

平成 30 年 6 月 25 日現在

機関番号：32680

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26463283

研究課題名(和文) 高齢者長期ケア施設に日常倫理に基づくケアを確立する看護管理支援ツールの開発

研究課題名(英文) Development of the nursing management supportive tool to establishes the care based on everyday ethics at long-term elderly care facilities.

研究代表者

菊地 悦子 (KIKUCHI, Etsuko)

武蔵野大学・看護学部・准教授

研究者番号：90307653

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：看護管理支援ツールとして、高齢者ケアチームのリーダーを対象とした研修プログラムを開発した。研修は、日常倫理の基本的知識と現状での課題、管理実践の講義と参加者自身の体験を基にしたグループワークで構成された。研修プログラムの評価は、合計6つの研修、延べ参加者137名の質問紙調査で行った。あなた自身の高齢者ケアに役立つと回答した人は95.8%、組織やケアチームでリーダーシップを発揮する上で役立つと回答した人は91.8%であった。開発した研修プログラムは日常倫理の問題に気づき、管理的視点でアセスメントすること、リーダーとしてのモチベーション維持効果があったことが示唆された。

研究成果の概要(英文)：We developed a training program for elderly care team leaders as a tool to support their implementation of nursing management to establish care based on everyday ethics at long-term elderly care facilities. The training was composed of basic information and current issues related to everyday ethics, lectures on implementing management, and group work based on participants' experiences. The training program was evaluated using a questionnaire survey of 137 participants for a total of six training sessions. Responses indicated that 95.8% felt that the training would be useful in their own elderly care, and 91.8% felt that it would help them display leadership in an organization or care team. Results suggested that the developed training program was effective in enabling participants to notice everyday ethics issues, perform assessments from a managerial viewpoint, and maintain motivation as leaders.

研究分野：老年看護

キーワード：高齢者ケア施設 看護管理 日常倫理 日常倫理

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) 日本の高齢者長期ケア施設の日常生活援助における倫理的な問題

施設で生活する高齢者は、要介護状態の他の利用者と生活環境を共有し、相互関係の中で時を過ごす。利用者個々は、入所の目的、身体的能力、認識の能力、生活過程、好きなもの、嫌いなものは異なる。Ingrid(2006)らは、このような利用者にとどのようなケアをするのかは多くの場合明確でなく、利用者の価値と介護者の価値、または介護者間において、価値と利益の間での対立状況が生じることが報告されている。また、利用者は介護者が考えるより情報や自由が不足していると感じていて、良いケアを提供するための基準と倫理的な判断が毎日のケアにどのように組み入れられているかに関しての合意不足があること(2003.Scott)、倫理的問題に直面する看護師は直感に基づいてそれらを決定する傾向があること、労働条件、職場の文化あるいは時間不足のような外部要因なども倫理的問題を識別する阻害要因になっており、結果として全人的なケアより合理的なケアが優先される懸念があること(Eva.2008)などが明らかにされている。

### (2) 高齢者長期ケア施設の看護管理者の課題

日常倫理とはルーチンを適切に行うことが目標になりがちなナースングホームにおいて入所者の日常のありふれた事柄に注意を向けるために用いた概念である(Kane&Caplan,1990)。先行研究では、エキスパートの高齢者施設の看護管理者へのインタビュー調査と施設の観察調査、質問紙調査で高齢者長期ケア施設において日常倫理に基づくケアを確立する看護管理実践モデルの開発を行った(基盤C平成23年度~25年度)。その研究結果から、利用者として安心して生活感がある組織環境を基盤とし、ケアスタッフが利用者の一人ひとりを尊重する態度を身につけ、利用者が穏やかに過ごすことができるよう知識・技術を向上させることで利用者一人ひとりを尊重するケアが可能になること、看とりを含め利用者が人生の最後の時まで尊厳ある生活できるよう援助する体制づくりが看護管理者に必要な管理実践であると言えた。開発した看護管理実践モデルは、高齢者長期ケア施設の看護管理者が倫理的問題を発見し、管理者としてその問題解決に向けた実践方法を検討するうえで有効であると考察された。そこで、看護管理者の管理実践を支援するツールとして、高齢者長期ケア施設の看護管理者を対象とした研修の教材と管理者の特性を活かした相互支援型研修プログラムを開発することで、高齢者ケア施設において日常倫理に基づくケアの確立につながると考えた。

