

# 介護支援専門員の離職意向に影響を及ぼす 職場環境要因に関する研究

橋本 力

神戸学院大学 総合リハビリテーション学部 社会リハビリテーション学科

## 〔抄録〕

【目的】本研究では、介護支援専門員の離職意向に影響を与える職場環境要因について明らかにすることを目的とした。その際、本研究では、介護支援専門員の離職意向に影響を及ぼす要因として、上司によるサポート、職場における業務管理体制および業務の裁量度に焦点を当て検証を行った。

【方法】無作為抽出した 1000 名の介護支援専門員を対象に、自記式調査質問紙を用いた郵送調査を行った。調査票の回収数は 380 通（有効回収率は 38.0%）であった。

【結果】重回帰分析の結果、上司によるサポート、職場における業務管理体制、業務の裁量度のすべてが、離職意向に影響を及ぼしていることが明らかとなった。

【結論】介護支援専門員の離職意向を軽減するにあたっては、上司によるサポート体制の充実や適切な業務管理体制の確立、および、業務を行うにあたって、柔軟な裁量が可能となるよう、業務における自律性が確保できる職場環境を構築していく必要性が示唆された。

キーワード：介護支援専門員、離職意向、上司サポート、業務管理体制、裁量度

## I. 緒言

### A. 研究背景

超高齢社会のわが国では、要援護高齢者が増加の一途をたどっており、その在宅生活支援を担う介護支援専門員においては、マンパワーの確保が重要な課題となっている。マンパワーの確保にあたっては、人材の定着化が重要であり、その実現には、離職軽減に向けた具体的な検討が必要となる。

離職の軽減に向けた検討の重要性を示すように、同じくマンパワーの確保が必要とされている看護職<sup>1)~3)</sup>や介護職<sup>4)5)</sup>の領域においては、離職意向に焦点を当てた先行研究が数多く行われている。看護師の離職意向に焦点を当てた先行研究<sup>6)</sup>では、

離職と離職意向の関係について言及がなされており、離職意向は、「離職の強固な先行因子である」ことが海外の文献<sup>7)</sup>をもとに指摘されている。

看護職および介護職を対象とした先行研究では、離職意向との関連について、バーンアウト<sup>1)</sup>や組織コミットメントの情動的要素と存続的要素<sup>3)</sup>、職務における情緒的緊張<sup>5)</sup>など、それぞれの研究枠組みの視座から、多様な関連が報告されている。

しかし、現在、介護支援専門員を対象に、離職意向に焦点を当てた研究は、ほとんどなされていない。介護支援専門員による相談援助実践は、ケアマネジメントを基軸としており、その業務は多岐にわたっている。介護支援専門員を対象とした先行研究では、介護支援専門員の業務の量的負担が他の職種にくらべ相対的に大きかったとの指摘

がなされている<sup>8)</sup>。また、介護支援専門員の業務内容に対する認識に焦点を当てた先行研究では、介護支援専門員が、ケアマネジメント業務と事務処理業務との「板挟み」状態にあり、常に時間に追われ、心理的余裕を持っていないとの指摘がなされている<sup>9)</sup>。これら先行研究で指摘された介護支援専門員の業務状況は、離職意向の増幅にもつながる可能性が考えられる。このことから、介護支援専門員の離職意向の軽減に向けた検討は、喫緊の課題であるといえる。

今後、介護支援専門員の離職の軽減に向けて、より効果的かつ具体的な議論を行っていくには、離職意向に影響を及ぼす要因を検証し、その知見をもとに、検討がなされる必要がある。

介護支援専門員の離職意向の関連要因について言及がなされた数少ないものとして、介護支援専門員の職業性ストレスに焦点を当てた先行研究があり、上司の支援が介護支援専門員の離職意図を減じていたことが報告されている<sup>8)</sup>。

