

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 5 月 30 日現在

機関番号：37104

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2012

課題番号：22590493

研究課題名（和文） グループホームのケアスタッフに対する支援体制の構築に向けた実証的研究

研究課題名（英文） Empirical research towards construction of the support organization to the care staff of a group home

研究代表者

古村 美津代 (FURUMURA MITSUYO)

久留米大学・医学部・准教授

研究者番号：70320249

研究成果の概要（和文）：

認知症高齢者グループホーム(以下、GH)のケアスタッフが認知症高齢者との関わりの中で抱える困難とその関連要因を明らかにし、GH ケアスタッフへの支援を検討した。GH ケアスタッフは、認知症高齢者との関わりの中で様々な困難を抱えていた。この研究結果において、GH ケアスタッフの職場環境の改善に加えて日々の業務に伴う困難を支援する必要性が示唆された。

研究成果の概要（英文）：

To identify difficulties that caregivers at group homes for the elderly with dementia (hereafter “GH”) have in dealing with demented elderly residents and factors relevant to the difficulties, and to study how to provide support to GH caregivers. The GH caregivers had various difficulties in dealing with the demented elderly. This finding suggests that these caregivers require individual support to cope with the difficulties involved in their daily care work as well as for the improvement of their work environment.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	1,500,000	450,000	1,950,000
2011 年度	500,000	150,000	650,000
2012 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	2,600,000	780,000	3,380,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：境界医学・医療社会学

キーワード：認知症高齢者グループホーム、ケアスタッフ、バーンアウト

1. 研究開始当初の背景

介護保険がスタートし、認知症高齢者グループホーム(以下 GH とする)は、地域密着型サービスとして位置づけられ介護サービスの一翼を担っている。現在、GH の代表者および管理者の資格要件は定められているが、直接、認知症高齢者のケアにあたるケアスタッフの資格要件については、特に定められていない。そのため認知症に対しての知識や介護経験のないケアスタッフが中核症状や周辺症状を伴う認知症高齢者のケアに携わることになる。GH の小規模で家庭的なケアの在り方は、ケアスタッフ個々の介護レベルや資質が施設介護力に直結し、認知症高齢者の生活の質に大きな影響を及ぼすと考える。厚生労働省は、GH の質の確保を目的に、サービス評価・職員研修・情報公開、開設前の研修を義務付け GH の介護レベルや質の向上を目指している。しかし、GH のケアスタッフの離職は大きな問題となっている。

2. 本研究の目的

GH ケアスタッフの離職に関連する個人的要因、組織的・管理的要因を明らかにし、ケアスタッフに向けた支援体制を検討する。

3. 研究の方法

(1) ケアスタッフの困難の明確化

GH ケアスタッフ、GH を離職したケアスタッフを対象に半構成面接を実施し、ケアスタッフが抱える困難について明らかにする。

(2) アンケート調査の実施

GH ケアスタッフ及び離職したケアスタッフの困難の内容を検討し、アンケート用紙を作成。全国の GH を無作為に抽出し GH 管理者へ研究協力を依頼。その結果、同意が得られた GH 管理者、ケアスタッフに対してアンケート調査を実施する。

(3) 支援内容の検討

アンケート調査より得られた結果から、GH のケアスタッフに向けた支援体制を検討する。

4. 研究成果

(1) ケアスタッフの困難の明確化

① GH ケアスタッフへの半構成面接

GH のケアスタッフ 10 名に対して、GH における困難について半構成面接を行い質的に分析した。対象者は、男性 2 名、女性 8 名。平均年齢は 35.3 ± 12.3 歳、経験年数は 25.2 ± 11.5 ヶ月であった。ケアスタッフの資格は、資格なし 2 名 (20%)、ヘルパー 6 名 (60%)、介護福祉士 2 名 (20%) であった。ケアスタッフが抱える困難は、175 コードであり、「つかめない」、「負担感」、「労働環境への不満」、

