

# 介護職員の仕事の満足感・やりがい感に影響を及ぼす要因

## —ユニット型施設と従来型施設による比較—

Factors affecting job satisfaction in care staff at special nursing homes:  
Comparing unit-style and conventional facilities

壬生 尚美<sup>1</sup>, 神庭 直子<sup>2</sup>

<sup>1</sup>大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科, <sup>2</sup>大妻女子大学人間関係学部人間関係学科

Naomi Mibu<sup>1</sup> and Naoko Kamba<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Human Welfare, Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University  
2-7-1Karakida, Tama-city Tokyo, Japan 206-8540

<sup>2</sup>Human Relations, Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University  
2-7-1Karakida, Tama-city Tokyo, Japan 206-8540

キーワード：特別養護老人ホーム, ユニット型施設, 従来型施設, 仕事の有能感, 職場内サポート  
Key words : Special nursing homes for the elderly, Unit-style facilities, Conventional facilities,  
Perceived job competence, Workplace social support

### 抄録

本研究は、特別養護老人ホームの施設タイプによる職場内サポートや仕事の有能感が、仕事の満足感、やりがい感に及ぼす影響について明らかにすることを目的とした。有能感尺度を再検討し主因子法プロマックス回転により因子分析した結果、『仕事の創意・工夫と研鑽』『仕事の予測・問題解決』『仕事の達成・課題遂行』『仕事の全体理解・役割遂行』『チーム目標の達成・協力』の5因子が抽出された。最尤法を用いた共分散構造分析による多母集団同時分析を行った結果、ユニット型施設と従来型施設で同一の因子構造であることが確認された。施設タイプによる職場内サポート、有能感、仕事の満足感およびやりがい感の差について一要因分散分析を行った結果、同僚サポートを除く各尺度において、いずれもユニット型施設が従来型施設よりも有意に得点が高かった。また、職場内サポートと有能感が仕事の満足感およびやりがい感に及ぼす影響について、施設タイプごとに重回帰分析(ステップワイズ法)を用いたパス解析により分析した結果、両施設タイプとも、上司サポートは直接的に有能感の各因子を高めるとともに、仕事の満足感・やりがい感を高めることが示された。また、上司サポートは、有能感の第I因子『仕事の創意・工夫と研鑽』を介して、仕事の満足感・やりがい感を高めることが明らかになった。しかし、従来型施設では、有能感の第III因子『仕事の達成・課題遂行』は仕事の満足感・やりがい感を低くすることが分かった。施設タイプによって、介護職員の仕事の満足感・やりがい感への影響が異なることが示唆され、介護職員の有能感、仕事の満足感、やりがい感を高める職場内サポートシステムを構築していくことを課題とした。

## I 緒言

### 1. 研究背景

厚生労働省は、これまでの特別養護老人ホームにおける4人部屋主体の住居環境を抜本的に改善し、入居者の尊厳を重視したケアの実現のために2001年に「全室個室・ユニットケアの新型の特別養護老人ホーム」(以下、ユニット型施設と称す)の整備を発表

した<sup>注1</sup>。2002年度からは、ユニット型の特別養護老人ホーム(小規模生活単位型特別養護老人ホーム)に対応した施設整備費補助金<sup>注2</sup>が設けられ、2003年度の介護報酬改定で正式に導入された。ユニット型施設は、2003年は1.4%であったが<sup>注3</sup>、2011年には21.1%であることが報告されている<sup>注4</sup>。従来の特別養護老人ホームは、できるだけ多くの高齢者が入所できるように大規模な施設がつくられ、入居者は狭い居室空間で、毎日同じ日課に沿って生活し、少人数の介

護職員でケアされていた<sup>[1][2]</sup>。一方、新たに創設されたユニット型施設は、全室個室を基本とし、1ユニット10名以下の共同生活を送り、入居者中心の個別ケアの実践を目指すものであった。厚生労働省は、ユニット型施設の普及に向け、2014年度までにユニット型施設の比率を7割以上とする目標を挙げ、介護基盤の緊急整備<sup>注5</sup>を図るなどを行い推進してきた。

ユニット型施設と従来型施設のケアの特徴については、壬生<sup>[3]</sup>が、特別養護老人ホームの入居者の生活行動と介護職員のケア行動について、タイムスタディ調査を実施し、施設タイプから及ぼす影響について分析した。従来型施設は、分業型ケアを中心に個別ケアを行っており、ユニット型施設では、入居者に対し包括的なケアを可能にしていた。このような2つの対極的な施設ケアの特徴を、高橋<sup>[4]</sup>は「提供者中心型」の従来型ケアと「利用者中心型」のユニット型ケアとし、ヒューマンサービスを実現する上でユニット型ケアの必要性を述べている。このように、ユニット型施設と従来型施設ではケアの提供の仕方に特徴があり、そこで働く介護職員の仕事意識においても差が生じるのではないかと考える。

介護職員の仕事意識は、笠原<sup>[5]</sup>が、利用者のニーズに応えられるという認識が仕事の「満足度」や「楽しさ」に強く関連していると述べている。Sinervo と Elovainio<sup>[6]</sup>は、仕事の多様性や裁量度がストレスや仕事の満足度を規定していることを示した。したがって、施設タイプによって、仕事の満足感・やりがい感に違いがあるのではないかと考えた。

仕事の肯定的感情に着目した先行研究では、山下<sup>[7]</sup>は産業場面にDeci理論<sup>[8]</sup>を適用し、「有能感」「自律感」が「仕事の楽しさ」を規定する主要な要因であるとし実証研究をおこなっている。蘇ら<sup>[9]</sup>はその仕事の「有能感」に焦点をあて、特別養護老人ホームの介護職員の仕事の有能感は内発的動機づけを引き起こす源流であるとした。そして、White<sup>[10]</sup>、Harter<sup>[11]</sup>、Deci<sup>[12]</sup>の有能さの概念からその下位概念を捉え、介護職員の職務の特性を分析したうえで有能感尺度を検討した。その中で、上司や同僚との支持的な職場内サポートが効果的に機能することによって、仕事の士気や満足などの肯定的な側面にも影響を与えていることに着目した。その結果、能力の発揮・成長、仕事上の予測・問題解決による有能感が上司サポートと有意に関連しており、能力の発揮・成長では同僚からのサポートと有意に関連し、職場内サポートが有能感に影響を及ぼしていることを明らかにした。

施設タイプによる介護職員の仕事意識における相違については、張ら<sup>[13]</sup>が、従来の特別養護老人ホームからユニットケアに移行した際に、導入前後の介護業務及び介護環境に対する職員の意識調査を実施している。その中で、同僚・上司サポートが従来型施設よりもユニット型施設のほうが有意に高い値を示していた。また、鈴木<sup>[14]</sup>は、施設タイプによる介護職員の仕事継続意識と職務ストレスの影響について、サポート源とサポートの種類からその効果を検証した。その中で、上司からのサポートはユニット型施設も従来型施設も有効に機能していることを明らかにしている。このことから、施設タイプによって、職場内サポートが、介護職員の職務意識へ影響を及ぼしていることを示した。

更に、蘇ら<sup>[15]</sup>の開発した有能感尺度は、Deciの認知的評価理論<sup>[16]</sup>における「自律感」を「有能感」の一部として捉えた。そのため、仕事に対する満足感ややりがい感との関連性を分析するためには、本来の「自律感」の意味を取り入れた上で検証する必要性を課題とした。また、有能感尺度は、主因子法バリマックス回転により探索的因子分析をしており、因子間相関が強い場合、プロマックス回転による分析が妥当である。したがって、新たな尺度を再検討し再分析を試みる必要があると考えた。

