

女性介護支援専門員のワークストレスに関する研究

— ジェンダーストレスとの関係について —

横 山 博 司
田 中 裕 美 子

要 旨

本研究の目的は、介護支援専門員の多数を占める女性介護支援専門員に焦点をあて、ストレス反応、女性としての仕事負担感や家庭との両立等の困難性という2つの観点から女性介護支援専門員のストレスについて考察することである。166名の介護支援専門員に対して、ワークストレスの程度とジェンダーストレスの程度について調査を行った。

その結果、全般的に見て、経験年数に関係なくバーンアウトを経験しており、就職後の早い時期からストレスを感じていることがわかった。ジェンダーストレスについては、家事負担や女性的気遣いを要求されることにストレスを感じており、とりわけ経験年数1年以上2年未満の人のストレスが高いことがわかった。

目 次

1. はじめに
2. 方 法
3. 結 果
4. 考 察
5. おわりに
6. 引用文献

1. はじめに

ワークストレスの代表的モデルである Cooper & Marshall (1976) のワークストレスモデルや米国労働安全保健研究所 (NIOSH) の研究者らによって提唱されたワークストレスモデルにおいても、家庭要因はワークストレスの程度を増減させる要因として取り上げられている。

田中 (2003) によると、日本の仕事を持つ男女の1日当たりの就業時間は、女性5時間11分、男性が7時間と男性の方が長くなっている。しかし、家事時間は、男性12分、女性は3時間26分と女性の方が3時間以上長い。さらに共稼ぎの場合においても、妻の就業形態にかかわらず、妻の家事分担が90%以上である家庭は6割を超えている。日本の女性雇用の特徴として、労働力率 (15歳以上人口に占める労働力人口の割合) は48.3% (2003年) であり、それは年齢階層によって大きく変化していることがあげられる。女性の労働力率曲線を年齢別に見ると、30-34歳層が底になっており、主に育児を理由として仕事を辞める女性が多いことを示してい

る。すなわち、家事や育児、介護など家族的責任を女性がほとんど担っており、こうした負担は女性労働者にとってワークストレスをさらに増加させるといえるだろう。

一方、スウェーデンは女性の労働力率が76.1% (2002年) とEU諸国の中でも高い割合である。育児や介護等の家族的責任と労働生活での男女平等は深く関わっているとの観点から、雇用の場における女性差別を禁止した平等法が制定された。さらに、家族的責任を男女で分担するための方策として1976年に男性も取得できる両親休暇法も制定されている。

また、オランダもスウェーデンと同様に女性就業率が高い。2002年の女性労働力率は、日本が48.3%であるのに対して、オランダでは56.3%である。オランダでは、失業対策の一環としてパートタイム労働が促進され、労働時間も比較的短い。また、オランダのパートタイム労働は日本のように不安定雇用ではなく、社会保険制度にも加入でき、時間当たり賃金もフルタイムの賃金と比較しても遜色がない。

このように雇用保障が整っているオランダのパートタイム労働は、女性だけではなく男性も働き方をライフサイクルにあわせて柔軟に選ぶことができ、男女が家族的責任を果たすための選択肢として、大きな役割を果たしている (田中2006)。

日本の女性労働者は、様々な面において労働条件の男女格差を抱えている。賃金においては、男性を

100とすると、女性は66であり、労働時間においても、男性の多くが週35時間以上のフルタイム労働者であるのに対し、女性の多くが週35時間未満のパートタイム労働者として働いている。また、管理職の割合や昇進時期、採用面でも男女差が存在している（坂田、2003）。

女性労働者が多数を占める介護士や看護師では、男女格差が比較的少ないといわれているが、2006年4月に実施された介護保険法の改正と介護報酬の改定により、業務上の制約や負担が増加する一方で、介護保険サービス利用者が減少し、介護支援専門員の収入が減少する可能性も孕んでおり、このような環境下で働く介護支援専門員は、強いワークストレスに曝される可能性が高くなっていると言えよう。

本研究では、介護支援専門員の多数を占める女性介護支援専門員に焦点をあて、ストレス反応、女性としての仕事負担感や家庭との両立等の困難性という2つの観点から女性介護支援専門員のストレスについて検討を行った。

