

平成 19 年度老人保健事業  
推進費等補助金による  
助 成 事 業

平成 19 年度老人保健事業報告書

認知症対応型サービスにおけるケアリーダーの  
ストレスマネジメントに関する研究

平成 20 年 3 月

社会福祉法人 東北福祉会  
認知症介護研究・研修仙台センター



## はじめに

認知症介護研究・研修仙台センターでは、平成19年度老人保健健康増進等事業による補助に基づき「認知症対応型サービスにおけるケアリーダーのストレスマネジメントに関する研究」を実施しました。

近年、高齢者の急増に伴い認知症高齢者の増加は著しく、認知症対応型サービスを始めとする小規模な事業所の役割は重要となってきました。特にリーダーの役割は、スタッフへの指導助言を行うトレーナーとして、或いはストレスマネージャーとして、認知症介護の実践者として非常に多くの役割を期待されており、認知症介護の質は、組織におけるリーダーの能力によって決定されると思われます。しかし同時に、リーダーへの過度の期待は過重な負担やストレスの増大を生じさせ、やる気のある能力の高いリーダーほど、燃え尽きてしまうことも少なくありません。認知症介護の質の向上には一刻も早く組織の中心となるリーダーのストレスを低減し、活力ある組織づくりに貢献してもらうことが必要です。

そこで本研究では、認知症対応型事業所におけるケアリーダーのストレス実態やストレスに影響する要因を明らかにし、今後のリーダー支援策の方向性を提案する事を目的として、全国の介護老人福祉施設及び認知症対応型共同生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所のリーダーを対象に調査を実施しました。その結果、事業所の形態に関わらずリーダーのストレスは高く、スタッフの育成や指導などマネジメント業務の負担が高いことや、職場のチーム連携がストレスに大きな影響を与えている事が明らかとなりました。

今後のリーダー支援の方向性としては、リーダーシップの発揮を促すためのサポートを通し、チームワークの向上と職場・職務満足度を高める事と、上司とのコミュニケーションや関わり方の助言を行い上司との関係性を良好にする事、そしてリーダーの権限を明確にし、仕事の裁量範囲を整理する事が必要であると考えられます。

本研究にご協力いただきました関係者の皆様、特に全国の介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所の施設長、管理者、職員の方々には、深くお礼を申し上げます。

認知症介護研究・研修仙台センター  
センター長 加藤 伸 司

認知症対応型サービスにおけるケアリーダーのストレスマネジメントに関する研究  
研究組織

<主任研究者>

加藤 伸司 (認知症介護研究・研修仙台センター)

<分担研究者>

阿部 哲也 (認知症介護研究・研修仙台センター)

矢吹 知之 (認知症介護研究・研修仙台センター)

吉川 悠貴 (認知症介護研究・研修仙台センター)

<研究協力者>

大久保幸積 (社会福祉法人 幸清会 理事長)

池田 和泉 (社会福祉法人 愛生会 唐松荘 事務長)

波瀾 幸敏 (社会福祉法人 さつき会 鷹栖さつき苑 施設長)

喜井 茂雅 (有限会社 スローライフ 代表取締役)

# 目 次

A. 研究目的	1
B. 研究方法	3
1. 調査対象者	3
2. 調査方法	3
1) 調査内容	3
(1) 回答者属性	3
(2) 質問項目	4
組織・仕事に関する特性項目	
リーダースタイルに関する項目	
介護業務ストレスに関する項目	
リーダー業務ストレスに関する項目	
ストレス反応に関する項目	
バーンアウトに関する項目	
ストレス対処行動に関する項目	
2) 調査期間及び手続き	13
3. 分析方法	13
C. 結果と考察	15
1. 回答者属性	15
1) 年齢	15
2) 性別	16
3) 学歴	16
4) 卒業後年数	17
5) 入職年齢	18
6) 職務名	19
7) 役職（リーダーのみ）	20
8) 資格	20
9) 勤続年数	21
10) 介護経験年数	22

11) リーダー経験頻度 (リーダーのみ) .....	23
12) リーダー経験年数 (リーダーのみ) .....	23
13) 平均労働時間 .....	24
2. 事業所属性 .....	45
1) 所属事業種 .....	45
2) 所属事業所の開設年数 .....	45
3) 所属事業所の利用者定員 .....	46
4) 所属事業所の主任及びリーダー数 (リーダーのみ) .....	47
5) チームスタッフの数 .....	47
6) チームの日勤者数 .....	47
7) チームの平均年齢 .....	48
8) チームの平均介護経験年数 .....	48
9) 担当フロアの利用者定員数 .....	49
10) 担当フロアの利用者における要介護度別人数 .....	49
11) 担当フロアの利用者における認知症重度別人数 .....	50
12) 利用者数によるチーム規模別比較 .....	50
3. 各尺度得点の比較 .....	70
1) 組織・仕事特性 .....	70
(1) 因子構造 .....	70
(2) リーダーとスタッフの因子得点比較 .....	71
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	72
事業種別リーダー群における因子得点比較	
事業種別スタッフ群における因子得点比較	
(4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較 .....	73
チーム規模別リーダーにおける因子得点比較	
チーム規模別スタッフにおける因子得点比較	
2) リーダースタイル (リーダーのみ) .....	84
(1) 因子構造 .....	84
(2) リーダースタイルの全体的傾向 .....	85
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	85
(4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較 .....	86
(5) 事業種別、チーム規模別のリーダースタイルの傾向 .....	86
3) 介護業務ストレスナー .....	93
(1) 因子構造 .....	93

(2) リーダーとスタッフの因子得点比較 .....	94
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	96
(4) 利用者定員によるチーム規模別の比較 .....	97
チーム規模別リーダーにおける因子得点比較	
チーム規模別スタッフにおける因子得点比較	
4) リーダー業務ストレス(リーダーのみ) .....	110
(1) 因子構造 .....	110
(2) リーダー業務ストレスの全体的傾向 .....	111
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	112
(4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較 .....	113
5) ストレス反応 .....	123
(1) 因子構造 .....	123
(2) リーダーとスタッフの因子得点の比較 .....	123
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	124
事業種別リーダーにおける因子得点比較	
事業種別スタッフにおける因子得点比較	
(4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較 .....	125
チーム規模別リーダーにおける因子得点比較	
チーム規模別スタッフにおける因子得点比較	
(5) ストレス反応得点の傾向 .....	126
6) バーンアウト .....	136
(1) 因子構造 .....	136
(2) リーダーとスタッフの因子得点の比較 .....	137
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	137
事業種別リーダーにおける因子得点比較	
事業種別スタッフにおける因子得点比較	
(4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較 .....	138
チーム規模別リーダーにおける因子得点比較	
チーム規模別スタッフにおける因子得点比較	
(5) バーンアウトに関する傾向 .....	139
7) ストレス対処行動 .....	149
(1) 因子構造 .....	149
(2) リーダーとスタッフの因子得点の比較 .....	149
(3) 事業種別因子得点の比較 .....	150
事業種別リーダーにおける因子得点比較	
事業種別スタッフにおける因子得点比較	

(4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較 .....	151
チーム規模別リーダーにおける因子得点比較	
チーム規模別スタッフにおける因子得点比較	
(5) ストレス対処行動の全体的傾向について .....	151
4. リーダーのストレス要因に関する構造 .....	165
1) ストレスモデルの作成について .....	165
2) モデルの検証について .....	165
3) チーム規模によるストレスモデル .....	168
4) 再修正後のリーダーストレスモデル .....	170
(1) リーダー全体におけるモデル検証 .....	170
(2) チーム規模による比較 .....	171
<b>D. 結論</b> .....	179
1. リーダーの特徴について .....	179
2. リーダーの各尺度得点傾向 .....	180
1) 組織・仕事の特性や意識について .....	180
2) リーダーシップスタイル .....	180
3) 介護業務ストレスサー .....	181
4) リーダー業務ストレスサー .....	182
5) ストレス反応 .....	183
6) バーンアウト程度 .....	183
7) ストレス対処行動スタイル .....	184
3. リーダーのストレス構造 .....	184
1) リーダー全体のストレス構造 .....	184
2) チーム規模によるストレス構造の比較 .....	185



## 認知症対応型サービスにおけるケアリーダーのストレスマネジメントに関する研究

### 研究要旨

本研究は認知症介護を実施している事業所の介護リーダーにおけるストレス状況の把握及びリーダーのストレスマネジメント方略を検討することを目的とし、平成20年3月に全国の介護老人福祉施設6,009カ所、認知症対応型共同生活介護事業所9,488カ所、小規模多機能型居宅介護事業所1,244カ所のリーダーとスタッフを対象に、ストレスに関する質問紙を郵送にて依頼し、2,850件(有効回収率17.0%)の事業所より回答を得た。分析の結果、スタッフに比較しリーダーのストレス度は高く、認知症対応型共同生活介護事業所や小規模多機能型居宅介護事業所に比較して介護老人福祉施設のリーダーはストレス度が高いことが明らかとなった。ストレスの傾向としては認知症に伴う行動・心理症状への困難な対応について負担を感じ、スタッフの育成や指導など部下のマネジメント業務のストレスが高い傾向が確認された。リーダーのストレス構造については、職場規模や利用者介護度が組織連携や職務満足度などの職場環境の質に影響し、職場環境の質がストレスに強く影響しストレス度を高める事が確認された。リーダー支援の方略としてリーダーシップの発揮によるチームワークの向上と職場・職務満足度を高め、上司やスタッフとの関係性を良好にし、スタッフの育成指導や業務量過剰による負担を軽減する事の必要性が示唆された。

### A.研究目的

近年、高齢化の速度に伴い認知症高齢者数は著しく急増しており、厚生労働省老健局長による私的研究会である高齢者介護研究会では10年後の高齢社会及び高齢者介護の方向性を検討し、「2015年の高齢者介護」報告書を作成している。報告によれば高齢者介護の方向性は尊厳を重視した高齢者の自立をビジョンとし、少人数、小規模、家庭的、個別ケアなど認知症ケアの手法を普遍化することの重要性が指摘されている。施策の動向についても認知症対応型共同生活介護事業所、ユニット型介護老人福祉施設、小規模多機能型居宅介護事業所が介護保険制度下において指定事業として開始され認知症高齢者を中心とした高齢者介護サービスの規模は小型化しているのが現状である。施設及び事業所の小型化は、入居者数が少なくきめ細かい介護を可能とし、入居者のニーズを中心とした介護が実施しやすく、高齢者にとっても安定した人間関係づくりや安心した居場所づくりが容易であり、高齢者の生活の質の向上には効果的であるといわれている(加藤ほか2002)。しかし、集団の特性から鑑みれば、小集団は集団の成員間の関係が親密になり凝集性も高くなることから、良好な関係が作られやすい反面、関係が悪化した場合の修復が困難であり、人間関係によるストレスも強くなる可能性が指

摘されている（加藤ほか 2002）。矢富（1996）によれば施設介護職員のストレスに関する研究から介護職員のストレスを軽減する要因として仕事の自由裁量度を挙げている。そして仕事の自由裁量度に影響する要因として介護ユニットの規模やリーダーシップ、集団の雰囲気などの要因が関係している事を指摘し、利用者中心の介護の実施度もストレスを軽減するが、仕事の自由裁量度によって左右されると述べている。以上の事から介護ユニットの小規模化は利用者中心の介護が実施されやすく、職員のストレスを軽減する可能性があるが、仕事の裁量度や介護チームの雰囲気、リーダーや施設長のリーダーシップに強く影響されると考えられる。つまり介護の方向性、仕事の裁量度、チームの雰囲気はリーダーによって円滑に管理されることが重要であり、小規模な集団はリーダーの能力によって有用性が左右されるといえるだろう。

一方、ゴールドプラン21における認知症高齢者支援対策の一環として開始された認知症介護研修事業は、全国の認知症介護に携わる職員の技量を向上するためスタッフ研修だけでなく、リーダー研修、指導者研修といった指導者を含んだ階層型の研修システムによる研修事業を実施している。従来の研修システムはスタッフ個々の技量向上にとどまる傾向が強かったため、組織や事業所の中で学んだ事が活用しにくく、事業所や組織全体の質の向上が困難であったと考えられる。そこで認知症介護研修事業では組織内でスタッフを指導するリーダーのスキルアップの重要性に着目し、リーダーとスタッフの研修を同時に進行しながら組織自体の質の向上を目的としている。研修の位置づけはあくまでも組織内教育の補助的なものであり、個々の技量の向上には指導担当者であるリーダーの指導力・管理能力の向上が重要である。特に介護職員のストレス軽減の観点からも厚生労働省が示している実践リーダー研修標準カリキュラムでは「ストレスマネジメント」に関するカリキュラムが盛り込まれており、ストレスマネージャーとしての役割も期待されている。

しかし、介護職員のストレス軽減はリーダーの能力向上によって解消されうるが、リーダー自体のストレス対策はどのように行うのかといった課題が発生する。介護事業に関わらず組織体や組織的な集団におけるリーダーは、過重な責務や期待を背負い、過酷な労働を強いられているのが現状であろう。特に、中間管理職といわれるミドルマネージャークラスのリーダーは、上司と部下の板挟みになり組織内の連携調整に振り回され、過労、燃え尽きに至るケースが少なくないことは周知の事実である。認知症介護の質を向上する上で、介護職員のストレス対策が重要であることは多くの研究からも示唆されるが、事業所や施設など組織全体の質を向上するためにはリーダー支援の方策を検討し、一刻も早く組織の中心となるリーダーのストレスを低減し、活力ある組織づくりに貢献してもらうことが重要であると考えられる。

本研究は、認知症ケアを実施している事業所におけるケアリーダーのストレス実態を把握し、ストレスに影響を及ぼす要因を明らかにし、ケアリーダーへのストレスマネジメントや支援手法を検討することを目的としている。具体的には①リーダーの

トレス度はどのようなものであるか、②所属事業種によってストレス度に違いはあるのか、③職場の規模によってストレス度に違いはあるのか、④事業種や職場の規模によってリーダースタイルやリーダーシップ度に違いはあるのか、⑤事業種や職場の規模によってストレス者に違いはあるのか、⑥事業種や職場の規模によってストレス対処行動の方法に違いはあるのか、⑦リーダーのストレスに対してリーダーシップ度やストレス対処行動、利用者の介護度、リーダーのキャリア、事業規模、担当チーム規模、業務ストレス者はどのように影響しているのか、又、職場規模によって違いがあるのかについて検討を行う。

## B.研究方法

### 1.調査対象者

本研究における調査対象群として、独立行政法人福祉医療機構が運営するインターネットサイト（通称 WAM-NET）に掲載される介護事業所名簿を参考に（平成 19 年 11 月現在）、全国の介護老人福祉施設 6,009 カ所、認知症対応型共同生活介護事業所（グループホーム）9,488 カ所、小規模多機能型居宅介護事業所 1,244 カ所、計 16,741 カ所に所属しているユニット或いはフロア、チームにおける事業所の所長や施設長、管理者、介護部長、看護部長等のマネージャーを除く、介護チームのリーダー或いは主任クラスなどの現場リーダー 1 名に調査の依頼を郵送にて実施した。比較群として介護リーダーが所属する事業所のスタッフをリーダーが所属するチームに限定せず、施設長等の責任者に任意に指名してもらい、リーダー以外の役職のない介護スタッフ 1 名に調査依頼を実施した。

尚、介護リーダー、介護スタッフとも相談員、看護師、栄養士、事務職は除き、他職種との兼務の場合はあくまでも介護業務が主であることが条件である。

調査用紙の回収数は 3,987 件（23.8%）であり、有効回収数は 2,850 件（17.0%）であり、介護リーダー 2,850 名、介護スタッフ 2,850 名の計 5,700 名であった。

### 2.調査方法

#### 1) 調査内容

##### (1) 回答者属性

本調査の回答者属性としては、リーダーとスタッフの共通項目として年齢、性別、学歴、入職年齢、卒業後年数、職務名、役職、資格、勤続年数、介護経験年数、1 日の平均労働時間を、リーダーのみの項目としては、リーダー経験頻度、リーダー経験年数を設定した。

所属事業所の基本属性としてはリーダーとスタッフ共通項目として所属事業所の種類、開設年数、事業所全体の利用者定員数、所属チームのスタッフ数、所属チームの職員平均年齢、所属チームの職員平均介護年数、担当チーム或い

はフロアの利用者定員数、平均要介護度、平均認知症重症度を、リーダーのみの項目としては、事業所のリーダー数を設定した。

## (2) 質問項目

質問紙の中心は、ストレス及びバーンアウトに関する既存尺度と、それらの関連要因として考えられる組織や職務に関する質問項目、リーダーシップのスタイルに関する質問項目、介護業務ストレスナーに関する質問項目、ストレスへの対処行動に関する質問項目を標準化された既存尺度を参考に使用した。

### ①組織・仕事に関する特性項目

所属組織の方針、集団や組織の凝集性、連携度、雰囲気、指導体制、リーダーシップ度や仕事に関する裁量度、価値、魅力、満足度等は、直接的或いは間接的にリーダーのストレス或いはバーンアウト程度、ストレスナーに影響する要因として想定される。よって、本研究では組織や仕事に関する特性について、矢富らの「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～」におけるストレス前駆要因を参考に、組織特性として施設介護方針、集団の雰囲気、指導・情報伝達、リーダーシップ、労働環境について、仕事の特性として仕事の裁量、仕事における能力発揮、仕事の価値・魅力、仕事の満足度、職場帰属性を考慮し、本研究において以下の16項目の質問を作成した。

組織特性として、施設介護方針項目「私の事業所では利用者中心の介護方針がとられている」、集団の雰囲気項目「私の職場の人間関係は良い」、「私の職場のチームワークはよい」、指導・情報伝達項目「私の職場の教育・指導体制は整っている」、「私の職場の情報伝達はとてもスムーズである」、リーダーシップ項目「施設長はリーダーシップを発揮し、私たちを引っ張ってくれる」、労働環境項目「今の労働時間は適当だと思う」、「私の給与は私の仕事の成果に見合っていると思う」を作成した。

仕事の特性については、仕事の裁量項目「仕事上の重要な決定は私に任されている」、「ほとんどの業務を私の判断で行うことができる」、仕事における能力発揮項目「今の仕事は私の能力を十分に発揮できている」、仕事の価値・魅力項目「今の仕事は私に適している」、「私は今の仕事を誇らしく思う」、仕事の満足度項目「私は今の仕事に満足している」、職場帰属性項目として「私は今の職場に満足している」、「私は今の施設に勤めていることを誇らしく思う」を作成した。

回答方法は16項目の質問に対してあてはまる程度を「1. 全くあてはまらない」「2. あまりあてはまらない」「3. どちらともいえない」「4. まあまああてはまる」「5. とてもあてはまる」から選択できるよう5件法を採用した。

## ②リーダースタイルに関する項目

リーダーシップのスタイルについては、リーダーのストレス或いはストレスサーに影響する主要因であると考えられ、リーダーのタイプによってストレスへの対処行動やストレスサーの程度も異なる事が予測される。よって、本研究ではリーダー行動のスタイルについて明らかにするため日本労働研究機構が作成した「雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRMチェックリスト—」におけるリーダーシップスタイル尺度を参考にした。Bass はリーダーシップの領域を Burns に従い交換的リーダーシップと変革型リーダーシップに分類しており、リーダーと部下の関係には欲求と報酬のダイナミクスが働き、リーダーは成員に対して目標を示し、目標達成のための行動を強化し、達成した者には報酬を与えることを明確に示すことが求められ、これが交換型リーダーシップの基本であると述べている。一方、変革型リーダーとは Burns や Bass によれば潜在的な部下の要求或いは現在の要求を認識し、成員に期待されている以上に仕事を遂行するように動機づけることを可能にするものであると述べている。リーダーシップスタイル尺度は、Bass が開発した MLQ (Multi Factor Leadership Questionnaire) を参考に交換型リーダーシップ、変革型リーダーシップ 2 尺度を基本とし、交換型リーダーシップ項目として「課業管理」「強制的管理」「報酬管理」「受動的管理」「集団管理」の 5 要因、変革型リーダーシップ項目として「カリスマ的行動」「組織変革」「リーダーへの信頼・崇拜」「個別的配慮」「知的刺激」の 5 要因、計 10 要因について 3 つずつの質問項目があり、計 30 項目から構成されている。回答については、あてはまる程度を「1. 全くあてはまらない」「2. あまりあてはまらない」「3. どちらともいえない」「4. まあまああてはまる」「5. とてもあてはまる」から選択して回答し、配点は選択番号を点数とし各要因ごとに 3 項目の合計点数を求めることとされる。下位尺度と質問項目の関係及び質問項目の内容は以下の通りである。

### 「課業管理」

1. スタッフの仕事の計画、スケジュール、分担などを綿密に決めている
2. 仕事の目標、手順、スケジュールについて、明確な指示や命令を与える
3. スタッフが就業規則、ノルマなど決められた事に従っているかどうか監視し、厳格に評価している

### 「強制的管理」

4. 働きの悪いスタッフに注意を与えたり、叱責することがある
5. 働きの悪いスタッフに対して仕事の進め方の改善を指示することがある
6. 働きの悪いスタッフを仕事からはずしたり、配置転換をすることがある

#### 「報酬管理」

7. 働きの良いスタッフには特別な褒賞や昇進の機会を与えている
8. 働きの良いスタッフに、ねぎらいの言葉をかけたり、ほめたりしている
9. 働きが良ければ昇給や昇進の機会が増えることを日頃から強調している

#### 「受動的管理」

10. 仕事がうまくいっている時には、その状態を維持しようと努めている
11. スタッフから要請や相談がないと指示や指導をしない
12. 目標が達成できる見込みがあれば、仕事の手順や方法についてスタッフに任せている

#### 「集団管理」

13. 自分の指示や命令にスタッフが同意の上で協力するよう、説得や話し合いをしている
14. 職場で問題が起こった時、スタッフの意見を求めている
15. スタッフを公平に取り扱っている

#### 「カリスマ的行動」

16. 私がいれば、会社や組織は成長・発展していくとスタッフから信じられている
17. 難しい状況でも、私の方針であれば間違いないとスタッフから信頼されている
18. 難しいことでも私のリーダーシップで、うまくいくとスタッフから思われている

#### 「組織変革」

19. 組織や業務の変革の先頭に立っている
20. リーダーになってから組織を変革することに努めてきた
21. これまでの慣習や慣行にとらわれることなく、今の問題そのものに視点を合わせている

#### 「リーダーへの信頼・崇拜」

22. 私がリーダーになってからスタッフがいきいきとしている
23. 私の指導により、スタッフは誇りと使命感をもって仕事に取り組んでいる
24. 私のもとでスタッフは自己犠牲をいとわず、目標達成に向けて人一倍努力している

#### 「個別的配慮」

25. スタッフに権限を委ねたり、重要な決定に参加させるようにしている
26. スタッフ1人ひとりの成長を配慮して、適切な仕事を与えている
27. スタッフ1人ひとりが仕事の達成のために、全力をそそげるように配慮

している

「知的刺激」

28. 課題の達成や目標達成のために、常に新しい考え方を積極的にスタッフに示している
29. 組織のビジョンや明確な将来計画を持ち、スタッフに示している
30. ビジョンや将来計画を達成するための知識や情報をメンバーに積極的に与えている

### ③介護業務ストレスに関する項目

介護業務ストレス評価に関する項目については、矢富らによる老人介護スタッフのストレス評価尺度の開発過程において実施した施設老人介護者のストレス収集調査の結果より抽出され項目分析によって選別された40項目を使用した。矢富らの研究では40項目から更に4項目を除いた36項目について因子分析を実施し、因子負荷0.35以上の項目29項目について「上司とのコンフリクト」「介護的仕事の負荷」「利用者とのコンフリクト」「事務的仕事の負荷」「同僚とのコンフリクト」の5因子を抽出している。本研究では、項目除外前の40項目を採用し改めて因子構造の確認も含めて検討する事を目的とした。以下に40項目を示す。

1. 職員間での意志の疎通がうまくいかない
2. 他の職員が能率的に仕事をしない
3. 時間内に仕事が終わらず、仕事を家に持ち帰らなければならない
4. 仕事上の些細なことや仕事以外のことで、上司から注意を受けたり、注文をつけられる
5. 時間内に仕事が終わらず、残業をしなければならない
6. 不衛生あるいは危険な環境の中で仕事をする
7. 介護の考え方や方法について、上司と意見が食い違う
8. 利用者が、あなたに対して高圧的な態度・言動をとる
9. 良いと思ってすることが利用者に理解されない
10. 夜勤時に何か起こるのではないかと緊張している
11. 研修会、事例研究会などで発表しなければならない
12. 家事・育児に仕事のしわよせがいく
13. 施設側（管理・経営側）が、現場の声を無視した要求をする
14. 事故が起こったり、急病人がでたりする
15. 介護職と施設長などとの中間に立たされ、板挟みになる
16. 仕事が多くて時間に追われる
17. 利用者が重病であったり、行動障害があるので目が離せない

18. 夜勤時に仕事が多くて忙しい
19. 一生懸命取り組んだことの効果があらわれない
20. こちらの言っていることが、利用者に伝わらない
21. 上司が感情的な言動をとる
22. 本来、他の職種がすべき仕事をする
23. 仕事の上でいきづまる
24. 上司が自分の仕事の内容を評価してくれない
25. 利用者が何度も同じ訴えをしてくる
26. 移送や移動時に身体的に負担のある作業をする
27. 上司から同僚と比べられたり、差別される
28. 自分の希望する日に休みがとれない
29. 記録を書くのに追われる
30. 同僚やスタッフが感情的な言動をとる
31. 上司が身勝手な一貫しない言動や態度をとる
32. 資格等の取得のために勉強しなくてはならない
33. 忙しくて、利用者の訴えに充分に対応できない
34. 利用者に行動障害（暴力、奇声、拒否、徘徊等）があり、手がかかる
35. 介護の考え方や方法について、他の職員やスタッフと意見が食い違う
36. 上司が介護の考え方や方法を無理に押しつける
37. 利用者がわがままあるいは非協力的な態度や言動をとる
38. 利用者の死に立ち会う
39. 自分の時間がもてない
40. 上司が自分の仕事を認めてくれない、或いは努力を理解してくれない

これら40項目の質問項目についての回答は、老人介護スタッフのストレス評価尺度に従い「1. 全くない」「2. たまにある」「3. ときどきある」「4. 頻繁にある」の4件法を採用し、それぞれの選択番号を点数としストレス得点とした。

#### ④リーダー業務ストレスに関する項目（リーダー群のみ）

矢富らによる老人介護スタッフのストレス評価尺度は、介護業務を実施している介護スタッフのストレスを評価する事を目的としているため、本研究の対象である介護リーダーにおける業務ストレスに関する質問項目を改めて設けた。質問項目については、予備的調査である介護リーダーへのストレスについてのヒアリング調査の意見を参考に本研究メンバーにて、リーダーとスタッフの関係、スタッフへの指導助言、チーム調整、企画管理業務等を考慮して以下の19項目を作成した。



1. スタッフとの意志の疎通がうまくいかない
2. スタッフがわがままあるいは非協力的な態度をとる
3. スタッフが自分をリーダーとして認めてくれない
4. 忙しくてスタッフの相談や悩みに対応できない
5. スタッフが無理な要求をしてくる
6. スタッフが能率的に仕事をしない
7. スタッフに無理な要求をしなければならない
8. スタッフが思うように育ってくれない
9. スタッフへの指導や助言の方法にいきづまっている
10. スタッフ同士の間関係の調整が多い
11. 雑用は何でも私にまわってくる
12. 勉強会や研修会の企画・指導が負担である
13. 判断に迷うような介護や業務の最終決定や判断は荷が重い
14. スタッフの介護計画書や記録をチェックするのが負担である
15. 介護が困難な事例について、指導したり、手本を見せるのが負担である
16. 事業所の金銭管理が負担である
17. 利用者の金銭管理が負担である
18. スタッフの出勤調整やスケジュール作成が負担である
19. 利用者の薬の管理などを行うのが負担である

リーダーにおける業務ストレス項目については、老人介護スタッフのストレス評価尺度の40項目にこれら19項目を加え介護業務及びリーダー業務に関するストレス項目として59項目を設けた。

これら19項目への回答は、老人介護スタッフのストレス評価尺度に従い「1. 全くない」「2. たまにある」「3. ときどきある」「4. 頻繁にある」の4件法を採用し、それぞれの選択番号を点数としストレス得点とした。

#### ⑤ストレス反応に関する項目

本研究におけるストレス反応の評価に関する項目は、日本労働研究機構が作成した「雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRMチェックリスト—」における簡易版ストレス反応チェックリストを採用した。簡易版ストレス反応チェックリストは新名らが開発した心理的ストレス反応尺度—50項目改訂版（PSRS-50R）を参考に、できるだけ簡易に最少の項目で評価が可能のように、認知・行動反応を除いて情動反応を抜粋し、高揚感と身体反応項目を追加して28項目5下位尺度から構成される。具体的には以下の構成である。

「抑鬱気分」はゆううつだ、気分が沈む、気が滅入る、悲しい、寂しい気持ちになる、むなしい感じがするの6項目から構成される。

「不安」は恐怖感がある、びくびくしている、気が動転している、不安を感じる、気持ちが落ち着かない、心配な気持ちになるの6項目から構成される。

「怒り」は怒りを感じる、腹が立つ、不機嫌である、いらいらする、むしゃくしゃする、怒りっぽい6項目から構成される。

「高揚感」ははつらつとした気分である、いきいきとしている、軽快な気分だ、気分がのっている、気力に満ちているの5項目から構成される。

「身体反応」は身体がだるい、脱力感がある、動作が鈍い、眠れない、寝起きが悪いの5項目から構成される。

回答方法については、最近1週間における経験頻度について「0. 全く経験しなかった」「1. たまにあった」「2. ときどきあった」「3. しばしばあった」「4. 大体いつもあった」の5件法にて選択を求め、選択番号を点数として下位尺度ごとの平均点を算出した。

ストレス等の評価尺度は国外の物も含めて非常に多くの尺度が開発されているが、新名らが開発したP S R S - 5 0 Rは特に心理的なストレス過程に焦点をあてて開発されたものであり、加えて認知・行動的な反応も含んでいる。何よりも他の尺度が国外を中心に開発されているのに対して日本で開発されているため日本人への適用について安定性や信頼性が高いことが選定の理由である。本調査では全体の質問項目数が多く調査対象者の負担を考慮しP S R S - 5 0 Rの簡易版を採用することとしたが、認知・行動反応に関する項目を除き、情動反応を中心としているためストレス反応の全体的な側面の測定についてはやや妥当性に欠く恐れがあるが、後述のバーンアウト程度の測定尺度を実施することで補っている。

#### ⑥バーンアウトに関する項目

本研究におけるバーンアウト程度の測定には、Maslach らが開発したMaslach's Burnout Inventory (MB I) を参考に田尾・久保らが日本におけるヒューマンサービスの現場に適合するように研究を実施し開発された日本語版バーンアウト尺度を採用した。日本語版バーンアウト尺度は、MB I と同様に情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の下位尺度から構成され、情緒的消耗感とはMaslachによれば仕事を通じて情緒的に力を出し尽くし、消耗してしまった状態と定義され、脱人格化はサービスの受け手に対する無情で非人間的な対応と定義され、個人的達成感とはヒューマンサービスの職務に関わる有能感・達成感と定義されている。日本語版バーンアウト尺度は

17項目の質問で構成されており、MBIの項目をそのまま翻訳した項目は無い。下位尺度と質問項目との関係は以下である。

「情緒的消耗感」

1. こんな仕事、もうやめたいと思うことがある
7. 1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある
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
12. 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある
16. 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある

「脱人格化」

3. こまごまと心配りすることが面倒に感じることもある
5. 同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある
6. 自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある
10. 同僚や利用者、何も話したくなくなることもある
11. 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある
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

「個人的達成感」

2. われを忘れるほど仕事に熱中することがある
4. この仕事は私の性分に合っていると思うことがある
9. 仕事を終えて、今日は気持ちの良い日だったと思うことがある
13. 今の仕事に、心から喜びを感じることもある
15. 仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある
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

回答方法については、最近6ヶ月における経験頻度について「1. 全くない」「2. まれにある」「3. ときどきある」「4. しばしばある」「5. いつもある」の5件法にて選択を求め、選択番号を点数として下位尺度ごとの平均点を算出した。

#### ⑦ストレス対処行動に関する項目

本研究においては、ストレッサー或いはストレスの前駆、緩衝要因としてストレスに対する対処方法のスタイルを想定した。おそらくストレスへの対処方法の型によってストレッサー及びストレス程度が促進或いは減少する事が予測されストレス或いはその前段階のストレッサー程度に対する影響要因としてストレス対処行動スタイルを把握する必要性があると考えられる。ストレス対処の測定尺度については、国外、国内を問わず多くの尺度が開発されており、本研究では神村らによる3次元モデルにもとづく対処方略尺度(TAC-24; Tri-Axial Coping Scale)を採用した。TAC-24

はコーピングの分類次元として「問題焦点—情動焦点」軸（具体的な問題解決か情動調整のどちらを目的としているのか）、「接近—回避」軸（関わり方が積極的か回避的か）、「反応系」軸（機能は認知系か行動系か）の3つの軸を設定し、これらの組み合わせによる8つの下位尺度から構成されている。8つの下位尺度とは「情報収集（関与・問題焦点・行動系）」、「放棄・諦め（回避・問題焦点・認知系）」、「肯定的解釈（関与・情動焦点・認知系）」、「計画立案（関与・問題焦点・認知系）」、「回避的思考（回避・情動焦点・認知系）」、「気晴らし（回避・問題焦点・行動系）」、「カタルシス（関与・情動焦点・行動系）」、「責任転嫁（回避・問題焦点・行動系）」であり、2次因子分析の結果、「問題解決・サポート希求型（情報収集、計画立案、カタルシス）」、「問題回避型（放棄・諦め、責任転嫁）」、「肯定的解釈と気晴らし型（回避的思考、肯定的解釈、気晴らし）」の3因子構造も確認されている。これら8下位尺度について3つずつの質問項目が設けられており、質問項目の内容及び下位尺度との関係は以下の通りである。

「カタルシス」

2. 誰かに話しを聞いてもらい気を静めようとする

10. 誰かに話を聞いてもらって冷静さを取り戻す

18. 誰かに愚痴をこぼして気持ちをほらす

「放棄・あきらめ」

7. どうすることもできないと解決を後延ばしにする

15. 自分では手に負えないと考え放棄する

23. 対処できない問題と考え、あきらめる

「情報収集」

6. 力のある人に教えを受けて解決しようとする

14. 詳しい人から自分に必要な情報を収集する

22. すでに経験した人から話を聞いて参考にする

「気晴らし」

4. スポーツや旅行などを楽しむ

12. 買い物や賭け事、おしゃべりなどで時間をつぶす

20. 友達とお酒を飲んだり好物を食べたりする

「回避的思考」

3. 嫌なことを頭に浮かべないようにする

11. そのことをあまり考えないようにする

19. 無理にでも忘れるようにする

「肯定的解釈」

1. 悪いことばかりではないと楽観的に考える

- 9. 今後はよいこともあるだろうと考える
- 17. 悪い面ばかりでなく良い面を見つけていく  
「計画立案」
- 5. 原因を検討しどのようにしていくべきかを考える
- 13. どのような対策をとるべきか綿密に考える
- 21. 過ぎたことの反省を踏まえて次にすべきことを考える  
「責任転嫁」
- 8. 自分は悪くないと言い逃れをする
- 16. 責任を他の人に押しつける
- 24. 口からでまかせを言って逃げ出す

回答方法については、「1. 全くしない」「2. まれにする」「3. ときどきする」「4. よくする」「5. いつもする」からあてはまる項目を選択し、採点については選択番号を得点とし、各下位尺度ごとの3項目の合計得点を算出し、各下位尺度ごとの得点範囲は3点～15点となる。

## 2) 調査期間及び手続き

調査期間及び実施方法については平成20年2月～3月について、郵送にて質問紙2部及び依頼文を同封した封書を全国の介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所に送付し、事業所管理者あてに調査依頼を実施した。

## 3. 分析方法

回答者属性及び所属事業所属性については、属性項目ごとに度数及び割合、平均値、標準偏差を算出し、リーダーとスタッフの比較、所属事業種間の比較、フロア或いはユニット内の利用者定員数によるチーム規模別の比較について、度数の比較は $\chi^2$ 検定及び残差分析を、2群の平均値の比較にはt検定を、3群以上の平均値の比較には一元配置の分散分析実施後多重比較を、2要因2水準以上の平均値の比較には2元配置の分散分析後多重比較を実施した。

既存尺度における下位因子構造の確認については、本調査データについて因子分析及び主成分分析を実施し、既存因子内容及び因子名について比較を行い再解釈を行った。

各尺度における採点については、既存尺度における採点方法を採用し下位因子における質問項目数が同数の場合のみ下位因子内の合計得点を算出し、下位因子内の質問項目数が異なる場合は、下位因子内の質問項目数で合計得点を除し平均得点を算出し、下位尺度得点とした。下位尺度得点の比較についてはリーダーとスタッフの比較、所属事業種間比較、チーム規模間比較を中心とし、リーダースタイル尺度

やリーダー業務ストレス尺度においてはリーダーとスタッフの比較は除外した。

比較方法については、各尺度における下位尺度得点の平均点について t 検定及び二元配置の分散分析を実施し、有意な関連が認められた場合は多重比較を実施した。

ストレス度に影響を及ぼす要因の関係分析については、回答者属性、事業所属性、ストレス反応、バーンアウト程度、リーダーシップスタイル、業務ストレス、ストレス対処間の関係について多重指標モデルを仮定し共分散構造分析を実施した。仮定したストレス構造モデルの適合度指標については  $\chi^2$  値、GFI、標準化済み GFI (AGFI)、CFI、RMSEA、AIC を使用した。

尚、統計解析は SPSS ver12、共分散構造分析は AMOS 7.0 を使用し解析を行った。

#### 4. 倫理面への配慮

本研究では、研究協力者である介護職員及び一部個人情報が必要とする認知症高齢者或いはその代理者に対して、個人情報の取り扱いや人権擁護に配慮し、十分なインフォームドコンセントを保証することを最優先し、研究等によって被ることが予測される不利益について説明文書および同意文書をそれぞれ作成し、十分な説明をし文書にて同意を得ることとしている。尚、研究者所属機関における定例の研究倫理審査委員会にて研究方法における倫理審査を行い倫理上の承認を得る事を義務づけている。

## C.結果と考察

### 1.回答者属性

本調査の有効回収 5,700 名（リーダー2,850 名、スタッフ 2,850 名）における年齢、性別、学歴、卒業後年数、入職年数、職務名、役職、資格、勤続年数、介護経験年数、リーダー経験頻度、リーダー経験年数、労働時間について平均及び度数、割合を算出し比較を実施した。

#### 1) 年齢

全体の年齢分布は有効回答 5,636 名中、平均年齢 38.4 歳 (SD11.6 歳) であり、最少年齢 18 歳、最高年齢 79 歳であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーの平均年齢が 41.0 歳 (SD11.1 歳)、スタッフ平均年齢が 35.8 歳 (SD11.6 歳) であり、リーダーの方がスタッフに比較して有意に平均年齢が高いことが示された ( $t=17.09$ 、自由度=5634、 $p<0.01$ )。(表 2-1-1、2、3 参照)

リーダーに関して事業種別に比較すると平均年齢が異なることが確認された ( $F=24.87$ 、自由度=4;2779、 $p<0.01$ )。介護老人福祉施設 (ユニット型) がどの事業種よりも低く平均 36.3 歳 (SD9.8 歳)、介護老人福祉施設 (平均 39.8 歳、SD10.6 歳) と小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 40.9 歳、SD10.2 歳) が同程度、また小規模多機能型居宅介護事業所と認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 42.4 歳、SD11.3 歳) とその他 (平均 44.3 歳、SD11.8 歳) の 3 種が同程度で高いことが確認された。(表 2-1-1、2、3 参照)

スタッフに関しても事業種別比較で平均年齢が異なることが確認された ( $F=49.20$ 、自由度=4;2716、 $p<0.01$ )。介護老人福祉施設 (ユニット型) がどの事業種よりも低く平均 30.6 歳 (SD9.5 歳)、介護老人福祉施設が平均 32.9 歳 (SD9.7 歳) で続き、小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 36.0 歳、SD11.1 歳) と認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 38.1 歳、SD12.0 歳) とその他 (平均 40.2 歳、SD12.4 歳) の 3 種が同程度で高いことが確認された。(表 2-1-1、2、3 参照)

つまり、ユニット型の介護老人福祉施設や介護老人福祉施設におけるリーダー及びスタッフは認知症対応型共同生活事業所や小規模多機能型居宅介護事業所に比較して年齢が若い事が示唆された。これは、特養などの比較的大規模な事業所における職員採用の方法が新卒採用を主にしており、従業員の大量確保の必要性が影響していると考えられる。更に、年齢が若い職員がそのまま現場のリーダーに継続してシフトする傾向が考えられる。特にユニット型の事業所は、ユニットごとにリーダーを必要とし、ユニット数が増加したことによってリーダー人材の必要性が高まり、リーダー不足の傾向も否定できないだろう。よっ

て新卒採用後、3年～5年程度ですぐにリーダーのポストへ移行するケースが少なくないことも影響していると考えられる。一方、グループホームや小規模多機能型事業所など比較的小規模な事業所は採用人数も限られ、或いは給与等の労働条件や、地域密着型であるがために過疎地域等での介護人材不足が予想され、人材確保がパートや主婦層など比較的年齢の高い人材に偏っている事が予測されるだろう。或いは、小規模な事業所ほど採用人員が少数なためリーダーとして採用する要件として経験者の採用が比較的容易である可能性も考慮される。

## 2) 性別

全体の性別割合は、有効回答 5,635 名中、男性が 1,376 名 (24.4%)、女性が 4,259 名 (75.6%) であり、郡間比較では、リーダーが男性 767 名 (27.2%)、女性が 2,056 名 (72.8%)、スタッフが男性 609 名 (21.7%)、女性が 2,203 名 (78.3%) であり、いずれも女性の割合が男性よりも多い傾向であった。(表 2-1-4 参照)

またリーダーとスタッフの性別割合が異なり、リーダーではスタッフと比較して男性が多いことが確認された ( $\chi^2=23.19$ 、自由度=1、 $p<0.01$ )。

リーダーに関して事業種別に比較すると性別割合が異なり、介護老人福祉施設 (男性が 237 名で 34.9%、女性が 443 名で 65.1%) と介護老人福祉施設 (ユニット型) (男性が 111 名で 34.0%、女性が 215 名で 66.0%) では男性の割合が比較的多く、認知症対応型共同生活介護事業所 (男性が 46 名で 26.3%、女性が 129 名で 73.7%) では逆に男性の割合が比較的少ないことが確認された ( $\chi^2=45.36$ 、自由度=4、 $p<0.01$ )。(表 2-1-5 参照)

スタッフに関しても事業種別で性別割合が異なり、介護老人福祉施設 (男性が 185 名で 28.0%、女性が 475 名で 72.0%) と介護老人福祉施設 (ユニット型) (男性が 95 名で 26.3%、女性が 266 名で 73.7%) では男性の割合が比較的多く、認知症対応型共同生活介護事業所 (男性が 255 名で 17.3%、女性が 1,216 名で 82.7%) では逆に男性の割合が比較的少ないことが確認された ( $\chi^2=37.62$ 、自由度=4、 $p<0.01$ )。(表 2-1-6 参照)

## 3) 学歴

全体の学歴別割合は、有効回答 5,532 名中、高校卒が 2,288 名 (41.4%) で最も多く、専門学校卒 1,628 名 (29.4%)、短大卒が 784 名 (14.2%)、大学卒が 704 名 (12.7%)、大学院卒が 7 名 (0.1%)、その他が 121 名 (2.2%) となっている。(表 2-1-7 参照)

リーダーとスタッフの学歴別割合は異なり、リーダーでは高校卒 (1,145 名、



39.1%)の割合がスタッフ(高校卒が1,204名、43.6%)より少なく、専門学校卒(815名、30.7%)と短大卒(392名、15.1%)の割合がスタッフ(専門学校卒が779名、28.2%、短大卒が366名、13.2%)より多いことが確認された( $\chi^2=18.79$ 、自由度=5、 $p<0.01$ )。

リーダーに関して事業種別に比較した学歴割合は異なり、介護老人福祉施設(高校卒が228名、34.2%)と介護老人福祉施設(ユニット型)(高校卒が107名、33.3%)では高校卒が比較的少なく、認知対応型共同生活介護事業所で高校卒(647名、42.5%)が多いことと、介護老人福祉施設(ユニット型)では専門学校卒(115名、35.8%)も比較的多いことが確認された( $\chi^2=35.77$ 、自由度=20、 $p<0.02$ )。(表2-1-8参照)

スタッフに関しても事業種別に比較した学歴別割合が異なり、介護老人福祉施設では高校卒(188名、29.0%)が比較的少なく、専門学校卒(251名、38.7%)と大学卒(107名、16.5%)が比較的多い。介護老人福祉施設(ユニット型)では高校卒(114名、32.3%)が比較的少なく、短大卒(59名、16.7%)と大学卒(64名、18.1%)が比較的多い。認知症対応型共同生活介護事業所では高校卒(749名、51.8%)が多く、専門学校卒(326名、22.5%)と大学卒(142名、9.8%)が少ない。小規模多機能型居宅介護事業所では専門学校卒(62名、35.2%)が比較的多く、大学卒(12名、6.8%)が少ないなどの傾向が確認された( $\chi^2=164.06$ 、自由度=20、 $p<0.01$ )。(表2-1-9参照)

リーダーとスタッフにおける学歴の比較は、リーダーの方が専門学校や短大卒が多い傾向や、事業種間では介護老人福祉施設の方が短大や大学卒業のスタッフが多く、認知症対応型共同生活介護事業所や小規模多機能型居宅介護事業所では高校卒が多いことが示唆された。これらについてもやはり介護老人福祉施設などの大規模な事業所の方が採用条件が良く大学の新卒者が就職する可能性が高い事が考えられ、認知症対応型共同生活介護事業所や小規模多機能型居宅介護事業所では給与等の労働条件によって大学卒後の就職先として選択されにくい事を示唆していると考えられる。

#### 4) 卒業後年数

全体の卒業後の平均経過年数は、有効回答5,584名中、平均年数18.4年(220.5ヶ月、SD146.2ヶ月)であり、最小年数0年(0ヶ月)、最大年数63.9年(767ヶ月)であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーが20.7年(248.6ヶ月)、スタッフが16.0年(192.3ヶ月)であり、リーダーの方がスタッフに比較して有意に平均卒業後年数が高いことが示された( $t=14.65$ 、自由度=5582、 $p<0.01$ )。(表2-1-10参照)

事業種別では、リーダーに関して比較すると平均卒業後年数が異なることが確

認された ( $F=22.24$ 、自由度=4;2758、 $P<0.01$ )。具体的には、介護老人福祉施設 (ユニット型) がどの事業種よりも低く (平均 16.0 年、192.4 ヶ月、SD 125.8 ヶ月)、介護老人福祉施設 (平均 19.5 年、234.2 ヶ月、SD 137.9 ヶ月) と小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 20.6 年、246.9 ヶ月、SD 129.7 ヶ月) が同程度で高く、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 22.2 年、266.2 ヶ月、SD 142.4 ヶ月)、その他 (平均 23.9 年、286.4 ヶ月、SD 140.2 ヶ月) が高いことが確認された。(表 2-1-11 参照)

スタッフに関しても事業種別比較で平均卒業後年数が異なることが確認された ( $F=56.05$ 、自由度=4;2694、 $P<0.01$ )。具体的には、リーダーと同様に介護老人福祉施設 (ユニット型) がどの事業種よりも低い (平均 10.5 年 (125.8 ヶ月、SD 117.2 ヶ月))。また、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 18.7 年、224.0 ヶ月、SD 151.8 ヶ月) とその他 (平均 20.7 年、248.5 ヶ月、SD 161.6 ヶ月) は同程度で高いことが確認された。(表 2-1-12 参照)

#### 5) 入職年齢

全体の入職年齢分布は、有効回答 5,618 名中、平均 33.9 歳 (SD 11.5 歳) であり、最小入職年齢 16 歳、最高入職年齢 75 歳であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーが 35.4 歳 (SD 11.3 歳)、スタッフが 32.3 歳 (SD 11.6 歳) であり、リーダーの方がスタッフに比較して有意に平均入職年齢が高いことが示された ( $t=10.27$ 、自由度=5616、 $p<0.01$ )。(表 2-1-13、14、15 参照)

事業種別では、リーダーに関して比較すると平均入職年齢が異なることが確認された ( $F=92.88$ 、自由度=4;2766、 $P<0.01$ )。具体的には、介護老人福祉施設がどの事業種よりも低く平均 29.8 年 (SD 9.2 年)、介護老人福祉施設と介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 31.5 年、SD 9.3 年) が同程度、また、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 38.4 年、SD 11.3 年) と小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 37.9 年、SD 10.8 年) とその他 (平均 36.7 年、SD 13.4 年) の 3 種が同程度で高いことが確認された。(表 2-1-13、14、15 参照)

スタッフに関しても事業種別比較で平均入職年齢が異なることが確認された ( $F=86.51$ 、自由度=4;2712、 $P<0.01$ )。具体的には、リーダーと同様に介護老人福祉施設がどの事業種よりも低く平均 26.9 年 (SD 8.7 年)、介護老人福祉施設と介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 27.7 年、SD 9.4 年) が同程度、また、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 35.2 年、SD 11.9 年) と小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 34.4 年、SD 11.3 年) とその他 (平均 36.7 年、SD 13.4 年) の 3 種が同程度で高いことが確認された。(表 2-1-13、14、15 参照)

これらの結果から示唆されるように、事業種間におけるリーダー及びスタッフの年齢、卒後年数の傾向と同様に、介護老人福祉施設における採用年齢は低く、

学歴は高いことから短大や大学卒後の新卒採用が多い傾向が考えられ、認知症対応型共同生活介護事業所や小規模多機能型居宅介護事業所では高卒、専門学校卒が多いが入職時年齢が高く、卒後年数も高いことから他の職業に就いていたり、他の事業所で働いていたりといった中途採用が多い傾向を示唆するものである。

## 6) 職務名

全体の職務割合は、有効回答 5,035 名中、ケアワーカー（寮母）が 3,897 名（77.4%）で最も多く、ケアマネージャー（計画作成担当者）が 679 名（13.5%）、ソーシャルワーカー（相談員）が 117 名（2.3%）、看護師が 99 名（2.0%）、その他が 243 名（4.8%）となっている。（表 2-1-16 参照）

リーダーとスタッフの職務割合は異なり、リーダーではケアワーカー、寮母（1,580 名、64.0%）の割合がスタッフ（ケアワーカー、寮母 2,317 名、90.3%）より少なく、ケアマネージャー、計画作成担当者（592 名、24.0%）の割合がスタッフ（ケアマネージャー、計画作成担当者 87 名、3.4%）より多いことが確認された。また、ソーシャルワーカー、相談員（94 名、3.8%）と看護師（72 名、2.9%）の割合もスタッフ（ソーシャルワーカー、相談員 23 名 0.9%、看護師 27 名 1.1%）より多く、職務充当率が高いことが確認された（ $\chi^2=577.98$ 、自由度=4、 $p<0.01$ ）。

リーダーに関して事業種別に比較した職務割合は異なり、認知症対応型共同生活介護事業所（ケアワーカー、寮母 658 名、49.5%）と小規模多機能型居宅介護事業所（ケアワーカー、寮母 79 名、52.0%）ではケアワーカー、寮母が少なく、介護老人福祉施設（ケアワーカー、寮母 522 名、85.6%）と介護老人福祉施設ユニット型（ケアワーカー、寮母 282 名、93.4%）では多い。また、介護老人福祉施設ではケアマネージャー、計画作成担当者（44 名、7.2%）が多く、小規模多機能型居宅介護事業所では看護師が多いこと（18 名、11.8%）が確認された（ $\chi^2=692.47$ 、自由度=16、 $p<0.01$ ）。（表 2-1-17 参照）

スタッフに関しても事業種別に比較した職務割合は異なり、認知症対応型共同生活介護事業所（ケアワーカー、寮母 1,129 名、85.9%）と小規模多機能型居宅介護事業所（ケアワーカー、寮母 138 名、85.7%）ではケアワーカー、寮母の割合が比較的少なく、介護老人福祉施設（ケアワーカー、寮母 612 名、97.0%）と介護老人福祉施設ユニット型（ケアワーカー、寮母 330 名、96.8%）では多かった。また、認知症対応型共同生活介護事業所（ケアマネージャー、計画作成担当者 74 名、5.6%）ではケアマネージャー、計画作成担当者が多く、介護老人福祉施設（看護師 2 名、0.3%）では看護師が少ないことが確認された（ $\chi^2=125.12$ 、自由度=16、 $p<0.01$ ）。（表 2-1-18 参照）

リーダーとスタッフにおける職務割合の比較から、ケアマネ、計画作成担当者、看護師等がリーダーを行っている割合がやや多い傾向がみられている。しかし、6割はケアワーカーであることから半数以上のリーダーは介護職であることが確認された。

#### 7) 役職（リーダーのみ）

リーダーにおける役職別の割合をみると、有効回答 2,567 名中、ユニットリーダーが（753 名、29.3%）で最も多く、次いで介護部門全体の主任が（674 名、26.3%）、施設長・管理者（558 名、21.7%）、フロアリーダー（358 名、13.9%）と続く。また、看護師長（4 名、0.2%）、事務長（3 名、0.1%）の割合は少なく、その他（217 名、8.5%）となっている。（表 2-1-19 参照）

事業種別に比較した役職割合は異なり、介護老人福祉施設（フロアリーダーが 154 名、23.5%、介護部門全体の主任が 354 名、54.0%）ではフロアリーダーと介護部門全体の主任の割合が多く、認知症対応型共同生活介護事業所（フロアリーダーが 125 名、8.9%、介護部門全体の主任が 204 名、14.5%）では少ない。また、小規模多機能型居宅介護事業所（施設長・管理者 60 名、38.0%）と認知症対応型共同生活介護事業所（施設長・管理者 477 名、34.0%）では施設長・管理者の割合が多く、介護老人福祉施設（施設長・管理者 8 名、1.2%）と介護老人福祉施設（ユニット型）（施設長・管理者 5 名、1.7%）では少ない。さらに、介護老人福祉施設（ユニット型）（ユニットリーダー 176 名、58.1%）ではユニットリーダーの割合が多種に比べて多いことが確認された（ $\chi^2=870.37$ 、自由度=24、 $p<0.01$ ）。（表 2-1-19 参照）

認知症対応型共同生活介護事業所におけるその他が 115 名とやや多い傾向があるが、内訳は介護副主任や管理者補佐、施設長代理等であった。

以上の結果から認知症対応型共同生活介護事業所及び小規模多機能型居宅介護事業所等の小規模型の事業所では配置人員が少人数であり組織が小規模であることから施設長、管理者が現場のリーダーも兼ねている傾向があることが確認された。

#### 8) 資格

全体の資格の所有割合は、有効回答 5,422 名中、介護福祉士（3,392 名、62.6%）が最も多く、ヘルパー（2,364 名、43.6%）と続き、ケアマネージャー（1,222 名、22.5%）、社会福祉主事（872 名、16.1%）、看護師（准看護師）（255 名、4.7%）、社会福祉士（149 名、2.7%）、栄養士（60 名、1.1%）、作業療法士（4 名、0.1%）、理学療法士（0 名、0%）、その他（337 名、6.2%）となっている。（表 2-1-20 参照）

リーダーに関して事業種別に比較すると、介護老人福祉施設（介護福祉士 593 名、89.0%）、介護老人福祉施設（ユニット型）（介護福祉士 251 名、78.0%）、認知症対応型共同生活介護事業所（介護福祉士 1,006 名、65.8%）、小規模多機能型居宅介護事業所（介護福祉士 109 名、63.4%）と、種別を問わず介護福祉士の割合が最も高く、次いで割合の高いケアマネージャーが小規模多機能型居宅介護事業所（ケアマネージャー76 名、44.2%）、認知症対応型共同生活介護事業所（ケアマネージャー624 名、40.8%）、介護老人福祉施設（ケアマネージャー239 名、35.9%）であり、ヘルパーは介護老人福祉施設（ユニット型）（111 名、34.5%）で二番目に高かった。

スタッフに関して比較すると、割合が最も高いのが介護福祉士で介護老人福祉施設（介護福祉士 474 名、75.8%）であり、次いでヘルパーが認知症対応型共同生活介護事業所（ヘルパー892 名、64.5%）で最も高く、種別を問わず総じて両資格の所有率が高かった。（表 2-1-20 参照）

つまり、リーダーの保有資格は事業種に関わらず介護福祉士、ケアマネージャーが多い事が明らかとなったが、スタッフの保有資格については認知症対応型共同生活介護事業所においてヘルパーが 64.5%と多くを占めており小規模型の事業所におけるヘルパーの重要性が示唆された。

## 9) 勤続年数

全体の勤続年数分布は、有効回答 5,627 名中、平均 4.6 年（55.2 ヶ月、SD 53.0 ヶ月）であり、最小年数 0 年（1 ヶ月）、最大年数 34.6 年（415 ヶ月）であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーが 5.6 年（67.0 ヶ月、SD 60.8 ヶ月）、スタッフは 3.6 年（43.4 ヶ月、SD 40.6 ヶ月）であり、リーダーの方がスタッフに比較して有意に平均勤続年数が高いことが確認された（ $t=17.12$ 、自由度=5625、 $p<0.01$ ）。（表 2-1-21 参照）

リーダーに関して事業種別に比較すると平均勤続年数が異なることが確認された（ $F=248.05$ 、自由度=4;2768、 $p<0.01$ ）。具体的には、小規模多機能型居宅介護事業所がどの事業種よりも低く平均 3.2 年（38.1 ヶ月、SD 50.3 ヶ月）、小規模多機能型居宅介護事業所と認知症対応型共同生活介護事業所（平均 4.0 年、48.1 ヶ月、SD 35.7 ヶ月）が同程度、また、認知症対応型共同生活介護事業所 4.0 年（48.1 ヶ月、SD 35.7 ヶ月）と介護老人福祉施設（ユニット型）4.9 年（58.5 ヶ月、SD 52.3 ヶ月）が同程度で高く、最も高いのが介護老人福祉施設 10.1 年（121.2 ヶ月、SD 78.1 ヶ月）であった。（表 2-1-22 参照）

スタッフに関しても事業種別比較では平均勤続年数が異なることが確認された（ $F=149.73$ 、自由度=4;2718、 $p<0.01$ ）。具体的には、小規模多機能型居宅介護事業所がどの事業種よりも低く平均 1.6 年（18.9 ヶ月、SD 23.1 ヶ月）、介護

老人福祉施設（ユニット型）2.9年（35.3ヶ月、SD 29.8ヶ月）と認知症対応型共同生活介護事業所 2.9年（35.3ヶ月、SD 25.4ヶ月）が同程度で高く、最も高いのが介護老人福祉施設 6.1年（73.4ヶ月、SD 57.6ヶ月）であった。（表2-1-23参照）

リーダーの勤続年数については、事業種の開設年数とほぼ比例している結果となっている。事業自体の制度開始時期が浅い順にリーダーの勤続年数も短くなっており、小規模多機能型居宅介護事業所のリーダーが最も短く、次いで認知症対応型共同生活介護事業所、ユニット型介護福祉施設、最も長いのが介護老人福祉施設となっている。つまり、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーは介護老人福祉施設に比較して年齢が高いにも関わらずリーダーの勤続年数は短く、逆に介護老人福祉施設は職員年齢が低いにも関わらずリーダーの勤続年数は長いという結果になっている。これは事業所自体の開設年数の影響も大きいですが、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーは中途採用にてリーダー候補として採用されている傾向が伺える。それに対して介護老人福祉施設は新卒の若い職員を採用し組織の中でリーダーを育成し若い経験豊富なリーダーを有している事が予測される。

#### 10) 介護経験年数

全体の介護経験年数の分布は、有効回答 5,562名中、平均 7.8年（93.6ヶ月、SD 67.4ヶ月）であり、最小年数 0年（0ヶ月）、最大年数 45.4年（545ヶ月）であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーが 9.9年（119.3ヶ月、SD 71.0ヶ月）、スタッフが 5.6年（67.6ヶ月、SD 52.0ヶ月）であり、リーダーの方がスタッフに比較して有意に平均介護年数が高いことが示された（ $t=30.96$ 、自由度=5560、 $p<0.01$ ）。（表2-1-24参照）

リーダーに関して事業種別に比較すると平均介護経験年数が異なることが確認された（ $F=32.57$ 、自由度=4;2750、 $p<0.01$ ）。具体的には、介護老人福祉施設（ユニット型）はどの業種よりも介護経験年数が短く平均 8.9年（106.4ヶ月、SD 60.7ヶ月）、認知症対応型共同生活介護事業所 9.2年（110.6ヶ月、SD 64.8ヶ月）と小規模多機能型居宅介護事業所 9.7年（116.9ヶ月、SD 77.2ヶ月）が同程度で長いことが確認された。最も長いのが介護老人福祉施設平均 12.1年（145.5ヶ月、SD 79.8ヶ月）であった。（表2-1-24参照）

スタッフに関しても事業種別比較で平均介護経験年数が異なることが確認された（ $F=31.12$ 、自由度=4;2674、 $p<0.01$ ）。具体的には、小規模多機能型居宅介護事業所がどの業種より短く 4.5年（54.5ヶ月、SD 47.3ヶ月）、介護老人福祉施設（ユニット型） 4.8年（57.5ヶ月、SD 44.0ヶ月）と認知症対応型共同生活介護事業所 5.3年（63.0ヶ月、SD 45.8ヶ月）が同程度で長いことが確認された。

(表 2-1-26 参照)

リーダーの介護経験年数がスタッフに比較して長いことは年齢や勤続年数の長さから考慮すれば当然の結果と考えられる。リーダーの介護経験年数について事業種間での比較をみるとユニット型の介護老人福祉施設が最も介護経験が短く、次いで小規模多機能型居宅介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所で、最も長いのが介護老人福祉施設であるという結果は非常に興味深い結果となった。平均勤続年数の比較の傾向から、介護老人福祉施設は新卒後の若い職員が入職し、組織内における教育を受けながら若手リーダーに成長するという傾向がみられ、一方、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所は比較的介護経験がある人材をリーダー候補として採用する傾向が見られている。しかし、ユニット型介護老人福祉施設におけるリーダーは介護経験が短く、勤続年数も介護老人福祉施設に比較して短い傾向が見られている。つまり、ユニット型の介護老人福祉施設は制度開始が比較的新しく、介護老人福祉施設に比較すれば事業所としての開設年数は短い傾向にあると考えられ、短大や大学の新卒採用が多く勤続年数も比較的短く、比例して介護経験年数も短いことが明らかとなっている。つまりユニット型の介護老人福祉施設におけるリーダーは介護老人福祉施設のリーダーほど介護経験を積んでおらず入職後、早い段階でリーダーになっている傾向が認められる。ユニット型の介護老人福祉施設はユニットごとにリーダーが必要であり多くのリーダーを必要としていることから、経験も短く、年齢も若いリーダーが多い傾向が示唆される。

#### 11) リーダー経験頻度 (リーダーのみ)

リーダーにおける経験頻度の割合をみると、有効回答 2,641 名中、平均経験頻度 1.8 回 (SD 2.6 回) であり、最小頻度 1 回、最大頻度 100 回であった。(表 2-1-27 参照)

事業種別では、認知症対応型共同生活介護事業所の平均 1.7 回 (SD 1.1 回) から小規模多機能型居宅介護事業所の平均 2.0 回 (SD 1.3 回) までと接近しており、事業種間でリーダー経験頻度の差が認められないことが確認された ( $F=0.83$ 、自由度=4;2636、 $p>0.50$ )。

#### 12) リーダー経験年数 (リーダーのみ)

リーダーにおけるリーダー経験年数の割合をみると、有効回答 2,626 名中、平均リーダー経験年数 2.8 年 (33.7 ヶ月、SD 31.9 ヶ月) であり、最小年数 0 年 (1 ヶ月)、最大年数 30 年 (360 ヶ月) であった。(表 2-1-28 参照)

事業種間の比較では、平均リーダー経験年数が異なることが確認された ( $F=41.11$ 、自由度=4;2621、 $p<0.01$ )。具体的には、小規模多機能型居宅介護事

