

ISSN 1881-3801

VOLUME 18 NUMBER 1 2023

The Japanese Journal of Business Management for Long-Term Care

# 介 護 経 営

第 18 卷 第 1 号

2023年

日 本 介 護 経 営 学 会

*The Japanese Association of Business Management for Long-Term Care*

介 護 経 営
Jpn. J. Biz. Manage. L.-T. Care

## 目 次

### 巻頭言

「ステルス値上げと介護保険サービスについて」

駒村 康平……1

### 研究論文

介護人材が集うオンラインコミュニティにおける社会関係資本の特徴とその波及効果

菅野 雅子、金山 峰之……2

### 研究資料

高齢者介護施設における介護職員の離職につながる背景と課題

—新聞記事の分析をもとに—

六本木 麻奈……13

活動報告 ……………23

### 編集後記

## [巻頭言]

## 「ストレス値上げと介護保険サービスについて」

慶應義塾大学経済学部 教授 駒村 康平

消費者に告示せずこっそり値上げすることを「ストレス値上げ」と呼ぶ。ストレス値上げが、後日、露見すると消費者の評価は大きく下がることになる。ストレス値上げは、原材料費や人件費といったコストを価格転嫁ができない場合に行われるが、食料品だけではなく、サービス業でもストレス値上げは起きうる。労働集約的なサービス業では、コストの大半を占める人件費の上昇を価格に転嫁できない場合は、スタッフの数を減らすという形でサービスの質を下げることになり、これがストレス値上げに相当する。森川（2023）は、「長く待たされる、接客態度が良くない、苦情への対応が遅い」という「質の低下」が観察され、「銀行など金融機関、病院・診療所、飲食店など」で顕著としている。森川は、こうしたストレス値上げでは、「顧客の労働投入も考慮する必要がある」とし、「消費者が時間を投入して対応しなければならないケースが増えている」としている。また「デジタル化が進んでいるが、企業側の都合で作られ、消費者にとっては甚だ不親切なシステムも多い。サービスの質の低下を感じる若年層が比較的少ないのに対し、中高年層で多い傾向があるのはその傍証といえる」とも指摘している。

実際に、買い物でも、対応する店員が少なくなり、商品の説明を求めにくくなっている。セルフレジも一般的となり、JRも「みどりの窓口」を大幅に削減した。東京23区内ではタクシー会社への配車の予約は、スマホのみとなっている。ファミレス、レストラン等でもタブレットでの注文が増えている。サービスや商品の問い合わせ電話窓口でも、オペレーターの人数が少ないせいか、長時間待たされる上に、そもそも問い合わせの電話番号を示さない企業も増えている。それと引き換えにチャットやメールなどの問い合わせ方法が増えているが、時間がかかる上に、なかなか要領を得ない。特にデジタルやスマホになれていない高齢者の負担は大きい。ガラガラのセルフレジを脇目に、対人レジに長蛇を作る高齢者を見ると、まさにストレス値上げと言える。このようなストレス値上げは、最終的には個人消費の4割を占める高齢者の消費を冷え込ませるであろう。

そして、ストレス値上げは、介護サービスでも起きないか？ 人員配置基準が決まっている介護サービスでは、人員の削減は難しいので、ストレス値上げは起きないはずとされるかもしれない。一方で、その引き換えに、人件費の上昇を吸収できず、2023年事業所数の倒産数は過去最大になっていると見ることもできる。

事業所の倒産、経験のあるスタッフの離職もまた、介護サービスの質の低下を招くことになるのではないかと。詰まるところ介護保険サービスにおけるストレス値上げということになる。このような介護保険サービスにおけるストレス値上げを回避するためには、人件費の上昇に見合った「価格」、つまり介護報酬の引き上げ、すなわち最終的には介護保険料と財源確保（税の引き上げ等）、「わかりやすい値上げ」を行うべきであり、それが介護保険サービスの事業主体である政府の責任と考える。

## 参考文献

森川正之（2023）「サービスで広がるストレス値上げ」『エコノミスト 360° 視点』日本経済新聞 11月30日

## [研究論文]

介護人材が集うオンラインコミュニティにおける  
社会関係資本の特徴とその波及効果

著者：菅野 雅子（茨城キリスト教大学経営学部経営学科）

金山 峰之（法政大学大学院地域ウェルビーイング研究所）

## 抄録

介護業界における近年の現場レベルの動向として、所属組織を超えた仲間づくりや学び合いを志向し、オンライン上にプラットフォームを持つコミュニティが活性化している。本研究では、介護人材が集うオンラインコミュニティにおいて醸成される社会関係資本に着目し、それがどのような特徴を持つのか、そして自身の心理面や仕事面に何らかの波及効果を持つのかを検証し、オンラインコミュニティが介護人材の活性化や新たな学びの場になりうるのか、その可能性を検討した。

介護人材が集うオンラインコミュニティの会員アンケートで得られた103サンプルを用いて分析した結果、コミュニティ内の特定の信頼（結束型社会関係資本）は、水平的で緩やかなネットワークに支えられていることが確認された。さらに特定の信頼が心理面のみならず仕事面にもポジティブな影響を及ぼす可能性があることが見出された。信頼できる知恵や情報が得られるオンラインコミュニティの可能性が検討された。

キーワード：介護人材、オンラインコミュニティ、社会関係資本、波及効果、越境学習

## 1. 背景および目的

介護人材の量的確保と質向上に向けた議論が重ねられる中、この10年程度の現場・個人レベルの動向として、所属組織を超えた仲間づくりや学び合いを志向するコミュニティ作りが活性化している。近年はSNS普及に伴いオンライン上にプラットフォームを持つコミュニティが無数に観察され、コロナ禍の影響がさらにその動きを加速させている。オンラインコミュニティ（以下OC）は、水平的な構造や知の流動性などの特徴により知識共有、コラボレーション、イノベーションの場として機能しうる可能性を有しており、個人・企業・行政等あらゆるレベルでその活用が指向されている<sup>1)</sup>。

OCを理解する鍵概念として社会関係資本に着目した研究により、その特徴や社会的効果が議論

されている<sup>2)3)4)5)</sup>。社会関係資本の定義は後述するが、わかりやすく言えば、人と人との関係を通じて蓄積される資本を広く指す<sup>6)</sup>。特定の興味・関心に基づいて形成されたネットワークは同類性原理に基づいており、OCに参加し高頻度の相互作用により絆を強めることで、道具的・情緒的サポートなどを得ることができる<sup>2)</sup>。その一方で、フリーライダーの存在や、過度の同質性による排他性や閉鎖性のような負の帰結をもたらす可能性も指摘されている<sup>2)</sup>。介護は「搾取される労働」<sup>7)</sup>という指摘もあり、OCという閉鎖的な時空で、不満のはけ口、あるいは特有の信念の醸成など負の側面を持つことも考えられる。そこで本稿では、介護人材が集うOCにおいて醸成される社会関係資本に着目し、それがどのような特徴を持つのか、そして自身の心理面や仕事面に何らかの波及効果

を持つのかを検証することを目的とする。

## 2. 先行研究とリサーチクエスチョン

### 2.1 介護事業所における事業所内人材育成の限界と越境学習の重要性

介護職は介護福祉士という国家資格を含む養成体系を有する専門職であるが、資格の有無をコントロールしても、利用者との肯定的関係や上司・同僚からのサポートが能力の発揮・成長に強く関連することが報告されている<sup>8)</sup>。つまり介護人材の能力開発は個々の法人・事業所における実務経験に大きく委ねられているとも言える。しかしながら、現実的には小規模法人・事業所が多く、人や時間などリソース上の制約があることや、旧来の固定観念の強さや閉鎖性などの特性により事業所内人材育成の限界が指摘されている<sup>9)</sup>。

こうした背景より、法人・事業所に限定せず、所属組織を超えて学び合える越境学習の機会が重要になると考えられる。越境学習とは、文字通り「境界」を超えて学ぶことで、ホーム（慣れ親しんだ環境）とアウェイ（異なる環境）を往還（行き来）することによる学びである<sup>10)</sup>。ビジネスパーソンの越境学習が本業の業務遂行にプラスの影響を及ぼす効果が報告されている<sup>11)</sup>。介護分野においても、法人間連携による認知症の学習療法導入を目的とした実践共同体の学習効果についての報告<sup>12)</sup>や、対外的活動の経験が視野の広がりや自己効力感につながるとする事例報告<sup>13)</sup>など、越境的な学習経験の重要性が示唆されている。

### 2.2 オンラインコミュニティ

越境的な学習機会として、OCは地理的・時間的制約を乗り越えて新たな可能性を提供するものと考えられる。OCの定義は多様であるが、ここでは①コンピュータネットワーク技術を利用した「人が集まるグループ」であること、②コンピュータネットワーク技術を利用した「社会的交流」を共有していること、という汎用的な定義<sup>14)</sup>を採用する。OCの類型も多様である。例えば活動目

的による分類（商業志向、専門志向、社会志向）、社会的紐帯の性質による分類（顔見知りなど緊密で強いつながり、特定の興味・関心に関連したコミュニケーションだけを行う緩やかなつながり）などがあげられる<sup>15)</sup>。本稿では、特定の興味・関心のもとに集う社会志向のOCを検討する。OCの急速な発展に伴い、その特徴や便益、成果を生み出すメカニズム等多様な側面から研究が重ねられている<sup>16)</sup>。

### 2.3 社会関係資本

OCの特徴や便益を検討する上で、社会関係資本に着目した議論が展開されている。社会関係資本論はColeman<sup>6)</sup>やPutnam<sup>17)</sup>により提唱されたもので、Putnam<sup>17)</sup>によれば「社会的ネットワーク、およびそこから発生する信頼と互酬性の規範意識」と定義されている。社会的ネットワークとは人や組織の間の絆である<sup>18)</sup>。信頼とは、相手の内面にある人間性や自分に対する感情などの判断にもとづいてなされる、相手の意図についての期待である<sup>19)</sup>。互酬性の規範とは「AがBを助けたら、Aはコミュニティまたは社会の他の人から（Bに限らず）返報されるだろう」という規範的な認知で、信頼の基礎となるものである<sup>3)</sup>。

