

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

チャン ユンジョン クロダ ケンジ
張 允楨*1 黒田 研二*2

目的 本研究は、特別養護老人ホーム各施設の離職率を3区分し、仕事や職場に対する職員の意識、介護業務の内容、職場内における人間関係、仕事上における施設環境という4つの領域との関連を調べ、離職率の低い施設の特徴を明らかにすることで、介護職員の定着をはかるための要件を検討した。

方法 大阪府に所在する特別養護老人ホームの介護職員を対象とした。調査は郵送法による自記式質問紙調査で、2006年8月に実施した。調査票を、101施設の介護職員3,919人に配布し、2,859人から有効回答を得た（有効回収率73%）。

結果 離職率中位群・高位群に比べ、低位群では以下の特徴がみられた。第1に、低位群の施設では職員の資質向上に積極的に取り組んでいることが示唆された。他の群に比べ、低位群では「専門資格取得を具体的に・積極的に支援している」「職員の研修を個々の力量に応じ体系的・計画的に行っている」と評価した職員が多かった。さらに、実際、事業所から勧められて研修会に参加したと答えた職員も多かった。第2に、低位群の施設職員は「賃金」「休暇の取得」「福利厚生」という項目に関してより高い満足度を示し、低位群の施設では労働環境が充実している可能性がうかがえた。特に、賃金に関する満足度において比較的高い χ^2 値を示しており、高位群で4割程度が満足を示したのに対して、中位群・高位群では3割以下であった。第3に、低位群では「職場への所属意識」、職場環境のうち「施設運営への参加」「役割の明確性」において、職員の評価が高かった。

結論 介護職員の離職を防ぎ、定着をはかるためには、専門資格の取得や研修を通じて職員の資質向上を支援する職場環境の構築と、賃金、休暇の取得、福利厚生等の労働環境の整備が重要であると考えられた。これは厚生労働省が発表した福祉人材の確保に関する指針においても指摘されており、本研究はそれを実証的に検証したといえる。さらに、職場への所属意識を高めること、施設運営に参加できる機会を確保すること、仕事上における役割を明確にすることが、職員の定着をはかる要件であることが示唆された。

キーワード 離職率、特別養護老人ホーム、介護職員、職場環境、資質向上支援

はじめに

厚生労働省の推計では、介護保険制度における要介護と要支援認定者は2007年に約450万人から、2014年には最大640万人に増加する¹⁾。

要介護認定者の伸びに比例して推計した場合、介護労働者は2014年には約100万人が必要とされる¹⁾。ところが、介護現場では職員が職能を高めていく途中で離職することが多く、新たな未経験人材の採用というリセットが繰り返されている状況である。「介護労働安定センター」の調査によると、介護労働者の年間離職率は21

* 1 大阪府立大学人間社会学部客員研究員 * 2 同教授

%で、全産業の平均16%に比べて高く、離職者の勤続年数は約8割が3年未満である²⁾。介護職員の高い離職率は、経験の乏しい介護職員の増加と経験豊かな職員の減少を意味する。また、新しく採用された職員には職場内訓練が必要であり、指導的な地位にある職員は労働時間の一部をこれに割かなければならないため利用者との接触が少なくなる可能性がある。さらに、職員の頻繁な交代は、高齢者の心理的な不安や抵抗を招く可能性もある³⁾。このように介護職員の高い離職率は、介護サービスに必要とされる人材不足を招くとともに、サービスの質を低下させる要因になる。

ところが、介護職員の離職に関する研究はわずかしが行われておらず、実際の離職行動に至らずとも離職意向を抱くことは、ケアの無力感、労働意欲の低下を促進するとともに、サービス利用者の生活の質に悪影響を及ぼすということで、離職意向の研究が注目されてきた。従来の研究では、離職意向とそれの関連要因との単純な関係性を追及したものや、離職意向の発生過程に関する因果モデルに基づいて複数の要因間の関係性を検討したものが報告されている。まず、冷水⁴⁾による研究「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」では、年齢、性別、学歴といった個人要因、仕事内容に対する満足度、自尊感情などが離職意向に影響を及ぼすと報告している。さらに、佐藤⁵⁾、Kemery⁶⁾の研究では、役割理論に基づいて役割葛藤・役割あいまい性が職務における情緒的緊張並びに離職意向に正の影響を及ぼすことを明らかにしている。Muchinsky⁷⁾の研究は、個人要因（年齢、性別、教育歴、在籍期間等）が職務満足を左右し、職務満足が離職意向を抑制するというモデルを検証したものである。特に、近年行われたHatton⁸⁾の研究では、離職意向に関連する1次的要因として職務満足、職務緊張感、年齢を、2次的要因として緊張、ストレスに対する肯定的思考、スタッフのサポート、長時間の労働、仕事に対する低い社会的評価、職場内の意思決定に対して権限がないことを報告している。

