

介護サービス職の職業性ストレスと 首尾一貫感覚に関する研究 －介護パフォーマンスの違いに注目して－

中村誠司¹⁾，水上勝義²⁾

【目的】本研究の目的は、介護職員のパフォーマンスの違いによるストレス要因やストレス反応の違いと、首尾一貫感覚（Sense of Coherence, SOC）との関連について検討することである。

【方法】対象は、介護施設に勤務する介護職員 108 名である。対象者に対して職業性ストレス簡易調査票と日本版 SOC 尺度（13 項目）を実施した。介護施設の介護チームリーダーに実施した介護職員のパフォーマンスに関するアンケート結果と所属施設の人事考課から、対象者をハイ・ミドル・ローパーに分け、結果を 3 群間で比較した。さらに職業性ストレスと SOC の関連を検討した。

【結果】ハイはローと比較して仕事の心理的負担、周囲のサポート、適職感等が高く、抑うつ感は低かった。またハイは SOC の処理可能感、有意味感がローと比較して有意に高かった。またストレス反応と SOC の把握可能感が関連していた。

【結論】介護職員のパフォーマンスの違いによりストレスや SOC に異なる特徴がみられた。介護職員のストレス対策はパフォーマンスの違いを考慮する必要があることが示唆された。

キーワード：介護職，介護パフォーマンス，職業性ストレス，首尾一貫感覚

¹⁾ 筑波大学大学院 人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻

²⁾ 筑波大学体育系

I. 諸言

現在本邦では、65歳以上の高齢者人口の数が急速に増加している。厚生労働省の人口動態調査によると、2005年には65歳以上の高齢者の割合は全体の20.2%となり、さらに2030年には3人に1人が高齢者という、急激な高齢社会の到来が予測されている¹⁾。また、高齢者人口の増加とともに要介護高齢者の数も増加している。要介護（要支援）認定者数は、2011年度末で531万人となり、施行当初（2000年度末）の256万人に比べて、275万人増加している。その一方で、少子化の影響から、家庭内での介護パワーが減少し、介護福祉サービスに頼るところもますます大きくなってきている²⁾。

しかしながら、介護サービス職は人材不足の問題に直面している。その理由の一つに介護職の離職率の高さが挙げられる。介護労働安定センターの介護労働実態調査（2013年）によると、全産業の平均勤続年数が男性は約13年、女性は約9年であるのに対して、男女介護サービス職の平均勤続年数は約4年と短い。特に介護施設の職員の勤続年数は平均3.8年とさらに短くなり、毎年職員の約2割が入れ替わっている状況である³⁾。労働政策研究・研修機構の「介護事業所が抱える問題点」の調査報告書によると、「介護の仕事をやめた理由」は主に「賃金」、「労働条件」、「労働環境の改善が不透明」、「人間関係」、「ストレス」であった⁴⁾。また介護職員の精神的健康が良好ではないことも報告されている⁵⁾。このように、介護職員の獲得と定着、また質の高い人材の確保と育成は重要な課題となっており、その対策として労働条件の検討とともに、職場ストレス対策が急務となっている。

これまで介護職員の職業性ストレスに関してはいくつか報告されている。介護職員は心理的な仕事の質的あるいは量的負担がストレスと関連しているとの報告⁶⁾、職場環境、技能の活用、働きがいと介護職のストレスに関連するとの報告⁷⁾⁻⁸⁾、不安、不眠、うつ傾向の強さなどストレス反応が他の職種と比較して高いなどの報告があり⁷⁾⁻⁹⁾、これらのストレス要因に配慮した対策の必要性が指摘され