Putnam<sup>17)</sup>は社会関係資本の特徴として「橋渡し型」と「結束型」の2つの概念を提示している。「橋渡し型」とは、開放的で弱い紐帯からなるネットワークを有し一般化された互酬性に基づいて行動し、一般的信頼を形成するものである。一方「結束型」とは、閉鎖的で強い紐帯からなるネットワークを形成しそのネットワーク内で何かをしてくれた人にお礼をするという特定の互酬性を作り上げ、特定の信頼を育てるものである<sup>2)</sup>。橋渡し型と結束型は二項対立的なものではなく相対的な程度の差であり、結束型の強い紐帯を持つことに加えて、コミュニティ外部に対して開放性を持つことが成員のパフォーマンスを高めると指摘されている<sup>20)21)</sup>。

## 2.4 オンラインコミュニティにおける社会関係資本

OCにおける社会関係資本を検討した研究では、例えばオンライン上のセルフヘルプグループにおいて強い結束型社会関係資本が蓄積される傾向にあること、そこで交わされる様々な相互サポートにより、ミクロレベルでは精神的健康が向上することに加えて、マクロレベルでは自分たちが生活する範囲内での組織的、社会的構造に影響を与える社会行動を起こす可能性が示されている<sup>2)</sup>。結束型社会関係資本がコミュニティへの愛着を高め、OCを活性化させることも示されている<sup>4)</sup>。またオンラインゲーム内のOCの研究では、同質性の高い結束型の特徴のみならず開放性という橋渡し型の特徴が確認されており、結束型の社会関係資本が現実世界への社会参加を促すことが示されている<sup>3)</sup>。一方、Facebookの利用と社会関係資本に着目した研究では、Facebookは橋渡し型の特徴が強く、Facebook利用の強度が個人の自尊心や生活満足度が高めることが示されている<sup>5)</sup>。このようにOCの特徴や効果は、コミュニティの活動目的や状況によって異なる。介護人材が集うOCの特徴や効果はどのような傾向にあるのだろうか。これまで、その内実について検討した研究は見当たらない。

## 2.5 リサーチクエスチョン

以上を踏まえ、本稿では介護人材が集うOCを越境学習の一形態と捉え、OCの特徴およびその波及効果を、社会関係資本の醸成を切り口に検討する。OCに参加することそれ自体がオンライン上の集合的コミュニケーションを通して結束型社会関係資本である特定の信頼を醸成することが報告されている<sup>22)</sup>。そこで本稿では、コミュニティ内で醸成される特定の信頼に着目し、介護人材が集うOC内に醸成された特定の信頼はどのような特徴を持つのかを検討する。次にその特定の信頼は、本人の心理面や仕事面にどのような波及効果をもたらすかを検討する。本稿のリサーチクエスチョンは以下のとおりである。

RQ1 介護人材が集うOC内に醸成された特定の信頼はどのような特徴を持つのか

RQ2 介護人材が集うOC内で醸成された特定の信頼は、本人の心理面や仕事面にどのような波及効果をもたらしているのか

## 3. 対象および方法

### 3.1 本研究の対象

本研究は、介護人材が集うコミュニティKAIGO LEADERS(以下KL)のOC「SPACE」(運営:株式会社Blanket、東京都)の協力を得て実施した。KLは「超高齢社会を創造的に生きる次世代リーダーのコミュニティ」を標榜し、20代の若者をメインとするコミュニティとして2012年に活動を開始し、講演会等の企画や問題解決プログラムの実施など学びの場づくりを展開している。介護職を中心に関連する専門職のほか異業種や学生など、介護に興味を持った人々が集い、その運営には志を共にするボランティアメンバーがあたっている。SPACEは、KLの活動の一環として、地域を限定せずに全国の同志がゆるやかにつながり相互支援や学び合いができるネットワーク形成を目的として、2019年から開始された月額サブスクリプション型の有料OCである。調査時点の会員数は約180名である。

ホームページ<sup>23)</sup>には、①色々な人とつながることができる、②「頼る」も「応援する」も両方できるようになる、③チャレンジできる環境があるという3つの効用をうたっている。SPACE内ではクローズドのチャットツールSlackが使用されており、テキストベースのコミュニケーションが中心となる。それ以外に、同時双方向型オンライン会議ツールZoomにより、様々な単位・頻度で勉強会や集会・懇親会などが行われている。SPACEの中には専任のコミュニティマネージャー(以下CM)1名の他、コミュニティマネジメントチームとして2名が配置されており、新規参加者や発言の少ない参加者の参加のハードルを下げするための声掛けや場作りなど、OC内での交流を促進する働きかけなどを行っている。



### 3.2 調査期間と対象者属性

SPACEの会員を対象に、2020年11月20日～12月6日までの17日間回答が収集された。調査時点におけるSPACEの会員約180人のうち、学生・無職を除く168人を調査対象としてウェブによる質問票調査を実施し、回答が得られたのは106人（回収率63.1%）であった。106人の属性は男性62人（58.5%）、女性44人（41.5%）、年齢は20代39人（36.8%）、30代36人（34.0%）、40代以上31人（29.2%）、居住地は北海道・東北4人（3.8%）、関東63人（59.4%）、中部12人（11.3%）、近畿16人（15.1%）、中国・四国・九州11人（10.4%）、職種は介護職（訪問介護員を含む）42人（39.6%）、それ以外（ケアマネ、相談員、医療職、福祉職、その他）64人（60.4%）、仕事上の立場は被雇用者83人（78.3%）、経営者・個人事業主・フリーランス23人（21.7%）、勤務時間はフルタイム86人（81.1%）、それ以外20人（18.9%）であった。20～30代を中心に全国各地から、そして介護職を中心としているが関連職種も多く、立場や働き方なども含めて一定の多様性を有していることがわかる。

### 3.3 使用変数と測定尺度

#### 3.3.1 属性変数

性別、年齢、職種（介護職／それ以外）、地域（関東地方／それ以外）、仕事上の立場（被雇用者／それ以外）、勤務時間（フルタイム／それ以外）を設定した。

#### 3.3.2 コミュニティ内の変数

コミュニティ内の変数として、KL運営メンバーかどうか、入会年月、コミュニティ内の活動状況（発言頻度、Zoom参加頻度）、コミュニティへの知覚（同質性、垂直性、開放性、水平性）、コミュニティ内の他者からの働きかけ（CMおよびメンバーからの関わり）を設定した。KL運営メンバーは、SPACEではとくに役割を担っているわけではないが、KLの活動を通じて顔見知りであるという点は他の参加者と異なる点である。発言頻度とZoom参加頻度は自己申告とし

た。コミュニティへの知覚として、同質性（私はSPACEのメンバーと、ものの考え方や行動の仕方が似ていると思う）、垂直性（SPACEでは、メンバー間の上下関係がはっきりしていると思う）、開放性（SPACEは、外部のコミュニティや団体・サークル等と協力的だと思う）は、先行研究<sup>3)</sup>を参考に1項目ずつ設定した。水平性（SPACEでは、CMや運営メンバー以外の人も積極的にリーダーシップを発揮している）は、主体的でフラットな関係性を測定する尺度として1項目作成した。

CMやメンバーの関わりは、CMにヒアリングを行い、配慮型、相互作用促進、橋渡し促進、ダメ出しなどの働きかけの要素を抽出し、CMを主語とするもの、メンバーを主語とするもの、それぞれ7項目ずつ設定した。探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転、因子負荷量が.40以上を採択。以下すべての因子分析も同様）の結果、4つの因子に集約された。第1因子はCMからの相互作用を促進する働きかけ3項目（例：CMは、あなたに声かけや返信・リアクションをする）で構成されたため「CMからの相互作用促進」（ $\alpha = .88$ ）、第2因子はメンバーからの相互作用を促進する働きかけ4項目（例：メンバーは、あなたに声かけや返信・リアクションをする）で構成されたため「メンバーからの相互作用促進」（ $\alpha = .86$ ）、第3因子はCMやメンバーからの橋渡しを促進する働きかけ5項目（例：CMは、あなたに他のメンバーを紹介するなどつながりを作る）で構成されたため「CMやメンバーからの橋渡し促進」（ $\alpha = .82$ ）、第4因子はCMやメンバーからのダメ出し2項目（例：CMは、あなたの発言や行動で気になる点があると注意やダメ出しをする）で構成されたため「CMやメンバーからのダメ出し」（ $\alpha = .83$ ）と命名した。

#### 3.3.3 社会関係資本

先行研究<sup>2)3)</sup>を参考に、結束型社会関係資本として特定の信頼（例：SPACEのほとんどの人は信頼できる）と特定の互酬性の規範（例：SPACEでは、困ったときにはお互いに助け合っ

ている)、橋渡し型社会関係資本として一般的信頼(例:世間一般のほとんどの人は信頼できる)と一般的互酬性の規範(例:世間一般では、困ったときにはお互いに助け合っている)をそれぞれ4項目ずつ設定し、5段階評定で回答を求めた。探索的因子分析の結果、結束型社会関係資本は想定どおり特定の信頼( $\alpha = .84$ )と特定の互酬性の規範( $\alpha = .79$ )の2因子に集約された。橋渡し型社会関係資本は一般的信頼3項目( $\alpha = .82$ )、一般的互酬性4項目( $\alpha = .82$ )の2因子に集約され、1項目が除外された。

### 3.3.4 個人の心理面や仕事面への影響を検討する変数

本稿では、個人の心理面を測定する変数として心理的資本、仕事に向けられた心理面を測定する変数としてワーク・エンゲイジメント(以下WE)、現実の仕事面に表出された行動を測定する変数として職場でのリーダーシップ行動を用いた。いずれも、近年の組織行動研究で、ポジティブな結果変数として堅牢なものを用いた。心理的資本はポジティブ組織行動の領域で探求されており、「発達についての個人のポジティブな心理的状态」であり、自己効力感、楽観性、希望、レジリエンスの4つの概念で構成される<sup>24)25)</sup>。個人の特性ではなく状態であり学習が可能であるとされ、組織における望ましい態度や行動との関連を検討する中核的概念の1つと位置付けられている<sup>25)</sup>。測定尺度は、先行研究<sup>25)26)</sup>を参考に、自己効力感、楽観性、希望、レジリエンスをそれぞれ3項目ずつ設定し、6段階評定で回答を求めた。探索的因子分析の結果、2因子が抽出されその内容から「未来への希望」(例:私は自分の将来に希望を持っている。 $\alpha = .71$ )、「肯定的もの見方」(例:私は過去の失敗をくよくよと考えない。 $\alpha = .75$ )と命名した。心理的資本は4つの要素の高次概念として位置づけられる<sup>24)</sup>という考え方に従い、本稿でも統合した1概念として扱う。

