

特別養護老人ホームにおける
「介護職員の業務に関する意識調査」
報告書

平成 19 年 2 月

調査主催 社会福祉法人大阪府社会福祉協議会 老人施設部会(会長 三上了道)
調査・研究担当 黒田研二(大阪府立大学人間社会学部・教授)
張允楨(大阪府立大学大学院生)

はじめに

介護保険制度の導入後、施設サービス利用者が年々増えている状況のなか、介護職員は質の高いケアを提供することを求められている。ところが、実際現場では、介護職員が職能を高めていく途中で離職することが多く、新たな未経験人材の採用というリセットが繰り返されている状況である。「介護労働安定センター」（厚生労働省の関連団体）の調査によると、介護労働者の年間離職率は21%で、全産業の平均16%に比べて高く、離職者の勤続年数は約8割が3年未満であることが明らかになった。このような状況では、介護職員の資質を高めるところか、拡大する介護事業に必要な人材の確保さえ危うくなる可能性がある。

こうした状況を受け、本調査では日々介護業務に携わっている介護職員の働く意欲を高めるとともに、介護職員が「やりがい」「生きがい」を持って業務を継続していくためにどのような条件整備が必要であるかを検討した。なお、今回の調査によって得られた結果が、厚生労働省への政策提言や各施設運営の一助となることを期待する。

調査の報告書は、「第1章 調査の概要」、「第2章 調査結果の全体像」、「第3章 介護否定感および介護肯定感」、「第4章 小規模ケア実施有無別の比較」、「第5章 離職率3区分別の比較」という5つの領域からまとめた。

◆ 目次 ◆

第1章 調査の概要

1. 調査の目的
2. 調査対象および方法
3. 調査内容

第2章 調査結果の全体像

1. 介護職員の基本属性および雇用・労働実態
2. 各領域（施設、介護職員、人間関係、仕事・職場に対する意識）別の状況

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
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
3. 介護否定感・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

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
2. 施設運営・環境整備への取り組み
3. 小規模ケア実施有無別にみた基本属性および雇用・労働実態の比較
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）の比較

第5章 離職率3区分の比較

1. 離職別にみた基本属性および雇用・労働実態の比較
2. 離職率と各領域（施設、介護職員、人間関係、仕事・職場に対する意識）との関連

資料(調査票等)

第1章 調査の概要

1. 調査の目的

本調査は日々介護業務に携わっている介護職員の働く意欲を高めるとともに、介護の仕事を自ら一生の仕事として続けるためにはどのような条件整備が必要であるかを検討することを目的とした。とくに、現場の職員は介護の仕事や職場環境についてどのように感じているか、さらにどのような条件で自分の仕事を否定的もしくは肯定的に認識するかについて検討した。なお、介護職員の諸特性やおかれた状況と小規模ケアの導入および離職率との関連を調べた。

2. 調査対象および方法

今回の調査は、大阪府に所在する特別養護老人ホームの介護職員を対象とした。まず、大阪府社会福祉協議会老人施設部会に加入している特別養護老人ホーム 292 施設すべてに調査協力を依頼した結果、101 施設から協力可能との回答を得ることができた。今回の調査は、各施設の介護職員（常勤・非常勤）全員を対象としており、調査票は 3919 人に配布された。調査は、郵送法による自記式質問紙調査で 2006 年 8 月に実施し、有効回収率は 73%（2859 人）であった。

3. 調査内容

調査票は 2 種類あり、調査票 A は施設全体に関するもので、施設全体の状況を把握している職員に記入してもらった。また、調査票 B は 1 人ひとりの介護職員を対象にしたものである。

まず、調査票 A には、施設の基本属性と小規模ケア導入状況に関する内容が盛り込まれている。施設の基本属性については ①施設開所日、②施設の定員、③入所者数および要介護度の分布、④介護職員の数、⑤利用者対職員の比率、⑥常勤介護職員の離職者数などを取り上げた。また、小規模ケア導入状況については、①施設運営および環境整備への取り組み、②ユニットケア実施状況、③ユニットケアの導入期間、④ユニットの数、⑤1 ユニットあたりの利用者数を取り上げた。

