



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

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2011-02-17 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 黒田, 研二, 張, 允楨 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00003096

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

黒田 研二^{*1}，張 允楨^{*2}

*1 大阪府立大学人間社会学部・教授

*2 韓国慶南大学社会福祉学部・講師

要 旨

介護職員の離職に関する実証的研究では、介護職員の離職意向を指標にする方法と実際の離職率を調べる方法が採られている。本研究では、特別養護老人ホーム施設単位に離職率を算出するとともに、職員個人の離職意向も調査し、介護職員の離職意向と施設の離職率はどのような関係にあるのか、それぞれの要因に共通するものや独自のものがあるのかを検討した。調査は、X市に所在する特別養護老人ホームを対象に、郵送法による自記式質問紙調査で実施し、回答が得られた58施設の正規職員1,185名を分析対象とした。重回帰分析によると、離職意向には、介護否定感（バーンアウト）が最も強く関連し、介護肯定感、職員待遇の評価が負の関連を示した。離職率には、賃金の水準、研修機会の確保といった要因が関連した。また、離職意向と離職率の両方に、職場への所属意識が関連していた。重回帰分析では、離職意向は離職率に対し有意な関連は示さなかった。主観的意識である離職意向と、職員の実際の離職行為にもとづく指標である離職率はそれぞれ独立した指標であり、介護職員の離職という事象を研究する場合には、研究目的に沿って適切な指標を選ぶことが必要だと考えられる。

キーワード：離職意向、離職率、特別養護老人ホーム、介護職員

はじめに

厚生労働省の推計では、介護給付の伸びと同程度の伸び率で必要介護職員数が増えていくと仮定すると、2006年度に日本の介護職員数は117万人であったものが、2025年度には233万人ほど必要になると見積もられている¹⁾。しかし、介護現場では職員が職能を高めていく途中で離職することが多い。「介護労働安定センター」の平成19年調査によると、介護労働者の年間の離職率は21.6%で、全産業の平均15.4%に比べて高く、離職者の勤続年数は約8割が3年未満である²⁾。介護職員の入れ替わりが激しいと、指導的な地位にある職員は労働時間の一部を新しく採用された職員の職場内訓練に割かなければならないため、利用者との接触が少なくなる可能性がある。さらに、利用者の心理的な不安や抵抗を招く可能性もある³⁾。このように介護職員の高い離職率は、サービスに必要とされる人材不足を招くとともに、サービスの質を低下させる要因になる。厚生労働省は、このような事態に対応するため、2009年度後半から2011年度末までの事業として、福祉・介護職員の処遇改善を図る交付金支給事業を実施している。

しかしこうした現実がある一方、介護職員の離職に関する研究はわずかしが行われていない。従来の研究で

は、介護職員の定着をはかるための要件を実証的に検証するに当たって、離職意向を分析の指標として取り上げ、それに関連する要因を追求することに焦点が当てられてきた。実際の離職行動に至らずとも離職意向を抱くことは、ケアの無力感、労働意欲の低下を促進するとともに、サービス利用者の生活の質に悪影響を及ぼすということで、離職意向が注目されている。これまでの研究では、離職意向とその関連要因との単純な関係性を追及したものや、離職意向の発生過程に関する因果モデルにもとづいて複数の要因間の関係性を検討したものが報告されている⁴⁾⁵⁾⁶⁾⁷⁾⁸⁾。一方、張ら⁹⁾は、大阪府内にある特別養護老人ホーム101施設の協力を得て調査を実施し、各施設の実際の離職率を分析の指標として取り上げ、離職率の低い施設はどのような特徴があるかを検討した。そこでは、介護職員の離職を防ぎ定着をはかるためには、専門資格の取得や研修を通じて職員の資質向上を支援する職場環境の構築と、賃金、休暇の取得、福利厚生等の労働環境の整備が重要であることが報告されている。

このように、これまでの介護職員の離職に関する実証的研究では、介護職員の離職意向を指標にしてその要因を研究する方法と、実際の離職率を施設単位で調べその要因を研究する方法が採られている。筆者らは、張ら⁹⁾が大阪府の特別養護老人ホームの調査で使用した調査票にさらに職員の離職意向や給与の額などを加えて調査票を作成し、X市にある特別養護老人ホームの協力を得て、介護職員を対象とした調査を行った。本研究は、そのデータを分析することによって、介護職員の離職意向と施設の離職率はどのような関係にあるのか、それぞれの要因に共通するものや独自のものがあるのかといった設問に答えることを目的とした。

