

資料

## 介護福祉士の職場定着促進要因に関する予備的研究

森本寛訓\*1 吉武亜紀\*2 橋本勇人\*3

### 1. はじめに

#### 1.1 職場定着の現状とその必要性

1988年に「社会福祉士及び介護福祉士法」が成立してから20年が経過した。この法律によって国家資格「介護福祉士」は介護領域の専門職として設置された。「社会福祉士及び介護福祉士法」成立以前の介護職はその業務が家族介護の延長線上にあるとされ、確固たる職業として認められない傾向にあった。ゆえに介護福祉士の設置は介護職の社会的地位を確立し、彼らの職業生活を安定させるものとして期待された。

しかし介護職を取り巻く現状は、現在になってもさほど改善されていないといわれている。例えば2009年に実施された調査では全産業の平均月給が29.5万円であるのに対し、介護職の平均月給は21.2万円と大きく格差があることが明らかになった<sup>1,2)</sup>。さらに同調査<sup>2)</sup>より介護職の半数近くが非正社員として雇用されていることも明らかになっている。

以上の調査結果は介護福祉士を取り巻く厳しい現状を示すものである。この現状が介護福祉士の職場定着を困難にしていることは想像に難くない。現実には介護労働安定センター<sup>2)</sup>は介護職の実態として1年間で約5人に1人が離職をし、その離職者の約8割が3年未満の勤務年数であることを報告している。介護労働安定センターの報告は介護福祉士が職場に定着することの難しさを示唆するものである。

介護サービスは介護職と介護サービス利用者（以下「利用者」とする）との対人関係を基盤にして行われる。この基盤において介護福祉士は利用者との信頼関係を結びながら介護サービスを提供するのである。利用者との信頼関係が円滑に構築されるためには介護福祉士が継続的に職場へ定着していることが必要条件となろう。また介護サービスは介護福祉士にとって職業である。介護福祉士が自らの職場に定着できることは、彼ら自身の職業生活を向上させ

るためにも欠くことのできない条件であるといえる。「利用者との信頼関係の構築」、さらに「介護福祉士の職業生活の向上」を促進するため介護福祉士の職場定着に焦点を絞り、それに影響する要因を検討することは有意義な試みであると考えられる。

#### 1.2 職場定着の捉え方

通常、職場への定着は勤務年数の長さで捉えられることが多い。例えば勤務年数が長いほど職場に定着し、介護職に従事しているとみなされる。しかし職場定着を「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」にとって必要な条件と考えると、勤務年数の長さのみで職場定着を捉えるのは必ずしも十分ではない。なぜなら「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」は、いずれも介護福祉士が職場に長く勤めることに加え、自らの職務に満足して従事することで達成されると推察しうるからである。

利用者との関係に限らず、信頼ある人間関係を築くにはある程度の時間が必要となる。利用者との信頼関係を構築するのに介護福祉士が継続して長く勤めることは不可欠であるといえよう。さらに石川<sup>3)</sup>†<sup>1)</sup>は「利用者からの不満の有無」が「仕事満足度」と負の相関関係にあったと報告している。この報告から介護福祉士が職務に満足していれば、利用者からの不満は少なくなることが予測される。そしてこのような状況では、利用者との介護福祉士のあいだに信頼関係が構築される可能性が高まると考えられる。また職業生活に関連して、倉田<sup>4)</sup>は職業生活の質（Quality of Working Life）を「失業率」や「仕事に満足している労働者の比率」という点で捉えている。これを踏まえると介護福祉士にとって職業生活の向上には、彼らが職を失わず継続的に勤め、職務に満足していることが一因になると思われる。

以上より、介護福祉士が自らの職場に長く勤め、かつ自らの職務に満足を感じているときに利用者との

\*1 川崎医療短期大学 一般教養 \*2 財団法人 河田病院 \*3 川崎医療短期大学 医療保育科  
(連絡先) 森本寛訓 〒701-0194 倉敷市松島316 川崎医療短期大学  
E-Mail : morimoto@jc.kawasaki-m.ac.jp