WEは産業保健心理学においてバーンアウトの対概念として提唱された概念で、「仕事に関して肯定的で充実した感情および態度」であり、仕事

からの活力、仕事への熱意、仕事への没頭の3要素が揃った心理状態である<sup>27)28)</sup>。介護労働におけるバーンアウト研究は数多く蓄積されているが、近年はその対概念であるWEに着目する研究が増えており<sup>29)</sup>、本稿でも仕事に向けた比較的安定的で活力あふれる心理状態を測定する尺度として導入するのは妥当であると考えた。測定尺度は、Schaufeli & Bakker<sup>27)</sup>のUWES尺度<sup>30)</sup>のうち3項目の短縮版(例:私は、勤務する職場で、仕事に熱心である)を用いて、7段階評定で回答を求め、一因子構造であることを確認した( $\alpha = .82$ )。

組織行動の成果測定に職場でのリーダーシップ行動に着目した理由は、立場や権限によらず誰もがリーダーシップを発揮する必要性の高まりから<sup>31)</sup>、年代や職業・役職など一定の多様性を有するOC参加者の行動を測定するのに汎用性が高いと判断したためである。職場でのリーダーシップ行動は、大学生の経験学習型リーダーシップ教育の成果を測る尺度<sup>32)</sup>を社会人向けに表現を修正して用いた。率先垂範、挑戦、目標共有、目標管理、成果志向支援、対人志向支援の6つの要素からなり、チームワーク形成との相関が高いリーダーシップ尺度である(例:私は勤務する職場で、組織やチームの目指す方向についてメンバーと一緒に語り合っている)。チームケアを基本とする介護サービスにおける組織行動を測定するのに適した尺度であると判断し採用した。回答者負担を考慮して6つの要素から1項目ずつ計6項目を設定し、5段階評定で回答を求めた。探索的因子分析により、一因子構造であることを確認した( $\alpha = .82$ )。使用する変数の記述統計は図表1、相関係数は図表2のとおりである。

## 4. 結果

本稿のRQ1を検討するために、特定の信頼を従属変数とし、属性変数と橋渡し型社会関係資本を統制変数に、コミュニティ内変数を説明変数として投入し、階層的重回帰分析を行った(図表3)。統制変数に橋渡し型社会関係資本を投入した理由は、オフライン世界での社会関係資本がオンライ



図表 1 使用する変数の記述統計

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
特定の信頼	2.75	5.00	4.20	0.52
特定の互酬性の規範	3.00	5.00	4.34	0.50
一般的信頼	1.00	5.00	3.43	0.67
一般的互酬性の規範	2.00	5.00	3.58	0.57
KL運営メンバーかどうか	0.00	1.00	0.40	0.49
入会年月	1.00	12.00	5.77	4.06
コミュニティ内発言頻度	1.00	6.00	3.28	1.55
コミュニティ内Zoom参加頻度	1.00	7.00	3.25	1.71
コミュニティ同質性の知覚	1.00	5.00	3.27	0.80
コミュニティ垂直性の知覚	1.00	5.00	2.30	0.94
コミュニティ開放性の知覚	2.00	5.00	4.00	0.87
コミュニティ水平性の知覚	1.00	5.00	3.75	0.94
コミュニティマネジャーからの相互作用促進	1.33	4.00	3.36	0.63
メンバーからの相互作用促進	1.00	4.00	3.04	0.69
コミュニティマネジャーやメンバーからの橋渡し促進	1.00	4.00	2.58	0.72
コミュニティマネジャーやメンバーからのダメ出し	1.00	3.50	1.71	0.80
心理的資本	1.75	6.00	4.27	0.69
ワーク・エンゲイジメント	3.00	7.00	4.97	1.04
職場でのリーダーシップ行動	1.83	5.00	3.70	0.73

図表 2 使用する変数の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1 特定の信頼	.495**	.407**	.375**	-.231*	-.052	-.0125	-.042	.407**	-.248*	.284**	.432**	.250**	0.161	.355**	-.003	.384**	.221*	0.115
2 特定の互酬性の規範	—	0.147	.326**	-.0102	-.0001	0.105	0.140	.355**	-.264**	.394**	.388**	.282**	.212*	.280**	-.022	0.119	0.026	-.008
3 一般的信頼	—	—	.533**	-.016	0.113	-.0164	-.014	.408**	0.067	0.135	0.059	-.023	-.003	0.060	0.077	.428**	.321**	0.179
4 一般的互酬性の規範	—	—	—	0.04	0.107	-.0037	0.080	.356**	-.007	.236*	0.104	0.040	0.145	0.186	0.135	.433**	.340**	.279**
5 KL運営メンバーかどうか	—	—	—	—	-.0131	.289**	.467**	0.037	0.089	-.067	0.027	0.029	.333**	0.100	.279**	-.06	-.0124	-.038
6 入会年月	—	—	—	—	—	-.016	-.026	0.01	0.131	0.129	-.042	-.071	-.0159	-.0117	0.037	0.104	0.040	0.069
7 コミュニティ内発言頻度	—	—	—	—	—	—	.450**	0.022	-.007	-.0113	-.0135	0.038	.267**	0.052	0.097	0.116	-.0046	0.060
8 コミュニティ内Zoom参加頻度	—	—	—	—	—	—	—	0.025	-.048	-.064	0.033	0.165	.441**	0.182	.365**	0.115	0.154	0.155
9 コミュニティ同質性の知覚	—	—	—	—	—	—	—	—	0.003	.341**	.241*	.220*	0.063	0.130	0.101	.463**	.209*	0.035
10 コミュニティ垂直性の知覚	—	—	—	—	—	—	—	—	—	-.0081	-.346**	-.0185	-.314**	-.237*	0.059	0.019	-.036	-.108
11 コミュニティ開放性の知覚	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.508**	.301**	.212*	.390**	0.136	.242*	-.045	0.032
12 コミュニティ水平性の知覚	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.390**	.309**	.432**	0.138	0.076	0.021	-.033
13 CMからの相互作用促進	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.287**	.513**	.325**	0.137	0.008	0.003
14 メンバーからの相互作用促進	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.575**	.367**	-.012	-.061	-.001
15 CM・メンバーからの橋渡し促進	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.424**	.195*	0.058	0.092
16 CM・メンバーからのダメ出し	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0.140	0.076	0.023
17 心理的資本	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.545**	.493**
18 ワーク・エンゲイジメント	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.580**
19 職場でのリーダーシップ行動	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

N=106, \*\* p<.01, \* p<.05

ンに波及する可能性が指摘されており、統制する必要性が指摘されているためである<sup>33)</sup>。モデル1において属性変数を投入したが、F値は有意にならなかった。モデル2において属性変数に加えて橋渡し型社会関係資本を投入したところ、一般的信頼が正の影響を示し、調整済みR<sup>2</sup>は.169となった。モデル3において、コミュニティ内変数を投入したところ、運営メンバーが負の影響、水平性、CMやメンバーからの橋渡し促進が正の影響を示し、調整済みR<sup>2</sup>は.464となった。

次に、RQ2を検討するためにパス解析を用いた。先行研究<sup>2)25)28)</sup>より、本稿で用いる4つの概念(特定の信頼、心理的資本、WE、職場でのリーダーシップ行動)の関係性を考慮し解析を行った。

まず結束型社会関係資本はポジティブなメンタルヘルスを支えるとされているため<sup>2)</sup>、その構成要素である特定の信頼はポジティブな心理状態である心理的資本に正の影響を及ぼすと考えられる。また心理的資本は組織における望ましい態度や行動を促進することが明らかのため<sup>25)</sup>、WEや職場でのリーダーシップ行動に正の影響を及ぼすと考えられる。WEは心理状態であり、職場における前向き行動や役割外行動などの先行指標になることが明らかにされているため<sup>28)</sup>、リーダーシップ行動に先行すると考えられる。

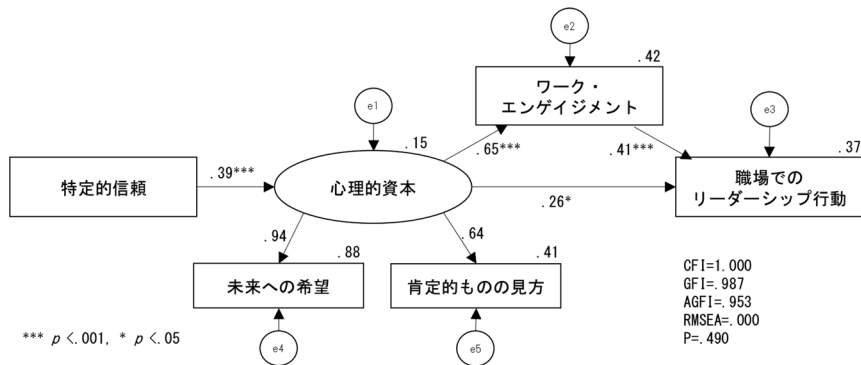
以上を踏まえて、理論的妥当性があり解釈可能なパス図として図表4が得られた。SPACE内で形成された特定の信頼から心理的資本へのパ