ている⁸⁾。

一方、就労者のストレス反応はさまざまな緩衝要因や個人特性に影響されることが知られており、ストレス耐性に影響する介護職員の個人的な特性を検討することも重要な観点と考える。就労者のストレス耐性を強化する要因の一つに首尾一貫感覚（Sense of Coherence, SOC）がある。SOCはAntonovsky, Aが提唱した概念で、把握可能感（comprehensibility）、処理可能感（manageability）、有意味感（meaningfulness）からなる¹⁰⁾。これまでSOCが高い就労者はストレス反応が低いことが報告されている¹⁰⁾⁻¹³⁾。また、介護者とSOCについては、SOCを強化することが介護ストレスを減少させる可能性¹⁴⁾や、介護者のSOCが低いとうつや不安のレベルが高まり¹⁵⁾、うつ病などの精神疾患のリスクが高まる可能性が報告されている¹⁶⁾。しかし、これらはいずれも家庭内介護者に対する研究であり、これまでのところ介護職員に対するSOCの検討は見当たらない。また、ストレス要因やストレス反応は個人の業務遂行能力によっても異なる事が指摘されている。たとえば、高い業務遂行能力を有する労働者（ハイパフォーマー）は、個人の能力と要求水準が適合するため、ストレス要因は高くても、ストレス反応が比較的低いことや¹⁷⁾、個人の業務遂行能力を向上させることがストレス低減に関連することが報告されている¹⁸⁾。介護職員については、これまでのところ業務遂行能力とストレス要因やストレス反応の関連について検討されていないが、介護職員についても、このようなパフォーマンスの観点からストレス状況を検討する事は重要と考えられる。

本研究の目的は、介護施設に勤務する介護職員のパフォーマンスの違いによる、ストレス要因、ストレス反応、ストレス緩衝要因などの職業性ストレスの特徴を明らかにすることである。さらに介護職員のSOCについても調査し、介護職員のSOCとパフォーマンスやストレス反応との関連についても明らかにする。

II. 研究方法

1. 対象と方法

対象は、2013年1月に実施された介護研修会に参加した、A県内31カ所の介護施設に勤務する介護職員110名（女性100名、男性10名：平均年齢37.2歳、 $SD = 10.25$ ）である。参加者に対して無記名自記式質問紙調査を実施した。110名分の回答のうち欠損のあった2名を除く108名の回答を解析対象とした。

2. 調査内容

調査票は、年齢、性別、勤続年数などの基本属性に加えて、(1)職業性ストレス簡易調査票、(2)ストレス対処能力(SOC)日本語縮約版を用いて調査した。

1) 職業性ストレス簡易調査票¹⁹⁾

職業性ストレス簡易調査票は、仕事上のストレス要因、ストレス反応、および修飾要因が同時に測定できる調査票である。本研究では、尺度の構成および項目数は、仕事のストレス要因(17項目)、ストレス反応(29項目)、修飾要因(11項目)の計57項目について調査した。本研究の被験者を対象とした各項目の α 係数は、0.82以上であった。

2) ストレス対処能力(SOC)日本語縮約版

SOCの調査尺度として、山崎らの「ストレス対処能力(SOC)日本語縮約版」13項目を用いた¹²⁾。13項目の合計得点の平均値、ならびに把握可能感(5項目)、処理可能感(4項目)、有意味感(4項目)の3つのストレス対処能力得点を算出した。本研究の被験者を対象としたSOC日本語縮約版の信頼係数は0.72であった。

3. 対象者のパフォーマンス評価

対象者の仕事パフォーマンスから、対象者をハイパフォーマー・ミドルパフォーマー・ローパフォーマーに分類した。分類のために、2つの資料を参考にした。一つは人事考課であり、①本人が成果をあげている、②所属チームの成果をあげている、③メンバーに活気がある、④人間関係が良好である、⑤利用者・メンバーからの信頼がある、など21項目を

5段階で評価した。2つめは施設長や介護リーダーに実施したアンケート調査であり、介護職員の介護のパフォーマンスについて10段階で評価した。人事考課で高い評価を得ている、10段階のパフォーマンス評価で「7」以上の得点をハイパフォーマー(以下ハイ)とし、人事考課の評価が低くかつ、アンケート調査のパフォーマンス評価が「3以下」をローパフォーマー(以下ロー)とし、ハイとローの両方に該当しない中間層をミドルパフォーマー(以下ミドル)とした。

4. 統計解析

基本属性、職業性ストレス簡易調査票、SOC日本語縮約版の調査結果を、ハイ・ミドル・ローパフォーマーの3群間で分散分析を用いて比較検討した。また各調査データの関連についてPearsonの相関係数を求めた。解析にはSPSS Statistics Ver.21.0を使用した。 $p < 0.05$ を有意水準とした。

