

医療ソーシャルワーカーの離職を思いとどまる要因に関する研究

檜木博之 保正友子 杉山明伸 大口達也

I. はじめに

医療制度改革や診療報酬改定等により、地域包括ケアシステムの構築、医療と介護の連携が求められている。このような状況の中で、連携の調整役として医療ソーシャルワーカー（以下、MSW）の存在が大きくなっている。介護保険制度においては、医療機関から在宅での生活に移行する上で、介護支援専門員とMSWの連携が求められるようになってきている。また診療報酬においても退院調整加算の算定要件に「社会福祉士」が位置づけられて以降、MSWを雇用している医療機関は近年、増加傾向にある。医療制度改革により医療機関において早期の退院が求められていることから、その中でMSWが退院調整の業務を看護師と行うようになってきている。このような状況の中で、MSWが離職している状況が課題になっている。

本論では、2県のMSW協会会員を対象に離職に関する調査を行い、その中で「離職を思いとどまる要因」を取り上げ、得られた分析結果を報告する。

II. 背景

今回調査の対象としたA県MSW協会（以下A県協会）では、2007（平成19）年度と2012（平成24）年度に会員実態調査を行っているが、2回の調査で経験年数10年未満が約7割という実態であった^(注1)。また、最近の会員数の動向を見ると、2014（平成26）年度337名、2015（平成27）年度336名、2016（平成28）年度331名と減少、横ばいの状態にある。MSWを雇用している医療機関が増加しているにも関わらず、会員数が増えていない状況なのである。毎年入会者がいるにも関わらず、同様の数の退会者がいるため、会員数が停滞している傾向にある。これはMSWとして業務しながらも、離職に至ってしまう人が多いことが要因にあると言える。この結果から、MSWとして就職するも業務から離れてしまう人が多く存在すると考えられる。また、今回の調査対象であるB県MSW協会（以下B県協会）でも会員数が増加していない状況は同様である。

診療報酬改定において医療機関で働くMSWは地域連携室で退院調整を看護師とともに担うようになってきている。MSWが職種の違う看護師と連携・協働していくことが求められるようになった。このような環境下で杉山ら（2017：53）は「MSWにとっては、専門領域が分かれていたから自立的に業務展開できていたものが、同じ土俵に違う視点の持ち主が上がったこ

とにより、ストレスフルな環境になった」として、MSWの影響を示唆している。

このような状況の中でも、離職しないでMSW業務を継続するためにどのようにすればいいのかについて、杉山ら（2017：59）が、MSWの業務継続意向に関連する要因を検証し、「各因子の構成項目が個人・環境と明確に分けられない要素もある」とし、個人と環境それぞれの要因が明確に分かれるのではなく、どちらも含まれてくることを明らかにしている。

介護・看護職員における業務満足度が現在の業務継続に繋がっている要因として、先行研究では以下が挙げられる。小木曾ら（2010：115）による介護老人保健施設における看護・介護職の調査では「転職をできるだけ少なくするためにも、それぞれの専門職としての職務に対する誇りをさらにもてるようにケアの充実を図ることが重要である」としている。また、吉富ら（2007:11）は新人看護師が業務継続するために「プリセプターの行動には、新人看護師の心情をケアしたり、問題現象を解説したりして業務継続へと導く」としてプリセプターの役割を明らかにしている。これらのように看護師・介護職が業務継続していくために職務への誇りや職場環境等が影響していることを明らかにしている。

MSWはA県協会、B県協会の会員どちらにおいても女性の方が多い^(注2)。市川（2015:42）が行った調査によれば、「離職率は男性の方が女性より低い」と、離職における男女の違いを明らかにしている。また、「東京大学女性研究者アンケート調査結果報告書」（2010：23）では、東京大学で女性研究者を増やすために必要な取り組みとして「研究と家庭の両立支援」が8割という結果であった。従って、MSWの離職を研究する際にも男女の違いに着目する必要があると考えられる。

Ⅲ．研究目的

離職しないで業務を継続するためにどのようにすればよいかを考える際に、現在業務を継続している人が、一度は離職を考えながらも離職に至らなかった要因を明らかにしていくことも必要と考える。本論では、MSWが離職を一度は考えながらも思いとどまる要因には何があるのか、また男女での違いを分析し、離職に至ってしまうことがないようにするための対策を明らかにしていくことを目的とする。