図表3 特定の信頼を従属変数とする階層的重回帰分析

	モデル1	モデル2	モデル3	
属性変数	性別 (1=男性)	0.116	0.085	0.121
	年齢	0.080	0.007	0.028
	職種 (1=介護職)	-0.037	-0.051	-0.051
	地域 (1=関東地方)	-0.137	-0.114	-0.136
	仕事上の立場 (1=雇用者)	-0.103	-0.08	0.020
	勤務時間 (1=フルタイム)	0.103	0.107	0.031
橋渡し型 社会関係資本	一般的信頼		0.293 **	0.264 **
	一般的報酬性の規範		0.197	0.092
コミュニティ内 変数	KL運営メンバーかどうか (1=運営メンバー)			-0.243 *
	入会年月			-0.054
	コミュニティ内発言頻度			0.030
	コミュニティ内ZOOM参加頻度			0.024
	コミュニティ同質性の知覚			0.152
	コミュニティ垂直性の知覚			-0.104
	コミュニティ開放性の知覚			-0.118
	コミュニティ水平性の知覚			0.249 *
	コミュニティマネジャーからの相互作用促進			0.005
	メンバーからの相互作用促進			0.001
	コミュニティマネジャーやメンバーからの橋渡し促進			0.226 *
	コミュニティマネジャーやメンバーからのダメ出し			-0.143
	特定の報酬性の規範			0.178
	Adjust R2	-0.002	0.169	0.464
F値	0.965	3.674**	5.328***	
ΔR2		0.177***	0.339***	

N=106, \*\*\*p<.001 \*\*p<.01 \*p<.05 VIF=1.047-2.450

図表4 パス解析



ス ( $\beta = .39, p < .001$ )、心理的資本から WE へのパス ( $\beta = .65, p < .001$ )、職場へのリーダーシップ行動へのパス ( $\beta = .26, p < .05$ )、WE から職場へのリーダーシップ行動へのパス ( $\beta = .41, p < .001$ )が見出され、職場でのリーダーシップ行動の調整済み  $R^2$  は .37 であった。心理的資本と WE の媒介効果について、ブートストラップ法 (5000 ブートストラップ、バイアス修正済み信頼区間推定 95%) を用いて検証したところ、すべての間接効果が有意となった。

5. 考察

本稿では、介護人材が集う OC において醸成される社会関係資本がどのような特徴を持つのか、そして自身の心理面や仕事面に何らかの波及効

果を持つのかを検討することを目的とした。OC (SPACE) の会員アンケートの結果、OC 内の特定の信頼が、一般的信頼、水平性、OC 内での橋渡し促進に規定されていることが示された。OC 内の特定の信頼が一般的信頼に特徴づけられていたのは、一般的信頼が高い人々が OC 内でも特定の信頼を高めるという、オフラインからオンラインへの汎化という面と、OC 内でのポジティブな経験が一般的信頼の形成に寄与するという両面があると考えられる<sup>2)</sup>。その一方で、一般的信頼と特定の信頼は思いのほか相関が低いことが多く、両者は別物だという考え方も示されている<sup>18)</sup>。ここで特定は難しいが、一般的信頼の高さは多様で異質な人々との相互作用を促進する効果があるとされており<sup>33)</sup>、SPACE における特定の信頼は、

一般的信頼という橋渡し型の特徴を有していると考えてよいだろう。またSPACE内の特定の信頼は、参加者の同質性や互酬性の規範に規定されているのではなく、OC内の水平的な関係性やネットワーク作りを支援するコミュニティ設計に支えられていると考えられる。

この結果は、強い結束型の特徴を見せたセルフヘルプグループの研究<sup>2)</sup>や、同質性と開放性の両方に特徴づけられたオンラインゲームのOCの研究<sup>3)</sup>とは異なるものであった。どちらかと言えば、橋渡し型の特徴を持つFacebook<sup>5)</sup>に近い面があると考えられる。恐らくSPACEは、介護という特定の関心のもとに集う同類性は持ちながらも、職種や立場など一定の多様性を有しており、OCそのものが参加者にとってネットワークの広がりを持つものであるため、結束型ではなく橋渡し型の特徴が見出されたものと考えられる。ただし、主に顔見知りやゆるくつながるFacebookとは異なり、SPACEでは面識のない人々が介護という共通の関心のもとに集うので、OC内での水平的な関係や橋渡し促進が、参加者にとって情報収集や人脈作りなどの点で歓迎されるものと考えられる。結束型の特徴は弱いため、現状ではSPACEそのものが共通の目標達成を目指すような強いパワーを持つものではないと考えられる。なお、KL運営メンバーが負の影響を示したのは、先述のとおり彼らは顔見知りでありKLの活動を通じて特有の結束や信頼関係を有しているため、不特定多数が参加するOCへの信頼は相対的に低くなったと考えられる。

次に、SPACE内の特定の信頼が参加者の心理面や仕事面にポジティブな影響を与えた理由について考察する。上述のようにSPACE内の特定の信頼が、同質性が強い閉じたネットワークに特徴づけられるものではないことに加えて、水平性というOCでの知識創造を促進する特徴<sup>1)</sup>、および一般的信頼という橋渡し型の特徴を併せ持っているためであると考えられる。SPACE参加者は、OC内で効率的に多様な知恵や情報を得ることを通じて、未来への希望や肯定的ものの見方を獲得

し、仕事面へのポジティブな波及効果が生じたものと考えられる。SPACE参加者は、介護職に加えて関連職種等で構成されるが、そうしたケア職がOCに集うこと自体、彼らが仕事で抱える困難と何らかの支えやつながりを渴望している様相を映し出していると言えるのかも知れない。

## 6. 結語

本稿の検討により、信頼できる知恵や情報が得られるOCへの参加が、参加者の心理面や仕事面の大きな支えになる可能性が見出された。既述のとおり事業所内人材育成の限界を考えると、地理的・時間的制約を乗り越えることができるOCの有効活用は越境学習の手段として大いに期待される。ただし、単にOCを活用すれば良いというわけではなく、コミュニティ設計には留意が必要である。OCを通じて何を指すかにもよるが、本稿で検討したSPACEの事例からは、少なくとも信頼できる知恵や情報が得られるネットワークとして機能させるためには、一定の多様性を有し、水平的な関係性や橋渡し行動を促進するようコミュニティ設計に留意する必要があると言えそうである。

本稿の限界は、あるOCの一時点を捉えたに過ぎないこと、サンプル数が少ないため偶然誤差が大きい可能性があることがあげられる。また、今回のサンプルにおいてコモン・メソッド・バイアスの基準は一応クリアできているものの、一度の調査で得られたデータであるためその問題を完全に回避できているとは言えない（本稿のデータを用いてHamanの単一因子検定<sup>34)</sup>に従い、すべての観測変数を対象として、固有値1.00以上を抽出条件とした探索的因子分析を最尤法、回転なしで行った。その結果、抽出された4つの因子によって説明される全観測変数の分散の割合は57.2%であった。かつ最も大きい固有値を有する第1因子によって説明される全観測変数の分散の割合は31.5%であった）。今後さらに多様なOCの類型・特徴とその影響について検討を重ねることや、質的調査により参加者の変化のプロセスを

検討するなど、継続的にOCの可能性を探求する必要がある。

#### 謝辞

本稿の調査にご協力いただいたKAIGO LEADERS / SPACE関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。本研究は経済的支援を受けていない。また開示すべきCOIはない。

#### 参考文献

- 1) Faraj, S. et al.: Knowledge collaboration in online communities, *Organization Science*, 22 (5) : 1224-1239, 2011.
- 2) 宮田加久子：きずなをつなぐメディア：ネット時代の社会関係資本、NTT出版、2005.
- 3) 小林哲郎ほか：オンラインゲーム内のコミュニティにおける社会関係資本の醸成：オフライン世界への汎化効果を視野に、*社会心理学研究*, 22 (1) : 58-71、2006.
- 4) Lee S. et al: Community attachment formation and its influence on sustainable participation in a digitalized community: Focusing on content and social capital of an online community. *Sustainability*, 11(10), 2019
- 5) Ellison, N. B. et al.: The benefits of Facebook "friends": Social capital and college students' use of online social network sites, *Journal of Computer - Mediated Communication*, 12(4): 1143-1168, 2007.
- 6) Coleman, J. S.: Social capital in the creation of human capital, *American Journal of Sociology*, 94: S95-S120, 1988.
- 7) 阿部真大：働きすぎる若者たち：「自分探し」の果てに、日本放送出版協会、2007.
- 8) 蘇珍伊ほか：別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因：利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて、*社会福祉学*, 47 (4) : 124-135、2007.
- 9) 藤井賢一郎：介護職員に求められる資質の『新段階』：地域包括ケア体制の構築に向けて、介護福祉、87 : 24-38、2012.
- 10) 石山恒貴ほか：越境学習入門、日本能率協会マネジメントセンター、2022.
- 11) 石山恒貴：越境的学習のメカニズム：実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像、福村出版、2018.
- 12) 松本雄一：実践共同体の学習、白桃書房、2019.
- 13) 菅野雅子：介護人材マネジメントの理論と実践、法政大学出版局、2020.
- 14) 吉田等明ほか：地域を活性化する「開かれたオンライン・コミュニティ」、*コンピュータ & エデュケーション*, 16 : 20-27、2004.
- 15) 小笠原盛浩：オンラインコミュニティ類型を用いた利用と満足分析：日韓学生データを用いた利用行動の探索的研究、*日本社会情報学会学会誌*, 18 (2) : 21-37、2006.
- 16) Tausczik, Y. et al. Knowledge generation and sharing in online communities: Current trends and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 36, 60-64, 2020.
- 17) Putnam, R. D.: *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon & Schuster, 2000. (柴内康文訳：孤独なボウリング：米国コミュニティの崩壊と再生、柏書房、2006).
- 18) 稲葉陽二：ソーシャル・キャピタル入門：孤立から絆へ、中公新書、2011.
- 19) 山岸俊夫：信頼の構造：こころと社会の進化ゲーム、東京大学出版会、1998.
- 20) Burt, R. S.: Structural Holes Versus Network Closure as Social Capital. *Social Capital: Theory and Research, Aldine de Gruyter*,: 31-56, 2001.
- 21) 北村智ほか：業務経験を通じた能力向上と組織における信頼、*互酬性の規範、組織科学*, 42 (4) : 92-103、2009.
- 22) Kobayashi, T. et al.: Social capital online: Collective use of the Internet and reciprocity as lubricants of democracy, *Information*,

