

称号及び氏名	博士(社会福祉学) 張 允楨(チャン・ユンジョン)
学位授与の日付	平成20年3月31日
論文名	「特別養護老人ホームにおける介護業務・介護環境に対する職員意識に関する研究」 A Study on Care Worker's Perceptions about Care Works and Environment at Special Nursing Homes
論文審査委員	主査 黒田 研二 副査 中山 徹 副査 関川 芳孝

論文要旨

特別養護老人ホームは、「ゴールドプラン(1989年)」、「新ゴールドプラン(1994年)」および「介護保険制度」が推進されることによって、大幅増設されるようになった。2007年6月現在、5939施設で、入所者は39.8万人(2007年2月)にのぼっている。また、特別養護老人ホームで働いている介護職員は、約15万人(2005年)である。このように量的な拡大が進むなか、特別養護老人ホームにおけるケアは集団的、画一的、流れ作業的であると言われ、長い歴史の中で常にそのあり方が問われてきた。こうした追求に応じて、近年、特別養護老人ホームでは個々の利用者に着目したケアを実現するためユニットケアへの取り組みが進んでいる。また、他方ではその実践の担い手である介護職員の資質向上を求める声が高まり、介護職員に対する資格制度や研修体系を改善するための取り組みが積極的に行われている。介護職員の職能を高める要素として、資格や研修と並んで職業経験による実績を取り上げることができる。ところが、介護職員は職能を高めていく途中で離職することが多く、新たな未経験人材の採用というリセットが繰り返されている状況である。こうした状況を踏まえ、本研究は、日々介護業務に携わっている介護職員の働く意欲を高めるとともに、介護職員が「やりがい」を持って業務を継続していくためにどのような条件整備が必要であるかを検討した。本稿は6章で構成されており、以下、各章の要旨を述べる。

第1章では、研究の背景および研究方法について記述した。まず、研究背景としては、①介護職員の介護に対する認識については否定的側面だけではなく、介護職員が介護を肯定的に認識し介護に臨むことができるように環境を改善するという観点から検討する必要があること、②制度上変化する介護環境に対応するためには、ユニットケアの導入が介護職員にどのような影響を与えるか実証的に検証する必要があること、③介護現場では職員の定着による人材確保が急務の課題になっていること、以上3点を取り上げた。次に、研究方法は以下のものである。今回の調査は、大阪府に所在する特別養護老人ホームの介護職員を対象とした。調査は、2006年8月、郵送法による自記式質問紙調査で、101施設の介護職員3919人(常勤・非常勤)に調査票を

配布し、有効回収率は73%(2859人)であった。調査票は2種類あり、調査票Aは施設全体に関するもので、施設属性、小規模ケアの導入状況に関する内容を取り上げた。調査票Bは、介護職員の基本属性、仕事に関する基本事項、介護業務および介護環境から構成されている。分析は、主に介護否定感・肯定感に関連する要因、小規模ケアの導入と介護業務・介護環境に対する職員の意識との関連、離職率と介護業務・介護環境に対する職員の意識との関連といった視点から行った。

第2章では、特別養護老人ホームにおける介護職員の実態を明らかにした。まず、年齢では「20代以下(47.9%)」がと最も多く、経験年数「3年未満」の介護職員が4割を超えていた。資格は、主に介護福祉士(50.9%)、またはヘルパー2級(52.3%)を保有しており、雇用形態では正規職員が7割に至らなかった。賃金に関しては、7割近くの人が不満に思っていた。次に、経験年数、資格、雇用形態別にみた介護業務・介護環境では、経験年数「3年以上」、資格「介護福祉士・ヘルパー1級」、「正規」職員は、介護業務(利用者の情報把握、ケアの自己評価)の領域でより高い得点を示した。一方、経験年数「3年未満」、資格「ヘルパー2級・その他」、雇用形態が「パート・アルバイト」の職員は、施設(同僚・上司のサポート、職場環境、職員の待遇)の領域でより高い得点を示しており、介護否定感のレベルがより低かった。

第3章では、介護職員はどのような条件で自分の仕事を否定的もしくは肯定的に認識するか把握し、介護否定感・介護肯定感に関連する要因を検証した。ただし、分析の際には、介護職員を雇用形態別に「非常勤」「常勤」と2群に分け、それぞれ介護否定感と介護肯定感に関連する要因を検討した。その結果、第1に、雇用形態を問わず、「職場への所属意識」、「ケアの自己評価」、「職員の待遇」は介護否定感・介護肯定感に共通して関連していることが分かった。さらに、「介護否定感」には、職員の待遇といった外的要因が、「介護肯定感」には、ケアの自己評価という本人の資質に関する有能感や職場への所属意識という組織に対する情緒的な愛着および組織に参加し続けようとする意識といった内的要因が比較的強く関連していることが示唆された。第2に、今回の調査では「介護否定感」の測定にバーンアウト尺度を用いており、バーンアウトとの関連を示した変数のうち、従来の研究と共通するものは「利用者との関係」「同僚・上司との関係」、「同僚・上司のサポート」であり、「職場への所属意識」、「ケアの自己評価」、「職場環境」、「職員の待遇」は今回の調査で新たに確認された要因である。第3に、雇用形態別に介護否定感・介護肯定感に関連する要因を検討してみると、非常勤に比べ常勤の介護職員では、独立変数である介護業務・介護環境のうち、より多くの変数が関連していた。さらに、非常勤の介護職員では、介護否定感・介護肯定感両方とも、「職員の待遇」が、常勤の介護職員では、介護否定感には「職員の待遇」が、介護肯定感には「職場への所属意識」が最も強く関連していた。