## 2. 研究の目的

研究目的は、研究代表者が先行研究で開発

した高齢者長期ケア施設において日常倫理に基づくケアを確立する看護管理実践モデルを基盤にした、高齢者長期ケア施設の看護管理者、または、ケアチームのリーダーを対象とした倫理研修の教材を作成し管理者やリーダーの特性を活かした相互支援型研修を実施し効果を検証することである。

## 3. 研究の方法

本研究は、研修プログラムの作成のための研究1と、研修を実施し評価をする研究2で構成した。

### (1) 研修プログラムの作成

高齢者ケア施設の管理者から高齢者の日常生活援助における倫理研修のニーズと実施可能な研修方法に関する聞き取りを実施した。また、国内で高齢者ケア施設のナレッジ拠点として成果をだしている施設の看護管理者の意見を収集した。それらの結果から、研修の目的、研修対象、研修内容、研修方法の案を作成した。

### (2) 研修の実施と評価

作成した研究プログラムを展開できるフィールド開発をした。研修プログラムの展開は、協力施設の状況とニーズに合わせて内容や実施時間、参加対象者を研究協力施設の看護管理者ならびに研修担当者とし話し合い学習ニーズをアセスメントしてから実施した。研修の評価は、研修終了後の質問紙調査で行った。質問紙の内容は、基本属性として、年代、経験年数、職種、有している資格、研修内容に関しては、「本研修の内容は、今後、あなたが行う高齢者ケアに役立つと思うか」、「本研修は、今後、あなたが組織やケアチームでリーダーシップを発揮していくうえで役立つと思うか」を、大いに役立つ、役立つ、どちらとも言えない、役立たない、全く役立たない、の5段階で回答を求めた。また、研修で印象に残ったことや不満に思ったこと、気づいたこと、今後の自己の課題等を自由に記入する欄を設けた。質問紙の回答は、研究協力の同意が得られたもののみを研究データとして分析した。

## 4. 研究成果

### (1) 研修プログラムの作成

看護管理者への聞き取り調査では、高齢者の日常生活援助に倫理的問題があると感じる場面は多く、課題解決に向けた看護および介護リーダーを対象とした研修のニーズが高いことが明らかになった。研修の実施に関しては、既存の院内研修、または、地域で行われている集合研修の計画に組み込むことで実施が容易であるという意見が多かった。また、看護職と介護職が協働していくうえでの課題はあるが、合同で行う研修が少ないことが分かった。

以上の結果から、研修プログラムは、施設や地域で有する既存の研修スケジュールに合わせた研修時間を2時間で構成した。プログラムの内容構成は、1.倫理に関する基

本的な知識、2、日常倫理についてと高齢者ケア施設での日常倫理の問題例（先行研究の結果）の紹介、3、ワークシートを用いたグループワーク（倫理的問題を感じた場面の共有と、その場面をケアチームの課題として生じた原因や誘因を考える）4、グループワークの結果の共有と倫理的な課題に関してリーダーとして介入する方法の解説、とした。また、研修資料は、看護管理者、看護職のリーダー、介護職のリーダーが参加しても日常倫理、研修の主旨、グループワークの目的が理解できるよう用語を選択した。

(2) 研修の実施と評価

研修の実施は合計6件で、複数の高齢者ケア施設の看護・介護リーダーが合同で行った研修が2件（研修1、研修2）、現役の高齢者ケア施設を対象にした看護管理の授業が1件（研修3）、養型病床を有する施設の院内研修が1件（研修4）、認定看護師養成課程の授業が1件（研修5）、複数の高齢者ケア施設の看護師を対象とした研修が1件（研修6）であった。研修時間は、既存の研修の1つとして実施したため、短いものから1時間30分（2件）、2時間（1件）、2時間半（1件）、3時間（2件）であった。

研修の延べ参加人数は145名で、うち研究協力への同意欄にチェックがあったのが143名、職種は看護職が93名、介護職が46名、その他が4名であった（図1）。

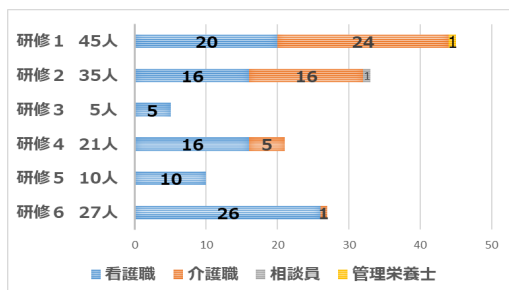


図1 研修参加者数と職種

本研修（授業）の内容が今後のあなたが行う高齢者ケアに役立つと思うかという問いに「大いに役立つ」、「役立つ」と回答した人は、137名（95.8%）で、今後、あなたが組織やケアチームでリーダーシップを発揮していく上で役立つかという問いには、130名（91.8%）が「大いに役立つ」、「役立つ」と回答していた（図2）。

