

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 5 月 28 日現在

機関番号：37128

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23590632

研究課題名(和文) 地域包括支援センター職員の職業生活の質を向上させるための基礎研究

研究課題名(英文) Basic research to improve the quality of working life of Community General Support Center staff

研究代表者

山口 淑恵 (YAMAGUCHI, Yoshie)

純真学園大学・保健医療学部・准教授

研究者番号：50569639

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円

研究成果の概要(和文)：地域包括支援センター職員の仕事内容に対する不安内容は「非正規職員の雇用の不安定」、「相談支援における高度な技術」が多かった。働き始めた動機は、「資格」「希望」「興味」の単語が多かった。職業性ストレスが高いほど更年期症状が強いことが分かった。バーンアウトと有意な関連がみられたものは、雇用形態、働き始めた動機等であった。男女とも経験年数と雇用形態によってストレスを感じていた。職員は、資格や専門性をいかせる職場として実際に働き、労力を要し、それにみあった報酬が得られないことに悩んでいることがわかった。今後は、労働環境の整備、組織内の理解、労働条件、高度な専門技術を支えるシステムづくりが急務である。

研究成果の概要(英文)：The study subjects working at the general community support center being investigated were commonly concerned about the "uncertain employment of non-fulltime employees" and "high-level expertise needed for consultation". The primary factors that had motivated the subjects to work in their occupational field were "qualification", "hope", and "interest". Those with greater occupational stress had severer menopausal symptoms. The type of employment and motivation to start working were significantly correlated with burnout. Although the subjects took advantage of their qualifications and specialty to perform their duties, they were distressed about that fact that their work required much effort and they were underpaid. It is now imperative to establish systems to provide an appropriate working environment, encourage staff to understand each other within the workplace, and support the development of high-level expertise.

研究分野：境界医学

キーワード：地域包括支援センター 職業性ストレス 更年期症状 バーンアウト 労働環境 社会医学

1. 研究開始当初の背景

我々は、2008年に地域包括支援センターの基本機能に関する室的研究による課題として、マンパワーや財源の確保、介護予防マネジメントに必要な環境の整備、相談支援技術の向上が重要であることを抽出した。また、2010年には、GHQ(一般健康調査)得点と長時間労働、仕事内容に対する不安が有意に関連していることを明らかにし、さらに努力・報酬不均衡モデル(ERI)のE/R比とは「週50時間以上の労働」、「雇用の不安」、「仕事内容に対する不安」が高いオッズ比で関連していることを見出した(OR:10.38、2.75、17.04)地域包括支援センターは2006年4月より介護保険改正によって導入された機関である。職員には、保健師、社会福祉士、ケアマネジャーの三職種の配置が義務付けられており、「地域に総合的・重層的サービスネットワークを構築すること」、「総合相談・権利擁護」、「包括的・継続的ケアマネジメント」、「介護予防マネジメント」の4つの基本機能をもつ。したがって、地域包括支援センターでは、個別の介護予防プラン作りと地域ケアのきりばい点としての虐待・管理養護を含む総合相談支援、地域支援事業という異なる業務を同時に担っているため現場は混乱している。

このように、地域包括支援センターの職員の心身の健康度を向上させるための方策を検討することが急務であり、システムの構築が必要であるが、三職種の健康管理についての研究を行っているのは、まだ、我々の研究以外見当たらない。

そのため本研究は、QWL(職業生活の質)の向上という視点から、まだ明らかにされていない、地域包括支援センター職員の心身の健康面とサポート体制の必要性について、これまで明らかにしてきた研究結果をもとに基礎研究を明らかにしていきたいと考えた。研究を進める上で、以下のような予備的調査も得ている。

