

平成 21 年度

【短期研究 4】

児童福祉分野における職員の職務ストレスに関する調査
－職務中のストレスイベントと精神的健康の関連性について－

(要旨)

【目的】児童福祉関係機関において対人援助職に関わる職員の職業性ストレスの実態を明らかにし、職務上のストレスイベント体験の有無と職務関連尺度との関連性について検討をする。【方法】県内（神戸市除く）子ども家庭センターおよび各市町の児童福祉に携わる児童家庭相談窓口等の職員を対象として、自記式質問紙による郵送調査法をおこなった。質問項目は現在の職場環境、職業性ストレス、職務への意欲など、職務継続に関連する尺度を用い、職員の精神的健康度や職務の満足度等を測定した。【結果・考察】職場環境は女性が全職員の 7 割を占めていた。職種は児童福祉を専門とする専門職員と事務系職員とその他職員の 3 種で構成されている。子ども家庭センターでは主に専門職員と事務系職員で構成され、児童家庭相談窓口では相談員を含むその他職員と事務系職員で構成されており、機関によって職員構成に違いがみられた。研修機会は有ると回答した職員が 78.6%おり、またスーパーヴィジョンなどのケース相談体制も 71.4%が有ると回答しており、いずれも 7 割強の職員がスキル向上に積極的に活動していることがわかった。精神的健康度についてはストレス評価の殆どが偏差値 50 以下であったが、ストレス緩衝資源となるソーシャルサポートの得点は標準平均点以上であり、職員の精神健康度は必ずしも良好ではないが、サポート環境は一定水準に保たれていることが明らかとなった。属性と職務継続関連尺度との関連については職種間において事務系職員とその他職員との間には 8 つの尺度で差があり、事務系職員はその他職員と比較するといずれの尺度でも職務を継続する上で好ましくない結果であった。これは児童福祉関連機関が専門的なスキルを必要とする性格上、直接的に相談を受ける立場でない事務系職員であっても職場環境に適応していくためにストレス負荷がかかっていることが推測された。職務上のストレスイベント体験と心身への影響の有無によって分類した 3 群（イベント体験あり・心身への影響あり群、イベント体験あり・心身への影響なし群、イベント体験なし群）の群間で職務関連尺度の 6 つの尺度において差がみられた。ストレスイベントを体験し心身への影響があった群と影響がなかった群において職務関連尺度を比較すると影響がなかった群のほうが影響があった群よりも職務を継続する上で好ましいとされる結果を示した。また、影響がなかった群とストレスイベントを体験しなかった群を比較してみるといずれの尺度においても有意な差はみられなかった。これは影響がなかった群がストレスイベントを体験していない群の職務継続の意思やメンタルヘルスの状態が同等であることを示していると考えられた。

研究体制：牧田 潔，大澤智子，加藤 寛

I. はじめに

近年、社会的変化のなかで子どもや高齢者といった社会的弱者や女性への人権意識が高まり、虐待やドメスティックバイオレンス（以下：DV とする）の認知件数も増加している。それに伴って専門機関への相談件数も増加傾向にあり、厚生労働省の発表では児童虐待に関する相談件数は年間 42662 件数（平成 20 年度）となり、10 年前に比べ約 6 倍強となっている¹⁾。国はこれまで児童虐待，DV，高齢者虐待を防止するための法律の整備・体制の強化を行ってきた。現在も子ども家庭センターなどでは子どもの生命に危険が及ぶ事例，保護した子どもの引き取りをめぐる保護者への対応など困難な事例への対応をはじめ、虐待する保護者からの相談を受けるなど精神的労力が多い業務に日々従事している。彼らが活躍する社会福祉分野の役割や期待は年々高まっているにもかかわらず、当該分野の対人援助サービス従事者の離職率（21.6%）は、他の業種に比べ（5.4 ポイント）高いことが問題となっている。

対人援助サービス職はもともとバーンアウトやうつ病など精神的健康への影響が多いと言われており、対人援助サービス職の職業性ストレスと精神的健康および離職との関連性については社会福祉分野に近接した医療分野において研究が行われてきた。例えば三木ら（2004）は看護職を対象として職業性ストレスと精神的健康との関連性について調査し、職業性ストレスが高いほど抑うつ傾向が強くなると報告しており²⁾、井奈波ら（2007）は医師の精神的健康と離職願望の関連性について調査し、離職願望がある群はなし群に比べ精神的健康度が有意に低かったと報告している³⁾。また、河本ら（2009）は看護師を対象として職業性ストレスが離職と関連があることを明らかにすると共に離職防止についても、職場内外からのソーシャルサポートが有用であると報告しており、ストレス緩衝要因についても言及している⁴⁾。一方、社会福祉分野においては職務ストレスや精神的健康に関する研究は散見されるものの、離職と精神的健康の関連や職務ストレスの緩和に関する研究は殆ど見られない。森本（2006）は福祉分野の対人援助サービスの内容はクライアントに対する受容・共感的態度や専門技術行為といった点で医療分野と類似していると述べており、職務から受ける精神的負担も類似していることが予想される⁵⁾。したがって、社会福祉分野においても医療分野と同様に職業性ストレスと精神的健康との関連や離職意思への関連性について検討をおこなうことは有用であると思われる。そこで、本研究では社会福祉分野の対人援助サービス従事者を対象として職業性ストレスの実態を把握し、業務中のストレスイベントと精神的健康との関連性について検討を行った。

II. 調査の概要

II-1. 目的

- 1) 児童福祉に関わる職員の職業性ストレスの実態を明らかにする
- 2) 職務中に遭遇するストレスイベントと精神的健康の関連性について検討をする

II-2. 調査方法

1) 方法：郵送法によるアンケート調査

2) 対象：兵庫県下（神戸市除く）の子ども家庭センターおよび児童家庭相談窓口（以下：児童相談関連機関とする）に所属し、児童福祉・育児相談や家庭相談に携わっている対人援助従事者 356 人を対象とした。なお、機関数は 45 カ所であった。

3) 調査項目：

<属性>

性別・年齢・職務関連（職種，社会福祉分野における職務経験年数，担当業務）・職場環境（勤務形態，ケース相談体制の有無，研修体制の有無，同職種の有無，）・その他（時間外出勤）

<ストレス評価尺度>

Job Stress Scale Revised version (JSS-R) :⁷⁾

JSS-Rは勤労者を対象とし、職務のなかで抱えるストレスを測ることを目的として作成された尺度である。JSS-Rはストレッサー尺度，ストレス反応尺度，コーピング尺度の3尺度から測定することができる。ストレッサー尺度は質的ストレッサーと量的ストレッサーに分類されている。質的ストレッサーは仕事上の才量や役割の曖昧さ，低い他者評価など質的な負荷もたらすストレッサーを示している。量的ストレッサーは残業や過剰な仕事の割り当てなど量的な負荷もたらすストレッサーを指している。本研究ではこのうちストレッサー尺度とストレス反応尺度を用いた。いずれの尺度も偏差値換算が可能で全体における回答者の位置をあらわすことができる。回答は5件法（まったくあてはまらない：1点，あまり当てはまらない：2点，どちらでもない：3点，やや当てはまる：4点，よく当てはまる：5点）であり、単純加算で集計し、高得点ほどストレスもしくはストレッサーが強いことを示している。本スケールは性別ごとに標準偏差値が設けられており、さらに男性を対象として年代ごとの偏差値も設けられている。

