

資料/研究計画書

介護老人福祉施設に勤務する職員を対象とした職務満足感の研究

—看護職を対象とした Stamps らの質問紙の介護職への応用—

矢羽田明美*, 椎名知づる**, 田畑寿史***, 田中瑞雄****,
中村房代*****, 野尻京子*****, 宮嶋 潔*****

Work satisfaction of staff members in welfare facilities for the elderly requiring long-term care: Application of Stamp's Index for nurses to care workers

Akemi Yahata *, Chizuru Shiina **, Hisashi Tabata *** , Mizuo Tanaka **** ,
Fusayo Nakamura ***** , Kyoko Nojiri ***** and Kiyoshi Miyajima *****

Abstract: In previous studies of care workers, no work satisfaction measurement scale has been observed, and results on factors affecting work satisfaction have not always been consistent. The purpose of this study was to develop a work satisfaction measurement scale (questionnaire) for care workers and evaluate its usefulness. In the first step of the study process, a questionnaire for care workers was developed based on Stamps' Index of Work Satisfaction for nurses translated by Ozaki and Tadamas. In the second step, a "pretest" survey was performed to evaluate the reliability and validity of this questionnaire as a work satisfaction measurement scale for care workers. In the future, as the third step, we intend to statistically analyze the results of the pretest and evaluate the reliability and validity of the questionnaire.

Key words: care workers, certificated care workers, work satisfaction, welfare facilities for the elderly requiring long-term care

はじめに

介護職員のストレスの増加、仕事への不満の増加、定着率が低いことなどは、ケアの質(自立支援、機能改善、生活の質の維持)の低下などを引き起こす原因の 1 つとなると考える。介護保険制度の導入による福祉関係施設を取り巻く環境の変化の中で介護職員がモチベーションを保ちながら質の高いケアを提供していくためには、職務満足感について

検討していくことが重要であると考えた。職務満足感とは、健康を促進させるポジティブ要因であり、従業員のモチベーションの向上、ケアの質の向上などに影響があると報告されている。わが国では、看護師を対象として多くの職務満足感に関する先行研究の蓄積がある。一方、介護職員の職務満足感というポジティブ要因に着目した研究は少ない。また、看護師を対象とした職務満足感尺度は Stamps らの「病院勤務の看護師を対象とした職業への満足度」以下(Stamps らの質問紙)の測定尺度が見られ、職務満足感に影響を及ぼす因子について、おおむね統一した結果が得られていると思われる。しかしながら、介護職員を対象とした先行研究では、職務満足感尺度は見られず、職務満足感に影響を与える因子について必ずしも統一した結果が得られていないと考える。

介護職員の仕事への不満を軽減し、介護職員がモチベーションを保ちながら質の高いケアを提供していくためには介護職員を対象とした職務満足感測定尺度を用い、職務満足感に影響を与える要因について検討していくことが重要

*	信州短期大学	Shinsyu Junior College
**	愛知文教女子短期大学	Aichi Bunkkyou Women's College
***	大原保育医療福祉専門学校	Ohara School of Nursery, Medical and Welfare
****	山口中村学園中村女子高等学校	Yamaguchi Nakamura Girls High School
*****	松山学園松山福祉専門学校	Matuyama Gakuen Matuyama School of Welfare
*****	皇學館大学大学院	Kougakkan University
*****	富山福祉短期大学	Toyama College of Welfare Science

であると考えた。

本研究は、介護教員研修会(平成 18 年 3 月 18 日～3 月 30 日)の中で「研究方法」の授業を通して、筆者と他 6 名*のグループで「介護老人福祉施設に勤務する職員を対象とした職務満足感の研究—看護職を対象とした Stamps らの質問紙の介護職への応用—」について研究計画書を作成し、その過程で介護職員への職務満足感測定尺度(以下質問紙とする)を作成した。今後、介護職員の職務満足感の測定尺度について、信頼性・妥当性を検証する必要がある。

