資 料

介護老人福祉施設の看護職員と介護職員が考える 人材定着に必要な職場環境の要素

Work Environment Factors Needed for Staff Retention According to Nursing and Care Staff
Working at Facilities Covered by Public Aid Providing Long-term Care to the Elderly

緒形明美^{1),*}, 會田信子²⁾, 小木曾加奈子³⁾

Akemi Ogata, Nobuko Aida, Kanako Ogiso

キーワード：介護老人福祉施設/特別養護老人ホーム，職場環境，人材定着，フォーカスグループインタビュー

Key words：facilities covered by public aid providing long-term care to the elderly/intensive care home for the elderly,
work environment, retention, focus group interview

Abstract

Objective: The objectives of this study were to identify work environment factors that are needed for staff retention according to nursing and care staff working at facilities covered by public aid providing long-term care to the elderly, and to obtain input for organizational management.

Method: Focus group interviews were conducted with 18 participants working at three facilities that employed nursing staff and care workers. The data were then analyzed using qualitative inductive analysis.

Results: According to the nursing staff and care workers, the following work environment factors are needed for staff retention: “favorable working conditions”, “a system to improve quality of care” and “measures to develop human resources” as physical factors, and “support from superiors” and “harmonization among staff members” as personal factors.

Conclusion: Organizational management needs: i) an enhanced balance of work and rest, ii) work arrangements that value the expertise of the professionals, and iii) an educational system for capacity building catered to each individual staff member. The present study also revealed the importance of fostering a personnel environment that is based on a support system among the facility’s staff, including the Facility Director and bosses.

要 旨

目的：介護老人福祉施設の看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の要素を明らかにし，組織運営のあり方への示唆を得ることである。

方法：看護職員と介護職員で構成される3施設の計18名を対象に，フォーカスグループインタビューを実施し，質的帰納的に分析した。

結果：看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の物質的要素として，【働きやすい労働条件】，【ケアの質を高める体制】，【人材を育てる取り組み】が，人的要素として【上司の支援】，【職員

受付日：2018年7月10日 受理日：2018年9月28日

1) 中部大学生命健康科学部保健看護学科 Department of Nursing College of Life and Health Science, Chubu University 2) 信州大学学術研究院保健学系 Institute of Health Science, Shinshu University 3) 岐阜大学医学部看護学科 Gifu University Nursing Course School of Medicine

* E-mail: ogata@isc.chubu.ac.jp

間の調和】が抽出された。

結論：組織運営には、仕事と休暇の調和、職種の専門性を尊重した勤務形態、職員個々の能力開発のための教育体制の充実が必要である。また、施設長・上司を含めた施設内スタッフ間のサポート体制を基盤とした人的環境づくりが重要であることが示唆された。

I. 緒 言

我が国では世界的にも例をみないスピードで高齢化が進行しており、さらに高齢化は加速すると見込まれている（内閣府，2017a）。医療と介護の連携強化を目指した医療介護総合確保推進法（厚生労働省，2014）の成立を受け、2015年4月1日以降、介護老人福祉施設/特別養護老人ホーム（以下、特養）については、限られた資源の中で、より介護の必要性の高い方々が入所しやすくなるよう、中重度の要介護高齢者を支える施設としての機能に重点化を図ることとなった。このため新たな入所については、原則要介護度3以上に限定され（厚生労働省，2015a）、特養は、在宅での生活が困難な中重度の要介護者を支える施設となり、そこで働く職員は重要な職責を担っているといえる。

一方で、日本の産業全体の離職率15.0%（厚生労働省，2016）に対し、介護職員の離職率は16.7%と高く（介護労働安全センター，2017）、「看護職員も介護職員も“不足している”」と回答している施設管理責任者の割合は年々増加している。離職や人材不足は、組織にとっては不利益であり、ケアの質に対し影響を及ぼす（Lerner et al., 2014）ことが考えられる。特に、特養の利用者である高齢者にとっては、なじみのある職員との関係が基盤となり、安心した生活を送ることができると考えられるため、ケアの質の維持・向上のためには人材定着が不可欠である。これらを勘案すると、特養の慢性的な人材不足に対して早急な対応が求められている現状があるといえる。