．研究方法

1．調査対象および分析対象

調査は、X市に所在する特別養護老人ホームおよびその介護職員を対象とした。調査票は、同市の59施設の1,797人に配布し、58施設の1,412名から回答を得た。有効回収率は78.6%であった。調査は、郵送法による自記式質問紙調査で2007年12月に実施した。雇用形態では、「正規職員」が84.5%、「非正規・常勤」が11.0%、「パート・アルバイト」が4.5%を占めた。離職意向は、正規職員と非正規職員、パート・アルバイト職員とでは異なるので、本研究では「正規職員」1,185名を分析対象とした。

2．調査内容

調査票は2種類あり、調査票Aでは介護職員数(常勤および非常勤)、離職者数(昨年1年間、離職した常勤介護職員数)を含む施設の概況を尋ね、施設全体の状況を把握している職員に記入してもらった。調査票Aの回答をもとに施設ごとの離職率を算出した。離職率は、各施設の常勤介護職員の数に対する昨年1年間に離職した常勤介護職員数の比率とした。

調査票Bは一人ひとりの介護職員を対象にしたもので、介護職員の特性(年齢、資格、経験年数、研修参加の経験、年間賃金総額)および介護業務・介護環境を構成する4つの領域、すなわち 仕事・職場に対する意識、介護業務、人間関係、施設環境からなる。以下は、介護業務・介護環境を構成する4つの領域に含まれている具体的な内容である。

1) 仕事・職場に対する意識

仕事・職場に対する意識の領域では、「離職意向」「介護否定感」「介護肯定感」「職場への所属意識」を取り上げた。「離職意向(4項目)」は、今回新たに作成した質問項目で、「今の職場をやめ、他の職場で働きたいと思いますか」「1年以内にはこの仕事をやめたいと思いますか」「給料が同じで、人相手でない仕事があればそちらにしようと思いますか」「給料が高くて、人相手でない仕事があればそちらにしようと思いますか」という

4 項目を尋ねた。「介護否定感（17 項目）」は久保ら¹⁰⁾が日本語に標準化した日本版 MBI (Maslach Burnout Inventory) 尺度を用いている。バーンアウトとは、心身ともに消耗することを主症状とするストレス指標で、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感といった 3 つの内容からなる。そのうち、個人的達成感（6 項目）は逆転項目である。「介護肯定感（13 項目）」については、陶山ら¹¹⁾「家族介護者の介護肯定感の形成に関する要因分析」の研究、Hastings ら¹²⁾の研究で用いた SPCQ 尺度 (Staff Positive Contributions Questionnaire) から採用しており、介護状況に対する充実感、自己成長感、高齢者との一体感からなる。「職場への所属意識（10 項目）」については、特定の組織に対する個人の一体化とその組織への関与の強さを示す組織コミットメントの尺度を用いており、Allen ら¹³⁾の研究から採用した。

2) 介護業務

介護業務の領域では、「個別ケア」「ケアの自己評価」を取り上げた。「個別ケア（7 項目）」については、各職員が所属している棟またはユニットにおいて食事、入浴、排泄、余暇活動、外出等のケアがどの程度個々の利用者の希望に合わせて行われているかを聞いた。「ケアの自己評価（14 項目）」については、利用者に対する基本姿勢（態度・言語）利用者との関係、コミュニケーションの適切性、自立支援にもとづいた利用者への関わり方、適切な知識・技術にもとづいた援助といった内容が含まれており、「ホームヘルプサービスの有効性に関する研究」¹⁴⁾「ホームヘルプサービス利用者満足度とヘルパーの利用者の満足度認知の比較に関する研究」¹⁵⁾「介護福祉士の専門性に関する実践による調査研究事業報告書」¹⁶⁾を検討し 14 項目を抽出した。

3) 人間関係

人間関係の領域では、「利用者との関係」「同僚・上司との関係」を取り上げた。「同僚・上司との関係（7 項目）」についての質問は、Jung¹⁷⁾の研究で用いられた QWL (Quality of Work Life) 尺度から抽出しており、「利用者との関係（3 項目）」については QWL 尺度を参考にして作成したものである。利用者および同僚・上司と信頼関係が成り立っているのか、その関係は良いのかなどを聞いた。

