

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 21 日現在

機関番号：21301

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26463453

研究課題名(和文) 特別養護老人ホーム職員の適正配置とケア管理者育成のための教育プログラムの開発

研究課題名(英文) Development of an educational Program for proper placement of special nursing home for nursing staff and development of care manager

研究代表者

小野 幸子 (ONO, Sachiko)

宮城大学・看護学部・教授

研究者番号：70204237

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：フィンランドのナーシングホームの管理者は、社会学や保健学の修士の学位を有し、かつ高齢者ケアの管理の経験者であったのに対し、本邦の特養管理者は職種が様々で、かつ必ずしも高齢者ケアの管理経験者でなかった。しかし、いずれの国においても管理者に求められる能力は類似していた。また、本邦の特養看護職の適正配置数は、入居者の重度化を反映して、法的基準の配置数では不足と回答した管理者が6割を占め、法的基準より2～3名増員配置していた。一方、法的配置数のままの施設では、入居者の医療的処置の必要な入居者を制限していた。以上のことから、特養管理者の在り方および看護職の適正配置数を見直す時期に来ているといえる。

研究成果の概要(英文)：The manager of Finnish nursing home has a master's degree in sociology and health sciences, and was an experienced person in management of elderly care. The special elderly nursing home (SENH) manager in Japan have various job types, not necessarily experienced elderly care management. However, the capabilities required of administrators in both countries were similar. In addition, as for the number of the appropriate placement of the SENH nursing job of Japan, the severity of the resident reflected becoming it, and lack and the manager who replied it occupied 60% with the number of the placement of the legal standard, and 2-3 increases of the staff located it than a legal standard. Also, in the facilities with the number of the legal placement on, it limited the necessary resident of the medical measures of the resident. From the above, it may be said that I am it at time to review the number of the appropriate placement of the way and the nursing SENH manager's post.

研究分野：老年看護

キーワード：特別養護老人ホーム 看護管理者 看護職 適正配置数 教育プログラム フィンランド 日本

1. 研究開始当初の背景

特別養護老人ホーム(以下、特養と略)においては、高齢化に伴い多様な身体疾患を保有して病状が複雑化している入居者や認知症者の増加、また、入院期間の短縮化に伴う医療依存度が高い入居者が増加している。現に、平均要介護度が4を超えている現状が報告されている。さらに、平成18年度から加算対象になった重度化対応の算定が可能になったことと相まって施設における看取り件数もわずかながら増加傾向にある。これらは入居者一人一人の高度な看護アセスメント能力やそれに基づく個別で高度なケア技術が求められているといえる。

国の施策は在宅療養支援体制の整備を強化し、施設ケアから在宅ケアへの移行を推進し、住み慣れた地域で最期まで暮らし続けることができる地域包括ケアシステムの構築を目指している。しかし、独居高齢者、高齢者夫婦世帯や高齢の子どもが高齢の親の介護を担う老々介護など、実質的な家族介護者の不在や介護力不足などにより、依然として施設を利用せざるを得ない高齢者が少なくない。このようなことから国は一方で特養施設の増設も進めている。しかし、特養を含む高齢者ケア施設においては、介護職員と同様、看護職員の人材確保が困難な状況が報告されている。これは、上述したように入居者の重度化に伴う複雑で高度なケア技術が求められる一方で、手厚い看護体制が重度化対応として加算対象になっているものの、看護職員の法的配置数は1963年の老人福祉法以来変化がなく、100名の入居者に3名の配置数のままであること、また、賃金の処遇は同じ条件で算出した病院勤務の看護師と比較して低いことが重要な要因の一つと考えられる。また、特養を含む高齢者ケア施設の看護職を対象にした教育研修の機会が少なく、看護職員の絶対数が少なことから、研修などであっても、参加できにくい現状が報告されている。さらに、看護職を含む施設職員のキャリアアップや働く意欲、およびケアの質的向上の取り組みに大きな影響を与えている施設長やケア管理者の職種は介護職、事務職、看護職および看護職や介護職以外の理学療法士などのケア専門職など、様々であり、それに伴い管理のあり方も様々であることが指摘され、かつ、苦慮している現状も報告されている。さらに、施設長やケア管理者に必要な能力の明確化もその育成のための教育研修プログラムも整備されているとはいえない現状がある。