の関係は円滑になり、彼ら自身の職業生活は向上するといえるのではないだろうか。

よって筆者らは「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」の必要条件となる職場定着をより広義に捉え、勤務年数の長さや職務満足から把握する。そして「勤務年数が長い」かつ「職務に満足する」という状態に着目し、この状態を促進する要因について研究を行う予定である。

### 1.3 勤務年数の特徴

介護福祉士等現況把握調査<sup>5)</sup>の「現に就労している職場における従事年数」を見ると、介護福祉士の現職場での勤務年数は「3年以上5年未満」を底にして、「3年未満」まで、または「5年以上」を山とする双峰分布であることがわかる<sup>†2)</sup>。介護福祉士の勤務年数が双峰分布となる一因に、介護福祉士として働く環境が過酷であるがゆえに職場に定着できず、3年以上5年未満で離職してしまうことが考えられる。また介護福祉士の多くは女性であるが、結婚、出産等のライフイベントにより日本女性に顕著な労働力率の増減、いわゆるM字カーブもこの双峰分布の一因になっていると思われる。いずれにしても「3年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上」という勤務年数の時期を基準にし、介護福祉士の職場定着について検討することは意義があると考えられる。またその上で、現職場での勤務年数が5年以上となる介護福祉士は双峰分布の底を越えて働き続けているとはいえ、勤務年数が長い介護福祉士とみなせる。

### 1.4 本稿の目的

以上より本稿では現職場での勤務年数が5年以上であった調査対象者に着目し、調査から得られた結果を今後の研究資料として報告する<sup>†3)</sup>。具体的には現職場での勤務年数5年以上の介護福祉士に、「自らの職務満足にプラスに影響すると考えるエピソード」を先行研究<sup>6)</sup>をもとに設定した場面から思い出してもらい、集計した結果を報告する。

今回報告する結果は勤務年数が長いとみなせる介護福祉士の職務満足を促す要因であり、「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」の必要条件である職場定着を促進する要因のひとつとなることが期待される。

## 2. 方法

### 2.1 調査期間と調査方法

2009年10月から12月にかけて無記名自由記述式質問紙法調査を郵送によって実施した。

### 2.2 調査対象者

中国地方にある2箇所の介護福祉士養成施設（2年課程）の卒業生を調査対象とした。これらの卒業生

は2000年度から適用された新カリキュラムによって養成されており、いずれも介護福祉士有資格者であった。現職場での勤務年数が5年以上となる可能性のある396人を対象に調査票を郵送し107人から回答を得た。回収率は27%であった<sup>†4)</sup>。調査対象者107人の平均年齢と性別数は、年齢と性別について2人の無回答者を除く105人において27歳（24歳-43歳）と、男性6人、女性99人であった。107人のうち本稿では現職場での勤務年数が5年以上であった調査対象者を分析の対象とした。現職場での勤務年数が5年以上であった調査対象者の基本属性については次章で報告する。

### 2.3 調査票

調査票は「①基本属性」と「②現在の職務満足にプラスの影響を与えるエピソード」について回答を求める質問紙で構成した。特に②では保正<sup>6)</sup>の高校福祉科卒業生<sup>†5)</sup>のライフコース研究を参考にして、調査対象者が体験する可能性のあるエピソードを学生生活、職業生活、私的生活の各3場面カテゴリ化し、それぞれのカテゴリについて年齢別に実際のエピソードを回答できるようにした。学生生活と職業生活、私的生活場面におけるカテゴリの内容は付録として掲載した。

## 3. 結果と考察

### 3.1 現職場での勤務年数が5年以上であった調査対象者の基本属性

107人の調査対象者のうち分析対象となる現職場での勤務年数が5年以上であったものは26人で、平均年齢は27歳（25歳-31歳）、男性2人、女性24人であった。また26人全員が調査実施時の2009年10月から12月の時点で現職の介護職員として勤務していた。勤務場所（部署）は、26人中3人は病院で、他は福祉施設で勤務していた<sup>†6)</sup>。

### 3.2 エピソードの内容

調査対象者には「現在の職務満足にプラスの影響を与えるエピソード」について、学生生活、職業生活、私的生活の3場面から自らの年齢別に回答を求めた。そこで本稿では現職場での勤務年数が5年以上であった調査対象者のエピソードを次の(1)から(3)の手続きで整理した。

