

## 医療福祉職における燃え尽き症候群と関連要因

著者	上原 尚紘, 志渡 晃一, 三宅 浩次
雑誌名	北海道医療大学看護福祉学部学会誌
巻	14
号	1
ページ	79-84
発行年	2018-03-31
URL	<a href="http://id.nii.ac.jp/1145/00064567/">http://id.nii.ac.jp/1145/00064567/</a>

## 〔研究報告〕

## 医療福祉職における燃え尽き症候群と関連要因

上原 尚紘<sup>1)</sup>, 志渡 晃一<sup>2)</sup>, 三宅 浩次<sup>3)</sup>

1) 医療法人社団 いずみ会 北星病院

2) 北海道医療大学看護福祉学部

3) 北海道産業保健総合支援センター

## 要旨

目的：札幌市内の医療福祉施設の医療福祉従事者（看護師や介護職員など）を対象として、燃え尽き症候群に関連する項目とその諸因子を解析した。

方法：札幌市内の医療福祉施設24箇所を対象とし、看護や介護にあたる職員に対して、自記式アンケートを送付し調査を行った。目的変数に燃え尽き症候群、説明変数に環境満足度、人間関係満足度、仕事の内容とし、Pearsonの $\chi^2$ 乗検定を用いて解析を行った。また、最軽度群を基準に倍率を算出している。

結果：2014年12月までに1664人に発送し、1168人から有効回答が得られた（回収率70.2%）。欠損値を有するものを除いた838名で解析を行い、燃え尽き症候群と関連し割合の高い要因として、「仕事に満足」「職場に満足」「努力に見合った評価を受けている」「仕事を辞めたいと思うことがある」等の項目が認められた。

結論：「仕事を辞めたいと思うことがある」の要因は燃え尽き症候群の原因ではないが、燃え尽き症候群につながる可能性がある要因の一つであり、医療福祉従事者の仕事と仕事環境の満足度が低いことが推測された。

## キーワード

主観的幸福感, 生活習慣, 日常生活満足度, SOC

## I. 緒言

看護師や介護士の離職は医療福祉業界において大きな問題である。日本看護協会（2012）が公表している「2012年病院における看護職員需要状況調査」によれば2012年度の常勤看護職員の離職率は11.0%である。離職の関連の一つとして夜勤負荷が報告されており、月72時間超の夜勤者の割合が高い病院ほど、離職率が高い傾向にあることが報告されている。また、厚生労働省（2013）が報告している「社会福祉法人の在り方等に関する検討会」によれば、介護職員の常勤労働者の離職率は23.4%と高く、職場を辞めた理由として「心身の不調（腰痛を除く）」が挙げられている。いずれも無視することが出来ない離職率であり、辞めた理由として身体的負荷だけではなく、精神的健康の悪化も指摘されている。窪田（1992）は、一般に医師・看護師などの対人援助職は、経済的成功よりも専門的知識の活用や社会的意義などを重視する一方で、情緒的な負担が大きく固有のストレスを持つ職業であると報告している。医療・福祉の現場において、職員のメンタルヘルスは仕事を続けていく上で、また質の良いサー

ビスを提供していく上で重要な事項である。

対人援助職の精神的側面を考える際には、燃え尽き症候群が検討されることが多い。これまで看護師においては、井奈波・井上（2015）が経験年数1年以上の女性看護師に行った調査があり、そこでは仕事の負担の中の「身体的負担」の増加が看護師のバーンアウトの最大のリスク要因となっており、「仕事の量的負担」の増加も有意なリスク要因として示唆され、「仕事の適正」、「安定報酬」はリスクの低減と有意に関連していた、と報告されている。介護職員においては、老人保健施設の介護職員を対象とした川村（2013）の調査ではバーンアウトに影響を与える死生観を検討し、尺度の3因子それぞれの要因を検討した結果、脱人格化には「死後の世界観」、個人的達成感には「解放としての死」、情緒的消耗感には「解放としての死」等が影響を与えることが報告されている。介護施設においては、森本（2003）が特別養護老人ホームと老人保健施設に勤務する介護職員を対象に調査を行い、仕事目標の裁量度が大きいとバーンアウトや心理的ストレス反応を低減し職務満足度を高め、精神的健康を維持することが明らかになっている。

