

令和元年9月18日現在

機関番号：30106

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2018

課題番号：16K04173

研究課題名（和文）特別養護老人ホームにおける持続可能な介護システムの研究

研究課題名（英文）The study of sustainable care system of the group living unit for the elderly nursing home with dementia

研究代表者

田辺 毅彦（Tanabe, Takehiko）

北星学園大学・文学部・教授

研究者番号：50217105

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,500,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、特別養護老人ホームにおける持続可能な介護システムの研究として、ユニットケア実施における、介護職員のバーンアウトの特徴とそれを解消するためのユニットケア体制の研修効果を明らかにするという視点から調査を行った。その結果、ユニットケアの研修指定を受けた施設の方が、そうでない通常のユニットケア施設に比べて、バーンアウト得点が低いこと、研修によるユニットケア技術の促進が介護職員のバーンアウトを低減することが明らかとなった。それでも、バーンアウトのうち、個人的達成感は低いままであり、今後の検討が必要であると考えられた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

現在、日本の介護現場では、人手不足が深刻な問題となっており、これが解消されなければ、利用者のQOLを高めることが明らかになっている個別介護を目的としたユニットケア体制が維持できなくなる可能性が高い。本研究は、ユニットケアにおける介護職員のストレスの特徴をバーンアウトの視点から明らかにして、ユニットケア研修による職員のストレス軽減の効果も確認できたため、これらの知見が、今後の介護現場でのユニットケア体制の維持に寄与できるものと確信している。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to make clear the relationship between care worker burnout and the group living unit system for the elderly at nursing homes for dementia and to investigate the way to reduce such burnout. Therefore, this study investigates the way to maintain the group living unit system while minimizing burnout among care workers from two point of views. The first examines the fall in burnout rate after care worker relocation to group units from the traditional care system. The second evaluates the effect of advanced technique training on the provision of care. This study had two main results. The first is that the burnout rate decreased when caregivers relocated to group units from the traditional care system. The second result is that it is important to continue the advanced training for caregivers working at group living units to prevent renewed increase in care worker's burnout. Furthermore, we need more research on overcoming psychological stresses.

研究分野：心理学

キーワード：特別養護老人ホーム 持続可能システム ユニットケア研修 バーンアウト 情緒的消耗感 脱人格化 個人的達成感

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19、CK - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

2006年以降、利用者の生活の質の改善のために小規模介護を実施する方策として、新規に特別養護老人ホームが建設される場合は、全個室をユニットケアで行うことが原則となっており、ユニットケアの実施は介護保険の加算対象ともなっている。ユニットケアは、単なる環境設定だけではなく、これまで、一律で行われてきた食事、入浴、排泄なども個別で行い、利用者に家庭的な雰囲気のある生活をもたらすことを目的としている。このようなケアは、ケア職員にも影響を与えており、これまでユニットケア実施による職員のストレス低減の効果を報告した例として、加藤ほか(2002)¹⁾、張・黒田(2008)²⁾などがある。

それでも、少人数によるこのようなケアの推進は、ケアスタッフに過剰な感情労働をもたらし、そこから発生するストレスからバーンアウトを引き起こす可能性が高い。田辺(2005)では、利用者のケアの向上を目指した介護老人施設におけるユニットケアへの移行が、スタッフ不足によって危機に瀕している現状も示された³⁾。岡田・岡田(2008)⁴⁾や阿部(2010)⁵⁾は、担当職員数が不十分な施設が多く、過剰労働の末にバーンアウトを起こしている職員が増加しているユニットケアの現状を取り上げ、全国一律で推進されているユニットケア施策を疑問視している。

2. 研究の目的

そこで、本研究においては、小規模介護の問題を、介護職員のストレスによるバーンアウトとの関連から2つの視点において分析する。一つは、ユニットケア実施の有無による相違で、特に、利用者の介護度との関連、2つ目は、システム(人数配置、研修機会など)、ハード(生活の環境設定)、ソフト(介護技術、感情労働など)の3領域での進行状況との関連である。それらの知見から、小規模介護など介護システムの将来的な持続可能性について検討したい。

3. 研究の方法

(1)調査手続き：北海道内の3つの社会福祉法人における複数の特別養護老人ホームで勤務する職員122名を対象に、2017年9-11月に調査が行われた。調査は、個人情報保護のために、無記名記述で実施し、終了後、記入者自身に厳封していただいた。これらの施設では、従来型の介護とユニットケアの両方が実施されているが、ユニットケアを担当している職員に依頼した。また、2018年8月には、道内の1社会福祉法人における複数の特別養護老人ホームで勤務する職員110名を対象に、同じく、個人情報保護のために、無記名記述で実施し、終了後、記入者自身に厳封していただいた。分析は、両群合わせて232名を対象とした。

