

介護老人保健施設の看護管理者の高齢者ケアに 対する信念に影響する要因

清水みどり¹⁾、小林 祐子¹⁾、柳原 清子²⁾

1) 新潟青陵大学看護学科

2) 新潟大学医学部保健学科

Study of the factors supporting nurse managers' convictions
about the care at geriatric intermediate care facilities

Midori Shimizu¹⁾ Yuko Kobayashi¹⁾ Kiyoko Yanagihara²⁾

1) NIIGATA SEIRYO UNIVERSITY DEPARTMENT OF NURSINGS

2) NIIGATA UNIVERSITY OF HEALTH SCIENCE

Abstract

Introduction: This is a study to clarify the factors which motivate nurse managers to work effectively at geriatric intermediate care facilities. Method: We conducted semi-structured interviews involving six nurse managers who work at geriatric intermediate care facilities. Results: As the result of the interview, we found the following factors which support nurse managers' convictions about their work. 1) Image of the consequences of aging and elderly, 2) Opportunities for further education to upgrade their skills, 3) A network of personal contacts, 4) A long-term vision for nursing care and welfare, 5) A deep attachment to their work. Since it is important for nurse managers to have a positive attitude toward learning about the care of the elderly, it was suggested that their educational opportunities be guaranteed. In addition, it was indicated that they should make an effort to build a network in which they can increase their personal contacts beyond their care facility staff.

Key words

elderly care , nurse manager , geriatric intermediate care facility

要 旨

本研究の目的は、介護老人保健施設に勤務する看護管理者の高齢者ケアに対する信念に影響する要因を明らかにすることである。6人の介護老人保健施設に勤務する看護管理者に半構成的面接をおこなった。その結果、看護管理者の高齢者ケアに対する信念に影響する要因は、1) 老いに対する認識、2) 研修や学習の機会、3) 人的ネットワークの所有、4) 介護・福祉についての長期的ビジョン、5) 仕事に対する愛着、であった。

介護老人保健施設の看護管理者は施設ケアについて積極的に学ぼうとする姿勢が重要であり、管理者の学習の機会を保障することの必要性が示唆された。

さらに、看護管理者は当該施設の枠組みを超えた人的ネットワークを構築する努力をすることが重要であることが示唆された。

キーワード

高齢者ケア、看護管理者、介護老人保健施設

はじめに

本研究の目的は、介護老人保健施設の看護管理者のケアに対する信念に影響する要因を明らかにすることである。平成12年度から介護保険制度が施行され、介護保健施設のケア提供者の質的向上が重要課題として位置づけられて久しい。しかしそれらの取り組みは始まったばかりであり、対策やサービスの質的・量的側面が今なお不十分であるのが現状である。

介護保険施設の職員構成の特徴を見ると、ケア提供者の大半が介護職であり、看護職が占める割合が非常に少ない。看護職のうち、准看護師が占める割合が病院などと比較して多い。さらに介護職は有資格者と無資格者が混在しているという特徴がある。介護老人保健施設（以下、老健とする）は、入所対象者が看護・介護だけでなく、リハビリテーションを中心とした医療ケアを必要とする高齢者であるため、他の高齢者施設と比較して看護職の占める割合が高いが、ケア提供者の主体が介護職であることに変わりはない。

このような状況から、老健施設におけるケアの質を向上させるには、看護・介護管理が重要であり、無資格者を含むケア提供者たちをマネジメントする看護管理者が担う役割は大きい。

集団において新しい取り組みを行う際のリーダーのパワーは、リーダーの方針を組織集団に示すことができるか否かにかかっており、リーダーは自身の方針に対する信念を持つことが重要であるといわれている。本研究の目的は、老健施設のケア改善のリーダーである看護管理者の、ケアに対する信念に影響をおよぼす要因を明らかにすることである。6人の看護管理者に聞き取り調査を行った結果をふまえ、信念に影響する要因を事例を分析しながら考察する。

