

研究ノート

受付：2017. 9. 8

受理：2018. 1.18

特別養護老人ホームで働く介護職員の介護観とモラール
—— 介護観尺度と自由記述を用いて ——

山 本 未 央

社会福祉法人 やすらぎ福祉会

特別養護老人ホーム ケアポート神戸

久 世 淳 子

日本福祉大学 健康科学部

Study on KAIGOKAN and morale of care workers
- Comparison between KAIGOKAN scale and open-ended description -

Mio Yamamoto

Special Elderly Nursing Home CAREPORT KOBE

Social Welfare Corporation YASURAGI FUKUSHIKAI

Junko Kuze

Faculty of Health Sciences, Nihon Fukushi University

Abstract: To compare the structure of KAIGOKAN, a survey using two measurements (KAIGOKAN scale and open-ended description) were conducted. This study, also investigates the relations between KAIGOKAN and morale. Sixty-eight care workers voluntarily answered the questionnaire by mail. The results of two measurements indicated that some categories, such as self-supporting care and client-centered care, were common; however, there are no categories related with family's opinions or rules and norms of the organization using open-ended description, and no categories related with ethics and client wishes using the scale. Regarding to the relations between KAIGOKAN and morale, Reflection and Evaluation of Care increases the sense of fulfillment and work-fellowship.

Keywords: KAIGOKAN, care worker, KAIGOKAN scale, open-ended description, morale 介護観, 介護職員, 介護観尺度, 自由記述, モラール

1. はじめに

世間では介護に対するイメージが良くなく、定着率が低いなどと言われている。介護福祉士は国家資格であり、高度な専門知識や技能が求められる。しかし、業務の評価については決して高いとは言えず、“やりがい”と“現実”の間でジレンマを起こしている¹⁾。このような

社会状況の中、著者らは介護福祉士・社会福祉士実習を通して、福祉施設で働く職員の方と関わり、強い意志や理想をもっている方たちに出会うことができた。そして、実際に施設で働く介護職員が介護に対してどのような思いをもっているのか知りたかった。

この「思い」という言葉は、いわゆる専門用語ではな

い。介護に対する「思い」に類する言葉として「介護観」がある。しかしながら、白石ら²⁾が指摘するように、「介護観」の定義は明確ではない。例えば、鈴木³⁾は「介護経験によって介護者が得た影響と感情」と定義しており、藤本ら⁴⁾は「(調査)対象者の抱く介護に対する思い」としている。白石らは「介護観」という言葉を、狭い意味の「ケアの方向性・考え方」だけでなく、働き方や仕事への取り組み方を含むものとしてとらえ、「介護職員が介護の仕事に取り組む際によって立つ価値観および態度」と定義している。本研究では、白石らを参考に、「介護において、介護全般に関わることで生じる考え方や捉え方」で、「様々な経験を経て変化しうる価値観」と定義した。

介護観についての研究では、インタビューや自由記述が用いられることが多い。介護観は質的な検討をされることが多いということであるが、介護観を量的にとらえる介護観尺度(白石ら)も存在する。この介護観尺度は、介護職員10人を対象とした「介護観」に関する半構造化面接から抽出された10カテゴリー(利用者の尊厳、利用者の残存能力・機能、利用者の情報・表情・態度、介護技術や知識・理論、家族の意向、事故や安全、省察、利用者と職員の距離・関係性、組織のルール・規範、組織のなかでの働き方)からなる48項目について、介護職員を対象とした郵送調査を経て作成されたものである。2,627名の正規雇用されている介護職員の回答から「考え、振り返る実践重視」、「家族の意向・安全重視」、「残存能力・機能重視」、「組織内のルール・規範重視」の4因子が抽出されており、「家族の意向・安全重視」が経験年数、教育・資格と関連することがわかっている。つまり、介護教育や介護の現場で強調される利用者の尊厳に関する因子は抽出されておらず、白石らは質問項目に含まれる「寄り添う」、「その人らしさ」、「よいケア」といった言葉や用語の曖昧さに原因があるのではないかと考察している。