業所がどの業種よりも低く平均 1.5 年（18.3 ヶ月、SD 21.8 ヶ月）、介護老人福祉施設（ユニット型）2.4 年（28.3 ヶ月、SD 24.3 ヶ月）と認知症対応型共同生活介護事業所 2.6 年（31.1 ヶ月、SD 27.8 ヶ月）が同程度であり、認知症対応型共同生活介護事業所とその他 2.8 年（32.7 ヶ月、SD 32.1 ヶ月）が同程度で高いことが確認された。（表 2-1-29 参照）

リーダーの経験年数については、各事業の制度における開始時期及び開設年数と比例していることが示唆される。

### 13) 平均労働時間

全体の労働時間の割合は、有効回答 5,380 名中、平均 8.46 時間（SD1.01 時間）であり、最小時間数 1.0 時間、最大時間数 16.67 時間であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーが 8.71 時間（SD 1.12 時間）、スタッフが 8.22 時間（SD 0.82 時間）であり、リーダーの方がスタッフに比較して有意に平均労働時間が高いことが示された（ $t=18.36$ 、自由度=5378、 $p<0.01$ ）。（表 2-1-30 参照）

リーダーに関して事業種別に比較すると、認知症対応型共同生活介護事業所の平均 8.66 時間（SD1.12 時間）から小規模多機能型居宅介護事業所の平均 8.87 時間（SD1.20 時間）までと接近しており、事業種間で労働時間の差が認められないことが確認された（ $F=1.95$ 、自由度=4;2636、 $p>0.10$ ）。

スタッフでは事業種によって労働時間が異なることが確認された（ $F=3.40$ 、自由度=4;2615、 $p<0.01$ ）。具体的には、平均労働時間が最も短い認知症対応型共同生活介護事業所の 8.17 時間（SD 0.81 時間）と、最も長い介護老人福祉施設の 8.28 時間（SD 0.77 時間）との間における差異が認められ、それ以外の事業種間の差異は認められなかった（有意水準 5%）。（表 2-1-31 参照）

1 日あたりの労働時間については、リーダーでは事業種による差は認められずほぼ同程度の労働時間であり、スタッフについては、介護老人福祉施設と認知症対応型共同生活介護事業所において介護老人福祉施設の方が有意に労働時間が長いことが示唆されたが、他の事業種間では差は認められなかった。



(表 2-1-1) 回答者の平均年齢

		有効 回答者数	年齢				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,636	38.4	11.6	18	79	
群別	リーダー	2,826	41.0	11.1	20	79	
	スタッフ	2,810	35.8	11.6	18	70	
事業種	介護老人福祉施設	1,337	36.4	10.7	19	65	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	686	33.3	10.1	19	65	
	認知症対応型共同生活介護事業所	3,025	40.3	11.8	18	79	
	小規模多機能型居宅介護事業所	355	38.4	11.0	18	64	
	その他	102	42.2	12.2	21	64	
群別・ 事業種	リーダー	介護老人福祉施設	680	39.8	10.6	22	65
		介護老人福祉施設(ユニット型)	325	36.3	9.8	22	63
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,553	42.4	11.3	20	79
		小規模多機能型居宅介護事業所	175	40.9	10.2	24	64
		その他	51	44.3	11.8	21	64
	スタッフ	介護老人福祉施設	657	32.9	9.7	19	60
		介護老人福祉施設(ユニット型)	361	30.6	9.5	19	65
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,472	38.1	12.0	18	70
		小規模多機能型居宅介護事業所	180	36.0	11.1	18	64
		その他	51	40.2	12.4	22	64

リーダーとスタッフの平均年齢の差の検定結果 t= 17.09( v = 5634) (p<0.01)  
 リーダー群における事業種別平均年齢の分散分析結果 F= 24.87( v = 4 ; 2779) (p<0.01)  
 スタッフ群における事業種別平均年齢の分散分析結果 F= 49.20( v = 4 ; 2716) (p<0.01)

(表 2-1-2) リーダー群における事業種別平均年齢の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni					
介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	3.490**	0.734	0.000	1.428	5.552	
		認知症対応型共同生活介護事業所	-2.615**	0.500	0.000	-4.021	-1.209	
		小規模多機能型居宅介護事業所	-1.067	0.923	1.000	-3.658	1.525	
		その他	-4.475*	1.580	0.047	-8.914	-0.036	
介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-3.490**	0.734	0.000	-5.552	-1.428	
		認知症対応型共同生活介護事業所	-6.105**	0.664	0.000	-7.970	-4.240	
		小規模多機能型居宅介護事業所	-4.556**	1.020	0.000	-7.423	-1.690	
		その他	-7.965**	1.639	0.000	-12.570	-3.360	
認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	2.615**	0.500	0.000	1.209	4.021	
		介護老人福祉施設(ユニット型)	6.105**	0.664	0.000	4.240	7.970	
		小規模多機能型居宅介護事業所	1.548	0.868	0.745	-0.890	3.986	
		その他	-1.860	1.549	1.000	-6.211	2.491	
小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	1.067	0.923	1.000	-1.525	3.658	
		介護老人福祉施設(ユニット型)	4.556**	1.020	0.000	1.690	7.423	
		認知症対応型共同生活介護事業所	-1.548	0.868	0.745	-3.986	0.890	
		その他	-3.408	1.732	0.492	-8.274	1.457	
その他	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	4.475*	1.580	0.047	0.036	8.914	
		介護老人福祉施設(ユニット型)	7.965**	1.639	0.000	3.360	12.570	
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.860	1.549	1.000	-2.491	6.211	
		小規模多機能型居宅介護事業所	3.408	1.732	0.492	-1.457	8.274	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-1-3) スタッフ群における事業種別平均年齢の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni	介護老人福祉施設			介護老人福祉施設(ユニット型)	2.307*
		認知症対応型共同生活介護事業所	-5.251**		0.523	0.000	-6.720	-3.782
		小規模多機能型居宅介護事業所	-3.101**		0.937	0.010	-5.734	-0.467
		その他	-7.294**		1.620	0.000	-11.844	-2.743
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-2.307*		0.730	0.016	-4.358	-0.256
		認知症対応型共同生活介護事業所	-7.558**		0.654	0.000	-9.396	-5.719
		小規模多機能型居宅介護事業所	-5.407**		1.017	0.000	-8.264	-2.551
		その他	-9.600**		1.667	0.000	-14.283	-4.917
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	5.251**		0.523	0.000	3.782	6.720
		介護老人福祉施設(ユニット型)	7.558**		0.654	0.000	5.719	9.396
		小規模多機能型居宅介護事業所	2.150		0.880	0.146	-0.321	4.622
		その他	-2.043		1.587	1.000	-6.501	2.416
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	3.101**		0.937	0.010	0.467	5.734
		介護老人福祉施設(ユニット型)	5.407**		1.017	0.000	2.551	8.264
		認知症対応型共同生活介護事業所	-2.150		0.880	0.146	-4.622	0.321
		その他	-4.193		1.768	0.178	-9.159	0.773
	その他	介護老人福祉施設	7.294**		1.620	0.000	2.743	11.844
		介護老人福祉施設(ユニット型)	9.600**		1.667	0.000	4.917	14.283
		認知症対応型共同生活介護事業所	2.043		1.587	1.000	-2.416	6.501
		小規模多機能型居宅介護事業所	4.193		1.768	0.178	-0.773	9.159

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-1-4) 性別人数と割合

群別	リーダー	度数	性別		合計
			男性	女性	
		767	2,056	2,823	
		期待度数	689	2,134	2,823
		群別の%	27.2	72.8	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	4.816	-4.816	
	スタッフ	609	2,203	2,812	
		期待度数	687	2,125	2,812
		群別の%	21.7	78.3	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	-4.816	4.816	
	全体	1,376	4,259	5,635	
		期待度数	1,376	4,259	5,635
		群別の%	24.4	75.6	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

( $\chi^2$  値) 23.19 ( $\nu = 1$ ) ( $p < 0.01$ )

(表 2-1-5) リーダー群における事業種別にみた性別人数と割合

事業種		性別		合計	
		男性	女性		
事業種	介護老人福祉施設	度数	237	443	680
		期待度数	185	495	680
		事業種の%	34.9	65.1	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	5.197	-5.197	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	111	215	326
		期待度数	89	237	326
		事業種の%	34.0	66.0	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	2.982	-2.982	
	認知症対応型共同生活介護事業所	度数	350	1,199	1,549
		期待度数	421	1,128	1,549
		事業種の%	22.6	77.4	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	-6.054	6.054	
	小規模多機能型居宅介護事業所	度数	46	129	175
		期待度数	48	127	175
		事業種の%	26.3	73.7	100.0
		(有意判定)			
		調整済み残差	-0.265	0.265	
その他	度数	11	40	51	
	期待度数	14	37	51	
	事業種の%	21.6	78.4	100.0	
	(有意判定)				
	調整済み残差	-0.904	0.904		
全体	度数	755	2,026	2,781	
	期待度数	755	2,026	2,781	
	群別の%	27.1	72.9	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup>値) 45.36 (ν = 4) (p<0.01)

(表 2-1-6) スタッフ群における事業種別にみた性別人数と割合

事業種		性別		合計	
		男性	女性		
事業種	介護老人福祉施設	度数	185	475	660
		期待度数	143	517	660
		事業種の%	28.0	72.0	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	4.524	-4.524	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	95	266	361
		期待度数	78	283	361
		事業種の%	26.3	73.7	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	2.278	-2.278	
	認知症対応型共同生活介護事業所	度数	255	1,216	1,471
		期待度数	319	1,152	1,471
		事業種の%	17.3	82.7	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	-6.006	6.006	
	小規模多機能型居宅介護事業所	度数	43	137	180
		期待度数	39	141	180
		事業種の%	23.9	76.1	100.0
		(有意判定)			
		調整済み残差	0.733	-0.733	
その他	度数	13	37	50	
	期待度数	11	39	50	
	事業種の%	26.0	74.0	100.0	
	(有意判定)				
	調整済み残差	0.742	-0.742		
全体	度数	591	2,131	2,722	
	期待度数	591	2,131	2,722	
	群別の%	21.7	78.3	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup>値) 37.62 (ν = 4) (p<0.01)

(表2-1-7) 学歴別人数と割合

			学歴						合計
			高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒	大学院卒	その他	
群別	リーダー	度数	1,084	849	418	366	2	50	2,769
		期待度数	1,145	815	392	352	4	61	2,769
		群別の%	39.1	30.7	15.1	13.2	0.1	1.8	100.0
		(有意判定)	*	*	*				
		調整済み残差	-3.344	2.013	1.972	1.099	-1.137	-1.942	
	スタッフ	度数	1,204	779	366	338	5	71	2,763
		期待度数	1,143	813	392	352	3	60	2,763
		群別の%	43.6	28.2	13.2	12.2	0.2	2.6	100.0
		(有意判定)	*	*	*				
		調整済み残差	3.344	-2.013	-1.972	-1.099	1.137	1.942	
全体	度数	2,288	1,628	784	704	7	121	5,532	
	期待度数	2,288	1,628	784	704	7	121	5,532	
	群別の%	41.4	29.4	14.2	12.7	0.1	2.2	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

( $\chi^2$  値) 18.79 ( $\nu = 5$ ) ( $p < 0.01$ )

(表2-1-8) リーダー群における事業種別にみた学歴別人数と割合

			学歴						合計
			高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒	大学院卒	その他	
事業種	介護老人福祉施設	度数	228	207	114	101	0	16	666
		期待度数	261	205	101	88	0	12	666
		事業種の%	34.2	31.1	17.1	15.2	0.0	2.4	100.0
		(有意判定)	*						
		調整済み残差	-2.981	0.241	1.675	1.697	-0.804	1.453	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	107	115	47	47	0	5	321
		期待度数	126	99	48	42	0	6	321
		事業種の%	33.3	35.8	14.6	14.6	0.0	1.6	100.0
		(有意判定)	*	*					
		調整済み残差	-2.267	2.116	-0.243	0.796	-0.517	-0.292	
	認知症対応型共同生活介護事業所	度数	647	447	219	186	1	22	1,522
		期待度数	596	467	230	201	1	27	1,522
		事業種の%	42.5	29.4	14.4	12.2	0.1	1.4	100.0
		(有意判定)	*						
		調整済み残差	4.056	-1.702	-1.160	-1.745	-0.164	-1.399	
	小規模多機能型居宅介護事業所	度数	64	59	23	22	1	3	172
		期待度数	67	53	26	23	0	3	172
		事業種の%	37.2	34.3	13.4	12.8	0.6	1.7	100.0
		(有意判定)					*		
		調整済み残差	-0.535	1.056	-0.653	-0.175	2.544	-0.015	
その他	度数	22	10	9	5	0	2	48	
	期待度数	19	15	7	6	0	1	48	
	事業種の%	45.8	20.8	18.8	10.4	0.0	4.2	100.0	
	(有意判定)								
	調整済み残差	0.959	-1.496	0.713	-0.580	-0.189	1.280		
全体	度数	1,068	838	412	361	2	48	2,729	
	期待度数	1,068	838	412	361	2	48	2,729	
	事業種の%	39.1	30.7	15.1	13.2	0.1	1.8	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

( $\chi^2$  値) 35.77 ( $\nu = 20$ ) ( $p < 0.02$ )

(表2-1-9) スタッフ群における事業種別にみた学歴別人数と割合

事業種		学歴						合計
		高校卒	専門学校卒	短大卒	大学卒	大学院卒	その他	
介護老人福祉施設	度数	188	251	91	107	0	12	649
	期待度数	281	186	85	80	1	16	649
	事業種の %	29.0	38.7	14.0	16.5	0.0	1.8	100.0
	(有意判定)	*	*		*			
	調整済み残差	-8.494	6.455	0.852	3.775	-0.981	-1.287	
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	114	113	59	64	0	3	353
	期待度数	153	101	46	43	0	9	353
	事業種の %	32.3	32.0	16.7	18.1	0.0	0.8	100.0
	(有意判定)	*		*	*		*	
	調整済み残差	-4.498	1.476	2.199	3.611	-0.676	-2.167	
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	749	326	178	142	3	48	1,446
	期待度数	627	415	189	177	2	37	1,446
	事業種の %	51.8	22.5	12.3	9.8	0.2	3.3	100.0
	(有意判定)	*	*		*		*	
	調整済み残差	9.564	-7.631	-1.219	-4.168	1.598	2.774	
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	80	62	18	12	0	4	176
	期待度数	76	51	23	22	0	4	176
	事業種の %	45.5	35.2	10.2	6.8	0.0	2.3	100.0
	(有意判定)		*		*			
	調整済み残差	0.583	1.981	-1.147	-2.276	-0.460	-0.234	
その他	度数	29	16	3	3	0	1	52
	期待度数	23	15	7	6	0	1	52
	事業種の %	55.8	30.8	5.8	5.8	0.0	1.9	100.0
	(有意判定)							
	調整済み残差	1.825	0.333	-1.573	-1.441	-0.244	-0.286	
全体	度数	1,160	768	349	328	3	68	2,676
	期待度数	1,160	768	349	328	3	68	2,676
	事業種の %	43.3	28.7	13.0	12.3	0.1	2.5	100.0

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 164.06 (ν = 20) (p<0.01)

(表 2-1-10) 平均卒業後年数 (月数)

		有効 回答者数	卒業後年数(月数)				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,584	220.5	146.2	0	767	
群別	リーダー	2,801	248.6	140.4	0	708	
	スタッフ	2,783	192.3	146.5	0	767	
事業種	介護老人福祉施設	1,330	192.5	137.6	0	588	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	682	157.3	125.8	10	564	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,998	245.7	148.5	0	767	
	小規模多機能型居宅介護事業所	351	219.3	137.1	0	552	
	その他	101	267.2	151.8	12	588	
群別・ 事業種	リーダー	介護老人福祉施設	677	234.2	137.9	0	588
		介護老人福祉施設(ユニット型)	323	192.4	125.8	12	540
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,540	266.2	142.4	13	708
		小規模多機能型居宅介護事業所	173	246.9	129.7	35	540
		その他	50	286.4	140.2	36	504
	スタッフ	介護老人福祉施設	653	149.3	123.2	0	504
		介護老人福祉施設(ユニット型)	359	125.8	117.2	10	564
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,458	224.0	151.8	0	767
		小規模多機能型居宅介護事業所	178	192.4	139.1	0	552
		その他	51	248.5	161.6	12	588

リーダーとスタッフの平均卒業後年数(月数)の検定結果

t=14.65 (v=5582) (p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均卒業後年数(月数)の分散分析結果

F=22.24 (v=4;2758) (p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均卒業後年数(月数)の分散分析結果

F=56.05 (v=4;2694) (p&lt;0.01)

(表 2-1-11) リーダー群における事業種別平均卒業後年数 (月数) の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	41.842**		9.374	0.000	15.506	68.177
		認知症対応型共同生活介護事業所	-31.979**		6.392	0.000	-49.937	-14.021
		小規模多機能型居宅介護事業所	-12.718		11.810	1.000	-45.895	20.458
		その他	-52.179		20.316	0.103	-109.252	4.893
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-41.842**		9.374	0.000	-68.177	-15.506
		認知症対応型共同生活介護事業所	-73.821**		8.484	0.000	-97.654	-49.987
		小規模多機能型居宅介護事業所	-54.560**		13.060	0.000	-91.251	-17.869
		その他	-94.021**		21.067	0.000	-153.205	-34.836
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	31.979**		6.392	0.000	14.021	49.937
		介護老人福祉施設(ユニット型)	73.821**		8.484	0.000	49.987	97.654
		小規模多機能型居宅介護事業所	19.261		11.116	0.833	-11.967	50.488
		その他	-20.200		19.920	1.000	-76.162	35.762
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	12.718		11.810	1.000	-20.458	45.895
		介護老人福祉施設(ユニット型)	54.560**		13.060	0.000	17.869	91.251
		認知症対応型共同生活介護事業所	-19.261		11.116	0.833	-50.488	11.967
		その他	-39.461		22.258	0.764	-101.990	23.068
	その他	介護老人福祉施設	52.179		20.316	0.103	-4.893	109.252
		介護老人福祉施設(ユニット型)	94.021**		21.067	0.000	34.836	153.205
		認知症対応型共同生活介護事業所	20.200		19.920	1.000	-35.762	76.162
		小規模多機能型居宅介護事業所	39.461		22.258	0.764	-23.068	101.990

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-1-12) スタッフ群における事業種別平均卒業後年数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	23.462		9.226	0.110	-2.457	49.380
		認知症対応型共同生活介護事業所	-74.746**		6.612	0.000	-93.322	-56.171
		小規模多機能型居宅介護事業所	-43.129**		11.873	0.003	-76.484	-9.774
		その他	-99.181**		20.416	0.000	-156.536	-41.826
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-23.462		9.226	0.110	-49.380	2.457
		認知症対応型共同生活介護事業所	-98.208**		8.273	0.000	-121.450	-74.966
		小規模多機能型居宅介護事業所	-66.591**		12.872	0.000	-102.753	-30.429
		その他	-122.643**		21.013	0.000	-181.675	-63.611
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	74.746**		6.612	0.000	56.171	93.322
		介護老人福祉施設(ユニット型)	98.208**		8.273	0.000	74.966	121.450
		小規模多機能型居宅介護事業所	31.617*		11.149	0.046	0.296	62.937
		その他	-24.435		20.003	1.000	-80.631	31.761
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	43.129**		11.873	0.003	9.774	76.484
		介護老人福祉施設(ユニット型)	66.591**		12.872	0.000	30.429	102.753
		認知症対応型共同生活介護事業所	-31.617*		11.149	0.046	-62.937	-0.296
		その他	-56.052		22.302	0.120	-118.706	6.602
	その他	介護老人福祉施設	99.181**		20.416	0.000	41.826	156.536
		介護老人福祉施設(ユニット型)	122.643**		21.013	0.000	63.611	181.675
		認知症対応型共同生活介護事業所	24.435		20.003	1.000	-31.761	80.631
		小規模多機能型居宅介護事業所	56.052		22.302	0.120	-6.602	118.706

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-1-13) 平均入職年齢

		有効 回答者数	入職年齢				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,618	33.9	11.5	16	75	
群別	リーダー	2,812	35.4	11.3	18	75	
	スタッフ	2,806	32.3	11.6	16	67	
事業種	介護老人福祉施設	1,335	28.4	9.1	16	61	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	686	29.5	9.5	18	59	
	認知症対応型共同生活介護事業所	3,015	36.9	11.7	17	75	
	小規模多機能型居宅介護事業所	351	36.1	11.2	17	64	
	その他	101	37.5	12.9	18	63	
群別・事業種	リーダー	介護老人福祉施設	680	29.8	9.2	18	61
		介護老人福祉施設(ユニット型)	325	31.5	9.3	18	58
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,544	38.4	11.3	18	75
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	37.9	10.8	19	64
		その他	50	38.2	12.4	18	60
	スタッフ	介護老人福祉施設	655	26.9	8.7	16	57
		介護老人福祉施設(ユニット型)	361	27.7	9.4	18	59
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,471	35.2	11.9	17	67
		小規模多機能型居宅介護事業所	179	34.4	11.3	17	63
		その他	51	36.7	13.4	19	63

リーダーとスタッフの平均入職年齢の検定結果

t=10.27 (v=5616) (p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均入職年齢の分散分析結果

F=92.88 (v=4;2766) (p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均入職年齢の分散分析結果

F=86.51 (v=4;2712) (p&lt;0.01)



(表 2-1-14) リーダー群における事業種別平均入職年齢の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni	介護老人福祉施設			介護老人福祉施設(ユニット型)	-1.687
		認知症対応型共同生活介護事業所	-8.614**		0.488	0.000	-9.985	-7.243
		小規模多機能型居宅介護事業所	-8.078**		0.905	0.000	-10.620	-5.535
		その他	-8.388**		1.554	0.000	-12.753	-4.023
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	1.687		0.715	0.184	-0.322	3.695
		認知症対応型共同生活介護事業所	-6.928**		0.647	0.000	-8.746	-5.110
		小規模多機能型居宅介護事業所	-6.391**		1.000	0.000	-9.200	-3.582
		その他	-6.702**		1.611	0.000	-11.227	-2.176
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	8.614**		0.488	0.000	7.243	9.985
		介護老人福祉施設(ユニット型)	6.928**		0.647	0.000	5.110	8.746
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.537		0.852	1.000	-1.858	2.931
		その他	0.226		1.524	1.000	-4.054	4.507
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	8.078**		0.905	0.000	5.535	10.620
		介護老人福祉施設(ユニット型)	6.391**		1.000	0.000	3.582	9.200
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.537		0.852	1.000	-2.931	1.858
		その他	-0.310		1.704	1.000	-5.096	4.476
	その他	介護老人福祉施設	8.388**		1.554	0.000	4.023	12.753
		介護老人福祉施設(ユニット型)	6.702**		1.611	0.000	2.176	11.227
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.226		1.524	1.000	-4.507	4.054
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.310		1.704	1.000	-4.476	5.096

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表2-1-15) スタッフ群における事業種別平均入職年齢の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni	介護老人福祉施設			介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.829
		認知症対応型共同生活介護事業所	-8.313**		0.510	0.000	-9.747	-6.879
		小規模多機能型居宅介護事業所	-7.500**		0.917	0.000	-10.075	-4.925
		その他	-9.806**		1.580	0.000	-14.245	-5.368
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	0.829		0.712	1.000	-1.172	2.830
		認知症対応型共同生活介護事業所	-7.484**		0.638	0.000	-9.277	-5.691
		小規模多機能型居宅介護事業所	-6.671**		0.993	0.000	-9.462	-3.880
		その他	-8.978**		1.626	0.000	-13.545	-4.410
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	8.313**		0.510	0.000	6.879	9.747
		介護老人福祉施設(ユニット型)	7.484**		0.638	0.000	5.691	9.277
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.813		0.860	1.000	-1.604	3.230
		その他	-1.494		1.548	1.000	-5.842	2.855
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	7.500**		0.917	0.000	4.925	10.075
		介護老人福祉施設(ユニット型)	6.671**		0.993	0.000	3.880	9.462
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.813		0.860	1.000	-3.230	1.604
		その他	-2.306		1.725	1.000	-7.152	2.539
	その他	介護老人福祉施設	9.806**		1.580	0.000	5.368	14.245
		介護老人福祉施設(ユニット型)	8.978**		1.626	0.000	4.410	13.545
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.494		1.548	1.000	-2.855	5.842
		小規模多機能型居宅介護事業所	2.306		1.725	1.000	-2.539	7.152

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-1-16) 職務名別度数と割合

			職務名					合計
			ケアワーカー (寮母)	ソーシャル ワーカー (相談員)	ケアマネ ジャー(計 画作成担当 者)	看護師	その他	
群別	リーダー	度数	1,580	94	592	72	130	2,468
		期待度数	1,910	57	333	49	119	2,468
		群別の %	64.0	3.8	24.0	2.9	5.3	100.0
		(有意判定)	*	*	*	*		
		調整済み残差	-22.256	6.858	21.391	4.766	1.432	
	スタッフ	度数	2,317	23	87	27	113	2,567
		期待度数	1,987	60	346	50	124	2,567
		群別の %	90.3	0.9	3.4	1.1	4.4	100.0
		(有意判定)	*	*	*	*		
		調整済み残差	22.256	-6.858	-21.391	-4.766	-1.432	
全体		度数	3,897	117	679	99	243	5,035
		期待度数	3,897	117	679	99	243	5,035
		群別の %	77.4	2.3	13.5	2.0	4.8	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

( $\chi^2$  値) 577.98 ( $v = 4$ ) ( $p < 0.01$ )

(表 2-1-17) リーダー群における事業種別にみた職務名別度数と割合

事業種		度数	職務名					合計
			ケアワーカー(寮母)	ソーシャルワーカー(相談員)	ケアマネジャー(計画作成担当者)	看護師	その他	
介護老人福祉施設	度数	522	44	35	4	5	610	
	期待度数	390	23	147	18	32	610	
	事業種の % (有意判定)	85.6 *	7.2 *	5.7 *	0.7 *	0.8 *	100.0	
	調整済み残差	12.822	5.142	-12.266	-3.787	-5.638		
	調整済み残差							
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	282	5	9	2	4	302	
	期待度数	193	11	73	9	16	302	
	事業種の % (有意判定)	93.4 *	1.7 *	3.0 *	0.7 *	1.3 *	100.0	
	調整済み残差	11.364	-2.066	-9.180	-2.458	-3.248		
	調整済み残差							
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	658	23	496	45	106	1,328	
	期待度数	850	50	321	38	69	1,328	
	事業種の % (有意判定)	49.5 *	1.7 *	37.3 *	3.4 *	8.0 *	100.0	
	調整済み残差	-16.267	-5.796	16.682	1.666	6.729		
	調整済み残差							
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	79	2	45	18	8	152	
	期待度数	97	6	37	4	8	152	
	事業種の % (有意判定)	52.0 *	1.3 *	29.6 *	11.8 *	5.3 *	100.0	
	調整済み残差	-3.190	-1.644	1.627	6.835	0.028		
	調整済み残差							
その他	度数	18	18	3	1	4	44	
	期待度数	28	2	11	1	2	44	
	事業種の % (有意判定)	40.9 *	40.9 *	6.8 *	2.3 *	9.1 *	100.0	
	調整済み残差	-3.220	13.039	-2.709	-0.241	1.168		
	調整済み残差							
全体	度数	1,559	92	588	70	127	2,436	
	期待度数	1,559	92	588	70	127	2,436	
	事業種の %	64.0	3.8	24.1	2.9	5.2	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 692.47 (ν = 16) (p<0.01)

(表 2-1-18) スタッフ群における事業種別にみた職務名別度数と割合

事業種		度数	職務名					合計
			ケアワーカー(寮母)	ソーシャルワーカー(相談員)	ケアマネジャー(計画作成担当者)	看護師	その他	
介護老人福祉施設	度数	612	9	7	2	1	631	
	期待度数	570	6	22	7	27	631	
	事業種の % (有意判定)	97.0 *	1.4	1.1 *	0.3 *	0.2 *	100.0	
	調整済み残差	6.544	1.691	-3.726	-2.076	-5.926		
	調整済み残差							
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	330	0	2	1	8	341	
	期待度数	308	3	12	4	15	341	
	事業種の % (有意判定)	96.8 *	0.0	0.6 *	0.3 *	2.3 *	100.0	
	調整済み残差	4.330	-1.875	-3.117	-1.466	-1.907		
	調整済み残差							
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	1,129	8	74	17	87	1,315	
	期待度数	1,188	12	45	14	56	1,315	
	事業種の % (有意判定)	85.9 *	0.6	5.6 *	1.3 *	6.6 *	100.0	
	調整済み残差	-8.000	-1.544	6.299	1.300	6.053		
	調整済み残差							
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	138	4	2	6	11	161	
	期待度数	145	1	6	2	7	161	
	事業種の % (有意判定)	85.7 *	2.5	1.2 *	3.7 *	6.8 *	100.0	
	調整済み残差	-2.053	2.248	-1.586	3.467	1.646		
	調整済み残差							
その他	度数	44	1	1	0	0	46	
	期待度数	42	0	2	0	2	46	
	事業種の % (有意判定)	95.7 *	2.2	2.2 *	0.0	0.0	100.0	
	調整済み残差	1.232	0.946	-0.478	-0.703	-1.449		
	調整済み残差							
全体	度数	2,253	22	86	26	107	2,494	
	期待度数	2,253	22	86	26	107	2,494	
	事業種の %	90.3	0.9	3.4	1.0	4.3	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 125.12 (ν = 16) (p<0.01)

(表2-1-19) リーダー群における事業種別にみた役職別度数と割合

事業種		役職							合計
		施設長・管理者	ユニットリーダー	フロアリーダー	介護部門全体の主任	看護師長	事務長	その他	
介護老人福祉施設	度数	8	75	154	354	0	0	65	656
	期待度数	143	192	91	172	1	1	55	656
	事業種の %	1.2	11.4	23.5	54.0	0.0	0.0	9.9	100.0
	(有意判定)	*	*	*	*				
	調整済み残差	-14.767	-11.671	8.166	18.692	-1.173	-1.015	1.553	
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	5	176	47	68	1	0	6	303
	期待度数	66	89	42	80	0	0	26	303
	事業種の %	1.7	58.1	15.5	22.4	0.3	0.0	2.0	100.0
	(有意判定)	*	*					*	
	調整済み残差	-9.027	11.705	0.837	-1.607	0.819	-0.634	-4.313	
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	477	478	125	204	3	3	115	1,405
	期待度数	305	412	196	369	2	2	119	1,405
	事業種の %	34.0	34.0	8.9	14.5	0.2	0.2	8.2	100.0
	(有意判定)	*	*	*	*				
	調整済み残差	16.496	5.736	-8.120	-14.860	0.815	1.576	-0.538	
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	60	12	24	42	0	0	20	158
	期待度数	34	46	22	41	0	0	13	158
	事業種の %	38.0	7.6	15.2	26.6	0.0	0.0	12.7	100.0
	(有意判定)	*	*						
	調整済み残差	5.108	-6.195	0.466	0.096	-0.513	-0.444	1.961	
その他	度数	8	12	8	6	0	0	11	45
	期待度数	10	13	6	12	0	0	4	45
	事業種の %	17.8	26.7	17.8	13.3	0.0	0.0	24.4	100.0
	(有意判定)				*			*	
	調整済み残差	-0.650	-0.396	0.749	-1.988	-0.267	-0.231	3.890	
全体	度数	558	753	358	674	4	3	217	2,567
	期待度数	558	753	358	674	4	3	217	2,567
	事業種の %	21.7	29.3	13.9	26.3	0.2	0.1	8.5	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 870.37 (ν = 24) (p<0.01)

(表 2-1-20) 資格別度数と割合

(人数)

		有効 回答者 数	資格										
			看護師 (准看護 師)	介護福 祉士	社会福 祉士	ケアマ ネージャ ー	ヘルパ ー	理学療 法士	作業療 法士	栄養士	社会福 祉主事	その他	
全体		5,422	255	3,392	149	1,222	2,364	0	4	60	872	337	
群別	リーダー	2,779	207	2,022	90	1,026	916	0	2	36	545	203	
	スタッフ	2,643	48	1,370	59	196	1,448	0	2	24	327	134	
事業種	介護老人福祉施設	1,291	14	1,067	40	304	340	0	0	13	325	81	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	663	6	453	27	77	273	0	1	4	136	28	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,913	191	1,589	63	731	1,466	0	2	40	328	188	
	小規模多機能型居宅介護事業所	333	35	175	12	85	164	0	0	2	46	23	
	その他	98	5	55	4	16	48	0	0	0	21	10	
群別・ 事業種	リー ダー 事業種	介護老人福祉施設	666	10	593	23	239	133	0	0	9	210	46
		介護老人福祉施設(ユニット型)	322	5	251	10	65	111	0	1	3	74	19
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,530	157	1,006	45	624	574	0	1	24	208	120
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	28	109	7	76	67	0	0	0	30	13
		その他	48	5	35	3	14	16	0	0	0	16	2
	スタッ フ 事業種	介護老人福祉施設	625	4	474	17	65	207	0	0	4	115	35
		介護老人福祉施設(ユニット型)	341	1	202	17	12	162	0	0	1	62	9
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,383	34	583	18	107	892	0	1	16	120	68
		小規模多機能型居宅介護事業所	161	7	66	5	9	97	0	0	2	16	10
		その他	50	0	20	1	2	32	0	0	0	5	8

(%)

		有効 回答者 数	資格										
			看護師 (准看護 師)	介護福 祉士	社会福 祉士	ケアマ ネージャ ー	ヘルパ ー	理学療 法士	作業療 法士	栄養士	社会福 祉主事	その他	
全体		100.0	4.7	62.6	2.7	22.5	43.6	0.0	0.1	1.1	16.1	6.2	
群別	リーダー	100.0	7.4	72.8	3.2	36.9	33.0	0.0	0.1	1.3	19.6	7.3	
	スタッフ	100.0	1.8	51.8	2.2	7.4	54.8	0.0	0.1	0.9	12.4	5.1	
事業種	介護老人福祉施設	100.0	1.1	82.6	3.1	23.5	26.3	0.0	0.0	1.0	25.2	6.3	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	100.0	0.9	68.3	4.1	11.6	41.2	0.0	0.2	0.6	20.5	4.2	
	認知症対応型共同生活介護事業所	100.0	6.6	54.5	2.2	25.1	50.3	0.0	0.1	1.4	11.3	6.5	
	小規模多機能型居宅介護事業所	100.0	10.5	52.6	3.6	25.5	49.2	0.0	0.0	0.6	13.8	6.9	
	その他	100.0	5.1	56.1	4.1	16.3	49.0	0.0	0.0	0.0	21.4	10.2	
群別・ 事業種	リー ダー 事業種	介護老人福祉施設	100.0	1.5	89.0	3.5	35.9	20.0	0.0	0.0	1.4	31.5	6.9
		介護老人福祉施設(ユニット型)	100.0	1.6	78.0	3.1	20.2	34.5	0.0	0.3	0.9	23.0	5.9
		認知症対応型共同生活介護事業所	100.0	10.3	65.8	2.9	40.8	37.5	0.0	0.1	1.6	13.6	7.8
		小規模多機能型居宅介護事業所	100.0	16.3	63.4	4.1	44.2	39.0	0.0	0.0	0.0	17.4	7.6
		その他	100.0	10.4	72.9	6.3	29.2	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	4.2
	スタッ フ 事業種	介護老人福祉施設	100.0	0.6	75.8	2.7	10.4	33.1	0.0	0.0	0.6	18.4	5.6
		介護老人福祉施設(ユニット型)	100.0	0.3	59.2	5.0	3.5	47.5	0.0	0.0	0.3	18.2	2.6
		認知症対応型共同生活介護事業所	100.0	2.5	42.2	1.3	7.7	64.5	0.0	0.1	1.2	8.7	4.9
		小規模多機能型居宅介護事業所	100.0	4.3	41.0	3.1	5.6	60.2	0.0	0.0	1.2	9.9	6.2
		その他	100.0	0.0	40.0	2.0	4.0	64.0	0.0	0.0	0.0	10.0	16.0

(表 2-1-21) 平均勤続年数 (月数)

		有効 回答者数	勤続年数(月数)				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,627	55.2	53.0	1	415	
群別	リーダー	2,814	67.0	60.8	1	415	
	スタッフ	2,813	43.4	40.6	1	408	
事業種	介護老人福祉施設	1,340	97.7	72.8	3	415	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	687	46.3	43.6	1	354	
	認知症対応型共同生活介護事業所	3,016	41.9	31.7	1	408	
	小規模多機能型居宅介護事業所	351	28.3	40.0	1	288	
	その他	102	56.0	59.4	3	384	
群別・ 事業種	リーダー	介護老人福祉施設	681	121.2	78.1	7	415
		介護老人福祉施設(ユニット型)	326	58.5	52.3	1	354
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,544	48.1	35.7	1	408
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	38.1	50.3	4	288
		その他	50	69.2	56.9	3	216
	スタッフ	介護老人福祉施設	659	73.4	57.6	3	408
		介護老人福祉施設(ユニット型)	361	35.3	29.8	2	232
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,472	35.3	25.4	1	228
		小規模多機能型居宅介護事業所	179	18.9	23.1	1	156
		その他	52	43.3	59.6	3	384

リーダーとスタッフの平均勤続年数(月数)の検定結果

t=17.12 (v=5625) (p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均勤続年数(月数)の分散分析結果

F=248.05 (v=4;2768) (p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均勤続年数(月数)の分散分析結果

F=149.73 (v=4;2718) (p&lt;0.01)

(表 2-1-22) リーダー群における事業種別平均勤続年数 (月数) の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni					
介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設(ユニット型)	62.702**		3.526	0.000	52.796	72.607
		認知症対応型共同生活介護事業所	73.096**		2.408	0.000	66.330	79.862
		小規模多機能型居宅介護事業所	83.130**		4.468	0.000	70.579	95.681
		その他	52.063**		7.671	0.000	30.513	73.613
介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-62.702**		3.526	0.000	-72.607	-52.796
		認知症対応型共同生活介護事業所	10.395*		3.191	0.011	1.430	19.359
		小規模多機能型居宅介護事業所	20.428**		4.934	0.000	6.567	34.289
		その他	-10.639		7.952	1.000	-32.977	11.700
認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-73.096**		2.408	0.000	-79.862	-66.330
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-10.395*		3.191	0.011	-19.359	-1.430
		小規模多機能型居宅介護事業所	10.034		4.208	0.172	-1.789	21.857
		その他	-21.033		7.523	0.052	-42.167	0.101
小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-83.130**		4.468	0.000	-95.681	-70.579
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-20.428**		4.934	0.000	-34.289	-6.567
		認知症対応型共同生活介護事業所	-10.034		4.208	0.172	-21.857	1.789
		その他	-31.067**		8.412	0.002	-54.698	-7.436
その他	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-52.063**		7.671	0.000	-73.613	-30.513
		介護老人福祉施設(ユニット型)	10.639		7.952	1.000	-11.700	32.977
		認知症対応型共同生活介護事業所	21.033		7.523	0.052	-0.101	42.167
		小規模多機能型居宅介護事業所	31.067**		8.412	0.002	7.436	54.698

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%



(表2-1-23) スタッフ群における事業種別平均勤続年数(月数)の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni	介護老人福祉施設			介護老人福祉施設(ユニット型)	38.121**
		認知症対応型共同生活介護事業所	38.121**		1.736	0.000	33.244	42.998
		小規模多機能型居宅介護事業所	54.532**		3.122	0.000	45.761	63.302
		その他	30.126**		5.335	0.000	15.138	45.114
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-38.121**		2.425	0.000	-44.934	-31.307
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.000		2.175	1.000	-6.111	6.111
		小規模多機能型居宅介護事業所	16.411**		3.386	0.000	6.899	25.923
		その他	-7.995		5.494	1.000	-23.429	7.439
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-38.121**		1.736	0.000	-42.998	-33.244
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.000		2.175	1.000	-6.111	6.111
		小規模多機能型居宅介護事業所	16.411**		2.932	0.000	8.174	24.647
		その他	-7.995		5.226	1.000	-22.677	6.687
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-54.532**		3.122	0.000	-63.302	-45.761
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-16.411**		3.386	0.000	-25.923	-6.899
		認知症対応型共同生活介護事業所	-16.411**		2.932	0.000	-24.647	-8.174
		その他	-24.406**		5.835	0.000	-40.798	-8.014
	その他	介護老人福祉施設	-30.126**		5.335	0.000	-45.114	-15.138
		介護老人福祉施設(ユニット型)	7.995		5.494	1.000	-7.439	23.429
		認知症対応型共同生活介護事業所	7.995		5.226	1.000	-6.687	22.677
		小規模多機能型居宅介護事業所	24.406**		5.835	0.000	8.014	40.798

(注)有意水準 :\*5% \*\*10%

(表2-1-24) 平均介護経験年数(月数)

		有効回答者数	介護経験年数(月数)				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,562	93.6	67.4	0	545	
群別	リーダー	2,795	119.3	71.0	0	545	
	スタッフ	2,767	67.6	52.0	2	492	
事業種	介護老人福祉施設	1,315	116.1	77.4	6	527	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	680	81.0	58.0	4	360	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,993	87.6	61.2	0	480	
	小規模多機能型居宅介護事業所	346	85.5	71.0	0	545	
	その他	100	97.1	76.7	11	456	
群別・事業種	リーダー	介護老人福祉施設	665	145.5	79.8	12	527
		介護老人福祉施設(ユニット型)	326	106.4	60.7	12	360
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,543	110.6	64.8	0	480
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	116.9	77.2	0	545
		その他	49	123.5	84.6	20	456
	スタッフ	介護老人福祉施設	650	85.9	61.8	6	492
		介護老人福祉施設(ユニット型)	354	57.5	44.0	4	275
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,450	63.0	45.8	5	360
		小規模多機能型居宅介護事業所	174	54.5	47.3	2	372
		その他	51	71.7	58.6	11	264

リーダーとスタッフの平均介護経験年数(月数)の検定結果

t=30.96 (v=5560) (p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均介護経験年数(月数)の分散分析結果

F=32.57 (v=4;2750) (p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均介護経験年数(月数)の分散分析結果

F=31.12 (v=4;2674) (p&lt;0.01)

(表 2-1-25) リーダー群における事業種別平均介護経験年数(月数)の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	39.094	**	4.696	0.000	25.902	52.286
		認知症対応型共同生活介護事業所	34.868	**	3.222	0.000	25.817	43.919
		小規模多機能型居宅介護事業所	28.595	**	5.941	0.000	11.904	45.286
		その他	22.033		10.281	0.322	-6.850	50.915
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-39.094	**	4.696	0.000	-52.286	-25.902
		認知症対応型共同生活介護事業所	-4.227		4.234	1.000	-16.120	7.667
		小規模多機能型居宅介護事業所	-10.499		6.545	1.000	-28.887	7.889
		その他	-17.061		10.642	1.000	-46.957	12.834
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-34.868	**	3.222	0.000	-43.919	-25.817
		介護老人福祉施設(ユニット型)	4.227		4.234	1.000	-7.667	16.120
		小規模多機能型居宅介護事業所	-6.272		5.583	1.000	-21.957	9.412
		その他	-12.835		10.078	1.000	-41.148	15.478
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-28.595	**	5.941	0.000	-45.286	-11.904
		介護老人福祉施設(ユニット型)	10.499		6.545	1.000	-7.889	28.887
		認知症対応型共同生活介護事業所	6.272		5.583	1.000	-9.412	21.957
		その他	-6.562		11.247	1.000	-38.158	25.033
	その他	介護老人福祉施設	-22.033		10.281	0.322	-50.915	6.850
		介護老人福祉施設(ユニット型)	17.061		10.642	1.000	-12.834	46.957
		認知症対応型共同生活介護事業所	12.835		10.078	1.000	-15.478	41.148
		小規模多機能型居宅介護事業所	6.562		11.247	1.000	-25.033	38.158

(注)有意水準 :\*5% \*\*10%

(表 2-1-26) スタッフ群における事業種別平均介護経験年数(月数)の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	28.406	**	3.323	0.000	19.071	37.741
		認知症対応型共同生活介護事業所	22.880	**	2.374	0.000	16.210	29.551
		小規模多機能型居宅介護事業所	31.406	**	4.294	0.000	19.344	43.468
		その他	14.237		7.315	0.517	-6.313	34.787
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-28.406	**	3.323	0.000	-37.741	-19.071
		認知症対応型共同生活介護事業所	-5.526		2.982	0.640	-13.904	2.852
		小規模多機能型居宅介護事業所	3.000		4.657	1.000	-10.084	16.084
		その他	-14.169		7.534	0.601	-35.335	6.997
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-22.880	**	2.374	0.000	-29.551	-16.210
		介護老人福祉施設(ユニット型)	5.526		2.982	0.640	-2.852	13.904
		小規模多機能型居宅介護事業所	8.526		4.036	0.347	-2.812	19.863
		その他	-8.644		7.167	1.000	-28.777	11.490
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-31.406	**	4.294	0.000	-43.468	-19.344
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-3.000		4.657	1.000	-16.084	10.084
		認知症対応型共同生活介護事業所	-8.526		4.036	0.347	-19.863	2.812
		その他	-17.169		8.010	0.322	-39.671	5.333
	その他	介護老人福祉施設	-14.237		7.315	0.517	-34.787	6.313
		介護老人福祉施設(ユニット型)	14.169		7.534	0.601	-6.997	35.335
		認知症対応型共同生活介護事業所	8.644		7.167	1.000	-11.490	28.777
		小規模多機能型居宅介護事業所	17.169		8.010	0.322	-5.333	39.671

(注)有意水準 :\*5% \*\*10%

(表 2-1-27) 平均リーダー経験頻度、標準偏差など

		有効 回答者数	リーダー経験頻度			
			平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体		2,641	1.8	2.6	1	100
事業種	介護老人福祉施設	643	1.8	4.2	1	100
	介護老人福祉施設(ユニット型)	318	1.8	4.0	1	70
	認知症対応型共同生活介護事業所	1,468	1.7	1.1	1	20
	小規模多機能型居宅介護事業所	167	2.0	1.3	1	10
	その他	45	1.6	0.9	1	5

リーダー群における事業種別平均リーダー経験頻度の分散分析結果 F=0.83 (v=4;2636) (p>0.50)

(表 2-1-28) リーダー経験年数(月数)

		有効 回答者数	リーダー経験年数(月数)			
			平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体		2,626	33.7	31.9	1	360
事業種	介護老人福祉施設	652	46.1	40.8	1	360
	介護老人福祉施設(ユニット型)	316	28.3	24.3	1	167
	認知症対応型共同生活介護事業所	1,450	31.1	27.8	1	264
	小規模多機能型居宅介護事業所	161	18.3	21.8	1	180
	その他	47	32.7	32.1	1	168

リーダー群における事業種別平均リーダー経験年数(月数)の分散分析結果 F=41.11 (v=4;2621) (p>0.50)

(表 2-1-29) リーダー群における事業種別平均リーダー経験年数(月数)の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni					
	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	17.860**		2.122	0.000	11.897	23.823
		認知症対応型共同生活介護事業所	14.989**		1.460	0.000	10.887	19.091
		小規模多機能型居宅介護事業所	27.815**		2.725	0.000	20.159	35.471
		その他	13.433*		4.677	0.041	0.294	26.571
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-17.860**		2.122	0.000	-23.823	-11.897
		認知症対応型共同生活介護事業所	-2.872		1.922	1.000	-8.272	2.529
		小規模多機能型居宅介護事業所	9.955**		2.998	0.009	1.532	18.378
		その他	-4.428		4.841	1.000	-18.028	9.173
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-14.989**		1.460	0.000	-19.091	-10.887
		介護老人福祉施設(ユニット型)	2.872		1.922	1.000	-2.529	8.272
		小規模多機能型居宅介護事業所	12.827**		2.572	0.000	5.600	20.053
		その他	-1.556		4.589	1.000	-14.449	11.337
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-27.815**		2.725	0.000	-35.471	-20.159
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-9.955**		2.998	0.009	-18.378	-1.532
		認知症対応型共同生活介護事業所	-12.827**		2.572	0.000	-20.053	-5.600
		その他	-14.383		5.134	0.051	-28.806	0.040
	その他	介護老人福祉施設	-13.433*		4.677	0.041	-26.571	-0.294
		介護老人福祉施設(ユニット型)	4.428		4.841	1.000	-9.173	18.028
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.556		4.589	1.000	-11.337	14.449
		小規模多機能型居宅介護事業所	14.383		5.134	0.051	-0.040	28.806

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-1-30) 1日当たり平均労働時間

		有効 回答者数	1日当たり平均労働時間				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,380	8.46	1.01	1.00	16.67	
群別	リーダー	2,682	8.71	1.12	3.00	16.67	
	スタッフ	2,698	8.22	0.82	1.00	13.20	
事業種	介護老人福祉施設	1,271	8.52	1.00	3.00	14.00	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	660	8.48	0.97	1.00	15.00	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,889	8.42	1.01	3.75	16.67	
	小規模多機能型居宅介護事業所	342	8.54	1.11	4.00	14.00	
	その他	99	8.52	1.02	6.50	13.00	
群別・ 事業種	リー ダー	介護老人福祉施設	639	8.75	1.15	3.00	14.00
		介護老人福祉施設(ユニット型)	310	8.73	1.03	6.50	15.00
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,474	8.66	1.12	4.00	16.67
		小規模多機能型居宅介護事業所	169	8.87	1.20	4.95	14.00
		その他	49	8.59	0.96	7.50	13.00
	スタ ッフ	介護老人福祉施設	632	8.28	0.77	5.00	13.00
		介護老人福祉施設(ユニット型)	350	8.25	0.85	1.00	12.00
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,415	8.17	0.81	3.75	13.20
		小規模多機能型居宅介護事業所	173	8.22	0.90	4.00	12.50
		その他	50	8.46	1.08	6.50	12.00

リーダーとスタッフの平均1日当たり平均労働時間の検定結果

t=18.36 (v=5378) (p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均1日当たり平均労働時間の分散分析結果

F=1.95 (v=4;2636) (p&gt;0.10)

スタッフ群における事業種別平均1日当たり平均労働時間の分散分析結果

F=3.40 (v=4;2615) (p&lt;0.01)

(表 2-1-31) スタッフ群における事業種別平均1日当たり平均労働時間の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni					
介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.030		0.055	1.000	-0.123	0.183
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.111*		0.039	0.045	0.001	0.221
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.062		0.070	1.000	-0.135	0.259
		その他	-0.179		0.120	1.000	-0.517	0.158
介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-0.030		0.055	1.000	-0.183	0.123
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.081		0.049	0.973	-0.056	0.218
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.032		0.076	1.000	-0.182	0.246
		その他	-0.210		0.124	0.905	-0.557	0.138
認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-0.111*		0.039	0.045	-0.221	-0.001
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.081		0.049	0.973	-0.218	0.056
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.049		0.066	1.000	-0.234	0.136
		その他	-0.291		0.118	0.137	-0.621	0.040
小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-0.062		0.070	1.000	-0.259	0.135
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.032		0.076	1.000	-0.246	0.182
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.049		0.066	1.000	-0.136	0.234
		その他	-0.242		0.131	0.662	-0.611	0.128
その他	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	0.179		0.120	1.000	-0.158	0.517
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.210		0.124	0.905	-0.138	0.557
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.291		0.118	0.137	-0.040	0.621
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.242		0.131	0.662	-0.128	0.611

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

## 2. 事業所属性

本調査の有効回収 5,700 名（リーダー2,850 名、スタッフ 2,850 名）における所属事業種、所属事業所の開設年数、所属事業所の利用者定員、所属事業所の主任及びリーダー数、チームのスタッフ数、チームの日勤者数、チームの平均年齢、チームの平均介護経験年数、担当フロアの利用者定員数、担当フロアの利用者における要介護度別人数、担当フロアの利用者における認知症重症度別人数、利用者定員による事業種分類、利用者数によるチーム規模分類について割合を算出し、比較を実施した。

### 1) 所属事業種

全体の所属事業種割合は、有効回答 5,538 名（リーダー2,797 名、スタッフ 2,741 名）中、認知症対応型共同生活介護事業所が 3,043 名（54.9%）で最も多く、次いで介護老人福祉施設 1,345 名（24.3%）、介護老人福祉施設（ユニット型）690 名（12.5%）、小規模多機能型居宅介護事業所 357 名（6.4%）、その他 103 名（1.9%）の順であった。（表 2-2-1 参照）

リーダーに関して所属事業種別に比較をみると、認知症対応型共同生活介護事業所 1,561 名（55.8%）と最も所属割合が高く、次いで介護老人福祉施設 684 名（24.5%）、介護老人福祉施設（ユニット型）326 名（11.7%）、小規模多機能型居宅介護事業所 175 名（6.3%）、その他 51 名（1.8%）の順であり、所属事業種の差が認められないことが確認された（ $\chi^2=4.12$ 、自由度=1、 $p>0.39$ ）。（表 2-2-1 参照）

スタッフに関する所属事業種別比較では、リーダーと同様に認知症対応型共同生活介護事業所 1,482 名（54.1%）と最も所属割合が高く、次いで介護老人福祉施設 661 名（24.1%）、介護老人福祉施設（ユニット型）364 名（13.3%）、小規模多機能型居宅介護事業所 182 名（6.6%）、その他 52 名（1.9%）の順であり、所属事業種の差が認められないことが確認された（ $\chi^2=4.12$ 、自由度=1、 $p>0.39$ ）。（表 2-2-1 参照）

### 2) 所属事業所の開設年数

全体の所属事業所の開設年数割合は、有効回答 5,465 名中（リーダー2,782 名、スタッフ 2,683 名）、平均は 7.6 年（91.0 ヶ月、SD 101.6 ヶ月）であり、最小年数 0 年（1 ヶ月）、最大年数 90.0 年（1,080 ヶ月）であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーが 7.6 年（91.3 ヶ月、SD 100.9 ヶ月）、スタッフが 7.6 年（90.7 ヶ月、SD 102.4 ヶ月）であり、リーダーとスタッフ間の所属事業所開設年数の差が認められないことが確認された（ $t=0.21$ 、自由度=5463、 $p>0.84$ ）。（表 2-2-2、3、4 参照）

リーダーに関して事業種別に比較すると平均開設年数が異なることが確認された ( $F=571.48$ 、自由度=4;2739、 $p<0.01$ )。具体的にみると、小規模多機能型居宅介護事業所がどの事業種より低く平均 1.5 年 (17.5 ヶ月、SD 25.7 ヶ月)、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 4.4 年、52.5 ヶ月、SD 28.8 ヶ月) と介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 6.2 年、74.8 ヶ月、SD 98.7 ヶ月) 及びその他 (平均 6.7 年、80.5 ヶ月、SD 65.1 ヶ月) の 3 種が同程度で高く、最も高いのが介護老人福祉施設 (平均 17.5 年、209.9 ヶ月、SD 126.1 ヶ月) であることが確認された。(表 2-2-2、3、4 参照)

スタッフに関しても事業種別の比較で平均開設年数が異なることが確認された ( $F=544.18$ 、自由度=4;2604、 $p<0.01$ )。具体的にみると、小規模多機能型居宅介護事業所がどの事業種より低く平均 1.2 年 (14.7 ヶ月、SD 9.9 ヶ月)、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 4.3 年、51.5 ヶ月、SD 27.9 ヶ月) と介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 6.2 年、74.8 ヶ月、SD 98.7 ヶ月) とその他 (平均 6.8 年、81.0 ヶ月、SD 80.6 ヶ月) の 3 種が同程度で高く、最も高いのが介護老人福祉施設 (平均 17.7 年、211.5 ヶ月、SD 123.1 ヶ月) であることが確認された。(表 2-2-2、3、4 参照)

### 3) 所属事業所の利用者定員

全体の所属事業所の利用者定員割合は、有効回答 5,489 名中 (リーダー2,780 名、スタッフ 2,709 名)、平均定員数 40.2 人 (SD 45.8 人) であり、最小定員数 4 人、最大定員数 1,800 人であった。リーダーとスタッフの比較によると、リーダーの平均定員数が 39.7 人 (SD 37.2 人)、スタッフの平均定員数が 40.8 人 (SD 53.3 人) であり、リーダーとスタッフ間における所属事業所利用者定員数には差が認められないことが確認された ( $t=0.85$ 、自由度=5487、 $p>0.39$ )。(表 2-2-5、6、7 参照)

リーダーに関して事業種別に比較すると平均定員数が異なることが確認された ( $F=1042.27$ 、自由度=4;2738、 $p<0.01$ )。具体的にみると、認知症対応型共同生活介護事業所は他の事業種よりも少なく、平均 17.0 人 (SD 15.1 人)、同程度で小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 22.4 人、SD 6.0 人) であり、介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 75.5 人、SD 30.9 人) と介護老人福祉施設 (平均 79.3 人、SD 34.7 人) が同程度で多いことが確認された。(表 2-2-5、6、7 参照)

スタッフに関しても事業種別に比較すると平均定員数が異なることが確認された ( $F=272.78$ 、自由度=4;2630、 $p<0.01$ )。具体的にみると、リーダーと同様に対応型共同生活介護事業所どの事業種より少なく平均 17.3 人 (SD 17.4 人) であり、同程度で小規模多機能型居宅介護事業所 (平均 24.2 人、SD 21.5 人)、

介護老人福祉施設（ユニット型）（平均 76.5 人、SD 98.2 人）と介護老人福祉施設（平均 79.4 人、SD 48.5 人）が同程度で多いことが確認された。（表 2-2-5、6、7 参照）

#### 4) 所属事業所の主任及びリーダー数（リーダーのみ）

リーダーにおける所属事業所の主任及びリーダー数は、有効回答 2,511 名、平均人数 4.8 人（SD 5.2 人）であり、最小人数 1 人、最大人数 92 人であった。（表 2-2-8、9 参照）

事業種別に比較すると平均人数が異なることが確認された（ $F=67.74$ 、自由度=4;2506、 $p>0.01$ ）。具体的には、小規模多機能型居宅介護事業所が平均 3.0 人（SD 3.2 人）でどの事業種より低く、認知症対応型共同生活介護事業所（平均 3.7 人、SD 4.2 人）がやや高い。また、介護老人福祉施設（平均 5.9 人、SD 5.4 人）とその他（平均 5.9 人、SD 13.7 人）が同程で高く、介護老人福祉施設（ユニット型）（平均 8.2 人、SD 5.5 人）が最も高いことが確認された。（表 2-2-8、9 参照）

#### 5) チームのスタッフ数

全体のチームスタッフ数の割合は、有効回答 5,480 名中（リーダー 2,744 名、スタッフ 2,706 名）、平均 12.4 人（SD 8.5 人）であり、最小人数 1 人、最大人数 103 人であった。（表 2-2-10、11、12 参照）

リーダーに関して事業種別に比較するとチームのスタッフ平均人数が異なることが確認された（ $F=217.70$ 、自由度=4;2729、 $p>0.01$ ）。具体的には、認知症対応型共同生活介護事業所がどの事業種よりも少なく平均 9.5 人（SD 4.4 人）、小規模多機能型居宅介護事業所（平均 10.4 人、SD 3.5 人）とその他（平均 10.7 人、SD 8.6 人）が同程度、介護老人福祉施設（ユニット型）（平均 14.4 人、SD 14.4 人）と続き、介護老人福祉施設（平均 20.7 人、SD 11.3 人）が最も多かった。（表 2-2-10、11、12 参照）

#### 6) チームの日勤者数

全体のチーム日勤者数の割合は、有効回答 5,443 名中（リーダー 2,784 名、スタッフ 2,659 名）、平均人数 5.6 人（SD 5.0 人）であり、最小人数 0.3 人、最大人数 60 人であった。（表 2-2-13、14、15 参照）

事業種別に比較するとチームの日勤者平均人数が異なることが確認された（ $F=210.99$ 、自由度=4;2739、 $p>0.01$ ）。具体的には、認知症対応型共同生活介護事業所がどの事業種より少なく平均 4.7 人（SD 2.4 人）、小規模多機能型居宅介護事業所（平均 6.1 人、SD 2.2 人）とその他（平均 6.6 人、SD 5.5 人）と介

護老人福祉施設（ユニット型）（平均 8.6 人、SD 8.4 人）の 3 種が同程度で多く、介護老人福祉施設（平均 11.0 人、SD 6.9 人）が最も多かった。（表 2-2-13、14、15 参照）

#### 7) チームの平均年齢

全体のチーム平均年齢の割合は、有効回答 5,525 名中（リーダー 2,769 名、スタッフ 2,769 名）、30 歳代（2,076 人、37.6%）で最も高く、次いで 40 歳代（2,023 人、36.6%）が同程度で高かった。次いで 25 歳～30 歳未満（781 人、14.1%）、50 歳代（529 人、9.6%）、20 歳～25 歳未満（94 人、1.7%）と続き、60 歳代（22 人、0.4%）が最も低いことが確認された（ $\chi^2=2.10$ 、自由度=5、 $p>0.83$ ）。（表 2-2-16 参照）

事業種別に比較すると平均年齢の差が異なることが確認された（ $\chi^2=637.21$ 、自由度=20、 $p<0.01$ ）。具体的には、平均年齢の中心層である 30 歳代と 40 歳代の割合をみると、介護老人福祉施設（30 歳代が 328 人、49.0%）と介護老人福祉施設（ユニット型）（30 歳代が 147 人、45.8%）では 30 歳代の割合が高く、小規模多機能型居宅介護事業所（40 歳代が 74 人、43.0%）と認知症対応型共同生活介護事業所（40 歳代が 733 人、48.3%）では 40 歳代の割合が高い。また、25 歳～30 歳未満の割合は、介護老人福祉施設（ユニット型）（99 人、30.8%）と介護老人福祉施設（185 人、27.7%）が同程度で高く、小規模多機能型居宅介護事業所（15 人、8.7%）、認知症対応型共同生活介護事業所（69 人、4.5%）で低いことが確認された（ $\chi^2=637.21$ 、自由度=20、 $p<0.01$ ）。（表 2-2-17、表 2-2-18 参照）

チーム平均年齢についても、回答者の平均年齢と同様の傾向が認められた。つまり介護老人福祉施設では 30 代が半数近くを占め、20 代においても 3 割前後を占めている。小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所では 40 代が 4 割～5 割を占めており小規模な事業所の方が職員の年齢がやや高い傾向が明らかとなった。

#### 8) チームの平均介護経験年数

全体の平均介護経験年数の割合は、有効回答 5,474 名中（リーダー 2,766 名、スタッフ 2,708 名）、3 年～5 年未満が 2,568 人（46.9%）で最も高く、5 年～10 年未満（1,422 人、26.0%）、1 年～3 年未満（1,321 人、24.1%）と続き、10 年以上（123 人、2.2%）、1 年未満（40 人、0.7%）となっている。（表 2-2-19 参照）

事業種別に比較すると平均介護経験年数の差が異なることが確認された（ $\chi^2=210.96$ 、自由度=16、 $p<0.01$ ）。具体的には、1 年～3 年未満の割合が、介護老



人福祉施設（ユニット型）（122 人、38.0%）で高く、介護老人福祉施設（109 人、16.3%）で低い。5 年～10 年未満では逆に、介護老人福祉施設（229 人、34.3%）が高く、介護老人福祉施設（ユニット型）（平均 46 人、14.3%）で低い。また、10 年以上では、介護老人福祉施設（21 人、3.1%）が他の事業種より高く、1 年未満では小規模多機能型居宅介護事業所（10 人、5.9%）が他の事業種より高いことが確認された（表 2-2-20 参照）

スタッフに関しても事業種別比較で平均介護経験年数の差が異なることが確認された（ $\chi^2=140.14$ 、自由度=16、 $p<0.01$ ）。具体的には、1 年～3 年未満の割合が、認知症対応型共同生活介護事業所（331 人、23.2%）で高く、介護老人福祉施設（77 人、12.2%）で低い。5 年～10 年未満では介護老人福祉施設（256 人、40.6%）が、認知症対応型共同生活介護事業所（386 人、27.0%）と介護老人福祉施設（ユニット型）（56 人、16.1%）より高いことが確認された。（表 2-2-21 参照）

チームにおける職員の介護経験年数についても、回答者の介護経験年数とほぼ同様の傾向を示しており、ユニット型介護老人福祉施設におけるチーム平均介護経験年数は 3 年未満が 4 割と多く、逆に介護老人福祉施設では 5 年以上の割合が 3 割強と多い傾向が認められた。