研究参加者および方法

1. 研究参加者

研究参加者は、E県内にある老健施設で、入所者へのケアを向上させるためにユニット

ケアに積極的に取り組んでいる施設のうち、調査協力が得られた6施設の看護管理者（看護・介護職のトップマネージャー）6名。

2. 調査期間

平成15年12月～平成16年9月。

3. 調査方法・内容

半構成的面接を1名につき3回実施した。平均面接時間は1時間程度であった。調査内容は回答者属性である年齢、職位、資格、職務経験、現施設での看護経験年数、については調査票に記載してもらい、施設属性である職員数と職員構成、併設機関と設置主体、定床数、地域・施設の特性、は調査票をもちいて聞き取りをおこなった。看護管理者がめざすケアとその取り組みについては半構成的質問を行い、目標としているケアとはどのようなケアか、またその理由について、目標とするケアへの具体的な取り組みについて、を参加者に自由に語ってもらった。

4. 倫理的配慮

面接に先立ち、研究参加者に研究の趣旨を説明し、参加への内諾が得られたのち研究計画書を郵送した。初回面接時に研究目的と協力して頂く内容、研究参加者の権利擁護に関する事柄について書面で説明後、再度承諾を得た。権利擁護に関する事柄は、途中で研究協力を拒否できること、データは本研究以外には使用せず秘密を守ること、個人や施設が特定されないように配慮すること、であった。面接方法は各施設に研究者が訪問し、会議室など研究参加者のプライバシーに配慮できる場所で行い、内容は本人の同意を得てテープレコーダーに録音した。

5. 分析方法

分析方法は以下の手順でおこなった。

面接内容の逐語録を作成する。
逐語録を良く読み、目標とするケアと、その理由などケアに対する信念を表す意味内容があることを確認する。
逐語録から目標とするケアへの具体的

な取り組みについて述べている箇所を抽出する。

目標とするケアを達成するための具体的な取り組みに影響を及ぼしていると考えられる事柄を抽出し、要約した内容を類似性に沿って分類し、カテゴリー化する。

カテゴリー化したものをケアの改善というプロセスの中で捉え、相互の関連性を比較・検討し、図式化する。

なお、分析内容の妥当性を確保するため、分析内容を研究参加者に提示し確認をおこなった。

6. 用語の定義

本研究では、ケアに対する信念とは「自身が目指す高齢者ケアが、より良いケアであると固く信じて疑わない態度」とした。

・結果

1. 回答者属性および施設属性

回答者属性および施設属性については、表1、表2のとおりであった。

2. 看護管理者のケアに対する信念と、信念に影響する要因

次に看護管理者の目標とするケアとその理由、ケアへの取り組みの具体、管理者の信念に関連していると思われる内容の要約をカテゴリー化したものを、A施設の看護管理者の事例を用いて、その一部を示す。

なお管理者の目標とするケアとその理由、ケアに対する信念に関連していると思われる内容の要約を「」で括り、ケアに対する信念に関連する要因としてカテゴリー化したものを【】で括り表記した。

1) A施設の看護管理者の事例

- (1) 目標とするケア - 高齢者の終末期のニードを汲んだケア実践

A施設の看護管理者は、「高齢者の終末期のニードを汲んだケア実践」をしたいと考えており、その理由は過去に「自身の親の終末期を本人の希望を聞き入れずに病院で看取っ

たことを宿題として抱え」ていて、その宿題を解決したいという想いが高齢者ケアの世界に入ったきっかけだったからであった。目標とするケアの根底には、高齢者であっても終末期の自己決定は可能であり、またすべきであり、その決定は周囲から尊重されるべきである、という強い想いが存在していた。

したがって、高齢者の自己決定を含むニードを汲み取ったケアがしたいという目標に対する信念を支えていたのは、過去の苦い体験から得た高齢者に対する認識であった。

抽出されたカテゴリー【老いに対する認識：家族介護の経験】

「高齢者の終末期のニードを汲んだケア実践」への具体的な取り組みとしては、施設の設定や人的環境が必ずしも整わない中で、入所者や家族のニーズを把握し、入所者のニーズがある以上は老健施設であっても終末期ケアが必要であることを看護・介護職に説得し、現時点で可能な限り労働条件を整えることで職員の協力を得ていた。また医師を巻き込んで施設で可能な範囲内で苦痛緩和を行っていた。入所者を看取ったあとは家族の感謝の言葉をスタッフに伝え、行ったケアを評価し価値づけるとともに職員の苦勞を労っていた。このように職員が協力して成し遂げたケア経験を積み重ねることで、職員の自信や職務満足が高められるように配慮していた。以上のように老健施設での死の看取りという困難な取り組みを成し遂げた背景には、様々な研修会や他職種との交流を通じて得た介護・福祉に関する長期的ビジョン、つまり「これからの高齢者施設では死の看取りは必須であり避けて通れない問題である」、という強い認識であった。

