

修士論文（要旨）

2020年1月

福祉職向けストレス尺度、やりがい要因尺度の開発

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻

218J4001

太田 航史

Master's Thesis (Abstract)
January 2020

The Development of Occupational Stressor and Rewarding Factor Scales for Welfare
Workers

Koshi Ota
218J4001
Master's Program in Clinical Psychology
Graduate School of Psychology
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

第1章 序論

- 1.1 福祉職の現状 1
- 1.2 メンタルヘルス対策について 1
- 1.3 職業性ストレスモデル 2
 - (1) NIOSHの職業性ストレスモデル 2
 - (2) 仕事の要求度-資源モデル 2
- 1.4 各福祉領域のストレスサーおよびやりがい 3

第2章 研究1

- 2.1 目的 6
- 2.2 研究方法 6
 - 2.2.1 調査対象および調査期間 6
 - 2.2.2 調査方法 6
 - 2.2.3 調査内容 6
 - 2.2.4 分析方法 6
- 2.3 結果 7
 - 2.3.1 属性 7
 - 2.3.2 KJ法の実施による結果 7
 - (1) ストレスサー内容 7
 - (2) やりがい要因内容 8
- 2.4 考察 8

第3章 研究2

- 3.1 目的 10
- 3.2 研究方法 10
 - 3.2.1 調査対象 10
 - 3.2.2 手続き 10
 - 3.2.3 調査内容 10
 - 3.2.4 分析方法 11
- 3.3 結果 12
 - 3.3.1 因子構造の検討 12
 - (1) 福祉職向けストレスサー尺度 13
 - (2) 福祉職向けやりがい要因尺度 15
 - 3.3.2 属性別の比較 16
 - (1) 性別による比較 16
 - (2) 年代別による比較 17
 - (3) 雇用形態による比較 19
 - (4) 勤続年数による比較 19
 - (5) 職種による比較 21
 - 3.3.3 各尺度の関連性の検討 22
 - (1) ストレス反応尺度とワーク・エンゲイジメント尺度 22

(2)	ストレス尺度とストレス反応、ワーク・エンゲイジメント尺度	22
(3)	やりがい要因尺度とストレス反応、ワーク・エンゲイジメント尺度	23
(4)	ストレス尺度とやりがい要因尺度	24
3.3.4	ストレス、やりがい要因に関連する要因の検討	25
(1)	活気を目的変数とした結果	25
(2)	イライラ感を目的変数とした結果	26
(3)	疲労感を目的変数とした結果	26
(4)	不安感を目的変数とした結果	27
(5)	抑うつ感を目的変数とした結果	27
(6)	身体愁訴を目的変数とした結果	28
(7)	ワーク・エンゲイジメントを目的変数とした結果	28
3.4	考察	30
3.4.1	因子構造について	30
3.4.2	属性別の比較について	31
3.4.3	各下位尺度間の関連性について	32
3.4.4	目的変数との関連について	33
第4章	総合考察と今後の展望	
4.1	総合考察	35
4.2	今後の課題	35

謝辞

引用文献

資料

第1章 序論

近年、医療・福祉の精神障害に関する請求件数が増加傾向にある。2017年には、医療・福祉業が精神障害の請求件数が最も高かった(厚生労働省, 2017)。そのため、高齢者福祉、障がい者福祉、児童福祉の3領域に共通するストレスを究明することは、重要な課題である。その一方で、島津・佐藤(2012)は、ネガティブな側面を低減もしくは予防するよりも、仕事のポジティブな側面の重要性に焦点を置いた方が効果的であることを指摘している。従って、福祉職の共通するやりがい要因を明らかにすることがメンタルヘルス対策を講じる上で重要となる。

先行研究から3領域の共通点を挙げると、ストレスは、「職員間の関係」、「仕事の量的負荷」、「利用者家族」、「職場環境」が挙げられる。一方、やりがい要因は、「利用者・利用者家族との関わり」、「良いチーム関係」、「自己成長」が挙げられる。このように、3領域には共通する点があることが考えられる。

そのため、ストレス、やりがい要因の共通点を明らかにし、3領域に共通して使用できるストレス尺度、やりがい要因尺度を作成することを目的とする。

第2章 研究1

2.1 目的

研究1では、高齢者福祉施設、障がい者福祉施設、児童福祉施設の職員を対象として、①ストレス、②やりがい要因についてインタビュー調査を実施し、仮尺度を作成することを目的とする。

2.2 研究方法

インタビュー調査対象は、20歳以上の男女で高齢者福祉施設職員16名、障がい者福祉施設職員9名、児童福祉施設職員9名、計34名である。「あなたが仕事をする中で負担やストレスになることはありますか」や「あなたが仕事をしている時に、喜びややりがいを感じることはありますか」という内容について、一人当たり45～60分を設定し、インタビュー形式で回答を求めた。

