

# 介護職員の勤務継続意欲に影響をあたえる 要因に関する予備的調査 —ワーク・エンゲイジメントと介護肯定感の測定—

福祉社会デザイン研究科ヒューマンデザイン専攻博士後期課程3年  
小野内 智子

## I. はじめに

近年、わが国は、少子高齢化の進展にともない、介護ニーズが社会の大きな課題となっている。厚生労働省(2015)の推計によると、介護職員は2025年に253万人が必要であり、37.7万人が不足すると推計され、人材確保が懸念されている。要介護高齢者の増加により、今後も介護人材の需要は拡大し、サービスの中心的な担い手である介護職員への期待が高まっている。介護職員数は、介護保険制度が創設された2000年の55万人から、2013年の13年間で約3倍の171万人と急速に増加している(厚生労働省 2015)。その一方で、介護労働安定センター(2015)の調査結果によると、介護職員の平均年齢は43.8歳であるが、今働いている法人の平均勤続年数は4.9年、介護職員の正規職員61.9%、非正規職員75.5%が3年以内に退職していることが報告されている。つまり、介護の現場を知り、利用者のことを知ってリーダー的存在となり、率先して介護を担う立場になるはずの介護職員が少ないことを意味すると推測される。このような状況が続くことになれば、社会において求める質の高い介護サービスの提供は困難になる。

若年層人口の減少によって、介護職員数の増加を望むことが難しい状況の中、介護職員の確保定着の困難さが大きな課題となっている。このような状況が続く中で、介護職員の量と質の確保が不可欠であり、賃金面等での改善策、介護職員の能力開発とキャリア開発を支援する対策、介護の魅力の提案等が図られている。

介護労働安定センターの平成28年度「介護労働実態調査」の結果によると、介護職員が介護の仕事を選んだ理由として、「働きがいのある仕事だと思ったから」が最も高い割合を占める。現在の仕事の満足度として「仕事の内容・やりがい」が最も高く、介護職員の約5割は「働き続けられるかぎり」という思いがあり、勤務継続意欲がある(介護労働安定センター2017)。先行研究においても、同様に勤務継続意欲は高い傾向にあることが報告されてい

る(冷水・前田・坂田・ほか1986, 小坂・今岡・杉原・ほか2008, 壽木2012). 介護職員の勤続年数を見ても, 5年未満が55.1%を占めるが, 「5年以上10年未満」25.5%, 「10年以上20年未満」16.6%, 「20年以上」1.8%(介護労働安定センター 2017)と報告されている. すなわち, 介護職員は早期離職が多いと言われながらも, 一方で, 勤務継続意欲が高く, 長期にわたって勤務継続している介護職員も存在する. そのような介護職員は, 後輩への指導やリーダー業務など事業所での中心的な役割を担い, 事業所にとっても, 利用者にとっても介護サービスの質を支える上で, その存在は大きい.

介護職員の勤務継続に関する先行研究は, ストレスやバーンアウト等の否定的要因に関する研究が多い(椎名2007, 原野・桐野・藤井・ほか2009, 立花・九十九・中島・ほか2014)と報告されている. 一方で, 仕事満足度(東條・前田1985, 中野・福渡2000), 仕事の満足感(笠原2001), 職務満足度(橋川・小木曾・田村2012), 仕事の有能感(蘇・岡田・白澤2007, 谷口・原野・桐野ほか2010)等の肯定的要因(原野・桐野・藤井ほか2009)に焦点をおいた研究が報告されている. また, 家族介護者を中心とした概念であるが, 介護を肯定的に評価する介護肯定感(齊藤・國崎・金川2001, 山本則子・石垣和子・国吉緑・ほか2002)が介護継続要因に影響があることも明らかにされている.

また, 就労者の肯定的な感情の側面を扱った概念の1つに, Schaufeli らにより提唱されたワーク・エンゲイジメントがある. ワーク・エンゲイジメントとは, バーンアウトとは対極の状態を意味し, 仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり, 活力, 熱意, 没頭によって特徴づけられる. 特定の対象, 出来事, 個人, 行動等に向けられた一時的な状態ではなく, 仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である(Schaufeli, Salonova, Gonzalez-Roma et al,2002;Schaufeli,and Bakker,2004,島津2014:25)と定義されている. ワーク・エンゲイジメントが高い人は, 「仕事に誇りを持ち, 仕事にエネルギーを注ぎ, 仕事から活力を得て活き活きしている状態(Schaufeli, and Dijkstra, 2010, 島津・佐藤2012:iii)」であり, 心身の健康度が高く, 組織に愛着を感じやすく, 仕事を辞めにくく, 生産性が高い(島津2014:50)ことが報告されている.