そこで、筆者は共同研究者の許可を得て、本研究において、Stamps らにより開発され尾崎らが翻訳した看護師の職務満足感尺度をもとに作成した介護職員の職務満足感の測定尺度について信頼性・妥当性を検討することにした。今回、第 1 段階は、介護職員の職務満足感の測定尺度を作成した。第 2 段階は、作成した質問紙の信頼性・妥当性の検証のためのプレテストを行う。現在、プレテストの実施に当たり、施設長を通して、介護職員の方々へ質問紙の協力依頼を行ったところである。本報告は、第 1 段階の経過報告と第 2 段階の研究計画書である。

I. 用語の定義

1. 介護職員

介護職員とは「日常的に介護業務に従事している職員であり、資格の有無を問わない」と定義した。

2. 職務満足感

職務満足感とは、多くの研究で用いられている Locke の定義「個人の仕事と仕事の評価によりもたらされる喜ばしい、また肯定的な感情」を採用した。

II. 研究目的

Stamps らにより開発され尾崎らが翻訳した看護師の職務満足感測定尺度をもとに、介護職員の職務満足感の測定尺度を作成し、その質問紙が測定尺度として有効性があるかを検証する。

III. 研究方法

1. 研究プロセスの概要

本研究は、第一段階で介護教員研修会での「研究方法」で作成した、Stamps らにより開発され尾崎・忠政(1988)が翻訳した看護師の職務満足感尺度をもとに、介護職員への職務満足感測定尺度を作成した。

第二段階では、作成した介護職員の職務満足感測定尺度の「プレテスト」のための調査を実施した。

今後、第三段階で、プレテストで得た結果を統計的に分

析し、測定用具としての信頼性・妥当性を検証する。

2. 質問紙の作成過程

質問紙の基本属性は、専攻研究を参考に筆者らが作成した。質問内容は尾崎らによる質問紙を 7 名の福祉関係機関で働いている福祉関係職員(看護師 2 名、社会福祉士 3 名、介護福祉士 2 名)にそれぞれの項目の理解、解釈できなお箇所を指摘してもらい質問紙を作成した。

Stamps らの質問紙は職業における満足因子として上げられた次の 7 つの構成要素(1)給与、(2)専門職としての自律、(3)看護業務(4)看護管理、(5)看護師間相互の影響、(6)職業的地位、(7)医師・看護師間の関係 48 項目からなっている。質問は、それぞれの構成要素に属する項目が回答者には分からないように、バラバラに配置してある。回答者は各項目について「全くそうだ」、「おおむねそうだ」、「ややそうだ」、「どちらともいえない」、「ややそうでない」、「おおむねそうでない」、「全くそではない」の 7 段階の尺度のいずれかを選択する。

筆者らは福祉関係機関での経験を元に、以下の 3 点について変更した。

1) stamps らの定義した 7 つの構成要素の名称の変更

7 つの構成要素のうち「看護業務」を「介護業務」、「看護管理」を「運営管理」、「看護師間相互の影響」を「介護職間の影響」、「医師・看護師間の関係」を「他職種と介護職間の関係」に変更した。

2) 7 つの構成要素の定義と質問項目の変更

7 つの構成要素の定義と質問項目を以下のように変更した(カッコ内の数字はⅢ3. (2)の質問内容の番号である)

- i 給与: (1,4,8,14,24,29,39,43).
- ii 職業的地位: (2,9,15,21,25,26,36,40).
- iii 他職種と介護職間の関係: (6,18,35).
- iv 運営管理: (5,12,17,23,27,30,32,34,38,41).
- v 専門職としての自律: (7,13,19,28,42).
- vi 介護業務: (11,20,22,31,33).
- vii 介護職間相互の影響: (3,10,16,37).

3) 質問用紙の変更

『3. 質問項目と尺度』の(2)質問内容』に示したとおり質問紙を変更し 43 項目とした。以下では、変更した質問番号と理由を述べる。(カッコ内の数字は Stamps らの調査表の内容の番号である)

i 言葉を変更したもの

以下の 9 つについては、介護施設になじまないと判断し変更した。

- ①病院・病棟を施設に変更した(2,5,6,8,10,18,19,21,26,30,32,33,35,38,39,42,43,48).

