

原 著

## 家族介護者を対象とした仕事と介護の役割間葛藤と離職意向の関連性

### Relationship between work-caregiving conflicts and intention to quit work in the primary family caregivers of elderly

桐野匡史<sup>1)</sup>、出井涼介<sup>2)</sup>、松本啓子<sup>3)</sup>

Masafumi KIRINO<sup>1)</sup>, Ryosuke DEI<sup>2)</sup>, Keiko MATSUMOTO<sup>3)</sup>

1) 岡山県立大学保健福祉学部

2) 地域ケア経営マネジメント研究所

3) 川崎医療福祉大学医療福祉学部

1) Faculty of Health and Welfare Science, Okayama Prefectural University

2) Research Institute of Community Care Management

3) Faculty of Health and Welfare, Kawasaki University of Medical Welfare

#### 抄録

目的：本研究は、家族介護者の仕事と介護の両立に資する基礎資料を得ることをねらいに、仕事要求や介護要求を考慮したうえで、仕事と介護の役割間葛藤と離職意向の関連性について検討することを目的とする。

方法：A県内の居宅介護支援事業所39か所を利用する高齢者の家族介護者302名を対象に、無記名自記式の質問紙調査を実施した。調査内容は、家族介護者と被介護者の基本属性等のほか、仕事要求、介護要求、仕事と介護の役割間葛藤、離職意向などで構成した。分析には、要介護認定を受けた65歳以上の高齢者を働きながら介護する家族介護者で、かつ分析に必要な調査項目に欠損値がない94名のデータを使用し、構造方程式モデリングを用いたパス解析により検討した。

結果：仕事要求の「量的労働負荷」および介護要求の「介護期間」と「1日あたりの介護時間」が「介護・仕事－私生活葛藤」と有意な正の関連を示し、「介護・仕事－私生活葛藤」は「介護を理由とした離職意向」と有意な正の関連を示した。

結論：家族介護者の仕事と介護の両立支援のためには、仕事と介護に必要な時間量や要求度の調整だけでなく、両役割の両立による時間の欠乏状態を回避するための方策が求められる。

#### Abstract

Objective: This study aims to obtain the basic information required to support reconciling work and caregiving, and to clarify the relationship between work-caregiving conflicts and the intention to quit work, considering job demands and care requirements, in the primary family caregivers of elderly.

Method: A self-administrated questionnaire survey was conducted among 302 family caregivers of elderly who used 39 home care support services in A-prefecture. The survey questions inquired about the characteristics of the family caregivers and the elderly persons to be cared for, job demands, care requirements, work-caregiving conflicts, and the intention to quit work. We used the data of 94 working family caregivers and examined the causal model, which uses structural equation modeling.

Results: “Quantitative job overload”, “duration of caregiving”, and “total care time per day” were positively associated with the “impact of worker’s and caregiver’s role on daily life”. The “impact of worker’s and

caregiver' s role on daily life" was positively associated with the "intention to quit work" .

Conclusion: In order to support reconciling work and the caregiving of the family caregivers, we emphasize the need to consider the caregiving load, working conditions, and lack of time based on the compatibility of both roles.

キーワード：介護と仕事の両立、役割間葛藤、家族介護者、離職意向

Key words: work-life balance, inter-role conflict, family caregivers, intention to quit work

## I. 緒言

わが国の要支援・要介護認定者数は2015（平成27）年度末現在で620万人であり、その数は年々増加している<sup>1)</sup>。他方で、介護の担い手となる家族員は減少しており、家族による介護力の低下が指摘されている<sup>2)</sup>。しかし、国民生活基礎調査（平成28年）によれば、要介護者等の主な介護者のうち、およそ7割は同居や別居の家族等によるものであり<sup>3)</sup>、介護保険制度の施行後、十数年が経過した現在においても、在宅介護の大部分は家族が担っている。

このような状況において、最近では、家族の介護・看護を理由とした離職者の増加が危惧されている。就業構造基本調査（平成24年）によれば、2011（平成23）年10月から2012（平成24）年9月までの1年間の介護離職者は10万人を超えたことが報告されている<sup>4)</sup>。また同調査では、およそ291万人が介護をしながら働いているが、このうち転職希望者や就業休止希望者は約42万人にも上っている<sup>4)</sup>。さらに、三菱UFJリサーチ&コンサルティングによる厚生労働省委託調査<sup>5)</sup>によれば、介護が必要な親がいる就業者の介護と仕事の両立による就業継続の可能性はおよそ4人に1人が「続けられないと思う」と回答しており、介護離職の問題は今後一層深刻化していくことが予測される。介護離職は、一見すると、仕事と介護の両立から解放され、介護の負担は軽減されるものと考えられる。しかし実際には、介護離職者の半数以上で、精神面、肉體面、経済面の負担がかえって増す結果になったなど<sup>5)</sup>、必ずしも状況を好転させるわけではない。とくに経済面では、介護による就労調整が総世帯収入の減少をもたらすことが知られており<sup>6)</sup>、その結果、生活が立ち行かなくなるケースも想定される。すなわち、介護離職はそれがたとえ苦渋の決断であったとしても、介護者にとって多大な負担をもたらす可能性が高く、生活困窮や社会との接点を喪失させかねないことが予測される。そのため、就業中の家族介護者が仕事と介護を両立させ、離職することなく介護を続けられる環境の整備が喫緊の課題となっている。

