

原 著

医療福祉施設における労働者の職務認識と 人事労務管理に関する一考察

植田麻祐子*¹ 坂本 圭*¹ 平田智子*¹

要 約

本研究では、医療福祉施設労働者の雇用の安定性を図るための人事労務管理対策についてその現状と課題を明らかにするために、「職場ストレス」と「職務満足感」に焦点を当てた実証分析を行うことを試みた。そこで、医療福祉施設を対象とした質問紙調査を行い、本調査に基づく統計的分析を踏まえた上で、医療福祉分野の人事労務管理部門が行うべき環境整備について考察を行った。

まず、「職場ストレス」と「職務満足感」に関する理論と実証分析の展望に基づいて質問票を作成し質問紙調査を行った。その質問紙調査によって得られた回答に対し因子分析を行った結果、医療福祉分野における労働者の職務認識尺度として、「人間関係」、「ストレス反応」、「目的・役割意識」、「裁量権」の4尺度が抽出された。さらに、今回作成された職務認識尺度を用いて労働者の基本的属性との関連および「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」から構成される「職務満足感」との関連を分析した。その結果、勤続年数が20年以上のグループは、3年未満のグループより「人間関係」を低く認識していたり、役職についている人の方が一般職員より「目的・役割意識」、「裁量権」を高く認識しているなど、職種別、勤続年数別、就業状況別、動機別においてサブグループ間に統計的に有意な差があることが確認された。さらに、「職務満足感」に関しては「人間関係」と「目的・役割意識」との関連が特に強いという分析結果を得た。これらの結果を踏まえ医療福祉分野の人事労務管理について以下のような提案を行った。

- ①チームワーク力を向上させるための方策
- ②個人の資質を向上させるための方策

はじめに

近年、我が国では、労働者の心身の健康状態が悪化していることが社会的な問題になっている¹⁾。それに対応し、厚生労働省は平成18年3月に、事業者が行う労働者のメンタルヘルス対策の推進を図ることを目的に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」を策定し、4月には「労働安全衛生法」を改正した。その改正内容の一部には、過重労働による健康障害防止対策の一環として、長時間労働者等に対するケア等、事業者が長時間労働者に対して行わなければならないメンタルヘルス面のチェックと必要な指導が含まれており、事業者は、今後、労働者のメンタルヘルス対策に目を向けた施策を人事労務管理の枠組みの中で、組織全体の問題として取り組むことが求められるようになってきた²⁾。

医療福祉分野に目を移すと厚生労働省の雇用動向調査では、平成17年度の医療福祉施設労働者の入職率は19.2%、離職率は18.5%で全労働者の入職率(17.4%)、離職率(17.5%)をやや上回っている^{3,4)}。特に、社会保障審議会の「介護・福祉サービス事業者の現状」によると、介護職の入職率は28.2%、離職率は20.2%であり、介護職の雇用状況の不安定性は際立っている⁵⁾。

このような状況を考慮すると、医療福祉施設の実業には、労働者のメンタルヘルス対策を視野に入れた上で、医療福祉施設で働く労働者、あるいは医療福祉施設で働きたいと希望している人々に対して継続的に働けるような労働環境を整えるための、人事労務管理対策を検討することが求められている。そこで本稿では、労働者のメンタルヘルスに関連が深いとされている「職場ストレス」と「職務満足感」⁶⁾

*1 川崎医療福祉大学 医療福祉マネジメント学部 医療福祉経営学科
(連絡先) 植田麻祐子 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学
E-Mail: ueda@mw.kawawsaki-m.ac.jp

に焦点を当て、

- ①職務認識と「職務満足感」の概念に基づく質問票の作成
- ②医療福祉施設労働者を対象とした職務認識に関するアンケート調査の実施、および因子分析による医療福祉分野における「職務認識尺度」の提示
- ③「職務認識尺度」に基づく医療福祉施設労働者の特性と「職務満足感」との関連性分析、および円滑な医療福祉施設運営のための人事労務管理部門への具体的な提案を行う。