また、新人看護師を対象とした先行研究では、看護師長からの道具的サポートをあまり受けていないと認識している新人看護師は離職意向が高かったことが報告されている<sup>10)</sup>。さらに、看護師の早期離職願望に焦点を当てた先行研究では、職場へ留まった理由として、「上司や先輩のサポート」が最も多かったことが報告されている<sup>11)</sup>。これらの知見は、上司による支援が離職意向に影響を及ぼす可能性を示唆している。

また、先行研究では、職場の業務内容が離職意向に影響を及ぼしている可能性が指摘されている。介護職員を対象とした先行研究では、業務内容や労働環境の劣悪さが、離職意向と相関があったことが報告されている<sup>12)</sup>。さらに、中堅看護師を対象とした先行研究では、看護師の役割として、負担感のある業務内容を捉えた「役割業務負担感」が、離職意図と関連を示したことが報告されている<sup>13)</sup>。これらの知見は、職場の業務負担感が、離職意向に影響を及ぼす可能性を示唆しており、職

場における適切な業務管理体制の重要性が伺える。

さらに、新人看護師を対象とした先行研究では、病院離職願望と仕事のコントロールとに関連があったことが報告されている<sup>14)</sup>。業務における裁量度は、専門職者の多様な側面に影響を与えていることが報告されており、例えば、労働生活の質<sup>15)</sup>や職務満足度<sup>16)</sup>、自尊感情<sup>17)</sup>などとの関連も報告されている。以上、業務の裁量度は、専門職者の職務満足度やメンタルヘルスなど多様な側面に影響を及ぼす可能性が考えられ、その帰結として、離職意向にも波及していく可能性が推測される。

以上、対人援助職を対象とした先行研究では、「離職意向」のほかに、「離職意図」や「離職願望」といった概念での検討がなされているが、これらは、離職に対する認識を捉えている点で共通している。また、それらに影響を与える要因として、職場環境要因からの検証が数多くなされ、その知見が蓄積されている。

介護支援専門員の離職意向に影響を及ぼす要因の検討に関しても、職場環境に焦点を当て、その改善を指向した議論を重ねていくことが有効であろう。

そこで、本研究では、介護支援専門員の離職意向に影響を与える職場環境要因として、先に整理した先行研究による知見をもとに、上司による支援、職場における適切な業務管理体制、業務の裁量度を設定することとした。

介護支援専門員の離職意向に関連する要因に焦点を当てた先行研究が多くはなされていない現状において、職場環境といった側面から多角的かつ総合的に離職意向との関連を検証する本研究は、エビデンスに基づいた知見を新たに提示できるという点において新規性および意義があると考えられる。これまで指摘した先行研究の知見に基づき本研究では、以下の3点の仮説を設定し、検証を行うこととした。

## B. 研究仮説

仮説 1：上司によるサポートがある介護支援専門員ほど、離職意向が低い。

仮説 2：職場における適切な業務管理体制がなされている介護支援専門員ほど、離職意向が低い。

仮説 3：職場における業務の裁量度が高い介護支援専門員ほど、離職意向が低い。

## II. 研究方法

### A. 調査の対象と方法

全国の居宅介護支援事業所に所属する介護支援専門員 1000 名を対象とした。調査対象者の選定は、以下の手順で行った。まず、各都道府県の介護サービス情報公表システムに登録されている居宅介護支援事業所数を確認した。次に、各都道府県の居宅介護支援事業所数を合算した全国の全体数と各都道府県の事業所数の比較から、都道府県ごとに占める居宅介護事業所数の割合を算出した。最後に、本研究の調査対象数である 1000 に、各都道府県の居宅介護支援事業所数の割合を乗じ、都道府県ごとの調査対象数を算出した。

上記のように算出した各都道府県の調査対象数に基づき、都道府県ごとに無作為抽出により、居宅介護支援事業所を抽出した。調査対象として抽出した居宅介護支援事業所には、調査依頼書を送付した。調査依頼書では、所属している介護支援専門員の内、1 名のみアンケートに回答するよう依頼した。以上の手順により、無作為抽出した居宅介護支援事業所から 1 名、計 1000 名の介護支援専門員を調査対象とした。

