

介護職員の勤務継続意向と離職意向に関する組織要因の分析**－ 雇用管理と研修制度の相関に着目して －**

○ 東京福祉大学 氏名 崔 允姫（チェ ユニ）(8894)

キーワード3つ：介護職員の定着支援、研修制度とキャリア形成、雇用管理責任者の役割

1. 研究目的

少子高齢社会の進展に伴い、介護人材の慢性的な不足と高い離職率が深刻な社会課題となり、介護サービスの継続的提供に支障を来している。従来は、賃金や労働時間といった労働条件が主な離職要因とされてきたが、近年では、雇用管理体制や研修制度などの組織的要因の重要性が指摘されており、これらに着目した実証的な検討が求められている。

本研究では、介護職員の「勤務継続意向」および「離職（転職）意向」に影響を与える組織的要因を明らかにすることを目的とする。特に、①雇用管理責任者の有無に対する職員の認識、および②研修・教育訓練制度の整備状況に対する評価に注目し、それらが職員の勤務意識（「今の勤務先で働きたい」「別の勤務先で働きたい」「判断がつかない」）とどのように関連しているかを検討する。さらに、職種（訪問介護・施設介護）および雇用形態（無期雇用・有期雇用）の違いによる比較を通じて、勤務定着を促進する要因と離職を誘発する要因を統計的に抽出し、実践的かつ政策的な示唆を導出することを目指す。

2. 研究の視点および方法

調査は、全国の介護入所施設および訪問介護事業所計 1,000 カ所を対象に、2024 年 7 月 1 日から同年 7 月 31 日までの期間に郵送による質問紙調査法を用いて実施した。各事業所には、介護職員 3 名を調査対象者として選定してもらい、調査票および切手を貼付した返信用封筒を同封して配布した。対象職員は回答後に封をし、事業所の担当者に提出、その後、研究実施機関へ郵送する形式とした。

分析には統計解析ソフトウェア SPSS (ver. 25) を使用し、勤務継続意向および離職意向と、雇用管理責任者の有無、研修制度の整備状況に対する評価との関連を検討した。クロス集計および相関分析、雇用形態や職種ごとの群間比較を行い、組織要因との関連性を多面的に明らかにした。

3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会の研究倫理指針に準拠し、関係機関からの事前承諾を得た上で、東京福祉大学倫理・不正防止専門部会の承認（東福大倫審 2023-16 号）を受けて実施した。

調査対象者には、研究の目的、内容、個人情報の取扱いについて文書で十分に説明し、「参加は自由意志に基づくものであり、回答は任意、途中での中止も可能であり、不利益は一切ない」旨を明記したうえで、インフォームド・コンセントを取得した。収集した調査票は、個人が特定されないよう匿名化を施し、職種情報なども含めて厳重に管理した。

また、調査結果の利用目的と共有方法についても明確に説明し、データの正確性と安全性を確保するため、不正アクセス防止を含む情報セキュリティ対策を講じた。これにより、倫理的・法的な配慮のもとで調査を実施している。なお、本報告に関連して開示すべき COI 関係にある企業等はない。

4. 研究結果

調査結果から、次のような特徴的な傾向が明らかになった。

訪問介護職員（無期雇用）では、雇用管理責任者の存在とキャリア支援、役割の明確化に負の相関が認められた（ $r = -.294 \sim -.318$ ）。一方、処遇や制度整備との間では正の相関があり、制度は評価されているが実務的支援が機能していない可能性がある。

訪問介護職員（有期雇用）では、研修制度の有無とキャリア形成・能力開発との間に中程度の正の相関（ $r = .384 \sim .494$ ）が見られ、相談環境が成長実感と強く関係していた（ $r = -.677$ ）。

施設介護職員（無期雇用）では、雇用管理責任者の存在が相談環境ややりがいと正の相関を示した一方で、「福祉に貢献できる実感」とは負の相関（ $r = -.458$ ）を示し、内的動機づけの低下が見られた。

施設介護職員（有期雇用）では、雇用管理責任者とキャリアアップ機会に強い負の相関（ $r = -.632$ ）があり、研修の有無と能力開発との間には非常に強い負の相関（ $r = -.881$, $p < .01$ ）が認められた。

5. 考察

本研究により、雇用管理と研修制度が介護職員の勤務継続意向および離職意向に与える影響が明らかとなった。とりわけ、以下の3点が重要な知見として得られた。

第一に、雇用管理責任者の存在が必ずしも定着に結びついていないことが示された。制度的に配置されていても、役割が不明確で実質的支援を伴わない場合、かえって職員の不信感や離職意識を高める傾向があった。

第二に、研修制度の整備状況は、勤務継続意向と密接に関連する。とりわけ有期雇用者においては、研修の有無がキャリア形成・進路判断に決定的な影響を及ぼしており、育成環境の整備は急務である。

第三に、相談・支援環境の有無が、成長実感や職場定着を左右する。心理的安全性の確保や対話の促進は、離職防止の観点から極めて重要である。

今後、介護人材の安定な確保に向けては、以下のような取り組みが重要となる。

職員のキャリア段階に応じた体系的な教育訓練制度の整備、雇用管理責任者に対する育成支援および対話力の強化、そして心理的安全性を重視した相談しやすい職場風土の醸成である。

本研究は、介護職員の職場定着支援に関する実証的知見を提供し、今後の組織的マネジメントの再構築に資するものである。