1. 質問票の作成および調査の実施

職場ストレス研究において、現在でも幅広く使用されているカラセック⁷⁾、ハーレル⁸⁾、シゲリスト⁹⁾などの「職業性ストレスモデル」を概観すると、いずれの研究においても、ストレス反応と「職務満足感」との間には重要な関係があることが指摘されている¹¹⁾。また、経営学の立場から「職務満足感」の定義について先行研究を概観すると、林によれば「組織メンバーが自己の職務および職務環境に対して抱く満足感」と定義され¹¹⁾、小野によれば「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、肯定的な感情である」と定義されている¹²⁾。そこで、本研究では、医療福祉施設労働者のメンタルヘルス対策を人事労務管理の立場から行う際の「職場ストレス」と「職務満足感」を以下のように整理した。すなわち、仕事の負担や対人関係などのストレス要因とイライラ感や疲労などのストレス反応、および、社会的支援などの修飾要因¹²⁾を自己が認識する職務環境（以下、職務認識と呼ぶ）を規定するものとし、それらの職務認識には、「職務満足感」が関連していると仮定した。

このように、「職場ストレス」と「職務満足感」を位置づけた上で、医療福祉施設における人事労務管理上の現状と課題を把握するための質問票を作成した。質問票の作成に際しては、調査目的や信頼性・妥当性等を考慮して「職場ストレス・スケール改訂版」¹³⁾および「職業性ストレス簡易調査票」¹⁴⁾の2点の調査票の構成を参考にし、質問項目の検討・吟味を重ねた上で選択を行い、本研究独自の質問項目を決定した¹³⁾。その結果、質問票はストレス尺度21項目、ストレス反応尺度8項目、修飾要因尺度9項目の全38項目から構成されている。さらに、職務認識と「職務満足感」の関連を分析するために、外的基準として「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」を問う質問項目を付加している。

調査の実施期間は平成19年5月から平成19年7月の2ヶ月間である。調査施設は岡山県内の医療機関5、老人施設¹⁴⁾4の合計9施設であり、そこで働く看護師や介護士、さらに、事務職員やその他コメディカル等、様々な職種を調査対象とした。所要時間約7分の自記式調査票への回答は原則的に休憩時間中とし、回収は各施設の担当者から受け取る委託調査を行った。医療機関と老人施設を合わせて680部配布し、そのうち、655件を回収した。なお、記載不備な70回答を除外し、合計585件の有効回答が得られた（回収率96.3%、有効回答率86.0%）。

なお、回答者の基本的属性を知るために、性別、年齢、職種、就業状況、勤続年数、1日の労働時間、夜勤の有無、残業日数および志望動機に関するフェースシートを添付した。フェースシートに基づく回答者の基本的属性をまとめると以下のとおりである。

性別：男性91名(15.6%)、女性494名(84.4%)

職種：事務職55名(9.4%)、看護職195名(33.3%)、介護職235名(40.2%)、ソーシャルワーカーを含むケアマネージャー等33名(5.6%)、その他のコメディカル46名(7.9%)、調理師、栄養士、管理栄養士合わせて15名(2.6%)、その他6名(1.0%)

年齢：10代2名(0.3%)、20代199名(34.0%)、30代151名(25.8%)、40代127名(21.7%)、50代89名(15.2%)、60代17名(2.9%)

勤続年数：3年未満143名(24.4%)、3年以上10年未満203名(34.7%)、10年以上20年未満144名(24.6%)、20年以上95名(16.2%)

就業状況：一般職員401名(68.5%)、派遣・契約社員21名(3.6%)、役職126名(21.5%)、パート34名(5.8%)、その他3名(0.5%)