## 2. 研究目的

特別養護老人ホームにおけるユニット型施設と従来型施設の施設タイプによって、介護職員の仕事の満足感ややりがい感に影響を及ぼしている要因について検証し、今後の実践課題について明らかにする。特に、その中で、介護職員の職務意識の肯定的感情である「仕事の楽しさ」を規定している「有能感」「自律感」と、仕事の満足感・やりがい感との関連性や、「有能感」と「職場内サポート」との関連性が、ユニット型施設と従来型施設の施設タイプによってどのように異なるかについて比較検討した。

## II 研究方法

### 1. 調査対象と方法

特別養護老人ホームの介護職員の仕事の有能感について状況把握するために、2009年9月～2011年

4月の間で、施設訪問を行い、同意が得られた施設の正規介護職員全員にアンケートを実施した。対象は、特別養護老人ホーム11ヶ所の正規介護職員402名に対し実施した。その内、有効データ数は、ユニット型施設5施設204名、従来型施設6施設181名だった(回収率96%)。調査票の回収は無記名で行い、回収の際には本人が密封した封筒に入れ、施設の調査担当者に提出し、施設単位で回収した。倫理的配慮として、あらかじめ施設長あてに文書及び口頭で調査の目的について説明し、了解を得た。介護職員には直接文書で依頼し、了解を得られた職員より回答を得た。得られたデータについては個別データが特定されないように扱い、プライバシーの保護に努めた。データの管理は金庫で保管し、研究の終了後にシュレッダーで廃棄処分することを明記した。

## 2. 調査内容

調査内容は、属性として、年齢、性別、勤務年数、介護年数、介護福祉士資格の有無、職場における地位などを尋ねた。測定尺度の質問項目として、蘇らが作成した有能感尺度15項目に5項目を追加して20項目とし(表1)、上司・同僚サポート(8項目ずつ)を職場内サポート尺度とした(表2)。

蘇ら<sup>[17]</sup>の有能感尺度は、「仕事の目標を達成し、業務をうまくやり遂げたときに感じられること」「自分の能力を発揮することや成長すること」「予期(職場での重要な出来事の頻度、時期、期間を予測する能力)、より難しい課題への対応、問題解決することによって感じられること」「組織の中で、意思決定への参加や寄与、能力を認められること」の4領域を設定した。しかし、介護の仕事を総合的に全体的に捉える視点や、その中で役割を意識して仕事ができること、支援する上での創意・工夫などの専門職性を発揮することなども、自己の能力を発揮する上で重要であり、内発的動機付けを高めると考えた。また、自己のケア内容を客観的に評価することは、介護の仕事を専門的に支援する上で重要である。したがって、特別養護老人ホームの介護職員に調査した蘇ら<sup>[18]</sup>の開発した仕事の有能感に関する尺度「業務の達成(3項目)」「能力の発揮・成長(5項目)」「仕事の予測・問題解決(3項目)」「チームとしての役割遂行(4項目)」の合計15項目を基本にして、質問項目の表現や内容を再検討し、その他の介護職の仕事特性に関連する5項目を追加し(表1)、全体の意識を評価する項目として、「現在の

表1 有能感尺度15項目と追加項目

|                                |
|--------------------------------|
| <b>業務上の達成</b>                  |
| 仕事の目標は常に達成している                 |
| 毎日の業務を十分やり終えている                |
| 与えられた課題をしっかりと遂行している            |
| <b>能力の発揮・成長</b>                |
| 介護に関する幅広い知識と熟練した技術を研鑽している      |
| 仕事を通じて自分の能力を伸ばし、成長している         |
| 新たな能力を獲得するため、積極的に挑戦している        |
| 仕事で自分の知識や技術を十分に発揮している          |
| 介護職としての価値観あるいは信念をもって取り組んでいる    |
| <b>仕事の予測・問題解決</b>              |
| 仕事上の起こりうる状況を予測しながら仕事ができる       |
| 仕事上の問題はだいたい解決できる               |
| いつもと違うことが起こっても迅速かつ適切に対応できる     |
| <b>チームとしての役割遂行</b>             |
| チームで他のメンバーとうまく協力しながら仕事をしている    |
| チームの目標を十分に達成できるように取り組んでいる      |
| チーム内で仕事上の決定をするときに、自分の意見を言える    |
| チーム内で自分の存在の重要性を認められるように取り組んでいる |
| <b>追加項目</b>                    |
| 仕事を常に創意・工夫しながら遂行している           |
| 自分の対応や行動を客観的に評価できる             |
| 仕事の役割が明確になっている                 |
| 施設の仕事の全体を理解した上で、自分の仕事に取り組んでいる  |
| 仕事に自信を持って取り組んでいる               |

表2 職場内サポート項目

### 上司からのソーシャルサポート

- 1 上司は役立つアドバイスをしてくれますか
- 2 上司はどこがうまくいかなかったか指摘してくれますか
- 3 上司は仕事のやり方やコツを教えてくださいませんか
- 4 上司はうまくやれたことを正しく評価してくれますか
- 5 上司は必要な専門知識に関する情報提供をしてくれますか
- 6 上司は好意的に励ましてくれますか
- 7 上司は相談にのってくれますか
- 8 上司は負担の大きいときは仕事を支援してくれますか

### 同僚からのソーシャルサポート

- 1 同僚は役立つアドバイスをしてくれますか
- 2 同僚はうまくやれたことを正しく評価してくれますか
- 3 同僚はどこがうまくいかなかったか指摘してくれますか
- 4 同僚は必要な専門知識に関する情報提供してくれますか
- 5 同僚は好意的に励ましてくれますか
- 6 同僚は仕事のやり方やコツを教えてくださいませんか
- 7 同僚は負担の大きいときは仕事を支援してくれますか
- 8 同僚は相談にのってくれますか

仕事に対する満足感」「現在の仕事に対するやりがい感」の2項目を加えた。それらの項目を「全くそう思わない(1点)」から「非常にそう思う(5点)」の5段階で評価してもらった。

また、小牧ら<sup>[19]</sup>の「職場におけるソーシャルサポートの効果」の15項目から、蘇ら<sup>[20]</sup>が用いた上司及び同僚からのサポートに関する8項目(表2)を採用した。

### 3. 分析方法

#### (1) 探索的因子分析

蘇ら<sup>[21]</sup>は、有能感尺度15項目を主因子法、バリマックス回転により因子分析し、「業務の達成感」「能力の発揮・成長」「問題解決」の3領域が有能感の下位因子であり、職務満足度に有意に影響を与えることを明らかにした。しかし、この有能感尺度の因子間相関が強い為、介護職員の「有能感」に関する各項目について、主因子法プロマックス回転を用いて探索的因子分析を行い、尺度の信頼性を検証するために、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した。

#### (2) 両施設タイプ間における多母集団同時分析

ユニット型施設と従来型施設の両施設タイプ間において因子構造が不変であるか確認するために、最尤法を用いた共分散構造分析による多母集団同時分析を行った。また、施設のタイプごとに下位尺度の信頼性を検証するために、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した。

#### (3) 職場内サポートの因子構造の検討

蘇ら<sup>[22]</sup>が用いたソーシャルサポートに関する質問項目について、上司・同僚サポート別に両施設の介護職員のデータを組みにして探索的因子分析を行った。主因子法による因子分析を行い、尺度の信頼性を検証するために、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出した。

