

北海道内PSWの職場に対する満足度とその関連要因

花澤佳代¹⁾、志渡晃一¹⁾、蒲原 龍²⁾、岡田 栄作³⁾

要 旨：北海道内のPSW（精神保健福祉士）173名を対象に、職場に対する満足度に焦点を当ててその関連要因について検討した。その結果以下の諸点が明らかになった。

- 1) 職場の満足度について、全体の約6割が満足（以下、満足群）、4割が不満足（以下、不満足群）であった。
- 2) 満足度に性差はみとめられなかった。
- 3) 年代別の満足度では、20歳代が最も低く、年代があがるにつれて満足の割合も高くなる傾向がみとめられた。
- 4) 職務ストレスについて、不満足群に比べて満足群で仕事の負担度が低く、自由度が高かった。
- 5) ソーシャルサポートについて、満足群で同僚や上司からの支援がより多く得られていた。
- 6) 自覚症状では、不満足群で有訴率が高く、特に「気分が晴れない」「不安だ」などの心理的愁訴で特徴的だった。
- 7) うつ症状では、不満足群でCES-D得点が高く、16点以上（risk case）が4割を超えていた。

キーワード：PSW、職場満足度、職業性ストレス、自覚症状、CES-D、ソーシャルサポート

I はじめに

対人援助職の職務が円滑に遂行できているかを包括的に測る指標として、職務満足度という概念が近年注目を集めている¹⁾²⁾。「職務満足度は、個人の仕事の評価や仕事の経験からもたらされる喜ばしいもしくは肯定的な感情である」とするE.A.Lockeの定義³⁾が有名である。これまで私どもは、道内の社会福祉士有資格者の職務満足度とその関連要因について調査をし、職務満足度が高い人の特徴を明らかにした⁴⁾⁵⁾。これらの経過を踏まえて、本研究では、精神保健福祉士を対象として、現職場に対する満足度に焦点を当てて職業性ストレス、ソーシャルサポート、心理的・身体的自覚症状、うつ症状との関連を明らかにすることを目的とした。

II 研究方法

本研究は、自記式質問紙票を用いたアンケート調査法を採用し、以下の要領で実施した。

1. 調査対象および期間

2008年8月～9月に、北海道精神保健福祉士協会の全会員（2008年8月21日現在635名）を対象として、質問紙票を郵送し、返信用封筒にて記入した質問紙票の返送求めた。なお、回答は無記名とした。

2. 調査内容

質問項目として、1) 性別や年齢などの基本属性に関する5項目、2) 勤務状況に関する11項目、3) 職業性ストレスに関する17項目⁴⁾、4) 心理的・身体的自覚症状に関する29項目⁴⁾、5) ソーシャルサポートに関する9項目⁴⁾、6) 職務満足度と生活満足度に関する4項目⁴⁾、7) うつ尺度（The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale以下、CES-D）による抑うつ感に関する20

1) 北海道医療大学大学院看護福祉学研究科
2) 道都大学社会福祉学部
3) 北海道大学大学院医学研究科

項目を設定した。

3. 集計解析

回収した質問紙票を基に、表計算ソフト（Microsoft Excel）を用いてデータセットを作成した。

職務満足度については、“満足”、“まあ満足”と回答した群を「満足群」、「やや不満足」、「不満足」と回答した群を「不満足群」と分類した。心理的・身体的自覚症状は、“ほとんどいつもあった”“しばしばあった”“ときどきあった”と回答した群を「症状あり」“ほとんどなかった”と回答した「症状なし群」を単変量解析として、職務満足度を目的変数、職務満足度に影響を与えと考えられる変数（職業性ストレス、ソーシャルサポート等）を説明変数として分割表を作成し、関連の有意性を検討した。単変量解析ではFisherの直接確率検定と χ^2 乗検定を用いた。多変量解析では、職務満足度を目的変数、単変量解析で有意な関連が認められた項目を説明変数として、多重ロジスティック回帰分析を行った。なお、変数選択はステップワイズ法を用いた。検定については、統計解析ソフトSAS9.0を用いて解析を行った。