K-6 (The Kessler Psychological Distress Scale) :⁸⁾

不安と抑うつ症状のレベルに関する6項目からなり、症状の「頻度」を5段階（全くない：0点，少しだけ：1点，ときどき：2点，たいてい：3点，いつも：4点）で評定する。単純カットオフも設けられており14/15点と定められている。高得点ほど精神的影響が大きいことを示している。

<サポート環境尺度>

組織システム (評価報酬・ミーティング) :⁹⁾

伴（2005）によって作成された組織システムの評価・満足度測定尺度である。本研究ではこのなかから仕事の評価を測定する「評価報酬」因子と職場内でのミーティング活動状況を測定する「ミーティング」因子の項目を使用した。いずれの尺度も5段階（はい：5点，

どちらかというとはい：4点，どちらでもない：3点，どちらかというといいえ：2点，いいえ：1点)で評定する。高得点ほど組織システムが上手く機能していることを示している。

ソーシャルサポート：¹⁰⁾

米国国立職業安全保健研究所が開発した総合的職業性ストレス調査票の下位尺度であり、原谷らが(1993)が日本語版を作成し標準化が行われている。本研究では「社会的支援(上司、同僚、配偶者・友達・親族)の3側面から測定することができる。また、本研究用に職場以外の同業者仲間という項目作成し追加した。これらの項目はいずれも5段階(非常に：1点，多少：2点，少し：3点，全くない：4点，そういう人はいない：5点)で評定する。高得点ほどサポートを受けられていることを示している。

<職務への意欲と自信に関する尺度>

全般的満足感：¹¹⁾

日本労働研究機構によって作成された Human Resource Management(以下 HRM とする)チェックリストの下位尺度であり、労働者の職務へのコミットメントを測定することができる。5段階(はい：5点，どちらかといえばはい：4点，どちらでもない：3点，どちらかといえばいいえ：2点，いいえ：1点)で評価する。高得点ほど仕事に満足しており、職務に対するコミットメントが高いことを示している。

離職意向：¹²⁾

Koeske らが開発した「Intention to Quit Scale」を日本語訳したものを使用した。5段階(まったくおもわない：0点，思わない：1点，どちらともいえない：2点，思う：3点，おおいに思う：4点)で評定する。高得点ほど離職意向が強いことを示している。

職務への思い入れ：⁹⁾

HRM のキャリアコミットメント尺度を参考に伴(2005)が開発した「介護の思い入れ」尺度をもとに対象者を高齢者福祉分野の対人援助職へと変更し、それにあわせて文言も介護から高齢者福祉へと改変した尺度を作成した。5段階(はい：5点，どちらかといえばはい：4点，どちらでもない：3点，どちらかといえばいいえ2点，いいえ1点)で評定する。高得点ほど職務に対する思い入れが強いことを示している。

ストレスイベント体験チェックリスト

高齢者を対象とした社会福祉分野の対人援助職が業務上で遭遇すると考えられる強いストレスを伴う出来事をリスト化したものである。このチェックリストは東京都精神医学総合研究所が作成した出来事チェックリストを基にして数名の包括センター職員と話し合いにより作成し、19項目で構成されている。経験頻度と該当する出来事にチェックを記すことで出来事の有無や種類を評価する(表1)。

表 1 ストレスイベント体験チェックリスト

番号	職場で体験した出来事
1	支援方針の誤りにより担当している子どもの生命が危険にさらされた
2	担当していた子どもが死亡した
3	自分あるいは同僚が担当していた子どもが自殺した
4	自分あるいは同僚が担当していた子どもの家族が自殺した
5	担当している子どもの家族から訴えられた
6	職場が被災(地震、洪水、台風、噴火、竜巻、土砂崩れなど)した
7	子どもから殴る蹴るなどのひどい暴行を受けた
8	子どもから刃物などの凶器を用いた暴行を受けた
9	子どもからの言葉による暴力(脅し、誹謗中傷、罵倒、口撃など)を受けた
10	保護者から殴る蹴るなどのひどい暴行を受けた
11	保護者から刃物などの凶器を用いた暴行を受けた
12	保護者からの言葉による暴力(脅し、誹謗中傷、罵倒、口撃など)を受けた
13	その他、意に反した、きわめて不快な性的被害を受けた
14	(組織や連携機関からの)理不尽な指示に従わざるを得なかった
15	保護者から無理な要求を強要された
16	子どもをただ見守るしかできなかった
17	バックアップなしで子どもの生死を左右する仕事を割り当てられた
18	同僚が勤務中に、死亡または大怪我をした
19	その他 (具体的に:)

