

生活保護現業員の仕事のやりがい感に関連する要因

原 政代・黒田 研二

抄録

目的：本研究は、生活保護現業員の仕事のやりがい感に関連する要因を明らかにし、やりがい感を支援する方策を検討することを目的とした。

方法：政令指定都市、中核市、特例市である3つの市の10か所の福祉事務所の生活保護現業員全数212人を対象に自記式質問紙調査を行った（有効回答数178人、有効回答率85.6%）。調査内容に含まれる項目のうち、仕事のやりがい感（5件法で質問し回答に1点～5点を付与）を従属変数とした。回答者の属性、職場内の事例検討等の実施、受給者への健康支援の対応、受給者に対する支援関係の基本姿勢、他部門・他機関・他職種等との連携から独立変数を設定して分析を行った。まず、2変数間の関係をt検定、分散分析、相関係数により調べ、仕事のやりがい感に有意に関連を示す変数を見出し、次にそれらを独立変数としたステップワイズ（漸増法）の重回帰分析を行った。

結果：2変数間の関係の分析の結果、仕事のやりがい感と回答者の所属自治体、専門職資格の有無、職場での支援困難事例の相談・検討、定期的な事例検討、健康支援得点、支援関係得点、行政内連携、および医療・介護との連携との間に、有意な関連が見出された。所属自治体を除く7変数を独立変数とする重回帰分析により、仕事のやりがい感に対し、健康支援得点、支援困難事例の相談・検討、行政内連携が有意な関連を示した。

結論：生活保護現業員の仕事のやりがい感を支援するには、受給者との関係で健康支援の観点を重視すること、支援困難事例の検討等のスーパーバイズを重視した職場環境づくり、さらに関係部門・機関との連携を図ることが重要である。支援者自身が仕事のやりがい感を感じることは、受給者のQOLの向上を図る上においても重要であろう。

キーワード：生活保護現業員、仕事のやりがい感、健康支援、スーパービジョン

1. はじめに

生活保護法第1条において「この法律は、日本国憲法第25条に規定する理念に基き、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする。」と規定され、社会福祉法のもとに生活保護現業員（以下「現業員」とする。）は被保護者の「最低生活の保障」と「自立の助長」を主な業務とする社会福祉主事と規定されている。自立を助長するための現業員が被保護者への働きかけの根拠として生活保護法第27条第1項（指導・指示）と同法第27条の2（相談・助言）がある。

生活保護の目的である自立は、2004年の社会保障審議会「生活保護制度の在り方に関する専門委員会」報告¹⁾において、社会福祉法の基本理念にある「利

用者が心身共に健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援するもの」における自立を意味し、就労自立支援のみならず、日常生活自立、社会生活自立を含むことが示された。

平成28年度版厚生労働白書²⁾によると、生活保護受給者数は、1995年を底にその後増加に転じ、2011年7月に過去最高を記録して以来、ほぼ横ばいで推移しており、2015年12月には約216.5万人である。一方、被保護世帯数は年々増加しており、世帯類型別においては高齢者世帯が一貫して増加し続けていることなどから、個々の被保護者の多様な生活課題を踏まえた支援の必要性や保護費負担金の約半分を占める医療扶助の適正化などを現状の課題としている。

このような中で、全国の現業員の配置数をみると17,681人（2015年4月1日：地方公共団体定員管理

調査（一般行政部門）、被保護世帯数1,620,924世帯（2015年4月：被保護者調査）、現業員1人当りの世帯数は91.7世帯となっている。

また、厚生労働省は現業員の職務別の配置状況について、2009年度福祉事務所現況調査の概要³⁾で公表して以来、7年ぶりに2016年度福祉事務所人員体制調査⁴⁾を公表した。その結果、現業員の配置標準数に対する現業員の配置状況は、90.4%（2009年度89.2%）であり、そのうち現業員としての経験年数1年未満が23.6%（2009年度25.4%）、現業員の4人に1人が経験年数1年未満の未経験者であり、3年未満が6割以上という現状を明らかにした。現業員配置の要件である社会福祉主事資格については、2016年度には82.0%と2009年度の74.2%から増加しているが、社会福祉士、精神保健福祉士などの資格保有者は全体の15%程度である。

