- 1 表題：介護老人福祉施設の介護職者におけるワーク・エンゲイジメントと職業性ス
- 2 トレスに対する職場グループでのポジティブな出来事の筆記と読み上げの効
- 3 果：クロスオーバー試験
- 4 ランニングタイトル：介護職者のワーク・エンゲイジメント，職業性ストレスと職
- 5 場のポジティブな出来事筆記
- 6
- 7 著者名：川村小千代，森岡郁晴
- 8 所属機関名：和歌山県立医科大学大学院保健看護学研究科
- 9 代表著者の連絡先：
- 10 川村小千代
- 11 E-mail：n1612002@wakayama-med.ac.jp
- 12 住所：〒641-0011
- 13 和歌山市三葛 580 番地
- 14 和歌山県立医科大学大学院保健看護学研究科
- 15 電話番号：(073) 446-6700
- 16 原稿の種類：原著
- 17 表の数：5
- 18 図の数：2
- 19 フィールド：メンタルヘルス／心理社会的要因
- 20 利益相反自己申告：申告すべきものなし
- 21
- 22

Title: The effects of writing and reading aloud the positive events that take place in the workplace on work engagement and the occupational stress of care workers in welfare facilities for long-term elderly care: A crossover trial

Running Title: Writing about positive events in the workplace, work engagement, and occupational stress of care workers

著者名 : Sachiyo Kawamura, Ikuharu Morioka

所属機関名 : Graduate School of Health and Nursing Science, Wakayama Medical University

代表者の連絡先 :

Sachiyo Kawamura

E-mail : n1612002@wakayama-med. ac. jp

住所 : Mikazura, Wakayama, Wakayama-shi, Wakayama, 641-0011

電話番号 : (073) 446-6700

キーワード : care workers, work engagement, occupational stress, positive events, writing, crossover design

42 抄録

43 目的：高齢者福祉施設の介護職者には、強いストレスがあることが指摘されてい
44 る．近年，労働者のポジティブな心理的側面に焦点をあてた概念のひとつとして，
45 ワーク・エンゲイジメントが注目されている．本研究では，職場グループでのポジ
46 ティブな出来事の筆記と読み上げが施設の介護職者のワーク・エンゲイジメントの
47 向上と職業性ストレスの軽減を図る方策として有用かどうかを検討した．なお，本
48 研究は，UMIN 臨床試験登録システムに登録（UMIN30333）して開始した．

49 対象と方法：参加者は，和歌山県の7指定介護老人福祉施設に勤務する介護職者 173
50 名のうち研究参加に同意した 13 グループ 57 名（参加率 32.9%）であった．介入方
51 法は，介入群と対照群の2群2期のクロスオーバーデザインとした．対象者の割り
52 付けは，各施設代表者が施設内で勤務する介護職者で，2群が同人数になるようにグ
53 ループ単位で群分けをし，研究者で全体のグループ数と人数が同一になるように2
54 群に分けた．介入群は，個人が就業中筆記のできる時間にポジティブな出来事を筆
55 記した．さらに，グループで朝礼の時間などを使用してポジティブな出来事を読み
56 上げた．対照群は通常どおり勤務した．A群（24名）は第1期に，B群（33名）は
57 第2期に筆記と読み上げを行った．実施期間は，それぞれ8週間であった．質問紙
58 は施設代表者に手渡した．参加者は記載した質問紙を封筒に厳封し，施設内に設置
59 した回収袋へ投函した．調査項目は，ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度
60 日本語版（以下，UWES），職業性ストレス簡易調査票（以下，BJSQ），属性であっ
61 た．介入量の指標として個人がポジティブな出来事を筆記した個数，読み上げを聞
62 いた回数とした．筆記した個数，読み上げを聞いた回数は介入終了時に尋ねた．さ
63 らに，介入群と対照群の得点の変化量に有意な差を認めた項目の介入中における得

点の変化量と介入量との関連を検討するために、重回帰分析を行った。

結果：参加者が介入中に筆記したポジティブな出来事の合計は 318 個であった。筆記された語句を抽出すると、「ありがとう」「嬉しい」「笑顔」の言葉が多かった。個人が介入中に筆記した個数の中央値は 3 個（四分位範囲 1 個-5 個）であった。読み上げを聞いた回数は、「ほとんどなかった」と回答した者が 22 名（38.6%）であった。介入群と対照群の得点の変化量に有意な差を、UWES の没頭で、BJSQ の仕事のコントロール、働きがい、家族・友人のサポートで認めた。重回帰分析の結果、筆記した個数は、UWES の没頭の得点の変化量と、BJSQ の働きがいの得点の変化量とに関連を示した。読み上げを聞いた回数はいずれの項目にも関連を示さなかった。

考察と結論：就業中にポジティブな出来事の筆記をすることは、没頭を高め、働きがいを改善する可能性がある。職場グループでのポジティブな出来事の筆記と読み上げは、介護老人福祉施設の介護職者における UWES の没頭と BJSQ の働きがいの向上を図る方策のひとつであることが示唆された。

利益相反自己申告：申告すべきものなし

キーワード：介護職者，ワーク・エンゲイジメント，職業性ストレス，ポジティブな出来事，筆記，クロスオーバー試験

Objectives: A number of earlier studies have pointed out that care workers in nursing homes for the elderly experience high levels of stress. In recent years, work engagement has been attracting attention as a concept that focuses on the positive psychological aspects of workers. In this study, we examined whether writing and reading aloud positive events that take place in the workplace would be useful as a measure to improve work engagement and to reduce occupational stress among care workers in such facilities.

Methods: Participants included 57 care workers (across 13 groups) working at seven welfare facilities in Wakayama Prefecture, Japan. A crossover trial with two groups the intervention and control groups was used. The intervention group wrote about positive events, and read them aloud for each group at the morning assemblies and other gatherings. The control group continued work as usual. The survey spanned eight weeks. The questionnaire items were sourced from the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), the Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ), and included items concerning participants' biographical attributes. The number of positive events that the participants individually wrote about and the frequency of listening to reading about them was asked for at the end of the intervention period. Multiple linear regression analysis was used to examine the relationship between the number of written accounts or the frequency of listening to readings and the amount of change in the scores of the subscales.

105

106 **Results:** The median number of positive events that the participants
107 individually wrote about was three (interquartile range 1-5). The number of
108 those who answered that the frequency of listening to readings was rare was
109 22 (38.6%). Significant differences in the changes in the scores between the
110 two groups were recognized in terms of “absorption,” a subscale of the UWES,
111 and the “work control,” “work worth,” and “family support,” subscales
112 of the BJSQ. Multiple linear regression analyses showed that the number of
113 written accounts was associated with the amount of change in absorption and
114 the amount of change in work worth. The frequency of how often the
115 participants listened to the readings was not related to the amount of change
116 across any of the four subscales.

117

118 **Conclusion:** Writing about positive events during work could enhance
119 “absorption” of UWES and improve “work worth” of BJSQ. It is suggested
120 that writing and reading aloud positive events that take place in the
121 workplace is one of the measures to improve “absorption” and “work worth”
122 among care workers in welfare facilities.

123

124 **keywords:** care workers, work engagement, occupational stress, positive
125 events, writing, crossover design

126

127 I. はじめに

128 高齢者福祉施設の介護職者に強いストレスがあることを、これまでの数多くの研
129 究が指摘している^{1) 2)}。このような強いストレスを生み出す背景として、介護職者は
130 利用者の多岐にわたる日常生活を支援するため、時間に追われることが多く、仕事
131 を主体的にコントロールできず^{3) 4)}、仕事の自由度が制限されていることが^{3) 5)}、ス
132 トレッサーになっていると報告されている。さらに2015年より介護老人福祉施設は
133 新規入所者を要介護3以上の高齢者に限定し、在宅での生活が困難な中重度の要介
134 護者を支える施設として重点化された⁶⁾。制度変更後における施設の状況をみる
135 と、介護職員1人当たりの在所要者数に変化はないが(2015年2.3人;2017年2.2
136 人)⁷⁾、要介護別在所要者の構成割合は、要介護1,2の利用者が減少し(2015年要介
137 護1:2.7%, 要介護2:7.7%; 2017年要介護1:1.7%, 要介護2:5.0%), 常時介護が
138 必要な要介護3,4の利用者が増えている(2015年要介護3:22.3%, 要介護
139 4:34.2%; 2017年要介護3:23.8%, 要介護4:36.8%)ことから⁷⁾、施設の介護職者
140 の仕事の要求度は増大している。そのため、施設の介護職者のストレスは更なる増
141 大をきたし、ストレス反応や健康問題が生じることが懸念される。

142 近年、労働者のポジティブな心理的側面に着目したメンタルヘルスに関心がもた
143 れている。ポジティブメンタルヘルスのひとつとして、Schaufeliらが定義したワー
144 ク・エンゲイジメントが注目されている。ワーク・エンゲイジメントは、特定の対
145 象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられ
146 た持続的かつ全般的な感情と認知であるとSchaufeliらは定義している^{8) 9)}。すなわ
147 ち、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、「仕事から活力を得てい
148 きいきしている」(活力), 「仕事に誇りとやりがいを感じている」(熱意), 「仕事に

149 熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った状態として定義される¹⁰⁾。ワーク・
150 エンゲイジメントに焦点をあてた研究をみると、ワーク・エンゲイジメントが高い
151 と、心身の健康度が高く、組織に愛着を感じやすく、生産性が高く¹¹⁾、仕事をやめ
152 にくいことが報告されている^{11) 12)}。