II-3. 調査期間

平成 21 年 10 月 1 日～平成 21 年 11 月 7 日までの約 1 ヶ月間とした。

III. 調査結果

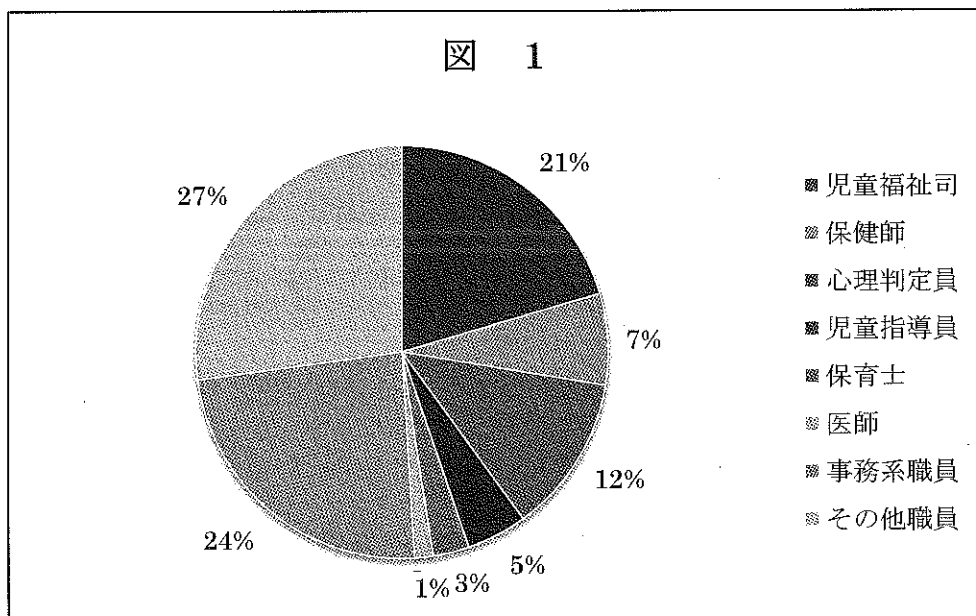
III-1. 回答者の概要（属性の基本統計量）

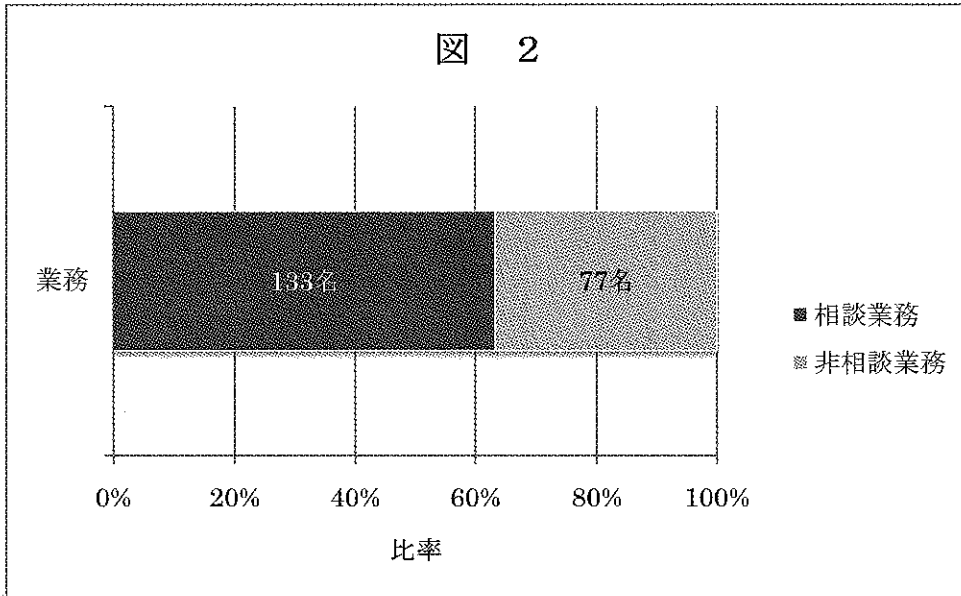
・性別と年齢

調査対象は兵庫県下（神戸市除く）の児童相談機関 356 名であり、そのうち回答があったのは 253 名（回収率 71.1%）であった。さらに、回答の欠損などを除いた有効回答数は 210 名（有効回答率 58.9%）であった。基本属性について以下に示す。性別は男性が 63 名（30.0%）、女性が 147 名（70.0%）であった。また年齢については年齢の幅が 22～64 歳であり、平均は 44.3 標準偏差 10.91 歳（以下：標準偏差は土とする）であった。

・職務関連

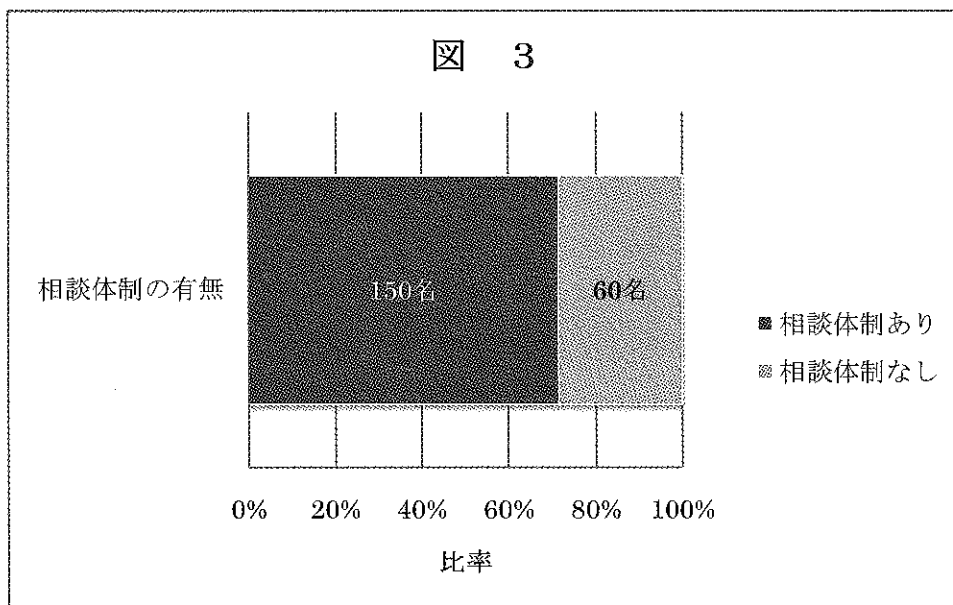
各回答者の職種をみると、児童福祉司 43 名、保健師 15 名、心理判定員 26 名、児童指導員 10 名、保育士 6 名、医師 3 名、事務系職員 50 名、市町相談員などのその他の職種は 57 名であった（図 1）。なお、児童福祉分野の専門職の職員は 103 名（49.0%）であり、事務系職員は 50 名（23.8%）相談員等のその他の職員は 57 名（27.1%）であった。業務は主に相談を業務としている相談業務とその他の業務に従事している非相談業務に区分し、相談業務は 133 名（63.3%）であり、非相談業務は 77 名（36.7%）であった（図 2）。と社会福祉分野での対人援助職の経験年数は平均 7.91±8.82 年であった。

