

【ポスター発表】

介護業務における「バーンアウト」の改善に向けた調査研究

- 特別養護老人ホームの介護職員に対する調査から見た課題 -

関西福祉科学大学 立花 直樹 (007093)

中島 裕 (関西福祉科学大学・002117) 九十九 綾子 (神戸学院大学・005736)

キーワード3つ：特別養護老人ホーム、介護職員、やりがい

1. 研究目的

現在の日本では高齢者の増加に伴い、2001年に「287万7千人」であった要介護高齢者は、2006年には「425万1千人」と急激に増加し、要介護高齢者の増加に伴い、全国の特別養護老人ホームの数は、1990年に「2,260施設」であったのが、介護保険制度施行前の1999年に「4,214施設」となり、2008年には「6,015施設」へと増加している。今後も高齢化が進むと予測される日本では、要介護者の増加に伴い、特別養護老人ホームが増加する可能性は高く、従事する介護職員も増加するものと予測される。

しかしながら、昨今、福祉施設における介護職員の不足に関する問題が顕在化し、社会的な問題となっている。特に、新聞やテレビ等のマスコミは、介護職員の否定的側面（「労働負担」「疲労・怪我」「低賃金」「離職率」）等を中心に報道してきたため、介護現場は「3K労働（きつい、汚い、経済収入が安価）」といわれ、失業率が高い世の中にあっても就業することを敬遠され、人材不足が中々解消できない状況である。この様な状況に対して、国は平成21年度補正予算で「介護職員処遇改善交付金」を制度化し、2009年度～2011年度までは介護職員の給与が改善されるなどしたため、介護職員の離職率は多少改善されてきた。しかしながら、2011年3月に発生した東日本大震災の影響で、平成24年度以降の「交付金継続」は不透明であり、再び介護職員の確保が困難に陥る可能性を孕んでいる。

これまでの先行研究では、介護職員に関する「身体的負担」「ストレス」「バーンアウト」等の否定的側面を析出する研究が中心で、「やりがい」「働きがい」等の肯定的側面を抽出し分析・考察した研究は非常に少なかった。そこで、本研究では、介護職員の「ストレス」（否定的側面）と「やりがい」（肯定的側面）の関係に焦点を当てながら、介護職員が特別養護老人ホームで長期間の就労継続が可能となる要因について明らかにすることを目的として調査・研究を実施した。 *本研究は「大阪ガスグループ福祉財団助成金」を得て実施した

2. 研究の視点および方法

- 1) 調査対象：大阪府内の特別養護老人ホームで開設8年以上の319施設の内、大阪府内の8ブロックを層化し、各ブロック内の会員施設数に比例して、無作為層化抽出法を用いて、161施設を抽出した。各施設には、常勤介護職員用調査票4部（計644人に依頼）の調査票を郵送し、161施設（644人）の内、339人より調査票の返送があった（回収率：52.6%）。
- 2) 調査方法：無記名の自記式調査票を用いた郵送調査
- 3) 調査期間：平成22年9月10日～10月22日
- 4) 分析方法：データの集計及び分析に際しては、単純集計並びにクロス集計を行った。クロス集計については、その統計解析ソフト「SPSS Statistics 17.0 for Windows」を用いて、²検定並びにT検定を行った。また、要因が複数予測されたものについては、要因間の分散分析を行い、一元配置分散分析を実施した場合はF統計量を用いた多重比較を併用した。

3. 倫理的配慮

調査票の記入については無記名とし、回答後の返送時も個別に別納返信用封筒（無記名）を用いて、研究室へ直接返送してもらう形で実施した。回収した調査票は、集計・分析の際、厳重に取り扱い、確認後はシュレッダーにて廃棄した。また、調査結果については「報告書」を作成し、大阪府社会福祉協議会老人施設部会の会員施設である特別養護老人ホー

