

## 高齢化する知的障害者施設における職員の 仕事満足感に関わる労働要因

香田泰子<sup>1,2)</sup>, 武田 文<sup>1)</sup>, 門間貴史<sup>1)</sup>

【目的】 高齢化が進行する知的障害者施設における職員の離職防止および良質なケアサービス提供のために、職員の仕事満足感に関わる労働要因について検討した。

【方法】 神奈川県を中心とした関東地方の知的障害者施設 39 ヶ所の職員を対象に、無記名自記式調査票を用いて調査を行い、完全な回答が得られた 882 名を分析対象とした。調査項目は仕事満足感、属性（年齢、性別、保有資格）、職業性ストレス（日常業務ストレス、量的負担、役割曖昧、役割葛藤）、ソーシャルサポート（上司、同僚、家族・友人）であった。

【結果】 重回帰分析の結果、知的障害者施設職員の仕事満足感に関連する主な要因は、年齢、役割曖昧、ヘルパー資格保有、上司のサポートであった。

【結論】 知的障害者施設職員の仕事満足感の保持増進には、若年職員への支援、役割曖昧の低減、ヘルパー資格保有、上司のサポートの改善に向けた支援策の構築が重要と考えられた。

キーワード：仕事満足感，労働要因，施設職員，知的障害者

---

<sup>1)</sup> 筑波大学大学院 人間総合科学研究科 ヒューマン・ケア科学専攻

<sup>2)</sup> 筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター

## I. 緒言

日本社会の急速な高齢化に伴い、知的障害者施設入所者においても高齢化が急速に進行している。平成23年度全国知的障害児者施設・事業実態調査報告によれば、入所施設の約80%において高齢化が問題となっている<sup>1)</sup>。さらに知的障害者は、健常者よりも早く40～50歳代から心身機能や日常生活能力の衰えが進行する、いわゆる早期老化の問題を抱えるため<sup>2)3)</sup>、50歳代前半から一般高齢者と同様の支援が必要であることが指摘されている<sup>4)</sup>。平成24年の全国調査によると入所者のうち50歳以上の者が49.4%を占める<sup>4)</sup>ことから、入所者の約半数がいわゆる高齢者同様の状態にあると考えられる。

こうした状況下で、知的障害者施設におけるケアサービスには、知的障害への対応に加えて介護という大きな課題<sup>5)</sup>が加わってきている。加えて医療的ケア、さらに障害者総合支援法の理念に基づく地域福祉推進の流れの中で、従来の入所施設中心の生活から地域での生活へと選択肢を広げるための多様な支援が、必要とされるようになってきている<sup>6)</sup>。したがって現在、知的障害者施設職員は日常業務において多くの課題に直面している<sup>7)</sup>。

かねてより社会福祉施設では、介護・支援業務における労働負担や慢性的な人材不足から、職員のストレスや心身の健康問題、サービスの質の低下さらには離職、といった悪循環の問題が指摘されてきた。

これまで社会福祉施設における職員の業務負担や精神健康に関する実証研究は、高齢者施設の職員を対象とするものが大半を占め、短時間で多くの利用者に対処しなければならないこと<sup>8)</sup>、専門的生活介護業務に加えてケアプランや詳細なケア記録の作成などの相談支援・ケアマネジメント業務の負担が増大していること<sup>9)</sup>、業務での役割葛藤および上司や同僚との関係がバーンアウトと関連すること<sup>10)</sup>などが報告されてきた。

しかし社会福祉施設の中でも、障害者総合支援法により知的障害者の生活の場として位置付けられている知的障害者施設の職員に関しては、これまで十分な実証検討がなされて

いない。先行研究では、障害者の攻撃性や自傷などのチャレンジング行動(Challenging Behavior)と職員のストレスの関連<sup>11)</sup>、バーンアウトの要因<sup>12)13)14)</sup>、職務満足感と仕事のコントロール度(自己裁量の程度)の関連<sup>15)</sup>、といった検討が散見されるのみである。

近年、産業保健では精神健康の一次予防アプローチとして、アウトカムを仕事満足感や達成感などのポジティブ指標で捉えることが重要視されているが<sup>16)</sup>、知的障害者施設職員に関しては、上述のように、バーンアウトなどのネガティブ指標による検討<sup>11)12)13)14)</sup>がほとんどで、ポジティブ指標による検討<sup>15)</sup>は殆どみられない。また精神健康と日常業務負担との関連については全く検討されていない。