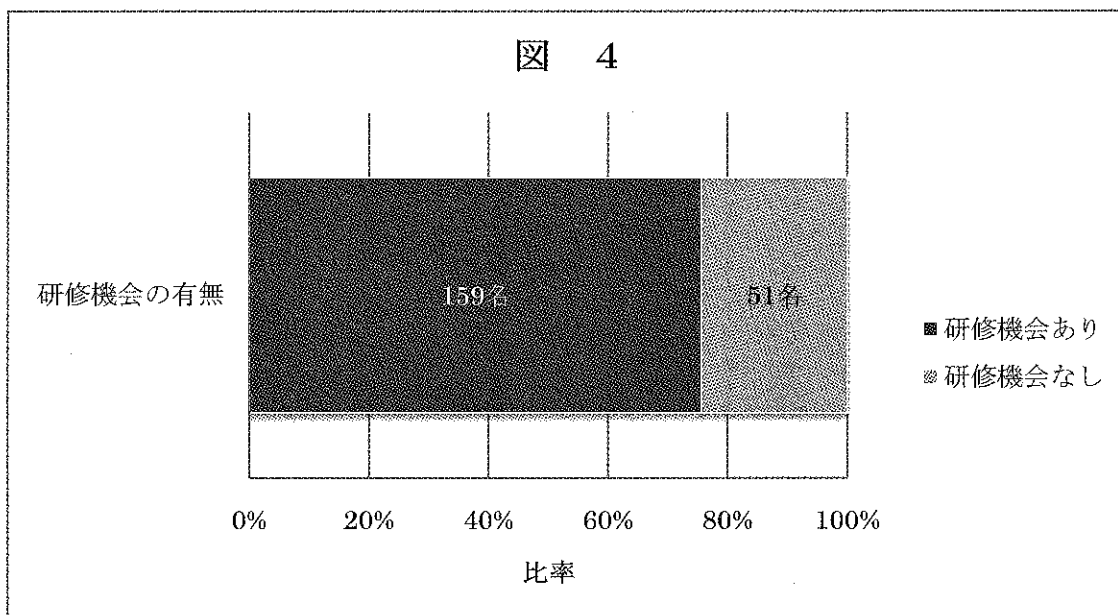




・職場環境

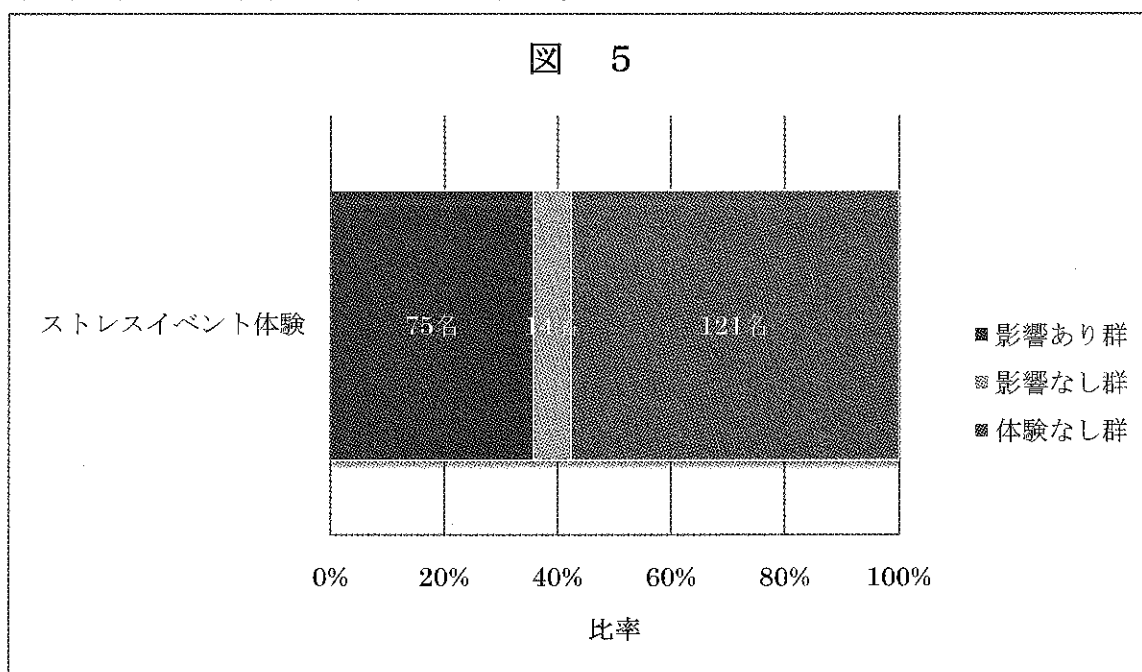
各回答者の勤務形態は常勤正職員 120 名 (57.1%)、常勤の嘱託職員もしくは契約職員 35 名 (16.7%)、非常勤など 55 名 (26.2%) であった。ケース相談体制は有ると答えた回答者は 150 名 (71.4%) 無いと答えた回答者は 60 名 (28.6%) であった(図 3)。研修機会があると答えた回答者は 159 名 (75.7%)、ないと答えた回答者は 51 名 (24.3%) であった(図 4)。職場に同職種がいるかどうかについては、いると答えた回答者は 165 名 (78.6%)、いないと答えた回答者は 45 名 (21.4%) であった。





・ストレスイベント体験

何らかのストレスイベントを体験した人数は89名(42.4%)であった。さらに、ストレスイベントを体験したなかでストレスイベントによって心身への影響を受けたと回答した職員(以下影響あり群とする)は75名であり、心身への影響を受けていないと回答した職員(以下影響なし群)は14名であった。次にイベント自体を体験していない職員(体験なし群とする)は121名(57.6%)であった(図5)。



その他

過去1年間に時間外出勤の有無について尋ねた。あると答えた回答者は63名(30.0%)、ないと答えた回答者は97名(46.2%)であった。入職1年目などの理由でその他として除外した回答者は50名(23.8%)であった。

Ⅲ-2. 職務継続関連尺度の全体結果

職務継続関連尺度とはストレス評価尺度、サポート環境尺度、職務への意欲と自信に関する尺度を指し、これらの各尺度についての平均点を以下に示す(表2)。ストレス評価尺度であるJSS-Rは3つの尺度があり質的ストレッサーが29.72(±8.23)点、量的ストレッサー21.41(±7.32)点、ストレス反応得点61.88(±20.09)点であった。K-6は4.34(±4.43)点であった。ストレス反応尺度は5つの下位尺度(疲労、イライラ、緊張、身体不調、憂うつ)がある。疲労は10.86(±3.94)点、イライラ13.43(±5.02)点、緊張11.82(±3.75)点、身体不調9.31(±4.49)点、憂うつ16.55(±6.32)点であった。なお、ストレス評価尺度であるJSS-Rは素点から偏差値への換算が可能であり、性別ごとに偏差値換算したところ女性は質的ストレッサーが偏差値42.0、量的ストレッサーが偏差値51.5、ストレス反応得点が偏差値45.3であった。男性は年代別指標が有るため、今回の対象者の平均年齢値45.6歳を便宜上代表値とし40歳代で偏差値換算をおこなった。その結果、質的ストレッサーが偏差値48.0、量的ストレッサーが41.6、ストレス反応得点が偏差値44.8であった。サポート環境尺度は組織システムの評価報酬が10.05(±3.01)点であり、ミーティングが9.75(±2.98)点であった。ソーシャルサポートは4つの下位尺度に分類されており、上司からのソーシャルサポート15.82(±3.21)点、同僚からのソーシャルサポート16.60(±2.97)点、家族からのソーシャルサポート16.77(±3.10)点、同業者からのソーシャルサポート13.24(±4.93)点であった。職務への意欲と自信に関する尺度は全般的満足感が26.89(±6.77)点、離職意向が5.74(±3.76)点、職務への思い入れが12.49(±3.95)点、有能感が38.87(±7.90)点であった。

表 2 職務継続関連尺度

測定尺度	平均点	SD
ストレス評価尺度		
質的ストレスサー	29.72	8.23
量的ストレスサー	21.41	7.32
ストレス反応得点	61.88	20.09
K-6	4.34	4.43
サポート環境尺度		
評価報酬	10.05	3.01
ミーティング	9.75	2.98
ソーシャルサポート(上司)	15.82	3.21
ソーシャルサポート(同僚)	16.6	2.97
ソーシャルサポート(家族)	16.77	3.1
ソーシャルサポート(同業者)	13.24	4.93
職務への意欲と自信の尺度		
全般的満足感	26.89	6.77
離職意向	5.74	3.76
職務への思い入れ	12.49	3.95
有能感	38.87	7.9

