

〈論 文〉

社会福祉施設従事者における仕事特性及び健康に関する日韓比較 —知的障害者施設従事者を対象に—

黄 京性, 岡部 和夫, 金 龍澤¹⁾

A comparative study of work and health conditions among staff at institutions for the mentally retarded in Japan and Korea

Kyeong Sung HWANG, Kazuo OKABE, Yongteak KIM¹⁾

¹⁾UNIVERSITY OF DONGKUK

The purpose of this study is to demonstrate job characteristics as well as the physical and mental health states of social welfare workers in Korea (K-group) and Japan (J-group). Despite the J-group evaluating their working environment and conditions higher than the K-group, the overall results show that the K-group is more satisfied with their job than the J-group with respect to service users, sense of job satisfaction, and sense of confidence in their job. In addition, results show also that the J-group has significantly more mental health problems than the K-group. The results of this study indicate that some necessary measures should be taken for Japanese workers.

本研究の目的は、社会福祉施設従事者における身心の健康及び仕事特性について日韓比較を通して探ることを主な目的とする。調査の結果、仕事及び勤務環境及び条件関連項目について、J-群（日本の従事者）が肯定的な評価をしているにもかかわらず、利用者との関係関連項目、仕事に関する知識や技術関連項目、仕事に対する自信感及び満足感関連項目においては、全体的にK-群（韓国従事者）より低い評価となっていた。また、仕事や職場関連の身体的な疲れについては両群ともにかなり多くの者が感じており、両群間に有意差は認められなかったが、精神的な疲れや不安及び悩みについてはJ-群がK-群より回答者が多く、仕事や職場関連のメンタル的な影響をK-群より強く受けていることが浮き彫りになった。

キーワード：知的障害者施設、福祉施設従事者、仕事特性、健康

1. 研究の概要

1. 目的

ヒューマンサービスに携わる職種は、多様で細分化されており、益々高度化していくことが予想される。なかでも特に、身体的または精神的に不自由さを抱えている人たちに福祉サービスを提供する場合、専門技術の内容だけでなく、肉体的・精神的にかかる負担は健常者に対するものとは大部異なるに違いない。こうした福祉の仕事を担当する従事者の仕事に対する内発的姿勢及び心身の健康が、従事者本人のみでなく利用者のサービスの質及びQOL（Quality of Life）までも影響することが十分に予想される。

先行研究では韓国の福祉領域における問題としてマンパワーの不足、低賃金、施設及び設備の老朽化そして非合理的な運営システム等が指摘されてきている¹⁾。本研究では、日本及び韓国の知的障害児者のための施設従事者を対象に、福祉領域でやり甲斐を持ちつつ長く働いてもらうための幾つかの関連要素や心身の健康状況などに焦点をあて現状と課題を明らかにし、究極的には福祉領域で働く従事者が内部に適応しつつ外界にも働きかける能力を養うことで福祉サービスの質的な向上に役立つ提言を目的とした。

2. 調査対象と方法及び内容

日本は2005年2月から2005年4月までに北海道内の15ヶ所の施設を対象としたが、韓国の場合は、調査協力者の方から施設の数把握しないという前提で協力していただいたため正確な対象の施設数は明示できない。調査は2005年12月から2006年5月までの間にソウル及び地方の幾つかの施設から協力が得

られ実施されたものである。調査対象は、両方ともに知的障害児・者施設の従事者のみとした。調査方法は、調査協力の依頼の際に協力してもらえ人数を確認の上、郵送による無記名自己記入式質問紙を用いて行った。当初、質問紙を回収したのは日本側 387 名と韓国側 182 名であったが、その中で記入漏れが著しく多かった者（J-群 7 部、K-群 4 部）を除き、最終的に分析の対象になったのは日本側 380 名と韓国側 178 名である。

なお、本研究で使われた調査項目の構成は、仕事特性関連 23 項目、仕事周辺 15 項目、健康関連 3 項目、サービス提供の姿勢関連 3 項目及び基本属性 5 項目の合計 56 項目からなっている。

II. 結果

1. 分析対象者の属性（表 1）

本調査で回答があったのは 558 名（J-群 380 名、K-群 178 名）で概略は次のとおりである。まず、対象者を性別で見ると、J-群は男女ともに丁度 5 割（男性 189 名、女性 191 名）だったのに対して、K-群は女性が 74%（132 名）と男性 26%（46 名）より 3 倍多かった。年齢層別では、両群ともに 20 代が最も多いなか、特に J-群の 34%（127 名）に対し、K-群は 62%（101 名）となっておりほぼ倍に近い割合で多いのが特徴である。次に 30 代（J-群 30%、K-群 25%）、40 代（J-群 22%、K-群 9%）、50 代（J-群 14%、K-群 4%）の順となっていた。

最終学歴については、両群ともに短大及び大学卒の者が最も多く、J-群は短大及び専門学校卒が 47%（179 名）、K-群は 56%（98 名）と K-群の方がやや高くなっていた。次いで大学及び大学院卒が多く、J-群は 30%（114 名）、K-群は 31%（55 名）となっており、高校卒においては J-群の 21（79 名）と K-群の 11%（20 名）の順となっていた。配偶者の有無については、「いる」と回答した者が J-群が 52%（196 名）と半数を超えているのに対し、K-群は 3 割（53 名）にとどまり、J-群とは対照的に配偶者がいる者が少なく、上記 3 項目にはいずれも両群間に統計的な有意差が認められた。

福祉施設での通算勤務年数については、両群の間はかなり異なる傾向がみられ、J-群は「10 年以上」と回答した者が最も多く 5 割近い 47%（175 名）だったのに対し、K-群は 1 割にも満たない 8%（13 名）にとどまっていた。逆に、K-群は「3 年未満」と回答した者が最も多く 54%（90 名）を占めていた。今回の調査の対象者における福祉施設での通算経験年数に関しては、J-群においては長いほど、K-群は短いほど多くなっていく傾向が明らかであった。

一週間の勤務時間をみると、J-群は「41～50 時間」が最も多く 83%（302 名）、次に「51 時間～60 時間」の 8%（28 名）となっていたのに対し、K-群は「60 時間以上」と回答した者が最も多く半数近い 47%（79 名）にのぼり、次に「41～50 時間」の 35%（59 名）、「51 時間～60 時間」の 11%（18 名）の順となり、K-群の方が J-群より勤務時間が統計的に有意に長い傾向がみられた。

