

* 이 논문에 관한 일체의 서신왕래는 [우] 500-757 광주직할시 북구 용봉동 300번지 전남대학교 사회학과 尹秀鍾 교수 앞으로 하시기 바랍니다.

韓國老年學研究

Korean Journal of Research in Gerontology

1994, Vol. 3, 41-56

日本國における特別養護老人ホーム職員の 仕事満足度について

長田久雄

<Summary> 日本では、人口の高齢化に伴って、心身に虚弱や障害のある高齢者も増加してきており、要介護高齢者が利用する特別養護老人ホームの需要も高まってきている。特別養護老人ホームの利用者が良質な介護を受けるためには、施設の物的環境や運営の整備に加え、介護職員の処遇の質的向上が不可欠である。そのためには、介護職員の教育や研修は必要であるが、職員が満足感や充実感をもって就労できることも重要である。本研究では、特別養護老人ホームの介護職員の仕事に対する満足度に影響する要因について検討することを目的とした。

特別養護老人ホームの介護職員、男性5人、女性41人、計46人を対象として、Job Description Index日本版、勤務体制、仕事に対する意識、施設の人間関係などについて調査を行なった。その結果、仕事内容および上司に対する満足度は、自分の理想と現実の仕事が一致しているほど高く、勤務時間・勤務体制に対する満足度は、夜勤の回数が少ないほど、および他の施設での就労経験がある方が高かった。本研究の結果から、介護職員の満足度を高めるには、自分が思い通りの仕事ができているという認識や夜勤の回数を適切に調整することが重要だと考えられる。

日本国では、現在、65歳以上の高齢者の人口比率が14%を越え、本格的な高齢社会を迎えた。日本国の人口の高齢化は、その速度が速いことに加え、21世紀前半には、世界でも最も高齢者の比率が高い国の一つとなることに特徴づけられている。

高齢社会の到来は、老人性痴呆や高齢者の寝たきり (bed-ridden) 状態への対策に代表される、医療・福祉の問題をもたらしている。わが国の老人性痴呆の有病率は、65歳以上の人口に対して、1990年で6.7%、1995年で6.8%、ピークを迎える2035年には10.1%になると推計されている (大塚俊男・柄澤昭秀・松下正明・河口豊、1992)。また、いわゆる寝たきり状態の高齢者の比率は、現在、4ないし5%程度と推測されている (七田恵子、1992)。痴呆状態と寝たきり状態には重複もあるので、実際的な要介護高齢者の比率は、痴呆性老人と寝たきり状態の高齢者を加えたものよりも低くなると考えられる。また、地域高齢者の調査では、約7割が高い生活活動能力を維持しているという報告もあり (古谷野巨他、1993)、高齢になれば誰もが疾病や虚弱な状態になるという考えは正しいとはいえない。しかし、高齢社会の進行とともに、高齢者に対する適切な医療・福祉対策が求められ、今後もますます必要になることは、不可避と考えられる。

厚生省は、“21世紀の高齢化社会を国民が健康で生きがいを持ち安心して生涯を過ごせるような明るい活力のある長寿・福祉社会としていくことが大きな課題となっている”として、1989年12月に高齢者福祉十か年ゴールドプラン“高齢者保健福祉推進十か年戦略”を策定した。その具体的内容は、① 市町村における在宅福祉対策の緊急整備、② ‘ねたきり老人ゼロ作戦’の展開、③ 在宅福祉等充実のための‘長寿社会福祉基金’の設置、④ 施設の緊急整備、⑤ 高齢者の生きがい対策の推進、⑥ 長寿科学研究推進十か年事業、⑦ 高齢者のための総合的な福祉施設の整備である (厚生省、1990)。

高齢者の医療・福祉対策の基本が、老人性痴呆や寝たきり状態の豫

防にあることはいうまでもない。また、介護が必要な状態になった場合には、適切な地域福祉サービスのもとに、高齢者になるべくそれまでの生活を継続した状態、すなわち在宅で介護が行われることが望ましいという考えが一般的である。この考えに沿って、上述のゴールドプランの目的の一つにも、在宅福祉の充実があげられている。しかし、核家族化が進んでいるわが国では、在宅での高齢者の介護が困難なことも少なくなく、その対策としては、要介護高齢者が施設において質の高い介護を受けられるように老人福祉施設を整備することが不可欠である。

