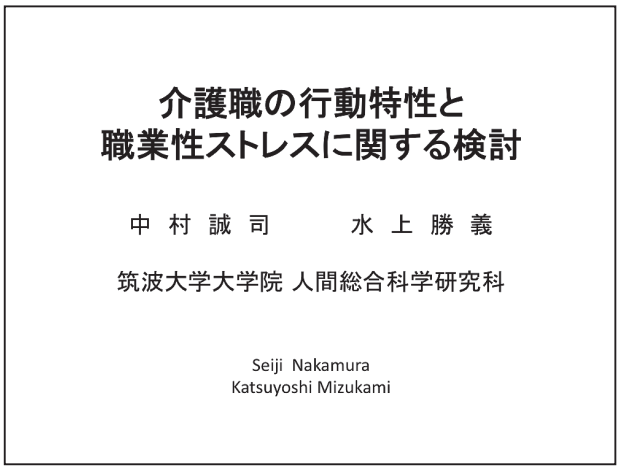
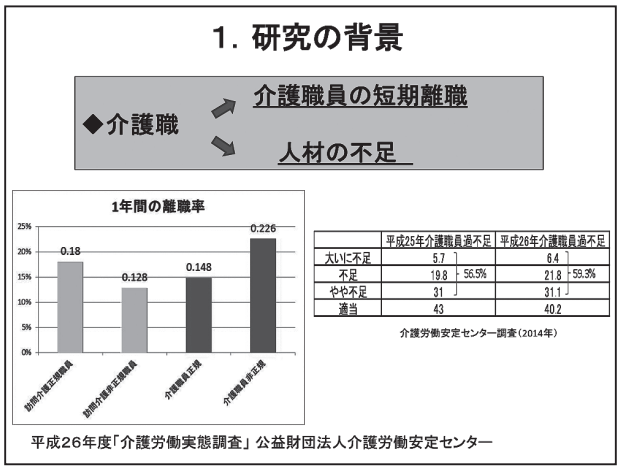
介護職の行動特性と職業性ストレスに関する検討

中村　誠司
筑波大学大学院人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻　博士課程

スライド１



スライド２



【スライド1】

本日は、介護職の行動特性と職業性ストレスに関する検討について発表させていただきます。

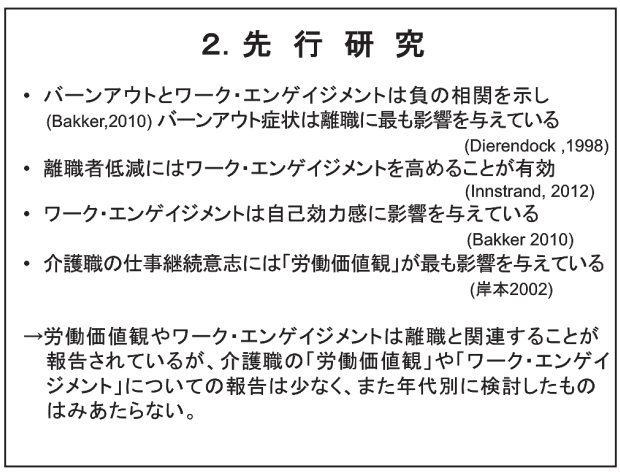
【スライド2】

研究の背景ですが、介護職員の短期の離職、そして人材の不足は非常に問題になってきています。

【スライド3】

先行研究などでも、バーンアウトとワーク・エンゲイジメントは負の相関を示したり、バーンアウト症状は特に離職に最も影響を与えている、と。また、離職者低減にはワーク・エンゲイジメントを高めることが有効であったり、ワーク・エンゲイジメントは自己効力感に影響を与えている、介護職の仕事の継続意志には労働価値観が最も影響を与えている、労働価値観やワーク・エンゲイジメントは離職と関連することが報告されていますが、介護職の労働価値観またはワーク・エンゲイジメントについての報告は少なく、

