

小規模ケアにおける介護職員の仕事意識に関する研究 : ユニット型施設とグループホームの比較から

著者	金 美辰, 壬生 尚美
雑誌名	人間関係学研究 : 社会学社会心理学人間福祉学 : 大妻女子大学人間関係学部紀要
巻	19
ページ	169-174
発行年	2017
URL	http://id.nii.ac.jp/1114/00006561/

小規模ケアにおける介護職員の仕事意識に関する研究 ——ユニット型施設とグループホームの比較から——

Study on work-related mindfulness of care staff in small-scale care —Comparison between unit type facilities and group homes—

金 美辰 *・壬生 尚美 **
Mijin KIM, Nomi MIBU

<キーワード>

少人数ケア, やりがい感・満足感, 上司サポート, 勤務体制

<要 約>

従来型施設とユニット型施設のケアの比較研究から、少人数ケアの有効性が明らかにされている。小規模ケアは、入居者一人ひとりに対する理解が深められ、個々の自律性を引き出すことができる。特に、グループホーム（以下、GHと称す）は地域と密着した創造的なケアを展開できることから、ユニット型施設とやりがい感に違いがあると考えられる。そこで、本研究では、小規模ケアを実践している特別養護老人ホームのユニット型施設とGHの介護職員の仕事へのやりがい感・満足感に関する意識の相違を比較検討した。その結果、介護職員の仕事に関する意識に関しては、統計的にはほとんど差がなかった。上司サポートでGHの介護職員に有意差が見られており、勤務体制の違いによるものと推測された。今後、小規模ケアにおける介護職員の仕事へのやりがい感・満足感を高めるには、職勤務体制を工夫し、職場内で上司からのサポートを受けやすい仕組みづくりが求められる。

* 大妻女子大学 人間関係学部 人間福祉学科 介護福祉学専攻

** 日本社会事業大学 社会福祉学部

1. はじめに

ユニットケアは、これまでの集団的処遇の見直しの元、グループホーム（以下、GHと称す）の少人数共同生活の実践の有効性を踏まえ⁽¹⁾、特別養護老人ホーム（以下、特養と称す）において導入されたケアの方法である。

従来、特養は「多床室」と呼ばれる4人定員の居室を基本とし、少人数の介護職員で多人数の入居者を一斉にケアする方法がとられていた。1990年代以降、入所者の尊厳を重視した個別ケアを実現するため、入所者を10人以下のグループに分けて一つの生活単位(ユニット)とする「全室個室・ユニットケア」(以下、ユニット型施設と称す)の取り組みがなされるようになり、2003年4月より制度化されてきた。外山⁽²⁾によると、ユニット型施設は、大人数の高齢者を一括処遇するのではなく、小人数ごとにと処遇する形態であることから、介護職員が入居者と関りを多く持ち、高齢者のことを十分に把握した上で、ケアを行うことができるとしている。

ユニット型施設は、①入居者のプライバシーが確保されやすいこと、②入居者同士が適度な距離感を保ちながら、共用空間を利用して他の入居者と交流できることなどのメリットが挙げられており、ケアの質的な向上につながるとされている⁽³⁾。

従来型施設とユニット型施設のケアの比較研究から、少人数ケアの有効性が明らかにされている。小規模ケアは、入居者一人ひとりに対する理解が深められ、個々の自律性を引き出すことができる。したがって、入居者のみならず職員の有効性が外山⁽⁴⁾ (2002)、大森⁽⁵⁾ (2002:14-16)、三浦⁽⁶⁾ (2007:14-38) などにより報告されている。

堤⁽⁷⁾によると、GHは特別養護老人ホームの集団処遇の場に疑問や限界を感じた実践者が家庭的な雰囲気求めて小集団ケアによる試みがされ始めたとされる。認知症GHは、1990年代に先駆的な事業者が始め、介護保険の実施とともに急増した。⁽⁸⁾ 介護保険の導入と共に、在宅ケアやGHケアの充実に重点が置かれているとするなど、介護保険導入後に地域に密着したにGHにおける小規模

