

IV-2. 外部の研修会に職場より派遣される機会の有無

および参加の頻度

職場からの派遣で外部の研修会に参加する機会があるかについては、表 2-IV-2-1 に示すように、「派遣機会あり」が 84.8%と圧倒的に高く、「派遣機会なし」は 14.0%であった。すなわち、多くが職場からの派遣で外部で開催される研修会に派遣される機会があると回答しており、外部の研修会が有効に活用されていることが推測される。

表 2-IV-2-1 職場からの派遣による外部での研修

	N(人)	比率 (%)
派遣機会あり	293	86.2
派遣機会なし	31	9.1
不明	16	4.7
合計	340	100.0

外部の研修への派遣の機会があるとする回答者について、その研修に参加する頻度をたずねた結果、表 2-IV-2-2 に示すように、「ときどき参加する」が 45.8%と最も多く、次いで、「あまり参加しない」が 30.4%、「よく参加する」が 19.5%の順となっており、6割程度の人が職場からの派遣で、外部で開催される研修会に参加している。

表 2-IV-2-2 職場からの派遣による外部での研修への参加頻度

	N(人)	比率 (%)
よく参加する	57	19.5
ときどき参加する	142	48.5
あまり参加しない	89	30.4
全く参加しない	3	1.0
不明	2	0.7
合計	293	100.0

さらに、派遣の機会の無い人とまったく参加したことの無い人を一つのグループにまとめて再カテゴリーを行うと表 2-IV-2-3 のようになる。

表 2-IV-2-3 派遣による研修受講(再カテゴリー)

	N(人)	比率 (%)
よく参加する	57	16.8
ときどき参加する	142	41.8
あまり参加しない	89	26.2
全く参加しない・参加の機会無し	34	10.0
不明	18	5.3
合計	340	100.0

IV-3. 自主的な外部研修の受講

専門性向上のための外部での研修を自主的に受講する程度をたずねた結果、表 2-IV-3 に示すように、「あまり受講しない」が 42.1%と最も多く、次いで、「ときどき受講する」が 32.6%、「全く受講しない」が 11.8%、「よく受講する」が 10.9%の順となっており、積極的に受講している人は、全体の4割程度とやや少ない。

表 2-IV-3 自主的な外部研修の受講

	N(人)	比率 (%)
よく受講する	37	10.9
ときどき受講する	111	32.6
あまり受講しない	143	42.1
全く受講しない	40	11.8
不明	9	2.6
合計	340	100.0

Ⅳ－４．所属機関の研修教育体制

所属機関の研修教育体制の良好さについての考えをたずねた結果、表 2-Ⅳ-4 に示すように、「まあ良い体制と言える」が 37.6%と最も多く、次いで「どちらともいえない」が 25.3%、「あまり良い体制とは言えない」が 21.8%、「十分良い体制と言える」が 7.6%、「全く良い体制とは言えない」が 4.4%の順となっており、十分良いまたはまあ良い体制とするのは全体の 4 割程度となっている。

表 2-Ⅳ-4 所属機関の研修教育体制

	N(人)	比率 (%)
十分良い体制である	26	7.6
まあ良い体制である	128	37.6
どちらともいえない	86	25.3
あまり良い体制でない	74	21.8
全く良い体制でない	15	4.4
不明	11	3.2
合計	340	100.0

V. 職務状況や職場環境

この章では、相談員の職務状況や職場環境についての調査結果を述べる。職務状況や職場環境をたずねた質問項目は、上司との関係に関する項目を10項目、職場での先輩や同僚との関係に関する項目を2項目、回答者である相談員自身の状況に関する項目を4項目である。設定した各質問項目について「強くそうだとと言える」「まあそうだとと言える」「どちらとも言えない」「あまりそうだとはいえない」「全くそうだとはいえない」の5つの回答選択肢を用意し、回答者の考えをたずねた。

また、各項目において、「強くそうだとと言える」に5点、「まあそうだとと言える」に4点、「どちらとも言えない」に3点、「あまりそうだとはいえない」に2点、「全くそうだとはいえない」に1点を与えて平均値を算出した。

V-1. 上司との関係

職場での上司との関係性については、表 2-V-1 に示す10項目を設定した。1～3の3項目は、仕事上の上司の役割に関する項目である。4～8は、上司のスーパービジョンと心理的サポートに関する項目である。11～12は、危機管理に関する項目である。

上司との関係では、いずれの項目においても、4点以上の平均点を示すものはなく、危機管理に関する項目の「緊急対応体制」が3.62、「組織責任者の責任」が3.94と比較的高い。「上司が割り当て、計画指示」が2.80、「上司からのフィードバック」が2.83、「専門的技術指導」が2.81といずれも2点台と低い得点であり、その他の項目も3点台となっている。このことは、支援センターが基本的に2人体制であることもあり、上司とは組織上の存在であり、相談員自身が仕事上でリーダーシップ的役割を担っている場合が多いとためではないかと推測される。また、同時に、精神的にあるいは教育的なサポートとしてスーパービジョン体制が不十分ではないかと推測される。

