

面、とりわけ職場でのハラスメント被害に関する知見の蓄積は乏しい。全国労働組合総連合の調査によれば、介護施設で働く労働者のうち、「ハラスメントがない」と断言できた人は全体の7割を下回り、とりわけ上司や同僚からのハラスメントが多かったことが報告されている¹⁰⁾。また、谷口らの介護職員を対象とした研究では、上司や同僚からいじめを受けた経験がうつ気分を高くすることも明らかにされている¹¹⁾。しかし、このように介護人材確保の視点からさまざまな研究が蓄積されながらも、職場でのハラスメント被害は、職務上の地位や職場内の人間関係等の理由から表面化しにくい。そのため、実際には、職場でのハラスメントを理由に離職や転職を決断した介護職員も決して少なくないものと推測される。

そこで、本研究においては、介護人材確保に資する資料を得ることをねらいに、介護福祉士が受けるハラスメントと職務および職場継続意向との関係を明らかにすることを目的とした。

Ⅱ 研究方法

(1) 調査対象および調査方法

調査対象は、A県内のすべての特別養護老人ホームおよび老人保健施設に勤務する介護福祉士のうち、協力の得られた特別養護老人ホーム62施設897名、老人保健施設35施設450名、合計1,347名を対象とした。調査は各施設に協力可能数を郵送し、施設長等を通じて配布を依頼した。ただし、対象者の調査協力は自由意思とし、自記式質問紙調査により実施した。調査期間は、平成25年10月から12月までとした。

なお、本調査は、岡山県立大学倫理委員会の承認(受付番号344、平成25年9月24日)を受けて実施し、対象者には文書にて、調査の趣旨、自由意思による参加の決定、プライバシーおよび個人情報の保護、研究上の利益および不利益ならびに危険性の予測等について説明し、調査票の返信をもって同意を得ることとした。

(2) 調査の内容

調査内容は対象者の属性(性別、年齢、勤務形態、職位、介護職経験期間、現施設勤務期間)、職場ハラスメント被害、職務・職場継続意向で構成した。

勤務形態については正規職員、非正規職員のどちらに該当するかを尋ねた。職位については現在の職場内での職位について管理職、主任(リーダー・サブリーダーなどのまとめ役)、一般のいずれに該当するかを調査した。

職場ハラスメント被害については、川村らの職場ハラスメント被害測定尺度¹²⁾を用いて測定した。川村らの尺度は業務の遂行上でなされる仕事関連ハラスメント11項目とそれ以外でなされる個人関連ハラスメント9項目の計20項目で構成されており、調査項目に対してストレスをどの程度感じたことがあるかを3件法(「0点：なかった」「1点：あった」「2点：とてもあった」)で測定するものである。また看護師を対象として、因子構造の側面からみた構成概念妥当性と信頼性が確認されている。

職務・職場継続意向については、岡部らの研究⁷⁾を参考に職務継続意向と職場継続意向をそれぞれ区別した項目を用いて調査した。具体的には、職務継続意向については「介護という仕事を辞めたい」という質問項目を設定し、職場継続意向については「介護の仕事は続けたいが、今の職場(会社あるいは法人)を辞めたい」という質問項目を設定したうえで、それぞれ3件法(「0点：はい」「1点：どちらでもない」「2点：いいえ」)で回答を求め、得点が高いほど介護の職務や現在の職場を継続する意向があることを意味するよう設定した。

(3) 分析の方法

統計解析では、Lazarusらのストレス認知理論¹³⁾におけるストレスサーに対する一次評定と二次評定を参考に、職場ハラスメント被害を独立変数、職務・職場継続意向を従属変数とした因果関係モデルを構築し、構造方程式モデリングを用いてモデルのデータに対する適合性と変数間の関連性を検討した。なお、Lazarusらの

