

原著論文

受付：2012. 9.21

受理：2013. 1.17

特別養護老人ホームにおける介護職員の離職と職場環境に関する一考察

柏原正尚

日本福祉大学 健康科学部

A study on turnover of care staff and work environment
in special nursing homes for the elderly

Masanao Kashiwabara

Faculty of Health Sciences, Nihon Fukushi University

Abstract: The purpose of this study is to search for the relation of care staff turnover rate and work environment in special nursing homes for the elderly. The candidate for analysis is the special elderly nursing home in Aichi Prefecture. This study analyzed the care worker rate and the years of service, qualified care worker rate, the location of institution, the management years as an index of workplace environment. As a result of analysis, the care staff turnover rate, and was seen the tendency of negative correlation to years of service and qualified care worker rate. It turned out that the location of institution and management years were connected with the care staff turnover rate. It was a center that many of existing researches explore the factor of an individual level to retirement of the care staff. This research was able to suggest that the factor of an organization level had influenced care staff turnover.

Keywords: special nursing homes for the elderly, care staff, turnover rate, work environment, Long-Term Care Service Information

1. はじめに

今日介護職は、一般に離職率が高く、職場に定着しにくい職種の一つと言われている。

介護労働安定センターの平成22年度介護労働実態調査結果によれば、訪問介護以外の指定介護事業所で働く介護職員の離職率は19.1%であり、それら離職者の約8割が勤務年数3年未満であった。毎年実施されている同調査結果は、しばしば介護職員の離職率の高さを示すエビデンスとして用いられる。

しかし、介護職員の高い離職率、低い定着率という認識は研究の前提として妥当なのであろうか。平成22年

度介護労働実態調査は、回答事業者の5割以上が民間企業で占められており、長年介護サービス事業の中核的役割を果たしてきている社会福祉法人の割合は2割弱にとどまっている。このことは、介護保険制度の導入以降、多くの民間企業によって介護労働が担われるようになってきたことの反映であり、介護職員の離職率については運営主体や介護サービス種別を考慮した分析が必要といえる。同調査結果によれば、介護職員の離職率は社会福祉法人が15.2%、医療法人が18.4%、民間企業が22.3%など運営主体によって格差が生じており、介護職員の離職率が勤務年数、運営主体、事業所規模、事業所の所

在地，事業開始経過年数などに関連している指摘がなされている。

一方，介護職員の離職に関する研究（以下，「介護離職研究」）は，特別養護老人ホーム（以下，「特養」）の介護職員を研究対象としているものが多く見受けられるが，介護労働実態調査結果を踏まえると，基本的に社会福祉法人によって運営されている特養の介護職員はむしろ離職率は相対的に低く，そのまま同調査結果を根拠に特養における介護職員の離職率が高いとみなすことは適切ではない。そこで，今日の特養における介護職員の離職状況を分析し，介護労働実態調査結果の妥当性検証を視野に入れた介護離職研究が必要なのではないかと考え，本研究の着想に至った。

2. 研究の目的

本研究の目的は，特養における介護職員の離職と職場環境との関連性の探究である。本研究における職場環境とは，就業形態，勤務年数，介護職員に占める介護福祉士有資格者比率（以下，「有資格者比率」）などの人的環境と，運営主体，事業所の所在地，事業開始後経過年数，施設形態，そして提供される介護サービス内容などの組織的環境によって構成される就業環境と規定して用いることとする。

そして本研究は，次のような作業仮説を立てて取り組む。第一に，介護職員の離職率は，勤務年数及び有資格者比率の人的環境と相関性を有する。第二に，運営主体，事業所の所在地，事業開始後経過年数，施設形態，提供される介護サービス内容などの組織的環境は，介護職員の離職率に影響を及ぼす。これら2つの作業仮説に対する分析を通して，介護職員の離職と職場環境との関連性を探る。また，介護労働実態調査結果の妥当性検証について取り組むこととする。

