

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

サワダ ユキコ イシカワ ヒサノリ オオワ ミエ マツオカ カツヒサ
澤田 有希子*¹ 石川 久展*² 大和 三重*² 松岡 克尚*²

目的 本研究は、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、燃えつきを緩和する効果をもつとされる職場内のソーシャルサポートが地域包括支援センターの専門職の燃えつきを緩和する効果をもつという仮説を立てて、検証することを目的とした。

方法 本研究の対象は、2011年1月末から2月に、全国の454の市区町村にある地域包括支援センター966カ所に配置された社会福祉士、看護師・保健師、主任ケアマネジャーであり、調査方法は郵送法を用いた。有効回答数は1,145であった。質問紙では、燃えつき尺度17項目、ソーシャルサポート尺度18項目、スーパーバイザーの有無、研修参加回数、ならびに属性として、性別、年齢、学歴、配偶者の有無、専門職種、経験年数などのデータを得た。分析には、燃えつき尺度を従属変数、上司サポート、同僚サポート、スーパーバイザーの有無、研修参加回数を説明変数とし、性別、年齢、学歴、配偶者の有無、専門職種、経験年数などの基本属性を統制変数として、強制投入法により重回帰分析を行った。

結果 分析対象者の1,145名のうち、男性が17.6%、女性が82.4%、平均年齢は41.6歳（SD＝10.3）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%、主任ケアマネジャーが25.9%であった。分析の結果、燃えつき尺度の下位尺度である情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感のすべてのモデルにおいて上司サポート、同僚サポート、年齢の要因が燃えつきを緩和する効果を示した。そのほかに、経験年数の長さ、職種の違い、研修参加回数が情緒的消耗感に、配偶者の有無が脱人格化に、研修参加回数や性別の違いが個人的達成感に有意な関連を示した。

結論 地域包括支援センターの専門職について、職場内のソーシャルサポートが職員の燃えつきを緩和する効果をもつという仮説は支持された。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は燃えつきにくいことが明らかにされた。上司や同僚からのサポートを充実させることは、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の提供だけでなく、職員自身の燃えつき予防にもつながることが示唆された。一方、年齢が若い人ほど燃えつきやすいことが示されており、スーパービジョン制度の導入など、今後、人材の育成を視野に入れた若年層への支援の必要性が示されたといえる。

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、専門職、人材育成

I 緒 言

地域包括支援センター（以下、包括）は、介

護保険制度改正により2006年に地域における介護支援を行う中核施設として設立された介護保険の総合窓口である。包括には、社会福祉士、

* 1 関西大学人間健康学部助教 * 2 関西学院大学人間福祉学部教授

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、各専門職が連携して、包括的ケアマネジメント、介護予防ケアマネジメント、権利擁護事業、総合的相談等の業務を担うこととされている。包括は2012年4月現在、全国で4,328カ所であり、約半数が6人未満の小規模なセンターである。近年、包括では業務量の多さや高齢者虐待などの処遇困難ケースへの対応などにより蓄積されるストレスから燃えつき、就労継続意欲を減退させている専門職が後を絶たない。業務を遂行するために十分な人材が確保されていないこと、ストレスによる職場定着率の低さが課題となっている¹⁾。包括職員の疲弊やそれによる離職は、結果として現場の利用者や家族の支援の質の低下につながる深刻な問題である。

これまでも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、職務ストレスや離職の要因に関する研究はある程度の知見の蓄積がある²⁾⁻⁴⁾。しかし、包括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十分に把握されていない⁵⁾⁻⁷⁾。

望月⁶⁾は包括職員の職務ストレスについての1,150名を対象とした質問紙調査を通して、業務量が多いと情緒的消耗感が高まること、GHQ（精神健康尺度）が低いとやりがいを感じられず、仕事への意欲の減退につながることを明らかにした。またストレス対処力が高いと仕事から得られるやりがいを得やすく、就労継続意欲が有意に高まることも示した。望月⁶⁾の研究は、包括職員においては特に、業務量の多さや精神的負担が大きい業務を担うことがストレスに関連していること、ストレスを緩和してストレスへの対処力を高め、精神的健康度を良好に保つための対策を講じる必要性があること示唆した。

