

Part④ 【仕事・職場に対する意識】

- 職場への所属意識：回答者の約 6 割の人は、職場に対して強い所属感を感じていないことが明らかになった。
- 仕事継続の要件：介護職員が現在の職場で仕事を続けて行くのに、「職場の人間関係をよくする」、「介護職として、専門的能力を高めることができる」は 9 割の人が、「賃金の水準が上がる」は 8 割の人が重要と認識していた。

表1-10 職場への所属意識

(n=2859)

	ほとんど あてはまらない	あまり あてはまらない	ほぼ あてはまる	非常に あてはまる	平均値	標準偏差
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)		
職場に対する感じ方					2.42	0.54
1. 私は、いまの職場で働き続けることを幸せに思う	354(12.7)	1158(41.4)	1062(38.0)	224(8.0)	2.41	0.81
2. 職場の問題が自分の問題のように思われる	309(11.1)	1362(48.8)	942(33.8)	178(6.4)	2.35	0.76
3. 自分にとって職場は意味が大きい	175(6.3)	843(30.2)	1406(50.4)	367(13.1)	2.70	0.77
4. 職場に対する強い所属感を感じる	287(10.3)	1369(49.4)	950(34.3)	167(6.0)	2.36	0.75
5. いまの職場について外部の人と話すのは楽しい	427(15.3)	1364(49.0)	835(30.0)	159(5.7)	2.26	0.78
今の職場で働き続ける理由					2.54	0.53
6. いまの職場をやめたくても、すぐやめるのは難しい	264(9.5)	641(23.0)	1142(41.0)	738(26.5)	2.85	0.92
7. いまの職場をやめると、私の人生において多くのものが失われる	516(18.5)	1307(46.8)	735(26.3)	235(8.4)	2.25	0.85
8. いま、私が働いているのは自分にとって必要だからである	128(4.6)	482(17.2)	1565(55.9)	627(22.4)	2.96	0.76
9. いま、職場をやめると、就職が難しい	379(13.7)	979(35.4)	901(32.6)	507(18.3)	2.56	0.94
10. いまの職場で働き続けるのは、転職したら、いま受けている 利益を受けられなくためである	788(28.3)	1145(41.1)	584(21.0)	270(9.7)	2.12	0.93

注) 上記の%は有効パーセントを示したものである。

職場への所属意識に関しては、2つの下位尺度に分けて質問した。まず、職場に対する感じ方 5 項目のうち、半数以上の人が「あてはまる」と答えたのは、「3. 自分にとって職場は意味が大きい」のみで 63.5%を占めた。そのほかの 4 項目に関しては半数以上の人が「あてはまらない」と答えており、特に「職場に対して強い所属感を感じる」では約 6 割の人が「あてはまらない」と答えた。一方、今の職場で働き続ける理由では、5 項目のうち 3 項目「6. いまの職場をやめたくても、すぐやめるのは難しい」、「8. いま、私が働いているのは自分にとって必要だからである」、「いま、職場をやめると、就職が難しい」がそれぞれ 67.5%、78.3%、50.9%が「あてはまる」と答えた。

表1-11 仕事を継続して行くのに重要なこと(仕事継続の要件)

(n=2859)

	あまり		やや	非常に	平均値	標準偏差
	重要でない	重要でない	重要	重要		
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)		
1. 役職につくことができる	1076(38.8)	1093(39.4)	477(17.2)	125(4.5)	1.87	0.85
2. 研修を充実する	331(12.0)	684(24.7)	1301(47.0)	452(16.3)	2.68	0.89
3. 賃金の水準が上がる	104(3.8)	259(9.4)	1158(41.9)	1246(45.0)	3.28	0.78
4. 職場での人間関係をよくする	58(2.1)	156(5.6)	1159(41.8)	1402(50.5)	3.41	0.69
5. 福利厚生を充実する	105(3.8)	500(18.2)	1271(46.2)	878(31.9)	3.06	0.81
6. 職員一人当たりの仕事の量をへらす	99(3.6)	591(21.4)	1222(44.2)	851(30.8)	3.02	0.82
7. 介護職として、専門的能力を高めることができる	51(1.8)	169(6.1)	1187(42.9)	1357(49.1)	3.39	0.69