看護師及び介護職員それぞれを対象とした調査報告は多々見受けられるが、介護施設における報告は少ない。近年、介護施設における看護・介護職員の離職により、デイサービスや入所施設の一部が人手不足の為、

## ＜連絡先＞

上原 尚紘

医療法人社団 いずみ会 北星病院

閉鎖される等の問題が帝国データバンク（2016）で報告されていることを鑑みて、調査が必要と考えた。また医療福祉施設の職場のストレスマネジメントを考えた場合、様々な職種の共通した要因から取り組みを行うことは、職場全体の精神的健康を保つうえで有効な手段であると考えられたことから、本研究では、札幌市内の医療福祉施設（老人福祉施設及び老人保健施設）の医療福祉従事者（看護師や介護職員等）を対象として、燃え尽き症候群に関連する項目とその諸因子を解析した。

## II. 研究方法

### 1. 調査対象

本研究は、2014年9月から11月にかけ、札幌市内の医療福祉施設113箇所へ調査依頼を郵送、返答、了解を得られた24箇所を対象としている。そこで看護や介護にあたる職員及び職員の健康を担当する立場にある者に対して、北海道産業保健総合支援センターが自記式アンケートを送付し、担当者から職員へ渡されるように依頼した。職場ごとに担当者に対するアンケートと従事する職員に対するアンケート（各自密封、担当者がとりまとめ）を一緒に返信用封筒を用いて回収した。2014年12月までに1664人に発送し、1168人から有効回答が得られた（回収率70.2%）。アンケートにおける設問項目として、三宅（2008）、三宅、西、中路、小野田、菊池、佐藤、千葉、伏見、東谷、五十嵐（2011）がこれまでにを行った調査において使用したものを基にして、これらをやや変更したものを用いた。本稿においては、職員に対する質問項目のうち、燃え尽き症候群に関連する因子に関して分析した結果について報告する。

### 2. 集計方法

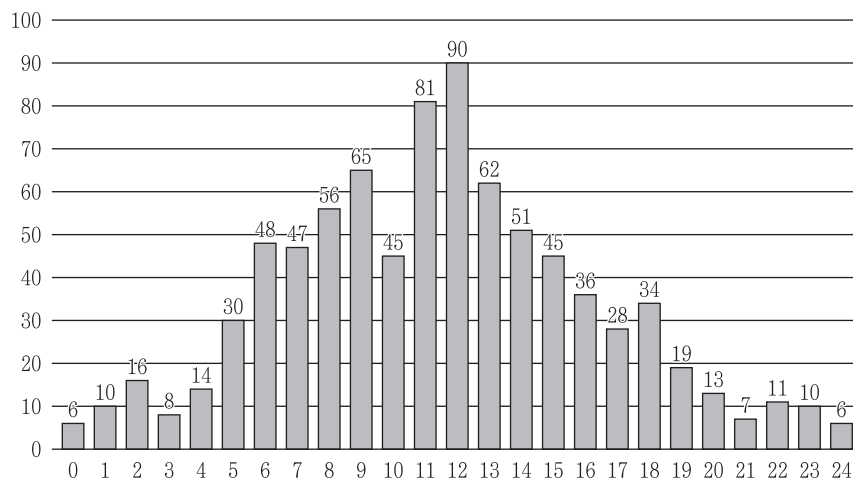
久保（2004・2007）による燃え尽き症候群に関する項目のうち、今回は以前の調査（三宅・西・志渡・上

