

原 著

# 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的生活の三つの生活場面からなる 介護福祉士のライフコース上のエピソードから -

森本寛訓\*1 橋本勇人\*2 吉武亜紀\*3

## 要 約

本研究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上から明らかにすることを目的とした。そのため当該の職場において勤務年数5年以上の介護福祉士が自らの職務満足にとってプラスになると判断した学生生活と職業生活および私的生活の三つの生活場面のエピソードを介護福祉士の職場定着促進要因とした。2010年9月から10月にかけて1087人の介護福祉士を対象とした質問紙法調査を実施した。今回は予備的研究で明らかになった職場定着促進要因の概要を検証するため、209人のデータを分析した。分析結果より予備的研究で明らかになった介護福祉士の職場定着促進要因の妥当性が実証されたことに加え、これらの職場定着促進要因には、介護福祉士のライフコースの初期に促進要因の核となるエピソードと、ライフコース上で勤務年数の長短が決まる期間に現在の職場へより持続して従事するために必要なエピソードも含まれることが考察された。

## 1. はじめに

### 1.1 研究の背景

核家族化や長寿化によって介護は介護サービスとして家庭から外部化し、社会で担うべきものとなった。そして現在、介護サービスは介護を専門とする国家資格有資格者、介護福祉士によって担われることが期待されている。しかし介護福祉士をとりまく現状から、介護福祉士はその期待に十分にこたえられていないことがうかがわれる。実際に厚生労働省<sup>1)</sup>が発表した資料より、介護福祉士有資格者のうち約4割は介護職として従事していないことが明らかになった。また財団法人介護労働安定センター<sup>2)</sup>は介護福祉士を含む介護労働者の実態として、1年間で約5人に1人が離職し、その離職者の約8割が3年未満の勤務年数であることを報告している。以上の資料や報告から、介護福祉士が職場に定着できず、社会の期待に沿っていない状況を推測することができる。

介護サービスは介護職員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にし

て行われる。この基盤において介護職員は利用者との信頼関係を築きつつ介護サービスを提供する。介護職員が利用者との信頼関係を安定して構築するためには、介護職員となる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る。また介護サービスは介護福祉士にとって職務である。介護福祉士が自らの職場に定着できることは、彼ら自身の職業生活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。「利用者との信頼関係の構築」、さらには「介護福祉士の職業生活の向上」をうながすため、介護福祉士の職場定着に焦点を絞り、それに影響する要因を検討することは有意義な試みであると考えられる。

### 1.2 介護福祉士の職場定着の捉え方

通常、職場定着は勤務年数の長さで捉えられることが多い。例えば勤務年数が長いほど職場に定着し、その職務に従事しているとみなされる。しかし介護福祉士の職場定着を、「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」に必要な条件とするならば、勤務年数の長さのみで職場定着

\*1 川崎医療短期大学 一般教養 \*2 川崎医療短期大学 医療保育科 \*3 川崎医科大学附属病院  
(連絡先) 森本寛訓 〒701-0194 倉敷市松島316 川崎医療短期大学  
E-Mail : morimoto@jc.kawasaki-m.ac.jp

を捉えるのは必ずしも十分ではない。なぜなら「利用者との信頼関係の構築」および「介護福祉士の職業生活の向上」は、いずれも介護福祉士が職場に長く従事することに加え、自らの職務に満足して従事することで達成されると推察しうるからである。

利用者との信頼関係を築くのに、その利用者の介護を担う介護福祉士が職場に継続して長く従事する必要があるのは言うまでもない。加えて、職業生活の質 (Quality of Working Life) の構成要素に「雇用保障」が含まれる<sup>3)</sup>ことを考慮すれば、継続して従事すること、できることは、介護福祉士の職業生活を高めるためにも必要であるといえる。

また職業生活の質の構成要素には「職場での労働者の社会的欲求の充足<sup>†1)</sup>」も挙げられている<sup>3)</sup>。それゆえに仕事のやりがいといった職務への満足が、介護福祉士としての職業生活を高めるのに必要な条件になると考えられる。さて、利用者との信頼関係と介護福祉士の職務満足との関連について実証的に検討した研究は現在まで行われていない。しかし介護職員が職務に満足していることは良質の介護サービスを提供する際の心理的素地になると考えられる<sup>4)</sup>こと、さらに利用者からの苦情や不平の有無と職務満足の多寡は負の相関関係にある<sup>5)</sup>ことなどから、職務満足は介護サービスを円滑にして、介護福祉士と利用者とのあいだに信頼関係を導くための必要条件になると予測される。

そこで本研究では「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」の必要条件となる介護福祉士の職場定着をより広義に捉え、勤務年数の長さや職務満足によって把握する。