2. 仕事と関連した周辺事項

1) 福祉の仕事を選んだ理由（図 1）

両群（J-群 38%、K-群 51%）ともに「遣り甲斐及び人を助けたくて」を理由に福祉の仕事を選択したとし、

表 1 属性

| ① 性別 | (%) | |
|------|-----------|-----------|
| | 日本 | 韓国 |
| 男性 | 189(49.7) | 46(25.8) |
| 女性 | 191(50.3) | 132(74.2) |

| ② 年齢 | (%) | |
|-------|-----------|-----------|
| | 日本 | 韓国 |
| 20代 | 127(34.1) | 101(61.6) |
| 30代 | 111(29.8) | 41(25.0) |
| 40代 | 83(22.3) | 15(9.2) |
| 50代以上 | 51(13.7) | 7(4.3) |

| ③ 最終学歴 | (%) | |
|-----------|-----------|----------|
| | 日本 | 韓国 |
| 中学卒（また以下） | 8(2.1) | 2(1.1) |
| 高校卒 | 79(20.8) | 20(11.4) |
| 短大・専門学校卒 | 179(47.1) | 98(56.0) |
| 大学・大学院卒 | 114(30.0) | 55(31.4) |

*

| ④ 配偶者の有無 | (%) | |
|----------|-----------|-----------|
| | 日本 | 韓国 |
| いる | 196(52.0) | 53(30.1) |
| いない | 181(48.0) | 123(69.9) |

| ⑤ 福祉施設の通算勤務年数 | (%) | |
|---------------|-----------|----------|
| | 日本 | 韓国 |
| 3年未満 | 69(18.4) | 90(53.9) |
| 3年～5年未満 | 61(16.2) | 34(20.4) |
| 5年～10年未満 | 71(18.9) | 30(18.0) |
| 10年以上 | 175(46.5) | 13(7.8) |

| ⑥ 1週間の勤務時間 | (%) | |
|-------------|-----------|----------|
| | 日本 | 韓国 |
| 40時間未満 | 69(18.4) | 90(53.9) |
| 30時間～50時間未満 | 61(16.2) | 34(20.4) |
| 50時間～60時間未満 | 71(18.9) | 30(18.0) |
| 60時間以上 | 175(46.5) | 13(7.8) |

社会福祉施設従事者における仕事特性及び健康に関する日韓比較

—知的障害者施設従事者を対象に—

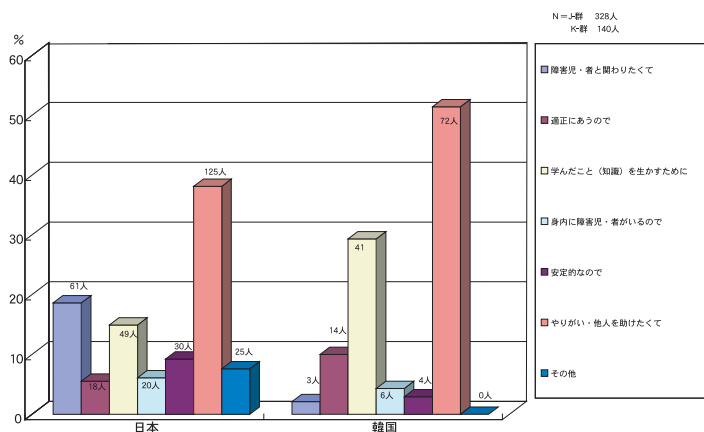


図1 福祉の仕事を選んだ理由

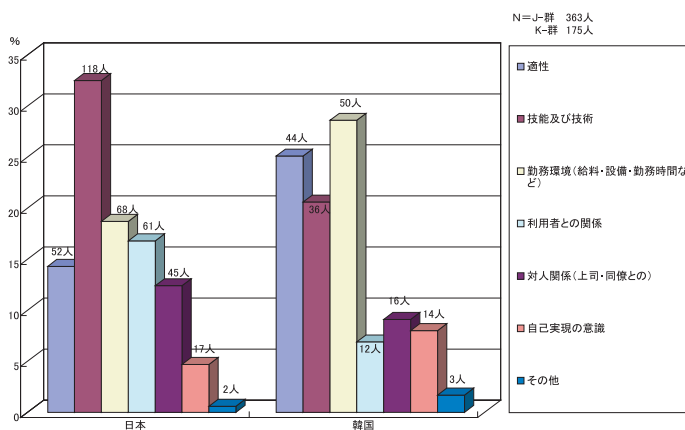


図2 仕事のために最も重要と思われるもの

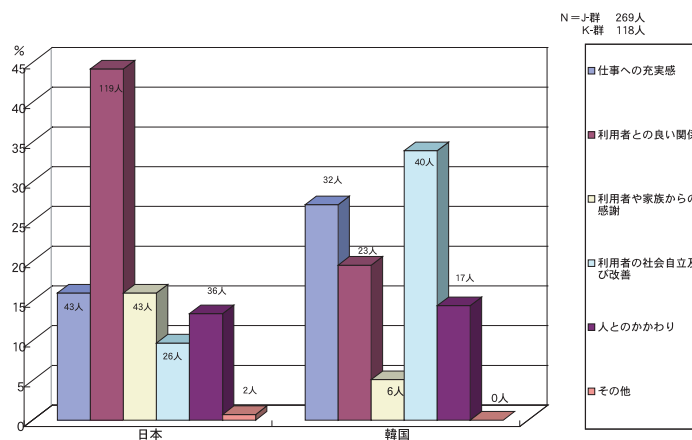


図3 今の仕事に就いて最も良かったこと

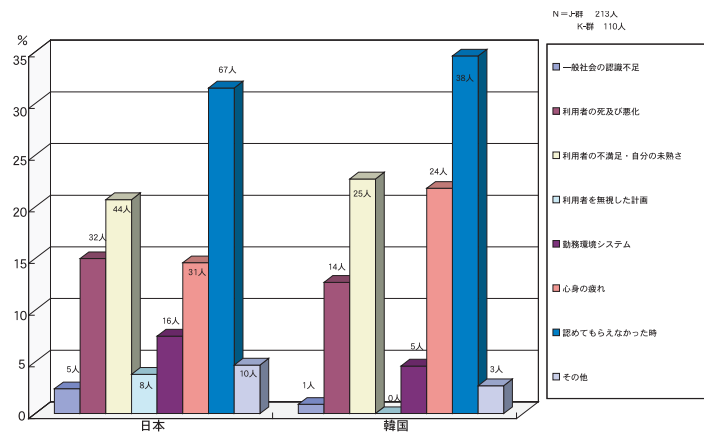


図4 仕事の中で最も嫌だったこと

福祉の仕事について人を助けることができる、なおやり甲斐のある仕事として捉えている者が多いことが窺える。次いで J- 群は「障害児・者と関わりたくて」が 2 割近く（19%）回答していたのに対して、K- 群は J- 群が 15% 程度回答した「学んだことを活かすために」に 3 割近い者が回答し、J- 群とはやや異なる傾向を呈していた。なお、「安定的なので」と回答した者は J- 群が 9%、K- 群は 3% と少なかった。