これに対し、福祉人材確保対策（社会福祉法人 全国社会福祉協議会 政策委員会，2016）では、総合的・中長期的な視点で人材確保対策の取組を重点的に図り、多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境・条件の改善など、働き続けることが出来る職場環境づくりの対策が緊急的に講じられている。また、国策としては、首相官邸による働き方改革実行計画（2017）において、「働く人」の視点に立った働き方改革の意義や処遇改善、柔軟な働き方についての環境整備が検討されている。

そこで本研究は、「働く人」の視点から組織運営のあ

り方への示唆を得るために、特養の看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の要素について明らかにすることを目的とした。

II. 研究方法

1. 用語の操作的定義

1) 職場環境

Strong et al. (1999) は、職場環境の定義を「個人内、個人間、または仕事の結果や活動に影響し、課業ではない仕事の要因」とし、対人関係・物理的労働条件・構造的職務特徴でとらえている（労働政策研究・研修機構，2012）。しかし、研究者らは、職場定着という行動は、感情と関連していると仮定し、感情に関わる「対人関係」と「対人関係以外の物」という視点で捉え、「物質的側面や人的側面に影響する要因」と独自に定義した。なお、物質的側面とは、仕事の作業環境や組織的構造・職務役割体制、労働条件、教育体制などの仕事に関連する職務構造的な要因を、人的側面とは、職場スタッフ間の対人関係やサポート、役職の役割・機能・権限などの組織の人的資源に関係する要因をいう。

2) 特養で働く看護職と介護職

特養で働く看護職と介護職とは、正規（正職員）もしくは非正規（人材派遣契約職員など）の職員として、看護職・介護職に専従、もしくは介護支援専門員など兼務する看護・介護の職員とする。なお、ここでの看護職は、看護師もしくは准看護師の資格を有する者で、介護職は、資格の有無は問わない。

2. 対象

対象は、研究者の知りえる情報から職場環境改善や人材教育に熱心である東海地方の100床以上の特養3施設を選定した。事業所は地域性が異なるようにし、それぞれが異なる法人であること、利用者数や従業員情報などを介護事業所検索「介護情報公表システム」（厚生労働省，2015b）で確認した。また、対象者は全職員に占める割合の高さから、常勤職員として働く者とした。

人選は、1施設につき可能な限り看護職員と介護職員の各3名、計6名で構成されるよう、研究のテーマ、主旨を理解いただき、看護介護課長またはそれに類似する職位の方に依頼した。職員の勤務年数は、看護・介護職ともに特定の経験年数の人に偏らないように、人選を行ってもらった。

3. 調査方法

方法は、質問紙法とフォーカスグループインタビュー法（以下、インタビュー）を用いて、2016年5月～6月に実施した。

インタビューに先立ち、フェイスシートを用いて対象者に個人属性を記入してもらった。内容は、性別、年齢、職種、取得資格、現在の施設での役職、現在勤務している施設の経験年数、過去に勤務経験のある福祉施設の合計経験年数の計7項目とした。

インタビューの内容は、操作的定義にもとづいて、人材定着のための物質的要因と人的要因についての2項目とした。対象者に質問内容のみを記載した用紙を渡し、項目に沿って「職場を続けるために必要だと考える施設の物質的側面や人的側面についてお聞かせください」と尋ね、自由に語ってもらった。補足として、「物質的側面の関連内容は、施設の特性や仕事の体制・制度について、人的側面の関連内容は、施設長を含む上司や同僚・多職種との関係についてなどを含みます」とし、グループダイナミクスが有効に働くよう促した。なお、インタビューは施設が指定した個室に準じた場所で行い、インタビューは参加者の許可を得てICレコーダーに録音した。

4. 分析方法

分析は、質的帰納的方法を用いた。対象者が語った言葉をすべて逐語録にし、「職場を続けるために必要と考える施設の物質的要素」と「職場を続けるために必要と考える施設の人的要素」に着目し、データの示す意味を解釈して30字程度に要約した（コード化）。次に、類似するコードを集めてサブカテゴリーを作成し、サブカテゴリーの相違点と共通点を比較分類してカテゴリーをつくった。サブカテゴリーとカテゴリーについては、分類されたコードの意味を反映する名称を設定した。データのコード化と分類、カテゴリーの名称設定については、同意が得られるまで、共同研究者と共に検討した。