離職を一度は考えながらも思いとどまる要因の先行研究については、独立行政法人労働政策研究・研修機構の「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007）、原野らの「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」（2009）がある。原野らは介護福祉職員を対象に「離職意向が生じたときに離職を踏みとどまった理由を明確にする」ことを目的として調査を行い、継続する肯定的要因を明らかにしている。一方で、MSWにおいては、離職を一度は考えながらも思いとどまる要因に関する先行研究は見当たらない。現在、MSWとして実践している人たちの中でも、一度は離職を考えながらも思いとどまりMSW業務を継続している人もいると考え

られる。その人たちが何故MSW業務を継続しているか、また男女による要因の違いが明らかになれば、離職に至らないようにすることができるのではないかと考えたのである。

本論において、MSWとは「医療ソーシャルワーカー業務指針」に記された保健医療機関に配置された者で、且つ医療法で規定されている医療提供施設（病院・診療所・老人保健施設）に勤務しているソーシャルワーカーとしている。

Ⅳ. 研究方法

A県・B県の県協会会員のうち医療機関（病院・診療所・老人保健施設）でMSWを行っている者（A県協会280名・B県協会421名・合計701名）を対象とした。調査の実施にあたっては、A県協会・B県協会それぞれの理事会にて事前に承認を得て、調査票の郵送を行った。調査は2015年2月に実施し、3月までに回収を行った。回答数・回収率は、A県協会169名60.4%、B県協会228名52.3%、合計397名56.6%であった。本論の対象者は、調査票において「現在勤務する病院やMSW業務を辞めようと思った」ことが「なかった」と回答した395名を除く306名を対象とした。

倫理的配慮として、一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理指針を遵守し、依頼文書に調査結果の使用目的を明記し、統計的な処理を行うので回答者のプライバシーが明らかにならないことを併記した。調査票の返送を調査協力の受諾とした。調査票は無記名とし、データは筆者らが直接触れることがないように、筆者以外の者がデータ入力を行った。

MSWが離職を思いとどまる要因を明らかにするために、離職に関わる先行研究である先述した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」（2007：159）において、離職を思いとどまった理由10項目、また宮城県が出した「新規高卒者の職場定着に関する調査結果報告書」（2013：21）では、「退職を思いとどまった理由」5項目を、金子（2010：48）による「働く女性のキャリア・トランジション」では「仕事を辞めなかった理由」8項目を参考にした。これらの尺度項目をMSWの実態に適した項目にするために、MSW経験の豊富な学識経験者3名がこれまでMSWが離職を思いとどまる要因になっていたと考えられる24項目を設定し、さらに統計分析を専門とする学識経験者2名により項目の精査を行い、妥当性を高めた。

分析方法としては、まず、PASW Statistics18を使用して、MSWが離職を思いとどまった理由に関する24項目を5件法（「1. とてもそう思う」、「2. 少しそう思う」、「3. どちらともいえない」、「4. あまり思わない」、「5. そう思わない」）で質問した。記述統計を行い、天井効果及びフロア効果を検証した。次に、天井効果及びフロア効果が確認された項目を除外し、MSWが離職の思いとどまる要因を導き出すために探索的因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。その後、クロンバック α を算出し、内的一貫性の信頼性を検証し、構成概念妥当性を検証するために、IBM SPSS Amos23を使用して確証的因子分析を行った。

また、男女の違いについては、性別に分けてそれぞれ確証的因子分析を行い、離職を考えながらも思いとどまり業務を継続している要因を明らかにした。

V. 結果

1) 対象者の基本属性

本研究の分析対象者の基本属性の単純集計は以下のとおりである。性別は男性84名(27.5%)、女性222名(72.5%)であった。年齢では、20～29歳94名(30.7%)、30～39歳141名(46%)と20・30歳代で約8割を占める状況であった。勤務形態は常勤301名(98.4%)、非常勤5名(1.6%)とほとんどが常勤であった。役職は、なし209名(68.7%)、主任53名(17.3%)、係長12名(3.9%)、課長19名(6.2%)、部長2名(0.2%)、その他8名(2.6%)と、約7割の者が役職なしの状況であった。有資格について複数回答可で、社会福祉士260名(85%)、精神保健福祉士60名(19.6%)、介護福祉士36名(11.8%)、介護支援専門員94名(30.7%)、看護師2名(0.7%)であった。直接の上司の職種では、MSW143名(46.7%)、事務職員80名(26.1%)、医師38名(12.4%)、看護師27名(8.8%)、その他9名(2.9%)であった。所属病床種別は複数回答可で一般病床(急性期)170名(55.6%)、一般病床(亜急性期)45名(14.7%)、療養病床84名(27.5%)、精神病床14名(4.6%)、老人保健施設38名(12.4%)、回復期リハビリテーション病棟82名(26.8%)、診療所7名(2.3%)であった。

