

## 認知症ケアに対する職員のストレス調査と現状把握～ストレス尺度を用いての検証～

愛知県認知症介護指導者 龍美代子

キーワード: 認知症 行動・心理症状 ストレス  
バーンアウト コミュニケーション

## 活動の概要(活動の主体:法人)

## 【活動目的】

認知症ケアにおいて、職員は何をストレスと感じているか、また、年齢や経年によつてのストレスに差異はあるのか現状を把握する。また、現場において、勉強会にて学習したことが活かされているか検証し、今後のプロジェクトチームとして、勉強会のあり方などを検討する

## 【活動内容】

アンケート調査を行うとともに、ストレス尺度を引用しストレスの原因を調査(ストレスの原因)や日本版MBIを引用しストレスの結果どのような状態にあるのが調査(バーンアウト)を行った。また、勉強会に対する効果の評価を行った。

## 活動のきっかけ、背景(その他の立場で)

認知症ケアプロジェクトチームを立ち上げ、研修により認知症についての知識を深めてきた。しかし、認知症の人の行動・心理症状に対する職員のストレスは計り知れない。職員がストレスを感じながらの業務は悪循環を生じるため、どのような場面でストレスを感じ、どのように対応しているのか、また、今までの勉強会で得た知識が活かされているのかなど現状を把握することで、いままでの活動の評価を行い活動計画に活かしていきたい。

## 活動の経過と成果

## 【活動の経過】

対象:看護・介護部の職員全員(部長・リーダーは除く) 期間:平成 30 年 12 月 1 日~平成 31 年 3 月 31 日

平成 30 年 11 月 27 日までに先行アンケート実施し意見をもらう。平成 30 年 12 月 1 日~平成 30 年 12 月 14 日にアンケート調査を実施。利用者調査は 12 月 1 日を基準とした(要介護度、認知症生活自立度)。平成 30 年 12 月 15 日~平成 31 年 1 月 31 日に集計及び分析を行い、平成 31 年 2 月~3 月にまとめを行った。

## 【活動の成果】

有効回答率は 61 名(98%)で、ストレス尺度と MBI の関連について優位水準  $P < 0.05$  とした。高い傾向にあった項目は、全部で 19 項目あった。その中でもストレス尺度の職員間と MBI の疲弊感が高い傾向にあり「一生懸命に取り組んだ事の効果が現れない」「同僚が感情的行動を取る」「職員間での意思の疎通がうまくいかない」と「相手が自分の問題を私のせいにする」等との関連であった。次に高い傾向にあった項目は、利用者対応の「自フロアは認知症利用者が多い」と脱人格化「相手に何が起ころうと気にしない」であった。

当施設は受け持ち制を導入しているが役割があまり機能しておらず、ケアの選択をする際、経験の多い職員の意見が優先されやすい。そのため、「相手が自分の問題を私のせいにする」「燃え尽きてしまった」との関連が強くなったのではないかと考える。また、職員同士の関わりに疲弊した状態の積み重ねに加え、多くの認知症利用者への対応に困惑し、利用者対応と脱人格化との関連が高い傾向につながったと思われる。各々の職員が受け持ち利用者のケアに対して責任を持ち、他の職員の意見を取り入れながらチームが円滑に支援し合う事が重要である。今回の調査により、認知症の人の行動・心理症状に対するストレスはあるものの、それ以上に職員同士の関わりについて、コミュニケーションが十分にとれずストレスを感じている職員が多いことがわかった。

## 今後の展望

現場で活かせる利用者対応や、職員間のコミュニケーションに関する学習内容を網羅した教育体制の見直しと職場環境の改善を目指して行く必要がある。

こちらの事例報告は、「認知症介護指導者養成研修等のアウトカム評価に関する調査研究事業報告書(令和 2 年度老人保健健康増進等事業)」の巻末資料【認知症介護指導者の活動事例】からの抜粋です。