原，2014）において使用した25項目の設問からなるMaslachのBurnout Inventoryを因子分析した結果、最も寄与率が大きかったものを採用し、「自分の仕事はつまらなく思えて仕方がないことがある」「仕事を終えて、今日は気持ちの良い日だったと思うことがある」「同僚や利用者と、何も話したくなくなることがある」「仕事のために心にゆとりがなくなったと感ることがある」「今の仕事に心から喜びを感じることもある」「体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある」の6項目の合計点を算出した（表1）。緒方・永野（2012）の方法を援用し、得点が正規分布でなかったことからカットオフ値として中央値を基準として用い、ケースを得点の「燃え尽き症候群」に関連する6項目の合計値の得点順に人数を4分位数に分け（低い順番に以下最軽度群、軽度群、中程度群、高度群と略す）各諸因子との関連を検討した。仕事の内容に関しては、①そうだ、②まあそうだ、③ややちがう、④ちがう、の4選択肢について、①②を「該当」とした。健康・仕事満足度と人間関係満足度の内容（三宅ら、2014）に関しては、①満足、②やや満足、③やや不満、④不満の4選択肢について、①②を「満足」とした。性別や年齢、職業が不明や事務等、及び燃え尽き症候群の得点が算出できなかった者を欠損として330名を除いた838名を対象としている。

### 3. 分析方法

燃え尽き症候群の最軽度群、軽度群、中程度群、高度群を目的変数として設定し単変量解析を行った。統計的検定法としてPearsonの $\chi^2$ 乗検定を用いた。また、最軽度群を基準に倍率を算出している。各項目にて有意がみられたものに対して多項ロジスティックを用いて解析を行った。なお、調整変数には、性別、年齢、職業を用いている。解析に際しては、統計解析ソフトJMP10.0.2を使用した。

表1. 燃え尽き症候群の得点分布



#### 4. 倫理的配慮

本研究は、独立行政法人労働者健康福祉機構が実施する産業保健調査研究の課題の1つとして、平成26年度産業保健調査研究に係る産業保健調査研究検討委員会および倫理審査委員会によって審査され、2014年3月31日付で実施が承認された（労健福発第359号、受付番号1、対象区分（1）B）。

アンケートは、担当者から職員へ渡されるように依頼し、職場ごとに担当者に対するアンケートと職員に対するアンケートを一緒にして返信用封筒を用いて回収した。なお、送付の前に、北海道産業保健総合支援センターから電話により職員のアンケートはいかなる場合でも開封はしないように確約させている。

### Ⅲ. 結果

#### 1. 燃え尽き症候群の得点分布

燃え尽き症候群の合計得点の分布を表1に示す。得点範囲は0～24点、中央値は11点であった（表1）。

#### 2. 回答者の基本属性

性別・年齢の不明な者および事務職を除き、かつ燃え尽き症候群の回答不明者を除いた838名について分析を行った。表2に回答者の属性を示す。燃え尽き症候群の最軽度群、軽度群、中程度群、高度群において、性別では、女性の割合が高かった（ $p<0.05$ ）。年齢の分布では、20代から40代の割合が高かった（ $p<0.05$ ）。職種分布では介護福祉士の割合が高かったが差は認められなかった。（表2）