調査方法は、自記式調査質問紙を用いた無記名の郵送調査を行った。調査期間は 2018 年 1 月 29 日から 2 月 19 日までとした。回収数は 380 通（有効回収率は 38.0%）であった。

## B. 調査項目

### 1. 離職意向

離職意向を捉えるにあたって、鄭らにより作成された離職意向尺度<sup>18)</sup>を用いた。本尺度は、信頼性、妥当性が確認されており、看護師を対象とした先行研究<sup>7)19)</sup>などにおいても多く用いられている。本研究においても、看護師を対象とした先行研究<sup>19)</sup>で採用された鄭らの離職意向尺度の項目内容を確認のうえ、用いることとした。離職意向尺度は、6 項目により構成されている。回答は、「1. なかった」から「4. たびたびあった」の 4 件法で測定した。分析においては、各項目を 4 点満点で得点化し、各項目の得点を合算した。なお、得点が高いほど、介護支援専門員の離職意向が高いことを示す。

### 2. 上司によるサポート

上司によるサポートに関しては、日本労働研究機構（現労働政策研究・研修機構）において開発された HRM チェックリスト（Human Resource Management Checklist）の尺度を用いた<sup>20)</sup>。HRM チェックリストとは職場や仕事の状況、従業員の気持ち等を客観的に測定する尺度として、労働政策研究・研修機構において開発されたものである。

本研究における上司によるサポートの尺度は、HRM チェックリストの上司やリーダーによる指導・支援を測るために設定された 4 項目から構成されている。回答は、「1. まったくそう思わない」から「5. とてもそう思う」の 5 件法で測定した。分析では、各項目を 5 点満点で得点化し、各項目の得点を合算した。なお、得点が高いほど、上司によるサポートがあると介護支援専門員が認識していることを示す。

### 3. 職場における適切な業務管理体制

職場における適切な業務管理体制に関しては、先行研究<sup>20)</sup>で用いられている既存の尺度を参考とした。本尺度は、介護職員を対象とした先行研究

において、表面的妥当性、ならびに内的整合性の検証による信頼性が確認されている。

本研究では、介護職員を対象に用いられたこの既存尺度を参考のうえ、本研究対象である介護支援専門員の業務管理体制を捉えるのに、より適した項目を選定し、採用することとした。具体的な項目は、職場における業務役割、仕事量、時間管理の適切性の3項目を設定した。回答は、「1.まったくそう思わない」から「5.とてもそう思う」の5件法で測定した。分析においては、各項目を5点満点で得点化し、各項目の得点を合算した。なお、得点が高いほど、適切な業務管理体制であると介護支援専門員が認識していることを示す。

#### 4. 職場における業務の裁量度

業務における裁量性については、HRM チェックリストの職務の自律性を測るために設定された尺度を採用することとした<sup>20)</sup>。HRM チェックリストでは、業務の遂行手順や目標の設定に対する掌握を捉えた概念として4項目を設定しており、「仕事の遂行に影響する決定は、自分で下すことができる」、「自分の仕事の手順は、自分で決められる」、「自分の仕事のスケジュールは、自分で決められる」、「仕事の目標や遂行規準は自分で定められる」といった項目内容により構成されている。これらの項目は、介護職員を対象とした先行研究で用いられた裁量度尺度<sup>20)</sup>の項目内容の一部とも類似した点があり、本研究における裁量度を捉える尺度として採用することとした。回答は、「1.まったくそう思わない」から「5.とてもそう思う」の5件法で測定した。分析においては、各項目を5点満点で得点化し、各項目の得点を合算した。なお、得点が高いほど、職場における業務の裁量度が高いと介護支援専門員が認識していることを示す。