表1 本研究の対象者18名の特性（名）

		看護職 (n = 6)	介護職 (n = 12)	計 (n = 18)
性別	女性	6	7	13
年齢（歳）	20-29	0	5	5
	30-39	3	3	6
	40-49	1	3	4
	50-59	0	1	1
	60-69	2	0	2
取得している 資格 (複数回答)	介護福祉士	0	11	11
	ホームヘルパー2級	0	5	5
	看護師	4	0	4
	准看護師	3	0	3
	介護支援専門員	2	0	2
	認知症ケア専門士	1	1	2
役職	社会福祉士	0	1	1
	スタッフ	5	6	11
	フロアリーダー	0	6	6
	看護職責任者	1	0	1
現在の施設で の勤続年数	1年未満	1	0	1
	1～3年	3	2	5
	3～5年	0	2	2
	5～7年	0	4	4
	7～10年	1	0	1
	10年以上	1	4	5
今までの高 齢者福祉施設 での合計在職 年数	1年未満	2	0	2
	1～3年	1	1	2
	3～5年	1	2	3
	5～7年	0	4	4
	7～10年	1	0	1
	10年以上	1	5	6

5. 倫理的配慮

調査は、施設管理責任者に対し、口頭と文章で研究の方法・個人情報取り扱いを説明し、書面にて同意を得て実施した。その後、対象者に同様の説明をし、書面にて同意を得て実施した。なお、本研究の実施にあたっては、名古屋大学大学院医学系研究科生命倫理委員会の承認を得た（承認番号 2015-0185）。

Ⅲ. 結 果

3施設での平均インタビュー時間は53.7±1.3分であった。表1に示したように、対象者18名の約7割は、女性および年齢30歳以上で、約6割がスタッフおよび現在の施設での勤続年数が5年以上であった。

表2は、対象者が考える人材定着に必要な物質的要素を示した。本文では、カテゴリーを【 】で、サブカテゴリーを《 》、コードを〈 〉で示す。

カテゴリーは、就労に関する【働きやすい労働条件】、【ケアの質を高める体制】や、教育体制に関連する【人

表2 対象者18名が考える人材定着に必要な物質的要素

【カテゴリー】	《サブカテゴリー》	〈コード〉
働きやすい労働条件	ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務体制	時間内で仕事を終え残業がない 週に2日ノー残業デーがある 残業がないように協力し合う 残業時間が5分ごとに申請できる 年次有給休暇を消化できる 施設長が有給休暇の取得を促す 有給休暇を取ることは当たり前の風潮がある 毎月の休日で連休を取得できる 心身を休めることのできる部屋で休憩する 忙しくても休憩時間は確保される
	能力や業務内容を反映した給与体系	人事考課で賞与の査定をする 人事考課で自己評価を上げる 残業に対して適正な給料が支払われる 夜勤業務に見合った給料がある 基本給昇給の制度がある
	女性職員が働きやすい環境	施設内に託児所がある 子どもの急な病気の際、気兼ねなく仕事を休むことができる
ケアの質を高める体制	業務の量・重要度を考慮した職員配置	業務の忙しさに対応した日々の職員配置の調整がされる 人員を要する時間帯に短時間労働者が活用される 各フロアーにおける利用者を見守る十分な職員が配置される 各フロアーに仕事を助ける十分な職員が配置される 記録のためのパソコン入力専属の職員が配置される 季節行事においてボランティアによるマンパワーの確保がされる 移乗業務は2人以上で行う人員確保がされる 口腔ケア専属の歯科衛生士の配置がされる
	質を高めるケアプランの整備	利用者が良くなる様子を評価する機会がある 利用者理解のための情報共有する機会がある 利用者とのコミュニケーションをとる十分な時間が確保される 地域交流になる行事を企画できる
	連携病院との体制強化	連携病院の医師が利用者の状況をよく把握している 連携病院の医師の対応が早い 連携病院への連絡が容易である 連携病院は関連法人である
	看護と介護のつなぎ目のない体制	各フロアーに責任を持つ看護師と介護士が配置されている 看護職員と介護職員のステーションは仕切りがない
	施設外研修の整備・充実	外部研修の内容は、勤務時間内に職員に伝達する機会がある 外部研修は勤務扱いである 外部研修は職員全員が平均して参加できる 介護職の資格取得のための外部研修会に参加できる
人材を育てる取り組み	施設内研修の整備・充実	勉強会は同じ内容を月に複数回行い、職員が全員参加できるようにしている 研修の教育担当者は専任である
	新人に対する育成の強化	OJTとして専属で教育する職員がいる OJTで教える期間が十分に長い 早番、遅番、夜勤についての業務の講義が初めにある

