

特別養護老人ホームで仕事を続けていくための条件 ——介護職員へのアンケート調査から——

小濱博美¹, 松原由紀子², 山本真佐代³

1) 2) 小郡・山手一番館 3) 中村女子高等学校

I. 研究目的

介護保険制度の導入により、介護職の活躍の場が増加している半面、報道等からもわかるように低賃金、休みが取りにくい、肉体的精神的ストレスが多い等の理由により介護職に就くものが少なく、また、離職率も高いという現状がある。長く働き続けるために何か条件があるのではないか、現在働き続けている介護職員の働く状況を調査し、その条件を明らかにできれば、働き続ける環境が整備できると考え、アンケート調査をもとに分析を試みた。

II. 研究方法

1. 対象

2008年12月時点で、山口県 中部ブロックの特別養護老人ホーム17施設にアンケートの協力を依頼し、了解をいただいた12施設 432名にアンケートを配布。回収は、8施設 247名(回収率57.2%)の標本であった。

2. 調査方法

留置法による自記式質問紙調査

3. 調査実施期間

2008年8月～12月

4. 主な調査内容

職員の勤続年数や資格等の基本属性に加え、介護の仕事を選んだ理由や現在の満足度、不安と対策などの取り組みなど13項目について調査を実施した。

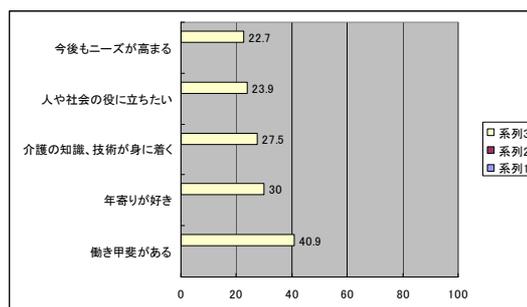
5. 分析方法

職員の勤続年数や資格等の基本属性、介護の仕事を選んだ理由や現在の満足度、不安と対策などの取り組みなどについては単純集計およびクロス集計で示した。

III. 結果

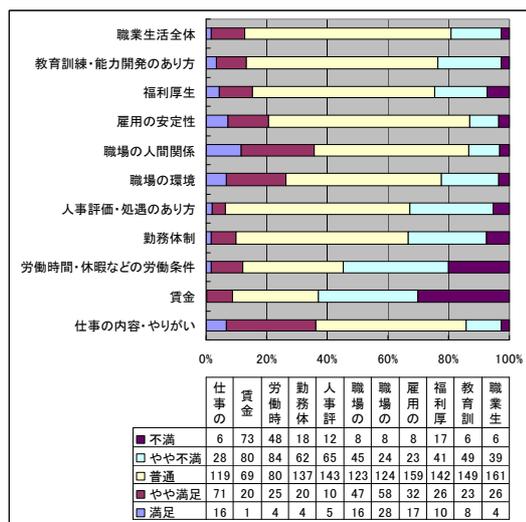
世間では、3Kといわれ、きつい・汚いなどのイメージをもたれることが多いとされる職種であるが、実際、介護の仕事を選んだ人はその理由(問4)として、40.9%の人が「働き甲斐がある」としている。続いて30%の人が「年寄り

が好き」「介護の技術や知識が身につく(27.5%)」、「人や社会の役に立ちたい(23.9%)」、「今後もニーズが高まる(22.7%)」という認識を持っていた。(グラフ1)
(グラフ1:介護の仕事を選んだ理由)



働いてみて仕事の満足度について(問5)は、満足・やや満足と答えた職員が多いものに「仕事の内容・やりがい(6.5%・28.7%)」「職場の人間関係(11.3%・23.5%)」がある。不満・やや不満と答えた職員が多いものに「賃金(29.6%・32.3%)」「労働条件(19.4%・34.0%)」「勤務体制(7.3%・25.1%)」「人事評価・処遇のあり方(4.9%・26.3%)」がある。(グラフ2)

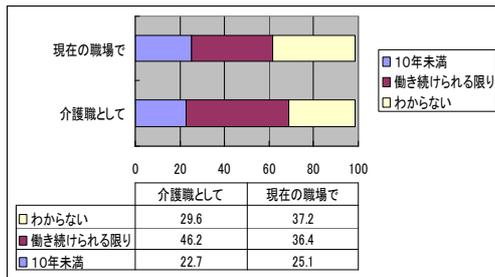
(グラフ2:仕事の満足度)