### 1.3 介護福祉士の勤務年数の特徴

介護福祉士等現況把握調査<sup>6)</sup>の「現に就労している職場における従事年数」を見ると、介護福祉士の現職場での勤務年数は「3年以上5年未満」を底にして、「3年未満」までと「5年以上」を山とする双峰分布であることがわかる<sup>†2)</sup>。特に勤務年数3年以上5年未満が底となるのは先に紹介した財団法人介護労働安定センター<sup>2)</sup>の報告、「1年間の離職者の約8割が3年未満の勤務年数である」からも理解される。離職者のほとんどが3年未満の勤務年数であるならば、勤務年数3年以上5年未満の介護職員、すなわち介護福祉士の人数が少なくなるのは自明であろう。

介護福祉士の勤務年数が双峰分布である理由は多様に考えられるが、いずれにせよ勤務年数3年未満と3年以上5年未満および5年以上という期間を基準にし、介護福祉士の職場定着について検討することは意義があると考えられる。またその上で、勤務年数が

5年以上となる介護福祉士は双峰分布の底を越えて働き続けているといえ、勤務年数の長い介護福祉士とみなせる。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を、勤務年数が長いとみなせる介護福祉士とする。

### 1.4 介護福祉士の職場定着促進要因

前節までをふまえ、まず本研究では介護福祉士の職場定着を勤務年数の長さや職務満足から把握する。そして当該の職場において勤務年数5年以上の介護福祉士が自らの職務満足にとってプラスになると考えたエピソードを、介護福祉士の職場定着促進要因と定義する。これらのエピソードは勤務年数が長いとみなせる介護福祉士の職務満足を高める要因であり、「利用者との信頼関係の構築」および「介護福祉士の職業生活の向上」の必要条件となる介護福祉士の職場定着を促進する要因になることが期待される。

さらに本研究では介護福祉士の職場定着促進要因となるエピソードを、学生生活と職業生活および私生活的生活の三場面で構成する介護福祉士のライフコース上から探索する。本研究における職場定着の捉え方から、介護福祉士が職場に定着するということは、介護福祉士が介護職に満足して日々の生活を積み重ねるとのことである。そこでこの積み重ねには、介護福祉士としての養成を受ける学生時のエピソードから、介護職という職業に従事しているときのエピソード、さらに両者に並行して体験される私生活的エピソードを含む一連の生活過程が背景にあると考えられる。本研究ではこの一連の生活過程を介護福祉士のライフコースと呼ぶ。そして介護福祉士の職場定着を促進する要因は、学生生活と職業生活および私生活的生活の三つの生活場面からなる、介護福祉士としてのライフコース上のエピソードに見いだせると推察する。

### 1.5 本研究の目的と構成

本研究は勤務年数5年以上の介護福祉士が自らの職務満足にとってプラスになると考えたエピソードを介護福祉士の職場定着促進要因とし、これを学生生活と職業生活および私生活的生活の三つの生活場面で構成する介護福祉士のライフコース上から明らかにすることを目的とする。

本研究に先だって、森本ら<sup>7)</sup>は介護福祉士のライフコース上における職場定着促進要因について予備的研究を実施し、その概要を明らかにしている<sup>†3)</sup>。そこで森本ら<sup>7)</sup>の結果をもとに、介護福祉士の職場定着促進要因を介護福祉士の勤務年数の特徴が現れる3年未満、3年以上5年未満、5年以上という期間をふまえて検証する。

以上の検証は調査対象者となる介護福祉士を3群に分けて行う。そして検証結果を3群間で比較することで、介護福祉士の職場定着促進要因について論及していく。群分けは勤務年数が長いとみなせるか否かに関わる「勤務年数5年以上もしくは5年未満か」に加え、「調査実施時点でそれまでの勤務年数を費やした当該の職場に現職または前職か」で行う。そして「勤務年数5年以上かつ現職群（勤務年数が長いとみなせる期間を当該の職場に従事し、かつ調査実施時点でもその職場に勤めていた群）」と「勤務年数5年以上かつ前職群（勤務年数が長いとみなせる期間を当該の職場に従事していたが、調査実施時点ではその職場を辞めていた群）」および「勤務年数5年未満かつ前職群（勤務年数が長いとみなせる期間を当該の職場に従事しておらず、しかも調査実施時点ではその職場を辞めていた群）」の3群を構成する<sup>†4)</sup>。これら3群のうち、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。そこで森本ら<sup>7)</sup>で明らかになった介護福祉士の職場定着促進要因について、「勤務年数5年以上かつ現職群」と「勤務年数5年以上かつ前職群」での検証から妥当と認められたものを、本研究において改めて介護福祉士の職場定着促進要因とみなす。さらに本研究では、養成施設期間を含む勤務年数3年未満の期間で「勤務年数5年以上の2群」における検証結果と「勤務年数5年未満かつ前職群」における検証結果の比較、また、勤務年数3年以上の期間において「勤務年数5年以上かつ現職群」での検証結果と「勤務年数5年以上かつ前職群」での検証結果の比較を行う。そして前者の比較から、勤務年数3年未満というライフコースの初期において本研究で定義した介護福祉士