材を育てる取り組み】の3つが抽出された。【働きやすい労働条件】については、〈年次有給休暇を消化できる〉などの《ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務体制》や、〈人事考課で賞与の査定をする〉などの《能力や業務内容を反映した給与体系》、〈施設内に託児所がある〉などの《女性職員が働きやすい環境》の3つのサブカテゴリーで構成された。【ケアの質を高める体制】は、〈人員を要する時間帯に短時間労働者が活用

される〉などの《業務の量・重要度を考慮した職員配置》の他、《質を高めるケアプランの整備》、《連携病院との体制強化》、《看護と介護のつなぎ目のない体制》の4つのサブカテゴリーで構成された。【人材を育てる取り組み】は、〈外部研修は勤務扱いである〉などの《施設外研修の整備・充実》や《施設内研修の整備・充実》、《新人に対する育成の強化》の3つのサブカテゴリーで構成された。

表3 対象者18名が考える人材定着に必要な人的要素

【カテゴリー】	〈サブカテゴリー〉	〈コード〉
上司の支援	施設長による職員の安寧を気遣う配慮	施設長は仕事の事だけでなく職場の人間関係の事も心配してくれるので職場の雰囲気が良い 施設長はもっと現場の様子を見回ってくれると良い 施設長が現場で直接職員に声を掛けてくれることで自分も話がしやすい 施設長は職員に対し職員間の人間関係を良くするための話をしてくれる
	直属の上司の包容的な支援	直属の上司は自分の意見を通すだけでなく職員の意見を取り入れて物事を決める 直属の上司は指示を出す時、職員に命令的ではない 直属の上司は仕事の問題解決について支えてくれる大きな存在である 直属の上司は職員のさまざまな相談に積極的に対応する
職員間の調和	同僚との気兼ねない関係性	同僚とは気軽に仕事の相談ができる関係である 同僚とは仕事以外のことについても気軽に話ができる 同世代の同僚がいると困った時に相談しやすい
	看護職と介護職の相互援助	看護職と介護職はケアについて頻回に相談し合う 看護職は介護職の医療的相談にいつでも応じる 看護職と介護職は相談しながら一緒にケアをする 看護職と介護職は躊躇なく相互の情報交換ができる 看護職と介護職は相互に信頼し合う
	職員間の友好的な関係性	職員間でねぎらいの言葉をかけ合う 職員どうして自発的な挨拶をしているので職場の雰囲気が良い 上司と部下・同僚同士の関係が良いので情報が行き届きやすい 職員の誰とでも気軽に話ができる
	多職種による業務の手助け	栄養士は利用者の食事介助の業務もしてくれる 事務職員は離脱しそうな利用者の見守りに気を配ってくれる 口腔ケア専属の歯科衛生士が口腔清拭をして業務を助けてくれる 直属の上司は一番大変な仕事を率先して取り組む 仕事について頼れる同僚がいる 業務が忙しい時は、職員同士で自主的に助け合う

対象者が考える人材定着に必要な人的要素は、表3に示した、人的要素については、【上司の支援】、【職員間の調和】の2つのカテゴリーが抽出された。

【上司の支援】は、〈施設長は仕事の事だけでなく職場の人間関係の事も心配してくれるので職場の雰囲気が良い〉などの《施設長による職員の安寧を気遣う配慮》と、〈直属の上司は自分の意見を通すだけでなく職員の意見を取り入れて物事を決める〉などの《直属の上司の包容的な支援》であった。【職員間の調和】は、〈同僚とは気軽に仕事の相談できる関係である〉などの《同僚との気兼ねない関係性》や、〈看護職と介護職はケアについて頻回に相談し合う〉などの《看護職と介護職の相互援助》の他、《職員間の友好的な関係性》、《多職種による業務の手助け》の4つのサブカテゴリーで構成された。