2) 離職を思いとどまる要因

MSWの離職を思いとどまる要因として作成した24項目を5件法で質問した。その結果の記述統計は表2のとおりである。天井効果及びフロア効果を検証したところ、項目1、2、5、8、12、14、24の計7項目について天井効果が確認され、項目13についてフロア効果が確認された。

記述統計の結果、天井効果及びフロア効果が確認された項目を除外し、探索的因子分析（最尤法：プロマックス回転）により分析を行った。因子の解釈は因子負荷量が.45以上で、かつ複数の項目に対して.35以上の因子負荷量を有さなかった項目に着目して行った。

算出された固有値やスクリープロットの結果を踏まえ、固有値が1.00以上の因子を要因として採用し、MSWの離職を思いとどまる要因として6つの要因が導きだせた。累計寄与率は55.1%であった。各要因のクロンバック α を算出して尺度としての内的整合性を検証した結果(表2)、要因1は.810、要因2は.821、要因3は.792、要因4は.783、要因5は.729、要因6は.758であった。

要因1「この病院でまだ学ぶべきことがあるとわかったから」「キャリアやスキルを蓄積したいから」「将来的な目標があったから」では、現在所属する機関でMSWとしての資質を向

表1 分析対象者の基本属性 (N = 306)

人数 割合 (%)

性別	男性 女性	84 222	27.5 72.5
年齢 (無回答 = 1)	20 ~ 24歳 25 ~ 29歳 30 ~ 34歳 35 ~ 39歳 40 ~ 44歳 45 ~ 49歳 50 ~ 54歳 55 ~ 59歳 60 ~ 64歳	24 70 76 65 45 11 8 6 0	7.8 22.9 24.8 21.2 14.7 3.6 2.6 2.0 0.0
勤務形態	常勤 非常勤	301 5	98.4 1.6
MSWの経験年数 (無回答 = 13)	4年未満 4年以上7年未満 7年以上12年未満 12年以上	89 67 65 72	30.4 22.9 22.2 24.6
役職 (無回答 = 3)	役職なし 主任 係長 課長 部長 その他	209 53 12 19 2 8	68.3 17.3 3.9 6.2 0.7 2.6
取得資格 (無回答 = 11)	社会福祉士 精神保健福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 看護師 その他の医療資格 その他の資格	260 60 36 94 2 4 42	85.0 19.6 11.8 30.7 0.7 1.3 13.7
直属の上司の職種 (無回答 = 9)	MSW 事務職員 医師 看護師 その他	143 80 38 27 9	46.7 26.1 12.4 8.8 2.9
病床種別 (無回答 =)	一般病床 (急性期) 一般病床 (亜急性期) 療養病床 精神病床 感染症病床 結核病床 診療所 老人保健施設 回復リハビリテーション病床 その他	170 45 84 14 1 2 7 38 82 8	55.6 14.7 27.5 4.6 0.3 0.7 2.3 12.4 26.8 2.6

