

## 介護施設職員のストレス構造

鈴木 聖子・狩野 徹

## Nursing Home Employees' Stress Structure

Seiko SUZUKI and Toru KANO

The purpose of this study is to investigate the influence of the long-term care insurance system on nursing home employees, based on changes in factors such as burnout. As subjects, 590 nursing home employees from one prefecture in the Northeastern district of Japan were selected. Questionnaire surveys were conducted on two occasions for the same employees, two months before and one year after enforcement of this system. In the case of special elderly nursing homes, the score for burnout was significantly higher before enforcement; thus, the insurance is having a favorable effect on nursing staff, while no great influence was observed on care staff. In the case of elderly care nursing facilities, the score for emotional exhaustion significantly increased for the care staff, but scarcely changed for the nursing staff. The score for conflict with users was significantly higher after enforcement in both facilities for the care staff, but no change was observed for the nursing staff. Further, care support managers felt stress from the administrative work, which was shown to have a relationship with the feeling of emotional exhaustion. The above results clearly indicate that the influence of long-term care insurance differs greatly depending on the types of facility and job.

2000年4月施行された介護保険制度は、2003年4月の介護報酬改定に向けての見直しが論議されている。制度の評価については、居宅介護支援事業分野や訪問介護事業分野に関する報酬体系等を中心に、あらゆる側面から地域の特性をふまえた見直しがなされている。しかし、実際に老人の介護にあたっている介護施設職員に対する影響についての報告は殆ど見られない。近年の介護保険法をはじめとする社会福祉制度・法律の変化は、社会福祉の現場に大きな影響を与え、それが職員に対するストレスサーとなっていることが考えられる。したがって、そのような大きな法律や制度の変化は、対応によっては対人援助職の職業病といわれているバーンアウトに陥る危険性をもはらんでいる。また、ヒューマンサービスという仕事のもつ性質そのものが介護従事者をバーンアウトにいたらせるために、ヒューマンサービスを職業にしている人にとってバー

ンアウトは避けられないという指摘もある(田尾・久保 1997)。バーンアウトの原因は、個人要因と環境要因(組織、社会システム)の両面からとらえられてきたが、バーンアウトは個人ではなく職場の構造と機能によって決まるという報告や、(Maslach & Jackson 1981)バーンアウトには環境要因の改善が効果的であるという報告もみられる(田尾・久保 1997)。しかし、日本における社会福祉従事者を対象とした研究は少ないために、社会福祉従事者のバーンアウトの状況は明らかになっていないのが現状である(藤野 2001)。

介護保険制度施行に伴い職場の構造と機能の大幅な見直しと変更がなされ、自立支援、利用者の尊厳、契約等を介護の実践の場において具体化するために、多くの施設が質の高い介護を研究、実践しつつあり、介護施設職員は変化への対応を余儀なくされている。このような法律・制度の変化は介護施設職員に対してど

のような影響を及ぼしているのだろうか。

ここでは、職員のバーンアウトを中心に、その変化の状況を見ることにより、介護施設職員に及ぼしている影響をあきらかにすることを目的とする。

## 方 法

### 1. 対象者

岩手県内の特別養護老人ホーム68施設（680人：1施設各10人依頼）と介護老人保健施設37施設（370人：1施設各10人依頼）計105施設（1050人）の介護職員と看護職員を調査対象とした。介護保険施行前と施行後の2回とも回答を得、かつ記入もれのない回答者590人を分析対象とする（有効回収率56.2%）。なお、特別養護老人ホームは31施設289人で42.5%、介護老人保健施設は37施設301人で81.4%の回収率であった。

### 2. 調査方法と時期

各施設長宛に質問紙を郵送し、調査を依頼した。第1回目は介護保険施行2ヶ月前（以下施行前と略）の2000年2月上旬に、第2回目は介護保険施行1年後（以下施行後と略）の2001年3月上旬に質問紙を郵送し、施行前後とも3週間の期間を経て回収し、各自個別の封筒に入れ封をしてからの郵送を依頼した。介護保険施行1年後を2回目の調査に選択した理由は、介護保険による混乱もある程度鎮静化し、職員も新しい制度に対応可能な状況にあるものと考えたためである。

### 3. 質問紙の構成

質問紙は、個人的属性（性別、年齢、職位、職種、社会福祉現場における職業の経験年数、介護支援専門員の資格の有無、経験職場数）、仕事魅力尺度、組織特性尺度、仕事特性尺度、ストレッサー尺度、バーンアウト尺度からなる。

①仕事魅力尺度：介護スタッフの仕事に対する魅力や働きがいを感じる状態を測定する矢富の仕事魅力尺度3項目を用いた（矢富 1993）。回答形式は、全くあてはまらないから良くあてはまるの4件法であり、仕事の魅力が高いほうから3-0点とした。②組織特性尺度：ストレス緩和要因は、ストレッサーを減らし、生じたストレス症状を減らす効果のある要因である。職業ストレスにおいては、職場の組織や仕事の特性が大きなストレス緩和要因と言える。組織的特性として、施設長などの中心的リーダーのリーダーシップ、組織

の中で必要な情報伝達はうまく行なわれているか、職場集団の雰囲気はどうか、利用者中心の介護が行なわれているかどうかについて評価する。③仕事特性尺度：介護職員の職務上の裁量度を仕事特性として評価する。上記②、③の特性改善により、介護業務そのものの見直し、さらにはストレス低減効果が期待できるとされる。②、③の尺度とも回答形式は、全くあてはまらないから良くあてはまるの4件法であり、特性の高いほうから3-0点とした（巻田 1997）。④ストレッサー尺度（巻田 1997）：ストレッサーは、ストレス反応やストレス症状を引き起こす可能性のある環境の刺激であり、ストレッサーの量をここでは体験する主観的頻度で測定する。評価ストレッサーは、因子としてまとまりのある6種類のストレッサーとした。回答形式は、この1カ月の間の職場でのストレスになるような出来事や状況について、どのくらいの頻度で経験したかを問うものである。なかったから良くあったの4件法とし、経験頻度の多い方から3-0点とした。⑤バーンアウト尺度：本来バーンアウトは人と精神的に深く関わりながら仕事をしている人たちが精神的に消耗し、仕事の意欲を失う状態であり、ここではMaslach & Jackson (1981) 版 (Maslach Burnout Inventory:以下MBIと略記) を邦訳・改定した田尾の尺度（田尾 1989）を用いた。MBIは、情緒的消耗感、個人的達成感（逆転）、脱人格化を評価する。それぞれ、最近どの程度経験したかを、ないからいつもあるの5件法で求め、バーンアウト傾向の強い方から5-1点とした。

## 結 果

### 1. 個人属性

調査対象は、女性が圧倒的に多く、全体の84.3%を占めていた。年齢は、特別養護老人ホームの平均値37.4歳（SD=10.4）、介護老人保険施設35.6歳（SD=10.7）であり、平均経験年数をみると特別養護老人ホーム9.6年（SD=6.4）、介護老人保険施設6.2年（SD=4.8）であった。全体的な属性はTable 1に示すとおりであり、年齢構成は20歳代（35.1%）、40歳代（28.6%）、30歳代（21.7%）の順に多く、福祉職の経験年数、2～5年が約40%を占め、次いで6～9年26.3%、10～19年22.1%であった。職位は、管理職（主任以上の中間管理職）26.1%、一般職員72.1%であり、職種は介護職と看護職で97%を占めていた。また、介護支援専門員の有資格者は、69人（11.7%）だった。経験職場数は約

