

【ポスター発表】

在宅高齢者に対する訪問看護、訪問介護、居宅介護支援の
チーム活動に関する研究(1)
職場環境との関連

香川大学 松井 妙子(3306)

綾部 貴子(梅花大学・3308)、原田 由美子、井上 千津子(京都女子大学・6076、2013)

鳥海 直美(四天王寺大学・4400)、白澤 政和(桜美林大学大学院・769)

キーワード：チームケア、実践度、職場環境

1. 研究目的

日本の在宅高齢者支援はケアマネジメントを用いてチームで支援する体制となっている。在宅高齢者ケアの質向上のために、チーム活動が行える居宅サービス事業所およびケア専門職はどのような特徴を有しているのかを探索的に明らかにすることにした。本研究の目的は、訪問看護、訪問介護、居宅介護支援事業所の三職種によるチーム活動の実践度と彼らの職場環境との関連を明らかにすることである。

2. 研究の視点および方法

調査対象は、K圏の2府4県でwamnetに登録されており、無作為で抽出された訪問看護事業所の看護職、訪問介護事業所のサービス提供責任者、居宅介護支援事業所の介護支援専門員の各500名(計1500名)である。調査方法は、自記式質問紙を郵送で配布し個別に回収した。調査期間は、平成22年10月5日~10月31日であった(有効回収率:52.1%:782名)。調査内容は、調査対象者の「基本属性」12項目、「職場環境(上司・同僚との関係、高齢者・家族との関係、連携に対する余裕、報酬への満足)」13項目、「チーム活動の実践度(以下実践度)」25項目であった。実践度の項目は先行研究や連携ガイドライン作成研究などをもとに作成した。「職場環境」「実践度」の回答選択肢は「とてもそう思う」~「全くそう思わない」、「実践できている」~「実践できていない」の5段階尺度とした。分析方法は、「職場環境」と「実践度」の天井効果・フロアー効果、正規分布を確認後、因子分析(プロマックス回転を伴う主因子法)を行い、因子構造および因子別のCronbachを把握し、尺度の信頼性と妥当性を検討した。次に、実践度で抽出された各因子の項目平均値を従属変数、「職場環境」で抽出された各因子の項目和の平均値以上(高群)、平均値未満(低群)の2群に分類し、これを独立変数とするt検定を実施した。

3. 倫理的配慮

倫理的配慮として、京都女子大学臨床研究倫理審査委員会にて承認を得て実施した。対象者には、研究の趣旨や匿名性の確保、データの管理方法を文書で説明し、調査の趣旨を理解したうえで、研究に協力する意思のあるものだけが個別に返信した。

4. 研究結果

1) 基本属性結果

回答者のうち、女性は 651 人 (83.7%) 男性が 127 人 (16.3%)、年齢は 20 歳代 17 人 (2.2%) 30 歳代 148 人 (19.1%) 40 歳代 300 人 (38.7%) 50 歳代以上 310 人 (40%) 訪問看護事業所の従事者 243 人 (31.1%) サービス提供責任者 256 人 (32.7%) 介護支援専門員 283 人 (36.2%) であった。

2) 実践度と職場環境の信頼性・妥当性

職場環境では、天井効果がみられた 1 項目、因子負荷量が 0.4 以下であった 1 項目を除外して因子分析を行った結果、固有値 1 以上の因子が 4 因子抽出された。第 1 因子を『連携時間の確保(=0.91)』、第 2 因子を『利用者・家族との良好な関係(=0.82)』、第 3 因子を『上司・同僚との良好な関係(=0.72)』、第 4 因子を『報酬への満足感(=0.70)』とした。実践度では、固有値 1 以上の因子が 3 因子抽出され、25 項目の因子負荷量はすべて 0.4 以上であった。第 1 因子を『チーム活動の具体的方法(=0.92)』、第 2 因子を『チームケアの質向上のための行動(=0.93)』、第 3 因子を『チームケアの基盤(=0.86)』とした。以上の結果から実践度および職場環境の尺度は信頼性妥当性があると判断し、間隔尺度として分析を行った。

3) 職場環境と実践度との関連

t 検定の結果、4 つの職場環境因子において、高群と低群との間に有意な差がみられた(表)。情報共有のための連携時間の確保など連携に積極的な職場環境であり、高齢者・家族および上司・同僚と良好な関係がとれていると思っている人ほど実践度が高いという結果であった。連携のための時間があり、上司・同僚と良好な関係であることは、スーパービジョン体制を有している職場環境と推察され、職員がとまどうことなく異なる事業所や他職種とのチーム活動を進めていくことが可能であるので、実践度が高くなったと考える。高齢者や家族と良好な関係が築けていることは、各職種が援助の介入を行いやすく、容易に多量の情報を入手でき、チームメンバーへの情報提供が可能となるので実践度が高くなったと考える。また、報酬への満足感があることは、職務に対して積極的な姿勢を保つことができ、その結果実践度が高くなったと考える。チーム活動を推進するには、連携のための余裕がある職場であり、上司・同僚との相談体制を整えること、同時に、各職種が高齢者や家族との援助関係形成力を高めることが求められる。(本研究は平成 21 年度大阪ガスグループ福祉財団の研究助成を受けて行った。)

表 「仕事環境との関連」結果

仕事環境		第1因子 チーム活動の具体的方法					第2因子 チームケアの質向上のための行					第3因子 チームケアの基盤				
		平均値	SD	有意確率	t 値	自由度	平均値	SD	有意確率	t 値	自由度	平均値	SD	有意確率	t 値	自由度
連携時間の確保	低群	3.56	0.66	***	-6.34	753	3.35	0.71	***	-5.65	750	3.68	0.71	***	-5.36	764
	高群	3.85	0.61				3.64	0.71				3.95	0.66			
利用者・家族との良好な関係	低群	3.57	0.59	***	-10.30	754	3.35	0.66	***	-9.90	750	3.69	0.67	***	-8.50	765
	高群	4.05	0.65				3.87	0.71				4.12	0.66			
上司・同僚との良好な関係	低群	3.55	0.61	***	-8.77	730	3.37	0.70	***	-6.28	727	3.70	0.69	***	-5.92	739
	高群	3.95	0.63				3.70	0.71				4.00	0.67			
報酬への満足感	低群	3.63	0.66	***	-4.11	751	3.43	0.72	**	-3.21	748	3.77	0.70	*	-2.45	762
	高群	3.82	0.63				3.60	0.72				3.89	0.69			

*** : p<.001 , ** : p<.01 , * : p<.05