

## 介護施設職員と病院職員の組織文化および業務・職場環境の比較—自記式質問紙を用いた横断研究—

演者：原 広司、中部 貴央、今中 雄一

所属：京都大学大学院医学研究科医療経済学分野

京都大学産官学連携本部

### 背景

近年、高齢者の増加に伴い、介護の需要は年々増加してきている。そのため、介護施設数は大幅な増加傾向となった。その一方、介護現場における事故や事件が多発しており、介護の質に対する懸念は大きくなっている。こうした背景には、介護職員不足といった資源の問題に加え、職場の組織風土や価値観、安全への取り組みといった組織文化や業務・職場環境が深く関係しているかもしれない。医療においては、これらと医療の質に関連があることを示す研究がいくつも行われてきたが、介護ではこれらの研究はあまり行われていない。医療と介護は、ともに専門職が多く、また制度・政策に深く根差した分野として、よく似た特徴を有していると考えられる。そこで、本研究では、長年、医療機関で実施してきた組織文化調査を介護施設版へと改訂したうえで、介護と医療の組織文化の比較を行った。

### 目的

本研究の目的は、介護施設と病院のそれぞれにおいて職員に対する組織文化調査を実施し、両者の相違を明らかにすること。

### 方法

組織文化に関する質問紙は、医療機関向けに開発されたものを介護施設向けに用語の変更や項目の削除等による改訂を行った。その調査票の信頼性、妥当性は別途確認を行い検証されている。主な質問項目は、回答者の属性、職位等と、組織文化に関する8領域、業務・職場環境に関する7領域で構成される。領域ごとに100点満点に換算し、医療と介護で比較・検定を行った。また、介護・医療それぞれの職位ごとの結果も比較した。2法人22施設の介護施設（サービス付き高齢者向け住宅、通所介護事業所、グループホーム等）職員347人を対象とした。職員には、介護職、看護職、その他事務職等が含まれている。医療機関では、4つの病院（400–700床、平均在院日数10–12日程度）の職員4,088人を対象とした。職員には、医師、看護師、コメディカル、事務職が含まれている。職位は医療・介護いずれの場合も、幹部、中間管理職、非管理職の3区分として整理した。2017年から2018年にかけて各施設で調査を実施した。

### 結果・考察

介護施設から248人（回収率71.5%）、医療機関から3,323人（回収率81.3%）の回答を得た。組織文化を構成する8領域を比較した結果、介護の方が医療に比べて、「チームワーク」や「情報共有」、「士気とやる気」、「組織の価値観」において有意に高い点数となった（ $P < 0.05$ ）。一方で、「プロとしての成長」は、医療機関のほうが点数は高かったが、有意では

なかった。また、業務・職場環境を構成する7領域では、「職務満足度」、「業務改善」、「施設の取組」、「計画実施」、「改善の成果」の5つにおいて、介護のほうが医療に比べて点数は有意に高かった（ $P < 0.05$ ）。職位別にみると、病院の場合は「仕事量と負担感」を除くすべての領域で非管理職よりも中間管理職の方が点数は高い傾向にあるが、介護の場合は「責任と権限」を除くすべての領域で中間管理職よりも非管理職の方が点数は高かった。実際に、介護職員への聞き取りを行った際にも、中間管理職の確保・育成が大きな課題と指摘されており、そういった状況が反映された結果と考えられる。ただし、本調査のサンプルが偏っている可能性があるため、一般化するには注意を要する。

#### 結論

介護施設の組織文化および業務・職場環境は、「チームワーク」や「情報共有」、「職務満足度」といった領域が、病院に比べて自己評価が高い傾向にあることが示された。また、介護施設では中間管理職に大きな課題を抱えていることが明らかになった。ただし、サンプルに限りがあるため、今後さらに調査を拡大して検証する必要がある。