半数が1ヶ所であったが、2ヶ所25%、25.7%が3ヶ所以上の職場を経験していた。

## 2. 個人属性ごとのバーンアウトの変化

Table 1 に介護保険施行2ヶ月前と施行1年後のバーンアウトについて個人属性ごとに平均値と標準偏差並びに両群間それぞれに対応のある  $t$  検定の結果を示した。つぎに情緒的消耗感の施行後の平均値3.5を基準として、施行前後の平均値3.5以上（網かけ）に該当する属性をみた。施行前は、年齢40歳代、職位はその他（常勤以外）の職位、職種は指導員で、福祉職の経験年数は、2年未満と20～29年、介護支援専門員有資格者、経験職場数については、2ヶ所と5ヶ所の職員であり、該当項目数は8項目であった。その中でも指導員の職種にある者の平均値が3.74と最も高かった。

次に施行後の平均値3.5以上の項目を見ると、性別では女性が、年代は20歳代・30歳代・40歳代の職員が該当していた。また、職位については管理職とその他が、職種は看護職以外の2職種が、さらに経験年数は6～9年・10～19年・20～29年の平均値が3.5以上であった。介護支援専門員有資格者の平均値は施行前3.55から施行後3.6に増加していた。経験職場数は2・3・5カ所の経験者が該当していた。以上より施行前の平均値3.5以上の項目は8項目であったが、施行後は15項目と施行前のおよそ2倍に増加していた。個人的達成感、平均値3.5が施行前1項目、施行後1項目、脱人格化については、施行後の指導員が平均値3.5であり、職員のバーンアウトは、情緒的消耗感尺度に影響が大きくあらわれていた。

また、情緒的消耗感尺度において、年齢20～29歳代（ $t=-2.85, p<.01$ ）と30～39歳代（ $t=-2.29, p<.05$ ）の施行後の得点が有意に高かった。職位では一般職員（ $t=-2.71, p<.01$ ）職種では、介護職（ $t=-2.87, p<.01$ ）経験年数6～9年（ $t=-2.01, p<.05$ ）、介護支援専門員の資格を有しない者（ $t=-2.12, p<.05$ ）経験職場数1ヶ所（ $t=-2.20, p<.05$ ）の7項目に有意な差が見られ、すべて施行後の方が有意に情緒的消耗感得点が高かった。個人的達成感についての施行前後の差は見られず、脱人格についても施行前の平均値はすべて3.5以下であり、施行後の相談員1項目のみが有意に得点が高く平均値は3.5であった。（Table 1）

## 3. 施設種別の介護職員と看護職員のバーンアウトの変化

特別養護老人ホームと介護老人保健施設の介護職と看護職それぞれについて、施行前後のバーンアウトの変化をみた。特別養護老人ホームの看護職については、Table 2 に示すとおりである。施行前の情緒的消耗感をみると、19項目が平均値3.5以上であり、平均値3.5以下の項目は職場経験数2項目のみであった。施行後についても11項目が平均値3.5以上であり、施行前後ともに情緒的消耗感の高い得点を示していた。施行前後の有意な得点差の見られた項目はすべて施行前の得点の方が有意に高く、項目別にみると、女性（消耗感、 $t=2.49, p<.05$ ）、脱人格、 $t=2.83, p<.01$ ）、年齢50歳代の情緒的消耗感（ $t=2.56, p<.05$ ）と脱人格（ $t=2.73, p<.05$ ）の得点が施行前に有意に高い結果を示していた。以下、管理職の消耗感（ $t=2.68, p<.05$ ）、脱人格（ $t=2.73, p<.05$ ）、経験年数2～5年の消耗感（ $t=2.76, p<.05$ ）と脱人格（ $t=2.17, p<.05$ ）、介護支援専門員の資格を有しない者の消耗感（ $t=2.08, p<.05$ ）と脱人格（ $t=2.59, p<.05$ ）、経験職場数2ヶ所の消耗感（ $t=4.69, p<.001$ ）と脱人格（ $t=2.89, p<.05$ ）、5ヶ所の脱人格（ $t=7.0, p<.01$ ）のすべてが施行前の得点が有意に高い結果であった。また、有意に得点差のみられた6項目はすべて情緒的消耗感と脱人格化の両方が該当していた。以上より特別養護老人ホームの看護職の場合、有意な得点差の見られる項目はすべて施行前の得点が高く、看護職にとって介護保険はプラスの方向に関与していることが示唆された。

つぎに、特別養護ホームの介護職と（Table 3）看護職の施行前の情緒的消耗感の平均値を比較すると、職場経験1・4ヶ所の2項目を除く他のすべての項目において看護職の平均値が高かった。しかし、介護保険施行後の看護職との比較では、介護職の平均値が高い項目が多く、年齢10代、職位は管理職と一般職、経験年数は2年未満・2～5年・20～29年、介護支援専門員の資格の有無、経験職場数3項目が該当していた。また、20歳代の消耗感（ $t=-2.18, p<.05$ ）は、施行後の得点が有意に高く、経験職場数4ヶ所の介護保険施行前の消耗感が有意に得点が高かった（ $t=2.39, p<.05$ ）。

さらに、介護老人保健施設であるが、看護職の場合、すべての項目において介護保険施行前後の有意な差はみられなかった（Table 4）。また、特別養護老人ホームの看護職との平均値の比較においても職場経験数1

ヶ所を除いてすべて介護老人保健施設の平均値が低い結果であった。施行前後の平均値3.5以上の項目をみると、施行前が、経験年数6～9年と介護支援専門員有資格職員の2項目、施行後が年齢20歳代と30歳代、経験年数2年未満と6～9年、介護支援専門員有資格者、経験職場数2項目であった。

介護職の場合は、介護保険施行前の情緒的消耗感の平均値が3.5以上の項目はみられなかった。しかし、介護保険施行後の各項目の平均値をみると、年齢が30歳代と40歳代、職位が管理職、2年未満の経験、経験職場数3・4・5ヶ所に平均値3.5以上がみられた。また、各項目の施行前後における有意な得点差をみると、女性、30歳代、一般職員、経験年数6～9年、介護支援専門員の資格を有しない者、経験職場数3ヶ所の項目すべてにおいて、介護保険施行後の得点が有意に高い結果であった。その詳細を見ると女性の消耗感( $t=-3.16, p<.01$ ) 脱人格( $t=-2.42, p<.01$ )、30歳代の消耗感( $t=-3.64, p<.01$ )と脱人格( $t=-2.16, p<.05$ )、一般職員の消耗感( $t=-2.50, p<.05$ )、経験年数6～9年の消耗感( $t=-2.30, p<.05$ )と脱人格( $t=-2.16, p<.05$ )、介護支援専門員の資格を有しない者の消耗感( $t=-3.43, p<.01$ )、経験職場数3ヶ所の消耗感( $t=-2.61, p<.05$ )であった。

以上より、バーンアウトから介護保険施行における職員への影響をみると、特別養護老人ホームの場合、看護職にとってはむしろプラスの形での影響が示唆され、介護職の変化は殆ど見られなかった。しかし、介護老人保健施設においては、看護職への影響は殆どみられないが、経験6～9年、30代中堅の一般介護職に対してのバーンアウトが促進され、マイナスの形での影響が明らかになった。