ストレス認知理論では、心理ストレスとは人間と環境との間の特定な関係であり、その人の原動力に負担をかけたり、資源を超えたり、幸福を脅かしたりすると評価されるものとしている。この人間と環境との関係を媒介する重要な過程が認知的評価と対処であるとしている。また、ストレッサーに対する一次評価は、①無関係、②無害-肯定、③ストレスフルの3種類に区別されている。ストレスには、既に自己評価や社会的評価に対する損害を受けている①「害-喪失」、おきてはいないが「害-喪失」が予測される②「脅威」、対処努力が必要な③「挑戦」を含んでいる。仕事継続のためには人間関係が重要であることが報告されているが、この人間関係の評価は一次評価として①「害-喪失」、②「脅威」、③「挑戦」にあたり、本研究では一次評価をハラスメント被害とした。一方、二次評価は、Lazarusらによれば、いったい何ができるだろうかという判断であり、対処選択がうまくいくか効果的に特定のストラテジー（対処方法）を使うことができるかなどの評価を含んでいるとしている。このことから二次評価は、脅威を感じて離職するか、挑戦によって継続するかという対処選択であるとし、職場および職務継続意向とした。

また、独立変数と従属変数の関連性から人口学的要因の影響をコントロールすることを目的に、性別と年齢を統制変数として分析モデルに投入した。

前記因果関係の分析に先立ち、職場ハラスメント被害測定尺度の構成概念妥当性と信頼性の検討を行った。具体的には、構成概念妥当性は構造方程式モデリングによる確認的因子分析により検討し、信頼性はCronbachの α 信頼性係数により検討した。

なお、前述した因果関係モデルおよび因子構造モデルのデータへの適合性は、適合度指標であるComparative Fit Index(CFI)とRoot Mean

表1 分析対象者の属性の分布 (n=743)

	(単位 名, () 内%)	
性別		
男性	195	(26.2)
女性	548	(73.8)
年齢(歳) 平均±標準偏差(範囲)	37.6±11.0	(18-68)
勤務形態		
正規職員(正社員)	662	(89.1)
非正規職員(非正社員)	81	(10.9)
職位		
管理職	20	(2.7)
主任(リーダー・サブリーダーなどのまとめ役)	233	(31.4)
一般	490	(65.9)
介護職経験期間(月) 平均±標準偏差(範囲)	118.3±60.2	(3-372)
施設勤務続期間(月) 平均±標準偏差(範囲)	94.8±61.6	(0-372)

表2 職務・職場継続意向に関する回答分布 (n=743)

	(単位 名, () 内%)		
	回答カテゴリ		
	はい	どちらでもない	いいえ
介護という仕事を辞めたい	68 (9.2)	354 (47.6)	321 (43.2)
介護の仕事は続けたいが、今の職場(会社あるいは法人)を辞めたい	119 (16.0)	379 (51.0)	245 (33.0)

Square Error of Approximation (RMSEA) で判定し、パラメータの推定は頑健性のある重み付け最小二乗法 (WLSMV)¹⁴⁾¹⁵⁾を採用した。一般にCFIは0.9以上であればモデルがデータに当てはまっているとされ、RMSEAは0.1を超えていなければ、モデルのデータに対する適合性は悪くないと判断される¹⁶⁾。分析モデルにおける標準化推定値(パス係数)の有意性は、非標準化推定値を標準誤差で除した値の絶対値が1.96以上(5%有意水準)を示したものを統計学的に有意とした。以上の統計解析には、IBM SPSS Statistics 21およびMplus 7.3を使用した。

Ⅲ 結 果

(1) 分析対象者の属性等の分布

本研究では、最終的に1,347名分の調査票配布数に対し、820名の介護福祉士より回答を得た(回収率60.9%)。ただし、統計解析にはこれらのデータのうち分析に必要なすべての調査項目に欠損値を有さない743名分のデータを使用した。分析対象者の属性の分布を表1に示した。また、分析対象者の職務・職場継続意向に関する項目の回答分布は、職務継続意向に対し

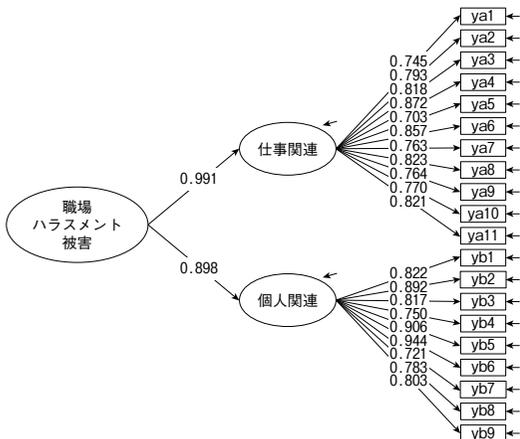
表3 職場ハラスメント被害に関する回答分布 (n=743)

