

200400982A

厚生労働科学研究費補助金

医療技術評価総合研究事業

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

平成16年度 総括・分担研究報告書

主任研究者 中村 恵子

平成17(2005)年 3月

目 次

I. 総括研究報告書

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
中村恵子（青森県立保健大学）

II. 分担研究報告

1. 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの現地
奥野茂代（長野県看護大学）
資料 1～資料 10-②
2. 海外の高齢者ケア提供システムの実態視察と専門家との情報交換
中村恵子（青森県立保健大学）
資料 1
3. 看護職管理者教育・支援ワークショップ開催
勝野とわ子（東京都立保健科学大学）
4. 平成 15 年度に現地研修を行った看護職のフォローアップ研修
小山敦代（青森県立保健大学）
資料 1～2
5. 特別養護老人ホームにおける看護職の先駆的事例集編纂
吹田夕起子（青森県立保健大学）

III. 研修成果の刊行物・別刷

特別養護老人ホームの看護師たち～看護活動事例集～

厚生労働科学研究費補助金（医療技術評価総合研究事業）

総括研究報告書

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

主任研究者 中村 恵子 青森県立保健大学健康科学部長・教授

研究要旨

本研究は平成15年から3年計画にて介護保険施設等の看護職の実践力向上と看護管理者育成プログラムの構築・実施および看護管理者教育・支援ネットワークの構築によって、高齢者ケアに携わる介護保険施設等の看護管理者と看護職者の看護実践能力向上を図り、さらにはネットワーク構築によって横の関係づくりがなされ、情報交換や地域の支援体制づくりの継続性をねらったものである。

研究活動の2年目（平成16年度）は、1年目の研究成果である①看護職再教育プログラム（高齢者ケアスキルアップ実地研修）の構築・実施・評価、②看護管理者育成のための招聘講演・ワークショップ、③看護管理者育成プログラムの開発を基に5つの研究事業を推進した。

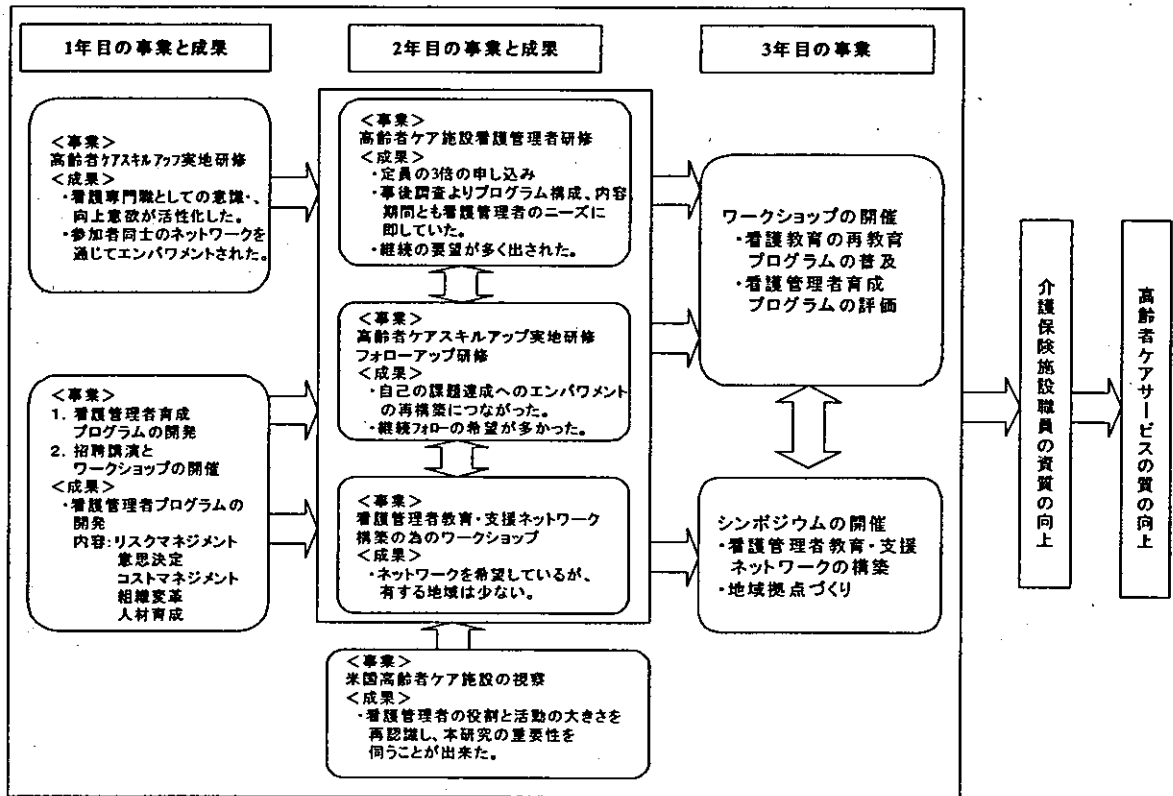
- (1) 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの実施
- (2) 海外の高齢者ケア提供システムの実態視察と専門家との情報交換
- (3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催
- (4) 前年度に実施研修を行なった看護職のフォローアップ研修
- (5) 特別養護老人ホームにおける看護職の先駆的活動事例集の編纂