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

介護職員が現在の職場で仕事を続けて行くのに重要と思われる7項目を取り上げ、どれくらい重要と認識しているかを調べた。7項目のうち6項目、職場での人間関係、専門的能力、賃金、福利厚生、仕事の量、研修については比較的多くの人が重要なことだと認識していた。ところが、役職につくことについては21.7%が重要であると答え、約8割の人は重要だと認識していないことが分かった。以下は、比較的多くの人が重要と答えた項目である。

「4. 職場の人間関係をよくする (92.3%)」

「7. 介護職として、専門的能力を高めることができる (92.0%)」

「3. 賃金の水準が上がる (86.9%)」

「5. 福利厚生を充実する (78.1%)」

「6. 職員一人当たりの仕事の量をへらす (75.0%)」

「2. 研修を充実する (63.3%)」

表1-12 各領域別平均値 (n=2895)

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
ケアの自己評価	1.00	4.00	2.90	0.43
上司・同僚との関係	1.00	4.00	2.73	0.51
上司・同僚のサポート	1.00	4.00	2.70	2.70
利用者との関係	1.00	4.00	2.64	0.50
利用者の情報把握	1.00	4.00	2.63	0.47
職場への所属意識	1.00	4.00	2.48	0.42
職場環境	1.00	4.00	2.39	0.50
職員の待遇	1.00	4.00	2.36	0.58
サービスの内容	1.00	4.00	2.08	0.57

ここでは、各領域の平均値をその高い順から一覧にして示した。比較的高い平均値を示したのは、「ケアの自己評価」2.90、「上司・同僚との関係」2.73、「上司・同僚のサポート」2.70であった。一方、比較的低い平均値を示したのは、「職場への所属意識」2.48、「職場環境」2.39、「職員の待遇」2.36であり、特に「サービスの内容（利用者中心介護）」は2.08で平均値が最も低かった。以上の結果からみると、施設属性に関わる項目すなわち、職場環境、職員の待遇、サービスの内容に対して、介護職員は比較的低い評価をしていることが分かる。

第3章 介護否定感および介護肯定感

1. 介護否定感および介護肯定感の分布と平均値

仕事に対する介護職員の意識に関しては、否定的な側面と肯定的な側面 2 つの側面から調べた。まず、介護否定感については、バーンアウト尺度 (17 項目) を用いており、「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感 (逆転項目、「ほとんどあてはまらない」=4 点～「非常にあてはまる」=1 点)」の下位尺度で構成されている。一方、介護肯定感には「介護に対する充実感」、「自己成長感」、「高齢者との一体感」の下位尺度で構成されている。まず、介護否定感における 3 つの下位尺度のうち、「情緒的消耗感」の平均値が 2.72 を示してバーンアウトのレベルが最も高かった。続いて、「個人的達成感」2.47、「脱人格化」1.94 の順であった。一方、介護肯定感においては、「高齢者の一体感」が 3.04 で比較的高い肯定感を示した。続いて、「自己成長感」が 2.98、「介護に対する充実感」が 2.81 を示した。以下、介護否定感と介護肯定感を構成する各項目の分布と平均値を調べ、表 2-1 と表 2-2 に示した。

表2-1 バーンアウト(介護否定感)

(n=2859)