Ⅳ. 考 察

看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の結果をもとに、物質的要素と人的要素から組織運営のあり方を考察する。

1. 物質的要素から考えた人材定着に必要な組織運営

人材定着のための【働きやすい労働条件】において働く側の立場として、ワーク・ライフ・バランスは、職場継続における優先順位の高い課題であると考えられる。特養の職員は、24時間体制で高齢者の生活を支え、エンドオブライフケアや認知症など、ケアの困難な場面に多く対応し、疲労や心理的負担が大きいことが推測される。先行研究においても、離職率の低さと休暇の取得に有意な関連が示されており（張・黒田，2008）、十分な休息により心身の疲労を十分に回復させることで仕事に対する意識やモチベーションにつながるものが期待できると考える。組織運営としては、職員が躊躇なく休暇取得ができる組織風土を作ることを重視する必要がある。

さらに、特養の職員の性別構成から女性職員に対する配慮の重要性も考えられる。女性のライフイベントから家事・育児と仕事の継続に関する課題は大きい。職場内に託児所を設けることは、設立に準備や運営上のコストはかかるものの、職場継続だけでなく、人員確保に対しても十分な費用対効果が期待できると考え

る。近年では、事業所内保育施設設置や運営に助成金が支援される制度（内閣府，2018）や、子ども・子育て支援制度（内閣府，2017b）など、女性の就労の継続に対する施策がとられている。社会的価値観の背景から、家事・育児と仕事を両立し、女性職員が働きやすい職場環境のために、助成金など支援の積極的活用は組織運営にとって不可欠な要素であると考えられる。

もう一つのカテゴリーの【ケアの質を高める体制】の視点では、職員配置や、ケアプランの整備、医療との連携が職場継続に重要であることが示唆された。実態調査によると、人材定着の取り組みがされていない事案として、看護・介護職とも最も割合が高かったのは、「柔軟な勤務形態」である（日本看護協会，2016）。高齢者支援の専門性の高いケアの、業務量や時間帯を熟考して臨機応変に職員を配置する勤務体制の工夫が求められている。一方、看護・介護の専門性の低い業務に多様な人員を配置することで、看護・介護職は、専門的業務に尽力する余裕が生まれ、仕事のモチベーションが高まると思われる。看護・介護の専門性を必要としない間接業務には、記録のパソコン入力などの事務的な業務、居室・浴室等の清掃、入居者の衣類の洗濯や管理、福祉用具の点検、余暇活動などが考えられる。これらの間接業務について、高齢者施設では、ボランティアを採用している（濱野ら，1997）現状がある。ボランティアもマンパワーと語られていたように、ボランティアの活躍は、利用者を見守る役割として看護・介護職員の一助となる可能性がある。業務量や業務の質に応じてボランティアなど多様な人員を有効的に配置する組織運営が人材定着につながると考える。

ケアプランの整備という点では、利用者が良くなる様子を評価する機会の重要性が語られていたように、実施したケアの客観的評価が、仕事を通じて成長する実感を得ることにつながるのではないと思われる。先行研究では、ケアプラン会議への参加は、離職率に負の影響を示していた（Banaszak-Holl & Hines, 1996）ことから、専門性の追求は職員に働きがいをもたらす、職場定着に必要な組織運営につながると考えられる。また、それぞれの職種の専門性を発揮するための基盤として、医療との連携のとりやすさは不可欠である。特養では、医療的ケアを要する局面が増えていることが推測され、介護と医療は切り離すことができない。看護と介護のステーションに仕切りがないという物理的に壁のない構造は、両職種のコミュニケーション

の機会を増やし、連携を容易にすると考えられる。連携には、病院と施設との関係性もある。両機関が利用者の情報を共有し、医師が利用者の身体状況をよく把握していることで適切な対応が可能になり、職員は安心して業務に携わることができるのではないかと推測する。介護と医療がシームレスに連動して利用者を支える組織運営が人材定着には重要になると考える。