3. 研究方法

本研究は，上記の二つの作業仮説を明らかにするために次のような分析に取り組むこととする。

第一に，介護職員の離職率と勤務年数及び有資格者比率との関係について，これらの指標を用いて相関分析を行う。

第二に，事業所の所在地，事業開始後経過年数，施設形態，介護サービス加算の取得状況と介護職員の離職率との関連性については，一元配置分散分析を行う。

本研究において分析に用いるデータは，「介護サービス情報」公表制度によって愛知県が公開している平成22年度の特養データ（以下，「特養データ」）である。この「介護サービス情報」公表制度は，平成18年度介護保険制度見直しによって新たに導入されたものであり，介護サービス事業所に義務づけられた介護サービス情報の定期的な報告を踏まえて，都道府県知事はその情報をホームページ等で公表するものである。

本研究では，分析対象を特養とする。これは，既存の介護離職研究において特養を対象とするものが多いことに加え，運営主体の多くが社会福祉法人であること，事業所規模では職員総数50人以上が多いこと，基本的に提供される介護サービスが同じであることなど，介護職員の離職状況との関連性を分析する上で基本的な職場環境の共通性を前提に取り組みことができると考えたためである。そして，県内に政令指定都市があり，事業所の所在地としての市町村区分別の分析が可能で，県内の特養数が200か所を超えて単一県でも量的分析が可能であることなどから，研究フィールドを愛知県とする。

分析に用いる特養データは，次のとおりである。

介護職員の離職率は，過去1年間の退職者数を介護職員数で除して求めた比率である。就業形態は，常勤，非常勤という介護職員の就業形態による区分である。勤務年数は，勤務経験1年未満，勤務経験1~3年未満，勤務経験3~5年未満，勤務経験5~10年未満，勤務経験10年以上の介護職員数であり，これらの人数を全体の介護職員数で除して求めたものをそれぞれ勤務経験比率とする。事業所の所在地は，政令指定都市，県内の市，県内の町村の3区分にカテゴリー化して用いる。事業開始後経過年数は，特養の運営年数を3年未満，3~5年未満，5~11年未満，11年以上の4つにカテゴリー化して用いる。11年を区切りとしたのは，介護保険制度導入前後による影響を分析するためである。施設形態は，従来型施設とユニット型施設の2区分の形態である。提供される介護サービス内容は，介護サービス加算の取得状況の項目を用いる。

また，上記のような愛知県下の特養を対象にデータ分析を行った上で，考察において介護労働実態調査結果の妥当性についてデータ分析上の制約はあるものの，可能な限り検証を行うこととする。

4. 分析結果

4.1 愛知県下における特養の状況

愛知県下における特養の状況は表1のとおりである。入所者の平均年齢は 85.1 ± 1.5 歳，平均入所待機者数は 326.4 ± 203.0 人，平均の介護常勤換算人数は 41.4 ± 12.6 人，平均の事業開始後経過年数は 13.0 ± 9.0 年，施設形態では従来型施設が 127 施設，ユニット型施設が 81 施設であった。常勤の介護職員状況は，離職率が $15.6 \pm 11.1\%$ ，有資格者比率が $56.1\% \pm 18.3\%$ であった。非常勤の介護職員状況は，離職率が $40.4 \pm 46.7\%$ ，有資格者比率が $25.0 \pm 20.8\%$ であり，常勤の介護職員

表1 愛知県内の特別養護老人ホームの現況 (n = 207)

施設の状況	平均値	標準偏差
入所者平均年齢	85.0 歳	1.5
入所待機者数	326.3 人	203.5
入所定員	87.4 人	20.1
入所男性人数	17.6 人	7.6
入所女性人数	69.0 人	16.1
夜勤平均人員率	5.5%	9.5
介護常勤換算人数	41.4 人	12.6
事業開始後経過年数	13.0 年	9.0
施設形態	施設数	割合
従来型施設	127 施設	61.4%
ユニット型施設	80 施設	38.7%
介護職員（常勤）の状況	平均値	標準偏差
介護職員数	33.6 人	11.3
離職率	15.6%	11.1
介護福祉士有資格比率	56.2%	18.2
勤務経験 1 年未満比率	16.5%	10.8
勤務経験 1～3 年未満比率	28.6%	11.5
勤務経験 3～5 年未満比率	20.8%	10.8
勤務経験 5～10 年未満比率	24.5%	12.0
勤務経験 10 年以上比率	9.6%	10.8
介護職員（非常勤）の状況	平均値	標準偏差
離職率	40.4%	46.7
介護福祉士有資格者比率	25.0%	20.8
勤務経験 1 年未満比率	20.5%	19.6
勤務経験 1～3 年未満比率	32.9%	22.2
勤務経験 3～5 年未満比率	19.8%	17.8
勤務経験 5～10 年未満比率	21.3%	20.4
勤務経験 10 年以上比率	5.5%	10.9