(1)序論で述べたように今回は「3年未満」、「3年以上5年未満」および「5年以上」という時期を基準にして勤務年数を捉える。そのためにまず、「3年未満」は調査対象者の20才-22才代、「3年以上5年未満」は23才-24才代、「5年以上」は25才代以上、また介護福祉士として勤務する前の学生生活の時期は18才-19才代に該当すると設定した<sup>†7)</sup>。

(2)現職場での勤務年数が5年以上であった調査対象者の学生生活、職業生活および私的生活の各場面における代表的なエピソードを明らかにするために、各カテゴリのエピソード数を(1)で設定した勤務年数の時期別で集計した。

(3)(2)の集計により、各時期でエピソード数が5以上であり、かつ学生生活、職業生活および私的生活の各場面でエピソード数が上位3位以内であったカテゴリは、その勤務年数の時期においてそれぞれの生活場면을代表するカテゴリであるとした。

表1では(3)で代表的であるとしたカテゴリを紹介すると同時に、そのカテゴリで回答された主なエピソードを掲載した。以下では学生生活場面、職業生活場面および私的生活場面の順で表1に掲載したカテゴリまたはエピソードを確認していく<sup>†8)</sup>。

### 3.2.1 学生生活場面

はじめに学生生活場面におけるエピソードは、介護福祉士養成施設での「印象に残る実習」と「印象に残る授業」に関するエピソード、さらに「印象に残るクラスメートとの出会い」についてのエピソードが多数を占めた。以上3つのカテゴリにおける主なエピソードは表1に挙げたとおりである。「印象に残る実習」と「印象に残る授業」については『はじめて実習へ行き介護福祉士の役割をしり、お年寄りの方と話をしていたらよこんでくれた。』、『友人と協力しながら、勉学に介護技術など努力した。』、『印象に残るクラスメートとの出会い』は『今でも仕事のストレスを話せる友達に出会う。』であった。これらエピソードの内容から、授業や実習を通して身につける介護福祉士としての態勢や、学生のときに親しくなり介護福祉士として勤続する今でもサポートしてくれる友人の存在は、筆者らが定義した職場定着を促進する一因となることがうかがわれる。

### 3.2.2 職業生活場面

次に職業生活場面におけるカテゴリをみると、まず勤務年数のすべての時期を通して「印象に残る他職員との出会い」は代表的なカテゴリであった。そして「印象に残る他職員との出会い」では『1年間プリセプター<sup>†9)</sup>として先輩職員が指導してくれる。とても尊敬できる先輩と出会う。』、『自分の気持ちを理解してくれる職員と出会った。』、『尊敬できる職員と出会い、意見交換ができる。』といったエピソードが主であった。これらのエピソードからメンタリング<sup>†10)</sup>機能もしくはソーシャル・サポート（社会的支援）機能を持つ職員間の関係は、介護福祉士の職場定着を促進する役割を担えることが推察される。

また表1より勤務年数の3つの時期のうち2つの時期で代表的と認められたカテゴリは二つあった。一つは「配置転換」で、もう一つは「印象に残る利用者との出会い」であった。

「配置転換」は『デイサービスからケアハウスへの異動。』、『違うユニットへ移動。新鮮な気持ちになる。』といったエピソードで占められ、内容は人事労務等の職場環境にまつわる体験に言及されていた。そこで職場環境と関連したカテゴリには表1より「待遇（勤務時間、給与、休暇など）」、「職位の変化」といったカテゴリもあり、主なエピソードの内容は『（かきそびれましたが、）3年目からベースアップあり嬉しい。』、『副主任に抜擢された。』であった。こうしてみると、勤務年数のいずれの時期においても「配置転換」、「待遇」および「職位の変化」といった職場環境に関連したエピソードが介護福祉士の職場定着を促進するきっかけとなることがうかがわれる。