#### (4) 施設タイプによる職場内サポート、有能感、仕事の満足度及びやりがい感の差の検討

上司サポート得点、同僚サポート得点、有能感の各下位尺度得点、仕事の満足度およびやりがい感の各得点について、施設タイプを独立変数とした、一要因分散分析を行った。

#### (5) 職場内サポートと有能感が仕事の満足感・やりがい感へ及ぼす影響についての分析

ソーシャルサポートと有能感から「満足感」「やりがい感」へ及ぼす影響を分析するために、施設タイプごとにパス解析を行った。解析に用いた変数を3水準に

整理し、上位の水準の変数を説明変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。

なお、データの集計及び統計処理には、IBM SPSS Statistics 21 及び IBM SPSS Amos 20 を使用した。

## III 結果

### 1. 回答者の属性

回答者の内、欠損値を除くユニット型施設職員202名と従来型施設職員180名に対し分析を試みた(表3)。回答者の属性では、介護職員の年齢は、ユニット型施設は20歳代が60%を占め、従来型施設よりも若い人が多い。勤務年数は5年以上がユニット型施設は22.5%であるのに対し、従来型施設は48.7%を占めベテラン職員が多い。介護継続年数では従来型施設は10年以上が24.1%となっていた。両タイプとも介護福祉士有資格者は半数以上を占め、従来型施設は更に10%高くなっていた。

職位は、チーフ又はリーダーが、ユニット型施設が10.4%、従来型施設では8.3%となっていた(表3)。

表3 回答者の属性

|         |        | ユニット型 |      | 従来型  |      | 合計   |      |
|---------|--------|-------|------|------|------|------|------|
|         |        | 度数    | %    | 度数   | %    | 度数   | %    |
| 性       | 男性     | 58    | 28.9 | 36   | 20.0 | 94   | 24.7 |
|         | 女性     | 144   | 71.1 | 144  | 80.0 | 287  | 75.3 |
| 年齢      | 20代    | 131   | 64.9 | 81   | 45.0 | 212  | 55.5 |
|         | 30代    | 44    | 21.8 | 52   | 28.9 | 96   | 25.1 |
|         | 40代    | 16    | 7.9  | 31   | 17.2 | 47   | 12.3 |
|         | 50代以上  | 11    | 5.4  | 16   | 8.9  | 27   | 7.1  |
|         | 勤務年数   | 1-2年目 | 79   | 39.1 | 63   | 35.0 | 142  |
|         | 3-4年目  | 78    | 38.6 | 39   | 21.7 | 117  | 30.6 |
|         | 5-9年目  | 44    | 21.8 | 44   | 24.4 | 88   | 23   |
|         | 10年目以上 | 1     | 0.3  | 34   | 18.9 | 35   | 9.2  |
| 介護年数    | 1-2年目  | 58    | 28.7 | 40   | 22.2 | 98   | 25.7 |
|         | 3-4年目  | 54    | 26.7 | 38   | 21.1 | 92   | 24.1 |
|         | 5-9年目  | 72    | 35.6 | 57   | 31.7 | 129  | 33.8 |
|         | 10年目以上 | 18    | 8.9  | 45   | 25.0 | 63   | 16.5 |
| 介護福祉士資格 | 有      | 108   | 53.5 | 109  | 60.6 | 217  | 56.8 |
|         | 無      | 94    | 46.5 | 71   | 39.4 | 165  | 43.2 |
| 役職等     | チーフ    | 21    | 10.4 | 15   | 8.3  | 36   | 9.4  |
|         | 一般     | 168   | 83.6 | 155  | 86.1 | 323  | 84.8 |
|         | その他    | 12    | 6.0  | 10   | 5.6  | 23   | 5.8  |
| 合計      |        | 202   | 52.9 | 180  | 47.1 | 382  | 100  |

## 2. 介護職員の有能感の因子構造

### (1) 探索的因子分析による因子構造の検討

介護職員の有能感の因子構造を検討するため、両施設職員のデータを込みにして探索的因子分析を行った。分析には「有能感」に関する 20 項目に欠損値のない 382 名のデータを用いた。分析に先立ち各項目の得点分布を確認したところ得点分布の偏りが見られた項目はなかったため、すべての質問項目を以降の分析の対象とした。本研究では介護職員の「有能感」に 5 側面を想定していることから、因子数を 5 に指定した因子分析(主因子法, プロマックス回転)を行った。因子負荷量の基準を絶対値.400 とし、いずれの因子にも負荷しない項目および複数の因子に負荷する項目があった場合にはその項目を削除し、分析を繰り返した。その結果、解釈可能な 5 因子が抽出された(表 4)。

第 I 因子は、「新たな能力を獲得するため、積極的に挑戦していると思いますか」「仕事を常に創意・工夫しながら遂行していると思いますか」「介護職としての価値観あるいは信念をもって取り組んでいると思いま

すか」「介護に関する幅広い知識と熟練した技術を研鑽していると思いますか」「仕事を通じて自分の能力を伸ばし、成長していると思いますか」の 5 項目から構成されており、『仕事の創意・工夫と研鑽』と命名した。

第 II 因子は、「いつもと違うことが起こっても迅速かつ適切に対応できると思いますか」「仕事上の問題はだいたい解決できると思いますか」「仕事上の起こりうる状況を予測しながら仕事ができると思いますか」「チーム内で仕事上の決定をするときに、自分の意見を言えると思いますか」の 4 項目から構成されており、『仕事の予測・問題解決』と命名した。

第 III 因子は、「毎日の業務を十分やり終えていると思いますか」「仕事の目標は常に達成していると感じますか」「与えられた課題をしっかりと遂行していると思いますか」の 3 項目から構成されており、『仕事の達成・課題遂行』と命名した。

第 IV 因子は、「施設の仕事の全体を理解した上で、自分の仕事に取り組んでいますか」「仕事に自信を持って取り組んでいますか」「仕事の役割が明確になっていると思いますか」の 3 項目から構成されており、『仕事の全体理解・役割遂行』と命名した。

表4 介護職員の有能感についての因子分析結果

|                                          | I                 | II          | III         | IV          | V           | (N=382)<br>共通性 |
|------------------------------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|
| <b>第 I 因子 『仕事の創意・工夫と研鑽』 (α = .811)</b>   |                   |             |             |             |             |                |
| 新たな能力を獲得するため、積極的に挑戦していると思いますか            | <b>.757</b>       | -.058       | -.101       | .035        | .046        | .505           |
| 仕事を常に創意・工夫しながら遂行していると思いますか               | <b>.733</b>       | .076        | .058        | -.143       | .016        | .533           |
| 介護職としての価値観あるいは信念をもって取り組んでいると思いますか        | <b>.557</b>       | .061        | -.003       | .003        | .104        | .435           |
| 介護に関する幅広い知識と熟練した技術を研鑽していると思いますか          | <b>.525</b>       | .298        | .040        | .019        | -.165       | .537           |
| 仕事を通じて自分の能力を伸ばし、成長していると思いますか             | <b>.493</b>       | -.113       | -.022       | .339        | -.015       | .463           |
| <b>第 II 因子 『仕事の予測・問題解決』 (α = .760)</b>   |                   |             |             |             |             |                |
| いつもと違うことが起こっても迅速かつ適切に対応できると思いますか         | -.019             | <b>.832</b> | -.061       | -.009       | .001        | .607           |
| 仕事上の問題はだいたい解決できると思いますか                   | -.068             | <b>.512</b> | .092        | .101        | .065        | .393           |
| 仕事上の起こりうる状況を予測しながら仕事ができると思いますか           | .059              | <b>.485</b> | .000        | .231        | .002        | .497           |
| チーム内で仕事上の決定をするときに、自分の意見を言えると思いますか        | .113              | <b>.471</b> | .010        | -.087       | .239        | .406           |
| <b>第 III 因子 『仕事の達成・課題遂行』 (α = .759)</b>  |                   |             |             |             |             |                |
| 毎日の業務を十分やり終えていると思いますか                    | -.103             | -.001       | <b>.884</b> | -.145       | .093        | .645           |
| 仕事の目標は常に達成していると感じますか                     | .080              | -.047       | <b>.716</b> | -.028       | .045        | .558           |
| 与えられた課題をしっかりと遂行していると思いますか                | .053              | .181        | <b>.525</b> | .173        | -.192       | .520           |
| <b>第 IV 因子 『仕事の全体理解・役割遂行』 (α = .746)</b> |                   |             |             |             |             |                |
| 施設の仕事の全体を理解した上で、自分の仕事に取り組んでいますか          | -.071             | .141        | -.157       | <b>.812</b> | .018        | .599           |
| 仕事に自信を持って取り組んでいますか                       | .138              | .075        | .066        | <b>.545</b> | -.001       | .564           |
| 仕事の役割が明確になっていると思いますか                     | .210              | -.157       | .092        | <b>.407</b> | .187        | .443           |
| <b>第 V 因子 『チーム目標の達成・協力』 (α = .744)</b>   |                   |             |             |             |             |                |
| チームの目標を十分に達成できるように取り組んでいると思いますか          | .058              | .084        | -.004       | -.038       | <b>.853</b> | .806           |
| チームで他のメンバーとうまく協力しながら仕事をしていると思いますか        | -.065             | -.033       | .180        | .269        | <b>.453</b> | .497           |
|                                          | <b>回転後の負荷量平方和</b> | 5.450       | 4.802       | 4.572       | 5.095       | 3.376          |
| 因子間相関行列                                  | I:『仕事の創意・工夫と研鑽』   | —           |             |             |             |                |
|                                          | II:『仕事の予測・問題解決』   | .690        | —           |             |             |                |
|                                          | III:『仕事の達成・課題遂行』  | .600        | .599        | —           |             |                |
|                                          | IV:『仕事の全体理解・役割遂行』 | .738        | .641        | .618        | —           |                |
|                                          | V:『チーム目標の達成・協力』   | .499        | .385        | .565        | .514        | —              |