#### 9) 担当フロアの利用者定員数

全体の担当フロア利用者定員数の割合は、有効回答 5,567 名中（リーダー 2,799 名、スタッフ 2,768 名）、平均利用者定員数（19.8 人、SD 19.2 人）であり、最小人数 2.0 人、最大人数 180 人であった。（ $t=6.95$ 、自由度=5565、 $p<0.01$ ）。（表 2-2-22、23、24 参照）

事業種別に比較すると平均利用者定員数の差が異なることが確認された（ $F=770.75$ 、自由度=4;2753、 $p<0.01$ ）。具体的には、認知症対応型共同生活介護事業所がどの事業種よりも低く平均 10.3 人（3.6 人）、小規模多機能型居宅介護事業所（平均 16.9 人、SD 5.6 人）と介護老人福祉施設（ユニット型）（平均 23.9 人、SD 21.2 人）とその他（平均 19.2 人、SD 15.1 人）の 3 種が同程度で高く、介護老人福祉施設（平均 48.1 人、SD 25.0 人）で最も高いことが確認された。（表 2-2-22、23、24 参照）

#### 10) 担当フロアの利用者における要介護度別人数

担当フロアの利用者における要介護度別人数割合は、平均要介護度として分析を行った。全体の担当フロアの利用者における平均要介護度は、有効回答 5,227 名中（リーダー 2,654 名、スタッフ 2,573 名）、平均 2.960（SD 0.795）であり、最小 0.795、最大 5.000）であった。（表 2-2-25、26、27 参照）

事業種別に比較すると平均要介護度レベルの差が異なることが確認された ( $F=690.33$ 、自由度=4;2613、 $p<0.01$ )。具体的には、小規模多機能型居宅介護事業所がどの事業種よりも低く平均 2.312 (SD 0.604)、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 2.577、SD 0.565) とその他 (平均 2.682、SD 0.832) が同程度で続き、介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 3.571、SD 0.523) と介護老人福祉施設 (平均 3.819、SD 0.499) が同程度で高いことが確認された (表 2-2-25、26、27 参照)

#### 11) 担当フロアの利用者における認知症重症度別人数

利用者の認知症重症度の判定には厚生労働省による痴呆性老人の日常生活自立度判定基準を採用した。担当フロアの利用者における認知症重症度別人数割合は、平均認知症ランクとして分析を行った。全体の担当フロアの利用者における平均平均認知症ランクは、有効回答 5,192 名中 (リーダー 2,617 名、スタッフ 2,575 名)、平均 2.885 (SD 0.612) であり、最小 1.000、最大 5.000) であった。(表 2-2-28 参照)

事業種別に比較すると平均認知症ランクの差が異なることが確認された ( $F=121.84$ 、自由度=4;2573、 $p<0.01$ )。具体的には、小規模多機能型居宅介護事業所がどの事業種よりも低く平均 2.511 (SD 0.522)、認知症対応型共同生活介護事業所 (平均 2.768、SD 0.541) とその他 (平均 2.724、SD 0.615) が同程度、続いて介護老人福祉施設 (ユニット型) (平均 3.074、SD 0.593)、介護老人福祉施設 (平均 3.283、SD 0.531) の順に高い事が確認された。(表 2-2-29、表 2-2-30 参照)

#### 12) 利用者数によるチーム規模別比較

先述の結果より介護老人福祉施設やユニット型介護老人福祉施設などの利用者定員数や職員数が多い事業種と、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所など利用者定員数や職員数が少ない小規模な事業種を分けて比較するため、フロアやユニット内の利用者数を基準に大規模チームと小規模チームに分類してチーム規模別の比較を実施することとした。チーム規模の基準は、フロアやユニット内の利用者数が 10 名以下を小規模チームとし、11 名以上の介護老人福祉施設 (ユニット型を含む) を大規模チームとした (表 2-2-31 参照)。先述した担当フロア平均利用者数をみるとユニット型介護老人福祉施設では 23.9 名とやや多く、ユニット型は小規模単位型の生活介護様式として周知されているが、今回の小規模基準は認知症対応型共同生活介護事業所の利用者定員を参考に共同生活人数 10 名を小規模チームの上限人数として設定した。よって、ユニット型介護老人福祉施設でも 11 名以上のユニットは大規模チ

ームとして扱い、認知症対応型共同生活介護事業所において2ユニットのリーダーを兼務している場合は、利用者数18名のチームリーダーとなるので小規模チームからも大規模チームからも除外した。

結果によると、有効回答4,807名中（リーダー2,358名、スタッフ2,449名）、小規模が3,183名（66.2%）、大規模が1,624名（33.8%）となった。（表2-2-3参照）

リーダーとスタッフで比較すると、リーダーでは小規模が1,517名（64.3%）、大規模が841名（35.7%）で、スタッフでは小規模が1,666名（68.0%）、大規模が783名（32.0%）であり、スタッフの方が小規模がやや多く、大規模がやや少ない（ $\chi^2=7.33$ 、自由度=1、 $p<0.01$ ）。

(表 2-2-1) 所属事業種別度数と割合

			所属事業種					合計
			介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	認知症対応型共同生活介護事業所	小規模多機能型居宅介護事業所	その他	
群別	リーダー	度数	684	326	1,561	175	51	2,797
		期待度数	679	348	1,537	180	52	2,797
		群別の % (有意判定)	24.5	11.7	55.8	6.3	1.8	100.0
		調整済み残差	0.295	-1.830	1.303	-0.581	-0.203	
スタッフ	スタッフ	度数	661	364	1,482	182	52	2,741
		期待度数	666	342	1,506	177	51	2,741
		群別の % (有意判定)	24.1	13.3	54.1	6.6	1.9	100.0
		調整済み残差	-0.295	1.830	-1.303	0.581	0.203	
全体		度数	1,345	690	3,043	357	103	5,538
		期待度数	1,345	690	3,043	357	103	5,538
		群別の %	24.3	12.5	54.9	6.4	1.9	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 4.12 (ν = 1) (p>0.39)

(表 2-2-2) 所属事業所開設年数 (月数)

			有効 回答者数	所属事業所開設年数(月数)			
				平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体			5,465	91.0	101.6	1	1,080
群別	リーダー		2,782	91.3	100.9	1	1,080
	スタッフ		2,683	90.7	102.4	1	996
事業種	介護老人福祉施設		1,285	210.7	124.6	3	1,080
	介護老人福祉施設(ユニット型)		666	74.5	103.0	5	996
	認知症対応型共同生活介護事業所		2,951	52.0	28.4	2	299
	小規模多機能型居宅介護事業所		352	16.1	19.4	3	227
	その他		99	80.8	72.8	1	377
群別・ 事業種	リーダー	事業種 介護老人福祉施設	661	209.9	126.1	3	1,080
		介護老人福祉施設(ユニット型)	318	74.8	98.7	6	480
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,540	52.5	28.8	2	299
		小規模多機能型居宅介護事業所	175	17.5	25.7	3	227
		その他	50	80.5	65.1	1	264
	スタッフ	事業種 介護老人福祉施設	624	211.5	123.1	3	686
		介護老人福祉施設(ユニット型)	348	74.1	106.9	5	996
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,411	51.5	27.9	3	299
		小規模多機能型居宅介護事業所	177	14.7	9.9	3	75
		その他	49	81.0	80.6	1	377

リーダーとスタッフの平均所属事業所開設年数(月数)の検定結果

t=0.21 (ν=5463)(p&gt;0.84)

リーダー群における事業種別平均所属事業所開設年数(月数)の分散分析結果

F=571.48(ν=4;2739)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均所属事業所開設年数(月数)の分散分析結果

F=544.18(ν=4;2604)(p&lt;0.01)

(表2-2-3) リーダー群における事業種別平均所属事業所開設年数(月数)の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	135.015	**	5.079	0.000	120.746	149.283
		認知症対応型共同生活介護事業所	157.409	**	3.461	0.000	147.687	167.130
		小規模多機能型居宅介護事業所	192.361	**	6.327	0.000	174.587	210.135
		その他	129.344	**	10.916	0.000	98.679	160.009
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-135.015	**	5.079	0.000	-149.283	-120.746
		認知症対応型共同生活介護事業所	22.394	**	4.584	0.000	9.516	35.272
		小規模多機能型居宅介護事業所	57.346	**	7.005	0.000	37.668	77.024
		その他	-5.671		11.322	1.000	-37.478	26.136
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-157.409	**	3.461	0.000	-167.130	-147.687
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-22.394	**	4.584	0.000	-35.272	-9.516
		小規模多機能型居宅介護事業所	34.952	**	5.937	0.000	18.274	51.631
		その他	-28.065		10.694	0.087	-58.108	1.979
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-192.361	**	6.327	0.000	-210.135	-174.587
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-57.346	**	7.005	0.000	-77.024	-37.668
		認知症対応型共同生活介護事業所	-34.952	**	5.937	0.000	-51.631	-18.274
		その他	-63.017	**	11.934	0.000	-96.543	-29.491
その他	介護老人福祉施設	-129.344	**	10.916	0.000	-160.009	-98.679	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	5.671		11.322	1.000	-26.136	37.478	
	認知症対応型共同生活介護事業所	28.065		10.694	0.087	-1.979	58.108	
	小規模多機能型居宅介護事業所	63.017	**	11.934	0.000	29.491	96.543	

(注)有意水準 :\*5% \*\*10%

(表2-2-4) スタッフ群における事業種別平均所属事業所開設年数(月数)の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	137.382	**	5.050	0.000	123.195	151.570
		認知症対応型共同生活介護事業所	160.036	**	3.629	0.000	149.842	170.231
		小規模多機能型居宅介護事業所	196.833	**	6.428	0.000	178.774	214.892
		その他	130.480	**	11.198	0.000	99.019	161.941
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-137.382	**	5.050	0.000	-151.570	-123.195
		認知症対応型共同生活介護事業所	22.654	**	4.518	0.000	9.962	35.346
		小規模多機能型居宅介護事業所	59.451	**	6.969	0.000	39.874	79.029
		その他	-6.903		11.517	1.000	-39.259	25.454
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-160.036	**	3.629	0.000	-170.231	-149.842
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-22.654	**	4.518	0.000	-35.346	-9.962
		小規模多機能型居宅介護事業所	36.797	**	6.019	0.000	19.887	53.706
		その他	-29.557		10.969	0.071	-60.372	1.259
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-196.833	**	6.428	0.000	-214.892	-178.774
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-59.451	**	6.969	0.000	-79.029	-39.874
		認知症対応型共同生活介護事業所	-36.797	**	6.019	0.000	-53.706	-19.887
		その他	-66.354	**	12.184	0.000	-100.585	-32.122
その他	介護老人福祉施設	-130.480	**	11.198	0.000	-161.941	-99.019	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	6.903		11.517	1.000	-25.454	39.259	
	認知症対応型共同生活介護事業所	29.557		10.969	0.071	-1.259	60.372	
	小規模多機能型居宅介護事業所	66.354	**	12.184	0.000	32.122	100.585	

(注)有意水準 :\*5% \*\*10%

(表 2-2-5) 所属事業所の利用者定員

		有効 回答者数	所属事業所の利用者定員					
			平均値	標準偏差	最小値	最大値		
全体		5,489	40.2	45.8	4	1,800		
群別	リーダー	2,780	39.7	37.2	4	480		
	スタッフ	2,709	40.8	53.3	4	1,800		
事業種	介護老人福祉施設	1,299	79.4	42.0	4	750		
	介護老人福祉施設(ユニット型)	664	76.0	73.8	9	1,800		
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,968	17.2	16.2	5	306		
	小規模多機能型居宅介護事業所	347	23.3	15.8	4	250		
	その他	100	34.5	32.5	6	179		
群別・ 事業種	リー ダー	事業 種	介護老人福祉施設	663	79.3	34.7	9	480
			介護老人福祉施設(ユニット型)	320	75.5	30.9	9	175
			認知症対応型共同生活介護事業所	1,537	17.0	15.1	5	306
			小規模多機能型居宅介護事業所	174	22.4	6.0	4	48
			その他	49	36.4	32.6	8	179
	ス タ フ	事業 種	介護老人福祉施設	636	79.4	48.5	4	750
			介護老人福祉施設(ユニット型)	344	76.5	98.2	9	1,800
			認知症対応型共同生活介護事業所	1,431	17.3	17.4	5	306
			小規模多機能型居宅介護事業所	173	24.2	21.5	9	250
			その他	51	32.6	32.5	6	150

リーダーとスタッフの平均所属事業所の利用者定員の検定結果

t=0.85(v=5487)(p&gt;0.39)

リーダー群における事業種別平均所属事業所の利用者定員の分散分析結果

F=1042.27(v=4;2738)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均所属事業所の利用者定員の分散分析結果

F=272.78(v=4;2630)(p&lt;0.01)

(表 2-2-6) リーダー群における事業種別平均所属事業所の利用者定員の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni					
介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設(ユニット型)	3.841		1.597	0.162	-0.645	8.326
		認知症対応型共同生活介護事業所	62.307**		1.090	0.000	59.245	65.368
		小規模多機能型居宅介護事業所	56.904**		1.998	0.000	51.291	62.517
		その他	42.857**		3.473	0.000	33.102	52.613
介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-3.841		1.597	0.162	-8.326	0.645
		認知症対応型共同生活介護事業所	58.466**		1.441	0.000	54.417	62.515
		小規模多機能型居宅介護事業所	53.063**		2.209	0.000	46.856	59.270
		その他	39.017**		3.598	0.000	28.908	49.126
認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-62.307**		1.090	0.000	-65.368	-59.245
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-58.466**		1.441	0.000	-62.515	-54.417
		小規模多機能型居宅介護事業所	-5.403*		1.876	0.040	-10.673	-0.132
		その他	-19.449**		3.404	0.000	-29.012	-9.887
小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-56.904**		1.998	0.000	-62.517	-51.291
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-53.063**		2.209	0.000	-59.270	-46.856
		認知症対応型共同生活介護事業所	5.403*		1.876	0.040	0.132	10.673
		その他	-14.047**		3.794	0.002	-24.704	-3.389
その他	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-42.857**		3.473	0.000	-52.613	-33.102
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-39.017**		3.598	0.000	-49.126	-28.908
		認知症対応型共同生活介護事業所	19.449**		3.404	0.000	9.887	29.012
		小規模多機能型居宅介護事業所	14.047**		3.794	0.002	3.389	24.704

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-7) スタッフ群における事業種別平均所属事業所の利用者定員の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni	介護老人福祉施設			介護老人福祉施設(ユニット型)	2.879
		認知症対応型共同生活介護事業所	62.079**		2.153	0.000	56.031	68.127
		小規模多機能型居宅介護事業所	55.186**		3.873	0.000	44.304	66.068
		その他	46.815**		6.574	0.000	28.346	65.284
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-2.879		3.023	1.000	-11.373	5.614
		認知症対応型共同生活介護事業所	59.200**		2.712	0.000	51.579	66.820
		小規模多機能型居宅介護事業所	52.307**		4.210	0.000	40.478	64.135
		その他	43.936**		6.778	0.000	24.894	62.978
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-62.079**		2.153	0.000	-68.127	-56.031
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-59.200**		2.712	0.000	-66.820	-51.579
		小規模多機能型居宅介護事業所	-6.893		3.636	0.581	-17.108	3.322
		その他	-15.264		6.437	0.178	-33.348	2.820
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-55.186**		3.873	0.000	-66.068	-44.304
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-52.307**		4.210	0.000	-64.135	-40.478
		認知症対応型共同生活介護事業所	6.893		3.636	0.581	-3.322	17.108
		その他	-8.371		7.198	1.000	-28.592	11.850
	その他	介護老人福祉施設	-46.815**		6.574	0.000	-65.284	-28.346
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-43.936**		6.778	0.000	-62.978	-24.894
		認知症対応型共同生活介護事業所	15.264		6.437	0.178	-2.820	33.348
		小規模多機能型居宅介護事業所	8.371		7.198	1.000	-11.850	28.592

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-8) 事業所における主任及びリーダー数

		有効 回答者数	主任及びリーダー数			
			平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体		2,511	4.8	5.2	1	92
事業種	介護老人福祉施設	657	5.9	5.4	1	51
	介護老人福祉施設(ユニット型)	311	8.2	5.5	1	42
	認知症対応型共同生活介護事業所	1,353	3.7	4.2	1	33
	小規模多機能型居宅介護事業所	145	3.0	3.2	1	17
	その他	45	5.9	13.7	1	92

リーダー群における事業種別平均主任及びリーダー数の分散分析結果

F=67.74 (v=4;2506)(p&lt;0.01)

(表 2-2-9) リーダー群における事業種別平均主任及びリーダー数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	-2.305**		0.341	0.000	-3.264	-1.346
		認知症対応型共同生活介護事業所	2.236**		0.236	0.000	1.574	2.899
		小規模多機能型居宅介護事業所	2.886**		0.455	0.000	1.608	4.165
		その他	-0.004		0.764	1.000	-2.151	2.143
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	2.305**		0.341	0.000	1.346	3.264
		認知症対応型共同生活介護事業所	4.541**		0.312	0.000	3.665	5.418
		小規模多機能型居宅介護事業所	5.192**		0.499	0.000	3.790	6.593
		その他	2.301*		0.791	0.037	0.079	4.524
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-2.236**		0.236	0.000	-2.899	-1.574
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-4.541**		0.312	0.000	-5.418	-3.665
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.650		0.433	1.000	-0.568	1.868
		その他	-2.240*		0.752	0.029	-4.352	-0.129
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-2.886**		0.455	0.000	-4.165	-1.608
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-5.192**		0.499	0.000	-6.593	-3.790
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.650		0.433	1.000	-1.868	0.568
		その他	-2.890**		0.846	0.006	-5.268	-0.513
その他	介護老人福祉施設	0.004		0.764	1.000	-2.143	2.151	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-2.301*		0.791	0.037	-4.524	-0.079	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2.240*		0.752	0.029	0.129	4.352	
	小規模多機能型居宅介護事業所	2.890**		0.846	0.006	0.513	5.268	

(注) 有意水準 \*5% \*\*10%



(表 2-2-10) チームの平均スタッフ数

		有効 回答者数	チームのスタッフ数				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,480	12.4	8.5	1	103	
群別	リーダー	2,774	13.0	9.6	1	82	
	スタッフ	2,706	11.7	7.3	1	103	
事業種	介護老人福祉施設	1,299	19.2	10.8	1	103	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	672	12.2	11.6	2	82	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,945	9.6	4.1	1	44	
	小規模多機能型居宅介護事業所	350	11.0	3.6	2	22	
	その他	99	10.7	7.8	2	43	
群別・ 事業種	リーダー	介護老人福祉施設	670	20.7	11.3	1	81
		介護老人福祉施設(ユニット型)	321	14.4	14.4	2	82
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,520	9.5	4.4	1	34
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	10.4	3.5	2	21
		その他	51	10.7	8.6	2	43
	スタッフ	介護老人福祉施設	629	17.6	10.1	1	103
		介護老人福祉施設(ユニット型)	351	10.1	7.6	2	63
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,425	9.6	3.8	1	44
		小規模多機能型居宅介護事業所	178	11.6	3.6	3	22
		その他	48	10.6	6.9	2	33

リーダーとスタッフの平均チームのスタッフ数の検定結果

t=5.37 (v=5478)(p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均チームのスタッフ数の分散分析結果

F=217.70 (v=4;2729)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均チームのスタッフ数の分散分析結果

F=175.02 (v=4;2626)(p&lt;0.01)

(表 2-2-11) リーダー群における事業種別平均チームのスタッフ数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	6.234**		0.561	0.000	4.656	7.811
		認知症対応型共同生活介護事業所	11.123**		0.384	0.000	10.046	12.201
		小規模多機能型居宅介護事業所	10.240**		0.707	0.000	8.254	12.227
		その他	9.914**		1.202	0.000	6.538	13.289
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-6.234**		0.561	0.000	-7.811	-4.656
		認知症対応型共同生活介護事業所	4.889**		0.508	0.000	3.462	6.317
		小規模多機能型居宅介護事業所	4.007**		0.782	0.000	1.811	6.202
		その他	3.680*		1.247	0.032	0.177	7.183
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-11.123**		0.384	0.000	-12.201	-10.046
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-4.889**		0.508	0.000	-6.317	-3.462
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.883		0.665	1.000	-2.752	0.987
		その他	-1.209		1.178	1.000	-4.517	2.099
小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-10.240**		0.707	0.000	-12.227	-8.254	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-4.007**		0.782	0.000	-6.202	-1.811	
	認知症対応型共同生活介護事業所	0.883		0.665	1.000	-0.987	2.752	
	その他	-0.326		1.319	1.000	-4.032	3.379	
その他	介護老人福祉施設	-9.914**		1.202	0.000	-13.289	-6.538	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-3.680*		1.247	0.032	-7.183	-0.177	
	認知症対応型共同生活介護事業所	1.209		1.178	1.000	-2.099	4.517	
	小規模多機能型居宅介護事業所	0.326		1.319	1.000	-3.379	4.032	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-1 2) スタッフ群における事業種別平均チームのスタッフ数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni	介護老人福祉施設			介護老人福祉施設(ユニット型)	7.484**
		認知症対応型共同生活介護事業所	8.010**		0.309	0.000	7.142	8.879
		小規模多機能型居宅介護事業所	6.005**		0.548	0.000	4.465	7.545
		その他	6.979**		0.967	0.000	4.263	9.695
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-7.484**		0.430	0.000	-8.692	-6.275
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.527		0.385	1.000	-0.554	1.607
		小規模多機能型居宅介護事業所	-1.479		0.594	0.128	-3.148	0.190
		その他	-0.504		0.993	1.000	-3.296	2.287
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-8.010**		0.309	0.000	-8.879	-7.142
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.527		0.385	1.000	-1.607	0.554
		小規模多機能型居宅介護事業所	-2.006**		0.513	0.001	-3.447	-0.564
		その他	-1.031		0.947	1.000	-3.693	1.630
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-6.005**		0.548	0.000	-7.545	-4.465
		介護老人福祉施設(ユニット型)	1.479		0.594	0.128	-0.190	3.148
		認知症対応型共同生活介護事業所	2.006**		0.513	0.001	0.564	3.447
		その他	0.974		1.050	1.000	-1.975	3.924
	その他	介護老人福祉施設	-6.979**		0.967	0.000	-9.695	-4.263
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.504		0.993	1.000	-2.287	3.296
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.031		0.947	1.000	-1.630	3.693
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.974		1.050	1.000	-3.924	1.975

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-1 3) チームの日勤者数

		有効 回答者数	チームの日勤者数			
			平均値	標準偏差	最小値	最大値
全体		5,443	5.6	5.0	0.3	60
群別	リーダー	2,784	6.8	5.6	1.0	60
	スタッフ	2,659	4.3	3.9	0.3	50
事業種	介護老人福祉施設	1,289	8.9	6.6	0.5	60
	介護老人福祉施設(ユニット型)	646	6.1	7.1	0.3	51
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,941	4.0	2.4	0.5	35
	小規模多機能型居宅介護事業所	348	5.7	2.3	1.0	18
	その他	102	5.6	5.0	1.0	32
群別・事業種	リーダー					
	介護老人福祉施設	671	11.0	6.9	1.0	60
	介護老人福祉施設(ユニット型)	316	8.6	8.4	1.0	51
	認知症対応型共同生活介護事業所	1,533	4.7	2.4	1.0	35
	小規模多機能型居宅介護事業所	173	6.1	2.2	2.5	15
	その他	51	6.6	5.5	2.0	32
	スタッフ					
	介護老人福祉施設	618	6.6	5.4	0.5	50
	介護老人福祉施設(ユニット型)	330	3.7	4.3	0.3	43
	認知症対応型共同生活介護事業所	1,408	3.2	2.2	0.5	23
	小規模多機能型居宅介護事業所	175	5.3	2.4	1.0	18
	その他	51	4.6	4.3	1.0	23

リーダーとスタッフの平均チームの日勤者数 T 検定

t=19.59 (v=5441)(p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均チームの日勤者数の分散分析結果

F=210.99 (v=4;2739)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均チームの日勤者数の分散分析結果

F=106.62 (v=4;2577)(p&lt;0.01)

(表 2-2-14) リーダー群における事業種別平均チームの日勤者数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	2.427	**	0.332	0.000	1.494	3.360
		認知症対応型共同生活介護事業所	6.350	**	0.225	0.000	5.717	6.983
		小規模多機能型居宅介護事業所	4.899	**	0.415	0.000	3.733	6.065
		その他	4.473	**	0.707	0.000	2.486	6.460
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-2.427	**	0.332	0.000	-3.360	-1.494
		認知症対応型共同生活介護事業所	3.923	**	0.301	0.000	3.078	4.768
		小規模多機能型居宅介護事業所	2.471	**	0.460	0.000	1.178	3.765
		その他	2.046		0.735	0.054	-0.018	4.110
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-6.350	**	0.225	0.000	-6.983	-5.717
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-3.923	**	0.301	0.000	-4.768	-3.078
		小規模多機能型居宅介護事業所	-1.451	**	0.390	0.002	-2.548	-0.354
		その他	-1.877		0.693	0.068	-3.824	0.070
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-4.899	**	0.415	0.000	-6.065	-3.733
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-2.471	**	0.460	0.000	-3.765	-1.178
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.451	**	0.390	0.002	0.354	2.548
		その他	-0.426		0.776	1.000	-2.605	1.753
その他	介護老人福祉施設	-4.473	**	0.707	0.000	-6.460	-2.486	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-2.046		0.735	0.054	-4.110	0.018	
	認知症対応型共同生活介護事業所	1.877		0.693	0.068	-0.070	3.824	
	小規模多機能型居宅介護事業所	0.426		0.776	1.000	-1.753	2.605	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-15) スタッフ群における事業種別平均チームの日勤者数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	2.943	**	0.244	0.000	2.258	3.627
		認知症対応型共同生活介護事業所	3.453	**	0.172	0.000	2.968	3.937
		小規模多機能型居宅介護事業所	1.280	**	0.306	0.000	0.421	2.140
		その他	1.992	**	0.521	0.001	0.529	3.454
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-2.943	**	0.244	0.000	-3.627	-2.258
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.510		0.219	0.197	-0.104	1.124
		小規模多機能型居宅介護事業所	-1.662	**	0.334	0.000	-2.601	-0.724
		その他	-0.951		0.538	0.770	-2.461	0.559
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-3.453	**	0.172	0.000	-3.937	-2.968
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.510		0.219	0.197	-1.124	0.104
		小規模多機能型居宅介護事業所	-2.172	**	0.286	0.000	-2.977	-1.368
		その他	-1.461	*	0.509	0.042	-2.892	-0.030
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-1.280	**	0.306	0.000	-2.140	-0.421
		介護老人福祉施設(ユニット型)	1.662	**	0.334	0.000	0.724	2.601
		認知症対応型共同生活介護事業所	2.172	**	0.286	0.000	1.368	2.977
		その他	0.711		0.569	1.000	-0.886	2.309
その他	介護老人福祉施設	-1.992	**	0.521	0.001	-3.454	-0.529	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.951		0.538	0.770	-0.559	2.461	
	認知症対応型共同生活介護事業所	1.461	*	0.509	0.042	0.030	2.892	
	小規模多機能型居宅介護事業所	-0.711		0.569	1.000	-2.309	0.886	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表2-2-16) チームの平均年齢別度数と割合

			チームの平均年齢						合計
			20歳～25歳未満	25歳～30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	
群別	リーダー	度数	48	378	1,047	1,025	262	9	2,769
		期待度数	47	391	1,040	1,014	265	11	2,769
		群別の% (有意判定)	1.7	13.7	37.8	37.0	9.5	0.3	100.0
		調整済み残差	0.185	-1.036	0.364	0.621	-0.286	-0.866	
	スタッフ	度数	46	403	1,029	998	267	13	2,756
		期待度数	47	390	1,036	1,009	264	11	2,756
		群別の% (有意判定)	1.7	14.6	37.3	36.2	9.7	0.5	100.0
		調整済み残差	-0.185	1.036	-0.364	-0.621	0.286	0.866	
全体	度数	94	781	2,076	2,023	529	22	5,525	
	期待度数	94	781	2,076	2,023	529	22	5,525	
	群別の%	1.7	14.1	37.6	36.6	9.6	0.4	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup>値) 2.10 (ν = 5) (p>0.83)

(表2-2-17) リーダー群における事業種別みたチームの平均年齢別度数と割合

			チームの平均年齢						合計
			20歳～25歳未満	25歳～30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	
事業種	介護老人福祉施設	度数	24	185	328	123	9	0	669
		期待度数	12	91	253	247	63	2	669
		事業種の% (有意判定)	3.6	27.7	49.0	18.4	1.3	0.0	100.0
		調整済み残差	4.143	12.171	6.844	-11.435	-8.271	-1.712	
		調整済み残差	4.143	12.171	6.844	-11.435	-8.271	-1.712	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	17	99	147	55	3	0	321
		期待度数	6	44	122	119	30	1	321
		事業種の% (有意判定)	5.3	30.8	45.8	17.1	0.9	0.0	100.0
		調整済み残差	5.134	9.571	3.114	-7.821	-5.567	-1.097	
		調整済み残差	5.134	9.571	3.114	-7.821	-5.567	-1.097	
	認知症対応型共同生活介護事業所	度数	5	69	477	733	226	8	1,518
		期待度数	27	207	575	560	144	5	1,518
		事業種の% (有意判定)	0.3	4.5	31.4	48.3	14.9	0.5	100.0
		調整済み残差	-6.357	-15.478	-7.778	13.770	10.777	2.013	
		調整済み残差	-6.357	-15.478	-7.778	13.770	10.777	2.013	
	小規模多機能型居宅介護事業所	度数	1	15	64	74	17	1	172
		期待度数	3	23	65	64	16	1	172
		事業種の% (有意判定)	0.6	8.7	37.2	43.0	9.9	0.6	100.0
		調整済み残差	-1.213	-1.937	-0.186	1.713	0.183	0.595	
		調整済み残差	-1.213	-1.937	-0.186	1.713	0.183	0.595	
その他	度数	1	4	18	23	4	0	50	
	期待度数	1	7	19	18	5	0	50	
	事業種の% (有意判定)	2.0	8.0	36.0	46.0	8.0	0.0	100.0	
	調整済み残差	0.131	-1.170	-0.276	1.342	-0.362	-0.410		
	調整済み残差	0.131	-1.170	-0.276	1.342	-0.362	-0.410		
全体	度数	48	372	1,034	1,008	259	9	2,730	
	期待度数	48	372	1,034	1,008	259	9	2,730	
	事業種の%	1.8	13.6	37.9	36.9	9.5	0.3	100.0	

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup>値) 637.21 (ν = 20) (p<0.01)

(表 2-2-18) スタッフ群における事業種別にみたチームの平均年齢別度数と割合

事業種		チームの平均年齢						合計
		20歳～25歳未満	25歳～30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	
介護老人福祉施設	度数	17	190	303	126	9	0	645
	期待度数	10	95	240	233	63	3	645
	事業種の %	2.6	29.5	47.0	19.5	1.4	0.0	100.0
	(有意判定)	*	*	*	*	*	*	
	調整済み残差	2.385	12.078	5.884	-10.095	-8.213	-2.037	
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	22	115	143	70	4	0	354
	期待度数	6	52	132	128	35	2	354
	事業種の %	6.2	32.5	40.4	19.8	1.1	0.0	100.0
	(有意判定)	*	*	*	*	*	*	
	調整済み残差	7.402	10.093	1.327	-6.894	-5.871	-1.411	
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	4	64	469	672	228	10	1,447
	期待度数	23	214	539	523	141	7	1,447
	事業種の %	0.3	4.4	32.4	46.4	15.8	0.7	100.0
	(有意判定)	*	*	*	*	*	*	
	調整済み残差	-5.939	-16.359	-5.583	11.994	11.358	1.657	
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	0	19	68	77	13	2	179
	期待度数	3	26	67	65	17	1	179
	事業種の %	0.0	10.6	38.0	43.0	7.3	1.1	100.0
	(有意判定)				*			
	調整済み残差	-1.770	-1.619	0.220	1.973	-1.163	1.258	
その他	度数	0	7	13	23	7	1	51
	期待度数	1	8	19	18	5	0	51
	事業種の %	0.0	13.7	25.5	45.1	13.7	2.0	100.0
	(有意判定)							
	調整済み残差	-0.921	-0.210	-1.750	1.339	0.965	1.530	
全体	度数	43	395	996	968	261	13	2,676
	期待度数	43	395	996	968	261	13	2,676
	事業種の %	1.6	14.8	37.2	36.2	9.8	0.5	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 635.41 (ν = 20) (p<0.01)

(表 2-2-19) チームの平均介護経験年数別度数と割合

群別		チームの平均介護経験年数					合計
		1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	
リーダー	度数	23	757	1,290	640	56	2,766
	期待度数	20	667	1,298	719	62	2,766
	群別の %	0.8	27.4	46.6	23.1	2.0	100.0
	(有意判定)		*		*		
	調整済み残差	0.885	5.655	-0.412	-4.841	-1.122	
スタッフ	度数	17	564	1,278	782	67	2,708
	期待度数	20	654	1,270	703	61	2,708
	群別の %	0.6	20.8	47.2	28.9	2.5	100.0
	(有意判定)		*		*		
	調整済み残差	-0.885	-5.655	0.412	4.841	1.122	
全体	度数	40	1,321	2,568	1,422	123	5,474
	期待度数	40	1,321	2,568	1,422	123	5,474
	群別の %	0.7	24.1	46.9	26.0	2.2	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 43.71 (ν = 4) (p<0.01)

(表 2-2-20) リーダー群における事業種別にみたチームの平均介護経験年数別度数と割合

事業種		チームの平均介護経験年数					合計
		1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	
介護老人福祉施設	度数	0	109	308	229	21	667
	期待度数	5	183	312	154	13	667
	事業種の %	0.0	16.3	46.2	34.3	3.1	100.0
	(有意判定)	*	*		*	*	
	調整済み残差	-2.680	-7.348	-0.332	7.941	2.390	
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	3	122	148	46	2	321
	期待度数	3	88	150	74	6	321
	事業種の %	0.9	38.0	46.1	14.3	0.6	100.0
	(有意判定)		*		*		
	調整済み残差	0.272	4.552	-0.241	-3.959	-1.892	
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	7	446	735	305	24	1,517
	期待度数	12	415	709	350	31	1,517
	事業種の %	0.5	29.4	48.5	20.1	1.6	100.0
	(有意判定)	*	*	*	*		
	調整済み残差	-2.259	2.668	2.011	-4.121	-1.812	
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	10	60	62	36	2	170
	期待度数	1	47	79	39	3	170
	事業種の %	5.9	35.3	36.5	21.2	1.2	100.0
	(有意判定)	*	*	*			
	調整済み残差	7.638	2.394	-2.770	-0.606	-0.806	
その他	度数	2	9	21	13	6	51
	期待度数	0	14	24	12	1	51
	事業種の %	3.9	17.6	41.2	25.5	11.8	100.0
	(有意判定)	*				*	
	調整済み残差	2.510	-1.572	-0.803	0.413	4.998	
全体	度数	22	746	1,274	629	55	2,726
	期待度数	22	746	1,274	629	55	2,726
	事業種の %	0.8	27.4	46.7	23.1	2.0	100.0

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup>値) 210.96 (ν = 16) (p<0.01)

(表2-2-21) スタッフ群における事業種別にみたチームの平均介護経験年数別度数と割合

事業種		チームの平均介護経験年数					合計
		1年未満	1年～3年未満	3年～5年未満	5年～10年未満	10年以上	
介護老人福祉施設	度数	1	77	277	256	20	631
	期待度数	4	130	300	182	15	631
	事業種の %	0.2	12.2	43.9	40.6	3.2	100.0
	(有意判定)		*	*	*		
	調整済み残差	-1.754	-5.964	-2.072	7.447	1.376	
介護老人福祉施設(ユニット型)	度数	2	83	201	56	5	347
	期待度数	2	71	165	100	8	347
	事業種の %	0.6	23.9	57.9	16.1	1.4	100.0
	(有意判定)			*	*		
	調整済み残差	-0.175	1.656	4.178	-5.613	-1.288	
認知症対応型共同生活介護事業所	度数	8	331	676	386	28	1,429
	期待度数	9	294	679	412	35	1,429
	事業種の %	0.6	23.2	47.3	27.0	2.0	100.0
	(有意判定)		*		*		
	調整済み残差	-0.604	3.588	-0.207	-2.281	-1.721	
小規模多機能型居宅介護事業所	度数	6	43	72	47	5	173
	期待度数	1	36	82	50	4	173
	事業種の %	3.5	24.9	41.6	27.2	2.9	100.0
	(有意判定)		*				
	調整済み残差	4.792	1.443	-1.600	-0.508	0.403	
その他	度数	0	7	23	14	6	50
	期待度数	0	10	24	14	1	50
	事業種の %	0.0	14.0	46.0	28.0	12.0	100.0
	(有意判定)					*	
	調整済み残差	-0.576	-1.160	-0.213	-0.135	4.432	
全体	度数	17	541	1,249	759	64	2,630
	期待度数	17	541	1,249	759	64	2,630
	事業種の %	0.6	20.6	47.5	28.9	2.4	100.0

(注)(有意判定) \*有意水準 5%以下

(χ<sup>2</sup> 値) 140.14 (ν = 16) (p<0.01)

(表 2-2-2) 担当フロアの利用者定員数

		有効 回答者数	担当フロアの利用者定員数				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,567	19.8	19.2	2.0	180	
群別	リーダー	2,799	21.6	21.5	4.0	180	
	スタッフ	2,768	18.0	16.3	2.0	143	
事業種	介護老人福祉施設	1,299	43.9	23.2	2.0	180	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	687	19.7	16.6	5.0	130	
	認知症対応型共同生活介護事業所	3,012	9.9	3.2	4.0	58	
	小規模多機能型居宅介護事業所	342	16.8	5.7	4.0	32	
	その他	103	18.4	15.2	6.0	70	
群別・ 事業種	リーダー	介護老人福祉施設	666	48.1	25.0	5.0	180
		介護老人福祉施設(ユニット型)	325	23.9	21.2	7.0	130
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,545	10.3	3.6	5.0	58
		小規模多機能型居宅介護事業所	171	16.9	5.6	4.0	28
		その他	51	19.2	15.1	8.0	70
	スタッフ	介護老人福祉施設	633	39.5	20.2	2.0	143
		介護老人福祉施設(ユニット型)	362	15.9	9.4	5.0	100
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,467	9.5	2.5	4.0	27
		小規模多機能型居宅介護事業所	171	16.7	5.8	6.0	32
		その他	52	17.7	15.3	6.0	70

リーダーとスタッフの平均担当フロアの利用者定員数の検定結果

t=6.95 (v=5565)(p&lt;0.01)

リーダー群における事業種別平均担当フロアの利用者定員数の分散分析結果

F=770.75 (v=4;2753)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均担当フロアの利用者定員数の分散分析結果

F=841.11 (v=4;2680)(p&lt;0.01)

(表 2-2-2-3) リーダー群における事業種別平均担当フロアの利用者定員数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
			Bonferroni					
介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設(ユニット型)	24.162**		0.998	0.000	21.359	26.966
		認知症対応型共同生活介護事業所	37.799**		0.684	0.000	35.878	39.719
		小規模多機能型居宅介護事業所	31.131**		1.264	0.000	27.579	34.683
		その他	28.910**		2.143	0.000	22.890	34.930
介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-24.162**		0.998	0.000	-26.966	-21.359
		認知症対応型共同生活介護事業所	13.636**		0.900	0.000	11.108	16.165
		小規模多機能型居宅介護事業所	6.969**		1.393	0.000	3.055	10.883
		その他	4.748		2.221	0.327	-1.493	10.988
認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-37.799**		0.684	0.000	-39.719	-35.878
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-13.636**		0.900	0.000	-16.165	-11.108
		小規模多機能型居宅介護事業所	-6.667**		1.189	0.000	-10.007	-3.328
		その他	-8.889**		2.099	0.000	-14.786	-2.992
小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-31.131**		1.264	0.000	-34.683	-27.579
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-6.969**		1.393	0.000	-10.883	-3.055
		認知症対応型共同生活介護事業所	6.667**		1.189	0.000	3.328	10.007
		その他	-2.221		2.353	1.000	-8.832	4.390
その他	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設	-28.910**		2.143	0.000	-34.930	-22.890
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-4.748		2.221	0.327	-10.988	1.493
		認知症対応型共同生活介護事業所	8.889**		2.099	0.000	2.992	14.786
		小規模多機能型居宅介護事業所	2.221		2.353	1.000	-4.390	8.832

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%



(表 2-2-24) スタッフ群における事業種別平均担当フロアの利用者定員数の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	23.585	**	0.718	0.000	21.569	25.601
		認知症対応型共同生活介護事業所	29.945	**	0.518	0.000	28.490	31.400
		小規模多機能型居宅介護事業所	22.757	**	0.939	0.000	20.120	25.394
		その他	21.757	**	1.571	0.000	17.344	26.171
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-23.585	**	0.718	0.000	-25.601	-21.569
		認知症対応型共同生活介護事業所	6.360	**	0.639	0.000	4.564	8.156
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.828		1.011	1.000	-3.667	2.011
		その他	-1.827		1.615	1.000	-6.365	2.710
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-29.945	**	0.518	0.000	-31.400	-28.490
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-6.360	**	0.639	0.000	-8.156	-4.564
		小規模多機能型居宅介護事業所	-7.188	**	0.880	0.000	-9.660	-4.715
		その他	-8.187	**	1.537	0.000	-12.505	-3.870
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-22.757	**	0.939	0.000	-25.394	-20.120
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.828		1.011	1.000	-2.011	3.667
		認知症対応型共同生活介護事業所	7.188	**	0.880	0.000	4.715	9.660
		その他	-1.000		1.725	1.000	-5.845	3.845
その他	介護老人福祉施設	-21.757	**	1.571	0.000	-26.171	-17.344	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	1.827		1.615	1.000	-2.710	6.365	
	認知症対応型共同生活介護事業所	8.187	**	1.537	0.000	3.870	12.505	
	小規模多機能型居宅介護事業所	1.000		1.725	1.000	-3.845	5.845	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-25) 担当フロアにおける利用者の平均要介護度

		有効 回答者数	平均要介護度				
			平均値	標準偏差	最小値	最大値	
全体		5,227	2.960	0.795	0.444	5.000	
群別	リーダー	2,654	2.957	0.793	0.444	5.000	
	スタッフ	2,573	2.963	0.796	0.500	5.000	
事業種	介護老人福祉施設	1,163	3.815	0.517	0.867	5.000	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	612	3.545	0.570	0.950	5.000	
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,913	2.577	0.561	0.444	5.000	
	小規模多機能型居宅介護事業所	344	2.335	0.623	0.500	5.000	
	その他	92	2.734	0.817	0.760	4.560	
群別・ 事業種	リーダー	介護老人福祉施設	601	3.819	0.499	1.000	5.000
		介護老人福祉施設(ユニット型)	290	3.571	0.523	1.846	5.000
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,509	2.577	0.565	0.444	5.000
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	2.312	0.604	0.500	4.143
		その他	46	2.682	0.832	0.760	4.360
	スタッフ	介護老人福祉施設	562	3.811	0.537	0.867	5.000
		介護老人福祉施設(ユニット型)	322	3.522	0.609	0.950	5.000
		認知症対応型共同生活介護事業所	1,404	2.577	0.558	0.875	5.000
		小規模多機能型居宅介護事業所	172	2.359	0.642	0.500	5.000
		その他	46	2.785	0.808	0.820	4.560

(注) 所属ユニットやフロア利用者の平均要介護度 =  $wnum / \text{要介護度別利用者数合計}$ 

$$wnum = (\text{要支援 1・2 の人数} \times 0) + (\text{介護度 I の人数} \times 1) + (\text{介護度 II の人数} \times 2) + (\text{介護度 III の人数} \times 3) + (\text{介護度 IV の人数} \times 4) + (\text{介護度 V の人数} \times 5)$$

リーダーとスタッフの平均要介護度の検定結果

t=0.29 (v=5225)(p&gt;0.77)

リーダー群における事業種別平均要介護度の分散分析結果

F=690.33 (v=4;2613)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均要介護度の分散分析結果

F=595.48 (v=4;2501)(p&lt;0.01)

(表 2-2-26) リーダー群における事業種別平均要介護度の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.248**		0.040	0.000	0.137	0.360
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.242**		0.027	0.000	1.167	1.317
		小規模多機能型居宅介護事業所	1.507**		0.048	0.000	1.372	1.642
		その他	1.137**		0.085	0.000	0.898	1.375
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.248**		0.040	0.000	-0.360	-0.137
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.994**		0.036	0.000	0.894	1.094
		小規模多機能型居宅介護事業所	1.259**		0.053	0.000	1.109	1.409
		その他	0.888**		0.088	0.000	0.641	1.136
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-1.242**		0.027	0.000	-1.317	-1.167
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.994**		0.036	0.000	-1.094	-0.894
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.265**		0.045	0.000	0.139	0.390
		その他	-0.106		0.083	1.000	-0.339	0.128
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-1.507**		0.048	0.000	-1.642	-1.372
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-1.259**		0.053	0.000	-1.409	-1.109
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.265**		0.045	0.000	-0.390	-0.139
		その他	-0.370**		0.092	0.001	-0.629	-0.112
その他	介護老人福祉施設	-1.137**		0.085	0.000	-1.375	-0.898	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.888**		0.088	0.000	-1.136	-0.641	
	認知症対応型共同生活介護事業所	0.106		0.083	1.000	-0.128	0.339	
	小規模多機能型居宅介護事業所	0.370**		0.092	0.001	0.112	0.629	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-27) スタッフ群における事業種別平均要介護度の多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.289**		0.040	0.000	0.176	0.401
		認知症対応型共同生活介護事業所	1.234**		0.029	0.000	1.154	1.314
		小規模多機能型居宅介護事業所	1.452**		0.050	0.000	1.312	1.592
		その他	1.026**		0.088	0.000	0.779	1.272
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.289**		0.040	0.000	-0.401	-0.176
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.945**		0.035	0.000	0.846	1.044
		小規模多機能型居宅介護事業所	1.164**		0.054	0.000	1.012	1.315
		その他	0.737**		0.090	0.000	0.484	0.990
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-1.234**		0.029	0.000	-1.314	-1.154
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.945**		0.035	0.000	-1.044	-0.846
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.218**		0.046	0.000	0.089	0.348
		その他	-0.208		0.086	0.151	-0.449	0.032
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-1.452**		0.050	0.000	-1.592	-1.312
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-1.164**		0.054	0.000	-1.315	-1.012
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.218**		0.046	0.000	-0.348	-0.089
		その他	-0.427**		0.095	0.000	-0.693	-0.160
その他	介護老人福祉施設	-1.026**		0.088	0.000	-1.272	-0.779	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.737**		0.090	0.000	-0.990	-0.484	
	認知症対応型共同生活介護事業所	0.208		0.086	0.151	-0.032	0.449	
	小規模多機能型居宅介護事業所	0.427**		0.095	0.000	0.160	0.693	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-28) 担当フロアの利用者平均認知症ランク

		有効 回答者数	平均認知症ランク					
			平均値	標準偏差	最小値	最大値		
全体		5,192	2.885	0.612	1.000	5.000		
群別	リーダー	2,617	2.897	0.593	1.000	5.000		
	スタッフ	2,575	2.872	0.631	1.000	5.000		
事業種	介護老人福祉施設	1,115	3.278	0.557	1.000	5.000		
	介護老人福祉施設(ユニット型)	603	3.052	0.616	1.000	5.000		
	認知症対応型共同生活介護事業所	2,942	2.748	0.558	1.000	5.000		
	小規模多機能型居宅介護事業所	334	2.512	0.528	1.000	4.000		
	その他	91	2.783	0.596	1.300	4.080		
群別・ 事業種	リーダー	事業種	介護老人福祉施設	567	3.283	0.531	1.074	5.000
			介護老人福祉施設(ユニット型)	286	3.074	0.593	1.100	5.000
			認知症対応型共同生活介護事業所	1,511	2.768	0.541	1.000	4.444
			小規模多機能型居宅介護事業所	169	2.511	0.522	1.000	4.000
			その他	45	2.724	0.615	1.500	4.080
	スタッフ	事業種	介護老人福祉施設	548	3.273	0.582	1.000	4.932
			介護老人福祉施設(ユニット型)	317	3.033	0.636	1.000	5.000
			認知症対応型共同生活介護事業所	1,431	2.726	0.575	1.000	5.000
			小規模多機能型居宅介護事業所	165	2.513	0.536	1.000	3.722
			その他	46	2.840	0.577	1.300	4.080

(注) 所属ユニットやフロア利用者の平均認知症ランク =  $wrank / \text{認知症ランク別利用者数合計}$  $wrank = (\text{ランクⅠの人数} \times 1) + (\text{ランクⅡの人数} \times 2) + (\text{ランクⅢの人数} \times 3) + (\text{ランクⅣの人数} \times 4) + (\text{ランクⅤの人数} \times 5)$ 

リーダーとスタッフの平均認知症ランクの検定結果

t=1.48 (v=5190)(p&gt;0.14)

リーダー群における事業種別平均認知症ランクの分散分析結果

F=121.84 (v=4;2573)(p&lt;0.01)

スタッフ群における事業種別平均認知症ランクの分散分析結果

F=109.30 (v=4;2502)(p&lt;0.01)

(表 2-2-29) リーダー群における事業種別平均認知症ランクの多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.209**		0.040	0.000	0.098	0.320
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.514**		0.027	0.000	0.439	0.590
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.772**		0.048	0.000	0.638	0.906
		その他	0.558**		0.084	0.000	0.321	0.796
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.209**		0.040	0.000	-0.320	-0.098
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.305**		0.035	0.000	0.207	0.404
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.563**		0.053	0.000	0.415	0.712
		その他	0.349**		0.087	0.001	0.104	0.595
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.514**		0.027	0.000	-0.590	-0.439
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.305**		0.035	0.000	-0.404	-0.207
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.258**		0.044	0.000	0.134	0.382
		その他	0.044		0.082	1.000	-0.188	0.276
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.772**		0.048	0.000	-0.906	-0.638
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.563**		0.053	0.000	-0.712	-0.415
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.258**		0.044	0.000	-0.382	-0.134
		その他	-0.214		0.091	0.195	-0.471	0.043
その他	介護老人福祉施設	-0.558**		0.084	0.000	-0.796	-0.321	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.349**		0.087	0.001	-0.595	-0.104	
	認知症対応型共同生活介護事業所	-0.044		0.082	1.000	-0.276	0.188	
	小規模多機能型居宅介護事業所	0.214		0.091	0.195	-0.043	0.471	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-30) スタッフ群における事業種別平均認知症ランクの多重比較

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.240**		0.041	0.000	0.125	0.356
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.547**		0.029	0.000	0.465	0.630
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.761**		0.052	0.000	0.615	0.906
		その他	0.433**		0.089	0.000	0.182	0.685
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.240**		0.041	0.000	-0.356	-0.125
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.307**		0.036	0.000	0.205	0.409
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.520**		0.056	0.000	0.363	0.677
		その他	0.193		0.092	0.358	-0.065	0.451
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.547**		0.029	0.000	-0.630	-0.465
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.307**		0.036	0.000	-0.409	-0.205
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.213**		0.048	0.000	0.079	0.348
		その他	-0.114		0.087	1.000	-0.359	0.131
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.761**		0.052	0.000	-0.906	-0.615
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.520**		0.056	0.000	-0.677	-0.363
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.213**		0.048	0.000	-0.348	-0.079
		その他	-0.327**		0.097	0.008	-0.600	-0.054
その他	介護老人福祉施設	-0.433**		0.089	0.000	-0.685	-0.182	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.193		0.092	0.358	-0.451	0.065	
	認知症対応型共同生活介護事業所	0.114		0.087	1.000	-0.131	0.359	
	小規模多機能型居宅介護事業所	0.327**		0.097	0.008	0.054	0.600	

(注) 有意水準 : \*5% \*\*10%

(表 2-2-3 1) 担当フロア・ユニットにおける利用者数による規模分類基準  
(分類基準)

利用者定員によるチーム規模分類	利用者定員数 (注)
小規模	10 人以下
大規模	11 人以上の介護老人福祉施設 (ユニット型を含む)

(注) 利用者定員は、ユニットやフロアの利用者定員とした

(表 2-2-3 2) 利用者定員によるチーム規模分類別度数と割合

			事業種分類		合計
			小規模	大規模	
群別	リーダー	度数	1,517	841	2,358
		期待度数	1,561	797	2,358
		群別の %	64.3	35.7	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	-2.707	2.707	
	スタッフ	度数	1,666	783	2,449
		期待度数	1,622	827	2,449
		群別の %	68.0	32.0	100.0
		(有意判定)	*	*	
		調整済み残差	2.707	-2.707	
全体		度数	3,183	1,624	4,807
		期待度数	3,183	1,624	4,807
		群別の %	66.2	33.8	100.0

(注) (有意判定) \*有意水準 5%以下

( $\chi^2$  値) 7.33 ( $v = 1$ ) ( $p < 0.01$ )

### 3.各尺度得点の比較

組織・仕事特性、リーダーシップスタイル（リーダーのみ）、介護業務ストレスサー、リーダー業務ストレスサー（リーダーのみ）、ストレス反応、バーンアウト、ストレス対処行動に関する因子構造を探索し、各因子得点を算出して、リーダーとスタッフ、そして事業種とチーム規模によって、各因子がどのように異なるのか、比較分析した。

#### 1) 組織・仕事特性

##### (1) 因子構造

介護業務に従事するリーダー及びスタッフの組織・仕事への意識及び実態に関する因子構造を調べることを目的として、組織・仕事に関する16項目を対象に探索的因子分析を実施した。なお各項目は、全くあてはまらない(1)～とてもよくあてはまる(5)の5段階スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。固有値1以上の条件で実施したところ4因子が抽出された。なお主因子法も試みたが因子構造がやや不鮮明で説明力も劣ったことから、後出のように各因子に該当する項目グループ毎に別途得点を算出することも配慮して、因子構造の鮮明さや説明力を評価して主成分法による結果を採用することにした。採用結果の各項目は特定の因子への負荷量が高く他の因子への負荷量が低いという単純構造の原理をほぼ満たし、4因子による共通性が0.6以上で、分散の説明率が65.2%であることからこの結果を是とし、各因子を次のように解釈した。(表2-3-1参照)

第1因子は、私の職場の人間関係は良い、私の職場のチームワークはよい、私の職場の情報伝達はとてもスムーズである、私の事業所の教育・指導体制は整っている、私の事業所では利用者中心の介護方針がとられている、施設長はリーダーシップを発揮し私達を引っ張ってくれる、の6項目の因子負荷量が高いことから、これを「組織連携度」とした。

第2因子は、今の仕事は私に適している、私は今の仕事を誇らしく思う、私は今の施設に勤めていることを誇らしく思う、私は今の仕事に満足している、今の仕事は私の能力を十分に発揮できている、私は今の職場に満足している、の6項目の因子負荷量が高いことから、これを「誇り・満足度」とした。

第3因子は、私の給与は私の仕事の成果に見合っていると思う、今の労働時間は適当だと思う、の2項目の因子負荷量が高いことから、これを「勤務条件の適正度」とした。

第4因子は、仕事上の重要な決定は私に任されている、ほとんどの業務を私の判断で行うことができる、の2項目の因子負荷量が高いことから、これを「職

務裁量度」とした。

## (2) リーダーとスタッフの因子得点比較

上記4因子に該当する項目の平均スコアを算定しこれを因子得点として、各因子の実態を比較分析する。なお各項目は前記の5段階スコアであり、各因子得点の平均は1～5の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、組織連携度が3.66 (SD0.66)、誇り・満足感が3.54 (SD0.71)、勤務条件の適正度が3.17 (SD0.91)、職務裁量度が2.68 (SD1.05)であった。(図2-3-1参照)

これらの因子得点について次の3点に着目して分析を進める。

第1点は、これらは標本から得た得点であり一定の数値幅を持つことを考慮した数値の大小関係は果たしてどうか、換言すれば4つの因子得点に差があるのか否かである。

第2点は、リーダーとスタッフという属性の違いによって因子得点に差があるのか否かである。

そして第3点は、4つの因子得点の差は属性が異なっても同じパターンで表れるのか、それとも4つの因子と属性が相互に絡み合っただけで異なった様相を呈するのか、すなわち交互作用があるのか否かである。

これらを二元配置分散分析によって確認する。

第1点については、4因子の表出度合が異なることが(表2-3-2の組織・仕事特性)で検証された( $F=2328.9$ 、自由度=3;16200、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(表2-3-3)にみるように4つの因子得点は相互に異なり(いずれも有意水準1%)、4因子の表出度合は組織連携度(平均3.66)が最も強く、誇り・満足感(平均3.54)、勤務条件の適正度(平均3.17)、職務裁量度(平均2.68)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-1参照)

第2点について群別比較を行うと、リーダーとスタッフで因子パターンが異なることが(表2-3-4)によって検証された( $F=142.3$ 、自由度=1;5400、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-2)にみるように、組織連携度(リーダー平均3.62、スタッフ平均3.69)と勤務条件の適正度(リーダー平均3.09、スタッフ平均3.24)はスタッフの方が強く表れ、職務裁量度(リーダー平均3.15、スタッフ平均2.20)はリーダーの方がかなり強く表れており、誇り・満足感(リーダー平均3.53、スタッフ平均3.54)は両群同程度である。

そして第3点は、(図2-3-2)で明らかなように4因子と群別属性が絡み合っただけでリーダーとスタッフで異なった因子パターンが表れるという交互作用が確認された(表2-3-2の組織・仕事特性×群別の検定結果、 $F=799.6$ 、自由度=3;16200、 $p<0.01$ )。具体的には職務裁量度が異なり、他の3因子ではスタッ

フに強く表れるか同程度であるのに対して、職務裁量度ではリーダー（平均 3.15）に強く表れ、スタッフ（平均 2.20）を大きく上回るというねじれ現象がみられる。

以上の結果は、リーダーとスタッフを別々にとらえる必要があることを示唆しており、以下においてはリーダーとスタッフを分離して行うこととした。

### （3）事業種別因子得点の比較

#### ①事業種別リーダー群における因子得点比較

ここにおいても上記同様に3つの分析視点で進める。

第1に、リーダーでも4因子の表出度合が異なることが（表2-3-5の組織・仕事特性）で検証された（ $F=114.8$ 、自由度=3;7959、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（表2-3-6および図2-3-2のリーダー）にみるように勤務条件の適正度（平均 3.09）と職務裁量度（平均 3.15）が同程度で、それ以外は相互に異なる（いずれも有意水準 1%）。4因子の表出度合は組織連携度（平均 3.62）が最も強く、誇り・満足感（平均 3.53）が続き、勤務条件の適正度（平均 3.09）と職務裁量度（平均 3.15）が同等である。

第2に、事業種別により因子パターンが異なることが（表2-3-7）によって検証された（ $F=32.7$ 、自由度=4;2653、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図2-3-3および表2-3-8）にみるように、4因子は総じて、認知症対応型共同生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所、その他、の3種により強く表れ、介護老人福祉施設とユニット型の2種で弱く表れている。そして前者3種が同程度、後者2種が同程度で、前者3種と後者2種は異なる。

そして第3点は、（図2-3-3）で明らかなように4因子と事業種別が絡み合って異なった因子パターンが表れるという交互作用が確認された（表2-3-5の組織・仕事特性×事業種別の検定結果、 $F=2.8$ 、自由度=12;7959、 $p<0.01$ ）。具体的には職務裁量度がやや異なり、小規模多機能型居宅介護事業所と認知症対応型共同生活介護事業所で職務裁量度がより強く表れている。

介護老人福祉施設及びユニット型介護老人福祉施設におけるリーダーに比較して、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所におけるリーダーの方が職務の裁量度が高く、組織連携度や勤務条件適性度もやや高い傾向が認められている。小規模な事業所におけるリーダーの権限の大きさを意味するとも考えられるが、同時に職員が少なく、業務の種類が多いことによってリーダーが行うべき業務種と量が多いことも考えられる。更に、業務中の判断や決定権がチーム規模が小さいために会議や稟議によらない即時判断が求められており、リーダーの裁量は多い傾向が考えられる。



## ②事業種別スタッフ群における因子得点比較

同様にスタッフでも、第1に、4因子の表出度合が異なることが(表2-3-9の組織・仕事特性)で検証された( $F=874.5$ 、自由度=3;7815、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(表2-3-10および図2-3-2のスタッフ)にみるように4因子が相互に異なる(いずれも有意水準1%)。4因子の表出度合は組織連携度(平均3.69)が最も強く、誇り・満足感(平均3.54)、勤務条件の適正度(平均3.24)と続き、職務裁量度(平均2.20)がかなり低い。

第2に、事業種別により因子パターンが異なることが(表2-3-11)によって検証された( $F=28.6$ 、自由度=4;2605、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-4および表2-3-12)にみるように、4因子は総じて、認知症対応型共同生活介護事業所と小規模多機能型居宅介護事業所の2種により強く表れ、介護老人福祉施設とユニット型の2種で弱く表れている。そして前者2種が同程度、後者2種が同程度で、前者2種と後者2種は異なる。

そして第3点は、(図2-3-4)で明らかのように4因子と事業種別が絡み合って異なった因子パターンが表れるという交互作用が確認された(表2-3-9の組織・仕事特性×事業種別の検定結果、 $F=6.7$ 、自由度=12;7815、 $p<0.01$ )。具体的にはその他における勤務条件の適正度と職務裁量度がより弱く表れている。

スタッフ群における事業種間比較においてもリーダーとほぼ同様の結果がみられたが、職務裁量度のみリーダーと比較して低い結果であった。組織連携度や勤務条件の適性度、職務の誇りや満足度については介護老人福祉施設に比較し、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所のスタッフの方がやや高い傾向が認められている。

## (4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較

### ①チーム規模別リーダーにおける因子得点比較

4因子の表出度合については事業種別で検証済みにつき、ここでは第2と第3視点について記述する。

リーダーでは第2視点のチーム規模別比較でも因子パターンが異なることが(表2-3-13)によって検証された( $F=111.7$ 、自由度=1;2251、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-5)にみるように、4因子ともに小規模により強く表れ、大規模を明らかに上回っている。

第3点については、(図2-3-5)で明らかのように小規模と大規模が一定の差異を保ちつつ同じ因子パターンを示しており、交互作用は認められない(表2-3-14の組織・仕事特性×チーム規模別の検定結果、 $F=1.5$ 、自由度=3;6753、 $p>0.20$ )

## ②チーム規模別スタッフにおける因子得点比較

ここでも同様に第2と第3視点について記述する。

スタッフでは第2視点のチーム規模別比較でも因子パターンが異なることが(表2-3-15)によって検証された( $F=88.4$ 、自由度=1;2334、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-6および表2-3-16)にみるように、4因子ともに小規模により強く表れ、大規模を明らかに上回っている。

第3点については、(図2-3-6)にみるように小規模と大規模の差異の幅が徐々に小さくなって、やや異なった因子パターンを示すことから交互作用が認められる(表2-3-16の組織・仕事特性×チーム規模別の検定結果、 $F=15.0$ 、自由度=3;7002、 $p<0.01$ )。

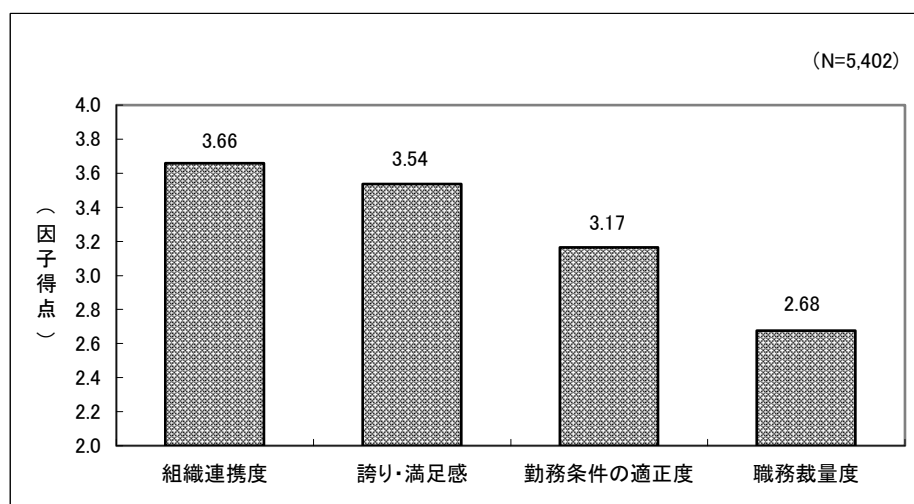
スタッフ、リーダー双方において全ての因子得点が大規模チームよりも小規模チームの方が高い結果となった。