4. 倫理的配慮

調査対象となる北海道精神保健福祉協会の会員について、1）結果の公表にあたっては、統計的に処理されるため、個人を特定されることはない、2）得られたデータは、研究以外の目的で使用しない、3）この研究に参加しないことでの不利益はなく、かつ途中で同意撤回を認めるという3つの条件を書面において十分に説明し、同意した対象者のみ質問紙票に記入を依頼した。

Ⅲ 結 果

1. 分析対象

北海道精神保健福祉士協会の全会員635名に質問紙票を配布し、本研究の同意が得られた174名（回収率27.4%）を分析対象とした。

2. 性別の職場に対する満足度の分布

表1に性別の職場に対する満足度の分布を下記に示す。職場の満足度について、全体の約6割が満足（以下、満足群）、4割が不満足（以下、不満足群）であり、満足度に性差はみとめられなかった。

3. 年代別の職場に対する満足度の分布

表2に年代別の職場に対する満足度の分布を示す。年代別の満足度では、20歳代が最も低く、年代があがるにつれて満足の割合も高くなる傾向がみとめられた。

4. 職業性ストレスと職場に対する満足度との関連

表3に職業性ストレスと職場に対する満足度との関連を示す。職業性ストレスについて、単変量解析で不満足群に比べて満足群で有意に高かった項目は、「一生懸命働かなければならない」、「勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければいけない」、「私の部署内で意見の食い違いがある」など11項目。多変量解析では6項目が該当した。

5. 心理的・身体的自覚症状と職場に対する満足度との関連

表4に心理的・身体的自覚症状と職場に対する満足度との関連を示す。単変量解析で不満足群に比べて満足群で有意に低かった項目は、「生き生きすることがほとんどない」、「不安だ」、「気分が晴れない」など20項目であった。多変量解析では3項目が該当した。

6. ソーシャルサポートと職場に対する満足度との関連

表5にソーシャルサポートと職場に対する満足度との関連を示す。単変量解析で不満足群に比べて満足群で有意に高かった項目は、「上司と気軽に話ができる」、「同僚と気軽に話ができる」など6項目であった。多変量解析では2項目が該当した。

7. うつ症状と職場に対する満足度との関連

表6にうつ症状と職場に対する満足度との関連を示した。うつ症状は満足群の該当率に比べて、不満足群の該当率が有意に高かった。

表 1 性別の職場に対する満足度の分布

		N (%)		
No	選択肢	男性 68 (100)	女性 105 (100)	合計 173 (100)
1	職場に満足している	12 (18)	18 (17)	30 (17)
2	職場にまあ満足している	28 (41)	47 (45)	75 (44)
3	職場にやや不満足である	20 (29)	29 (28)	49 (28)
4	職場に不満足である	8 (12)	11 (10)	19 (11)

表 2 年代別の職場に対する満足度の分布

		N (%)				
No	選択肢	20歳代 83 (100)	30歳代 53 (100)	40歳代 15 (100)	50歳～ 22 (100)	合計 173 (100)
1	職場に満足している	14 (17)	7 (13)	4 (27)	5 (23)	30 (17)
2	職場にまあ満足している	32 (38)	26 (49)	6 (40)	11 (50)	75 (44)
3	職場にやや不満足である	23 (28)	17 (32)	5 (33)	4 (18)	49 (28)
4	職場に不満足である	14 (17)	3 (6)	0 (0)	2 (9)	19 (11)

表 3 職業性ストレスと職場に対する満足度との関連

		N (%)		
No	質問項目	不満足群 68 (100)	満足群 105 (100)	有意差
1	非常にたくさんの仕事をしなければならない	48 (71)	79 (76)	
2	時間内に仕事が処理しきれない	41 (60)	75 (71)	
3	一生懸命働かなければならない	67 (99)	88 (84)	*
4	かなり注意を集中する必要がある	57 (85)	89 (85)	
5	高度な知識や技術が必要な難しい仕事だ	52 (76)	82 (78)	
6	勤務時間中はいつも仕事のことを考えていなければならない	53 (78)	66 (63)	* §
7	からだを大変よく使う仕事だ	27 (40)	49 (47)	
8	自分のペースで仕事ができる	23 (34)	63 (60)	*
9	自分で仕事の順番・やり方を決めることができる	36 (54)	81 (77)	*
10	職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる	30 (45)	87 (83)	* §
11	自分の技能や知識を仕事で使うことが少ない	12 (18)	11 (10)	
12	私の部署内で意見の食い違いがある	46 (70)	31 (30)	* §
13	私の部署と他の部署とはうまが合わない	33 (49)	19 (18)	*
14	私の職場の雰囲気は友好的である	39 (57)	100 (95)	* §
15	私の職場の作業環境(騒音、照明、温度、換気など)はよくない	33 (49)	31 (30)	* §
16	仕事の内容は自分にあっている	34 (50)	85 (82)	*
17	働きがいのある仕事だ	51 (75)	100 (96)	* §

