

原 著

北海道内社会福祉専門職の職務満足度とその関連要因

Job satisfaction and related factors among social workers in Hokkaido

蒲原龍¹⁾、志渡晃一¹⁾、木川幸一²⁾、長谷川聡¹⁾、岡田栄作³⁾

Ryu KANBARA¹⁾、Koichi SHIDO¹⁾、Koichi KIGAWA²⁾、Satoshi HASEGAWA¹⁾

Eisaku OKADA³⁾

1) 北海道医療大学看護福祉学研究科 2) 北海道がんセンター 3) 久留米大学医学研究科

1) Graduate School of Nursing & Social Services University of Hokkaido

2) National Hospital Organization Hokkaido Cancer Center

3) Kurume University Graduate School of Medicine

抄 録

本研究は、北海道の社会福祉専門職 1250 名を対象として、職務満足度とその関連要因について明らかにすることを目的とした。2008年2月に北海道の社会福祉専門職 1,250 名に対してアンケート調査を行い、328 名から回答を得た。分析対象は、職務満足度などの回答に不備があった 6 名を除く 322 名とした。分析の結果、北海道内の社会福祉専門職において、職務満足度が高い人の特徴は「職場内外の環境に満足しており、働きがいを感じている人」であることが明らかとなった。

Abstract

This study was intended to clarify job satisfaction and related factors among social workers in Hokkaido. We conducted a questionnaire survey of 1,250 social workers in Hokkaido in February, 2008, and obtained responses from 328 people. After excluding 6 people whose responses on job satisfaction were incomplete, the subjects for analysis were 322 people. The results showed that the characteristics of social workers in Hokkaido who had high job satisfaction were "satisfaction with the environment inside and outside of the workplace, and a feeling of value in their work".

キーワード：職務満足度、社会福祉専門職、職業性ストレス

Key words: job satisfaction, social worker, occupational stress

I はじめに

わが国の社会福祉専門職は、身体障害領域、知的障害領域、高齢者領域、精神障害領域など様々な領域で関わっており、活躍の場が広がっている。社会福祉に関わる活動は、単に障害を持った人への援助だけではなく、就労援助・教育・住環境整備などへの対応が含まれており、非常に守備範囲が広い。近年、地域包括支援センターの開設(平成 18 年 4 月)などきっかけに、社会福祉専門職はこれまでより看護師や保健師その他の医療専門職と連携を密にして業務を行う必要性が増している。さらに、地域包括支援センターの職種のう

ちの一つに社会福祉士が設けられていることから、今後様々な職域で社会福祉士を保有していることが求められると予想される。このことから、今後社会福祉専門職の専門性が確立されつつあると考えられる。

しかし、対人援助職といわれている社会福祉専門職の労働環境や待遇は決して良いとはいえない現状にある。社会福祉専門職は、これまで奉仕の精神や人柄のやさしさという面が強調されるあまり¹⁾、見返りが得られないことが相当程度の負担となっている²⁾。そのような状況で働き続けることで、身体的ストレスや精神的ストレスが蓄積され、就職後 3 年未満の離職者を

多く生み出す要因になっているという報告³⁴⁾もある。

本来、クライアントに良質なサービスを提供するためには、サービス提供者の身体的・精神的健康を維持するなどよりよい職場環境を構築する必要がある。そこで近年注目されているのが、対人援助職の職務を円滑に遂行できているかを包括的に測る職務満足度という概念である。職務満足度について E.A.Locke は、「職務満足感は、個人の仕事の評価や仕事の経験からもたらされる喜ばしいもしくは肯定的な感情」と定義している⁵⁾。社会福祉専門職を対象とした職務満足度に関する研究では、職務満足度に関連する要因は個人の問題、職場環境の問題など様々であることが報告されている⁶⁾。また、社会福祉サービスを提供する職員の職務満足度がサービスを受ける利用者の満足度に影響するという報告⁷⁸⁾も存在する。しかし、社会福祉士有資格者のみを対象にした職務満足度に関する研究は、報告されていない。

