

介護施設種別・職種別の組織文化の把握および勤務継続意欲への関連要因の検討

演者：中部 貴央¹、原 広司^{1,2}、今中 雄一¹

所属：¹京都大学 大学院医学研究科 医療経済学分野

²京都大学 産官学連携本部

【背景】超高齢社会の発展に伴い増加する介護の需要に応じて、介護施設数も増えている。一方で、介護提供者たる職員の離職を一因とした介護現場の人手不足など、介護の質を支える組織文化は施設間でばらつきがあると懸念される。また、介護保険施設だけではなく、サービス付高齢者向け住宅や有料老人ホーム、さらには通所介護事業所や訪問介護事業所など様々な施設・事業所形態があり職員の働き方・組織風土が異なることが考えられる。介護現場での虐待防止や安全確保が益々重視される中、施設種別間、職種間での組織風土を把握し改善につなげることが介護の質向上のために重要な課題と考えられる。

【目的】そこで、本研究では、(1)改訂した質問票の信頼性・妥当性の検証、(2)介護施設種別間・職種間における職員の組織文化の違いの把握、(3)介護職員の総合的な職務満足度・勤務継続意欲への関連要因の探索を目的とした。

【方法】医療機関の職員を対象に開発された組織文化調査票をもとに、介護施設の職員を対象とした調査へ応用するため、用語の変更（「病院」から「施設」、「患者」から「利用者」など）や項目の削除等による改訂を行った。調査項目は組織文化の8領域（チームワークや情報共有等）と、安全への取り組みや職務満足度などを含む全58項目である。調査対象は2法人22施設・事業所の職員347名とした。改訂した調査票の内的妥当性を検証するため、各項目・領域間の相関分析（スピアマンの相関係数）、確証的因子分析を行い、GFI、AGFI、CFI、RMSEAを用いてモデルの適合度を判断した。信頼性の検証として各領域のクロンバック α 係数を求めた。また、施設種類（サービス付き高齢者向け住宅、通所介護事業所、グループホーム、住宅型有料老人ホーム等）、職種（介護職、看護職、その他）ごとの各領域について一元配置分散分析による比較を行い、レーダーチャートで示した。介護職員の総合的な職務満足度および勤務継続意欲を目的変数、組織文化8領域、職種、職位、法人、施設種別を説明変数とした重回帰分析を行った。

【結果】対象職員347人中248人から回答を得た（回収率71.5%）。確証的因子分析の結果、モデル適合度指数はGFI=0.85、AGFI=0.80、CFI=0.93、RMSEA=0.69であった。クロンバック α 係数は「組織の価値観」を除いた組織文化に関する7領域では0.79 - 0.93であった。施設種類の間では、「資源」にのみ有意差が認められ、グループホームがもっとも不足していた。看護職は介護職と比較して、「プロとしての成長」に不満が見られた一方で、「仕事量と負担」は介護職のほうが重い傾向であった。総合的な職務満足度、勤務継続意欲

には、共通して中間管理職、資源、責任と権限が関連した。勤務継続意欲にはとくに「プロとしての成長」が関連した。

【結論】介護施設における総合的な職務満足度ならびに勤務継続意欲の向上には、中間管理職、資源、責任と権限へのアプローチの必要性が示唆され、とくに「プロとしての成長」は勤務継続意欲を持つために重要な指標となりうる。本調査に用いた質問票の信頼性・妥当性は一定程度示されたものの、今後さらなる検証が必要である。