そこで、本研究では、介護職員の介護観を介護観尺度と自由記述で尋ね、その構成要素について検討した。さらに、どのような介護観が働く意欲と関連するかについて検討することとした。なお、介護職員の働く意欲については、集団力学研究所が開発した⁵⁾モラル尺度を用いて測定した。

2. 研究目的

測定方法によって介護観の構成要素が異なるかどうかを検討する。さらに、どのような介護観が介護職員の働く意欲(モラル)と関連しているかを明らかにする。

3. 研究方法

3.1 調査対象及び調査方法

調査対象者は、A県の介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)に勤務する全ての介護職員100名であった。対象者は以下の手順で選んだ。

WAMNET(2016年5月時点)「介護事業者情報」に登録されているA県B地区にある社会福祉法人の運営する介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)26施設を選んだ。そのうち、正規職員が非正規職員の約2倍となる施設と非正規職員が正規職員を上回る施設の条件に合う4施設を抽出した。抽出した4施設の施設長に電話で、調査票配布の依頼を行った。同意が得られた施設には、施設長宛の依頼文書と対象となる人数分の調査票セット(無記名の自記式調査票と返信用封筒)を郵送し、調査票の返送を依頼した。調査期間は2016年8月~9月であった。

3.2 調査項目

調査項目は、基本属性、介護をする上で一番大切にしていること、介護観尺度、モラル尺度の4つであった。

3.2.1 基本属性

性別、年齢、最終学歴、雇用形態、1週間の平均勤務時間、介護福祉士資格の有無、資格取得ルート、介護福祉士資格以外に保有している資格の有無、現在の職位、転職経験、勤務年数について尋ねた。

3.2.2 介護をする上で一番大切にしていること

介護観については、回答者の負担に配慮し、「介護をする上で一番大切にしていること」を自由に記述してもらった。さらに、その記述内容を介護現場でどの程度意識をしているか「1. 意識している」、「2. まあまあ意識している」、「3. あまり意識していない」、「4. 意識していない」の4件法で尋ねた。

3.2.3 介護観尺度

白石らが用いた介護観に関する19項目について、「1. 全く反対」、「2. どちらかと言えば反対」、「3. どちらかと言えば賛成」、「4. 全く賛成」の4件法で尋ねた。

3.2.4 モラール尺度

集団力学研究所が開発したモラール尺度を用いた。吉田ら⁹⁾を参考に、「仲間関係」、「充実感」、「意思決定参加」の3因子からそれぞれの因子負荷量の上位3項目ずつを用いた。全12項目について、「1. いいえ」、「2. どちらかと言えばいいえ」、「3. どちらかと言えばはい」、「4. はい」の4件法で尋ねた。

3.3 分析方法

分析には、IBM SPSS Statistics 22を用いた。先行研究を参考に、介護観尺度（主因子法、直接オブリミン回転）とモラール尺度（主因子法、プロマックス回転）については、因子分析と信頼性分析（ α ）を行った。各因子と基本属性の関係はt検定、各因子同士の関係は相関係数を用い、統計学的有意水準は5%とした。また、自由記述の分析は、介護福祉士養成課程で学んだ複数名で文章を文節で区切り、KJ法を用いて分類・類型化を行った後、介護福祉士養成教育に係わる研究者と確認した。

3.4 倫理的配慮

各施設の施設長に電話で依頼する際、研究の目的、および個人情報の取り扱い（個人が特定されないよう無記名の調査票を用いること、得られたデータは研究以外の目的に使用しないこと）に関する説明をし、同意が得られた場合には協力可能人数を尋ねた。

同意が得られた施設へ施設長宛の依頼文書と対象となる介護職員人数分の調査票セット（無記名自記式質問紙と返信用封筒）を郵送した。

調査票にも研究の趣旨、および個人情報の取り扱い方法を明記し、調査票の返送をもって同意とする旨を記載した。なお、個人情報が他者に漏れないようにするため、対象者個々人に調査票返送用封筒を用意し、返送してもらった。