2. 方法

調査対象者

女性介護支援専門員166名である。被験者の年代の内訳は、20代2名、30代29名、40代61名、50代55名、60代以上13名、未回答6名である。配偶者の有無については、配偶者有が117名、無が43名、未回答6名である。また介護支援専門員としての経験年数は、1年未満11名、1年以上2年未満32名、2年以上3年未満18名、3年以上97名である。

調査期間

調査は、2008年9月に開催された介護支援員の研修会終了後に、その場で調査への協力を求め、配布し回収した。

調査用紙

調査項目は以下の通りである。

- ① 回答者の属性
- ② ワークストレスの程度を測定するために17項目からなる日本語版バーンアウト尺度（久保1998）（以下バーンアウト）を用いた。
- ③ 女性としての仕事の負担感や仕事と家庭や家事との両立の困難性を測定するための21項目からなる質問紙（以下ジェンダーストレス）を作成した。

2種類の質問紙では、「全くない」から「非常にある」までの5段階で評定させた。

分析

各質問紙ごとに、因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。その結果、表1に示すように、バーンアウトに関する質問紙では3因子が抽出された（累積分散51.2%）。各因子は「仕事逃避」因子（ $\alpha = .75$ ）、「意欲減退」因子^{注1)}（ $\alpha = .67$ ）、「疲労」因子（ $\alpha = .79$ ）であった。同様に表2に示すように、ジェンダーストレスに関する質問紙では、6因子が抽出された（累積分散64.4%）。各因子は、「家事負担」因子（ $\alpha = .89$ ）、「結婚育児」因子（ $\alpha = .90$ ）、「給与差別」因子（ $\alpha = .88$ ）、「女性適性」因子（ $\alpha = .81$ ）、「女性的気遣い」因子（ $\alpha = .67$ ）、「セクシュアルハラスメント」因子（ $\alpha = .64$ ）であった。

表1 バーンアウトに関する因子分析

質 問 項 目	第1因子 仕事逃避	第2因子 意欲減退	第3因子 疲 労
自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある	0.852		
こんな仕事もうやめたいと思うことがある	0.640		
こまごまと心配りすることが面倒に感じるがある	0.575		
同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある	0.570		
我ながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある		0.720	
我を忘れるほど仕事に熱中することがある		0.601	
この仕事は私の性分に合っていると思うことがある		0.564	
仕事楽しくて知らないうちに時間が過ぎることがある		0.507	
仕事のために心にゆとりがなくなったと感じる			0.942
体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある			0.595

表2 ジェンダーストレスに関する因子分析

質問項目	第1因子 家事負担	第2因子 結婚育児	第3因子 給与差別	第4因子 女性適性	第5因子 女性的気遣い	第6因子 セクハラ
仕事と育児の両立が難しい	1.094					
仕事と家事の両立が難しい	0.779					
夫婦で働いていても育児は妻の負担が大きい	0.778					
妊娠すると仕事を続けにくい雰囲気が職場にある		1.050				
職場に産休育児休暇をとりにくい雰囲気がある		0.791				
結婚すると仕事を続けにくい雰囲気が職場にある		0.779				
同様の仕事をしていても男性のほうが給料が高い			1.018			
同様の仕事をしていても男性のほうが昇格が早い			0.726			
女性の特質感性を生かせる職場である				1.030		
女性の多い職場である				0.685		
女性職員には男性職員以上に細やかな気遣いや配慮が求められる					0.753	
配膳や洗濯業務は男性よりも女性のする割合が多い					0.641	
同僚や上司からセクシュアルハラスメントを受けることがある						1.020
利用者からセクシュアルハラスメントを受けることがある						0.422

2種類の質問紙で得られたそれぞれの因子に関わる質問項目からその平均値を求め、それを分析の対象として各質問紙ごとに、ストレスの程度の違いについて検討した。

3. 結果

(1) 各因子間の比較

図1は、バーンアウトに関わる因子の質問項目の平均値を示している。バーンアウト因子間での違いを調べるために、一元配置の分散分析を行った。その結果、3因子間において有意な差が見られ ($F(2,278)=111.37, p<.001$)、因子の違いによって、バーンアウトの程度に違いのあることがわかった。さらにt検定を行った結果、「仕事逃避」因子と「意欲減退」因子 ($t=15.52, df=150, p<.001$) 及び