4) 施設環境

施設の領域では、「同僚・上司のサポート」「職場環境」「職員の待遇」を取り上げた。まず、「同僚・上司のサポート（6 項目）」では、仕事上の問題について相談にのってくれる、仕事の負担が大きい時には手伝ってくれる、仕事の問題を解決するためのやり方やコツを教えてくれる等の内容が含まれており、小牧ら¹⁸⁾の「職場におけるソーシャルサポートの効果」の研究から 6 項目を採用した。「職場環境（16 項目）」については、施設による資質向上への支援、施設運営への参加、仕事上における役割の明確性、仕事の裁量権といった 4 つの内容から構成した。質問内容は、黒田ら¹⁹⁾の「高齢者介護施設におけるサービスの質評価基準および評価方法の開発に関する研究」、Blumenthal ら²⁰⁾の組織における役割の明確性とバーンアウトに関する研究、矢富ら²¹⁾の「老人ケアスタッフのストレスと心身の健康」から抽出した。「職員の待遇（6 項目）」に関しては、賃金、福利厚生、休暇の取得、職級・役職、勤務体制、雇用形態（常勤・非常勤等）についてその満足度を聞いた。

3. 分析方法

各変数についてはそれぞれの項目に対し 4 件法で回答を設け、その項目の数値が高いほど点数（1 点～4 点）が高くなるよう得点化し（例えば、「ほとんどあてはまらない：1 点」、「あまりあてはまらない：2 点」、「ほぼあてはまる：3 点」、「非常にあてはまる：4 点」）、各変数を構成する項目の平均値を算出して、その変数の値とした。

離職意向に関して、まず、離職意向を構成する 4 項目について回答の分布を調べた。次に、介護職員の特性別に離職意向に差があるか調べるため、離職意向 4 項目の平均値を算出して t 検定もしくは分散分析により比

較を行った。次に、離職意向の関連要因を検討するため、離職意向を従属変数とし、介護職員の特性、介護業務・介護環境を独立変数とする重回帰分析を行った。

施設の離職率の関連要因は次の手順で分析した。まず、離職率の低い施設の特徴を把握するために、介護職員の数がほぼ等しくなるよう、各施設の離職率をもとに低位群(17%未満)と高位群(17%以上)に2区分し、各群の施設に属する介護職員の回答を比較した。介護職員の特性に関しては²検定を用いて比較を行った。また、介護業務・介護環境に関してはt検定を用いて比較を行った。さらに、各施設の離職率を従属変数とし、介護職員の特性、介護業務・介護環境を独立変数として重回帰分析を行った。

以上の分析においては無回答を除いて検定を行っており、分析に用いた統計ソフトはSPSS18.0 J for Windowsである。

2. 研究結果

2.1 分析対象者の特性

回答者の性別では、「女性」が69.1%、「男性」が30.9%を占めた(無回答を除く、以下同様)。年齢は、「29歳以下」が55.6%と最も多く、次に「30歳代」が26.3%を占めた。経験年数は、「5年以上10年未満」が32.6%と最も多く、次に「1年以上3年未満」が24.2%を占めており、これに「1年未満」(10.8%)を合わせてみると、回答者のうち、経験年数3年未満の人は35.0%を占めた。資格に関しては、複数回答を求めた結果、「介護福祉士」が61.9%、「ヘルパー2級」が41.9%を占め、ほとんどの職員は介護福祉士、またはヘルパー2級の資格を持って仕事していた。賃金では、年間「200万円以上250万円未満」「300万円以上」がそれぞれ25.9%、32.5%を占めた。一方、年間「200万円未満」と答えた人も12.8%を占めた。昨年1年間の施設外での研修会(研究会、講演会、学会などを含む)への参加に関し、施設から勧められて研修会に参加したことがあると答えた人は、全体の63.8%であった。一方、自主的に研修会に参加したことがあると答えた人は31.3%であった。

2.2 離職意向の回答分布

離職意向に関する4つの質問に対する回答の分布を表1に示す。「今の職場をやめ、他の職場で働きたい」と思っている職員は、「まあ思う」「非常にそう思う」を合わせて52.4%であった。「1年以内に仕事をやめたい」と思っている職員は36.6%、「給料が同じで、人相手でない仕事ならそちらにしたい」と思っている職員は23.7%、「給料が高くて、人相手でない仕事ならそちらにしたい」と思っている職員は44.3%を占めていた。

表1 離職意向についての質問に対する回答の分布 (%)

