

## 原 著

## 介護職における就業継続の意向を高める要因：ユニットリーダーへのインタビューによる質的研究

トミナガ マキ ナカニシ ミハル  
富永 真己\* 中西 三春<sup>2\*</sup>

**目的** 国内では、地域包括ケアシステムにおける社会資源の要である介護施設の介護人材の不足が深刻さを増す中、介護職においては就業継続の意向の高さも報告される。本研究は質的研究により、介護職における就業継続の意向の要因について、介護の仕事に関する肯定的側面から明らかにすることを目的とした。

**方法** 半構造化面接を用いた帰納的アプローチによる質的記述的研究法を用いた。近畿圏の11か所の介護施設のユニットリーダー計14人を研究対象者とした。うち女性は9人で、平均年齢は35.0 (±6.45) 歳であった。2人もしくは3人1組の共同インタビューを2018年8月～11月に計6回実施した。インタビューガイドを用いて面接を実施し、内容は対象者の許可を得て録音した後、逐語録を作成した。逐語録データから介護職における就業継続の意向について、介護の仕事に関し肯定的側面から語られた記述をコードとして抽出し、質的帰納的に分析した。

**結果** 27コードが抽出され、さらに3カテゴリー、すなわち《高齢者への愛着と接することの楽しさ》《人生における先輩の最期の時間への思いと共感》《利用者と家族からの心理的支え》の3サブカテゴリーから成る【介護の仕事に対する愛着】と、《理性的な職場成員の結束力》《職場内の縦横の良好なつながり》《職場外での同業種とのつながりの機会》の3サブカテゴリーから成る【職場の結束力と職場内外のつながり】、および《上司の心理的報酬と支援》《目標の共有と現場目線の職場運営》《教育体制とキャリア開発の機会》の3サブカテゴリーから成る【支援的な現場目線の職場運営と人材開発】が抽出された。語りから、介護職が抱く仕事に対する愛着と、それに影響を及ぼす人間関係を基盤とした結束力やつながり、職場運営や教育体制といった職場環境が、介護職における就業継続の意向の要因であることが確認された。需要が急速に増す国内の介護人材の確保と定着に向け、仕事への愛着を育む支援と同時に、人間関係を基盤とした職場環境の整備の必要性が示唆された。

**結論** 介護施設のユニットリーダーを対象とした質的記述的研究法により、【介護の仕事に対する愛着】【職場の結束力と職場内外のつながり】、及び【支援的な現場目線の職場運営と人材開発】が介護職における就業継続の意向の要因として抽出され、介護人材の確保と定着の方策に向けた示唆が得られた。

**Key words** : 介護職, 介護施設, 就業継続意向, 人材

日本公衆衛生雑誌 2021; 68(7): 468-476. doi:10.11236/jph.20-084

## I 緒 言

国内では高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援を目的とし、可能な限り住み慣れた地域での暮らしを

継続するための「地域包括ケアシステム」が推進されている<sup>1)</sup>。その要の社会資源である介護施設は、高齢者の増加とともに年々増加し、2007年からの10年間で介護保険施設数は約15%増加している<sup>2,3)</sup>。一方、生産年齢人口が60%を割る中、老年人口は2025年には3,657万人(30.3%)まで増加し<sup>4)</sup>、介護職は2025年には37.7万人不足すると推計されている<sup>1)</sup>。

今後、介護施設の存続において介護人材の確保と

\* 摂南大学看護学部

<sup>2\*</sup> 公益財団法人東京都医学総合研究所 心の健康プロジェクト

責任著者連絡先：〒573-0101 枚方市長尾峠町45-1  
摂南大学看護学部 富永真己

定着は必要不可欠であり、介護職の離職率を下げ、就業継続を維持・促進することがより一層、望まれる。その介護職に関する先行研究では、給与・賃金が離職率<sup>5)</sup>や離職意向<sup>6,7)</sup>の要因として、さらに仕事への内的動機や倫理的リーダーシップ<sup>7)</sup>、低い技術裁量や高い仕事の要求度、上司との関係<sup>8)</sup>が組織の離職意向の要因として、また仕事への内的動機<sup>7)</sup>や低い技術裁量<sup>8)</sup>が職業の離職意向の要因として明らかにされている。

介護人材の確保と定着については、労働条件や福利厚生の充実に加え、行政等の関係機関による対策の必要性も指摘されている<sup>9)</sup>。その対策について濱本<sup>10)</sup>は、無理のある施設整備計画に対する行政や金融機関の積極的関与や助言、介護職員の正職員化および定着化を図った事業者に対する収入面でのメリットの付与等を挙げている。しかし、賃金や労働条件の低さだけで介護人材の不足や離職率の高さを説明するには無理があるとの指摘もあり<sup>11)</sup>、行政等の積極的関与はもとより、個別の施設が対策を講じるには限界があると考えられる。

