点が高くなる傾向。「続けていきたい」という継続意思を持つ者よりも「どちらかという続けていきたい」「続けていきたいくない」という継続意思を持つ者は「仕事の多さ・辛さ・余裕のなさ」因子得点が有意に高い傾向。継続意思が低減するほど「サポート的な関係・仕事への充足感」因子得点が低くなる傾向。 ○35 歳以下の若年群において身体健康評価で「通院までは考えないが問題あり」と回答している者が、また 36 歳以上の年輩群のなかでは、入職時に「高齢者が好きだから」に「あてはまらない」、「介護以外の仕事が見つからなかったから」に「あてはまる」と回答している者に勤務継続意思の低い者が多く含まれる。 ○介護福祉士の資格の有無別に分析を行った結果、無資格者群において「常勤勤務」という属性が、また介護福祉士の資格を有する群のなかでは、入職時に「介護以外の仕事が見つからなかったから」に「あてはまる」と回答している者に勤務継続意思の低い者が多く含まれる。</p>

柏原正尚 (2013) ¹⁵⁾	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に関する一考察	特別養護老人ホームにおける介護職員	「介護サービス情報」公表制度によって愛知県が公開している平成22年度の特養データを使用 ○介護職員の離職率 ○介護福祉士の有資格者比率 ○就業形態 ○勤務年数 ○事業所の所在地 ○事業開始後経過年数 ○施設形態 ○介護サービス加算取得の状況	○常勤介護職員の離職率 勤務1年未満比率と正の相関 有資格者比率と負の相関 政令指定都市内にある特養、愛知県内の市にある特養より町村内にある特養が有意に低い 従来型施設よりユニット型施設のほうが有意に高い 事業開始後経過年数が長くなるにつれて低くなる傾向 事業開始後経過年数よりも施設形態による影響が大きい 日常生活継続支援加算を取得している施設の方がしていない施設より低い ○非常勤介護職員の離職率 いずれも相関、有意差なし
-------------------------------	----------------------------------	-------------------	--	--

仕事をやめることの双方に関する質問項目からなるスケールで離職意向を測っているものについては、そのまま「離職」を用いた。「勤続」「勤務継続」「仕事継続」「就業継続」といった用語については、現在の仕事を続けることを「就業継続」、現在の職場で働き続けることを「就業定着」とした。また、「離職意向」「離職意思」といった用語については「意向」で統一している。

2 福祉分野における就業定着に関連する要因

先行研究から、福祉分野における就業定着に関連する要因として以下の点があげられる。

(1) 基本属性

冷水らは、年齢が離職意向に最も強い影響力を示したことを報告している⁴⁾。年齢について大和は、低いほうが次の職を得る可能性が高く、行動に移しやすいと述べ¹²⁾、小坂らは年齢が低いほうがバーンアウトしやすい傾向があると報告している⁷⁾。

性別について、冷水らの研究では、男性であることが就業継続意向に影響していると報告している⁴⁾。大和は、同性介護や将来性の観点から重用される傾向があることも男性の就業定着意向に影響していると述べている¹²⁾。

性別、年齢以外に、冷水らは「配偶者との死別」が就業継続意向に影響すると報告している。先にあげた男性であることが就業継続意向に影響しているという報告とも関連して、男性や寡婦という立場上、働き続けなければならない経済的・社会的要素が背景にあると述べている⁴⁾。この指摘に関しては、原野らの研究でも、就業継続の理由としてあげられた「労働条件」というカテゴリーのサブカテゴリーの一つに「経済的理由」がみられる⁹⁾。

さらに、就業定着と就業経験年数との関連を示した研究もみられた。黒田らは経験年数3年未満よりも3年以上で離職意向が高いこと、および離職率の低い施設は経験年数3年以上の介護職員の割合が高いと報告し、離職意向と離職率では異なる傾向があることを示した¹³⁾。柏原によると、常勤介護職員の離職率について、勤務1年未満比率と正の相関がみられ¹⁵⁾、黒田らの研究結果と同様の傾向を示した。齊藤は、経験年数の少ない精神保健福祉士はバーンアウトの得点が高いことと、経験年数の少ない層が精神保健福祉士ではなく違う職への転職を希望していることを報告している¹⁰⁾。

(2) 健康状態

小坂らによると、健康問題を就業継続条件の一つと報告している。80%以上が腰痛を抱えているが、腰痛検診を受けている者はわずかであり、腰痛検診を知らない者

が過半数を占めていた。そのため介護補助具の整備や研修等の必要性を指摘している。また、手あれについても 40% を超える介護労働者が訴えており、手あれを起こさない感染症対策の必要性も指摘している⁷⁾。