第4章では、小規模ケアを実施しているかどうかによって特別養護老人ホームを2群(小規模ケア型、従来型)に分け、さらに、小規模ケアを実施している施設をその導入後の期間別に分け、介護業務・介護環境に対する職員の意識を比較した。その結果、第1に、従来型施設に比べ小規模ケア型施設、小規模ケアの導入期間が長い施設ほど「正規」職員の割合が低いことが分かった。小規模ケアを実施する場合、従来型施設より人員配置を手厚くする必要であるが、現行の制度上では小規模ケアの実施によって必要とされる職員の増員については、介護報酬において加算される規定が設けられていないため、現場ではパートおよび非正規の職員を増員することで対応していると考えられる。第2に、小規模ケアを導入している施設、さらにその導入期間が長い施設ほど、利用者中心の個別ケアを展開していくため必要な施設環境の整備が進んでいることが分かっ

た。しかし、施設環境の整備は小規模ケアの導入期間が長い施設ほど進んでおり、このことは、小規模ケアを導入してから一定の期間にわたって施設環境の整備がより充実していくことを意味するものと考えられる。第3に、小規模ケアを導入することによって、施設では介護業務・介護環境の改善が図られること、しかし、介護業務および介護環境の改善には、小規模ケアを導入して一定の期間を要することが示唆された。「個別の介護」、「利用者の情報把握」、「ケアの自己評価」といった介護業務の内容や「利用者との関係」は、小規模ケアを導入して比較的早い段階(20ヶ月以下)で改善される傾向が見られるが、「介護否定感」・「介護肯定感」、「同僚・上司との関係」、「職場環境」のように組織的な取り組みの必要性が強いものは、比較的長い時間(41ヶ月以上)を要する傾向が見られた。

第5章では、介護職員の定着をはかるための要件を検討するにあたり、対象施設を離職率によって2群に分け、介護業務・介護環境に対する職員の意識を比較することで、離職率のより低い施設の特徴を明らかにした。その結果、第1に、離職率「20%以上」に比べ、「20%以下」の施設は、開設後年数が長く、「介護福祉士・ヘルパー1級」の資格を持っている職員、経験年数「3年以上」の職員の割合がより多かった。第2に、離職率別に「仕事・職場に対する意識」を比較した結果、離職率「20%以上」に比べ、「20%以下」の施設職員は、自分の仕事や職場に対してより肯定的に認識していることが分かった。今回、介護否定感の測定にはバーンアウト尺度を用いており、離職率とバーンアウトとの関連では統計学的に有意な関連がみられなかった。一方、「介護肯定感」、「職場への所属意識」は離職率と統計学的に有意に関連していることが確認された。第3に、離職率別に「介護業務」を比較して結果、「利用者の情報把握」、「ケアの自己評価」では有意差がみられず、「個別の介護」のみ有意差がみられた。以上のことより、比較的離職率が低い施設では、本人の資質や力量に関わるケアの内容より、施設全体の取り組みで実行できるサービス内容、つまり「個別のケア」がより充実していることが示唆された。第4に、離職率別に「人間関係」を比較した結果、「利用者との関係」では有意な差が見られなかったが、「同僚・上司との関係」で、離職率のより低い施設の職員はよりよい人間関係を構築していることが分かった。離職率との関連については、「利用者との関係」より「同僚・上司との関係」がより多く関わっている可能性が示唆された。第5に、施設領域では、「同僚・上司のサポート」、「職場環境」、「職員の待遇」3つすべてにおいて離職率別に統計学的な有意差が認められた。つまり、離職率「20%以上」に比べ、「20%以下」の施設職員は、仕事上における同僚・上司のサポートや職場環境がより充実していると評価しており、職員の待遇に関してもより高い満足度を示した。