5. 倫理的配慮

なお本研究は、筑波大学体育系倫理審査委員会の承認を得た(課題番号:24-70号)。研究への協力は文書と口頭で説明を行い、文書による同意を得たものより回答を得た。

III. 結果

1) 基本属性

基本属性を表1に示す。年齢は年代別に20歳代から60歳代とし、それぞれパフォーマンス別の人数と構成比を表している。女性は全体の9割以上をしめた。また参加者が少なかった60歳代を除くと、各年代ともにハイ・ミドル・ローの構成比の割合はほぼ一致した。

2) 職業性ストレス簡易調査の分析結果

職業性ストレス簡易調査票の分析の結果、職業性ストレス要因では「心理的な仕事の量的負担」、「心理的な仕事の質的負担」、「仕事のコントロール」と「仕事の適性」「働きがい」の5項目、ストレス反応では「抑うつ感」、修飾要因では「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」、「仕事に満足」と「家庭生

表1 年齢とパフォーマンスの構成比 (N=108)

年代	年齢 n数 (女性)	構成比 (%)	パフォーマンス (数)			構成比 (%)		
			ハイ	ミドル	ロー	ハイ	ミドル	ロー
20歳代	25(21)	23	4	15	6	16	60	24
30歳代	30(29)	28	9	16	5	30	53	17
40歳代	26(25)	24	5	15	6	20	58	22
50歳代	24(22)	22	5	14	5	21	58	21
60歳代	3(1)	3	0	2	1	0	67	33
	108(98)	100	23	62	23			

活に満足」の4項目について3群間に有意差が見られた。これらの項目について、多重比較を行い、以下のような結果が示された。

ハイはミドルやローと比較して「仕事の量的負担」と「仕事の質的負担」、「仕事のコントロール」、「仕事の適性」が有意に高かった。ただし「働きがい」がハイはローに比較して有意に低かった。ストレス反応としては、「抑うつ感」がハイはミドルとローに比較して有意に低かった。また修飾要因では、上司からのサポート、同僚からのサポート、仕事や生活の満足度が、ハイはミドル、ローよりも高値を示した。逆にローパフォーマーは、仕事の量的負担、質的負担が最も軽い、仕事の適性も低く、抑うつ感は最も高かった。そして上司からのサポートが最も低く、仕事や生活の満足度も最も低いという結果であった(表2)。

3) SOC 日本語縮約版の分析結果

分散分析を用いて解析した結果、ハイ・ミドル・ローパフォーマーの3群間でSOCの総得点の平均値に差はみられなかった。次に把握可能感、処理可能感、有意味感それぞれについて、ハイ・ミドル・ローパフォーマーで比較した。その結果、「処理可能感」($p=0.008$)と「有意味感」($p=0.005$)は、ハイがローに比較して有意に高かった(表3)。把握可能感、処理可能感、有意味感とストレス反応についてPearsonの相関係数を表4に示した。有意味感は「活気」と有意な正の相関を示した。把握可能感は「イライラ感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」と有意な負

の相関を示した。

IV. 考察

本研究は、従来検討されていなかった、介護職員のパフォーマンスの違いによるストレスの特徴を明らかにした。今回の検討結果から高い成果をあげるハイパフォーマーの介護職員は、「仕事の心理的負担」が質、量の項目ともに高く、仕事にかなりの心理的負担を自覚していることが明らかになった。しかしながらハイパフォーマーのストレス反応はミドルやローと比較して大差がなく、抑うつについてはむしろミドルやローと比較して低かった。このようにハイパフォーマーにおいて仕事の負担が大きいのにもかかわらず、ストレス反応が低い背景には、ストレス修飾要因の影響が考えられる。すなわちハイパフォーマーはミドルやローより「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」などの周囲の支援や、「仕事や生活の満足度」が高値を示した。また仕事の裁量度が大きければ、職務満足が高くなり、精神的健康状態の肯定的側面が維持されることが報告されている¹³⁾¹⁴⁾。ハイパフォーマーは裁量度を意味する「仕事のコントロール」が高く、また「職場満足度」も高かったが、このこともストレス反応が仕事負担に比して低いことにつながったものと考えられる。

