

問 4-13 の希望の衣服を選べるなどの身の回りの自己選択はあまりなされていないことが示された。また、問 4-23、25 の見当識への支援も非実施群が 50%を超えていた。

「利用者周辺環境の調整」では、すべての項目で、実施群が 70%を超えており、多く実施されていることが明らかになった。

## 2. 痴呆性高齢者の行動に影響を及ぼす環境配慮と職員の関わりの次元（分散分析）

「肯定表出行動」には、ほとんどの環境配慮、職員の関わりの次元において、ともに主効果が認められた。「プライバシーの確保」×「環境の調整」( $F(1,674)=9.88$ ) および「自己選択への支援」×「環境の調整」( $F(1,674)=7.14$ ) では、環境と職員の関わりに交互作用がみられ、職員の関わりが高く、環境配慮も高い場合に、非常に「肯定表出行動」の得点が高いが、環境と関わりの両方が伴わなければ、肯定表出行動はあまりみられないことが示された(図 1)。これは、環境配慮と職員の関わりのどちらが不足しても、痴呆性高齢者に適した環境であるとはいえないことを意味しているといえる。

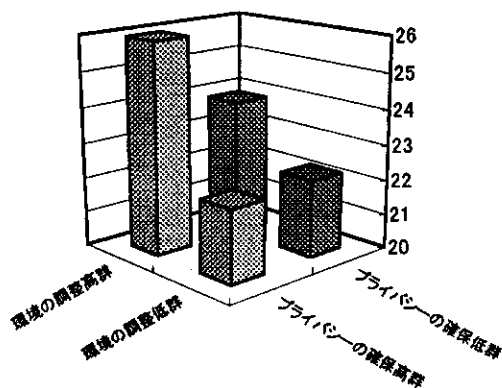


図1 「プライバシーの確保」×「環境の調整」別肯定表出行動得点

「怒り」に関しては、環境配慮、職員の関わりともに、それほど影響を及ぼさないことが示された。

「不安」に関しては、「安全と安心への支援」×「基本的関わり」×「自己選択と自立への支援」×「環境の調整」で交互作用がみられることが明らかになった(基本的関わり  $F(1,674)=8.31$ 、自己選択と自立支援  $F(1,674)=4.43$ 、環境の調整  $F(1,674)=10.67$ )。これは、環境における安全と安心への支援が十分でないにも関わらず、職員による関わりのみが先行することは、場合によっては、痴呆性高齢者の不安を煽ることになりかねないと考えられる(図 2)。

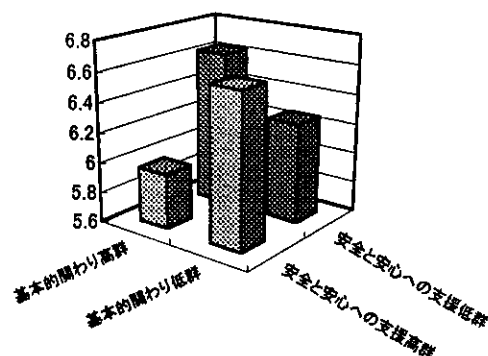


図2 「安全と安心への支援」×「基本的関わり」別不安得点

「反応の低下」の表出は、環境配慮×職員の関わりの多くの組み合わせにおいて、職員の関わり要因の主効果が認められた。職員による個々の痴呆性高齢者への声かけや働きかけなどが反応の低下を抑制する要因になっていると考えられる。しかし、「刺激の質と調整」×「生活歴の理解と交流促進」では、交互作用がみられ( $F(1,674)=6.57$ )、職員の関わりの影響はほとんどなく、刺激の質と調整がなされていることが反応の低下を抑制していることが示された(図 3)。刺激の質と調整は、痴呆性高齢者にとって、悪影響となる刺激をどの程度軽減し、質の良い刺激を提供する機会や場を作っているかという環境の次元である。そのような良い刺激を痴呆性高齢者に及ぼす環境配慮の重要性が示されたといえよう。

また、「入居者とのふれあいの促進」×「自己選択と自立への支援」では、関わりの主効果とともに、交互作用が認められた ( $F(1,674)=4.63$ )。多くの環境と関わりの組み合わせでは、環境低群×関わり低群のときに最も反応の低下が大きい。しかし、この場合は、環境高群×関わり低群の時に最も反応の低下得点が高いという結果が得られた。環境配慮だけでなく、職員の関わりの重要性を示しているといえよう。「入居者とのふれあいの促進」の項目は、入居者同士の交流の機会や場の提供がどの程度なされているかという環境の次元である。交流の場があっても、選択の機会や自立への支援が行われなければ、反応の低下は抑制できないと考えられる。

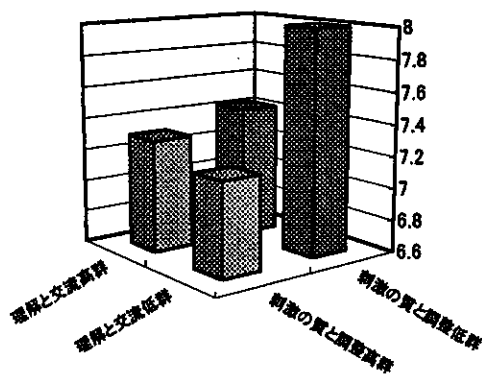


図3 「刺激の質と調整」×「理解と交流」別反応の低下得点

## D. 考察

### 1. 痴呆性高齢者への環境配慮の現状

「痴呆性高齢者環境配慮尺度」の項目において、非実施が50%を超える項目を概観すると、トイレや浴室、台所の設置等の、施設の構造面による問題も含まれてはいたが、職員の配慮・工夫等によって可能となる項目も少なくはなかった。特に、家具や小物、インテリアに、個々の高齢者に馴染んだものを用いることなどは、環境の質を高めるだけでなく、見当識への支援にもつながる重要な配慮と考えられる。もちろ

ん、その際、安全面等への注意は不可欠である。

「痴呆性高齢者基本的関わり尺度」の項目については、多くの項目が実施されてはいたが、問3・7の「一緒に過ごす時間を作るようにしている」は、従来の特別養護老人ホームでは、日常業務に追われてしまい、困難な項目であるかもしれない。しかし、平成14年度から新規の特別養護老人ホームでは、ユニットケアが原則とされることになった。少人数で生活することで、職員と利用者が一緒にいる時間は、増えていくと考えられる。また、生活の中で利用者に関わるという視点で考えた時に、この項目は重要な意味を持つだろう。

「痴呆性高齢者専門的ケア尺度」の下位尺度である「生活歴の理解と交流促進」では、環境の質の向上に関する項目の実施度が低かった。特別養護老人ホームは、病院等とは異なり、生活の場であるため、落ち着くことのできる空間づくりが望まれる。馴染みのものや、季節感を感じることで、ふれあいや会話の機会も増え、痴呆性高齢者の機能維持にもつながるのではないだろうか。また、「自己選択と自立への支援」では、見当識支援の項目の実施度が低かった。職員による微細な配慮・工夫で痴呆性高齢者が自立した生活を送ることが可能になることもあると考えられる。