「葛藤」の 4 つの категория、14 のサブ категорияに分類された。GH ケアスタッフは、認知症高齢者の思いや周辺症状の対応困難により認知症高齢者をつかめないと感じていた。またつかめないことにより身体的・心理的負担感や認知症高齢者・スタッフ同士・認知症高齢者の家族との葛藤、人員の不足や時間外労働などの不満を抱え、日々のケアを実施していることが明らかとなった。

② GH を離職したケアスタッフへの半構成面接

GH を離職したケアスタッフ 9 名に対して、離職に至った思いについて半構成面接を行い質的に分析した。対象者は、男性 1 名、女性 8 名。平均年齢は 47.2 ± 4.8 歳、経験年数は 22.1 ± 13.0 ヶ月であった。ケアスタッフの資格は、資格なし 1 名 (7.1%)、ヘルパー 4 名 (44.4%)、介護福祉士 1 名 (7.1%)、看護師・准看護師 3 名 (33.3%) だった。ケアスタッフが離職に至った思いは、134 コードであり、「葛藤」、「スタッフ同士の軋轢」、「負担感」、「労働環境に対する不満」の 4 つの categoria、12 のサブ categoriaにより構成された。離職したケアスタッフは、GH ケアスタッフが抱く様々な困難に加えて、認知症高齢者に対する苛立ち、ディレンマ、曖昧な業務内容及び管理者に対する不満、スタッフ間の協力体制の困難の思いを抱え離職に至ったことが明らかになった。

(2) アンケート調査結果

① 対象の属性

全国の GH1032 施設より研究に同意が得られた 126 ヶ所 1360 名を対象とした。アンケートの回収数は、678 名 (回収率 49.5%)、有効回答数 647 名 (有効回答率 47.6%) であった。ケアスタッフの性別では、男性 112 名 (17.3%)、女性 535 名 (82.7%)、平均年齢は 44.5 ± 12.8 歳、男性 37.6 ± 12.3 歳、女性 45.4 ± 12.6 歳であった。平均従事年数(月)は、 35.5 ± 31.2 ヶ月であった。ケアスタッフの資格では、資格なし 68 名 (10.5%)、ヘルパー 279 名 (43.1%)、介護福祉士 235 名 (36.3%)、看護師 27 名 (4.2%) であった。雇用形態では、正規社員 441 名 (68.2%)、パート・アルバイト 165 名 (25.5%) だった。年収は 200 万未満 320 名 (49.4%)、200 万以上～300 万未満 281 名 (43.4%)、300 万以上 47 名 (7.3%) だった。ケアスタッフの GH の設置主体では、医療法人 159 名 (24.5%)、有限会社 154 名 (23.8%)、社会福祉法人 141 名 (21.8%)、株式会社 134 名 (20.7%)、NPO 法人 52 名 (8.0%)、その他 8 名 (1.2%) だった。

② ケアスタッフが抱える困難とその関連因子

ケアスタッフが抱える困難で最も多かった項目は、「夜勤時の不安」、「認知症ケアの現実にジレンマ」「火事が不安」「雇用条件に満足していない」の順であった。ケアスタッフが抱える困難 33 項目の因子分析の結果、「認知症高齢者との葛藤」「負担感」「職場のサポート体制」「スタッフ同士の葛藤」の 4 因子が抽出された。各因子の Cronbach の α 係数は、「認知症高齢者との葛藤」0.83、「負担感」0.79、「職場のサポート体制」0.79、「スタッフ同士の葛藤」0.79、全体の信頼係数は 0.77 であり、内的整合性が確認された。「認知症高齢者との葛藤」、「負担感」、「職場のサポート体制」、「スタッフ同士の葛藤」の下位尺度の合計を目的変数としケアスタッフの属性、施設環境を説明変数としてステップワイズ法による重回帰分析を行った結果、「認知症高齢者との葛藤」と有意に関連していたのは、将来不安、辞めたいと思った経験、イメージの変化、夜勤の経験、家族の意向の理解、調理師の勤務、話し合いだった。「職場のサポート体制」は、経験月数、年齢、将来不安、辞めたいと思った経験、転職希望、話し合い、認知症の研修、定期研修、事故時の対応策指示、相談しやすい、勤務の要望をきいてくれるが関連していた。「スタッフ同士の葛藤」では、年齢、年収、資格、将来不安、辞めたいと思った経験、転職希望、相談しやすい、協力体制、公平な勤務体制、請求業務が関連していた。「負担感」は、将来不安、辞めたいと思った経験、イメージの変化、転職希望、勤務の要望をきいてくれる、公平な勤務体制が関連していた。

