名古屋女子大学　紀要　**52**（人・社）71～78　2006

社会福祉従事者の職場ストレスとコーピングの職種間比較

中島 朱美

Job Stress and Coping among Social Welfare Workers

Akemi NAKASHIMA

Key words：ストレス，コーピング，社会福祉従事者

１．目的

社会福祉従事者の専門領域は，ソーシャルワーカー，ケアワーカー，保育士，ケアマネージャーなど，多くの職種に分類され業務内容はそれぞれの専門性が必要とされる．このような社会福祉に携わる専門職のストレスの高さについては，既存の研究からもうかがうことができる．しかし，その多くが各領域別に調査研究がなされている．社会福祉従事者でも分野ごとに，それぞれ業務上の特質がある．そこで，職種によって，職場ストレスやコーピングに違いがみられるのではないかと仮定し，ストレス関連指標やコーピング指標を同一尺度で測定することで，職種別比較を行なうことを目的とした．

さらに，ストレッサーとストレスとの関連を分析することで，社会福祉従事者はどのようなストレッサーが影響しているのかについて明らかにしたい．

２．方法

本調査の対象は，協力が得られた22病院（同一医療法人内の老人保健施設など関連施設を含む）の従事者169人，および福祉施設の従事者（同一法人３施設と関連事業含む）105人と，行政機関の従事者23人の合計297人で，いずれも社会福祉分野の専門職として従事するものとした．

社会福祉従事者の内訳は，ソーシャルワーカー，ケアマネージャー・介護保険関連業務（以下，ケアマネージャーとする），保育士・児童指導員（以下，保育士とする），ケアワーカーである．

調査実施期間は2004年２月～３月と2004年10月～11月．訪問留置法と郵送法による調査を実施した．

職業性ストレスを測定する調査票には，信頼性と妥当性が検証されているNIOSH（National Institute for Occupational Safety and Health）職業性ストレス調査票[i]の，原谷による短縮版を用いた．この調査票は，ストレスに関連するストレッサー，ストレス反応，個人要因，緩衝要因など多くの因子が含まれている．具体的な調査項目は，仕事のストレッサーとして量的労働負荷・労働負荷の変動・認知的要求・仕事のコントロール・技能の低活用・人々への責任・対人葛藤（グループ内，外）・役割葛藤・役割の曖昧さ・仕事の将来の曖昧さ・雇用機会・物理的環境があげられており，緩衝要因としては上司・同僚・家族や友人などの社会的支援，仕事

外の要因については仕事外の活動がある．また，個人要因としては自尊心，ストレス反応としては職務満足感・抑うつ・身体的自覚症状といった項目が対応している．

さらに，NIOSH職業性ストレス調査票は，多様な職種に使用できる一般的なストレッサーを評価しているので，職種特有のストレッサーについては別の項目を加えて調査することも可能であり，社会福祉領域の職種間比較においては領域ならではの特性があり、調査項目の追加は意義があると考えた．従って，働きがい・必要な人材の確保・労働にみあう賃金・仕事の適正・自己能力の評価・社会的評価・利用者との関係性など，筆者による14項目の業務特性を追加し，調査を行った．

また，コーピング方略尺度に関しては，ラザルスの提唱する心理的ストレスの成立条件を踏まえてコーピング方略を測定・評価している，小杉（2000）によるコーピング方略尺度[ii]を用いて行った．この尺度は，「積極的な問題解決」「他者からの援助を求める」「逃避」「諦め」「行動・感情の抑制」の５尺度31項目から構成されており，妥当性の検討や信頼性も検証されている．これらの指標を用いて，社会福祉従事者の職場ストレスとコーピングの職種別比較を行った．