痴呆性高齢者のための環境とは、構造面だけの配慮ではなく、職員によってなされる少しの配慮や工夫が重要な要素となると考えられる。

### 2. 痴呆性高齢者の行動に影響を及ぼす環境配慮と職員の関わりの次元

「肯定表出行動」には、多くの環境配慮の次元と職員の関わりの影響がみられた。また、「生活歴の理解と交流の促進」への支援と、「利用者周辺環境の調整」への支援は、環境の次元との間で交互作用が認められた。つまり、施設環境

と関わりのどちらかではなく、施設環境が配慮され、さらに個々の高齢者に合わせたそれらの配慮がなされることで、「肯定表出行動」がさらに増加するといえる。従って、痴呆性高齢者を取りまく施設環境だけでなく、職員が個々の痴呆性高齢者に合わせて、それらの環境を調整することの重要性が指摘できる。Cohen&Weisman (1991)<sup>3</sup>は、痴呆性高齢者を取りまく環境について、物理的環境・運営的環境・社会的環境が相互に関連しあい、痴呆性高齢者に影響を及ぼすと述べているが、十分検証には至っていなかった。本研究結果は、それを実証するものであるといえる。

「不穏表出行動」の下位尺度である「怒り」に関しては、職員の関わりの影響が大きいことが明らかになった。また、「不安」に関しては、環境の配慮が十分になされていない施設で職員の関わりのみがなされていても不安が高じる次元（安全と安心×基本的関わり）（ふれあいの促進×基本的関わり）（安全と安心×自己選択）（安全と安心×環境の調整）が多く、職員のかかわりだけでなく、環境配慮の重要性が示された。特に、「安全と安心への支援」の項目内容をみると、転倒や怪我の回避のための環境配慮の項目も多く、それらが配慮されていない中での職員による関わりは不安を喚起することにつながると考えられる。

「反応の低下」に関しては、全体的に職員の関わりによる影響が認められた。また、環境の配慮が十分になされていても、職員の関わりがなされていないと「反応の低下」が高じる次元（ふれあいの促進×自己選択）（プライバシーの確保×環境の調整）（自己選択×環境の調整）が多くみられた。宮田(1991)<sup>4</sup>は入所施設における高齢者の意欲の低下や無気力感について、環境をコントロールできないことがその原因の一つであり、個人に選択の余地が残されている

環境や、プライバシーの確保がなされている環境、情報の提供がなされている環境が意欲の低下を防ぐためにも重要であると述べている。宮田の研究は痴呆性高齢者に限定したものではないが、これらの見解は本研究の結果と一致しており、反応の低下を抑制するための環境と職員の関わりの重要性が指摘できるだろう。

#### 謝辞

多忙な日常業務のなか、本調査にご協力いただいた施設職員の方々に深謝申し上げます。

#### 引用文献

- 1 潮谷有二 児玉桂子他：第7章 痴呆性高齢者環境配慮尺度の尺度化と有効性 痴呆性高齢者環境配慮尺度(住宅版・施設版)の開発と有効性に関する長期的評価研究 平成11年度～平成12年度科学研究費補助金 基盤研究(B)(1) 研究成果報告書 2001
- 2 秋葉直子：施設環境配慮および職員の関わりが痴呆性高齢者の表出行動に及ぼす影響 日本社会事業大学大学院 2001年度修士論文 2002
- 3 Uriel Cohen & Gerald D. Weisman HOLDING ON TO HOME Designing Environments for People with Dementia THE JOHNS HOPKINS UNIVERSITY PRESS 1991 岡田威海監訳 浜崎裕子訳 老人性痴呆症のための環境デザイン 症状緩和と介護をたすける生活空間づくりの指針と手法 彰国社 p.20-25 1995
- 4 宮田加久子 無気力のメカニズム その予防と克服のために 誠信書房 71-87 1991

特別養護老人ホームにおける職場環境と痴呆ケア環境の関連性に関する分析

分担研究者	潮谷有二	長崎純心大学助教授
主任研究者	児玉桂子	日本社会事業大学教授
分担研究者	下垣 光	日本社会事業大学専任講師
研究協力者	秋葉直子	日本社会事業大学大学院
研究協力者	佐藤実佐子	長崎純心大学

本研究では、特別養護老人ホームにおける痴呆性高齢者に配慮された専門的環境と援助者にとっての職場環境との関係をみるために、Moos & Insel (1974) が開発した Work Environment Scale をもとに、日本の特別養護老人ホームに適用可能な職場環境評価尺度を独自に作成し、潮谷ら (2001) が開発した痴呆性高齢者環境配慮尺度との関係について、九州圏内の特別養護老人ホームの職員を対象に検討を行うことを目的とした。

職場環境評価尺度 10 次元について、次元別に共分散構造分析を行った結果、職場環境評価尺度の各次元は 4～5 の測定項目によって構成される 1 因子モデルの尺度であり、モデルとデータの適合度も高かった。

次元別に職場環境尺度と痴呆性高齢者環境配慮尺度との関係をピアソンの積率相関係数でみたところ、多くの尺度間に  $r=0.30$  以上の正と負の相関関係がみられ、職場環境と専門的環境が独立な関係ではなく、働く場としての職場環境が整備されている施設では、痴呆性高齢者に対する専門的環境も整備されているということを示唆することができた。

A. 研究目的

いくつかの実態調査からも明らかなように、特別養護老人ホーム（以下、特養）入所者のうち、約半数以上は痴呆症状を有しており（例えば、本間・新名他 (1997) など）、特養における痴呆性高齢者に対するケアの充実と痴呆性高齢者に配慮された施設生活環境の整備充実は、急務の課題となっている。米国においては 1990 年代以降、痴呆性高齢者のための Therapeutic Environment としての Assisted living や

Special care units などの議論に代表されるように、痴呆性高齢者の施設住環境に関する研究が進められてきており、そのような環境を測定するために、Therapeutic Environment Screening Scale (TESS, Sloane & Mathew, 1990; 1991) や TESS-2+ (Sloane, et al., 1995)、Professional Environmental Assessment Protocol (PEAP, Weisman et al., 1996)、Nursing Unit Rating Scale (NURS, Grant, 1996) などの尺度が開発されてきている。また、

日本においても児玉桂子（2001）による研究の一環として、潮谷ら（2001）によって日本の特養に適用可能な多次元尺度による痴呆性高齢者環境配慮尺度が開発されている。

このように、特養をはじめとする高齢者福祉施設における住環境は、利用者に対するサービスシステムの一つとして非常に重要視されてきており、専門的環境のあり方とその測定に関する議論が展開されるようになってきている。

しかしながら、社会福祉施設をサービスシステムとして総合的に捉えてみるならば、利用者のニーズに配慮された住環境としての専門的環境とともに、利用者に対して直接間接的なサービスを提供する援助者にとっての職場環境のあり方についても考えていく必要があるのではないだろうか。

特に、システム論の立場から援助者を社会福祉施設における最も原子的なサービスシステムとして捉えてみるならば、援助者が職場において仕事を遂行していく際の外的環境としての職場環境は、直接利用者にサービスを提供する際の外的環境となる利用者や専門的環境も含む援助環境とともに、援助者の仕事のあり方を方向付ける上で重要な役割を果たしていると考えられることができる。