2) 今の仕事のために最も重要だと思われること（図 2）

今の仕事のために最も重要だと思われることについて、J- 群と K- 群の意見はやや異なった傾向がみられ、J- 群は「自分の技能や技術」に最も多く 33% が回答し、次いで「勤務環境（給料・設備・勤務時間等）」19%、「利用者との関係」17%、「自分の適性」14% などの順になっていたが、K- 群は「勤務環境（給料・設備・勤務時間等）」に回答した者が最も多く 3 割近く（29%）となり、次いで「自分の適性」25%、「自分の技能や技術」21%、「対人関係」9% などの順と J- 群とはかなり違う傾向が見られた。

3) 仕事を辞めたいと思うこと（表 2）

今の仕事から別の仕事に移りたいと思うことの有無について、「よくある」「時々ある」に回答した者が両群ともにほぼ半数ずつ分かれた回答（J- 群 49%、K- 群 55%）をしており、両群間に有意差はなかった。

4) 仕事の中で最も良かったこと及び最も嫌だったこと（図 3—図 4）

仕事の中で最も良かったこととして、J- 群は 4 割半ば（44%）の者が「利用者との関わり」を、K- 群は「利用者の自立（向上）」に 34% が回答し、両群ともに利用者を中心として仕事の喜びを感じているが窺える。J- 群は、次いで「仕事への充実感」及び「利用者及び家族からの感謝」にともに 16% ずつの者が回答していたのに対して、K- 群は「仕事への充実感」27%、「利用者とのかかわり」20%、「他人との関わり」14% の順と J- 群とはやや異なる傾向であった。

一方、仕事の中で最も嫌だったこととしては、両群ともに「認めてもらえなかった時」が最も多く（J- 群 31%、K- 群 35%）、次いで「利用者の不満・自分の未熟さ」、「利用者の死及び悪化」、「心身の疲れ」の順と、両群にはほぼ同じ傾向が見られた。

表 2 今の仕事を辞めたいと思うこと(%)

| | 日本 | 韓国 |
|-------|-----------|----------|
| よくある | 25(6.7) | 13(7.5) |
| 時々ある | 160(42.6) | 82(47.1) |
| あまりない | 137(36.4) | 61(35.1) |
| 全くない | 54(14.4) | 18(10.3) |

ns

表 3 サービス提供の姿勢

利用者の特性上、主観的判断でサービスを提供すること

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|-------|-----------|-----------|-----|
| よくある | 60(16.2) | 34(19.3) | |
| たまにある | 270(72.8) | 135(76.7) | |
| 全くない | 41(11.1) | 7(4.0) | * |

本人や家族の意思を尊重し自助能力の有無とは関係なくサービスを提供すること

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|-------|-----------|-----------|-----|
| よくある | 35(9.4) | 20(11.5) | |
| たまにある | 279(75.2) | 133(76.4) | |
| 全くない | 57(15.4) | 21(12.1) | ns |

ケア時間の制約で自立を優先させる余裕が持たなく、つい自分でやってあげること

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|-------|-----------|-----------|-----|
| よくある | 58(15.6) | 23(13.1) | |
| たまにある | 273(73.2) | 134(76.6) | |
| 全くない | 42(11.3) | 18(10.3) | ns |

3. サービス提供の姿勢（表 3）

1) 利用者の特性上、主観的判断でサービスを提供すること

「良くある」「たまにある」を合わせるとJ-群はほぼ9割（89%）とK-群が9割半ば（96%）となっており両群ともに主観的判断でサービスを提供する経験を多くしているなか、K-群の方がやや高く統計的に有意差が見られた。「全くない」と回答した者はJ-群が11%、K-群が4%となっていた。

2) 本人や家族の意思を尊重し自助能力の有無とは関係なくサービスを提供すること

受け手の自助能力とは関係なく本人や家族の意思に従いサービスを提供することについては、両群ともに「良くある」「たまにある」に8割半ばの者が回答し（J-群85%、K-群88%）、多くの者がそうした経験をしており両群間に有意差は認められなかった。

3) ケア時間の制約で自立を優先させる余裕が持てなく、つい自分でやってあげること

本質問項目についても両群ともに「良くある」「たまにある」に8割半ばから9割までの者が回答し（J-群89%、K-群90%）、少なかれ多かれそうした経験をしていることが両群に共通して見られ、両群間に有意差は認められなかった。

Ⅲ. 仕事特性に関する2群間の比較

1. 職場の勤務環境及び条件に対する評価（表4）

① 職場に相談や助言を受けられる同僚や上司の有無について、両群ともに肯定的に回答した者が9割近く、J-群は「いつもそう思う」に39%（149名）、「時々そう思う」が49%（185名）で、K-群は「いつもそう思う」に41%（72名）、「時々そう思う」に46%（82名）となっており、両群の間に有意差は見られなく、職場内に相談や助言を受けられる同僚や上司がいると捉えている傾向が両群ともに高かった。② 職場で十分な休みがとれているかについては、J-群の方がK-群より職場で十分な休みがとれていると捉えている回答者が多く、「いつもそう思う」「時々そう思う」を合わせると62%（237名）になっているに対して、K-群は46%の（82名）に留まっており両群の間には統計的な有意差が認められた。類似したことで下記5) 番の『疲れが職場の中でほぐれる環境である』かについての回答でも同様にJ-群の方がK-群よりやや肯定的な評価をしていた。

