

氏名	田辺 毅彦 (タナベ タケヒコ)
本籍	大阪府
学位の種類	博士 (老年学)
学位の番号	博乙第30号
学位授与の日付	2022年3月18日
学位授与の要件	学位規則第4条第2項該当
学位論文題目	特別養護老人ホームにおけるユニットケアと介護職員 のバーンアウトとの関連

論文審査委員	(主査) 桜美林大学教授	新野直明
	(副査) 桜美林大学教授	中谷陽明
	桜美林大学教授	長田久雄
	和歌山大学名誉教授	足立啓

論文審査報告書

論文目次

■目次

はじめに.....	1
第1章 研究の背景	
1.1 介護形態の変遷と小規模介護(ユニットケア).....	2
1.2 ストレスとバーンアウト.....	4
(1)バーンアウトの特徴	

II-1.2 調査の目的	18
(1)調査手続き	
(2)調査票	
II-1.3 調査の結果	19
(1)調査対象者の属性	
(2)ユニットケアの職場環境とその内容構造	
(3)バーンアウト得点	
(4)職場環境でのストレスへの対処	
(5)ユニットケア職場環境およびストレス対処とバーンアウトの関連	
II-1.4 考察	22
II-1.5 展望と研究の限界	23
II-2. ユニットケアユニットケア実施の研修の有無と介護職員のバーンアウト状態の関連	
II-2.1 調査の目的	23
II-2.2 調査の方法	25
(1)調査の対象者と手続き	
(2)調査用紙の概要	
(3)分析手法	
(4)倫理的配慮	
II-2.3 調査の結果	26
(1)調査対象者の属性	
(2)2群間のユニットケアの職場環境とストレス対処の比較	
(3)バーンアウト得点の比較	
(4)ユニットケアの職場環境とその内容構造	
(5)職場環境でのストレスへの対処	
(6)ユニットケア職場環境およびストレス対処とバーンアウトの関連	
II-2.4 考察	29
II-2.5 展望と研究の限界	30
第4章 総合考察	30
4-1 従来型からユニット型への環境移行	
4-2 従来型とユニット型の介護職員のバーンアウト得点比較	
4-3 ユニットケア研修の有無のバーンアウト得点比較	
4-4 新型コロナウイルス(COVID19)の感染拡大とユニットケア継続	
■謝辞	35
■引用文献	35
■図表一覧	41
■調査用質問紙(付表 1,2)	66

論文要旨

2006年以降、特別養護老人ホームにおいて、小規模介護（以降、ユニットケアと表記）が、利用者本位の個別介護を実現するために有用であるとされて、国の施策として導入されてきたが、近年、ユニットケアは、介護職員不足から実現が難しいと批判されることも多く、従来の多床型との併存も増えてきている。本研究においては、ユニットケアの問題を、介護職員のストレスとして想定されることが多かったバーンアウトとの関連を通じて、2001-2003年時の環境移行、2017-2018年時の研修効果の2種類の視点から分析した。

まず、2001-2003年に行われた従来型からユニット型への環境移行時調査において、環境移行後、バーンアウトのうち、情緒的消耗感が減少傾向を示した。しかしながら、その1年半後には上昇を示し、環境移行直後のストレス低減状態を保つことができず、環境移行以前よりも悪化したと考えられた。これらの原因について、ストレス要因の中核は職場風土とのつながりが深いと考えられた。

次に、ユニットケアが普及した2015年の調査において、従来型とユニット型の介護職員のバーンアウト得点を比較したところ、ユニット型では、バーンアウトのうち情緒的消耗感のみが高まることが明らかとなったが、バーンアウトの程度自体は高いものとはいえなかった。したがって、ユニットケアの実施群は、ユニットケアを実施していない従来型に比べて特段にストレスやバーンアウトが高まるとはいえないと考えられた。一方で、ユニットケアの群でのバーンアウトの発生は、職務の不安との関連が深く、今後のストレス対処の方向として、個人のストレス発散などの間接的なストレス解消ではなく、職場システムの変更などによるバーンアウト防止が重要である可能性が示唆された。

2017-2018年の調査では、ユニットケア研修指定が行われた施設と通常のユニットケア型施設を比較した。その結果、後者に比べて前者の方がバーンアウトが低いことが明らかとなった。また、「ストレス対処要因」とバーンアウトの関連は、「ユニット通常実施群」では高いが、「ユニット研修指定群」では見られなかったこともわかり、研修指定群では、ストレス対処量の個人差がバーンアウトに影響しにくくなっていたと推察された。対象施設すべてにおいて、バーンアウトのうち、情緒的消耗感と脱人格化得点はそれほど高くなかったが、個人的達成感のみ、危険域に入るほど低く、介護職員の職務に対するプライド意識の低下が危惧された。

全体の研究の限界として、日本の一地域における少数の法人に対して実施されたこと、前半2つと後半2つの調査研究の間には20年弱の時間経過があるため、これらを単純に同列に論じることはできないと考えられるが、今後の介護現場のシステムやユニットケアの問題点に関して参照すべき点も多いと思われる。そのためにも、さらに幅広い地域や施設でのデータ収集と確認が必要であろう。

論文審査要旨

介護老人福祉施設において、導入が進められているユニットケアの問題点を、介護職員のストレス反応の一つであるバーンアウトとの関連から検討した研究である。介護老人福祉施設における利用者本位の介護に有用といわれるユニットケアに着目した点、さらに、離職などとの関係で重要視される介護職員の精神的健康の一側面であるバーンアウトに注目した点で、老年学的意義は高く、独創性も認められる。ユニットケアによる介護職員のバーンアウト発生に関連する要因を調べ、ストレス軽減対策の検討にもつながる結果が示された点でも意義がある。我が国におけるユニットケア導入の流れや現状を詳しく説明している点、良くデザインされた量的研究を複数回遂行して結果を出している点も評価される。

以上から、本論文は博士論文としての水準を満たしているという判断がなされ、合格と判定された。

口頭審査要旨

最初に、審査委員より、一次、二次試問での指摘に沿った修正がなされている点を評価するコメントがあった。

次いで、ユニットケアは今後どうあるべきか、ユニットケアは介護職員の精神面に悪影響を及ぼすのかという質問があった。ユニットケアの必要性・重要性は高いので、施設側の負担軽減などの実現可能性を高める方策を検討しながらユニットケアは継続すべきである、ユニットケア自体に悪影響があるわけではなく、実施するための様々な障壁や負担がストレスとなりうるだろう、という回答があった。

その他に、仮説と研究結果の関係、4つの研究の関係性、ユニットケア研修の内容やシステム、今後の研究の展望などについて、もう少し詳しい記述があればさらに論文の質が向上したと思われるが、博士論文の研究としては十分な水準にあるというコメントがあった。また、現在は実施不可能なユニットケア移行時における研究結果を含む点から、この論文の歴史的意義を評価するというコメントもあった。

最終的に、研究内容、口頭試問の対応に大きな問題はないことから、審査委員の全員一致で合格の判定がなされた。