

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 15 日現在

機関番号：11401

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26861949

研究課題名(和文)高齢者の権利擁護に向けた看護職のレジリエンス向上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 Nursing Staff to Improve Their Resilience in Elderly Advocacy

研究代表者

永田 美奈加(NAGATA, Minaka)

秋田大学・医学(系)研究科(研究院)・講師

研究者番号：10461716

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)：介護サービス事業所に勤務する看護職の高齢者虐待の認識とレジリエンスについて調査結果から分析した。虐待に該当する行為の経験は3割程度に認められ、その経験には、虐待防止対策、仕事継続意思、虐待に関する研修受講等が関連していた。看護職のレジリエンスには、職務満足、健康状態や職員の学習状況の関与が示された。また、レジリエンスと虐待や不適切な行為との関与も予測された。権利擁護、虐待、倫理の研修受講経験および受講希望は3割以下であった。高齢者の権利擁護に向けた取り組みとして、レジリエンス向上につながる教育内容の検討と倫理に関する研修への参加促進の重要性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：Results of a survey were analyzed to investigate the perception of elder abuse and resilience among nursing staff working at care service institutions. Approximately 30% of the nursing staff had experience of events falling under the category of abuse, and these experiences were associated with the adoption of abuse prevention measures, intention to continue to work, willingness to receive training on abuse, and others. The resilience of the nursing staff was shown to be associated with their occupational satisfaction level, physical condition, and learning conditions. Additionally, associations were predicted between resilience and abuse or inappropriate activities. Less than 30% of the nursing staff had received/were willing to receive training on advocacy, abuse and ethics. These results suggest that to promote elderly advocacy, it is important to review of the educational contents to improve the resilience and provide support for attendance of training programs on ethics.

研究分野：老年看護学

キーワード：高齢者 権利擁護 看護職 レジリエンス

1. 研究開始当初の背景

わが国においては、高齢化率の上昇に伴い、要介護認定者数、介護保険サービス受給者数も増加している。介護保険制度の普及・拡大の一方で、高齢者介護の現場では、介護職、看護職の不足、虐待の発生等、サービスの質や高齢者の人権に関わる問題が出現している。

高齢者の権利利益を擁護する仕組みとして、2006年「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」が施行された。その後、養護者による虐待は減少しているが、介護職、看護職員をはじめとする養介護施設従業者等による虐待件数は年々増加傾向にある¹⁾。養介護施設等(以下、介護サービス事業所)において、虐待の可能性のある行為が行われているにもかかわらず、虐待として意識していないケースの存在や内部通報に関して守秘義務や不利益、過失通報の場合保護を受けられない等による萎縮効果が働き、通報に消極的になることが懸念されている²⁾。これらのことから、実際の相談・通報件数以上に虐待行為が行われている可能性が否定できない。

養介護従業者等による高齢者虐待の背景として、利用者の認知障害、介護の専門性やスタッフの価値観、職場環境、組織風土等との関連が介護職員や介護支援専門員を対象とした調査で指摘されている。また、高齢者虐待の認識について、看護師の認識がケアワーカーやソーシャルワーカーよりも低いという報告もある。しかし、看護職に対する調査は、診療所や病院を対象とした報告が主で、介護サービス事業所の看護職に焦点をあてた報告はみられない。看護職は高齢者の健康管理や日常生活における直接的ケアを行う立場にあり、虐待の認識や関連要因の分析を行い、看護職による虐待防止について検討することは、高齢者の権利擁護において重要といえる。

また、看護実践に影響を及ぼす因子の一つとして、ケア提供者の人間性や看護師個人の感受性について報告されている。高齢者虐待や、倫理的に適切とはいえない行動には、個人の人権意識に基づく職業倫理が影響していると予測され、看護師個人の特性を把握する必要があると考える。倫理的な意思決定や人権を守るためには、自己尊重や自己を肯定的に捉えることの重要性も指摘されている。それらを含む概念として、レジリエンスという心理特性がある。レジリエンスは、ストレスに対する柔軟な対応や精神的健康度、また肯定的自己感や問題解決能力、強い感情や衝動をマネジメントする力を含む特性である。

