

## 従来型・ユニット型施設介護職員のストレスと 個人要因に関する調査研究 —職業性ストレスやストレス反応に関連する項目の比較検討—

中村誠司<sup>1)</sup>，水上勝義<sup>2)</sup>

【目的】特別養護老人ホームのケアは、多人数をケアする従来型ケアと、少人数に対してケアするユニット型ケアに大別される。両施設における職業性ストレスと、ストレス反応に関連する「修飾要因」や「個人要因」の違いを明らかにすることを目的とする。

【方法】特別養護老人ホームに勤務する介護職、ユニット型5施設（n = 360）、従来型4施設（n = 297）を対象に調査した。年齢、性別、勤続年数など基本属性に加えて「職業性ストレス簡易調査票」「ストレス対処能力（SOC）」「労働価値観尺度」「アサーティブマインドスケール」「特性的自己効力感」「コミュニケーション・スキル」「問題解決能力」「職務行動」の尺度を用いて調査した。

【結果】「心理的な仕事の負担」は従来型の方が有意に高かったが、「不安感」「抑うつ感」などは、ユニット型の方が有意に高かった。「労働価値観」は、ユニット型の方が高かった。「ストレス反応」を目的変数に、「個人要因」を説明変数に重回帰分析を行った結果、SOCと自己効力感は両群のストレス反応を抑制する可能性を示した。また「コミュニケーション・スキル」はユニット型のみストレス反応に関連することが示された。

【結論】特別養護老人ホームの従来型とユニット型では、職業性ストレスの特徴や、ストレス反応に関連する個人要因が異なることが示唆された。

キーワード：職業性ストレス，SOC，労働価値観尺度，アサーション

---

<sup>1)</sup> 産業能率大学 兼任講師

<sup>2)</sup> 筑波大学体育系 教授

## I. 緒言

わが国における65歳以上の高齢者の人数は急激に増加し、厚生労働省の人口動態調査によると、2030年には3人に1人が高齢者という超高齢社会が到来する。それとともに要介護認定者数も増加している。2011年の調査では要介護認定者数はすでに500万人を超えており（厚生労働省老健局）、今後さらに介護職員の増員とサービスの質の向上が求められる。

しかしながら、介護労働安定センター（2015年度）の介護職員に対する意識調査では、仕事のやりがいを感じている職員はおよそ半数の52.9%にとどまっている<sup>1)</sup>。また介護職員の精神的健康が良好ではないことが報告されており<sup>2)</sup>、不安、不眠、うつなどのストレス反応が他の職種と比較して高いことや<sup>3) 4) 5)</sup>、仕事の心理的な負担や<sup>6)</sup>、職場環境、技能の活用、働きがいなどが、介護職のストレス反応に関連することが指摘されている<sup>3) 4)</sup>。

特別養護老人ホームは他の介護施設と比べ定員数、利用者数が最大である。さらに職員の平均勤続年数が3.8年と短く、毎年職員の2割が入れ替わっている<sup>1)</sup>。この高い離職率の背景にある課題を解決することは重要であ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の対策が急務である<sup>1)</sup>。介護職のストレスは仕事の内容により違いがあることが報告されている。特別養護老人ホームのケアは、大人数の利用者に対して集団的なケアを行う従来型ケア（従来型）と、個室で個別ケアを行うユニット型ケア（ユニット型）に分けられるが、従来型では、日課をこなす流れ作業的なケア<sup>7)</sup>が、仕事意欲の低下、ストレス増加、バーンアウトによる労働価値の低下に繋がることを指摘されている<sup>8) 9) 10)</sup>。一方、ユニット型では、個室でひとりの職員が入居者に対応するため、常に力量が問われる状況にさらされ<sup>11)</sup>、精神的負担感が高いことや<sup>12)</sup>、蓄積疲労感が高いこと<sup>13) 14)</sup>、さらに唾液アミラーゼ活性によるストレス測定でも、勤務前の緊張感が高いことなどが示されている<sup>15)</sup>。

サポート（支援）について検証した報告で

は、「上司からのサポート」は従来型もユニット型も有効とされるが<sup>11)</sup>、ユニット型施設の介護職員は、工作中同僚などと接する機会が少なく、そのためバーンアウトが高まる可能性が指摘されている<sup>16)</sup>。

以上から、従来型とユニット型でストレスの特徴が異なる可能性が示唆されるが、いずれも単一施設の比較的小規模の検討であり、多施設における検討は行われていない。また介護職員のストレスの修飾要因としてサポートの重要性は示唆されているが、同じく重要な修飾要因であるストレス耐性に関連する個人要因に関する研究はきわめて少なく、介護職員のストレスとストレス対処能力（SOC）や自己効力感との関連について論じた少数の報告があるに過ぎない<sup>17), 18), 19)</sup>。SOCや自己効力感のほかにも、コミュニケーション能力、労働価値観、問題解決能力など介護職員にとって重要な個人要因が、介護職員のストレスと関連するかを明らかにすることは、介護施設で働く介護職の精神健康を改善する対策を検討するうえで、極めて重要と考えられる。