(表 2-3-1) 組織・仕事特性の因子分析結果

変数名	(バリマックス回転後の因子負荷量)				共通性
	因子				
	1	2	3	4	
2. 私の職場の人間関係は良い	0.763	0.232	-0.072	-0.011	0.641
14. 私の職場のチームワークはよい	0.744	0.291	-0.031	0.017	0.640
4. 私の職場の情報伝達はとてもスムーズである	0.742	0.145	0.171	0.093	0.610
3. 私の職場の教育・指導体制は整っている	0.731	0.129	0.288	0.057	0.638
1. 私の事業所では利用者中心の介護方針がとられている	0.593	0.163	0.159	0.105	0.415
5. 施設長はリーダーシップを発揮し、私たちを引っ張ってくれる	0.553	0.103	0.460	0.101	0.538
9. 今の仕事は私に適している	0.126	0.819	0.046	0.082	0.696
11. 私は今の仕事を誇らしく思う	0.109	0.796	0.168	0.049	0.677
10. 私は今の施設に勤めていることを誇らしく思う	0.362	0.665	0.301	0.111	0.675
15. 私は今の仕事に満足している	0.360	0.657	0.311	0.039	0.660
8. 今の仕事は私の能力を十分に発揮できている	0.286	0.624	0.059	0.335	0.587
16. 私は今の職場に満足している	0.493	0.554	0.362	0.030	0.682
13. 私の給与は私の仕事の成果に見合っていると思う	0.130	0.151	0.805	0.034	0.689
12. 今の労働時間は適当だと思う	0.110	0.252	0.718	-0.074	0.596
6. 仕事上の重要な決定は私に任されている	0.079	0.106	0.003	0.909	0.845
7. ほとんどの業務を私の判断で行うことができる	0.068	0.140	-0.010	0.904	0.841
回転後の負荷量平方和					
合計	3.533	3.205	1.870	1.820	
分散の %	22.1	20.0	11.7	11.4	
累積 %	22.1	42.1	53.8	65.2	
因子の解釈	組織連携度	誇り・満足感	勤務条件の適正度	職務裁量度	

(因子抽出方法)主成分、最小固有値=1

(図 2-3-1) 組織・仕事特性因子得点 (全体)



	組織連携度	誇り・満足感	勤務条件の適正度	職務裁量度
平均値	3.66	3.54	3.17	2.68
標準偏差	0.66	0.71	0.91	1.05

(表 2-3-2) 被験者内の検定 (組織・仕事特性因子得点の群別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
組織・仕事特性	球面性の仮定	3,155	3	1,052	2,328.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	3,155	2.3	1,397	2,328.9	0.000
	Huynh-Feldt	3,155	2.3	1,396	2,328.9	0.000
	下限	3,155	1	3,155	2,328.9	0.000
組織・仕事特性 x 群別	球面性の仮定	1,083	3	361	799.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,083	2.3	480	799.6	0.000
	Huynh-Feldt	1,083	2.3	479	799.6	0.000
	下限	1,083	1	1,083	799.6	0.000
誤差 (組織・仕事特性)	球面性の仮定	7,316	16,200	0.45		
	Greenhouse-Geisser	7,316	12,200	0.60		
	Huynh-Feldt	7,316	12,208	0.60		
	下限	7,316	5,400	1.35		

(表 2-3-3) 組織・仕事特性因子得点のペアごとの比較

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

(I) 組織・仕事	(J) 組織・仕事	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
組織連携度	誇り・満足感	0.121**		0.008	0.000	0.106	0.137
	勤務条件の適正度	0.492**		0.012	0.000	0.469	0.516
	職務裁量度	0.981**		0.014	0.000	0.954	1.008
誇り・満足感	組織連携度	-0.121**		0.008	0.000	-0.137	-0.106
	勤務条件の適正度	0.371**		0.012	0.000	0.348	0.394
	職務裁量度	0.860**		0.013	0.000	0.834	0.886
勤務条件の適 正度	組織連携度	-0.492**		0.012	0.000	-0.516	-0.469
	誇り・満足感	-0.371**		0.012	0.000	-0.394	-0.348
	職務裁量度	0.489**		0.017	0.000	0.456	0.522
職務裁量度	組織連携度	-0.981**		0.014	0.000	-1.008	-0.954
	誇り・満足感	-0.860**		0.013	0.000	-0.886	-0.834
	勤務条件の適正度	-0.489**		0.017	0.000	-0.522	-0.456

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

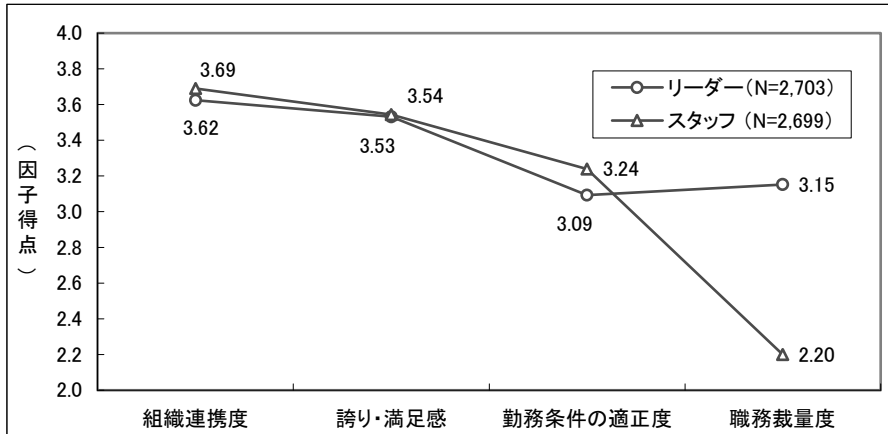
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-4) 被験者間の検定 (組織・仕事特性因子得点の群別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	229,511	1	229,511	180,599.0	0.000
群別	181	1	181	142.3	0.000
誤差	6,863	5,400	1		

(図 2-3-2) 群別にみた組織・仕事特性因子得点



	組織連携度	誇り・満足感	勤務条件の適正度	職務裁量度
全体 (N=5,402)	3.66	3.54	3.17	2.68
群別				
リーダー (N=2,703)	3.62	3.53	3.09	3.15
スタッフ (N=2,699)	3.69	3.54	3.24	2.20
群別 (t 値)	-3.66	-0.66	-5.85	37.64
検定 (自由度)	5,400	5,400	5,400	5,400
(有意水準)	p<0.01	p>0.50	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-5) 被験者内の検定 (リーダーの組織・仕事特性因子得点の事業種別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
組織・仕事特性	球面性の仮定	164	3	55	114.8	0.000
	Greenhouse-Geisser	164	2.2	74	114.8	0.000
	Huynh-Feldt	164	2.2	74	114.8	0.000
	下限	164	1	164	114.8	0.000
組織・仕事特性 x 事業種別	球面性の仮定	16	12	1	2.8	0.001
	Greenhouse-Geisser	16	8.9	2	2.8	0.003
	Huynh-Feldt	16	8.9	2	2.8	0.003
	下限	16	4	4	2.8	0.026
誤差 (組織・仕事特性)	球面性の仮定	3,782	7,959	0.48		
	Greenhouse-Geisser	3,782	5,879	0.64		
	Huynh-Feldt	3,782	5,893	0.64		
	下限	3,782	2,653	1.43		

(表 2-3-6) リーダー群における組織・仕事特性因子得点のペアごとの比較

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

(I) 組織・仕事	(J) 組織・仕事	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
組織連携度	誇り・満足感	0.066**		0.021	0.002	0.024	0.108
	勤務条件の適正度	0.504**		0.033	0.000	0.440	0.568
	職務裁量度	0.469**		0.036	0.000	0.397	0.540
誇り・満足感	組織連携度	-0.066**		0.021	0.002	-0.108	-0.024
	勤務条件の適正度	0.438**		0.032	0.000	0.376	0.501
	職務裁量度	0.403**		0.035	0.000	0.334	0.472
勤務条件の適 正度	組織連携度	-0.504**		0.033	0.000	-0.568	-0.440
	誇り・満足感	-0.438**		0.032	0.000	-0.501	-0.376
	職務裁量度	-0.035		0.046	0.448	-0.126	0.056
職務裁量度	組織連携度	-0.469**		0.036	0.000	-0.540	-0.397
	誇り・満足感	-0.403**		0.035	0.000	-0.472	-0.334
	勤務条件の適正度	0.035		0.046	0.448	-0.056	0.126

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

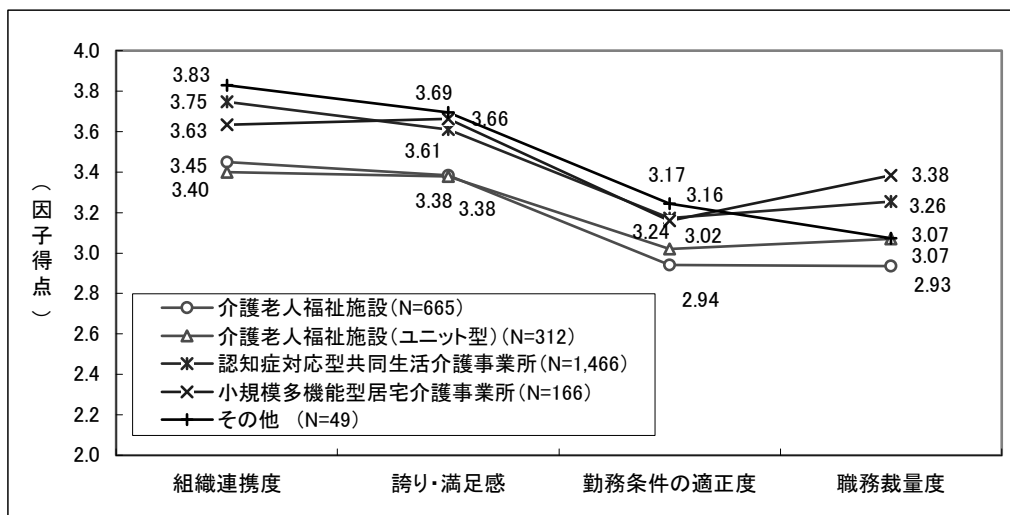
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-7) 被験者間の検定 (リーダー群における組織・仕事特性因子得点の事業種別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	35,308	1	35,308	27,779.1	0.000
事業種別	166	4	42	32.7	0.000
誤差	3,372	2,653	1		

(図 2-3-3) リーダー群における事業種別にみた組織・仕事特性因子得点



(表 2-3-8) リーダー群における組織・仕事特性因子得点の事業種別多重比較  
(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.040		0.039	1.000	-0.149	0.069
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.269**		0.026	0.000	-0.343	-0.195
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.282**		0.049	0.000	-0.419	-0.145
		その他	-0.283**		0.083	0.007	-0.517	-0.048
	介護老人福祉施設 (ユニット型)	介護老人福祉施設	0.040		0.039	1.000	-0.069	0.149
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.229**		0.035	0.000	-0.328	-0.131
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.242**		0.054	0.000	-0.394	-0.090
		その他	-0.243		0.087	0.051	-0.486	0.000
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	0.269**		0.026	0.000	0.195	0.343
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.229**		0.035	0.000	0.131	0.328
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.013		0.046	1.000	-0.143	0.117
		その他	-0.014		0.082	1.000	-0.244	0.216
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	0.282**		0.049	0.000	0.145	0.419
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.242**		0.054	0.000	0.090	0.394
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.013		0.046	1.000	-0.117	0.143
		その他	-0.001		0.092	1.000	-0.258	0.257
	その他	介護老人福祉施設	0.283**		0.083	0.007	0.048	0.517
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.243		0.087	0.051	0.000	0.486
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.014		0.082	1.000	-0.216	0.244
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.001		0.092	1.000	-0.257	0.258

観測された平均に基づく。

↑\*5% \*\*10%

(表 2-3-9) 被験者内の検定 (スタッフ群における組織・仕事特性因子得点の事業種別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
組織・仕事特性	球面性の仮定	1,109	3	370	874.5	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,109	2.3	482	874.5	0.000
	Huynh-Feldt	1,109	2.3	481	874.5	0.000
	下限	1,109	1	1,109	874.5	0.000
組織・仕事特性 x 事業種別	球面性の仮定	34	12	3	6.7	0.000
	Greenhouse-Geisser	34	9.2	4	6.7	0.000
	Huynh-Feldt	34	9.2	4	6.7	0.000
	下限	34	4	8	6.7	0.000
誤差 (組織・仕事特性)	球面性の仮定	3,305	7,815	0.42		
	Greenhouse-Geisser	3,305	5,995	0.55		
	Huynh-Feldt	3,305	6,010	0.55		
	下限	3,305	2,605	1.27		

(表 2-3-10) スタッフ群における組織・仕事特性因子得点のペアごとの比較

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

(I) 組織・仕事	(J) 組織・仕事	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
組織連携度	誇り・満足感	0.136**		0.021	0.000	0.096	0.177
	勤務条件の適正度	0.503**		0.030	0.000	0.443	0.562
	職務裁量度	1.490**		0.035	0.000	1.422	1.558
誇り・満足感	組織連携度	-0.136**		0.021	0.000	-0.177	-0.096
	勤務条件の適正度	0.366**		0.028	0.000	0.311	0.422
	職務裁量度	1.354**		0.034	0.000	1.287	1.421
勤務条件の適 正度	組織連携度	-0.503**		0.030	0.000	-0.562	-0.443
	誇り・満足感	-0.366**		0.028	0.000	-0.422	-0.311
	職務裁量度	0.987**		0.042	0.000	0.906	1.069
職務裁量度	組織連携度	-1.490**		0.035	0.000	-1.558	-1.422
	誇り・満足感	-1.354**		0.034	0.000	-1.421	-1.287
	勤務条件の適正度	-0.987**		0.042	0.000	-1.069	-0.906

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

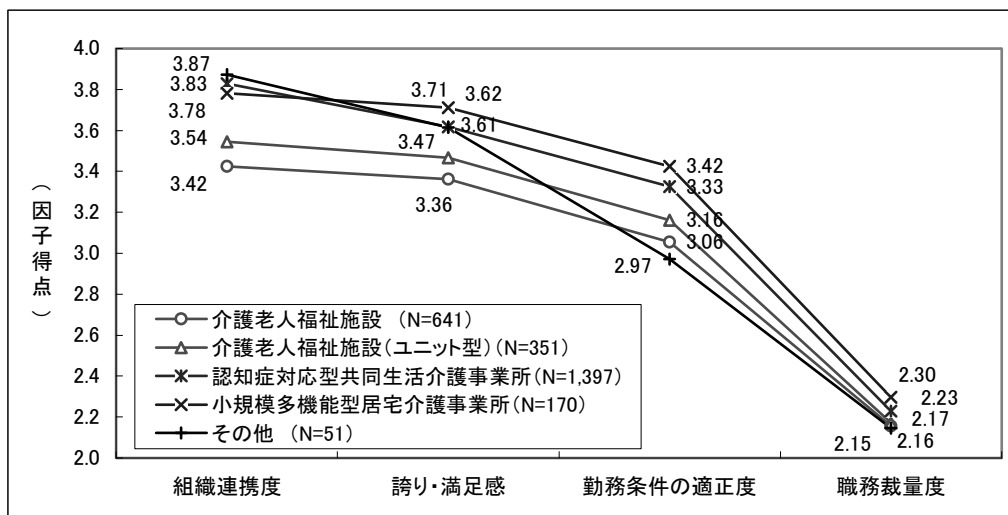
(表 2-3-11) 被験者間の検定 (スタッフ群における組織・仕事特性得点の事業種別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	32,572	1	32,572	28,143.5	0.000
事業種別	133	4	33	28.6	0.000
誤差	3,015	2,605	1		



(図 2-3-4) スタッフ群における事業種別にみた組織・仕事特性因子得点



(表 2-3-1 2) スタッフ群における組織・仕事特性因子得点の事業種別多重比較

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.086		0.036	0.164	-0.186	0.015
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.251**		0.026	0.000	-0.323	-0.179
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.303**		0.046	0.000	-0.434	-0.173
		その他	-0.152		0.078	0.528	-0.371	0.068
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	0.086		0.036	0.164	-0.015	0.186
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.165**		0.032	0.000	-0.255	-0.075
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.218**		0.050	0.000	-0.359	-0.076
		その他	-0.066		0.081	1.000	-0.292	0.161
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	0.251**		0.026	0.000	0.179	0.323
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.165**		0.032	0.000	0.075	0.255
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.053		0.044	1.000	-0.176	0.070
		その他	0.099		0.077	1.000	-0.116	0.314
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	0.303**		0.046	0.000	0.173	0.434
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.218**		0.050	0.000	0.076	0.359
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.053		0.044	1.000	-0.070	0.176
		その他	0.152		0.086	0.773	-0.089	0.393
	その他	介護老人福祉施設	0.152		0.078	0.528	-0.068	0.371
		介護老人福祉施設(ユニット型)	0.066		0.081	1.000	-0.161	0.292
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.099		0.077	1.000	-0.314	0.116
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.152		0.086	0.773	-0.393	0.089

観測された平均に基づく。

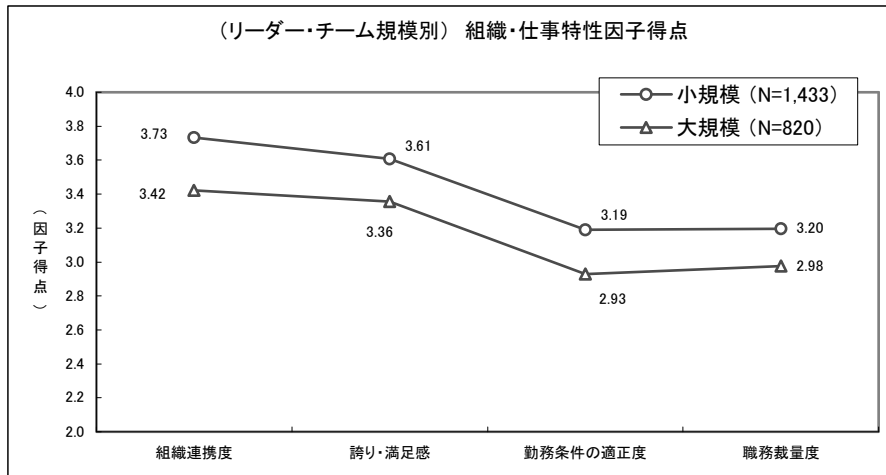
↑\*5% \*\*10%

(表 2-3-13) 被験者間の検定 (リーダー群における組織・仕事特性因子得点のチーム規模別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	90,953.0	1	90,953.0	71,892.3	0.000
チーム規模別	141.3	1	141.3	111.7	0.000
誤差	2,847.8	2,251	1.3		

(図 2-3-5) リーダー群におけるチーム規模別にみた組織・仕事特性因子得点



	組織連携度	誇り・満足感	勤務条件の適正度	職務裁量度
リーダー計	3.62	3.52	3.10	3.12
チーム規模				
小規模 (N=1,433)	3.73	3.61	3.19	3.20
大規模 (N=820)	3.42	3.36	2.93	2.98
規模別 (t 値)	11.05	8.07	6.51	5.19
検定 (自由度)	2,251	2,251	2,251	2,251
(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-14) 被験者内の検定 (リーダー群における組織・仕事特性得点のチーム規模別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

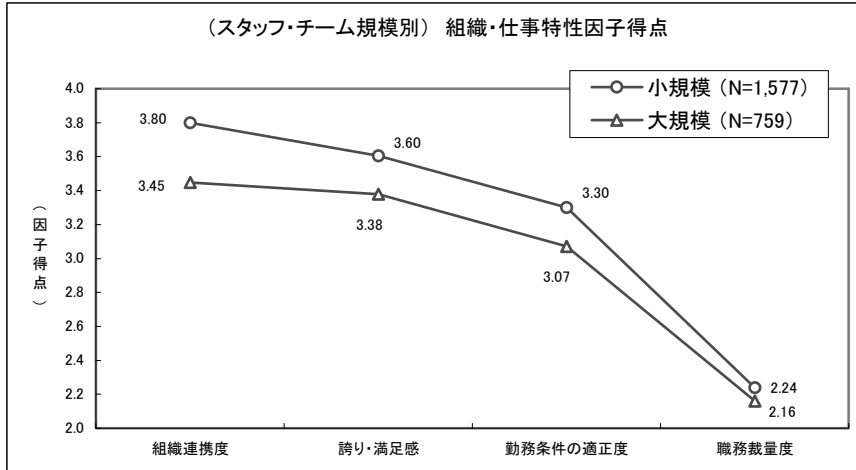
ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
組織・仕事特性	球面性の仮定	445	3	148	314.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	445	2.2	201	314.6	0.000
	Huynh-Feldt	445	2.2	200	314.6	0.000
	下限	445	1	445	314.6	0.000
組織・仕事特性 x チーム規模別	球面性の仮定	2	3	1	1.5	0.200
	Greenhouse-Geisser	2	2.2	1	1.5	0.210
	Huynh-Feldt	2	2.2	1	1.5	0.210
	下限	2	1	2	1.5	0.213
誤差 (組織・仕事特性)	球面性の仮定	3,186	6,753	0.47		
	Greenhouse-Geisser	3,186	4,992	0.64		
	Huynh-Feldt	3,186	4,999	0.64		
	下限	3,186	2,251	1.42		

(表 2-3-15) 被験者間の検定 (スタッフ群における組織・仕事特性因子得点のチーム規模別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	80,055	1	80,055	70,118.7	0.000
チーム規模別	101	1	101	88.4	0.000
誤差	2,665	2,334	1		

(図 2-3-6) スタッフ群におけるチーム規模別にみた組織・仕事特性因子得点



	組織連携度	誇り・満足感	勤務条件の適正度	職務裁量度
合計	3.68	3.53	3.23	2.21
チーム規模/小規模 (N=1,577)	3.80	3.60	3.30	2.24
大規模 (N=759)	3.45	3.38	3.07	2.16
規模別 (t 値)	12.27	7.56	6.09	1.98
検定 (自由度)	2,334	2,334	2,334	2,334
(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-16) 被験者内の検定 (スタッフ群における組織・仕事特性因子得点のチーム規模別)

(組織・仕事特性因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
組織・仕事特性	球面性の仮定	2,542	3	847	1,992.1	0.000
	Greenhouse-Geisser	2,542	2.3	1,101	1,992.1	0.000
	Huynh-Feldt	2,542	2.3	1,100	1,992.1	0.000
	下限	2,542	1	2,542	1,992.1	0.000
組織・仕事特性 x チーム規模別	球面性の仮定	19	3	6	15.0	0.000
	Greenhouse-Geisser	19	2.3	8	15.0	0.000
	Huynh-Feldt	19	2.3	8	15.0	0.000
	下限	19	1	19	15.0	0.000
誤差 (組織・仕事特性)	球面性の仮定	2,979	7,002	0.43		
	Greenhouse-Geisser	2,979	5,389	0.55		
	Huynh-Feldt	2,979	5,396	0.55		
	下限	2,979	2,334	1.28		

## 2) リーダースタイル (リーダーのみ)

### (1) 因子構造

リーダーにおけるリーダー行動のスタイルに関する因子構造を調べることを目的として、リーダースタイルに関する30項目を対象に探索的因子分析を実施し、既存因子との比較検証を行った。各項目は、全くあてはまらない(1)～とてもよくあてはまる(5)の5段階スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。固有値1以上の条件で実施したところ6因子が抽出された。なお先行研究における10因子との比較を試み、主成分法、主因子法、最尤法の3通りの抽出法により10因子抽出を行ったがいずれも因子と項目が不整合であり、最も近かった主成分法でも5つの因子項目が整合したに止まり、主因子法と最尤法では第10因子の回転後の負荷量の合計が1に満たない状況でもあったことから探索を重ねた結果、因子構造の明確さ、共通性や分散の説明率などを総合的に評価して上記6因子を採用することにした。

採用した因子分析結果は(表2-3-17)の状況であり、各因子を次のように解釈した。

第1因子には7項目が該当し、難しい状況でも、私の方針であれば間違いないとスタッフから信頼されている、難しいことでも私のリーダーシップで、うまくいくとスタッフから思われている、私がいれば、会社や組織は成長・発展していくとスタッフから信じられている、私がリーダーになってからスタッフがいきいきとしている、私の指導により、スタッフは誇りと使命感をもって仕事に取り組んでいる、組織や業務の変革の先頭に立っている、私のもとでスタッフは自己犠牲をいとわず目標達成に向けて人一倍努力している、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「カリスマ型」とした。

第2因子にも7項目が該当し、組織のビジョンや明確な将来計画を持ちスタッフに示している、ビジョンや将来計画を達成するための知識や情報をメンバーに積極的に与えている、課題の達成や目標達成のために、常に新しい考え方を積極的にスタッフに示している、スタッフ1人ひとりが仕事の達成のために全力をそそげるように配慮している、スタッフ1人ひとりの成長を配慮して適切な仕事を与えている、リーダーになってから組織を変革することに努めてきた、これまでの慣習や慣行にとらわれることなく今の問題そのものに視点を合わせている、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「目的達成型」とした。

第3因子にも7項目が該当し、職場で問題が起こった時スタッフの意見を求めている、目標が達成できる見込みがあれば仕事の手順や方法についてスタッフに任せている、スタッフを公平に取り扱っている、仕事がうまくいっている時にはその状態を維持しようと努めている、自分の指示や命令にスタッフが同意

の上で協力するよう説得や話し合いをしている、スタッフに権限を委ねたり重要な決定に参加させるようにしている、働きの良いスタッフにねぎらいの言葉をかけたりほめたりしている、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「民主型」とした。

第4因子には3項目が該当し、スタッフの仕事の計画・スケジュール・分担などを綿密に決めている、仕事の目標・手順・スケジュールについて明確な指示や命令を与える、スタッフが就業規則・ノルマなど決められた事に従っているかどうか監視し厳格に評価している、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「計画管理型」とした。

第5因子にも3項目が該当し、働きの悪いスタッフに対して仕事の進め方の改善を指示することがある、働きの悪いスタッフに注意を与えたり叱責することがある、スタッフから要請や相談がないと指示や指導をしない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「強制管理型」とした。

第6因子にも3項目が該当し、働きの良いスタッフには特別な褒賞や昇進の機会を与えている、働きが良ければ昇給や昇進の機会が増えることを日頃から強調している、働きの悪いスタッフを仕事からはずしたり配置転換をすることがある、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「報酬管理型」とした。

## (2) リーダースタイルの全体的傾向

上記6つの因子に該当する項目の平均スコアを算定しこれを因子得点として、各因子の実態を比較分析する。ここでも各項目は5段階スコアであり、各因子得点の平均は1~5の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、民主型が 3.93 (SD0.46)、目的達成型が 3.38 (SD0.60)、計画管理型が 3.29 (SD0.75)、強制管理型が 3.02 (SD0.56)、カリスマ型が 2.91 (SD0.63)、報酬管理型が 2.16 (SD0.88)であった。(図2-3-7参照)

これら6つの因子の表出度合には差異があることが(表2-3-18)で検証された( $F=3134.2$ 、自由度=5;12890、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(図2-3-7および表2-3-19)にみるように6つの因子得点は相互に異なり(いずれも有意水準1%)、6因子の表出度合は民主型(平均3.93)が最も強く、目的達成型(平均3.38)、計画管理型(平均3.29)、強制管理型(平均3.02)、カリスマ型(平均2.91)、報酬管理型(平均2.16)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-7参照)

## (3) 事業種別因子得点の比較

リーダースタイルの因子パターンを事業種別に比較すると、(表2-3-20)

に示すように顕著な差異は認められなかった ( $F=2.0$ 、自由度=4;2532、 $p>0.09$ )。

しかし細部において、(図2-3-8)にみるようにリーダースタイルの6つの因子と事業種別が若干交錯した交互作用が確認された(表2-3-21のリーダースタイル×事業種別の検定結果、 $F=4.9$ 、自由度=20;12660、 $p<0.01$ )。具体的には計画管理型がやや異なり、ユニット型で計画管理型(平均3.20)がより低く落ち込み、その他(平均3.54)でより高く表れている。

#### (4) 利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較

チーム規模別に比較しても、リーダースタイルの因子パターンの差異は認められなかった ( $F=0.3$ 、自由度=1;2138、 $p>0.61$ )。(表2-3-22参照)

しかし細部において、(図2-3-9および表2-3-23)にみるように小規模と大規模で若干異なり、多少の交互作用が確認された(表2-3-23のリーダースタイル×チーム規模別の検定結果、 $F=14.6$ 、自由度=5;10690、 $p<0.01$ )。具体的には、民主型(小規模平均3.95、大規模平均3.87)、目的達成型(小規模平均3.38、大規模平均3.32)、カリスマ型(小規模平均2.94、大規模平均2.81)、の3因子では小規模の方がやや高く、逆に強制管理型(小規模平均2.98、大規模平均3.09)では大規模の方がやや高くなっており、計画管理型(小規模平均3.28、大規模平均3.30)と報酬管理(小規模平均2.11、大規模平均2.17)の2因子では小規模と大規模が同程度であった。

#### (5) 事業種別、チーム規模別のリーダースタイルの傾向

事業種別、チーム規模によるリーダースタイルの比較を実施した結果、大きな差は認められず、何れも民主型リーダースタイルが多く取られ、報酬管理型のスタイルはあまり実施されていない傾向が認められた。事業種間比較でもユニット型介護老人福祉施設において計画管理型のリーダー行動が実施されていない傾向が認められたが、およそ事業種による差異は無いと考えられる。チーム規模による比較では、若干の差異が認められており、民主型、カリスマ型、目的達成型のリーダースタイルが小規模チームで実施されており、強制管理型の行動スタイルが大規模チームで実施される傾向が認められている。これは、小規模チームの方は組織の成員数が少なく、成員個別の意見をリーダーが聴取しやすく、逆にリーダーからの指示も成員に伝えやすいという特性によって民主型行動が取りやすいことが予測される。或いは、組織の成員が少ないことからリーダーの人格や性格、行動スタイルが大きく成員に影響しやすいくわゆるカリスマ的なリーダー行動が取られやすいことも予測される。そして、部下が少ない組織においてはリーダーの意思伝達が容易であることから目的提示やビジョンの伝達管理が容易である可能性が考えられるだろう。一方、大規模チー

ムにおける組織内成員数は多いため、リーダーシップ行動は一方的な強制的管理行動が多くとられる傾向が示唆されたと考えられる。

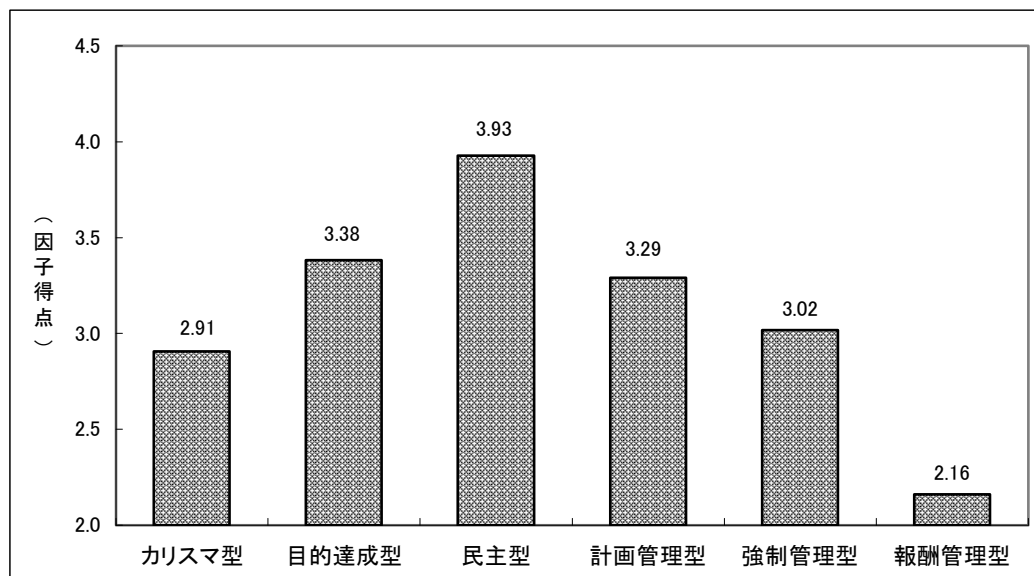
(表 2-3-17) リーダースタイル因子分析結果

変数名	(バリマックス回転後の因子負荷量)						共通性	
	因子							
	1	2	3	4	5	6		
17. 難しい状況でも、私の方針であれば間違いないとスタッフから信頼されている	0.845	0.159	0.112	0.129	0.149	0.109	0.802	
18. 難しいことでも私のリーダーシップで、うまくいくとスタッフから思われている	0.845	0.167	0.100	0.150	0.158	0.105	0.810	
16. 私がいれば、会社や組織は成長・発展していくとスタッフから信じられている	0.823	0.138	0.103	0.130	0.143	0.115	0.757	
22. 私がリーダーになってからスタッフがいきいきとしている	0.682	0.272	0.206	0.133	-0.002	0.027	0.600	
23. 私の指導により、スタッフは誇りと使命感をもって仕事に取り組んでいる	0.677	0.302	0.158	0.239	-0.014	0.107	0.644	
19. 組織や業務の変革の先頭に立っている	0.570	0.419	0.074	-0.056	0.323	0.126	0.630	
24. 私のもとでスタッフは自己犠牲をいとわず、目標達成に向けて人一倍努力している	0.459	0.208	0.277	0.306	-0.165	0.099	0.461	
29. 組織のビジョンや明確な将来計画を持ち、スタッフに示している	0.224	0.778	0.075	0.176	0.131	0.148	0.731	
30. ビジョンや将来計画を達成するための知識や情報をメンバーに積極的に与えている	0.219	0.763	0.131	0.178	0.123	0.126	0.710	
28. 課題の達成や目標達成のために、常に新しい考え方を積極的にスタッフに示している	0.257	0.740	0.150	0.124	0.118	0.085	0.672	
27. スタッフ1人ひとりが仕事の達成のために、全力をそそげるように配慮している	0.198	0.559	0.401	0.318	-0.055	0.033	0.618	
26. スタッフ1人ひとりの成長を配慮して、適切な仕事を与えている	0.204	0.500	0.409	0.305	-0.014	0.100	0.563	
20. リーダーになってから組織を変革することに努めてきた	0.456	0.487	0.090	-0.062	0.353	0.054	0.585	
21. これまでの慣習や慣行にとらわれることなく、今の問題そのものに視点を合わせている	0.322	0.476	0.319	-0.052	0.172	-0.058	0.467	
14. 職場で問題が起こった時、スタッフの意見を求めている	0.089	0.059	0.715	0.114	0.056	-0.094	0.547	
12. 目標が達成できる見込みがあれば、仕事の手順や方法についてスタッフに任せている	-0.012	0.105	0.629	-0.173	0.041	0.146	0.460	
15. スタッフを公平に取り扱っている	0.176	0.046	0.619	0.240	-0.091	-0.127	0.498	
10. 仕事がうまくいっている時には、その状態を維持しようと努めている	0.072	0.143	0.554	0.096	0.331	-0.035	0.452	
13. 自分の指示や命令にスタッフが同意の上で協力するよう、説得や話し合いをしている	0.213	0.144	0.528	0.128	0.261	0.059	0.433	
25. スタッフに権限を委ねたり、重要な決定に参加させるようにしている	0.183	0.385	0.506	0.092	-0.058	0.097	0.459	
8. 働きの良いスタッフに、ねぎらいの言葉をかけたり、ほめたりしている	0.147	0.188	0.435	0.022	0.329	0.185	0.389	
1. スタッフの仕事の計画、スケジュール、分担などを綿密に決めている	0.155	0.140	0.109	0.738	0.170	0.025	0.630	
2. 仕事の目標、手順、スケジュールについて、明確な指示や命令を与える	0.254	0.234	0.117	0.700	0.271	0.074	0.702	
3. スタッフが就業規則、ノルマなど決められた事に従っているかどうか監視し、厳格に評価している	0.186	0.172	0.089	0.583	0.377	0.237	0.610	
5. 働きの悪いスタッフに対して仕事の進め方の改善を指示することがある	0.118	0.131	0.170	0.229	0.710	0.183	0.651	
4. 働きの悪いスタッフに注意を与えたり、叱責することがある	0.082	0.037	0.032	0.241	0.706	0.258	0.633	
11. スタッフから要請や相談がないと指示や指導をしない	-0.165	-0.209	-0.182	-0.143	-0.370	0.292	0.347	
7. 働きの良いスタッフには特別な褒賞や昇進の機会を与えている	0.143	0.129	0.059	0.084	0.034	0.815	0.713	
9. 働きが良ければ昇給や昇進の機会が増えることを日頃から強調している	0.182	0.152	0.085	0.097	0.079	0.745	0.635	
6. 働きの悪いスタッフを仕事からはずしたり、配置転換をすることがある	0.060	0.039	-0.059	0.037	0.242	0.673	0.522	
回転後の負荷量平方和	合計	4.494	3.666	3.098	2.165	2.156	2.152	
	分散の %	15.0	12.2	10.3	7.2	7.2	7.2	
	累積 %	15.0	27.2	37.5	44.7	51.9	59.1	
因子の解釈	カリスマ型	目的達成型	民主型	計画管理型	強制的管理型	報酬管理型		

(因子抽出方法)主成分、最小固有値=1



(図 2-3-7) リーダースタイル因子得点 (全体)



	カリスマ型	目的達成型	民主型	計画管理型	強制管理型	報酬管理型
平均値	2.91	3.38	3.93	3.29	3.02	2.16
標準偏差	0.63	0.60	0.46	0.75	0.56	0.88

(表 2-3-18) 被験者内の検定 (リーダースタイル因子得点: リーダー全体)  
(リーダースタイル因子得点の一元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
リーダースタイル	球面性の仮定	4,441	5	888	3,134.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	4,441	3.8	1,173	3,134.2	0.000
	Huynh-Feldt	4,441	3.8	1,171	3,134.2	0.000
	下限	4,441	1	4,441	3,134.2	0.000
誤差 (リーダースタイル)	球面性の仮定	3,653	12,890	0		
	Greenhouse-Geisser	3,653	9,758	0		
	Huynh-Feldt	3,653	9,774	0		
	下限	3,653	2,578	1		

(表 2-3-19) リーダースタイル因子得点のペアごとの比較 (全体)

(リーダースタイル因子得点の一元配置分散分析)

(I) リーダースタイル	(J) リーダースタイル	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
カリスマ型	目的達成型	-0.475**		0.009	0.000	-0.494	-0.456
	民主型	-1.021**		0.011	0.000	-1.043	-0.998
	計画管理型	-0.384**		0.014	0.000	-0.411	-0.357
	強制管理型	-0.111**		0.015	0.000	-0.140	-0.082
	報酬管理型	0.744**		0.018	0.000	0.710	0.779
目的達成型	カリスマ型	0.475**		0.009	0.000	0.456	0.494
	民主型	-0.546**		0.010	0.000	-0.565	-0.526
	計画管理型	0.091**		0.013	0.000	0.065	0.117
	強制管理型	0.364**		0.015	0.000	0.335	0.392
	報酬管理型	1.219**		0.018	0.000	1.185	1.254
民主型	カリスマ型	1.021**		0.011	0.000	0.998	1.043
	目的達成型	0.546**		0.010	0.000	0.526	0.565
	計画管理型	0.636**		0.014	0.000	0.609	0.663
	強制管理型	0.909**		0.013	0.000	0.884	0.935
	報酬管理型	1.765**		0.018	0.000	1.730	1.800
計画管理型	カリスマ型	0.384**		0.014	0.000	0.357	0.411
	目的達成型	-0.091**		0.013	0.000	-0.117	-0.065
	民主型	-0.636**		0.014	0.000	-0.663	-0.609
	強制管理型	0.273**		0.015	0.000	0.243	0.303
	報酬管理型	1.129**		0.019	0.000	1.092	1.166
強制管理型	カリスマ型	0.111**		0.015	0.000	0.082	0.140
	目的達成型	-0.364**		0.015	0.000	-0.392	-0.335
	民主型	-0.909**		0.013	0.000	-0.935	-0.884
	計画管理型	-0.273**		0.015	0.000	-0.303	-0.243
	報酬管理型	0.856**		0.017	0.000	0.822	0.889
報酬管理型	カリスマ型	-0.744**		0.018	0.000	-0.779	-0.710
	目的達成型	-1.219**		0.018	0.000	-1.254	-1.185
	民主型	-1.765**		0.018	0.000	-1.800	-1.730
	計画管理型	-1.129**		0.019	0.000	-1.166	-1.092
	強制管理型	-0.856**		0.017	0.000	-0.889	-0.822

推定周辺平均に基づいた

↑ \*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-20) 被験者間の検定 (リーダースタイル因子得点の事業種別)

(リーダースタイル因子得点の二元配置分散分析)

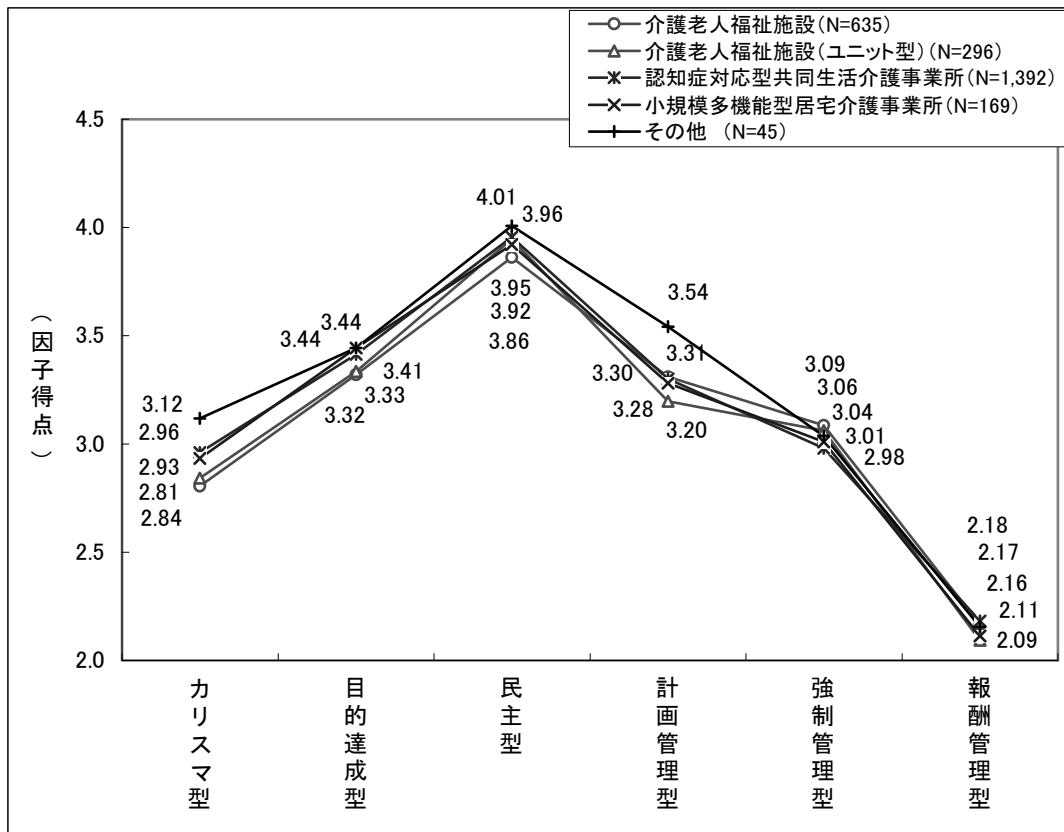
ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	43,389	1	43,389	36,610.1	0.000
事業種別	9	4	2.25	2.0	0.092
誤差	3,001	2,532	1.185		

(表 2-3-21) 被験者内の検定 (リーダースタイル因子得点の事業種別)

(リーダースタイル因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
リーダースタイル	球面性の仮定	1,319	5	264	938.3	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,319	3.8	350	938.3	0.000
	Huynh-Feldt	1,319	3.8	349	938.3	0.000
	下限	1,319	1	1,319	938.3	0.000
リーダースタイル x 事業種別	球面性の仮定	28	20	1.4	4.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	28	15.1	1.9	4.9	0.000
	Huynh-Feldt	28	15.1	1.9	4.9	0.000
	下限	28	4	7.0	4.9	0.001
誤差 (リーダースタイル)	球面性の仮定	3,560	12,660	0.28		
	Greenhouse-Geisser	3,560	9,534	0.37		
	Huynh-Feldt	3,560	9,565	0.37		
	下限	3,560	2,532	1.41		

(図 2-3-8) 事業種別にみたリーダースタイル因子得点



(表 2-3-22) 被験者間の検定 (リーダースタイル因子得点のチーム規模別)

(リーダースタイル因子得点の二元配置分散分析)

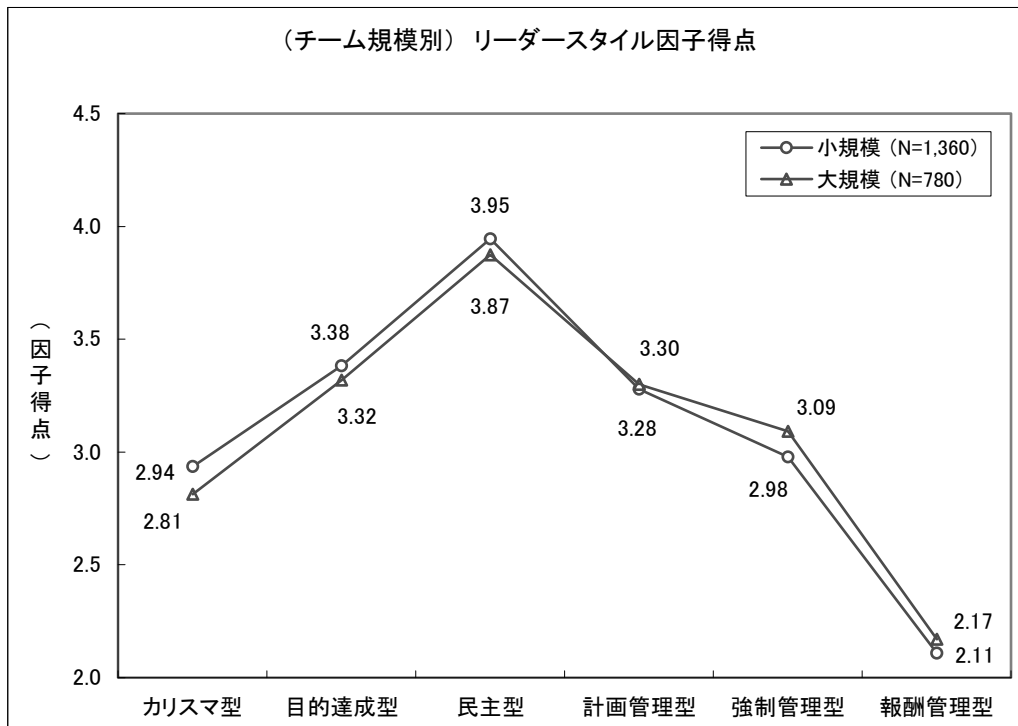
ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	114,304	1	114,304	95,622.1	0.000
チーム規模別	0	1	0	0.3	0.615
誤差	2,556	2,138	1		

(表 2-3-23) 被験者内の検定 (リーダースタイル因子得点のチーム規模別)

(リーダースタイル因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
リーダースタイル	球面性の仮定	3,435	5	687	2,490.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	3,435	3.8	901	2,490.2	0.000
	Huynh-Feldt	3,435	3.8	898	2,490.2	0.000
	下限	3,435	1	3,435	2,490.2	0.000
リーダースタイル x チーム規模別	球面性の仮定	20	5	4	14.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	20	3.8	5	14.6	0.000
	Huynh-Feldt	20	3.8	5	14.6	0.000
	下限	20	1	20	14.6	0.000
誤差 (リーダースタイル)	球面性の仮定	2,949	10,690	0.28		
	Greenhouse-Geisser	2,949	8,153	0.36		
	Huynh-Feldt	2,949	8,174	0.36		
	下限	2,949	2,138	1.38		

(図 2-3-9) チーム規模別にみたリーダースタイル因子得点



### 3) 介護業務ストレスサー

#### (1) 因子構造

介護業務ストレスサーに関する因子構造を調べることを目的として、ストレスサーに関する 40 項目を対象に探索的因子分析を実施し、既存因子との比較検証を行った。各項目は、全くない(1)～頻繁にある(4)の4段階スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。固有値1以上の条件で実施したところ7因子が抽出された。なお先行研究における29項目5因子との比較を試みたが、因子と項目が一致したのは5因子中1つの因子(同僚とのコンフリクト)だけで、他の4つの因子に項目の入れ違いがあったことから探索を重ねた結果、因子構造の明確さ、共通性や分散の説明率などを総合的に評価して上記7因子を採用することにした。

採用した因子分析結果は(表2-3-24)の状況であり、各因子を次のように解釈した。

第1因子には11項目が該当し、上司が身勝手な一貫しない言動や態度をとる、上司が介護の考え方や方法を無理に押しつける、上司が自分の仕事を認めてくれない或いは努力を理解してくれない、上司が自分の仕事の内容を評価してくれない、上司が感情的な言動をとる、上司から同僚と比べられたり差別される、介護の考え方や方法について上司と意見が食い違う、施設側(管理・経営側)が現場の声を無視した要求をする、仕事上の些細なことや仕事以外のことで上司から注意を受けたり注文をつけられる、本来他の職種がすべき仕事をする、介護職と施設長などとの中間に立たされ板挟みになる、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「上司とのコンフリクト」とした。

第2因子には10項目が該当し、時間内に仕事が終わらず残業をしなければならない、時間内に仕事が終わらず仕事を家に持ち帰らなければならない、仕事が多くて時間に追われる、自分の時間がもてない、記録を書くのに追われる、家事・育児に仕事のしわよせがいく、自分の希望する日に休みがとれない、夜勤時に仕事が多くて忙しい、仕事の上でいきづまる、一生懸命取り組んだことの効果があらわれない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「業務過負担」とした。

第3因子には4項目が該当し、利用者に行動障害(暴力・奇声・拒否・徘徊等)があり手がかかる、利用者が重病であったり行動障害があるので目が離せない、利用者が何度も同じ訴えをしてくる、利用者がわがままあるいは非協力的な態度や言動をとる、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「利用者とのコンフリクト」とした。

第4因子には3項目が該当し、職員間での意志の疎通がうまくいかない、他の

職員が能率的に仕事をしない、介護の考え方や方法について他の職員やスタッフと意見が食い違う、同僚やスタッフが感情的な言動をとるの各項目の因子負荷量が高いことから、これを「同僚とのコンフリクト」とした。

第5因子には6項目が該当し、事故が起こったり急病人がでたりする、利用者の死に立ち会う、夜勤時に何か起こるのではないかと緊張している、不衛生あるいは危険な環境の中で仕事をする、移送や移動時に身体的に負担のある作業をする、忙しくて利用者の訴えに充分に対応できない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「業務不安」とした。

第6因子には3項目が該当し、良いと思っでることが利用者に理解されない、利用者があなたに対して高圧的な態度・言動をとる、こちらの言っていることが利用者に伝わらない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「利用者とのコミュニケーション」とした。

第7因子には2項目が該当し、研修会・事例研究会などで発表しなければならない、資格等の取得のために勉強しなくてはならない、の2項目の因子負荷量が高いことから、これを「能力開発」とした。

## (2) リーダーとスタッフの因子得点比較

上記7因子に該当する項目の平均スコアを算定しこれを因子得点として、各因子の実態を比較分析する。ここでも各項目は4段階スコアであり、各因子得点の平均は1~4の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、利用者とのコンフリクトが2.80(SD0.68)、業務過負担が2.24(SD0.61)、同僚とのコンフリクトが2.19(SD0.53)、業務不安が2.17(SD0.49)、利用者とのコミュニケーションが2.07(SD0.57)、能力開発が2.05(SD0.68)、上司とのコンフリクトが1.66(SD0.56)であった。

(図2-3-10参照)

これら7つの因子の表出度合には差異があることが(表2-3-25の介護業務ストレス)で検証された( $F=2375.0$ 、自由度=6;28362、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(表2-3-26)にみるように7つの因子のうち利用者とのコミュニケーション(平均2.07)と能力開発(平均2.05)が同程度の得点であるが、それ以外は相互に異なり(いずれも有意水準5%以下)、7つの因子の表出度合は利用者とのコンフリクト(平均2.80)が最も強く、業務過負担(平均2.24)、同僚とのコンフリクト(平均2.19)、業務不安(平均2.17)と続き、利用者とのコミュニケーション(平均2.07)と能力開発(平均2.05)が同程度で、上司とのコンフリクト(平均1.66)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-10参照)

リーダーとスタッフを比較すると因子パターンが異なることが(表2-3-2

7) によって検証された ( $F=65.8$ 、自由度=1;4727、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-11)にみるように、利用者とのコンフリクト(リーダー平均 2.77、スタッフ平均 2.82) と利用者とのコミュニケーション(リーダー平均 1.98、スタッフ平均 2.15) の2つの因子はスタッフの方が強く表れ、業務過負担(リーダー平均 2.40、スタッフ平均 2.07)、同僚とのコンフリクト(リーダー平均 2.23、スタッフ平均 2.14)、能力開発(リーダー平均 2.18、スタッフ平均 1.92)、上司とのコンフリクト(リーダー平均 1.76、スタッフ平均 1.56)、の4つの因子はリーダーの方が強く表れており、業務不安(リーダー平均 2.15、スタッフ平均 2.18) は両群同程度である。

そして、(図2-3-11) で明らかのように介護業務ストレスの7つの因子と群別属性が絡み合ってリーダーとスタッフで異なった因子パターンが表れるという交互作用が確認された(表2-3-25の介護業務ストレス×群別の検定結果、 $F=175.6$ 、自由度=6;28362、 $p<0.01$ )。具体的には7つの因子中4つの因子でリーダーが上回り、2つの因子ではスタッフが上回るというねじれ現象がみられる。

リーダーとスタッフにおける業務ストレスの傾向を比較した結果、上司とのコンフリクト、同僚とのコンフリクト、業務過負担、能力開発におけるストレス得点はリーダーの方が高く、利用者とのコミュニケーションや利用者とのコンフリクトについてのストレス得点はスタッフの方が高いという傾向が示された。つまり、業務中に占める利用者との関わり度合いによって利用者との関係に関する業務負担の程度に差がある結果となっている。よって、リーダーは利用者との直接的な関わりによる業務よりも、スタッフの関係調整や業務調整、上司との関わりなど組織内の職員関係に負担を感じており、そして介護業務以外にもリーダーの業務が増えたことによる業務量の多さについて負担を感じていると考えられる。能力開発に関するストレスについてもリーダーは資格取得や研修会での発表や研究に関する義務が増え、組織からの期待も高くなり、より高度な技術や知識習得を求められているためと予測される。

しかし、業務ストレス7因子全体の傾向として利用者とのコンフリクトが最も高く、上司とのコンフリクトが最も低いという特徴はリーダー、スタッフに共通していることが明らかとなった。これは、役職や立場に関わらず対人援助サービスという性質上、業務の目的は利用者の幸福や喜びであることから利用者とのコンフリクトは業務遂行において最も負担になることを示唆している。加えて、利用者の行動障害への対応がリーダー、スタッフに関わらず困難に成っていることが予測される。つまり、認知症に伴う行動・心理症状への困難な対応が最もストレスの要因に成っていることが明らかとなった。次いでスタッフは同僚や利用者とのコミュニケーションや業務不安に負担を感じており人間

関係などチームケア問題がストレスの要因となっており、リーダーでは、業務の過負担など業務量の多さや時間不足がストレスの要因となっている事が明らかとなった。

### (3) 事業種別因子得点の比較

#### ①事業種別リーダーにおける因子得点比較

リーダーでも介護業務ストレス因子の表出度合が異なることが(表2-3-28の介護業務ストレス)で検証された( $F=241.9$ 、自由度=6;14142、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(図2-3-11のリーダーおよび表2-3-29)にみるように7つの因子のうち業務不安(平均2.15)と能力開発(平均2.18)が同程度の得点であるが、それ以外は相互に異なり(いずれも有意水準5%以下)、7つの因子の表出度合は利用者とのコンフリクト(平均2.77)が最も強く、業務過負担(平均2.40)、同僚とのコンフリクト(平均2.23)と続き、業務不安(平均2.15)と能力開発(平均2.18)が同程度で、利用者とのコミュニケーション(平均1.98)、上司とのコンフリクト(平均1.76)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-11参照)

またリーダーでも事業種別により因子パターンが異なることが(表2-3-30)によって検証された( $F=55.5$ 、自由度=4;2357、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-12および表2-3-31)にみるように、各因子は総じて、介護老人福祉施設とユニット型の2種により強く表れ、認知症対応型共同生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所、その他、の3種で弱い。そして小規模多機能型居宅介護事業所での多くの因子の弱さが際立っている。

また(図2-3-12)で明らかなように7つの因子と事業種別が絡み合っただけで異なった因子パターンが表れるという交互作用が確認された(表2-3-28の介護業務ストレス×事業種別の検定結果、 $F=9.8$ 、自由度=24;14142、 $p<0.01$ )。

リーダーにおける業務ストレスの傾向を事業種別に比較したところ、7因子何れの得点も介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設で高くなっており、大規模な事業所の方が全体的にストレス得点が高い事が明らかとなった。7因子の傾向については事業種によらず利用者とのコンフリクト得点が高く、上司とのコンフリクト得点がいちばん低いという傾向は共通していた。7因子の得点傾向における事業種の違いは、介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設における業務過負担得点と業務不安得点は他の事業所に比較してやや高い傾向が見られている。

#### ②事業種別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでも介護業務ストレス因子の表出度合が異なることが(表2-



3-3-2の介護業務ストレス）で検証された ( $F=433.4$ 、自由度=6;13512、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(図2-3-1-1のスタッフおよび表2-3-3-3)にみるように7つの因子のうち同僚とのコンフリクト(平均 2.14)と業務不安(平均 2.18)と利用者とのコミュニケーション(平均 2.15)が同程度であるが、それ以外は相互に異なり(いずれも有意水準 5%以下)、7つの因子の表出度合は利用者とのコンフリクト(平均 2.82)が最も強く、業務不安(平均 2.18)、利用者とのコミュニケーション(平均 2.15)、同僚とのコンフリクト(平均 2.14)の3つの因子が同程度で続き、業務過負担(平均 2.07)、能力開発(平均 1.92)、上司とのコンフリクト(平均 1.56)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-1-1参照)

またスタッフでも事業種別により因子パターンが異なることが(表2-3-3-4)によって検証された ( $F=59.5$ 、自由度=4;2252、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-1-3および表2-3-3-5)にみるように、介護老人福祉施設で7つの因子全てが最も強く表れており、ユニット型がそれに続き、認知症対応型共同生活介護事業所と小規模多機能型居宅介護事業所では総じて弱い。

さらに(図2-3-1-3)にみるように7つの因子と事業種別が絡み合っており異なった因子パターンが表れるという交互作用が確認された(表2-3-3-2の介護業務ストレス×事業種別の検定結果、 $F=15.0$ 、自由度=24;13512、 $p<0.01$ )。

スタッフ群における業務ストレス得点の事業種比較でも、リーダー群における傾向と同様の傾向がみれており、いずれの事業種でも利用者とのコンフリクトによるストレス得点は高く、上司とのコンフリクトによるストレス得点は低い結果となった。つまり、リーダー、スタッフに問わず、そして事業種によらず認知症に伴う行動・心理症状への対応による負担はストレス要因として顕著であることが示唆される。

#### (4) 利用者定員によるチーム規模別の比較

##### ①チーム規模別リーダーにおける因子得点比較

リーダーではチーム規模別でも因子パターンが異なることが(表2-3-3-6)によって検証された ( $F=191.9$ 、自由度=1;2005、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-1-4)にみるように、大規模では7つの因子全てが小規模より明らかに強く表れている。

さらに(図2-3-1-4)にみるように大規模と小規模の因子得点の差は因子によって異なることから交互作用が確認された(表2-3-3-7の介護業務ストレス×チーム規模別の検定結果、 $F=26.6$ 、自由度=6;12030、 $p<0.01$ )。

チームの利用者定員によるチーム規模別のリーダーにおける業務ストレスサー得点の傾向は、事業種別比較と同様の結果を示し、小規模チームよりも大規模チームにおけるストレスサー得点が高いことが明らかとなった。そして、チーム規模によらず利用者とのコンフリクトによるストレスサー得点が最も高く、上司とのコンフリクトによるストレスサー得点が最も低いことが確認された。7因子全体の傾向としてチーム規模による差異は、大規模チームにおける業務過負担と業務不安によるストレスサー得点が若干高い傾向がみられている。

#### ②チーム規模別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもチーム規模別で因子パターンが異なることが（表2-3-38）によって検証された（ $F=186.1$ 、自由度=1;2008、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図2-3-15）にみるように、大規模では7つの因子全てが小規模より明らかに強く表れている。

さらに（図2-3-15）にみるように大規模と小規模の因子得点の差は因子によって異なることから交互作用が確認された（表2-3-39の介護業務ストレスサー×チーム規模別の検定結果、 $F=38.1$ 、自由度=6;12048、 $p<0.01$ ）。

スタッフ群におけるチーム規模別の業務ストレスサー得点の傾向についてもリーダー群とほぼ同様の傾向を示し、利用者とのコンフリクトによる業務ストレスサー得点が高く、上司とのコンフリクトによる業務ストレスサー得点が最も低い傾向が確認された。つまり、業務ストレスサー7因子全てにおいてリーダー、スタッフに関わらず小規模チームよりも大規模チームの方がストレスサー得点は高く、更に事業規模によらず利用者とのコンフリクトによるストレスサー得点は高いことが明らかとなった。

(表 2-3-24) 介護業務ストレス要因分析結果

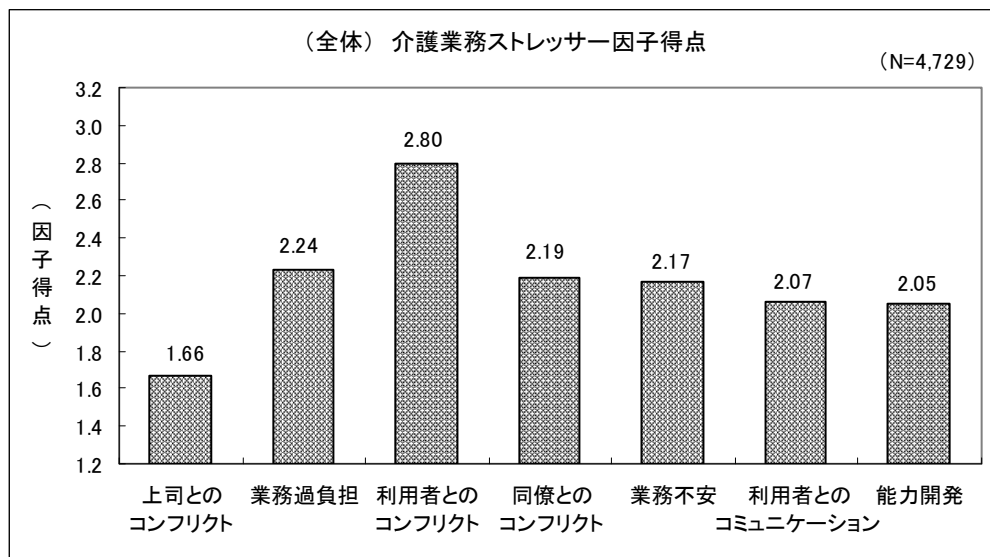
(バリマックス回転後の因子負荷量)

(N=4,729)

