

高齢者介護施設に従事する介護職員のバーンアウトに影響を与える要因

- 組織の支援体制を中心とした検討 -

社会福祉法人神戸福生会 渡邊 健 (会員番号 8109)

石川 久展 (関西学院大学 会員番号 876)

キーワード：介護職員、バーンアウト、組織の支援体制

1. 研究目的

近年、要介護高齢者の増加に伴い介護人材は質、量の面で一層の充実が求められている。高齢者介護施設においても、施設介護職員の需要はますます拡大する一方で、2009年度介護労働実態調査の入所型施設系介護職員の離職率は19.3%と全産業離職率を上回る高い水準にあり、人材不足に拍車をかけている。

過去の日本における高齢者介護施設に従事する介護職員に関する研究に目を向けると、高齢者介護に携わる者の3割が高いバーンアウト状態にあるという報告がなされている(宗像・川野 1994)。また、バーンアウトは症状が悪化すると勤務態度の変化や休職、離職につながるとされている(田尾・久保 1996)。このように、入居者の日常生活全般にわたる介護により心身両面で多大なストレスのかかる高齢者介護施設にあって、介護職員のバーンアウトを低減して仕事を継続することでできれば、高いサービスの質の確保につながる。

そこで、本研究ではヒューマンサービス従事者の離職につながる可能性が高いとされているバーンアウト症状に着目して、なかでも離職率が高いと考えられる高齢者介護施設に従事する介護職員のバーンアウトに影響を与える要因を検証していく。高齢者介護施設におけるバーンアウトに影響を与える要因は、個人の対処能力の向上だけでは解決できない職場の構造と機能の問題を含んでいることから、本研究では職場組織の支援体制がバーンアウトに及ぼす影響を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

調査対象は、A県の社会福祉法人1法人、B県の社会福祉法人2法人の施設介護職員486名である。調査方法は各施設に調査票を送付し、個別に返送してもらう郵送調査法である。調査期間は、2010年2月1日から2月28日である。有効回答者は188名(38.6%)であった。質問項目は、先行研究の検討、整理を行い、独立変数として「個人属性」と「組織の支援体制」、従属変数として「バーンアウト尺度」を設定した。なお、バーンアウト尺度については改訂日本語版MBI(Maslach Burnout Inventory)を採用した。

分析方法として、組織の支援体制の構造を明らかにするために、組織の支援体制として設定した34項目を投入した探索的因子分析(プロマックス回転)を行った。つぎに、組織の支援体制がバーンアウトに及ぼす影響を明らかにするために、バーンアウト尺度を従属変

数として、因子分析の結果に基づいた4つの要因及び個人属性4項目を独立変数とする重回帰分析を行った。

3. 倫理的配慮

調査協力依頼に際して各法人の代表者に主旨説明を行うとともに、調査票に研究の主旨を記載し、回答については任意の自己選択であること、無記名によりプライバシーが保護されることを明記した。また、回収に際しては匿名性を保障するために、調査用紙を添付した封筒に回答者本人が封入して提出するように依頼して倫理的配慮を行った。

4. 研究結果

因子分析の結果

組織の支援体制の因子分析の結果、4つの因子が抽出された。各尺度と項目数については、「運営管理者・リーダーの積極的関与・支援(6項目)」「労働条件(5項目)」「個の尊重(3項目)」「目標管理(2項目)」であり、累積因子寄与率は54.9%、各因子の信頼性係数は全て0.76以上であった。

重回帰分析の結果

組織の支援体制の因子である「労働条件」($\beta = -.205$)、「個の尊重」($\beta = -.236$)が5%水準でそれぞれ有意な影響要因として示された。なお、この重回帰モデルの決定係数は.452であり、0.1%水準で有意であった。

分析結果より、組織の支援体制のなかで「労働条件」を整えることで、また、「個の尊重」を高める取り組みを行うことで、バーンアウトは低減することが明らかとなった。

高齢者介護施設の経営や運営管理において、賃金や労働時間、休日といった「労働条件」は、世間水準並みの条件の確保という観点だけではなく、質の高いサービスを持続することを目的として、介護職員のモチベーションが向上する賃金施策や職務設計を綿密に計画して行うことが必要である。

また、介護職員の「個の尊重」を高めるうえで重要な役割を担うのは、現場責任者と考えられる。現場責任者が、日々の業務のなかで介護職員の仕事内容を的確に把握して、適切な評価を行い、介護職員の能力を考慮した成長につながる課業を行うことで、介護職員は主体性をもって自律的に働くことができるのではないだろうか。また、仕事の成果に対する正当な評価が賃金に結びつくことで、介護職員のモチベーションも一層高まるであろう。このことから、現場責任者に向けて行われる階層別研修や、新任現場責任者向けの研修の機会を設けて、仕事の動機づけや意思決定、職場の人間関係とコミュニケーション、チームワーク、リーダーシップなど組織行動に関することや、人の働く意欲を強化しつつ組織の高い効率性を実現するための人的資源管理の基本知識に関することについて、現場責任者の理解を深めることが必要である。