現業員を指導・監督する査察指導員においても現業員の経験のない者、社会福祉主事資格を持たない者が配置されるなど、専門性の確保が大きな課題となっている。現業員自らの経験不足に加え、業務の煩雑さ、支援困難事例が多いことなどから多くの現業員や査察指導員においてもストレスを抱えており、メンタルヘルスやバーンアウトなどが重要な課題として取り上げられている。現業員のメンタルヘルスとその関連要因について、赤間⁵⁾は、労働状況、自己効力感、同僚および家族・友人のサポート、社会福祉士資格がメンタルヘルスと関連していることを報告している。また、高井⁶⁾は、継続して4年以上勤務している社会福祉士現業員のやりがい感について聞き取り調査を行い、やりがい感を感じるのは「被保護者が自立したとき」「法律や資源が効果的に活用できた時」「感謝されたとき」などであるが「特にない。やりがいを感じない」という意見もあり、その理由として現在の業務の過酷さを挙げていた。

このように受給者の自立を支援する現業員のメンタルヘルスは、自己効力感がひとつの要因になっていると考えられる。しかし、これまでの研究では、メンタルヘルス⁵⁾やバーンアウト⁷⁾、およびやりがい感に関する質的研究は散見されるが、仕事のやりがい感とその要因について量的に分析した研究は見当たらない。そこで本研究は、現業員の仕事のやりがい感に関連する要因を明らかにして、やりがい感を

高めるための方策を検討することを目的とした。

なお、本研究は、「生活保護ケースワーカーによる健康支援に関する調査」⁸⁾のデータを再分析したものである。現業員の仕事のやりがい感の関連要因のひとつとして、受給者の健康支援があることを仮説としている。調査にあたって、調査票に健康支援の定義を次のように記した。「健康管理を自らできるように支援するとともに、乳幼児、認知症の人等自ら健康管理ができない人も含め、環境要因の改善等も考慮して行うQOL（生活の質）を高めるための支援をいう。ケースワーカーとして普段行っている業務のうち、受給者の健康に関するすべてのかかわりを指している。」

II. 研究方法

1. 対象および方法

政令指定都市、中核市、特例市である3つの市（以下、「A市、B市、C市」とする。）の10か所の福祉事務所の現業員全数212人を対象に無記名自記式質問紙調査を行った。調査期間は、平成29年1月から平成29年3月までとした。調査票に回答した208人（回収率91.8%）のうち、欠損値のない有効回答数178人分（有効回答率85.6%）を分析対象とした。

2. 調査項目および独立変数の合成

本研究で用いた調査項目は以下のとおりである。仕事のやりがい感は、「現在の仕事に対してどの程度やりがい感を感じていますか」と尋ね、「ほとんどやりがいを感じない」から「かなりやりがいを感じる」まで5件法で回答を求め、回答に1点～5点を付与した。

回答者の基本属性として、所属自治体、性別、年代、資格、経験年数、担当世帯数を調べた。職場内での事例検討の取り組みとして「支援困難事例の相談・検討」「定期的なケース検討会」をいずれも4件法で質問した。

また、受給者への健康支援の対応、受給者に対する支援との関係で意識していること、他部門・他機関・他職種等との連携に関して質問した。表1に示すように、これらの質問項目を基に「健康支援得点」「支援関係得点」「行政内連携」「地域資源との連携」「医療・介護との連携」の5つの変数を合成して分析

に用いた。なお他部門・他機関・他職種との連携に関しては、主成分分析により3つの主成分を抽出し、その結果を基に「行政内連携」「地域資源との連携」「医療・介護との連携」の3変数を合成した。

3. 分析方法

仕事のやりがい感を従属変数とし、回答者の属性、職場内での事例検討（支援困難事例の相談・検討、

定期的なケース検討会）の実施、健康支援得点、支援関係得点、行政内連携、地域資源との連携、医療・介護との連携を独立変数として分析を行った。まず、2変数間の関係をt検定、分散分析、相関係数により調べ、仕事のやりがい感に有意に関連を示す変数を見出し、次にそれらを独立変数としたステップワイズ（漸増法）の重回帰分析を行った。分析にはSPSS statistics23を用い、統計的検定の有意水準は