表2 離職や業務中断を思いとどまる背景要因 探索的因子分析（プロマックス回転）結果
（N = 306） 累計寄与率54.2%

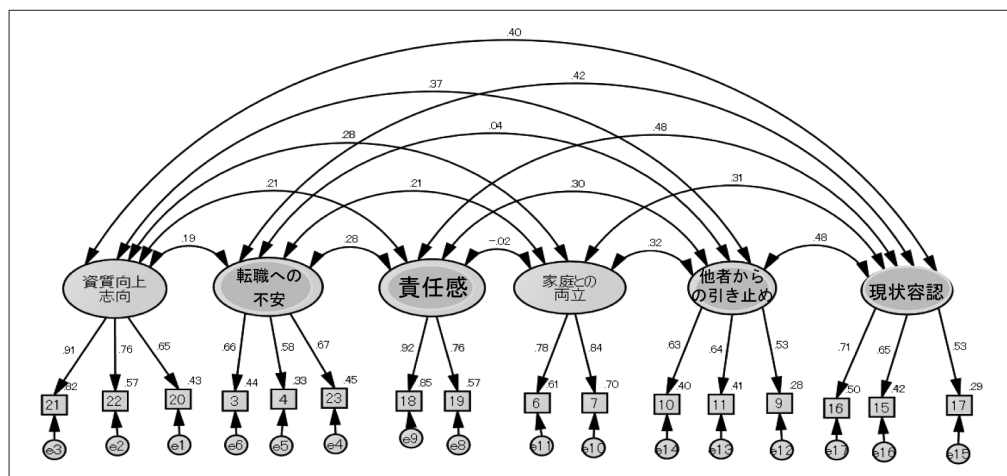
No	MSW 業務の職務特性	資因子 向上志向 1	責因子 責任感 2	家因子 家庭との 両立 3	転因子 職への不 安 4	他因子 者からの 引き止め 5	現因子 状況容認 6	クロ ンバ ック α
1	この病院でまだ学ぶべきことがあるとわかったから	.943	-.005	.023	-.074	-.035	.010	.810
2	キャリアやスキルを蓄積したいから	.753	.021	.013	.081	-.012	-.058	
3	将来的な目標があったから	.599	.030	-.022	.046	.050	.049	
4	今辞めると周囲に迷惑がかかるから	.018	.920	-.030	-.010	-.014	.015	.821
5	無責任に辞めたくはないから	.022	.758	.052	-.050	.060	-.019	
6	職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから	-.030	.042	.999	-.004	.003	-.088	.792
7	職場に仕事と家庭の両立を支援する制度があったから	.057	-.021	.648	.015	.013	.067	
8	希望の転職先が見つからなかったから	.010	-.055	-.054	.745	.106	-.136	.783
9	転職すると収入が減ると思ったから	.049	-.089	.072	.629	-.031	.072	
10	転職後が不安だったから	-.011	.120	.008	.532	-.086	.144	
11	上司に引きとめられたから	.017	.059	-.103	.043	.797	-.093	.729
12	上司以外の周囲の人達(同僚、家族等)に引きとめられたから	-.075	.138	.097	.042	.506	.089	
13	悩んでいることが解決したから	.043	-.176	.129	-.077	.465	.143	
14	まわりの職員も続けていたから	-.056	-.053	.024	.029	-.014	.794	.758
15	続けるのが当たり前だと思ったから	.095	-.002	-.083	-.073	.108	.620	
16	今の状況で我慢しようと思ったから	-.027	.231	.002	.067	-.062	.455	

上していこうとしていることから「資質向上志向」とした。要因2「今辞めると周囲に迷惑がかかるから」「無責任に辞めたくないから」では、MSWとして責任を持って業務を遂行しようとしていることから「責任感」とした。要因3「職場に仕事と家庭の両立に対する理解があったから」「職場に仕事と家庭の両立を支援する制度があったから」では、仕事と家庭の両立ができる環境があることが業務継続につながることから「家庭との両立」とした。要因4「希望の転職先が見つからなかったから」「転職すると収入が減ると思ったから」「転職後不安だったから」では、転職することでの生活への影響、転職先の有無のように転職に対しての不安が共通していることから「転職への不安」とした。要因5「上司に引きとめられたから」「上司以外の周囲の人達（同僚、家族等）に引きとめられたから」「悩んでいることが解決したから」では、上司や上司以外の同僚、家族等から離職することを引きとめられたり、悩んでいることを他者に相談したことにより解決したことで業務を継続することに繋がっていることから「他者からの引き止め」とした。要因6「まわりの職員も続けているから」「続けるのが当たり前だと思ったから」「今の状況で我慢しようと思ったから」では、離職を考えたことがありながらも現在の職場でMSWとして継続的に働くということを自ら受入れ、容認している様子が見られることから「現状容認」とした。

次に、探索的因子分析で析出されたMSWの離職や業務中断を思いとどまる背景要因を示す6因子について、各因子としての尺度と妥当性と因子間の関連性を検証するために、確認的因子分析を行った（図1）。因子から因子を構成する変数への影響指標は全て0.500以上かつ有意で、適合度指標はCFI=0.931、GFI=0.933、RMSEA=0.059で、統計学的な許容水準を概ね満た

図1 離職や業務中断を思いとどまる背景要因 確認的因子分析

CFI=0.931 GFI=0.933 RMSEA=0.059 N=306



す結果となった。

3) 離職や業務中断を思いとどまる背景要因の男女間比較

性別に分けて確証的因子分析を行ったところ、図2（男性）図3（女性）のような結果となった。男性は、「資質向上志向」と「現状容認」（0.65）との間で強い関連がみられた。また、「現状容認」は「他者からの引き止め」（0.57）「責任感」（0.58）「転職への不安」（0.52）との関連がみられた。一方で「責任感」と「家庭との両立」（0.01）との関連がみられなかった。「転職への不安」は「資質向上志向」（0.41）「現状容認」（0.52）「責任感」（0.48）との関連がみられた。しかし「家庭との両立」（0.00）とは、ほとんど関連がみられなかった。「家庭との両立」は「資質向上志向」（0.31）「他者からの引き止め」（0.32）との関連がみられた。「他者からの引き止め」