また、援助者が職場で援助を専門的な仕事として展開していくには、専門的環境と職場環境の両者との相互作用が不可欠であり、援助者はそのような相互作用を通して、援助行為を行っているのではないかということを推察することができる。したがって、この専門的環境と職場環境の両者の関係性について、実証的に考察していくことは極めて意義深いといえよう。

そこで、本研究では、特養における痴呆性高齢者に配慮された専門的環境と援助者にとっての職場環境との関係をみるために、Moos & Insel (1974) が開発した Work Environment

Scale (以下、WES) をもとに、日本の特養に適用可能な職場環境評価尺度を独自に作成し、潮谷ら（2001）が開発した痴呆性高齢者環境配慮尺度を用いて、職場環境と専門的環境との関係性について検討することを目的とした。

## B. 方法

### 1. 調査対象者及び調査方法

九州圏内の特養すべてに調査協力依頼を送付し、調査協力の得られた 68 施設のそれぞれにおける痴呆性ケアの中心となる寮母・寮父・指導員の計 1,187 名を調査対象者とした。

調査方法は、平成 13 年 11 月 16 日から平成 13 年 11 月 30 日までの間に、質問紙を用いた自計式の郵送調査を実施し、最終的に 408 票を回収（回収率 34.4 %）した。尚、本研究では、分析に用いる変数のすべてに欠損値がない 247 票を分析対象とした。

### 2. 測定方法

(1) 職場環境評価尺度の測定は、社会生態学の立場から、全ての職場環境を評価するために、Moos & Insel (1974) によって開発された WES を翻訳して使用することにした。元々 WES は、①仕事への関与 (Involvement) の次元、②同僚との関係 (Peer Cohesion) の次元、③上司によるサポート (Staff Support) の次元、④自律性 (Autonomy) の次元、⑤仕事の優先状況 (Task Orientation) の次元、⑥仕事でのプレッシャー (Work Pressure) の次元、⑦仕事の明示性 (Clarity) の次元、⑧仕事のコントロール (Control) の次元、⑨革新性 (Innovation) の次元、⑩職場の快適性 (Physical Comfort) の 10 個の次元について、2 件法による 90 個の測定項目によって測定を行う多次元尺度である。

しかしながら、本研究において、我々が日本

の特別養護老人ホーム（以下、特養）の職場環境を測定する尺度として、WES を翻訳した結果、日本の特養の職場環境を評価する際には、適当でない項目が少なくなかったため、最終的にはそれぞれの次元の特性と測定項目の内容を十分に検討しながら、日本の特養にも適用可能な職場環境評価尺度を独自に作成することにした（資料参照）。具体的には、少しでも調査対象者の負担を軽減するために、10 個の次元について、50 個の測定項目を設定し、数量化の観点から 2 件法ではなく 5 件法を用い、当該項目について「非常によくあてはまる」に 5 点、「かなりあてはまるに」に 4 点、「少しあてはまる」に 3 点、「あまりあてはまらない」に 2 点、「全くあてはまらない」に 1 点を与え、測定を行った。

(2) 痴呆性高齢者環境配慮尺度（以下、環境配慮尺度という）の測定方法は、潮谷ら（2001）の研究をふまえて設定された、①「安全と安心への支援」の次元、②「見当識への支援」の次元、③「機能的な能力への支援」の次元、④「環境における刺激の質と調整」の次元（尺度 A と B に分割）、⑤「生活の継続性への支援」の次元、⑥「プライバシーの確保」の次元、⑦「自己選択への支援」の次元、⑧「入所者との触れ合いの促進」の 8 つの次元について測定する 50 項目それぞれについて、「かなり実施されている」に 4 点、「まあまあ実施されている」に 3 点、「ほとんど実施されていない」に 2 点、「全く実施されていない」に 1 点を与え、測定を行った。

### 3. 分析方法

分析方法は次の手続きに沿って進めた。

①調査対象者の基本属性の分布について明らかにした。

②次元別に職場環境評価尺度の測定項目それぞれについて、平均値、標準偏差、歪度、尖度等の統計量を算出し、各々の項目の分布から測定項目としての適正について検討した。尚、その際に、歪度、尖度（正規分布の場合は 0.0 に調整してある）の絶対値が 1.00 を越える項目を分析除外対象項目とすることを原則とした。

③次元別に職場環境評価尺度の測定項目間の関係についてみるために、ピアソンの積率相関係数を算出し、他の項目との相関係数の値が低い項目を分析除外対象項目とした。そして、その結果をふまえて、それぞれの次元を構成概念とする 1 因子モデルを設定し、次元別に共分散構造分析を行い、尺度としての構成概念妥当性について検討した。また、次元別に職場環境評価尺度と環境配慮尺度の得点と信頼性係数（Cronbach's  $\alpha$ ）を算出し、得点の分布と内的整合性について検討した後、ピアソンの積率相関係数を算出し、尺度間の関係について検討した。

## C. 結果

### 1. 調査対象者の基本属性

回答者の属性は、表 1 に示すとおりであり、年齢の平均が 40.28 歳 (S.D=11.31)、性別は男性が 18.6 %。女性が 79.8 %、最終学歴は高校卒が 59.9 %、短期大学卒が 16.6 %、大学卒が 10.1 % の順に多く、福祉系専門教育歴が有るものは 23.5 %であった。

職種は、寮母・寮父職が最も多く 85.4 %、次いで生活指導員職が 7.7 %であった。現在の施設での勤務年数の平均は 7.97 年 (S.D=7.33)、他施設での就労経験が有るものは 13.4 %、他施設での就労経験の平均は 5.54 年 (S.D=4.43)、保有する資格は、介護福祉士

が 52.6 %、社会福祉主事任用資格が 22.8 %、ホームヘルパーが 19.8 %の順で多かった。

表1 調査対象者の属性

	度数 または 平均値	比率 または 標準偏差
年齢(n=229)	40.28	11.31
性別		
男性	46	18.6%
女性	197	79.8%
無回答	4	1.6%
最終学歴		
中学	21	8.5%
高校	148	59.9%
短期大学	41	16.6%
大学	25	10.1%
無回答	12	4.9%
福祉系専門教育歴		
ある	58	23.5%
ない	160	64.8%
無回答	29	11.7%
資格		
社会福祉主事任用資格(n=232)	53	22.8%
社会福祉士(n=232)	6	2.6%
介護福祉士(n=232)	122	52.6%
看護婦(n=232)	6	2.6%
作業療法士(n=232)	0	0.0%
理学療法士(n=232)	0	0.0%
介護支援専門員(n=232)	39	16.8%
ホームヘルパー(n=232)	46	19.8%
特に資格なし(n=232)	39	16.8%
その他(n=232)	22	9.5%
勤務年数(n=235)	7.97	7.33
職種		
生活指導員	19	7.7%
寮母・寮父	211	85.4%
その他	17	6.9%
他施設勤務経験		
ある	33	13.4%
ない	205	83.0%
無回答	9	3.6%
他施設勤務年数(n=30)	5.54	4.43

表2 仕事への関与の次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目01	1.00	5.00	3.55	0.84	-0.29	-0.13
項目02	1.00	5.00	3.84	0.98	-0.42	-0.72
項目03	1.00	5.00	3.60	0.90	-0.25	-0.38
項目04	1.00	5.00	3.55	0.94	-0.19	-0.46
項目05	1.00	5.00	3.67	1.13	-0.38	-0.88