#### 4. 介護保険施行前後における施設種別介護職と看護職の精神的健康

Table 6 には各尺度と項目数、介護保険施行前後のクロンバックの $\alpha$ 係数を示した。各尺度のクロンバックの $\alpha$ 係数は、介護保険施行前のバーンアウトの達成感尺度が0.53、家庭とのコンフリクトが0.69とやや低値であったが、介護保険前後ともに殆ど0.7～0.8以上であり、各下位尺度の内的整合性は許容範囲内であった。また、介護職群と看護職群において介護保険施行前と施行後の各尺度の平均値と標準偏差、並びに差の検定結果を示した。特別養護老人ホームにおける介護

職の前後の各尺度得点をみると、仕事魅力得点が施行前に有意に高く、介護職の仕事への魅力の減少が示唆されるが、組織特性における情報指導の伝達については施行後に有意に高い結果を示していた。また、ストレッサー尺度の利用者とのコンフリクトは、施行後に有意に高い得点を示していた。看護職をみると、バーンアウト尺度の情緒的消耗感と脱人格化の施行後得点が有意に低くなっていた。

つぎに介護老人保健施設をみると、介護職では組織特性尺度の施設長などのリーダーシップが施行前に有意に高い結果であり、ストレッサー尺度の介護の仕事の負荷、利用者とのコンフリクト、バーンアウト尺度の情緒的消耗感の3項目が施行後に有意に高い得点であった。介護老人保健施設の看護職における得点の有意差は見られなかった。以上より、施行後、特別養護老人ホームの介護職は、利用者とのコンフリクトを多く感じており、仕事魅力も施行後に減少していた。介護老人保健施設の介護職も同様に利用者とのコンフリクトが施行後に有意に高い得点であることから、施行後に介護職は、利用者とのコンフリクトをストレッサーに感じていることが示された。さらに介護老人保健施設の介護職は、施行後の介護の仕事の負荷、情緒的消耗感が有意に高く、施設長などのリーダーシップ得点は施行前に有意に高いことから介護老人保健施設における介護職に対するマイナスの形での影響が示唆された。介護老人保健施設の看護職については、今回使用したどの尺度においても施行前後の有意な差は見られなかった。このことから、介護保健制度の影響は殆どなかったといえる。(Table 6)

#### 5. 介護支援専門員の資格有り群と資格無し群における介護保険施行前後の変化

Table 7 には介護支援専門員の資格有りとし無し群の施行前後における各尺度の平均値を示した。介護保険施行前における資格有り群と無し群の有意な得点差がみられる下位尺度を見ると、資格有り群は、利用者中心的介護が有意に低く、事務的仕事の負荷、脱人格化が有意に高い得点であった。また、施行後をみると、事務的仕事の負荷、同僚とのコンフリクトが有意に高い得点であったが、仕事特性も有意に資格有り群が高い平均値を示していた。以上より、介護支援専門員資格有り群は、介護保険施行前後ともに事務的仕事の負荷を資格無し群よりも多くストレッサーと感じており、

介護保険施行後にはさらに同僚とのコンフリクトをストレスサーと感じていた。また、資格有り群の施行後の仕事特性得点が有意に高いことから、資格無し群よりも、自由な仕事のコントロール感を多くもっていることが明らかになった。また、Table 8 示すように情緒的消耗感増加群は、事務的仕事の負荷尺度の施行後得点が有意に高い結果であることから、介護支援専門員にとって、事務的仕事の負荷がストレスサーであることが確認された。

## 考 察

I 県の特別養護老人ホームと介護老人保健施設の職員を対象として、介護保険施行前後のバーンアウトの変化を中心にし、仕事魅力、組織特性、仕事特性、ストレスサーの 5 尺度の分析から介護保険による影響について述べてきた。施設介護の質は、処遇の中心的担い手である介護職員にかかっており（原田・斎藤他 2000）、介護保険制度実施によって生まれた介護保険サービスは、介護職にとっては、これまでもっていた理念や価値観の変容を求められることになった。すなわち、市場の競争原理を利用することでサービスの質の維持や向上を図るというシステムへの転換を迫られることになった（筒井 2001）。さらに、近年老人施設入所者の重症化と医療ニーズの増大により介護保険制度のもとにおいて、施設はより質の高いサービスの提供がますます期待されてきている（岡村・野山 2000）。このような大きな制度の変化への対応が介護職に大きな影響を与えているものと考えられるが、介護保険施行前後のバーンアウトで変化が見られたのは、主として情緒的消耗感であり、個人的達成感、脱人格化の変化は殆どみられなかった。情緒的消耗感とは、心理的な要素が中心となっておこる身体的、心理的疲労感、虚脱感を言い、MBI の 3 尺度の位置づけについては、情緒的消耗感をバーンアウトの本質的因子とする見解が一般的であるといわれている（Maslach & Jackson 1981）。また、情緒的消耗感が、バーンアウトの中心であり、核となる次元（Gaines & Jermier 1983）とする報告や、情緒的消耗感こそがバーンアウトであり、個人的達成感、脱人格化は情緒的消耗感から派生する付加的結果とする報告もみられる（Koeske & Koeske 1989）。以上の報告をふまえた上で、今回、情緒的消耗感を中心に考察を進めていく。情緒的消耗感について、個人的属性の施行前後を比較すると 7 項目が施行

後の得点が有意に高い結果であった。特に、看護職の変化は殆どみられないのに対して、介護職の有意な得点増は特記すべき点であり、介護保険制度施行における措置から契約への転換、ケアの多様化と個性化、情報開示等は、特に介護職にとっては大きな変化への対応を余儀なくするものである（小笠原 1999）。

介護職の個人的属性とバーンアウトの関係をみると 20 歳代と 30 歳代、経験 6 ～ 9 年の施行後の情緒的消耗感が有意に高かった。先行研究においても 20 歳代と経験年数 6 ～ 9 年のバーンアウトの関連を示す報告が見られ本調査結果も先行研究を支持する結果であった（松田 1988; 藤野 2001）。この年代は、特に変化への感受性が高い時期と考えられ、さらに仕事に対する充実感を模索しつつある時期なのではないだろうか。先行研究においてもバーンアウトと年齢・経験年数の関連が示されており（藤野 2001）、特に看護婦の場合 20 歳代とバーンアウトの関連（松野 1987）や経験年数 6 ～ 10 年がバーンアウトに陥りやすいという報告が見られる（舩森・白川 1988）。20 歳代～30 歳代は人生経験が少ないにも関わらず、仕事では中堅の立場になり、能力や判断を評価され、さらに責任感も求められるというような仕事上の大きな節目の時期といえる。この時期の経験不足を補う研修や、教育的関わりが大きく問われるのではないだろうか。

つぎに、施設種別であるが、特別養護老人ホーム職員の施行前後におけるバーンアウトは、20 歳代の介護職に施行後の情緒的消耗感の有意な得点増がみられたものの他に大きな変化はみられなかった。また、看護職の場合、6 項目の情緒的消耗感得点は、すべて施行前が有意に高い結果であった。このことは、介護保険施行はむしろ看護職にとってプラスの形で作用しているものと考えられ、特に管理職における施行前の有意な得点の高さは、ケアプランに基づく介護を実践しているという介護の専門性や利用者主体の個別介護実践の評価を示唆しているものと考えられる。しかし、介護老人保健施設では、看護職の変化はみられなかったが、介護職の場合、情緒的消耗感の施行後の得点増が 6 項目にみられた。以上より、介護保険施行は、介護老人保健施設介護職員に対する影響が最も大きく、マイナスの形で影響が現れていることが考えられる。

