

修士論文（要旨）
2020年1月

高齢者施設・事業所における介護職の職務定着に関する要因の解明
— 離職・復職経験をした介護職へのインタビュー調査から —

指導 長田 久雄 教授

老年学研究科
老年学専攻
217J6004
和田 早織

Master's Thesis(Abstract)
January 2020

A Study of the Factors of Retaining Care Workers at Welfare Facilities for the Elderly:
Based on Interviews with Care Workers who have Left or Returned to Work

Saori Wada
217J6004
Master's Program in Gerontology
Graduate School of Gerontology
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Hisao Osada

目次

I	はじめに	1
1.	研究背景	1
1)	高齢者の増加が介護人材の需給に与える影響	1
2)	介護職の人材確保の必要性と問題点	1
3)	介護職へ復職を懸念する潜在介護職の存在	2
2.	先行研究	3
3.	研究目的	6
4.	用語の操作的定義	6
II	方法	7
1.	研究対象	7
2.	調査方法	8
3.	分析方法	8
4.	倫理的配慮	8
III	結果	9
1.	分析対象者の属性	9
2.	全体のストーリーライン	9
3.	カテゴリーの詳細	10
1)	【働くきっかけ】	10
2)	【蓄積されていく壁】と【乗り越えるべき壁】	13
3)	【離職することの決意】	22
4)	【異業種への転職】	23
5)	【介護職として再チャレンジ】	24
6)	【職務定着につなげた個人的な活動】	27
7)	【職務定着に向けた組織的な支援活動】	30
8)	【就労継続への意欲】	35
9)	【職務継続意志の定着】	38
IV	考察	39
1.	再確認された介護職の魅力について	39
2.	【蓄積されていく壁】から【乗り越えるべき壁】へ	40
3.	職務定着に向けた個人的な活動と組織的な支援活動の関係性	41
4.	“施設の見える化”に隠された問題点	41
5.	離職・転職をくり返していくこととの関連性	42
V	結論	43

引用文献

図表

付録

I はじめに

「超高齢社会」という背景から要支援・要介護高齢者を支えていく介護職の人材不足が深刻化となっている。一方、現在就業している介護職の離職・転職を抑制することも重要である。離職者が増加することは、高齢者施設・事業所に従事する介護職の業務過多となり、職務継続意志の低下を招くことになる。これらが更なる離職の契機となり、業務上における危機管理能力の意識が低下し、質の高いサービスを提供することが困難になる。

介護職の離職・定着に関する先行研究から離職の特徴として、①職場における人間関係に対する不満、②職務における情緒的緊張・消耗感、③高齢者に対する偏見や死に対する感情、④施設・事業所における理念・方針への不満、⑤賃金への不満を挙げた。職務定着の特徴には、①働きやすい労働環境、②サービス特性に連動する働きがい、③教育・研修体制の整備を推測した。離職や職務定着の特徴を挙げたが、離職要因の改善や定着要因を強めれば離職を回避することは可能である。しかし、個々の改善などがいつでもどこの施設・事業所においても職務定着につながるとは限らない。離職は単純な因果関係ではなく、複合的な問題をはらんでいることから、この問題について確認していきたいと考えた。

したがって、本研究の目的は、高齢者施設・事業所に従事し、異業種への転職を経て介護職へ再就職した経験をもつ介護職に対してインタビュー調査を実施し、職務定着に成功するまでの要因を解明することである。そして、職務定着が困難な非職務定着者への職務定着に向けた復職支援方略を明らかにし、施設・事業所における職場環境の改善に向けた援助の一端を見出すことである。

II 研究方法

1. 研究対象：高齢者施設・事業所において従事する介護職のうち、異業種への転職を経て、介護職へ再就職した経験をもち、現就労先・事業所において3年以上の勤続年数をもつ介護職を対象者とした。分析対象者は4名である。属性について、性別分布は女性が4名。年齢分布は、30歳代1名、40歳代2名、50歳代1名であった。
2. 調査方法：半構造化面接によるインタビュー調査を実施した。
3. 分析方法：修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて分析した。分析テーマを「離職・復職経験をした介護職の職務定着プロセス」とし、分析焦点者を「離職・復職経験をした介護職」とした。
4. 倫理的配慮：桜美林大学研究倫理審査委員会の承認を取得した（承認番号：17048）。

III 結果

[] は概念、【 】 はカテゴリーを示している。分析の結果34の概念を析出し、それらを【働くきっかけ】、【蓄積されていく壁】、【離職することの決意】、【異業種への転職】、【介護職としての再チャレンジ】、【乗り越えるべき壁】、【職務定着につなげた個人的な活動】、【職務定着に向けた組織的な支援活動】、【就労継続への意欲】、【職務継続意志の定着】という10のカテゴリーに集約した。集約したカテゴリーから離職するプロセスと職務定着するプロセスを一連の時間的過程として分析対象者が職務定着に成功するまでのプロセスを明らかにすることができた。そして、[再認識した職業の魅力]という概念において離職・

