

介護支援専門員のワーク・ライフ・バランスの実態 およびその構成要素に関する検討

橋本 力

神戸学院大学 総合リハビリテーション学部 社会リハビリテーション学科

[要約]

【目的】介護支援専門員のワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）を明らかにすることを目的に、その実態および構成要素について検証を行った。

【方法】1000名の介護支援専門員を対象に、自記式調査質問紙を用いた郵送調査を実施した（回収数は380通、有効回収率は38.0%）。分析では、介護支援専門員のWLBの実態を多角的に検証するために、WLBに対する現在の満足度を明らかにするとともに、過去および将来における自身のWLBの状況の認識についても捉えることとした。さらに、WLBの構成要素を捉えるべく、因子分析を行った。

【結果】WLBの満足度として「満足していない」が45.0%、「満足している」が34.5%であることが明らかになった。また、因子分析の結果、仕事および生活面の充足感として、3因子が抽出された。

【結論】介護支援専門員のWLBの推進を検討していくにあたっては、WLBに「満足していない」層を的確に把握するとともに、介護支援専門員の仕事および生活面における多角的かつ総合的なサポート体制を構築していくことが重要であることが示唆された。

キーワード：介護支援専門員、ワーク・ライフ・バランス、構成要素

I. 緒言

介護支援専門員は、要援護高齢者に対し、ケアマネジメントに基づいた援助実践を行っている。ケアマネジメントは、アセスメント、ケアプランの作成および実施、モニタリング等、多様な援助プロセスにより構成される実践である。介護支援専門員は、これらケアマネジメントプロセスに基づく実践のほか、介護保険に関する事務処理業務等を担うこととなり、これらの業務は多岐に渡っている。先行研究では、介護支援専門員が援助実践において、多様な困難感を有していることが報告されており^{1) 2)}、7領域からなる困難感の平均値の比較では、「過重な役割期待と業務範囲の不明確

さ」や「主治医との連携」に関する困難感が高かったことが報告されている¹⁾。また、介護支援専門員を対象とした先行研究では、ストレス^{3) 4)}やバーンアウト^{5) ~7)}などに関して言及がなされたものが数多く存在する。介護支援専門員によるケアマネジメント実践や事務処理業務等の負担が過剰になった際は、バーンアウト等に繋がる可能性が考えられる。このことから、介護支援専門員においても働き方の検討は重要課題であり、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の推進に向けた議論が求められる。

WLBは、仕事と生活の調和を意味し、我が国では、2007年に「仕事と生活の調和憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策

定されている。現在、我が国では、多種多様な職種において WLB の推進が模索されており、保健、医療、福祉領域では、特に看護師^{8)~13)}の WLB に関して、様々な知見が蓄積されている。しかし、介護支援専門員をはじめ、福祉領域における専門職の WLB に関する検証は、多くはなされていない状況にある。その理由として、理念としての WLB の重要性は認知されはじめているものの、実証的研究による検証やその知見の蓄積が進んでおらず、エビデンスに基づいた具体的方策の検討が、現状においても模索段階にある可能性が考えられる。介護支援専門員の WLB に焦点を当てた数少ない先行研究では、職場の適切な業務管理体制や時間外労働の頻度が WLB の満足度に影響を及ぼしていたことが報告されている¹⁴⁾が、介護支援専門員の WLB の実態自体についての言及はなされていない。このことは、WLB の推進が目指されている現状においても、介護支援専門員の WLB の実態が不明確な状態のままであり、その実態の検証が喫緊の課題であることを意味している。

今後、介護支援専門員の WLB の推進を検討する際は、現職の介護支援専門員を対象に、実証的研究に基づき、WLB の実態を明らかにしていくことが重要であり、その知見をもとに議論を重ねていくことが有効である。

そこで、本研究では、介護支援専門員の WLB の実態について、実証的研究から明らかにすることを第一の目的とする。その際、本研究では、仕事と生活のバランスに関し、時間軸から、その満足度について把握することとした。さらに、本研究では、介護支援専門員の WLB の実態の把握に加え、過去および未来における WLB に関する認識についても明らかにすることとした。WLB は、常に一定の状態のまま保持されるものでなく、ライフステージにおける様々な局面において変化を伴う可能性がある。つまり、WLB を多角的に検討する際は、現状の WLB の状態を明らかにしつつ、過去および将来の WLB に対する認識につい

