

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 19 日現在

機関番号：33918

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26380799

研究課題名(和文)介護福祉士の就業・離職行動に関する縦断研究

研究課題名(英文)Factors influencing the employment cessation of certified care workers

研究代表者

柏原 正尚 (KASHIWABARA, Masanao)

日本福祉大学・健康科学部・准教授

研究者番号：40454409

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因を探ることである。本研究は、介護福祉士養成施設卒業生への調査と、同調査の回答者に対するパネル調査データを用い、離職経験、離職意向、離職行動の3つの指標の関連性を分析した。
介護福祉士の離職行動に直接影響を及ぼすのは、結婚や出産など一般的に女性労働で指摘される個人的要因が大きいものの、法人内異動の経験は離職防止に寄与する可能性がみられた。離職経験は、その後の離職意向に影響を及ぼしており、離職意向はその75%が1年後の離職行動につながらなかったことがわかった。

研究成果の概要(英文)：This study explored the factors influencing the employment cessation of certified care workers. The survey conducted among graduates of certified care worker training facilities and panel survey data comprising respondents conducted among the same respondents were used, and the relationship among the three indicators of experience of employment cessation, intention of employment cessation, and act of employment cessation was analyzed.

While personal factors such as marriage or childbirth were found to be significant for women workers and have a direct influence to the employment cessation of certified care workers, the study suggests that transfer opportunities within the corporation can contribute toward turnover prevention. This study reveals that employment cessation experience affects intention to cease employment in the future; however, 75% of those who reported that they intended to cease employment did not actually cease employment in the year following the survey.

研究分野：社会福祉学

キーワード：介護福祉士 離職

1. 研究開始当初の背景

介護従事者の離職に関する研究(以下、「介護離職研究」)は、離職意向をアウトカムとする研究が多い。これは、離職意向が離職行動の主要因であるという前提に立つのだが、離職意向と離職行動との関連性が実証されていない上、離職行動に影響を及ぼす離職意向以外の要因分析が進んでいないという状況であった。その他、アウトカムを施設単位で算出する離職率を用いた研究があるが、集団や組織的要因の分析は可能であるものの個人の離職行動を踏まえた分析には至っていない。

研究開始当時の実証的研究の主な知見としては、次のようなことが示唆されていた。離職意向は、介護否定感と正の相関、介護肯定感及び職員の待遇と負の相関があり、職務満足度は動機づけ要因、ソーシャルサポートと正の相関がある。離職率は、組織コミットメント、賃金、研修の機会の確保、事業経過年数、介護福祉士有資格者比率等との負の相関がみられる。一方、離職行動は、介護福祉士養成施設(以下、「養成施設」)の卒業生の離職理由を調べた調査報告はあるものの、実証的研究は見受けられなかった。

2. 研究の目的

本研究は、介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因を探ることを目的とし、次の3つの研究課題を掲げて取り組むこととした。第一は、介護福祉士の離職パターンの解明である。本研究では、介護分野の他施設への転職(以下、「転職」)、介護分野以外への転職(以下、「離脱」)、主婦(夫)、自営手伝い等での離職(以下、「非就業」)、法人内異動や他職種への任用変更(以下、「異動」)という4つの離職パターンがあるのではないかと仮説を立てて取り組んだ。第二は、潜在的介護福祉士の就業条件の探索である。潜在的介護福祉士は、上記の離職パターンでいうところの及びに係って、その介護現場に戻るための就業条件などを探ることとした。第三は、介護福祉士の離職関連要因の探究である。本研究では、離職経験と関連する要因、離職意向と離職行動との関連性について探ることとした。

3. 研究の方法

(1) 離職要因を探る多角的なアプローチ

本研究は、養成施設の卒業生を調査対象とし、2回の就業・離職調査データを用いた要因分析に取り組んだ。加えて、補足的にヒアリング調査を実施し、量的・質的の両データを用いたトライアングレーションによる多角的な分析を試みた。また、介護福祉士の主要な職場である特別養護老人ホーム(以下、「特養」)における人員配置に関する組織構造と離職率の関連性の分析にも取り組むこととした。

第一回調査は、単一の養成施設卒業生

2,157名のうち、郵送調査が可能な1,518名を対象として318名の有効回答数を得た。さらに同調査回答者に対する1年後の追跡調査である第二回調査の有効回答数は175名であった。ヒアリング調査については、養成施設を卒業して10年以上経過している介護福祉士8名を対象に実施した。