これらの研究事業は、介護保険施設に限らず高齢者ケアに携わる看護職の自己の課題や展望を見出し前向きな気持ちへと変容させること、看護職と介護職の役割と責任の明確化、職員のエンパワーメントが形成されることが確認された。さらにワークショップでは管理者の孤独な実態が出され看護系の大学が果たす役割や看護管理者のネットワークが必須であることを痛感した。また、フォローアップ研修では、研修1年後の情報交換と研修成果の確認によって研修者はエンパワーメントされた。海外の視察から得られた最も重要なことは、徹底した人材育成によってクオリティの高い施設ケアがなされ、クオリティが低下すれば倒産することは必須であるとのことであった。高齢者ケアは総合的なケアの力量が問われ、中でも看護職は施設長、看護部長、コンサルタントなど多くの重要な任務を担っていた。優れた人材によってのみ施設の継続が得られること（生き延び）が明快に示されていた。看護活動事例集は特別養護老人ホームで活躍する14事例について報告した。

我々が3年計画で取り組んでいる研究事業は、高齢者ケアに携わる看護職の実践レベル、管理者レベルの人材育成であり、厚生労働省がこれからの課題にしている介護サービスの

基盤整備として人材育成に合致したものであるといえる。研究2年目は看護職の実践力向上への研修・実施評価と看護管理者育成セミナーの2つの目的で5研究事業を実施することによって、本プログラムの成果を出すことが出来た。次年度は、プログラム評価・ワークショップ、シンポジウムの開催によって、研究成果を普及・拡大するネットワーク拠点づくりによって、介護保険施設職員の資質向上に寄与できると考える。

図1 本研究の流れ図と2年目の研究事業成果



A. はじめに

平成 12 年度からスタートした介護保険制度は利用者と施設・在宅ケアサービスに携わる者へ多大な変化をもたらした。施設への入所やどのようなサービスを受けるか自由契約になり、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）も選ばれる施設となるべく切磋琢磨することが重点課題になってきた。また、介護保険によって高齢者が利用できるサービスは種類・量ともに増加したが、人材育成が追いついていない現状がある。

高齢者の自立支援・尊厳の保持は介護保険の基本理念であり、今後益々重要視されるばかりか、平成 18 年度からは予防重視の改革が出されようとしている。さらには医療と介護の連携強化が重点課題になるとの改正案が平成 17 年度通常国会に提出予定であると報道されている。

介護保険施設の看護職の看護力不足はしばしば指摘されるところであるが、主任研究者（中村他）らが平成 13 年度・14 年度に実施した全国調査においても、看護実践力・アセスメント力の重要性が指摘されたが、現在の基準人員では研修等にも参加する機会が確保できず、看護職の役割遂行期待に応えられていないことが示唆された。また、看護・介護実践者と管理者に介護サービスの認識の乖離があることも報告した。本研究では看護実践者の再教育によって看護技術の向上と、看護管理者の管理能力の向上をねらったものである。

B. 研究目的

本研究の目的は介護保険施設看護職の看護実践能力が向上する再教育プログラムと

看護管理者育成プログラムの開発・実施・評価・普及ならびに高齢者ケア施設看護管理者ネットワーク構築である。平成 16 年度は 2 年目の研究目的を達成するため 5 つの研究事業に取り組んだ（図 1）。

- (1) 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの実施
- (2) 海外の高齢者ケア提供システムの実態視察と専門家との情報交換
- (3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催
- (4) 前年度に実施研修を修了した看護職のフォローアップ研修
- (5) 特別養護老人ホームにおける看護職の活動事例集の編纂

C. 研究方法

(1) 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの実施

平成 15 年度に検討した管理者育成プログラムに基づいた研修会を開催した。受講希望者は定員の約 2 倍の申し込み者から 93 名（長野 40 名、青森 53 名）を確定した。受講者には事前レポートによって抱えている課題を抽出し、グループワーク構成の参考にした。研修会は連続する 2 日間（20 時間）で、講義とグループワークで構成した。グループワークは研究者が各グループに 1～2 名ファシリテーターとして参加した。事後レポートと、3 ヶ月後レポートによってプログラムの内容を評価した。

(2) 海外の高齢者ケア提供システムの実態視察と専門家との情報交換

平成 15 年度に招聘講演を依頼した看護

管理者が勤める米国の施設の実態視察と情報交換をした。6日間で4施設の視察と情報交換、視察前後のディスカッションを行なった。今回の視察・情報交換は主に人材育成に視点を置いた。GA州全体を統括している責任者の話の後、4施設で施設長・看護部長・教育担当責任者との情報交換を行なった。

(3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催

高齢者ケア施設の看護管理者研修会参加者の内、ワークショップの主旨を説明し賛同が得られた52名を対象にした。ワークショップでは、次年度実施予定の看護管理者ネットワーク構築への方略を探ることが目的であった。施設の看護管理者から話題提供の後、3グループで、各グループには研究者がファシリテーターとして参加した。

