

医療ソーシャルワーカー業務の困難性への 影響要因に関する研究

—所属組織の体制や医療ソーシャルワーカー業務の特性との関連に着目して—

A study on the influencing factors regarding difficulties encountered
by medical social workers:

Focusing on the relationship of organizational structure and job characteristics

大口 達也

OGUCHI, Tatsuya

杉山 明伸

SUGIYAMA, Akinobu

保正 友子

HOSHO, Tomoko

檜木 博之

NARAKI, Hiroyuki

Abstract

The purpose of this study was to clarify the factors that influenced the difficulties encountered by medical social workers during their work. For that purpose, a questionnaires were sent to 701 medical social workers, and 397 responses were received. Firstly, we created a measure of influences on the difficulties encountered by medical social workers on the job, which we analyzed by exploratory factor analysis and covariance structure analysis as independent variables. Secondly, we also created measures on the relationship of organizational structure and job characteristics of medical social workers. For these, the goodness of fit observed in confirmatory factor analysis based on structural equation modeling indicated the permissible range and the construct validity of the final model which was the factor structures analyzed by covariance structure analysis. At the same time, we compared characteristics of the causal coefficients of the years of working experience by the medical social worker which classified four classes by covariance structure analysis. As a result, the difficulties encountered by social workers on the job were shown to be influenced by number of years of working experience they had under taken.

Key words: medical social work, difficulties encountered by medical social workers, covariance structure analysis

1. はじめに

1. 研究背景・目的

保健・医療・福祉の実践現場において、今後、医療ソーシャルワーカー（以下、MSWと略）の役割はより重要になる（厚生労働省 2002）。しかし、MSWは業務上で様々な課題に直面していることも報告（保正 2013）されている。そのような業務の困難性がMSWの業務の中断や離職につながることも指摘（山川 2009、保正2013）されているが、困難性の実態を析出した量的研究は少ない（杉浦 2007、真嶋・山川・加藤 2009、大松 2010）。また、MSW業務の困難性への影響要因について、MSW個人の基本属性とは別に、MSW業務の特性や、MSWの所属する組織に着目した組織体制との関連について、量的研究が見あたらない状況にある。

他領域・他分野の先行研究を概観しても、仕事の困難性への影響要因を析出する研究は見あたらなかったが、参考になる研究を把握できた。例えば、介護分野では、離職意向や「介護観」への組織体制の影響を多変量解析で分析した結果を報告（白石・藤井・大塚 2011）する研究がある。「介護観」は価値観に近い概念であり、職務特性とは異なる概念ではあると考えるが、介護職員の状況に応じた個人の介護業務への認識を「介護観」の観点から規定した点は参考になる。

看護分野では、組織風土の職員への影響を多変量解析で分析した報告（塚本・野村 2007、塚本・結城・船木他 2009）があるが、バーンアウトや離職等との関連が中心となり、看護師の固有業務における困難性との関連は分析された研究は見あたらない。

また、薬学分野では薬局職員の組織や職務に対する意識と業務上の安全意識との関連を共分散構造分析で検証した報告（櫻井・恩田・高木 2011）がある。組織体制や職務に対する薬局職員の意識が、リスクを回避する安全意識に影響を及ぼすことが示されている研究である。職務の困難性に着目する研究ではないが、組織体制や職務意識に着目している点、また影響要因となる従属変数を探索的因子分析により作成し、共分散構造分析で検証する研究方法は参考になる。

医療分野では、病院内におけるMSWも含めた各職種に対する意識調査を行い、組織の管理姿勢と職員意識との関連性を検証した報告（恩田・山門 2005）がある。ただし、業務ではなく職務満足に着目した分析であり、業務の困難性との関連等は分析されていない。しかし、組織的な体制がMSWに及ぼす影響が析出されているため、MSWは所属組織からの何らかの影響を受けていると示唆される結果は参考になる。

労働分野では、労働者の仕事や健康等に組織風土が影響を及ぼすことが量的研究により報告（原谷・川上 1996、福井・原谷・外島他 2004）されている。職業性のストレスに着目した分析で、困難性等を規定して影響要因を分析するような内容ではない。しかし、川上らが開発した「新職業ストレス簡易調査票」（川上・原谷・小田切他 2012）は、労働者の職務特性や組織体制に関わる項目が多変量解析により析出されている。

最後に、経営学の観点から、医療・介護関連37施設の876名の正規職員を対象に、人的資源管理の視点で職務の性質や組織風土が職務態度・行動に与える影響を分析した報告（竹内・竹内・

外島)がある。共分散構造分析の結果、職務の性質や組織風土は、職務態度や行動に影響を及ぼしていないという結果が示されている。結論について、医療と介護の職員の職務特性や組織風土、職務態度や行動等の変数について、一律の項目を設定して分析することの限界が指摘されている。

2. 研究の目的と方向性

以上の背景から、本研究では、量的研究によりMSW業務の困難性を析出し、その影響要因を明らかにすることを目的とした。しかし、MSWを対象とした先行研究が少ないことから、上記の他領域や他分野の先行研究も参考にすることにした。量的研究手法は(櫻井・恩田・高木 2011)を参考にし、独立変数となるMSWの困難性は(杉浦 2007、真嶋・山川・加藤 2009、大松 2010)の先行研究を踏まえて作成した。本研究では、従属変数をMSWの職務特性と所属組織の体制の2つに定め、労働分野の先行研究を踏まえて作成することにした。

また、先行研究から留意すべき点を考察すると、独立変数と従属変数を構成する項目について、MSWの状況に沿った項目を設定することが重要であると考えられ、その設定のために、MSWとしての実践経験が豊富な3名の研究者で構成される項目検討チームを結成し、MSWの状況に沿った項目の作成・精査を実施した。

II. 研究方法

1. 調査概要

本研究では、A県およびB県の医療社会事業協会に所属する会員のうち、医療機関(病院・診療所・老人保健施設)で勤務するMSWの701名を対象に、質問紙による自記式の郵送アンケート調査を実施した。調査実施にあたっては、両県の医療社会事業協会に協力依頼を行い、理事会で承認を得て、アンケート調査票を調査対象者に郵送した。調査期間は2015年2月28日から3月28日の1ヶ月間である。回収数は397件(56.6%)であった。本研究の分析対象者数は後述する。

2. 倫理的配慮

本研究では、調査依頼文に、調査結果の使用目的を明記し、統計処理を行い個人のプライバシーが明らかにならない旨等、またプライバシー情報保護や調査に回答しないことで不利益が発生しないことを併記し、調査票の返送をもって同意を得た。統計分析に際しては、データの取扱いについては、慎重な管理を心がけ、個人情報保護に留意して統計分析を行った。

3. 分析方法

MSW業務の困難性への影響要因を明らかにする本研究では、第1に、独立変数となる「MSW業務の困難性尺度」を作成した。まず、先行研究を参考に検討チームで作成した17項目の変数の記述統計から天井効果とフロア効果を分析し、尺度項目としての妥当性を検証した。次に、妥当性が検証された項目を投入した探索的因子分析(主因子法:プロマックス回転)を実施し、尺度

の構成因子を析出した。そして、因子のクロンバック α を算出することで、構成因子の尺度としての信頼性を検証した。最後に、構成因子の総合得点を「MSW業務の困難性得点」とする2次因子構造を仮定した確証的因子分析を行い、「MSW業務の困難性尺度」の統計学的な妥当性を検証した。

第2に、影響要因となる従属変数の2つの尺度を作成した。作成尺度は「MSW業務の職務特性」と「MSWの所属組織体制尺度」である。上述の「MSW業務の困難性尺度」と同手順で尺度を作成し、尺度としての妥当性を検証した。ただし、「MSW業務の職務特性」については、MSW業務の特性を示す尺度であり、析出された因子の合計得点を算出することに実践的な意味はないと検討チームで考え、探索的因子分析で析出された各因子を職務の特性を示す独立した変数として仮定することにした。従って、確証的因子分析で仮定した因子構造は、他の尺度とは異なり、総合得点を仮定する2次因子構造としなかった。

第3に、「MSW業務の困難性尺度」を独立変数とし、「MSW業務の職務特性」の因子及び「MSWの所属組織体制尺度」を従属変数とする共分散構造分析を行った。4つの因果モデルを仮定し、適合度指標の比較によりMSW業務の困難性への影響要因のモデルを検証した。第4に、共分散構造分析により析出された最終モデルを基に、基本属性別の回答者のデータをあてはめ、従属変数から独立変数へのパスの因果係数の傾向を分析した。8種別の基本属性について分析し、適合度指標について統計学的な許容水準を満たした基本属性を選定して因果係数の傾向を、回答者全体の傾向と比較して分析を行った。

以上の分析結果を踏まえ、MSW業務の困難性への影響要因について総合的な考察を行う。なお、本研究では、回収数397件の内、第1から第3の分析において使用する項目に完全回答した回答者357名を分析対象者とした。また、第4の分析は各基本属性の回答に完全回答した回答者を分析対象者とした。なお、確証的因子分析を含む共分散構造分析にはIBM SPSS Amos23、その他の統計分析においてはPASW Statistics18を使用した。