③ケアスタッフのバーンアウト

ケアスタッフのバーンアウト得点は、情緒的消耗感 13.7 ± 4.9 、脱人格化 10.8 ± 4.5 、個人的達成感 16.4 ± 4.6 だった。ケアスタッフの個人属性とバーンアウトとの関連では、ケアスタッフの年齢、経験月数、辞めたい経験、将来不安、転職への思い、雇用形態、年収が関連していた。バーンアウトと施設環境との関連では、就職時介護研修、認知症の研修、トラブル対応時の対応策指示、家族の意向の理解、夜勤の要望、スタッフ同士の協力体制、介護方法の話し合い、相談しやすい職場、公平な勤務体制が関連していた。また、ケアスタッフのストレスコーピングとバーンアウトの関連では、積極的認知・行動が情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感に関連していた。回避的認知・行動が情緒的消耗感や脱人格化に関連していた。

④ケアスタッフの研修の状況について

ケアスタッフは、研修について「参加したい」585 名 (90.2%)、「研修は事業内にとどまらず自治体等で行うべき」518 名 (89.9%)、「ケ

アスタッフに向けた研修が必要」618 名 (95.4%)と考えていた。現在勤務している GH において受けたことがある研修内容は、認知症の症状 491 名 (75.8%)、認知症症状の対応 467 名 (72.1%)、認知症高齢者とのコミュニケーション 422 名 (65.1%)の順であった。また、受けたことが無い研修内容はストレス対処法 398 名 (61.6%)、認知症高齢者のリハビリテーション 378 名 (58.3%)、人間関係方法 376 名 (58.0%)の順であった。また、GH ケアスタッフが今後受けたい研修内容は、認知症高齢者のレクリエーション 561 名 (86.6%)、認知症高齢者のリハビリ 561 名 (85.5%)、認知症症状の対応 553 名 (85.3%)、認知症の悪化予防 549 名 (84.7%)の順であった。ケアスタッフの属性と今後受けたい研修の関連では、ケアスタッフの性別、GH 経験月数、病院・老人施設の勤務経験の有無、ケアスタッフの資格、年収が関連していた ($P < 0.05$)。

⑤管理者のアンケート結果

管理者へのアンケート結果では、101 施設より回答が得られた。設置主体は、医療法人 22 (21.6%)、社会福祉法人 20 (19.6%)、株式会社 22 (21.6%)、有限会社 27 (26.5%)、NPO 法人 9 (8.8%) だった。入居者の平均要介護度は、2.67 であった。ユニット数は、1 ユニット 45 (44.1%)、2 ユニット 51 (50%)、3 ユニット 5 (5.9%) だった。ケアスタッフの配置人数に対して、十分だと思う 52 (51.0%)、思わない 43 (42.2%) であった。労務管理状況では、常勤のケアスタッフにおいて賞与有 89 (87.3%)、退職金有 72 (70.6%)、昇給有 84 (82.4%)、時間外給与有 91 (89.2%) であった。また、非常勤のケアスタッフの賞与有 89 (87.3%)、退職金有 19 (18.6%)、昇給有 57 (55.9%)、時間外給与有 75 (73.5%) であった。夜勤体制は、夜間緊急連絡体制有 95 (93.1%)、近隣住民の応援体制有 72 (70.6%)、夜勤のケアスタッフの配置数は十分だと思う 40 (39.2%) だった。

入居者の対応可能な医療ニーズは、車椅子使用 98 (96%)、胃ろう・経管栄養 17 (16.7%)、インシュリン使用 38 (37.3%)、尿管カテーテル 34 (33.3%)、人口透析 22 (21.6%)、喀痰吸引 22 (21.6%)、褥瘡処置 51 (50%)、人口肛門 37 (36.3%)、在宅酸素 48 (45%) だった。