したがって、ストレスフルな状況で、高いモラルを保ちながらケアにあたらない看護師の、メンタルヘルスや人権意識、職業倫理にもレジリエンスが影響していると推測される。看護師のレジリエンスを高める要因には、良好な自己認知やソーシャル

スキル等があるといわれているが、介護サービス事業所の看護職を対象とした報告はみあたらない。看護職のレジリエンスの実態と関連要因を明らかにすることで、自己肯定感を高め、利用者の尊厳を守るケアの検討につながる考えた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、1)介護サービス事業所に勤務する看護職の高齢者虐待に関する認識の実態と虐待の要因を明らかにする 2)介護サービス事業所に勤務する看護職のレジリエンスの実態と関連要因を明らかにし、看護職員のレジリエンス向上に向けた示唆を得ることである。

3. 研究の方法

1) 高齢者虐待の認識と虐待の要因についてA県介護サービス事業所に勤務する看護職を対象とした調査結果の分析

(1)対象:A県介護サービス指定情報公表センターにより公表され、看護職員が主に勤務している529施設の看護職員とした。事業所の内訳は、介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム)、介護老人保健施設、介護療養型医療施設(療養病床)、短期入所(ショートステイ)、小規模多機能型居宅介護とした。

(2)調査方法:無記名の質問紙調査を行った。事業所の管理者に文書にて本調査への協力および看護職員への依頼文書と調査票の配布を依頼した。調査票は1施設に1通の配布とした。調査票への回答は、対象者の自由意思に基づき、調査への協力に同意した対象者が回答後、同封の返信用封筒にて個別に返送する方法とした。

(3)調査内容:性別・年齢、看護基礎教育歴、看護職の資格、看護職経験年数、現在の職場の種類と勤務年数、役職、雇用形態、職場環境について、1)職員間の関係性(看護職間・他職種間の協力体制)は、「よくとれている」~「全くとれていない」の4件法、2)スタッフ間の情報交換は、「よく実施されている」~「全く実施されていない」の4件法、3)ケアプラン・事業所の理念の理解は、それぞれ「よく理解している」~「全く理解していない」の4件法で尋ねた。4)職場での虐待の取り組みとして、就職時の尊厳の研修の有無、虐待防止規制やマニュアル作成の有無、研修会・事例検討実施の有無を尋ねた。5)職場外の研修について、受講の有無、研修内容(高齢者虐待の研修とその他の研修)および受講しない理由を自由記述で尋ねた。

個人特性として、主観的健康感(身体的健康状態・こころの健康状態)は、共に「健康である」~「健康でない」の4件法、仕事以外の悩みについては「あり」「なし」の2件法、仕事継続意思は「長く続けたい」「当分続けたい」「続けたくない」「分からない」「そ

の他」の5件法で尋ねた。高齢者虐待について本研究では、虐待に関する知識として、高齢者虐待防止法について「かなり知っている」「内容をある程度知っている」「内容はほとんど知らない」「名前を聞いたことがない」の4件法、通報義務について、「よく知っている」～「知らない」の4件法で尋ねた。虐待の認識として、自分の行為が虐待に該当すると思った経験（以下、虐待の可能性のある行為の経験）、虐待と思われる行為や不適切な行為をしそうになった経験の有無と内容を自由記述で尋ねた。

(4)分析方法

1)データは単純集計後、虐待の可能性のある行為の経験と各項目間のクロス集計、²検定を行った。その後、²検定で有意差がみられた項目を独立変数、虐待の可能性のある行為の経験および虐待と思われる行為や不適切な行為をしそうになった経験を従属変数（なし=0、あり=1）とし、年齢を調整した多重ロジスティック回帰分析（尤度比検定による変数増加法）を行った。

2)レジリエンスの実態と関連要因

(1)対象:全国介護サービス事業所2,000施設の看護職。施設内訳は、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）、介護老人保健施設、介護療養型医療施設（療養病床）、短期入所（ショートステイ）、小規模多機能型居宅介護、グループホームとした。