その中で今後の仕事の継続意思について(問6)は、働く期間に期限を設けているもの「10年未満(半年程

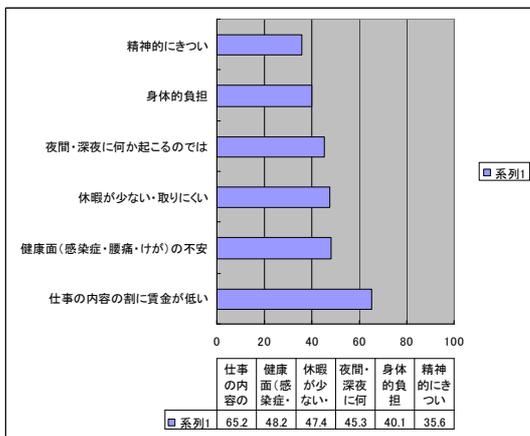
度から6～10年未満を合計)」と「働き続けられる限り」としているもの、先のことは期限を設けていないもの「分からない」に分けてみると、現在の職場では、「10年未満」が25.1%、「働き続けられる限り」が36.4%、「分からない」37.2%であり、現在の職場に関わらず介護職の継続意思については、「10年未満」22.7%、「働き続けられる限り」46.2%、「分からない」29.6%である。(グラフ3)

(グラフ3：仕事の継続意思)



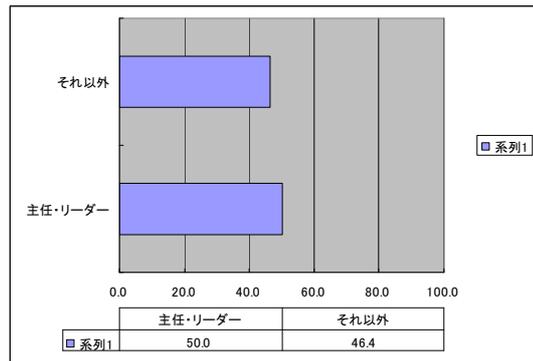
労働条件・仕事の負担についての不安・不満について(問7)は、「仕事の内容のわりに賃金が低い」65.2%、「健康面(感染症・腰痛・怪我)の不安」48.2%、「休暇が少ない・取りにくい」(47.4%)、「夜間・深夜に何か起こるのではないかと不安」(45.3%)、「身体的負担」(40.1%)、「精神的にきつい」(35.6%)があがっている。(グラフ4)

(グラフ4：労働条件・仕事の負担の不安・不満)



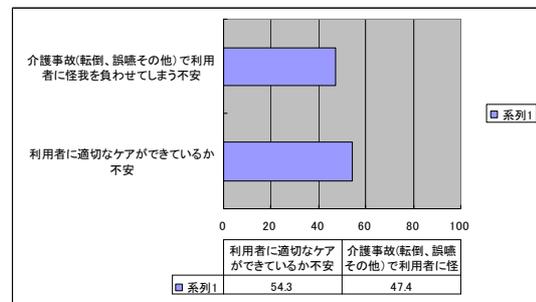
「夜間・深夜に何か起こるのではないかと不安」(45.3%)と答えたものの中で「主任・リーダー」では50.0%、「それ以外」46.4%はと、職位に関わらず不安に思うものが多い。(グラフ5)

(グラフ5：職位による夜間・深夜の不安度)



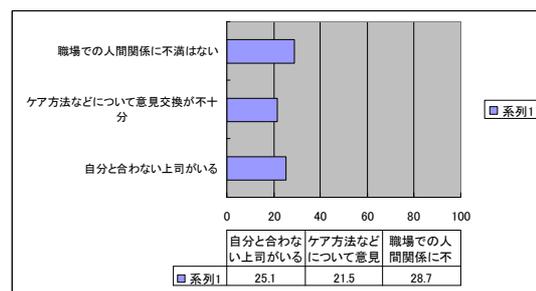
利用者やその家族に対して(問7-(2))では、「適切なケアができていないか不安」54.3%、「介護事故・転倒・誤嚥で怪我を心配」47.4%がある。(グラフ6)