ケアが望まれるようになった。

中村は⁽⁹⁾、小規模ケアを試みたGHの条件は、「こぢんまりとした家庭的な環境」「少人数で自由な暮らし方」「なじみの人間関係」「24時間のケアチームワーク」「町の中での暮らしを当たり前とする地域風土づくり」であるとする。これらのことから、GHは地域と密着した創造的なケアを展開できることから、ユニット型施設とやりがい感に違いがあると考え、本研究では、少規模ケアを実践している特養のユニット型施設とGHの介護職員の仕事へのやりがい感・満足感に関する意識に相違があるかを比較検討することを目的とした。

2. 研究方法

特養ユニット型の介護職員(5施設、175名)とGH5ヶ所の全介護職員(83名)に、無記名で質問紙調査を実施し(回収率98%)、4週間後に回収した。回答を得た介護職員は、正規職員を中心に1施設50~100%の割合で回答を得た。

調査時期は、2013年5月1日~2014年3月末である。調査項目は、壬生の勤務歴、資格等の属性項目と有能感尺度20項目⁽¹⁰⁾、小牧らの「職場におけるソーシャルサポートの効果」の15項目⁽¹¹⁾から、蘇らが用いた上司及び同僚からのサポート尺度16項、仕事の満足感・やりがい感等について5件法で回答を得た。分析方法は、IBM spssStatistics21により、有能感20項目を因子分析、特養ユニット型とグループホームの比較については一要因分散分析を行った。

倫理的配慮として、研究の説明書及び同意書を作成し、施設長に承諾を得た。依頼文書により同意を得られた介護職員から回答を得た。調査票の回収は無記名で行い、回収の際には本人が密封した封筒に入れ、施設の調査担当者に提出し、施設単位で回収した。

3. 結果

(1) 回答者の属性

介護職員は、ユニット型施設173名(67.8%)、

表1 ユニット型施設とグループホームの回答者の属性

	ユニット型施設		グループホーム		合計	
	N	%	N	%	N	%
性別						
男性	99	57.2	21	25.9	120	47.24
女性	74	42.8	60	74.1	134	52.76
年齢						
20歳代	50	29.8	17	21.3	67	27.0
30歳代	47	28.0	17	21.3	64	25.8
40歳代	44	26.2	21	26.3	65	26.2
50歳以上	27	16.1	25	31.3	52	21.0
介護福祉士						
有	101	58.4	32	39.0	133	52.2
無	72	41.6	50	61.0	122	47.8
勤務年数						
1年未満	23	12.3	18	22.2	41	16.1
1年以上～3年未満	60	34.7	28	34.6	88	34.6
3年以上～5年未満	37	21.4	18	22.2	55	21.7
5年以上	53	30.6	17	21.1	70	27.5

グループホーム 82 名 (32.20%) だった。性別では、男性職員は、ユニット型施設は女性職員より 14.4% と多く、それに比べ、グループホームは女性職員の 3 分の 1 程度となっていた。年齢では、50 代がユニット型施設で減少しているのに対し、グループホームでは 30% を占めていた。介護福祉士有資格では、ユニット型施設は約 60% であるのに対し、グループホームは 40% だった。勤務年数は、ユニット型施設では、1 年未満が 23 人 (12.3%)、1 年以上 3 年未満が 60 人 (34.7%)、3 年以上 5 年未満が 37 人 (21.4%)、5 年以上が 53 人 (30.6%) だった。グループホームでは、1 年未満が 18 人 (22.2%)、1 年以上 3 年未満が 28 人 (34.6%)、3 年以上 5 年未満が 18 人 (22.2%)、5 年以上が 17 人 (21.1%) だった。ユニット型施設と GH とも、勤務年数が 1 年以上 3 年未満の職員が最も多かった。

(2) 介護職員の仕事の有能感因子構造

介護職員の仕事の有能感因子構造を検討するために探索的因子分析を実施し、尺度間の信頼性を検証するために、Cronbach の α 係数を算出した。

「有能感」尺度 20 項目について欠損値のない 254 名のデータを用いた。得点分布の偏りの見られた項目はなかったため、すべての質問項目を分析対象とした。因子負荷量の基準を .600 に設定し、いずれの因子にも負荷しない項目及び複数の因子に負荷する項目があった場合はその項目を削除し、因子分析 (主因子法、プロマックス回転) を繰り返した。その結果、解釈可能な 4 因子解を妥当解と判断した (累積説明率 66.68%)。

