

公益社団法人 全国老人福祉施設協議会  
老施協総研  
令和4年度 調査研究助成事業

介護職員における心理的安全性が就労継続意識と  
協同作業認識尺度に及ぼす影響

研究報告書

2024年4月

公立大学法人 青森県立保健大学  
(研究代表者) 木村文佳

## 目次

I. 本調査の目的	3
1. 課題の背景	3
2. 本調査の目的	3
3. 調査実施体制	3
4. 調査方法	3
II. 調査結果	6
1. 回答者の属性	6
2. 現在の職場での離職意向	7
2-1. 離職意向に基づいた群間比較	7
2-2. 離職意向に関連する因子の検討	11
3. 介護職員としての就業継続意識	12
3-1. 就業継続意識に基づいた群間比較	12
3-2. 就業継続意識に関連する因子の検討	15
4. 心理的安全性と協同作業認識の関連について	15
III. 考察	16
IV. 提言	18
V. 謝辞	18
VI. 引用文献	18

## I. 本調査の目的

### 1.課題の背景

2021年、厚生労働省より発表された第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数によると、2040年には2019年の介護職員数に加え69万人の増加が必要になると考えられている<sup>1)</sup>。国は、介護人材を確保するための主な対策として、「介護職員の処遇改善」、「多様な人材の確保育成」、「離職防止、定着促進、生産性向上」、「介護職の魅力向上」、「外国人材の受け入れ環境整備」に取り組むとしている。

本邦の高齢者人口比率の増加に伴う介護需要に応えるため、介護職員数を確保することは重要な課題である。介護職員の離職率は2014年度時点で17.5%であったのが、2021年度は14.6%になり、介護職の離職は少しずつ減少傾向にある。一方で、介護福祉士養成施設では新卒者の入学者が伸び悩み、定員は50%で推移しているとされる<sup>2)</sup>。今後、必要な介護職員数を確保してくためには、介護職員として務めている人材の定着を促すことと新たな人材を受け入れて育成することの双方が大切であると考えられる。

介護職員が離職する理由を検討した先行研究や調査によると、職場の人間関係、心身の消耗、待遇に関する不満、賃金への不満<sup>3)-5)</sup>があることが報告されている。現場では人材が充足していないことに加え1日のスケジュールが過密であるために、介護職員は心身の負担が増加しやすく、さらにはシフト希望や週休休暇の取得の困難さが介護職員のやる気を失わせているとの指摘もある<sup>2)</sup>。

近年、経営学や教育学などの様々な分野で心理的安全性という概念が広まっている<sup>6)</sup>。心理的安全性とは、「職場のような特定の状況下で対人関係におけるリスクをとっても安全だと信じられる職場環境であること」を指し、意義ある考えや疑問や懸念を率直に話しても大丈夫だと思える経験とも言い換えることができる<sup>7)</sup>。2012年Google社での調査において、組織の収益性や離職防止に強く影響するのは、有能なチームリーダーの存在やチームルールの整備ではなく、心理的安全性であることが示され心理的安全性への注目度が高まった<sup>8)</sup>。Gallupの記事では積極的にチームに貢献しようとする意志を持つ者は新しい仕事を追い求める傾向が低いとも述べられており<sup>9)</sup>、個人が有するチームへの考え方は介護職員の定着と関連と考えられる。

### 2.本調査の目的

介護分野においても一般の組織と同様に心理的安全性が離職を阻み、チームへの考え方が就業継続意識を高める要因になり得るかは明らかでない。そこで本調査は第一に、老人福祉施設の介護職員を対象としたアンケート調査を実施し、心理的安全性が離職の意向を低さや介護職員として就業を継続したいという意識に関連するかを検討することを目的に実施した。第二に、介護職員がグループで協同する作業へ肯定的な認識を持っていることや心身の不調や休暇取得の困難さが介護職員の離職の意向や就業を継続したいという意識と関連するかを検討し、最後に心理的安全性と協同作業認識尺度の関連を検討することとした。

### 3.調査実施体制

木村 文佳	公立大学法人	青森県立保健大学	健康科学部	理学療法学科・助教（代表）
福島 真人	公立大学法人	青森県立保健大学	健康科学部	理学療法学科・助教（分担）
新岡 大和	公立大学法人	青森県立保健大学	健康科学部	理学療法学科・講師（分担）

### 4.調査方法

#### 1) 研究デザイン

自記式質問紙調査による横断研究とした。

## 2) 対象者の選定

令和4年6月15日時点で全国老人福祉施設協議会の会員一覧に掲載されていた老人福祉施設を全て(4,399か所)抽出した。抽出した老人福祉施設を都道府県ごとに分け、各都道府県の所属会員施設が全体の何割にあたるかを算出したのち、都道府県別の割合に基づいて層化抽出法により880施設を選定した。令和4年11月に、選定した880施設に対し協力依頼文を送付したところ27施設より協力の了承が得られた。令和4年12月、協力の得られた27施設に勤務する介護職員961名に対して調査票を郵送した。その後、26施設、計706名分の回答が得られた。706名の回答から調査に同意しないと答えた者、回答に欠損のあった者を除き、最終的に466名から得た回答を解析対象とした。

## 3) 調査項目

### (1) 基本情報

対象者に対し年齢、性別、就業形態、勤務年数、最も良き相談相手、夜勤の有無、休日勤務の有無、子供の有無、役職の有無を尋ねた。所属施設に対しては、施設形態を尋ねた。

### (2) 心理的安全性

Amy C. Edmondson が作成した Psychological Safety Scale について丸山・藤ら(2019)が翻訳作業を行った Psychological Safety Scale (PSS) 日本語版を使用した<sup>10)</sup>。PSS 日本語版については原稿の原著者および日本語版の原著者から使用許可を得た。PSS はチームに対する認識7項目について5件法で求めるもので、点数が高いほど心理的安全性が高いことを示す。

### (3) グループで協同する作業への肯定的な認識

長濱らは協同作業認識尺度を開発した<sup>11)</sup>。協同作業認識尺度は協同効用因子、個人志向因子、互惠懸念因子という3因子、18個の設問からなる尺度である。協同効用因子は仲間とともに作業することによる有効性を示す項目から成り、個人志向因子は仲間との協同を回避し一人での作業を好む項目、互惠懸念因子は協同作業によって得られる恩恵は人によって異なることを示す項目から成る。3因子の中で協同効用因子の得点が高いことはグループで協同する作業を肯定的に捉えていることを反映すると考えられる。本尺度は大学生を対象とした調査で妥当性が示されており、性差がないこと、協同作業への認識は社会経験により変化しうることが報告されている。本調査においては原著者に使用許可を得た後に、この協同作業認識尺度を用いた。