(4) 前年度に実施研修を修了した看護職のフォローアップ研修

3地区（青森、長野、東京）にて昨年度実地研修受講者と実習受け入れ施設のプリセプターに参加を呼びかけ、フォローアップ研修を実施した。参加者は27名（84.4%）であった。実地研修1年後のフォローと相互交流、研修プログラムの評価について、質問紙調査およびディスカッションから内容を分析した。

(5) 特別養護老人ホームにおける看護職の活動事例集の編纂

特別養護老人ホームにおいて看護職が担っている活動や先駆的な取り組みを調査し、特別養護老人ホームの看護の重要性をアピ

ールするため事例集を編纂した。調査は7都道府県14施設の協力を得た。

<研究中の倫理的配慮>

研究事業のすべてにおいて、事前に口頭あるいは文書にて各々の研究事業の主旨を説明し、了解や同意を得て実施した。

D. 研究結果の概要

(1) 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの実施

グループワーク、事前レポート、事後レポート、3ヶ月後レポートを課し本プログラム内容と研修会を評価した。研修者からは、自己の課題の明確化、展望を見出すきっかけ、前向きな気持ちへの変容、様々な講義やグループワークによって最近の情報収集やパワーレスの状態あるいは混沌とした気持ちを切り替えるきっかけなどが出された。これらは受講者のエンパワーメント形成だけでなく、他の職員へ波及効果をもたらしている。この様に管理者研修によってエンパワーメントされた看護管理者が存在は、施設長はじめ、職員にとって大きな成果である。

(2) 海外の高齢者ケア提供システムの実態視察と専門家との情報交換

米国の高齢者施設は良いケアサービスがされないと思われ、入居者は得られず、倒産することも稀ではない、とのことである。良いケアサービスのためには、とにかく良い人材を採用し、徹底した研修によってさらに良いケアサービスが出来るよう育成することであると、各施設長と看護部長は異口同音に話された。教育研修は、個人の責任で決

められた研修を受けなければならないが、一方では管理者の責任として、州や会社で決められている研修を勤務内で出来るよう保証することも求められている。質保証の監査は抜き打ちで夜中でも来ると聞き、驚嘆した。ある施設長は「施設の管理者は看護職であるべきで、高齢者の生活の視点に立って環境の調整やより質の高いケアを提供し、他職種間においてリーダーシップを発揮し、施設運営の要になるのが看護職である」と強調されていた。施設は看護職リーダーが牽引していると自負されていた。これらの施設にはナースコンサルタントが居て、管理者をサポートする大きな役割を担っていた。主な役割は①高齢者ケアに関する知識・技術の源(情報源)。②スタッフ、管理者が必要なときそこに居てくれる。③スタッフのケアモデルになっている。④看護部長が予算を組む時など指導してくれる。⑤本社からの指示や教育内容についてスタッフに浸透するよう教育的な活動をする。⑥いつでも施設長や看護部長の代行ができる。

(3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催

参加者の中には地域のネットワークがあり、活用している管理者もいた。業務手順の作成やケアの方法、業務上生じた問題の解決がその主なものであった。看護師のネットワーク形成は研修会が発端であるものが多く、顔の見える関係がある場合と、書面や電話などだけの場合では、聞きやすさ、心強さが異なると応えていた。インターネットの利用は約半数であった。地元の看護系大学との接点がないと答えた施設が6割

もあり、看護系大学と施設の看護職との連携の少なさが明らかになった。

(4) 前年度に実地研修を修了した看護職のフォローアップ研修

「高齢者ケアスキルアップ実地研修」は、研修修了1年後に実施した質問紙調査結果において、「研修での学びを施設で活用している」88.9%、「実地研修は有効」96.3%、「今度も同様の企画を希望する」88.9%と非常に高く、1年経過した後もスキルアップ実地研修の成果を実感していた。フォローアップ研修修了後質問紙調査結果は、「期待する内容であった」87.5%、「業務活動の振り返りができた」93.8%、「自己の課題が明らかになった」100%、「今後フォローアップ研修の継続希望」93.8%と満足感が高かった。ネットワーク構築については、全員が必要性感じていた。

(5) 特別養護老人ホームにおける看護職の活動事例集の編纂

特別養護老人ホームの看護職は看護の専門性を発揮しながら、利用者の健康管理、自立支援、充実した終末期ケアの提供、心のケア、生活環境整備など「利用者の生活と命を看る活動」、転倒・窒息・感染予防などの「安全管理の活動」、介護職の教育・指導、相談など「人材育成の活動」、介護職との協働、各職種の専門性を支える、家族への対応など「ケア・コーディネート活動」などを行い、高齢者ケアの質向上、QOLの向上に寄与していた。