スライド３

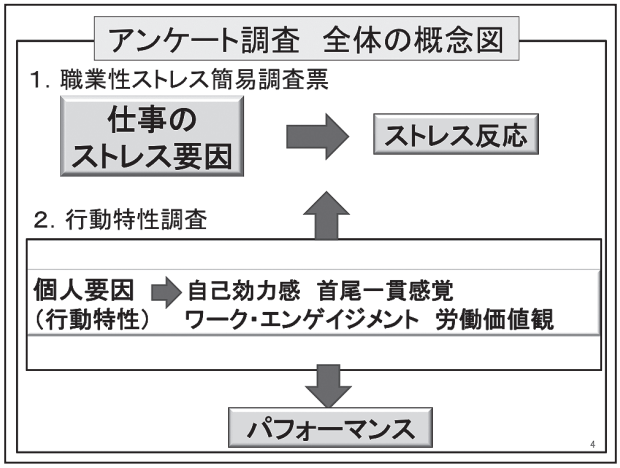


また年代別に検討したものは見当たらないということです。

【スライド4】

そこで、今回の研究では、職業性ストレス調査票の仕事のストレス要因、つまりどういう仕事のストレスを受けるのか、それに対してのストレス反応、また、行動特性の調査としては個人の要因についての調査をしています。

スライド 4



【スライド5】

目的ですが、10代から20代の介護職…以下若年介護職といいます…と30代から60代…以下30代以上の介護職…のストレス反応の違いを明らかにすることを目的にしています。

若年介護職と30代以上介護職の首尾一貫感覚、自己効力感の特徴や違いを明らかにし、若年介護職と30代以上の介護職のワーク・エンゲイジメント、労働価値観の特徴や違いを明らかにすることを目的にしました。

【スライド6】

研究の方法ですが、2014年の11月に、都内3カ所の特別養護老人ホームに勤務する介護職187名に調査を実施しました。

本研究は筑波大学の倫理審査委員会の承認を得ています。

3施設はこのような年齢構成になっています。

【スライド7】

調査票の内容ですが、それぞれ職業性ストレス簡易調査票、そして自己効力感、首尾一

スライド 5

3. 本研究の目的

① 10～20代の介護職（以下若年介護職）と30～60代（以下30代以上介護職）のストレス反応の違いを明らかにする。

② 若年介護職と30代以上介護職の首尾一貫感覚、自己効力感の特徴や違いを明らかにする。

③ 若年介護職と30代以上介護職のワーク・エンゲイジメント、労働価値観の特徴や違いを明らかにする。

スライド 6

4. 研究の方法

対象と方法

- 2014年11月に都内3カ所の特別養護老人ホームに勤務する介護職187名に、無記名自記式質問紙調査を実施した。回答に欠損のあった2名を除いた185名を分析対象とした。（都内別区・同一法人）
- 結果を若年介護職と30代以上介護職で比較検討した。
- 本研究は、筑波大学倫理審査委員会の承認を得た。

表1　年齢構成

年齢		K施設	A施設	M施設
年代	n数	人数	人数	人数
10歳代	10	1	5	4
20歳代	72	16	21	35
30歳代	43	7	14	22
40歳代	37	10	10	17
50歳代	13	4	8	1
60歳代	12	2	5	5
	187	40	63	84

貫感覚、ワーク・エンゲイジメント、労働価値観尺度等を使って調査をしました。

【スライド8】

結果です。

まずストレスを受けるストレス要因です。量的な負担、質的な負担、身体的な負担など、若年介護職と30代以上の介護職では、有意差はありませんでした。ストレス反応のほうは、それをもって受けるイライラ感とか、疲労感、抑うつ感、身体愁訴は、若年介護職のほうが有意に高いという結果でした。

【スライド9】

そして、自己効力感、首尾一貫感覚、ワーク・エンゲイジメント等の結果ですけれども、30代以上の介護職の方のほうが自己効力感が高い、また首尾一貫感覚が高い、ワーク・エンゲイジメントが高いという結果を示されたのですが、労働価値観については、若年介護職のほうが働く価値、組織への貢献など労働価値観は高いという結果が、検定の結果、有意に示されました。