### (4) プレゼンティーズム

プレゼンティーズムにはいくつかの定義があるが、ここでは「病気をもちながらも出勤している状態」として扱うこととする<sup>12)</sup>。プレゼンティーズムを測定する用具はいくつかあり、Work Limitations Questionnaire、東大1項目版、World Health Organization Health and Work Performance Questionnaire などがその一例である<sup>13)</sup>。Stanford Presenteeism Scale は「その他」を含む13の健康上の問題の有無と、その中で一番の健康上の問題が仕事に与えた影響の程度を示す労働障害指数、一番の健康上の問題だけに着目した際に普段と比較して何パーセントの生産性を発揮できたかを示す労働生産性指数を求めることができる。本調査においては和田および荒木田らによって作成されたSPS日本語版を用いた<sup>14),15)</sup>。SPS日本語版は許可を得たうえで使用した。

SPS日本語版では健康上の問題を問う際に、腰痛または首の不調はまとめて1つの健康上の問題として扱われる。しかし、介護職員などの保健衛生業に従事する者は腰痛罹患率が高いことが知られているため、本調査では腰痛と首の不調はそれぞれ別項目として扱い、さらには首の不調は「肩こりま

たは首の不調」と表現した。さらに、介護職員は女性の就業者割合が高いことから<sup>16)</sup>、健康上の問題として、女性に生じ得る身体症状を加えた。女性に生じ得る身体症状とは、月経関連症状、更年期症状、妊娠に伴う身体症状、産後の身体不調や不妊治療に伴う身体症状とした。

#### (5) 離職、就業継続、待遇および収入に関する不満に関する項目

離職意向、就業継続意識、待遇および収入に関する不満を問うことを目的として、以下の考えに対する適切な回答を5件法（「とてもそう思う」、「ややそう思う」、「どちらともいえない」、「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」）で求めた。提示した考えとは、「1.この職場をやめたいと感じる」、「2.今後も介護職員として就労したい」、「3.体調不良を生じた際に職場に報告することをためらう」、「4.現在の職場の同僚との人間関係に満足している」、「5.現在の職場の上司との人間関係に満足している」、「6.現在の収入に満足している」、「7.希望の休みを取得できない職場である」といった7つであった。新型コロナウイルス感染症（COVID-19）が感染症2類に位置づけられていた時期の調査であったため、時世を考慮し「3.体調不良を生じた際に職場に報告することをためらう」といった考えに対する回答を求めた。

#### 4) データ解析方法

まず、収集したデータより回答者の基本的属性について記述統計量を算出した。就業継続意識を定義する場合、現在の職場にて就業を継続したい場合と職場を変えても介護職員という仕事を継続したい場合があると考えた。そこで、本調査においては、現在の職場を辞めたいという意向については「離職意向」、介護職員という仕事を継続したい意識については「就業継続意識」と定義したうえでデータ解析を行うこととした。各データの解析には Easy R<sup>17)</sup>を用いた。

##### (1) 現在の職場での離職意向に関する検討

現在の職場からの離職意向に関する項目として「1.この職場をやめたいと感じる」という考えに対する回答に基づいて対象者を3群に分けた。「5 とてもそう思う」、「4 ややそう思う」と答えた者は離職意向群、「3 どちらともいえない」と答えた者は中間群、「2 あまりそう思わない」、「1 全くそう思わない」と答えた者は非離職意向群とし、3群間で各調査項目の比較を行った。群間での比較を実施する際は、各調査項目の正規性について確認したのちに、順序尺度に関してはクラスカル・ウォリス検定、名義尺度に関しては $\chi^2$ 検定あるいはフィッシャーの正確確率検定にて群間比較を行った。

次いで、離職意向に関連する因子を探るため、「この職場をやめたいと感じる」という考えに対する回答を目的変数として順序ロジスティック解析を実施した。説明変数は、性別、年代、PSS 日本語版の総点、協同効用因子の総点、個人志向の総点、互惠懸念因子の総点、身体不調の数、「体調不良を生じた際の職場への報告をためらう」への回答、「希望の休みを取得できない」への回答、「職場の同僚との人間関係に満足している」への回答、「職場の上司との人間関係に満足している」への回答、「現在の収入に満足している」への回答、「今後も介護職員として就労したい」への回答を投入した。

##### (2) 介護職員としての就業継続意識

「2.今後も介護職員として就労したい」という考えに対する回答に基づいて対象者を3群に分けた。「5 とてもそう思う」、「4 ややそう思う」と答えた者は就業継続意識群、「3 どちらともいえない」と答えた者は中間群、「2 あまりそう思わない」、「1 全くそう思わない」と答えた者は非就業継続意識群とし、3群間で比較を行った。群間での比較を実施する際は、各調査項目の正規性について確認したのちに、順序尺度に関してはクラスカル・ウォリス検定、名義尺度に関しては $\chi^2$ 検定あるいはフィ

ッシャーの正確確率検定にて群間比較を行った。

次いで、就業継続意識に関連する因子を探るため、「今後も介護職員として就労したい」という考えに対する回答を目的変数として順序ロジスティック解析を実施した。説明変数は、性別、年代、PSS日本語版の総点、協同効用因子の総点、個人志向の総点、互惠懸念因子の総点、身体不調の数、「体調不良を生じた際の職場への報告をためらう」への回答、「希望の休みを取得できない」への回答、「職場の同僚との人間関係に満足している」への回答、「職場の上司との人間関係に満足している」への回答、「現在の収入に満足している」への回答、「この職場をやめたいと感じる」への回答を投入した。

### (3)心理的安全性と協同作業認識尺度の関連について

正規性の検定を行った後に、Spearman の順位相関係数を用いて PSS と協同作業認識尺度を構成する 3 因子との間の相関関係について検討した。

## 5) 倫理的配慮

質問紙調査は無記名で実施した。また、調査票配布と同時に文書にて本調査の目的、得られたデータの公表方法、参加および不参加の自由、参加後の同意撤回を行っても不利益が生じることはないこと、個人情報の保護、問い合わせ先などに関する説明文を送付した。なお、本調査は青森県立保健大学研究倫理委員会の承認（22063）を得て実施した。

