

独自性や専門性を認めていない」のも「社会から認められていると感じない」のも、社会からの適切な評価がないことに原因があると思われるからである。したがって、高齢者そして高齢者を介護している職員が社会から適切に評価されていない限り、介護職員の意識向上も簡単には達成できないだろう。

また、介護意識に影響を与えている要因を把握するために、他の変数との関係をみてみた。まず、本研究の問題意識の一つである職員の「老人観」と「介護意識」との関係について、有意差のある相関関係がみられた。高齢者や高齢社会に関する正しい知識が多ければ多いほど、職員の介護意識が上がるということが検証された。つまり、高齢者に関する適切な知識や価値観を取得することによって、職員の介護意識をある程度高めることができるといえるだろう。

ところが、在職年数が増えると介護意識が下がる傾向にあることも分かった。また、職員の年齢が高くなると、介護意識が低下する傾向もある。さらに、現在の仕事に対する満足感は介護意識と負の相関の関係にある。つまり、介護意識が高い職員の方が現在の仕事に対して後悔している傾向にある。このような傾向が生じる理由は、現在の施設ケアにおいて、人手不足やそれに起因する過剰な仕事量などの職場環境・問題があり、介護意識が高い職員はそのような環境の中で自分の理想とする介護が実践できないために、挫折や不満を感じやすくなるのだろう。その結果、介護職をあきらめる人や、理想のレベルを下方修正する人が増えると考えられる。

要するに、高齢者や高齢社会に関する正しい知識はある程度介護意識を高められるが、皮肉なことに介護意識の向上は、仕事に対する不満や介護意識の低下を招いてしまうのである。つまり、知識よりもむしろ職場の環境の方が、職員の介護意識により大きな影響を与えているのである。それゆえに、職員の意識を高めることだけでなく、職員の高い意識を維持できるような環境作りがきわめて大切な課題なのである。

以上の考察から、先に触れた、「自分の仕事に独自性・専門性が感じられない」「社会的な認知が得られていない」という職員の介護意識を規定し

ている因子、さらにここで取り上げた、「介護意識の向上が仕事への不満や介護意識の低下を招いてしまう」傾向は、結局、高齢者とそのケアに携わる人々に対するこの社会全体の意識や価値観、「本音」を反映していると考えられる。つまり、社会全体が高齢者とそのケアに携わる人々を軽視する状況が存在しており、その状況ゆえに職員は自分の仕事に独自性を感じることもできないし、高い介護意識を維持することもできないのである。したがって、介護職に就いている個々人の「やる気」を高めようとするだけでは、質のよい介護サービスは望めない。高齢者やそのケアに携わる人々に低い価値しかおかない状況の力は、職員一人の力では太刀打ちできないほど、圧倒的に強力だからである。それゆえ、介護職員の介護意識を高めようすると同時に、社会全体に高齢者介護に関する正しい知識、情報を伝え、高齢者の地位の向上を図ることが大切である。

四 おわりに

本研究は特別養護老人ホーム職員を対象に介護意識を調査し、職員の介護意識を規定する要因や影響を与えている変数を分析した。また、高齢者に関する知識やイメージは介護意識に関連していると検証されたが、介護意識の向上が仕事への不満を招いてしまう傾向も把握できた。このような事態を招いてしまった背景には、高齢者や介護職員に対する社会からの評価が低いという原因が考えられる。結論として、介護職員の介護意識の向上をはかるために、職員の意識改革だけではなく、高齢者や介護職員の地位の向上も重要な課題であるということを論じてきた。

ただし、本論文では介護意識と介護の質との関係についてまだ解明していない。なぜなら、職員の介護意識が高くても、人手不足などの職場環境によって行動に移すことができない場合が多いと調査結果から推測されるからである。介護意識と介護の質の関係については、たとえば、職員の介護意識と入所者の生活の質、満足度との関係を調査することで明らかにしたい。また、職員の介護意識は社会構造的要因と関係しているという結論を出したが、どのような関係、どういうふうに関