以上のように、従来の研究では介護職員の定

着をはかるための要件を実証的に検証するに当たって、離職意向を分析の指標として取り上げ、それに関連する要因を追求することに焦点が当てられてきた。第一線に働く介護職員が、離職意向を抱くことはケアの質の低下を招くことで、さらなる研究が必要であることは言うまでもないが、各施設における実際の離職率を分析の指標として取り上げ、離職率の低い施設はどのような特徴があるか検討することも重要である。そこで、本研究は各施設の離職率を分析の指標として用いて、仕事や職場に対する職員の意識、介護業務の内容、職場内における人間関係、仕事上における施設環境といった4つの領域との関連を調べ、比較的離職率の低い施設の特徴を明らかにすることで介護職員の定着をはかる要件を検討した。

研究方法

(1) 調査対象および方法

調査は、大阪府に所在する特別養護老人ホームの介護職員を対象とした。まず、大阪府社会福祉協議会老人施設部会に加入している特別養護老人ホーム292施設すべてに調査協力を依頼した結果、101施設から協力可能との回答を得た。調査は郵送法による自記式質問紙調査で、調査票は各施設の介護職員3,919人（常勤・非常勤）全員に配布した。調査票の回答は無記名で行い、回収の際には本人が封筒に入れ密封したうえで施設の調査担当者に提出し、施設単位で回収した。調査は2006年8月に実施し、有効回収率は73%（2,859人）であった。

(2) 調査内容

調査票は2種類あり、調査票Aでは、開設後年数、利用者数、利用者の要介護度、利用者職員比、介護職員数（常勤および非常勤）、離職者数（昨年1年間、離職した常勤介護職員数）について聞いており、施設全体の状況を把握している職員に記入してもらった。

一方、調査票Bは一人ひとりの介護職員を対象にしたもので、介護職員の属性（年齢、資格、

経験年数，研修参加の経験），および介護業務・介護環境を構成する4つの領域，すなわち仕事・職場に対する意識，介護業務，人間関係，施設環境からなる。以下は，介護業務・介護環境を構成する4つの領域に含まれている具体的な内容である。

1) 仕事・職場に対する意識

仕事・職場に対する意識の領域では，「介護否定感」「介護肯定感」「職場への所属意識」を取り上げた。「介護否定感（17項目）」は久保ら⁹⁾が日本語に標準化した日本版MBI尺度を用いている。バーンアウトとは，心身ともに消耗することを主症状とするストレス指標で，情緒的消耗感，脱人格化，個人的達成感といった3つの内容からなる。そのうち，個人的達成感（6項目）は逆転項目である。「介護肯定感（13項目）」については，陶山ら¹⁰⁾「家族介護者の介護肯定感の形成に関する要因分析」の研究，Hastingsら¹¹⁾の研究で用いたSPCQ尺度から採用しており，介護状況に対する充実感，自己成長感，高齢者との一体感からなる。「職場への所属意識（10項目）」については，特定の組織に対する個人の一体化とその組織への関与の強さを示す組織コミットメントの尺度を用いており，Allenら¹²⁾の研究から採用した。

2) 介護業務

介護業務の領域では，「個別の介護」「利用者の情報把握」「ケアの自己評価」を取り上げた。「個別の介護（7項目）」については，各職員が所属している棟またはユニットにおいて食事，入浴，排泄，余暇活動，外出等のケアがどの程度個々の利用者の希望に合わせて行われているかを聞いた。「利用者の情報把握（11項目）」については，自分が担当している利用者に関してどの程度把握しているかを調べた。利用者の基本情報（年齢，人柄，家族構成），入所前の生活環境および入所までの経緯，病歴や身体状況，好み，介護に対する意向，他の利用者との関係といった内容が含まれている。「ケアの自己評価（14項目）」については，利用者に対する基本姿勢（態度・言語），利用者との関係，コミュニケーションの適切性，自立支援に基づい