2. 研究の目的

(1)高齢者福祉の先進国と言われるフィンランドにおける高齢者ケア施設の管理者を対象に、管理者の基本的属性、入居者の現状、管理者として実施していること、管理者に求められる能力およびその育成のために必要な教育研修などを調査し、本邦特養の管理者

の在り方や教育研修の在り方を見出すための基礎資料とする。

(2)本邦において先駆的な取り組みによってケアの質の向上につなげている特養の施設管理者を対象に、(1)の調査内容に加えて、看護職の日々の活動内容、看護職の配置数の現状と、それに対する看護管理者の認識を調査し、フィンランドにおける調査結果も併せて、本邦における看護管理者の教育・研修プログラムの在り方と看護職の適正配置数を見出す基礎資料にする。

3. 研究の方法

(1)研究の目的(1)を達成するため、本学と協定締結しているフィンランドタンペレ応用科学大学の老年看護学と看護管理学の教授各々1名を研究協力者として、フィンランドのナーシングホームを含む高齢者ケア施設の施設管理者を対象に、入居者の現状、施設管理者の基本的属性、管理者が日常的に実践していること、管理者として必要な能力および管理者育成のために必要な教育研修についてなど調査を依頼し、その現状を把握した。

(2)研究の目的(2)を達成するために、

本邦において、先駆的取り組みによってケアの質の向上に繋げている施設管理者を雪だるま方式によって10名を得、施設長や管理者の基本的属性、管理者として日常的に実践していること、管理者に必要な能力およびそれを育成するための教育研修の在り方をフォーカスグループインタビューによって得た。なお、施設管理者は、看護職、事務職、看護職以外の専門職 介護職、理学療法士など3つの職種に分けて実施した。

特養における看護職の適正配置数を検討するため、全国の特養を対象に無作為層化抽出法によって選出した1,000施設の看護管理者を対象に、管理者の基本的属性、入居者の現状、看護職の日々の活動内容、看護職の配置数や賃金の現状とそれに対する認識などを調査項目に郵送による質問紙調査を実施した。

なお、データの分析はフィンランドおよび本邦の両国とも調査対象者の基本的属性、入居者の現状、日々の看護活動の内容、看護職の配置数の現状(選択肢の質問の回答)は記述統計し、看護職に必要な能力とその育成のための教育研修および看護職の配置数に関する認識については質的記述的に分類整理した。

4. 研究成果

(1)フィンランドにおける高齢者ケア施設と管理者の実態

研究協力者2名により調査できた高齢者ケア施設は、フィンランドタンペレ地方の中でもケアの質が高く優れていると評価されている施設であり、ナーシングホームおよびケ

ア付き住宅各々2か所の計4施設であった(このうちナーシングホームとケア付き住宅を各々1か所については、研究代表者と研究分担者が本研究の目的・方法などの説明をして、研究協力の依頼を行うためにフィンランドに出向した際に実際に訪問視察した)。

入居者のベッド数は110~450床と幅があり、ケア付き住宅の1か所を除いて、いずれの施設も短期入居者用(レスパイト用)のベッドとして1~23床を有していた。

入居者はいずれの施設も女性の占める割合が高く(67~90%)、年代は75歳以上の後期高齢者であり、認知高齢者の占める割合も高く(85%)、ケアの必要度はいずれの施設も「非常に高い」入居者が75%以上を占めていた。

施設管理者はいずれも女性であり、年齢は50歳代、また、いずれの施設の管理者も修士以上の学位を取得しており、1名は博士(保健学)、3名は修士(保健学、社会福祉、神学)の取得者であった。また、ナーシングホームの2名の管理者は、臨床での看護実践経験を有し、ケア付き高齢者住宅の1名は、ソーシャルサービスの監督者の経験者、もう1名が神学校の校長・牧師経験者であった。さらに、いずれの管理者も現施設以前に高齢者ケア施設の管理者としての経験を有していた。

