

# 多機関・多職種連携型事例検討における対人援助専門職の 心理的变化に関する予備的研究

—高齢者入所施設での実践から—

(中間報告)

東京成徳大学 田中真理

A preliminary study about psychological changes in professionals  
specializing in interpersonal support as a result of case work  
collaboration with multi-organizations and multi-occupations: A nursing  
home case study.

Tokyo Seitoku University TANAKA, Mari

## 要 約

福祉、医療、保健といった対人援助領域において、サービス利用者の多様化するニーズに包括的に応えるためには、専門職者として技術や知識の積極的に研鑽を積むだけでなく、多職種による連携や協働が必要不可欠である。本研究の目的は、多職種連携の一形態として、多機関に所属する複数の専門家が関わる多機関・多職種連携型の事例検討を取り上げ、これらの取り組みによる対人援助専門職者の効果について実証的に検討することである。本研究では、多機関・多職種連携型事例検討に参加している老人保健福祉施設の職員に対し、チーム形成後、事例検討介入効果の査定直後、さらに3か月後の3時点で質問紙調査を実施し、参加者の専門職者行動、職業コミットメント、組織コミットメント、バーンアウト、介護負担感の経時的変化について短期縦断的に検討を行う。

**【キー・ワード】 専門職者行動、コミットメント、バーンアウト、短期縦断的検討**

## Abstract

In the field of interpersonal support such as welfare, medical care and health care, not only proactive education to further develop skills and knowledge as a professional, but also cooperation and collaboration with multi-occupations are essential to professionals specializing in interpersonal support in order to meet the diversified needs of users of their services. The purpose of this study is to investigate empirically the impact/effects of case work collaboration with multi-organizations and multi-occupations on professionals specializing in interpersonal support. Nursing home staff who participated in a case work answered questionnaires 3 times:

after the formation of a case work team, immediately after the assessment of effects of intervention of the case work, and 3 months after the assessment of effects of intervention. Short-term longitudinal examination of psychological changes, professional activities, occupational commitment, organizational commitment, burnout tendencies, and care burden was conducted.

**【Key words】 case work, professional activities, commitment, burnout tendencies, a short-term longitudinal examination**

## 問題と目的

今日の福祉、医療、保健といった対人援助領域において、サービス利用者の多様化するニーズを包括的に応えるためには、専門職者として技術や知識の積極的に研鑽を積むだけでなく、多職種による連携や協働が必要不可欠である (e.g., 村田, 2011; 篠田, 2011)。こうした多領域の専門職者が連携・協働し対象者を援助していく取り組みは専門職間連携(松岡, 2000)や多職種チーム(菊池, 1999; 2000)、多職種連携・協働(村田, 2011)などとして、その理論モデル、メリットとデメリット、連携上の障壁などについて検討されてきた。しかしながら、多職種連携・協働のアウトカムや効果測定についての実証的な検討は十分ではない(松岡, 2000)。そこで本研究では、高齢者入所施設での取り組みを通じた多職種連携による対人援助専門職者における効果について実証的に検討することを目指す。

本研究では、多職種連携の一形態として、福祉施設などの単一機関内の職員だけでなく、多機関に所属する複数の専門家に関わる多機関・多職種連携型の事例検討を取り上げる。事例検討は援助者自身やチームの成長に必要なツールであり、事例提供者が設定した課題を多面的に検討することで、専門職の資質の向上を目指す取り組みとされており(篠田, 2011)、また利用者の見立てと手立てについて多くの専門職と協働できる、他の専門領域からの情報収集、資源同士のネットワーク形成、情緒的な支え合いの機会、研修機能等の点において意義があると考えられている(野中・高室・上原, 2007)。

本研究で取り上げる多機関・多職種連携型事例検討は、身体領域、精神領域、心理社会領域、実践領域の多機関・多職種の専門職者が連携・協働する行動科学的視点を反映させたエビデンス重視型の事例検討である。こうした事例検討に基づいたケアの取り組みでは、実際に利用者の BPSD (Behavioral and Psychological Symptoms of Dementia) や問題視される行動の低減に対する効果が確認されているが、参加した対人援助専門職者に対する効果については検討されていない(大川・田中・佃他, 2011)。しかしながら、他領域の専門家との連携や協働する中で、自分の領域の専門性を改めて自覚することで、専門職としての資質を向上させることが期待できると考えられる。さらに、多職種との連携を実践することで、職場でのより密なネットワークと情緒的なつながりが形成されることでバーンアウトの低減や、実際の BPSD の低減によって対象者に対する介護負担の軽減も期待できると考えられる。さらに、本研究ではバーンアウト傾向の低減や職務関与や職務満足度にポジティブな影響をもたらすことが明らかになっているコミットメント(Lee, Carswe, & Allen, 2000)にも焦点を当て、職業に対するコミットメントと所属組織に対するコミットメントの変化についても検討

