

介護職員の離職意向と職場環境の関連性について

～介護老人福祉施設の調査より～

横尾 恵美子

聖隷クリストファー大学 社会福祉学部

About the relationship between the care worker's turnover intention and the work environment ～ From survey of the elderly nursing home ～

Emiko YOKOO

Seirei Christopher University School of Social Work

キーワード：介護職員、人員確保、職場環境

Key words：Care worker、Securing personnel、Work environment

はじめに

2000年に介護保険制度が施行され、要介護（要支援）認定を受けている人たちは年々増加している。サービス料も増加したこともあり、要介護（要支援）認定者数は2000年には21.8万人であったが、2017年は622万人と2.8倍に増加している。それに伴い介護職員数も年々増加しており、2000年は54.9万人であるが、2017年には622万人と17年間で3.34倍に増加している。介護職員数はそれでも、極端な不足状態にある。厚生労働省は「新しい経済政策パッケージ」（2017年12月閣議決定）において、「2020年代初頭までに、50万人の介護の受け皿を整備することとしているが、最大の課題は介護人材の確保である」、「介護人材確保のための取り組みをより一層進めるために、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進める」とした。具体的には「…介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1000億円程度を投じ、処遇改善を行う（2019年10月から実施）」とした。政府はこれまで、介護職員の処遇改善策に取り組んできた結果として、介護職員の月額平均給与において5.3万円相当の改善が見られたと発表している。その内訳は、2009年度は「介護報酬改定において+3%改定」や「処遇改善交付金1.5万円相当の措置」等により2.4万円の改善実績、2012年度は「平成24年度介護報酬改定」と「処遇改善交付金を処遇改善加算として介護報酬に組み込む」ことにより0.6万円、2015年度は「平成27年度介護報酬改定、処遇改善加算の拡充」により、1.3万円、2017年度1万円である。しかし介護現場の職員等から給与が著しく改善し

たという実感は得られていない。

「介護職員処遇改善加算」は2017年度からが拡充され、加算Ⅰを獲得できれば、介護職員の給与が月額37000円程度加算される。その受給要件として「キャリアパス要件」と「職場環境等要件」がある。「キャリアパス要件」は3種類あり、Ⅰは「職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系を整備する」こと、要件Ⅱは「資質向上のための計画を策定して、研修の実施又は研修の機会を設ける」ことである。要件Ⅲは「経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき昇給する仕組み」となっている。「職場環境等要件」は賃金改善以外の処遇改善（職場環境の改善など）の取り組みを実施することである。介護職員処遇改善加算を得るためにはキャリアパスや職場環境等の改善策を立てることが必要になり、このことが働きやすい職場構築の促進になるのではないかと期待している。介護現場における職場環境の改善において、介護職員のニーズを把握し、優先順位を立てながら実施していくことが効果的だと考えている。

1. 研究方法

1. 研究目的

介護職員の職場環境と離職意向との関連性を探求することを、本研究の目的とする。それにより、介護老人福祉施設の介護職員の人材確保・定着のための職場環境要素を抽出することができ、職場改善の一助となると考える。

2. 研究方法

各都道府県の介護サービス情報公開システムに掲載されている介護老人福祉施設から1200施設を無作為抽出し、対象施設の介護職員5名に郵送でアンケート調査を行った。介護職員の

研究協力者は、その施設の管理者に選定してもらった。取り込み基準は、その施設での経験年数3年から5年の経験の介護職員とし、対象者がいない場合には、それに近い経験年数の介護職員を選定してもらった。

調査期間：2018年1月～6月である。

倫理的配慮：本研究は聖隷クリストファー大学の倫理委員会の承認を受けている（認証番号17084）。

Ⅱ. 結果

1. 介護職員の属性

有効回答数は1189で、有効回答率は19.8%である。

(1) 介護職員の属性

介護職員の性別は表1に示すように男性38.3%、女性61.6%となり、女性が6割強を占めている。表2に示すように、介護職の経験年数は平均が11.5年であり、現在の職場での経験年数は平均値が9.2年となっている。介護職