先行研究動向をふまえ, 勤務継続意欲の高い介護職員は, ワーク・エンゲイジメントが高く, 業務の中で, 最も多くの時間を費やす介護サービスの提供という場面において, 勤務継続意欲を支えるエネルギーの1つとなる, 介護職員自身が提供した介護を高く評価できている, 介護肯定感を感じているのではないかと考える. そこで, 本研究では, 予備的調査として, 介護職員の勤務継続意欲に影響する要因は, 労働条件や職場環境という要因だけでなく, 介護職員個々の介護に対する思い, 評価が関係していると考え, 介護保険施設として特別養護老人ホーム(以下 特養)および老人保健施設(以下 老建)に勤務する介護職員のワーク・エンゲイジメントと介護肯定感に焦点をあてて, 勤務継続意欲との関連について検討した.

## Ⅱ. 研究目的

本研究の目的は、介護保険施設(特養と老健)に勤務する介護職員のワーク・エンゲイジメントと介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感の構成要素を探索的に検討し、勤務継続意欲との関連について考察を深めることである。

## Ⅲ. 研究方法

### 1. 調査協力者

調査協力者は、A県下の特養と老健を有する1グループの本部の代表者に研究協力の承諾を得た上で、グループに所属する介護職員40(特養19・老健21)名の協力を得た。調査協力者の特性として、男性16名(40.0%)、女性24名(60.0%)であり、平均年齢は、 $37.4 \pm 12.3$ 歳(男性 $31.3 \pm 4.66$ 歳、女性 $41.6 \pm 14.1$ 歳、老健 $40.4 \pm 13.6$ 歳、特養 $33.8 \pm 9.6$ 歳)であった。保有資格は、「介護福祉士」を28名(70.0%)、うち老健15名(71.4%)、特養13名(68.4%)が取得していた。「正職員」が34名(85.0%)、職位としては、「一般職員」が30名(75.0%)であった。介護職員としての平均経験年数が9.9年(老健10.7年、特養9.0年)、現在の施設での平均勤務継続年数は8.9年(老健9.2年、特養8.6年)、介護職員としての転職回数は平均 $0.4 \pm 1.0$ 回であった。

### 2. データ収集の方法

グループ本部の代表者に研究協力の承諾を得た上で、必要数の調査対象者に調査目的と倫理的配慮を明示した文書を添付した無記名の調査票、調査票を記入後に厳封できる封筒を郵送し、代表者を通して、配布を依頼した。留置法により実施し、回収は施設代表者に返送を依頼した。調査期間は、2016年10月から11月であった。

### 3. 主な調査項目

#### 1) 勤務継続意欲

勤務継続意欲の測定には、平井・大原・木下・ほか(2003)が作成した「看護師の定着可能度分析尺度」参考に、「病院」を「施設」に置き換えて用いた。平井らは北尾(1971)の定着可能度分析を参考に、1) 組織満足度、2) 組織帰属度、3) 過去の定着度、4) 今後の継続意思の4項目で構成され、個々の組織成員が、自らの主観的価値の基準に照らし評価し、個人の組織への定着可能度を分析する尺度である。灘波・小池・小林(2012)を参考に、「はい、またはある」「どちらでもない、またはわからない」「いいえ、またはない」の3件法で尋ねた。

#### 2) ワーク・エンゲイジメント(Work Engagement)

ワーク・エンゲイジメントの測定には、日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度短縮版「The Japanese Short Version of the Utrecht Work Engagement Scale : 以下

UWES-J」9項目を用いた。UWES-Jは、Schaufeliら(2002)が作成したワーク・エンゲイジメントの定義に基づき、活力、熱意、没頭の3次元から構成されるUtrecht Work Engagement Scale(UWES) 17項目(Bakker, A.B.&Leiter, M.P. 2010, 島津明人総監訳 2014:32)を島津らが翻訳した。各項目について、「0=全くない」から「6=いつも感じる」の7件法で回答を求め、得点が高い人ほど、仕事にエンゲイジし、熱心に、エネルギーに働いている(Schaufeli,W.B.&Dijkstra,P.2010, 島津・佐藤訳, 2012:31,32)ことを意味する。

UWES-Jは、島津らの検討によると、日本での信頼性・妥当性が確認されている。また、下位尺度ごとに下位尺度得点を算出することが可能であるが、下位尺度間の内部相関が高く、島津らは9項目の合計得点を用いることを推奨している(Shimazu A, Schaufeli, W.B., kosugi S,et al. 2008)。国内外の先行研究において、各項目得点の合計値を算出している報告と各項目得点の合計値を項目数(9)で除した値を算出している報告があるが、本研究では項目数を除した算出方法を用い、0点～6点の範囲で傾向を表した。