抽出されたカテゴリー【介護・福祉についての長期的ビジョン：高齢者ケアや福祉の動向を知る】

- (2) 目標とするケア - 少しでも安心して過ごせるための居場所作り

A施設の看護管理者は、幼少時に高齢者から大変可愛がられた経験があり、幼少時の高齢者イメージは「老化はあっても頼もしい」存在であった。施設で多くの印象的な高齢者

表1 回答者属性および施設属性(その1)

	A 施設	B 施設	C 施設
回答者属性			
年齢・性別	40歳代 女性	50歳代 女性	50歳代 女性
職位	看護師長	看護師長	看護師長
資格	看護師 ケアマネージャー	看護師 ケアマネージャー	看護師 ケアマネージャー
職務経験	病院勤務 4年 企業看護婦 2年 訪問看護婦 4年	病院勤務 10年 看護学校専任教員 11年	病院勤務 16年
該当施設での勤務年数	5年	10年(開設時から)	9年(開設当時から)
施設属性			
職員数・職員構成	(デイケアを除く) 13名	(デイケアを除く) 8名	(デイケアを除く) 9名
看護職	32名+夜勤専門3名	29名	24名
介護職	デイケア	デイケア	デイケア
併設機関	ショートステイ	ショートステイ 病院(精神科)	ショートステイ
定床数	110床	60床	80床
地域の特性	地方中核都市の市街地 あり、医療機関や高齢者 施設・在宅サービスが多 い地域にある。 高齢化率 17.5%	地方中核都市に隣接する 地域にあり、医療機関や 高齢者施設、在宅サービ スが少ない。 施設入所は最後の手段と 考える家族が多く、入所 者の大半が老人福祉施設 の入所待ち。 高齢化率 25.1%	地方中核都市の市街地 あり、医療機関や高齢者 施設・住宅サービスが多 い地域にある。交通の便 も良い。 高齢化率 17.5%

表2 回答者属性および施設属性(その2)

	D 施設	E 施設	F 施設
回答者属性			
年齢・性別	50歳代 女性	40歳代 女性	30歳代 女性
職位	看護師長	看護主任	看護師長
資格	看護師 ケアマネージャー	看護師 保健師	看護師
職務経験	病院勤務 38年 養護教諭 2年	病院勤務 12年	病院勤務 8年
当該施設での勤務年数	6年	6年(開設時から)	10年
施設属性			
職員数・職員構成	(デイケアを除く) 13名	(デイケアを除く) 5名	(デイケアを除く) 11名
看護職	30名	18名	37名
介護職	デイケア	デイケア	デイケア
併設機関	ショートステイ 病院	ショートステイ 病院	ショートステイ 病院
定床数	98床	50床	100床
地域の特性	地方中核都市の郊外にあ り、医療機関、高齢者施 設・在宅サービスが多い 地域にある。 高齢化率 17.5%	山間部の閉鎖された地域 にあり、冬季は積雪が多 いため利用者数が増加す る。 医療機関や高齢者施設が 少なく在宅サービスがほ んど無いため家庭復帰 は望めず長期入所者が多 い。 高齢化率 35.0%	地方中核都市に隣接する 地域にあり、医療機関、 高齢者施設・在宅サービ スが比較的多い。 高齢化率 21.2%