2. 因子分析による職務認識構造分析

- (1)「職務認識尺度」の提示および信頼性・妥当性の検証

質問した38項目に対して、主成分分析法・バリマックス回転による因子分析を行い、以下のような4因子を抽出した。結果は表1に示している¹⁵⁾。

第1因子は、4つの質問項目から構成され、職場での上司あるいは同僚との人間関係を評価していると解釈し、「人間関係」とした。

第2因子は、3つの質問項目から構成され、疲れや気分が晴れないなど、現在の心身の状況を評価していると解釈し、「ストレス反応」とした。

第3因子は、3つの質問項目から構成され、職場

での存在意義や目標の有無など、業務に対する意識を評価していると解釈し、「目的・役割意識」とした。

第4因子は、3つの質問項目から構成され、仕事を自分の意思でコントロールできるか否かと自分の職場での立場を評価していると解釈し、「裁量権」とした。

なお、尺度の信頼性・妥当性を検証するために、以下の5点の作業を行った。

①折半法により再現性検証を行った結果、ランダムに分けた2群下においても同じ因子を抽出し、再現性が確認された。

②尺度を構成する質問項目の内的整合性を検証するために、下位尺度別にCronbachの α 係数を算出した。その結果は、「人間関係」0.750、「ストレス反応」0.788、「目的・役割意識」0.679、「裁量権」0.570であった(表1)。尺度を構成するそれぞれの質問項目数が3~4と少ないにも関わらず α 係数が高いことが確認された。

③既存研究で提唱されている概念と本尺度が理論

的に合致しているかを評価する内容的妥当性を検証したところ、今回作成した4尺度については、参考にした既存尺度とほぼ同内容の評価要因が抽出されたことから内容的に妥当であると言える。

④妥当性をより客観的に評価するために、外的基準を設けて、その基準と測定値との関連性について検討した。前述のように、労働者の職務認識と「職務満足感」は関係があると仮定した上で、外的基準に「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」の3つを設けている。したがって、この外的基準と職務認識に関する尺度に統計的に有意な関連性があれば、今回作成した尺度は妥当であると言える。具体的には、4尺度のそれぞれの尺度得点と外的基準とした「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」との相関係数を算出した。結果は、表2に示しているように、「継続意識」については、「人間関係」0.459、「ストレス反応」-0.363、「目的・役割意識」-0.456、「裁量権」0.280と有意な関連が認められた。「帰属意識」については、「人間関係」0.473、「ストレス反応」

表1 医療福祉施設労働者の職務認識尺度(因子分析結果)

	因子負荷量				
	1	2	3	4	
	人間関係	ストレス 反応	目的・役 割意識	裁量権	共通性
人間関係：4項目 ($\alpha=0.750$)					
34. 個人的な問題を相談したら上司や同僚は話を聞いてくれる	0.845	-0.061	-0.087	0.012	0.726
37. 困ったとき上司や同僚が頼りになる	0.817	-0.084	-0.158	0.002	0.777
30. 上司や同僚に気軽に話ができる	0.711	-0.156	-0.168	0.240	0.616
5. 上司から適切な評価を受けている	0.473	-0.060	-0.155	0.322	0.335
ストレス反応：3項目 ($\alpha=0.788$)					
9. 最近、疲れてぐったりすることがよくある	-0.073	0.902	0.036	-0.010	0.821
17. 仕事を終えたとき、疲れきっている	-0.073	0.869	0.074	-0.103	0.776
38. 最近、気分が晴れない	-0.213	0.642	0.366	-0.171	0.621
目的・役割意識：3項目 ($\alpha=0.679$)					
1. 今の仕事には、はっきりした目標や目的がない	-0.073	0.020	0.819	0.027	0.677
4. 現在担当している業務に興味を持ってない	-0.143	0.112	0.772	-0.006	0.63
11. 職場で自分に何が期待されているのか分からない	-0.230	0.202	0.629	-0.175	0.519
裁量権：3項目 ($\alpha=0.570$)					
20. 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	0.052	0.024	-0.031	0.797	0.639
3. 自分のペースで仕事ができる	0.106	-0.235	0.044	0.720	0.586
13. 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	0.264	-0.033	-0.434	0.538	0.549
固有値	2.330	2.131	2.079	1.675	
寄与率	17.923	16.390	15.990	12.888	
累積寄与率	17.923	34.313	50.302	63.191	

-0.347, 「目的・役割意識」-0.460, 「裁量権」0.319と有意な関連が認められた。「職場環境意識」については, 「人間関係」0.446, 「ストレス反応」-0.407, 「目的・役割意識」-0.386, 「裁量権」0.379と有意な関連が認められた ($p < 0.01$) .