介護職が仕事を継続しようとする気持ちには、給料面などの待遇、仕事への興味、仕事のコントロール、仕事の価値観の向上、上司からのサポートなどが影響することが報告さ

表2 ハイ・ミドル・ローパフォーマー3群の比較（職業性ストレス簡易調査） (N=108)

項目	ハイパフォーマー (n=23)		ミドルパフォーマー (n=62)		ローパフォーマー (n=23)		F値	有意確率	多重比較
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
<職業的ストレス要因>									
職業性スト心理量負担	10.960	0.8	6.440	1.9	5.910	1.3	77.397	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*
職業性スト心理質負担	9.830	1.6	6.450	1.4	5.910	1.3	57.163	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*
身体的負担	3.000	1.0	3.110	0.8	3.170	0.6	0.293	0.747	
仕事のコントロール	8.130	1.7	7.060	1.7	7.300	1.6	3.468	0.035	Hi>Mid*
技能の活用	2.910	0.7	3.050	0.8	3.130	0.5	0.554	0.576	
対人関係	8.170	1.1	7.550	1.4	7.780	1.2	1.997	0.141	
職場環境	2.780	1.1	2.810	0.9	2.590	1.1	0.407	0.667	
仕事の適性	3.910	0.4	2.230	0.7	2.480	0.8	52.618	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*
働きがい	1.780	0.7	2.020	0.6	2.300	0.7	3.779	0.026	Hi<Low*
<ストレス反応>									
活気	7.910	2.2	6.820	2.2	6.780	2.4	2.150	0.122	
イライラ感	5.740	2.3	5.660	2.3	4.910	1.6	1.140	0.324	
疲労感	6.430	2.6	5.810	2.3	6.000	2.5	0.564	0.571	
不安感	5.520	2.2	5.230	2.0	5.480	2.0	0.240	0.787	
抑うつ感	11.480	6.0	14.450	3.5	15.300	4.5	5.219	0.007	Hi<Mid* Hi<Low*
身体愁訴	17.480	7.1	16.680	5.2	16.830	4.5	0.179	0.837	
<修飾要因>									
上司からのサポート	9.830	2.1	7.370	2.0	6.520	1.5	18.832	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*
同僚からのサポート	9.220	1.7	6.400	2.0	6.740	1.4	1.398	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*
家族・友人のサポート	8.090	2.4	6.160	5.9	6.740	2.2	20.822	0.252	
仕事に満足	3.300	1.0	2.150	0.8	1.910	0.7	20.835	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*
家庭生活に満足	3.610	0.8	1.970	0.8	1.570	0.7	51.683	0.000	Hi>Mid* Hi>Low*

*p<0.05

表3 ハイ・ミドル・ローパフォーマー3群の比較（ストレス対処能力（SOC）） (N=108)

項目	ハイパフォーマー (n=23)		ミドルパフォーマー (n=62)		ローパフォーマー (n=23)		F値	有意確率	多重比較
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差			
把握可能感	22.09	4.9	21.19	4.7	20.00	4.2	1.183	0.282	
処理可能感	19.87	2.7	18.23	3.1	17.09	3.4	4.748	0.023	Hi>Low*
有意味感	19.13	4.1	17.40	2.8	16.26	2.1	5.313	0.036	Hi>Low*

*p<0.05

表4 ストレス反応と SOC 3つの下位尺度による相関係数 (N=108)

ストレス反応	把握可能感	処理可能感	有意味感
活気	-0.129	0.126	0.214*
イライラ感	-0.417*	-0.064	0.099
疲労感	-0.187	-0.091	0.139
不安感	-0.324*	-0.176	0.122
抑うつ感	-0.277*	-0.101	-0.051
身体愁訴	-0.227*	-0.116	-0.057