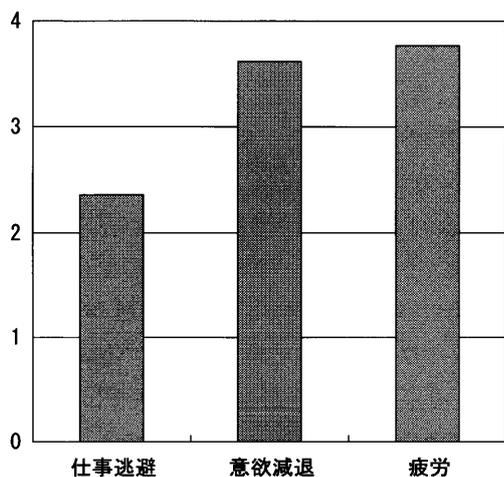


図1 バーンアウトの程度

「疲労」因子 ($t=12.98, df=142, p<.001$) の間に有意な差が見られ、仕事に対する意欲の減退や疲労感が高まっていることがわかった。

図2は、ジェンダーストレスに関わる因子の質問項目の平均値を示している。因子間での違いを調べるために、ジェンダーストレスについても同様に一元配置の分散分析を実施した。その結果、6因子間において有意な差が見られ ($F(5,660)=65.9, p<.001$)、家事負担や女性的気遣いを強く要求されることに負担を感じており、その一方で、職場におけるセクシュアルハラスメントもほとんどなく、また結婚や妊娠しても働き続けやすい職場環境であると捉えていることがわかった。

さらにt検定を行った結果、「家事負担」因子と「結婚育児」因子 ($t=12.57, df=151, p<.001$)、「給与差別」因子 ($t=5.14, df=141, p<.001$)、「女性適性」因子 ($t=6.00, df=150, p<.001$)、「女性的気遣い」因子 ($t=2.24, df=143, p<.05$)、「セクシュアルハラスメント」因子 ($t=19.81, df=150, p<.001$) の間に有意な差が見られた。さらに「結婚育児」因子と「給与差別」因子 ($t=4.19, df=142, p<.001$)、「女性適性」因子 ($t=6.20, df=153, p<.001$)、「女性的気遣い」因子 ($t=8.20, df=146, p<.05$)、「セクシュアルハラスメント」因子 ($t=6.12, df=153, p<.001$) の間に有意な差が見られた。同様に、「給与差別」因子と「女性的気遣い」因子 ($t=3.88, df=135, p<.001$)、「セクシュアルハラスメント」因子 ($t=11.06, df=144, p<.001$) の間に有意な差が見られた。「女性適性」

因子と「女性的気遣い」因子 ($t=3.28, df=147, p<.05$) 及び「セクシュアルハラスメント」因子 ($t=14.55, df=155, p<.001$) との間、女性的気遣い因子と「セクシュアルハラスメント」因子 ($t=14.67, df=147, p<.001$) の間でも有意な差が見られた。

