

高齢者施設介護職員の専門職行動に関する研究

——組織コミットメント、キャリアコミットメントの観点から——

豊田 麻実

我が国では、1970年に高齢化率が7%を越える高齢化社会に突入し、その後1994年に14%に到達した。高齢者人口が増加する一方で介護職員の不足という問題がある。また、以前のマニュアル的な介護から、利用者の生活歴や人柄を考慮した個別ケアが、よい介護として考えられるように変化してきている。個別ケアを実践するためには、利用者をよく知り、信頼関係を築くためにも、介護職員が1つの施設に定着することが重要である。さらに、個別のニーズに応じていくためにはより高い専門性が必要になってくる。つまり、現在の介護分野には、施設に職員を定着させることと、利用者のニーズに答えられるように介護職員の専門性を高めていくことが必要である。そこで本研究では、専門性の高い職員が職場に定着するための要因を検討することを目的とした。そのために必要なこととして、介護職員の専門性を明確にした上で、組織コミットメントとキャリアコミットメントに着目して関連する要因を検討することとした。

研究1は、介護職員の専門性を明確にするため、介護職員の専門職行動尺度の作成を目的とした。介護職員に専門性が求められているものの、それを測定する明確な指標はあまり開発されていない。介護職員の専門性には「介護知識」、「介護技術」、「職業倫理」の3側面があると言われている。本研究では、これまでとくに注目されてこなかった介護職員の「職業倫理」の観点から、尺度作成を行った。尺度は、日本介護福祉士会倫理綱領の倫理規定を枠組みとし、先行研究を参考に5因子20項目を作成した。作成した項目は日本介護福祉士会会員を対象に確認的因子分析を行った。分析対象は男性96名、女性274名、不明1名の371名であった(平均年齢43.4歳±10.5)。分析の結果、5因子モデルが適合した。5因子とは、「心理サポート」、「生活サポート」、「連携」、「学び」、「創意工夫」であった。次に、専門性にばらつきのある集団でもこのモデルが当てはまるのかを検証するため、2つの施設で勤務する介護職員を対象に、同様の質問紙調査を行った。分析対象は、男性51名、女性123名の174名であった(平均年齢43.5歳±13.3)。その結果、モデル適合度は許容範囲ではあったものの、介護福祉士会会員を対象とした結果と比較すると、その適合度は低いものであった。介護福祉士のように、一定の専門性がある集団を対象とした場合、倫理規定をベースとしたモデルが適応されることが分かった。一方で、専門性にばらつきのある集団を対象とした場合は、本尺度の当てはまりが良いとはいえないことが分かった。介護職員の職位や保有資格など、専門性の程度によって、項目内容を多少改善する必要性がある可能性が示唆された。

研究2は、組織コミットメント、キャリアコミットメントと専門職行動、継続意志それぞれの関連を検討した。組織コミットメントは、組織に対する心理的態度と定義されている。従業員の離職率や欠勤率を予測すると言われているが、パフォーマンスとの関連は報告されていない。またキャリアコミットメントは、自らの専門や職業に対する心理的態度であり、職業行動との関連が指摘されている。しかしながら、キャリアコミットメントが高まることによって離職意向が高まるとの指摘もある。そこで本研究は、専門性の高い職員を施設に定着させるためには、組織コミットメントとキャリアコミットメントの両方を高める必要があるとの仮説に基づいて行った。組織コミットメントは3因子で構成されている。1つ目は情緒的コミットメントであり、組織に対する愛着や一体化を表す。2つ目は存続的コミットメントであり、損得勘定に基づいている。情緒的コミ

ットメントと異なり、組織に対して消極的にコミットしていることを表す。3 つ目は規範的コミットメントであり、情緒や損得勘定に関係なく、忠誠心によってコミットしていることを表す。以上、組織コミットメントの3因子とキャリアコミットメントの1因子を独立変数とし、専門職行動と継続意志を従属変数として、階層的重回帰分析を行った。対象は研究1で対象とした日本介護福祉士会会員であった。分析の結果、組織コミットメントが高まると継続意志が高まり、キャリアコミットメントが高まると、すべての専門職行動が増加することが明らかになった。これらの結果はともに仮説を支持した。また、組織コミットメントは因子別に特徴がみられた。情緒的コミットメントは「連携」と強く関連しており、その影響力はキャリアコミットメントよりも高いものであった。存続的コミットメントが高まった場合は、5因子すべての専門職行動の減少することが分かった。さらに組織コミットメントとキャリアコミットメントの交互作用についても明らかになった。存続的コミットメントが高い介護職員は、それだけでは専門職行動を減少させる傾向があるが、キャリアコミットメントを高めることで、増加させる傾向があることが分かった。以上の結果から、介護職員を施設に定着させるためには、組織コミットメントを高めることが有効であると考えられる。また、介護職員の専門性を高めるためには、キャリアコミットメントだけでなく、情緒的コミットメントを高めることも必要であると言える。さらに存続的コミットメントが高い職員は、専門職行動が減少する傾向があるため、存続的コミットメントが高い職員が多い施設は、サービスの質が低下する可能性が高い。存続的コミットメントが高い介護職員に対しては、キャリアコミットメントを高める働きかけを行うことで、専門職行動を増加させる可能性があることが分かった。専門性の高い職員が施設に定着させるためには、どちらか一方ではなく、組織コミットメントとキャリアコミットメントの両方を高めることの必要性が示唆された。

研究3は、組織コミットメントおよびキャリアコミットメントを高める要因を職場環境の観点から検討することを目的とした。組織コミットメントは年齢や勤続年数などの個人要因と、職場の人間関係や組織風土などの環境要因によって高められると言われている。またキャリアコミットメントは学びや成長を実感できる環境に影響を受けると言われている。そこで、職場環境を独立変数とし、組織コミットメントとキャリアコミットメントを従属変数として、2つのコミットメントを高める職場環境を検討した。職場環境は、幅広い職種を対象に使用されているワークシチュエーションリストを参考に20項目の尺度を作成した。分析対象者は、研究1で対象とした介護福祉士会会員と同様であった。まず因子分析を行った結果、3因子が得られた。その3因子とは、「教育・評価」、「共通認識」、「参画」であった。次に職場環境の3因子を独立変数、組織コミットメントとキャリアコミットメントを従属変数として重回帰分析を行った。その結果、「教育・評価」が組織コミットメントの3因子に影響を与えていることが明らかとなった。また「共通認識」が、キャリアコミットメントに影響を与えていることが分かった。組織コミットメントやキャリアコミットメントを高めるためには、施設において、学びの場や評価の仕組みを整えること、さらには施設の具体的な目標であるビジョンを明確にし、介護職員と共有することが重要であることが示唆された。

以上の結果から、専門性の高い職員を施設に定着させるための施設の取り組みとしては、教育体制や評価システムの整備、施設の共通目標となるビジョンを共有する施設づくりが有効であると考えられる。現在、介護職員の専門性を高めるためにさまざまな取り組みが行われようとしている。介護施設において、専門性の高い介護が提供されるようになることで、介護職員の専門性に対する社会的認知が向上していくだろう。社会的認知が高まってくることは、働きやすい労働環境が整備されることにつながる。また介護分野の魅力も高まってくると考えられる。これらの変化が、現在介護分野が抱えている人材不足の問題を解決する糸口につながっていくと考える。(臨床死生学・老年行動学)