以上により、本研究では、従来型施設とユニット型施設の介護職員のストレスの違いを検討し、両施設職員のストレス反応に関連する「個人要因」を調査し比較検討することを目的とした。

## II. 研究方法

### 1. 対象と方法

都内の特別養護老人ホーム9施設（ユニット型A-E、従来型F-I）に勤務する介護福祉職を対象に、平成26年9月から平成27年8月に郵送によるアンケート調査票を実施した。本研究については筑波大学体育系倫理審査委員会の承認を得た（体26-43号、26-107号）。

### 2. 調査内容

アンケート調査は、年齢、性別、勤続年数などの基本属性に加えて、以下の尺度で構成された。

（1）職業性ストレス簡易調査票<sup>20)</sup>

職業性ストレス簡易調査票（下光2005）

表1 ユニット型施設・従来型施設の属性

		ユニット型施設										総合	構成
		A	構成	B	構成	C	構成	D	構成	E	構成	計	比
			比		比		比		比		比		
性別	女性	64	75%	56	82%	48	64%	42	52%	35	74%	245	69%
	男性	22	25%	13	18%	28	37%	39	49%	13	28%	115	32%
		86	100%	69	100%	76	100%	81	100%	48	100%	360	100%
年代	70歳代	0	0%	0	0%	1	1%	1	1%	0	0%	2	1%
	60歳代	5	6%	5	7%	2	3%	5	6%	3	6%	20	6%
	50歳代	3	4%	8	12%	18	24%	6	7%	10	21%	45	13%
	40歳代	18	21%	15	22%	18	24%	25	31%	18	38%	94	26%
	30歳代	22	26%	16	23%	15	20%	21	26%	13	28%	87	24%
	20歳代	34	40%	21	31%	22	29%	23	29%	5	11%	105	29%
	10歳代	4	5%	4	6%	0	0%	0	0%	0	0%	8	2%
		86	100%	69	100%	76	100%	81	100%	48	100%	360	100%
		従来型施設										総合	構成
		F	構成	G	構成	H	構成	I	構成			計	比
			比		比		比		比				
性別	女性	57	79%	74	80%	46	57%	28	57%			205	70%
	男性	16	21%	19	21%	35	44%	22	44%			92	31%
		73	100%	93	100%	81	100%	50	100%			297	100%
年代	70歳代	0	0%	2	2%	0	0%	1	2%			3	1%
	60歳代	5	7%	9	10%	1	1%	2	4%			17	6%
	50歳代	9	12%	19	21%	19	24%	6	12%			53	18%
	40歳代	11	15%	32	35%	35	44%	9	18%			87	30%
	30歳代	17	24%	23	25%	18	22%	23	46%			81	28%
	20歳代	22	30%	8	9%	8	10%	9	18%			47	16%
10歳代	9	12%	0	0%	0	0%	0	0%			9	3%	
		73	100%	93	100%	81	100%	50	100%			297	100%

はストレス要因、ストレス反応、修飾要因、満足度など職業性ストレスに関する包括的な調査票である。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。

さらに個人要因の調査に（2）から（8）の尺度を用いた。

（2）ストレス対処能力（以下「SOC」と称す）日本語縮約版<sup>21)</sup>

SOC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。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。SOCが介護職のストレスと関連することは報告されている<sup>17)</sup>。

(3) 労働価値観尺度<sup>22)</sup>

労働価値観とは、職業生活における労働者の認知や行動の決定に深く関連する要因のひとつと考えられ、職場での不応問題の理解と対処方策検討の一助となる。下位尺度は「自己の成長」「達成感」「社会的評価」「経済的報酬」「社会への貢献」「同僚への貢献」「所属組織への貢献」から構成される。38項目の質問項目からなり、「非常に重要である」「重要である」「どちらかといえば重要である」「どちらかといえば重要でない」「重要でない」「まったく重要でない」の6件法でそれぞれ6点から1点を配点する。

(4) アサーティブマインドスケール (Assertive Mind Scale)<sup>23)</sup>

平木による理論を主な素材として伊藤が作成した20項目(4件法)からなる尺度で、行動面ではなく心理面を測定することを目的としており、「自己表現に対する肯定的態度」「他者尊重」「合理的信念」「率直さへの確信」の4因子で構成される。得点の範囲は20から80点である。

(5) 「特性的自己効力感」 (Generalized Self-efficacy Scale; 以下 SES とする)<sup>24)</sup>

特性的自己効力感尺度は、「具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する」自己効力感を測定するもので、Shererらが1982年に開発したものをもとに成田らが作成した。23項目(5件法)からなる尺度で得点の範囲は23から115点である。