キーワード：組織文化、介護施設、職務満足度

介護施設別・職種別の 組織文化の把握 および 勤務継続意欲への 関連要因の検討

中部 貴央¹、原 広司^{1,2}、今中雄一¹

¹京都大学大学院 医学研究科 医療経済学分野

²京都大学 産官学連携本部

演題発表に関連し、開示すべきCOI関係にある企業・団体等はありません。

医療・介護における組織文化

組織文化

＝組織構成員の間で共有されている信念や価値観

医療における組織(安全)文化

チームワーク	情報共有	士気・やる気
プロとしての成長	組織の価値観	医療の質を支える資源
責任と権限	患者安全の改善システム	

Kobuse et al. *J Eval Clin Pract*, 2014;20(3):273-280

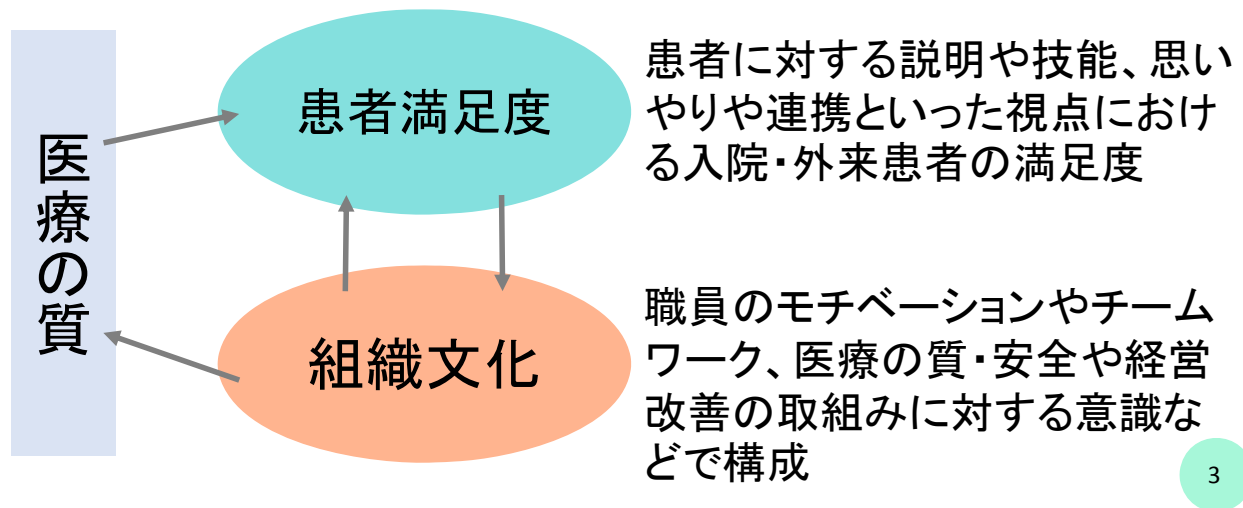
介護においても、施設・事業所内の組織文化が職員の
離職に関連しうる。

Banaszak-Holl et al. *The Gerontologist*, 2015;55(3):462-471

Patient Satisfaction and Organizational Culture

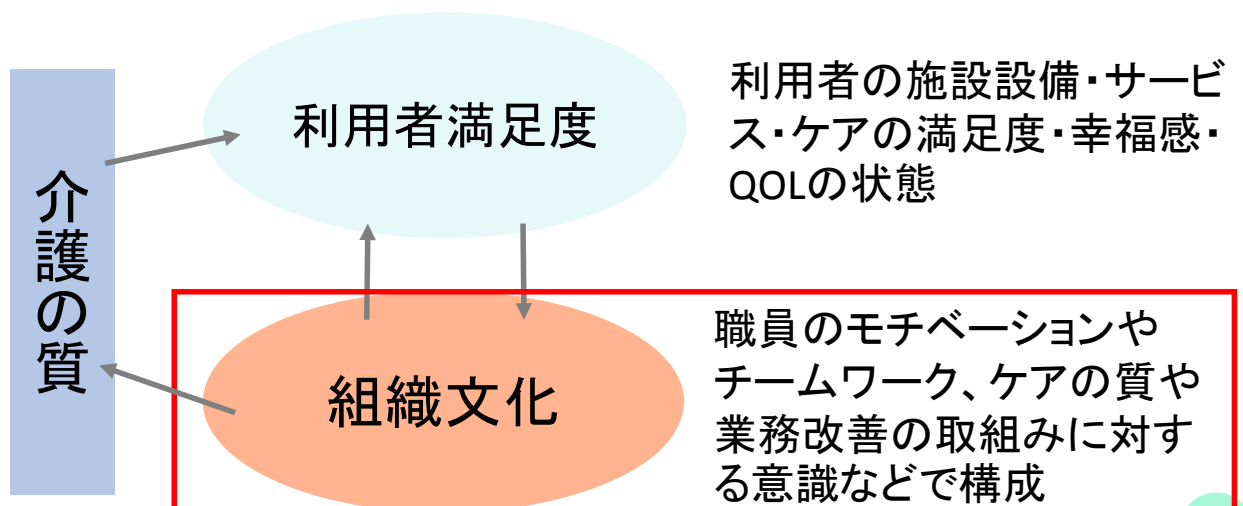
医療の現場において、患者満足度の向上に組織文化は影響すると捉えられてきた。職員満足度が高い施設ほど、患者満足度も高い。組織文化と医療の質に関連がある。

Ukawa et al. *Int J Qual Health Care*, 2015;27(1):37-45



介護における利用者満足と組織文化

- ◆ 超高齢社会において、介護施設を必要とする利用者の増加が見込まれる。
- ◆ 医療と介護の現場は、専門職集団として類似している。



介護職員の離職や職務満足度に関する先行研究

超高齢社会では、介護人材の需要が高まっているが、いまだ不足が指摘される。同時に介護職員の離職も問題視されている。

職務満足度が向上すると介護離職の可能性も低くなる。

料所奈津子. 大妻女子大学人間関係学部紀要, 2014:16.117-128

職務満足度への関連要因

- 施設管理者とその他職員で異なる。(職位) 山路 他. 社会医学研究, 2014:31(2).41-48
- 看護職と介護職で異なる。(職種) 緒形 他. 日本看護科学会誌, 2015:35.90-100

単なる職務満足度だけでなく、多次元から捉えられる組織文化が、職員のストレス、離職のみならず医療の質などにも影響すると考えられてきた。

塚本 他. 日本看護研究学会誌, 2015:35.90-100
Jacobs et al. Soc Sci Med, 2013:76.115-125

職務満足度に限らず、多側面から構成される組織文化に関する研究は、介護施設に関してはいまだ少ない。

5

目的

- ①改訂した質問票の信頼性・妥当性の検証
- ②介護施設種別間・職種間における職員の組織文化の違いの把握
- ③介護職員の総合的な職務満足度・勤務継続意欲への関連要因の探索

6

研究デザイン: データ

研究デザイン: 横断研究

方法: 無記名自記式質問紙調査

調査対象: 調査協力法人(2法人)に所属する全職員(347名)

- サービス付高齢者向け住宅(8施設、129名)
- 住宅型有料老人ホーム(2施設、22名)
- 認知症グループホーム(2施設、31名)
- 通所介護事業所(9施設、81名)
- その他(84名)

調査期間: 2018年4月4日(水)~5月27日(日)

7

調査票の作成

① Kobuseら(2014)により開発された病院組織文化調査票の介護施設用への改訂(全58項目)

② 改訂した調査票について、医師等専門職種を交えて協議

③ 実施後の職員へのインタビューや施設見学での意見を参考に改訂

組織文化に関する項目	業務・職場環境などに関する項目
チームワーク(4)	安全の確保(2)
情報共有(2)	職務満足度(7)
士気・やる気(3)	仕事量と負担(2)
プロとしての成長(3)	業務の改善(6)
組織の価値観(4)	計画実施(3)
ケアの質を支える資源(3)	改善の成果(2)
責任と権限(2)	患者の満足度(4)
利用者安全の改善のシステム(4)	使命感・将来像(4)

8

統計解析

＜質問票の妥当性の検証＞

相関分析：Pearsonの相関係数 信頼性の検証：Cronbach's α 係数
確証的因子分析：モデル適合度：GFI,AGFI,CFI,RMSEA

＜職種・職位間での組織文化の把握＞

レーダーチャートを用いた比較
平均の比較(t検定、一元配置分散分析)

＜職務満足度・勤務継続意欲への関連要因の探索＞

重回帰分析

目的変数：職務満足度および継続意欲

説明変数：①病院組織文化8領域

②職位(幹部、中間管理職、非管理職)

③職種(介護職、看護職、その他)

④法人、⑤施設種別

SPSS 23.0 Amos 23.0 for Windows

9

結果：回収数

347名中248名から回答を得た(回答率:71.5%)

	(人)		(人)
施設種別		職種	
サービス付高齢者 向住宅	101	介護	159
住宅型有料老人 ホーム	16	看護	26
グループホーム	23	その他	63
通所介護	58	職位	
その他	58	幹部	18
		中間管理職	19
		非管理職	95
		非正規職 他	103

10

結果：相関分析

	A	B	C	D	E	F	G	H
A チームワーク	1							
B 情報共有	.67	1						
C 士気とやるき	.68	.69	1					
D プロとしての成長	.63	.56	.64	1				
E 組織の価値観	.28	.28	.24	.41	1			
F 資源	.49	.50	.49	.60	.24	1		
G 責任と権限	.53	.54	.49	.63	.36	.58	1	
H 改善のシステム	.58	.66	.61	.66	.24	.65	.56	1

- 各領域内への各項目の相関係数は、Q21を除いて、いずれも0.62以上を示した。E組織の価値観を除いて、良好な収束妥当性が認められた。
- クロンバック α 係数は「組織の価値観」を除いた組織文化に関する7領域では0.79-0.93であった。