知的障害者施設職員の離職防止や良質なケアの提供の上で、仕事満足感に関連する労働要因を多角的に分析し、改善策を検討することが重要と考えられる。そこで本研究では、知的障害者施設の職員を対象に、仕事満足感に関わる労働要因について日常業務を含めて多角的に実証検討することにした。

## II. 研究方法

### 1. 調査対象と方法

神奈川県内35ヶ所、静岡県内3ヶ所、埼玉県内1ヶ所の障害者自立支援法による知的障害者を対象とした支援施設(旧知的障害者療護施設、通所サービス併設含む)職員1475名を対象として無記名自記式質問紙を用い、完全な回答が得られた882名(有効回答率59.8%)を分析対象とした。

### 2. 調査項目

米国国立職業安全保健研究所(NIOSH: National Institute for Occupational Safety and Health)が提唱したNIOSH職業性ストレスモデル<sup>16)17)</sup>に基づき項目を設定した。このストレスモデルは産業保健における職業性ストレス理論の汎用モデルであり、労働者の精神健康に影響を及ぼす要因として職場ストレス要因、個人要因、緩衝要因の3つが設定されている<sup>17)</sup>。

本研究では、精神健康指標として仕事満足感を設定し、説明変数については身体障害者施設職員の仕事満足感と労働要因に関する研究<sup>18)</sup>での調査項目を参考に、個人要因として属性、職場ストレス要因として日常業務ストレス・量的負担・役割曖昧・役割葛藤、緩衝要因としてソーシャルサポートを設定した。以下に、各調査項目について述べる。

#### 1) 仕事満足感

社会福祉事務所職員調査<sup>19)</sup>で用いられた以下の3項目により測定した。「現在の仕事にやりがいを感じていますか(回答:1. 感じていない、2. あまり感じていない、3. どちらともいえない、4. まあ感じている、5. 感じている)」、「現在の仕事に満足していますか(回答:1. 不満だ、2. やや不満だ、3. どちらともいえない、4. まあ満足している、5. 満足している)」、「今後もこの仕事を続けたいと思いますか(回答:1. 全く思わない、2. あまり思わない、3. どちらともいえない、4. まあ思う、5. 思う)」である。得点範囲は3～15点で、得点が高いほど現在の仕事に満足している状態であることを示す。本対象者における $\alpha$ 係数は0.83であった。

#### 2) 属性

年齢、性、保有資格(社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員、ヘルパー、保育士)とした。

#### 3) 職場ストレス

日常業務ストレスは、全国身体障害者施設協議会によるタイムスタディ調査<sup>20)</sup>で用いられた業務内容を基に、知的障害者施設職員の意見を参考に一部改変し、相談支援・ケアマネジメント業務(8項目)、専門的生活介護業務(14項目)、社会参加支援業務(7項目)に関する計29項目を用いて測定した。各項目とも、ストレスを感じるかについて、「全く感じない」、「どちらかというと感じない」、「どちらかというと感じる」、「非常に強く感じる」の4件法で回答を求めた(業務を担当していない場合には「該当しない」に回答)。分析に当たり、「非常に強く感じる・どちらかというと感じる」を1、「どちらか

というと感じない・全く感じない・該当しない」を0とダミー変数化した。

量的負担は、「職業性ストレス簡易調査票」<sup>21)</sup>の仕事のストレス要因に関する尺度のうち、「仕事の量的負担」3項目により測定した。得点範囲は3～15点で、得点が高いほど量的な労働負荷を感じていることを示す。本対象者における $\alpha$ 係数は0.77であった。

役割曖昧は、「働く女性の職場組織ストレス尺度」<sup>22)</sup>の下位尺度である「職務・役割の曖昧さ」5項目により測定した。得点範囲は5～30点で、得点が高いほど役割曖昧を感じていることを表す。本対象者における $\alpha$ 係数は0.84であった。

役割葛藤は、「教師の職業ストレス尺度」<sup>23)</sup>の中の「役割葛藤」11項目のうち9項目を取り上げ、さらに「児童生徒」を「利用者」に、「教師」を「職員」に、「保護者」を「利用者の家族」に読みかえて修正したものをを用いて測定した。得点範囲は9～36点で、得点が高いほど役割葛藤を感じていることを示す。本対象者における $\alpha$ 係数は0.83であった。