表1 独立変数の合成とその基になった質問項目

質問項目	変数名と変数合成の方法
1. 受給者への対応 家庭訪問や面談時に健康状態に気をつけて観察したり聞き取ったりしている 健康状態について不調を訴えてきたときに「いつからどのような状態か」を詳しく聴いている 健康状態について判断しにくいときは職場内で相談している 受給者から相談があったときは常に丁寧に応じている 日頃の生活状況について把握している 子どものいる世帯では、子どもの様子や健康などについて聞いたり、観察するようにしている	変数名：健康支援得点 5件法の選択肢（1. ほとんど行っていない 2. あまり行っていない 3. どちらともいえない 4. まあまあ行っている 5. かなり行っている）の各項目に1点～5点を付与し、合計得点を算出した。
2. 受給者との関係の中で意識していること 受給者の個性を理解する 話しやすい雰囲気です接する 適度な距離感で接する 自己決定を支援する 個人のプライバシーを守る その人なりの人生を支援する 自分の価値観を押し付けない	変数名：支援関係得点 5件法の選択肢（1. ほとんど意識していない 2. あまり意識していない 3. どちらともいえない 4. まあまあ意識している 5. かなり意識している）の各項目に1点～5点を付与し、合計得点を算出した。
3. 行政内連携 子育て支援部門との連携 障害福祉部門との連携 児童虐待対応部門との連携 精神保健福祉部門との連携 学校との連携 保健師との連携	変数名：行政内連携 4件法の選択肢（1. ほとんど行っていない 2. あまり行っていない 3. ときに行っている 4. 行っている）の各項目に1点～4点を付与し、合計得点を算出した。
4. 地域資源との連携 管理栄養士との連携 自治会・隣近所との連携 幼稚園との連携 保育所との連携 薬剤師との連携 地域ケア会議またはサービス担当者会議への参加 支援団体との連携 受給者の健康支援の引継ぎ等	変数名：地域資源との連携 4件法の選択肢（1. ほとんど行っていない 2. あまり行っていない 3. ときに行っている 4. 行っている）の各項目に1点～4点を付与し、合計得点を算出した。
5. 医療・介護との連携 地域包括支援センターとの連携 医療機関の地域連携室との連携 ケアマネジャーとの連携 退院調整カンファレンスへの参加 訪問看護ステーションとの連携	変数名：医療・介護との連携 4件法の選択肢（1. ほとんど行っていない 2. あまり行っていない 3. ときに行っている 4. 行っている）の各項目に1点～4点を付与し、合計得点を算出した。

$p < 0.05$ とした。

4. 倫理的配慮

対象者の所属の責任者に調査目的と調査内容を文書と口頭で説明して承認を得て、責任者から対象者へ調査目的の説明と調査票の配布、職場ごとに無記名による個別厳密方式で調査票を回収した。対象者には、調査目的および回答内容は研究以外の目的に利用しないことを文書で説明し、回答をもって同意があったとみなした。本研究計画に関し関西大学人間健康学部研究倫理委員会の承認を得た。

III. 結果

1. 現業員の仕事のやりがい感

生活保護現業員の仕事のやりがい感についての回答は、「かなりやりがいを感じる」25人(14.0%)、「まあまあやりがいを感じる」84人(47.2%)、「どちらともいえない」35人(19.7%)、「あまりやりがいを感じない」21人(11.8%)、「ほとんどやりがいを感じない」13人(7.3%)であった。仕事のやりがい感の平均値は3.49、標準偏差1.10であった。

2. 回答者の属性分布と属性別にみた仕事のやりがい感

回答者178人の所属する自治体は、A市102人(57.3%)、B市53人(29.8%)、C市23人(12.9%)であった。性別は、男性97人(54.5%)、女性81人(45.5%)。年代は20代と30代がともに78人(43.8%)、40代以上は22人(12.4%)であった。資格の有無別については、事務職が83人(46.6%)、専門職が95人(53.4%)。現業員としての経験年数は、3年未満90人(50.6%)、3年以上88人(49.4%)であった。担当世帯は、100世帯未満102人(57.3%)、100世帯以上120世帯未満53人(29.8%)、120世帯以上23人(12.9%)であった。