その後、高齢者福祉施設、障がい者福祉施設、児童福祉施設の職員から得たインタビュー内容を基にKJ法を実施した。

2.3 結果

ストレス内容、やりがい内容ともに40項目が抽出された。ストレス内容は、「職場の人間関係に対するストレス」、「上司・先輩に対するストレス」など8つに分類された。やりがい要因内容は、「利用者に対するやりがい」、「職員に対するやりがい」など9つに分類された。

2.4 考察

先行研究から共通するストレス内容と類似する項目が抽出された。加えて、3領域に共通するストレス内容と考えられる「福祉の責任」、「利用者」のストレス

内容に関する項目も抽出された。一方、やりがい要因においても、先行研究から共通するストレス内容と類似する項目が抽出された。加えて、3領域に共通するやりがい内容と考えられる「地域に対するやりがい」の項目も抽出された。

第3章 研究2

3.1 目的

本研究の目的は、研究1で作成した仮尺度を使用して、質問紙調査を実施する。得られたデータから分析を行い、「福祉職向けストレス尺度」および「福祉職向けやりがい要因尺度」を開発する。

3.2 研究方法

高齢者介護 21 施設に勤める男女、計 1343 名を調査票配布の対象とした。回収率は 82.4%で、有効回答率は 69.4%である。有効回答者は 768 名であった。

調査内容は、福祉職向けストレス仮尺度、やりがい要因仮尺度に加え、新職業性ストレス簡易調査票(川上, 2009)の「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」の 6 尺度と「ワーク・エンゲイジメント」の 1 尺度を使用した。

3.3 結果

因子構造の検討を行ったところ、ストレス尺度では 5 つの因子が認められた。それらは、「職員間のコミュニケーション不足」、「人手・知識不足」、「業務の量的負担」、「利用者・家族対応の困難さ」、「不十分な処遇」と命名された。

やりがい要因尺度では、4 つの因子が認められた。それらは、「十分な処遇」、「利用者・家族との肯定的な関わり」、「職員間の支援」、「自律性の尊重」と命名された。

ストレス尺度、やりがい要因尺度の各因子の α 係数を求めたところ、内的整合性は十分であった。また、ストレス尺度とストレス反応尺度、やりがい要因尺度とワーク・エンゲイジメント尺度の関連性を検討した結果、いずれも有意な正の相関が認められたことから、併存的妥当性があると考えられる。

また、重回帰分析の結果、ストレス尺度の「職員間のコミュニケーション不足」、「業務の量的負担」、「利用者・家族対応の困難さ」との間で強い回帰が認められた。また、やりがい要因尺度では各下位尺度がワーク・エンゲイジメントと回帰が認められた。

3.4 考察

3領域における既存の尺度と比較しながら、福祉職向けストレス尺度の因子構造の妥当性と内容について検討を行った。

その結果、福祉職向けストレス尺度は、「職員間のコミュニケーション不足」、「業務の量的負担」、「利用者・家族対応の困難さ」、「不十分な処遇」が既存の尺度から共通する内容と類似する項目となった。「人手・知識不足」について、福祉職は人手不足による業務負担が高いことや専門的な知識を必要とすることから共通するストレスではないかと示唆される。

福祉職向けやりがい要因尺度は、「利用者・家族との肯定的な関わり」、「職員間の支

援」、「自律性の尊重」が先行研究から共通する内容と類似する項目となった。「十分な処遇」について、職場から仕事の成果を評価されることや、給与に反映されることにより、やりがいにつながることを示唆された。

第4章 総合考察と今後の展望

福祉職向けストレス尺度は、「職員間のコミュニケーション不足」、「人手・知識不足」、「業務の量的負担」、「利用者・家族対応の困難さ」、「不十分な処遇」の5因子にまとまった。一方、福祉職向けやりがい要因尺度は、「十分な処遇」、「利用者・家族との肯定的な関わり」、「職員間の支援」、「自律性の尊重」の4因子にまとまった。

先行研究から、福祉3領域それぞれに用いられている尺度を比較検討し、それらに共通するストレス、やりがい要因を抽出したところ、作成された尺度とその内容が類似していることが確認された。そのため、作成された尺度は福祉3領域で共通して使用が可能であると考えられる。