そこで本研究は、社会福祉専門職の職務満足度の現状とその関連要因(勤務状況、健康生活習慣、職業性ストレス、心理的・身体的ストレス)を明らかにし、職務満足度が高い人の特徴を明らかにすることを目的とした。

II 研究方法

1. 調査対象および期間

平成 20 年 2 月 12 日～2 月 29 日の期間に、北海道社会福祉士会の全会員(1,250 名、すべて社会福祉士有資格者)を対象として、北海道社会福祉士会事務局の協力で質問紙票を郵送し、返信用封筒にて記入した質問紙票の返送求めた。なお、回答は無記名とした。

2. 調査内容

本研究は、自記式質問紙票を用いたアンケート調査法を採用し、以下の要領で実施した。質問項目として、1) 性別や年齢などの基本属性に関する 12 項目、2) 勤務状況に関する 6 項目、3) 飲酒、喫煙、食事などの生活習慣に関する 9 項目⁹⁾、4) 職業性ストレスに関する 17 項目¹⁰⁾、5) 心理的・身体的ストレスに関する 29 項目¹⁰⁾、6) ソーシャルサポートに関する 9 項目¹⁰⁾、7) 職務満足度と生活満足度に関する 4 項目¹⁰⁾、8) バーンアウトに関する 17 項目¹¹⁾、9) うつ尺度(The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale 以下、CES-D)による抑うつ感に関する 20 項目¹²⁾の 9 領域 123 項目を設定した。

3. 集計方法

回収した質問紙票を基に、表計算ソフト(Microsoft Excel)を用いてデータセットを作成した。

職務満足度については、「満足」、「まあ満足」と回答した群を「満足群」、「やや不満足」、「不満足」と回答した群を「不満足群」と分類した。健康生活習慣については、個々の生活習慣の実践状況により「実践群」と「非実践群」の 2 群に分類した。職業性ストレスについては、「そうだ」、「まあそうだ」と回答した群を「該当群」、「ややちがう」、「ちがう」と回答した群を「非該当群」と分類した。心理的・身体的ストレスについては「ほとんどいつもあった」、「しばしばあった」と回答した群を「該当群」、「ときどきあった」、「ほとんどなかった」と回答した群を「非該当群」と分類した。ソーシャルサポートについては、「非常に」、「かなり」と回答した群を「該当群」、「多少」、「全くない」と回答した群を「非該当群」と分類した。バーンアウトについては、「ない」、「まれにある」と回答した群を「非該当群」、「ときどきある」、「しばしばある」、「いつもある」と回答した群を「該当群」と分類した。CES-D については、合計得点 16 点以上を「抑うつ感あり群」、16 点未満を「抑うつ感なし群」と分類した。

4. 解析方法

単変量解析として、職務満足度を目的変数、職務満足度に影響を与えると考えられる変数(職業性ストレス、勤務状況等)を説明変数として分割表を作成し、関連の有意性を検討した。単変量解析では Fisher の直接確率検定を用いた。多変量解析では、職務満足度を目的変数、単変量解析で有意な関連が認められた項目を説明変数として、説明変数の領域ごとにロジスティックモデルを構築した。さらに、職務満足度を目的変数、領域ごとのロジスティックモデルで独立性の高い変数として検出された変数を説明変数として多重ロジスティック回帰分析を行った。なお、多変量解析では、調整変数として性別、年齢を投入し、変数選択はステップワイズ法を用いた。検定については、統計解析ソフト(SPSS12.0J for Windows)を用いて解析を行った。