(グラフ6：利用者・家族への思い)



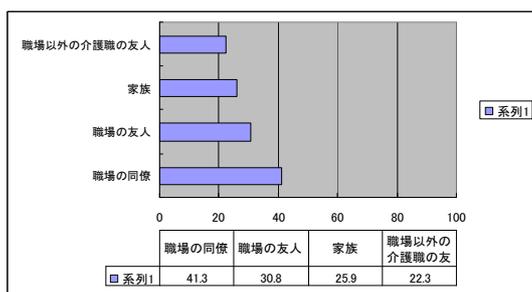
職場での人間関係など(問7-(3))では、「特に問題なし」28.7%、「合わない上司・同僚」25.1%、「ケアの方法など意見交換が不十分」21.5%がある。(グラフ7)

(グラフ7：職場での人間関係)



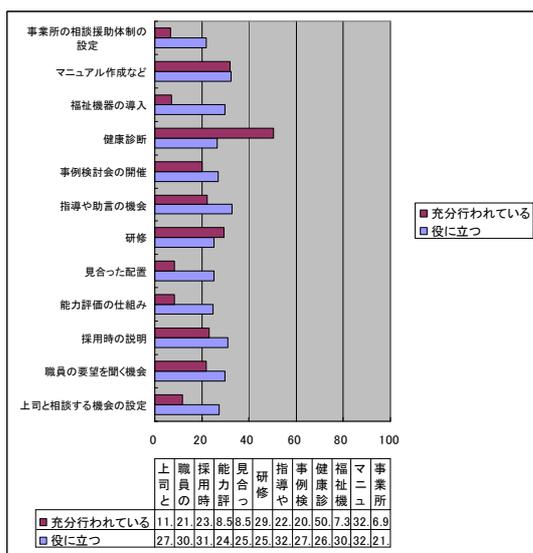
職場の悩みの相談相手について(問10)は、「職場の同僚」41.3%、「職場の友人」30.8%、「家族」25.9%、「職場以外の介護職の友人」22.3%がある。(グラフ8)

(グラフ8：悩みの相談相手)



職場での取り組み(問8)は、3割前後が役に立つと思われ、その中で充分に取り組まれていると認識されているものは、「健康診断」(50.6%)、「マニュアル作成など」(32.0%)、「研修」(29.6%)、充分ではないと認識しているものでは、「上司と相談する機会の設定」「能力評価の仕組み」「見合った配置」「福祉機器の導入」「事業所の相談援助体制の設定」などがある。(グラフ9)

(グラフ9：職場での取り組み)



問9のストレス解消法には、映画鑑賞・音楽鑑賞・ショッピング・カラオケ・趣味のサークル・写真・読書・アロマテラピー・スポーツ(バスケットボール、サッカー、野球)・ドライブ・温泉・旅行・食べ歩き・友人と話す・睡眠などの記述があった。

IV. 考察

介護職の仕事については、新聞やテレビできつい・厳しいといったマイナスのイメージを感じる情報が多い中、働き甲斐がある・人の役に立ちたいといった思いや、介護の知識や技術が身に着く・今後

もニーズが高まるといった高い志を持ってこの職に就くものが多い。人を相手にしていることや24時間生きている限り年中無休を交代勤務でケアし続けていくこと、業務に関してはマニュアル対応が可能であるが、いつもと違う何かが起こったときには、マニュアルで示すことができない臨機応変の対応が求められる仕事であることなど、介護の仕事の特殊性は、知識や技術に加え倫理が重要な仕事である。介護やその対応には、唯一の正解がなく、これでよかったのだろうかと不安な思いを抱えていることが、問8の役に立つと思うが充分に行われていないものから読み取れる。「正解」に代わるその仕事の評価は、利用者やその家族にとって感性でのあり方であり、なかなか目に見える評価とならないものである。いざ働き出してみると働き甲斐(やりがい)や仕事の内容にはやや満足傾向があり、人間関係もやや満足度が高い。が、仕事の割には評価が見えにくく低いと感じられる。目に見える評価としての賃金には不満が多い。また、労働条件・時間・勤務体制などにやや不満がある。それでも働き続けたいと思っている人が多い。労働条件から考査すると、健康面(感染症・腰痛・ケガ)の不安や夜間、深夜に何か起こるのではないかと不安が強いことが分かる。身体的負担や精神的不安が強く、休暇が取りにくいと感じている。

