

令和4年度厚生労働行政推進調査事業費補助金
(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))

「人口減少社会に対応した保健医療福祉資格の多職種連携等の推進に資する研究 (22AA2008)」

保健福祉専門職種等の離職行動への影響について

研究代表者 堀真奈美(東海大学健康学部 教授)

研究協力者 小金澤圭吾(慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 後期博士課程)

1. 研究目的

少子高齢化の進展により人口が減少し、福祉分野の人材を量的・質的に確保することが重要な課題となっている。また地域の福祉課題は、複雑化、多様化しており、専門職種ごとの縦割りの対応では限界を迎つつある。このような事情に応えるために複数の福祉専門分野に精通し、保健医療等も含む隣接領域とも補完・代替的に業務連携できるような人材を確保することが求められる。このような福祉専門分野に精通した人材を確保する際に、現在の各保健福祉専門職種の離職の実態について把握することは重要である。本研究の目的は、文献調査を通して、各保健福祉専門職種の離職の構造を明らかにすることである。

2. 研究方法

本研究では、まず離職に関する研究に援用可能な理論について、文献調査を実施した。その結果、離職は、「離職意向」と「離職行動」に分けて理論化されていることが分かった。次に、保健福祉専門職種の「離職意向」と「離職行動」の構造を明らかにするために、文献調査を実施した。調査対象の保健福祉専門職種は、看護師(准看護師を含む)、理学療法士、作業療法士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の7つの国家資格とした。J-STAGE のデータベースを利用し、「離職意向」や「離職行動」をキーワードとして文献調査を行った。

3. 研究結果

① 離職に関する研究に援用可能な先行理論

離職に関する研究は、保健福祉分野に限らず、さまざまな分野で研究されてきた。佐藤ほか(2003)によると、離職に関する研究は、1912年のCrabbの離職意向に関する研究に始まり、心理学や社会学、経済学などの各分野で研究され、離職意向の関連要因の探索が行われた。その後、関連要因を離職意向の規定要因に配置して、因果関係を指定期間した因果モデルの離職研究と、既存理論から仮説を指定期間した離職研究の2つの方向性で分析してきた[22]。(図1参照)

因果関係を指定期間したモデルの中で、代表的な離職モデルとして、Mobley(1977)のモデル(図2参照)があげられる。このモデルでは、離職行動までの意思決定過程を示している。Mobleyは、心理学を参考に、仕事への評価、仕事への満足、離職意向、離職行動に至るまでの過程で、幾つかのステップがあると仮定し、モデルを提示した[2]。Mobley, Horner & Hollingsworth(1978)は、このモデルの簡易版を提示し(図3参照)、

縦断的に実証分析を行っている¹。結果、離職行動と有意な相関を示したのは、離職意向のみであり、職業不満足は、離職意向に影響を与えていたことが分かった[3]。武田(1986)は、離職意向が最も離職行動を予測できるとする仮説(Mobley の離職モデルを含む)について、経験的に支持されていると評価している[25]。

意向と行動を別概念として整理し、そのメカニズムを示した理論として、Ajzen(1991)の計画的行動理論(図4参照)があげられる。この理論では、「行動への態度」、「主観的規範(行動の有無を決める社会的圧力)」、「行動統制感(認識された行動を実行する容易さや困難さの程度)」によって、「行動意図」が形成され、「行動の実行」までの過程を示している[1]。この理論を用いた先行研究では、「行動への態度」、「主観的規範」、「行動統制感」を構成する要素を分析し、また「行動意向」への説明を試みている。この理論については、「行動意図」から「行動の実行」への移行に対する説明力が低く、動機づけモデルであるといった評価もある[8, 36]。Ajzen(1991)は、「行動の実行」を予測する際に、「行動意図」に加えて、「行動統制感」を考慮する必要性を指摘している。「行動統制感」の構成要素として、「自己効力感」と「行動統制の認知」をあげている。例えば同程度の「行動意図」がある者同士でも、「自己効力感」が高い方が「行動の実行」における障壁や努力を我慢できる可能性が高いと指摘している[1]。

形成された意向から、行動に至るまでの過程を表しているモデルとして、Schwarzer(2001)が提唱したHealth Action Process Approach(以下、HAPA と表記)(図5参照)があげられる。このモデルは、健康心理学のモデルであり、「リスク認知」、「結果への期待」、「自己効力感」によって、「行動意図」が形成され、「行動計画」が立てられ、「行動実行」へと繋がる過程を表している。このモデルの特徴として、二段階構成となっており、「行動意図」までの動機づけ段階と、「行動計画」を挟んだ「行動実行」までの行動実行段階に分かれている点、また「行動実行」に至るまで「自己効力感」が影響を与え続けている点があげられる。「リスク認知」、「結果への期待」、「自己効力感」の要素の中で、「自己効力感」が最も重要である。その理由として、「行動計画」までに至る過程では、「結果への期待」と「自己効力感」が不可欠であり、また「行動計画」を立てた後、「行動実行」を開始し、維持する過程でも「自己効力感」が必要なためである[4]。春田・樋口(2019)は、計画的行動理論と HAPA を比較し、計画的行動理論を動機づけモデル、HAPA を動機づけが含まれる行動実行モデルと整理している[36]。

Mobley の離職モデル、計画的行動理論、HAPA の3つの先行理論を調査した。これらの理論に共通していることは、行動意向と行動実行を分けていること、また行動意向を持っている場合でも実際に行動実行に至るとは限らないことである。従って、離職研究においても、離職の構造を明らかにするためには、離職意向と離職行動に分けて、その構造を明らかにすることが求められる。

② 保健福祉専門職種の離職に関する文献調査

各保健福祉専門職種の離職に関する研究の文献調査を実施した。Mobley(1977, 1978)による離職研究の示唆に基づき、離職意向の要因、職務満足の要因、就業継続意向の要因、離職意向と離職行動の構造について、結果をまとめた。看護師(准看護師を含む)、理学療法士・作業療法士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の順で、調査結果を記す。

¹ アメリカ南東部の中規模病院に勤める203人の正規雇用者に対し、職務満足度や離職意向等の質問票を収集し、47週間後に離職状況のデータを収集して、分析していた。

(i) 看護師(准看護師を含む)

文献調査の結果、離職意向に影響を与える要因として、組織コミットメントの中の情動的コミットメント(目標や価値の内面化、組織への愛着)と存続的コミットメント(組織を辞める際の損得勘定)、組織風土が権威的であること、仕事と生活に対する評価、身体的疲労度、バーンアウトの傾向、給与満足度、看護師長への相談に対する期待度、病棟配置の満足度、職業に対する誇り、職場における管理(トップダウン式の管理体制や、施設管理者との関係性など)があげられた[17, 28, 33, 39]。

職務満足に影響を与える要因として、ワーク・エンゲイジメント(仕事に対するポジティブな感情)、業務内容、労働条件があげられた[17, 19]。

田中ほか(2019)は、計画的行動理論の3つの規定要因である「行動への態度」、「主観的規範」、「行動統制感」が、転職意思(離職意向のこと)に影響を与えていた要因について、分析した。結果、看護師の転職意思決定を規定する変数として、「行動への態度」は、「自分の看護能力が高まる」、「いまよりも仕事から充実感を得られる」、「自己実現の手段を得る」、「私が看護師として達成すべき目標がいまよりも明らかになる」ことがあげられた。また「主観的規範(行動の有無を決める社会的圧力)」は、「家族」があげられた。最後に「行動統制感(認識された行動を実行する容易さや困難さの程度)」は、「年齢」、「思い立ったときに転職すること」、「人脈」があげられた[26]。

就業継続意向に影響を与える要因として、職場環境に対する満足度、看護職者の自律性、看護ケアにおける自信、組織コミットメントがあげられた[16, 20]。また渡邊ほか(2010)は、就業継続に向けた職場環境について分析し、話しやすい職場環境、業務に見合う報酬、休息確保、学習環境整備が重要であると報告していた[44]。またM-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を用いて、新人看護師が職業継続意思を獲得するプロセスに関する研究[12]や、職務継続意思に影響を与えた職業選択動機に関する研究[6]もあった。

看護師(准看護師を含む)の離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかった。

(ii) 理学療法士・作業療法士

文献調査の結果、離職意向との関連要因である、バーンアウト、リアリティショック、職業性ストレス等について主に研究されていた[11, 24, 41, 45]。

理学療法士・作業療法士の離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかった。

(iii) 介護福祉士

文献を調査したところ、介護福祉士の資格有無を判別していない文献も散見されたため、介護福祉士の離職に加えて、介護職員の離職も含めて分析し、結果をまとめた。離職意向に影響を与える要因として、情緒的緊張、職業に対する誇り、ワーク・ライフ・バランス、職務満足、管理体制の未整備、凝集性の低い組織風土、曖昧な経営方針、介護の質向上への取り組み、トップダウンの経営体制があげられた[10, 17, 22, 30, 35, 38]。

職務満足に影響を与える要因として、業務内容、労働条件、職場における管理(トップダウン式の管理体制や、施設管理者との関係性など)、賃金、ワーク・ライフ・バランス、自身の能力を活かして仕事をすること