このようなストレスを抑制して燃えつきを予防する効果を持つ資源として、人間関係を通じたソーシャルサポートが注目されてきた⁸⁾⁻¹⁵⁾。ソーシャルサポートには、道具的サポート、情動的サポート、情緒的サポート、支持的サポートの4種類がある。Himle, Jayaratne & Thyness¹⁶⁾⁻¹⁷⁾

によれば、道具的サポートと情動的サポートが燃えつきの中でも特に仕事の負荷や役割葛藤によるストレスを緩和するのに有効であると報告されており、これらの機能をもつ職場の上司からのサポートが有効であると考えられている¹⁸⁾。望月⁶⁾はストレス対処力が高い者の特徴として、経営者らが業務内容をしっかり理解していることをあげている。職場内におけるソーシャルサポートは包括職員においてもストレスや燃えつきに緩和効果をもたらす可能性が高いと考えられる。

そこで、本研究では包括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が燃えつきに緩和効果を与えるという仮説を立てて、検証を行うことを目的とした。

Ⅱ 方 法

(1) 調査対象

本研究の対象は、包括に配置されている社会福祉士、看護師・保健師、主任ケアマネジャーである。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包括966カ所を抽出した。調査方法は郵送法を用いた。966カ所の包括に対して、各5部の調査票を郵送で送付した。回収した調査票は1,230であり、有効回答数は1,145であった。調査期間は、2011年1月31日～2月28日であった。

(2) 調査項目

燃えつき尺度としては、MaslachとJackson¹⁹⁾が開発を行い、それを元に改訂作成した日本語版MBI (Maslach Burnout Inventory)¹⁸⁾の17項目を用いた。Maslach²⁰⁾は燃えつきを「極度の身体疲労と感情の枯渇を主とする症候群」と定義しており、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下という3つの要素によって構成されるとしている。燃えつき尺度は、最近6カ月くらいの間に、質問項目についてどの程度経験したか、その頻度について、「1 ない」

から「5いつもある」の5件法で回答を求めたものである。各項目への回答には、「1ない」に1点、「2まれにある」に2点、「3時々ある」に3点、「4しばしばある」に4点、「5いつもある」に5点を与えて得点化を行った。燃えつき状況の判定の基準には、田尾ら¹⁸⁾が看護師の燃えつきを判定するために作成したリスク判定基準表を参考にした。

次に、ソーシャルサポート尺度として、PoulinとWalter²¹⁾の上司サポート尺度を元に、作成された渡部ら²²⁾の日本語版ソーシャルサポート尺度をさらに改良して作成した尺度18項目を用いた。本尺度は、上司からの道具的サポート、上司からの情緒的サポート、同僚からの情緒的サポートを測定する尺度である。仕事をしていくうえで、上司や同僚が各項目のような事柄をしてくれる程度について、「1全くあてはまらない」から「4非常にあてはまる」の4件法で回答を求める。各項目への回答には、

「1全くあてはまらない」に1点、「2あまりあてはまらない」に2点、「3ある程度あてはまる」に3点、「4非常にあてはまる」に4点を与えて得点化を行った。

そのほかに、スーパーバイザーの有無、1年間の外部研修の参加回数、基本属性として、性別（1男性、2女性）、年齢、学歴、配偶者の有無（1いる、2いない）、専門職種（1社会福祉士、2看護師・保健師、3主任ケアマネジャー）、経験年数などのデータを得た。

（3） 分析方法

まず、包括専門職について、燃えつき尺度、ソーシャルサポート尺度の因子分析を行い、その構造を確認した。次に、包括専門職の燃えつきの状況について確認した。さらに、燃えつき尺度の下位尺度である「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」の因子ごとの変数を作成するため、各因子が含む項目すべてを加算したものをさらに項目数で除して5点満点に換算

