

修士論文（要旨）
2015年1月

介護職を対象とするストレス低減プログラムによるストレス低減および職場定着の効果の
検討

指導 種市 康太郎 准教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
213J4008
後藤 充

Master's Thesis(Abstract)
January 2015

An Examination of the Effect of Stress Reduction Programs on Stress Reduction and
Job Retention among Caregivers

ATSUSHI GOTOH

213J4008

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: KOTORO TANEICHI

目次

第1章	問題	1
第2章	目的と仮説	1
第3章	研究1 介護職従事者のストレスとストレス反応との関連の検討	1
第4章	研究2 ストレス低減およびWE向上を目的としたプログラムの効果の検討	2
第5章	総合考察	2
引用文献		

1.問題

一般的に、対人援助職にたずさわる専門職は、他の職種に比べて精神的ストレス反応が大きいと言われ(武内・田口,2003)、介護職特有のストレス要因もあるとされている(音山・矢富,1997 他)。佐藤(2014)は「介護業務の多さ」「利用者と家族からの批判」「上司との関係の悪さ」「労働環境の不十分さ」「能力不足感」という 5 因子からなる介護職のストレス要因尺度の作成を試みた。今後はこの尺度を用い、介護職特有のストレス要因に対する対策を行う必要がある。

一方で、そのため、介護職の早期離職対策が求められるが、その一つとして介護職従事者へのストレス対策が考えられ、職場のストレス要因を低減・改善するような働きかけが多くなされてきた。

しかし、労働者一人ひとりが「いきいき」と働けるためには、職場の資源や個人の資源にアプローチするポジティブなストレス対策にも目を向ける必要がある。よって、ストレス要因となるような負担を軽減して、健康障害を予防するような対策と併せ、仕事の資源を増やし、ワーク・エンゲイジメント(Bakker & Leiter, 2010/2014 ; Work Engagement 以下 WE と略記)を高め、労働者が「いきいき」と働けるような対策が今後は求められる。

2.目的と仮説

2.1.目的

- (1) 高齢者介護施設の介護職従事者の健康状態の把握と負担要因を明らかにする。介護職従事者のストレスとストレス反応との関連を明らかにする。
- (2) 高齢者介護施設の介護従事者において、ストレス要因や反応の低減および WE 向上を目的とした介入プログラムを実施し、介入前後におけるストレス反応の低減効果および WE の向上効果を明らかにする。

2.2.仮説

仮説 1.介護職従業員のストレスが高いほど、ストレス反応が高く、仕事の資源が高いほど、ストレス反応が低い傾向にある。

仮説 2.介護職従事者のストレスが高いほど、WE が低い傾向にある。

仮説 3.介入プログラムの実施によって、介護職従事者のストレス反応が低減し、WE が増加する。

3.研究 1

3.1 調査対象

ストレス調査に関しては、関東圏の高齢者介護施設の一施設、介護職従事者 50 名を対象とした。第一回ストレス調査のアンケート用紙を 50 部配布、33 名から回収し(回収率 66.7%)、29 名(有効回答率 87.9%、男性 10 名、女性 19 名)のデータを用いることとした。

3.2 調査内容

調査用紙の構成は、①介護職用ストレス尺度、②、仕事の資源尺度、③ストレス反応尺度、④ワーク・エンゲイジメント尺度、⑤フェイスシート(属性など)とする。

3.3 結果

介護職ストレスはストレス反応と有意な正の相関が、WE とは有意な負の相関がみられた。次に、仕事の資源はストレス反応と有意な負の相関が、WE とは有意な正の相関がみられた。すなわち、ストレスが高いほどストレス反応が高く、仕事の資源が高い

ほどストレス反応が低いという関連がみられた。また、ストレッサーが高いほど WE が低く、仕事の資源が高いほど WE が高いという関連がみられた。

4.研究 2

4.1 調査対象

研究 1 同様に関東圏の高齢者介護施設の一施設、介護職従事者 50 名を対象とした。研究 1 における第一回ストレス調査の際に介入プログラムへの参加希望の是非の欄を設けて参加希望者を募る形で、介入プログラムへの参加依頼を行い、介入群(14 名)、非希望者を統制群(19 名)とした。なお、全 3 回のセッションをすべて受けた参加者は 13 名(男性 3 名、女性 10 名)であった。また、プログラム終了後に実施した第二回ストレス調査については、アンケート用紙を 50 部配布、28 名から回収し(回収率 56.0%)、25 名(有効回答率 89.2%、男性 9 名、女性 16 名)のデータを用いることとした。なお、調査終了後には、統制群の希望者に対し、介入群同様の介入プログラムを実施する予定である。

4.2 介入プログラム内容

参加者は 1 人各セッション 1 回ずつ、計 3 回の介入プログラムに参加してもらった。プログラムは、各 30 分全 3 セッションを 1 か月の間に行った。

介入プログラムの内容は、①ストレス調査の内容の説明とフィードバックとして、第一回ストレス調査のフィードバックや介護職特有のストレスなどに関する説明を行った。②ストレスマネジメントに関する内容のグループセッションでは、ストレス対処法と漸近的筋弛緩法を扱った。③仕事の資源に関する内容のグループセッションでは、「感謝」「尊敬」という 2 つのテーマで、個人での振り返りと全体での共有と行った。

4.3 結果 2

ストレス反応においては、合計点ならびに下位尺度ともに時期・群ともに有意な変化はみられなかった。また、WE においては、WE の合計点と下位尺度の活力に交互作用がみられた。そこで WE の合計点について単純主効果の検討を行ったところ、有意な結果が得られなかった。次に、活力について単純主効果の検討を行ったところ、介入群における時期の単純主効果が有意となった。つまり、介入プログラムの実施におけるストレス反応の効果はみられなかったものの、WE については、下位尺度の活力において効果がみられた。

5.総合考察

以上の結果より、ストレス低減と WE 向上には仕事の負担要因を低減するアプローチのみでなく、仕事の資源を増加するようなアプローチも有効であることが示唆された。しかし、本研究で実施した介入プログラムは WE の一部に向上には有効であったものの、ストレス低減には効果がみられなかったことがわかった。

介護職従事者がメンタルヘルスを保ちつつ仕事に従事し、かつ就労を継続するために、そしてよりよいサービスを利用者に提供するためには、ストレス低減としてのメンタルヘルス対策だけでなく、WE にも焦点をあてたアプローチが今後必要とされるのではないかと。今後はさらにプログラム内容や構成の検討を重ね、介護職の実情に合わせた回数や時間で効果の出る介入プログラムを作成する必要がある。

引用文献

- Bakker,A.B. & Leiter,M.P.(Eds.) (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press. 島津明人(総監訳) 井上彰臣・大塚正泰・島津明人・種市康太郎(監訳) (2014). *ワーク・エンゲイジメントー基本理論と研究のためのハンドブッカー*. 星和書店, pp.109-136.
- 音山若穂・矢富直美 (1997). 特別養護老人ホームの利用者中心的介護が介護スタッフのストレスに及ぼす影響. *社会保障研究*, **33**, 80-89.
- 佐藤えりか (2014). 介護職向けストレス尺度の作成および介護職のメンタルヘルスに関わる要因の検討. 桜美林大学修士論文(未公刊).
- 武内宏憲・田口豊郁 (2003). 社会福祉現場職員のストレス実態. *川崎医療福祉学会誌*, **13**, 111-116.