があげられた[13, 17, 35, 42]。

離職率に関する研究では、大和ほか(2013)の研究があげられ、介護職員を採用後も教育や研修を実施している事業所の方が離職率は低いこと、賃金は離職率に統計的に有意な影響を与えていないことを明らかにした[15]。大久保(2017)は、賃金の高さが離職率の低下に効果が有りとした研究と、無しとした研究が混在していると指摘し、扱っているデータが異なること、分析手法が異なること、分析対象が異なることを原因としてあげていた。大久保(2017)は、介護職員待遇改善交付金が、早期離職率に与えた効果について検証をした。分析の結果、正規職と非正規職では早期退職率の規定要因が異なること、離職率と早期離職率では、正規職・非正規職ともに、規定要因が異なること、介護職員待遇改善交付金の早期離職率への効果は限定的であったことを明らかにした[14]。

就業継続意向に影響を与える要因として、組織コミットメント、職務満足、上司のリーダーシップ、上司のコミュニケーション・スキル、介護の仕事に対する愛着、「職場の結束力と職場内外の繋がり」、「支援的な職場目線の職場運営と人材開発」があげられた[13, 16, 27, 31]。M-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を用いて、職務継続意思に影響を与えた職業選択動機を明らかにする研究[6]もあった。また介護福祉士に注目した就業継続意向の研究としては、青木ほか(2019)の大卒の介護福祉士を対象とした研究があげられた。大卒の介護福祉士の就業継続意向に影響を与える要因として、「大卒のキャリアに期待される役割とその実現のための取組み」、「介護に対する意識が高い」、「大学で習得した専門的知識が貢献」、「利用者とのかかわりに生きがい」をあげていた[5]。

介護福祉士と介護職員の離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかった。

(iv) 社会福祉士

文献調査の結果、離職意向に影響を与える要因として、職員を尊重する組織運営、ワーク・エンゲイジメント、多様で標準化困難な業務、情緒的消耗感があげられた[37, 40]。

また離職を思いとどまる要因(就業継続意向に影響を与える要因)として、「現状容認に至る職場」、「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」、「資質向上が図れる職場・引き止められる環境」があげられた[32]。

社会福祉士の離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかった。

(v) 精神保健福祉士

文献調査の結果、離職意向に影響を与える要因として、情緒的消耗感があげられた[40]。管見の限り、精神保健福祉士の離職に関する研究では、精神保健福祉士が職業性ストレスにより、抑うつ状態となり、バーンアウトして離職へと繋がるといった一連の流れで捉えられてきたと思われる。井川ほか(2013)や矢田ほか(2016)は、他の医療福祉専門職種と比べて、精神保健福祉士の職業性ストレスやバーンアウトに関する研究の蓄積は少なく、基礎的調査や研究が急務と指摘していた[7, 43]。

精神保健福祉士の離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかった。

(vi) 保育士

文献調査の結果、離職意向の要因に関する研究は、管見の限りで庭野(2020)の研究のみであった。この

結果は、庭野(2020)による、2009年の全国保育士養成協議会の調査を契機に、新任保育士の離職に関する研究は始まったが、保育士の離職意向の規定要因は明らかにされてこなかったとの指摘と一致している。庭野(2020)は、保育士資格の有無に関わらず、保育従事者に対し、離職意向の規定要因を探索的に分析していた[34]。

離職意向との関連が認められた要因について、年齢、有配偶、現在の保育園の勤務年数、就業したことのある保育園数、設置主体、無認可・認可、給与、1ヶ月の平均勤務日数、1日の平均労働時間、勤務の融通、早期離職率があげられた。また離職意向と関連が認められなかつた要因として、性別、小学校までの子どもの有無、学歴、園児数、非正規・正規、1週間の平均残業時間、年次有給休暇消化率があげられた[34]。

保育士の離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかつた。

4. 考察

本研究では、各保健福祉専門職種の離職の構造を明らかにするために、文献調査を実施し、以下の考察を得ることができた。

① 定義の整理

「離職意向」と「就業継続意向」で表現や定義が多少異なっていた。「離職行動」の定義は統一されていた。「離職意向」は、「離職意思」や「転職意向」、「転職意思」、「退職意思」など幾つかの表現があつた。また「離職意向」の定義では、現在の就業先からの離職を希望している場合や、保健福祉業界からの離職を希望している場合など、細かい定義を設定している研究も見受けられた。「離職意向」の定義の共通部分は、「離職を希望している状態」であった。また「就業継続意向」も同様に「就業継続意思」、「職務継続意向」、「職務継続意思」など幾つかの表現があつた。また「就業継続意向」の定義では、別の職場で現在の職種で就業継続を希望する場合や、別の職種で現在の職場で就業継続を希望する場合、現在の職種で現在の職場で就業継続を希望する場合、また一定年数以上就業継続を希望する場合など、細かい定義を設定している研究も見受けられた。「就業継続意向」の定義の共通部分は、「就業継続を希望している状態」であった。「離職行動」の定義は、「実際に離職する行為」であった。

② 各保健福祉専門職種の離職に関する研究数の差異

離職意向の要因に関する研究数が、看護師、介護福祉士(主に介護職)とそれ以外の保健福祉専門職種では顕著に差があつた。研究数の差は、特定された離職意向の要因数の差に繋がっていると思われる。看護職と介護職では、離職の比較研究もされており、離職意向の要因の共用が進んでいた可能性が考えられる。今後、本研究で整理された看護師や介護福祉士の離職意向の要因を用い、理学療法士、作業療法士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の離職意向について、分析を行っていきたい。得られた結果から、離職意向の要因の適用範囲が明らかになれば、保健福祉専門職種の人材確保策に資する可能性がある。

③ 離職意向と離職行動の構造

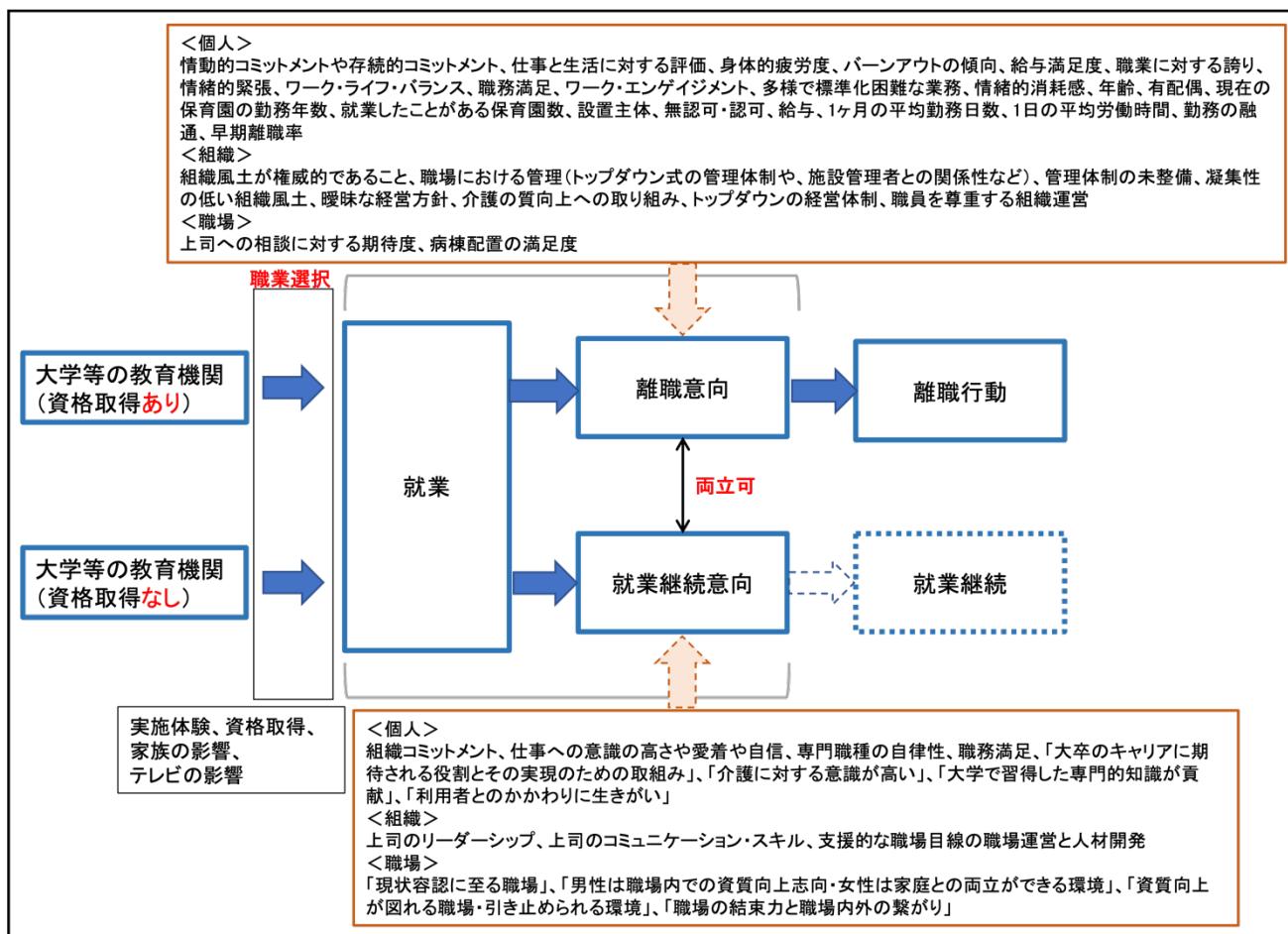
本研究で対象とした看護師(准看護師を含む)、理学療法士、作業療法士、介護福祉士、社会福祉士、