第三のカテゴリーの教育に関する【人材を育てる取り組み】では、研修や新人教育の必要性が示めされた。特養の職員は、夜勤業務など勤務が不規則なため、全職員が一度に集まり、研修に参加することは難しい。組織運営上、教育・研修の時間を十分にとることができない（介護労働安全センター，2017）現状がある。職員が教育機会を得るには、同じ研修内容を複数回開催することや研修を業務として組み込むなどの工夫が重要となる。先行研究でも、研修については、採用後も続けて研修を実施している施設の方が、していない施設より離職率が低いことが示されて（大和・立福，2013）おり、職員は、積極的にケアの質を高める機会や教育について投資してくれる組織に対して、職場にとどまることに利点を見出すことが考えられ、人材育成の充実が職場定着に必要な組織運営であると考えられる。

2. 人的要素から考えた人材定着に必要な組織運営

人的要素からは、上司との関係や同職種間である同僚、看護と介護の相互関係および、多職種との関係が組織運営に重要であることが明らかになった。

カテゴリーの一つである【上司の支援】には、施設管理責任者である施設長と、業務上の責任者である直属の上司の働きかけが考えられた。施設長は、採用や人事配置、昇進・昇格に関する人事権の行使等の権限があるため、職員にとって、権威の象徴でもあり、職員に与える影響は直属の上司と異なることが推測される。その施設長から労いの言葉をかけられ、職場の人間関係を気遣う配慮をされることは、職員のモチベーションを高めることに大きく影響し、組織へのコミットメントにつながることが考えられる。一方、直属の上司は、実質的なリーダーであり、業務上直接的に関わる機会が多い。先行研究では、仕事上の上司からのサポートが職務ストレスに対する評価を低減させ、ストレス反応への緩衝効果も高いことが報告されている（中村・浦，2000）。問題解決のために必要な行動や手段などの具体的援助を提供し、日々の仕事に関する

相談に応じ、サポートティブに職員に関わる直属の上司の存在は、働きやすい職場を作る要素になると考えられる。

二つ目のカテゴリーより、人材定着に必要な人的要素には、施設長を含めた上司以外に、同職種・他職種・多職種の視点から【職員間の調和】が重要であることが明らかになった。本調査で特筆すべきこととして、構成人数は少ないが、多職種である栄養士、事務員、歯科衛生士のサポートの必要性が示された。多職種がフレキシブルに利用者のケアに関わり、互いに協力し合いながらサービスを提供することが、職員の職場定着には重要であると考えられる。特養のような福祉サービスは、人を対象とし、人が行う専門的サービスである。そのため、職員間の情報交換や、コミュニケーションの機会が非常に多い。職種が異なる立場を互いに尊重し、忌憚なく意見を述べることでできる関係性が職場継続には重要であると考えられる。これは、職場の雰囲気やコミュニケーションのとりやすさは離職に影響する (Anderson et al., 2004) ことや、職場の人間関係やコミュニケーションが職業継続意向に影響を与える (大和, 2010) ことが先行研究で示唆されていることから裏付けられる。職員間のソーシャル・サポートは、離職意向の緩衝要因である (金原ら, 2012) と考えられ、すべての職員間の調和がとれた良好な関係構築が人材定着のための組織運営の基盤となると考える。

V. 結 論

特養の看護職員と介護職員が考える人材定着に必要な職場環境の物質的要素として、【働きやすい労働条件】、【ケアの質を高める体制】、【人材を育てる取り組み】が、人的要素として【上司の支援】、【職員間の調和】が抽出された。特養の組織運営には、仕事と休暇の調和、職種の専門性を尊重した勤務形態、能力開発のための教育体制充実が必要である。また、施設長・上司を含めた施設内スタッフ間のサポート体制を基盤とした人的環境づくりが重要であると示唆された。

VI. 本研究の限界と今後の課題

本研究は、有意抽出による3施設の看護職員、介護職員の計18名を対象にしたデータである。そのため、人材定着のための組織運営について検討するには限界がある。今後は、本研究の知見を活かし、大規模調査

を実施し、特養における人材定着のための職場環境の要素を明らかにしていく予定である。

謝辞: 本研究に実施にあたり、ご協力いただきました対象者の皆様に、深く感謝いたします。なお、本研究は、JSPS 科研費 JP15K11779 の助成を受けたものである。

利益相反: 本研究における利益相反は存在しない。

著者資格: AO は、研究の着想およびデザイン、データ収集・分析、原稿の作成までの研究プロセス全体に貢献；NA は、分析解釈、研究プロセス全体への助言に貢献；KO は、データ収集・分析解釈、研究プロセス全体への助言に貢献；すべての著者が最終原稿を確認し、承認した。