【スライド10】

考察です。

スライド 7

調査の内容

◆職業性ストレス簡易調査票（下光2005）
ストレス要因、ストレス反応、ソーシャルサポート、満足度など職業性ストレスに関する包括的な調査票。57項目よりなる。

◆特性的自己効力感尺度（シェラーら1982,成田ら1995）
シェラーらが作成した自己効力感尺度を成田らが翻訳。23項目からなる

◆首尾一貫感覚（山崎ら、2001）
把握可能感（5項目）、処理可能感（4項目）、有意味感（4項目）の3つのストレス対処能力得点を算出した「ストレス対処能力(SOC)日本語縮約版」

◆ワーク・エンゲイジメント尺度（シャウフェリら2003,島津2008）
シャウフェリらによって作成され島津らが邦訳し妥当性が検証されている日本語版を使用した。

◆労働価値観尺度（江口・戸梶2006）
社会的評価、自己の成長、社会への貢献、同僚への貢献、経済的報酬、達成感、所属組織への貢献の7つからなる

スライド 8

5. 結果

職業性ストレス調査票

ストレス要因
量的負担
質的負担
身体的負担
対人関係
職場環境
コントロール
技能の活用
適　性
若年介護職と30代以上介護職で有意差なし

ストレス反応

イライラ感	若年介護職	＞	30代以上介護職	**
疲労感	若年介護職	＞	30代以上介護職	**
抑うつ感	若年介護職	＞	30代以上介護職	**
身体愁訴	若年介護職	＞	30代以上介護職	**

*=0.05　**=0.001

スライド 9

5. 結果

自己効力感

自己効力感	若年介護職	＜	30代以上介護職	**

首尾一貫感覚

把握可能感	若年介護職	＜	30代以上介護職	**
処理可能感	若年介護職	＜	30代以上介護職	**
有意味感	若年介護職	＜	30代以上介護職	**

ワーク・エンゲイジメント

活力	若年介護職	＜	30代以上介護職	**
熱意	若年介護職	＜	30代以上介護職	**
没頭	若年介護職	＜	30代以上介護職	**

労働価値観

自己の成長	若年介護職	＞	30代以上介護職	**
同僚への貢献	若年介護職	＞	30代以上介護職	*
経済的報酬	若年介護職	＞	30代以上介護職	**
所属組織への貢献	若年介護職	＞	30代以上介護職	**

*=0.05　**=0.001

スライド 10

6. 考察-1

◆職業性ストレスの結果から

●ストレス要因に差がないにもかかわらず、ストレス反応は若年介護職の方が高く、30代以上介護職は低値であった。

●このことは、両者の間に、緩衝要因やストレス耐性に影響する個人特性に差がある可能性が考えられる。

まず職業性ストレスの結果から、ストレス要因に差がないにもかかわらず、ストレス反応を受けるのは若年介護職のほうが高く、30代以上の介護職は低い値であった。このことは、両者間に緩衝要因とかストレス耐性に影響する個人特性に差がある可能性が考えられました。

【スライド11】

次に自己効力感の結果ですけども、若年介護職は30代以上の介護職よりも自己効力感が低い値でした。自己効力感の源泉である代理体験であるとか、成功体験であるとか、身近にいる目標とする人の行動を取り入れながら、成功体験を蓄積することで自己効力感は高まってきますけれども、若年介護職は30代以上の介護職よりも経験が乏しく、自己効力感が十分に育まれていない可能性が考えられました。

スライド 11

6. 考察-2

◆自己効力感の結果から

●若年介護職は、30代以上介護職より自己効力が低値であった。

●身近にいる目標とする人の行動をとりいれながら、成功体験を蓄積することで自己効力は高まるが、若年介護職は30代以上介護職よりも経験に乏しく、自己効力が十分育まれていない可能性 が考えられる。

【スライド12】

次に首尾一貫感覚ですが、把握可能感、処理可能感、有意味感など、これは健康感と称していますけれども、この三つの項目において、30代以上の介護職のほうが若年介護職よりも高い値を示していた。首尾一貫感覚や自己効力感は、ストレス耐性に影響を及ぼしています。そして、若年介護職のストレス反応が高い値であったということと自己効力感や首尾一貫感覚が低い値だったことが関連する可能性が、ここでは考えられました。