III-3. 属性と職務継続関連尺度との関連性

属性による違いが職務継続関連尺度に及ぼす影響について検討を行った。検討した属性は性別、所属、職種、業務、雇用形態、相談体制、研修機会、同職種の有無であり、このなかから有意な差がみられたものについて以下に示す。性別はミーティング ($F(1, 208)=5.19$ $p<.05$)、離職意向 ($F(1, 208)=6.63$ $p<.05$) の 2 項目で男性の方が女性よりも得点が有意に高かった。また職務への思い入れ ($F(1, 208)=10.45$ $p<.05$)、同僚からのソーシャルサポート ($F(1, 208)=4.21$ $p<.05$)、家族からのソーシャルサポート ($F(1, 208)=8.59$ $p<.05$)、同業者からのソーシャルサポート ($F(1, 208)=8.78$ $p<.05$) は女性の方が男性よりも得点が有意に高かった。所属では量的ストレスサーのみ有意な差がみられ、子ども家庭センターのほうが児童家庭相談窓口よりも得点が高かった ($F(1, 208)=14.38$ $p<.05$)。職種は既述のように 3 職種(専門職職員、事務系職員、その他職員)で検討し、ストレス反応得点 ($F(2, 207)=4.92$ $p<.05$)、離職意向 ($F(2, 207)=5.06$ $p<.05$)、職務への思い入れ ($F(2, 207)=11.24$ $p<.05$)、全般的満足感 ($F(2, 207)=6.19$ $p<.05$)、同僚からのソーシャルサポート ($F(2, 207)=5.14$ $p<.05$)、同業者からのソーシャルサポート ($F(2, 207)=6.38$ $p<.05$)、

家族からのソーシャルサポート(F(2, 207)=4.26 p<.05)で有意な差がみられた(図 6)。その全て尺度において事務系職員とその他職員との間で有意な差がみられた。ストレス反応得点と離職意向の尺度は事務系職員のほうがその他職員よりも有意に得点が高かった。職務への思い入れ、全般的満足感、同僚や同業者や家族からのソーシャルサポートは事務系職員のほうがその他職員よりも有意に得点が低かった。また、職務への思い入れ、同僚からのソーシャルサポート、同業者からのソーシャルサポートは専門職職員のほうがその他職員よりも有意に得点が高かった。業務は既述のように 2 業務(相談業務、非相談業務)で検討し、評価報酬のみにおいて有意な差がみられ、相談業務のほうが非相談業務よりも得点が高い(F(1, 208)=4.01 p<.05)。

雇用形態は量的ストレス(F(2, 207)=11.38 p<.05)、ストレス反応得点(F(2, 207)=8.03 p<.05)、思い入れ(F(2, 207)=13.10 p<.05)、離職意向(F(2, 207)=7.20 p<.05)、全般的満足感(F(2, 207)=7.68 p<.05)で有意な差がみられた。正職員は非常勤より量的ストレス、ストレス反応得点、離職意向において有意に得点が高く、職務への思い入れ、全般的満足感においては有意に得点が低かった。また、正職員は常勤の嘱託職員もしくは契約職員よりストレス反応得点、離職意向の得点が高い、職務への思い入れ、全般的満足感の得点が高い。相談体制は質的ストレス(F(1, 208)=4.48 p<.05)、評価報酬(F(1, 208)=11.19 p<.05)、ミーティング(F(1, 208)=8.74 p<.05)、有能感(F(1, 208)=5.41 p<.05)、上司からのソーシャルサポート(F(1, 208)=7.17 p<.05)で有意な差がみられた。その全ての項目で相談体制があると回答した群のほうがない群よりも職務を継続する上で好ましいとされる結果であった(図 7)。研修機会はストレス反応得点(F(1, 208)=6.41 p<.05)、評価報酬(F(1, 208)=7.32 p<.05)、ミーティング(F(1, 208)=12.86 p<.05)、職務への思い入れ(F(1, 208)=7.24 p<.05)、離職意向(F(1, 208)=4.16 p<.05)、全般的満足感(F(1, 208)=8.06 p<.05)、上司からのソーシャルサポート(F(1, 208)=5.44 p<.05)で有意な差がみられた。その全ての項目で研修機会があると回答した群のほうがない群よりも職務を継続する上で好ましいとされる結果であった(図 8)。

