

## 介護職に転職した職員の定着プロセスに関する検討

an examination concerning work commitment process of the staff  
who changed the job to nursing care

濱谷 太郎 (Taro Hamaya) 指導：岩崎 香

## 【研究背景と目的】

近年、介護サービスへの社会的ニーズが高まっている。さらに社会環境の変化による介護サービスの需要の増大、多様化も進んでいる。介護サービスの質的向上を考えると、その従事者の役割は大変重要である。しかし、平成23年度では、社会人からの入職者が23.7万人いる一方、離職者は22.4万人（他産業への離職者は13.4万人）と離職率が高い。介護人材における問題は、人材の確保に加え、人材の定着も課題であると言える。早期離職の原因の一つとしてバーンアウト（燃え尽き症候群）があげられる。介護労働者の定着促進に関して、離職要因や職務満足度に関する研究（大和2010；小椋山ら2010）が盛んである。しかし、研究方法として量的アプローチが中心であり、継続した要因や「やりがい」の中身について具体的な記述に欠ける。従って、質的アプローチによって、就業動機や職場定着に関するリアリティのある記述的研究が必要である。

そこで、本研究では、介護分野における人材確保という視点から、他業種から転職し、介護業界で働くことに意欲を抱く人たちが介護業界で定着するための要因を明らかにすることを目的とした。さらに、介護分野における人材不足を緩和するために、介護職として入職してきた人たちの離職を予防し、定着を促す要因を探索する

## 【研究方法】

## 1) 対象者

介護職以外の職種から介護職に転職し、勤続3年以上継続して就業している介護職員7名

## 2) 方法

上記対象者に研究内容を説明し、学会等の外部発表について了承を得た上で、インタビュー調査を行った。各自に60分程度のインタビューを行ってICレコーダに記録し、逐語録を作成した上で、修正版グラウンデッドセオリーアプ

ローチ (M-GTA) により分析した。なお、研究内容については、早稲田大学が規定する「人を対象とする研究等倫理審査」の承認を得て実施した（申請番号2014-058）

## 【結果・考察】

「転職者が介護職を継続するに至った要因」をテーマに、7名の対象者のインタビューをM-GTAを用いて分析したところ、22概念が生成され、7カテゴリーにまとめられた。概念とカテゴリーの関係は結果図に表され、他業種から介護職に転職し継続するために必要な要因をプロセスの中で捉える事ができた。

他業種からの介護への転職は、自身の介護経験、人や地域に関わりたいたいといった個々のモチベーションから出発し、当初は予想以上の時間的・身体的・精神的大変さに直面する。同時に老いは死と隣り合わせであり、介護職としての限界を感じ、無力感に襲われたりもする。しかし、そうした困難が人とかかわりの中で生じるが、逆に利用者や同業者に癒され、支えられ、感謝されたりすることによって、やりがいを感じはじめる。これまでの生活者としての経験（前職としての経験も含め）が還元される仕事だと考えることができるようになっていく。その背景には介護福祉士という国家資格や介護支援専門員、ヘルパーなど、経験によって受験できる資格が存在し、自分のキャリア形成が見えやすい領域だということもある。経験を通じて自己効力感が増していくことが仕事を続けていくモチベーションにつながっていたと捉えられた。

結果として、辛いという気持ちや不全感がなくなるわけではないが、利用者との関係性、周囲のサポートやキャリアアップできる環境の中で、自分なりに経験を自信につなげていくプロセスが定着に結びついていることが明らかとなった。