#### キーワード

組織文化、業務・職場環境、介護施設

# 介護施設職員と病院職員の 組織文化および 業務・職場環境の比較 — 自記式質問紙を用いた横断研究 —

原 広司<sup>1,2</sup>、中部 貴央<sup>1</sup>、今中 雄一<sup>1</sup>

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。

## 介護版組織文化調査票の開発と検証

- 病院版として開発された組織文化調査票は、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

- 病院版の組織文化調査票を介護版に修正し、内的妥当性の検証を行った(前発表)。

# 介護施設と病院の組織文化調査の比較

介護施設と病院はともに、専門職集団の職場であり、保険制度の下で運用されているという類似点がある。

一方で、施設の規模感や患者/利用者のアウトカムは異なる。



本発表の目的

介護施設と病院の組織文化を比較し、その差異を明らかにする。

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

3

## 組織文化及び業務・職場環境領域

組織文化領域	業務・職場環境領域
チームワーク	安全の確保
情報共有	職務満足度
士気・やる気	仕事量と負担
プロとしての成長	業務の改善
組織の価値観	計画実施
ケアの質を支える資源	改善の成果
責任と権限	利用者の満足度
利用者安全の改善のシステム	使命感・将来像

4

# 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

介護施設

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)
- 運営本部(84名)

調査期間: 2018年4月4日～5月27日

病院

調査対象: 同調査に2017年度参加した4病院(計4053名)  
(400～700床、平均在院日数10～12日程度)

調査期間: 2017年10月～2018年2月

5

# 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
病院	院長・副院長・看護部長・事務部長	幹部
	部長・副部長・師長・次長等	中間管理職
	その他職員	非管理職

※ただし、対象病院によって一部異なる

6

# 統計解析

- 全体、職種別、職位別での介護施設と病院との比較  
（組織文化 8領域、業務・職場環境 7項目）
- 比較に用いる検定  
t検定、一元配置分散分析

7

# 結果：回収率

介護施設：71.5% (248 / 347)