11

確証的因子分析

【モデル適合度】

GFI: 0.849

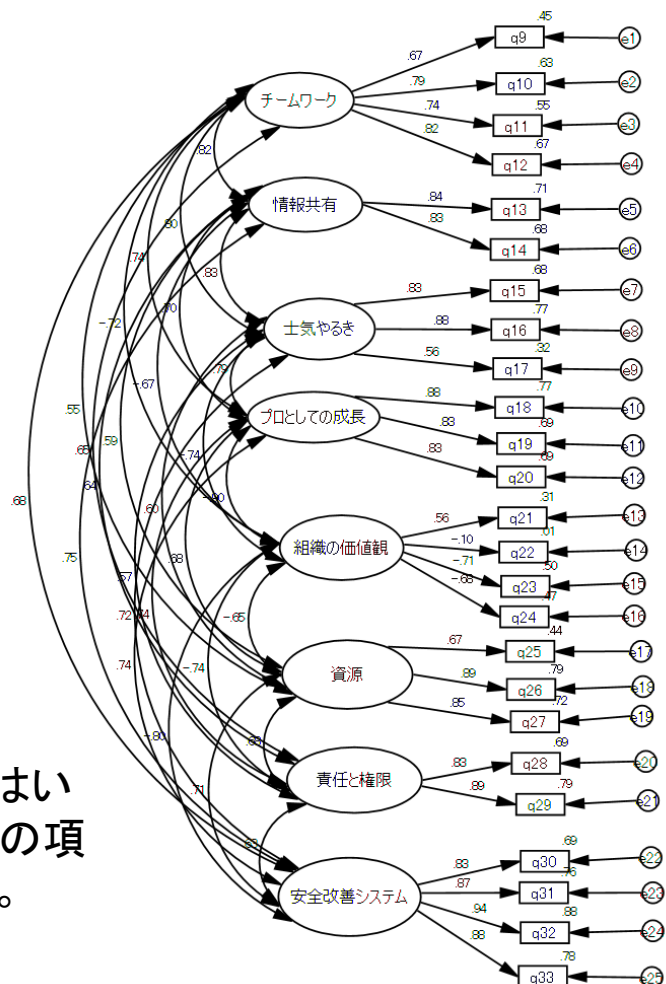
AGFI: 0.801

CFI: 0.931

RMSEA: 0.069

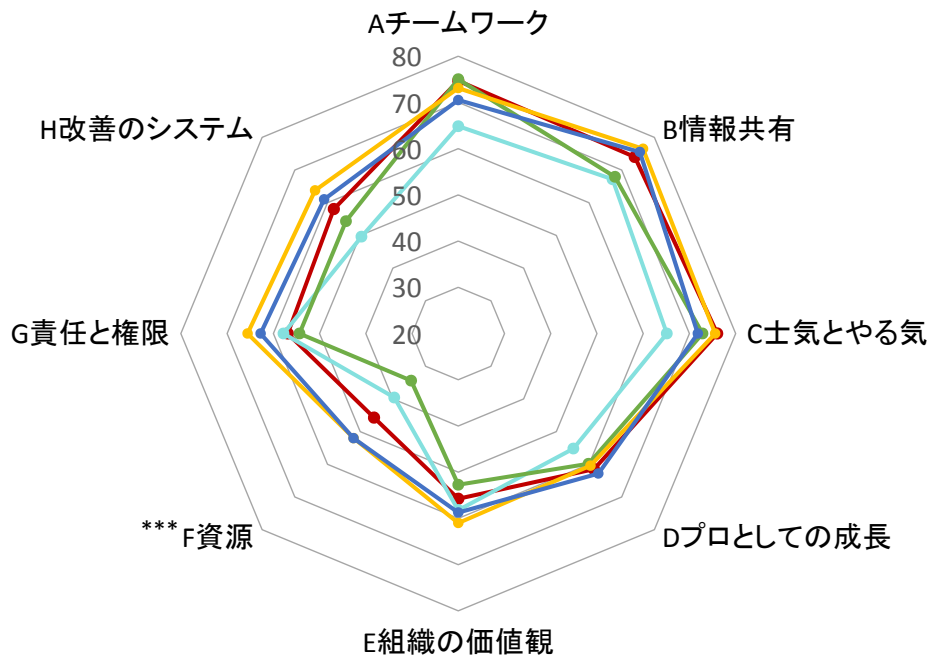
GFI・AGFIは0.9以上、CFIは0.95以上、RMSEAは0.05以下でモデルのあてはまりがよいとされる。

本モデルのあてはまりは悪いとはいきれないが、「組織の価値観」の項目について、改善の余地がある。



結果：施設種別間比較

- サ高住 (n=101)
- 有料老人 (n=16)
- グループホーム (n=23)
- 通所介護(デイ) (n=58)
- 本部 (n=50)

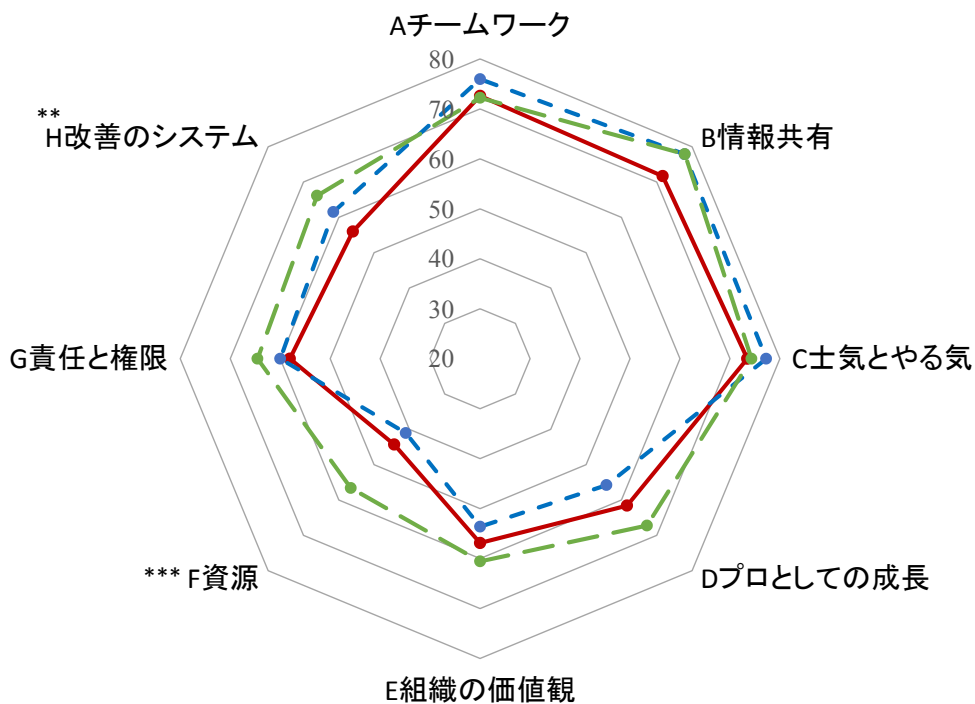


*** P < 0.01 ** P < 0.05 * P < 0.10

13

結果：職種間比較

- 介護 (n=159)
- 看護 (n=26)
- その他 (n=63)