「印象に残る利用者との出会い」は『利用者の方に名前をおぼえてもらえるようになった。』、『認知症あっても私が居室へ遊びに行ったら、笑って「あなたの声はわかる」と言われたこと。』といった利用者とのポジティブな関係にまつわるエピソードが主であった。そこで、このカテゴリと関連すると思われるものに「印象に残る利用者のご家族との出会い」があった。主なエピソードは『初めて持って5年間入所していた担当の死亡、家族の方からの「おせわになりました」との一言』であり、「印象に残る利用者との出会い」と同様、利用者との関係を基に、その家族とのポジティブな関係を示すエピソードで占められた。また表1より「印象に残る利用者との出会い」と「印象に残る利用者のご家族との出会い」が挙げられた時期を確認すると、これらは勤務年数3年未満もしくは5年以上において代表的なカテゴリであることがわかる。つまり現職場での勤務年数5年以上の介護福祉士にとって、まず勤務年数3年未満の時期には利用者との関係が自らの職務満足へプラスになると考えられる。そして勤務年数が5年以上になれば利用者との関係に加えてその家族との関係も職務満足にプラスとなることがうかがわれる。利用者とのポジティブな関係は勤務年数が増えるにしたがって家族との関係にまで発展し、介護福祉士の職場への定着を促す要因となりうるといえる。

さて、勤務年数の各時期において、その時期のみ認められたカテゴリは「福祉職への就職」と「資格取得」であった。「福祉職への就職」を占めたエピソードは『入りたかった老健へ就職できた。』を

表1 学生生活場面、職業生活場面、私的生活場面のそれぞれにおいて勤務年数の各時期に得られたエピソードの数

	介護福祉士として勤務する前(18-19才代)	勤務年数3年未満(20-22才代)	勤務年数3年以上5年未満(23-24才代)	勤務年数5年以上(25才代以上)
学 生 生 活 場 面	1位 印象に残る実習(12) はじめ実習へ行き介護福祉士の役割をし、お年寄りの方と話をしていたらよかったです。	—	—	—
	2位 印象に残るクラスメートとの出会い(8) 今でも仕事のストレスを語る友達に出会う。	—	—	—
	3位 印象に残る授業(6) 友人と協力しながら、勉学に介護技術など努力した。	—	—	—
各時期におけるエピソード総数 39				
職 業 生 活 場 面	1位 印象に残る他職員との出会い(17) 1年間プリペーターとして先輩職員が指導してくれると、自分の気持ちを理解してくれる職員と出会った。でも尊敬できる先輩と出会う。	印象に残る他職員との出会い(7)	印象に残る利用者との出会い(8)	印象に残る利用者との出会い(8) 認知症あっても私が早室へ遊びに行ったら、笑って「あんなの声はわからぬ」と言われたこと。
	2位 福祉職への就職(15) 入りたかった老健へ就職できた。	待遇(勤務時間、給与、休暇など)(7) (のきそひれましたが、)3年目からベースアップあり嬉し。	—	印象に残る他職員との出会い(7) 尊敬できる職員と出会い、意見交換ができる。
	3位 印象に残る利用者との出会い(5) 利用者の方に名前をおぼえてもらえるようになった。	配置転換(5) デイサービスからケアハウスへの異動。	配置転換(6) 違うユニットへ移動。新鮮な気持ちになる。	資格取得(6) ケアマネージャーの資格取得。
各時期におけるエピソード総数 60				
私 的 生 活 場 面	1位 友人との関係(11) 今でも仕事のことを相談できる友人ができた。	友人との関係(9) 同僚の友だちと意見交換、支え合う。	友人との関係(11) 常に向き合ってくれる同僚がいる。	友人との関係(11) お互いの話を聞くことでリフレッシュできる。
	2位 家族の介護(5) 祖父が脳梗塞となり、少し介護の知識が染ったおかげで、助かった。	※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。	※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。	※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。
	3位 ※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。	※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。	※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。	※エピソード数が5以上のカテゴリは無かった。
各時期におけるエピソード総数 22				
32				

※カテゴリ名には( )を付け、そのカテゴリに含まれたエピソード数を記した。また下段には、そのカテゴリの主なエピソードを掲載した。

※主なエピソードの例は調査で得られた回答をそのまま記載している。

はじめ、現在勤めている施設に就職できたことが自身の職務満足にプラスとなっているという内容であった。このカテゴリから介護福祉士の職場定着には、養成施設から勤務先への、すなわち学生生活場面から職業生活場面への円滑な導入が重要であると推察される。また、「資格取得」は『ケアマネジャーの資格取得』にあるように、ほとんどのエピソードが5年間の実務経験の後に受験資格が得られるケアマネジャーに言及していた。同時に介護福祉士として実務経験を積んだ証を得ることも職場への定着には必要であると推察される。