(6) コミュニケーション・スキル尺度 (ENDCOREs)<sup>25)</sup>

この尺度は言語および非言語による直接的なコミュニケーションを適切に行う技能であるコミュニケーション・スキルを測定する尺度である。具体的にはコミュニケーション・スキルを構成する「自己統制」「表現力」「解読力」「自己主張」「他者受容」「関係調整」という6つの下位スキルが測定される。前者

の3尺度は(「自己統制」「表現力」「解読力」)対人スキルにそれぞれ分類され、基本スキルよりも対人スキルのほうかより高次のコミュニケーション・スキルとして位置づけられている。採点方法は「かなり得意」を7点、「得意」を6点、「やや得意」を5点「ふつう」を4点、「やや苦手」を3点、「苦手」を2点、「かなり苦手」を1点とし6つの下位尺度ごとに得点を加算し算出する。

(7) 職務行動尺度<sup>26)</sup>

組織の成果に影響を与え、裁量の大きな行動として、次の4つ「外部評価の向上」、「組織価値の遵守」、「仕事の達成水準」、「仲間の支援」である。5件法での回答にそのまま1点から5点を割り当てて、因子ごとに下位尺度得点を算出する。

(8) 問題解決能力の自己診断<sup>27)</sup>

問題解決能力診断調査票は、問題解決法の段階に基づいて考えられた35項目からなる。問題解決能力は「問題解決能力への自信」、「問題解決への関与」、「自己統制」の3つの要素からなる<sup>27) 28)</sup>。「問題解決能力への自信」は、問題解決におけるいろいろな活動をできるか否かについての自信を測定している。「問題解決への関与」は、個人が問題解決に対して積極的か、できるなら避けたいと考えているか、問題解決への意欲を測定している。「自己統制」は、問題解決に関連したセルフ・コントロールの要素を測定している。採点方法は「その通り」を6点、「しばしばそうだ」を5点「時々そうだ」を4点、「あまりそうではない」を3点、「ほとんどそうではない」を2点、「まったくちがう」を1点とし6つの下位尺度ごとに得点を加算し算出する。

## 統計解析

従来型とユニット型のストレスの特徴や個人要因の違いについてt検定を行い検討した。さらにストレス反応に関連する個人要因を検討するために、「活気」「イライラ感」「疲労感」「不安感」「抑うつ感」「身体愁訴」をそれぞれ目的変数に、また個人要因を

説明変数にして強制投入法による重回帰分析を行った。統計ソフトウェアは「IBM SPSS Statistics 21」を使用した。 $p < 0.05$ を有意水準とした。

### Ⅲ. 研究結果

#### 1) アンケート回収結果

アンケート結果はユニット型 A 施設 ( $n = 86$  回収率 89%)、B 施設 ( $n = 69$  回収率 82%)、C 施設 ( $n = 76$  回収率 85%)、D 施設 ( $n = 81$  回収率 89%)、E 施設 ( $n = 48$  回収率 79%) の計 360 名、従来型 F 施設 ( $n = 73$  回収率 82%)、G 施設 ( $n = 93$  回収率 83%)、H 施設 ( $n = 81$  回収率 78%)、I 施設 ( $n = 50$  回収率 82%) の計 297 名から得られた。対象の属性については、表 1 (従来型とユニット型) に一覧表にしてまとめた。今回対象とした従来型とユニット型では、男女の構成比には違いは見られなかった。年齢構成ではユニット型が 20 代が比較的多く、従来型は 40 歳代と 50 歳代が比較的多かったが、それ以外は大きな違いはみられなかった。

#### 2) 「ストレス要因」、「ストレス反応」、「個人要因」についての、従来型とユニット型の比較検討結果 (表 2)

職業性ストレス簡易調査票の結果、ストレス要因は「心理的な仕事の負担 (量) (質)」ともに従来型の方が有意に高かったが、そのほかのストレス要因に有意差は認めなかった。ストレス反応については、「不安感」「抑うつ感」がユニット型の方が有意に高かった。「労働価値観」は、ユニット型の方が高値であった。その他自己効力感、アサーティブマインド、SOC、問題解決能力に関しては、有意差は認められなかった。

#### 3) 各ストレス反応に関連する要因のユニット型・従来型各群による違いに関する分析結果 (表 3)

ユニット型においては、『活気』と「SOC ( $r=0.332$ ,  $p=0.002$ )」、「コミュニケーション・スキル ( $r=0.362$ ,  $p=0.017$ )」が、『イライラ感』と「SOC ( $r=-0.221$ ,  $p=0.038$ )」が、『疲労感』

と「SOC ( $r=-0.177$ ,  $p=0.013$ )」、「アサーティブマインド ( $r=0.218$ ,  $p=0.018$ )」、「自己効力感 ( $r=-0.212$ ,  $p=0.025$ )」が、『不安感』と「SOC ( $r=-0.221$ ,  $p=0.039$ )」、「アサーティブマインド ( $r=0.222$ ,  $p=0.016$ )」、「自己効力感 ( $r=-0.190$ ,  $p=0.015$ )」が、『抑うつ感』と「SOC ( $r=-0.314$ ,  $p < 0.001$ )」、「コミュニケーション・スキル ( $r=-0.199$ ,  $p=0.044$ )」、「アサーティブマインド ( $r=0.252$ ,  $p=0.039$ )」、「自己効力感 ( $r=-0.212$ ,  $p=0.025$ )」が、そして『身体愁訴』と「アサーティブマインド ( $r=0.303$ ,  $p < 0.001$ )」、「自己効力感 ( $r=-0.223$ ,  $p=0.004$ )」が有意に関連した。