大規模調査の結果では介護職 ( $N=22,183$ ) の、24.9%が「業務に対する社会的評価が低い」と回答する一方で、半数以上が「今の勤務先で働きたい」と回答している<sup>12)</sup>。別の調査でも介護職 ( $N=1,320$ ) の78%の者が離職時において「介護職を続けたいと思った」と回答し<sup>13)</sup>、介護職における就業継続の意向の高さが明らかとなっている。また、厚生労働省職業安定局は、介護分野に関する報道による厳しい労働条件、人手不足、孤独死や虐待等のマイナスイメージが先行することで社会的に植え付けられるネガティブなイメージが、介護労働者の仕事に対する不安、不満を助長していること、国民各層から魅力的な職業として社会的評価が得られるよう理解を勧める必要性があることを指摘している<sup>14)</sup>。

これらのことから、介護職の仕事についてのプラス、つまり肯定的側面から要因を明らかにすることが、ネガティブに偏りがちな現状の仕事のイメージ<sup>14,15)</sup>の改善に向けた知見を提供し、介護人材の確保と定着の対策のための一助になると考えられる。阿部<sup>11)</sup>は特別養護老人ホームの介護職を対象とした調査 ( $N=869$ ) で、介護職の92%が高い「働きがい」をもっており、「働きがい」の高い介護職において継続意向が高いことを明らかにした。また堀田<sup>15)</sup>は「仕事のモチベーション」が介護職離れの抑制に関わることに着目し、仕事のモチベーションを上げる要因として、「仕事への肯定的なイメージ」とともに「仕事の有能感」、「専門職としてのアイデンティティ」を明らかにし、介護職の厳しい労働条

件や人手不足などのネガティブなイメージを良好にする必要性を指摘している。

しかしながら、介護職の就業継続に関する国内の調査・研究については量的調査が複数認められるものの<sup>11~15)</sup>、質的研究は1件<sup>9)</sup>に留まる。その研究の知見では<sup>9)</sup>、介護施設の施設長と職員を対象に、退職理由と就業継続の考え方の相違と、就業継続の取り組みについて明らかにするものの、相違の実態に留まり、就業継続の要因を明らかにするまでには至っていない。

一方、質的研究に代表される自然主義的研究は、人間の体験の現実を完全に捉えることができないという量的研究の問題に対し、人間の体験をあるがままに理解することに重きをおいている。また、語られた質的材料の分析を通じ、複雑な現象の様々な面を解明する可能性をもつ詳細な情報にたどりつくため、素人の聞き手にも比較的伝えやすいという優れた点が指摘されている<sup>16)</sup>。これらの点から質的研究を用いて、介護職における就業継続の意向の要因を明らかにすることは、その職業の社会的評価や介護人材の確保と定着のための一助になると考えられる。

以上より、本研究は質的研究を用いて、介護職における就業継続の意向について、介護の仕事に関する肯定的側面から要因を明らかにすることを目的とした。

## II 研究方法

### 1. 研究デザインと対象

帰納的アプローチによる質的記述的研究法を用いた。

対象は、介護施設のユニットリーダーとしての経験を有する者とした。

### 2. 操作的定義

就業とは「職業・業務につくこと」<sup>17)</sup>との意味を踏まえ、本研究では「就業継続の意向」を「職業および施設の業務につくことを継続する意向」と操作的に定義した。

### 3. 対象者の選定と質的データの収集

機縁を用いて近畿圏の19施設の施設長経由で、ユニットリーダーとして3年以上の経験を有する介護職に研究協力を依頼した。11施設のユニットリーダー計14人から協力の承諾が得られた。うち介護福祉士の有資格者は13人、女性は9人、平均年齢は35.0 (±6.45) 歳で、サービス形態ではユニット型(個別ケア)が6人と最も多かった。また3人についてはユニットリーダーとしての経験が2年未満であった(表1)。