一方、調査票 B には、介護職員の基本属性および雇用・労働の実態をはじめ、介護職員の諸特性およびおかれた状況を構成する 5 つの要素 ①施設、②利用者、③介護職員、④人間関係、⑤仕事・職場に対する意識を取り上げた。具体的内容を図 1 に示す。

図1 調査内容

調査票A

● 施設の基本情報

1. 施設開所日
2. 施設の定員
3. 入所者数および要介護度分
4. 介護職員の数
5. 利用者対職員の比率
6. 常勤介護職員の離職者数

● 小規模ケア導入状況

1. 施設運営および環境整備への取り組み
2. ユニットケア実施状況
3. ユニットケアの導入期間
4. ユニットの数
5. 1ユニットあたりの利用者数

調査票B

基本属性
雇用・労働の実態

- ・性別、年齢、資格
- ・経験年数、雇用形態、研修会への参加
- ・夜勤の回数、利用者の数(職員一人当たり)

1. 施設

- ・職員の待遇
- ・職場環境
- ・上司・同僚のサポート
- ・サービスの内容(利用者中心介護)

2. 利用者

- ・身体的状況
- ・認知症利用者の周辺症状

3. 介護職員

- ・利用者の情報把握
- ・ケアの自己評価

4. 人間関係

- ・利用者との関係
- ・上司および同僚との関係

5. 仕事・職場に対する
意識

- ・介護否定感および介護肯定感
- ・職場への所属意識
- ・仕事継続の要件

第2章 調査結果の全体像

1. 介護職員の基本属性および雇用・労働の実態

- 年齢では「20歳代以下」が47.9%と最も多く、比較的若い年齢層の職員が多い。
- 経験年数「3年未満」の介護職員が4割を超えている。
- 資格は、主に介護福祉士（50.9%）、またはヘルパー2級（52.3%）を保有している。
- 雇用形態では正規職員が65.9%を占め、7割に至らない。
- 昨年1年間、半数以上の職員は施設外での研修会に参加したことがない。

表1-1 介護職員の基本属性（n=2859）

	人数(%)
性別	
男	742(26.3)
女	2079(73.7)
年齢	
20歳代以下	1351(47.9)
30歳代	687(24.4)
40歳代	412(14.6)
50歳代以上	370(13.1)
経験年数	
1年未満	416(14.8)
1年以上3年未満	823(29.4)
3年以上5年未満	624(22.3)
5年以上10年未満	678(24.2)
10年以上	262(9.3)
資格 (複数回答)	
介護福祉士	1373(50.9)
ホームヘルパー1級	73(2.7)
ホームヘルパー2級	1411(52.3)
社会福祉士	107(4.0)
社会福祉主事	424(15.7)
その他	352(13.0)

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

介護職員の基本属性については表1-1に示した。回答者の性別は、「女性」が7割以上を占めた。年齢においては「20歳代以下」が47.9%と最も多く、続いて「30歳代」が24.4%を占め、30歳代以下の職員が約8割近くであった。経験年数では「1年未満」が14.8%、「1年以上3年未満」が29.4%を占め、4割以上が経験年数3年未満の職員であった。そのほか、「3年以上5年未満」が22.3%、「5年以上10年未満」が24.2%を占めた。資格に関しては複数回答を求めた結果、「ホームヘルパー2級」が52.3%、「介護福祉士」が50.9%

で、ほとんどの職員はヘルパー2級、または介護福祉士の資格を持って仕事していることが分かった。

表1-2 雇用・労働の実態 (n=2859)

		人数(%)
雇用形態	パート・アルバイト	598(21.3)
	非正規・常勤	360(12.8)
	正規職員	1852(65.9)
転職の経験	なし	1939(69.0)
	1回	457(16.3)
	2回以上	415(14.8)
役職	ついていない	2259(80.4)
	ついている	552(19.6)
夜勤の回数(月)	4回以下	1439(54.2)
	5回以上	1216(45.8)
研修会 (勧められて参加)	0回	1524(55.5)
	1・2回	858(31.2)
	3回以上	366(13.3)
研修会 (自主的に参加)	0回	1902(71.3)
	1・2回	558(20.9)
	3回以上	207(7.8)

