

介護職員の介護コンピテンシーから考える メンタルヘルス向上の探索的研究

○渡辺紀子（早稲田大学人間科学研究科）・宮崎陽世（株式会社ヒューマンサイエンスプロ）
キーワード：介護職、行動特性、メンタルヘルス、レジリエンス

目 的

日本の介護業界の現場では、少子高齢化の急激な進展の影響で、人的資源管理（採用難、高離職率、人材の多様化）に、深刻な問題を抱えており、組織マネジメントは喫緊の課題となっている。介護職従事者の離職に関する研究では、精神的・身体的な疲弊による離職が認められ（安倍・大橋、2007）、その間接的要因として、待遇、教育・研修、職場への帰属意識の不足が考えられている（黒田・張、2011）。しかし、現場としては、人材不足と資金的体力により、職員が望む教育・研修の場を提供することが難しく、現場における介護否定感（バーンアウト）・心身症などによる離職を食い止めることが容易ではない。そこで本研究では、介護職従事者の介護コンピテンシー(*)を明らかにし、介護職員のメンタルヘルス向上の具体的施策を検討する。

* 介護コンピテンシーとは、ニーズアセスメントをもとに作成した介護業務遂行に必要な能力をまとめた 34 項目からなる指標。

方 法

対象：東京都 M 市介護老人福祉施設所属の介護業務に従事する職員 26 名（女性 16 名、男性 10 名、平均年齢 35.24 歳、SD=9.27、平均職年数 8.9 年、SD=6.59）

実施内容：介護コンピテンシー調査

実施時期：2016 年 10 月下旬～2017 年 5 月下旬

調査方法：行動特性調査は、(株)ヒューマンサイエンスプロが開発したアセスメントツール、Human Finder（条件判断テスト）を使用。

本調査および発表に関連して、開示すべき利益相反関係にはない。なお、本調査の倫理的配慮については、お茶の水女子大学倫理審査委員会の承認を得て実施した（人文社会科学研究の倫理審査第 2016-93）。

結 果

介護職コンピテンシーの分析について、因子分析を実施した（最小二乗法）。因子負荷量が、.40 以下のものを削除し、再度プロマックス回転の因子分析をして得られた 5 因子 31 項目を介護コンピテンシー因子とした。各項目について相関を確認したところ、クロンバックの α 係数が、.859-.955 であったことから信頼性があると判断し、それぞれの平均点を因子得点とした。抽出された各因子は、「対利用者の接遇」「業務遂行力」「業務に対する自己資質」「不測時の対応」「対変化の適応」とした (Table1)。また、介護コンピテンシーの有意の相関および中央値の上位 10 項目を抽出した (Table2&Table3)。

Table 1 介護職員の介護コンピテンシー因子分析

項目	対利用者の接遇	業務遂行力	業務に対する自己資質	不測時の対応	対変化の適応
ニーズ把握	1.029	.140	-.224	.113	-.192
不感知	-.962	-.002	-.006	.053	.003
共感力	.945	.044	.103	.040	.051
観察力	.927	-.047	-.257	-.018	-.017
傾聴力	.823	-.460	.098	-.186	-.085
相互支援	.786	.306	.102	-.013	-.070
誠実	.672	.181	.275	-.101	-.078
チャレンジ	-.643	.019	-.064	-.259	-.804
情報交換		1.023	-.070	.248	-.037
統率行動		1.018	-.134	.024	-.027
伝達力		.862	.211	-.075	-.016
助言力		.712	.115	-.051	.030
連携		.696	.038	.077	-.006
モチベーション		.679	-.141	.034	-.033
管理		.647	.006	-.495	-.026
迅速対応		.403	.327	.320	.203
情報蓄積力		1.001	.122	.052	
放任			-1.001	.001	.017
当事者意識			.969	.370	.087
持続力			.968	-.010	.182
自己管理			.856	-.350	.071
規範遵守			.271	-.564	
平常心				-.991	-.011
リスク予測				.893	.106
衝動				.678	.108
回避				.503	-.318
ダイバーシティ				-.408	-.232
臨機応変					1.034
業務改善					.909
主体的学習					.863
環境適応力					.811
因子寄与	9.607	8.292	8.263	6.909	5.794
反復回数=16	収束基準=.0009				

Table 2 介護コンピテンシー相関

	規範遵守
主体的学習	-.579**
環境適応	-.424*
チャレンジ	-.479*
放任	-.513**
臨機応変	-.713**
業務改善	-.661**
リスク予測	.504**
情報蓄積力	.442*

** p<.001 * p<.005

Table 3 中央値上位 10 項目

回避	67.5
規範遵守	65.4
傾聴	63.55
放任	62.85
リスク予測	62.7
不感知	60.75
観察力	59.55
衝動	58.75
迅速対応	54.75
チャレンジ	53.75

考 察

調査結果より、業務遂行に必要なことは遂行しているが、仲間と連携し、主体的に学んでいく意識が低く、各職員の職場ムードも上向きではない様子が推察された。「規範遵守」と他の項目との関係からは、「規範遵守」が主体的な行動や新しい物事への取り組みに歯止めをかけている様子が見られた。つまり、人材不足により業務負担が多いこと、加えて規則による自己裁量権が低い職場環境であることが推測される。このような環境では自己統制感や自己効力感が得られにくく、ストレスが生じやすい。行動介護職員のメンタルヘルス向上を可能にするか。その一つの方法として、職員がもつレジリエンスを向上することが考えられる。平野 (2010) は、レジリエンスを後天的に高める方法を考えるため、資質的要因は、楽観性、統御性、社交性、行動性と、獲得的要因は、問題解決志向、自己理解、他者心理の理解との関連を明らかにした。それらを本研究結果と合わせてみると、介護職員のレジリエンス要素が低いことが予想される。今後は、主体性と社交性を促進・強化する介入プログラム、例えばソーシャルスキルトレーニングなどの有用性について検証していきたい。

(WATANABE Noriko, MIYAZAKI Yosei)