表3 仕事への関与の次元に関する項目間相関係数

	項目01	項目02	項目03	項目04	項目05
項目01	1.000				
項目02	0.371 ***	1.000			
項目03	0.672 ***	0.460 ***	1.000		
項目04	0.590 ***	0.388 ***	0.656 ***	1.000	
項目05	0.287 ***	0.273 ***	0.299 ***	0.260 ***	1.000

\*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

## 2. 職場環境配慮尺度の分析結果

### (1) 仕事への関与の次元

仕事への関与の次元を測定する 5 項目の平均値は 3.55 から 3.84 の範囲に、標準偏差は 0.84 から 1.13 の範囲に、歪度は-0.42 から-0.19 の範囲に、尖度は-0.88 から-0.13 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 2)。また、表 3 に示すように、項目 05 と他の項目との相関係数の値が若干低かったが、各項目は相互に正の相関関係を有していた。

「仕事への関与」について共分散構造分析を行った結果(表 4)、 $\chi^2=4.268$ 、GFI=0.993、AGFI=0.980、RMSEA=0.000 であり、モデルとデータの適合度は良く、「 $\xi$  1: 仕事への関与」からのそれぞれの項目に対する因果係数の値も  $\lambda=0.300$  以上であったため、項目 01 から項目 05 の 5 項目によって測定される尺度を「仕事への関与の次元」とした。

表4 仕事への関与の次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

		モデル
ξ1: 仕事への関与		
χ1: 項目01(λ11)		0.771 (1)
χ2: 項目02(λ21)		0.520 ***
χ3: 項目03(λ31)		0.870 ***
χ4: 項目04(λ41)		0.756 ***
χ5: 項目05(λ51)		0.361 ***
モデルの適合度		
χ2値(df)		4.268(5)
GFI		0.993
AGFI		0.980
RMSEA		0.000

(1): 指標変数 \*\*\* p<.001

(2) 同僚との関係の次元

同僚との関係の次元を測定する5項目の平均値は3.08から3.59の範囲に、標準偏差は0.83から0.95の範囲に、歪度は-0.58から0.05の範囲に、尖度は-0.39から0.32の範囲にあり、分布に大きな偏りがある項目はなかった(表5)。

また、表6に示すように、項目09は、項目10を除くと他の項目との相関係数の値が低く、項目10との間には負の相関関係がみられたため、項目09を分析から除外して、共分散構造

分析を行った。

「同僚との関係」について共分散構造分析を行った結果(表7)、 $\chi^2=1.895$ 、GFI=0.999、AGFI=0.981、RMSEA=0.000であり、モデルとデータの適合度は良く、「ξ2: 同僚との関係」からのそれぞれの項目に対する因果係数を見てみると、「χ7: 項目07」への因果係数が低かったが、他の項目への因果係数は $\lambda=0.400$ 以上であったため、項目09を除く4項目によって測定される尺度を「同僚との関係の次元」とした。

表5 同僚との関係の次元

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目06	1.00	5.00	3.52	0.90	-0.34	0.03
項目07	1.00	5.00	3.37	0.95	-0.58	0.32
項目08	1.00	5.00	3.59	0.94	-0.30	-0.39
項目09	1.00	5.00	3.35	0.85	0.05	-0.08
項目10	1.00	5.00	3.08	0.83	-0.32	0.19

表6 同僚との関係の次元に関する項目間相関係数

	項目06	項目07	項目08	項目09	項目10
項目06	1.000				
項目07	0.173 **	1.000			
項目08	0.561 **	0.067	1.000		
項目09	0.095	0.028	0.100	1.000	
項目10	0.405 **	0.142 *	0.230 **	-0.132 *	1.000

\*p<.05 \*\*p<.01



表7 同僚との関係の次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

モデル	
ξ 2: 同僚との関係	
X 6: 項目06(λ 62)	0.986 (1)
X 7: 項目07(λ 72)	0.175 ***
X 8: 項目08(λ 82)	0.568 ***
X 9: 項目09(λ 92)	- -
X 10: 項目10(λ 102)	0.411 ***
モデルの適合度	
χ <sup>2</sup> 値(df)	1.895(2)
GFI	0.996
AGFI	0.981
RMSEA	0.000

(1): 指標変数 -:分析から除外 \*\*\* p<.001

### (3) 上司によるサポートの次元

上司によるサポートの次元を測定する 5 項目の平均値は 2.94 から 3.12 の範囲に、標準偏差は 0.96 から 1.03 の範囲に、歪度は-0.26 から-0.05 の範囲に、尖度は-0.45 から-0.11 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 8)

また、表 9 に示すように、項目 12 と項目 15 のペアを除くと、各項目は相互に r=.300 以上の正の相関関係を有していた。

「上司によるサポート」について共分散構造

分析を行った結果(表 10)、 $\chi^2=38.998$  であり、モデルとデータの適合度があまり良くなかったため、項目 11 との相関係数が  $r=.849$  と顕著に高かった項目 12 を削除し、再度分析を行った。その結果、 $\chi^2=0.217$ 、GFI=1.000、AGFI=0.998、RMSEA=0.000 であり、モデルとデータの適合度は改良され、「ξ 3: 上司によるサポート」から、それぞれの項目に対する因果係数の値も  $\lambda=.400$  以上であったため、項目 12 を除く、4 個の項目で測定される尺度を「上司によるサポートの次元」とした。

表8 上司によるサポートの次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目11	1.00	5.00	2.94	0.99	-0.06	-0.45
項目12	1.00	5.00	3.02	1.03	-0.05	-0.45
項目13	1.00	5.00	3.03	0.98	-0.09	-0.42
項目14	1.00	5.00	3.12	1.00	-0.09	-0.37
項目15	1.00	5.00	3.07	0.96	-0.26	-0.11

表9 上司によるサポートの次元に関する項目間相関係数

	項目11	項目12	項目13	項目14	項目15
項目11	1.000				
項目12	0.849 ***	1.000			
項目13	0.746 ***	0.776 ***	1.000		
項目14	0.671 ***	0.707 ***	0.767 ***	1.000	
項目15	0.324 ***	0.295 ***	0.364 ***	0.346 ***	1.000

\*\*\*p<.001

表10 上司によるサポートの次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

	モデル	改良後モデル
ξ3: 上司によるサポート		
χ 11: 項目11(λ 113)	0.894 (1)	0.809 (1)
χ 12: 項目12(λ 123)	0.919 ***	- -
χ 13: 項目13(λ 133)	0.861 ***	0.921 ***
χ 14: 項目14(λ 143)	0.793 ***	0.832 ***
χ 15: 項目15(λ 153)	0.367 ***	0.401 ***
モデルの適合度		
χ 2値(df)	38.998(5)	0.217(2)
GFI	0.935	1.000
AGFI	0.804	0.998
RMSEA	0.166	0.000

(1): 指標変数 -:分析から除外 \*\*\* p<.001

#### (4) 自律性の次元

自律性の次元を測定する 5 項目の平均値は 2.30 から 3.33 の範囲に、標準偏差は 0.80 から 1.02 の範囲に、歪度は-0.38 から 0.47 の範囲に、尖度は-0.68 から 0.15 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 11)。

