

令和 5 年 6 月 6 日現在

機関番号：25406
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2020～2022
課題番号：20K03418
研究課題名（和文）介護労働者のキャリア変更が職業性ストレスとワーク・エンゲイジメントに与える影響

研究課題名（英文）The Impact of Career Change on Job Stress and Work Engagement among Care Workers.

研究代表者
細羽 竜也（Hosoba, Tatsuya）
県立広島大学・保健福祉学部（三原キャンパス）・教授

研究者番号：40336912
交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、職場の立場の変更（キャリア変更）が、職業性ストレスやワークエンゲイジメントに及ぼす影響について、介護労働者の職場を対象に検討した。調査方法として郵送法を用いた。主な結果は以下のとおりであった。（1）管理職に昇格した時期には、仕事の負担は増加したが、仕事の資源も増加し、職業性ストレスには影響が認められなかった。一方、ワークエンゲイジメントの増進傾向が伺えた。（2）管理職であってもキャリア変更がない場合、職業性ストレスモデルの各要因に影響は認められなかった。これらの結果は、キャリア変更が職業性ストレスだけではなく、職場のパフォーマンスにも影響を与える要因となることを示唆していた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究では、職業性ストレスの研究分野で検討されてきた「仕事の要求度（負担）資源モデル」を用いて、職場の立場の変更（キャリア変更）が、職業性ストレスやワークエンゲイジメントに及ぼす影響を検討した。本研究の結果、少なくとも介護労働の職場においては、キャリア変更が職業性ストレスを亢進させるわけではなく、ワークエンゲイジメントを増進させる傾向が伺えた。これは、組織的に職業性ストレスを緩和し、パフォーマンスを向上させるうえで、キャリア変更を適切に導入することが重要になることを示唆している。介護労働者のキャリアパスを構築し、適切な運用を図ることが離転職等の抑制につながる可能性がある。

研究成果の概要（英文）：In this study, the effects of a change in workplace position (career change) on job stress and work engagement were examined in the workplaces of care workers. The survey was conducted with mail surveys. The main results were as follows. (1) Job demands increased during the period of promotion to managerial positions, but job resources also increased, and no effect on job stress was observed. On the other hand, there was a trend toward increased work engagement. (2) In the absence of career change, there was no effect on any of the factors in the JD-R model, even for those in management positions. These results suggested that career change might be a factor that affects not only job stress but also workplace performance.

研究分野：臨床心理学

キーワード：職業性ストレス ワークエンゲイジメント 仕事の負担 仕事の資源 キャリア変更 介護労働

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

職業性ストレス研究において、これまで労働者の職務の負担や裁量度(業務計画の参画や業務の選択性、労働環境の選択性、業務の制御可能性など)、上司のリーダーシップや上司・同僚のサポート体制、管理部門への信頼性など、様々な要因の関与が指摘されてきた。ワークエンゲージメントについても上記の要因との関連性が取り上げられており、職場でのストレスを亢進したり、あるいは動機づけを高めたりする過程については、「仕事の要求度(負担) 資源モデル (Job-Demands-Resource Model; JD-R モデル: Bakker & Demerouti, 2007)」を想定したものに、概ね合意を得ている状況にある。しかし、職業性ストレスやワークエンゲージメントについては、個人要因への介入に比べ、労働者への組織的な介入の効果がどの程度か十分知見が積み重なっていない。本研究事業の結果、キャリアの変化という人的資源の配置の影響によって、「仕事の要求度(負担)」や「仕事の資源」に変化が生じた結果が、ワークエンゲージメントや職業性ストレスにどのような影響を与えるか、福祉専門職を対象に検討することにした。

2. 研究の目的

本研究では、「仕事の要求度 資源モデル (Job-Demands-Resource Model; JD-R モデル)」をふまえ、キャリア形成の視点から、介護労働者を対象に、以下の3点について検討することを目的にした。

【本研究の目的】

- (1) 職場の立場が「昇格」した際の「仕事の要求度(負担)」「仕事の資源」「ストレイン」「モチベーション」の変化を検討した。
- (2) 職場の立場が「維持」している際の「仕事の要求度(負担)」「仕事の資源」「ストレイン」「モチベーション」の経時的変化を検討した。
- (3) 職場からの離職を検討する際の「仕事の要求度(負担)」「仕事の資源」「ストレイン」「モチベーション」の状態を把握した。

3. 研究の方法

本研究の目的を検討するにあたり、以下の2つの研究課題を設定した。

(1) 研究課題 1: 介護労働者のキャリア変更が職業性ストレスとワークエンゲージメントに与える影響(研究目的1・2・3)