施設管理者としての必要な能力としては、「対人関係技術」「一般的な教養知識と法的専門知識」「顧客ニーズの特定」「変化と開発の管理」「安寧の管理」「スタッフの権限付与」「経営的・組織的ケアマネジメント」の能力を必須として挙げ、とりわけ施設におけるケアの質向上のために「経営的・組織的ケアマネジメント」においては、『戦略的取組みの能力』が極めて重要であると答えた。さらに、これらの能力を修得して発揮するには、知識基盤として、少なくとも修士課程における学修が必要と回答した。

(2)本邦における施設管理者に求められる能力と必要な教育研修について

先駆的取組みによってケアの質的向上に繋げている施設管理者を対象に、管理者に求められる能力とその育成に必要な教育研修の内容について、事務職、看護職および介護職や理学療法士など看護職以外の職種を有する管理者から得られたものを分類整理した。その結果、いずれの職種も管理者として求められる能力と必要な教育研修の内容がほぼ直結した。そこで、分類整理された管理者として求められる能力を基盤に、必要に応じてコードや素データに戻りつつ教育研修の内容を精選し、さらに、それを調査対象者との確認を繰り返して精度を高めた。その結果、職種によってコード数やサブカテゴリー数において多少の特徴が見られたものの、カテゴリー化された必要な教育研修の内容は、「ケアマネジメント能力向上への取組み」「特養の機能発揮への体制整備」「職務満足への体制整備」「リスク管理」「最期の看取り

の体制整備」「入居者の暮らしの継続を保障する体制整備」「自己研鑽への体制整備」の7つに分類整理された。

(3)本邦特養における看護職の適正配置数に関する看護管理者の認識

全国特養1,000施設中、140施設(回収率14%)の看護管理者から回答が得られた。

施設の設置主体は97%が社会福祉法人であり、施設構造は全室個室のユニット型が約50%、全室多床室が14.3%、その他、一部個室、一部ユニット型を導入などであった。

看護管理者の基本的属性は、女性が95%を超え、50歳代が最も多く(45.0%)、平均年齢は52.5歳、職位は看護主任が最も多く(47.1%)、施設長・看護部長が6.4%、副施設長が4%、その他であった。また、医療施設経験者が93.6%と多く、高齢者ケア施設経験者も75.7%を占め、現職場の経験年数は5年未満が最も多かった(32.9%)。保有資格は看護師が最も多かった(72.1%)ものの、准看護師も少なくなかった(27.9%)。また、ケアマネジャーの資格を有している看護職が20%であった。なお、修士以上の学位を取得している者は皆無であり、学部卒も1.4%と少なく、看護師の大半は専門学校卒であった。

入居者の現状(平成27年度実績)は、女性が95%を超え、年齢は41歳~111歳と幅があり、平均年齢は87.0歳であった。また、重度認知症が40名以上入居している施設が10%を占め、平均要介護度は4.5、平均在所日数は3年3か月であった。

最期の看取りの実施施設は90%以上を占め、看取り件数は年間10~20件(平成27年度実績)の施設が多い傾向を示した。

看護職の勤務体制は、7時、8時、8時30分、9時出勤など、日勤帯の開始時間をいくつかのバリエーションにしている施設が65%を占めたが、夜間の勤務体制は、看護職が夜勤体制に入っている施設は1.4%と少なく、大半がオンコール体制であった。

業務体制は、看護職全員で全入居者を担当しているが52.9%で最も多く、一定期間受け持ち担当制(交替する)をとっているが16.4%であった。

看護職の日々の活動の大半は医療的処置(褥瘡処置、インスリン注射、人口肛門の処置、酸素療法、経鼻・経管栄養、気道内吸引、点滴静脈内注射など)に占められ、看護の視点や高度のケア技術を必要とする生活援助はカンファレンスなどでその方法や留意点など、直接ケアを担う介護職などに周知する努力をしているが、実際場面に十分関わることができず、介護職に負担を強いている状態や事故などのリスクがないとは言えず、管理上苦慮している(65%)と答えた。