変数名	因子							共通性	
	1	2	3	4	5	6	7		
31. 上司が身勝手な一貫しない言動や態度をとる	0.826	0.108	0.096	0.105	0.044	-0.018	-0.005	0.716	
36. 上司が介護の考え方や方法を無理に押しつける	0.781	0.075	0.100	0.085	0.083	0.038	0.036	0.643	
40. 上司が自分の仕事を認めてくれない、或いは努力を理解してくれない	0.773	0.221	0.055	0.091	0.055	0.019	0.053	0.664	
24. 上司が自分の仕事の内容を評価してくれない	0.753	0.234	0.063	0.098	0.079	0.032	0.054	0.646	
21. 上司が感情的な言動をとる	0.749	0.114	0.100	0.115	0.056	0.006	0.007	0.600	
27. 上司から同僚と比べられたり、差別される	0.664	0.033	0.058	0.049	0.035	0.066	0.116	0.467	
7. 介護の考え方や方法について、上司と意見が食い違う	0.638	0.144	-0.007	0.220	0.196	0.135	-0.035	0.534	
13. 施設側(管理・経営側)が、現場の声を無視した要求をする	0.567	0.280	0.123	0.115	0.187	0.097	-0.044	0.474	
4. 仕事上の些細なことや仕事以外のことで、上司から注意を受けたり、注文をつけられる	0.542	0.218	-0.086	0.099	0.039	0.135	0.166	0.406	
22. 本来、他の職種がすべき仕事をする	0.413	0.345	0.102	0.142	0.231	0.013	0.167	0.401	
15. 介護職と施設長などとの中間に立たされ、板挟みになる	0.412	0.408	-0.065	0.226	-0.001	-0.006	0.287	0.474	
5. 時間内に仕事が終わらず、残業をしなければならない	0.104	0.729	0.009	0.116	0.191	0.032	0.040	0.595	
3. 時間内に仕事が終わらず、仕事を家に持ち帰らなければならない	0.123	0.703	-0.051	0.138	0.056	-0.026	0.183	0.568	
16. 仕事が多くて時間に追われる	0.155	0.683	0.181	0.093	0.339	-0.010	-0.019	0.648	
39. 自分の時間がもてない	0.219	0.671	0.171	0.082	0.037	0.024	0.093	0.545	
29. 記録を書くのに追われる	0.143	0.590	0.272	0.107	0.208	0.055	-0.007	0.500	
12. 家事・育児に仕事のしわよせがいく	0.168	0.566	0.079	0.021	-0.082	0.047	0.148	0.386	
28. 自分の希望する日に休みがとれない	0.322	0.487	0.118	0.028	0.000	0.020	0.158	0.381	
18. 夜勤時に仕事が多くて忙しい	0.115	0.456	0.318	0.013	0.429	0.032	-0.008	0.507	
23. 仕事の上でいきづまる	0.329	0.415	0.081	0.284	0.203	0.212	0.006	0.454	
19. 一生懸命取り組んだことの効果があらわれない	0.314	0.348	0.179	0.274	0.207	0.243	0.007	0.429	
34. 利用者に行動障害(暴力、奇声、拒否、徘徊等)があり、手がかかる	0.080	0.143	0.786	0.085	0.149	0.085	0.053	0.684	
17. 利用者が重病であったり、行動障害があるので目が離せない	0.054	0.238	0.684	0.035	0.271	-0.032	0.021	0.604	
25. 利用者が何度も同じ訴えをしてくる	0.022	0.073	0.612	0.074	0.029	0.255	-0.026	0.452	
37. 利用者がわがままあるいは非協力的な態度や言動をとる	0.147	0.032	0.603	0.055	0.010	0.427	0.092	0.580	
1. 職員間での意志の疎通がうまくいかない	0.099	0.097	-0.031	0.757	0.060	0.025	-0.039	0.599	
2. 他の職員が能率的に仕事をしない	0.138	0.123	0.036	0.718	0.066	-0.025	0.032	0.558	
35. 介護の考え方や方法について、他の職員やスタッフと意見が食い違う	0.239	0.108	0.164	0.622	0.111	0.163	0.092	0.530	
30. 同僚やスタッフが感情的な言動をとる	0.296	0.173	0.201	0.557	0.059	0.024	0.141	0.492	
14. 事故が起こったり、急病人がでたりする	0.119	0.089	0.177	0.113	0.594	0.034	0.148	0.442	
38. 利用者の死に立ち会う	0.101	0.079	0.033	0.032	0.561	-0.055	0.432	0.522	
10. 夜勤時に何か起こるのではないかと緊張している	0.003	0.107	0.106	-0.010	0.462	0.308	-0.184	0.364	
6. 不衛生あるいは危険な環境の中で仕事をする	0.233	0.104	0.016	0.182	0.460	0.268	-0.031	0.382	
26. 移送や移動時に身体的に負担のある作業をする	0.179	0.209	0.380	0.051	0.429	0.049	0.112	0.421	
33. 忙しくて、利用者の訴えに充分に対応できない	0.153	0.319	0.338	0.218	0.405	0.162	-0.024	0.478	
9. 良いと思ってすることが利用者に理解されない	0.061	0.047	0.127	0.055	0.062	0.813	0.010	0.690	
8. 利用者が、あなたに対して高圧的な態度・言動をとる	0.105	-0.008	0.181	0.030	0.135	0.705	0.072	0.566	
20. こちらの言っていることが、利用者に伝わらない	0.066	0.050	0.482	0.061	0.109	0.528	0.000	0.534	
11. 研修会、事例研究会などで発表しなければならない	0.081	0.182	-0.015	0.017	0.112	-0.020	0.683	0.519	
32. 資格等の取得のために勉強しなくてはならない	0.083	0.153	0.098	0.072	0.002	0.092	0.620	0.438	
回転後の負荷量平方和	合計	5.664	4.311	2.861	2.323	2.230	2.096	1.409	
	分散の %	14.2	10.8	7.2	5.8	5.6	5.2	3.5	
	累積 %	14.2	24.9	32.1	37.9	43.5	48.7	52.2	
因子の解釈		上司と業務過負	利用者と同僚との	同僚との	業務不安	利用者との	能力開発		
		のコンフリクト	のコンフリクト	コンフリクト		コミュニケーション			

(因子抽出方法)主成分、最小固有値=1

(図 2-3-10) 介護業務ストレス要因因子得点



	上司との コンフリクト	業務過負担	利用者との コンフリクト	同僚との コンフリクト	業務不安	利用者との コミュニケーション	能力開発
平均値	1.66	2.24	2.80	2.19	2.17	2.07	2.05
標準偏差	0.56	0.61	0.68	0.53	0.49	0.57	0.68

(表 2-3-25) 被験者内の検定 (介護業務ストレス要因因子得点の群別)

(介護業務ストレス要因因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
介護業務ストレス要因	球面性の仮定	3,212	6	535	2,375.0	0.000
	Greenhouse-Geisser	3,212	4.8	673	2,375.0	0.000
	Huynh-Feldt	3,212	4.8	673	2,375.0	0.000
	下限	3,212	1	3,212	2,375.0	0.000
介護業務ストレス要因 x 群別	球面性の仮定	237	6	40	175.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	237	4.8	50	175.6	0.000
	Huynh-Feldt	237	4.8	50	175.6	0.000
	下限	237	1	237	175.6	0.000
誤差 (介護業務ストレス要因)	球面性の仮定	6,393	28,362	0.23		
	Greenhouse-Geisser	6,393	22,546	0.28		
	Huynh-Feldt	6,393	22,576	0.28		
	下限	6,393	4,727	1.35		

(表 2-3-26) 介護業務ストレス因子得点のペアごとの比較

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

(I) 介護ストレス	(J) 介護ストレス	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
上司とのコンフリクト	業務過負担	-0.570**		0.008	0.000	-0.585	-0.555
	利用者とのコンフリクト	-1.134**		0.011	0.000	-1.155	-1.113
	同僚とのコンフリクト	-0.525**		0.008	0.000	-0.541	-0.510
	業務不安	-0.505**		0.008	0.000	-0.521	-0.490
	利用者とのコミュニケーション	-0.405**		0.010	0.000	-0.425	-0.386
	能力開発	-0.386**		0.011	0.000	-0.407	-0.364
業務過負担	上司とのコンフリクト	0.570**		0.008	0.000	0.555	0.585
	利用者とのコンフリクト	-0.564**		0.010	0.000	-0.583	-0.544
	同僚とのコンフリクト	0.045**		0.009	0.000	0.028	0.062
	業務不安	0.065**		0.007	0.000	0.051	0.079
	利用者とのコミュニケーション	0.165**		0.010	0.000	0.146	0.184
	能力開発	0.184**		0.011	0.000	0.163	0.206
利用者とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	1.134**		0.011	0.000	1.113	1.155
	業務過負担	0.564**		0.010	0.000	0.544	0.583
	同僚とのコンフリクト	0.609**		0.011	0.000	0.588	0.630
	業務不安	0.628**		0.009	0.000	0.611	0.645
	利用者とのコミュニケーション	0.729**		0.009	0.000	0.711	0.746
	能力開発	0.748**		0.013	0.000	0.723	0.773
同僚とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	0.525**		0.008	0.000	0.510	0.541
	業務過負担	-0.045**		0.009	0.000	-0.062	-0.028
	利用者とのコンフリクト	-0.609**		0.011	0.000	-0.630	-0.588
	業務不安	0.020*		0.008	0.015	0.004	0.036
	利用者とのコミュニケーション	0.120**		0.010	0.000	0.101	0.139
	能力開発	0.139**		0.011	0.000	0.117	0.162
業務不安	上司とのコンフリクト	0.505**		0.008	0.000	0.490	0.521
	業務過負担	-0.065**		0.007	0.000	-0.079	-0.051
	利用者とのコンフリクト	-0.628**		0.009	0.000	-0.645	-0.611
	同僚とのコンフリクト	-0.020*		0.008	0.015	-0.036	-0.004
	利用者とのコミュニケーション	0.100**		0.008	0.000	0.084	0.117
	能力開発	0.120**		0.011	0.000	0.099	0.140
利用者とのコミュニケーション	上司とのコンフリクト	0.405**		0.010	0.000	0.386	0.425
	業務過負担	-0.165**		0.010	0.000	-0.184	-0.146
	利用者とのコンフリクト	-0.729**		0.009	0.000	-0.746	-0.711
	同僚とのコンフリクト	-0.120**		0.010	0.000	-0.139	-0.101
	業務不安	-0.100**		0.008	0.000	-0.117	-0.084
	能力開発	0.019		0.012	0.106	-0.004	0.043
能力開発	上司とのコンフリクト	0.386**		0.011	0.000	0.364	0.407
	業務過負担	-0.184**		0.011	0.000	-0.206	-0.163
	利用者とのコンフリクト	-0.748**		0.013	0.000	-0.773	-0.723
	同僚とのコンフリクト	-0.139**		0.011	0.000	-0.162	-0.117
	業務不安	-0.120**		0.011	0.000	-0.140	-0.099
	利用者とのコミュニケーション	-0.019		0.012	0.106	-0.043	0.004

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

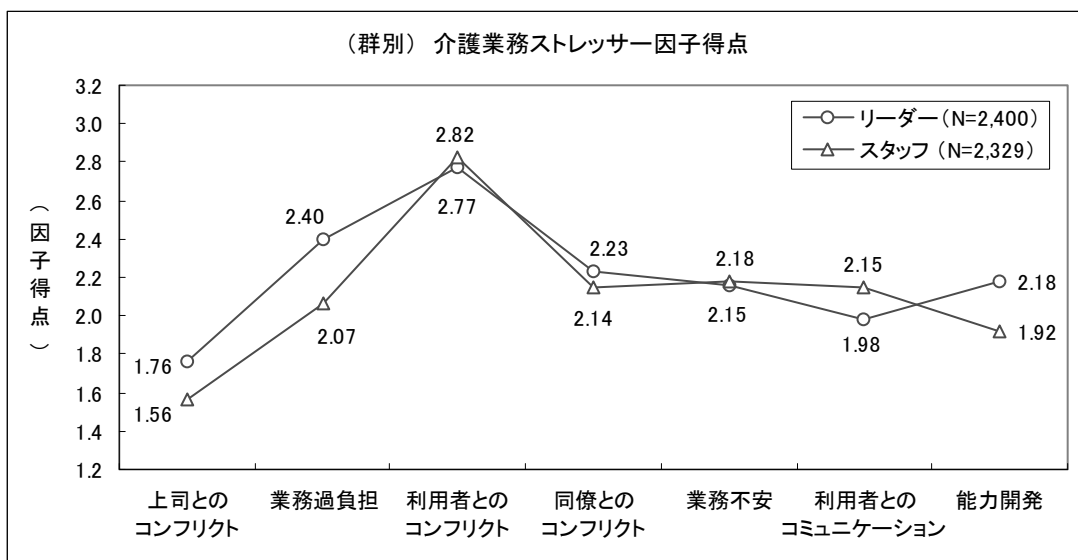
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-27) 被験者間の検定 (介護業務ストレス因子得点の群別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	155,293	1	155,293	149,129.8	0.000
群別	69	1	69	65.8	0.000
誤差	4,922	4,727	1		

(図 2-3-11) 群別にみた介護業務ストレス因子得点



	上司との コンフリクト	業務過負担	利用者との コンフリクト	同僚との コンフリクト	業務不安	利用者との コミュニケーション	能力開発
全体 (N=4,729)	1.66	2.24	2.80	2.19	2.17	2.07	2.05
群別							
リーダー (N=2,400)	1.76	2.40	2.77	2.23	2.15	1.98	2.18
スタッフ (N=2,329)	1.56	2.07	2.82	2.14	2.18	2.15	1.92
群別 (t 値)	12.74	19.60	-2.60	5.68	-1.81	-10.34	13.10
検定 (自由度)	4,727	4,727	4,727	4,727	4,727	4,727	4,727
(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p>0.07	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-28) 被験者内の検定 (リーダーにおける介護業務ストレス因子得点の事業種別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
介護業務ストレス	球面性の仮定	337	6	56	241.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	337	4.8	70	241.9	0.000
	Huynh-Feldt	337	4.8	70	241.9	0.000
	下限	337	1	337	241.9	0.000
介護業務ストレス x 事業種別	球面性の仮定	55	24	2	9.8	0.000
	Greenhouse-Geisser	55	19.1	3	9.8	0.000
	Huynh-Feldt	55	19.2	3	9.8	0.000
	下限	55	4	14	9.8	0.000
誤差 (介護業務ストレス)	球面性の仮定	3,284	14,142	0.23		
	Greenhouse-Geisser	3,284	11,280	0.29		
	Huynh-Feldt	3,284	11,325	0.29		
	下限	3,284	2,357	1.39		

(表 2-3-29) リーダーにおける介護業務ストレス要因得点のペアごとの比較

(介護業務ストレス要因得点の二元配置分散分析)

(I) 介護ストレス要因	(J) 介護ストレス要因	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
上司とのコンフリクト	業務過負担	-0.604**		0.022	0.000	-0.648	-0.560
	利用者とのコンフリクト	-0.931**		0.032	0.000	-0.993	-0.869
	同僚とのコンフリクト	-0.451**		0.023	0.000	-0.497	-0.405
	業務不安	-0.337**		0.023	0.000	-0.382	-0.293
	利用者とのコミュニケーション	-0.164**		0.029	0.000	-0.221	-0.108
	能力開発	-0.379**		0.031	0.000	-0.439	-0.318
業務過負担	上司とのコンフリクト	0.604**		0.022	0.000	0.560	0.648
	利用者とのコンフリクト	-0.327**		0.028	0.000	-0.383	-0.272
	同僚とのコンフリクト	0.153**		0.024	0.000	0.105	0.200
	業務不安	0.267**		0.021	0.000	0.226	0.307
	利用者とのコミュニケーション	0.439**		0.028	0.000	0.384	0.495
	能力開発	0.225**		0.031	0.000	0.165	0.285
利用者とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	0.931**		0.032	0.000	0.869	0.993
	業務過負担	0.327**		0.028	0.000	0.272	0.383
	同僚とのコンフリクト	0.480**		0.030	0.000	0.422	0.539
	業務不安	0.594**		0.024	0.000	0.547	0.642
	利用者とのコミュニケーション	0.767**		0.025	0.000	0.718	0.816
	能力開発	0.553**		0.035	0.000	0.483	0.622
同僚とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	0.451**		0.023	0.000	0.405	0.497
	業務過負担	-0.153**		0.024	0.000	-0.200	-0.105
	利用者とのコンフリクト	-0.480**		0.030	0.000	-0.539	-0.422
	業務不安	0.114**		0.022	0.000	0.071	0.157
	利用者とのコミュニケーション	0.287**		0.027	0.000	0.234	0.339
	能力開発	0.073*		0.031	0.020	0.011	0.134
業務不安	上司とのコンフリクト	0.337**		0.023	0.000	0.293	0.382
	業務過負担	-0.267**		0.021	0.000	-0.307	-0.226
	利用者とのコンフリクト	-0.594**		0.024	0.000	-0.642	-0.547
	同僚とのコンフリクト	-0.114**		0.022	0.000	-0.157	-0.071
	利用者とのコミュニケーション	0.173**		0.022	0.000	0.129	0.216
	能力開発	-0.041		0.028	0.143	-0.097	0.014
利用者とのコミュニケーション	上司とのコンフリクト	0.164**		0.029	0.000	0.108	0.221
	業務過負担	-0.439**		0.028	0.000	-0.495	-0.384
	利用者とのコンフリクト	-0.767**		0.025	0.000	-0.816	-0.718
	同僚とのコンフリクト	-0.287**		0.027	0.000	-0.339	-0.234
	業務不安	-0.173**		0.022	0.000	-0.216	-0.129
	能力開発	-0.214**		0.033	0.000	-0.279	-0.150
能力開発	上司とのコンフリクト	0.379**		0.031	0.000	0.318	0.439
	業務過負担	-0.225**		0.031	0.000	-0.285	-0.165
	利用者とのコンフリクト	-0.553**		0.035	0.000	-0.622	-0.483
	同僚とのコンフリクト	-0.073*		0.031	0.020	-0.134	-0.011
	業務不安	0.041		0.028	0.143	-0.014	0.097
	利用者とのコミュニケーション	0.214**		0.033	0.000	0.150	0.279

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

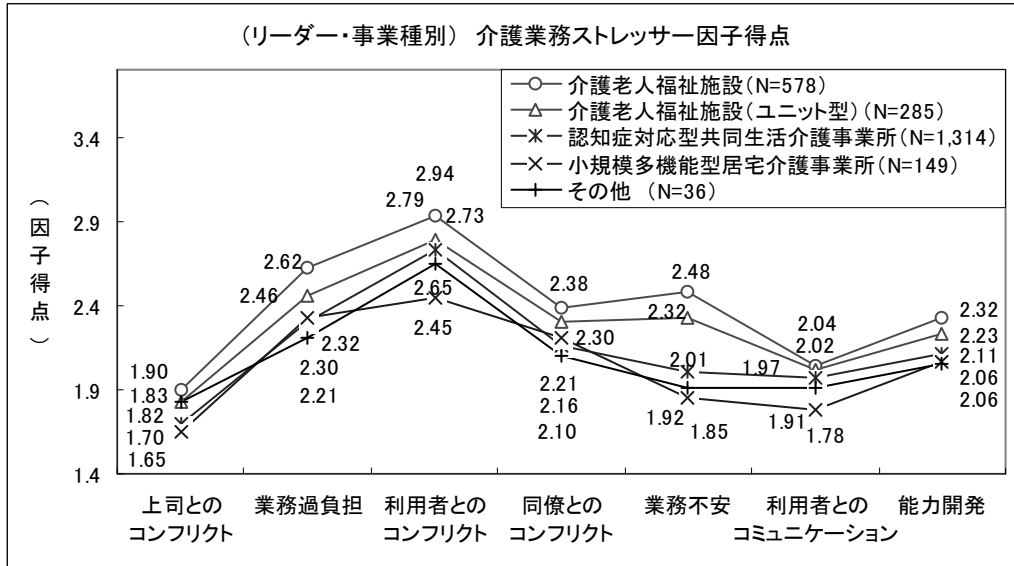
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-30) 被験者間の検定 (リーダーにおける介護業務ストレス因子得点の事業種別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	20,708	1	20,708	22,304.9	0.000
事業種別	206	4	51	55.5	0.000
誤差	2,188	2,357	1		

(図 2-3-12) リーダーにおける事業種別にみた介護業務ストレス因子得点



(表 2-3-31) リーダーにおける介護業務ストレス因子得点の事業種別多重比較

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.104**		0.026	0.001	0.030	0.178
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.242**		0.018	0.000	0.191	0.293
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.336**		0.033	0.000	0.242	0.430
		その他	0.288**		0.063	0.000	0.112	0.463
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.104**		0.026	0.001	-0.178	-0.030
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.138**		0.024	0.000	0.071	0.205
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.232**		0.037	0.000	0.129	0.335
		その他	0.183*		0.064	0.045	0.002	0.364
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.242**		0.018	0.000	-0.293	-0.191
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.138**		0.024	0.000	-0.205	-0.071
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.094*		0.031	0.028	0.006	0.182
		その他	0.045		0.062	1.000	-0.128	0.218
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.336**		0.033	0.000	-0.430	-0.242
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.232**		0.037	0.000	-0.335	-0.129
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.094*		0.031	0.028	-0.182	-0.006
		その他	-0.049		0.068	1.000	-0.239	0.141
	その他	介護老人福祉施設	-0.288**		0.063	0.000	-0.463	-0.112
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.183*		0.064	0.045	-0.364	-0.002
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.045		0.062	1.000	-0.218	0.128
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.049		0.068	1.000	-0.141	0.239

観測された平均に基づく。

↑\*5% \*\*10%



(表 2-3-3 2) 被験者内の検定 (スタッフにおける介護業務ストレス因子得点の事業種別)  
 (介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
介護業務ストレス	球面性の仮定	546	6	91	433.4	0.000
	Greenhouse-Geisser	546	4.6	119	433.4	0.000
	Huynh-Feldt	546	4.6	119	433.4	0.000
	下限	546	1	546	433.4	0.000
介護業務ストレス x 事業種別	球面性の仮定	75	24	3	15.0	0.000
	Greenhouse-Geisser	75	18.3	4	15.0	0.000
	Huynh-Feldt	75	18.4	4	15.0	0.000
	下限	75	4	19	15.0	0.000
誤差 (介護業務ストレス)	球面性の仮定	2,836	13,512	0.21		
	Greenhouse-Geisser	2,836	10,300	0.28		
	Huynh-Feldt	2,836	10,342	0.27		
	下限	2,836	2,252	1.26		

(表 2-3-33) スタッフにおける介護業務ストレス要因得点のペアごとの比較

(介護業務ストレス要因得点の二元配置分散分析)

(I) 介護ストレス	(J) 介護ストレス	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
上司とのコンフリクト	業務過負担	-0.506**		0.019	0.000	-0.543	-0.469
	利用者とのコンフリクト	-1.238**		0.027	0.000	-1.291	-1.185
	同僚とのコンフリクト	-0.589**		0.020	0.000	-0.628	-0.549
	業務不安	-0.611**		0.019	0.000	-0.649	-0.573
	利用者とのコミュニケーション	-0.555**		0.025	0.000	-0.604	-0.506
	能力開発	-0.338**		0.029	0.000	-0.395	-0.282
業務過負担	上司とのコンフリクト	0.506**		0.019	0.000	0.469	0.543
	利用者とのコンフリクト	-0.732**		0.024	0.000	-0.780	-0.684
	同僚とのコンフリクト	-0.083**		0.022	0.000	-0.126	-0.040
	業務不安	-0.105**		0.017	0.000	-0.138	-0.071
	利用者とのコミュニケーション	-0.049*		0.024	0.042	-0.097	-0.002
	能力開発	0.168**		0.028	0.000	0.113	0.223
利用者とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	1.238**		0.027	0.000	1.185	1.291
	業務過負担	0.732**		0.024	0.000	0.684	0.780
	同僚とのコンフリクト	0.649**		0.028	0.000	0.594	0.705
	業務不安	0.627**		0.022	0.000	0.584	0.671
	利用者とのコミュニケーション	0.683**		0.023	0.000	0.637	0.729
	能力開発	0.900**		0.034	0.000	0.834	0.967
同僚とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	0.589**		0.020	0.000	0.549	0.628
	業務過負担	0.083**		0.022	0.000	0.040	0.126
	利用者とのコンフリクト	-0.649**		0.028	0.000	-0.705	-0.594
	業務不安	-0.022		0.021	0.305	-0.064	0.020
	利用者とのコミュニケーション	0.034		0.026	0.204	-0.018	0.085
	能力開発	0.251**		0.030	0.000	0.191	0.310
業務不安	上司とのコンフリクト	0.611**		0.019	0.000	0.573	0.649
	業務過負担	0.105**		0.017	0.000	0.071	0.138
	利用者とのコンフリクト	-0.627**		0.022	0.000	-0.671	-0.584
	同僚とのコンフリクト	0.022		0.021	0.305	-0.020	0.064
	利用者とのコミュニケーション	0.056**		0.021	0.009	0.014	0.097
	能力開発	0.273**		0.028	0.000	0.218	0.327
利用者とのコミュニケーション	上司とのコンフリクト	0.555**		0.025	0.000	0.506	0.604
	業務過負担	0.049*		0.024	0.042	0.002	0.097
	利用者とのコンフリクト	-0.683**		0.023	0.000	-0.729	-0.637
	同僚とのコンフリクト	-0.034		0.026	0.204	-0.085	0.018
	業務不安	-0.056**		0.021	0.009	-0.097	-0.014
	能力開発	0.217**		0.032	0.000	0.154	0.280
能力開発	上司とのコンフリクト	0.338**		0.029	0.000	0.282	0.395
	業務過負担	-0.168**		0.028	0.000	-0.223	-0.113
	利用者とのコンフリクト	-0.900**		0.034	0.000	-0.967	-0.834
	同僚とのコンフリクト	-0.251**		0.030	0.000	-0.310	-0.191
	業務不安	-0.273**		0.028	0.000	-0.327	-0.218
	利用者とのコミュニケーション	-0.217**		0.032	0.000	-0.280	-0.154

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

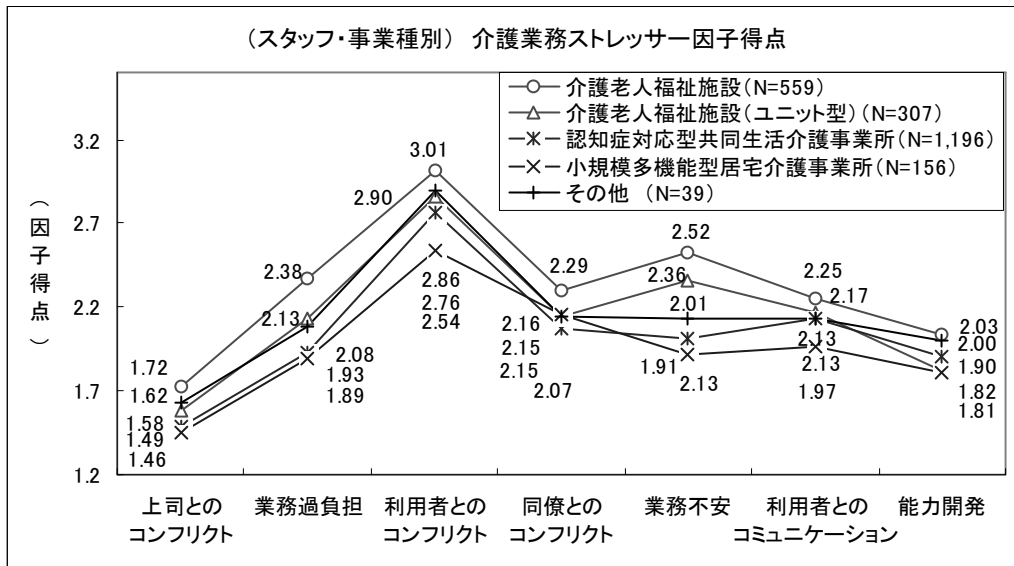
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-34) 被験者間の検定 (スタッフにおける介護業務ストレス因子得点の事業種別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	20,797	1	20,797	21,402.5	0.000
事業種別	231	4	58	59.5	0.000
誤差	2,188	2,252	1		

(図 2-3-13) スタッフにおける事業種別にみた介護業務ストレス因子得点



(表 2-3-35) スタッフにおける介護業務ストレス因子得点の事業種別多重比較

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.164**		0.026	0.000	0.090	0.239
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.274**		0.019	0.000	0.221	0.328
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.354**		0.034	0.000	0.259	0.449
		その他	0.173		0.062	0.052	-0.001	0.346
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.164**		0.026	0.000	-0.239	-0.090
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.110**		0.024	0.000	0.043	0.177
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.190**		0.037	0.000	0.087	0.293
		その他	0.008		0.063	1.000	-0.170	0.186
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.274**		0.019	0.000	-0.328	-0.221
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.110**		0.024	0.000	-0.177	-0.043
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.079		0.032	0.123	-0.010	0.169
		その他	-0.102		0.061	0.932	-0.272	0.069
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.354**		0.034	0.000	-0.449	-0.259
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.190**		0.037	0.000	-0.293	-0.087
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.079		0.032	0.123	-0.169	0.010
		その他	-0.181		0.067	0.066	-0.369	0.006
	その他	介護老人福祉施設	-0.173		0.062	0.052	-0.346	0.001
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.008		0.063	1.000	-0.186	0.170
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.102		0.061	0.932	-0.069	0.272
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.181		0.067	0.066	-0.006	0.369

観測された平均に基づく。

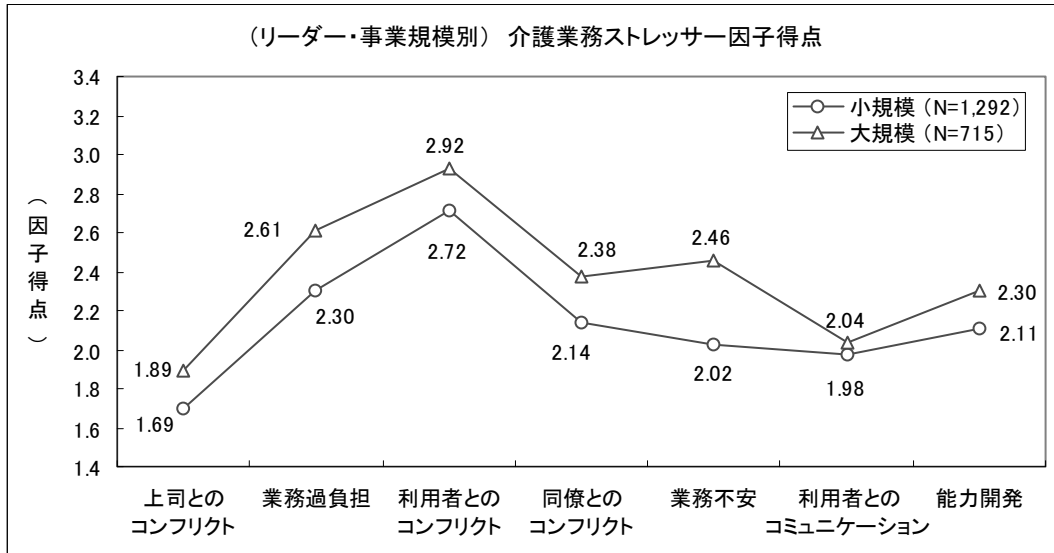
↑\*5% \*\*10%

(表 2-3-36) 被験者間の検定(リーダーにおける介護業務ストレス因子得点の事業規模別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	65,499	1	65,499	71,449.8	0.000
事業規模別	176	1	176	191.9	0.000
誤差	1,838	2,005	1		

(図 2-3-14) リーダーにおける事業規模別にみた介護業務ストレス因子得点



	上司との コンフリクト	業務過負担	利用者との コンフリクト	同僚との コンフリクト	業務不安	利用者との コミュニケ ーション	能力開発	
リーダー計 (N=2,007)	1.76	2.41	2.79	2.23	2.18	2.00	2.18	
事業規模								
小規模 (N=1,292)	1.69	2.30	2.72	2.14	2.02	1.98	2.11	
大規模 (N=715)	1.89	2.61	2.92	2.38	2.46	2.04	2.30	
規模別	(t 値)	-7.48	-11.44	-6.63	-9.91	-21.15	-2.43	-5.97
検定	(自由度)	2,005	2,005	2,005	2,005	2,005	2,005	
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.05	

(表 2-3-37) 被験者内の検定(リーダーにおける介護業務ストレス因子得点の事業規模別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

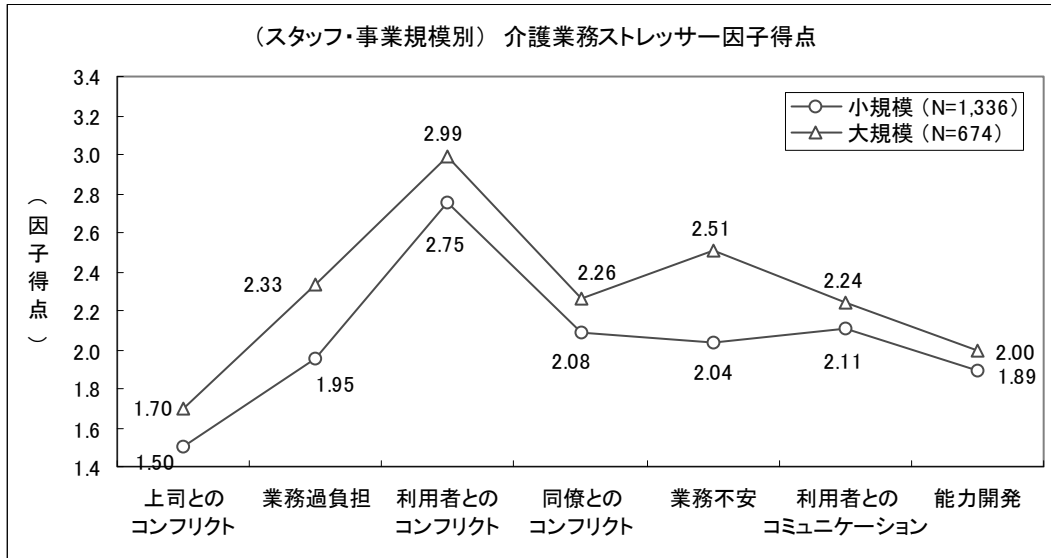
ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
介護業務ストレス	球面性の仮定	1,169	6	195	835.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,169	4.8	243	835.6	0.000
	Huynh-Feldt	1,169	4.8	242	835.6	0.000
	下限	1,169	1	1,169	835.6	0.000
介護業務ストレス x 事業規模別	球面性の仮定	37	6	6	26.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	37	4.8	8	26.6	0.000
	Huynh-Feldt	37	4.8	8	26.6	0.000
	下限	37	1	37	26.6	0.000
誤差 (介護業務ストレス)	球面性の仮定	2,805	12,030	0.23		
	Greenhouse-Geisser	2,805	9,640	0.29		
	Huynh-Feldt	2,805	9,671	0.29		
	下限	2,805	2,005	1.40		

(表 2-3-38) 被験者間の検定(スタッフにおける介護業務ストレス因子得点の事業規模別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	58,943	1	58,943	59,645.6	0.000
事業規模別	184	1	184	186.1	0.000
誤差	1,984	2,008	1		

(図 2-3-15) スタッフにおける事業規模別にみた介護業務ストレス因子得点



		上司との コンフリクト	業務過負担	利用者との コンフリクト	同僚との コンフリクト	業務不安	利用者との コミュニケ ーション	能力開発
スタッフ計 (N=2,010)		1.57	2.08	2.83	2.14	2.20	2.15	1.93
事業規模	小規模 (N=1,336)	1.50	1.95	2.75	2.08	2.04	2.11	1.89
	大規模 (N=674)	1.70	2.33	2.99	2.26	2.51	2.24	2.00
規模別	(t 値)	-8.49	-14.86	-7.42	-6.97	-22.06	-4.78	-3.30
検定	(自由度)	2,008	2,008	2,008	2,008	2,008	2,008	2,008
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-39) 被験者内の検定(スタッフにおける介護業務ストレス因子得点×事業規模別)

(介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
介護業務ストレス	球面性の仮定	1,571	6	262	1,235.4	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,571	4.6	343	1,235.4	0.000
	Huynh-Feldt	1,571	4.6	342	1,235.4	0.000
	下限	1,571	1	1,571	1,235.4	0.000
介護業務ストレス × 事業規模別	球面性の仮定	49	6	8	38.1	0.000
	Greenhouse-Geisser	49	4.6	11	38.1	0.000
	Huynh-Feldt	49	4.6	11	38.1	0.000
	下限	49	1	49	38.1	0.000
誤差 (介護業務ストレス)	球面性の仮定	2,554	12,048	0.21		
	Greenhouse-Geisser	2,554	9,191	0.28		
	Huynh-Feldt	2,554	9,219	0.28		
	下限	2,554	2,008	1.27		

#### 4) リーダー業務ストレス（リーダーのみ）

##### (1) 因子構造

上記の介護業務ストレスで対象とした40項目に、リーダー業務特有のストレス19項目を加えて、合計59項目を対象としリーダーが担う業務全般に関する因子構造を調べることを目的として探索的因子分析を行った。各項目は、全くない（1）～頻繁にある（4）の4段階スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。当初固有値1以上の条件で実施したが不明瞭な因子が混在したことから因子数の増減を4通り繰り返して因子構造の因子の解釈のしやすさを評価して12因子を採用することにした。

採用した因子分析結果は（表2-3-40）の状況であり、各因子を次のように解釈した。第1因子には12項目が該当し、上司が身勝手な一貫しない言動や態度をとる、上司が介護の考え方や方法を無理に押しつける、上司が感情的な言動をとる、上司が自分の仕事を認めてくれない或いは努力を理解してくれない、上司が自分の仕事の内容を評価してくれない、介護の考え方や方法について上司と意見が食い違う、施設側（管理・経営側）が現場の声を無視した要求をする、上司から同僚と比べられたり差別される、仕事上の些細なことや仕事以外のことで上司から注意を受けたり注文をつけられる、介護職と施設長などとの中間に立たされ板挟みになる、本来他の職種がすべき仕事をする、一生懸命取り組んだことの効果があらわれない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「上司とのコンフリクト」とした。

第2因子には8項目が該当し、スタッフがわがままあるいは非協力的な態度をとる、スタッフが無理な要求をしてくる、スタッフが自分をリーダーとして認めてくれない、スタッフとの意志の疎通がうまくいかない、同僚やスタッフが感情的な言動をとる、スタッフ同士の人間関係の調整が多い、介護の考え方や方法について他の職員やスタッフと意見が食い違う、スタッフへの指導や助言の方法にいきづまっている、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「スタッフとのコミュニケーション」とした。

第3因子には9項目が該当し、時間内に仕事が終わらず残業をしなければならない、時間内に仕事が終わらず仕事を家に持ち帰らなければならない、仕事が多くて時間に追われる、自分の時間がもてない、家事・育児に仕事のしわよせがいく、記録を書くのに追われる、自分の希望する日に休みがとれない、スタッフの出勤調整やスケジュール作成が負担である、雑用は何でも私にまわってくる、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「業務量過剰」とした。

第4因子には7項目が該当し、利用者に行動障害（暴力、奇声、拒否、徘徊等）があり手がかかる、利用者が重病であったり行動障害があるので目が離せない、

利用者が何度も同じ訴えをしてくる、利用者がわがままあるいは非協力的な態度や言動をとる、こちらの言っていることが利用者に伝わらない、夜勤時に仕事が多くて忙しい、移送や移動時に身体的に負担のある作業をする、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「利用者とのコンフリクト」とした。

第5因子には4項目が該当し、介護が困難な事例について指導したり手本を見せるのが負担である、判断に迷うような介護や業務の最終決定や判断は荷が重い、勉強会や研修会の企画・指導が負担である、スタッフの介護計画書や記録をチェックするのが負担である、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「リーダー業務負担」とした。

第6因子には3項目が該当し、利用者の金銭管理が負担である、事業所の金銭管理が負担である、利用者の薬の管理などを行うのが負担である、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「管理責任負担」とした。

第7因子には2項目が該当し、良いと思ってすることが利用者に理解されない、利用者があなたに対して高圧的な態度・言動をとる、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「利用者との相性」とした。

第8因子には4項目が該当し、他の職員が能率的に仕事をしない、職員間での意志の疎通がうまくいかない、スタッフが能率的に仕事をしない、スタッフが思うように育ってくれない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「スタッフの能力不足」とした。

第9因子には4項目が該当し、忙しくて利用者の訴えに充分に対応できない、不衛生あるいは危険な環境の中で仕事をする、忙しくてスタッフの相談や悩みに対応できない、スタッフに無理な要求をしなければならない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「対応余裕欠如」とした。

第10因子には2項目が該当し、利用者の死に立ち会う、事故が起こったり急病人がでたりする、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「事故不安」とした。

第11因子には2項目が該当し、夜勤時に何か起こるのではないかと緊張している、仕事の上でいきづまる、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「行き詰まり感」とした。

第12因子には2項目が該当し、資格等の取得のために勉強しなくてはならない、研修会・事例研究会などで発表しなければならない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「能力開発」とした。

## (2) リーダー業務ストレスの全体的傾向

上記12因子に該当する項目の平均スコアを算定しこれを因子得点として、各因子の実態を比較分析する。ここでも各項目は4段階スコアであり、各因子得

点の平均は1～4の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、利用者とのコンフリクトが2.58(SD0.59)、行き詰まり感が2.56(SD0.72)、業務量過剰が2.37(SD0.64)、スタッフの能力不足が2.24(SD0.55)、能力開発が2.18(SD0.67)、事故不安が2.03(SD0.57)、スタッフとのコミュニケーションが1.97(SD0.53)、対応余裕欠如が1.97(SD0.54)、リーダー業務負担が1.96(SD0.68)、上司とのコンフリクトが1.81(SD0.56)、利用者との相性が1.80(SD0.58)、管理責任負担が1.44(SD0.63)、であった。(図2-3-16参照)

これら12の因子の表出度合には差異があることが(表2-3-41)で検証された( $F=977.8$ 、自由度=11;24860、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(表2-3-42)にみるように12の因子のうち上司とのコンフリクト(平均1.81)と利用者との相性(平均1.80)が同程度、スタッフとのコミュニケーション(平均1.97)とリーダー業務負担(平均1.96)と対応余裕欠如(平均1.97)の3つの因子が同程度、利用者とのコンフリクト(平均2.58)と行き詰まり感(平均2.56)が同程度であるが、それ以外は相互に異なり(いずれも有意水準1%)、12の因子の表出度合は利用者とのコンフリクト(平均2.58)と行き詰まり感(平均2.56)が肩を並べて最も強く、業務量過剰(平均2.37)、スタッフの能力不足(平均2.24)、能力開発(平均2.18)、事故不安(平均2.03)と続き、スタッフとのコミュニケーション(平均1.97)と対応余裕欠如(平均1.97)とリーダー業務負担(平均1.96)の3つの因子が同程度で、そして上司とのコンフリクト(平均1.81)と利用者との相性(平均1.80)が同程度で、それぞれ続き、管理責任負担(平均1.44)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-16参照)

事業種によらないリーダーの業務ストレスの傾向としては、利用者とのコンフリクトや仕事上の行き詰まり感、業務量の多さ、スタッフの能力不足、自分の能力開発についてストレス得点が高く負担に感じている傾向が確認され、逆に利用者の金銭や薬の管理に関するストレス得点は低いことが明らかとなった。指導や、業務判断、企画等のリーダー特有業務に関するストレス得点は全体の中ではそれほど高くなく中程度であった。全体的に、リーダーは認知症に伴う行動・心理症状への困難な対応について負担を感じ、スタッフの育成や指導など部下のマネジメント業務のストレスが高い傾向が確認された。

### (3) 事業種別因子得点の比較

これら12の因子は事業種によって異なったパターンであることが(表2-3-43)で検証された( $F=39.7$ 、自由度=4;2094、 $p<0.01$ )。さらに(表2-3-44のリーダー業務ストレス×事業種別)が示すように、12の因子と事業種が絡み合った交互作用も確認される( $F=18.2$ 、自由度=44;23034、 $p<0.01$ )。



具体的な違いは（図2-3-17と表2-3-45）にみるように、多くの因子で介護老人福祉施設に最も強く表れ、ユニット型がこれに続き、認知症対応型共同生活介護事業所と小規模多機能型居宅介護事業所とその他の3種が同程度で低い。なかでも事業種間差異の際立ったものとして、事故不安があげられ、それは介護老人福祉施設とユニット型で特に強く表れている。ほかにも、利用者とのコンフリクト、行き詰まり感、業務量過剰、対応余裕欠如、などの因子が介護老人福祉施設とユニット型で強く表れている。（図2-3-17参照）

事業種間の比較では総じて介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設の方が、認知症対応型共同生活介護事業所や小規模多機能型居宅介護事業所に比較してストレス得点が高いことが明らかとなった。特に12因子間の比較では事業種による顕著な差異は認められないが、介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設における事故不安によるストレス得点が高く、大規模な組織における夜勤帯の職員配置の少なさが、夜間時の事故不安に強く影響していると予測される。

#### （4）利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較

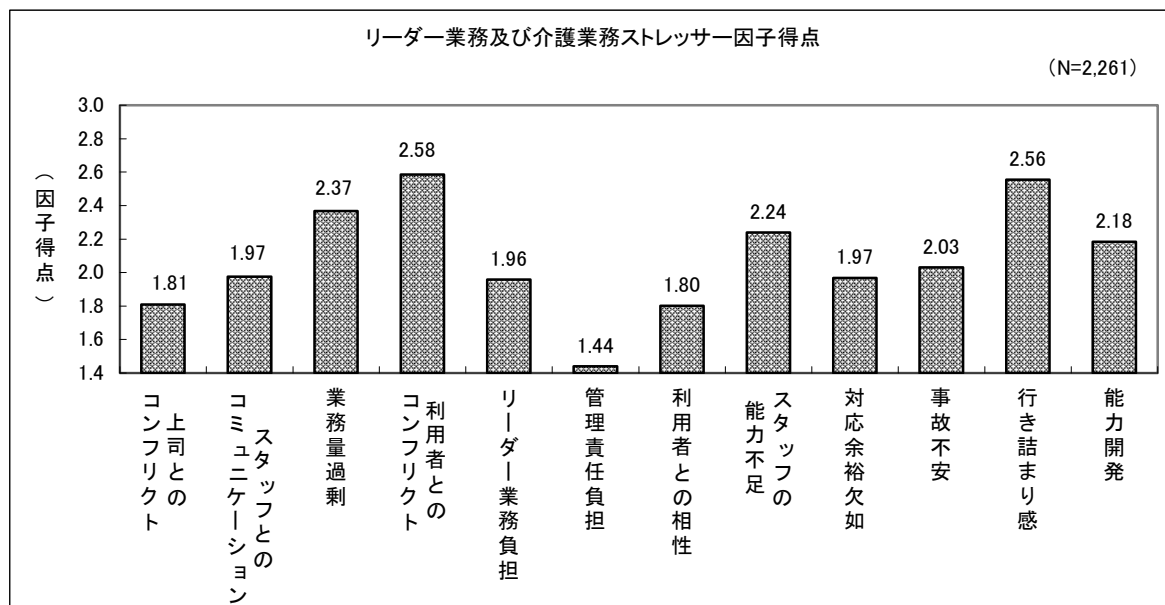
チーム規模によってもこれら12の因子は異なったパターンであることが（表2-3-46）で検証された（ $F=150.9$ 、自由度=1;1781、 $p<0.01$ ）。さらに（表2-3-47のリーダー業務ストレス×チーム規模別）が示すように、12の因子とチーム規模が絡み合った交互作用も確認される（ $F=53.6$ 、自由度=11;19591、 $p<0.01$ ）。

具体的な違いは（図2-3-18）にみるように、利用者との相性と管理責任負担の2つの因子を除く10の因子で大規模の方が小規模より明らかに強く表れている。

チーム規模別の比較においては、事業種別の比較による結果とほぼ同様の傾向を示しているが、金銭管理や薬管理業務の負担について小規模チームの方がストレス得点が高い傾向がみられた。おそらく、利用者の金銭管理や薬管理は大規模チームでは相談員や看護師などの業務である場合が多く、職種による業務分担が明確でありチーム規模のスケールメリットと考えられる。逆に小規模多チームでは介護職員がリーダーも含め全てを担当するためこのような結果になっていると予測される。



(図 2-3-16) リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点



	上司とのコンフリクト	スタッフとのコミュニケーション	業務量過剰	利用者とのコンフリクト	リーダー業務負担	管理責任負担	利用者との相性	スタッフの能力不足	対応余裕欠如	事故不安	行き詰まり感	能力開発
平均値	1.81	1.97	2.37	2.58	1.96	1.44	1.80	2.24	1.97	2.03	2.56	2.18
標準偏差	0.56	0.53	0.64	0.59	0.68	0.63	0.58	0.55	0.54	0.57	0.72	0.67

(表 2-3-41) 被験者内の検定 (リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点：全体)

(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の一元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
リーダー業務及び 介護業務ストレス	球面性の仮定	2,716	11	247	977.8	0.000
	Greenhouse-Geisser	2,716	9.1	299	977.8	0.000
	Huynh-Feldt	2,716	9.1	298	977.8	0.000
	下限	2,716	1	2,716	977.8	0.000
誤差 (リーダー業務及び 介護業務ストレス)	球面性の仮定	6,277	24,860	0.25		
	Greenhouse-Geisser	6,277	20,532	0.31		
	Huynh-Feldt	6,277	20,622	0.30		
	下限	6,277	2,260	2.78		

(表 2-3-4 2) リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点のペアごとの比較 (全体)

(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の一元配置分散分析)

(その1)

(I) リーダー業務及び介護業務ストレス	(J) リーダー業務及び介護業務ストレス	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
上司とのコンフリクト	スタッフとのコミュニケーション	-0.167**		0.011	0.000	-0.189	-0.144
	業務量過剰	-0.559**		0.012	0.000	-0.583	-0.536
	利用者とのコンフリクト	-0.776**		0.014	0.000	-0.803	-0.749
	リーダー業務負担	-0.150**		0.014	0.000	-0.177	-0.123
	管理責任負担	0.369**		0.015	0.000	0.340	0.398
	利用者との相性	0.006		0.015	0.688	-0.024	0.036
	スタッフの能力不足	-0.431**		0.013	0.000	-0.456	-0.406
	対応余裕欠如	-0.159**		0.011	0.000	-0.182	-0.137
	事故不安	-0.223**		0.014	0.000	-0.251	-0.195
	行き詰まり感	-0.747**		0.015	0.000	-0.776	-0.718
能力開発	-0.375**		0.016	0.000	-0.406	-0.343	
スタッフとのコミュニケーション	上司とのコンフリクト	0.167**		0.011	0.000	0.144	0.189
	業務量過剰	-0.393**		0.013	0.000	-0.418	-0.368
	利用者とのコンフリクト	-0.610**		0.014	0.000	-0.637	-0.582
	リーダー業務負担	0.017		0.013	0.210	-0.009	0.043
	管理責任負担	0.535**		0.015	0.000	0.506	0.564
	利用者との相性	0.173**		0.015	0.000	0.144	0.201
	スタッフの能力不足	-0.264**		0.009	0.000	-0.282	-0.247
	対応余裕欠如	0.007		0.010	0.491	-0.013	0.028
	事故不安	-0.056**		0.014	0.000	-0.084	-0.029
	行き詰まり感	-0.581**		0.015	0.000	-0.610	-0.552
能力開発	-0.208**		0.016	0.000	-0.239	-0.176	
業務量過剰	上司とのコンフリクト	0.559**		0.012	0.000	0.536	0.583
	スタッフとのコミュニケーション	0.393**		0.013	0.000	0.368	0.418
	利用者とのコンフリクト	-0.217**		0.014	0.000	-0.244	-0.190
	リーダー業務負担	0.409**		0.013	0.000	0.384	0.435
	管理責任負担	0.928**		0.015	0.000	0.899	0.958
	利用者との相性	0.565**		0.017	0.000	0.532	0.598
	スタッフの能力不足	0.129**		0.014	0.000	0.101	0.156
	対応余裕欠如	0.400**		0.012	0.000	0.377	0.423
	事故不安	0.337**		0.015	0.000	0.308	0.366
	行き詰まり感	-0.188**		0.016	0.000	-0.218	-0.157
能力開発	0.185**		0.017	0.000	0.152	0.217	
利用者とのコンフリクト	上司とのコンフリクト	0.776**		0.014	0.000	0.749	0.803
	スタッフとのコミュニケーション	0.610**		0.014	0.000	0.582	0.637
	業務量過剰	0.217**		0.014	0.000	0.190	0.244
	リーダー業務負担	0.626**		0.016	0.000	0.595	0.657
	管理責任負担	1.145**		0.017	0.000	1.113	1.178
	利用者との相性	0.782**		0.013	0.000	0.756	0.808
	スタッフの能力不足	0.345**		0.015	0.000	0.316	0.374
	対応余裕欠如	0.617**		0.012	0.000	0.593	0.641
	事故不安	0.553**		0.014	0.000	0.526	0.581
	行き詰まり感	0.029		0.015	0.055	-0.001	0.059
能力開発	0.402**		0.017	0.000	0.369	0.435	

(表 2-3-4 2) リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点のペアごとの比較 (全体)

(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の一元配置分散分析)

(その2)

(I)	(J)	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
リーダー業務及び介護業務ストレス	リーダー業務負担	上司とのコンフリクト	0.150**	0.014	0.000	0.123	0.177
		スタッフとのコミュニケーション	-0.017	0.013	0.210	-0.043	0.009
		業務量過剰	-0.409**	0.013	0.000	-0.435	-0.384
		利用者とのコンフリクト	-0.626**	0.016	0.000	-0.657	-0.595
		管理責任負担	0.519**	0.015	0.000	0.490	0.547
		利用者との相性	0.156**	0.017	0.000	0.123	0.189
		スタッフの能力不足	-0.281**	0.015	0.000	-0.310	-0.251
		対応余裕欠如	-0.009	0.013	0.483	-0.036	0.017
		事故不安	-0.073**	0.016	0.000	-0.105	-0.041
		行き詰まり感	-0.597**	0.016	0.000	-0.629	-0.565
		能力開発	-0.225**	0.018	0.000	-0.259	-0.190
管理責任負担	上司とのコンフリクト	-0.369**	0.015	0.000	-0.398	-0.340	
	スタッフとのコミュニケーション	-0.535**	0.015	0.000	-0.564	-0.506	
	業務量過剰	-0.928**	0.015	0.000	-0.958	-0.899	
	利用者とのコンフリクト	-1.145**	0.017	0.000	-1.178	-1.113	
	リーダー業務負担	-0.519**	0.015	0.000	-0.547	-0.490	
	利用者との相性	-0.363**	0.017	0.000	-0.396	-0.330	
	スタッフの能力不足	-0.800**	0.016	0.000	-0.831	-0.769	
	対応余裕欠如	-0.528**	0.015	0.000	-0.557	-0.499	
	事故不安	-0.592**	0.017	0.000	-0.625	-0.558	
	行き詰まり感	-1.116**	0.017	0.000	-1.150	-1.082	
		能力開発	-0.743**	0.018	0.000	-0.779	-0.708
利用者との相性	上司とのコンフリクト	-0.006	0.015	0.688	-0.036	0.024	
	スタッフとのコミュニケーション	-0.173**	0.015	0.000	-0.201	-0.144	
	業務量過剰	-0.565**	0.017	0.000	-0.598	-0.532	
	利用者とのコンフリクト	-0.782**	0.013	0.000	-0.808	-0.756	
	リーダー業務負担	-0.156**	0.017	0.000	-0.189	-0.123	
	管理責任負担	0.363**	0.017	0.000	0.330	0.396	
	スタッフの能力不足	-0.437**	0.016	0.000	-0.468	-0.406	
	対応余裕欠如	-0.165**	0.014	0.000	-0.193	-0.138	
	事故不安	-0.229**	0.016	0.000	-0.260	-0.198	
	行き詰まり感	-0.753**	0.017	0.000	-0.786	-0.720	
		能力開発	-0.381**	0.018	0.000	-0.415	-0.346
スタッフの能力不足	上司とのコンフリクト	0.431**	0.013	0.000	0.406	0.456	
	スタッフとのコミュニケーション	0.264**	0.009	0.000	0.247	0.282	
	業務量過剰	-0.129**	0.014	0.000	-0.156	-0.101	
	利用者とのコンフリクト	-0.345**	0.015	0.000	-0.374	-0.316	
	リーダー業務負担	0.281**	0.015	0.000	0.251	0.310	
	管理責任負担	0.800**	0.016	0.000	0.769	0.831	
	利用者との相性	0.437**	0.016	0.000	0.406	0.468	
	対応余裕欠如	0.271**	0.012	0.000	0.248	0.295	
	事故不安	0.208**	0.015	0.000	0.179	0.237	
	行き詰まり感	-0.316**	0.016	0.000	-0.348	-0.284	
		能力開発	0.056**	0.017	0.001	0.023	0.089

(表2-3-42) リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点のペアごとの比較 (全体)

(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の一元配置分散分析)

(その3)

(I) リーダー業務及び介護 業務ストレス	(J) リーダー業務及び介護業務ストレス	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
対応余裕欠如	上司とのコンフリクト	0.159**		0.011	0.000	0.137	0.182
	スタッフとのコミュニケーション	-0.007		0.010	0.491	-0.028	0.013
	業務量過剰	-0.400**		0.012	0.000	-0.423	-0.377
	利用者とのコンフリクト	-0.617**		0.012	0.000	-0.641	-0.593
	リーダー業務負担	0.009		0.013	0.483	-0.017	0.036
	管理責任負担	0.528**		0.015	0.000	0.499	0.557
	利用者との相性	0.165**		0.014	0.000	0.138	0.193
	スタッフの能力不足	-0.271**		0.012	0.000	-0.295	-0.248
	事故不安	-0.063**		0.013	0.000	-0.089	-0.037
	行き詰まり感	-0.588**		0.015	0.000	-0.616	-0.559
	能力開発	-0.215**		0.016	0.000	-0.246	-0.184
事故不安	上司とのコンフリクト	0.223**		0.014	0.000	0.195	0.251
	スタッフとのコミュニケーション	0.056**		0.014	0.000	0.029	0.084
	業務量過剰	-0.337**		0.015	0.000	-0.366	-0.308
	利用者とのコンフリクト	-0.553**		0.014	0.000	-0.581	-0.526
	リーダー業務負担	0.073**		0.016	0.000	0.041	0.105
	管理責任負担	0.592**		0.017	0.000	0.558	0.625
	利用者との相性	0.229**		0.016	0.000	0.198	0.260
	スタッフの能力不足	-0.208**		0.015	0.000	-0.237	-0.179
	対応余裕欠如	0.063**		0.013	0.000	0.037	0.089
	行き詰まり感	-0.524**		0.016	0.000	-0.557	-0.492
	能力開発	-0.152**		0.016	0.000	-0.184	-0.120
行き詰まり感	上司とのコンフリクト	0.747**		0.015	0.000	0.718	0.776
	スタッフとのコミュニケーション	0.581**		0.015	0.000	0.552	0.610
	業務量過剰	0.188**		0.016	0.000	0.157	0.218
	利用者とのコンフリクト	-0.029		0.015	0.055	-0.059	0.001
	リーダー業務負担	0.597**		0.016	0.000	0.565	0.629
	管理責任負担	1.116**		0.017	0.000	1.082	1.150
	利用者との相性	0.753**		0.017	0.000	0.720	0.786
	スタッフの能力不足	0.316**		0.016	0.000	0.284	0.348
	対応余裕欠如	0.588**		0.015	0.000	0.559	0.616
	事故不安	0.524**		0.016	0.000	0.492	0.557
	能力開発	0.373**		0.019	0.000	0.336	0.410
能力開発	上司とのコンフリクト	0.375**		0.016	0.000	0.343	0.406
	スタッフとのコミュニケーション	0.208**		0.016	0.000	0.176	0.239
	業務量過剰	-0.185**		0.017	0.000	-0.217	-0.152
	利用者とのコンフリクト	-0.402**		0.017	0.000	-0.435	-0.369
	リーダー業務負担	0.225**		0.018	0.000	0.190	0.259
	管理責任負担	0.743**		0.018	0.000	0.708	0.779
	利用者との相性	0.381**		0.018	0.000	0.346	0.415
	スタッフの能力不足	-0.056**		0.017	0.001	-0.089	-0.023
	対応余裕欠如	0.215**		0.016	0.000	0.184	0.246
	事故不安	0.152**		0.016	0.000	0.120	0.184
	行き詰まり感	-0.373**		0.019	0.000	-0.410	-0.336

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

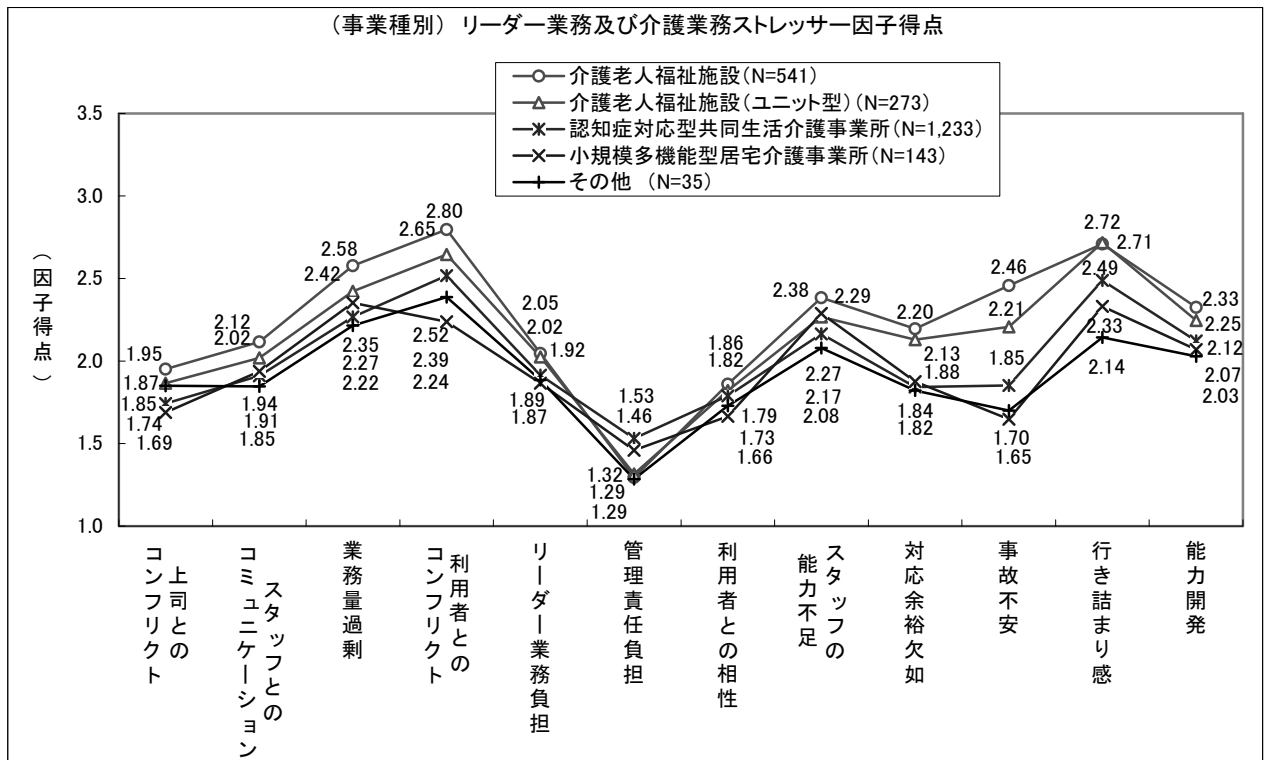
(表 2-3-43) 被験者間の検定 (リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の事業種別)  
(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	27,464	1	27,464	17,591.6	0.000
事業種別	248	4	62	39.7	0.000
誤差	3,269	2,094	2		

(表 2-3-44) 被験者内の検定 (リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の事業種別)  
(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
リーダー業務及び 介護業務ストレス	球面性の仮定	635	11	58	236.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	635	9.1	70	236.9	0.000
	Huynh-Feldt	635	9.1	69	236.9	0.000
	下限	635	1	635	236.9	0.000
リーダー業務及び 介護業務ストレス x 事業種別	球面性の仮定	195	44	4	18.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	195	36.4	5	18.2	0.000
	Huynh-Feldt	195	36.6	5	18.2	0.000
	下限	195	4	49	18.2	0.000
誤差 (リーダー業務及び 介護業務ストレス)	球面性の仮定	5,610	23,034	0.24		
	Greenhouse-Geisser	5,610	19,031	0.29		
	Huynh-Feldt	5,610	19,157	0.29		
	下限	5,610	2,094	2.68		