(2)調査方法:無記名の質問紙調査を行った。各施設の管理者に文書にて調査協力と看護職への調査票配布を依頼し、郵送にて665の回答を得た(回収率32.8%)。

(3)調査内容:レジリエンスの測定には精神的回復力尺度(21項目、Range:21-105)³⁾を用いた。他の調査内容は、職場環境(職務の要望を上司に伝える機会、倫理研修、虐待防止対策)、職場外研修と自己研鑽、職務満足と仕事継続意思、虐待に該当する行為と不適切な行為をしそうになった経験、健康状態、仕事以外の悩み、基本属性とした。

(4)分析方法:Mann-WhitneyのU検定、Kruskal Wallis 検定により各特性別のレジリエンスを比較した。

<倫理的配慮>

事業所の管理者および看護職員に、研究目的、方法、調査協力は自由意思によること、無記名の調査であり、結果公表時に事業所や個人が特定されることはないこと、データは本研究以外には使用しないこと、回答の返送をもって同意とみなすことを文書で説明した。

本調査は秋田大学大学院医学系研究科・医学部倫理委員会の承認を得て実施した(医総

第1867号)。

4.研究成果

1)高齢者虐待に関する認識の実態と虐待の要因について

310の回答があり(回収率58.6%)、内容に不備のない297(56.1%)を分析対象とした。分析対象は、女性90.9%、平均年齢49.1歳(SD=9.2)であった。権利擁護、虐待、倫理の研修受講経験および受講希望は3割以下であった。

(1)虐待に関する認識の実態

「自分の行為が虐待に該当すると思った経験がある」と回答した者は30.6%であった。その内容は、「威圧的な言動や無視」「不適切な呼び方をする」等、「心理的虐待」に該当する可能性がある行為が最も多かった。次いで、「抑制帯・ミトン等による身体拘束」「長時間車椅子に座らせたままにする行動制限」等の「身体的虐待」に該当する可能性がある行為、「介護・世話の放棄・放任」に該当する可能性がある行為の順であった。また、そのような行為に至った状況として、多忙、人手不足、精神的ゆとりのなさ、そばにいられないため仕方なく抑制してしまう、日常的に安全性を重視し抑制している、ケアの対象者から殴る蹴るつねる等の行為を受けた、認知症の方に説明しても理解してもらえずイライラした等が挙げられた。

「虐待と思われる行為や不適切な行為をしそうになった経験がある」と回答した者は27.3%であった。その時の状況として、「噛まれたり、叩かれたりした時に手が出そうになる」「ケアや処置に抵抗された時」等が挙げられた。

身体的虐待においては多忙や事故防止を理由とした身体拘束が最も多く、緊急時やむを得ない場合以外の身体拘束、行動制限の存在が示唆された。また、認知症をもつ高齢者への対応の困難さが課題として考えられた。職場内外における研修の強化、スタッフへの教育面でのサポートの充実が必要といえる。

(2)と虐待の認識との関連

虐待の可能性のある行為の経験について、年齢、性別、資格、看護基礎教育歴、現在の職場の種類と経験年数、雇用、主観的健康感による差は認められなかった。

「虐待の可能性のある行為の経験がある」と認識している者に、スタッフ間の情報交換の実施なし、利用者のケアプランを理解していない、他職種との協力体制なし、仕事の継続意思なし、虐待防止規制やマニュアル作成なし、職場外で高齢者虐待研修受講経験ありと回答した者が多かった(いずれも $p<0.05$)。

「虐待と思われる行為や不適切な行為をしそうになった経験がある」と回答した者に、スタッフ間の情報交換の実施なし、他職種との協力体制なし、仕事の継続意思なし、仕事以外の悩みあり、虐待防止規制やマニュアル

作成なし、職場外で高齢者虐待研修受講経験ありと回答した者が多かった(いずれも $p < 0.05$)。

多重ロジスティック回帰分析では、虐待の可能性のある行為の経験において、虐待防止規制やマニュアル作成なし(OR=2.03、95%CI:1.13-3.70)、仕事継続意思なし(OR=1.79、95%CI:1.03-3.09)、高齢者虐待研修受講なし(OR=0.47、95%CI:0.26-0.85)が有意となった。虐待と思われる行為や不適切な行為をしそうになった経験においては、虐待防止規制やマニュアル作成なし(OR=2.89、95%CI:1.57-5.35)、他職種との協体制なし(OR=2.42、95%CI:1.11-5.27)、高齢者虐待研修受講なし(OR=0.37、95%CI:0.20-0.68)、仕事以外の悩みあり(OR=1.86、95%CI:1.02-3.39)が有意となった。

