

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 24 年 5 月 25 日現在

機関番号：34504

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2011

課題番号：20530553

研究課題名（和文） 特別養護老人ホーム職員への死生学教育プログラムの開発と効果測定

研究課題名（英文） Program Development and Evaluation of Death Education for Nursing Home Staff

研究代表者

藤井 美和 (FUJII MIWA)

関西学院大学・人間福祉学部・教授

研究者番号：20330392

研究成果の概要（和文）：

介護保険導入以来、特別養護老人ホームでの看取りが積極的に行われる一方、死に向き合う教育を受けてこなかった職員は、戸惑い無力感を感じている。本研究では、特養職員を対象とした死生学教育プログラムを開発、実施し、その効果を測定した。研修前後で職員の死に対する態度に有意な差がみられ、下位概念である「死の不安」は軽減し、「死の積極的受容」は高くなった。死生学教育の効果として、職員が未知であり恐怖であった死を積極的に受け入れていく傾向が明らかになった。

研究成果の概要（英文）：

Since the introduction of Long-Term Care Insurance, terminal care for the dying is one of the crucial issues in nursing home. However, a nursing home staff is not sure how to face to death or how to take care of the dying. The purposes of this study are to develop the death education program for nursing home staff, to conduct the program and to evaluate it. The t-test showed the significant difference of the attitude to death between before and after death education. The “fear of death” score significantly decreased and the “positive acceptance” score increased after the death education. The result showed the effectiveness of the death education program for nursing home staff.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	600,000	180,000	780,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
総計	2,600,000	780,000	3,380,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：死生学教育・Death Education・特別養護老人ホーム・プログラム開発・効果測定

1. 研究開始当初の背景

平成 17 年度より厚生労働省が介護保険で

の「看取り加算」を認めたことから、多くの特別養護老人ホーム（以下特養）は、施設内

での看取りに積極的になっている。人の死に向き合うことや看取りへ関わるためには、単に社会福祉の知識・方法論・援助技術を身につけることで可能になるのではなく、人の死をどう受け止めるかという価値観や死生観を構築することで初めて可能となる。しかしながら現実には時代の要請から、特養をはじめ多くの福祉施設が、専門職スタッフの「量」を必要としているため、「技術優先型の専門職者」が次々に現場に送り出されている。死について向き合ったことのない職員たちは、ひとたび死に関わる問題にぶつかると、自分自身の拠って立つ死生観がないという現実と直面し、どのように対処してよいかかわからず、その無力感からバーンアウト（離職）してしまう。死を避けるものとし、否定的にとらえてきた現場を日常としてきたスタッフにとっては、看取り介護が導入されたからといって、急に死を受け入れ積極的に向き合うことが出来るわけではない。看取りへの無力感やバーンアウトの傾向は、熱心なスタッフほど高い。その結果、提供するサービスの質は低下し、さらに高齢者の QOL が低下するという悪循環が生じている。このような状況の中で、現場で看取りに関わっている福祉専門職者や施設長から、死生学教育に対するニーズが高まってきている。

2. 研究の目的

上記の状況から、本研究は、「看取りに関わる対人援助職者の死生観を構築する必要性」に焦点を当て、(1) 看取りに関わる福祉専門職者への死生学教育プログラムを開発し、(2) 看取り現場の特養の専門職者を対象にプログラムを実施し、(3) 教育プログラム前後の、専門職者の死の受け止め方を測定することによって、プログラムの効果を評価することを目的とする。

死生学教育の効果として、看取り現場の専門職者が死を積極的に受け止めることが可能になることが明らかになれば、看取りの現場における「技術」優先、職員の「量」優先の体制から、看取る側看取られる側双方にとっての「ケア」優先、「質」優先の体制の必要性を訴えることが可能となる。最終的に、福祉現場における死生学教育の必要性とその実践実現のための提言を行うことを目的とする。

3. 研究の方法

死生学教育プログラムの開発、実施、その効果測定について以下の手続き、方法で行った。

(1) 死生学教育プログラムの開発(平成 20 年度)

① プログラム開発のための基礎調査：フ

ォーカスグループによるニーズ調査を実施した。対象は、看取り介護を実施している特別養護老人ホームに所属する職員、看取り経験者の職員（経験年数3年以上）とし、異なる施設・職種(福祉士・介護・看護・施設長)から8名。参加者には、本調査の趣旨を口頭と文書で説明し、調査者が守秘義務を守り、調査内容が職業上の不利に当たらない旨約束した。その上で同意書に署名を得られた者のみを対象とした。

フォーカスグループでの質問項目は、具体的看取り場面において不安な点（主観的・客観的問題点）、必要とするサポート、自分自身の死の受け止め方、これまでに受けたターミナルケア教育、これまでの看取りの経験から学んだことについてであった。

② 死生学教育プログラムの開発において、看取り専門職のニーズを満たす必要から、ニーズ分析をおこなった。分類されたニーズをプログラムに反映させた。

(2) プログラムの実施(平成 21 年度-23 年度)