の職場定着促進要因の核となるより限定された促進要因について論及する。また後者の比較から、勤務年数3年以上の期間、すなわち介護福祉士の勤務年数の特徴である双峰分布の底を経て、勤務年数の長短が決まるライフコースの期間に、現在の職場により持続して従事するために必要な介護福祉士の職場定着促進要因について論及する。

## 2. 調査方法

### 2.1 調査時期

2010年9月から10月にかけて実施した。

### 2.2 調査手続き

本調査は質問紙法によって実施した。調査前に調査対象者が所属するA県介護福祉士会幹部に対し調査内容を説明して同意を得た。また調査を実施するにあたり川崎医療短期大学倫理委員会の審査を受け承認を得た。調査票の配布と回収は郵送法で行った。

### 2.3 調査対象者

調査票はA県介護福祉士会に所属する1087人に配布し、350人から回収した。回収率は32%であった。350人のうち本研究にとって重要な質問項目（勤務月数等）へ有効回答を示し、かつ、「勤務年数5年以上かつ現職群」と「勤務年数5年以上かつ前職群」および「勤務年数5年未満かつ前職群」に該当した209人を今回の調査対象者とした。調査対象者209人の各3群における男女数と平均年齢、および介護福祉士を取得後、最も勤務年数が長くなった職場での平均勤務月数を表1に掲載した。

### 2.4 調査内容

調査票は (a) 基本属性、(b) 介護福祉士の職場定着促進要因、そして (c) 職務満足について回答を求める質問項目で構成した。

表1 各3群における平均年齢と男女数および平均勤務月数

	勤務年数5年以上 かつ現職群	勤務年数5年以上 かつ前職群	勤務年数5年未満 かつ前職群
平均年齢（年齢幅）	41（25-65）	45（27-64）	31（23-54）
男女数	男性	23	4
	女性	117	42
介護福祉士を取得後、 最も勤務年数が長くな った職場での平均勤 務月数（月数幅）	135（60-439）	122（61-320）	38（13-55）

注1) 「勤務年数5年以上かつ前職群」において性別の無回答者が1人いた。

注2) 各3群の平均勤務年数を詳しく提示するために、表中では「平均年数」ではなく「平均月数」の値を掲載した。

(a) 基本属性は年齢、性別をはじめ、介護福祉士を取得後、最も勤務年数が長くなった職場での勤務月数等についてたずねた。(b) 介護福祉士の職場定着促進要因に関する質問項目は森本ら<sup>7)</sup>をもとに作成した。質問項目の詳細は次節で説明する。

(c) 職務満足は財団法人介護労働安定センター<sup>8)</sup>の「平成21年度介護労働実態調査介護労働者の就業実態と就業意識調査－労働者調査票－」より仕事の満足度に関する12の質問項目と、「利用者との人間関係」という質問<sup>†5)</sup>を足した計13項目で測定した。そして各13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での体験について5件法(0:不満足－4:満足)で回答を求めた。

## 2.5 分析計画

まず、介護福祉士の職場定着促進要因の質問項目は、森本ら<sup>7)</sup>の予備的研究の成果をもとに作成した。森本ら<sup>7)</sup>では、介護福祉士の学生生活と職業生活および私的生活の三つの生活場面からなるライフコース上より、介護福祉士の職場定着促進要因となりうる代表的なエピソードで構成されたカテゴリを明らかにしている。本研究ではこれらのカテゴリに含まれたエピソードを参考にして質問項目を作成した。介護福祉士の職場定着促進要因の各カテゴリの内容を紹介するため、カテゴリ名と質問項目の代表例を表2に掲載した。作成された質問項目は、時系列順に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<sup>†6)</sup>」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、森本ら<sup>7)</sup>の予備的研究で明らかになった介護福祉士の職場定着促進要因が、本研究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、本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。以上の相関分析は先述の各3群で行った。そして「勤務年数5年以上かつ現職群」または「勤務年数5年以上かつ前職群」において算出された相関係数から、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