(1) 地域包括支援センターには、国の直営と委託式があり、直営では職員定数があり、ケアプラン業務等が追い付かず、半数以上非正規職員を雇用せざるを得ない。

(2) そのために、法律で定められた三職種も非正規職員の仕事を補おうとして、本来業務が困難となり、オーバーワークになるという悪循環がおきている。

(3) 雇用形態については、三職種の配置義務があるが、雇用形態の明示はないため、処遇を始め雇用の安定性は確保できていない。

(4) 地域包括支援センターの初任者・現任者教育に対する予算化が厳しい状況になっている。

(5) 福祉分野では、職員がケースに過度に傾注する傾向があり、バーンアウトを予防し、職員の精神的負担を軽減するための、管理職のサポート体制の整備が必要である。

上記の背景およびこれまでの研究成果をもとに、本研究では、まだ明らかにされていない健康面の基礎的研究を行う必要性がある。

2. 研究の目的

上記の背景およびこれまでの研究成果をもとに、本研究ではまだ明らかにされていない健康面とストレスケアマネジメントとの関連を追及する。

(1) 地域包括支援センター職員のバーンアウトと職業性ストレスとの関連

(2) 地域包括支援センターの職業性ストレスと更年期症状の傾向、

(3) 地域包括支援センター職員の、職業性ストレスの男女傾向

(4) 地域包括支援センター職員のかかえる仕事内容の不安について

(5) ストレスケアマネジメントを行う立場にある管理職の仕事の現状とサポート体制についてなどを検討する。

3. 研究の方法

A 県内地域包括支援センター104 か所の職員に郵送による自記式質問紙を実施した。配布は施設長宛てに送付し配布依頼した。回収は、すべて個別封入して同封した返信用封筒を使用して個々に返送してもらった。解析は、SPSS やテキストマイニングを使用した。

質問紙の調査内容は、1) 個人特性・労働環境：年齢，職種，経験年数，介護保険関連の経験年数，役職の有無，雇用形態，労働時間，運営方式，スーパーバイザー（以下 SV と称す）の配置，研修・勉強会への参加機会，仕事内容に対する不安，過去1年間に生活上の大きな出来事の有無，年収である。2) 職業性ストレス：Siegrist らの Effort-Reward Imbalance Questionnaire(ERI) を堤らが邦訳して開発された本語版努力-報酬不均衡モデル調査票を用いた。このモデルは、他職種によって信頼性の検討がなされている。各尺度のクロンバックの α はそれぞれ、外在的努力 0.65-0.88、外在的報酬 0.81-0.96、オーバーコミットメント(OC) 0.67-0.80 である。3 か月の間隔を置いた再テスト法では外在的努力 0.67-0.73、外在的報酬 0.65-0.72、OC 0.71 の相関が得られている。妥当性については、心身の自覚症状や喫煙などの健康破壊行動を指標とした併存妥当性、社会人口学的属性別の得点分布に基づく弁別妥当性、因子妥当性が確認されている。ERI モデルは、努力・報酬項目(E/R)と、オーバーコミットメント(OC)項目からなる。職業生活において費やす努力と、そこから得られるべき、もしくは得られることが期待される報酬がつりあわない状態をストレスフルとする仕事の環境、ならびに過度に傾注する個人の態度や行動パターンを評価するものである。努力得点 Effort が高いほど外在的努力が高いとされ、報酬得点 Reward が低いほど低収入による悩みが強いことをあらわす。OC は高得点ほど、良好とはいえない就業状況（高努力/低報酬状態）を甘受した

り、その認知のゆがみ（要求度に対する過小評価やリソースに対する過大評価）から実際の報酬に見合わない過剰な努力をしたりするとされる。3) バーンアウト：Maslach, C. と Jackson, S. E.が開発したバーンアウト尺度（MBI）に準じて作成した田尾雅夫の尺度をさらに久保真人・田尾雅夫が改定したーンアウト尺度を使用した。このバーンアウト尺度は主成分法により因子を抽出し、その後バリマックス回転を行い 3 因子の累積寄与率は 54.4%であった。因子分析によって「情緒的消耗感（EE：emotional exhaustion）」、「脱人格化（DP：depersonalization）」、「個人的達成感（PA：personal accomplishment）」の 3 因子が確認されている。「情緒的消耗感（以下 EE と称す）」は、肉体的疲労ではなく、心理的な疲労感、虚脱感のことである。「脱人格化（以下 DP と称す）」とは、煩わしい人間関係を避けたり、クライアントひとりひとりの個人差や人格を無視し、機械的に対応する傾向をいう。また「個人的達成感（以下 PA と称す）」とは、反対に達成感が低下してしまう徴候がみられることをいう。4) 小山の簡略化更年期指数を用いた。