III. 分析結果

1. 分析対象者の基本属性

表1 分析対象者の基本属性 (N=357)

		人数	割合(%)
性別	男性	101	28.3
	女性	256	71.7
年齢	20～24歳	24	6.7
	25～29歳	79	22.1
	30～34歳	83	23.2
	35～39歳	80	22.4
	40～44歳	54	15.1
	45～49歳	14	3.9
	50～54歳	13	3.6
	55～59歳	8	2.2
勤務形態	常勤	349	97.8
	非常勤	8	2.2
MSWの経験年数 (無回答=16)	4年未満	105	30.8
	4年以上7年未満	70	20.5
	7年以上12年未満	82	24.0
	12年以上	84	24.6
役職 (無回答=2)	役職なし	240	67.2
	主任	56	15.7
	係長	18	5.0
	課長	29	8.1
	部長	2	0.6
	その他	10	2.8
取得資格 (無回答=12)	社会福祉士	304	88.1
	精神保健福祉士	68	19.7
	介護福祉士	40	11.6
	介護支援専門員	116	33.6
	看護師	4	1.2
直属の上司の職種 (無回答=12)	MSW	162	47.0
	事務職員	93	27.0
	医師	43	12.5
	看護師	39	11.3
	その他	8	2.3
病床種別 (無回答=4)	一般病床(急性期)	208	58.9
	一般病床(亜急性期)	51	14.4
	療養病床	87	24.4
	精神病床	16	4.5
	感染症病床	3	0.8
	結核病床	2	0.6
	診療所	11	3.1
	老人保健施設	44	12.3
	回復リハビリテーション病棟	93	26.3
	その他	10	2.8

本研究の分析対象者の基本属性の単純集計結果を表1にまとめた。性別は「女性」が256名(71.7%)、「男性」が101名(28.3%)であり、回答者の内訳としては女性の割合が多くなっている。年齢は「30～34歳」が83名(23.2%)、「35～39歳」が80名(22.4%)であり、30代の回答者の割合が多い。勤務形態は「常勤」が349名(97.8%)、「非常勤」が8名(2.2%)であり、分析結果は「常勤」の回答者の傾向が強い結果であると考えられる。MSWの経験年数は「4年未満」が105名(30.8%)、「4年以上7年未満」が70名(20.5%)、「7年以上12年未満」が82名(24.0%)、「12年

以上」が84名（24.6%）であり、偏りが見られず、経験年数の浅い回答者から経験がある回答者まで包含した分析結果であると考えられる。

役職は「役職なし」が240名（67.2%）と最も多く、全体の3分の2を占め、主任級以上の役職を担う回答者は全体の3分の1であった。取得資格は「社会福祉士」が304名（88.1%）で最も多く、次いで「介護支援専門員」が116名（33.6%）、「精神保健福祉士」が68名（19.7%）、「介護福祉士」が40名（11.6%）、「看護師」が4名（1.2%）であった。A県およびB県の医療社会事業協会の協力を得て、所属会員を対象とした影響があると考えられる。回答者の直属の上司の職種は、回答者と同じ立場の「MSW」が162名（47.0%）であり、異なる立場の「事務職員」が93名（27.0%）、「医師」が43名（12.5%）、「看護師」が39名（11.3%）であった。半数の回答者が自らと同じ立場の上司をもち、残りの半数が自らと異なる立場の上司をもつ状況であり、偏りのない結果となっている。

病床種別は、「一般病床（急性期）」が208名（58.9%）と最も多く、次いで「回復リハビリテーション病床」が93名（26.3%）、「療養病床」が87名（24.4%）であった。A県およびB県の2県を対象に調査を実施したが、対象地域内の医療機関等の整備状況により偏りが生じてしまうことが考えられ、回答者の所属する組織の病床種別に一定の偏りがあることは調査の限界である。

総じて、回答者の基本属性については、勤務形態や病床種別に偏りが生じているが、その他の基本属性については特異な偏りはない。従って、MSWを対象とした調査として、本研究の結果は、一定程度の代表性が担保されていると考えた。

2. MSW業務の困難性尺度の作成

1) 記述統計

表2 MSW業務の困難性 記述統計 (N=357)

No	MSW業務の困難性	最小値	最大値	平均値	標準偏差 (SD)	天井効果 (平均+SD)	フロア効果 (平均-SD)
1	援助の選択肢が多様にあるとき	1	5	3.24	1.078	4.32	2.17
2	患者・家族の価値観が自分と異なるとき	1	5	3.62	1.134	4.76	2.49
3	援助が想定通りに展開しないとき	1	5	3.88	1.001	4.88	2.88
4	業務が標準化しにくいとき	1	5	3.64	0.997	4.64	2.65
5	援助の終わりが見えにくいとき	1	5	3.85	1.023	4.87	2.82
6	理論を実践に反映するとき	1	5	3.59	0.921	4.52	2.67
7	地域活動に関わる時	1	5	3.27	0.942	4.21	2.32
8	援助が課題解決に寄与しないとき	1	5	3.79	0.952	4.74	2.84
9	自らの感情をコントロールするとき	1	5	3.34	1.157	4.50	2.19
10	臨機応変な対応が求められるとき	1	5	3.38	1.161	4.54	2.22
11	責任のある業務を任せられたとき	1	5	3.70	1.035	4.73	2.66
12	組織の方針が自らの判断と一致しないとき	1	5	4.05	0.876	4.93	3.17
13	他部署から一方的な役割期待があるとき	1	5	4.02	0.924	4.95	3.10
14	業務終了までに時間的制約があるとき	1	5	3.90	1.013	4.91	2.88
15	社会資源が援助に役立たないとき	1	5	3.91	0.947	4.86	2.96
16	医療保険・社会保障制度の制約があるとき	1	5	4.11	0.858	4.96	3.25
17	社会資源が不足しているとき	1	5	4.10	0.846	4.95	3.25

回答カテゴリー：1 = 全く感じない、2 = あまり感じない、3 = どちらでもない、4 = 少し感じる、5 = 強く感じる

先行研究を（杉浦 2007、真嶋・山川・加藤 2009、大松 2010）を踏まえ、検討チームの検討を経て MSW 業務の困難性に関する 17 項目の変数を作成した。357 名の回答について記述統計を行い、各項目の平均値と標準偏差から天井効果とフロア効果を検証した。その結果、天井効果やフロア効果が生じた項目はなかった。全項目について尺度項目として使用することの妥当性が確認できた。

2) 探索的因子分析

表3 MSW業務の困難性 探索的因子分析（プロマックス回転）結果（N=357）

No	MSW業務の困難性	因子1 多様で標準化 困難な業務	因子2 社会資源の 限界	因子3 要望と現実の 業務ジレンマ	クロンバック α
1	援助が想定通りに展開しないとき	.703	.119	-.059	.787
2	患者・家族の価値観が自分と異なるとき	.696	.006	-.083	
3	援助の終わりが見えにくいとき	.650	.105	-.106	
4	臨機応変な対応が求められるとき	.589	-.082	.167	
5	業務が標準化しにくいとき	.563	.032	.003	
6	援助の選択肢が多様にあるとき	.495	-.136	.117	
7	医療保険・社会保障制度の制約があるとき	-.030	.899	.043	.854
8	社会資源が不足しているとき	.041	.830	-.082	
9	社会資源が援助に役立たないとき	.017	.637	.197	
10	理論を实践に反映するとき	.182	-.107	.578	.732
11	地域活動に関わる時	.010	-.005	.550	
12	他部署から一方的な役割期待があるとき	.019	.102	.518	
13	組織の方針が自らの判断と一致しないとき	-.162	.127	.488	
	【除外】援助が課題解決に寄与しないとき				
	【除外】自らの感情をコントロールするとき				
	【除外】責任のある業務を任せられたとき				
	【除外】業務終了までに時間的制約があるとき				

累計寄与率：44.4%

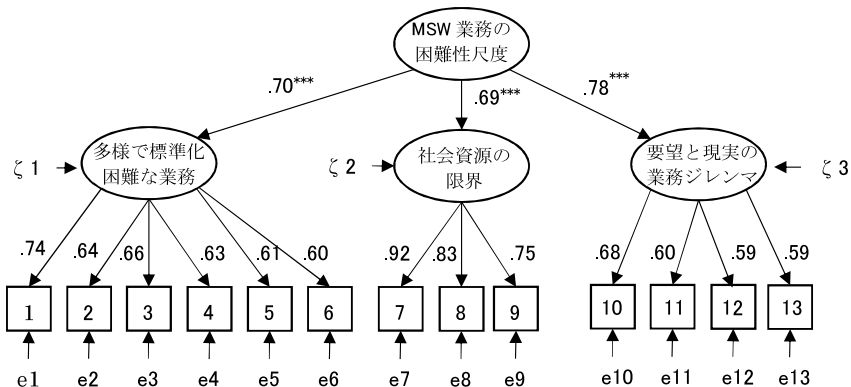
記述統計で妥当性が確認できた 17 項目を、探索的因子分析（主因子法：プロマックス回転）により分析した。因子の解釈は因子負荷量が 0.45 以上で、かつ複数の項目に対して 0.35 以上の因子負荷量を有さなかった項目に着目して行った。その結果、MSW 業務の困難性を示す 3 因子が析出できた。累計寄与率は 44.4% であった。各因子のクロンバック α を算出して尺度としての内的整合性を検証した結果、因子 1 は .787、因子 2 は .854、因子 3 は .732 であり、統計学的な許容水準を概ね満たす結果となった。

