

## 高齡者介護施設における新入職員の支援に関する研究

## —新入職員へのアンケート調査結果の分析から—

○ 熊本学園大学 氏名 孫 希叔 (006969)

キーワード3つ：高齡者介護施設・新入職員・専門職者としての自律的な態度理解

## 1. 研究目的

介護現場は深刻な人材不足に悩まされている。介護労働安定センターの報告書によれば、2025年には32万人の人材不足が見込まれている。人材の不足は勤務ローテーションがタイトになりやすく、経験の浅い職員をフォローする人的余裕も持てなくなる。そんな中、新入介護職員の約6割が勤続3年以内に離職している（公益財団法人介護労働安定センター:33）。こうした状況を介護人材不足に当てはめて考えると、介護人材の不足から未経験者等の新規参入が拡大する中、十分なフォローができないままタイトな勤務体制が慢性化することで、早期離職となり、再び人材不足が加速するという悪循環を繰り返していると思われる。これまでの人材確保対策は、賃金や労働環境の整備等を中心に行われ、新入職員特有の不安や葛藤といったソフト面への支援策が不十分であるのが現状である。とくに業務の中で直面するストレスやそれをきっかけとしたネガティブな感情を伴う経験（Interpersonal Experiences with Negative Emotions：以下、IENE）に対する新入職員の脆弱性が引き起こす早期離職等に対しては、介護現場に任せる形となっている。業務のなかで多かれ少なかれ不安、悩み、ストレスなどを抱え込むことは、介護職に限ったことではない。しかし、介護現場において、IENEに対する十分な支援が提供できていないのは軽視できない問題である。新入介護職員が仕事を続けていくには、そして、自らのこころの健康を保っていくには、IENEに対応できる勤務環境や支援体制の構築が役立つ可能性がある。しかし、そのためにどのような支援策が有効であるのか、特に新入介護職員を対象とした知見が不足している。そこで本研究では、介護施設に従事する新入職員が有効と認識する支援の中身を明らかにすることを目的とした。

## 2. 研究の視点および方法

- (1) 研究の視点：介護施設における新入職員の支援に対する現状を把握する。
- (2) 対象：東海圏域の介護老人福祉施設 558 施設となった。
- (3) 調査実施機関：2023年1月18日～3月18日
- (4) データ収集方法：調査対象施設長に対し、調査協力の依頼を行い、協力の了承を得られた施設の代表者を通じて、入職3年未満の新入職員への調査協力を依頼した。協力を得られた新入職員には Web アンケートの URL が記載された協力依頼文が配られ、各自で Web アンケートにアクセスし、回答してもらった。

(5) 分析方法：統計分析には SPSS を用い、 $P < 0.05$  を有意とした。

### 3. 倫理的配慮

本研究は、日本社会福祉学会の研究倫理規定及びガイドラインを遵守している。なお、調査実施にあたっては、椙山女学園大学研究倫理審査委員会の承認を受け実施した（承認番号：30）。

### 4. 研究結果

東海圏域の 558 施設で、入職 3 年未満の新入介護職員を対象に調査し、回答を得た 175（有効回答率 31.3%）を分析した結果、勤務継続意欲あり群では勤務継続意欲なし群に比べて女性が有意に少なく（93.8% vs. 97.2%,  $P = 0.020$ ）、介護職以外の職歴を有する者も少ない傾向が見られた（5.8% vs. 6.4%,  $P = 0.072$ ）。一方、同居家族ありが有意に多い傾向であった（35.4% vs. 23.1%,  $P = 0.002$ ）。職場環境に関する項目による因子分析では、「配属部署での良好な人間関係」、「仕事への負担感」、「放任主義」の 3 因子が抽出された。IENE で悩んだ時に役だった支援に関する項目の因子分析においては、「悩みの原因に直結する職場からの支援」、「間接的方法による問題解決への取り組み」、「問題解決には寄与しない励ましやリフレッシュ」の 3 因子が抽出された。各因子の因子得点は、勤務継続の意欲あり群では意欲なし群と比較して「配属部署での良好な人間関係」（ $0.37 \pm 0.77$  vs.  $-0.30 \pm 1.00$ ,  $P < 0.001$ ）、「悩みの原因に直結する職場からの支援」（ $0.18 \pm 1.21$  vs.  $-10.14 \pm 0.60$ ,  $P < 0.001$ ）が有意に高い結果となった。一方、「仕事への負担感」（ $-0.12 \pm 0.72$  vs.  $0.10 \pm 1.02$ ,  $P = 0.006$ ）、「放任主義」（ $-0.11 \pm 0.73$  vs.  $0.09 \pm 0.85$ ,  $P = 0.006$ ）は有意に低く、「間接的方法による問題解決への取り組み」や「問題解決には寄与しない励ましやリフレッシュ」には有意な差を認めなかった。

### 5. 考察

IENE による早期離職者は、自分自身を何らかの方法で癒していることが多いと思われる。こういった現状は介護職について人材をいわば使い捨てにされていることを物語っている実態である。介護人材が専門職として成長していくのを支援するためには、「配属部署での良好な人間関係」や「悩みの原因に直結する職場からの支援」は欠かせない要素であり、それらの具体的な支援ツールをすべての新入職員が活用できる仕組みが必要である。それによって自らが今どのような段階にあるのかを理解し、この先どのようなプロセスをたどるのが予測できることで、IENE に伴うダメージから回復し、問題解決に向けた行動様式の習得につながり、自らが適応できる新しい選択肢や変化をもたらすようになると考えられる。

#### 【引用文献】

公益財団法人介護労働安定センター（2021）『令和 3 年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』

※本研究は日本学術振興会科学費助成事業による助成金を受けて行ったものである。なお、本発表に関連して、開示すべき利益相反（COI）はない。