

# 地域包括支援センターに おける運営形態による労働 職場ストレス度等の調査

【調査報告書】

2015年6月

## 目次

2章 基本調査と運営形態について.....	1
2-1 基本情報と運営形態 .....	1
2-2 職場・勤務状況と運営形態について.....	4
3章 地域包括ケアシステムへの意識と運営形態について.....	9
4章 労働職場ストレス度と運営形態.....	11

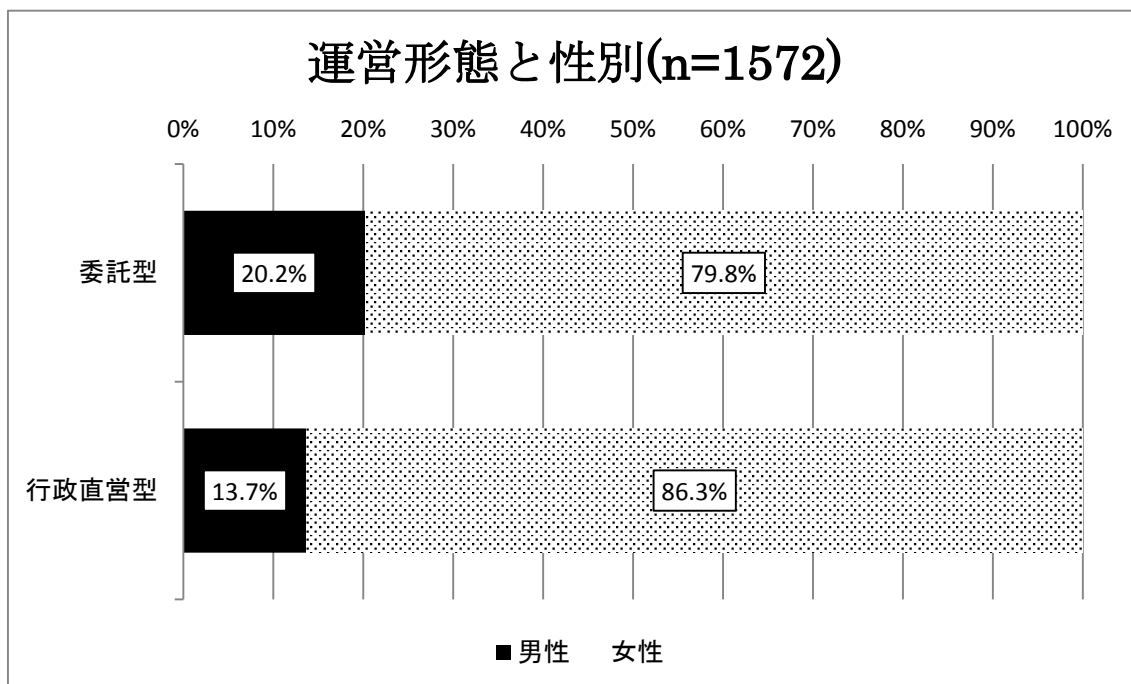
## 2章 基本調査と運営形態について

### 2-1 基本情報と運営形態

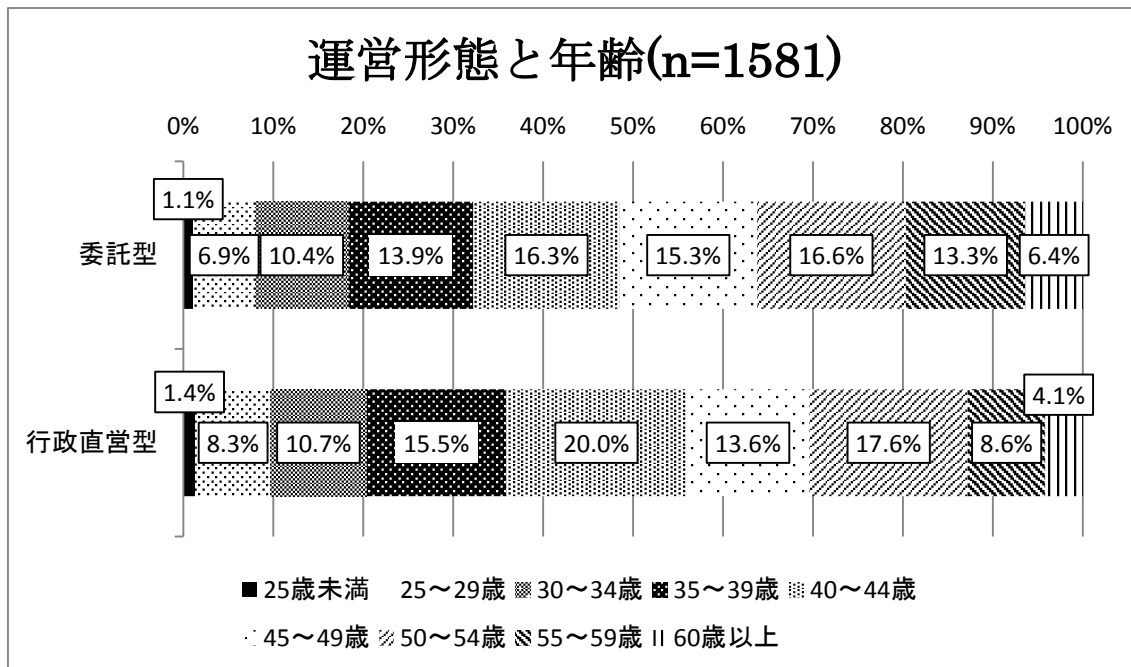
運営形態ごとの回答者の基本情報は以下の通り。

- 委託型の地域包括支援センターからは 756 件の回答を得られ、回収率は 44.8%であり、直営型からの地域包括支援センターからは 596 件の回答を得られ、回収率は 52.6%であり、不明は 12 件であった。
- 性別は、委託型では女性が 79.8%、行政直営型は女性が 86.3%であり、行政直営型の方が女性の割合が高かった。
- 年齢は、委託型の方が高い傾向があった。
- 職種は、委託型ではほぼ均等に 3 職種から回答が得られ、行政直営型では保健師からやや多く回答が得られた。