⑤それぞれの質問項目に1~5点の素点を与え, 因子を構成する項目の素点合計を計算した. その測定得点と因子分析により得られた因子得点との相関は, 「人間関係」0.938, 「ストレス反応」0.930, 「目的・役割意識」0.940, 「裁量権」0.925であり, 尺度の信頼性が確認された ($p < 0.01$) . したがって, 下位尺度として「人間関係」(4~20点), 「ストレス反応」(3~15点), 「目的・役割意識」(3~15点), 「裁量権」(3~15点)を算出できる「職務認識尺度」を作成した.

以上, 信頼性・妥当性を検証した結果, 再現性, 内的整合性においても信頼性が確認され, 内容的妥当性および外的基準との関連による妥当性も確認された.

(2) 職務認識と基本的属性との関連分析

医療福祉施設労働者の職務認識に関する特性を明らかにするために, 今回作成された「職務認識尺度」を用いて, 医療福祉施設労働者の基本的属性との関連分析を行った. そこで, ここでは, 人間関係, 「ストレス反応」, 「目的・役割意識」, 「裁量権」といった, 医療福祉施設労働者の職務認識構造において, 回答者の職種や勤続年数等の個々人の基本的属性による差について, サブグループごとに測定された尺度得点の平均値を算出し, サブグループ間の比較を行った. なお, 回答者の職種別, 勤続年数別, 就業状況別, 動機別に算出した各尺度の得点は表3, 表4に示されている.

まず, 尺度得点の平均値の差を職種別に分析すると, 「裁量権」では, 看護職, 介護職とケアマネジャー, 栄養関係との間に有意な差があり, 看護職と介護職の方が「裁量権」を低く認識していることが分かる. これは, 患者あるいは利用者の日常生活

に即した対人サービスという看護職・介護職の業務の特性が反映されたものであり, 自分の都合で仕事の順番を変えることや, 自分のペースで仕事することに制約があることが原因の1つではないかと推察できる.

次に, 尺度得点の平均値の差を勤続年数別に分析する. ここでは, 3年未満を最短グループ, 20年以上を最長グループとして取り上げ, 差の検定を行った. その結果, 「人間関係」については, 20年以上働いている人の方が低く認識していることが分かる. この背景には, 勤続年数が長ければ, 経験も豊富になるため, 自己解決能力が身についているので, 問題が生じる, あるいは仕事で悩むという時に, 他人に頼ることが少ないのではないかと推察できる. また, 「裁量権」については, 20年以上働いている人の方が高く認識していることが分かる.

さらに, 尺度得点の平均値の差を就業状況別に分析する. ここでは, 一般職員と役職の2グループを取り上げ, 差の検定を行った. その結果, 役職に就いている人の方が「裁量権」と「目的・役割意識」を高く認識していることが分かる(「目的・役割意識」は, 逆転項目であるため, 得点が低いほど目的意識や役割意識が高いということを意味している). すなわち, 役職に就いている人は, 業務に対して自分の意見を言うことができる, または, 判断できる立場にあるということを自覚しており, 目標や役割意識を明確に持って業務に取り組んでいることが分かる.

最後に, 尺度得点の平均値の差を動機別に分析する. 結果は表4に示している. 動機別の職務認識を体系的にとらえるために, 個別の項目を2群に大別してその傾向を見してみる. すなわち, 動機の「やりがいのある仕事だから」, 「人と接するのが好きだから」, 「社会に貢献したいから」は, 主として働き甲斐を重視していると解釈して「働き甲斐重視群」とした. また, 「全国どこでも再就職できるから」, 「職が安定しているから」は, 主として経済効果を重視

表2 職務認識と職務満足感との相関係数

	継続意識	帰属意識	職場環境意識
人間関係	0.459	0.473	0.446
ストレス反応	-0.363	-0.347	-0.407
目的・役割意識	-0.456	-0.46	-0.386
裁量権	0.28	0.319	0.379