自由記載欄に記述があった内容は、研修プログラムに関すること、研修での学び、研修参加で得られた満足感の3つに大別された（表3）。

研修プログラムに関しては、「グループワークの時間が不足」、「他の施設のリーダーと課題を共有でき有意義」、「他の施設の改善例が今後のリーダー業務の参考になった」、「研修での学びとしては「日常ケアに役立つ知識が得られた」、「日頃のケアの振り返りになった」、「倫理観の大切さが再認識でき

た」、「倫理的な問題をチームの問題として解決する方法が学べた」などであった。「他の施設のリーダーの話合いの進め方が参考になった」などであった。満足感に関しては、「楽しかった」、「モチベーションが上がった」などがあった。

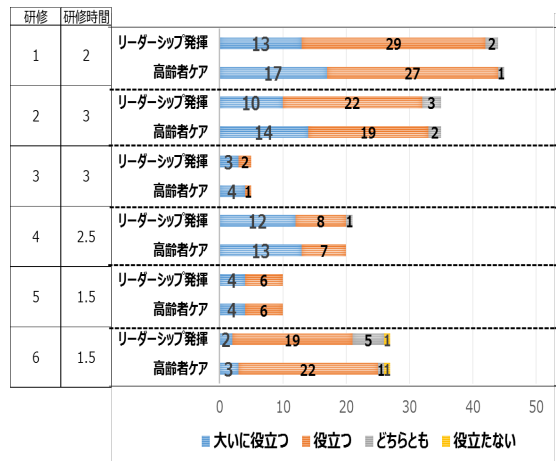


図2 研修の評価（今後役に立つか）人数

表1 研修の評価（自由記載）

	研修プログラム	研修の効果
研修1	<b>研修内容</b>	・利用者「ダメ、ちょっと待って、を言わずに、そふたい理由を聞（よ）したい ・倫理観が大切であることを再認識した ・倫理的な課題を明確にして取り組んでいくことの大切さが確認できた
	<b>グループワーク</b>	・自分のやり方が正しいと思っても、多職種で話し合うことで、利用者一人一人に最適な方法が見つかると思った ・だんだんと慣れて行っている利用者のケアを見直すきっかけになった ・介護リーダーとして他者に何が良いケアが説明できるようにしなければと思った ・利用者の尊厳を見直す機会になった
研修2	<b>研修全体</b>	・これからリーダーになるので役立つ研修だった ・参加していないワーカーにも今日の内容を伝えたいと思う ・その他、また参加したい、研修で説明された研究結果は介護職にとってありがたいと思った、1年に一回はこのような研修が必要、このような機会がもっとあったらよい
	<b>研修内容</b>	・現状を振り返ると多くの倫理的な問題があることに気が付いた ・日常倫理の問題が生じる原因や誘因について、様々な視点があり、実践の意図を理解して行動していく重要性学ぶことができた ・自分のケアを見直す機会になった ・倫理的な問題が生じる理由をケアチームで考え、その結果から、利用者がいよいよ生活できるようなケアをチームで考えることの重要性がわかった ・リーダーとして、利用者主体のケアに関して、スタッフに伝えていくことでよいチームづくりになると思った ・利用者もスタッフも一人一人違うので、他者の良いところを発見する、意見が違っても話を聞いていくことが必要だと思った ・チームワークを保つためには皆で話し合うことが必要であることが分かった ・日々の業務の中で忙しい理由に利用者へ押しつけるような対応になっていることを反省した ・高齢者ケアにおける倫理的側面の勉強になった ・日ごろ倫理的にどうかと思うことがあっても深く考えてこなかったが、考えることができた ・倫理的に考えるというところがわかった ・リーダーとして効果的な介入方法が学べた ・自分にはリーダーとしてのコミュニケーション能力が不足していることに気が付いた ・自施設のケアに関して、いろいろと気づくことができたので利用者の尊厳のことを意識して対応していきたい
研修3	<b>研修内容</b>	・研修の資料を活用して学びを深めていきたい ・リーダーの実践行動の資料は、今後の仕事に役立つ資料が今後役立つ ・実践例の説明があれば現場でそれを活かせると思った
	<b>グループワーク</b>	・他の施設の取り組みが自分の施設でも活かせる ・看護職と介護職と一緒にワークできたのがよかった ・他施設の人と日ごろの悩みを共有でディスカッションしたことはお互いのためになると思った、勉強になった ・他施設のリーダーの話合いの仕方やリーダーとしてどのように仕事に取り組んでいるかがわかって今後のケアの質向上にむけて学びになった
研修4	<b>研修全体</b>	・研修の内容を踏まえて今一度、自施設のケアを振り返ってみたい ・利用者への尊厳を守るケアをす上で今日の学びを活用していきたい ・職員間のコミュニケーションを深めていきたいと思った ・今後は、リーダーとしてのかわり方をもっと意識していくと思った ・研修前に資料を読んで、自施設の倫理的課題に関して考え記述しておく方がよいと思った ・その他、倫理的な問題を感じていても見逃しをしないでいこうと思った、今は、一つ一つ向き合っていきたい、気持ちをあらたに頑張ろうと思った、楽しかった、モチベーションが上がった
	<b>研修内容</b>	・現状を振り返ると多くの倫理的な問題があることに気が付いた ・日常倫理の問題が生じる原因や誘因について、様々な視点があり、実践の意図を理解して行動していく重要性学ぶことができた ・自分のケアを見直す機会になった ・倫理的な問題が生じる理由をケアチームで考え、その結果から、利用者がいよいよ生活できるようなケアをチームで考えることの重要性がわかった ・リーダーとして、利用者主体のケアに関して、スタッフに伝えていくことでよいチームづくりになると思った ・利用者もスタッフも一人一人違うので、他者の良いところを発見する、意見が違っても話を聞いていくことが必要だと思った ・チームワークを保つためには皆で話し合うことが必要であることが分かった ・日々の業務の中で忙しい理由に利用者へ押しつけるような対応になっていることを反省した ・高齢者ケアにおける倫理的側面の勉強になった ・日ごろ倫理的にどうかと思うことがあっても深く考えてこなかったが、考えることができた ・倫理的に考えるというところがわかった ・リーダーとして効果的な介入方法が学べた ・自分にはリーダーとしてのコミュニケーション能力が不足していることに気が付いた ・自施設のケアに関して、いろいろと気づくことができたので利用者の尊厳のことを意識して対応していきたい