4. 研究成果

(1) 地域包括支援センター職員の男女の差異を調べた結果は以下の通りである。

男性：努力得点の特徴；有意に努力得点が高かった項目は、「介護保険関連経験年数」で、年数が長い者の方が職業生活において費やす努力が大きいと感じてストレスフルな状態にあることが分かった ($p < 0.05$)。男性報酬得点の特徴；低かった項目つまり労力から得られることが期待される報酬がつり合わない状態をストレスフルとする仕事の環境にあるのは、「雇用形態」「スーパーバイザー (SV) の配置の有無」であった。非正規職員の方が正規職員よりも得点が低く、SV が配置されていない職場の者の方が配置されている職場の

者よりも得点が低かった ($p < 0.01, 0.05$)。

女性：努力得点の特徴；努力得点が高かった項目は「経験年数」「介護保険関連経験年数」「自分自身が SV」「仕事内容に対する不安」「一年以内に生活上の大きな出来事」であり、経験年数が長い方が短い者よりも得点が高く、自分自身が SV の役割を担っている者の方が担っていない者よりも得点が高く、仕事内容に不安がある者の方がいない者よりも得点が高く、一年以内に生活上の大きな出来事を経験している者の方がいない者よりも得点が高かった ($p < 0.05, 0.01, 0.05, 0.01, 0.001$)。女性報酬得点の特徴；低かった項目は「雇用形態」「勉強会研修会への参加機会」「一年以内に生活上の大きな出来事」であり、非正規職員の方が正規職員よりも得点が低く、研修会等への参加機会のない者の方がいる者よりも得点が低く、一年以内に生活上の大きな出来事を経験している者の方がいない者よりも得点が低かった ($p < 0.05, 0.05, 0.001, 0.01$)。

以上のことから、男女とも「経験年数」と「雇用形態」によってストレスを感じているが、女性はさらに、「日常生活上の出来事」が仕事に影響を与えていることが分かった。

(2)職業性ストレスとバーンアウト、管理職の現状についての調査は以下の通りである。

バーンアウトは、西堀らの看護師を対象とした研究が基準とされているが、本研究の集団をみると EE がこの基準値より 1.2 点高かったことより、肉体的疲労ではなく心理的な疲労感、虚脱感が強い集団であることがわかった。

個人特性・労働環境とバーンアウトの関連について

「自身が SV」をしている者は DP が有意に高かった。SV は施設長、主任などで他の職員を養成する業務が含まれ、例えば利用者に対する効果的・効率的な直接援助を提供できるように他の職員に指示・助言などをする以外に様々な業務に関する相談を受け、職員

がそれらの業務をこなしていけるようスーパービジョンする。SV の配置がされていない職場は有意に DP 得点が高く、PA 得点が低かったことから、SV は、職場全体を見渡して仕事の負荷の調整をしたり、相談にのったり、助言・教育・評価・支持する役割を担っており、SV の存在はバーンアウトを防ぐ上で重要であることが示唆された。しかし、先述のように、今回の調査で自身が SV を担っている者は有意に DP 得点が高いことから、SV のサポートや職場改善が求められる。「仕事内容に対する不安」については EE・DP・PA すべてにおいて有意差がみられたが、センターの三職種は、仕事内容に対する不安を抱えながら業務に追われ、仕事の進め方に裁量の余地がなく過剰な負担がかかりバーンアウト症状が出現する可能性がある。組織内の理解や、労働条件・職場環境の改善、高度な専門技術を支えるシステムづくりが求められる。「過去 1 年間に生活上の大きな出来事を経験」については、経験した者は、EE および DP で有意に得点が高かった。今回の調査の対象は女性が 9 割を占め、さらに 40 歳代と 50 歳代が 6 割を占めていた。女性の 40~50 歳代は、子育てや子どもの受験、介護の問題で家庭内ストレスを抱えている時期である。仕事と家庭の両立を大切にできるようワーク・ファミリー・コンフリクト (WFC ; Work-Family Conflict) への配慮が求められる。