#### 4) ソーシャルサポート

「職業性ストレス簡易調査票」<sup>21)</sup>の、上司のサポート、同僚のサポート、家族・友人のサポートを用いて測定した。いずれも各3項目で構成されており、得点の範囲は3～12点で、得点が高いほど社会的支援を受けていることを表す。本対象者における $\alpha$ 係数は上司:0.81、同僚:0.81、家族・友人:0.86であった。

### 3. 分析方法

まず、29項目の日常業務ストレスのうち、どの項目が仕事満足感に関連しているかをt検定および重回帰分析(ステップワイズ法)により検討した。なお重回帰分析に投入する際、あらかじめ項目間の多重共線性をPearsonの積率相関分析により確認し、相関の高い項目についてはt検定におけるt値が低かった項目を除いた。続いて、量的負担、役割曖昧、役割葛藤、ソーシャルサポート(上司、同僚、家族・友人)と仕事満足感の関連

を Pearson の積率相関分析により検討した。

これらの分析で有意な関連を示した職場ストレスサー、ソーシャルサポートおよび属性を説明変数、仕事満足感を目的変数とし、重回帰分析（強制投入法）を行った。なお、重回帰分析の際、各独立変数間の積率相関係数または連関係数を求めて多重共線性を確認した。

統計処理には IBM SPSS statistics 21.0J for windows を使用し、有意水準はいずれも 5% とした。

#### 4. 倫理的配慮

本研究は筑波大学体育系研究倫理委員会の承認のもとで実施した（課題番号:24-36 号）。対象者には文書により倫理的配慮に関する説明を行い、調査票の提出によって研究協力への同意を得るものとした。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 対象者の属性

対象者の属性を表 1 に示す。対象者の年齢は全体平均 (SD) 36.0 (11.7) 才 (range: 19 ~ 70 才)、男性 36.1 (10.1) 才 (20 ~ 68 才)、女性 35.8 (12.1) 才 (19 ~ 70 才) で、性別内訳は男性 452 人 (51.2%)、女性 430 人 (48.8%) であり、年齢、内訳ともに性差はみられなかった。保有資格は、社会福祉士が 96 人

(10.9%)、介護福祉士が 163 人 (18.5%)、介護支援専門員が 38 人 (4.3%)、ヘルパーが 239 人 (27.1%)、保育士が 149 人 (16.9%) であった。また、複数の資格を保有する者が多く、資格をもたない者は 148 人 (16.8%) であった。

#### 2. 仕事満足感の関連要因

まず仕事満足感と関連する日常業務ストレスサーを検討した。単変量解析では、29 項目中 25 項目が仕事満足感と有意な関連を示した (表 2)。このうち「清潔・整容」と「更衣」間に多重共線性が認められたため  $t$  値が低かった「清潔・整容」を除き、24 項目を説明変数として重回帰分析を行った。その結果、「職員間の連絡」、「コミュニケーション」、「日常活動支援 (創作、レクリエーション活動など)」の 3 項目が仕事満足感と有意な関連を認めた (表 3)。

次に量的負担、役割曖昧、役割葛藤、上司、同僚、家族・友人のサポートについて検討した結果、すべての変数が仕事満足感と有意な関連を認めた (表 4)。

さらに、上記において仕事満足感と有意な関連を示した変数および属性の間には多重共線性がないことを確認したため、これらすべての変数を説明変数に投入し、仕事満足感を目的変数とする重回帰分析（強制投入法）を行った。その結果、年齢 ( $\beta=.067, p=.027$ )、ヘルパー資格保有 ( $\beta=.061, p=.034$ )、上司のサポート ( $\beta=.264, p=.000$ ) がそれぞれ仕事満足感に有意な正の関連を、役割曖昧 ( $\beta=-.303, p=.000$ ) が有意な負の関連を示した (表 5)。

### Ⅳ. 考察

本研究では、高齢化や早期老化が課題となっている知的障害者の入所施設における職員を対象に、仕事満足感に関連する労働要因を職業性ストレスモデルにより多角的に検討した。重回帰分析の結果、他の要因の影響をコントロールした場合には、個々の日常業務ストレスサーは仕事満足感と関連を認めず、年齢が高いこと、ヘルパー資格を保有していること、役割曖昧が少ないこと、上司のサポー

表 1 対象者の属性 (N=882)