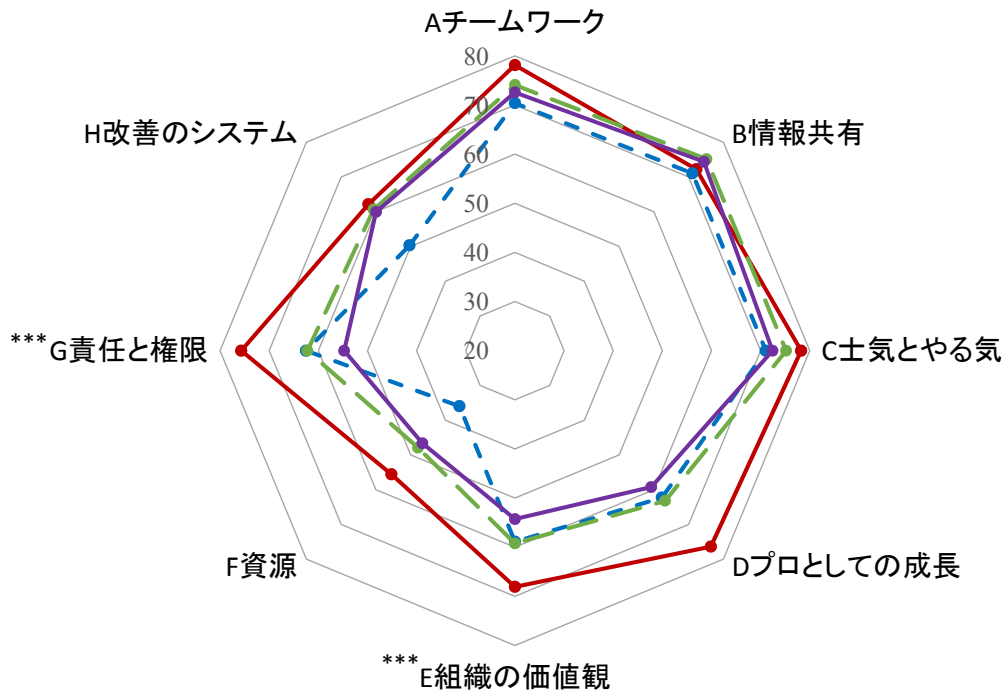


*** P < 0.01 ** P < 0.05 * P < 0.10

14

結果：職位間比較

—●— 幹部 (n=18) —●— 中間管理職 (n=19) —●— 非管理職 (n=95) —●— 非正規職員 (n=103)



*** P < 0.01 ** P < 0.05 * P < 0.10

15

	職務満足度		継続意欲	
	β	p	β	p
A チームワーク	0.15	<0.05	0.03	0.70
B 情報共有	-0.07	0.34	-0.03	0.72
C 士気とやる気	0.04	0.61	-0.01	0.88
D プロとしての成長	0.15	0.06	0.23	<0.05
E 組織の価値観	0.02	0.66	0.07	0.27
F 資源	0.24	<0.05	0.21	<0.05
G 責任と権限	0.27	<0.05	0.27	<0.05
H 改善のシステム	0.08	0.29	-0.04	0.65
法人B	-0.01	0.87	-0.05	0.64
介護職	-0.12	0.16	-0.07	0.49
看護職	-0.02	0.79	-0.05	0.51
管理職	0.06	0.24	-0.01	0.93
中間管理職	-0.12	<0.05	-0.12	<0.05
サービス付高齢者向け住宅	0.07	0.45	0.04	0.70
有料老人ホーム	0.09	0.12	0.04	0.60
グループホーム	0.19	<0.05	0.04	0.61
通所介護事業所	0.09	0.24	0.05	0.58
調整済み決定係数(R ²)	0.56		0.34	

限界

- 介護施設での回収数・対象とした法人数が少ないため、一般化にはさらなる検証が必要。

17

結論

- 介護施設における総合的な職務満足度ならびに勤務継続意欲の向上には、中間管理職、資源、責任と権限へのアプローチの必要性が示唆された。
- とくに「プロとしての成長」は勤務継続意欲を持つために重要な指標となりうる。
- 本調査に用いた質問票の信頼性・妥当性は一定程度示されたものの、今後さらなる検証が必要である。

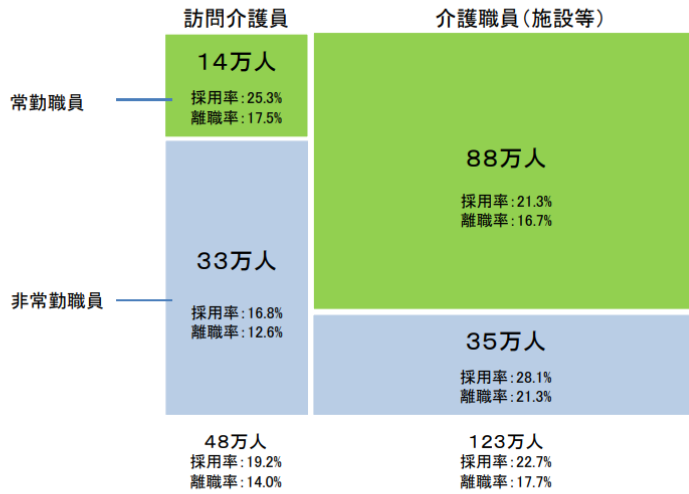
18

介護職員の離職の問題

1(2)

介護職員の構造と採用・離職率

○ 訪問介護員は非常勤職員、介護職員(施設等)は常勤職員主体。訪問介護員は常勤職員の、介護職員(施設等)は非常勤職員の離職率が高くなっている。



- 注) 従業者数は、厚生労働省「平成25年介護サービス施設・事業所調査」による。
- 注) 介護職員(施設等)：訪問介護以外の指定事業所で働く者。訪問介護員：訪問介護事業所で働く者。
- 注) 採用率、離職率は、介護労働安定センター「平成25年度 介護労働実態調査」において、正規職員と非正規職員のうち、常勤労働者を合わせたものを常勤職員として、非正規職員のうち、短時間労働者を非常勤職員として計算。
- 注) 調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、職員数を厚生労働省(社会・援護局)にて補正している。
- 注) 職員数に、通所リハビリテーションの職員数は含まれていない。
- 注) 職員数は、表示単位未満を四捨五入しているため、端数処理の関係で、合計と一致しない場合もある。

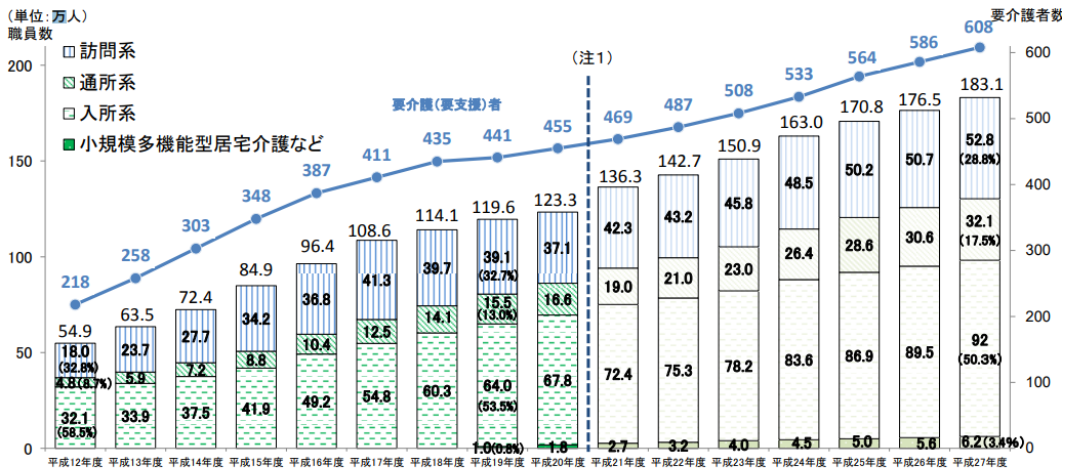
4

第4回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会 参考資料3

19

介護施設における人材の必要性

超高齢社会では、介護を必要とする高齢者が増加しているため、介護人材の需要が高まっている。



- 注1) 平成21～27年度は、調査方法の変更等による回収率変動の影響を受けていることから、厚生労働省(社会・援護局)にて推計したもの。
- (平成20年まではほぼ100%の回収率 → (例)平成27年の回収率：訪問介護89.9%、通所介護84.7%、介護老人福祉施設93.6%)
- 補正の考え方は入所系(短期入所生活介護を除く)・通所介護は①施設数に着目した割り戻し、それ以外は②利用者数に着目した割り戻しにより行った。
- (①「介護サービス施設・事業所調査」における施設数を用いて補正、②「介護サービス施設・事業所調査」における利用者数を用いて補正)
- 注2) 各年の「介護サービス施設・事業所調査」の数値の合計から算出しているため、年ごとに、調査対象サービスの範囲に相違があり、以下のサービスの介護職員については、含まれていない。
- (訪問リハビリテーション：平成12～24年、特定施設入居者生活介護：平成12～15年、地域密着型介護老人福祉施設：平成18年)
- ※「通所リハビリテーション」の介護職員数は、すべての年に含めていない。
- 注3) 「小規模多機能型居宅介護など」には、「複合型サービス」も含まれる。
- 注4) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数である。(各年度の10月1日現在)
- 【出典】 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)