第6章では、研究結果の全体的なまとめを提示するとともに、本研究の独自性や今後の課題について述べた。まず、本研究の独自な点は以下3点を挙げるができる。①介護職員に関する従来の研究は、介護職員のストレスや介護負担感など否定的側面からのアプローチが主流であることに対して、本研究では介護職員の介護に対する否定的・肯定的両側面からのアプローチを行ったこと、②近年ユニットケアが急速に進んでいるが、実証的研究ではユニットケア導入による介護職員のストレスやバーンアウトの視点からの検討にとどまっているが、本研究では、ユニットケアの導入と介護業務・介護環境職員の意識との関連を把握することで、ユニットケアは施設ケアの質を向上させるための有効な方策であるかを検討したこと、③介護職員の定着をはかる要件を検討するにあたって、従来の研究では既存の理論に基づいた離職意向の研究が主であるが、本研究では各施設における実際の離職率を分析の視点として取り上げ、離職率の低い施設の特徴を明らかにしたことである。次に、今後の研究課題として求められるのは、介護に対する否定的・肯定的感

情がケアに対する利用者の満足度や利用者の QOL の向上、職員の定着など、ケアの質の向上にどのような働きをするかを検証することである。また、今回は横断調査をもとに、小規模ケア導入後の期間を一つの分析指標として用いた。今後縦断的研究を行い、小規模ケア導入後の経過をより緻密に検討する必要がある。また、個々の施設ごとに置かれている状況が異なるため、小規模ケアを導入してより優れた実践を行っている施設を対象に聞き取り調査を行い、小規模ケアを導入して比較的短期間に、かつ円滑に運営する方策を検討することが今後の課題として求められる

学位論文審査結果の要旨

日本の高齢者ケアの現場で、介護職員の確保は喫緊の課題となっている。とくに特別養護老人ホームでは、高い離職率、求人募集をしても人材が集まらないといった問題が深刻化している。本論文は、こうした日本の高齢者ケアシステムの抱える課題を踏まえて、特別養護老人ホームの職場環境と介護職員の意識の関係を多角的に、実証的に解明した研究論文である。

対象とした研究課題は主に次の3つである。①介護職員が自分の仕事に対して抱えている意識、すなわち介護否定感や介護肯定感に関連する要因分析、②ここ数年の間に導入される傾向が強まっている小規模ケア(ユニットケア)の実施と介護業務・介護環境に対する職員の意識との関連の分析、③施設単位でみた離職率の高い施設群と低い施設群の間での介護業務・介護環境に対する職員の意識の比較と差異の分析、である。101施設の介護職員3,919人(常勤・非常勤)に調査票を配布し、有効回収率73%(2,859人)という比較的大規模な調査であり、これまで明らかになされていなかった新たな知見の発見が得られている。それぞれの課題に対して得られた主要な知見をまとめると以下のごとくである。

第1の介護職員の仕事に対する否定的・肯定的意識に関する研究であるが、これまで主流であったのは介護職員のストレスや介護負担感など否定的側面からのアプローチであった。本論文は、介護職員の介護に対する否定的・肯定的両側面から介護職員の意識を調べ、それぞれの関連要因を解明したことが、新たな点だと評価できる。介護否定感と介護肯定感はそれぞれ独立したものとして尺度化されたが、両者に「職場への所属意識」、「ケアの自己評価」、「職員の待遇」といった要因が共通に関連していることが明らかになった。とくに、「介護肯定感」には、「ケアの自己評価」という本人の資質に関する有能感や「職場への所属意識」が比較的強く関連しているという知見を見出し、介護職員の仕事のやりがい感を高める上で、資質向上支援や所属意識を強める職場運営が重要であることを示した。

第2に、近年取り組まれるようになったユニットケア導入について、これまでの研究は介護職員のストレスやバーンアウトの検討が主流で、ユニットケア導入により介護職員のバーンアウトが高まるという調査結果も報告されていた。本論文は、ユニットケアの導入と介護業務・介護環境職員の意識との関連を多面的に把握し、ユニットケアが、ケアの質や職員の肯定的な意識を向上させるために有効な方策であることを示した。このことは、新しい重要な知見である。また、小規模ケアを導入してからの期間別に検討して、「個別の介護」「利用者の情報把握」「ケアの自己評価」といった介護業務の内容や「利用者との関係」は、小規模ケアを導入して比較的早い段階(20ヶ月以下)で改善される傾向が見られるが、「介護否定感」「介護肯定感」「同僚・上司との関係」「職場環境」のように組織的な取り組みの必要性が強いものは、比較的長い期間(41ヶ月以上)を要する傾

向が見られるといった指摘も、これまでに明らかにされていなかった重要な知見である。

第3の離職率との関連要因の検討では、従来の研究では既存の理論に基づいた離職意向の研究が主であったのに対して、本論文は各施設における実際の離職率を指標に、離職率の低い施設の特徴を明らかにしたことが研究方法上の特徴である。その結果、離職率の低い施設群では、職員の「介護肯定感」「職場への所属意識」が高いこと、「個別の介護」の評価、および「同僚・上司のサポート」「職場環境」「職員の待遇」といった施設環境の評価がいずれも高いことなど、重要な知見が得られている。

本論文は、このように高齢者施設ケアの現場の課題に応える重要な知見を実証的に明らかにした点で、高く評価できるものであり、博士の学位にふさわしい研究であると判断する。