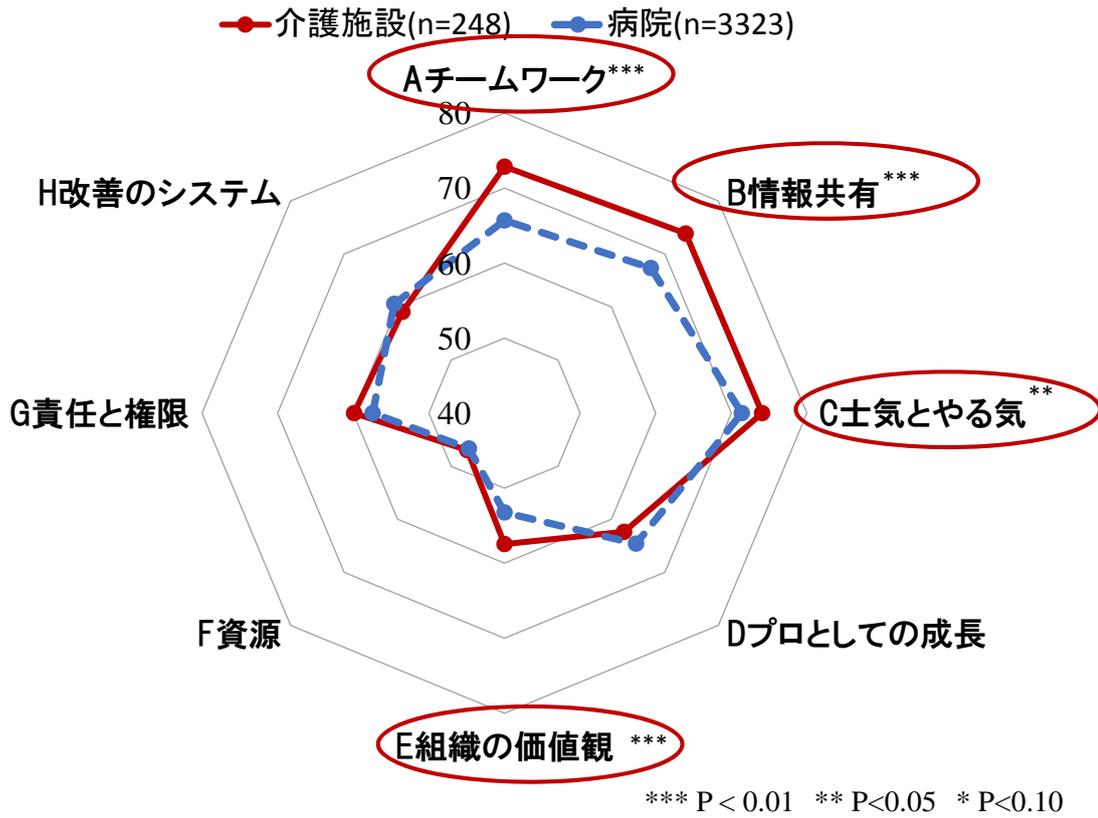
（サ高住、住宅型有料老人ホーム、グループホーム、  
通所介護事業所等）

病院：82.0% (3323 / 4053)