因子 1 は、多様性のある MSW 業務に困難さを示す項目と、標準化が難しい MSW 業務に困難さがあることを示す項目で構成された因子である。以上のことから、本研究では因子 1 を「多様で標準化困難な業務」とした。因子 2 は、MSW 個人ではなく、制度も含めた社会資源に課題があることが MSW 業務の困難さにつながることを示されている。いずれも、既存の社会資源の限界に関わることから、因子 2 を「社会資源の限界」とした。

因子 3 は、MSW 個人の認識と組織の認識のギャップに困難性があることを示した項目と、専門職として理論を实践に反映させるときの困難さを示す項目、さらに、MSW の役割として社会

から期待されている業務認識と実際の業務の乖離から生じる困難さを示す項目で構成されている。いずれも、MSWが遂行する業務に関わるジレンマを示す項目であり、そのことから因子3を「要望と現実の業務ジレンマ」とした。

3) 確証的因子分析



CFI = .970, GFI = .933, RMSEA = .070 *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図1 MSW業務の困難性尺度 確証的因子分析 (N=357) [標準解]

探索的因子分析で析出されたMSW業務の困難性を示す3因子について、各因子の総合得点を「MSW業務の困難性得点」とする2次因子構造を仮定した確証的因子分析を行った。因子から因子を構成する変数への影響指標は全て0.500以上かつ有意で、適合度指標はCFI=0.970、GFI=0.933、RMSEA=0.070であった。豊田(2007)はCFI(比較適合度指標)が0.950以上、GFI(適合度指標)が0.900以上であれば、一般的に「説明力のある(=データと当てはまっている)パス図」とであると判断をすると指摘しており、RMSEAについては0.050以下であれば当てはまりが良く、0.100以上であれば当てはまりが良くないとしている。本研究では豊田が指摘する経験的基準を採用し、以降の分析においても同様の経験的基準を用いることとする。

RMSEAは経験的基準の中間の値ではあるが、CFIやGFIは経験的基準を超え、統計学的な許容水準を概ね満たす結果であった。以上から、クロンバック α による内的整合性と適合度指標による因子構造の妥当性が示され、本研究の独立変数となる「MSW業務の困難性尺度」(範囲: 13-65、最小値: 23、最大値: 65、平均値: 48.8、標準偏差: 7.32、N=357)を作成することができた。

3. MSW業務の職務特性尺度の作成

1) 記述統計

表4 MSW業務の職務特性 記述統計 (N=357)

No	MSW業務の職務特性	最小値	最大値	平均値	標準偏差 (SD)	天井効果 (平均+SD)	フロア効果 (平均-SD)
1	非常にたくさんの業務をしなければならない	1	4	1.70	0.690	2.39	1.01
2	時間内に業務が処理しきれない	1	4	1.93	0.901	2.64	1.03
3	かなり注意を集中する必要がある	1	4	1.64	0.619	2.26	1.02
4	高度な知識や技術が必要な難しい業務だ	1	4	1.89	0.674	2.56	1.21
5	いつも業務のことを考えていなければならない	1	4	2.20	0.821	3.03	1.38
6	自分の業務はMSW業務指針に示される内容 ^(※1) 以外の業務が多い	1	4	2.73	0.889	3.61	1.84
7	自分のペースで業務ができる	1	4	2.59	0.754	3.34	1.83
8	自分で業務の順番・やり方を決めることができる	1	4	3.02	0.683	3.70	2.33
9	部署の業務方針に自分の意見を反映できる	1	4	2.83	0.756	3.58	2.07
10	働きがいのある業務だ	1	4	3.24	0.680	3.92	2.56
11	自分の業務は意味のあるものだ	1	4	3.41	0.571	3.98	2.84
12	自分の業務は重要だと思う	1	4	3.34	0.639	3.98	2.76
13	自分の業務に満足している	1	4	2.67	0.751	3.42	1.92
14	業務をしていると、活力がみなぎるように感じる	1	4	2.41	0.822	3.23	1.59
15	自分の業務に誇りを感じる	1	4	3.00	0.737	3.74	2.26
16	業務の内容は自分にあっている	1	4	2.85	0.712	3.56	2.13

回答カテゴリー：1=そうだ、2=まあそうだ、3=やや違う、4=違う

※1 療養中の心理的・社会的問題の解決、調整、退院援助、社会復帰援助、受診・受療援助、経済的援助、地域活動

「新職業性ストレス簡易調査票(標準版)」(川上・原谷・小田切他 2012)を参考に、検討チームでMSW業務の職務特性に関する16項目の変数を作成した。357名の回答について記述統計を行い、各項目の平均値と標準偏差から天井効果とフロア効果を検証した。その結果、天井効果やフロア効果が生じた項目はなかった。全項目について尺度項目として使用することの妥当性が確認できた。

2) 探索的因子分析

表5 MSW業務の職務特性 探索的因子分析（プロマックス回転）結果（N=357）

No	MSW業務の職務特性	因子1 ワーク・エン ゲイジメント	因子2 負担・ 困難性	因子3 重要・ 有意性	因子4 自由 裁量権	クロン バック α
1	業務の内容は自分にあっている	.835	.032	-.078	-.036	
2	業務をしていると、活力がみなぎるように感じる	.762	.012	-.032	.017	
3	自分の業務に誇りを感じる	.739	-.075	.148	-.047	.869
4	自分の業務に満足している	.710	.051	.042	.059	
5	働きがいのある業務だ	.617	-.019	.118	.052	
6	非常にたくさんの業務をしなければならない	-.183	.783	.182	-.014	
7	時間内に業務が処理しきれない	-.035	.668	.123	.148	
8	かなり注意を集中する必要がある	.060	.662	-.140	-.051	.873
9	いつも業務のことを考えていなければならない	.136	.606	-.037	.011	
10	高度な知識や技術が必要な難しい業務だ	.058	.513	-.306	-.160	
11	自分の業務は重要だと思う	.024	-.012	.936	-.032	.895
12	自分の業務は意味のあるものだ	.163	.061	.777	-.058	
13	自分で業務の順番・やり方を決めることができる	-.106	-.050	-.016	.904	
14	自分のペースで業務ができる	.103	.263	-.039	.530	.760
15	部署の業務方針に自分の意見を反映できる	.245	-.102	-.065	.522	

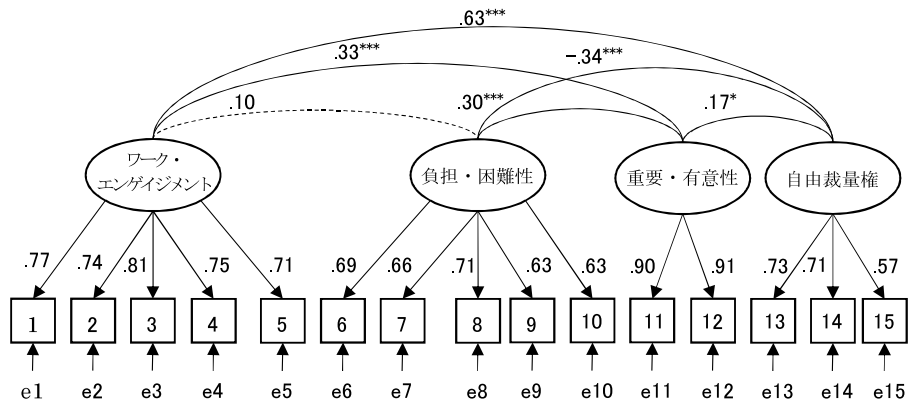
【除外】自分の業務はMSW業務指針に示される内容以外の業務が多い

累計寄与率：66.8%

記述統計で妥当性が確認できた16項目を、探索的因子分析（主因子法：プロマックス回転）により分析した。因子の解釈は因子負荷量が0.45以上で、かつ複数の項目に対して0.35以上の因子負荷量を有さなかつた項目に着目して行った。その結果、MSW業務の職務特性を示す4因子が析出できた。累計寄与率は66.8%であった。各因子のクロンバック α を算出して尺度としての内的整合性を検証した結果、因子1は.869、因子2は.873、因子3は.895、因子4は.760であり、統計学的な許容水準を概ね満たす結果となった。

