

在宅サービス事業所における職場環境と専門職の力量**－在宅サービス事業所への調査から－**

○ 済生会保健・医療・福祉総合研究所 氏名 原田 奈津子 (会員番号 004588)

キーワード： 職場環境 在宅サービス事業所 力量

1. 研究目的

医療や福祉分野における大きな課題となっているのが、人材不足である。看護や介護など専門性が必要な職種については、いかに職場に定着してもらえるか、工夫を凝らしている施設や事業所も多い。人口減少社会の中、また、可能な限り住み慣れた場所で人々が暮らせるような地域包括ケア推進にあたって、専門職への期待も大きい。そこで、本研究では、在宅サービス事業所における職場環境と専門職の力量について明らかにする。

2. 研究の視点および方法

在宅サービス事業所（地域包括支援センター、通所介護、訪問看護ステーション等）に着目し、職場環境に関する質問項目をもとに、どのような意識を持ち、職務に取り組んでいるのか、現状と課題について検討していく。今回は、コロナ禍ということもあり、事前に了解を得られた幅広い地域で多様な事業を行っている社会福祉法人Aの在宅サービス事業所を調査対象とした調査を行なった。回答者は、在宅サービス事業所の管理者1名と地域包括支援センターにおいては全職員とした。調査方法は、質問紙を用いた郵送調査であり、所属する研究所内での倫理委員会にて調査の承認を得た上で、2021年11月に実施した。調査項目は、焦点とした①職場環境（業務量、研修、人材確保等）のほか、②施設の概要（種別、所在等）、③諸機関等との連携や体制の構築の状況、④回答者のフェイス項目、⑤自由記述（「地域包括ケア推進にあたって必要なこと」「コロナ禍での課題」）である。

3. 倫理的配慮

日本社会福祉学会の研究倫理規程を遵守し、個人の名前が特定されないことや個人の評価に利用されないことを明記し、さらに研究成果公表におけるプライバシーの尊重等を対象者に対して説明し、研究協力をお願いした。調査協力の同意については、調査票の提出をもって同意したとみなす旨を記載した。また、所属する研究所内での倫理委員会にて調査について承認を得て実施した（済生会総研倫理委員会 2020.9.10 No.12）。なお、発表内容に関連し、開示すべきCOI関係にある企業などはない。

4. 研究結果

調査対象とした在宅サービス事業所270のうち回収は244(回収率90.37%)であった。回答者は、在宅サービス事業所の管理者1名と地域包括支援センターにおいては全職員と

したため、調査票として配布した 436 票のうち 410 票を回収した（回収率 94.04%）。

事業所の種別は、地域包括支援センター（47.6%）、居宅介護支援事業所（16.6%）、訪問看護ステーション（12.9%）、通所介護事業所（12.4%）、訪問介護事業所（5.6%）の順に多い。所在ブロックは、関東、近畿、中四国、九州、東北・北海道、北信越の順である。

回答者の年齢は、40代（40.3%）、50代（39.5%）の順に多く、現在所属している社会福祉法人 A 以外での職歴について、「ある」が 80.8%となっている。所持している資格（複数回答）は、介護支援専門員 261 名、介護福祉士 177 名、社会福祉士 132 名、看護師 124 名、保健師 40 名である。

職場環境に関する設問について、勤務する施設についてどれくらい当てはまるか、4 件法（1. そう思う 2. ややそう思う 3. あまりそう思わない 4. そう思わない）で尋ねている。「そう思う」と「ややそう思う」をあわせてみると、職場の体制について、「業務内容や役割は明確である」88.5%、「職場の上司は、職員に対して臨機応変に行動するように指導している」80.4%、「仕事上の改善点について、職員が自由に発言できる職場である」78.2%、「私の職場では、仕事上の改善点を解決するために積極的に取り組んでいる」71.3%となっている。個々の力量発揮に関して、「職員の力量は十分である」74.5%、「職員の多くは、この職場での仕事に誇りを持っている」79.6%、「仕事をしていくうえで必要な情報が職員の間で共有化されている」83.5%、「職員の人材養成や研修体制は十分である」55.9%となっている。その他の項目をみると、「業務量が過大である」82.6%、「専門職の確保が難しい」86.2%となっている。

5. 考察

今回の調査対象が管理者と地域包括支援センターの専門職となっており、個々のキャリアの積み重ねや専門職性からか、力量発揮が職場でなされていることが結果として明らかになった。在宅サービス事業所では職員全員で集合する機会が多くないため、情報の共有が大きな課題であるとされてきたが、8割以上の方が、仕事をしていくうえで必要な情報が職員の間で共有化されていると回答しているのが印象的であった。

また、課題としては、業務量の過大と専門職の確保ということが示された。気になる点として、人材養成と研修体制について、他の項目に比べて、やや低い結果であったのが挙げられる。その他、調査の時期がコロナ禍ということもあり、利用者へのかかわりや地域での連携など、さまざまな工夫をしながら取り組みを行っていることも自由記述などで言及していた。

在宅サービス事業所は、在宅の利用者を中心に、医療、保健、福祉、介護などさまざまな施設・機関との連携も多く、地域のニーズ把握も的確に行える貴重な社会資源である。今後、地域の課題解決に向けて、専門職が力量発揮しうるような職場環境の体制づくりについて検討していきたい。