表2. 職員の基本情報

項目	最軽度群 N=209	軽度群 N=210	中程度群 N=210	高度群 N=209	p
性別					
男性	37(17.7)	51(24.2)	66(31.4)	47(22.4)	*
女性	172(82.3)	159(75.7)	144(68.5)	162(77.5)	
年齢					
10代	0(0.0)	3(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	*
20代	42(20.1)	38(18.1)	61(29.0)	68(32.6)	
30代	63(30.1)	62(29.5)	68(32.4)	59(28.2)	
40代	44(21.1)	39(18.6)	43(20.5)	51(24.4)	
50代	34(16.3)	49(23.3)	30(14.3)	26(12.4)	
60代以上	26(12.4)	19(9.1)	8(3.8)	5(2.4)	
職業					
ヘルパー	47(22.5)	41(19.5)	35(16.7)	40(19.1)	
社会福祉士	8(3.8)	7(3.3)	10(4.8)	5(2.4)	
介護福祉士	94(45.0)	98(46.7)	125(59.5)	115(55.0)	
看護師・准看護師	42(20.1)	48(22.9)	29(13.8)	38(18.2)	
介護支援専門員	9(4.3)	5(2.4)	2(0.9)	4(1.9)	
理学・作業療法士	8(3.8)	8(3.8)	9(4.3)	7(3.4)	
言語聴覚士	1(0.5)	3(1.4)	0(0.0)	0(0.0)	

\*:  $p<0.05$  単変量解析 (Pearsonの $\chi^2$ 乗検定)

#### 3. 環境・人間関係満足度と燃え尽き症候群四分位数における割合（比）

表3に環境・人間関係満足度と燃え尽き症候群四分位数における割合（比）を示す。10項目全てで有意な差がみられた（ $p<0.05$ ）。燃え尽き症候群最軽度群を基準とした際に、最も比率に差があったものは「友人に満足」の軽度群1.07倍（1.04-1.10）を除き、9項目で高度群であり、「健康に満足」にて0.55倍（0.47-0.64）、「仕事に満足」にて0.24倍（0.17-0.30）、「職場に満足」にて0.33倍（0.25-0.40）、「家庭に満足」にて0.80倍（0.74-0.87）、「給料に満足」にて0.37倍（0.28-0.46）、「上司に満足」にて高度群0.51倍（0.43-0.60）、「同僚に満足」にて高度群0.70倍（0.62-0.78）、「家族に満足」にて高度群0.88倍（0.82-0.94）、「利用者に満足」にて高度群0.54倍（0.47-0.62）であった。

多変量解析の結果、「健康に満足」、「仕事に満足」、「職場に満足」、「給料に満足」、「上司に満足」、「利用者に満足」の計6項目が燃え尽き症候群に対して独立した変数として認められた。（表3）

#### 4. 仕事の内容と燃え尽き症候群四分位数における割合（比）

表4に仕事の内容と燃え尽き症候群四分位数における割合（比）を示す。仕事の内容20項目のうち、18項目で有意な差が認められた（ $p<0.05$ ）。燃え尽き症候群最軽度群を基準とした際に、各項目で最も比率に差があったものは高度群であり、この中で差が2以上の

表 3. 環境・人間関係満足度と燃え尽き症候群四分位数における割合（倍率）

項目	最軽度群 N=209	軽度群 N=210	中程度群 N=210	高度群 N=209	p
健康に満足	77.0%	61.9% 0.80(0.71-0.88)	50.0% 0.64(0.44-0.73)	43.6% 0.55(0.47-0.64)	* §
仕事に満足	89.4%	71.4% 0.80(0.73-0.87)	51.9% 0.58(0.50-0.66)	21.5% 0.24(0.17-0.30)	* §
職場に満足	81.8%	69.5% 0.85(0.77-0.93)	50.0% 0.61(0.53-0.69)	26.7% 0.33(0.25-0.40)	* §
家庭に満足	89.9%	83.3% 0.93(0.87-0.98)	81.4% 0.91(0.85-0.96)	72.2% 0.80(0.74-0.87)	*
給料に満足	64.1%	45.2% 0.71(0.60-0.81)	34.7% 0.54(0.44-0.64)	23.9% 0.37(0.28-0.46)	* §
上司に満足	79.4%	72.3% 0.91(0.84-0.99)	60.0% 0.76(0.67-0.84)	40.6% 0.51(0.43-0.60)	* §
同僚に満足	85.6%	84.2% 0.98(0.93-1.04)	75.7% 0.88(0.82-0.95)	59.8% 0.70(0.62-0.78)	*
友人に満足	89.0%	95.2% 1.07(1.04-1.10)	91.9% 1.03(0.99-1.07)	85.1% 0.96(0.90-1.01)	*
家族に満足	90.9%	90.4% 0.99(0.95-1.04)	87.6% 0.96(0.91-1.01)	80.3% 0.88(0.82-0.94)	*
利用者に満足	89.9%	83.3% 0.92(0.87-0.98)	68.1% 0.75(0.69-0.83)	48.8% 0.54(0.47-0.62)	* §