第 I 因子は、「いつもと違うことが起こっても迅速かつ適切に対応できる」「仕事上の起こりうる状況を予測しながら仕事ができる」「仕事上の問題はだいたい解決できる」「チーム内で仕事上の決定をするときに、自分の意見を言える」の 4 項目から構成されており、『仕事の予測・問題解決』と命名した。第 II 因子は、「新たな能力を獲得するため、積極的に挑戦している」「仕事を通じて自分の能力を伸ばし、成長している」「仕事を常に創意・工夫しながら遂行している」「仕事で自分の知識や技術を十分に発揮している」「介護職としての価値観あるいは信念をもって取り組んで

表2 ユニット型とGHの介護職員の有能感因子分析結果

	第I因子	第II因子	第III因子	第IV因子	共通性
第I因子「仕事の予測・問題解決」($\alpha=.791$)					
いつもと違うことが起こっても迅速かつ適切に対応できる	.801	.484	.438	.300	.651
仕事上の起こりうる状況を予測しながら仕事ができる	.711	.468	.402	.232	.522
仕事上の問題はだいたい解決できる	.701	.442	.304	.461	.533
チーム内で仕事上の決定をするときに、自分の意見を言える	.614	.562	.262	.608	.537
第II因子「仕事の創意・工夫と能力発揮」($\alpha=.810$)					
新たな能力を獲得するため、積極的に挑戦している	.418	.717	.260	.409	.536
仕事を通じて自分の能力を伸ばし、成長している	.345	.704	.335	.550	.554
仕事を常に創意・工夫しながら遂行している	.568	.693	.549	.420	.535
仕事で自分の知識や技術を十分に発揮している	.582	.668	.479	.405	.492
介護職としての価値観あるいは信念をもって取り組んでいる	.517	.633	.417	.349	.425
第III因子「仕事の達成・課題遂行」($\alpha=.827$)					
毎日の業務を十分やり終えている	.365	.376	.817	.360	.684
与えられた課題をしっかりと遂行している	.503	.520	.800	.269	.669
仕事の目標は常に達成していると感じる	.400	.406	.739	.406	.568
第IV因子「チーム目標の達成・協力」($\alpha=.735$)					
チームの目標を十分に達成できるように取り組んでいる	.382	.527	.445	.759	.608
チームで他のメンバーとうまく協力しながら仕事をしている	.307	.403	.316	.684	.473
チーム内で自分の存在の重要性を認められるように取り組んでいる	.504	.599	.336	.604	.468
	5.742	1.065	.894	.554	
因子間相関行列					
第I因子	-	.661	.510	.459	
第II因子		-	.533	.595	
第III因子			-	.379	
第IV因子				-	

いる」の5項目から構成され『仕事の創意・工夫と能力発揮』と命名した。第III因子は「毎日の業務を十分やり終えている」「与えられた課題をしっかりと遂行している」「仕事の目標は常に達成していると感じる」の3項目から構成され『仕事の達成・課題遂行』と命名した。第IV因子は、「チームの目標を十分に達成できるように取り組んでいる」「チームで他のメンバーとうまく協力しながら仕事をしている」「チーム内で自分の存在の重要性を認められるように取り組んでいる」の3項目から構成されており、『チーム目標の達成・協力』と命名した。なお、因子間相関は.379～.661であった。

各下位尺度の信頼性を検討するために α 係数を算出した。その結果、第I因子で $\alpha=.791$ 、第II因子で $\alpha=.810$ 、第III因子で $\alpha=.827$ 、第IV因子で $\alpha=.735$ であり、概ね基準を満たす内的整合性による信頼性が確認された。

(3) 仕事の有能感、職場内サポート、やりがい感・満足感の比較

仕事の有能感、職場内サポート、やりがい感・満足感について、ユニット型とGHを一要因分散分析により比較した。その結果、ユニット型施設より、グループホームの上司サポートが有意に高かった ($F(1,251)=8.775, P<.001$) (表3)。