した。また、ソーシャルサポート尺度の下位尺度である「上司サポート」「同僚サポート」の因子ごとの変数を作成するため、同様に操作化し、4点満点に換算した。このように尺度得点を作成し、「情緒的消耗感」「脱人格化」「個人的達成感」に従属変数に用いて、「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」を説明変数とし、「性別」「年齢」「学歴」「配偶者の有無」「専門職種」「経験年数」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。統計分析にはSPSS Statistics 21.0 for Windowsを用いた。

（4） 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

表1 分析対象者の基本属性 (N=1,145)

	%	度数
性別：男性	17.6	201
女性	82.4	944
年齢：20歳代	13.5	155
30歳々	32.5	372
40歳々	27.8	318
50歳以上	26.2	300
最終学歴：中学	1.7	20
高校	5.9	67
専門・専修学校	37.1	425
短大・高専	13.9	159
大学（大学院含む）	41.4	474
職種：社会福祉士	35.2	403
看護師・保健師	39.0	446
主任ケアマネジャー	25.9	296
現場での経験年数：1年未満	2.3	26
1年以上3年未満	6.1	70
3年以上5年未満	7.6	87
5年以上10年未満	19.0	218
10年以上20年未満	37.6	431
20年以上30年未満	17.7	203
30年以上	9.6	110
センターの運営形態：自治体直営型	39.5	452
委託型	58.6	671
その他	1.9	22
全体：平均年齢 ²⁾ （歳）	41.6	(± 10.3)
職種別：平均年齢 ²⁾ ：社会福祉士（歳）	36.4	(± 9.1)
看護師・保健師（々）	41.8	(± 10.0)
主任ケアマネジャー（々）	48.5	(± 8.0)
全体：経験年数（月）（年）	172.1(14.3)	(± 106.3)
職種別：経験年数：社会福祉士（月）（年）	116.9(9.6)	(± 80.9)
看護師・保健師（々）（々）	183.8(15.3)	(± 112.3)
主任ケアマネジャー（々）（々）	230.5(19.2)	(± 89.9)

注 1) 各項目において欠損値は除外している。

2) 平均値±標準偏差

することは一切ないことを調査票に明記した。そして、質問紙への回答もって、同意を得たものとした。

Ⅲ 結 果

(1) 分析対象者の基本属性

対象者の基本属性は表1に示した。性別は、男性が17.6%，女性が82.4%と女性が多数を占めた。平均年齢は41.6歳（標準偏差（SD）=10.3）であり、20代がやや少ないものの、30代から50代まで幅広く分布していた。職種の内訳は、社会福祉士が35.2%，看護師・保健師が39.0%，主任ケアマネジャーが25.9%であった。現場における平均経験年数は14.3年（SD=8.8）であり、10年以上の現場経験をもつ職員が6割以上を占めた。一方、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が48.5歳（SD=8.0），看護師・保健師が41.8歳（SD=10.0），社会福祉士が36.4歳（SD=9.1）であり、主任ケアマネジャー、看護師・保健師、社会福祉士の順に高くなっていた。スーパーバイザーの有無については、「あり」が46.9%，「なし」が50.7%，無回答が2.4%であった。また、外部研修への参加回数は平均5.8回（±4.5）であった。

(2) 燃えつき尺度の因子分析と信頼性について

燃えつき尺度17項目について、因子構造を確認することを目的として、探索的因子分析を行った。因子の抽出には、主因子法を用い、因子間の相関を想定してプロマックス回転を採用した。固有値1以上を基準としたところ、3つ