第V因子は、「チームの目標を十分に達成できるように取り組んでいると思いますか」「チームで他のメンバーとうまく協力しながら仕事をしていると思いますか」の2項目から構成されており、『チーム目標の達成・協力』と命名した。

なお、因子間相関は.385～.738であった。

各下位尺度の信頼性を検討するために $\alpha$ 係数を算出した。その結果、第I因子で $\alpha=.811$ 、第II因子で $\alpha=.760$ 、第III因子で $\alpha=.759$ 、第IV因子で $\alpha=.746$ 、第V因子で $\alpha=.744$ であり、概ね基準を満たす内的整合性による信頼性が確認された。

### (2) 両施設タイプにおける多母集団同時分析

次に、ユニット型施設と従来型施設の両施設タイプにおいて同一の因子構造であるかどうかを確認するために、最尤法を用いた共分散構造分析による多母集団同時分析を行った。その結果、モデルの適合度は $\chi^2=488.889$ 、 $df=218$ 、 $p=.000$ 、 $GFI=.873$ 、 $AGFI=.822$ 、 $CFI=.898$ 、 $RMSEA=.057$ であり、採択可能なモデルと判断された。また、施設タイプごとに下位尺度の信頼性を算出した結果、ユニット型施設では、第I因子で $\alpha=.760$ 、第II因子で $\alpha=.706$ 、第III因子で $\alpha=.697$ 、第IV因子で $\alpha=.693$ 、第V因子で $\alpha=.737$ であった。また、従来型施設では第I因子で $\alpha=.830$ 、第II因子で $\alpha=.792$ 、第III因子で $\alpha=.826$ 、第IV因子で $\alpha=.778$ 、第V因子で $\alpha=.738$ であった。以上の結果より、両施設タイプで同一の因子構造であるとみなし、以降の分析を行った。

### 3. 職場内サポートの因子構造の検討

上司および同僚からの職場内サポートについて、サポート別に、両施設職員のデータを込みにして探索的因子分析を行った。分析には職場内サポートに関する項目に欠損値のない382名のデータを用いた。分析に先立ち各項目の得点分布を確認したところ得点分布の偏りが見られた項目はなかったため、すべての質問項目を以降の分析の対象とした。上司からのサポートに関する8項目について主因子法による因子分析を行った結果、Kaiser-Guttman基準およびスクリー基準にて1因子構造であると判断された(表5)。尺度の信頼性を $\alpha$ 係数によって確認した結果、全体では $\alpha=.931$ 、ユニット型施設では $\alpha=.940$ 、従来型施設では $\alpha=.914$ であり、非常に高い内的整合性が確認された。

同様に、同僚からのサポートに関する8項目について主因子法による因子分析を行った結果、Kaiser-Guttman基準およびスクリー基準にて1因子構造であると判断された(表6)。尺度の信頼性を $\alpha$ 係数によって確認した結果、全体では $\alpha=.944$ 、ユニット型施設では $\alpha=.936$ 、従来型施設では $\alpha=.951$ であり、非常に高い内的整合性が確認された。

表5 上司からのソーシャルサポートについての因子分析結果

| (N=382)                          |      |       |
|----------------------------------|------|-------|
|                                  | I    | 共通性   |
| 上司からのソーシャルサポート ( $\alpha=.811$ ) |      |       |
| 上司は役立つアドバイスをしてくれますか              | .865 | .749  |
| 上司はどことがうまくいかなかったか指摘してくれますか       | .820 | .673  |
| 上司は仕事のやり方やコツを教えてくださいませんか         | .814 | .663  |
| 上司はうまくやれたことを正しく評価してくれますか         | .797 | .636  |
| 上司は必要な専門知識に関する情報提供してくれますか        | .788 | .620  |
| 上司は好意的に励ましてくれますか                 | .768 | .590  |
| 上司は相談にのってくれますか                   | .758 | .575  |
| 上司は負担の大きいときは仕事を支援してくれますか         | .728 | .530  |
| 抽出後の負荷量平方和                       |      | 5.036 |

表6 上司からのソーシャルサポートについての因子分析結果

| (N=382)                          |      |       |
|----------------------------------|------|-------|
|                                  | I    | 共通性   |
| 同僚からのソーシャルサポート ( $\alpha=.931$ ) |      |       |
| 同僚は役立つアドバイスをしてくれますか              | .902 | .814  |
| 同僚はうまくやれたことを正しく評価してくれますか         | .859 | .738  |
| 同僚はどことがうまくいかなかったか指摘してくれますか       | .832 | .692  |
| 同僚は必要な専門知識に関する情報提供してくれますか        | .820 | .673  |
| 同僚は好意的に励ましてくれますか                 | .817 | .668  |
| 同僚は仕事のやり方やコツを教えてくださいませんか         | .814 | .663  |
| 同僚は負担の大きいときは仕事を支援してくれますか         | .797 | .635  |
| 同僚は相談にのってくれますか                   | .746 | .556  |
| 抽出後の負荷量平方和                       |      | 5.439 |

### 4. 施設タイプによる職場内サポート、有能感、仕事の満足度およびやりがい感の差の検討

施設タイプによる職場内サポート、有能感、仕事の満足度およびやりがい感の違いを検討するために、上司サポート得点、同僚サポート得点、有能感の各下位尺度得点、仕事の満足度およびやりがい感の各得点について、施設タイプを独立変数とした一要因分散分析を行った。分析には、上記の各得点のすべてに欠損値のないデータを用いた。

各群の各変数の記述統計量と一要因分散分析結果を、表 7 に示した。

一要因分散分析の結果、上司サポート( $F_{(1, 380)}=14.705$ ,  $p<.001$ ), 有能感の第 I 因子『仕事の創意・工夫と研鑽』( $F_{(1, 380)}=26.645$ ,  $p<.001$ ), 第 II 因子『仕事の予測・問題解決』( $F_{(1, 380)}=13.139$ ,  $p<.001$ ), 第 IV 因子『仕事の全体理解・役割遂行』( $F_{(1, 380)}=13.453$ ,  $p<.001$ ), 第 V 因子『チーム目標の達成・協力』( $F_{(1, 380)}=8.820$ ,  $p<.01$ ), 仕事に対する満足感( $F_{(1, 380)}=16.724$ ,  $p<.001$ ), 仕事に対するやりがい感( $F_{(1, 380)}=19.937$ ,  $p<.001$ )において、施設タイプの主効果が有意であり、いずれもユニット型施設のほうが従来型施設よりも、有意に得点が高かった。また、第 III 因子『仕事の達成・課題遂行』においては、施設タイプの主効果が有意な傾向にあり、ユニット型施設のほうが従来型施設よりも得点が高い傾向にあった( $F_{(1, 380)}=3.842$ ,  $p<.10$ )。同僚サポートにおいては、施設タイプによる有意差はみられなかった( $F_{(1, 380)}=0.020$ ,  $n.s.$ )(表 7)。