図2 離職や業務中断を思いとどまる背景要因（男性） 確証的因子分析

CFI=0.914 GFI=0.901 RMSEA=0.047 N=84

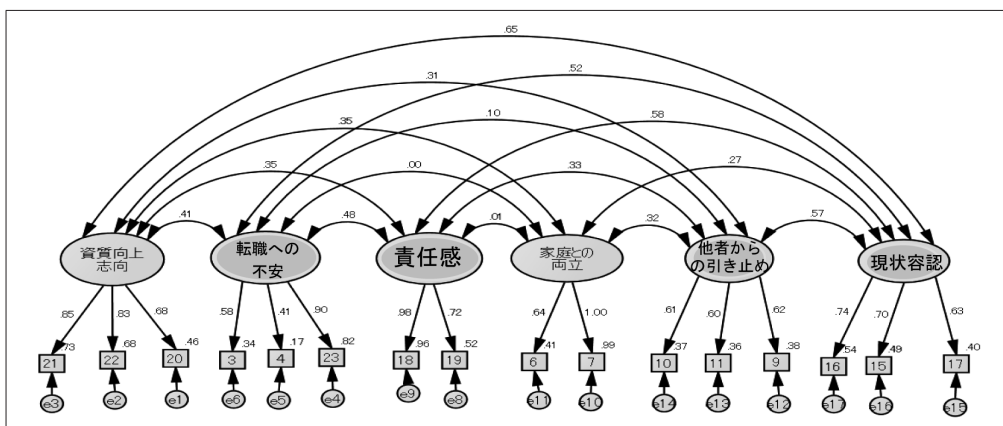
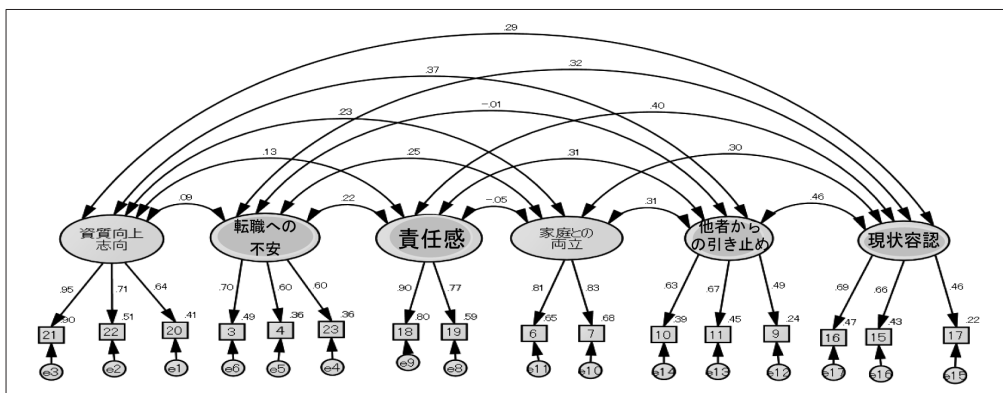


図3 離職や業務中断を思いとどまる背景要因（女性） 確証的因子分析

CFI=0.914 GFI=0.901 RMSEA=0.047 N=222



では「資質向上志向」(0.31)「責任感」(0.33)「家庭との両立」(0.32)「現状容認」(0.57)との関連がみられた。「現状容認」では「資質向上志向」(0.65)との間で強い関連がみられ、「転職への不安」(0.52)「責任感」(0.58)「他者からの引き止め」(0.57)との関連もみられた。

女性は、「資質向上志向」と「他者からの引き止め」(0.37)との間に関連がみられた。「転職への不安」では、「現状容認」(0.32)との間に関連がみられた。「責任感」では、「他者からの引き止め」(0.31)「現状容認」(0.40)との間に関連がみられた。一方で、「家庭との両立」(-0.05)についてはほとんど関連がみられなかった。「家庭との両立」では、「他者からの引き止め」(0.31)「現状容認」(0.30)との間で関連がみられた。「他者からの引き止め」では、「資質向上志向」(0.37)「責任感」(0.31)「家庭との両立」(0.31)「現状容認」(0.46)との間で関連がみられた。「現状容認」では「他者からの引き止め」(0.46)「家庭との両立」(0.30)「責任感」(0.40)「転職への不安」(0.32)との間に関連がみられた。