	ほとんど あてはまらない 人数(%)	あまり あてはまらない 人数(%)	ほぼ あてはまる 人数(%)	非常に あてはまる 人数(%)	平均値	標準偏差
情緒的消耗感					2.72	0.70
1. 「こんな仕事もうやめたい」と思うことがある	497(17.7)	994(35.4)	837(29.8)	479(17.1)	2.46	0.97
7. 一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることがある	142(5.1)	585(20.8)	1249(44.5)	832(29.6)	2.99	0.84
8. 出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	500(17.8)	1037(36.9)	818(29.1)	453(16.1)	2.44	0.96
12. 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	238(8.4)	812(29.0)	1075(38.3)	681(24.3)	2.78	0.91
16. 休も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	143(5.1)	653(23.3)	1149(41.0)	859(30.6)	2.97	0.86
脱人格化					1.94	0.58
3. こまごまと気配りすることが面倒に感じることがある	415(14.8)	1500(53.8)	756(27.0)	129(4.6)	2.21	0.75
5. 同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある	975(34.8)	1226(43.8)	444(15.9)	154(5.5)	1.92	0.85
6. 自分の仕事がつまらなく思えて仕方のないことがある	849(30.2)	1297(46.2)	484(17.2)	177(6.3)	2.00	0.85
10. 同僚や利用者とは、何にも話したくなくなることもある	885(31.6)	1329(47.4)	435(15.5)	155(5.5)	1.95	0.83
11. 仕事の結果は、どうでもよいと思うことがある	976(34.8)	1384(49.4)	340(12.1)	102(3.6)	1.85	0.77
14. 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	1074(38.4)	1404(50.2)	250(8.9)	67(2.4)	1.75	0.71
個人的達成感					2.47	0.57
2. 我を忘れるほど仕事に熱中することがある	174(6.2)	938(33.5)	1358(48.5)	332(11.8)	2.66	0.77
4. この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	329(11.8)	1485(53.2)	803(28.8)	175(6.3)	2.30	0.75
9. 仕事を終えて、今日は気持ちの良い日だったと思うことがある	306(10.9)	1257(44.9)	1035(37.0)	201(7.2)	2.40	0.78
13. 今の仕事に、心から喜びを感じることがある	398(14.2)	1257(45.0)	972(34.8)	169(6.0)	2.33	0.79
15. 仕事楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	222(7.9)	921(32.9)	1280(45.7)	376(13.4)	2.65	0.81
17. 我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	209(7.5)	1142(40.8)	1263(45.1)	164(6.6)	2.51	0.73

注) 上記の%は有効パーセントを示したものである。

表2-2 介護肯定感

(n=2859)

	ほとんど あてはまらない 人数(%)	あまり あてはまらない 人数(%)	ほぼ あてはまる 人数(%)	非常に あてはまる 人数(%)	平均値	標準偏差
介護状況に対する充実感					2.81	0.57
1. お年寄りと一緒に時間を過ごすことが楽しい	52(1.9)	492(17.6)	1640(58.5)	619(22.1)	3.01	0.69
4. 介護をすることで、よりよい日常生活を送ることができる	89(3.2)	870(31.2)	1494(53.5)	339(12.1)	2.75	0.70
8. お年寄りの世話を義務感ではなく、望んでしている	70(2.5)	746(26.7)	1489(53.7)	474(17.0)	2.85	0.72
12. お年寄りの世話をするのが自分の生きがいになっている	209(7.5)	1255(44.9)	1076(38.5)	255(9.1)	2.49	0.76
13. 介護の仕事をしていることを誇りに思う	87(3.1)	624(22.3)	1317(47.2)	765(27.4)	2.99	0.79
自己成長感					2.98	0.51
2. お年寄りの世話をすることで、仕事上学ぶことがたくさんある	23(0.8)	188(6.7)	1608(57.3)	988(35.2)	3.27	0.62
5. 介護のおかげで難しい状況に対処する力など、自信がみについた	77(2.8)	984(34.6)	1451(52.0)	296(10.6)	2.71	0.69
7. 介護のおかげで人間として成長したと思う	49(1.7)	527(18.8)	1624(58.1)	597(21.4)	2.99	0.69
10. 介護をすることで他人に対する理解が深まった	55(2.0)	518(18.6)	1685(60.5)	528(19.0)	2.96	0.67
高齢者との一体感					3.04	0.52
3. お年寄りが世話に感謝したり、喜んでいと感じる	34(1.2)	553(19.8)	1728(61.8)	479(17.1)	2.95	0.64
6. お年寄りが示す感謝や喜びが自分の支えになる	42(1.5)	434(15.5)	1589(56.8)	732(26.2)	3.08	0.69
9. お年寄りを世話していて、逆に自分が元気づけられたりはげまされたり	65(2.3)	431(15.4)	1464(52.5)	831(29.8)	3.10	0.73
11. お世話の苦労はあっても、前向きに考えていこうと思う	51(1.8)	328(11.8)	1804(64.7)	606(21.7)	3.06	0.64