	ほとんど 思わない	あまり 思わない	まあ思う	非常に そう思う
いまの職場をやめ、他の職場で働きたいと思いませんか	13.6	32.1	32.9	19.5
1年以内にはこの仕事をやめたいと思いませんか	23.8	39.6	21.4	15.2
給料が同じで、人相手でない仕事があればそちらにしようと思いませんか	28.8	45.4	15.7	8.0
給料が高くて、人相手でない仕事があればそちらにしようと思いませんか	19.6	34.2	27.5	16.8

2.3 介護職員の特性別にみた離職意向

介護職員の特性別に離職意向の平均値を比較した(表2)。経験年数、自主的な研修会への参加経験において統計学的な有意差がみられた。経験年数では「3年未満」より「3年以上」の職員で離職意向の平均値が高かった。また、自主的に研修会へ参加した経験が「あり」と答えた人より、「なし」と答えた人で、より高い離職意向を示した。

表2 介護職員の特性別にみた離職意向

		n	離職意向の平均値(S.D.)	検定
性別	男	356	2.34 (0.77)	n.s.
	女	802	2.32 (0.78)	
年齢	29歳以下	647	2.36 (0.78)	n.s.
	30歳以上	517	2.29 (0.77)	
経験年数	3年未満	406	2.23 (0.75)	**
	3年以上	756	2.39 (0.78)	
資格	介護福祉士	722	2.34 (0.80)	n.s.
	その他	444	2.32 (0.73)	
昨年1年研修 (勧められて)	なし	406	2.34 (0.78)	n.s.
	1回以上	714	2.33 (0.78)	
昨年1年研修 (自主的)	なし	681	2.38 (0.77)	**
	1回以上	305	2.22 (0.78)	
賃金(年)	200万円未満	145	2.28 (0.82)	n.s.
	200万円以上 250万円未満	324	2.32 (0.75)	
	250万円以上 300万円未満	293	2.39 (0.79)	
	300万円以上	371	2.33 (0.77)	

** $p < 0.01$ n.s. not significant

4. 離職意向を従属変数とする重回帰分析

離職意向に関連する要因を検討するため重回帰分析を行った(表3)。統計学的に有意な関連を示したのは、「介護否定感」「介護肯定感」「職場への所属意識」「職員の待遇」であった。特に標準化回帰係数の大きさからみて「介護否定感」が離職意向に最も強い関連を示した。「介護否定感」すなわちバーンアウトが強いほど離職意向は高く、「介護肯定感」「職場への所属意識」「職員の待遇」はいずれも値が高いほど離職意向は低かった。

表3 離職意向を従属変数とする重回帰分析

独立変数 ¹⁾	標準化係数	
介護否定感	0.525	***
介護肯定感	-0.091	**
職場への所属意識	-0.126	***
個別ケア	-0.000	
ケアの自己評価	-0.023	
利用者との関係	0.003	
同僚・上司との関係	0.017	
同僚・上司との関係上司のサポート	-0.037	
職場環境	-0.013	
職員の待遇	-0.093	**
昨年1年研修(自主的)(2区分) ²⁾	-0.025	
賃金(年)(4区分) ³⁾	0.015	
R ²	0.467	

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

1) 分析では、介護職員の属性(性別、年齢2区分、資格2区分、経験年数2区分)を調整変数として用い、強制投入法で重回帰分析を行った。

2) なし=0, 1回以上=1

3) 200万円未満=1 ~ 300万円以上=4

5. 離職率2区分別にみた介護職員の特性分布

施設別の1年間の離職率は、回答が得られた55施設では最小の0%から最大77.8%に分布し、平均値21.32%、中央値18.2%であった。

離職率の低い施設の特徴を検討するため、対象施設を離職率別に2区分して(17%未満の「低位群」24施設、回答介護職員487人、17%以上の「高位群」31施設、回答介護職員547人)比較を行った(表4)。介護職員の特性分布を比較した結果、「高位群」に比べ、「低位群」では次のような傾向がみられた。まず、経験年数3年以上、介護福祉士の資格を持っている職員の割合は、離職率「高位群」に比べ「低位群」では1割程多かった。事業所から勧められて研修会に参加したことがあると答えた職員の割合は、離職率「高位群」に比べ「低位群」で1割程多かった。年間賃金では「300万円以上」と回答した職員の割合は、離職率「高位群」に比べ「低位群」では2割程多かった。