### 3) 介護サービスの提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感

文献検討において、日本における高齢者介護施設の介護職員の先行文献から、「やりがい」「職務満足」等、肯定的に記述されているキーワードなどを抽出した。その中から、利用者とのかかわりから得られると思われる肯定的な要因として、27項目を設定した。仕事を続けている中で、利用者の役に立った、意味あるケアを提供できたと思う頻度が、どのくらいあるかを「1=全くない」から「7=いつもある」の7件法で尋ね、頻度が多いほど得点が高くなるように設定した。

## 4. 倫理的配慮

グループの代表者に対し、事前に文書で調査協力を依頼し、承諾を得た上で実施した。調査協力者には書面で、研究趣旨、協力は任意であること、結果は統計的に処理し、個人や施設が特定されないこと、調査成果を公表することを明示し、研究協力を得た。なお、本調査は東洋大学大学院研究倫理審査委員会(H28-15S)の承認を得て実施した。

## 5. 分析方法

データ分析には、IBM SPSS Statistics 23による単純集計、t検定および一元配置分散分析、クロス集計による $\chi^2$ 検定、因子分析を用いた。

## IV. 調査結果

### 1. 勤務継続意欲(表1)

勤務継続意欲の回答分布は、表1に示した。項目ごとの回答状況に着目すると、「あなたは

いままでにこの施設を辞めたいと思ったことがありますか（過去の定着度）」は「ある」が20名（50.0%）であった。「全体としてこの施設をみた場合、勤め先として良い施設だと思いますか（組織満足度）」は「はい」が25名（62.5%）と最も多く、「この施設の一員であるという気持ちはどの程度ですか（組織帰属意識）」は「はい」が32名（80.0%）を占めていた。「この施設に引き続き勤めたい気持ちはどの程度ですか（今後の継続意識）」は「ある」が25名（62.5%）であった。

表1 勤務継続意欲に関する回答状況

内容	カテゴリ	全体 (n=40)		老人保健施設 (n=21)		特別養護老人ホーム (n=19)	
		n	%	n	%	n	%
組織満足度	はい	25	62.5	12	57.1	13	68.4
	どちらでもない	14	35.0	9	42.9	5	26.3
	いいえ	1	2.5			1	5.3
組織帰属意識	はい	32	80.0	15.0	71.4	17.0	89.5
	わからない	8	20.0	6.0	28.6	2.0	10.5
	ない						
過去の定着度	ない	7	17.5	4	19.0	3	15.8
	どちらでもない	13	32.5	7	33.3	6	31.6
	ある	20	50.0	10	47.6	10	52.6
今後の継続意識	ある	25	62.5	10	47.6	15	78.9
	わからない	12	30.0	9	42.9	3	15.8
	ない	3	7.5	2	9.5	1	5.3

## 2. 介護職員の個人属性とワーク・エンゲイジメント得点の比較(表2)

ワーク・エンゲイジメント得点は、 $3.58 \pm 1.11$ (老健 $3.61 \pm 1.24$ , 特養 $3.54 \pm 0.97$ )であった。介護職員を対象とした調査において報告されている谷口(2014)の調査報告では、老人保健施設の介護職員のワーク・エンゲイジメント得点として、男性 $24.9 \pm 11.4$ , 女性 $26.2 \pm 11.8$ , 時實・谷口・高木ほか(2016)の介護福祉士会の介護福祉士において、男性 $26.4 \pm 10.5$ , 女性 $27.1 \pm 11.8$ と報告されている。介護職員を対象とした先行研究のワーク・エンゲイジメント得点は各項目得点の合計値を算出している報告されているため、本調査と比較のために、本調査結果を各項目得点の合計値を算出すると、 $32.22 \pm 9.99$ となり、本調査の調査協力者は得点が高かった。

個人属性とワーク・エンゲイジメント得点に差があるかどうかについてt検定および一元配置分散分析を行ったところ、性別( $t(38)=2.518$ ,  $p<.05$ )と介護福祉士資格取得者の資格取得ルート( $t(25)=2.332$ ,  $p<.05$ )に有意差が見られた。この結果と平均値を見ると、女性の方が、男性よりもワーク・エンゲイジメント得点が高く、介護福祉士資格を養成校で資格取得をした人は、実務経験ルートで資格取得した人よりもワーク・エンゲイジメント得点が高いと解釈することができる。

