

介護福祉職の勤務実態調査 ：職業性ストレス簡易調査票を用いた調査から －施設介護職員と訪問介護職員の比較－

A Work Survey of Caregivers Using the Occupational Stress Questionnaire
: From a Comparison of Institutional Care Workers and Home Care Workers

伊藤 弓月* 美濃 陽介* 吉田 香**
Yuzuki ITO* Yosuke MINO* Kaori YOSHIDA**

*青森中央短期大学幼児保育学科

Department of Infant Education, Aomori Chuo Junior College

**日本医療大学保健医療学部

Faculty of Health Sciences, Japan Health Care College

Key words ; 介護福祉士 新職業性ストレス簡易調査票 多側面ワークモチベーション尺度

I. はじめに

わが国では急速な高齢化の進展により、2019年内閣府が公表した65歳以上の高齢者人口は、総人口の28.1%にあたる3,558万人となった¹⁾。高齢者人口は今後も増加していくことが予測されており、2065年には国民の約2.6人に1人が65歳以上の者となる社会が到来すると推計されている¹⁾。こうした現状から、2025年には介護職員237～249万人の需要が見込まれているが²⁾、生産年齢人口の継続的な減少の影響も受け、介護職の確保は今後も厳しい状況が続くと推察される。こうした現状を踏まえ、人々が安心して老後を過ごせる社会を構築するためには、介護職の離職を防ぎ介護を担う人材のさらなる確保とともに、介護職が自らの職務に熱心に取り組み、誇りや有意味感を得ることのできる労働環境の整備が喫緊の課題である。このことは、結果的に介護サービスの質の維持・向上につながる。

介護職を取り巻く労働環境として、平均実労働時間は他の産業に比べると長いが給与は安く、離職率も高水準で推移しており^{3),4)}、介護職のストレスは特殊な職場環境との関連で論じられ、介護職のストレスの高さと離職との関連性が指摘されてきた⁵⁾。一方で、訪問介護職員を対象とした職業性ストレスの研究では、全国労働者と比較してストレスコントロールの良い集団であることが明らかにされており⁶⁾、施設介護職員と比較して離職率が低いことも報告されている⁷⁾。施設介護職員と訪問介護職員は職務特性や雇用形態（正規・非正規）の構造も違うことから、両者毎の詳細な分析が必要で

あると考えられる。

本調査は将来的に介護福祉職の離職を防ぎ、介護サービスの質の維持と向上に資する職務マネジメントの知見を得ることを目的とし、その端緒として、資とするべく施設介護職員と訪問介護職員の属性・就労状況、離職率の低下、新職業性ストレス簡易調査票⁸⁾で把握することができるストレス状況、仕事の資源（個人と組織の活性化プロセスに影響を与える要因）、ワーク・エンゲイジメント（活力・熱意・没頭の3つの要素から構成される複合概念⁹⁾）を調査し考察した。

II. 方法

1. 対象と方法

インターネット調査会社（楽天インサイト株式会社）にモニター登録している介護福祉職を対象に回答選択式質問を用いた横断調査を実施した。2020年6月20日に当該調査会社を通じて対象者に本調査依頼メールを配信、目標回収人数である訪問介護職員150人、施設介護職員150人に到達した同年6月22日に調査を終了した。得られた300人の回答を解析対象とした。

2. 調査項目

1) 基本属性

基本属性は年齢、性別、職種（施設介護職員、訪問介護職員）、保有資格、勤務施設形態、管理業務の有無、離職意思を尋ねた。

2) 職業性ストレス簡易調査票23項目版

職業性ストレス簡易調査票は下光ら¹⁰⁾によって開発された仕事の心理的または社会的な特徴や環境によって起きる身体的・精神的な反応のことであり、特に健康に影響を与える可能性がある職業性ストレスの程度を測る尺度である。本研究では、職業性ストレス簡易調査票簡略版23項目版の「ストレスの原因と考えられる因子（以下、ストレス要因）」の2尺度6項目、「ストレスによっておこる心身の反応（以下、ストレス反応）」の5尺度11項目を用い、4件法で回答を求めた。解析の段階で、逆転項目を反転させ、高得点が望ましい状態を示すように点数を揃えた。