に比して離職率は高く，有資格者比率は低くなっていた。

4.2 介護職員の離職率・有資格者比率・勤務年数の相関関係

表2は，常勤介護職員の離職率と勤務年数，有資格者比率の相関関係を分析した結果である。離職率は，勤務1年未満比率と正の相関，有資格者比率と負の相関があった。有資格者比率は，勤務10年以上比率との間では正の相関が，勤務1年未満比率との間では負の相関がみられた。さらに勤務1年未満比率は，勤務5～10年未満比率及び勤務10年以上比率と負の相関があり，勤務1～3年未満比率においても，勤務5～10年未満比率，勤務10年以上比率との間で負の相関があった。非常勤介護職員の離職率と勤務年数，有資格者比率については相関性がみられなかった。

4.3 市町村区別にみる介護職員の離職率

表3は，特養の所在地を市町村区別にして常勤介護職員の離職率をみたものである。政令指定都市内にある特養では平均の離職率が16.1%，愛知県内の市内では16.4%であったのに対し，町村内では9.5%と有意に低くなっていた。非常勤の介護職員については，市町村区別による離職率の有意差がみられなかった。

4.4 施設形態別にみる介護職員の離職率

表4は，施設形態別に常勤介護職員の離職率を比較した結果である。従来型施設における介護職員の離職率は13.5%，ユニット型施設は19.0%となっており，ユニット型施設のほうが有意に高かった。非常勤介護職員の離職率は，有意な差がみられなかった。

4.5 事業開始後経過年数別にみる介護職員の離職率

表5は，事業開始後経過年数別に常勤介護職員の離職率を比較した結果である。離職率が最も高かったのは，事業開始後経過3年未満の施設で39.4%と高い割合を占めていた。次いで3～5年未満の施設が23.3%，5～11年未満の施設が14.3%，11年以上の施設が13.5%と事業開始後経過年数が長くなるにつれて離職率が低くなる傾向がみられた。非常勤介護職員の離職率については，有意差がみられなかった。

表2 介護職員（常勤）における離職率・有資格者比率・勤務年数の相関係数（n = 207）

		勤務経験 1年未満 比率	勤務経験 1～3年 未満比率	勤務経験 3～5年 未満比率	勤務経験 5～10年 未満比率	勤務経験 10年以上 比率	有資格者 比率
離職率		.385 **	.251 **	-.073	-.271 **	-.253 **	-.407 **
	有意確率	.000	.000	.297	.000	.000	.000
勤務経験 1年未満比率			.109	-.210 **	-.457 **	-.383 **	-.469 **
	有意確率		.119	.002	.000	.000	.000
勤務経験 1～3年未満比率				-.133	-.508 **	-.468 **	-.234 **
	有意確率			.056	.000	.000	.001
勤務経験 3～5年未満比率					-.300 **	-.316 **	-.019
	有意確率				.000	.000	.784
勤務経験 5～10年未満比率						.172 *	.255 **
	有意確率					.013	.000
勤務経験 10年以上比率							.446 **
	有意確率						.000

Spearman の相関係数 **は 1%水準で有意（両側） *は 5%水準で有意。

表3 市町村区分別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差
政令指定都市	60 施設	16.1%	9.9
市	126 施設	16.4%	11.9
町村	21 施設	9.5%	7.4
合計	207 施設	15.6%	11.1

Kruskal-Wallis 検定 P = 0.009

表4 施設形態別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差
従来型施設	127 施設	13.5%	9.3
ユニット型施設	80 施設	19.0%	12.9
合計	207 施設	15.6%	11.1