4. 考察

介護職員の仕事に関する意識に関しては、ユニット型施設とGHとも小規模ケアであるため、統計的にはほとんど差がないことが確認された。上司サポートでGHの職員に有意差が見られたのは、勤務体制がその1つの要因となっているものと推測される。厚生労働省が定める指定認知症高齢者共同生活の指定人員配置基準⁽¹²⁾に、代表者、

表3 仕事の有能感, 職場内サポート, やりがい感・満足感の比較

	ユニット型施設		グループホーム		合計	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
仕事の有能感						
第Ⅰ因子	3.331	0.690	3.299	0.740	3.321	0.705
第Ⅱ因子	3.362	0.668	3.507	0.692	3.409	0.678
第Ⅲ因子	3.158	0.805	3.317	0.861	3.209	0.825
第Ⅳ因子	3.331	0.715	3.451	0.649	3.370	0.695
職場内サポート						
上司サポート	3.360	0.950	3.734	0.902*	3.478	0.950
同僚サポート	3.605	0.815	3.566	0.979	3.593	0.869
仕事のやりがい感	3.393	0.992	3.549	0.996	3.443	0.994
仕事の満足感	3.168	0.903	3.268	0.903	3.200	0.902

常勤・専従管理者, 介護従事者, 計画作成担当者の配置が定められている。代表者は, 認知症高齢者の介護に従事した経験のある者, 若しくは保健医療や福祉サービスの経営に携わった経験がある者とされる。管理者に関しても, 認知症高齢者の介護に3年以上従事した経験があることが要件となっている。GHの勤務体制の特徴の一つとして, 上記代表者や管理者がGH内で介護従事者と一緒に利用者のケアを行っていることが挙げられる。その結果, 認知症高齢者の介護に従事した経験のある上司が常に職場におり, すぐに上司に相談できる環境であることが大きく関係していると考えられる。

一方, ユニット型施設の勤務体制(第40条)⁽¹³⁾は, ①昼間はユニットごとに常時1人以上の介護職員又は看護職員を配置すること。②夜間及び深夜は2ユニットごとに1人以上の介護職員又は看護職員を配置することとされている。したがって, GHの勤務体制と比べ, 合理的シフト勤務が組まれており, 上司と直接関わる時間が少ないものとする。本研究の調査対象施設の勤務形態は, 3交代勤務であり, 上司と勤務が重なる時間が少ない。早番の勤務時間は, 調査対象施設全てにおいて, 7時始まりで16時終わり, 遅番が12時始まりで21時終わり, 夜勤業務は21時に始まって翌日午前7時までとなっている。このような勤務形態と勤務時間により, 上司に直接, 迅速に相談することが難しい環境となり, 上司からのサポートを得にくい結果になったと推察できる。笠原⁽¹⁴⁾は,

「上司の理解」を介護福祉職の仕事満足感に影響する要因の一つとして挙げ, 壬生ら⁽¹⁵⁾は, 「職場内サポート」が介護職員のやりがい感を高めることを指摘している。今日, 介護福祉現場では, 介護職員の離職率の高さが問題となっている。壬生ら⁽¹⁶⁾によると, 身近な相談者の確保が介護職員の就労継続要因の一つであるとされ, 大和⁽¹⁷⁾は, 介護職員の離職に歯止めをかけるためには, 介護職員のやりがい感や満足感を高める必要があると指摘している。利用者には質の高いサービスを提供するには, 介護職員が自分の仕事にやりがい感・満足感を感じることが不可欠であると考えられる。そのため, 上司から適切にスーパーバイズを受ける仕組みや上司の技量を高める体制づくりが重要である。⁽¹⁸⁾

今後, 小規模ケアにおける介護職員の仕事へのやりがい感・満足感を高めるには, 職勤務体制や勤務形態, 勤務時間などを工夫し, 職場内で上司からのサポートを受けやすい職場環境づくりが求められる。