ここまで職業生活場面から得られたカテゴリまたはエピソードの内容を確認した。以上を勤務年数の全時期を通して要約すると、職業生活場面において、職員間の関係と職場環境、利用者およびその家族との関係にまつわる3種の体験が介護福祉士の職場定着を促す要因になると予測される。また勤務年数3年未満、すなわち職業生活場面の初期では勤務する施設への円滑な導入が、さらに勤務年数5年以上、つまりある程度実務経験を積んだ際には、それを証明する資格取得が職場定着を促進することも予測される。

### 3.2.3 私的生活場面

最後に私的生活場面について、はじめに、介護福祉士として勤務する前の時期における代表的なカテゴリには「友人との関係」と「家族の介護」があった。

「友人との関係」の主なエピソード内容は『今でも仕事のことを相談できる友人ができた。』で、これは学生生活場面における「印象に残るクラスメートとの出会い」でのエピソードと内容が重複していた。介護福祉士として勤務する前の養成施設在籍時に公私にわたって築かれた友人関係は、その後、介護福祉士として勤務する際の支えとなることがうかがわれる。さらに私的生活場面の「友人との関係」は、介護福祉士として勤務し始めてからも勤務年数の各時期で代表的なカテゴリであった。『同期の友だちと意見交換。支え合う。』、『常に励ましてくれる同僚がいる。』、『お互いの話を聞くことでリフレッシュできる。』といったエピソードが示すように、介護福祉士と勤務し始めた後も私的生活場面で継続的に情緒的、道具的ソーシャル・サポートを与えてくれる友人との関係は、介護福祉士の職場定着促進要因となることが推測される。

「家族の介護」は勤務前の時期にのみ認められる代表的なカテゴリであった。エピソードの内容は『祖父が脳梗塞となり、少し介護の知識があったおかげで、助かった。』が主であり、養成施設で学ん

だ知識が同時期の私的生活において活かされた体験で占められた。養成施設で学んだ知識を実際の介護現場で活用したわけではないが、身近な場面でも活かせたという体験は、その後に介護福祉士として勤務する態勢を整え、職場定着を促進する要因となることが予測される。さらにこの態勢は、同時期の学生生活場面における「印象に残る実習・授業」での態勢と通じるものがあると思われる。

### 3.3 三つの生活場面のつながり

これまで現職場での勤務年数5年以上の調査対象者から得られた「現在の職務満足にプラスの影響を与えるエピソード」、すなわち介護福祉士の職場定着を促進することが期待される要因について、学生生活、職業生活、私的生活の3場面から、勤務年数「3年未満」、「3年以上5年未満」、「5年以上」の時期を基準に概観した。

そこで今度は、これら三つの生活場面のつながりに留意して概観する。まず介護福祉士として勤務する前の代表的なカテゴリとしては、学生生活場面では「印象に残る実習・授業」と「印象に残るクラスメートとの出会い」であった。私的生活場面では「友人との関係」と「家族の介護」があった。

以上のカテゴリのうち「印象に残る実習・授業」と「家族の介護」には、養成施設に在籍していた期間に得られた介護福祉士としての態勢にまつわるエピソードが主であった。これらのエピソードが示していた態勢は、その後に介護福祉士として職業生活を営む際の礎となると予測される。具体的には、職業生活場面の初めの時期の代表的なカテゴリには「福祉職への就職」があった。介護福祉士としての態勢は「福祉職への就職」を円滑に導くであろうし、その後の職業生活場面における3種の体験、すなわち職員間の関係と職場環境、利用者およびその家族との関係もこの態勢によって円滑に導かれると思われる。

また、介護福祉士として勤務する前の学生生活、私的生活場面における「印象に残るクラスメートとの出会い」と「友人との関係」には、養成施設在籍時に公私にわたってソーシャル・サポートを与えてくれる同世代の友人関係に関するエピソードが含まれていた。これらのエピソードが示す人間関係は、介護福祉士となって勤務年数を重ねていく過程でも同期の新しい友人を加えながら私的生活場面において継続されていた。クラスメート・友人からのソーシャル・サポートは学生生活場面から私的生活場面まで縦断的に介護福祉士が職場に定着するための支えとなることが考えられる。