復職経験をした介護職は、介護職という職業に肯定感を抱いていることが明らかにされた。

IV 考察

本研究の分析結果から全体的な考察として、これまでの指摘と共通して【蓄積されていく壁】が現場で働く介護職の離職要因になっていたことが証明された。しかし、【蓄積されていく壁】が直接の要因ではなく、そのカテゴリーに含まれる概念が相互に作用したことにより介護職として働き続けることができなくなってしまったと示唆する。

そして、分析対象者から抽出された【乗り越えるべき壁】が高齢者施設・事業所に従事する介護職の試練となっていた。その試練となる【乗り越えるべき壁】を越えるための方略としては、分析対象者から抽出された【職務定着につなげた個人的な活動】が介護職の職務定着に必要な要因であることが示唆された。

V 結論

本研究では、分析対象者の離職から職務定着に成功するまでのプロセスを明らかにした。そして、離職・復職経験した介護職の語りから高齢者施設・事業所で働く介護職の職務定着に関する要因を示すことができた。

今後の研究課題として、対象者数の制約もさることながら、対象者が全員女性介護職であったことから、男性介護職からの聴取が必要であった。そのため、分析のケース数を増やすとともに、ジェンダー差異についての語りを十分に検討する必要がある。また、高齢者施設・事業所にて長期就労継続をしている介護職に聞き取り調査を行い、彼らの語りから本研究結果の普遍化に向けた検討をする必要がある。そして、今後も現場で働く介護職の職務定着に向けた支援活動に関する研究が必要であると考えられる。

引用文献

- 1) 国立社会保障・人口問題研究所：日本の将来推計人口（2017）.
- 2) 内閣府：高齢社会白書－平成 29 年度版－（2017）.
- 3) 厚生労働省：介護給付費実態調査－平成 28 年度－（2016）.
- 4) 厚生労働省：第 55 回社会保障審議会介護保険部会資料－介護分野の最近の動向－（2016）.
- 5) 厚生労働省：第 137 回社会保障審議会介護給付費分科会資料－介護分野の最近の動向－（2017）.
- 6) 経済産業省：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（2016）.
- 7) 厚生労働省：介護人材の需給推計に関する調査研究 報告書（2016）.
- 8) 公益財団法人介護労働安全センター：平成 28 年度版 介護労働の現状（2016）.
- 9) 厚生労働省：第 145 回社会保障審議会介護給付費分科会資料－介護人材確保対策－（2017）.
- 10) 厚生労働省：第 45 回社会保障審議会介護保険部会資料－介護人材の確保関係－（2013）.
- 11) 経済産業省：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（2018）.
- 12) 福祉人材センター：福祉人材の求人動向（2017）.
- 13) 厚生労働省：介護人材の需給推計に関する調査研究 報告書（2016）.
- 14) 立花直樹，九十九綾子，中島裕，多田裕二，永井文乃：介護職員の就労継続に関する意識調査の研究－大阪市内の特別養護老人ホームに対するアンケート調査報告－. 新潟医療福祉学会誌，13(2)：31-37（2014）.
- 15) 笹谷真由美：介護福祉士の労働環境に関する一考察－専門職としての自覚及び評価－. 奈良佐保短期大学研究紀要，16：23-38（2008）.
- 16) 内海知子，細原正子，近藤真紀子：医療・福祉職として働く男性キャリア形成に関する検討. 香川県立保健医療大学雑誌，1：9-19，（2010）.
- 17) 古川和稔：介護職員のストレス. 日本労働研究雑誌，57(5)：26-34，（2015）.
- 18) 平川仁尚，鈴木悟司：介護職員が離職しにくい職場環境を作るには－認知症高齢者グループホームの取材からの考察－. ホスピスケアと在宅ケア，22(3)：301-305，（2014）.
- 19) 名定慎也：介護職員の離職に係る要因の把握とその対策の検討－離職経験のある介護職員を対象とするインタビュー調査をもとに－. 商大ビジネスレビュー，7(3)：105-137，（2017）.
- 20) 本岡類：介護現場は，なぜ辛いのか－特別養護老人ホームの終わらない日常. 新潮社，東京(2009）.
- 21) 中野一茂，人見優子：介護職員が抱える施設内暴力の実態調査および考察. 共栄学園短期大学研究紀要，26：39-53，（2010）.
- 22) 諸井克英：特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト. 実験社会心理学研究，39(1)：75-85，（1999）.