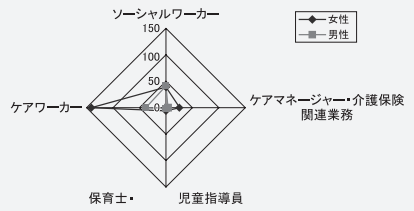
３．結果

解析はSPSSを用いて，ストレス・コーピングの調査結果を職種別に一元配置分析による分散分析および多重比較を行った．

１）基本属性

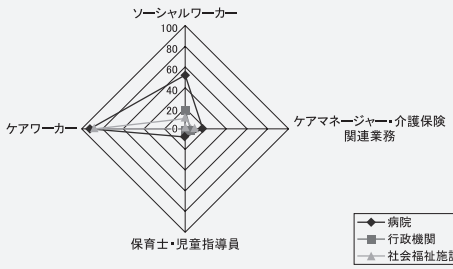
男女の内訳は，図１に示すように，男性85人，女性212人の合計297人．平均年齢は34.25（標準偏差±11.09）歳であった．図２は，業界別の職種内訳である．

図1　職種と男女別内訳（人）



職種 / SEX	ソーシャルワーカー	ケアマネージャー・介護保険関連業務	保育士・児童指導員	ケアワーカー	合計（人）
女性	39	26	6	141	212
男性	41	4	2	38	85
合計（人）	80	30	8	179	297

図2　業界別職種内訳（人）



業界 / 職種	病院	行政機関	社会福祉施設	合計（人）
ソーシャルワーカー	52	18	10	80
ケアマネージャー・介護保険関連業務	17	5	8	30
保育士・児童指導員	8	0	0	8
ケアワーカー	92	0	87	179
合計（人）	169	23	105	297

2）ストレスとコーピングの職種間比較

表１は，ストレス・コーピングと職種の記述統計である．調査の結果は，表２に示すように，職種間において，仕事のストレッサーは，仕事のコントロール・役割葛藤・雇用機会・業務上の危険が，緩衝要因としては上司・同僚の社会的支援に有意差がみられた．また，多重比較では，仕事のコントロールは，ソーシャルワーカーが，ケアワーカーに比べ高く，役割葛藤についてもソーシャルワーカーは，ケアマネージャー，ケアワーカーと比較して高いという結果が得られた．雇用機会に関しては，ソーシャルワーカーがケアマネージャーより高く，ケアマネージャー，ケアワーカーは保育士より低かった．業務上の危険では，ケアワーカーがケアマネージャーに比べて高かった．社会的支援については，ソーシャルワーカーは，いずれの職種と比較しても，上司の支援が高く，同僚からの支援は，ケアマネージャーと比較して高かった．

その他のストレッサーおよびストレス反応からは，統計学的な差はみられなかった．

コーピングでは，「積極的な問題解決」が，職種間において差がみられた．ケアワーカーは，ソーシャルワーカーより「積極的な問題解決」を図る傾向が低い，といった結果が得られた．

図３～図５は、ストレッサー，緩衝要因，コーピングの職種間比較をグラフ化したものである．

表１　ストレス・コーピングと職種の記述統計

調査項目		職種	平均値±標準偏差
ストレッサー	SJCS	ソーシャルワーカー	16.09±4.27
	仕事のコントロール	ケアマネージャー・介護保険関連業務	14.43±5.20
		保育士・児童指導員	14.43±5.03
		ケアワーカー	12.82±4.08
	n=284	合計	13.95±4.50
	SRC	ソーシャルワーカー	14.50±3.60
	役割葛藤	ケアマネージャー・介護保険関連業務	12.27±3.95
		保育士・児童指導員	13.86±5.05
		ケアワーカー	12.33±4.21
	n=288	合計	12.95±4.14
	SEO	ソーシャルワーカー	11.38±2.16
	雇用機会	ケアマネージャー・介護保険関連業務	10.27±2.43
		保育士・児童指導員	12.38±1.77
		ケアワーカー	10.91±1.93
	n=284	合計	11.01±2.07
	SHZ	ソーシャルワーカー	7.66±1.99
	業務上の危険	ケアマネージャー・介護保険関連業務	7.07±1.41
		保育士・児童指導員	7.29±1.38
		ケアワーカー	8.16±2.17
	n=275	合計	7.88±2.06
緩衝要因	SSS1	ソーシャルワーカー	16.56±3.05
	社会的支援　（上司）	ケアマネージャー・介護保険関連業務	14.55±3.89
		保育士・児童指導員	13.88±2.85
		ケアワーカー	15.17±3.31
	n=285	合計	15.45±3.36
	SSS2	ソーシャルワーカー	17.40±2.76
	社会的支援　（同僚）	ケアマネージャー・介護保険関連業務	16.00±3.24
		保育士・児童指導員	15.50±2.67
		ケアワーカー	16.69±2.61
	n=287	合計	16.78±2.75
コーピング	COP1	ソーシャルワーカー	21.09±4.73
	積極的な問題解決	ケアマネージャー・介護保険関連業務	19.65±4.12
		保育士・児童指導員	22.00±6.59
		ケアワーカー	18.80±4.68
	n=261	合計	19.63±4.80