従来型施設は『活気』と「SOC ( $r=0.318$ ,  $p < 0.001$ )」、「労働価値観 ( $r=0.257$ ,  $p=0.012$ )」が、『イライラ感』と「SOC ( $r=-0.356$ ,  $p < 0.001$ )」、「自己効力感 ( $r=-0.275$ ,  $p=0.016$ )」が、『疲労感』と「SOC ( $r=-0.459$ ,  $p < 0.001$ )」、「アサーティブマインド ( $r=0.279$ ,  $p < 0.001$ )」が、『不安感』と「SOC ( $r=-0.379$ ,  $p=0.001$ )」、「アサーティブマインド ( $r=0.220$  (P 値 0.012))」が、『抑うつ感』と「SOC ( $r=-0.526$ ,  $p < 0.001$ )」、「アサーティブマインド ( $r=0.128$ ,  $p=0.048$ )」が、そして『身体愁訴』と「アサーティブマインド ( $r=0.172$ ,  $p=0.044$ )」、「SOC ( $r=-0.286$ ,  $p < 0.001$ )」が有意に関連した。

「ストレス反応」を目的変数に、「個人特性」を説明変数にして重回帰分析を行った結果、SOC と自己効力感は両群のストレス反応を抑制する可能性を示した。「コミュニケーション・スキル」はユニット型にのみストレス反応 (活気、抑うつ) に関連する可能性が示された。

### Ⅳ. 考察

ユニット型施設の職員は、従来型施設の職員と比較して、労働価値観が高値であった。ユニット型職員は、仕事の魅力や達成感をより強く感じ質の高い介護を提供していることを自覚していることが報告されているが<sup>29)</sup>、それが労働価値観を高めていることが考えられた。しかし「不安感」や「抑うつ感」というストレス反応も高値であった。ユニット

表2 従来型とユニット型2群間の比較結果

			<i>n</i> <i>Mean</i> <i>SD</i>			<i>P</i> 値	
職業性ストレス	心理的な仕事の負担(量)	ユニット型<従来型	ユニット型	312	5.66	1.86	0.030
			従来型	297	6.08	1.80	
	心理的な仕事の負担(質)	ユニット型<従来型	ユニット型	312	5.71	1.71	0.042
			従来型	295	6.05	1.71	
	自覚的な身体的負担度		ユニット型	311	2.48	0.87	0.071
			従来型	292	1.24	0.96	
	職場の対人関係でのストレス		ユニット型	312	8.46	1.72	0.276
			従来型	297	8.24	1.84	
	職場環境によるストレス		ユニット型	312	2.97	0.82	0.674
			従来型	297	3.01	0.76	
	仕事のコントロール度		ユニット型	312	7.62	1.85	0.150
			従来型	297	7.92	1.95	
	あなたの技能の活用度		ユニット型	312	3.07	0.67	0.742
			従来型	297	3.09	0.62	
	あなたが感じている仕事の適性度		ユニット型	312	2.17	0.77	0.383
			従来型	297	2.10	0.71	
	働きがい		ユニット型	312	1.89	0.79	0.963
			従来型	297	1.88	0.78	
	活気		ユニット型	311	6.54	2.27	0.921
			従来型	273	6.57	2.31	
	イライラ感		ユニット型	311	6.60	2.62	0.733
			従来型	289	6.51	2.41	
	疲労感		ユニット型	311	7.39	2.73	0.541
			従来型	289	7.22	2.60	
	不安感	従来型<ユニット型	ユニット型	312	6.74	2.41	0.046
			従来型	296	6.24	2.33	
	抑うつ感	従来型<ユニット型	ユニット型	312	11.19	4.47	0.037
			従来型	297	10.42	4.11	
	身体愁訴		ユニット型	311	20.57	6.49	0.977
			従来型	289	20.55	6.19	
	上司からのサポート		ユニット型	311	7.54	2.06	0.255
			従来型	289	7.28	2.21	
	同僚からのサポート		ユニット型	311	6.88	1.96	0.874
			従来型	289	6.84	1.99	
	家族や友人からのサポート		ユニット型	311	5.33	2.23	0.733
			従来型	289	5.25	2.07	
	仕事や生活の満足度		ユニット型	311	4.34	1.36	0.655
			従来型	289	4.28	1.29	