#### 5. 対象者の基本属性

調査対象者の基本属性として、性別、年齢、現

在の職場での経験年数を尋ねた。

#### C. 分析方法

まず、本研究で設定した変数間の関連を確認するために相関分析を行った。次に、本研究で設定した変数である離職意向を従属変数に、また関連要因として想定した上司による支援、職場における適切な業務管理体制、業務の裁量度を独立変数とした強制投入法による重回帰分析を行った。また、統制変数として性別、現在の職場での経験年数を投入することとした。性別に関してはダミー変数を作成した。分析には、SPSS22.0 for Windowsを用いた。統計的有意水準は、5%未満とした。分析に際しては、用いた変数において欠損値がある場合は、分析対象から除外した。その結果、380名のうち、345名(有効回答率 90.8%)を分析対象とした。

#### D. 倫理的配慮

本研究を行うにあたって、調査実施者が所属している大学の研究等倫理審査委員会が定める審査の承認を得た上で、調査を実施した。

また、郵送調査を実施する際には、調査票とともに調査依頼書を同封した。調査依頼書では、本調査の趣旨、および個人や事業所が特定されることがないように個人情報の保護に努めることを明記した。回答は自由意志に委ねられており、調査票は無記名とした。調査票の管理は、個人情報外部に漏れぬよう、厳重に保管した。

### III. 分析結果

#### A. 回答者の基本属性(表1)

回答者の性別は、女性が255名(73.9%)、男性が90名(26.1%)であった。年齢の平均(標準偏差)は、50.0(±9.6)歳、現在の職場での経験年数(標準偏差)は、平均7.6(±5.8)年であった。

表 1. 分析対象者の基本属性

(n=345)			
		n	%
性別	女性	255	73.9%
	男性	90	26.1%
		平均値	標準偏差
年齢			
現在の職場での		50.0	±9.6
経験年数		7.6	±5.8

#### B. 変数の基本情報（表 2）および変数間の相関分析結果（表 3）

独立変数および従属変数の基本情報を表 1 に示した。また、本研究で用いた変数間の相関係数を表 2 に示した。Pearson の相関分析の結果、離職意向と上司によるサポートは、 $r = -.427$  ( $p < .01$ ) で、離職意向と職場における適切な業務管理体制は、 $r = -.439$  ( $p < .01$ ) で、離職意向と職場における業務の裁量度は、 $r = -.312$  ( $p < .01$ ) で、それぞれ負の相関が確認された。

#### C. 重回帰分析の結果（表 4）

重回帰分析の結果を表 3 に示した。解析の結果、介護支援専門員の離職意向に、上司によるサポート ( $\beta = -0.264$ ,  $p < .001$ )、職場における適切な業務管理体制 ( $\beta = -0.250$ ,  $p < .001$ )、および職場における業務の裁量度 ( $\beta = -0.159$ ,  $p < .01$ ) が、それぞれ有意な関連を示した。また、VIF 値を確認した結果、もっとも高いものでも 2 未満であり、独立変数間に多重共線性が存在しないことを確認した。

#### IV. 考察

重回帰分析による解析の結果、介護支援専門員の離職意向に対し、研究仮説 1 で設定した「上司

によるサポート」が  $\beta = -0.264$  で、研究仮説 2 で設定した「職場における適切な業務管理体制」が、 $\beta = -0.250$  で、また、研究仮説 3 で設定した「職場における業務の裁量度」が、 $\beta = -0.159$  でそれぞれ負の関連を示した。以上の結果より、本研究仮説 1 から 3 が統計的知見から支持されたといえよう。