(2) 3つの研究課題に対する分析方法

第一の研究課題においては、転職、離脱、非就業を離職意向、離職行動の中身・種類と捉えて調査項目に設定して分析することとした。異動については、養成施設卒業後の初職における異動経験を調査項目に設定し、異動と離職との関連性を探った。また、離職パターン別にヒアリング調査を実施し、就業継続・離職関連要因を探ることとした。

第二の研究課題については、第一回調査での非就業者に対し、第二回追跡調査において就業意向、就業優先条件、就業予定時期、希望就業形態、就業に向けた取り組み、就業に対する不安・悩みなど就業意欲に関する調査項目を設定し、分析を試みることにした。

第三の研究課題については、初職の離職経験と離職意向、離職意向とその後の離職行動といった離職に関する意識と行動の関連性を分析することとした。

4. 研究成果

(1) 介護職員の離職率を抑制する経験蓄積

愛知県内の特養を分析対象として組織構造と離職率の関連性の分析に取り組んだ結果、介護常勤換算人数や総従業員数、夜勤平均人数で構成される職員配置因子と、介護福祉士有資格者比率、勤務5年以上の職員割合、施設の事業経過年数で構成される経験蓄積因子の2軸として、職員高配置施設、経験蓄積施設、経験未蓄積施設、職員低配置施設の4タイプに分類することができた。さらに、この4タイプ別に常勤介護職員の離職率を比較したところ、図1のように2010年、2012年、2014年の3時点いずれにおいても経験蓄積施設が他タイプよりも顕著に低率であった。このことから、職員配置よりも経験蓄積のほうが離職率抑制につながることを示唆できた。(雑誌論文)

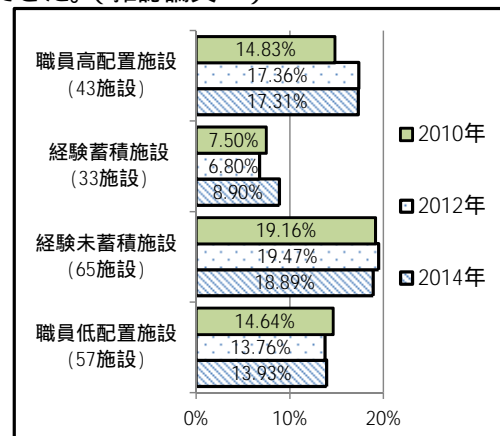


図1 施設タイプ別の介護職員離職率

(2) 離職パターンの解明

就業者の離職行動をとらえるために、過去の離職行動である離職経験と、調査時点以降で把握する離職行動の2つのアウトカム指標を用い、転職、離脱、非就業、就業継続という4つのパターンの内実を分析することに取り組み、以下のような結果を得た。

離職行動を抑制する法人内異動

介護福祉士の初職の離職経験の有無をアウトカムとするロジスティック回帰分析を用いて、離職に影響を及ぼす要因を探った。初職の離職行動には性別、養成施設の卒業経過年数、法人内異動などが影響する結果を得た。特に、法人内異動では、1回よりも複数回の異動経験が離職を抑制する傾向を示した。加えて、離職経験者の離職理由では、結婚、出産、給料の低さなどが上位を占めていた。介護福祉士の離職行動に直接影響を及ぼすのは、結婚や出産など一般的に女性労働で指摘される個人的要因が大きいものの、法人内異動の経験は離職防止に寄与する可能性を有することが示唆された。(雑誌論文)

離職パターンと就業・離職要因の関連性

本研究では、データ分析に入る前に、先行研究で示唆される離職要因を個人的・組織的要因と Herzberg の2要因論を援用した動機づけ・衛生要因の二軸で整理し、全体を個人的・動機づけ要因、個人的・衛生要因、組織的・動機づけ要因、組織的・衛生要因の4つに分け、離職要因として示唆される項目にコードを付与して就業・離職要因コーディング表を作成した。

