

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 28 年 6 月 1 日現在

機関番号：12501

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2015

課題番号：24792539

研究課題名(和文)介護施設における看護管理者の実践が職員およびケアの質に与える影響

研究課題名(英文)Quality of Care, Nursing Management and Staffing in Nursing Homes

## 研究代表者

池崎 澄江 (IKEZAKI, SUMIE)

千葉大学・看護学研究科・准教授

研究者番号：60445202

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、介護施設の中でも、特別養護老人ホームに注目し、管理者のリーダーシップや職種間コミュニケーション、職務満足度とケアの質との関連を明らかにすることを目的として実施した。職員体制はわずかにケアの質との関連がみられ、職務満足度と管理者のリーダーシップには関連がみられなかった。多くの施設が人員不足の対応に苦慮しており、労働環境改善やケアの質改善に取り組む余裕がない現状があることが推察された。

研究成果の概要(英文)：The aim of study was to clarify the relationship among leadership of the facility director, inter-professional communication, staffing, staff job satisfaction and quality of care focusing on nursing homes. In the results of questionnaire survey, the staffing was slightly correlated to quality of care and staff job satisfaction was not correlated leadership of the director. Most directors of the facilities were suffering through insufficient staff and they did not seem to be able to afford to address work-environment concerns or quality improvements.

研究分野：老年看護学

キーワード：特別養護老人ホーム ケアの質

## 1. 研究開始当初の背景

(1) 2000年の介護保険制度以後、施設ケアを受ける要介護高齢者は増え続け、3施設(介護療養、介護老人保健施設、特別養護老人ホーム)で計80万人にのぼり、家族介護が困難な状況にあって国民の施設ケアのニーズは高いと考える。平成20年度の日本学術会議による提言「看護職の役割拡大が安全と安心の医療を支える」では、高齢者施設における看護職は論点の1つであり、今後は24時間の地域におけるシームレスケアという観点においても施設看護職が地域連携の要となり得ることを指摘している。また、医療的対応が必要となる高齢者が増加し、介護職への部分的な医療行為の実践は確実に広がっていくこととなり、施設ケアの質の保証は緊急の課題である。その中で、施設看護職は患者の安全とQOLを考慮し、個別ケアの実践者にとどまらず、他職種との専門性に配慮しながら、施設全体のケア管理に目を向ける役割がより求められている。

(2) 高齢者施設における看護職への大規模な調査研究による知見は現状では日本では少ない。武村による療養病床の看護・介護職の調査によれば、キャリア意識は看護職よりも介護職が高く、職務の意味や自律性への評価は看護職の方が高かった<sup>1)</sup>。このことから、看護職にはキャリア意識や労働意欲と関連する組織的要因を探り、一方介護職においては自律性や仕事の意義を高める組織的要因を探ることが課題となるが、我が国では程度の差はあれ両者は同じ患者に対して協働してケアを行うため、個々の組織の管理的特性を考慮せずに検討することは効果的とはいえない。

## 2. 研究の目的

本研究では、いくつかの施設タイプのうち、特別養護老人ホームに着目して調査を行うこととした。

(1) 看護職の職位・属性・権限・役割認識・実践内容の実態を明らかにする

(2) 看護職および介護職との連携意識・連携態度を明らかにし、ケアの質との関連を探る。

## 3. 研究の方法

(1) 先行研究のレビューと適切な設問項目の探索

MEDLINE および CHINAL によって、施設看護に関連した文献の収集を行った。キーワードは「ケアの質 (Quality of Care)」、「看護管理 (Nursing management)」、「介護職 (care staff)」、「労働満足 (Job satisfaction)」とした。その中で、量的調査を行っている30の文献を調査し、尺度の信頼性・妥当性の確認をし、調査での活用を検討する。