表 2-V-1 上司との関係

項目	N(人)	平均値	最小値	最大値
1 上司が関係者間の連絡調整行う	334	3.04	1	5
2 上司が割り当て、計画指示する	334	2.80	1	5
3 上司が関係者間の意見調整を担う	334	3.11	1	5
4 上司からのフィードバックがある	334	2.83	1	5
5 上司・先輩の専門的技術指導がある	333	2.81	1	5
6 上司・先輩のケース指導助言する	334	3.05	1	5
7 上司に仕事の悩みを相談できる	334	3.22	1	5
8 上司が仕事ぶりをほめる	334	3.46	1	5
11 緊急時、問題発生時の対応が明確になっている	334	3.62	1	5
12 利用者とのトラブルの責任は組織責任者が負う	334	3.94	1	5

V-1-1. 「上司との関係」と関連のある要因

職場での上司との関係と関連のある要因を把握するために、表 2-V-1 に示す 10 項目合計の平均得点(素点合計値/項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員資格の有無、担当ケース数)、職場要因(母体機関、調整チームの参加頻度、アウトリーチ時間保障の有無)と研修(相談援助の研修受講、職場からの派遣による研修受講、自主的研修受講、所属機関の研修体制)のそれぞれを独立変数とした一元配置の分散分析および t 検定を行った。その結果、有意な関係が認められた独立変数は、表 2-V-1-1 に示す「アウトリーチ時間保障の有無」、「所属機関の研修体制」の 2 つの要因である。

「アウトリーチ時間保障の有無」では、「有り」が 3.34 で、「無し」3.02 より有意に高い平均値となった。すなわち、要援護高齢者を把握するためアウトリーチが時間的に保障されているとする人のほうが、そうでない人より上司との関係が明確になっている割合が高い傾向が認められた。

「所属機関の研修体制」では、「十分良い体制である」が 3.70、「まあ良い体制である」が 3.41、「どちらともいえない」が 3.11 と 3 点台でやや高く、「あまり良い体制ではない」が 2.75、「全く良い体制でない」が 2.69 とかなり低い結果となった。十分良い・まあ良い研修体制とする人が、あまり良くない・全く良くない研修体制とする人より有意に高い結果であり、研修体制が整っているとする職場ほど上司との関係性も明確になっている傾向が高いといえる。

表 2-V-1-1 「上司との関係」と関連のある要因

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
アウトリーチ時間保障の有無 t 検定 t 値=3.280 有意確率 p<0.01	時間保障有り	166	3.34	0.854
	時間保障無し	156	3.02	0.865
	合計	322		
所属機関の研修体制 F 検定 F 値=11.745 有意確率 p<0.001	十分良い体制	26	3.70	0.940
	まあ良い体制	127	3.41	0.785
	どちらとも言えない	84	3.11	0.777
	あまり良い体制でない	73	2.75	0.852
	全く良い体制でない	15	2.69	0.895
	合計	325	3.17	0.869

V-2. 職場での先輩や同僚との関係

職場での先輩や同僚との関係では、表 2-V-2 に示す 2 項目を設定した。各項目の平均値は、「仕事上の悩みの相談ができる」は 3.78、「仕事ぶりを励ましてくれる」は 3.76 と特に高いものは無く、共に 3 点台の値を示した。

表 2-V-2 職場での先輩や同僚との関係

項目	N(人)	平均値	最小値	最大値
9. 先輩や同僚に仕事上の悩みの相談ができる	334	3.78	1	5
10. 先輩や同僚が仕事ぶりを励ましてくれる	334	3.76	1	5

V-2-1. 「職場での先輩や同僚との関係」と関連のある要因

「職場での先輩や同僚との関係」と関連のある要因を把握するために、表 2-V-2 に示す 2 項目合計の平均得点(素点合計値/項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員資格の有無、担当ケース数)、職場要因(母体機関、調整チームの参加頻度、アウトリーチ時間保障の有無)と研修(相談援助の研修受講、職場からの派遣による研修受講、自主的研修受講、所属機関の研修体制)のそれぞれを独立変数とした一元配置の分散分析および t 検定を行った。その結果、有意な関係が認められた独立変数は、表 2-V-2-1 に示す「アウトリーチ時間保障の有無」、「所属機関の研修体制」の 2 つの要因である。

「アウトリーチ時間保障の有無」では、「時間的保障有り」が 3.90、「時間的保障無し」が 3.65 であり、アウトリーチのための時間保障があるとする人の方が、

先輩や同僚との関係性が良好であるとする傾向が高い。

「所属機関の研修体制」では、「十分良い体制である」が4.23と最も高く、「まあ良い体制である」が3.90、「どちらとも言えない」が3.65、「あまり良い体制ではない」が3.53および「全く良い体制でない」が3.67と同程度であり、十分良い研修体制とする人が、あまり良くない研修体制とする人より有意に平均値が高い結果となった。すなわち、研修体制が整っている職場のほうが、先輩や同僚との関係性も良好である傾向が高いといえる。

表 2-V-2-1 「職場での先輩や同僚との関係」と関連のある要因

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
アウトリーチ時間保障の有無 t 検定 t 値=2.687 有意確率 p<0.01	時間的保障有り	167	3.90	0.634
	時間的保障無し	156	3.65	0.646
	合計	323		
所属機関の研修体制 F 検定 F 値=5.018 有意確率 p<0.001	十分良い体制	26	4.23	0.603
	まあ良い体制	127	3.90	0.754
	どちらとも言えない	84	3.65	0.902
	あまり良い体制でない	74	3.53	0.849
	全く良い体制でない	15	3.67	0.699
	合計	326	3.77	0.824

