

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 4 月 2 日現在

機関番号：12501

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2010～2011

課題番号：22890030

研究課題名（和文） 介護老人保健施設における  
看護職と介護職の協働パターンと職務満足度に関する研究研究課題名（英文） A study on the relationship between collaboration types and job  
satisfaction among nurses and care workers working in long-term  
care health facilities

研究代表者

松田 直正（MATSUDA NAOMASA）

千葉大学・大学院看護学研究科・特任助教

研究者番号：60376176

研究成果の概要（和文）：介護老人保健施設 3 施設を調査対象とし、1 施設あたり看護職 2 名、介護職 2 名、管理者 1 名、合計 15 名を研究対象者とし、インタビュー調査を実施した。その結果、協働パターンは、看護職と介護職とがペアで動く「ペア型」、日常的に看護職と介護職がそれぞれ独立して動く「独立型」、同じ施設内でペア型と独立型が共存する「ペア・独立共存型」の 3 つに分けられた。また、介護老人保健施設に勤務する看護職 212 名と介護職 200 名から回答を得た質問紙調査を実施した結果、介護職において独立型よりもペア型の方が職場環境の満足度が高いという傾向が認められた。介護職の役割拡大が進む現在の社会的背景のなかにおいて、介護職が単に独立して業務を行うことのみを推進するのではなく、看護職と介護職がペアになってケアを行うことも重要な視点であることが示唆されている。

研究成果の概要（英文）：An interview survey was carried out with nurses, care workers and administrators working in long-term care health facilities on the collaboration types. The collaboration was classified into three types; Type 1: they work together. Type 2: they work separately. Type 3: they work together or separately according to time and circumstances.

A questionnaire sheet was also used to survey the relationship between collaboration types and job satisfaction. Among care workers, job satisfaction (working condition) score of those working together was high.

It was suggested that working together could play an important role in enhancing their job satisfaction.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	920,000	276,000	1,196,000
2011年度	640,000	192,000	832,000
総計	1,560,000	468,000	2,028,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学 ・ 地域・老年看護学

キーワード：看護と介護、協働、職務満足度

## 1. 研究開始当初の背景

介護福祉士資格取得者は、平成 21 年 2 月現在、約 73 万人であり、今後も年間約 5 万人の増加が見込まれている。また、厚生労働省の調査によれば、平成 18 年 10 月現在の居宅サービス事業所・介護保険施設に勤務する介護職（以下、介護福祉士、訪問介護員、無資格者を含み、介護職という）の従事者数は約 117 万人である<sup>1)</sup>。厚生労働省の推計によれば、平成 26 年の介護職従事者数は、140～155 万人に増加すると見込まれている<sup>2)</sup>。一方、看護師・准看護師（以下、看護職という）は、資格取得者数は不明だが、平成 18 年 12 月現在の就業者数は約 126 万人であり、そのうち居宅サービス事業所・介護保険施設に勤務する者は約 10 万人である<sup>3)</sup>。

近年の介護ニーズの多様化・高度化に伴い、厚生労働省の検討会等で、医療行為の一部を介護職に認める方向性で議論が交わされており、平成 22 年 4 月 1 日に発出された厚生労働省医政局長通知<sup>4)</sup>によって、医療安全が確保されるような一定の条件が満たされれば、介護職による「口腔内のたんの吸引」及び「胃ろうによる経管栄養の一部」を特別養護老人ホームに許可することはやむを得ないとの整理が示された。さらに平成 22 年 4 月 21 日の第 15 回厚生労働省政策会議によれば、介護職がたんの吸引や経管栄養等の医療的ケアを実施できるようにする法案を平成 23 年の通常国会に提出し、成立後、段階的に施行する方針が明らかとなった。これらは、医療的ケアを介護職によって安全で安楽に実施可能なものにする技術的側面と、看護職と介護職を法制度上医療職と福祉職に明確に分離してきたなかで、看護職と介護職には担うべき役割に重なりがあること、かつ介護職が医療的ケアを担わないと国民の不利益につながることから、介護職の役割の幅を広げることによって対応していこうとする政策的側面によって、積極的に議論が交わされているものと考えられる。介護職による医療的ケアが実施され、さらに段階的にその範囲を拡大することを検討していく方向性が明らかになったことから、今後 5 年～10 年程度の間、多くの看護職と介護職が勤務する介護保険施設を主として、人員配置・施設体系・業務基準のあり方が見直されていく可能性が否定できない。看護職と介護職に限られた人員配置のなかで効果的に協働することは国民の健康の維持・増進を左右する重要な課題といえる。とりわけ、多くの看護職と介護職が勤務する介護保険施設における協働の実態を正しく明確に把握し、それをもとに看護職と介護職の協働のあり方の類型（以下、協働パターンという）とそれぞれの協働パターンの特性、協働パターンと職務満足度の相