	研修プログラム	研修の効果
研修3	<b>研修内容</b>	
	倫理的なケア実践環境を具体的にどのようにつくっていくのかに興味をもった	
	<b>グループワーク</b> ディスカッションで論点がずれることがあったが、ファシリテーターが視座の確認をしてくれたので話がスムーズに進んだ ディスカッションで、倫理の視点や看護管理の視点で考えることができた	・日常ケアの中で、自分が感じた違和感を倫理的問題としてとれることが対象の方の尊厳を保持するためのケアを見出すことになったことがあった ・今までも倫理的なかがわりについて考え実践してきたが、管理的な視点でそれ考え実践してこなかったことが付いた
<b>研修全体</b>		
	自分の現場は高齢者長期ケア施設ではないが、GWで話したことは今後の自施設のしみづりに役立つと思った	
研修4	<b>グループワーク</b>	・できないことに目が行きがちであるが、うまくできている人も多く、よいケアをスタッフで共有していくことの重要性を再認識できた ・日常のケアの中には倫理的な問題がた(さんあることに気が付いた(3) ・日常倫理の問題に気づいてもその人が悪いと思っていたが、倫理的問題が生じる要因を管理的視点で考えるというこの学習ができた(3) ・今後の管理実践のヒントが得られた ・日ごろのケアでこれってどうなのか思っていたことが、グループワークをすることで解決に向かえること学べた(2)
	<b>研修全体</b>	・尊厳に関しての考えたかを確認でき、自分自身の実践を振り返る機会になった ・自分の病棟のケアを振り返ることができた ・具体的な改善案をみつけることができた ・患者がどのような対応で笑顔になるのが、個別対応の重要性がわかった
	今後、1年に一回程度、このような研修があるとよい 管理者として倫理的な問題に鈍感ならずに、メンバーが倫理的な問題で悩まなくてよいし(みづ)をしていきたいと思った 今後は倫理について学ぶ定期的な機会を院内で設けていきたいと思った(2)	
	その他、いつも話さないメンバーと話ができたのが面白かった	
研修5	<b>グループワーク</b>	・倫理的問題を管理的視点で考え解決方法を見つけていくという視点が自分にはないことに気が付いた ・倫理的問題を管理的視点で考え介入方法を見出す方法と重要性が分かった ・普段の業務で忙しいと理由をつけて、患者の尊厳を気づけていない場面があったことが振り返れた ・今まで高齢者には人生の先輩として尊重した関わりをしていたつもりだが、どこかで「年だからしょうがない」と思っていたことに気が付いた ・現場で感じている倫理的ジレンマを可視化しアセスメントする方法がわかった ・グループワークを行って自分は倫理的問題と認識していなかったことも対象の方からすると倫理的問題であるということに気が付いた ・倫理的問題だと思った時にスタッフにどのような助言をするか悩むことが多かったが、スタッフへのアプローチをどのように考えていったらよいか知ることができた ・日ごろのケアに倫理的問題があることに気づいた ・今後の自分の課題が見いだせた ・今後は倫理的な問題を考えながらケアしていきたい
	<b>GWの時間が不足(3)</b> 倫理的問題を検討するGWはとも重要だと思った 他の施設の看護師とのGWは倫理的問題を考えるのに有効であった 参加者が、どのような倫理的問題と認識しているかの理解できた 自分が感じる倫理的問題に共感を得られ今後の展望を感じることができた	
	<b>研修全体</b>	その他、倫理的ジレンマを感じて仕事をしているが、グループで話し合うことで気持ち軽くなった(とてもよかった)
研修6	<b>研修内容</b>	・一人ひとりの行動には理由があるという意識を持つことで対象の理解が促進することが学べた ・日常倫理に基づいたケアの必要性を痛感した ・日ごろの業務の中で感じていた疑問は倫理的問題として考えていくことで対処方法が見いだせることがわかった。今後は実践できるようにしていきたい(2)
	<b>グループワーク</b>	・日ごろ、日常ケアに追われて「あれ、おかしいかな」と思うことがあってもチームで話し合えていないことに気が付いた。今後はスタッフ内で話し合える機会を増やしていきたいと思った ・高齢者長期ケア施設の看護師の役割が整理できて、今後の指針として学べた ・看護師として介護組織とま(か)がわかっていくための根拠を持つことができた ・入所者が尊厳を保持した生活をしていただくためには、看護と介護が一緒に学び育っていきけるようにしたいと思った ・利用者の尊厳を保持すること、倫理観をもってケアすることの基本的なことが学べた
	<b>GWの時間が不足(2)</b>	その他、他の看護・介護スタッフにも学んだ方がよいと思った内容だった。 今後も学習していく必要性を感じた