本研究では、2~3人の複数の人々の観点を理解

表1 研究参加者の属性

NO	施設母体	サービス形態	インタビュー のグループ	性別	年齢	学歴	勤続 年数	ユニットリーダー の経験年数
1	医療法人	その他（デイケア）	3	男性	30歳台	専修学校・短大	15	2
2	社会医療法人	従来型（集団ケア）	4	女性	30歳台	高校	13	1年未満
3	医療法人	その他（デイケア）	1	女性	30歳台	大学	13	16
4	医療法人	従来型（集団ケア）	2	女性	20歳台	専修学校・短大	5	5
5	社会福祉法人	ユニット型（個別ケア）	1	男性	30歳台	高校	6	1年未満
6	社会福祉法人	ユニット型（個別ケア）	2	男性	30歳台	専修学校・短大	10	3
7	社会福祉法人	ユニット型（個別ケア）	3	男性	20歳台	専修学校・短大	6	6
8	社会福祉法人	従来型（集団ケア）	4	女性	40歳台	専修学校・短大	22	5
9	社会福祉法人	従来型（集団ケア）	3	男性	30歳台	専修学校・短大	12	3
10	社会福祉法人	ユニット型（個別ケア）	5	女性	30歳台	高校	3	10
11	社会福祉法人	ユニット型（個別ケア）	5	女性	40歳台	中学校	3.5	12
12	社会福祉法人	その他（準ユニット型）	6	女性	20歳台	大学	6	3
13	社会福祉法人	ユニット型（個別ケア）	6	女性	30歳台	専修学校・短大	18	4
14	社会福祉法人	従来型（集団ケア）	6	女性	40歳台	高校	28	14

することが必要な現象について非構造化または半構造化の形式を用いて行う共同インタビュー<sup>16,18)</sup>を採用した。介護職の就業継続の意向については、個人の「働きがい」やそれを支援する職場の「働きやすさ」<sup>11)</sup>の観点をはじめ、幅広い豊かな語りのデータを得る必要がある。一方、個人インタビューでは、とくに資格や学齢、職務経験等が多様な介護職は<sup>7,12)</sup>、発話思考の個人差が大きいと考えられる。また、フォーカスグループのような多人数の形式では特定の層に発話が偏る可能性がある。これらの点から、ペアインタビューのような少人数形式では、頭の中のことを言語化しながら思考を進める発話思考がより円滑に行われ<sup>19)</sup>、前述のインタビュー形式の課題を補い、かつ豊かな質的データが得られると考えた。

なお、対象者については現職の経験が3年以上としていたが、「就業1年未満」の者が2人含まれた。そこで、就業年数が豊かな者と組み合わせることで、前述した他者の発言による発話思考の促進により、豊かな語りが期待できると考え、経験年数の条件を外し対象者に含めた。

インタビューは対象者の協力可能な日時と場所にて2018年8月～11月の期間に各グループ1回、計6回（うち、2回は3人1グループ）実施した。グループの編成にあたっては組み合わせによる発言の影響を考慮し、異なる施設やサービス形態の者同士とな

るよう、また異性・同性のいずれの組み合わせも含まれるよう配慮した。

インタビューの開始前に、調査票を用いて属性（性別、年齢、最終学歴、雇用形態、施設のサービス形態、勤続年数、現職での経験年数、資格）を研究者から対象者に尋ねた。また、対象者に机上に置く番号札を渡し、語りの中で参加者同士がその番号に敬称をつけて呼び合うよう、また個人名や固有名詞は固有名詞を用いずに語るよう依頼し、プライバシーの厳守に努めた。インタビューは筆頭著者が一人で行い、介護職における就業継続の意向の実態と要因、離職の実態と要因、および職場や組織での離職防止対策について、インタビューガイドを用いて尋ねた。

インタビューガイドの項目を下記に示す。“あなたやあなたの職場の介護職は今の職場や介護の仕事を続けようと思っていますか？ またその理由や原因と思われることを具体的にお聞かせください” “あなたやあなたの職場の介護職は今の職場や介護の仕事を辞めようと思っていますか？ またその理由や原因と思われる仕事に関わることについて具体的にお聞かせ下さい” “介護職の離職の要因（理由や原因）と思われる仕事や職場に関わることについて具体的にお聞かせ下さい” “介護職の離職の要因（理由や原因）と思われる施設（組織）に関わることについて具体的にお聞かせ下さい” “現在、あな

たの職場や施設で行われている介護職の離職防止の取り組みについて具体的にお聞かせください”。

インタビューでは対象者の疲労を考慮して進行し、グループの各対象者に同じ質問を行い、回答に際してはグループ内での公平な時間配分に配慮した。また適宜、“具体的にもう少し詳しくお聞かせ下さい”と発話思考を促した。さらにメンバーの発話がきっかけとなりさらなる思考が深まることを考慮し、グループメンバーの回答後に、言い残しや追加する内容がないかを確認した上で、次の質問へと進めた。インタビューの内容は対象者の許可を得て録音した。

#### 4. データ分析

録音した音声データから逐語録を作成した。本研究では介護職として就業継続の意向の実態とその要因についての肯定的な側面からの語りに焦点を当て、逐語録を繰り返し読み、記述に関するコードを抽出し、エクセルシートを用いて整理した。コードの意味内容の類似性と相違性を検討し、類似する