注) 上記の%は有効パーセントを示したものである。

2. 介護否定感・介護肯定感と基本属性および雇用・労働実態との関連

表2-3 介護否定感・介護肯定感と基本属性および雇用・労働実態

		介護否定感 (n=2814)			介護肯定感 (n=2811)		
		平均値	標準偏差	F値	平均値	標準偏差	F値
年齢	20歳代以下	2.43	0.48	51.10***	2.92	0.50	1.70
	30歳代	2.37	0.47		2.93	0.49	
	40歳代以上	2.22	0.44		2.96	0.48	
雇用形態	正規職員	2.45	0.46	119.49***	2.91	0.48	6.192**
	非正規・常勤	2.25	0.46		2.95	0.51	
	パート・アルバイト	2.13	0.44		2.99	0.50	
利用者の数 (職員一人当たり)	下	2.29	0.47	22.50***	3.02	0.47	19.17***
	中	2.36	0.48		2.92	0.49	
	上	2.45	0.48		2.87	0.50	
		平均値	標準偏差	t値	平均値	標準偏差	t値
資格	介護福祉士・ヘルパー1級	2.43	0.48	8.387***	2.92	0.49	-1.500
	ヘルパー2級・その他	2.28	0.46		2.95	0.49	
経験年数	3年未満	2.30	0.46	-5.489***	2.94	0.48	0.564
	3年以上	2.40	0.48		2.93	0.50	
夜勤の回数	4回以下	2.29	0.46	-9.107***	2.97	0.48	4.283***
	5回以上	2.46	0.47		2.89	0.49	

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

ここでは、仕事に対する否定的な感情および肯定的な感情と、介護職員の基本属性、雇用労働の実態との関連を調べた。その結果、介護否定感「年齢」、「資格」、「雇用形態」、「経験年数」、「利用者の数」、「夜勤の回数」6項目において統計学的に有意な関連が見られた。まず、年齢別にバーンアウトのレベルをみたとき、「40歳代以上」、「30歳代」、「20歳代以下」の順で、年齢が低いグループほどバーンアウトのレベルが高いことが分かった。雇用形態においては「パート・アルバイト」、「非正規・常勤」、「正規職員」の順でバーンアウトの平均値が高くなっており、正規職員がよりバーンアウトしやすいことが明らかになった。また、資格においては「介護福祉士・ヘルパー1級」のグループ、経験年数においては「3年以上」のグループがより高いレベルのバーンアウトを示した。つまり、資格のレベルがより高いグループ、経験年数がより長いグループほどバーンアウトのレベルが高かった。なお、職員一人当たり担当している利用者の数別にバーンアウトのレベルをみたときは「下」、「中」、「上」の順で、担当している利用者の数がより多いグループほどバーンアウトの傾向が強く、夜勤の回数では「月4回以下」より「月5回以上」のほうでバーンアウトの得点がより高かった。

