

【ポスター発表】

介護老人福祉施設の介護職員が認識する職場内のソーシャルサポートと 精神的健康との関連

○ 大阪大谷大学 神部 智司 (3825)

杉山 京 (岡山県立大学大学院・8498)、蘇 珍伊 (中部大学・5274)、竹本 与志人 (岡山県立大学・4927)

中嶋 和夫 (岡山県立大学・2000)

キーワード：介護職員、ソーシャルサポート、精神的健康

1. 研究目的

多くの高齢者介護施設では、介護職員の人材不足や離職率の高さが依然として深刻な問題とされている。また、その背景として労働の過重さに伴う身体的・精神的な負担が挙げられている。そのようななか、介護職員の離職を防ぎ、労働意欲や精神的健康の向上につながる職場環境づくりに向けて、職場内での研修・教育体制の充実や職員間の良好な人間関係の形成に取り組むことの重要性が指摘されている。しかし、このような取り組みが介護職員の精神的健康の向上にどの程度寄与しているのかについては、有効かつ実証的な知見が十分に得られていない。そこで、本研究では、介護職員が認識する職場内のソーシャルサポートと精神的健康との関連について検討することを目的とした。

2. 研究の視点および方法

調査対象施設は、2012年1月時点でWAMNETに登録されているA県内の介護老人福祉施設(353施設)であり、1施設あたり3名(合計1,059名)の介護職員を調査対象者とした。調査方法は、無記名の自記式質問紙を用いた郵送調査である。調査の実施期間は2012年2月～3月であり、有効回答数は322票(有効回収率30.4%)であった。調査項目は、回答者の基本属性(性別、年齢、介護福祉士資格の有無、現在の職場での勤務年数)、「職場内のソーシャルサポート」(「上司からのサポート(8項目)」および「同僚からのサポート(8項目)」)、「精神的健康」(GHQの12項目版、以下、GHQ-12)とした。

分析対象者は、すべての調査項目に欠損値のない292名とした。統計分析に用いる調査項目の配点方法を検討したところ、「職場内のソーシャルサポート」の回答選択肢は「全くそう思わない」から「非常にそう思う」の5件法であるが、回答分布に偏りがみられたため3件法に再カテゴリー化し、肯定的な回答であるほど高得点となるように配点(1～3点)した。GHQ-12の回答選択肢は4件法であり、採点方法はGHQ法(点数が高いほど精神的健康が低いと評価される)を採用した。分析方法は、第一に「上司からのサポート」と「同僚からのサポート」を下位因子とする「職場内のソーシャルサポート」の2因子斜交モデルを推定し、構造方程式モデリングを用いてデータに対するモデルの適合度を検討した。第二に「職場内のソーシャルサポート」の下位因子を独立変数、GHQ-12を従属変

数とした多重指標モデルを構築し、構造方程式モデリングを用いてデータに対するモデルの適合度と各変数間の関連性を検討した。なお、統制変数として分析対象者の性別（女性=1、男性=0）、年齢、介護福祉士資格の有無（あり=1、なし=0）、現在の職場での勤務年数を投入した。

3. 倫理的配慮

調査対象施設の施設長および介護職員に対して本調査の目的と方法、調査内容等を依頼文書で説明するとともに、個人名が特定されないこと、回答への協力は任意であること、調査目的以外で本調査の結果を使用しないことを明記した。本調査は回答者自身が質問紙を密封して個別に返送する方式で実施し、調査票の返送をもって調査協力への同意が得られたものとみなした。

4. 研究結果

分析対象者（292名）の性別は女性が54.5%、男性が45.5%、平均年齢は 33.7 ± 8.7 歳であった。介護福祉士有資格者の割合は73.3%、現在の職場での平均勤務年数は 5.6 ± 4.1 年であった。「職場内のソーシャルサポート」の2因子斜交モデルのデータに対する適合度を検討した結果、 $\chi^2(df)=87.101(35)$ 、CFI=.976、TLI=.991、RMSEA=.071であり、統計学的な許容水準を満たしていた。GHQ-12の1因子モデルのデータに対する適合度は、 $\chi^2(df)=121.888(32)$ 、CFI=.932、TLI=.951、RMSEA=.098であり、統計学的な許容水準をおおむね満たしていた。これらの分析結果をうけて多重指標モデルのデータに対する適合度を検討した結果、 $\chi^2(df)=199.196(92)$ 、CFI=.964、TLI=.976、RMSEA=.063であり、統計学的な許容水準を満たしていた。また、「上司からのサポート」（ $t=-3.785, \beta=-.300$ ）がGHQ-12と0.1%水準で有意に関連していた。統制変数では、性別（ $t=2.684, \beta=.172$ ）と介護福祉士資格の有無（ $t=-2.228, \beta=-.149$ ）が「同僚からのサポート」、年齢（ $t=-2.313, \beta=-.162$ ）がGHQ-12と有意に関連していた。

5. 考察

上司からのサポートに対する介護職員の認識は、精神的健康と強く関連していることが示された。豊富な知識と実践経験を有する職場の上司が、スーパーバイザーとして介護職員に手段的、情緒的なサポートを提供することによって、介護職員の精神的健康を維持ないし向上させることができると考えられる。そのためには、介護職員が上司からの手段的、情緒的なサポートを受けやすいような勤務体制を構築するとともに、上司には適切にサポートを提供していくためのスーパービジョンに関する力量を高めることが求められる。

[本研究は、平成22～24年度科学研究費補助金（課題番号10342164）の助成を受けて実施した研究成果の一部である]