精神保健福祉士、保育士において、離職意向と離職行動の構造を明らかにした研究は、管見の限りで見当たらなかった。Mobley の離職モデルを用いた実証分析では、対象者に対し、離職意向を確認し、47 週間後に実際に離職したか、離職行動などの状況調査を実施することで、離職意向と離職行動の構造について、縦断的に分析していた[3]。日本でも縦断的に保健福祉専門職種の離職に関する調査を行い、離職意向と離職行動の構造を明らかにする必要がある。

④ 離職意向の要因、就業継続意向の要因

本研究で整理された離職意向の要因、就業継続意向の要因は、以下の図6の通りである。これらの要因の概念について、幾つか重なりあっていることに留意が必要である。

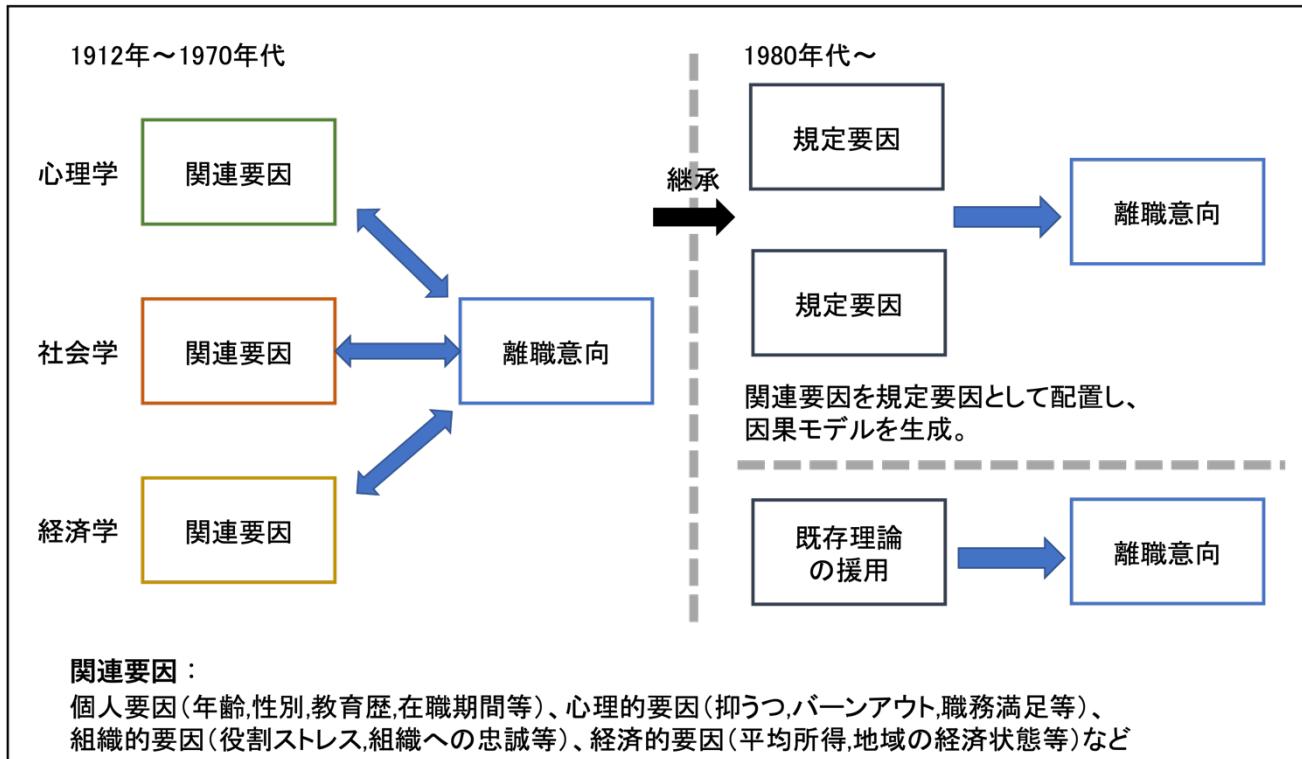
図 6:離職意向の要因と就業継続意向の要因



5. 結論

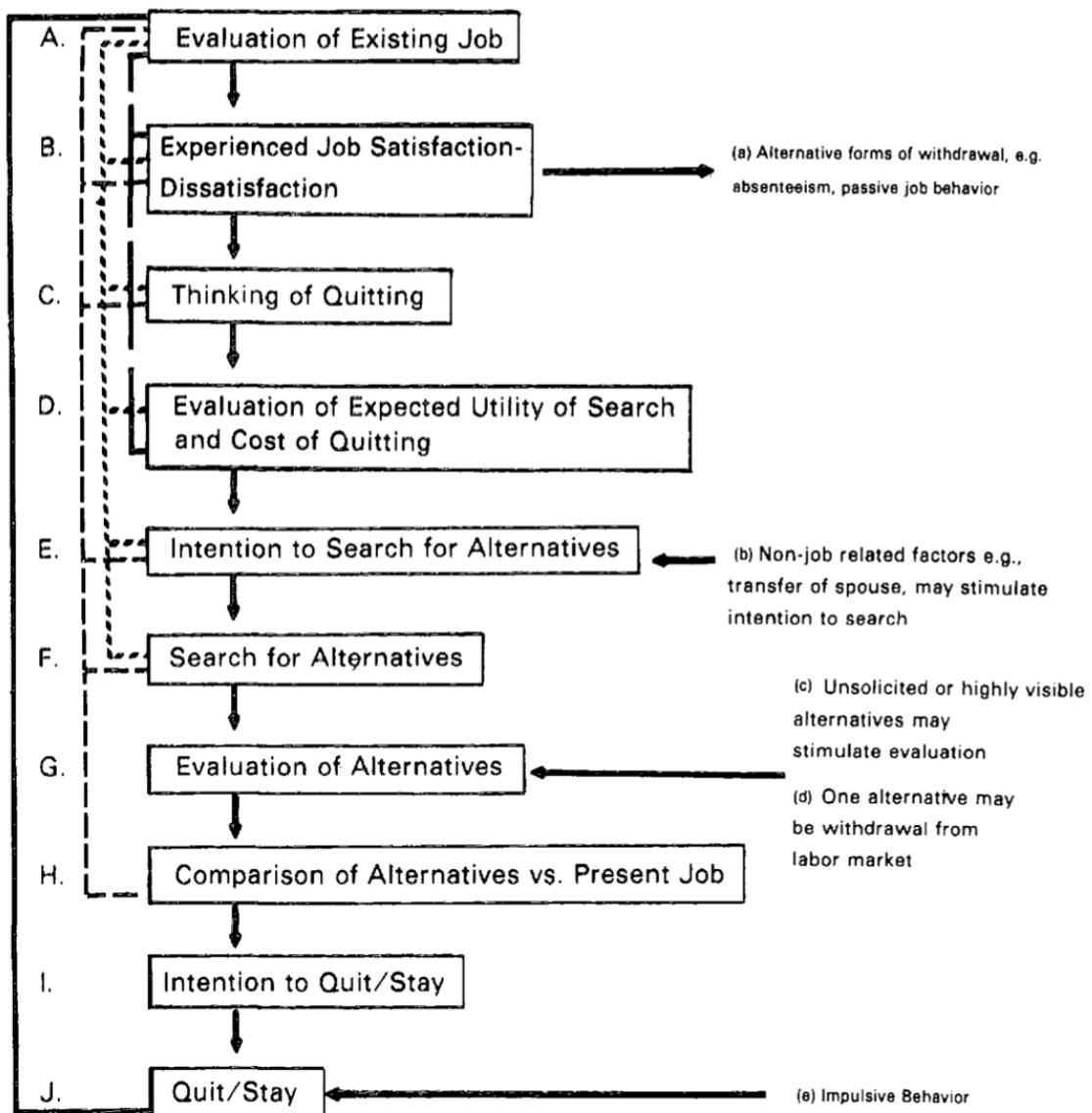
調査の結果から、離職意向は離職を希望している状態、離職行動は実際に離職する行為、就業継続意向は就業の継続を希望している状態と定義されていた。日本の保健福祉専門職種について、離職意向と離職行動の構造について分析した先行研究は、管見の限りで見当たらなかった。日本において、縦断的に保健福祉専門職種の離職意向と離職行動に関する調査を実施し、分析することで、離職意向と離職行動の構造が明らかになる可能性がある。