関を明らかにすることにより、看護職、介護職、施設の管理者、政策立案者等が看護職と介護職の協働のあり方を検討する際の資料となることが期待できる。

## 2. 研究の目的

先行研究では、看護職と介護職とが協働する際の問題点、両者の意見の相違、両者の役割や専門性の意識の違いは徐々に明らかになってきているが、看護職と介護職との協働の構造、協働パターンと職員の満足度の相関に焦点を当てた研究は見当たらない。本研究の研究期間内に、介護老人保健施設の看護職と介護職の協働パターンを明確化するとともに、それぞれの協働パターンの特性を明らかにすること、及び協働パターンと職務満足度の相関から示唆を得る。介護老人保健施設の看護職と介護職の協働パターン及びそれぞれの協働パターンの特性、協働パターンと職務満足度の相関が明らかになることで、激動する保健医療福祉制度のなかで看護職、介護職、施設の管理者、政策立案者等が国民の健康の増進に資する看護職と介護職の協働のあり方を検討する際の資料となることが期待できる。

## 3. 研究の方法

### (1) インタビュー調査

主に、協働の実態と協働パターンを明らかにするためにインタビュー調査を行った。

#### ① 研究対象者と選定方法

介護老人保健施設 3 施設を調査対象とし、1 施設あたり看護職 2 名、介護職 2 名、管理者 1 名、合計 15 名を研究対象者とした。看護職と介護職は勤続 3 年以上のスタッフを選定した。対象とする介護老人保健施設 3 施設は有意抽出を行った。施設長または管理者から同意の得られた施設に対して、研究協力依頼書と同意書 5 部を郵送し、同意の得られた者に対して調査の日程調整を行った。

#### ② データの収集期間

平成 22 年 10 月 12 日～平成 22 年 11 月 18 日

#### ③ データの収集方法

インタビューガイドをもとに、1 人 1 時間以内のインタビュー調査を行った。その内容は許可を得て IC レコーダーに録音し逐語録を作成した。

#### ④ データの分析方法

以下の手順で、質的帰納的に内容分析を行った。逐語録から看護職と介護職の協働に関する記述を抜き出した。記述内容は 1 つの文章に 1 つの意味内容が含まれるところで区切り、原文を損なわないようにラベルに書き出し、一次ラベルとした。一次ラベルを並べて熟読し、ラベルの意味内容が類似しているも

のを集め、それぞれラベルのかたまりごとに内容を要約し、二次ラベルとした。次に二次ラベルと残る一次ラベルの類似性に従いかたまりを作り、要約した。類似した内容のラベルがなくなるまでこの過程を繰り返した。なお、分析過程において、内容分析に精通した研究者のスーパービジョンを受けながらすすめていくことで、信頼性の確保に努めた。

## (2) 質問紙調査

主に、協働パターンと職務満足度の関係を明らかにするために質問紙調査を実施した。

### ① 研究対象者と選定方法

介護老人保健施設 3,603 施設 (平成 21 年 5 月 1 日現在) から無作為抽出により 500 施設を対象とした。1 施設当たり、看護職 2 名、介護職 2 名、合計 4 名を対象とした。