と接し「老いは喪失ばかりでない」と捉える反面、「周囲の思惑や環境に甘んじねばならない存在」という認識をもつようになった。これらの認識をもとに、看護管理者は施設で提供されるケアとは、周囲に甘んじなければならぬ高齢者の辛さを少しでも軽減させるものでなければならぬと考え、「少しでも安心して過ごせるための居場所作り」をケア目標にしていた。さらに看護管理者自身が「入所者や施設が大好き」だからこそ、少しでも「入所者の居心地が良くなるように」、「施設が良くなるように」したいと考えていると認識していた。以上のことから、「少しでも安心して過ごせるための居場所作り」というケア目標に向けて推進する原動力になっていたのは、幼少時の体験や職場での高齢者との関わりの中で形成された老いに対する認識、入所者や施設への愛着からなる仕事に対する愛着であった。

抽出されたカテゴリー【老いに対する認識：幼少時の体験】、【老いに対する認識：職場で印象に残っている高齢者との関わり】、【仕事に対する愛着：高齢者に対する愛着】、【仕事に対する愛着：職場や施設への愛着】

「少しでも安心して過ごせるための居場所作り」への具体的な取り組みとして、施設であってもできるだけ家庭の雰囲気近づけられるように日用品や家具の配置を工夫すること、ユニットケアを導入し、大集団へのケアと比べて細やかで密な関わりが提供できるようにすること、さらに高齢者の抑制禁止についてその地域ではいち早く取り組んだこと、などであった。これらの取り組みを始めるにあたり、看護管理者は「研修会に積極的に参加することで知識や情報を得」、また「先駆的にユニットケアを導入し成功している施設を見学する」ことで、A施設に合った導入方法を模索する努力を行っていた。さらに、行政職・福祉職・大学教員・他施設の管理者らで構成される高齢者ケアに関する委員会に参加したのをきっかけに、「志を同じくする施設の管理者と交流を深め励まし合い」、それらの「人脈を通じて高齢者ケアや福祉の動向、介護・福祉施策を把握」していた。

このように、A施設の看護管理者は、他施設の見学を含む研修や学習の機会を積極的に設け高齢者ケアに関する知識・情報を得ること、他職種を含む人的ネットワークを持つことで介護・福祉についての長期的ビジョンを得ること、志を同じくする同士と交流することを通じて自身のケアの方向性は間違っていないという確信を得ていた。

抽出されたカテゴリー【研修や学習の機会：高齢者ケアに関する知識・情報を得る機会を作る】、【人的ネットワークの所有：志を同じくする看護管理者と交流する】、【人的ネットワークの所有：他職種から情報を得る】、【介護・福祉についての長期的ビジョン：高齢者ケアや福祉の動向を知る】

2) 看護管理者の高齢者ケアに対する信念に影響する要因

6施設の看護管理者へのインタビューの内容から、管理者が目標とするケアとその理由、それらを達成するための具体的取り組みについて分析した結果、看護管理者のケアに対する信念に影響する要因として抽出されたのは以下の5カテゴリーであった。

