

高齡者介護施設における理念浸透の実態

—理念の制度化とリーダークラス職員の仕事上の負荷，離職意向との関係—

関西大学 氏名 種橋 征子 (5861)

キーワード3つ：理念浸透 リーダー 離職意向

1. 研究目的

介護職員の離職を防ぎ、定着を図るには、離職理由としてあがる事業所理念や運営のあり方への不満を解消し（介護労働安定センター2022）、働きがいを感じられるよう、利用者や地域社会にとっての最善の状況を志向する法人（事業所）理念の浸透と理念を実現する組織運営が必要となる。そこで本研究では、いずれの高齡者介護施設においても理念経営が行われるよう、高齡者介護施設の介護職員に対し質問紙調査を実施し、理念浸透策及び理念を反映した取り組みの実践（理念の制度化）と、理念浸透の媒介者として期待されるリーダークラス職員の仕事上の負荷及び離職意向との関係性を明らかにする。

2. 研究の視点および方法

本研究では、4府県の小規模多機能居宅介護事業所、3府県の特別養護老人ホーム（いずれも開設から5年以上経過）のリーダークラス職員（以下、リーダー）を対象に、法人（事業所）理念に関する質問紙調査を実施した。調査期間は2021年11月～12月であった。回答者は512名であり、分析対象者は属性以外の項目に欠損値のない409名であった。

本報告の分析に用いた質問項目は、理念の制度化（4項目）、理念に対する共感（2項目）、情緒的組織コミットメント、仕事のやりがいに関する項目（6項目）、離職意向に関する項目（2項目）、仕事上の負荷（24項目）である。理念に関する項目、コミットメント、やりがいに関する項目は「あてはまらない：1」～「あてはまる：4」の4件法である。離職意向、仕事上の負荷に関する項目は「そう思わない：1」～「そう思う：4」の4件法である。

まず、仕事上の負荷に関する項目について確認的因子分析を実施し、信頼性を検証した。この項目群は特養の介護職員の実践する個別ケアと組織的要因の仕事上の負荷との関係を明らかにした研究（種橋2007）に用いた質問項目を使用した。仕事上の負荷がリーダーの離職意向、情緒的組織コミットメント、仕事のやりがいに及ぼす影響については重回帰分析（強制投入法）を行った。そして、理念の制度化と、仕事上の負荷及び離職意向の関係性を明らかにするために、「理念の制度化」と「仕事上の負荷」「共感」「コミットメント」「やりがい」「離職意向」の関係性について構造方程式モデリングを用いて検討した。

3. 倫理的配慮

調査対象者のプライバシーに配慮するために、調査票は無記名とし、各自、記入後の調査票をノリ付きの封筒に入れ、施設で取りまとめた上で返送してもらった。調査票の表紙に、本調査の目的とデータ使用範囲（学会報告、論文、研修会）、回答は統計的に処理するため、個人が特定されることはないこと、記入済調査票の提出をもって、本調査に同意したものであることを記載した。本研究は関西大学人間健康学部・人間健康研究科研究倫理

委員会の審査、承認を得て実施した (No. 2021-19, No. 2021-20)。また、本発表に関連して開示すべき COI はない。

4. 研究結果

仕事上の負荷に関する項目について行った探索的因子分析の結果を基に、6つの負荷因子について確認的因子分析を行った。その結果、適合度は統計学的な許容水準を満たし (GFI=0.961, CFI=0.981, RMSEA=0.040)、構成概念妥当性は支持された。

仕事上の負荷がリーダーの離職意向等に及ぼす影響を明らかにするため、6つの負荷因子を独立変数、離職意向、コミットメント、やりがいの各因子を従属変数として重回帰分析を行った。その結果、「離職意向」に対し、「年齢」が負の影響、「上司に対する葛藤」「不十分な自律性」「職員間の意思疎通の悪さ」が正の影響を与えることが明らかになった。

理念の制度化と仕事上の負荷及び離職意向との関係を明らかにするため、「理念浸透と離職意向の関係モデル (種橋 2023)」を参考に、「理念の制度化」から「仕事上の負荷」を通して「離職意向」へ、また「理念に対する共感」「情緒的組織コミットメント」「仕事のやりがい」を通して「離職意向」へパスを引いた「理念の制度化と仕事上の負荷、離職意向の関係モデル」を推定し、構造方程式モデリングを用いて適合度を確認した。適合度は (GFI=0.889, CFI=0.943, RMSEA=0.049) と、一定の統計学的な許容水準を満たした。

さらに、理念についてどういった取り組みが仕事上の負荷を低減させるのか、「理念の制度化」の6項目を独立変数とし、重回帰分析を実施した。結果、「理念を反映した行動をしている職員を評価している」が、「上司との葛藤」「不十分な自律性」「職員間の意思疎通の悪さ」「介護方針の不徹底」「役割の曖昧さ」に負の影響を与えることが明らかになった。

5. 考察

本研究の結果から、リーダーの離職意向を高める要因は、利用者に対して行いたい支援がさせてもらえない、上司に理解されない、職員間の意思疎通が上手くいっていないといった事柄であることが示された。これは、介護労働安定センター (2022) が報告する「介護関係の仕事辞めた理由」の上位を占める「人間関係の問題」「理念や運営のあり方に不満があった」といえる状況である。この状況を改善するには、理念を反映した行動をしている職員を評価していること、つまり、一貫した理念経営が必要となる。リーダーにとって、理念という目指す方向性が明確に存在し、その実現に向けて取り組んだことが評価されることは、上司から承認されている、自分の言動が正しいという自信や安心感につながる。本研究によって、理念の制度化、すなわち理念経営は、リーダーの組織的要因の負荷を低減し、仕事のやりがいを高め、最終的に離職意向を低減することが示唆された。

【参考文献】

介護労働安定センター (2022) 『令和3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結果報告書』
種橋征子 (2007) 「個別ケアを阻害する要因に関する研究-特別養護老人ホームにおける認知症高齢者担当介護職員の個別ケア実践と仕事上の負荷の現状」『介護福祉学』14(1), 46-65.

種橋征子 (2023) 「高齢者介護施設における理念浸透の実態-リーダークラス職員を対象とした質問紙調査から-」 関西社会福祉学会 2022年次大会 自由研究発表要旨

*本研究は、JSPS 科研費 (17K04272) (21K01987) の助成を受けて実施した研究成果の一部である。