また、檮木の研究でも、身体健康状態と就業定着意向が関連していることが示されている¹⁴⁾。

(3) バーンアウト

永井らは、バーンアウトは離職意向および転職意向を強く説明することを報告している⁸⁾。原野らは、仕事に精力的に取り組む姿勢はバーンアウトの引き金ともなりうるため、離職を踏みとどまらせることが重要なのではなく、それに至るまでの上司および同僚のかかわり方が重要であると述べている⁹⁾。バーンアウトに関連して小坂らは、介護現場における感情コントロールは仕事を継続する重要な要因であると指摘しつつも、それができない場合に自己責任とされてしまうことを危惧している⁷⁾。

(4) やりがいや誇り

小木曾らは、仕事の満足度を高めるためにはやりがいが必要であると示唆している。また、職業に対する誇りと高齢者ケア以外の仕事への転職意向に有意な関連がみられたことを報告している¹¹⁾。同様に大和も、仕事への意義や誇りが見いだせるかどうかで就業定着に影響を与えていると述べている¹²⁾。

やりがいについて小坂らは、介護の仕事をしていて良かったと思ったことに関する自由記述に、利用者からの感謝をあげたものが多くみられたことを報告している⁷⁾。永井らは、介護の仕事を続けたいが現在の職場に不満をもつ人は、自己に対する承

認、仕事の多様性、施策の納得性、アイデアの活用、能力の活用といったやりがいを求めていることを報告している⁸⁾。

(5) 労働条件

原野らは、インタビューから抽出された就業継続の肯定的要因の一つに労働条件があったことを報告している⁹⁾。小木曾らは、仕事の満足度を高めるためには適正な労働条件が重要であることを示唆している¹¹⁾。大和は労働時間が就業定着意向に対して負の影響をもつことを示した¹²⁾。労働時間については、小坂らの研究においても労働時間が 50 時間を超える群と 40 時間を超えない群では、バーンアウトの情緒的消耗感に有意差が認められている。同じく小坂らの研究で、夜勤時の職員体制の不十分さや夜勤のストレスがバーンアウトに結びついていることが指摘されている⁷⁾。

常勤か非常勤かといった勤務形態について、檮木は常勤で就業定着意向の低い者の割合が非常勤と比較し有意に高いことを示している¹⁴⁾。また、柏原は、非常勤介護職員の離職率の高さについて、人的環境、組織的環境を問わず、定着が難しい現状があることを指摘している¹⁵⁾。

労働条件の一つ、賃金について永井らは、人材の定着化には中長期的に処遇改善の必要性があると述べている⁸⁾。小坂らは、賃金は専門職としての社会的評価にかかわり、賃金の保障が不十分であると他職への転出につながることを指摘している⁷⁾。黒田らは、賃金の額は離職意向に有意な関連を示さなかったが、施設単位の離職率を規定する重要な要因であると報告している¹³⁾。小木曾らは、給料を改善すれば職務満足度が高くなるわけではないことを示唆し¹¹⁾、大和も実際の賃金の額よりも賃

金に対する満足度が就業定着意向に影響を与えることを報告している。しかし、介護の仕事は利用者との関係を大切にすることで時間が必要であり、効率的ではなくなり、現場では多くの利用者に対して限られた職員数で決められた時間内にさまざまな業務をこなさなければならない現状から、正当に評価する難しさを指摘している¹²⁾。

(6) 職場における人間関係

原野らは、職場における人間関係について、ストレス要因となって離職につながる場合もあれば、良好な関係は就業継続につながるといった表裏一体のものであると述べている。また、離職を踏みとどまった理由に同僚・先輩の励ましがあつたことを報告している⁹⁾。

永井らは、仕事上の相談相手とバーンアウトの間に有意な関連があつたことから、職場において仕事上の悩みを相談しやすい雰囲気づくりが、バーンアウトや離職意向および転職意向形成の緩和につながることを指摘している⁸⁾。

小木曾らは、トップダウン式の体制や施設長や上司等の管理職との関係が、他の施設へ移りたいという離職意向に影響を与えていることを示している¹¹⁾。

(7) 役割ストレス

佐藤らは、離職意向と役割ストレスには因果関係があり、役割理論を基に離職意向を説明しうる可能性を示唆している。役割ストレスとは、「職務において人が役割義務を充足させようとするときに感じる困難や矛盾のこと」であり、それを個人が知覚し蓄積されて職務における情緒的緊張を引き起こし、離職意向に影響を及ぼすと報告している⁵⁾。

