

ホームヘルパーの楽観的態度に関連する要因の検討

—構造方程式モデリングを用いて—

ヒロセ ミチヨ
広瀬 美千代*

目的 在宅介護においてホームヘルパーへのニーズは年々高まる一方であるが、その業務は個別性が高く、より複雑で柔軟な対応が求められる。本研究においては、このようなことをかんがみ、業務を楽観的に捉え、ストレスフルな状況をプラスに変えていけるような態度や価値観にはどのような要因が関連しているのかに関して検討することを目的とした。

方法 A県内の訪問介護事業所から無作為抽出した600人を対象とする自記式郵送調査を行った。有効回収数は149通、有効回収率は24.8%となった。質問項目はホームヘルパーの「介護業務において感じる困難性を肯定的、楽観的に解釈する態度、および人生における価値や学びを見いだす姿勢」を測定する尺度である「ヘルパー業務楽観的態度」15項目、性別、年齢、最終学歴、研修への自主的な参加の有無、ヘルパー業務継続に対する意識であった。統計分析においては「ヘルパー業務楽観的態度」について、「困難の楽観的解釈」「人生における利得感」「自己成長感」を潜在変数とする3因子2次因子モデルを設定し、確証的因子分析を行った。また、構造方程式モデルを用いて適合度と各変数間の関連性を確認した。

結果 欠損値のない131人のデータを用いて、「ヘルパー業務楽観的態度」に対して確証的因子分析を実施した結果、統計学的水準を満たし、構成概念妥当性が支持された。また尺度のCronbachの α 係数はすべての因子において0.855以上を示した。さらに「ヘルパー業務楽観的態度」と「最終学歴」「研修への自主的な参加の有無」「ヘルパー業務継続に対する意識」の間には、有意な関連が確認された。

結論 本尺度はホームヘルパーの利用者に対する支援や業務で起こりうる出来事に対して取り組む際の肯定的な見方や楽観的態度を測定する尺度として十分な妥当性と信頼性を有しているといえる。また、自発的に学ぶ姿勢があると研修参加によって獲得することが多く、そのような視点で業務を遂行することで困難状況にあっても楽観的なあるいは柔軟な解釈や態度が身につくと予測される。さらに業務継続に対する強い意志があるとこのような楽観的態度が養われていくのではないかと考える。今後の課題としては因果関係の明瞭さを高めるため、質問項目を吟味し、調査を拡大して実施することが求められる。

キーワード ホームヘルパー、楽観的態度、肯定的側面、自己成長、研修参加、仕事継続意識

I 緒 言

予想以上の独居高齢者や要援護高齢者の増加により、ホームヘルパーへのニーズは年々高ま

る一方である¹⁾。堀田²⁾らは、利用者の生活の楽しみの中では、家族や友人との付き合いよりヘルパーの訪問の時間と回答したものが最も多いと報告している。ホームヘルプサービスを利用する者は独居あるいは同居家族に疾病や障害がある割合が高くなっており³⁾、ホームヘル

* 関西女子短期大学医療秘書学科教授

パーには利用者との信頼関係形成のための心理的な支援者としての側面が必要であることが理解できる。広瀬⁴⁾はこのホームヘルパーと利用者や家族との間の心理的支援関係を質的分析より検討したが、想定外に起こる様々な状況下でいかに業務をマネジメントしていくかといった側面が求められると述べている。

さらにホームヘルパーの業務は施設介護職とは違い、利用者それぞれの居住環境によって業務内容、その頻度、程度が大きく変化することがあげられる。施設介護においては、特に特別養護老人ホームでは入浴時の介護は流れ作業的であり、ゆっくり入る時間がないことや定時排泄がかわらうじて行える状況になることなどが報告されている⁵⁾。しかしながら訪問介護はそのような特徴はなく、すべてにおいて利用者との個別ケアとなっている。利用者の個人差が大きく、マニュアル化できない対応が求められる⁶⁾という点においては施設介護職もホームヘルパーも同じであるといえるが、求められる支援の個別性という点においてはホームヘルパー業務がより複雑で柔軟な対応が求められるといえる。

