

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 13 日現在

機関番号：25301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2010～2013

課題番号：22730435

研究課題名(和文)介護福祉士の職場定着に向けたキャリアアップ支援システム構築に関する研究

研究課題名(英文)Research on construction of career development system for Certified Care Workers

研究代表者

佐藤 ゆかり(SATO, Yukari)

岡山県立大学・保健福祉学部・助教

研究者番号：20551815

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,600,000円、(間接経費) 480,000円

研究成果の概要(和文)：介護福祉士の職場定着及びキャリアアップ支援システム構築に向けた基礎的研究として、職場内研修体制と職務満足感および継続意向の関係を検討した。

介護福祉士を対象とした調査データを用い、職場内研修体制(研修組織の有無、職能段階別研修の実施、少人数・個別新人研修の実施)を外生変数とし、職務満足感を通して継続意向に関係する逐次モデルを推定し、構造方程式モデリングにより検証した。少人数・個別新人研修の実施が職務満足感に有意な関係を示し、新人介護福祉士においては、研修の組織化や体系化もさることながら、少人数もしくは個別の体制で重点的に教育を行うことが、職務満足感および仕事継続につながることを示唆された。

研究成果の概要(英文)：This research examines the impact of the job training systems on job satisfaction and the intention to continue working as certified care workers. The hypothesis constructed with exogenous variables (availability of workplace training, training according to work function level, and implementation of a small group or individual-based training for new employees), workers' job satisfaction and endogenous variables (intention to continue working) was examined using structural equation modeling. This study found a significant correlation between job satisfaction and the small group or individual-based training cluster, job satisfaction and intention to continue working. Regarding new workers, in addition to the organization and systematization of job trainings, the study showed that trainings emphasizing small group or individual-based models lead to higher job satisfaction and intent to continue working.

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 キャリアアップ 職場定着 仕事継続 研修

1. 研究開始当初の背景

尊厳が保持された暮らしの継続、住み慣れた地域における生活支援や介護予防の要請等を背景に、平成 19 年に社会福祉士及び介護福祉士法が改正された。介護福祉士の職務内容は「心身の状態に応じた介護」と規定され、対象者の人間理解、ニーズ的確な把握に基づいた介護過程を展開できる介護福祉士が求められている。

介護サービスが国民のニーズに十分応えるよう機能するためには介護サービスの担い手の確保、定着、育成が不可欠であり、「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」が成立するなど、介護福祉士の職場定着と処遇改善に向けた取り組みが進められている。しかし、平成 18 年度下半期の介護職員の離職率は 21.6%と、全産業の平均離職率 16.2%(厚生労働省 2006 年調査)に比し、依然として高いことが報告されている。離職者の 74.7%が 3 年未満で離職しており、殊に状況が深刻な新人介護福祉士への介入が模索されている。

離職や離職意向に関する先行研究を概観すると、1912 年 Crabb の研究にはじまり、1940 年代には、心理学、社会学、経済学などの分野で研究が進められた。1970 年代には、離職意向の発生過程に関する因果モデルが提示され、規定要因の探索がなされた。介護福祉を対象とした研究は諸についたばかりだが、筆者らは役割理論を援用した Kahn の考えをモデル化し、介護福祉士の離職意向に関し、職務における情緒的緊張を 1 次要因、役割葛藤・役割曖昧性を 2 次要因として構造化しうる可能性を示すとともに、離職意向の低減には職務における自己同一性を保持できることが必要であるとした。他方、ソーシャルサポートが離職意向の低減に有用であるとの知見も Lee らにより示されている。

「介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会」では、高齢者の尊厳を支えるケアの実現という観点から、介護職員の能力開発を支援する研修体系等のシステムのあり方について検討が進められてきた。その報告書には、介護職員の職場不適應を緩和し早期離職を防ぐとともに、仕事を通じた自己実現を支援し、今後の介護労働力確保のため、キャリアパスの確立などが課題であると提言されている。キャリア形成には、ロールモデルの提示とサポートネットワークの構築が必要とされ、自らに求められる役割を明確にし、進むべき方向と段階、到達点をイメージできること。到達度を評価し、自己認識することが達成感につながると指摘されている。また、「2015 年の高齢者介護」においては、人と共感できる豊かな人間性を備え、介護の本質的な理念を体得できる人材を育成していくことが重要と述べており、質の高い継続した介護を提供するためには、段階的な資質向上に向けた教育環境の整備、研修体