- Community & Society*, 9(5): 582-611, 2006.
- 23) 株式会社 Blanket ホームページ: SPACE オンラインコミュニティ スペース、2023年7月10日閲覧、<https://heisei-kaigo-leaders.com/projects/space/>
- 24) Avey, J. B. et al.: Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover, *Human Resource Management*, 48(5): 677-693, 2009.
- 25) Luthans, F. et al.: *Psychological Capital and Beyond*, Oxford University Press, USA, 2015. (開本浩矢ほか訳: こころの資本、中央経済社、2020).
- 26) 顧抱一: 従業員離脱行動の規定要因としての心理的資本に関する研究: 中国のアパレルメーカーを事例として、*経営行動科学*, 28 (2): 117-137, 2015.
- 27) Schaufeli, W. B. et al.: The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3(1): 71-92, 2002.
- 28) 島津明人: 職場のポジティブ心理学: ワーク・エンゲイジメントの視点から、*産業ストレス研究*, 16: 131-138, 2009.
- 29) 小野内智子: 介護老人福祉施設と介護老人保健施設に勤務する介護職員のワーク・エンゲイジメントを高める職場環境の分析: 「仕事の要求」と「仕事の資源」に焦点を当てて、*社会福祉学*, 59 (4): 41-53, 2019.
- 30) 島津明人研究室(慶応義塾大学総合政策学部): ワーク・エンゲイジメント (UWES)、2022年7月29日閲覧、<https://hp3.jp/wp-content/uploads/2018/01/UWES1.3.pdf>.
- 31) Komives, S. R. et al.: *Exploring Leadership: For College Students Who Want to Make a Difference*. John Wiley & Sons, 2013. (日向野幹也監訳・泉谷道子ほか訳: リーダーシップの探求: 変化をもたらす理論と実践、早稲田大学出版部、2017).
- 32) 木村充ほか: 大学の経験学習型リーダーシップ教育における学生のリーダーシップ行動尺度の開発と信頼性および妥当性の検討、*日本教育工学会論文誌*. 43 (2): 105-115, 2019.
- 33) 菅谷実ほか: ネット時代の社会関係資本形成と市民意識、慶應義塾大学出版会、2007.
- 34) Podsakoff, P. M. et al.: Self-reports in organizational research: Problems and prospects, *Journal of Management*, 12(4): 531-544, 1986.

(2023年8月3日原稿受理、2024年1月22日採用決定)



**Abstract****Understanding Social Capital and its Influence in an Online Community for Care Workers**

A recent field-level trend in the nursing care industry has been activating communities with online platforms oriented toward peer building and learning together beyond organizational boundaries. This study focuses on the social capital fostered in an online community where care workers gather, examines its characteristics, and explores whether it has any spillover effects on their psychology and work. Additionally, the potential of online communities to revitalize care workers and provide new learning opportunities is examined.

Using a sample of 103 samples obtained from a membership survey of an online community where care workers gather, the analysis confirmed that specific trust (bonding social capital) within the community is supported by a horizontal and loose network. Furthermore, it was found that specific trust may positively impact both psychologically and in terms of work. The possibility of online communities serving as a source of trusted wisdom and information was also examined.

## [研究資料]

高齢者介護施設における介護職員の離職につながる背景と課題  
—新聞記事の分析をもとに—

著者：六本木 麻奈（高崎健康福祉大学健康福祉学部社会福祉学科）

## 抄録

本稿は1985年1月1日～2021年12月31日の期間に掲載された朝日新聞のデータベース「聞蔵Ⅱビジュアル」において「介護職員」と「離職」「定着」「人手不足」の3つのキーワードを用いて検索した。このうち、居宅系の介護職員を包含した事例は除外した。高齢者介護施設における介護職員の離職が生じた背景や要因を明らかにし、離職抑制に向けた課題について検討することを目的とした。

事例を分析した結果、介護職員の属性や施設種別、生活背景・収入・入職経緯等、仕事の状況が、離職につながり、その多くが人員配置や人手不足に関する事例であることが示された。このことから、高齢者介護施設に勤務する介護職員の業務内容と、それに見合う適切な人員配置の見直しを行う必要があることが明らかになった。

課題として、利用者に対する本質的なケアの提供体制に由来する問題であることから、これらに着目した業務内容や量、適切な人員配置について検討する必要がある。

キーワード：高齢者介護施設、介護職員、離職、定着、人手不足

## 1. 研究の背景および目的

高齢化の進行に伴い、介護サービスのニーズが増大し続ける中、2025年度末には約245万人の介護職員が必要であると言われていたにもかかわらず、厚生労働省「職業安定業務統計」、総務省「労働力調査」によると、介護関係職種の有効求人倍率は平成30年度においては3.95であり、全職業の有効求人倍率の1.46と比較するとより高い水準で推移しており、介護分野の人材不足の現状は大変深刻なものとなっている。

公益財団法人社会福祉振興・試験センターによる、令和2年度介護福祉士就労状況調査では、離職の理由としては大きく、①職場の雰囲気や人間関係に問題があった（30.6%）、②心身の健康状態の不調（29.5%）の要因の二つがある。この二つの要因については関連がある可能性がある。例えば、人間関係の問題からうつ病の発症や、職場の

環境改善がなされず慢性的な腰痛となるなどが考えられる。

このように離職につながる要因は様々である。離職が発生している事実がある以上、それを未然に防ぐ取り組みが重要である。

以上を踏まえ、本稿では高齢者介護施設<sup>註1)</sup>における介護職員の離職につながる背景を明らかにし、離職抑制に向けた課題について検討することを目的とした。

## 1.1 先行研究から見る介護職員の離職の特性と傾向

先行研究では量的分析に限定したものを取り上げ、新聞記事をベースにした質的研究を行うための基礎的な概要研究を行うことにした。膨大な先行研究の中で以下の2本の論文を取り上げた。理由として、量的・質的な問題を双方から検討し、

さらに離職への取り組みとの関連性について明確に分析されていること、最新のデータに基づいた論文であることがあげられる。

安部らは、高齢者施設に勤務する介護職員を対象に、職業人一般に用いることのできるバーンアウト尺度である、MBI-GSを用いてストレスを測定し、離職意志との関連について、分析を行っている。分析の結果、「仕事を辞めたいと思ったこと」が「まったくない」者は4割以下であり、半数以上の者が離職について何らかの考えを抱いていることが明らかとなった<sup>1)</sup>、と述べている。

内田・李・加瀬は、「高齢者介護施設における介護職員の離職傾向に影響を及ぼす要因に関する構造モデルの検討と要因間の関連を検討するために、まず高齢者介護施設の人事担当者4人を対象に『職場の離職率の抑制に取り組んでいることはなにか』という質問のもと、非構造化面接を実施した。次に、インタビューより抽出された70項目と先行研究の比較検討のうえ、調査項目を設計し、最終的には285人のデータを分析に用いた。結果、構造モデルは『介護の質向上への取り組み』『適切な評価と人員配置』『業務負担軽減への取り組み』『トップダウンの管理体制』の4因子で構成され、介護の質向上への取り組みは離職意向を低下させ、トップダウンの管理体制は離職意向を高めることが明らかになっている。」<sup>2)</sup>と述べている。

## 2. 研究方法

### 2.1 研究方法

本稿で新聞記事を用いることとした理由は、以下のとおりである。離職した当事者を対象とするインタビュー調査などを行ったとしても、プライバシーの問題に深くかかわることから、詳細な情報を得ることが難しい。また、一度に行うインタビュー調査の件数に限界がある。

一方、新聞記事を用いた研究について羽根は、「社会的な事件や事象が新聞記事として取り上げられるためには何重もの加工と選択の過程を経ていると指摘している。しかし誤報やねつ造で

はない限り、完全なフィクションでもない」<sup>3)</sup>とも述べており、実際に介護殺人について新聞記事をもとにした研究を行っている。また梅原は、新聞記事を研究に用いることのメリットとして、「系統的な分析データを扱うことができ、さらに出來事の全体像や因果関係を、事後的に信頼できる形で解明することができる」<sup>4)</sup>と述べている。したがって、新聞記事を研究に用いることには限界があるものの、公開されている離職事例を幅広く収集し、事後的に離職事例が生じた背景や要因を確認することができるという点から本稿に適していると考えた。

新聞記事の抽出方法については、まず朝日新聞のデータベース「聞蔵Ⅱビジュアル」にアクセスし、2022年2月6日に検索した。1985年1月1日～2021年12月31日の期間で「介護職員」と「離職」「定着」「人手不足」の3つのキーワードを用いて、「介護職員×離職」「介護職員×定着」「介護職員×人手不足」で検索した。検索した記事のうち、居宅系の介護職員を包含したものは除外した。本来ならばいくつかの新聞社の記事をデータとして比較しながら分析することが望ましいが、過去のデータを収集するには膨大な時間を必要とするため、複数の新聞を比較することは断念せざるを得ない。1984年以前は検索媒体の都合で首都圏版のみの記事であるが、1985年以降は、検索媒体が首都圏版以外の記事もカバーしているため、少しでも情報を集めるために地方版を含めて分析資料とした。また本稿の調査を開始したのが2022年1月であることから、抽出期間を1985年1月1日～2021年12月31日までとした。

抽出された記事は「介護職員と離職」が246件、「介護職員と定着」が94件、「介護職員と人手不足」が326件、であった。そのうち、重複している記事や内容、および本研究が着目する介護職員の離職の背景・課題に関する記事がないものを削除した結果、該当事例は5件であった。「介護職員と定着」の94件については、「介護職員と離職」あるいは「介護職員と人手不足」の記事と重複しており、内容が離職や人手不足を強調する

記事であった。実際に介護職員が離職したことを明記した事例記事は僅かだったため、記事の文脈から離職につながったと読み取れる事例も合わせて抽出した結果、28件が分析対象として残った。

そして研究対象となった新聞記事の内容を、年齢、性別、所持資格、施設種別、生活背景・収入・入職経緯、仕事の状況について分類し整理した。

## 2.2 倫理的配慮

本稿では、個人情報の取り扱いはない。

## 2.3 利益相反

本稿には申告すべき利益相反はない。

## 3. 研究結果

### 3.1 事例掲載の時期

対象となった事例28件の概要は図表1のとおりである。全体的な傾向として、まず各事例が最初に新聞報道された時期に関しては介護保険法の目的規定（第1条）に尊厳の保持が明確に規定された2006年4月の介護保険法改正時以降であった。

