

# 施設介護職の介護肯定感に焦点をあてた基礎的研究

佐伯美奈子・長野 恵子<sup>1</sup>

(佐賀県スクールカウンセラー・<sup>1</sup>西九州大学大学院)

(平成23年10月31日受理)

## A Basic Study with a Focus on Positive Feelings towards Nursing Care Held by Nursing Care Facility Caregivers

Minako SAIKI and Keiko NAGANO

*School Counselor in Saga Prefecture  
Graduate School of Health and Social Welfare Science, Nishikyushu University*

(Accepted: October 31, 2011)

### Abstract

This study aimed to explore the direction and potential of psychological support for caregivers who are motivated to continue working. Subjects were full-time caregivers working in health care facilities for the elderly requiring long-term care (Roken nursing home) or special nursing homes for the elderly (Tokuyoh nursing home). Subjects were administered questionnaires that focused on positive feelings towards nursing care and included a free answer column and examined (1) the awareness caregivers have towards their routine work. In addition, subjects were administered the TEG to (2) determine personality traits of caregivers. Questionnaires included a free answer column to assess (3) negative feelings towards nursing care in caregivers. No statistically significant differences were seen in (1) positive feelings towards nursing care between caregivers working at Roken nursing home and those working at Tokuyoh nursing home. Examinations of the (2) personality inventory showed the most commonly occurring ego states in caregivers working at either facilities to be the predominantly AC ego state followed by the predominantly FC ego state. Valid responses were received from all 265 subjects regarding (3) negative feelings towards nursing care, but these responses, including free answers on negative feelings towards nursing care, were confined to use as information for improving understanding.

キーワード：介護肯定感、介護老人保健施設、特別養護老人ホーム、常勤介護職員、性格特性

Key words : positive feelings towards nursing care, health care facilities for the elderly requiring long-term care, special nursing homes for the elderly, full-time caregivers, personality traits

## I 問題と目的

### 1) 問題

介護保険の指定介護サービス事業に従事する労働者の実態調査(介護労働安定センター a、2007)<sup>1)</sup>によると、介護職員の年間離職率が25.3%で、全産業の平均離職率(厚生労働省、2007)<sup>2)</sup>16.2%に比べて高い水準であることがわかっている。また、退職の理由について、「待遇への不満(賃金、労働時間)」(30.4%)や「職場の人間関係への不満」(25.6%)が多かったことも明らかにされている。

一方、介護職員の就業意識調査(介護労働安定センター b、2007)<sup>3)</sup>では、仕事の選択理由として「働きがいのある仕事だと思ったから」(64.6%)との回答が最も多かったことが明らかになっている。また、介護の仕事を通じて「入所者の笑顔に喜びを感じる」、「日々の仕事に発見や学習の機会がある」など、やりがいや満足感を抱き、「働き続けられる限り働きたい」と就労継続意欲をもつ介護職員の姿が浮び上がっている。しかしながら、松田ら(2007)<sup>4)</sup>がエゴグラムを用いて行った調査結果では、「介護職員は自己否定の構えである AC 優位型が多い傾向にある」との報告があることから、「自己の自然な欲求や感情を抑え、我慢強く相手に接している」介護職員の業務態度も想像できる。

さて、介護老人保健施設(以下、老健)での勤務経験をもつ筆者は、医療的なニーズが高い利用者やその家族の期待に対し、懸命に応えようとする介護職員の姿を間近で見えてきた。そこには、待遇面や人間関係などで思い悩む職員も存在したが、介護の仕事に対してやりがいや満足感を抱き、生き生きと業務に励む職員の姿も数多くみられた。この経験から筆者は、介護職員の精神面を支えている要因を明らかにし、それを支えていくことで避けられる離職も少なくないのではないかと考えた。しかし、「施設介護職を対象とした研究自体が少なく、特別養護老人ホーム(以下、特養)に勤務する介護職員を対象とした介護の否定的側面からのアプローチが主流であった為、測定尺度の開発も十分に行われていないのが現状である」(LEE、2003)<sup>5)</sup>。

しかし、近年、伴(2007)<sup>6)</sup>が、「介護職員はクライアントから肯定的評価を受けられない場合が多いことから、評価やフィードバックの重要性は高い」と指摘している。また、張(2008)<sup>7)</sup>は、介護肯定感と介護否定感の両側面から調査研究を行い、「単に否定的感情を低減させることで肯定的感情が高まるわけではない」ことを主張している。張の主張は、家族介護者を対象とした研究の、「介護者を理解する為には負担だけに注目するのではなく、肯定的側面も含めた広い視点をもつことが重要である」という山本(1995)<sup>8)</sup>の主張と一致する見解

であると思われる。

そこで、本研究では、介護職員の介護肯定感に焦点をあてて業務に関する意識調査を行う。さらに、「介護職員は自己否定の構えである AC 優位型が多い傾向にある」という松田ら(2007)<sup>4)</sup>の調査結果を鑑み、本研究においても性格検査を実施し、施設介護職への理解を深め、心理的援助の方向と可能性を探りたい。

### 2) 目的

- (1) 老健と特養に勤務する介護職員では、介護肯定感に違いがあるのかについて明らかにする。
- (2) 介護職員の性格特性には何らかの特徴が示されるのかを調査し、性格特性と介護肯定感との関連について検討する。
- (3) 介護職員の介護否定感について把握する。

## II 調査期間ならびに調査方法

### 1) 調査期間

2009年8月～9月

### 2) 方法

佐賀県内とその近隣に所在する老健と特養より、無作為抽出にてそれぞれ6施設、合計12施設から協力を得た。調査対象を、週32時間以上勤務している常勤介護職員とし、老健と特養、各150名ずつ、合計300名に配布した。調査は、留め置き調査法による自記式質問紙調査を行い、回収の際には回答者本人が封を閉じて施設の調査担当者に提出することとし、施設単位で回収した。回収率は、老健が91%(136名)、特養が96%(144名)、全回収率は93%(280名)であった。有効回答率は、老健が88%(132名)、特養が89%(133名)で、全有効回答率は88%(265名)であった。

## III 質問紙の構成

### 1) 調査票

施設属性調査票 A と、介護職員の基本属性調査票 B の2種類を用意した。調査票 A は、①開設後年数、②入所者数、③要介護度、④小規模ケアの導入状況、を取り上げた。調査票 B は、①性別、②年代、③雇用形態、④勤務年数、⑤介護福祉士資格の有無、⑥介護福祉士資格の取得時期、⑦夜勤回数、⑧雇用形態、を取り上げた。