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

次に、介護職員の雇用・労働の実態について調べた(表1-2)。雇用形態においては、「正規職員」が65.9%、「パート・アルバイト」が21.3%、「非正規・常勤」の職員が12.8%であった。介護職として転職の経験については、約7割の人が「なし」と答えた。また、回答者の8割は役職(主任、リーダー、フロア長など)に「ついていない」と答えた。次に、1か月の間の夜勤回数は「4回以下」が54.2%、「5回以上」が45.8%を占めた。なお、昨年1年間参加した施設外での研修会についてその回数を尋ねたところ、施設から勧められて参加した研修会では、「0回」が55.5%を占めた。一方、自主的に参加した研修会では、「0回」が71.3%を占め、半数以上の職員は昨年1年間研修会に参加したことがないということが明らかになった。

2. 各領域(施設、介護職員、人間関係、職場への所属意識、仕事の継続要件)別の状況

Part①【施設】:職員の待遇、職場環境、上司・同僚のサポート、サービスの内容

- 職員の待遇：賃金に関しては、7割近くの人が不満に思っていた。
- 職場環境：「仕事の裁量権」すなわち、自分の仕事における決定権限や能力を活用する機会の確保について比較的低い評価をしていた。
- 上司・同僚のサポート：7割以上の職員は、仕事上の問題や過度な仕事の負担に対して上司や同僚がサポートしてくれると答えた。
- サービスの内容（利用者中心介護）：8割以上の職員が、利用者は希望する時間に食事や入浴をすることができないと答えた。

表1-3 職員の待遇に関する満足(職員待遇)(n=2859)

項目	不満	やや不満	まあ満足	非常に満足	平均値	標準偏差
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)		
1.賃金	833(30.0)	1033(37.2)	842(30.3)	72(2.6)	2.06	0.84
2.福利厚生	455(17.0)	859(32.1)	1265(47.3)	95(3.6)	2.37	0.80
3.休暇の取得	736(26.7)	769(27.9)	1064(38.6)	187(6.8)	2.25	0.83
4.職級・役職	253(9.6)	615(23.4)	1589(60.4)	175(6.6)	2.64	0.75
5.勤務体制	617(22.3)	1044(37.8)	1009(36.5)	92(3.3)	2.21	0.82
6.雇用形態(常勤・非常勤など)	340(12.5)	605(22.2)	1476(54.2)	300(11.0)	2.64	0.84

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

職員の待遇に関しては、6つの項目についてその満足度を聞いた(表1-3)。その結果、「福利厚生」、「職級・役職」、「雇用形態」については半数以上の人が満足していると答えた。ところが、「賃金」、「休暇の取得」、「勤務体制」については、それぞれ67.2%、54.6%、60.1%の人が不満に思っていることが分かった。特に、賃金に関しては6つの項目のうち最も不満の割合が高かった。

