

**「福祉職の就労継続要因に関する研究」****ーキャリアパス構築と資質向上に取り組む法人の実践に着目してー**

○ 日本福祉大学 氏名 子安 由美子 (会員番号 9082)

キーワード：就労継続・キャリアパス・組織的支援

**1. 研究目的**

本研究は、法人・事業所におけるキャリアパス構築や福祉職の資質向上に向けた取り組みの具体的内容とその成果、課題についての調査を行い、福祉職として働き続けることに影響を及ぼす要因を明らかにすることを目的とする。また、研究結果から福祉職として働き続けることに有効な方策を示すところに意義があると考え、今後の法人・事業所における人材定着に有効な方策について検討し、より効果的な人材育成および定着支援策のあり方を提示することを目指す。

**2. 研究の視点および方法**

本研究では、都道府県福祉人材センター、市町村社会福祉協議会、全国社会福祉法人経営者協議会が、キャリアパス構築や福祉職の資質向上に取り組む法人・事業所として紹介・把握している法人・事業所に研究協力を依頼し、6法人・事業所より承諾を得た。

2025年1～5月にかけて、これらの法人・事業所において、先駆的取り組みを担う管理職を対象に、定着に関する成果や要因について半構造化インタビューを実施した。また、同法人の福祉職に対しては、取組への評価や就労継続意向、その背景に関するアンケート調査を行った。調査は管理職を通じて協力を依頼し、回答の任意性・匿名性・秘密保持を明記。Google フォームへのQRコード回答方式を用いた。なお、本報告では福祉職の自由記述回答の分析結果に焦点を当てる。有効回答数は60件であった。

**3. 倫理的配慮**

本研究は日本福祉大学「人を対象とする研究」に関する倫理審査委員会の承認を受けて実施した。また、本研究に関して、筆者と調査対象法人との間に直接的な雇用関係や資金的関係は存在しないが、関係者の一部が筆者と同一の所属機関にあることから、その点を開示する。

**4. 研究結果**

福祉職を対象に実施したアンケート調査結果の自由記述データについては、帰納的アプローチに基づき意味単位ごとにコード化・分類し、共通するテーマをカテゴリーとして抽出、以下の点を把握することができた。

**1) 現職の福祉職を継続する理由やモチベーション**

福祉職が現職を継続する理由としては、利用者との関わりやその成長を見守る中で得られる「やりがい」が主要な動機となっていた。また、良好な人間関係や相談しやすい職場環境といった人的要素も、継続意欲を支える重要な要因である。さらに、研修や学びを通

じた専門性の向上、自己実現への志向、給与や勤務条件などの労働環境の整備も重視されていた。加えて、施設の理念への共感や、自身の仕事に対する意義の認識が、福祉職の内発的動機づけとして機能していることが確認された。これらの自由記述から、以下の5つのカテゴリーが抽出された。①利用者との関係性や感情的つながり、②職場内の良好な人間関係、③専門職としての成長や自己実現、④生活との両立可能性、⑤支援体制や職務負担のバランスである。これらの要因は、福祉職が就労を継続する上で、内的な動機と外的な職場環境の両面が複合的に作用していることを示しており、安定的な定着を支える基盤としての重要性が示唆された。

## 2) 法人・事業所に対する人材定着対策への期待

福祉職が法人・事業所に対して期待する人材定着支援としては、給与・昇給・交通費・福利厚生といった金銭的インセンティブの充実が最も多く挙げられた。あわせて、能力や実績に基づいた公正な人事評価制度の導入や、業務分担・職員配置の工夫による働きやすい職場づくりも求められている。また、研修制度の充実によるキャリア形成支援、新任職員へのフォロー体制の整備も重要とされており、継続的な学びと職場内支援の両立が鍵となっている。さらに、職員同士が相談しやすく、連携を深められるコミュニケーションの促進も、心理的安全性を高め、離職防止に資すると捉えられていた。これらの自由記述から、以下の4つのカテゴリーが抽出された。①処遇改善・報酬制度（給与の底上げ、公平な評価、年功序列の見直し等）、②働き方や制度整備（休暇取得のしやすさ、制度改革の必要性）、③人間関係と心理的安全性（信頼関係の構築、相談のしやすさ）、④マネジメントと組織運営（適材適所の配置、上司の理解、現場の声の反映）である。

これらの結果から、制度や処遇の改善に加え、日常的な職場環境や人間関係への配慮を含む、複合的かつ実践的な人材定着支援の必要性が明らかとなった。

## 5. 考察

本研究の結果、福祉職の就労継続には、利用者との関係性や職場内の人間関係、専門性の向上、生活との両立といった多面的な要因が関与していることが明らかとなった。これらは、個々の職員が仕事に意義を見出し、やりがいを感じながら働き続けるうえで、内発的動機づけとして重要な役割を果たしている。一方、処遇改善や公正な人事評価、柔軟な働き方、相談しやすい職場風土など、組織的な支援への具体的な期待も多く寄せられた。これらは、外的な環境条件として福祉職の定着を左右する重要な要素である。

したがって、福祉職の定着支援には、制度・環境・人間関係を統合的に捉えた支援体制の整備が必要である。加えて、キャリアパスの明確化や育成支援など、職員の中長期的な成長を支える施策も求められている。とくに福祉職は感情労働の側面が強く、心理的安全性の確保や、信頼に基づく組織文化の醸成が定着の鍵を握るといえる。

今後は、こうした現場の実態や福祉職の声を踏まえ、柔軟かつ実効性のある制度設計と、持続可能な福祉人材の確保に資する政策的支援の両立が強く求められる。