わが国で公的に位置づけられている老人ホームは、大別すると以下の通りである (厚生統計協会、1993)。

1. 特別養護老人ホーム: 65歳以上の者であって、身体上または精神上著しい障害があるために常時の介護を必要とする者であって、居宅において適切な介護を受けることが困難なものを入所させる施設。

2. 養護老人ホーム: 65歳以上の者であって、身体上もしくは精神上または環境上の理由及び経済的な理由により居宅での生活が困難な者を入所させる施設。

3. 軽費老人ホーム

1) 軽費老人ホーム (A型): 利用者の生活に充てることのできる資産、所得、仕送り等が利用料の2倍 (月およそ31万円) 程度以下の者であって身寄りのない者、または家族と同居が困難な者が入所する施設。

2) 軽費老人ホーム (B型): 家庭環境、住宅事情等の理由により居宅において生活することが困難な者であって、利用者が自炊できる程度の健康状態であるものを入所させる施設。

3) ケアハウス: 本格的な高齢化社会の到来を背景として、今後の高齢者の多様なニーズを踏まえ、高齢者のケアに配慮しつつ自立した生活を確保できるよう工夫された施設。

上記各施設の1991年現在の施設数、在所者数、従業員数は、特別養護老人ホームの施設数が2,403、在所者数が170,132人、従業員数が88,456人、養護老人ホームの施設数が947、在所者数が65,043人、従業員数が19,293

人、軽費老人ホームの施設数が306、在所者数が16,843人、従業員数が4,101人となっている（総務廳統計局, 1993）。

老人ホームのうち、心身の障害のある高齢者が利用する特別養護老人ホームは、潜在的・顯在的利用要求が高まっており、量的にも質的にも拡充が急務となってきた。特別養護老人ホームの利用者が、よりよい介護を受けるためには、家族の面會が頻繁に可能となるように老人ホームの立地条件を考慮することや、施設の設備・住居環境の整備などが不可欠である。また、食事や入浴、排泄、種々の行事やリハビリテーションのプログラムなど、いわゆる施設運営面の整備も必要と考えられる。これに加えて、介護を擔當する職員の資質の向上も鍵となることである。わが国では、1988年に介護の専門資格として、介護福祉士という國家資格が導入されたが、こうしたことも、介護職員の資質向上を意圖した政策といえよう。現在、特別養護老人ホームの介護職員は、介護福祉士の資格の取得が義務づけられていないが、有資格者の比率は増えてきている。

特別養護老人ホームの介護職員の資質向上のためには、こうした資格の設定や教育・研修の充實も必要であるが、介護職員が充実感や満足感を持って仕事を行えることも重要である。福祉の實踐に使命感や理想を抱いて介護職に就いたにも関わらず、仕事がきつい、待遇が悪いといった現實に直面して、挫折してしまう者もいないとはいえない。アメリカ合衆国では老人ホーム職員の離職率が極めて高いという報告がある（Halbur & Fears, 1986）。

特別養護老人ホームにおいて介護の質を高めるためには、施設設備の拡充、施設運営の改善、施設職員の質の向上に加えて、職員が満足して仕事を行えるような労働環境の整備も不可欠と考えられる。本研究は、特別養護老人ホームの職員の仕事に対する満足度に影響を及ぼす要因について検討することを目的とした。

研究方法

1) 調査対象者

特別養護老人ホーム2施設の介護職員、男性5人、女性41人、計46人（平均年齢：39.3歳、標準偏差：14.6、範囲：19-64歳）であった。2施設は、労働条件など比較的類似している施設を選択した。2施設は、ともにS県の郊外に位置し、一方は定員110人、他方は定員が55人であり、わが国の特別養護老人ホームとしては、一般的な形態の施設である。調査期間は1993年10月8日から同年同月20日にかけて実施された。