### ② データの収集期間

平成 23 年 12 月 15 日～平成 24 年 1 月 31 日

### ③ データの収集方法

看護管理者用依頼文書、看護職・介護職用依頼文書、質問紙、返信用封筒各 1 部を 1 セットにしたものを 4 セット封入し、郵送した。

封筒を受け取った看護管理者は、看護管理者用依頼文書の説明を読んだ後で、看護管理者の同意が得られる場合は、看護管理者から看護職 2 名、介護職 2 名に対して、看護職・介護職用依頼文書と質問紙と返信用封筒を手渡す。なお、看護管理者には、「勤続 3 年以上の看護職 2 名、勤続 3 年以上の介護職 2 名、かつ一般職員もしくはフロアやユニット等の責任者」に手渡すよう依頼した。

看護職・介護職用依頼文書と質問紙と返信用封筒を受け取った看護職・介護職は、看護職・介護職用依頼文書の説明を読み、同意が得られる場合は、質問紙に回答し、返信用封筒を用いて返信してもらった。看護職・介護職がアンケート用紙に記入し返送することをもって、同意を得た。

### ④ データの分析方法

質問項目は、性別、年齢 (何十歳代か)、職種 (看護職か介護職か)、現施設での勤続期間、施設における日常的なケア (日中の排泄ケア、深夜の排泄ケア、入所者の着替え、遠足やクリスマス会等以外の日々のレクリエーション、浴場で入所者の体を洗う) の担当者、職務満足度 (職務内容 (36 点満点)、職場環境 (32 点満点)、給与 (24 点満点)、人間関係 (40 点満点)) とした。職務満足度については、大阪教育大学教育学部教養学科

安達智子准教授が開発した「職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度」のスケール<sup>5)</sup>を、開発者の許諾を得て使用した。

協働パターンの分類は、前述の 5 つの日常的なケア全てに対して、「看護職が担当する」または「介護職が担当する」に○が付いてい

るものを独立型、5 つの行為全てに対して、「看護職と介護職の両者が担当する」に○が付いているものをペア型、この二つに分類できないものをペア・独立共存型とした。(なお、この 3 つの協働パターンについては、「研究成果」で後述した。)

分析は、看護職および介護職全てを合わせて協働パターンにより満足度に違いがあるか否か解析し、その後、看護職と介護職別に、協働パターンにより満足度に違いがあるか否かを解析した。

## 4. 研究成果

### (1) インタビュー調査

195 枚の一次ラベルから、23 枚の最終ラベルが得られた。まず、協働の実態に関して、介護職は、入所者の生活を熟知しており、それを看護職に教える場合があること、一方で看護職への質問をする際に下調べをしたり、看護職に言いにくいことは言わなくて済むように工夫することがあること、また介護職にとって看護職は怖い存在であるとともに、意見を一致させたいとも思っている実態が明らかとなった。次に、看護職は、介護職に対して提案したり、具体的な観察ポイントを伝えたり、指示したりするが、指示をしない人もいること、介護職への医療に関する説明を丁寧に行っていること、医師との連絡調整は看護職が担い、医師の判断は看護職から介護職へ伝えられること、最終的な責任は看護職にあると自ら感じている実態が明らかとなった。また、介護職が曖昧さを感じる実態と看護職が医行為に責任を持とうとする実態から生じる苦悩があることが明らかとなった。

協働パターンに関しては、看護職と介護職とがペアで動く、介護職は看護職に質問がしやすく、看護職は介護職に指導ができること、その一方で、看護職が看護職の責任を果たさなくなる可能性があることが明らかとなった。これを看護職と介護職の協働パターンのひとつとし、「ペア型」と定義した。ペア型の不利点として、看護職が介護職の仕事をしないと介護職の業務が時間内に終わらなくなる場合があり、その次の段階として看護職が介護職と同化し、看護職が入所者の熱発等の異変に気付くのが遅くなることが示唆されている。

また、ペア型と異なり、日常的に看護職と介護職がそれぞれ独立して動き、連絡を取り合うのは何かあったときだけという実態が明らかとなった。これは職種間の会話が少なく、独立している分だけ職種間の人間関係が希薄であるが、一方で看護職が入所者の異変に気づきやすいという特色も明らかとなっている。これを協働パターンのひとつとして「独立型」と定義した。