図1:離職に関する研究の歴史的変遷



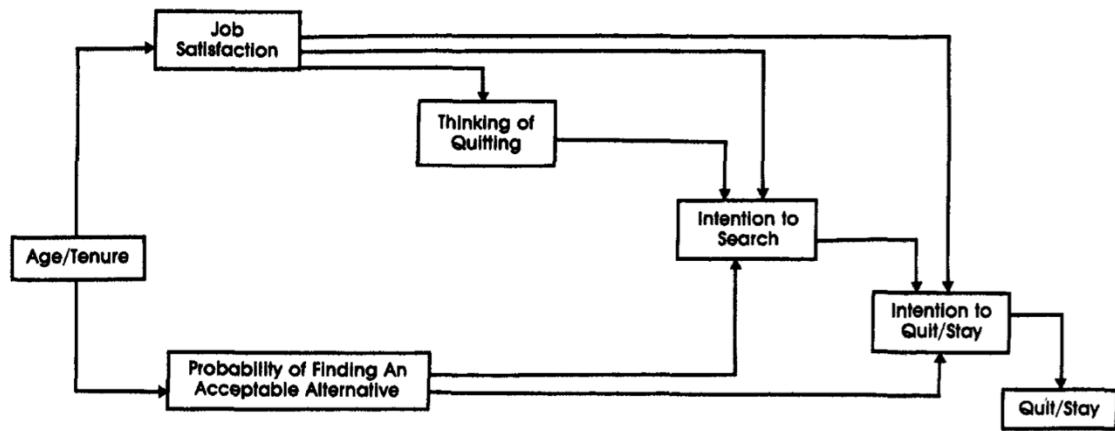
出典:佐藤ゆかり, 濵谷久美, 中嶋和夫, 香川幸次郎 (2003)「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討」に基づき、作成。[22]

図2:Mobley(1977)「従業員の離職決定過程」



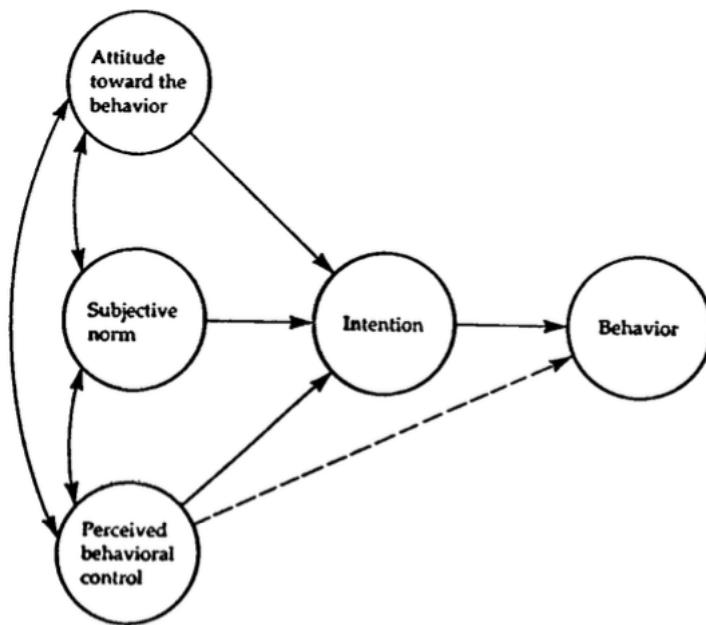
出典:Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover.[2]

図 3:Mobley ほか(1978)「中間を連結し簡易化した従業員の離職決定過程」



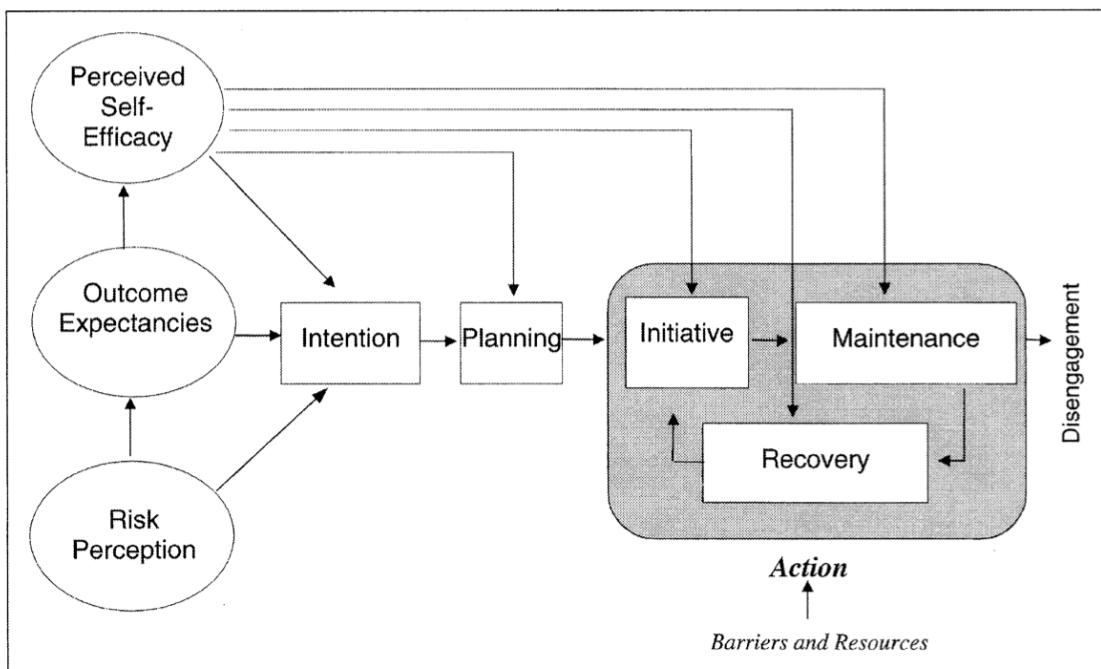
出典:Mobley, W.H. Horner, S. O., and Hollingworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover.
[3]

図 4: Ajzen (1991) 「計画的行動理論」



出典: Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. [1]

図 5:Schwarzer (2001) 「Health Action Process Approach」



出典:Schwarzer, R. (2001). Social-cognitive factors in changing health-related behavior. [4]

図6:離職意向の要因と就業継続意向の要因(再掲)