研究仮説 1 からは、上司によるサポートがあると認識している介護支援専門員ほど、離職意向が低いことが示唆された。介護支援専門員<sup>8)</sup>を対象とした先行研究では、上司による支援が離職意図に影響を及ぼしていたことが報告されているが、本研究においても先行研究の知見と一致した結果が確認された。また、介護職員を対象とした先行研究では、上司のサポートが仕事のやりがい感を介して、就労継続意識を高めるという間接効果があったことが報告されている<sup>23)</sup>。この職場内サポートの効果から、適切にスーパーバイズを受ける仕組みや上司の技量を高める体制づくりの重要性が指摘されている<sup>23)</sup>。

本研究においても、上司によるサポートは、想定した離職意向の関連要因の中で、最も高い標準偏回帰係数を示していた。このことから、介護支援専門員の離職意向を軽減するにあたっては、職場における上司の支援体制を充実させていくことが有効であろう。その際、上司による具体的な支援や課題解決に向けた助言を受けることができるよう、相談しやすい組織文化や体制を構築していくことが重要である。また、上司による助言やサポートがより適切かつ効果的なものとなるよう、上司においても援助技術の向上を目的とした研修等の体制を充実させていくことも求められる。

研究仮説 2 からは、職場の業務管理体制が適切であると認識している介護支援専門員ほど、離職意向が低いことが示唆された。

先行研究では、介護職員の業務内容や労働環境の劣悪さが、離職意向と相関があったこと<sup>12)</sup>や中堅看護師の役割業務負担感が、離職意図と関連を



表 2. 変数の基本情報

(n=345)		
質問項目	平均値	標準偏差
<b>離職意向 (<math>\alpha=0.90</math>)</b>	11.1	$\pm 4.8$
今の組織での仕事が嫌になり真剣に新しい就職先の情報を集めたことがあった	2.05	$\pm 1.06$
あと先を考えずにとりあえず仕事を辞めようと思うことがあった	1.72	$\pm 0.93$
遅刻や欠勤しようかと思うほど今の組織での仕事が嫌になったことがあった	1.58	$\pm 0.86$
もうやってられないと思うほど今の組織での仕事が嫌になったことがあった	2.03	$\pm 1.05$
条件さえあれば今すぐにでも今の組織を替わろうと思ったことがあった	2.06	$\pm 1.09$
離職や転職について真剣に親しい友人や家族に相談したことがあった	1.75	$\pm 0.93$
<b>上司によるサポート (<math>\alpha=0.96</math>)</b>	13.8	$\pm 4.5$
助けが必要なときには、上司・リーダーは支援してくれる	3.58	$\pm 1.18$
私の上司・リーダーは仕事に役立つアドバイスをしてくれる	3.49	$\pm 1.20$
私の上司・リーダーは仕事をうまく段取りしたり計画したりできる	3.34	$\pm 1.20$
私の上司・リーダーは仕事に明るく、仕事がよくわかっている	3.44	$\pm 1.22$
<b>職場における適切な業務管理体制 (<math>\alpha=0.89</math>)</b>	9.30	$\pm 3.0$
職場では、職員一人に過剰な負担がかからないよう、それぞれの業務役割が適切になされている	3.12	$\pm 1.13$
職場では、職員一人に過剰な負担がかからないよう、それぞれの仕事量が適切なものとなっている	3.11	$\pm 1.10$
職場では、職員が定時に仕事を終えることができるよう、仕事の時間管理が適切になされている	3.09	$\pm 1.09$
<b>職場における業務の裁量度 (<math>\alpha=0.86</math>)</b>	16.8	$\pm 2.7$
仕事の遂行に影響する決定は、自分で下すことができる	4.02	$\pm 0.87$
自分の仕事の手順は、自分で決められる	4.34	$\pm 0.71$
自分の仕事のスケジュールは、自分で決められる	4.37	$\pm 0.74$
仕事の目標や遂行規準は、自分で定められる	4.07	$\pm 0.93$

表 3. 変数間の相関係数

(n=345)			
	1	2	3
1.離職意向			
2.上司によるサポート	-.427**		
3.職場における適切な業務管理体制	-.439**	.516**	
4.職場における業務の裁量度	-.312**	.251**	.375**