表2 介護職員の個人属性とワーク・エンゲイジメント得点の比較

内容	カテゴリ	全体(n=40)				p値
		n	%	mean	SD	
性別	男性	16	40.0	3.08	0.93	] *
	女性	24	60.0	3.92	1.11	
年齢	20～29歳	11	27.5	3.41	1.31	n.s.
	30～39歳	14	35.0	3.32	1.12	
	40～49歳	8	20.0	3.65	0.78	
	50～59歳	3	7.5	4.15	1.30	
	60歳～	3	7.5	4.56	0.84	
	NA	1	2.5			
資格	介護福祉士	28	70.0	3.54	1.05	] *
介護福祉士資格取得ルート	養成校	16	40.0	3.18	1.07	
	実務経験	11	27.5	4.08	0.84	
	NA	1	2.5			
雇用形態	正職員	34	85.0	3.59	1.01	n.s.
	非正職員	6	15.0	3.54	1.67	
職位	一般職員	30	75.0	3.47	1.12	n.s.
	管理職	5	12.5	3.71	0.86	
	NA	5	12.5			
現在の施設での継続勤務年表	mean		SD			n.s.
	8.9		56.3			
	n		%	mean	SD	
	5年未満	8	25.0	3.40	1.35	
	5年以上10年未満	20	50.0	3.51	1.15	
	10年以上20年未満	10	25.0	3.63	0.76	
20年以上	2	5.0	4.78	1.10		
介護職としての通算経験年数	mean		SD			n.s.
	9.9		62.0			
	n		%	mean	SD	
	5年未満	6	15.0	3.52	1.55	
	5年以上10年未満	19	47.5	3.67	0.93	
	10年以上20年未満	12	30.0	3.24	1.14	
20年以上	3	7.5	4.48	0.93		
1ヶ月の残業時間	mean		SD			n.s.
	9.5		23.4			
	n		%	mean	SD	
	0時間	6	15.0	3.39	1.60	
	1時間以上5時間未満	8	20.0	3.61	0.97	
	5時間以上10時間未満	9	22.5	3.06	0.56	
10時間以上	8	20.0	4.67	3.83		
NA	9	22.5				
1ヶ月の夜勤回数	mean		SD			n.s.
	3.6		2.3			
	n		%	mean	SD	
	0回	9	22.5	3.58	1.34	
	1回以上4回未満	5	12.5	3.33	0.66	
	5回	15	37.5	3.73	0.95	
6回	5	12.5	2.80	0.78		
NA	6	15.0				

\*: p<0.05

### 3. 介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感（表3-1・3-2）

#### （1）項目分析

介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感原案27項目の各質問項目における得点の回答分布を算出し、天井効果ならびに床効果の有無を確認した。平均値と標準偏差および最大値と最小値は表3-1に示すとおりである。各項目の平均値は、3.92～6.36の範囲にあった。全体的に高い得点傾向であり、4項目「1利用者の笑顔が見られること」「2利用者の笑顔を引き出せること」「3利用者から「ありがとう」と感謝されること」「4利用者から嬉しい言葉をかけてもらったこと」で、天井効果と考えられる得点分布の偏りが認められた。また、回答の極端な偏りをヒストグラムにて確認すると、「5 利用者の言葉に心が安らいだこと」は偏りが認められた。そこで、これらの項目を以降の分析から除外した。

表 3-1 介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感 27 項目ごとの  
平均値・標準偏差・範囲

質問文	mean	SD	min	max
1 利用者の笑顔を見られること	6.28	0.86	4	7
2 利用者の笑顔を引き出せること	6.28	0.76	4	7
3 利用者から「ありがとう」と感謝されること	6.36	0.81	4	7
4 利用者から嬉しい言葉をかけてもらったこと	6.13	0.95	4	7
5 利用者の言葉に心が安らいだこと	5.82	1.17	3	7
6 利用者の食事に関する意欲の向上がみられたこと	5.18	1.19	3	7
7 利用者の排泄に関する意欲の向上がみられたこと	4.77	1.27	3	7
8 利用者の歩行に関する意欲の向上がみられたこと	4.69	1.28	2	7
9 利用者の入浴後の顔を見たこと	5.21	1.15	3	7
10 利用者が自分を必要としてくれること	5.69	1.22	3	7
11 利用者に名前や顔を覚えてもらうこと	5.77	1.22	3	7
12 自らの意図的・積極的なかかわりによって利用者により変化があったこと	5.38	1.29	3	7
13 利用者から教えてもらったこと	5.31	1.32	3	7
14 利用者との会話を楽しめたこと	5.74	1.16	3	7
15 利用者と言葉を使わずに、思いが伝わったこと	5.33	1.34	3	7
16 利用者ひとりひとりのちょっとした表情や仕草の変化から「心の声」が理解できたこと	5.23	1.22	3	7
17 利用者とのコミュニケーションからコミュニケーションスキルを磨くことができたこと	5.05	1.12	2	7
18 利用者の思いに応えるケアが実践できたこと	5.03	1.18	3	7
19 利用者の持っている力を引き出したこと	4.85	0.96	3	7
20 利用者の看取りのケアに関わったこと	3.92	1.60	1	7
21 利用者の命を支えているという充実感があったこと	4.85	1.37	2	7
22 介護の仕事を通じて自分に自信がもてること	4.64	1.33	2	7
23 利用者とかかわりによって介護のコツをつかんだこと	4.72	1.17	2	7
24 利用者とかかわりによって人間的に成長したと感じたこと	4.79	1.30	2	7
25 介護をしていて逆に自分が元気づけられたり励まされたこと	5.15	1.39	1	7
26 利用者とかかわりから日々の発見があったこと	4.97	1.37	1	7
27 1人の利用者の願いが叶った瞬間に立ちあえたこと	4.79	1.20	3	7