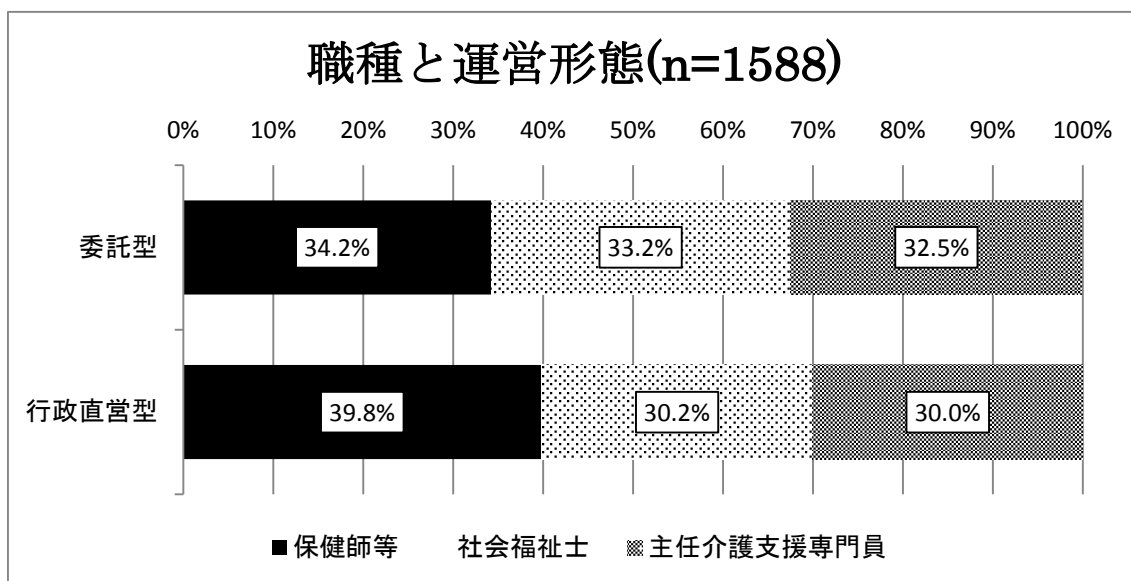
行政直営型のほうが女性の割合が高かった。



委託型の方が年齢が高い傾向が見られた。



委託型ではほぼ均等に回答が得られ、行政直営型では保健師等からやや多く回答が得られており、行政直営型のほうが保健師等がやや多い傾向はあるが有意な差ではなかった。



## 2-2 職場・勤務状況と運営形態について

○雇用形態は、正規職員の割合が委託型では 93.3%、行政直営型では 86.9%

であり、委託型の方が正規職員の割合が高かった。

○地域包括支援センターの設立年度は委託型の 65.4%、行政直営型の 84.1%

が平成 18 年度であった。