つぎにストレスサーであるが、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設ともに、介護職の利用者とのコンフリクト項目の施行後得点が有意に高くなっており、こ

れは、利用者の重症化や介護ニーズの増加との関連や介護保険施行による利用者の意識の変化による利用者との関わりの難しさ等が考えられる。

介護保険制度施行に伴い資格化がなされた介護支援専門員について施行前後の変化をみると、施行前は利用者中心的介護が資格無し群に有意に高く、事務的仕事の負荷は、資格有り群が有意に高かった。さらに、施行後においても事務的仕事の負荷は資格有り群が有意に高く、介護支援専門員の事務的仕事の多さがストレスサーとなっていたことは、特徴的なことである。さらに、情緒的消耗感得点の高い介護支援専門員は事務的仕事の負荷得点が高いことから事務的仕事の負荷が、介護支援専門員の情緒的消耗感を促進していることが示唆され、今後介護支援専門員の仕事内容等についての検討が求められる。

## まとめ

介護施設職員のストレス構造について、介護保険制度施行前後のバーンアウトを中心に分析した。MBI 3 種の下位尺度の中で、施行前後の変化がみられたのは、殆どが情緒的消耗感であった。これは先行研究を支持する結果であり、情緒的消耗感の下位尺度でバーンアウトが代表されることが確認された。介護保険制度施行による看護職への影響は、殆ど見られなかったが、介護職に対する影響は大きく、特に介護老人保健施設介護職の情緒的消耗感の施行後得点増加項目が多くみられた。また、施設種別を問わず、看護職に変化は見られなかったが、介護職は利用者とのコンフリクト（ストレスサー）が施行後に有意に得点が高くなっており、介護支援専門員は、事務的仕事の負荷をストレスサーと感じていた。また、情緒的消耗感との関連も明らかになった。個人的属性をみると、20歳代～30歳代、そして経験年数6～9年の職員に対する影響がみられ、この年代におけるストレス緩和にむけた効果的関わりの重要性を示唆するものである。以上より介護保険制度の及ぼす影響は、施設種別、職種、年代によって大きく異なることが示された。

## 引用文献

- 藤野好美 2001 社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究 社会福祉 42 (1) 137-149.
- Ganem, J., Jermier, J.M 1983 Emotional exhaustion in high stress organization Academy of management Journal 26 (4) 567-586
- 原田和宏・斎藤圭介・布元義人他 2000 特別養護老人ホーム介護職員におけるバーンアウト尺度の因子モデルの検討 老年社会科学 22 (1) 46-57.
- Koeske, G.F., Koeske, R.D. 1989 Construct validity of the Maslach Burnout Inventory A critical review and reconceptualization Journal of applied behavioral Science 25 (2) 131-144.
- Maslach, C., Jackson, S.E. 1981 The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational behavior, 2, 99-113
- 巻田ふき 1997 病院における老人介護職員のワークストレスに関する調査（本間昭代表）短期プロジェクト研究報告；老人ケアスタッフのストレスと心身の健康 東京都老人総合研究所53-76
- 舩森とも子・白川こずえ 1988 看護婦のBurnoutと職場環境・性格との関連について 看護研究 21 (2) 189-197.
- 松野かほる 1987 看護婦にみられるBURNOUTとその要因に関する研究 昭和医学界雑誌 47 (3) 383-391.
- 松田久美子 1988 看護婦のBurnoutとエゴグラムに示される個人特性との関連 看護研究 21 (2) 181-188.
- 小笠原祐次 1999 生活の場としての老人ホーム 中央法規 83-97.
- 岡村裕・野山修 2000 特別養護老人ホームにおける医療サービスの評価の試み 老年社会科学 22 (3) 425-435.
- 田尾雅夫 1989 ヒューマンサービスにおける二律背反バーンアウトの捉え方 看護展望 14 786-787.
- 田尾雅夫・久保真人 1997 バーンアウトの理論と実際—心理学的アプローチ— 誠信書房 11-13.
- 筒井孝子 2001 介護サービス論—ケアの基準化と家族介護のゆくえ— 有斐閣 1-12.
- 矢富直美 1993 特養介護職員のストレス研究；施設特性の影響に関する分析 老人福祉 98 50-56.

本研究データの収集にあたり多大なるご協力をいただきました各施設長様、職員の皆様に厚くお礼を申し上げます。

本研究は、平成11年度文部省科学研究費基盤研（C）と平成12年度財団法人岩手県学術研究振興財団の助成を受けて行なった。

Table 1 個人属性ごとのバーンアウト得点の変化

N=590

	人数	%	消耗感		達成感		脱人格	
			平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後
性別								
女性	497	84.3	3.40(0.74)	<b>3.52(0.75)</b>	3.25(0.49)	3.25(0.53)	3.24(0.64)	3.27(0.66)
男性	93	15.7	3.42(0.71)	3.36(0.74)	3.32(0.83)	3.29(0.52)	3.20(0.63)	3.13(0.69)
年齢								
10代	3	0.5	3.10(0.70)	3.47(0.11)	3.50(0.47)	3.00(0.29)	2.75(0.83)	3.27(0.35)
20～29歳	207	35.1	3.35(0.72)	<b>**3.65(0.71)</b>	3.28(0.65)	3.20(0.50)	3.24(0.58)	3.32(0.62)
30～39歳	128	21.7	3.44(0.77)	<b>**3.63(0.81)</b>	3.21(0.52)	3.23(0.58)	3.31(0.71)	3.29(0.71)
40～49歳	169	28.6	<b>3.54(0.69)</b>	<b>3.50(0.72)</b>	3.20(0.51)	3.24(0.53)	3.34(0.61)	3.25(0.66)
50～59歳	80	13.6	3.22(0.77)	3.28(0.81)	3.39(0.47)	3.49(0.54)	3.00(0.65)	3.01(0.72)
60歳～	3	0.5	2.80(0.45)	3.47(0.53)	3.66(0.44)	3.22(0.51)	2.83(0.35)	3.27(0.48)
職位								
管理職	154	26.1	3.47(0.74)	<b>3.56(0.81)</b>	3.17(0.49)	3.21(0.54)	3.27(0.68)	3.29(0.74)
一般職員	425	72.1	3.36(0.73)	<b>**3.47(0.72)</b>	3.31(0.58)	3.27(0.52)	3.21(0.62)	3.24(0.64)
その他	11	1.8	<b>3.68(0.82)</b>	<b>3.52(0.88)</b>	3.18(0.44)	3.34(0.41)	3.37(0.59)	3.11(0.66)
職種								
指導員	14	2.4	<b>3.74(0.88)</b>	<b>3.58(0.83)</b>	3.06(0.53)	3.23(0.54)	3.38(0.73)	<b>*3.50(0.81)</b>
介護職	416	70.5	3.37(0.75)	<b>**3.50(0.73)</b>	3.29(0.59)	3.27(0.52)	3.19(0.64)	3.24(0.66)
看護職	157	26.6	3.44(0.68)	3.48(0.79)	3.20(0.45)	3.21(0.54)	3.35(0.60)	3.26(0.66)
その他	3	0.5	3.30(0.52)	2.53(0.46)	3.16(0.70)	3.50(0.50)	2.41(0.35)	2.50(0.57)
社会福祉現場の経験年数								
2年未満	33	5.6	<b>3.67(0.75)</b>	3.46(0.79)	3.22(0.55)	3.17(0.49)	3.37(0.59)	3.26(0.66)
2～5年	235	39.7	3.36(0.74)	3.47(0.76)	3.22(0.51)	3.27(0.52)	3.22(0.64)	3.21(0.65)
6～9年	155	26.3	3.40(0.70)	<b>*3.52(0.74)</b>	3.31(0.67)	3.28(0.53)	3.25(0.62)	3.26(0.65)
10～19年	130	22.1	3.41(0.74)	<b>3.50(0.75)</b>	3.24(0.49)	3.25(0.50)	3.25(0.64)	3.27(0.72)
20～29年	31	5.3	<b>3.51(0.73)</b>	<b>3.53(0.74)</b>	3.35(0.49)	3.14(0.63)	3.21(0.64)	3.39(0.70)
30～39年	6	1	2.90(0.90)	3.20(0.52)	3.30(0.28)	3.44(0.56)	2.75(0.65)	2.94(0.43)
介護支援専門員の資格の有無								
有り	69	11.7	<b>3.55(0.78)</b>	<b>3.60(0.92)</b>	3.21(0.49)	3.16(0.58)	3.45(0.71)	3.33(0.87)
無し	521	88.3	3.38(0.72)	<b>*3.48(0.72)</b>	3.27(0.56)	3.27(0.51)	3.20(0.62)	3.24(0.64)
経験職場数(通算)								
1ヶ所	290	49.2	3.34(0.75)	<b>*3.47(0.74)</b>	3.30(0.59)	3.27(0.49)	3.19(0.64)	3.21(0.63)
2ヶ所	148	25.1	<b>3.54(0.67)</b>	<b>3.53(0.71)</b>	3.24(0.52)	3.22(0.56)	3.35(0.61)	3.30(0.67)
3ヶ所	64	10.9	3.30(0.81)	<b>3.57(0.80)</b>	3.29(0.54)	3.29(0.48)	3.18(0.67)	3.34(0.73)
4ヶ所	47	7.8	3.38(0.69)	3.36(0.78)	3.18(0.51)	3.34(0.62)	3.31(0.60)	3.23(0.76)
5ヶ所	23	3.9	<b>3.66(0.73)</b>	<b>3.78(0.71)</b>	3.15(0.58)	3.14(0.56)	3.26(0.66)	3.33(0.61)
6ヶ所以上	18	3.1	3.03(0.70)	3.28(0.91)	3.20(0.42)	3.08(0.50)	2.80(0.41)	2.97(0.78)