開発された死生学プログラムを、看取りに関わる特養職員を対象に実施した。

対象者は、A 社会福祉協議会老人施設部に所属する施設（約 400 施設が所属）で看取り経験のある福祉専門職者のうち、研修を希望し、なおかつ施設長から推薦された職員。平成 21 年度 32 名、22 年度 36 名、23 年度 28 名。平成 21 年度は、パイロットスタディとし、各年度いずれも 3 日間、15 時間の研修を実施した。

(3) プログラムの効果測定（平成 21 年度-23 年度）

プログラムの効果を測定するため、平成 21 年度は、死に対する態度尺度と自己効力感尺度 (GSE) を用いた。しかし、21 年度のパイロットスタディの結果から、評価尺度として自己効力感の妥当性に問題があることが考えられた。プログラムの効果測定には、看取りそのものへの態度を測る尺度がふさわしいと判断し、新たに尺度を開発した。

平成 22 年度、23 年度は、その尺度を用いて、教育プログラム実施前と実施後に効果測定を行った。

4. 研究成果

(1) 死生学教育プログラムの開発(平成 20 年度)

① プログラム開発の基礎研究として行ったフォーカスグループの結果から、特養職員の看取りニーズは、個人的ニーズ、対人関係（対利用者・家族）ニーズ、教育的ニーズ、対施設ニーズに分類された。

特養職員を対象とする死生学教育プログ

ラムは、個人、対人、教育的ニーズに焦点を当てた。対施設ニーズについては、教育プログラムが直接関与することが出来ないため、プログラム参加者に施設の上層部（管理職）を含めることとした。それにより、施設内での看取り対応や死生学教育の必要性と理解を高めることとした。

② 開発されたプログラムは、1日5時間、3日間で修了し、プログラム実施（研修）時間は、合計15時間である。プログラムの概要は、以下の通り。

[個人のニーズに対応]

自身の死生観を涵養するグループワーク1回、自己覚知ワークショップ2回。

[対人理解（利用者、家族）ニーズに対応]

死にゆく人の理解（防衛機制、課題）、高齢者にとってのクオリティ・オブ・ライフ、看取る側と家族の予期悲嘆と死別後の悲嘆。

[教育的ニーズへの対応]

3日間の研修の1日終了毎にログを作成し（合計3回）、そのフィードバックの実施。

（2）プログラム実施（平成21-23年度）

特養自体で看取り経験に取り組んでいる施設の直接介護者であり、看取りを経験している福祉専門職者を対象とし、本人が研修を希望し、なおかつ施設長から推薦された職員を対象とし、平成21年度から23年度まで毎年1回、合計3回実施した。

プログラム参加希望者には、参加理由を記述することにより研修を受ける動機を確認し、看取りの有無について自身の申請と所属長の推薦上から確認した。このプロセスは、A 社会福祉協議会研修センターの協力を得た。

最終的なプログラム参加者数は、平成21年度32名、22年度36名、23年度28名（合計96名）であった。参加者の記述統計は次の通り。

- ① 平成21年度：介護職17（53.1%）、看護職7（21.9%）、相談職3（9.4%）、その他（ケアマネジャー含む）5（15.6%）、平均勤続年数12.0（SD7.8）
- ② 平成22年度：介護職17（47.21%）、看護職13（36.1%）、相談職4（11.1%）、その他（ケアマネジャー含む）1（2.8%）、平均勤続年数9.4（SD7.6）
- ③ 平成23年度：介護職19（67.9%）、看護職4（14.2%）、相談職1（3.6%）、その他（ケアマネジャー含む）4（14.3%）、平均勤続年数10.1（SD5.4）

いずれの年度も介護職者が半分近くあった。医療職を加えると参加者の8割前後である。勤続年数は10年前後であり、これらは、看取り経験者を対象者にしたことが影響していると考えられる。しかしながら直接援助にかかわる職種でない専門職も、自

身の死生観や死に対する向き合い方に問題意識を持っていることが見て取れる。

（3）効果測定（平成21-23年度）

死生学教育の効果として、参加者個人の死に対する受け止め方（死生観）と看取りに対する自己効力感について、教育前後でどのように変化したかを測定した。

測定に用いた尺度は、死に対する受け止め方を測定するものとして、「死に対する態度尺度」である。「死に対する態度尺度」は、死の恐怖と死に対する受容についての尺度であり、「死の恐怖」、「積極的受容」、「中立的受容」、「回避的受容」の4領域を測定するものである。

また、看取りへ自己効力感については、平成21年度尺度の妥当性を検証するためのパイロットスタディとし、「General Self-Esteem(GSE)尺度」を用いた。その結果、一般的自己評価尺度は、看取りの特性である対人援助にともなう対人理解や死に直面する実存的側面（スピリチュアリティなど）を評価する項目がなく、看取りの自己効力感として妥当性に問題があると考えられた。実際に平成21年度の調査において教育前後に有意な差は見られなかった。そのため看取りの特徴を考慮した自己効力感（自己評価）の尺度を開発し、22、23年度は、「看取り介護者の態度尺」を用いた。看取り介護者の態度尺度については、尺度の妥当性信頼性の検証を伴うため、今回の報告では、特養看取りスタッフの死生観の変化についてのみ報告する。