一方、介護肯定感「雇用形態」、「利用者の数」、「夜勤の回数」3項目において統計学的有意な関連が認められた。雇用形態では、「正規職員」、「非正規・常勤」、「パート・アルバイト」の順で介護肯定感の得点が高かった。次、担当している利用者の数別に介護肯定感のレベルをみると、担当している利用者の数が少ないグループほど介護肯定感がよ

り高いことが分かった。夜勤の回数では、「月 5 回以上」と答えたグループより、「月 4 回以下」と答えたグループが、より高い介護肯定感を示した。

3. 介護否定感および介護肯定感と、各領域(施設・利用者・介護職員・人間関係・職場に対する意識)との関連

表2-4 介護否定感・介護肯定感と施設・利用者・介護職員・人間関係・職場に対する意識との関連(相関係数)

		介護否定感 (n=2814)	介護肯定感 (n=2811)
施設	職員の待遇	-0.380 ***	0.208 ***
	職場環境	-0.408 ***	0.293 ***
	上司・同僚のサポート	-0.368 ***	0.284 ***
	サービスの内容	-0.260 ***	0.211 ***
利用者	利用者の身体状況	0.066 **	0.02
	認知症利用者の周辺症状	0.124 ***	-0.034
介護職員	利用者の情報把握	-0.083 ***	0.260
	ケアの自己評価	-0.290 ***	0.378 ***
人間関係	利用者との関係	-0.301 ***	0.338 ***
	上司・同僚との関係	-0.437 ***	0.341 ***
職場に対する意識	職場への所属意識	-0.282 ***	0.341 ***

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

介護否定感および介護肯定感と、各領域①施設、②利用者、③介護職員、④人間関係、⑤職場に対する意識の関連を調べた。ほとんどの項目において統計学的有意な相関が認められたが、以下で取り上げるのは相関係数が 0.3 以上で比較的高い相関を示したものである。まず、施設領域では「職員の待遇」、「職場環境」、「上司・同僚のサポート」が介護否定感と比較的高い相関を示した。つまり、職員の待遇に関して不満が多いほど、職場環境が充実してないほど、上司・同僚によるサポートが不十分だと思うほど介護否定感（バーンアウト）のレベルが高くなることが分かった。次に、人間関係の領域では「利用者との関係」、「上司・同僚との関係」の両方とも比較的高い相関を示しており、人間関係がよくないと思う職員ほど、バーンアウトしやすいことが明らかになった。

一方、介護肯定感は、介護職員、人間関係、職場に対する意識の領域において、比較的高い相関が認められた。具体的には、自分が提供したケアに対して高い評価しているほど、利用者および上司・同僚との人間関係が良いと思うほど、職場に対して強い所属意識を感じるほど、介護肯定感が高くなることが明らかになった。

第4章 小規模ケアの実施有無別の比較

1. 小規模ケアの導入状況

表3-1 小規模ケアの導入状況

		施設数(%)		
介護報酬区分	施設全体が従来型	89(89.0)		
	一部が「小規模生活単位型」	3(3.0)		
	施設全体が「小規模生活単位型」	8(7.9)		
小規模ケアの実施	施設全体	30(30.3)		
	施設の一部	13(13.1)		
	実施予定	44(44.4)		
	実施予定なし	8(7.9)		
	その他	4(4.0)		
利用者の数 (1ユニットあたり)	すべて15名以下	21(53.8)		
	すべて16名以上	10(25.6)		
	15名以下と16名以上が併存	8(20.5)		
	最小値	最大値	平均値	標準偏差
小規模ケアの実施期間	16ヶ月	77ヶ月	37.48	18.37
ユニットの数	1.0	14.0	5.87	3.61

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

小規模ケアの実施状況については、施設単位で質問を行った。まず、介護報酬上の区分では、「施設全体が従来型」の施設が最も多く 89.0%であった。一方、「施設全体が小規模生活単位型」は 7.9%を占め、いわゆる新型特養はまだ 1 割にも至らない状況であった。