因子1は、MSW業務の充実感を示す項目と、自らが行うMSW業務を肯定的に捉える項目で構成されている。先行研究では「バーンアウト」の対概念として「ワーク・エンゲイジメント」を高める重要性が指摘されている（川上・原谷・小田切他 2012）。「MSW業務に誇りを持ち、業務にエネルギーを注ぎ、業務から活力を得る」というMSW業務の「ワーク・エンゲイジメント」に関わる特性が析出されたと考え、本研究では因子1を「ワーク・エンゲイジメント」とした。因子2は、MSW業務の負担感を示す項目と、MSW業務が有する困難性を示す項目で構成されている。このことから、MSW業務が有する負担や困難性を示す特性が析出したと考え、因子2を「負担・困難性」とした。因子3は、MSW業務の重要性を示す項目とMSW業務の意味性について肯定する項目で構成されていることから「重要・有意性」と命名した。因子4は、業務の裁量権に関わる特性が析出され、いずれもMSW個人の自由裁量を認める項目であることから、「自由裁量権」と命名した。

3) 確証的因子分析



CFI = .957, GFI = .933, RMSEA = .080 *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図2 MSW業務の職務特性 確証的因子分析 (N=357) [標準解]

探索的因子分析で析出されたMSW業務の職務特性を示す4因子について、各因子の尺度としての妥当性と因子間の関連性を検証するために、確証的因子分析を行った。因子から因子を構成する変数への影響指標は全て0.500以上かつ有意で、適合度指標はCFI=0.957、GFI=0.933、RMSEA=0.080で、統計学的な許容水準を概ね満たす結果になった。以上から、クロンバック α による内的整合性と適合度指標による妥当性が示され、本研究の従属変数となる「ワーク・エンゲイジメント」(範囲：5-20、最小値：5、最大値：20、平均値：14.2、標準偏差：3.00、N=357)、「負担・困難性」(範囲：5-20、最小値：5、最大値：19、平均値：9.3、標準偏差：2.71、N=357)、「重要・有意性」(範囲：2-8、最小値：2、最大値：8、平均値：6.0、標準偏差：1.17、N=357)、「自由裁量権」(範囲：3-12、最小値：3、最大値：12、平均値：8.4、標準偏差：1.69、N=357)の尺度を作成することができた。

4. MSWの所属組織の体制尺度の作成

1) 記述統計

表6 MSWの所属組織の体制 記述統計 (N=357)

No	MSWの所属組織の体制	最小値	最大値	平均値	標準偏差 (SD)	天井効果 (平均+SD)	フロア効果 (平均-SD)
1	失敗しても挽回するチャンスがある部署だ	1	4	3.22	0.627	3.85	2.60
2	私の部署と他の部署とはうまく合わない	1	4	3.19	0.694	3.89	2.50
3	私の部署の業務環境はよくない ^(※1)	1	4	2.85	0.986	3.83	1.86
4	部署で好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起こりうる ^(※2)	1	4	2.71	1.007	3.72	1.71
5	上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように取り計らってくれる	1	4	2.95	0.864	3.81	2.08
6	上司は誠実な態度で対応してくれる	1	4	3.09	0.866	3.96	2.22
7	私は上司からふさわしい評価を受けている	1	4	2.93	0.723	3.65	2.20
8	私は自分以外のMSWから、ふさわしい評価を受けている	1	4	2.92	0.642	3.57	2.28
9	私は他職種から、ふさわしい評価を受けている	1	4	2.80	0.595	3.39	2.20
10	職場の雰囲気は友好的である	1	4	3.17	0.816	3.98	2.35
11	職場ではお互いに理解し認め合っている	1	4	3.06	0.758	3.82	2.30
12	職場内で意見のくい違いがある	1	4	2.38	0.786	3.16	1.59
13	病院は職員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	1	4	2.48	0.763	3.24	1.72
14	部署や業務で変化があるときには、病院は職員の意見を聞いてくれる	1	4	2.47	0.770	3.24	1.70
15	部署や業務の変化がある場合、病院から事前に説明がある	1	4	2.44	0.821	3.26	1.62
16	一人ひとりを大事にしてくれる病院だ	1	4	2.55	0.776	3.33	1.77
17	病院は多職種を対象とした内部研修を開催してくれる	1	4	3.17	0.781	3.95	2.39
18	自分の業務に見合う給料やボーナスをもらっている	1	4	2.52	0.853	3.37	1.66
19	自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている	1	4	2.90	0.735	3.63	2.16
20	昇進の見込みは少ない	1	4	2.27	0.856	3.13	1.42
21	職を失う恐れがある	1	4	3.18	0.761	3.94	2.42

回答カテゴリー：1=違う、2=やや違う、3=まあそうだ、4=そうだ (No.2-4、20-21は選択肢反転項目)

※1 面談、相談業務に適した環境ではない、騒音で電話がやりにくい、備品や設備の不足など

※2 部署の統合・廃止、予算削減、部屋の縮小・併合など

「新職業性ストレス簡易調査票(標準版)」(川上・原谷・小田切他 2012)を参考に、検討チームでMSWの所属組織の体制に関わる21項目の変数を作成した。357名の回答について記述統計を行い、各項目の平均値と標準偏差から天井効果とフロア効果を検証した。その結果、天井効果やフロア効果が生じた項目はなかった。全項目について尺度項目として使用することの妥当性が確認できた。

2) 探索的因子分析

表7 MSWの所属組織の体制 探索的因子分析(プロマックス回転)結果(N=357)

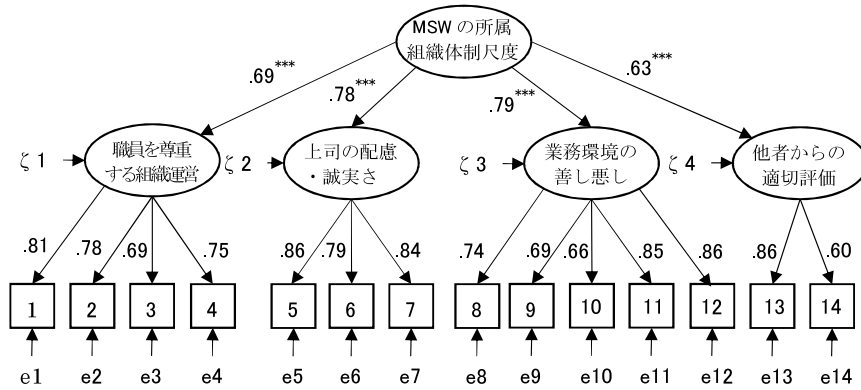
No	MSWの所属組織の体制尺度	因子1 職員を 尊重する 組織運営	因子2 上司の 配慮・ 誠実さ	因子3 業務 環境の 良し悪し	因子4 他者 からの 適切評価	クロン バック α
1	14. 部署や業務で変化があるときには、病院は職員の意見を聞いてくれる	.826	-.040	.000	.071	
2	13. 病院は職員からの提案を真剣に取り扱ってくれる	.777	.014	-.059	.098	.839
3	16. 一人ひとりを大事にしてくれる病院だ	.617	.125	.160	-.060	
4	15. 部署や業務の変化がある場合、病院から事前に説明がある	.609	.075	.059	-.021	
5	6. 上司は誠実な態度で対応してくれる	.000	.940	.019	-.157	
6	7. 私は上司からふさわしい評価を受けている	.050	.786	-.175	.193	.867
7	5. 上司は、部下が能力をのばす機会を持てるように取り計らってくれる	.084	.771	.036	-.025	
8	10. 職場の雰囲気は友好的である	-.142	.137	.679	.116	
9	3. 私の部署の業務環境はよくない	.090	-.099	.630	-.082	
10	11. 職場ではお互いに理解し認め合っている	-.114	.194	.602	.137	.839
11	4. 部署で好ましくない変化を経験している。もしくは今後そういう状況が起りうる	.184	-.007	.592	-.197	
12	2. 私の部署と他の部署とはうまく合わない	.086	-.194	.567	.162	
13	9. 私は他職種から、ふさわしい評価を受けている	.144	-.123	-.012	.704	.768
14	8. 私は自分以外のMSWから、ふさわしい評価を受けている	-.067	.148	.043	.680	
	【除外】失敗しても挽回するチャンスがある部署だ					
	【除外】職場内で意見のくい違いがある					
	【除外】病院は多職種を対象とした内部研修を開催してくれる					
	【除外】自分の業務に見合う給料やボーナスをもらっている					
	【除外】自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている					
	【除外】昇進の見込みは少ない					
	【除外】職を失う恐れがある					

累計寄与率：55.8% ※No.9-12は反転項目

記述統計で妥当性が確認できた21項目を、探索的因子分析(主因子法：プロマックス回転)により分析した。因子の解釈は因子負荷量が0.45以上で、かつ複数の項目に対して0.35以上の因子負荷量を有さなかった項目に着目して行った。その結果、MSW業務の職務特性を示す4因子が析出できた。累計寄与率は55.8%であった。各因子のクロンバック α を算出して内的整合性を検証した結果、因子1は.839、因子2は.867、因子3は.839、因子4は.768であり、統計学的な許容水準を概ね満たす結果となった。