また、利用者やその家族に対して適切なケアができていないか?介護事故・転倒・誤嚥でのけがを心配する人も多く、ケアの方法など意見交換が不十分と思っている人も多い。特に、夜間・深夜に何か起こるのではないかと不安に思う主任・リーダーが50%、介護職員も46.4%と半数近く存在した。こういった環境や、思いの中で働き続けられる限り働きたいと思っている気持ちに対応する環境を作っていくことが、離職者を出さないことにつながるのではないかと考えられる。

介護職員の仕事の不安を解消するためには、不安など何でも話せる相談の機会を設けること。批判や不満のはけ口でなく、何が不安でどうすれば解消できるのかを話し合うことで、職員間の認識を共有し、介護の実践に還元することができれば不安解消につながると思う。

また、不安の根拠が知識や技術の未熟さや、日々発展する内容に対応できていないことが考えられる点から、知識や技術の向上のための研修の充実を図る。特に、新人教育として、看護師の教育の中にクリニカルリーダーがあり、新人からキャリアナースま

でどのレベルではどんな成果責任があるかを明確な目標とし、教育計画に基づいて研修3)を実施している。組織の中で課せられた役割を果たし、看護の実践や後輩の育成が果たせるように研修を積むことで、技術や知識を研鑽していくものである。介護の実践でも介護バージョンのラダーを検証し、研修の目安として取り入れていくことができるのではないかと提案する。

また、プリセプター制度で新人教育にあたり、新人の離職者ゼロの実績を出している報告がある。

プリセプター制度とは、自ら自立し、日常業務を遂行できるようになった職員が担当する新人を指導するものである。新人の時に、仕事や業務を正しく学び、分からないことや不安なことを相談できることでやりがいや、介護職の仕事の面白みに早く気がつくようになるのではないかと。相談できる担当指導職員との密なかかわりが、結果的に良い人間関係を築くこと2)にもなると考える。

日ごろ行っている介護を社会に認識させ、評価を高めるためには、事例研究や介護研究などのアピールすることなどは、介護福祉士会でも取り組まれているところである。

事例の検討により、困難事例の利用者へのかかわりや、職員のだれが対応しても同じレベルの介護が実施できることで、利用者や家族との関係も信頼のおけるものとなるであろう。

施設が目指している介護が実践できる介護職員として成長する研修の機会を充実させることを提案する。

きわめて個人的には、相談相手に家族があるように、家族の理解と協力も欠かせないものであろう。また、趣味やストレス解消法を持ち、心も体も健康であることは労働者としても基本である。

V. 結論

今のままでは、労働条件の改善は見込めない。不安や不満を抱えながらも働き続けたいと思う介護職員を後押しするものは、資質向上のための研修であり、そのための努力や成果を正しく評価する職場の環境作りであると考え。この場合の環境とは、人的環境という意味合いが強いものと考え。

- (1) 知識や技術の向上のための研修
- (2) 事例の検討など、情報の共有
- (3) 利用者・家族との信頼関係
- (4) 不安など何でも話せる相談の機会

を設定し、職員の資質向上を図る。

利用者のよりよい生活や介護技術のよりよい方法など今より「より良い」を求める介護の基本に戻ることで、『研修』を実施し成果を上げ、見合った評価を得ることで「また、明日も頑張ろう」と思い続け、働き続けることができるのではないかと。介護職員として意識を高めていきたい。

謝辞

本研究にあたりアンケート調査に回答くださった8施設の皆様には、ご多忙の中快く協力していただき、深く感謝いたします。

引用・参考文献・先行研究

- 1) (財) 介護労働安定センター
平成20年度介護労働実態調査
介護労働者の就業実態と就業意識調査
—労働者調査票—
- 2) 日本介護福祉士会第16回全国大会
第5分科会発表「～プリセプターシップ導入を通して職員教育を考える～」介護老人保健施設ベルアモール p131
- 3) 技術・技能教育研究所・森和夫ホームページ
クリニカルラダー作成法 H.21.12.8.