このことは、別の表現をすれば介護職が想定していなかったことが突発的に起こっても冷静に対処しなければならず、在宅介護ではよりこのような能力が求められると考える。施設介護職はもとより、ホームヘルパーは知識や技術の習得に加えて、実践の場面で出くわす予測できない事態に対応できる臨機応変な態度や否定的な状況においても肯定的に捉えて柔軟に解釈していくという楽観的な姿勢が求められると考える。従来の研究ではホームヘルパーは利用者との関係から生じるストレスが高く、「ストレス」や「バーンアウト」など否定的側面に関する研究が多くされてきたが⁷⁾⁸⁾、本研究ではホームヘルパーの持つ楽観的な態度に焦点をあてたいと考える。

一方、平成25年度の介護労働実態調査⁹⁾によると、特に事業所でホームヘルパーが不足していると答える率は事業所内の他専門職の3倍となっている。これらのことからホームヘルパー

の業務はより多忙となり、介護の質、利用者のQOLや介護職のQOLの低下をきたす要因になり得る。しかしながら介護職の仕事量低減や人員増加は簡単には解決できない問題である。課題として業務にやりがいを感じ、ストレスを少しでも感じずに仕事を継続していくという目標があげられる。よって本研究においては、業務を楽観的に捉え、ストレスフルな状況をプラスに変えていけるような態度や価値観にはどのような要因が関連しているのかに関して検討することを目的とした。

Ⅱ 方 法

(1) 調査対象と方法

WAM-NETに登録されているA県内の訪問介護事業所から無作為抽出した300カ所の事業所に各2票調査票を同封し、600人を対象とする自記式郵送調査を行った。調査期間は2013年5月1日～31日で、有効回収数149通、有効回収率は24.8%となった。

(2) 調査項目および変数の作成

1) 測定尺度

ホームヘルパーの楽観的態度を測定する尺度として広瀬¹⁰⁾が探索的に開発した尺度「ヘルパー業務楽観的態度」に確証的因子分析を実施して使用する。この尺度で扱う楽観性はあくまでもSeligman¹¹⁾のいう困難な状況を「一時的」で「特定の」であると見なす説明モデルに、その中でホームヘルパーが認識する肯定的な評価や価値を見いだす姿勢を追加した幅広い概念に設定され、「介護業務において感じる困難性を肯定的、楽観的に解釈する態度、および人生における価値や学びを見いだす姿勢」と定義されている。つまり、本尺度はホームヘルパーの楽観的心理を測定する概念として、困難状況に対していかに肯定的認知や解釈をしているかに関する「困難の楽観的解釈」(7項目)、また長い業務経験の中で意味づけやゆるぎない価値を得ているかに関する「人生における利得感」(5項目)、そしてヘルパーの仕事をすることで学

びや成長の感覚を感じているかに関する「自己成長感」(3項目)の計15の質問項目で構成されている。

回答選択肢は「とてもそう思う(4点)」～「まったくそう思わない(1点)」の4段階で、点数が高くなるほど業務楽観性が高くなるように設定した。

2) その他の変数

調査項目は、対象者の性別、年齢、最終学歴、研修への自主的な参加の有無、ヘルパー業務継続に対する意識を尋ねた。最終学歴は「中学校(1点)」～「大学院(5点)」まで5段階で尋ねた。研修への自主的な参加の有無は、「この1年間に職場外で実施された研修に自主的に参加した経験がありますか」についてその有無を尋ねた。ヘルパー業務継続に対する意識については、「今後もヘルパーの仕事をしていきたいですか」の質問に対して「できるだけ続けたい(4点)」～「なるべくやめたい(1点)」の4段階で尋ねた。

また、調査項目の妥当性に関しては、高齢者福祉分野の研究者およびサービス提供責任者によるエキスパートレビューを受け、必要に応じて修正を行ったため、少なくとも内容妥当性があると考えられる。