V-3. 相談員自身の職場での役割

相談員自身の職場での役割として、職場においてどの程度主導的役割を果たしているかを見るために、表 2-V-3 に示すように、相談員が職場において果たしている役割に関する4項目を設定した。各項目の平均値は、「ケース会議を提案できる」が3.86で最も高く、「相談にのる」が3.73、「仕事上の改善提案ができる」が3.57、「果たすべき役割を明確に把握」が3.68といずれも3点台の値を示しており、どちらかという、職場で主導的役割を果たしているとする人が多い。

表 2-V-3 相談員自身の職場での役割

項目	N(人)	平均値	最小値	最大値
13 同僚や後輩の相談にのる	334	3.73	1	5
14 必要に応じてケース会議が提案できる	333	3.86	1	5
15 仕事のやり方の改善提案ができる	334	3.57	1	5
16 果たすべき仕事の範囲を明瞭に把握している	334	3.68	1	5

V-3-1. 「相談員自身の職場での役割」と関連のある要因

「相談員自身の職場での役割」と関連のある要因を把握するために、表 2-V-3 に示す 4 項目合計の平均値(素点合計値/項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員資格の有無、担当ケース数)、職場要因(母体機関、調整チームの参加頻度、アウトリーチ時間保障の有無)と研修(相談援助の研修受講、職場からの派遣による研修受講、自主的研修受講、所属機関の研修体制)のそれぞれを独立変数とした一元配置の分散分析および t 検定を行った。その結果、有意な関係が認められた独立変数は、表 2-V-3-1 に示す「年齢」「収入」「専門職経験年数」「介護支援専門員資格の有無」「担当ケース数」「アウトリーチ時間保障の有無」「職場からの派遣による研修受講」「自主的研修受講」の 8 の要因である。

「年齢」では、「50 歳以上」が 3.96 と最も高く、次いで「40 歳代」が 3.81、「30 歳代」が 3.69、「20 歳代」が 3.49 となっており、40 歳代以上の方が 20 歳代の人より有意に平均値が高い結果となった。すなわち、年齢の高い人ほど職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

「月收入」では、「35 万円以上」が 4.13 と最も高く、次いで「30 万円以上 35 万円未満」が 4.03、「20 万円以上 25 万円未満」が 3.72、「25 万円以上 30 万円未満」が 3.68、「15 万円以上 20 万円未満」が 3.51、「15 万円未満」が 3.10 の順となっており、収入の 30 万円以上の方が 20 万円未満の人より有意に平均値が高い結果となった。すなわち、収入の高い人ほど職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

「専門職経験年数」では、「15 年以上」が 3.91 で最も高く、「10 年以上 15 年未満」が 3.88、「5 年以上 10 年未満」が 3.64、「3 年以上 5 年未満」が 3.68、「3 年未満」が 3.56 となっており、経験年数の長い人ほど平均値が有意に高い結果となった。すなわち、専門職としての経験が長い人ほど職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

「介護支援専門員の資格の有無」では、「資格有り」が 3.79、「資格無し」が 3.54 となっており、介護支援専門の資格を持っている人の方が高い平均値を示した。すなわち、介護支援専門員の資格を持っている人の方が職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

「担当ケース数」では、「51 ケース以上」が 3.89 と最も高く、「11 ケース以上 50 ケース未満」が 3.72~3.74、「10 ケース未満」が 3.43 となっており、51 ケース以上という人が 10 ケース未満の人より有意に高い平均値を示した。すなわち、多くのケースを担当している人のほうが職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

「アウトリーチ時間保障の有無」では、「時間の保障有り」が 3.90、「時間の保障無し」が 3.51 となっており、アウトリーチの時間保障有りとする人の方が高い平均値を示した。すなわち、利用者宅や地域へのアウトリーチが時間内に保障さ

れているとする人の方が職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

「職場からの派遣による研修受講」では、「よく参加する」が 4.02 と最も高く、次いで「ときどき参加する」が 3.82、「あまり参加しない」が 3.54、「全く参加しない・参加の機会無し」が 3.33 となっており、研修によく参加・ときどき参加としている人が、参加頻度の少ない人や参加の機会がない人より有意に平均値が高い結果を示した。すなわち、職場からの派遣による研修に参加する頻度の高い人のほうが、職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が若干強い。

「自主的研修受講」では、「よく受講する」が 4.01 と最も高く、次いで「時々受講する」が 3.89、「たまに受講する」が 3.57、「全く受講しない」が 3.52 となっており、よく受講する・ときどき受講するとする人が、他の人より有意に高い平均値を示した。すなわち、専門性向上のために自主的に研修を受講する頻度が高い人ほど、職場における自分自身の役割を明確に把握しているとする傾向が強い。