2

厚生労働省 介護人材確保地域戦略会議(第5回)資料1より抜粋。

20

福祉・介護人材確保対策等

厚生労働省主導の2020年代初頭に向けた総合的な介護人材確保対策

① 離職した介護人材の呼び戻し

- 離職した介護人材に対する再就職準備金の貸付
- ハローワークにおけるマッチング機能の強化
- 離職した介護人材への知識や技術の再研修

② 新規参入促進

- 介護職を目指す学生の増加・定着支援
- インターンシップ・職場体験の導入支援、修学資金等の貸付

③ 離職防止・定着促進

- 雇用管理改善や負担軽減に資する生産性向上等の推進
- 介護職員処遇改善加算の拡充
- 介護ロボットの活用推進、ICTの活用等による文書量の半減

厚生労働省. 介護人材確保地域戦略会議(第5回)資料1より抜粋.

21

病院における組織文化調査の応用

職種・職位によって、病院内の組織(安全)文化の構造は異なる。

村上 他. 日本病院管理学会学術総会, 2011:45 Suppl.90

京都大学医療経済学分野において開発されたPSOC調査票は、調査票本体の信頼性・妥当性、ならびに差異や変化の同定に鋭敏に対応できることも、検証されている。

Kobuse et al. *J Eval Clin Pract*, 2014;20(3):273-280

- 専門職集団としての職場である、病院と介護施設は類似している。
- 超高齢社会では、介護施設の重要性が増している。



病院組織文化の調査を介護施設への
応用した調査を実施

病院と介護施設での組織文化の構造に違いがあるかを探索する必要がある。

22

病院の組織文化に関する調査票

病院組織文化に関する項目		業務・職場環境などに関する項目	
チームワーク(4)	助け合い、自由な話し合い、意見や依頼のし易さ、連携	安全の確保(2)	安全確保の取り組み状況、安全確保の成果
情報共有(2)	必要な情報の共有、速やかな情報伝達	職務満足度(7)	周囲からの評価、社会的評価、利用者からの経緯
士気・やる気(3)	職場が意欲的、施設全体が熱心、自身が積極的	仕事量と負担(2)	身体的な仕事量の負担、精神的な負担
プロとしての成長(3)	技能向上の環境、同僚からの刺激、教育・研修の機会	業務と経営の改善(6)	業務改善(職場・施設全体・自身)の取り組み状況
組織の価値観(4)	安全の優先度、具体的目標	計画実施(3)	業務改善体制についての評価
医療安全を支える資源(3)	施設・設備・機器、人材・人員	改善の成果(2)	業務改善の成果はあがっているか
責任と権限(2)	権限移譲、指揮命令系統	患者の満足度(4)	患者の満足度(ケア・再入所意向、他者推薦意向)
医療安全の改善のシステム(4)	情報収集・分析・活用、実施とフォロー、蓄積と継続	使命感・将来像(4)	使命や将来像が明確になっている

全64項目(うち8項目は基本属性について、1項目は自由記述)

2
3

病院組織文化調査票からの主な改訂点

【単語の改訂】

- 「病院」→「施設」・「会社(法人)」
- 「患者」→「利用者」
- 「医療安全への士気・やる気」→「ケアへの士気・やる気」

【項目の削除】

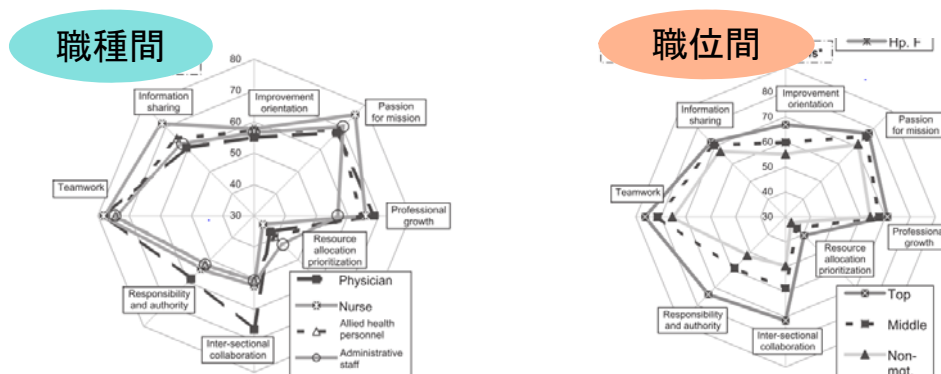
- 業務改善・経営改善に関する項目(11)
→業務改善に関する項目(6)

24

Patient Satisfaction and Organizational Culture

- 医療経済学分野において開発されたPSOC調査票は、信頼性・妥当性ともに検証されている。
- 差異や変化に鋭敏に対応できることも、検証されている。
- 部署間や職種間、職位間での差異を同定する。

Kobuse et al. *J Eval Clin Pract*, 2014;20(3):273-280



2
5

介護施設組織文化に関する調査票

介護施設組織文化に関する項目		業務・職場環境などに関する項目	
チームワーク(4)	助け合い、自由な話し合い、意見や依頼のし易さ、連携	安全の確保(2)	安全確保の取り組み状況、安全確保の成果
情報共有(2)	必要な情報の共有、速やかな情報伝達	職務満足度(7)	周囲からの評価、社会的評価、利用者からの経緯
士気・やる気(3)	職場が意欲的、施設全体が熱心、自身が積極的	仕事量と負担(2)	身体的な仕事量の負担、精神的な負担
プロとしての成長(3)	技能向上の環境、同僚からの刺激、教育・研修の機会	業務(経営*)の改善(6(11*))	業務改善(職場・施設全体・自身)の取り組み状況
組織の価値観(4)	安全の優先度、具体的目標	計画実施(3)	業務改善体制についての評価
ケアの質(医療安全)を支える資源(3)	施設・設備・機器、人材・人員	改善の成果(2)	業務改善の成果はあがっているか
責任と権限(2)	権限移譲、指揮命令系統	患者の満足度(4)	利用者満足度(ケア・再入所意向、他者推薦意向)
利用者安全(医療安全)の改善のシステム(4)	情報収集・分析・活用、実施とフォロー、蓄積と継続	使命感・将来像(4)	使命や将来像が明確になっている