2) 手続き

各施設とも、施設長に調査の許可を受けた後、それぞれの施設で調査票の配布回収の擔當者を1名（調査対象には含まれず）設定した。調査は、留置法で実施した。調査票は、研究者の準備した調査票に無記名で、各対象者自身が封をして提出する形式を用いた。留置期間は1週間から10日間であった。調査票の記入に際しては、他人と相談しないで、自分の思うままを記入することを徹底するように教示した。

3) 調査内容

調査内容は、年齢、性別、在職年数、一カ月間の夜勤の回数、介護福祉士の資格の有無、就職時の現職に対する希望の強さ、他施設での就職経験の有無、就職時の福祉の仕事に対する希望の有無、自分の希望と現在の仕事との一致度、介護が入居者に満足を与えているか、施設が運営方針を示しているか、健康に対する自信の有無、入居者との人間関係についての満足度、施設として入居者に満足を与えているか、および“Job Description Index”日本版（以下、JDIと略記する）であった（東條光雅、

前田大作, 1985). JDIは, 仕事内容 (11項目), 上司 (11項目), 同僚 (9項目), 給料 (4項目), 勤務時間・勤務体制 (4項目)の5次元の満足度を測定するための項目から構成されている(<表 1>). ただし, 本研究では, 施設側からの要請により, 給料に関する質問項目は除外し, 4次元を用いた.

<表 1> JDI尺度

[A] 仕事内容について

1. 魅力のある仕事だと感じますか
2. 満足感のある仕事ですか
3. 退屈な仕事だと感じますか
4. 創意工夫がいける仕事だと感じますか
5. 社会的に尊重されている仕事だと感じますか
6. 楽しい仕事だと感じますか
7. 有益な仕事だと感じますか
8. やりがいのある仕事ですか
9. 欲求不満を起こさせる仕事だと感じますか
10. 単純な仕事だと感じますか
11. きりのない仕事だと感じますか

[B] 上司に対して

1. 気難しい人だと感じますか
2. あなたの意見を聞いてくれると感じますか
3. 十分指導してくれないと感じますか
4. よい仕事をすると思ってくれと感じますか
5. 怒りっぽいと感じますか
6. 仕事についてよく知っていると感じますか
7. 理解力があると感じますか
8. あなたに仕事を任せられると感じますか

9. 怠けていると感じますか
10. 指導が細かすぎると感じますか
11. 必要なときに適宜助言してくれると感じますか

[C] 同僚に対して

1. 仕事が遅いと感じますか
2. 仕事に熱心であると感じますか
3. 責任感があると感じますか
4. 理解力があると感じますか
5. 怠けていると感じますか
6. 気が合わないと感じますか
7. 親切であると感じますか
8. 一緒に働きやすい人たちだと感じますか
9. むだ話が多すぎると感じますか

[D] 勤務時間・勤務体制について

1. 勤務時間は長すぎると感じますか
2. 勤務が不規則であると感じますか
3. 都合で勤務を替わっえもらおうと思ってもなかなか難しいと思いますか
4. 仕事が集中的に忙しくなって困ると感じますか

* [A]から[D]までのresponse formatは“そう感じる”と“そう感じない”の中で一つを擇するものである.

4) 解析方法

解析は, JDIを従属変数とし, 年齢, 性別, 在職年数, 一カ月間の夜勤の回数, 介護福祉士の資格の有無, 就職時の現職に対する希望の強さ,

他施設での就労経験の有無，就職時の福祉の仕事に対する希望の有無，自分の希望と現在の仕事との一致度，介護が入居者に満足を与えているか，施設が運営方針を示しているか，健康に対する自信の有無，入居者との人間関係についての満足度，施設として入居者に満足を与えているかの各項目を独立変数として，JDIの各次元ごとに重回帰分析を行った。

結 果

重回帰分析の結果を述べる前に，各独立変数の単純集計結果を<表 2>，<表 3>および<表 4>に示す。在職年数は，1年以上3年未満が34.8%で最も多かった。一カ月間の夜勤の回数は，5回が41.3%で最も多く，6回も32.6%で，5回と6回ではほぼ3分の2近くとなった。介護福祉士の資格は持っていない人が65.2%と持っている人のほぼ2倍であった。就職時の現職に対する希望の強さは，強い人ととくに希望しなかった人とが半半であった。他施設での就労経験の有無は，ない人がほぼ9割であった。就職時の福祉の仕事に対する希望の有無は，老人福祉の仕事を希望していた人が約8割で多かった。