今後の課題として、障がい者福祉職員、児童福祉職員も対象とした調査を行い、福祉3領域の共通点、相違点を明らかにしていくことが必要であると考えられる。

引用文献

- 阿部 正昭 (2012). 介護職の「働きがい」と職場の「働きやすさ」—神奈川県内における特別養護老人ホームの面接調査から— 社会論集, 18, 1-28.
- Arnold, B., Bakker, & Michael, P., Leiter, (Ed.) (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Jonathon, R., B., Halbesleben, *A meta-analysis of workengagement: Relationships with burnout, demands resources and consequences*(pp. 102-117), Psychology Press.
- 長谷部 慶章・中村 真理 (2005). 知的障害施設職員ストレス尺度の開発 福祉心理学研究, 2, 59-66.
- Hurrell, J. J., & McLancy M. A. (1988). Exposure to job stress : a new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 14, 27-28.
- 古川 和稔 (2015). 介護職員のストレス 日本労働研究雑誌, 57, 26-34.
- 今井 順子 (2011). 介護職離職の構造に関する研究 —介護福祉士養成校卒業生の追跡調査から— 植草学園短期大学研究紀要, 12, 1-12.
- 井上 裕美・栗村 昭子・長見 まき子 (2013). 福祉職場における Work Engagement : 施設種別による関連要因の検討 同志社政策科学研究, 14, 131-145.
- 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 2020 年 1 月 2 日確認
- 川上憲人 (2012). 平成 21~23 年度厚生労働科学研究費補助金 (労働安全衛生総合研究事業) 総合研究報告書 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 (主任研究者 川上憲人) 266-327.
- 小杉 正太郎(編) (2002). ストレス心理学 個人差のプロセスとコーピング 川島書店
- 厚生労働省 (2006). 事業場における労働者の心の健康づくりのための指針について
https://www.mhlw.go.jp/www2/kisya/kijun/20000809_02_k/20000809_02_k.html
2020 年 1 月 2 日確認
- 厚生労働省 (2017). H29 年度 精神障害に関する労災認定
https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/H29_no2.pdf 2020 年 1 月 2 日確認
- 厚生労働省 (2018). 平成 29 年 労働安全衛生調査(実態調査)
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h29-46-50_kekka-gaiyo01.pdf 2020 年 1 月 2 日確認
- 厚生労働省 (2019). 令和元年版 労働経済の分析
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06963.html 2020 年 1 月 2 日確認
- 中山 慎吾 (2019).
障害者施設職員の肯定的仕事観に関する研究—自由回答に基づく分析— 鹿児島国際大学福祉社会学部論集, 38, 42-58.
- 中澤 秀一 (2019). 介護職員の離職とワーク・エンゲイジメント —生き生きと働くことのできる職場に向けて— 日本介護学会, 24, 32-44.
- 名定 慎也 (2017). 介護職員の離職に係る要因の把握とその対策の検討—離職経験のあ

る介護職員を対象とするインタビュー調査をもとに— 兵庫県立大学大学院紀要, 7, 105-137.

日本介護福祉士会 (2017). 第 12 回 介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査

http://www.jaccw.or.jp/pdf/chosakenkyu/H28/H28_dokuji_gaiyou.pdf 2020年1月2日確認

西坂 小百合 (2002). 幼稚園教諭の精神的健康に及ぼすストレス, ハーディネス, 保育者効力感の影響 教育心理学研究, 50, 283-290.

小倉 一哉 (2010). 会社を辞めない人はどんな人か 日本労働研究雑誌, 10, 27-43.

岡部 和夫・黄 京性・千葉 安代 (2007). 地域福祉専門職における職務環境における一考察Ⅱ—徳島県内社会福祉協議会職員意向調査を通して— 名寄市立大学紀要, 1, 35-48.

岡田 節子・齋藤 友介・中嶋 和夫 (2001). 保育士の職場環境ストレス認知尺度 保育学研究, 39, 209-215.

小野内 智子・壬生 尚美 (2014). 特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究 大妻女子大学人間関係学部紀要, 16, 129-136.

佐々木 千夏・加藤 満 (2017). 保育関係職への就業における「継続と離職」—本学幼児教育学科卒業生の卒後10年目までを対象として— 旭川大学短期大学部紀要, 47, 17-34.

佐藤 えりか (2013). 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 桜美林大学大学院紀要, 未公刊, 1-46.

佐藤 博樹・大木 栄一・堀田 聡子 (2006). ヘルパーの能力開発と雇用管理: 職場定着と能力発揮に向けて 佐藤 博樹・堀田 聡子(著) 介護職のストレスと雇用管理のあり方(pp.131-177) 勁草出版

島津 明人・佐藤 美奈子(訳) (2012). ワーク・エンゲイジメント入門 星和書店

島津 明人 (2014). 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

竹村 明子・辻 尚也 (2018). 燃え尽き症候群(バーンアウト)に関する保育職と介護職の比較 仁愛大学研究紀要, 17, 9-18.

植戸 貴子 (2010). 福祉援助職のメンタルヘルスの現状 - 社会福祉士を対象としたストレスに関するアンケート調査から - 神戸女子大学健康福祉学部紀要, 2, 1-18.

矢富 直美・中谷 陽明・巻田 ふき (1991). 老人介護スタッフのストレス評価尺度の開発 社会老年学, 34, 49-59.