表２　ストレス･コーピングと職種の分散分析

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
SJCS	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	587.231	3	195.744	10.680	**
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	5132.079	280	18.329		
	合計	5719.310	283			
SRC	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	273.775	3	91.258	5.583	**
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	4642.443	284	16.347		
	合計	4916.219	287			
SEO	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	44.080	3	14.693	3.511	*
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	1171.864	280	4.185		
	合計	1215.944	283			
SHZ	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	38.202	3	12.734	3.073	*
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	1122.838	271	4.143		
	合計	1161.040	274			
SSS1	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	153.708	3	51.236	4.716	**
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	3052.902	281	10.864		
	合計	3206.611	284			
SSS2	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	62.930	3	20.977	2.833	*
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	2095.676	283	7.405		
	合計	2158.606	286			
COP1	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	309.748	3	103.249	4.661	**
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	5692.941	257	22.152		
	合計	6002.690	260			

**ｐ＜0.01　*ｐ＜0.05

図3　ストレッサーの職種間比較

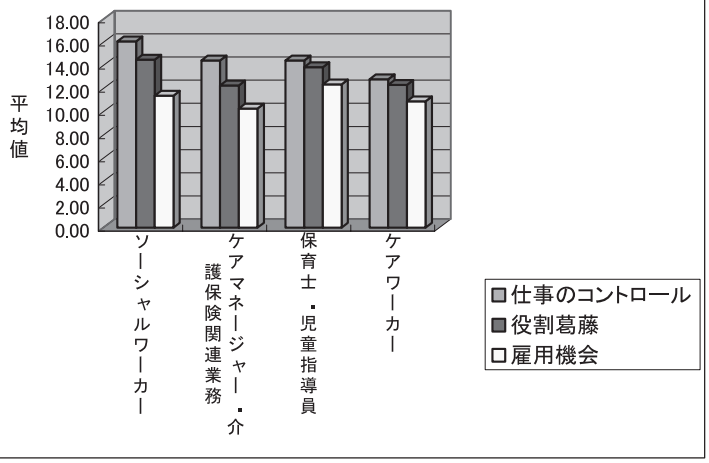


図4　緩衝要因の職種間比較

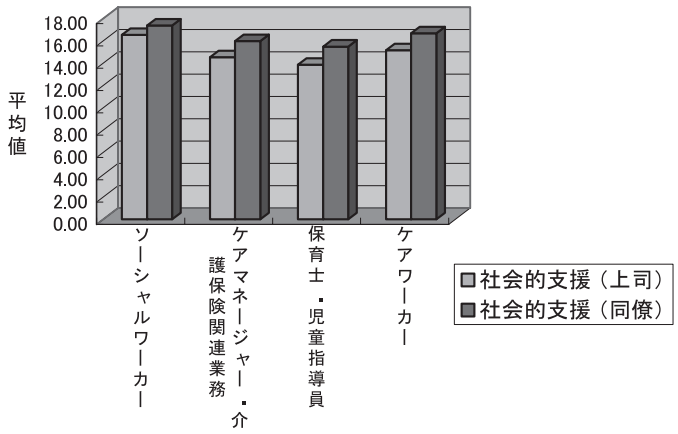
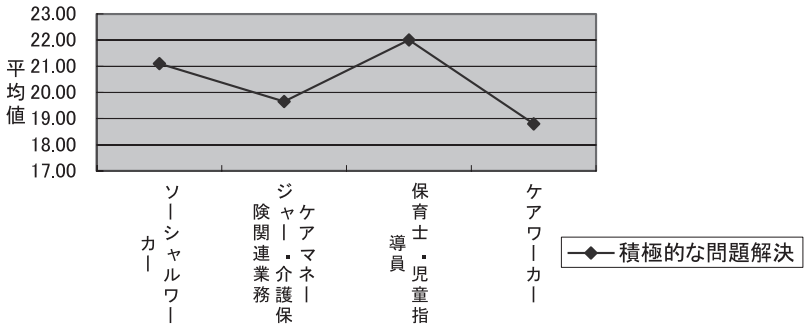