表1 性別

	n(度数)	有効(%)
男性	455	38.4
女性	730	61.6
合計	1185	100

表3 雇用形態

	n(度数)	有効(%)
正規職員	1067	90.5
非正規職員	112	9.5
合計	1179	100

表4 年齢

	n(度数)	最小値	最大値	M(平均値)	SD(標準偏差)
年齢	1182	19.0	74.0	39.2	10.8

経験年数と現職場の勤務年数を図1に示した。雇用形態を表3に示した。回答者の90.5%と約9割が正規職員である。表4に回答者の年齢を示したが、最も若い者は19歳で、最も高齢なのは74歳であった。74歳のデータを見ると正規職員で管理職であった。平均年齢は39.2歳で、標準偏差値は10.8である。図2に介護職員の年代別割合を示した。最も多かったのは39代で31.6%、次いで40代28.3%、20代21.3%の順にである。表5に取得資格を示した。介護福祉士有資格者は89.3%と9割近い。

2. 介護職員の職場に対する思い

表6に示すような職場環境に関する質問について「1：全くそう思わない、2：あまりそう思わない、3：どちらともいえない、4：そう思う、5：とてもそう思う」の5択で回答してもらった。20項目の質問について因子分析を行った。因子抽出法は最も制約の厳しい最尤法を選定し、直交回転のバリマックス回転で解析した。どの因子にも0.2以下の負荷しか示さな

表2 経験年数

	n(度数)	M(平均値)	SD(標準偏差)
介護職経験年数		11.5	6.5
職場勤務年数		9.2	6.32

図 1 介護職経験年数と現在の職場勤務年数

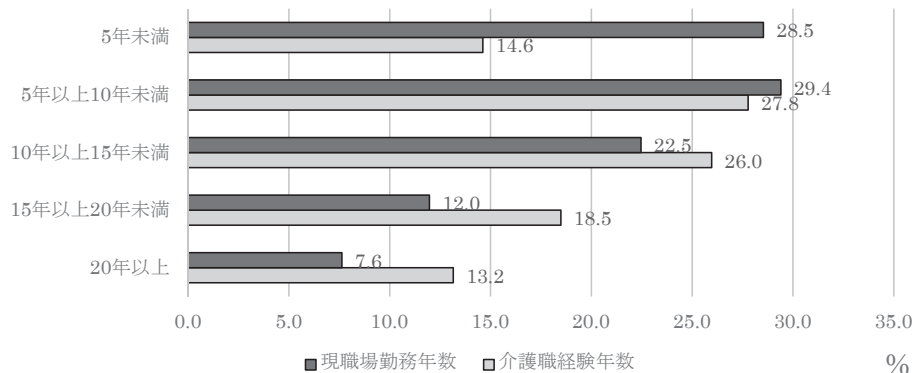


図 2 介護職員の年代別割合

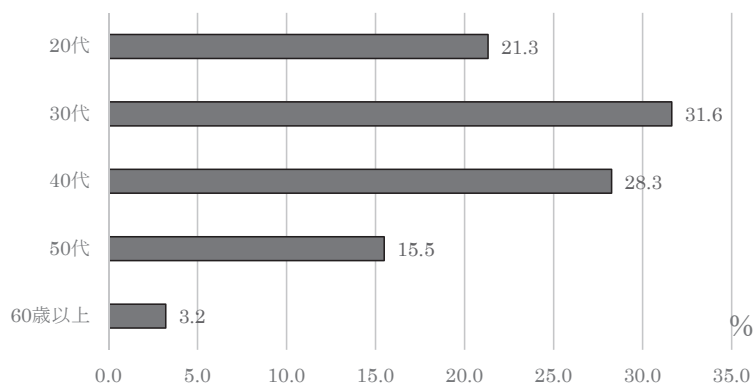


表 5 取得資格

取得資格	あり	なし	資格取得割合(%)
介護福祉士資格の有無	1007	121	89.3
社会福祉士資格の有無	40	1088	3.5
看護師資格の有無	6	1122	0.5