Pearson の相関係数 *p<0.05

れている¹¹⁾¹²⁾²⁰⁾。本研究の結果、ハイパフォーマーは、仕事のコントロールや周囲のサポートは高いが、働きがいが低いことが示された。この結果から今後ハイパフォーマーの仕事定着率を高めるには、パフォーマンスに対して適正に評価し、待遇面の改善をふくめ、仕事のやりがいを高める対応が必要と考えられる。一方、ローパフォーマーは、仕事負担は軽いが、仕事の適性や満足、上司や同僚の支援が最も低く、抑うつ感が高かった。パフォーマンスの問題から仕事を任せてもらえず、適性感や満足感が得られていない可能性が考えられる。このことと周囲からの支援が得られないことが抑うつ感の背景にあると考えられる。したがってローパフォーマーに対しては、周囲が適切な支援や指導を行い、仕事の役割を徐々に増やすことで適性感や満足感を高めることがパフォーマンスの向上や仕事の継続につながる可能性が考えられる。以上の結果から、介護職員のストレスの状況の特徴はパフォーマンスの違いによって異なることが明らかとなった。また職員の仕事に対するやりがいや満足度を高め、仕事の定着率を高める対応策もパフォーマンスの違いによって異なることが示唆された。

今回我々はこれまで検討されていなかった介護職の SOC について検討した。その結果、ハイパフォーマーの介護職員は、「処理可能感」と「有意味感」が、ローと比較して有意に高いことを明らかにした。自分の能力をフルにいかせるような対処資源と、自分の能力

をフルにいかせるような雰囲気がある現場にあると、成功的対処経験を導き処理可能感につながる¹⁰⁾¹¹⁾。このことから岸本²¹⁾は、介護などヒューマン・ケアの仕事をやうまくこなすには対処資源が大切なことを指摘した。我々の検討においてもハイパフォーマーは周囲の支援に恵まれ、また仕事の裁量度も良好であり、岸本の説を支持する結果となった。また裁量度が大きく、社会的に重要な意思決定場面における参加の経験を繰り返すことで有意味感につながるという報告がある¹⁰⁾¹¹⁾。ハイパフォーマーは責任ある場面に対応することが多く、その結果有意味感が高くなったと考えられる。それとは逆に、ローパフォーマーは仕事の心理的質や量が少なく、また仕事の適性や満足度が低いことから推察されるように、責任ある重要な仕事を任されることが少ないことが考えられる。さらに、周囲からの支援も少ないため成功的対処経験が育まれにくく、処理可能感や有意味感が低かったと推察される。

さらに介護職員のストレス反応と SOC との関連を検討した結果、有意味感と活気が関連し、把握可能感の高さと、イライラ感、抑うつ感、不安感、身体愁訴などの心理的および身体的ストレス反応の低さが関連することが示された。家庭介護者を対象に検討した SOC の調査では、SOC の低さが不安や抑うつと関連することが報告されている¹⁵⁾²⁴⁾。ただし、これらの報告では有意味感、把握可能感、処理可能感にわけてストレス反応との関

係については検討されていない。看護職を対象に SOC とストレス反応について検討した吉田らの報告では¹²⁾、有意味感が心理的反応と相関を示し、把握可能感は心理的反応と身体的反応の両者に関連することを報告しており、本研究の結果は、吉田らの結果と一致した。このことから、対人ケアの職種である看護および介護職のストレス反応は、有意味感や把握可能感により低減することが示された。ルールや規範が明確な職場では、一貫性のある体験が把握可能感につながる事が報告されている¹¹⁾²²⁾²³⁾ため、このような職場の環境作りや上司からの適切な指導などが重要になると思われる。なお吉田らの報告では¹²⁾、処理可能感も心理的ストレス反応と関連しており、この点が我々の結果と異なっていた。この理由として、看護職と介護職の職務内容の違いが一因として考えられる。すなわちより身体的急変に遭遇することが多い看護職は、処理可能感もストレス反応に影響を及ぼす可能性が推察される。

以上の介護職員の SOC の検討から、介護職員のパフォーマンスは、処理可能感と有意味感が、ストレス反応には把握可能感と有意味感が関連することが示唆された。このように介護職の SOC の高さはパフォーマンスとストレス反応の両者に関連するため、ローパーフォーマーの SOC を向上させる対策が求められる。今回の結果から、周囲の支援を厚くし、成功的対処経験をつまさせることが SOC やパフォーマンスを高め、さらにストレス反応の軽減にもつながる可能性が考えられる。また家庭介護者の検討から心理的支援が SOC 強化に有効なことが報告されており²⁴⁾、認知の再構成など認知行動療法を取り入れることによって介護者のうつ、不安、ストレスの自覚が軽減することが報告されている²⁵⁾。これまでのところ、介護職員に対する効果については報告されていないが、今後介護職員研修においても認知行動療法などの内容を盛り込むのも一法かもしれない。