図5　コーピングの職種間比較



3）業務特性（追加調査）の職種間比較

次に，筆者が追加調査を行った結果について報告する．表３と表４は，職種間で統計学的に差がみられた項目についてのみをまとめたものである．表３は，業務特性と職種の一元配置分析による記述統計で，表４の分散分析の結果，Ｂ－２「能力に適した仕事の量である」とＢ－４「仕事内容・労働量に見合った人材の確保が得られている」，Ｂ－10「連携を必要とする他職種・他機関との関係は良好である」について有意差がみられた（$p<0.05$）．表５に示すように，その後の多重比較では，「能力に適した仕事の量である」については，ソーシャルワーカーとケアワーカーは，ケアマネージャーと比較して平均値が高かった．「仕事内容・労働量に見合った人材の確保が得られている」については，保育士はどの職種よりも低く，労働量に見合う人材の確保について満足しているとはいえない．また，「連携を必要とする他職種・他機関との関係は良好である」では，ソーシャルワーカーは，保育士やケアワーカーよりそのように感じている値が高く，ケアマネージャーも保育士より高いといった結果であった．

4）ストレッサー・業務特性とストレス反応の相関分析

ここでは，ストレス反応である職務満足感，抑うつ，身体的自覚症状とストレッサー，および業務特性との相関分析の結果について述べる．

表６に示すように，ストレッサーとストレス反応の相関分析からは，次のことがいえる．職務満足度は，グループ間の対人葛藤や役割葛藤，役割の曖昧さ，物理的な環境の悪さや業務上の危険との相関がみられ，それらが高いと低くなるという結果であった．また，上司の社会的支援が高ければ，職務満足度も高い．抑うつに関しては，量的労働負荷やグループ内・間の対人葛藤，役割葛藤，役割の曖昧さ，物理的環境，業務上の危険との相関がみられ，それらが高ければ抑うつも高い．反対に，社会的支援（上司，同僚，家族・友人）や自尊心が高いと抑うつは低い．さらに，身体的自覚症状では，量的労働負荷やグループ内・間の対人葛藤，役割葛藤，物理的環境，業務上の危険との相関が高く，それらが高ければ身体的自覚症状も高い．ま

表３　業務特性と職種の記述統計

追加調査項目	職種	平均値±標準偏差
B-2	ソーシャルワーカー	2.57±0.81
能力に適した仕事の量である	ケアマネージャー・介護保険関連業務	2.20±0.71
	保育士・児童指導員	2.63±0.74
	ケアワーカー	2.61±0.67
n=281	合計	2.56±0.73
B-4	ソーシャルワーカー	2.24±0.82
仕事内容・労働量に見合った人材の確保が得られている	ケアマネージャー・介護保険関連業務	2.20±0.89
	保育士・児童指導員	1.50±0.76
	ケアワーカー	2.31±0.76
n=282	合計	2.26±0.80
B-10	ソーシャルワーカー	3.03±0.51
連携を必要とする他職種・他機関との関係は良好である	ケアマネージャー・介護保険関連業務	2.97±0.61
	保育士・児童指導員	2.43±0.53
	ケアワーカー	2.81±0.63
n=280	合計	2.88±0.61

表４　業務特性と職種の分散分析

		平方和	自由度		F 値	有意確率
B-2	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	4.329	3	1.443	2.794	*
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	143.066	277	0.516		
	合計	147.395	280			
B-4	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	5.114	3	1.705	2.716	*
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	174.503	278	0.628		
	合計	179.617	281			
B-10	ｸﾞﾙｰﾌﾟ間	4.201	3	1.400	3.927	**
	ｸﾞﾙｰﾌﾟ内	98.424	276	0.357		
	合計	102.625	279			