(図 2-3-17) 事業種別にみたリーダー業務及び介護業務ストレス因子得点



(表 2-3-45) リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の事業種別多重比較

(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.093**		0.028	0.008	0.015	0.170
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.219**		0.019	0.000	0.165	0.272
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.281**		0.034	0.000	0.184	0.378
		その他	0.277**		0.067	0.000	0.090	0.465
	介護老人福祉施設 (ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.093**		0.028	0.008	-0.170	-0.015
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.126**		0.025	0.000	0.056	0.196
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.188**		0.038	0.000	0.081	0.295
		その他	0.184		0.069	0.073	-0.008	0.377
	認知症対応型共同 生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.219**		0.019	0.000	-0.272	-0.165
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.126**		0.025	0.000	-0.196	-0.056
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.062		0.032	0.554	-0.029	0.153
		その他	0.059		0.066	1.000	-0.126	0.243
	小規模多機能型居 宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.281**		0.034	0.000	-0.378	-0.184
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.188**		0.038	0.000	-0.295	-0.081
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.062		0.032	0.554	-0.153	0.029
		その他	-0.003		0.072	1.000	-0.205	0.198
	その他	介護老人福祉施設	-0.277**		0.067	0.000	-0.465	-0.090
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.184		0.069	0.073	-0.377	0.008
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.059		0.066	1.000	-0.243	0.126
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.003		0.072	1.000	-0.198	0.205

観測された平均に基づく。

↑\*5% \*\*10%



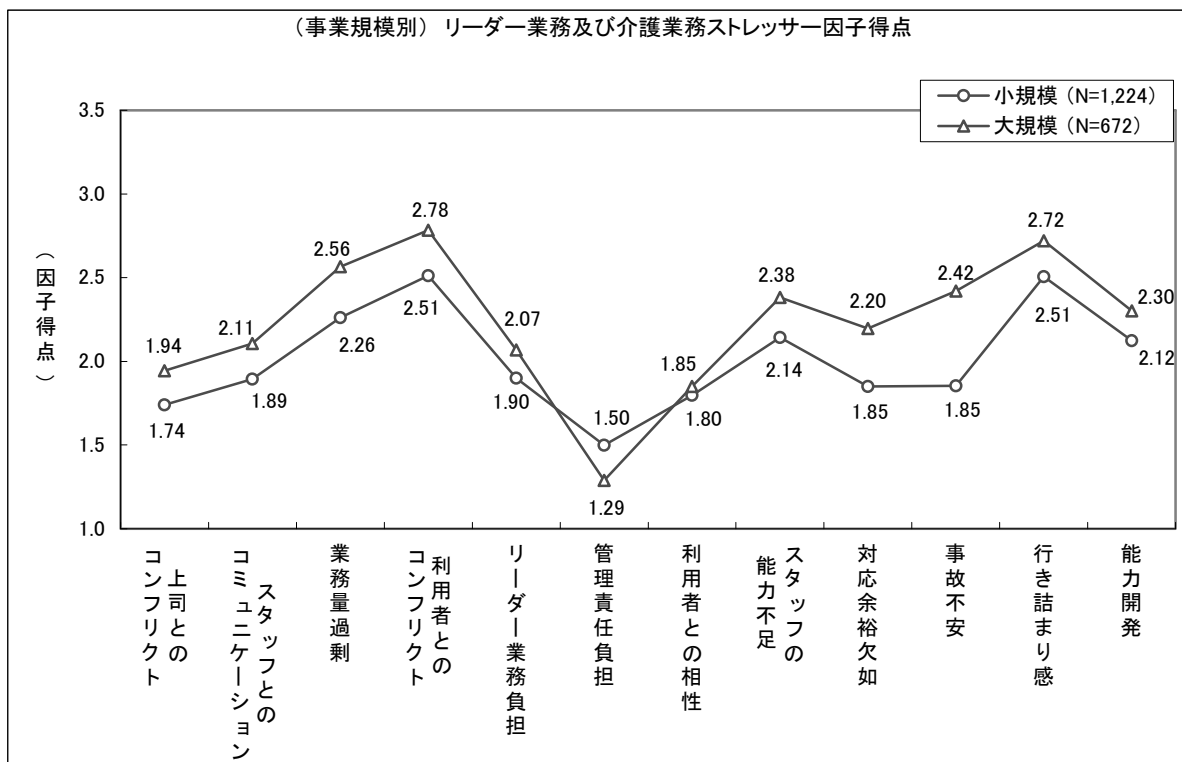
(表 2-3-46) 被験者間の検定(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の事業規模別)  
 (リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	87,761	1	87,761	57,726.6	0.000
事業規模別	229	1	229	150.9	0.000
誤差	2,708	1,781	2		

(表 2-3-47) 被験者内の検定(リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の事業規模別)  
 (リーダー業務及び介護業務ストレス因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
リーダー業務及び 介護業務ストレス	球面性の仮定	2,255	11	205	835.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	2,255	9.1	249	835.2	0.000
	Huynh-Feldt	2,255	9.1	247	835.2	0.000
	下限	2,255	1	2,255	835.2	0.000
リーダー業務及び 介護業務ストレス x 事業規模別	球面性の仮定	145	11	13	53.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	145	9.1	16	53.6	0.000
	Huynh-Feldt	145	9.1	16	53.6	0.000
	下限	145	1	145	53.6	0.000
誤差 (リーダー業務及び 介護業務ストレス)	球面性の仮定	4,809	19,591	0.25		
	Greenhouse-Geisser	4,809	16,145	0.30		
	Huynh-Feldt	4,809	16,243	0.30		
	下限	4,809	1,781	2.70		

(図 2-3-18) 事業規模別にみたリーダー業務及び介護業務ストレス要因得点



		上司との コンフリクト	スタッフとの コミュニケーション	業務量 過剰	利用者 との コンフリクト	リーダー 業務負担	管理責任 負担	利用者 との 相性	スタッフの 能力不足	対応 余裕欠如	事故 不安	行き詰 まり感	能力開 発
	リーダー計 (N=1,896)	1.81	1.97	2.37	2.61	1.96	1.42	1.82	2.23	1.97	2.06	2.58	2.19
事業規模	小規模 (N=1,224)	1.74	1.89	2.26	2.51	1.90	1.50	1.80	2.14	1.85	1.85	2.51	2.12
	大規模 (N=672)	1.94	2.11	2.56	2.78	2.07	1.29	1.85	2.38	2.20	2.42	2.72	2.30
規模別 検定	(t 値)	-7.67	-8.49	-10.19	-9.71	-5.17	7.22	-1.94	-9.37	-14.11	-23.27	-6.19	-5.59
	(自由度)	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894	1,894
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p>0.05	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01

## 5) ストレス反応

### (1) 因子構造

ストレス反応に関する因子構造を調べることを目的として、ストレス反応に関する28項目を対象に探索的因子分析を実施し、既存因子との比較検証を行った。各項目は、全くない(0)～いつもある(4)の5段階スコアとした。ただし、反意表現の設問とした5項目(はつらつとした気分である、いきいきしている、軽快な気分だ、気分がのっている、気力に満ちている)は反転スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。固有値1以上の条件で実施したところ4因子が抽出された。なお先行研究の5因子との比較を試みたが、因子と項目が一致したのは5因子中2つの因子(怒り因子、高揚感因子)だけで、他の3つの因子に項目の入れ違いがあったことから探索を重ねた結果、因子構造の明確さ、共通性や分散の説明率などを総合的に評価して上記4因子を採用することにした。

採用した因子分析結果は(表2-3-48)の状況であり、各因子を次のように解釈した。

第1因子には9項目が該当し、びくびくしている、心配な気持ちになる、不安を感じる、気が動転している、悲しい、恐怖感がある、さみしい気持ちになる、気持ちが落ち着かない、むなしい感じがする、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「不安感」とした。この因子は先行研究の「不安感因子」と項目が整合している。

第2因子には6項目が該当し、腹が立つ、怒りっぽい、いらいらする、怒りを感じる、むしゃくしゃする、不機嫌である、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「怒り」とした。

第3因子には8項目が該当し、体がだるい、脱力感がある、いつもより寝起きが悪い、いつもより動作が鈍い、ゆううつだ、気が滅入る、気分が沈む、眠れない、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「抑うつ感」とした。既存尺度では抑うつ感と身体反応が分類されていたが、本研究では抑うつ感と抑うつ的な身体反応を結合して第3因子に統一された。

第4因子には5項目が該当し、いきいきしている、気分がのっている、軽快な気分だ、はつらつとした気分である、気力に満ちている、の各項目の因子負荷量が高く、いずれも反転スコアであることから、これを「脱力感」とした。これは先行研究の「高揚感因子」と項目が整合するが反転スコアのため反意とした。

### (2) リーダーとスタッフの因子得点の比較

上記4因子に該当する項目の平均スコアを算定しこれを因子得点として、各因

子の実態を比較分析する。ここでも各項目は5段階スコア（0～4）であり、各因子得点の平均は0～4の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、脱力感が2.20（SD0.97）、抑うつ感が1.47（SD0.88）、怒りが1.35（SD0.92）、不安感が1.01（SD0.81）であった。（図2-3-19参照）

これら4つの因子の表出度合には差異があることが（表2-3-49のストレス反応）で検証された（ $F=3297.5$ 、自由度=3;15912、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（表2-3-50）にみるように4つの因子が相互に異なり（いずれも有意水準1%）、4つの因子の表出度合は脱力感（平均2.20）が最も強く、抑うつ感（平均1.47）、怒り（平均1.35）、不安感（平均1.01）の順で弱くなっていることが確認された。（図2-3-19参照）

リーダーとスタッフを比較すると因子パターンが異なることが（表2-3-51）によって検証された（ $F=12.3$ 、自由度=1;5304、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図2-3-20）にみるように、怒り（リーダー平均1.36、スタッフ平均1.34）が同程度で、他の3つの因子はリーダーの方が強く表れている。

そして、（図2-3-20）にみるようにストレス反応の4つの因子のリーダーとスタッフの差異の程度が異なることから若干の交互作用が確認された（表2-3-49のストレス反応×群別の検定結果、 $F=7.6$ 、自由度=3;15912、 $p<0.01$ ）。

ストレス反応得点の傾向は脱力感（高揚感の低さ）が最も高く、抑うつ感、怒り、不安感はやや低い傾向がみられた。リーダーとスタッフの比較においては、怒り以外の脱力感（高揚感の低さ）、抑うつ感、不安感においてリーダーの方が得点が高い傾向が確認された。全体的な傾向として脱力感（高揚感の低さ）を除いて、得点が低くストレス反応としてはやや低い傾向が見られている。

### （3）事業種別因子得点の比較

#### ①事業種別リーダーにおける因子得点比較

リーダーでもストレス反応因子の表出度合が異なることが（表2-3-52のストレス反応）で検証された（ $F=425.9$ 、自由度=3;7767、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（図2-3-20のリーダーおよび表2-3-53）にみるように4つの因子が相互に異なり（いずれも有意水準1%）、4つの因子の表出度合は脱力感（平均2.24）が最も強く、抑うつ感（平均1.53）、怒り（平均1.36）、不安感（平均1.04）の順で弱くなっていることが確認された。（図2-3-20参照）

またリーダーでも事業種別により因子パターンが異なることが（表2-3-54）によって検証された（ $F=12.4$ 、自由度=4;2589、 $p<0.01$ ）。具体的な違

いは、(図2-3-21および表2-3-55)にみるように、各因子は総じて、介護老人福祉施設とユニット型の2種により強く表れ、認知症対応型共同生活介護事業所で弱い。

また(図2-3-21)にみるように4つの因子の事業種間の差異の程度が異なることから若干の交互作用が確認された(表2-3-52のストレス反応×事業種別の検定結果、 $F=2.8$ 、自由度=12;7767、 $p<0.01$ )。

リーダーのストレス反応について事業種間で比較した結果、4因子全てにおいて介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設は顕著に得点が高く、認知症対応型共同生活介護事業所は顕著に低い傾向が認められた。つまり、大規模な事業所におけるリーダーのストレスは認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーに比較して有意に高いことが示唆され、逆に、認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーのストレスは有意に低いことが示唆された。

#### ②事業種別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもストレス反応因子の表出度合が異なることが(表2-3-56のストレス反応)で検証された( $F=446.6$ 、自由度=3;7737、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(図2-3-20のスタッフおよび表2-3-57)にみるように4つの因子が相互に異なり(いずれも有意水準1%)、4つの因子の表出度合は脱力感(平均2.16)が最も強く、抑うつ感(平均1.40)、怒り(平均1.34)、不安感(平均0.99)の順で弱くなっていることが確認された。(図2-3-20参照)

またスタッフでも事業種別により因子パターンが異なることが(表2-3-58)によって検証された( $F=24.8$ 、自由度=4;2579、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-22および表2-3-59)にみるように、各因子は総じて、介護老人福祉施設とユニット型の2種により強く表れ、認知症対応型共同生活介護事業所と小規模多機能型居宅介護事業所とその他の3種で弱い。

また(図2-3-22)にみるように4つの因子パターンが事業種間でほぼ同様であることから交互作用は認められなかった(表2-3-56のストレス反応×事業種別の検定結果、 $F=1.6$ 、自由度=12;7737、 $p>0.07$ )。

スタッフにおけるストレスについて事業種間で比較した結果、リーダーにおける傾向と同様に、介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設のスタッフの方が、その他の事業種に比較して得点が高いことが示唆された。

#### (4)利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較

##### ①チーム規模別リーダーにおける因子得点比較

リーダーではチーム規模別でも因子パターンが異なることが(表2-3-60)によって検証された( $F=49.2$ 、自由度=1;2187、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-23)にみるように、大規模では4つの因子全てが小規模よ

り明らかに強く表れている。

さらに（図 2-3-23）にみるように 4 つの因子パターンが小規模と大規模でほぼ同様であることから交互作用は認められなかった（表 2-3-61 のストレス反応×チーム規模別の検定結果、 $F=1.7$ 、自由度=3;6521、 $p>0.16$ ）。

#### ②チーム規模別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもチーム規模別で因子パターンが異なることが（表 2-3-62）によって検証された（ $F=74.9$ 、自由度=1;2298、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図 2-3-24）にみるように、大規模では 4 つの因子全てが小規模より明らかに強く表れている。

さらに（図 2-3-24）にみるように 4 つの因子パターンが小規模と大規模でわずかに異なることから若干の交互作用が認められた（表 2-3-63 のストレス反応×チーム規模別の検定結果、 $F=2.9$ 、自由度=3;6894、 $p<0.05$ ）。

#### （5）ストレス反応得点の傾向

リーダー及びスタッフ、事業種間にてストレス反応 4 因子の得点について比較したところ、ほぼ脱力感（高揚感の低さ）が高く、次いで抑うつ感、怒り、不安感という順で得点が高い傾向がみられている。リーダーとスタッフにおける傾向も同様であるが、リーダーの方がスタッフに比較して脱力感（高揚感の低さ）、抑うつ感、不安感の得点が高く、総じてストレス度が高いことが示唆された。事業種間の比較については、介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設におけるリーダー、スタッフの得点が総じてその他の事業種に比較して高いことが明らかとなった。チーム規模別の比較についても大規模チームの方が総じて得点が高いことが示唆された。

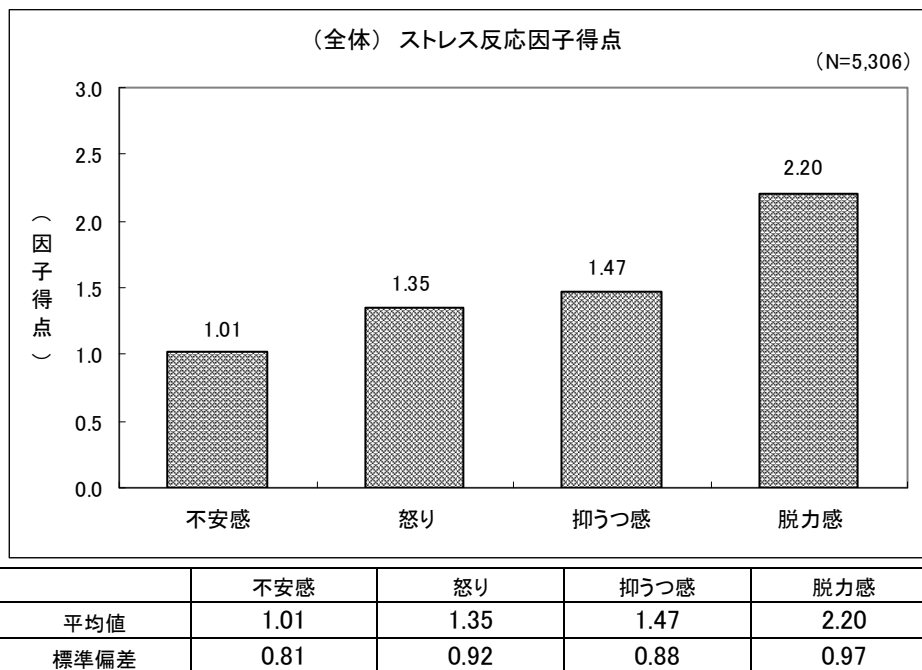
(表 2-3-48) ストレス反応の因子分析結果

(バリマックス回転後の因子負荷量) (N=5,306)

変数名	因子				共通性
	1	2	3	4	
11. びくびくしている	0.747	0.114	0.143	-0.045	0.593
23. 心配な気持ちになる	0.697	0.263	0.276	-0.065	0.635
16. 不安を感じる	0.696	0.262	0.274	-0.143	0.648
15. 気が動転している	0.675	0.160	0.254	-0.010	0.546
18. 悲しい	0.669	0.319	0.209	-0.079	0.599
1. 恐怖感がある	0.667	0.160	0.076	-0.073	0.481
22. さみしい気持ちになる	0.648	0.307	0.260	-0.043	0.584
19. 気持ちが落ち着かない	0.622	0.344	0.339	-0.107	0.631
25. むなしい感じがする	0.517	0.432	0.367	-0.152	0.611
7. 腹が立つ	0.199	0.805	0.224	-0.064	0.743
26. 怒りっぽい	0.227	0.788	0.225	-0.095	0.732
21. いらいらする	0.265	0.775	0.302	-0.156	0.786
2. 怒りを感じる	0.288	0.760	0.177	-0.107	0.702
24. むしゃくしゃする	0.354	0.719	0.285	-0.125	0.739
17. 不機嫌である	0.330	0.701	0.258	-0.112	0.679
4. 体がだるい	0.113	0.238	0.773	-0.155	0.691
10. 脱力感がある	0.310	0.266	0.705	-0.181	0.697
28. いつもより寝起きが悪い	0.160	0.192	0.684	-0.107	0.542
13. いつもより動作が鈍い	0.315	0.195	0.620	-0.007	0.523
5. ゆうつだ	0.337	0.361	0.620	-0.266	0.699
14. 気が滅入る	0.436	0.373	0.576	-0.200	0.701
8. 気分が沈む	0.426	0.416	0.520	-0.195	0.664
20. 眠れない	0.330	0.128	0.498	-0.105	0.384
6. いきいきしている	-0.109	-0.125	-0.169	0.871	0.814
12. 気分がのっている	-0.077	-0.108	-0.087	0.871	0.783
9. 軽快な気分だ	-0.083	-0.097	-0.130	0.866	0.783
3. はつらつとした気分である	-0.077	-0.099	-0.125	0.851	0.756
27. 気力に満ちている	-0.035	-0.059	-0.091	0.819	0.684
回転後の負荷量平方和 合計	5.287	4.869	4.233	4.041	
分散の %	18.9	17.4	15.1	14.4	
累積 %	18.9	36.3	51.4	65.8	
因子の解釈	不安感	怒り	抑うつ感	脱力感	

(因子抽出方法) 主成分、最小固有値=1

(図 2-3-19) ストレス因子得点 (全体)



(表 2-3-49) 被験者内の検定 (ストレス反応因子得点の群別)

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス反応	球面性の仮定	3,977	3	1,326	3,297.5	0.000
	Greenhouse-Geisser	3,977	2.1	1,900	3,297.5	0.000
	Huynh-Feldt	3,977	2.1	1,899	3,297.5	0.000
	下限	3,977	1	3,977	3,297.5	0.000
ストレス反応 x 群別	球面性の仮定	9	3	3	7.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	9	2.1	4	7.6	0.000
	Huynh-Feldt	9	2.1	4	7.6	0.000
	下限	9	1	9	7.6	0.006
誤差 (ストレス反応)	球面性の仮定	6,398	15,912	0.40		
	Greenhouse-Geisser	6,398	11,104	0.58		
	Huynh-Feldt	6,398	11,111	0.58		
	下限	6,398	5,304	1.21		



(表 2-3-50) ストレス反応因子得点のペアごとの比較

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

(I) ストレス反応	(J) ストレス反応	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
不安感	怒り	-0.338**		0.009	0.000	-0.357	-0.320
	抑うつ感	-0.452**		0.008	0.000	-0.468	-0.436
	脱力感	-1.187**		0.015	0.000	-1.216	-1.157
怒り	不安感	0.338**		0.009	0.000	0.320	0.357
	抑うつ感	-0.113**		0.010	0.000	-0.132	-0.095
	脱力感	-0.848**		0.015	0.000	-0.878	-0.818
抑うつ感	不安感	0.452**		0.008	0.000	0.436	0.468
	怒り	0.113**		0.010	0.000	0.095	0.132
	脱力感	-0.735**		0.014	0.000	-0.763	-0.707
脱力感	不安感	1.187**		0.015	0.000	1.157	1.216
	怒り	0.848**		0.015	0.000	0.818	0.878
	抑うつ感	0.735**		0.014	0.000	0.707	0.763

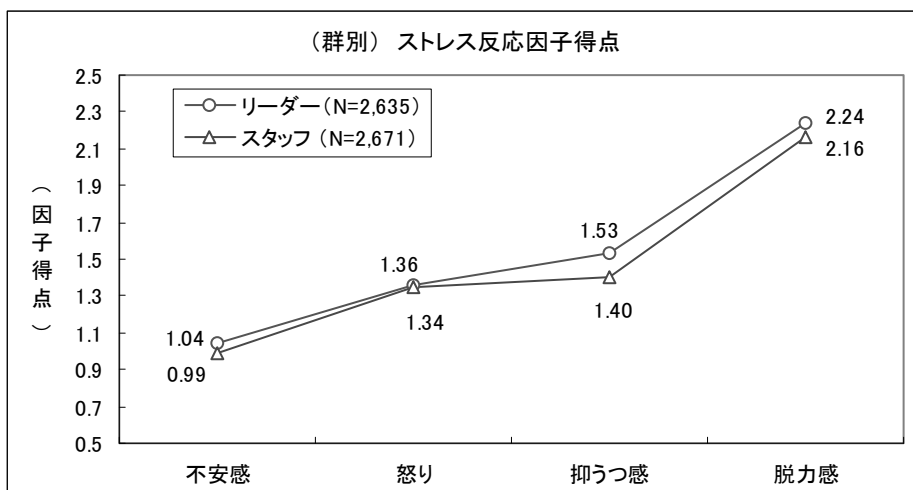
推定周辺平均に基づいた ↑\*5% \*\*10%  
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-51) 被験者間の検定 (ストレス反応因子得点の群別)

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	48,313	1	48,313	24,016.8	0.000
群別	25	1	25	12.3	0.000
誤差	10,670	5,304	2		

(図 2-3-20) 群別にみたストレス反応因子得点



		不安感	怒り	抑うつ感	脱力感
全体 (N=5,306)		1.01	1.35	1.47	2.20
群別	リーダー (N=2,635)	1.04	1.36	1.53	2.24
	スタッフ (N=2,671)	0.99	1.34	1.40	2.16
群別	( t 値)	2.24	0.71	5.47	2.79
検定	(自由度)	5,304	5,304	5,304	5,304
	(有意水準)	p<0.05	p>0.47	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-52) 被験者内の検定 (リーダーにおけるストレス反応因子得点の事業種別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス反応	球面性の仮定	517	3	172	425.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	517	2.1	244	425.9	0.000
	Huynh-Feldt	517	2.1	244	425.9	0.000
	下限	517	1	517	425.9	0.000
ストレス反応 x 事業種別	球面性の仮定	14	12	1	2.8	0.001
	Greenhouse-Geisser	14	8.5	2	2.8	0.004
	Huynh-Feldt	14	8.5	2	2.8	0.004
	下限	14	4	3	2.8	0.025
誤差 (ストレス反応)	球面性の仮定	3,142	7,767	0.40		
	Greenhouse-Geisser	3,142	5,482	0.57		
	Huynh-Feldt	3,142	5,495	0.57		
	下限	3,142	2,589	1.21		

(表 2-3-53) リーダーにおけるストレス反応因子得点のペアごとの比較  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

(I) ストレス反応	(J) ストレス反応	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
不安感	怒り	-0.329**		0.025	0.000	-0.378	-0.280
	抑うつ感	-0.473**		0.022	0.000	-0.516	-0.429
	脱力感	-1.132**		0.039	0.000	-1.209	-1.055
怒り	不安感	0.329**		0.025	0.000	0.280	0.378
	抑うつ感	-0.144**		0.026	0.000	-0.194	-0.093
	脱力感	-0.803**		0.041	0.000	-0.883	-0.723
抑うつ感	不安感	0.473**		0.022	0.000	0.429	0.516
	怒り	0.144**		0.026	0.000	0.093	0.194
	脱力感	-0.659**		0.037	0.000	-0.733	-0.586
脱力感	不安感	1.132**		0.039	0.000	1.055	1.209
	怒り	0.803**		0.041	0.000	0.723	0.883
	抑うつ感	0.659**		0.037	0.000	0.586	0.733

推定周辺平均に基づいた

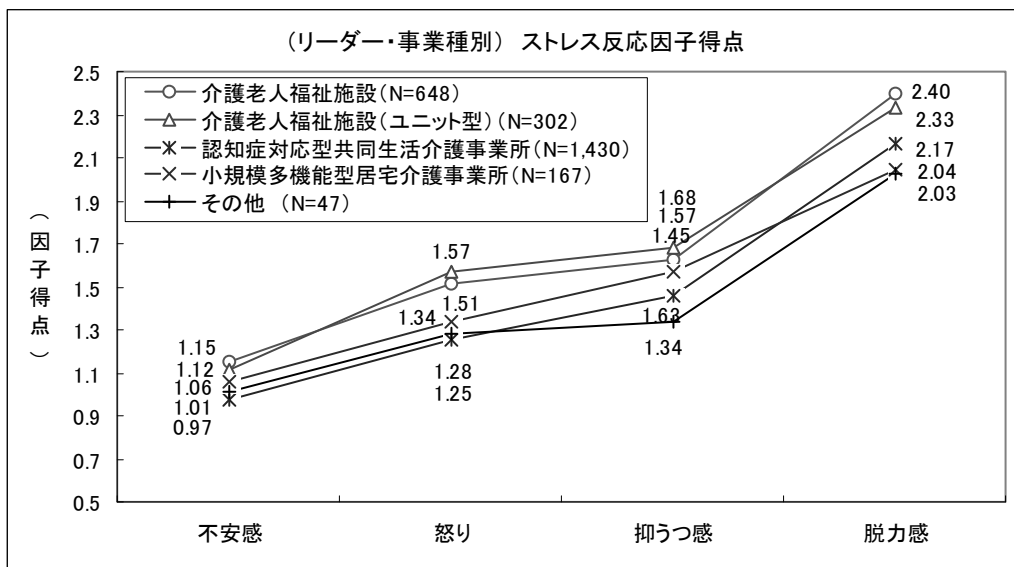
↑\*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-54) 被験者間の検定 (リーダーにおけるストレス反応因子得点の事業種別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	7,285	1	7,285	3,418.3	0.000
事業種別	105	4	26	12.4	0.000
誤差	5,518	2,589	2		

(図 2-3-21) リーダーの事業種別に応じたストレス反応因子得点



(表 2-3-55) リーダーにおけるストレス反応因子得点の事業種別多重比較 (ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.003		0.051	1.000	-0.146	0.140
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.210**		0.035	0.000	0.113	0.307
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.168		0.063	0.082	-0.010	0.346
		その他	0.256		0.110	0.204	-0.054	0.566
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	0.003		0.051	1.000	-0.140	0.146
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.213**		0.046	0.000	0.083	0.342
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.170		0.070	0.156	-0.027	0.368
		その他	0.259		0.114	0.239	-0.063	0.580
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.210**		0.035	0.000	-0.307	-0.113
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.213**		0.046	0.000	-0.342	-0.083
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.042		0.060	1.000	-0.210	0.126
		その他	0.046		0.108	1.000	-0.258	0.350
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.168		0.063	0.082	-0.346	0.010
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.170		0.070	0.156	-0.368	0.027
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.042		0.060	1.000	-0.126	0.210
		その他	0.088		0.121	1.000	-0.250	0.427
その他	介護老人福祉施設	-0.256		0.110	0.204	-0.566	0.054	
	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.259		0.114	0.239	-0.580	0.063	
	認知症対応型共同生活介護事業所	-0.046		0.108	1.000	-0.350	0.258	
	小規模多機能型居宅介護事業所	-0.088		0.121	1.000	-0.427	0.250	

観測された平均に基づく。

↑\*5% \*\*10%

(表 2-3-56) 被験者内の検定 (スタッフにおけるストレス反応因子得点の事業種別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス反応	球面性の仮定	533	3	178	446.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	533	2.1	258	446.6	0.000
	Huynh-Feldt	533	2.1	257	446.6	0.000
	下限	533	1	533	446.6	0.000
ストレス反応 x 事業種別	球面性の仮定	8	12	1	1.6	0.073
	Greenhouse-Geisser	8	8.3	1	1.6	0.104
	Huynh-Feldt	8	8.3	1	1.6	0.104
	下限	8	4	2	1.6	0.160
誤差 (ストレス反応)	球面性の仮定	3,079	7,737	0.40		
	Greenhouse-Geisser	3,079	5,330	0.58		
	Huynh-Feldt	3,079	5,343	0.58		
	下限	3,079	2,579	1.19		

(表 2-3-57) スタッフにおけるストレス反応因子得点のペアごとの比較  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

(I) ストレス反応	(J) ストレス反応	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
不安感	怒り	-0.326**		0.024	0.000	-0.373	-0.278
	抑うつ感	-0.394**		0.021	0.000	-0.436	-0.353
	脱力感	-1.124**		0.039	0.000	-1.200	-1.049
怒り	不安感	0.326**		0.024	0.000	0.278	0.373
	抑うつ感	-0.069**		0.024	0.004	-0.116	-0.022
	脱力感	-0.799**		0.040	0.000	-0.877	-0.720
抑うつ感	不安感	0.394**		0.021	0.000	0.353	0.436
	怒り	0.069**		0.024	0.004	0.022	0.116
	脱力感	-0.730**		0.037	0.000	-0.802	-0.658
脱力感	不安感	1.124**		0.039	0.000	1.049	1.200
	怒り	0.799**		0.040	0.000	0.720	0.877
	抑うつ感	0.730**		0.037	0.000	0.658	0.802

推定周辺平均に基づいた

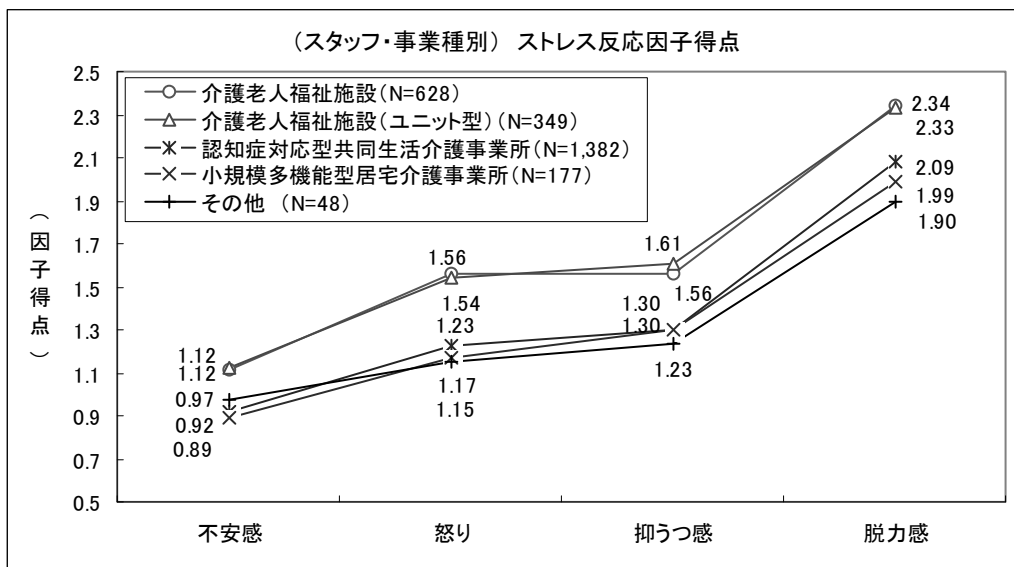
↑\*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-58) 被験者間の検定 (スタッフにおけるストレス反応因子得点の事業種別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	6,785	1	6,785	3,770.8	0.000
事業種別	179	4	45	24.8	0.000
誤差	4,641	2,579	2		

(図2-3-22) スタッフの事業種別に応じたストレス反応因子得点



(表2-3-59) スタッフにおけるストレス反応因子得点の事業種別多重比較

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.006		0.045	1.000	-0.132	0.120
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.261**		0.032	0.000	0.170	0.351
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.305**		0.057	0.000	0.144	0.465
		その他	0.329*		0.100	0.011	0.046	0.611
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	0.006		0.045	1.000	-0.120	0.132
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.267**		0.040	0.000	0.154	0.380
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.311**		0.062	0.000	0.137	0.485
		その他	0.335*		0.103	0.012	0.045	0.625
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.261**		0.032	0.000	-0.351	-0.170
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.267**		0.040	0.000	-0.380	-0.154
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.044		0.054	1.000	-0.106	0.194
		その他	0.068		0.098	1.000	-0.209	0.345
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.305**		0.057	0.000	-0.465	-0.144
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.311**		0.062	0.000	-0.485	-0.137
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.044		0.054	1.000	-0.194	0.106
		その他	0.024		0.109	1.000	-0.283	0.331
	その他	介護老人福祉施設	-0.329*		0.100	0.011	-0.611	-0.046
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.335*		0.103	0.012	-0.625	-0.045
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.068		0.098	1.000	-0.345	0.209
		小規模多機能型居宅介護事業所	-0.024		0.109	1.000	-0.331	0.283

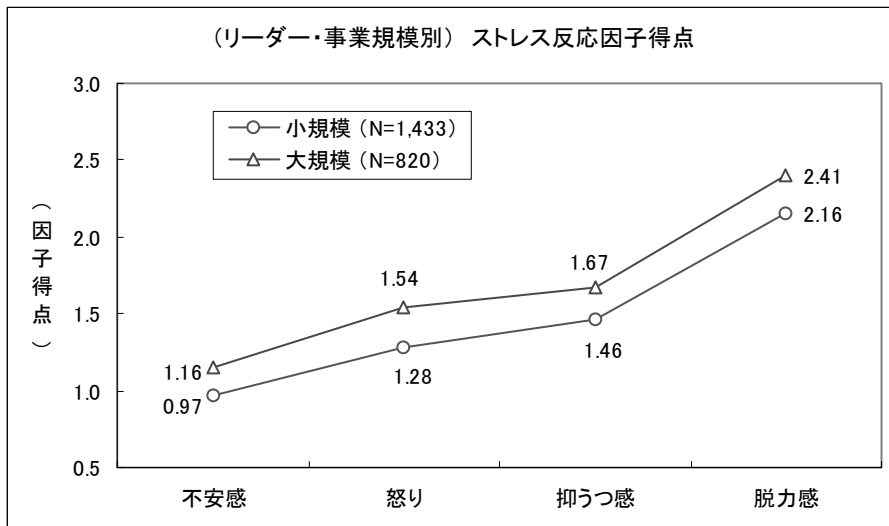
観測された平均に基づく。

↑\*5% \*\*10%

(表 2-3-60) 被験者間の検定 (リーダーにおけるストレス反応因子得点の事業規模別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	20,137	1	20,137	9,484.6	0.000
事業規模別	104	1	104	49.2	0.000
誤差	4,643	2,187	2		

(図 2-3-23) リーダーの事業規模別にみたストレス反応因子得点



		不安感	怒り	抑うつ感	脱力感
リーダー計 (N=2,189)		1.04	1.37	1.53	2.25
事業規模	小規模 (N=1,433)	0.97	1.28	1.46	2.16
	大規模 (N=820)	1.16	1.54	1.67	2.41
規模別	(t 値)	-4.96	-6.36	-5.21	-5.75
検定	(自由度)	2,187	2,187	2,187	2,187
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01

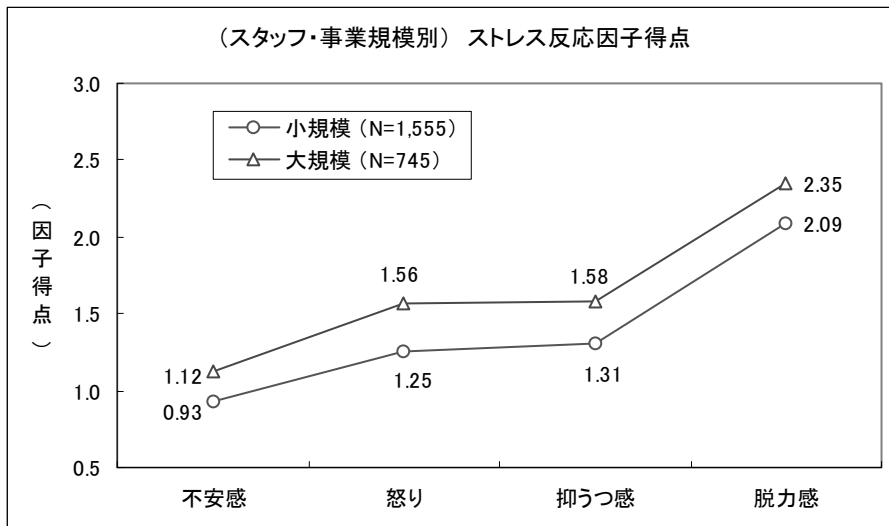
(表 2-3-61) 被験者内の検定 (リーダーにおけるストレス反応因子得点の事業規模別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス反応	球面性の仮定	1,590	3	530	1,295.1	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,590	2.1	747	1,295.1	0.000
	Huynh-Feldt	1,590	2.1	746	1,295.1	0.000
	下限	1,590	1	1,590	1,295.1	0.000
ストレス反応 x 事業規模別	球面性の仮定	2	3	1	1.7	0.161
	Greenhouse-Geisser	2	2.1	1	1.7	0.177
	Huynh-Feldt	2	2.1	1	1.7	0.177
	下限	2	1	2	1.7	0.190
誤差 (ストレス反応)	球面性の仮定	2,684	6,561	0.41		
	Greenhouse-Geisser	2,684	4,654	0.58		
	Huynh-Feldt	2,684	4,661	0.58		
	下限	2,684	2,187	1.23		

(表 2-3-6 2) 被験者間の検定 (スタッフにおけるストレス反応因子得点の事業規模別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	18,755	1	18,755	10,304.3	0.000
事業規模別	136	1	136	74.9	0.000
誤差	4,183	2,298	2		

(図 2-3-2 4) スタッフの事業規模別にみたストレス反応因子得点



		不安感	怒り	抑うつ感	脱力感
スタッフ計 (N=2,300)		0.99	1.35	1.40	2.18
事業規模	小規模 (N=1,555)	0.93	1.25	1.31	2.09
	大規模 (N=745)	1.12	1.56	1.58	2.35
規模別	(t 値)	-5.84	-7.78	-7.27	-6.10
検定	(自由度)	2,298	2,298	2,298	2,298
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-6 3) 被験者内の検定 (スタッフにおけるストレス反応因子得点の事業規模別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス反応	球面性の仮定	1,524	3	508	1,292.0	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,524	2.1	735	1,292.0	0.000
	Huynh-Feldt	1,524	2.1	734	1,292.0	0.000
	下限	1,524	1	1,524	1,292.0	0.000
ストレス反応 x 事業規模別	球面性の仮定	3	3	1	2.9	0.034
	Greenhouse-Geisser	3	2.1	2	2.9	0.054
	Huynh-Feldt	3	2.1	2	2.9	0.054
	下限	3	1	3	2.9	0.089
誤差 (ストレス反応)	球面性の仮定	2,711	6,894	0.39		
	Greenhouse-Geisser	2,711	4,765	0.57		
	Huynh-Feldt	2,711	4,771	0.57		
	下限	2,711	2,298	1.18		

## 6) バーンアウト

### (1) 因子構造

バーンアウトに関する因子構造を調べることを目的として、バーンアウトに関する17項目を対象に探索的因子分析を実施し、既存因子との比較検証を行った。各項目は、全くない(1)～いつもある(5)の5段階スコアとした。ただし、反意表現の設問とした6項目(われを忘れるほど仕事に熱中することがある、この仕事は私の性分に合っていると思うことがある、仕事を終えて今日は気持ちの良い日だったと思うことがある、今の仕事に心から喜びを感じることもある、仕事が楽しくて知らないうちに時間が過ぎることがある、われながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある)は反転スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。固有値1以上の条件で実施したところ3因子が抽出された。先行研究の3因子と比較すると、1項目(こんな仕事もうやめたいと思うことがある)だけが異なる因子に該当したが、ほぼ合っていると判断して上記4因子を採用することにした。

採用した因子分析結果は(表2-3-64)の状況であり、各因子を次のように解釈した。

第1因子には7項目が該当し、自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある、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、同僚や利用者とは何も話したくなくなることがある、仕事の結果はいつでもよいと思うことがある、同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある、こまごまと気配りすることが面倒に感じることもある、こんな仕事もうやめたいと思うことがある、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを「脱人格化」とした。先行研究での「脱人格化因子」に1項目(こんな仕事もうやめたいと思うことがある)加わっている。

第2因子には6項目が該当し、仕事が楽しくて知らないうちに時間が過ぎることがある、今の仕事に心から喜びを感じることもある、仕事を終えて今日は気持ちの良い日だったと思うことがある、われながら仕事をうまくやり終えたと思うことがある、この仕事は私の性分に合っていると思うことがある、われを忘れるほど仕事に熱中することがある、の各項目の因子負荷量が高く、スコア反転因子でもあることから、これを「個人的達成感の低下」とした。先行研究での「個人的達成感の低下因子」と整合している。

第3因子には4項目が該当し、1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある、体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある、仕事のために心にゆとりがなくなつたと感じることもある、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、の各項目の因子負荷量が高いことから、これを



「情緒的消耗感」とした。先行研究での「情緒的消耗感因子」から1項目（こんな仕事もうやめたいと思うことがある）減っている。

## (2) リーダーとスタッフの因子得点の比較

上記3因子に該当する項目の平均スコアを算定しこれを因子得点として、各因子の実態を比較分析する。ここでも各項目は5段階スコア（1～5）であり、各因子得点の平均は1～5の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、個人的達成感の低下が3.32（SD0.75）、情緒的消耗感が2.71（SD0.94）、脱個人化が1.88（SD0.73）であった。（図2-3-25参照）

これら3つの因子の表出度合には差異があることが（表2-3-65のバーンアウト）で検証された（ $F=7040.9$ 、自由度=2;10826、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（表2-3-66）にみるように3つの因子が相互に異なり（いずれも有意水準1%）、3つの因子の表出度合は個人的達成感の低下（平均3.32）、情緒的消耗感（平均2.71）、脱個人化（平均1.88）の順で弱くなっていることが確認された。（図2-3-25参照）

リーダーとスタッフを比較すると因子パターンが異なることが（表2-3-67）によって検証された（ $F=8.6$ 、自由度=1;5413、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図2-3-26）にみるように、個人的達成感の低下（リーダー平均3.28、スタッフ平均3.36）はスタッフの方が強く、他の2つの因子はリーダーの方が強く表れている。

そして、（図2-3-26）にみるようにバーンアウトの3つの因子パターンが異なることから交互作用が確認された（表2-3-65のバーンアウト×群別の検定結果、 $F=42.5$ 、自由度=2;10826、 $p<0.01$ ）。

全体的な傾向として、3因子の関係は個人的達成感の低下が最も高く、次いで情緒的消耗感、脱人格化の順で高い傾向が確認された。リーダーとスタッフにおける傾向も同様であるが、因子ごとに両者を比較した結果、個人的達成感の低下はスタッフの方が高く、情緒的消耗感と脱人格化についてはリーダーの方が高い事が明らかとなった。

## (3) 事業種別因子得点の比較

### ①事業種別リーダーにおける因子得点比較

リーダーでもバーンアウト因子の表出度合が異なることが（表2-3-68のバーンアウト）で検証された（ $F=762.2$ 、自由度=2;5310、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（図2-3-26のリーダーおよび表2-3-69）にみるように3つの因子が相互に異なり（いずれも有意水準1%）、3つの因子の表出度合は個人的達成感の低下（平均3.28）が最も強く、情緒的消耗感（平均2.75）、脱

個人化（平均 1.95）の順で弱くなっていることが確認された。（図 2-3-26 参照）

またリーダーでも事業種別により因子パターンが異なることが（表 2-3-70）によって検証された（ $F=17.3$ 、自由度=4;2655、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図 2-3-27 および表 2-3-71）にみるように、各因子は介護老人福祉施設とユニット型の 2 種により強く表れ、認知症対応型共同生活介護事業所と小規模多機能型居宅介護事業所とその他の 3 種で弱い。

また（図 2-3-27）にみるように 3 つの因子の事業種間の差異の程度が異なることから若干の交互作用が確認された（表 2-3-68 のバーンアウト×事業種別の検定結果、 $F=5.7$ 、自由度=8;5310、 $p<0.01$ ）。

#### ②事業種別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもバーンアウト因子の表出度合が異なることが（表 2-3-72 のバーンアウト）で検証された（ $F=1304.6$ 、自由度=2;5240、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（図 2-3-26 のスタッフおよび表 2-3-73）にみるように 3 つの因子が相互に異なり（いずれも有意水準 1%）、3 つの因子の表出度合は個人的達成感の低下（平均 3.36）が最も強く、情緒的消耗感（平均 2.66）、脱個人化（平均 1.81）の順で弱くなっていることが確認された。（図 2-3-26 参照）

またスタッフでも事業種別により因子パターンが異なることが（表 2-3-74）によって検証された（ $F=25.3$ 、自由度=4;2620、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図 2-3-28 および表 2-3-75）にみるように、各因子は介護老人福祉施設とユニット型の 2 種により強く表れ、認知症対応型共同生活介護事業所と小規模多機能型居宅介護事業所とその他の 3 種で弱い。

また（図 2-3-28）にみるように 3 つの因子の事業種間の差異の程度がやや異なることから若干の交互作用が確認された（表 2-3-72 のバーンアウト×事業種別の検定結果、 $F=10.2$ 、自由度=8;5240、 $p<0.01$ ）。

#### （4）利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較

##### ①チーム規模別リーダーにおける因子得点比較

リーダーではチーム規模別でも因子パターンが異なることが（表 2-3-76）によって検証された（ $F=64.4$ 、自由度=1;2243、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図 2-3-29）にみるように、大規模では 3 つの因子全てが小規模より明らかに強く表れている。

さらに（図 2-3-29）にみるように 3 つの因子パターンが小規模と大規模でやや異なることから若干の交互作用が認められた（表 2-3-77 のバーンアウト×チーム規模別の検定結果、 $F=7.8$ 、自由度=2;4486、 $p<0.01$ ）。

##### ②チーム規模別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもチーム規模別で因子パターンが異なることが（表 2-3-78）によって検証された（ $F=81.0$ 、自由度=1;2338、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは、（図 2-3-30）にみるように、大規模では 3 つの因子全てが小規模より明らかに強く表れている。

さらに（図 2-3-30）にみるように 3 つの因子パターンが小規模と大規模でやや異なることから若干の交互作用が認められた（表 2-3-79 のバーンアウト×チーム規模別の検定結果、 $F=27.9$ 、自由度=2;4676、 $p<0.01$ ）。

#### （5）バーンアウトに関する傾向

バーンアウトの程度に関する傾向として、リーダー、スタッフ、事業種、チーム規模によって比較した結果、脱力感（高揚感の低さ）が最も高く、次いで情緒的消耗感、脱人格化の順で高い傾向が確認された。リーダーとスタッフの比較ではスタッフの方が脱力感（高揚感の低さ）が高く、リーダーの方が情緒的消耗感、脱人格化が高い傾向が認められた。事業種間及びチーム規模間の比較では、介護老人福祉施設やユニット型介護老人福祉施設の方がその他の事業種に比較しバーンアウト程度に関する全ての因子で高い傾向があり、大規模チームの方が小規模チームに比較して 3 因子全て高い傾向が明らかとなった。

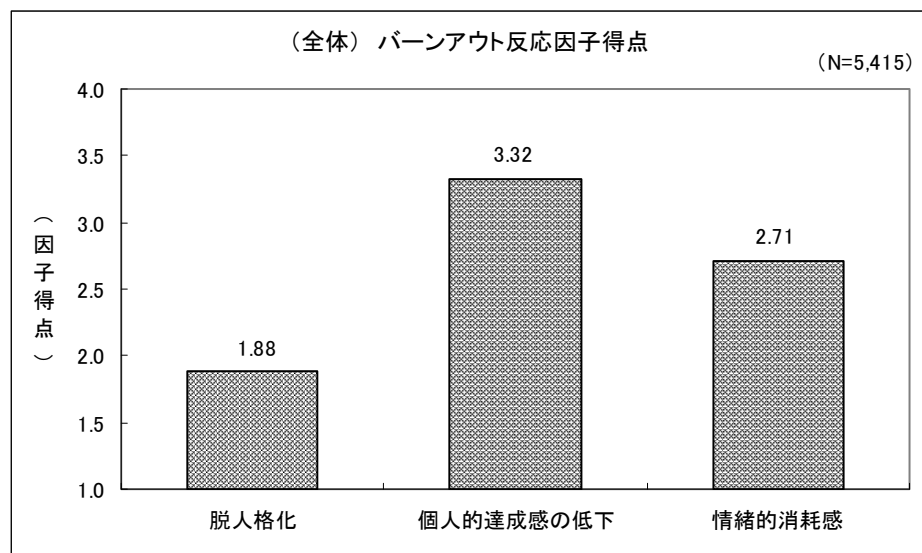
(表 2-3-64) バーンアウトの因子分析結果

(バリマックス回転後の因子負荷量) (N=5,415)

変数名	因子			共通性
	1	2	3	
6. 自分の仕事がつまらなく思えてしかたのないことがある	0.767	0.123	0.258	0.670
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	0.759	0.134	0.080	0.601
10. 同僚や利用者と、何も話したくなくなることがある	0.716	0.018	0.301	0.603
11. 仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	0.708	0.066	0.170	0.534
5. 同僚や利用者の顔を見るのも嫌になることがある	0.686	0.046	0.329	0.581
3. こまごまと心配りすることが面倒に感じることがある	0.551	0.064	0.405	0.471
1. こんな仕事、もうやめたいと思うことがある	0.550	0.177	0.537	0.622
15. 仕事楽しくて、知らないうちに時間がすぎることがある	0.118	0.758	0.247	0.649
13. 今の仕事に、心から喜びを感じるがある	0.226	0.755	0.069	0.626
9. 仕事を終えて、今日は気持ちの良い日だったと思うことがある	0.164	0.724	0.142	0.571
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	-0.058	0.674	-0.070	0.463
4. この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	0.206	0.670	0.081	0.498
2. われを忘れるほど仕事に熱中することがある	-0.131	0.627	-0.093	0.418
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	0.110	0.083	0.769	0.610
16. 体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	0.302	-0.008	0.752	0.657
12. 仕事のために心にゆとりがなくなったと感じることがある	0.368	-0.007	0.674	0.589
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	0.448	0.160	0.641	0.638
回転後の負荷量平方和				
合計	3.849	3.072	2.882	
分散の %	22.6	18.1	17.0	
累積 %	22.6	40.7	57.7	
因子の解釈	脱人格化	個人的達成感の低下	情緒的消耗感	

(因子抽出方法)主成分、最小固有値=1

(図 2-3-25) バーンアウト因子得点 (全体)



	脱人格化	個人的達成感の低下	情緒的消耗感
平均値	1.88	3.32	2.71
標準偏差	0.73	0.75	0.94

(表 2-3-65) 被験者内の検定 (バーンアウト因子得点の群別)

(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
バーンアウト	球面性の仮定	5,614	2	2,807	7,040.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	5,614	1.6	3,555	7,040.9	0.000
	Huynh-Feldt	5,614	1.6	3,554	7,040.9	0.000
	下限	5,614	1	5,614	7,040.9	0.000
バーンアウト x 群別	球面性の仮定	34	2	17	42.5	0.000
	Greenhouse-Geisser	34	1.6	21	42.5	0.000
	Huynh-Feldt	34	1.6	21	42.5	0.000
	下限	34	1	34	42.5	0.000
誤差 (バーンアウト)	球面性の仮定	4,316	10,826	0.40		
	Greenhouse-Geisser	4,316	8,547	0.50		
	Huynh-Feldt	4,316	8,550	0.50		
	下限	4,316	5,413	0.80		

(表 2-3-66) バーンアウト因子得点のペアごとの比較

(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

(I) バーンアウト	(J) バーンアウト	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
脱人格化	個人的達成感の低下	-1.435**		0.012	0.000	-1.458	-1.411
	情緒的消耗感	-0.824**		0.009	0.000	-0.841	-0.806
個人的達成感の低下	脱人格化	1.435**		0.012	0.000	1.411	1.458
	情緒的消耗感	0.611**		0.015	0.000	0.582	0.640
情緒的消耗感	脱人格化	0.824**		0.009	0.000	0.806	0.841
	個人的達成感の低下	-0.611**		0.015	0.000	-0.640	-0.582

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

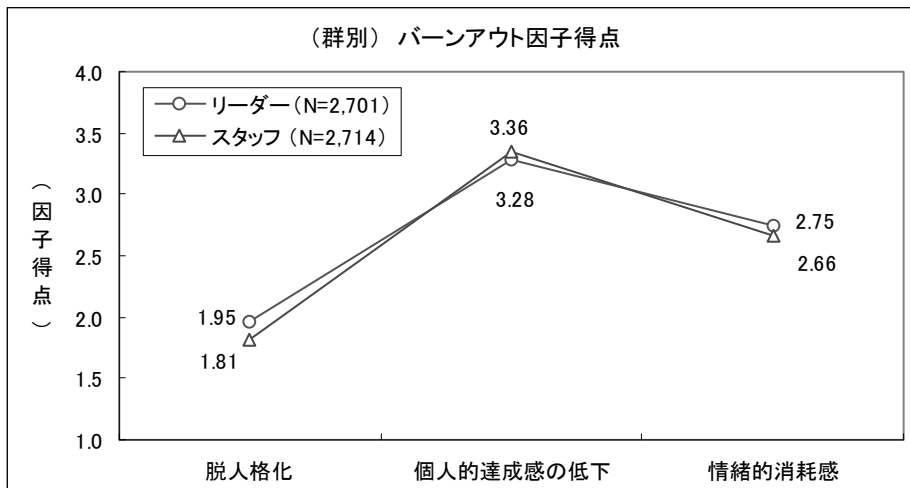
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-67) 被験者間の検定 (バーンアウト因子得点の群別)

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	112,884	1	112,884	95,160.5	0.000
群別	10	1	10	8.6	0.003
誤差	6,421	5,413	1		

(図 2-3-26) 群別にみたバーンアウト因子得点



		脱人格化	個人的達成感の低下	情緒的消耗感
全体 (N=5,415)		1.88	3.32	2.71
群別	リーダー (N=2,701)	1.95	3.28	2.75
	スタッフ (N=2,714)	1.81	3.36	2.66
群別	( t 値)	7.15	-3.66	3.27
検定	(自由度)	5,413	5,413	5,413
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-68) 被験者内の検定 (リーダーにおけるバーンアウト因子得点の事業種別)  
(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
バーンアウト	球面性の仮定	646	2	323	762.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	646	1.5	419	762.2	0.000
	Huynh-Feldt	646	1.5	419	762.2	0.000
	下限	646	1	646	762.2	0.000
バーンアウト x 事業種別	球面性の仮定	19	8	2	5.7	0.000
	Greenhouse-Geisser	19	6.2	3	5.7	0.000
	Huynh-Feldt	19	6.2	3	5.7	0.000
	下限	19	4	5	5.7	0.000
誤差 (バーンアウト)	球面性の仮定	2,249	5,310	0.42		
	Greenhouse-Geisser	2,249	4,086	0.55		
	Huynh-Feldt	2,249	4,094	0.55		
	下限	2,249	2,655	0.85		

(表 2-3-69) リーダーにおけるバーンアウト因子得点のペアごとの比較  
(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

(I) バーンアウト	(J) バーンアウト	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
脱人格化	個人的達成感の低下 情緒的消耗感	-1.279**		0.034	0.000	-1.345	-1.213
		-0.821**		0.024	0.000	-0.868	-0.774
個人的達成感の低下	脱人格化 情緒的消耗感	1.279**		0.034	0.000	1.213	1.345
		0.458**		0.040	0.000	0.379	0.537
情緒的消耗感	脱人格化 個人的達成感の低下	0.821**		0.024	0.000	0.774	0.868
		-0.458**		0.040	0.000	-0.537	-0.379

推定周辺平均に基づいた

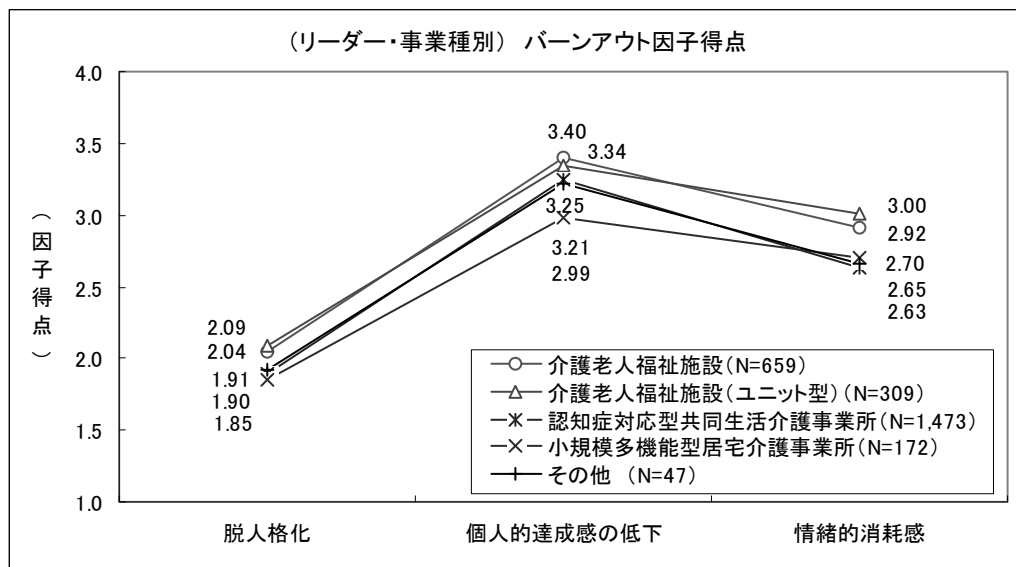
↑\*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-70) リーダーにおける被験者間の検定 (バーンアウト因子得点の事業種別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	16,310	1	16,310	13,133.0	0.000
事業種別	86	4	22	17.3	0.000
誤差	3,297	2,655	1		

(図 2-3-27) リーダーの事業種別に応じたバーンアウト因子得点



(表 2-3-71) リーダーにおけるバーンアウト因子得点の事業種別多重比較

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.027		0.044	1.000	-0.152	0.097
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.195**		0.030	0.000	0.110	0.279
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.276**		0.055	0.000	0.121	0.430
		その他	0.193		0.097	0.475	-0.080	0.466
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	0.027		0.044	1.000	-0.097	0.152
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.222**		0.040	0.000	0.109	0.335
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.303**		0.061	0.000	0.131	0.475
		その他	0.220		0.101	0.291	-0.063	0.503
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.195**		0.030	0.000	-0.279	-0.110
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.222**		0.040	0.000	-0.335	-0.109
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.081		0.052	1.000	-0.065	0.227
		その他	-0.002		0.095	1.000	-0.270	0.266
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.276**		0.055	0.000	-0.430	-0.121
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.303**		0.061	0.000	-0.475	-0.131
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.081		0.052	1.000	-0.227	0.065
		その他	-0.083		0.106	1.000	-0.381	0.214
	その他	介護老人福祉施設	-0.193		0.097	0.475	-0.466	0.080
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.220		0.101	0.291	-0.503	0.063
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.002		0.095	1.000	-0.266	0.270
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.083		0.106	1.000	-0.214	0.381

観測された平均に基づく。

↑ \*5% \*\*10%



(表 2-3-72) 被験者内の検定 (スタッフにおけるバーンアウト因子得点の事業種別)  
(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
バーンアウト	球面性の仮定	957	2	478	1,304.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	957	1.6	592	1,304.6	0.000
	Huynh-Feldt	957	1.6	590	1,304.6	0.000
	下限	957	1	957	1,304.6	0.000
バーンアウト x 事業種別	球面性の仮定	30	8	4	10.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	30	6.5	5	10.2	0.000
	Huynh-Feldt	30	6.5	5	10.2	0.000
	下限	30	4	7	10.2	0.000
誤差 (バーンアウト)	球面性の仮定	1,921	5,240	0.37		
	Greenhouse-Geisser	1,921	4,237	0.45		
	Huynh-Feldt	1,921	4,245	0.45		
	下限	1,921	2,620	0.73		

(表 2-3-73) スタッフにおけるバーンアウト因子得点のペアごとの比較  
(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

(I) バーンアウト	(J) バーンアウト	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
脱人格化	個人的達成感の低下 情緒的消耗感	-1.519**		0.030	0.000	-1.577	-1.461
		-0.879**		0.023	0.000	-0.924	-0.834
個人的達成感の低下	脱人格化 情緒的消耗感	1.519**		0.030	0.000	1.461	1.577
		0.640**		0.036	0.000	0.570	0.710
情緒的消耗感	脱人格化 個人的達成感の低下	0.879**		0.023	0.000	0.834	0.924
		-0.640**		0.036	0.000	-0.710	-0.570

推定周辺平均に基づいた

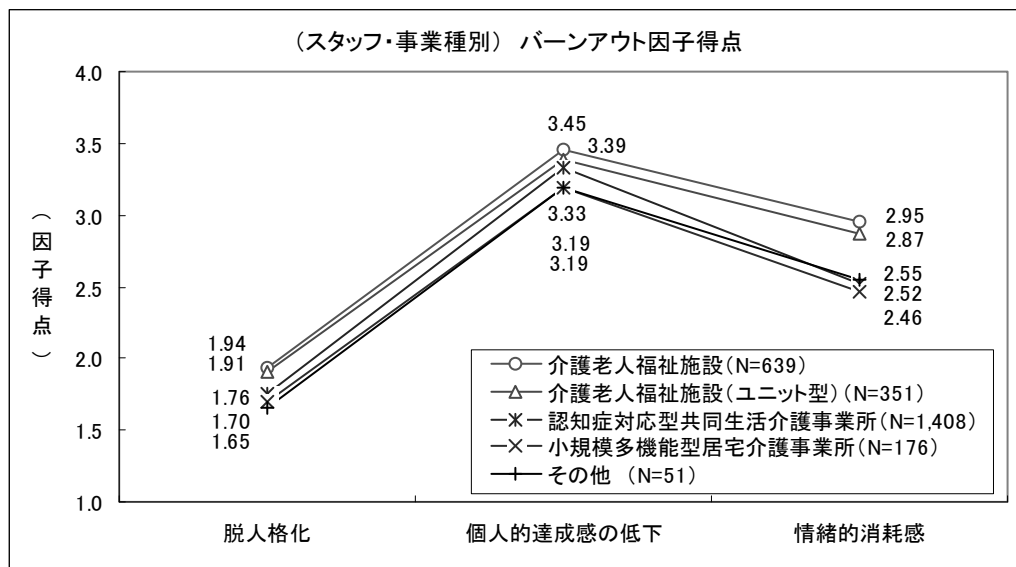
↑\*5% \*\*10%

a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-74) スタッフにおける被験者間の検定 (バーンアウト因子得点の事業種別)  
(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	16,565	1	16,565	15,423.3	0.000
事業種別	109	4	27	25.3	0.000
誤差	2,814	2,620	1		