t検定

表3 従来型とユニット型2群間の比較結果

			<i>n</i> <i>Mean</i> <i>SD</i>			<i>P</i> 値	
コミュニケー	ションスキル		ユニット型	312	4.60	0.89	0.343
			従来型	296	4.66	0.91	
自己効力感			ユニット型	312	67.67	6.55	0.055
			従来型	297	72.56	12.12	
首尾一貫感覚			ユニット型	312	16.97	4.02	0.292
			従来型	289	17.85	4.06	
アサーティ	ブ・マインド		ユニット型	312	13.74	2.71	0.156
			従来型	293	14.04	2.50	
問題解決能力			ユニット型	311	137.7	19.84	0.883
			従来型	289	126.1	15.47	
職務行動			ユニット型	312	16.59	3.96	0.156
			従来型	294	16.88	3.09	
労働価値観		従来型<ユニット型	ユニット型	312	21.84	4.43	0.039
			従来型	294	19.18	3.39	

t検定

表4 ユニット型施設・従来型施設のストレス反応と関連する個人要因  
—重回帰分析の結果から—

個人特性	ユニット型				従来型			
	非標準化係数		標準化係数		非標準化係数		標準化係数	
	B	標準誤差	ベータ	p値	B	標準誤差	ベータ	p値
<b>活気</b> (定数)	-4.828	3.141		0.127	-3.878	3.139		0.219
コミュニケーションスキル	0.806	0.422	0.362	0.017	-0.049	0.411	-0.012	0.905
自己効力感	0.281	0.619	0.061	0.650	0.789	0.583	0.152	0.179
首尾一貫感覚	1.238	0.389	0.332	0.002	1.199	0.345	0.318	0.001
アサーティブマインド	0.251	0.745	0.03	0.737	0.418	0.823	0.044	0.612
総合的問題解決力	-0.069	0.658	-0.013	0.917	-0.167	0.572	-0.031	0.771
職務行動	0.441	0.445	0.103	0.324	0.657	0.49	0.139	0.182
労働価値観	-0.019	0.309	-0.006	0.951	1.108	0.319	0.257	0.012
性別	0.146	0.4	0.034	0.715	-0.37	0.365	-0.085	0.313
年齢	-0.165	0.174	-0.093	0.346	-0.267	0.184	-0.127	0.149
施設勤務歴(年)	0.096	0.068	0.125	0.162	0.019	0.029	0.055	0.517
調整済みR <sup>2</sup> = 0.31      n = 310				調整済みR <sup>2</sup> = 0.39      n = 289				

  

個人特性	ユニット型				従来型			
	非標準化係数		標準化係数		非標準化係数		標準化係数	
	B	標準誤差	ベータ	p値	B	標準誤差	ベータ	p値
<b>イライラ感</b> (定数)	12.61	3.718		0.001	13.686	3.259		0
コミュニケーションスキル	-0.126	0.501	-0.028	0.802	0.827	0.427	-0.027	0.345
自己効力感	-1.018	0.732	-0.188	0.167	-1.499	0.611	-0.275	0.016
首尾一貫感覚	-0.969	0.371	-0.221	0.038	-1.402	0.359	-0.356	0.000
アサーティブマインド	1.093	0.879	0.111	0.217	-0.171	0.854	-0.017	0.842
総合的問題解決力	0.503	0.777	0.081	0.519	0.54	0.594	0.097	0.366
職務行動	0.491	0.531	0.096	0.357	-0.133	0.508	-0.027	0.795
労働価値観	-0.704	0.367	-0.196	0.058	-0.081	0.331	-0.023	0.807
性別	-0.15	0.475	-0.029	0.752	0.061	0.38	0.013	0.872
年齢	-1.018	0.732	-0.188	0.167	-0.34	0.193	-0.154	0.081
施設勤務歴(年)	0.102	0.08	0.113	0.208	0.008	0.03	0.022	0.789
調整済みR <sup>2</sup> = 0.36      n = 312				調整済みR <sup>2</sup> = 0.42      n = 289				

  

個人特性	ユニット型				従来型			
	非標準化係数		標準化係数		非標準化係数		標準化係数	
	B	標準誤差	ベータ	p値	B	標準誤差	ベータ	p値
<b>疲労感</b> (定数)	8.731	4.017		0.032	8.896	3.232		0.007
コミュニケーションスキル	-0.664	0.54	-0.139	0.222	0.584	0.424	0.128	0.171
自己効力感	-1.225	0.791	-0.212	0.025	-0.422	0.6	-0.072	0.483
首尾一貫感覚	-0.832	0.498	-0.177	0.013	-1.973	0.356	-0.459	0.000
アサーティブマインド	2.294	0.952	0.218	0.018	2.988	0.847	0.279	0.000
総合的問題解決力	0.523	0.841	0.08	0.535	-0.72	0.589	-0.119	0.224
職務行動	0.72	0.569	0.133	0.208	1.114	0.504	0.207	0.120
労働価値観	-0.228	0.395	-0.06	0.566	-0.508	0.329	-0.133	0.125
性別	0.389	0.511	0.071	0.449	-0.662	0.376	-0.133	0.081
年齢	-0.279	0.223	-0.125	0.214	-0.309	0.19	-0.129	0.106
施設勤務歴(年)	-0.051	0.087	-0.053	0.559	0.015	0.03	0.038	0.615
調整済みR <sup>2</sup> = 0.45      n = 310				調整済みR <sup>2</sup> = 0.41      n = 288				

