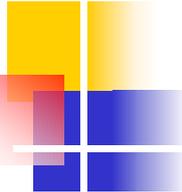


山梨県内で働く介護関連職種の 職業性ストレスの実態と 社会的スキルとの関係

～平成18年度産業保健実態調査～

- | | |
|-------|--------------------|
| ○森川三郎 | 山梨県立看護大学短期大学部精神看護学 |
| 小田切陽一 | 山梨県立大学看護学部看護関連科学 |
| 飯島純夫 | 山梨大学医学部看護学科地域老年学科 |
| 坂本玲子 | 山梨県立大学人間福祉学部 |
| 金子 誉 | 山梨労働衛生センター |
| 佐藤章夫 | 山梨産業保健推進センター所長 |

介護職を取り巻く現状と課題



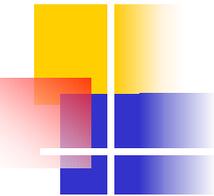
「求められている質及び量」
「労働条件と給与のアンバランス」
「高い離職率と悪循環」

しかし

「初任給が高いほど離職率も高い」
「離職率が高い施設ほど人間関係を理由とした退職者が多い」という報告も

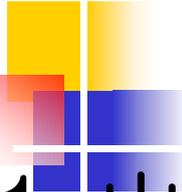
ということは

職場の人間関係とそれに伴うストレスの問題は、就業者と職場・企業や他の就業者との相互作用によって形成される問題で、セルフケアという視点から就業者自身も検討する必要がある課題である



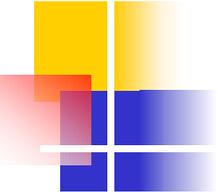
研究目的

山梨県内で就労する介護関連職者の職業性ストレスの実態と社会的スキルやコーピングとの関係を検討し、就労者自身が職業性ストレスを軽減させる方策を探るための情報を提供する。



調査対象

1. 山梨県内の69の老人福祉施設の従業者
山梨県内の29の老人保健施設の従業者
各施設10名（職種不問） 980名
 2. 山梨県内の36の訪問介護事業所のヘルパー
各施設2～3名 118名
 3. 山梨県内のグループホームの従業者
（職種不問） 100名
- 総数 1198名



調査内容

- 1.属性：性・年齢・資格・職種、施設の種類・設置主体、現所属勤務年数・介護職勤務年数・介護職内転職回数
- 2.職業性ストレス簡易調査票
旧労働省「作業関連疾患の予防に関する研究班ストレス測定研究グループ作成」
- 3.コーピング調査票
Worker's coping behavior scale
(庄司・庄司1992)
- 4.社会的スキル調査票
KiSS-18 (菊池1988)

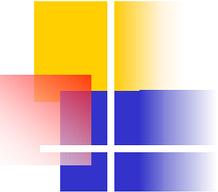
社会的スキル調査票

- 知らない人とでも、すぐに会話が始められますか。
- 自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか。
- 失敗したときに、すぐ謝ることができますか。

など、『対人関係を円滑に運ぶのに役立つスキル』を測定するための調査表
(18項目・5件法)