1) 調査協力者及び調査手続き

A県内の介護サービス事業所(2022年11月1日現在7,967件)のうち、居宅介護支援を主とした事業所841箇所から無作為に250件、訪問介護を主とした事業所742箇所から無作為に250件の計500件を抽出した。各事業所宛に5部の調査票を送付し、調査対象者各自が返送する郵送法を実施した。調査票は期日までに545件(1事業所あたり1.1件)が返送され、回収率は21.8%であった。クリーニングを行った結果、最終的に分析には519件のデータを分析に用いた。

2) 調査内容

調査項目として、設問1から設問4まで設定した。

設問1: 回答者の属性

10項目の質問で構成されており、調査対象者の属性に関する質問(性別・年齢・勤務形態・勤務年数)のほか、勤務先の主な事業(居宅介護支援・訪問介護・その他)、保持している資格(調査対象者の適格性)や管理職就任時期(管理職経験なし・3年未満の管理職就任・3年以上前の管理職就任)という本研究の独立変数にあたる項目(キャリアに関わる変数)、離職意図(勤務の継続性)に関わる2項目を設定した。

設問2: 職業性ストレスの評価

川上ら(2012)が作成した職業性ストレス簡易調査票80項目版を用いた。この質問紙は職業性ストレスを把握するのに活用されている標準化された尺度で、職種を限定しない内容になっている。またサービス職や運輸・通信職、生産工程・労務職の各項目の平均値や標準偏差も調べられており、介護労働者の職業性ストレスの程度を他の職業と比較することができる。

設問3: ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)

調査対象者の職務上におけるワークエンゲージメントを測定する17項目の尺度を用いた。Shimazuら(2008)が作成した。

設問4: 新型コロナウイルスによる感染ストレス評価

新型コロナウイルス流行における病院勤務者のストレスを測定する尺度(直嶋ら, 2020)を用いた。職業性ストレスにおけるコロナ禍によるストレスの影響を統制するために設定した。項目内容から、介護労働者でも該当するストレス項目であると判断した。

(2) 研究課題 2: 介護労働者の職業性ストレスの実態調査(研究目的3)

1) 調査協力者及び調査手続き

A県内の指定訪問介護事業所763箇所(2015年5月1日現在)から無作為に380事業所を

抽出した。事業所宛に、調査協力依頼文、調査票 5 部、回答済調査票の封入用封筒 5 部、返送用封筒 1 部を郵送し、事業所で働く介護福祉士に回答を依頼した。101 事業所から調査票の返送があり（回収率 26.6%）、397 人の介護福祉士から回答が得られた。うち 23 人に記入漏れがあったため、最終的に分析に用いた人数は 374 人であった。

2) 調査内容

調査項目として、回答者の基本属性のほか、転職・離職意向、就職前の仕事のイメージ、現在の仕事の状況、の大きく 4 つの設問を設定した。

回答者の基本属性：性別、年齢、配偶者の有無、勤務形態、介護福祉士としての勤務年数を尋ねた。

転職・離職意向：転職・離職意向の有無を尋ねた。

就職前の仕事のイメージ：川上らが開発した「新職業性ストレス簡易調査票」の項目を、就職前にもっていた仕事のイメージを測定できるように改変し、計 58 項目に回答を求めた。

そのうち、就職前の満足度を尋ねる質問項目（「職業選択に満足だ」）には、4 件法（満足・まあ満足・やや不満足・不満足）で回答を求めた。

現在の仕事の状況：現在の仕事の状況については、川上らが開発した「新職業性ストレス簡易調査票」の項目から、体調について尋ねる項目の一部を削減し、計 77 項目への回答を求めた。

4. 研究成果

(1) 研究課題 1：介護労働者のキャリア変更が職業性ストレスとワークエンゲージメントに与える影響

1) 仕事の要求度（仕事の負担）に介護労働者の管理職キャリアが与える影響

「新職業性ストレス簡易調査票」のうち、「仕事の負担」にあたる項目得点について、介護労働者の管理職キャリアの違い（管理職経験なし・3 年未満の管理職就任・3 年以上前の管理職就任）についての 1 元配置分散分析を行った。まず管理職キャリア各群の等分散性の検定を行ったところ有意ではなく、管理職キャリアの各群の分散の等質性が明らかになった。「仕事の負担」について 1 元配置分散分析を行ったところ、管理職キャリアの有意な主効果が認められた（ $F(2,497)=6.75, p<.01$ ）。Tukey's HSD 検定を行ったところ、管理職キャリア（3 年未満・3 年以上）条件のほうが非管理職キャリア条件よりも仕事の負担を有意に評価していた。管理職キャリア条件（3 年未満・3 年以上）間に違いは認められなかった。

これらの結果は、非管理職キャリア条件から管理職キャリア条件へのキャリア変更には仕事の負担が高じるが、管理職キャリアの継続により仕事の負担が減じるわけではないことを示唆している。