次に、介護報酬上の区分にかかわらず、実質的に小規模ケアを実施しているかどうかを聞いたところ、「施設全体で実施している施設」は、30.3%、「施設の一部で実施している施設」は 13.1%で、両方をあわせると小規模ケアを実施している施設は 43.3%であった。また実施予定、実施予定なし、その他をあわせると 56.3%であった。

なお、小規模ケアを実施している施設については、より詳しい状況を調べた。1 ユニットあたりの利用者の数において、「すべて 15 名以下」と答えた施設が 53.8%と最も多かった。続いて「すべて 16 名以上」が 25.6%を占めた。また、「15 名以下と 16 名以上の併存」と答えた施設は 20.5%であった。小規模ケアを導入してからの期間は、平均 37.48 ヶ月で 3 年余りであった。ユニットの数について平均 5.87 であった。

2. 施設運営・環境整備への取り組み

表3-2 施設運営・環境整備への取り組み

(n=101)

項目	いいえ	はい
	施設数(%)	施設数(%)
1. 職員は利用者の生活単位(ユニットまたは棟)ごとに固定されている	33(32.7)	68(67.3)
2. 共用居室の場合カーテン以外にプライバシーを確保するために効果的な 手段がとられている	52(51.5)	49(48.5)
3. 利用者の生活単位をグループ化して、利用者同士のなじみの関係をつくりやすくしている	34(33.7)	67(66.3)
4. 間取りの工夫や家具の配置などにより空間を区切り、ふれあいの場を 各所に設けている	36(35.6)	65(64.4)
5. 施設内でお金を使う場所(喫茶店や売店など)がある	34(33.7)	67(66.3)
6. 利用者の生活単位(ユニットまたは棟)ごとに、ケアに関する独自の課題が決められている	53(52.5)	48(47.5)

小規模ケアを実施するためには、施設運営や環境整備への取り組みが必要となる。そこで、施設運営や環境整備の状況について聞いたところ、6つの項目のうち、以下4つの項目に関しては6割以上の施設で「はい」と答えた。

「1. 職員は利用者の生活単位（ユニットまたは棟）ごとに固定されている（67.3%）」

「3. 利用者の生活単位をグループ化して、利用者同士のなじみの関係をつくりやすくしている(66.3%)」

「4. 間取りの工夫や家具の配置などにより空間を区切り、ふれあいの場を 各所に設けている（64.4%）」

「5. 施設内でお金を使う場所（喫茶店や売店など）がある（66.3%）」

3. 小規模ケア実施有無別にみた基本属性および雇用・労働の実態の比較

表3-3 小規模ケアの実施有無別の基本属性および雇用・労働実態の比較

		小規模ケア型 (%)	従来型 (%)	χ^2
		(n=1455)	(n=1255)	
年齢	20歳代以下	655(45.3)	615(50.1)	8.514*
	30歳代	355(24.5)	299(24.4)	
	40歳代以上	437(30.2)	313(25.5)	
資格	介護福祉士・ヘルパー1級	713(49.0)	621(49.5)	0.804
	ヘルパー2級・その他	742(51.0)	634(50.5)	
経験年数	3年未満	712(49.6)	462(37.8)	37.336***
	3年以上	724(50.4)	761(62.2)	
雇用形態	パート・アルバイト	348(24.1)	222(18.2)	29.884***
	非正規・常勤	217(15.0)	132(10.8)	
	正規職員	880(60.9)	866(71.0)	
利用者数 (職員一人あたり)	下	481(35.6)	294(26.7)	22.440***
	中	464(34.3)	419(38.0)	
	上	408(30.2)	389(35.3)	
研修会 (勧められて)	0回	806(57.7)	637(52.8)	6.947*
	1・2回	419(30.0)	394(32.6)	
	3回	171(12.2)	176(14.6)	
研修会 (自主的に)	0回	938(69.4)	850(72.3)	3.395
	1・2回	306(22.6)	231(19.7)	
	3回	108(8.0)	94(8.0)	

