

令和元年5月9日現在

機関番号：32517

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K04181

研究課題名(和文) 介護離職防止のための介護職員のストレス軽減に関する研究

研究課題名(英文) Research on stress reduction of the care staff for the prevention of care leaving

研究代表者

赤羽 克子 (AKABA, Katsuko)

聖徳大学・心理・福祉学部・教授

研究者番号：90369398

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：介護職員のストレスと就労継続の意思との関連の解明と離職者の離職理由を解明することを目的とした。調査対象者は介護職約30名と離職者約30名である。質的データは、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を用いて分析を行った。得られた知見は、介護職員のストレスが就労継続を阻害する要因であること、ストレスを軽減するためには、上司が部下の抱えている問題や職場の問題について把握し、具体的解決につながる支援を行うことで職場のストレスを減らしていくとともに、職員個々のソーシャルスキルを高め、利用者への対応力や仕事のマネジメント力を高めることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

介護職のストレスが就労実態と関連していることは明らかであるが、ストレスと介護職の就労継続の意思との関連性についての研究はこれまで十分解明されてこなかった。本研究で介護職員のストレスと就労継続の意思との関連を解明し、職場へ定着するための職場環境づくりを検討することは介護職員の離職を防ぐことに貢献するものと考えられる。

研究成果の概要(英文)：It aimed at elucidating the relation between the stress of the care staff and the intention of working continuation and elucidating the reason for leaving the job. The survey target is about 30 care workers and about 30 retired workers. Qualitative data were analyzed using the modified Grounded Theory Approach (M-GTA). The knowledge obtained is that stress on the care staff is a factor that impedes the continuation of work, and in order to reduce the stress, the superior understands the problems that the subordinates have and problems in the workplace, leading to a concrete solution by providing support, it has become clear that stressors in the workplace can be reduced, social skills of each staff member can be improved, and the ability to respond to users and manage the work can be improved.

研究分野：社会学(細目：社会福祉学)

キーワード：介護労働 介護離職 介護ストレス 職場ストレス 職場ストレス 職場ストレス ストレス反応 ソーシャルサポート ソーシャルスキル

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

(1) 超高齢化の介護

わが国は、急速に人口の高齢化が進行し、高齢化率は 26.7% (総人口に占める 65 歳以上が占める割合、総務省統計局、2018 年 9 月) と「超高齢社会」になり、2035 年には世帯主が 65 歳以上の高齢者のうち、一人暮らしが 4 割近くになると推計されている (社会保障・人口問題研究所、2014 年 4 月)。一人暮らしの高齢者の増加は、家族で介護する時代が終わることを意味する。施設や在宅介護のサービス整備を急がなければ「介護難民」が増加することになる。

厚生労働省の推計によれば、2012 年度に 149 万人の介護職員は、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年度には 237~249 万人が必要と見込まれている。今後 100 万人近い人材を確保しないと、将来の介護需要に対応できない状態に陥る危険性がある。

一方、介護職は重労働や低賃金のイメージも強く、介護職の離職率は 16.6%、全産業の離職率 14.8% に比較して高く (公益財団法人介護労働安定センター、2013 年)、職種全体の有効求人倍率 (2013 年 6 月) は 1.10 倍であるが、介護職は 2.04 倍と高く人材不足が顕著となっている。厚生労働省の推計によれば、2012 年度に 149 万人いた介護職員は、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年度には 237~249 万人が必要と見込まれている。今後 100 万人近い人材を確保しないと、将来の介護需要に対応できない状態に陥る危険性がある。介護人材は地域間格差が大きく、景気動向にも左右されるが、介護人材確保は何よりも離職を阻止することが求められる。2006 年ごろから介護労働不足が顕在化し、介護労働不足に関する研究が蓄積されてきた。このうち、介護職員の離職を扱ったものに、岸田・谷垣 (2008)、小檜山 (2010)、花岡 (2010) などがあり、これらに影響を与えたのは Shields、Ward (2011) などの看護師不足に際しての離職に関する研究がある。ところが、これらは転職の経験、転職の理由、転職の意思についての事実を解明することに中心が置かれたために、それがどのような要因と関連しているかを追求していない。これらの点は、いわば「謎」の部分とされ、解明が待たれている。