かった3項目を除外し、因子負荷が1つの因子について、0.35以上でかつ2因子にまたがって、0.35以上の負荷を示さない17項目を抽出した。その結果4つの因子が抽出された(表6)。累積寄与率は41.46%であった。第1因子を「上司としての資質の欠如」、第2因子は「業務内容や労働環境の劣悪さ」、第3因子「運営や介護方針の不明瞭さ」、第4因子は「介護方法への不安」と解釈された。また信頼性の検討のためにクロンバックの α 係数を算出したところ第1因子は $\alpha = .801$ 、第2因子は $\alpha = .720$ 、第3

因子は $\alpha = .735$ 、第4因子は $\alpha = .554$ 、であった。第4因子の係数が少し低い項目数が少ないため内部一貫性はあると判断した。

以後、この4因子を「職場環境の4因子」と表記する。

3. 「職場環境の4因子」と離職意向

離職意向の項目として質問していた「私は今すぐにでも仕事を辞めたい」と「いつも仕事を辞めようと思っている」という2項目を5択で回答してもらい、その平均値を「離職意向」と

表 6 因子分析

	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4
因子1:上司としての資質の欠如($\alpha=.801$)				
上司の介護力が低い	.782	.181	.175	.073
上司に管理能力がない	.711	.193	.350	.067
仕事内容の指示が不十分である	.521	.320	.248	.247
勤務先に将来性がない	.492	.237	.251	.262
自分のことを正当に評価してくれる上司がいない	.400	.153	.149	.043
因子2:業務内容や労働環境の劣悪さ($\alpha=.720$)				
任されている仕事が多すぎる	.166	.683	.079	.087
自分なりに仕事内容を工夫する余地がない	.124	.558	.187	.152
夜勤回数が多すぎる	.128	.476	.082	.065
休憩時間がとりにくい	.135	.475	.095	.171
福祉機器の不足で介護に負担がかかる	.210	.474	.138	.134
申し送りや記録等に時間を取られすぎている	.074	.421	-.005	.119
因子3:運営方針や介護方針の不明瞭さ($\alpha=.735$)				
介護の基本方針が不明確である	.345	.192	.720	.187
管理職の経営理念が不明確である	.345	.183	.662	.103
管理者が運営方針や理念を介護者に伝えてくれない	.288	.034	.375	.147
因子4:介護方法への不安($\alpha=.554$)				
入居者に適切なケアができていないか不安である	.073	.164	.228	.518
ケアの考え方について意見交換が不十分である	.433	.205	.177	.477
認知症の利用者の対応が難しい	.075	.260	.012	.402
寄与率	14.341	12.299	9.156	5.660
累積寄与率	14.341	26.640	35.796	41.456

した。

「離職意向」と「職場環境の4因子」と、年齢や介護の経験年数、現在の職場の勤務年数でPearsonの相関を求めたのが表7である。Pearsonの係数.25以上を相関があると判断する。離職意向は年齢や介護経験年数、職場勤務年数、とは相関がなく、「職場環境の4因子」とは正の相関がみられた。相関の強い順に「業務内容や労働環境の劣悪さ $r=.432, p<.01$ 」, 「上司としての資質のなさ $(r=.380, p<.01)$ 」, 「介護方法への不安 $(r=.330, p<.01)$ 」, と相関があり、「運営や介護方針の不明瞭さ $(r=.286, p<.01)$ 」は弱い相関がみられた。

「職場環境の4因子」の互いの相関については「介護方法への不安」は「上司としての資質

のなさ $(r=.473, p<.001)$ 」, 「業務内容や労働環境の劣悪さ $((r=.433, p<.001))$ 」, 「運営や介護方針の不明瞭さ $(r=.411, p<.001)$ 」と他の3項目と中等度の正の相関がみられた。「上司としての資質のなさ」は「運営や介護方針の不明瞭さ $(r=.640, p<.001)$ 」と強い相関がみられ、「業務内容や労働環境の劣悪さ $(r=.475, p<.001)$ 」と中程度の正の相関がみられた。「業務内容や労働環境の劣悪さ」は「運営や介護方針の不明瞭さ $(r=.364, p<.001)$ 」と相関がみられた。

因子分析によって得られた4因子の下位因子と負荷量が.2以下となり削除した3項目について、平均値、中央値、最頻値を出したものが表8である。最頻値が2(あまりそう思わない)