\* : p<0.05 単変量解析 (Pearsonの $\chi^2$ 乗検定)

§ : p<0.05 多変量解析 (ロジスティック回帰：性別・年齢・職種調整)

表 4. 仕事の内容と燃え尽き症候群四分位数における割合(倍率)

項目	最軽度群 N=209	軽度群 N=210	中程度群 N=210	高度群 N=209	p
からだを動かす仕事である	87.5%	86.1% 0.98(0.93-1.04)	93.8% 1.07(1.03-1.11)	92.8% 1.06(1.02-1.10)	
仕事の量がとても多い	70.3%	80.4% 1.13(1.05-1.21)	85.2% 1.21(1.14-1.28)	89.0% 1.26(1.20-1.33)	*
次の日まで疲れが残る	52.5%	74.2% 1.42(1.31-1.54)	90.9% 1.74(1.67-1.82)	92.3% 1.77(1.70-1.84)	* §
勤務時間中はいつも仕事のことを考えている	73.2%	78.1% 1.06(0.99-1.14)	77.6% 1.06(0.98-1.14)	88.5% 1.20(1.15-1.27)	*
ノルマや納期に追われる仕事が多い	24.8%	39.5% 1.58(1.32-1.85)	36.1% 1.45(1.19-1.72)	48.3% 1.94(1.67-2.21)	*
仕事の方針を決め、意見を反映できる	63.6%	58.1% 0.91(0.81-1.02)	48.1% 0.75(0.65-0.86)	36.8% 0.57(0.48-0.68)	*
仕事の方針や目標ははっきりしている	89.0%	72.3% 0.81(0.75-0.88)	65.2% 0.73(0.66-0.81)	44.5% 0.50(0.42-0.58)	* §
職場での伝統や習慣がかなり強制的な感じがする	33.9%	35.7% 1.05(0.86-1.24)	47.6% 1.40(1.20-1.60)	53.5% 1.57(1.38-1.78)	*
職場の人間関係は全体的に見てよい方だ	87.0%	81.9% 0.94(0.89-1.01)	72.8% 0.84(0.77-0.91)	53.5% 0.61(0.54-0.70)	*
困ったときには上司がしっかり助けてくれる	86.6%	68.5% 0.79(0.72-0.86)	71.4% 0.82(0.75-0.90)	46.8% 0.54(0.46-0.62)	*
困ったときには同僚がしっかり助けてくれる	90.4%	77.6% 0.85(0.80-0.92)	73.3% 0.81(0.74-0.88)	67.4% 0.74(0.68-0.82)	*
仕事の伝達、連絡、報告はよく行われている	78.9%	74.2% 0.94(0.84-1.02)	65.7% 0.83(0.75-0.91)	70.8% 0.89(0.82-0.98)	*
職場内で男女間に差別があると思う	11.9%	17.1% 1.43(1.01-1.86)	20.9% 1.75(1.29-2.21)	26.3% 2.20(1.70-2.70)	*
職場内で私生活の話はあまりしない	44.0%	38.1% 0.86(0.72-1.01)	40.9% 0.93(0.78-1.08)	50.2% 1.14(0.99-1.30)	
やりがいのある仕事である	97.1%	85.7% 0.88(0.83-0.93)	82.3% 0.84(0.80-0.90)	54.5% 0.56(0.49-0.63)	* §
努力に見合った評価を受けている	81.3%	54.7% 0.67(0.59-0.76)	54.2% 0.66(0.58-0.75)	29.6% 0.36(0.29-0.44)	*
現在勤めている企業の将来は明るい	76.5%	51.9% 0.67(0.59-0.77)	44.2% 0.57(0.49-0.67)	29.1% 0.38(0.30-0.46)	*
自分の仕事はおおいに社会に役立っていると思う	94.2%	87.1% 0.92(0.88-0.97)	83.3% 0.88(0.83-0.94)	66.0% 0.70(0.63-0.77)	* §
現在の仕事は自分に適していると思う	92.3%	79.0% 0.85(0.80-0.92)	68.5% 0.74(0.67-0.81)	36.3% 0.39(0.32-0.46)	* §
現在の勤めを辞めたいと思うことがある	25.8%	49.0% 1.89(1.64-2.16)	64.2% 2.48(2.24-2.74)	83.2% 3.22(3.03-3.42)	* §