III 結果

1. 解析対象と回収率

北海道社会福祉士会の全会員 1,250 名に質問紙票を配布し、本研究の同意が得られた会員 328 名(回収率

26.2%) から回答を得た。職務満足度の無回答 6 名を除く、計 322 名 (有効回答率 98.1%) を分析対象とした。

2. 職務満足度の関連要因

1) 基本属性及び勤務状況との関連

表 1 に基本属性及び勤務状況と職務満足度の関連を示した。単変量解析で有意 ($p < 0.05$) な関連が認められた項目はなかった。

質問項目		不満足群 N=79	満足群 N=243	N(%)
性別	男	34(43.0)	113(46.5)	
	女	45(57.0)	130(53.5)	
年齢		37.5 ± 9.0※	41.2 ± 10.6※	
雇用形態	正職員	70(88.6)	229(94.2)	
	非常勤	9(11.4)	13(5.3)	
	無回答	0(0)	1(0.4)	
居住形態	家族と同居	52(65.8)	183(75.3)	
	友人と同居	0(0)	4(1.6)	
	一人暮らし	25(31.6)	53(21.8)	
	その他	1(1.3)	3(1.2)	
	無回答	1(1.3)	0(0)	
勤務時間(時間/週)	常勤	40.5 ± 3.1	39.7 ± 5.4	
	非常勤	21.0 ± 14.8	23.1 ± 12.5	
時間外勤務	あり	57(72.2)	196(80.7)	
	なし	22(27.8)	46(18.9)	
	無回答	0(0)	1(0.4)	
時間外勤務時間	常勤	8.7 ± 6.5	9.0 ± 7.0	
	非常勤	2.8 ± 2.0	3.3 ± 3.3	
通勤時間(分)		28.2 ± 25.3	24.4 ± 19.7	
現在の職場での職務歴(ヶ月)		66.4 ± 79.3	77.5 ± 86.2	

※: mean ± SD

2) 時間外勤務との関連

表 2 に時間外勤務との関連を示した。単変量解析で不満足群の該当率に比べて満足群の該当率が有意に高かった項目は、「時間外勤務の内容(事務処理、電話対応など)に満足している」、「時間外勤務の手当て(救急体制、代休、人員配置など)に満足している」の 2 項目であった。

質問項目	不満足群 N=57	満足群 N=196	N(%)
時間外勤務の内容(事務処理、電話対応など)に満足していますか	19(33.3)	129(65.8)	*
時間外勤務の手当て(救急体制、代休、人員配置など)に満足していますか	14(24.6)	103(52.6)	*
時間外勤務の運営(救急体制)に満足していますか	18(31.6)	75(38.2)	

*: $P < 0.05$ 単変量解析(Fisher の直接法)

3) 職業性ストレスとの関連

表 3 に職業性ストレスとの関連を示した。単変量解析で不満足群の該当率に比べて満足群の該当率が有意に高かった項目は、「自分のペースで仕事ができる」、「私の職場の雰囲気は友好的である」などの 8 項目であった。反対に、不満足群の該当率が有意に高かった項目は、「私の部署内で意見の食い違いがある」、「私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)は良くない」などの 3 項目であった。

質問項目	不満足群 N=79	満足群 N=243	N(%)
1 非常にたくさん仕事をしなければならない	62(78.5)	215(90.0)	*
2 時間内に仕事が処理しきれない	50(63.3)	180(74.7)	
3 一生懸命働かなければならない	64(81.0)	214(88.4)	
4 かなり注意を集中する必要がある	68(86.1)	211(87.2)	
5 高度な知識や技術が必要な難しい仕事だ	58(73.4)	208(86.3)	*
6 勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	55(69.6)	184(76.3)	
7 からだを大変よく使う仕事だ	25(31.6)	72(29.8)	
8 自分のペースで仕事ができる	33(41.8)	143(59.6)	*
9 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	56(70.9)	205(84.7)	*
10 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	39(49.4)	187(77.3)	*
11 自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	30(38.0)	32(13.2)	*
12 私の部署内で意見の食い違いがある	47(59.5)	92(38.5)	*
13 私の部署と他の部署とはうまく合わない	22(27.8)	54(22.5)	
14 私の職場の雰囲気は友好的である	56(71.8)	202(83.8)	*
15 私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)は良くない	32(40.5)	66(27.3)	*
16 仕事の内容は自分に合っている	33(41.8)	227(94.2)	*
17 働きがいのある仕事だ	39(49.4)	234(96.7)	*