- ②看護(婦)を介護(職員)に変更した(3,4,5,8,14,16,18,19,20, 21,23,24,26,30,31,32,38,39,41,42,44)
- ③医師を他職種に変更した(6,19,39)
- ④(25)の管理を業務遂行、(12)の管理を運営方針に変更した。
- ⑤意見を意味に変更した。(27)
- ⑥日常問題を介護職が日ごろ感じる問題に変更した(12)
- ⑦入院費を利用料に変更した(44)
- ⑧看護管理者を介護部門の責任者に変更した(46)
- ⑨監督者を上司に変更した(47)
- ⑩新採用者を新採用の介護職員(10)

ii 言葉を削除したもの

次の言葉「患者」(24,33)、「私を除いて」(8)は、これを削除しても質問の意味が通じると考え削除した。

iii 文章自体の削除

次の 5 つの質問項目(17,23,28,36,40)については、以下の 3 つの理由により変更した。

- ①質問者が回答に困惑する可能性が高いと考えた(23,36)
- ②わが国の現在の介護業務の現状に合わないと考えた(17,28,40)
- ③(17)は別項目(21)に同様の質問が存在するため、この質問を削除したことで問題が発生する可能性が低いと考えた。

iv 文章を書き換えたもの

(47)は重複質問になっていると考え、『「3. 質問項目と測定尺度」の 3(2)質問内容』の 42 に変更した。

3. 調査項目と測定尺度「用語の操作上の定義」を含めて) 調査項目は先行研究を参考に筆者らが作成した。(表 1 参照)

4. 7 つの構成要素の定義

構成要素の定義を、i 給与、ii 職業的地位、iii 他職種と介護職間の関係、iv 運営管理、v 専門職としての自律、vi 介護業務、vii 介護職間相互の影響の 7 つとした。

5. 統計分析方法

1) 分析枠組み

(1)職務満足感各項目の信頼性、妥当性を見当
全 43 項目の度数分析、記述統計及びクロンバックの α 係数を求め、それをもとに回答の偏った項目、欠損値の多い項目を中心に信頼性、妥当性を検討する。

(2)職務満足感尺度の信頼性、妥当性を見当

- ①職務満足感で得られたデータで主成分分析(バリマックス回転)を行い、因子構造を明らかにする。
- ②各因子の記述統計及びクロンバックの α 係数を求める。
- ③本調査において明らかになった因子構造と尾崎らが介護

師を対象とした職務満足感尺度において明らかにしている 7 因子の構造を比較し、妥当性の検討を行う。

- ④職務満足度の得点や基本属性によりグループ分けをし、グループごとに①～③を繰り返すことで尺度としての制度を高めていく

(3)上記分析は統計解析ソフト SPSS により分析を行う。

6. 調査対象

プレ調査の対象は、N 県の介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)3施設に勤務する非常勤職員を含む介護職員(介護福祉士)である。調査対象施設は、筆者が任意に選択した。

1) 介護老人福祉施設を選択した理由

「平成 15 年介護サービス施設・事業所調査結果の概況」によると、介護保険施設の開設主体別施設数の厚生割合は、介護老人福祉施設 5,084 施設(42.7%)、介護老人保健施設 3,013 施設(25.3%)、介護療養型医療施設 3,817 施設(32.0%)となっており、介護保険施設における介護老人福祉施設の割合が一番多かったからである。

2) 介護職員を選択した理由

「平成 15 年介護サービス施設・事業所調査結果の概況」の「職務別常勤換算従事者数」によると、介護職員は、介護老人福祉施設 127,459 人(50.1%)、介護老人保健施設 80,294 人(31.6%)介護療養型医療施設 46,701 人(18.3%)となっており、介護老人福祉施設に勤務する介護職員の割合が一番多かったからである。

7. 調査方法

プレテストの方法は、筆者が任意に選択した N 県内の 3 施設の施設長へ調査票と介護職員に調査をさせていただく依頼文と返信用封筒を持参し直接依頼した。10 日間の留置法をとった。

質問紙は、自記式質問紙を用いた。調査票は無記名とし、調査票は各自返信用封筒にて、返信していただくよう依頼した。

8. 対象者への倫理的配慮

対象者への倫理的配慮は、日本看護協会「看護研究における倫理指針」⁴⁾に則り行った。具体的には、「プレテスト」において対象となった施設の施設長へ、研究の目的・方法・負担について文章と口頭にて説明し承諾を戴き協力を得た。また、介護職員には、研究の目的・方法・負担について文章による説明と、施設長による説明をお願いし、協力を得て調査を行った。質問紙への回答はすべて無記名とし、匿名性を確保した。