- 23) 窪寺俊之：終末期ガン患者へのスピリチュアルケアの可能性について－. 神学研究, 53 : 127-141, (2006).
- 24) 国際老年精神医学会：認知症の行動と心理症状 BPSD. (日本老年精神医学会監訳) 2 版, アルタ出版, (2013).
- 25) Finkel SI and Burns A: BPSD Consensus Statement. International Psychogeriatric Association, (1999).
- 26) 古村美津代：認知症高齢者グループホームのケアスタッフが抱える困難とその関連要因. 日本公衆衛生雑誌, 58(8) : 583-594, (2011).
- 27) 猪上優子, 佐々木美穂：施設介護職員における要介護高齢者の行動上の問題への対処と負担感との関連. 心理相談センター紀要, 12 : 31-42, (2017).
- 28) 小木曾加奈子, 阿部隆春, 安藤邑恵, 平澤泰子：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, (2010).
- 29) 小林捷哉：介護福祉士養成校卒業生の動向と職業意識に関する調査報告－1 年課程・卒後 2 年経過者の場合－. 白梅学園短期大学紀要, 29 : 139-152, (1993).
- 30) 吉田綾子, 杉澤秀博：特別養護老人ホームの介護職員の仕事継続プロセス－5 年以上継続している介護福祉士の場合－. 老年学雑誌, 3 : 67-82, (2013).
- 31) 神部智司：介護老人福祉施設における介護職員の職場定着意向に影響を与える要因. 大阪大谷大学紀要, 48 : 113-122, (2014).
- 32) 濱元賢二：特別養護老人ホームにおける介護職員定着化に関する研究. 医療と社会, 21(1) : 69-83, (2011).
- 33) 井口克郎：介護現場の「人手不足」と若者の介護への就業意識－「介護福祉士養成施設における学生の就業意識に関する調査」結果から－. 人間社会研究, 15 : 69-84, (2008).
- 34) 岸本麻里：老人福祉施設における介護職者の職業継続の意志に影響を与える要因の分析－バーンアウトと仕事への価値観の重要性を通して－. 関西学院大学社会学部紀要, 92 : 103-114, (2002).
- 35) 大和三重：介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響. 介護福祉学, 17(1) : 16-23, (2010).
- 36) 佐伯久美子：介護老人福祉施設の WLB 実現に向けて取り組みに関する研究－介護職員の満足度と介護労働の継続意欲に与える影響－. 社会事業研究, 54 : 85-89, (2015).
- 37) 柏原正尚, 永井拓己, 彦坂亮：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に関する一考察. 日本福祉大学健康科学論集, 19 : 1-10, (2016).
- 38) 緒方明美, 會田信子, 長屋央子：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. 日本看護科学学会誌, 35(0) : 90-100, (2015).
- 39) 大和田猛：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－軸支労働者の専門性と労働環境－. 青森県立保健大学, 10(2) : 139-154, (2009).
- 40) 大和三重, 立福家徳：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, (2013).
- 41) 柏木龍二, 笠原幸子, 白澤政和: 常勤介護職員の職場定着に関する研究—通所介護事業所に焦点を当てて—. 介護福祉学, 24(1): 22–31, (2017).
 - 42) 厚生労働省: 介護職員の処遇改善等に関する懇親会資料—介護職員をめぐる現状と人材確保等の対策について (2012).
 - 43) 公益財団法人社会福祉振興・試験センター: 介護福祉士等現況把握調査の結果について (2008).
 - 44) 木下康仁: ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて. 弘文堂, 東京(2007).
 - 45) 木下康仁: グラウンデッド・セオリー・アプローチ 質的実証研究の再生. 初版第7版, 弘文堂, 東京(2008).
 - 46) Hall DT: Careers in Organizations. Goodyear Publishing, (1976).
 - 47) 小川憲彦: リアリティショックが若年就業者の就業意識に及ぼす影響. 経営行動科学, 18(1), 31–44, (2005).
 - 48) 尾形真実哉: リアリティショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究. 組織科学, 45(3), 49–66, (2012).
 - 49) 奥川幸子: 相談援助面接の技法(4)ポジショニング—相手・自分・状況—. ケアマネジャー, 1(4), 26–29, (2000).
 - 50) 溝上真一: ポジショニングによって異なる私—自己の分権的力学の実証的検証—. 心理学研究, 44(4), 343–353, (2013).
 - 51) 市川和彦, 木村淳也: 施設内暴力—利用者からの暴力への理解と対応—. 誠信書房, 東京(2016).
 - 52) 厚生労働省: 介護現場におけるハラスメントに関する調査研究報告書, (2019).
 - 53) 厚生労働省: 介護現場におけるハラスメント対策マニュアル, (2019).