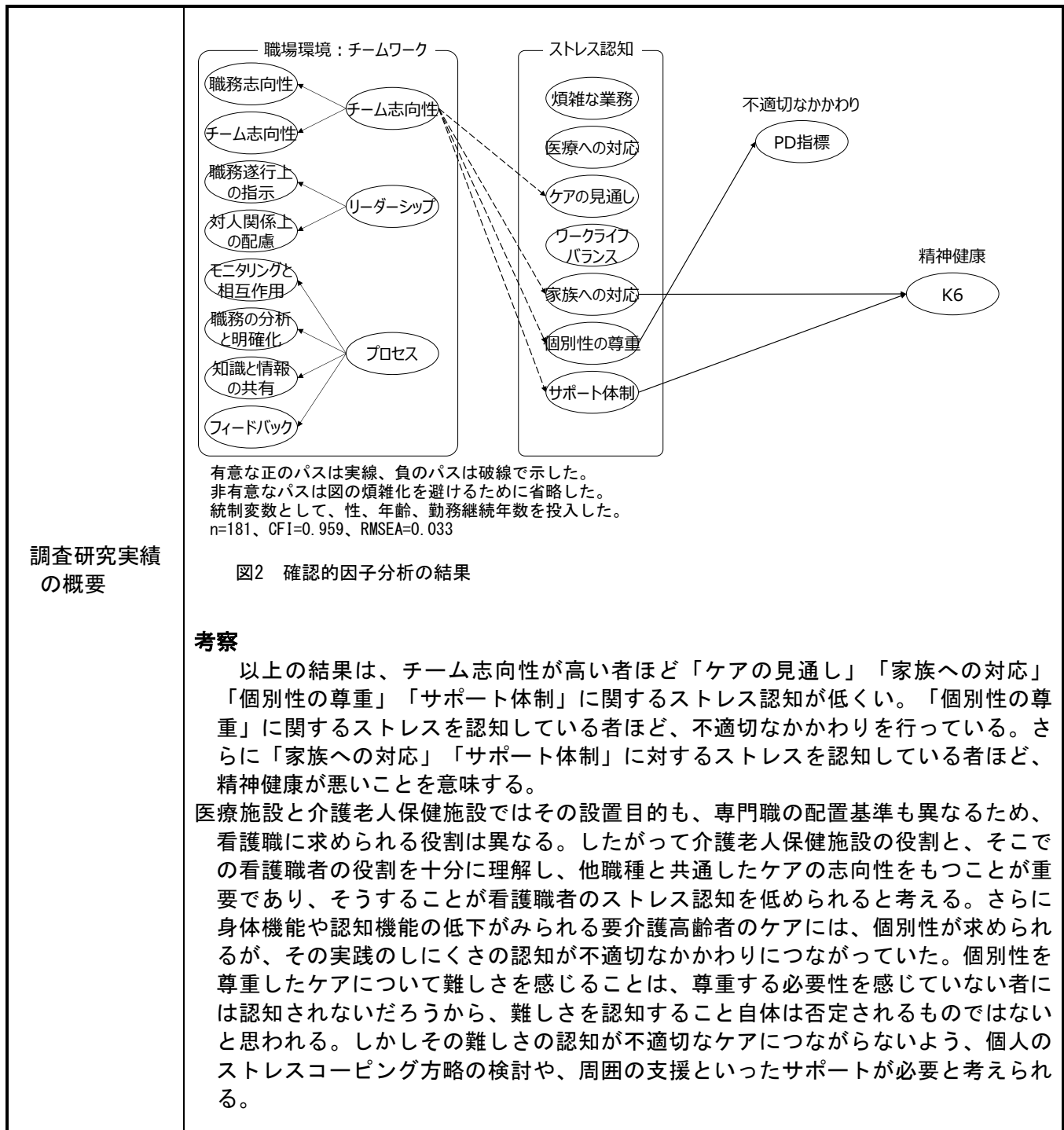


申請者	学科名	看護学科	職名	准教授	氏名	實金栄																								
調査研究課題	養介護高齢者施設における高齢者に対する看護職者の不適切なケアへの関連要因の検討																													
調査研究組織	氏名	所属・職	専門分野	役割分担																										
	代表	實金栄	看護学科准教授	老年看護学	研究統括（研究計画、調査実施・分析、成果発表、論文作成）																									
	分担者	井上かおり	看護学科助教	老年看護学	調査実施、分析、成果発表																									
調査研究実績の概要	<p>目的 本研究は介護老人保健施設の看護職者の職場におけるストレス認知の不適切なかかわりへの関連を検討することを目的にした。具体的には図1の研究モデルを検証した。</p> <p>方法 調査対象はWAMNETに掲載されている介護老人保健施設から無作為に抽出した397施設のうち調査への同意が得られた34施設358人。分析対象は、測定尺度の観測項目すべてが欠損していたものを除く184人。調査項目は基本的属性（性、年齢、勤務年数）、チーム・ワーク（三沢ら、2009）、百瀬ら（2012）の看護職のストレスを参考に開発した職場におけるストレス認知、不適切なかかわりとしてPD指標（木下ら、2013）、精神健康としてK6（古川ら、2003）で構成した。分析は図1の研究モデルのデータへの適合性を構造方程式モデリングによる確認的因子分析で検討した（推定法はWeight Least Squares estimation with Mean and Variance（WLSMV）with missing data）。本研究は当学の倫理審査委員会の承認を得た（523）。</p> <p>結果 対象者の属性を表1に示した。研究モデルの分析結果を図1に示した。チーム・ワークのうちチーム志向性は職場におけるストレス認知の「ケアの見通し」「家族への対応」「個別性の尊重」「サポート体制」に負の関連性が見られた。職場におけるストレス認知のうち「個別性の尊重」はPD指標に正の関連が見られた。加えて「家族への対応」「サポート体制」はK6に正の対応が見られた。</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR A(職場環境) -- 先行要因 --> B(職場におけるストレス認知) B -- ストレス認知 --> C(不適切なかかわり) C -- コーピング --> D(精神健康) B -- ストレス反応 --> D </pre> <p>図1 研究モデル</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <caption>表1 対象者の属性</caption> <thead> <tr> <th>属性</th> <th>人数</th> <th>割合</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="3">性</td> </tr> <tr> <td>女</td> <td>162人</td> <td>88.0%</td> </tr> <tr> <td>男</td> <td>20人</td> <td>10.9%</td> </tr> <tr> <td>無回答</td> <td>2人</td> <td>1.1%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">平均±SD (範囲)</td> </tr> <tr> <td>年齢 n=182</td> <td>48.0±9.0</td> <td>(22-65)歳</td> </tr> <tr> <td>勤務継続年数 n=183</td> <td>29.3±7.0</td> <td>(0.2-29.3)年</td> </tr> </tbody> </table>						属性	人数	割合	性			女	162人	88.0%	男	20人	10.9%	無回答	2人	1.1%	平均±SD (範囲)			年齢 n=182	48.0±9.0	(22-65)歳	勤務継続年数 n=183	29.3±7.0	(0.2-29.3)年
属性	人数	割合																												
性																														
女	162人	88.0%																												
男	20人	10.9%																												
無回答	2人	1.1%																												
平均±SD (範囲)																														
年齢 n=182	48.0±9.0	(22-65)歳																												
勤務継続年数 n=183	29.3±7.0	(0.2-29.3)年																												



調査研究実績
の概要

図2 確認的因子分析の結果

考察

以上の結果は、チーム志向性が高い者ほど「ケアの見通し」「家族への対応」「個別性の尊重」「サポート体制」に関するストレス認知が低い。「個別性の尊重」に関するストレスを認知している者ほど、不適切なかかわりを行っている。さらに「家族への対応」「サポート体制」に対するストレスを認知している者ほど、精神健康が悪いことを意味する。

医療施設と介護老人保健施設ではその設置目的も、専門職の配置基準も異なるため、看護職に求められる役割は異なる。したがって介護老人保健施設の役割と、そこでの看護職者の役割を十分に理解し、他職種と共通したケアの志向性をもつことが重要であり、そうすることが看護職者のストレス認知を低められると考える。さらに身体機能や認知機能の低下がみられる要介護高齢者のケアには、個別性が求められるが、その実践のしにくさの認知が不適切なかかわりにつながっていた。個別性を尊重したケアについて難しさを感じることは、尊重する必要性を感じていない者には認知されないだろうから、難しさを認知すること自体は否定されるものではないと思われる。しかしその難しさの認知が不適切なケアにつながらないよう、個人のストレスコーピング方略の検討や、周囲の支援といったサポートが必要と考えられる。

成果資料目録

- 1) Sakae Mikane, Kaori Inoue: Relationship between cooperative behavior and teamwork of nurses in Japan, 20th East Asian Forum of Nursing Scholars, 2017/3/9-10, PolyU
- 2) 實金栄、井上かおり：介護老人保健施設における不適切なケアの関連要因の検討. 日本老年看護学会第22回学術集会, 2017/6/14-16, 名古屋国際会議場 (発表予定)