ても着目することで、より正確な理解につながるといえよう。

そこで、本研究では、介護支援専門員の現状の WLB の実態を検証することに加え、過去および将来の WLB の認識に関しても把握することで、介護支援専門員の WLB をより多角的に検討することとした。

さらに、本研究では、WLB を多角的かつ総合的に検証すべく、第二の研究目的として、仕事と生活の多様な側面での活動に着目することで、介護支援専門員の WLB の構成要素についても検証を行うこととした。介護職員の WLB に焦点を当てた先行研究では、時間軸からの WLB の満足度の把握のみならず、仕事と生活の多様な活動における充足感といった側面から、WLB の構成要素について検証が行われている¹⁵⁾。本研究においても、第一の目的である仕事と生活のバランスについて、時間軸からその満足度を捉えることに加え、仕事および生活面での活動の充足感といった側面からも、介護支援専門員の WLB を検証していくこととした。そのことにより、介護支援専門員の WLB について、より多角的かつ総合的に検証することを本研究の目的とした。

本研究は、これまでその実態が不明確な状態にあった介護支援専門員の WLB を統計的分析により、明確にする点に新規性がある。本研究結果は、介護支援専門員の WLB の具現化を検討するにあたって、エビデンスに基づいた知見を提示できる点で、一定の意義があると考ええる。

II. 研究方法

A. 調査の対象と方法

全国の居宅介護支援事業所に所属する介護支援専門員 1000 名を調査対象とした。調査対象者の選定の手順は、以下である。

まず、調査実施時において、各都道府県の介護サービス情報公表システムに登録されていた居宅

介護支援事業所数を確認した。次に、各都道府県の居宅介護支援事業所数を合算し、全国の事業所の全体数を算出した。その全体数と各都道府県の事業所数の比較から、都道府県ごとに占める居宅介護事業所数の割合を算出した。最後に、本研究の調査対象数である 1000 に各都道府県の居宅介護支援事業者数の割合を乗じて、都道府県ごとに調査対象数を算出した。

以上の手続きを経て算出した各都道府県の調査対象数に基づき、都道府県ごとに無作為抽出により、居宅介護支援事業所を抽出した。調査対象である居宅介護支援事業者には、調査票とともに、調査依頼書を送付し、所属している介護支援専門員の内、1 名のみアンケートに回答するよう依頼した。以上の手順により、無作為抽出した居宅介護支援事業所から 1 名、計 1000 名の介護支援専門員を対象とした。

調査方法は、自記式調査質問紙を用いた無記名の郵送調査である。調査期間は 2018 年 1 月 29 日から 2 月 19 日までとした。回収数は 380 通、有効回収率は 38.0%であった。

B. 調査項目

(1) WLB の実態 (表 1)

介護支援専門員の WLB の実態を捉えるにあたって、先行研究で用いられている WLB 尺度を採用することとした。介護職員の WLB を実証的に検証した先行研究¹⁵⁾では、仕事と生活に費やす時間のバランスに対する満足度から測定を試みている。その際、先行研究では、WLB の測定尺度として単一項目尺度が用いられている。この尺度は、WLB に関する複数の先行研究で用いられた単一項目尺度を参考にしていることが言及されている。そこで、本研究でも、介護職員の先行研究¹⁵⁾で用いられた単一項目尺度で、介護支援専門員の WLB を捉えることとした。具体的な質問項目は、「あなたは、現在、仕事に費やす時間とプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバ

ランスに満足していますか」である。回答は、「1. まったく満足していない」から「5. とても満足している」の 5 件法で測定した。

過去および将来の WLB の測定においては、WLB を保持することの困難感に関する認識から検証を試みることにした。その際、前述の単一項目尺度の視点を参考に過去、将来における WLB の認識に関しても単一項目で設定することとした。具体的な項目内容は、過去における WLB 保持の困難感では「あなたは、過去に、仕事に費やす時間とプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバランスをとることが困難になったことがありますか」といった質問項目を設定した。回答は、「1. まったくない」から「5. とてもある」の 5 件法で測定した。