介護施設: 全58項目(うち1項目は自由記述)

病院*: 全64項目(うち1項目は自由記述)

26

調査項目について

介護施設組織文化に関する項目		業務・職場環境などに関する項目	
チームワーク(4)	助け合い、自由な話し合い、意見や依頼のし易さ、連携	安全の確保(2)	安全確保の取り組み状況、安全確保の成果
情報共有(2)	必要な情報の共有、速やかな情報伝達	職務満足度(7)	周囲からの評価、社会的評価、利用者からの経緯
士気・やる気(3)	職場が意欲的、施設全体が熱心、自身が積極的	仕事量と負担(2)	身体的な仕事量の負担、精神的な負担
プロとしての成長(3)	技能向上の環境、同僚からの刺激、教育・研修の機会	業務の改善(6)	業務改善(職場・施設全体・自身)の取り組み状況
組織の価値観(4)	安全の優先度、具体的目標	計画実施(3)	業務改善体制についての評価
ケアの質を支える資源(3)	施設・設備・機器、人材・人員	改善の成果(2)	業務改善の成果はあがっているか
責任と権限(2)	権限移譲、指揮命令系統	患者の満足度(4)	利用者満足度(ケア・再入所意向、他者推薦意向)
利用者安全の改善のシステム(4)	情報収集・分析・活用、実施とフォロー、蓄積と継続	使命感・将来像(4)	使命や将来像が明確になっている

27

調査項目【施設票】

基本情報	記入者情報、事業所番号、都道府県、契約形態、施設種類・戸数
施設情報	入居戸数・床面積・設備・入居者自己負担額の状況・併設事業所・1年間の新規入居者数・退去者数・退去先別人数
従事者情報	全従事者数・常勤換算等・夜間人員配置
医療サービスの状況	看取り・インスリン投与・透析・たん吸引・胃ろう・尿バルーン・経鼻栄養・中心静脈カテ・ストーマ・気管切開・人工呼吸器・在宅酸素
介護保険サービスの状況	居宅介護支援・訪問介護・通所介護・訪問看護・小規模多機能型居宅介護
介護保険外サービスの状況	(提供者・提供方法について) 安否確認・生活相談・身体介護・訪問看護・食事の提供・家事サービス・健康維持増進・病院の付き添い・趣味教室の開催(施設外)・レクリエーションの開催(施設外)・その他
入居者の状況	平均年齢・男女別入居者数・年齢別入居者数・要介護度別入居者数・認知症の日常生活自立度別入居者数

28

職種区分の設定

職種:

	調査票での職種	解析上の職種
介護施設	介護福祉士・ケアマネ・ その他(ヘルパー・介護士記載)	介護職
	看護師・准看護師	看護職
	それ以外すべて	その他
病院	医師・研修医	医師
	看護師・准看護師・看護助手	看護師
	PT/OT/ST/薬剤師等	コメディカル
	事務/SW等	事務員

29

職位区分の設定

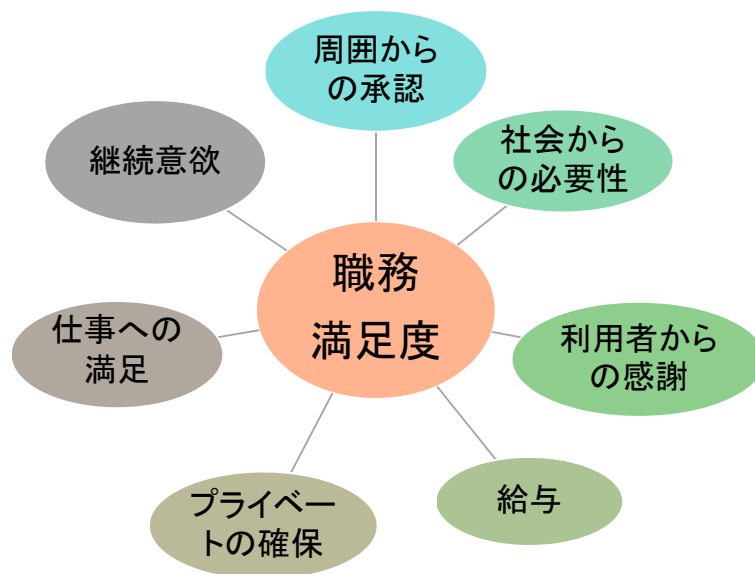
職位:

	調査票での職位	解析上の職位
介護施設	GM/M/施設管理者	幹部
	L/SS/リーダー	中間管理職
	その他職員	非管理職・非正規職員
病院	院長・副院長・看護部長・事務部長	幹部
	部長・副部长・師長・次長等	中間管理職
	その他職員	非管理職・非正規職員

※ただし、対象病院によってはこの限りでない。

30

職務満足度の構成



31

結果：相関分析

	A	B	C	D	E	F	G	H	1	2	3	4	5	6	7	組織文化8軸
Aチームワーク	1															
B情報共有	.67	1														
C士気とやるき	.68	.69	1													
Dプロとしての成長	.63	.56	.64	1												
E組織の価値観	.28	.28	.24	.41	1											
F資源	.49	.50	.49	.60	.24	1										
G責任と権限	.53	.54	.49	.63	.36	.58	1									
H改善のシステム	.58	.66	.61	.66	.24	.65	.56	1								
1 安全確保の取組	.54	.60	.63	.66	.21	.60	.54	.78	1							
2 職務満足度	.54	.46	.49	.60	.28	.59	.61	.56	.56	1						
3 仕事量と負担	0.01	.13	0.03	.17	0.01	.32	0.11	.23	.22	.31	1					
4 業務改善	.58	.52	.66	.59	.30	.51	.49	.60	.60	.55	0.11	1				
5 施設の取組	.52	.55	.66	.63	.32	.62	.50	.69	.73	.56	.21	.74	1			
6 計画実施	.54	.62	.61	.64	.25	.63	.57	.79	.76	.56	.22	.68	.82	1		
7 改善の成果	.52	.56	.57	.62	.27	.62	.52	.75	.75	.52	.23	.65	.75	.84	1	
組織文化8軸	.75	.80	.79	.84	.45	.76	.77	.83	.75	.67	.19	.69	.73	.77	.73	1

結果：相関分析

	A	q9	q10	q11	q12	B	q13	q14	C	q15	q16	q17	D	q18	q19	q20
Aチームワーク	1.00															
q9	0.75	1.00														
q10	0.87	0.60	1.00													
q11	0.86	0.44	0.69	1.00												
q12	0.86	0.55	0.64	0.68	1.00											
B情報共有	0.67	0.52	0.60	0.51	0.61	1.00										
q13	0.69	0.56	0.62	0.51	0.62	0.92	1.00									
q14	0.56	0.41	0.48	0.45	0.51	0.93	0.71	1.00								
C士気とやるき	0.68	0.51	0.58	0.52	0.67	0.69	0.64	0.65	1.00							
q15	0.60	0.47	0.52	0.44	0.60	0.62	0.58	0.57	0.88	1.00						
q16	0.65	0.48	0.53	0.50	0.67	0.66	0.59	0.62	0.91	0.75	1.00					
q17	0.45	0.34	0.40	0.37	0.41	0.46	0.43	0.43	0.74	0.44	0.51	1.00				
Dプロとしての成長	0.63	0.48	0.52	0.51	0.59	0.56	0.48	0.56	0.64	0.62	0.62	0.38	1.00			
q18	0.59	0.47	0.50	0.45	0.54	0.53	0.46	0.54	0.59	0.57	0.54	0.38	0.91	1.00		
q19	0.58	0.45	0.46	0.47	0.58	0.47	0.42	0.46	0.62	0.61	0.60	0.32	0.89	0.74	1.00	
q20	0.53	0.39	0.44	0.46	0.48	0.51	0.42	0.51	0.54	0.49	0.53	0.32	0.91	0.73	0.68	1.00