### 2) 意識調査

- (1) 介護肯定感尺度

介護肯定感尺度は、張(2008)<sup>7)</sup>が用いた「介護状況に対する充実感」、「自己成長感」、「高齢者との一体感」、で構成されている3因子13項目の尺度を採用した(4件

法)。尚、末尾に、「この仕事をしていてよかったなあと感じたことがありますか？」という設問を加え、自由記述欄を設けた。

(2) 介護否定感尺度

介護否定感尺度は、Maslach Burnout Inventory (MBI) を日本のヒューマンサービス現場に適応させるために田尾・久保(1996)<sup>9)</sup>が修正した「情緒的消耗感」、「脱人格化」、「個人的達成感の低下」で構成されている3因子17項目の尺度を採用した(4件法)。尚、末尾に、「この仕事を辞めたいと感じたことがありますか？」という設問を加え、自由記述欄を設けた。

(3) 性格検査

性格検査は、東大式エゴグラム(Tokyo University Egogram;TEG)を使用した。TEGは、各尺度に10項目ずつの設問が設けられており、Low Frequency Scale(以下、L尺度)を加えた53項目で構成されている。回答は3件法であり、自己記入式である。L尺度は、いずれも85%の健常人が「いいえ」と回答したものであり、L尺度得点が3点以上の場合は、応答態度に対する信頼性が乏しいと考えられ、判断を保留する。また、Question Scale(以下、Q尺度)においても、53の質問項目のうち「どちらでもない」と答えた合計得点が32点以上の場合には、判断を保留した方がよいとされている。

IV 結 果

1) 介護肯定感について

(1) 介護肯定感尺度について

介護肯定感尺度の内的整合性を検討するため、各因子別に $\alpha$ 係数を算出した。「介護状況に対する充実感」が5項目( $\alpha = .84$ )、「自己成長感」が4項目( $\alpha = .77$ )、「高齢者との一体感」が4項目( $\alpha = .79$ )と、十分な値が得られ、内的整合性は確保されていることが確認された。

(2) 介護老人保健施設と特別養護老人ホームの比較

それぞれの施設介護職の介護肯定感尺度得点を比較したが、統計的に有意な差は認められなかった( $t = 0.99$ , n.s.)。また、各下位尺度得点についても比較したが、有意な差は認められなかった。これらの結果を表1に示す。

尚、老健と特養の施設属性および介護職員の基本属性の比較については、順に述べていく。

表1 介護肯定感の平均値とSDおよびt検定の結果

下位因子	介護老人保健施設 (n = 132)		特別養護老人ホーム (n = 133)		t 値	
	平均	SD	平均	SD		
介護状況に対する充実感	14.12	3.08	13.98	2.89	0.39	n.s.
自己成長感	12.70	2.32	12.44	1.93	1.00	n.s.
高齢者との一体感	12.50	2.44	12.39	2.21	0.37	n.s.

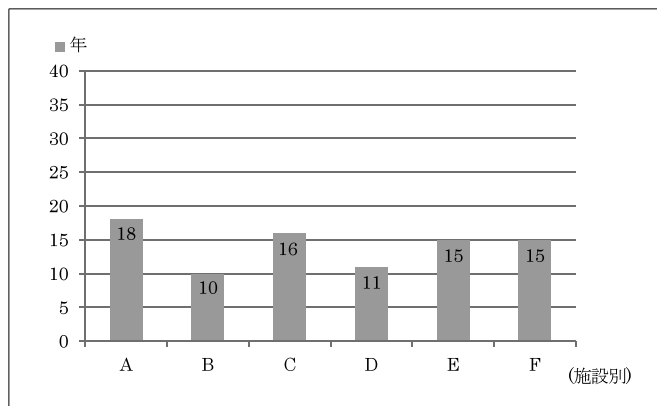


図1-1 開設後年数(老健)

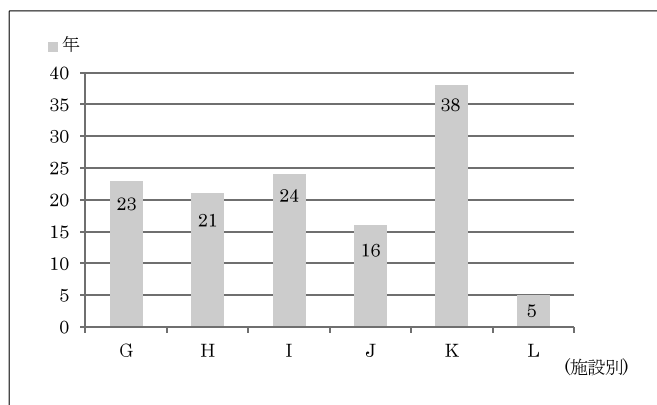


図1-2 開設後年数(特養)

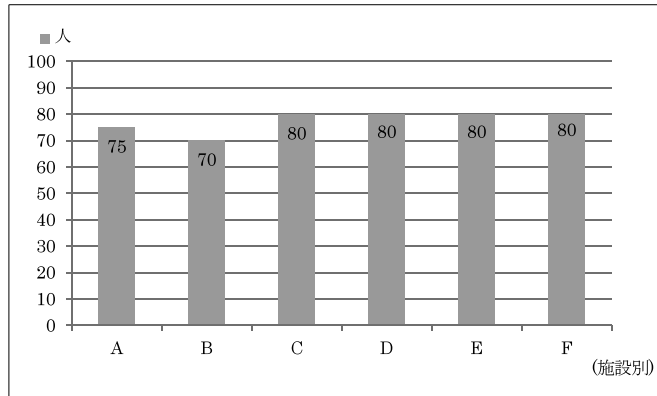


図2-1 入所者数(老健)

①開設後年数について

老健では、開設後18年が最も長く、10年が最も短かった(図1-1)。特養では、開設後38年が最も長く、5年が最も短かった(図1-2)。

②入所者数について

老健では、6施設のうち4施設が80名であり、最も入所者数が少ない施設で70名であった(図2-1)。特養では、入所者数が最も多い施設が100名で、50名と答えた施設が3施設であった(図2-2)。

③平均要介護度

老健では、入所者の平均要介護度4.2が最も高く、6施設(A~F)の平均要介護度は、3.5であった(図3-1)。特養では、入所者の平均要介護度4.2が最も高く、6施設(G~L)の平均要介護度は、3.8であった(図3-2)。