表 7 離職意向との相関

	年齢	介護職経 験年数	職場勤務 年数	上司として の資質の 欠如	業務内容や 職場環境の 劣悪さ	運営方針や 介護方針の 不明瞭さ	介護方 法への 不安
離職意向	-.095**	.017	.008	.380**	.432**	.286**	.330**
年齢		.501**	.402**	.056	.144**	-.016	-.050
介護職経験年数			.721**	.106**	.201**	.009	-.009
職場勤務年数				.089**	.194**	.018	-.009
上司としての資質の欠如					.475**	.640**	.473**
業務内容や職場環境の劣悪さ						.364**	.433**
運営法新屋介護方針の不明瞭さ							.411**

** P<.01 両側

表 8 下位因子の平均値等

1 : まったくそう思わない 3 : どちらともいえない	2 : あまりそう思わない 4 : そう思う	5 : とてもそう思う	平均値	中央値	最頻値
上司としての資質の欠如			2.89		
上司の介護力が低い			2.60	3.00	3.00
上司に管理能力がない			2.77	3.00	3.00
仕事内容の指示が不十分である			2.93	3.00	3.00
勤務先に将来性がない			3.00	3.00	3.00
自分のことを正當に評価してくれる上司がいない			2.72	3.00	3.00
業務内容や労働環境の劣悪さ			3.06		
任されている仕事が多すぎる			3.33	3.00	3.00
自分なりに仕事内容を工夫する余地がない			2.85	3.00	3.00
夜勤回数が多すぎる			2.63	3.00	3.00
休憩時間がとりにくい			3.01	3.00	2.00
福祉機器の不足で介護に負担がかかる			3.15	3.00	3.00
利用者の申し送りや記録等に時間を取られすぎている			3.25	3.00	4.00
運営方針や介護方針の不明瞭さ			2.81		
介護の基本方針が不明確である			2.68	3.00	2.00
管理職の経営理念が不明確である			2.86	3.00	3.00
管理者は運営方針や理念を介護者に伝えてくれない			2.90	3.00	3.00
介護方法への不安			3.42		
入居者に適切なケアができていないか不安である			3.43	3.00	4.00
ケアの考え方について意見交換が不十分である			3.27	3.00	4.00
認知症の利用者の対応が難しい			3.56	4.00	4.00

ものが「休憩時間がとりにくい」「介護の基本方針が不明確」であった。最頻値が4（そう思う）は第4因子である「介護方法への不安」の下位因子である「入居者に適切なケアができていないか不安である」と「ケアの考え方について意見交換が不十分である」「認知症の利用者の対応が難しい」であった。

削除した3項目を表9で示した。「仕事内容のわりに賃金が低い」と「介護職が不足している」はともに最頻値が5（とてもそう思う）となっている。この3項目と離職意向の相関を示したものが表10である。「勤務体制が思うようにならない（ $r=.340$, $p<.01$ ）」となり相関が見られたが、「介護職員が不足している」と「仕事内容のわりに賃金が低い」はどちらも離職意向とは相関がみられなかった。つまり、介護職

員が不足していることや賃金が安いことが即、離職意向と結びつくわけではないことが判明した。

離職意向と年齢や介護の経験年数、現在の職場年数との相関は見られなかったが、職場環境や離職意向は雇用形態によって差異が出るのではないかと思い、 χ^2 検定を行った（表11）。離職意向や「職場環境の4因子」はいずれも平均値に有意な差は見られなかった。雇用形態により離職意向や職場環境に対する思いが異なるわけではないことが判明した。

職場経験年数と離職意向や「職場環境の4因子」は相関が見られなかったが、国が勧める処遇改善加算の対象である、現在の職場勤務年数10年を境にして、10年未満とそれ以上の年数

表9 削除項目の平均値等

	勤務体制が思うようにならない	介護職が不足している	仕事内容のわりに賃金が低い
離職意向	.340**	.185**	.188**
勤務体制が思うようにならない		.264**	.267**
介護職が不足している			.356**

表10 離職意向との相関

	平均値	中央値	最頻値
勤務体制が自分の思うようにならない。	3.06	3.00	3.00
仕事内容のわりに賃金が低い。	3.94	4.00	5.00
介護職が不足している。	3.94	4.00	5.00