3) 新職業性ストレス簡易調査票

新職業性ストレス簡易調査票は、川上ら⁸⁾が職業性ストレス簡易調査票をさらに改定し発表した多軸的な調査票である。本研究では、推奨尺度セット短縮版23項目のうち、仕事の資源を問う16項目（作業レベル2項目、部署レベル7項目、事業所レベル7項目）、職場の一体感1項目、ワーク・エンゲイジメント1項目、職場のハラスメント1項目の20尺度20項目を使用した。回答形式は4件法で、全ての尺度は得点が高いほど望ましい状態を示す。

3. 統計解析

比率の差の検定にはカイ二乗検定、群間比較にはStudent's t検定を用いた。すべての解析にはBell Curve for Excel 2016を使用した。なお、本調査は青森中央短期大学倫理審査部（2020年4月6日、承認番号教6号）の承認を得て実施した。

Ⅲ. 結果と考察

1. 訪問介護職員と施設介護職員の属性・就労形態と離職意思との関連

訪問介護職員と施設介護職員の属性・就労形態と離職意思の特徴を表1にまとめた。属性との関連を分析した結果、性別の各選択肢を選択した人数の割合が有意に関連していた ($\chi^2=21.429$ 、 $p<.05$)。残渣分析の結果、施設介護職員群では「男性」の割合 (66.7%) が有意に高く ($p<.05$)、訪問介護職員群では「女性」の割合 (60.0%) が有意に高かった ($p<.05$)。次に就労状況との関連を分析した結果、管理業務の各選択肢を選択した人数の割合が有意に関連していた ($\chi^2=68.896$ 、 $p<.05$)。残渣分析の結果、施設介護職員群では「担当していない」の割合 (66.7%)、「主任相当」の割合 (22.0%) が有意に高く ($p<.05$)、訪問介護職員群では「サービス責任者」の割合

表1 施設・訪問介護の違いによる属性、就労形態と離職意思との関連 (N=300)

項目	施設介護職員 (n=150)		訪問介護職員 (n=150)		カイ二乗値 ¹⁾²⁾	
	人	(%)	人	(%)		
性別	男性	100	(66.7)	60	(40.0)	21.429***
	女性	50	(33.3)	90	(60.0)	
年代	20歳以上30歳未満	4	(2.7)	7	(4.7)	5.441
	30歳以上40歳未満	40	(26.7)	41	(27.3)	
	40歳以上50歳未満	61	(40.7)	47	(31.3)	
	50歳以上60歳未満	27	(18.0)	40	(26.7)	
	60歳以上	18	(12.0)	15	(10.0)	
保有資格	初任者研修修了者	18	(12.0)	15	(10.0)	2.789
	実務者研修修了者	6	(4.0)	11	(7.3)	
	介護福祉士	108	(72.0)	103	(68.7)	
	社会福祉士	6	(4.0)	6	(4.0)	
	ケアマネージャー	9	(6.0)	13	(8.7)	
	その他 ³⁾	3	(2.0)	2	(1.3)	
管理業務	担当していない	100	(66.7)	73	(48.7)	68.896***
	主任相当	33	(22.0)	4	(2.6)	
	科長・係長相当	6	(4.0)	1	(0.6)	
	サービス責任者	9	(6.0)	57	(38.0)	
	サービス責任者補助	2	(1.3)	8	(5.3)	
離職意思	現在の職場は変えない	86	(57.3)	84	(56.0)	1.484
	半年以内に職場を変える	8	(5.3)	7	(4.7)	
	1年以内に職場を変える	4	(2.7)	3	(2.0)	
	時期は未定だが職場を変える	40	(26.7)	38	(25.3)	
	他職種への転職を検討している	12	(8.0)	18	(12.0)	