また、表 12 に示すように、項目 16 と項目 18、項目 19、項目 20 のペア以外は、あまり大きいとはいえないが、相互に正の相関関係を有していた。

「自律性」について共分散構造分析を行った結

果(表 13)、 $\chi^2=39.279$  とモデルとデータの適合度が悪かったため、他の項目との相関係数の値が低い項目 16 を削除し、再度分析を行った。その結果、 $\chi^2=6.141$ 、GFI=0.988、AGFI=0.941、RMSEA=0.092 であり、モデルとデータの適合度は改良され、「ξ 4: 自律性」から、それぞれの項目に対する因果関係の値も  $\lambda=300$  以上であったため、項目 16 を除く 4 個の項目によって測定される尺度を「自律性の次元」とした。

表11 自律性の次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目16	1.00	5.00	3.30	0.99	-0.24	-0.66
項目17	1.00	5.00	3.33	1.02	-0.38	-0.34
項目18	1.00	5.00	2.77	0.85	0.14	-0.29
項目19	1.00	5.00	2.71	0.88	-0.02	-0.68
項目20	1.00	5.00	2.30	0.80	0.47	0.15

表12 自律性の次元に関する項目間相関係数

	項目16	項目17	項目18	項目19	項目20
項目16	1.000				
項目17	0.390 ***	1.000			
項目18	0.110	0.244 **	1.000		
項目19	0.112	0.180 **	0.503 ***	1.000	
項目20	0.082	0.251 **	0.296 ***	0.351 ***	1.000

表13 自律性の次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

	モデル	改良後モデル
ξ 4: 自律性		
χ 16: 項目16(λ 164)	0.224 (1)	- -
χ 17: 項目17(λ 174)	0.371 ***	0.329 (1)
χ 18: 項目18(λ 184)	0.684 ***	0.921 ***
χ 19: 項目19(λ 194)	0.696 ***	0.832 ***
χ 20: 項目20(λ 204)	0.483 ***	0.401 ***
モデルの適合度		
χ 2値(df)	39.279(5)	6.141(2)
GFI	0.943	0.988
AGFI	0.828	0.941
RMSEA	0.167	0.092

(1): 指標変数 -:分析から除外 \*\*\* p<.001

(5) 仕事の優先状況の次元

仕事の優先状況を測定する 5 項目の平均値は 3.44 から 4.10 の範囲に、標準偏差は 0.71 から 0.98 の範囲に、歪度は-0.62 から-0.21 の範囲に、尖度は-0.53 から 0.96 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 14)。

また、表 15 に示すように、項目 23 と項目 24 の相関係数は弱かったが、各項目とも相互に正

の相関関係を有していた。

「仕事の優先状況」について共分散構造分析を行った結果(表 16)、 $\chi^2=10.245$ 、GFI=0.985、AGFI=0.954、RMSEA=0.065 であり、モデルとデータの適合度はそれほど悪くなく、「ξ 5 : 仕事の優先状況」からのそれぞれの項目に対する因果関係の値も  $\lambda = .400$  以上であったため、項目 21 から項目 25 の 5 個の項目で測定される尺度を「仕事の優先状況の次元」とした。

表14 仕事の優先状況の次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目21	1.00	5.00	4.10	0.71	-0.62	0.96
項目22	1.00	5.00	3.53	0.81	-0.24	-0.21
項目23	1.00	5.00	3.70	0.98	-0.44	-0.45
項目24	1.00	5.00	3.78	0.91	-0.56	0.05
項目25	1.00	5.00	3.44	0.96	-0.21	-0.53

表15 仕事の優先状況の次元に関する項目間相関係数

	項目21	項目22	項目23	項目24	項目25
項目21	1.000				
項目22	0.381 ***	1.000			
項目23	0.245 ***	0.237 ***	1.000		
項目24	0.376 ***	0.328 ***	0.186 **	1.000	
項目25	0.322 ***	0.466 ***	0.349 **	0.380 ***	1.000

\*\*p<.01 \*\*\*p<.001

表16 仕事の優先状況の次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

モデル	
ξ5:仕事の優先状況	
X 21:項目21(λ 215)	0.557 (1)
X 22:項目22(λ 225)	0.647 ***
X 23:項目23(λ 235)	0.425 ***
X 24:項目24(λ 245)	0.551 ***
X 25:項目20(λ 255)	0.690 ***
モデルの適合度	
χ <sup>2</sup> 値(df)	10.245(5)
GFI	0.985
AGFI	0.954
RMSEA	0.065

(1): 指標変数 \*\*\* p<.001

(6) 仕事でプレッシャーの次元

仕事でのプレッシャーの次元を測定する 5 項目の平均値は 3.42 から 3.94 の範囲に、標準偏差は 0.84 から 0.98 の範囲に、歪度は-0.70 から-0.04 の範囲に、尖度は-0.62 から 0.93 の範囲にあり、分布に大きな偏りが見られた項目はなかった(表 17)。

また、表 18 に示すように、項目 26 と項目 29 のペアに負の相関関係がみられたが、その他の項目は相互に正の相関関係を有していたので、

項目 26 を除外し、「仕事でのプレッシャー」について共分散構造分析を行った。分析の結果(表 19)、 $\chi^2=5.614$ 、GFI=0.999、AGFI=0.981、RMSEA=0.000 であり、モデルとデータの適合度は良く、「ξ 6:仕事でのプレッシャー」から、それぞれの項目に対する因果係数の値は $\lambda =.300$  以上であったため、項目 29 を除く 4 項目によって測定される尺度を「仕事へのプレッシャーの次元」とした。

表17 仕事でのプレッシャーの次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目26	1.00	5.00	3.42	0.98	-0.04	-0.62
項目27	1.00	5.00	3.94	0.91	-0.40	-0.61
項目28	1.00	5.00	3.40	0.97	-0.12	-0.46
項目29	1.00	5.00	3.60	0.84	-0.70	0.93
項目30	1.00	5.00	3.93	0.97	-0.60	-0.38

表18 仕事でのプレッシャーの次元に関する項目間相関係数

	項目26	項目27	項目28	項目29	項目30
項目26	1.000				
項目27	0.226 ***	1.000			
項目28	0.403 ***	0.572 ***	1.000		
項目29	-0.208 **	0.317 ***	0.143 *	1.000	
項目30	0.223 ***	0.689 ***	0.577 **	0.247 ***	1.000

\*\*p<.01 \*\*\*p<.001

表19 仕事でのプレッシャーの次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

モデル	
ξ 6: 仕事でのプレッシャー	
χ 26: 項目 26(λ 266)	- -
χ 27: 項目 27(λ 276)	0.844 (1)
χ 28: 項目 28(λ 286)	0.683 ***
χ 29: 項目 29(λ 296)	0.320 ***
χ 30: 項目 30(λ 306)	0.823 ***
モデルの適合度	
χ 2値(df)	5.614(2)
GFI	0.989
AGFI	0.943
RMSEA	0.086