(8) 入職時の動機

檜木の研究において、入職時の動機と就業定着意向に関連がみられ、採用時に動機について丁寧に確認することが離職を抑制するために重要であることを指摘している¹⁴⁾。

(9) 組織コミットメント

原野らの研究では、インタビューから抽出された就業継続の肯定的要因が、Allen and Meyer の組織コミットメントの3要素（感情的要素、存続的要素、規範的要素）と対応させられることから、就業継続の肯定的要因に組織コミットメントが含まれると述べている⁹⁾。黒田らによると、離職意向と離職率の両方に共通して関連する要因として、組織コミットメントがあつたことが報告されている¹³⁾。

(10) 専門性を高める機会

大和によると、教育訓練・能力開発のあり方が就業定着意向に有意に正の影響を与えていた¹²⁾。黒田らの研究では、研修会への参加経験の有無が離職意向に関連していることが示された¹³⁾。原野らの研究では、仕事を継続している理由および離職をふみとどまった理由に、「技術の上達」「技術を磨きたい」等の技術の向上に関する内容があげられている⁹⁾。

介護福祉士や社会福祉士および精神保健福祉士といった国家資格をもっていることは、一定レベルの専門性があるととらえられるが、介護福祉士の資格の取得状況と離職率の関連を示した研究がみられた。黒田らによると、離職率の低い施設は介護福祉士の有資格者の割合が高いことを報告し¹³⁾、柏原の研究でも離職率は有資格者比率と負の相関がみられた。また、重度の要介護者が多くても介護福祉士の有資格者が

多い場合は常勤の介護職員の離職率が低くなることが示されている¹⁵⁾。

(11) パーソナリティ

冷水らの研究では、5 年以内における離職意向に自尊感情の弱さが影響していた⁴⁾。自尊感情と仕事との関連については、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 20 代から 50 代の成人を対象に行った調査で、収入や仕事上の地位、仕事内容、職場の人間関係に対する満足感といった項目において、自尊感情得点に統計的有意差がみられたことが報告されている¹⁶⁾。また、永井らの研究では、離職やバーンアウトとパーソナリティの関連について言及している⁸⁾。

Ⅲ 考 察

以上、福祉職の就業定着について、先行研究を通して整理してきた。その結果、基本属性、健康状態、バーンアウト、やりがいや誇り、労働条件、職場における人間関係、役割ストレス、入職時の動機、組織コミットメント、専門性を高める機会、パーソナリティといった 11 の要因が見いだされた。

これらの要因はそれぞれ単独で就業定着に関連しているのだろうか。小木曾らの研究では「職務における領域別満足度」尺度（「給料」「職員相互の影響」「専門職としての自律」「職業に対する誇り」「職場における管理」「職種の業務」「制度・法律の変化への対応」「業務の内容」「労働条件」の 9 項目から構成）が用いられ、項目間の関係性の検証も行われており、その結果、「給料」と「職員相互の影響」「専門職としての自律」「職業に対する誇り」以外では有意な関連性がみられたことを報告してい

る¹¹⁾。また、永井らの研究では、バーンアウトと「働きやすさ」や「利用者葛藤」といった職場環境に関する要因や組織コミットメントとの間に有意な関係があることが確認されている⁸⁾。このようなことから、就業定着については要因間の関係も含めて検討する必要性があるといえる。

檜木によると、就業継続意向と就業定着意向は一致する割合が高い¹⁴⁾。つまり、働き続けたい職場にめぐりあうことが、介護の仕事を続けたいという思いにつながり、その反対に働き続けたくない職場の場合は介護の仕事もやめたいという思いにつながるといえる。また、永井らによると、事業所ごとに職員の離職意向や転職意向が異なることや⁸⁾、黒田らによる研究では施設ごとに離職率に幅があることが明らかとなっている¹³⁾。このようなことから、就業定着には個人に対するサポートのみならず、職場のマネジメントの問題があるといえる。

本研究は福祉職を対象としたが、表 1 からわかるように、介護職を対象としたものが多かった。その背景には、福祉分野の従事者として介護職員の割合が最も多いことや³⁾、将来的にさらに介護職の確保が必要と推計されていることがあげられよう¹⁷⁾。また、平成 24 年度介護労働実態調査によると、介護サービスに従事する従業員が不足していると感じている事業所は過半数を占め、介護サービスを運営する上で問題点として「良質な人材の確保が難しい」という回答が最も多くなっている¹⁸⁾。厚生労働省の福祉人材確保対策検討会においても、介護人材の確保が議題に取り上げられている¹⁹⁾。