男性と女性の結果を比較すると、男女ともに共通していたことと、男女間での違いの両方がみられた。共通していたところでは、男女ともに6因子は共通して相互の関連がみられたことである。特に「資質向上志向」と「他者からの引き止め」(男性0.31・女性0.37)「転職への不安」と「現状容認」(男性0.52・女性0.32)「責任感」と「現状容認」(男性0.58・女性0.40)「責任感」と「他者からの引き止め」(男性0.33・女性0.31)「家庭との両立」と「他者からの引き止め」(男性0.32・女性0.31)「他者からの引き止め」と「現状容認」(男性0.57・女性0.46)との間で男女とも関連がみられた。

一方で、男女間の違いでは、男性のほうが「資質向上志向」と「現状容認」との間に強い関連が見られた。(男性0.65・女性0.29) また「転職への不安」と「家庭との両立」との関連について男女間では、男性の場合関連がみられなかった(0.00)のに対して、女性は弱いながらも関連がある(0.25)という結果であった。

VI. 考察

本論では、離職に至ってしまうことがないようにするための対策を明らかにしていくために、MSWが離職を一度は考えながら思いとどまった要因を明らかにした。まず、分析結果の信頼性及び妥当性について考察し、確証的因子分析を行った結果を踏まえた研究目的に対する考察を行う。

分析結果の信頼性及び妥当性について、まず、探索的因子分析の累積寄与率が55.1%にとどまっている。MSWが離職を思いとどまった理由に関する24項目以外の理由が、まだ存在していることを示す結果であると考えられる。

そのことを踏まえ、探索的因子分析の結果についてクロンバック α 係数を算出した。村瀬ら(2007: 241)によれば、個人を単位とした社会調査データにおいては、クロンバック α 係数は

.68程度であれば許容できる水準だと指摘している。探索的因子分析の結果から算出された6つの要因の数値は、いずれも統計学的な許容水準を概ね満たし、尺度としての内的整合性が確認できた。

6つの要因をモデルにした確証的因子分析の適合度指標については、豊田（2007：18）は、CFIが.950以上及びGFIが.900以上であれば「説明力のある（＝データと当てはまっている）パス図である」と判断できると指摘している。また、大石・都竹（2009：197）は、RMSEAを.050以下で「当てはまりがよい」、.080以下で「妥当」、.100以上では「モデルを採用すべきではない」としている。それらの経験的基準に基づけば、適合度指標は統計学的な許容水準を概ね満たし、構成概念妥当性が確認できた。

総じて、その他のMSWが離職を思いとどまった理由が存在する可能性はあるが、主要な6要因が抽出され、その要因をモデルにした構造についても、概ね信頼性及び妥当性のある結果が分析できたと考えられる。

続いて分析結果からMSWが離職を思いとどまる要因として、(1) 現状容認に至る職場、(2) 男性は職場内での資質向上志向・女性は家庭との両立ができる環境、(3) 資質向上が図れる職場・引き止められる環境、の3つである。

(1) 現状容認に至る職場

一つ目の「現状容認に至る職場」について、「現状容認」と他の全ての項目に関連が見られたことである。特に「責任感」(0.48)「他者からの引き止め」(0.48)との間の関連に着目すると、「責任感」があるからこそ、現在の職場で働き続けようと思う「現状容認」も強くなると言うことができる。この2つの関連は、MSWだけではなくどの分野の職業においても同様と考えられる。介護職・看護師の先行研究においては、「職場への所属意識」が職場定着に影響していることが示唆されている。黒田・張（2011:20）は、介護職員は職場への所属意識が離職意向を低める方向にあるとしている。また、今井（2011:7）は介護職員が離職を届け出た理由として「利用者との人間関係を挙げたものは見られず、職業人としての自覚があると考えられる」としている。このように職場への帰属意識や利用者との関係が、責任感を生み離職を思いとどまる要因になると考えられる。

但し、MSWの特徴も影響しているのではないかと考えられる。MSWは対人援助専門職としてクライアントに直面する業務である。そのためMSWが離職することはクライアントにも影響すると言える。患者担当制をとっている医療機関ではMSWの離職がそのままクライアントにとって担当の変更につながってしまう。そのため目の前のクライアントへの責任感から「続けるのが当たり前」等の意識に繋がり、離職を思いとどまるのではないかと考えられる。