*: $P < 0.05$ 単変量解析(Fisher の直接法)

4) 心理的・身体的ストレスとの関連

表 4 に心理的・身体的ストレスとの関連を示した。単変量解析で不満足群の該当率に比べて満足群の該当率が有意に高かった項目は、「活気がわいてくる」、「元気がいっぱいだ」などの 3 項目であった。反対に、不満足群の該当率が有意に高かった項目は、「怒りを感じる」、「内心腹立たしい」などの 8 項目であった。

質問項目	不満足群 N=79	満足群 N=243	N(%)
1 活気がわいてくる	9(11.5)	108(45.2)	*
2 元気がいっぱいだ	11(14.3)	113(47.3)	*
3 活き活きする	9(11.5)	110(46.4)	*
4 怒りを感じる	39(50.0)	89(36.9)	*
5 内心腹立たしい	44(56.4)	77(32.0)	*
6 イライラしている	38(48.7)	80(33.2)	*
7 ひどく疲れた	48(61.5)	119(49.4)	
8 へとへとだ	36(46.2)	85(35.3)	
9 だるい	34(43.6)	84(34.9)	
10 気がはりつめている	33(42.3)	102(42.3)	
11 不安だ	27(34.6)	53(22.0)	*
12 落ち着かない	17(21.8)	36(14.9)	
13 ゆううつだ	31(39.7)	36(14.9)	*
14 何をしても面倒だ	22(28.2)	27(11.3)	*
15 物事に集中できない	20(25.6)	27(11.2)	*
16 気分が晴れない	31(39.7)	39(16.2)	*
17 仕事を手につかない	8(10.3)	13(5.4)	
18 悲しいと感じる	10(12.8)	16(6.6)	
19 めまいがする	5(6.4)	13(5.4)	
20 体のふしぶしが痛む	7(9.0)	24(10.0)	
21 頭が重かったり頭痛がする	15(19.2)	35(14.5)	
22 首筋や肩がこる	38(48.7)	126(52.3)	
23 腰が痛い	27(34.6)	69(28.6)	
24 目が疲れる	46(59.0)	125(51.9)	
25 動悸や息切れがする	5(6.4)	13(5.4)	
26 胃腸の具合が悪い	11(14.1)	40(16.6)	
27 食欲がない	2(2.6)	13(5.4)	
28 便秘や下痢をする	10(12.8)	44(18.4)	
29 よく眠れない	10(12.8)	25(10.4)	

*: $P < 0.05$ 単変量解析(Fisher の直接法)

5) ソーシャルサポートとの関連

表5にソーシャルサポートとの関連を示した。単変量解析で有意な関連が認められた項目は「職場の同僚と気軽に話ができる」、「頼りになる上司がいる」などの5項目であった。5項目とも不満足群の該当率に比べて満足群の該当率が有意に高かった。

6) その他満足度と職務満足度の関連

表5 ソーシャルサポート及びその他満足度と職務満足度の関連 N(%)

質問項目	不満足群 N=79	満足群 N=243	有意差
1 上司と気軽に話ができる	37(46.8)	139(59.4)	
2 職場の同僚と気軽に話ができる	45(57.7)	186(78.8)	*
3 配偶者、家族、友人等と気軽に話ができる	67(84.8)	210(87.5)	
4 頼りになる上司がいる	29(36.7)	131(56.2)	*
5 頼りになる職場の同僚がいる	31(39.7)	144(61.0)	*
6 頼りになる配偶者、家族、友人等がいる	47(60.3)	186(77.8)	*
7 個人的な相談が出来る上司がいる	25(32.1)	123(53.2)	*
8 個人的な相談が出来る職場の同僚がいる	30(39.0)	140(59.8)	*
9 個人的な相談が出来る配偶者、家族、友人等がいる	64(81.0)	212(88.0)	

*:P<0.05 単変量解析(Fisherの直接法)