153 ストレス反応やワーク・エンゲイジメントに関する先行研究には、職務特性と労
154 働者の心理状態の関係を理論化した「仕事の要求度—資源モデル」(以下、JD-R モデ
155 ル)がある。このモデルは、Fig 1に示すように独立変数に「仕事の要求度」、「仕事
156 の資源」、「個人の資源」の3つを、従属変数にストレス反応(疲労や健康障害な
157 ど)とワーク・エンゲイジメントの2つを置く¹³⁾。「仕事の要求度」とは、継続的に
158 身体的・心理的に努力を要求する仕事の身体的、心理的、社会的、あるいは組織的
159 側面と定義される。「仕事の資源」とは、目標を達成する上で機能する仕事の身体
160 的、心理的、社会的あるいは組織的側面であり、個人の成長や学び、発達を刺激す
161 るものを指す。「個人の資源」とは、自分を取り巻く環境を上手にコントロールでき
162 る能力やレジリエンスと関連した肯定的な自己評価と定義される¹⁴⁾。そして、JD-R
163 モデルは「仕事の要求度」→ストレス反応→健康問題の関連を説明する「健康障害
164 プロセス」と、「仕事の資源」「個人の資源」→ワーク・エンゲイジメント→健康・
165 組織のアウトカムを説明する「動機づけプロセス」の2つのプロセスから構成され
166 る。「仕事の資源」と「個人の資源」は相互に影響を及ぼし¹³⁾、「仕事の資源」「個人
167 の資源」が豊富にあると、「仕事の要求度」の高さにかかわらず、ストレス反応が下
168 がる可能性、ワーク・エンゲイジメントが高まる可能性がある¹³⁾。ワーク・エンゲ
169 イジメントを高めるための方策には、「個人の資源」と「仕事の資源」へのアプロ
170 チがある¹⁰⁾。「仕事の資源」へアプローチをした研究として、製造会社に従事する従

Fig 1

171 業員を対象に職場のストレスマネジメントトレーニングプログラムを実施した報告
172 ¹⁵⁾、職場の人間関係を向上させるためのプログラムを実施した報告 ¹⁶⁾、訪問看護師
173 を対象に介護福祉士と共に訪問し看護ケアを提供するプログラムを実施した報告 ¹⁷⁾
174 などがみられる。しかし、「個人の資源」へアプローチをした研究は、オンラインで
175 自己強化プログラムを実施した報告 ¹⁸⁾ はあるが、少ない。また「個人の資源」と
176 「仕事の資源」の2つの資源へアプローチをした研究も少ない ¹⁹⁾。

177 ところで、ポジティブメンタルヘルスを高める方法として、ストレス・マネジメ
178 ントの技法を学ぶこと、感謝したことを記録することや感謝の手紙を書くことな
179 ど、種々な方法がこれまで検証されている ²⁰⁾。筆記を用いた研究をみると、将来に
180 関する幸福や歓喜、興奮を刺激する筆記は健康に関連している可能性があるとの報
181 告 ²¹⁾、エネルギー供給関連企業に勤務する従業員が毎日10分程度ポジティブ日記を
182 書いた結果、ポジティブ感情が高くなり、エネルギーや集中力が高まったとの報告
183 ²²⁾、成人が毎晩寝る前に良いことを3つ書くことで幸福度が向上し、抑うつ度が低
184 下したとの報告 ²³⁾ がある。ポジティブな日記や良いことを書くことは、ポジティブ
185 な感情を経験することになり、個人の資源が構築される ²⁴⁾。したがって、ワーク・
186 エンゲイジメントの向上や職場におけるストレス対策としてポジティブな出来事の
187 筆記は有用であると考えられるが、介護職者において、このような筆記の効果を検
188 証した報告は、私達が調べた範囲ではない。

189 そこで本研究は、介護老人福祉施設の介護職者を対象に職場でのポジティブな出
190 来事の筆記がワーク・エンゲイジメントの向上と職業性ストレスの軽減を図る方策
191 として有用かどうか検討し、介護職者における職業性ストレス対策の資料として役
192 立てることを目的とした。

本研究では、「個人の資源」を高めることを目的に個人で筆記を、「仕事の資源」を高めることを目的に職場のユニットまたはグループ（以下、グループ）で読み上げを行うこととした。「個人の資源」は、ワーク・エンゲイジメントに最も重要な役割を果たすこと¹⁰⁾、自分自身のために挑戦的な目標を設定することによって自己のモチベーションが高くなる可能性があること²⁵⁾が報告されているため、「個人の資源」にアプローチをすることは一定の効果が認められている。しかし、「個人の資源」は「仕事の資源」と相互に影響を及ぼすことから¹³⁾、「個人の資源」と「仕事の資源」の両資源を高める方がより効果的であると考え、本研究では個人とグループの両資源へのアプローチとして、個人の筆記と筆記されたポジティブな出来事の読み上げを採用した。介護の話を共有することはお互いを理解することができる可能性があるため²⁶⁾、グループでの読み上げは、仕事の資源の部署レベルのチームや部署の人間関係¹³⁾に着目したアプローチであると考えられる。

ポジティブな出来事としてポジティブな主観的経験（幸福感、快感、満足感、充実感）²⁷⁾、ポジティブな感情（満足、幸せ、愛、興奮、感謝、楽しい、面白い、嬉しいなど）²⁸⁾²⁹⁾を扱うこととした。

II. 研究方法

1. 協力施設および対象者

介護老人福祉施設は、利用者に提供する介護サービスの負担は増大しているが、従業員は50名未満のところが多く³⁰⁾、十分なストレス対策が行われていないと考えられる。そこで、本研究では介護老人福祉施設の介護職者を対象にすることとし、和歌山県内にある全92指定介護老人福祉施設を対象とした。

施設代表者に研究の趣旨・方法を記載した依頼文書を送り，協力を依頼した．内
諾が得られた 9 施設に対して，研究者が施設まで出向き，研究の趣旨や方法につい
て文書と口頭で説明した．

承諾が得られた 7 施設の代表者に，介護職者への質問紙の配付・回収と，介護職
のポジティブな出来事の筆記とグループでの読み上げを依頼した．承諾が得られた 7
施設は，ユニット型が 5 施設，従来型（個室を含む）が 2 施設であった．いずれの
施設とも介護職者は，10 名程度のグループに分かれ利用者にサービスを提供してい
た．本研究では，17 グループから協力が得られた．グループの人数は 5-9 人が 8 グ
ループ，10-14 人が 5 グループ，15 人以上が 4 グループであった．

なお，協力施設では，研究実施期間中を含め，これまでメンタルヘルスに係る教
育等を行われていなかった．

226

2. 介入方法

1) 研究デザイン

本研究は，2 群 2 期のクロスオーバーデザインで³¹⁾，職場グループでのポジティ
ブな出来事の筆記と読み上げの効果を検討した．

対象者の割り付けは，各施設代表者が施設内で勤務する介護職者で，2 群が同人数
になるようにグループ単位で群分けをし，研究者で 17 グループのグループ数，その
人数が同一になるように 2 群に分けた．介入の実施に際し，対象者を A 群，B 群とし
た．すなわち，A 群は第 1 期に筆記と読み上げを行い，第 2 期に通常どおり勤務し
た．B 群は第 1 期に通常どおり勤務し，第 2 期に筆記と読み上げを行った．

対象者の人数分の質問紙を第 1 期，第 2 期の開始時に一括して施設代表者に手渡

237 した。担当者は対象者へ配付し、対象者は記載した質問紙を封筒に厳封し、それを
238 施設内に設置した回収袋へ投函する方法で回収を行った。ポジティブな出来事を筆
239 記するノートは、A 群では第 1 期の開始時に、B 群では第 2 期の開始時に配付した。
240 回収袋の質問紙と筆記したノートは、研究者が施設まで出向き回収した。

241 2) ポジティブな出来事の筆記の方法

242 介護職者個人が就業中利用者に介護サービスを提供していく中で体験したポジテ
243 ィブな出来事をグループで一冊のノートに筆記するように依頼した。介護職者の負担
244 を軽減し本研究の実施可能性を高めるために、筆記個数、筆記時間の指定や筆記の義
245 務化はしなかった。また、ノートの裏に「上司よりありがとうと言われた。(感謝)」
246 「職員 A さんに入浴介助を手伝ってもらってうれしかった。(嬉しい)」の短文の記載
247 例を示し、記載例を見ながら筆記できるようにした。さらにノートへの筆記は個人が
248 特定されないように記載者の名前は書かないように依頼した。

249 3) ポジティブな出来事の読み上げの方法

250 朝礼の時間などを使用して、申し送りの担当者またはグループリーダーがノートに
251 筆記されたポジティブな出来事を読み上げるように依頼した。介護職者の負担を軽減
252 するために、読み上げる回数を義務化しないこと、読み上げる時間がなければ読み上
253 げる必要がないこと、読み上げるポジティブな出来事は最新のもの以外でもよく、取
254 捨選択してもよいことを説明した。

255 4) 実施期間

256 実施期間は、新入職員の着任時期である 4 月を除き、第 1 期は平成 30 年 1 月から
257 3 月、ウォッシュアウト後の第 2 期は同年 5 月から 7 月あった。実施期間の設定は、
258 先行研究を参考に^{18) 32)}、それぞれ 8 週間とした。また、良いことを 3 つ週 2 回以

259 上, 4 週間書くことで肯定的感情は一旦上昇するが, 1 か月後に低下したとの報告
260 ³³⁾ から, ウォッシュアウトの期間は持ち越し効果がなくなると考えられる 8 週間と
261 した.