表4 離職率2区分別にみた介護職員の特性分布

		低位群	高位群	人数(%) ² 値
性別	男	150(31.2)	165(30.3)	0.10
	女	331(68.8)	380(69.7)	
年齢	29歳以下	269(55.3)	311(57.0)	0.27
	30歳以上	217(44.7)	235(43.0)	
経験年数	3年未満	144(29.6)	223(41.1)	14.62 ***
	3年以上	342(70.4)	320(58.9)	
資格	介護福祉士	323(66.3)	312(57.0)	9.38 **
	その他	164(33.7)	235(43.0)	
昨年1年研修 (勧められて)	なし	132(28.4)	204(38.6)	11.30 ***
	1回以上	332(71.6)	325(61.4)	
昨年1年研修 (自主的)	なし	262(65.7)	324(67.9)	0.507
	1回以上	137(34.3)	153(32.1)	
賃金(年)	200万円未満	50(10.5)	83(15.7)	40.72 ***
	200万円以上 250万円未満	104(21.8)	183(34.6)	
	250万円以上 300万円未満	125(26.3)	132(25.0)	
	300万円以上	195(41.4)	131(24.8)	

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

6. 離職率2区分別の介護業務・介護環境の比較

離職率別に介護業務・介護環境を比較した(表5)。離職率「高位群」に比べ、「低位群」では、「離職意向」と「介護否定感」の平均値が有意に低く、「職場への所属意識」「ケアの自己評価」「同僚・上司との関係」「職場環境」「職員の待遇」の平均値は有意に高かった。つまり、離職率の低い施設の職員は、離職しようとする意向が低く、介護否定感がより低く、職場への所属意識がより強かった。また、自分が提供したケアについてより高く評価しており、同僚や上司とより良好な関係を構築していると評価していた。さらに、仕事上における職場環境がより充実していると評価しており、職員の待遇についてより満足していた。

表5 離職率別2区分別の介護業務・介護環境の比較

			低位群 (人数 = 487)	高位群 (人数 = 547)	t 値
仕事・職場に 対する意識	離職意向	平均値	2.24	2.33	-2.108 *
	介護否定感	平均値	2.43	2.51	-2.784 *
	介護肯定感	平均値	2.92	2.88	1.240
	職場への所属意識	平均値	2.55	2.42	4.995 ***
介護業務	個別ケア	平均値	2.30	2.27	0.847
	ケアの自己評価	平均値	2.90	2.84	2.439 *
人間関係	利用者との関係	平均値	2.66	2.61	1.769
	同僚・上司との関係	平均値	2.72	2.66	2.608 **
施設	同僚・上司のサポート	平均値	2.72	2.65	1.812
	職場環境評価	平均値	2.48	2.37	3.846 ***
	職員の待遇	平均値	2.37	2.26	3.563 ***

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

7. 離職率を従属変数とする重回帰分析

介護職員が回答したその特性や介護業務・介護環境の分布から、その職員が所属する施設の離職率を推定できるかどうかをみるため、施設別離職率を従属変数とし、職員の特性、介護業務・介護環境を独立変数とする重回帰分析を行った（表6）。独立変数のうち離職率を推定するのに有意な標準化回帰係数を示したものは、標準化回帰係数の絶対値が大きい順に、年間賃金、勧められて受けた研修の有無、職場への所属意識、個別ケアであった。調整変数とした性別、年齢、資格、経験年数の標準化回帰係数はいずれも離職率に対して有意ではなかった。

表6 離職率を従属変数とする重回帰分析

独立変数 ¹⁾	標準化係数
離職意向	-0.021
介護否定感	0.014
介護肯定感	-0.004
職場への所属意識	-0.098 **
個別ケア	0.093 *
ケアの自己評価	-0.041
利用者との関係	0.035
同僚・上司との関係	0.045
同僚・上司との関係上司のサポート	-0.036
職場環境	-0.064
職員の待遇	-0.067 +
昨年1年研修（勧められて）（2区分） ²⁾	-0.126 ***
賃金（年）（4区分） ³⁾	-0.187 ***
R ²	0.086

+ $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

1) 分析では、介護職員の属性（性別、年齢2区分、資格2区分、経験年数2区分）を調整変数として用い、強制投入法で重回帰分析を行った。

2) なし = 0, 1回以上 = 1

3) 200万円未満 = 1 ~ 300万円以上 = 4

考察

これまで介護職員の離職に関する研究では2つの指標、すなわち意識としての離職意向および実際の離職率が用いられてきた。本研究では、その2つの指標について同時に調査を行い、両指標それぞれに関連する要因を明らかにし、その比較を通じて2つの指標の特徴や相互の関係を検討するところに独自性がある。