(2)調査票：調査は、以下の3点について回答いただいた。なお、この調査研究は、北星学園大学の倫理審査委員会の許諾を受けて行われた。

ユニットケアの実施状況：利用者の少人数グループ化、職員の固定配置など、基本的なユニットケアの実施について3段階(実施、不明、非実施)、さらにユニットケアに伴う具体的な環境設定や利用者への介護サービス内容、職員同士の関わり、介護の不安要因などについて、「そう思う：0」から、「そう思わない：3」まで4段階で尋ね、担当しているユニットの利用者の介護度も併せて確認した。

バーンアウトに関する質問：田尾・久保(1996)が日本語に標準化した日本版MBI⁶⁾を用いて、17項目の頻度について「ない：0」から「いつもある：4」まで5段階にわたって尋ねた。

介護業務におけるストレス状況への対処：西尾ほかのストレス調査項目⁷⁾を用いて、ストレスへの対処方法について31項目(問題の再検討、職務システムによる解決、プライベートな楽しみによるストレス発散など)について、MBI同様に、「ない：0」から「いつもある：4」まで5段階で評定を求めた。また、年齢、性別、婚姻の有無、福祉実務年数、現在の職場あるいは活動の場での経験年数、転職・転勤の希望の有無などについても記入を求めた。

4. 研究成果

(1) 調査結果の概要

分析にはSPSS統計パッケージVer.21,24を用いた。調査に協力いただいた介護スタッフの概要は以下の通りである。そのうち、データに欠損があったものを除いて、225名(男性：36.4%、女性：63.1%、不明：0.4%)に対して分析を行った。年齢は、10代：2.2%、20代：27.9%、30代：24.3%、40代：23.9%、50代：12.8%、60代：8.0%(n=226)であった。介護関係の職場における実務年数は、2年未満：10.8%、2～5年：26.9%、6～9年：23.3%、10～19年：29.6%、20～29年：5.8%、30～39年：1.8%であった。職位は、施設長：1.4%、中間管理職：6.0%、一般職：87.6%であった。また、退職希望者は29.0%で、そのうち、将来的にも介護関係の仕事および活動に就くことを望んでいたのは、19.7%であった。

(2) バーンアウト得点の比較

バーンアウトの得点は、情緒的消耗感(以下EEと略)、脱人格化(以下DPと略)、個人的達成感(以下PAと略)の3得点を算出した。各得点の平均値は、表5に示される通りである。これは、田尾・久保の5段階の診断基準によれば⁷⁾、EE、DP共にいずれも「大丈夫」の範囲内であったが、PAは「要注意」と「危険」の境界領域に入っていた。なお、EEにおいて、「注意」、「要注意」、「危険」の範囲に入っていたのは全体の39.3%、同様にDPにおいては27.5%、PAにおいては47.9%であったため、介護職員の仕事に対するプライド感が極端に下がっている可能性がみられた。群別のバーンアウト得点比較においては、EE、DP共に、「ユニット研修指定群」よりも

バーンアウト因子	研修指定の有無	人数	平均値	標準偏差	t値	自由度	有意確率
EE	ユニット研修指定群	112	11.72	5.33	-0.74	220	+
	ユニット通常実施群	110	12.28	5.87			
DP	ユニット研修指定群	113	7.02	5.63	-2.20	221	*
	ユニット通常実施群	110	8.85	6.81			
PA	ユニット研修指定群	114	8.01	4.66	-0.31	222	
	ユニット通常実施群	110	8.25	6.53			

表6-1 退職希望の有無によるバーンアウト得点比較:ユニット通常実施群

	退職希望の有無	人数	平均値	標準偏差	t値	自由度	有意確率
EE	退職希望	37	15.46	3.58	6.23	94	**
	退職希望せず	59	9.98	4.54			
DP	退職希望	37	11.49	5.30	4.21	94	**
	退職希望せず	59	7.15	4.64			
PA	退職希望	37	5.76	4.28	-3.76	94	**
	退職希望せず	59	9.29	4.60			

表6-2 退職希望の有無によるバーンアウト得点比較:ユニット研修指定群

	退職希望の有無	人数	平均値	標準偏差	t値	自由度	有意確率
EE	退職希望	24	15.17	4.73	3.96	95	**
	退職希望無	73	10.49	5.10			
DP	退職希望	23	11.00	6.12	4.05	95	**
	退職希望無	74	5.84	5.07			
PA	退職希望	24	5.38	3.47	-4.04	96	**
	退職希望無	74	9.51	4.61			