262

263 3. 介入量の測定

264 介入量の指標には, 個人が介入中にポジティブな出来事を筆記した個数, 読み上
265 げを聞いた回数を用いた. 個人が筆記した個数 (以下, 筆記個数), 読み上げを聞い
266 た回数 (以下, 読み上げ回数) は, 介入終了時 (A 群は第 1 期終了時, B 群は第 2 期
267 終了時) に質問紙で尋ねた. 読み上げ回数は「ほとんどなかった」「1~2 回/週」「3
268 ~4 回/週」「5~6 回/週」「毎日」で回答を求めた.

269

270 4. 介入効果の測定

271 A 群, B 群の両群とも第 1 期, 第 2 期の開始時, 終了時の計 4 回自記式質問紙調査
272 を実施した. 質問紙では, 介入効果を測定するためにワーク・エンゲイジメント,
273 職業性ストレス, 属性について尋ねた.

274 ワーク・エンゲイジメントの評価には, 前述の Schaufeli らが開発したユトレヒ
275 ト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (以下, UWES) を用いた ³⁴⁾. UWES は,
276 活力, 熱意, 没頭の 3 下位因子から構成され, 最近の仕事や状態を問う 17 項目から
277 なる. 回答方法は, 全くない (0 点) からいつも (毎日) 感じる (6 点) までの 7 件
278 法で, 回答項目それぞれの得点から合計点を求める. 点数が高いと, ワーク・エン
279 ゲイジメントが高いと評価する. この評価は, 第 1 期, 第 2 期の開始時, 終了時の
280 計 4 回行った.

職業性ストレスの評価には、職業性ストレス簡易調査票（以下、BJSQ）を用いることとした³⁵⁾。BJSQは、看護職の夜間配置の有無と介護職者の職業性ストレスとの関連を検討する際に³⁶⁾、介護職者のパフォーマンスの違いによるストレス要因やストレス反応の違いを検討する際に³⁷⁾、また、職業性ストレスに対する笑顔訓練の効果を検討する際に用いられている³⁸⁾。さらに、ストレス反応以外にストレス要因や周囲のサポートまで広く捉えることができる特徴がある。BJSQは、仕事のストレス要因（9尺度）、ストレス反応（心理的ストレス反応5尺度、身体的ストレス反応1尺度）、修飾要因（周囲のサポートや満足度4尺度）の3領域から構成され、対象者の最近の仕事や状態、ストレスによる症状、周囲のサポートや満足度を問う57項目からなる。回答方法は4件法で、本研究における評価は5段階の標準化得点法で行った。標準化得点法は、簡易採点法とは異なり、調査票全57項目に対する4段階のすべての回答を用い、各尺度に該当する項目の点数を算出し、その点数を5段階に換算して評価を行う方法である³⁵⁾。各尺度の得点が高いと、それぞれ仕事のストレス要因、ストレス反応が低く、修飾要因の周囲のサポートや満足度が高いと評価される。この評価は、第1期、第2期の開始時、終了時の計4回行った。

属性は、個人または生活関連要因（属性1）と職務関連要因（属性2）とに分けて尋ねた。

属性1（個人または生活関連要因）は、性別、年齢、婚姻、住まい、ここ2か月のストレスが高くなる出来事、最近1か月の生活、取得資格、ストレス対処方法について尋ねた。婚姻は「未婚」「既婚」「死別」「離別」で、住まいは「一人住まい」「家族と同居」で回答を求めた。ここ2か月のストレスが高くなる出来事は、勤労者を対象としたストレスの研究を参考に³⁹⁾、「結婚（本人・家族）」「子どもが家を離

303 れる」「子どもが家に戻る」「上司とのトラブル」「借金」「法律的トラブル」「人事異
304 動」「同僚との人間関係」「配置転換」「労働条件の大きな変化」「収入の減少」「友人
305 の死」「左遷」「家族の健康や行動の大きな変化」「単身赴任」「転職」「仕事上のミ
306 ス」「配偶者の死」「多忙による心身の過労」「自分の病気やケガ」「夫婦の別居」「離
307 婚」「親族の死」の23項目を例示し複数回答で尋ねた。最近1か月の生活は、生活
308 習慣とワーク・エンゲイジメントの関連をみた研究を参考に⁴⁰⁾、ストレス反応、ワ
309ーク・エンゲイジメントに関連する7つの生活習慣をとり上げた。喫煙は「吸わな
310 い」「やめた」「吸っている」で、適正体重の維持、過度の飲酒、間食と運動は「し
311 ていない」「あまりしていない」「まあしている」「している」で、朝食は「食べてい
312 ない」「あまり食べていない」「まあ食べている」「食べている」で、睡眠時間は「と
313 れていない」「あまりとれていない」「まあとれている」「とれている」で回答を求め
314 た。取得資格は、「介護職員初任者研修過程終了」「ホームヘルパー1級」「ホームヘ
315 ルパー2級」「ホームヘルパー3級」「介護福祉士」「ケアマネージャー」「社会福祉
316 士」の7項目を例示し複数回答で尋ねた。ストレス対処方法は、特別養護老人ホー
317 ムに勤務する介護職を対象とした研究⁴¹⁾と製造業に勤務する労働者を対象にした研
318 究⁴²⁾を参考に、「アロマ」「飲酒」「喫煙」「映画鑑賞」「音楽鑑賞」「カウンセリング
319 グ」「カラオケ」「運動」「ヨガ」「イメージエクササイズ」「散歩」「ショッピング」
320 「読書」「旅行」「料理」「趣味」「いずれもない」の17項目を例示し複数回答で尋ね
321 た。

322 性別、年齢、婚姻、住まい、取得資格、ストレス対処方法については、第1期の
323 開始時に調査した。ここ2か月のストレスが高くなる出来事と最近1か月の生活に
324 ついては、研究実施期間中に変化があった場合、UWESの下位因子、BJSQの下位尺度

325 の得点の変化に影響があると考えたため、第1期、第2期の開始時と終了時の計4
326 回調査した。

327 属性2（職務関連要因）は、職業性ストレスに関連するため³⁶⁾、把握することと
328 し、勤務契約、勤務形態、役職、介護職の従事歴、現在の施設での従事歴、主に勤
329 務しているグループの介護職員の人数、最近1か月の勤務日数、最近1か月の勤務
330 における平均勤務時間、最近1か月の残業の有無（有の場合はその時間）、最近1か
331 月の夜勤の有無（有の場合はその回数）、夜勤に伴う負担、最近1か月の不規則な勤
332 務について尋ねた。勤務契約は「常勤」「非常勤」「その他」で、勤務形態は「常日
333 勤」「交替制」「常夜勤」で、役職は「主任」「リーダー」「スタッフ」で回答を求め
334 た。夜勤に伴う負担は「ない」「少ない」「大きい」「非常に大きい」で、最近1か月
335 の不規則な勤務は「ない」「少ない」「多い」「非常に多い」で回答を求めた。

336 勤務契約、勤務形態、役職、介護職の従事歴、現在の施設での従事歴、主に勤務
337 しているグループの介護職員の人数については、第1期の開始時に調査した。最近
338 1か月の勤務日数、最近1か月の勤務における平均勤務時間、最近1か月の残業の
339 有無（有の場合はその時間）、最近1か月の夜勤の有無（有の場合はその回数）、夜
340 勤に伴う負担、最近1か月の不規則な勤務については、研究実施中に変化があった
341 場合、UWESの下位因子、BJSQの下位尺度の得点の変化に影響があると考えたため、
342 第1期、第2期の開始時、終了時の計4回調査した。さらに、以下の者には記名を
343 求めた。1) ストレスチェックとは別にBJSQの結果の返却を希望する者、2) 今回の
344 調査結果を研究に使用することに同意した者（第1期の開始時）、3) 今回の調査結
345 果を前回の調査結果と組み合わせて研究に使用することに同意した者（第1期の終
346 了時以降）。BJSQの結果の希望、研究への同意については、第1期、第2期の開始

347 時，終了時の計4回調査した．

348 なお，質問項目数は，第1期の開始時が103項目で，介入終了時が92項目，それ
349 以外は90項目であった．

350

351 5. 解析方法

352 研究に同意が得られた7施設の介護職者（対象者）は17グループ173名で，A群
353 に8グループ85名が，B群に9グループ88名が割り付けられた（Fig 2）．本研究で
354 は，第1期の開始時調査において質問紙を提出し，研究に使用することに同意した
355 者，および，第1期の終了時調査以降の調査において，前回の結果と組み合わせて
356 研究に使用することに同意した者を研究参加者とした．質問紙を提出しなかった者
357 を不参加とした．対象者173名のうち，第1期開始時に不参加者11名，第1期終了
358 時に不参加者3名，データの連結に同意が得られなかった者4名を対象者から除い
359 た．さらに，第2期開始時に不参加者10名，ウォッシュアウト中に辞令によりA群
360 からB群へ，あるいはB群からA群へ異動した者（グループ異動者）5名，第2期終
361 了時に不参加者6名，データの連結に同意が得られなかった者11名を対象者から除
362 いた．最終的な参加者（研究参加者）は123名であった．解析に際し，介入中にス
363 トレスが高くなる出来事（親の死亡）が起きた者1名，質問用紙に記載不備があっ
364 た者28名を除いた．本研究においては，ポジティブな出来事を筆記し，それを読み
365 上げることに主眼を置き，筆記をしなかった者37名をさらに除いた結果，解析対象
366 者は13グループ57名（A群24名，B群33名）となった．

367 なお，ワーク・エンゲイジメント17項目，職業性ストレス簡易調査票57項目に
368 欠損値を認めた場合，記載不備として解析対象者から除外した．その他の項目では

Fig 2

369 欠損値があってもその項目を分析する際に無回答として扱うこととし、解析対象者
370 として含めた.