4. 結果

4.1 調査対象者の属性（表1）

4施設中4施設から返送があり、配布した100名中68名（68.0%）の回答が得られた。68名のうち、男性が27名（39.7%）、女性が41名（60.3%）であった。年齢は18歳から60歳までの幅広い年代であり、平均年齢は約38歳で、年代別に見ると30歳代と40歳代がそれぞれ18名（26.5%）と最も多かった。雇用形態は、正規職員が51名（75.0%）、非正規職員が17名（25.0%）であった。介護福祉士資格は、持っている職員が49名（72.1%）、持っていない職員が19名（27.9%）であった。介護福祉士資格取得ルートは実務経験ルートが38名（77.6%）と最も多かった。他の資格（複数回答可）については、ホームヘルパー2級研修（訪問介護員養成研修2級課程）を修了した職員（以下、ホームヘルパー2級）が27名（40.0%）と最も多かった。職位は、一般介護職が49名（72.1%）、主任・（サブ）リーダーが14名（20.6%）、その他が5名（7.4%）であった。このうち、1名が一般介護職員と相談員兼施設ケアマネを兼任していた。転職経験については、1回以上転職経験ありが47名（69.1%）、転職経験なしまたは初職者が21名（30.9%）であった。転職回数は1～7回で、平均±標準偏差は1.8±1.67回であった。平均以上（2回以上）転職を経験している職員は28名（41.2%）、平均以下（1回）が19名（27.9%）であった。介護職員としての勤務年数は、3ヵ月から26年であり、平均勤務年数±標準偏差は約8±5.15年であった。また、3年以上勤務している職員は60名（88.2%）、3年未満の職員は6名（8.8%）であった。次に、現在の勤務先の勤務年数は3ヵ月から17年であり、平均±標準偏差は約5±3.99年であった。また、3年以上勤務している職員は58名（85.3%）、3年未満は10名（14.7%）であった。

4.2 介護観尺度とモラール尺度

介護観尺度については、19項目を用いて、因子分析（主因子法、直接オブリミン回転）と信頼性分析（ α ）を行った。因子分析を行い、因子負荷量が0.35以下の「利用者と接する際、自分の感情がどのように表れているかを考えて、ケアを行うべきだ」と「介護職員によって、利用者への対応が違ふことは好ましく

表 1 基本属性

基 本 属 性		人数	(%)
性別	男性	27 名	39.7
	女性	41 名	60.3
年齢	10 歳代	3 名	4.4
	20 歳代	16 名	23.5
	30 歳代	18 名	26.5
	40 歳代	18 名	26.5
	50 歳代	12 名	17.6
	60 歳代	1 名	1.5
雇用形態	正規職員	51 名	75.0
	非正規職員	17 名	25.0
保有する資格 (複数回答可)	介護福祉士	49 名	72.1
	介護職員初任者研修	9 名	13.2
	介護職員基礎研修	3 名	4.4
	ホームヘルパー 1 級 (訪問介護員養成研修 1 級)	1 名	1.5
	ホームヘルパー 2 級 (訪問介護員養成研修 2 級)	27 名	40.0
	社会福祉士	2 名	2.9
	介護支援専門員	4 名	5.9
	その他の資格	19 名	27.9
	資格なし	18 名	26.5
介護福祉士資格取得ルート	無回答	3 名	4.4
	実務経験ルート	38 名	77.6
	養成施設ルート	3 名	6.1
	福祉系高校ルート	2 名	4.1
	その他 (専門学校, 福祉系大学, 短期大学, 通信教育)	5 名	10.2
職位	無回答	1 名	2.0
	一般介護職	49 名	72.1
	主任・(サブ)リーダー	14 名	20.6
転職回数 (平均 1.8 回) による各群の人数	その他	5 名	7.4
	0 回	21 名	30.9
	平均未満	19 名	27.9
介護職員としての勤務年数	平均以上	28 名	41.2
	3 年未満	6 名	8.8
	3 年以上	60 名	88.2
現在の勤務先での勤務年数	無回答	2 名	2.9
	3 年未満	10 名	14.7
	3 年以上	58 名	85.3