「ユニット通常実施群」の方が有意に高く、PAに差はみられなかった。

また、バーンアウト得点と他の指標との関連について検討したところ、性別、婚姻別等の差は見られなかった。しかしながら、退職の希望意思別では、表6-1,6-2から明らかなように、退職希望意思の有無によって明白な差が見られた。退職を希望する職員は、そうでない職員に比べて、t検定の結果、有意にEE、DP得点が高く、PA得点が低かった。この傾向は、「ユニット研修指定群」、「ユニット通常実施群」共に、同じ結果となった。

(3) ユニットケア実施状況およびストレス対処とバーンアウトの関連

ユニットケア実施状況およびストレス対処とバーンアウトとの関連を求めるために、各々、バーンアウトの3指標であるEE、DP、PA得点各々を目的変数、ユニットケア実施状況5因子を説明変数として、重回帰分析(強制投入)を行い、標準偏回帰係数()を求め、結果内容を研修施設指定の有無別に表9-1,9-2、表10-1,10-2に示した。

ユニットケア実施状況とバーンアウト

ユニット通常実施群では、EEは、「業務に対する不安」に関連があり、DPは、「業務に対する不安」、「ケアに対する評価」の順で、PAは「ケア内容の検討」、「ケアに対する評価」の順で関連が見られた(表9-1参照)。ユニット研修指定群では、EEは、「利用者との関わり」、「勤務体制と社会評価」の順で、DPは、「利用者との関わり」、「勤務体制と社会評価」の順で関連が見られ、PAは関連のある因子が見られなかった。(表10-1参照)。

ストレス対処とバーンアウト

ストレス対処とバーンアウトに関しては、ユニット通常実施群では、EE は、「楽しいことの想像」「ポジティブな認知転換」に関連があり、DP は、「問題回避」「問題の再検討・感情管理」の順で、PA は、「問題の再検討・感情管理」「物事を割り切って考える」の順で関連が見られた(表9-2参照)。ユニット研修指定群では、EE は、「心身調整」「前向きな思考」の順で、DP は、「前向きな思考」「気持ちの切り替え」の順で関連が見られ、PA は「問題の再検討」「心理的発散と調整」に関連のある傾向がみられた。(表10-2参照)。

表9-1 バーンアウトの生起に関するユニットケアの実施状況

要因の標準偏差回帰係数：ユニット通常実施群

ユニットケアの実施状況	バーンアウト尺度		
	EE	DP	PA
ケア内容の検討	0.03	0.10	0.57 **
利用者配慮	0.18	0.04	0.03
業務に対する不安	0.41 **	0.30 **	-0.06
業務内容確認	-0.08	0.00	0.05
研修実施の不满	0.00	0.08	0.03
ケアに対する評価	0.13	0.22 *	0.15 +
R ²	0.3	0.35	0.47

また、ストレス対処とバーンアウトの関連についても、バーンアウトの3指標であるEE、DP、PA得点各々を目的変数、ストレス対処5因子を説明変数として、重回帰分析(強制投入)を行い、標準偏差回帰係数()を求めた。その結果、EE、DP共に、「認知や感情の管理」、「気分転換」の順で、PAは「自己開示による解消」、「問題再検討」の順に関連が見られた(表9参照)。

表9-2 バーンアウトの生起に関するユニットケアの実施状況

要因の標準偏差回帰係数：ユニット研修指定群

ユニットケアの実施状況	バーンアウト尺度		
	EE	DP	PA
ケア内容の検討	0.05	-0.12	0.23
利用者配慮	-0.09	-0.26 +	-0.07
勤務体制と社会評価	0.24 +	0.28 *	0.08
職場内連携	-0.15	0.03	0.10
利用者との関わり	0.51 **	0.48 **	-0.14
家族との関わり	-0.07	0.06	-0.03
ユニットケア意欲	-0.01	-0.11	-0.14
利用者との関わり	0.00	0.31 +	0.08
R ²	0.32	0.32	0.1