Wilcoxon の順位和検定 P = 0.002

表5 介護事業開始後経過年数別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差
3年未満	6 施設	39.4%	23.4
3～5年未満	23 施設	23.3%	11.8
5～11年未満	62 施設	14.3%	8.6
11年以上	116 施設	13.5%	9.2
合計	207 施設	15.6%	11.1

Kruskal-Wallis 検定 P < 0.001

4.6 事業開始後経過年数及び施設形態別にみる介護職員の離職率

表6は、事業開始後経過年数について施設形態別に常勤介護職員の離職率を比較した結果である。事業開始後経過5年未満の特養は、すべてユニット型施設である。ユニット型施設における離職率を事業開始後経過年数別に比較したところ、事業開始後経過年数が長くなるにつれて離職率が高くなる傾向にあることがわかった。特に、事業開始後経過年数5年未満の特養における離職率が高くなっており、経過年数3年未満の特養では常勤の介護職員でも離職率が39.4%と高い割合であった。その一方で、従来型施設における離職率は、事業開始後経過年数が5～11年未満と11年以上とでの差は生じておらず、事業開始後経過年数よりも施設形態による常勤介護職員の離職率への影響が大きいことが伺える結果を得た。

4.7 介護サービス加算の取得状況

表7は、介護サービス加算取得の状況である。特養では、標準の介護報酬に加え、様々な加算の設定がなされているが、ここでは直接ケア関連加算、在宅支援関連加算、医療関連加算、食事関連加算の4つに分類して現状を整理した。直接ケア関連項目では、日常生活継続支援加算、サービス提供体制強化加算、同加

表6 介護事業開始後経過年数と施設形態別にみる介護職員（常勤）の離職率

	施設数	平均値	標準偏差	ユニット型施設			従来型施設		
				施設数	平均値	標準偏差	施設数	平均値	標準偏差
3年未満	6施設	39.4%	23.4	6施設	39.4%	23.4	-	-	-
3～5年未満	23施設	23.3%	11.8	23施設	23.3%	11.8	-	-	-
5～11年未満	62施設	14.3%	8.6	38施設	14.8%	8.5	24施設	13.5%	8.9
11年以上	116施設	13.5%	9.2	13施設	13.8%	7.6	103施設	13.5%	9.4
合計	207施設	15.6%	11.1	81施設	19.0%	12.9	127施設	13.5%	9.3

Kruskal Wallis 検定 P < 0.001

表7 介護サービス加算取得の状況 (n = 207)

直接ケア関連加算	あり	割合	なし	割合
日常生活継続支援加算	120施設	58.0%	87施設	42.0%
サービス提供体制強化加算	18施設	8.7%	189施設	91.3%
サービス提供体制強化加算	39施設	18.8%	168施設	81.2%
サービス提供体制強化加算	28施設	13.5%	179施設	86.5%
夜勤職員配置加算	185施設	89.4%	22施設	10.6%
準ユニットケア加算	2施設	1.0%	205施設	99.0%
若年性認知症利用者受入加算	38施設	18.4%	169施設	81.6%
認知症専門ケア加算	1施設	0.5%	206施設	99.5%
認知症専門ケア加算	0施設	0.0%	207施設	100.0%
障害者生活支援体制加算	1施設	0.5%	206施設	99.5%
看取り介護加算	119施設	57.5%	88施設	42.5%
在宅支援関連加算				
退所前後訪問相談援助加算	12施設	5.8%	195施設	94.2%
退所時相談援助加算	14施設	6.8%	193施設	93.2%
在宅復帰支援機能加算	4施設	1.9%	203施設	98.1%
在宅・入所相互利用加算	5施設	2.4%	202施設	97.6%
退所前連携加算	13施設	6.3%	194施設	93.7%
医療関連加算				
専従の常勤医師配置加算	5施設	2.4%	202施設	97.6%
精神科医師配置加算	96施設	46.4%	111施設	53.6%
看護体制加算	192施設	92.8%	15施設	7.2%
看護体制加算	133施設	64.3%	74施設	35.7%
個別機能訓練加算	114施設	55.1%	93施設	44.9%
食事関連加算等				
栄養マネジメント加算	199施設	96.1%	8施設	3.9%
経口移行加算	35施設	16.9%	172施設	83.1%
経口維持加算	40施設	19.3%	167施設	80.7%
口腔機能維持管理加算	77施設	37.2%	130施設	62.8%
療養食加算	87施設	42.0%	120施設	58.0%