た利用者への関わり方，適切な知識・技術に基づいた援助といった内容が含まれており，「ホームヘルプサービスの有効性に関する研究」¹³⁾「ホームヘルプサービス利用者満足度とヘルパーの利用者の満足度認知の比較に関する研究」¹⁴⁾「介護福祉士の専門性に関する実践による調査研究事業報告書」¹⁵⁾を検討し，14項目を抽出した。

3) 人間関係

人間関係の領域では，「利用者との関係」「同僚・上司との関係」を取り上げた。「同僚・上司との関係（7項目）」についての質問は，Jung¹⁶⁾の研究で用いられたQWL（Quality of Work Life）尺度から抽出しており，「利用者との関係（3項目）」についてはQWL尺度を参考にして著者が作成したものである。利用者および同僚・上司と信頼関係が成り立っているのか，その関係は良いのかなどを聞いた。

4) 施設環境

施設の領域では，「同僚・上司のサポート」「職場環境」「職員の待遇」を取り上げた。まず，「同僚・上司のサポート（6項目）」では，仕事上の問題について相談にのってくれる，仕事の負担が大きい時には手伝ってくれる，仕事の問題を解決するためのやり方やコツを教える等の内容が含まれており，小牧ら¹⁷⁾の「職場におけるソーシャルサポートの効果」の研究から6項目を採用した。「職場環境（16項目）」については，施設による資質向上への支援，施設運営への参加，仕事上における役割の明確性，仕事の裁量権といった4つの内容から構成した。質問内容は，黒田ら¹⁸⁾の「高齢者介護施設におけるサービスの質評価基準および評価方法の開発に関する研究」，Blumenthalら¹⁹⁾の組織における役割の明確性とバーンアウトに関する研究，矢富ら²⁰⁾の「老人ケアスタッフのストレスと心身の健康」から抽出した。「職員の待遇（5項目）」に関しては，賃金，福利厚生，休暇の取得，職級・役職，勤務体制についてその満足度を聞いた。

(3) 分析方法

各変数についてはそれぞれの項目に対し、4件法で回答を設け、その数字が高いほど点数(1~4点)が高くなるよう得点化し、各変数を構成する項目の平均値を算出して、その変数の値として分析を行った。また、それぞれの分析においては対象施設を、離職率別に3区分して比較を行った。離職率は、各施設の常勤介護職員の数に対する昨年1年間に離職した常勤介護職員数の比率であり、離職率の12%未満を「低位群」(29施設、回答職員数736人)、12%以上25%未満を「中位群」(31施設、回答職員数757人)、25%以上を「高位群」(38施設、回答職員数672人)とした。ただし、離職率に関して無回答があったため、98施設を分析の対象とした。なお、離職率の区分に関しては、介護職員の数がほぼ等しくなるようにそれぞれ区分した。

まず、調査票Aを基に調べた施設属性については、各項目の平均値を算出して一元配置の分散分析を用いて比較を行った。

次に、調査票Bを基に調べたことを分析した。まず、介護職員の属性については、 χ^2 検定を用いてその分布の比較を行った。介護業務・介護環境に対する職員の意識については、それぞ

れの変数の平均値を算出し、一元配置の分散分析を用いて比較した。さらに、介護業務・介護環境のうち、「職場への所属意識」「職場環境」「職員の待遇」「利用者の情報把握」に対しては、それぞれの変数を構成する各項目について χ^2 検定を用いてその分布を比較した。

以上の分析においては無回答を除いて検定を行っており、分析に用いた統計ソフトはSPSS 15.0J for Windowsである。

研究結果

調査票Aを基に調べた施設属性「開設後年数」「利用者数」「利用者の要介護度」「利用者職員比」については離職率別に比較した結果、いずれも有意差が認められなかった。以下、調査票Bを基に分析した結果を示した。

(1) 介護職員の属性および研修(表1)

介護職員の基本属性を比較した結果、中位・高位群に比べ、低位群では以下の傾向がみられた。まず、年齢30代以上、経験年数3年以上、資格では介護福祉士・ヘルパー1級を持っている介護職員の割合が中位・高位群に比べ、低位群で多かった。特に、経験年数3年以上の職員は、中位・高位群では5割程度であったが、低位群では7割を占めていた。また、介護福祉士・ヘルパー1級の資格を持っている職員は、高位群で46.7%、中位群60.8%に比べ、低位群では7割を占めていた。次に、研修参加の経験(2005年度1年間)では、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人が、中位・高位群では5割に至らなかったが、低位群では6割を占めた。また、自主的に参加したことがあると答えた人は、低位群が36.2%を占め、最も多かった。