\* = p &lt; .05, \*\* = p &lt; .01 網掛け = 消耗感平均値3.5以上

Table 2 特別養護老人ホーム看護職の個人属性ごとのバーンアウト得点の変化

N=46

性別	人数	%	消耗感		達成感		脱人格	
			平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後
女性	46	100	<b>*3.76(0.68)</b>	3.46(0.86)	3.17(0.40)	3.10(0.59)	<b>**3.58(0.63)</b>	3.24(0.75)
男性	0							
年齢								
10代	0							
20～29歳	3	6.5	<b>3.66(0.80)</b>	3.46(0.30)	3.38(0.41)	3.11(0.25)	3.05(0.69)	3.00(0.33)
30～39歳	15	32.6	<b>3.81(0.69)</b>	<b>3.69(0.87)</b>	3.18(0.46)	3.21(0.70)	3.74(0.69)	3.45(0.77)
40～49歳	20	43.5	<b>3.89(0.67)</b>	<b>3.69(0.59)</b>	3.04(0.29)	2.96(0.48)	3.65(0.52)	3.35(0.64)
50～59歳	7	15.2	<b>*3.57(0.67)</b>	2.65(0.65)	3.28(0.50)	3.19(0.79)	<b>*3.52(0.74)</b>	2.80(0.78)
60歳～	1	2.2	2.81	3.21	3.67	3.33	2.83	3.01
職位								
管理職	18	56.5	<b>*3.83(0.65)</b>	3.32(0.84)	3.10(0.40)	3.08(0.60)	<b>*3.71(0.64)</b>	3.20(0.85)
一般職員	26	39.1	<b>3.61(0.70)</b>	<b>3.58(0.75)</b>	3.28(0.38)	3.12(0.62)	3.38(0.58)	3.27(0.71)
その他	2	4.4	<b>4.50(0.14)</b>	<b>3.50(0.42)</b>	2.75(0.35)	3.08(0.35)	4.25(0.58)	3.25(0.11)
社会福祉現場の経験年数								
2年未満	2	4.4	<b>3.80(0.11)</b>	2.30(0.82)	3.41(0.35)	3.00(0.70)	3.33(0.23)	3.00(0.94)
2～5年	18	39	<b>*3.89(0.75)</b>	3.40(0.79)	3.11(0.43)	3.13(0.65)	<b>*3.65(0.67)</b>	3.23(0.68)
6～9年	11	23.9	<b>3.71(0.45)</b>	<b>3.68(0.62)</b>	3.04(0.35)	3.09(0.28)	3.59(0.51)	3.09(0.76)
10～19年	11	23.9	<b>3.66(0.78)</b>	<b>3.66(0.85)</b>	3.24(0.30)	3.18(0.61)	3.62(0.71)	3.38(0.79)
20～29年	4	8.8	<b>3.55(0.85)</b>	3.45(0.82)	3.37(0.65)	2.87(0.80)	3.33(0.81)	3.33(0.79)
30～39年	0							
介護支援専門員の資格の有無								
有り	13	28.3	<b>3.80(0.74)</b>	<b>3.58(0.81)</b>	3.22(0.34)	3.21(0.64)	3.68(0.65)	3.36(0.83)
無し	33	71.7	<b>*3.74(0.67)</b>	3.41(0.89)	3.15(0.43)	3.05(0.57)	<b>*3.54(0.64)</b>	3.19(0.73)
経験職場数 (通算)								
1ヶ所	6	13	3.00(0.38)	3.30(0.73)	3.16(0.19)	3.08(0.44)	3.25(0.61)	2.91(0.84)
2ヶ所	15	32.6	<b>**3.96(0.60)</b>	3.29(0.71)	3.20(0.49)	3.28(0.73)	<b>*3.65(0.71)</b>	3.07(0.81)
3ヶ所	12	25.8	<b>3.86(0.66)</b>	<b>3.52(0.85)</b>	3.15(0.35)	3.01(0.54)	3.65(0.70)	3.30(0.82)
4ヶ所	8	17.6	3.48(0.64)	<b>3.52(0.60)</b>	3.20(0.36)	3.13(0.44)	3.53(0.51)	3.50(0.44)
5ヶ所	4	8.8	<b>3.95(0.82)</b>	<b>3.60(0.84)</b>	3.00(0.56)	2.79(0.64)	<b>*3.66(0.63)</b>	3.37(0.62)
6ヶ所以上	1	2.2	3.8	5	3.66	2.83	3.33	4.33