③ 時間やスケジュールにおいての余裕の有無については、両群の間に有意差は見られなく、J-群は「いつもそう思う」「時々そう思う」への回答者を合わせると44%（160名）となっていたのに対して、K-群は丁度5割（89名）の回答者となり、J-群よりやや多くなっていた。この結果から両群ともに仕事に関連して時間やスケジュールに余裕があると捉えているものは半数程度に留まっていた。④ 利用者のための十分なサービスが提供できるマンパワーの有無については、両群ともに職場にサービス提供のための十分なマンパワーがいると捉えている者が5割弱で、足りないとして捉えている回答者も半数程度いた。具体的な内容をみると、J-群は「いつもそう思う」が11%（41名）、「時々そう思う」に44%（168名）となっており、K-群は「いつもそう思う」に6%（10名）と「時々そう思う」に47%（82名）が回答し両群の間に有意差は認められなかった。

⑤ 疲れが職場の中でほぐれる環境であるかについて、両群ともに肯定的な評価をしている者が少ない中、特にK-群が低く「いつもそう思う」と「時々そう思う」を合わせてJ-群の39%（149名）に対して24%（43名）の低い水準に留まっていた。なお、両群の間には統計上の有意差が認められた。こうした結果から両群の間に統計的な有意差がありJ-群の方がK-群より肯定的な評価が多いものの、J-群も4割に満たない低い者だけの肯定的な評価であり、半数以上が現在の環境では疲れがほぐれるものではないという否定的な評価をしていることとなる。⑥ 仕事の内容に見合う待遇（給料・昇進等）を受けているかについて、J-群は、「いつもそう思う」に17%、「時々そう思う」に52%と合わせて7割近いものが自分の仕事に見合う待遇をもらっていると捉えているのに対して、K-群は「いつもそう思う」に6%、「時々そう思う」へ53%と合わせて6割に満たなく、肯定的な評価をしている回答者がJ-群よりやや少なく両群の間には有意差が見られた。最後に、⑦ 仕事のための十分な設備の有無について、両群ともに6割弱の者が「いつもそう思う」と「時々そう思う」に回答し、肯定的に捉えている中、否定的に捉えている回答者だけを見たとき、「全くそう思う」への回答者がJ-群は4%であったのに対して、K-群は11%とやや多く、両群の間には有意差が認められた。

表4 職場の勤務環境・条件への評価

① 職場に相談や助言が受けられる同僚や上司がいる

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|------|
| いつもそう思う | 149 (39.4) | 72 (40.5) | |
| 時々そう思う | 185 (48.9) | 82 (46.1) | |
| 殆どそう思わない | 40 (10.6) | 19 (10.7) | |
| 全くそう思わない | 4 (1.1) | 5 (2.8) | n.s. |

② 職場で十分な休みがとれる (%)

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|-----|
| いつもそう思う | 56 (14.7) | 13 (7.3) | |
| 時々そう思う | 181 (47.5) | 69 (38.8) | |
| 殆どそう思わない | 108 (28.4) | 65 (36.5) | |
| 全くそう思わない | 36 (9.5) | 31 (17.4) | *** |

③ 時間及びスケジュールに余裕がある (%)

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|------|
| いつもそう思う | 22 (5.8) | 12 (6.7) | |
| 時々そう思う | 138 (36.3) | 77 (43.3) | |
| 殆どそう思わない | 173 (45.5) | 65 (36.5) | |
| 全くそう思わない | 47 (12.4) | 24 (13.5) | n.s. |

④ 利用者のための十分なサービスが提供できる十分なマンパワーがいる

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|------|
| いつもそう思う | 41 (10.8) | 10 (5.7) | |
| 時々そう思う | 168 (44.3) | 82 (46.6) | |
| 殆どそう思わない | 133 (35.1) | 57 (32.4) | |
| 全くそう思わない | 37 (9.8) | 27 (15.4) | n.s. |

⑤ 疲れが職場の中でほぐれる環境である

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|-----|
| いつもそう思う | 18 (4.8) | 12 (6.8) | |
| 時々そう思う | 131 (34.6) | 31 (17.5) | |
| 殆どそう思わない | 163 (43.0) | 83 (46.9) | |
| 全くそう思わない | 67 (17.7) | 51 (28.8) | *** |

⑥ 仕事の内容に見合う待遇（給料・昇進等）を受けている

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|-----|
| いつもそう思う | 63 (16.6) | 11 (6.2) | |
| 時々そう思う | 198 (52.2) | 94 (52.8) | |
| 殆どそう思わない | 95 (25.1) | 55 (30.9) | |
| 全くそう思わない | 23 (6.1) | 18 (10.1) | *** |

⑦ 職場に仕事をするのに十分な設備がある

| | 日本 | 韓国 | (%) |
|----------|------------|-----------|-----|
| いつもそう思う | 40 (10.7) | 14 (7.9) | |
| 時々そう思う | 194 (51.7) | 92 (52.0) | |
| 殆どそう思わない | 125 (33.3) | 51 (28.8) | |
| 全くそう思わない | 16 (4.3) | 20 (11.3) | * |

2. 利両者とのかかわり関連（表5）

①常に、利用者の利益を優先しているかについては、両群ともに「いつもそう思う」と「時々そう思う」への回答者を合わせるとJ-群の8割弱やK-群の7割後半の肯定的な傾向が見られ、利用者の利益を優先す

る姿勢が浮き彫りになり、両群の間に統計的な有意差は認められなかった。② 利用者に対する親密感の度合いについては、両群ともに9割以上の回答者が肯定的に答え、殆どの回答者が利用者に親密に接していることが伺えた。この項目についても両群に有意差は見られなかった。

③ 利用者の特性をよく知っているについては、「いつもそう思う」と「時々そう思う」への回答者を合わせると、J-群は81% (308名)、K-群は90% (159名)と殆どの者がサービスの受け手である利用者をよく把握していると自らを判断していた。しかし、具体的にはJ-群よりK-群の方が利用者に対する理解に自信を示しており、こうした傾向は「殆どそう思わない」への回答者をみてわかるように、J-群の18% (69名)に比べてK-群は7% (13名)と低く両群の間には統計的な有意差が認められた。

④ 自分のサービスを利用者から満足してもらっていると捉えている者は、J-群の「いつもそう思う」「時々そう思う」への回答者を合わせるとJ-群の63% (240名)に対して、K-群は76% (134名)とJ-群より多少おおくになっている。特に「殆どそう思わない」への回答者をみると、J-群は34% (128名)となっているに対してK-群は19% (33名)とJ-群の方がK-群より少なくなっており、両群の間には有意差が見られた。⑤ 常に、利用者の立場を配慮しているについては、両群ともにほぼ9割近い者が「いつもそう思う」「時々そう思う」のいずれかに回答し、殆どの回答者が利用者の立場を配慮しながら仕事に臨んでいると解釈できる。本質問項目については、両群の間に統計的な有意差は認められなかった。

表5 利用者とのかかわり

① 常に、利用者の利益を優先している (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 108 (28.6) | 47 (26.7) |
| 時々そう思う | 201 (53.2) | 89 (50.6) |
| 殆どそう思わない | 61 (16.1) | 32 (18.2) |
| 全くそう思わない | 8 (2.1) | 8 (4.6) |

n.s.

