

仕事の資源が介護施設の従業員のワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響に関する実態調査に係る研究のお知らせ

神奈川県立保健福祉大学（ヘルスイノベーション研究科）では以下の研究を行います。

本研究は、倫理委員会の審査を受け承認された後に、関連の研究倫理指針に従って実施されるものです。

| | |
|-------|--|
| 研究期間 | 2021年9月17日～2022年3月31日 |
| 研究課題 | 仕事の資源が介護施設の従業員のワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響に関する実態調査 |
| 研究の概要 | <p>厚生労働省の2019年発表の資料によると、日本における要介護者の数、介護サービスに従事している従業員は増加傾向にある。その一方で、2019年時点での介護サービスに従事する従業員の不足感は65.3%と高い水準となっており、訪問介護員と介護職員の離職率も15.4%と高い。訪問介護員と介護職員では勤続1年未満の離職者は全体の約4割、勤続3年未満の離職者は全体の6割強を占めており、入職3年未満の職員への対応が必要である。介護関係の仕事をやめた理由としては、「職場での人間関係に問題があったため」が、男女を合計した数値では最も多くなっている。実際、令和3年度の介護報酬改定では介護サービス事業所に対してハラスメント対策をするように求める文言が付け加えられており、職場での人間関係に焦点を当てた施策が打ち出されている。このことから、介護者の離職を防止するために、また長く働くことのできる職場環境を構築するために、職場の人間関係に着目した取り組みを行う必要があると言える。本研究では、特に離職意思と関連の強いワーク・エンゲイジメント（仕事に関連するポジティブで充実した心理状態）に着目し、介護施設における上司からのフィードバックと上司への信頼が、どのようにワーク・エンゲイジメントと関連しているのかを明らかにすることを目的とした横断調査を実施する。本研究により、ワーク・エンゲイジメントを高める可能性のある要素を判別することができれば、介護職の離職防止に繋がる職場環境改善の提案を行うことができると考える。</p> <p>対象：神奈川県内の複数の介護施設に勤務する従業員約200名</p> <p>方法：無記名の横断調査を実施する。調査は書面もしくはWEB媒体を使用して実施する。解析は構造方程式モデリングを用い、複数の変数を同時に投入したモデルの適合度を確認する。</p> <p>【曝露要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上司のポジティブ・フィードバック頻度、上司のネガティブ・フィードバック頻度：繁榊(2017)の作成した、6項目の質問を使用する。 <p>【媒介要因】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部下の上司に対する信頼：藤原(2014)の作成した、5項目の質問を使用する。 ・仕事の負担（対人関係）、及び部署レベル資源（上司の支援、同僚の支援、家族・友人の支援、上司のリーダーシップ、上司の公正な態度、ほめてもらえる職場、失敗を認める |

| | |
|----------|---|
| | <p>職場)：新職業性ストレス調査票標準版(合計 23 項目)。</p> <p>【結果指標】</p> <p>・ワーク・エンゲイジメント：日本版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント短縮版 9 項目。</p> <p>【交絡要因 (基本属性)】</p> <p>性別、年齢、婚姻関係、教育年数、職種、雇用形態、職位、継続勤務年数、通算経年数。(9 項目)</p> |
| 研究組織 | <p>研究代表者：ヘルスイノベーション研究科 修士課程 2年 齋藤光伸</p> <p>研究分担者(指導教員)：ヘルスイノベーション研究科 准教授 津野香奈美</p> <p>研究分担者(副指導教員)：ヘルスイノベーション研究科 教授 徳野慎一</p> |
| 個人情報の取扱い | <p>研究対象者の年齢、性別、職位、教育年数、実務経年数の他、職業性ストレスやワーク・エンゲイジメントに関する調査項目を匿名で収集するため、個人情報は取り扱わない。</p> |
| その他 | |

対象となる方で、研究の内容や、ご自身の検査結果などの研究への使用に関して、より詳しい情報をお知りになりたい場合は、下記の問い合わせ先までご連絡下さい。ご協力よろしくお願い申し上げます。

〔問い合わせ先〕

研究代表者：ヘルスイノベーション研究科 修士課程 2年 齋藤光伸

TEL：044-589-8100 (代表)

Eメール：62035009.5mp@kuhs.ac.jp