(単位 名, () 内%)

	回答カテゴリ		
	なかった	あった	とてもあった
仕事関連			
xa1 自分が任された仕事を他の人が勝手に奪いとる	709(95.4)	19(2.6)	15(2.0)
xa2 自分の仕事や努力は認めてもらえない	535(72.0)	112(15.1)	96(12.9)
xa3 自分は能力がなくダメな人間であると思いきまされる	660(88.8)	33(4.4)	50(6.7)
xa4 仕事上、必要なのに自分との関係を避けたり拒否したりする	672(90.4)	33(4.4)	38(5.1)
xa5 自分が希望する教育や訓練を受ける機会（キャリアアップの機会）が邪魔される	707(95.2)	20(2.7)	16(2.2)
xa6 自分の仕事上の意見や見解が無視される	642(86.4)	51(6.9)	50(6.7)
xa7 自分の仕事のやり方について非難される	515(69.3)	139(18.7)	89(12.0)
xa8 自分を侮辱するような仕事を強要される	699(94.1)	17(2.3)	27(3.6)
xa9 仕事で失敗させられ恥をかかされる	698(93.9)	21(2.8)	24(3.2)
xa10 あなたは仕事を辞めるべきだと指摘される	732(98.5)	4(0.5)	7(0.9)
xa11 過去の失敗を過剰にあるいは繰り返し指摘される	681(91.7)	31(4.2)	31(4.2)
個人関連			
xb1 自分の話を真面目に聞いてくれない	675(90.8)	41(5.5)	27(3.6)
xb2 自分を無視した態度をとる	672(90.4)	34(4.6)	37(5.0)
xb3 同僚との交流に関する情報が意図的に伝えてもらえない	713(96.0)	17(2.3)	13(1.7)
xb4 自分とは表面的な付き合いしかしてくれない	677(91.1)	45(6.1)	21(2.8)
xb5 自分をあたかもいないかのように無視したり、のけものにする	722(97.2)	8(1.1)	13(1.7)
xb6 自分に対して嫌味な視線を向けたり、否定的な態度をとる	695(93.5)	26(3.5)	22(3.0)
xb7 自分について悪意のある噂が広められる	709(95.4)	15(2.0)	19(2.6)
xb8 罵声を受ける	718(96.6)	12(1.6)	13(1.7)
xb9 人前で馬鹿にされる	720(96.9)	9(1.2)	14(1.9)

では「はい」が68名 (9.2%), 「いいえ」が321名 (43.2%) であり, 職場継続意向に対しては「はい」が119名 (16.0%), 「いいえ」が245名 (33.0%) であった (表2)。

図1 職場ハラスメント被害尺度の構成概念妥当性の交差妥当性の検討

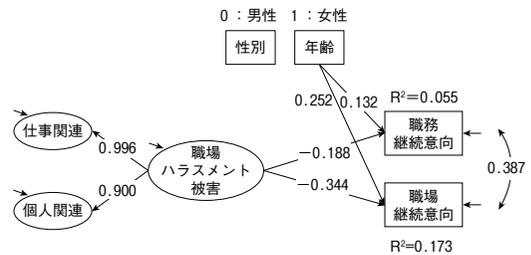


注 n = 743, $\chi^2 = 294.870$, $df = 169$, $CFI = 0.976$, $RMSEA = 0.032$ (推定法: WLSMV)

(2) 職場ハラスメント被害測定尺度の構成概念妥当性と信頼性

職場ハラスメント被害に関する項目の回答分布は表3に示した。20項目で構成される職場ハラスメント被害測定尺度の因子構造の側面からみた構成概念妥当性を確認的因子分析で検討したところ, 2因子二次因子モデルのデータに対する適合度指標は $\chi^2(df) = 294.870 (169)$, $CFI = 0.976$, $RMSEA = 0.032$ であった (図1)。また, 職場ハラスメント被害測定尺度の信頼性