② 利用者に親密感を感じている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 152 (40.0) | 76 (42.9) |
| 時々そう思う | 193 (50.8) | 87 (49.2) |
| 殆どそう思わない | 30 (7.9) | 9 (5.1) |
| 全くそう思わない | 5 (1.3) | 5 (2.8) |

n.s.

③ 利用者の特性を良く知っている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 47 (12.4) | 72 (40.9) |
| 時々そう思う | 261 (68.7) | 87 (49.4) |
| 殆どそう思わない | 69 (18.2) | 13 (7.4) |
| 全くそう思わない | 3 (0.8) | 4 (2.3) |

④ 利用者に満足してもらっている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|------------|
| いつもそう思う | 11 (2.9) | 32 (18.2) |
| 時々そう思う | 229 (60.4) | 102 (58.0) |
| 殆どそう思わない | 128 (33.8) | 33 (18.8) |
| 全くそう思わない | 11 (2.9) | 9 (5.1) |

⑤ 常に、利用者の立場を配慮している (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|------------|
| いつもそう思う | 92 (24.3) | 55 (30.9) |
| 時々そう思う | 240 (63.3) | 100 (56.2) |
| 殆どそう思わない | 40 (10.6) | 17 (9.6) |
| 全くそう思わない | 7 (1.9) | 6 (3.4) |

n.s.

表6 仕事の満足感

① 今の仕事を楽しくやっている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 84 (22.1) | 55 (30.9) |
| 時々そう思う | 232 (60.9) | 90 (50.6) |
| 殆どそう思わない | 56 (14.7) | 27 (15.2) |
| 全くそう思わない | 9 (2.4) | 6 (3.4) |

n.s.

② 今の仕事にやりがいを感じている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 106 (27.8) | 65 (36.5) |
| 時々そう思う | 228 (59.8) | 92 (51.7) |
| 殆どそう思わない | 45 (11.8) | 15 (8.4) |
| 全くそう思わない | 2 (0.5) | 6 (3.4) |

**

③ 今の仕事が適性に合っている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 58 (15.4) | 67 (37.6) |
| 時々そう思う | 206 (54.8) | 79 (44.4) |
| 殆どそう思わない | 103 (27.4) | 24 (13.5) |
| 全くそう思わない | 9 (2.4) | 8 (4.5) |

④ 今の仕事に自負心を持っている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 49 (13.1) | 70 (39.6) |
| 時々そう思う | 212 (56.7) | 74 (41.8) |
| 殆どそう思わない | 97 (25.9) | 31 (17.5) |
| 全くそう思わない | 16 (4.3) | 2 (1.1) |

⑤ 今の職務全般に関する満足感 (%)

| | 日本 | 韓国 |
|------------|-----------|-----------|
| とても満足している | 35(9.3) | 10(5.7) |
| まあまあ満足している | 235(62.5) | 137(78.3) |
| あまり満足していない | 99(26.3) | 23(13.1) |
| 全く満足していない | 7(1.9) | 5(2.9) |

**

3. 仕事への満足感関連（表6）

① 今の仕事を楽しくやっているかについて、両群ともに2割程度の者だけが「殆どそう思わない」「全くそう思わない」に回答し否定的になっていたが、残りの8割弱の者が「いつもそう思う」「時々そう思う」のどちらかに回答し、知的障害児・者を対象とする福祉の仕事に楽しく従事していた。両群の間に統計的な有意差は見られなかった。② 仕事によるやりがいについて、両群の間に統計的な有意差が見られるものの、ともに8割半ばの者が「いつもそう思う」「時々そう思う」のどちらかに回答し、自らの仕事からやりがいを見出していることが分かる。③ 仕事に対し適性が合うかについて、J-群は「いつもそう思う」に15%（58名）、「時々そう思う」に55%（206名）と合わせて70%の者が肯定しているのに対して、K-群は「いつもそう思う」に38%（67名）、「時々そう思う」に44%（79名）と87%の者と多く、K-群の方がJ-群より今の仕事が自分の適性に合っていると捉え、両群の間にははっきりした有意差が見られた。④ 仕事に対する自負心の有無に関してみると、J-群は「いつもそう思う」に回答した者が13%（49名）に留まっているのに対して、K-群は40%（70名）となっており、J-群よりかなり多くの者が強い自負心を持っていることが浮き彫りになった。全体的には「いつもそう思う」「時々そう思う」への回答者を合わせてみるとJ-群は7割丁度程度となっているのに対してK-群は8割弱となっており、両群の間には統計的な有意差が認められた。

4. 仕事に対する自信感関連（表7）

① 自分の考え方や工夫を提案しているかについて、両群ともに7割半ばの者が「いつもそう思う」又は「時々そう思う」に回答しており、職場で仕事に関連した工夫や提案をし、両群の間に有意差は見られなかった。② 職場での自分の役割の遂行に関する評価においては、両群の間に統計的な有意差が認められ、J-群よりK-群の方が肯定的に評価している者が若干多くなっていた。具体的には「いつもそう思う」「時々そう思う」を合わせた回答者がJ-群が66%（248名）となっているのに対して、K-群は78%（139名）とやや多くなっていた。逆に「殆どそう思わない」と回答した者は、J-群が31%（116名）とK-群の19%（34名）より多かった。③ 仕事に対する知識と技術熟知の評価についても、両群の間に統計的な有意差が見られ、上記項目同様J-群よりK-群の方が肯定的な回答者が多かった。詳細については、「いつもそう思う」「時々そう思う」を合わせるとJ-群は38%（143名）となっていたのに対して、K-群は69%（126名）と、J-群に比べて二倍に近く多くなっている。この仕事に対する知識と技術への自信感については両群の間にははっきりとした違いが浮き彫りになった。