(1): 指標変数 - :分析から除外 \*\*\* p<.001

(7) 仕事の明示性の次元

仕事の明示性の次元を測定する 5 項目の平均値は 3.32 から 3.89 の範囲に、標準偏差は 0.75 から 0.98 の範囲に、歪度は-0.59 から-0.36 の範囲に、尖度は-0.28 から 0.66 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 20)。

また、表 21 に示すように、各項目は相互に正の相関関係を有していた。

「仕事の明示性」について共分散構造分析を行った結果(表 22)、 $\chi^2=29.543$  とモデルと

データの適合度はあまり良くなかったため、項目 31 から項目 35 までの項目を一つずつ削除し、探索的に分析を行った結果、項目 33 を除くモデルが最もデータとの適合度が良く、 $\chi^2=4.527$ 、GFI=0.991、AGFI=0.956、RMSEA=0.072 であり、「ξ 7: 仕事の明示性」から、それぞれの項目に対する因果係数の値も  $\lambda=0.400$  以上であったため、項目 33 を除く 4 個の項目で測定される尺度を「仕事の明示性の次元」とした。

表20 仕事の明示性の次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目31	1.00	5.00	3.89	0.98	-0.85	0.55
項目32	1.00	5.00	3.70	0.90	-0.37	-0.28
項目33	1.00	5.00	3.62	0.75	-0.59	0.66
項目34	1.00	5.00	3.32	0.96	-0.36	-0.15
項目35	1.00	5.00	3.81	0.93	-0.58	-0.04

表21 仕事の明示性の次元に関する項目間相関係数

	項目31	項目32	項目33	項目34	項目35
項目31	1.000				
項目32	0.588 ***	1.000			
項目33	0.337 ***	0.580 ***	1.000		
項目34	0.468 ***	0.465 ***	0.395 ***	1.000	
項目35	0.315 ***	0.390 ***	0.460 ***	0.368 ***	1.000

\*\*\*p<.001

表22 仕事の明示性の次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

	モデル	改良後モデル
ξ7: 仕事の明示性		
χ <sup>2</sup> 31: 項目31(λ 317)	0.665 (1)	0.738 (1)
χ <sup>2</sup> 32: 項目32(λ 327)	0.830 ***	0.780 ***
χ <sup>2</sup> 33: 項目33(λ 337)	0.671 ***	- -
χ <sup>2</sup> 34: 項目34(λ 347)	0.605 ***	0.627 ***
χ <sup>2</sup> 35: 項目35(λ 357)	0.529 ***	0.491 ***
モデルの適合度		
χ <sup>2</sup> 値(df)	29.543(5)	4.527(2)
GFI	0.956	0.991
AGFI	0.867	0.956
RMSEA	0.141	0.072

(1): 指標変数 -:分析から除外 \*\*\* p<.001

(8) 仕事のコントロールの次元

仕事のコントロールの次元を測定する 5 項目の平均値は 3.14 から 3.84 の範囲に、標準偏差は 0.87 から 0.99 の範囲に、歪度は-0.43 から 0.05 の範囲に、尖度は-0.71 から 0.22 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 23)。

また、表 24 に示すように、各項目は相互に概ね r=.300 以上の正の相関関係を有していた。

「仕事のコントロール」について共分散構造分析を行った結果(表 25)、 $\chi^2=13.959$  とモ

デルとデータの適合度があまり良くなかったので、他の項目との相関係数の値が若干小さい項目 40 を除外し、再度分析を行った。その結果、 $\chi^2=6.217$ 、GFI=0.987、AGFI=0.935、RMSEA=0.093 であり、モデルとデータの適合度は改良され、「ξ 8: 同僚との関係」から、それぞれの項目に対する因果係数の値も  $\lambda \geq .600$  以上であったため、項目 40 を除く 4 個の項目で測定される尺度を「同僚との関係の次元」とした。

表23 仕事のコントロールの次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目36	1.00	5.00	3.84	0.87	-0.43	-0.24
項目37	1.00	5.00	3.32	0.93	0.05	-0.38
項目38	1.00	5.00	3.49	0.99	-0.15	-0.71
項目39	1.00	5.00	3.79	0.89	-0.42	-0.32
項目40	1.00	5.00	3.14	0.95	-0.17	-0.22

表24 仕事のコントロールの次元に関する項目間相関係数

	項目36	項目37	項目38	項目39	項目40
項目36	1.000				
項目37	0.590 ***	1.000			
項目38	0.592 ***	0.596 ***	1.000		
項目39	0.446 ***	0.426 ***	0.557 ***	1.000	
項目40	0.317 ***	0.271 ***	0.226 ***	0.293 ***	1.000

\*\*\*p<.001

表25 仕事のコントロールに対する最尤推定法による解(標準化された解)

	モデル	改良後モデル
ξ 8: 仕事のコントロール		
χ 36: 項目 36(λ 368)	0.755 (1)	0.743 (1)
χ 37: 項目 37(λ 378)	0.744 ***	0.740 ***
χ 38: 項目 38(λ 388)	0.802 ***	0.818 ***
χ 39: 項目 39(λ 399)	0.634 ***	0.630 ***
χ 40: 項目 40(λ 408)	0.362 ***	- -
モデルの適合度		
χ <sup>2</sup> 値(df)	13.959(5)	6.217(2)
GFI	0.979	0.987
AGFI	0.936	0.935
RMSEA	0.085	0.093

(1): 指標変数 -:分析から除外 \*\*\* p<.001

### (9) 革新性の次元

革新性の次元を測定する 5 項目の平均値は 3.09 から 3.68 の範囲に、標準偏差は 0.87 から 1.06 の範囲に、歪度は-0.63 から-0.08 の範囲に、尖度は-0.69 から 0.70 の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表 26)。

また、表 27 に示すように、各項目は相互に正の相関関係を有しており、その値も r=.400 以上あった。

「革新性」について共分散構造分析を行った結果(表 28)、 $\chi^2=5.502$ 、GFI=0.991、AGFI=0.973、RMSEA=0.020 であり、モデルとデータの適合度は良く、「ξ 9: 革新性」から、それぞれの項目に対する因果係数の値も  $\lambda = .500$  以上であったため、項目 41 から項目 45 の 5 項目によって測定される尺度を「革新性の次元」とした。

表26 革新性の次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目41	1.00	5.00	3.19	0.87	-0.08	-0.09
項目42	1.00	5.00	3.09	1.06	-0.17	-0.69
項目43	1.00	5.00	3.63	0.92	-0.38	-0.26
項目44	1.00	5.00	3.38	0.96	-0.27	-0.27
項目45	1.00	5.00	3.68	0.88	-0.63	0.70

表27 革新性の次元に関する項目間相関係数

	項目41	項目42	項目43	項目44	項目45
項目41	1.000				
項目42	0.588 ***	1.000			
項目43	0.585 ***	0.650 ***	1.000		
項目44	0.626 ***	0.657 ***	0.735 ***	1.000	
項目45	0.418 ***	0.511 ***	0.499 ***	0.487 ***	1.000

\*\*\*p<.001

表28 革新性の次元に対する最尤推定法による解(標準化された解)

モデル	
ξ9:革新性	
χ41:項目41(λ419)	0.721 (1)
χ42:項目42(λ429)	0.784 ***
χ43:項目43(λ439)	0.840 ***
χ44:項目44(λ449)	0.858 ***
χ45:項目45(λ459)	0.595 ***
モデルの適合度	
χ <sup>2</sup> 値(df)	5.502(5)
GFI	0.991
AGFI	0.973
RMSEA	0.020