ところで、このような仕事と介護など、仕事や家庭において複数の役割を担うことは多重役割と呼ばれる<sup>7)</sup>。この多重役割については、欠乏仮説と同様の理論を背景とした仕事と家庭役割の葛藤関係を取り上げた研究が多く<sup>7)</sup>、共働き家庭を対象とした研究<sup>8) 9)</sup>や子育て期にある父母を対象とした研究<sup>10) 11)</sup>が多数報告されている。しかし、家庭での役割である介護に焦点を当て、働きながら介護する家族介護者の仕事と介護の役割間葛藤<sup>12)-15)</sup>について取り上げた研究は少ない。また、これらの研究でも、仕事と介護の役割間葛藤とその先行要因（仕事要求や介護要求など）<sup>13) 15)</sup>との関係、あるいはその結果要因としての介護負担感<sup>13) 15)</sup>、仕事負担感<sup>13)</sup>、ストレス反応<sup>15)</sup>などの心理的指標との関連性を検討した研究は見受けられるものの、離職意向との関係を検討した研究はほとんど見当たらない。従来の研究では、介護離職の直接のきっかけとして「自分以外に親（介護対象者）を介護する人がいない」、「仕事と介護の両立に精神的限界を感じた」など<sup>16)</sup>、介護の担い手となる家族がいない中で仕事と介護を両立することの難しさが介護離職を引き起こすことが示唆されている。また、家庭での役割や対象者が異なるとはいえ、仕事役割と家庭役割の葛藤と離職意向や就業継続意志の間には有意な関連が認められたことも報告されている<sup>17) -19)</sup>。これらのことを勘案するなら、仕事と介護の役割間葛藤の多寡によって離職意向が高められる可能性は十分に考えられる。わが国において、仕事と介護の両立の問題は、いずれは多くの人が経験する可能性が高い出来事である。それゆえに、この2つの役割を両立させ、働きながら介護をするための方策の立案が求められているが、仕事と介護の役割間葛藤に着目し、離職意向との関連性について検討した報告は見当たらない。

そこで本研究では、家族介護者の仕事と介護の両立に資する基礎資料を得ることをねらいに、仕事要求や介護要求を考慮したうえで、仕事と介護の役割間葛藤と離職意向の関連性について検討することを目的とした。

## II. 方法

### 1. 調査対象と調査方法

調査対象は、A県内の居宅介護支援事業所39か所を利用する高齢者の家族介護者302名とした。調査は無記名自記式の質問紙調査とし、郵送法で実施した。調査の実施にあたっては、書面にて各事業所の長に研究の趣旨、倫理的配慮等（自由意思による参加、途中辞退可能、個人情報保護、不参加による不利益はないことなど）に関する説明を行い、調査票の配布に関する同意を得た。また、家族介護者に対しても、同様に書面にて説明を行い、調査研究への同意が得られた場合のみ、調査票の返信をもって調査参加への協力を得た。調査期間は、平成30年1月～3月の約3か月間とした。なお、本研究は著者らが所属する機関の倫理委員会の承認（受付番号：17-64）を得て実施した。

### 2. 調査内容

調査内容は、家族介護者の基本属性（性、年齢、被介護者からみた続柄）、被介護者の基本属性（性、年齢）のほか、仕事要求、介護要求、仕事と介護の役割間葛藤、離職意向などで構成した。

仕事要求の測定は、業務量の多さや仕事への関与の度合いを評価するため、家族介護者の就労形態（正規の職員・従業員＝1、雇用以外の形態、非正規の職員・従業員＝0）のほか、職業性ストレス簡易調査票<sup>20)</sup>のうち量的労働負荷（仕事の量的負担）に関する3項目について、「ちがう（0点）」から「そうだ（3点）」の4件法で回答を求めた。量的労働負荷は、3項目の合計得点を使用した。なお、職業性ストレス簡易調査票の各尺度の信頼性や尺度構成と因子構造の対応関係は開発者らによってすでに確認されており<sup>20)</sup>、わが国でも広く使用されている。