離職意向に対しては、重回帰分析によって以下の要因が有意に関連していることが明らかになった。まず、離職意向に最も強い関連を示したのは介護否定感であり、介護否定感すなわちバーンアウトが強いほど離職意向が高いことが示された。その他の要因としては介護肯定感、職場への所属意識、職員の待遇が有意に関連し、これらの変数は離職意向を低める方向に関与することがわかった。

これまでに行われた離職意向に関する研究では、まず、冷水ら⁴⁾の「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」は、年齢、性別、学歴といった個人要因、仕事内容に対する満足度、自尊感情などが離職意向に影響を及ぼすと報告している。佐藤ら⁵⁾、Kemeryら⁶⁾は、役割理論にもとづいて役割葛藤・役割曖昧性が職務における情緒的緊張並びに離職意向に正の影響を及ぼすことを明らかにしている。Muchinskyら⁷⁾は、個人要因(年齢、性別、教育歴、在籍期間等)が職務満足度を左右し、職務満足度が離職意向を抑制するというモデルを検証した。Hattonら⁸⁾の研究では、離職意向に関連する1次的要因として職務満足、職務緊張感、年齢を、2次的要因として緊張、ストレスに対する肯定的思考、スタッフのサポート、長時間の労働、仕事に対する低い社会的評価、職場内の意思決定に対して権限がないことを報告している。

このように、介護の職務に関する満足感が離職意向を抑制し、逆に、役割葛藤や情緒的緊張が離職意向を強めることを先行研究は示しているが、本研究で得られた介護否定感が離職意向に強く関連し、介護肯定感は離職意向を抑制するという結果は、先行研究と同様の知見を示しているといえるだろう。

離職意向の関連要因の中で抑制的に働いている要因は、「職場への所属意識」と「職場の待遇」であり、いずれも離職意向を規定する要因として納得できる。「職場の待遇」は、賃金、福利厚生、休暇の取得、職級・役職、勤務体制、雇用形態(常勤・非常勤等)についての満足度を項目に含んでいる。結果に示していないが個々の項目と離職意向の相関係数を調べると、いずれの項目も離職意向と-0.25前後の負の相関を示したが、6項目のうち一番大きな値を示したのは賃金についての満足度であった($r = -0.26$)。ただし、別の質問項目として設定した給与の額(年間賃金)は、離職意向と有意な関連を示さなかった。職員の意識としての離職意向は、必ずしも給与の額面そのものには関連しないことも、本研究で明らかになった。

なお、離職意向を質問した項目別に検討すると、次のようなことがいえる。「1年以内に仕事をやめたい」と思っている職員は36.6%と少なくないが、「給料が同じで、人相手でない仕事ならそちらにしたい」は23.7%であり、離職意向を持っている人がすべて介護の仕事から離れたいと思っているわけではないことがわかる。「今の職場をやめ、他の職場で働きたい」と思っている人は半数を超えていたが、その中には、他のより良い条件の施設があればそちらに移行したいと思っている人が含まれると考えられる。

次に、施設単位で算出した離職率に関連する要因であるが、離職率の「低位群」と「高位群」に施設を区分し、両者の比較によって離職率の関連要因を探った。その結果、離職率が低い施設の特徴として、事業所から勧められて研修会に参加した職員の割合が高いこと、年間賃金300万円以上の職員が多いこと、また、職員は、自分が提供したケアについてより高く評価しており、さらに、同僚や上司との関係、職場環境、職員の待遇についてもより高く評価していることが分かった。

こうした職員の特性や介護業務・介護環境に関する変数を独立変数として、施設の離職率を推定できるかどうか、重回帰分析を行ったところ、有意な標準化回帰係数を示したものは、その絶対値が大きい順に賃金、勧められて受けた研修の有無、職場への所属意識、個別ケアであった。賃金の額が小さいこと、研修を受けてい

