

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 15 日現在

機関番号：45309

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21530647

研究課題名（和文）介護福祉士の職場定着を促進する要因に関する研究
—ライフコースの観点から—研究課題名（英文）Japanese Certified Care Worker Job Retention:
Promoting Factors in Their Life Course

研究代表者

森本 寛訓 (MORIMOTO HIROMICHI)

川崎医療短期大学・一般教養・講師

研究者番号：40351960

研究成果の概要（和文）：

本研究では介護福祉士の職場定着促進要因を彼らのライフコース場面でのエピソードから探索し、ライフコースの流れに沿って分析して、職場定着を促す方策の提案を目指した。結果として「介護福祉士としての態勢」「友人からのソーシャル・サポート」「職員間の関係」「職場環境」そして「利用者およびその家族との関係」にまつわるエピソード等に留意することが職場定着につながると推察された。

研究成果の概要（英文）：

We aimed to propose how to promote Kaigo-Fukushishi job retention. We had sought the promoting factors in their life course episodes, and analyzed the promoting factors along their life course. As a result, we supposed that the episodes relevant to "readiness for Kaigo-Fukushishi", "social support from friends", "relationship among care workers", "work environment" and "relationship with care recipient and their relatives" promoted job retention.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	800,000	240,000	1,040,000
2010年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,800,000	840,000	3,640,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：介護福祉士

1. 研究開始当初の背景

介護福祉士が国家資格として制度化されてから約 20 年が経つ。介護福祉士への社会的ニーズはますます高いといえるが、介護福祉士の就労環境は厳しく、様々な調査で職場に定着できない介護福祉士の現状が報告されている。介護サービスは介護福祉士と介護サービス利用者(以下「利用者」とする)との

対人関係を基盤として行われる。したがって介護福祉士は利用者との信頼関係を結びながら介護サービスを提供する。利用者との信頼関係が円滑に構築されるためには、介護福祉士が継続的に職場へ定着していることが必要条件となろう。さらに介護福祉士が職場に定着することは、介護福祉士自身の職業生活の質を向上させるためにも欠くことので

きない条件であるといえる。

本研究では介護福祉士の職場定着について取り上げ、その促進要因を探索することで介護福祉士の職場定着を促す方策の検討を行う。そこで本研究では介護福祉士の職場定着を勤務年数の長さで職務満足によって把握する。そして勤務年数が長いとみなせる介護福祉士の職務満足にプラスとなるエピソードを介護福祉士の職場定着促進要因と定義し、研究を進めた。

2. 研究の目的

本研究は介護福祉士の職場定着促進要因をライフコース場面（「学生生活（養成教育課程）」、「職業生活」、「私的生活」）のエピソードから探索し、ライフコースの流れに沿って分析することで、介護福祉士の職場定着を促す方策を提案する。

3. 研究の方法

(1) 2009年度と(2)2010年度および(3)2011年度に分けて報告する。

(1) 2009年度

2009年度の主目的は勤務年数が長いとみなせる介護福祉士に自らの職務満足にプラスとなるエピソード、すなわち職場定着促進要因を「学生生活」場面、「職業生活」場面、「私的生活」場面から探し出してもらうことであった。そのため10月から12月にかけて396人を対象にした自由記述式質問紙調査を実施した。

(2) 2010年度

2010年度の主目的は、2009年度に明らかになった介護福祉士の職場定着促進要因の概要と職場定着との関連について調査することであった。そこで本研究で設定した介護福祉士の職場定着促進要因（勤務年数が長いとみなせる介護福祉士の職務満足にプラスとなるエピソード）の定義を念頭におき、2009年度に明らかになった介護福祉士の職場定着促進要因の概要を改めて検証する調査を実施した。調査は9月から10月にA県介護福祉士会会員1087人を対象にして実施した。この調査では対象者の基本属性、職場定着促進要因、そして職務満足を測定する質問紙を用いたが、特に介護福祉士の職場定着促進要因の質問紙は2009年度の研究成果をもとに作成した。