介護要求の測定は、介護の必要度や介護への関与の度合いを評価するため、家族介護者の介護期間、1日あたりの介護時間、被介護者の要介護状態区分、認知症の有無を使用した。

仕事と介護の役割間葛藤の測定は、森本らの「介護－仕事葛藤尺度」を使用した<sup>15)</sup>。本尺度は、「時間に基づく介護－仕事葛藤」6項目、「介護・仕事－私生活葛藤」5項目、「ストレス反応に基づく介護－仕事葛藤」3項目、「仕事－介護葛藤」3項目、「行動に基づく介護－仕事葛藤」3項目の計5領域20項目で測定される尺度であり、すでに信頼性、妥当性の確認が行われている<sup>15)</sup>。本研究では、過去3か月間の経験頻度について、「なかった（0点）」から「よくあった（2点）」の3件法で評価する方法を採用した。なお、本尺度には前述の経験頻度で測定する方法のほか、経験頻度と困難性

を乗算して使用する方法もある。しかし、森本らはメンタルヘルスへの影響を精緻に検討したい場合には乗算する方法が望ましいとしながらも、実際には同程度の分散説明量であったことから、回答者への負担を考えると両者を考慮する有用性はあまりないかもしれないと報告している<sup>15)</sup>。そこで本研究では、仕事と介護の役割間葛藤の測定には、経験頻度による方法を採用し、分析では各下位尺度の合計得点を使用した。

離職意向については、「介護のことがあるので、今の職場を辞めようと考えている（以下、介護を理由とした離職意向）」と「介護以外の理由で、今の職場を辞めようと考えている（以下、介護以外の理由による離職意向）」の2項目を設定した。回答と得点化は、「まったくそう思わない（0点）」から「とてもそう思う（3点）」の4件法とした。

### 3. 統計解析

統計解析では、仕事と介護の役割間葛藤と離職意向の関連性を検討するため、「介護－仕事葛藤尺度」の5つの下位尺度と2つの離職意向（介護を理由とした離職意向、介護以外の理由による離職意向）の関係を構造方程式モデリングを用いたパス解析で検討するものとした。このとき、金井のワーク・ファミリー・コンフリクトに関する心理的プロセス<sup>8)</sup>やGordonらの理論モデル<sup>13)</sup>を参考に、役割間葛藤の先行要因として仕事要求と介護要求を設定した。また、仕事要求と介護要求は直接的に離職意向を高める可能性も否定できないことから、最終的に「介護－仕事葛藤尺度」の5つの下位尺度および2つの離職意向の先行要因として、仕事要求と介護要求を位置づけた分析モデルを構築した。

以上の分析にあたって、パラメータの推定法には頑健性のある重み付け最小二乗法（WLSMV）<sup>21)</sup>を使用した。推定されたパラメータの有意性は、検定統計量の絶対値が1.96以上（有意水準5%）を示したものを統計学的に有意であると判断した。モデルのデータに対する適合性は、Comparative Fit Index（CFI）、Root Mean Square Error of Approximation（RMSEA）により判断した。一般的に、CFIは1.0に近いほど良いモデルと判断され、この数値が0.95以上であることが望ましいとされる<sup>21)</sup>。RMSEAは0.05より小さければそのモデルの当てはまりがよく、0.1以上であれば当てはまりが悪いと判断される<sup>21)22)</sup>。ただし、構造方程式モデリングにおいて現在採用されることが多いこれらの経験的基準は必ずしも絶対的なものではなく<sup>23)</sup>、モデルのデータに対する当てはまりの良さを一元的に定めることは難しい。そこで本研究では、これらの適合度指標の数値を参考に、モデルの良さを総合的に判断するものとした。統計パッケージには、SPSS

Statistics25.0 および Mplus8.0 を使用した。

本研究では、302名分の調査票配布数のうち、回収された調査票で、かつ介護者が就労していること、被介護者の年齢が65歳以上であること、要介護認定を受けていること、統計解析に必要な調査項目に欠損値を有さないこと、の4つすべての条件を満たす94名分のデータを使用した。

### Ⅲ. 結果

#### (1) 分析対象者の属性等および使用した尺度の得点 (表1)

家族介護者の性別構成は、男性20名(21.3%)、女性74名(78.7%)であり、平均年齢(±標準偏差)は57.8(±9.45)歳であった。被介護者からみた続柄は、「娘」が最も多く36名(38.3%)であり、次いで「息