では、それ以外の福祉職についてはどの

ように考えることができるのか。表1によると、介護職以外では社会福祉士や精神保健福祉士といった、いわゆるソーシャルワーカーを対象にしたものがある。ソーシャルワーカーを対象にした研究が少ないことについては、齋藤が社会福祉士について指摘している、業務内容の未確立、無資格者との違いの不明瞭さ、アイデンティティの確立の困難さと役割曖昧性⁶⁾が、その背景にあると考えられる。

小坂らは、専門性は多くの経験や研修、研究によって培われるため、短期間で高めることは困難であり、仕事が継続され継承されていかなければ育たないことを指摘している⁷⁾。福祉職の専門性の向上が利用者の生活の質の向上につながるものであるため、福祉の分野において就業定着は大きな課題といえるが、冷水らは、離職意向はあくまでも「意向」であり、最も重要な研究課題は行動としての離職そのものに影響する要因を明らかにすることと述べ⁴⁾、黒田らは職員の離職意向の高低で離職率を推定することができないと述べている¹³⁾。就業定着については意向の把握にとどまらず、実際に離職という行動を防ぐ手だてを考えることが必要である。

おわりに

本研究は福祉職を対象として就業定着に関連する要因を検討した。今後は福祉以外の分野との比較を通して、今回明らかになった就業定着に関連する要因が、福祉職固有のものなのか、他分野とも共通するものなのか検討していきたい。他分野と共通するものがあれば、それについて他分野で示されている対策や方向性を、福祉職の就業定着の方策を検討する際の参考にしよう。

ろう。

福祉人材の確保については、2007年に新しい「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針(新人材確保指針)」が告示され、様々な取り組みが進められている²⁰⁾。また、「介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律」が2014年6月20日に成立した。このような福祉人材の確保に関する動向も見据えながら、就業定着について検討を進めていきたい。

付記

本研究は、2013年度関西福祉科学大学共同研究(特定公募)「本学卒業生の就業定着率とその影響要因について-社会福祉学科の場合」(研究代表者津田耕一)により実施した。

注および引用文献

- 1) 総務省統計局 人口推計(平成25年10月1日現在)結果の概要
<http://www.stat.go.jp/data/jinsui/2013np/pdf/gai-you.pdf>
2014年6月22日参照
- 2) 国立社会保障・人口問題研究所 日本の将来推計人口(平成24年1月推計)結果の概要
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.pdf>
2014年6月22日参照
- 3) 厚生労働省 労働市場分析レポート 第21号 平成25年10月29日 福祉分野の雇用動向について
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20131029_01.pdf
2014年6月22日参照
- 4) 冷水豊・前田大作・坂田周一・ほか(1986)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」『社会老年学』23、24-34
- 5) 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

- 6) 齋藤尚志 (2003) 「介護老人福祉施設における社会福祉士の職務と役割ストレスに関する意識 - 特別養護老人ホーム職員が離職・転職に至る要因と現状について -」『東北福祉大学大学院総合福祉学研究科社会福祉学専攻紀要』1、31-35
- 7) 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
- 8) 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』1(1)、97-114
- 9) 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
- 10) 齊藤晋治 (2009) 「精神保健福祉士のバーン・アウト調査からみた離職要因」『広島国際大学医療福祉学科紀要』5、35-44
- 11) 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)、103-117
- 12) 大和三重 (2010) 「介護労働者の職務満足感が就業継続意向に与える影響」『介護福祉学』17(1)、16-23
- 13) 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、15-25
- 14) 橋木てる子 (2012) 「介護職員における勤務継続意思と職場状況評価ならびに入職時動機との関連」『静岡福祉大学紀要』8、81-94
- 15) 柏原正尚 (2013) 「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に関する一考察」『日本福祉大学健康科学論集』16、19-27
- 16) 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2013) 『調査シリーズ No.107 成人の職業スキル・生活スキル・職業意識』
<http://www.jil.go.jp/institute/research/2013/documents/0107.pdf>
 2014年6月22日参照
- 17) 厚生労働省 福祉人材確保対策検討会 第1回 (H26.6.4) 資料2「介護人材の確保について」
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf>
 2014年6月23日参照
- 同資料によると、2012年度の介護職員数は149万人であるが、2025年度には237万人から249万人が必要と推計されている。
- 18) 介護労働安定センター (2013) 『平成24年度介護労働実態調査結果』
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h24_chousa_kekka.pdf
 2014年6月22日参照
- 19) 例えば第3回福祉人材確保対策検討会の議題は以下のURLを参照。
 厚生労働省 福祉人材確保対策検討会開催要綱
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/press_release_1.pdf
 2014年6月26日参照
- 20) 2012年度の取り組みについては以下を参照。
 厚生労働省 人材確保指針に関連する厚生労働省の取組について (平成24年度)
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000034739.pdf>
 2014年6月24日参照