なお本研究にはいくつかの限界がある。本研究では介護パフォーマンスの評価を、施設長や施設リーダーからの評価を中心に行っ

た。本来は施設利用者からの満足度などを含めた評価が必要と考えられるが、施設利用者に対するアンケート調査は実施していない。また、本研究の対象は研修に参加した意欲の高い介護職員であり、標本バイアスを考慮する必要がある。

本研究には以上のような限界はあるが、本研究の結果から、介護職員のパフォーマンスの違いによるストレスの特徴や SOC がパフォーマンスとストレスの両者と関連することなどが明らかになった。今回の結果は、介護職員のパフォーマンスの向上やストレス軽減の一助なる可能性を示唆している。

V. 結 論

1. 介護サービス職員をハイ、ミドル、ローパーフォーマーに分類し、職業性ストレスと首尾一貫感覚について検討した。
2. ハイパーフォーマー介護職員は、仕事の負担が大きい、適職感や裁量度が高く、上司と同僚からのサポート、満足感などが良好で抑うつ感が低かった。ただしハイパーフォーマーは働きがいも最も低かった。
3. ローパーフォーマーは、適職感や満足感が低く、また上司をはじめ周囲からの支援も低く、抑うつ感が最も高かった。
4. ハイパーフォーマーは首尾一貫感覚のうち処理可能感や有意味感が最も高く、ローパーフォーマーは最も低かった。このことから処理可能感や有意味感が介護パフォーマンスに関連することが示唆された。
5. 職業性ストレスと首尾一貫感覚の検討から、把握可能感と有意味感とは介護職員のストレス反応に関連することが示唆された。とくに把握可能感は心理的および身体的ストレス反応に関連した。
6. ハイパーフォーマーに対しては、パフォーマンスを正當に評価し待遇面を含め、働きがいを改善させる対策が重要と考えられた。一方ローパーフォーマーに対しては周囲の適切な支援や指導により、成功的対処経験を得ながら首尾一貫感覚やパフォーマンスを高めることがストレス反応を軽減させることにもつながると考えられた。