因子1は、組織内で発生する様々な変化に対して職員への配慮を示す項目と、組織が職員と向き合っている状況を示す項目で構成されている。このことから、どの程度、組織が職員を尊重して運営しているかを示す因子として、因子1を「職員を尊重する組織運営」とした。因子2は、MSWの成長や適切な評価を受ける機会を担保する上司の配慮を示す項目と、上司の対応の誠実さを示す項目で構成されている。このことから、上司のMSWへの配慮や誠実さを示す因子として、因子2を「上司の配慮・誠実さ」とした。因子3は、業務環境の良さを示す項目と業務環境の悪さを示す項目で構成されている。このことから、職場や部署などの業務環境の状況を示す因子として、因子3を「業務環境の良し悪し」とした。因子4は、上司以外の他者からのMSWの評価を示す項目で構成されている。このことから、因子4は「他者からの適切評価」と命名した。

3) 確証的因子分析

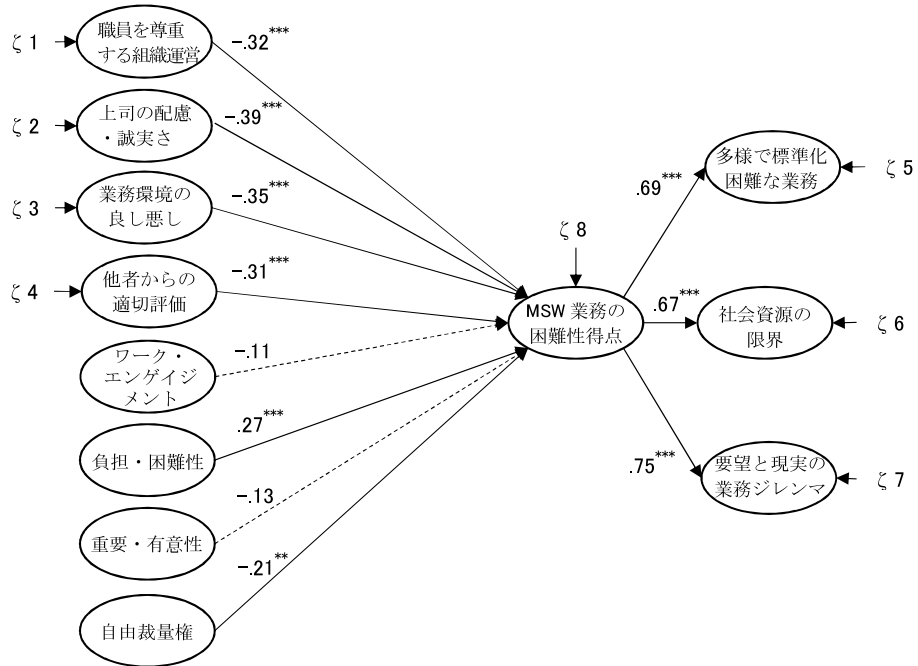


CFI = .952, GFI = .921, RMSEA = .085 *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図3 MSWの所属組織体制尺度 確証的因子分析 (N=357) [標準解]

探索的因子分析で析出されたMSWが所属する組織の体制の実態を示す4因子について、各因子の総合得点を「MSWの所属組織体制得点」とする2次因子構造を仮定した確証的因子分析を行った。因子から因子を構成する変数への影響指標は全て0.500以上かつ有意で、適合度指標はCFI=0.952、GFI=0.921、RMSEA=0.085で統計学的な許容水準を概ね満たす結果となった。以上から、クロンバック α による内的整合性と適合度指標による因子構造の妥当性が示され、本研究の従属変数となる「MSWの所属組織体制尺度」（範囲：14-56、最小値：18、最大値：56、平均値：39.6、標準偏差：6.77、N=357）を作成することができた。

5. 共分散構造分析によるMSW業務の困難性への影響要因の分析



CFI = .962, GFI = .934, AGFI = .947, RMSEA = .082

*** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図4 MSW業務の困難性への影響要因 共分散構造分析 (N=375) [標準解]

「MSW業務の困難性尺度」を独立変数とし、「MSW業務の職務特性」及び「MSWの所属組織体制尺度」を従属変数とする共分散構造分析を行い、MSW業務の困難性への影響要因を検証した。モデルとなる因子構造を4モデル想定し、それぞれの適合度表を比較した結果、「MSWの所属組織体制尺度」の「MSWの所属組織体制得点」を使用せず、尺度を構成する4因子の得点を従属変数とする因子構造モデルが最も適合度指標が高かった(CFI=0.962, GFI=0.934, AGFI=0.947, RMSEA=0.82)。

その他の3モデルについては、まず「MSWの所属組織体制得点」を使用するモデル(CFI=0.831, GFI=0.785, AGFI=0.801, RMSEA=1.22)があり、組織の複雑な体制状況を総合させた「MSWの所属組織体制得点」を影響要因とすることは妥当ではないと考えられる結果になっている。残りの2モデルは、「MSW業務の困難性尺度」の「MSW業務の困難性得点」を使用せず、構成する3因子のそれぞれを独立変数とするモデルである。従属変数との組み合わせとして「MSWの所属組織体制得点」を使用したモデル(CFI=0.631, GFI=0.585, AGFI=0.486, RMSEA=1.56)と、「MSWの所属組織体制得点」を使用しないモデル(CFI=0.817, GFI=0.756, AGFI=0.657, RMSEA=1.13)の2モデルがあるが、両者の適合度指標の当てはまりは悪く、MSW業務の困難性については困

難な状況を総合させて影響要因を検証する方が妥当であると考えられる結果になった。

以上のモデルの比較から、「MSW業務の困難性得点」を独立変数とし、「MSW業務の職務特性」の4因子の得点、および「MSWの所属組織体制尺度」を構成する4因子の得点を従属変数とする因子構造モデルを、影響要因の構造を説明する最終モデルとした。

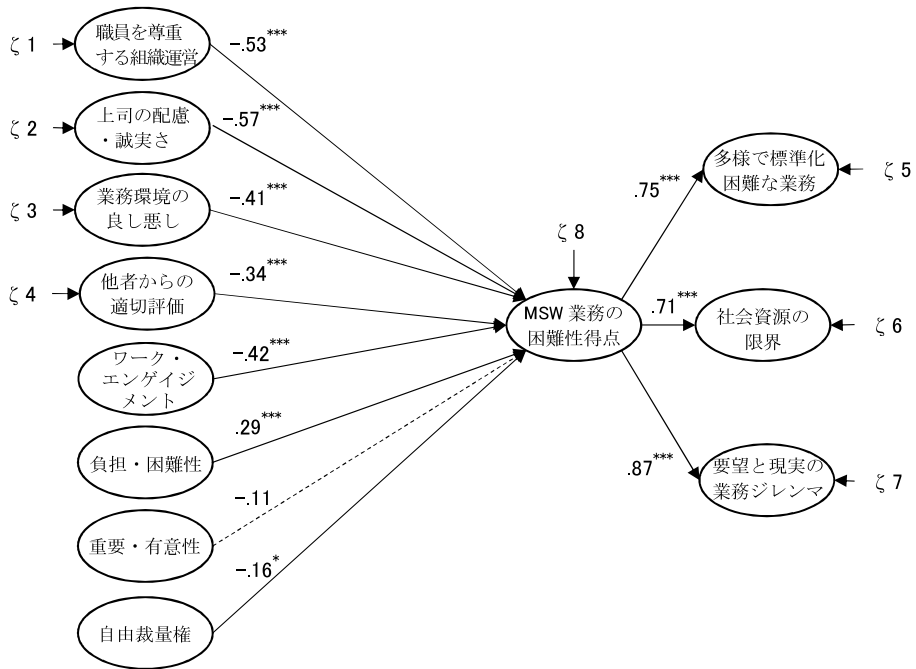
最終モデルの「MSW業務の困難性得点」への従属変数からのパスの因果係数に着目し、影響要因を検証すると、まず、「職員を尊重する組織運営」が-0.32、「上司の配慮・誠実さ」が-0.39、「業務環境の良し悪し」が-0.35、「他者からの適切評価」が-0.31というように、「MSWの所属組織体制尺度」を構成する全ての因子が「MSW業務の困難性得点」に負の影響を及ぼし、MSW業務の困難性を下げると考えられる結果になった。

「MSW業務の職務特性」としては、「ワーク・エンゲイジメント」が-0.11、「重要・有意性」が-0.13で統計的に有意ではなかった。「負担・困難性」は0.27で、MSW業務の「負担・困難性」の認識が高いほどMSW業務の困難性が上がると考えられる結果になった。また、「自由裁量権」は-0.21となり、MSW業務について「自由裁量権」があると認識するほどMSW業務の困難性が下がると考えられる結果になっている。

総じて、回答者全体の傾向を従属変数から独立変数へのパスの因果係数に着目して検証すると、「職員を尊重する組織運営」、「上司の配慮・誠実さ」、「業務環境の良し悪し」、「他者からの適切評価」、「負担・困難性」、「自由裁量権」がMSW業務の困難性への影響要因として析出されたと考える。しかし、「ワーク・エンゲイジメント」や「重要性・有意性」については統計的に有意ではなく、回答者全体の傾向としては影響要因として析出されなかった。

