

要 旨

今日、日本社会は高齢者人口の増加に伴い、認知症などによる要介護者も増えていくことが予想されている。介護保険制度下における要介護（要支援）認定者数の増加に伴い、介護施設等の定員も増加し、従事する介護職員数も大幅に増加している。その一方で、介護職員の離職率はやや高い水準となっており、介護福祉職の不足が問題となっている。介護福祉職の不足問題を解消するには、介護福祉職に就く者を増やすだけでなく、現在、介護福祉職に就いている人びとの離職率を下げる必要がある。就労の継続には職場の人間関係満足度が影響していると考えられる。

本研究の目的は、介護福祉職の組織風土とセルフ・エフィカシーが職場の人間関係満足度に及ぼす影響について検討することである。介護保険施設の介護福祉職を対象に、Google Form を利用したウェブ調査を実施した。分析対象は 134 名であった。因子分析の結果、組織風土は「上司のリーダーシップと対人関係上の配慮」、「スタッフのモラルの高さ」、「モニタリングと相互調整」、「チームの職務志向性」、「過酷な業務環境」、「フィードバック」の 6 因子が抽出された。組織風土 6 因子と人間関係満足度の間に相関が認められた。セルフ・エフィカシーの「行動の積極性」、「失敗に対する不安」、「能力の社会的位置づけ」3 因子と人間関係満足度との間に相関が認められた。セルフ・エフィカシー合計得点の高群 / 低群を独立変数、人間関係満足度の得点を従属変数とした t 検定の結果、セルフ・エフィカシー低群よりも高群において人間関係満足度の得点が高かった。また、人間関係満足度を予測変数、組織風土の 6 因子を説明変数とする重回帰分析を行った。全対象者における分析では、「モニタリングと相互調整」、「上司のリーダーシップと対人関係配慮」、「スタッフのモラルの高さ」が人間関係満足度を高めることが示された。セルフ・エフィカシー低群 / 高群に分類した分析では、両群において「モニタリングと相互調整」の高さが人間関係満足度を高めることが示されたが、この効果はセルフ・エフィカシー低群よりも高群において顕著であった。続いて、職場移動希望を予測変数、組織風土の 6 因子と人間関係満足度を説明変数とする重回帰分析を行った。その結果、チームの職務志向性の低さと人間関係満足度の低さが職場を変わりたいと思う程度に影響を及ぼしていることが示された。セルフ・エフィカシー低群よりも高群において、人間関係満足度が低い程、職場を移動したいと考える傾向があることが示された。さらに、組織風土を良好だと評価する人は、人間関係満足度は高くなる傾向にあること、セルフ・エフィカシーの高い人は、人間関係満足度が高くなる傾向にあること、セルフ・エフィカシーの高さは、組織風土「モニタリングと相互調整」の評価に関連し、人間関係満足度に影響している可能性が示された。

以上のことから、人間関係満足度を高めていくためには、「上司のリーダーシップと対人関係配慮」「スタッフのモラルの高さ」「モニタリングと相互調整」に関連する状況を改善していく必要があること、また、離職を防止するためには人間関係満足度を高めるとともに、チームの職務志向性を高めていくことが必要であると考えられる。離職防止を目的とした、セルフ・エフィカシーの向上につながる組織風土の醸成の在り方について考察を行った。