\* : p<0.05 単変量解析 (Pearsonの $\chi^2$ 乗検定)

§ : p<0.05 多変量解析 (ロジスティック回帰：性別・年齢・職種調整)

項目は、「仕事の方針や目標ははっきりしている」0.50倍 (0.42-0.58), 「職場内で男女間に差別があると思う」2.20倍 (1.70-2.70), 「やりがいのある仕事である」0.56倍 (0.49-0.63), 「努力に見合った評価を受けている」0.36倍 (0.29-0.44), 「現在勤めている企業の将来は明るい」0.38倍 (0.30-0.46), 「現在の仕事は自分に適していると思う」0.39倍 (0.32-0.46), 「現在の勤めを辞めたいと思うことがある」3.22倍 (3.03-3.42) の7項目であった。

目であった。

多変量解析の結果, 「次の日まで疲れが残る」, 「仕事の方針や目標ははっきりしている」, 「やりがいのある仕事である」, 「自分の仕事は大いに社会に役立っていると思う」, 「現在の仕事は自分に適していると思う」, 「現在の勤めを辞めたいと思うことがある」の計6項目が燃え尽き症候群に対して独立した変数として認められた。(表4)

#### IV. 考察

今回の報告では、燃え尽き症候群とその関連要因の検討を行った。その結果、燃え尽き症候群の得点群が高くなる者の特徴として「自身の健康状態や職場、給料などの環境に満足しておらず、上司や利用者・患者の人間関係に満足しておらず、仕事の内容において、負担度は高く、裁量度、支援度、満足度は低い」という傾向が認められた。本調査においては6項目の設問を使用した。少なくとも基準群の割合を用いて倍率を算出し、比較をすることについて、問題は生じないと考える。緒方他(2012)、池田・岡村・田中・野村・太陽(2002)や森本(2003)は、職場の環境や仕事の負担度・裁量度の大きさが燃え尽き症候群と関連することを報告しており、今回も設問の内容を鑑みるに、同様の結果が得られたと考えられる。これらの結果に加えて、今回の調査においては「仕事への満足度」が要因として認められた。今回のデータでは各群間における性・年齢のマッチは極めて困難であることから、標準的なケース・コントロール研究における相対危険度と比肩することはできないが、各因子の影響力を見るには大きな支障はないものと考えられる。

「現在の仕事は自分に適していると思う」の項目に対する肯定的な回答は、自分がその職業で働いていける自信を持っており、仕事に満足していると考えられる。その背景に、「職場に満足」していることや、「やりがいのある仕事である」という要因が存在すると考えられる。仕事や職場の満足度が重要な因子として検出された背景には、福祉の現場において、自分の労働に対して得られる結果・成果が見えづらく、やりがいを感じにくいことが多いことがあると考えられる。特に高齢者の施設においては、成果が出てくるまでに長い時間を要するか、または出る前に死亡してしまう場合があること等が推定される。現在の働いている職場に自分の存在意義を見出すことができない状態が続くことで、肉体的にも精神的に消耗してしまい、仕事へのモチベーションが失われ、やがて燃え尽き症候群に陥ると考えられるのである。