(図2-3-28) スタッフの事業種別に応じたバーンアウト因子得点



(表2-3-75) スタッフにおけるバーンアウト因子得点の事業種別多重比較

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

	(I) 事業種	(J) 事業種	平均値の差 (I-J)		標準誤差	有意確率	95% 信頼区間	
			平均値差	有意水準			下限	上限
Bonferroni	介護老人福祉施設	介護老人福祉施設(ユニット型)	0.055		0.040	1.000	-0.056	0.167
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.244**		0.029	0.000	0.164	0.324
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.328**		0.051	0.000	0.185	0.471
		その他	0.317**		0.087	0.003	0.072	0.562
	介護老人福祉施設(ユニット型)	介護老人福祉施設	-0.055		0.040	1.000	-0.167	0.056
		認知症対応型共同生活介護事業所	0.189**		0.036	0.000	0.089	0.289
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.273**		0.055	0.000	0.117	0.428
		その他	0.262*		0.090	0.036	0.010	0.514
	認知症対応型共同生活介護事業所	介護老人福祉施設	-0.244**		0.029	0.000	-0.324	-0.164
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.189**		0.036	0.000	-0.289	-0.089
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.084		0.048	0.799	-0.051	0.218
		その他	0.073		0.085	1.000	-0.167	0.312
	小規模多機能型居宅介護事業所	介護老人福祉施設	-0.328**		0.051	0.000	-0.471	-0.185
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.273**		0.055	0.000	-0.428	-0.117
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.084		0.048	0.799	-0.218	0.051
		その他	-0.011		0.095	1.000	-0.278	0.256
	その他	介護老人福祉施設	-0.317**		0.087	0.003	-0.562	-0.072
		介護老人福祉施設(ユニット型)	-0.262*		0.090	0.036	-0.514	-0.010
		認知症対応型共同生活介護事業所	-0.073		0.085	1.000	-0.312	0.167
		小規模多機能型居宅介護事業所	0.011		0.095	1.000	-0.256	0.278

観測された平均に基づく。

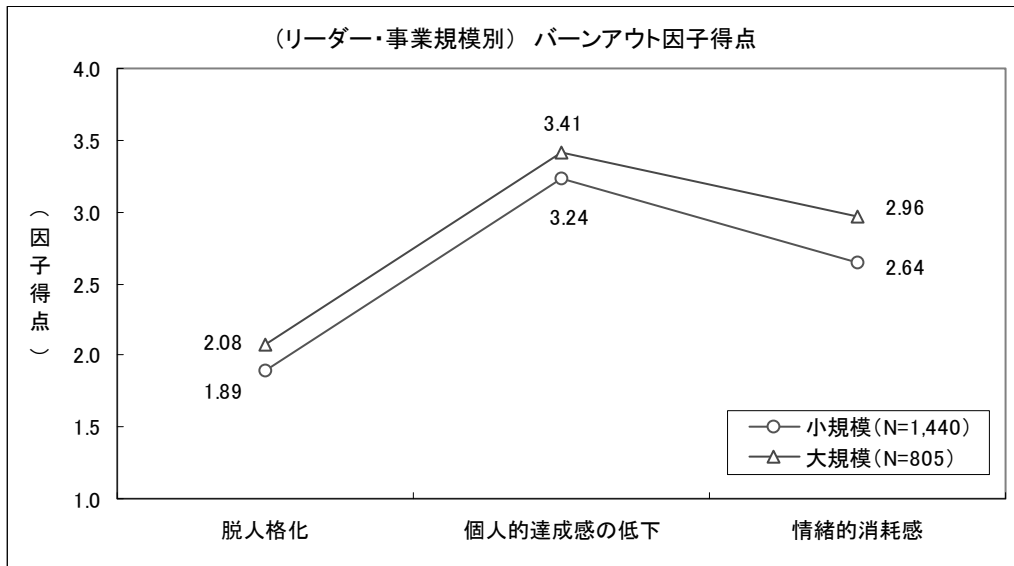
↑\*5% \*\*10%

(表 2-3-76) リーダーにおける被験者間の検定 (バーンアウト因子得点の事業規模別)

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	45,299	1	45,299	36,307.8	0.000
事業規模別	80	1	80	64.4	0.000
誤差	2,798	2,243	1		

(図 2-3-29) リーダーの事業規模別にみたバーンアウト因子得点



		脱人格化	個人的達成感の低下	情緒的消耗感
リーダー計 (N=2,245)		1.96	3.30	2.76
事業規模	小規模 (N=1,440)	1.89	3.24	2.64
	大規模 (N=805)	2.08	3.41	2.96
規模別	(t 値)	-5.71	-5.12	-7.56
検定	(自由度)	2,243	2,243	2,243
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-77) 被験者内の検定 (リーダーにおけるバーンアウト因子得点の事業規模別)

(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

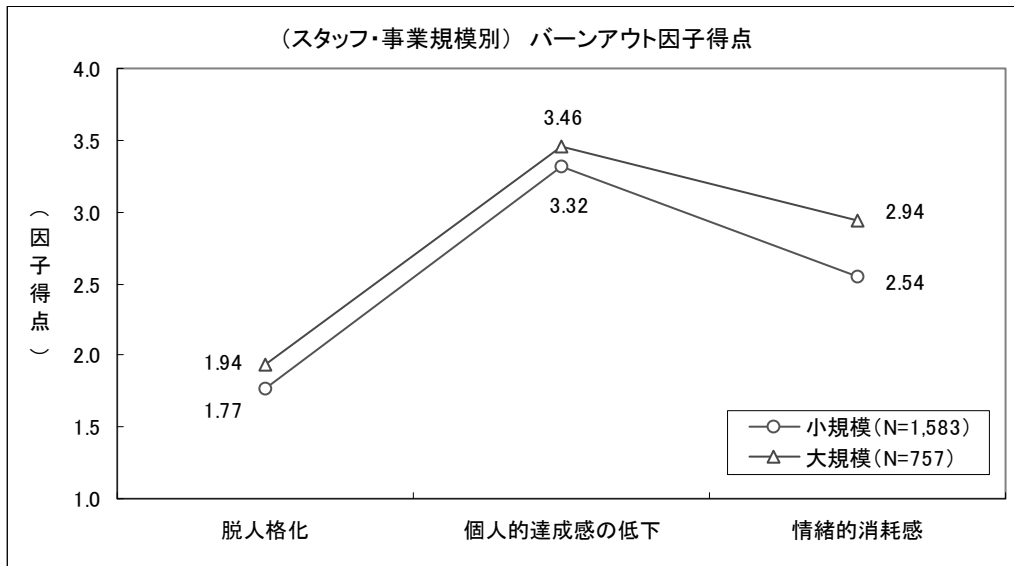
ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
バーンアウト	球面性の仮定	1,878	2	939	2,241.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,878	1.5	1,214	2,241.2	0.000
	Huynh-Feldt	1,878	1.5	1,213	2,241.2	0.000
	下限	1,878	1	1,878	2,241.2	0.000
バーンアウト x 事業規模別	球面性の仮定	7	2	3	7.8	0.000
	Greenhouse-Geisser	7	1.5	4	7.8	0.001
	Huynh-Feldt	7	1.5	4	7.8	0.001
	下限	7	1	7	7.8	0.005
誤差 (バーンアウト)	球面性の仮定	1,880	4,486	0.42		
	Greenhouse-Geisser	1,880	3,470	0.54		
	Huynh-Feldt	1,880	3,474	0.54		
	下限	1,880	2,243	0.84		

(表 2-3-78) スタッフにおける被験者間の検定 (バーンアウト因子得点の事業規模別)

(ストレス反応因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	43,528	1	43,528	40,988.7	0.000
事業規模別	86	1	86	81.0	0.000
誤差	2,483	2,338	1		

(図 2-3-30) スタッフの事業規模別にみたバーンアウト因子得点



		脱人格化	個人的達成感の低下	情緒的消耗感
スタッフ計 (N=2,340)		1.82	3.37	2.67
事業規模	小規模 (N=1,583)	1.77	3.32	2.54
	大規模 (N=757)	1.94	3.46	2.94
規模別	(t 値)	-5.76	-4.35	-10.01
検定	(自由度)	2,338	2,338	2,338
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-79) 被験者内の検定 (スタッフにおけるバーンアウト因子得点の事業規模別)

(バーンアウト因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
バーンアウト	球面性の仮定	2,444	2	1,222	3,342.8	0.000
	Greenhouse-Geisser	2,444	1.6	1,504	3,342.8	0.000
	Huynh-Feldt	2,444	1.6	1,503	3,342.8	0.000
	下限	2,444	1	2,444	3,342.8	0.000
バーンアウト x 事業規模別	球面性の仮定	20	2	10	27.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	20	1.6	13	27.9	0.000
	Huynh-Feldt	20	1.6	13	27.9	0.000
	下限	20	1	20	27.9	0.000
誤差 (バーンアウト)	球面性の仮定	1,709	4,676	0.37		
	Greenhouse-Geisser	1,709	3,799	0.45		
	Huynh-Feldt	1,709	3,803	0.45		
	下限	1,709	2,338	0.73		

## 7) ストレス対処行動

### (1) 因子構造

ストレス対処に関する因子構造を調べることを目的として、ストレス対処に関する24項目を対象に探索的因子分析を実施し、既存因子との比較検証を行った。各項目は、全くない(1)～いつもある(5)の5段階スコアとした。

探索的因子分析は主成分法による因子抽出とバリマックス法による回転を用いて実施した。先行研究との比較のため因子数8指定で実施の結果、既存因子と整合結果が得られた。

その因子分析結果は(表2-3-80)の状況であり、各因子を既存因子同様に次のように解釈した。各因子3項目ずつ該当している。

第1因子は、誰かに愚痴をこぼして気持ちをほらす、誰かに話を聞いてもらい気を静めようとする、誰かに話を聞いてもらって冷静さを取り戻す、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「カタルシス」とした。

第2因子は、どのような対策をとるべきか綿密に考える、原因を検討しどのようにしていくべきかを考える、過ぎたことの反省を踏まえて次ぎにすべきことを考える、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「計画立案」とした。

第3因子は、どうすることもできないと解決を後延ばしにする、対処できない問題と考えあきらめる、自分では手に負えないと考え放棄する、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「放棄・あきらめ」とした。

第4因子は、悪いことばかりではないと楽観的に考える、今後はよいこともあるだろうと考える、悪い面ばかりでなく良い面を見つけていく、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「肯定的解釈」とした。

第5因子は、力のある人に教えを受けて解決しようとする、すでに経験した人から話を聞いて参考にする、詳しい人から自分に必要な情報を収集する、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「情報収集」とした。

第6因子は、責任を他の人に押しつける、口からでまかせを言って逃げ出す、自分は悪くないと言い逃れをする、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「責任転嫁」とした。

第7因子は、そのことをあまり考えないようにする、嫌なことを頭に浮かべないようにする、無理にでも忘れるようにする、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「回避的思考」とした。

第8因子は、スポーツや旅行などを楽しむ、友達とお酒を飲んだり好物を食べたりする、買い物や賭け事・おしゃべりなどで時間をつぶす、の3項目の因子負荷量が高いことから、これを「気晴らし」とした。

### (2) リーダーとスタッフの因子得点の比較

上記8因子に該当するのは各3項目であることから合計スコアを算定しこれを因子得点として、各因子の実態を比較分析する。ここでも各項目は5段階スコア(1~5)であり、各因子得点は3~15の範囲をとる。

全体における各因子得点の平均は、肯定的解釈が9.84(SD2.58)、情報収集が9.37(SD2.59)、カタルシスが9.34(SD2.91)、計画立案が9.29(SD2.47)、気晴らしが8.67(SD2.64)、回避的思考が7.48(SD2.47)、放棄・あきらめが5.14(SD1.85)、責任転嫁が4.03(SD1.43)であった。(図2-3-32参照)

これら8つの因子の表出度合には差異があることが(表2-3-81のストレス対処)で検証された( $F=5493.3$ 、自由度=7:37317、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(表2-3-82)にみるようにカタルシス(平均9.34)と計画立案(平均9.29)が同程度、カタルシス(平均9.34)と情報収集(平均9.37)も同程度であるが、それ以外は相互に異なり(いずれも有意水準1%)、8つの因子の表出度合は個肯定的解釈(平均9.84)が最も多く表れ、情報収集(平均9.37)とカタルシス(平均9.34)が同程度、またカタルシス(平均9.34)と計画立案(平均9.29)が同程度で続き、気晴らし(平均8.67)、回避的思考(平均7.48)、放棄・あきらめ(平均5.14)、責任転嫁(平均4.03)の順で少なくなっていることが確認された。(図2-3-32参照)

リーダーとスタッフを比較すると因子パターンが異なることが(表2-3-83)によって検証された( $F=189910.3$ 、自由度=1:5331、 $p<0.01$ )。具体的な違いは、(図2-3-33)にみるように、肯定的解釈(リーダー平均9.94、スタッフ平均9.74)、計画立案(リーダー平均9.62、スタッフ平均8.95)の2つの因子はリーダーの方に多く表れ、カタルシス(リーダー平均9.19、スタッフ平均9.49)、気晴らし(リーダー平均8.40、スタッフ平均8.93)、回避的思考(リーダー平均7.33、スタッフ平均7.63)、放棄・あきらめ(リーダー平均5.04、スタッフ平均5.24)、責任転嫁(リーダー平均3.96、スタッフ平均4.11)の5つの因子はスタッフの方に多く表れており、情報収集(リーダー平均9.41、スタッフ平均9.32)は同程度であった。

そして、(図2-3-33)にみるようにストレス対処の8つの因子パターンが異なることから交互作用が確認された(表2-3-81のストレス対処×群別の検定結果、 $F=40.5$ 、自由度=7:37317、 $p<0.01$ )。

### (3) 事業種別因子得点の比較

#### ①事業種別リーダーにおける因子得点比較

リーダーでもストレス対処因子の表出度合が異なることが(表2-3-84のストレス対処)で検証された( $F=821.9$ 、自由度=7:18410、 $p<0.01$ )。具体的な違いは(図2-3-33のリーダーおよび表2-3-85)にみるように

カタルシス（平均 9.19）と情報収集（平均 9.41）が同程度で、他の因子は相互に異なり（いずれも有意水準 5%以下）、8つの因子の表出度合は肯定的解釈（平均 9.94）が最も多く、計画立案（平均 9.62）が続き、情報収集（平均 9.41）とカタルシス（平均 9.19）が同程度で、さらに気晴らし（平均 8.40）、回避的思考（平均 7.33）、放棄・あきらめ（平均 5.04）、責任転嫁（平均 3.96）の順で少なくなっていることが確認された。（図 2-3-33 参照）

事業種間でストレス対処の因子パターンが似通っていることが（表 2-3-86）によって検証された（ $F=1.0$ 、自由度=4;2630、 $p>0.39$ ）。

#### ②事業種別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもストレス対処因子の表出度合が異なることが（表 2-3-87 のストレス対処）で検証された（ $F=798.9$ 、自由度=7;17913、 $p<0.01$ ）。具体的な違いは（図 2-3-33 のスタッフおよび表 2-3-88）にみるようにカタルシス（平均 9.49）と肯定的解釈（平均 9.74）が同程度、計画立案（平均 8.95）と気晴らし（平均 8.93）も同程度で、他の因子は相互に異なり（いずれも有意水準 1%）、8つの因子の表出度合は肯定的解釈（平均 9.74）とカタルシス（平均 9.49）が同程度で最も多く、情報収集（平均 9.32）がこれに続き、計画立案（平均 8.95）と気晴らし（平均 8.93）が同程度でさらに続き、回避的思考（平均 7.63）、放棄・あきらめ（平均 5.24）、責任転嫁（平均 4.11）の順で少なくなっていることが確認された。（図 2-3-33 参照）

またスタッフにおいても事業種間でストレス対処の因子パターンが似通っていることが（表 2-3-89）によって検証された（ $F=1.7$ 、自由度=4;2559、 $p>0.13$ ）。

#### （4）利用者定員によるチーム規模別因子得点の比較

##### ①チーム規模別リーダーにおける因子得点比較

リーダーではチーム規模別によるストレス対処因子パターンに差異がないことが（表 2-3-90）によって検証された（ $F=0.6$ 、自由度=1;2227、 $p>0.42$ ）。

その様相は（図 2-3-36）にみるようにきわめて似通っている。

##### ②チーム規模別スタッフにおける因子得点比較

スタッフでもチーム規模別によるストレス対処因子パターンに差異がないことが（表 2-3-92）によって検証された（ $F=3.4$ 、自由度=1;2283、 $p>0.06$ ）。

その様相は（図 2-3-37）にみるようにきわめて似通っている。

#### （5）ストレス対処行動の全体的傾向について

ストレス対処行動に関する 9 因子のパターンはリーダー、スタッフ、事業種間、チーム規模全てにおいて同様の傾向を示す事が明らかになった。特に肯定的解釈、計画立案、カタルシス、情報収集、気晴らしといった積極的或いは肯

定的な行動スタイルが取られやすく、責任転嫁や放棄・あきらめといった消極的な対応はとられにくいことが堪忍された。各因子ごとの比較ではリーダーの方がスタッフに比較して肯定的解釈や計画立案といった対処方法を取りやすく、逆にスタッフの方がカタルシスや気晴らし的な対処行動を取りやすい事が明らかとなった。リーダー、スタッフ双方において事業種やチーム規模による対処行動の顕著な差異は認められなかった。リーダーとスタッフの傾向について「問題焦点—情動焦点」軸、「接近—回避」軸、「反応系」軸の3つの軸から考察すると計画立案と肯定的解釈は何れも反応系軸における認知系であり、カタルシスと気晴らしは反応系軸における行動系である。つまり、リーダーはスタッフに比較して認知系の対処スタイルを行う傾向があり、スタッフはリーダーに比較して行動系の対処スタイルを行う傾向が示唆された。2次因子分析による3因子から考察すれば、全体的に問題解決・サポート希求型や肯定的解釈・気そらし型の対処行動が取られやすく、問題回避型の行動スタイルは取られにくい傾向が確認されたといえるだろう。



(表 2-3-80) ストレス対処因子分析結果

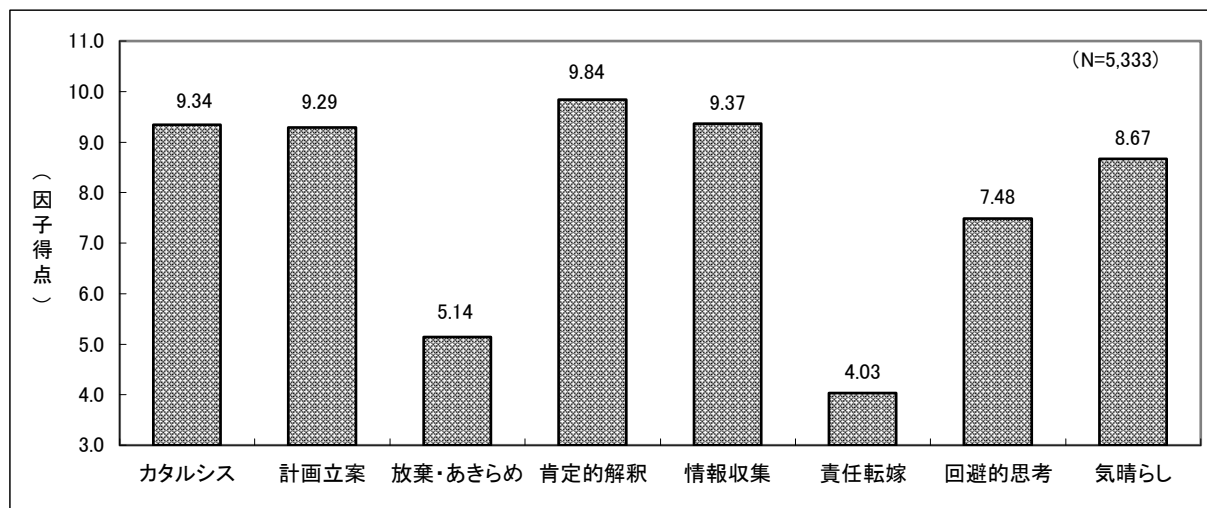
(バリマックス回転後の因子負荷量)

(N=5,333)

変数名	因子								共通性	
	1	2	3	4	5	6	7	8		
18. 誰かに愚痴をこぼして気持ちをほらす	0.877	0.027	0.080	-0.006	0.081	0.046	0.070	0.126	0.806	
2. 誰かに話を聞いてもらい気を静めようとする	0.866	0.016	0.008	0.115	0.143	0.019	0.086	0.100	0.802	
10. 誰かに話を聞いてもらって冷静さを取り戻す	0.834	0.067	0.004	0.130	0.207	0.029	0.060	0.084	0.772	
13. どのような対策をとるべきか綿密に考える	0.016	0.838	-0.111	0.009	0.182	0.035	0.033	0.034	0.752	
5. 原因を検討しどのようにしていくべきかを考える	0.014	0.760	-0.095	0.208	0.204	-0.071	-0.031	0.044	0.679	
21. 過ぎたこと反省を踏まえて次ぎにすべきことを考える	0.084	0.673	-0.037	0.338	0.263	-0.140	0.030	0.071	0.670	
7. どうすることもできないと解決を後延ばしにする	0.033	-0.109	0.784	0.000	0.076	0.135	0.086	0.000	0.659	
23. 対処できない問題と考え、あきらめる	0.043	-0.047	0.757	-0.022	-0.086	0.215	0.160	0.024	0.656	
15. 自分では手に負えないと考え放棄する	0.013	-0.075	0.693	-0.004	-0.062	0.355	0.102	0.039	0.628	
1. 悪いことばかりではないと楽観的に考える	0.071	0.095	-0.013	0.834	0.081	-0.016	0.134	0.073	0.740	
9. 今後はよいこともあるだろうと考える	0.106	0.111	0.021	0.788	0.113	0.024	0.172	0.102	0.698	
17. 悪い面ばかりでなく良い面を見つけていく	0.037	0.435	-0.041	0.639	0.077	-0.076	0.075	0.053	0.620	
6. 力のある人に教えを受けて解決しようとする	0.180	0.156	0.008	0.093	0.828	0.025	0.036	0.061	0.757	
22. すでに経験した人から話を聞いて参考にする	0.193	0.331	0.008	0.174	0.731	-0.082	0.043	0.101	0.730	
14. 詳しい人から自分に必要な情報を収集する	0.137	0.478	-0.084	0.059	0.663	0.047	0.030	0.099	0.710	
16. 責任を他の人に押しつける	0.027	-0.041	0.249	-0.034	-0.005	0.815	0.030	0.016	0.731	
24. 口からでまかせを言って逃げ出す	0.014	-0.027	0.230	-0.020	-0.018	0.778	0.111	0.040	0.674	
8. 自分は悪くないと言い逃れをする	0.082	-0.078	0.493	0.012	0.037	0.583	0.033	0.036	0.600	
11. そのことをあまり考えないようにする	0.041	-0.089	0.144	0.227	0.047	0.037	0.764	0.093	0.678	
3. 嫌なことを頭に浮かべないようにする	0.102	0.011	-0.009	0.286	0.112	0.017	0.756	0.075	0.682	
19. 無理にでも忘れるようにする	0.116	0.136	0.246	-0.094	-0.067	0.142	0.729	0.041	0.660	
4. スポーツや旅行などを楽しむ	-0.081	0.033	-0.077	0.201	0.126	0.099	0.027	0.780	0.689	
20. 友達とお酒を飲んだり好物を食べたりする	0.344	0.080	0.096	0.062	0.089	-0.041	0.059	0.731	0.686	
12. 買い物や賭け事、おしゃべりなどで時間をつぶす	0.423	0.073	0.105	-0.057	-0.017	0.023	0.222	0.584	0.589	
回転後の負荷量平方和	合計	2.668	2.378	2.172	2.147	1.961	1.880	1.874	1.588	
	分散の %	11.1	9.9	9.1	8.9	8.2	7.8	7.8	6.6	
	累積 %	11.1	21.0	30.1	39.0	47.2	55.0	62.8	69.5	
因子の解釈	カタルシ ス	計画立案	放棄・あ きらめ	肯定的解 釈	情報収集	責任転嫁	回避的思 考	気晴らし		

(因子抽出方法)主成分、最小固有値=1

(図 2-3-32) ストレス対処因子得点



	カタルシス	計画立案	放棄・あきらめ	肯定的解釈	情報収集	責任転嫁	回避的思考	気晴らし
平均値	9.34	9.29	5.14	9.84	9.37	4.03	7.48	8.67
標準偏差	2.91	2.47	1.85	2.58	2.59	1.43	2.47	2.64

(表 2-3-81) 被験者内の検定 (ストレス対処因子得点の群別)

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス対処	球面性の仮定	177,234	7	25,319	5,493.3	0.000
	Greenhouse-Geisser	177,234	5.3	33,564	5,493.3	0.000
	Huynh-Feldt	177,234	5.3	33,520	5,493.3	0.000
	下限	177,234	1	177,234	5,493.3	0.000
ストレス対処 x 群別	球面性の仮定	1,308	7	187	40.5	0.000
	Greenhouse-Geisser	1,308	5.3	248	40.5	0.000
	Huynh-Feldt	1,308	5.3	247	40.5	0.000
	下限	1,308	1	1,308	40.5	0.000
誤差 (ストレス対処)	球面性の仮定	171,997	37,317	4.61		
	Greenhouse-Geisser	171,997	28,151	6.11		
	Huynh-Feldt	171,997	28,187	6.10		
	下限	171,997	5,331	32.26		

(表 2-3-82) ストレス対処因子得点のペアごとの比較

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

(その1)

(I) ストレス対処	(J) ストレス対処	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
カタルシス	計画立案	0.054		0.048	0.256	-0.039	0.148
	放棄・あきらめ	4.199**		0.045	0.000	4.111	4.287
	肯定的解釈	-0.502**		0.048	0.000	-0.596	-0.409
	情報収集	-0.028		0.043	0.505	-0.112	0.055
	責任転嫁	5.305**		0.043	0.000	5.221	5.389
	回避的思考	1.855**		0.046	0.000	1.765	1.945
	気晴らし	0.673**		0.041	0.000	0.593	0.753
計画立案	カタルシス	-0.054		0.048	0.256	-0.148	0.039
	放棄・あきらめ	4.145**		0.046	0.000	4.055	4.234
	肯定的解釈	-0.556**		0.037	0.000	-0.628	-0.485
	情報収集	-0.083**		0.031	0.008	-0.144	-0.021
	責任転嫁	5.251**		0.041	0.000	5.170	5.331
	回避的思考	1.801**		0.045	0.000	1.712	1.890
	気晴らし	0.619**		0.044	0.000	0.532	0.705
放棄・あきらめ	カタルシス	-4.199**		0.045	0.000	-4.287	-4.111
	計画立案	-4.145**		0.046	0.000	-4.234	-4.055
	肯定的解釈	-4.701**		0.044	0.000	-4.788	-4.615
	情報収集	-4.227**		0.045	0.000	-4.316	-4.139
	責任転嫁	1.106**		0.020	0.000	1.067	1.146
	回避的思考	-2.344**		0.036	0.000	-2.413	-2.274
	気晴らし	-3.526**		0.042	0.000	-3.608	-3.444
肯定的解釈	カタルシス	0.502**		0.048	0.000	0.409	0.596
	計画立案	0.556**		0.037	0.000	0.485	0.628
	放棄・あきらめ	4.701**		0.044	0.000	4.615	4.788
	情報収集	0.474**		0.040	0.000	0.395	0.552
	責任転嫁	5.807**		0.041	0.000	5.727	5.888
	回避的思考	2.358**		0.040	0.000	2.280	2.436
	気晴らし	1.175**		0.043	0.000	1.090	1.260
情報収集	カタルシス	0.028		0.043	0.505	-0.055	0.112
	計画立案	0.083**		0.031	0.008	0.021	0.144
	放棄・あきらめ	4.227**		0.045	0.000	4.139	4.316
	肯定的解釈	-0.474**		0.040	0.000	-0.552	-0.395
	責任転嫁	5.333**		0.041	0.000	5.253	5.413
	回避的思考	1.884**		0.046	0.000	1.794	1.973
	気晴らし	0.701**		0.043	0.000	0.618	0.785
責任転嫁	カタルシス	-5.305**		0.043	0.000	-5.389	-5.221
	計画立案	-5.251**		0.041	0.000	-5.331	-5.170
	放棄・あきらめ	-1.106**		0.020	0.000	-1.146	-1.067
	肯定的解釈	-5.807**		0.041	0.000	-5.888	-5.727
	情報収集	-5.333**		0.041	0.000	-5.413	-5.253
	回避的思考	-3.450**		0.035	0.000	-3.519	-3.380
	気晴らし	-4.632**		0.039	0.000	-4.709	-4.556

(表 2-3-82) ストレス対処因子得点のペアごとの比較

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

(その2)

(I) ストレス対処	(J) ストレス対処	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
回避的思考	カタルシス	-1.855**		0.046	0.000	-1.945	-1.765
	計画立案	-1.801**		0.045	0.000	-1.890	-1.712
	放棄・あきらめ	2.344**		0.036	0.000	2.274	2.413
	肯定的解釈	-2.358**		0.040	0.000	-2.436	-2.280
	情報収集	-1.884**		0.046	0.000	-1.973	-1.794
	責任転嫁	3.450**		0.035	0.000	3.380	3.519
	気晴らし	-1.182**		0.042	0.000	-1.265	-1.100
気晴らし	カタルシス	-0.673**		0.041	0.000	-0.753	-0.593
	計画立案	-0.619**		0.044	0.000	-0.705	-0.532
	放棄・あきらめ	3.526**		0.042	0.000	3.444	3.608
	肯定的解釈	-1.175**		0.043	0.000	-1.260	-1.090
	情報収集	-0.701**		0.043	0.000	-0.785	-0.618
	責任転嫁	4.632**		0.039	0.000	4.556	4.709
	回避的思考	1.182**		0.042	0.000	1.100	1.265

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

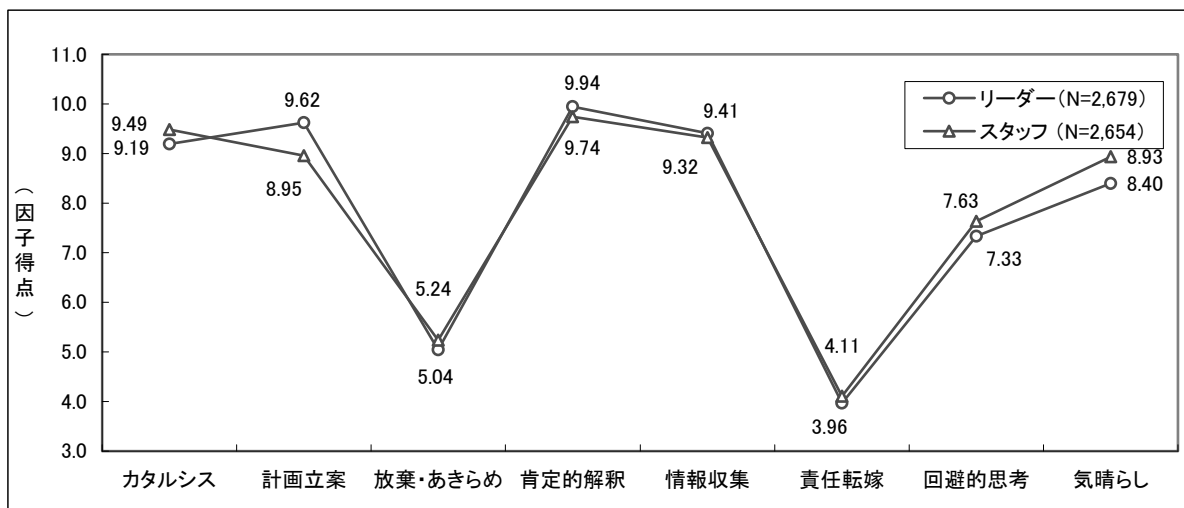
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-83) 被験者間の検定 (ストレス対処因子得点の群別)

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	2,659,628	1	2,659,628	189,910.3	0.000
群別	43	1	43	3.1	0.079
誤差	74,659	5,331	14		

(図 2-3-33) 群別にみたストレス対処因子得点



		カタルシス	計画立案	放棄・あきらめ	肯定的解釈	情報収集	責任転嫁	回避的思考	気晴らし
全体 (N=5,333)		9.34	9.29	5.14	9.84	9.37	4.03	7.48	8.67
群別	リーダー (N=2,679)	9.19	9.62	5.04	9.94	9.41	3.96	7.33	8.40
	スタッフ (N=2,654)	9.49	8.95	5.24	9.74	9.32	4.11	7.63	8.93
群別 検定	(t 値)	-3.70	9.92	-3.82	2.90	1.24	-3.69	-4.43	-7.44
	(自由度)	5,331	5,331	5,331	5,331	5,331	5,331	5,331	5,331
	(有意水準)	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p<0.01	p>0.21	p<0.01	p<0.01	p<0.01

(表 2-3-84) 被験者内の検定 (リーダーにおけるストレス対処因子得点の事業種別)

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス対処	球面性の仮定	26,470	7	3,781	821.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	26,470	5.2	5,056	821.9	0.000
	Huynh-Feldt	26,470	5.3	5,037	821.9	0.000
	下限	26,470	1	26,470	821.9	0.000
ストレス対処 x 事業種別	球面性の仮定	268	28	10	2.1	0.001
	Greenhouse-Geisser	268	20.9	13	2.1	0.003
	Huynh-Feldt	268	21.0	13	2.1	0.003
	下限	268	4	67	2.1	0.081
誤差 (ストレス対処)	球面性の仮定	84,705	18,410	4.60		
	Greenhouse-Geisser	84,705	13,769	6.15		
	Huynh-Feldt	84,705	13,821	6.13		
	下限	84,705	2,630	32.21		

(表 2-3-85) リーダーにおけるストレス対処因子得点のペアごとの比較  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析) (その1)

(I) ストレス対処	(J) ストレス対処	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
カタルシス	計画立案	-0.279*		0.127	0.028	-0.528	-0.031
	放棄・あきらめ	4.255**		0.118	0.000	4.023	4.487
	肯定的解釈	-0.650**		0.125	0.000	-0.896	-0.405
	情報収集	-0.073		0.111	0.515	-0.291	0.146
	責任転嫁	5.304**		0.112	0.000	5.084	5.524
	回避的思考	1.943**		0.121	0.000	1.706	2.180
	気晴らし	0.892**		0.107	0.000	0.682	1.103
計画立案	カタルシス	0.279*		0.127	0.028	0.031	0.528
	放棄・あきらめ	4.534**		0.122	0.000	4.294	4.774
	肯定的解釈	-0.371**		0.097	0.000	-0.562	-0.180
	情報収集	0.207*		0.086	0.016	0.038	0.376
	責任転嫁	5.584**		0.110	0.000	5.367	5.800
	回避的思考	2.222**		0.123	0.000	1.981	2.463
	気晴らし	1.172**		0.121	0.000	0.934	1.409
放棄・あきらめ	カタルシス	-4.255**		0.118	0.000	-4.487	-4.023
	計画立案	-4.534**		0.122	0.000	-4.774	-4.294
	肯定的解釈	-4.905**		0.116	0.000	-5.133	-4.677
	情報収集	-4.327**		0.119	0.000	-4.561	-4.093
	責任転嫁	1.049**		0.051	0.000	0.949	1.149
	回避的思考	-2.312**		0.093	0.000	-2.494	-2.130
	気晴らし	-3.363**		0.111	0.000	-3.579	-3.146
肯定的解釈	カタルシス	0.650**		0.125	0.000	0.405	0.896
	計画立案	0.371**		0.097	0.000	0.180	0.562
	放棄・あきらめ	4.905**		0.116	0.000	4.677	5.133
	情報収集	0.578**		0.107	0.000	0.367	0.788
	責任転嫁	5.954**		0.108	0.000	5.742	6.167
	回避的思考	2.593**		0.107	0.000	2.383	2.803
	気晴らし	1.543**		0.117	0.000	1.314	1.771
情報収集	カタルシス	0.073		0.111	0.515	-0.146	0.291
	計画立案	-0.207*		0.086	0.016	-0.376	-0.038
	放棄・あきらめ	4.327**		0.119	0.000	4.093	4.561
	肯定的解釈	-0.578**		0.107	0.000	-0.788	-0.367
	責任転嫁	5.377**		0.109	0.000	5.163	5.591
	回避的思考	2.015**		0.122	0.000	1.775	2.255
	気晴らし	0.965**		0.114	0.000	0.740	1.189
責任転嫁	カタルシス	-5.304**		0.112	0.000	-5.524	-5.084
	計画立案	-5.584**		0.110	0.000	-5.800	-5.367
	放棄・あきらめ	-1.049**		0.051	0.000	-1.149	-0.949
	肯定的解釈	-5.954**		0.108	0.000	-6.167	-5.742
	情報収集	-5.377**		0.109	0.000	-5.591	-5.163
	回避的思考	-3.361**		0.092	0.000	-3.542	-3.181
	気晴らし	-4.412**		0.102	0.000	-4.613	-4.211

(表 2-3-85) リーダーにおけるストレス対処因子得点のペアごとの比較  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析) (その2)

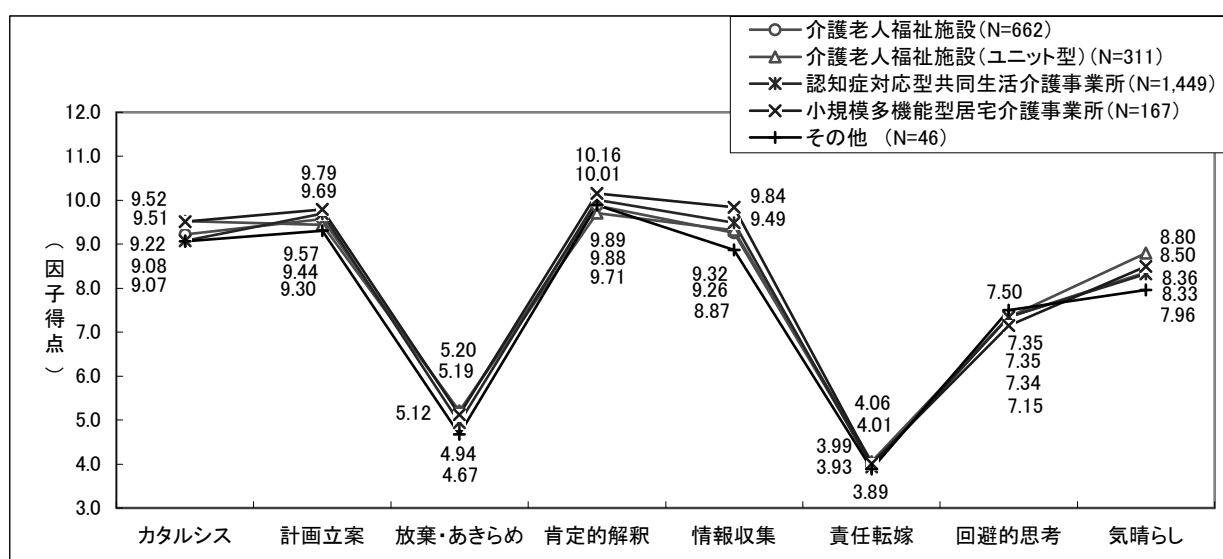
(I) ストレス対処	(J) ストレス対処	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
回避的思考	カタルシス	-1.943**		0.121	0.000	-2.180	-1.706
	計画立案	-2.222**		0.123	0.000	-2.463	-1.981
	放棄・あきらめ	2.312**		0.093	0.000	2.130	2.494
	肯定的解釈	-2.593**		0.107	0.000	-2.803	-2.383
	情報収集	-2.015**		0.122	0.000	-2.255	-1.775
	責任転嫁	3.361**		0.092	0.000	3.181	3.542
	気晴らし	-1.050**		0.111	0.000	-1.268	-0.833
気晴らし	カタルシス	-0.892**		0.107	0.000	-1.103	-0.682
	計画立案	-1.172**		0.121	0.000	-1.409	-0.934
	放棄・あきらめ	3.363**		0.111	0.000	3.146	3.579
	肯定的解釈	-1.543**		0.117	0.000	-1.771	-1.314
	情報収集	-0.965**		0.114	0.000	-1.189	-0.740
	責任転嫁	4.412**		0.102	0.000	4.211	4.613
	回避的思考	1.050**		0.111	0.000	0.833	1.268

推定周辺平均に基づいた ↑ \*5% \*\*10%  
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-86) 被験者間の検定 (リーダーにおけるストレス対処因子得点の事業種別)  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	372,445	1	372,445	26,481.6	0.000
事業種別	58	4	14	1.0	0.392
誤差	36,989	2,630	14		

(図 2-3-34) リーダーにおける事業種別にみたストレス対処因子得点



(表 2-3-87) 被験者内の検定 (スタッフにおけるストレス対処因子得点の事業種別)  
 (ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス対処	球面性の仮定	25,650	7	3,664	798.9	0.000
	Greenhouse-Geisser	25,650	5.3	4,824	798.9	0.000
	Huynh-Feldt	25,650	5.3	4,806	798.9	0.000
	下限	25,650	1	25,650	798.9	0.000
ストレス対処 x 事業種別	球面性の仮定	387	28	14	3.0	0.000
	Greenhouse-Geisser	387	21.3	18	3.0	0.000
	Huynh-Feldt	387	21.4	18	3.0	0.000
	下限	387	4	97	3.0	0.017
誤差 (ストレス対処)	球面性の仮定	82,157	17,913	4.59		
	Greenhouse-Geisser	82,157	13,606	6.04		
	Huynh-Feldt	82,157	13,659	6.01		
	下限	82,157	2,559	32.11		



(表 2-3-88) スタッフにおけるストレス対処因子得点のペアごとの比較

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

(その1)

(I) ストレス対処	(J) ストレス対処	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
カタルシス	計画立案	0.648**		0.123	0.000	0.406	0.889
	放棄・あきらめ	4.440**		0.119	0.000	4.207	4.674
	肯定的解釈	-0.123		0.124	0.321	-0.366	0.120
	情報収集	0.296**		0.112	0.008	0.076	0.516
	責任転嫁	5.545**		0.112	0.000	5.325	5.764
	回避的思考	1.909**		0.120	0.000	1.673	2.144
	気晴らし	0.680**		0.107	0.000	0.470	0.890
計画立案	カタルシス	-0.648**		0.123	0.000	-0.889	-0.406
	放棄・あきらめ	3.793**		0.118	0.000	3.561	4.024
	肯定的解釈	-0.771**		0.095	0.000	-0.958	-0.584
	情報収集	-0.352**		0.078	0.000	-0.505	-0.199
	責任転嫁	4.897**		0.106	0.000	4.689	5.105
	回避的思考	1.261**		0.116	0.000	1.033	1.489
	気晴らし	0.032		0.110	0.771	-0.185	0.249
放棄・あきらめ	カタルシス	-4.440**		0.119	0.000	-4.674	-4.207
	計画立案	-3.793**		0.118	0.000	-4.024	-3.561
	肯定的解釈	-4.563**		0.115	0.000	-4.790	-4.337
	情報収集	-4.144**		0.118	0.000	-4.375	-3.914
	責任転嫁	1.104**		0.055	0.000	0.997	1.211
	回避的思考	-2.532**		0.094	0.000	-2.717	-2.346
	気晴らし	-3.760**		0.110	0.000	-3.977	-3.544
肯定的解釈	カタルシス	0.123		0.124	0.321	-0.120	0.366
	計画立案	0.771**		0.095	0.000	0.584	0.958
	放棄・あきらめ	4.563**		0.115	0.000	4.337	4.790
	情報収集	0.419**		0.104	0.000	0.215	0.623
	責任転嫁	5.668**		0.107	0.000	5.457	5.878
	回避的思考	2.032**		0.102	0.000	1.831	2.232
	気晴らし	0.803**		0.110	0.000	0.587	1.018
情報収集	カタルシス	-0.296**		0.112	0.008	-0.516	-0.076
	計画立案	0.352**		0.078	0.000	0.199	0.505
	放棄・あきらめ	4.144**		0.118	0.000	3.914	4.375
	肯定的解釈	-0.419**		0.104	0.000	-0.623	-0.215
	責任転嫁	5.249**		0.107	0.000	5.040	5.458
	回避的思考	1.613**		0.118	0.000	1.380	1.845
	気晴らし	0.384**		0.110	0.000	0.168	0.600
責任転嫁	カタルシス	-5.545**		0.112	0.000	-5.764	-5.325
	計画立案	-4.897**		0.106	0.000	-5.105	-4.689
	放棄・あきらめ	-1.104**		0.055	0.000	-1.211	-0.997
	肯定的解釈	-5.668**		0.107	0.000	-5.878	-5.457
	情報収集	-5.249**		0.107	0.000	-5.458	-5.040
	回避的思考	-3.636**		0.094	0.000	-3.820	-3.452
	気晴らし	-4.865**		0.103	0.000	-5.066	-4.663

(表 2-3-88) スタッフにおけるストレス対処因子得点のペアごとの比較

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

(その2)

(I) ストレス対処	(J) ストレス対処	平均値の差(I-J)		標準誤差	有意確率 (a)	差の 95% 信頼区間(a)	
		平均値差	有意水準			下限	上限
回避的思考	カタルシス	-1.909**		0.120	0.000	-2.144	-1.673
	計画立案	-1.261**		0.116	0.000	-1.489	-1.033
	放棄・あきらめ	2.532**		0.094	0.000	2.346	2.717
	肯定的解釈	-2.032**		0.102	0.000	-2.232	-1.831
	情報収集	-1.613**		0.118	0.000	-1.845	-1.380
	責任転嫁	3.636**		0.094	0.000	3.452	3.820
	気晴らし	-1.229**		0.110	0.000	-1.445	-1.013
気晴らし	カタルシス	-0.680**		0.107	0.000	-0.890	-0.470
	計画立案	-0.032		0.110	0.771	-0.249	0.185
	放棄・あきらめ	3.760**		0.110	0.000	3.544	3.977
	肯定的解釈	-0.803**		0.110	0.000	-1.018	-0.587
	情報収集	-0.384**		0.110	0.000	-0.600	-0.168
	責任転嫁	4.865**		0.103	0.000	4.663	5.066
	回避的思考	1.229**		0.110	0.000	1.013	1.445

推定周辺平均に基づいた

↑\*5% \*\*10%

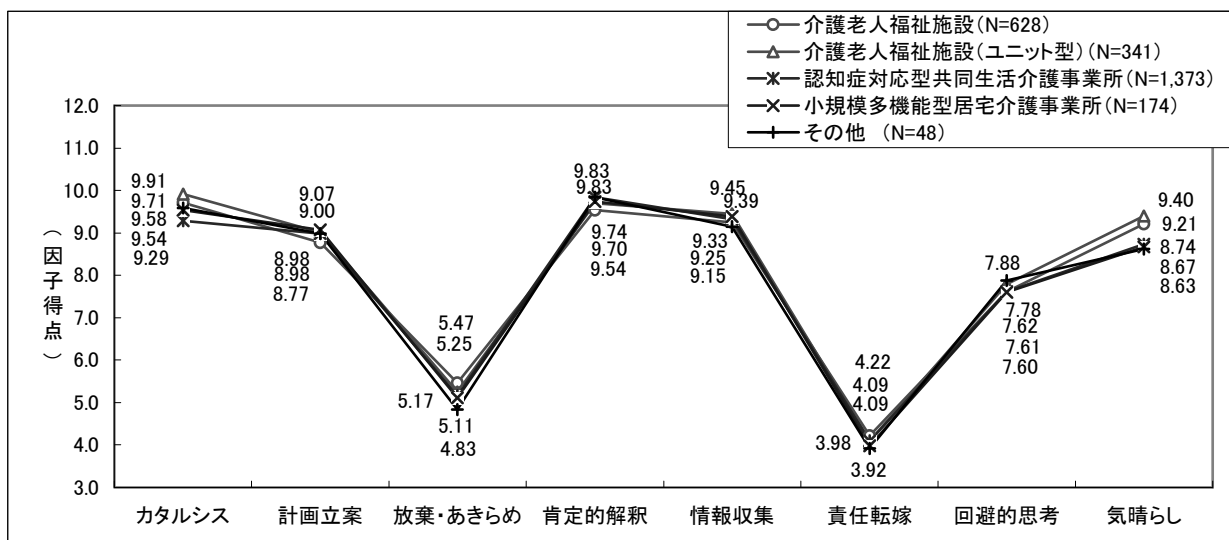
a多重比較の調整:最小有意差(調整無しに等しい)

(表 2-3-89) 被験者間の検定 (スタッフにおけるストレス対処因子得点の事業種別)

(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	395,356	1	395,356	28,202.1	0.000
事業種別	97	4	24	1.7	0.139
誤差	35,874	2,559	14		

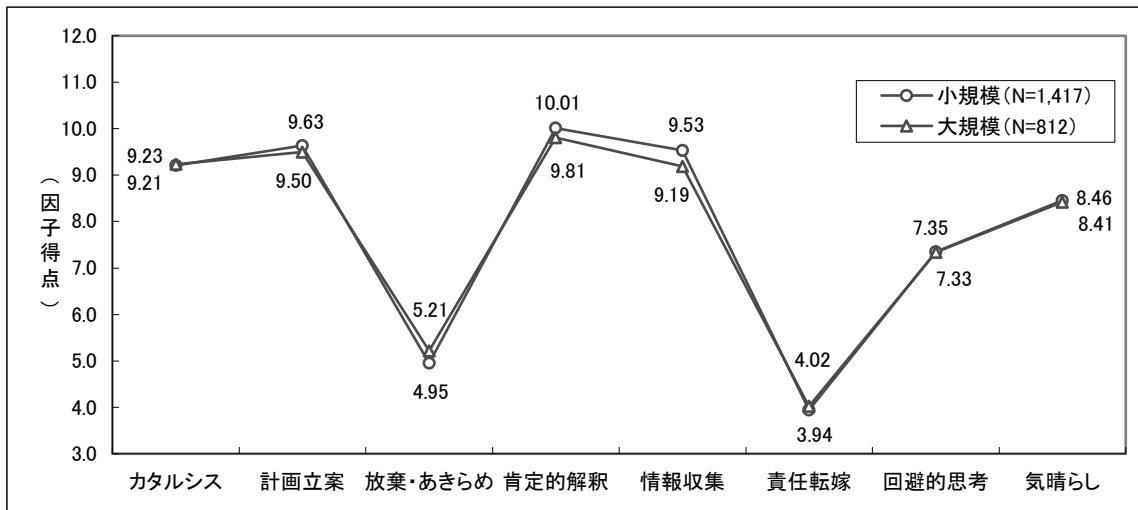
(図 2-3-35) スタッフにおける事業種別にみたストレス対処因子得点



(表 2-3-90) 被験者間の検定 (リーダーにおけるストレス対処因子得点のチーム規模別)  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	1,020,876	1	1,020,876	72,403.5	0.000
チーム規模別	9	1	9	0.6	0.423
誤差	31,400	2,227	14		

(図 2-3-36) リーダーにおけるチーム規模別にみたストレス対処因子得点



	カタルシス	計画立案	放棄・あきらめ	肯定的解釈	情報収集	責任転嫁	回避的思考	気晴らし
リーダー計 (N=2,229)	9.22	9.58	5.05	9.94	9.41	3.97	7.34	8.44
チーム規模								
小規模 (N=1,417)	9.21	9.63	4.95	10.01	9.53	3.94	7.35	8.46
大規模 (N=812)	9.23	9.50	5.21	9.81	9.19	4.02	7.33	8.41
規模別 (t 値)	-0.12	1.18	-3.26	1.83	2.93	-1.32	0.11	0.38
検定 (自由度)	2,227	2,227	2,227	2,227	2,227	2,227	2,227	2,227
(有意水準)	p>0.90	p>0.23	p<0.01	p>0.06	p<0.01	p>0.18	p>0.91	p>0.70

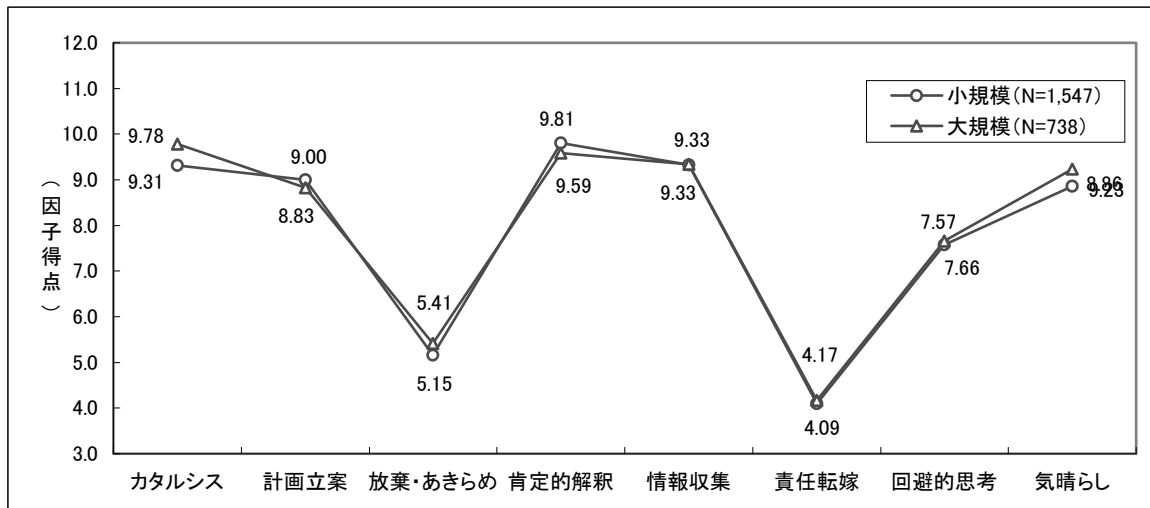
(表 2-3-91) 被験者内の検定 (リーダーにおけるストレス対処因子得点のチーム規模別)  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス対処	球面性の仮定	71,499	7	10,214	2,237.4	0.000
	Greenhouse-Geisser	71,499	5.3	13,618	2,237.4	0.000
	Huynh-Feldt	71,499	5.3	13,576	2,237.4	0.000
	下限	71,499	1	71,499	2,237.4	0.000
ストレス対処 x チーム規模別	球面性の仮定	119	7	17	3.7	0.000
	Greenhouse-Geisser	119	5.3	23	3.7	0.002
	Huynh-Feldt	119	5.3	23	3.7	0.002
	下限	119	1	119	3.7	0.053
誤差 (ストレス対処)	球面性の仮定	71,167	15,589	4.57		
	Greenhouse-Geisser	71,167	11,692	6.09		
	Huynh-Feldt	71,167	11,728	6.07		
	下限	71,167	2,227	31.96		

(表 2-3-9 2) 被験者間の検定 (スタッフにおけるストレス対処因子得点のチーム規模別)  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース	タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
切片	1,009,416	1	1,009,416	72,685.5	0.000
チーム規模別	47	1	47	3.4	0.066
誤差	31,705	2,283	14		

(図 2-3-3 7) スタッフにおけるチーム規模別にみたストレス対処因子得点



	カタルシス	計画立案	放棄・あきらめ	肯定的解釈	情報収集	責任転嫁	回避的思考	気晴らし
スタッフ計 (N=2,285)	9.47	8.94	5.24	9.74	9.33	4.12	7.60	8.98
チーム規模								
小規模 (N=1,547)	9.31	9.00	5.15	9.81	9.33	4.09	7.57	8.86
大規模 (N=738)	9.78	8.83	5.41	9.59	9.33	4.17	7.66	9.23
規模別 (t 値)	-3.61	1.63	-3.08	1.95	-0.04	-1.20	-0.77	-3.16
検定 (自由度)	2,283	2,283	2,283	2,283	2,283	2,283	2,283	2,283
(有意水準)	p<0.01	p>0.10	p<0.01	p>0.05	p>0.96	p>0.22	p>0.44	p<0.01

(表 2-3-9 3) 被験者内の検定 (スタッフにおけるストレス対処因子得点のチーム規模別)  
(ストレス対処因子得点の二元配置分散分析)

ソース		タイプ III 平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
ストレス対処	球面性の仮定	62,859	7	8,980	1,961.2	0.000
	Greenhouse-Geisser	62,859	5.3	11,855	1,961.2	0.000
	Huynh-Feldt	62,859	5.3	11,820	1,961.2	0.000
	下限	62,859	1	62,859	1,961.2	0.000
ストレス対処 x チーム規模別	球面性の仮定	212	7	30	6.6	0.000
	Greenhouse-Geisser	212	5.3	40	6.6	0.000
	Huynh-Feldt	212	5.3	40	6.6	0.000
	下限	212	1	212	6.6	0.010
誤差 (ストレス対処)	球面性の仮定	73,174	15,981	4.58		
	Greenhouse-Geisser	73,174	12,105	6.05		
	Huynh-Feldt	73,174	12,141	6.03		
	下限	73,174	2,283	32.05		

#### 4. リーダーのストレス要因に関する構造

##### 1) ストレスモデルの作成について

本研究ではまず介護リーダーのストレスモデルを作成するにあたって、矢富らの特養介護職員のストレス構造の概念的枠組み（図4-1-1参照）を参考にモデルを作成した（図4-1-2参照）。矢富らの枠組みによると、上司とのコンフリクト、介護的仕事の負荷、利用者とのコンフリクト、事務的仕事の負荷、同僚とのコンフリクトから構成されるストレッサーが、仕事満足度、情動的ストレス、蓄積的疲労症状、燃え尽き症状から構成されるストレス反応またはストレス症状に影響し、組織的特性、仕事特性、ソーシャルサポート、施設特性などの要因が調整要因または緩衝要因となってストレッサーやストレス反応またはストレス症状を調整したり、緩衝し、或いはストレッサーの前駆要因として影響を及ぼすモデルが仮定されている。矢富らのモデルを参考にした本研究のモデルは、勤続年数やリーダーの経験年数などの「リーダーキャリア」と、リーダーが所属する事業所の定員数、担当するフロアの利用者定員数、担当チームの職員数などの「職場規模」や、担当フロアの利用者の要介護度や認知症重症度などの「利用者介護度」が、チーム連携や職場魅力、勤務条件の適性度、職務の裁量度などの「職場環境の質」に影響し、「職場環境の質」が「リーダーの業務におけるストレッサー」に影響し、さらに「ストレッサー」がストレス反応やバーンアウト程度などの「ストレス度」に影響を与え、「利用者の介護度」は直接「業務ストレッサー」に影響を与えるモデルを仮定した。それ以外の要因として、本研究の対象者は介護リーダーであるため「業務ストレッサー」に直接に影響を与える要因として「リーダーシップ度」を想定した。これは、リーダーシップの実施度やスタイルによって業務におけるストレッサーの程度が影響を受ける事を仮定した為である。さらに「リーダーシップ度」は「リーダーのキャリア」によって影響を受け、「業務ストレッサー」以外にも組織の連携などの「職場環境の質」への影響も考慮した。本研究ではストレッサーの前駆要因及び緩衝要因として「ストレス対処度」もモデルに設定した。ストレス対処の実施度やスタイルは、ストレッサーを緩衝しストレス度に影響する要因であるが、同時にストレスへの対処度やスタイルは、ストレッサーの発生にも影響していると考えられるため、「ストレス対処度」は「業務ストレッサー」と双方向の因果関係を設定した。そしてストレス対処の実施度やスタイルはリーダーシップの実施度やスタイルによって影響を受けることが予測されるため「リーダーシップ度」から「ストレス対処度」への影響を考慮に入れた。

##### 2) モデルの検証について

本研究で仮定したリーダーのストレス構造に関するモデルに基づき、調査によって観測された変数及び潜在変数を使用しリーダーのストレス構造に関する多

重指標モデルを作成しモデルの適合度について共分散構造分析を実施した。分析に使用した標本数は、モデルに使用した変数について欠損値のあるケースを除いた介護リーダー1,258名を対象とした。

モデルの適合度指標については $\chi^2$ 値、GFI (goodness of fit index)、AGFI (adjusted goodness of fit index)、CFI (comparative fit index)、RMSEA (root mean square error of approximation)、AIC (Akaike information criterion) を採用した。 $\chi^2$ 値は「モデル=観測データ」の仮説を検定するための一般的な方法であり、有意水準5%以下で棄却される場合は観測データがモデルに適合していないと解釈するとされている。しかし、 $\chi^2$ 値を適合度を使用する場合の欠点としては標本数の影響を受けやすく数百、数千といった大規模標本ではモデルと観測データの分散共分散行列のわずかな差も敏感に感知され棄却される率が高くなる傾向がある(山本、小野寺 1999)。本研究の対象標本数が1,000を超えていることから $\chi^2$ 値は参考程度に算出し適合度指標としては使用しない事とする。GFI、AGFIは豊田(1992)によって紹介されている基準であり、0~1までの値を示し1に近い方がモデルへの適合度は高く0.9以上がモデルへのあてはまりが良いとされる。AGFIはGFIの欠点を修正した基準であり狩野(1997)によれば「回帰分析で例えるとGFIは重相関係数に、AGFIは自由度調整済みの重相関に対応する」と述べられている。CFIはBentler(1990)によって提唱された基準であり、観測変数間に一切関係を仮定しない独立モデルを最も適合の悪いモデルを基準とし、仮定モデルの独立モデルからの改善度を表す指標であり0~1の値を示し、0.9以上が適合の良さを示す基準とされている。RMSEAは豊田によると観測標本の母集団の乖離度を基準としており、非心度0の $\chi^2$ 分布との比較によって観測母集団の $\chi^2$ 分布における非心度が0に近いかどうかによってモデルの適合性を判断する指標であるとしている。RMSEA値は0に近いほどモデル適合度は高く、一般に0.05より低ければ適合度は良く、0.1よりも高ければ悪い適合を表すとされている。AICの値は適合度を表す絶対的な基準値は無く、複数モデルの適合度を比較する場合に相対的な基準を示すものである。複数のモデルを仮定し適合度の良さを比較する場合、より小さい値の方が適合度の良さを示している。

母数の推定法には最尤法を使用し分析を実施した結果、モデル適合度は $\chi^2=14550.297(df=2624,p<0.001)$ 、GFI=0.757、AGFI=0.725、CFI=0.728、RMSEA=0.044、AIC=15242.297であり、経験的な基準によればGFI、AGFI、CFIが0.9以下であるためモデル適合度が良いとはいえない。よって、モデルの修正を行うためAMOSによる修正指数及び改善度を参考に修正を実施した。修正指数は相関を仮定していない変数間やパスを想定していない変数間に、相関やパスを設定した場合の $\chi^2$ 値の減少値を示し、改善度は相関値やパス値の推

定値を示している。修正指数及び改善度における推定値を参考に推定値が大きく、仮説による理論と矛盾が無いように観測変数における誤差変数間の相関を設定した。その結果、適合度指標によると  $\chi^2=11406.156(df=2537,p,0.001)$ 、 $GFI=0.810$ 、 $AGFI=0.777$ 、 $CFI=0.798$ 、 $RMSEA=0.039$ 、 $AIC=12272.156$  であり、特に  $AIC$  の値が低くなり先のモデルより改善されていることが明らかであるが、 $GFI$ 、 $CFI$  が 0.9 以下の値でありモデルの適合度は一般的な基準によれば良好とはいえない結果となった（図 4-2-1 参照）。

よって、本研究において仮定したリーダーのストレス要因モデルは適合度があまり良くないため、参考程度にストレス要因の関係について報告したい。

分析の結果から各変数間の影響力と相関に関する標準化推定値を使用し解釈を行うと、矢印上に記述される数値は、矢印の元から先への影響力を示している。

変数間に設定されたパス係数は「リーダーシップ度から業務ストレス」、「リーダーのキャリア」から「職場環境の質」、「業務ストレス」から「ストレス対処度」、「ストレス対処度」から「業務ストレス」について 5%水準で有意ではなく、それ以外は全て有意な数値となっている。「業務ストレス」から「ストレス度」への影響は強く (0.84)、「ストレス度」は「ストレス反応」(0.92)、「バーンアウト程度」(0.97)によく表れている。「ストレス反応」は「脱力感」を除いた「不安感」、「怒り」、「抑うつ感」によく表れ、「バーンアウト程度」は「個人的達成感」を除いた「脱人格化」や「情緒的消耗感」によく表れている。そして「業務ストレス」は特に「上司とのコンフリクト」(0.73)、「業務量過剰」(0.72)、「対応余裕欠如」(0.72)、「スタッフとのコミュニケーション」(0.68)、「リーダー業務負担」(0.67) に強く表れており、リーダーのストレス要因が以上の要因によって強く規定され「ストレス度」の強い要因と成っていることが示唆された。