④ 仕事の自律的な進め方については、自分のペースで進めていると捉えている者が両群ともに6割半ば程度となっていたが、残りの3割強の者が自己流で仕事を進めているとは思わない否定的な見解を示していた。両群の間に有意差は見られなかった。⑤ 「我を忘れるほど仕事に夢中になる」経験の有無により、仕事への溶け込み度合いをみたところ、両群の間に有意差がみられ、「いつもそう思う」「時々そう思う」を合わせるとJ-群の44%（167名）に比べてK-群は62%（109名）とJ-群よりやや多くなっておりここでもJ-群より自らの仕事振りを肯定的に評価している傾向が明らかであった。

⑥ 自発的な同僚との仕事の連携実践の自己評価を求めたと

表7 仕事への自信感

① 自分の考えや工夫を提案している (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|------------|
| いつもそう思う | 54 (14.3) | 29 (16.4) |
| 時々そう思う | 227 (60.1) | 100 (56.5) |
| 殆どそう思わない | 85 (22.5) | 34 (19.2) |
| 全くそう思わない | 12 (3.2) | 14 (7.9) |

n.s.

② 職場での自分の役割をしっかりと果たしている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|------------|
| いつもそう思う | 42 (11.1) | 25 (14.0) |
| 時々そう思う | 206 (54.6) | 114 (64.0) |
| 殆どそう思わない | 116 (30.8) | 34 (19.1) |
| 全くそう思わない | 13 (3.5) | 5 (2.8) |

*

③ 仕事に対する知識と技術を十分に持っている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|------------|
| いつもそう思う | 8 (2.1) | 16 (9.0) |
| 時々そう思う | 135 (35.7) | 110 (62.2) |
| 殆どそう思わない | 203 (53.7) | 47 (26.6) |
| 全くそう思わない | 32 (8.5) | 4 (2.3) |

④ 自分のペースで仕事を進めている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 39 (10.3) | 25 (14.2) |
| 時々そう思う | 201 (53.0) | 96 (54.6) |
| 殆どそう思わない | 122 (32.2) | 45 (25.6) |
| 全くそう思わない | 17 (4.5) | 10 (5.7) |

n.s.

⑤ 我を忘れるほど仕事に熱中になる (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 14 (3.7) | 11 (6.2) |
| 時々そう思う | 153 (40.3) | 98 (55.4) |
| 殆どそう思わない | 181 (47.6) | 59 (33.3) |
| 全くそう思わない | 32 (8.4) | 9 (5.1) |

⑥ 自ら積極的に同僚と仕事の連携をしている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|------------|
| いつもそう思う | 65 (17.2) | 29 (16.4) |
| 時々そう思う | 221 (58.3) | 108 (61.0) |
| 殆どそう思わない | 79 (20.8) | 35 (19.8) |
| 全くそう思わない | 14 (3.7) | 5 (2.8) |

n.s.

⑦ 仕事のためには積極的に同僚をリードしている (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----------|------------|-----------|
| いつもそう思う | 24 (6.4) | 12 (6.9) |
| 時々そう思う | 142 (37.6) | 91 (52.0) |
| 殆どそう思わない | 176 (46.6) | 60 (34.3) |
| 全くそう思わない | 36 (9.5) | 12 (6.9) |

*

ころ、「いつもそう思う」にJ-群の17%とK-群の16%、「時々そう思う」にJ-群の58%とK-群の61%と両方を合わせて両群ともに7割半ばの者が回答し、肯定的な連携の姿勢を呈していた。残りの2割半ばの者は、「殆どそう思わない」「全くそう思わない」に回答し、自ら他人との連携が不十分であるという認識を示していた。⑦ 同僚に対する自発的リーダーシップのじっせんについても、J-群は「いつもそう思う」「時々そう思う」を合わせると44%（166名）、K-群は59%（103名）となっており、J-群よりK-群の方がリーダーシップをとっていると自らを評価している者が多く、K-群の積極性が読み取れる。「殆どそう思わない」にJ-群の47%（176名）に対してK-群は34%（60名）が回答し、「全くそう思わない」にJ-群は10%（36名）に対してK-群は7%（12名）が回答していた。両群の間には統計的にも有意差が認められた。

4. 心身の健康（表8）

仕事と関連した肉体的な疲れを感じることにについては、両群ともに9割弱の者が「沢山ある」「たまにある」のいずれかに回答しており、殆どの者が多かれ少なかれ仕事と関連した肉体的な疲れを感じていることがいえよう。本項目については、両群間に統計的な有意差は認められなかった。なお、仕事と関連した精神的な疲れを感じることにについて、両群ともに9割を超える者が「沢山ある」「たまにある」に回答しており、「殆どない」「全くない」に回答した者は1割にも満たさなかった中、特にK-群の方がJ-群よりやや多く両群間には有意差が認められた。この結果は福祉施設での仕事と従事者のメンタル面における疲れとの関連性を窺わせた。

一方、仕事や職場と関連した不安、悩み等を感じることにの有無については、J-群の方がK-群より「ある」と回答した者が多く84%（312名）となっていたのに対して、K-群は63%（111名）で、J-群の方がK-群より仕事及び職場関連の不安や悩みを抱えており、両群間には統計的な有意差が見られた。なお、仕事及び職場関連の不安や悩みの主な理由として最も多く上げられたのは、両群ともに「仕事の質及び量の問題」でJ-群42%（133名）、K-群38%（44名）であった。次にJ-群は「仕事への適性の問題」25%（78名）、「職場の人間関係」15%（48名）、「昇進昇級のこと」6%（19名）、「配置転換のこと」5%（15名）、「離職・転職のこと」、「定年後のこと」の順となっていた。K-群は「職場の人間関係」18%（21名）、「仕事への適性の問題」15%（17名）、「定年後のこと」7%（12名）、「昇進昇級のこと」、「離職・転職のこと」、「配置転換のこと」の順となり、不安及び悩みの要因がJ-群とはやや異なった傾向が見られた（図5）。

