

## 地域包括支援センターの専門職の燃えつきの要因に関する研究

### —地域包括支援センターの専門職ネットワークと燃えつきとの関連—

○ 関西学院大学 石川 久展 (876)

松岡 克尚 (関西学院大学・1808)、大和 三重 (関西学院大学・258)、澤田 有希子 (関西大学・4920)

キーワード：地域包括支援センター、専門職ネットワーク、燃えつき

## 1. 研究目的

この10年の間に、高齢者保健福祉専門職、特に介護職を中心として専門職の人材確保難や離職の高さは大きな問題となり、介護職の離職の要因に関する研究は、数多く見られるようになってきている(渡邊 2011)。しかし、同じ高齢者保健福祉専門職でも社会福祉士、保健師・看護師、主任ケアマネジャーの3職種が配置されている地域包括支援センターに従事する専門職の燃えつきの実態に関する研究は、あまりなされていない(望月 2011; 澤田 2010)。専門職の燃えつきに関連する要因に関する研究もほとんどされていないのが現状である。一方、医療保健福祉分野の専門職は、チームワークやネットワークを活用し、連携して継続的かつ包括的な支援を行うことが求められている。そこで、本研究では、地域包括支援センターの専門職を研究対象とし、彼らの専門職ネットワークに焦点をあて、それが専門職の燃えつきに影響を与えているのか、また、どの要因が燃えつきに影響を与えているのかその要因を検討することを目的とする。

## 2. 研究の視点および方法

本研究は、地域包括支援センターの専門職の燃えつきと専門職ネットワークに焦点をあてた研究であり、その関連の有無を統計的に検討するために量的調査法を採用した。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、当該市区町村のホームページ等から把握できる地域包括支援センター966カ所を抽出した。調査方法は、郵送法を用いた。966カ所の地域包括支援センターに対して1カ所5部の調査票を郵送で送り、回収した。回収した調査票は1,230であったが、有効回答数は1,145であった。調査期間は、2011年1月末から2月であった。調査項目については、燃えつき尺度として17項目からなるマズラックの燃えつき尺度(MBI)日本語版(田尾・久保 1996)を用いた。専門職ネットワークは、本研究チームのこれまでの理論研究に基づき、専門職ネットワークのサイズとコンタクトの頻度について、それぞれの3項目ずつ計6項目によって測定した。また、その他に、スーパーバイザーの有無、外部研修の参加回数、仕事への社会的評価を用いた。基本属性としては、性別、年齢、学歴、配偶者の有無、職場の経験年数等のデータを得た。分析方法としては、燃えつきを従属変数、その他の要因を独立変数とした一括投入による重回帰分析を用いた。統計分析にはSPSS Statistics 20.0 for Windowsを用いた。

### 3. 倫理的配慮

倫理的配慮については、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一切ないことを調査票に明記し、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

対象者の基本属性については、性別では男性が 17.6%、女性が 82.4%、年齢階層別にみると、20歳代が 13.5%、30歳代が 32.5%、40歳代が 27.8%、50歳以上が 26.2%であった。3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。17項目からなる日本語版 MBI について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行ったが、因子負荷量の低い2項目を削除し、15項目で再度因子分析を行った結果、これまでの先行研究通り、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の3つの燃えつきの因子が抽出された。次に、MBI を従属変数とし、専門職ネットワークのサイズとコンタクトの頻度、スーパーバイザーの有無、研修参加回数、仕事への社会的評価を独立変数とし、性別、年齢、学歴、配偶者の有無等の個人属性関連の項目をコントロール変数として一括投入による重回帰分析を行った。その結果、モデル全体して有意であり( $F=26.958, R=0.463$ )、専門職のネットワークとサイズ、スーパーバイザーの有無、仕事への社会的評価、年齢、性別の各要因が燃えつきに有意に影響を及ぼしていることがわかった。これらの要因の中でも仕事への社会的評価( $\beta=0.341$ )と専門職のネットワークサイズ( $\beta=-0.153$ )の2つが燃えつきに比較的強い影響を及ぼしていることが把握できた。

### 5. 考察

地域包括支援センターに従事する専門職は、自らの専門職ネットワークを活用しつつ継続的かつ包括的な支援を実施することが求められている。本研究においては、専門職ネットワークの存在が専門職の燃えつきに影響を及ぼしているという仮説に基づき検証を行ったが、仮説を支持する結果となった。地域包括支援センターの専門職が彼らの専門職のネットワークを豊かにし、それらを活かすことは、単にサービス利用者に対してより良い支援を提供するだけでなく、専門職自身の QWL(Quality of Working Life)を高めることにつながることを示唆された。この点についてはまだ知見の蓄積が十分でなく、今後、専門職ネットワークを含め専門職の支援のあり方に関するより具体的な研究が必要であろう。また、本研究では、スーパーバイザーの有無が燃えつきに有意に関連することがわかったが、地域包括支援センターにおけるスーパービジョン体制の確立も今後の課題となるであろう。

[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]