## II. 調査結果

### 1. 回答者の属性

回答者 466 名の属性を表 1 に示す。回答者のうち女性は 283 名で約 6 割、男性は 183 名で約 4 割を占めていた。回答者の年代としては 40 代が最も多く、雇用形態は正職員の者が最も多かった。回答者の年齢では男性の中央値が 39 歳、女性の中央値が 43 歳であり、女性の回答者が男性の回答者と比べ有意に年齢が高かった。

表1 回答者の属性

属性	人数	(%)
性		
女性	283	( 60.7 )
男性	183	( 39.3 )
年代		
10代(18歳以上)	4	( 0.9 )
20代	69	( 14.8 )
30代	102	( 21.9 )
40代	145	( 31.1 )
50代	87	( 18.7 )
60代	55	( 11.8 )
70代	4	( 0.9 )
就業形態		
正職員	357	( 76.6 )
契約職員	33	( 7.1 )
パート・アルバイト	68	( 14.6 )
その他	6	( 1.3 )
夜間勤務		
ある	346	( 74.2 )
なし	120	( 25.8 )
土日、祝日勤務		
ある	445	( 95.5 )
なし	21	( 4.5 )
役職の有無		
ある	106	( 22.7 )
なし	360	( 77.3 )
施設形態		
従来型	286	( 61.4 )
ユニット型	152	( 32.6 )
混合	28	( 6.0 )

## 2. 現在の職場での離職意向

### 2-1. 離職意向に基づいた群間比較

性、年代、就業形態、就業年数、夜間勤務の有無、土日祝日勤務の有無、役職の有無、施設形態などの属性について群間比較を行ったが、有意な差を認めた項目はなかった(表 2)。PSS 日本語版の総点、個人志向因子の総点、身体不調の数、同僚との人間関係、上司との人間関係、収入への満足の程度、今後も介護職員として就労したい意向の程度について、各群間でそれぞれ有意な差を認めた(表 3)。離職意向群で有意に有訴率が高かった健康上の問題は、アレルギーによる疾患、胃腸の病気、腰痛、肩こり、うつ病・不安または情緒不安定、片頭痛/慢性の頭痛、聴力の低下、月経関連症状、更年期障害という結果であった(表 4)。

表2 離職意向に基づく基本属性の群間比較

		離職意向群(n=141)		中間群(n=150)		非離職意向群(n=175)		P値
		度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	
性	女性	92	( 65.2 )	93	( 62.0 )	98	( 56.0 )	n.s
	男性	49	( 34.8 )	57	( 38.0 )	77	( 44.0 )	
年代	10代(18歳以上)	1	( 0.7 )	1	( 0.7 )	2	( 1.1 )	n.s
	20代	21	( 14.9 )	13	( 8.7 )	35	( 20.0 )	
	30代	42	( 29.8 )	20	( 13.3 )	40	( 22.9 )	
	40代	45	( 31.9 )	53	( 35.3 )	47	( 26.9 )	
	50代	24	( 17.0 )	38	( 25.3 )	25	( 14.3 )	
	60代	7	( 5.0 )	25	( 16.7 )	23	( 13.1 )	
	70代	1	( 0.7 )	0	( 0.0 )	3	( 1.7 )	
就業形態	正職員	116	( 82.3 )	115	( 76.7 )	126	( 72.0 )	n.s
	契約職員	8	( 5.7 )	12	( 8.0 )	13	( 7.4 )	
	パート・アルバイト	17	( 12.1 )	21	( 14.0 )	30	( 17.1 )	
	その他	0	( 0.0 )	0	( 0.0 )	6	( 3.4 )	
就業年数	中央値	8	(4-14.0)	6	(3-13.0)	6	(2-14)	n.s
	平均値	9.5		8.5		8.7		
夜間勤務	ある	107	( 75.9 )	115	( 76.7 )	124	( 70.9 )	n.s
	なし	34	( 24.1 )	35	( 23.3 )	51	( 29.1 )	
土日、祝日勤務	ある	134	( 95.0 )	144	( 96.0 )	167	( 95.4 )	n.s
	なし	7	( 5.0 )	6	( 4.0 )	8	( 4.6 )	
役職の有無	ある	35	( 24.8 )	31	( 20.7 )	40	( 22.9 )	n.s
	なし	106	( 75.2 )	119	( 79.3 )	135	( 77.1 )	
施設形態	従来型	87	( 61.7 )	91	( 60.7 )	108	( 61.7 )	n.s
	ユニット型	45	( 31.9 )	52	( 34.7 )	55	( 31.4 )	
	混合	9	( 6.4 )	7	( 4.7 )	12	( 6.9 )	

群間の比較は $\chi^2$ 検定を用いたが期待値5未満の場合はフィッシャーの正確確率検定とした  
 中央値の箇所は中央値(第1四分位-第3四分位)として記載した  
 有意な差を認めなかったものはn.s(non-significant)として示した。

表3 離職意向に基づく群間比較の結果

	離職意向群 (n=141)	中間群 (n=150)	非離職意向群 (n=175)	P値
	度数		度数	
Psychological Safety Scale	中央値 22.0 (19.0-25.0)	23.0 (21.0-25.0)	24.0 22.0-26.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
協同効用因子	中央値 33.0 (29.0-36.0)	33.0 (30.0-36.0)	36.0 33.0-38.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
個人志向	中央値 19.0 (17.0-21.0)	18.0 (15.0-19.8)	16.0 13.0-18.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
互惠懸念	中央値 6.0 (4.0-7.0)	6.0 (5.0-7.0)	6.0 (4.0-7.0)	**
	} ++			
身体不調の数	中央値 3.0 (1.0-5.0)	2.0 (0.0-3.0)	1.0 (0.0-3.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
体調不良時に報告をためらう	中央値 3.0 (2.0-4.0)	2.0 (1.3-3.0)	2.0 (1.0-2.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
希望の休みを取得できない	中央値 1.0 (1.0-2.5)	2.0 (2.0-3.0)	3.0 (2.0-4.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
同僚との人間関係に満足している	中央値 3.0 (2.0-4.0)	4.0 (3.0-4.0)	4.0 (4.0-4.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
上司との人間関係に満足している	中央値 3.0 (2.0-3.8)	3.0 (3.0-4.0)	4.0 (3.0-4.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
収入に満足している	中央値 3.0 (2.0-4.0)	2.0 (1.0-3.0)	2.0 (1.0-3.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			
今後も介護職員として就労したい	中央値 3.0 (2.0-3.0)	3.0 (3.0-4.0)	4.0 (3.0-5.0)	**
	} ++		} ++	
	} ++			