1) カイ二乗検定 *: $p<.05$, **: $p<.01$, ***: $p<.001$

2) 網掛けは調整済み残渣で+に傾き5%水準で有意差がみられた項目、度数0を含む所属施設、管理業務「その他」は解析から除外した

(38.0%)、「サービス責任者補助者」の割合(5.3%)が有意に高かった($p<.05$)。離職意思には有意な関連はみられなかった。

厚生労働省「介護人材と介護福祉士の在り方について(2014)」¹²⁾によると施設介護職員の男女割合は男性23.3%、女性73.0%、訪問介護職員の男女比率は男性7.0%、女性88.6%であり女性の割合が多い傾向であるのに対し、本調査では男性の割合が高かった。このことは、インターネット調査の特徴の一つとして男性回答者の割合が多くなる傾向¹¹⁾と同様の結果を示し、リサーチ会社に登録しているモニターを対象とした本調査の回答者は何らかのインセンティブに動機づけられやすい集団であった可能性が考えられる。こうした懸念があるものの、インターネット調査は郵送調査以上に回答者の正直な回答を得られる可能性も指摘されており¹²⁾、本調査結果は一定程度の有効性を有していると考えられる。

次に、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査(2018)」¹³⁾によると訪問介護施設系の1施設の常勤換算従事者数は7.9人に対し、介護老人福祉施設では44.8人、介護老人保健施設では52.1人と施設規模に差があることが伺え、職員数が多く施設規模が大きい傾向にあると推察される施設介護職員群では管理業務「担当していない」「主任相当」の割合が有意に高く、職員数が少なく施設規模が小さい傾向にあると推察される訪問介護職員群では管理業務「サービス責任者」「サービス責任者補助」の割合が有意に高くなったと考えられる。離職意志については、施設・訪問介護職員の違いによる差はみられなかったが、約6割が「現在の職場を変えない」を選択している一方で、約4割が他職種への転職も含めて現在の職場を変える意志を示しており、介護福祉職の離職率の高さの一端が伺えた。

2. 訪問介護職員と施設介護職員の職業性ストレス簡易調査票得点の比較

施設介護職員と訪問介護職員の各群と職業性ストレス簡易調査票得点¹⁰⁾との関連を明らかにするために「ストレス要因」2尺度、「ストレス反応」5尺度の群別の各尺度得点の平均値を算出し、Student's t検定を用いて比較した(表2-1)。その結果、訪問介護職員は施設介護職員と比較して、ストレス要因の「心理的な仕事の負担」「仕事のコントロール」の得点の平均値が有意に高かった($p<.05$)。

表2-1 施設介護と訪問介護の分類との関連 職業性ストレス簡易調査票(N=300)

	施設介護職員 (n=150)		訪問介護職員 (n=150)		t値 ²⁾
	平均値 ¹⁾	標準偏差	平均値 ¹⁾	標準偏差	
【ストレス要因】					
心理的な仕事の負担	1.99	0.74	2.20	0.80	2.375*
仕事のコントロール	2.47	0.74	2.67	0.72	2.339*
【ストレス反応】					
疲労感	2.32	0.85	2.48	0.89	1.565
不安感	2.58	0.93	2.75	0.92	1.598
抑うつ感	2.76	0.89	2.92	0.95	1.504
食欲不振	3.35	0.86	3.47	0.85	1.284
不眠	3.05	0.95	3.17	0.97	1.081

1) 得点が高いほど、良い状態を示す

2) t検定, *: $p<.05$

これらの結果から、訪問介護職員は施設介護職員と比較して、心理的な仕事の負担が少なく、仕事の内容や手順を自分で決められる程度を示す仕事のコントロールが良い集団であることがわかった。このことは、ひとりで居宅を訪問しケアを提供する、訪問介護職員の約7割が非常勤職員である¹²⁾、といった勤務形態の違いが影響しているかは本調査からは明らかにすることはできない。しかし、橘ら⁶⁾は、訪問介護職員の非正規雇用という就労形態が就労者側のワーク・ライフ・バランスの価値観に基づいた選択肢のひとつであることを示唆しており、本調査の結果もその一端を示したものと考えられる。