(3) 分析方法

統計分析には、回収された調査票のうち、すべての調査項目に欠損値のない131人(回答者の87.9%)のデータを用いた。統計分析においては「ヘルパー業務楽観的態度」について、「困難の楽観的解釈」「人生における利得感」「自己成長感」を潜在変数とする3因子2次因子モデルを設定し、カテゴリカルデータの推定法である重み付け最小二乗法のWLSMVをパラメーターの推定法に構造方程式モデリングを用いて確証的因子分析を行った¹²⁾。次いで、研修への自主的な参加の有無やヘルパー業務継続に対する意識がホームヘルパーの楽観的な態度を規定するといったMIMICモデルを構築し、WLSMVをパラメーターの推定法に構造方程式モデルを用いて適合度と各変数間の関連性を確

表1 ヘルパーの基本属性 (n=131)

	人数	%
性別		
男性	20	15.3
女性	111	84.7
年齢		
(平均45.9±10.5歳)		
20歳代	11	8.4
30歳代	27	20.6
40歳代	44	33.6
50歳代	35	26.7
60歳代以上	14	10.7
最終学歴		
中学校	6	4.6
高校	70	53.4
専門学校	27	20.6
短大・大学	27	20.6
大学院	1	0.8
所持資格(複数回答)		
介護福祉士	61	46.6
介護職員基礎研修	21	16.0
訪問介護員1級	22	16.8
訪問介護員2級	90	68.7
看護師・准看護師	1	0.8
介護支援専門員	10	7.6
その他	6	4.5
ヘルパー経験年数		
(平均5.84±4.0年)		
3年未満	48	36.6
3年以上6年未満	25	19.1
6年以上10年未満	38	29.0
10年以上	20	15.3
ヘルパー業務継続に対する意識		
できるだけ続けたい	40	30.5
なるべく続けたい	69	52.7
あまり続けたくない	19	14.5
なるべくやめたい	3	2.3
研修への自主的な参加の有無		
あり	74	56.5
なし	57	43.5
常勤・非常勤		
常勤	92	70.2
非常勤	35	26.7
その他	4	3.1

認した。このモデルの検証では、両要因に影響が考えられる背景要因として調査対象者の性別、年齢、学歴を統制変数として投入した。

適合度評価には、 χ^2 値、自由度(df)、Comparative Fit Index(以下、CFI)、Root Mean Square Error of Approximation(以下、RMSEA)を用いた¹³⁾。パス係数の有効性は非標準化係数を標準誤差で除した値で判断し、統計的有意水準は5%とした。構造方程式モデリングで検証された因子構造を構成する観測変数を測定尺度とみなした時の信頼性は、Cronbachの α 係数で検討した。なお、分析には多変量解析プログラムIBM SPSS22.0 for windowsおよびMplus Version 5.2を用いた。

(4) 倫理的配慮

調査の留意事項として調査時点における依頼文に得られたデータの匿名性、調査への参加の自由、プライバシーの保護、研究目的以外でデータを使用しないことなどを明記し、調査への同意を得られた場合は無記名で返送を依頼した。また、本調査票は平成25年3月12日に大阪市立大学の倫理委員会の承認を得た(申請番号12-41)。

Ⅲ 結 果

(1) ホームヘルパーの概要(表1)