注) 以上の分析においては無回答を除いて検定を行った。

* $p < 0.05$, *** $p < 0.001$

小規模ケアの実施有無別に、介護職員の基本属性および雇用・労働の実態を比較した。その結果、年齢、経験年数、雇用形態、利用者の数、研修会において統計学的有意な関連が見られた。まず、年齢においては、小規模ケア型施設より、従来型施設のほうで若い職員が多かった。「20歳代以下」の場合、小規模ケア型では45.3%であったが、従来型では50.1%を占めた。経験年数「3年以上」の職員は、従来型で62.2%、小規模ケア型で50.4%を占め、従来型施設では比較的経験年数が長い職員の割合が高かった。次に、職員一人当たりの利用者数においては、従来型では「下」が26.7%に比べ、小規模ケア型では35.6%を占め、小規模ケアを実施している施設はそうでない施設より、担当して利用者の

数がより少ないことが分かった。施設から勧められて参加した研修会の回数では、従来型と小規模ケア型両方とも「0回」と答えた人の割合が最も多く、それぞれ 52.8%、57.7%を占め、研修会に参加していない職員は、小規模ケア型のほうが若干多いことが分かった。

4. 小規模ケアの実施有無別にみた各領域(施設、介護職員、人間関係、仕事・職場に対する意識)との比較

表3-4 小規模ケアの実施有無別各領域の比較

		小規模ケア型(n=1455)	従来型(n=1255)	t値
		平均値	平均値	
施設	職員の待遇	2.40	2.31	3.85 ***
	職場環境	2.45	2.34	5.63 ***
	同僚・上司のサポート	2.75	2.64	3.93 ***
	サービスの内容	2.25	1.91	15.79 ***
介護職員	利用者の情報把握	2.66	2.58	4.35 ***
	ケアの自己評価	2.93	2.87	3.61 ***
人間関係	利用者との関係	2.67	2.61	3.17 ***
	同僚・上司との関係	2.77	2.69	3.99 ***
仕事・職場に対する意識	介護否定感	2.33	2.38	-2.72 **
	介護肯定感	2.96	2.91	2.57 **
	職場への所属意識	2.50	2.45	3.08 **

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

従来型施設より、小規模ケア型施設はすべての領域において、より高い平均値を示した。小規模ケアを実施している施設の職員は、従来型施設の職員よりすべての領域において、より肯定的な評価をしていることが分かった。つまり、職員の待遇に関してより高い満足度を示しており、自分が所属している職場の環境や上司・同僚によるサポートについてより高い評価をした。また、どの程度利用者中心的介護を行っているかを尋ねたサービス内容面においても、小規模ケア型施設の平均値がより高かった。なお、自分が担当している利用者の情報、自分が提供したケアに対する評価においても小規模ケア型施設の評価が高かった。利用者および上司・同僚との人間関係においても、小規模ケアを実施している施設の職員はよりよい人間関係を築いていることが分かった。最後に、小規模ケア型施設の職員は、従来型施設の職員に比べ、介護否定感は低く、介護肯定感が高いことが明らかになった。また、職場に対してもより強い所属意識をもっていた。