年齢, M SD range			
全体	36.0	11.7	19~70
男	36.1	10.1	20~68
女	35.8	12.1	19~70
性別, N(%)			
男	452	(51.2)	
女	430	(48.8)	
保有資格 <sup>1</sup> , N(%)			
社会福祉士	96	(10.9)	
介護福祉士	163	(18.5)	
介護支援専門員	38	(4.3)	
ヘルパー	239	(27.1)	
保育士	149	(16.9)	

<sup>1</sup> 資格保有者の人数 (%) を示す

表2 日常業務ストレスの有無と仕事満足感との関連 (単変量:t検定)

	仕事満足感得点						t	p
	ストレスなし群			ストレスあり群				
	n	M	SD	n	M	SD		
<b>相談支援・ケアマネジメント業務</b>								
利用者に対する面談・面接・相談	564	11.0	2.7	318	10.6	2.6	2.263	.024
苦情処理	451	10.9	2.7	431	10.7	2.7	1.332	.183
家族に対する説明・指導・助言	439	11.0	2.7	443	10.7	2.7	1.858	.063
職員間の連絡	502	11.2	2.6	380	10.3	2.7	5.561	.000
外部・他機関との連絡	490	11.1	2.7	392	10.5	2.6	3.088	.002
ケア関連会議	482	11.1	2.7	400	10.5	2.6	2.963	.003
ケア関連記録の整理	477	11.0	2.7	405	10.6	2.6	2.198	.028
個別支援計画の作成	369	11.2	2.6	513	10.5	2.7	4.083	.000
<b>専門的生活介護業務</b>								
清潔・整容	661	11.0	2.7	221	10.3	2.7	3.483	.001
更衣	675	11.0	2.6	207	10.1	2.8	4.181	.000
入浴	598	11.1	2.6	284	10.3	2.8	3.956	.000
排泄	510	11.1	2.6	372	10.5	2.7	2.921	.004
食事	619	11.1	2.6	263	10.2	2.7	4.494	.000
起居・就寝(声かけや誘導)	654	11.1	2.7	228	10.1	2.7	4.452	.000
移動(声かけや誘導)	645	11.1	2.6	237	10.1	2.7	4.873	.000
体位・姿勢保持	666	11.0	2.7	216	10.4	2.6	2.601	.009
補助具・自助具の着脱	708	10.9	2.7	174	10.4	2.7	2.085	.037
測定	704	11.0	2.7	178	10.2	2.7	2.967	.003
医療的ケア(服薬管理、 てんかん発作の対応など)	450	10.9	2.8	432	10.7	2.6	1.215	.225
行為障害(パニックや強度の こだわり、自傷行為)への対応	275	11.3	2.8	607	10.6	2.6	3.275	.001
物品・金銭管理	500	10.9	2.7	382	10.8	2.7	.822	.411
コミュニケーション	560	11.2	2.6	322	10.1	2.6	6.226	.000
<b>社会参加支援業務</b>								
日中活動支援(職業・作業訓練など)	566	11.1	2.7	316	10.2	2.6	5.101	.000
日中活動支援(創作、レクリエー ション活動など)	568	11.2	2.7	314	10.1	2.6	6.554	.000
生活・自立訓練、指導	560	11.2	2.7	322	10.2	2.6	5.745	.000
外出(1日以内)	542	11.0	2.7	340	10.5	2.6	3.274	.001
外泊・旅行(1泊以上)	549	11.0	2.8	333	10.5	2.5	2.623	.009
当事者(本人)活動への支援	576	11.1	2.7	306	10.2	2.6	4.830	.000
地域移行、退所への支援	580	10.9	2.7	302	10.6	2.6	1.739	.048

N=882

表3 日常業務ストレスと仕事満足感との関連 (重回帰分析・ステップワイズ法)

	B	$\beta$	p	95%CI
職員間の連絡	-.219	-.093	.007	[-.380, -.059]
コミュニケーション	-.379	-.129	.000	[-.591, -.166]
日中活動支援 (創作・レクリエーション活動など)	-.316	-.128	.001	[-.494, -.137]
$R^2$		.070		
$\Delta R^2$		.067		

N=882 CI: 信頼区間

表4 量的負担、役割曖昧、役割葛藤、ソーシャルサポートと仕事満足感との関連 (仕事満足感との Pearson の積率相関係数)

	r	p
量的負担	-.070	.038
役割曖昧	-.468	.000
役割葛藤	-.308	.000
上司のサポート	-.425	.000
同僚のサポート	-.293	.000
家族・友人のサポート	-.124	.000