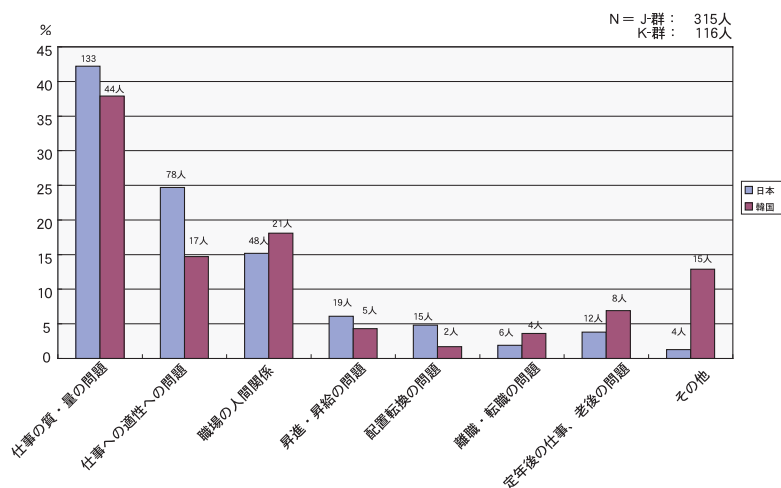


図5 不安・悩みの要因

表8 健康

① 仕事と関連し肉体的な疲れを感じることに (%)

| | 日本 | 韓国 |
|-------|-----------|-----------|
| 沢山ある | 92(24.3) | 51(28.8) |
| たまにある | 245(64.6) | 113(63.8) |
| 殆どない | 38(10.0) | 12(6.8) |
| 全くない | 4(1.1) | 1(0.6) |

ns

② 仕事と関連し精神的な疲れを感じることに (%)

| | 日本 | 韓国 |
|-------|-----------|-----------|
| 沢山ある | 131(34.6) | 48(27.0) |
| たまにある | 122(56.5) | 122(68.5) |
| 殆どない | 30(7.9) | 7(3.9) |
| 全くない | 4(1.1) | 1(0.6) |

*

③ 仕事や職場と関連して、不安、悩み等を感じることに (%)

| | 日本 | 韓国 |
|----|-----------|-----------|
| ある | 312(84.1) | 111(63.1) |
| ない | 59(15.9) | 65(36.9) |

IV. 結論と考察

属性及び周辺事項

1 週間の平均勤務時間が J-群に比べて K-群の方がかなり多い一方、通算勤務年数は J-群は約半数の者が「10 年以上」と回答していたのに対し、K-群は 1 割にも満たなかった。さらに、仕事のために最も重要視していることとして、J-群は「自分の技能や技術」を第 1 に取り上げ自分自身の仕事と関連したスキル面を重視していたが、K-群は「給料・設備・勤務時間などの勤務環境」を上げ、よいサービス提供のためにはまず従事者の勤務環境及び条件を優先視すべきであると捉え、両群間の考え方の違いがはっきりと見られた。

韓国ではこのような問題について、福祉従事者の給与水準が類似職種の 7 割程度のような状況など、以前から多くの関係者などから劣悪な勤務環境・条件の改善の必要性が指摘¹⁾されてきているものの、その改善はいまだに微々たるものに留まっており、一層改善の余地があることを示唆するものであろう。

福祉の仕事を選んだ理由について両群ともに「やり甲斐及び人を助けたくて」を上げる者が最も多く、福祉の仕事を選ぶ人が持つ特徴とも解釈できる。自分の仕事を価値として内面化する課業思考的な性向及び自分の仕事を肯定的に取り組む心持の人は職務満足度を高める^{2),3)}とされており、モチベーションとしては非常に望ましい傾向を両群ともに持っている。しかし、半数程度の者が離職及び転職について考えた経験を持っていることについては、その要因のより明確な究明と改善のための積極的な取り組みが今後の課題とされる。

なお、利用者の自立を阻害し得る潜在的な過剰サービスのパターンとして取り上げた 3 項目について、両群ともに 9 割前後の者が「利用者の特性上、主観的判断でサービスを提供すること」「本人や家族の意思を尊重し自助能力の有無とは関係なくサービスを提供すること」「ケア時間の制約で自立を優先させる余裕が持てなく、つい自分でやってあげること」のことを多かれ少なかれ経験していることが浮き彫りになった。この問題は一種の過剰サービスにつながる可能性を含むだけでなく、ひいては利用者の自立を妨げる要因にもなり得ることから、従事者、施設運営側及び利用者（家族を含む）の共通の問題として各々の意識向上や実践努力が求められる。

次に、仕事及び職場の勤務環境・条件関連の項目について、「職場で十分な休みが取れている」「疲れが職場の中でほぐれる環境である」「仕事の内容に見合う待遇を受けている」の 3 項目については J-群の方が K-群より肯定的な評価をしていた。しかし、仕事のための時間やスケジュールへの余裕及びサービス提供のための十分なマンパワーの有無に関する評価は、否定的に捉えているが半数もいた。特に、マンパワーの問題は、従事者の過大な勤務時間及び行政負担を誘発し、勤務能力を低下させ、サービスの質を低下させる原因になり得る⁴⁾。また、時間やスケジュールに迫られる状況であるとすれば、従事者の心身の疲れの原因になるだけでなく、仕事上の怠慢及び無誠意につながりかねない。こうした状況の改善は従事者の働く意欲及び満足感を高めるとともに、利用者が受けるサービスの質的向上にも影響するものである観点から迅速なシステムの改善などの工夫や取り組みが求められる。

利用者の利益の優先、利用者への親密感、利用者の立場の配慮のような利用者を優先し親密な関係を保つことについては両群ともに共通して殆どの者が肯定的な評価をしていたが、利用者の特性の理解や自分のサービスにより利用者が満足しているという評価については、J-群より K-群の方が高い自信感を示し両群間には統計的な有意差が認められた。主観的な評価ではあるもののクライアントの特性の的確な理解によるサービス提供はクライアントの満足につながる事が推測できることから、J-群のこの点に関する一層の改善努力が求められる。この種の研究に類似している特徴として、利用者との相互作用、双方向的な関係が仕事や職業生活に占める心理的な比重が大きいこと、しかも、利用者との関係は、仕事のやり甲斐や面白さを高めている源であると同時に、利用者からのストレスはサービス提供者としての自信喪失を生む源になっているという二面性をもつものであり⁵⁾、従事者自らの努力とともに職場内外からの良い関係作りのための支援及び工夫が必要であろう。

仕事への自信感及び満足感

今の仕事が適性に合うと捉えるとともに自負心を持っている、そして自分の役割を成し遂げ、仕事関連の知識や技術を熟知し、仕事のために同僚をリードしているなど、自信感及び満足感についてみたところ、上