表2 介護福祉士の職場定着促進要因の各カテゴリと質問項目例

期間	ライフコース	カテゴリまたは項目	質問項目の代表例
養成施設	学生生活場面	印象に残る授業・実習[7]	実習で現場の雰囲気を知ることができた。
		印象に残る友人(クラスメイト)との関係[5]	今でも仕事のことを相談できる友人ができた。
	私的生活場面	家族の介護[3]	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。
3 勤 年務 以年 上数 5 1 年未 以満 上・3 5 年 未以 満上・	職業生活場面	介護職としての就職[3]	「その事業所に就職して良かった」と思えた。
		資格取得[3]	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[3]	主任(または副主任)に抜擢された。
		配置転換[4]	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[7]	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[6]	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[3]	利用者の家族から感謝された。
		待遇(給料)	ふだんの働きが認められて給料が上がった。
		待遇(復職)	休職した後の復職がスムーズにできた。
		待遇(勤務希望)	シフトの調整で自分の希望が通りやすくなった。
私的生活場面	友人との関係[4]	職場の同期の友人と交流した。	

注) [ ]内はそのカテゴリにおける質問項目数を示す。

場定着促進要因として妥当であると判断した。

以上に加えて各3群における相関分析結果の群間比較より、勤務年数3年未満の期間において「勤務年数5年以上かつ現職群」または「勤務年数5年以上かつ前職群」では正の相関関係が認められたが「勤務年数5年未満かつ前職群」では正の相関関係が認められないカテゴリを、本研究で定義した介護福祉士の職場定着促進要因の核となる、より限定された促進要因としてみなした。さらに、勤務年数3年以上の期間で「勤務年数5年以上かつ現職群」では正の相関が認められたが「勤務年数5年以上かつ前職群」では正の相関関係が認められないカテゴリを、現在の職場により持続して従事するために必要な介護福祉士の職場定着促進要因としてみなした。

最後に、今回の調査対象者には養成施設を修了して介護福祉士を取得した者と、国家資格試験を受験して介護福祉士を取得した者が含まれた。本研究では予備的研究をふまえ、基本的に養成施設修了者に焦点を当てている。そのため学生生活場面を含む介護福祉士のライフコースを設定し、研究を行っている。筆者らは介護福祉士の資格取得方法によって、勤務年数1年以上の期間における職業生活場面と私的生活場面のエピソード内容に大きな差はないと判断し、本調査を実施した。しかし得られたデータを資格取得方法別で本研究と同じ相関分析をしたところ、分析結果が完全に一致するわけではなかった<sup>9)</sup>。従って今回の研究で勤務年数1年以上の期間のデータを相関分析する際には、介護福祉士の取得方法の違いを統制変数とした偏相関係数を算出した。

### 3. 結果

#### 3.1 介護福祉士の職場定着促進要因と職務満足の商品目分析

相関分析を行うにあたり、介護福祉士の職場定着促進要因と職務満足の商品目分析を実施した。まず介護福祉士の職場定着促進要因と職務満足の全質問項目について天井効果とフロア効果を確認した。その結果、全項目で極端な両効果を示すものは無いと判断した。次に、介護福祉士の職場定着促進要因については各時期のカテゴリごとに、職務満足は全項目による、 $\alpha$ 係数を算出した。すると全般的に内的整合性を保証する $\alpha$ 係数<sup>†7)</sup>が得られたが、介護福祉士の職場定着促進要因の「待遇」カテゴリにのみ、極端に低い $\alpha$ 係数が得られた。よってこのカテゴリについてはデータを合算せず、カテゴリの構成項目(待遇(給料)、待遇(復職)、待遇(勤務希望))ごとにデータを用いた。

#### 3.2 介護福祉士の職場定着促進要因と職務満足の相関関係

2. 調査方法の2.5分析計画にしたがい、介護福祉士の職場定着促進要因と職務満足の相関分析を実施した。その結果は表3に掲載した。以下では相関分析の結果を介護福祉士のライフコースの四つの期間に沿って確認していく。そこでこの確認は、算出された相関係数の有意水準が有意傾向とみなせる10%未満であり、かつ相関係数の値が.20以上であれば、最低限の正の相関関係は認められたとして実施した。

##### 3.2.1 養成施設期間における相関関係

はじめに養成施設期間において「勤務年数5年以上かつ現職群」または「勤務年数5年以上かつ前職群」で正の相関関係が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<sup>†8)</sup>」と「印象に残る友人(クラスメイト)との関係<sup>†9)</sup>」そして「家族の介護」の3種のカテゴリであった。また、これら3種のカテゴリは、「勤務年数5年未満かつ前職群」では正の相関関係が認められなかった。

##### 3.2.2 勤務年数1年以上から3年未満の期間における相関関係

次に勤務年数1年以上から3年未満の期間において、「勤務年数5年以上かつ現職群」または「勤務年数5年以上かつ前職群」で正の相関関係が認められた介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリおよび項目は、「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種のカテゴリおよび項目であった。以上のカテゴリおよび項目のうち、「勤務年数5年未満かつ前職群」では正の相関関係が認められなかったのは、「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」さらに「待遇(勤務希望)」の4種のカテゴリおよび項目であった。