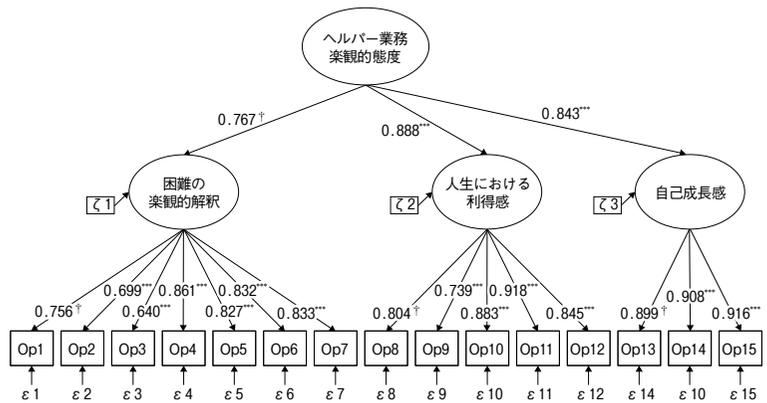
対象者であるホームヘルパーは女性が84.7%、平均年齢は45.9±10.5歳であった。常勤・非常勤別では7割の者が常勤職であった。所持資格については約半数の者が介護福祉士を所持し、ヘルパーの経験年数は3年未満が3割以上を占めていた。ヘルパー業務継続に対する意識については、「できるだけ続けたい」と「なるべく続けたい」と回答した者は8割以上であった。また56.5%の者は自主的に研修参加をした経験があった(n=131)。

表2 「ヘルパー業務楽観的態度」回答分布 15項目 (n=131)

	とても そう 思う	まあ そう 思う	あまり そう 思 わない	まったく そう 思 わ ない	平均値	標準 偏差
困難の楽観的解釈 (α=0.855)						
利用者の態度から不満やストレスがあると感じてもその感情を受け止めることができると思う	42 (32.1)	80 (61.1)	9 (6.9)	-	3.25	0.57
利用者に理解してもらえないことがあれば、試行錯誤していくことで良い方向に変化が生じてくると思う	40 (30.5)	83 (63.4)	8 (6.1)	-	3.24	0.56
うまくいかない時は困難ではなく、解決すべき課題ととらえる	24 (18.3)	83 (63.4)	22 (16.8)	2 (1.5)	2.98	0.64
いやな経験も利用者支援の通過点と受け止めることができる	24 (18.3)	88 (67.2)	17 (13.0)	2 (1.5)	3.02	0.61
利用者や家族からの無理な要求にも誠実に耳を傾けている	21 (16.0)	89 (67.9)	21 (16.0)	-	3.00	0.57
業務でつらいことがあっても前向きに捉えていけると思う	33 (25.2)	80 (61.1)	18 (13.7)	-	3.11	0.62
利用者から嫌なことを言われても、利用者にとって一番有益なことを考えるようにすると思う	31 (23.7)	74 (56.5)	25 (19.1)	1 (0.8)	3.03	0.68
人生における利得感 (α=0.875)						
ヘルパーの仕事を体験したことによって、生きていることの意味がわかるようになった	60 (45.8)	60 (45.8)	11 (8.4)	-	3.37	0.64
ヘルパーの仕事を続けてきたことで、自分自身をよく理解できるようになった	28 (21.4)	57 (43.5)	43 (32.8)	3 (2.3)	2.84	0.78
ヘルパーの仕事は自分の人生にとって、なくてはならないものであると思うようになった	24 (18.3)	62 (47.3)	41 (31.3)	4 (3.1)	2.81	0.77
ヘルパーの仕事を体験したことによって、人間の尊さを知った	30 (22.9)	54 (41.2)	44 (33.6)	3 (2.3)	2.85	0.80
利用者との関わりによって、お金では得られないものを得ていると思う	45 (34.4)	60 (45.8)	25 (19.1)	1 (0.8)	3.14	0.74
自己成長感 (α=0.858)						
ヘルパーの仕事をするのは、今後の人生のためになると思う	85 (64.9)	44 (33.6)	2 (1.5)	-	3.63	0.51
ヘルパーの仕事をする中で学ぶことがたくさんある	72 (55.0)	47 (35.9)	12 (9.2)	-	3.46	0.66
ヘルパーの仕事をする中で人間として成長したと思う	77 (58.8)	48 (36.6)	6 (4.6)	-	3.54	0.59

注 1: まったくそう思わない~4: とてもそう思う

図1 ヘルパー業務楽観的態度尺度に関する因子構造モデル(標準化解)



注 1) n=131, $\chi^2(df)=181.197(87)$, CFI=0.971, RMSEA=0.092 (推定法: WLSMV)
 2) ε, ζは誤差変数, †はモデル識別のために制約を加えた箇所である。***p<0.001