以上をまとめると介護福祉士の職場定着を促進す

る要因は、介護福祉士として勤務する以前に得られるエピソード、すなわち介護福祉士として態勢、およびクラスメート・友人からのソーシャル・サポートが起点となり、前者はその後の職業生活場面における様々なエピソードの礎として、後者は職業生活場面が始まってからも介護福祉士としての勤務を助ける支えとしてつながることが予測される。

### 3.4. まとめと今後の課題

本稿で筆者らは介護福祉士にとって職場定着は「利用者との信頼関係の構築」と「介護福祉士の職業生活の向上」のための必要条件であると考え、そのために職場定着をより広義に捉えることを提案した。そして「勤務年数が長い」かつ「職務に満足する」という状態を介護福祉士が職場定着している状態であると定義し、これを促進する可能性のあるエピソードを報告した。

今回の調査より介護福祉士の職場定着を促進する要因は表1で紹介したように、学生生活、職業生活および私的生活の各場面においていくつかの代表的なカテゴリがある。さらに、これらのカテゴリは介護福祉士として勤務する前の学生生活、私的生活場面から、その後の職業生活、私的生活場面につながって職場定着の促進に貢献することが予測された。

今後は本稿で得た結果をもとに介護福祉士の職場定着促進要因についてより詳細に検証していく予定である。具体的には、本稿では勤務年数が長いとみなせる現職場での勤務年数5年以上の介護福祉士に焦点を当てたが、勤務年数が長いとみなせない、すなわち最長でも勤務年数が5年未満である介護福祉士を対照群とし、本稿で得られた結果について比較検証を行うことを計画している。特に介護福祉士の勤務年数の特徴である双峰分布において、「底」にあたる3年以上5年未満で得られるエピソードを、勤務年数5年以上と5年未満の介護福祉士間で比較することで、より明確な職場定着促進要因について言及できると思われる。

序論で述べたように介護福祉士を取り巻く状況は依然として厳しく、彼らが職場に定着できるようになるためには、これから多くの課題を解決していかなければならないであろう。そしてこれらの課題解決は、双峰分布となる介護福祉士の勤務年数に影響する様々な要因に配慮して行われる必要があるだろう。筆者らは本稿で得られた知見を中心に、双峰分布の影響要因となりうるライフイベント等にも留意して今後の研究に取り組んでいきたい。

### 付録

学生生活、職業生活および私的生活の各場面のカテゴリ

学生生活場面

- A. 印象に残る授業
- B. 印象に残る実習
- C. 印象に残るクラスメートとの出会い
- D. 印象に残る教員との出会い
- F. 自分のモデルになる人との出会い
- G. 自分を変えるきっかけとなった学内活動への参加
- H. 自分を変えるきっかけとなった学外参加への参加
- I. その他

職業生活場面

- あ. 福祉職への就職
  - い. 福祉職以外への就職
  - う. 離職・退職
  - え. 資格取得
  - お. 職位の変化（フロア長、主任への昇進など）
  - か. 配置転換
  - き. 印象に残る他職員との出会い
  - く. 印象に残る利用者との出会い
  - け. 印象に残る利用者のご家族との出会い
  - こ. 待遇（勤務時間、給与、休暇など）
  - さ. 職場での力量について意識したとき
  - し. 自分を変えるきっかけとなった職場内での活動の参加
  - す. 自分を変えるきっかけとなった職場外での活動の参加
  - せ. その他
- 私的生活場面
- 1. 結婚
  - 2. 出産
  - 3. 子育て
  - 4. 家族の介護
  - 5. 家族（両親、妻、子ども）との関係
  - 6. 友人との関係
  - 7. 自分の健康（病気、障害など）
  - 8. 家族の健康（病気、障害など）
  - 9. その他