2) 作業レベル資源に介護労働者の管理職キャリアが与える影響

「新職業性ストレス簡易調査票」のうち、「作業レベル資源」にあたる項目得点について、介護労働者の管理職キャリアの違い（管理職経験なし・3 年未満の管理職就任・3 年以上前の管理職就任）についての 1 元配置分散分析を行った。まず管理職キャリア各群の等分散性の検定を行ったところ有意ではなく、管理職キャリアの各群の分散の等質性が明らかになった。「作業レベル資源」について 1 元配置分散分析を行ったところ、管理職キャリアの有意な主効果が認められた（ $F(2,503)=3.02, p=.05$ ）。Tukey's HSD 検定を行ったところ、管理職キャリア（3 年以上）条件のほうが非管理職キャリア条件よりも作業レベル資源を高く評価する傾向にあった（ $p=.053$ ）。管理職キャリア条件（3 年未満・3 年以上）間に違いは認められなかった。

これらの結果は、非管理職キャリア条件から管理職キャリア条件へのキャリア変更には作業レベル資源が高じるが、3 年以上の管理職キャリアの継続を必要とすることを示唆している。

3) 部署レベル・事業場レベル資源に介護労働者の管理職キャリアが与える影響

「新職業性ストレス簡易調査票」のうち、「部署レベル資源」「事業場レベル資源」にあたる項目得点について、介護労働者の管理職キャリアの違い（管理職経験なし・3 年未満の管理職就任・3 年以上前の管理職就任）についての 1 元配置分散分析を行った。いずれも管理職キャリアの有意な主効果が認められなかった。

4) 心理的ストレス反応に介護労働者の管理職キャリアが与える影響

「新職業性ストレス簡易調査票」のうち、「心理的ストレス反応」にあたる項目得点について、介護労働者の管理職キャリアの違い（管理職経験なし・3 年未満の管理職就任・3 年以上前の管理職就任）についての 1 元配置分散分析を行った。まず管理職キャリア各群の等分散性の検定を行ったところ有意ではなく、管理職キャリアの各群の分散の等質性が明らかになった。「心理的ストレス反応」について 1 元配置分散分析を行ったところ、管理職キャリアの有意な主効果が認められなかった。

これらの結果は、非管理職キャリア条件から管理職キャリア条件へのキャリア変更は、心理的ストレス反応に有意な影響はないことを示唆している。ただし得点比較を行うと、非管理職キャリア条件よりも管理職キャリア条件（3年未満）のほうがストレス反応の得点が高かった。

5) ワークエンゲージメントに介護労働者の管理職キャリアが与える影響

「ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)」の項目合計点について、介護労働者の管理職キャリアの違い(管理職経験なし・3年未満の管理職就任・3年以上前の管理職就任)についての1元配置分散分析を行った。まず管理職キャリア各群の等分散性の検定を行ったところ有意ではなく、管理職キャリアの各群の分散の等質性が明らかになった。「UWES」について1元配置分散分析を行ったところ、管理職キャリアの有意な主効果が傾向差で認められた($F(2,516)=2.87, p=.058$)。

得点比較について、3年未満の管理職キャリア条件のワークエンゲージメントが最も高く、非管理職キャリア条件のワークエンゲージメントが最も低い値であった。

これらの結果は、非管理職キャリア条件から管理職キャリア条件へのキャリア変更は、ワークエンゲージメントを高める傾向にあることを示唆している。

6) 離転職意図の有無が仕事の負担、仕事の資源、職業性ストレスやワークエンゲージメントに与える影響

管理職キャリアの違い(管理職経験なし・3年未満の管理職就任・3年以上前の管理職就任)と離転職意図の有無について、²検定を行ったところ、有意な関連性は見出せなかった。

離転職意図の有無が「仕事の負担」「仕事の資源」「心理的ストレス反応」「ワークエンゲージメント」の得点に与える影響を、多変量検定を用いて検討したところ、仕事の負担($F(1,486)=85.16, p<.01$)、作業レベル資源($F(1,486)=62.99, p<.01$)、部署レベル資源($F(1,486)=59.42, p<.01$)、事業所レベル資源($F(1,486)=78.07, p<.01$)、心理的ストレス反応($F(1,486)=79.44, p<.01$)、ワークエンゲージメント($F(1,486)=34.76, p<.01$)のすべてに有意な違いが認められた。離転職意図がある場合、仕事の負担を高く、仕事の資源を低く評価することに加え、心理的ストレス反応は高く、ワークエンゲージメントは低い水準を示す可能性が認められた。