「他者からの引き止め」との関連については、離職を考えたとしても上司等に引き止められ

ることで、現状を容認し業務を継続することができると言える。このようなことが可能になるためには、職場内外で他者からのサポートがあるからこそ、と言えるのではないだろうか。上司等のサポートが離職を思いとどまる要因となることについては、介護職・看護師は黒田・張(2011:22)が「同僚や上司との関係」、塚本・野村(2007:62)が「看護師長に配慮されている看護スタッフの認識は、離職意図に大きな影響力を及ぼす」としている。MSWでは、杉山ら(2017:58)が上司の配慮・誠実さが「不足すると、やる気があっても『他の病院に移りたい』に結びつく」として、MSWが業務継続して行くためには上司のサポートが必要であるとしている。

MSWとして個々のケースに関わる際には、さまざまな課題に直面する。その時にMSWが自分自身だけで抱えてしまえば、負担感は大きくなってしまふ。そのため例え「辞めたい」と考えても、上司・同僚等の周囲からのサポートがあり、また離職を引き止められるような環境があれば、思いとどまる可能性が高くなると言えるだろう。

(2) 男性は職場内での資質向上志向、女性は家庭との両立ができる環境

二つめとしては、男性は職場内での資質向上志向、女性は家庭との両立ができる環境である。「資質向上志向」と「現状容認」(0.65)との間について男女比は男性のほうが強い関連が見られ、「転職への不安」と「家庭との両立」との関連については、男性は関連が見られなかった(0.00)のに対して、女性は弱いながらも関連(0.25)が見られた。

男性が「資質向上志向」と「現状容認」との間で強い関連が見られたことについては、継続的に働いていく上でいずれはMSWから事務長等の管理職へ移行することを意識している人がいるのではないかと考えられる。本調査においても役職ありと答えている男女比において男性(42.8%)女性(23.3%)という結果になっている。MSWの中では、「男性は定年までMSWとして勤務することはあまりなく、いずれは事務長等の管理職を目指さないとけない」という話を聞くことがある。このような意識から、職場内で「資質向上」を図っていこうという意識が高まってくるのではないかと考えられる。

女性の側から見ると「転職への不安」と「家庭との両立」について、男性よりも関連がある傾向が見られた。この結果から、男性は「転職への不安」から離職を思いとどまるときに、「家庭との両立」はあまり意識しない傾向にあると言える。一方、女性は男性よりも「家庭との両立」と「転職への不安」の関連が、離職を思いとどまる要因になると言えるだろう。そうであれば女性のMSWが業務を継続していくためには、「家庭との両立」ができる環境かどうかの影響すると考えられる。看護師では、山口(2012:68)が離職しない要因として「仕事と私生活を両立できている」としている。

先に述べたようにMSWは男性よりも女性が多い専門職である。^(注2)そのため離職を思いとど

まる要因を考える際には女性が家庭と両立できる環境を作っていくことは不可欠と言えるのではないだろうか。

(3) 資質向上できる職場、引き止められる環境

三つ目としては、資質向上できる職場、引き止められる環境があると離職を思いとどまる、という点である。「資質向上志向」は、「現状容認」(0.40)と「他者からの引き止め」(0.37)との関連が見られた。これは現在の機関に継続的に働くことで自らの資質向上が図れると感じているからではないか。現在の職場環境が、個人の資質向上に繋がることで離職を思いとどまる要因になっている。介護職・看護職の先行研究では、片桐・坂江（2016：58）が離職理由の一つとして「看護の実践能力の不足」を指摘しており、そうならないようにするために「職場環境、先輩・上司を含む人間関係の調整、看護に対する前向きな感覚が生まれるようなケアの中でやりがいを感じる経験、それを引き出すモデルの存在や助言などが就業継続に繋がる支援として重要」としている。このことはMSWにおいても同様で、職場環境が業務継続に繋がっている。資格取得や外部研修への参加を積極的に推奨している職場環境では、継続的に勤務することが自らの資質向上に繋がると感じているため、離職を思いとどまる要因になると考えられる。

「他者からの引き止め」が「資質向上志向」(0.37)、「責任感」(0.30)、「家庭との両立」(0.32)、「現状容認」(0.48)において関連がみられたことは、「引きとめられる」環境があることにより、離職を思いとどまることに繋がっている。職場を含めた周囲の環境の影響が離職を思いとどまる要因になると言えるだろう。先行研究では、職場内の環境として塚本・野村（2007：62）は組織風土がバーンアウトへ、そして離職意図に結びついていることを明らかにしている。また、阿部ら（2010:71）は「働きやすさを高めていくことによって、離職予防・職場定着の可能性がある」としている。

