

I. 目的

本研究は、高齢近親者の介護を担う就労介護者が仕事と介護の役割を遂行している葛藤の状況をアセスメントするためのアセスメント指標を開発することを目的とした。

II. 方法

本研究は、予備研究を起点として研究 1、研究 2、研究 3 で構成される。予備研究では、アセスメント指標項目案を明らかにすることを目的として、高齢近親者の介護を担う就労介護者に半構造化面接によるインタビューを行った。質的帰納的に分析した結果、アセスメント指標の基になる、就労障害要因と就労継続要因が得られた。

A. 研究 1

予備研究の結果からアセスメント項目を抽出後、文献検討で得られたアセスメント項目案以外の項目を補充し、76 項目のアセスメント指標項目案を作成した。そして、産業保健看護専門家を対象とした修正デルファイ法により、内容的妥当性を検討した。第 1 ステップの郵送法による質問紙調査では、アセスメント指標項目案の妥当性および適切性を 1~9 段階で評価することやアセスメント指標項目案への追加や削除、表現を修正したほうがよい項目を尋ねた。第 2 ステップの専門家会議では、評価が割れている項目の削除の可否や自由記載の追加の可否を検討した。第 3 ステップの郵送法による質問紙調査では、第 1、第 2 ステップの討議内容をふまえてアセスメント指標項目案を修正し、第 1 ステップと同様の評価と内容的妥当性指数の **content validity index** (以下 CVI) を算出するために、妥当性と適切性の関連についても 1~9 段階で評価するよう依頼した。分析方法は、アセスメント指標項目案ごとに対象集団の中央値を算出した。コンセンサス基準は、対象集団の中央値が 7 以上の項目とし、第 3 ステップでは CVI 得点が 0.8 以上なら適切な内容的妥当性を示すと判断した。調査期間は、2021 年 2 月から 4 月であった。

B. 研究 2

研究 1 で確定したアセスメント指標案 (質問紙) を用いて、就労介護者を対象とした調査を行い、アセスメント指標の信頼性・妥当性を検討した。また、予備研究で得られた 6 つのコアカテゴリーを本研究の概念枠組みとした。研究対象者は、65 歳以上で要介護 1 以上の高齢近親者の介護を担う就労介護者とし、40 歳以上の男女、正規雇用の従業員・職員

とした。研究協力施設は、愛知県、岐阜県、三重県の東海3県と静岡県の居宅介護支援事業所とし、標本抽出デザインは乱数表を用いた単純無作為抽出法とした。調査票の配布は、1施設10名程度とした。調査方法は、無記名自記式質問紙調査法で調査票の回答は選択式とし、4件法を用いた。調査項目は、アセスメント指標項目（質問項目）、基本属性、介護状況、測定尺度を①WFCS日本語版（18項目）、②健康関連QOL尺度SF-8日本語版スタンダード版（8項目）、③職場のソーシャル・キャピタルを評価する簡易尺度（8項目）とした。プリテスト実施後、アセスメント指標を確定させ、本調査および再検査法による再調査を行った。分析は、項目分析、探索的因子分析、確証的因子分析、併存的妥当性の検討等を行った。調査期間は、2021年10月から2022年5月末であった。

C. 研究3

研究2で確定したアセスメント指標を産業看護職が就労介護者の面談で使用し、その評価を検討した。アセスメント指標の項目は、第1因子【精神的・身体的圧迫】の13項目を『介護者の現状』とし、第2因子【職場の理解】の2項目、第3因子の【被介護者の認知症】の4項目、第4因子【家族のサポート】の2項目、第5因子【被介護者の病状】の3項目、第6因子【介護者の価値観】の1項目、第7因子【制度・サービス】の2項目の計14項目を『介護の状況』とした。調査方法は、①産業看護職が行う調査と②研究者が行う調査で構成された。①の研究対象者は就労介護者（1～3名程度）で、調査時点において、働きながら65歳以上の高齢近親者を介護している従業員や被保険者とし、主介護者とした。まず、就労介護者にアセスメント指標（調査票）に回答してもらい、産業看護職がアセスメント指標（調査票）を回収する際、調査の内容に関する感想や反応などの確認を行う。そして、『介護者の現状』と『介護の状況』の項目のうち、得点の高い項目（4点）がないか確認し、アセスメントするとした。②の研究対象者は、産業保健の場で5年以上のキャリアを有し、従業員や被保険者から介護の相談を受けたことがある産業看護職とした。募集は機縁法にて行った。データ収集はフォーカス・グループ・インタビューで、グループインタビューの当日に参加できない場合は、個別インタビューを行った。インタビューガイドは、①アセスメント指標の利便性、②アセスメント指標項目の妥当性、③アセスメント指標を使用することによる効果、④アセスメント指標の実施可能性とした。分析は、質的帰納的に行った。調査期間は、2023年5月から6月であった。