F. まとめ

本研究は、介護保険施設看護職の看護実践力向上と看護管理者育成への取り組み（3年計画の2年目）である。5事業研究を実施し、施設の看護職と介護職の連携はもちろんであるが、看護職が専門職として健康や健康障害をアセスメントする能力、実践能力をもち、利用者の生活に関わることが出来るなら高齢者ケアは向上すると確信する。看護のリーダーを育成するのは他職種への影響力も大きく、高齢者ケアのリーダーは看護職でなければ、と自信をもって発言され背筋が伸びた米国の管理者の姿が眼に焼き付いている。

平成16年度は5つの事業で高齢者ケアに携わる多くの看護職の方と出会った。特別養護老人ホームも医療依存度が高くなったこと、利用者のニーズが多様になったことなどを挙げ、介護保険施設の今後に危惧し、看護職の配置基準を増やすよう行政へ働きかけて欲しいとの声が最も多く出されていた。

研究事業を進める中で、施設の高齢者ケアの標準化が必須になっており、標準化によって、人員基準も変わってくるのではないかと考えている。

分担研究者

小山敦代；青森県立保健大学

奥野茂代；長野県看護大学

勝野とわ子；東京都立保健科学大学

吹田夕起子；青森県立保健大学

太田規子；長野県看護大学

厚生労働科学研究費補助金 医療技術評価総合研究事業
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

分担研究報告書

1. 看護管理者育成プログラムに基づいた セミナーの実施

長野県看護大学

奥野 茂代

太田 則子

看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの実施
—高齢者ケア施設の看護管理者研修会の実施と評価—

分担研究者 奥野 茂代 長野県看護大学教授

太田 規子 長野県看護大学助手

はじめに

本事業は、平成 15 年度から 3 年計画で、①看護職者の再教育プログラム開発・実施、評価、②看護管理者育成ワークショップ・招聘講演、③看護管理者育成プログラム開発・実施・評価、④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。

本稿は、③看護管理者育成プログラム開発・実施・評価に該当する。

本看護管理者育成プログラム開発に取り組む背景には、平成 12 年度から施行された介護保険制度がある。この制度が開始され、介護サービス提供者の質的向上が重要課題として位置づけられているが、なお対策やサービスの量的・質的側面に不十分で未整備な点が多々見受けられている。

新道ら（2001）によれば、介護施設の看護職者は必要な知識・技術の習得手段について約 5 割が「実践経験から」と答え、自分のやり方で課題に対応・対処していること、また看護職者を対象とした教育・研修会は「トピックス的で単発的な内容」で「受講者は、100 人単位と多い」「主に受身的な講義形式」「施設の看護職員数が少なく、また現場が忙しく研修に出られない」といった傾向にあることが報告されている。

したがって介護サービス提供機関の実態に即し、なおかつ介護サービス提供者のニ

ーズにそった教育・訓練プログラム開発の必要性が緊急課題であると確認した。

そこで本事業では、以上の先行研究や今回の受講予定者の抱えている課題を把握した内容を総合的に検討し、研修プログラム開発に取り組んだ。主に考慮したのは、「受講者の抱えている課題をもとに内容を組む」「系統的に内容を組む」「少人数による受講体制とする」「受講者参加型のプログラムとする」「評価とフォローアップの充実をはかる」などである。

研修は、看護管理者実践能力の向上をねらいとし長野、青森の 2 会場で各 2 日間にわたり同じ内容で開催された。受講者は、定員の約 2 倍の応募者から 93 人に絞られ、いずれのプログラムについても高い満足度であった。

ここに看護管理者育成プログラム内容、および評価をまとめた。

文献：

新道幸恵（2001）：平成 13 年度社会福祉・医療事業団助成金事業「高齢者の介護サービス提供者に対する教育・訓練支援モデル開発事業報告書」,p202-203.

1. 看護管理者育成プログラム開発と実施の概要

本研修プログラムは、看護管理者実践能力の向上をねらいとし長野、青森の2会場で各2日間にわたり同じ内容で開催された。その概要は、以下のとおりである。

1) 看護管理者育成プログラム開発の経過

本研究プロジェクトでは、平成15年12月13日(土)に「高齢者ケアのマネジメント—教育講演とワークショップ」を開催した。そのねらいは、看護管理者育成プログラムを開発する示唆を得ることであった。当日の主な内容は、アメリカの高齢者ケア施設の職員にリーダ育成をはじめとしてスタッフの教育において先駆的な研究・活動を行っている Kazuyo K. Sooudi 氏 (BEVERLY ENTERPRISES 国際部長) の招聘講演、Sooudi 氏の教育を実際に受講し高齢者ケア施設で看護管理者として実践活動を行っている吉田和子氏 (パストラル加古川) の講演、および参加者のグループワークであった。当日の講演やグループワークの内容、参加者のアンケート結果などから、高齢者施設ケアにおいて看護職者が多様な悩み、ジレンマを抱えていることが

明らかになった。そして看護管理的な立場で活動していく上で組織開発や業務分掌を推進するリーダシップ、グループマネジメント、コストマネジメント、福祉施設におけるリスクマネジメントや職員教育、倫理的課題とそのアプローチ等に対する教育ニーズの高いことがわかった。