さらに、同じ施設内で、看護職と介護職とが独立して働く場合と、看護職と介護職とがペアになって働く場合が共存している実態が明らかとなった。具体的には、同じ施設のひとつのフロアの中で日勤帯に2人看護職がいるときに、1人は医療的なケアを専門に担い、もう1人は介護職と一緒に動く場合等である。このように、ペア型と独立型が共存している実態を、協働パターンのひとつとして「ペア・独立共存型」と定義した。

## (2) 質問紙調査

### ①調査票の回収

調査票は、看護職から212名(回収率21.2%)、介護職から200名(回収率20.0%)、全体で412名(回収率20.6%)であった。なお、質問紙は対象者の所属施設を特定できないように設計したため、施設当たりの回収率は算出できない。

### ②対象の概要

#### a. 性別

全体では男性85名(20.6%)、女性327名(79.4%)であった。職種別にみると、看護職では男性13名(6.1%(看護職全体に対する割合(以下同じ))、女性199名(93.9%)であった。また介護職では、男性72名(36.0%)、女性128名(64.0%)であった。

#### b. 年齢

全体では、30歳台と40歳台が同数で最も多く、どちらも122名(29.7%)であった。それに続くのは、50歳台の94名(22.9%)であった。職種別にみると、看護職では40歳代が一番多く、76名(36.0%)で、それに次ぐのが50歳台の74名(35.1%)であった。また介護職では、30歳代が一番多く、80名(40.0%)で、それに次ぐのが20歳代の53名(26.5%)であった。

#### c. 勤続期間

全体での平均勤続期間は、115.5±68.5カ月、看護職は109.0±73.1カ月、介護職は122.5±62.7カ月であった。

### ③職務満足度

まず全体における点数は、職務内容が25.3±4.7、職場環境が19.9±4.5、給与が13.6±4.5、人間関係が29.2±4.6であった。看護職のみの点数は、職務内容が25.3±4.7、職場環境が20.0±4.8、給与が14.7±4.5、人間関係が29.0±4.6であった。一方、介護職のみの点数は、職務内容が25.3±4.7、職場環境が19.8±4.2、給与が12.5±4.4、人間関係が29.3±4.6であった。

### ④協働パターン

5つの行為から分類した協働パターンは、全体では、独立型が49名(11.9%)、ペア・独立共存型が304名(73.8%)、ペア型が59名(14.3%)であった。職種別にみると、看護職の回答では、独立型が14名(6.6%)、ペ

ア・独立共存型が158名(74.5%)、ペア型が40名(18.9%)であり、介護職の回答では、独立型が35名(17.5%)、ペア・独立共存型が146名(73.0%)、ペア型が19名(9.5%)であった。

### ⑤協働パターンによる職務満足度の違い

協働パターンによる職務満足度の違いを検討した結果は表1の通りである。

有意差が認められたのは、介護職における職場環境の職務満足度の1つのみであり、独立型よりもペア型の方が職場環境については満足度が高いという傾向がみられた(分散分析;  $p < 0.01$ )。介護職の役割拡大が進む現在の社会的背景のなかにあつて、介護職が単に独立して業務を行うことのみを推進するのではなく、看護職と介護職がペアになってケアを行うことも重要な視点であることが示唆されている。

## (3) 今後の課題

介護職において、独立型よりもペア型の方が職場環境の満足度が高いという傾向が認められたことから、介護職の役割拡大が進む現在の社会的背景のなかにあつて、介護職が単に独立して業務を行うことのみを推進するのではなく、看護職と介護職がペアになってケアを行うことも重要な視点であることが示唆されている。その一方で、ペア型には「看護職が介護職と同化し、看護職が入所者の熱発等の異変に気付くのが遅くなることがある」というような不利点があることから、入所者にとってのケアの質と、職員の職務満足度をともに向上させるような協働の在り方をさらに検討し、創出していくことが求められている。さらには、看護職と介護職自身が、よりよい協働ができているのかどうかを振り返るツールの必要性が示唆されている。

また、質問紙調査に関して、今回は協働パターンが職務満足度にどのような影響を与えるかを明らかにすることを目的としたが、協働パターンが影響を与える職務満足度として挙げられたのは1つのみであった。そのため、職務満足度の測定方法を検討することが課題のひとつである。さらに、職種間での職務満足度の違いにも今後焦点を当てていく必要がある。