9. 共同研究者への配慮

介護教員研修会終了時に、共同研究班の共同研究者へ、

研究計画書による筆者の研究実施について承諾を得た。論文内に共同研究者の名前を入れることで了解を得た。研究完成にあたり、論文の提供を行う。

す。また筆者の研究に当たり、本研究の研究計画書の使用を快く承諾していただきました、共同研究者の皆様に心より感謝申し上げます。

(投稿 2006 年 11 月 14 日、受理 2007 年 1 月 11 日)

IV. 今後の研究計画

今後の研究計画として以下に述べる。

1.本研究(資料)では、介護老人福祉施設の介護職員を対象に行った、プレテストの調査結果をもとに、質問紙を統計的に分析し信頼性・妥当性の検証を行う。

2.次の研究では、プレテストで信頼性・妥当性の検証が得られた質問紙を用いて、介護施設の介護職員に対し本調査として職務満足感調査を行っていく。

謝辞

本研究の調査にご協力いただきました、介護老人福祉施設の施設長、介護職員の皆様に心より深く感謝申し上げます

引用・参考文献

- 1)尾崎フサ子, 忠政敏子:“看護婦の職務満足質問紙の研究—Stampsらの質問紙の日本での応用—,”大阪府立看護短大紀要,10(1),17-24(1988).
- 2)舟島なをみ, 望月美千代:“看護系大学授業過程評価スケール(演習用)の開発—学生が評価主体となるスケール作成とその信頼性・妥当性の検証,”Quality Nursing, 5 (3), (1999).
- 3)南裕子:“看護研究の倫理審査体制づくり,”看護研究,34(2), (4.2001).
- 4)日本看護協会「看護研究における倫理指針」,2004.
<http://www.nurse.or.jp/senmon/kenkyu-rinri.pdf>

資料 1

施設勤務の介護職員を対象とした職業における満足度測定項目(プレテスト)

平成 年 月 日

次の項目は、介護職員として働いていてどんな満足感を持っているか評価するために質問します。項目を注意深く読んで、あなたの気持ちをよく表している番号に丸をつけてください。

I 介護職員の職務満足感に関する質問項目

	全くそうだ	おおむねそうだ	ややそうだ	どちらともいえない	ややそうでない	おおむねそうでない	全くそうでない
1 現在の給料に満足している。	1	2	3	4	5	6	7
2 この施設で働いていると、時間はすぐに過ぎてしまう。	1	2	3	4	5	6	7
3 この職場における介護職員は忙しいときお互いに助け合い協力し合っている。	1	2	3	4	5	6	7
4 この施設における介護職員の給料の増加率に、私は満足していない。	1	2	3	4	5	6	7
5 私の印象であるが、この施設のほとんどの介護職員は、仕事がきちんと系統だてて行われることを好む	1	2	3	4	5	6	7
6 私の施設では、他職種は介護職員に協力的ではない。	1	2	3	4	5	6	7
7 必要以上に、また、欲する以上に細かく監督されると私は感じる。	1	2	3	4	5	6	7
8 この施設での多くの介護職員が、給料に不満を持っているという印象を私は持っている。	1	2	3	4	5	6	7
9 たとえ私がほかの施設でよりたくさんの給料をもらったとしても、労働条件からこの施設で働きたい。	1	2	3	4	5	6	7
10 新採用の介護職員は、私の施設にすぐに溶け込めないでいる。	1	2	3	4	5	6	7
11 もう少し仕事が少なかったら、もっとよい仕事ができると思う。	1	2	3	4	5	6	7
12 この施設の運営方針と介護業務を感じる日ごろの問題との間に大きなギャップがある。	1	2	3	4	5	6	7
13 時折、私は矛盾していることを言うべく皆さんのボス(詰め所の中で)がいるように感じる。	1	2	3	4	5	6	7
14 この施設では介護職員に期待しているだけあって、私たちは仕事に見合った給料をもらっている。	1	2	3	4	5	6	7
15 自分が行っている仕事は、本当に大切なことをしているいつも思っている。	1	2	3	4	5	6	7
16 私の職場において、いろんなレベルの介護職員の間で、すばらしいチームワークと協力ができている。	1	2	3	4	5	6	7
17 この施設では、介護職員に向上への機会がたくさんある。	1	2	3	4	5	6	7
18 私の施設では、介護職と他職種との間で十分なチームワークが取れている。	1	2	3	4	5	6	7