系のシステムが必須といえよう。

介護福祉士を対象としたキャリアアップの動向を観察すると、職能団体による生涯研修カリキュラムが運用されており、Off the job training : Off-JT の機会が提供されている。しかし、人手不足の問題も相まって参加の機会が限られ On the job training : OJT が能力向上の機会の多くを占める。また、小規模事業所では OJT が機能していない場合も多く、各自ないしは各組織の自助努力に拠っているのが現状である。さらに、非正規雇用の拡大により職場での教育活動が困難になっている現状も相まって、自身のキャリアイメージを描けないことが課題であるとと言える。

2. 研究の目的

介護福祉士のキャリア開発は、所属する組織において上司や先輩から受ける On The Job Training が中心であり、体系的、計画的な研修体制は未整備である。現状では、自身のキャリアイメージを描けないことが課題であり、高い離職率を呈すひとつの原因であるとも考えられている。対象者のニーズに沿ったケアを提供できる介護福祉士の能力向上を目指し、職場定着およびやりがいや達成感を高める研修体系の整備が必要である。その基礎的研究として、本研究では介護福祉士のキャリア開発の実態を把握するとともに、仕事継続につながる職場内研修体制について検討することを目的とした。

3. 研究の方法

A 県介護福祉士会に所属する介護福祉士全員 1083 名を対象に、自記式質問紙による郵送調査を実施した。倫理的配慮として、調査票の配布とともに、調査と研究の趣旨および参加・不参加に伴う一切の不利益が生じないことを説明し、同意が得られた者からのみ調査票を回収した。調査内容は、年齢、所属機関、資格取得後年数、職場内研修の現状、職場内研修体制、職務満足感、仕事継続意向等とした。

職場内研修体制は、先行研究から抽出した「研修組織の有無」、「新人・中堅・指導者別の研修の実施」、「少人数もしくは個別新人研修の実施」の 3 項目に回答を求めた。職場研修体制の回答肢は「あり、なし」あるいは「実施されている、実施されていない」とした。介護福祉士の研修は計画的、体系的に実施されるべきであるとの本名らの指摘や、階層別に研修を行うとともに、新人職員への手厚い指導の必要性を指摘した河内らの報告を参考に、これらの項目を設定した。職場内研修体制の回答肢は「あり、なし」あるいは「実

施されている、実施されていない」とした。職務満足感 は Lock に従い、「個人の職務や職務経験についての評価から生じる、好ましく肯定的な情動」と定義した。測定には Macdonald らの開発した The Generic Job Satisfaction Scale を使用した。「仕事ができるときには相応の評価を受けている」等の 10 項目から構成され、得点化は、「強くそう思う」4 点、「そう思う」3 点、「どちらともいえない」2 点、「そう思わない」1 点、「全くそう思わない」0 点とし、職務満足が高いほど得点が高くなるよう設定した。この尺度は、開発者により信頼性と構成概念妥当性が確認されており、職務満足の様々な側面を簡単に測定できる。内部一貫性ならびに交差妥当性を確認したうえで解析に用いた。仕事継続意向は、「あなたは今の仕事を続ける気持ちがありますか」との問いに対し 5 件法で回答を求めた。得点化は、「おおいにある」4 点、「ある」3 点、「どちらともいえない」2 点、「ない」1 点、「全くない」0 点とし、継続意向が高いほど得点が高くなるよう設定した。

解析は、まず実施されている職場内研修について内容分析を行い、資格取得後年数により設定した初任者層（3 年未満）、中堅層（3-5 年）、中堅層（6-10 年）、管理・指導層（11 年以上）の 4 群ならびに施設・在宅群の傾向を比較した。次いで、離職状況が深刻で重点的な対応が必要とされる 5 年未満群を抽出し、所属機関（施設 = 0、在宅 = 1）、職場内の研修参加回数を統制変数、職場内研修体制を外生変数、職務満足感と継続意向を内生変数とする逐次モデルを推定し、構造方程式モデリングを用い要因間の関係を検討した。統計解析には SPSS 19.0 J for Windows、Amos 18.0 を用いた。