個人特性	ユニット型				従来型			
	非標準化係数		標準化係数		非標準化係数		標準化係数	
	B	標準誤差	ベータ	ρ 値	B	標準誤差	ベータ	ρ 値
<b>不安感</b> (定数)	8.642	3.502		0.015	6.199	3.347		0.067
コミュニケーションスキル	-0.314	0.471	-0.075	0.507	0.583	0.439	0.134	0.187
自己効力感	-0.956	0.69	-0.190	0.015	-8.17	0.622	0.002	0.983
首尾一貫感覚	-0.909	0.434	-0.221	0.039	-1.55	0.368	-0.379	0.000
アサーティブマインド	2.039	0.83	0.222	0.016	2.241	0.877	0.220	0.012
総合的問題解決力	0.154	0.733	0.027	0.834	-0.521	0.61	-0.090	0.395
職務行動	-0.02	0.496	-0.004	0.968	0.462	0.522	0.090	0.378
労働価値観	0.057	0.344	0.017	0.869	-0.162	0.341	-0.044	0.636
性別	0.437	0.446	0.092	0.330	0.183	0.389	0.039	0.638
年齢	-0.084	0.194	-0.043	0.665	-0.385	0.196	-0.169	0.052
施設勤務歴(年)	-0.056	0.076	-0.067	0.461	0.006	0.031	0.016	0.847
調整済みR <sup>2</sup> = 0.38      n = 312				調整済みR <sup>2</sup> = 0.38      n = 289				

個人特性	ユニット型				従来型			
	非標準化係数		標準化係数		非標準化係数		標準化係数	
	B	標準誤差	ベータ	ρ 値	B	標準誤差	ベータ	ρ 値
<b>抑うつ感</b> (定数)	21.965	5.497		0	20.911	4.765		0
コミュニケーションスキル	-1.508	0.739	-0.199	0.044	2.032	0.604	0.291	0.325
自己効力感	-1.225	0.791	-0.212	0.025	-1.778	0.854	-0.2	0.142
首尾一貫感覚	-2.338	0.681	-0.314	0.000	-3.406	0.506	-0.526	0.000
アサーティブマインド	4.205	1.303	0.252	0.039	2.127	1.236	0.128	0.048
総合的問題解決力	0.203	1.151	0.02	0.860	-0.643	0.837	-0.07	0.444
職務行動	0.386	0.778	0.045	0.621	0.309	0.717	0.038	0.668
労働価値観	-0.365	0.541	-0.06	0.502	-0.687	0.468	-0.119	0.145
性別	0.49	0.7	0.057	0.485	0.038	0.535	0.005	0.943
年齢	-0.392	0.305	-0.111	0.202	-0.579	0.272	-0.159	0.127
施設勤務歴(年)	0.074	0.119	0.048	0.537	0.086	0.043	0.144	0.341
調整済みR <sup>2</sup> = 0.36      n = 310				調整済みR <sup>2</sup> = 0.45      n = 291				

個人特性	ユニット型				従来型			
	非標準化係数		標準化係数		非標準化係数		標準化係数	
	B	標準誤差	ベータ	ρ 値	B	標準誤差	ベータ	ρ 値
<b>身体愁訴</b> (定数)	15.517	9.15		0.093	25.054	8.428		0.004
コミュニケーションスキル	-1.608	1.245	-0.143	0.200	-0.581	1.078	-0.054	0.591
自己効力感	-3.012	1.852	-0.223	0.004	-0.839	1.539	-0.061	0.587
首尾一貫感覚	-1.198	1.136	-0.109	0.294	-2.864	0.907	-0.286	0.000
アサーティブマインド	7.451	2.169	0.303	0.000	4.504	2.217	0.172	0.044
総合的問題解決力	2.304	1.968	0.15	0.244	0.167	1.5	0.012	0.912
職務行動	0.474	1.301	0.037	0.716	3.737	1.303	0.297	0.212
労働価値観	-1.009	0.899	-0.113	0.264	-1.517	0.851	-0.167	0.077
性別	-0.453	1.166	-0.035	0.699	-3.351	0.968	-0.287	0.138
年齢	0.069	0.522	0.013	0.895	-0.752	0.498	-0.132	0.134
施設勤務歴(年)	0.435	0.198	0.194	0.152	0.118	0.077	0.126	0.129
調整済みR <sup>2</sup> = 0.44      n = 311				調整済みR <sup>2</sup> = 0.33      n = 290				