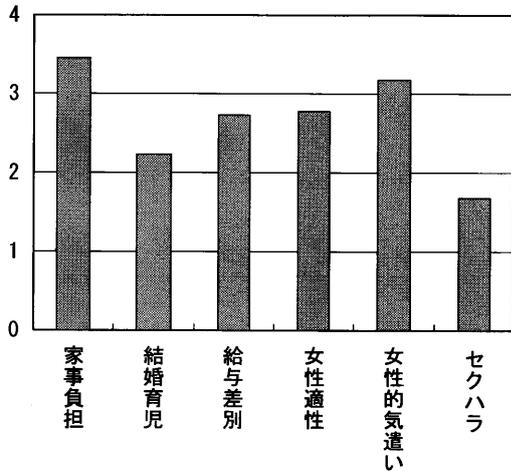


図2 ジェンダーストレス

(2) 配偶者の有無とストレス反応との関係

配偶者の有無、実務年数及び介護支援専門員の経験年数とストレスとの関係を見るために、バーンアウト及びジェンダーストレスの各因子ごとに一元配置の分散分析を行った。

その結果、バーンアウトでは、各因子とも有意な差は見られず、配偶者の有無、実務年数及び介護支援専門員の経験年数に関わらずストレスを感じていることがわかった。しかし、ジェンダーストレスでは、各因子とも実務年数の違いについては有意な差は得られなかったが、配偶者の有無については、結婚育児因子 ($F(1,153)=10.25, p<.05$)、給与差別因子 ($F(1,145)=4.91, p<.05$) で有意な差が見られたが、それ以外の因子では有意な差は見られなかった(図3及び4参照)。結婚育児因子では、配偶者有 ($X=2.06, SD=.983$) と配偶者無 ($X=2.67, SD=1.942$) の間では、配偶者のいないグループの方が結婚したり妊娠したりすると、仕事が続けにくい雰囲気があると考えていた。また給与差別については、配偶者有 ($X=2.82, SD=.825$) と配偶者無 ($X=2.49, SD=.788$) の間で、配偶者のいるグループの方が男性に比べて給料が低いし、昇進も遅いと考えていた。

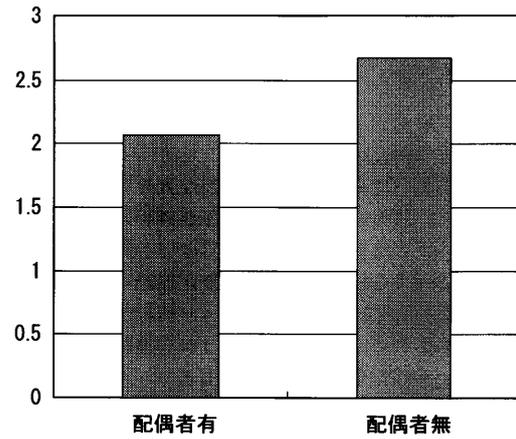


図3 結婚育児因子

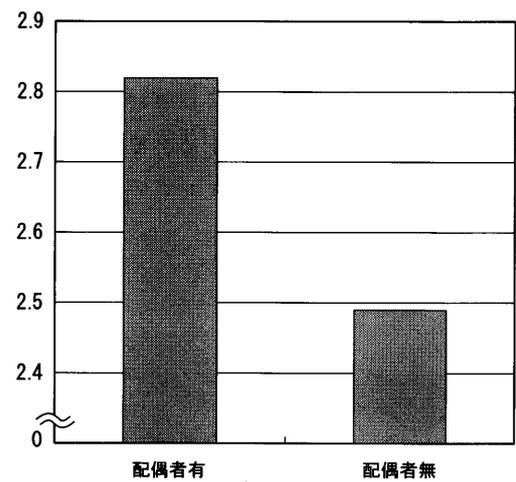


図4 給与差別因子

(3) 介護支援専門員の経験年数とストレス反応との関係

バーンアウト及びジェンダーストレスの程度と経験年数との関係を見るために、各因子ごとに一元配置の分散分析を行った。その結果、バーンアウトでは、各因子とも有意な差は見られなかった。

ジェンダーストレスでは、家事負担因子で傾向差 ($F(5,147)=2.19, p<.1$) が見られ、結婚育児因子 ($F(5,149)=2.76, p<.05$)、給与差別因子 ($F(5,141)=2.43, p<.05$)、セクシュアルハラスメント因子 ($F(5,152)=2.48, p<.05$) で有意な差が見られた(図5、6、7、8参照)。家事負担因子では1年以上2年未満の経験年数の人の負担感が高かった ($X=3.65, SD=1.036$)。結婚育児因子 ($X=2.58, SD=1.164$)、給与差別因子 ($X=2.58, SD=1.164$) でも同様には1年以上2年未満の経験年数の人のストレスが高かった。セクシュアルハラスメント因子では、1年未満の人が最もセクシュアルハラスメントを受