現業員の属性別に仕事のやりがい感を比較した結果を表2に示した。有意差に注目すると、まず、所属自治体によってやりがい感の分布に有意差が認められた。また、資格の有無別では、有資格者の方が仕事のやりがい感が高く、専門職の資格がない人との間で有意差がみられた。担当世帯数別では、担当世帯が多い群程やりがい感が低い傾向が認められ、 p 値=.052と、有意に近い値であった。

表2 回答者の属性別、仕事のやりがい感の比較

項目	n	平均値	標準偏差	検定 ¹⁾	
				t 値 F 値	p 値
都市別	A 市	102	3.78	0.93	25.264 <0.001
	B 市	53	2.70	1.10	
	C 市	23	4.00	0.85	
性別	男性	97	3.36	1.25	2.911 0.090
	女性	81	3.64	0.87	
年代	20 代	78	3.55	1.04	0.289 0.749
	30 代	78	3.46	1.10	
	40 代以上	22	3.36	1.33	
資格の有無 ²⁾	事務職	83	3.28	1.15	5.909 0.016
	専門職	95	3.67	1.03	
現業員としての 経験年数	3 年未満	90	3.49	1.13	<0.001 0.999
	3 年以上	88	3.49	1.07	
担当世帯数	100 世帯未満	42	3.81	0.94	3.015 0.052
	100 世帯以上 120 世帯未満	69	3.49	1.08	
	120 世帯以上	67	3.28	1.18	

1) 2群間比較ではt検定、3群比較では一元配置分散分析を用いた。

2) 専門職とは、社会福祉主事、社会福祉士、精神保健福祉士、保健師であり、事務職は専門職以外の者。

3. 職場での事例検討の実施状況別にみた仕事のやりがい感

職場内の事例検討の取り組みである「支援困難事例の相談・検討」と「定期的なケース検討会」の実施状況別に仕事のやりがい感を比較した結果を表3に示した。いずれも事例検討を行っている場合に仕事のやりがい感が高いという関連性が認められた。

4. 仕事のやりがい感と5つの独立変数の相関分析

数値変数である5つの独立変数（健康支援得点、支援関係得点、行政内連携、地域資源との連携、医療・介護との連携）の、最小値、最大値、平均値、標準偏差は表4に示すとおりである。仕事のやりがい感およびこれらの変数の相互の相関関係について、ピアソン相関係数を算出して表5に示した。仕事のやりがい感は、健康支援得点、支援関係得点、行政内連携、医療・介護との連携の4つの変数との間で有意な相関が認められた。

5. 仕事のやりがい感を従属変数とした重回帰分析

以上の分析で仕事のやりがい感と有意な関連を示した変数のうち、所属自治体を除く7つの変数、す

なわち資格の有無、支援困難事例の相談・検討、定期的なケース検討会、健康支援得点、支援関係得点、行政内連携、医療・介護の連携を独立変数として設定し、ステップワイズ（漸増法）の重回帰分析を行った（表6）。その結果、仕事のやりがい感に対して、健康支援得点、支援困難事例の相談・検討、行政内連携の3つの変数が、最終的に有意な変数として回帰式に投入された。

IV. 考察

回答者の属性のうち仕事のやりがい感と関連を示した項目について考察を加える。所属自治体によって、また専門職の資格を有しているかどうかによって、やりがい感の分布に有意差が認められた。各自自治体の背景として、結果には示していないがA市では専門職の配置が多いこと、B市では事務職の配置が多く人事異動のサイクルが短いこと、C市では支援困難事例の相談・検討等の査察指導員のスーパーバイズがうまく機能していることなどが特徴として指摘しうる。資格の有無別に仕事のやりがい感に有意差が認められたことは、これも結果に示していないが、有資格者では健康支援得点や支援関係得点が

