

## 【ポスター発表】

## 地域包括支援センターの専門職の燃えつきとソーシャルサポートに関する研究

○ 関西大学 澤田 有希子 (4920)

石川 久展 (関西学院大学・876)、大和 三重 (関西学院大学・258)、松岡 克尚 (関西学院大学・1808)

キーワード：地域包括支援センター、燃えつき、ソーシャルサポート

### 1. 研究目的

地域包括支援センターには、社会福祉士、保健師・看護師、主任ケアマネジャーの専門3職種が配置されており、地域における高齢者の相談支援の中核を担っている。これらの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、ストレスを経験しやすい職場であることが推察される。すでに、介護職を中心とした高齢者福祉専門職の燃えつきや離転職要因に関する研究は、数多く見られるようになっている（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つ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（石川 2012；牧田・酒井・加藤 2008；望月 2011；澤田 2010）。また、地域包括支援センター専門職については、燃えつき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とその効果を測定する研究はほとんどされていないのが現状である（澤田 2012）。そこで、本研究では地域包括支援センターに従事する専門職を研究対象とし、職場内のソーシャルサポートに焦点をあて、ソーシャルサポートが燃えつきにどのような影響を与えているのかを検討す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、渡部・澤田・月田（2003）のソーシャルサポート尺度を改良して作成した尺度18項目、日本語版マズラックの燃えつき尺度（MBI）17項目（田尾・久保 1996）を用いた。その他に、スーパーバイザーの有無、研修参加回数を用いた。基本属性としては、性別、年齢、学歴、配偶者の有無、専門職種、経験年数等のデータを得た。分析方法としては、燃えつき得点を従属変数、その他の変数を独立変数とした重回帰分析を用いた。統計分析にはSPSS Statistics 21.0 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、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。18 項目からなるソーシャルサポート尺度について、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、同僚サポートの二つの因子が抽出された。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) を行った結果、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 因子が抽出された。次に因子ごとの尺度得点を従属変数に用いて、上司サポート、同僚サポート、スーパーバイザーの有無、研修参加回数を独立変数とし、性別、年齢、学歴、経験年数、配偶者の有無、専門職種などの基本属性の項目を統制変数として、強制投入法によって重回帰分析を行った。その結果、MBI の 3 因子すべてにおいて、モデルは有意であり、いずれの因子においても上司サポート、同僚サポート、年齢の要因が燃えつきを緩和する効果を与えることがわかった。その他、情緒的消耗感には専門職種、研修参加回数、経験年数、脱人格化には配偶者の有無、個人的達成感には性別と研修参加回数が有意に影響を及ぼしていることがわかった。

#### 5. 考察

地域包括支援センターに従事する専門職は、多職種がチームとして連携して利用者支援を行うことが求められている。本研究では、地域包括の専門職について、職場内のソーシャルサポートが専門職の燃えつきを緩和する効果をもつという仮説に基づいて検証を行い、仮説を支持する結果を得た。この結果から、上司や同僚からのサポートが期待できると知覚している人ほど、若年層より中年層や高年層ほど、経験を重ねたベテランほど、また、配偶者のいる人ほど、燃えつきにくいことが明らかになった。つまり、職場内における上司や同僚からのサポートを充実させていくことは、職場内における職種間の連携を円滑にし、利用者へのよりよい支援提供を行うことだけでなく、地域包括職員の燃えつきを防ぐことにつながることを示唆された。今後は、地域包括支援センターにおける職場内サポートについて、組織規模や職種間の相違等にも着目した研究を行っていくことが課題である。〔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〕