

**地域包括支援センターの専門職のソーシャルサポートの実態に関する研究****—地域包括支援センター3 職種の実態把握調査を通して—**

○ 関西大学 澤田 有希子 (会員番号 4920)

石川 久展 (関西学院大学・会員番号 876)

松岡 克尚 (関西学院大学・会員番号 1808)、大和 三重 (関西学院大学・会員番号 258)

キーワード：地域包括支援センター、専門職、ソーシャルサポート

**1. 研究目的**

介護保険制度改正により、2006年より地域包括支援センターが地域における高齢者の相談支援の中核施設として設置され、社会福祉士、保健師・看護師、主任ケアマネジャーの専門3職種が配置されている。これら高齢者保健福祉専門職チームには、高齢者の抱える複雑かつ深刻な問題に対して、連携して継続的かつ包括的な支援を行うための知識や技術が求められており、ストレスの高い職場となっていることが推察される。

すでに介護職を中心とする高齢者福祉施設の専門職の人材確保難が問題となっており、離転職の要因に関する研究は数多くなされてきた(堀田 2009; 張・黒田 2008)。しかし、地域包括支援センターの専門職の燃え尽きやストレスの実態については、現在もそれほど多くの研究が進んでいない(牧田・酒井・加藤 2008; 望月 2011; 澤田 2010)。まして、バーンアウトを緩和する効果をもつとされるソーシャルサポートの実態についてはほとんど明らかにされていない。以上のような問題状況や研究背景を踏まえて、本研究では地域包括支援センターに従事する専門3職種を研究対象とし、燃え尽きの緩和効果をもつとされるソーシャルサポートの実態を把握し、基礎的な知見を得ることを目的とした。

**2. 研究の視点および方法**

本研究の対象は、地域包括支援センターに配置されている社会福祉士、看護師・保健師、主任介護支援専門員である。調査対象者の選定については、全国の市区町村番号を用いて、系統抽出を行い、454の市区町村を抽出した。その後、当該市区町村のホームページなどから把握できる地域包括支援センター966か所を抽出した。調査方法は郵送法を用いた。966か所の地域包括支援センターに対して、各5部の調査票を郵送で送付した。回収した調査票は1230であり、有効回答数は1145であった。調査期間は、2011年1月末から2月であった。調査票には、Poulin & Walter(1992)の上司の情緒的サポート尺度と道具的サポート尺度に基づいて作成された渡部・澤田・月田(2003)の尺度を改良して作成したソーシャルサポート尺度18項目(“まったくあてはまらない”から“非常にあてはまる”までの4件法)を用いた。また、基本属性は、性別、年齢、学歴、職種、経験年数であった。

本研究では、地域包括支援センターにおける専門3職種のソーシャルサポートの状況について、属性別に一元配置の分散分析によって検討した。統計分析には SPSS Statistics 20.0 for Windows を用いた。

### 3. 倫理的配慮

本研究に用いた調査では対象者に調査趣旨を文書で説明し、無記名調査であること、調査によって得られた情報はすべて数値化し、統計的に処理されること、個人が特定されないように配慮すること、調査データを調査研究以外の目的で使用することは一切ないことを調査票に明記した。そして、質問紙への回答をもって、同意を得たものとした。

### 4. 研究結果

対象者の性別は、男性が 17.6%、女性が 82.4%。年齢は 20 歳代が 13.5%、30 歳代が 32.5%、30 歳代が 32.5%、40 歳代が 27.8%、50 歳以上が 26.2%で、平均年齢は 41.62 歳 (SD=10.32) であった。学歴は、高校が 5.9%、専門・専修学校が 37.1%、短大・高専が 13.9%、大学 (大学院含む) が 41.4% であった。職種の内訳は、社会福祉士が 35.2%、看護師・保健師が 39.0%、主任介護支援専門員が 25.9% であった。平均経験年数は 14.34 年 (SD=8.86) であった。また、職種別の属性の特性としては、平均年齢はケアマネジャー 48.53 歳 (SD=8.00)、看護師・保健師 41.78 歳 (SD=10.02)、社会福祉士 36.36 歳 (SD=9.07) の順に高かった。経験年数も同様であった。

ソーシャルサポート尺度 18 項目について、因子分析 (主因子法、プロマックス回転) を行った結果、上司サポート (11 項目、因子負荷量.664~.891、 $\alpha=.964$ )、同僚サポート (7 項目、因子負荷量.749~.880、 $\alpha=.930$ ) の二つの因子が抽出された。因子間相関は  $r=.651$  であり、累積寄与率は 69.11% であった。平均値は上司サポート得点が 2.90 (SD=.66)、同僚サポート得点が 2.98 (SD=.60) であった。次に因子ごとの尺度得点を従属変数に用いて、属性別に一元配置の分散分析を行った。結果として、性別と配偶者の有無は有意差を示さず、職種、年齢、経験年数、学歴の一部との間に有意な結果が得られた。

### 5. 考察

本研究の対象となった地域包括支援センターの専門職のソーシャルサポート尺度は、上司サポートと同僚サポートの二つの因子構造に分けられた。実態としては、比較的高いソーシャルサポート得点を示しており、先行研究と同様に年齢や経験年数と有意な関連がみられた。職種別にみると、主任ケアマネジャーよりも社会福祉士が、年齢では 20 歳代、30 歳代という若年層の方がベテラン層に比べて上司サポート・同僚サポート得点の両方が高いことが明らかになった。報告においては、職種間で年齢や経験年数に偏りが見られたことを踏まえて、結果の解釈可能性を検討する。今後は、離転職意向との関連性や燃えつきの緩衝効果の分析を行い、報告していく予定である。

[本研究は、平成 21~23 年度科学研究費補助金 (基盤研究 B) (課題番号 21330144) 「高齢者保健福祉専門職の離転職の要因分析と専門職支援の可能性の検討」(研究代表者 石川久展) の助成による研究成果の一部である]