## (2) 因子分析

介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感原案27項目から項目分析により5項目除いた22項目について、探索的因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。因子のスクリープロットによる固有値の変化と解釈の可能性から3因子構造が妥当であると考えられた。次に、因子負荷量が.40未満の項目、複数の因子に高い負荷量(.40以上)を示す項目を除外して、各因子において項目数が3以上であることを条件として、分析を繰り返したところ、「12自らの意図的・積極的な関わりによって利用者によい変化があったこと」「13利用者から教えてもらったこと」「14利用者との会話を楽しめたこと」「17利用者とのコミュニケーションからコミュニケーションスキルを磨くことができたこと」「25介護をしていて逆に自分が元気づけられたり励まされたこと」「26利用者とのかかわりから日々の発見があったこと」「27 1人の利用者の願いが叶った瞬間に立ちあえたこと」を除外し、15項目からなる3因子が抽出された。3因子の累積寄与率は69.4%であり、最終的な分析結果を表3-2に示す。

信頼性の検討は、内的整合性についてCronbachの $\alpha$ 係数を算出した結果、15項目全体で $\alpha = .95$ 、各下位尺度では $\alpha = .90 \sim .92$ であった。また、表3-2に併せて示した推定された3因子

表 3-2 介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感の因子分析  
主因子法 (プロマックス回転)

質問項目	因子		
	I 仕事の自信	II 利用者との 信頼関係 の深まり	III 利用者の エンパワメント
22介護の仕事を通じて自分に自信がもてること	<b>.82</b>	-.11	.21
18利用者の思いに応えるケアが実践できたこと	<b>.80</b>	.22	-.21
19利用者の持っている力を引き出したこと	<b>.76</b>	.01	-.08
23利用者とかかわりによって介護のコツをつかんだこと	<b>.70</b>	.01	.14
24利用者とかかわりによって人間的に成長したと感じたこと	<b>.68</b>	.15	.07
21利用者の命を支えているという充実感があったこと	<b>.61</b>	-.09	.35
20利用者の看取りのケアに関わったこと	<b>.54</b>	-.13	.34
10利用者が自分を必要としてくれること	-.08	<b>.88</b>	.13
11利用者に名前や顔を覚えてもらうこと	-.10	<b>.78</b>	.09
16利用者ひとりひとりのちょっとした表情や仕草の変化から「心の声」が理解できたこと	.32	<b>.67</b>	-.05
15利用者と言葉を使わずに、思いが伝わったこと	.31	<b>.66</b>	-.04
8利用者の歩行に関する意欲の向上がみられたこと	.14	-.08	<b>.87</b>
7利用者の排泄に関する意欲の向上がみられたこと	.04	.14	<b>.75</b>
6利用者の食事に関する意欲の向上がみられたこと	-.06	.36	<b>.63</b>
9利用者の入浴後の顔を見たこと	-.10	.37	<b>.55</b>
固有値	9.0	1.2	1.0
累積寄与率 (%)	58.3	64.9	69.4
因子間相関	I	II	III
I	—	.66	.69
II		—	.64
III			—
Cronbachの $\alpha$ 係数 全体	.95	.92	.90
		.90	.91

N=40 因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス回転



の因子間相関は、概ね高い正の相関( $r=.64\sim.69$ )が認められた。因子間相関が高いということは、概念的に同じようなものを測定していることを示唆している。また、第1因子の寄与率が他と比較して大きいことから、3因子の重みは等分ではないと考えられるが、本研究では構成する因子を検討するために因子分析を行った。

### (3)因子解釈

第1因子は、7項目の下位項目から構成され、介護の仕事を通じて自分に自信がもてること、利用者の思いに応えるケアが実践できたこと、介護のコツや人間的に成長したと感じたことなど、介護職員が自分自身の成長を感じていることを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで、「仕事の自信」と解釈した。第2因子は、4項目の下位項目から構成され、利用者が自分を必要としてくれること、利用者に名前や顔を覚えてもらうこと、言葉を使わずに思いを理解する、思いが伝わることで、「利用者との信頼関係の深まり」と解釈した。第3因子は、4項目の下位項目から構成され、利用者の排泄、歩行、食事の意欲の向上がみられたことで、利用者の状態が良い方向に変化を感じられることを表す項目が高い負荷量を示していた。そこで、「利用者のエンパワメント」と解釈した。