ないこと、職場への所属意識が低いこと、個別ケアの評価が高いことが、離職率が高いことに関連していた。

張ら⁹⁾による施設離職率の関連要因の研究でも、事業所から勧められて研修会に参加した職員の割合、職場への所属意識は、離職率が低い施設群で高いことが報告されている。本研究では、職員の年間賃金額を調査票に追加したことにより、賃金の額は離職率の重要な関連要因であることが明らかになった。賃金の額は主観的な離職意向には直接関連していなかったが、施設単位の離職率を規定する要因として重要であることが明らかになった。したがって、介護職員の賃金を高めることができれば離職率を下げることを期待できる。厚生労働省は2009年10月以降「介護職員処遇改善交付金」を導入し、2011年度末まで2年半で約4,000億円の公費を投入し、介護保険の施設や事業者に交付金を支給することによって介護職員の給与の増額を図っている。2012年度以降も介護職員の給与改善を継続させるための財源をいかに確保するかが課題となってくるだろう。

離職率「低位群」では「高位群」に比べ、職員が外部の研修会に参加した割合が高く、重回帰分析でも、研修会への参加が離職率に有意に関連していた。質の高い資格の取得や研修会への参加を通じて職員の資質向上をはかることについては、厚生労働省が発表した「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」²²⁾において言及されている。「介護職員処遇改善交付金」においても、2010年10月からキャリアパス要件を追加して、高い質の資格取得や研修機会の提供を促すようになったが、こうした施策を加えることは介護職員を定着させるためにも妥当な対応だといえる。

「職場への所属意識」は、施設の離職率と介護職員個人の離職意向の両方に共通に関連する要因である。本研究では職場への所属意識の測定に組織コミットメント尺度を用いており、これは組織に対する情緒的愛着および組織に参加し続けようとするという意向を測定する尺度である。所属意識は、従来の研究^{12) 23)}でも離職意向や離職に関連する要因として抽出されており、従来の研究と同様の結果が得られたといえる。

介護業務の領域で調べた「個別ケア」は、離職率の「低位群」と「高位群」の比較では有意差が認められなかったが、重回帰分析においては離職率と有意に関連していた。そのことをどう解釈するか難しいが、独立変数間の相互関係により有意な関連を示した可能性、あるいは「個別ケア」の実施が職員に対してある種の負担感をもたらす離職率に結びついた可能性が考えられる。いずれにせよさらに検討が必要な点である。

最後に、離職意向と離職率の関係であるが、離職率の「低位群」と「高位群」の比較では、「低位群」の施設職員において離職意向の平均値は有意に低かった。しかし、離職率を従属変数とする重回帰分析では、離職意向は離職率に対し有意な関連は示さなかった。この2つの指標の関連は弱く、職員の離職意向の高低で離職率を推定することはできないと考えられる。

．おわりに

本研究により、離職意向は主観的な指標であるため、介護否定感、介護肯定感、職員の待遇についての評価といった主観的な要因との関連が強いこと、離職率は職員の実際の離職行為にもとづく指標であるため、賃金の水準や研修機会の確保といった要因と関連することが示された。また、離職意向と離職率の両方に関連する要因として、職場への所属意識が見出された。介護職員の離職という事象を研究する場合には、研究目的に沿って適切な指標を選ぶことが必要だと考えられる。

なお、本研究は断面調査の結果をもとにした分析であることを限界として認識しておかなければならない。職員の特性、介護業務・介護環境についての回答を独立変数とし、離職率を従属変数とする重回帰分析を行ったが、離職率は前年の実績にもとづいて算出したものである。今後、介護職員の離職行動を前向きに追跡調査して、その予測に有用な要因を解明する研究が必要であろう。

謝辞：本研究は京都市老人福祉施設協議会（山田尋志会長）の委託を受けて行った調査のデータを再分析したものである。調査の機会を与えていただいた同協会と回答して頂いた各施設の職員の皆様に、厚く感謝申し上げます。