表11 正規職員と非正規職員の離職意向と「職場環境の4因子」とのX²検定

	正規職員			非正規職員			t 値	df (自由度)	p (有意確率)
	n (度数)	M (平均)	SD (標準偏差)	n (度数)	M (平均)	SD (標準偏差)			
離職意向	1065	5.57	1.56	112	5.51	1.68	0.372	1175	.710(n.s.)
上司としての資質のなさ	1051	14.10	3.86	109	14.21	3.94	-0.302	1158	.117(n.s.)
職場環境の悪さ	1042	18.36	4.00	103	17.70	4.81	1.348	116.4	.180(n.s.)
介護や運営等の方針のなさ	1056	8.46	2.81	109	8.29	0.27	0.599	1163	.549(n.s.)
介護に対する不安	1060	10.30	2.19	110	10.00	0.22	1.44	1168	.159(n.s.)

で同様に χ^2 検定を行った (表 12)。離職意向との相関関係は見られなかったが、「職場環境の 4 因子」のうち、「上司としての資質の欠如」は $P<.05$ で、「業務内容や労働環境の劣悪さ」は $P<.001$ で共に 10 年以上勤務している職員が有意に高くなっていた。つまり、10 年以上勤務をした職員のほうが 10 年未満の職員より、「上司としての資質の欠如」や「業務内容や労働環境の劣悪さ」について有意に強く思っている。

また、離職をした職員の職場勤務年数が、3 年未満が 67.2% を占める (2017 年度介護労働センター) ており、3 年の壁があるのかを同様に職場勤務年数 3 年未満とそれ以上で χ^2 検定した (表 13)。「職場環境の 4 因子」同様に「上司としての資質のなさ ($P<.005$)」、「業務内容や労働環境の劣悪さ ($P<.001$)」で 3 年以上の職員が有意に高い結果を得た。離職意向は $P<.07$ となり、有意ではないが有意傾向ではあ

る、しかし、3 年未満よりも 3 年以上の介護職員のほうが離職意向は強い。

Ⅲ 考察

1. 離職意向の誘因を知り、働きやすい職場を作るために施設が行うこと

因子分析の際に削除された項目である「仕事内容のわりに賃金が安い」と「介護職が不足している」はともに最頻値が 5 (とてもそう思う) となり、介護職員が賃金や人手不足を強く感じていることが分かるが、この項目は離職意向とは相関が見られなかった。つまり、賃金が安いことや人手が足りないことはそれだけでは、離職をしたいという強い意思には繋がらない可能性がある。それよりも、職場環境に対する質問から抽出された 4 因、「上司としての資質の欠如」、「業務内容や労働環境の劣悪さ」、「運営や介護方針の不明瞭さ」、「介護方法への不安」が

表 12 職場勤務年数を 10 年で 2 分割したものと離職意向等の χ^2 検定

	10 年未満			10 年以上			t 値	df (自由度)	p (有意確率)
	n (度数)	M (平均)	SD (標準偏差)	n (度数)	M (平均)	SD (標準偏差)			
離職意向	667	2.79	.823	484	2.76	.823	.692	1149	.490(n.s.)
上司としての資質の欠如	660	2.77	.786	474	2.89	.750	-2.545	1132	.011
業務内容や職場環境の劣悪さ	648	2.96	.695	471	3.16	.648	-4.998	1117	.000
介護や運営等の方針のなさ	660	2.81	.902	479	2.83	.976	-.375	1137	.708(n.s.)
介護に対する不安	666	3.42	.734	479	3.41	.734	.387	1143	.699(n.s.)

表 13 職場勤務年数を 3 年で 2 分割したものと離職意向等の χ^2 検定

	3 年未満			3 年以上			t 値	df (自由度)	p (有意確率)
	n (度数)	M (平均)	SD (標準偏差)	n (度数)	M (平均)	SD (標準偏差)			
離職意向	222	2.69	.806	929	2.80	.784	-1.802	1149	.072 †
上司としての資質のなさ	219	2.70	.771	915	2.85	.771	-2.613	1132	.009
職場環境の悪さ	216	2.79	.707	903	3.10	.663	-6.052	117	.000
介護や運営等の方針のなさ	221	2.75	.872	918	2.83	.949	-1.122	1137	.262(n.s.)
介護に対する不安	222	3.43	.733	929	2.80	.784	-1.266	1143	.206(n.s.)