コードを複数集めて抽象度を上げサブカテゴリー、同様の方法でサブカテゴリーから抽象度を上げ、カテゴリーとした。分析の過程では筆頭及び第二著者間で、サブカテゴリーとコードを頼りに逐語録に戻り、意味内容や結果の解釈、表現について検討した。さらに、結果の厳密性を確保するために、途中経過で社会福祉学および老年看護学の研究者2人からカテゴリー生成過程のレビューを受け、表現の確認と修正作業を繰り返した。さらに最終的なコード、サブカテゴリー、カテゴリー（表2）についても、逐語録の語りの意味内容の確認と併せ、助言を受けた。分析結果の妥当性を確保するために、施設経由で参加者に結果の報告書を郵送し、自分たちが日ごろ感じていることが表現されている等の感想とともに解釈や表現に関し、妥当との意見を得た。

#### 5. 倫理的配慮

摂南大学研究倫理委員会の承認を受けた（承認番号：2018-018，承認日2018年6月5日）。研究依頼文に研究目的と趣旨，方法，自由意思による参加で

表2 介護職の就業継続の意向に影響する肯定的な要因

カテゴリー	サブカテゴリー	コード	
介護の仕事に対する愛着	高齢者への愛着と接することの楽しさ	人生経験のある高齢者への関心と愛着 (2)	
		介護職にとって可愛いと思う高齢者 (4)	
		実務を通して気づく高齢者介護の楽しさ (4)	
	人生における先輩の最期の時間への思いと共感	人生における先輩の最期の時間を大事にしたい思い (2)	
		避けがたい身体の不自由や病気への共感 (2)	
		利用者や家族からの心理的支え	
	利用者や家族からの心理的支え	利用者や家族の笑顔やお礼の言葉 (5)	
		入居者から認め、支えられている実感 (3)	
		職場の結束力と職場内外のつながり	理性的な職場成員の結束力
職場内の縦横の良好なつながり	職場成員の連携と結束力 (4)		
職場外での同業種とのつながりの機会	理性的に仕事ができる職場 (3)		
	職場内の縦横の良好なつながり	職位や立場に関わらない職場の良好なつながり (2)	
		お互いを認め気遣う関係 (4)	
			職場外での同業種とのつながりの機会
支援的な現場目線の職場運営と人材開発	上司の心理的報酬と支援		
	目標の共有と現場目線の職場運営		
	教育体制とキャリア開発の機会	部下の相談や依頼の調整と支援 (3)	
	目標の共有と現場目線の職場運営	現場の意見が反映される意思決定 (2)	
		ユニットの特徴を活かした職場運営 (2)	
		職場の共通目標の達成への協力体制 (2)	
	教育体制とキャリア開発の機会	プリセプター制度による新入職者の教育 (2)	
		スキルやキャリアに応じた研修の機会 (2)	
		数値化された評価に基づく昇進 (2)	

1) ( )はコードに関する語りの実人数を示す。

あること、同意の途中撤回も可能であり、プライバシーの確保と個人情報の保護およびデータの管理に注意すること、結果は匿名性を確保し研究目的以外に使用しないことを文書に含め説明し同意を書面で得た。またインタビューの途中で、対象者が発言を控えたい場合や気分不良などを認める場合には語らなくてもよいこと、心身に無理のないよう参加いただくことも口頭と文章で伝えた。分析にはインターネットに接続していないパソコンを用い、データは施錠可能なキャビネットで厳重に管理し、筆頭著者のみが対象者とID番号の連結を可能とした。

### Ⅲ 研究結果

共同インタビューの平均時間は95.83分±6.86と、各グループでのばらつきは小さく、対象者から偏りなく一定の発話が認められた。介護職における就業継続の意向の要因について、逐語録の具体的な記述から27コード、さらに9サブカテゴリー、3カテゴリーが抽出された。表2に本研究の結果を示す。以下、カテゴリーは【 】, サブカテゴリーは《 》, コードは〈 〉, 逐語データは「 」, 逐後データの中での会話は『 』の記号を用い斜字、にて記述する。なお表2のコード内の( )は、コードに関する語りの実人数を示した。

1つ目のカテゴリー【介護の仕事に対する愛着】では、ユニットリーダーは職業選択の時点での〈人生経験のある高齢者への関心と愛着〉に加え、就職後に出会う〈介護職にとって可愛いと思う高齢者〉や〈実務を通して気づく高齢者介護の楽しさ〉といった《高齢者への愛着と接する楽しさ》が、就業継続の意向に影響すると語った。