算、同加算のいずれかの加算を取得している施設が全体の99.0%を占めていた。加えて、夜勤職員配置加算は89.4%、看取り介護加算は57.2%の特養が取得していた。在宅支援関連加算では、5項目いずれの加算も取得が1割未満であった。医療関連加算では、看護体制加算が96.2%、看護体制加算が64.4%、個別機能訓練加算が54.8%、精神科医師配置加算が46.6%であった。さらに、食事関連加算では、栄養マネジメント加算が96.2%と高い割合を占め、その他療養食加算が42.3%、口腔機能維持管理加算が37.0%などとなっていた。

4.8 介護サービス加算取得と介護職員の離職率

介護サービスの加算等の有無別に常勤介護職員の離職率を比較したところ、有意な差がみられたものは、日常生活継続支援加算のみであった(表8参照)。日常生活継続支援加算では、加算の取得をしている120施設の離職率平均が13.6%、取得していない87施設の平均が18.3%と有意な差がみられ、この加算を取得している施設の方が離職率は低かった。

非常勤介護職員の離職率については、いずれの介護サービス加算取得とも有意な差がみられなかった。

表8 日常生活継続支援加算別の介護職員(常勤)の離職率

	度数	平均値	標準偏差
あり	120 施設	13.6%	9.0
なし	87 施設	18.3%	13.0
合計	207 施設	15.6%	11.1

Wilcoxon の順位和検定 P = 0.007

5. 考察

上記のように愛知県の特養データを用いて介護職員の離職率と職場環境との関連性について分析に取り組んだ。その結果、常勤の介護職員離職率は勤務年数及び有資格者比率などの人的環境とは有意な相関性があつた。加えて、組織的環境の中で事業所の所在地及び事業開始後経過年数は、常勤介護職員の離職率と有意に関係していることが示唆された。分析結果をまとめると、有資格者比率が低く、勤務経験の浅い介護職員で占められる事業開始後経過年数5年未満のユニット型施設では、常勤介護職員の離職率が高くなりやすく、町村以外でその傾向が強いことがわかつた。介護サービス加算の取得状況では、

日常生活継続支援加算のみが介護職員の離職率と有意な関連性がみられた。この日常生活継続支援加算は、入所者全体に占める重度の要介護者が65%以上又は認知症の入所者が60%以上を占め、かつ介護常勤換算人数に占める介護福祉士の割合が50%以上である場合に取得できるものである。重度の要介護者が多い特養であっても、介護福祉士の有資格者が多い場合には、常勤の介護職員の離職率は低くなることが示唆される。

5.1 介護労働実態調査結果と本研究における分析結果の比較

これらを踏まえ、平成22年度介護労働実態調査結果との比較を行つてみたい。

表9は、本研究の分析結果と比較が可能な平成22年度介護労働実態調査の主な結果である。本研究で用いた特養データは、介護労働実態調査とは収集するデータ項目が異なるため、全て比較することは難しいものの、その傾向などを比較すると、次のとおりであった。介護労働実態調査結果では、介護職員の離職率は正社員が15.4%、非正社員が25.0%であり、これを愛知県内でみると正社員が20.1%、非正社員が25.7%、全国の特養における正社員のみでの離職率は15.2%であった。これに対し、本研究における分析結果では、愛知県下の特養の介護職員の離職率は常勤で15.6%、非常勤で40.4%となつており、全国規模の調査結果と比べると常勤介護職員は概ね同様の離職率であるものの、非常勤介護職員の離職率は顕著に高くなつていた。市区町村区別では、介護労働実態調査結果が特養以外の事業所を含んでいるものの、政令指定都市等など都市部ほど離職率が高い傾向であつたのに対し、本研究における分析結果では政令指定都市、市、町村の順での離職率は傾向がみられず、所在地が町村にある特養のほうが常勤介護職員の離職率が低くなつており、町村内の特養における介護職員の離職率は低いとする介護労働実態調査結果は妥当性があることが伺える。但し、非常勤の介護職員離職率は市町村区分による有意な差はなく、所在地に関係なく離職率が高いことがわかつた。介護事業開始後経過年数については、介護労働実態調査結果では年数が経過するにつれて正社員、非正社員ともに介護職員の離職率が低くなつており、本研究の分析結果でも常勤介護職員の離職率において同様の傾向を示した。