全て有意水準1%

表3 基本的属性別尺度得点の平均値

属性項目	n	人間関係		ストレス反応		目的・役割意識		裁量権	
		平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)		
職種									
事務職	55	13.71 (3.39)	9.98 (3.29)	7.47 (2.39)	10.07 (2.21)				
看護職	195	13.50 (2.73)	11.04 (2.75)	8.05 (2.18)	9.22 (2.19)	}	#		
介護職	235	14.22 (2.90)	10.52 (2.74)	7.44 (2.34)	8.90 (2.11)				
コメディカル	46	14.57 (2.53)	9.89 (2.46)	6.98 (1.90)	9.61 (1.37)				
ケアマネ	33	14.61 (2.50)	10.48 (2.91)	6.88 (2.48)	11.00 (2.46)				
栄養関係	15	15.60 (3.29)	10.67 (3.46)	6.27 (2.94)	11.07 (2.37)				
勤続年数									
3年未満	143	14.55 (2.78)	10.70 (2.88)	7.24 (2.23)	8.85 (2.18)				
20年以上	95	13.80 (2.96)	10.11 (2.91)	7.35 (2.51)	9.80 (2.53)				***
就業状況									
一般職員	401	13.85 (3.01)	10.75 (2.79)	7.79 (2.29)	9.02 (2.16)	**			***
役職	126	14.14 (2.52)	10.69 (2.71)	7.06 (2.36)	10.17 (2.09)				

(# ; p<0.05 ## ; p<0.01 ### ; p<0.001) (* ; p<0.05 ** ; p<0.01 *** ; p<0.001)
 (#は一元配置の分散分析による検定, *は独立したT検定)

表4 動機別尺度得点の平均値

動機	n	人間関係		ストレス反応		目的・役割意識		裁量権	
		平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)	平均得点 (SD)		
「働き甲斐重視群」	やりがい								
	当てはまる	315	14.21 (2.80)	10.30 (2.82)	7.02 (2.22)	9.46 (2.23)	**		***
	当てはまらない	270	13.79 (2.97)	10.96 (2.81)	8.13 (2.33)	9.22 (2.20)			
	人と接する								
	当てはまる	183	14.40 (2.93)	10.06 (3.00)	7.18 (2.51)	9.33 (2.24)	*	**	
	当てはまらない	402	13.84 (2.85)	10.85 (2.72)	7.69 (2.24)	9.35 (2.21)			
	社会貢献								
	当てはまる	64	13.92 (3.26)	9.77 (3.17)	6.66 (2.41)	9.92 (2.32)	**	***	*
	当てはまらない	521	14.03 (2.84)	10.70 (2.77)	7.64 (2.31)	9.28 (2.20)			
「経済的理由群」	再就職できる								
	当てはまる	62	13.24 (3.27)	11.42 (2.67)	7.97 (2.46)	8.92 (2.50)	*	**	
	当てはまらない	523	14.11 (2.82)	10.50 (2.84)	7.48 (2.32)	9.40 (2.18)			
	職の安定								
	当てはまる	222	13.96 (2.73)	10.74 (2.83)	7.96 (2.14)	9.31 (2.20)		***	
	当てはまらない	362	14.05 (2.98)	10.54 (2.81)	7.28 (2.41)	9.36 (2.21)			

(* ; p<0.05 ** ; p<0.01 *** ; p<0.001)
 (*は独立したT検定)

していると解釈して「経済的理由群」とした。まず、「働き甲斐重視群」の特徴を見てみると、3項目共通して「ストレス反応」を低く認識し、「目的・役割意識」が高いことが分かる。一方、「経済的理由群」を見てみると、「再就職できる」を選択した人は、「ストレス反応」を高く認識しており、「職の安定」を選

択した人は「目的・役割意識」が低いことが分かる。これは、「働き甲斐重視群」と反対の認識を示している。

これらの分析から、仕事に働き甲斐を求めている人は、目的意識や自分の役割意識を持って業務に取り組んでいるため、ストレスを感じにくい、あるいは

は、ストレスを上手く解消していると推察できる。そして、この結果により、就職する際の動機が就職した後の職務認識に何らかの影響を与えていることが示唆された。

(3) 職務認識と職務満足感との関連分析

今回作成した職務認識尺度である「人間関係」、「ストレス反応」、「目的・役割意識」、「裁量権」と「職務満足感」を示す「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」とどのような関連があるかを、職務認識4尺度と3つの「職務満足感」の相関係数から考察する。