尺度を構成する領域

- 初歩的スキル
- 高度なスキル
- 感情処理のスキル
- 攻撃に代わるスキル
- ストレスを処理するスキル
- 計画のスキル

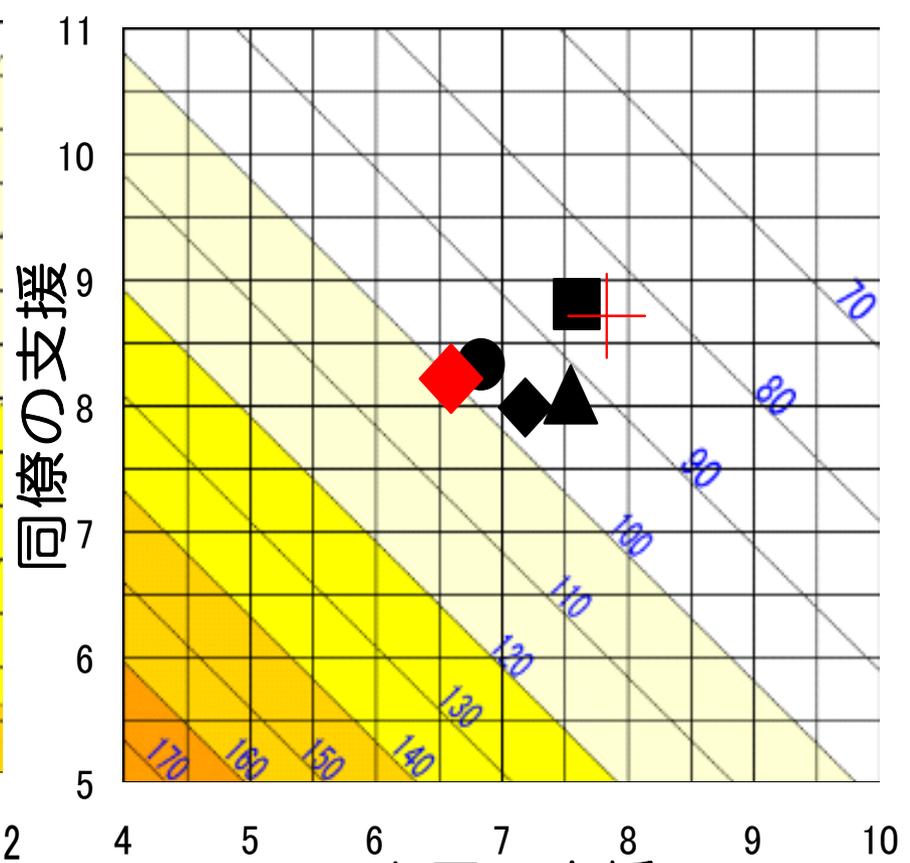
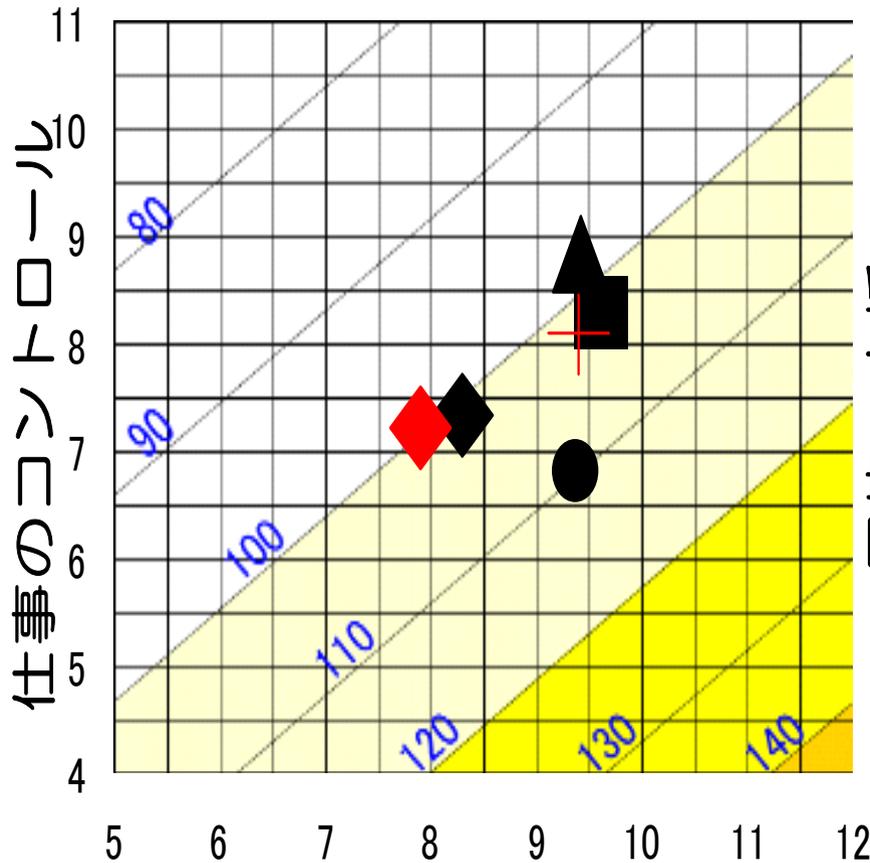