表 7 施設タイプごとの各変数の記述統計量と一要因分散分析結果

|                   | ユニット型施設<br>( $n=202$ ) |        | 従来型施設<br>( $n=180$ ) |        | F          |
|-------------------|------------------------|--------|----------------------|--------|------------|
|                   | M                      | (SD)   | M                    | (SD)   |            |
| <b>職場内サポート</b>    |                        |        |                      |        |            |
| 上司サポート            | 3.93                   | (0.75) | 3.64                 | (0.72) | 14.705 *** |
| 同僚サポート            | 3.80                   | (0.70) | 3.79                 | (0.78) | 0.020 n.s. |
| <b>有能感</b>        |                        |        |                      |        |            |
| I:『仕事の創意・工夫と研鑽』   | 3.36                   | (0.56) | 3.04                 | (0.64) | 26.645 *** |
| II:『仕事の予測・問題解決』   | 3.32                   | (0.59) | 3.08                 | (0.68) | 13.139 *** |
| III:『仕事の達成・課題遂行』  | 3.23                   | (0.73) | 3.08                 | (0.76) | 3.842 †    |
| IV:『仕事の全体理解・役割遂行』 | 3.47                   | (0.65) | 3.21                 | (0.71) | 13.435 *** |
| V:『チーム目標の達成・協力』   | 3.64                   | (0.66) | 3.43                 | (0.69) | 8.820 **   |
| <b>満足度・やりがい感</b>  |                        |        |                      |        |            |
| 仕事に対する満足感         | 3.40                   | (0.85) | 3.02                 | (0.96) | 16.724 *** |
| 仕事に対するやりがい感       | 3.72                   | (0.87) | 3.30                 | (0.96) | 19.937 *** |

\*\*\* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ , † $p<.10$

## 5. 施設タイプによる職場内サポートと介護職員の有能感が仕事の満足度およびやりがい感に及ぼす影響の検討

施設タイプによる職場内サポートと有能感が、仕事の満足度およびやりがい感に及ぼす影響を検討するために、施設タイプごとにパス解析を行った。解析に用いた変数は、第 1 水準が上司および同僚からのソーシャルサポート、第 2 水準は有能感の各下位因子、第 3 水準は仕事の満足感およびやりがい感と、3 水準に整理され、すべての変数に欠損値のないデータを解析に用いた。解析は、上位の水準の変数を説明変数とする重回帰分析(ステップワイズ法)を繰り返して行った。なお、変数投入の際の有意水準は 5%水準、変数除去の際の有意水準は 10%水準とした。

各施設タイプにおける結果を、図 1, 図 2 に示した。矢印は有意なパスを示し、数値は標準偏回帰係数を示す。

ユニット型施設におけるパス解析の結果(図 1), ①上司サポートは有能感の各下位因子に有意な正の影響を及ぼしており、サポートの知覚が高いほど有能感が高かった。②上司サポートは、仕事の満足感およびやりがい感に有意な正の影響を及ぼしており、サポートの知覚が高いほど満足感・やりがい感が高かった。③上司サポートは、有能感第 I 因子『仕事の創意・工夫と研鑽』と有能感第 IV 因子『仕事の全体理解・役割遂行』を介して、仕事の満足感を高めるという間接効果が見られた。また、有能感第 I 因子『仕事の創意・工夫と研鑽』と有能感第 V 因子『チーム目標の達成・協力』を介して仕事のやりがい感を高めるという間接効果が見られた。④同僚サポートは、第 IV 因子『仕事の全体理解・役割遂行』を介して仕事の満足感を高め、第 V 因子『チーム目標の達成・協力』を介して仕事のやりがい感を高めるという間接効果が見られた。

一方、従来型施設におけるパス解析の結果(図 2), ①上司サポートは有能感の各下位因子に有意な正の影響を及ぼしており、サポートの知覚が高いほど有能感が高かった。②上司サポートは、仕事の満足感とやりがい感に対し、直接的に有意な正の影響を及ぼしており、サポートの知覚が高いほど有能感が高かった。③上司サポートは、有能感の第 I 因子『仕事の創意・工夫と研鑽』、第 IV 因子『仕事の全体理解・役割遂行』と第 V 因子『チーム目標の達成・協力』を介して、仕事の満足感とやりがい感を高めるという間接効果が見られた。④上司サポートは、有能感第 III 因子『仕事の達成・課題遂行』が高いために仕事の満足感とやりがい感が低いという影響が見られた。⑤同僚サポートは、有能感の第 V