表 2-V-3-1 「相談員自身の職場での役割」と関連のある要因

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
年齢 F 検定 F 値 = 5.953 有意確率 $p < 0.01$	20 歳代	85	3.49	0.778
	30 歳代	100	3.69	0.672
	40 歳代	100	3.81	0.585
	50 歳以上	47	3.96	0.678
	合計	322	3.71	0.693
収入 F 検定 F 値 = 8.196 有意確率 $p < 0.001$	15 万円未満	11	3.10	0.882
	15 万円以上 20 万円未満	96	3.51	0.777
	20 万円以上 25 万円未満	108	3.72	0.638
	25 万円以上 30 万円未満	46	3.68	0.581
	30 万円以上 35 万円未満	40	4.03	0.535
	35 万円以上	32	4.13	0.458
	合計	333	3.71	0.693
専門職経験年数 F 検定 F 値 = 5.579 有意確率 $p < 0.001$	3 年未満	38	3.56	0.890
	3 年以上 5 年未満	44	3.68	0.683
	5 年以上 10 年未満	109	3.64	0.636
	10 年以上 15 年未満	63	3.88	0.693
	15 年以上	73	3.91	0.560
	合計	327	3.72	0.691

表 2-V-3-1 「相談員自身の職場での役割」と関連のある要因(続き)

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
介護支援専門員の資格の有無 t検定 t値=2.911 有意確率 p<0.01	資格有り	219	3.79	0.608
	資格無し	110	3.54	0.815
	合計	329		
担当ケース数 F検定 F値=5.650 有意確率 p<0.01	10 ケース以下	54	3.43	0.755
	11~30 ケース	88	3.72	0.688
	31~50 ケース	90	3.74	0.633
	51 ケース以上	92	3.89	0.600
	合計	324	3.72	0.675
アウトリーチ時間保障の有無 t検定 t値=5.171 有意確率 p<0.001	時間的保障有り	167	3.90	0.588
	時間的保障無し	156	3.51	0.746
	合計	323		
職場からの派遣による研修受講経験 F検定 F値=10.91 有意確率 p<0.001	よく参加する	56	4.02	0.581
	ときどき参加する	140	3.82	0.624
	あまり参加しない	89	3.54	0.612
	全く参加無し・機会無し	34	3.33	0.996
	合計	319	3.72	0.693
自主的な研修受講 F検定 F値=8.296 有意確率 p<0.001	よく受講する	37	4.01	0.723
	時々受講する	110	3.89	0.588
	たまに受講する	142	3.57	0.630
	全く受講していない	38	3.52	0.925
	合計	327	3.72	0.690

VI. 仕事に対する考え

この章では、業務内容・職業への満足度や考えに関する調査結果を述べる。

相談員の業務に対する満足度や考えについての10項目の質問は、現在の仕事の満足度に関する項目で4項目、相談員(ケアマネジャー)という職業に対する意識(考えや満足度)に関する項目で4項目、その他として、職場の人間関係について1項目、自分自身が担う責任に対する考えで1項目の計2項目である。設定した質問項目のうち、満足度をたずねる項目については、「非常に満足」「まあ満足」「どちらとも言えない」「やや不満」「非常に不満」の5つの選択肢を用意した。また、考えをたずねる項目については、「非常にそう思う」「まあそう思う」「どちらとも言えない」「あまりそう思わない」「全くそう思わない」の5つの回答選択肢を用意した。責任の程度をたずねる項目は、「重すぎる」「やや重い」「ちょうどよい」「やや軽い」「かなり軽すぎる」の5つの選択肢を用意した。さらに、各項目において、「非常に満足」と「強くそう思う」にそれぞれ5点を与え、1点ずつ減じて、「非常に不満」と「全くそう思わない」にそれぞれ1点を与え、各項目の平均値を算出した。また、責任の程度については、「重すぎる」に5点を与え、1点ずつ減じて「かなり軽すぎる」に1点を与えて平均値を算出した。

VI-1. 現在の仕事への満足度

仕事内容への満足度に関する項目については、表2-VI-1に示すように、「仕事量」、「仕事内容」、「勤務時間や勤務日数」、「収入や手当」の4項目を設定した。「勤務時間や勤務日数への満足度」が3.16、「仕事内容への満足度」が3.13、「仕事量への満足度」が2.80、「収入や手当への満足度」は2.66となっている。仕事内容への満足度をはじめとして、いずれも低い得点となっており、現在の仕事への満足度が全体的に低いことが示された。

表 2-VI-1 現在の仕事への満足度

	N(人)	平均値	最小値	最大値
1 自分の仕事量への満足度	334	2.80	1	5
2 自分の仕事内容への満足度	333	3.13	1	5
4 勤務時間、勤務日数への満足度	334	3.16	1	5
5 収入、手当への満足度	334	2.66	1	5

VI-1-1. 「現在の仕事への満足度」と関連のある要因

「現在の仕事への満足度」と関連のある要因を把握するために、表 2-VI-1 に示す 4 項目合計の平均値(素点合計値/項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員資格の有無、担当ケース数)、職場要因(母体機関、調整チームの参加頻度、アウトリーチ時間保障の有無)と研修(相談援助の研修受講、職場からの派遣による研修受講、自主的研修受講、所属機関の研修体制)のそれぞれを独立変数とした一元配置の分散分析および t 検定を行った。その結果、有意な関係が認められた独立変数は、表 2-VI-1-1 に示す「性別」、「年齢」、「介護支援専門員資格の有無」、「アウトリーチ時間保障の有無」、「所属機関の研修体制」の 5 つの要因である。

「性別」では、「男性」が 3.07、「女性」が 2.87 となっており、男性の方がやや高い平均値を示した。すなわち、現在の仕事への満足度は、女性より男性の方が若干高い傾向が認められる。