**ｐ＜0.01　*ｐ＜0.05

表５　業務特性と職種間の多重比較

従属変数	(I) 業務区分MIX	(J) 業務区分MIX	平均値の差 (I-J)	標準誤差	有意確率	95% 信頼区間 下限	95% 信頼区間 上限
B-2	ソーシャルワーカー	ケアマネージャー・介護保険関連業務	.36962(*)	.15412	.017	.0662	.6730
		保育士・児童指導員	-.05538	.26664	.836	-.5803	.4695
		ケアワーカー	-.04014	.09842	.684	-.2339	.1536
	ケアマネージャー・介護保険関連業務	ソーシャルワーカー	-.36962(*)	.15412	.017	-.6730	-.0662
		保育士・児童指導員	-.42500	.28597	.138	-.9879	.1379
		ケアワーカー	-.40976(*)	.14271	.004	-.6907	-.1288
	保育士・児童指導員	ソーシャルワーカー	.05538	.26664	.836	-.4695	.5803
		ケアマネージャー・介護保険関連業務	.42500	.28597	.138	-.1379	.9879
		ケアワーカー	.01524	.26021	.953	-.4970	.5275
	ケアワーカー	ソーシャルワーカー	.04014	.09842	.684	-.1536	.2339
		ケアマネージャー・介護保険関連業務	.40976(*)	.14271	.004	.1288	.6907
		保育士・児童指導員	-.01524	.26021	.953	-.5275	.4970
B-4	ソーシャルワーカー	ケアマネージャー・介護保険関連業務	.04359	.17021	.798	-.2915	.3787
		保育士・児童指導員	.74359(*)	.29413	.012	.1646	1.3226
		ケアワーカー	-.06364	.10876	.559	-.2777	.1505
	ケアマネージャー・介護保険関連業務	ソーシャルワーカー	-.04359	.17021	.798	-.3787	.2915
		保育士・児童指導員	.70000(*)	.31526	.027	.0794	1.3206
		ケアワーカー	-.10723	.15718	.496	-.4166	.2022
	保育士・児童指導員	ソーシャルワーカー	-.74359(*)	.29413	.012	-1.3226	-.1646
		ケアマネージャー・介護保険関連業務	-.70000(*)	.31526	.027	-1.3206	-.0794
		ケアワーカー	-.80723(*)	.28678	.005	-1.3718	-.2427
	ケアワーカー	ソーシャルワーカー	.06364	.10876	.559	-.1505	.2777
		ケアマネージャー・介護保険関連業務	.10723	.15718	.496	-.2022	.4166
		保育士・児童指導員	.80723(*)	.28678	.005	.2427	1.3718
B-10	ソーシャルワーカー	ケアマネージャー・介護保険関連業務	.05897	.12829	.846	-.1936	.3115
		保育士・児童指導員	.59707(*)	.23562	.012	.1332	1.0609
		ケアワーカー	.21958(*)	.08206	.008	.0580	.3811
	ケアマネージャー・介護保険関連業務	ソーシャルワーカー	-.05897	.12829	.846	-.3115	.1936
		保育士・児童指導員	.53810(*)	.25066	.033	.0446	1.0315
		ケアワーカー	.16061	.11852	.177	-.0727	.3939
	保育士・児童指導員	ソーシャルワーカー	-.59707(*)	.23562	.012	-1.0609	-.1332
		ケアマネージャー・介護保険関連業務	-.53810(*)	.25066	.033	-1.0315	-.0446
		ケアワーカー	-.37749	.23045	.103	-.8311	.0762
	ケアワーカー	ソーシャルワーカー	-.21958(*)	.08206	.008	-.3811	-.0580
		ケアマネージャー・介護保険関連業務	-.16061	.11852	.177	-.3939	.0727
		保育士・児童指導員	.37749	.23045	.103	-.0762	.8311