371 A 群と B 群で、属性 1 (個人または生活関連要因) を比較する際、年齢、介護職の
372 従事歴の中央値の比較には Mann-Whitney の U 検定を、割合の比較には χ^2 検定を用
373 いた.

374 さらに、クロスオーバー試験において持ち越し効果、時期効果を比較した結果 (t
375 検定)、UWES の 3 下位因子、BJSQ のすべての下位尺度において、持ち越し効果、時
376 期効果がなかったため ($p > .100$)、介入効果の解析に際し、A 群と B 群でそれぞれ筆
377 記と読み上げを行ったグループの者 (A 群は第 1 期、B 群は第 2 期) をまとめて介入
378 群とし、通常どおり勤務したグループの者 (A 群は第 2 期、B 群は第 1 期) をまとめ
379 て対照群とした.

380 最近 1 か月の勤務状況と最近 1 か月の生活を介入群の前値と後値とで、対照群の
381 前値と後値とで比較する際、中央値の比較には Wilcoxon の符号付順位検定を、割合
382 の比較にはマクネマー検定を用いた. 勤務状況における夜勤に伴う負担の質問項目
383 は「ない」「少ない」を「ない」に、「大きい」「非常に大きい」を「大きい」に、不
384 規則な勤務の場合「ない」「少ない」を「ない」に、「多い」「非常に多い」を「多
385 い」に再分類した. 生活の質問項目は、喫煙の場合「吸わない」「やめた」を「吸わ
386 ない」に、「吸っている」を「吸っている」に、適正体重の維持、過度な飲酒、間食
387 と運動の場合「していない」「あまりしていない」を「していない」に、「まあして
388 いる」「している」を「している」に、朝食の場合「食べていない」「あまり食べて
389 いない」を「食べていない」に、「まあ食べている」「食べている」を「食べてい
390 る」に、睡眠時間の場合「とれていない」「あまりとれていない」を「とれていな

い」に、「まあとれている」「とれている」を「とれている」に再分類した。

介入方法は異なるが、オンラインで自己強化プログラムを実施した報告によると、UWES の総得点には介入効果がみられなかったことから¹⁸⁾、3 下位因子が複合した UWES の総得点は効果の検出が難しいと判断した。そこで本研究では、構成する 3 下位因子を用いて筆記と読み上げによるワーク・エンゲイジメントへの効果を検討することとした。

クロスオーバー試験における UWES の 3 下位因子、BJSQ の下位尺度の得点の変化量の比較には対応のある t 検定を用いた。得点の変化量に有意な差がみられた UWES の下位因子、BJSQ の下位尺度では、介入量（筆記個数と読み上げ回数）との関連を検討するために重回帰分析（強制変数選択法）を行った。従属変数には有意な差がみられた UWES の下位因子の介入終了時の得点、あるいは BJSQ の下位尺度の介入終了時の得点を用いた。UWES の下位因子の介入終了時の得点が従属変数の場合、独立変数には、性別、年齢に加え、従属変数に用いた UWES の下位因子の介入開始時の得点、勤務状況の変化による影響を補正するために現在の施設での従事歴、勤務日数、平均勤務時間、残業の有無、夜勤の有無、夜勤に伴う負担、不規則な勤務を強制投入した。さらに、筆記個数との関連をみる際は筆記個数を、読み上げ回数との関連をみる際は読み上げ回数を強制投入した。

得点の変化量に有意差がみられた BJSQ の下位尺度の介入終了時の得点が従属変数の場合、UWES の下位因子の介入終了時の得点との関連を検討した独立変数のうち、UWES の下位因子の介入開始時の得点を従属変数に用いた BJSQ の下位尺度の介入開始時の得点に変え、性別を除いたものを用いて、UWES の場合と同様の重回帰分析を行った。

独立変数として用いる際に、勤務日数と平均勤務時間は介入群の前値と後値の差分とした。残業の有無と夜勤の有無は介入後で有となった場合を1、変わらない場合を0、無となった場合を-1に、夜勤に伴う負担と不規則な勤務は介入後で増えた場合を1、変わらない場合を0、減った場合を-1に変換した。筆記個数はその分布が歪んでいるため中央値（3個）を参考に数の多い方（3個以上）を1、少ない方（2個まで）を0に、読み上げ回数はその分布が歪んでいるため中央値（1～2回／週）を参考に数の多い方（1～2回／週以上）を1、少ない方（ほとんどなかった）を0に変換した。

本研究の平均値と割合を平成29年介護サービス施設・事業所調査の概要⁷⁾、平成28年度労働実態調査（特別調査）介護労働者のストレスに関する調査結果報告書⁴³⁾と比較する際は、対応のないt検定、あるいは母比率の推定（正規分布で近似する方法）を用いた。

統計解析ソフトには、IBM SPSS Statistics ver24jを用い、統計的有意確率は5%未満とした。

6. 倫理的配慮

介護職者には、目的・方法、参加しなくても不利益が生じないこと、参加した場合でも随時撤回できること、また、参加グループの場合は参加の有無にかかわらず筆記したポジティブな出来事を聞くため、人によってはわずらわしさや不快を感じることを、個人が特定されるような解析は行わないことなどの内容を文書で説明した。ストレスチェック制度とは別にBJSQの結果の返却を希望し、調査票に記名し、質問紙を提出した場合は、後日解析結果を郵送した。

本研究は、和歌山県立医科大学倫理審査委員会で承認（受付 2042 号）された後、UMIN 臨床試験登録システムに登録（UMIN30333）して開始した。

III. 結果

1. 解析対象者の属性 1（個人または生活関連要因）

第 1 期参加者 17 グループ 162 名のうち解析対象者に該当した者は 13 グループ 57 名（35.2%）であった。解析対象者の属性を A 群、B 群で比較した結果を Table 1 に示す。解析対象者は A 群が男性 6 名（25.0%）、女性 18 名（75.0%）で、B 群が男性 13 名（39.4%）、女性 20 名（60.6%）であった。平均年齢は A 群 40.6 ± 12.2 （平均値 $\pm$ 標準偏差）歳、B 群 39.1 ± 12.9 歳であった。いずれも両群間に有意な差を認めなかった。A 群、B 群を合わせると、男性 19 名（33.3%）、女性 38 名（66.7%）で、平均年齢は 39.9 ± 12.3 歳であった。

Table 1

婚姻は、既婚の割合が A 群 50.0%、B 群 63.6%でともに最も高かった。住まい、家族と同居の割合が A 群 91.7%、B 群 84.8%でともに最も高かった。いずれの項目も両群間に有意な差を認めなかった。A 群、B 群を合わせると、既婚が 33 名（57.9%）、同居が 50 名（87.8%）であった。

取得資格は、介護福祉士の割合が A 群 62.5%、B 群 51.5%でともに最も高かった。ストレス対処方法は、A 群ではショッピングが 11 名（45.8%）、B 群ではカラオケが 11 名（33.3%）と最も多かった。いずれの項目も両群間に有意な差を認めなかった。A 群、B 群を合わせると、ストレス対処方法ではショッピングが 20 名（35.1%）と最も多かった。

最近 1 か月の生活を介入群の前値と後値とで、対照群の前値と後値とで比較した

結果, いずれの項目においても介入群の前値と後値との間, 対照群の前値と後値との間, 介入群の前値と対照群の前値との間で有意な差は認めなかった.

2. 解析対象者の属性 2 (職務関連要因)

勤務契約は, 常勤が 46 名 (80.7%), 非常勤 9 名が (15.8%) であった (無回答 2 名). 勤務形態は, 常日勤が 10 名 (17.5%), 交替制が 45 名 (78.9%), 常夜勤が 1 名 (1.8%) であった (無回答 1 名). 役職は, 主任が 3 名 (5.3%), リーダーが 3 名 (5.3%), スタッフが 51 名 (89.4%) であった.

介護職の従事歴の中央値は A 群 6 年 (四分位範囲 3 年-11 年), B 群 8 年 (4 年-11 年 5 か月) で, 両群間に有意な差を認めなかった. A 群, B 群を合わせると, 中央値は 8 年 1 か月 (4 年 4 か月-11 年 6 か月) であった.

現在の施設での従事歴の中央値は, 4 年 3 か月 (1 年 9 か月-6 年 2 か月) であった. 主に勤務しているグループの介護職員の人数の中央値は 10.5 人 (6 人-21.3 人) であった.

最近 1 か月の勤務を介入群の前値と後値とで, 対照群の前値と後値とで比較した結果を Table 2 に示す. いずれの項目においても介入群の前値と後値との間, 対照群の前値と後値との間, 介入群の前値と対照群の前値との間で有意な差は認めなかった.

Table 2

本研究の解析対象者 (N=57) と非解析対象者 (N=105) の特徴を比較するため, 第 1 期参加時の属性 1 および「最近 1 か月の勤務状況」について要因ごとに比較した結果, いずれも有意な差は認めなかった.