「年齢」では、「50 歳以上」が 3.14 と最も高く、「40 歳代」が 2.87、「30 歳代」が 2.77、「20 歳代」が 3.10 となっており、20 歳代の方が 30 歳代の人より有意に高い平均値を示した。すなわち、やや経験を重ねた中堅層と考えられる 30 歳代において、現在の仕事への満足度がやや低い傾向が認められる。

「介護支援専門員資格の有無」では、「資格有り」が 2.84、「資格無し」が 3.13 となっており、介護支援専門員の資格の無い人の方が有意に高い平均値を示した。すなわち、資格のある人の方が仕事に対する満足度は低い傾向が認められる。このことは、介護保険制度下で、資格をもつ人の方が介護支援専門員としての仕事の負担が大きく、仕事に対する満足度が低くなっているのではないかと推測される。

「アウトリーチ時間保障の有無」では、「時間保障有り」が 3.14 で、「時間保障無し」が 2.84 となっており、アウトリーチ時間保障のあるとする人の方が有意に平均値が高い結果となった。すなわち、利用者や地域へのアウトリーチが仕事の時間内に認められている人の方が、現在の仕事への満足度は高い傾向が認められる。

「所属機関の研修体制」では、「十分良い体制」が 3.38 と最も高く、次いで「まあ良い体制」が 3.01、「どちらとも言えない」が 2.95、「あまり良い体制ではない」が 2.78、「全く良い体制ではない」が 2.32 となっており、十分良い・まあ良い研修体制とする人が、あまり良くない・全く良くないとする人より有意に高い平均値を示した。すなわち、所属機関の研修体制が整っているとするとする人ほど現在の仕事に対する満足度も高い傾向が認められる。

表 2-VI-1-1 「現在の仕事への満足度」と関連のある要因

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
性別 t 検定 t 値=2.301 有意確率 p<0.05	男性	114	3.07	0.801
	女性	219	2.87	0.741
	合計	333		
年齢 F 検定 F 値=4.330 有意確率 p<0.01	20 歳代	86	3.10	0.725
	30 歳代	99	2.77	0.762
	40 歳代	100	2.87	0.715
	50 歳以上	47	3.14	0.878
	合計	332	2.94	0.768
介護支援専門員の資格の有無 t 検定 t 値=3.402 有意確率 p<0.001	資格有り	218	2.84	0.782
	資格無し	111	3.13	0.695
	合計	329		
アウトリーチ時間保障の有無 t 検定 t 値=-4.763 有意確率 p<0.001	時間的保障有り	166	3.14	0.753
	時間的保障無し	156	2.74	0.739
	合計	322		
所属機関の研修体制 F 検定 F 値=5.960 有意確率 p<0.001	十分良い体制	26	3.38	0.679
	まあ良い体制	126	3.01	0.791
	どちらとも言えない	84	2.95	0.756
	あまり良い体制でない	74	2.78	0.656
	全く良い体制でない	15	2.32	0.826
	合計	325	2.94	0.769

VI-2. 職業に対する意識（考えや満足）

職業に対する意識については、職業に対する考えとして「今の仕事を今後も継続する」「ケアマネジャーという職業に誇りを持つ」「ケアマネジャーという職業は自分に向いている」の3項目を設定し、ケアマネジャーという職業に対する積極性や肯定性の程度をたずねた。さらに、ケアマネジャーという職業に対する満足度として、「現在の職業への全体的満足度」をたずねた。その結果、表 2-VI-2 に示すように、「ケアマネジャーという職業に誇りを持つ」については 4.02 と最も高い平均値となっている。その他は、「今の仕事を今後も継続する」が 3.67、「現在の職業への全体的満足度」が 3.42、「ケアマネジャーという職業は自分に向いている」については 3.36 であり、いずれもやや低い値となっている。多くの相談員が職業に対して誇りを持っているものの、仕事を続けていくことに対して確信

と自信が持ちきれないでいる状況が伺われる。

表 2-VI-2 職業に対する意識（考えや満足）

	N(人)	平均値	最小値	最大値
7 現在の職種への全体的満足度	334	3.42	1	5
8 今の仕事を今後も継続する	333	3.67	1	5
9 ケアマネジャーという職業に誇りを持つ	333	4.02	2	5
10 ケアマネジャーという職業は自分に向いている	333	3.36	1	5

VI-2-1. 「職業に対する意識」と関連のある要因

「職業に対する意識」と関連のある要因を把握するために、表 2-VI-2 に示す 4 項目合計の平均値(素点合計値／項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員資格の有無、担当ケース数)、職場要因(母体機関、調整チームの参加頻度、アウトリーチ時間保障の有無)と研修(相談援助の研修受講、職場からの派遣による研修受講、自主的研修受講、所属機関の研修体制)のそれぞれを独立変数とした一元配置の分散分析および t 検定を行った。その結果、有意な関係が認められた独立変数は、表 2-VI-2-1 に示す「性別」、「学歴」、「収入」、「アウトリーチ時間保障の有無」、「職場からの派遣による研修受講」、「自主的な研修受講」の 6 つの要因である。

「性別」では、「男性」が 3.74、「女性」が 3.56 となっており、男性の方が有意に職業に対する意識が高い結果となった。

「学歴」では、「大学・大学院」が 3.73 と最も平均値が高く、次いで「中学・高校」が 3.64、「短大・高専」が 3.57、「専門学校」が 3.42 となっており、大学・大学院卒とする人が、専門学校卒とする人より有意に職業に対する意識が高い結果となった。すなわち、専門学校卒とする人の職業を誇りとし今後も続けようという意識が、他よりやや低い傾向が認められた。