群間の検定はクラスカル・ウォリス検定を実施し\*:p<0.05 \*\*:p<0.01とした

中央値の箇所は 中央値(第1四分位-第3四分位)を示した

事後検定はBonferroniの多重比較を実施し結果は†:p<0.05 ††:p<0.01として示した

表4 健康上の問題に関する各群での回答者数と $\chi^2$ 検定の結果

現在有している健康上の問題	離職意向群 (n=141)		中間群 (n=150)		非離職意向群 (n=175)		P値
	度数	%	度数	%	度数	%	
アレルギーによる疾患							
あり	34	( 24.1 )	25	( 16.7 )	24	( 13.7 )	*
なし	107	( 75.9 )	125	( 83.3 )	151	( 86.3 )	
胃腸の病気							
あり	25	( 17.7 )	18	( 12.0 )	15	( 8.6 )	*
なし	116	( 82.3 )	132	( 88.0 )	160	( 91.4 )	
気管支喘息							
あり	11	( 7.8 )	7	( 4.7 )	5	( 2.9 )	n.s
なし	130	( 92.2 )	143	( 95.3 )	170	( 97.1 )	
腰痛							
あり	74	( 52.5 )	70	( 46.7 )	50	( 28.6 )	**
なし	67	( 47.5 )	80	( 53.3 )	125	( 71.4 )	
肩こり							
あり	72	( 51.1 )	60	( 40.0 )	43	( 24.6 )	**
なし	69	( 48.9 )	90	( 60.0 )	132	( 75.4 )	
心臓病							
あり	4	( 2.8 )	5	( 3.3 )	2	( 1.1 )	n.s
なし	137	( 97.2 )	145	( 96.7 )	173	( 98.9 )	
うつ病、不安または情緒不安定							
あり	17	( 12.1 )	11	( 7.3 )	5	( 2.9 )	**
なし	124	( 87.9 )	139	( 92.7 )	170	( 97.1 )	
糖尿病							
あり	4	( 2.8 )	4	( 2.7 )	6	( 3.4 )	n.s
なし	137	( 97.2 )	146	( 97.3 )	169	( 96.6 )	
関節炎、関節の痛み							
あり	20	( 14.2 )	16	( 10.7 )	13	( 7.4 )	ns.
なし	121	( 85.8 )	134	( 89.3 )	162	( 92.6 )	
片頭痛/慢性の頭痛							
あり	53	( 37.6 )	30	( 20.0 )	23	( 13.1 )	**
なし	88	( 62.4 )	120	( 80.0 )	152	( 86.9 )	
聴力の低下							
あり	17	( 12.1 )	10	( 6.7 )	7	( 4.0 )	*
なし	124	( 87.9 )	140	( 93.3 )	168	( 96.0 )	
目の病気							
あり	24	( 17.0 )	24	( 16.0 )	18	( 10.3 )	n.s
なし	117	( 83.0 )	126	( 84.0 )	157	( 89.7 )	
皮膚の病気							
あり	20	( 14.2 )	15	( 10.0 )	15	( 8.6 )	n.s
なし	121	( 85.8 )	135	( 90.0 )	160	( 91.4 )	
その他							
あり	7	( 5.0 )	7	( 4.7 )	7	( 4.0 )	n.s
なし	134	( 95.0 )	143	( 95.3 )	168	( 96.0 )	
【以下、女性みの回答】							
月経関連症状							
あり	31	( 33.7 )	15	( 16.1 )	14	( 14.3 )	**
なし	61	( 66.3 )	78	( 83.9 )	84	( 85.7 )	
更年期障害							
あり	12	( 13.0 )	6	( 6.5 )	2	( 2.0 )	*
なし	80	( 87.0 )	87	( 93.5 )	96	( 98.0 )	
妊娠に伴う不調							
あり	2	( 2.2 )	1	( 1.1 )	0	( 0.0 )	n.s
なし	90	( 97.8 )	92	( 98.9 )	98	( 100.0 )	
出産後の変化							
あり	1	( 1.1 )	1	( 1.1 )	0	( 0.0 )	n.s
なし	91	( 98.9 )	92	( 98.9 )	98	( 100.0 )	
不妊治療に伴う不調							
あり	2	( 2.2 )	0	( 0.0 )	0	( 0.0 )	n.s
なし	90	( 97.8 )	93	( 100.0 )	98	( 100.0 )	

群間の検定は $\chi^2$ 検定を実施し期待値5未満であった場合はフィッシャーの正確確率検定を行った  
検定の結果は\*: $p<0.05$ , \*\*: $p<0.01$ , ns: non-significantとして示した。

## 2-2.離職意向に関連する因子の検討

離職意向に関わる因子を検討することを目的に「この職場をやめたいと感じる」という考えに対する回答を目的変数として順序ロジスティック解析を実施した。説明変数は、年代、性別、PSS 日本語版の総点、協同効用因子の総点、個人志向の総点、互恵懸念因子の総点、身体不調の数、「体調不良を生じた際の職場への報告をためらう」への回答、「希望の休みを取得できない」への回答、「職場の同僚との人間関係に満足している」への回答、「職場の上司との人間関係に満足している」への回答、「現在の収入に満足している」への回答、「この職場をやめたいと感じる」への回答を投入した。この結果を表5に示す。

オッズ比(OR)、95%信頼区間、P 値より離職意向の高さと関連する因子として、個人志向因子が高いこと、身体不調の数が多いこと、希望の休みを取得できないことが挙げられた。一方、離職意向の低さと関連する因子として、男性であること、収入に満足していること、今後も介護職員として就労したい意向が強いこと、上司との人間関係に満足していることが挙げられた。

表5 離職意向と各変数の関連  
順序ロジスティック回帰分析  
目的変数:離職意向(5件法)

説明変数	OR	95%信頼区間		P値
		下限	上限	
性別	0.65	0.44	0.94	<0.01
年代	0.86	0.74	1.00	<0.01
PSS	1.00	0.93	1.06	<0.01
協同効用因子	1.02	0.97	1.07	<0.01
個人志向因子	1.11	1.04	1.18	<0.01
互恵懸念因子	0.98	0.88	1.10	<0.01
身体不調の数	1.17	1.08	1.26	<0.01
体調不良を生じた際の職場への報告をためらう	0.97	0.83	1.13	<0.01
希望の休みを取得できない	1.17	1.00	1.37	<0.01
収入に満足している	0.78	0.66	0.93	<0.01
今後も介護職員として就労したい	0.42	0.34	0.52	<0.01
同僚との人間関係に満足している	0.89	0.68	1.17	<0.01
上司との人間関係に満足している	0.63	0.49	0.81	<0.01

