

【博士論文概要】

介護人材不足解決に向けた介護職員の離職防止に関する研究
—介護老人福祉施設の従来型・ユニット型に焦点を当てて—

2021 年度

田中 康雄

筑波大学大学院 人間総合科学学術院 人間総合科学研究群
リハビリテーション科学 学位プログラム

本研究では、介護老人福祉施設における介護人材不足解決に向けた介護職員の離職防止に関して、介護職員が所属し労働する場である従来型とユニット型の施設形態に焦点をあて、9項目の調査研究を追及した。本研究では、先行研究を参考とし、介護老人福祉施設における介護職員が就労継続・離職に至る分析枠組みを、構造、過程、結果の側面でもとらえた。具体的には、構造は介護労働環境要因とし、従来型・ユニット型の施設形態の建物構造、介護職員の組織・体制とした。また、過程については、相互作用要因とし、介護職員個々の状態（仕事におけるストレス状態）・価値、職場環境における職務体制（介護業務の特徴）、教育体制（教育・研修内容と体制）、管理体制（上司のリーダーシップ、コミュニケーション・スキル）とした。なお、結果については、帰結として介護職員の就労継続あるいは離職とした。本研究では、それらの研究枠組み整理に基づき、本研究目的（研究①～⑨）の達成を目指すことにした。

研究①では、介護老人福祉施設の介護職員における職業性ストレスやストレス・コーピングの実態を把握し、従来型・ユニット型の施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査を行なった。その結果、職業性ストレス要因の9項目のうち、心理的な仕事の「量的負担」と「質的負担」「自覚的な身体的負担度」「職場の対人関係でのストレス」「職場環境によるストレス」「仕事のコントロール度」の6項目において、何れも従来型はユニット型よりストレス度が高いことが明らかとなった。

研究②では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設における介護業務の特徴を把握するため、介護職員が認識する各施設形態における介護業務上のデメリット・メリットの構成要因について、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査の自由記述により回答を求めた。その結果、介護業務上のデメリットは、従来型が【施設構造による移動や感染者対応の困難性】等の6要因、ユニット型が【利用者との人間関係構築の難しさ】等の6要因の存在がわかった。また、介護業務上のメリットにおいては、従来型が【多人数のケアによる安心感】等の6要因、ユニット型が【個別ケア追求の容易さ】等の6要因から構成されていた。

研究③では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設の介護職員が認識する仕事上の心理的ストレス要因について、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査の自由記述により回答を求めた。その結果、従来型では【業務量過多】等の5要因、ユニット型では【夜勤時の不安感と孤立感】等の5要因の存在が明らかになった。

研究④では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設にて教育・研修担当者等が認識している介護職員の離職防止に向けた教育・研修内容や体制の課題と効果について把握し、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査の自由記述により回答を求めた。その結果、離職防止に向けた教育・研修の課題では、従来型が【新人職員への指導不足】等の5要因、ユニット型が【ユニットリーダーに対する教育・研修力強化】等の6要因が抽出された。離職防止に向けて効果を感じている教育・研修内容は、従来型が【定期面接を通じた教育支援】等の5要因、ユニット型が【人間関係の調整力研修】等の6要因であった。

研究⑤では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設の教育・研修担当者等が認識する介護職員に対する教育・研修の現状を踏まえた上で、施設形態別の教育・研修内容や体制の課題と離職防止に向けた教育・研修の効果について、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、半構造化面接調査を行なった。その結果、介護職員の離職防止に向けた教育・研修の課題は、従来型が【個別研修計画の実現困難性】等の6要因、ユニット型が【新人に対する職場内教育（OJT）内容のばらつき】等の7要因から構成されることがわかった。次に、離職防止に向けた教育・研修の効果の構成要因は、従来型が【ストレス軽減とモチベーション向上に関する研修】等の5要因、ユニット型が【法人主体の統一化した教育・研修】等の5要因であった。

研究⑥では、介護職員の離職者において最も多くを占める勤続1年未満を区切りにし、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設で実施している勤続1年未満・勤続1年以上の正規介護職員向けの教育・研修内容と体制の差異を把握した上で、教育・研修内容や体制と正規介護職員の離職率がどのように関連しているかについて、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査を行なった。その結果、正規介護職員の離職率との有意な関連性のある具体的内容は、従来型では勤続1年未満向けとして「リーダー養成」は離職率が高まり、勤続1年以上向けとして「記録の書き方と報告の方法」は離職率が高まる関連性、ユニット型では勤続1年未満向けとして「介護技術・知識」、「教育・研修の責任者の設置」は離職率が低下し、勤続1年以上向けとして「機能訓練に関する知識」は離職率が高まり、「腰痛予防対策」は離職率が低下する関連性を明らかにした。