##### 3.2.3 勤務年数3年以上の期間における相関関係

最後に勤務年数3年以上5年未満、5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5年未満かつ前職群」について、この群では勤務年数3年以上5年未満の期間で相関分析に使用できるデータ数が10以下と少なかったこと<sup>†10)</sup>、さらに勤務年数5年以上の期間において介護福祉士の職場定着促進要因の質問項目に回答不能であったことから、勤務年数3年以上の期間の相関係数は算出していない。また勤務年数3年以上5年未満と5年以上の

表3 介護福祉士の職場定着促進要因と職務満足との相関係数

期間	ライフコース	カテゴリ または項目	勤務年数5年以上 かつ現職群	勤務年数5年以上 かつ前職群	勤務年数5年未満 かつ前職群	$\alpha$ 係数
養成 施設	学生生活場面	印象に残る授業・実習	.25 +	.31	.05	.85
		印象に残る友人（クラスメイト）との関係	.28 *	-.15	.15	.90
	私的生活場面	家族の介護	.07	.52 *	.25	.90
勤務 年数 1年 以上 3年 未満	職業生活場面	介護職としての就職	.35 **	.55 *	.54 *	.60
		①資格取得	.14	.27	.20	.82
		②職位の変化	.05	.37 *	.14	.65
		③配置転換	.02	.25	.06	.77
		④印象に残る他職員との出会い	.28 **	.37 *	.10	.90
		⑤印象に残る利用者との出会い	.34 **	.35 +	.19	.86
		⑥印象に残る利用者のご家族との出会い	.13	.58 **	.48 *	.82
		⑦待遇（給料）	.40 **	.34 *	.48 *	—
		⑧待遇（復職）	.09	-.05	.47 *	—
		⑨待遇（勤務希望）	.25 **	.56 **	.22	—
	私的生活場面	⑩友人との関係	.19 +	-.07	.40 +	.85
勤務 年数 3年 以上 5年 未満	職業生活場面	①	.24 *	-.23	※	.90
		②	.22 *	.22	※	.73
		③	.19 +	-.15	※	.84
		④	.47 **	.40 *	※	.95
		⑤	.38 **	.40 *	※	.91
		⑥	.26 **	.51 **	※	.87
		⑦	.54 **	.40 *	※	—
		⑧	.13	.03	※	—
		⑨	.32 **	.54 **	※	—
			私生活的場面	⑩	.32 **	.04
勤務 年数 5年 以上	職業生活場面	①	.39 **	-.13	—	.90
		②	.24 *	.04	—	.78
		③	.13	-.12	—	.83
		④	.52 **	.49 **	—	.93
		⑤	.30 **	.51 **	—	.94
		⑥	.29 **	.37 *	—	.91
		⑦	.46 **	.52 **	—	—
		⑧	.18	-.07	—	—
		⑨	.40 **	.49 **	—	—
			私生活的場面	⑩	.36 **	.26

\*\*p&lt;.01 \*p&lt;.05 +p&lt;.10

注1) 表中の番号は当該のカテゴリまたは質問項目名を示している。

注2) 養成施設期間は養成施設修了者のみのデータでピアソンの積率相関係数を算出した。また勤務年数1年以上の期間は介護福祉士資格取得方法の違いを統制変数とした偏相関係数を算出した。さらに各相関係数は分析対象となった2変数に欠損値がないデータによって算出したため、相関係数ごとに用いたデータ数は異なっている。そのため相関係数が同一値でも有意水準が異なる場合がある。例えば養成施設期間の「印象に残る授業・実習」と勤務年数1年以上3年未満期間の「待遇（勤務希望）」の相関係数は同一値であるが、前者はデータ数が51、後者はデータ数が108であるため有意水準は異なっている。

注3) 相関分析に使用できるデータ数が10以下の場合には相関係数は算出せず「※」を掲載した。

注4) 介護福祉士の職場定着促進要因の質問項目に回答不能のためデータが得られず相関係数を算出できないときには「—」を掲載した。

注5) 待遇（⑦、⑧、⑨）は各1項目のため $\alpha$ 係数は算出できない。よって各欄には「—」を掲載した。

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および項目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、「勤務年数5年以上かつ現職群」または「勤務年数5年以上かつ前職群」で正の相関関係が認められた介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリおよび項目は、「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種のカテゴリおよび項目であった。以上8種のカテゴリ、項目のうち、「勤務年数5年以上かつ現職群」のみで正の相関関係が認められたのは「資格取得」と「職位の変化」および「友人との関係」の3種のカテゴリであった。