離職パターン別に、介護福祉士の離職状況に関するヒアリングデータを用い、演繹的アプローチによる事例分析に取り組んだところ、既知の就業・離職要因以外にも要因がみられた。さらに各要因には、様々な下位要因が数多く内包されていることも示唆された。そして、要因の共通性、相違性及び要因間の相互関連性を探った結果、4つのパターンは、特定の期間の就業・離職状況を把握するために用いると効果的であり、一定期間就業した介護福祉士については、その就業・離職状況によっては複数のパターンの組み合わせとしてとらえ、個人の状況に応じて効果的な離職防止方策を選択して実施していくことが有効なのではないかといえる。

上記の分析から導いた離職防止方策は、専門職としての個人的・動機づけ要因を高めること、職場内外の人間関係をしっかり作っていくこと、人間関係を作るための趣味やレジャーなどを活用すること、時短勤務や複数名での分担業務など柔軟性のある職場の検討などである。(その他)

(3) 潜在的介護福祉士の就業意欲

非就業者 23 名の今後の就業意欲は、介護分野で就業希望が 43.5%、就業予定なしが 34.8%、介護分野以外で就業希望が 21.7%であった。優先する就業条件では、「同僚との

人間関係の良さ」が 13 名と最も多く、次いで「柔軟な勤務時間調整」の 8 名、「自宅からの距離が近い」、「保育スペースの確保や育児支援」、「残業の少なさ」、「夜勤の有無」などが 8 名であった。就業予定時期では、「2～3年のうちに」が 8 名と最も多く、「今すぐにも」は 5 名、「1年以内」は 2 名であった。希望就業形態は、「パート・アルバイト」が 14 名中 10 名であり、「正規職員」は 4 名に留まった。就業に向けた取り組みでは、「新聞等の広告」が 8 名、「職安」が 7 名、「ホームページ」が 5 名という結果であった。また就業に対する不安・悩みなどについては、「育児・介護の負担の担い手」が 12 名と最も多く、次いで「体力に自信がない」が 9 名、「家事負担の担い手」が 8 名であった。非就業者のほとんどが女性であったが、就業条件に人間関係の良さだけでなく、柔軟な勤務時間や通勤距離、育児支援、残業・夜勤などが挙がる結果は、育児や介護・家事の負担が就業意欲を抑制している現状を反映しているといえる。(その他)

(4) 離職に関する意識と行動の関連性

継続調査によるパネルデータを用いて、第一回調査時点での離職意向と、1年後の第二回調査時点での離職行動との関連性を探ったところ、介護分野就業者では転職意向を有するものであっても、実際に離職行動を起こす者は 25%であり、残り 75%は実際の離職行動を起こしておらず(図2参照)、介護分野に転職意向を有していた離脱者でも実際に転職行動を起こす者はいなかった。非就業者の非就業行動については、再就業しても調査期間の1年以内に再度離職して非就業状態に戻っている者も見受けられた。

本研究の結果を踏まえると、離職意向と離職行動との連動性は強いとは言い難く、アウトカムに離職意向を用いて関連要因を探る研究では、いかに詳細な分析に取り組んだとしても、実際の離職行動につながる要因を明確化することは難しいと考える。少なくとも、離職意向のみをアウトカム指標とするのではなく、離職経験や就業時の行動、あるいは将来の離職行動との関連性などを踏まえた本研究のような研究の蓄積が必要といえる。(その他)

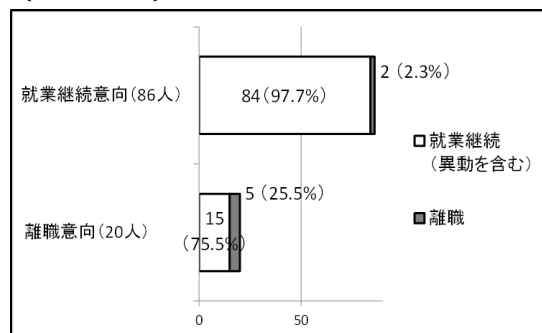


図2 介護分野就業者における就業・離職意向と就業・離職行動

(5)本研究の意義

本研究は、介護福祉士の介護現場からの離職防止に寄与するために取り組んだものである。特に、専門職教育課程を修了した介護福祉士養成施設卒業生を主な対象とし、なぜ介護現場を辞めるのか、「離職」を多角的にとらえて関連要因を探った。

