

【ポスター発表】

介護職員のバーンアウトに関する研究

—職場環境要因を中心に—

○ 関西学院大学大学院 氏名 金慧英 (8767)

石川久展 (関西学院大学・876)

キーワード3つ：介護職員、職場環境要因、バーンアウト

1. 研究目的

近年、高齢人口の増加や介護の長期化に加え、家族における扶養機能の縮小化に伴い、必然的に社会的介護への需要が高まった。しかし、介護職員の離職率は16.2%と高く、「介護事業所における介護職員の不足感」は66.6%であり、平成25年以降、4年連続して不足感が増加している(介護安定センター、2017)。人材不足は、1990年代から懸念されているが、石川(1992)は、人材不足の背景として福祉施設のアドミニストレーションの遅れをあげており、確保した人材を定着させるためには職場環境の労務管理といった全体的な視点からの取り組みが根本的な解決につながると述べている。また、人材不足の背景には、介護職員のバーンアウトがある。介護職員のようなヒューマンサービスに従事している人はバーンアウトを経験しやすく、バーンアウトは離職と深く関連している(田尾・久保 1996)。以上を踏まえて、本研究目的は、介護職員の利用者中心の介護を妨げ、最終的には離職につながるバーンアウトに焦点をあてて、介護職員のバーンアウトの特性を把握して、バーンアウトの低減に職場環境要因が影響を与えるかを検証することである。

2. 研究の視点および方法

研究視点：本研究は、現行の対策と支援体制が介護職員の労働条件や処遇に偏っており、より組織的な側面(メゾ)から人材不足の解決策を模索する必要があるとの視点から開始された。研究方法：研究対象者は、北海道から九州までの介護施設47か所の介護職員1714名である。調査票は施設ごとに郵送し、回答は個々に返送してもらった。調査期間は2016年12月末から2017年2月末までで、回収数は1196部で回答率は69.8%であり、有効回答率は、67.7%の計1160名である。調査項目については、17項目からなる田尾・久保(1996)のバーンアウト尺度を用いた。また、職場環境要因の尺度は、矢富ら(1997)の組織的特性尺度の「リーダーシップ8項目」、「集団の雰囲気、指導・情報の伝達7項目」「利用者中心の介護4項目」と、矢富ら(1997)の「職場特性」を金・石川(2014)が修正し、使用した「事コントロール8項目」を採用した。基本属性としては、性別、年齢、配偶者の有無、最終学歴、介護職歴、現在現場での勤務年数、就業形態、職位のデータを得た。分析は、IBM SPSS Ver. 25を使用した。

3. 倫理的配慮

倫理的配慮として、本調査は関西学院大学の倫理委員会の承認を得て倫理規定を遵守して実施した（人を対象とした臨床・調査・実験倫理委員会、受付番号：2013-32）。また、研究結果の公表について同意を得ており、調査によって得られた情報はすべて統計的に処理し、個人が特定されないように配慮した。

4. 研究結果

介護職員のバーンアウトの特性を把握するために、バーンアウトを従属変数にして一元配置分散分析を行った。その結果、「年齢」「配偶者の有無」「就業形態」が、バーンアウトに対して有意差がみられた($F=8.213, P<.001$; $F=14.44, P<.001$; $F=33.23, P<.001$)。「年齢」では、「20歳代」が、「40歳代」と「50歳代」より、「30歳代」が「40歳代」「50歳代」より有意に高い結果となった。「配偶者の有無」では、「いない」グループが「いる」グループより有意に高かった。「就業形態」では、「正規職員」の方が「非正規職員」より有意に高い結果となった。

次に、バーンアウトの低減に職場環境要因が影響を与えるかを検証するために、バーンアウト尺度の総得点を従属変数として一括投入法による重回帰分析を行った。独立変数は、一元配置分散分析の結果で平均値に有意差がみられた基本属性と職場環境要因の下位尺度「リーダーシップ」「集団の雰囲気・情報の伝達」「利用者中心的介護」「仕事コントロール」を設定した。その結果、バーンアウトに影響を及ぼす要因として、基本属性では「年齢」($\beta = -.128^{***}$)、「配偶者の有無ダミー（いない=1）」($\beta = .076^{**}$)、「就業形態ダミー（正規職員=1）」($\beta = .144^{***}$)、が有意であった。また、「リーダーシップ」($\beta = -.108^{**}$)、「集団の雰囲気・指導・情報の伝達」($\beta = -.186^{***}$)、「利用者中心的介護」($\beta = -.134^{***}$)、「仕事コントロール」($\beta = -.215^{***}$)が有意であることが明らかになった。

5. 考察

研究結果から、①年齢が低いほど、②配偶者がいないほうが、③正規職員であるほうが、バーンアウトしやすいことが明らかになった。また、職場環境要因では、④リーダーが指導力を発揮できていないほど、⑤集団の雰囲気が悪く指導や情報の伝達がよくできていないほど、⑥利用者に対して尊重した介護がされていないほど、⑦仕事への裁量がないほどバーンアウトしやすいということが明らかになった。本研究結果に基づいて、職場環境要因を視点に入れた介護施設の管理体制が必要であり、それを実現するための施策が求められている。今後の研究課題は、具体的な施策を考案することである。

—引用—

- ・石川久展(1992)「社会福祉施設の人材確保についての一考察：労働管理論の視点から」『デオロギア・ディアコニア(ルーテル学院大学研究紀要)』25、27-47.
- ・介護労働安定センター(2017)『平成29年度介護労働実態調査の結果』(http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h29_chousa_kekka.pdf, 2019/3/20)
- ・金慧英・石川久展(2014)「韓国における介護職員のバーンアウトの関連要因に関する研究—ソーシャルサポートとコントロール要因を中心に」『Human Welfare』6(1), 47-61.
- ・矢富直美・宇良千秋(1997)「老人介護職員のワークストレスに関する調査」本間昭編『老人ケアスタッフのストレスと心身の健康』東京都老人総合研究所, 1-36.
- ・田尾雅夫・久保真人(1996)『バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ』誠信書房