* : $P < 0.05$ univariate analysis (fischer's exact test)

§ : $P < 0.05$ multivariate analysis (multiple logistic model)

注：職場に対する満足度について、①満足、②まあ満足、③やや不満足、④不満足、の4選択肢を設定し、①と②の回答者を満足群、③と④の回答者を不満足群と操作的に定義した。

表 4 心理的・身体的自覚症状と職場に対する満足度との関連

			N (%)	
No	質問項目	不満足群 68 (100)	満足群 105 (100)	有意差
1	活気がわいてくることがほとんどない	22 (32)	10 (10)	*
2	元気がいっぱいということがほとんどない	22 (32)	9 (9)	*
3	生き生きすることがほとんどない	22 (32)	8 (8)	* §
4	怒りを感じる	65 (96)	83 (79)	*
5	内心腹立たしい	64 (94)	76 (72)	*
6	イライラしている	64 (94)	77 (73)	*
7	ひどく疲れた	64 (94)	89 (85)	
8	へとへとだ	60 (88)	71 (68)	*
9	だるい	63 (93)	77 (73)	*
10	気がはりつめている	63 (93)	76 (73)	*
11	不安だ	56 (84)	54 (52)	* §
12	落ち着かない	41 (60)	42 (40)	*
13	ゆううつだ	53 (78)	50 (48)	*
14	何をするのも面倒だ	44 (65)	51 (49)	*
15	物事に集中できない	45 (66)	49 (47)	*
16	気分が晴れない	56 (82)	43 (42)	* §
17	仕事が手につかない	29 (43)	24 (23)	*
18	悲しいと感じる	30 (44)	24 (23)	*
19	めまいがする	22 (33)	22 (21)	
20	体のふしぶしが痛む	20 (29)	26 (25)	
21	頭が重かったり頭痛がする	38 (56)	48 (46)	
22	首筋や肩がこる	47 (70)	66 (63)	
23	腰が痛い	39 (57)	57 (54)	
24	目が疲れる	53 (78)	76 (72)	
25	動悸や息切れがする	21 (31)	17 (16)	*
26	胃腸の具合が悪い	31 (46)	42 (40)	
27	食欲がない	20 (29)	22 (21)	
28	便秘や下痢をする	39 (57)	42 (40)	*
29	よく眠れない	34 (50)	33 (31)	*

* : $P < 0.05$ univariate analysis (fisher's exact test)§ : $P < 0.05$ multivariate analysis (multiple logistic model)

注：職場に対する満足度について、①満足、②まあ満足、③やや不満足、④不満足、の4選択肢を設定し、①と②の回答者を満足群、③と④の回答者を不満足群と操作的に定義した。

表5 ソーシャルサポートと職場に対する満足度との関連

No	質問項目	N (%)	
		不満足群 68 (100)	満足群 105 (100)
1	上司と気軽に話ができる	24 (35)	73 (70)
2	同僚と気軽に話ができる	39 (58)	91 (88)
3	配偶者、家族、友達と気軽に話ができる	58 (89)	85 (83)
4	上司は困ったとき頼りになる	21 (31)	80 (76)
5	同僚は困ったとき頼りになる	28 (42)	82 (79)
6	配偶者、家族、友達は困ったとき頼りになる	48 (71)	71 (68)
7	上司と個人的な相談ができる	24 (36)	72 (69)
8	同僚と個人的な相談ができる	35 (53)	80 (78)
9	配偶者、家族、友達と個人的な相談ができる	60 (88)	91 (87)