VI. 参考文献

- 1) 厚生労働省：人口動態調査報告書．2012
- 2) 厚生労働省老健局：平成23年度介護保険事業情報報告．2011
- 3) (財)介護労働安定センター：平成24年度介護労働実態調査結果について事業所における介護労働実態調査報告．2013
- 4) 労働政策研究・研修機構：介護分野における労働者の確保等に関する研究 労働政策研究報告書．2009
- 5) Hayne, C.E, Wall T. D, Bolden R. I, Stride. C, Rick J. E: Measures of perceived work characteristics for health services research. Test of a measurement model and normative data. *British Journal of Health Psychology*, 4(3), 257-275, 1999
- 6) 林隆司, 小林聖美, 鈴木康文, 曾根幸喜, 縄井清志, 澤田和彦, 他：介護老人施設職員の職業性ストレス—リハビリテーション職・看護職・介護職・相談職の比較から．*医療保健学研究*, つくば国際大学紀要(2), 43-63, 2011
- 7) 武内宏憲, 田口豊郁：社会福祉現場職員のストレス実態—ホームヘルパーの職業性ストレス調査および精神健康調査—．*川崎医療福祉学会誌*, 13(1), 111-116, 2003
- 8) 三徳和子：高齢者施設ケア従事者の喫煙率及び喫煙と職業性ストレスの関連．*日本禁煙学会雑誌*, 5(1), 10-17, 2010
- 9) 原田小夜, 宮脇宏司：介護施設職員の抑うつ・ストレス反応と関連要因の検討．*聖泉看護学研究*, 2, 9-17, 2013
- 10) Antonovsky, A. (1987) / 山崎喜比古, 吉井清子 (2001). 健康の謎を解くストレス対処と健康保持のメカニズム (第1版), 19-148, 有信堂高文社
- 11) Harri M: The sense of coherence among nurse educators in Finland. *Nurse Education Today*, 18(3), 202-212, 1998
- 12) 吉田えり, 山田和子, 芝瀧ひろみ, 森岡郁晴：看護師の Sense of Coherence とストレス反応との関連．*日本看護研究学会雑誌*, 36(5), 25-33, 2013
- 13) Albertsen, K. Nielsen, M.L., Borg, V.: The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work and Stress*, 15(3), 241-253, 2001
- 14) Matsushita, M. Ishikawa, T. Koyama, A. Hasegawa, N. Ichimi, N. Yano, H. et al.: Is sense of coherence helpful in coping with caregiver burden for dementia?. *Psychogeriatrics*, 14(2), 87-92, 2014
- 15) Orgeta V, Sterzo EL.: Sense of coherence, burden, and affective symptoms in family carers of people with dementia. *International Psychogeriatric*, 25(6), 973-980, 2013
- 16) Andren, S. Elmstahl, S.: Family caregivers' subjective experiences of satisfaction in dementia care: aspects of burden, subjective health and sense of coherence. *International Psychogeriatr*, 19(2), 157-168, 2005
- 17) Karasek R.: Job demand, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308, 1979
- 18) Siegrist, J.: Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41, 1996
- 19) 下光輝一：職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル—より効果的な職場環境等の改善対策のために—平成14年～16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究 http://www.tmu-ph.ac/topics/stress_table.php (参照日：2012年12月9日)
- 20) Feldt, T. Kinnunen, U. Mauno, S.: A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476, 2000
- 21) 岸本麻里：老人福祉施設における介護職員の職業継続の意志に影響を与える要因分析．*関西学院大学大学院社会学部紀要*, 92, 103-114, 2002
- 22) Shiu, A.T.: The significance of sense

- of coherence for the perceptions of task characteristics and stress during interruptions among sample of public health nurses in Hong Kong: implications nursing management. *Public Health Nursing*, 15 (4), 273-280, 1998
- 23) Arches, J.: Social Structure, Burnout, and Job Satisfaction. *Soc Work*, 36 (3), 202-206, 1991
- 24) Välimäki, TH¹. Vehviläinen-Julkunen, KM. Pietilä, AM. Pirttilä, TA.: Caregiver depression is associated with a low sense of coherence and health-related quality of life: *Aging Ment Health*, 13 (6), 799-807, 2009
- 25) Vernooij-Dassen M, Draskovic I, McCleery J, Downs M.: Cognitive reframing for carers of People with dementia. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, Nov 9 (11), 2011

連絡先：中村誠司

〒 305-8574 茨城県つくば市天王寺 1-1-1 総合研究棟 D511

Tel : 029-853-3971

E-mail : s1430388@u.tsukuba.ac.jp

平成 27 年 1 月 6 日 受付

平成 27 年 3 月 26 日 採用決定

Job stress and sense of coherence in care workers

Seiji NAKAMURA¹⁾, Katsuyoshi MIZUKAMI²⁾

¹⁾ Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba

²⁾ Faculty of Health and Sport Sciences, University of Tsukuba

Purpose: This study examined the relationship between factors related to differences in care workers' stress and stress responses, based on their performance and sense of coherence (SOC).

Methods: The Brief Job Stress Questionnaire and the Japanese version of the 13-item Sense of Coherence scale were administered to care workers (N=108). The participants were classified into the following three groups: high, middle, and low performers, based on the results of a questionnaire survey about care workers' performance, conducted with team leaders working in care facilities, and performance ratings conducted by each facility. The results were compared among the three groups. Furthermore, relationship between job stress and SOC was examined.

Results: High performers' psychological burdens, support from those around them, and the feeling of vocational suitability were higher, whereas their depression was lower, than low performers. Moreover, high performers' sense of manageability and meaningfulness were significantly higher than those in low performers. Furthermore, stress responses were related to the sense of comprehensibility.

Conclusion: Care workers' stress and SOC had different characteristics depending on their performance. It is suggested that performance differences should be considered when dealing with stress in care workers.

Keywords: Care workers, Care performance, Job stress, Sense of coherence (SOC)