(1): 指標変数 \*\*\* p<.001

(10) 職場の快適性の次元

職場の快適性の次元を測定する5項目の平均値は2.68から3.62の範囲に、標準偏差は0.88から1.11の範囲に、歪度は-0.43から0.00の範囲に、尖度は-0.86から-0.01の範囲にあり、分布に大きな偏りのある項目はなかった(表29)。

また、表30に示すように、各項目は相互に概ねr=.300以上の正の相関関係を有していた。

「職場の快適性」について共分散構造分析を行った結果(表31)、 $\chi^2=13.468$ とあまりデ

ータとモデルの適合度が良くなかったため、因果係数の値が $\lambda=.768$ と最も大きかった項目49を削除し、再度分析を行った。その結果、 $\chi^2=3.963$ 、GFI=0.992、AGFI=0.958、RMSEA=0.063であり、モデルとデータの適合度は改良され、「ξ10:職場の快適性」から、それぞれの項目に対する因果係数の値も $\lambda=.500$ 以上であったため、項目49を除く4個の項目によって測定される尺度を「職場の快適性の次元」とした。

表29 職場の快適性の次元に関する項目の分布

項目	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度
項目46	1.00	5.00	3.62	1.00	-0.43	-0.38
項目47	1.00	5.00	3.08	1.11	0.04	-0.86
項目48	1.00	5.00	2.68	0.88	0.22	-0.01
項目49	1.00	5.00	3.36	0.88	0.00	-0.25
項目50	1.00	5.00	3.42	0.95	-0.12	-0.21

表30 職場の快適性の次元に関する項目間相関係数

	項目46	項目47	項目48	項目49	項目50
項目46	1.000				
項目47	0.357 ***	1.000			
項目48	0.296 ***	0.452 ***	1.000		
項目49	0.387 ***	0.431 ***	0.508 ***	1.000	
項目50	0.405 ***	0.434 ***	0.358 ***	0.557 ***	1.000

\*\*\*p<.001



表31 職場の快適性に対する最尤推定法による解(標準化された解)

	モデル	改良後モデル
ξ 10: 職場の快適性		
χ 46: 項目46(λ 4610)	0.532 (1)	0.546 (1)
χ 47: 項目47(λ 4710)	0.623 ***	0.697 ***
χ 48: 項目48(λ 4810)	0.622 ***	0.596 ***
χ 49: 項目49(λ 4910)	0.768 ***	- -
χ 50: 項目50(λ 5010)	0.693 ***	0.643 ***
モデルの適合度		
χ 2値(df)	13.468(5)	3.963(2)
GFI	0.980	0.992
AGFI	0.939	0.958
RMSEA	0.083	0.063

(1): 指標変数 -:分析から除外 \*\*\* p<.001

### 3. 職場環境評価尺度の分布と内的整合性

共分散構造分析の結果をふまえて、次元別に尺度得点の基本統計量と信頼性係数を算出した結果(表32)、歪度や尖度の値は、分布に大きな偏りがないことを示していた。また、信頼性係数は「同僚との関係の次元」が $\alpha=.583$ 、「自律性の次元」が $\alpha=.625$ と低かったが、他の次元については、 $\alpha=.700$ 以上であり、十分な内

的整合性を有しており、尺度としての適正が高いことがうかがえた。さらに、理解を容易にするため、合計得点を項目数で除した値の平均得点をみると、「自律性の次元」の得点が2.779点と最も低く、「仕事でのプレッシャーの次元」の得点が3.716点と最も高いことが分かった。

表32 次元別職場環境評価尺度の分布

項目数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度	得点/ 項目数 の平均 得点	信頼性係数	
W1	5	7.000	25.000	18.219	3.485	-0.260	-0.077	3.644	0.773
W2	4	5.000	19.000	13.563	2.415	-0.337	0.676	3.391	0.583
W3	4	4.000	20.000	12.166	3.188	-0.124	-0.182	3.041	0.824
W4	4	4.000	17.000	11.117	2.443	-0.031	-0.085	2.779	0.625
W5	5	11.000	25.000	18.551	2.972	-0.120	-0.361	3.710	0.701
W6	4	7.000	20.000	14.862	2.799	-0.086	-0.529	3.716	0.753
W7	4	5.000	20.000	14.717	2.860	-0.419	0.098	3.679	0.752
W8	4	7.000	20.000	14.449	2.968	-0.075	-0.424	3.612	0.822
W9	5	5.000	25.000	16.972	3.824	-0.289	-0.006	3.394	0.872
W10	4	5.000	19.000	12.794	2.890	-0.170	-0.435	3.198	0.712

W1: 仕事への関与  
W2: 同僚との関係  
W3: 上司によるサポート  
W4: 自律性  
W5: 仕事の優先状況  
W6: 仕事でのプレッシャー  
W7: 仕事の明示性  
W8: 仕事のコントロール  
W9: 革新性  
W10: 職場の快適性

#### 4. 次元別にみた職場環境評価尺度間の関係

次元別に職場環境評価尺度間の関係についてピアソンの積率相関係数を算出してみた結果(表 33)、 $r=1.00$  以下の微少な関係しかみられなかったのは、「同僚との関係」と「仕事のコントロール」、「上司によるサポート」と「仕事の優先状況」、「上司によるサポート」と「仕事のコントロール」、「自律性」と「仕事のコントロール」、「仕事でのプレッシャー」と「仕事の明示性」、「仕事のコントロール」と「革新性」、「仕事のコントロール」と「職場の快

適性」のペアであり、その他の尺度間においては、相互に相関関係がみられた。また、「仕事でのプレッシャー」は、仕事に対する管理体制を測定するような「仕事のコントロール」との間には正の相関関係を有していたが、それを除くと、他の次元との間には負の相関関係を有しており、仕事におけるプレッシャーが高い職場では、「仕事への関与」、「同僚との関係」、「上司によるサポート」、「自律性」「仕事の明示性」、「革新性」、「職場の快適性」が低下する傾向があることが分かった。

表33 次元別にみた職場環境尺度間の相関係数

	W1	W2	W3	W4	W5
W2	0.541 ***				
W3	0.474 ***	0.494 ***			
W4	0.356 ***	0.357 ***	0.423 ***		
W5	0.269 ***	0.183 **	0.050	0.058	
W6	-0.176 **	-0.267 ***	-0.301 ***	-0.199 **	0.262 **

表33(続き)

	W6	W7	W8	W9
W7	-0.019			
W8	0.271 ***	0.215 **		
W9	-0.140 *	0.641 ***	0.097	
W10	-0.291 ***	0.424 ***	0.099	0.481 ***

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$  \*\*\*  $p<.001$

- W1: 仕事への関与
- W2: 同僚との関係
- W3: 上司によるサポート
- W4: 自律性
- W5: 仕事の優先状況
- W6: 仕事でのプレッシャー
- W7: 仕事の明示性
- W8: 仕事のコントロール
- W9: 革新性
- W10: 職場の快適性