479 3. ポジティブな出来事の筆記個数と読み上げ回数

480 研究参加者 17 グループ 123 名のうち 4 グループ 37 名（参加者のうち 30.1%）が
481 筆記をしていなかった。

482 13 グループの解析対象者 57 名が介入中ノートに筆記したポジティブな出来事の合
483 計は 318 個であった。「一日、無事に仕事を終えることができた」「行事が安全にで
484 きた」「上司、同僚が話を聞いてくれたため、安心して仕事をすることができた」
485 「同僚の言葉でやる気ができた」「スムーズに仕事が進み達成感があった」「利用者
486 にありがとうと言ってもらえて、嬉しかった」「利用者の笑顔がみられた」「同僚が
487 ケア時に手伝ってくれて助かった」「利用者と一緒に笑った」「ケア時、利用者から
488 感謝された」などが記載されており、いずれも短い筆記であった。筆記されたポジ
489 ティブな出来事に関する語句を抽出すると、「ありがとう」が最も多く (N=152)、次
490 いで「嬉しい（「うれしい」を含む）」(N=122)、「笑顔（「笑った」を含む）」(N=33)
491 であった。

492 グループごとに筆記した個数（グループが筆記した個数／グループ人数）をみる
493 と、中央値は 1.4 個／人（0.65 個／人-3.6 個／人）であった。13 グループのうち
494 10 名の人数のものが 3 グループあったが、この 3 グループでは、筆記をした個数が
495 5.9 個／人、3.3 個／人、0.9 個／人と同じグループ人数でも筆記個数は異なった。

496 個人が介入中に筆記した個数（筆記個数）は、1 個が 16 名（28.1%）、2 から 3 個
497 が 17 名（29.8%）、4 から 7 個が 15 名（26.3%）、8 から 15 個が 5 名（8.8%）、16
498 から 38 個が 4 名（7.0%）であった。中央値は 3 個（1 個-5 個）であった。

499 読み上げ回数は、ほとんどなかったが 22 名（38.6%）、1～2 回／週が 13 名
500 （22.8%）、3～4 回／週が 3 名（5.3%）、5～6 回／週が 6 名（10.5%）、毎日が 13

501 名 (22.8%) であった.

502

503 4. 職場グループでの筆記と読み上げの効果

504 クロスオーバー試験における UWES の変化を Table 3 に示す. 活力, 熱意で得点の
505 変化量に有意差が認められなかったが, 没頭で得点の変化量に有意差が認められ
506 た.

Table 3

507 クロスオーバー試験における BJSQ の変化を Table 4 に示す. 仕事のストレス要因
508 の仕事のコントロール, 働きがい得点の変化量に有意差が認められた. ストレス
509 反応では, いずれの項目の得点でも変化量に有意差が認められなかった. 修飾要因
510 の家族・友人からのサポートで得点の変化量に有意差が認められた.

Table 4

511

512 5. 介入量との関連

513 1) 筆記個数

514 クロスオーバー試験において UWES の没頭で得点の変化量に有意な差を認めたた
515 め, この項目において介入中における得点の変化量と筆記個数との関連を検討した
516 結果を Table 5a に示す. 没頭の得点の変化量に, 筆記個数は有意な正の関連を示し
517 た.

Table 5

518 クロスオーバー試験において得点の変化量に有意差を認めた BJSQ の仕事のコント
519 ロール, 働きがい, 家族・友人からのサポートの項目において, 介入中における得
520 点の変化量と筆記個数との関連を検討した結果 (Table 5b), 働きがいの得点の変化
521 量に, 筆記個数は有意な正の関連を示した. 仕事のコントロール, 家族・友人から
522 のサポートは, 筆記個数と有意な関連が認められなかった.

523 2) 読み上げ回数

524 クロスオーバー試験において得点の変化量に有意差を認めた UWES の没頭の項目に
525 おいて、介入中における得点の変化量と読み上げ回数との関連を検討したが、没頭
526 の得点の変化量に読み上げ回数は有意な関連を示さなかった。

527 クロスオーバー試験において得点の変化量に有意差を認めた BJSQ の仕事のコント
528 ロール、働きがい、家族・友人からのサポートの項目において、介入中における得
529 点の変化量と読み上げ回数との関連を検討してみても、いずれの項目にも読み上げ
530 回数は有意な関連が認められなかった。

531

532 IV. 考察

533 1. 解析対象者の属性 1 (個人または生活関連要因)

534 本研究の解析対象者は、男性 33.3%、女性 66.7%、平均年齢 39.9 歳であった。
535 平成 29 年介護サービス施設・事業所調査の概要によると、介護職者は男性 29.9%、
536 女性 67.1%、平均年齢 42.2 歳であった⁷⁾。本研究の解析対象者における男女の割
537 合、平均年齢は、この調査結果と同様であった。また、家族と同居が 87.7%であっ
538 た。平成 28 年度労働実態調査 (特別調査) 介護労働者のストレスに関する調査結果
539 報告書によると、介護職者は家族と同居が 83.8%であった⁴³⁾。本研究の解析対象者に
540 おける家族との同居割合は、この報告書と同様の割合であった。これらのことから
541 ら、本研究の解析対象者は、性別、年齢分布、住まいの状況からみて、全国の介護
542 老人福祉施設で勤務する介護職者の状況と比べ偏った集団でないと考える。

543 ストレス対処方法は、ショッピングが 35.1%と最も多かった。職種は異なるが、
544 小学校の女性教職員 (39.0%)、中学校の女性教職員 (38.8%)⁴⁴⁾、看護師

(26.6%)⁴⁵⁾ の報告と同様の傾向が示されており、今回の対象者にみられたストレス対処法は一般的な方略であることが予想される。

2. 解析対象者の属性 2 (職務関連要因)

勤務契約は、常勤 80.7%、非常勤 15.8%であった。平成 29 年介護サービス施設・事業所調査の概要によると、介護職者は常勤が 61.2%、非常勤が 38.7%であった⁷⁾。本研究の解析対象者は、この調査より常勤が 19.5 ポイント高かった。そのため、交替制勤務の者が多く、調査の期間によって勤務日数、平均勤務時間、残業の有無、夜勤の有無、夜勤に伴う負担、不規則な勤務が変化すると考えられる。これらの要因が研究結果に影響することを防ぐため、介入量 (筆記個数と読み上げ回数) との関連を検討する際は独立変数として強制投入した。

3. 介入の状況

今回、第 1 期参加者 162 名のうち解析対象者に該当した者は 35.2%であった。属性 1 と最近 1 か月の勤務状況は、解析対象者と非解析対象者で有意な差は認めなかった。この結果から解析対象者の属性と最近 1 か月の勤務状況に偏りはないと判断した。

本研究で実施した介入において報告された筆記内容をみると、「利用者にとありがとうと言ってもらえて、嬉しかった」「利用者の笑顔がみられた」など「ありがとう」「嬉しい」「笑顔」などの語が多かった。介護職者が仕事にやりがいを感じるのはどんな時かの回答から抽出された語に、「ありがとう」「嬉しい」「笑顔」が多かった

566 という報告があり¹²⁾、このような言葉が介護職者のポジティブな感情につながりや
567 すいと考えられた。

568 研究参加者 123 名のうち 30.1%が筆記をしていなかった。職場環境を変えると
569 き、全体としてよい方向に向けた変化であっても、個別的に負担が一時的に増えた
570 り、慣れるまで神経を使ったりするため⁴⁶⁾、筆記することは介護職者にとって負担
571 になったと考えられる。あるいは、筆記したノートには記名を求めなかったが、筆
572 跡やその内容で記載者がわかる可能性、また朝礼などの時間を使って読み上げるこ
573 とで、その出来事から当事者がわかる可能性があるため、グループによっては消極
574 的な参加になったと考えられる。また、解析対象者 57 名のうち読み上げをほとんど
575 聞かなかった者が 38.6%であった。多忙な中、朝礼等で読み上げることは協力が得
576 られにくいと考えられる。

577

578 4. UWES の下位因子の変化

579 研究実施期間中に生活の変化、勤務状況の変化がなかったことから、クロスオー
580 バー試験における UWES の没頭の得点の変化量と筆記回数・読み上げ回数との関連を
581 確かめるために重回帰分析を行ったところ、没頭の得点の変化量に筆記個数は正の
582 関連を示し、読み上げ回数は関連を示さなかった。すなわち、個人の筆記が没頭の
583 向上に寄与したと考えられる。

584 没頭は、心と体が一体化して時間も忘れて内発的な喜びが得られる状態を示す
585 「フロー」に似た概念である⁴⁷⁾。個人にとってポジティブな出来事を書くことで幸
586 福感が向上するのと同様に²³⁾、本解析対象者の筆記内容のように感謝したことや嬉
587 しいことをノートに記録すると、楽観的な見方が高まると報告されている²²⁾。楽観

性は「個人の資源」のひとつであり、これが高まると仕事に対する自信が高まり、
仕事に熱中することから⁴⁸⁾、没頭が高まりやすかったと考える。

その一方、活力の得点、熱意の得点で有意な変化が認められなかった。「活力」と
「熱意」はワーク・モチベーション⁴⁹⁾、「熱意」は「組織コミットメント」の類似の
概念である⁵⁰⁾。ポジティブな出来事の筆記や読み上げは、自分の仕事の価値を見直
す機会になり、ワーク・モチベーションは向上すると考えられるが、このような向
上を期待するには筆記個数や読み上げ回数が少なかったと考えられる。

595

596 5. BJSQ の下位尺度の変化

クロスオーバー試験においては、仕事のストレス要因のうち、仕事のコントロー
ル、働きがいと、修飾要因のうち、家族・友人からのサポートで得点の変化量に有
意差が認められた。これらの下位尺度の変化量と筆記個数・読み上げ回数との関連
を確かめるために重回帰分析を行ったところ、働きがいの得点の変化量に筆記個数
は正の関連を示した。すなわち、個人の筆記が働きがいの向上に寄与したと考えら
れる。この結果は、筆記の内容を加味すると、介護職者は利用者の笑顔や感謝で働
きがいを感じるという報告に一致する⁵¹⁾。また、働きがいは仕事のストレス要因の
一尺度であるため、ポジティブな出来事への認知を高める介入が仕事のストレス要
因に一定の効果を示す可能性が示唆された。しかし、本研究ではポジティブな出来
事の筆記を個人の意思に任せたため、介入による効果を測定するには課題の遂行率
を高めるなどの工夫が今後必要である。