給料の低さは、介護職員の離職の要因となっているとされているが、今回の調査結果では、仕事や職場への満足度と同様の影響を持っていることが伺われた。今回使用したデータを基にすでに西・三宅・志渡・上原(2015)が報告したが、「給料」は「離職」に対しては、対人関係の悪さよりも弱い因子であった。今回得られた結果からは、給料という項目が燃え尽きに対してある程度の影響を与える要因であると考えられた。

燃え尽き症候群を予防するためには、上司、同僚や職場外の友人など周囲からの支援が重要なのは言うまでもないが、今回の結果からは、満足度を高めることがキーポイントと考えられた。

#### 謝辞

本論文作成に当たり、終始ご指導を戴いた北海道医療大学看護福祉学部西基教授に深謝の意を表します。

#### 文献

- 井奈波良一, 井上真人(2015). 女性看護師のバーンアウトと職業性ストレスの関係 第2報. 日本職業・災害医学会会誌, 63 (5), 290-296.
- 池田妙子, 岡村千代子, 田中 恵, 野村栄架, 太陽好子(2002). ケアマネジャーのBurnout症候群と仕事上の問題点. 川崎医療福祉学会誌, 12 (1), 169-174.
- 日本看護協会(2013). 2012年病院における看護職員需給状況調査.  
[http://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20130307163239\\_f.pdf](http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20130307163239_f.pdf).
- 川村 諒(2013). 高齢者施設における介護職員のバーンアウトに影響を与える死生観の検討. ホスピスケアと在宅ケア, 21 (3), 303-309.
- 厚生労働省(2013). 第6回社会福祉法人の在り方等に関する検討会資料.  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000037809.html>.
- 久保真人(2004). バーンアウトの心理学—燃え尽き症候群とは—. サイエンス社.
- 久保真人(2007). バーンアウト(燃え尽き症候群)—ヒューマンサービス職のストレス—. 日本労働研究雑誌, 558, 54-64.
- 窪田暁子(1992). 援助専門職におけるバーンアウト(燃えつき症候群). 社会福祉研究, 54, 11-17.
- 三宅浩次(2008). 北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形産業保健推進センター平成18年度産業医のメンタルヘルスとの関わりを中心とした調査研究. 北海道産業保健推進センター.
- 三宅浩次, 西 基, 中路重之, 小野田敏行, 菊池武烈, 佐藤祥子, 千葉 健, 伏見雅人, 東谷慶昭, 五十嵐敦(2011). 北海道・東北地方における事業所のメンタルヘルスの状況とその対策に関する研究—独立行政法人労働者健康福祉機構平成22年度調査研究(概要)—. 北海道産業保健推進センター.
- 三宅浩次, 西 基, 志渡晃一, 上原尚紘(2014). 医療・福祉施設におけるメンタルヘルスに関する調査…離職防止の要因を探る. 北海道産業保健総合支援センター.
- 森本寛訓(2003). 高齢者施設介護職員の精神的健康に関する一考察—職務遂行形態を仕事の裁量度の視点から捉えて—. 川崎医療福祉学会誌, 13 (2), 263-269.
- 西 基, 三宅浩次, 志渡晃一, 上原尚紘(2015). 医療福祉施設職員の転職に関する因子の調査. 北方産業衛生, 52, 2-7.
- 緒方泰子, 永野みどり(2012). 看護職のバーンアウト

トと看護職特性および看護実践環境との関連. 千葉  
大学看護学研究科紀要, 34, 39-44.

帝国データバンク (2016). 特別企画：医療機関・老  
人福祉事業者の倒産動向調査.

[https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/  
pdf/p160101.pdf](https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p160101.pdf).

受付：2017年11月30日

受理：2018年2月22日