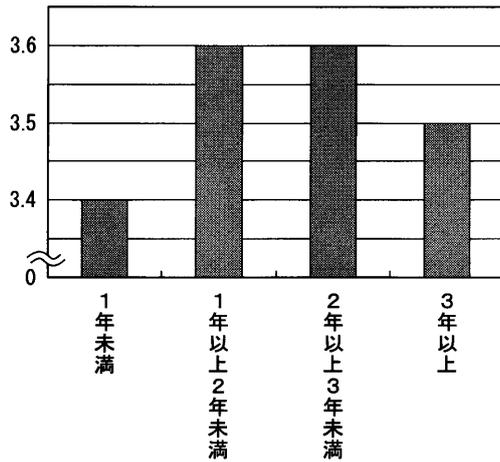


図5 家事負担因子

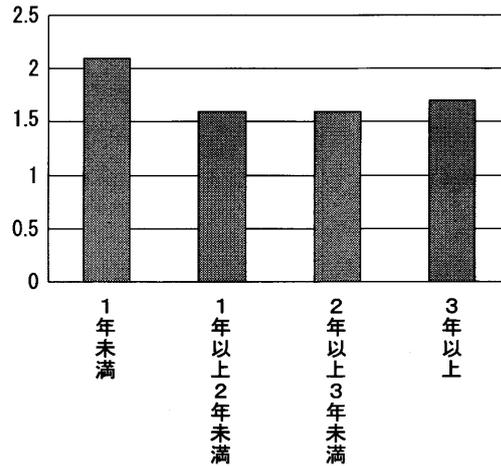


図6 結婚育児因子

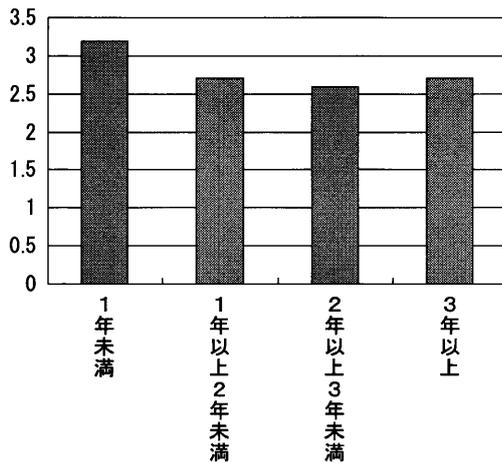


図7 給与差別因子

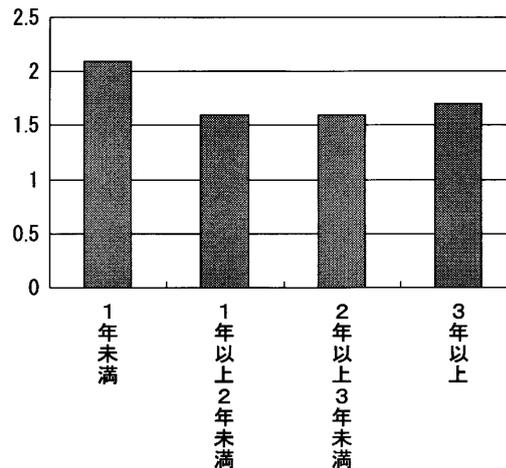


図8 セクシュアルハラスメント因子

けていると感じていた ($X=2.09$, $SD=.831$)。全般的に見て、経験年数に関係なくバーンアウトを経験しているのに対して、ジェンダーストレスについては、経験年数1年以上2年未満の人が最もストレスを感じていることがわかった。

(4) バーンアウトに及ぼすジェンダーストレスの影響

バーンアウトに及ぼすジェンダーストレスの影響を見るために、バーンアウトを目的変数とした重回帰分析を行った(表3参照)。

重回帰分析の結果から、「仕事逃避」因子には、ジェンダーストレスの結婚育児、給与差別、女性適性、女性的気遣いが、「意欲減退」因子には、女性適性と、セクシュアルハラスメントが、「疲労」因子には、給与差別、女性適性が影響を及ぼしていた。

仕事逃避が強くなるのは、女性適性でないと考えていたり、女性的気遣いが求められる傾向があるときであり、結婚育児に負担を感じていなかったり、男性と比較して給与差別がないと感じているときに強くなっていた。意欲減退については、女性に向い

表3 バーンアウトを目的変数とした重回帰分析の結果(β係数)

目的変数	家事負担	結婚育児	給与差別	女性適性	女性的気遣い	セクハラ
仕事逃避	0.093	-0.208*	-0.227*	0.168+	0.148+	0.064
意欲減退	-0.130	0.079	0.054	0.260**	0.042	0.248**
疲労	-0.151	-0.015	0.208*	-0.174+	-0.084	0.018

+<.1, *<.05, **<.01

ていると感じていたり、セクシュアルハラスメントを受けるときに生じていた。また疲労については、給与差別を感じたり、女性適性と感じているほど、疲労感が強くなることがわかった。バーンアウトの因子の違いによって、ジェンダーストレス因子の影響は異なっていた。