前述のように、職務認識4尺度と外的基準とした「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」との間には有意な関連が認められている。その中でも、これら3つの外的基準と特に関連の強い尺度について表2を整理すると以下ようになる。

表5 職務認識と職務満足感との相関係数

継続意識	人間関係	目的・役割意識
	0.459	-0.456
帰属意識	人間関係	目的・役割意識
	0.473	-0.46
職場環境意識	人間関係	ストレス反応
	0.446	-0.407

これらのことから、「継続意識」と「帰属意識」は、「人間関係」と「目的・役割意識」との関連が特に強いと言える。また、「職場環境意識」も「継続意識」、「帰属意識」と同様に「人間関係」との関連が最も強いと言える。そして、「ストレス反応」との関連も強いことが分かった。

3. 人事労務管理部門への具体的提案

以上の分析結果を踏まえると、「継続意識」、「帰属意識」、「職場環境意識」は、共通して「人間関係」と最も強い関連があると言える。さらに、「継続意識」、「帰属意識」については、「目的・役割意識」が「人間関係」とほぼ同等の強い関連を持つことも明らか

になった。したがって、労働者の「職務満足感」に焦点を当てた人事労務管理を行うには、「人間関係」と「目的・役割意識」に特に重点を置く必要があると言える。そこで、本研究から得られた分析結果にしたがって、医療福祉施設の労働者の「職務満足感」を構成する職務環境を改善する方策を提案するならば以下のことが考えられる。

まず、「人間関係」を具体的に把握するために、構成する質問項目（「34.個人的な問題を相談したら上司や同僚は話を聞いてくれる」、「37.困ったとき上司や同僚が頼りになる」等、表1参照）に照らして考えると、「人間関係」とは、職場でのコミュニケーションの上に成り立つ信頼関係あるいは相互扶助の関係と解釈できる。また、「目的・役割意識」についても同様に、質問項目（「1.今の仕事には、はっきりした目標や目的がない」、「4.現在担当している業務に興味を持っていない」等、表1参照）に照らして考えると、「目的・役割意識」とは、個人の業務に対する目的意識や興味、あるいは意欲であると解釈できる。これらのことを考慮して、まず、第1に、職場の「人間関係」のあり方としての「チームワーク力の向上」に留意した人事労務管理を行うことを提案したい。質問内容に沿って具体的に考えると、「共通目標の設定や話し合いの場の確保・充実」、あるいは「問題への対処体制の整備」などがあげられる。

第2に、個人の業務に対する意欲を高めるための「個人の資質の向上」に留意した人事労務管理を行うことを提案したい。同様に質問内容に沿って具体的に考えると、「個人目標の設定や仕事の委譲」、あるいは「職務上の提案や意見などの発言機会の確保や評価」などがあげられる。上記の「チームワーク力を向上させるための方策」、「個人の資質を向上させるための方策」の両方が成り立つような人事労務管理を進めていくことが今後、医療福祉分野に重要であることが今回の調査研究で明らかになった。

この論文の執筆にあたり有益な示唆と助言をいただいた、川崎医療福祉大学 斎藤観之助教授はじめ、吉岡リサ教授、橋本栄里子非常勤講師およびメンタルヘルス研究会のメンバーに謝意を表したい。

注

†1) 先行研究の概念整理についての詳細は、植田の修士論文に記載しているので、参照されたい¹⁰⁾。

†2) 修飾要因とは、ストレス要因とストレス反応との関係を修飾する要因として「職業性ストレス簡易調査表」に組み込まれている概念である。

†3) 質問項目については、植田の修士論文に記載しているので、参照されたい¹⁰⁾。今回、評価段階については、5段階評定法を採用したが、この他にも3段階や7段階も考えられる。また、表現方法についても「かなり」や「やや」などそ

の使い方については多様である。したがって、これらの数値結果は基数的な意味は持っていない。この方法を考慮するならば、本調査の数量分析から得られる情報は、せいぜい序数的・定性的なものであることを認識しておかなければならない。