表9 介護労働実態調査における介護職員の離職率に関する主な結果と介護サービス情報データ

平成 22 年度介護労働実態調査結果		データ間の相違点	愛知県内における 介護職員の離職率
社会福祉法人（運営主体）の離職率	・正社員：15.4% ・非正社員：25.0%	正社員は嘱託職員が含まれず、常勤職員は嘱託職員が含まれる。特養以外の事業所を含む。	介護職員の離職率 ・常勤職員：15.6% ・非常勤職員：40.4%
A 県内の離職率	・正社員：20.1% ・非正社員：25.7%		
特養の離職率	・正社員：15.2%		
事業所規模別の離職率	・20人以上49人以下...正社員：18.8%，非正社員：26.3% ・50人以上99人以下...正社員：13.1%，非正社員：24.2%		
市区町村区分別の離職率	・指定都市等：20.2% ・市・区：17.3% ・町・村，その他：15.8%	特養以外の事業所を含む。訪問介護員も含まれる。正社員・非正社員を合算。	・指定都市...常勤：16.1%，非常勤：47.9% ・市...常勤：16.4%，非常勤：37.0% ・町村...常勤：9.5%，非常勤：39.0%
介護事業開始後経過年数別の離職率	・3年未満...正社員：28.1%，非正社員：38.7% ・3年以上5年未満...正社員：18.8%，非正社員：29.4% ・5年以上...正社員：13.6%，非正社員：22.6%	特養以外の事業所を含む。本研究では、介護保険制度導入前後の状況を把握するため、5～11年未満、11年以上で分けて算出。	・3年未満...常勤：39.4% ・3～5年未満...常勤：23.3% ・5～11年未満...14.3% ・11年以上...13.5%

以上のことから、実際の愛知県下の特養の介護職員の離職率を踏まえて介護労働実態調査結果をみると、常勤介護職員の離職率については概ね同様の傾向であることが伺えるものの、非常勤介護職員については、介護サービス情報データの分析結果のほうがより高い離職率となっていることがわかった。

平成 22 年度介護労働実態調査結果では、社会福祉法人における介護職員の離職率は必ずしも高くなかったが、本研究の結果では、特養の施設形態や事業開始後経過年数は離職と関係していることが伺えた。このことは、本研究が愛知県下の特養のみを分析対象としたものであるため、そのまま介護職員全体の離職率の傾向として用いることは危険であるが、少なくとも介護離職研究においては介護職員の離職率が高いことを前提とすることや、その中で特養は比較的離職率が低いと安易に捉えるべきではないことを指摘することができよう。

このことは、特養という職場環境が介護職員の離職への影響を示唆するものといえよう。

5.2 既存の介護離職研究における離職関連要因

今日までの介護離職研究の動向を概観すれば、介護職員の多くが離職意向を有しながら仕事を継続し、バーンアウトが離職意向に強く関連することなどが明らかになっている（小坂ら（2008）、黒田ら（2011））。また、施設形態との関連で介護職員の離職意向やストレスなどを明らかにした研究では、経験年数の浅い職員は従来型施設でバーンアウトになりやすく、ユニット型施設で利用者との関係においてストレスが高くなりやすいとされ、加えてユニット型施設が介護職員の蓄積的疲労を高め、バーンアウトを増加させる要因になりうることを示唆されている（鈴木（2007）、張ら（2007）、長三（2007））。その一方で、ユニットケア導入による介護職員と入所者および入所者間のコミュニケーション量の増加、意欲・気力の向上、入所者同士のより親密な関係の構築等のメリットを挙げ、ユニット型施設が介護職員の就労意欲だけでなく入所者の生活向上にも寄与する指摘がある（山口（2006））。また介護職員の就労意欲の高揚には、職場内の良き理解者の存在や上司の情緒的サポートが有効であり、リーダーに