19	介護業務において、上司がほとんどの決断を行い、仕事における決断は私にはない。	1	2	3	4	5	6	7
20	この施設では、介護職員のペーパーワーク(記録・事務的仕事など)が多すぎる	1	2	3	4	5	6	7
21	私は、自分の行っている仕事(内容・質・やり方)に満足している。	1	2	3	4	5	6	7
22	私には、他の介護職員とケアに関する問題を話し合う時間と機会が十分にある。	1	2	3	4	5	6	7
23	介護職員は、業務遂行の決定に参加するための機会がたびたびある。	1	2	3	4	5	6	7
24	この施設では、えこひいきなどから介護職員がより高い給料を得ることが可能である。	1	2	3	4	5	6	7
25	私は、一生懸命行っている仕事に、結局は何の意味も見出せないでいる。	1	2	3	4	5	6	7
26	他の人に、私がどんな仕事をしているか誇りを持って話せる。	1	2	3	4	5	6	7
27	この施設では、介護職員を含めて雇用者の厚生についてよく考えてくれていることは確かである。	1	2	3	4	5	6	7
28	私は、時折、専門職者としての介護につながらないようなことを仕事で要求されることがある。	1	2	3	4	5	6	7
29	他の施設の介護職員から得た情報でもこの施設では、かなりよい給料を払っている。	1	2	3	4	5	6	7
30	この施設での管理者側の決定は、ケアに関して干渉しすぎる。	1	2	3	4	5	6	7
31	私がやりたいと思っているようなケアをするためには時間が足りない。	1	2	3	4	5	6	7
32	一般に、この施設では私の業務を含めて利用者のニーズを優先順位で系統立てていないと考える。	1	2	3	4	5	6	7
33	もっとたくさんの時間が、それぞれの利用者に対してあったらもっとよいケアができるだろう。	1	2	3	4	5	6	7
34	全般的に、私はこの施設で系統立てて行われている介護方法に満足している。	1	2	3	4	5	6	7
35	一般的に、この病院の他職種は、介護職員が行っていることを理解し評価している。	1	2	3	4	5	6	7
36	もし私にもう一度やり直すチャンスがあったとしても再び介護の道に進むだろう。	1	2	3	4	5	6	7
37	この施設の介護職員はお互いいいがみ合っている。	1	2	3	4	5	6	7
38	私は施設の方針・計画などに間接的に参加ができる。	1	2	3	4	5	6	7
39	利用料の高騰を思うとき、介護職員の給料をそのまま据え置くようなあらゆる努力をすべきである。	1	2	3	4	5	6	7
40	私の仕事は、いろいろな技術や知識を必要としない	1	2	3	4	5	6	7
41	全般的に、介護部門の責任者は日常の諸問題や手順について職員と相談する。	1	2	3	4	5	6	7
42	上司は支えてくれることで、私は重要な決定を下すことができる。	1	2	3	4	5	6	7
43	この施設では、給料を上げることが必要である。	1	2	3	4	5	6	7

II 個人所属

次にあなたご自身のことについてお聞きます。該当する番号に○をつけてください。

- 1 性別 (1)男性 (2)女性
- 2 年齢 (1)20歳未満 (2)20～29歳 (3)30～39歳 (4)40～49歳 (5)50～59歳 (6)60歳以上
- 3 勤務形態 (1)常勤 (2)非常勤 (3)パート
- 4 給与(年収) (1)200万円以下 (2)201～250万円 (3)251～300万円 (4)301～350万円
(5)351～400万円 (6)401～500万円 (7)501～600万円 (8)601万以上
- 5 結婚 (1)既婚 (2)未婚

ご協力ありがとうございました。今回ご協力いただきましたデータは、本調査目的以外で使用することはいたしません。