そこで平成15年度には、高齢者ケア施設における看護管理者に求められているマネジメント能力、高齢者ケア提供システムを変革する推進力となる者としての能力を育成することを目的に、高齢者ケア施設の看護管理者に該当する役割を担っている者を対象に研修案を作成した (奥野, 2003)。

本研修プログラムは、さらに受講予定者の参加動機や研修の実現可能性を検討した。

2) 看護管理者育成プログラム実施までの経過

研修会開催までの日程・作業は、図1のような流れで実施した。使用、配布した資料は、インフォメーション (資料1,2)、採用通知 (資料3)、受講予定者のニーズ把握等に使用した事前レポート、Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) (資料4, 5) のとおりである。

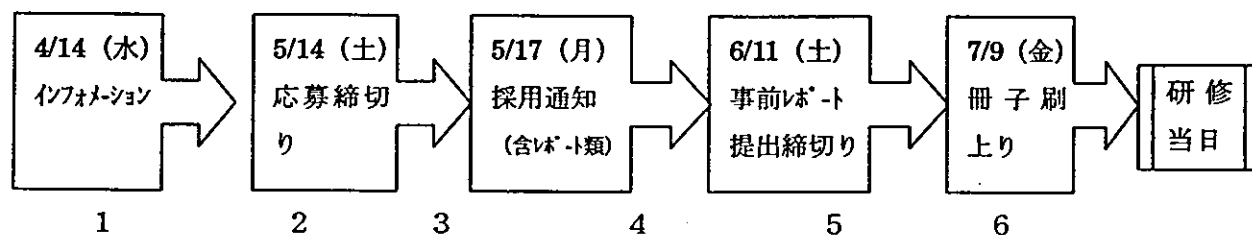


図1. 看護管理者研修会開催までの日程・作業

3) 研修当日のプログラム

研修スケジュールは、以下のとおりである。当日受講者への配布資料は、資料6のとおりである。また講師、グループワーク

のファシリテータは、受講生の参加動機や抱えている課題を理解するために事前レポートを共有し、研修に臨んだ。

(1) 期日と会場

長野会場	平成16年7月16日(金)～17日(土)
	ウェルシティーNAGANO : 長野県長野市七瀬中町 276-6 TEL : 026-227-3336
青森会場	平成16年8月27日(金)～28日(土)
	青森県教育会館 : 青森市橋本 1-2-25 TEL : 017-777-3121

(2) 研修の目的・目標

目的：高齢者ケア施設における看護管理者に求められているマネジメント能力、
高齢者ケア提供システムを変革する推進力となる者としての能力を育成する。
目標：1. 福祉施設における看護の役割と専門性を発揮するために、マネジメント能力の向上を図る。
2. ケア提供システム変革推進者としてのリーダーシップ能力の向上を図る。
3. 教育実践能力の向上を図る。

(3) 日程と内容 全課程20時間

日程	長野会場：7月16日(金) 青森会場：8月27日(金)	長野会場：7月17日(土) 青森会場：8月28日(土)
9:00 ～ 10:30	開講式 グループワーク① (奥野茂代 長野県看護大学他)	セッション6: 組織変革と看護職者のリーダーシップ (永池京子 浦添総合病院)
10:40 ～ 12:10	セッション1: リスクマネジメント (中村恵子 青森県立保健大学)	セッション7: 組織変革と看護職者のリーダーシップ (永池京子 浦添総合病院)

日程	長野会場：7月16日（金） 青森会場：8月27日（金）	長野会場：7月17日（土） 青森会場：8月28日（土）
13:00 ～ 14:30	セッション2：高齢者ケア施設における ジレンマと意志決定 (Y・Sリハビリツ 青森県立保健大学)	セッション8：職員教育 (矢部弘子 聖隷クリスファー大学)
14:40 ～ 16:10	セッション3： 高齢者ケア施設における看護管理 ーコストマネジメントと質の管理 (桃田寿津代 横浜総合病院)	セッション9：グループワーク④ (奥野茂代 長野県看護大学他)
16:20 ～ 17:50	セッション4：グループワーク② (奥野茂代 長野県看護大学他)	閉講式 *17:00 解散
18:30 ～ 20:30	セッション5：グループワーク③ (奥野茂代 長野県看護大学他)	

4) 研修後の評価

研修後の評価は、開催側にとって研修会の効果、妥当性を検討するため、また受講生にとって自己の行動の振り返りと課題の明確化をねらって、以下のアンケート、レポートにより行われた。これらの結果については、次章に述べる。

(1) 研修会終了直後のアンケート、事後レポート

研修会終了直後のアンケートは、研修会の効果、妥当性を検討するため2日間の研修終了直後に受講生に配布、無記名により回答を得て、その場で回収した(資料7)。質問内容は、各セッションについての「役

立ち感」、グループワークをとおして自己の課題の明確化、および自己の展望を見出すことができたか、今後さらに必要な研修内容などである。

事後レポートは、研修終了直後に配布し2週間留め置き、記名で回答を得、郵送で回収した(資料8)。内容は、「研修を終えて自分の行動を振り返ることができたか」「事前レポートの課題に今後どう行動していくか」などである。事後レポートは、研修を終えて職場に戻ってから研修内容と現実を検討しながら、今後の自分の姿勢や行動を明確化する上で重要と考えた。