ない」の 2 項目を除いた 17 項目からは先行研究と同じ 4 因子が抽出された。信頼性を示す 係数は「考え振り返る実践重視」因子が .82, 「家族の意向・安全重視」因子が .69, 「残存能力・機能重視」因子が .65, 「組織内のルール・規範重視」因子が .65 であった。

次に、モラルに関する 12 項目を用いて、因子分析 (主因子法, プロマックス法) と信頼性分析を行った。因子分析の結果、各項目の因子負荷量は 0.4 以上であり、先行研究と同じ 3 因子が抽出された。各因子

の 係数は「充実感」因子が .90, 「仲間関係」因子が .83, 「意思決定参加」因子が .70 であった。

介護観尺度, およびモラル尺度の各因子得点は、先行研究に倣い各項目の得点の合計点を用いた。介護観 4 因子とモラル 3 因子の相関を調べたところ、「考え、振り返る実践重視」という介護観と「充実感 ($r = .416$)」、および「仲間関係 ($r = .467$)」との間に有意な正の相関が認められた。

4.3 介護観・モラルと基本属性の関係

各因子得点と基本属性との関係を t 検定で調べた。以下では、有意差が見られた属性のみ取り上げる。

介護観については、勤務年数、所持資格、転職回数で差が見られた。介護職としての勤務年数が3年以上と3年未満の違いによって「家族の意向・安全重視」に差があるかどうか検定を行ったところ、有意差が見られた ($t(60) = 2.02, p < .05$)。介護職として3年以上勤務している職員は、3年未満の職員より「家族の意向・安全重視」であった。また、ホームヘルパー2級保有職員 ($t(59) = 2.41, p < .05$) と転職回数を平均以上経験している職員 ($t(42) = 2.51, p < .05$) は、「残存能力・機能重視」であった。現在の勤務先で介護職として3年以上勤務している職員 ($t(14.76) = 3.72, p < .05$) は、3年未満の職員より「組織内のルール・規範重視」であった。「考え、振り返る実践重視」については、有意差が見られなかった。

モラルについては、勤務年数、所持資格、現在の職位で差が見られた。介護職として ($t(64) = 2.69, p < .05$)、また、現在の勤務先で3年以上勤務している職員 ($t(66) = 2.54, p < .05$) は、3年未満の職員より「仲間関係」が良かった。介護福祉士の資格を持っている職員は、持っていない職員 ($t(64) = 2.71, p < .05$) より「充実感」を感じていた。主任・(サブ)リーダーは一般介護職 ($t(61) = 2.77, p < .05$) より、「意思決定参加」の機会が多かった。

4.4 介護をする上で一番大切にしていること (表2)

68名のうち66名(97.0%)からの回答が得られた。得られた回答は131件で、KJ法を用いて分類した結果、【考えや概念(78件)】、【介護者が利用者に対してなっしてほしいこと(26件)】、【支援の在り方(27件)】の3つのカテゴリーに分けられ、サブカテゴリーは全部で11あった。【考えや概念】には、利用者の人権を尊重することや利用者の生活を尊重しながら支援を行うといった「倫理(8件)」、やさしさやよりそうといった「思いを持って利用者に関わる(19件)」、信頼関係や介護者の笑顔といった「信頼関係(18件)」、利用者の立場に立つや嫌な事はしないなどの「利用者目線になって考える(21件)」、個別ケアといった「利用者主体(12件)」の5つのサブカテゴリーが含まれていた。【介護者が利用者に対してなっ

てほしいこと】には「安心・安楽(8件)」、よりよい生活や快適な生活・日常生活、施設でどう過ごして頂うかといった「よりよい生活を過ごす(11件)」、利用者の笑顔や利用者が喜んでくれることといった「明るい気持ち(7件)」の3つのサブカテゴリーが含まれていた。【支援の在り方】には、「介護技術(18件)」、「自立支援(7件)」、「その他(2件)」の3つのサブカテゴリーが含まれており、「その他」には職員の把握と行動するという2つの内容が含まれていた。

さらに、自由記述で記載された内容について、介護現場でどの程度意識しているのか尋ねたところ、「意識している」が52名(76.5%)、「まあまあ意識している」が13名(19.1%)、無回答が3名(4.4%)であった。ほとんどの介護職員が記述した内容を意識していた。