図 6

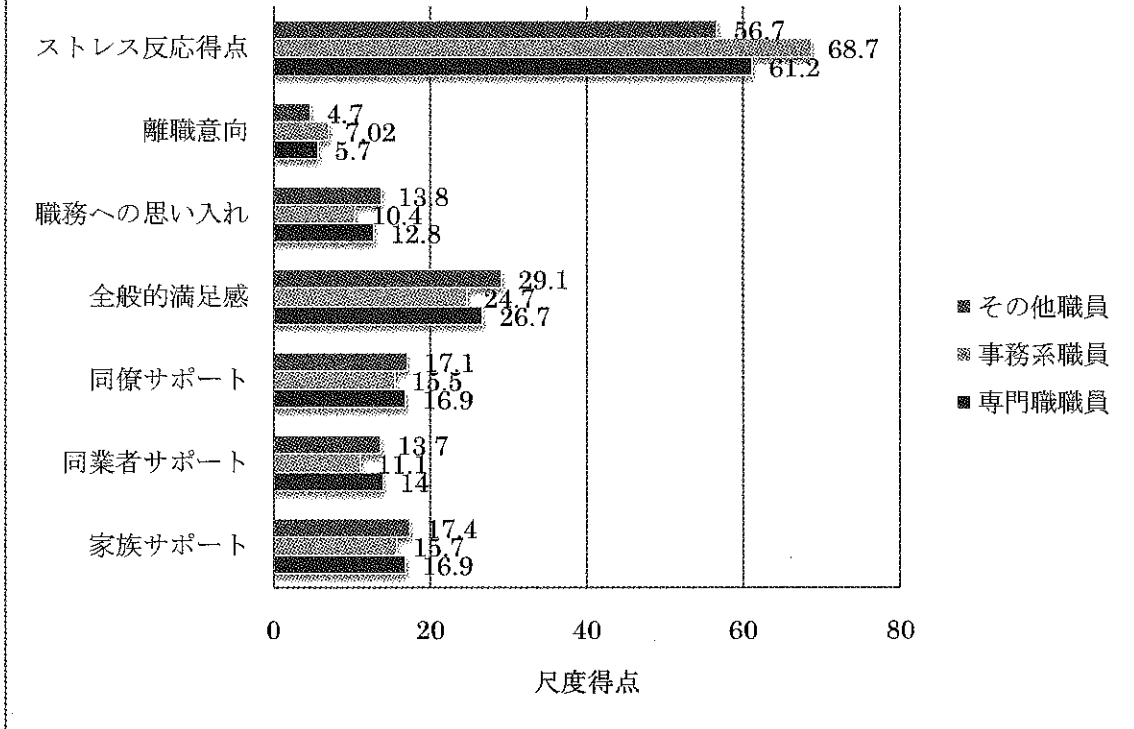
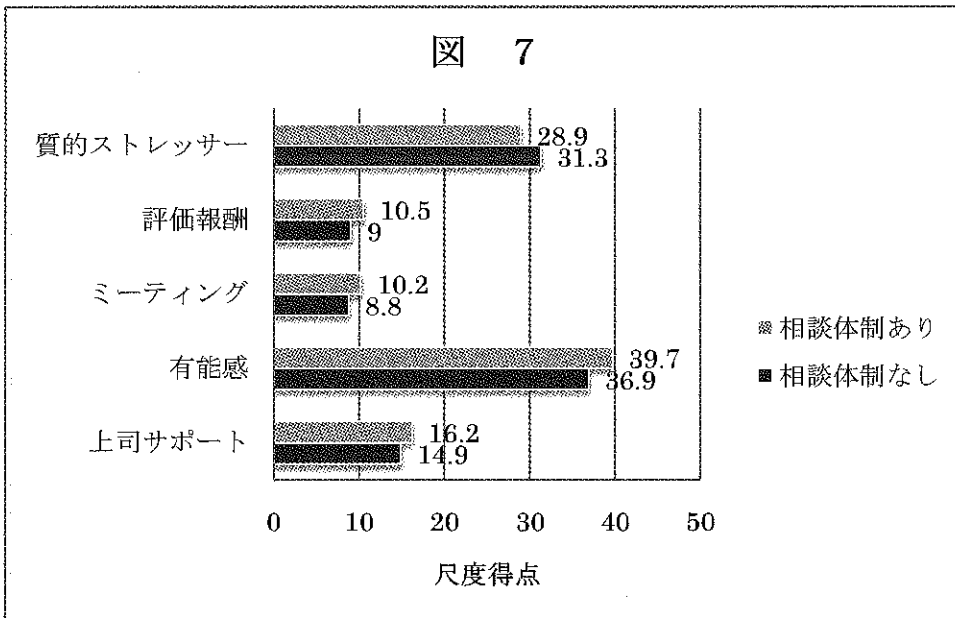
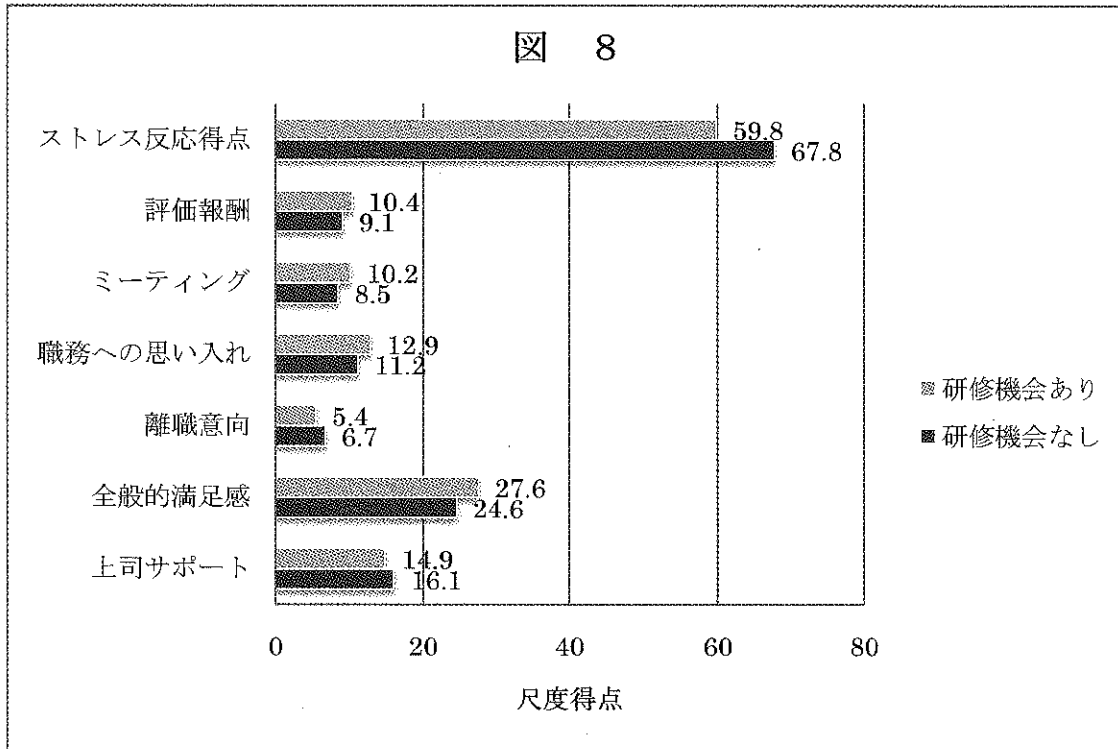


図 7





III-4. ストレスイベント体験有無の3群と職務継続関連尺度との関連性

ここではストレスイベント体験有無の3群と各変数との関連を検討した。3群は既述のとおり、影響あり群、影響なし群、体験なし群である。これら3群を独立変数とし、属性や職務継続関連尺度を従属変数として検定を行った。変数間において有意な差がみられたものを以下に示す。

① ストレス評価尺度 (図9)

・「質的ストレス×3群」

質的ストレスが3群の群間によって差があるかについて検討した。結果は3群間で有意な差がみられた($F(2, 207)=3.68$ $P<.05$)。また各群間ごとに比較したところ影響あり群と影響なし群の間で有意な差がみられた。

・「量的ストレス×3群」

量的ストレスが3群の群間によって差があるかについて検討した。結果は3群間で有意な差がみられた($F(2, 207)=10.88$ $P<.05$)。また各群間ごとに比較したところ影響あり群と影響なし、影響あり群と体験なし群の間で有意な差がみられた。

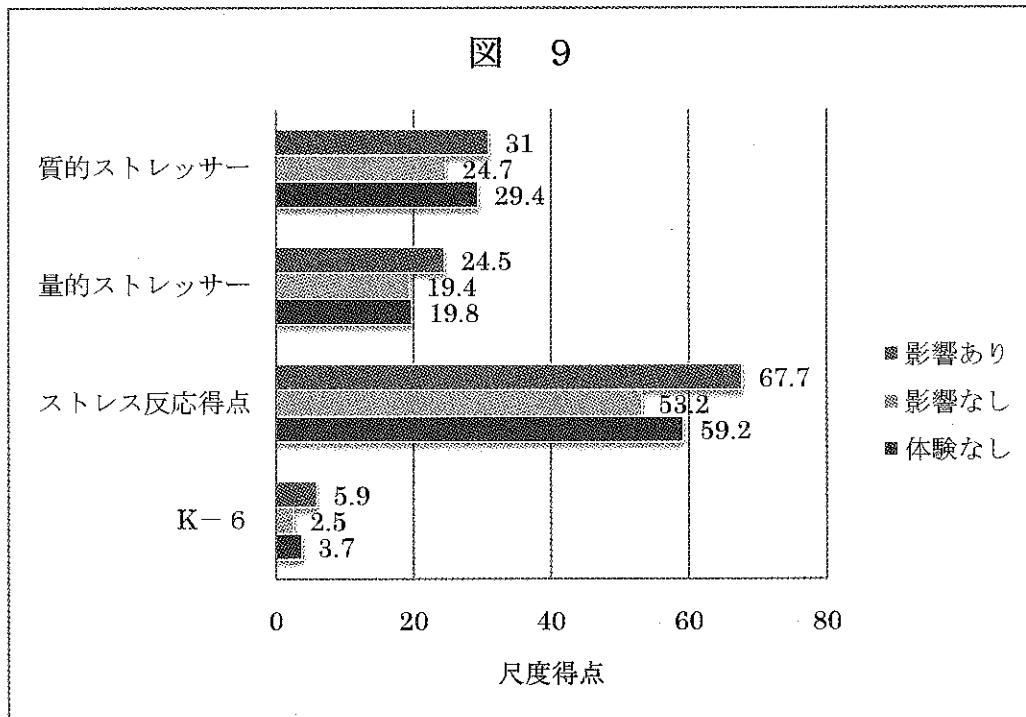
「ストレス反応得点×3群」

ストレス反応得点が3群の群間によって差があるかについて検討した。結果は3群間で有意な差がみられた($F(2, 207)=7.36$ $P<.05$)。また各群間ごとに比較したところ影響あり群が影響なし群および体験なし群との間で有意な差がみられた。