表3 職場での事例検討の実施状況別、仕事のやりがい感の比較

	項目	n	平均値	標準偏差	F 値	p 値
支援困難事例の 相談・検討	1. ほとんど行っていない	15	1.00	1.15	8.446	<0.001
	2. あまり行っていない	21	2.00	1.19		
	3. ときに行っている	82	3.56	1.01		
	4. 行っている	60	3.83	0.99		
定期的なケース 検討会	1. ほとんど行っていない	45	3.07	1.21	3.531	<0.001
	2. あまり行っていない	39	3.54	1.12		
	3. ときに行っている	63	3.75	0.84		
	4. 行っている	31	3.52	1.23		

表4 5つの独立変数の最小値、最大値、平均値、標準偏差

	最小値	最大値	平均値	標準偏差
健康支援得点	15	30	25.11	3.16
支援関係得点	20	35	29.95	3.19
行政内連携	6	24	16.99	4.34
地域資源との連携	8	31	14.34	4.28
医療・介護との連携	6	20	14.46	2.80

(n=178)

表5 仕事のやりがい感と5つの独立変数の相関分析

(ピアソン相関係数、n=178)

	仕事の やりがい感	健康支援 得点	支援関係 得点	行政内 連携	地域資源 との連携	医療介護 との連携
仕事のやりがい感	1	0.343 ** <0.001	0.214 ** 0.004	0.343 ** <0.001	0.010 0.895	0.246 ** 0.001
健康支援得点	0.343 ** <0.001	1	0.480 ** <0.001	0.426 ** <0.001	0.179 * 0.017	0.419 ** <0.001
支援関係得点	0.214 ** 0.004	0.480 ** <0.001	1	0.252 ** 0.001	-0.019 0.805	0.313 ** <0.001
行政内連携	0.343 ** <0.001	0.426 ** <0.001	0.252 ** 0.001	1	0.473 ** <0.001	0.581 ** <0.001
地域資源との連携	0.010 0.895	0.179 * 0.017	-0.019 0.805	0.473 ** <0.001	1	0.437 ** <0.001
医療・介護との連携	0.246 ** 0.001	0.419 ** <0.001	0.313 ** <0.001	0.581 ** <0.001	0.437 ** <0.001	1

注) 数値の上段は相関係数、下段は有意水準

** p<0.01 *p <0.05 (両側検定).

表6 仕事のやりがい感を従属変数とした重回帰分析

(ステップワイズ法)

	標準偏回帰係数 (β)	t 値	p 値
健康支援得点	0.195	2.507	0.013
支援困難事例の相談・検討	0.188	2.411	0.017
行政内連携	0.187	2.382	0.018

R=0.439 R二乗=0.192

注1) ステップワイズ法で最終的に回帰式に投入された変数を示した(投入の基準F値 p<0.05)。

注2) 独立変数として、支援困難事例の相談・検討、定期的事例検討、健康支援得点、支援関係得点、行政内連携、医療・介護との連携、資格の有無を設定した。

注3) 支援困難事例の相談・検討、及び定期的事例検討には表3に示す1~4の数値を付与し、資格の有無については事務職=1、専門職=2の数値を付与して分析した。

事務職よりも高い傾向にあることが背景にあると考えられる。

担当世帯数に関しては、統計的に有意ではなかったが、担当世帯数の多い群ほど仕事のやりがい感が低い傾向が認められた。森川ら⁹⁾により、現業員一人あたりの担当ケース数が90を超える場合は、援助を振り返る余裕もなく、援助関係づくりや援助方針の設定も困難になっていることが指摘されていることから、担当世帯数は仕事のやりがい感に影響する要因のひとつであろう。

次に、重回帰分析により、仕事のやりがい感に対し、健康支援得点、支援困難事例の相談・検討、行政内連携の3つの変数が有意な関係を示したことについて考察する。

健康支援得点と仕事のやりがい感の関連が強かつ

たことは、現業員が受給者に対してどのような思いや姿勢で接するかということが、やりがい感を高めるために重要であることを示唆している。本調査の際に調査票の中に示した健康支援の定義に述べたように、受給者の健康とQOLの向上を目指した関わりをすること自体が、現業員の仕事のやりがいにつながると考えられる。またそうした関りは自らのメンタルヘルスの向上にもつながるであろう。なお、受給者との関係を示すもうひとつの変数である支援関係得点も、相関係数では仕事のやりがい感と有意な関連がみられたが、健康支援得点の方がやりがい感とより強く相関するため、最終的に重回帰分析では有意な関連を示さなかったと考えられる。