また、将来における WLB 保持の困難予測では、「あなたは、将来、仕事に費やす時間とプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバランスをとることが困難になる可能性がありますか」といった項目を設定した。回答は、「1. まったく思わない」から「5. とても思う」の 5 件法で測定した。

(2) WLB の構成要素 (表 3)

介護支援専門員の WLB の構成要素の検討においては、介護職員を対象とした先行研究で用いられた尺度¹⁵⁾を採用することとした。先行研究では、介護職員の WLB の構成要素を明らかにすべく、WLB の尺度の検討がなされており、妥当性および信頼性の確認がなされている¹⁵⁾。本尺度は、ワーク（仕事に関する充足感）とライフ（家庭生活、娯楽・趣味等、健康等に関する充足感）の充足感を捉えるべく、多角的な側面から質問項目が構成されている¹⁵⁾。本研究においても、この尺度を採用することとした。

具体的な質問項目として、仕事に関する充足感については、仕事に「やりがいをもって取り組んでいる」、「充実感をもって取り組んでいる」、「自

表 1. 介護支援専門員の WLB の回答分布

(n=377)		
あなたは、現在、仕事に費やす時間とプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバランスに満足していますか		
	N	%
まったく満足していない	39	10.3
あまり満足していない	131	34.7
どちらでもない	77	20.4
やや満足している	97	25.7
とても満足している	33	8.8
合計	377	100
あなたは、過去に、仕事に費やす時間とプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバランスをとることが困難になったことがありますか		
	N	%
まったくない	5	1.3
あまりない	55	14.6
どちらでもない	25	6.6
ややある	144	38.2
とてもある	148	39.3
合計	377	100
あなたは、将来、仕事に費やす時間とプライベートの生活（個人の生活や家庭生活）に費やす時間のバランスをとることが困難になる可能性があると思いますか		
	N	%
まったく思わない	9	2.4
あまり思わない	78	20.7
どちらでもない	62	16.4
やや思う	149	39.5
とても思う	79	21.0
合計	377	100

表 2. 介護支援専門員の WLB の因子分析結果

(n=365)			
	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子
娯楽・趣味・学習・健康等に関する充足感 ($\alpha=.896$)			
自分の好きな娯楽を楽しむ時間をもつことができています	0.957	-0.122	-0.044
自分の趣味を行う時間をもつことができています	0.944	-0.073	-0.091
自分の関心がある学習に取り組むことができています	0.686	0.087	-0.025
自分の休養を十分にとることができています	0.653	-0.012	0.136
身体の健康状態を良好に保つことができています	0.590	0.063	0.132
ストレスをうまく発散できています	0.571	0.159	0.130
仕事に関する充足感 ($\alpha=.850$)			
仕事に充実感をもって取り組んでいる	-0.003	0.871	-0.008
仕事にやりがいをもって取り組んでいる	-0.068	0.827	0.069
仕事に自分の能力を発揮しながら取り組んでいる	0.061	0.755	-0.114
仕事に達成感をもって取り組んでいる	0.123	0.689	-0.014
仕事に責任感をもって取り組んでいる	-0.118	0.509	0.056
家庭生活に関する充足感 ($\alpha=.880$)			
家族との生活を充実させることができています	0.088	0.004	0.817
家族との関係を良好に保つことができています	-0.017	0.003	0.813
必要に応じて家族に協力できています	-0.076	0.011	0.769
家族と過ごす時間を持つことができています	0.188	-0.052	0.701
累積寄与率 (%)			60.281
因子間相関			
第 1 因子	1		
第 2 因子	0.403	1	
第 3 因子	0.684	0.397	1