表1-4 仕事上における職場の環境(職場環境) (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(%)		
資質向上への支援					2.34	0.69
1. 私の職場では、専門資格取得を具体的に・積極的に支援している	389(14.2)	948(34.6)	1099(40.2)	300(11.0)	2.48	0.87
2. 私の職場では、職員の研修を個々の力量に応じ体系的・計画的に行っている	512(18.7)	1053(38.5)	1022(37.4)	149(5.4)	2.30	0.83
3. 私の職場では、研修成果の評価を行うとともに次の研修計画に反映させている	517(19.1)	1115(41.2)	952(35.2)	121(4.2)	2.25	0.81
4. 私の職場では、客観的な基準に基づき、定期的な人事考課を実施している	559(20.8)	940(35.0)	945(35.2)	240(8.9)	2.32	0.90
施設運営への参加					2.51	0.70
5. 私の職場では、職員が各計画の策定に参加する機会がある	284(10.5)	799(29.7)	1338(49.7)	271(10.1)	2.59	0.81
6. 私の職場では、職員が各計画の実施状況を把握するとともに、評価・見直しに参加する機会がある	308(11.4)	866(32.1)	1278(47.4)	243(9.0)	2.54	0.81
7. 私の職場では、職員の意見が集約され、計画に反映される	386(14.3)	1024(37.9)	1124(41.6)	170(6.3)	2.40	0.81
役割の明確性					2.51	0.60
8. 仕事上における私の役割は明確である	177(6.5)	785(28.7)	1507(55.2)	262(9.6)	2.68	0.73
9. 組織内において、仕事をどのように進めていくべきかが明確である	228(8.4)	947(34.8)	1348(49.6)	195(7.2)	2.56	0.75
10. 仕事上、どこまでが自分の責任であるかが明確である	232(8.1)	994(36.3)	1313(47.9)	201(7.3)	2.54	0.75
11. 仕事上、上司から期待されていることが明確である	407(15.0)	1250(46.0)	963(35.5)	95(3.5)	2.27	0.75
仕事の裁量権					2.26	0.60
12. 仕事のペースを自分で調整できる	483(17.6)	1144(41.6)	991(36.1)	130(4.7)	2.28	0.80
13. 自分の仕事に関することは、自分で決めることができる	498(18.2)	1285(47.1)	948(31.1)	98(3.6)	2.20	0.77
14. 一日の介護スケジュールを必要に応じて柔軟に変えられる	371(13.6)	1046(38.4)	1152(42.3)	156(5.7)	2.40	0.79
15. 利用者の介護のために自分の裁量で自由に使える時間がある	724(26.6)	1324(48.8)	622(22.8)	54(2.0)	2.00	0.76
16. 自分が必要と感じたら、仕事の手順や方法を変えることができる	331(12.1)	1048(38.2)	1227(44.7)	138(5.0)	2.43	0.77

注) 上記の%は有効パーセントを示したものである。

仕事上における職場環境については、4つの下位尺度に分けて質問を行った(表1-4)。各領域別に得点の平均値を見てみると、「施設運営への参加」、「役割の明確性」はそれぞれ2.51、「資質向上への支援」は2.34、「仕事の裁量権」は2.26を示した。つまり、回答者の半数以上の方は施設運営に参加する機会があり、仕事上における自分の役割も明確であると評価した。一方、職員の資質を向上させるための施設の支援や、自分の仕事における決定権限および能力を活用する機会については、半数以上の方が否定的な評価をした。特に、「仕事の裁量権」は4つの領域のなかで最も低い評価をしていた。以下は、回答者の5割以上の方があてはまると答えた項目である。

回答者の半数以上が「ほぼ・非常にあてはまる」と評価した項目

●資質向上への支援

「1. 私の職場では、専門資格取得を具体的に・積極的に支援している（51.2%）」

●施設運営への参加

「5. 私の職場では、職員が各計画の策定に参加する機会がある（59.8%）」

「6. 私の職場では、職員が各計画の実施状況を把握するとともに、評価・見直しに参加する機会がある（56.4%）」

●役割の明確性

「8. 仕事上における私の役割は明確である（64.8%）」

「9. 組織内において、仕事をどのように進めていくべきかが明確である（56.8%）」

「10. 仕事上、どこまでが自分の責任であるかが明確である（55.2%）」

表1-5 仕事上における上司や同僚のサポート(上司・同僚のサポート)(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(%)		
1. 仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる	304(11.0)	713(25.7)	1370(49.4)	388(13.9)	2.66	0.85
2. 仕事上の問題に困っているとき、どうすればいいか相談のってくれる	197(7.1)	543(19.5)	1521(54.5)	529(19.0)	2.85	0.80
3. 仕事の負担が非常に大きいとき、仕事を手伝ってくれる	231(8.3)	587(21.0)	1524(54.6)	447(16.0)	2.78	0.81
4. 仕事のやり方やコツを教えてくれる	226(8.1)	718(25.7)	1389(49.7)	459(16.4)	2.75	0.83
5. 問題解決のための専門知識に関する情報を提供してくれる	238(8.5)	844(30.3)	1346(48.3)	360(12.9)	2.66	0.81
6. 行われた仕事に関して、正しく評価してくれる	333(12.0)	914(32.8)	1255(45.2)	278(9.9)	2.53	0.83