### 3.2 事例掲載の時期

事例の年齢は20歳代10件、30歳代14件、40歳代1件、50歳代1件、60歳代1件、年齢不明1件で、20歳代と30歳代が多く、年齢を重ねにつれ、減少傾向がみられた。性別については、男性11件、女性15件、性別不明2件と、男女に

大きな差はみられなかった。所持資格については、介護福祉士7件、ホームヘルパー2級3件、所持資格不明18件と、所持資格不明の記事が多い傾向がみられた。

施設種別については、特別養護老人ホーム11件、高齢者介護施設7件、認知症対応型共同生活介護4件、介護老人保健施設3件、有料老人ホーム2件、その他1件であった。高齢者介護施設と記載された記事が7件あり、具体的種別の詳細が不明ではあるが、特別養護老人ホームの事例が最も多い傾向がみられた。その他1件については、老人ホームと書かれた事例が1件である。

### 3.3 生活背景・収入・入職経緯・仕事等の状況

介護職員の生活背景・収入・入職経緯等については、給与について13件、不明6件、事件発生の背景2件、公休について1件、他14件は介護職員に就く経緯となり、介護職員の離職につながるものとしては、給与の問題と公休の問題があげられる。

仕事の状況については、人員配置に関する事例が19件、業務負担に関する事例が12件、心身の健康状態の不調が8件、理想と現実の隔たりが1件であり、事例の半数以上が人員配置に関するものだった。

また、殺害や暴行事件によって離職した事例が2例あったが、検索条件に沿って抽出されたことから分類・整理に加えている。

図表1 新聞報道された高齢者介護施設における介護職員の離職につながる事例の概要  
本稿で対象となった新聞記事より抽出した28件の新聞記事をもとに筆者作成

No	年齢	性別	所持資格	施設種別	生活背景・収入・入職経緯等	仕事の状況	時期
1	26	男性	介護福祉士	特養 <sup>註2)</sup>	月給は手取り約20万円。妻と生まれ たばかりの娘を養う。	1人で同時に7人のお年寄りをケアし なければならない。	2007
2	30	女性	不明	特養	不明	施設ではお年寄りが一斉に同じ時間 に同じケアを受けている。「人手が ないといっても、利用者のことを考 えていない。やりきれない。」	2007
3	32	女性	介護福祉士	特養	不明	3人の職員で入所者約20人の食事を みる。特に夜間の人手不足は深刻だ。 午後5時から翌朝9時半まで計80 人の入所者を4人でみる。	2008

No	年齢	性別	所持資格	施設種別	生活背景・収入・入職経緯等	仕事の状況	時期
4	27	男性	介護福祉士	特養	給料の低さから将来への不安は消えない。	夜勤は週1回以上。午後9時から翌朝7時半までは、隣のフロアと合わせて45人を2人の職員でみる。排泄の世話や呼び出して休まる時はない。	2008
5	32	男性	ホームヘルパー2級	老健 <sup>註3)</sup>	手取り約19万円。妻は事故で大けがして、現在働ける状態にない。貯金に回す金銭的余裕はほとんどない。子どももほしいが、将来のことを考えると難しい。	月23日前後の勤務のうち午後5時～翌日午前9時半の夜勤は4～5回ある。入所者の平均要介護度は4に近い。風呂やトイレなど行動の介助は重労働だ。夜勤明けには職員2人で全員を起こさねばならず、腰痛を持つ男性には負担が大きい。	2009
6	40	女性	不明	GH <sup>註4)</sup>	ホームでお年寄りとお過ごしたことがある小学生の娘も「頑張ってるね」と送り出してくれる。 「この給料では割に合わない」。	要介護度の高い人が多く、介助は体力仕事。激しい腰痛で体が動かさなくなることもある。	2010
7	32	男性	不明	老健	残業代が出ない時もある。	利用者の要望に現場は少ない職員で対応に追われている。連日の時間外労働で、寝不足・疲労がたまるようになった。利用者を介助していて夜勤の交代が遅れると、評価されるどころか、能力が低いと見なされる。寝ても覚めても利用者の状態が気になり、時々呼ぶ声が聞こえたり夢に見たりして眠れなくなる。	2010
8	30代	不明	ホームヘルパー2級	特養	この施設で2日間の実習をした。3か月勤め退職。	「イメージと違う」と話した。	2012
9	27	女性	不明	特養	介護が好きで親の反対を押切って就いた。	1フロア45人の入居者を職員2人で担当する夜勤が月に4、5回。認知症の入居者も増え、夜中の2時間の休憩中も「空耳でナースコールが聞こえる」。今は入居者に話しかけられても立ち止まる余裕もない。	2015
10	20代	女性	不明	高齢者介護施設	不明	認知症を患う入所者40人分の食事、入浴、排泄の介助。その合間にフロアの掃除があり、必要最低限のケアをこなすだけで精いっぱいだ。	2016
11	20代	男性	不明	高齢者介護施設	大学で福祉を学び、介護施設で事務系の職員として働き始めた。しかし今年になって職員が不足した同じ系列の今の施設に移り、利用者の入浴や食事などの介助を担当することになった。月収は手取りで17万円。「自分に家族ができた時、食べてけるのか。将来が本当にわからない」。	「1人が辞めると仕事が増えて、それがきつくてまた辞める。どうしようもない悪循環」。同僚が辞めるにつれ、担当する利用者が増え、転倒や誤嚥といったひやっとなることが多くなった。宿直は週1回。前後に休日がなく宿直時の連続勤務は30時間を超える。	2016
12	24	女性	不明	特養	福祉関係の大学を出て、介護職員として働き始めて3年目。	月5回ある夜勤では1人で同じフロアのお年寄り29人の面倒をみる。一晩で同じ入居者に10回以上呼ばれることもある。体力的にきつく、学生時代の友人と遊ぶほうにも休日が合わない。	2016



No	年齢	性別	所持資格	施設種別	生活背景・収入・入職経緯等	仕事の状況	時期
13	34	女性	不明	高齢者介護施設	31歳の時に離婚。小学1年と5歳の子ども2人を抱え、今の施設に転職した。 月の手取りは15万円程度。共働きなら暮らしていけるが生活は厳しく「生活していくのがギリギリ」と話す。	不明	2017
14	34	女性	不明	高齢者介護施設	家族の介護経験はない。	施設は忙しい。介護保険制度のもと、「平等」だからと、利用者一人一人の希望にいちいち応えることが難しい雰囲気。	2011
15	32	男性	ホームヘルパー2級	特養	0歳の息子を妻と共働きで育てる。数年前まで、介護とは別の仕事をしてきた。残業も多かった。特養に入所した祖母のつらそうな表情を見ることで、「いい介護をしたい」と自らヘルパー2級を取得、転職した。 男性職員の給料は手取り21万円ほど。理想と現実の間で苦しむ。	朝食の時間帯は人手が足らず、増員を施設長に求めていた。だが、かえって、「働き方が非効率」「人を増やせば、今の職員の給料を減らす」。こんな言葉が返ってきた。分刻みの流れ作業になっており、「利用者とおしゃべりする余裕はない」。入居者に話しかけられ立ち止まると、「仕事して」と先輩職員から注意される。夜勤は多い時で月7回。夜は職員3人で70人を見る。ナースコールがあちこちでなり、そのたびに走る。	2014
16	27	女性	不明	特養	大学時代にボランティアをした経験からお年寄りに接する仕事を選んだ。	夜間には2人の職員しかいない。見回りで、徘徊しているお年寄りに気づかないこともあり、トイレに連れて行ってほしいと言われて、ほかに用事があればできないこともある。定時に仕事が終わらず、休日に会議のために出勤することもある。肉体的にも精神的にも過酷な仕事。	2006
17	36	女性	不明	特養	不明	家に帰ってもコールの幻聴が聞こえる。これまで60回ものナースコールに追われた晩もあった。忙しいと、トイレの呼び出しが頻繁なお年寄りに優しい言葉がかけられず、後で自己嫌悪に陥ることもある。	2007
18	22	女性	不明	老健	専門学校卒業後に勤めた施設。 年収は200万円ほどだった。	サービス残業や休日出勤は当たり前。休みは月に2回だけで、夜勤は多い月で8回。日中の休憩時間もなし。利用者に顔をけられるなどの危険もあった。ストレスから高熱が出た。心身ともに疲れ切り、ため息ばかりが出るようになった。次々と同僚が職場を去っていくのを横目に2年近く頑張ったが、一向によくない職場環境に我慢できなくなり、今年1月に辞めた。	2008
19	24	男性	不明	GH	専門学校を卒業後に勤めた施設。 年収は180万円だった。	連日のサービス残業。夜勤明けの日に午後4時まで働き続けたこともある。2年で辞め別の仕事に就いた。	2008