【スライド13】

そして、ワーク・エンゲイジメント、つまり仕事・活力ですが、活力、熱意、没頭というのは、若年介護職は低い値を示していて、30代以上の介護職のほうが高い値を示してい

スライド 12

6. 考察-3

◆首尾一貫感覚の結果から

●「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」などの3つの項目において、30代以上介護職の方が、若年介護職より高値であった。

●首尾一貫感覚や自己効力感はストレス耐性に影響を及ぼす

●若年介護職のストレス反応高値と自己効力や首尾一貫感覚の低値が関連する可能性が考えられる。

スライド 13

6. 考察-4

◆ワーク・エンゲイジメントの結果から

●ワーク・エンゲイジメントの「活力」「熱意」「没頭」は、若年介護者は低値で、30代以上介護職の方が高値であった。

●30代以上介護職は、労働価値観は高くなくても、熱意を持ってひたむきに仕事に従事していることがうかがわれた。

ました。30代以上の介護職は、先ほどあった労働価値観は高くなくても、熱意を持ってひたむきに仕事に従事していることがここではうかがわれました。

【スライド14】

労働価値観の結果ですが、自己の成長、そして同僚への貢献、経済的報酬、所属組織への貢献などの4つの項目において、若年介護職のほうが30代以上の介護職よりも高い値を示していました。30代以上の介護職の労働価値観が低いというのは労働継続意志の低下につながるため、30代以上の介護職員の離職の一因となる可能性が、ここでは考えられました。

スライド 14

6. 考察-5

◆労働価値観の結果から

●「自己の成長」、「同僚への貢献」、「経済的報酬」、「所属組織への貢献」などの4つの項目において、若年介護職の方が、30代以上介護職より高値であった。

●30代以上介護職の「労働価値観」の低値は、仕事継続意志の低下に繋がるため、30代以上介護職員の離職の一因となる可能性が考えられる。

【スライド15】

結論です。

今回、法令義務化された職業性ストレス簡易調査票のストレス要因については差はなかったのですが、ストレス反応は若年介護職の方々のほうが比較的高い値であったということ。

二つ目に若年介護職は、首尾一貫感覚…健康感のことですが…、自己効力感というようなことが、比較的低いという結果が示されました。このことがストレス反応が高い値を示すこととの関連性が示唆されました。

スライド 15

7. 結　論

1. 職業性ストレス簡易調査票のストレス要因に差は無かったが、ストレス反応は、若年介護職員は比較的高値であった。

2. 若年介護職は首尾一貫感覚、自己効力感が比較的低く、このことがストレス反応高値と関連する可能性が考えられた。

3. 若年介護職に対しては、ストレス反応低減や自己効力等を高める支援が必要と考えられた。

4. 30代以上介護職はワーク・エンゲイジメントが高く、仕事にひたむきに取り組む傾向が見られるが、労働価値観が低値だった。

5. 30代以上介護職の「労働価値観」を高める方策が重要と考えられる。

3番目に若年介護職に対しては、ストレス反応の低減や自己効力感等を高める支援が必要であると考えられました。

そして、4番目に30代以上の介護職は、ワーク・エンゲイジメントが高く仕事にひたむきに取り組む傾向が見られましたが、労働価値観が低い値を示していました。

30代以上の介護職の労働価値観を高める方策が重要と考えられました。

私は今、博士課程に所属していまして、この結果は途中経過の結果です。現在、介入という形で入り、介入の結果なども、ある程度解析を終えて、まとめていく予定です。感想、ご意見など、いろいろ聞かせていただけたら幸いです。

質疑応答

会場： 特に年齢で分けたというところに、どのような意図があったのかということをお伺いしたいと思います。なぜそのようなことを聞くかというと、介護職は結構中途採用で入られる方が多くて、年齢が高いから経験があるかというと、そういうわけではないと思うのです。だから、なぜ年齢に着目されたところをお伺いしたいということが1点です。あと、一般的に介護職のストレスとかバーンアウトに影響するのは、人間関係だと言われているのですが、その辺り、今回のご研究の中から何か示唆が得られるようなものがありましたら、教えてください。