（400－700床、平均在院日数10－12日程度）

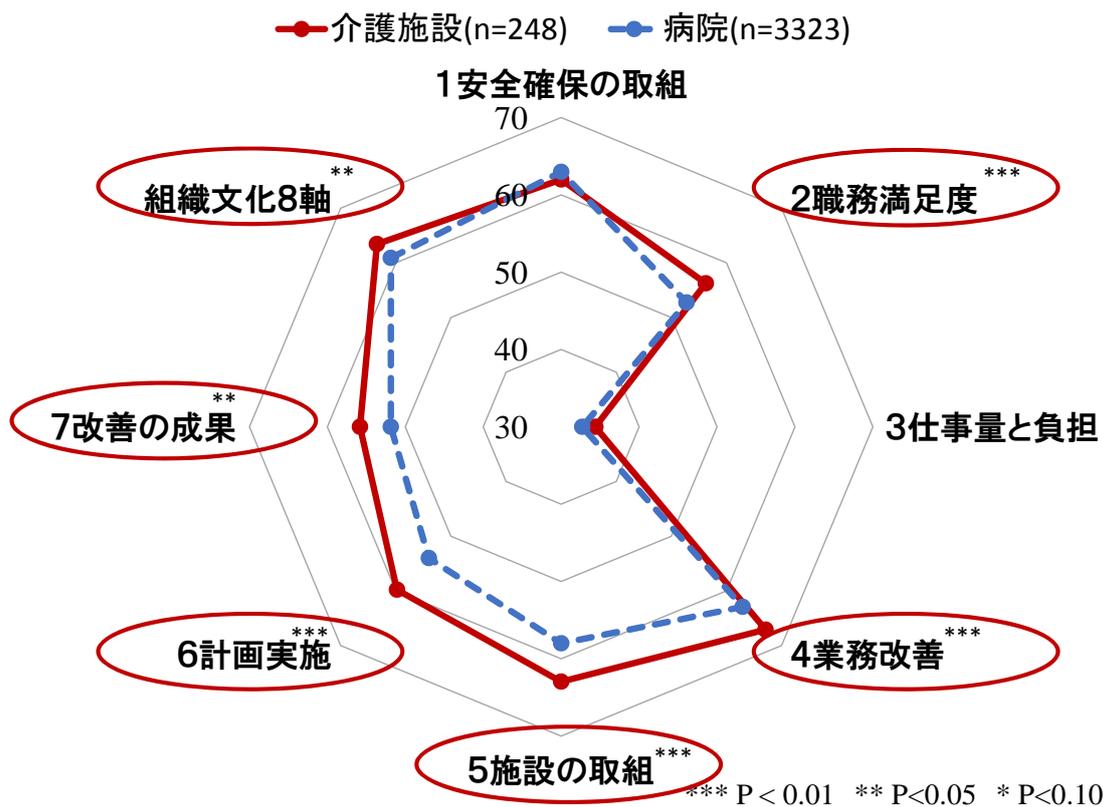
8

# 介護施設と病院の組織文化スコア



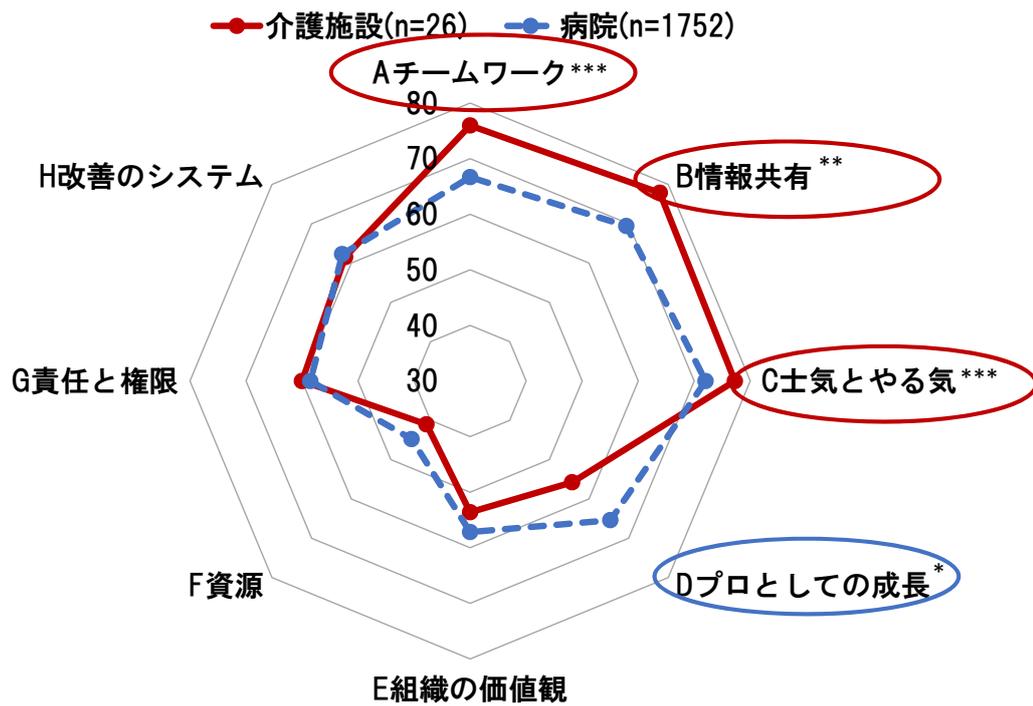
9

# 介護施設と病院の職場環境スコア



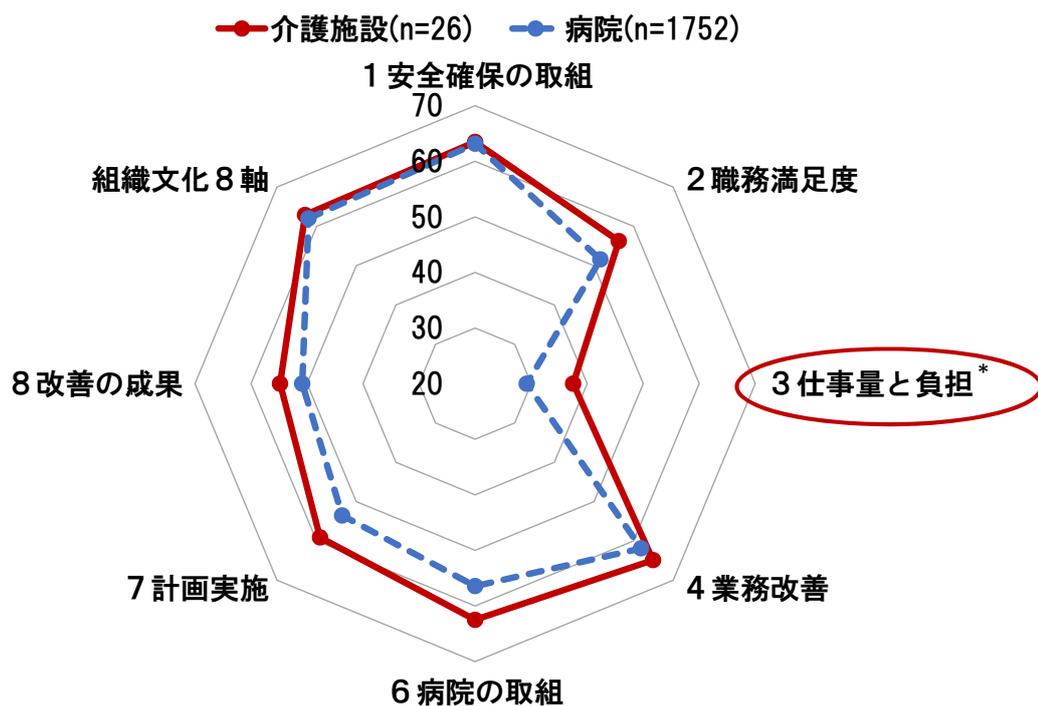
10