【老いに対する認識】：

家族介護の経験、職場で印象に残っている高齢者との関わり、研究会やスタッフからの学び、自身の老いの自覚

【研修や学習の機会】：

高齢者ケアや高齢者理解に関する知識・情報を得る機会を作る

【人的ネットワークの所有】：

志を同じくする施設管理者と交流する
他職種から情報を得る

【介護・福祉についての長期的ビジョン】：

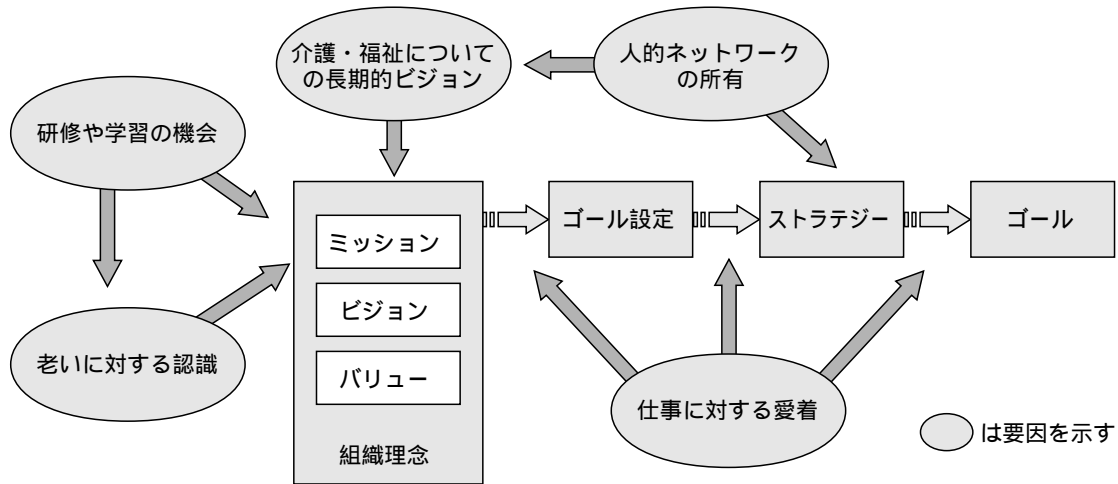
高齢者ケアや福祉の動向を知る

【仕事に対する愛着】：

仕事に対する愛着、職場や施設への愛着、
高齢者に対する愛着

これらのカテゴリーを、ケアの改善というプロセスの中で捉え、相互の関連性を比較・検討した結果を図式化したものが図1である。

図1 看護管理者の高齢者ケアに対する信念に影響する要因



・考察

1. 看護管理者のケアに対する信念と施設ケアの質について

勝原によると、組織理念は、その組織が持つ価値観を表明したものであり、組織で働く人々の理念的インセンティブとなり、価値の判断基準であり、組織で働く人々のコミュニケーションの基礎を提供する重要なものである。組織理念はミッション（組織の存在目的や社会的使命・事業内容）、ビジョン（組織の願望・理想像）、バリュー（組織の価値観や原則）の3種類に分けることができるという。

今回の調査で、看護管理者がより良い高齢者ケアであると考え、実施しようとしている「目標とするケア」も、「地域に根ざした施設」（ミッション）、「身内を入れたいと思える施設」、「地域との連携が図れる施設」（ビジョン）、「入所者のニーズ優先」、「安心して過ごせる場の提供」（バリュー）のように、これら3種類の理念要素が含まれていた。よって本稿における看護管理者のケアに対する信念とは当該施設の看護・介護ケアに関する組織理念と言い換えることができる。

老健施設の看護管理者は、看護・介護ケアに関する組織理念の創出、つまり看護・介護職員が身につけるべき価値観の創出に重要な役割を果たしている。老人病院を対象とした

野口らの研究によると、施設ケアの質を保証するためには、看護管理者の理念やその資質が看護の質を左右する重要な要因になっていることが示唆されたとしている。今回の調査で看護管理者のケア理念の形成には、彼らの〈老いに対する認識〉、〈介護・福祉についての長期的ビジョン〉、〈研修や学習の機会〉が関連していたことがわかった。（図1参照）看護管理者の経験、幅広い情報収集能力、積極的な学習態度、などによって培われた資質が施設理念の形成に影響を与えており、このことから管理者は自身の資質を向上させるための努力、つまり高齢者ケアについて積極的に学ぼうとする姿勢を持つことが重要であることが示唆された。と同時に、施設側は管理者の学習の機会を保障する必要があると考える。さらに看護管理者は、志を同じくする施設の管理者や、行政職・福祉職・大学教員など他職種との交流を通じて〈介護・福祉についての長期的ビジョン〉を得ていた。したがって管理者自身が所属する施設の枠組みを超えた人的ネットワークを構築する努力を重ねることが重要であることが示唆された。

以上の課題を解決するための取り組みを一つ紹介したい。中村らは、高齢者ケアに携わる介護保険施設などに勤務する看護管理者と看護職者の看護実践能力向上を図ることを目的に、看護職の再教育と、看護管理者育成プ

プログラムの構築・実施、さらに看護管理者教育・支援ネットワークの構築に取り組んでいる。内容は高齢者ケアスキルアップ実地研修、フォローアップ研修、高齢者ケア施設看護管理者研修、看護管理者教育・支援ネットワークの構築のためのワークショップ等であり、本稿で指摘した課題を網羅した画期的な内容である。今後の取り組みとその成果が期待されるところである。