表1. 分析対象者の属性等および使用した尺度の得点

<b>&lt;家族介護者&gt;</b>			
性別	男性	20 ( 21.3 )	
	女性	74 ( 78.7 )	
年齢	平均±標準偏差	57.8±9.45歳	
被介護者からみた続柄	配偶者(内縁含む)	11 ( 11.7 )	
	息子	16 ( 17.0 )	
	娘	36 ( 38.3 )	
	息子の配偶者(嫁)	24 ( 25.5 )	
	孫	6 ( 6.4 )	
	その他	1 ( 1.1 )	
	介護期間(月数)	平均±標準偏差	54.8±43.54か月
1日あたりの介護時間	手をかす程度	23 ( 24.5 )	
	1時間未満	13 ( 13.8 )	
	1~2時間程度	20 ( 21.3 )	
	3~4時間程度	25 ( 26.6 )	
	半日程度	11 ( 11.7 )	
	ほぼ一日中	2 ( 2.1 )	
	就労形態	雇用以外の形態 (会社経営者・役員・自営業・自由業・内職・家庭従事者など)	12 ( 12.8 )
正規の職員・従業員 (一般職員・正社員など)		42 ( 44.7 )	
非正規の職員・従業員 (パート・アルバイト・派遣社員・契約社員・嘱託職員など)		40 ( 42.6 )	
平均±標準偏差		5.1±2.76点	
量的労働負荷(仕事の量的負担)	平均±標準偏差	5.1±2.76点	
介護-仕事葛藤尺度	「時間に基づく介護-仕事葛藤」	平均±標準偏差	2.0±2.05点
	「介護-仕事-私生活葛藤」	平均±標準偏差	3.5±2.69点
	「ストレス反応に基づく介護-仕事葛藤」	平均±標準偏差	1.2±1.31点
	「仕事-介護葛藤」	平均±標準偏差	0.4±0.73点
	「行動に基づく介護-仕事葛藤」	平均±標準偏差	0.9±1.47点
介護を理由とした離職意向	まったくそう思わない	49 ( 52.1 )	
	あまりそう思わない	25 ( 26.6 )	
	ややそう思う	20 ( 21.3 )	
	とてもそう思う	0 ( 0.0 )	
	まったくそう思わない	56 ( 59.6 )	
介護以外の理由による離職意向	あまりそう思わない	18 ( 19.1 )	
	ややそう思う	13 ( 13.8 )	
	とてもそう思う	7 ( 7.4 )	
	男性	23 ( 24.5 )	
	女性	71 ( 75.5 )	
年齢	平均±標準偏差	84.5±8.17歳	
要介護状態区分	要支援1	2 ( 2.1 )	
	要支援2	7 ( 7.4 )	
	要介護1	25 ( 26.6 )	
	要介護2	26 ( 27.7 )	
	要介護3	17 ( 18.1 )	
	要介護4	10 ( 10.6 )	
	要介護5	7 ( 7.4 )	
	あり	57 ( 60.6 )	
	なし・わからない	37 ( 39.4 )	

単位: 名 (%)

子の配偶者（嫁）」が24名（25.5%）, 「息子」が16名（17.0%）, 「配偶者（内縁含む）」が11名（11.7%）などの順であった。平均介護期間（±標準偏差）は, 54.8（±43.54）か月であった。1日あたりの介護時間は, 「3～4時間程度」が最も多く25名（26.6%）であった。就労形態は, 「正規の職員・従業員」が最も多く42名（44.7%）であり, 次いで「非正規の職員・従業員」が40名（42.6%）, 「雇用以外の形態」が12名（12.8%）であった。また, 量的労働負荷の平均得点（±標準偏差）は5.1（±2.76）点であった。「介護－仕事葛藤尺度」の5つの下位尺度のうち, 最も得点が高かった領域は「介護・仕事－私生活葛藤」であり, 平均得点（±標準偏差）は3.5（±2.69）点であった。介護を理由とした離職意向は, 「まったくそう思わない」が最も多く49名（52.1%）であり, 介護以外の理由による離職意向は, 「まったくそう思わない」が最も多く56名（59.6%）であった。

被介護者の性別構成は, 男性23名（24.5%）, 女性71名（75.5%）であり, 平均年齢（±標準偏差）は84.5（±8.17）歳であった。要介護状態区分は「要介護2」が最も多く26名（27.7%）であった。認知症の有無は「あり」が57名（60.6%）, 「なし・わからない」が37名（39.4%）であった。

(2) 構造方程式モデリング（パス解析）の結果（図1）

本研究で構築した分析モデルを構造方程式モデリングを用いたパス解析で検討した結果, 「介護－仕事葛藤尺度」の下位尺度である「介護・仕事－私生活葛藤」に対して, 仕事要求の「量的労働負荷」および介護要求の「介護期間」と「1日あたりの介護時間」が統計学的に有意な正の関連性を示した。また, 「量的労働負荷」は「時間に基づく介護－仕事葛藤」と有意な正の関連性が認められた。離職意向については, 「介護を理由とした離職意向」に対して, 「介護・仕事－私生活葛藤」と統計学的に有意な正の関連性が認められた。仕事要求と介護要求はいずれも離職意向と有意な関連は認められなかった。