III. 結果

A. 研究 1

日本産業衛生学会に登録されている産業保健看護専門家 7 名の協力を得た。第 1 ステップでの結果をふまえ第 2 ステップで協議した結果、中央値が 6 以下の項目で表現を変更せずに採択された項目は 2 項目、表現を変更したのは 4 項目、削除したのは 1 項目であった。自由記載内容にあった項目を検討した結果、表現を変更せずに採択された項目は 2 項目、表現を変更したのは 5 項目、新たに追加したのは 1 項目となり、76 項目となった。第 3 ステップでは、表現を変更せずに採択された項目は 1 項目、表現を変更したのは 4 項目となり、CVI が 0.8 未満であった 7 項目を削除し、69 項目をアセスメント指標案として確定させた。

B. 研究 2

プリテストは、2 件の居宅介護支援事業所の協力を得て、調査票は 20 部配布した。回収できた調査票のうち、5 部が有効な回答であった (有効回答率 25.0%)。アセスメント指標案の天井効果・フロア効果は傾向を把握し、アセスメント項目の表面的妥当性および項目数においても 69 項目でよいと判断した。ただし、1 項目のみ表現を修正した。

本調査は、172 件の居宅介護支援事業所の協力を得た。調査票は 1322 部配布し、回収した 543 部のうち、非正規雇用、自営業、40 歳未満を除いた 442 部を分析対象とした (有効回答率 81.4%)。再調査の返送があったのは 342 部で本調査のナンバーと一致させた結果、305 部 (有効回答率 89.2%) となった。項目分析の結果、6 項目を削除し、63 項目となった。探索的因子分析の結果、7 因子 38 項目が抽出された。因子名を第 1 因子【精神的・身体的圧迫】、第 2 因子【職場の理解】、第 3 因子【被介護者の認知症】、第 4 因子【家族のサポート】、第 5 因子【被介護者の病状】、第 6 因子【介護者の価値観】、第 7 因子【制度・サービス】と命名した。確証的因子分析では、第 1 因子の重相関係数 (決定係数) は .31 であったが、モデルの適合度は、 $\chi^2 = 1643.982$ ($p < .001$)、GFI = .822、AGFI = .800、CFI = .838、RMSEA = .060 であった。また、アセスメント指標と WFC、SF-8、WSC との相関も確認できた。各因子の Cronbach's α 係数は .626~.911、本調査と再調査の各因子得点の相関係数は .496~.833 ($p < .01$) であった。第 1 因子【精神的・身体的圧迫】を目的変数とする重回帰分析の結果、決定係数は .340 で回帰式全体は 0.1%未満で有意であった。最終的なアセスメント指標は 7 因子 27 項目となった。

C. 研究 3

産業看護職 5 名から研究協力の同意が得られた。グループインタビューは 4 名が参加し、

個別インタビューを実施したのは1名であった。インタビューを分析した結果、212のコードから46のサブカテゴリー、11のカテゴリー、4のコアカテゴリー【アセスメント指標の利便性と項目の妥当性】【アセスメント指標使用の効果】【アセスメント指標への改善意見】【アセスメント指標のさらなる発展】が抽出された。【アセスメント指標の利便性と項目の妥当性】は、「アセスメント指標は、整理して質問しやすく使いやすい」「介護者の状況をアセスメントしやすい」などの5カテゴリーから生成された。