(2) 研究課題2：介護労働者の職業性ストレスの実態調査

1) 転職・離職意向と回答者の基本属性との関連性

14.4%が転職・離職意向ありと回答していた。そのうち62.0%の回答者が、介護職以外の仕事を希望していた。

転職・離職意向の有無と回答者の基本属性との関連性を分析したところ、年齢のみ有意な関連性が見出された。転職・離職を希望する人は40歳代以下の割合が高いのに対し、望んでいない人は50歳代以上の割合が高かった。

2) 転職・離職意向と仕事の満足度との関連性

40歳代以下の回答者について、転職・離職意向の有無と仕事の満足度の関連性を検討したところ、有意に関連していた。特に仕事に満足している人は転職・離職を望んでいない傾向が見出された。

50歳代以上の回答者についても、40歳代以下と同様の傾向が見出された。

3) 仕事の負担・資源と仕事の満足度との関連性

40歳代以下の回答者について、仕事の負担と仕事の満足度との関連性を検討したところ、有意な関連性が認められた。特に仕事の負担が低い人は、仕事に不満をもつ割合が著しく低いことが見出された。50歳代以上の回答者についても、同様の結果であった。

40歳代以下の回答者について、作業レベル資源評価、部署レベル資源評価、事業所レベル資源評価と仕事の満足度との関連性を検討したところ、いずれも有意な関連性が認められた。50歳代以上の回答者についても、同様の傾向が見出された。

4) 就職前の期待度ごとの仕事の負担・資源評価と満足度との関連性

就職前に仕事への期待が低かった40歳代以下の回答者は、仕事の満足度と仕事の資源(作業レベル・部署レベル・事業場レベル)にはすべて有意に関連していたが、仕事の負担の間には関連が見出せなかった。

就職前に仕事への期待が低かった50歳代以上の回答者の仕事の満足度は、仕事の負担や作業レベル資源には有意に関連していたが、部署レベル・事業場レベル資源には関連が認められなかった。

(3) 総合考察

研究課題1の結果は、表1に示した。管理職キャリアの影響について、管理職に昇格した時期には非管理職条件よりも仕事の負担を高く評価していたが、作業レベル資源も高く評価され、一方、心理的ストレス反応には昇格の影響は見出せなかった。ワークエンゲージメントに表象されるモチベーションは増加傾向にあった。

離転職意図との関連について、意図がある場合には仕事の負担を高く、仕事の資源を低く評価し、加えて高い心理的ストレス反応を示し、ワークエンゲージメントを低めていた。

また研究課題2より、仕事の満足度は仕事の負担や資源と関連しており、特に40代以下の介護労働者の離転職意図にも関連していた。

表1 キャリア変更に伴う「仕事の要求度（負担） 資源モデル」における各要因の変化

キャリア変更	仕事の負担	仕事の資源	ストレイン	モチベーション
管理職昇格	増加	増加	変化なし	増加傾向
管理職維持	変化なし	変化なし	変化なし	変化なし
離転職意図	増加	低下	増加	低下

管理職に昇格した時期の職業性ストレスについて、仕事の負担は、仕事の資源の増加もあって必ずしもストレインの増進に結びつかなかった。むしろモチベーションの高まりにつながり、肯定的なアウトカムの生産に影響を与えている可能性が考えられる。少なくとも本研究から、キャリア変更は業務のパフォーマンスを向上させる方向で機能させる可能性を示唆している。

一方、管理職キャリアと離転職意図には関連が見いだせなかったことから、離転職意図の誘発をキャリア変更で対応することの効果は期待できない可能性も考えられる。キャリア変更により、仕事の負担の軽減や仕事の資源の充実に図ることが離転職意図の誘発を抑制するか、今後の検討課題である。

< 引用文献 >

Bakker, A. B., & Demerouti, E. The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 2007, 309-328.

川上憲人・下光輝一・原谷隆・堤明純・島津明人・吉川徹・小田切優子・井上彰臣 2. 新職業性ストレス簡易調査票の開発 平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業「労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究」分担研究報告書, 2012, 293-297.

Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., A. Kato, A., Sakamoto, M., H. Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., Kitaoka-Higashiguchi, K. Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 2008, 510-523.

直嶋美恵子・柴原直樹・井澤嘉之・遠藤正雄・永浦拓・久智行 新型コロナウイルス感染症の流行による病院勤務者におけるストレスの検討. 神戸医療福祉大学紀要, 21(1), 2020, 55-66.

島津明人 ワーク・エンゲイジメント: ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を. 労働調査会. 2014.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 越智あゆみ・細羽竜也	4. 巻 51
2. 論文標題 訪問介護事業所で働く介護福祉士の仕事の満足度と職場環境評価の関連性	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 総合社会福祉研究	6. 最初と最後の頁 62-73
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.11501/1852057	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
研究 分 担 者	越智 あゆみ (Ochi Ayumi) (60445096)	県立広島大学・保健福祉学部（三原キャンパス）・准教授 (25406)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関