上記の分析ののち, 統計学的に非有意なパスを削除したうえで, 再解析を行った。その結果, 図1に示す結果が得られた。分析モデルの適合度は,  $\chi^2 = 65.034$  (df=61),  $p=0.33$ , CFI=0.97, RMSEA=0.02 であり, 十分に許容される水準にあった。パス係数に着目すると, 「介護・仕事－私生活葛藤」に対しては「量的労働負荷（標準化推定値:0.406）」, 「介護期間（同:0.233）」, 「1日あたりの介護時間（同:0.341）」が, また「時間に基づく介護－仕事葛藤」に対しては「量的労働負荷（同:0.330）」が, それぞれ統計学的に有意

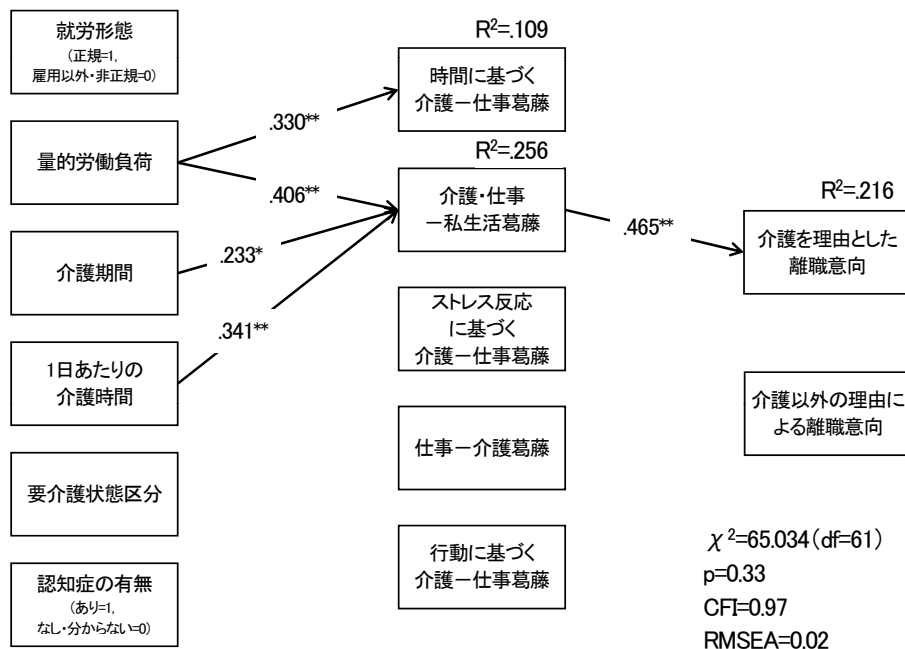


図1. 構造方程式モデリング（パス解析）の結果

注1:パス(矢印)上の数値は標準化推定値である。\*は $p<0.05$ , \*\*は $p<0.01$ 水準で有意である。

注2:図の煩雑化を避けるため, 誤差変数, 独立変数間の相関, 「介護－仕事葛藤尺度」の5つの下位尺度間の(誤差)相関, 離職意向の2つの指標間の(誤差)相関は省略した。

な正の関連性を示した。また、「介護を理由とした離職意向」に対しては「介護・仕事－私生活葛藤（同：0.465）」が統計学的に有意な正の関連性を示した。

なお、「時間に基づく介護－仕事葛藤」, 「介護・仕事－私生活葛藤」, 「介護を理由とした離職意向」に対する説明率はそれぞれ10.9%, 25.6%, 21.6%であった。

#### IV. 考 察

本研究では、家族介護者の仕事と介護の両立に資する基礎資料を得ることをねらいに、仕事要求や介護要求を考慮したうえで、仕事と介護の役割間葛藤と離職意向の関連性について検討した。

まず本研究では、家族介護者の離職意向について「介護を理由とした離職意向」と「介護以外の理由による離職意向」に区別して測定した。従来の離職意向の測定法としては、今の組織や仕事が嫌になったなど、仕事や職場に対する否定的側面から離職意向を捉えようとした鄭ら<sup>24)</sup>の尺度が、介護職員<sup>25)</sup>や看護師<sup>26)</sup>、コンピュータ技術者<sup>27)</sup>など業種を問わず広く使用されている。しかし、離職は極めて個別のかつ多様で複雑なものであり<sup>28)</sup>、離職意向もその理由や意味づけは人それぞれに多分に異なることが考えられる。その意味では、鄭らの尺度はどちらかといえば仕事や職場に焦点を当てた離職意向であり、家庭役割である介護を理由とした離職意向が測定できていたとは言い難い。そこで本研究では、介護とそれ以外の理由による離職意向を区別するため、介護を理由とした離職意向と、介護以外の理由による離職意向の2つの離職意向の指標を設定した。これにより、家族介護者の離職を考える理由や意味づけが明確になり、本研究で得られた知見はより容易に解釈できるようになったものと推察される。なお、離職意向を単一項目で評価する方法は、看護職や介護職を対象とした研究でも見受けられることから<sup>29)30)</sup>、その測定に大きな問題はなかったものと推察される。