6. 基本属性別のMSW業務の困難性への影響要因

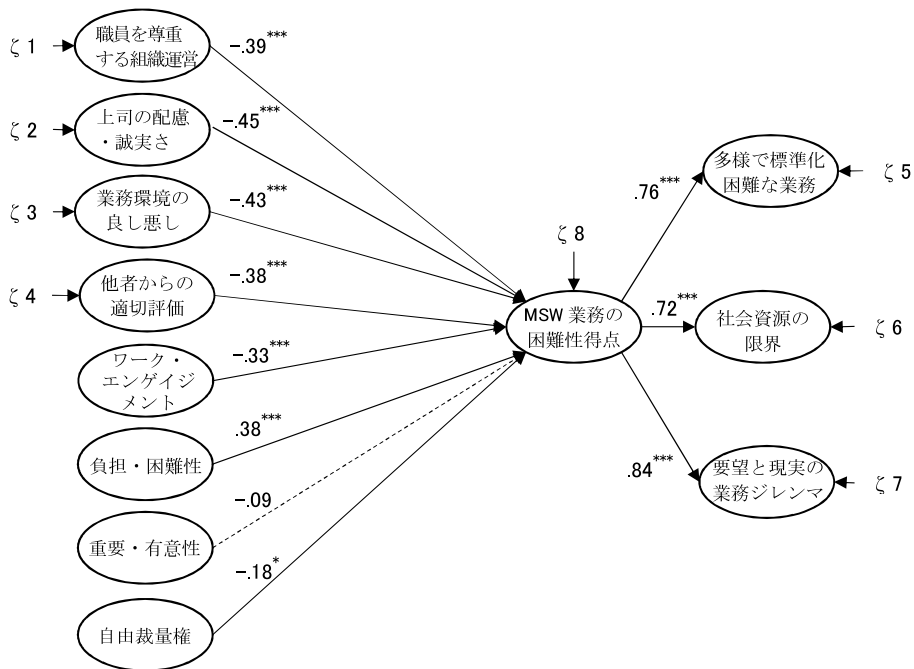
最終モデルの構造に対して、基本属性別の回答者のデータをあてはめて、「MSW業務の困難性得点」への因果係数の傾向を分析した。性別、年代、勤務形態、MSWの経験年数、役職、取得資格、直属の上司の職種、病床種別の計8種別の基本属性について分析した結果、適合度指標について統計学的な許容水準を満たした基本属性はMSWの経験年数のみであった。MSWの経験年数は「4年未満」、「4年以上7年未満」、「7年以上12年未満」、「12年以上」の4区分で類型化されており、それぞれの結果を以下に示す。



CFI = .975, GFI = .943, RMSEA = .057
 *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図5 MSW業務の困難性への影響要因—MSWの経験年数4年未満(N=105) [標準解]

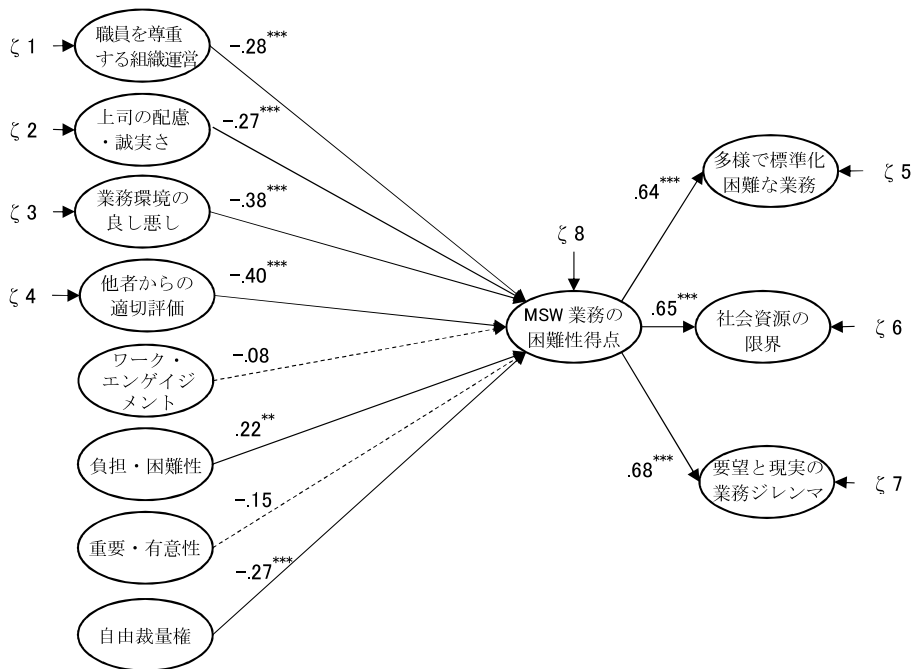
図5は「4年未満」の回答者(N=105)に関するモデルである。CFIが0.975、GFIが0.943、RMSEAが0.057とモデルへの適合度は、回答者全体の適合度よりも高くなった。「MSW業務の困難性得点」へのパスの因果係数は、「職員を尊重する組織運営」が-0.53、「上司の配慮・誠実さ」が-0.57、「業務環境の良し悪し」が-0.41、「他者からの適切評価」が-0.34と、回答者全体の傾向よりも高くなっている。「MSW業務の職務特性」については、とりわけ、「ワーク・エンゲイジメント」が統計的に有意であり、パスの因果係数も-0.42と高い数値となっている。その他、「負担・困難性」の因果係数は0.29と回答者全体よりもやや高くなり、「自由裁量権」の因果係数は-0.16と低くなった。「重要・有意性」は統計的に有意ではなかった。



CFI = .958, GFI = .921, RMSEA = .074
 *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図6 MSW業務の困難性への影響要因 — MSWの経験年数4年以上7年未満 (N=70) [標準解]

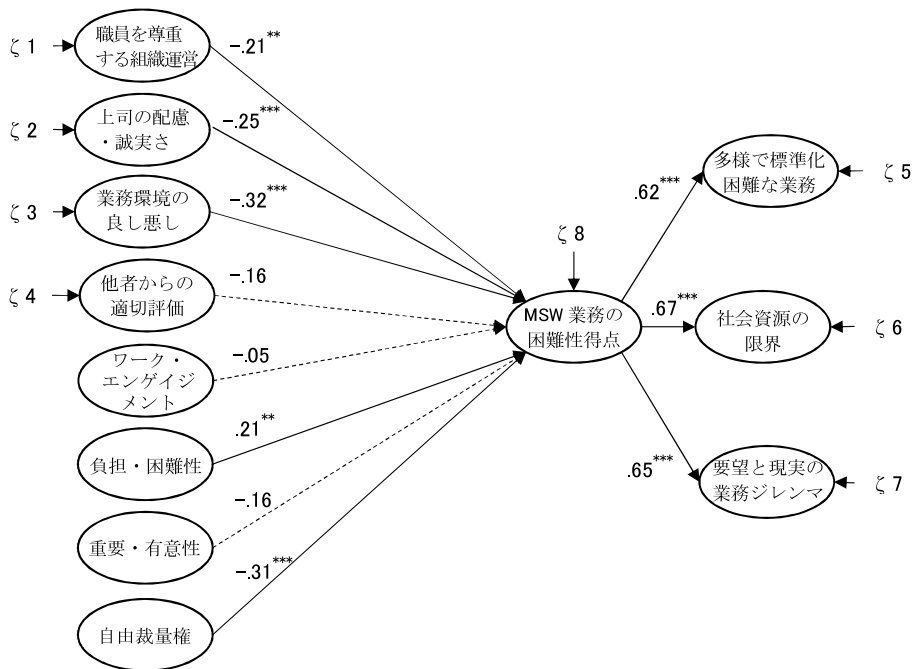
図6は「4年以上7年未満」の回答者 (N=70) に関するモデルである。CFIが0.958、GFIが0.921、RMSEAが0.074とモデルへの適合度は、CFI及びGFIについては回答者全体の適合度よりも若干低くなっているが、RMSEAは若干高くなっている。「MSW業務の困難性得点」へのパスの因果係数は、「職員を尊重する組織運営」が-0.39、「上司の配慮・誠実さ」が-0.45、「業務環境の良し悪し」が-0.43、「他者からの適切評価」が-0.38と、回答者全体の傾向よりも高くなっている。「MSW業務の職務特性」については、とりわけ、「負担・困難性」の因果係数が-0.38と高い数値となっている。その他、「4年未満」と同様に「ワーク・エンゲイジメント」も統計的に有意であり、因果係数も-0.33となり、「自由裁量権」の因果係数は-0.18と低くなった。「重要・有意性」は統計的に有意ではなかった。



CFI = .952, GFI = .918, RMSEA = .078
 $*** = p < 0.001$, $** = p < 0.01$, $* = p < 0.05$