*　相関係数は5%水準で有意（両側）です。

た，自尊心が高ければ，身体的自覚症状は低いという結果であった．

次に，表７の業務特性とストレス反応の相関分析からは，「仕事の内容はお客様（サービス利用者）に対して，身体・精神面へ悪い影響を及ぼす可能性はない」以外，すべての項目において，職務満足度との相関がみられた．また，仕事内容が自己の適正に合っていること，能力に適した仕事量であり，仕事内容や仕事の量に見合う人材と賃金の確保が得られていること，自己の能力が発揮される環境で，職場からの評価が高く，利用者との関係性が良好であれば抑うつが低いということがいえる．また，仕事の負担が増えれば抑うつは高い傾向にある．身体的自覚症状では，仕事内容や労働量に見合う賃金の確保が得られていれば低く，仕事の内容がお客様（サービス利用者）に対して，身体・精神面へ悪い影響を及ぼす可能性が少ないほど，低いという結果であった．さらに，仕事の負担が増せば，身体的自覚症状は高くなるという結果であった．

３．考察および結論

今回の結果からは，職場ストレスとコーピングについて，部分的ではあるが職種間において違いがあることが示唆された．仕事のストレッサーでは，仕事のコントロール・役割葛藤・雇用機会が，緩衝要因としては上司・同僚の社会的支援に，また，コーピングでは，「積極的な問題解決」で職種間に違いがみられた．

さらに，追加調査の業務特性の相関分析においても，必要な人材の確保・能力に適した仕事の量・連携を必要とする他職種や他機関との関係性などが，職種によって違いがみられた．

表６　ストレッサーとストレス反応の相関分析

ストレッサー		職務満足度	抑うつ	身体的自覚症状
量的労働負荷a＋b	Pearson の相関係数	−.127(*)	.171(**)	.247(**)
	有意確率（両側）	.034	.005	.000
	N	278	264	276
認知的要求	Pearson の相関係数	.089	.121(*)	.148(*)
	有意確率（両側）	.140	.050	.014
	N	278	262	276
仕事のコントロール	Pearson の相関係数	−.030	−.144(*)	.019
	有意確率（両側）	.617	.019	.753
	N	278	263	276
グループ内対人葛藤	Pearson の相関係数	−.112	.369(**)	.268(**)
	有意確率（両側）	.060	.000	.000
	N	282	265	281
グループ間対人葛藤	Pearson の相関係数	−.248(**)	.352(**)	.234(**)
	有意確率（両側）	.000	.000	.000
	N	280	264	279
役割葛藤	Pearson の相関係数	−.286(**)	.344(**)	.314(**)
	有意確率（両側）	.000	.000	.000
	N	280	264	280
役割の曖昧さ	Pearson の相関係数	−.192(**)	.186(**)	−.010
	有意確率（両側）	.001	.002	.865
	N	280	264	280
仕事の将来の曖昧さ	Pearson の相関係数	−.082	.089	−.024
	有意確率（両側）	.172	.148	.695
	N	280	264	278
雇用機会	Pearson の相関係数	−.017	.018	.098
	有意確率（両側）	.783	.772	.104
	N	279	263	276
物理的環境	Pearson の相関係数	−.189(**)	.179(**)	.229(**)
	有意確率（両側）	.002	.005	.000
	N	259	246	259
業務上の危険	Pearson の相関係数	−.181(**)	.327(**)	.263(**)
	有意確率（両側）	.003	.000	.000
	N	267	253	266
社会的支援（上司）	Pearson の相関係数	.194(**)	−.173(**)	−.131(*)
	有意確率（両側）	.001	.005	.030
	N	279	263	277
社会的支援（同僚）	Pearson の相関係数	.083	−.214(**)	−.131(*)
	有意確率（両側）	.164	.000	.029
	N	281	265	279
社会的支援（家族・友人）	Pearson の相関係数	.137(*)	−.220(**)	−.141(*)
	有意確率（両側）	.022	.000	.018
	N	280	264	278
自尊心	Pearson の相関係数	.124(*)	−.500(**)	−.166(**)
	有意確率（両側）	.037	.000	.005
	N	283	267	282