ターミナルケアの取り組み状況では、実施有 48 (47.0%)、無 53 (52.0%) であった。また、現在実施していない施設において、今後取り組む意向がある施設は、40 (75.5%) だった。全ての GH 管理者は、ケアスタッフへの研修の必要性や研修参加の希望を感じるとともに研修は自治体ですべきだと考えていた。現在、ケアスタッフの研修において、9 割以上の施設で実施されている研修は、認知症高齢者とのコミュニケーション、認知症症状の対

応、認知症について、高齢者の人権だった。またケアスタッフのストレスの解消法、円滑な人間関係、認知症高齢者の栄養・調理法の研修を実施している施設は半数に満たない状況であった。

(3) 研修の実施

アンケートの結果を受け、アンケートに協力していただいた GH にアンケート結果をまとめ郵送した。また、k 市の GH 部会にて、本研究で明らかとなったケアスタッフが抱える困難の質的・量的研究結果について報告し、今後のケアスタッフの支援体制の構築に向けた課題について検討した。また、ケアスタッフが受けた研修のアンケート結果より、研修内容を検討した。その結果、GH ケアスタッフに向けた研修会を第 1 回「認知症高齢者の理解—症状・対応・悪化防止」、第 2 回「認知症高齢者とのコミュニケーション」、第 3 回「認知症高齢者の栄養と調理法」、第 4 回「GH における認知症高齢者のリハビリテーション」、第 5 回「ストレスとの付き合い方」と計画し実施した。その結果、373 名のケアスタッフが参加し、約 8~9 割の参加者より、「内容がよく理解できた」や「今後へ役立てられる」という回答を得た。

(4) 支援内容の検討と今後の課題

現在、GH 協会に加入している GH は、全体の 2 割~3 割程度であり、ケアスタッフに向けた支援体制は、その GH 管理者に委ねられている状況である。そのため、本研究により明らかになった、ケアスタッフの抱える困難、困難に関連する個人特性・施設環境の関連要因、バーンアウトの現況、研修の現況などを基に、今後のケアスタッフの支援体制の構築に向けて以下の取り組みが必要になると考えられる。

- ①GH 管理者は、ケアスタッフが認知症高齢者との関わりの中で抱える困難を理解する
- ②ケアスタッフの年齢や経験などの個人的特性に応じた個別の支援体制を整備していく必要がある。
- ③GH のケアの質の確保に向けた効果的かつ継続的な研修時間の確保が必要である。また、研修内容は、ケアスタッフの年齢、経験などを考慮する必要がある。
- ④ケアスタッフが抱える悩みや不安についてお互いに相談できる環境や入居者の情報を共有し個々の支援に向けた協力体制の整備が必要である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 1 件)

- ①古村美津代、石竹達也：認知症高齢者グループホームを離職したケアスタッフの思い、久留米医学会誌、査読有、74 巻、307-315、2012.

[学会発表] (計 4 件)

- ①古村美津代、石竹達也、草場知子、中島洋子：認知症高齢者グループホームのケアスタッフが抱える困難とその関連要因—認知症高齢者グループホームの全国調査より—、第 14 回日本認知症ケア学会、2013、6 月 1 日、福岡
- ②古村美津代、草場知子、中島洋子、石竹達也：認知症高齢者グループホームにおけるケアスタッフのバーンアウトとその関連要因、第 25 回日本看護福祉学会、2012、7 月 7 日、千葉。
- ③古村美津代：認知症高齢者グループホームにおけるケアスタッフが抱える困難、第 12 回認知症ケア学会、2011、9 月 24 日、横浜。
- ④古村美津代、石竹達也：認知症高齢者グループホームケアスタッフのバーンアウトとその関連要因、第 70 回公衆衛生学会、2011、10 月 21 日、秋田。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

古村 美津代 (FURUMURA MITSUYO)
久留米大学・医学部・准教授
研究者番号：70320249

(2) 研究分担者

石竹 達也 (ISHITAKE TATSUYA)
久留米大学・医学部・教授
研究者番号：60232295