(3) 2011年度

2011年度の主目的は、現職の介護福祉士にインタビューを行い、2010年度までに明らかになった成果の生態学的妥当性について検証することであった。そのため10月から12月にかけて2カ所の特別養護老人ホームに勤務する介護福祉士33人に対し約30分間の半構造化面接を実施した。インタビュー内容はICレコーダーで録音し、のちにテキスト化し

て分析した。

4. 研究成果

「3. 研究の方法」と同じように、(1)2009年度と(2)2010年度および(3)2011年度に分けて報告する。

(1) 2009年度

結果として勤続年数が長いとみなせる介護福祉士51人から627件のエピソードを収集した。得られたエピソードを集計すると学生生活場面では「印象に残る実習（例：はじめて実習へ行き介護福祉士の役割をしり、お年寄りの方と話をしていたらよるこんでくれた）」が、職業生活場面では「印象に残る他職員との出会い（例：厳しき看護師さん、介護さんと出会うも丁寧に教えて頂く）」が、私的生活場面では「友人との関係（例：同期の友人がいたので現在の職場で頑張れた）」が多数を占めるエピソードであった。以上の結果より介護福祉士が職場定着するためには、1) 学生のときの実習を充実させ、2) 職場での人間関係を円滑にし、3) 同世代の友人とのつきあいに配慮する必要があると考えられた。

(2) 2010年度

2010年度の調査を行う前に、改めて2009年度に得られたエピソードを精査した。まず勤務年数が長いとみなせる介護福祉士をより厳密に選定した。その結果2009年に分析対象とした51人から26人を新たに分析対象とした。26人から得られたエピソード287件は介護福祉士の勤務年数の特徴を考慮して、「養成施設期間（介護福祉士として勤務する前）」から勤務年数「1年以上3年未満」と「3年以上5年未満」および「5年以上」という期間ごとに集計し、代表的な介護福祉士の職場定着促進要因エピソードのカテゴリを明らかにした。その結果、養成施設期間では「印象に残る授業・実習（学生生活：実習で現場の雰囲気を知ることができた）」と「印象に残る友人（クラスメート）との関係（学生生活：今でも仕事のことを相談できる友人ができた）」および「家族の介護（私的生活：家族（祖父母など）が病気になったときに、介護の知識が役に立った）」というカテゴリが、勤務年数1年以上の各期間では「介護職としての就職（職業生活：『その事業所に就職して良かった』と思えた）」、「資格取得（職業生活：ステップアップするために介護にまつわる資格（ケアマネージャーなど）を取得した）」、「職位の変化（職業生活：主任（または副主任）に抜擢された）」、「配置転換（職業生活：職場の異動で他の職場メンバーとの交流が増えた）」、「印象に残る他職員との出会い（職業生活：信頼できる職場メンバー（上司など）に出会った）」、「印象に残る利用者との出会い（職業生活：利用者が

私のことを覚えてくれた)」、 「印象に残る利用者のご家族との出会い (職業生活: 利用者の家族から感謝された)」、 「待遇 (給料, 復職, 勤務希望) (職業生活: ふだんの働きが認められて給料が上がった, 休職した後の復職がスムーズにできた, シフトの調整で自分の希望が通りやすくなった)」そして「友人との関係 (私的生活: 職場の同期の友人と交流した)」というカテゴリが介護福祉士の職場定着促進要因エピソードを代表するカテゴリであることが明らかになった。そこで以上のカテゴリごとに職場定着促進要因を測定する質問項目を作成し, 調査を実施した。

今回の調査の分析の枠組みであるが, 本研究では当該の職場において勤務年数 5 年以上の介護福祉士の職務満足にプラスとなるエピソードを介護福祉士の職場定着促進要因として考えた。そこで以上に挙げられたカテゴリで代表される介護福祉士の職場定着促進要因エピソードについて, 前職, 現職を問わず最も勤務年数が長くなった職場への勤務年数が 5 年以上の介護福祉士のデータを用いた分析から, 介護福祉士の職場定着促進要因として妥当と認められたものを, 改めて介護福祉士の職場定着促進要因とみなした。