表７　業務特性とストレス反応の相関分析

業務特性		職務満足度	抑うつ	身体的自覚症状
仕事内容は自己に適している	Pearson の相関係数	.475(**)	−.291(**)	−.078
	有意確率（両側）	.000	.000	.196
	N	279	263	278
能力に適した仕事の量である	Pearson の相関係数	.268(**)	−.235(**)	−.147(*)
	有意確率（両側）	.000	.000	.014
	N	277	260	276
働きがいを感じる仕事である	Pearson の相関係数	.496(**)	−.139(*)	−.059
	有意確率（両側）	.000	.024	.328
	N	279	263	278
仕事内容・労働量に見合った人材確保が得られている	Pearson の相関係数	.239(**)	−.171(**)	−.135(*)
	有意確率（両側）	.000	.006	.024
	N	277	261	277
仕事内容・労働量に見合う賃金が得られている	Pearson の相関係数	.344(**)	−.243(**)	−.197(**)
	有意確率（両側）	.000	.000	.001
	N	277	260	276
能力を十分に発揮できる職場環境である	Pearson の相関係数	.447(**)	−.244(**)	−.137(*)
	有意確率（両側）	.000	.000	.023
	N	274	258	273
職場からの評価が得られている	Pearson の相関係数	.327(**)	−.254(**)	−.150(*)
	有意確率（両側）	.000	.000	.013
	N	275	258	274
仕事は社会的な評価が得られている	Pearson の相関係数	.207(**)	−.104	−.066
	有意確率（両側）	.001	.096	.277
	N	272	256	271
利用者からの感謝や評価が得られている	Pearson の相関係数	.211(**)	−.105	−.086
	有意確率（両側）	.000	.093	.153
	N	275	259	275
連携を必要とする他職種・他機関との関係は良好である	Pearson の相関係数	.224(**)	−.154(*)	−.108
	有意確率（両側）	.000	.013	
	N	275	259	275
利用者との関係は順調である	Pearson の相関係数	.289(**)	−.185(**)	−.128(*)
	有意確率（両側）	.000	.003	.034
	N	275	259	275
仕事内容は利用者に身体・精神面に悪影響を及ぼす可能性はない	Pearson の相関係数	.046	−.013	−.187(**)
	有意確率（両側）	.454	.832	.002
	N	272	257	272
制度変革、業務の効率化を積極的に行っている	Pearson の相関係数	.173(**)	−.139(*)	−.014
	有意確率（両側）	.004	.026	.814
	N	273	257	273
仕事の負担が増えている	Pearson の相関係数	−.138(*)	.191(**)	.188(**)
	有意確率（両側）	.022	.002	.002
	N	273	256	272

**　相関係数は 1% 水準で有意（両側）*　相関係数は 5% 水準で有意（両側）

職業性ストレスでは，仕事のストレッサーが労働者のストレス反応に影響し，ストレス反応は長期的に疾病へと進展する可能性があるとされている．また，「仕事の要求度－コントロール－社会的支援モデル」（Johnson＆Hall）[iii]では，上司，同僚からの支援がなく孤立しストレスが高いと疾病に移行する確立は高まるとしている．

このモデルからいえば，ケアワーカーの，仕事のコントロールの低さ，ソーシャルワーカー以外の職種については，社会的支援の低さをいかに高め，ストレス軽減を図るかが課題となる．また，コーピングについては，ケアワーカーのコーピングスタイルとして，「積極的な問題解決」を図る傾向は高いのではないかといった予測に反してその傾向は低く，この原因についても考えていく必要がある．

一方で，ストレス反応に関しては，職種間の差はみられないが，筆者がすでに実施した調査の分析結果[iv]では，他の職域（医療・その他の対人サービス）の従事者と福祉従事者を比較したところ，医療・福祉従事者の抑うつは高いといった結果が出ており，社会福祉従事者全体に対する，抑うつの軽減策として，量的労働負荷やグループ内・間の対人葛藤，役割葛藤，役割の曖昧さ，物理的環境，業務上の危険への配慮と，社会的支援の向上が課題となると考える．

また，ストレッサーとストレスとの関連を分析したところ，次の要因が，ストレス反応に影響していることが示唆された．社会福祉従事者全体では，職務満足度は，グループ間の対人葛藤や役割葛藤，役割の曖昧さ，物理的な環境の悪さや業務上の危険が高いと低く，上司の社会的支援が高ければ職務満足度も高い．抑うつは，量的労働負荷やグループ内・間の対人葛藤，役割葛藤，役割の曖昧さ，物理的環境，業務上の危険が高ければ高く，社会的支援（上司，同僚，家族・友人）や自尊心が高いと低いという結果であった．身体的自覚症状は，量的労働負荷やグループ内・間の対人葛藤，役割葛藤，物理的環境，業務上の危険が高ければ高く，自尊心が高ければ低いという結果であった．