## 4. 勤務継続意欲とワーク・エンゲイジメントと介護肯定感との関連

ワーク・エンゲイジメントと介護肯定感( $r=.508, p<.001$ )の2変数間の相関関係が認められた。勤務継続意欲(組織満足度・過去の定着度・組織帰属意識・今後の継続意識)とワーク・エンゲイジメントの2変数間の相関関係は、施設の一員( $r=.393, p<.001$ )、継続意思( $r=.351, p<.001$ )の間に有意差が認められた。介護肯定感と勤務継続意欲の2変数間の相関関係は、今後の継続意識との2変数間の相関関係は認められなかったが、組織満足度( $r=.359, p<.001$ )の間に有意差が認められた。

## V. 考察

### 1. 調査協力者の属性とワーク・エンゲイジメント得点の関連

調査協力者は、平均年齢は $37.4\pm 12.6$ 歳で、介護職員としての平均経験年数が9.9年、現在の施設での平均勤務継続年数は8.9年と介護労働安定センター(2015)の調査結果と比べても、勤続経験年数も高かった。また、ワーク・エンゲイジメント得点も先行研究と比較しても高く、仕事にエンゲイジし、熱心に、エネルギッシュに働いていると考えられる。

ワーク・エンゲイジメントと個人属性との関係において、介護職員を対象とした先行研究では、年齢との相関が報告(時實・谷口・高木ほか2016)されているが、本調査結果からは相関が認められなかった。しかし、30歳代を除き、年齢が上がるごとにワーク・エンゲイジメント得点が高くなっていった。また、性別で有意な差が認められないと報告(井上・栗村・長

見2013, 時實・谷口・高木ほか2016)があったが, 本研究においては有意差があった。これは, 本調査の平均年齢が男性 $31.3 \pm 4.66$ 歳, 女性 $41.61 \pm 14.1$ 歳と年齢差があり, 影響しているのではないかと考える。また, 介護福祉士資格取得者の資格取得ルートに有意差が見られ, 実務経験ルートで資格取得をした人が, ワーク・エンゲイジメント得点高かったのは, 年齢差の影響があるのではないかと考える。

## 2. 介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感の構成要素

介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感の構成要素を検討し, 探索的因子分析を行った。その結果, 介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感として, 「仕事の自信」「利用者との信頼関係の深まり」「利用者のエンパワメント」の3因子が見出された。各因子の累積寄与率が大きく異なっていたことは, 標本として偏りがあることが考えられるが, 先行研究における家族介護者の介護肯定感として, 櫻井(1999)の「介護状況への満足感」「自己成長感」「介護継続意志」や陶山ら(2004)の「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3因子と類似しているものと考えられる。職業としての介護においても家族介護と同じような介護肯定感を感じているのではないかと推察される。

第1因子の「仕事の自信」は, 介護職員自身に関わる側面であり, 谷口・原野・桐野・ほか(2010)は, 介護職員の仕事の継続動機として, 「介護職の仕事への有意味感」, 「仕事への手応え」が重要であると報告している。Mayeroffは, 「ケアすることで, 今まで以上に明確に自己決定し, 自分自身の経験に基づいた自信の価値や理想を選択することによって成長する。その決定に喜んで責任を持つことができるようになる」(Mayeroff, 1971, 田村・向野2011: 29・30)と述べている。介護するというプロセスによって, 介護職員が積極的に自己の力を発揮し, その体験から学んで価値観や志向が定まり, 自信になって, 介護肯定感が高まるのではないかと考える。

第2因子の「利用者との信頼関係の深まり」は, 染谷(2010)が「介護職員は利用者に頼りにされ, 必要とされることで, 気持ちは充実し, 利用者や入所者の存在に癒されている」と述べているように, 介護職員にとって利用者との関係は, 不可欠な要素である。蘇・岡田・白澤(2007)は, 「利用者との肯定的関係は, (介護職員の)仕事の有能感に最も有意な関連をもつ要因であった」と報告している。介護サービス提供場面において, 言語的・非言語的なかかわりによって, 利用者から認められる, 利用者との相互の一体感を感じられることは, 介護肯定感が高まるのではないかと考える。

第3因子の「利用者のエンパワメント」は, 介護について, 上野(2011)は「ケアはあくまで複数の当事者を含む相互行為であり, 他者のニーズに応える行為である」と述べているように, 介護職員の介護サービスの提供は, 利用者のニーズに応える行為である。介護の仕