\* = p &lt; .05, \*\* = p &lt; .01 網掛け = 消耗感平均値3.5以上

Table 3 特別養護老人ホーム介護職の個人属性ごとのバーンアウト得点の変化

N=227

性別	人数	%	消耗感		達成感		脱人格	
			平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後
女性	193	85.1	3.49(0.75)	<b>3.61(0.69)</b>	3.28(0.50)	3.25(0.56)	3.30(0.65)	3.32(0.66)
男性	34	14.9	<b>3.53(0.67)</b>	3.39(0.70)	3.42(0.42)	3.30(0.46)	3.11(0.66)	3.00(0.53)
年齢								
10代	3	1.5	3.10(0.70)	<b>3.50(0.14)</b>	3.50(0.47)	2.91(0.35)	2.75(0.82)	3.33(0.47)
20～29歳	79	34.8	3.42(0.70)	<b>*3.65(0.63)</b>	3.26(0.48)	3.18(0.52)	3.32(0.57)	3.41(0.53)
30～39歳	50	22	<b>3.53(0.73)</b>	<b>3.59(0.69)</b>	3.28(0.46)	3.18(0.42)	3.33(0.63)	3.38(0.65)
40～49歳	61	26.8	<b>3.66(0.81)</b>	<b>3.53(0.80)</b>	3.25(0.56)	3.25(0.62)	3.39(0.71)	3.18(0.73)
50～59歳	34	14.9	3.36(0.70)	<b>3.52(0.65)</b>	3.44(0.43)	3.49(0.56)	3.01(0.65)	3.10(0.70)
60歳～	0							
職位								
管理職	57	25.1	3.41(0.69)	<b>3.56(0.82)</b>	3.31(0.44)	3.20(0.57)	3.22(0.68)	3.26(0.82)
一般職員	164	71.9	<b>3.53(0.76)</b>	<b>3.60(0.63)</b>	3.29(0.52)	3.27(0.55)	3.30(0.66)	3.30(0.57)
その他	6	3	<b>3.50(0.78)</b>	3.16(0.63)	3.47(0.26)	3.47(0.28)	3.22(0.34)	2.91(0.54)
社会福祉現場の経験年数								
2年未満	13	5.7	3.40(0.80)	3.45(0.42)	3.40(0.38)	3.21(0.36)	3.09(0.62)	3.04(0.40)
2～5年	56	24.6	3.49(0.78)	<b>3.52(0.67)</b>	3.24(0.47)	3.33(0.54)	3.31(0.69)	3.23(0.51)
6～9年	65	28.6	3.46(0.71)	<b>3.54(0.74)</b>	3.38(0.49)	3.31(0.59)	3.28(0.62)	3.17(0.65)
10～19年	70	30.8	<b>3.50(0.76)</b>	<b>3.60(0.74)</b>	3.25(0.52)	3.23(0.52)	3.31(0.66)	3.36(0.74)
20～29年	21	9.3	<b>3.65(0.72)</b>	<b>3.75(0.61)</b>	3.32(0.51)	3.12(0.63)	3.25(0.66)	3.47(0.68)
30～39年	2	1	3.10(0.70)	3.30(0.14)	3.58(0.11)	3.25(0.11)	2.50(0.70)	2.83(0.23)
介護支援専門員の資格の有無								
有り	19	8.3	<b>3.63(0.82)</b>	<b>3.86(0.75)</b>	3.18(0.52)	3.07(0.72)	3.57(0.66)	3.50(0.87)
無し	208	91.7	3.48(0.73)	<b>3.54(0.64)</b>	3.32(0.49)	3.28(0.52)	3.24(0.64)	3.25(0.60)
経験職場数 (通算)								
1ヶ所	133	58.5	3.42(0.74)	<b>3.55(0.71)</b>	3.34(0.45)	3.27(0.53)	3.26(0.65)	3.25(0.63)
2ヶ所	59	26.1	<b>3.61(0.69)</b>	<b>3.76(0.63)</b>	3.16(0.51)	3.12(0.54)	3.41(0.63)	3.50(0.65)
3ヶ所	18	7.9	3.35(0.75)	3.30(0.52)	3.51(0.60)	3.44(0.53)	3.00(0.77)	2.97(0.64)
4ヶ所	12	5.3	<b>*3.62(0.75)</b>	3.14(0.70)	3.33(0.56)	3.56(0.70)	3.21(0.68)	3.01(0.67)
5ヶ所	5	2.2	<b>3.70(0.60)</b>	<b>*4.10(0.60)</b>	3.25(0.44)	3.29(0.62)	3.25(0.21)	3.33(0.72)
6ヶ所以上	0							

\* = p &lt; .05 網掛け = 消耗感平均値3.5以上

介護施設職員のストレス構造

Table 4 介護老人保健施設看護職の個人属性ごとのバーンアウト得点の変化

N=108

	人数	%	消耗感		達成感		脱人格	
			平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後
性別								
女性	99	91.7	3.31(0.63)	3.46(0.68)	3.24(0.48)	3.26(0.47)	3.23(0.55)	3.25(0.59)
男性	9	8.3	3.12(0.74)	2.92(0.88)	3.10(0.38)	3.46(0.64)	3.30(0.77)	2.90(0.76)
年齢								
10代	0							
20～29歳	16	14.8	3.28(0.59)	<b>3.68(0.41)</b>	3.14(0.50)	3.11(0.47)	3.45(0.54)	3.59(0.62)
30～39歳	22	20.3	3.22(0.58)	<b>3.60(0.82)</b>	3.16(0.42)	3.09(0.46)	3.17(0.56)	3.26(0.66)
40～49歳	49	45.4	3.37(0.60)	3.41(0.68)	3.20(0.47)	3.23(0.48)	3.25(0.56)	3.25(0.57)
50～59歳	21	19.5	3.17(0.84)	3.17(0.77)	3.40(0.55)	3.67(0.27)	3.16(0.60)	2.95(0.57)
60歳～	0							
職位								
管理職	33	30.6	3.41(0.70)	3.45(0.88)	3.05(0.37)	3.23(0.54)	3.27(0.58)	3.18(0.60)
一般職員	75	69.4	3.26(0.62)	3.42(0.64)	3.29(0.50)	3.29(0.46)	3.23(0.56)	3.24(0.61)
その他	0							
社会福祉現場の経験年数								
2年未満	9	8.3	3.40(0.40)	<b>3.53(0.46)</b>	2.94(0.34)	3.05(0.67)	3.88(0.19)	3.38(0.82)
2～5年	63	58.3	3.23(0.68)	3.40(0.69)	3.22(0.49)	3.32(0.43)	3.16(0.56)	3.18(0.62)
6～9年	17	15.8	<b>3.64(0.56)</b>	<b>3.86(0.73)</b>	3.11(0.46)	3.05(0.49)	3.35(0.60)	3.41(0.56)
10～19年	14	12.9	3.20(0.37)	3.22(0.59)	3.43(0.52)	3.26(0.59)	3.25(0.52)	3.20(0.62)
20～29年	3	2.8	2.80(0.28)	2.40(0.28)	3.50(0)	3.50(0.23)	3.08(0.11)	3.00(0.23)
30～39年	2	1.9	3.40(0.83)	3.10(0.88)	3.25(0.11)	3.91(0.11)	3.33(0.70)	3.16(0.47)
介護支援専門員の資格の有無								
有り	21	19.4	<b>3.51(0.79)</b>	<b>3.78(0.77)</b>	3.12(0.59)	3.15(0.51)	3.45(0.79)	3.25(0.68)
無し	87	80.6	3.25(0.60)	3.36(0.68)	3.25(0.45)	3.30(0.47)	3.20(0.50)	3.22(0.59)
経験職場数 (通算)								
1ヶ所	33	30.6	3.49(0.79)	<b>3.62(0.61)</b>	3.07(0.52)	3.31(0.35)	3.54(0.62)	3.32(0.54)
2ヶ所	26	24.1	3.36(0.69)	3.28(0.74)	3.44(0.51)	3.20(0.60)	3.24(0.56)	3.26(0.56)
3ヶ所	16	14.8	3.06(0.42)	3.40(0.81)	3.37(0.47)	3.34(0.59)	3.16(0.43)	3.36(0.78)
4ヶ所	17	15.7	3.20(0.55)	3.38(0.82)	3.08(0.33)	3.25(0.51)	3.36(0.48)	3.19(0.72)
5ヶ所	13	12.1	3.47(0.62)	<b>3.65(0.51)</b>	3.24(0.49)	3.24(0.44)	2.96(0.59)	3.18(0.59)
6ヶ所以上	3	2.7	3.00(0.40)	3.06(0.75)	3.27(0.41)	3.55(0.48)	2.83(0.16)	2.72(0.25)

