

氏 名 中村 誠司

学 位 の 種 類 博士（ヒューマン・ケア科学）

学 位 記 番 号 博甲第 8381 号

学位授与年月 平成 29 年 9 月 25 日

学位授与の要件 学位規則第 4 条第 1 項該当

審 査 研 究 科 人間総合科学研究科

学位論文題目 介護職の職業性ストレスに関する研究

－従来型施設とユニット型施設の違いに着目して－

主 査 筑波大学教授 医学博士 水上勝義

副 査 筑波大学教授 医学博士 田宮菜奈子

副 査 筑波大学助教 博士（ヒューマン・ケア科学） 岡本紀子

副 査 筑波大学准教授 博士（医学） 高橋 晶

論文の内容の要旨

中村誠司氏の博士学位論文は、特別養護老人ホームの介護職員のストレスやそれと関連する要因を従来型とユニット型に分けて分析し、さらに介護職員に対するストレスマネジメント研修プログラムを開発しその効果を検証したものである。その要旨は以下のとおりである。

（目的）

著者は先行研究を概観し、介護職員は、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から、ストレスの特徴を明らかにすることや、介護職の職業性ストレスを低減することが重要なことを指摘している。特別養護老人ホームのケアは、チームで集団的に多人数をケアする従来型ケアと、少人数に対してきめの細かいケアを提供するユニット型ケアに大別される。著者は、両者の仕事内容の違いによって介護職員の精神健康やストレスが異なる可能性があることを指摘している。

このような経緯から著者は、特別養護老人ホームの従来型施設とユニット型施設で働く介護職員の職業性ストレスと、ストレス反応に関連する「修飾要因」や「個人特性」の違いを明らかにすること、さらに介護職員のストレスを改善させる研修プログラムの作成を試み、従来型とユニット型職員に対する研修効果を検討することを本研究の目的とし一連の研究を行っている。

（対象と方法）

まず著者は、従来型・ユニット型介護職のストレスと個人特性を明らかにするために、特別養護老人ホームのユニット型 5 施設に勤務する 360 名と従来型 4 施設に勤務する 297 名を対象にアンケート調査を行った。結果を従来型とユニット型で比較するとともに、ストレス反応に関連する要因について、重回帰分析を用いて検討している。

次に著者は「モチベーションの向上」「問題解決技法の習得」「アサーションスキルの習得」からなるストレスマネジメント研修プログラムを作成し、その効果を従来型の施設で検討している。調査対象者は、研修を受講した A 施設の介護職 86 名（介入群）と、研修を受講しない B 施設の介護職 73 名（待機群）である。職員は 1 回約 50 分のプログラムを計 3 回受講した。アンケートを介入開始前と、3 つのプログラム終了後に実施し、前後 2 回の介入群と待機群における変化について二元配置分散分析（混合計画）を用いて介入効果を分析している。

その後著者はプログラムの課題を検討した上で、その課題を修正したプログラムを作成し、そのプログラムを用いた研修を実施し効果を検討している。対象はユニット型施設（C 施設、D 施設）介護職員 157 名と従来型施設（E 施設、F 施設）介護職員 142 名の介護職員で、ユニット型のうち C 施設を介入群、D 施設を待機群とし、従来型のうち E 施設を介入群、F を待機群とした。アンケート調査を研究 2 と同様の方法で実施し、前後 2 回の介入群と待機群における変化から介入効果を分析している。

（結果）

著者はアンケート調査の結果から、職業性ストレスの「仕事の心理的な負担」が従来型の方が有意に高い一方、ストレス反応の「不安感」と「抑うつ感」は、ユニット型の方が有意に高いことを示した。また個人特性では「労働価値観」が、ユニット型の方が高いことを示した。「ストレス反応」を目的変数に、「個人特性」を説明変数にした重回帰分析の結果、首尾一貫感覚と自己効力感とは両群のストレス反応の抑制に関連したが、アサーティブマインドは両群のストレス反応を増加する可能性を示した。「コミュニケーション・スキル」はユニット型のみストレス反応に関連することを示した。この点について著者は、ユニット型の職員の仕事内容において、コミュニケーション・スキルがより重要である可能性を考察している。

次に著者は従来型の職員に対してストレスマネジメント研修プログラムを実施した結果を示している。職業性ストレスでは「仕事の心理的負担」と「家族友人からのサポート」が改善したこと、個人特性では、コミュニケーション・スキルの「表現力」、首尾一貫感覚の「把握可能感」、自己効力感、労働価値観の「社会的評価」と「社会への貢献」が向上したことを示した。しかし問題解決能力の「問題解決への関与」と労働価値観の「所属組織への貢献」が介入群で低下した点を示し、この点を著者はプログラムの課題と指摘している。そこで著者は、プログラムに認知の再構成を取り入れ、さらに現実性を高めた事例を用いてロールプレイを繰り返したり、徐々に大きなグループでディスカッションを行ったりしながら臨場感や組織への貢献意識を高めた修正プログラムを実施し、その効果を検討した。その結果、以前のプログラムでみられた課題は改善し、ユニット型・従来型ともにさらに多くの改善項目がみられたことを報告した。

（結論）

以上の結果から著者は、従来型の介護職とユニット型の介護職では職業性ストレスの特徴が異なることや、ストレス反応に関連する個人特性が異なることを明らかにした。また、「モチベーション」「問題解決」「アサーション」の 3 つのプログラムからなる研修は、職業性ストレスの改善効果のほか、コミュニケーション、自己効力感、首尾一貫感覚、労働価値観などの個人特性にも効果がみられることを示した。当初のプログラムは、「問題解決への関与」や「所属組織への貢献」が低下した点が課題であったが、修正プログラムによってこの課題が改善し、さらに多くの項目に改善が見られたことを示した。

このように本研究の成果は、特別養護老人ホームの介護職員のストレスについて理解を深めることに貢献するとともに、著者が提唱した介護職員に対するストレスマネジメント研修プログラムは、今後介護職員研修で広く活用されることが期待される。

審査の結果の要旨

（批評）

特別養護老人ホームの介護職員はストレス反応が高じやすいが、その詳細については明らかではなかった、しかし本研究で著者は、特別養護老人ホームの介護職員のストレスの特徴やストレスに関連する個人特性は、従来型とユニット型で異なることを明らかにした。さらに「モチベーション

の向上」「問題解決技法の習得」「アサーションスキルの習得」からなるストレスマネジメント研修プログラムが、介護職員のストレス低減に効果的であることを示した。今後も要介護者が増加する超高齢社会のわが国において、本研究の成果は学術的意義のみならず社会的意義も極めて大きい研究と言える。

平成 29 年 8 月 8 日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。よって、著者は博士（ヒューマン・ケア科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。