仕事のコントロール、家族・友人からのサポートの得点の変化量に筆記個数、読
み上げ回数は関連を示さなかった。すなわち、得点の変化は、ポジティブな出来事

610 の筆記や読み上げ以外の要因による可能性がある。仕事のコントロール、家族・友
611 人からのサポートの変化に関する要因は、今後詳細に検討していく必要がある。

612 その一方、ストレス反応の得点には変化が認められなかった。職場グループでポ
613 ジティブな出来事を筆記すること、あるいはそれを朝礼などの時間に聞くことは、
614 自分の仕事の振り返りの機会になると考える。自分の仕事やり甲斐があるかどう
615 か見直してみるとストレス反応は低下することが指摘されているが⁵²⁾、今回筆記個
616 数、読み上げ回数はともに少なく、ストレス反応の得点に変化する程の効果はなか
617 ったと考える。

618 褒め言葉をお互い与え合うという個人の資源へのアプローチ、ジョブ・クラフテ
619 イングという仕事の資源へのアプローチ、両者を用いて両資源へのアプローチの3
620 つのアプローチを行った、Van Wingerden らの報告¹⁹⁾によると、個人の資源へのア
621 プローチではワーク・エンゲイジメントの向上がみられた。しかし、仕事の資源へ
622 のアプローチ、両資源へのアプローチともワーク・エンゲイジメントの向上はみら
623 れなかった。本研究では、個人の資源へのアプローチとしてポジティブな出来事の
624 筆記と、仕事の資源へのアプローチとしてグループの読み上げの両者を行った結
625 果、筆記はワーク・エンゲイジメントを向上させる効果がみられたが、読み上げは
626 効果がみられなかった。この研究成果は、個人の資源へのアプローチの方が介入効
627 果は大きいという点で Van Wingerden らの報告と符合していた。今後、Van
628 Wingerden らの報告¹⁹⁾と同様に、3つの群を用いてそれぞれの単独の効果、複合し
629 た場合の効果を検討する必要がある。

630

631 6. 職場グループでの筆記と読み上げの有用性

632 筆記することで UWES の没頭の向上, BJSQ の働きがいの向上がみられた. そのた
633 め, 職場グループでのポジティブな出来事の筆記と読み上げは, UWES の没頭と BJSQ
634 の働きがいの向上を図る方策のひとつであると考えられる. 今日, 人手不足の中で
635 働きがい注目されている⁵³⁾. インシデント, アクシデント, ヒヤリハットなどネ
636 ガティブな出来事ではなく, ありがとう, 嬉しい, 笑顔などの肯定的な感情を生み
637 出すポジティブな出来事を筆記することは, いきいきと働くために職場でできる工
638 夫である. またこの方法は, 費用を抑え, すぐに取り入れることができるため, 多
639 くの施設において容易に活用できると考える.

640 本研究の筆記と読み上げを職場で活用するにあたっての課題は, 忙しい介護職場
641 にどのようにして導入するかである. 取り組みの目的を十分に説明し, 実施の理解
642 を得て, 丁寧な合意形成を図ること, 楽しんで行えるよう工夫を含めることなど
643 が, 誰もが記載や読み上げしやすい環境を整えることにつながると考える.

644 また, 製造業の労働者を対象に職場でワークショップを実施した結果, 参加率が
645 高い部門は, 参加率が低い部門に比べストレス反応が低下したことから⁵⁴⁾, 取り組
646 みへの参加率を高める工夫も必要である.

647

648 7. 本研究の限界

649 本研究の限界は以下の通りである. 第 1 に, 今回の研究は和歌山県内にあるすべ
650 ての指定介護老人福祉施設のうち承諾を得られた施設が 7 施設にとどまったため,
651 協力施設は常勤者が多いものに限られていた可能性があることが挙げられる. さ
652 ら, 今回非協力施設の就労状況等は把握できていないため, 協力施設との違いは不
653 明瞭である. そのため, 一般化は慎重に行われなければならない.

654 第2に、解析対象者が57名と人数が少なかったことが挙げられる。研究開始にあ
655 たり173名の対象者が得られたが、不参加の者、連結に同意が得られなかった者、
656 グループを異動した者、記載不備の者を除いたため、脱落者が多くなった。

657 第3に、個人の筆記個数、読み上げを聞いた回数はアンケートで尋ねたため、筆記
658 個数、読み上げ回数には思い出しバイアスが含まれる可能性があることが挙げられ
659 る。本研究では個人が特定されないこと、朝礼で誰もが発表できることを想定した
660 ので、1冊のノートをグループで共有した。さらに、朝礼等で読み上げる時には夜勤
661 等のために参加していない者も多いため、グループでの読み上げ回数は解析対象者
662 が聞いた回数とは一致しない。

663 今後の課題も明らかになった。第1に、読み上げという仕事の資源へのアプローチ
664 を加えたことで、筆記という個人の資源へのアプローチと相互作用を及ぼした可能性
665 があることが挙げられる。今後は申し送り担当者またはグループリーダーとして読み
666 上げた回数の効果検証も必要である。

667 第2に、介護職者の負担を考え、筆記する個数、読み上げる回数の義務化はしなか
668 ったことが挙げられる。そのため、個人で筆記した個数、読み上げを聞いた回数とと
669 もに少なかった。さらに、読み上げは最新のもの以外でもよく、取捨選択してもよい
670 ことにしたので、グループの雰囲気によって読み上げ状況が異なる可能性がある。今
671 後はこのような点もコントロールする必要がある。

672 しかし、本研究は、介護老人福祉施設の介護職者を対象に職場グループでのポジ
673 ティブな出来事の筆記と読み上げを用いてワーク・エンゲイジメント、職業性スト
674 レスの得点の変化を初めて検討したもので、職場のストレス対策を考える資料とし
675 ては意味あるものと考ええる。

676

677 V. 結語

678 和歌山県内にある7介護老人福祉施設の介護職者57名に対して、職場グループで
679 のポジティブな出来事の筆記と読み上げを8週間行い、UWESの下位因子、BJSQの下
680 位尺度の変化を検討した結果、以下のことが明らかになった。

681 1. 個人が介入中にポジティブな出来事を筆記した個数の中央値は3個（四分位範囲
682 1個-5個）であった。読み上げを聞いた回数は、「ほとんどなかった」と回答した者
683 が22名（38.6%）であった。

684 2. UWESの下位因子では、没頭で得点の変化が得られた。没頭の得点の変化量は個人
685 が筆記した個数と関連していたが、読み上げを聞いた回数とは関連していなかつ
686 た。

687 3. BJSQの下位尺度では、仕事のコントロール、働きがい、家族・友人からのサポー
688 トで得点の変化が得られた。働きがいの得点の変化量は個人が筆記した個数と関連
689 していたが、いずれの下位尺度の変化量とも読み上げを聞いた回数とは関連してい
690 なかった。

691 4. 以上のことから、職場グループでポジティブな出来事を筆記し読み上げること
692 は、介護職者のUWESの没頭とBJSQの働きがいの向上を図る方策のひとつであるこ
693 とが示唆された。

694

695 謝辞

696 本研究にご理解・ご協力いただき、長期にわたり参加してくださった介護職者
697 の皆様に、深く感謝いたします。本研究を継続するにあたり、ご支援いただいた皆

698 様に深く感謝いたします.

699

700 利益相反自己申告：申告すべきものなし

701

702 文献

703 1) 豊島裕子. 介護福祉士のストレス反応：生理学的手法による評価. 日本公衆衛生

704 雑誌 2018 ; 65 : 266-276.

705 2) 三徳和子, 森本寛訓, 矢野香代, 小河孝則, 長尾光城, 森繁樹, 簗輪眞澄. 施設

706 における高齢者ケア従事者の職業性ストレス要因とその特徴. 川崎医療福祉学雑

707 誌 2008 ; 18 : 121-128.

708 3) 林隆司, 小林聖美, 鈴木康文ほか. 介護老人施設職員の職業性ストレス—リハビ

709 リテーション職・看護職・介護職・相談職の比較から—. 医療保健学研究

710 2011 ; 2 : 43-63.

711 4) 高橋修, 松本桂樹. 生き活きとした職場をつくるメンタルヘルス・マネジメント

712 一日頃のマネジメントに取り込む予防策—. 東京都：産能大出版部, 2007 : 58-

713 77.

714 5) 秋山恵美子. 現代のエスプリ 介護はなぜストレスになるのか. 渡辺俊之編. 東

715 京都：ぎょうせい, 2011 : 59-69.

716 6) 厚生労働省. 平成 26 年介護保険法改正. [Online]. 2014 [cited 2021 Jan 7] ;

717 Available from : URL : http :

718 //www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/

719 gaiyo/index.html

- 720 7) 厚生労働省. 平成 29 年介護サービス施設・事業所調査の概況. [Online]. 2017
721 [cited 2021 Jan 7]; Available from : URL :
722 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service17/index.html>
- 723 8) Schaufeli WB and Bakker AB. Job demands, job resources, and their
724 relationship with burnout and engagement: A multi-sample study J Organ
725 Behav 2004 ; 25 : 293-315.
- 726 9) Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Rom´a V, Bakker AB. The measurement
727 of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic
728 approach J Happiness Stud 2002;3-71-92.
- 729 10) 島津明人. 職場のポジティブメンタルヘルス職場で活かせる最新理論. 島津明
730 人編. 東京都: 誠信書房, 2016 ; 1-57.
- 731 11) Halbesleben JRB. A meta-analysis of work engagement: Relationships with
732 burnout, demands, resources, and consequences Work engagement: A handbook
733 of essential theory and research. Bakker AB and Leiter MP. New York:
734 Psychology Press, 2010:102-117.
- 735 12) 古淵和佳, 治部哲也, 森下高治. 介護職従事者におけるワークエンゲイジメン
736 トの検討. 帝塚山大学心理学部紀要 2012 ; 1 : 65-85.
- 737 13) 島津明人. ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力あ
738 る毎日を. 東京都: 労働調査会, 2016 : 44-60.
- 739 14) 島津明人, 江口尚. ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展
740 望. 産業医学レビュー 2012 ; 25 (2) : 79-97.