網掛け＝消耗感平均値3.5以上

Table 5 介護老人保健施設介護職の個人属性ごとのバーンアウト得点の変化

N=192

	人数	%	消耗感		達成感		脱人格	
			平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後	平均 (SD) 前	平均 (SD) 後
性別								
女性	151	78.7	3.16(0.73)	<b>**3.42(0.77)</b>	3.26(0.51)	3.29(0.51)	3.01(0.60)	<b>*3.17(0.65)</b>
男性	41	21.3	3.29(0.70)	3.47(0.69)	3.35(0.78)	3.40(0.52)	3.25(0.55)	3.10(0.79)
年齢								
10代	0							
20～29歳	106	55.2	3.24(0.68)	3.44(0.75)	3.33(0.78)	3.25(0.44)	3.12(0.55)	3.20(0.63)
30～39歳	36	18.7	3.03(0.88)	<b>**3.61(0.76)</b>	3.16(0.73)	3.24(0.58)	3.06(0.86)	<b>*3.30(0.71)</b>
40～49歳	34	17.7	3.42(0.47)	<b>3.53(0.82)</b>	3.16(0.62)	3.35(0.51)	3.19(0.44)	3.14(0.60)
50～59歳	16	8.4	2.84(0.83)	3.06(0.89)	3.28(0.48)	3.52(0.65)	2.62(0.45)	2.82(0.85)
60歳～	0							
職位								
管理職	31	16.2	3.32(0.81)	<b>3.60(0.69)</b>	3.05(0.63)	3.28(0.52)	3.05(0.66)	3.30(0.69)
一般職員	160	83.3	3.16(0.70)	<b>*3.36(0.75)</b>	3.34(0.72)	3.32(0.51)	3.06(0.58)	3.11(0.67)
その他	1	0.5	2.6	5	2.83	2.91	3.16	4
社会福祉現場の経験年数								
2年未満	6	3.1	3.46(0.61)	<b>3.66(0.23)</b>	3.77(0.41)	3.27(0.21)	3.22(0.25)	3.38(0.50)
2～5年	96	50	3.21(0.70)	3.45(0.82)	3.24(0.59)	3.37(0.50)	3.08(0.62)	3.08(0.67)
6～9年	62	32.3	3.23(0.74)	<b>*3.48(0.71)</b>	3.34(0.89)	3.25(0.51)	3.14(0.62)	<b>*3.34(0.65)</b>
10～19年	26	13.6	3.09(0.77)	3.22(0.76)	3.16(0.48)	3.28(0.54)	2.85(0.47)	2.97(0.73)
20～29年	0							
30～39年	2	1	2.20(0.28)	3.20(0.56)	3.08(0.35)	3.16(0.94)	2.41(0.35)	2.83(0.70)
介護支援専門員の資格の有無								
有り	7	3.7	2.90(0.82)	2.65(0.91)	3.41(0.70)	3.16(0.84)	2.79(0.67)	2.54(0.77)
無し	185	96.3	3.20(0.72)	<b>**3.45(0.74)</b>	3.27(0.71)	3.31(0.50)	3.07(0.59)	3.18(0.65)
経験職場数 (通算)								
1ヶ所	117	60.9	3.16(0.70)	3.34(0.74)	3.35(0.75)	3.35(0.45)	3.00(0.57)	3.13(0.60)
2ヶ所	46	23.9	3.35(0.58)	3.45(0.71)	3.24(0.56)	3.26(0.54)	3.20(0.49)	3.15(0.69)
3ヶ所	15	7.9	2.89(0.73)	<b>*3.70(0.70)</b>	3.16(0.66)	3.37(0.40)	2.86(0.54)	3.27(0.58)
4ヶ所	11	5.8	3.40(0.89)	<b>3.68(0.80)</b>	3.19(0.79)	3.50(0.72)	3.28(0.84)	3.28(0.88)
5ヶ所	2	1	<b>4.10(0.82)</b>	<b>4.30(0.82)</b>	2.75(0.73)	2.50(0.70)	4.08(0.73)	4.08(0.58)
6ヶ所以上	1	0.5	2	<b>3.6</b>	2.83	2.5	2.66	3.33

\*=p<.05, \*\*=p<.01

網掛け＝消耗感平均値3.5以上

Table 6 施設種別、職種別介護保険施行前後の変化

N=573

特別養護老人ホーム						介護老人保健施設									
クロンバックの $\alpha$ 係数			介護職 df=226			看護職 df=45			介護職 df=191			看護職 df=107			
項目数	施行前	施行後	施行前 (SD)	施行後 (SD)	t 値	施行前 (SD)	施行後 (SD)	t 値	施行前 (SD)	施行後 (SD)	t 値	施行前 (SD)	施行後 (SD)	t 値	
仕事魅力	3	0.77	0.84	**11.81(1.91)	11.28(1.19)	2.96	10.57(2.35)	10.74(2.18)	-0.48	11.84(1.64)	11.70(2.18)	0.63	11.18(1.84)	11.09(2.26)	0.44
組織特性															
利用者中心の介護	4	0.86	0.85	12.25(2.06)	12.60(1.96)	-1.94	11.75(2.39)	11.70(2.40)	0.12	12.65(2.30)	12.30(2.59)	1.34	12.31(2.44)	12.79(2.31)	-1.82
職場の雰囲気	3	0.84	0.83	8.54(2.11)	8.51(1.77)	0.12	7.94(2.19)	8.18(1.65)	-0.73	9.29(1.95)	9.00(2.07)	1.23	8.51(2.04)	8.51(1.98)	0
指導・情報の伝達	4	0.84	0.82	10.03(2.44)	**10.60(2.12)	-2.82	9.71(2.45)	9.57(2.64)	0.28	11.39(2.76)	11.10(2.54)	1.03	10.71(2.30)	10.69(2.29)	0.1
施設長とのリレーション	8	0.93	0.93	21.10(5.50)	21.34(5.61)	0.69	20.00(6.11)	21.14(6.11)	-1.11	**23.30(5.78)	21.49(6.20)	2.95	22.13(5.77)	22.32(5.60)	-0.32
仕事特性	9	0.85	0.85	23.45(4.26)	23.59(4.56)	-0.34	24.57(5.53)	24.65(4.95)	-0.9	24.53(4.37)	24.15(4.81)	0.67	23.05(4.37)	23.39(4.89)	-0.68
ストレス															
上司とのコンフリクト	8	0.89	0.91	13.89(5.38)	13.26(5.53)	1.27	15.13(6.37)	13.16(6.51)	1.71	12.17(5.05)	12.95(5.63)	-1.39	12.52(5.21)	12.98(5.73)	-0.78
介護的仕事の負荷	7	0.78	0.79	19.40(4.50)	20.12(4.22)	-1.75	17.14(4.88)	16.42(3.90)	0.57	17.94(4.51)	**19.21(4.01)	-2.68	18.93(4.13)	18.83(4.42)	0.14
利用者とのコンフリクト	4	0.77	0.77	8.23(2.61)	**8.88(2.75)	-2.66	8.21(2.64)	7.84(3.03)	0.63	8.08(2.43)	**9.42(2.52)	-4.24	8.58(2.82)	8.89(2.90)	-0.78
事務的仕事の負荷	3	0.73	0.81	7.85(2.60)	8.13(2.72)	-1.17	7.91(2.17)	7.35(2.56)	1.14	6.03(2.42)	6.32(2.39)	-0.96	6.80(2.35)	7.01(2.61)	0.59
同僚とのコンフリクト	5	0.84	0.85	10.69(3.60)	10.80(3.43)	-0.32	11.33(3.73)	10.61(3.61)	1.07	8.80(3.19)	9.21(3.45)	-1.18	9.56(3.10)	9.61(3.52)	-0.93
家庭とのコンフリクト	4	0.69	0.73	5.71(2.17)	5.71(2.18)	1	7.42(3.04)	7.05(3.16)	0.72	5.32(1.79)	5.45(2.19)	-0.55	5.64(2.08)	5.85(2.31)	-0.69
バーンアウト															
消耗感	5	0.88	0.87	17.50(3.71)	17.89(3.47)	-1.17	*18.81(3.42)	17.32(4.32)	2.49	15.96(3.62)	**17.15(3.80)	-3.28	16.50(3.21)	17.14(3.50)	-1.74
達成感	6	0.53	0.65	19.84(2.97)	19.58(3.32)	0.93	19.05(2.44)	18.62(3.56)	0.8	19.67(4.26)	19.88(3.07)	-0.42	19.39(2.88)	19.68(2.90)	-0.68
脱人格	6	0.86	0.84	19.67(3.94)	19.68(3.95)	-0.03	*21.51(3.83)	19.45(4.53)	2.83	18.37(3.60)	18.95(4.07)	-1.6	19.45(3.37)	19.39(3.65)	0.15