#### 4. 考察

本研究では勤務年数5年以上の介護福祉士が自らの職務満足にとってプラスになると考えたエピソードを介護福祉士の職場定着促進要因とし、これを学生生活と職業生活および私生活の三つの生活場面で構成する介護福祉士のライフコース上から明らかにすることを目的とした。そのため本研究では森本ら<sup>7)</sup>で明らかになった介護福祉士の職場定着促進要因について調査対象者を3群に分けて検証し、現職、前職を問わず勤務年数5年以上の2群で職務満足と正の相関関係が認められたときに、改めて介護福祉士の職場定着促進要因として妥当であると判断した。

はじめに養成施設期間では、結果より「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」および「家族の介護」の3種のカテゴリは介護福祉士の職場定着促進要因として本研究で改めて妥当であると考えられた。森本ら<sup>7)</sup>では以上の3種のカテゴリを、そのエピソード内容によって二点に整理している。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ている。

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<sup>10)</sup>。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生活の生活場面で役立ったという「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」カテゴリに関す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3年未満の期間では、結果より「介護職としての就職」をはじめとする7種のカテゴリおよび項目が、今回、改めて介護福祉士の職場定着促進要因として妥当であると考えられた。養成施設期間における介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリの整理に続き、森本ら<sup>7)</sup>は勤務年数の各期間で認められた職業生活場面での介護福祉士の職場定着促進要因カテゴリを、それを構成するエピソード内容から「職員間関係」、「職場環境」さらに「利用者およびその家族との関係」の三点に整理している。本研究での検証により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7種のカテゴリおよび項目では、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「職員間関係」のエピソードとして整理された。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かかわる「職場環境」のエピソードとして整理された。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されていた。「職員間関係」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<sup>11)</sup>、動機づけ<sup>12)</sup>、離職を防ぐ<sup>13)</sup> 要因として報告されている。ゆえにこれらの先行研究を踏まえても、「職員間関係」、「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」について、森本ら<sup>7)</sup>は、「介護職としての就職」を構成する当該の職場に就職して良かったというエピソードは、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している。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年以上の各期間における三つの生活場面を連携して、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。

さて、養成施設期間を含む勤務年数3年未満の期間までで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、「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」さらに「利用者およびその家族との関係」の五点で整理される各カテゴリおよび項目には、「勤務年数5年未満かつ前職群」では正の相関関係が認められない7種のカテゴリおよび項目が、五点のそれぞれに含まれていた。よって勤務年数3年未満の期間という介護福祉士としてのライフコースの初期に、これら五点にまつわるエピソードは勤務年数が長いとみなせる介護福祉士の職務満足のみを高めるエピソードであり、本研究で定義した介護福祉士の職場定着促進要因の核となる促進要因であるともいえる。重ねて、勤務年数3年未満の期間は介護福祉士としてのライフコースの始まりの期間である。この期間に、「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」さらに「利用者およびその家族との関係」の五点にまつわるエピソードへ焦点を当て、介入することで、介護福祉士の職場定着の核造りを支援し、その促進に貢献することが可能となりうる。

最後に勤務年数3年以上の期間について、相関分析の結果から「資格取得」をはじめとする8種のカテゴリおよび項目が介護福祉士の職場定着促進要因として妥当であると考えられた。これら8種のカテゴリおよび項目において、「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」と「友人との関係」に関す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。

勤務年数3年以上の期間で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8種のカテゴリ、項目のうち、勤務年数5年以上の2群において「勤務

年数5年以上かつ現職群」のみに職務満足と正の相関関係が認められたカテゴリとして、職業生活場面では「資格取得」と「職位の変化」、私的生活場面では「友人との関係」があった。「職位の変化」は、介護福祉士として満足のいく人事労務に関連する「職場環境」エピソードとして整理されたカテゴリである。この「職場環境」エピソードと合わせて「資格取得」カテゴリに含まれるエピソード内容を考慮すると、介護福祉士が現職場により持続して職場に従事するためには、勤務年数3年以上の期間において職業生活面でキャリアアップしていく体験の重要性が示唆される。さらに「友人との関係」は、養成施設期間の「印象に残る友人（クラスメイト）との関係」カテゴリと内容が類似していた。勤務年数3年以上の期間の私的生活場面における「友人からのソーシャル・サポート」は、現職場への職場定着の持続についても重要であると予測される。勤務年数3年以上の期間は介護福祉士のライフコース上で勤務年数の長短が決まる期間となる。この期間に職業生活場面でキャリアアップ・エピソードおよび「友人からのソーシャル・サポート」エピソードへ着目することで、介護福祉士の職場定着について、その持続可能性までを視野に入れた議論が可能となるのではないだろうか。