表6にその他満足度との関連を示した。単変量解析では、3項目とも有意な関連が認められ、不満足群の該当率に比べて満足群の該当率が有意高かった。

表6 その他満足度と職務満足度との関連 N(%)

質問項目	不満足群 N=79	満足群 N=243	有意差
1 職場に満足している	18(22.8)	189(77.8)	*
2 設置主体の方針に満足している	14(17.7)	131(54.4)	*
3 家族・私生活に満足している	49(62.0)	213(87.7)	*

*:P<0.05 単変量解析(Fisherの直接法)

7) バーンアウトと職務満足度の関連

表7にバーンアウトとの関連を示した。単変量解析で、不満足群の該当率に比べて満足群の該当率が有意に高かった項目は、「この仕事は私の性分にあっていると思うことがある」、「今の仕事に心から喜びを感じることがある」などの6項目であった。反対に、不満足群の該当率が有意に高かった項目は、「こんな仕事もうやめたいと思うことがある」、「体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」などの10項目であった。

8)CES-D 合計得点と職務満足度の関連

表7 バーンアウトと職務満足度の関連 N(%)

質問項目	不満足群 N=79	満足群 N=243	有意差
1 こんな仕事、もうやめたいと思うことがある	62(79.5)	62(25.8)	*
2 われを忘れるほど仕事に熱中することがある	33(42.3)	118(49.2)	
3 こまごまと気づきやすいことが面倒に感じることがある	48(61.5)	100(41.5)	*
4 この仕事は私の性分にあっていると思うことがある	42(53.8)	195(80.9)	*
5 同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある	28(36.4)	32(13.4)	*
6 自分の仕事がつまらなく思ってしまったのではないことがある	42(53.8)	22(9.1)	*
7 1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることがある	53(67.9)	104(43.3)	*
8 出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	37(48.1)	57(23.9)	*
9 仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	30(38.5)	163(67.9)	*
10 同僚や利用者とも話したくなると思うことがある	30(38.5)	39(16.4)	*
11 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	20(25.6)	22(9.1)	*
12 仕事のために心にゆとりがなくなると感じることがある	48(61.5)	104(43.3)	*
13 今の仕事に、心から喜びを感じることがある	33(42.3)	171(71.3)	*
14 今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	28(35.9)	13(5.4)	*
15 仕事が好きで、知らないうちに時間が過ぎることがある	14(17.9)	121(50.4)	*
16 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	47(60.3)	111(46.1)	*
17 われながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	36(46.2)	146(60.6)	*

*:P<0.05 単変量解析(Fisherの直接法)

表8にCES-D合計得点との関連を示した。16点以上(risk case)の者の割合は満足群が22.8%であるのに対し、不満足群が43.6%と有意に高かった。

9) 多変量解析の結果

表8 CES-Dと職務満足度の関連 N(%)

	不満足群 N=79	満足群 N=243	有意差	
CES-D				
合計得点	16点以上	35(43.6)	60(22.8)	*

*:P<0.05 単変量解析(Fisherの直接法)

表9に、職務満足度を目的変数、説明変数の領域ごとに独立性の高い変数として検出された項目を説明変数として、多重ロジスティック回帰分析を行った結果を示した。

モデル χ^2 検定の結果は $p < 0.001$ で有意であり、最終的に独立性の高い変数として検出された項目は、「時間外勤務の内容に満足している」、「働きがいのある仕事だ」、「職場に満足している」、「家庭・私生活に満足している」、「仕事がつまらないと感じる」、「仕事が好きで知らないうちに時間が過ぎる」の6項目であった。また、ホスマー・レメシヨウの検定結果は $p=0.688$ と良好で、判別率も89.0%と比較的良好であった。

IV 考察

勤務状況の分野では、満足群、不満足群ともに7割

表9 多変量解析の結果(職務満足度と各項目との関連)