IV. 考察

本研究は、高齢近親者の介護を担う就労介護者が仕事と介護の役割を遂行している葛藤の状況をアセスメントするためのアセスメント指標を開発することを目的とした。アセスメント指標項目の内容的妥当性は、知識と経験が豊富な産業保健看護専門家集団により十分検討され、確保できたと考える。確証的因子分析では、重相関係数（決定係数）は.31とやや低かったが、モデルの適合度は許容範囲内であった。指標の構成要素は、仕事と介護の双方向の葛藤だけでなく、時間葛藤や身体的圧迫の項目が確認された。併存的妥当性も確認でき、構成概念妥当性は確保できたと考える。さらに、アセスメント指標の内的整合性ならびに安定性も確認でき、信頼性も確保できたと考える。アセスメント指標の使用により、就労介護者の状況をアセスメントしやすいことが示され、産業看護職が行う就労介護者の面談で活用できると考える。産業看護職が就労介護者を早期に把握して、就労が継続できるように支援するためのアセスメント指標はかつてなく、新規性が高いと考える。

本研究の限界として、探索的因子分析の結果、第7因子の【制度・サービス】の項目が2項目となり、その評価の妥当性が低下する可能性がある。また、アセスメント指標を実際に使用して評価を得た産業看護職が5名に留まっていたことである。今後、項目の追加や対象者を増やすなど、さらなる検討が必要である。このような限界と課題があるが、本研究で開発したアセスメント指標は、就労介護者の仕事と介護の役割遂行における葛藤の状況を把握し、支援に活かすことができる指標として十分機能することが考えられる。産業看護職による介護に直面した就労介護者の支援に活かすことが期待できるものである。

V. 結論

7因子27項目からなるアセスメント指標を開発した。就労介護者の状況をアセスメントすることができ、産業看護職が行う個別面談などで活用可能であることが示された。

Development of Indicators for Assessment of Conflict Between Job and Caregiving in Working Caregiver

Objective

The objective of the present study is to develop indicators for assessment of conflict between job and caregiving in working caregivers, who are caring for their elder family members.

Methods

The present study consists of 3 sub-studies, i.e., substudy-1, -2, and -3. Substudy-1 was a preliminary study with reference review to develop 76 assessment items. The developed assessment items were then evaluated using a modified Delphi method through interview of 7 occupational health nursing professionals. Substudy-2 was carried out to evaluate reliability and validity of assessment indicators by pre-, main-, and repeated main-surveys (questionnaires) with 69 items to working caregivers. One thousand three-hundred twenty-two copies of questionnaires were distributed, and 543 copies were collected. Among them 442 copies were used for analysis. Substudy-3 was carried out the assessment indicators was used in interviews with working caregivers, and its evaluation was qualitative and inductive analysis through focus-group interview to 5 occupational health nurses.

Results

[1] Substudy-1: 69 items were established as assessment indicators.

[2] Substudy-2: 7 factors and 38 items were selected by the exploratory factor analysis. I named 7 factors as followings, the first factor as “Psychological and physical stress,” second factor as “Understanding among co-workers,” third factor as “Dementia of care-receiver,” fourth factor as “Support from family members,” fifth factor as “Disease state of care-receiver,” sixth factor as “Caregiver’s set of value,” and seventh factor as “Administrative system and services.” Confirmatory factor analysis revealed GFI = .822, and RMSEA = .060. Cronbach’s alpha-coefficient of entire indicators was .883

confirming internal integrity. Furthermore, stability and concurrently validity were also confirmed. I finally determined 7 factors with 27 items as assessment indicators.

[3] Substudy-3: 4 core categories, 11 categories, and 46 subcategories were extracted from 212 codes, which showed “Convenience of assessment indicators and validity of items,” and “Effect of use of assessment indicators.” Results also suggest “Comments on assessment indicator towards further improvement” and “Further advancement of assessment indicators.”

Discussion

Validity of assessment indicator items was confirmed through rigorous evaluation by a group of knowledgeable and experienced occupational health nursing professionals. Confirmatory factor analysis revealed that fitness of the model was acceptable, and component of the indicators and concurrent validity were also confirmed resulting in validated concept framework. Furthermore, internal integrity and stability of the indicators were also verified and confirmed. There has never been an assessment indicator for occupational health nurses to identify working caregivers early and support them to continue working, and believe it is highly novel. Results suggest that the assessment indicators developed in the current study are fully functional to assess conflict status between job and caregiving in working caregivers, and useful to support them. It is expected to be used to support working caregivers who are faced with caregiving by occupational health nurses.

Conclusions

I developed assessment indicators, which compose of 7 factors and 27 items. It was shown that it is possible to assess the situation of working caregivers and can be used in individual interviews conducted by occupational health nurses.

Keywords: working caregivers, job and caregiving, role performance, conflict, assessment indicator