因子抽出法: 主因子法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

表 3. 介護支援専門員の WLB の構成要素に関する質問項目

	(n=365)	
	M	SD
娯楽・趣味・学習・健康等に関する充足感 ($\alpha=.896$)		
あなたは、仕事をしながらでも、自分の好きな娯楽を楽しむ時間をもつことができている	3.14	± 1.17
あなたは、仕事をしながらでも、自分の趣味を行う時間をもつことができている	3.00	± 1.22
あなたは、仕事をしながらでも、自分の関心がある学習に取り組むことができている	3.02	± 1.10
あなたは、仕事をしながらでも、自分の休養を十分にとることができている	2.94	± 1.07
あなたは、仕事をしながらでも、身体の健康状態を良好に保つことができている	3.15	± 1.04
あなたは、仕事をしながらでも、ストレスをうまく発散できている	3.02	± 1.10
仕事に関する充足感 ($\alpha=.850$)		
あなたは、仕事に充実感をもって取り組んでいる	3.76	± 0.94
あなたは、仕事にやりがいをもって取り組んでいる	3.98	± 0.88
あなたは、仕事に自分の能力を発揮しながら取り組んでいる	3.73	± 0.82
あなたは、仕事に達成感をもって取り組んでいる	3.61	± 0.98
あなたは、仕事に責任感をもって取り組んでいる	4.40	± 0.60
家庭生活に関する充足感 ($\alpha=.880$)		
あなたは、仕事をしながらでも、家族との生活を充実させることができている	3.42	± 1.00
あなたは、仕事をしながらでも、家族との関係を良好に保つことができている	3.75	± 0.91
あなたは、仕事をしながらでも、必要に応じて家族に協力できている	3.70	± 0.92
あなたは、仕事をしながらでも、家族と過ごす時間を持つことができている	3.52	± 1.00

分の能力を発揮しながら取り組んでいる」、「責任感をもって取り組んでいる」、「達成感をもって取り組んでいる」といった 5 項目を設定した。家庭生活の充足感については、「家族と過ごす時間を持つことができている」、「必要に応じて家族に協力できている」、「家族との関係を良好に保つことができている」、「家族との生活を充実させることができている」といった 4 項目を設定した。娯楽・趣味等の充足感に関しては、「自分の趣味を行う時間をもつことができている」、「自分の好きな娯楽を楽しむ時間をもつことができている」、「自分の関心がある学習に取り組むことができている」の 3 項目を設定した。健康等の充足感に関しては、「身体の健康状態を良好に保つことができている」、「ストレスをうまく発散できている」、「自分の休養を十分にとることができている」の 3 項目を設定した。

以上、ワークとライフ、それぞれの側面における充足状況に対する介護支援専門員の自己評価を総合的に捉えることとした。回答選択肢は、本研究において設定した質問項目に対し、「1. まったくそう思わない」から「5. とてもそう思う」の 5

件法で測定した。

分析においては、本研究で設定した質問項目に関し、因子分析を行うことで、その構成要素を検討することとした。また、抽出された因子の信頼性の検討に関しては、因子ごとに Cronbach の α 係数を算出することで、内的整合性を確認することとした。

(3) 対象者の基本属性

調査対象者の基本属性を捉えるにあたって、性別、年齢、現在の職場の勤務年数を尋ねた。

C. 分析方法

第一の研究目的である介護支援専門員の WLB の実態把握においては、本研究で設定した WLB の単一項目尺度に対する回答の度数分布状況から明らかにすることとした。

また、過去および将来の WLB の認識についても、それぞれ本研究で設定した単一項目尺度に対する回答の度数分布状況から明らかにすることとした。

第二の研究目的である WLB の構成要素の検討

については、因子分析を行うことで、抽出された因子の特徴を確認し、その構成要素を明らかにすることとした。また、信頼性の検討に関しては、抽出された各因子の Cronbach の α 係数を算出することで、内的整合性を確認することとした。

なお、研究目的1および2で用いた各変数において欠損値がある場合は、それぞれ分析対象から除外した。よって、各分析における対象者数は、欠損値数の違いにより異なっている。

D. 倫理的配慮

本研究では、調査実施者が所属している大学の研究等倫理審査委員会が定める審査の承認を得た上で、調査を実施した。また、郵送調査の際は、調査票とともに調査依頼書を同封し、その中において本調査の趣旨、および個人や事業者が特定されることがないように個人情報の保護に努めることを説明した。回答は自由意志に委ねられており、調査票は無記名とした。さらに調査票の管理は、個人情報が外部に漏れぬよう、厳重に保管した。

III. 分析結果

A. 回答者の基本属性

回答者の性別は、女性が286名(75.9%)、男性が91名(24.1%)であった。年齢は、平均50.6歳であった。現在の職場での経験年数は、3年未満が83名(22.3%)、3年以上6年未満が91名(24.5%)、6年以上9年未満が63名(16.9%)、9年以上12年未満が44名(11.8%)、12年以上が91名(24.5%)であった。