5. 考察

5.1 測定方法による介護観の違い

今回得られたサブカテゴリーを介護観尺度の4因子と比較すると、共通しているのは残存能力・機能重視因子と係わる「信頼関係」、「利用者主体」、「自立支援」などのサブカテゴリーに加え、家族の意向・安全重視因子と係わる「介護技術」といったサブカテゴリーであった。さらに、「その他」サブカテゴリーの職員の把握という回答は、組織内のルール・規範重視因子に係わる回答といえよう。

自由記述にのみ見られるサブカテゴリーは「倫理」、「思いを持って利用者に関わる」、「利用者目線になって考える」である。「思いを持って利用者に関わる」サブカテゴリーの回答である「よりそう」という言葉は、白石らの尺度の質問項目として挙げられていたが、因子としては抽出されなかった。また、白石らは、「その人らしい生活」をキーワードにいくつか質問項目を作成したが、言葉や用語の曖昧さが見られたことで因子には含まれていなかった。本研究でも「利用者目線になって考える」サブカテゴリーが該当すると考えられるが、このような介護観は自由記述で尋ねることにより得られるもので、利用者が施設でどう過ごせるのかより具体的な回答を得ることができたと考えられる。

逆に、介護観尺度の考え、振り返る実践重視と家族の意向に係わるサブカテゴリーは見られなかった。こ

表2 介護する上で一番大切にしていること

カテゴリー	サブカテゴリー	回 答	人 数	
考えや概念	倫理	尊重 人権 利用者の個性の尊重 プライバシー	3 2 2 1	8
	思いを持って利用者と関わる	思いを持って利用者と関わる 思いやり 心 やさしさ よりそう 気配り	7 4 3 2 2 1	19
	信頼関係	介護者の笑顔 言葉遣い 信頼関係 お話しして 話を聞く 互いに楽しむ 好かれること	11 2 1 1 1 1 1	18
	利用者目線になって考える	利用者の立場に立つ 利用者の気持ちを考える 嫌なことはしない 自分ならどうしてほしいか 不安を与えない 傷つくことはしない 生活の邪魔をしない	5 5 5 3 1 1 1	21
	利用者主体	個別ケア 利用者主体 意見・意思（意志）の確認 脱介護主体 利用者の優先	5 3 2 1 1	12
介護者が利用者に対してなっ てほしい事、生活をするために	安心・安楽	安心 安楽 居心地 穏やかに過ごす	5 1 1 1	8
	よりよい生活を過ごす	楽しく過ごして頂く 快適な生活・日常生活 よりよい生活 施設でどう過ごしていただくか	6 3 1 1	11
	明るい気持ち	利用者の笑顔 利用者が喜んでくれること 利用者に楽しいことを考えて頂く	5 1 1	7
支援の在り方	介護技術	コミュニケーション技術 安全 状態把握・変化 身体介護 生活援助 生活の継続性 負担のない介護 介護の方法 技術の向上	5 3 3 2 1 1 1 1 1	18
	自立支援	自立 残存機能 できることはやってもらう	3 3 1	7
	その他	職員の把握 行動する	1 1	2

れに加えて、組織内のルールや規範に係わる回答も1つのみであった。「その他」サブカテゴリーの職員の把握といった回答からは、利用者の状況を把握することはもちろんのこと、よりよい支援の提供を目指す上では、職員同士も互いに状況を把握することが大切であるという思いが芽生えていると考えられるが、これらは介護観尺度で量的に把握するのに向いているといえる。

以上より、尺度の中には含まれない思いについては、自由記述など質的に把握することが必要となる。一方、自由記述を用いた場合、回答内容が多岐にわたるため、介護観と関連する要因を検討することが難しくなる。介護観について検討する際は、尺度と自由記述の使い分けが必要である。