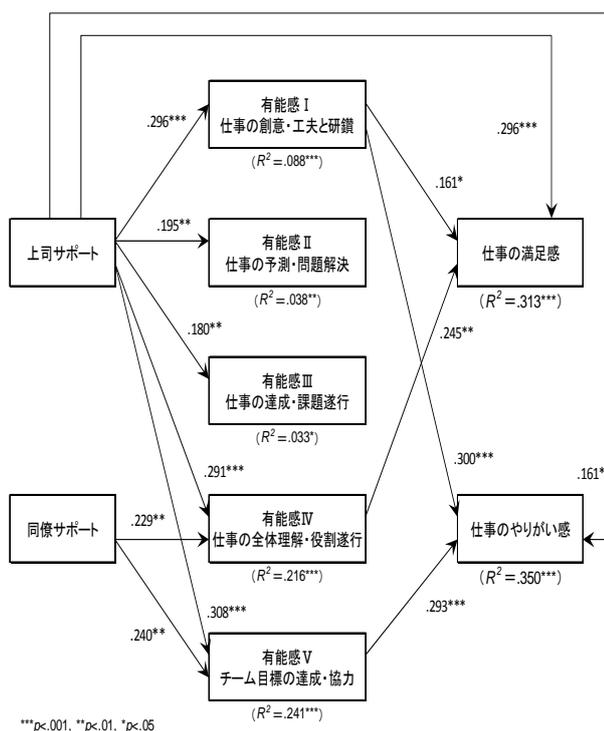


図 1 ユニット型施設における仕事の満足感,やりがい感についてのパス・ダイアグラム

注:実線は正の影響を示す。

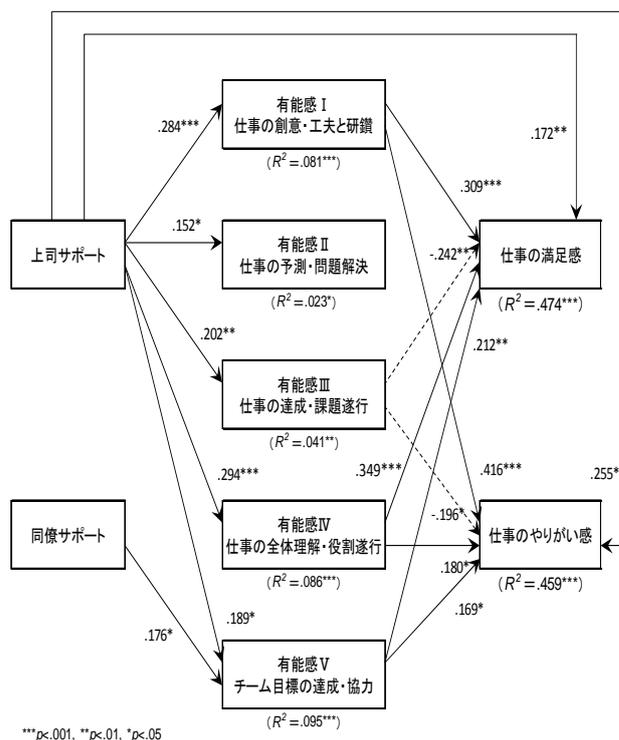


図 2 従来型施設における仕事の満足感,やりがい感についてのパス・ダイアグラム

注:実線は正の影響を示す。点線は負の影響を示す。

因子『チーム目標の達成・協力』を介して、仕事の満足感とやりがい感を高めることが示された。

#### IV 考察

##### 1. 介護職員の有能感の因子構造

蘇ら<sup>[23]</sup>が設定した有能感尺度 15 項目を基にして、新たに追加した 5 項目を加えた 20 項目について、主因子法プロマックス回転により因子分析した。その結果、『仕事の創意・工夫と研鑽』『仕事の予測・問題解決』『仕事の達成・課題遂行』『仕事の全体理解・役割』『チーム目標の達成・協力』の 5 因子が抽出された(表 4)。抽出された介護職員の仕事の有能感について以下のように解釈した。

###### (1) 第 I 因子『仕事の創意・工夫と研鑽』

『創意・工夫と研鑽』は、有能感尺度の第 II 因子『能力の発揮・成長』のうち「仕事で自分の知識や技術を十分に発揮している」の項目を除く 4 項目に、新

たに追加した「仕事を常に創意・工夫しながら遂行していると思いますか」の 1 項目から構成された。

介護の仕事は、心身に障害があり日常生活を営むことに支障がある人に対し、一人ひとりの心身の状態や生活環境に合わせて、創意・工夫しながら根拠に基づく技術を提供することが求められる。新たな知識や技術を得るため、常に幅広い知識と技術を研鑽しながら、自己の能力を伸ばすことによって、自己成長を促すことになる。その根底には、自己の介護に対する価値観<sup>[24]</sup>や信念<sup>[25]</sup>が大切になっている。したがって、『仕事の創意・工夫と研鑽』はこれらの 5 項目で構成されたものと考えられる。

###### (2) 第 II 因子『仕事の予測・問題解決』

有能感尺度『仕事の予測・問題解決』の 3 項目と、「チーム内で仕事上の決定をするときに、自分の意見を言えると思いますか」の 1 項目が追加され、4 項目から構成された。

介護の仕事は、心身に障害がある人に対して日常生活を支援するため、他の仕事に比べ事故が発生する危険性が高い<sup>[26]</sup>。したがって、リスクを最小限にと

どめる為に、仕事上起こり得る状況の予測や、様々な問題に対し迅速に対応することが求められ、3項目で構成されたと考えられる。更に、介護の仕事は、より良いケアを提供するために、チームケアを基本として遂行している<sup>[27]</sup>。そのため、重要なケアをするにあたり、チーム内で自分の意見が言えるかどうかは重要であり、その1項目が追加されたものと考えられる。

### (3) 第Ⅲ因子『仕事の達成・課題遂行』

第Ⅲ因子は、有能感尺度の『業務の達成』と全く同じ3項目で構成された。仕事の目標を常に達成しながら日々の仕事をやり終えていくことは、介護の仕事遂行する上で基本的な課題である。業務をやり終えていく達成感、成功体験を積み重ねることが<sup>[28]</sup>、有能感につながると考えられる。そのため、『仕事の達成・課題遂行』とした。

### (4) 第Ⅳ因子『仕事の全体理解・役割遂行』

第Ⅳ因子は、新たに追加した3項目によって構成された。介護の仕事は、目の前の仕事だけを遂行していれば良いのではなく、仕事全体の動きを理解した上で、自己の役割を遂行し、仕事を成し終えていくことが仕事への自信につながっていくものと考えられる<sup>[29]</sup>。そのため3項目で構成され、『仕事の全体理解・役割遂行』とした。

### (5) 第Ⅴ因子『チーム目標の達成・協力』

第Ⅴ因子は、蘇が設定した『チームとしての役割遂行』の4項目のうち、チーム内における自己の存在の重要性項目が排除され、「チーム内での自分の意見」1項目が第Ⅱ因子に移行した。残りの2項目「チームの目標を十分に達成できるように取り組んでいると思いますか」「チームで他のメンバーとうまく協力しながら仕事をしていると思いますか」で構成された。介護を遂行する上で、チームケアは不可欠であり、同職種はもちろん、医療、福祉、その他の関連職種がチームになり、共通の目標を持って、個々の介護方針、介護方法に従って、役割を遂行しながら業務を行わなければならない<sup>[30]</sup>。したがって、チームの協力性が重視され2項目で構成されたものと考えられる。そのため、『チーム目標の達成・協力』とした。

## 2. 施設タイプによる職場内サポート、介護職員の有能感、仕事の満足度及びやりがい感の差の検討

施設タイプによる職場内サポート、有能感、仕事の満足度及びやりがい感の差について一要因分散分

析を行った結果、5因子のいずれもユニット型施設のほうが従来型施設よりも、有意に得点が高かった。このことは、施設タイプによるケアの特徴が影響している可能性がある。

ユニット型施設は、入居者側からみたときの生活単位であり、個別性を重視したケアの実践を可能にする<sup>[31]</sup>。それは、職員は、特定のユニット内の入居者に対し、時系列的にケアを提供するため、その時々状況に応じて利用者ニーズに対応することができるため、満足感や楽しさを感じる事ができ<sup>[32]</sup>、裁量度が高いと考えられる。

従来型施設は、個別ケアやグループケアを試みているものの、効率的にケアを遂行しなければならず、チーム型仕事遂行を重視するため、森本<sup>[33]</sup>が指摘しているように、介護職員の仕事に対する裁量権は少なくなり、仕事内容を介護職員が自ら調整しながら仕事を行うことは難しい状況にある。SinervoとElovainio<sup>[34]</sup>は、仕事の多様性や裁量度が仕事の満足度と関連すると述べており、ユニット施設が従来型施設よりも仕事の満足感・やりがい感が有意に高い値を示したと考えられる。

また、有能感の5因子のいずれもユニット型施設のほうが従来型施設よりも有意に得点が高かった。そのことは、少人数の入居者をケアしていることが影響していると考えられる。それは、担当介護職員が、少数の入居者と日々関わる場合、一人ひとりの心身の状態の把握や、今までの生活習慣、環境に合わせて、創意工夫しながらケアを提供することが可能である。そして、利用者の少しの変化に気づき即応できるのも少人数であるからこそである。また、職員はユニット内の情報共有を迅速にすることができるため、全体の理解やチーム協力もしやすい。それらを考慮すればユニット型施設が従来型施設に比べ有能感が有意に高いことが考えられる。

更に、張ら<sup>[35]</sup>や鈴木<sup>[36]</sup>の結果と同様、上司サポートでは、従来型施設よりもユニット型施設が有意に高い値を示していた。それは、上司サポートの捉え方にばらつきがあることが考えられる。従来型施設では介護主任・副主任、あるいは施設長をイメージしている可能性があるが、ユニット型施設では、身近なユニットリーダーからのサポートを上司サポートとして捉えている可能性が高い<sup>[37]</sup>。そのため、両施設タイプの差異が生じたものと考えられる。スーパーバイズを受ける身近なユニットリーダーあるいはフロアリーダーの存在が大きいものと考えられる。