よる配慮や励まし、動機づけの行動が影響する(北村ら(2003), 鈴木(2009), 三谷ら(2011))。さらに蘇ら(2007)によれば、職場内の良好な人間関係は業務達成にプラスに働き、上司と同僚からのサポートは職員の能力の発揮・成長を促すとともに、勤務年数が長く上司のサポートを受けているほど仕事上の予測・問題解決が高くなる。黒田ら(2011)は、離職率が賃金の水準、研修機会の確保と関連し、離職意向がバーンアウトと最も強く関連するとともに、介護肯定感及び職員待遇の評価が負の関連を示すとしている。

これらの研究成果を踏まえると、介護職員の離職関連要因としてストレスやバーンアウト、勤務年数、施設形態、上司や同僚など職場内ソーシャルサポートの有無、賃金、研修機会の有無などが抽出できる。

本研究では、特に常勤介護職員の離職率が就業形態、勤務年数、有資格者比率などの人的環境に加え、事業所の所在地や事業開始後経過年数などの組織的環境とも関連性を有していることを示唆することができた。加えて、一見離職率と交絡しているようにみえる施設形態については、事業開始後経過年数の影響によるものであり、年数が長いほど離職率が低い傾向にあることがわかった。その一方で、非常勤介護職員は、介護労働実態調査報告よりもはるかに高い離職率となっており、人的環境、組織的環境問わず、定着が難しい現状があることが伺える。今後は、介護現場としての職場環境を一つの組織としてとらえ、離職だけでなく、介護職員の行動とどのような関連性を有しているのかに着目して研究を深めていくことが必要であると考え

6. おわりに

本研究は、介護労働実態調査結果等を踏まえ、実際の離職率をアウトカムに用いた実証的な分析に取り組んだ。具体的には、介護サービス情報公表データを用いて、愛知県の特養を対象とした分析であり、人的環境を就業形態、勤務年数、有資格者比率、組織的環境を施設形態、事業開始後経過年数、介護サービス加算の取得状況という限られたデータ項目による職場環境と介護職員の離職率との関連性を探究するものであった。本研究の分析結果を踏まえ、今後、より詳細な研究に取り組むためには、独自のデータ収集を行っていく必要があるが、先行研究で示唆されている離職関連要因がどのように介護職員の

離職と関連しているのかを実証的に明らかにするとともに、介護職員の就業継続要因の探究にも取り組んでいきたいと考えている。

謝辞

本研究は、2011年度の日本福祉大学「助教研究特別支援公募制度」研究助成によって取り組んだものである。研究成果をまとめる環境を頂いたことに感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 黒田研二, 張允楨: 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究. 社会問題研究, 60, pp. 16-25, (2011)
- 2) 三谷伸次郎, 黒田研二: 特別養護老人ホームにおける介護リーダーの行動と職員のモラルとの関連について. 社会問題研究, 60, pp. 105-117, (2011)
- 3) 介護労働安定センター: 平成22年度版介護労働の現状 - 介護事業所における労働の現状 - . pp. 1-176, (2010)
- 4) 鈴木聖子: 特別養護老人ホームケアスタッフの職務意識に対するソーシャルサポートの効果 - ユニット型と既存型の比較から - . 岩手県立大学社会福祉学部紀要, 12-1, pp. 1-10, (2009)
- 5) 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 - 福祉労働の専門性と労働環境 - . 青森保健大雑誌, 10-2, pp. 139-154, (2009)
- 6) 石黒文子: 介護老人福祉施設におけるケアの質の確保と施設の組織・管理. 厚生学の指標, 56-13, pp. 1-9, (2009)
- 7) 小坂淳子, 今岡洋二, 杉原久仁子, 藤原和美: 介護労働の実態とその継続条件を考える. 大阪健康福祉短期大学紀要, 7, pp. 111-123, (2008)
- 8) 本間美幸, 八巻貴穂, 佐藤郁子: 介護福祉士の専門性に関する研究 - 福祉施設介護職責任者の意識調査結果から - . 人間福祉研究, 11, pp. 39-49, (2008)
- 9) 稲谷ふみ枝, 津田彰, 村田伸, 神園紀幸: 高齢者介護施設職員の精神的健康度に対するワークストレスの認知的評価の影響. 久留米大学心理学研究, 7, pp. 35-40, (2008)
- 10) 木林身江子, 天野ゆかり: 特別養護老人ホームにお