介護サービス事業所における看護職の高齢者虐待に該当する行為の経験は3割程度に認められ、その内容は、心理的虐待、身体的虐待の順に多く、高齢者虐待防止に向けた対応の必要性が明らかになった。虐待防止マニュアル作成・活用や職員の関係性、仕事へのモチベーションの維持が職員の虐待に関する意識の向上に関連している可能性がある。虐待防止への対策として、スタッフ間・他職種連携の促進、職員の職場定着に向けた労働環境の整備、職員個々のメンタル面でのサポートの重要性が示唆された。

2) レジリエンスの実態と関連要因

精神的回復力尺度の回答に不備のない639(32.0%)を分析した。分析対象者は、女性94.0%、平均50.8歳(SD=9.2)であった。看護職経験20年以上が最も多く、管理職が58.0%を占めた。

精神的回復力尺度得点は平均75.2(SD=10.3)であり、年齢が高い者、看護職経験20年以上、管理職で高かった。施設の種類による有意差はなかった。

職務の要望を上司に伝える機会あり、職務満足あり、仕事継続意思あり、就職時の倫理研修受講あり、倫理の勉強会あり、職場外研修への自発的参加あり、自己研鑽あり、心身の健康状態よい、仕事以外の悩みなしの者において得点が高かった($p < 0.05$)。また、虐待に該当する行為の経験あり、不適切な行為をしそうになった経験あり、虐待防止対策なしの者において下位尺度「感情調整」の得点が低かった($p < 0.05$)。

ストレス対処には人生や職務経験の積み重ね、役職が影響するといわれるが、レジリエンスにも同様の傾向がみられた。レジリエンスが高い者は、職務満足感や仕事継続意思があり、健康状態がよかったことから、これらがレジリエンスを高めることに関与する可能性がある。また、職務の要望を伝えやすい雰囲気や機会の確保、職員が健康で意欲的に働き続けられる環境整備の重要性が示唆

された。さらにレジリエンスと職場の教育体制や職員自身の学習への取り組みとの関係も示され、職場内外における学習の充実を図る必要があるといえる。一方で、レジリエンスと虐待や不適切な行為との関与も予測され、虐待防止等、高齢者の権利擁護に向けた取り組みへの示唆が得られた。

<引用文献>

- 1)厚生労働省ホームページ・平成24年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査結果、資料2、平成24年12月21日(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000111629.html>)2013.8.10
- 2)日本弁護士連合会高齢者・障害者の権利に関する委員会編・高齢者虐待防止法活用ハンドブック・高齢者虐待防止法の解説。(養介護従業者等による高齢者虐待の防止法等)施設等利用の高齢者に対する虐待への対応。東京：民事法研究会、2006；48-56.
- 3)小塩真司、中谷素之、金子一史、他。ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理特性 - 精神的回復力尺度の作成。カウンセリング研究35：57-65、2002。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

永田美奈加、鈴木圭子：介護サービス事業所に勤務する看護職の高齢者虐待に関する実態調査結果。厚生指標64(1)、p30-37.2017

〔学会発表〕(計4件)

永田美奈加、鈴木圭子：介護サービス事業所に勤務する看護職の高齢者虐待に関する実態調査結果。第34回日本看護科学学会学術集会、2014年11月29日、名古屋市。

永田美奈加、鈴木圭子：介護サービス事業所に勤務する看護職における職場環境と職業性ストレスの関連。日本看護研究学会第41回学術集会、2015年8月22日~8月23日、広島市。

永田美奈加、鈴木圭子：A study on the intention of nurses to continue working in long-term care establishments.19th East Asian Forum of Nursing Scholars、2016年3月14日、千葉市。

永田美奈加、鈴木圭子：高齢者ケア施設における看護職のレジリエンスの実態 - 全国調査結果から -。日本看護研究学会第43回学術集会、2017年8月29日~8月30日、東海市。

6. 研究組織

(1)研究代表者

永田美奈加(NAGATA、MINAKA)

秋田大学大学院医学系研究科・講師

研究者番号：1046171