

## 143

## 就労身体障害者の障害別動脈硬化症形成と危険因子の検討

中村重敏<sup>1)</sup>・竹谷春逸<sup>1)</sup>・佐藤友紀<sup>1)</sup>・田島文博<sup>1)</sup>  
長野昭<sup>1)</sup>・緒方 甫<sup>2)</sup>・大川裕行<sup>2)</sup>

- 1) 浜松医科大学 附属病院リハビリテーション部
- 2) 産業医科大学リハビリテーション科

**key words**

身体障害者・社会復帰・健康診断

【はじめに】近年、様々な障害者が社会参加を果たすようになってきた。従って、今後は社会復帰を果たした障害者の健康維持管理に我々理学療法士が積極的に関与する必要があると考えられる。近年、Bモードエコーでの総頸動脈内膜中膜厚を測定することにより、動脈硬化症の進行度合いの客観的評価が可能となった。今回我々は、障害の種類と動脈硬化症の程度の関連を観察する目的で調査を計画した。そのため、就労障害者の代表例として脊髄損傷者と脳性麻痺者を選び、いわゆる動脈硬化症に関与する因子の状況と動脈硬化症に関して調査をおこなった。

【対象と方法】対象は運動習慣を持たない某企業就労脊髄損傷者17名(年齢36.2±7.5.0才)、脳性麻痺13名(年齢33.7±9.0才)、健常者(年齢37.5±12.0才)16名とした。肺活量、一秒率、皮脂厚、握力、肩腕力の測定を行った。さらに、動脈硬化症の形成に寄与すると考えられる、血中コレステロール値および、たばこことアルコール習慣に関するアンケート調査を行った。動脈硬化症の評価は頸動脈エコーによる総頸動脈内膜中膜厚により行った。

【結果】身体測定項目のうち、肺活量においてのみ健常者が脳性麻痺者・脊髄損傷者より有意に高かった。上肢筋力は脳性麻痺者のみが低値を示した。他の項目はいずれの群においても有意差を認めなかった。動脈硬化症そのものを表現していると考えられる頸動脈内膜中膜厚もいずれの群でも有意差を認めなかった。

【考察】本研究により、運動習慣を持たない脊損者と脳性麻痺者は健常者に比較して特に動脈硬化症が伸展していると言えないことが判明した。身体障害者は一般に、健常者より生活習慣病の割合が多いとされている。しかし動脈硬化の状態を示す頸動脈エコーや肥満の程度を示す皮脂厚に有意差は現れなかった。肺活量に健常者群と脳性麻痺群、脊髄損傷群間に有意差がでたのは日常の活動量の違いによるものと考えられる。握力と肩腕力で脳性麻痺群と健常者群、脊髄損傷群に有意差が現れたのは脳性麻痺の疾病特性によるものと思われる。今回の対象はほぼ全員に運動習慣はなかった。

## 144

## 直属上司の性別が部下のリーダーシップに与える影響

林 久恵<sup>1)</sup>・岩月宏泰<sup>2)</sup>・安田雅美<sup>3)</sup>・岩月順子<sup>4)</sup>

- 1) 名古屋共立病院
- 2) 青森県立保健大学
- 3) 名古屋市立緑市民病院
- 4) 老健いちい荘

**key words**

理学療法士・女性管理職・リーダーシップ

【緒言】21世紀を目前にした現在、女性の企業進出が増加し、女性の経済的な自立志向が高まっている。理学療法士という専門職でも女性の有資格者が増加し、キャリア(職業生涯、職歴)を継続することが多くなってきた。それに伴い職位も上位(課長など)に昇格する者もみられるようになってきた。これまでの女性管理者を対象とした研究の多くは実態調査に留まっており、管理者の性別比較やリーダーシップ機能についての報告は少ない。少ないリーダーシップ機能の性別比較の研究によると、リーダーが生産性に及ぼす効果には性差はないがリーダーシップ・スタイルの性差については結果に一貫性がないといえる。今後ますます増えるであろう理学療法士の女性管理者が果たすべきリーダーシップ機能を検討することは部下のモラルを考える上で重要と考える。

そこで、今回、理学療法士及び作業療法士を対象に直属上司のリーダーシップ行動について部下から評定を行い、様々なリーダーの行動に性差がみられるか検討した。

【方法】対象は理学療法士及び作業療法士とし、質問紙調査(留置法)を行い回収できた62名について解析した。なお、調査票の表紙には「調査票は無記名である」旨明記した。調査票はフェイスシート(対象者の年齢、性、経験年数、職位などの5項目)、直属上司に対するリーダーシップ行動測定尺度(29項目)などから構成された。分析方法は単純集計した後、リーダーシップ行動測定尺度については因子分析(バリマックス回転)を行った。

【結果と考察】1) 回答者の基本属性：回答者の性別は男性24名、女性38名であり、職位については係長・主任級が11名、一般が51名であった。また、直属上司は全て理学療法士または作業療法士であり、彼らの性別は男性が43名、女性19名であった。2) 因子分析結果：本尺度では「親和性」「集団の維持」「業績への圧力」および「報酬」の4つの次元が抽出された。また、各々の因子について、合成尺度を作成した上で直属の上司の男女別比較を行ったが、いずれの因子についても統計的な有意差を認めなかった。本研究の結果、理学療法士及び作業療法士の職場における女性管理者は男性管理者より療法士集団の調和維持に努力するリーダーシップ行動を必ずしも取るわけではなく、性役割のステレオタイプの機能はみられないことが示唆された。