このように離職を考えたとしても職場内の環境によって、それを思いとどまらせることが可能になるのである。

VII. まとめと課題

本論は、MSWが離職を思いとどまるを明らかにすることを目的とし、現状容認に至る職場、引き止められる環境、責任感を伴う職場、資質向上できる職場、家庭との両立ができる環境等が影響しているということが示唆された。このため離職を思いとどまるためには、職場内の環境を整備していくことが重要であると言える。

課題として、本調査はA県協会とB県協会2県の結果であり、MSW全体のことは言えない。そのため、クロンバック α 係数算出で尺度全体の内的一貫性信頼性を検証し、共分散構造分析

で構成概念妥当性を検証したが、妥当性の検証が厳密な意味では不十分な点が残る。今後は全国規模で調査を行い、開発した尺度の更なる妥当性の検証やMSWの業務中断を防止する対策を検討していく必要があると考える。

本稿は、平成25年～平成29年日本学術振興会科学研究費・基盤研究（C）「医療ソーシャルワーカーの業務継続中断を規定する個人と環境との相互作用に関する研究」の研究成果の一部である。調査にご協力いただいた回答者の皆様と関係各位にお礼申し上げます。

注

（注1）

A県協会の2001年度、2007年度、2012年度過去3回の会員実態調査により「経験年数10年未満が2001年度80%⇒2007年度69%⇒2012年度66%」としている。植木博之「A県医療ソーシャルワーカー協会会員実態調査報告」「医療ソーシャルワーク2012」静岡県医療ソーシャルワーカー協会

（注2）

A県協会の2001年度、2007年度、2012年度過去3回の会員実態調査では、会員の男女比は2001年度男性35%・女性65%、2007年度男性38%・女性62%、2012年度男性38%・女性62%であった。

〈引用文献〉

- 阿部正昭 西村昌記 西原留美子 岩田香織（2010）「施設介護職員の職務継続・離職意向と『労働条件』・『働きやすさ』・『働きがい』に関する調査研究」『東海大学健康科学部紀要』16, 65-72.
- 市川恭子（2015）「若年大卒女性の早期離職に関する実証分析」『生活社会科学研究』22, 31-46.
- 今井訓子（2011）「介護職離職の構造に関する研究－介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から－」『植草学園短期大学研究紀要』12, 1-12.
- 大石展緒 都竹浩生（2009）『Amosで学ぶ調査系データ解析』東京図書株式会社
- 金井篤子（2010）「働く女性のキャリア・トランジション」『日本労働研究雑誌』603, 44-53.
- 片桐麻希・坂江千津子（2016）「新卒看護師の離職理由と就業継続に必要とされる支援内容に関する文献検討」『佐久大学看護研究雑誌』8（1）, 49-59.
- 黒田研二 張允楨（2011）「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究『社会問題研究』60, 15-25.
- 小木曾加奈子 阿部隆春 安藤邑恵 平澤泰子（2010）「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因－職務における9つの領域別満足度との関連を中心に－」『社会福祉学』51（3）, 103-118.
- 杉山明伸・保正友子・植木博之・大口達也（2017）「医療ソーシャルワーカーの業務継続意向の関連要因

に関する研究」『医療と福祉』51(1), 53-61.

塚本尚子・野村明美（2007）「組織風土が看護師のストレッサー、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析」『日本看護研究学会雑誌』30(2), 55-64.

豊田秀樹（2007）『共分散構造分析〔Amos編〕－構造方程式モデリング－』東京図書株式会社

原野かおり 桐野匡史 藤井保人 谷口敏代（2009）「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」『介護福祉学』16(2), 163-168.

村瀬洋一 高田洋 廣瀬毅士（2007）『SPSSによる多変量解析』オーム社

吉富美佐江 舟島なをみ（2007）「新人看護師を指導するプリセプター行動の概念化－プリセプター役割の成文化を目指して－」『看護教育学研究』16(1), 1-14.

山口久美子（2012）「病院に勤務する看護師の離職に影響を与える職場環境と職務満足度に関する研究」2012年度国際医療福祉大学大学院医療福祉学研究科博士課程請求論文

東京大学男女共同参画オフィス（2010）『東京大学女性研究者アンケート 調査結果報告書』文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業

独立行政法人労働政策研究・研修機構（2007）『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』

宮城県（2013）『新規高卒者の職場定着に関する調査結果報告書』

〈キーワード〉

医療ソーシャルワーカー 離職 探索的因子分析 確証的因子分析 職場環境