職業性ストレスとバーンアウトの関連について

職業性ストレスの測定ツールとして努力報酬不均衡モデル (ERI) を用いた結果、E/R 比および OC 値の低リスク群と高リスク群の 2 群で比較したところ、三職種のうちとくに、看護職とケアマネジャーは、努力報酬不均衡およびオーバーコミットメントとバーンアウトとの間に有意な関連がみられることがわかった。三職種のうち、とくに、看護職とケア

マネジャーは OC 値において有意差がみられたことから、仕事に過度に傾注しバーンアウトに結びつきやすいことが推察される。以上のことより、センターの三職種においては職業性ストレスが高いほど、バーンアウトの傾向があることが示唆された。とくに、看護職とケアマネジャーは、職業性ストレスが高いほど仕事に過度に傾注しやすく、また、EE および DP と有意に関連があり、心理的な疲労感や虚脱感を強め、煩わしい人間関係を避けたり、クライアントや同僚との人間関係、関係機関に対し機械的に対応する傾向を引き起こす可能性があることが示唆された。

(3)地域包括支援センター職員の仕事内容に対する不安および更年期症状の傾向についての調査結果は以下の通りである。

最も記述数が多かったのは「非正規職員の雇用の不安定」で次いで「相談支援における高度な技術」「職員の負担の増大」「労働条件の問題」「組織内の理解不足」「連携の必要性」の順であった。最も高い頻度の単語は、「資格」12 個、「希望」11 個、「興味」「仕事 + したい」9 個であった。職員は、資格や専門性をいかなる職場として選んでおり、実際に働いてみて、労力を要し、それにみあった報酬が得られないことに悩んでいることがわかった。

更年期症状については、努力と報酬の不均が見られるほど更年期指数が高いことが分かった

以上のことより、職員の労働環境の整備、組織内の理解、労働条件、高度な専門技術を支えるシステムづくりが求められることが分かった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 1 件)

(1) 山口淑恵、石竹達也、西田和子、地域

包括支援センター三職種の職業性ストレスとバーンアウトとの関連、2015 年 3 月、純真学園大学雑誌、第 4 号 2014、p107-116

〔学会発表〕(計 4 件)

(1) 山口淑恵、西田和子、地域包括支援センター職員の職業性ストレス評価の男女の傾向、第 2 回日本産業看護学会、2013 年 11 月 30 日、梅花女子大学(大阪府茨木市)

(2) 山口淑恵、石竹達也、西田和子、地域包括支援センター職員の更年期症状、第 71 回日本公衆衛生学会総会、2012 年 10 月 25 日、山口市市民会館(山口県)

(3) 山口淑恵、石竹達也、地域包括支援センター職員の仕事内容に対する不安、第 70 回日本公衆衛生学会総会、2011 年 10 月 20 日、秋田県民会館(秋田県)

(4) 山口淑恵、石竹達也、地域包括支援センター職員の労働環境とバーンアウトとの関連、第 84 回日本産業衛生学会総会、2011 年 5 月 19 日、東京都立産業貿易センター(東京都港区)

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0 件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 件)

名称:

発明者:

権利者：

種類：

番号：

取得年月日：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6．研究組織

(1)研究代表者

山口 淑恵 (YAMAGUCHI, Yoshie)

純真学園大学・保健医療学部・看護学科・准
教授

研究者番号：50569639

(2)研究分担者

石竹 達也 (ISHITAKE, Tatsuya)

久留米大学・医学部・環境医学講座・教授

研究者番号：60232295

西田 和子 (NISHIDA, Kazuko)

久留米大学・医学部・看護学科・教授

研究者番号：20162571

(3)連携研究者

()

研究者番号：