2. 老健施設の看護管理者に求められる能力について

最後に施設ケアの質向上のための改革において大変重要である管理者の能力について少し触れたい。正木らがおこなった老人ケアのエキスパートが保有する実践知識に関する研究によると、老人ケアのエキスパートの実践的知識には、老人の個性性に⁴応じた特別な配慮のあるケア、チームアプローチの中でのエキスパート性の発揮等々があり、エキスパートの多くは看護管理者であった。また看護管理者の能力が十分発揮されている場ではスタッフが意欲的にケアに取り組む姿がみられるという報告もある。老人病院の改革に取り組む看護管理者を対象とした野口らの研究によると、改革の戦略は施設によって様々であるが、看護管理者に求められる能力とは、⁵確固たる人間観、倫理観、看護観、老人観、⁶病院改革、ケア改革に向けての理念・方針、⁷ニーズの把握（社会、地域、患者・家族、職員）、職員との信頼関係の創造（ケアリング能力）、⁸経営者を説得しうる経営感覚、⁹データ算出能力、であったという。今回ユニットケアの導入を行っている施設の看護管理者にインタビューをおこなうなかで、本稿では詳細を割愛したが、ユニットケア導入のプロセスを辿ってみると野口らの結果とほぼ同様の傾向がみられた。施設ケアの質を向上させるには、看護管理者の実践能力や資質を向上させるための努力が不可欠であることは言うまでもない。しかしそれらを看護管理者の自助努力だけに任せるのではなく、先の中村らの取り組みのようなサポートシステムが必要であろう。システムティックな看護管理者サポートシステムの構築が急がれる。

・まとめ

老健施設の看護管理者に聞き取り調査をおこなった結果、看護管理者の高齢者ケアに対する信念に影響する要因は、1) 老いに対する認識、2) 研修や学習の機会、3) 人的ネットワークの所有、4) 介護・福祉についての長期的ビジョン、5) 仕事に対する愛着、であった。

老健施設の看護管理者は高齢者ケアについて積極的に学ぼうとする姿勢が重要であり、同時に管理者の学習の機会を保障する必要性が示唆された。

さらに看護管理者は、志を同じくする施設の管理者や他職種と交流し、これらの人的ネットワークを通じて情報や介護・福祉についての長期的ビジョンを得ていた。このことから、看護管理者は当該施設の枠組みを超えた人的ネットワークを構築する努力をすることが重要であることが示唆された。

・研究の限界

本調査は一部地域の6施設に限定されたものであるため、一般化には限界がある。さらに施設ケアの理念の形成には福祉系管理者が果たす役割も大きい。今後は対象となる職種や施設、地域を増やして検討する必要がある。

謝辞

本研究を実施するにあたりご協力いただきました看護管理者のみなさまに深く感謝いたします。

なお本研究は平成15～16年度科学研究費補助金（基盤研究C）の助成を得て行った研究の一部である。

引用文献

- 1 勝原裕美子；組織とは何か，井部俊子，中西睦子監修；看護管理学学習テキスト2 看護組織論 日本看護協会出版会，2004，p7-8
- 2 野口美和子；平成4年度 大学院重点特別経費（研究科共同研究費）研究成果報告書「老人看護学の大学院教育のための教育内容と研究課題に関する研究」，1993
- 3 中村恵子；厚生労働科学研究費補助金（医療技術評価総合研究事業）平成16年度 総括・分担研究報告書「介護保険施設看護職の教育・研修プログラムの普及拡大並びに看護管理者育成・支援モデルの開発」，2005
- 4 正木治恵；平成7年度～平成8年度文部省科学研究費補助金基盤研究（C）（2）報告書「老人ケアのエキスパートが所有する実践的知識に関する研究」，1996
- 5 近江谷キヌ子；ある老人病院の改革 - 看護管理の実践とその成果 - ，老年看護学4巻1号，1999，P129-136
- 6 野口美和子；平成9年度～平成12年度科学研究費補助金（基盤研究（B）（2））研究成果報告書「老人病院における看護管理モデルの作成」，2001