(2) 「ヘルパー業務楽観的態度」の構成概念妥当性と信頼性の検討
 「ヘルパー業務楽観的態度」に関する回答分

布を表2に示す。因子構造は「困難の楽観的解釈」「人生における利得感」「自己成長感」を潜在変数とする3因子2次因子モデルを設定し、

構造方程式モデルを用いて確証的因子分析を行い、データに対する適合度を確認した結果、 χ^2 (df)=181.197(87), CFI=0.971, RMSEA=0.092 という統計学的な許容水準を満たしていた(図1)。尺度の内的整合性を示すCronbachの α 係数は、尺度全体が0.855, 下位尺度は第1因子「困難の楽観的解釈」($\alpha = 0.855$), 第2因子「人生における利得感」($\alpha = 0.875$), 第3因子「自己成長感」($\alpha = 0.858$)となった。

(3) 「ヘルパー業務楽観的態度」の関連要因の検討

調査対象者の性別、年齢、最終学歴を統制変数とし、研修への自主的な参加の有無、ヘルパー業務継続に対する意識を独立変数、「ヘルパー業務楽観的態度」を従属変数としたMIMICモデルを構築し、WLSMVを推定法に構造方程式モデリングを用いてデータに対する適合度を確認した結果、図2のとおり、 χ^2 (df)=281.391(157), CFI=0.951, RMSEA=0.078という統計学的な許容水準を満たしていた。パスの推定値およびその有意検定の結果、「ヘルパー業務楽観的態度」と「最終学歴」($\beta = -0.172$: $P < 0.05$), 「研修への自主的な参加の有無」($\beta = 0.274$: $P < 0.01$), 「ヘルパー業

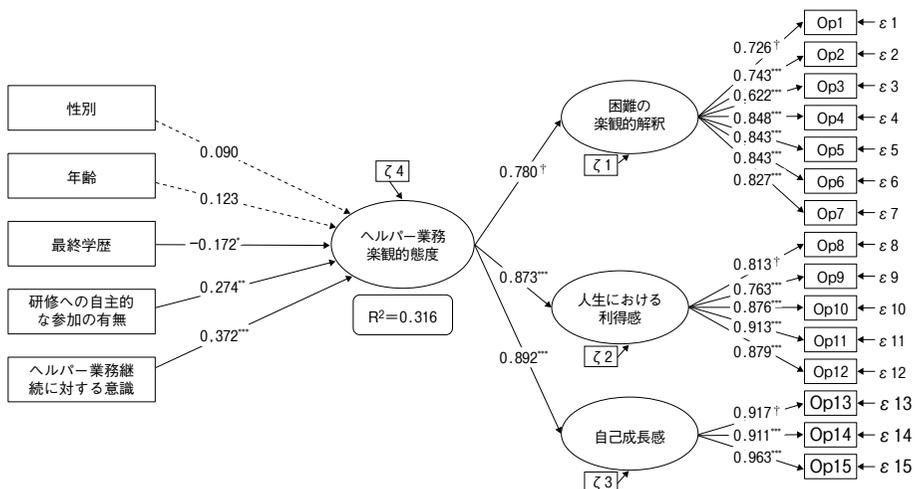
務継続に対する意識」($\beta = 0.372$: $P < 0.001$) それぞれの間には、有意な関連が確認された。「性別」「年齢」との間には有意な関連が示されなかった。「ヘルパー業務楽観的態度」に対する説明率は31.6%であった。

IV 考 察

(1) 「ヘルパー業務楽観的態度」の構成概念妥当性と信頼性

本研究ではホームヘルパーの「介護業務において感じる困難性を肯定的、楽観的に解釈する態度、および人生における価値や学びを見いだす姿勢」を測定する尺度として先行研究において探索的に開発された尺度「ヘルパー業務楽観的態度」に沿って3因子2次因子モデルを設定し、確証的因子分析を実施した。その結果、統計学的な水準を満たし、構成概念妥当性が支持された。信頼性を示すCronbachの α 係数はすべての因子において0.855以上を示していたことから内的整合性を有していると判断する。よって本尺度は、ホームヘルパーの利用者に対する支援や業務で起こりうる出来事に対して取り組む際の、肯定的な見方や楽観的態度を測定する尺度として十分な妥当性と信頼性を有して