また本研究では、仕事と介護の役割間葛藤が離職意向に影響し、かつ仕事要求と介護要求がこれら両変数の先行要因になると仮定した分析モデルを構築し、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。従来の役割間葛藤に関する研究では、たとえばGordonらは、仕事と介護の役割間葛藤の先行要因として仕事や介護の要求度を位置づけた理論モデルを提示しており<sup>13)</sup>、これはワーク・ファミリー・コンフリクト (work-family conflict: WFC) に関する金井の心理的プロセス<sup>8)</sup>でも

共通している。また、加藤らは従来のWFCのプロセス・モデルに新たに対処行動を組み入れ、仕事領域と家庭領域の要因との出会いから生じたWFCに対して、特定の対処行動が生起されることを報告している<sup>31)</sup>。これらの知見を整理すると、その人が担う役割での要求の度合いによって複数の役割間での葛藤が生じ、その結果、葛藤状況の改善や脅威性を低下させようと、何らかの対処努力や対処行動が生起されたものと理解することができる。また、小杉らの心理学的職場ストレスモデルでは、自覚したストレス状況への対処方略の検討内容として転職や休職、退職などが挙げられており<sup>32)</sup>、本研究で構築した分析モデルの結果は、こうした従来の研究知見やプロセス・モデルを部分的に支持するものであったと推察される。

さて、構造方程式モデリングを用いたパス解析の結果、主な成果として、仕事要求の「量的労働負荷」および介護要求の「介護期間」と「1日あたりの介護時間」が「介護・仕事－私生活葛藤」と関連し、「介護・仕事－私生活葛藤」は「介護を理由とした離職意向」と関連することが明らかとなった。

まず、仕事要求の「量的労働負荷」および介護要求の「介護期間」ならびに「1日あたりの介護時間」と「介護・仕事－私生活葛藤」との関連について取り上げる。ここでの「介護・仕事－私生活葛藤」とは、複数役割の両立に伴う時間の欠乏に関する葛藤を評価するものである<sup>15)</sup>。つまり、「介護・仕事－私生活葛藤」得点が高い人は、仕事と介護に時間がとられ、自分の時間や十分な睡眠時間が取れないような状況に陥っていることを意味する。他方で、仕事要求の「量的労働負荷」や介護要求の「1日あたりの介護時間」は、現在の仕事や介護役割の遂行に必要な時間や要求度の高まりを意味するものである。したがって、両者の関係は、一人の人間がもつ有限の時間量に対して、仕事役割と介護役割に時間を投資した結果、私生活に投資すべき時間までもが不足してしまい、両役割の両立による時間的欠乏状態に対する葛藤が高まったものと推察される。金井は、仕事と家庭の両立という視点から考えたとき、一方の領域から他方の領域へという方向性のある葛藤だけでなく、両方が存在することにより生じる葛藤が存在することを報告している<sup>33)</sup>。本研究の結果は、まさしく両役割の存在によって時間の投資量が高まった結果、両立に起因する時間の欠乏に関する葛藤が生じたものと推察され、このことは従来の研究知見と合致するものと言えよう。なお、「介護期間」については、

必ずしも介護に必要な時間や要求度の高さを反映する指標とは言えないかもしれない。しかし、介護期間の長期化は、要介護者の高齢化に伴う生理的機能の低下や二次的障害の発生などによる介護負担を高める可能性も指摘されており<sup>34)</sup>、介護期間が間接的に介護役割に対する要求度を反映した結果、「介護・仕事－私生活葛藤」を高める結果になったものと推察される。