B. 介護支援専門員のWLBの実態の検討(表1)

現在のWLBの満足度について回答の度数分布状況を確認した結果、「まったく満足していない」が39名(10.3%)、「あまり満足していない」が131名(34.7%)、「どちらでもない」が77名(20.4%)、「やや満足している」が97名(25.7%)、「とても

満足している」が33名(8.8%)であった。

過去におけるWLB保持の困難感について回答の度数分布状況を確認した結果、「まったくない」が5名(1.3%)、「あまりない」が55名(14.6%)、「どちらでもない」が25名(6.6%)、「ややある」が144名(38.2%)、「とてもある」が148名(39.3%)であった。

将来におけるWLB保持の困難感予測について回答の度数分布状況を確認した結果、「まったく思わない」が9名(2.4%)、「あまり思わない」が78名(20.7%)、「どちらでもない」が62名(16.4%)、「やや思う」が149名(39.5%)、「とても思う」が79名(21.0%)であった。

C. 介護支援専門員のWLBの因子分析および信頼性の検討(表2)

介護支援専門員のWLBの構成要素を明らかにするために、因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。因子分析の結果、3因子が抽出された。抽出された質問項目の特徴から第1因子を「娯楽・趣味・学習・健康等に関する充足感」(6項目)、第2因子を「仕事に関する充足感」(5項目)、第3因子を「家庭生活に関する充足感」(4項目)と命名した。

第1因子の「娯楽・趣味・学習・健康等に関する充足感」は、「自分の好きな娯楽を楽しむ時間をもつことができている」、「自分の趣味を行う時間をもつことができている」、「自分の関心がある学習に取り組むことができている」、「自分の休養を十分にとることができている」、「身体の健康状態を良好に保つことができている」、「ストレスをうまく発散できている」の6項目により構成された。第2因子の「仕事に関する充足感」は、仕事に「充実感をもって取り組んでいる」、「やりがいをもって取り組んでいる」、「自分の能力を発揮しながら取り組んでいる」、「達成感をもって取り組んでいる」、「責任感をもって取り組んでいる」の5項目により構成された。第3因子の「家庭生活に関す

る充足感」は、「家族との生活を充実させることができる」、「家族との関係を良好に保つことができる」、「必要に応じて家族に協力できている」、「家族と過ごす時間を持つことができる」の4項目により構成された。抽出された各因子のCronbachの α 係数を算出した結果、「娯楽・趣味・学習・健康等に関する充足感」は.896、「仕事に関する充足感」は.850、「家庭生活に関する充足感」は.880であった。また、介護支援専門員のWLBに関する全体のCronbachの α 係数は.908であった。

また、3因子間の相関係数は、第1因子と第2因子が $r=.403$ 、第1因子と第3因子が $r=.684$ 、第2因子と第3因子が $r=.397$ であった。

IV. 考察

A. 介護支援専門員のWLBの実態

分析の結果、介護支援専門員のWLBの現状として、「満足している」（「やや満足している」と「とても満足している」の合計）と回答した群が34.5%であり、「満足していない」（「あまり満足していない」と「まったく満足していない」の合計）と回答した群が45.0%であることが明らかとなった。

以上の結果より、本研究では、介護支援専門員のWLBの現状として、「満足している」群より「満足していない」群の割合が上回っていたことが示された。介護職員のWLBの現状を捉えた先行研究では、介護職員の自身のWLBに対する回答として、「まったく満足していない」と「あまり満足していない」の合計が42.8%であったことが報告されている¹⁵⁾。本研究においても、自身のWLBに対して、「満足していない」との回答の介護支援専門員が45%いたことが示された。介護支援専門員のWLBを検討するにあたっては、まず、現状のWLBの実態を的確に把握するとともに、その要因の検討も重要となる。

働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関

する調査の報告書では、長時間勤務の風土がWLBの満足度を阻害する要因であることが指摘されている¹⁶⁾。また、介護支援専門員を対象とした先行研究では、時間外労働がWLBの満足度に負の影響を及ぼしていたことが報告されている¹⁴⁾。この結果より、時間外労働が仕事における長時間労働を誘発し、介護支援専門員の仕事と生活の調和に負の影響を与えている可能性が言及されている¹⁴⁾。