④小規模ケアの導入状況について

老健で小規模ケアを導入している施設は、6施設中1施設であった。特養で小規模ケアを導入している施設は、6施設3施設であり、未導入の施設と半数ずつに分かれた。全体でみると、小規模ケアを導入している施設は12施設中4施設であり、8施設が未導入であった(図4)。

⑤性別について

老健では、男性が30.3%(40名)、女性が69.7%(92名)であった。特養では、男性が27.1%(36名)、女性が72.9%(97名)であった。全体でみると、男性が28.7%(76名)、女性が71.3%(186名)で、両施設ともに男性より女性の方が多かった(図5)。

⑥年代について

老健では、20歳代が45.5%(60名)と最も多く、30歳代が28.0%(37名)、50歳以上が15.2%(20名)、40歳代が11.4%(15名)の順で多かった。20歳未満はいなかった。特養では、20歳代が47.4%(63名)、50歳以上が20.3%(27名)、30歳代が15.8%(21名)、40歳代が11.3%(15名)の順で多かった。20歳未満の介護職員は5.3%(7名)であった。全体では、20歳代が46.4%(123名)と最も多く、30歳代が21.9%(58名)、50歳以上が17.7%(47名)、40歳代が11.3%(30名)の順で多かった。20歳未満は2.6%(7名)であった。全体でみると、20歳代が46.4%(123名)と最も多く、30歳代が21.9%(58名)、50歳以上が17.7%(47名)、40歳代が11.3%(30名)の順で多かった。20歳未満は2.6%(7名)であった(図6)。

⑦雇用形態について

老健の正規職員数は90.9%(120名)、非正規職員数は8.3%(11名)、無回答数は0.8%(1名)であった。特養の正規職員数は、67.7%(90名)、非正規職員数は27.1%(36名)、無回答数は5.2%(7名)であった。全体でみると、正規職員数は79.2%(210名)、非正規職員数は(週32時間以上勤務している者)17.7%(47名)であった。無回答数は3.1%(8名)であった(図7)。

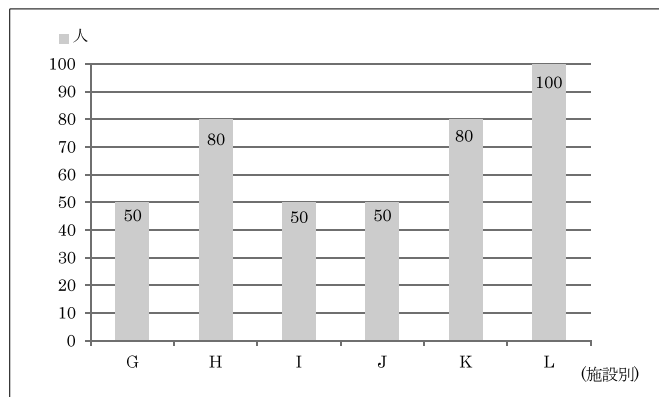


図2-2 入所者数(特養)

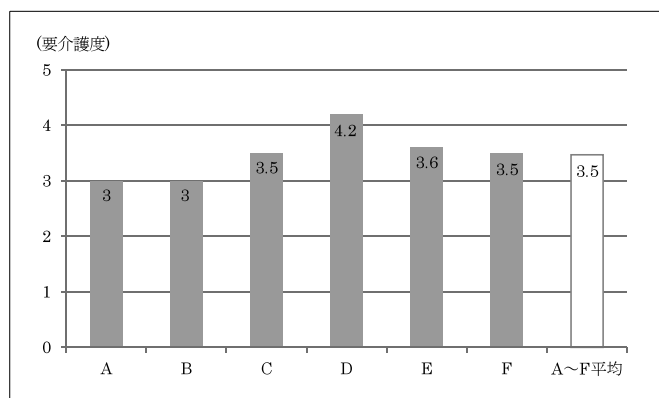


図3-1 平均要介護度(老健)

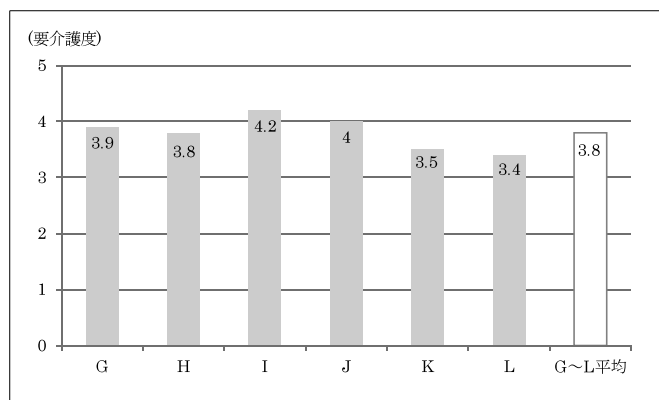


図3-2 平均要介護度(特養)