(2) 介護業務・介護環境(表2)

介護業務・介護環境を比較し、表2に示した。中位・高位群に比べ、低位群は「職場への所属意識」「利用者の情報把

表1 離職率別にみた介護職員の属性

	低位群	中位群	高位群	χ^2
	(n=736)	(n=757)	(n=672)	
年齢				
20代以下	52.4	59.3	57.1	7.58*
30代以上	47.6	40.7	42.9	
経験年数				
3年未満	29.3	44.9	48.6	62.00***
3年以上	70.7	55.1	51.4	
資格				
ヘルパー2級・その他	30.7	39.2	53.3	75.15***
介護福祉士・ヘルパー1級	69.3	60.8	46.7	
研修会(勧められて参加)				
0回	41.0	50.9	53.1	24.80***
1・2回	42.4	34.4	31.9	
3回以上	16.6	14.7	15.0	
研修会(自主的に参加)				
0回	63.8	71.9	68.8	12.06**
1・2回	25.8	21.2	22.2	
3回以上	10.4	6.9	9.1	

注 1) 無回答を除いて分析を行った。

2) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

握」「職員の待遇」において高い平均値を示した。さらに、「職場環境」については4つの下位変数別にみた結果、施設運営への参加、役割の明確性において高い平均値を示した。つまり、中位・高位群に比べ、低位群の施設職員は、職場への所属意識が強く、自分が担当している利用者に対する情報を多く把握しており、職員の待遇についてより満足していることがわかった。また、中位・高位群に比べ、低位群の職員は施設運営に参加する機会が多く確保されていると評価しており、仕事上における自分の役割が明確であると評価した。

表2 離職率別にみた介護業務および介護環境

	低位群 (n = 736)	中位群 (n = 757)	高位群 (n = 672)	F 値
	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	
職場への所属意識	2.53 (0.43)	2.47 (0.41)	2.48 (0.41)	3.82**
利用者の情報把握	2.73 (0.44)	2.64 (0.45)	2.68 (0.44)	6.90***
職員の待遇	2.38 (0.58)	2.26 (0.54)	2.28 (0.56)	9.10***
職場環境	2.35 (0.65)	2.32 (0.72)	2.31 (0.69)	2.84
資質向上の支援 施設運営への参加	2.53 (0.69)	2.52 (0.71)	2.40 (0.70)	6.80***
役割明確性	2.53 (0.57)	2.46 (0.59)	2.47 (0.61)	3.52*
仕事の裁量権	2.29 (0.58)	2.26 (0.60)	2.30 (0.59)	1.06

注 1) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

表3 離職率別にみた職場への所属意識の割合²⁾

	(単位 %)			χ ²
	低位群 (n = 736)	中位群 (n = 757)	高位群 (n = 672)	
職場に対する感じ方				
私は、いまの職場で働き続けることを幸せに思う	45.6	40.3	38.3	8.40*
職場の問題が自分の問題のように思われる	39.6	42.7	40.6	1.52
自分にとって職場は意味が大きい	62.4	63.5	63.3	0.21
職場に対する強い所属感を感じる	40.9	40.7	41.8	0.22
いまの職場について外部の人と話すのは楽しい	35.2	35.3	34.4	0.15
今の職場で働き続ける理由				
いまの職場をやめたくても、すぐやめるのは難しい	72.2	72.0	75.0	1.94
いまの職場をやめると、私の人生において多くのものが失われる	39.6	32.9	35.6	7.25*
いま 私が働いているのは自分にとって必要だからである	79.6	77.2	77.4	1.60
いま、職場をやめると、就職が難しい	57.2	47.5	50.5	14.42***
いまの職場で働き続けるのは、転職したら、いま受けている利益を受けられなくためである	39.4	30.0	28.3	23.30***

注 1) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001
2) 「非常にあてはまる」「ほぼあてはまる」の割合。

(3) 職場への所属意識 (表3)

職場への所属意識を構成する各項目への肯定的回答の割合を比較した。10項目のうち、「いまの職場で働き続けるのは、転職したら、いま受けている利益を受けられなくためである」「いま、職場をやめると、就職が難しい」「私は、いまの職場で働き続けることを幸せに思う」「いまの職場をやめると、私の人生において多くのものが失われる」といった項目において、中位・高位群に比べ、低位群で「ほぼ・非常にあてはまる」の割合が高かった。