図2 介護福祉士の職場ハラスメント被害と職務・職場継続意向の関連



注 1) n = 743, $\chi^2 = 382.861$, $df = 245$, $CFI = 0.977$, $RMSEA = 0.028$ (推定法: WLSMV)
 2) 図の煩雑化を避けるために内生的な潜在変数によって観測される観測変数, 統制変数間の相関および非有意なパスは省略した

をCronbachの α 信頼性係数で評価したところ、信頼性係数は0.894であった。

(3) 介護福祉士の職場ハラスメント被害と職務・職場継続意向の関連

介護福祉士の職場ハラスメント被害と職務・職場継続意向の関連について構造方程式モデリングにより分析した結果、因果関係モデルのデータに対する適合度指標は $\chi^2(df) = 382.861(245)$, CFI=0.977, RMSEA=0.028であった(図2)。

職場ハラスメント被害と職務・職場継続意向の変数間の関連性に注目すると、職場ハラスメント被害と職務継続意向の間に統計学的に有意な負の関連性(パス係数: -0.188)が認められた。また、職場ハラスメント被害と職場継続意向の間に統計学的に有意な負の関連性(パス係数: -0.344)が認められた。なお、統制変数に着目すると、年齢と職務・職場継続意向の間に統計学的に有意な正の関連性が認められた。

なお、本分析モデルにおける職務継続意向に対する説明率は5.5%、職場継続意向に対する説明率は17.3%であった。

IV 考 察

本研究は、介護人材確保に資する資料を得ることをねらいに、介護福祉士が受けるハラスメントと職務および職場継続意向との関係を明らかにすることを目的として行った。本研究で分析に用いたデータは、調査対象とした地域が限定されているものの、その地域におけるすべての特別養護老人ホームおよび老人保健施設に調査を依頼し、調査協力の得られた施設に勤務する介護福祉士743名分のデータであった。この標本数は、構造方程式モデリングを用いてあらかじめ仮定した因果関係モデルの実証的検討を行うには不足ないものであった¹⁷⁾。

調査対象者は、男女比、年齢共に介護労働安定センターの結果とほぼ同様の結果であり代表性を反映しているといえる。職務および職場継続意向については、本研究の結果から介護を辞

めたいと考えている介護福祉士は10%未満であったことから大多数は継続意向があることが明らかとなった。職場ハラスメント被害については69.3%以上の介護福祉士が経験していないという結果であった。逆に言えば、1.4~30.7%の介護福祉士は仕事関連のハラスメントを経験し、ストレスを感じており、重要視すべき結果であったといえる。

ハラスメントは、「職場ハラスメント被害測定尺度」¹²⁾で測定した。従来の「いじめ・ハラスメントの尺度」は、個人的ないじめ、仕事上でのいじめ、性的ハラスメントで構成された日本語版Negative Acts Questionnaire (NAQ)があり、構成概念妥当性が確認されている¹⁸⁾が、今回は、性的ハラスメントを含まないものの、質問項目がより充実し、構成概念妥当性が既に確認されている「職場ハラスメント被害測定尺度」¹²⁾が、医療職に限定した内容ではなく、キャリアアップしていく専門職に共通の内容であると判断し、採用した。また、本尺度の構成概念妥当性は統計学的に支持されたことから、看護師を対象とした「職場ハラスメント被害測定尺度」が、介護福祉士にも適用可能なことを意味している。

本研究で検討したハラスメントと職務および職場継続意向との因果関係については、その因果関係モデルの適切さが統計学的な許容水準を満たしていた。介護労働センターの調査の前職をやめた理由の1位は職場の人間関係を示していること⁴⁾、継続離職意向と同僚との関連性⁹⁾、実際に介護老人福祉施設に勤務する半数以上の介護職員が職員間のいじめやハラスメントを経験している¹¹⁾ことから、ハラスメントのみを変数として投入したことが説明力の低さにつながったとも考えるが、ハラスメントが職務および職場継続意向に対して統計学的に有意な負の関連性を示すことが明らかになった。このことは、ハラスメントをストレス認知理論におけるストレッサーに対する一次評定、職務および職場継続意向を二次評定とした、ストレス認知理論¹²⁾の一部が仮説を通して実証的に検証されたことを意味する。また、以上の結果から、ハラ