介護福祉士の職場定着促進要因質問紙は 2009 年度に得られたエピソードを精査して明らかになった職場定着促進要因カテゴリの質問項目を, 介護職員として従事する前の「養成施設期間」から, 勤務年数「1 年以上 3 年未満」と「3 年以上 5 年未満」および「5 年以上」という四つの期間を基準にして時系列順に配置した。具体的には, 養成施設期間については学生生活場面と, この期間の私的生活場面に関する質問項目を配置した。さらに勤務年数の三つの期間には, 職業生活場面と私的生活場面に関する質問項目を, どの期間も同じように配置した。ただし「介護職としての就職」カテゴリに関する質問項目は勤務年数 1 年以上 3 年未満の期間にのみ配置した。したがって養成施設期間は 15 項目, 勤務年数 1 年以上 3 年未満は 36 項目, 勤務年数 3 年以上 5 年未満と 5 年以上は両期間とも 33 項目で構成した。そしてすべての質問項目について, 介護福祉士を取得後, 最も勤務年数が長くなった職場において, 当該期間の自身にどの程度当てはまるかを 6 件法 (0: あてはまらない-5: あてはまる) で回答させた。

さて, 以上に紹介したカテゴリで代表される介護福祉士の職場定着促進要因エピソードが今回の調査においても介護福祉士の職場定着促進要因として妥当かを検証するために, 職務満足との相関関係を分析した。具体的には介護福祉士の職場定着促進要因の各カテゴリと職務満足について, 今回の調査で得られたデータをそれぞれ合計し, 得点化

してピアソンの積率相関係数を求めた。また介護福祉士の職場定着促進要因の各カテゴリのデータは, 養成施設期間から勤務年数 5 年以上までの四つの期間ごとに得点化し, 相関分析で使用した。以上の相関分析は今回の調査対象者のうち, 前職, 現職を問わず最も勤務年数が長くなった職場への勤務年数が 5 年以上の介護福祉士より得られたデータを用いて行い, 介護福祉士の職場定着促進要因の各カテゴリと職務満足に正の相関関係が認められたときに, そのカテゴリは介護福祉士の職場定着促進要因として妥当であると改めて判断した。

以下に相関分析の結果とそれに対する考察を述べる。

はじめに養成施設期間において正の相関関係が認められ, 今回の調査で改めて妥当と認められた介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリは, 「印象に残る授業・実習」と「印象に残る友人 (クラスメイト) との関係」そして「家族の介護」の 3 種のカテゴリであった。そこでこれら 3 種のカテゴリをそのエピソード内容から二点に整理した。具体的には, 「印象に残る授業・実習」と「家族の介護」を「介護福祉士としての態勢」を身につける際のエピソードとしてまとめ, 「印象に残る友人 (クラスメイト) との関係」を「友人からのソーシャル・サポート」にまつわるエピソードとして整理した。

介護福祉士の態勢を身につける場としての授業や実習での体験は, 多くの研究でそのあり方について議論されてきた。しかし介護福祉士の職場定着と関連させた積極的な議論は, 未だみられない。さらに養成施設で学習した介護知識が私的生活場面で役立つという「家族の介護」カテゴリのエピソードについても, それが介護福祉士としての態勢を整え, 職場定着を促進する可能性については議論されることが無かった。また, これまでに「印象に残る友人 (クラスメイト) との関係」カテゴリにまつわる学生生活場面での友人サポートが, 介護福祉士の職場定着と関連した研究で検討されたことは無い。養成施設期間の「介護福祉士としての態勢」エピソードおよび「友人からのソーシャル・サポート」エピソードで整理される 3 種のカテゴリは, 介護福祉士の職場定着促進について, これまでにはない視点を与えてくれることを示唆する。