さらに，ストレス反応と追加調査の業務特性の相関分析では，働きがい・必要な人材の確保・労働にみあう賃金・仕事の適正・自己能力の評価・社会的評価・利用者との関係性など，さまざまな要因が職務満足度に影響を与えることが示唆された．その中でも特に，「働きがいを感じる仕事である」「仕事内容は自分に適したものである」「能力を十分に発揮できる職場環境である」については，高い相関を示した．これは，近年着目されている「努力－報酬不均衡モデル」（Siegrist）[v]が,高努力／低報酬状態をストレスフルと説明しており，この側面からも検討する必要があると考える．

今後は，ストレッサーとストレス反応との関連に関与する要因分析を継続させ，さらに研究を深めていきたい．

最後に，研究の限界として，職種によって被調査者の人数割合にばらつきがあることと，横断的な調査・研究のため，調査結果から因果関係について明確に述べることは困難であることをつけ加える．

〔謝辞〕　調査・研究にご協力頂きました，関係諸機関の皆様と，独立行政法人産業医学総合研究所の原谷隆史氏に深く御礼申し上げます．

＊　調査の一部は，財団法人 ヘルス・サイエンス・センターの助成（2003-2004）を受け，実施したものである．

（参考文献）

1）永田耕司・門司和彦・竹本泰一郎・小川智子・一瀬豊子・喜多泰子：一般健康質問票（General Health Questionnaire）調査からみた保健婦と看護婦のメンタルヘルス．民族衛生第59巻 第４号（1993）p186-195

2）土居健郎 監修：燃え尽き症候群．金剛出版（1998）p23-95

3）稲木康一郎・荻野佳代子・滝ヶ崎隆司：看護・介護職の業務見直しとストレス（Ⅰ）．日本心理学会第65回大会発表論文集（2001）p911

4）藤野好美：社会福祉従事者のバーンアウトとストレスに関する研究．社会福祉学第42巻第１号（2001）p137-149

5）清水隆則・田辺毅彦・西尾祐吾：ソーシャルワーカーにおけるバーンアウトその実態と対応策．中央法規出版（2002）p73-108

6）原谷隆史・川上憲人・荒記俊一：日本語版NIOSH職業性ストレス調査票の信頼性及び妥当性．産業医学Vol.35（1993）p331

7）原谷隆史・川上憲人・荒記俊一ほか：職業性ストレスが精神健康に及ぼす影響－日本語版NIOSH職業性ストレス調査票を用いた検討－．産業医学Vol.35（1993）p332

8）原谷隆史：質問紙による健康測定第８回NIOSH職業性ストレス調査票．産業衛生学雑誌40巻（1998）p31-32

9）小杉正太郎 編著：ストレス心理学 個人差のプロセスとコーピング．川島書店（2002）p116-121

10）Karasek RA，Theorell T:Healthy work.Basic Books，New York，(1990)

11）Johnson JV，Hall EM and Theorell T：Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population．Scand J Work Environ Health（1989）15：271-279

12）Richard・S・Lazarus S・Folkman，Stress，Appraisal，and Coping．NEW YORK：Springer Publishing Company，1984.

（註）

i　原谷隆史：質問紙による健康測定第８回NIOSH職業性ストレス調査票．産業衛生学雑誌40巻（1998）p31-32

ii　小杉正太郎 編著：ストレス心理学 個人差のプロセスとコーピング.川島書店（2002）p116-121

iii　Johnson JV，Hall EM and Theorell T：Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population．Scand J Work Environ Health（1989）15：271-279

iv　中島朱美・原谷隆史：医療・福祉従事者の職場ストレスとコーピング－対人援助を業とする職域間・職種間比較－．介護福祉学Vol.12（1）p63-73（2005）

v　Siegrist，J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions．Journal of Occupational Health Psychology（1996）1（1）27-41