# 介護施設と病院の組織文化スコア（看護師）



\*\*\* P < 0.01 \*\* P < 0.05 \* P < 0.10 11

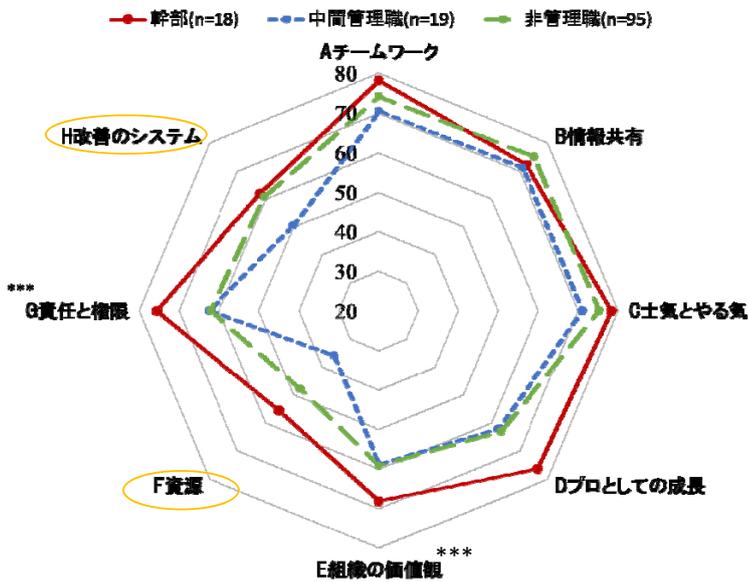
# 介護施設と病院の職場環境スコア（看護師）



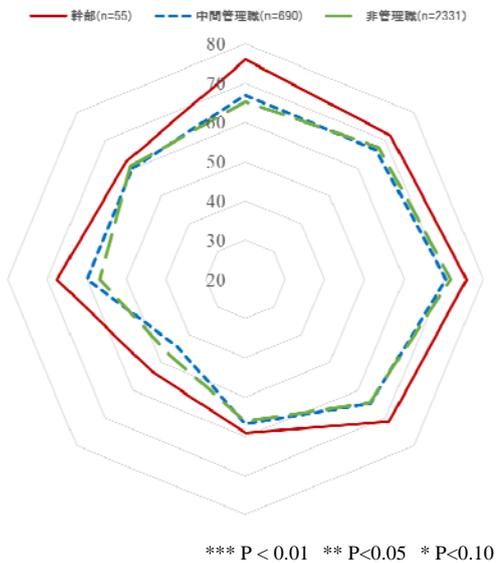
\*\*\* P < 0.01 \*\* P < 0.05 \* P < 0.10 12