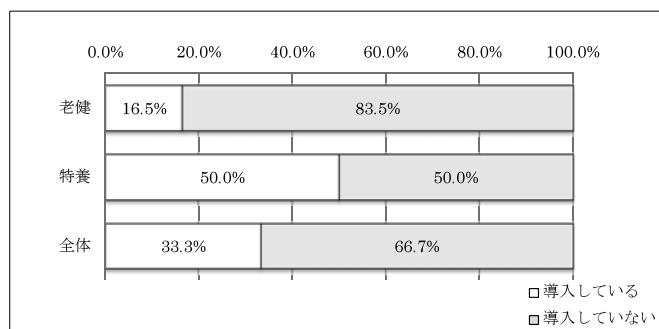


図4 小規模ケアの導入状況

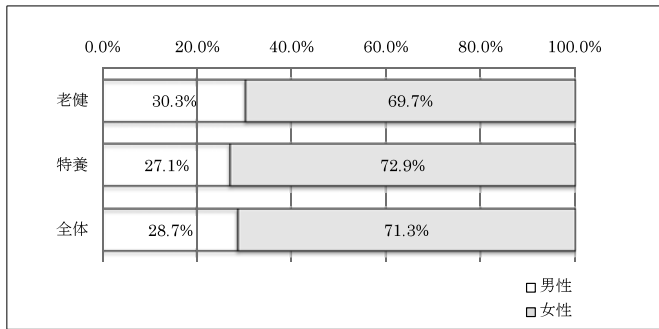


図5 性別

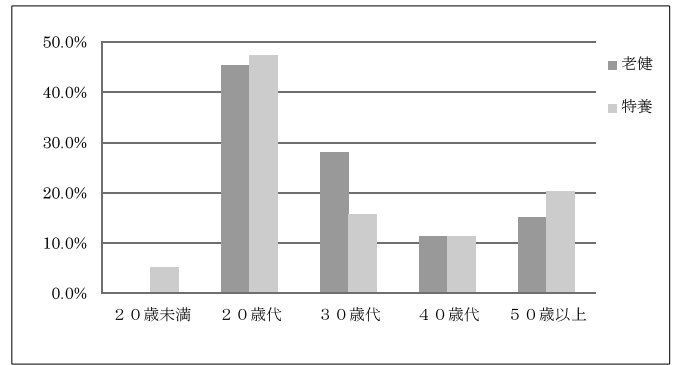


図6 年代

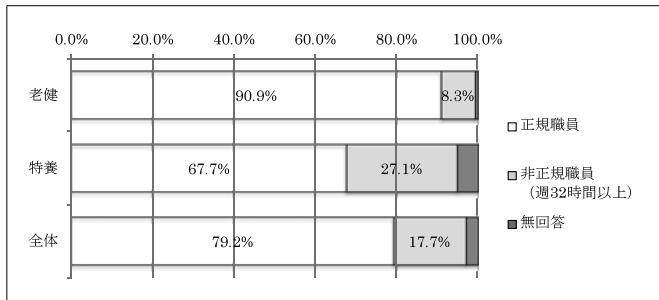


図7 雇用形態

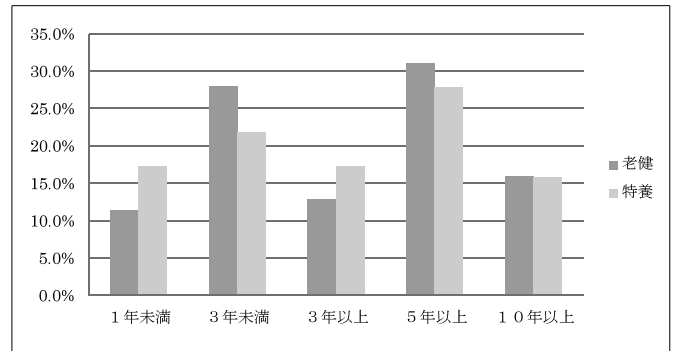


図8 勤務年数

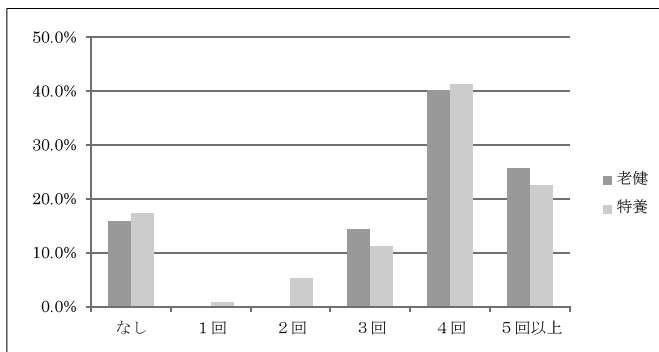


図9 夜勤回数

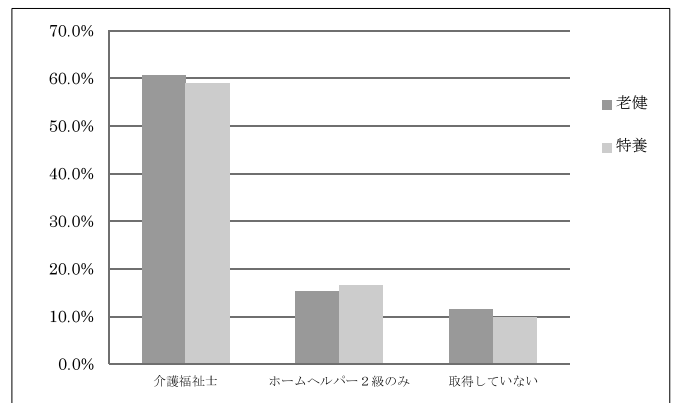


図10 資格取得

⑧勤務年数について

老健では、5年以上が31.1%（41名）で最も多く、3年未満が28.0%（37名）、10年以上が15.9%（21名）、3年以上が12.9%（17名）、1年未満が11.4%（15名）の順となった。特養介護では、5年以上が27.8%（37名）と最も多く、3年未満が21.8%（29名）、1年未満と3年以上が17.3%（23名）の順となった。全体では、5年以上が29.4%（78名）と最も多く、3年未満が24.9%（66名）、10年以上が15.8%（42名）、3年以上が15.1%（40名）、1年未満が14.3%（38名）の順となった（図8）。

⑨1ヶ月あたりの夜勤回数について

老健では、夜勤をしていると答えた人は、4回が40.2%（53名）と最も多く、5回以上が25.8%（34名）、3回が14.4%（15名）の順で多かった。1～2回と答えた人はいなかった。また、夜勤をしていないと答えた人は

15.9%（23名）であった。特養では、夜勤をしていると答えた人は、4回が41.4%（55名）と最も多く、5回以上が22.6%（30名）、3回が11.3%（15名）の順で多かった。1～2回と答えた人は、6.1%（8名）、夜勤を全くしていないと答えた人は17.3%（23名）であった。全体で見ると、夜勤をしていると答えた人は、4回が40.8%（108名）と最も多く、5回以上が24.2%（64名）、3回が12.8%（34名）の順で多かった。1～2回の人は3.0%（8名）であり、夜勤をしていないと答えた人は16.6%（44名）であった（図9）。

⑩介護福祉士資格の取得有無について

取得資格については複数回答を求めた為、介護福祉士資格取得者、ホームヘルパー資格のみの取得者、医療・福祉系資格を取得しないまま介護職員として勤務してい

る者、について結果を示す（図10）。

介護福祉士の資格を取得していると答えた人は、老健で60.6%（80名）、特養で59.0%（79名）、全体で60.0%（159名）であった。

### (3) 自由記述について

自由記述は、介護肯定感尺度の下位因子である「介護状況に対する充実感」、「自己成長感」、「高齢者との一体感」の各因子にあてはまるとされる回答について分類作業を行った。次に、各因子にあてはまらなかった記述の中で重要な意味をもつと思われるキーワードを選び、分類作業を行った。