- 19) ける介護職員の職務満足に関する検討. 静岡県立大学短期大学部研究紀要, 22, pp. 57-66, (2008)
- 11) 三徳和子, 森本寛訓, 矢野香代, 小河孝則, 長尾光城, 森繁樹, 箕輪眞澄: 施設における高齢者ケア従事者の職業性ストレス要因とその特徴. 川崎医療福祉学会誌, 18-1, pp. 121-128, (2008)
- 12) 宮崎民雄: 高齢者施設介護職員の労働環境の整備. 老年社会科学, 30-3, pp. 426-432, (2008)
- 13) 張允楨, 長三紘平, 黒田研二: 特別養護老人ホームにおける介護職員のストレスに関する研究 - 小規模ケア型施設と従来型施設の比較 -. 老年社会科学, 29-3, pp. 366-374, (2007)
- 14) 蘇珍伊, 岡田進一, 白澤政和: 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因 - 利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて -. 社会福祉学, 47-4, pp. 124-135 (2007)
- 15) 鈴木聖子: 職場環境からみた特別養護老人ホームケアスタッフの職場内教育における課題 - ユニットケア型と既存型の比較. 社会福祉学, 48-1, (2007) 81-91.
- 16) 義本純子, 富岡和久: 介護老人福祉施設における職員のバーンアウト傾向とストレス要因の関係について. 北陸学院短大紀要, 39, pp. 161-173, (2007)
- 17) 長三紘平・黒田研二: 特別養護老人ホームにおけるユニットケアの実施とストレスの関係. 厚生指標, 54-10, pp. 1-6, (2007)
- 18) 山口幸: ユニットケア導入が認知症高齢者にもたらす効果に関する研究 - 従来型特別養護老人ホームにおける実践事例を基に. 社会福祉学, 46-3, pp. 75-85, (2006)
- 19) 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, 44-1, pp. 56-66, (2003)
- 20) 宮堀眞澄, 澤井セイ子, 佐藤怜, 鈴木圭子, 三浦正樹: 特別養護老人ホームにおける介護職員の社会的スキルに関する研究. 日本赤十字秋田短期大学紀要, 8, pp. 31-39, (2003)
- 21) 北村光子・山崎久子・大江千恵子・綿祐二: 介護福祉士の就労意欲に関する研究 - 佐世保市およびその近接地域の介護福祉士 -. 長崎国際大学論叢, 3, pp. 185-193, (2003)
- 22) 大沼由香・伊藤博義: 介護福祉士の専門性と就労実態 - 専門学校卒業生のアンケート調査から -. 保健福祉学研究, 1, pp. 35-46, (2002)
- 23) 菅野節子・田中孝代・石黒千恵: 介護福祉士の就労実態と専門意識について - 卒業生へのアンケート調査より -. 帯広大谷短期大学紀要, 39, pp. 75-90, (2002)
- 24) 國光登志子・真砂良則: 石川県における介護福祉士の就労実態と専門性に関する調査からみた養成機関の役割. 北陸学院短期大学紀要, 33, pp. 219-233, (2001)
- 25) 高橋誠一: ユニットケアと施設経営について. 東北福祉大学研究紀要, 25, pp. 87-100, (2001)
- 26) 吉賀成子: 高齢社会における介護福祉士の現状と将来. 九州女子大学紀要, 31, pp. 41-52, (1995)