# 結果：職位間の組織文化スコア

## 介護施設



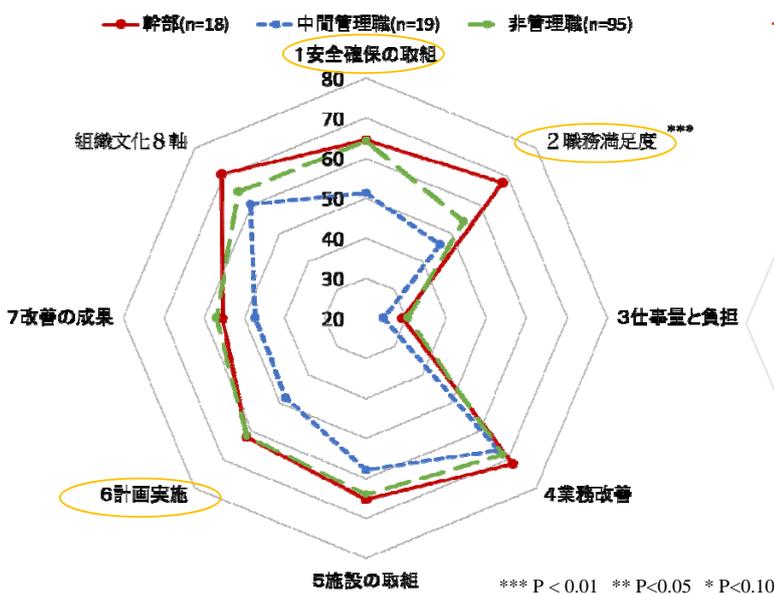
## 病院



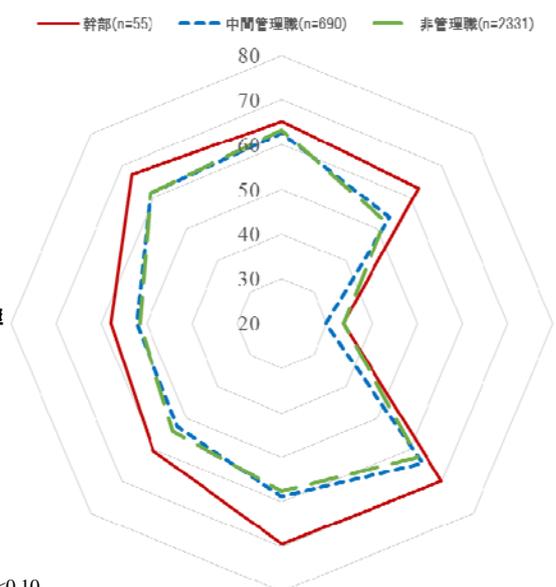
介護の「資源」、「改善のシステム」における幹部と中間管理職の差が大きい。13

# 結果：職位間の職場環境スコア

## 介護施設



## 病院



介護の「安全確保」、「職務満足度」、「計画実施」において、幹部と中間管理職の差が大きい。非管理職のスコアはどれも全般的に高い。

## 介護施設職員の自由記述の抜粋

リーダーの仕事ではあるが、自分自身職員に指示を出すのが苦手なので苦痛である。

→介護施設へのヒアリング内容も含め、介護職は管理職になることを望まない人が多く、中間管理職の確保に苦勞する傾向が見られた。

スタッフ間は利用者様について情報共有し、よく話し合っている。

→病院に比べて規模感が小さく、利用者の移り変わりもあまりないため、利用者に関する情報共有が行われやすい可能性がある。

15

## 本研究の限界

- 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。
- 今回対象とした病院は比較的大規模な急性期病院なので、小規模や回復期等の機能を持つ病院では異なった傾向になる可能性がある。

16

## 結論

介護施設では、「チームワーク」や「情報共有」、「職務満足度」の領域で病院よりも高い傾向にあった。また、介護施設では中間管理職に課題が明らかになった。

ただし、サンプルに限りがあるため、今後さらに調査を拡大して検証する必要がある。