なお、介護保険3施設(介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設)に視野を広げたとき、それぞれの施設が設置されている目的、人員配置、入所者の層が異なっているため、自ずと協働の実態・協働パターン・職務満足度は異なる。介護老人保健施設のみを対象とした研究では介護保険施設全体を包括できないため、介護老人福祉施設、介護療養型医療施設をも対象とした研究が不可欠である。

これらの課題を踏まえ、今後は研究対象を

介護保険3施設に拡大し、看護職と介護職の協働の実態、協働パターンとその特性、職務満足度を明らかにする。そして、これらの結果を基盤として、看護・介護職が質の高い協働を実践できているのか自らに問い、振り返り、自ら気づきを得る自己評価尺度を開発・

検証することを主な目的に据えた「介護保険施設における看護・介護職の協働を推進する協働実践自己評価尺度の開発と検証」(平成24年度～平成27年度 文部科学省科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金(基盤研究(C)))に取り組む予定である。

	全体(N=412)				看護職(N=212)				介護職(N=200)			
	職務内容	職場環境	給与	人間関係	職務内容	職場環境	給与	人間関係	職務内容	職場環境**	給与	人間関係
独立型	25.1 (4.4)	18.7 (4.6)	12.8 (4.9)	28.3 (5.2)	25.9 (4.2)	20.2 (4.5)	15.5 (4.1)	27.7 (5.4)	24.7 (4.4)	18.0 (4.5)	11.7 (4.8)	28.5 (5.2)
ペア ・独立 共存型	25.4 (4.5)	20.1 (4.5)	13.6 (4.5)	29.3 (4.5)	25.4 (4.6)	20.1 (4.9)	14.7 (4.5)	29.2 (4.6)	25.5 (4.5)	20.0 (4.0)	12.5 (4.1)	29.5 (4.4)
ペア型	24.8 (5.4)	20.3 (4.5)	14.4 (4.6)	29.1 (4.7)	24.8 (4.9)	19.7 (4.7)	14.4 (4.5)	28.9 (4.6)	24.8 (6.6)	21.6 (3.8)	14.3 (4.7)	29.6 (5.0)

表1 協働パターンと職務満足度の関係

数値は、「平均点(標準偏差)」

\*\* : p<0.01 (一元配置分散分析)

#### 参考文献

- 1) 厚生労働省大臣官房統計情報部編. 平成18年介護サービス施設・事業所調査, 2008.
- 2) 厚生労働省社会保障審議会福祉部会. 平成19年3月29日開催時資料4 介護・福祉サービス従事者の現状, 2007.
- 3) 日本看護協会出版会編. 平成20年看護関係統計資料集, 2009.
- 4) 厚生労働省医政局長通知. 平成22年4月1日医政発0401第17号 特別養護老人ホームにおけるたんの吸引等の取扱いについて, 2010.
- 5) 安達智子. セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討, 心理学研究, 69(3), 223-228, 1998.

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計2件)

- ① 松田直正. 介護老人保健施設における看護職と介護職の協働に関する研究(第一報)—協働の実態に焦点をあてて—, 第42回日本看護学会論文集—看護総合—, 2012. (印刷中)
- ② 松田直正. 介護老人保健施設における看護職と介護職の協働に関する研究—協働の類型に焦点をあてて—, 第42回日本看護学会論文集—看護管理—, 2012. (印刷中)

[学会発表] (計2件)

- ① 松田直正. 介護老人保健施設における看護職と介護職の協働に関する研究(第

二報)—協働の類型に焦点をあてて—, 第42回日本看護学会—看護管理—学術集会, 神戸ポートピアホテル(兵庫県神戸市), 2011年10月13日.

- ② 松田直正. 介護老人保健施設における看護職と介護職の協働に関する研究(第一報)—協働の実態に焦点をあてて—, 第42回日本看護学会—看護総合—学術集会, シェラトン・グランデ・トーキョーベイ・ホテル(千葉県浦安市), 2011年9月18日.

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

松田 直正 (MATSUDA NAOMASA)  
千葉大学・大学院看護学研究科・  
特任助教  
研究者番号: 603796176

##### (2) 研究分担者

なし

##### (3) 連携研究者

なし