自分の希望と現在の仕事との一致度は，非常におよびかなり一致しているという人が7割弱であった。介護が入居者に満足を与えていると感じているか否かは，満足を与えているという回答が半数強であった。施設が運営方針を示しているかは，示しているとみなしている人が80%強であった。健康に対する自信は，あるという人が約7割であった。入居者との人間関係についての満足度は，約85%が満足していた。施設として入居者に満足を与えているかは，非常におよびやや満足感を与えているという回答は6割強であった。

<表 2> 現在の施設の在職年数

1年未満	1-3年	3-5年	5-10年	10-15年	15年以上	不明
6人 (13.0%)	16人 (34.8%)	7人 (15.2%)	9人 (19.5%)	3人 (6.5%)	4人 (8.7%)	1人 (2.2%)

<表 3> 1ヶ月間の夜間回数

0回	4回	5回	6回	不明
6名 (13.0%)	4名 (8.7%)	19名 (41.3%)	15名 (32.6%)	2名 (4.3%)

<表 4> 独立変数の単純集計結果

項目	反応	人 (%)
介護福祉士の資格の有無	あり	16(34.8)
	なし	30(65.2)
就職時の現職に対する希望の強さ	かなり強く希望した	21(45.7)
	ある程度希望した	21(45.7)
	ほとんど希望しなかった	4 (8.6)

他施設での就労経験の有無	あり	5(10.9)
	なし	41(89.1)
就職時の福祉の仕事に対する希望の有無	福祉の仕事希望した	37(80.4)
	福祉以外の仕事を希望した	5(10.9)
	不明	4 (8.7)
自分の希望と現在の仕事との一致度	非常に一致している	12(26.1)
	かなり一致している	19(41.3)
	どちらでもない	11(23.9)
	あまり一致していない	3 (6.5)
	全然一致していない	0 (0.0)
	不明	1 (2.2)
介護が入居者に満足を与えているか	与えている	26(56.7)
	与えていない	17(37.0)
	不明	3 (6.5)
施設の運営方針を示しているか	示している	38(82.6)
	示していない	6(13.0)
	不明	2 (4.3)
健康に対する自信の有無	あり	32(69.6)
	なし	11(23.9)
	不明	3 (6.5)
入居者との人間関係についての満足度	満足している	38(84.6)
	満足していない	7(15.2)
	不明	1 (2.2)
施設として入居者に満足を与えているか	非常にそう思う	10(21.7)
	ややそう思う	19(41.3)
	あまりそう思わない	11(23.9)
	全然そう思わない	6(13.0)

重回帰分析の結果は、＜表 5＞から＜表 8＞に示す。仕事内容に関する満足度および上司に対する満足度では、自分の理想と現在の仕事との一致度だけに有意な偏回帰係数がみられた。同僚との満足度では、いずれの項目にも有意な偏回帰係数はみられなかった。勤務時間・勤務体

制の満足度では、夜勤の回数、他施設での就労経験の有無で有意な偏回帰係数がみられた。

＜表 5＞ 仕事内容についての満足度の重回帰分析

独立変数	偏回帰係数	相関係数
年齢	.121	.176
在職年数	.018	.183
一ヶ月間の夜勤回数	.087	.006
介護福祉士の資格の有無	-.176	-.169
就職時の現職に対する希望の強さ	-.029	-.089
他施設での就労経験の有無	-.146	-.153
就職時の福祉の仕事に対する希望の有無	-.155	-.233
自分の希望と現在の仕事との一致度	.680***	.602**
介護が入居者に満足を与えているか	-.168	.163
施設の運営方針を示しているか	.263	.057
健康に対する自信の有無	.311	.289
入居者との人間関係についての満足度	-.099	.033
施設として入居者に満足を与えているか	-.236	.212
R^2		.581*