### 3.介護職員としての就業継続意識

#### 3-1.就業継続意識に基づいた群間比較

性、年代、就業形態、就業年数、夜間勤務の有無、土日祝日勤務の有無、役職の有無、施設形態などの属性について群間比較を行ったが、有意な差を認めた項目はなかった（表6）。個人志向因子の総点、同僚との人間関係、上司との人間関係、収入への満足の程度、現在の職場をやめたいと感じる意向の程度については、各群間でそれぞれ有意な差を認めた（表7）。腰痛、肩こり、うつ病等、関節炎/肩の痛み、片頭痛等、不妊治療に伴う不調を有する者の割合は非就業継続意識群で有意に高いという結果であった（表8）。

表6 就業継続意識に基づく基本属性の群間比較

	就業継続意識群(n=199)		中間群(n=176)		非継続意識群(n=91)		P値
	度数	%	度数	%	度数	%	
性							
女性	124	( 43.8 )	105	( 37.1 )	54	( 19.1 )	n.s
男性	75	( 41.0 )	71	( 38.8 )	37	( 20.2 )	
年代							
10代(18歳以上)	3	( 1.5 )	0	( 0.0 )	0	( 0.0 )	n.s
20代	33	( 16.6 )	33	( 18.8 )	15	( 16.5 )	
30代	49	( 24.6 )	41	( 23.3 )	30	( 33.0 )	
40代	58	( 29.1 )	61	( 34.7 )	26	( 28.6 )	
50代	32	( 16.1 )	26	( 14.8 )	11	( 12.1 )	
60代	23	( 11.6 )	13	( 7.4 )	7	( 7.7 )	
70代	1	( 0.5 )	2	( 1.1 )	2	( 2.2 )	
就業形態							
正職員	155	( 77.9 )	127	( 72.2 )	75	( 82.4 )	n.s
契約職員	11	( 5.5 )	15	( 8.5 )	7	( 7.7 )	
パート・アルバイト	28	( 14.1 )	31	( 17.6 )	9	( 9.9 )	
その他	5	( 2.5 )	3	( 1.7 )	0	( 0.0 )	
就業年数							
中央値	7	(3.0-15.0)	7	(3.0-13.0)	8	(3.0-11.5)	n.s
平均値	9.2		8.6		8.8		
夜間勤務							
ある	148	( 74.4 )	128	( 72.7 )	70	( 76.9 )	n.s
なし	51	( 25.6 )	48	( 27.3 )	21	( 23.1 )	
土日、祝日勤務							
ある	190	( 95.5 )	168	( 95.5 )	87	( 95.6 )	n.s
なし	9	( 4.5 )	8	( 4.5 )	4	( 4.4 )	
役職の有無							
ある	50	( 25.1 )	39	( 22.2 )	17	( 18.7 )	n.s
なし	149	( 74.9 )	136	( 77.3 )	74	( 81.3 )	
施設形態							
従来型	122	( 61.3 )	105	( 59.7 )	59	( 64.8 )	n.s
ユニット型	65	( 32.7 )	59	( 33.5 )	28	( 30.8 )	
混合	12	( 6.0 )	12	( 6.8 )	4	( 4.4 )	

群間の比較は $\chi^2$ 検定を用いたが期待値5未満の場合はフィッシャーの正確確率検定とした  
中央値の箇所は中央値(第1四分位-第3四分位)として記載した  
有意な差を認めなかったものはn.s:non-significantとして示した。

表7 就労継続意識に基づく群間比較の結果

	就労継続意識群(n=199)		中間群(n=176)		非継続意識群(n=91)		P値
	度数		度数		度数		
Psychological Safety Scale	中央値	24.0 (22.0-25.5)	23.0 (21.0-25.0)	21.0 (18.0-23.0)			**
			++				
協同効用因子	中央値	36.0 (33.0-36.0)	33.0 (30.0-36.0)	32.0 (28.5-35.0)			**
			++				
個人志向	中央値	16.0 (14.0-18.0)	18.0 (15.0-20.0)	19.0 (17.0-21.5)			**
			++	+			
互惠懸念	中央値	5.0 (4.0-7.0)	6.0 (5.0-7.0)	6.0 (5.0-7.0)			**
			++	+			
不調の数	中央値	1.0 (0.0-3.0)	2.0 (0.0-3.0)	3.0 (1.0-4.5)			**
			++	+			
体調不良時に報告をためらう	中央値	2.0 (2.0-4.0)	3.0 (2.0-4.0)	3.0 (2.0-4.0)			**
			++	+			
希望の休みを取得できない	中央値	1.0 (1.0-2.5)	2.0 (2.0-3.0)	3.0 (2.0-4.0)			**
			++	+			
同僚との人間関係に満足している	中央値	4.0 (3.0-4.0)	3.5 (3.0-4.0)	3.0 (2.0-4.0)			**
			++	+			
上司との人間関係に満足している	中央値	4.0 (3.0-4.0)	3.0 (3.0-4.0)	2.0 (2.0-3.0)			**
			++	+			
収入に満足している	中央値	3.0 (2.0-4.0)	2.0 (1.0-3.0)	2.0 (1.0-3.0)			**
			++	++			
現在の職場をやめたいと感じる	中央値	2.0 (2.0-3.0)	3.0 (3.0-4.0)	4.0 (3.0-5.0)			**
			++	++			