同僚サポートについては、施設タイプによる有意差はみられず、支持的な関係が効果的に機能していることが推測された。

### 3. 施設タイプによる職場内サポートと介護職員の有能感が仕事の満足度およびやりがい感に及ぼす影響の検討

施設タイプによる職場内サポートと介護職員の有能感が仕事の満足度およびやりがい感に及ぼす影響について検討すると、両施設タイプとも、主任やユニットあるいはフロアリーダーなどの上司からのサポートが、有能感の各因子や介護職員の仕事の満足感・やりがい感を高めることが示された。このことは、上司からのサポートの有効性が確認されるとともに、鈴木が述べるように<sup>[38]</sup>、特別養護老人ホームにおける上司のサポート効果は施設タイプに関係なく、職場内のサポート関係において大きな意味を持つものと考えられる。

また、両施設タイプとも、上司からのサポートが、入居者に対して適切なケアを創意・工夫し、自己の能力を発揮し、自己研鑽を積み成長させる有能感の第Ⅰ因子『仕事の創意工夫と研鑽』や、仕事の全体を理解しながら役割遂行する有能感の第Ⅳ因子『仕事の全体理解・役割遂行』を高め、これらの有能感が仕事の満足感・やりがい感を高めるという間接効果が見られた。これらの有能感は、蘇ら<sup>[39]</sup>の能力の発揮・成長による有能感においても、職場内サポートと有意に関連していることを明らかにしている。施設タイプに関係なく、上司のリーダーシップや適切な知識や技術の助言は、職員のケアに対する自信を高め、更に利用者にとってより良いケアを提供する為の知識・技術を習得させ、能力を発揮することにつながるものと考えられる。したがって、上司サポートは有能感に有効に働くことが示された。

同僚サポートでは、施設タイプに関係なく、有能感の第Ⅴ因子『チーム目標の達成・協力』を介して、仕事のやりがい感を高めるという間接効果が見られた。介護施設においては、山口ら<sup>[40]</sup>が介護職員間の同一職種チームにおける協働が土台にあることを明らかにしている。ユニット型施設と従来型施設において、ワークチームの形態は異なるとしても、チームで協力しながら、より良いケアの実践に向けて目標を達成していくことが、やりがい感を高めることにつながるものと考えられる。

一方、従来型施設では、有能感の第Ⅲ因子『仕事

の達成・課題遂行』が高いほど仕事の満足感とやりがい感が低いという影響が見られた。介護を遂行する上で、介護職員間の協働が土台にある。従来型施設は、その日の介護業務を、数名ずつチームを組み役割を担いながら遂行している<sup>[41]</sup>。つまり、従来型施設は、1つのケア行為を多人数の利用者に提供することになるため、各介護職員が機能的に効率的にケアを提供しなければならず、一人ひとりの利用者と向き合っていくことでケアすることが難しい。したがって、その日の仕事を達成することや課題遂行をすることは、個別の利用者に対するケア効果を十分感じ取ることができない可能性がある。あるいは、職員意識の中に、日々の日課に流され管理的にならないよう、利用者主体のケアをめざして実践したいという意識の表れかもしれない。そのため、仕事の満足感ややりがい感を低めることになるのではないかと考えられる。

## V 結論及び今後の課題

本研究から、特別養護老人ホームの施設タイプによって、介護職員の仕事の満足感・やりがい感への影響が異なる可能性を示唆した。

蘇ら<sup>[42]</sup>の有能感尺度を再検討し、主因子法プロマックス回転により探索的因子分析した結果、『仕事の創意・工夫と研鑽』『仕事の予測・問題解決』『仕事の達成・課題遂行』『仕事の全体理解・役割』『チーム目標の達成・協力』の5因子が抽出された。最尤法を用いた共分散構造分析による多母集団同時分析を行った結果、ユニット型施設と従来型施設は同一の因子構造であることが確認された。

施設タイプによる職場内サポート、有能感、仕事の満足度およびやりがい感については、一要因分散分析を行った結果、同僚サポートを除く各尺度において、いずれもユニット型施設が従来型施設よりも有意に得点が高く、蘇ら<sup>[43]</sup>の結果を支持するものになった。このことは、管理的になりがちな従来型施設と、ユニット内の入居者のニーズに対して介護職員の裁量権で対応できるユニット型施設のケアの特徴<sup>[44]</sup>から差異が生じたものと考えられる。

また、施設タイプ別による職場内サポートと有能感が仕事の満足度およびやりがい感に及ぼす影響について、重回帰分析(ステップワイズ法)を用いて分析した結果、両施設タイプとも、上司サポートが各因子を高めるとともに、仕事の満足感・やりがい感を高めるこ

とが示された。また、上司サポートは、有能感の第Ⅰ因子『仕事の創意・工夫と研鑽』を介して、仕事の満足感・やりがい感を高めることが明らかになった。特別養護老人ホームにおける上司サポートは、施設タイプに関係なく有効であり、専門的な知識・技術を習得し、能力を発揮する仕事の意欲につながっている。しかし、従来型施設では、有能感の第Ⅲ因子『仕事の達成・課題遂行』が仕事の満足感・やりがい感を低めることが示された。このことから、今後は、従来型施設職員の意識が有意に低く、仕事の満足・やりがい感を低める理由について更に検討していく必要がある。

今回の調査結果から、両施設タイプのケア形態を踏まえ、介護職員の有能感を高める職場内サポートシステムを構築していくことが課題であり、如何にリーダーを育てていくかが重要であることが示された。

ユニット型施設は、少人数であるために閉塞的になりやすく、入居者や職員のそれぞれの関係性については実践課題<sup>[45]</sup>も挙げられている。今後は、それぞれの施設タイプの実践課題を踏まえた上で、介護職員が、仕事の満足感ややりがい感を高め、入居者の尊厳を遵守し自立に向けたケアを提供することができるよう、介護職員の資質向上をめざした職場内外のサポートシステムを充実していく必要がある。

今回の調査は、中部地方の施設であり、各施設のほぼ全員にあたる正規介護職員から回答を得た。パート職員数は、全介護職員数の10~25%を占めていた。施設によっては、派遣社員やパート労働者が増えている状況にあり、地域性によってデータに偏りがあることも推測される。しかし、施設タイプによる介護職員の意識に差がある可能性を示唆した。中村ら<sup>[46]</sup>は、特別養護老人ホームにおけるやりがい感とその関連要因のなかで、有資格、施設形態、職員数などの環境的要因、仕事上の負荷などの項目について有意性を示し、個人的な要因や環境要因による入居者との関係の築き方や、仕事上の負荷ストレスによってやりがい感は異なることを示唆している。今後は、個人的な要因や環境要因の影響を受ける可能性も含めて詳細に分析するとともに、更に地域を広げ、そこで生活している入居者の生活・意識との関連性についても検証し、施設タイプによる介護職員の意欲を向上させる方策を検討していきたい。

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、本研究の目的の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきました施設管理者をはじめ、介護職員の皆様には厚くお礼申し上げます。

## 注

- [1] 厚生労働省「特別養護老人ホームの設備及び運営に関する基準」では、ユニット型特別養護老人ホームの基本方針を挙げている。全室個室・ユニットケアの特別養護老人ホーム（新型特養）の整備について。平成13年9月28日全国担当課長会議資料(2001).  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/kaigi/010928/index.html> (参照2013-7-20).
- [2] 平成14(2002)年度にユニットケア型の特別養護老人ホーム(小規模生活単位型特別養護老人ホーム)対応した施設整備補助金が設けられ、平成15(2003)年には、ユニット型の特別養護老人ホームに関する運営基準と設備基準が示された。
- [3] 平成15年介護サービス施設・事業所調査結果の概況 厚生労働省  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service03/kekka3.html#5> (参照 2013. 8.9).
- [4] 平成23年介護サービス施設・事業所調査結果の概況 厚生労働省  
[http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service11/dl/kekka-gaiyou\\_03.pdf](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service11/dl/kekka-gaiyou_03.pdf) (参照 2013. 5.1) .
- [5] 介護保険事業に係る保険給付の円滑な実施を確保するための基本的な指針(平成18年3月31日厚労告314号)  
<http://iryoo.kk-mic.co.jp/information/file/INFORMATION%20Vol184.pdf> (参照2013.8.9).