表2 燃えつき尺度の因子分析の結果

	因子1	因子2	因子3	平均(±標準偏差)
個人的達成感				
13.今の仕事に、心から喜びを感じることもある	0.804	-0.067	-0.001	2.65(±0.99)
15.仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎることがある	0.763	0.052	-0.111	2.09(±1.07)
17.われながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	0.649	0.080	0.016	2.43(±0.91)
9.仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	0.648	0.066	-0.161	2.71(±0.97)
4.この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	0.590	-0.182	0.062	2.97(±1.14)
2.われを忘れるほど仕事に熱中することがある	0.517	0.016	0.304	2.37(±1.17)
脱人格化				
6.自分の仕事がつまらなく思えて仕方ないことがある	-0.048	0.738	-0.014	1.80(±0.99)
10.同僚や利用者と、何も話したくなくなることもある	0.099	0.704	0.089	1.85(±1.00)
5.同僚や利用者の顔をみるのも嫌になることがある	0.116	0.691	0.095	1.78(±0.99)
14.今の仕事は、私にとってあまり意味がないと思うことがある	-0.082	0.634	-0.054	1.52(±0.83)
11.仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	-0.038	0.618	-0.078	1.65(±0.91)
情緒的消耗感				
16.体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	-0.014	0.002	0.803	2.80(±1.16)
12.仕事のために心のゆとりがなくなったと感じることがある	0.020	-0.031	0.777	2.80(±1.18)
7.1日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある	-0.011	0.042	0.534	2.97(±1.25)
8.出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	-0.083	0.363	0.423	2.31(±1.24)
固有値	4.364	2.361	0.594	
因子寄与率（%）	29.09	15.74	3.96	

注 1) 因子分析は主因子法により、斜交回転解を示した。

2) 平均値は5点満点である。

3) 削除した2項目は、「1.『こんな仕事、もうやめたい』と思うことがある」「3.こまごまと気配りをするのが面倒に感じることもある」である。

表3 ソーシャルサポート尺度の因子分析の結果

	因子1	因子2	平均(±標準偏差)
上司サポート			
1.上司は仕事上のようにすればよいかという的確な判断ができる	0.891	-0.032	2.94(±0.79)
4.上司は仕事に関連する問題が起きたときに助けることができる	0.881	-0.017	3.08(±0.73)
10.上司は建設的なコメントをしてくれる	0.869	-0.031	2.85(±0.77)
2.上司は担当の仕事について、どのようにすればよいかという方向性を示すことができる	0.840	-0.059	2.84(±0.79)
3.上司は仕事の大変さや求められていることが理解できる	0.838	0.003	2.92(±0.75)
11.上司は信頼できる雰囲気をつくってくれる	0.834	0.065	2.87(±0.77)
7.上司は情緒的なサポートをしてくれる	0.832	0.033	2.79(±0.84)
6.上司はうまくいかないことがあったとき援護してくれる	0.832	0.034	3.04(±0.72)
9.上司は私に何が必要か考えてくれる	0.818	0.050	2.70(±0.80)
8.上司は私にやる気をおこさせてくれる	0.785	0.077	2.69(±0.86)
5.上司は私を1人の人間として気遣ってくれる	0.664	0.144	3.18(±0.71)
同僚サポート			
18.同僚は信頼できる雰囲気をつくってくれる	-0.029	0.880	3.09(±0.70)
14.同僚は情緒的なサポートをしてくれる	-0.030	0.844	2.98(±0.74)
13.同僚はうまくいかないことがあったとき援護してくれる	0.005	0.809	3.07(±0.70)
12.同僚は私を1人の人間として気遣ってくれる	0.001	0.788	3.21(±0.65)
16.同僚は私に何が必要か考えてくれる	0.029	0.758	2.80(±0.74)
17.同僚は建設的なコメントをしてくれる	0.090	0.750	2.92(±0.70)
15.同僚は私にやる気をおこさせてくれる	0.077	0.749	2.80(±0.75)
固有値	10.897	2.164	
因子寄与率（%）	58.86	10.25	

注 1) 因子分析は主因子法により、斜交回転解を示した。

2) 平均値は4点満点である。

の因子が抽出された。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と同様に、3因子構造が確認された。プロマックス回転後の最終的な因子パターンを表2に示した。回転後の3因子により説明される分散は48.79%であり、回転後の固有値は、第1因子は4.364、第2因子は2.361、第3因子は0.594であった。第1因子は「個人