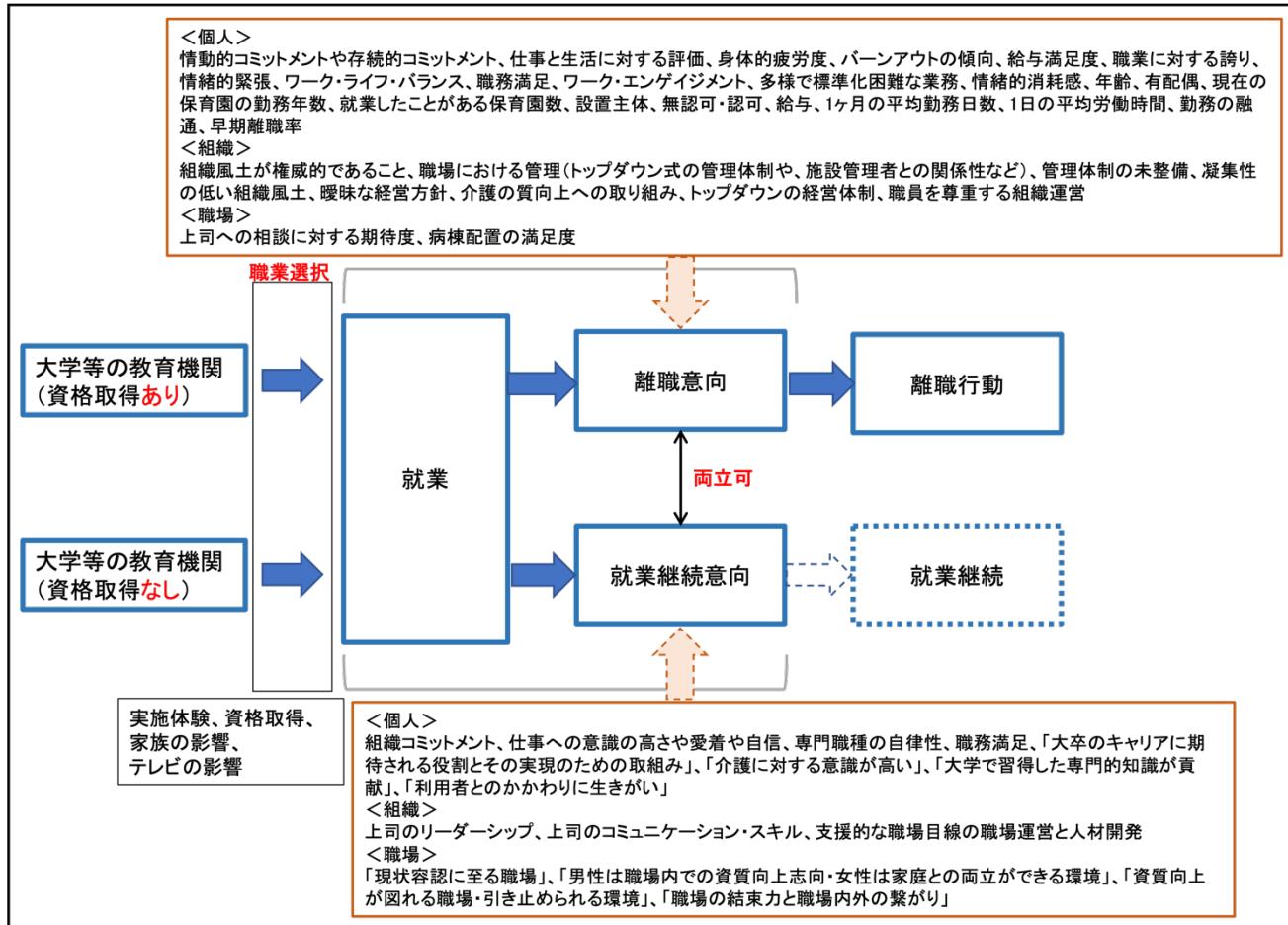


表 1:文献調査の方法

○看護師

データベース	検索ワード	ヒット数	アクセス日
J-STAGE	看護師, 離職意向	157 件	2023 年 1 月 24 日
J-STAGE	看護師, 離職意思	81 件	2023 年 1 月 24 日
J-STAGE	看護師, 離職行動	42 件	2023 年 1 月 24 日

○理学療法士・作業療法士

データベース	検索ワード	ヒット数	アクセス日
J-STAGE	理学療法士, 離職意向	14 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	理学療法士, 離職行動	5 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	作業療法士, 離職意向	22 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	作業療法士, 離職行動	4 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	理学療法士, 離職	366 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	作業療法士, 離職	235 件	2022 年 11 月 28 日

○介護福祉士

データベース	検索ワード	ヒット数	アクセス日
J-STAGE	介護福祉士, 離職意向	43 件	2023 年 2 月 20 日
J-STAGE	介護福祉士, 離職行動	11 件	2023 年 2 月 20 日
J-STAGE	介護, 離職意向	123 件	2023 年 2 月 20 日
J-STAGE	介護 離職行動	44 件	2023 年 2 月 20 日

○社会福祉士

データベース	検索ワード	ヒット数	アクセス日
J-STAGE	社会福祉士, 離職意向	19 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	社会福祉士, 離職行動	7 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	社会福祉士, 離職	210 件	2022 年 11 月 28 日

○精神保健福祉士

データベース	検索ワード	ヒット数	アクセス日
J-STAGE	精神保健福祉士, 離職意向	2 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	精神保健福祉士, 離職行動	1 件	2022 年 11 月 28 日
J-STAGE	精神保健福祉士, 離職	72 件	2022 年 11 月 28 日

○保育士

データベース	検索ワード	ヒット数	アクセス日
J-STAGE	保育士, 離職意向	12 件	2022 年 12 月 4 日
J-STAGE	保育士, 離職行動	8 件	2022 年 12 月 4 日
J-STAGE	保育士, 離職	343 件	2022 年 12 月 4 日

表 2:看護師の離職に関する研究の整理

		研究内容
難波ほか (2009) [33]	組織・職務特性、 組織コミットメント	組織コミットメントの 3 要素である情動的コミットメント(目標や価値の内面化、組織への愛着)、存続的コミットメント(組織を辞める際の損得勘定)、規範的コミットメント(組織への義務感、忠誠心)と、組織・職務特性の関連を明らかにし、組織コミットメントと離職意向の関連性を分析。情動的要素と存続的要素が低いほど、離職意向が強いことが明らかになった。
小木曾ほか (2010) [17]	職務満足、 介護老人保健施設	介護老人保健施設のケアスタッフ(介護職・看護職)の仕事全体の満足度・転職(高齢者ケア以外の仕事を希望)・離職(他の高齢者施設への移動)の要因と職務における 9 つの領域別満足度との関連について分析。介護老人保健施設における領域別満足度では、介護職、看護職ともに、平均値の傾向は類似し、「給料」に対する満足度が最も低かった。しかしながら、「給料」を改善しても、職務満足が一律に高くなるわけではないことが示唆された。また両職種ともに、満足度が高いことと「業務内容」と「労働条件」に有意な関係が見られ、介護職では、「職場における管理」(トップダウン式の管理体制や、施設管理者との関係性など)にも有意な関係が見られた。また転職意向では、「職業に対する誇り」に関係していることが明らかになった。また両職種とも離職意向と「職場における管理」に関係性が見られた。職場におけるトップダウン式の管理の仕方、施設長や上司の管理者との関係が、離職意向に繋がっていることが明らかになった。
渡邊ほか (2010) [44]	個人要因、 組織要因	若手看護師、1 年目と 5 年目の離職意向を比較し、職場環境について検討。両者に共通して、話しやすい職場環境、業務に見合う報酬、休息確保、学習環境整備が就業継続に繋がると分析。特に 1 年目の看護師に対しては教育環境、5 年目の看護師に対しては話し合いの場の確保と、ライフスタイルにあった勤務体制整備が重要と指摘。
田邊ほか (2011) [28]	ワークライフバランス、 組織風土、	組織風土、健康状態、ワークライフバランスと離職意向の関連性について分析。組織風土の伝統性因子(伝統性因子が低いほど、権威的な組織)、仕事と生活に対する評価が低く、身体的疲労度が

	健康状態	高いほど、離職意向が高くなることが示唆された。長時間労働による仕事と生活時間は、離職意向と関連していなかった。
蟻本ほか (2011) [6]	職務継続要因、職業選択動機、M-GTA	看護師と介護福祉士の職務継続の要因について、インタビュー調査、M-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を実施。職業選択動機を分析した結果、「看護・介護の体験」「自立のための資格取得」「家族の影響」「テレビ番組の影響」の4カテゴリーが生成された。前者2つのカテゴリーは、看護師と介護福祉士間で相違は見られず、「家族の影響」は、構成概念が異なった ² 。「テレビ番組の影響」は、看護師のみで介護福祉士には見られなかつた。両職種の違いは、社会における周知度の差が一因であると指摘。
大江ほか (2014) [12]	職業継続意思、M-GTA	新人看護師が職業継続意思を獲得するプロセスを M-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を用いて分析。先輩看護師や患者からの評価により、【できる実感】を獲得し、看護師としての自己実現を目指す段階へ【理想の看護師像へのアプローチ】を進めていた。また看護師を職業として選んだ意識化や、気分転換で、【仕事と割り切る】ことで、ストレスを軽減していた。周囲の支えや看護師の職業的長所を見出すことで、【意欲の再構成】を行い、職業継続意思を獲得していた。
緒形ほか (2015) [16]	介護老人福祉施設、離職予防(職務継続意思)、組織コミットメント、コンフリクト	離職予防を職務継続意思と置き換え、職場継続意思、職業継続意思、職場・職業継続意思に分解 ³ した上で、分析を実施。介護老人福祉施設において、組織コミットメントとコンフリクトの対処方略が職務継続意思に与える影響について、共分散構造解析を実施。結果、職務継続意思に直接影響を与えていたのは、組織コミットメントであった。介護老人福祉施設では介護職と看護職の離職予防として、組織コミットメントを高めること、職員と幹部との積極的情報交流、キャリアアップ制度やサポート体制の充実が示唆された。
金子ほか (2017) [19]	ワーク・エンゲイジメント、介護老人保健施設	高齢者施設で働く看護職者を対象に、ワーク・エンゲイジメント(仕事に対するポジティブな感情)が、離職意向に与える影響について分析。ワーク・エンゲイジメントが職務満足に影響を与え、職務