調査状況

- 1.実施時期：2006年8月～11月
- 2.実施方法：無記名自記式アンケート
回答後に厳封できる封筒を用いて、郵送法により回収した。
- 3.回収状況：回収率59.9%
有効回答の回収率46.3%

図 1 職種別の健康リスク（女性）

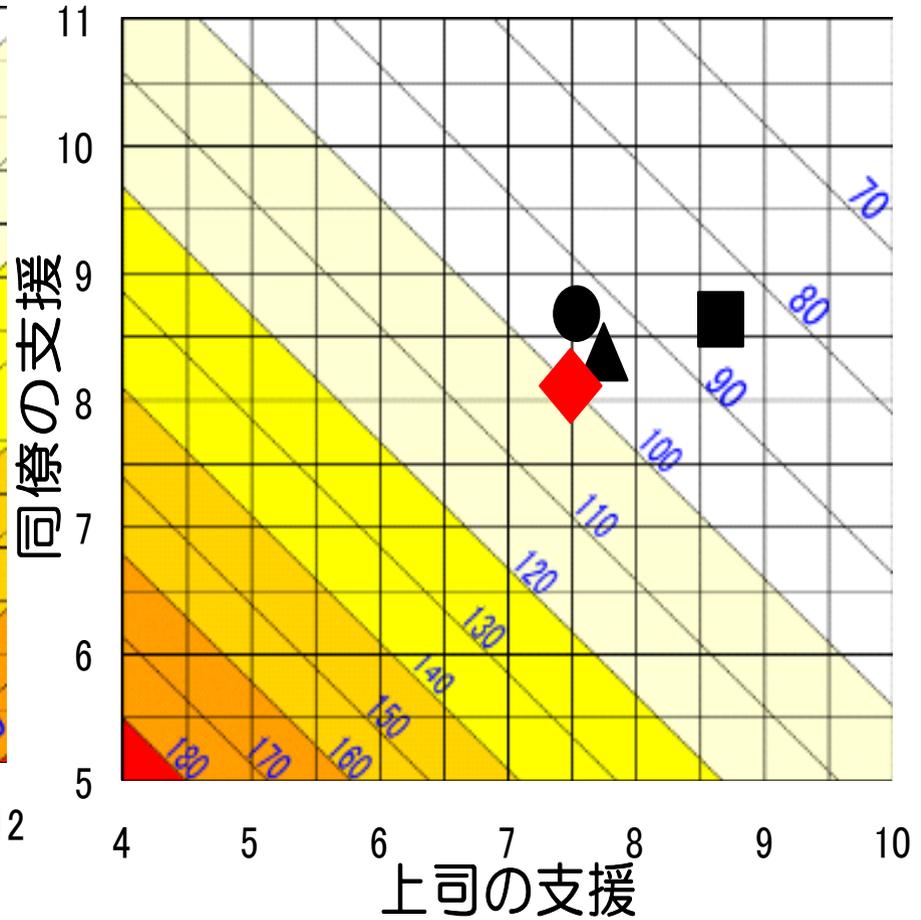
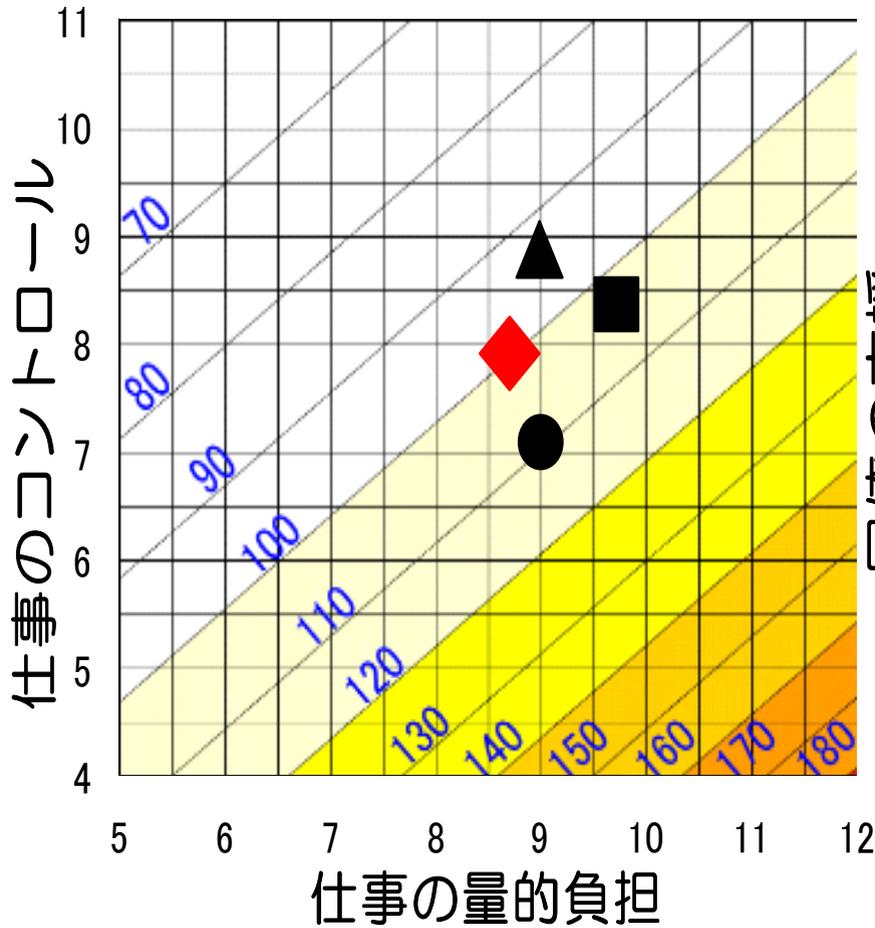
◆ 全国一般標準