5.2 介護観と関連する要因

介護観については、勤務年数、保有資格、転職回数で差が見られた。「家族の意向・安全重視」の介護観と関連する要因は勤務年数と保有資格で、この点は白石らの結果と同じであった。しかしながら、本研究では、それ以外の介護観についても勤務年数や保有資格で差が見られており、その理由は調査対象者の違いにあると考えられる。正規職員のみを対象とした白石らとは異なり、多様な介護職員の介護観を調べる本研究では非正規職員も対象としたためであろう。以下では、4つの介護観について考察する。

「家族の意向・安全重視」の介護観の結果から考えると、介護観として3年以上勤務している介護職員は職場経験を重ねることで、利用者だけではなくその家族とも関わるのが大切だと考えるようになる。介護職員の目は、利用者から家族へと向かい、家族と信頼関係を築く大切さを理解するのであろう。

「ケアの考え方が合わなかった」という理由で職場をやめた職員が12.6%であったという介護労働安定センターの調査結果⁷⁾を考慮すると、転職回数が影響していた「残存能力・機能重視」の介護観からは、職場によって利用者の残存能力や機能に重点をおいておらず、それが転職につながった可能性が垣間見える。また、介護福祉士資格より、ホームヘルパー2級が利用者の残存能力や機能に重きを置いていた。このことからホームヘルパー2級では、実際に職場で働いた時に様々なケースを見ることにより、基本的な技術や知

識だけでは十分に対応しきれない部分があると考えられる。以上より、利用者のできる能力を引き出し、困難な場面にも対応ができるよう利用者一人一人に合った支援を身につけていくことが必要である。技術を身につけるためにも、仕事仲間と協力し技術の向上を図り、さらに研修への参加等が有効と考える。

「組織内ルール・規範重視」の介護観の結果から、新入職員では施設のルールや規範に目を向ける余裕がなく、勤務年数を重ねていくことで、組織内のルールや規範の大切さが理解できるようになっていくものと考えられる。

「考え、振り返る実践重視」の介護観については、どの項目も平均値が高く、介護職員は日頃から物事を考え、振り返る習慣が少なからずあると考えられる。得点が高かったため、基本属性との関連が見られなかった可能性がある。

5.3 モラールと関連する要因

モラール尺度と基本属性の関連については、勤務年数、所持資格、現在の職位で差が見られた。「仲間関係」では、勤務年数を重ねることで、仲間と信頼関係が形成されケアチームの一員でいたいという思いが強くなることがわかった。また、「充実感」については、介護福祉士資格を保有することで、やりがいを感じられ、介護福祉士の資格を保有するまでの過程や学び、経験も充実感に影響を与えていると考えられる。さらに、資格保有者が約70%とほとんどの介護職員が保有していたことから、介護福祉士資格の需要度が高くなっているのではないかと考えた。「意思決定参加」については、一般職員より主任・(サブ)リーダーには、施設の中での役割が明確化される段階となり、会議などで進行役や中心的な位置づけを務める機会が増えると考えられる。

5.4 介護観とモラルの関連

因子間の関係を見たところ、介護観の「考え、振り返る実践重視」とモラルの「充実感」及び「仲間関係」との間に関係があることがわかった。介護職員の離職理由の第1位は職場の人間関係であることはよく知られたことであるが、職場での人間関係等について、悩み、不安、不満等を感じていること(複数回答可)の第3位に「ケアの方法等について意見交換が不十分

である (21.3%)」 という回答がある⁸⁾。また、小野内ら⁹⁾が特別養護老人ホームで働く介護職員のやりがいは【利用者・家族に喜んでもらえること】、【利用者の状態が維持・向上すること】、【利用者・家族・同僚にたよりにされること】、【介護の仕事に対する価値観を持っていること】、【利用者と関わることによって自己の変化を感じること】、【チームで協働すること】、【利用者の再起に携わることができること】からなることを明らかにしている。

これらのことから、介護観とやりがいの関係は、利用者に対して自分の言動や行ったケアの方法が適切であったかどうか、仕事仲間と一緒に何がどう違ったのか意見を出し合い、解決方法などを考え振り返ることで、自分の介護に対する考えを再確認することができ、仕事に誇り、やりがいを感じられることがわかった。これにより、介護に対して仲間と一緒に考え合い、仕事に充実感が得られる職場で長く勤務したいという思いへとつながっているのではないかと考えた。

