

高齡者福祉施設における介護人材の共感疲労およびレジリエンスの構造 (1)

—量的データの因子分析結果より—

○ 北垣 智基 (大阪健康福祉短期大学・9018)

松田 美智子 (天理大学・2423), 南 彩子 (天理大学・1178), 三田村 知子 (関西福祉科学大学・8727)

キーワード: 共感疲労、レジリエンス、因子分析

1. 研究目的

日本では介護現場における人材確保が喫緊の社会的課題となっている。介護現場従事者が、できる限りストレスなく業務に取り組めるようにすることで離職を防止する方策を講じていく必要がある。その足掛かりとして、高齡者福祉施設で働く人々の職務上のストレスの一つである共感疲労について、その内容を分析していくことが有効であると思われる。

また、そうした職務上のストレスに立ち向かい、乗り越えていく要素としてのレジリエンスの内容についても分析していく必要があるといえる。上記の問題意識に基づき、高齡者福祉施設における介護人材の共感疲労ならびにレジリエンスを構成する要因を、因子分析によって明らかにすると共に、その傾向を明確化することが本研究の目的である。

2. 研究の視点および方法

須加(2007, 2010, 2011, 2012, 2016)は訪問介護サービスにおけるサービス提供責任者に限定して、そのストレス要因や業務満足度・離職意向について先行研究を行っている。しかし高齡者介護福祉施設における介護人材についての共感疲労やレジリエンスについての先行研究はほとんどみられない。この点を踏まえ、筆者らは高齡者福祉施設で働く従事者を対象にアンケート調査を実施した。調査項目については、松田・南によるインタビュー調査(松田・南 2016)と文献による既存の尺度(共感疲労尺度については、林 2010; 藤岡 2011; 今ら 2007; 片山ら 2005; 荻野 2004; 松田ら 2016; 関谷ら 2014; 田中 2005, レジリエンス尺度については雨宮 2015; 鉢呂 2000; 平野真理 2010; 平野美樹子ら 2012; 井隼ら 2008; 菊地 2000; 南 2016; 小塩 2002; 尾形ら 2010; 佐藤ら 2009; 杉山 2010, ほか)を参考に、共感疲労ならびにレジリエンスを問う下位項目をそれぞれ 25 項目作成した。アンケート調査は予備調査を経て、2016 年 8 月 1 日～9 月 6 日の期間、総合高齡者介護福祉施設・事業所の職員 697 名に対して留め置き法のかたちで実施した。

3. 倫理的配慮

アンケート調査の依頼のために調査対象施設へ出向き、理事長・総合施設長に口頭と文書で研究の主旨・研究方法・倫理的配慮について説明し、了承を得た。調査票の回収は同施設の理事長・総合施設長に依頼したが、回答内容の秘匿性の保持のため調査票は 1 枚ずつ封入し、調査対象者には回答後、厳封のうえ回収袋へ入れてもらった。留め置き期間は回収袋を鍵のかかる保管庫にて管理して頂くよう依頼した。さらに本調査への回答は自由であり、回答しない場合も何ら不利益を被ることはないこと、調査は無記名で実施し、個人が特定されないよう統計処理を行うこと、データは調査関係者が責任をもって保管すること、最終的な調査結果等は調査協力者へ冊子等にまとめて返す予定であることを伝え、アンケート調査に関する連絡先を調査票に明記した。なお、本調査研究に関しては、天理大学研究倫理審査委員会による承認(承認番号 H28-002)を受けている。

4. 研究結果

質問紙配布総数 697 部のうち、最終的に調査票 551 部を回収した(有効回収率 79.1%)。有効回答数は 537 部であった(有効回答率 97.5%)。共感疲労に関する 25 項目を用いて探

索的因子分析を行った結果、「精神的消耗感」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.81$)、「援助者としての規範意識へのとらわれ」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.69$)、「利用者との対応場面におけるストレス」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.68$)、「援助者としての感情管理」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.56$)、「心身のストレス反応」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.52$)の5因子が抽出された。全体としての信頼性係数は Cronbach の $\alpha = 0.85$ であった。同様にレジリエンスに関しても25項目を用いて探索的因子分析を行った結果、「前向きな気持ちへの切りかえ」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.82$)、「人的サポート」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.69$)、「自己肯定感」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.76$)、「職場のサポート」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.70$)、「困難への対処法」(信頼性係数 Cronbach の $\alpha = 0.57$)の5因子が抽出された。全体としての信頼性係数は Cronbach の $\alpha = 0.91$ であった。

また、因子分析によって得られた共感疲労ならびにレジリエンスに関する5因子について、性別および離職意向の有無別で関連性が示唆された。共感疲労に関する5因子を性別の因子得点の平均値で比較すると、5因子全てで男性と比べて女性の共感疲労が大きい傾向が示された。またT検定の結果、因子「利用者との対応場面におけるストレス」、因子「援助者としての感情管理」を除く3因子で男女間に有意な差が認められ、いずれも女性の方が高い値であった。離職意向の有無別で因子得点の平均値を比較すると、職場を辞めようと思わなかった人に比べて辞めようと思った人の共感疲労が大きいことが示された。離職意向の有無別で共感疲労に関して得られた5因子の因子得点が異なるのか否かについてT検定を行った結果、5因子全てで職場を辞めようと思ったか否かの間に有意な差が認められ、そのいずれも職場を辞めようと思った人の方が高い値であった。レジリエンスに関する5因子を性別の因子得点の平均値で比較すると、5因子全てで男性と比べて女性のレジリエンスが大きいことが示唆されたが、T検定の結果5因子全てに性別の有意差は認められなかった。離職意向の有無別でレジリエンス因子得点の平均値を比較すると、職場を辞めようと思った人に比べて辞めようと思わなかった人のレジリエンスが高いことが示唆され、T検定を行った結果、5因子全てで職場を辞めようと思わなかった人の方が高い値であった。

5. 考察

本研究の結果、共感疲労に関してもレジリエンスに関しても23項目、5因子を抽出することができた。今後は抽出された下位尺度を手掛かりとしながら、介護職の離職傾向を防止するための評価指標を用いた「介護現場で働く人材の離職防止のためのマニュアル」の作成に繋げていくことができるのではないかと考えている。

なお、特徴的な結果として、共感疲労と離職意向との間には1%水準の高い有意差が見られた点が挙げられる。感情労働としての側面をもつ介護職・相談援助職は、共感疲労に陥ることが多く、そうした状況下にあっては「職場を辞めてしまいたい」と考える傾向が高いことが示唆される。共感疲労については男性よりも女性の方が高い傾向にあることがわかったが、レジリエンスについては性別による有意差はみられなかった。レジリエンスの高い人は、職場に踏みとどまろうとする傾向にあることも伺えた。

他方で、上述した量的データの因子分析結果からは捉えきれない面もある。実際に、離職意向や仕事の継続意思に影響を及ぼす要因として、労働条件や労務管理のあり方なども挙げられるだろう。それらの要因も含め、高齢者福祉施設における介護人材の共感疲労ならびにレジリエンスの構造へとアプローチする必要性があるのではないだろうか。この点については、本調査研究の自由記述のデータを用いた質的分析と合わせて考察したい。

本研究は「平成28~30年度科学研究費補助金基盤研究C 課題番号16K04234」による研究助成を受けて実施された研究成果の一部です。