(2)研修会終了3ヶ月後のアンケート、リーダーシップ行動に関する調査

研修会終了3ヶ月後のアンケートは、研修終了3ヶ月後に配布し2週間留め置き、記名で回答を得、郵送で回収した(資料9)。内容は、「研修を終えて実際に取り組んだこと」「変化した(しなかった)場合の理由」「職場の周囲の反応はどうか」などである。このレポートは、研修を終えて職場に戻ってから3ヶ月を経過し研修で学んだことを実践する上での課題や、今後の自分の姿勢や行動を明確化する上で重要と考えた。

リーダーシップ行動に関する調査は、研修会開催前に実施した調査と同じ

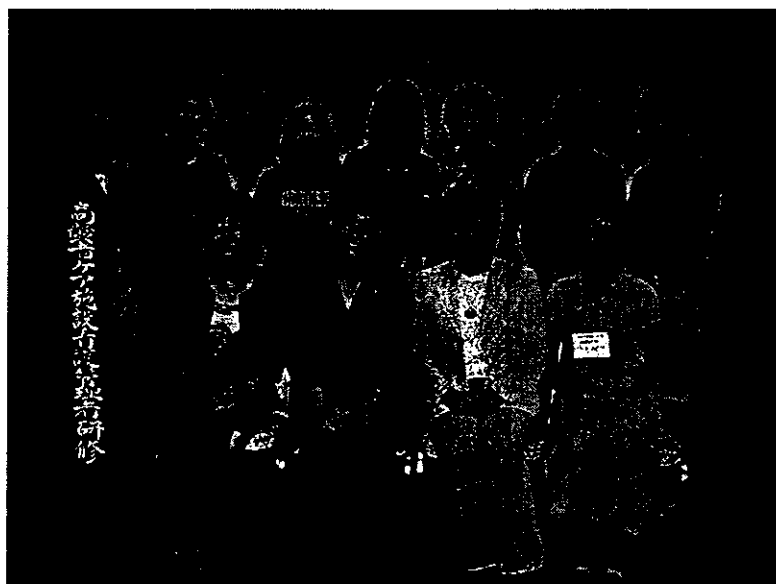
Multifactor Leadership Questionnaire

(MLQ)である(資料10)。対象者は、研修

会開催前と同じ受講者で、協力の意思を表明された者とその職場の同僚である。内容は、「7.研修前後における研修者のリーダーシップ行動変化に関する調査結果」を参照されたい。

文献:

奥野茂代(2004):看護管理者育成プログラムの開発,(中村恵子代表:介護保険施設看護職者の教育・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/厚生労働科学費補助金(医療技術評価総合研究事業)平成15年度総括・分担研究報告書), p51-54.



2. 研修参加者の背景

研修開催に先立ち、研修会の案内を平成16年5月に行った。研修会参加への募集対象は、高齢者ケア施設に勤務する看護職者で募集人数90名、長野県、青森県の周辺地域を中心に研修会の案内を郵送した。研修会への参加希望は募集人数の約2倍の応募があった。研修に参加していただく選択基

準は、先着順ではあるが、1施設1名であること、高齢者ケア施設に従事している看護管理者であること、ケアマネージャー取得者であることを優先した。これらを考慮した結果、長野会場40名、青森会場53名の看護管理者を決定した。その研修参加者の背景は、表1の通りである。

表1. 研修参加者の背景

		n=93	
		n	(%)
年齢 平均47.3歳(SD7.8)	30歳～39歳	15	(16.1)
	40歳～49歳	40	(43.0)
	50歳～59歳	32	(34.4)
	60歳以上	6	(6.5)
性別	女性	93	(100.0)
	男性	0	
職位	副施設長 兼 看護師長	2	(2.2)
	看護部長 又は、師長	43	(46.2)
	看護係長 又は、主任	30	(32.3)
	その他 (代行, 役職なし)	16	(17.3)
	無回答	2	(2.2)
資格	准看護師 (ケアマネージャー取得者)	11 (2)	(11.8)
	看護師 (ケアマネージャー取得者)	80 (42)	(86.0)
	無回答	2	(2.2)
その施設での経験年数 平均6.3年(SD5.7)	1年未満	4	(4.3)
	1年以上5年未満	37	(39.8)
	5年以上10年未満	34	(36.6)
	10年以上10年未満	13	(13.9)
	20年以上	4	(4.3)
	無回答	1	(1.1)
施設	介護老人福祉施設	42	(45.1)
	介護老人保健施設	49	(52.7)
	その他	2	(2.2)

3. 研修前の質問紙調査の結果

1) 対象と方法

対象は看護管理者研修の参加予定者 93 名（長野会場 40 名，青森会場 53 名）。方法は質問紙調査で内容は現在の施設で改革したいことの有無，またその内容を問う自由記述等から構成し，記名で回答を得た（資料 4）。調査期間は平成 16 年 5 月 17 日～6 月 11 日，配布と回収は郵送法とした。倫理的配慮は文章にて調査の趣旨を説明し，本人の同意を得た。

