

介護職員の離職率低減に向けて ～目標設定と継続意欲の関連性～

藤澤ゼミ 2018 年度卒業 H.S

1. はじめに

高齢化が進む日本において将来介護職員の需要は今より遥かに高まると考えられている。しかしながら現在日本では、介護職の離職率が他産業と比較して 2～3%高く、離職率ワースト 5 の産業として挙げられている。

2. 目的

本研究の目的は、介護職員の意識に着目し、介護職の離職率を下げる要因を探ることである。5K と言われるように体力的にも精神的にも辛い仕事であるため、自身に目標がないと辞めてしまう可能性が高い。そこで介護職員の目標設定に着目し研究を行う。

3. 内容と方法

特定の社会福祉法人内の 3 施設でアンケート調査（留め置き調査法）を行った。調査対象者は、介護職員（高齢者施設）、介護職員（障がい者施設）、厨房職員である。分析方法として、強制投入法による重回帰分析、クロス集計を行った。集計した各項目は「当てはまらない（1点）」～「当てはまる（4点）」の 4 段階で設け、仕事の充実感が高いほど得点が高くなるように配点化した。

分析方法として、以下の重回帰モデル式を用いた。

$$y = \alpha + \sum \beta_i X_i + \varepsilon$$

従属変数には継続意欲に関する項目の因子ごとの合計素得点を投入し、独立変数には基本属性、目標設定、やりがいを投入した。目標設定・やりがいに関しては、アンケート調査で得られたデータのうち、16 項目を使用することとした。基本属性については職業ダミー（障がい者介護=1、高齢者介護=0）、資格ダミー（あり=1、なし=0）、学歴ダミー（大卒以上=0、それ以外=1）、転職ダミー（経験あり=1、経験なし=0）

を統制変数として使用した。分析には SPSS ソフトウェアを用いた。その後、アンケートの数問に着目しクロス集計を行う。

4. 結果と考察

重回帰分析の結果、介護職員の継続意欲は 5%有意において、表 1 で示す項目との間に因果関係が見られた。モデルの調整済み決定係数は 0.460 である。

表 1: 従属変数と因果関係があった項目

	アンケート項目
	仕事上の目標がある
	上司は自分の目標について理解してくれている
正	小さい頃からの目標が継続している、または達成した
	小さい頃からの目標は長年変わらぬ目標である
	この仕事は自分の人生においてプラスになると思う
負	生活上の目標がある

またクロス集計の結果、目標を持って努力することや上司が個人の目標を理解することは、継続意欲に良い影響を与えると推定された。そして今後も介護の仕事が続けたいと考えている人は、辞めたいと考えている人に比べて、介護の仕事を誇りに思い、感謝されている実感を得られている傾向が高いことが分かった。さらには、仕事の役に立つ資格を取得したいと思う人も、継続意欲がある人には多く当てはまることが分かった。

5. おわりに

介護の仕事において、仕事上で職員自身が目標を持つこと、他、上司が部下の目標を理解することで、離職意欲が低減する可能性が示唆された。これは人間関係が他職種以上に密接であることで他者の影響を受け易いことが要因として考えられる。そのため介護職において特に上司は、部下の志にも目を向け継続意欲が増すようサポートしていくことが重要である。

<参考文献等>

- 厚生労働省 HP (最終確認：2019. 1. 6)
(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-2/dl/gaikyou.pdf>)