文 献

- 1) 介護労働の現状及び介護雇用管理改善等計画について. 第39回雇用対策基本問題部会資料平成21年2月. 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/02/s0223-11.html>) 2010.9.
- 2) 平成19年事業所における介護労働実態調査. 介護労働安定センターホームページ (http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19_chousa_01.html) 2010.9.
- 3) 三富紀敬. 欧米のケアワーカー - 福祉国家の忘れられた人々. ミネルヴァ書房 2005.
- 4) 冷水豊、前田大作、坂田周一. 特別養護老人ホーム寮母の退職意向. 老年社会学 1985; 23: 24-34.
- 5) 佐藤ゆかり、渋谷久美、中島和夫、香川幸次郎. 介護福祉士における離職意識と役割ストレスに関する検討. 社会福祉学 2003; 44(1): 67-78.
- 6) Kemery Edward R, Mossholder K, Wand Bedeian AG. Role stress, physical symptomatology, and turnover intentions: A causal analysis of three alternative specification. Journal of Occupational Behavior 1987; 8, 11-23.
- 7) Muchinsky P, Mmarrow PC. A multidisciplinary model of voluntary employee turnover, Journal of Vocational Behavior 1980; 17, 263-90.
- 8) Hatton C, Emerson E, Rivers M et al. Factors associated with intended staff turnover and job search behavior in services for people with intellectual disability. Journal of Intellectual Disability Research 2001; 45, 258-70.
- 9) 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. 厚生の指標 2008; 55(15), 16-23.
- 10) 久保真人、田尾雅夫. バーンアウト - 概念と症状、因果関係について. 心理学評論 1991; 35(3), 361-76.
- 11) 陶山啓子、河野理恵、河野保子. 家族介護者の介護肯定感の形成に関する要因分析. 老年社会科学 2004; 25(4), 461-70.
- 12) Hastings R, Horne S. Positive perception held by support staff in community mental retardation service. American Journal on Mental retardation 2004; 109(1), 53-62.
- 13) Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology 1990; 63, 1-18.
- 14) 後藤真澄、若松利昭. ホームヘルプサービスの有効性に関する研究 - 利用者満足度とホームヘルパーの自己評価の比較から. 社会福祉学 2001; 41(2), 49-57.
- 15) 杉原真理子、中井久子. ホームヘルプサービスの利用者満足度とヘルパーの利用者満足度認知の比較に関する研究 - ヘルパーのエンパワーメントの課題 -. 大阪薫英女子短期大学研究紀要 2002; 37, 31-7.
- 16) 介護福祉研究会. 介護福祉士の専門性に関する実践による調査研究事業報告書. 1993; 33-9.
- 17) 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 2003; 44(1), 56-67.
- 18) 小牧一裕、田中国夫. 職場におけるソーシャルサポートの効果. 関西学院大学社会学部紀要 1993; 67, 57-67.
- 19) 黒田研二、岡本仁宏. 平成14・15年ニッセイ財団高齢社会福祉実践的助成報告書 高齢者介護施設におけるサービスの質評価基準および評価方法の開発に関する研究 - 高齢者介護施設のサービスの質の向上にむけて -. 2004.

- 20) Blumenthal S, Lavender T, Hewson S. Role clarity, perception of the organization and burnout amongst support workers in residential homes for people with intellectual disability: a comparison between a National Health Service trust and a charitable company. *Journal of Intellectual Disability Research* 1998; 42(5), 409-17 .
- 21) 矢富直美、宇良千秋. 第1章 老人介護職員のワークストレスに関する調査. (財)東京都老人総合研究所編 短期プロジェクト研究報告書 老人ケアスタッフのストレスと心身の健康. (財)東京都老人総合研究所 1997; 1-35.
- 22) 厚生労働省告示289号. 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. 2007.
- 23) Mathiew JE, Zajac DM. A Review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequence of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 1990; 108,171-94.

A study on turnover intention and turnover rate of care staff in special nursing homes for the elderly

Kenji Kuroda¹⁾, Jang Yunjeong²⁾

1) Department of Humanities and Social Sciences, Osaka Prefecture University, Japan

2) Division of Social Welfare, Kyungnam University, Korea

Abstract

Many empirical studies on the turnover of care staff in welfare facilities adopt either turnover intention (TI) or turnover rate (TR) as the target index. In this study, we investigated both TR in various facilities and TI of each staff member and examined the relation of TI with TR and the factors related to these indices. The subjects of the study were 1,165 full-time care staff members from 58 special nursing homes for the elderly in X city, who replied to a mail questionnaire survey. Multiple regression analyses revealed the following results. When TI was used as a dependent variable, burnout was found as the most significant factor, while positive perception about the job and perceived treatments as employees were also significantly related factors. In contrast, when TR was used as a dependent variable, wage levels and opportunity for job training were detected as related factors. The perception of organizational commitment was a factor related to both TI and TR. However, TI was not significantly related to TR. Considering that TR is a variable based on the actual behaviors of the staff members and TI is a subjective one, TR and TI may be independent each other. Thus, it was found that for investigating the turnover of care staff, it is important to adopt an index that is suitable to the research purpose.

Key words: turnover intention, turnover rate, special nursing homes for the elderly, care staff