本研究が重視した研究視点は次の2つである。第一は、意識よりも行動(あるいは行動実績)から「離職」を捉えようと試みたことである。先行研究では、介護職員の業務負担やストレス、バーンアウトなどと離職意識との関連性を探る研究は見受けられるものの、離職行動に関連する要因を探る研究報告は希少であった。調査対象者への2回の縦断調査の実施では、就業者だけでなく離職者を対象としたパネルデータ収集の制約など研究を進めていく上での困難性もあったが、第一回調査時に離職経験及び離職意向、第二回調査にその後の離職行動といった意識と行動との関連性を探ったことが本研究の大きな意義であると考えている。

第二は、「離職」をいかに捉えるかの整理を試みたことである。介護現場において、離職は、離職率として施設単位で把握する場合、「法人内異動」は離職にカウントされ、異動した個人は離職の意識がない、いわば「疑似離職」とでもいうようなズレが生じる。本研究では、個人の「離職」を「法人内異動」は含まず、「転職」及び「非就業」は含むと操作的に捉えて取り組んできたが、これらが未整理のままの研究も見受けられる。介護現場における「離職」の捉え方を整理したうえで、その防止方を検討していくことの必要性を強調できたことは研究意義があると考えている。

研究成果としては、平成26年度から29年度までの4年間で2本の査読付き論文と5つの研究発表などを行うことができた。本研究は、彦坂亮氏と永井拓己氏の研究協力者はじめ、介護福祉士養成施設の教職員及び同窓会の調査協力を得ることによって進めていくことができた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計2件)

柏原正尚、介護福祉士の離職行動に影響を及ぼす要因 介護福祉士養成施設卒業生アンケート調査による分析、介護福祉学、査読有、23巻2号、2016、137-144

柏原正尚、彦坂亮、永井拓己、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、査読有、19巻、2016、1-10、<https://nfu.repo.nii.ac.jp>

〔学会発表〕(計5件)

柏原正尚、彦坂亮、永井拓己、介護福祉

士の就業継続・離職に関する意識と行動の関連性 養成施設卒業生のパネル調査による分析、第25回介護福祉学会、2017.9.30-10.1

彦坂亮、柏原正尚、永井拓己、介護福祉士の世帯構成と収入評価に関する一考察 養成施設卒業生への現況調査から、第25回介護福祉学会、2017.9.30-10.1

永井拓己、柏原正尚、彦坂亮、介護福祉士の業務意識からみた介護業務に関する一考察 業務負担度・業務重要度を中心に、第25回介護福祉学会、2017.9.30-10.1

柏原正尚、介護人材における離職関連要因の体系的整理に関する研究、日本福祉のまちづくり学会、第20回東海大会、2017.8.9-11

柏原正尚、介護福祉士の就業・離職行動に関する研究 養成施設卒業生における就業・離職行動特性の探索、日本社会福祉学会第63回秋季大会、2015.9.19-20

〔その他〕(計7件)

柏原正尚、介護人材における離職関連要因の体系的整理、介護福祉士の就業・離職行動に関する縦断研究総括研究報告書、2018、9-14

柏原正尚、介護福祉士の就業継続・離職に関する意識と行動の関連性 養成施設卒業生へのパネル調査から、介護福祉士の就業・離職行動に関する縦断研究総括研究報告書、2018、15-29

彦坂亮、柏原正尚、介護福祉士の世帯構成と収入評価に関する一考察 養成施設卒業生への現況調査から、介護福祉士の就業・離職行動に関する縦断研究総括研究報告書、2018、30-38

永井拓己、柏原正尚、介護福祉士の業務意識からみた介護業務に関する一考察 業務負担度・業務重要度を中心に、介護福祉士の就業・離職行動に関する縦断研究総括研究報告書、2018、38-48

柏原正尚、就業・離職パターン別にみる介護福祉士の離職関連要因、介護福祉士の就業・離職行動に関する縦断研究総括研究報告書、2018、49-69

柏原正尚、永井拓己、介護福祉士のワー

ク・ライフ・バランス 介護福祉士のキャリア形成に関する継続調査結果、
2017.5

柏原正尚、永井拓己、介護福祉士の就業・離職に関する意識と行動 介護福祉士のキャリア形成に関する現況調査結果
(2014年度)、2016.3

6. 研究組織

(1) 研究代表者

柏原 正尚 (KASHIWABARA, Masanao)
日本福祉大学・健康科学部・准教授
研究者番号：40454409

(2) 研究協力者

彦坂 亮 (HIKOSAKA, Akira)

永井 拓己 (NAGAI, Takumi)