注) 上記の数字は有効パーセントを示したものである。

仕事上における上司・同僚のサポートに関する評価では、6つの項目すべてにおいて5割以上の職員が肯定的な評価をした。具体的には、「2. 仕事上の問題について相談のってくれる」「3. 仕事の負担が大きいとき、仕事を手伝ってくれる」は7割以上、「1. 仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる」、「4. 仕事のやり方やコツを教えてくれる」、「5. 問題解決のための専門知識に関する情報を提供してくれる」は6割以上、「6. 行われた仕事に関して、正しく評価してくれる」は5割以上の職員が肯定的に評価した。

表1-6 利用者中心介護はどの程度行っているか(利用者中心介護)

(n=2859)

	不十分	やや不十分	ややできている	十分できている	平均値	標準偏差
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)		
1. 食事は利用者の生活単位(ユニットまたは棟)で提供している	343(12.5)	471(17.2)	1034(37.7)	895(32.6)	2.90	0.99
2. 利用者は、自分で選んだ時間に食事をとることができる	1574(57.2)	798(29.0)	310(11.3)	72(2.6)	1.59	0.79
3. マンツーマン入浴(入浴の声掛けから着衣まで一人の職員が対応)を実施している	1254(46.0)	595(21.8)	457(16.8)	420(15.4)	2.02	1.12
4. 利用者は自分で選んだ時間に入浴ができる	1971(72.4)	565(20.7)	160(5.9)	28(1.0)	1.36	0.64
5. 利用者は、排泄チェック表を利用して排泄の自立を促すようにケアされる	599(21.9)	1013(37.1)	854(31.3)	268(9.7)	2.29	0.92
6. 利用者は個々の趣味や好みによって余暇活動(アクティビティ)や生きがいづくりが行えるように支援されている	763(27.9)	1187(43.4)	703(25.7)	81(3.0)	2.04	0.81
7. 利用者が希望すれば、外出ができるように支援している	591(21.5)	892(32.5)	1016(37.0)	248(9.0)	2.34	0.91

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

食事、入浴、排泄、余暇活動、外出は、どの程度利用者中心的に行われているかを調べたところ、半数以上の職員が「できている」と答えた項目は「1. 食事は利用者の生活単位で提供」のみで 70.3%を占めた。ほかの項目に関してはすべて半数以上の人「不十分」と評価しており、とくに「2. 利用者は自分が選んだ時間に食事をとることができる」、「4. 利用者は自分で選んだ時間に入浴ができる」は 8 割以上の人「不十分」と答えた。以上の結果からみると、ほとんどの施設で利用者は希望する時間に食事や入浴をすることができない状況といえる(表1-6)。

Part②【介護職員】:利用者の情報把握、ケアの自己評価

- 利用者の情報把握：利用者に関しては、入所した後の情報については比較的多くの職員が把握していたが、入所前の情報「利用者の入所までの経緯（34.6%）」、「利用者の入所前の生活環境（31.4%）」などについては把握している職員の割合が比較的少なかった。
- ケアの自己評価：14項目すべてにおいて、半数以上の人々が「できている」と答えたが、利用者の特徴や変化の記録、利用者の要望や苦情への対応については4割以上の人が「不十分」と答え、ほかの項目に比べて否定的評価をした職員が多かった。

表1-7 担当している利用者のことをどの程度把握しているのか(利用者の情報把握)

(n=2859)