質問項目	OR (95%信頼区間)	係数	P値	Wald検定値
時間外勤務の内容に満足	3.5(1.2-9.9)	1.24	0.021	5.29
職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	n.s	-	-	-
仕事の内容は自分にあっている	n.s	-	-	-
働きがいのある仕事だ	19.1(4.8-76.3)	2.95	<0.001	17.36
生き生きする	n.s	-	-	-
ゆううつだ	n.s	-	-	-
気分が晴れない	n.s	-	-	-
職場の同僚と気軽に話せる	n.s	-	-	-
頼りになる配偶者、家族、友人等がいる	n.s	-	-	-
個人的な相談ができる上司がいる	n.s	-	-	-
職場に満足している	20.6(5.7-74.6)	3.03	<0.001	21.22
設置主体の方針に満足している	n.s	-	-	-
家庭・私生活に満足している	4.5(1.4-14.7)	1.50	0.013	6.20
仕事をやめたいと感じる	n.s	-	-	-
仕事がつまらないと感じる	0.1(0.05-0.9)	-1.93	0.001	11.34
仕事に心から喜びを感じる	n.s	-	-	-
仕事は意味がないと感じる	n.s	-	-	-
仕事が好きで知らないうちに時間が過ぎる	3.4(1.1-10.5)	1.22	0.035	4.44
CES-D \geq 16	n.s	-	-	-

1)OR:オッズ比。各質問項目に該当しない群の職務満足度の出現率を1とした場合、該当する群の職務満足度の相対出現率

2)n.s:ロジスティックモデルで有意な変数として検出されなかった項目

3)-:n.sの項目であるため表示していない

以上の者が残業をしており、1日平均2時間弱の残業を強いられていた。さらに、統計的に有意な関連は認められていないものの、およそ50%の者が「首筋や肩がこる」、「目が疲れる」の身体症状を訴えていたため、全体的な仕事量が身体症状に結びつく可能性がある。

さらに、CES-Dのうつ尺度得点においても不満足群でリスクケース（CES-D合計得点16点以上）の割合が高い結果となった。これらの結果は、職務不満足とうつ症状得点との間に関連が認められた研究¹³⁾や、栄養士を対象とした職務満足度に関する研究¹⁴⁾の内容を支持するものとなった。

職業性ストレスに関する分野では、不満足群に比べて満足群において「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」、「仕事の内容は自分にあっていて」、「働きがいのある仕事だ」の該当率が有意に高かった。ソーシャルサポート及びその他満足度の分野では、不満足群に比べて満足群のほうが、上司、職場の同僚、配偶者・家族・友人等から広範囲にわたってサポートを得ており、職場の方針や私生活にも満足していることが覗える。バーンアウトの分野では、満足群より不満足群の方が、「仕事をやめたい」、「仕事がつまらない」などの項目の該当率が高かった。なお、多重ロジスティック回帰分析の結果においては、「働きがいのある仕事だ」、「職場に満足している」、「家庭・私生活に満足している」などの6項目が独立性の高い変数として検出された。以上のことから、職務に満足している社会福祉専門職は、職場環境や職場内外の人間関係が良好で、自分の能力を発揮できてやりがいを感じている人であることが示唆された。これらの結果が、介護職員や看護師、精神科病院などを対象とした職務満足度に関する研究結果^{15)~17)}を支持するものであったことは非常に意義があると考えられる。特に、「仕事をやめたい」という項目に該当する割合が、満足群の25.8%に対し不満足群では79.5%であったことから、職務満足感を高めることによって勤務継続意思を高め、最終的には離職率の低下につながることも予測できる。また、社会福祉士有資格者全体では144名(44.7%)が「こんな仕事、もうやめたいと思うことがある」という項目に該当していた。社会福祉士の資格は名称独占で、無資格者でも社会福祉施設や医療機関で勤務できる場合もある。無資格者は、資格手当がないなど特に給料面で不利になることから、有資格者よりさらに悪条件下での勤務を余儀なくされている可能性がある。

本調査研究は、北海道社会福祉士会事務局のご協力の下、北海道社会福祉士の会報に質問紙票を封入していただく形をとり回収率の向上に努めた。しかし、回収率が26.2%と低かったためノンレスポンスバイアスを考慮に入れる必要がある。ノンレスポンスの922名(73.8%)に関しては、職務に十分満足しているため