² 看護師は、「家族や親族が医療・福祉関係者」「家族の病気や障害」の2概念、介護福祉士は「お年寄りが好き」の概念を加えた3概念で構成されていた。

³ 職場継続意思:「現在の職場で、介護を続けていきたい」もしくは「現在の職場で働きたいが、他の職種にかわりたい」のどちらかを選択した者

職業継続意思:「現在の職場で、介護職もしくは看護職を続けていきたい」もしくは「現在の現場を辞めて、介護職をもしくは看護職を続けていきたい」のどちらかを選択した者

職場・職業継続意思:「現在の職場で、介護を続けていきたい」を選択した者

		満足が離職意向に影響を与えており、間接的な影響が明らかになった。
田中ほか (2019) [26]	計画的行動理論、 転職意思決定	Ajzen (1991) の計画的行動理論を用いて、看護師の転職意思決定モデルを検討。計画的行動理論の3つの規定因子である【行動に対する態度】、【主観的規範】、【行動の統制感】が、転職(離職)意思と転職(離職)行動に与えている影響について、共分散構造分析を実施。看護師の転職意思決定を規定する変数として、【行動に対する態度】では、「自分の看護能力が高まる」「いまよりも仕事から充実感を得られる」「自己実現の手段を得る」「私が看護師として達成すべき目標がいまよりも明らかになる」、【主観的規範】では、「家族」、【行動の統制感】では、「年齢」、「思い立ったときに転職すること」、「人脈」があげられた。
岸田ほか (2020) [20]	職場環境、 勤務継続意志、 職業満足度	職場環境と勤務継続意志、職場環境と職務満足度に関連性を分析。結果、職務満足度尺度では、職場環境に対する満足度、看護職者の自律性、看護ケアにおける自信の3因子が認められた。職務満足度の高い群では、職場環境に対する満足度と勤務継続意志の間に関連が見られ、低い群では、自律性と勤務継続意志の間に相関が見られた。離職防止には、看護職者の自律性を重視し、専門性を高め自己啓発できる職場環境が必要と示唆。
松谷ほか (2021) [39]	小児病院、 職場環境、 バーンアウト、 組織コミットメント	小児病院の看護師の離職意向について、個人要因、職場環境要因、バーンアウト、組織コミットメントと離職意向の関連性について分析。首都圏の小児専門病院に勤務する看護師は、バーンアウト(点数)の高い者、給与への不満を持つ者、看護師長への相談に対する期待の低い者は、離職意向が高かった。また配置病棟に満足している者、情動的コミットメントが高い者は、離職意向が低かった。バーンアウトと離職意向の関連性が最も高かった。
知念ほか (2022) [29]	文献レビュー、 へき地、 就業継続要因	離島やへき地に勤務する保健師、看護師の離職や就業継続について、文献レビューを実施。結果、離島やへき地に勤務する保健師、看護師の離職要因、就業継続要因として、「職場環境」「仕事満足度」「個人の特性」「バーンアウト」「個人や家族の状況」「地域・へき地への適応」の6つのカテゴリーが生成された。

出典:[6], [12], [16], [17], [19], [20], [26], [28], [29], [33], [39], [44]に基づき作成。

表 3:理学療法士・作業療法士の離職に関する研究の整理

		研究内容
鈴木ほか (2016) [24]	職業満足	理学療法士の職務満足度の因子について分析。仕事裁量度、職業適正度、働きがいが高く、対人ストレスが低いほど、職務満足度が向上すると示唆された。

和田ほか (2020) [45]	リアリティック、バーンアウト	理学療法士の卒業前と卒後3ヶ月時点を比較し、リアリティックの有無とバーンアウト(バーンアウトの構成要素は、「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」。)の状況を調査。リアリティックがある者は、就職後に「情緒的消耗感」が有意に高く、ない者は、「脱人格化」が有意に低かった。
水野ほか (2021) [41]	バーンアウト、セルフ・コンパッション	理学療法士と作業療法士において、セルフ・コンパッションがバーンアウトに与える影響を分析。セルフ・コンパッションとは、苦痛や心配に対して自身を思いやることでバランスをとることである。若手の理学療法士と作業療法士において、このセルフ・コンパッションとバーンアウト傾向の構成要素(「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」)それぞれが、直接的な負の関連を持っていることが明らかになった。セルフ・コンパッションは、職務ストレッサーを経由し、部分的ではあるが間接的にバーンアウト傾向を抑制すると推察している。
宇野・田中 (2022) [11]	働きがい、ワーク・エンゲイジメント	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士の離職意思について、「働きがい」と「ワーク・エンゲイジメント」の調査項目を参考に多重ロジスティック回帰で分析。結果、「個人への称賛」、「適正に合った仕事」、「仕事を通じての成長」が、離職意思に影響を及ぼす可能性が示唆された。

出典:[11], [24], [41], [45]に基づき作成。

表 4:介護福祉士・介護職員の離職に関する研究の整理

研究内容		
佐藤ほか (2003) [22]	役割理論、情緒的緊張	Bedeian らの B&A モデルを基礎とした役割葛藤・役割曖昧性(外部変数)が職務における情緒的緊張と離職意向を規定し、また情緒的緊張が離職意向(内政変数)を規定するというモデルに基づき、介護福祉士の離職意向と役割ストレスについて検討。厳密な評価には不十分だが、職務における情緒的緊張が離職意向に対し有意な影響力をもつことが確認された。
小木曾ほか (2010) [17]	職務満足、 介護老人保健施設	介護老人保健施設のケアスタッフ(介護職・看護職)の仕事全体の満足度・転職(高齢者ケア以外の仕事を希望)・離職(他の高齢者施設への移動)の要因と職務における 9 つの領域別満足度との関連について分析。介護老人保健施設における領域別満足度では、介護職、看護職ともに、平均値の傾向は類似し、「給料」に対する満足度が最も低かった。しかしながら、「給料」を改善しても、職務満足が一律に高くなるわけではないことが示唆された。また両職種ともに、満足度が高いことと「業務内容」と「労働条件」に有意な関係が見られ、介護職では、「職場における管理」(トップダウン

		式の管理体制や、施設管理者との関係性など)にも有意な関係が見られた。また転職意向では、「職業に対する誇り」に関係していることが明らかになった。また両職種とも離職意向と「職場における管理」に関係性が見られた。職場におけるトップダウン式の管理の仕方、施設長や上司の管理者との関係が、離職意向に繋がっていることが明らかになった。
今井 (2011) [9]	短大卒業生、 インタビュー調査	卒後 3 年目までの短大卒業生の介護職離職理由について、アンケート調査とインタビュー調査を実施。離職理由は人間関係が最も大きな要因であることが明らかになった。
白石ほか (2011) [23]	組織風土、 キャリア・コミットメント、 こだわり、介護観	個性(介護労働における介護職者の「こだわり」を含む)が尊重されない「組織風土」における「キャリア・コミットメント」の高い介護職員の離職意向と「介護観」 ⁴ との関連を検証。ロジスティクス回帰分析の結果、「低個性重視組織」における「高キャリア・コミットメント」群の離職意向は、「考え、振り返る実践重視」に価値をおくほど高まり、年齢が「40 歳以上」であると軽減されることが明らかになった。
蟻本ほか (2011) [6]	職務継続要因、 職業選択動機、 M-GTA	看護師と介護福祉士に職務継続の要因について、インタビュー調査、M-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を実施。その内、職業選択動機を分析した結果、「看護・介護の体験」「自立のための資格取得」「家族の影響」「テレビ番組の影響」の 4 カテゴリーが生成された。前者 2 つのカテゴリーは、看護師と介護福祉士間で相違は見られず、「家族の影響」は、構成概念が異なった ⁵ 。「テレビ番組の影響」は、看護師のみで介護福祉士には見られなかった。両職種の違いは、社会における周知度の差が一因であると指摘。
大和ほか (2013) [15]	介護老人福祉施設、 離職率、 賃金、教育・研修	「事業所における介護労働調査 2006」のデータを用い、賃金と教育・研修を説明変数として回帰分析を実施。介護職員に採用後も続けて教育・研修を実施している施設の方が離職率は低く、賃金は統計的に有意な影響は見られなかった。
柿木 (2014) [18]	福祉就業定着、 文献レビュー	福祉分野の就業定着に関する要因について、文献レビューを実施。結果、関連する要因として、基本属性、健康状態、バーンアウト、やりがいや誇り、労働条件、職場における人間関係、役割ストレス、入職時の動機、組織コミットメント、専門性を高める機会、パー

⁴ この研究の著者による先行研究で、「介護観」は、「考え、振り返る実践重視」「家族の意向・安全重視」「残存能力・機能重視」「組織内のルール・規範重視」の 4 因子から構成されると指摘している。介護職の経験年数が 1 年に満たない者は、「介護観」が十分に醸成されていないと想定し、研究対象から除いている。