「収入」では、「35 万円以上」が 3.93 で最も高く、「25 万円以上 35 万円未満」が 3.68～3.72、「20 万円以上 25 万円未満」が 3.61、「20 万円未満」が 3.43～3.48 となっており、35 万円以上の人、20 万円未満の人より有意に平均値が高い結果となった。すなわち、収入の高い人のほうが職業を誇りとし今後も続けようという意識が高い傾向が認められた。

「アウトリーチ時間保障の有無」では、「時間保障有り」が 3.76 で、「時間保障無し」が 3.49 となっており、アウトリーチ時間保障のあるとする人の方が有意に平均値が高い結果となった。すなわち、利用者や地域へのアウトリーチが仕事の時間内に認められている人の方が、職業を誇りとし今後も続けようという意識が高い傾向が認められた。

「職場からの派遣による研修受講」では、「よく参加する」が 3.90 と最も高く、次いで「時々参加する」が 3.62、「あまり参加しない」が 3.51、「全く参加なし・

参加機会なし」が 3.46 となっており、よく参加するとする人が、あまり参加しない・全く参加なし・参加機会なしとする人より有意に高い平均値を示した。すなわち、職場からの派遣による研修受講への参加頻度の高い人ほど職業を誇りとし今後も続けようという意識が高い傾向が認められた。

「自主的な研修受講」では、「よく受講する」が 3.92 と最も高く、次いで「時々受講する」が 3.66、「たまに受講する」が 3.55、「全く受講しない」が 3.48 となっており、よく受講するとする人が、たまに受講する・全く受講しないとする人より有意に高い平均値を示した。すなわち、専門性向上のために自主的に研修を受講する頻度が高い人ほど、職業を誇りとし今後も続けようという意識が高い傾向が認められた。

表 2-VI-2-1 「職業に対する意識」と関連のある要因

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
性別 t 検定 t 値=2.418 有意確率 p<0.05	男性	113	3.74	0.593
	女性	217	3.56	0.667
	合計	330		
学歴 F 検定 F 値=3.622 有意確率 p<0.05	中学・高校	45	3.64	0.578
	専門学校	66	3.42	0.768
	短大・高専	73	3.57	0.636
	大学・大学院	146	3.73	0.594
	合計	330	3.62	0.647
収入 F 検定 F 値=2.822 有意確率 p<0.05	15 万円未満	11	3.43	0.923
	15 万円以上 20 万円未満	96	3.48	0.670
	20 万円以上 25 万円未満	109	3.61	0.656
	25 万円以上 30 万円未満	45	3.68	0.629
	30 万円以上 35 万円未満	38	3.72	0.519
	35 万円以上	31	3.93	0.484
合計	330	3.62	0.647	
アウトリーチ時間保障 の有無 t 検定 t 値=3.734 有意確率 p<0.001	時間的保障有り	166	3.76	0.634
	時間的保障無し	154	3.49	0.646
	合計	320		
職場からの派遣による 研修受講経験 F 検定 F 値=5.118 有意確率 p<0.01	よく参加する	54	3.90	0.624
	時々参加する	139	3.62	0.617
	あまり参加しない	88	3.51	0.658
	全く参加無し・機会無し	34	3.46	0.689
	合計	318	3.62	0.650

表 2-VI-2-1 「職業に対する意識」と関連のある要因(続き)

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
自主的な研修受講 F検定 F値=4.033 有意確率 p<0.01	よく受講する	37	3.92	0.584
	時々受講する	110	3.66	0.641
	たまに受講する	139	3.55	0.634
	全く受講しない	38	3.48	0.713
	合計	324	3.62	0.650

VI-3. その他の項目

その他の項目として設定した2項目についての結果は、表 2-VI-3 に示すように、「仕事上で自分自身が担う責任の程度」に対する考えは 3.91 となっており、責任が重いと感じている人が多いことが伺われる。また、「職場での人間関係の良好さ」については 3.67 であり、どちらかというと良好だとしている人が多い。

表 2-VI-3 その他の項目

	N(人)	平均値	最小値	最大値
3. 仕事上で自身が担う責任の程度	332	3.91	1	5
6. 職場での人間関係の良好さ	334	3.67	1	5

これらの項目は、単独項目として設定したため、平均値による有意差検定は行っていない。表 2-VI-3-1 と表 2-VI-3-1 にそれぞれの回答者の分布を示す。

表 2-VI-3-1 に示すように、「責任の程度」に関しては、「やや重い」「かなり重い」合わせて約7割と高く、多くの人が重い責任を担わされていると感じている。また、表 2-VI-3-1 に示すように、「人間関係が良好」に対して「まあ思う」「非常に思う」を合わせて7割程度であり、半数以上の人は職場の人間関係は良いと考えている。

表 2-VI-3-1 責任の程度

	N(人)	%
かなり軽い	2	0.6
やや軽い	16	4.7
ちょうどよい	78	22.9
やや重い	150	44.1
かなり重い	86	25.3
不明	8	2.4
合計	340	100.0

表 2-VI-3-1 人間関係

	N(人)	%
全くそう思わない	6	1.8
あまりそう思わない	21	6.2
どちらとも言えない	71	20.9
まあそう思う	212	62.4
非常にそう思う	24	7.1
不明	6	1.8
合計	340	100.0