次いで、「介護・仕事－私生活葛藤」と「介護を理由とした離職意向」の関連について取り上げる。ここでの「介護を理由とした離職意向」とは、介護役割の遂行に投資する時間を優先するために、仕事役割に投資する時間を減らそうとする意向であると解釈できる。すなわち、「介護・仕事－私生活葛藤」と「介護を理由とした離職意向」の関係は、仕事と介護の両立に時間がとられ、十分な休息さえ取れないような時間的欠乏状態に陥った結果、その状況を改善し、脅威性を低下させようと、介護役割への関与を優先し、仕事役割への関与を減らそうとする心理のプロセスであると捉えることができる。実際、過去の介護離職に関する調査<sup>35)</sup>でも、介護発生時の勤務先の退職理由として、介護による心身の負担の大きさ以外に、介護する人が自分以外にいなかった、介護にもっと時間を割きたかったなど、仕事役割を調整してでも介護役割を優先する、あるいは優先せざるを得ない理由が目立っている。また、対象者や従事する役割は異なるものの、従来の介護職員を対象とした研究では、仕事に費やす時間と個人のプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバランス満足度と離職意向との関連性が報告されている<sup>25)</sup>。以上のことを勘案すると、家族介護者の多くは仕事役割と介護役割のどちらかを選択せざるを得ないほどに時間が欠乏し、調和が保てない状態に陥った場合、介護役割への関与を優先し、仕事役割への関与を減らそうとする心理が働きやすいものと推察される。国外の研究でも、高齢者を介護する家族の役割間葛藤が遅刻や早退などの仕事面に影響するとした報告もあり<sup>12)</sup>、本研究の結果はおおむね従来の研究知見と整合したものであると解釈されよう。

なお、仕事要求と介護要求はいずれも離職意向とは関連しなかった。従来の研究では、主介護者が担う介護頻度の多さや週あたりの勤務日数など<sup>36)</sup>、介護や仕事への関与や要求度が離職と関連することが指摘されている。この結果については、従来の研究では仕事と介護の役割間葛藤が考慮されていないため単純に比較

はできないが、今後詳細な検討が望まれる。

## V. 本研究のまとめと今後の課題

本研究では、仕事要求の「量的労働負荷」および介護要求の「介護期間」と「1日あたりの介護時間」が「介護・仕事－私生活葛藤」と関連し、「介護・仕事－私生活葛藤」は「介護を理由とした離職意向」に関連することが明らかとなった。このことから、家族介護者の仕事と介護の両立のためには、仕事と介護に必要な時間量や要求度を調整するだけでなく、両役割の両立にかかる時間的欠乏状態を回避するための有効な方策の確立が求められよう。

ただし、本研究は比較的少数の限られた対象者から得られた知見であり、結果の一般化をするためには、より大規模な標本での検証が求められる。また、実際の離職行動が生起されるプロセスには、介護場面や職場での資源あるいは環境的要因などさまざまな要因の関与が想定されるため、就労形態や実際の離職や転職の有無を含めたより精緻な分析モデルを構築・検証するとともに、縦断研究も視野に入れた検討が必要であると考えられよう。とはいえ、わが国において家族介護者を対象とした仕事と介護の役割間葛藤を取り上げた研究が少ない中で、両役割の両立にかかる役割間葛藤と介護を理由とした離職意向との関連が確認できたことは有用な知見であったと推察される。

## 謝 辞

本研究は、JSPS 科研費（16K04164）の助成を受けて実施した研究の一部である。本研究にご協力いただきました事業所やご家族、関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

## 引用文献

- 1) 厚生労働省. 平成 27 年度介護保険事業状況報告 (年報). [online] 厚生労働省老健局介護保険計画課, [平成 30 年 3 月 19 日検索], インターネット < URL: [http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyoo/15/dl/h27\\_gaiyou.pdf](http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyoo/15/dl/h27_gaiyou.pdf) >
- 2) 杉原陽子, 杉澤秀博, 中谷陽明. 介護保険制度の導入・改定前後における居宅サービス利用と介護負担感の変化－反復横断調査に基づく経年変化の把握－. 厚生学の指標. 2012; 59 (15): 1-9.
- 3) 厚生労働省. 平成 28 年国民生活基礎調査の概況. [online] 政策統括官付参事官付世帯統計室,