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

＜表 6＞ 上司に対する満足度の重回帰分析

独立変数	偏回帰係数	相関係数
------	-------	------

年齢	-.137	-.149
在職年数	-.031	-.072
一ヶ月間の夜勤回数	.015	-.236
介護福祉士の資格の有無	.186	-.083
就職時の現職に対する希望の強さ	.220	.241
他施設での就労経験の有無	-.132	-.105
就職時の福祉の仕事に対する希望の有無	-.188	-.139
自分の希望と現在の仕事との一致度	.633***	.626***
介護が入居者に満足を与えているか	.105	.082
施設の運営方針を示しているか	-.201	-.195
健康に対する自信の有無	.044	.216
入居者との人間関係についての満足度	.058	.242
施設として入居者に満足を与えているか	.176	.259
R^2		.598**

** $p < .01$, *** $p < .001$

<表 7> 同僚に対する満足度の重回帰分析

独立変数	偏回帰係数	相関係数
年齢	-.138	-.124
在職年数	-.087	-.121
一ヶ月間の夜勤回数	-.315	-.312*
介護福祉士の資格の有無	-.061	-.155
就職時の現職に対する希望の強さ	.329	.307*
他施設での就労経験の有無	.294	.241
就職時の福祉の仕事に対する希望の有無	-.095	-.075
自分の希望と現在の仕事との一致度	.273	.236
介護が入居者に満足を与えているか	.159	.227
施設の運営方針を示しているか	.114	-.116

健康に対する自信の有無	.330	.339*
入居者との人間関係についての満足度	.003	.168
施設として入居者に満足を与えているか	-.220	.144
R^2		.452

* $p < .05$

<表 8> 勤務時間・勤務体制に対する満足度の重回帰分析

独立変数	偏回帰係数	相関係数
年齢	.073	-.018
在職年数	-.082	-.202
一ヶ月間の夜勤回数	-.551***	-.579***
介護福祉士の資格の有無	.052	-.006
就職時の現職に対する希望の強さ	.115	.220
他施設での就労経験の有無	.320*	.280
就職時の福祉の仕事に対する希望の有無	-.019	.072
自分の希望と現在の仕事との一致度	.131	.252
介護が入居者に満足を与えているか	-.024	-.061
施設の運営方針を示しているか	-.197	-.350*
健康に対する自信の有無	-.071	-.099
入居者との人間関係についての満足度	.058	.159
施設として入居者に満足を与えているか	-.154	.006
R^2		.617**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

考 察

仕事内容に関する満足度は、仕事の魅力、有益性、やりがいなど、仕事に対する姿勢に関連した満足感である。仕事内容に関する満足度は、実際に行っている仕事が自分の希望と一致しているほど高いということが明らかになった。すなわち、仕事内容の満足度は、在職年数のような仕事の経験の長さや夜勤の回数のような労働条件、就職時に福祉の仕事希望したか否か、あるいは介護対象との人間関係や介護結果の評価についての満足度などよりも、現在の仕事希望通りに行なえているという認知や実感が重要な意味を持っているということである。

上司に対する満足度も、現在の仕事希望と一致していることと強く関連しており、希望と一致しているほど満足度が高いことが明らかにされた。希望通りの仕事ができているということが上司に対する評価を好ましいものになっている可能性が示唆される。

仕事内容、上司および同僚に対する満足度は、職場の雰囲気とも密接な関連を持つと考えられる。同僚に対する満足度に対して強い規定力を持つ項目はなかったので、人間関係をも含めて仕事がやりやすい雰囲気には、自分の希望通りの仕事ができているという実感が重要であると考えられる。特別養護老人ホームの介護職員には福祉の仕事に理想や価値を見いだして就職する人も少なくないが、介護職員が自分の仕事を希望通りと感じられるような職場環境の整備と仕事上の支援が必要と考えられる。

職務の客観的状況である勤務時間・勤務体制に対しては、夜勤の回数と他施設での就労経験が強く関連していた。すなわち、夜勤の回数が少ないほど、他施設での就労経験があるほど勤務時間・勤務体制に対する満足度が高かった。勤務時間・勤務体制の満足に対しては、夜勤という労働条件の負担を代表する変数が関連を持っていたことは、理解できることである。特別養護老人ホームの介護職員にとって、夜勤は不