「けっこう面白いじゃないですか、何かたまに。肌を『生地』って言われて。『あんた、ええ生地してるなあ』とか。何か、けっこう言われてて。『生地って何やろう?』とか。だからその、昔の言葉も分からなかったんで。だから、『おべべがなあ』とか。何かそういうのも、何かちょっと勉強できたりだとか。昔の話を聞けたりだとか。」(ID:10)

また〈人生における先輩の最期の時間を大事にしたい思い〉や、〈避けがたい身体の不自由や病気への共感〉といった《人生における先輩の最期の時間への思いと共感》が、働く場を変えても介護職を続ける理由として語られた。

「私よりも何年も何年も生きてきて、長いこと生きてきてはって、いろんなことを経験してきはった

人が、最期をここで迎える。その最期の時間を、ここでどう過ごすんやろうということに、すごい自分は興味があって。最期をどう過ごしていく。で、そこに、何か『施設やから、こういう亡くなり方しかできない』とかじゃなくて、じゃあ、その人が大事にしてたものとか、していた人とか、環境の中で、その人らしく最期を迎えられるために、自分は何かをしたいなと思って、ここに、この高齢者の施設に入ったので。」(ID:13)

さらに、日常業務で得られる〈利用者や家族の笑顔やお礼の言葉〉や〈入居者から認め、支えられている実感〉が、《高齢の利用者や家族からの心理的支え》となり、介護の仕事を続ける状況に影響していると語られた。

「やっぱり利用者さんも、やっぱり良いんですけど、家族さんから、『あなたには、お世話になった』って言って、すごく感謝されたということも、すごく力になったかなあというのは。」(ID:12)

2つ目のカテゴリー【職場の結束力と職場内外のつながり】について、ユニットリーダーはスタッフの資格や年齢が多様な中、〈職場成員の連携と結束力〉とともに〈理性的に仕事ができる職場〉が、介護職の仕事による心身の負担を緩衝する《理性的な職場成員の結束力》となり、就業継続の意向に影響すると認識していた。加えて、〈職位や立場に関わらない職場の良好なつながり〉や〈お互いを認め気遣う関係〉といった《職場内の縦横の良好なつながり》も介護の就業継続の理由として語られた。

「コミュニケーションもすごく良くて。精神的、肉体的にも、仕事自体はしんどかったんですけど、でも、みんな同期がすごく多かったんで、そんな辞めたいという気持ちも、その時、出なかったんです。もうほんまに仕事しんどかったんですけど。だから、一緒に働く人っていうのは、すごく大事やなっていう、やっぱりすごく、それでたぶん結束もすごくあったので。」(ID:5)

また、初心に戻る《〈職場外での同業種とのつながりの機会〉》も介護職のモチベーションを維持・向上し、就業継続の意欲を高めると認識されていた。

「老健大会というのがあるんですけど。そういうのも、他の施設の発表を聞くことによって、何かきれいな気持ちになります。はい。また初心にも帰れ

るといふか、そういう研修って、すごく大事だと思って思うんです。」(ID:5)

3つ目のカテゴリー【支援的な現場目線の職場運営と人材開発】について、〈頑張りを認め感謝を表す上司の言葉がけ〉や日ごろから〈部下の相談や依頼の調整と支援〉といった《上司の心理的報酬と支援》が仕事での心理的負担を緩衝し、就業継続の意向に影響すると認識していた。さらに日々の業務課題において、〈現場の意見が反映される意思決定〉や、たとえば残業を減らし有給休暇の取得を促進する等の〈職場の共通目標の達成への協力体制〉や〈ユニットの特徴を活かした職場運営〉といった《目標の共有と現場目線の職場運営》が介護職のモチベーションを高め、ひいては介護の就業継続の意向に影響すると語られた。

「フロアリーダーさんのような形のスタッフが、役職者の一番はじめの段階としているんですけども。(中略)現場でいながらも、各ユニットのユニットリーダーが、それぞれこう、ユニットの特徴を生かして、ユニットの運営ができるというようなところですかね。」(ID:9)

加えて、新卒者のみならず中途採用者も対象とした〈プリセプター制度による新入職者の教育〉や入職後の組織における〈スキルやキャリアに応じた研修の機会〉、さらに〈数値化された評価に基づく昇進〉といった職場・組織の《教育体制とキャリア開発の機会》が、モチベーションの維持・向上、仕事を肯定的に捉えることにつながり、就業継続の意向が高まると語られた。

「たくさん研修とかも行かせてもらってますし。そういったスキルアップとか、そういった面でも、やりたいことというか、そうやって学ばせてもらっていますし。そういったところとか、あとは、やっぱり人間関係とかね、教育、新人教育の体制だったりとか、そういったことも(就業継続の理由として)聞いたりするので。」(ID:3)