† = 有意傾向

離職意向の誘因になりえることが判明した。4 因子はお互いに中等度の相関があり、職場改善の鍵として考えられる。

4 因子の平均値で最も高かったのは最頻値が 4（そう思う）になっていた「介護方法への不安」である。介護労働安定センターの調査（2017 年度）では、現在の仕事を選んだ理由は「働き甲斐のある仕事と思ったから」が 50.1%と一番多く、次いで「資格・技能が生かせるから」が 35.5%、「人や社会の役に立ちたいから」が 29.7%、となっている。働き甲斐を求めて介護職に就いたが、仕事では事務処理等に時間がとられすぎて、利用者とのコミュニケーションを図る時間が限られてしまい、介護職として専門性を活かした介護を提供できずに悩み、介護方法について意見交換ができずに一人で苦しんでいる介護職員の姿が目に見えてしまう。大竹（2016）は、最も多くの介護職員が悩んでいるのは程度の差こそあれ、年代を問わず介護についてであると述べている。認知症高齢者のケアやターミナルケア等、利用者の状態やニーズの多様化、複雑化に対応するケアを提供するためには、研修の強化と、情報の共有、介護方法の統一等、介護職員が専門性を発揮できる職場を構築することである。

「職場環境の 4 因子」で 2 番目に平均値が高かったのは「業務内容や労働環境の劣悪さ」である。労働環境を整備することは必須のことであり、できていて当たり前であるが、「休憩時間がとりにくい」という質問に関して 2（あまりそう思わない）となり、休憩等がとりやすくなっていることが伺われる。介護労働安定センターの調査（2017 年）では、「早期離職防止や定着促進のための方策」で最も割合が高いのは「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が、67.5%で、

次いで「残業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件改善に取り組んでいる」が 52.0%であった。このような施設の取り組みの成果ではないかと思われる。本調査でも労働環境の劣悪さの得点より業務内容に関する不満の得点が高くなっている。大竹（2016）は職場環境について、「介護の職場における業務の役割明確化や機能分化が不十分なのではないか」という点も挙げられる。就労継続している介護福祉士において、書類形成等の事務的な業務に関して、効率化や省力化などの改善希望が多くみられたこと、日々の業務の中での多さの割には専門性が活かされていると感じる割合が少なかったこと等から実際の職場における職務内容の整理や見直しは重要な課題であると考えられる。」と述べている。

佐藤（2018）は介護人材確保の背景には一般に言われる労働条件の問題だけではなく、法人・事業所の人材マネジメントの課題やそれに対する具体的な方策の不明瞭さが大きな要因であると推測される、と論じている。本調査で「任されている仕事が多すぎる」と感じている介護職員が多いが、申し送り記録等事務を効率化することが必要であり、マネジメントの問題でもある。各法人が人材マネジメントを組織化・強化することにより、介護職員の職場満足度を向上させ、働きやすい職場、就労継続意欲の高い職場になるのではないだろうか。

2. 介護職員処遇改善加算を効率的に活用するために

介護労働安定センターの調査（2017）では従業員不足状況は 2016 年度より 4 ポイント増加し、66.6%となっている。入所施設の 36.4%が定着率が低いと回答している。このような介護人材不足や定着率の低さを解消するために国

はいくつかの施策を打ち出している。そのひとつは離職率を低下と、人材の定着・確保と、魅力ある職場の創設を目的とする「雇用管理助成」や「介護福祉器機等助成」、「介護労働者雇用管理制度助成」等である。「介護職員処遇改善加算」も人材の定着・確保のために行われている。「10年働いたら8万円」が一人歩きしているような感があるが、この加算は介護職員の給与等に反映させなければならないが、10年以上勤務した介護職員に限って加算をしなければならないということではない。加算の配分方法は事業所に任されている。この加算はキャリアパスと職場改善のために行われているが、キャリアパスと職場改善は本調査からも離職意向の大きな要因であることが判明している。しかし、加算（Ⅰ）を取得している事業所は介護老人福祉施設では80.0%となり、20%は要件を満たしていない。その理由として「昇給の仕組みを設けるための事務作業が煩雑である」が28.5%、「昇給の仕組みをどのようにして定めたらよいかわからない」が16.2%である。本調査では職場環境の因子において「上司としての資質の欠如」や「運営方針や介護方針の不明瞭さ」は他の2因子より平均値は低くなっているが、管理者の質の向上が大きな意味を持つことは明白である。