死に対する態度（死の受け止め方）の変化は、教育前後の「死に対する態度尺度」の下位概念「死の恐怖」、「積極的受容」、「中立的受容」、「回避的受容」の得点数の比較（t検定）を行った。

平成21年度、22年度、23年度に実施した死生学教育効果についての効果測定は、教育前後の「死に対する態度尺度」の差の検定（t検定）によって行った。各年度の検定結果は次のとおりである。

① 平成21年度

「死の恐怖」（平均値の差=3.00, $t(70)=2.736$, $p=.008$ ）、「積極的受容」（平均値の差=-2.00, $t(70)=3.334$, $p=.001$ ）、「中立的受容」（平均値の差=-.285, $t(72)=.495$, $p=.622$ ）、「回避的受容」（平均値の差=-.510, $t(72)=.557$, $p=.579$ ）。

死生観教育の効果として期待された「死の恐怖」「積極的受容」については教育後に有意差が認められた。死の恐怖は教育後は教育前に比べ有意に死の恐怖が低くなり、より死を積極的に受容する傾向が明らかになった。一方、「中立的受容」「回避的受容」につい

ては有意差が確認されず、教育前後の死の中立的、回避的受け止め方には有意な変化が見られなかった。「死に対する態度尺度」の下位尺度としての「中立的受容」と「回避的受容」は、開発段階より信頼性が乏しいとされているため、今後の効果測定から除外することも検討する必要があると考える。

② 平成 22 年度

「死の恐怖」については教育後に減少（平均値の差=2.27, $t(58)=1.601$, $p=.115$) したものの、有意な差は見られなかった。また、「積極的受容」（平均値の差=-1.169, $t(61)=-1.260$, $p=.213$) についても、死の積極的な受容が増加したものの、有意差は見られなかった。「中立的受容」（平均値の差=.367, $t(61)=.703$, $p=.485$) 「回避的受容」（平均値の差=-.856, $t(59)=-1.024$, $p=.310$) であり、有意差が確認されなかった。

③ 平成 23 年度

「死の恐怖」（平均値の差=2.772, $t(21)=1.987$, $p=.060$)、「積極的受容」（平均値の差=-1.772, $t(21)=2.401$, $p=.026$)、「中立的受容」（平均値の差=.045, $t(21)=.495$, $p=.960$)、「回避的受容」（平均値の差=-.682, $t(21)=1.050$, $p=.306$) となった。死の恐怖については、教育後の恐怖感は有意に低くなり、死の「積極的受容」についても、教育後は有意に高くなっていった。過去 2 年間の結果と同様、「中立的受容」と「回避的受容」については有意差は認められなかった。

(4) まとめと考察

3 年間の効果測定の結果から、死生学教育プログラムを受けることによって、看取りスタッフの死に対する態度に特徴的な変化が見られたことが明らかになった。

教育後の、看取りスタッフの「死の恐怖」が低くなる傾向が明らかになったことは、これまで考えてこなかった死を考えることによって、知らないがゆえにもっていた恐怖が理解する対象へと変化することによって、減少したと考えられる。また、死の積極的受容については、死を避けるものとするのではなく、死を迎える人、死にゆく人に関わる自分自身の問題として、死をとらえ直すことにより、死について考えることに意味を見出すことができたと考えられる。

死に対し、未知で怖いイメージから解放され、積極的に向き合おうとする姿勢が生み出されたことが、死生観教育プログラムの効果として明らかになったことは、現場での看取りケアに必要な死生観に影響を与えるものであると考えられる。

本研究において、死生学教育プログラムは、特別養護老人ホームで看取りに関わる介

護・福祉・看護専門職者らの死の恐怖を緩和させ、利用者の死を積極的に受容していく態度を促進させる効果があることが明らかとなった。

特養での看取りは、今後ますます進められ、看取りの件数も増えていくことが考えられる。現在、看取りに関わる専門職職員に対する教育やサポートはほとんどなく、バーンアウトして離職する度に、新しい職員を補充しているのが現状である。死に向き合う教育なしに、いくら看取りを推進しても、職員にとっての負担は大きく、その結果、不安全感から離職につながるだけである。看取りスタッフを増やすことより、死に向き合うことや死生観を涵養する教育を充実させ、職員の質を向上させることが今求められることである。そして、それが職員の看取りへの姿勢や動機を高め、結果的に職員の定着にもつながるものである。今後は、直接援助としての技術的側面の研修だけでなく、人の最期にかかわる専門職として、見えない部分(死生観の構築)への研修やサポートが必要である。

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 0 件)

〔学会発表〕(計 0 件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

藤井 美和 (FUJII MIWA)

関西学院大学・人間福祉学部・教授

研究者番号：20330392

(2) 研究分担者

李 政元 (LEE JUNG WON)

関西学院大学・総合政策学部・准教授

研究者番号：40388658