する。特に本研究のような施設外の多機関の専門家と連携した事例検討では、チーム形成時期が明確であり、事前事後の変化を測定することが可能となるため、その効果がより明確に検討できると考えられる。そこで本研究では、こうした多機関・多職種連携型の事例検討の参加者のチーム形成から介入までの一連のプロセスを経て、心理的にどのような変化がもたらされるかを短期縦断的に検討する。

## 方 法

**調査対象者** 多機関・多職種連携型の事例検討に参加している施設職員が所属する関東圏の老人保健福祉施設に調査を依頼し47名分のデータを回収した。分析には、データに不備がなかった39名を用い、そのうち事例検討参加者の10名を事例検討参加群、事例検討非参加者の29名を統制群とした(表1)。

表1 分析対象者の属性

		事例検討参加群 N=10	統制群 N=29
性別	男性	7	5
	女性	3	24
年齢	20代	2	3
	30代	5	12
	40代	2	8
	50代	1	5
	60代	0	1
職種	介護士	6	21
	看護師	1	8
	理学療法士	2	0
	作業療法士	1	0
施設での 勤務年数	1年未満	2	3
	1-3年未満	2	13
	3-5年未満	3	6
	5-7年未満	3	3
	7年以上	0	4

**手続き** 質問紙調査を実施し、プレ段階とポスト段階、ポスト後のフォロー段階として事例検討終了後2—3か月経過した時点での3時点での調査を実施する。プレ段階としてチーム発足後で且つ調査依頼が承諾された時点、ポスト段階として事例検討による介入効果の査定終了直後、フォロー段階としてポスト期から3か月後の3時点を設けた。なお調査は研究代表者の所属する東京成徳大学大学院倫理委員会の承認を得て行われた。

**調査内容** 個人属性として、職種、施設勤務年数、性別、年代をたずねた。その他に、コミットメン

トの変数として、職業コミットメントと組織コミットメントを用いる。職業コミットメント尺度は Meyer et al(1993)を元に澤田(2009)や矢野・羽田野・酒井・澤田(2006)の和訳を参考に、表現を一部修正し、情緒的因子 6 項目 (e.g., 今の仕事についていることに誇りを持っている) 存続的因子 4 項目 (e.g., もし今の仕事を辞めてしまったら生活の多くの部分が崩れてしまう), 規範的因子 6 項目 (e.g., 今の仕事を辞めたら私は罪悪感を感じるだろう) の 3 因子計 16 項目を作成した。組織コミットメント尺度は、高木・石田・益田 (1997) の項目を施設向けに表現を一部修正し、内在化要素 9 項目, 愛着要素 6 項目, 規範的要素 5 項目, 存続的要素 4 項目の 4 因子計 24 項目を作成した。専門性の変数として、澤田(2009)の専門職行動尺度 13 項目を用いた。バーンアウトは、久保(1998)の「患者」を「利用者」という表現に一部修正し、情緒的消耗 5 項目, 脱人格化 6 項目, 個人的達成感 6 項目の計 17 項目を用いた。介護負担は、Zarit 介護負担尺度日本語版短縮版(荒井・田宮・矢野, 2003)のうち 5 項目を用いた。