6. おわりに

介護観の自由記述からは、具体的な回答から抽象的な回答まで様々な回答を得ることができた。調査を行うまでは、支援方法に対する思いが多く挙げられるのではないかと考えていたが、得られた結果から介護職員はただ単に介護を行っているわけではないことがわかる。「思いを持って利用者に関わる」、「利用者目線になって考える」、「よりよい生活を過ごす」といった利用者目線になって考えるようなサブカテゴリーがあり、同じ介護を行っていたとしても、介護者それぞれの思いがあることがわかる。このようなサブカテゴリーは、介護観尺度に含まれないものであった。これにより、介護観を知る際には、白石らの尺度を用いることも、自由記述として尋ねることも重要であることがわかった。

また、介護職員が施設で長く働き続けるために職場に何を求めるのか、介護に対して介護観の「考え、振り返る実践重視」とモラルの「充実感」及び「仲間関係」が関わっていることがわかった。さらに、基本属性の介護職として勤務年数が3年以上勤務している職員と「仲間関係」との関係を示していた。これにより、介護観と働くことへの意欲の関係は、自分の言動やケアの方法が適切であったかどうか考えることで、自分の介護に対する思いを改めて感じられ、相互に関わり合うことで、や

りがいを感じるができることが明らかになった。介護観の「残存能力・機能重視」が転職回数との関係を示したが、転職理由を尋ねておらず、その理由は不明である。

本研究の限界としては、標本数が少なく十分な結果を得ることができなかったこと、転職理由を尋ねなかったことが挙げられる。また、本研究では、回答者の負担や無回答を避けるため、介護をする上で「一番」大切にしていることを尋ねたが、これが介護観尺度との違いを引き起こした可能性もある。そのため、今後の課題として、対象を広範囲に広げること、根拠を得るためになぜ転職をしたのか尋ねること、質的な介護観の測定方法の検討が必要となろう。

謝辞

忙しい中、本研究のアンケート調査にご協力いただいた特別養護老人ホームの施設長様、介護職員の方々に心より感謝申し上げます。なお、本論文は、2016年度健康科学部研究奨励金の助成を受けた卒業研究論文をまとめたものである。ここに記して、深謝する。

引用文献

- 1) 大谷久也、春口好介：介護福祉士の専門性の意識に関する研究 - (社)日本介護福祉士会の意識調査から - . 佐賀女子短期大学研究紀要, 43, pp. 29-38 (2009)
- 2) 白石旬子、大塚武則、影山優子、藤井賢一郎、今井幸充：介護老人福祉施設の介護職員の「介護観」に関する研究. 介護福祉学, 17 (2), pp. 164-175 (2010)
- 3) 鈴木和子：介護における家族機能の成り立ちに関する研究 - 日米における調査結果の比較から - . 千葉看護学会会誌, 3 (1), pp. 15-23 (1997)
- 4) 藤本幹、田中義人、近藤知美、矢田かおり、松尾彰久：寝たきり高齢者の主介護者が抱く介護観の分析. 作業療法, 22 (2), pp. 129-139 (2003)
- 5) 三谷伸次郎、黒田研二ら：特別養護老人ホームにおける介護リーダーの行動と職員のモラルとの関連について. 社会問題研究, 60 (139), pp. 105-117 (2011)
- 6) 吉田道雄、幸史子、東絹子、山本治美：看護師長を対象としたリーダーシップ・トレーニングの実践 - 対人関係スキルアップと安全文化づくり - . 熊本大

学生涯学習教育研究, 5・6, pp. 23-29 (2007)

- 7) 財団法人介護労働安定センター：平成 20 年度版介護労働の現状：介護労働者の働く意義と実態. pp. 120-121, 財団法人介護労働安定センター, 東京 (2008)
- 8) 財団法人介護労働安定センター：平成 28 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 - 労働者調査票 - . (2016)
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28_chousa_roudousha_chousahyou.pdf
- 9) 小野内智子, 壬生尚美：特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究. 大妻女子大学人間関係学部紀要：人間関係学研究, 16, pp. 129-136 (2014)