型の介護職は精神的負担感が高いことや<sup>12)</sup>、蓄積疲労感が高いこと<sup>13) 14)</sup>、さらに勤務前の緊張感が高いことが示されている<sup>15)</sup>。本研究の結果もユニット型の介護職員のストレス反応の高さを支持する結果となった。ただし今回の結果では、従来型施設の介護職員の方が、心理的仕事の負担がユニット型と比較して高かった。今回ユニット型は20代が比較的多く、一方従来型は40代と50代のベテランの割合が多い傾向がみられた。このため従来型の職員は心理的負担が大きい仕事を担当していた可能性が推察された。これまで従来型の日課をこなす流れ作業的なケア<sup>7)</sup>が、仕事意欲の低下やストレス増加につながるものが指摘されている。今回の結果から、従来型では集団的ケアで常に時間に追われることや、多くの利用者に注意を払わざるを得ないこともストレス反応の一因となりうると推察される。また従来型の「活気」と「労働価値観」の高さに関連がみられた。従来型の職員はユニット型と比較して「労働価値観」が比較的低いことは前述のとおりだが、「労働価値観」を高く保てると活気も向上することが示唆された。

今回の検討結果から、従来型施設及びユニット型施設ともに「活気」、「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」については、「SOC」が関連することが示唆された。既に我々は、介護職員のストレス反応とSOCが関連することを報告しているが<sup>17)</sup>、今回の結果から特別養護老人ホームの従来型、ユニット型職員ともにSOCの重要性を示す結果となった。

また自己効力感、従来型施設職員のイライラ感、ならびにユニット型施設職員の疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴に関連し、自己効力感が高いとこれらのストレス反応が低下した。佐賀里らは、介護職員の自己効力感が高いと強い職業ストレスに対処でき、介護職務の定着につながる可能性があることを指摘している<sup>18)</sup>。また自己効力感の高さは、介護職に対する仕事の適合性を高める可能性も報告されている<sup>19)</sup>。従来型職員の「イライラ感」に対しても自己効力感が関連してい

るものの、本研究結果から自己効力感、ユニット型施設の介護職員に対して影響はより大きいことが示された。その理由として、今回のユニット型の対象者は従来型と比べて自己効力感が低い傾向にあり、自己効力感の低さによる自信のなさがストレス反応に反映されやすかった可能性が考えられる。またコミュニケーション・スキルについてもユニット型施設職員の「活気」や「抑うつ感」に対する関連を認めたが、従来型施設職員との関連はみられなかった。個人の生活空間の中で密なサービス、きめ細かいサービスの提供が求められるユニット型施設職員にとってコミュニケーション・スキルは極めて重要であり、またコミュニケーション・スキルが低いとストレス反応に反映されやすいことを示唆するものと考えられる。なお、今回アサーティブマインドが高いとストレス反応が高い結果が示された。その理由として、本研究の対象者はアサーティブマインドの中の「他者受容」がやや高値の傾向にあることから、その結果ストレスを抱えやすかった可能性が考えられた。

なお今回の調査は、研究参加に同意した意欲的な施設の介護職員を対象としており、標本バイアスの可能性に留意する必要がある。

## V. 結 語

本研究の結果から、特別養護老人ホームの従来型とユニット型施設職員の職業性ストレスの特徴やストレスに関連する個人要因は異なること、SOC、自己効力感、コミュニケーション・スキル、労働価値観などの向上が職員のストレス軽減につながる可能性が示唆された。また、ストレス反応を抑制する個人要因を向上させるプログラムが介護職員のストレスの改善に有用な可能性が示唆された。

## VI. 参考文献

- 1) 介護労働安定センター：平成27年度介護労働実態調査結果について．公益財団法人介護労働安定センター，2015 [http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27\\_chousa\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_kekka.pdf) (参照日 2016.8.2.)
- 2) Hayne CE, Wall TD, Bolden RI, et al:

- Measures of perceived work characteristics for health services research. Test of a measurement model and normative data. *British Journal of Health Psychology*. 4. 257-275, 1999
- 3) 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, 13.111-116, 2003
  - 4) 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, 5.10-17, 2010
  - 5) 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
  - 6) 林隆司, 小林聖美, 鈴木康文, 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) 大原一興, 小林政亮, 衣川哲夫: 個室のある老人ホームー高齢者の人権確保のためにー. 萌文社, 1995
  - 8) 介護労働安定センター: 平成 27 年度 介護労働実態調査結果について. 公益財団法人介護労働安定センター, 2015. [http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27\\_chousa\\_kekka.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_kekka.pdf) (参照日 2016.8.2.)
  - 9) Sinervo T, Elovainio M.: Job characteristics, stressors, job satisfaction and strain in care for elderly. Scientific program and abstracts in 25 th International Congress on Occupational Health, 2.390, 1996
  - 10) 外山義: 介護保険施設における個室化とユニットケアに関する研究. 医療経済研究, 11.63-89, 2002
  - 11) 長三鉦平, 黒田研二: 特別養護老人ホームのユニット導入とストレスの関係. 厚生生の指標, 54.1-6, 2007
  - 12) 鈴木聖子: ユニット型特別養護老人ホームにおけるケアスタッフの適応過程. 老年社会科学, 26.401-411, 2005
  - 13) 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, 13.111-116, 2003
  - 14) Antonovsky A., 山崎喜比古, 吉井清子: 健康の謎を解くストレス対処と健康保持のメカニズム. 有信堂高文社, 1.19-148, 1987
  - 15) 上田智子, 仲田勝美, 志水暎子: 介護の生活環境における唾液アミラーゼ活性によるストレス測定に関する研究. 環境経営研究所年報, 10.26-36, 2011
  - 16) 岸田宏司, 小野信夫: ユニットケアとは何か. ふれあいケア全国社会福祉協議会, 15.12-15, 2009
  - 17) 中村誠司, 水上勝義: 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ー介護パフォーマンスの違いに着目してー. 高齢者ケアリング学研究会誌, 5.1-10, 2016
  - 18) 佐賀里昭, 田中浩二, 平瀬達哉, 他: 介護保険施設職員の自己効力感の特徴ー医療・保健施設職員との比較からー. 日本作業療法研究学会雑誌, 14.23-27, 2011
  - 19) 河村 諒: 介護職への就業希望に影響を及ぼす特性的自己効力感. 職業性ストレスとの関連の検討. 尚絅大学研究紀要, 48.149-155, 2016
  - 20) 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. ーより効果的な職場環境等の改善対策のためにー, 2005  
<http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf> (参照日 2015.2.5)
  - 21) 吉田えり, 山田和子, 芝瀧ひろみ, 他: 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, 36.25-33, 2013
  - 22) 江口 圭一, 戸梶 亜紀彦: 労働価値観測定尺度 (短縮版) の開発. 実験社会心理学研究. 日本グループ・ダイナミックス学会, 49.84-92, 2009
  - 23) 伊藤弥生: アサーティブマインドスケール (Assertive Mind Scale) 作成の試み. 人間性心理学研究, 16.212-219, 1998
  - 24) 成田健一, 下仲順子: 特性的自己効力感

- 尺度の検討－生涯発達の利用の可能性を探る－. 教育心理学研究, 43.306-314, 1995
- 25) 藤本学, 大坊郁夫: コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み. パーソナリティ研究, 15.347-361, 2007
- 26) 吉原 克枝, 古川 久敬: サービス化した組織における成員裁量の職務行動とその促進要因に関する研究. 組織に対する外部評価への敏感さの促進効果. 産業・組織心理学研究, 21.27-39, 2007
- 27) 中野敬子: ストレスマネジメント入門
- 自己診断と対処法を学ぶ. ストレス自己診断. 問題解決能力診断調査票. 金剛出版, 123-124, 2005
- 28) Heppner PP, Wang Y.: Problem-solving appraisal. In S. J. Lopez, C. R. Snyder (Eds.), Positive psychology assessment: Handbook of models and measures. Washington DC American Psychological Association, 127-138, 2003
- 29) 鈴木聖子 (2005) ユニット型特別養護老人ホームにおけるケアスタッフの適応過程. 老年社会科学, 26.401-411.

---

連絡先: 中村誠司  
〒113-0034 東京都文京区湯島 3-1-12  
sejinaakamura03@outlook.jp

平成 30 年 1 月 10 日 受付  
平成 30 年 3 月 7 日 採用決定

# Research on job stress and individual factors of Conventional type / Unit type care workers –Comparative study of items related to job stress and stress response–

Seiji Nakamura<sup>1)</sup>, Katsuyoshi Mizukami<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> SANNNO University

<sup>2)</sup> Faculty of Health and Sport Sciences, University of Tsukuba

**PURPOSE:** Care of special nursing home for the elderly is classified into conventional type that takes care of multiple people and unit type care to care for a small number of people. It aims to clarify the difference between "modifier factor" and "individual factor" related to job stress and stress response in both facilities.

**Method:** We investigated nursing care workers working for special nursing homes, unit type 5 facilities (n = 360), conventional type 4 facilities (n = 297). In addition to basic attributes such as age, gender, number of years of service, psychological scales including "The Brief Job Stress Questionnaire" "Sense of coherence (SOC)" "Labor Value Scale" "Assertive Mind Scale" "Characteristic Self Efficacy" "Communication Skill "" Ability to solve problems "and" job behavior " were used for the study.

**Result:** The "psychological work burden" was significantly higher in the conventional type, but the unit type was significantly higher in "sense of anxiety" and "depressed feeling". The unit type was higher for "labor values". As a result of multiple regression analysis on "stress response" as a target variable and "individual factor" as explanatory variable, SOC and self-efficacy showed the possibility of suppressing the stress response in both groups. In addition, "communication skills" was shown to be related only to the unit type stress response.

**Conclusion:** It was suggested that the characteristics of job stress and the individual factors related to stress response differ between the conventional type of nursing home and the unit type.