* : $P < 0.05$ univariate analysis (fischer's exact test)§ : $P < 0.05$ multivariate analysis (multiple logistic model)

注：職場に対する満足度について、①満足、②まあ満足、③やや不満足、④不満足、の4選択肢を設定し、①と②の回答者を満足群、③と④の回答者を不満足群と操作的に定義した。

表6 うつ症状と職場に対する満足度との関連

No	質問項目	N (%)		
		不満足群 62 (100)	満足群 99 (100)	合計 161 (100)
1	15点以下：Normal case	36 (58) *	77 (78)	113 (70)
2	16～25点：Risk case	18 (29) *	17 (17)	35 (22)
3	26点以上：Possible case	8 (13) *	5 (5)	13 (8)

* : $P < 0.05$ chi-square test

注：職場に対する満足度について、①満足、②まあ満足、③やや不満足、④不満足、の4選択肢を設定し、①と②の回答者を満足群、③と④の回答者を不満足群と操作的に定義した。

IV 考 察

PSWの職場満足度とその関連要因を検討した結果、職場の満足度については全体の約6割が満足群であった。満足度に性差はなく、年代があがるにつれて満足の割合も高くなる傾向にあった。職業性ストレスについては、不満足群に比べて満足群で仕事の負担度が低く、自由度が高かった。結果の傾向をまとめると新人のワーカーに高い技術が要求され、それがストレスサーになっていることが推察される。ソーシャルサポートについては、満足群で同僚や上司からの支援がより多く得られていた。心理的・身体的自覚症状では、不満足群で有訴率が高く、特に「気分が晴れない」「不安だ」などの心理的愁訴で特徴的であった。うつ症状では、不満足群でCES-D得点が高く、16点以上（risk case）が4割を超えていた。

結果、北海道のPSWの職場満足度は、職業性ストレスサー、ソーシャルサポート、心理的・身体的自覚症状と多面的に関連していた。

研究の限界としては、回収率が低く、ノンレスポンスバイアスを考慮に入れる必要がある。また横断研究のため、因果関係までは検証できない。さらには、説明変数間の交絡状況を踏まえて、年齢、性別などで交絡因子を調整した解析方法を検討する必要がある。

謝 辞

本研究に参加協力してくださった皆様、調査に快く回答していただいた精神保健福祉士の皆様に、感謝の意を表する次第である。

文 献

- 1) 神部智司. 施設入所高齢者サービスの満足度の研究. 社会福祉学. 2002; 43 (1): 201-209
- 2) 恩田光子. 病院における組織管理姿勢と患者満足との関連. 病院管理. 2002; 42 (3): 27-35
- 3) Locke, E.A. The nature and causes of job satisfaction, In

- Dunnette, M.D. (Ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Rand McNally College Publishing Company : Chicago, 1976 ; 1297-1349
- 4) 蒲原龍, 大友芳恵, 志渡晃一 他. 道内社会福祉専門職の職務満足度とその関連要因 ―地域包括支援センターの職員を対象にした調査―. 北海道公衆衛生学雑誌. 2008 ; 22 (2) : 113-119
- 5) 蒲原龍, 志渡晃一, 木川幸一, 長谷川聡, 岡田栄作. 北海道内社会福祉専門職の職務満足度とその関連要因. 社会医学研究. 2009 ; 26 (1) : 25-30
- 6) 下光輝一. 職業性ストレス簡易調査表を用いたストレス現状把握のためのマニュアル―より効果的な職場環境等の改善対策のために―. 厚生労働省, 東京, 2005
- 7) 原谷隆史. 第8回NIOSH職業性ストレス調査表産業衛生学雑誌, 40 (2) pA31-A32 1998

The job satisfaction and its related factors for Psychiatric-Social-Workers in Hokkaido

Kayo HANAZAWA¹⁾, Koichi SHIDO¹⁾, Ryu KANBARA²⁾, Eisaku OKADA³⁾

1) Health Science University of Hokkaido Graduate
School of Nursing & Social Services

2) Dohoto University School of Social Services

3) Hokkaido University Graduate School of Medicine