メントが職場環境の阻害因子となり職場継続意向を低下させるだけではなく、職務継続意向も低下させていることが示唆された。すなわち、ハラスメントは職場を離職する要因になるだけにとどまらず、介護という職業をも辞してしまうという介護人材の喪失にもつながる危険性を含んでいることが推察される。人口の急速な高齢化に伴い、日本では、介護人材の確保が大きな社会問題となっている。特に、介護人材の離職率が他の職種と比して高い傾向³⁴⁾で推移していることから、その改善をねらいとして、昨今、政府主導の給与の底上げ（介護職員処遇改善加算）や昇給制度等の予防的介入がなされている。その理由は、介護職員の離職率¹⁰⁾⁻²³⁾や離職意向と賃金（給与）の関連性²⁴⁾²⁵⁾に依拠しているものと推察されるが、従来の研究では、介護に伴うストレス問題、仕事（職務）満足度、コミットメント等の組織心理的要因が介護職員の離職行動・意向に関係している⁶⁾⁷⁾⁹⁾²⁶⁾⁻³⁴⁾ことが知られてきた。このような研究成果に加えて、さらに本研究において、離職意向にハラスメントが関与していることを明らかにできたことは、介護職員の持続的な確保を維持する上で重要な知見であると同時に、問題解決に向けてのアプローチが急務なことを示唆しているといえよう。しかし、厚生労働省の職場のパワーハラスメントに関する実態調査結果³⁵⁾では、加害者自身は気づかないこともあるとされている。これを勘案するなら、ハラスメントを適切に予防するためには、早急に発見し被害を抑えるための環境づくりが欠かすことができないといえよう。そのためには、職場内でのハラスメントチェック体制の強化や各職場における危機管理マニュアルの早急な構造化が喫緊の課題であろう。

謝辞

調査にご協力いただいた皆様方に感謝申し上げます。本研究はJSPS科研費245307140の助成を受けた。

文 献

1) 内閣府. 平成28年版高齢社会白書. (<http://www.>

- 8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/zenbun/28pdf_index.html) 2016.10.7.
- 2) 厚生労働省. 2025年に向けた介護人材に係る需要推計（確定値）について. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>) 2016.10.7.
- 3) 厚生労働省. 平成27年雇用動向調査. (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/16-2/dl/siryu.pdf>) 2016.10.7.
- 4) (公財) 介護労働安定センター. 平成27年度介護労働実態調査結果. (<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>) 2016.10.7.
- 5) 厚生労働省. 平成27年度介護従事者処遇状況等調査結果. (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/16/>) 2016.8.31.
- 6) 堀田聡子. 介護保険事業所（施設系）における介護職員のストレス軽減と雇用管理. 李刊・社会保障研究 2010；46：150-63.
- 7) 岡部一光, 原野かおり, 中島望, 他. 介護労働者の個人特性, ストレス, コミットメントが職務・職場継続意思に及ぼす影響. 介護経営 2012；7：36-46.
- 8) 原野かおり, 桐野匡史, 藤井保人, 他. 介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因. 介護福祉学 2009；16：163-8.
- 9) 谷口敏代, 原野かおり, 桐野匡史, 他. 介護職の仕事継続動機と関連要因. 介護福祉学 2010；17：57-67.
- 10) 全国労働組合総連合. 2014年度版「介護施設で働く労働者のアンケート」と「ヘルパーアンケート」報告集. (http://www.zenroren.gr.jp/jp/kurashi/data/2014/140805_01.pdf) 2016.10.7.
- 11) 谷口敏代, 高木二郎, 原野かおり, 他. 介護老人福祉施設に勤務する介護職員のいじめ, ハラスメントとストレス反応. 産業衛生学雑誌 2012；54：1-9.
- 12) 川村友紀, 實金栄, 山口三重子, 他. 看護職者の職場ハラスメント被害に関する測定尺度の開発. 岡山県立大学保健福祉学部紀要 2014；21：25-33.
- 13) Lazarus, R. S., and Folkman, S. Stress, appraisal and coping. New york：Springer 1984.
- 14) Muthén, L. K., and Muthén, B.O. .Mplus User's Guide. Seventh Edition., Los Angeles, CA. 2012.