(4) 職場環境 (表4)

職場環境を構成する各項目の分布を比較した。その結果、「私の職場では、専門資格取得を具体的に・積極的に支援している」「私の職場では、職員の研修を個々の力量に応じ体系的・計画的に行っている」「私の職場では、職員の意見が集約され、計画に反映される」「仕事上における私の役割は明確である」といった項目において、中位・高位群に比べ、低位群で「ほぼ・非常にあてはまる」の割合が高かった。

(5) 職員の待遇 (表5)

職員の待遇を構成する各項目の分布を比較した結果、「賃金」「休暇の取得」「福利厚生」において統計学的有意差がみられた。つまり、中位・高位群に比べ、低位群の職員は「賃金」「休暇の取得」「福利厚生」におい

表4 離職率別にみた職場環境の割合²⁾

(単位 %)

	低位群	中位群	高位群	χ^2
	(n = 736)	(n = 757)	(n = 672)	
資質向上への支援				
私の職場では、専門資格取得を具体的に・積極的に支援している	58.4	44.8	46.5	32.17***
私の職場では、職員の研修を個々の力量に応じ体系的・計画的に行っている	43.0	42.2	35.6	9.25*
私の職場では、研修成果の評価を行うとともに次の研修計画に反映させている	38.1	37.4	35.7	0.91
私の職場では、客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を実施している	40.8	45.6	42.8	3.54
施設運営への参加				
私の職場では、職員が各計画の策定に参加する機会がある	58.0	61.5	54.5	6.95*
私の職場では 職員が各計画の実施状況を把握するとともに 評価・見直しに参加する機会がある	55.6	57.1	51.4	4.73
私の職場では、職員の意見が集約され、計画に反映される	49.7	46.2	39.9	13.53***
役割の明確性				
仕事における私の役割は明確である	67.6	60.2	59.8	11.76**
組織内において、仕事をどのように進めていくべきかが明確である	57.3	52.5	52.8	4.25
仕事上、どこまでが自分の責任であるかが明確である	56.8	51.6	52.0	4.80
仕事上、上司から期待されていることが明確である	39.6	38.3	38.0	0.42
仕事の裁量権				
仕事のペースを自分で調整できる	39.5	38.1	43.9	5.27
自分の仕事に関することは、自分で決めることができる	36.5	35.8	35.8	0.11
1日の介護スケジュールを必要に応じて柔軟に変えられる	47.7	49.5	50.4	1.07
利用者の介護のために自分の裁量で自由に使える時間がある	24.2	24.6	26.5	1.08
自分が必要だと感じたら、仕事の手順や方法を変えることができる	52.7	50.3	52.2	0.99

注 1) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001
 2) 「非常にあてはまる」「ほぼあてはまる」の割合。

て「まあ・非常に満足」の割合が高かった。

表5 離職率別にみた職員の待遇の割合²⁾

(単位 %)

	低位群	中位群	高位群	χ^2
	(n = 736)	(n = 757)	(n = 672)	
賃金	39.7	22.5	28.3	53.50***
福利厚生	54.2	46.7	48.0	9.23*
休暇の取得	45.4	32.8	40.4	24.90***
職級・役職	66.6	65.0	64.4	0.83
勤務体制	37.5	33.8	33.8	2.95

注 1) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001
 2) 「非常に満足」「まあ満足」の割合。

表6 離職率別にみた利用者の情報把握の割合²⁾

(単位 %)

	低位群	中位群	高位群	χ^2
	(n = 736)	(n = 757)	(n = 672)	
利用者の年齢	68.3	64.3	66.4	3.22
＃ 家族構成	51.0	41.9	45.2	15.73***
＃ 入所までの経緯	40.0	30.5	33.4	19.11***
＃ 入所前の生活環境	36.1	27.2	31.2	17.05***
＃ 人柄(性格)	90.3	85.8	89.1	9.70**
＃ 病歴	57.9	50.8	56.8	10.77**
身体状態	93.0	89.6	92.8	8.67*
利用者の介護に対する具体的な意向	69.7	64.5	63.2	9.34**
＃ 趣味・特技	63.3	53.4	56.3	19.38***
＃ 食べ物の好み	67.3	64.2	63.7	3.02
利用者同士の付き合い	80.4	77.0	80.7	4.70