### (3) 考察

開発した研修プログラムは、看護・介護のリーダーが日常倫理の問題に気づくことを促せること、また、管理的視点でのアセスメントすることの重要性とアセスメント結果からリーダーとしての介入方法を決定する方法を見出す効果があったと言えた。また、グループワークは、多職種や多機関、他部署のリーダーが身近な倫理的な問題を検討することで、悩みは一緒であると感じ、倫理的ジレンマを共有することで、共に考えるという意識の向上につながったと考えられた。そして、他の組織や他職種のリーダーの取り組み状況を聞き自己のケアチームで活用できる方法を見出すことができるなどの効果を実感していた。相互支援型のグループワークは、リーダーとしてのモチベーション維持に効果があったことが示唆された。

### 文献

- ・ Ingrid Agren Bolmasjo, Lars Sandman, Edith Anderson. (2006) Everyday Ethics in the care of elderly people. Nursing Ethics 13:3:249
- ・ Scott PA, Valimaki M, Leino-Kilpi H et al. (2003) Perception of autonomy in the care of elderly people in five European countries. Nursing Ethics 10:28-38
- ・ Eva Merethe Solum. (2008) Prevention Unethical Action in Nursing home. Nursing Ethics 15(4) 536-548
- ・ Kane R.A., Caplan A.L. (1990): Everyday Ethics. Resolving Dilemmas in Nursing Life, Springer, New York

### 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 0 件)

〔学会発表〕(計 2 件)

- 菊地悦子, 辻玲子, 大塚真理子, 田中敦子, 丸山優, 須賀夏子, 國澤尚子, 木戸宜子, 鶴岡浩樹、急性期医療を担う地域中核病院における認知症高齢者の長期療養を支援する多職種連携. 第18回日本認知症ケア学会大会(沖縄), p233, 2017.
- 菊地悦子、高齢者ケア施設において日常倫理に基づくケアを確立するリーダー研修プログラムの開発. 第23回老年看護学会学術集会(久留米), p172, 2018 査読有

### 6. 研究組織

(1) 研究代表者

菊地 悦子 (KIKUCHI Etsuko)

武蔵野大学・看護学部・准教授

研究者番号：90307653

(4) 研究協力者

松平裕佳 (MATUDAIRA Yuka)

千葉大学看護学研究科 研究生

研究者番号：40405064