● 介護員 ■ 相談員 ▲ ケアマネ ◆ ヘルパー + 看護職

図 2 職種別の健康リスク（男性）

◆ 全国一般標準



● 介護員

■ 相談員

▲ ケアマネ

表1 ストレス区分の割合 (%)

| 対象者 | | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------|----------|------|------|------|------|
| 介護職 | 男性 N=135 | 26.7 | 34.1 | 11.1 | 28.1 |
| | 女性 N=420 | 26.2 | 43.6 | 7.1 | 23.1 |
| | 合計 N=555 | 26.4 | 41.2 | 8.1 | 24.3 |
| 一般企業 N=1729 | | 54.1 | 15.5 | 14.8 | 15.6 |

- 1. ストレッサー - ストレス反応 -
- 2. ストレッサー + ストレス反応 -
- 3. ストレッサー - ストレス反応 +
- 4. ストレッサー + ストレス反応 +

図3 スキルの高低とコーピング得点

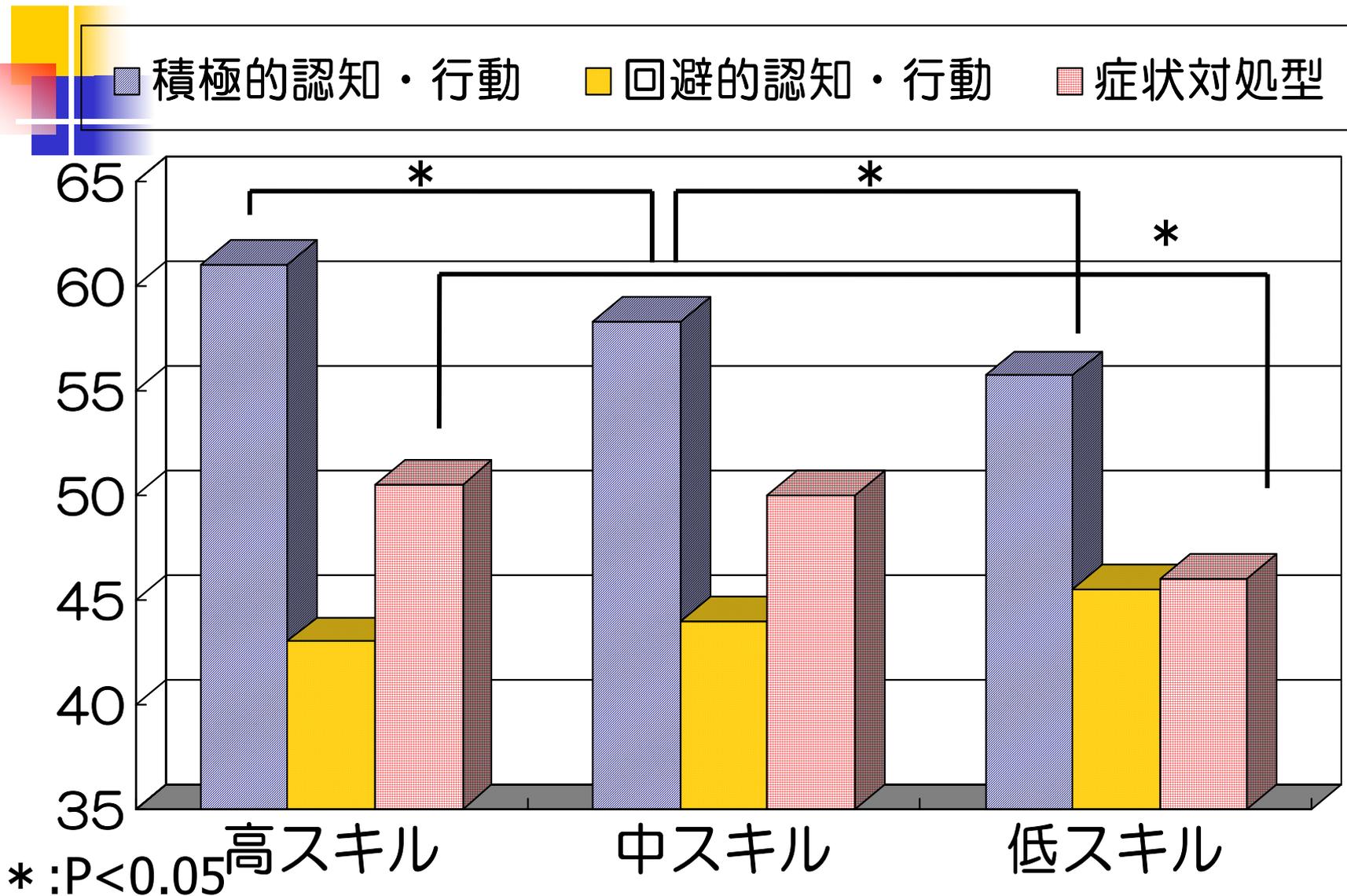
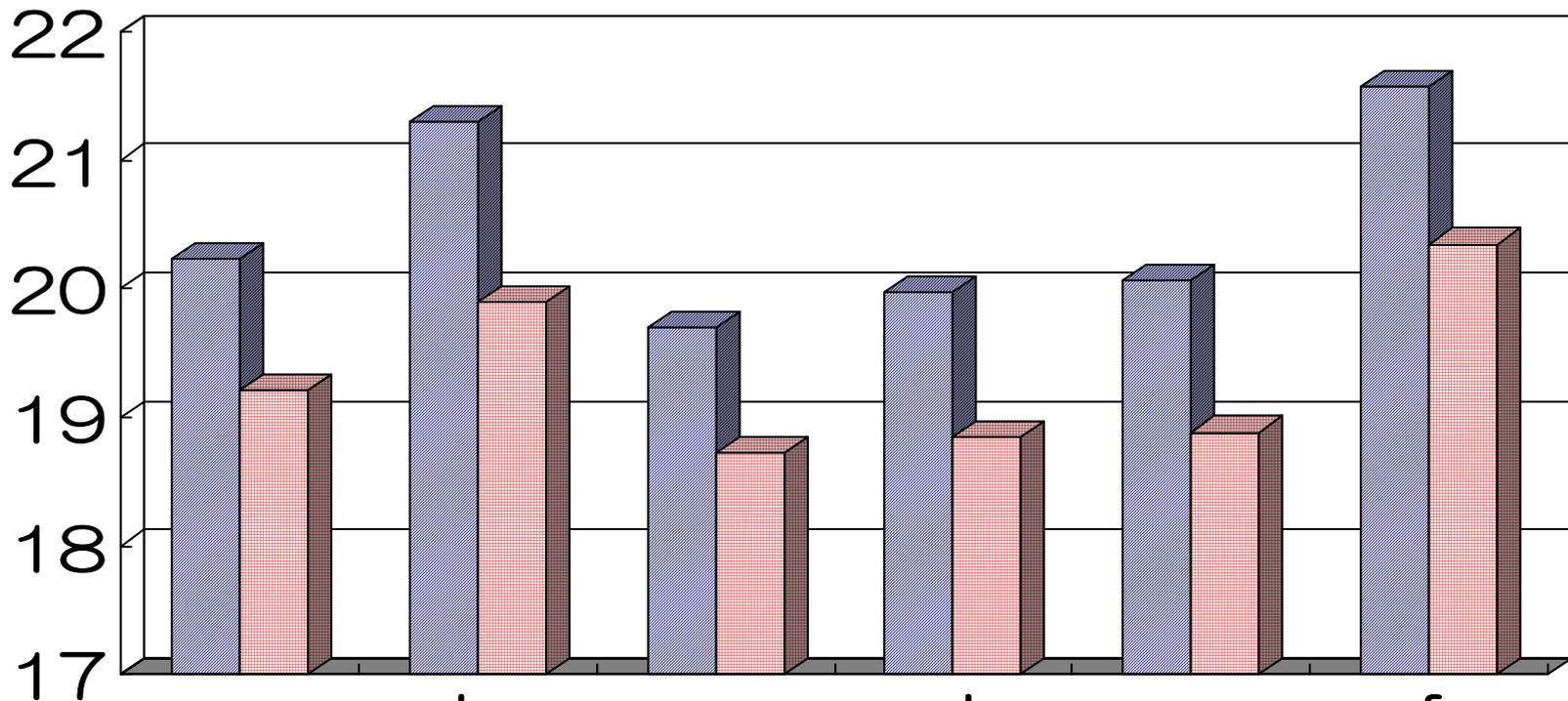