#### Ⅳ 考 察

Shacklockらは、仕事への愛着が看護師の就業継続の要因であることを明らかにしている<sup>20)</sup>。今回、介護職が仕事を通して得る《高齢者への愛着と接する楽しさ》や《人生における先輩の最期の時間への思いと共感》、《高齢の利用者や家族からの心理的支え》が、介護職における就業継続の意向を高めてい

た。この【介護の仕事に対する愛着】に関する結果は、先行研究<sup>20)</sup>の知見を支持するとともに、介護職の社会的なネガティブなイメージ<sup>14)</sup>の改善につながる貴重な知見を提供した。

大規模調査(N=22,183)の結果によると<sup>12)</sup>、介護職の半数以上が就業継続を希望しており、その仕事や職場に対する考え方については、「利用者の援助・支援が生活改善につながる(40.8%)」「専門性が発揮できる(35.1%)」「仕事が楽しい(29.8%)」と上位3位が介護の仕事に関する肯定的な内容が明らかになっている<sup>12)</sup>。このような仕事に関する肯定的な考えが就業継続の意向に影響していると考えられる。本研究はその仕事に纏わる体験を介護職がいかに肯定的に捉え、就業意向を高めるか、その実態を解明する知見を語りによる裏付けとともに示した。

就業継続の意向の要因である仕事への愛着を育むためには、職場の十分な支援と資源、設備が整備された状況で適切な仕事ができる機会が必要であると指摘されている<sup>20)</sup>。この点について今回、人間関係を基盤とした職場環境が介護職の就業意向の重要な要因であると同時に、介護の仕事に対する愛着の維持に肯定的に影響する状況が対象者の語りから裏付けられた。すなわち《理性的な職場成員の結束力》や《上司の心理的報酬と支援》等は同僚や上司の支援、さらに《職場外での同業種とのつながりの機会》等は組織の資源となり、介護職の仕事への愛着に影響を及ぼすことが示唆された。

和田らは、介護職の「介護状況に対する思い」という肯定感がレジリエンスの強化に寄与することを明らかにしている<sup>21)</sup>。レジリエンスとは「困難で脅威的な状況にもかかわらず、うまく適応する過程・能力・結果」と定義される概念である<sup>22)</sup>。今回の語りの例で示した内容からも、繁忙性で仕事自体の負担が大きい時でさえも、職場内の縦横の良好なつながりにより、介護職は離職意向を高めることなく仕事での困難を乗り越え、また職場外の研修の参加を通じて気持ちを一新することで、就業継続の意思を維持していた。このことは【介護の仕事に対する愛着】はもとより【職場の結束力と職場内外のつながり】【支援的な現場目線の職場運営と人材開発】という人間関係を基盤とした職場環境が相互に影響し合い、レジリエンスの強化に寄与し、就業継続の意思に肯定的に影響していたことを示唆する。

さらに上司との関係性<sup>8)</sup>や倫理的リーダーシップは介護職の離職や離職意向の関連性からも重要であり<sup>7)</sup>、介護人材の定着においても上司の支援は重要な要素であると報告される<sup>23)</sup>。本研究ではユニットリーダーを対象者にしたことで、《上司の心理的報

酬と支援》といった現場のスタッフの目線のみならず、《目標の共有と現場目線の職場運営》や《教育体制とキャリア開発の機会》といった組織の管理者の目線での上司の支援が、就業継続の意向に影響することを明らかにした。すなわち、上司の支援に関し、現場での直接的な支援のみならず組織の間接的な支援が、介護職のモチベーションを維持・向上させ、就業継続の意向に影響を及ぼすことを示唆した。

今回得られた知見は、さらなる介護人材の確保と定着に向けた方策への示唆を提供した。具体的には、仕事への愛着を育むための介護職間での仕事への肯定的な思いや経験を共有できる機会の提供、職場・組織内のコミュニケーションを見直す機会、さらに現場スタッフへの心理的、手法的な支援に関する管理監督者への教育研修の機会の提供が考えられる。これらに関し、先行研究<sup>24)</sup>で示された離職率が6%以下という複数の介護施設の取り組みは、好事例として参考にできるであろう。たとえば、利用者家族からの感謝の便りの掲示等による感謝の言葉の共有を通して、仕事への愛着を育むことが期待できよう。また職場で「お互い様」と伝え合うことの推奨や介護以外の仕事や給食メニューを共に考える等の協働作業の機会は、職場・組織内のコミュニケーションやキャリア開発を通じて人材定着の効果が期待できる。さらに職員の行動指針や接遇、組織のスローガンを踏まえたケアの実践と教育の提供は<sup>24)</sup>、管理監督者の教育の参考になると考えられる。