33

結果：相関分析

	A	q9	q10	q11	q12	B	q13	q14	C	q15	q16	q17	D	q18	q19	q20	E	q21	q22	q23	q24	F	q25	q26	q27	G	q28	q29	H	q30	q31	q32	q33		
E組織の価値観	0.28	0.20	0.32	0.22	0.17	0.28	0.22	0.29	0.24	0.26	0.20	0.15	0.41	0.40	0.31	0.39	1.00																		
q21	-	-	-	-	0.42	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.20	1.00																	
q22	0.13	0.09	0.19	0.10	0.05	0.19	0.17	0.18	0.45	0.21	0.12	0.03	0.16	0.09	0.15	0.18	0.63	0.11	1.00																
q23	0.43	0.31	0.37	0.38	0.37	0.35	0.27	0.38	0.40	0.34	0.38	0.29	0.61	0.63	0.49	0.55	0.62	0.30	0.04	1.00															
q24	0.41	0.28	0.41	0.33	0.34	0.42	0.34	0.43	0.44	0.39	0.37	0.35	0.53	0.50	0.44	0.49	0.66	0.32	0.43	0.58	1.00														
F資源	0.49	0.33	0.43	0.44	0.44	0.50	0.41	0.50	0.49	0.47	0.52	0.23	0.60	0.54	0.48	0.59	0.24	0.41	0.07	0.43	0.40	1.00													
q25	0.40	0.24	0.33	0.38	0.36	0.37	0.32	0.35	0.41	0.37	0.40	0.26	0.42	0.38	0.31	0.44	0.21	0.32	0.07	0.35	0.35	0.79	1.00												
q26	0.42	0.28	0.39	0.36	0.36	0.44	0.35	0.46	0.41	0.39	0.47	0.16	0.55	0.50	0.44	0.54	0.16	0.37	0.03	0.34	0.32	0.91	0.58	1.00											
q27	0.45	0.32	0.37	0.39	0.42	0.48	0.40	0.48	0.45	0.45	0.48	0.18	0.57	0.51	0.48	0.54	0.23	0.38	0.06	0.42	0.36	0.89	0.52	0.76	1.00										
G責任と権限	0.53	0.33	0.48	0.48	0.48	0.54	0.46	0.53	0.49	0.44	0.46	0.34	0.63	0.61	0.53	0.57	0.36	0.33	0.12	0.50	0.47	0.55	0.43	0.54	0.52	1.00									
q28	0.49	0.32	0.43	0.45	0.43	0.46	0.38	0.47	0.42	0.39	0.37	0.29	0.60	0.58	0.51	0.53	0.38	0.27	0.14	0.51	0.43	0.53	0.39	0.48	0.48	0.93	1.00								
q29	0.50	0.29	0.45	0.45	0.45	0.54	0.48	0.51	0.49	0.43	0.47	0.34	0.57	0.54	0.47	0.52	0.28	0.34	0.08	0.42	0.43	0.54	0.41	0.53	0.49	0.92	0.70	1.00							
H改善のシステム	0.58	0.39	0.48	0.50	0.58	0.66	0.57	0.65	0.61	0.59	0.60	0.35	0.66	0.57	0.55	0.66	0.24	0.55	0.07	0.46	0.50	0.65	0.50	0.58	0.60	0.56	0.51	0.54	1.00						
q30	0.50	0.33	0.43	0.42	0.48	0.60	0.50	0.60	0.55	0.52	0.53	0.34	0.60	0.53	0.48	0.61	0.20	0.48	0.07	0.36	0.45	0.58	0.44	0.53	0.53	0.51	0.45	0.49	0.89	1.00					
q31	0.49	0.33	0.38	0.44	0.47	0.56	0.47	0.56	0.50	0.48	0.49	0.29	0.55	0.50	0.42	0.57	0.11	0.53	0.05	0.40	0.40	0.60	0.49	0.54	0.54	0.46	0.42	0.44	0.92	0.79	1.00				
q32	0.58	0.39	0.48	0.49	0.58	0.65	0.58	0.63	0.64	0.60	0.61	0.37	0.65	0.57	0.55	0.63	0.27	0.54	0.12	0.46	0.50	0.61	0.45	0.55	0.58	0.55	0.49	0.53	0.93	0.75	0.81	1.00			
q33	0.57	0.37	0.47	0.49	0.58	0.62	0.55	0.60	0.56	0.55	0.56	0.28	0.62	0.51	0.55	0.61	0.30	0.45	0.12	0.47	0.47	0.58	0.46	0.50	0.53	0.53	0.48	0.51	0.91	0.72	0.75	0.85	1.00		

結果：信頼係数

組織文化に関する8領域

	A チーム ワーク	B 情報共有	C ケアへの 士気・ やる気	D プロとして の成長	E 組織の 価値観	F 資源	G 責任と 権限	H 改善シス テム
信頼係数	0.84	0.82	0.79	0.88	0.19	0.84	0.85	0.93
項目数	4	2	3	3	4	3	2	4