\*\*:  $P<.01$ 

表 4. 介護支援専門員の離職意向の重回帰分析結果

(n=345)		
	$\beta$	t 値
性別 (男性=1、女性=0)	-0.069	-1.489
現在の職場での経験年数	0.021	0.448
上司によるサポート	-0.264	-4.771***
職場における適切な業務管理体制	-0.250	-4.393***
職場における業務の裁量度	-0.159	-3.148**
F 値	25.469***	
$R^2$	0.273	
調整済み $R^2$	0.262	

\*\*:  $P<.01$  \*\*\*:  $P<.001$

示していたこと<sup>13)</sup>が報告されている。また、介護支援専門員を対象とした先行研究<sup>24)</sup>では、バーンアウトを引き起こすストレスの一つとして、事務処理を中心とする過重な労働負担が指摘されており、「介護支援専門員をやめたいと感じるのは多くの場合、過重な労働負担を認識したときである」との言及がなされている<sup>24)</sup>。過剰な労働負担を是正していくにあたっては、組織レベルの取り組みによって、介護支援専門員の業務内容をより適正なものへと改善していくことが求められよう。看護職者が就業継続のために求める職場環境に焦点を当てた先行研究においても、「就業継続には、過大な業務負担など就業をためらう職場環境を改善すること」の重要性が指摘されている<sup>25)</sup>。本研究では、職場における適切な業務管理体制が離職意向に影響を及ぼしていた。適切な業務管理体制がなされている職場は、過剰な労働負担を是正することにつながり、その帰結として、離職意向の軽減にも影響を及ぼしている可能性が推察される。

介護支援専門員の離職意向を軽減するにあたっては、介護支援専門員の業務における負担感を的確に把握したうえで、業務役割、仕事量、時間管理といった多角的な側面から、適切な業務内容となるよう組織レベルで検討していくことが求められよう。

研究仮説3からは、職場における業務の裁量度が高いと認識している介護支援専門員ほど、離職意向が低いことが示唆された。新人看護師を対象とした先行研究では、病院離職願望と仕事のコントロールとに関連があったことが報告されている<sup>14)</sup>が、本研究においても、業務の裁量度が離職意向に影響を及ぼしていた。

先行研究において、業務の裁量度が専門職者の労働生活の質<sup>15)</sup>や職務満足度<sup>16)</sup>、また、自尊感情<sup>17)</sup>など多様な側面に影響を及ぼしていたことは先に指摘した。裁量度の低い職場においては、自らの専門性が発揮できず、ワークモチベーションの低下につながる可能性がある。一方、業務の裁量

度が高い職場においては、専門職者が主体的に自らの支援方法や業務の遂行手順を検討していくことが可能となり、専門職者としての自律性を高めることが推察される。このような職場においては、職務満足度も高まることが考えられる。先行研究の知見として、裁量度が職務満足度に影響を及ぼしていたこと<sup>16)</sup>が指摘されているが、職務満足度が離職意向に影響を及ぼしていたとの報告がなされた先行研究も存在する<sup>26)</sup>。これらの知見を援用した際、本研究においても、職場での裁量度が高いと認識していた介護支援専門員は、職務満足度を高めており、その職務満足度が離職意向を低めていた可能性も推察される。

介護支援専門員の離職意向を軽減するにあたっては、介護支援専門員が業務の裁量度を高めていける組織風土を構築することが重要である。そのような働きやすい職場環境を醸成していくことが、離職意向の軽減にも有効であることが考えられる。

## V. 結論

本研究では、介護支援専門員の離職意向に対し、上司によるサポート、職場における適切な業務管理体制、職場における業務の裁量度が影響を及ぼしていることが明らかになった。これまで、その実態が不明確であった介護支援専門員の離職意向に影響を与える職場環境要因について、量的調査をもとに多角的に検証を行った本研究は、根拠に基づいた新たな知見を提示できた点において新規性や意義があると考えられる。