	ほとんど 把握していない	あまり 把握していない	まあ 把握している	十分 把握している	平均値	標準偏差
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)		
1. 利用者の年齢	139(5.0)	794(28.0)	1620(58.4)	219(7.9)	2.69	0.69
2. 利用者の家族構成	318(11.5)	1182(42.7)	1159(41.8)	112(4.0)	2.38	0.74
3. 利用者の入所までの経緯	451(16.3)	1357(49.1)	873(31.6)	82(3.0)	2.21	0.74
4. 利用者の入所前の生活環境	502(18.1)	1396(50.5)	818(29.6)	51(1.8)	2.15	0.73
5. 利用者の人柄(性格)	51(1.8)	275(9.8)	2098(75.7)	348(12.6)	2.89	0.55
6. 利用者の病歴	199(7.2)	1050(37.8)	1385(50.0)	137(4.9)	2.53	0.70
7. 身体状態(日常生活において何ができるか・何ができないのか)	28(1.0)	200(7.2)	1911(69.0)	630(22.8)	3.14	0.57
8. 利用者の介護に対する具体的な意向	89(3.2)	852(30.9)	1579(57.3)	235(8.5)	2.71	0.66
9. 利用者の趣味・特技	130(4.7)	1040(37.6)	1441(52.1)	154(5.6)	2.59	0.67
10. 利用者の食べ物の好み	113(4.1)	856(30.9)	1608(58.1)	190(6.9)	2.68	0.66
11. 利用者同士の付き合い	82(3.0)	488(17.6)	1882(68.0)	316(11.4)	2.88	0.63

注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

自分が担当している利用者の情報については11項目を取り上げ、どの程度把握しているかを調べた。以下は、比較的高い割合を占めた項目と、比較的低い割合を占めた項目である。

比較的多くの職員が把握している項目

「5. 利用者の人柄 (88.3%)」

「7. 身体の状態 (91.8%)」

「11. 利用者同士の付き合い (79.4%)」

比較的小さい職員が把握している項目

「2. 利用者の家族構成 (45.8%)」

「3. 利用者の入所までの経緯 (34.6%)」

「4. 利用者の入所前の生活環境 (31.4%)」

表1-8 利用者「ケア」についてどの程度できているか(ケアの自己評価)

(n=2859)

	不十分	やや不十分	ややできている	十分できている	平均値	標準偏差
	人数(%)	人数(%)	人数(%)	人数(%)		
1. 親切で明るい態度で接する	43(1.5)	498(17.8)	1812(64.7)	448(16.0)	2.95	0.63
2. 利用者の質問にわかりやすい説明をする	59(2.1)	767(27.5)	1717(61.5)	251(9.0)	2.77	0.63
3. 利用者の会話能力に応じた質問方法を用いる	47(1.7)	621(22.3)	1771(63.5)	348(12.5)	2.87	0.63
4. プライバシーに配慮する (利用者の個人的な情報は、他に漏らさないようにするなど)	19(0.7)	277(9.9)	1384(49.6)	1108(39.7)	3.28	0.67
5. 利用者が「できること、できそうなこと」については、できるだけやってもらう	25(0.9)	463(16.6)	1750(62.7)	552(19.8)	3.01	0.63
6. 言葉かけや態度はゆったりしており、利用者が自分のペースを保ちながら行動するように支援する	76(2.7)	893(32.0)	1501(53.8)	320(11.5)	2.74	0.69
7. 利用者が自分で決めたり希望を表したりすることを促す取り組みを行う (選んでもらう場面をつくる、選ぶのを待つ)	118(4.2)	982(35.4)	1437(51.7)	240(8.6)	2.65	0.70
8. 利用者一人ひとりの特徴や変化を具体的に記録する	148(5.3)	1058(38.2)	1317(47.5)	249(9.0)	2.60	0.73
9. 利用者の要望および苦情に対して、的確・迅速に対応する	133(4.8)	1112(40.0)	1310(47.1)	224(8.1)	2.58	0.71
10. 障害・病状に応じて、食べやすく安全な姿勢を考慮しながら援助する	26(0.9)	400(14.5)	1775(64.2)	555(20.4)	3.04	0.62
11. 利用者の身体能力に応じた排泄介助(ポータブルトイレによる介助、差込便器や尿器を用いた介助、トイレの誘導)を行う	31(1.1)	297(10.8)	1684(61.0)	750(27.2)	3.14	0.64
12. 入浴・手浴・足浴の時、身体状態に応じた安全な体位の確保や適切な洗い方をする	47(1.7)	422(15.4)	1660(60.6)	610(22.3)	3.03	0.67
13. 利用者の負担を軽くし、けが・事故防止に配慮した移動・移乗を行う	21(0.8)	326(11.8)	1727(62.3)	598(25.2)	3.12	0.62
14. 利用者が認知症の周辺症状(攻撃・不安・徘徊など)を示した場合、その理由を考えながら対応する	66(2.4)	780(28.1)	1565(56.3)	368(13.2)	2.80	0.69