4. 研究成果

566 名から回答が得られた（回収率 52.3%）。平均年齢は 37.9 ± 11.7 歳（19~72 歳）、所属機関は、介護老人福祉施設が 183 名（33.3%）と最も多く、在宅支援機関としてはグループホーム 29 名（5.3%）が最多であった。資格取得後年数は、6 年~10 年が 171 名（31.1%）と最も多く、3 年~5 年が 146 名（26.6%）と続いた。職場内研修の年間参加回数は、2~3 回が 140 名（25.5%）と最も多く、4~5 回が 138 名（25.1%）と続いた。

職場内研修体制について、研修組織が有ると回答した者は、施設群では 412 名（88.4%）、在宅群では 65 名（78.3%）であった。職能段階別に体系化された研修が実施されていると回答した者は、それぞれ 322 名（69.1%）、49 名（59.0%）、新人教育が個別あるいは少人数で実施されていると回答した者は 363 名（77.9%）、48 名（57.8%）であった。職務満足感について、構成概念妥当性の交差妥当性を確認したところ、 $\chi^2 / df = 6.26$ 、CFI =

0.89、RMSEA = 0.09 であった。平均得点は 19.76 ± 5.67 点、得点範囲は 0~40 点であった。仕事継続意向は、「ある」と回答した者が 233 名（42.4%）と最も多く、平均得点は 2.65 ± 0.76 点、得点範囲は 0~4 点であった。

実施されている職場内研修について内容分析を行い、資格取得後年数により設定した初任者層（3 年未満）、中堅層（3-5 年）、中堅層（6-10 年）、管理・指導層（11 年以上）の 4 群ならびに施設・在宅群の傾向を比較した。介護福祉士における職場内研修内容は、資格取得後年数により傾向に違いがみられた。施設群では経験年数が向上するにつれ高度な内容が提供されている一方、在宅群の 4 割で階層別の研修は実施されておらず、施設群に比して中堅層 や管理・指導層に対する研修内容が希薄であることが把握された。介護福祉士には生涯研修制度が整備されており、職場内研修と職場外研修は相互補完しながらキャリア形成に役立てられるものである。倫理や法制度、家族や地域支援の視点、チームケアの展開、リーダーシップやマネジメント等については職場外研修により補足する必要性が示唆された。加えて、研修効果を評価する取り組みが必要であると考えられた。

次に、新任者に対する継続的な教育的配慮やサポートによるキャリア形成支援が職場定着を促進するとの先行研究を踏まえ、職場内研修体制と職務満足感および継続意向の関係を検討した。職場内研修体制（研修組織の有無、職能段階別の研修の実施、少人数・個別新人研修の実施）を外生変数とし、職務満足感を通して継続意向に関係する逐次モデルを推定し、構造方程式モデリングにより検証した。モデルの適合は $\chi^2 / df = 1.95$ 、CFI = 0.89、RMSEA = 0.06 であった。研修体制の各項目から職務満足感へのパス係数は、「研修組織の有無」0.025 ($p = 0.747$)、「職能段階別研修の実施」0.010 ($p = 0.900$)、「少人数・個別新人教育の実施」からは 0.211 ($p = 0.012$)、 $R^2 = 0.09$ と有意な関係を示した。統制変数については、所属機関は 0.207 ($p = 0.005$)、研修参加は 0.082 ($p = 0.747$) であった。職務満足感から継続意向へのパス係数は 0.373 ($p < 0.01$)、 $R^2 = 0.14$ であった。少人数・個別新人研修の実施が有意な関係を示した。新任介護福祉士においては、研修の組織化や体系化もさることながら、少人数もしくは個別の体制で重点的に教育を行うことが、職務満足感および仕事継続につながることを示唆された。

5. 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 1 件)

介護福祉士における職場内研修体制と職務満足感、継続意向の関係
佐藤ゆかり、香川幸次郎 メンタルヘルスの
社会学 Vol.19 35-41 2013

〔学会発表〕(計 2 件)

介護福祉士のキャリア開発を指向した職場内研修に関する検討
佐藤ゆかり、香川幸次郎 日本社会福祉学会
第 61 回秋季大会 2013 年 9 月 25 日 札幌市

介護福祉士における研修体制と職務満足感、継続意向の関係
佐藤ゆかり、香川幸次郎 日本認知症ケア学会四国地域大会 2013 年 1 月 27 日 徳島市

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 0 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1)研究代表者 佐藤ゆかり

研究者番号：20551815