

8-2					
主題	介護職員のストレスと仕事のやりがいについて				
副題	自由回答アンケートの分析から見てきた課題				
キーワード 1	グループホーム	キーワード 2	やりがい	研究(実践)期間	27 ヶ月

法人名	社福) 三育ライフ	事業所名	シャローム本天沼
発表者(職種)	若宮和子(管理者)		
共同研究(実践)者	堀之内克哉(計画作成担当者)		

電 話	03-3395-6333	FAX	03-3395-6331
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	シャローム本天沼は、2007 年 11 月 1 日に東京都杉並区本天沼に開設したグループホーム(認知症対応型共同生活介護)で、最寄駅から徒歩で 20 分程離れた区営住宅の 1 階にある。近くにはスーパーや肉屋などの商店や小学校、児童館があり、9 名の方が協力して暮らしている。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

近年、介護現場では人材不足が深刻な問題となっており、厚生労働省によると介護人材が、2040 年には 57 万人が不足すると予測されている。介護職の労働条件等の悩み、不安、不満に関する調査では「人手が足りない」が最も多く¹⁾、介護職のストレスに関する調査では、83.7%がストレスを感じていると回答し、認知症対応型共同生活介護の介護職に限定すると 84.4%がストレスを感じていた²⁾。シャローム本天沼でも同様に人材不足が続き、外出や地域行事の参加の機会が減り入居者の希望に添えない事も多くなってしまっていた。これらの要因が、会議中にネガティブな側面をもたらし、職員の働きがいに影響していると感じていた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

当事業所の職員のストレス要因を把握し業務改善につなげることで、仕事のやりがいにつながるのではないかと仮説を立てた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

当事業所の職員 9 名を対象にアンケート調査した。設問は、基本属性として常勤・非常勤の回答を求めた後、【仕事に対してストレスを感じる事はあるか】についての有無、ならびに【職員がやりがいを持って働くために必要な事はどんなことですか?】について自由回答を求めた。実施期間(2022 年 8 月 7 日~2022 年 9 月 19 日まで)とした。自由回答の分析は、KH Corder を用いた³⁾。分析結果の解釈については、所属法人の他事業所上司から助言を得て修正し、結果の解釈の妥当性に努めた。

《4. 取り組みの結果》

9 名の職員から回答があり(回収率 100%)、ストレスありと応えた職員は 4 名、ストレスなしと応えた職員は 5 名との結果となった。自由回答を階層的クラスター分析したところ、①一緒に

楽しむ時間、②職員の気持ちのバランス、③対応によっての利用者の変化、④入居者の自己実現、⑤社会と繋がった生活、⑥職員の成長、⑦自己肯定感、⑧コミュニケーションの機会、⑨キャリア形成の 9 つのクラスターに分けられた。

次に、常勤、非常勤について、ストレスあり群、なし群の 4 群に分類して、対応分析で検討したところ、非常勤職員のストレスあり群は、賃金に関する「上げる」「資格」「時給」の語から強いつながりが示された。反対に非常勤のストレスなし群は、「笑顔」「健康」「大切」等複数の語が関連付けられた。また常勤職員のストレスのあり、なしに関わらず賃金に関する語は見られなかった。常勤職員のストレスなし群には、「役に立つ」「肯定」「達成」「自己」が関連づけられ、常勤職員ストレスあり群は、「職員」「実現」「実行」「目標」「業務」「影響」「会話」「マイナス」「バランス」等複数の語と関連付けられた。

《5. 考察、まとめ》

常勤、非常勤に関わらずストレスなし群には、⑥【職員の成長】⑦【自己肯定感】の語が関連づけられた為、自己成長や自己肯定感を高める機会は職員のやりがいに繋がると考える。一方で非常勤ストレスあり群は、給与や資格に関する⑨【キャリア形成】がストレスになる傾向である事が示唆された。本人が望むことと、事業所が求めるキャリア形成が必ずしも一致するわけではなく、望んでいない資格取得の推進はストレスになると推察される。その事は⑧の【コミュニケーションの機会】にも関係し、面接等を通して給与に関する事や本人の望むキャリア形成について事業所との円滑なコミュニケーションの機会が求められていることが示唆された。

常勤ストレスあり群は、自己より入居者や業務、目標等事業所全体的なことに対しての意識を持っている傾向であり、入居者の④【入居者の自己実現】ができない事や入居者と①【一緒に楽しむ機会】の減少に対して、ストレスを感じている事が示唆された。その事から、入居者のポジティブな反応に関する③【対応によっての入居者の変化】④【入居者の自己実現】⑤【社会と繋がった生活】に関する事が入居者、職員共に感じとれるチームケアが、職員のやりがいに繋がると考えられるだろう。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本調査を行うにあたり、調査票を配票する際に職員へ、調査票は匿名で処理され、回答の拒否ならびに回答による不利益を被ることはないこと、本研究以外では使用しないことを説明し、調査票の回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- 1) 介護労働センター（2024）:令和 5 年度介護労働実態調査 事業所における介護実態調査結果報告書.
- 2) 介護労働センター（2017）:平成 28 年度介護労働実態調査（特別調査）介護労働者のストレスに関する調査結果報告書.
- 3) 樋口耕一（2020）:社会調査のための計量テキスト分析（第 2 版）.ナカニシヤ出版.
- 4) 田口由美子（2019）:介護職員のワーク・モチベーションに関する一考察.商経学叢 67（3）,155-163.

《8. 提案と発信》

介護業界の人材不足に対して全国で介護職のイメージアップを図る動きが広まっている。現場の介護職員が、介護の魅力や、やりがいについて実感し、共有し広めていく事が離職防止や人材の定着になる。その中では、本研究で得られた「キャリア形成におけるコミュニケーション」と「入居者と職員が社会と繋がった生活を感じとれるチームケア」の視点を取り入れて実践していくことが、人材不足の解消につながっていくと考える。