佐藤（2018）はキャリアパスについてある県を対象に調査し、「人事評価の仕組みや基準を示していない事業所が4割を占め、全体の51.4%が職員に人事評価の仕組みや基準が十分に伝わっていないという状況が明らかになったとし、キャリアパス制度を行っている法人では職員の行っている仕事やその役割が明確になっており、賃金も仕事の評価が反映する仕組みがあることが示されていた」、と述べている。

三菱総研研究所の調査（2016）は処遇改善加

算による収入が介護職員の「給与増額」に限定されることに対して、「福利厚生の実質や技術の向上のための支援等、介護職員が働きやすい環境を整えることに活用してもよいのではないか。」と論じている。10年勤務の職員の調査では確かに10年以上の人たちが「上司としての資質の欠如」や「業務内容や職場環境の劣悪さ」の得点は有意に高くなってはいたが、離職との有意な差は見られえない。介護職員は「介護方法に不安」を持っているという結果からも、単に給与として配分するのではなく、専門性を発揮できるようなスキルを磨ける環境を構築するための資金として活用できるようになることを望む。

おわりに

「仕事内容のわりに給与が安い」や「介護職が不足している」、は直接的に離職意向と相関はなく、「介護方法の不安」や「業務内容や職場環境の劣悪さ」、「上司の資質」等が離職誘因として働いている。働きやすい職場を構築するには、介護方法の向上のための研修会の実施や管理職の質の向上が求められる。

本稿はJSPS（基盤研究C 課題番号18K02172）の助成を受けた研究である。

引用文献

- ・ 介護労働安定センター 2017年度「介護労働実態調査」の結果（PDF）
http://www.kaigo-center.or.jp/report/h29_chousa_01.html
- ・ 社保審－介護給付費分科会 162回「介護人材の処遇改善について」PDF H30年10月
<https://www.mhlw.go.jp/>

content/12601000/000365533.pdf

Roukenkyoku/0000199135.pdf

- ・大竹恵子, 介護福祉士の介護分野で絵の就労に関する現状と課題, 同志社政策科学研究, 18 巻 1 号, 2016.9
- ・佐藤英晶 福祉人材確保に関する研究 試論: 介護人材の確保を中心に, 帯広短期大学紀要代 55 号, 2018.3
- ・東野定律、木村綾、岩本真弓、堤悠香, 介護事業所における人材確保と定着に関する一考察: 静岡県の介護事業所における実態調査とヒアリングから, 大学紀要, 経営と情報, 30 巻、2 号 2018.3 静岡県立大学経営学情報学部 (出版),
- ・株式会社三菱総合研究所, 介護職員の処遇改善にかかる実態把握に関する調査研究事業報告書, 平成 27 年度厚生労働省, 老人保健事業推進費等補助金 (老人保健健康増進等事業分) 2016.3

介護職員の処遇改善について (PDF)

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-eisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000199136.pdf>

参考文献

- ・大竹恵子, 日本の介護職におけるワーク・ライフ・バランスの問題点—文献レビューを通して—, 同志社生科学研究 19 (1), 同志社大学政策学会, 2017.10
- ・株式会社浜銀総合研究所, 効果的な離職防止策推進のための多様な人材相互との介護人材の離職理由に係わる調査研究報告書
- ・厚生労働省、社保審—介護給付費分科会 第 162 回 資料 2 2018.10
- ・厚生労働省、社保審—介護給付費分科会 第 145 回 参考資料 2 2017.8

介護職員処遇改善加算に関する基本的考え方並びに事務処理手順及び様式例の提示について (PDF) <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000->