本研究の限界として、職位の異なる対象者や個人インタビューを実施した場合には発言内容が異なる可能性がある。また機縁を用いたことで、対象施設の設置地域の特性が今回の結果を反映している可能性もある。一方、インタビューの平均時間の大ききばらつきはなく、各対象者から一定の発話が認められたことは、少人数の形態のインタビューを採用したゆえにメンバー間の発話思考が深まった可能性が考えられる。また、これまで介護職における就業継続の意向を仕事に関する肯定的側面に焦点を当て、明らかにした質的研究は非常に少なく<sup>9)</sup>、ユニットリーダーの視点から明らかにした研究は皆無である。これらに加え、介護職の社会的に植えつけられるネガティブなイメージの改善の必要性が指摘される中<sup>14)</sup>、本研究で得られた知見は介護の職業としての社会の肯定的な評価を得る一助になることが期待できよう。同時に介護人材の確保と定着に関し有益な示唆を提供したといえる。今後、施設長やスタッフを対象とした質的研究や量的研究によるさらなる知見の蓄積が望まれる。

## V 結 語

介護施設のユニットリーダーを対象とした質的記述的研究法により、介護の仕事に関する肯定的側面から【介護の仕事に対する愛着】と【職場の結束力と職場内外のつながり】および【支援的な現場目線の職場運営と人材開発】が、介護職における就業継続の意向の要因として抽出された。介護職の就業継続を高める上で、仕事への愛着を育む支援と同時に、人間関係を基盤とした職場環境の整備の必要性が示唆された。

本研究の調査にご協力いただいた施設の皆様、実査や分析にご協力・ご助言いただきました摂南大学看護学部の田中真佐恵先生、東北福祉大学の矢吹知之先生、桃山学院大学の川井太加子先生に深く感謝いたします。本研究は平成30年度日本学術振興会科学研究費助成金基盤研究Bを受け実施しました。開示すべきCOI関係にある企業等はありません。

{	受付	2020. 7.10
	採用	2021. 2. 5
	J-STAGE早期公開	2021. 4.26

## 文 献

- 1) 厚生労働省. 福祉・介護地域包括ケアシステム. 2013. [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/kaigo\\_koureisha/chiiki-houkatsu/](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiiki-houkatsu/) (2020年7月4日アクセス可能).
- 2) 厚生労働省大臣官房統計情報部. 平成19年介護サービス施設・事業所調査結果の概況. 2007. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service07/> (2020年7月4日アクセス可能).
- 3) 厚生労働省政策統括官付参事官付社会統計室. 平成29年介護サービス施設・事業所調査の概況. 2018. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service17/index.html> (2020年7月4日アクセス可能).
- 4) 国立社会保障・人口問題研究所. 日本の将来推計人口・世帯数. 2017. <http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/Mainmenu.asp>. (2020年7月4日アクセス可能)
- 5) 張允てい, 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. 厚生指標 2008; 55: 16-23.
- 6) 白石句子, 藤井賢一郎, 大塚武則, 他. 個性が尊重されない「組織風土」における、「キャリア・コミットメント」の高い介護職員の離職意向と「介護観」の関連. 老年社会科学 2011; 33: 34-46.
- 7) Tei-tominaga M, Nakanishi M. Factors related to turnover intentions and work-related injuries and accidents among professional caregivers: a cross-sectional questionnaire study. Environmental Health and Preventive Medicine 2020; 25: 1-10.
- 8) Nakanishi M, Imai H. Job role quality and intention