職場での事例検討の実施と仕事のやりがい感は有意に関連しており、職場内で支援困難事例の相談・

援助を行っている場合に仕事のやりがい感が高いことが明らかになった。職場内で職務についての相談や困難事例等についての事例検討を行うことは、対人援助におけるスーパービジョン¹⁰⁾であり、現業員が担当世帯に関わる実践を通じた経験からケースワークを学んでいく上で欠かすことができないものである。事例を抱え込んでひとりで悩むことを防止し、ストレスやバーンアウトなどを軽減することにもつながる。職場適応のための環境づくりという観点からは、新たに配属された現業員には、スーパービジョンとともに「職務適応プロセス」¹¹⁾を示すことも重要であろう。茨木¹²⁾らも現業員のストレスを解消する方法とからめて、指導監督する査察指導員の役割の重要性について述べている。また、荻野ら¹³⁾は、対人援助職のバーンアウトの防止のためには組織としての取組みが重要となると述べている。現業員のバーンアウトを防止し、仕事のやりがい感を高めるためには、事例検討を含む職場単位での取組みが重要である。

行政内連携には、表1に示したように6つの項目が含まれているが、一人親家庭の支援や児童虐待関連として、保健所・保健センター、児童虐待対応部門、学校との連携が重要となり、精神障害者の退院支援・地域移行、地域生活支援などにおいて精神保健福祉士や保健師との連携が重要である。また、生活習慣病予防や介護予防でも保健部門との連携が重要となる。受給者は子どもから高齢者まで幅広い年代にわたり、多様な生活課題を抱えており、他部門、他機関等との連携は、生活保護の原則である他法・他施策の活用という観点からも、また、受給者のニーズを充たすための社会資源の活用という観点からも必要となる。受給者のQOLを重視する姿勢とあわせて、他部門・他機関・他職種との連携が円滑に行われることは、現業員として仕事のやりがい感につながると考えられる。

重回帰分析で仕事のやりがい感と有意な関連を示した3つの変数のうち、健康支援得点は現業員の価値観や受給者との関係の持ち方を示すもので、現業員自身の支援の力量と関わっている。支援困難事例の相談・援助は職場単位のスーパーバイズ体制に関わっている。行政内連携や他機関との連携は職場内に限定されないさらに広範囲の取組みと関わって

いる。こうした重層的な要因は相互に関連しており、現業員の個人的力量に依存するだけでなく、職場や行政そのものの組織的な体制が関わっている。本研究により、現業員のやりがい感を支援するための対策として、受給者への健康支援の対応の姿勢を支持し、支援困難事例の相談・検討や他部局との連携を可能とする職場における支援体制が重要であることが示唆された。

本研究の限界として、調査対象が都市部の3つの自治体に限定されていることがあげられる。調査に協力を頂いた自治体は、いずれも受給者の自立支援の観点で生活保護業務に積極的に取り組んでいるところであった。得られた知見が日本の生活保護現業員の仕事のやりがい感とその要因として一般化できるかどうかは、さらに検討が必要である。また、相関分析や重回帰分析という分析モデルを採用したが、取り扱った変数の分布が正規分布に従っているかどうかといった厳密な検討は行っていない。分析モデルを精練させることも課題である。独立変数として設定している変数は、健康を支援するという観点からフォーマルな社会関係を表す変数を中心としている。今後は、さらにインフォーマルな人間関係についての検討も課題となる。

V. 結語

生活保護現業員の仕事のやりがい感を支援するには、受給者との関係で健康支援の観点を重視すること、支援困難事例の検討等のスーパーバイズを重視した職場環境づくり、さらに関係部門・機関との連携を図ることが重要である。支援者自らが仕事のやりがい感を感じることは、受給者のQOLの向上を図る上において重要な要因であろう。