**データ収集時期** プレ段階の調査時期は 2012 年 6 月であった。

## 結 果

プレ段階における各変数の尺度得点と標準偏差を算出し、事例検討参加者群と統制群の群間の差を検討した (表 2)。なお分析には SPSSver19.0 を用いた。

表2 プレ段階における施設での勤務月数と各下位尺度の記述統計

		事例検討参加群 N=10	統制群 N=29	t値
施設での勤務月数	M	40.70	37.41	t(16.86)=.31, n.s.
	SD	(27.87)	(30.17)	
職業コミットメント				
情緒的因子	M	23.80	20.62	t(37)=2.05*
	SD	(4.92)	(3.98)	
存続的因子	M	14.70	11.00	t(37)=2.38*
	SD	(3.74)	(4.39)	
規範的因子	M	18.20	15.79	t(37)=1.34, n.s.
	SD	(5.94)	(4.50)	
組織コミットメント				
内在化要素	M	29.80	22.76	t(13.93)=3.06*
	SD	(6.49)	(5.61)	
愛着要素	M	20.00	16.28	t(37)=1.93*
	SD	(4.27)	(5.54)	
規範的要素	M	12.60	9.55	t(37)=2.00†
	SD	(4.45)	(4.07)	
存続的要素	M	11.50	10.55	t(37)=.77, n.s.
	SD	(4.25)	(3.02)	
専門職者行動				
自己の振り返り	M	21.70	18.93	t(37)=3.18**
	SD	(1.89)	(2.51)	
積極的提言	M	14.90	11.48	t(37)=2.59*
	SD	(3.41)	(3.65)	
キャリアアップ	M	15.00	12.14	t(15.52)=2.50*
	SD	(3.13)	(3.09)	
バーンアウト尺度				
情緒的消耗感	M	16.70	18.03	t(14.46)=1.06, n.s.
	SD	(3.53)	(3.20)	
脱人格化	M	11.90	15.55	t(37)=-2.03*
	SD	(4.25)	(5.10)	
個人的達成感	M	22.50	18.69	t(37)=2.66**
	SD	(3.10)	(4.13)	
介護負担感	M	16.30		
	SD	(11.04)		

†p&lt;.10, \*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01

## 今後の計画

本研究の今後の調査時期としては事例検討による介入直後をポストデータ収集時期(2012年12月を予定)、さらにフォローデータ収集時期として2013年3月を予定している。各時期においてプレ

段階と同様の尺度を同一の調査対象者に実施し、3 時点における各尺度得点の経時的変化を検討する。

## 引用文献

- 荒井由美子・田宮菜奈子・矢野栄二 (2003). Zarit 介護負担尺度日本語版の短縮版 (J-ZBI\_8)の作成—その信頼性と妥当性に関する検討— 日本老年医学会雑誌, **40**, 497-503.
- 菊池和則 (1999). 多職種チームの 3 つのモデル—チーム研究のための基礎的概念整理— 社会福祉学, **39**, 273-290.
- 菊池和則 (2000). 多職種チームの構造と機能—多職種チーム研究の基本的枠組み— 社会福祉学, **41**, 13-25.
- 久保真人 (1998). ストレスとバーンアウトとの関係—バーンアウトはストレスか?— 産業・組織心理学研究, **12**, 5-15.
- Lee, K., Carswell, J. J., Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, **85**, 799-811.
- 松岡千代 (2000). ヘルスケア領域における専門職間連携—ソーシャルワークの視点からの理論的整理— 社会福祉学, **40**, 17-38.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, **78**, 538-551.
- 村田真弓 (2011). 医療福祉専門職の多職種連携・協働に関する基礎的研究—各専門職団体の倫理綱領にみる連携・協働の記述から— 大妻女子大学人間関係学部紀要 人間関係学研究, **13**, 159-165.
- 野中猛・高室成幸・上原久 (2007). ケア会議の技術 中央法規出版
- 大川一郎・田中真理・佃志津子・大島由之・Lin Shuzhen・成木迅・本田憲康・河田圭司・田邊真弓・新見令子・鈴木信恵・宮裕昭・山本哲也・佐藤眞一 (2011). レビー小体型認知症高齢者の介護抵抗への対応に関する実証的検討 高齢者のケアと行動科学, **16**, 64-81.
- 澤田忠幸 (2009). 看護師の職業・組織コミットメントと専門職者行動,バーンアウトとの関連性 心理学研究, **80**, 131-137.
- 篠田道子 (2011). 多職種連携を高めるチームマネジメントの知識とスキル 医学書院
- 高木浩人・石田正浩・益田 圭 (1997). 会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫(編著) 会社人間の研究—組織コミットメントの理論と実際— 京都大学学術出版会 pp. 265-296.
- 田中康之・太田令子・山本多賀子・繁野玖美・佐藤裕文・吉永勝訓 (2010). 保健・医療・福祉の現場に携わっている人の「連携」のとらえかたの実証 リハビリテーション連携科学, **11**, 175-181.
- 矢野紀子・羽田野花美・酒井淳子・澤田忠幸 (2006). 看護系大学生の職業コミットメント—入学後 2 年間の経時的変化— 愛媛県立医療技術大学紀要, **3**, 59-66.

## 謝 辞

本研究の実施に当たり、調査にご協力いただきました施設職員の皆様に心より感謝申し上げます。また、本研究を進めるにあたり筑波大学 大川一郎教授に多くのご助言を頂きました。記してお礼申し上げます。