表4 包括職員の燃えつき状況

(単位 名, () 内%)

	情緒的消耗感 (n=1,133)	脱人格化 (n=1,136)	個人的達成感 (n=1,123)
まだ大丈夫～平均的	919 (81.1)	906 (79.8)	518 (46.1)
注意	112 (9.9)	138 (12.1)	273 (24.3)
要注意	67 (5.9)	49 (4.3)	215 (19.1)
危険	35 (3.1)	43 (3.8)	117 (10.4)

注 燃えつき状況の判定には、田尾ら¹⁸⁾が看護師の燃えつきを判定するために作成したリスク判定基準表を参考にした。

的達成感」(6項目)で、因子負荷量は0.517～0.804であった。第2因子は「脱人格化」(5項目)で、因子負荷量は0.618～0.738であった。第3因子は「情緒的消耗感」(4項目)で、因子負荷量で0.423～0.803であった。なお、因子間相関は、第2因子と第3因子間の相関係数が0.684とやや強い相関が見られた。尺度の内的一貫性を示すクロンバック α 係数は、順に0.811, 0.810, 0.794であった。マスラック燃えつき尺度は先行研究同様に3因子構造が再現され、3因子ともに信頼性係数は0.7以上になっており、尺度の信頼性と妥当性が確認されたといえる。

(3) ソーシャルサポート尺度の因子分析と信頼性
ソーシャルサポート尺度18項目について、燃えつき尺度と同様に探索的因子分析を行った結果、2つの因子が抽出された。プロマックス回転後の最終的な因子パターンを表3に示した。回転後の2因子18項目により説明される分散は69.11%であり、回転前の固有値は、第1因子は10.897、第2因子は2.164であった。

第1因子は「上司サポート」(11項目)で、因子負荷量は0.664～0.891、クロンバック α 係数は0.964であった。第2因子は「同僚サポート」(7項目)で、因子負荷量は0.749～0.880、クロンバック α 係数は0.930であった。第1因子、第2因子ともに、信頼性係数は0.9以上と十分なものになっており、信頼性は検証された。なお、2因子間の相関係数は0.651であり、やや強い相関があることが示された。2因子が抽出された因子構造については、先行研究と同様の構造が再現されており、尺度の妥当性が認められたといえる。

表5 燃えつき得点とソーシャルサポートの関連

	情緒的消耗感 (n=1,133) β	脱人格化 (n=1,136) β	個人的達成感 (n=1,123) β
上司サポート得点	-0.244***	-0.270***	0.095*
同僚サポート得点	-0.082*	-0.261***	0.129**
スーパーバイザーの有無	0.039	0.036	0.005
研修参加回数	0.067*	0.032	0.104**
年齢	-0.181***	-0.161***	0.112*
性別	0.048	-0.016	-0.104**
専門職種	0.072*	-0.011	0.039
最終学歴	-0.017	-0.038	0.049
配偶者の有無	-0.055	-0.057*	-0.026
経験年数(月)	-0.092*	-0.036	0.019
R ²	0.136	0.241	0.073
調整済R ²	0.127	0.233	0.064
R	0.368	0.491	0.271
F値	16.045	32.480	8.024

注 1) *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

2) 項目ごとに標準偏回帰係数を示した。

3) 各項目において欠損値は除外している。

(4) 燃えつきの状況について

燃えつき尺度を用いて、分析対象者の燃えつきの状況を測定し、リスクの程度を判定した結果は表4に示した。「情緒的消耗感」では102名(9.0%)、「脱人格化」では92名(8.1%)、「個人的達成感」では332名(29.6%)の人が診断基準に照らして「要注意」「危険」と判断された。「情緒的消耗感」や「脱人格化」といった燃えつき症状は1割弱の人に見られること、仕事から得られる達成感の低さが約3割の人にみられることが明らかになった。

(5) 燃えつき症状とソーシャルサポートの関連

重回帰分析の結果は表5に示した。燃えつき尺度の3因子すべてにおいて、モデルの有効性を示すF値は0.1水準で有意であった。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。