群間の検定はクラスカル・ウォリス検定を実施した

中央値の箇所は中央値(第1四分位-第3四分位)を記載した

群間に有意な差を認めた場合は事後検定としてBonferroniの多重比較を行い結果は†:p<0.05、††:p<0.01として示した

表8 健康上の問題に関する各群の回答者数と $\chi^2$ 検定の結果

	就労継続意識群(n=199)		中間群(n=176)		非継続意識群(n=91)		P値
	度数	(%)	度数	(%)	度数	(%)	
アレルギーによる疾患							
あり	38	( 19.1 )	25	( 14.2 )	20	( 22.0 )	n.s
なし	161	( 80.9 )	151	( 85.8 )	71	( 78.0 )	
胃腸の病気							
あり	25	( 12.6 )	18	( 10.2 )	15	( 16.5 )	n.s
なし	174	( 87.4 )	158	( 89.8 )	76	( 83.5 )	
気管支喘息							
あり	9	( 4.5 )	7	( 4.0 )	7	( 7.7 )	n.s
なし	190	( 95.5 )	169	( 96.0 )	84	( 92.3 )	
腰痛							
あり	74	( 37.2 )	71	( 40.3 )	49	( 53.8 )	*
なし	125	( 62.8 )	105	( 59.7 )	42	( 46.2 )	
肩こり							
あり	67	( 33.7 )	63	( 35.8 )	45	( 49.5 )	*
なし	132	( 66.3 )	113	( 64.2 )	46	( 50.5 )	
心臓病							
あり	3	( 1.5 )	6	( 3.4 )	2	( 2.2 )	*
なし	196	( 98.5 )	170	( 96.6 )	89	( 97.8 )	
うつ病、不安または情緒不安定							
あり	8	( 4.0 )	12	( 6.8 )	13	( 14.3 )	**
なし	191	( 96.0 )	164	( 93.2 )	78	( 85.7 )	
糖尿病							
あり	8	( 4.0 )	3	( 1.7 )	3	( 3.3 )	*
なし	191	( 96.0 )	173	( 98.3 )	88	( 96.7 )	
関節炎、関節の痛み							
あり	13	( 6.5 )	27	( 15.3 )	9	( 9.9 )	*
なし	186	( 93.5 )	149	( 84.7 )	82	( 90.1 )	
片頭痛/慢性の頭痛							
あり	33	( 16.6 )	42	( 23.9 )	31	( 34.1 )	**
なし	166	( 83.4 )	134	( 76.1 )	60	( 65.9 )	
聴力の低下							
あり	13	( 6.5 )	14	( 8.0 )	7	( 7.7 )	n.s
なし	186	( 93.5 )	162	( 92.0 )	84	( 92.3 )	
目の病気							
あり	22	( 11.1 )	27	( 15.3 )	17	( 18.7 )	n.s
なし	177	( 88.9 )	149	( 84.7 )	74	( 81.3 )	
皮膚の病気							
あり	20	( 10.1 )	17	( 9.7 )	13	( 14.3 )	n.s
なし	179	( 89.9 )	159	( 90.3 )	78	( 85.7 )	
その他							
あり	12	( 6.0 )	4	( 2.3 )	5	( 5.5 )	n.s
なし	187	( 94.0 )	172	( 97.7 )	86	( 94.5 )	
【以下、女性のみ个回答】							
月経関連症状							
あり	22	( 17.7 )	23	( 21.9 )	15	( 27.8 )	n.s
なし	102	( 82.3 )	82	( 78.1 )	39	( 72.2 )	
更年期障害							
あり	9	( 7.3 )	6	( 5.7 )	5	( 9.3 )	n.s
なし	115	( 92.7 )	99	( 94.3 )	49	( 90.7 )	
妊娠に伴う不調							
あり	0	( 0.0 )	2	( 1.9 )	1	( 1.9 )	n.s
なし	124	( 100.0 )	103	( 98.1 )	53	( 98.1 )	
出産後の変化							
あり	0	( 0.0 )	1	( 1.0 )	1	( 1.9 )	n.s
なし	124	( 100.0 )	104	( 99.0 )	53	( 98.1 )	
不妊治療に伴う不調							
あり	0	( 0.0 )	0	( 0.0 )	2	( 3.7 )	**
なし	124	( 100.0 )	105	( 100.0 )	52	( 96.3 )	

群間の検定は $\chi^2$ 検定を実施し期待値5未満であった場合はフィッシャーの正確確率検定を行った  
検定の結果は\*: $p<0.05$ , \*\*: $p<0.01$ , ns: non-significantとして示した。

### 3-2.就業継続意識に関連する因子の検討

就業継続意識に関わる因子を検討することを目的に「今後も介護職員として就労したい」という考えに対する回答を目的変数として順序ロジスティック解析を実施した。説明変数は、年代、性別、PSS 日本語版の総点、協同効用因子の総点、個人志向の総点、互惠懸念因子の総点、身体不調の数、「体調不良を生じた際の職場への報告をためらう」への回答、「希望の休みを取得できない」への回答、「現在の収入に満足している」への回答、「この職場をやめたいと感じる」への回答を投入した。「職場の同僚との人間関係に満足している」への回答、「職場の上司との人間関係に満足している」への回答では VIF(Variance Inflation Factor)が 2.0 以上となり多重共線性を認めたため説明変数には加えなかった。この結果を表 9 に示す。

オッズ比 (OR)、95%信頼区間、P 値より就業継続意識の高さと関連する因子として、協同効用因子の総点が高いことならびに収入への満足度が高いことが抽出された。就業継続意識の低さと関連する因子として、離職意向が強いことが抽出された。

表9 就労継続意識と各変数の関連

順序ロジスティック回帰分析

目的変数: 就労継続意識(5件法)

説明変数	OR	95%信頼区間		P値
		下限	上限	
性別	0.82	0.66	1.01	<0.01
年代	0.98	0.91	1.07	<0.01
PSS	1.01	0.98	1.04	<0.01
協同効用因子	1.07	1.04	1.10	<0.01
個人志向因子	1.01	0.98	1.05	<0.01
互惠懸念因子	0.99	0.93	1.06	<0.01
身体不調の数	0.97	0.93	1.02	<0.01
体調不良を生じた際の職場への報告をためらう	0.98	0.90	1.07	<0.01
希望の休みを取得できない	0.91	0.83	1.00	<0.01
収入に満足している	1.23	1.12	1.35	<0.01
この職場をやめたいと感じる	0.68	0.61	0.75	<0.01

### 4.心理的安全性と協同作業認識の関連について

心理的安全性を測定する PSS 日本語版の総点と協同作業認識尺度を構成する 3 因子との関連について Spearman の順位相関係数を求めたところ、いずれも有意な相関を認めた。PSS が高い場合には個人志

向因子の得点が下がる傾向が認められ、相関係数は-0.41と中等度の相関であった。

表10 PSSと協同作業認識尺度を構成する3因子との相関係数

	協同効用因子	個人志向因子	互恵懸念因子
PSS	0.37**	-0.41**	-0.18**

Spearmanの順位相関係数

\*\* p<0.01

### Ⅲ. 考察

#### 1) 現在の職場での離職意向に関連する因子について

本研究では、介護職員を対象とした場合に一般の組織と同様に心理的安全性が高いことが離職を阻む要因になり得るかを検討することを目的とした。同時に、介護職員がグループで協同する作業へ肯定的な認識を持っていること、心身の不調や休暇取得の困難さが介護職員の離職意向と関連するかを検討した。