- to leave current facility and to leave profession of direct care workers in Japanese residential facilities for elderly. *Arch Gerontol Geriatr* 2012; 54: 102-8.
- 9) 立花直樹, 九 綾子, 中島 裕, 他. 介護職員の就労継続に関する調査研究: 特別養護老人ホームの職員に対するインタビュー調査報告. *新潟医療福祉学会誌* 2014; 13: 38-43.
  - 10) 濱本 賢. 特別養護老人ホームにおける介護職員定着化に関する研究. *医療と社会* 2011; 21: 69-83.
  - 11) 阿部正昭. 介護職の職務継続・離職意向と関連要因に関する研究—神奈川県内特別養護老人ホームの介護職を対象とした調査から. *社会論集* 2011; 17: 21-42.
  - 12) 介護労働安定センター. 平成30年度「介護労働実態調査」の結果. 2019. [http://www.kaigo-center.or.jp/report/2019\\_chousa\\_01.html](http://www.kaigo-center.or.jp/report/2019_chousa_01.html) (2020年7月4日アクセス可能).
  - 13) 全国老人保健施設協会. 介護職の離職後の職場復帰に関する調査研究事業報告書. 2003. [http://www.roken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/07/H22\\_kaigosyoku\\_fukki\\_hokoku.pdf](http://www.roken.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/07/H22_kaigosyoku_fukki_hokoku.pdf) (2020年3月21日アクセス可能).
  - 14) 厚生労働省職業安定局. 介護労働者の確保・定着等に関する研究会 中間取りまとめ. 2008. <https://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/07/dl/h0729-2b.pdf> (2020年9月4日アクセス可能).
  - 15) 堀田和司, 奥野純子, 戸村成男, 他. 介護老人保健施設に勤務する介護職員の「仕事へのモチベーション」を促進する要因. *日本公衆衛生学雑誌* 2009; 56: 863-74.
  - 16) ポーリット DF, ベック CT. 看護研究: 原理と方法第2版. 近藤潤子 監訳. 東京: 医学書院. 2019; 1-800.
  - 17) 青野敏博, 荒川正明, 池上甲一, 他. 新村 出, 編. 広辞苑. 第六版. 東京: 岩波書店. 2008; 1318.
  - 18) Morris SM. Joint and individual interviewing in the context of cancer. *Qual Health Res* 2001; 11: 553-567.
  - 19) Patton QM. *Qualitative evaluation and research methods* 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. 1990; 277-368.
  - 20) Shacklock K, Brunetto Y. The intention to continue nursing: work variables affecting three nurse generations in Australia. *J Adv Nurs* 2012; 68: 36-46.
  - 21) 和田かおる, 永井由美子, 山川正信. 介護従事者のレジリエンスに関する研究: 介護意識及び職場環境との関連. *大阪教育大学紀要* 2019; 67: 181-91.
  - 22) Masten AS. Resilience in developing systems: progress and promise as the fourth wave rises. *Dev Psychopathol* 2007; 19: 921-30.
  - 23) 緒方明美, 曾田信子, 小木曾加奈子. 介護老人福祉施設の看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の要素. *日本看護科学会誌* 2018; 38: 255-262.
  - 24) 富永真己, 中西三春. 職場のソーシャル・キャピタルに関わる介護施設の取り組みの実態: 4施設の事例検討. *摂南大学看護学研究* 2020; 8: 27-35.
-

## Factors of professional caregivers' intention to work: A qualitative study

Maki TOMINAGA\* and Miharu NAKANISHI<sup>2\*</sup>

**Key words** : professional caregiver, care facility, working intentions, human resources

**Objectives** The shortage of professional caregivers is a critical issue in care facilities, which are a key social resource in the community-based integrated care system for Japan's super-aging society. However, professional caregivers report a high intention to continue working. This study aims to reveal the factors surrounding working intentions among professional caregivers, from a positive perspective, using a qualitative design.

**Methods** A qualitative design, based on a content analysis approach, was used in this study. From August to November 2018, semi-structured joint interviews, using the interview guide, were conducted with 14 experienced professional caregivers working in 11 care facilities for the elderly in Japan. The participants were paired, or grouped, into three groups and were interviewed. The interviews, recorded with participant approval and transcribed in their entirety, were analyzed. The researchers identified and categorized common themes emerging from the participants' responses to each question as codes. We raised the abstraction level of the codes into subcategories, and subcategories to categories. Approval was obtained from the Institutional Ethics Committee of Setsunan University (No. 2018-018).

**Results** The average age of the participants was  $35.0 \pm 6.45$  years. Three categories, consisting of nine sub-categories across 27 codes, emerged as the main themes. The first was 'attachment to care work for older adults,' which consisted of three sub-categories, which included "love of and enjoyment in dealing with older adults." The second was 'cohesion in the workplace and linkage inside and outside the workplace,' which consisted of sub-categories, such as "cohesion of rational workplace members." The final category was 'supportive workplace management and human resource development from an on-site perspective,' which consisted of sub-categories, including "psychological rewards and support from superiors." These findings revealed that attachment to care work for older adults and the work environment influencing attachment are important factors concerning their work intentions.

**Conclusion** We found that 'attachment to care work for older adults,' 'cohesion in the workplace and linkage inside and outside the workplace,' and 'supportive workplace management and human resource development from an on-site perspective' were factors that affect the work intentions of professional caregivers. The findings suggest that encouraging professional caregivers to continue working, using measures that foster attachment to work, and which develop their work environment, such as cohesion and linkage based on human relationships, are required.

---

\* Faculty of Nursing, Setsunan University

<sup>2\*</sup> Research Center for Social Science and Medicine, Tokyo Metropolitan Institute of Medical Science