- [平成30年3月19日検索], インターネット< URL: <http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa16/dl/05.pdf> >
- 4) 総務省. 平成24年就業構造基礎調査結果の概要. [online] 総務省統計局統計調査部労働力人口統計室, [平成30年3月19日検索], インターネット< URL: <http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2012/pdf/kgaiyou.pdf> >
  - 5) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング. 平成24年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書. [online] 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課育児・介護休業推進室, [平成30年3月19日検索], インターネット< URL: [http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24\\_itakuchousa00.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa00.pdf) >
  - 6) 岸田研作. 介護による就労調整は世帯収入を減少させるか?. 家計経済研究. 2013;98:54-59.
  - 7) 小泉智恵. 仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響: 展望. 母子研究. 1997;18:42-59.
  - 8) 金井篤子. ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定因とメンタルヘルスへの影響に関する心理的プロセスの検討. 産業・組織心理学研究. 2002;15(2):107-122.
  - 9) 島津明人. ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス: 共働き夫婦に焦点を当てて. 日本労働研究雑誌. 2014;653:75-84.
  - 10) 小泉智恵, 菅原ますみ, 前川暁子他. 働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響. 発達心理学研究. 2003;14(3):272-283.
  - 11) 渡井いずみ, 錦戸典子, 村嶋幸代. ワーク・ファミリー・コンフリクト尺度 (Work-Family Conflict Scale: WFCS) 日本語版の開発と検討. 産業衛生学雑誌. 2006;48(3):71-81.
  - 12) Barling J, MacEwen KE, Kelloway EK, et al. Predictors and Outcomes of Elder-Care-Based Interrole Conflict. Psychology and Aging. 1994;9(3):391-397.
  - 13) Gordon JR, Pruchno RA, Wilson-Genderson M, et al. Balancing Caregiving and Work: Role Conflict and Role Strain Dynamics. Journal of Family Issues. 2012;33(5):662-689.
  - 14) 森本浩志, 古田信夫, 河野光慧他. 認知症患者の家族介護者の役割間葛藤の記述的検討. 広島国際大学心理科学部紀要. 2014;2(1):15-28.
  - 15) 森本浩志, 古田信夫, 河野光慧他. 認知症高齢者の家族介護者の役割間葛藤の測定. 心理学研究. 2017;88(2):151-161.
  - 16) 力石啓史. 仕事と介護の両立と介護離職に関する調査結果. 生活福祉研究. 2015;89:17-27.
  - 17) Alsam N, Imran R, Anwar M, et al. The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan. World Applied Sciences Journal. 2013;24(5):628-633.
  - 18) 山口善子. 訪問看護師のワーク・ファミリー・コンフリクトが主観的健康感と訪問看護就業継続意志に与える影響. 日本看護管理学会誌. 2012;16(2):111-118.
  - 19) Allen TD, Herst DEL, Bruck CS, et al. Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. Journal of Occupational Health Psychology. 2000;5(2):278-308.
  - 20) 加藤正明. 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 東京: 東京医科大学衛生学公衆衛生学教室. 2000.
  - 21) 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. 京都: 北大路書房. 2014.
  - 22) 豊田秀樹. 共分散構造分析 入門編 - 構造方程式モデリング -. 東京: 朝倉書店. 1998.
  - 23) 豊田秀樹. 共分散構造分析 Amos編 - 構造方程式モデリング -. 東京: 東京図書. 2007.
  - 24) 鄭真己, 山崎喜比古. 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心身の健康, 職務不満足及び離職意向に及ぼす影響. 産業衛生学雑誌. 2003;45(1):20-30.
  - 25) 橋本力. 介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスと職務満足度および離職意向との関連. 老年社会科学. 2017;38(4):401-409.
  - 26) 田邊智美, 岡村仁. 看護師の離職意向に関連する要因の検討 - 緩和ケア病棟における調査結果をもとに -. Palliative Care Research. 2011;6(1):126-132.
  - 27) 富永真己, 朝倉隆司. 職場環境がコンピュータ技術者の精神的健康度および離職意向に及ぼす影響. 日本公衆衛生雑誌. 2006;53(3):196-207.



- 28) 鶴田明美, 前田ひとみ. 看護師の退職と職業継続支援に関する調査研究. 熊本大学医学部保健学科紀要. 2009;5:67-78.
- 29) 難波峰子, 矢嶋裕樹, 二宮一枝他. 看護師の組織・職務特性と組織コミットメントおよび離職意向の関連. 日本保健科学学会誌. 2009;12 (1) :16-24.
- 30) 小木曾加奈子, 樋田小百合, 今井七重他. 介護老人保健施設の看護職と介護職の職務満足についての検討. 日本看護研究学会雑誌. 2017;40 (2) :171-180.
- 31) 加藤容子, 金井篤子. 共働き家庭における仕事家庭両立葛藤への対処行動の効果. 心理学研究. 2006;76 (6) :511-518.
- 32) 小杉正太郎, 田中健吾, 大塚泰正他. 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I) : ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂. 産業ストレス研究. 2004;11 (3) :175-185.
- 33) 金井篤子. ワーク・ファミリー・コンフリクトの視点からのワーク・ライフ・バランス考察. 家計経済研究. 2006;71:29-35.
- 34) 坂本雅昭, 安西将也, 川口毅. 在宅高齢介護者の疲労に影響を与える要因とその数量化モデルに関する研究. 昭和医学会雑誌. 1994;54 (1) :33-42.
- 35) 独立行政法人労働政策研究・研修機構. JILPT 調査シリーズ No.153 介護者の就業と離職に関する調査. 京都: 太平印刷, 2016.
- 36) 滝ゆず, 堀口和子, 岩田昇. 要介護者高齢者の主介護者の介護と仕事の両立に関連する要因. 日本在宅ケア学会誌. 2017;21 (1) :44-51.