・「K-6×3群」

K-6が3群の各群と離職意向に影響を及ぼす可能性について検討した。結果は3群間に

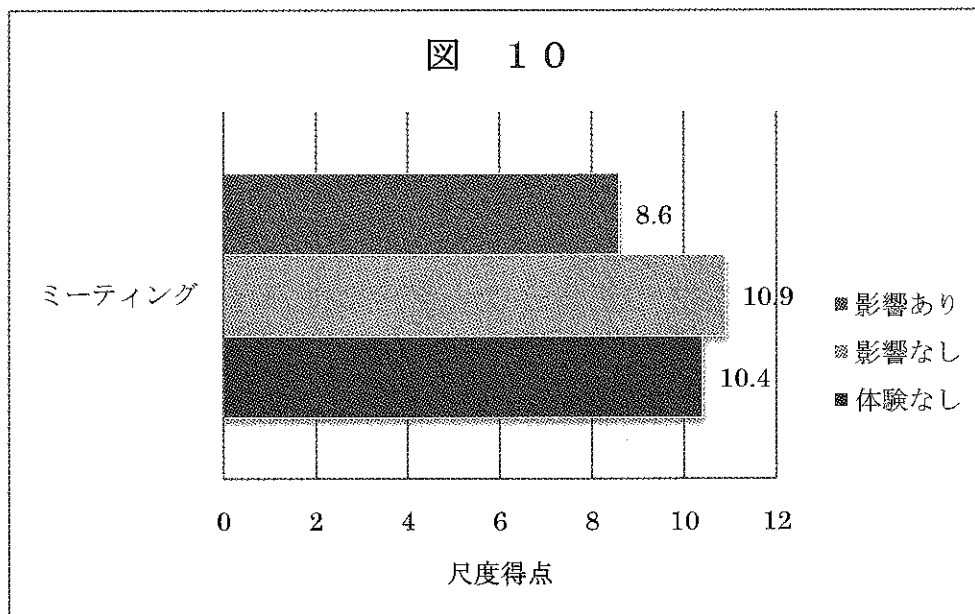
有意な差がみられた ($F(2, 207)=7.36$ $P<.05$)。また各群間ごとに比較したところ影響あり群が影響なし群および体験なし群との間で有意な差がみられた。



② サポート環境尺度 (図 10)

・「ミーティング×3群」

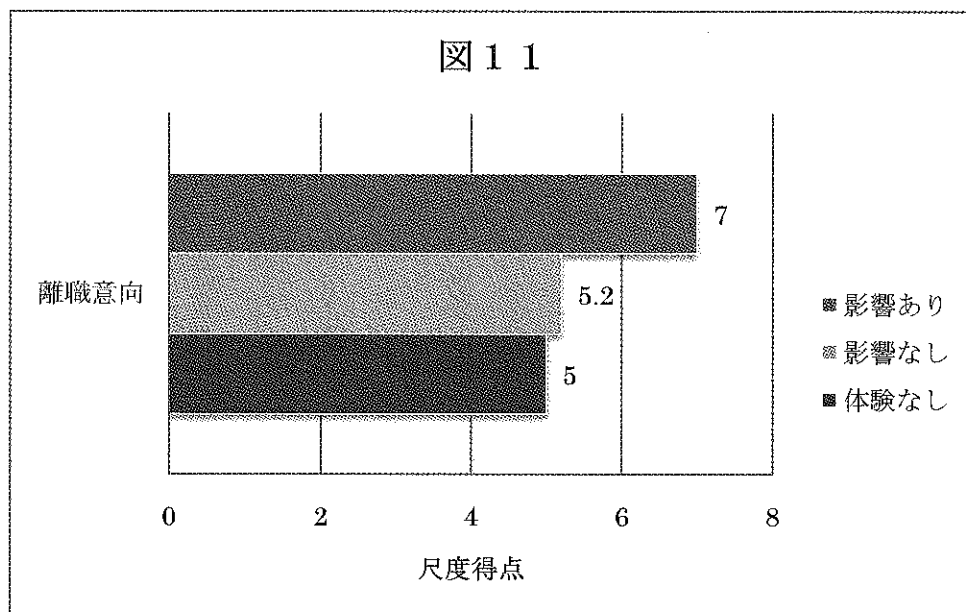
ミーティングが3群の群間によって差があるかについて検討した。結果は3群間に有意な差がみられた ($F(2, 207)=9.81$ $P<.05$)。また各群間ごとに比較したところ影響あり群が影響なし群および体験なし群との間で有意な差がみられた。



③ 職務への意欲と自信 (図 11)

・「離職意向×3群」

離職意向が3群との群間によって差があるかについて検討した。結果は3群間で有意な差がみられた($F(3, 337)=6.64$ $P<.05$)。さらに、各群間ごとに比較したところ影響あり群と体験なし群との間で有意な差がみられた。



IV. 考察

IV-1. 児童福祉相談機関の職務環境

まず対象者の全体的な傾向について概観する。児童福祉相談機関の職員は女性が 147 名 (70.0%) であり男性が 63 名 (30.0%) と女性の多い職場であった。年齢も 22~64 歳であり、平均は 44.3 歳と幅広いことがわかる。職種をみると、事務系職員と相談員等のその他の職員をあわせて児童福祉の専門職以外の職員は 107 名 (51.0%) おり、約半数は児童福祉の専門的なトレーニングを受けているとは限らない状況のなかで職務を行っている可能性が窺えた。業務別に見ても直接的な相談業務を間接的に支援する非相談業務の職員の割合が 36.7% であり、4 割弱の職員は相談以外で子どもやその親と接する可能性がある職場で働いていることが窺えた。職場環境に目を向けると研修機会が有ると回答した職員は 78.6% おり、またスーパーヴィジョンなどのケース相談体制も 71.4% が有ると回答しており、いずれも 7 割強の職員が自己研鑽を積んでいることがわかった。児童福祉関連機関は対象が子どもだけでなく、親などの大人も相談対象となる現場である。こういった幅広い年齢層に対応するうえで、研修やケース相談体制は今後組織的に充実を図っていくことが望まれる。