図7 MSW業務の困難性への影響要因—MSWの経験年数7年以上12年未満(N=82)[標準解]

図7は「7年以上12年未満」の回答者(N=80)に関するモデルである。CFIが0.952、GFIが0.918、RMSEAが0.078とモデルへの適合度は、CFI及びGFIについては回答者全体の適合度よりも若干低くなっているが、RMSEAは若干高くなっている。「MSW業務の困難性得点」へのパスの因果係数は、「職員を尊重する組織運営」が-0.28、「上司の配慮・誠実さ」が-0.27と、回答者全体の傾向よりも低くなり、一方、「業務環境の良し悪し」は-0.38、「他者からの適切評価」は-0.40と、回答者全体の傾向よりも高くなっている。「MSW業務の職務特性」については、「自由裁量権」の因果係数が-0.27と回答者全体の傾向よりも高い数値となっている。しかし、「負担・困難性」の因果係数は0.22と低くなり、「ワーク・エンゲイジメント」や「重要・有意性」は統計的に有意ではなかった。



CFI = .951, GFI = .914, RMSEA = .079
 *** = $p < 0.001$, ** = $p < 0.01$, * = $p < 0.05$

図8 MSW業務の困難性への影響要因—MSWの経験年数12年以上(N=84)[標準解]

図8は「12年以上」の回答者(N=84)に関するモデルである。CFIが0.951、GFIが0.914、RMSEAが0.079とモデルへの適合度は、CFI及びGFIについては回答者全体の適合度よりも若干低くなっているが、RMSEAは若干高くなっている。「MSW業務の困難性得点」の因果係数は、「職員を尊重する組織運営」が-0.21、「上司の配慮・誠実さ」が-0.25、「業務環境の良し悪し」は-0.32と、回答者全体の傾向よりもかなり低くなっている。とりわけ、「他者からの適切評価」は-0.18で統計的に有意ではなく、回答者全体の傾向とは異なっている。「MSW業務の職務特性」については、「自由裁量権」の因果係数が-0.31と回答者全体の傾向よりも高い数値となっている。しかし、「負担・困難性」の因果係数は0.21と低くなり、「ワーク・エンゲイジメント」や「重要・有意性」は統計的に有意ではなかった。

IV. 考察

1. 本研究の独立変数と従属変数の作成について

MSW業務の困難性について「多様で標準化困難な業務」、「社会資源の限界」、「要望と現実の業務ジレンマ」の3つの要素が析出された。これらに関連する要素は先行研究でも報告(杉浦2007、大松2010)があり、それらを裏づける結果であるが、本研究では、共分散構造分析を行うことで、更に妥当性について統計学的な許容水準を概ね満たした尺度を作成できたことに意義

があると考え。また、MSWの職務特性についても、MSW業務の職務の特徴についてアンケート調査を実施した先行研究（南・武田 2000）で同様の要素が報告されているが、本研究では「ワーク・エンゲイジメント」、「負担・困難性」、「重要・有意性」、「自由裁量権」という4つの要素を析出することができ、とりわけ「ワーク・エンゲイジメント」というMSWを対象とした研究では今までに見られなかった概念を析出することができたといえる。MSWの所属組織の体制については、MSW業務の困難性尺度と同様に、統計学的な許容水準を満たした尺度を作成し、組織の体制状況を数量化することができたことに意義があると考え。

2. MSW業務の困難性への影響要因について

本研究では、回答者全体の傾向を共分散構造分析より分析し、MSWの所属組織の体制として「職員を尊重する組織運営」、「上司の配慮・誠実さ」、「業務環境の良し悪し」、「他者からの適切評価」が、またMSW業務の職務特性として「負担・困難性」、「自由裁量権」が、MSW業務の困難性への影響要因であることを析出することができた。

その後、析出された最終モデルを基に、基本属性別の分析を行った。その結果、適合度指標が統計学的な許容水準を満たしたのは「MSWの経験年数」であり、4類型された回答種別ごとに、従属変数から独立変数へのパスの因果係数の傾向が異なることが明らかになった。「MSWの経験年数」については、複数の研究（小松ら 1982・岩田 1996・南ら 2002・保正 2013）において、MSWの専門性や実践能力等の変容を示す重要な基本属性として扱われており、本研究においても先行研究と同様の分析結果に至ったと考え。

MSWの経験年数が「4年未満」の経験が浅いMSWは、経験があるMSWに比べて、所属組織の体制がMSW業務の困難性に強い影響を及ぼしていた。とりわけ、「上司の配慮・誠実さ」と、「職員を尊重する組織運営」の因果係数は、基本属性別の分析において最も高い数値であった。MSWの所属組織の組織運営や上司のあり方が、経験が浅いMSWの業務の困難性を下げているという結果を示せたことは、今後の組織運営や上司によるスーパービジョンのあり方、またMSWの職場内教育等を考える上で重要な示唆になると考える。岩田 [岩田 (1996), p.33] は、ソーシャルワーカーとして勤務する3年間の学習課題は「専門職の職業とは何かを理解するとともに、ソーシャルワーカーとしての業務内容に焦点が当てられ、自分の業務内容を全体的に大まかに知り、理解すること」と指摘している。先行研究が指摘するような学習課題に対応していくためには、新任のMSW個人の自発的な学習意欲だけでなく、「上司の配慮・誠実さ」や「職員を尊重する組織運営」のような組織的に職員を育成する体制が必要であり、上記の結果にはそれを示唆しているのではないかと考えられる。

さらに、組織的な要因だけでなく、回答者全体の分析では統計学的に有意ではなかった「ワーク・エンゲイジメント」が、「4年未満」の結果でMSW業務の困難性に強い影響を及ぼしていることが析出された。同様に「4年以上7年未満」においても統計学的に有意な結果が出ているが、「7年以上12年未満」や「12年以上」では「ワーク・エンゲイジメント」は統計学的に有意

ではなく、因果係数も非常に低い結果となっている。「MSW業務に誇りを持ち、業務にエネルギーを注ぎ、業務から活力を得る」と考えられることで、業務への困難性が下がるということが、「7年未満」と「7年以上」では傾向が全く異なり、「4年未満」が最も影響が大きいという結果は、経験が浅いMSWがMSW業務の全体像を理解する上で、「ワーク・エンゲイジメント」がもてるように指導・教育することの重要性を示唆しているのではないかと考える。

MSWの経験年数が「4年以上7年未満」のMSWは、「4年以上」の結果と同傾向にあるが、他の経験年数種別よりも、MSW業務を負担感があり、困難性が高いものと認識する「負担・困難性」が、MSW業務の困難性に及ぼす影響が高くなっている。MSWとしての数年間の経験により、自らが行う業務の「負担・困難性」を強く認識してしまうことが、MSW業務の困難性を高めてしまうという状況ではあるが、「7年以上12年未満」や「12年以上」では「負担・困難性」の因果係数が低くなることから、「4年以上7年未満」の特有の傾向であると考えられる。「MSW業務の困難性得点」から「要望と現実の業務ジレンマ」へのパスの影響指数が、他の経験年数種別よりも高いことから、MSW業務の全体像が認識できるようになり、様々な要望と現実の業務のジレンマが「負担・困難性」と結びついているとも考えられる。ソーシャルワーカーになる過程について研究を行っている岩田〔岩田（1996）、p.29〕は、ソーシャルワーカーになり3年目に「知識と実践の関連づけができるようになる」と指摘している。本研究の結果とあわせて考察すると、知識や実践の関連づけができるようになったからこそ、「要望と現実の業務ジレンマ」を感じるようになったのではないかと考えられる。

MSWの経験年数が「7年以上12年未満」のMSWは、他の経験年数種別よりも、「他者からの適切評価」が、MSW業務の困難性に及ぼす影響が高くなっている。「12年以上」では「他者からの適切評価」が統計的に有意ではなくなっていることから、「7年以上12年未満」の特有の傾向であると考えられる。「7年以上12年未満」のMSWが行う業務にとって、所属組織における自らのMSW業務の評価を上司以外から適切に受けられることが重要であることを示せたことは、MSWが業務を実践する上で組織内の理解や他職種との関わりを考える上で重要な示唆になると考えられる。また、岩田〔岩田（1996）、p.29〕は、ソーシャルワーカーになり7年目に「一般的なソーシャルワーカーになる」と指摘し、4年目から7年目におけるソーシャルワーカーとしての学習課題は「専門性を有したソーシャルワーカーになっていくための課題」だと指摘している〔岩田（1996）、p.29〕。「他者からの適切な評価」が「7年以上12年未満」のMSW業務の困難性に影響を及ぼしている背景には、学習課題に取り組んできた成果、つまり専門性を有したソーシャルワーカーとして他者から適切に評価されているかが問われるような状況にあるのではないかと考えられる。

MSWの経験年数が「12年以上」のMSWは、他の経験年数種別よりも、所属組織の体制が及ぼす業務の困難性への影響は低く、「自由裁量権」が及ぼす影響が高くなっている。