○一つの地域包括支援センターあたりの人員配置は、委託型では社会福祉士が

多く、行政直営型では保健師が多かった。

○回答者が現在勤務する地域包括支援センターでの勤務年数はいずれの運営

形態でも 40%以上の回答者において 3 年以内であった。

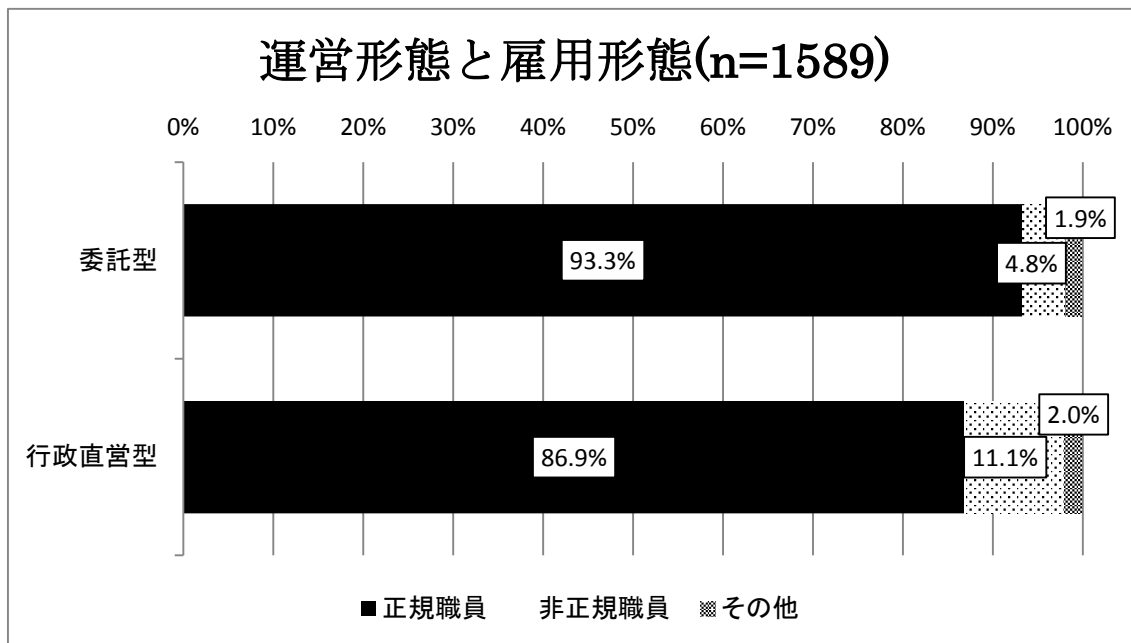
○残業時間は、15 時間未満の割合が委託型では 63.8%、行政直営型では

60.5%であった。

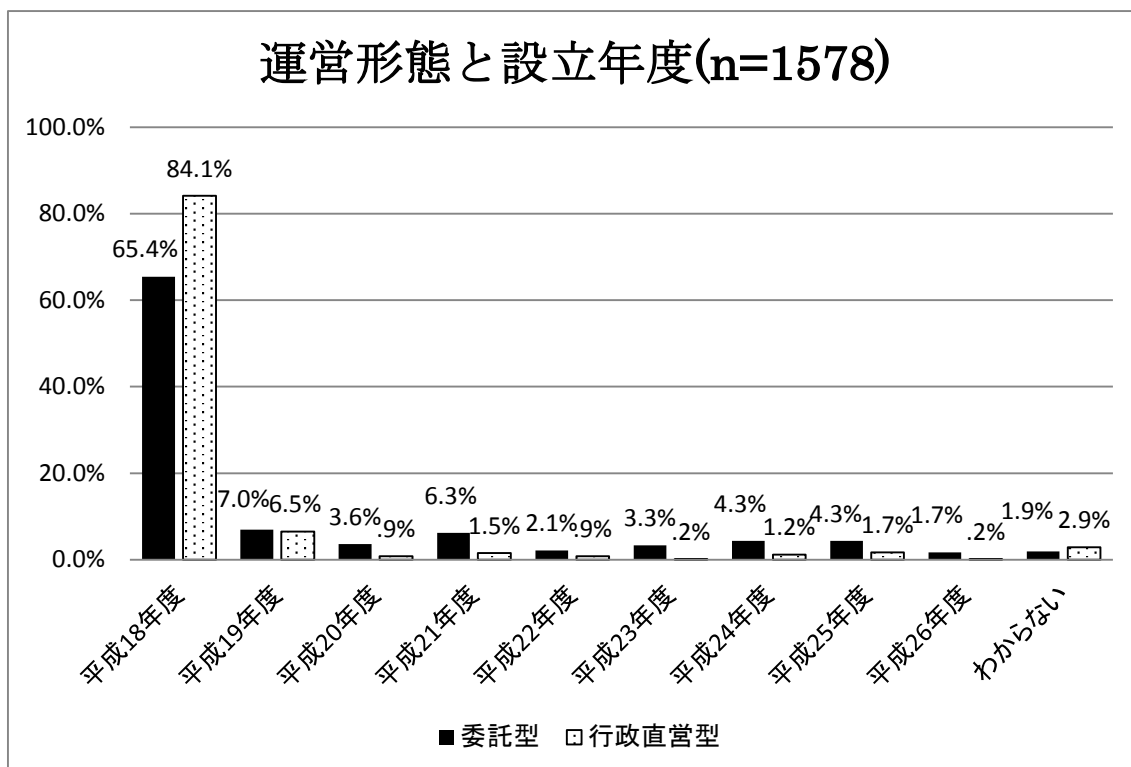
○月収は直営型のほうが 15 万円未満の所得の少ない層が多い一方、25 万円以

上の所得の多い層も多く、所得層の幅が広い傾向が見られた。

