

研究発表

## 介護支援専門員の職業性ストレスと勤務条件との関連

県立広島大学 細羽竜也・県立広島大学 金子 努

〔キーワード〕 介護支援専門員, 努力—報酬不均衡モデル, 職業性ストレス

### 1 研究目的

近年、介護保険制度の円滑な運用を担う介護支援専門員の離職やストレスの問題が注目されている。「努力—報酬不均衡モデル (The Effort / Reward Imbalance model)」(Siegrist, 1996) によると、「仕事において費やされた努力と得られた報酬のバランスの欠如がストレス反応を生起させる」と仮定されている。介護支援専門員にも、このような努力—報酬の不均衡状態が存在している可能性が非常に高く、離職意図との関連性が想定できる。

本研究の目的は、介護支援専門員の資格更新手続きを行った者のうち、介護支援専門員業務に携わっている者の就業継続意図に関わる職場環境の条件や努力—報酬不均衡状態と離職意図との関連について検討を行うことであった。

### 2 研究方法

#### (1) 調査対象者と調査手続き

平成 22 年 2 月 1 日現在で、広島県で介護支援専門員の登録を行っている者を対象に、県が 2 月中に調査票を送付・回収した。このうち、介護支援専門員証所持者（資格更新者）について 9,068 人に配布したところ、回収者数は 4,472 人（回収率 49.3%）であった。最終的に、分析に用いた対象者数は 4,397 人であった。

#### (2) 質問紙の概要

以下の項目について、調査が行われた。

①勤務地、②性別、③年齢、④基礎資格、⑤実務経験年数、⑥業務従事の是非、⑦勤務形態、⑧勤務事業所の種別、⑨法人格、⑩職員数、⑪給与、⑫賞与の有無と額、⑬有給休暇日数、⑭労働環境改善ニーズ、⑮日本語版「努力—報酬不均衡モデル」調査票（堤, 2004）、⑯業務継続意図、⑰離職意図の理由・希望職種・改善ニーズ、⑱業務負担と重要性。

### 3 結果と考察

図 1 には、介護支援専門員に従事している正規職員の月収および努力—報酬比の条件（高リスク条件・低リスク条件）の割合が示されている。図を見ると、正規職員の月収で 15 万円以上 20 万円未満に 37.5%、20 万円以上 25 万円未満では 34.1% に高リスクに分類される専門職があり、うち約 4 割に明確に離職意図が認められた。この数字は、低リスク条件に分類された職員の離職意図約 2 割に比べ明らかに多く、職場の待遇の適切性が、職業性ストレスや離職意図の増加に関わっていることを示唆している。

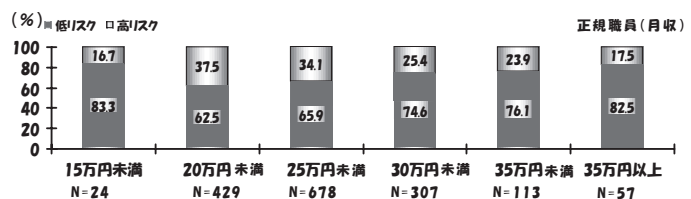


図 1 正規職員の給与条件と努力—報酬比