注 1) * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001
 2) 「十分把握している」「まあ把握している」の割合。

(6) 利用者の情報把握(表6)

自分が担当している利用者の情報をどの程度把握しているかを調べ、離職率別にその分布を比較した。その結果、「利用者の趣味・特技」「利用者の入所までの経緯」「利用者の入所前の生活環境」「利用者の家族構成」において中位・高位群より、低位群では、「まあ・十分把握している」の割合が高かった。

考 察

本研究は、比較的離職率の低い施設の特徴を把握することで、介護職員の定着をはかる条件を検討することを目的としている。分析の結果、離職率の低い施設では以下の特徴がみられた。

まず、離職率の中位・高位群に比べ、低位群の施設では職員の資質向上に積極的に取り組んでいることが示唆された。他の群に比べ、低位群では「専門資格取得を具体的に・積極的に支援している」

「職員の研修を個々の力量に応じ体系的・計画的に行っている」と評価した職員が多かった。さらに、実際、事業所から勧められて研修会に参加したと答えた職員も多く、高位群の約5割、中位群の6割に比べ、低位群では7割を占めていた。質の高い資格の取得や研修会への参加を通じて職員の資質向上をはかることについては、厚生労働省が発表した「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」²¹⁾においても言及されている。以上のことより、他の群に比べ、低位群の施設では、職員の資質向上を支援する職場環境がより充実しているといえよう。

次に、離職率の中位・高位群に比べ、低位群の施設職員は、「賃金」「休暇の取得」「福利厚生」という項目に関してより高い満足度を示し、低位群の施設では労働環境が充実している可能性がうかがえた。特に、賃金において比較的高い χ^2 値を示しており、中位・高位群で満足している人が3割以下であることに比べ、低位群では4割程度が満足していた。賃金はコストとしてみるだけでなく、それを受け取る従業員の満足感を高め、仕事へのモチベーション（動機づけ）につながるという視点から重要である²²⁾。ところが、介護サービス従事者は仕事の内容のわりに賃金が低く、それが離職の一因であるといわれている。実際、介護職員を対象に仕事をしていく上での不満や悩みを調べたところ、「給与等収入が低い(47.8%)」が最も多く、次いで「有給休暇をとりにくい(43.9%)」と答え、賃金を含む労働条件に対する不満が多いという報告もなされ²³⁾、職員の定着をはかるため労働環境の改善が求められている。こうした状況のなか、他の群に比べ、低位群の施設職員は、賃金、休暇の取得、福利厚生に対してより高い満足度を示し、低位群では労働環境が充実しているとみられる。

そのほか、離職率の中位・高位群に比べ、低位群の施設職員は「職場への所属意識」が強く、職場環境のうち「施設運営への参加」「役割の明確性」に対してより高い評価を示した。これらは従来の研究でも離職意向や離職に関連する

要因として抽出されたものである。本研究では職場への所属意識の測定に組織コミットメント尺度を用いており、これは組織に対する情緒的愛着および組織に参加し続けようとするという概念である。従来の研究において組織コミットメントは離職意向や離職および欠勤などに関連していると報告されている¹²⁾²⁴⁾。また、低位群では施設運営への参加や仕事上における役割の明確性を示す「職員の意見が集約され、計画に反映される」「仕事上における役割が明確である」という項目に対して高い評価をした。これに関連するもので、佐藤ら⁵⁾は、役割葛藤・役割あいまい性を個人が知覚し、それが蓄積されることによっ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ことを示唆した。また、Hattonら⁸⁾の研究では、職場内の意思決定に対して権限がないことが離職意向に関連する要因の1つであることを明らかにしている。

得られた結果より、介護職員の離職を防ぎ定着をはかるためには、専門資格の取得や研修を通じて職員の資質向上を支援する職場環境の構築と、賃金、休暇の取得、福利厚生等の労働環境の整備が重要であると思われる。これは厚生労働省が発表した福祉人材の確保に対する指針においても指摘されており、本研究はそれを実証的に検証したことになる。さらに、職場への所属意識を高めること、施設運営に参加できる機会を確保すること、仕事上における役割を明確にすることが職員の定着をはかる1つの要件と考えられる。