委託型の方が正規職員の割合が高かった。

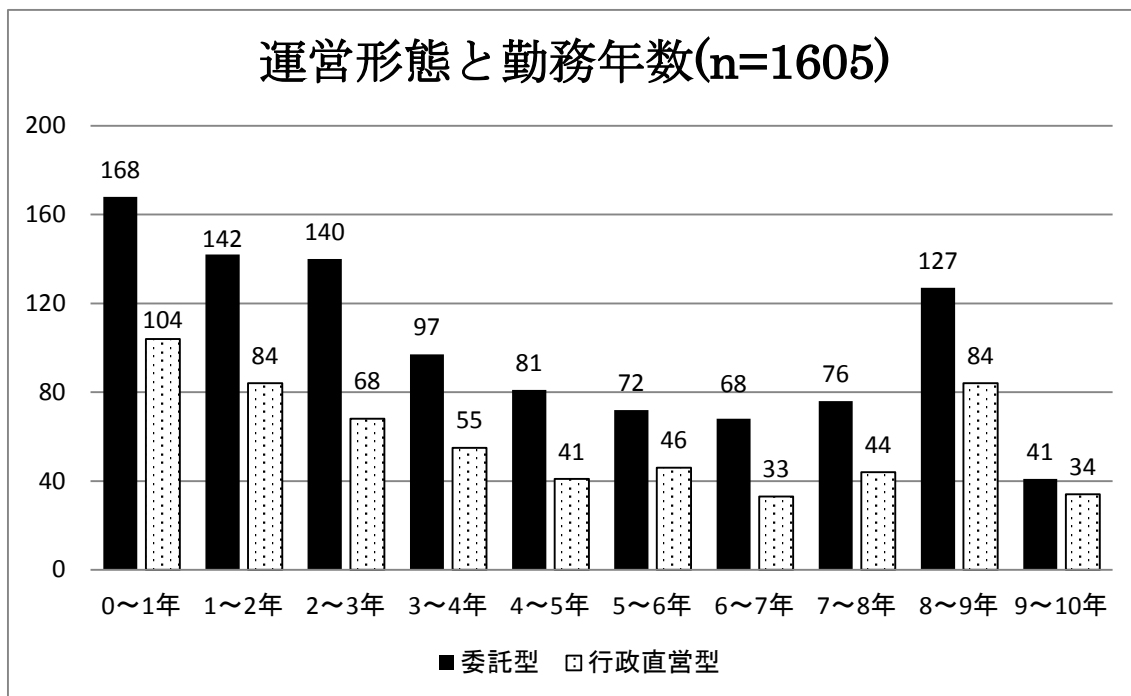


委託型の 65.4%、行政直営型の 84.1%が平成 18 年度に設立されていた。



※本調査で回答を得られた各個人の勤める事業所ののべ事業所数における結果であり、1事業所あたり1件の回答からなる結果でないため解釈には十分に注意が必要である。

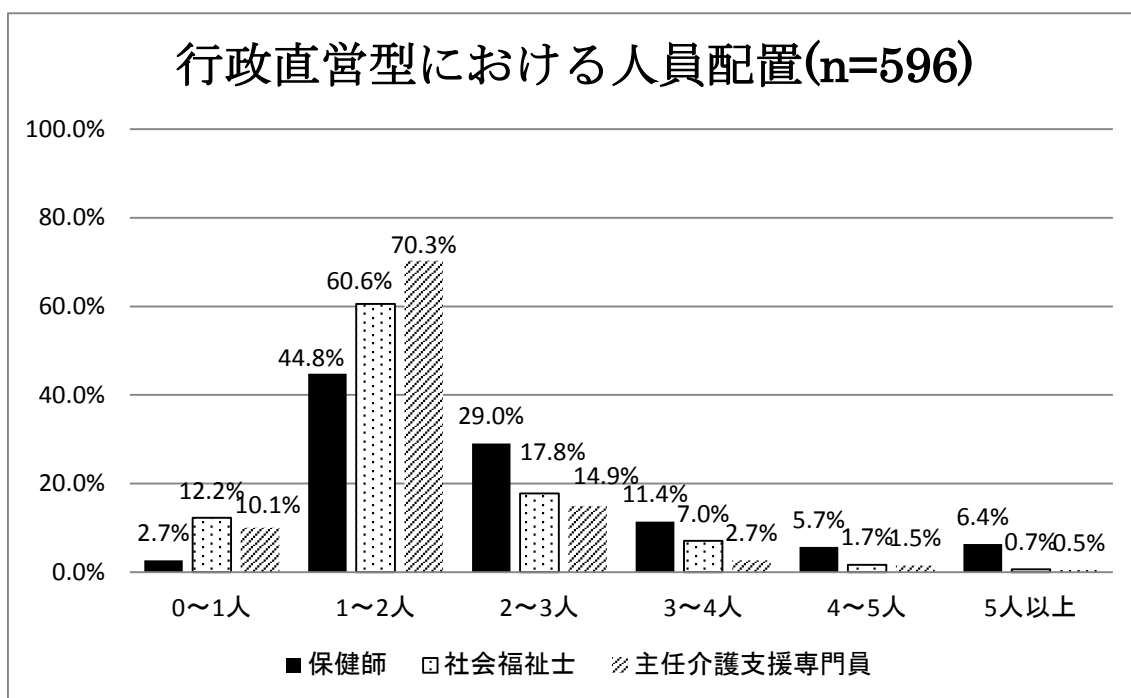
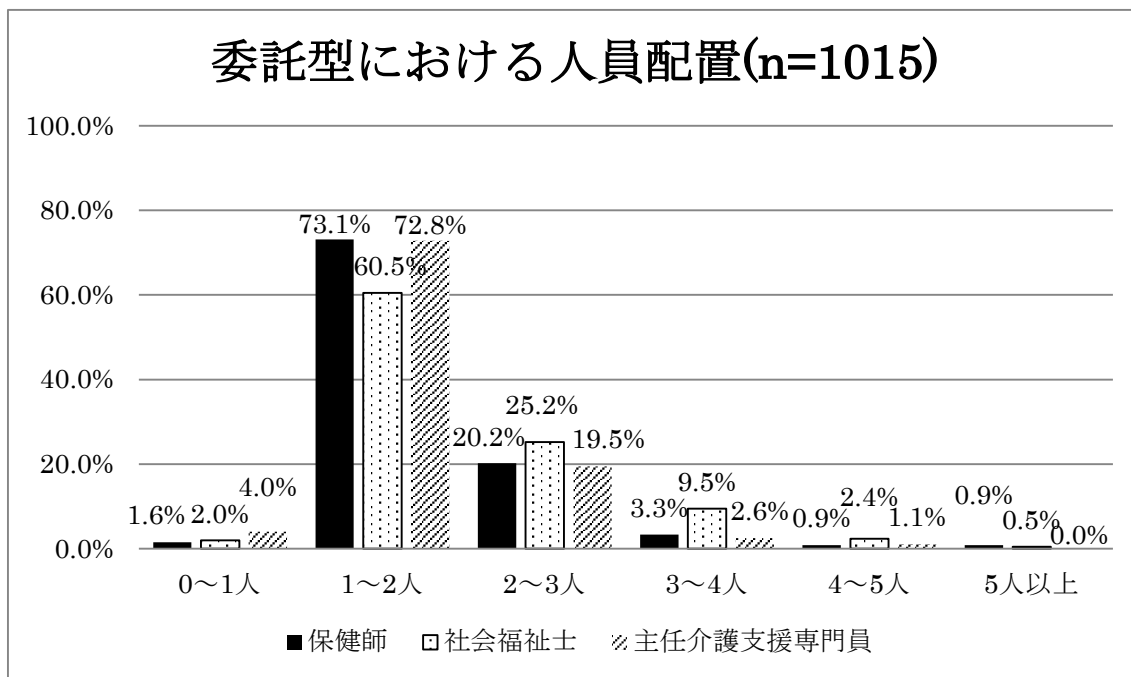
いずれの運営形態でも 40%以上の回答者の勤務年数が 3 年以内であった。



