

居宅介護支援事業所の介護支援専門員のワーク・エンゲイジメント

—構造方程式モデリングによる検証—

○ 北星学園大学 畑 亮輔 (006695)

増田 和高 (武庫川女子大学・006310)

キーワード：介護支援専門員、ワーク・エンゲイジメント、構造方程式モデリング

1. 研究目的

介護・福祉人材の不足は深刻な状況に直面している。介護保険制度の要とされる介護支援専門員（以下、CM）も例外ではない。令和6年度の介護報酬改正では居宅介護支援費（I）(i)の取扱件数が「45未満」へと変更され、CM一人が担当できる利用者数が増加された。しかし、継続的なCMの量的確保は依然として深刻な課題である。

加えて、令和6年度からはCMの各法定研修が大幅に改定されたように、ケアマネジメント実践の質の保障・向上も重要課題に位置づけられている。これらのCMの量的課題・質的課題に対応するためにはワーク・エンゲイジメント（以下、WE）への着目が有効と考えられる。

そこで本研究ではCMのWEについて、JD-R（仕事の要求度－資源）モデルに基づき、そのアウトカムとしての効果とCMの基本属性や所属事業所の状況による影響について検証することを目的とする。

2. 研究の視点および方法

全国の居宅介護支援事業所1,000カ所に所属するCMに対するインターネット調査を実施した。調査の実施時期は2024年1月～2月の約3週間である。層化無作為抽出法によって全国の都道府県に所在する居宅介護支援事業所数をもとに都道府県ごとに抽出する事業所数を決定して無作為に選定した。対象となった事業所にQRコード・URLを記載した依頼文を郵送し、所属している全CMからの回答を依頼した。

Web調査フォームに設定した質問項目は、WE尺度（短縮版 Utrecht Work Engagement Scale 日本語版）、主観的健康観、自立支援実践度（6項目）、CM離職意向（3項目）、基本属性・就労属性としての性別、年齢、基礎資格、CM実務経験年数、主任CM有無、役職有無、事業所の所属CM数、そしてCMになったときの意向を設定した。

目的に向けて、WEによる主観的健康観、自立支援実践度、CM離職意向への影響、そして基本属性・就労属性によるWEへの関連を想定した多重指標モデルのデータへの適合性を検証した。パラメータの推定には、重みづけ最小二乗法の拡張法（WLSMV）を採用した。なお、分析にはMplus Version 8.10を用いた。

また、本研究として開示すべきCOI（利益相反）のある企業等は存在しない。

3. 倫理的配慮

調査実施の倫理的配慮として、無記名での実施、目的外データの使用禁止（目的は論文執筆、学会発表、報告書作成）、調査協力の任意性（自由意思）、回答しない場合にも不利益を受けないことを依頼文・回答フォームトップページに明記した。Web 調査フォームへの回答をもって同意を得たものとした。本研究実施にあたり北星学園大学で研究倫理審査を受けて承認を得ている。（承認番号：23-研倫第 55 号）

4. 研究結果

調査の結果、回答数は 743 件であり、そのうち質問項目に欠損値のなかった 656 件を分析に用いた。分析対象者の性別は男性 162 名（22.1%）、女性 572 名（77.9%）、年齢は 50 歳代が最も多く 303 名（40.8%）、主任 CM の所有者は 436 名（59.4%）、管理職等の役職に就いている方は 342 名（46.3%）だった。事業所の所属 CM 数は 4～5 人（本人含む）が最も多く 247 名（34.2%）であり、次いで 3 人が 123 名（17.0%）となっていた。

分析の結果、設定した CM の WE に関する多重指標モデルは CFI=0.967、RMASE=0.078、SRMR=0.069 であり、適合度指標として概ね統計的水準を満たしていることを明らかにした。そして WE は主観的健康観（0.27）、自立支援実践度（0.33）に有意な正の関連を、また CM 離職意向（-0.46）には有意に負の関連を示した。また、性別、主任 CM、役職、CM になったきっかけは WE に有意な関連を示したが、CM の実務経験年数、所属事業所の CM 人数は WE に有意な関連は認められなかった。

5. 考察

本研究の結果、CM の WE は健康の増進、パフォーマンスの向上、離職意向の低下に寄与すること、役職が WE を規定する要因であることが示されたが、これらは先行研究による知見を支持する結果となっていた。

本研究の独自の結果として示された性差による WE の有意差は憂慮すべき点である。現状として CM の多くは女性であるものの、今後 CM の量的確保、質保障に向けて男性 CM がより高く WE を持てるような働き方を模索することが必要である。

一方で、たびたび 1 人 CM が問題視されつつも、本分析の結果では事業所の CM 人数は WE に関連しないことが示された。他方で、CM になったきっかけが WE に大きな影響を及ぼしていた。これらは、CM の量的確保において注目すべきであろう。望まない人事異動や増員を行うことは、WE の低下という結果につながるものが懸念される。

JD-R モデルでは WE の規定要因として“個人の資源”と“仕事の資源”が位置づけられている。今後 CM の WE 向上に寄与する資源についてさらなる検証が求められる。

※本研究は科研費（基盤研究 C）「介護支援専門員のワーク・エンゲイジメントとその関連要因に関する研究（22K01953）（代表研究者：畑亮輔）」の成果の一部である。