- †4) 老人施設の詳細は、介護老人保健施設が1施設、介護老人福祉施設が3施設である。
- †5) 固有値1以上の10因子が抽出されたが、解釈可能な解を得ることができなかったため、再度、因子数9～4までについて試行錯誤を繰り返した結果、因子の解釈を考慮して因子数4とした。その際には、因子負荷が低い項目や、複数の因子に高い負荷を有する項目、そして共通性が低い項目(0.3以下)を除外し、最終的に13項目を選択した。

文 献

- 1) 厚生労働省(監修): 厚生労働白書。ぎょうせい, 東京, 292, 2005.
- 2) 厚生労働省(監修): 厚生労働白書。ぎょうせい, 東京, 111-112, 2007.
- 3) 厚生労働省: 雇用動向調査(産業, 企業規模, 性, 就業形態・雇用形態別常用労働者数)
<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/data-rou14/data17/kd-h17-1.xls>, 参照年月日2008年3月19日.
- 4) 厚生労働省: 雇用動向調査(産業, 企業規模, 都道府県別離職者数)
<http://www.dbtk.mhlw.go.jp/toukei/kouhyo/data-rou14/data17/kd-h17-28.xls>, 参照年月日2008年3月19日.
- 5) 社会保障審議会: 一福祉部会 平成19年5月30日 参考資料—介護・福祉サービス従事者の現状.
- 6) 日本労働研究機構: メンタルヘルス対策に関する研究. 調査研究報告書, 144, 2001.
- 7) Karasek RA: Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-311, 1979.
- 8) Hurrell JJ and McLaney MA: Exposure to job stress-A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, **14**, 27-28, 1988.
- 9) Siegrist J: Adverse health effects high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**, 27-41, 1996.
- 10) 植田麻祐子: 医療福祉施設における労働者の職務認識に関する調査研究—人事労務管理を中心とした円滑な施設運営に向けて—。川崎医療福祉大学大学院医療福祉マネジメント学専攻修士論文, 2008.
- 11) 林伸二: 組織心理学。初版, 白桃書房, 東京, 91, 2004.
- 12) 小野公一: 仕事への動機づけ。岡村一成(編), 産業組織心理学入門, 第2版, 福村出版, 東京, 62-75, 1998.
- 13) 小杉正太郎: 職場ストレススケール改訂版の試み(I): ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂。産業ストレス研究, **11**, 175-185, 2004.
- 14) 下光輝一, 横山和仁, 大野裕, 丸田敏雅, 谷川武, 原谷隆史, 岩田昇, 大谷由美子, 小田切優子: 職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成。労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書, 107-115, 1998.

(平成20年5月20日受理)

An Analysis of Employees' Perceptions of their Work Duties and the Practice of Human Resource Management in Medical Welfare Institutions

Mayuko UEDA, Kei SAKAMOTO and Tomoko HIRATA

(Accepted May 20, 2008)

Key words : workplace stress, job satisfaction, personnel management, human relations, sense of purpose

Abstract

The authors performed an empirical analysis focusing on workplace stress and job satisfaction in order to gain a better understanding of the current conditions and problems related to human resource management policies that affect the employment stability of workers in medical welfare institutions.

Firstly, the authors administered questionnaire surveys at medical welfare institutions. The questionnaire consisted of a series of questions about workplace stress and job satisfaction based on theoretical and statistical analysis. The factor analysis of the responses enabled the authors to extract four key criteria that influence workplace stress and job satisfaction: "human relations," "stress reactors," "a sense of purpose" and "discretionary authority." Furthermore, the survey provided evidence that suggests there is a significant statistical gap among the subgroups of workers categorized by occupation, years of service, work conditions, and motivation. The results also suggest that job satisfaction is closely related to human relations and a sense of purpose. With these results taken into consideration, the authors suggest measures that will improve human resource management in medical welfare institutions such as enhancing the value of teamwork and promoting personal improvement.

Correspondence to : Mayuko UEDA

Department of Health and Welfare Services Management
Faculty of Health and Welfare Services Administration
Kawasaki University of Medical Welfare

Kurashiki, 701-0193, Japan

E-Mail: ueda@mw.kawasaki-m.ac.jp

(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.18, No.1, 2008 169–176)