※本調査で回答を得られた各個人の勤める事業所ののべ事業所数における結果であり、1事業所あたり 1 件の回答からなる結果でないため解釈には十分に注意が必要である。

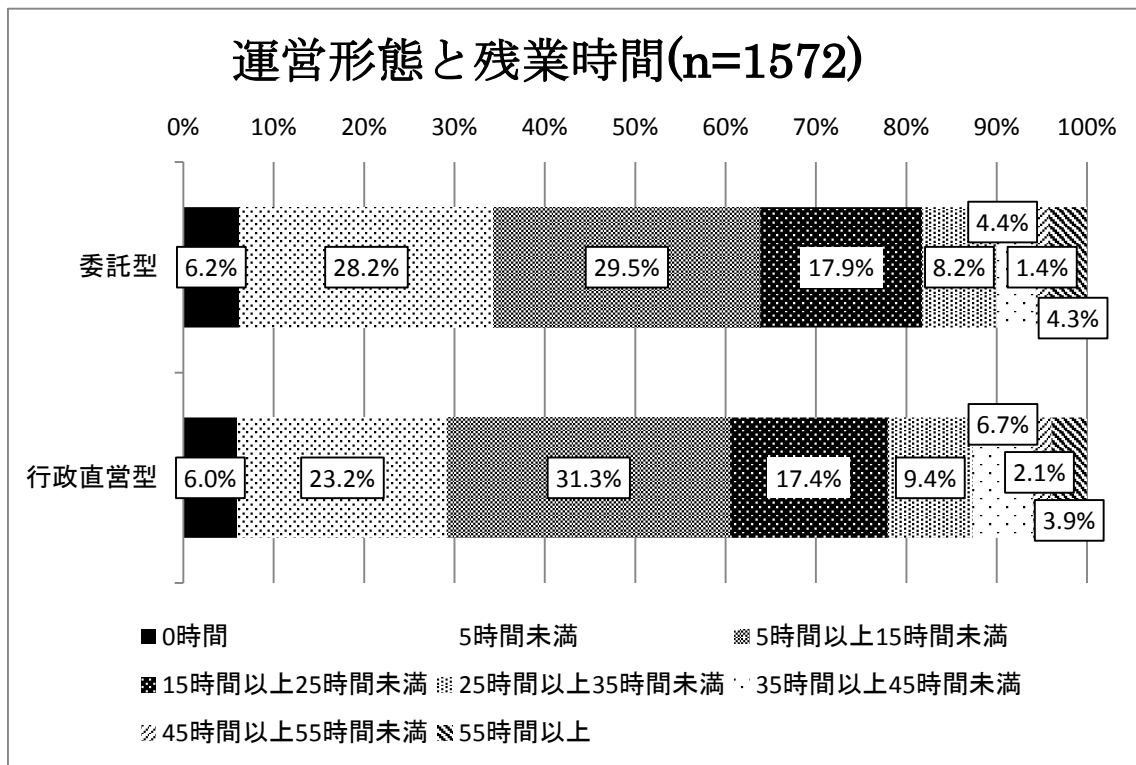


1つの地域包括支援センターあたりの人員配置人数は、保健師では委託型が1.33人、行政直営型が1.98人であり、有意に行政直営型の方が多かった。また、社会福祉士では委託型が1.52人、行政直営型が1.28人であり、有意に委託型の方が多かった。主任介護支援専門員では委託型が1.24人、行政直営型では1.18人であった。

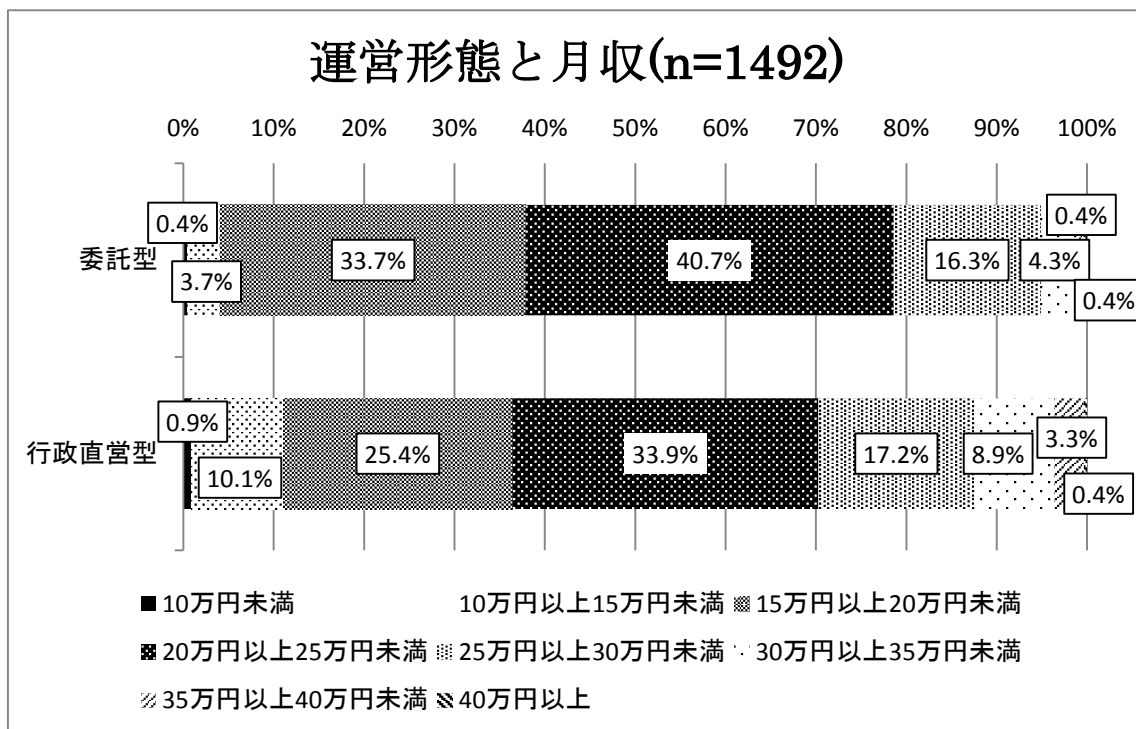


※本調査で回答を得られた各個人の勤める事業所ののべ事業所数における結果であり、1事業所あたり1件の回答からなる結果でないため解釈には十分に注意が必要である。

行政直営型の方が残業時間の長い傾向があるが有意な差は見られなかった。



月収は、15万円未満の割合が委託型では4.1%であり、行政直営型では11.1%である一方、25万円以上の割合が委託型では21.4%であり、行政直営型では29.7%であった。



### 3章 地域包括ケアシステムへの意識と運営形態について

地域包括ケアシステムの機能の是非、自治体の姿勢、個人の業務等における個人の考えについての質問を行い、運営形態による2群においてカイ2乗検定による比較を行った。主な結果は以下の通り。

- 行政直営型の地域包括ケアセンターの職員の方が、地域包括ケアシステムに求められる機能を満たしていると考えており、行政直営型の方が地域包括ケアシステムに求められる機能を満たしていると示唆される。
- 行政直営型の地域包括ケアセンターの職員の方が、自治体が地域包括ケアシステムについて積極的な姿勢であると感じていた。