これら先行研究の知見より、WLBの満足度を低めている介護支援専門員は、業務における負担が高い状態にある可能性が推察される。今後、介護支援専門員のWLBの具現化を検討するにあたっては、現状のWLBに満足していない層を的確に把握していくことが重要であり、それらの介護支援専門員の業務負担が過剰なものになっていないか等の検証が求められよう。

また、介護支援専門員の過去におけるWLB保持の困難感では、過去にWLBを保持することが困難になったことが「ある」（「ややある」と「とてもある」の合計）と回答した群が77.5%であった。さらに、将来におけるWLB保持の困難予測では、将来、WLBを保持することが困難になる可能性があると思う（「やや思う」と「とても思う」の合計）と回答した群が60.5%であることが明らかとなった。

以上の結果より、介護支援専門員の半数以上が、過去においてWLBを保持することが困難になった経験や、将来、WLBの保持に困難を有する可能性を認識していることが伺えた。このことから、現状におけるWLBの満足度のみならず、過去および将来におけるWLBに対する認識など、時系列的な観点からWLBを捉えた際、WLBに不調和が生じる可能性は、多くの介護支援専門員にとって共通性を有した課題であると捉えることが重要である。

中長期的な観点からWLBを捉えた際、仕事と生活の調和が課題となることは、多くの介護支援専門員に生じる可能性があることを認識するととも

に、介護支援専門員のライフステージごとに対応した対策を模索していくことが肝要である。内閣府の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、育児・介護休業、短時間勤務などを利用しやすい職場風土づくりの推進を掲げている¹⁷⁾。この視点は、育児や介護といったライフステージにおける各フェーズでのサポート体制づくりの必要性を示唆している。また、介護職員のWLBに焦点を当てた先行研究では、「育児休暇や介護休暇等の支援制度の利用のしやすさ」などの項目で構成された生活サポート体制が介護職員のWLBの満足度に影響を及ぼしていたことが報告されている¹⁸⁾。以上のことから、育児や介護問題など、介護支援専門員のライフステージの変化に対応できるようなサポート体制を職場レベルで充実させていくことが求められる。

B. 介護支援専門員のWLBの構成要素の検討

介護支援専門員のWLBの構成要素を検討した結果、第1因子では「娯楽・趣味・学習・健康等に関する充足感」、第2因子では「仕事に関する充足感」、第3因子では「家庭生活に関する充足感」といったワークとライフの要素を含む3因子が抽出された。また、抽出された3因子間においては、それぞれ正の相関が確認された（第1因子と第2因子： $r=.403$ 、第1因子と第3因子： $r=.684$ 、第2因子と第3因子： $r=.397$ ）。

介護職員のWLBの構成要素を捉えた先行研究においても、「仕事」、「家庭生活」、「娯楽・趣味・学習」、「健康・休養」に関する充足感といった因子により構成されており、それぞれの因子間において正の相関が確認されている¹⁵⁾。本研究においても、介護支援専門員のWLBの構成要素として抽出された3因子間において正の相関が確認され、先行研究の知見と一致していた。

このことは、仕事と生活の充足感に関する側面が、それぞれ独立して成り立っているのではなく、仕事の側面の充足感が生活の充足感に影響を及ぼ

し、また生活の側面の充足感が仕事の充足感にも影響を及ぼすという双方向の関係性からWLBが成り立っていることを示唆している。

介護支援専門員のWLBの推進を検討する際は、WLBにおける仕事および生活の側面がそれぞれに影響を及ぼし合う可能性を認識することが重要である。その際、介護支援専門員の生活面の充足に向けたサポートも必要となる。「仕事と生活の調和推進のための行動指針」では、育児・介護休業、短時間勤務などを利用しやすい職場風土づくりの推進を掲げていることは先に指摘した¹⁷⁾。介護支援専門員のWLBの具現化においては、職場レベルでの生活面のサポート体制を充実させることが、仕事における充足感にも影響を及ぼす可能性を認識していくことが重要である。同じく、仕事面におけるサポートも重要である。介護支援専門員の援助実践の困難感に焦点を当てた先行研究では、職場内サポートが、援助実践の多くの領域の困難感に関連を示したことが言及されている²⁾。介護支援専門員の仕事に対する充足感についても、職場内でのスーパービジョン等、業務におけるサポート体制を充実させることで、その充足感を高めていくことが重要である。そのことが生活面における充足感にも影響を及ぼす可能性を認識したうえで、仕事および生活の両側面でのサポート体制を職場レベルで充実させていくことが求められよう。