文献

- 1) 2004年の社会保障審議会「生活保護制度の在り方に関する専門委員会」報告
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/12/s1215-8a.html> (2017.9.28 アクセス)
- 2) 平成28年版厚生労働白書：生活保護の現状, 334.
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/16/dl/all.pdf>
- 3) 厚生労働省ホームページ：平成21年福祉事務所現況

調査の概要

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/75-16a.pdf>
(2017.9.28 アクセス)

- 4) 厚生労働省ホームページ：平成28年福祉事務所人員体制調査について
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/125-1-01.pdf> (2017.9.28 アクセス)
- 5) 赤間由美・森鍵祐子・大竹まり子他4名，生活保護現業員のメンタルヘルスとその関連要因，日本公衆衛生学雑誌，2014；61（7）：342-353.
- 6) 高井由起子，社会福祉士生活保護ケースワーカーの対人援助業務に対する意欲と負担感に関する調査研究：生活保護業務にあたる社会福祉士へのインタビュー調査を通して，関西学院大学教育学論究，2014；6：69-78.
- 7) 藤野好美，調査報告 社会福祉従事者のバーンアウトとストレスについての研究，*Science of social welfare*，2001；42（1）：137-149.
- 8) 原政代・黒田研二，生活保護ケースワーカーによる

健康支援を促進する要因，日本社会福祉学会第65回秋季大会抄録，2017；373-374.

- 9) 森川美絵・増田雅暢・栗田仁子・原田啓一郎・谷川ひとみ，生活保護現業員の困難経験とその改善に関する研究—負担感・自立支援の自己評価を中心として—，政府統計協会編「厚生の指標」，2006；53（5）：15-22.
- 10) 植田寿之，日常生活場面で実践する対人援助スーパービジョン，創元社，2015.
- 11) 塚本紀子・小嶋秀幹：公的扶助ケースワーカーのストレスと職務適応プロセス，福岡県立大学心理臨床研究，2014；（6）：85-91.
- 12) 茨木尚子，公的扶助ケースワーカーのストレスとその社会的要因 ケースワーカーへの面接調査をとおして，共栄学園短期大学研究紀要，1995；231-241.
- 13) 荻野佳代子・瀧ヶ崎隆司・稲木康一郎，対人援助職における感情労働がバーンアウトおよびストレスに与える影響，心理学研究，2004；75（4）：371-377.

Factors related to the feeling that their work is worthwhile among caseworkers engaged in livelihood protection programs

Masayo HARA, and Kenji KURODA

Abstract

[Objective] This study aims to clarify factors affecting the feeling that their work is worthwhile among caseworkers engaged in livelihood protection programs and to identify measures to promote this feeling.

[Method] A questionnaire survey was conducted at 10 welfare offices in 3 municipalities. The survey participants were 212 caseworkers, of whom 208 returned questionnaires. Statistical analyses were performed for 178 questionnaires, as the valid response rate was 85.6%. The caseworkers' feeling that their work was worthwhile was evaluated using a five-point scale to obtain the worthwhile work score (WWS). In the statistical analyses, WWS was used as the dependent variable, and the relationship between WWS and each independent variable was analyzed using t-test, analysis of variance, and correlation coefficients to identify statistically significant variables. A multiple regression analysis was then conducted using significant independent variables.

[Results] The following variables exhibited a statistically significant relationship to WWS: municipalities, professional qualifications, consultation regarding difficult cases, regular case study meetings, health support score, helping relation score, collaboration within the local government, and collaboration with medical and long-term care. The multiple regression analysis using seven variables as independent variables excluding municipalities revealed that health support score, consultation regarding difficult cases, and collaboration within the local government were significantly related to WWS.

[Conclusion] To promote the feeling that their work is worthwhile among caseworkers, it is important for them to develop an attitude of respect for the health and well-being of their recipients. In addition, job environments that ensure supervision and consultation, and increased collaboration with the relevant government department and facilities are important. Promoting the feeling that their work is worthwhile among caseworkers will also contribute toward the improvement of recipients' QOL.

Keywords: livelihood protection, caseworker, feeling that work is worthwhile, health support, supervision