N=882

表5 仕事満足感の関連要因 (重回帰分析・強制投入法)

	B	$\beta$	p	95%CI
属性				
性別	-.223	-.042	.154	[-.530, .084]
年齢	.016	.067	.027	[.002, .030]
社会福祉士	-.196	-.023	.435	[-.686, .295]
介護福祉士	-.001	-.003	.995	[-.395, .393]
介護支援専門員	-.561	-.043	.147	[-1.320, .198]
ヘルパー	.368	.061	.034	[.028, .708]
保育士	-.189	-.026	.372	[-.605, .226]
職業性ストレス				
量的負担	.016	.018	.564	[-.038, .070]
役割曖昧	-.156	-.303	.000	[-.190, -.122]
役割葛藤	-.044	-.076	.062	[-.084, -.003]
職員間の連絡	-.074	-.038	.298	[-.217, .069]
コミュニケーション	-.178	-.061	.066	[-.368, .012]
日中活動支援 (創作・レクリエーション活動など)	-.094	-.038	.245	[-.252, .064]
ソーシャルサポート				
上司のサポート	.318	.264	.000	[.232, .403]
同僚のサポート	.088	.066	.069	[-.002, .178]
家族・友人のサポート	-.045	-.037	.218	[-.116, .027]
$R^2$		.326		
$\Delta R^2$		.313		

N=882 CI: 信頼区間

トが多いことが仕事満足感の高さと関連していることが明らかになった。

平成23年度全国知的障害児者施設・事業実態調査報告によると、入所施設における高齢化、老化が問題となっている人への対応で苦慮している事項として、「日常生活における援助・介助」と「保健・医療ケア」が高率を占める<sup>1)</sup>ことが報告されているが、本研究においては、施設職員の仕事満足感にこのような日常業務が関連しないことが示唆された。

仕事満足感と関連を認めた要因について考察する。他の要因と比べて最も高い標準偏回帰係数(-.303)を示したのは、役割曖昧であった。役割曖昧とは、自分が誰に、あるいは誰が自分に命令・報告をするのか明確でない、職場の中で自分の役割や貢献がわからない、自分と他人の仕事の分担や境界がはっきりしていない、仕事上の権限が十分に与えられていない、現在の職場での自分のキャリアの見通しがはっきりしないといった状況を示す。知的障害者施設では人手不足により各職員の専門資格や知識・技術に応じた業務分担が困難で、職員は様々な業務を行っていると考えられる。また施設での仕事はチームで行われるため<sup>12)</sup>、チーム内での役割分担が明確でない状況が生じている可能性があり、このような状況が職員の仕事満足感を低下させている可能性が示唆された。

また、役割曖昧に次いで上司のサポートが比較的高い標準偏回帰係数(.264)を示した。これまでに、知的障害者施設職員において、上司や同僚からのスーパービジョン(指導や支援)が機能していないと利用者に対する不適切な関わりの程度が高くなるという報告<sup>24)</sup>や、上司のスーパービジョンが職場ストレスを軽減させることが報告されている<sup>25)</sup>。本知見でも上司と気軽に話ができる、困ったときに頼りになる、個人的な相談に乗ってもらえるという状況にある者ほど仕事満足感が高かった。上司が職員の多様な悩みの相談に乗ったり、問題を共有して解決策を検討したりできるような組織風土の醸成、および業務に関する知識や技術の向上を目指した

研修の実施など、上司から職員に対する支援体制の整備が、職員の仕事満足感を高める上で重要と考えられる。

一方で年齢やヘルパー資格保有といった対象者の属性が仕事満足感と有意な関連を認めただが、これらの標準偏回帰係数はいずれも.1未満と低く、知的障害者施設職員の仕事満足感に及ぼす影響は小さいと考えられた。しかし、知的障害者施設職員<sup>12)</sup>および看護師<sup>26)</sup>のバーンアウトは若年齢層や経験年数が短い者で多くみられることが指摘されている。本対象者の年齢には性差が無かったことから、男女問わず若年齢層を重点ターゲットとして、前述した仕事役割の明示、スーパービジョン・相談等、上司からの支援体制を充実させることが、職員の仕事満足感を高める上で有効と考えられる。また、ヘルパー資格は国家資格ではなく比較的取得が容易であることから、特に資格をもたない者はまずヘルパー資格を取得することが介護知識の向上につながり、仕事満足感を高める上で望ましい可能性があると考えられるが、対象者の属性と仕事満足感についてはさらに検討が必要である。