次に勤務年数 1 年以上から 3 年未満の期間において正の相関関係が認められ, 今回の調査で改めて妥当と認められた介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリは, 「介護職としての就職」, 「職位の変化」, 「印象に残る他職員との出会い」, 「印象に残る利用者との出会い」, 「印象に残る利用者のご家族との出会い」, 「待遇 (給料)」さらに「待遇

（勤務希望）」の7種のカテゴリであった。そこでこれら7種の介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリは、それを構成するエピソード内容から「職員間の関係」、「職場環境」さらに「利用者およびその家族との関係」の三点に整理した。まず「印象に残る他職員との出会い」はメンタリング機能またはソーシャル・サポート機能を持つ「職員間の関係」のエピソードとして、また「職位の変化」、「待遇（給料）」そして「待遇（勤務希望）」は介護福祉士として満足のいく人事労務に関わる「職場環境」のエピソードとして、さらに「印象に残る利用者との出会い」と「印象に残る利用者のご家族との出会い」はポジティブな「利用者およびその家族との関係」のエピソードとして整理した。

「職員間の関係」と「職場環境」および「利用者およびその家族との関係」は、先行研究において介護職員の仕事の継続を促し、動機づけ、離職を防ぐ要因として報告されていた。ゆえにこれらの先行研究を踏まえても、「職員間の関係」、「職場環境」および「利用者およびその家族との関係」にまつわるエピソードは介護福祉士の職場定着促進を考察する際に重要な指摘になると考えられる。

以上の整理では触れられなかった「介護職としての就職」は、養成施設期間の「介護福祉士としての態勢」にまつわるエピソードによって円滑に導かれ、さらに「職員間の関係」、「職場環境」および「利用者およびその家族との関係」にまつわるエピソードを円滑に導くと推察する。養成施設を修了した介護福祉士にとって「介護職としての就職」カテゴリのエピソードは、養成施設期間と介護職に従事する勤務年数1年以上の期間を連結して介護福祉士の職場定着を促進する役割もあると考えられる。

最後に勤務年数3年以上の期間における相関分析の結果を確認した。そこで勤務年数3年以上と5年未満と5年以上の二つの期間では、正の相関関係が確認された介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリの種類がすべて同じであった。よってこれら二つの期間を勤務年数3年以上としてひと括りにし、相関関係を確認することとした。

さて勤務年数3年以上の期間において正の相関関係が認められ、今回の調査で改めて妥当と認められた介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリは、「資格取得」、「職位の変化」、「印象に残る他職員との出会い」、「印象に残る利用者との出会い」、「印象に残る利用者のご家族との出会い」、「待遇（給料）」、「待遇（勤務希望）」さらに「友人との関係」の8種のカテゴリであった。

これら8種のカテゴリにおいて、「資格取得」と「友人との関係」以外の6種は、勤務年数1年以上3年未満の期間で同じように

介護福祉士の職場定着促進要因として妥当と認められたカテゴリ、項目であった。したがって勤務年数3年以上においても、「職員間の関係」、「職場環境」さらに「利用者およびその家族との関係」で整理されるエピソードは、「資格取得」、「友人との関係」にまつわるエピソードと合わせて介護福祉士の職場定着促進を考察する際に重要なエピソードであると示唆しうる。

(3) 2011年度

半構造化面接では2010年度までに明らかになった成果を「介護福祉士の職場定着モデル」として面接対象者へ図示し、そのモデルの内容が面接対象者自身の体験に当てはまるか否かをインタビューした。テキスト化されたインタビュー内容については現在も分析を進めているが、2010年度までに介護福祉士の職場定着促進要因として挙げられたエピソードのほとんどを今回の面接で確認することができた。よって2010年度までに明らかになった研究成果の生態学的妥当性がほぼ認められたと考える。