まず、介護肯定感尺度の第Ⅰ因子である「介護状況に対する充実感」は、「介護の仕事をしていることを誇りに思う」という項目を含んでいる。ここには、老健が9名、特養が8名、合計17名の記述があてはまり、『車椅子使用の利用者が、歩行器使用になった時』など、具体的な状況が記されていた。次に、「介護のおかげで難しい状況に対処する力などが身についた」という項目を含む第Ⅱ因子「自己成長感」には、老健が4名、特養が11名、合計15名の記述があてはまり、『利用者が最期を迎えるまでケアし、本当に色々なことを学ばせていただいた』という記述もあった。さて、第Ⅲ因子である「高齢者との一体感」は、「お年寄りが世話に感謝したり喜んでいると感じる」という項目を含んでおり、老健が9名、特養が14名、合計23名の記述があてはまり、『利用者の

笑顔を見て自分も笑顔になる時』という内容が多かった。これらの記述内容の一部を紹介する（表2）。

一方、介護肯定感尺度の3つの下位因子にあてはまらなかったものには、『利用者やその家族から感謝された時』という内容が多く、老健が24名、特養が16名、合計40名の記述があった。また、『相談に乗ってくれる同僚や先輩がいる』という記述は合計6名の記述があった。さらに、『コールが鳴って居室へ行くと、「今日は来とったね」と言われた時』、『朝、出勤すると利用者から、「あんたがあらんばいかん」、「顔を見せんばいかん」と言われた時』などの記述内容があり、老健が19名、特養が14名、合計33名の記述があてはまり、これらを「自己存在価値」と命名した。これらの記述内容の一部を紹介する（表3）。

## 2) 性格検査について

### (1) 介護職員の性格特性の把握

介護業務に関する意識調査において有効回答者であった265名のうち、TEGのL尺度得点が3点以上、Q尺度得点が32点以上のものを調査対象から除外した為、有効回答数は、老健100名、特養108名、合計208名となった。その結果、AC優位型(20.7%)の出現頻度が最も多く、FC優位型(11.5%)、AC低位型(8.2%)、A優位型(7.7%)、N型(7.7%)、CP優位型(7.2%)の順で多かった。出現頻度の稀なものは、U型(0.5%)、M型

表2 介護肯定感自由記述

(介護肯定感尺度の下位因子にあてはまるもの)

#### 「介護状況に対する充実感」

- ・自分が立てたプランで利用者様と共に頑張り、利用者様の日常生活動作が向上したと感じた時
- ・立ち上がり動作が困難な入所者と共に根気強く頑張り、立てた時
- ・施設生活に慣れず、帰宅願望が強い利用者へ根気強く声かけを行い、接し続けた結果、徐々に施設生活に慣れ笑顔が見られるようになった時
- ・車椅子使用の利用者が、歩行器使用になった時

#### 「自己成長感」

- ・汚物処理が上手になったし、介護だけでなく医療面での知識が増えた
- ・自分の親が利用者と同じ年代であり、「老いていく」ことについて考えられるようになった
- ・利用者が最期を迎えるまでケアし、本当にいろいろなことを学ばせていただいた
- ・自分自身が精神的に成長したと感じる

#### 「高齢者との一体感」

- ・利用者の笑顔を見て、自分も笑顔になる時
- ・日々、入所している方々と信頼関係ができていたと感じた時
- ・どんな言葉よりも利用者の笑顔が一番。自分が落ち込んでいるときに元気をもらっている

表3 介護肯定感自由記述

(介護肯定感尺度の下位因子にあてはまらないもの)

#### 「自己存在価値」

- ・利用者に自分の顔や名前を覚えてもらっていた時
- ・利用者から「あんたがよい」と自分の存在を認め、求められた時
- ・コールが鳴って居室へ行くと、「今日は来とったね」と言われた時
- ・朝、出勤すると利用者から、「あんたがあらんばいかん」、「顔を見せんばいかん」と言われた時
- ・数日、仕事が休みの後に出勤した時、「淋しかった、心配してた」、「あんたがあらんばいかん」と言われた時

#### 「満足感」

- ・利用者からの「ありがとう」の一言で、この仕事をしていてよかったと思うことがよくある
- ・仕事だから当たり前のことをしているだけなんだけど、本当に感謝されていると実感できる時はやっていてよかったと思う
- ・感謝の気持ちを言葉に出して言ってもらった時
- ・ケアを提供することで利用者様に、感謝された時

#### 「同僚や上司の支えを実感した」

- ・人との連携の大切さを実感できた時
- ・自分がミスをした時、助言し、自分の成長につなげてくれる上司や先輩の存在に感動した時
- ・自分が落ち込んでいた時に相談に乗ってくれたり、アドバイスをくれる同僚や先輩がいることを実感した時