(2) 介護職員のストレスと就労継続

介護職員のストレスに関する調査・研究はこれまで多数なされてきている。それらを概観すると、ストレスの多くは、介護の仕事量の多さ、夜勤時の不安、仕事量に比較して低賃金、休息が取りにくい、職員不足、職場の人間関係によるものが多いとされてきた (井村 2005、堀田・佐藤 2005、財団法人介護労働安定センター 2006、堀田 2010)。佐藤らは、介護福祉士の役割葛藤・役割の曖昧性が知覚され、蓄積されることによって職場場面で情緒的緊張が引き起こされ、離職意向に影響を及ぼすことを明らかにしている (佐藤・他 2002)。

先行研究では、介護福祉士の役割葛藤・役割の曖昧性が知覚され、蓄積されることによって職場場面で情緒的緊張が引き起こされ、離職意向に影響を及ぼすことを明らかにされている。

介護職のストレスが就労実態と関連していることは明らかであるが、ストレスと介護職の就労継続の意思との関連性についての研究はこれまで十分解明されてこなかった。本研究で介護職員のストレスと就労継続の意思との関連を解明し、職場へ定着するための職場環境づくりを検討することは介護離職を防ぐことにもつながると考えられる。

2. 研究の目的

介護職員のストレスに関する調査・研究はこれまで多数なされてきているが、それらは、ストレスの多くは、介護の仕事量の多さ、夜勤時の不安、仕事量に比較して低賃金、休息が取りにくい、職員不足、職場の人間関係によるものが多いとされてきた。介護施設職員のソーシャルサポート及びソーシャルスキルが、介護施設職員の自覚する職場ストレスや心身のスト

レス状態に及ぼす効果について検討を行うことを目的とする。

特に、ストレスの生起は、心理学的ストレスプロセスの始点であるストレスの受容以前の出来事であり、それに対するソーシャルサポートやソーシャルスキルの影響を検討することは、ストレス予防の点からも意義があると考えられる。

3. 研究の方法

平成 28 年度は、施設系の「介護老人福祉施設の介護職員」と「介護老人保健施設の介護職員」のストレスと就労継続の意思との関連を明らかにするための介護職員の効力感、介護職員のストレス反応尺度、コーピング尺度を作成して質問紙調査（量的調査）を実施し、得られたデータを基に統計的に分析した。

調査地域の選定は、介護職員の離職率と有効求人倍率は地域によって大きく異なる。また「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」のケアの種類によっても異なる。全国を北海道・東北・関東・中部・近畿・中国・四国・九州の 8 地方区分を用いて地域を分類して、8 地域から「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」の種類ごとに介護職員のサンプルを抽出した。

調査方法は、2 つの種類介護職を対象として質問紙調査を実施した。各施設に了解を得て調査票を郵送し、調査票に記述後に郵送によって返送してもらう方式を採った。調査票は全国 8 地域を選定した上で、2 種類の施設ごとに 100 名の調査票を配布することを予定しており、全国 8 地域で 1600 名程度に調査票を配布した。

平成 29 年度は、訪問系の「訪問介護事業所の介護職員」のストレスと就労継続の意思との関連を明らかにするための介護職員の効力感、介護職員のストレス反応尺度、コーピング尺度を作成して質問紙調査（量的調査）を実施し、得られたデータを基に統計的に分析した。調査地域は、全国を北海道・東北・関東・中部・近畿・中国・四国・九州の 8 地方区分を用いて地域を分類して、8 地域から「訪問介護事業所の介護職員」のサンプルを抽出した。

方法は、介護職を対象として質問紙調査を実施した。訪問介護事業所に了解を得て調査票を郵送し、調査票に記述後に郵送によって返送してもらう方式を採った。調査票は全国 8 地域を選定した上で、各地域から事業所別に 100 名の調査票を配布することを予定しており、全国 8 地域で 800 名程度に調査票を配布した。

平成 30 年度は、最終年度は全国の「介護老人福祉施設」「介護老人保健施設」「訪問介護事業所」の介護職員と離職者を対象として半構造化によるインタビュー調査を実施して、ストレスと就労継続の意思との関連の解明と離職者の離職理由を解明することを目指した。調査対象者は介護職約 30 名と離職者約 30 名である。質的データは、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)を用いて分析を行った。

質的データから理論構築を行なう方法であり、その手法の特徴は、対象者へのインタビューや観察などを行ない、得られた結果をまず文章化し、それを細分化し、特徴的な単語や内容をコード化し、データを蓄積し、その上で、コードを分類（カテゴリー）し、分析を実施した。