VII. 最近 6 ヶ月間の仕事に対する心理的な状況

この章では、相談員が最近 6 ヶ月の間に感じた仕事に対する心理的な状況についての調査結果を述べる。質問項目は、「仕事に対する達成感」に関する 8 項目、「仕事上での消耗感やストレス」に関する 9 項目、「利用者に対する感情」に関する 5 項目の合計 22 項目である。各質問項目に対して、最近 6 ヶ月の間にどの程度感じたことがあるかの頻度を、「いつもある」「しばしばある」「ときどきある」「まれにある」「まったくない」の 5 つの選択肢でたずねた。さらに、「いつもある」に 5 点、1 点ずつ減じて、「まったくない」に 1 点を与え平均値を算出した。

VII-1. 仕事に対する達成感

仕事に対する達成感に関する項目は、表 2-VII-1 に示すように、「利用者が感じていることを理解できる」「利用者の問題に効果的に対処できる」「自分の仕事が他の人々の生活に良い影響を与えている」「自分は非常に精力的だと感じる」「利用者がくつろげる雰囲気をつくれる」「利用者のそばで働いた後は気分がよい」「自分は非常に重要な仕事をしていると感じる」「仕事の中では感情的問題も冷静に扱っている」の 8 項目である。これらの項目については、得点の高い人ほど達成感を感じる頻度が高いことを示している。

「利用者のそばで働いた後は気分がよい」については 3.73 と最も平均値が高く、次いで、「自分は非常に重要な仕事をしていると感じる」が 3.63 となっており、共に 3 点台の比較的高い平均値を示している。「仕事の中では感情的問題も冷静に扱っている」が 3.45、「利用者が感じていることを理解できる」が 3.30、「利用者がくつろげる雰囲気をつくれる」が 3.30、「利用者の問題に効果的に対処できる」については 3.26、「自分の仕事が他の人々の生活に良い影響を与えている」については 3.25 となっており、3 点台半ばの値を示している。また、「自分は非常に精力的だと感じる」については 2.83 と他の項目と比較してかなり低い平均値となっている。

表 2-VII-1 仕事に対する達成感

項目	N(人)	平均値	最小値	最大値
1 利用者が感じていることを理解できる	332	3.30	1	5
2 利用者の問題に効果的に対処できる	333	3.26	1	5
3 自分の仕事が他の人々の生活に良い影響を与えている	331	3.25	1	5
4 自分は非常に精力的だと感じる	333	2.83	1	5

表 2-VII-1 仕事に対する達成感（続き）

項目	N(人)	平均値	最小値	最大値
5 利用者がくつろげる雰囲気をつくれる	333	3.30	1	5
15 利用者のそばで働いた後は気分がよい	330	3.73	1	5
16 自分は非常に重要な仕事をしていると感じる	332	3.63	1	5
17 仕事の中では感情的問題も冷静に扱っている	332	3.45	2	5

VII - 1 - 1 . 「仕事に対する達成感」と関連のある要因

「仕事に対する達成感」と関連のある要因を把握するために、表 2-VII-1 に示す 8 項目合計の平均値(素点合計値／項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員資格の有無、担当ケース数)、職場要因(母体機関、調整チームの参加頻度、アウトリーチ時間保障の有無)と研修(相談援助専門性に関する研修受講、職場からの派遣による研修受講、自主的研修受講、所属機関の研修体制)のそれぞれを独立変数とした一元配置の分散分析および t 検定を行った。その結果、有意な関係が認められた独立変数は、表 2-VII-1-1 に示す「年齢」「介護支援専門員資格の有無」「アウトリーチ時間保障の有無」「相談援助専門性に関する研修受講」「職場からの派遣による研修受講」「自主的研修受講」の 6 の要因である。

「年齢」では、「50 歳以上」が 3.64 と最も高く、次いで「40 歳代」が 3.42、「30 歳代」が 3.26、「20 歳代」が 3.27 となっており、50 歳代の人より有意に平均値が高い結果となった。すなわち、年齢の高い人ほど仕事に対する達成感を強く感じている傾向が強い。

「介護支援専門員資格の有無」では、「資格有り」が 3.40、「資格無し」が 3.26 となっており、介護支援専門員の資格のあるの方が有意に高い平均値を示した。すなわち、資格のある人の方が仕事に対する達成感を強く感じている傾向が強い。

「アウトリーチ時間保障の有無」では、「時間の保障有り」が 3.44、「時間の保障無し」が 3.29 となっており、アウトリーチの時間保障有りとする人の方が有意に高い平均値を示した。すなわち、利用者宅や地域へのアウトリーチが時間内に保障されているとする人の方が仕事に対する達成感を強く感じている傾向が強い。

「相談援助専門性に関する研修受講」では、「ロールプレイを含む研修受講経験有り」が 3.45、「研修受講有り・ロールプレイ無し」が 3.30、「研修受講経験無し」が 3.21 となっており、ロールプレイを含む研修受講経験者が、研修受講経験のない人より有意に平均値が高い結果となった。すなわち、ロールプレイを含む研修受講経験者のほうが、仕事に対する達成感を強く感じている傾向が強い。