3. 訪問介護職員と施設介護職員の新職業性ストレス簡易調査票得点の比較

施設介護職員と訪問介護職員の各群と新職業性ストレス簡易調査票得点⁸⁾との関連を明らかにするために「仕事の資源（作業レベル）」2尺度、「仕事の資源（部署レベル）」7尺度、「仕事の資源（事業所レベル）」7尺度、「職場の一体感」、「ワーク・エンゲイジメント」、「職場のハラスメント」の各群別の各尺度得点の平均値を算出し、Student's t検定を用いて比較した（表2-2）。その結果、訪問介護職員は施設介護職員と比較して、仕事の資源（部署レベル）「尊重報酬」「上司の公正な態度」、仕事の資源（事業所レベル）「経営層との信頼関係」「公正な人事評価」「多様な労働者への対応」「ワークセルフバランス（ポジティブ）」、「職場の一体感」「ワーク・エンゲイジメント」の得点の平均値が有意に高かった（ $p<.05$ ）。

これらの結果から、訪問介護職員は施設介護職員と比して、上司や同僚が思いやりと誠実さをもって対応してくれていると感じ、仕事上の努力や達成度にふさわしい尊敬や処遇を受けていると感じていることが伺えた。また、「仕事の資源（事業所レベル）」の「経営層との信頼関係」「公正な人事評価」「多様な労働者への評価」「ワークセルフバランス（ポジティブ）」の尺度得点の平均値についても、施設介護職員と比較して訪問介護職員は有意に高く、事業所レベルで決定される人材育成方針や人事評価制度に訪問介護職員は施設介護職員と比して、納得や信頼感を感じ、仕事からエネルギーをもらうことで、自分の生活が充実していると感じていることが伺えた。また、訪問介護職員は施設介護職員と比較して、「職場の一体感」「ワーク・エンゲイジメント」の得点の平均値が有意に高かった。これらのことは、仕事の資源が職務上のストレスを下げ、職場の一体感やワーク・エンゲイジメントを高めること^{9),14)}、介護職のストレスの高さが指摘されてきた^{4),5)}一方で、訪問介護職員はストレスコントロールの良い集団であること⁶⁾を明らかにした先行研究の結果をあらためて追認したものと考えられる。

表2-2 施設介護職員と訪問介護職員の分類との関連 新職業性ストレス簡易調査票 (N=300)

	施設介護職員 (n=150)		訪問介護職員 (n=150)		t値 ²⁾
	平均値 ¹⁾	標準偏差	平均値 ¹⁾	標準偏差	
仕事の資源 (作業レベル)					
役割明確さ	3.19	0.62	3.22	0.76	0.417
成長の機会	2.67	0.78	2.75	0.79	0.882
仕事の資源 (部署レベル)					
経済・地位報酬	2.11	0.86	2.30	0.90	1.907
尊重報酬	2.34	0.82	2.59	0.80	2.720**
安定報酬	3.18	0.81	3.07	1.00	1.012
上司のリーダーシップ	2.29	0.86	2.43	0.89	1.386
上司の公正な態度	2.41	0.87	2.67	0.86	2.612**
ほめてもらえる職場	2.35	0.88	2.53	0.92	1.789
失敗を認める職場	2.55	0.81	2.71	0.82	1.628
仕事の資源 (事業所レベル)					
経営層との信頼関係	2.28	0.81	2.48	0.83	2.116*
変化への対応	2.34	0.83	2.51	0.90	1.668
個人の尊重	2.23	0.80	2.39	0.87	1.664
公正な人事評価	2.03	0.83	2.26	0.89	2.286*
多様な労働者への対応	2.54	0.80	2.77	0.85	2.384*
キャリア形成	2.23	0.85	2.41	0.84	1.767
ワークセルフバランス (ポジティブ)	2.13	0.82	2.35	0.85	2.272*
アウトカム					
職場の一体感	2.35	0.84	2.63	0.83	2.980**
ワーク・エンゲイジメント	2.41	0.71	2.70	0.71	3.529***
職場のハラスメント	3.28	0.88	3.45	0.90	1.682