4. 研究成果

本研究では、介護施設職員のソーシャルサポート及びソーシャルスキルが、介護施設職員の自覚する職場ストレスや心身のストレス状態に及ぼす効果について検討を行った。

その結果、上司からのサポートは、すべてのストレスの低減に効果をもつとともに、身体的なストレス反応を直接低減する効果をもつこと、同僚からのサポートは、同僚との意思疎通や意見のすり合わせに効果をもち、同僚とのコンフリクトの低減を介して心身のストレス反応の低減につながること、ソーシャルスキルは、利用者対応における葛藤や仕事の量的

な負荷を減らすとともに、心身のストレス反応を直接低減する効果をもつこと、の3点が示唆された。

介護施設職員のストレス軽減のためには、上司が部下の抱えている問題や職場の問題について把握し、具体的解決につながる支援を行うことで職場のストレスを減らしていくとともに、職員個々のソーシャルスキルを高め、利用者への対応力や仕事のマネジメント力を高めることが重要であると考えられる。また、心身の状態に影響する‘同僚とのコンフリクト’の解消ため、同僚間や職員間での支援体制を整えることも必要であるといえる。これらの対応により、介護職員のメンタルヘルスの維持・向上につなげていくことが望まれる。

今後の課題としては以下の3点があげられる。1点目は、ソーシャルサポートの種類を踏まえた検討の必要性である。既述したように、道具的サポートや情緒的サポートといったソーシャルサポートの種類によって効果が異なる可能性が指摘できる。今回は、上司と同僚というサポート源の違いによる検討にとどまったが、上司からのサポートがすべての職場ストレスに影響を与えている結果を踏まえると、上司からのどのようなサポートがどのストレスに影響を与えているかを明らかにすることで、より具体的な対策案について言及できると考える。

2点目は、ソーシャルスキルの内容を踏まえた検討の必要性である。介護職は対人援助職であることから、コミュニケーションの対象が利用者、同僚、上司、他職種職員、利用者家族と多様である。仕事やサービスにおいて発揮されるソーシャルスキルと職員間の人間関係において発揮されるソーシャルスキルは異なっている可能性が考えられる。既述したように、今回の結果からは、仕事やサービスにおいて発揮されるソーシャルスキルの機能が推測されたが、今後、ソーシャルスキルの内容を踏まえた検討が必要であるといえる。

3点目は、ソーシャルサポートやソーシャルスキルがコーピングに与える影響の検討の必要性である。ソーシャルサポートとソーシャルスキルはコーピングの資源として機能することが指摘されている。結果から、ソーシャルサポートとソーシャルスキルのストレスやストレス反応に対する直接・間接効果がみられたが、コーピングへの効果及びコーピングを介在しての効果を今後検討することで、介護職員の心理学的ストレスプロセスにおけるソーシャルサポートとソーシャルスキルの更なる機能が明らかになると思われる。本調査における、‘ストレス軽減に効果があると思うこと’及び‘職場環境をよりよくするために必要だと思うこと’に関するインタビューの結果においても、「利用者様とよくコミュニケーションをとり、訴えをよく聞き、それに答えられるようにすること、また、よく説明することが大切」「職員間、上司、利用者とのコミュニケーション」「利用者への適切な対応等の講座、自身のスキルアップ」等があげられた。

これらの成果を踏まえ介護施設職員のストレス軽減のためには、上司が部下の抱えている問題や職場の問題について把握し、具体的解決につながる支援を行うことで職場のストレスを減らしていくとともに、職員個々のソーシャルスキルを高め、利用者への対応力や仕事のマネジメント力を高めることが重要であると考えられる。また、心身の状態に影響する‘同僚とのコンフリクト’の解消ため、同僚間や職員間での支援体制を整えることも必要であるといえる。これらの対応により、介護職員のメンタルヘルスの維持・向上につなげていくことが望まれる。

<引用文献>

- ①介護労働安定センター（2018）平成29年度介護労働実態調査。
http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h29_chousa_kekka.pdf
厚生労働省（2018）平成29年雇用動向調査。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/18-2/index.html>

古川和稔(2015)介護職員のストレス. 日本労働研究雑誌. 東京: 独立行政法人労働政策研究・研修機構, 26-34.

義本純子・富岡和久(2007)介護老人福祉施設における職員のバーンアウト傾向とストレス要因の関係について. 北陸学院短期大学紀要, 39, 161-173.