結果、介護職員を対象とした場合には、心理的安全性の程度は離職意向とは関連しないことが明らかとなった。加えて、離職意向の低さには収入や上司との関係に満足している場合や、男性であること、年代が高いこと、今後も介護職員としての就労を希望する場合が関連し、離職意向の高さには1人での作業を好む傾向が高いことや、身体の不調を多く有することが関連することが明らかとなった。

収入、賃金に関しては『令和3年度介護労働実態調査』のなかで介護職員の約44%が賃金に対する不満を持っていることが報告され<sup>5)</sup>、車井らは収入水準に不満を持っている場合は職場継続希望率が下がると述べている<sup>18)</sup>。本調査の対象者においても先行研究と同様に収入への満足度が離職意向の低さと関連していた。壬生らは上司のサポートは仕事のやりがい感を高め、間接的に同職場での就業継続意識を高めると述べている<sup>19)</sup>。本研究では、上司との良好な関係が直接的に、あるいは間接的に離職意向を低さにつながっているのかまでは明らかにできなかったが、上司との関係性は離職意向の低さと関連する要素であることが確認された。

本研究結果では離職意向の低さに男性であることが関連していた。厚生労働省によると施設に勤務する介護職員の年齢構成<sup>20)</sup>は、男性では40歳未満が主流で、女性は40歳以上の割合が過半数を占めると報告されている。本研究で対象者となった男性で年齢の中央値は39歳、女性は43歳であり、本調査における年齢構成は一般の介護職員と概ね同等であったと考えられる。令和4年度「介護労働実態調査」結果によると、介護関連職種を対象に現在の法人に就職した理由を尋ねたところ、男性は「やりたい職種・仕事内容だから」という理由が最も多く、女性は「通勤が便利だから」という理由が多かった<sup>21)</sup>。このことから介護職員として勤め先を選ぶ際、男性は働きがいを重要視する傾向があり、女性は家庭との両立を視野に物理的な便利さを重要視する傾向があるのかもしれない。男女では就職先を決定する際の意向が異なり、男性は働きがいを主として介護職員という働き方を選択して入職しているため、離職意向の低さと関連したのではないかと考えた。別の視点として、介護老人福祉施設に勤務する職員が労働条件等の悩み、不安、不満などに答えた回答で最も多かった回答は、【身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）】でその割合は回答者の48%を占めていた<sup>22)</sup>。本研究においては男性が女性に比べて身体不調を有する割合が低かったため、身体不調が少ない男性で離職意向が低くなるという結果になったのかもしれない。

本調査の対象者では希望の休みを取得できないことが離職意向の高さと関連していた。シフト希望が

通りにくいことは職員のやる気を低下させることが指摘されている<sup>2)</sup>。希望の休みを取得できないことがやる気の低下を招き、離職意向につながっているのかもしれない。本調査においては回答者の半数以上が30代から40代であった。この年代は子育て、家族の介護など多重役割を抱えやすい年代であると推察する。本調査結果からは言及できないが、希望の休みを取得し難いことが生活と仕事の両立の妨げとなり離職意向に影響している可能性もある。

本研究結果においては、職場での心理的安全性の高さは離職意向と関連しておらず、介護職員個人が一人での作業を好む場合に離職意向が高まることが確認された。ユニット型、従来型といった施設形態に差異はあるものの、介護職員の業務は他の職員と協同して行われる場合が多いと推察する。本研究結果においては、職場における意見の言いやすさに拠らず他者との協同作業に否定的で個人作業を好む志向が強い場合に離職意向が高まることが示唆された。

## 2) 介護職員としての就業継続意識に関わる因子に関して

就業継続意識が高いことと関連する因子として、協同効用因子の総点が高いことならびに収入への満足度が高いことが抽出された。就業継続意識の低さと関連する因子として、希望の休みを取得できないことならびに離職意向が強いことが抽出された。現在の職場における就業や離職に関して検討した先行研究は多くあるが、介護職員として就業を継続する意向について検討した文献は少ない。すなわち、事業所単位での就業継続意識を検討したものは多いが労働者単位での就業継続意識を検討した報告は少ない。

大久保<sup>23)</sup>が「今の仕事をいつまで続けたいですか」という問いへの答えを就業継続意識として扱った調査研究では、賃金が仕事満足度を介して就業継続意識に正の効果を与え、仕事満足度の高さは就業継続意識を高めると報告している。本調査では就業継続意識を今後も介護職員を続けたい意識として定義したが、その意識を高める要因として収入への満足度が挙げられた。そのため、この先も介護職員という業務を続けるか否かを考える際には収入が検討材料の1つとなり得ることが再確認された。加えて、現在の職場からの離職意向が低い、すなわち、現在の職場で就業を継続する意識がある場合は今後も介護職員として働き続けたい意向が高まることが確認された。壬生ら<sup>19)</sup>は、体力、経験、やりがい、人と関わるのが好きだ、といった理由が就労継続意向と関わると述べている。協同効用因子は、他者とともに作業することによる有効性を示すものである。本研究においては他の介護職員と協同することに価値を見出せる介護職員は就業継続意識が高く、心理的安全性は就業継続意識に影響しないことが明らかとなった。このことは、先行研究と同様、職場環境などの外的な要因よりも介護職員自身が持つ内的な要因が就業継続意識に関わることが反映された結果だと考えた。

## 3) 身体の不調と離職意向に関して

壬生ら<sup>19)</sup>は、離職意向を持つ理由を自由記載で尋ねた際に「精神」、「身体」といったワードが出たことから心身の消耗が離職意向と関連すると述べている。本調査において、離職意向に応じて群間比較を行ったところ、離職意向群では有意に胃腸の病気、腰痛、肩こり、うつ病・不安または情緒不安定、片頭痛/慢性の頭痛、聴力の低下、月経関連症状、更年期障害といった不調を有する割合が高かった。精神面の不調や腰痛が離職要因の一つであることはこれまでも明らかであったが、本調査において特徴的であったのは、月経関連症候群や更年期障害などの女性に特有の身体不調が離職意向群で多かったことである。月経関連症候群や更年期障害は女性労働者の生産性を低下させる要因であることが示されている<sup>24)</sup>。女性の割合が多い介護職員においては、女性の健康支援が離職を避けるアプローチになり得るかも