(2) インタビューによる調査  
千葉県内にある特別養護老人ホームおよび

介護老人保健施設に勤務する看護職にインタビュー調査を行う。

(3) 県内の特別養護老人ホーム調査

千葉県内の全特別養護老人ホームを対象に、施設長、看護職員、介護職員への自記式質問紙調査を実施した。事前に調査依頼により同意を得た12施設のほかに、規模から無作為抽出して100施設に配布を行った。

## 4. 研究結果

(1) 医学中央雑誌および、要約などから識別し、日本語文献20、英語文献30をリストして作成し、レビューを行った。注目すべき点として、行政監査の厳しいアメリカの施設看護においては、2005年以後より、入居者中心アプローチ (Resident Centered Care) という方針を管理者が明確に掲げること、職員教育の充実や規制の見直しを行い、これは「Culture Change」と呼ばれるほど大きな動きになっていた。

ナーシングホームの質に影響する因子としては、staffing(人員配置)の影響にくわえ、主な介護・看護スタッフの意識やモチベーションに関連があることが指摘されていた。そうした中、ナーシングホームのチームケアを研究している Helena Temkin-Greener 女史の論文「Measuring Interdisciplinary Team Performance in a Long-Term Care Setting, Med Care 2004;42: 472-481」の質問紙の翻訳許可を得て、翻訳し、予備調査を実施した。サブスケールの係数は0.78-0.85で信頼性は確認できた。

(2) インタビュー調査からは、特別養護老人ホームの看護管理者からは、入職当時は何をしたらよいかかわらず、自ら動き・マニュアル等を作成して仕事をつくりだした経緯が語られた。また、介護職をはじめ看護職に何ができるか・何を期待しているか、という点を十分にコミュニケーションしなければ、お互いに職種の専門性を活用することなく、ひいてはケアの質の低下につながっていることが指摘されていた。また、特養の施設長からは、看護と介護のそれぞれの専門性を生かすことにくわえ、職種的には介護職が多いので、生活支援主体であることを看護職にも理解してもらう必要性が指摘された。

(3) 文献レビュー、尺度探索、インタビュー調査を経て、千葉県内の特養の施設長および看護・介護職員への調査を実施した。事前に協力依頼と同意が得られている11施設に加え、新たに80施設に依頼・配布し、同意が得られた場合、回答を個別に研究者宛に返送するようにした。なお、本研究は、千葉大学大学院看護学研究科倫理審査委員会の承認を得て実施した。

A:施設長への調査

施設長からは、43 件のデータが得られ、年齢では 30 代と 50 代がそれぞれ 4 割おり、40 代、60 代以上は少なかった。

#### 嘱託医と看取りケア

昨今、関心を持たれている施設内の看取り介護に関しては、「希望があれば積極的に受け入れる(66.7%)」がもっとも多かった。施設内看取りには、嘱託医師の協力が不可欠である。そこで連携の観点から医師への満足度をみると、医師の所属(病院か診療所か)では満足度に有意差はみられなかった。しかし、施設内看取り方針(積極群、消極群)でみると、看取りに積極的な施設の施設長の方が医師への満足度が有意に高かった。

#### スタッフ数とケアの質

入居者 1 人あたりの看護・介護職員数(平均値:0.49 標準偏差:0.11 範囲:0.29-0.79)であった。この人員数と、ケアの質指標としてみた、褥瘡者・オムツ着用者、常にベッド寝たきり者、外来受診者(3 ヶ月間)の関連をみると、褥瘡者の割合と有意な正の関連となり(スピアマンの順位相関係数  $=0.343$ ,  $p=0.038$ )、スタッフ数が多い方が褥瘡者が多い結果となった。一方で、常にベッドに寝たきりになっている人の割合とは、有意な関連ではないものの、マイナスの相関( $= -0.250$ ,  $p=0.154$ )となり、スタッフ数が多いほど、寝たきり者は少ない、という傾向であった。これら 2 つの相関を考える場合、むしろ重度化している入居者を支えるのにスタッフ数多くしている一方で、スタッフ数が多いことが入居者の日常を「寝かせきりにしない」生活に確実に寄与していることを示す可能性が示唆された。