(注)上記の%は有効パーセントを示したものである。

利用者の「ケア」については、14項目を取り上げ、自分が行ったケアの内容に関して職員みずからの評価を求めた。その結果、14項目すべてにおいて、半数以上の人「できている」と答えた。ただし、「8. 利用者一人ひとりの特徴や変化を具体的に記録する」、「9. 利用者の要望および苦情に対して、的確・迅速に対応する」については4割以上の人「不十分」と答え、ほかの項目に比べて否定的評価をした職員が多かった。以下の項目に関しては、8割以上の人「やや・十分できている」と回答した。

「4. プライバシーに配慮する」(89.3%)

「11. 利用者の身体能力に応じた排泄を行う」(88.2%)

「13. 利用者の負担を軽くし、けが・事故防止に配慮した移動・移乗を行う」(87.5%)

「10. 障害・病状に応じて、食べやすく安全な姿勢を考慮しながら援助する」(84.6%)

「12. 入浴・手浴・足浴の時、身体状態に応じた安全な体位の確保や適切な洗い方をする」(82.9%)

「5. 利用者ができること、できそうなこと」については、できるだけやってもらう (82.5%)

Part③【人間関係】

- 回答者のうち、「同僚との関係が良い」と答えた人は 80.6%、「利用者との関係がよい」と答えた人は 78.3%、「上司との関係が良い」と答えた人は 63.0%であった。

表1-9 利用者および上司・同僚との関係

(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(%)		
利用者との関係					2.64	0.50
1. 利用者や利用者の家族は、私に要望を気軽にいうことができる	207(7.5)	961(35.0)	1445(52.6)	133(4.8)	2.55	0.70
2. 私は、利用者から信頼されている	118(4.3)	982(35.9)	1563(57.1)	72(2.6)	2.58	0.62
3. 私と利用者との関係はよいと思う	60(2.2)	539(19.5)	2032(73.7)	127(4.6)	2.81	0.54
上司・同僚との関係					2.73	0.51
1. 私と上司との間には、信頼関係が成り立っている	280(10.1)	1039(37.3)	1359(48.8)	105(3.8)	2.46	0.72
2. 上司は仕事について適切な指導監督をしてくれる	314(11.2)	833(29.8)	1371(49.1)	275(9.8)	2.58	0.82
3. 私と上司との関係は良いと思う	226(8.1)	804(28.9)	1598(57.4)	156(5.6)	2.60	0.72
4. 同僚は仕事上、協力的である	68(2.4)	355(12.7)	1795(64.3)	574(20.6)	3.03	0.66
5. 私と同僚との間には、信頼関係が成り立っている	77(2.8)	651(23.4)	1714(61.6)	340(12.2)	2.83	0.66
6. 私と同僚との関係は良いと思う	67(2.4)	472(16.9)	1880(67.4)	369(13.2)	2.91	0.63
7. 職場のチームワークは良いと思う	149(5.3)	761(27.2)	1572(56.2)	317(11.3)	2.73	0.73

注) 上記の%は有効パーセントを示したものである。

職場での人間関係については、利用者との関係について 3 項目、上司・同僚との関係について 7 項目の質問を行った。その結果、すべての項目において半数以上の職員が肯定的評価をした。なお、利用者との関係は 2.64、上司・同僚との関係は 2.73 の平均値を示して利用者との関係より、上司・同僚との関係に対してより高い平均値を示した。回答者のうち、「利用者との関係がよい」と答えた人は 78.3%、「上司との関係が良い」と答えた人は 63.0%、「同僚との関係が良い」と答えた人は 80.6%であった。

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	重要	重要		
	人数(%)	人数(%)	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	236(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)	1499(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

		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、介護否定感は「年齢」、「資格」、「雇用形態」、「経験年数」、「利用者の数」、「夜勤の回数」6つ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、介護肯定感は、「雇用形態」、「利用者の数」、「夜勤の回数」3つの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。