事の特徴として、笠原は(2001)「労働の成果は目に見えることも提供されたサービスに対する評価が難しい」ことを挙げているが、その中で、宇良(1998)が、介護職員が「提供するサービスに対して入居者が満足し、望ましい状態へ変化することが内的報酬となっており、そうした内的報酬が得られるという期待が仕事の魅力を高めている」と述べているように、利用者の状態が望ましい状態に変化することは介護する喜び、介護肯定感につながるのではないだろうかと考える。

最後に、勤務継続意欲とワーク・エンゲイジメントと介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感の関連の検討を行い、結果として、介護肯定感は今後の継続意識とは影響が認められなかったが、介護肯定感を感じている介護職員は、ワーク・エンゲイジメント得点が高く、施設の一員であると感じ、今後の継続意識に影響していると考えられる。

## VI. おわりに

本研究は、介護保険施設(特養と老健)に勤務する介護職員のワーク・エンゲイジメントと介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感の構成要素を探索的に検討し、勤務継続意欲との関連について考察を深めることを目的に、質問紙調査を行った。介護肯定感として、「仕事の自信」「利用者との信頼関係の深まり」「利用者のエンパワメント」の3因子が見出された。勤務継続意欲とワーク・エンゲイジメント、介護サービス提供場面における利用者とのかかわりに対する介護肯定感との関連の検討を行い、介護肯定感は今後の継続意識とは影響が認められなかったが、介護肯定感を感じている介護職員は、ワーク・エンゲイジメント得点が高く、施設の一員であると感じ、今後の継続意識に影響していると考えられた。

しかし、本研究にはいくつかの限界が考えられる。まず、介護肯定感の因子相関が高いため、3因子に分けることの実質的意義について、検討が必要である。また、限定された地域の施設に所属するわずかな介護職員を対象に行ったため、再現性や普遍性がない点は本研究の課題である。介護サービス提供場面における介護肯定感の得点が全体的に高かったことは、先駆的な取り組みをしている施設で活躍している介護職員に調査協力をしてもらったことが影響していることも推察され、調査結果は必ずしも介護サービス提供場面における介護肯定感の実情を反映しているとは考えにくい。今後は、本研究で得られた因子を基に質問紙を再検討し、横断的に介護職員を対象とした調査を実施したいと考える。

謝辞：本研究を行うにあたり、質問紙調査協力の依頼にご快諾いただきました調査協力施設の代表者様、回答いただきました介護職員の皆様に感謝申し上げます。なお、本研究は、平成28年度文部科学省科学研究費助成（若手研究B 課題番号JP 16K17275)の助成を受けて実

施した研究成果の一部である。

## 【引用文献】

- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010) Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research, Psychology Press (=2014, 島津明人総監訳『ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブッカー』星和書店.)
- 原野かおり・桐野匡史・藤井保人・ほか(2009)「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」『介護福祉学』16(2), 163-168.
- 橋川健祐・小木曾加奈子・田村禎章(2012)「介護職員の確保と定着へ向けた介護労働環境への支援に関する一考察—介護老人保健施設における介護職員の職務満足度」に関する調査から—」『人間福祉学会誌』12(1), 99-108.
- 平井さよ子・大原まゆみ・木下昌紀・ほか(2003)「中小民間病院の看護職員確保に関する相談支援の事例研究 [2] 定着可能性分析を用いた看護組織診断」『看護展望』28(13), 96-102.
- 堀田和司・奥野純子・戸村成男・ほか(2009)「介護職員の「仕事の継続意志」に及ぼす要因—職務満足感と専門職アイデンティティとの関連—」『プライマリ・ケア』32(1), 9-16.
- 井上裕美・栗村昭子・長見まき子(2013)「福祉職場におけるWork Engagement:施設種別による関連要因の検討」『同志社政策科学研究』14(2), 131-45.
- 介護労働安定センター (2017)「平成28年度「介護労働実態調査」の結果」([http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28\\_chousa\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28_chousa_kekka.pdf), 2017.11.20)
- 笠原幸子 (2001)「「介護福祉職の仕事の満足度」に関する一考察」『介護福祉学』8(1), 36-42.
- 小坂淳子・今岡洋二・杉原久仁子・ほか(2008)「介護労働の実態とその継続条件を考える」『創発:大阪健康福祉短期大学紀要』7, 111-123.
- 厚生労働省(2015) 報道資料2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)について
- Mayeroff, M. (1971) On Caring, HarperCollins(=田村真・向野宣之 訳『ケアの本質—生きることの意味』ゆみる出版.)
- 中野隆之・福渡靖(2000)「介護職員の職務満足と生活満足—高齢者保健・福祉施設を中心に」『日本保健福祉学会誌』6(2), 7-19.
- 灘波浩子・小池敦・若林たけ子 (2012)「7対1看護配置が看護師の仕事ストレス、疲労蓄積度および職務継続意思に及ぼす影響」『日本看護研究学会雑誌』35(4), 65-74.
- 斉藤恵美子・國崎ちはる・金川克子 (2001)「家族介護者の介護に対する肯定的側面と継続意向に関する検討」『日本公衆衛生雑誌』48(3), 180-189.
- 櫻井成美(1999)「介護肯定感がもつ負担軽減効果」『心理学研究』70(3), 203-210.