2) 回収状況と対象者の属性

配布数 93，回収数 93（100%）であった。対象者の属性は，表 1. を参照。

3) 改革したい内容

改革したいことの有無を「はい・いいえ」で回答を求めた結果，「はい」が 90 名，「いいえ」が 3 名だった。

(1) 「いいえ」の回答者の記述内容

- ・ 限られた少人数の中で毎日の勤務をこなすことで精一杯の状況であるので，改革まで意識が及ばない
- ・ 組織としては上手く機能している
- ・ 特に理由なし

(2) 「はい」の回答者の記述内容

82 名の記述回答からその内容を抽出し，類似性に基づいて分類整理した結果，「業務システム」「他職種との連携」「職員教育方法」「職員の専門性意識」「ケアの方法」「看護管理者の役割機能」の 6 項目に分類できた。以下に各々回答をまとめた。斜字体は，回答の例である。

①「業務システム」

業務の効率化や情報の共有化を目指した記録のあり方，リスクマネジメントの観点

から業務内容の整理，体制として集団単位からユニット単位への移行や機能別から受け持ち制への移行などであった。

- ・ 視点の統一を図るため，また，連携と連絡をスムーズにするために記録方法を見直した
- ・ 電子カルテの導入による仕事の効率化
- ・ 事故報告書やヒヤリハットを有効に活かして業務内容を整理した
- ・ 業務の形態を変えていきたい。機能別から受け持ち制にしてユニットケアに切り替えたい

②「他職種との連携」

主に看護職者と介護職者との連携が挙げられており，高齢者ケアの視点統一や横並びの協働関係などであった。

- ・ 看護の仕事と介護の仕事の線引きをしているわけではないが，看護師が看護業務中心に動いてしまったり，また介護士から看護業務を理解してもらえなかったりして連携が上手くはかれていないので改革したい
- ・ 相談員，介護スタッフとの連携がうまくいかない。また指示が継続されないので連携について検討したい
- ・ 看護・介護職の縦割り業務をなくしたい

③「職員教育方法」

基礎教育卒業後の系統的な継続教育のあり方などであった。

- ・ 介護員の技術や知識などのレベルを向上させたい

- ・ 職員の個人的レベル、意識については違いがあるので、プリセプター制を導入して職員教育をしたい
- ・ 中堅クラスの職員のリーダーシップや指導力が不足していると感じるので中堅職員の教育が必要である
- ・ 教育体制を充実させて、良い人材を育てたい
- ・ 援助に関して、その方法を改善したい。利用者主体のケアが行われていない
- ・ 経管栄養から経口摂取へ取り組んでいきたい
- ・ ターミナルケアについて、利用者の中には、施設で死ぬことを希望する方もいる。介護職者もターミナル期の高齢者を看れるようにしたい
- ・ 食事、入浴、排泄などその人のペースに合わせずに、流れ作業のように片付けている。もっと利用者主体のケアをしたい

④「職員の専門性意識」

職員が業務を遂行するにあたりマニュアル順守にとどまっている傾向にあることから、職員が責任・意欲・向上心を持ち、専門性を自覚した態度で高齢者ケアに臨んで欲しいという内容であった。

- ・ 各職種が、それぞれの専門性を発揮し、向上心を持って働ける職場作り
- ・ 各職種が、それぞれのプライドをもち専門職としての自立した職員になってほしい
- ・ 研修会や会議など、積極性や主体性のある姿勢で臨んで欲しい
- ・ 各職員がこれまでの固定観念にとらわれずに、創造性を豊かにしたい
- ・ 仕事に対して馴れ合いを払拭したい
- ・ 職員のやる気や遣り甲斐が生まれるような改革したい
- ・ 職員一人一人がやる気を出す姿勢を作りたい

⑤「ケアの方法」

具体的な方法として排泄や食事介助のあり方、ターミナルケアのあり方、また利用者主体のケアのあり方であった。

⑥「看護管理者の役割機能」

介護職者の医療行為制限や看護職者の過剰労働についての課題、また管理者として役割課題を見出したいなどであった。

- ・ 看護師が不在となる夜間では、夜間の睡眠剤の配薬や吸引などの介護員の医療行為や範囲の問題があり、検討したい
- ・ 夜間の緊急時は、看護師に連絡が入り随時対応している状況がある。看護職者の過剰労働についてなんとかならないのか検討したい
- ・ 医療依存度の高い利用者や、高齢により疾患をいくつも抱えている利用者が増えて、利用者の様相が変化しているのに、制度上で看護師の人数が増えないのは疑問である

以上の6項目は、調査対象者のほとんどが重複して記述していた。またこれらの項目は、新道ら(2001)が以前から指摘していた内容であり、介護保険施設に従事する

看護管理者を対象とした研修や継続的な教育がまだまだ充分でないことが分かった。医療依存度が高いなど多種多様なニーズを持つ利用者を主体としたケアが求められている現在、看護管理者がそれを実践できる人材を育てること、ケアシステムを革新する推進力・行動力を身に付けられるなど研修の方向性が示唆された。