しれない。この点に関しては今後より詳細な検討を行い、女性介護職員の健康に関わる支援の構築が必要だと考える。

#### 4) 心理的安全性と協同作業認識の関連について

心理的安全性を測定する PSS と協同作業認識尺度の中の個人志向因子の得点の間に中等度の負の相関が認められた。このことから、意見が言いやすく有益な意見が活用されるような職場環境においては個人志向の高まりを抑える可能性があることが確認できた。心理的安全性は積極的に発言できる土台を作る行動、参加を求める行動、生産的に対応する、の 3 つの行動によって生み出されるとされる。他者との積極的かつ生産的な取り組みができる環境下では協同作業に対するネガティブな意識が生じにくいのかもかもしれない<sup>7)</sup>。

職場の心理的安全性が個人志向の低下につながり、その結果として離職意向の低下に寄与することも考えられるが本研究結果からはその因果関係について言及できなかった。

### IV. 提言

協同作業を肯定的に受け止める態度は学習機会に依存するとされる。個別での学習は個人志向を育み、協同作業を伴うような学習スタイルは協同作業を肯定的に受け止める姿勢を育むことが報告されている。恩田らは、大学 4 年生を対象とした介入研究において協同作業を肯定的に受け止める協同効用因子の得点が高い群と低い群に同じ課題を与えたときには、得点が高い群がより思考の深まり認識していたと述べている<sup>25)</sup>。また、森らは協同作業に対する認識は経験により変化すると述べている<sup>26)</sup>。個人がこれまでに経験した教養課程を変えることはできないが、今後の学習機会を整えることは可能だと考える。協同作業への認識を変化させる 1 つの具体例としては、職場内での研修を導入する際にはグループ学習の機会を取り入れ、自分と異なる多様な考えに触れ、自身の意見を発したときには肯定的にとらえてもらうといった望ましい学習環境を設定することが考えられる。

### V. 謝辞

本研究の実施にあたり、参加くださった対象者の皆様に心より御礼申し上げます。調査実施にご協力いただきました全国老人福祉施設協議会所属施設の皆様、本調査実施の機会をくださいました全国老人福祉施設協議会の皆様に感謝いたします。

### VI. 引用文献

- 1) 厚生労働省「第 8 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_02977.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02977.html) (2024 年 3 月 6 日閲覧)
- 2) 富永真己：介護職が「働き続けたい」と思える職場の作り方,中央法規出版,東京,p2-32,2022.
- 3) 公益財団法人 介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」[https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02\\_chousa\\_roudousha\\_chousahyou.pdf](https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2020r02_chousa_roudousha_chousahyou.pdf) (2023 年 7 月 25 日閲覧)
- 4) 公益財団法人 介護労働安定センター「令和 2 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」[https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01\\_chousa\\_cw\\_kekka.pdf](https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2021r01_chousa_cw_kekka.pdf) (2023 年 7 月 25 日閲覧)

- 5) 公益財団法人 介護労働安定センター「令和 3 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」([https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01\\_chousa\\_cw\\_kekka.pdf](https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01_chousa_cw_kekka.pdf)) (2023 年 7 月 25 日閲覧)
- 6) 伊藤絢乃：ヘルスケア領域における心理的安全性の概念分析—海外の文献レビューの結果から—。看護管理,31(5),p380-383,2021.
- 7) Amy C. Edmondson: The Fearless Organization(野津智子訳, 恐れのない組織「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす, 英治出版株式会社, 東京 2022).
- 8) 青木弥生：保育領域における心理的安全性。子供教育宝仙大学紀要,13,p39-44,2022.
- 9) Gallup.com「The Benefits of Employee Engagement」 <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.asp> (2023 年 7 月 25 日閲覧)
- 10) 丸山淳市, 藤桂：職場ユーモアが創造性の発揮に及ぼす影響—心理的安全性の役割に着目して—。産業・組織心理学研究,35,p381-392,2022.
- 11) 長濱文与, 安永悟, 関田一彦, 他：協同作業認識尺度の開発。教育心理学研究,57,p24-37,2009.
- 12) 武藤孝司：プレゼンティーズム—これまでの研究と今後の課題—。産業医学レビュー,33(1),p25-57,2020.
- 13) 経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課 企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協同による健康づくりのススメ～[https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenkoikeiei-guidebook2804.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoikeiei-guidebook2804.pdf) (2023 年 7 月 26 日閲覧)
- 14) 和田耕治, 森山美緒, 奈良井理恵, 他：関東地区の事業場における慢性疾患による仕事の生産性への影響。産業衛生学雑誌,49,p103-109,2007.
- 15) 保健活動 「知恵の板」 <http://h-sps.jp/index.html> (2024 年 3 月 1 日閲覧)
- 16) 内匠功：「介護離職ゼロ」をめざして。生活福祉研究,92,p48-63,2016.
- 17) 自治医科大学 <https://www.jichi.ac.jp/saitama-sct/SaitamaHP.files/download.html> (2024 年 1 月 12 日閲覧)
- 18) 車井浩子, 横山由紀子：介護職員における職場継続意識—主観的指標からの検証—, 商大論集, 70 (2・3), p57-71,2019.
- 19) 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。日本介護福祉学会,23(1),20-29,p2016.
- 20) 厚生労働省「介護労働の現状」 <https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000482541.pdf> (2024 年 3 月 1 日閲覧)
- 21) 公益財団法人介護労働安定センター 「令和 4 年度 介護労働実態調査結果について」 [https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2023r01\\_chousa\\_gaiyou\\_0821.pdf](https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2023r01_chousa_gaiyou_0821.pdf) (2024 年 3 月 1 日閲覧)
- 22) 公益財団法人介護労働安定センター 「令和 4 年度 介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査 結果報告書」 [https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2023r01\\_chousa\\_cw\\_kekka.pdf](https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2023r01_chousa_cw_kekka.pdf) (2024 年 3 月 6 日閲覧)
- 23) 大久保将貴：介護労働における就業継続意向の規定要因—“Prisoner of Love”仮説の検証—, フォーラム現代社会学,15,p46-59,2016.
- 24) 経済産業省「健康経営における女性の健康の取り組みについて」 <https://www.meti.go.jp/policy/mo>

no\_info\_service/healthcare/downloadfiles/josei-kenkou.pdf (2024年4月17日閲覧)

25) 恩田 宗生,小原 知治,鈴木 由美子,他:集散型学習の学習効果と個人の特性による差異について. 日本科学教育学会研究会研究報告,29(7),p1-6,2015.

26) 森俊郎,原田信之,加登本仁,他:協同学習に対する認識変容に関する事例研究, 岐阜大学教育学部教師教育研究,8,p73-82,2012.