文 献

- Anderson, R. A., Corazzini, K. N., McDaniel, R. R. (2004): Complexity science and the dynamics of climate and communication: reducing nursing home turnover, *Gerontologist*, 44(3), 378-388.
- Banaszak-Holl, J., Hines, M. A. (1996): Factors associated with nursing home staff turnover, *Gerontologist*, 36(4), 521-517.
- 張允禎, 黒田研二 (2008): 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究, 厚生指針, 55(15), 16-23.
- 濱野香苗, 竹熊麻子, 井上悦子 (1997): 高齢者の楽しみとボランティアの活用, 日保健福祉会誌, 4(1), 63-71.
- 介護労働安全センター (2017): 平成 28 年度 介護労働実態調査, Retrieved from: http://www.kaigocenter.or.jp/report/pdf/h27_chousa_jigyousho_toukeihyou.pdf (検索日: 2018/6/13).
- 金原京子, 岡田進一, 白澤政和 (2012): 介護老人福祉施設に従事する介護職が感じる「役割ストレス」のストレス反応への影響と職種間ソーシャル・サポートの効果について, *メンタルヘルス社学*, 18, 50-58.
- 厚生労働省 (2014): 医療介護総合確保推進法に関する全国会議, <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000052649.html> (2017/1/15).
- 厚生労働省 (2015a): 特別養護老人ホームの重点化等について, Retrieved from: <http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/0000064525.pdf> (検索日: 2017/1/15).
- 厚生労働省 (2015b): 介護事業所検索「介護サービス情報公表システム」, Retrieved from: <http://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/> (検索日: 2017/3/15).
- 厚生労働省 (2016): 平成 28 年雇用動向調査結果の概要, Retrieved from: http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/17-2/dl/kekka_gaiyou-01.pdf (検索日: 2018/6/13).
- Lerner, N. B., Johantgen, M., Trinkoff, A. M., et al. (2014): Are nursing home survey deficiencies higher in facilities with greater staff turnover, *J. Am. Med. Direct. Assoc.*, 15(2), 102-107.
- 内閣府 (2017a): 平成 29 年版高齢社会白書, Retrieved from: http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2017/zenbun/pdf/1s1s_01.pdf (検索日: 2018/6/13).
- 内閣府 (2017b): 子ども・子育て支援制度について, Retrieved from: <http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/outline/pdf/>

setsume.pdf (検索日: 2017/9/1).

内閣府 (2018): 平成 29 年度企業主導型保育事業等の実施について, Retrieved from: http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/ryouritsu/pdf/h29_youkou.pdf (検索日: 2018/4/1).

中村圭子, 浦光博 (2000): ソーシャル・サポートと信頼との相互関連について—対人関係の継続性の視点から, 社会心理学研究, 15(3), 151–163.

日本看護協会 (2016): 特別養護老人ホーム・介護老人保健施設における看護職員実態調査報告書, Retrieved from: <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2016/kaigojittai-2015.pdf> (検索日: 2017/9/22)

大和三重 (2010): 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響, 介護福祉学, 17(1), 16–23.

大和三重, 立福家徳 (2013): 介護老人福祉施設における介護職員の離職要因: 賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響, 人間福祉学研究, 6(1), 33–45.

労働政策研究・研修機構 (2012): 労働政策研究報告 No. 146

職務構造に関する研究—職業の数値解析と職業移動からの検討—第三章, Retrieved from: http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0146_03.pdf (検索日: 2017/3/15).

社会福祉法人 全国社会福祉協議会 政策委員会 (2016): 地域を支える福祉人材確保・育成・定着の緊急対策, Retrieved from: <http://zseisaku.net/wp-content/uploads/1-fukushijinzaikakuho-torikumi.pdf> (検索日: 2017/9/22).

首相官邸 (2017): 働き方改革実行計画, Retrieved from: <http://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf> (検索日: 2017/9/20).

Strong, M. H., Jeanneret, P. R., McPhail, S. M., et al. (1999): Work context: Taxonomy and measurement of the work environment, Peterson, N. G., Mumford, M. D., Borman, W. C., et al. (Ed), An occupational information system for the 21st century: The development of O*NET, 127–145, American Psychological Association, Washington.