1) 得点が高いほど、望ましい状態を示す

2) t検定, *:p<.05, **:p<.01, ***:p<.001

IV. おわりに

訪問介護職員と施設介護職員の属性・就労状況、ストレス状況、仕事の資源（個人と組織の活性化プロセスに影響を与える要因）、ワーク・エンゲイジメントを調査した結果、訪問介護職員のひとりで居宅を訪問しケアを提供するといった職務特性や非正規雇用という自身の働き方の選択の結果が、訪問介護職員のストレスコントロールの良さに関連していることが推察された。介護福祉職の職務マ

ネジメントでは、施設勤務と訪問型勤務の業務特性による労働環境の特徴を考慮する必要が改めて示されたと考える。

ただし、本調査結果は、インターネットを用いた横断調査であり、今回得られた結果が介護福祉職全体に敷衍できるかどうかについては、さらなる調査が必要であり、研究手法を含めて検討することが今後の課題である。

引用文献

- 1) 内閣府 (2020) 「令和元年版高齢社会白書」 https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2019/zenbun/01pdf_index.html (2020.10.14)
- 2) 内閣府 (2017) 「働き方改革実行計画」 <https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/05.pdf> (2020.10.15)
- 3) 八巻貴穂 (2016) 「介護福祉専門職の仕事のやりがい感に影響を及ぼす要因－施設介護員と訪問介護員の比較による検討－」 『北翔大学生涯スポーツ学部研究紀要』 7、223-233。
- 4) 石川紘 (2013) 「岡山県内の介護老人保健施設で従事する看護・介護職員の働き方に応じたストレスマネジメント介入効果に関する研究」平成24年度中央労働災害防止協会研究情報 https://www.jaish.gr.jp/user/anzen/cho/joho/h24/cho_0496.html (2020.10.15)
- 5) 高橋恵 (2013) 「介護職員のストレスに関する要因と教育研修の介入効果」 『ストレス科学』 27(4)、401-409。
- 6) 橘達枝・吉田浩子・庄子和夫 (2018) 「訪問看護師と訪問介護員の職業性ストレス－ストレスコントロールに関わる諸要因の分析－」 『心身健康科学』 14(2)、67-76。
- 7) 介護労働安定センター (2019) 「平成30年度介護老豪実態調査」 http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/2019_chousa_kekka.pdf (2020.10.15)
- 8) 川上憲人・下光輝一・原谷隆史他 (2012) 「新職業性ストレス簡易調査票の開発」 『労働者のメンタルヘルス不調の一次予防に関する調査研究分担研究報告書』、平成23年度厚生労働科学研究費労働安全総合研究事業。
- 9) 島津明人 (2016) 「仕事の要求度－資源モデルとワーク・エンゲイジメント」 『ストレス科学』 31(1)、21-28。
- 10) 下光輝一・横山和仁・大野裕他：職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成、労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書、1998。
- 11) 白石句子・藤井賢一郎・田口潤 (2011) 他「介護職員のワークモチベーションの内容及びワークモチベーションの内容とキャリア・コミットメントの関連：看護師との比較による介護職員の特徴」 『介護経営』 6(1)、17-28。
- 12) 厚生労働省 (2014) 「介護人材と介護福祉士の在り方について」 <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/1.shiryo.pdf> (令和2年10月16日閲覧)。
- 13) 厚生労働省 (2018) 「介護サービス施設・事業所調査」 <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450042&tstat=000001029805> (令和2年10月16日閲覧)。

- 14) 美濃陽介・吉川直人・三岳貴彦（2019）「介護保健施設に従事する介護職の職業性ストレスとワーク・エンゲイジメントに関する考察」『青森中央短期大学紀要』32、87-98。