研究⑦では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設の介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因について、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査を用いた自由記述により回答を求めた。その結果、介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因は、従来型が【職員への公平な指導力】等の6要因、ユニット型が【ユニット内の問題状況把握力・職員への指示力】等の6要因であった。

研究⑧では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設における上司のリーダーシップによる介護職員の就労継続意識への影響および介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因について、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、半構造化面接調査を行なった。その結果、上司のリーダーシップが介護職員の就労継続意識に与える影響において、質的に差異がみとれ、介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因は、従来型が【チームワークの醸成力】等の7要因、ユニット型が【共に考え行動する力】等の7要因であった。

研究⑨では、従来型・ユニット型の介護老人福祉施設における介護職員が認識する上司のリーダーシップとコミュニケーション・スキルの差異を把握した上で、リーダーシップやコミュニケーション・スキルと介護職員の就労継続意識がどのように関連しているかについて、施設形態による差異を明らかにすることを目的とし、質問紙調査を行なった。その結果、介護職員の就労継続意識等において、ユニット型の方が有意に高い状態であることが明らか

かになった。また、従来型とユニット型で、介護職員の就労継続意識に影響を与える各要因は異なることが確認され、従来型の介護職員における就労継続意識に対しては、上司のコミュニケーション・スキルのうち、スタッフ理解スキル、職務遂行スキル、表現力スキルが正の影響を与え、上司のリーダーシップのうち目標達成行動が就労継続意識に負の影響を与えることが明らかとなった。一方、ユニット型の介護職員における就労継続意識に対しては、上司のリーダーシップのうち集団維持行動、上司のコミュニケーション・スキルのうち状況共有スキルが、何れも正の影響を与えることが明らかとなった。

先行研究ではユニット型は従来型より離職率が高いことが報告されていたが、以上の研究①～⑨の結果により、介護労働環境要因としての各施設形態の介護職員個々の状態において、本研究では大規模データを分析し、職業性ストレスはユニット型より従来型が高いことを解明し、さらに介護職員の就労継続意識はユニット型の方が高いことを明らかにし、あらためて介護老人福祉施設の介護職員が離職に至る複雑性が示唆された。その上で、介護職員の就労継続意識に影響する上司のリーダーシップやコミュニケーション・スキルは従来型・ユニット型の施設形態により異なっていた。また、交互作用要因である職場環境として職務体制における介護業務の特徴の各要因が施設形態により異なること、教育体制における教育・研修の課題や効果は両施設形態において共通する要因と施設形態により異なる要因が存在すること、管理体制における介護職員が上司に求めるリーダーシップの構成要因が両施設形態において共通項があるが、詳細には異なっていることを明らかにした。

これらの結果から、介護老人福祉施設の介護職員の離職には、様々な要因が複雑に絡み合っていると考えられる。そのため、本研究では、従来型とユニット型の施設形態に焦点をあて、介護職員の離職に関して先行研究で未解明な4つの分野である介護職員個々の状態・価値、職場環境における管理・職務・教育体制を交互作用要因として捉えた。介護職員の離職防止に向けて、各施設形態の構造においては、それらの要因が単独で機能するのではなく、各交互作用要因が互いに影響し合う全体構成を体系化して捉えることが、複雑化した離職対策の重要な鍵となる。その結果、離職対策を具体的に進展させやすくなると考えられる。

本研究結果をもとに、介護人材不足解決に向けた介護職員の離職防止に関して、介護老人福祉施設の介護職員が所属する各施設形態を構造として意識し、過程である職場環境としての職務・教育・管理体制と介護職員個々の状態が交互作用している枠組みで全体を捉えた上で、職場環境の整備だけでなく、介護職員、彼らを直接指導する主任・リーダーの個々の状態に配慮した支援策も併用した対策を強化し、それらの各要因がより良い交互作用を促進するような、組織としてのマネジメントが今後一層必要になると考えられる。

(3,996文字)