V. 結論

本研究では、介護支援専門員のWLBの実態およびその構成要素について検証を行った。その結果、現在のWLBに「満足していない」と回答した群が45.0%であったことが明らかとなった。また、本研究では、過去や将来におけるWLBの認識についても、検証を行った。その結果、本研究からは、WLBに不調和が生じる可能性は、多くの介護支援専門員にとって共通性を有した課題であることが示唆された。さらに、介護支援専門員の

WLB の構成要素を検討すべく因子分析を行った結果、仕事と生活の充足感を捉えた 3 因子が抽出された。介護支援専門員の WLB の推進を検討していくにあたっては、WLB に「満足していない」層を的確に把握するとともに、仕事および生活面における多角的かつ総合的なサポート体制を構築していく必要性が示唆された。

最後に本研究の限界および課題について述べる。本研究は、全国の介護支援専門員 1000 名を対象としており、有効回収率は 38.0%であった。このことから本研究結果でもって、全国の介護支援専門員の WLB の実態を一般化することはできない。今後においては、調査対象者数を増やすとともに、回収率がより高いものとなるよう検討のうえ、継続的に調査を実施することで知見を積み重ねていく必要がある。また、再度の調査を実施する際は、2019 年に施行された働き方改革関連法の影響を考慮に入れた比較検討も必要である。本研究は、働き方改革関連法施行前の 2018 年に実施されたものである。今後の課題は、働き方改革関連法施行後において、介護支援専門員の WLB にどのような変化が生じているかの比較検証を行っていくことが求められる。

最後に、WLB を捉えるにあたっての尺度の課題を述べる。本研究では、介護支援専門員の主観的評価から WLB の実態を捉えた。今後においては、介護支援専門員の WLB の実態をより客観的に捉えることのできる尺度についても検討していくことが求められる。また、WLB の構成要素として用いた尺度に関しても、その内容について再度の検討が必要である。本研究では、介護職員の WLB に焦点を当てた先行研究において、確証的因子分析等の検証を経て、信頼性および妥当性の確認がなされた尺度を採用した¹⁵⁾。しかし、仕事および生活面での充足感、個別的かつ多様性があるものであり、本研究で用いた尺度は、これらを捉えていない点において課題の多い尺度であると言える。今後においては、仕事と生活の調和がどの

ような活動指標で捉えることができるのか、再度の検討を行うことで、より精度の高い WLB 尺度を開発していくことが重要である。また、今後において、WLB の個別性、多様性を捉えるためには、質的研究を用いたアプローチを検討していくことも重要である。

さらに、介護支援専門員の WLB の特性を理解するには、他職種の WLB の実態とも比較検討を行い、その相違点について、分析していくことが課題である。以上、これらの課題を再度検討することで、介護支援専門員の WLB について、新たな知見を蓄積していくことが、今後、求められる。

謝辞

本調査にご協力いただきました介護支援専門員の皆様に御礼申し上げます。本研究は、科研費研究費助成事業（課題番号 15K17223）による研究結果の一部であり、研究成果報告書において言及しきれなかった調査データを用いて再分析を行うとともに、研究成果報告書の内容についてより詳細な分析および考察を行ったものである。

引用文献

- 1) 裴孝承、清水由香、岡田進一. 介護支援専門員の援助実践における困難感の構成要素. 介護福祉学. 2013 ; 20 (1) : 73-82.
- 2) 裴孝承、清水由香、岡田進一. 介護支援専門員の職務に関する職場内外のサポートと援助実践上の困難感との関連性. 介護福祉学. 2016 ; 23 (1) : 1-9.
- 3) 横山博司、田中裕美子. 女性介護支援専門員のワークストレスに関する研究 : ジェンダーストレスとの関係について. 下関市立大学論集. 2008 ; 52 (1・2) : 67-73.
- 4) 吉田輝美. 居宅介護支援事業所における介護支援専門員の精神的ストレス支援体制に関する研究. 人間関係学研究. 2012 ; 18 (1) : 1-10.
- 5) 高良麻子. 介護支援専門員のバーンアウトに関する