最後に本研究の課題を述べる。まず、離職意向やその関連要因として設定した変数のさらなる検討が求められる。本研究では、先行研究の知見をもとに、離職意向やその関連要因となる変数を設定した。しかし、これらの変数は、介護支援専門員の主観的評価によるものである。主観的評価は、介護支援専門員個々の主観的な基準に委ねられており、より正確な実態把握には、客観的な側面か

らの指標が必要となる。今後においては、より客観的な指標を検討し、より精度の高い尺度を用いて介護支援専門員の離職意向とその関連要因を捉えていく必要がある。

また、本研究は、横断的研究法に基づく検証であり、本研究結果は、離職意向と職場環境要因との関連について、その可能性を指摘したものに留まっている。今後においては、縦断的調査を行うことで、因果モデルのさらなる検証を行うことが必要となる。

さらに、本研究において設定した離職意向と職場環境の関連が、介護支援専門員の年齢や性別、経験年数といった個人特性により、相違があるかの検証も求められる。

これらの課題を検討することで、離職意向の関連要因について、より精度の高い分析を行っていくことが重要である。また、研究結果から得られた知見を、介護支援専門員の離職防止に向けた職場環境改善の具体的方策へと活かしていくことが今後、求められる。

## 謝辞

本調査にご協力いただきました皆様に御礼申し上げます。なお、本研究は、科研費研究費助成事業(課題番号 15K17223)による調査データの一部を用いて分析している。

科研費研究費助成事業(課題番号 15K17223)による調査では、介護支援専門員のワーク・ライフ・バランスに焦点を当てた調査を行っており、本研究結果は、研究成果報告書において言及しきれなかった調査データを用い、サブ解析として新たな分析枠組みのもと、再分析したものである。

## 引用文献

1) 松谷弘子、鈴木英子、塩見直子. 小児専門病院における看護師の離職意向の関連要因. 日本健康医学会雑誌. 2022 ; 30 (4) : 407-418.

- 2) 山田桜子、伊東美佐江、掛田崇寛、ほか. 中小規模の病院に勤務する看護師の基本属性とライフスタイルおよび離職意向の関連. 厚生指標. 2017 ; 64 (7) : 21-26.
- 3) 難波峰子、矢嶋裕樹、二宮一枝ら. 看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連. 2009 ; 日本保健科学学会誌 ; 12 (1) : 16-24.
- 4) 内田和宏、李泰俊、加瀬裕子. 高齢者介護施設における介護職員の離職意向に関連する要因の構造分析. 老年社会科学. 2021 ; 42 (4) : 289-300.
- 5) 佐藤ゆかり、澁谷久美、中嶋和夫ら. 介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討. 社会福祉学. 2003 ; 44 (1) : 67-78.
- 6) 渡邊里香、荒木田美香子、鈴木純恵. 若手看護師の離職意向に関連する個人要因と組織要因の検討ー1年目と5年目の比較ー. 日本看護科学会誌. 2010 ; 30(1) : 52-61.
- 7) Lee T.M., Mowday R.T. Voluntarily leaving an organization : an empirical investigation of steers and Mowday's model of turnover. Academy of Management Journal 1987;30 (4):721-743.
- 8) 細羽竜也. 介護支援専門員の職業性ストレスに及ぼす職場環境の影響. 人間と科学 県立広島大学保健福祉学部誌. 2011 ; 11 (1) : 41-52.
- 9) 兪秀娟、神部智司、笠原幸子ら. 介護支援専門員が認識する時間を要する業務内容とそれに関連する心理状態に関する探索的研究 : テキストマイニングに基づいた自由記述文からのキーワード抽出. 生活科学研究誌. 2014 ; 12 : 35-46.
- 10) 高橋友子、米山直樹. 新人看護職の離職意向と就業継続に関連する要因の検討. 人文論究. 2012 ; 62 (2) : 43-65.
- 11) 真壁幸子、木下香織、古城幸子. 職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感. 新見公立短期大学紀要. 2006 ; 27 : 79-89.
- 12) 横尾恵美子. 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. 聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要. 2019 ; 17 :