(4)考察

本調査の結果、群別のバーンアウト得点比較においては、EE、DP共に、「ユニット研修指定群」よりも「ユニット通常実施群」の方が有意に高かったことより、研修によるユニットケア技術の促進が介護職員のバーンアウトを低減することが明らかとなった。「ユニット研修指定群」は、因子分析の結果からユニットケア実施状況においてケア技術の内容を明確に整理して把握しており、問題解決に向けた業務取り組みへの積極性がうかがえた。また、重回帰分析の結果から、ユニット通常実施群では、EEやDPは、「業務に対する不安」と関連が強く、DPやPAは、「ケアに対する評価」との関連が見られたことから、ユニットケアの業務内容自体に対する不安が高いことが明らかになっており、研修等による知識や技術習得がバーンアウト感を低減する可能性が示唆された。ユニット研修指定群では、EEやDPが、「利用者との関わり」「勤務体制と社会評価」の順で、関連が強かったことから、ある一定の研修効果が達成された後は、バーンアウトを低減する要因は利用者本位のケアであり、利用者本位の介護とは、パーソンセンタードケアの実現であると考えられる⁸⁾。これは、Pekkarinen, et al. (2006)

表10-1 バーンアウトの生起に関するストレス対処要因の標準偏差回帰係数：ユニット通常実施群

ストレス対処	バーンアウト尺度		
	EE	DP	PA
問題の再検討・感情管理	-0.24	-0.62 +	0.919 **
問題回避	0.316	0.692 **	-0.07
感情管理	-0.07	-0.09	0.372
気分転換	-0.07	0.041	-0.48
愚痴の聴取	0.222	0.123	-0.16
楽しいことの想像	0.479 *	-0.05	-0.15
ポジティブな認知転換	-0.63 *	-0.15	0.331
物事を割り切って考える	0.183	0.195	-0.5 *
R ²	0.15	0.12	0.23

による、ユニットケア・スタッフのストレスは、利用者の行動的問題(BPSD: Behavioral and Psychological Symptoms Dementia)量ではなく、日常生活活動(ADL: Activity of Daily Life)量と関連が深いというフィンランドにおける報告とも通底する⁹⁾。なお、近年、欧米諸国でもSCU: Special Care Unit(認知症高齢者専用の介護ユニット)が注目されてきており、この調査は、SCUを対象にしたものであった。

次に、ストレス対処に関しては、因子分析の結果、「ユニット研修指定群」においては、ストレスに対して、職場のシステムと個人的な心理調整を整理して認識して、対処内容も、ポジティブなストレス対策と、消極的なストレス対処方を明確に分けて認識していたことから、ストレス対処の効果的な実行が想定されたが、これは、ユニットケア実施状況と同じ傾向であった。ユニット通常実施群では、EEが、ポジティブな認知転換、DPが、問題回避と関連があり、PAは、

問題の再検討や感情管理に関連が見られた。ユニット研修指定群でも同様に、EE が、心身調整や前向きな思考に、DP が、前向きな思考や気持ちの切り替えと関連が見られ、PA は問題の再検討や心理的発散と調整に関連のある傾向がみられた。研修の実施の有無にかかわらず、バーンアウトの低減のためのストレス対処は、前向きな認知転換であると考えられる。

今回の調査において、バーンアウトの程度は、研修指定の有無にかかわらず、EE と DP においては普通の範囲内であったが、PA のみ、危険領域に入っていた。従って、現在の高度な研修の実施も、PA を高めることは困難であることを示唆している。

今回の調査においては、「現在の介護の仕事に関して感じることで、業務負担を減らすために考えられることなど」について自由記述をお願いしたところ、4割程度の回答者が回答をしていた。そのうちの半数が人手不足の解消、1/4 が賃金アップを訴えており、これは極端に低いPA得点と関連があるかもしれない。それでも、PA とバーンアウトは、ケアの内容の検討と問題の再検討と密接な関連があるという結果が出たことから、利用者の問題解決を促進する事例検討などが、研修内容として効果的である可能性がある。

いずれにしても、ユニットケアに伴うバーンアウトは常に高まるリスクがあり、それを防ぐために、システム、ハード、ソフトのいずれの要素をも考慮した介護技術の確認やスキルアップのための研修の充実が必要であると考えられる。

しかしながら、本研究においては、特に、研修効果の研究において、職員の職務プライドの回復に向けた要因を十分明らかにできたとはいえず、ユニットケアの実施におけるバーンアウトの発生要因としての職務の不安との関連において、職員が要求する、十分な人員供給、賃金支給、夜勤不安解消、一般社会の理解などについてさらに、検証する必要があると考えられた。

介護現場は今後も、よりよい認知症介護の模索だけでなく、社会・経済的要請によって、制度、システム、技術などが引き続き変化していく可能性が高いと考えられるため、質の高い介護方法でありながら、介護現場にとってよりストレスが少ない介護形態について研究を行い、その知見を提言していくことは、現在敬遠されがちな若者の介護業務への積極的な就労も含めて将来的に非常に大きな意義があると考えられる。