記全項目において、K-群がJ-群より有意に高い結果が得られ、韓国の従事者の方が日本の従事者より仕事に関する自信感及び満足感を持っていることが明らかになった。この結果は、上記の利用者の特性の理解や自分のサービスにより利用者が満足しているという主観的評価がJ-群よりK-群が高かったことから裏付けられる。即ち、利用者の特性をよく理解し、利用者に見合ったサービスを提供することによって自らの仕事への満足感が高くなるという一連の関連性を考えさせる。

自分の仕事を価値として内面化させる課業志向的な性向は、組織構成員により一生懸命に働かせ、それに伴う保障が与えられることにより職務満足度が高まり²⁾、自分の仕事を肯定的に取り組む心持の人は、自分に与えられた勤務状況をより肯定的に認識するようになり、職務満足度を高揚させる結果をもたらす³⁾とされている。福祉の仕事を始める前後の福祉の仕事に対する情熱と価値認識は非常に高いものの、勤務年数が長くなるほど弱っていく傾向がある⁶⁾。日本の福祉従事者が自分の仕事を価値として内面化し、肯定的な姿勢（心）で取り組む努力とともに、そうした環境作りのための施設及び行政側の環境及びシステムづくりによる支援も必要であろう。

心身の健康については、両群ともに仕事と関連した肉体的疲れ及び精神的疲れを多かれ少なかれ感じている者が9割にもなっており、殆どの従事者が心身の疲れを感じながら働いていることが明らかになった。なお、仕事や職場と関連した不安、悩み等を感じることの有無については、J-群の方がK-群より統計的に有意に多くなっており両群間には統計的な有意差が見られ、日本の従事者の方が仕事や職場と関連した不安や悩みを抱えていた。こうした心身の疲れや不安及び悩みはストレスの原因になる場合が多いことから、こうしたストレスを誘発するストレスを如何に除去するかはあらゆる職場の共通の課題でもある。一般的に職場ストレスの要因として「職場の人間関係」「仕事の質的・量的問題」が高率を占めており⁷⁾、こうしたストレスフルな生活出来事（stressful life events）が積み重なればなるほど、適応障害が生ずる可能性が高くなると考えられている⁸⁾。また職場ストレスは、働く人々の心身の健康度を低下させるばかりでなく、その家族、職場をも不健康な状態に陥らせ、企業の生産低下をもたらすことへとつながり、職場の健康管理上の問題であると同時に経営上の重要な課題である⁹⁾とされる。こうした職場ストレスを如何に最小限に留めるかの問題は、職場生活と私生活の両立調和を前提にして、働く人が職場や仕事に本心から意義を見出せるようになることが重要であろう¹⁰⁾。

最後に、本調査研究の結果の特徴は、黄らによる日韓の高齢者福祉施設従事者を対象に比較研究した先行研究の結果¹¹⁾とほぼ類似した傾向が見られ、仕事及び勤務環境及び条件においてはJ-群（日本の従事者）が肯定的な評価をしているにもかかわらず、利用者との関係、仕事に関する知識や技術、仕事に対する自信感及び満足感においては、すべてK-群（韓国従事者）より低い評価となっていた。この結果を裏付ける類似した研究として、日本と台湾の精神遅滞関係施設職員の生活欲求調査があり、台湾の職員と比較して日本の施設職員は、仕事への関心が薄く、情緒的に著しく不安定的で、非協調的・攻撃的であり、活動性が乏しく・内向的でリーダーシップにかけていた結果が得られたとし、その要因として、常に必要とされる改革への意欲の衰退を上げている¹²⁾。

本調査の結果は、従事者の主観的な評価を重視したものであり、両国の社会、経済、宗教のように従事者の仕事の選択や行動意識に影響しうる相違点などは反映されていない。しかし、そうしたことを排除し結果だけを持って評価するのであれば、日本の施設従事者が韓国の施設従事者より勤務環境が良いにもかかわらず、利用者との関係、仕事に対する自信感及び満足感が低く、仕事や職場と関連した不安や悩みが多いことが浮き彫りになった。障害者施設で求められる支援の中身を、障害者の発達支援や能力の獲得のための方策や支援である¹³⁾とすれば、従事者においてはその実現から仕事の満足や自己実現を求める姿勢が望まれ、施設や行政側は勤務環境及びシステムを通じて改善策を探ることが今後の重要な課題となるだろう。

本研究は、道北地域研究所の特別研究費の助成によるものである。

参考文献

- 1) Park, T. Y.; 「二十一世紀に備えた障害者福祉施設の当面課題及び対策方案」, 韓国障害者施設協会, 9-10, 1997
- 2) Kanungo, R. N. Work Alienation. New York: Praeger. Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology, 67(3): 341-349, 1982 b

- 3) Levin, I, and Stokes, J. P. Dispositional approach to job satisfaction: The role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*. 74: 752-758, 1989
- 4) Jang, S. J.: 障害者福祉施設従事者の職務満足度に影響を及ぼす要因に関する研究, DongShin 大学社会開発大学院, 3-4, 1998
- 5) 山崎喜比古: 東京都立労働研究所, 103-108, 2000
- 6) 黄京性, 山崎喜比古: 韓国の福祉施設従事者における「内的適応」と心身の健康—年齢層別の比較から—, 日本保健福祉学会誌, 9(1), p3-14, 2002
- 7) 全国社会福祉協議会: 全国社会福祉協議会, 福祉施設職員, ホームヘルパー, 社会福祉協議会等, 福祉従事者確保に関する緊急提言, 月間福祉, 75(5), 110-117, 1992
- 8) Holmes, T. H. and Rahe, R. H. The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218, 1967
- 9) 森崎美奈子: 職場不適応減少とメンタルヘルス支援活動 (特集: 職場ストレス—最近の実情を探る), 労働の科学, 52(1), 16-19, 1997
- 10) 国吉空: 働きざかりの組織人のメンタルヘルス (特集働きざかりの心の健康), 教育と医学, 46(9), 752-757, 1998
- 11) KS Hwang, YT, Kim, 「INTERNAL ADJUSTMENT」 AND HEALTH ON NURSING HOME WORKERS, -COMPARATIVE STUDY BETWEEN KOREA AND JAPAN-, 市立名寄短期大学紀要, 37, 63-70, 2005
- 12) 田ヶ谷雅夫: 「戦後の知的障害者福祉の総括と従事者論」—白鳥の歌—, 「さぽーと」第 51 巻 (12), 11-16, 2004 (12)
- 13) 米澤国吉: 知的障害児施設における発達支援と職員の意識改革, 青森保健大紀要, 2 (1), 1-7, 2001