#### 5. 環境配慮尺度の得点分布と尺度間の関係

環境配慮尺度の得点を次元別に算出し、分布の特性と信頼性係数の値を見た結果、歪度や尖度の値は分布に大きな偏りがないことを示していたが、信頼係数の値をみると、「機能的な能力への支援配慮尺度」、「環境における刺激の

質と調整への配慮尺度・A」、「プライバシー確保への配慮尺度」の値が.700 以下であり、尺度としての内的整合性があまり十分ではないことがうかがえた(表 34)。また、理解を容易にするため、合計得点を項目数で除した値の平均得点を見てみると、「機能的な能力への支援配慮

尺度」の値が最も低く、潮谷ら（2001）の結果とも同様の傾向が見られた。さらに、次元別に環境配慮尺度間の関係について、ピアソンの

積率相関係数を算出してみたところ、すべての尺度間において  $r=0.400$  以上の正の相関関係が見られた（表 35）。

表34 環境配慮尺度の分布

	項目数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	歪度	尖度	得点/ 項目数 の平均 得点	信頼性係数
P1	6	6.000	24.000	15.559	3.531	-0.129	-0.421	2.593	0.777
P2	7	7.000	28.000	16.247	3.831	-0.004	0.107	2.321	0.791
P3	6	6.000	24.000	12.344	3.263	0.396	0.206	2.057	0.608
P4-A	3	3.000	12.000	8.271	1.860	-0.302	-0.087	2.757	0.615
P4-B	5	5.000	20.000	12.417	2.959	-0.213	0.163	2.483	0.771
P5	7	8.000	28.000	18.623	3.980	-0.144	0.236	2.660	0.800
P6	5	5.000	20.000	13.684	2.755	-0.384	0.627	2.737	0.671
P7	6	6.000	22.000	13.785	3.282	0.023	-0.150	2.298	0.726
P8	5	5.000	20.000	12.680	3.031	-0.162	0.055	2.536	0.779

- P1: 安全と安心への支援配慮尺度  
P2: 見当識への支援配慮尺度  
P3: 機能的な能力への支援配慮尺度  
P4-A: 環境における刺激の質と調整への配慮尺度-A  
P4-B: 環境における刺激の質と調整への配慮尺度-B  
P5: 生活の継続性への支援配慮尺度  
P6: プライバシーの確保への配慮尺度  
P7: 自己選択への配慮尺度  
P8: 入居者とのふれあいの促進への配慮尺度

表35 次元別に見た環境配慮尺度間の相関関係

	P1	P2	P3	P4-A	P4-B
P1	1.000				
P2	0.597 ***	1.000			
P3	0.428 ***	0.510 ***	1.000		
P4-A	0.467 ***	0.510 ***	0.452 ***	1.000	
P4-B	0.531 ***	0.590 ***	0.428 ***	0.686 ***	1.000

表35(続き)

	P5	P6	P7	P8
P5	1.000			
P6	0.695 ***	1.000		
P7	0.681 ***	0.688 ***	1.000	
P8	0.622 ***	0.473 ***	0.571 **	1.000

\*\*\*  $p<.001$

- P1: 安全と安心への支援配慮尺度  
P2: 見当識への支援配慮尺度  
P3: 機能的な能力への支援配慮尺度  
P4-A: 環境における刺激の質と調整への配慮尺度-A  
P4-B: 環境における刺激の質と調整への配慮尺度-B  
P5: 生活の継続性への支援配慮尺度  
P6: プライバシーの確保への配慮尺度  
P7: 自己選択への配慮尺度  
P8: 入居者とのふれあいの促進への配慮尺度

6. 職場環境評価尺度と環境配慮尺度の関係

ピアソンの積率相関係数を算出し、職場環境評価尺度と環境配慮尺度の関係についてみたところ(表36)、多くの尺度間において、 $r=.200$ 以上の正と負の相関関係が見られたが、「自律性」と「見当識への支援配慮」、「機能的な能力への支援配慮」のペア、「仕事の優先状況」と「見当識への支援配慮」、「機能的な能力への支援配慮」、「環境における刺激と質の調整-A」、「自己選択への配慮」のペア、「仕事でのプレッシャー」と「見当識への支援」のペア、

「仕事の明示性」と「機能的な能力への支援配慮」のペア、「仕事のコントロール」と「安全と安心への支援」、「見当識への支援配慮」、「機能的な能力への支援配慮」、「生活の継続性への支援」、「プライバシーの確保への配慮」、「自己選択への配慮」のペアには極めて弱い相関関係しかみられず、特に職場環境配慮尺度と「見当識への支援配慮」、「機能的な能力への支援配慮」との間の相関関係が弱いことが分かった。また、「仕事でのプレッシャー」は全ての環境配慮尺度との間に負の相関関係を有していた。

表36 職場環境評価尺度と環境配慮尺度間の相関関係

	P1	P2	P3	P4-A	P4-B
W1	0.391 ***	0.379 ***	0.275 ***	0.326 ***	0.364 ***
W2	0.262 ***	0.242 ***	0.200 ***	0.282 ***	0.235 ***
W3	0.424 ***	0.300 ***	0.132 ***	0.296 ***	0.321 ***
W4	0.205 **	0.122	0.119	0.193 **	0.211 **
W5	0.146 *	0.055	0.047	0.049	0.145 *
W6	-0.267 ***	-0.340	-0.213 **	-0.147 *	-0.185 **
W7	0.346 ***	0.214 **	0.115	0.300 ***	0.316 ***
W8	0.082	0.030	0.084	0.140 *	0.160 *
W9	0.412 ***	0.288 ***	0.233 ***	0.378 ***	0.383 ***
W10	0.520 ***	0.489 ***	0.326 ***	0.454 ***	0.470 ***

表36(続き)

	P5	P6	P7	P8
W1	0.492 ***	0.415 ***	0.383 ***	0.441 ***
W2	0.319 ***	0.316 ***	0.264 ***	0.234 ***
W3	0.401 ***	0.329 ***	0.302 ***	0.318 ***
W4	0.265 ***	0.275 ***	0.251 ***	0.219 **
W5	0.145 *	0.144 *	0.081	0.197 **
W6	-0.232 ***	-0.155 *	-0.186 **	-0.175 **
W7	0.417 ***	0.418 ***	0.381 ***	0.319 ***
W8	0.105	0.088	0.079	0.187 **
W9	0.454 ***	0.477 ***	0.389 ***	0.381 ***
W10	0.523 ***	0.408 ***	0.395 ***	0.509 ***

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$  \*\*\*  $p<.001$

W1:	仕事への関与	P1:	安全と安心への支援配慮尺度
W2:	同僚との関係	P2:	見当識への支援配慮尺度
W3:	上司によるサポート	P3:	機能的な能力への支援配慮尺度
W4:	自律性	P4-A:	環境における刺激の質と調整への配慮尺度-A
W5:	仕事の優先状況	P4-B:	環境における刺激の質と調整への配慮尺度-B
W6:	仕事でのプレッシャー	P5:	生活の継続性への支援配慮尺度
W7:	仕事の明示性	P6:	プライバシーの確保への配慮尺度
W8:	仕事のコントロール	P7:	自己選択への配慮尺度
W9:	革新性	P8:	入居者とのふれあいの促進への配慮尺度
W10:	職場の快適性		