No	年齢	性別	所持資格	施設種別	生活背景・収入・入職経緯等	仕事の状況	時期
20	62	女性	不明	GH	不明	入居者が9人で、日中の介護職員は本来3人だが、人手不足のためほとんど2人で業務をこなしていた。排泄と入浴介助、洗濯、介護記録、昼食の用意などなど。仕事は休む暇もなくある。とてもゆとりのある介護はできない。仕事量を考えると、給与はとても安かった。ベテランの職員は次々に辞めた。	2008
21	21	女性	介護福祉士	高齢者介護施設	入居者の女性のベッドに火をつけて殺害した。	「職場の人間関係などのストレスがあった」と供述。	2013
22	39	男性	介護福祉士	老人ホーム	職場結婚をする。夜勤をより多くこなせるようにするため、自宅に近い職場を求めた結果、勤め先を4回変えた。基本給は月14万～15万円。一晩5千～6千円の手当てがつく夜勤を月5～7回こなしてようやく20万円に近づく。介護福祉士の妻のパート給料をあわせても、計30万円には届かなかった。ほどなくして家庭は壊れた。原因は男性の酒だ。夜勤の疲れで寝付けない。もっと飲めばもっと眠れるという悪循環の果てだった。離婚後、ローンを払えずにマイホームを手放した。ホームには13年間勤めた。今は求職中で、現場復帰を迷っている。	午後11時、どうにも寝てくれない認知症の利用者に睡眠薬を飲ませる。多用は歩く・飲む・握るといった力を奪う。よくないと分かっているが目をつむるしかない。3人の夜勤者で30人を担当するからだ。ナースコールの度に走り、冬でも汗だくだった。転倒や寝床からの転落は国への報告・家族への謝罪・訴訟リスクから絶対にタブーだった。「だから眠らせるしかない。申し訳ないけれど、やむを得ない」。急病の発生で混乱は極まる。救急車に同乗した夜勤者は、家族へ引き継ぐまでは病院から離れられない。その間は2人で踏ん張るしかない。おむつ交換や水分補給に手が回らない。「私たちが大変ということはお年寄りが大変ということに分かってほしい」。	2014
23	不明	男性	不明	高齢者介護施設	給与は3年間据え置き。社会保険料や所得税が引かれると、手取りは15万円ほどだ。祝日やお盆、正月も関係なく働いているというのに。もう我慢の限界だ。	職場では常時求人している。採用された若者が数か月もすると離職していくからだ。理由は「この給料では生活していけない」「将来の見通しが立たない」「結婚ができない」というものだ。	2015
24	50代	女性	不明	有料老人ホーム	不明	「人手不足で、ネグレクトと言っても過言ではない状況が常態化している。質のよい介護などしたくてもできない。それが月30万円近くを入居者から受け取る有料老人ホームの実態」と打ち明ける。	2015
25	35	女性	不明	GH	不明	夜間はもちろんのこと、日中の膨大な業務を介護職員1人で担う時もしばしばある。利用者一人一人に手厚いケアを提供するには限界がある。	2017

No	年齢	性別	所持資格	施設種別	生活背景・収入・入職経緯等	仕事の状況	時期
26	33	不明	不明	有料老人ホーム	老人ホームのトイレ内で入所者の男性の頭部を拳で多数殴るなどの暴行をしたとされる。被告は昨年9月ごろから10回ほど男性に暴行したと述べた。	暴行のきっかけは「夜勤の時にコールが重なり対応しきれず、いい加減にしてくれとカッとなって、げんこつで男性の肩口をたたくとおとなしくなり、部屋から出て歩かなくなった」。「忙しさにかまけて暴行してしまった」と話した。被告によると、夜勤では約30人の入所者を1人で担当していた。入所者のおむつ替えと見回りで、午前3時半から6時ごろまで2時間半近くかかることもあったという。同時に5、6人の呼び出しコールがなることもあり、人手不足の状態だったと語った。	2017
27	33	男性	介護福祉士	高齢者介護施設	不明	慢性的な人手不足が続いている。月4～5回ある夜勤は1人で利用者20人を担当する。仮眠はほとんど取れない。土日に出勤すると、平日に代休を取る仕組みになっているが、代休消化は難しい。体が資本の仕事。定年までできるのか、あと何年できるのかという不安がつきまとう。収入の面でも「同級生と比べたら低い。だからそういう話はしない。目の前のことに対することでいっぱいではかに手が回らない」という。人手不足により、仕事のやりがいも生まれにくいと指摘する。	2019
28	51	男性	介護福祉士	特養	月額給与の手取りは約18万円で、神経をすり減らす仕事のわりに低賃金だと感じている。	夜勤が月5回あり、午後10時～午前7時は1人で入所者20人の様子を見なければならない。寝静まった時間帯に起き上がり、ホーム内を歩き回ることも。目を離れた隙に転倒して打ちどころが悪ければ命にもかかわりかねない。気の抜けない状態が夜通し続く。「リスクを抱えながらの仕事で、メンタルはギリギリ」。よい待遇を求めて勤務先を3か所以上変えた。だが厳しい環境は続いたまま。周囲で辞めていく人は多い。	2021

4. 考察

研究の結果、給与に関する事例では、将来への不安や家族を養うことへの困難を訴える20歳代から30歳代の男性が多い傾向がみられるなど、事例の属性が離職につながる背景に影響していることが示唆された。また業務負担に関する事例のうち、夜勤業務に関する事例が一定数みられた。介護の仕事は夜勤においても労働密度が下がらず、むしろ夜間だからこそ発生する様々なリスク

まで背負っているのが現実であり、心身の健康状態の不調、さらには暴行事件や殺害事件に至ってしまうケースも考えられる。

こうした介護職員の現状をふまえると、離職は突発的に発生するのではなく、度重なる生活上の問題や仕事上の問題から発展していくケースが多いことが考えられる。また、人員配置の問題や人手不足により、①仕事量の増加、②利用者に対するサービスの質の低下、③心身の不調、という三

つの負のスパイラルに陥ることが考えられる。この負のスパイラルは介護現場の主要なテーマとなっており、課題解決への方策を探り続けている。今後も実践課題と結び付けて研究が推進されると言えよう。

さらに「介護職員と定着」については、「介護職員と離職」あるいは「介護職員と人手不足」の記事と重複しており、介護職員についてマイナスの表現を用いる記事が大半を占めた。今後介護職員のイメージアップにつなげるためにも、記事の内容や表現方法に工夫が必要である。

研究の結果、仕事の状況における人員配置・人手不足に関する事例が19件と最も多かった。「3人の職員で入所者約20人の食事をみる。特に夜間の人手不足は深刻だ。午後5時から翌朝9時半まで計80人の入所者を4人でみる」という図表1のNo.3の記述や、「夜勤では約30人の入所者を1人で担当していた。入所者のおむつ替えと見回りで、午前3時半から6時ごろまで2時間半近くかかることもあったという。同時に5、6人の呼び出しコールがなることもあり、人手不足の状態だったと語った。」という暴力事件にもなった図表1のNo.26が典型的な事例である。また、介護職員の業務内容や量、人員配置や人手不足の記載が中心であることに注目したい。これらは利用者に対する本質的なケアの提供体制に由来する問題である。

課題として、高齢者介護施設に勤務する介護職員の利用者に対するケアの問題に着目した業務内容や量、適切な人員配置について検討する必要がある。

## 5. 結語

本稿では全国紙1紙の新聞記事をもとに、高齢者介護施設における介護職員の離職につながる背景と課題について、また、離職につながると考えられる要因の整理と分析を行った。

離職の内容、および本研究が着目する離職の背景・課題に関する記事がないものを削除したこと

もあり、取り扱った事例の数は少なかった。また離職につながる事例の内容を見ても、人員配置に関する事例、業務負担に関する事例、給与に関する事例など、社会的関心が高いと思われるものが中心だった。また、「定着」という表現よりも「離職」や「人手不足」といった介護職員に対するマイナスの表現を用いるものが大半を占めた。そのため、介護領域における一般的な課題をエッセンスとする離職の要因の理解が可能であった。

したがって、個々の事例の背景等を理解するためには新聞記事は有用な資料の一つであり、研究目的に沿ってデータ収集の方法等については検討していく必要がある。

また、今回の分析において、特に夜勤に関する事例が多くを占めていたこと、職場の雰囲気や人間関係の問題に触れられた事例がなかったことについては、公益財団法人介護労働安定センターによる調査と異なる結果であり、今後の研究課題としたい。

註1) 本稿で言う「高齢者介護施設」とは、厚生労働省老健局高齢者支援課・振興課の「介護を受けながら暮らす高齢者向け住まいについて一住まいとサービスの関係性」<sup>5)</sup>において高齢者向け住まい・施設としてあげられている8施設(介護老人福祉施設(特養)、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、認知症高齢者グループホーム(認知症対応型共同生活介護)、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅)を指すこととする。なお、記事に「高齢者介護施設」、「老人ホーム」と書かれたものについても分析対象とした。

註2) 特養とは、特別養護老人ホームのことである。

註3) 老健とは、介護老人保健施設のことである。

註4) GHとは、認知症対応型共同生活介護のことである。

## 引用文献

- 1) 安部幸志・大橋明：高齢者施設における介護職員のバーンアウトと離職意志：日本心理学会大会発表論文集、71、1139：2007
- 2) 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 42、289-300：2021
- 3) 羽根文：介護殺人・心中事件にみる家族介護の困難とジェンダー要因 - 介護者が夫・息子の事例 -：家族社会学研究、18、27-39。：2006年7月
- 4) 梅原恵子：メディアが創り出す「現実」- 少年犯罪をめぐる新聞報道を手がかりにして：文化環境研究、1、86-94：2007
- 5) 厚生労働省老健局高齢者支援課・振興課 課長補佐（高齢者居住福祉担当）山口義敬：介護を受けながら暮らす高齢者向け住まいについて - 住まいとサービスの関連性 -、2022年10月19日、[https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000038005\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000038005_1.pdf)
- 和3年度「介護労働実態調査」結果の概要について (pdf)、2023年11月26日、[https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01\\_chousa\\_kekka\\_gaiyou\\_0822.pdf](https://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2022r01_chousa_kekka_gaiyou_0822.pdf)
- 2) 厚生労働省 2018、第7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 別紙1、厚生労働省ホームページ、2021年4月4日、<https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/0000207318.pdf>
- 3) 厚生労働省老健局 2019、介護人材の確保・介護現場の革新（参考資料）、厚生労働省ホームページ、2022年10月18日、<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000531297.pdf>
- 4) 松本望：養介護施設従事者による高齢者虐待が顕在化する背景と課題：新聞記事の分析をもとに：高齢者虐待防止研究、12、69-77：2016
- 5) 六本木麻奈・石坂公俊：高齢者施設における介護職員に対する面接調査からみる離職原因と職場定着に関する一考察：草の根福祉、51、39-49：2021

## 参考文献

- 1) 公益財団法人介護労働安定センター、令

(2023年8月2日原稿受理、2024年2月6日採用決定)



**Abstract****Background and Issues Leading to Nursing Care Staff's Turnover in Nursing Facilities for Older Adults:  
From the Newspaper's Article Analysis Results**

This study aims to identify the factors that cause nursing care staff turnover in nursing facilities for older people. Furthermore, it investigates the challenges preventing them from leaving their jobs by analyzing newspaper articles published from January 1, 1985, to December 31, 2021, in the Asahi Shimbun database called “Kikuzo II Visual.” The articles analyzed in this study were those extracted through the database search by the keyword “Nursing Care Staff” combined with three other keywords: “Turnover,” “Workforce Stability,” and “Labor Shortage.” Articles involving care staff working at residential care facilities were excluded from the database search.