返信しなかった場合や、日常の業務で過大なストレスを感じているため返信できなかった場合など様々な理由が推測される。但し、本研究では理由を特定することは難しい。なお、本研究は横断研究のため、得られた結果は直線的な因果関係を言及するには至らず、あくまで相互連関を表すのみであることに留意しなければならない。因果関係を説明するためには、症例対照研究、追跡調査及び介入研究を行う必要がある。これらの点を踏まえた上での今後の課題として挙げられるのは、具体的な勤務内容や賃金などの項目を追加し、説明変数間の関連を考慮した上で交絡状況を把握し、職務満足度と関連する要因を構造的に把握することである。さらに、職務満足度の関連要因について他職種（介護福祉士、精神保健福祉士など）との比較を行っていききたい。

謝 辞

本研究にご協力いただきました、北海道社会福祉士会会長奥田龍人様、関係機関の皆様、調査に回答して下さった会員の方々に厚く御礼申し上げます。

文 献

- 1) 窪田暁子、専門援助職におけるバーンアウト. 社会福祉研究. 1992; 54: 11-17
- 2) 増田真也、在宅福祉サービス専門職におけるバーンアウトの形成要因に関する研究－業務の曖昧さを中心とした因果分析－. 健康心理学研究. 1995; 8(2): 20-29
- 3) 財団法人介護労働安定センター. 平成19年介護実態調査結果について. [平成20年11月15日検索]. URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19_chousa_03.html#t2
- 4) 藤野好美. 日本における社会福祉専門職のバーンアウト研究についての一考察－先行研究の現状と今後の展開に関して－. 評論・社会科学. 2000; 61: 1-22
- 5) Locke, E. A. The nature and causes of job satisfaction. In Dunnette, M. D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally College Publishing Company: Chicago, 1976: 1297-1349
- 6) 田尾雅夫. バーンアウト－ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス. 社会心理学研究. 1989; 4: 91-97

- 7) 恩田光子. 病院における組織管理姿勢と患者満足との関連－外来患者満足度と職務満足度の関連に着目した分析. 病院管理. 2005 ; 42(3) : 27-35
- 8) 神部智司. 施設入所高齢者サービスの満足度に関する研究. 社会福祉学. 2002 ; 43(1) : 201-209
- 9) L. F. Berkman and L. Breslow. Health and ways of living, Oxford Univ. Press NY, 1983. 星旦二、森本兼曩監訳. 生活習慣と健康、HBJ 出版局、1989.
- 10) 下光輝一. 職業性ストレス簡易調査表を用いたストレス現状把握のためのマニュアル－より効果的な職場環境等の改善対策のために－. 厚生労働省、東京、2005.
- 11) 久保真人. ストレスとバーンアウトとの関係－バーンアウトはストレスか？－. 産業・組織心理学研究. 1998 ; 12 : 5-15
- 12) 島悟、鹿野達男、北村俊則. 新しい抑うつ自己評価尺度について. 精神医学. 1985 ; 27 : 717-723.
- 13) 三宅浩次、小林幸太、森満. 平成 16 年度調査研究報告書 生活習慣と健康意識に関する調査研究－特にストレス認知と処理の関連から－. 北海道産業保健推進センター：2004
- 14) 竹内夕紀子、蒲原龍、志渡晃一. 道内病院栄養士の職務満足度とその関連要因. 北海道公衆衛生学雑誌. 2008 ; 21(2) : 81-89.
- 15) 中野隆之. 介護職員の職務満足度と生活満足－高齢者保健・福祉施設を中心に－. 日本保健福祉学会誌. 2000 ; 6(2) : 7-19
- 16) 市江和子. 看護職員の看護業務負担感と満足度との関連. 看護展望. 2004 ; 29(12) : 106-111
- 17) 山田修. 精神科病院職員の職業性ストレスと職務満足度. 病院管理. 2001 ; 38(2) : 129-137