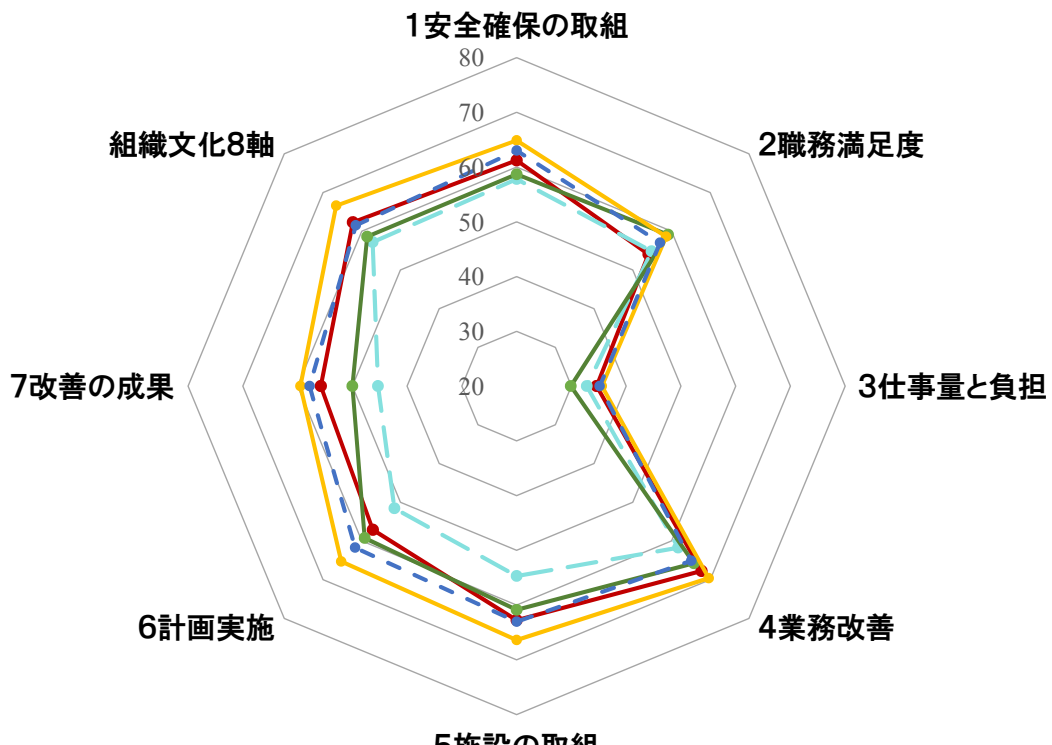
業務・職場環境などに関する7領域

	1 安全確保 の取組	2職務 満足度	3仕事量 と負担	4 業務改善	5施設の 取組	6 計画実施	7改善の 成果
信頼係数	0.91	0.83	0.69	0.63	—	0.92	—
項目数	2	7	2	2	1	2	1

35

結果：施設種別間比較

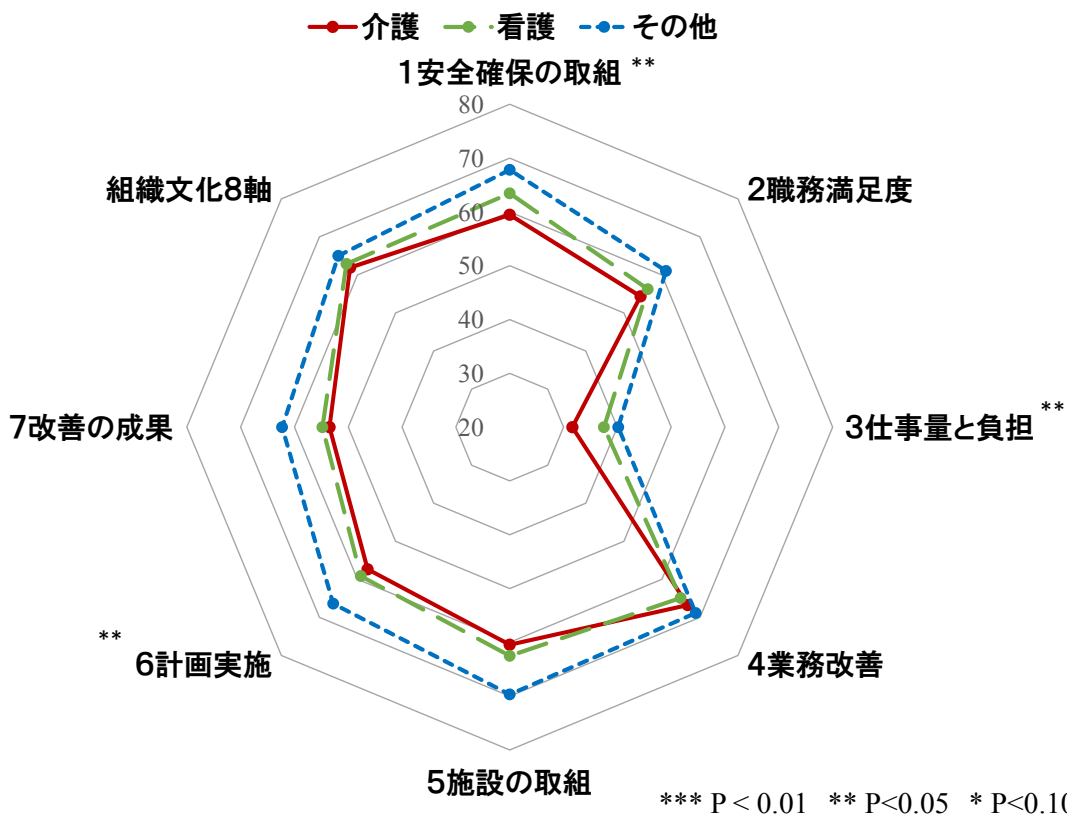
● サ高住 ● 有料老人 ● グループホーム ● 通所介護(デイ) ● 本部



*** P<0.01 ** P<0.05 * P<0.10

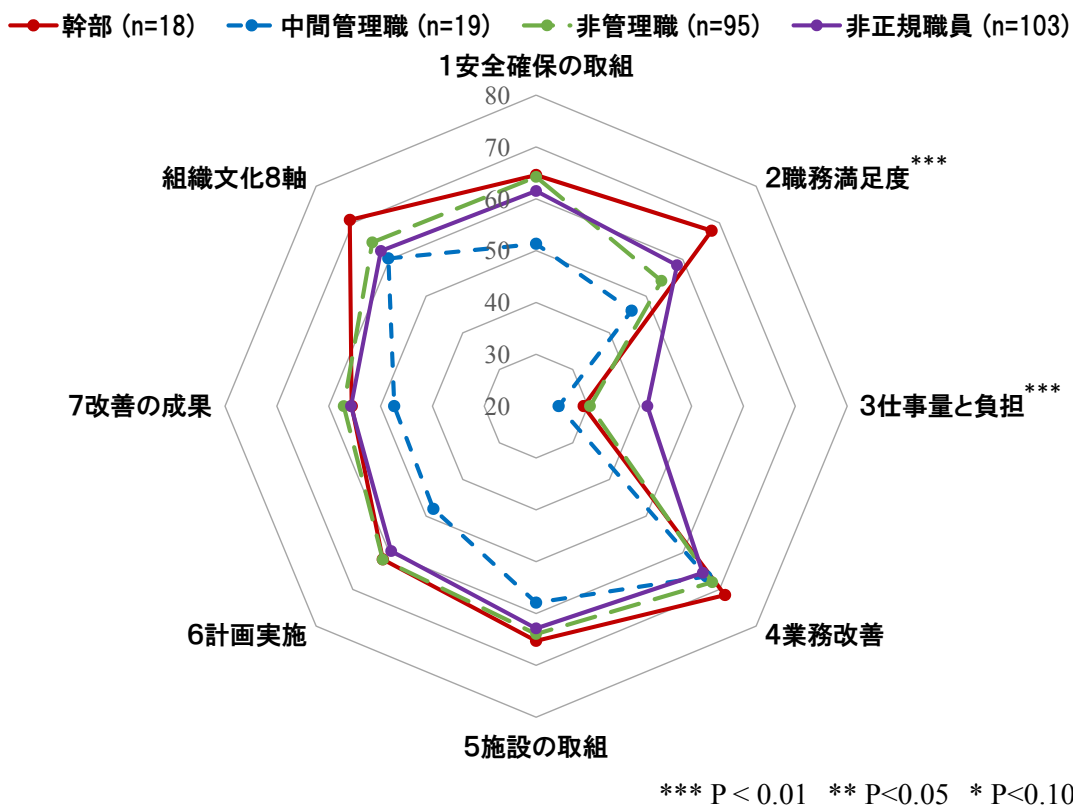
36

結果：職種間比較



37

結果：職位間比較



38