・「医療・介護・予防・住まい・生活支援が一体的に提供できる」、「地域の自主性・主体性に基づき、地域の特性に応じたサービスができる」、「地域包括支援センターの専門職同士の連携がよりうまくできる」といった地域包括ケアシステムの目的に沿ったサービスを実際に地域包括ケアシステムの下で提供できているかを問う項目において、行政直営型の方が委託型と比べて「非常によくあてはまる」や「あてはまる」の回答割合が有意に高く、よりうまく機能していることが示唆される結果であった。

・また、「自治体が地域包括ケアシステムについて明確なビジョンをもっている」、「自治体が地域包括ケアシステムについて取り組む姿勢をもっている」といった自治体の地域包括ケアシステムへの意識を問う項目において、行政直営型の方が委託型と比べて「非常によくあてはまる」や「あてはまる」の回答割合が有意に高く、行政直営型の方が自治体の意欲が高い、もしくは自治体との連携がうまく取れている傾向があると分かった。

表3 運営形態による地域包括ケアシステムへの意識

		非常によく あてはまる	あてはまる	どちらとも いえない	あまりあて はまらない	全くあては まらない	p値
医療・介護・予防・住まい・生活 支援が一体的に提供できる	委託型	130 (13.1%)	339 (34.1%)	341 (34.3%)	144 (14.5%)	39 (3.9%)	.002
	行政直営型	81 (13.9%)	221 (37.8%)	198 (33.9%)	79 (13.5%)	5 (0.9%)	
地域の自主性・主体性に基づき、 地域の特性に応じたサービスがで きる	委託型	107 (10.8%)	332 (33.4%)	341 (34.3%)	178 (17.9%)	37 (3.7%)	.031
	行政直営型	76 (12.9%)	218 (36.9%)	203 (34.4%)	82 (13.9%)	11 (1.9%)	
地域包括支援センターの専門職同 士の連携がよりうまくできる	委託型	97 (9.7%)	401 (39.9%)	376 (37.5%)	106 (10.6%)	24 (2.4%)	.044
	行政直営型	73 (12.4%)	249 (42.3%)	217 (36.8%)	42 (7.1%)	8 (1.4%)	
これまでよりもやりがいをもって 仕事をすることができる	委託型	56 (5.6%)	251 (25.1%)	513 (51.2%)	136 (13.6%)	45 (4.5%)	.380
	行政直営型	40 (6.8%)	153 (26.0%)	296 (50.3%)	83 (14.1%)	16 (2.7%)	
自治体が地域包括ケアシステムに ついて明確なビジョンをもってい る	委託型	76 (7.6%)	130 (12.9%)	341 (33.9%)	280 (27.9%)	178 (17.7%)	.000
	行政直営型	60 (10.2%)	105 (17.8%)	217 (36.8%)	144 (24.4%)	64 (10.8%)	
自治体が地域包括ケアシステムに ついて取り組む姿勢をもっている	委託型	80 (8.0%)	250 (24.9%)	313 (31.2%)	228 (22.7%)	133 (13.2%)	.000
	行政直営型	68 (11.5%)	181 (30.6%)	183 (31.0%)	115 (19.5%)	44 (7.4%)	
新たな業務負担が増える	委託型	444 (44.3%)	400 (39.9%)	128 (12.8%)	24 (2.4%)	6 (0.6%)	.649
	行政直営型	246 (41.8%)	255 (43.3%)	75 (12.7%)	10 (1.7%)	3 (0.5%)	
地域ケア会議をうまく行えるのか 不安である	委託型	300 (29.9%)	411 (40.9%)	209 (20.8%)	71 (7.1%)	14 (1.4%)	.248
	行政直営型	158 (26.9%)	239 (40.7%)	123 (21.0%)	52 (8.9%)	15 (2.6%)	
自分にとってはこれまでの業務と 大きな変わりはない	委託型	15 (1.5%)	118 (11.8%)	313 (31.2%)	319 (31.8%)	238 (23.7%)	.515
	行政直営型	10 (1.7%)	59 (10.1%)	176 (30.0%)	210 (35.8%)	132 (22.5%)	
厚生労働省が求めるような形で取 り組める自信がない	委託型	253 (25.2%)	358 (35.6%)	343 (34.1%)	44 (4.4%)	7 (0.7%)	.127
	行政直営型	167 (28.3%)	228 (38.6%)	166 (28.1%)	23 (3.9%)	6 (1.0%)	
具体的にどうすればいいのかわか らない	委託型	223 (22.3%)	365 (36.5%)	294 (29.4%)	105 (10.5%)	14 (1.4%)	.448
	行政直営型	132 (22.6%)	198 (33.8%)	174 (29.7%)	66 (11.3%)	15 (2.6%)	

## 4章 労働職場ストレス度と運営形態

労働職場ストレス度の各項目において、運営形態ごとに強度及び経験率を算出し、t検定及び、カイ2乗検定による比較を行った。

ポイントは以下の通りである。

- 委託型の方が労働職場ストレス度が高い。
- 仕事量の多さが大きなストレスとなっている傾向は委託型、行政直営型に共通する傾向であった。
- 給与や昇進・昇給といった待遇に関することにおいて、特に委託型の方がストレス強度が高かった。