介護職員に占める介護福祉士の資格者の割合は、最小で 20%、最大で 99%とばらつきがみられた。平均値と中央値はほぼ同じで 55%であった。社会福祉職の割合は、0%から 15%まで幅があり、43 施設のうち 29 施設(67%)が「0」であった。こうした介護職員に占める有資格者の割合と、褥瘡者・おむつ着用者の割合には、関連はみられなかった。

#### B: 看護職への調査

看護職に対する調査結果では、42 施設から 80 名の回答が得られた。看護職が日々の職務でどのくらいやりがいを感じるかを 11 項目尋ねたところ、もっともやりがいを感じるのは「入居者から優しい言葉をかけられること(平均 4.1、標準偏差 0.7)」で、最も低かったは「施設長から頼りにされること(平均 3.3 標準偏差 1.1)」であった。しかし、この項目は平均は低いものの標準偏差が最も大きいものであり、看護職間でのばらつきが大きいことが明らかとなった。この 11 項目を因子分析にかけたところ、固有値 1 以上で、2 つの因子が抽出できた。因子 1 にのみ負荷がかかる項目(因子名:利用者・家族との関わり 5 項目) 因子 2 にのみかかる項目(医療職としてのやりがい 3 項目)さらに両方の因子にかかるものには、「チームケアとしてのや

りがい」に関わる 3 項目となった。

また、看護職が「介護職とチームケアを行うこと」や「介護職から頼りにされていること」は看護職の職務満足度の正の相関がみられた。

施設内で介護職に対する勉強会・研修会の講師としての活動が「定期的にある」のは全体の 22.4%であり、「実施したことがない」看護職は 3 割にのぼった。

自由記述においては、いずれも介護職の人員不足の窮状を指摘するものが多く、特養での看護職のモチベーションを維持するには、同じ医療職である嘱託医の協力や、トップの施設長の理解が必要であること、さらには社会における特養看護職の役割への理解が重要であることが述べられていた。

#### C. 介護職への調査

48 施設から 159 名の回答が得られた。

やりがいを感じるのは、「入居者から優しい言葉をかけられること(平均 4.5 標準偏差 0.7)」が最も高く、次いで「介護の技術や判断力が成長する(平均 4.3)」であった。最も高い結果は、看護職と同様であった。最も低かったのは「入居者と長期に関われる(平均 3.64)」であり、看護職とは異なった。「施設長から頼りにされる」「看護職から頼りにされる」はいずれも平均値が 3.9 程度であった。

介護職の職務満足度 4 項目(各 1-10 点)では、特に「労働条件・待遇」面は平均:4.7 標準偏差:2.1 と、中間点よりも低い結果となり、不満足であった。それに比べて、「仕事のやりがい」や「人間関係」はそれぞれ平均 5.9、5.8 と 5 点を超えてはいたが、いずれも看護職に比べると低い結果であった。

自由記述でも、人員不足と待遇改善への意見が数多くみられた。特に昨今では入居者が重度化し、コミュニケーションも入居者同士で困難なので間に入らなくては成立しないことや、処置的なケアが多く人的な関わりが十分に持てないこと等が、困難な点としてあげられた。

#### <引用文献>

1)武村雪江(2005)療養病床の看護職員・介護職員のキャリアアイデンティティの測定。医療と社会;14(4),83-97.

#### 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計 1 件)

(1) Sumie Ikezaki, Naoki Ikegami: Factors Related to Deaths in Nursing Homes and not in Hospitals in Japan. [Research Article] J Comm Pub Health Nursing 2015, 1: 107. (査読あり)

[学会発表]なし

[図書]なし

[産業財産権]なし

6 . 研究組織

( 1 ) 研究代表者

池崎 澄江 (IKEZAKI, Sumie)

千葉大学・大学院看護学研究科・准教授

研究者番号: 60445202