\* = p&lt;.05, \*\* = p&lt;.01

Table 7 介護支援専門員資格有群と資格無群の介護保険施行前と施行後の変化

N=590 (資格有り:69、資格無し:521)

	施行前			施行後		
	資格有群	資格無群	t	資格有群	資格無群	t
仕事魅力	11.49(2.16)	11.58(1.94)	0.31	11.46(2.26)	11.28(2.22)	-0.64
組織特性						
利用者中心的介護	11.61(2.58)	12.41(2.21)	*2.38	11.89(1.94)	12.41(2.30)	1.78
職場の雰囲気	8.42(2.17)	8.72(2.07)	0.95	8.39(1.56)	8.52(2.04)	0.52
指導・情報の伝達	10.25(2.48)	10.53(2.59)	0.75	10.30(1.91)	10.53(2.47)	0.74
施設長などのリーダーシップ	20.88(6.57)	21.74(5.75)	0.98	21.50(4.76)	21.12(5.93)	-0.48
仕事特性	24.80(4.63)	23.62(4.39)	-1.77	25.09(3.87)	23.59(4.77)	*-2.42
ストレッサー						
上司とのコンフリクト	14.05(5.46)	13.24(5.52)	-0.98	14.26(6.41)	13.52(5.76)	-0.92
介護的仕事の負荷	18.90(4.45)	18.41(4.54)	-0.67	18.81(4.87)	18.83(4.58)	0.02
利用者とのコンフリクト	8.36(2.42)	8.24(2.63)	-0.31	8.71(3.03)	8.76(2.68)	0.13
事務的仕事の負荷	8.25(2.49)	7.01(2.55)	*-3.23	8.65(2.39)	7.04(2.82)	*-4.32
同僚とのコンフリクト	10.96(3.36)	9.97(3.57)	-1.86	11.15(3.21)	10.26(3.66)	*-2.03
家庭とのコンフリクト	5.72(2.68)	5.73(2.13)	0.04	5.75(2.17)	5.79(2.28)	0.13
バーンアウト						
消耗感	17.75(3.94)	16.91(3.64)	-1.52	18.01(4.62)	17.40(3.63)	-1.24
達成感	19.28(2.97)	19.63(3.38)	0.69	19.01(3.48)	19.63(3.11)	1.51
脱人格	20.75(4.29)	19.23(3.72)	*-2.68	20.00(5.22)	19.44(3.84)	-1.06

\* = p&lt;.05

Table 8 介護支援専門員のバーンアウト（消耗感）の変化

N=69

【消耗感】	減少群			変化無し群			増加群		
	施行前	施行1年後	t d f = 24	施行前	施行1年後	t d f = 14	施行前	施行1年後	t d f = 28
仕事魅力	11.61(2.03)	12.38(2.14)	*-2.23	11.77(2.33)	11.33(2.06)	0.68	11.29(2.27)	10.45(2.26)	1.42
組織特性									
利用者中心的介護	11.27(2.21)	11.55(1.61)	-0.52	12.22(2.77)	12.33(2.12)	-0.1	11.45(2.71)	11.66(1.73)	-0.33
職場の雰囲気	8.73(2.25)	8.73(1.82)	0	8.55(1.94)	8.55(1.23)	0	8.12(2.23)	7.95(1.48)	0.32
指導・情報の伝達	10.73(2.40)	10.47(1.89)	0.56	10.00(1.80)	10.77(1.78)	-0.97	9.95(2.78)	9.75(1.96)	0.36
施設長などのリーダーシップ	21.62(5.99)	22.81(5.61)	-0.98	21.77(7.41)	23.44(6.22)	-0.68	20.78(6.68)	19.73(4.45)	0.73
仕事特性	25.88(4.72)	26.05(3.50)	-0.17	26.22(3.19)	26.11(3.339)	0.08	23.47(4.96)	23.17(3.88)	0.36
ストレッサー									
上司とのコンフリクト	15.86(6.31)	14.00(6.74)	1.49	13.77(5.42)	13.11(5.66)	0.31	13.31(5.13)	15.09(6.78)	-1.43
介護的仕事の負荷	19.27(3.69)	18.72(4.26)	0.47	17.00(5.45)	16.87(3.52)	0.06	20.55(3.74)	21.38(4.01)	-0.92
利用者とのコンフリクト	8.41(2.29)	8.23(2.27)	0.29	8.33(1.73)	8.55(1.81)	-0.61	8.54(2.70)	8.86(3.71)	-0.43
事務的仕事の負荷	8.52(2.37)	7.88(3.19)	1.13	8.11(2.08)	8.66(2.23)	-0.92	8.26(2.76)	9.52(1.99)	*-2.32
同僚とのコンフリクト	11.88(3.19)	10.17(3.06)	*2.57	11.22(2.33)	11.88(2.47)	-1.1	10.04(3.34)	11.00(3.45)	-1.49
家庭とのコンフリクト	6.00(3.14)	5.35(1.83)	1.45	5.62(2.66)	6.62(2.87)	-1.87	5.69(2.51)	5.78(2.21)	-0.12
バーンアウト									
消耗感	18.10(3.95)	14.89(3.36)	*6.08	18.11(4.62)	18.11(4.62)		17.33(3.80)	21.20(3.38)	*-6.97

\* = p&lt;.05