## 《引用文献》

- [1] 大森彌.施設介護がかわる新型特別養護老人ホーム個室化・ユニットケアへの転換.中央法規.2002, p.14-16.
- [2] 村岡美幸・北島英治・本名靖.高齢者福祉施設の形態とケア理念の変遷—大集団ケアから小集団ケアへ—東海大学健康科学部紀要 9,2003,p.89-95.
- [3] 壬生尚美.特別養護老人ホームにおける施設形態に関する実証研究—入居者及び介護職員の行動調査からの検討—.関西福祉科学大学紀要.2013,17,p.61-77.

- [4] 高橋誠一“個室・ユニット化の導入にあたり—最も大切なこと—個室・ユニットケアで介護が変わる”.中央法規.2007, p. 41-50.
- [5] 笠原幸子.介護福祉職の仕事の満足感に関する一考察.介護福祉学.2001,8(1),p.36-42.
- [6] Sinervo T & Elovainio M. Job characteristics , stressors , job satisfaction and strain in care for elderly . Scientific program and abstracts in 25 th International Congress on Occupational Health.1996,2,p.390.
- [7] 山下京.産業場面における認知的評価理論の有効性の検討.対人社会心理学研究.2001,1,p.37-44.
- [8] Deci,E,L.Intrinsic Motivation.Plenum Press.1975,安藤延男・石田梅男訳.“内発的動機付け—実験社会心理学アプローチ”.誠信書房.1980,p.60-70.
- [9] 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和.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ついての探索的研究-尺度構造の検討-.生活科学研究.2005,4,p.1-12.
- [10] White,R.W.Motivation Reconsidered,The Concept of Competence. Psychological Review.1959,66,p.279-333.
- [11] Harter,S.Effectance. Motivation Reconsidered,Toward a Developmental Model,Human Development.1978,p.21,34-64.
- [12] Deci,E,L.The Psychology of Self-Determination.Lexington books, New York.1980,石田梅男訳.“自己決定の心理学”.誠信書房.1985.
- [13] 張允楨・黒田研二.特別養護老人ホームにおけるユニットケア導入と介護業務及び介護環境に対する職員の意識との関連.社会福祉学.2008,49(2),p.85-96.
- [14] 鈴木聖子.ユニット型特別養護老人ホームにおけるケアスタッフの適応過程.老年社会学.2005,26(4),p.401-411.
- [15] 前掲書[9] 蘇ら.
- [16] 前掲書[12] Deci,E,L.
- [17] 前掲書[9] 蘇ら.
- [18] 前掲書[9] 蘇ら.
- [19] 小牧一裕・田中国夫.職場におけるソーシャルサポートの効果.関西学院大学社会学部紀要.1993,67,57-67.
- [20] 前掲書[9]蘇ら.
- [21] 前掲書[9]蘇ら.
- [22] 前掲書[9] 蘇ら.
- [23] 前掲書[9] 蘇ら.
- [24] 白石旬子・大塚武則・影山優子ほか.介護老人福祉施設の介護職員の「介護観」に関する研究—経験年数,教育・資格による相違—.介護福祉学.2010,17(2),165-175.
- [25] 宇良千秋.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.老年社会学.1998,20(2),143-151.
- [26] 財団法人介護労働安定センター“介護サービスのリスクマネジメント”.2012.
- [27] 山口麻衣・山口生史.介護施設におけるケアワーカー間の協働—組織内チームに着目した分析—.ルーテル学院研究紀要.2009,43 p.35-48.
- [28] Deci.E.L,Flaste.R.WHY WE DO WHAT WE DO The dynamics of personal autonomy. New York. 1995, 桜井茂男訳.“人を伸ばす力—内発と自律のすすめ—”.新曜社. 2009,p.86-87.
- [29] 岡田進一編著.“介護関係のためのチームアプローチ”.ワールドプランニング.2011,3-8.
- [30] 加藤友野.介護福祉士の専門性に関する研究—「求められる介護福祉士像」から見る現状と課題—.総合福祉科学研究,2012,3. p.105-118.
- [31] 外山義.介護保険施設における個室化とユニットケアに関する研究.医療経済研究. 2002,11,p.63-89.
- [32] 笠原幸子.介護福祉職の仕事の満足感に関する一考察.介護福祉学.2001,8(1), p.36-42.
- [33] 森本寛訓.高齢者施設介護職員の精神的健康に関する一考察-職務遂行形態を仕事の裁量度の視点から捉えて-.川崎医療福祉学会誌.2003,13(2),p.263-269.
- [34] 前掲書[6] Sinervo T & Elovainio M.
- [35] 張允楨・黒田研二ほか.特別養護老人ホームにおける介護職員のストレスに関する研究—小規模ケア型施設と従来型施設の比較—.老年社会学.2007,29(3),p.366-373.
- [36] 前掲書[14]鈴木.
- [37] 前掲書[14]鈴木.
- [38] 前掲書[14]鈴木.
- [39] 蘇珍伊・岡田進一・白澤政和.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—.社会福祉学. 2007,47(4),p.127-134.
- [40] 前掲書[27]山口ら.
- [41] 前掲書[3]壬生.
- [42] 前掲書[39]蘇ら.
- [43] 前掲書[9]蘇ら.
- [44] 前掲書[3]壬生.
- [45] 種橋征子.特別養護老人ホームにおけるユニットケア実践の課題—介護職員の仕事上の負担を中心に—.発達人間学論叢.2006, 9, p31-41.
- [46] 中村房代・久田はづき.特別養護老人ホーム介護職員のやりがい感とその関連要因に関する研究.日本介護福祉学会要旨集. 2010,p.148.

---

**Abstract**

---

This study examines care staff at special nursing homes for the elderly in terms of the influence of facility type on their perceptions of the level of social support available at the workplace and job competence on job satisfaction.

An exploratory factor analysis was conducted to examine the factor structure of perceived job competence. The following five factors were identified: 'Originality, Ingenuity and Diligence at Work', 'Forecasting and Problem Solving on the Job', 'Achievement and Task Performance on the Job', 'Overall Understanding of Work and Role Performance' and 'Cooperation towards the achievement of Team Objectives'. A multiple-group confirmatory factor analysis indicated that the measures of perceived job competence had a five-factor structure in both unit-style and conventional facilities. ANOVAs revealed that care staff from the unit-style facilities sample perceived that they had significantly more supervisor support, job competence on job satisfaction compared with care staff from the conventional facilities sample. In addition, a path analysis was applied for each facility type to analyse the effects of social support at the workplace and perceived job competence on job satisfaction. The results indicated that, regardless of facility type, supervisor support was directly and positively associated with perceived job competence and job satisfaction. Moreover, supervisor support was significantly, however, indirectly associated with job satisfaction in terms of 'Originality, Ingenuity and Diligence at Work'. However, 'Achievement and Task Performance on the Job' was associated with lowering job satisfaction at conventional facilities.

This study suggests that there are some differences in the factors that influence job satisfaction among care staff at different facility types. In addition, it is important to establish support systems at the workplace to facilitate the improvement of perceived job competence on job satisfaction among care staff at special nursing homes.

---

(受付日 : 2013 年 9 月 14 日, 受理日 : 2013 年 10 月 30 日)

壬生 尚美 (みぶ なおみ)

現職 : 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科准教授

関西福祉科学大学大学院 社会福祉学研究科 臨床福祉学専攻 博士後期課程満期退学  
専門は介護福祉学。現在は、高齢者介護施設における介護職員の就労意欲に関する研究を行っている。