5. まとめと今後の課題

少規模ケアを実践している特養のユニット型施設とGHの介護職員の仕事へのやりがい感・満足感に関する意識の相違について比較検討した。その結果, 上司が同じ職場で一緒に介護を行うGHの勤務体制から上司のサポートが得られることが, 介護職員の仕事へのやりがい感・満足感に繋

がっていることが示唆された。今後、介護職員の仕事へのやりがい感・満足感を高めるには、上司に相談しやすい職場環境づくりが求められる。

本研究は、特養ユニット型の介護職員（5施設、175名）とGH5ヶ所の全介護職員（83名）を対象にしているため、本研究の結果を一般化することは難しい。今後は、より多くの施設を対象に研究を進めるとともに、GHの地域に密着した創造的ケアについて具体的に調べ、GHの地域密着型ケアの内容と介護職員の仕事のやりがい感・満足感の関連性を探っていきたい。

※本研究は、平成25年科学研究費助成事業挑戦的萌芽研究の課題番号【25590140】として採択された研究調査の一部として実施されたものである。

引用文献

- (1) 大江千恵子：痴呆性高齢者グループホームの課題と展望—グループホームに関する文献検討—, 長崎国際大学論叢, 4, 149-158, 2004
- (2) 外山義：ユニットケアのおすすめ, 筒井書房, 2000
- (3) 外山義：介護保険施設における個室化とユニットケアに関する研究, 医療経済研究, 11, 63-89, 2002
- (4) 全国介護保険担当課長会議資料（平成13年9月28日）：新型特別養護老人ホーム（全国個室・ユニット化）, 老健局総務課企画法令係。
- (5) 大森彌：これまでの特別養護老人ホーム（大森彌編）, 新型特別養護老人ホーム 個室化・ユニット型ケアへの転換, 中央法規出版, 14-16, 2002
- (6) 三浦 研：個室・ユニット化で変わる生活とケア（監）外山 義,（編）高橋 誠一, 三浦 研, 柴崎 祐美, 個室・ユニットケアで介護が変わる, 中央法規, 2007
- (7) 堤修二：病院モデルから生活モデルへの大転換（大森彌編）, 新型特別養護老人ホーム 個室化・ユニット型ケアへの転換, 中央法規, 10-12, 2002
- (8) 長谷川ゆり子：痴呆性高齢者ターミナルケアをめぐるグループホーム職員の意識～アンケートとインタビュー調査からの考察～, 帝京平成短期大学紀, 14, 13-21, 2004
- (9) 前掲書（8）
- (10) 壬生尚美他：介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因—ユニット型施設と従来型施設による比較—, 大妻女子大学人間生活文化研究, 23, 287～299, 2013
- (11) 小牧一裕・田中国夫：職場におけるソーシャルサポートの効果, 関西学院大学社会学部紀要, 67, 57-67, 1993
- (12) 厚生労働省令第34号：第五章 認知症対応型共同生活介護 第91条。
(<https://www.city.matsumoto.nagano.jp/kenko/koreisha/tiikimichaku/sankou.files/01tiiki-34.PDF> 参照 2017/10/27.)
- (13) 厚生労働省令第46号：特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準第40条。
(https://www.pref.kagoshima.jp/ae05/kenko-fukushi/documents/28081_20140331164618-1.pdf 参照 2017/10/27.)
- (14) 笠原幸子：「介護福祉職の仕事の満足度」に関する一考察, 介護福祉学, 8(1), 36-42, 2001.
- (15) 壬生尚美・田中康雄・金美辰：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究—就労継続意向群と離職意向群の理由から—, 介護福祉学, 23, 20-29, 2016
- (16) 壬生尚美・金美辰：介護職員の就労継続に関する研究—身近に相談できる仕組みづくりの重要性—：日本介護福祉学会, 2017
- (17) 大和三重：介護労働者の職務満足度が就労継続意向に与える影響, 介護福祉学, 17 (1), 16-23, 2010
- (18) 壬生尚美・田中康雄・金美辰：特別養護老人ホームにおける介護職員の就労継続に関する研究—就労継続意向群と離職意向群の理由から—, 介護福祉学, 23, 20-29, 2016