なお、今回の調査研究は、日本の一地域における少数の法人に対して実施されたため、さらに幅広い範囲でのデータ収集と確認が必要であると思われる。

引用文献>

- 1) 加藤伸司,長嶋紀一,大橋美幸ほか: 痴呆高齢者のグループホーム及びケアユニット等における有効・効率的なケアのあり方に関する研究. 厚生科学研究費補助金(21世紀型医療開拓推進研究事業)平成13年度総括研究報告書,1-10,2002.
- 2) 張 允楨,黒田研二: 特別養護老人ホームにおけるユニットケアの導入と介護業務および介護環境に対する職員の意識と関連. 社会福祉学, 49(2),85-96,2008.
- 3) 田辺毅彦,足立啓,大久保幸積: 特別養護老人ホーム介護スタッフのユニットケア環境移行後のバーンアウトの検討. 老年社会科学, 27(3),339-344,2005.
- 4) 岡田 耕一郎・岡田 浩子: だから職員が辞めていく 施設介護 マネジメントの失敗に学ぶ, 環境新聞社,2008.
- 5) 阿部 真大: ユニットケアはケアワーカーを幸せにするのか?(特集 介護労働の多面的理解)
- 6) 田尾雅夫,久保真人:バーンアウトの理論と実際;心理学的アプローチ 誠信書房,東京,1996.
- 7) 西尾祐吾,清水隆則,田辺毅彦編: ソーシャルワークにおけるバーンアウトの研究; 社会福祉士の実態調査. 中央法規出版,東京,2002.
- 8) 水野 裕: 実践パーソン・センタード・ケア - 認知症をもつ人たちの支援のために. ワールドプランニング,東京,2008.
- 9) Pekkarinen,L., Sinervo,T., Elovainio,M., Noro,A., Finne-Soveri,H., & Leskinen,E. (2006) Resident care needs and work stressors in special care units versus non-specialized long-term care units. Research in Nursing and Health, 29(5), 465-476.

5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計2件)

Tetsuya Akagi, Kei Adachi, Improving environmental safety and legibility for the elderly with dementia, Journal of Architectural and Planning Research (U.S.A), 査読有 Vol.32/ No.3 Autumn, 2017,181-198

表10-2 バーンアウトの生起に関するストレス対処要因の標準偏差回帰係数：ユニット研修指定群

ストレス対処	バーンアウト尺度		
	EE	DP	PA
問題の再検討	0.14	0.11	0.23 +
前向きな思考	-0.28 *	-0.37 **	0.08
気分転換	0.10	0.02	0.06
自己開示	0.04	0.02	0.18
問題回避	0.12	0.08	-0.03
気持ちの切り替え	0.11	0.24 *	-0.06
心身調整	0.34 **	0.13	-0.02
問題再検討への感情調整	-0.08	-0.06	-0.02
心理的発散と調整	0.01	0.09	0.20 +
R ²	0.23	0.18	0.19

②上野佳代、菊池和美、長田久雄、国内文献にみる高齢者の居場所に関する研究 エイジング・イン・プレイスにむけて、査読有、老年学雑誌、2017、33-55

〔学会発表〕(計3件)

Tetsuya Akagi, Conceptualization of Legibility in the Urban Space, Proceedings of EDRA48 "Environment Design Research Association", Madison, U.S.A, 2017

②田辺毅彦、赤木徹也、長田久雄、快適な認知症ケア環境の実現と維持をめざして：特別養護老人ホームにおけるユニットケアの継続課題、日本老年社会科学会第60回大会、2018

小林弥生、赤木徹也、特別養護老人ホームにおけるユニットケア環境の独立性に関する研究、人間・環境学会第26回大会、2019

〔図書〕(計1件)

田辺毅彦、認知症介護ストレスによるバーンアウトと感情労働、北大路書房、感情心理学ハンドブック、2019、349

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

取得状況(計0件)

〔その他〕

ホームページ等

なし

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名：長田 久雄

ローマ字氏名：OSADA Hisao

所属研究機関名：桜美林大学

部局名：大学院 老年学研究科

職名：教授

研究者番号(8桁)：60150877

研究分担者氏名：赤木 徹也

ローマ字氏名：AKAGI Tetsuya

所属研究機関名：工学院大学

部局名：建築学部

職名：教授

研究者番号(8桁)：60338275

(2)研究協力者

研究協力者氏名：足立啓、小林弥生

ローマ字氏名：ADACHI Kei、KOBAYASHI Yayoi

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。