ムに直接郵送の上、施設長並びに介護職員への情報共有を依頼した。

4. 研究結果

- 1) 介護職員の学歴：福祉系専門学校の卒業が最も多く 88 人 (26.0%) であった。続いて、福祉系でない高校卒業が 65 人 (19.2%)、福祉系大学卒業が 47 人 (13.9%)、福祉系短大卒業が 46 人 (13.6%) であった。
- 2) 介護職員の取得資格：介護福祉士が最も多く 234 人 (69.0%) であった。続いて、ホームヘルパー2級の取得が 144 人 (42.5%)、社会福祉主事が 81 人 (23.9%)、介護支援専門員が 25 人 (7.4%)、社会福祉士が 18 人 (5.3%) であった。
- 3) 介護職員の通算経験年数：介護職としての通算経験年数は、1年から2年(1年以上3年未満)が最も多く 66 人 (19.5%) であった。続いて7年から9年(7年以上10年未満)が 63 人 (18.6%)、3年から4年(3年以上5年未満)が 57 人 (16.8%)、5年から6年(5年以上7年未満)が 56 人 (16.5%) であった。
- 4) パーンアウト得点の性別間比較：介護職員のパーンアウト得点の男女差を見るために t 検定を行った。男性の平均は 56.54 (SD=8.35)、女性の平均は 59.18 (SD=8.21) であり、男女の間に有意差が見られた ($t=-2.77$, $p<.01$)。

性別と経験年数について 2 要因の分散分析を行った結果、性別に主効果がみられ、経験年数に主効果の傾向がみられたが、交互作用は見られなかった(性別: $F=4.24$, $p<.05$ 、経験年数: $F=1.76$, $p<.10$)。多重比較の結果、経験年数が「1年未満の群」と「7~10年未満の群」との間に有意差がみられ ($p<.05$)、「3~5年未満の群」と「7~10年未満の群」との間に有意差の傾向がみられた ($p<.10$)。

性別と上司との関係について 2 要因の分散分析を行った結果、性別と上司との関係に主効果がみられたが、交互作用はみられなかった(性別: $F=4.50$, $p<.05$ 、上司との関係: $F=4.89$, $p<.001$)。多重比較の結果、上司との関係が「かなり良好であると思う群」と「あまり良好と思わない群」並びに「ほとんど良好と思わない群」($p<.001$)、「かなり良好であると思う群」と「全く良好と思わない群」との間に有意差がみられた ($p<.05$)。

利用者との関係について 2 要因の分散分析を行った結果、利用者との関係に主効果がみられ ($F=3.44$, $p<.005$)、交互作用の傾向がみられた ($F=2.24$, $p<.10$)。多重比較の結果、利用者との関係について「常に良好と思う群」並びに「かなり良好と思う群」と、「ほとんどそう思わない群」との間に有意差がみられた ($p<.05$)。また、「利用者との良好な関係」を築いている場合、女性よりも男性の方がパーンアウト得点は低く、「利用者との関係が良好でない」と感じている場合、女性よりも男性の方がパーンアウト得点は高くなる傾向がみられた。

- 5) 介護職を長く続けるために職場で重要なこと：職場で重要と考えられるものについて、1位から3位まで順位づけをする質問に対して、介護職員の回答で最も多かったものは「給与待遇」27.4%であった。僅差で「同僚との良好な人間関係」25.7%があげられており、「仕事のやりがい感」13.0%と「職場の雰囲気」11.8%が続いた。
- 6) 介護職を長く続けるために職場で重要なこと：職場で一番重要と考えられる項目と仕事の継続希望との連関をみるために、クロス集計と χ^2 検定を行った。 χ^2 検定の結果、 $\chi^2=107.18$ ($p<.001$) であり、職場で大切なことについて一番重要と考えられる項目と仕事の継続希望との間に連関がみられた。
- 7) 介護職の継続希望別のパーンアウト得点の比較：パーンアウト得点について性別と仕事の継続希望による 2 要因の分散分析を行った結果、仕事の継続希望にのみ主効果がみられ ($F=6.87$, $p<.001$)、交互作用もみられなかった。多重比較の結果、「できるだけ現在の部署で長く勤めたいと思う群」は、「同じ施設の他の部署に異動したいと思う群」「同じ法人内の他の施設・事業所に異動したいと思う群」「良い条件の所があれば、転職したいと思う群」よりもパーンアウト得点が有意に低い ($p<.05$) ということがわかった。