「職場からの派遣による研修受講」では、「よく参加する」が 3.60 と最も高く、次いで「時々参加する」が 3.40、「あまり参加しない」が 3.18、「全く参加なし・参加機会なし」が 3.27 となっており、よく参加する・時々参加するとする人が、あまり参加しないとする人より有意に高い平均値を示した。すなわち、職場から

の派遣による研修受講への参加頻度の高い人のほうが、仕事に対する達成感を強く感じている傾向が強い。

「自主的研修受講」では、「よく受講する」が 3.71 と最も高く、次いで「時々受講する」が 3.45、「たまに受講する」が 3.23、「全く受講しない」が 3.19 となっており、受講する頻度が高いとする人ほど有意に高い平均値を示した。すなわち、専門性向上のために自主的に研修を受講する頻度が高い人ほど、仕事に対する達成感を強く感じている傾向が強い。

表 2-VII-1-1 「仕事に対する達成感」と関連のある要因

要因	要因のカテゴリー	N(人)	平均値	標準偏差
年齢 F 検定 F 値=6.770 有意確率 $p < 0.001$	20 歳代	84	3.27	0.507
	30 歳代	101	3.26	0.556
	40 歳代	96	3.42	0.554
	50 歳以上	45	3.64	0.662
	合計	326	3.35	0.574
介護支援専門員の資格の有無 t 検定 t 値=2.066 有意確率 $p < 0.05$	資格有り	214	3.40	0.571
	資格無し	109	3.26	0.563
	合計	323		
アウトリーチ時間保障の有無 t 検定 t 値=2.428 有意確率 $p < 0.05$	時間的保障有り	166	3.44	0.556
	時間的保障無し	152	3.29	0.559
	合計	318		
相談援助専門性に関する研修受講 F 検定 F 値=5.529 有意確率 $p < 0.01$	研修有り・ロールプレイ有り	171	3.45	0.527
	研修有り・ロールプレイ無し	55	3.30	0.558
	研修経験無し	96	3.21	0.627
	合計	322	3.35	0.572
職場からの派遣による研修受講経験 F 検定 F 値=6.959 有意確率 $p < 0.001$	よく参加する	55	3.60	0.514
	時々参加する	137	3.40	0.574
	あまり参加しない	87	3.18	0.511
	全く参加無し・機会無し	34	3.27	0.651
	合計	313	3.36	0.572
自主的な研修受講 F 検定 F 値=9.567 有意確率 $p < 0.001$	よく受講する	37	3.71	0.533
	時々受講する	109	3.45	0.529
	たまに受講する	137	3.23	0.532
	全く受講しない	39	3.19	0.685
	合計	322	3.36	0.573

VII - 2 . 仕事上での消耗感やストレス

「仕事上での消耗感やストレス」に関する項目は、表 2-VII-2 に示すように、「仕事で精神的な消耗を感じる」「仕事が終わると疲れ果てたと感じる」「朝疲労感で仕事に出るのが嫌になる」「人と一緒に一日中仕事することが負担に感じる」「仕事によって精根が尽きる思いがする」「仕事に欲求不満を感じる」「自分は働きすぎていると感じる」「人と一緒に働くことはストレスである」「追いつめられた状態にいるような気がする」の 9 項目である。これらの項目については、得点の高い人ほど消耗感やストレスを感じる頻度が高いことを示している。

「仕事で精神的な消耗を感じる」については 3.84 と最も平均値が高く、次いで、「仕事が終わると疲れ果てたと感じる」が 3.60 とやや高い。この 2 項目については、精神的な消耗や仕事が終わっての疲れといった消耗感を感じる頻度の高い人が多いことが推測される。さらに、「朝疲労感で仕事に出るのが嫌になる」が 2.82、「自分は働きすぎていると感じる」が 2.79、「仕事によって精根が尽きる思いがする」が 2.58、「仕事に欲求不満を感じる」が 2.68、「追いつめられた状態にいるような気がする」が 2.44 と 2.5 前後の平均値を示しており、ときどきはストレスを感じることもあるとする人が多いことが伺われる。また、「人と一緒に一日中仕事することが負担に感じる」が 2.17、「人と一緒に働くことはストレスである」が 1.86 であり、これらの項目は低い値であり、人と関わる仕事自体にひどくストレスを感じている人は少ないことがわかる。

表 2-VII-2 仕事上での消耗感やストレス

項目	N(人)	平均値	最小値	最大値
6 仕事で精神的な消耗を感じる	332	3.84	1	5
7 仕事が終わると疲れ果てたと感じる	333	3.60	1	5
8 朝疲労感で仕事に出るのが嫌になる	333	2.82	1	5
9 人と一緒に一日中仕事することが負担に感じる	332	2.17	1	5
10 仕事によって精根が尽きる思いがする	333	2.58	1	5
11 仕事に欲求不満を感じる	330	2.68	1	5
12 自分は働きすぎていると感じる	333	2.79	1	5
13 人と一緒に働くことはストレスである	333	1.86	1	5
14 追いつめられた状態にいるような気がする	332	2.44	1	5

VII - 2 - 1 . 「仕事上での消耗感やストレス」と関連のある要因

「仕事上での消耗感やストレス」と関連のある要因を把握するために、表 2-VII-2 に示す 9 項目合計の平均値(素点合計値／項目数)を従属変数とし、基本属性(年齢、性別、学歴、収入、専門職経験年数、相談員経験年数、介護支援専門員