可避な勤務条件ともいえるが、夜勤の負担の軽減が労働条件の改善の留意点といえよう。また、他施設での就労経験があることが労働条件の満足度に影響していたことは、労働条件の良い現在の施設へと移った可能性が考えられる。

特別養護老人ホームは、老人福祉の中で重要な役割を擔っている。そこで働く介護職員が、満足感を持って働くためには、仕事内容、上司・同僚との関係、労働条件に対する満足が高い必要がある。本研究で研究されなかった給料の条件は、労働条件の中でも大きな要因と考えられるが、それ以外の要因では、現在自分が行っている仕事自分の希望に沿ったものだという認識が持てること、また、夜勤が過剰な負担にならないことが重要な要因であると考えられる。したがって、介護職員の仕事満足度を高めるためには、それぞれの職員が介護の仕事にどのような希望を抱いて就職したかを把握し、その希望に可能な限り与えるような職場作りをすることと、とくに夜勤に代表される労働条件の負担を可能な限り軽減することが重要であると考えられる。

参考文献

- 大塚俊男・柄澤昭秀・松下正明・河口豊 (1992) わが国の痴呆性老人の出現率. 老年精神医学雑誌, 3, 435-439.
- 七田恵子 (1992) 要介護老人のための保健活動. しば田博 (編), 老人保健活動展開 (pp. 278-292). 東京: 医学書院.
- 古谷野亘 他 (1993) 地域老人の生活機能: 老研式活動能力指標における測定値の分布. 日本公衛誌, 40, 468-474.
- 厚生省 (1990) 厚生白書. 東京: 厚生統計協会.
- 厚生統計協会 (1993) 厚生指標: 臨時増刊 (40巻). 東京: 厚生統計協会.
- 総務庁統計局 (1993) 日本統計年鑑. 東京: 日本統計協会.
- Halbur, B. T., & Fears, N. (1986) Nursing personal turnover rates

turned over: Potential positive effects on resident outcomes in nursing homes. *The Gerontologist*, 26, 70-76.

東條光雅・前田大作(1985) 次元別仕事満足度の要因分析. *社會老年學*, 22, 1-14.

* 本論文の作成にあたり, ご指導とご協力を頂いた, 早稲田大學の小杉正太郎教授と西郡貴子さん, 老人ホームのみなさんに感謝の意を述べたいと思います.

* 이 논문에 관한 일체의 서신왕래는 [郵便番號] 116 日本 東京都 荒川区東尾久7丁目2-10番地 東京都立醫療技術短期大學 長田久雄 博士 앞으로 하시기 바랍니다.

노인부양의 문제와 대안: 가족구조의 변화를 중심으로

김 경 신

노인문제는 노년기에 속한 세대들이나 그 가족들의 재생산 능력이 충분하지 못할 때 발생한다 (副田義也, 1980). 즉 노인과 그의 가족이 건강이나 문화생활에서 최저 상태를 영위할 수 없는 경우를 말하며, 이러한 노인문제가 발생하는 계기는 다음의 두가지로 구분된다. 하나는 노인쪽의 문제로 노동 능력의 상실 및 이로 인한 소득의 감소, 일상적인 활동력의 쇠퇴, 자주적 성격의 상실 등이고, 다른 하나는 가족이나 사회쪽의 문제로 노인에 대한 경제적, 가사적, 신체적 및 정서적 부양이 각각 불충분하거나 완전히 결여되어 있을 경우 등이다.

현대사회에서는 노인문제의 발생율이 양적으로 확대되고 있는데, 노인인구층의 증가를 그 우선적인 원인으로 지적할 수 있다. 의학의 발달, 공중환경 위생의 개선, 생활 조건의 향상 등은 인간의 평균수명을 연장시켜 "제2의 인구혁명"이라고 할 수 있는 고령화사회를 초래하였다. 일부 선진국가에서는 65세 이상의 고령자들이 전체 인구의 15% 내외에 이르고 있으며, 우리나라를 비롯한 중진국가들에서도 노인인구의 절대수 및 비율이 차츰 높아가고 있다 (<표 1> 참조). 이러한 고령화 현상은 사회적으로 부양과 보호가 요구되는 인