従来、知的障害者施設職員の精神健康に関する研究はバーンアウト等のネガティブな面に焦点を当てた検討<sup>11) 12) 13) 14)</sup>が中心であった。本研究はこれまで殆ど検討されていない仕事満足感というポジティブな面をとりあげ、その労働要因を多角的に検討して、職員の精神健康の維持増進策について示唆を得た点に意義があると考えられるが、研究の限界と今後の課題として以下の点が挙げられる。

第一に、本研究は横断研究であり、因果関係を特定することはできないため、今後は縦断研究によって仕事満足感に影響を与える要因について検討する必要がある。第二に、本研究では職業性ストレスモデルにもとづき、個人要因、職場ストレス要因、緩衝要因の3要因からそれぞれ変数を取りあげて検討したが、重回帰分析の決定係数や標準偏回帰係数はそれほど高くなかったことから、今後は、今回とりあげなかった他の変数、たとえば個人要因ではコーピング<sup>12)</sup>や自尊心<sup>27)</sup>、

職場ストレス要因では仕事のコントロール度<sup>15)</sup>など、より幅広くとりあげて検討する必要があると考えられる。第三に、本研究の有効回答率は59.8%と低い結果であったため、今後は回収率や有効回答率の向上をめざすために訪問留置調査を行うなど、調査方法の検討も必要である。

## V. 結 語

知的障害者施設職員の仕事満足感に関わる要因は年齢、役割曖昧、ヘルパー資格保有、上司のサポートであり、仕事満足感の保持増進には、若年職員への支援、役割曖昧の低減、ヘルパー資格取得、上司のサポートの改善に向けた体制の構築が重要と考えられた。

本研究は、JSPS 科研費(課題番号:24616001)の助成を受けたものである。

本研究の一部は、第15回日本健康支援学会年次学術集会(2014年、東京)で発表した。

## VI. 参考文献

- 1) 財団法人日本知的障害者福祉協会調査・研究委員会：平成23年度全国知的障害児者施設・事業実態調査報告
- 2) 石渡和実：障害者福祉における知的障害者への高齢化対応：「地域生活支援」をめざす行政施策と施設実践．発達障害研究, 22(2), 86-95, 2000
- 3) 小島道生：教育講演・知的障害者の老化と退行の実態とアセスメントー全国調査の結果から．発達障害支援システム研究, 4(1-2), 47-55, 2005
- 4) 志賀利一：高齢知的障害者の実態に関する研究ー障害者支援施設実態調査の結果より．厚生労働科学研究費補助金(障害者対策総合研究事業)平成24年度分担研究報告書, 17-23, 2013
- 5) 石野美也子, 張貞京：入所施設における知的障害者の高齢化の課題ーアンケート調査からー．京都文教短期大学研究紀要, 52, 25-34, 2014
- 6) 長谷部慶章, 中村真理：知的障害者施設職員のメンタルヘルスが利用者支援に及ぼす影響．福祉心理学研究, 6(1), 43-51, 2010
- 7) 長谷部慶章, 中村真理：知的障害者施設職員ストレス尺度の開発, 福祉心理学研究, 2(1), 59-66, 2005
- 8) 栗田黛子, 佐藤芳子, 西浦功, 松原日出子：特別養護老人ホームにおける介護職の業務実態と負担感．人間福祉研究, 6, 101-119, 2004
- 9) 高橋美岐子, 藤沢緑子, 佐藤沙織, 佐藤怜：介護専門職のストレスの現状と課題ー特別養護老人ホーム介護職員のストレス要因体験頻度の分析からー．日本赤十字秋田短期大学紀要, 6, 61-68, 2002
- 10) 井上弘子：介護職員のメンタルヘルスー職場環境とバーンアウトとの関連ー．沖縄大学人文学部紀要, 6, 79-89, 2005
- 11) Hastings, P.: Do challenging behaviors affect staff psychological well-being? Issues of causality and mechanism. American Journal on Mental Retardation, 107, 455-467, 2002
- 12) 長谷部慶章, 中村真理：知的障害施設職員のバーンアウト傾向とその関連要因．特殊教育学研究, 43(4), 267-277, 2005
- 13) Takeda, F., Yokoyama, E., Miyake, T., Nozaki, S.: Relationship between burnout and occupational factors in staff of facilities for mentally retarded children. Journal of Occupational Health, 43, 173-179, 2001
- 14) 山内哲也：知的障害者入所施設生活支援員のメンタルヘルスに関する研究ー職務ストレス構造とバーンアウト因果モデルー．群馬社会福祉論叢, 1, 105-128, 2008
- 15) 森本寛訓：知的障害児・者施設支援員の精神的健康維持策についてー職業性ストレスモデルの枠組みにおける仕事のコントロール度の緩和効果の視点からー．社会福祉学, 47(4), 60-70, 2007
- 16) Hurrell, J. J., McLaney, M. A.: Exposure to job stress -a new psychometric instrument.



- Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 14 Suppl., 127-128, 1988
- 17) 島津美由紀：職務満足感と心理的ストレス (第1版), 12-25, 風間書房, 2004
- 18) 武田文, 茨木尚子, 門間貴史：身体障害者ケアワーカーのウェルビーイングと労働. (編) 松田ひとみ, 大久保一郎, 柏木志保, 「ヒューマン・セキュリティ／ヒューマン・ケアの視点から (第1版)」, 41-52, 医学評論社, 2013
- 19) Takeda, F., Ibaraki, N., Yokoyama, E., Miyake, T., Ohida, T.: The relationship of job type to burnout in social workers at social welfare offices. *Journal of Occupational Health*, 47, 119-125, 2005
- 20) 全国身体障害者施設協議会：身体障害者療護施設「タイムスタディ調査」報告書. 2005
- 21) 下光輝一：平成14～16年度厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究「職場環境等によるメンタルヘルス対策に関する研究」報告書. 2005
- 22) 朝倉隆司：働く女性の職業キャリアとストレス. *日本労働研究雑誌*, 394, 14-29, 1992
- 23) 高木亮, 田中宏二：教師の職業ストレスに関する研究－教師の職業ストレスとバーンアウトの関係を中心に－. *教育心理学研究*, 51(2), 165-174, 2003
- 24) 長谷部慶章, 中村真理：知的障害施設職員の利用者に対する不適切な関わり－職場ストレスとスーパービジョンからの検討－. *障害者問題研究*, 34(1), 73-79, 2006
- 25) 長谷部慶章, 中村真理：知的障害施設職員のバーンアウト関連要因の因果モデル. *特殊教育学研究*, 47(3), 147-153, 2009
- 26) 山岸直子：看護婦のバーンアウトに関する看護研究の現状と課題. *慶應義塾看護短期大学紀要*, 11, 1-11, 2001
- 27) 武田文, 朝倉隆司, 岡田加奈子：養護教諭における仕事満足感の関連要因－職業ストレス・ソーシャルサポート・自尊心に関する研究－. *民族衛生*, 76(6), 253-263, 2010

---

連絡先：香田泰子  
〒305-8521 茨城県つくば市春日4-12-7  
筑波技術大学 障害者高等教育研究支援センター  
Tel : 029-858-9527  
E-mail : yasuko@k.tsukuba-tech.ac.jp

平成26年7月31日 受付  
平成26年10月16日 採用決定

# Occupational Factors Related to Job Satisfaction among the Staff of Nursing Homes for Aging Adults with Intellectual Disabilities

Yasuko KOHDA<sup>1,2)</sup>, Fumi TAKEDA<sup>1)</sup>, Takafumi MONMA<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Graduate School for Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba

<sup>2)</sup> Research and Support Center on Higher Education for the Hearing and Visually Impaired, Tsukuba University of Technology

**[Purpose]** For the prevention of staff resignation and the practice of high quality care services for aging adults with intellectual disability, we aimed to investigate occupational factors related to job satisfaction among the staff of nursing homes for aging adults with intellectual disabilities.

**[Methods]** Subjects were 882 staff members of 39 nursing homes for adults with intellectual disabilities in Kanagawa, Shizuoka, Saitama prefecture. Subjects completed a questionnaire survey on job satisfaction, job stressors, social support, and demographics.

**[Results]** Multiple regression analysis of the survey data revealed that age, possession of home helper license, and social support from supervisors were positively associated with job satisfaction. On the other hand, role ambiguity was negatively associated with job satisfaction.

**[Conclusion]** These findings suggest that the support for young staff, reduction of the role ambiguity feeling, acquisition of home helper license, and improvement of social support from supervisors are important to promote job satisfaction among the staff of nursing homes for aging adults with intellectual disabilities.

**Key Words:** job satisfaction, occupational factors, staff of nursing home, adults with intellectual disabilities