第5章 離職率3区分別の比較

1. 離職率別にみた基本属性および雇用・労働実態の比較

表4-1 離職率別にみた基本属性および雇用・労働実態の比較

		低位群	中位群	高位群	χ^2
		人数(%)	人数(%)	人数(%)	
経験年数	3年未満	297(33.0)	457(47.4)	455(52.2)	72.548***
	3年以上	604(67.0)	508(52.6)	417(47.8)	
雇用形態	パートアルバイト	162(18.0)	208(21.6)	210(23.8)	11.246*
	非正規・常勤	121(13.5)	113(11.7)	120(13.6)	
	正規職員	615(68.5)	644(66.7)	552(62.6)	
資格	介護福祉士・ヘルパー1級	540(59.2)	497(50.8)	346(38.3)	80.259***
	ヘルパー2級・その他	372(40.8)	481(49.2)	557(61.7)	
研修会 (勤められて参加)	0回	430(48.5)	538(57.5)	516(60.0)	26.678***
	1・2回	324(36.5)	280(29.9)	237(27.6)	
	3回以上	133(15.0)	117(12.5)	107(12.4)	
研修会 (自主的に参加)	0回	567(66.6)	676(74.4)	616(72.9)	15.989**
	1・2回	204(24.0)	176(19.4)	163(30.0)	
	3回以上	80(9.4)	56(6.2)	66(7.8)	
入所者の要介護度	下	287(31.5)	251(25.7)	331(39.0)	121.609***
	中	394(43.2)	373(38.1)	181(21.3)	
	上	231(25.3)	354(36.2)	337(39.7)	

注)以上の分析では無回答を除いて分析を行った。

注)離職率は、各施設の介護職員全員に対して、昨年1年間に離職した常勤介護職員の比率である

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

ここでは、離職率を3区分にして分析に用いており、「低位群」は12%未満、「中位群」は12%以上25%未満、「高位群」は25%以上を指している。以下は離職率3区分別にみた介護職員の基本属性や雇用・労働実態の状況である。経験年数3年以上の職員、正規職員、介護福祉士・ヘルパー1級の資格を持っている職員は、離職率の低い施設ほどその割合が高かった。各項目の割合を高位群、中位群、低位群の順で、見てみると、経験年数3年以上はそれぞれ47.8%、52.6%、67.0%を占めた。次に、正規職員はそれぞれ62.6%、66.7%、68.5%であった。介護福祉士・ヘルパー1級の資格は38.3%、50.8%、59.2%を占めた。つまり、離職率の低い施設ほど、経験年数が長い職員が多く、雇用形態においても正規職

員の割合がより多く、より高いレベルの資格を持っている職員が多いことが分かった。研修会に関しては、施設から勧められて参加した研修会であれ、自主的に参加した研修会であれ、両方とも離職率が高位の施設に比べ、低位の施設において「0回」の割合が低かった。

2. 離職率と各領域との関連

表 4-2 離職率と各領域との関連

	低位群	中位群	高位群	F 値
	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	平均値 (標準偏差)	
職員の待遇	2.40 (0.58)	2.33 (0.57)	2.34 (0.58)	3.58*
職場への所属意識	2.52 (0.43)	2.46 (0.42)	2.46 (0.41)	4.88**
利用者の情報把握	2.68 (0.47)	2.58 (0.48)	2.63 (0.45)	9.72***
職場の環境				
資質向上の支援	2.37 (0.65)	2.36 (0.72)	2.28 (0.70)	4.47*
施設運営の参加	2.53 (0.70)	2.55 (0.71)	2.44 (0.71)	5.81**
役割明確性	2.54 (0.58)	2.50 (0.59)	2.50 (0.61)	1.38
仕事の裁量権	2.26 (0.59)	2.25 (0.61)	2.27 (0.60)	0.18

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

ここでは、離職率と各領域（施設、利用者、介護職員、人間関係、仕事・職場に対する意識）との関連を調べた。ただし、表 4-1 には統計学的な有意差が認められたもののみ示した。職員の待遇、職場への所属意識、利用者の情報把握は、離職率 3 群のうち低位施設の平均値が最も高かった。つまり、離職率が最も低い施設は、職員の待遇に関してより高い満足度を示しており、職場への所属意識もより強く、利用者の情報に関してもより多く把握していることが分かった。また、職場環境に関しては 4 つの下位尺度別に分析した結果、「資質向上の支援」、「施設運営の参加」において有意であった。すなわち、低位群は高位群に比べて施設による資質向上の支援や施設運営に参加する機会が確保されていると評価できる。