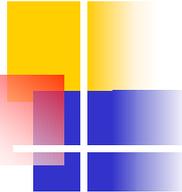
図4 ストレス反応の有無とスキル得点

■ ストレス反応 (-) ■ ストレス反応 (+)



a 初歩的スキル b 高度なスキル c 感情処理のスキル d 攻撃に代わるスキル e ストレスを処理するスキル f 計画のスキル

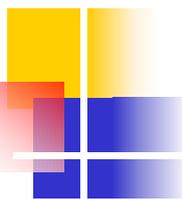
ストレス反応なし群はあり群と比較して、全てのスキル下位 尺度において有意($p < 0.01$)に高い。



介護職のストレスの特徴（1）

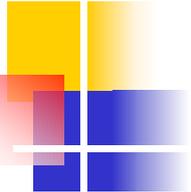
- 「仕事の量的負担」が高いわりに「仕事のコントロール度」が低く、ストレスのリスクは高い傾向にあった。このリスクは介護員などに多く、介護支援専門員には少なかった。

- リスクは高い傾向にあるものの、「上司の支援」と「同僚の支援」が高く、総合的な健康リスクは高くなかった。コーピングスキルとして、上司・同僚とのコミュニケーションを多く利用している影響が示唆された。



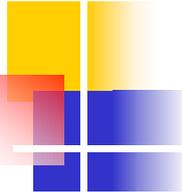
介護職のストレスの特徴（2）

- ストレッサーが存在する区分2と4が65.5%で、一般企業(31.1%)の倍以上であったが、ストレス反応が存在する区分3と4は32.4%で一般企業(30.4%)とほぼ同様であった。
- ストレス反応なし群の方がストレス反応あり群に比べて、社会的スキルの総得点が高かった。職種によりバラツキは認められたが、社会的スキルは総じて低いとは言えなかった。



介護職のストレスへの対処法

1. 日常的な業務の極些細な仕事から、個人の判断や裁量が仕事に生かされているという実感が高まるような工夫を考え、意識的に実践する。
2. 上司や同僚との間においても、さらに積極的な感情（特にポジティブな感情）表出を行う。また自らの感情を意識して、適切に感情表出する場所や相手を確保する。



介護職のストレスへの対処法

3. 専門職業教育や卒後教育（施設内教育）の中で、社会的スキルの獲得のために、プロセスレコードやロールプレイおよび認知行動療法などの対人関係上のスキル獲得の訓練や研修を実施する。

※これらにより、各個人が自分自身の人間関係上の問題に適切に対応する技能（セルフケア技能）を獲得することが期待される。