図2 研修参加および業務継続意識とヘルパー業務楽観的態度尺度の関係(標準化解)



注 1) $n = 131$, χ^2 (df)=281.391(157), CFI=0.951, RMSEA=0.078 (推定法: WLSMV)
 2) ϵ , ζ は誤差変数, †はモデル識別のために制約を加えた箇所である。*** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$. 破線は有意でないパスである。

いるといえる。

(2) 「ヘルパー業務楽観的態度」と属性との関連

「ヘルパー業務楽観的態度」と性別、年齢とは有意な関連がみられなかった。先行研究においては、楽観的なものの見方そのものではないが、家族介護者に対する調査では肯定的な解釈をするといったコーピングや介護満足感など肯定的な側面には年齢¹⁴⁾¹⁵⁾や介護年数¹⁶⁾などが関連しているという知見が散見されている。

しかしながら否定的側面においては、施設職員に対する研究知見では、良質な共感性を有し、バーンアウトをきたしていない施設職員は年齢や経験によって規定されず、職員自身の人格的発達の程度が大きく関与するという報告¹⁷⁾がみられる。一般的には楽観的なものの見方は年齢と共に高まっていくことが予測されたが、このような知見から、そういった時間的に獲得されていくものより、個人の価値観や人生観などがより楽観的な態度を規定する要因であることが予想される。このことからさらに楽観的な態度を規定する要因のモデルをさらに精査していく必要があるといえる。

一方、最終学歴と「困難の楽観的解釈」が負の関連を示した。このことから高学歴であることが楽観的な態度をとることに對して阻害要因になる可能性も考えられる。先行研究で学歴と介護職の心理や適性に関する定見はみられない。ホームヘルパー2級の資格は中学校卒業で取得できることから、中学校卒業生にとっては、他の仕事に比べると専門職として働くというモチベーションを持ちやすいという可能性が考えられる。しかしながら本研究の結果は暫定的であり、学歴と楽観性の関連に関してはさらに異なる次元の要因分析を行って確認する必要がある。

(3) 「ヘルパー業務楽観的態度」に対する関連要因

本研究の「ヘルパー業務楽観的態度」に関する要因として、自主的に研修に参加した経験を

選択したが、この理由として、自発的に学ぶ姿勢があると研修参加によって獲得することが多く、そのような視点で業務を遂行することで困難状況にあっても楽観的なあるいは柔軟的な解釈や態度が身につく、学びを得たという自覚が生まれるのではないかと予測されるからであった。

先行研究において、研修に自主的に参加した経験をもつホームヘルパーはそうでない者より、援助マニュアルや援助計画の確認を十分行っていたという報告がある¹⁸⁾。また、この研究では研修に参加したことによって研修の意識が高められていくことを示唆している。このことから自主的に研修に参加するという姿勢そのものから、介護業務の意識や態度に還元できるものがあることが確認できる。本研究においては、研修参加と楽観的な態度との関連は直接的に結びつく要因というより時間的な推移を経て培われていくものであると考える。

次に「ヘルパー業務継続に対する意識」であるが、これは単なる仕事継続の意志というより、ホームヘルプ業務を自己の仕事として継続していく意志があるか否かを判断する質問として捉えている。よって本研究では、継続意志をコミットメントに近いものとして考えた。組織における継続的なコミットメントの定義に関しては、「目標と価値への強い信念や、進んで努力する意志、メンバーであることを継続する意志」が報告されている¹⁹⁾。この継続的なコミットメントは本研究の「今後も業務を続けていく」という内容と類似する概念である。本研究においては因果関係のモデルとして予測を立て、継続意識が高いと楽観的な態度も培われると捉えた。しかしながらこの2つの概念は共に意識であり、因果関係が規定しにくいことが考えられることから相互作用の結果として関係づけられると結論づける。さらに本研究ではこの業務継続の概念を1項目尺度で尋ねていることから、今後はさらに項目を選定する必要がある。最後に、本尺度がホームヘルパーや介護職全般に求められる人間力の1つの要素となり、さらにその指標として貢献できるよう対象者を拡大した調査を実施し、知見を蓄積したいと考える。