- 研究 バーンアウト予防法としてのストレスマネジメントの検討. 社会福祉実践理論研究. 2004 ; (13) : 25-37.
- 6) 高良麻子. 介護支援専門員におけるバーンアウトとその関連要因 : 自由記述による具体的把握を通して. 社会福祉学. 2007 ; 48(1) : 104-116.
- 7) 村社卓. 介護支援専門員の「バーンアウトプロセス」研究 「制度・法律」による影響に注目した環境要因の質的データ分析. 社会福祉実践理論研究. 2009 ; (18) : 1-11.
- 8) 水口誠子、吾妻知美. 看護師長を対象としたワーク・ライフ・バランス実現度尺度の開発. 日本看護科学会誌. 2022 ; 42 : 337-345.
- 9) 鈴木小百合. 看護師のワーク・ライフ・バランス実現に向けた看護師長のコンピテンシー評価尺度の開発と信頼性・妥当性の検討. 日本看護管理学会誌. 2021 ; 25 (1) : 192-203.
- 10) 河本秋子. 未就学児育児中の看護師のワーク・ライフ・バランスの構成概念に関するインタビュー調査. 行動医学研究. 2020 ; 25 (2) : 197-206.
- 11) 松尾まき、鈴木英子、北島裕子ら. 看護師を対象としたワーク・ライフ・バランス調節力尺度の開発 : 信頼性・妥当性の検討. 日本健康医学会雑誌. 2019 ; 28 (3) : 323-334.
- 12) 本島茉那美、富樫千秋、土井徹ら. 既婚女性看護師のワーク・ライフ・バランスの満足感とその関連要因. 日本健康医学会雑誌. 2017 ; 26 (1) : 7-16.
- 13) 近末清美. 子育てをしながら病院に勤務する看護職のワーク・ライフ・バランスと職業キャリア成熟との関連性. 日本看護管理学会誌. 2015 ; 19 (2) : 67-75.
- 14) 橋本力. 介護支援専門員のワーク・ライフ・バランスに影響を及ぼす要因分析－職場における業務管理体制および時間外労働と WLB との関連に焦点を当てて－. 神戸学院総合リハビリテーション研究. 2023 ; 18 (2) : 31-41.
- 15) 橋本力. 介護老人福祉施設に勤務する介護職員のワーク・ライフ・バランスの現状および構成要素. 社会福祉学. 2017 ; 58(3) : 27-40.
- 16) 東京大学社会科学研究所. 働き方とワーク・ライフ・バランスの現状に関する調査 報告書. 2009 ; 改訂第3 版 : 1-99.
- 17) 内閣府. 仕事と生活の調和推進のための行動指針 (2023.12.1 閲覧)
https://www.cao.go.jp/wlb/government/20barrier_html/20html/indicator.html
- 18) 橋本力. 介護老人福祉施設における介護職員のワーク・ライフ・バランスに影響を与える職場環境要因. 介護福祉学. 2016 ; 23(1) : 30-38.

Work–Life Balance of Care Managers and Evaluation of Its Components

Chikara Hashimoto

Faculty of Rehabilitation, Kobe Gakuin University

Abstract

[Objective] We investigated the work–life balance (WLB) of care managers and evaluated its components in this study.

[Methods] A mail-in, self-administered questionnaire survey was conducted among 1,000 care managers (380 responses were collected, with a valid collection rate of 38.0%). The analysis aimed to evaluate the actual state of WLB of care managers from diverse perspectives. The respondents were asked to specify their current satisfaction with their WLB as well as their recognition of their own WLB condition. Furthermore, a factor analysis was performed to clarify the components of their WLB.

[Results] Regarding WLB, 45.0% of the respondents were “not satisfied,” whereas 34.5% were “satisfied.” In the factor analysis, three factors were identified as the components contributing to the sense of fulfillment in work and life.

[Conclusion] The results of this study suggest that, to promote the WLB of care managers, it is important to accurately classify the demographic characteristics of individuals who are “not satisfied” with their WLB and implement multifaceted and comprehensive support measures for their work and life conditions.

Key Word : Care Managers, Work–Life Balance, Constituent Elements