- 741 15) Umanodan R, Kobayash Y, Nakamura M, Kitaoka - Higashiguch K, Kawakami N,
742 Shimazu A. Effects of a worksite stress management training program with
743 six short - hour sessions: A controlled trial among Japanese employees. J
744 Occup Health 2009;51 (4) -294-302.
- 745 16) Leiter MP, Laschinger HKS, Day A, Gilin-Oore D. The role of civility
746 and incivility in a model of trust and engagement. In APA/NIOSH Work,
747 Stress& Health conference, San Juan, Puerto Rico.
- 748 17) Naruse T, Taguchi A, Kuwahara Y, Nagata S, Sakai M, Watai I, Murashima
749 S. The effect of skill mix in non - nursing assistants on work engagements
750 among home visiting nurses in Japan. J Nurs Manag 2015 ; 23 (4) : 532-
751 541.
- 752 18) Ouwenel E, Le Blanc PM, Schaufeli WB. Do - it - yourself: An online
753 positive psychology intervention to promote positive emotions, self -
754 efficacy, and engagement at work. Career Dev Int 2013 ; 18 (2) : 173-195.
- 755 19) Van Wingerden J, Derks D, Bakker AB, The impact of personal resources
756 and job crafting interventions on work engagement and performance. Hum
757 Resour Manage 2017 ; 56 (1) : 51-67.
- 758 20) 大塚奏正. 職場のポジティブメンタルヘルス 現場で活かせる最新理論. 島津
759 明人編. 東京都: 誠信書房, 2016 : 77-84.
- 760 21) ローラ・A・キング. 痛みのともなわない改善はありうるのか?—筆記表出と自
761 己制御—: 筆記療法 ト라우マやストレスの筆記による心身健康の増進. ステフ
762 アン・J・レポート, ジョシュア・M・スミス編. 京都: 北大路書房, 2004 : 118-

- 763 132.
- 764 22) 鬼頭愛子, 堀匡, 大塚泰正. ポジティブ日記を用いた労働者向け介入の効果評
765 価: ポジティブ感情の機能に着目して. 産業ストレス研究 2009 ; 16 : 173-182.
- 766 23) Martin EP, Tracy AS, Nansook P, Christopher P. Positive psychology
767 progress empirical validation of interventions. Am Psychol 2005 ; 60
768 (5) : 410-421.
- 769 24) Fredrickson BL. The role of positive emotions in positive psychology :
770 the broaden-and-build theory of positive emotions. Am Psychol 2001 ; 56
771 (3) : 218-226.
- 772 25) Diseth A. Self-efficacy, goal orientations and learning strategies as
773 mediators between preceding and subsequent academic achievement. Learn
774 Individ Differ 2011 ; 21 (2) : 191-195.
- 775 26) Bishop M. Work engagement of older registered nurses: The impact of a
776 caring - based intervention. J Nurs Manag 2013 ; 21 (7) : 941-949.
- 777 27) クリストファー・ピーターソン. 宇野カオリ訳ポジティブ心理学入門「よい生
778 き方」を科学的に考える方法. 東京都: 春秋社, 2012 : 21-22.
- 779 28) 日向野智子. 現代のエスプリ ポジティブ心理学の展開「強み」とは何か、
780 それをどう伸ばせるか. 堀毛一也編. 東京都: ぎょうせい, 2010 : 130-140.
- 781 29) 北村智, 河井大介, 佐々木祐一. ソーシャルメディアにおける感情語使用と投
782 稿動機, ネットワーク構造の関係—ツイッターでのポジティブ感情語・ネガティ
783 ブ感情語に着目して—. 社会言語学 2017 ; 20 (1) : 16-28.
- 784 30) 公益財団法人介護労働安定センター. 平成 30 年度介護労働実態調査事業所にお

- 785 ける介護労働実態調査結果報告書. [Online]. 2019 [cited 2021 Jan 7] ;
786 Available from :
787 [http://www.kaigocenter.or.jp/report/pdf/2019_chousa_jigyousho_chousahyou.](http://www.kaigocenter.or.jp/report/pdf/2019_chousa_jigyousho_chousahyou.pdf)
788 pdf
- 789 31) 折笠秀樹. クロスオーバー試験の計画および解析. Jap Pharmacol Ther (薬理
790 と治療) 2016 ; 44 (9) : 1261-1276.
- 791 32) 吉田えり, 山田和子, 森岡郁晴. 看護師のストレス反応に対する「いいね！」
792 シール導入の効果. 産業衛生学雑誌 2016;58 (1) : 1-10.
- 793 33) 関沢洋一, 吉武尚美. 良いことを毎日3つ書くと幸せになれるのか?. 独立行
794 政法人経済産業研究所 2013 1-20.
- 795 34) Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, et al. Work engagement in Japan:
796 Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale.
797 Appl Psychol 2008 ; 57(3) : 510-523.
- 798 35) 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究. 職業性ストレス簡易調査票
799 を用いたストレスの現状把握のためのマニュアル—より効果的な職場環境等の改
800 善対策のために—. [Online]. 2005 [cited 2021 Jan 7] ; Available from :
801 URL : <http://www.tmu-ph.ac/topics/pdf/manual2.pdf>
- 802 36) 高橋達夫, 大橋純子, 江本厚子. 特別養護老人ホームにおける看護職の夜間配
803 置が介護職の精神的健康に与える関連因子の検討. 京都府立医科大学看護学科紀
804 要 2018 ; 28 : 25-31.
- 805 37) 中村誠司, 水上勝義. 介護サービス職の職業性ストレスと首尾一貫感覚に関す
806 る研究 介護パフォーマンスの違いに注目して. 高齢者ケアリング学研究会誌

- 807 2015 ; 5 (2) : 1-10.
- 808 38) 野村敬子, 加納舞. 介護職員の笑顔訓練がストレスに及ぼす影響. 中部学院
809 学・中部学院大学短期大学部研究紀要 2016 ; 17 : 81-89.
- 810 39) 夏目誠. 勤労者のストレス評価法 (第2法) —ストレスドック受検者の1年間
811 における体験ストレス点数の合計点とストレス状態や精神障害との関連—. 産業
812 衛生学雑誌 2000 ; 42 : 107-118.
- 813 40) 黒谷万美子, 中出美代, 清水美代子. 生活習慣とワーク・エンゲイジメント.
814 愛知学泉大学紀要 2019 ; 2 (1) : 46-50.
- 815 41) 高橋美岐子, 藤沢緑子, 佐藤沙織, 佐藤怜. 介護専門職のストレスの現状と課
816 題—特別養護老人ホーム介護職員のストレス要因体験頻度の分析から—. 日本赤
817 十字秋田短期大学紀要 2001 ; 6 : 61-68.
- 818 42) 浦川加代子, 萩典子. 勤労者のストレス対処行動と職業性ストレスとの関連.
819 三重看護学誌 2008 ; 10 : 89-92.
- 820 43) 公益財団法人介護労働安定センター. 平成28年度労働実態調査 (特別調査) 介
821 護労働者のストレスに関する調査結果報告書. [Online]. 2016 [cited 2021 Jan
822 7] ; Available from : [http://www.kaigo-](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28_t_chousa_sutoresu_kakkah28.pdf)
823 [center.or.jp/report/pdf/h28_t_chousa_sutoresu_kakkah28.pdf](http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h28_t_chousa_sutoresu_kakkah28.pdf).
- 824 44) 島田和哉, 松島則彦, 飯野駿雄, 空閑鉄徳, 市川明美. 小中学校職員のストレ
825 スについて. 山梨医学 2000 ; 28 : 138-142.
- 826 45) 谷口洋子. 看護師のストレスを考察する. 陶生医報 2004 ; 20 : 97-103.
- 827 46) 川上憲人. ポジティブメンタルヘルス いきいき職場のづくりへのアプローチ.
828 川上憲人, 小林由佳編. 東京都 : 培風館, 2015 : 59-93.