4. 考察

バーンアウトについての質問紙を因子分析した結果、3因子が得られた。3因子のうち、意欲減退や疲労感に関する因子の得点が高いことがわかった。うまく仕事をやり終えたと思えなかったり、自分の性分に合っていないなかったり、あるいは仕事に熱中できない、楽しくない等の意欲減退や、心にゆとりがない、体も気持ちも疲れ果てたという疲労感を感じていることがわかった。

ジェンダーストレスについての質問紙を因子分析した結果、6因子が得られた。6因子のうち、家事負担や女性的気遣いに関する因子の得点が高かった。仕事と家庭や育児との両立、夫婦で働いていても女性の方に育児負担が強く、男性の家事や育児に対する協力が不十分であることが推測される。配偶者のいるグループと比較して、配偶者のいないグループの方が結婚や妊娠することで、仕事が続けにくい雰囲気があると考えている傾向があった。その背景には、家庭や育児との両立に悩む配偶者を持つ同僚を身近に見ることによって、そのような捉え方が成立している可能性がある。また、介護支援員の仕事は女性にと働きやすい職場であり、女性の特質や感性を生かせる職場であると捉えている反面、一方で、配膳や洗濯業務を男性よりも女性が行う割合が高く、男性職員以上に細やかな気遣いや配慮を求められることが多く、職場で求められる仕事の内容に性差があることがわかった。

全般的に見て、経験年数に関係なくバーンアウトを経験していた。就職後の早い時期からストレスを感じており、1年間に2割以上の職員が離職し、平均勤続年数が1年以上3年未満の人が37.5%にのぼる（朝日新聞、2007.8.18）という介護職における離職率の高いことを裏付ける結果となった。ジェンダーストレスについては、家事負担や結婚育児、給与差別について経験年数1年以上2年未満の人が最

もストレスを感じている。この原因は、新人は給与も安く、加えて仕事に対して十分に慣れていないがために、仕事と家事や育児との双方のストレスに対処しなければならない状況に由来しているものと考えられる。

さらに、重回帰分析の結果から、仕事逃避が強くなるのは、仕事の内容が女性適性ではない、つまり女性の特質や感性を生かせない職場であると考えている場合や女性的気遣いを男性職員以上に期待される場合であった。しかし、結婚育児にあまり負担を感じていなかったり、男性と比較して給与差別が少ないと感じている時に、仕事逃避が強くなっていた。この点は、解釈が困難であるが、その背景には、男女間に給与差別がないと感じているからこそ、男性と同等に働こうとする意識が負荷となったり、あえて、結婚育児に負担を感じないように努力することで、逆にストレスを高めているものと思われる。セクシュアルハラスメントや給与差別が意欲低下や疲労感につながる事は当然であると思われるが、仕事が女性適性と考えることは、女性的気遣いをより求められているという考えにつながり、その結果として意欲減退や疲労感を高めているものと推測できる。

5. おわりに

本研究は、介護支援専門員の多数を占める女性介護支援専門員に焦点をあてストレス反応、女性としての仕事負担感や家庭との両立等の困難性という2つの観点から女性介護支援専門員のストレスについて検討を行った。調査研究として因子分析を実施するためには、若干調査対象者が少ないことは否めない。

全般的に見て、経験年数に関係なくバーンアウトを経験しているのに対して、ジェンダーストレスについては、経験年数1年以上2年未満の人が最もストレスを感じていることがわかった。

6. 引用文献

- Cooper, C. L & Marshall, J. (1976) Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49,11-28.

久保真人 (1998) ストレスとバーンアウトの関係—バーンアウトはストレインか? 産業・組織心理学研究, 12, 5-15.

坂田霧子 (2003) 働く女性の現状 27-36, 横山博司・岩永誠 (編著) ワークストレスの行動科学, 北大路書房.

田中裕美子 (2003) 仕事と家庭の両立 37-47, 横山博司・岩永誠 (編著) ワークストレスの行動科学, 北大路書房.

田中裕美子 (2006) ジェンダーの視点から見たパートタイム労働のあり方 下関市立大学創立 50 周年記念論文集, 133-137.

注

注1) 意欲減退因子にかかわる質問項目については, 得点を逆点させて計算している。

注2) 本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金 (C) 課題番号 18530487 の援助によって行われた。