5. 研究成果の総括と今後の課題

2009年度から2011年度までの研究成果を総括すると、介護福祉士の職場定着促進要因として、学生生活場面、職業生活場面、そして私的生活場面からいくつかのエピソードが抽出され、それらのエピソードをまとめると「介護福祉士としての態勢」「友人からのソーシャル・サポート」「職員間の関係」「職場環境」そして「利用者およびその家族との関係」にまつわるエピソードが中心となって介護福祉士の職場定着を促進する体験となることが推察された。これらのエピソードに留意し、介入してゆくことが介護福祉士の職場定着を促進することにつながると考える。具体的に「介護福祉士としての態勢」を例にとると、介護福祉士養成教育課程における実習を介護福祉士としての役割や、介護現場の雰囲気やよく理解してもらうことに一層重心を置いた内容で構成すること、さらに2011年度面接調査で得られた付加的な回答から、介護福祉士の役割および介護現場に対して良いイメージをもってもらえる、そしてそのためにも厳しすぎない実習にする工夫も職場定着を促進するひとつの手段になると推察する。

最後に今後の課題を2点だけ挙げておく。第1に2011年度の面接調査から、2010年度までの調査で介護福祉士の職場定着促進要因としたエピソードが介護福祉士の職場定着を妨げうるエピソードにもなりうる可能性があることや、2010年度までの調査では把握されなかった介護福祉士の職場定着促進要因エピソード（例えば「体の健康（介護に従事できる健康、体力があるということ）」が

あることが推測された。第2に本研究は副題に「ライフコース」とあるように、分析・考察する際には介護福祉士のライフコースの視点を必ず考慮するように努めた。ただし例えば「介護職としての就職」というエピソードを中心にしてライフコース上における学生生活場面と職業生活場面および私生活場面の連携をより明確に表現したモデルによって分析・考察することも可能かと考える。以上の2点をふまえ、介護福祉士の職場定着促進について今後も継続的に研究を進めてゆきたい。

6. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計2件)

- (1) 森本寛訓・吉武亜紀・橋本勇人 (2012) 介護福祉士の職場定着促進要因に関する研究－学生生活と職業生活および私生活の三つの場面からなる介護福祉士のライフコース上のエピソードから－ 川崎医療福祉学会誌 21 (2), 234-244, 査読有り
- (2) 森本寛訓・吉武亜紀・橋本勇人 (2011) 介護福祉士の職場定着促進要因に関する予備的研究 川崎医療福祉学会誌, 20 (2), 495-502, 査読有り

[学会発表] (計3件)

- (1) 森本寛訓・吉武亜紀・藤原芳朗・橋本勇人, 長田久雄 (2011) 介護福祉士の職場定着促進に影響する要因について－介護福祉士資格の取得方法による違いに着目して－, 日本心理学会第75回大会発表論文集, 279, 2011年9月15日, 日本大学
- (2) Morimoto, H., Fujiwara, Y., & Hashimoto, H. (2011). Japanese Certified Care Worker Job Retention: Promoting Factors, 21st Asia-Pacific Social Work Conference Program and Abstract, 274, July 16, 2011, Waseda University
- (3) Morimoto, H., Fujii, H., Fujiwara, Y., & Hashimoto, H. (2010). Preliminary Study on the Workplace Retention of Certified Care Workers in Japan: From the Standpoints of Their Job Satisfaction and Life Course. 2010 Joint World Conference on Social Work and Social Development : The Agenda Abstract Book, 189, June 11, 2010, Hong Kong Convention and Exhibition Centre

7. 研究組織

- (1) 研究代表者

森本 寛訓 (MORIMOTO HIROMICHI)
川崎医療短期大学・一般教養・講師
研究者番号: 40351960

(2) 研究分担者

橋本 勇人 (HASHIMOTO HAYATO)
川崎医療短期大学・医療保育科・教授
研究者番号: 50341144
藤原 芳朗 (FUJIWARA YOSHIRO)
川崎医療短期大学・介護福祉科・教授
研究者番号: 70342293