- 829 47) Csikszentmihalyi. Forward. Occup Ther Health Care 1990 ; 6 (4) xv-
830 xvii.
- 831 48) Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective. Annu Rev
832 Psychol 2001 ; 52 : 1-26.
- 833 49) Mitchell TR. Matching motivational strategies with organizational
834 contexts. Res Organ Behav 1997 ; 19 : 57-149.
- 835 50) Mowday RT, Steers RM, Poter LW. The measurement of organizational
836 commitment. J Vocat Behav 1979 ; 14 : 224-247.
- 837 51) 濱崎義孝, 矢野美和, 吉田一生, 竹内緑, 川添光子. 介護老人福祉施設における
838 職員のコミュニケーション改善の試みと働きがいへの影響. 福岡歯科大学学会雑誌
839 2015 ; 40 (2) : 67-74.
- 840 52) 島津明人. 職場のポジティブメンタルヘルス : ワーク・エンゲイジメントに注
841 目した組織と個人の活性化. [Online]. 2019 [cited 2021 Jan 7] ; Available
842 from : <http://www.jashcon.or.jp/oshirase/2018eisei1.pdf>
- 843 53) 厚生労働省. 令和元年版 労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめ
844 ぐる課題について—. [Online]. 2019 [cited 2021 Jan 7] ; Available from :
845 URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html>
- 846 54) Kobayashi Y, Kaneyoshi A, Yokota A, kawakami N. Effects of a worker
847 participatory program for improving work environments on job stressors
848 and mental health among workers : A controlled trial. J Occup Health
849 2008 ; 50 (6) : 455-470.
- 850

Fig 1. 仕事の要求度－資源モデル (Job demands-Resource Model: JD-R モデル) ¹³⁾

Fig 2. 各段階の過程を示すフローチャート

G : グループ数, N : 研究参加者数

913 Table 1. 属性を A 群, B 群で比較した結果

		A 群 (N=24)		B 群 (N=33)	
		N	%	N	%
性別					
	男性	6	25.0	13	39.4
	女性	18	75.0	20	60.6
婚姻					
	未婚	8	33.3	10	30.3
	既婚	12	50.0	21	63.6
	死別	3	12.5	0	0
	離別	1	4.2	2	6.1
住まい					
	一人住まい	2	8.3	4	12.2
	家族と同居	22	91.7	28	84.8
	無回答	0	0	1	3.0
取得資格* (複数回答)					
	介護職員初任者研修	2	8.3	7	21.2
	ホームヘルパー 2 級	10	41.7	12	36.4
	ホームヘルパー 3 級	2	8.3	1	3.0
	介護福祉士	15	62.5	17	51.5
	ケアマネージャー	2	8.3	2	6.1
ストレス対処方法 (複数回答, A 群と B 群合わせて多い順に 5 項目まで)					
	ショッピング	11	45.8	9	27.3
	カラオケ	8	33.3	11	33.3
	趣味	6	25.0	10	30.3
	音楽	8	33.3	6	18.2
	喫煙	3	12.5	10	30.3

914 χ^2 検定 (N=57)

915

916 Table 2. 最近1か月の勤務状況を介入群の前値と後値, 対照群の前値と後値とで比
 917 較した結果

	介入群前値		介入群後値		対照群前値		対照群後値	
	N	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)	中央値 (IQR)
勤務日数 (／月) *	56	20 (20-21.8)	21 (20-22)	21 (20-22)	21 (20-22)	21 (20-22)	21 (20-22)	21 (20-22)
勤務時間 (／月) *	57	8 (8-8)	8 (8-8)	8 (8-8)	8 (8-8)	8 (8-8)	8 (8-8)	8 (8-8)
残業時間 (／月) *	20	2.5 (2-5)	3 (2-5.5)	3 (2-5.5)	3 (2-4.5)	3 (2-4.5)	3 (2-4)	3 (2-4)
夜勤回数 (／月) *	31	5.5 (4-6)	6 (4.5-6)	6 (4.5-6)	5 (4-6)	5 (4-6)	5 (4-6)	5 (4-6)
		N %	N %	N %	N %	N %	N %	N %
残業有**		27 47.4	37 64.9	37 64.9	35 61.4	35 61.4	28 49.1	28 49.1
夜勤有**		40 70.2	40 70.2	40 70.2	40 70.2	40 70.2	39 68.4	39 68.4
夜勤の負担が 大きい**		26 45.6	31 54.4	31 54.4	30 52.6	30 52.6	29 50.9	29 50.9
不規則な勤務が 多い**		5 8.8	5 8.8	5 8.8	5 8.8	5 8.8	6 10.5	6 10.5

918 IQR：四分位範囲

919 介入群：筆記と読み上げを行った群, 対照群：通常どおり勤務した群

920 *Wilcoxon の符合付順位検定

921 **マクネマー検定 (N=57)

922

923 Table 3. クロスオーバー試験における UWES の下位因子の変化

項目	平均値 (標準誤差)		平均値 (95%CI)	p 値	効果量 d
	対照群	介入群			
活力	-0.98 (0.606)	0.21 (0.494)	1.19 (-0.36-2.74)	.128	0.20
熱意	-0.89 (0.488)	-0.04 (0.420)	0.85 (-0.57-2.29)	.233	0.16
没頭	-1.75 (0.565)	-0.09 (0.484)	1.67 (0.16-3.17)	.031	0.29

924 対応のある t 検定 (N=57)

925 介入群：筆記と読み上げを行った群，対照群：通常どおり勤務した群

926 d : Cohen's

927

928

929 Table 4. クロスオーバー試験における BJSQ の下位尺度の変化

項目	平均値（標準誤差）		平均値（95%CI）	p 値	効果量 d
	対照群	介入群			
仕事のストレス要因					
心理的な仕事の量的負担	-0.09（0.098）	-0.02（0.088）	0.07（-0.19-0.33）	.597	0.07
心理的な仕事の質的負担	-0.14（0.105）	0.07（0.086）	0.21（-0.04-0.46）	.096	0.22
自覚的な身体的負担	-0.12（0.079）	-0.04（0.079）	0.09（-0.14-0.32）	.451	0.10
職場の対人関係ストレス	-0.07（0.132）	0.04（0.112）	0.11（-0.25-0.46）	.557	0.08
職場環境ストレス	-0.04（0.120）	-0.09（0.138）	-0.05（-0.40-0.30）	.764	0.04
仕事のコントロール	-0.28（0.125）	0.12（0.090）	0.40（0.12-0.69）	.007	0.37
技能の活用	0.00（0.097）	0.04（0.094）	0.04（-0.18-0.25）	.742	0.04
仕事の適正度	-0.04（0.097）	0.07（0.075）	0.11（-0.14-0.35）	.401	0.11
働きがい	-0.16（0.096）	0.12（0.094）	0.28（0.00-0.56）	.048	0.27
心身のストレス反応					
活気	-0.23（0.132）	0.04（0.146）	0.26（-0.15-0.68）	.206	0.17
イライラ感	-0.14（0.119）	0.02（0.113）	0.16（-0.18-0.49）	.350	0.12
疲労感	-0.19（0.126）	-0.14（0.124）	0.05（-0.29-0.39）	.756	0.04
不安感	-0.07（0.100）	0.23（0.135）	0.30（-0.05-0.64）	.088	0.23
抑うつ感	-0.14（0.129）	0.05（0.133）	0.19（-0.17-0.56）	.296	0.14
身体愁訴	-0.05（0.107）	0.09（0.138）	0.14（-0.24-0.52）	.462	0.10
修飾要因					
上司サポート	-0.21（0.099）	-0.16（0.114）	0.05（-0.20-0.31）	.678	0.06
同僚サポート	-0.14（0.113）	0.11（0.099）	0.25（-0.07-0.56）	.123	0.21
家族・友人サポート	-0.19（0.171）	0.37（0.171）	0.56（0.03-1.10）	.040	0.28
仕事・生活満足度	0.07（0.096）	0.09（0.088）	0.02（-0.24-0.28）	.892	0.02

930 対応のある t 検定 (N=57)

931 介入群：筆記と読み上げを行った群，対照群：通常どおり勤務した群

932 d：Cohen's

933

934

Table 5. UWES の下位因子, BJSQ の下位尺度の介入中における変化量と筆記個数との関連

a) 没頭の得点の変化量と筆記個数との関連

項目	B	標準化係数	t 値	p 値
筆記個数	3.053	0.267	3.700	.001

重回帰分析 (強制変数選択法)

従属変数: 没頭の介入後の得点

独立変数: 性別, 年齢, 没頭の介入前の得点, 現在の施設での従事歴, 勤務日数 (介入前後の差分), 平均勤務時間 (介入前後の差分), 残業の有無 (介入後で有になった:1, 変わらない:0, 無になった:-1), 夜勤の有無 (介入後で有となった:1, 変わらない:0, 無となった:-1), 夜勤に伴う負担 (介入後で増えた:1, 変わらない:0, 減った:-1), 不規則な勤務 (介入後で増えた:1, 変わらない:0, 減った:-1), 筆記個数 (多い:1, 少ない:0)

b) 仕事のコントロール, 働きがい, 家族・友人からのサポートの得点の変化量と筆記個数との関連

①仕事のコントロールの得点の変化量と筆記個数との関連

項目	B	標準化係数	t 値	p 値
筆記個数	0.063	0.041	0.397	.694

②働きがいの得点の変化量と筆記個数との関連

項目	B	標準化係数	t 値	p 値
筆記個数	0.541	0.267	2.599	.013

③家族・友人からのサポート得点の変化量と筆記個数との関連

項目	B	標準化係数	t 値	p 値
筆記個数	-0.380	-0.191	-1.208	.234

重回帰分析 (強制変数選択法)

従属変数: ①仕事のコントロールの介入後の得点

②働きがいの介入後の得点

③家族・友人からのサポートの介入後の得点

958 独立変数：独立変数：年齢，BJSQ の下位尺度（①は仕事のコントロール，②は働き
959 がい，③は家族・友人からのサポート）の介入前の得点，現在の施設での従事歴，
960 勤務日数（介入前後の差分），平均勤務時間（介入前後の差分），残業の有無（介入
961 後で有になった：1，変わらない：0，無になった：-1），夜勤の有無（介入後で有とな
962 った：1，変わらない：0，無となった：-1），夜勤に伴う負担（介入後で増えた：1，変
963 わらない：0，減った：-1），不規則な勤務（介入後で増えた：1，変わらない：0，減っ
964 た：-1），筆記個数（多い：1，少ない：0）

965

966