「情緒的消耗感」を従属変数にした場合、「上司サポート」「同僚サポート」「年齢」「経験年数」が有意な負の関連を示した。「研修参加回数」「専門職種」は有意な正の関連を示した。「脱人格化」を従属変数にした場合、「上司サポート」「同僚サポート」「年齢」「配偶者の有無」は有意な負の関連を示した。「個人的達成感」を従属変数にした場合には、「上司サポー

ト」「同僚サポート」「研修参加回数」「年齢」は有意な正の関連を示した。「性別」は有意な負の関連を示した。「スーパーバイザーの有無」と「学歴」の変数は、いずれのモデルにおいても有意ではなかった。

Ⅳ 考 察

本研究の分析対象となった包括の専門職について、職場内のソーシャルサポートが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。燃えつき尺度の下位尺度を従属変数とした3つのモデルはすべて有意であり、いずれの推定モデルにおいても「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明らかになった。

本研究の結果は、第1に、職場の上司が気配りや適切な評価を与えてくれることが燃えつきを抑制する効果をもたらすという先行研究の結果とも整合する。仕事上の方向性を示し、判断を下し、明確な指示を与えるといった「上司サポート」は管理的・指示的サポートの側面をもつ。業務分担の線引きがあいまいになりやすい包括職員の仕事において、このような上司からのサポートによって、役割のあいまいさが減少し、燃えつきの傾向が抑制される効果が働くと考えられる。

第2に、3専門職種間で連携を図りながらチームで仕事をすることが求められる包括において、同僚間のコミュニケーションは仕事を円滑に行う上で欠かせない。そのため、職場の同僚からの気配りや気遣い、支援が得られると感じている人、すなわち「同僚サポート」を得られている人ほど、脱人格化しにくく、仕事から得られる達成感が得やすく、燃えつきにくいものと考えられる。

第3に、「年齢」や「経験年数」については、若年層や経験年数が短いほど燃えつきのリスクが高いことが示されている。経験年数の短い若年層は十分な知識や技術を身につける間もなく、膨大な業務に追われる中で離職や燃えつきに至

りやすいことはよく知られている。本来は、このようなソーシャルワーカーの力量形成のための教育には、スーパービジョンが有効といわれている²³⁾。しかし、実践力を高める方法としてその必要性の認識が高いにもかかわらず、現場においてスーパービジョンの導入は十分には進んでいない。まずは、外部講師を招いた研修会やピアスーパービジョンやグループスーパービジョンなどの取り組みから、組織内に多様なスーパービジョンの仕組みを導入していく努力が求められる。

包括では、専門3職種である社会福祉士、看護師・保健師、主任ケアマネジャーが1人で利用者を援助するのではなく、チームとして利用者を援助するチームアプローチが求められている。チームアプローチを実践していくためには、従来型の組織にある縦割りの関係ではなく、横のつながりを重視するネットワーク型の組織を作っていくことが必要とされる²⁴⁾。このつながりのなかで、上司や同僚の枠組みを超えた組織内におけるサポート関係を創出して問題解決にあたるのが、個人に関わるストレスを緩和し、燃えつきを予防することにもつながると考えられる。本研究結果を踏まえ、職場内サポートを充実させることが、職場内における職種間の連携を円滑にし、包括職員の燃えつきを防止し、さらには利用者へのよりよい支援の提供につながると期待する。

最後に、本研究の課題としては、包括専門職の職場組織内におけるサポート関係の影響を検証することを目的としながら、組織内における職位を問う変数がなく、「上司」「同僚」と意識される対象がどのような職種にあたるのかを把握することができておらず、解釈の可能性に限界があった。今後は、チームワークやネットワークワーキングの研究と連携して、組織規模や職種間の相違などにも着目した研究を行っていくことが課題である。