看護職の適正配置数に関する看護管理者の認識は、60%以上の看護管理者が入居者のケアの質を担保するには「法的配置数では不十

分である」と答え、法的配置基準より 2~3 名増員して配置している施設が 50%以上を占めた。一方、看護職を増員していない特養では、「何とかやりくりしているものの時間外勤務など過重労働になっている」や「法的配置数内で可能な範囲で医療的処置が必要な入居者や看護ケアが必要な入居者の数を制限している」であった。また、看護職の適正配置数として、10 名の入居者に対して 1 名の看護職の配置が必要と回答した看護管理者が 30%以上を占めた。

看護職の賃金についての看護管理者の認識は、「低い」が 90%を占めた。その理由として、日常的に医療的処置が多く、加えて常勤医がいないうちで変化しやすい入居者の状態を早期に発見し、早期に対処することが求められ、入居者の安全性と安楽性を保持する上で大変厳しい現状にあること、また、新たな人材確保が困難な現状から、離職防止のためにも「増額が必要(せめて特養と同じ条件下で医療施設に従事する看護職と同等の賃金が必要)」とする回答が多い傾向であった。

(4)本調査結果からの示唆

以上の結果から、本邦において、在宅療養支援体制の整備強化の推進もこれまで以上に必要と考えるが、やむなく特養を利用せざるを得ない利用者が存在する以上、施設入居高齢者やその家族へのケアの質の担保も保障する必要がある。看護管理者はそのため、苦慮しながら取り組んでいる現状が明らかになった。そこで、現状において、地域内で働いている老人看護専門看護師や認知症、摂食嚥下の認定看護師など、必要に応じて高度看護実践者や看護教育機関の老年看護学の教育・研究者などを活用するシステムの整備が考えられる。また、現状では在宅療養支援者として役割を發揮している訪問看護ステーションの看護職の余力が出てくるようであれば(現状では厳しい)、必要に応じて連携して対応することも考えられる。また、施設内看護職の中で、夜間勤務が可能な人材を発掘することも考えられる。

管理者に必要な教育研修について、本研究では管理者に求められる管理能力から導いた。管理者の管理能力向上のための教育研修の具体的な方法論や評価方法論の検討までは至らなかったが、教育内容については明らかにできた。そのため、本研究で明らかになった教育研修の内容を組み入れた教育研修の在り方を再考し、企画・実施する必要があると考える。また、本邦ではフィンランドのように施設管理者の知識基盤として修士以上の学位の取得者が皆無であったことから、看護実践者としての能力の向上のみでなく、とりわけ管理者として必要な組織や経営の管理能力を修得・強化できる教育研修内容を組み入れる必要があると考える。

看護職の適正配置数については、入居者が重度化・重症化している現状から、看護職が

果たす役割が増大し、自主的に増員して配置している現状があること、一方では医療的処置が必要な入居者や看護ケアが必要な入居者を制限している現状があることから、これらを踏まえ、施設におけるケアの質を担保するために、現行の重度化対応加算という特例的対応のみでなく、法的配置基準それ自体を見直すことが喫緊の課題であると考えられる。

高齢者ケア施設における看護職の賃金についても、特養看護職の賃金が同様の条件下で病院勤務の看護師の賃金処遇より低い現状があるという報告も踏まえ、賃金の是正も必要と考える。さらに離職防止の観点や人材確保が困難な原因をも追究し、解決に向けた取組みも必要と考える。

5. 主な発表論文等

* 今後、日本老年看護学会、日本看護科学学会の学術集会での発表および論文投稿予定である。

6. 研究組織

(1)研究代表者

小野 幸子 (ONO, Sachiko)
宮城大学・看護学部・教授
研究者番号: 70204237

(2)研究分担者

河原畑 尚美 (KAWABATA, Naomi)
新潟県立看護大学・看護学部・准教授
研究者番号: 50511622

出井 理恵子 (IDEI, Rieko)
宮城大学・看護学部・助教
研究者番号: 00376295

(3)研究協力者

沢田 淳子 (SAWADA, Jyunko)
斎藤 千穂 (SAITOU, Chiho)
佐藤 順子 (SATOU, Jyunko)
Dr. SILPA Salin
Dr. HANNELE Laaksonen