今回の調査は、協力可能な特定の施設を調査対象としたため、ケアの質の向上に向けて積極的に取り組んでいる施設が対象に選ばれた可能性がある。また、本研究では横断調査であり、因果関係を明らかにするためには、今後縦断的研究を行う必要がある。

文 献

- 1) 介護・福祉サービス従事者の現状。社会保障審議会福祉部会資料平成19年4月。厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/shinngi/2007/>)

- 04/s0420-14.html) 2007. 8.
- 2) 平成18年事業所における介護労働実態調査・介護労働雇用安定センターホームページ (<http://www.kaigo-center.or.jp/report>) 2007. 6.
 - 3) 三富紀敬. 欧米のケアワーカー - 福祉国家の忘れられた人々. ミネルヴァ書房. 2005.
 - 4) 冷水豊, 前田大作, 坂田周一. 特別養護老人ホーム寮母の退職意向. 老年社会学 1985; 23: 24-34.
 - 5) 佐藤ゆかり, 渋谷久美, 中島和夫, 香川幸次郎. 介護福祉士における離職意識と役割ストレスに関する検討. 社会福祉学 2003; 4(1): 67-78.
 - 6) Kemery Edward R, Mossholder K, Wand Be-deian AG. Role stress, physical symptomatology, and turnover intentions: A causal analysis of three alternative specification. Journal of Occupational Behavior 1987; 8, 11-23.
 - 7) Muchinsky P, Mmarrow PC. A multidisciplinary model of voluntary employee turnover, Journal of Vocational Behavior 1980; 17, 263-90.
 - 8) Hatton C, Emerson E, Rivers M et al. Factors associated with intended staff turnover and job search behavior in services for people with intellectual disability. Journal of Intellectual Disability Research 2001; 45, 258-70.
 - 9) 久保真人, 田尾雅夫. パーンアウト - 概念と症状, 因果関係について. 心理学評論 1991; 35(3), 361-76.
 - 10) 陶山啓子, 河野理恵, 河野保子. 家族介護者の介護肯定感の形成に関する要因分析. 老年社会科学 2004; 25(4), 461-70.
 - 11) Richard Hastings, Sharon Horne. Positive perception held by support staff in community mental retardation service. American Journal on Mental retardation 2004; 109(1), 53-62.
 - 12) Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 1990; 63, 1-18.
 - 13) 後藤真澄, 若松利昭. ホームヘルプサービスの有効性に関する研究 - 利用者満足度とホームヘルパーの自己評価の比較から. 社会福祉学 2001; 4(2), 49-57.
 - 14) 杉原真理子, 中井久子. ホームヘルプサービスの利用者満足度とヘルパーの利用者満足度認知の比較に関する研究 - ヘルパーのエンパワーメントの課題 -. 大阪薫英女子短期大学研究紀要 2002; 37, 31-7.
 - 15) 介護福祉研究会. 介護福祉士の専門性に関する実践による調査研究事業報告書. 1993; 33-9.
 - 16) Jung Won Lee. 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 2003; 4(1), 56-67.
 - 17) 小牧一裕, 田中国夫. 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 1993; 67, 57-67.
 - 18) 黒田研二, 岡本仁宏. 平成14・15年ニッセイ財団高齢社会福祉実践の助成報告書 高齢者介護施設におけるサービスの質評価基準および評価方法の開発に関する研究 - 高齢者介護施設のサービスの質の向上にむけて -. 2004.
 - 19) Blumenthal S, Lavender T, Hewson S. Role clarity, perception of the organization and burnout amongst support workers in residential homes for people with intellectual disability: a comparison between a National Health Service trust and a charitable company. Journal of Intellectual Disability Research 1998; 42(5), 409-17.
 - 20) 矢富直美, 宇良千秋. 第1章 老人介護職員のワークストレスに関する調査. (財)東京都老人総合研究所編 短期プロジェクト研究報告書 老人ケアスタッフのストレスと心身の健康. (財)東京都老人総合研究所. 1997; 1-35.
 - 21) 厚生労働省告示289号. 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. 2007.
 - 22) 北浦正行. 介護労働者雇用管理シリーズ2 雇用管理者講習テキスト 介護労働者の人事管理. (財)介護労働安定センター. 2005.
 - 23) 平成16年介護サービス施設・事業所調査結果の概要. 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service04/index.html>) 2007. 6.
 - 24) Mathiew JE, Zajac DM. A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequence of organizational commitment. Psychological Bulletin 1990; 108, 171-94.