The analysis results indicated that job-related factors, including nursing care staff's properties, types of nursing facilities, lifestyle backgrounds, income level, and employment process, could lead to the nursing care staff's turnover. In addition, the results demonstrated that the nursing facilities' management must re-evaluate the details of job duties assigned to staff members and try to improve the facilities' overall staffing status.

Staff turnover is a fundamental issue resulting from essential problems regarding the system of care provision to facility users. Therefore, further investigation of job duties and workload, as well as proper staffing management, is required, focusing on the care provision system perspectives.

## 2023年度（第20期）活動報告

### 通常総会

【日時】2023年7月14日（金）17：30～18：00  
【会場】WEB会議システムを活用した遠隔開催

#### 【審議事項】

- 第1号議案 役員選任について
- 第2号議案 第19期入退会会員について
- 第3号議案 第19期事業報告について
- 第4号議案 第19期収支報告について  
第19期監査報告について
- 第5号議案 第20期事業計画書（案）について
- 第6号議案 第20期活動予算書（案）について
- 第7号議案 第21期学術大会大会長について

田中滋会長が議長を務め、理事の重任・解任ならびに、1名の新たな理事を迎えることが可決されました。続いて、第19期（2022年度）の入退会会員、事業報告・収支報告がされるとともに、第20期（2023年度）の事業計画・予算書について、可決されました。第21期の学術大会大会長は、小山秀夫副会長が務める旨が決議され、画面越しであったが、会員の皆様の健康を祈念し、閉会となりました。

### 新理事ご挨拶



東野 定律 静岡県立大学 経営情報イノベーション研究科 教授

この度、理事に就任させていただきました。静岡県立大学 経営情報イノベーション研究科の東野です。これまでは、介護保険制度に関わる研究を中心に地域包括ケアシステムの評価などを研究テーマにしております。微力ではございますが、学会にお役に立てるよう尽力して参ります。よろしくお申し上げます。

### 第19回学術大会

【日時】2023年11月26日（日）13：00～17：00  
【会場】大塚商会本社 & WEB 同時配信にて

【大会テーマ】「まっとうな介護の生産性論を真っ正面から議論する」  
【大会長】 駒村 康平 氏（本学会理事／慶應義塾大学 経済学部 教授）

#### 基調講演・パネルディスカッション

桑原 進 氏 （一橋大学 経済研究所世代間問題研究機構 教授）

#### パネルディスカッション

奥山 晃正 氏 （厚生労働省 老健局高齢者支援課 介護業務効率化・生産性向上推進室 室長）

長澤 紀美子 氏 （高知県立大学 社会福祉学部 教授（学部長））

村木 宏成 氏 （社会福祉法人愛生会 理事長／全国社会福祉法人経営者協議会 制度政策委員会専門委員／全国社会福祉法人経営青年会 会長）

村上 久美子 氏 （UA ゼンセン日本介護クラフトユニオン副会長）

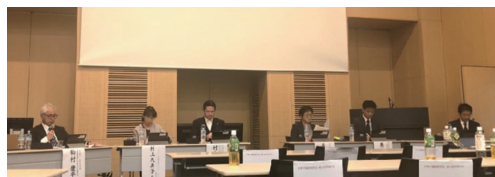
#### 大会長講演・座長

駒村 康平 氏 （本学会理事／慶應義塾大学 経済学部 教授）

第19回学術大会が駒村理事を大会長に、大塚商会本社（東京都千代田区）とWEB配信のハイブリットにて開催されました。『まっとうな介護の生産性論を真っ正面から議論する』をテーマに、大会長講演からスタートし、基調講演には、桑原 進氏（一橋大学）に「介護の価格と生産性について—GDP統計の立場から—」と題し、講演をいただきました。

パネルディスカッションでは、奥山氏（厚生労働省）に厚生労働省の取り組みの報告をいただき、長澤氏（高知県立大学）に、イギリスにおけるケアの「生産性」と「質」の測定についての報告、村木氏（社会福祉法人愛生会）には、自法人における介護の質と生産性の取り組み報告をいただき、村上氏（UA ゼンセン）には、介護業界の労働環境向上を進める労使の会の取り組みについて報告をいただきました。

昨年度に引き続き、介護分野の「生産性向上」に関して、議論を深めることができ、盛会のうちに閉会となりました。



## 第19回シンポジウム

【日時】2024年3月10日(日)13:30~17:00

【会場】大塚商会本社&amp;WEB同時配信にて

【テーマ】「2024年度介護報酬改定の意味を探る」

基調講演・パネルディスカッション

間 隆一郎氏(厚生労働省 老健局長)

パネルディスカッション

石田 路子氏(NPO法人高齢社会をよくする女性の会理事

名古屋学芸大学客員教授/介護給付費分科会委員)

光山 誠氏(医療法人敬英会 理事長/社会福祉法人敬英福祉会 理事長

公益社団法人全国老人保健施設協会 人材対策委員会 副委員長

公益社団法人大阪介護老人保健施設協会 理事)

保岡 伸聡氏(社会福祉法人愛生会 理事長/全国社会福祉法人経営者協議会 制度政策委員会専門委員

全国社会福祉法人経営青年会 会長)

座長

田中 滋氏(本学会 会長/埼玉県立大学 理事長)

間老健局長の基調講演「暮らしを支える地域包括ケアの深化」に続き、田中会長を座長に、「2024年度介護報酬改定の意味を探る」をテーマにパネルディスカッションが行われました。改定内容から一歩踏み込み、その「意味」を深く掘り下げ、未来の介護保険制度の展望や利用者と介護事業者に及ぼす影響について、それぞれの立場から、2024年度の介護報酬改定をどのように受け取るべきかについて議論されました。



## 第6回運営委員会主催セミナー

【日時】2023年7月23日(日)10:00~12:00

【会場】WEB配信にて

【テーマ】「栄養・口腔・リハビリテーションの一体的取り組み

～介護報酬等の動向を考えながら～」

解題

宮島 俊彦氏(本学会 監事・運営委員会 委員/兵庫県立大学 客員教授)

基調講演1・パネルディスカッション

三浦 公嗣氏(一般社団法人日本健康・栄養システム学会 代表理事/藤田医科大学 特命教授)

基調講演2・パネルディスカッション

杉山 みち子氏(一般社団法人日本健康・栄養システム学会 専務理事

神奈川県立保健福祉大学 名誉教授)

座長

小山 秀夫氏(本学会 副会長/兵庫県立大学 名誉教授)

## 理事・監事一覧

2023年6月12日時点

会長	田中 滋	埼玉県立大学理事長	理事	肥塚 浩	立命館大学大学院経営管理研究科教授
副会長	小山秀夫	兵庫県立大学名誉教授		香取 幹	株式会社やさしい手 代表取締役
	栃本一三郎	放送大学客員教授		小林和彦	社会福祉法人鸛園理事長
理事	宇田 淳	滋慶医療科学大学大学院医療管理学研究科教授		駒村康平	慶應義塾大学経済学部教授
	児玉安司	新星総合法律事務所弁護士		丹野智宙	社団法人慈恵会理事長
	関田康慶	東北大学名誉教授		井上由起子	日本社会事業大学専門職大学院教授
	田島誠一	特定非営利活動法人 東京YWCA ヒューマンサービスサポートセンター 理事長		松原由美	早稲田大学人間科学学術院人間科学部教授
	藤林慶子	東洋大学社会学部社会福祉学科教授		石山麗子	国際医療福祉大学大学院医療福祉経営専攻教授
	宇野 裕	株式会社ひつじ企画 代表取締役		東野定律	静岡県立大学経営情報学部 経営情報イノベーション研究科 教授
	廣江 研	社会福祉法人こうほうえん 会長	監事	宮島俊彦	兵庫県立大学客員教授
				阿部信子	ウェル・ナビ株式会社 代表取締役

## 編集後記

令和6年元日に発生した能登半島地震により被災された皆様に深いお見舞いを申し上げます。

被災地域の方々、ご家族、関係者の皆様に心よりお見舞い申し上げ、一日も早い復興と安全な生活の回復をお祈りしております。また、支援に携わるすべての方々に感謝申し上げます。

私たちは力を合わせ、困難を共に乗り越えることができると信じています。被災地の皆様とともに、より良い未来を築いていくために、努力と協力を惜しまないことを誓い合い、前進してまいりましょう。皆様にとって安らぎと希望に満ちたものでありますよう心よりお祈り申し上げます。

さて、このたび、『介護経営』第18巻を無事発刊できました。

ご投稿、ご査読いただいた先生方をはじめ、日頃より学会活動をご支援いただいている学会員及び事務局の皆様方に深く感謝申し上げます。

本号では、1編の研究論文及び1編の研究資料を掲載させていただきました。投稿件数が少なくなっておりますが、内容は、実り多いものです。じっくりとお読みいただければと思います。

皆様には、本誌で取り上げるべき企画や話題について、是非、読者の皆様からの積極的なご意見を賜りたくお願いするとともに、皆様方の積極的な論文の投函をお願い申し上げます。

最後に、『介護経営』第18巻の発刊を最後に宇田が編集委員長の職を退任させていただくこととなりました。これまでのご支援、ご協力に心より感謝申し上げます。

新たな編集委員長には、東野定律先生が着任いたします。ますますのご指導とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

今後も引き続き「介護経営」のご愛読、ご寄稿のほど、お願い申し上げます。

(J. U)

### 介護経営

第18巻 第1号（年1回発行）2024年3月発行

発行人 田中 滋

発行所 日本介護経営学会

〒153-0044 東京都目黒区大橋2-24-3 中村ビル2階

TEL：03-6684-5806

FAX：03-6694-4971