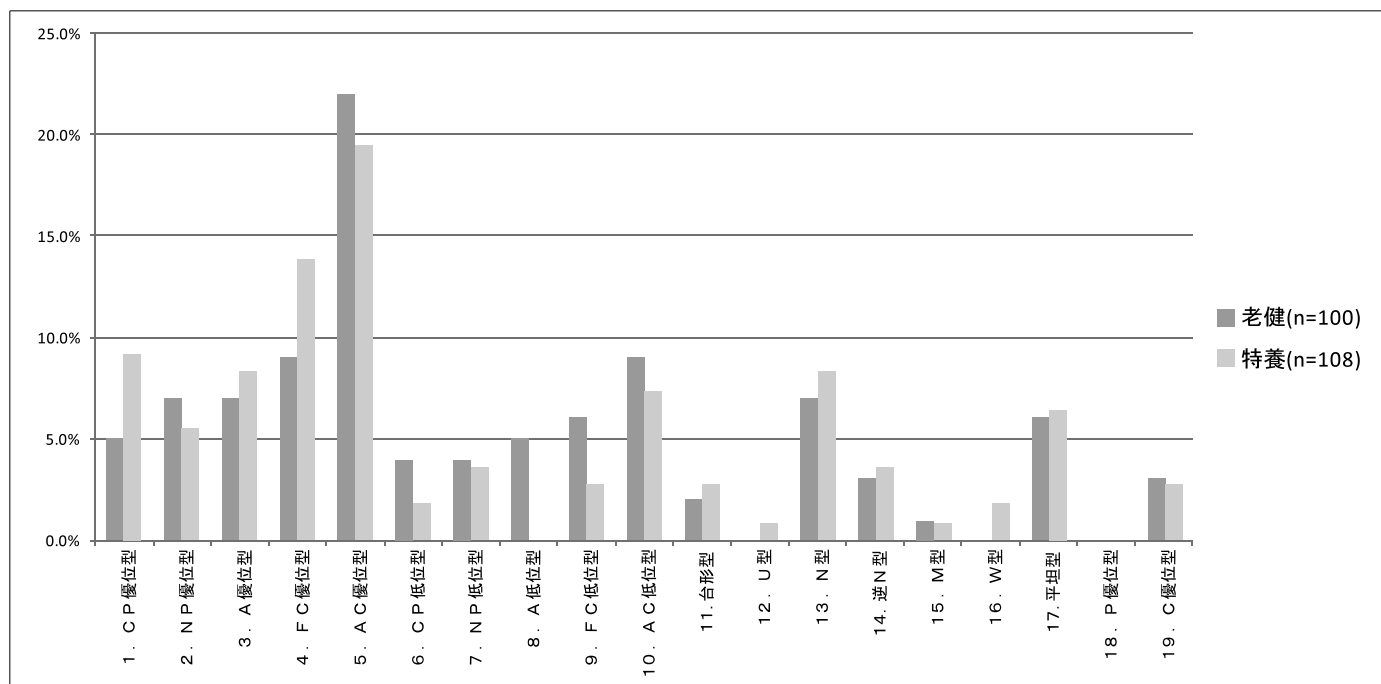


図11 TEG パターン分布

表4 AC 優位型とFC 優位型の介護肯定感尺度得点の平均値とSD および t 検定の結果

AC 優位型 (n = 43)		FC 優位型 (n = 24)		t 値
平均	SD	平均	SD	
38.3	6.48	40.63	6.90	1.3 n.s.

表5 介護否定感 自由記述

「待遇面での不安・不満」

- ・夜勤でまともに休憩がとれない時
- ・スタッフの人数が少なく仕事が忙しいのに、自分の知り合いと給与額の比較をした時に自分の収入の低さを知った時
- ・精神的に疲れた時やゆっくり休みたいときでも、話し合い等で職場に行かなければならない時
- ・仕事が詰めすぎの上、質の向上を求められたりして、自分の時間を削ることがある時

「上司との関係性」

- ・介護現場と施設側（上司）との間に温度差を感じた時
- ・施設の方針と現場の状況に差があると感じた時
- ・自分では気を付けていたけど、上司から指摘を受けた時
- ・上司からいろいろ注意を受け、自分にはこの仕事に向いていないと感じた時

「仕事上のミス」

- ・自分自身のミスで利用者に怪我をさせたしまった時
- ・自分のミスで利用者を転倒させたしまった時

「利用者への接し方」

- ・認知症の方が突然、怒ったり泣いたりされて、どのように接したらいいのか困ってしまうことがよくある。自分ではだめなのかと悩んでしまうことが多い
- ・利用者の暴言等がひどい時

その他

- ・人の「死」に直面し、それに伴う業務を担当した時
- ・何の資格も持たず素人の状態で介護の現場に入ったため、仕事内容が全くわからず毎日がきつかった

(1.0%)、W型(1.0%)であり、P優位型は出現しなかった。これらの結果を図11に示す。

また、本研究の調査データとTEG研究会の調査データ(1221名)を比較した結果、本研究の調査データであるAC優位型が、TEG研究会の調査データに比べ約2倍の出現頻度であることが明らかになった。

(2) AC 優位型とFC 優位型の介護肯定感尺度得点の比較

本研究の調査データにおいて、最も出現頻度が多かったAC優位型と、次いで多かったFC優位型は、自我状態「Child;C」から、「Free Child;FC」と「Adapted Child;AC」にそれぞれ細分化されたものであることから、この2つのパターンの介護肯定感尺度得点についてt検定を行ったが、統計的に有意な差は認められなかった(t = 1.36, n.s.)この結果を表4に示す。尚、AC優位型とFC優位型の解釈については、「新版TEGⅡ解説とエゴグラムパターン」<sup>10)</sup>を用いた。

3) 介護否定感について

(1) 内的整合性の検討

介護否定感尺度の内的整合性を検討するため、各因子別にα係数を算出したところ、「情緒的消耗感」が5項目(α = .81)、「脱人格化」が6項目(α = .83)と十分な値が得られ、各因子の内的整合性は確保されていることが示された。しかし、「個人的達成感の低下」は6項目(α = .60)であり、十分な内的整合性が確認されなかったため、この因子を除外することとした。

(2) 介護否定感の把握

本研究において採用する介護否定感尺度の「情緒的消耗感」と「脱人格化」の合計得点(265名)の平均値と

標準偏差 (SD) を算出したところ、平均値は25.18、SDは6.13であった。

自由記述については、いくつかのキーワードを選び、分類作業を行った。その結果、「待遇面への不安・不満」、「職場の人間関係」についての記述が多く、人間関係については「上司との関係性」に関する記述が目立った。また、「仕事上のミス」、「利用者への接し方」についての記述があり、さらには少数ながら、特養の職員において利用者の「死」に関する記述もあった。これらの記述内容の一部を紹介する(表5)。

#### 4) AC 優位型と FC 優位型の自由記述の傾向について

本研究の TEG 調査結果において、出現頻度の多かった AC 優位型と FC 優位型の自由記述の傾向を記す。

まず、介護肯定感の自由記述欄に記入した介護職員は、AC 優位型が26名、FC 優位型が12名であった。『利用者の笑顔を見て自分も笑顔になる』といった「高齢者との一体感」にあてはまる記述もあったが、両型ともに約60%が、『ありがとう』や『あなたがいてくれてよかった』など、利用者から受けた言葉に肯定的な認識を抱いている内容であった。また、介護否定感の自由記述欄に記入した介護職員は、AC 優位型が24名、FC 優位型が9名であり、「上司との関係性」も含めた「職場の人間関係」についての記述が、AC 優位型は10名、FC 優位型が1名であった。

## V 考 察

### 1) 介護肯定感について

#### (1) 介護業務に関する意識調査の結果について

本研究で採用した介護肯定感尺度は、3因子13項目で構成されており、「ほとんどあてはまらない」を1点、「あまりあてはまらない」を2点、「ほぼあてはまる」を3点、「非常にあてはまる」を4点に設定された4件法の質問紙である。日頃の介護業務に対して肯定的にとらえている介護職員の場合、「ほぼあてはまる」か「非常にあてはまる」と回答することが予測されるため、13項目全てを「ほぼあてはまる」以上の回答をした者の合計得点は、39点となる。全調査対象者(265名)の介護肯定感尺度得点の平均値が39.08であったことから、常勤介護職員の多くが介護業務に対し肯定的認識をもっていると考えられる。