⁵ 看護師は、「家族や親族が医療・福祉関係者」「家族の病気や障害」の 2 概念、介護福祉士は「お年寄りが好き」の概念を加えた 3 概念で構成されていた。

		ソナリティの 11 要因が挙げられた。
緒形ほか (2015) [16]	介護老人福祉施設、 離職予防(職務継続 意思)、 組織コミットメント、 コンフリクト	離職予防を職務継続意思と置き換え、職場継続意思、職業継続 意思、職場・職業継続意思に分解 ⁶ した上で、分析を実施。介護 老人福祉施設において、組織コミットメントとコンフリクトの対処方 略が職務継続意思に与える影響について、共分散構造解析を実 施。結果、職務継続意思に直接影響を与えていたのは、組織コミ ットメントであった。介護老人福祉施設では介護職と看護職の離職 予防として、組織コミットメントを高めること、職員と幹部との積極的 な情報交流、キャリアアップ制度やサポート体制の充実が示唆され た。
大久保 (2016) [13]	介護労働、 就業継続意向	Prisoner of Love 仮説とは、入職動機が利他心等の内発的動機の 場合、仕事満足が就業継続意向に与える影響が相対的に小さい という仮説である。大規模個票データによる分析の結果、①賃金 が就業継続意向に与える効果は仕事満足度を媒介②仕事満足 度の高さは就業継続意向に正の影響③入職動機が内発的動機 の場合、仕事満足度が就業継続意向に与える正の効果が小さい ことが分かり、仮説は成立した。
橋本 (2017) [35]	介護老人福祉施設、 ワーク・ライフ・バラン ス(WLB)、 職務満足度	介護老人福祉施設における介護職員の WLB と職務満足度、およ び離職意向の関連性について、共分散構造解析を実施。結果、 WLB は職務満足度に正の関連を有し、離職意向には負の関連を 有し、職務満足度は離職意向と負の関連を有した。
大久保 (2017) [14]	介護労働、 早期離職率、 介護職員待遇改善 交付金、 正規職・非正規職	2009 年より時限措置として導入された「介護職員待遇改善交付 金」が、早期離職率にどのような影響を与えたのか、大規模調査を 実施し、検証。分析の結果、①正規職と非正規職では早期離職率 の規定要因が異なる②早期離職率と離職率では正規・非正規とも に規定要因が異なる③介護職員待遇改善交付金が早期離職率 に与えた影響は限定的 が明らかとなった。
崔 (2018) [21]	特別養護老人ホー ム、 組織マネジメント、 人材定着、 インタビュー調査 定性的コーディング	組織マネジメントが介護職の人材定着に影響を及ぼす要因(定着 要因、未定着要因)について、構造とプロセスを明らかにするべ く、経営管理者にインタビュー調査を実施し、定性的コーディング によって分析。結果、介護職人材の未定着要因は、経営者の「経 営能力の不足」による組織マネジメントの欠如が、「職員に不満を 浮上」させていたことが示唆された。また介護職人材が定着する組

⁶ 職場継続意思:「現在の職場で、介護を続けていきたい」もしくは「現在の職場で働きたいが、他の職種に
かわりたい」のどちらかを選択した者

職業継続意思:「現在の職場で、介護職もしくは看護職を続けていきたい」もしくは「現在の現場を辞めて、
介護職をもしくは看護職を続けていきたい」のどちらかを選択した者

職場・職業継続意思:「現在の職場で、介護を続けていきたい」を選択した者

		組織マネジメントとは、「経営式による仕組みづくりと職員を大事に育てるための人づくりを基盤に、上下をつなぎ合わせる管理体制をつくったうえで、管理職を中心にみんなが経営に参画できる環境をつくること」と定義がされた。
青木ほか (2019) [5]	介護福祉士、 高齢者介護施設、 キャリア継続要因、 M-GTA	介護福祉士養成大学卒業後、高齢者介護施設で勤務する介護福祉士のキャリア継続要因について、インタビュー調査(対象者10名)をし、M-GTA(修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ)を実施。結果、施設への就職は、<優遇面を意識した本意ではない就職>であったが、<大卒のキャリアに期待される役割とその実現のための取り組み>から就業継続意欲が醸成され、<介護に対する意識が高い><大学で習得した専門的知識が貢献><利用者とのかかわりに生きがい>も就業継続意欲に影響を与えていたことが示唆された。
富永ほか (2019) [30]	高齢者介護施設、 Healthy Work Organization の概念モデル、 帰納的アプローチ、 ユニットリーダー	介護老人福祉施設の介護職員の離職要因となり得る、作業・職業特性とその背後の組織特性の実態解明を目的として、介護ユニットリーダーにインタビュー調査を実施し、HWO (Healthy Work Organization) の概念モデルを用いた帰納的アプローチによる質的記述的研究法で分析。結果、HWO の概念モデルの「作業・職業特性」に該当する[介護業務の特殊性]と、その背後にある[組織特性]の[(労働)管理方式の未整備][凝集性の低い組織風土][曖昧な経営方針]が影響し合い、介護職の離職(意向)の要因となり得る実態が明らかとなった。
森脇ほか (2020) [42]	介護保険施設、 管理栄養士、 職務満足度、 ワーク・ライフ・バランス	介護保険施設(介護老人福祉施設・介護老人保健施設・介護療養型医療施設)に勤務する管理栄養士・栄養士の職務満足度および WLB(ワーク・ライフ・バランス)の満足度に大きな影響を与えていたのは、管理栄養士・栄養士が「仕事の内容に自分の能力を活かすこと」であった。
田中 (2021) [27]	介護老人福祉施設、 リーダーシップ、 コミュニケーション・スキル、 施設形態	従来型・ユニット型の介護老人福祉施設における介護職員が認識する上司のリーダーシップと上司のコミュニケーション・スキルの差異を明らかにし、介護職員の就労継続意識の関連性がどのように異なっているのか、共分散構造分析により、比較検証を実施。結果、ユニット型介護老人福祉施設の方が、従来型と比べて、上司のリーダーシップの集団維持行動、上司のコミュニケーション・スキルの職務遂行スキル、介護職員の就労継続意識全てにおいて有意に高かった。また、従来型とユニット型では、上司のリーダーシップや、上司のコミュニケーション・スキルが、就業継続意向に与えている影響が異なった。
内田ほか	高齢者介護施設、	高齢者介護施設における介護職員の離職防止の取り組みについて

(2021) [10]	離職防止	て、人事担当にインテビューを行い、カテゴリー化した上で、離職防止に向けた職場環境と離職意向の関連性について、共分散構造分析を実施。結果、介護の質向上への取り組みは離職意向を直接低め、トップダウンの管理体制は離職意向を直接高めていたことが明らかになった。また業務負担軽減の取り組み、適切な評価と人員配置に関しては、離職意向には直接の影響は見られなかつたが、介護の質向上への取り組みを介して、離職意向を低めていたことが明らかになった。
富永ほか (2021) [31]	就業継続意向、ユニットリーダー、半構造化面接	介護職員の就業継続意向について、介護施設のユニットリーダーに対して、半構造化面接を実施し、帰納的アプローチから、質的記述的研究法によって分析。結果、【介護の仕事に対する愛着】【職場の結束力と職場内外のつながり】及び【支援的な職場目線の職場運営と人材開発】が介護職における就業継続の意向の要因として抽出された。
堀内ほか (2021) [38]	感覚処理感受性、バーンアウト、介護観	高齢者介護に従事する介護職員の感覚処理感受性、介護観、バーンアウト、離職意向の関連性について分析。結果、感覚処理感受性とバーンアウトには有意な正の相関が見られたこと、またパス解析によって、感覚処理感受性がバーンアウト（「脱人格化」、「情緒的消耗感」）を介し、離職意向に影響を与える間接効果が明らかとなった。

出典:[5], [6], [9], [10], [13], [14], [15], [16], [17], [18], [21], [22], [23], [27], [30], [31], [35], [38], [42]、に基づき作成。

表4:社会福祉士の離職に関する研究の整理

		研究内容
檜木ほか (2018) [32]	医療ソーシャルワーカー、就業継続意向	医療ソーシャルワーカー（以下、MSWと記載）が離職を思いとどまる要因について、探索的因子分析を実施。結果、MSWが離職を思いとどまる要因について、「現状容認に至る職場」、「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」、「資質向上が図れる職場・引き止められる環境」が示唆された。
保正ほか (2019) [37]	医療ソーシャルワーカー	MSWの離職意向に影響を及ぼす要因について、重回帰分析、共分散構造分析を実施。結果、「上司の配慮・誠実さ→部署環境の良し悪し→職員を尊重する組織運営/ワーク・エンゲイジメント」と「多様で標準化困難な業務」が示唆された。
水野ほか (2021) [40]	バーンアウト、セルフ・コンパッション	若手のソーシャルワーカー（社会福祉士、精神保健福祉士）におけるセルフ・コンパッション、バーンアウト、離職意向の関連性について分析をしている。セルフ・コンパッションと、バーンアウトの構成要素である情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感、離職意

		向の関連性について、パス解析を実施。結果、セルフ・コンパッションは情緒的消耗感と有意な負の関連、情緒的消耗感は離職意向と有意な正の関連が示唆された。
--	--	--

出典:[32], [37], [40]に基づき作成。

表 5:精神保健福祉士の離職に関する研究の整理

		研究内容
水野ほか (2021) [40]	バーンアウト、 セルフ・コンパッション	若手のソーシャルワーカー(社会福祉士、精神保健福祉士)におけるセルフ・コンパッション、バーンアウト、離職意向の関連性について分析をしている。セルフ・コンパッションと、バーンアウトの構成要素である情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成感、離職意向の関連性について、パス解析を実施。結果、セルフ・コンパッションは情緒的消耗感と有意な負の関連、情緒的消耗感は離職意向と有意な正の関連が示唆された。

出典:[40]に基づき作成。

表 6:保育士の離職に関する研究の整理

		研究内容
庭野 (2020) [34]	離職意向、 早期離職率	保育士の離職意向の規定要因に関する先行研究はないため、探索的に規定要因を分析。結果、離職意向との関連が認められた要因として、年齢、有配偶、現在の保育園の勤務年数、就業したことがある保育園数、設置主体、無認可・認可、給与、1ヶ月の平均勤務日数、1日の平均労働時間、勤務の融通、早期離職率があげられた。また離職意向との関連が認められなかった要因として、性別、小学校までの子どもの有無、学歴、園児数、非正規・正規、1週間の平均残業時間、年次有給休暇消化率があげられた。