- 15) 小杉考司, 清水裕士. M-plusとRによる構造方程式モデリング入門. 北大路出版 2014.
- 16) 小塩真司. はじめての共分散構造分析－Amosによるパス解析. 東京図書 2008.
- 17) 豊田秀樹. 共分散構造分析疑問編－構造方程式モデリング. 朝倉書店 2003.
- 18) Takaki J, Tsutsumi A, Fujii Y, et al. Assessment of workplace bullying and harassment : reliability and validity of a Japanese version of the Negative Acts Questionnaire. *J Occup Health* 2010 ; 52 : 74-81.
- 19) 濱本賢二. 特別養護老人ホームにおける介護職員定着化に関する研究. *医療と社会*. 2011 ; 21(1) : 69-83.
- 20) 黒田研二, 張允楨. 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究. *社会問題研究* 2011 ; 60 : 16-25.
- 21) 花岡智恵. 介護労働者の早期離職要因に関する実証分析. Center for Intergenerational Studies, Institute of Economic Research, Hitotsubashi University. 2010 ; 472 : 1-15.
- 22) 花岡智恵. 賃金格差と介護従事者の離職. *季刊社会保障研究* 2009 ; 45(3) : 269-86.
- 23) 張允楨, 黒田研二. 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究. *厚生指標* 2008 ; 55(15) : 16-23.
- 24) 吉田和夫, 水野利英, 車井浩子. 介護労働の特性と介護労働者の離職意向. *商大論集* 2012 ; 63(3) : 203-25.
- 25) 山田篤裕, 石井加代子. 介護労働者の賃金決定要因と離職意向－他産業・他職種からみた介護労働者の特徴(特集看護・介護サービスとケア従事者の確保). *季刊社会保障研究* 2009 ; 45(3) : 229-48.
- 26) King, D., Wei, Z., & Howe, A. Work satisfaction and intention to leave among direct care workers in community and residential aged care in Australia. *Journal of aging & social policy* 2013 ; 25(4) : 301-19.
- 27) Rosen, J., Stiehl, E. M., & Mittal, V., et al. Stayers, leavers, and switchers among certified nursing assistants in nursing homes : A longitudinal investigation of turnover intent, staff retention, and turnover. *The Gerontologist* 2011 ; 51(5) : 597-609.
- 28) Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. Job satisfaction of nurse aides in nursing homes : Intent to leave and turnover. *The Gerontologist* 2007 ; 47(2) : 193-204.
- 29) Anderson, R. A., Corazzini, K. N., & McDaniel, R. R. Complexity science and the dynamics of climate and communication : Reducing nursing home turnover. *The Gerontologist* 2004 ; 44(3) : 378-88.
- 30) Brannon, D., Zinn, J. S., Mor, V., & Davis, J. An exploration of job, organizational, and environmental factors associated with high and low nursing assistant turnover. *The Gerontologist* 2002 ; 42(2) : 159-68.
- 31) 大和三重. 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響. *介護福祉学* 2010 ; 17(1) : 16-23.
- 32) 子檜山希. 介護職の仕事の満足度と離職意向－介護福祉士資格とサービス類型に注目して－. *季刊社会保障* 2010 ; 45(4) : 444-57.
- 33) 小木曾加奈子, 阿部隆春, 安藤邑恵, 他. 介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因－職務における9つの領域別満足度との関連を中心に－. *社会福祉学* 2010 ; 5(3) : 103-18.
- 34) 佐藤ゆかり, 渋谷久美, 中嶋和夫, 他. 介護福祉士における離職意識と役割ストレスに関する検討. *社会福祉学* 2003 ; 44(1) : 67-78.
- 35) 厚生労働省. 職場のパワーハラスメントに関する実態調査結果. (<http://mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002qx6t.html>) 2017.4.28.