本研究は介護福祉士の職場定着促進要因を、学生生活と職業生活および私的生活の三つの生活場面からなる介護福祉士のライフコース上から明らかにすることを目的とした。本研究の結果より、森本ら<sup>7)</sup>の予備的研究で明らかになっていた介護福祉士の職場定着促進要因のほとんどが、その妥当性について改めて実証されたといえる。

また今回の研究では、調査対象者を3群に分け、各群で森本ら<sup>7)</sup>を検証した結果を勤務年数3年未満、以上の期間ごとに群間で比較して、介護福祉士の職場定着促進要因に論及した。これより介護福祉士のライフコース初期の職場定着促進要因には促進要因の核となるエピソードが、さらに介護福祉士のライフコース上で勤務年数の長短が決まる期間に体験する職場定着促進要因には、現在の職場により持続して従事するために必要なエピソードが含まれると推察された。

本研究を始めるにあたり、筆者らは、介護福祉士の職場定着は「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」に必要な条件であると考えた。そして、この考えに基づき介護福祉士の職場定着を広義に捉え、勤務年数の長さや職務満足で把握するとした。本研究で検証し、論及した介護福祉士の職場定着促進要因は、介護福祉士自身のライ



フコース上から彼らの職場定着を促して、「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」を達成する際のキーワードとなることが期待される。

## 5. 今後の課題

今回の研究では調査対象者として養成施設修了者と国家資格受験者の両方が含まれた。森本ら<sup>9)</sup>から介護福祉士資格の取得方法の違いが今回の研究結果に大きく影響することは考えられない。ただし資格取得方法の違いを考慮することで、より詳細に介護福祉士の職場定着促進要因について検証できるとも考えられる。また本研究では介護福祉士の職場定着促進要因の検証を行うため相関係数を算出した。そこで3. 結果における相関係数の確認は「有意水準10%未満」と「値が.20以上」を基準にして行った。そのため今回の相関係数の確認から導かれた結果には、本研究の根拠として十分ではないものも含まれる可能性がある。以上は本研究の課題とし、今後は新たなデータによって検証を重ねることで十分

な根拠が得られるよう努めたい。

本研究を終えるにあたり次のことを提案したい。本研究の目的の設定に際し、介護福祉士の学生生活と職業生活および私的生活の三つの生活場面からなる一連の過程を介護福祉士のライフコースとした。これら三つの生活場面は、例えば本研究で取り上げた「介護職としての就職」にまつわるエピソードを挟み、互いに連携して介護福祉士のライフコースを構成することが推測される。介護福祉士のライフコースを構成する三つの生活場面の連携を踏まえた介護福祉士の職場定着促進要因の検証も今後は必要となろう。

## 謝 辞

本研究は科学研究費補助金基盤研究(C)「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—(課題番号21530647)」の助成を受けて行われた。また本論文の作成にあたり有益なご助言を賜った査読者の先生と川崎医療短期大学藤原芳朗先生に厚く御礼申し上げます。

## 注

- †1) 具体的には「職場での労働者の社会的承認、労働者相互の人格的交流、仕事の対社会的意義の自覚の実現」と説明されている。
- †2) 介護福祉士等現況把握調査<sup>6)</sup>の「現に就労している職場における従事年数」において掲載されている表は勤務年数(従事年数)の階級幅が等しくない。従って上記調査の表から介護福祉士の勤務年数が双峰分布であると判断するには注意を要する。筆者らは、介護福祉士が介護現場でなりうる立場から勤務年数を捉えると、勤務年数「3年未満」は「新人」, 「3年以上5年未満」は「中堅」, 「5年以上」は「ベテラン」として把握可能と考えた。そして介護現場は「中堅」が少ない、すなわち「3年以上5年未満」の人数が少ない職場であると考えた。よって介護福祉士の勤務年数を「3年以上5年未満」が底となる双峰分布と捉えても妥当であると判断した。
- †3) 調査時に現職場での勤務年数が5年以上であった介護福祉士26人(養成施設修了者)を対象に、現在の職務満足にプラスとなる代表的なエピソードのカテゴリを、保正<sup>14)</sup>をもとに、学生生活と職業生活および私的生活の三生活場面から、勤務年数3年未満、3年以上5年未満そして5年以上という期間をふまえて具体化した。
- †4) 群分けからは「勤務年数5年未満かつ現職群」も構成されるが、この群は今回の検証に必要ないと考え、取り上げていない。
- †5) 「利用者との人間関係」は介護福祉士の職場定着促進要因との関連性を考慮して取り上げた。ちなみにこの質問項目は平成18年度介護労働実態調査<sup>15)</sup>では採用されていた項目である。
- †6) 森本ら<sup>7)</sup>では「福祉職への就職」と表記していたが、カテゴリ内のエピソードを再精査して今の表現に改めた。
- †7) 介護福祉士の職場定着促進要因の $\alpha$ 係数は表3に掲載した。職務満足の $\alpha$ 係数は.90であった。
- †8) このカテゴリは、森本ら<sup>7)</sup>は「印象に残る授業」と「印象に残る実習」の2種のカテゴリに分けた。しかし両者の内容が近似していたため本研究ではひとつのカテゴリとしてまとめた。
- †9) このカテゴリは、森本ら<sup>7)</sup>は「印象に残るクラスメートとの出会い」と「友人との関係」の2種のカテゴリに分けた。しかし両者の内容がほぼ重複していたため本研究ではひとつのカテゴリとしてまとめた。
- †10) 「勤務年数5年未満かつ前職群」の介護福祉士を取得後、最も勤務年数が長くなった職場での平均勤続年数は約3年であることから、この群において勤務年数3年以上5年未満の体験を回答可能な調査対象者はごく少数であった。