## 注

- †1) ちなみに石川<sup>3)</sup>は「利用者の不満の有無」と「仕事満足度」の関連を分析する際に両者の相関係数を算出すると同時に、前者を独立変数、後者を従属変数とした重回帰分析も実施して有意な関連を認めている。
- †2) 介護福祉士等現況把握調査の「現に就労している職場における従事年数」において掲載されている表は勤務年数（従事年数）の階級幅が等しくない。従って上記調査の表から介護福祉士の勤務年数が双峰分布であると判断するには注意を要する。筆者らは介護現場の現状を鑑みたときに、勤務年数「3年未満」を「新人」、「3年以上5年未満」を「中堅」、「5年以上」を「ベテラン」と対応させれば、介護現場は「中堅」が少ない、すなわち「3年以上5年未満」の人数が少ない職場であると考えた。よって介護福祉士の勤務年数を「3年以上5年未満」が底となる双峰分布と捉えても妥当であると判断した。
- †3) 介護福祉士の資格取得ルートには大まかに「実務経験3年+国家試験合格」と「養成施設卒業」の2つがある。本稿では特に後者のルートで資格取得した介護福祉士に焦点を当てる。なぜなら近い将来にすべての介護福祉士志望者は養成施設を経る必要が予測され、今後の研究資料として養成施設卒業者のデータは重要であると考えたからである。
- †4) この調査は無記名かつ郵送法で実施したため回収率が低くなったと考えられる。
- †5) 高校福祉科は介護福祉士養成施設ではないが、学生生活、職業生活および私的生活の3場面において本稿の調査対象者と類似したエピソードを体験していると考えられる。
- †6) 3人の病院勤務者のエピソード内容は他の福祉施設勤務者のエピソード内容と大差なく類似するものであった。
- †7) 本稿で取り上げる26人はここで設定した勤務年数と年齢の対応に合わない対象者が若干名いたが、彼らのエピソードは勤務年数と年齢の対応を本稿での設定に合わせて調整し、集計した。
- †8) 以降で引用した各カテゴリでの主なエピソードは調査で得られた回答をそのまま掲載している。
- †9) 原語は「preceptor」で指導的立場にある職員のこと。
- †10) 原語は「mentoring」で職歴を継続的に積めるよう支援すること。

## 謝辞

本稿は科学研究費補助金基盤研究(C)「介護福祉士の職場定着を促進する要因に関する研究—ライフコースの観点から—(課題番号21530647)」の助成を受けて作成された。また本稿の作成にあたり旭川荘厚生専門学院土屋基己先生と川崎医療短期大学藤原芳朗先生に厚く御礼申し上げます。

## 文 献

- 1) 厚生労働省：平成21年賃金構造基本統計調査結果（全国）の概況について 概要版。2010。
- 2) 介護労働安定センター：平成21年度介護労働実態調査結果について（事業所における介護労働実態調査及び介護労働者の就業実態と就業意識調査）。2010。
- 3) 石川久展：介護保険サービス事業所職員の仕事満足度とその関連要因に関する研究。ルーテル学院研究紀要，40，9-17，2007。
- 4) 倉田良樹：アメリカ合衆国におけるQWLへの関心と労使の対応。法政大学大原社会問題研究所編，労働の人間化：人間と仕事の調和をもとめて，42-55，1986。
- 5) 厚生労働省：介護福祉士等現況把握調査の結果について。2008。
- 6) 保正友子：高校福祉科卒業生のライフイベント傾向についてのコーホート分析。高校福祉科卒業生から見た高校生活と就労～ライフコース・アンケート調査結果のコーホート分析～，高等学校福祉科教育の改善・充実及び高度化に資する教師教育の体系化に関する研究，平成20年度科学研究費補助金・基盤研究B報告書，53-60，2008。

(平成22年11月1日受理)

## Preliminary Study on the Promoting Factors Related to Job Retention of Certified Care Workers in Japan

Hiromichi MORIMOTO, Aki YOSHITAKE and Hayato HASHIMOTO

(Accepted Nov. 1, 2010)

**Key words** : Certified Care Workers in Japan, job retention

Correspondence to : Hiromichi MORIMOTO

General Education

Kawasaki College of Allied Health professions

Kurashiki, 701-0194, Japan

E-Mail : [morimoto@jc.kawasaki-m.ac.jp](mailto:morimoto@jc.kawasaki-m.ac.jp)

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.20, No.2, 2011 495-502)