

**新人介護職員のストレス体験を成長に結びつける支援の構造に関する質的研究**

○ 熊本学園大学 孫 希叔 (006969)

新人介護職員 ストレス体験 支援構造

**1. 研究目的**

現在の介護現場は、急速な高齢化と慢性的な人材不足という構造的課題に直面しており、特に新人介護職員の早期離職は、現場の人材育成やサービスの質の維持に深刻な影響を及ぼしている。厚生労働省の令和5年雇用動向調査によれば、2023年の介護職全体の離職率は15.6%と、全産業平均(14.3%)を上回っている。また、厚生労働省がまとめた令和3年新規学卒就職者の離職状況では、医療・福祉業界における就職3年未満の新規大卒者の離職が4割を超えることが報告されており、新人職員の定着支援は喫緊の課題である。

新人介護職員は、業務の複雑さや対人関係の困難、死や老いと向き合う精神的負荷など、さまざまなストレス要因に直面しやすい。これらの体験は、職務継続の意欲や職業的アイデンティティの形成に大きく関与するとされる。一方、こうしたストレス体験を単なる困難としてではなく、自己の成長や専門性の深化へとつなげる「捉え直し」のプロセスに注目する視点が、ポジティブ心理学やワークエンゲイジメント研究の文脈で注目されている。

しかし、介護現場におけるこのような心理的変容の実態や、それを支える支援の在り方については、十分に明らかにされていない。特に、新人介護職員が業務上のストレスをどのように経験し、それをいかに意味づけ直して成長へとつなげていくのか、その過程における周囲の支援に関する実証的知見は乏しい。そこで本研究では、新人介護職員が直面するストレス体験に対して、どのような支援がそれらを乗り越える契機となり、実践力の強化へとつながるのかを質的に明らかにすることを目的とする。

**2. 研究の視点および方法**

研究の視点としては、ストレス体験を単なる困難としてではなく、意味づけや再解釈を通じて成長の契機とする可能性に着目し、個人の内的変容とそれを支える周囲の支援との相互作用に焦点を当てた。データ収集は、介護現場で3年以上の実務経験を持つ12名に対し、約60分間の半構成的面接法を行った。面接では、新人時代の経験に焦点をあて、それを乗り越えて実践力を高めることに繋がった際の周囲の支援を回顧するよう促した。得られたデータは逐語録化し、帰納的アプローチに基づいて分析を行った。

**3. 倫理的配慮**

本研究に協力を得られた研究協力者に対し、研究の趣旨及び方法、個人のプライバシーの保護、研究参加意思の自由等を記載した依頼書を事前に送付した。インタビューの当日、研究の目的、研究方法について書面及び口頭で説明を行い、同意書によって研究参加の同意を得た。その他、施設名の匿名化をはじめ、本学会研究倫理指針に基づき研究を進めた。なお、本研究において開示すべき利益相反COIはない。

#### 4. 研究結果

分析の結果、「承認」「動機づけ」「役割モデル」「乗り越えるためのバックアップ」「成果を発展させる支援」「働きやすい環境づくり」「リフレクションの促進」「心理的安全性の確保」「ストレスマネジメントの教育」「ピアサポートの仕組み」「ICTを活用した支援」という11のサブカテゴリーを見出すことができた。この結果を踏まえ、新人職員が自らのストレス体験を成長に結びつけるための支援の構造を、【個人の内面支援】、【対人・関係性の支援】、【制度・環境的支援】という3つのカテゴリーに分類した。詳しくは次のとおりである。【個人の内面支援】には、「リフレクションの促進」「ストレスマネジメントの教育」「動機づけ」の3つのサブカテゴリーが該当していた。また、【対人・関係性の支援】には、「承認」「役割モデル」「ピアサポートの仕組み」「心理的安全性の確保」の4つのサブカテゴリーが該当し、【制度・環境的支援】には、「乗り越えるためのバックアップ」「成果を発展させる支援」「働きやすい環境づくり」「ICTを活用した支援」の4つのサブカテゴリーが該当する結果となった。

以上の結果から、新人介護職員が経験するストレス体験を成長に結びつけるには、個人の内面への働きかけと、対人関係の質の向上、そして制度的・技術的な支援の三層的なアプローチが相互に補完し合うことが重要であることが示唆された。

#### 5. 考察

本研究により明らかとなった支援構造は、新人介護職員が業務上のストレスを捉え直し、専門職として成長していく過程において、個人の内面的支援、対人関係の質の向上、制度的支援の枠組みといった多層的な要素が相互に機能していることを示している。これらの支援は、単なる業務遂行の補助にとどまらず、新人介護職員が自己の経験を振り返り、意味づけ、実践知として統合していくプロセスを支えるものであり、専門性の形成に資する重要な要素である。また、これらの支援要素は、個人の努力や対人関係といったミクロな要因に限定されるものではなく、それらを持続的に機能させるための組織的・制度的基盤の整備が不可欠であることも示唆された。すなわち、支援の効果を一過性のものとせず、現場に定着させるためには、個々の成長過程を可視化し、継続的に支援する仕組みの構築が求められる。特に新人期の職員にとっては、業務上のストレスを乗り越える過程において、安心して語り、振り返ることのできる環境が、専門性の涵養や実践力の強化に直結する。こうした環境の整備には、リフレクションの促進やピアサポートの仕組みといった取り組みが有効であるが、それらを現場に根づかせるためには、時間的・人的資源の確保といった制度的裏付けが不可欠である。制度的支援が欠如すれば、個別の取り組みは断片的かつ限定的な効果にとどまる可能性が高い。したがって、支援要素を体系的に組み込んだ教育・研修プログラムの開発と、それを現場実践と往還的に検証する枠組みの構築が求められる。また、制度設計の観点からも、新人職員支援の在り方を再構築する必要がある。これは、組織レベルにおける人材育成戦略の明確化と、政策レベルにおける支援制度の整備という、複層的かつ継続的な取り組みを通じて実現されるべき課題である。

※本研究は日本学術振興会科学費助成事業による助成金を受けて行ったものである。