謝辞

本調査の実施に至り、ご協力いただいたA県訪問介護事業所の訪問介護員の皆さまおよび各施設長の皆さまにこの場をお借りして感謝申し上げます。また、本研究の調査実施に対してご協力をいただきました岡田進一先生、清水由香先生に感謝申し上げます。

文 献

- 1) 内閣府. 平成22年版 高齢者白書 2010 ; 29-30.
- 2) 堀田聰子. 訪問介護員の定着・能力開発と雇用管理. 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門 研究シリーズ 2008 ; 11 : 38-9.
- 3) 村上智広. ホームヘルプサービスを利用している要支援高齢者の特徴. 老年社会科学 2011 ; 33 (3) : 436-43.
- 4) 広瀬美千代. ホームヘルパーと利用者、家族との心理的支援関係を構成する要素－その意識と会話に焦点をあてて－. 関西女子短期大学紀要 2015 ; 24 : 11-25.
- 5) 栗木黛子, 佐藤芳子, 西浦功, 他. 特別養護老人ホームにおける介護職の業務実態と負担感 (調査報告). 人間福祉研究 2003 ; 6 : 101-19.
- 6) 笠原幸子. 介護福祉職の仕事の満足度に関する一考察. 介護福祉学 2001 ; 8(1) : 36-42.
- 7) 増田真也. ホームヘルパーの業務ストレスとバーンアウト. 介護福祉学 1997 ; 4(1) : 30-42.
- 8) 須加美明. 訪問介護のサービス提供責任者のストレス尺度の開発. 老年社会科学 2010 ; 32 (1) : 14-22.
- 9) 介護労働安定センター (http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h25_chousa_kekka.pdf) 2015.5.7.
- 10) 広瀬美千代. ホームヘルパーの業務に関する楽観的態度を測定する尺度の開発. メンタルヘルスの社会学 2014 ; 21 : 1-8.
- 11) Selingman M, Steen T, Park N, et al. Positive Psychology Progress/Empirical Validation of Interventions”, American Psychologist 2005 ; 60(5) : 410-21.
- 12) Muthen LK, Muthen BO. Mplus User’s Guide Fifth Edition. Los Angeles, Muthen and Muthen, 2007.
- 13) Hu L, Bender PM. Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis : Conventional Criteria versus New Alternative. Structure Equation Modeling 1999 ; 6 : 1-55.
- 14) 広瀬美千代, 岡田進一, 白澤政和. 家族介護者の介護に対する肯定的評価に関連する要因. 厚生」の指標 2005 ; 52(8) : 1-7.
- 15) Kramer, B. J. Marital history and the prior relationship as predictors of positive and negative outcomes among wife caregivers, Family Relations 1993 ; 42 : 367-75.
- 16) Miller, B. Adult children’s perceptions of caregiver stress and satisfaction, The Journal of Applied Gerontology 1989 ; 8 : 275-93.
- 17) 北村世都, 内藤佳津雄, 長島紀一. 「質のよい共感性」を持つ高齢者施設職員とバーンアウト：バーンアウトせずに良質の共感ができる職員の特徴 第52回老年社会学会大会報告要旨号 2010 ; 222.
- 18) Jang Yun Jeong, 黒田研二. ホームヘルパーの資質向上の意識に関する研究. 日本在宅ケア学会誌 2007 ; 11(1) : 34-42.
- 19) Mowday RT, Steers RM &Porter LW. The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior 1979 ; 14 : 224-47.