謝辞

本調査にご協力くださいました全国の地域包括支援センター専門職の皆様方に心より感謝申

上げます。

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。

また、本稿は2013年9月21日に開催された日本社会福祉学会第61回秋季大会（北星学園大学）における報告の一部を加筆・修正したものである。

文 献

- 1) 厚生労働省ホームページ. 第30回社会保障審議会介護保険部会議事録(平成22年8月30日). (<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000u3vs.html>) 2014.3.17.
- 2) 堀田聡子. 介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理. 家計経済研究 2009; 82: 24-36.
- 3) 澤田有希子. 高齢者福祉施設介護職員のバーンアウト因果モデルに関する実証的研究－多母集団の同時分析を用いたモデル構造の男女差の検討－. 社会福祉学 2007; 47(4): 136-48.
- 4) 張允楨, 黒田研二. 特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究. 厚生指標 2008; 55(15): 16-23.
- 5) 牧田潔, 酒井佐枝子, 加藤寛. 地域包括支援センター専門職スタッフのワークストレスに関する研究. 心的トラウマ研究 2008; 4: 49-60.
- 6) 望月宗一郎. 地域包括支援センターの専門職に見られる職業性ストレスの実態. 山梨看護ジャーナル 2011; 9(2): 33-40.
- 7) 澤田有希子. 地域包括支援センターにおける専門3職種の仕事意識に関する比較研究－質問紙調査を通して. 大阪人間科学大学紀要 2010; 9: 51-60.
- 8) Lazarus, R. S. & Folkman, S. Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer Publishing, 1984.
- 9) 藤野好美. 社会福祉実践における「職場内支援」の検討－支えあえる職場組織の重要性. 社会福祉実践理論研究 2002; 11: 11-22.
- 10) 稲葉昭英. ソーシャル・サポート研究の展開と問題. 家族研究年報 1992; 17: 67-78.
- 11) Jackson, S. E, Schwab, R. L. & Schuler, R. S. Toward an understanding of the burnout phenomenon. Journal of Applied Psychology 1986; 71(4): 630-40.
- 12) 久保真人, 田尾雅夫. バーンアウト概念と症状因果関係について－. 心理学評論 1991; 34: 412-31.
- 13) 久保真人. ヒューマン・サービス従事者におけるバーンアウトとソーシャル・サポートとの関係. 大阪教育大学紀要4教育科学 1999; 48(1): 139-47.
- 14) 黒田浩司. 看護婦のバーンアウトとストレス, 対処行動, ソーシャル・サポート. 人文学科論集 1996; 29: 19-40.
- 15) Paine, W. S. The burnout Phenomenon. Vocational Education 1981; 56(8): 30-3.
- 16) Himle, Jayaratne & Thyness The effect of emotional support on burnout, workstress and mental health among Norwegian and American social workers. Journal of Social Service Research 1986; 13(1): 27-45.
- 17) Himle, Jayaratone & Thyness. Buffering effects of four social support types on burnout among social workers. Social Work Research and Abstracts 1991; 27(1): 22-7.
- 18) 田尾雅夫, 久保真人. バーンアウトの理論と実際. 東京: 誠信書房, 1996.
- 19) Maslach, C. & Jackson, S. E. Maslach Burnout Inventory Manual, 2nd ed. California: Consulting Psychologists Press, 1986.
- 20) Maslach, C. Burned-out. Human behavior 1976; 5(9): 16-22.
- 21) John E. Poulin, and Carolyn A. Walter. Retention Plans and Job Satisfaction of Gerontological Social Workers. Journal of Gerontological Social Work 1992; 19(1): 99-114.
- 22) 渡部律子, 澤田有希子, 月田奈美. 高齢者福祉施設職員の職務意識－公的介護保険の影響, ソーシャルサポート, 職務満足, ストレスを中心にして－. WORKING PAPER 2003; 29: 1-72.
- 23) 福山和女. ソーシャルワークのスーパービジョン. 京都: ミネルヴァ書房, 2005.
- 24) 野川とも江, 高杉春代. 地域包括支援センターにおける多機関・多職種の連携と協働. ソーシャルワーク研究 2009; 34(4): 24-30.