中村： まず1点目のほうのご質問の年代で分けた理由なのですが、早期離職・退職する方は、特に若い方でも入られて辞められる方がいらっしゃるということが問題になっていたので、今回は年代で20代と30代以上で分けました。一方、おっしゃるとおり、経験年数については、中途が非常に多いというところも介護施設の特徴でもありますので、就業年数別で分けて見て、その結果も得られています。ちなみに就業年数別で見ても、やはり労働価値観の部分も似たような結果が示されていたといったところは、同じようにありました。

2点目の、多くのバーンアウトする原因が人間関係と言われているということですが、人間関係というのは、衛生要因にあてはまりマイナスをゼロに持ってくるものです。ゼロで頭打ちです。不満要素のところで「やる気が失せてしまっている」というところがあって、大切なのは動機付け要因のほうでゼロからプラスにもっていく要素を高めていくことが一つポイントだと思っています。

そこで、博士課程のこの介入の中で、三つのプログラムを研修として行っています。一つは、今のような話も含めて、ワーク･エンゲイジメントとかモチベーションといったものの考え方をお伝えするということ。二つ目についてですが、今回発表していませんけれども、相関係数を一応出してみました。労働価値観がどういったものと相関があるか。因果関係まではまだ明らかにしていませんが、相関としてすごく強く、また有意に出たのが、問題解決の能力だったのです。ですから、その問題解決能力といったところをプログラムの中に入れました。時間の関係でここでは細かく言えませんけれども、問題解決というのは、一つはコンセプチュアルスキルというか、論理的に物事を整理したり、優先順位を付けたり、複数の問題を同時にこなしていくという仕事なので、そういったところをしっかりと伝えています。三つ目はアサーションということで、コミュニケーションの研修を行いました。

会場： 私も同じテーマで調査をやったことがありまして、結構共通する点を見つけたりして嬉しく思ったので、コメントさせていただきます。先ほど会場がご指摘された点は確かにそうで、人間関係が影響しているというのがあるのですが、実は仕事を離れる離職というのは、「今のこの職場が嫌」というのと、そうではなくて、「も

うこの職種自体に未来がない」と思って「この職種自体を辞めちゃおうか」というのと、実は2種類あるのではないかと最近言われています。恐らく会場のご指摘というのは、特にこの「職場を離れたい」という気持に大きく関係しているのかなと思いました。
中村先生が今日お示くださった、30代以降の方のほうが労働価値観が低いという結果なのですが、私は結構分かるなと思っています。賃金カーブというのがありますが、若い頃はそんなに介護職の人と一般の人と賃金に差がないのですけれども、その後、上っていかないということが指摘されています。恐らく30代以降の方たちは、多分、自分と同年代の他の人たちと内心で比べていて、「この仕事って世間的にあんまり評価されていないんじゃないか」というようなことを感じていらっしゃるのかなと思いました。
今、介入をされているというお話でしたので、離職が、キャリアそのものに対することと、そうではなくて今の職場での人間関係とか利用者さんとの間のやりとりとかというのと、恐らく少し側面が異なると思うので、この介入でどの部分をターゲットにするのかということを明確に研究モデルの中で示すようにしていくと、より先生のやっていらっしゃることの有効性がうまく示されていくのかなと思いました。以上、コメントです。ありがとうございました。

中村： 貴重なご意見、ありがとうございました。今後、グループインタビュー等も行っていきたいと思っていますので、その辺、詳細にまた明らかにできたらと思います。

座長： ちょっと一つ。介護職ということの特性を、このモデルが特定化しているかの問題がある様な気がします。というのは、今日のこの結論だけをお聞きしていると、これは介護職に限らず、組織で働く人総てに当てはまるのではないかなという気がします。介護職にある人に光を当てられているのですから、先ず、介護職に特有と思われる仮説を理論的に組み立て、それの検証としてモデルを作ってみられると、より説得力のある良い研究になっていくのではないかなという気がします。

中村： 貴重なご意見、ありがとうございます。参考にします。

座長： ひとつ頑張ってください。

中村： ありがとうございます。