一方「業務ストレス」への影響については「職場環境の質」が最も強く影響しており(-0.88)、次いで「リーダーシップ度」(0.22)、「利用者介護度」(0.26)がやや弱い影響していることが確認された。しかし「職場の規模」や「ストレス対処度」の係数は有意な数値ではなく「業務ストレス」への直接的な影響は確認されなかった。「職場環境の質」は「組織連携・機能」(0.75)や「職場・職務満足度」(0.84)、「勤務条件の適性度」(0.58)に影響しており、「職務裁量度」(0.34)にもやや影響が認められた。つまり、組織の連携や機能の高さや、勤務条件の良さ、職場や職務への誇りや満足感が高いとストレスが低くなることが示唆された。「利用者介護度」は「要介護度」に強く影響し、要介護度が高くなるとストレスが高くなる事が示唆され、「リーダーシップ度」は「目的達成型」(0.86)、「カリスマ型」(0.79)、「民主型」(0.65)、「計画管理型」(0.62)

に強く影響しており、これらのリーダーシップを実施しているほどストレスが高くなる傾向がやや見られる事が確認された。

そして「職場環境の質」に対しては「利用者介護度」(0.52)、「職場規模」(-0.64)、「リーダーシップ度」(0.58)が強く影響している事が明らかとなった。「利用者介護度」は「認知症ランク」(0.52)や「要介護度」(0.86)に影響し、「職場規模」は「フロア定員数」(0.78)、「チームの日勤者数」(0.62)、「事業所定員数」(0.73)に強く影響しており、これらの要因が組織の連携度や、勤務条件の適性度、職場や職務の誇りや満足感に影響していることが示唆された。「リーダーのキャリア」は「介護経験年数」(0.62)や「リーダー経験年数」(0.70)に強く影響するが、「職場環境の質」への影響は無いことが確認された。

「リーダーのキャリア」と「職場規模」、「利用者介護度」の相関は「職場規模」と「利用者介護度」で最も高く(相関係数 0.81)、「職場規模」と「リーダーのキャリア」(0.33)、「リーダーのキャリア」と「利用者介護度」(0.29)では弱い相関が認められている。つまり、職場の規模が大きくなると利用者の介護度が高くなることが示唆され、特に大きな事業所やチームほど利用者の要介護度が高くなることが確認された。

総じて、利用者の要介護度や認知症の重症度や職場規模が小さいほど、カリスマ型や目的達成型、民主型、計画管理型のリーダーシップ行動を実施しているほど、組織連携や組織機能、勤務条件の適性度、職場や職務の満足度は高くなり、職場環境の質が向上し、職場環境の質が下がると上司とのコンフリクトやスタッフとのコミュニケーション、業務量過剰、リーダー業務負担、対応余裕の欠如感などのストレスを高め、更に不安感、怒り、抑うつ感などのストレス反応や脱人格化、情緒的消耗感などのバーンアウト程度などストレス度を高めることが示唆された。

### 3) チーム規模によるストレスモデル

本研究で仮定したストレスモデルについて、チーム規模による各変数間の関係(図4-3-1及び図4-3-2参照)について比較を実施したところ、モデル適合度は全体と同様であり、適合度は良好とはいえないため参考程度に報告をしたい。

大規模チームにおける変数間の関係は、「リーダーのキャリア」、「職場規模」「利用者介護度」から「職場環境の質」、「職場環境」から「事業所利用者定員」、「利用者介護度」から「平均要介護度」、「リーダーのキャリア」から「リーダーシップ度」及び「ストレス対処度」、「リーダーシップ度」から「業務ストレス」、「業務ストレス」から「ストレス対処度」、「ストレス対処度」から「業務ストレス」、「ストレス対処度」から「放棄・諦め」と「責任転嫁」と「回避的思考」において係数が有意では無かったが、それ以外の係数は5%水



準で有意な影響が示唆された（図4-3-1参照）。

ストレス反応は「不安感」(0.83)、「怒り」(0.83)、「抑うつ感」(0.85)に強く表れ、バーンアウト程度は「脱人格化」(0.85)、「情緒的消耗感」(0.85)に強く表れており、「ストレス度」は「ストレス反応」(0.93)と「バーンアウト程度」(0.95)に強く表れている。「業務ストレス」は「上司とのコンフリクト」(0.71)、「スタッフとのコミュニケーション」(0.61)、「業務量過剰」(0.63)、「リーダー業務負担」(0.63)、「対応余裕欠如」(0.66)に強く表れており、「業務ストレス」は「ストレス度」に強く影響している(0.85)事が示唆され、リーダー全体の傾向と類似している。「業務ストレス」への影響については、「職場環境の質」(-.74)が強く影響し、「職場規模」(0.16)や「利用者介護度」(0.12)もやや影響が認められるが、「リーダーシップ度」の影響は認められなかった。特徴としては「職場環境の質」への影響要因として「職場規模」、「利用者介護度」、「リーダーのキャリア」の影響は認められず、「リーダーシップ度」(0.46)による中程度の影響が確認された。「リーダーシップ度」は「目的達成型」(0.88)、「カリスマ型」(0.74)、「民主型」(0.63)、「計画管理型」(0.60)リーダーに強く表れており、リーダー全体の傾向と類似していたが、「リーダーのキャリア」による影響は認められなかった。「ストレス対処度」についても「計画立案」(0.89)、「情報収集」(0.59)に強く表れリーダー全体の傾向と類似するが、「放棄・あきらめ」、「責任転嫁」、「回避的思考」への係数は有意な影響は認められなかった。「リーダーのキャリア」と「職場規模」と「利用者介護度」間の相関についてもリーダー全体の傾向に比較して弱い相関が確認された。

つまり、大規模チームにおける特徴は、「リーダーのキャリア」や「職場規模」や「利用者の介護度」は組織連携や機能、職場・職務満足度、勤務条件適性度などの「職場環境の質」には影響が無く、リーダーシップ度やスタイルによって影響を受け、ストレスへの対処方略や実施度からも影響されずに、ストレスに影響を与え、ストレス度に関係している事が示唆された。そして職場の規模や利用者の介護度は組織連携や職場・職務満足度に影響するよりも直接的にストレスに影響を与える事が示唆された。

一方、小規模チームにおける変数間の関係は、「職場規模」から「業務ストレス」、「リーダーのキャリア」から「職場環境の質」と「ストレス対処度」、「業務ストレス」と「ストレス対処度」の双方向について係数が有意ではなく、それ以外の係数について全て有意であり関連が認められた。「ストレス反応」は「不安感」(0.85)、「怒り」(0.82)、「抑うつ感」(0.89)に強く影響し、「バーンアウト程度」は「脱人格化」(0.88)、「情緒的消耗感」(0.85)に強く影響しており、「ストレス度」は「ストレス反応」(0.91)と「バーンアウト程度」(0.97)に強く影響している。「業務ストレス」は「上司とのコンフリクト」(0.72)、

「スタッフとのコミュニケーション」(0.70)、「業務量過剰」(0.74)、「リーダー業務負担」(0.71)、「対応余裕欠如」(0.69)に強く表れ、「ストレス度」に強く影響しており(0.85)、リーダー全体及び大規模チームにおけるリーダーと類似した結果となった。「業務ストレッサー」への影響要因としては、「利用者介護度」(0.66)と「職場環境の質」(-0.99)が強く影響し、「リーダーシップ度」(0.29)と若干の影響が確認された。しかし、「ストレス対処度」や「職場規模」の影響は確認されなかった。「職場環境の質」は「組織連携・機能」(0.71)、「職場・職務満足度」(0.83)に強く表れ、「勤務条件適性度」(0.50)にもやや影響していた。「職場環境の質」へは「利用者介護度」(0.61)、「職場規模」(-0.70)、「リーダーシップ度」(0.66)が強く影響していることが明らかとなった。「ストレス対処度」については、「リーダーシップ度」(0.52)に強く影響を受けるが「リーダーのキャリア」や「業務ストレッサー」による影響は無いことが示唆された。「リーダーシップ度」は「リーダーのキャリア」(0.15)からやや影響があることが確認された。「職場規模」と「利用者介護度」の強い相関(0.90)が確認されており、「職場規模」は「事業所利用者定員」(0.36)に強く影響し、「利用者介護度」は「要介護度」(0.92)に強く影響していることから、事業所利用者定員と要介護度が相関していることが明らかとなった。

#### 4) 再修正後のリーダーストレスモデル

##### (1) リーダー全体におけるモデル検証

本研究において仮定したストレスモデルの適合度は GFI、CFI が 0.9 以上というモデル適合良好の慣習的基準を満たしていなかったため、再度、GFI、CFI < 0.9 以上、RESEA > 0.1 という基準を満たすようなモデルの再構築を行った。モデルの考え方としては、先行研究に従い介護ユニットの規模、リーダーシップ、仕事の自由裁量度、チーム連携等を業務ストレッサーの直接的な要因として仮定し、ストレッサーがストレス反応やバーンアウト程度に影響を及ぼす多重指標多重要因モデルを仮定した(図4-4-1参照)。ストレス対処行動の実施度については、当初の分析においてストレッサーへの直接的な影響は認められなかったためモデルから除外した。リーダーシップ度の変数については、各リーダーシップスタイル得点を全て合計しリーダーシップの強さと見なした。

分析は最尤推定法により実施した結果、GFI=0.907、AGFI=0.858、CFI=0.909、RMSEA=0.76、AIC=1549.654 であった。尚、標本数が 1,000 を超えているため  $\chi^2$  値による適合度基準は除外した。適合度指標の数値からみて RMSEA の値が 0.05 を超えているが GFI と CFI の値が 0.9 以上であるので比較的良好なモデルとして許容範囲である。パス係数の有意性については「リーダーシップ度」から「業務ストレッサー」

への影響が有意ではなく、それ以外の係数は全て 5%水準で有意であった。

全体の解釈としては、「ストレス反応」は「不安感」(0.85)、「怒り」(0.84)、「抑うつ感・反応」(0.87)に強く影響しており、「バーンアウト程度」についても「脱人格化」(0.87)、「情緒的消耗感」(0.86)に強く影響している。そして「業務ストレッサー」は「上司とのコンフリクト」(0.77)、「スタッフとのコミュニケーション」(0.72)、「業務量過剰」(0.70)、「リーダー業務負担」(0.65)、「対応余裕欠如」(0.72)などに強く影響しており、「業務ストレッサー」は「ストレス度」に強い影響を及ぼしている(0.83)。そして「組織連携度」は「業務ストレッサー」に強い影響を示しているが(-0.58)、「職務裁量度」(0.06)の影響はあまり無いことが明きらかとなった。しかし、「職務裁量度」と「組織連携度」、「リーダーシップ度」の相関は高く、特に「リーダーシップ度」と「職務裁量度」の相関が高い(0.49)事が確認された。

以上の結果からリーダーのストレスは上司やスタッフとの関係性に関する負担や、部下の指導や育成などリーダー特有の業務や、業務量過剰による余裕欠如などの負担がストレッサーとなり、ストレス反応やバーンアウトに影響することが示唆された。更にストレッサーに影響する要因としては、組織の連携度や機能が強く影響しており、職務裁量度やリーダーシップ度は直接的な影響要因というよりも組織連携度に影響しながら組織連携度が中心的な要因となってストレッサーに影響すると考えられる。つまりリーダーシップの強さは組織連携を強め、職務のコントロールを可能とし、更に職務裁量度が高くなればリーダーシップ度は強まり組織の連携度が高まるといった関連が予測される。

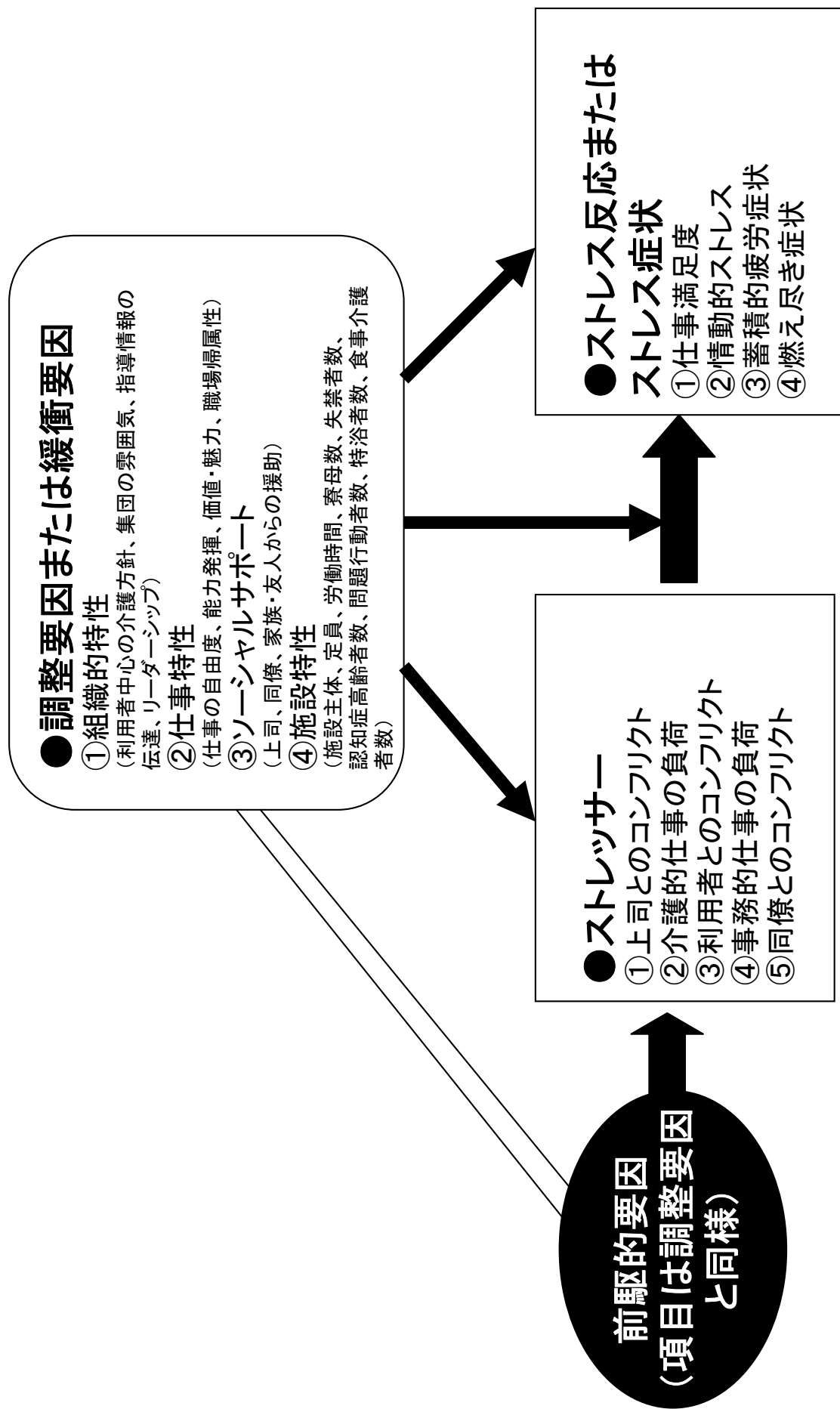
リーダーのストレス軽減のためには、リーダーシップを発揮しながら、職務の裁量度を高め、チーム連携を円滑にしたり、チーム機能を高めることがリーダー自体のストレッサーを軽減し、ストレスの発生を抑えることになると考えられる。

## (2) チーム規模による比較

上記のモデルについて利用者定員基準によるチーム規模間比較を実施した。モデル適合度は GFI=0.901、AGFI=0.855、CFI=0.909、RMSEA=0.043、AIC=3219.634 であり、AIC 値がリーダー全体モデルに比較して大きくなってしまい適合度はやや劣るが、RMSEA が 0.05 以下で適合度良好となっている(図 4-4-2 及び図 4-4-3 参照)。パス係数の差について検定統計量を算出し、絶対値 1.96 以上を 5%水準で有意な差とみなし、パス係数についてチーム規模間の比較を実施したところ、「業務ストレッサー」から「管理責任負担」(C.R.=-4.2)、「業務量過剰」(C.R.=-2.37)への係数と「リーダーシップ度」と「職務裁量度」(C.R.=-1.98)の相関について有意な差が確認された。

以上の結果から大規模チームに比較して小規模チームのリーダーの方が、利

図4-1-1 矢富らによる特養介護職員のストレス構造の概念的枠組み



矢富による「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」p50より引用

図4-1-1-2 本研究におけるストレス構造の概念的枠組み

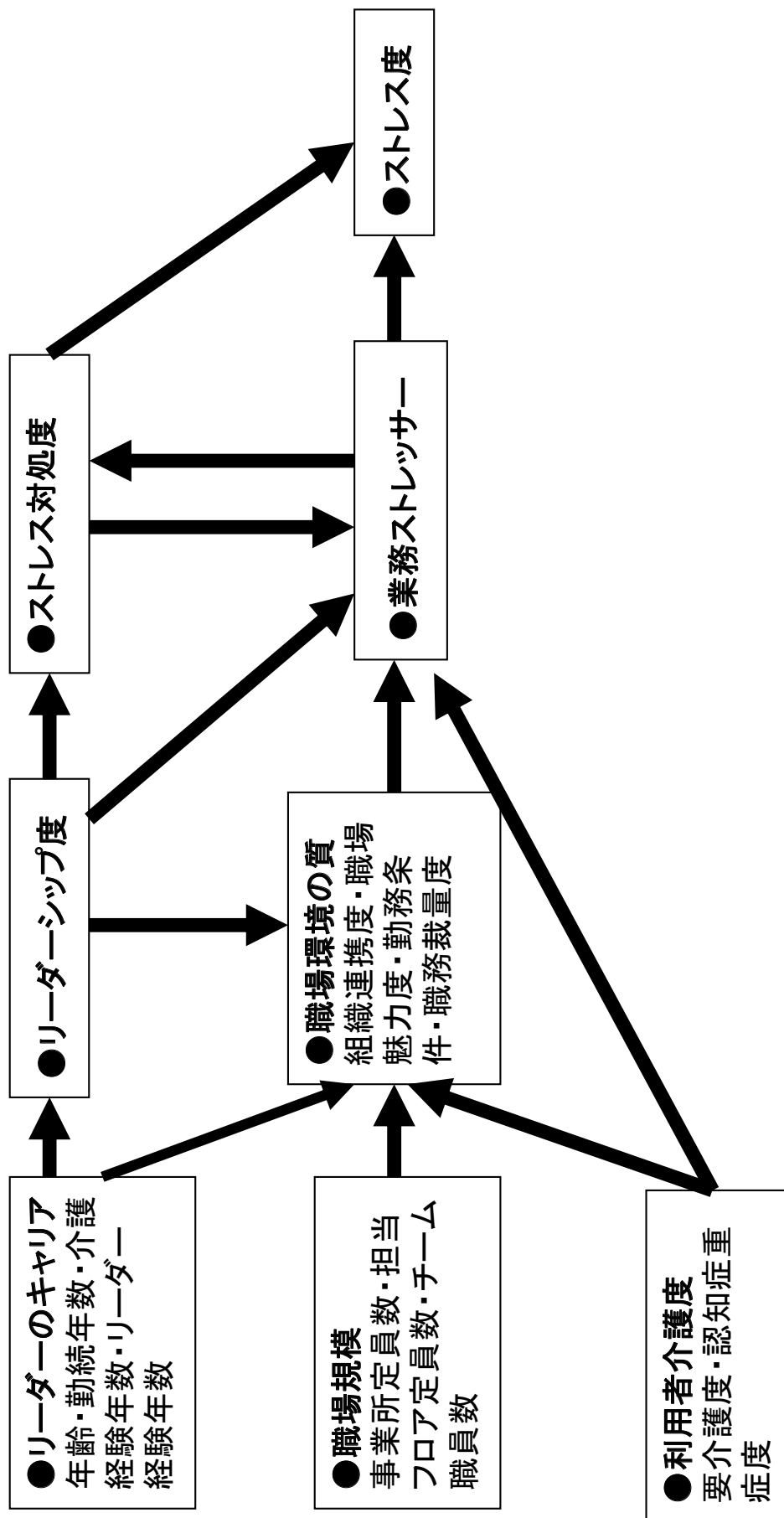
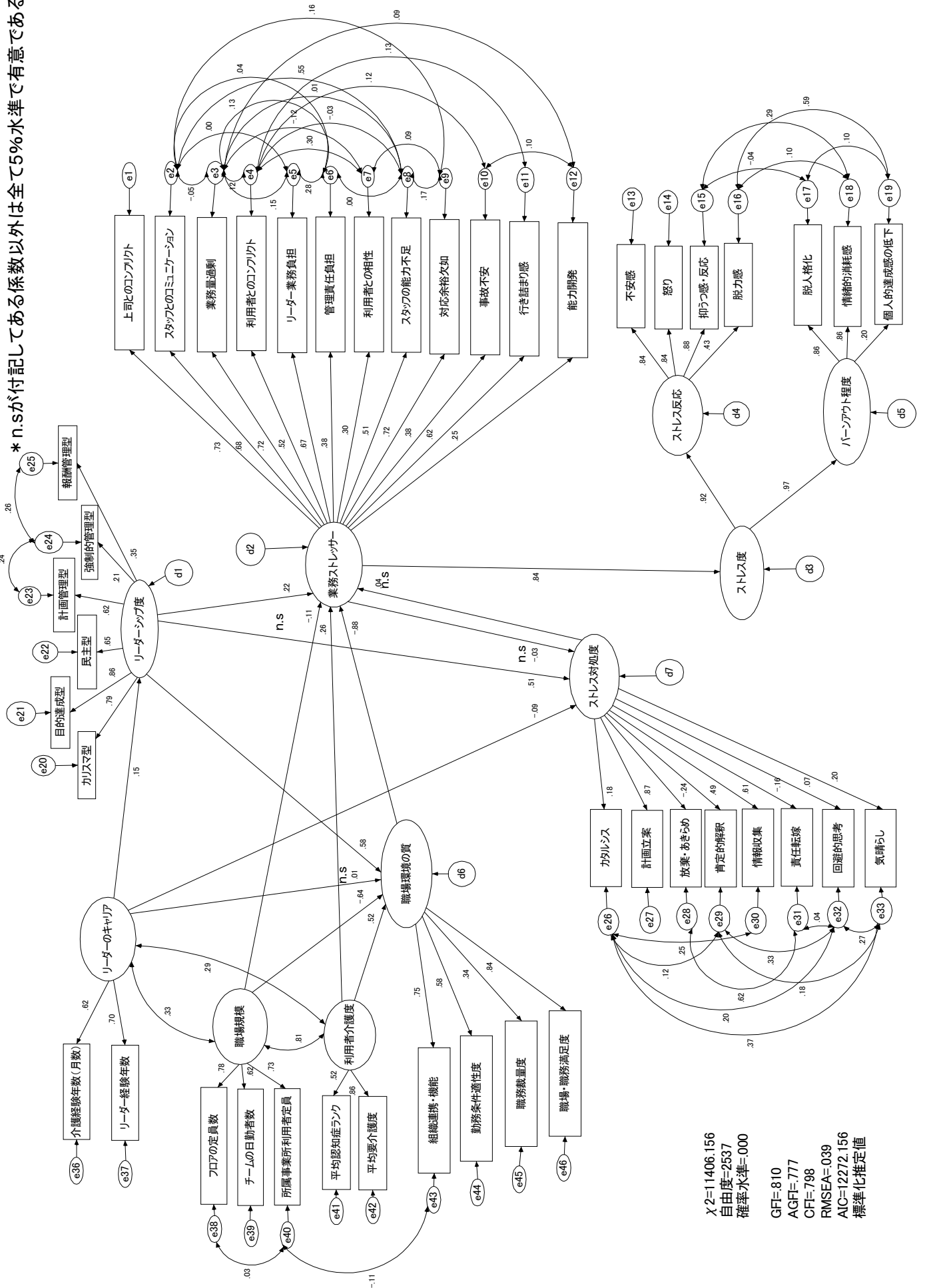


図4-2-1 修正後のリーダーのストレスモデルに関する共分散構造分析の結果 (N=1258)

\* n.s.が付記してある係数以外は全て5%水準で有意である



$\chi^2=11406.156$   
 自由度=2537  
 確率水準=.000  
 GFI=.810  
 AGFI=.777  
 CFI=.798  
 RMSEA=.039  
 AIC=12272.156  
 標準化推定値

図4-3-1 大規模チームにおけるストレスモデル(N=356)

\* n.s.が付記してある係数以外は全て5%水準で有意である

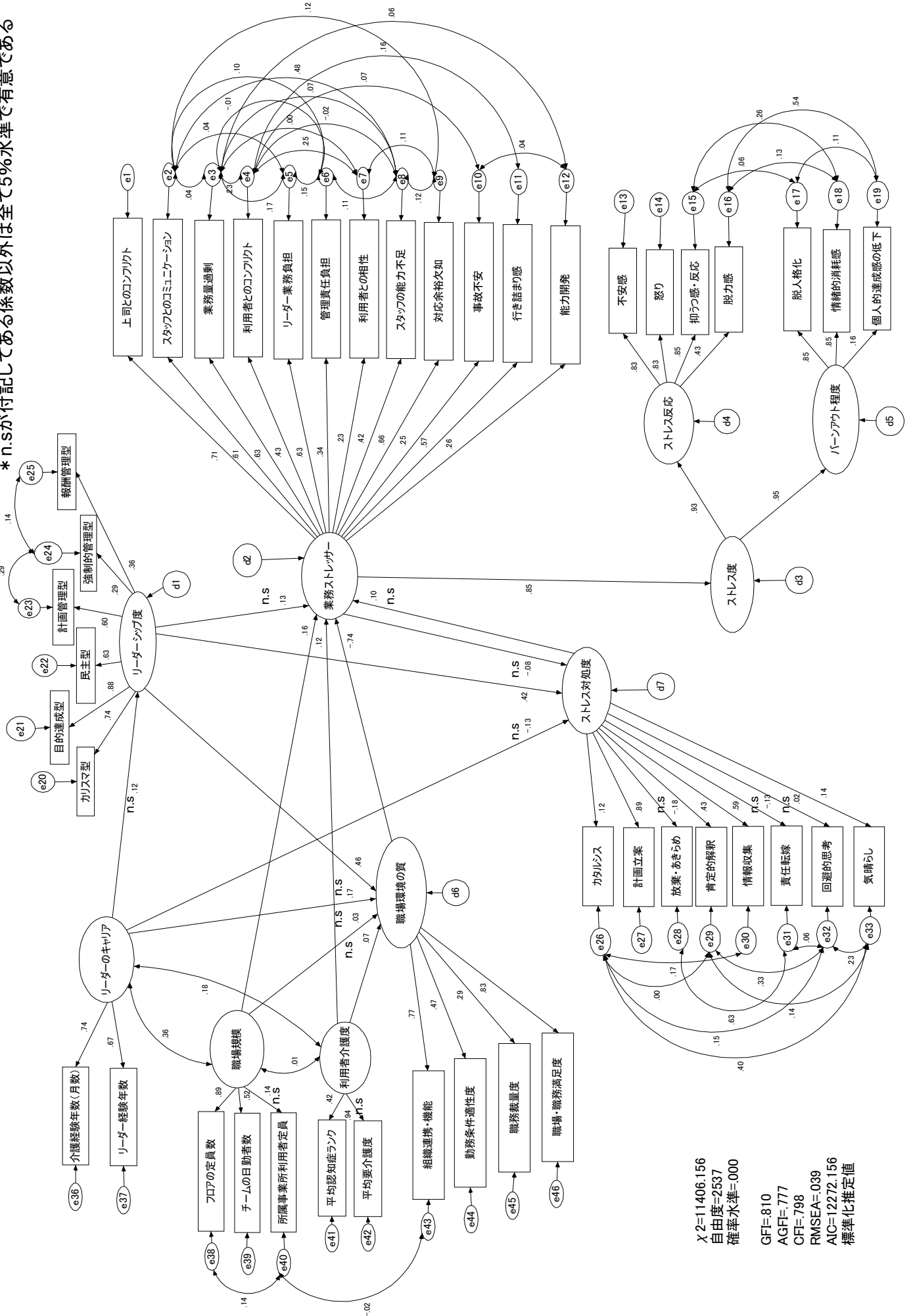
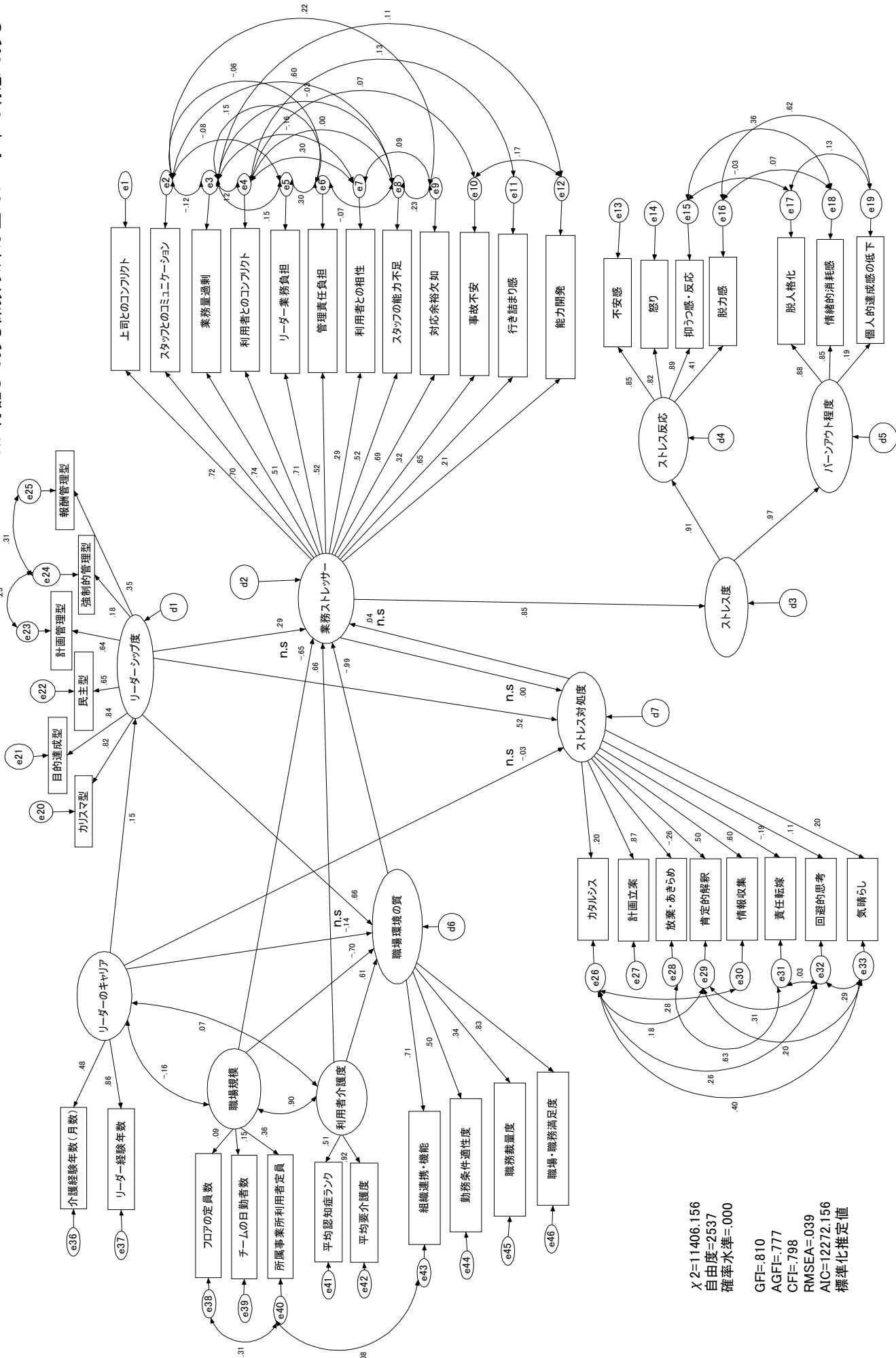


図4-3-2 小規模チームにおけるストレスモデル(N=712)

\* n.s.が付記してある係数以外は全て5%水準で有意である



$\chi^2=11406.156$   
 自由度=2537  
 確率水準=.000  
 GFI=.810  
 AGFI=.777  
 CFI=.798  
 RMSEA=.039  
 AIC=12272.156  
 標準化推定値



図4-4-1 モデル再修正後のリーダーストレスモデル(N=1258)

\* n.s.が付記してある係数以外は全て5%水準で有意である

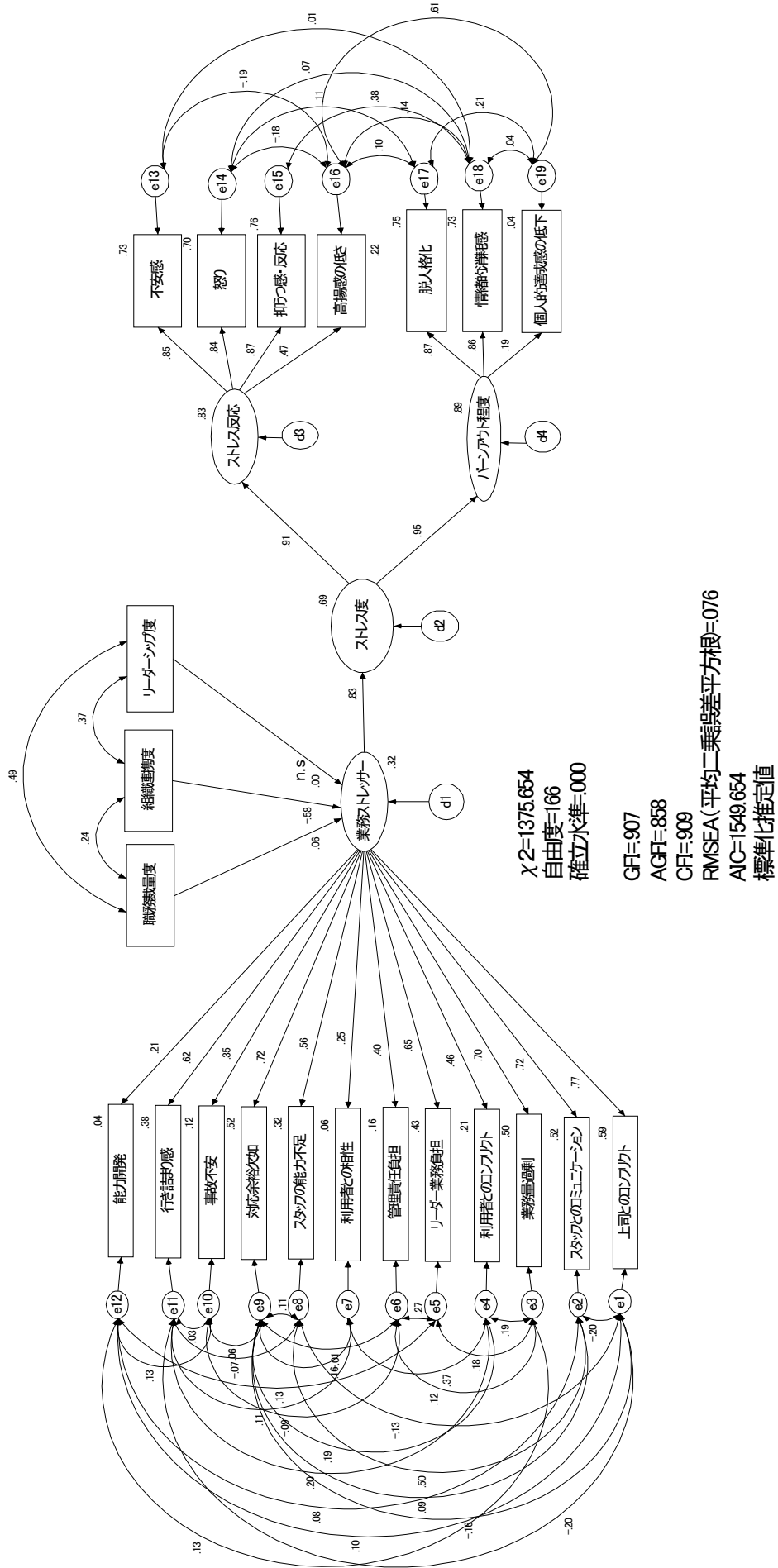


図4-4-2 小規模チームにおけるリーダーシップストレスモデル(N=712) \* n.sが付記してある係数以外は全て5%水準で有意である

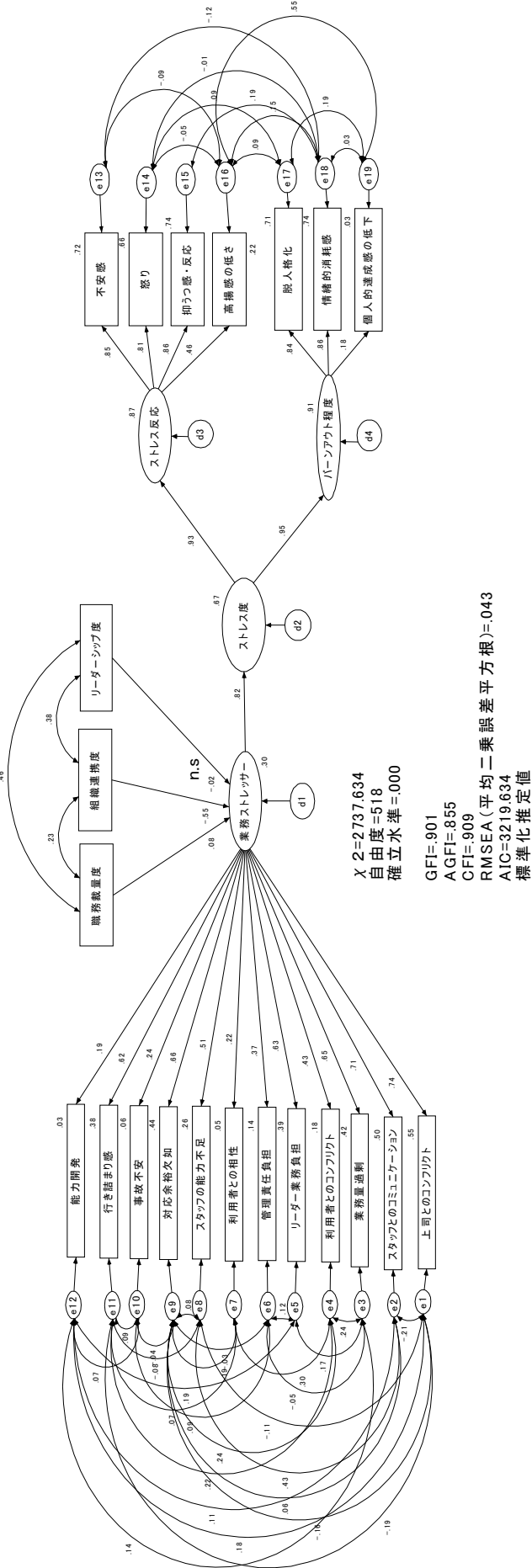
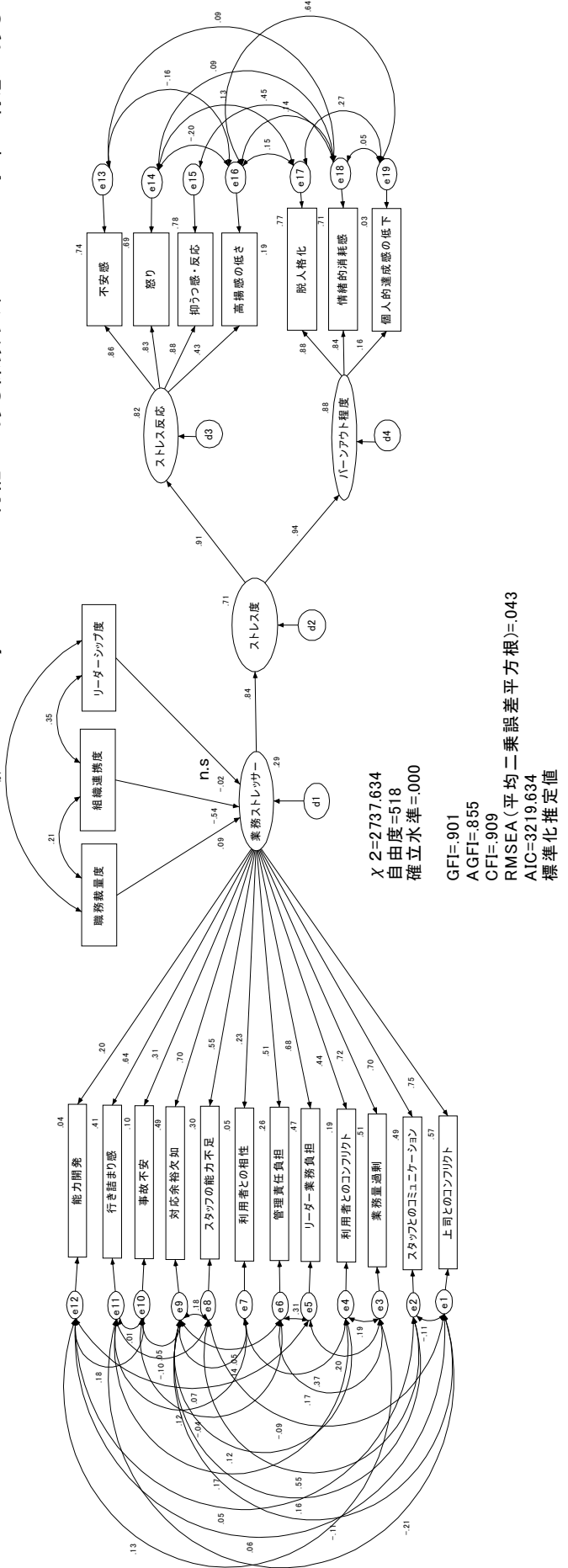


図4-4-3 大規模チームにおけるリーダーシップストレスモデル(N=356) \* n.sが付記してある係数以外は全て5%水準で有意である



用者の金銭管理や薬管理など利用者に関する管理業務の負担が強く、業務量の過剰負担をより強く感じている傾向が明らかとなった。そしてリーダーシップ度がストレスに直接影響していない傾向は同様であるが、リーダーシップと職務裁量度の相関が小規模チームでのリーダーではより強く相関しており、小規模チームの方がリーダーシップ度と職務の自由裁量度が連動していることが示唆された。

#### D. 結論

##### 1 リーダーの特徴について.

本調査における回答者の属性傾向から介護リーダーの特性が明らかとなった。1点目の特徴は、介護老人福祉施設やユニット型介護老人福祉施設のリーダーは平均年齢が30代後半であり、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーは平均年齢が40代前半と介護老人福祉施設やユニット型介護老人福祉施設のリーダーは年齢が若い事が明らかとなった。2点目は事業種全体においてリーダーの学歴は高校卒が最も多い(39.1%)が、介護老人福祉施設(32.3%)やユニット型介護老人福祉施設(29.2%)のリーダーは認知症対応型共同生活介護事業所(26.6%)や小規模多機能型居宅介護事業所(28.2%)のリーダーに比較して短大や大学卒が多い傾向が見られている。3点目はリーダーの職務はケアワーカーが最も多く、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所では6割を占めているが、介護スタッフに比較するとケアマネージャーや看護師の占める割合もやや多く、小規模多機能型居宅介護事業所(38.0%)や認知症対応型共同生活介護事業所(34.0%)のリーダーは管理者や施設長が兼務している傾向がみられた。4点目は小規模多機能型居宅介護事業所(38.1ヶ月)、認知症対応型共同生活介護事業所(48.1ヶ月)、ユニット型介護福祉施設(58.5ヶ月)、介護老人福祉施設(121.2ヶ月)の順でリーダーの勤続年数が短い。5点目はリーダーの介護経験年数はユニット型の介護老人福祉施設が最も短く(106.4ヶ月)、次いで認知症対応型共同生活介護事業所(110.6ヶ月)、小規模多機能型居宅介護事業所(116.9ヶ月)で、最も長いのが介護老人福祉施設(145.5ヶ月)であった。

これらの結果から、介護老人福祉施設及のリーダーは勤続年数や介護経験年数が長い、年齢は若く、短大や大学卒業後の新卒採用が多く、一方小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーは勤続年数、介護経験年数は比較的短く、年齢は高い傾向にある。そしてユニット型介護老人福祉施設のリーダーは年齢が若く、勤続年数、介護経験年数が比較的短い傾向が認められた。つまり、介護老人福祉施設やユニット型の介護老人福祉施設のリーダーは若い人材の採用が多く、組織内で介護経験を蓄積しながら若い段階でリーダ

一になる可能性が考えられる。一方、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーは勤続年数や介護経験年数が比較的短く、年齢が高いことから、組織でリーダーを育成するよりも介護経験者をリーダー候補として採用する傾向を示唆している。そして、ユニット型介護老人福祉施設のリーダーは、年齢が若く、介護経験年数や勤続年数が短いことから、介護老人福祉施設と同様に学校卒業後の新卒採用が多く組織内の職員をリーダーとして育成しているが、ユニット型介護老人福祉施設自体が事業形態として制度開始後まもないことや、ユニットごとにリーダーが必要であり大量のリーダー確保が必要であったことから、リーダーとしての育成期間が短く、年齢も比較的若い職員を入職後すぐにリーダーとして昇格させ若手リーダーの急造によることが原因と推測される。

以上のように事業種によってリーダーの特性は異なる傾向が示唆され、特に大規模で開設年数が長い事業所と、小規模で開設年数が短い事業所においてリーダーの年齢や経験に差があることが明らかとなった。このことはリーダーのストレス傾向について事業種や事業規模による影響が大きく関与することが示唆された。

## 2 リーダーの各尺度得点傾向

### 1) 組織・仕事の特性や意識について

組織連携度、職務の誇り・満足度、勤務条件の適性度、職務の裁量度におけるリーダーの傾向は、事業種間やチーム規模によって差異が認められた。介護老人福祉施設及びユニット型介護老人福祉施設におけるリーダーに比較して、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所におけるリーダーの方が職務の裁量度が高く、組織連携度や勤務条件適性度もやや高い傾向が認められている。そしてスタッフ、リーダー双方において大規模チームよりも小規模チームの方が全ての因子得点が高い傾向が確認された。

つまり、組織連携度、勤務条件の適性度、職務裁量度において小規模な事業所或いは小規模なチームのリーダーは大規模事業所や大規模チームに比較して高い傾向にあり組織の小ささによる連携の容易さによって連携度が高くなることが予測される。職務の裁量度については小規模な事業所におけるリーダーの権限の大きさを意味するとも考えられるが、同時に職員が少なく、業務の種類が多いことによってリーダーが行うべき業務種と量が多いことも考えられる。更に、業務中の判断や決定権がチーム規模が小さいために会議や稟議によらない即時判断が求められており、リーダーの裁量は多くなることが予測される。しかし、仕事への誇りや満足度については両者における差は無く事業種やチーム規模による影響は少ないと考えられる。

### 2) リーダーシップスタイル

事業種別、チーム規模によるリーダースタイルの比較を実施した結果、何れも民主型リーダースタイルが多く、報酬管理型のスタイルはあまり実施されていない傾向が認められた。事業種間比較でもユニット型介護老人福祉施設において計画管理型のリーダー行動が実施されていない傾向が認められたが、およそ事業種による差異は無いと考えられる。チーム規模による比較では、民主型、カリスマ型、目的達成型のリーダースタイルが小規模チームで実施される傾向があり、強制管理型の行動スタイルが大規模チームで実施される傾向が認められた。

つまり、小規模チームは組織の成員数が少なく、成員個別の意見をリーダーが聴取しやすく、リーダーからの指示も成員に伝えやすいという特性によって民主型行動が取られやすい事が予測される。そして組織が小さく、スタッフが少ないことからリーダーの人格や行動スタイルが成員に影響しやすくカリスマ的なリーダー行動が取られやすいことも予測される。そして、部下が少ない組織においてはリーダーの意思伝達が容易であることから目的提示やビジョンの伝達管理が容易である事が考えられる。一方、大規模チームは組織の所属人数が多く、多種多様な考え方や意見がありそれらのスタッフをマネジメントするには、強制的管理行動による一括管理が容易であり効果的である事が影響していると考えられる。

### 3) 介護業務ストレス

リーダーとスタッフにおける業務ストレスの傾向を比較した結果、上司とのコンフリクト、同僚とのコンフリクト、業務過負担、能力開発におけるストレス得点はリーダーの方が高く、利用者とのコミュニケーションや利用者とのコンフリクトについてのストレス得点はスタッフの方が高い事が確認された。

つまりリーダーは利用者との直接的な関わりによる業務と同様に、スタッフの関係調整や業務調整、上司との関わりなど組織内の職員関係に負担を感じており、マネジメント業務が増えたことによる業務量の多さについて負担を感じていると考えられる。そして資格取得や研修会での発表など能力開発や自己研鑽に関する義務が増え、より高度な技術や知識習得を求められている事が負担になっていると予測される。

リーダー、スタッフに共通して利用者とのコンフリクトによる負担が最も高く、上司とのコンフリクトによる負担が最も低く、役職や立場に関わらず対人援助サービスの目的が利用者の幸福や喜びのサポートであることから、利用者とのコンフリクトは最も負担になっている事が予測される。次いで利用者の行動障害への対応が負担になっており、認知症に伴う行動・心理症状への困難な対応がストレスの要因として大きい事が予測される。そして業務の過負担など業務

量の多さや時間不足もストレスの要因として大きい事が明らかとなった。一方スタッフは同僚や利用者とのコミュニケーション、業務不安に負担を感じておりチームケアの課題がストレスの要因となっている。

事業種別の比較では、介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設等の大規模な事業所の方が全体的にストレス得点が高い傾向が認められており、事業種によらず利用者とのコンフリクト得点が最も高く、上司とのコンフリクト得点が最も低いという傾向は共通していた。チーム規模別の傾向も事業種別比較と同様の結果を示し、小規模チームよりも大規模チームにおけるストレス得点が高く、チーム規模によらず利用者とのコンフリクトによるストレス得点が高く、上司とのコンフリクトによるストレス得点が高いことが確認された。7因子の傾向は事業種やチーム規模による影響がほぼ無いことが示唆されたが、大規模な事業種やチームの方が全体的にストレス得点が高いことが明らかとなった。

#### 4) リーダー業務ストレス

事業種によらないリーダーの業務ストレスの傾向としては、利用者とのコンフリクトや仕事上の行きづまり感、業務量の多さ、スタッフの能力不足、自分の能力開発についてストレス得点が高く負担に感じている傾向が確認され、逆に利用者の金銭や薬の管理に関するストレス得点は低いことが明らかとなった。指導や、業務判断、企画等のリーダー特有業務に関するストレス得点は全体の中ではそれほど高くなく中程度であった。全体的に、リーダーは認知症に伴う行動・心理症状への困難な対応について負担を感じ、スタッフの育成や指導など部下のマネジメント業務のストレスが高い傾向が確認された。

事業種間の比較では総じて介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設の方が、認知症対応型共同生活介護事業所や小規模多機能型居宅介護事業所に比較してストレス得点が高いことが明らかとなった。特に12因子間の比較では事業種による顕著な差異は認められないが、介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設における事故不安によるストレス得点が高く、大規模な組織における夜勤帯の職員配置の少なさが、夜間時の事故不安に強く影響していると予測される。

チーム規模別の比較においては、事業種別の比較による結果とほぼ同様の傾向を示しているが、金銭管理や薬管理業務の負担について小規模チームの方がストレス得点が高い傾向がみられた。おそらく、利用者の金銭管理や薬管理は大規模チームでは相談員や看護師などの業務である場合が多く、職種による業務分担が明確でありチーム規模のスケールメリットと考えられる。逆に小規模多チームでは介護職員がリーダーも含め全てを担当するためこのような結果

になっていると予測される。

リーダーの業務ストレスの傾向としては、スタッフと同様に行動障害への対応など利用者とのコンフリクトによる負担が高く、業務量の多さや、能力開発による負担も事業種やチーム規模によらず高いことが明らかとなった。スタッフの管理におけるストレスも高く特に能力不足に対する指導や育成が負担に成っている事が示唆された。

#### 5) ストレス反応

リーダーのストレス反応の傾向は、スタッフと比較した結果、脱力感（高揚感の低さ）、抑うつ感、不安感においてリーダーの方が得点が高い傾向が確認された。事業種間による差異は、4因子全てにおいて介護老人福祉施設とユニット型介護老人福祉施設は顕著に得点が高く、認知症対応型共同生活介護事業所は顕著に低い傾向が認められ、チーム規模別の比較においても大規模チームの方が総じて得点が高いことが確認された。つまり、大規模な事業所におけるリーダーのストレスは認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーに比較して有意に高いことが示唆され、逆に、認知症対応型共同生活介護事業所のリーダーのストレスは有意に低いことが明らかとなった。

全体的な傾向としては、スタッフよりもリーダーの方がストレス度は高く、小規模な事業所や小規模チームよりも大規模な事業所や大規模チームのリーダーの方がストレス度が高い事が明らかとなった。しかし、大規模な事業所や大規模チームではリーダーとスタッフのストレス度に差は無く、スタッフもストレス度が高い傾向が認められた。一方、小規模な事業所や小規模チームではスタッフのストレス度はリーダーに比較して低い傾向が確認された。これらの事から、ストレス度は介護老人福祉施設やユニット型介護老人福祉施設のリーダーの方が高いが、スタッフもストレス度が高くリーダー特有の傾向ではない可能性が考えられる。しかし、小規模多機能型居宅介護事業所や認知症対応型共同生活介護事業所ではスタッフのストレス度はリーダーに比較して低くリーダーに特有のストレス要因があることを示唆している。

#### 6) バーンアウト程度

バーンアウトの程度に関する傾向として、リーダー、スタッフ、事業種、チーム規模によって比較した結果、脱力感（高揚感の低さ）が最も高く、次いで情緒的消耗感、脱人格化の順で高い傾向が確認された。リーダーとスタッフの比較ではスタッフの方が脱力感（高揚感の低さ）が高く、リーダーの方が情緒的消耗感、脱人格化が高い傾向が認められた。事業種間及びチーム規模間の比較では、介護老人福祉施設やユニット型介護老人福祉施設の方がその他の事業種に比較しバーンアウト程度に関する全ての因子で高い傾向があり、大規模チームの方が小規模チームに比較して3因子全て高い傾向が明らかとなった。

つまり、リーダーのバーンアウト程度について事業の規模やチーム規模が影響している可能性が高い事が示唆された。

#### 7) ストレス対処行動スタイル

リーダー、スタッフ、事業種間、チーム規模全てにおいて肯定的解釈、計画立案、カタルシス、情報収集、気晴らしといった積極的或いは肯定的な行動スタイルが取られやすく、責任転嫁や放棄・あきらめといった消極的な対応はとられにくいという傾向が明らかとなった。

リーダーの特徴としては肯定的解釈や計画立案といった対処方法を取りやすく、逆にスタッフの方がカタルシスや気晴らし的な対処行動を取りやすい事が明らかとなった。これらの傾向を「問題焦点—情動焦点」軸、「接近—回避」軸、「反応系」軸の3つの軸から考察すると計画立案と肯定的解釈は何れも反応系軸における認知系であり、カタルシスと気晴らしは反応系軸における行動系である。つまり、リーダーはスタッフに比較して認知系の対処スタイルを行う傾向があり、スタッフはリーダーに比較して行動系の対処スタイルを行う傾向が示唆された。2次因子分析による3因子から考察すれば、全体的に問題解決・サポート希求型や肯定的解釈・気そらし型の対処行動が取られやすく、問題回避型の行動スタイルは取られにくい傾向が確認された。

### 3 リーダーのストレス構造

#### 1) リーダー全体のストレス構造

矢富らの介護職員のストレス構造に関する概念を参考に、本研究で仮定したリーダーのストレス構造に関するモデルを共分散構造分析にて検証した結果、モデルの適合度は一般的な基準からみて良好な結果は得られなかった。

チーム規模によらないリーダー全体のストレスに関する要因間の関係は、利用者の要介護度が高く認知症が重症であり、職場規模が小さいほど、そしてカリスマ型や目的達成型、民主型、計画管理型のリーダーシップ行動を実施しているほど、組織連携や組織機能、勤務条件の適性度、職場や職務の満足度は高く、職場環境の質が向上し、職場環境の質が上がると上司とのコンフリクトやスタッフとのコミュニケーション、業務量過剰、リーダー業務負担、対応余裕の欠如感などのストレスは軽減し、更に不安感、怒り、抑うつ感などのストレス反応や脱人格化、情緒的消耗感などのバーンアウト程度などのストレス度が低くなる事が示唆された。つまり、ストレス度を低減するにはストレスを低くすることが重要であり、ストレスを低減するためにはカリスマ型、目的達成型、民主型、計画管理型などのリーダーシップスタイルを確立し、チームの連携度や機能を高めたり、職場や職務への満足度を高めることが重要である事が示唆された。更に職場における利用者数や職員数が少ない方が組織



連携度や満足度が高まることが示唆された。そしてリーダーのリーダーシップ度はどのようなリーダーシップでも職場のチームワークを高めるためには必要であり、特にカリスマ型や目的達成型、民主型、計画管理型のリーダーシップスタイルはその傾向が強い事が示唆された。しかし一方では、リーダーシップの強さ自体がストレスを高めることも確認されており、リーダーはリーダーシップの強さを発揮すればするほど負担も生じるが、リーダーシップによって上司やスタッフとの連携が改善され、情報伝達が円滑に遂行され、スタッフへの指導教育による負担が軽減すればストレスは低減することが確認されたといえよう。本研究で仮定したストレスモデルの課題は、ストレス対処度によるストレスへの直接的な影響が確認されなかった事である。今後はストレス対処スタイルやストレス対処の実施度がストレス自体に直接影響するのではなく、他の要因に間接的に影響しストレスと関連していることを再検討し、モデルの再構築を行う必要があるだろう。

## 2) チーム規模によるストレス構造の比較

チーム規模によってリーダーのストレス構造に差があるかどうかを比較した結果、「業務ストレス」は「上司とのコンフリクト」、「スタッフとのコミュニケーション」、「業務量過剰」、「リーダー業務負担」、「対応余裕欠如」などに強く影響しており、小規模チームではより強く表れているが、ほぼ類似した傾向が確認された。そして「業務ストレス」は、「不安感」や「怒り」「抑うつ感」などのストレス反応や、「脱人格化」や「情緒的消耗感」などのバーンアウト程度に強く影響しており、チーム規模によって傾向は類似していた。「業務ストレス」への影響要因については、「組織連携度」、「職場や職務満足度」、「勤務条件の適性度」などの「職場環境の質」が強く影響している傾向は類似していたが、特に小規模チームにおける影響が大きいことが明らかとなった。「リーダーシップ度」についても同様にチーム規模によらず「職場環境の質」への影響が確認されたが、小規模チームにおける影響の方が強い結果となった。そしてチーム「ストレス対処度」と「ストレス」の直接的な因果関係が認められなかった事は共通していた。

チーム規模による大きな差異は、大規模チームでは「職場規模」と「利用者介護度」は「職場環境の質」に影響せず、「業務ストレス」に直接影響していた。小規模チームでは「職場規模」は「職場環境の質」に影響しているが、「業務ストレス」には影響しておらず、「利用者介護度」は「職場環境の質」と「業務ストレス」の双方に強い影響を示していた。「リーダーシップ度」に対する「リーダーのキャリア」についても小規模チームでは影響が認められるが、大規模チームでは認められなかった。

チーム規模によらずリーダーのストレスに影響を与えるストレス要因と

してスタッフとのコミュニケーションや上司とのコンフリクトなどチームや組織における関係性に関する負担、スタッフへの教育や育成指導による負担、業務過剰や余裕の欠如による負担が大きい事が共通しており、これらの負担を軽減することがチーム規模の大小に関わらず重要であることが示唆された。そして、それらのストレスに影響している要因としては、チーム規模による差異が見られ、小規模チームでは利用者数や介護度、組織連携や職務の誇りや職場・職務満足度がより強く影響しており、リーダーシップ度が組織連携や職務の誇り、職場・職務満足度により強く影響を及ぼしていた。つまり、チームに規模によってストレス構造に大きな差異は無いが、小規模チームの方がよりリーダーシップの強さが組織の機能や連携度を高め、そしてストレスを軽減する傾向が強いことが示唆されたといえるだろう。特に小規模チームのリーダーにおいて利用者の金銭管理や薬管理などの業務を担当したり、業務量が多い事による負担度合いが強く組織の小ささによる弊害要因とも考えられるため小規模な組織は職員数が少ないことで業務分担があいまいになりがちであり、多くの業務がリーダーに集中してしまうという傾向を表している。リーダーの負担を減らすには業務の整理による効率化と業務分掌の見直しが必要であることが示唆される。

E.参考文献（発行年順）

- ・ Maslach,C.,Jackson,S.E. : The measurement of experienced burnout、 Journal of Occupational Behavior、 2 ; 99-113,1981
- ・ 新名理恵、矢富直美、坂田成輝、本間昭：心理的ストレス反応尺度の開発、心身医学、30(1) ; 29-38、1990
- ・ 矢富直美、中谷陽明、巻田ふき：老人介護スタッフのストレッサー評価尺度の開発、社会老年学、34 ; 48-59、1991
- ・ 矢富直美：特養施設職員のストレス研究—施設特性の影響に関する分析—、季刊老人福祉、全国社会福祉協議会・全国老人福祉施設協議会編、98 ; 50-56、1993
- ・ 宇良千秋、矢富直美、中谷陽明、巻田ふき：特別養護老人ホームの介護職員のストレスに対する管理者のリーダーシップと施設規模の影響、老年社会科学、16(2) ; 164-171、1995
- ・ 神村栄一、海老原由香他：対処法略の三次元モデルと新しい尺度（TAC-24）の作成、教育相談研究、33 ; 41-47、1995
- ・ 矢富直美：老人施設介護職員のストレス、職場のストレス、教育と医学、44(7) ; 1996
- ・ 泉井力、宮下文彬、森健一：小集団活動におけるリーダーシップ行動特性の比較検討、日本経営システム学会誌、15(1) ; 23-29、1998
- ・ 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、12 ; 5-15、1998
- ・ 松本真作他：雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発—HRM(Human resource management) チェックリスト—、日本労働研究機構調査研究報告書、124、1999
- ・ 山本嘉一郎、小野寺孝義編著：Amosによる共分散構造分析と解析事例、ナカニシヤ出版、京都、1999
- ・ 加藤伸司、長嶋紀一他：痴呆性高齢者のグループホーム及びケアユニット等における有効・効率的なケアのあり方に関する研究、21世紀型医療開拓推進研究事業総括研究報告書 ; 1-10、2002
- ・ 鈴木聖子、狩野徹：介護施設職員のストレス構造、岩手県立大学社会福祉学部紀要、5(1) ; 45-55、2002
- ・ 田辺毅彦：高齢者介護施設スタッフのストレス研究—年齢別バーンアウト特性から見た介護環境移行の問題点—、北星学園大学文学部北星論集、42(1) ; 41-56、2004
- ・ 佐々木信三：施設入所高齢者を介護する主介護者のストレス—施設介護ストレッサーの探索—、明治学院大学文学研究科心理学専攻紀要、10 ; 15-28、2005
- ・ 豊田秀樹編著：共分散構造分析[Amos編]、東京図書、東京、2007

## F.謝辞

本調査の実施にあたり、調査にご協力いただきました全国の介護老人福祉施設、認知症対応型共同生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所の施設長、管理者、職員の皆様方には、年度末の業務多忙な中、ご丁寧にご回答を頂き心より感謝申し上げます。

---

---

平成19年度 老人保健事業報告書  
認知症対応型サービスにおけるケアリーダーの  
ストレスマネジメントに関する研究

2008年3月発行

発行所 認知症介護研究・研修仙台センター  
〒989-3201  
仙台市青葉区国見ヶ丘6丁目149-1  
TEL 022-303-7550  
FAX 022-303-7570

発行者 認知症介護研究・研修仙台センター  
センター長 加藤 伸司

印刷 株式会社 ホクトコーポレーション  
〒989-3124  
仙台市青葉区上愛子字堀切1-13  
TEL 022-391-5661  
FAX 022-391-5664

---

---