「12年以上」のMSWの場合、自らが組織体制を整備する立場にあり、その影響が少なくない状況にあることも考えられる。しかしながら、業務に自らの自由裁量があると認識することが、

業務の困難性を下げる結果も示されているため、所属組織の体制に関わらず、業務を自らの経験を活かして遂行できているとも考えられる。岩田〔岩田(1996), p.29〕は、ソーシャルワーカーとして13年目に「自分の持ち味を活かしたソーシャルワーカーになる」と指摘している。「12年以上」のMSW業務の困難性に「自由裁量権」が及ぼす影響が高い背景には、ソーシャルワーカーとして自らの持ち味が活かせるかどうか問われているという状況があるのではないかと考えられる。

また、業務を行う上での職員間の調和やチーム力に関わる要素の「業務環境の良し悪し」については、MSWの経験年数に関わらず、因果係数は高く、業務の困難性への影響要因として重要であると考えられる。これは、MSWの業務環境を整備することが、業務の困難性を下げ、対応の質を高めることにつながるということを示すものであり、MSWの業務環境整備の必要性を考える上で意義がある結果だと考える。

V. 本研究のまとめと今後の課題

本研究では、MSW業務の困難性への影響要因を量的研究手法により明らかにすることを目的とした。目的に沿った独立変数と従属変数を作成し、共分散構造分析により因果モデルを析出し、MSWの経験年数別に従属変数から独立変数のパスの因果係数を比較することで、影響要因の実態を確認したところである。総じて、MSWの経験年数別に影響要因を考察すると、「4年未満」は所属組織の体制全般や「ワーク・エンゲイジメント」、「4年以上7年未満」は「負担・困難性」の業務認識、「7年以上12年未満」は「他者からの適切評価」、そして、経験年数に関係なく「業務環境の良し悪し」が重要であった。先行研究(小松ら1982・岩田1996・保正2013)を踏まえて考察した場合、それらの傾向はMSWの専門性または実践能力の変容過程との関連があるのではないかと考えられる。従って、今後はその観点からの更なる研究が求められると考える。

今後の課題として、4点挙げられる。まず第1に、MSW業務の困難性の要素を検証した上で、その影響要因の実態の傾向を量的に把握することができたが、MSW業務の具体的な実践内容との関連を検証することが残された課題になっている。具体的には、MSW業務指針では「療養中の心理的・社会的問題の解決、調整援助、退院援助、社会復帰援助、受診・受療援助、経済的問題の解決、調整援助、地域活動」などが示されているが、回答者が行う各業務の割合のバランスをクラスター分析等で類型化し、「MSW業務」を規定した上で、最終モデルの因果係数の傾向の違いを検証する必要があると考える。

第2に、「MSWの経験年数」の適合度指標が統計学的水準を満たす結果となり、最終モデルの基本属性別の傾向を比較することができたが、「MSWの経験年数」が示す意味は、「MSWとして仕事をしてきた年数」であり、必ずしも「MSWの客観的な実践能力」を意味していないと考えられる点である。「MSWの経験年数」によって傾向が異なったように、実践能力の高いMSWと低いMSWでは、困難性への影響要因は異なることが考えられる。その検証が残された課題である。具体的には、保正〔保正(2003), pp.97-200〕がMSWの実践能力の概念をM-GTA

により析出しているが、そのような概念規定を用いて「MSWの実践能力」を数量化し、本研究と同様に共分散構造分析を行う必要があると考える。

第3に、回答者の基本属性について勤務形態が「常勤」の割合が97.8%と偏りがある点、また、病床種別が調査対象のA県及びB県の資源状況に左右され、多少の偏りがある点である。「常勤」であることにより立場が固定され、また病床種別が異なることによりMSW業務の内容も相当の違いがあることが考えられることから、両者の偏りが本研究の傾向に多少の影響を及ぼしていることは否定できないと考える。例えば、「所属組織の体制尺度」の作成において、「自分の業務に見合う給料やボーナスをもらっている」や「自分の能力に見合う給料やボーナスをもらっている」、「自分の能力や経験に見合った地位・職務に就いている」、「昇進の見込みは少ない」、「職を失う恐れがある」といった職員個人の待遇等に関わる項目が探索的因子分析の過程で除外されたのは、「常勤」の割合が多いことが理由ではないかと考えられる。このような調査の限界に対応するためには、本研究の調査範囲を拡大し、全国調査を行うことが必要になると考える。

第4に、MSW業務の困難性が非常に高いMSWは、既に離職、またはMSW業務を中断してしまっている可能性が高いという点である。既に離職または業務中断したMSWを対象に量的調査を行うことは困難であるが、離職意向がある回答者を質問項目により抽出することができれば、離職や業務中断したMSWと近い結果を析出することができると考えられる。そのような離職や業務中断との関連についても今後は検証が必要であると考えられる。

以上の4点に挙げるような今後の課題が残されているが、本研究では量的研究が乏しかったMSW業務の困難性について、複数の尺度を作成し、一定の実態を共分散構造分析により算出したことに意義があると考えている。これらの尺度を活かした更なる研究やMSW業務の困難性に関する実践的な研究を次の研究課題としたい。

本稿は、平成26-29年度日本学術振興会科学研究費・基盤研究（C）「医療ソーシャルワーカーの業務継続中断を規定する個人と環境との相互作用に関する研究」（研究代表者 立正大学 教授 保正友子）の研究成果の一部である。調査にご協力いただいた回答者の皆様と関係各位に御礼申し上げます。

参考文献

- ・厚生労働省（2002）『医療ソーシャルワーカー業務指針』。
- ・保正友子（2013）『医療ソーシャルワーカーの成長への道のり—実践能力変容過程に関する質的研究—』相川書房。
- ・山川敏久（2009）「医療ソーシャルワーカーの退職に至る要因—入職1年以内に退職を決めた事例—」『東北福祉大学研究紀要』33, pp.119-128。
- ・杉浦貴子（2007）「文献により検索する医療ソーシャルワーカーの『困難性』の実態」『ルーテル学院大学研究紀要 テオロギア・ディアコニア』3（1）, pp79-94。

- ・真嶋智彦・山川敏久・加藤由美(2009)「保健・医療領域の困難ケース背景要因と困難度の指標化に関する研究」『医療と福祉』42(2), pp.35-41。
- ・大松重宏(2010)「医療ソーシャルワーカーの業務困難性調査指標開発の試み」『ソーシャルワーク研究』36(1), pp.49-57。
- ・白石旬子・藤井賢一郎・大塚武則(2011)「個性が尊重されない「組織風土」における、「キャリア・コミットメント」の高い介護職員の離職意向と「介護観」の関連」『老年社会科学』33(1), pp.34-46。
- ・塚本尚子・野村明美(2007)「組織風土が看護師のストレス、バーンアウト、離職意図に与える影響の分析」『日本看護研究学会雑誌』30(2), pp.55-64。
- ・櫻井秀彦・恩田光子・高木美保・他(2010)「保険薬局におけるスタッフの組織や職務に対する意識と安全意識の関連性に関する研究」『医療の質・安全学会誌』6, pp.3-21。
- ・恩田光子・山門和明(2005)「病院における職務満足とその影響因子—組織管理姿勢に着目した分析—」『医療マネジメント学会雑誌』6(3), pp.531-537。
- ・塚本尚子・結城瑛子・船木由香・他(2009)「組織風土としての看護師長のあり方が看護スタッフのバーンアウトに及ぼす影響」『日本看護研究学会雑誌』32(5), pp.105-112。
- ・原谷隆史・川上憲人(1999)「職業性ストレスと健康職場」『ストレス科学』14, pp.13-18。
- ・福井里江・原谷隆史・外島裕(2004)「職場の組織風土の測定—組織風土尺度12項目版(OSC-12)の信頼性と妥当性」『産業衛生学雑誌』46, pp.213-222。
- ・川上憲人・原谷隆史・小田切優子・他(2012)「厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 平成23年度総括・分担研究報告書 主任研究者 川上憲人」, pp.266-366。
- ・竹内規彦・竹内倫和・外島裕(2007)「人的資源管理研究へのマルチレベル分析の適用可能性：HRM施策と組織風土が職務態度・行動に与える影響の検討事例」『経営行動科学』20(2), pp.127-141。
- ・豊田秀樹(2007)『共分散構造分析 [Amos編]—構造方程式モデリング—』東京図書株式会社。
- ・小松源助・京極高宣・佐藤久夫・他(1982)「医療ソーシャルワーカーの専門性に関する調査報告書—社大卒業生のその後」『社会事業の諸問題』28, pp.153-222。
- ・岩田泰夫(1994)「ソーシャルワーカーになっていくための過程と課題—大学におけるソーシャルワーカーの教育と課題を中心にして」『桃山学院大学総合研究所紀要』22(1), pp.27-48。
- ・南彩子・武田加代子・森野郁子(2002)「ソーシャルワーカーの職務の専門性を構成する諸要件に関する調査研究報告書(第二報)」『医療と福祉』35(2), pp.12-16。