- 21-31.
  - 13) 瀬川有紀子、石井京子. 中堅看護師の離職意図の要因分析：役割ストレスと役割業務負担感の関連から. 大阪市立大学看護学雑誌. 2010；6：11-18.
  - 14) 山住康恵、北川明、安酸史子. 就職後6ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究. 共立女子大学看護学雑誌. 2017；4：9-17.
  - 15) 岩切一幸、外山みどり、高橋正也ら. 高齢者介護施設における介護者の労働生活の質（QWL）に関連する要因. 産業衛生学雑誌. 2022；64（4）：198-210.
  - 16) 鈴木哲、木村愛子、内田美美佳ら. 理学療法士における職務満足度に関連する因子の検討. 理学療法科学. 2016；31（3）：413-418.
  - 17) 鶴田明美、前田ひとみ. 熊本県内の臨床経験3年以上20歳代の看護職者の自尊感情と抑うつ状態に関連する職業性ストレスの検討. 日本看護科学会誌. 2013；33（3）：74-81.
  - 18) 鄭真己、山崎喜比古. 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心身の健康、職務不満足及び離職意向に及ぼす影響. 産業衛生学雑誌. 2003；45(1)：20-30.
  - 19) 田邊智美、岡村仁. 看護師の離職意向に関連する要因の検討—緩和ケア病棟における調査結果をもとに. Palliative Care Research. 2011；6(1)：126-132.
  - 20) 日本労働研究機構. 雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発 HRM(Human resource management)チェックリスト. 1999；1-319.
  - 21) 橋本力. 介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスに影響を与える職場環境要因. 介護福祉学. 2016；23(1)：30-38.
  - 22) 森本寛訓. 高齢者施設介護職員の精神的健康に関する一考察：職務遂行形態を仕事の裁量度の視点から捉えて. 川崎医療福祉学会誌. 2003；13（2）：263-269.
  - 23) 壬生尚美、田中康雄、金美辰. 特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究 就労継続意向群と離職意向群の理由から. 介護福祉学. 2016；23（1）：20-29.
  - 24) 高良麻子. 介護支援専門員におけるバーンアウトと
- その関連要因：自由記述による具体的把握を通して. 社会福祉学. 2007；48（1）：104-116.
- 25) 田中幸子、後藤彩花、緒方泰子ら. 病院で働く看護職者が就業継続のために求める職場環境. 日本看護評価学会. 2015；5（1）：11-18.
  - 26) 橋本力. 介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスと職務満足度および離職意向との関連. 老年社会科学. 2017；38（4）：401-409.

# The impact of workplace environment factors on care managers' intention to quit work

**Chikara Hashimoto**

Faculty of Rehabilitation, Kobe Gakuin University

## **Abstract**

[Objective] This study clarifies the factors in the workplace environment that impact care managers' intention to quit work. My examination focused on support from supervisors, the work management system at the workplace, and discretion at work as factors impacting care managers' intention to quit work.

[Methods] The survey targeted care managers. I conducted a mail survey using a self-administered questionnaire targeting a random sampling of 1000 care managers. There were 380 responses to the questionnaire (valid response rate of 38.0%).

[Results] Multiple regression analyses showed that the support of supervisors, the work management system at the workplace, and discretion at work all impact the intention to quit work.

[Conclusion] To reduce care managers' intention to quit work, we suggest that their supervisors should enhance their support systems, establish a suitable work management system, and build a work environment that ensures autonomy such that care managers can flexibly use their discretion when performing their duties.

**Key Word** : care managers, intention to quit work, support of supervisors, work management system, discretion