

ながあるので、職員のやりがいと援助行動への動機づけとなる。いわば、児童の成長に支えられて職員は職務を果たすことができる。それに対して、高齢者を援助する場合においては、高齢者は衰えていく傾向があるため、援助活動の第一目標は「現状維持」になる。つまり、援助対象者の成長によって支えられる部分が比較的小さいのである。したがって、職員がよりよい援助活動を実践していくにはお年寄りに過剰な期待を持たず、「今ある状態の維持」に満足し、余裕をもって自分で自分を奮い立たせる必要性が大きくなる。そのとき、職員自身も持っている心構えや生き方、老人観が自分を支えるときの大切なポイントになっていくのである（堀之内、1998）。とりわけ、特別養護老人ホームの職員は障害度の重い高齢者を介護しているため、以上のような老人観が介護職員の介護意識に影響すると思われる。

施設職員の介護意識を調査する研究もすでによくつか存在する。米国では老人ホーム職員の離職率が高く、それが利用者に大きな影響を与えているのではないかと考える研究者たちが、1970年代から仕事満足度に関する調査を盛んに行なっている。日本では1980年代から、老人ホーム職員の介護意識と仕事の満足感に関する調査が行われている（冷水、浅野、1985；東條、前田、1985；東條、1987等）。また、特別養護老人ホーム職員の退職意向にも関心が寄せられてきた（冷水ら、1986）。1990年代に入ってから、職員の介護意識よりも特別養護老人ホーム職員のストレスと介護負担研究が数多くなされている（徳田ら、1996；宇良ら、1995；矢富ら、1991；川野ら、1995）。

その一方で、社会福祉従事者の意識に関する調査が増えてきている。たとえば、社会福祉従事者の実践と意識（大阪市立大学社会福祉学研究室、1996）や民間社会福祉施設長・職員の意識（宮城県社会福祉協議会、1995）などである。このように、社会福祉援助者の意識の大切さが認められてきているのである。そこで、高齢者の分野においても、以前から続けられている「職員の介護意識」研究の成果をさらに発展させ、その成果を高齢者分野だけではなく、社会福祉のあらゆる分野の従事者が意識を高めていける方法開発へと役立てる課題があると思われる。

以上のような種々の課題のなかで、職員の介護意識の基礎研究として、特別養護老人ホームに勤務している職員（寮母職と指導員職）の介護意識・態度を調査することが本研究の主な目的である。また、介護職員の老人観や老年に関する知識と、介護意識・態度との関係を調べることもこの研究の目的の一つである。以上の結果を踏まえて、施設職員の介護意識の向上につながる方法を考察する。

二 調査方法と結果

I 調査方法

今回の調査は郵送調査法で実施した。調査対象者は香川県内の特別養護老人ホームで勤めている「寮母職」と「指導員」である。1997年8月に香川県内の特別養護老人ホーム45施設に、250部の調査用紙を送付した。そのうち、18施設から97部を回収し、92部を有効回答として採用した。回収率は38%、有効回答率は37%である。

II 調査結果

(1) 基本的属性

1 職種

回答者を職種別でみると、「寮母職」は71人（77%）であり、「生活指導員職」は21人（23%）である。回答者数では、「寮母職」は「生活指導員」の3.4倍になる。

ちなみに、全国の特別養護老人ホーム職員の構成を見てみると、平成7年では66,937人の「寮母職」に対して、「生活指導員」はわずか4,658人で、ほぼ14倍であることを考えると、今回の調査では「生活指導員」の回答率は「寮母職」よりも高いといえるだろう。

2 性別

平成7年全国特別養護老人ホームの職員の性別構成をみると、「寮母職」では、女性が89.3%、男性が10.7%であるのに対して、「生活指導員」では、女性がわずか28.9%であり、男性が71.1%を占めている。つまり、「寮母」は女性職であり、「指導員」は男性職というイメージがあるといえる。

本調査の回答者の性別については、男性は18人