出典:[34]に基づき作成。

6. 参考文献

- [1] Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- [2] Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237–240.
- [3] Mobley, W.H. Horner, S. O., and Hollingworth, A.T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63, 408–414.
- [4] Schwarzer, R. (2001). Social-cognitive factors in changing health-related behavior. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 47–51.
- [5] 青木宏昌, 杉澤秀博, 青木宏心 (2019) 「高齢者介護施設に勤務する介護福祉士養成大学卒業者の介護福祉士としてのキャリア継続要因」『老年学雑誌』第 10 号, pp.27–42.
- [6] 蟻本章子, 工藤雄行, 小池妙子 (2011) 「看護師と介護福祉士の職務継続要因 一職業選択動機に関する検討一」『日本看護研究学会雑誌』第 33 卷, 第 3 号, pp.47–54.
- [7] 井川純一, 中西大輔, 志和資朗 (2013) 「バーンアウト傾向の職種比較 一仕事への情熱に着目して一」心理学研究, 第 84 卷, 第 4 号, pp.386–395.
- [8] 石川ひろの (2020) 「保険医療専門職のための ヘルスコミュニケーション学入門」大修道館書店, pp.80–85.
- [9] 今井順子 (2011) 「介護職離職の構造に関する研究 一介護福祉士養成学校卒業生の追跡調査から一」『植草学園短期大学研究紀要』第 12 卷, pp.1–12.
- [10] 内田和宏, 李泰俊, 加瀬裕子 (2021) 「高齢者介護施設における介護職員の離職意向に関する構造分析」『老年社会科学』第 42 卷, 第 4 号, pp.289–300.
- [11] 宇野健太郎, 田中恩 (2022) 「リハビリテーション従事者における離職率の規定要因に関する調査」『理学療法福岡』第 35 号, pp.106–109.
- [12] 大江真人, 塚原節子, 長山豊, 西村千恵 (2014) 「日本看護科学会誌」第 34 卷, 第 1 号, pp.217–225.
- [13] 大久保将貴 (2016) 「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』第 15 卷, pp.46–59.
- [14] 大久保将貴 (2017) 「介護労働における早期離職率の規定要因 —『1 年目の壁』はいかにして超えられるか—」『福祉社会学研究』第 14 卷, pp.147–167.
- [15] 大和三重, 立福家徳 (2013) 「介護老人福祉施設における介護職員の離職要因 一賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響—」『人間福祉学研究』第 6 卷, 第 1 号, pp.33–45.
- [16] 緒形明美, 會田信子, 長屋央子 (2015) 「介護老人福祉施設における介護職と看護職の離職予防についての検討」『日本看護科学会誌』Vol.35, pp.90–100.
- [17] 小木曾加奈子, 阿部隆春, 安藤巴惠, 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 一職務における 9 つの領域別満足度との関連を中心に—」『社会福祉学』第 51 卷, 第 3 号, pp.103–118.

- [18]柿木志津江（2014）「福祉分野における就業定着に関する要因について 一文献による検討ー」『関西福祉科学大学紀要』、第 18 号, pp.63-72.
- [19]金子直美、小長谷百絵（2017）「介護老人保健施設で働く看護職の離職意向に影響を及ぼす因子 一ワーク・エンゲイジメントに注目した介入を目指してー」『昭和学士会誌』第 77 卷、第 2 号, pp.170-180.
- [20]岸田久美、三島瑞穂、長弘千恵、喜多村定子、吉永純子「看護師の勤務継続意志に関する職務満足度と職場環境について」『徳島文理大学研究紀要』第 99 号, pp.43-49.
- [21]崔允姫（2018）「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影響を及ぼす要因 一施設経営管理職へのインタビュー調査を中心としてー」『社会福祉学』第 59 卷、第 1 号, pp.40-55.
- [22]佐藤ゆかり、瀧谷久美、中嶋和夫、香川幸次郎（2003）「介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討」『社会福祉学』第 44 卷、第 1 号, pp.67-78.
- [23]白石旬子、藤井賢一郎、大塚武則、影山優子、今井幸充（2011）「個性が尊重されない『組織風土』における『キャリア・コミットメント』の高い介護職員の離職意向と『介護観』の関連」『老年社会科学』第 33 卷、第 1 号, pp.34-46.
- [24]鈴木哲、木村愛子、内田英美佳、嘉田将典（2016）「理学療法士における職務満足度に関する因子の検討」『理学療法科学』第 31 卷、第 3 号, pp.413-418.
- [25]武田圭太（1986）「組織における個人の転職行動に関する諸モデル」The Japanese Journal of Experimental Social Psychology 1986, Vol.25, No.2, pp.163-170.
- [26]田中聰美、布施淳子（2019）「計画的行動理論に基づく看護師の転職意思決定モデルの構築」『日本看護科学会誌』第 42 卷、第 4 号, pp.787-802.
- [27]田中康雄（2021）「法人の各施設形態における介護老人福祉施設の上司のリーダーシップおよびコミュニケーション・スキルと介護職員の就労継続意識の関連性 一経営組織の観点からー」『人間関係学研究』第 26 卷、第 1 号, pp.25-39.
- [28]田邊智美、岡村仁（2011）「看護師の離職意向に関する要因の検討 一緩和ケア病棟における調査結果をもとにー」『Palliative Care Research』第 6 卷、第 1 号, pp.126-132.
- [29]知念真樹、川崎道子、牧内忍、國吉香代子、宮里澄子（2022）「離島・へき地に勤務する保健師・看護師等の離職や就業継続の要因に関する文献レビュー」『沖縄県立看護大学紀要』第 22 号, pp.49-56.
- [30]富永真己、中西三春（2019）「高齢者介護施設における介護職の離職要因の実態 一Healthy Work Organization の概念モデルを用いた質的研究ー」『労働科学』第 95 卷、第 4 号, pp.117-126.
- [31]富永真己、中西三春（2021）「介護職における就業継続の意向を高める要因 一ユニットリーダーへのインテビューによる質的研究ー」『日本公衛誌』第 68 卷、第 7 号, pp.468-476.
- [32]榎木博之、保正友子、杉山明伸、大口達也（2018）「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」『身延山大学仏教学部紀要』第 19 号, pp.1-14.
- [33]難波峰子、矢嶋裕樹、二宮一枝、高井研一（2009）「看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連」『日本保健科学学会誌』第 12 卷、第 1 号, pp.16-24.

- [34]庭野晃子（2020）「保育従者の離職意向を規定する要因」『保育学研究』第58巻、第1号、pp.105-114.
- [35]橋本力（2017）「介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスと職務満足度および離職意向の関連」『老年社会科学』第38巻、第4号、pp.401-409.
- [36]春田悠佳、樋口匡貴（2020）「子宮頸がん検診受診の行動変容ステージを説明する認知変数 -行動実行モデルを用いた検討-」Journal of Health Psychology Research 2020, Vol. 32, No.2, pp.31-41.
- [37]保正友子、杉山明伸、檜木博之、大口達也（2019）「医療ソーシャルワーカーの離職意向に影響を及ぼす要因」『日本福祉大学社会福祉論集』第140号、pp.1-20.
- [38]堀内泉、高野恵子（2021）「高齢者介護に従事する介護職員の感覚処理感受性および介護観・バーンアウト・離職に関する検討」『甲子園短期大学紀要』第39巻、pp.31-37.
- [39]松谷弘子、鈴木英子、塩見直子（2021）「小児専門病院における看護師の離職意向の関連要因」『日本建工医学会雑誌』第30巻、第4号、pp.407-418.
- [40]水野雅之、菅原大地、谷修次郎、吹谷和代、佐藤純（2021）「若手のソーシャルワーカーのバーンアウトと離職意向、セルフ・コンパッションの関連」『東京家政大学研究紀要』第61集、pp.105-110.
- [41]水野雅之、菅原大地、谷秀次郎、吹谷和代、佐藤純（2021）「若手の理学療法士・作業療法士のバーンアウト傾向とセルフ・コンパッションの関連」『心理学研究』第92巻、第3号、pp.197-203.
- [42]森脇志織、楠あかね、神原知佐子（2020）「介護保険施設に勤務する管理栄養士の職務満足度およびワーク・ライフ・バランス」『日本栄養士会雑誌』第63巻、第9号、pp.38-45.
- [43]矢田浩紀、安倍博史、大達亮、岩永靖、山根俊恵（2016）「精神保健福祉士の職業性ストレス研究に関する現状と今後の展望」『日本衛生学会』第71巻、第1号、pp.47-54.
- [44]渡邊里香、荒木田美香子、鈴木純恵（2010）「若手看護師の離職意向に関する個人要因と組織要因の検討—1年目と5年目の比較—」『日本看護科学会誌』第30巻、第1号、pp.52-61.
- [45]和田三幸、小野田公、丸山仁司（2020）「理学療法士のリアリティショックおよびバーンアウトの状況調査—卒業前と就職3ヶ月後の比較—」『理学療法科学』第35巻、第1号、pp.121-124.