- 佐伯美奈子・長野恵子(2011)「施設介護職の介護肯定感に焦点をあてた基礎的研究」『西九州大学健康福祉学部紀要』42, 25-34.
- Schaufeli, W. B. & Dijkstra, P. (2010) *Bevlogen aan het werk.*, THEMA. (=2012, 島津明人・佐藤美奈子訳『ワーク・エンゲイジメント入門』星和書店.)
- Shimazu A, Schaufeli W. B., Kosugi S, et al. (2008) Work Engagement in Japan : Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Journal of Applied Psychology : An International Review*, 57, 510-523.
- 島津明人 (2014)『ワーク・エンゲイジメント ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日を』労働調査会.
- 冷水豊・前田大作・坂田周一・ほか (1986)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」『社会老年学』23, 24-34.
- 椎名知づる(2007)「介護職員,看護師,一般企業の従業員を対象とした職務満足感に関する先行研究レビュー」『研究紀要』(28), 61-71.
- 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和(2007)「特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事の有能感に関連する要因—利用者との関係と職場内の人間関係に焦点をあてて—」『社会福祉学』47(4), 124-135.
- 染谷淑子(2010)「日本の高齢者ケアと生きがい(解説)『生きがい研究』16, 40-54.
- 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), 461-470.
- 谷口敏代・原野かおり・桐野匡史・ほか(2010)「介護職の仕事継続動機と関連要因」『介護福祉学』17(1), 55-65.
- 谷口敏代 (2014)「介護保険施設におけるワーク・エンゲイジメントの考察：誇りとやりがいを引き出す職場づくりのために (特集 職場が元気になるワーク・エンゲイジメント)」『産業看護』6 (3), 212-217.
- 立花直樹・九十九綾子・中島裕・ほか(2014)「介護職員の就労継続に関する意識調査の研究：大阪市内の特別養護老人ホームに対するアンケート調査報告」『新潟医療福祉学会誌』13(2), 31-37.
- 時實亮・谷口敏代・高木次郎・ほか (2016)「介護福祉士の職場特性と個人要因とワーク・エンゲイジメントとの関連」『厚生指針』63 (12) 7-13.
- 東條光雅・前田大作(1985)「次元別仕事満足度の要因分析 (特別養護老人ホーム寮母の態度・意識に関する研究〈特集〉)」『社会老年学』22, 3-14.
- 宇良千秋 (1998)「老人ケアスタッフの仕事の魅力に対する介護信念と仕事のコントロールの影響」『老年社会科学』20 (2), 143-151.
- 上野千鶴子 (2011)『ケアの社会学 当事者主権の福祉社会へ』大田出版, 138・139.

檜木てる子(2012)「介護職員における勤務継続意思と職場状況評価ならびに入職時動機との関連」『静岡福祉大学紀要』(8)81-94.

山本則子・石垣和子・国吉緑・ほか(2002)「高齢者の家族における介護の肯定的認識と生活の質(QOL), 生きがい感および介護継続意思との関連：統柄別の検討」『日本公衆衛生雑誌』49(7), 660-671.

# **A preliminary survey on the Factors that May Affect the Motivations of Care Workers to Continue Working -Measurement of the work engagement and the sense of caregiving affirmation-**

ONOUCHI, Tomoko

## Abstract

The purpose of this study is to conduct an explanatory examination of constituent factors of the sense of caregiving affirmation concerned with the work engagements of care workers working in long-term care insurance facilities (special elderly nursing homes and geriatric health services facilities) and their interactions with the users in the situations where they provide caregiving services, and to consider the relationships between the factors and their motivations to continue working. Then, a questionnaire survey was conducted of 40 care workers. As the result of conducting an explanatory factor analysis (principal factor method and promax rotation) as the sense of caregiving affirmation concerned with the interactions with the users in the situations where they provide caregiving services, 3 factors of “confidence in work”, “deepening of trusting relationships with users”, and “empowerment of users” were found. Relationships were examined between the motivation to continue working and work engagement and the sense of caregiving affirmation concerned with the interactions with the users in the situations where they provide caregiving services, and no effect of the sense of caregiving affirmation was observed on the motivations to continue working, but the care workers who had the sense of caregiving affirmation showed high work engagement scores, which indicated that they had consciousness as members of the facilities and that seemed to have effects on their motivations to continue working.

Keywords: Care Worker, Work Engagement, sense of caregiving affirmation