また、介護肯定感尺度の下位因子である「介護状況に対する充実感」の平均値は14.05であり、5項目全てを「ほぼあてはまる」以上の回答をした場合の15点をやや下回ってはいるものの、肯定的認識が低いとはいえない。さらに、「自己成長感」、「高齢者との一体感」の因子については、4項目全てを「ほぼあてはまる」以上と

回答した場合の12点を各因子ともに上回っており、肯定的認識をもっていると考えられる。すなわち、本研究において実施した介護業務に対する意識調査の結果、日頃の業務に対して肯定的な認識をもち、今後も就労を継続していくことができる職員が多数、存在していると考えられる。

#### (2) 介護老人保健施設と特別養護老人ホームの比較

今回の調査研究では、2003年に制度化された特養のユニットケアを視野に入れ、老健と特養を比較した場合に「小規模ケアの導入状況」が要因となり、介護職員の介護肯定感には差異が認められるのではないかと想定していた。しかし、実際には、特養において小規模ケアを導入している施設は、6施設中3施設と半数であり、「入所者の平均要介護度」においても、老健、特養ともに、ほぼ同じ要介護度であった。さらに、「性別」や「年代」、「勤務年数」、「夜勤回数」、「介護福祉士の資格の有無」などについても、両施設ともにほぼ同じ状況であった。尚、調査票では取り上げなかったが、アンケート回収の際に筆者が行った施設職員へのインタビューにより、老健ではあっても、様々な理由により利用者の平均在所日数が長期化傾向にあることが確認できている。

これらのことから、介護肯定感尺度得点を施設別に比較し、統計的に有意な差が認められなかったのは、施設の属性や回答者の属性が反映された為であると考えられる。

#### (3) 介護肯定感に関する自由記述について

介護肯定感尺度の第Ⅰ因子にあてはまる記述は、利用者の日常生活動作のレベルが向上した時に、介護職員が抱いた肯定的感情であると考えられる。つまり、介護職員は、利用者の日常生活場面において多くの時間を共にする職種であることから、食事や歩行場面で根気強くケアを提供し続けた結果、利用者の変化を見た時に自分が行ってきた介護に対して肯定的な認識がもたれるものと考えられる。次に、第Ⅱ因子にあてはまる記述は、老健において「看取り」の場面が全くないとはいえないが、やはり、終の棲家ともなり得る特養に勤務する介護職員特有の「自己成長感」ではないかと考えられる。利用者の「死」に直面し、それを受け入れ乗り越えていくことは、そう容易いことではないが、このような記述からは介護の知識や技術面だけではない、精神面における大きな成長が伝わってくる。さらに、第Ⅲ因子にあてはまる記述は、『利用者の笑顔を見て自分も笑顔になる時』といった内容であることから、陶山ら(2004)<sup>11)</sup>が述べているように、本研究においても、利用者介護職員間に築かれている良好な人間関係として解釈できる。

一方、3つの下位因子にあてはまらなかった記述の、『利用者やその家族から感謝された時』という内容は、日々の業務に奮闘する介護職員が利用者からの言葉に反



応した、純粋な「満足感」であると考えられる。また、『相談に乗ってくれる同僚や先輩がいる』という記述は、張(2008)<sup>7)</sup>が、「自分が提供したケアに対して高い評価をしているほど、利用者および上司・同僚との人間関係がよいと思うほど、介護肯定感が高くなることが明らかになった」と報告しているように、本研究の自由記述においても類似した内容である為、これらの内容が介護職員の介護肯定感を支える要因となり得る可能性が示唆されている。

さて、「自己存在価値」にあてはまる記述には、『あんたがおらんばいかん』、『今日は来とったね』という利用者の言葉に、介護職員が反応を示しているものである。この記述は、「行ってらっしゃい」、「行きます」というような、まるで家族であるかのようなやりとりを彷彿させ、さらには、Martin Buber(1923)<sup>12)</sup>の思想として有名な「我と汝」の関係さえも思い浮かばせる。Buberの「我と汝」、また、「我とそれ」は、介護職員と利用者との関係を考える上で大いに役立つものと思われる。利用者にとっての介護職員は、介護に関する専門的な知識と技術をもち、職業としてケアを提供してくれる人たちである。しかし、『今日は来とったね』、『顔を見せんばいかん』という利用者の言葉からは、介護職員を「我とそれ」ではなく、「我と汝」の関係で捉えていることがうかがえる。つまり、利用者は介護職員の存在を、「世話をしてくれる人」という「手段視」ではなく、「家族」のような愛しい存在として捉えており、ここでの介護職員と利用者との間には、「純粋な人間関係」が存在している。この純粋な関係性の中で利用者からかけられた言葉は、介護職員の精神面に潤いを与え、介護に対する肯定的認識をも高められるのではないかと考える。

## 2) 介護職員の性格特性について

TEG研究会の調査データ(1221名)によると、出現頻度が最も多かった型はAC優位型であったことが報告されていた為、本研究とTEG研究会の調査データを比較してみたところ、本研究におけるAC優位型がTEG研究会の調査データに比べ、約2倍の出現頻度であることが明らかになった。TEG研究会の調査データは、「男女とも幅広い学歴・職業の人たちから回答を得たので一般健常者のパターン分布に近い」と考えられることから、本研究におけるAC優位型の出現頻度の多さは、介護職員に認められる一性格特性である可能性が示唆されている。また、吉武ら(2006)<sup>13)</sup>が療養型医療施設の看護・介護職を対象に行った心の疲労度に関する調査結果では、AC優位型が有意な負の因子になったことを報告し、AC優位型の心の疲労度が強いことを指摘している。さらに、本研究結果と松田ら<sup>4)</sup>の「介護職員は自己否定の構えであるAC優位型が多い傾向にある」という

調査報告が一致した内容であったことから、忍耐強く利用者に接し続ける介護職は、自身の心の疲労度に気が付かないまま根気強くケアを行った結果、離職に至っているケースも少なくないと考えられる。