井村弘子(2005)介護職員のメンタルヘルス 職場環境とバーンアウトとの関連. 沖縄大学人文学部紀要, 6, 79-89.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計10件)

宇佐美 尋子、赤羽 克子、高尾 公矢、介護施設職員のストレスに対する ソーシャルサポート・ソーシャルスキルの効果、聖徳大学研究紀要、29号、2019、1-6、査読有

赤羽 克子、介護職員のストレスへのソーシャルサポートの必要性、地域ケアリング、12月臨時増刊号、2018、103-108、査読有

赤羽 克子、介護施設における利用者やその家族の暴言・暴力が介護職のストレスに与える影響 ストレス調査の結果から、地域ケアリング、4月号、2018、91-93、査読有

倉田郁也、赤羽 克子、石井紀子、佐藤可奈、野中和代、福沢節子、介護福祉士を目指す学生の死生観に影響を及ぼす要因(第3報) 臨老式死生観尺度を使用した質問紙調査より、介護福祉教育、NO.44、2018、65-71、査読有

赤羽 克子、介護職員とメンタルヘルス対策について ストレス調査の結果から、地域ケアリング、7月号、2017、57-60、査読有

佐藤 可奈、高尾 公矢、赤羽 克子、団地における高齢者の社会的交流と食生活に関する研究、聖徳大学生涯学習研究所紀要、15号、2017、11-20、査読有

倉田 郁也、赤羽 克子、佐藤 可奈、野中 和代、福沢 節子、介護福祉士を目指す学生の死生観に影響を及ぼす要因(第2報) 臨老式死生観尺度を使用した質問紙調査より、介護福祉教育、NO.42、2017、79-86、査読有

赤羽 克子、介護職員とストレス ストレス尺度を用いた分析、地域ケアリング、7月号、2016、49-51、査読有

赤羽 克子、介護福祉の知識とスキル、Risk Manager(リスクマネジャー) October、2016、12-15、査読有

倉田 郁也、赤羽 克子、佐藤 可奈、野中 和代、福沢 節子、介護福祉士を目指す学生の死生観に影響を及ぼす要因(第1報) 臨老式死生観尺度を使用した質問紙調査より、介護福祉教育、NO.41、2016、35-45、査読有

[学会発表](計5件)

赤羽 克子、高尾 公矢、宇佐美 尋子、利用者やその家族による介護職員への暴言・暴行と職員のストレス 実証的調査の結果から、第26回日本介護福祉学会大会、2018

宇佐美 尋子、赤羽 克子、高尾 公矢、介護施設職員に対する暴言・暴力に関する検討 - 生起に影響する要因及びストレスに与える影響 -、第61回日本老年社会科学会、2018

倉田 郁也、赤羽 克子、佐藤 可奈、野中 和代、福沢 節子、介護福祉士を目指す学生の死生観に影響を及ぼす要因(第3報) 臨老式死生観尺度を使用した質問紙調査より、第24回日本介護福祉教育学会、2018

倉田 郁也、赤羽 克子、佐藤 可奈、野中 和代、福沢 節子、介護福祉士を目指す学生の死生観に影響を及ぼす要因(第2報) 臨老式死生観尺度を使用した質問紙調査より、第23回日本介護福祉教育学会、2017

佐藤 可奈、赤羽 克子、団地における高齢者の社会的交流と食生活に関する研究、第23回日本介護福祉教育学会、2017

[図書](計7件)

赤羽 克子 他、保育出版社(情報教育出版)、福祉実践をサポートする介護概論[第2版]、2018、203

赤羽 克子 他、メディックメディア、別冊 クエッション・バンク『介護福祉士 国家試験問題解説(2019)』Appendix、2018、110

赤羽 克子 他、メディックメディア、クエッション・バンク『介護福祉士 国家試験問題解説(2019)第11版』、2018、635

赤羽克子 他、メディックメディア、別冊 クエッション・バンク『介護福祉士 国家試験問題解説(2018)』Appendix、2017、104

赤羽 克子 他、メディックメディア、クエッション・バンク『介護福祉士 国家試験問題解説(2018)第10版』、2018、635

赤羽 克子 他、メディックメディア、別冊 クエッション・バンク『介護福祉士 国家試験問題解説(2017)』Appendix、2016、104

6. 研究組織

(1) 研究分担者

研究分担者氏名：高尾 公矢

ローマ字氏名：TAKAO, kimiya

所属研究機関名：聖徳大学

部局名：心理・福祉学部

職名：教授

研究者番号(8桁)：50167483

研究分担者氏名：宇佐美 壽子

ローマ字氏名：USAMI, hiroko

所属研究機関名：聖徳大学

部局名：心理・福祉学部

職名：准教授

研究者番号(8桁)：30581962

研究分担者氏名：佐藤 可奈

ローマ字氏名：SATO, kana

所属研究機関名：聖徳大学

部局名：心理・福祉学部

職名：講師

研究者番号(8桁)：90595894

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。