IV-2. 職員の職業性ストレス

まずストレス評価尺度の結果をみると、JSS-Rのストレス反応の偏差値は男女いずれにおいて偏差値50の平均を下回り職員の精神的健康度は決して良好であるといえない状況であることがわかる。しかしながらK-6の結果はカットオフポイントを下回っており、精神疾患へのリスクの可能性があるまでには至っていない状態であると考えられた。職務ストレスの緩衝資源として考えられているソーシャルサポートについては上司、同僚、家族といずれのサポートも標準的な平均値を上回っており、ソーシャルサポート環境が他の平均的な職場よりも整っていることが窺えた。しかしながら、職場のソーシャルサポートが整っているにもかかわらずストレス反応が良好でないことは児童福祉に関する職務自体がストレス負荷がかかりやすい環境であることが推測された。

IV-3. 属性と職務継続関連尺度との関連性

今回調査した子ども家庭センターと児童家庭相談窓口は個々の機関の規模や役職は様々であるが、所属別による検討では量的ストレス以外の項目は差がみられなかった。これは職務を継続していくうえで所属による影響は少ない可能性が推測された。また、職種については専門職員とその他職員との間では同業者からのソーシャルサポート以外には差がみられなかったものの、事務系職員とその他職員の間には8つの尺度で差があり、事務系職員はその他職員と比較するといずれの尺度でも職務を継続する上で好ましくない結果であった。これは児童福祉関連機関が専門的なスキルを必要とする性格上、直接的に相談を受ける立場でない事務系職員であっても多少なりとも専門的なスキルが求められる職場環境がストレス負荷につながっているものと推測された。つまり、専門職や相談員の経験を持っている職員は相談者への対応スキルについて学ぶ機会はあると考えられるが、それに比べ事務系職員は機会が少ないと思われる。児童福祉関連機関は事務系職員のメンタルヘルス保持増進のためにも対人援助に関する基礎的な研修や助言を実施していく環境を整備していくことが望まれる。雇用形態は正職員が常勤の嘱託職員や契約職員よりもストレスを強く感じていて仕事への意欲も低かった。これは正職員のなかに事務系職員が含まれていることは考慮しなくてはならないが正職員の職務継続の意欲の低下が示されており、今後その原因についてさらなる調査を実施していく必要があるだろう。相談体制については相談体制があると回答した群のほうが職務継続関連尺度のなかの5つの尺度で良い結果を示している。これは臨床現場で働く職員がケースに関する悩みを持つことは当然と考えるならば、相談できる体制があることは職員の職務継続意思の維持向上をするうえで支えることが推察された。また、研修機会については研修機会がある群ほうが職務に対する意欲や仕事への満足感が高かった。このような傾向のある職員は積極的に研修に参加している可能性が考えられた。また、研修機会がある群のほうが上司からのソーシャルサポートが高いということは上司が職員の研修を好意的に評価し、サポートしている可能性が推察された。

IV-4. ストレスイベント体験有無の3群と職務継続関連尺度との関連性

ストレスイベント体験有無の3群の群間で職務関連尺度の6つの尺度において差がみられた。ここではストレスイベント体験がありながらも影響を受けなかった影響なし群を中心に検討をおこなう。まず、影響あり群と影響なし群で職務関連尺度を比較するとIII-3の結果の通り影響なし群のほうが影響あり群よりも職務を継続する上で好ましいとされる結果を示した。この結果からストレスイベントの影響を受けていない職員は影響を受けた職員に比べ職務ストレスや職務ストレスへの耐性が強いことが推察された。また職場のミーティングが上手く機能しており、職場での協力体制や職務の方針が良好であることが示唆された。次に影響なし群と体験なし群を比較してみるといずれの尺度においても有意な差はみられなかった。これは影響なし群がストレスイベントを体験していない群の職務継続の意思やメンタルヘルスの状態が同等であることを示していると考えられる。この結果はストレスイベントに遭遇しても何かしらの要因によってその影響の程度を減弱されることを示しているのかもしれない。今後影響なし群を対象にストレスイベントの影響を受けなかった要因について研究していく必要があるであろう。

V. おわりに

これまで対人援助従事者のメンタルヘルスの研究は医療分野が中心となって発展してきた。これは医療職のバーンアウトや離職問題が背景にあった。児童福祉分野は近年その重要性が増しているなかで福祉分野の職員に対しても同様の問題が見られ始めている。本論では精神保健と職場環境の側面から職務継続に関する調査を行った。児童福祉を担う彼らのストレスコントロールや離職を予防するためには今後さらなる研究が望まれる。

最後に職務で多忙ななか調査に快くご協力くださいました子ども家庭センターおよび各市町の児童福祉に関わる児童家庭相談窓口等の職員の皆様には心よりお礼申し上げます。また調査計画段階からご協力下さいました兵庫県姫路子ども家庭センター家庭支援課の阿曾諭生子専門員、兵庫県健康福祉部こども局児童課木下浩昭主幹、兵庫県こころのケアセンター相談室青木豊子室長および関係機関の皆様には深く感謝いたします。

VI. 参考文献

- 1) 厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課：児童相談所における児童虐待相談対応件数及び子ども虐待による死亡事例等の検証結果等の第5次報告について。厚生労働省ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/07/h0714-1.html>
- 2) 財団法人介護労働安定センター：平成19年度介護労働実態調査結果 一介護労働者の就業と従業意識調査結果報告書一。財団法人介護労働安定センターホームページ http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19_chousa_04.html

- 3) 三木明子、梅地智恵、金崎悠：看護師の職業性ストレスとメンタルヘルス. 日本看護学会論文集精神看護 35号 ; 74-76, 2004
- 4) 井奈波良一、黒川淳一、井上真人：大学病院医師の離職願望と勤務状況、日常生活習慣および職業性ストレスとの関係. 日本職業・災害医学会会誌 55(5) ; 219-225 2007
- 5) 河本さおり、三木明子、富永知美、前田和子：看護職の離職に関連するストレス要因と離職防止につながったサポート. 日本看護学会論文集精神看護 39号 ; 158-160 2009
- 6) 森本寛訓：医療福祉分野における対人援助サービス従事者の精神的健康の現状とその維持方策について職業性ストレス研究の枠組みから. 川崎医療福祉学会誌 16(1) ; 31-40 2006
- 7) 小杉正太郎、田中健吾、大塚泰正 ら：職場ストレススケール改訂版作成の試み. 産業ストレス研究. 産業ストレス研究 11;175-185, 2004
- 8) 川上憲人、近藤恭子、柳田公佑 ら：成人期における自殺予防対策のあり方に関する精神保健的研究. 平成 16 年度厚生労働科学研究費補助金（こころの健康科学研究事業）「自殺の実態に基づく予防対策の推進に関する研究」分担研究報告書
- 9) 伴英美子、花田光世：介護事業者における組織システムと職員のメンタルヘルスの比較研究. 人材育成研究 1(1) ; 53-70, 2005
- 1 0) 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および妥当性：産業医学 35 ; S214, 1993
- 1 1) 木下敏、松本真作、太田さつき ら：調査研究報告書 NO.161 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発. 日本労働研究機構 ; 2003
- 1 2) 佐藤ゆかり、澁谷久美、中嶋和夫 ら：介護福祉士における離職意向と役割ストレスに関する検討. 44(1) ; 67-78, 2003