ストレス強度は7項目、経験率は14項目において有意な差が見られ、うち6項目13項目において委託型の方がストレス強度、経験率が高かった。

うち、特に大きな特徴が見られたのは、「仕事に見合った給与をもらっていない」、「昇進や昇給などの機会に乏しい」、「残業代を請求しにくい」といった待遇に関する項目で、委託型の方がストレス強度、経験率ともに高かった。また、「保険者たる自治体から業務遂行の指導が頻繁にある」、「地域包括ケアシステムにかかわる業務遂行が求められる」も同様に委託型の方が高かった。

表4 運営形態による労働職場ストレス度 ※太字は有意に他の運営形態より高い項目

	全体		委託		直営	
	強度	率	強度	率	強度	率
年々、仕事量が増えている	3.44	92.2%	3.44	92.4%	3.45	92.0%
仕事量と比較して専門職の配置人数が少ない	3.34	83.4%	3.30	81.8%	3.40	<b>86.5%</b>
介護保険制度が変わるたびに対応が求められる	3.21	95.5%	3.17	96.0%	3.28	94.9%
地域包括ケアシステムにかかわる業務遂行が求められる	3.20	93.4%	3.21	<b>94.5%</b>	3.18	91.7%
業務を一人で何から何までこなさなければならない	3.19	73.2%	3.19	74.6%	3.19	71.4%
介護保険制度に関する多くの知識・専門性を求められる	2.99	96.6%	2.92	96.3%	<b>3.09</b>	97.3%
いくら頑張っても達成感がない	2.93	70.1%	2.93	<b>72.2%</b>	2.95	66.3%
自信が相談できるようなバックアップ機関がない	2.91	71.8%	2.92	<b>73.5%</b>	2.88	68.7%
所属する組織内で業務について十分に理解されていない	2.91	74.3%	2.94	73.8%	2.85	75.0%
仕事に見合った給与をもらっていない	2.89	69.2%	<b>3.04</b>	<b>76.2%</b>	2.55	57.2%
残業代を請求しにくい	2.83	62.4%	<b>2.93</b>	<b>64.9%</b>	2.64	57.8%
友好的ではない利用者の仕事をしなければならない	2.81	83.6%	2.83	<b>85.4%</b>	2.77	80.7%
自分の将来のキャリアが不安である	2.80	63.0%	2.84	<b>66.1%</b>	2.71	57.7%
創造性や工夫が常に求められる	2.80	90.4%	2.80	90.5%	2.79	90.7%
利用者に理不尽に怒られたり、責められたりする	2.78	77.0%	2.81	78.7%	2.72	74.5%
基幹業務以外に、所属組織の業務遂行も求められる	2.77	71.8%	2.72	71.2%	2.85	72.9%
自信をもって仕事をする	2.75	72.4%	2.75	72.5%	2.76	72.0%
介護予防ケアプラン業務が仕事の中心となっている	2.74	63.2%	<b>2.80</b>	<b>70.4%</b>	2.63	51.4%
自分より経験年数の長い専門職の退職による業務負担増	2.74	40.4%	2.70	<b>42.4%</b>	2.81	37.1%
昇進や昇給などの機会に乏しい	2.72	58.8%	<b>2.84</b>	<b>65.4%</b>	2.45	47.7%
自身の専門性を生かした業務をすることができない	2.70	66.1%	2.67	67.7%	2.74	63.8%
同僚の仕事のやり方に不満を感じる	2.60	63.8%	2.63	<b>65.8%</b>	2.53	60.3%
職場の作業環境(騒音・照明・換気等)がよくない	2.59	58.7%	2.60	60.2%	2.55	56.3%
有給休暇がとれない	2.58	51.2%	2.64	51.4%	2.48	50.8%
自分の裁量で仕事を進めることができない	2.54	69.0%	2.55	68.1%	2.52	70.6%
小さいミスでも許されない正確さを要求される	2.46	65.0%	<b>2.51</b>	65.4%	2.36	64.7%
仕事のスキルを習得するための機会が足りない	2.42	60.2%	2.41	61.1%	2.42	58.8%
保険者たる自治体から業務遂行の指導が頻繁にある	2.35	51.2%	<b>2.42</b>	<b>59.6%</b>	2.16	37.3%
これまでの仕事の経験が生かせない	2.33	48.4%	2.31	49.9%	2.37	45.9%
区別と協働での取り組みができない	2.33	68.9%	2.36	69.5%	2.26	68.1%
区別の方との関係性の構築ができない	2.32	68.8%	2.35	<b>71.0%</b>	2.26	65.4%
自分より後から入所した専門職の指導	2.29	53.3%	2.30	54.8%	2.27	51.0%
同僚が自分の専門領域の業務に関わってくる	1.98	48.2%	2.03	49.6%	1.90	45.8%
労働職場ストレス度	63.18		65.23		59.86	