## 文 献

- 1) 厚生労働省：「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて。2007。  
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/fukusijinzhai.pdf>, 2011.4.20)
- 2) 財団法人介護労働安定センター：平成22年度介護労働実態調査結果について。2011。  
([http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h22\\_chousa\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h22_chousa_kekka.pdf), 2011.9.14)。
- 3) 倉田良樹：アメリカ合衆国におけるQWLへの関心と労使の対応。法政大学大原社会問題研究所編『労働の人間化：人間と仕事の調和をもとめて』。総合労働研究所。東京。42-55。1986。
- 4) 東條光雅，前田大作：次元別仕事満足度の要因分析。社会老年学，22，3-14，1985。
- 5) 石川久展：介護保険サービス事業所職員の仕事満足度とその関連要因に関する研究。ルーテル学院研究紀要，40，9-17，2006。
- 6) 厚生労働省：介護福祉士等現況把握調査の結果について。2008。  
([http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku\\_chosa/dl/01.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku_chosa/dl/01.pdf), 2011.4.20)。
- 7) 森本寛訓，吉武亜紀，橋本勇人：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)，495-502，2011。
- 8) 財団法人介護労働安定センター：平成21年度介護労働実態調査結果について（事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査）。2010。  
([http://www.kaigo-center.or.jp/report/h21\\_chousa\\_01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/h21_chousa_01.html), 2011.4.20)
- 9) 森本寛訓，吉武亜紀，藤原芳朗，橋本勇人，長田久雄：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。
- 10) 植北 康嗣，吉井 珠代：介護福祉士養成の変遷と今後の課題。四條畷学園短期大学紀要，41，73-83。2008。
- 11) 原野かおり，桐野匡史，藤井保人，谷口敏代：介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因。介護福祉学，16(2)，163-168，2009。
- 12) 谷口敏代，原野かおり，桐野匡史，藤井保人：介護職の仕事継続動機と関連要因。介護福祉学，17(1)，55-65。2010。
- 13) 張允楨，黒田研二：特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究。厚生指針，55(15)，16-23，2008。
- 14) 保正友子：高校福祉科卒業生のライフイベント傾向についてのコーホート分析。田村真広編『高校福祉科卒業生から見た高校生活と就労～ライフコース・アンケート調査結果のコーホート分析～高等学校福祉科教育の改善・充実及び高度化に資する教師教育の体系化に関する研究平成20年度科学研究費補助金・基盤研究B報告書』，53-60，2008。
- 15) 財団法人介護労働安定センター：平成19年版図で見る介護労働の実態。財団法人介護労働安定センター，東京，35，2007。

(平成23年12月3日受理)

## Promoting Factors Related to Certified Care Worker Job Retention in Japan: Life Course Episodes – Training, Work and Private Lives

Hiromichi MORIMOTO, Hayato HASHIMOTO and Aki YOSHITAKE

(Accepted Dec. 3, 2011)

**Key words** : certified care workers, job retention, life course

### Abstract

Our aim was to identify positive factors within life course episodes (training, work and private lives) that promoted job retention of certified care workers with over five years experience.

The study began by mailing a questionnaire from September to October 2010 to 1,087 members of a certified care worker association. We analyzed the data of 209 members in order to examine promoting factors found in our preliminary investigation.

The results validated previously identified factors. We also believe that such positive factors may be vital to the core experiences or sustain long-term care worker employment.

Correspondence to : Hiromichi MORIMOTO

General Education

Kawasaki College of Allied Health Professions

Kurashiki, 701-0194, Japan

E-Mail : [morimoto@jc.kawasaki-m.ac.jp](mailto:morimoto@jc.kawasaki-m.ac.jp)

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.21, No.2, 2012 234 – 244)