さて、AC優位型は基本的に「自己否定の構え」、FC優位型は基本的に「自己肯定の構え」であることから、本研究において出現頻度の多かった2つのパターン、つまり、AC優位型(43名)とFC優位型(24名)の介護肯定感尺度得点についてt検定を行ったが、統計的に有意な差は認められなかった。これは、回答者の属性である「年代」において、30歳以下の者が全体の49%であることや、「勤務年数」において、「3年未満」の者が39.2%であることなどから、性格特性のみが介護肯定感に影響を及ぼしているとはいえず、今回の調査票で取り上げた施設の属性や回答者の属性なども含めて、今後、検討していく必要があると思われる。

## 3) 介護否定感の把握

介護否定感尺度得点の平均値が25.18(最大値42)であったことから、今回、調査対象となった介護職員の業務に対する否定感、高いレベルではないと考えられる。

また、介護否定感に関する自由記述の内容は、「待遇面での不安・不満」が多く、介護労働安定センターの「介護労働実態調査」(2007)<sup>3)</sup>において報告された介護職員の離職の原因や他の先行研究の報告と一致する内容であった。また、「上司との関係性」においてストレスを抱えていると思われる記述も目立った。さらに、「仕事上でのミス」や「利用者への接し方」に関する記述があり、医療福祉系の資格を持たずに介護職員として採用されたことによる、知識不足ゆえに不安を抱えている職員の存在も認めなかった。さらに、特養に勤務する介護職員には、少数であるが「看取り」に関する記述もみられ、利用者の「死」に直面した介護職員の心の痛みや悲しみが、現場でどのように扱われているのかについても、今後、検討していく必要がある。

## 4) AC優位型とFC優位型の自由記述の傾向について

介護肯定感の自由記述において、AC優位型とFC優位型を比較してみると、両型ともに『ありがとう』や『あなたがいてくれてよかった』など、利用者からかけられた言葉に肯定的な認識を抱いている記述内容が多かった。このことから、すでに述べた介護肯定感尺度得点の比較結果と同様、自由記述においてもAC優位型とFC優位型に違いは認められないといえる。

一方、介護否定感においては、自由記述欄に記入した介護職員のうち、AC優位型が24名、FC優位型が9名であり、「上司との関係性」も含めた「職場の人間関係」

にあてはまる記述は、AC 優位型が10名であったのに対し、FC 優位型は1名であった。この自由記述における傾向は、「自分の思っていることや感情をなかなか表現できない」ことによる困難さを示しているものであり、上司との関係性においては、「不当なことを言われても黙っている」様子が推測でき、特に AC 優位型の介護職員では、この可能性が高いと考えられる。

## Ⅵ ま と め

今回の研究で老健と特養の介護肯定感尺度得点を比較した結果、有意な差異は認められなかった。また、TEG を用いた調査では、AC 優位型と FC 優位型の出現頻度が多かったことから、この二つの型の介護肯定感尺度得点についても比較したが、有意な差異は認められなかった。しかしながら、介護肯定感の自由記述において、利用者から受けた言葉に対して肯定的認識を抱いている介護職員の存在が明らかになり、介護職員と利用者との関係性が介護肯定感を支えている可能性が示唆された。また、介護否定感の自由記述をみると、先行研究と同様に「待遇面での不安・不満」、「職場の人間関係」にストレスを抱えている記述が多かったことから、本研究において出現頻度が多かった AC 優位型と FC 優位型の「職場の人間関係」の記述を比較した結果、AC 優位型の介護職員に多くみられることが明らかになった。

今回の調査結果から介護職員を対象としたメンタルヘルス研修会の有効性が示唆された。つまり、日頃の業務に追われているからこそ、定期的実施される施設内の職員研修にメンタルヘルスプログラムを取り入れ、介護職員が自分の思いや感情を語る中で、その肯定的感情に気づく為の支援が必要なのではないだろうか。この支援を繰り返し行うことで、介護職員の就労継続意欲を支えられる可能性がある。また、職場の同僚や上司との良好な人間関係を築いていく為のプログラムとして、自分の思いや考えを相手に伝える練習、いわゆるアサーショントレーニングの有効性も示唆されている。

## Ⅶ 今後の課題

先行研究において、介護職員の肯定感と否定感の両側面からの検討が必要であるとの指摘はあったが、本研究では介護肯定感のみに焦点をあてた為、今後、否定的側面も含めた幅広い視野で介護職員を理解し、検討していく必要がある。また、介護肯定感に関する自由記述において、介護職員と利用者との間に質問紙では捉えられない「純粋な人間関係」が存在していた。この関係性が介護職員の精神面を支えている可能性があることから、介護職員と利用者の「対話」にも注目して研究を深め、心

理的援助の方向性を明確にしていくことが重要である。

### 付記

本論文は西九州大学に提出した修士論文を加筆修正したものです。

## 文 献

- 1) 介護労働安定センター - a (2007). 平成18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 .
- 2) 厚生労働省 (2007). 雇用動向調査 .
- 3) 介護労働安定センター - b (2007). 平成18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 .
- 4) 松田勇・小林隆司・難波悦子・山口隆司・丸田和夫 (2007). 「医療・介護とその関連職における職業同一性について」吉備国際大学保健科学部紀要 83 89 .
- 5) Jung Won LEE (2003). 「高齢者福祉施設スタッフのQWL測定尺度の開発」社会福祉学, 44(1), 56 66 .
- 6) 伴英美子 (2007). 高齢者ケア従事者のソーシャル・サポートとメンタルヘルスに対する上司コーチング研修と面談の効果, 1 29 .
- 7) 張允楨 (2008). 「特別養護老人ホームにおける介護業務・介護環境に対する職員の意識に関する研究」大阪府立大学社会福祉学研究科博士論文, 4 47 .
- 8) 山本則子 (1995). 「痴呆老人の家族介護に関する研究 - 娘および嫁介護者の人生における介護経験の意味」看護研究, 28, 178 199 .
- 9) 田尾雅夫・久保真人 (1996). 「バーンアウトの理論と実際 心理学的アプローチ」誠心書房 .
- 10) 東京大学医学部心療内科 TEG 研究会 (2006). 「新版 TEG 解説とエゴグラム・パターン」金子書房 .
- 11) 陶山啓子・河野理恵・河野保子 (2004). 家族介護者の介護肯定感の形成に関する要因分析 . 老年社会科学, 25(4), 461 469 .
- 12) Martin Buber (著) 田口義弘訳 (1923). 「我と汝・対話」みすず書房 .
- 13) 吉武毅人・友田真弓 (2006). 「療養型医療施設における看護・介護職の心の疲労度に関連する要因の解析」近畿福祉大学紀要, 7(2)67 72 .