

院生・修了生研究報告

(1) 「特別養護老人ホームにおける組織マネジメントが介護職の人材定着に及ぼす要因」
福祉社会デザイン研究科 社会福祉学専攻博士後期課程 崔 允姫 (チェ ユニ)

高齢化率が年々上昇している中、2025年に向けて各分野から様々な対策が行われている。それに伴い、介護サービスの担い手である介護人材も、2025年には約250万人が必要とされているが(厚生労働省2014)、介護職員の離職率(16.6%)は高く、介護人材の確保や定着は急を要する問題となっている(介護労働安定センター)。北浦が、介護職員の賃金格差が必ずしも離職理由でないことを明らかにし、人材の確保、人材育成のための能力開発など、現場による組織マネジメントの有効性を指摘(北浦2013)しているように、離職要因の一部だけを単純緩和しても、効果的に介護職員の離職率の低下は難しく、介護人材の離職、定着を促進させるには、組織全体の有効な組織マネジメントが必要であると考えられる。

そこで、本報告では特別養護老人ホームにおいて(以下、特養とする)、介護人材の離職を防ぎ、定着を促進させるために、いかなる組織マネジメントが有効であるのかを検討する。介護人材の定着要因については、正規職員の離職率5%未満、非正規職員の離職率10%未満の特養5か所の経営管理者10名へ、介護職員による職場定着意向については、同特養5か所の職員16名へインタビュー調査を実施した。これらを定性的コーディングによって3段階に分類して分析を行い、介護職員の人材定着を成功に導いた施設は、いかなる組織マネジメントを通して、介護職員を定着させたのかを施設経営管理者と介護職員による定性的調査を行った。これを通して、介護人材が定着しなかったときの要因と現在の定着要因が示唆された。上記人材定着のための定性的調査結果から、組織マネジメントの要因の検証と客観性を担保するため、全国の特養400カ所を対象に無作為抽出を行い、量的調査を行った。量的調査では、施設管理経営者には経営管理者による人材定着に向けた組織マネジメントの実態について、介護職員による職場定着の意識に関しては、介護職員に対して行われた。調査の結果と考察として、本4つの調査結果を調査別にまとめたうえで、さらに全ての調査結果に基づいて統合的に分析を行った。その結果、本研究の目的である、特養において介護職員の職場定着に向けた実践応用できる、有効な組織マネジメントの構造(モデル)とプロセスが示唆された。

フローアからは、経営学の観点はみられるが、なぜ社会福祉法人なのかという視点が見えない。介護職でやることの意味や、社会福祉法人の説明が足りない。社会福祉法人はいわゆる中小企業に相当し、そのような「中小企業」としての結果は見えるが、「社会福祉法人」としての視点が見えない。社会福祉士の倫理綱領を介護職に当てはめてはいけない。主要なテーマが組織マネジメントなのか、人材定着を取り上げたいのかが不明確といった意見が挙がった。今後の課題として、これまでの行ってきた文献検討の内容を踏まえ、理論化し、調査結果についてさらなる検討を行い、論文としてのまとめ方の検討を行いたい。

院生・修了生研究報告

(2) 「精神障害者の雇用継続支援に関する研究—法定雇用率発生事業所に焦点をあてて—」
福祉社会デザイン研究科福祉社会システム専攻終了 中山 和子

日本の労働分野は、障害者の雇用の促進等に関する法律を主軸に展開してきた。精神障害者の職場定着を進めるには、一人一人の特性や状況に応じた支援を継続していくことが求められる。こうしたことに対応するために事業所内に専門家がいれば、雇用管理がスムーズに行われる可能性は高くなるが、「専門家の配置・契約」を実施できる事業所は少ない。

そこで本報告では、精神障害者の雇用継続支援を研究するため、法定雇用率発生事業所に焦点をあてて、精神障害者継続雇用に取り組んでいる事業所2カ所から、雇用管理担当者2名と、3か月以上就労している精神障害者2名の計4名からインタビュー調査を行った。この結果と先行研究である相澤らのハローワークに障害者登録した精神障害者の追跡調査(相澤, 2014.3)の結果を比較検討した。

相澤らは、精神障害者の職場定着の要因として健康生成論の視点に基づいて①後遺症障害及び残遺症状のセルフマネジメント、②無理をさせない雇用管理方針の継続、③現状維持志向の労働観に対する理解、④中長期的なキャリアアップを指向した雇用管理方針、⑤ポジティブフィードバックの実践、⑥職務とのマッチングの6点に集約している(前出,相澤,2014)。両調査結果に出現したものは、後遺障害及び残遺症状のセルフマネジメント、職務とのマッチング、無理をさせない雇用管理方針の継続の3要因が示された。精神障害者が一般事業所で安定した雇用を継続するためには、「易疲労・過緊張等の後遺障害や不安発作・被害念慮等の残遺障害を内的ストレスとして抱えている。また、認知的・心理的・性格的特性に基づく外的環境との接し方(過剰適応や行動促進傾向等)に起因してストレスを増幅させる。こうした後遺障害や残遺症状に対するセルフマネジメントスキルの習得または習得に向けた支援」が重要であることが明らかになった。また、精神障害者が安定雇用を継続することによって、同僚を含む第三者に対して啓蒙啓発活動の一環として、自らの体験を発言し、社会や周囲の人々に理解を求める力がある可能性が示された。

障害を持つ雇用者全体のうち、法定雇用率でカバーできる障害者は半分以下で、他は法定雇用率対象外事業所で雇用されていることが示された。

フローアからは、「社会や周囲の人々に理解を求める力がある可能性」に対し、精神障害者自身が発信していかなければならないという、精神障害者自身の変化が強調されているように感じた。職場環境、制度の変化があまり見られなかった。雇用管理担当者の障害受容と支援職、専門職の障害受容は違うのではないのかといった意見が出た。今後の課題として、雇用管理担当者としての職場定着に向けた機能をまでは深めることができなかった。法定雇用率発生対象外事業所による障害者雇用の実施把握も検討していきたい。

(記録：丸山恵理子)