4) 研修参加の動機について

研修参加の動機という自由記述の質問項目に関して、90人の回答を得た。自由記述の内容からキーワードを抽出し、「自己啓発のため」、「悩んでいたから、不安だったから」、「他施設の情報収集のため」、「参加したことがないから」、「必要性を感じていたから」、「上司のすすめ」、「ケアの向上に活かしたいから」、「その他」の8つ項目に分類できた(表2)。

研修動機(表2)は自由記述だったため、理由として一人で幾つかの項目が挙げられた。3項目を理由に挙げたのは2人、2項目を理由に挙げたのが19人、1項目を理由に挙げたのは69人であった。

動機の理由として一番多かったのは「自己啓発のため」の54.4%で、リーダーシップを学びたい、管理者として視野を広げたい、研修内容に興味があるといった内容であった。二番目は「悩んでいたから、不安

だったから」の21.1%で、管理業務のやり方に不安だった、人間(他職種)関係について悩んでいたなどの心理的な内容であった。三番目は「上司のすすめ」で、10%、四番目には「参加したことないから」の6.6%で、今までにチャンスがなかった、施設の管理者の研修がなかったといったものであった。また同率で「ケアの向上に活用」が6.6%で、スタッフ教育や施設の見直しについて活かしたいとのことであった。「必要性を感じていた」のは3.3%で、五番目であった。

以上について、現在の施設の経験年数をグループ化し、5年未満、5年以上～10年未満、10年以上～15年未満、15年以上～20年未満、20年以上の5つのグループにわけた項目と、動機の項目をSPSS 12.0 J for windowsによりクロス集計を行ったが、有意差は見られなかった。また、経験年数のグループ別に動機の項目の割合を比較したが、こちらも明らかな有意差は見られなかった。

これらのことから、今回の研修参加の動機として悩みの解決や自己の向上を目的としているものが多く、経験年数により動機の差異がなかったため、管理者として共通の動機を持っていたといえる。

表2：研修動機

n=90 *重複回答

項目	度数	割合
自己啓発	49	54.4%
悩んでいた、不安だった	19	21.1%
他施設の情報収集	14	15.5%
上司のすすめ	9	10%
参加したことがない	6	6.6%
ケアの向上に活用	6	6.6%
必要性を感じていた	3	3.3%
その他	7	7.7%

5) まとめ

以上の結果を踏まえ、研修プログラムおよびそのサポートのあり方を検討した。研修プログラムは、調査で明らかになった内容を取り入れた講義を組み、また受身の講義だけでなくグループワークを取り入れることにした。講義を担当する講師には、調査した結果を事前に郵送して参加者の教育ニーズを把握してもらった。さらにこの研修を充実させるために、グルーピングは、経験年齢による研修参加の動機に差異が見られなかったため、経験年齢別ではなく変革したい内容別にグループメンバーを考慮した。また、グループワークでは、話し合いがスムーズに進行するように、各グループに1名から2名のファシリテーターを配置した。ファシリテーターには、研修参加者の改革したい内容をまとめた資料を事前

に配布してその内容を把握したうえで、グループワークのファシリテーターに臨んでもらった。

4. 研修後の質問紙調査の結果

1) 研修直後の質問紙調査

- ① 対象と方法：対象者は、研修に参加した91名（研修参加予定者93名、うち欠席者2名）。方法は質問紙調査で研修内容に関することを問う4段階評定と自由記述（資料7）。質問紙は研修終了直後に研修者に質問紙を配布し、記入後、無記名としその場で回収した。
- ② 回収状況：配布数91、回収数91（回収率100%）であった
- ③ 講義内容に関する役立ち感を4段階で質問した結果（表3）

表 3. 講義内容に関する役立ち感

	n	(%)
問1 リスクマネジメント		
とても役立った	60	(65.9)
役立った	29	(31.9)
あまり役立たなかった	1	(1.1)
全く役立たなかった	0	0.0
無回答	1	(1.1)
問2 高齢者ケア施設におけるジレンマと意思決定		
とても役立った	44	(48.4)
役立った	44	(48.4)
あまり役立たなかった	2	(2.2)
全く役立たなかった	0	0.0
無回答	1	(1.1)
問3 高齢者ケア施設における看護管理—コストマネジメントと質の管理—		
とても役立った	50	(54.9)
役立った	36	(39.6)
あまり役立たなかった	1	(1.1)
全く役立たなかった	0	0.0
無回答	4	(4.4)
問4 組織変革と看護管理者のリーダーシップ		
とても役立った	64	(70.3)
役立った	25	(27.8)
あまり役立たなかった	1	(1.1)
全く役立たなかった	0	0.0
無回答	1	(1.1)
問5 職員教育		
とても役立った	38	(41.8)
役立った	43	(47.3)
あまり役立たなかった	5	(5.5)
全く役立たなかった	0	0.0
無回答	5	(5.5)

各講義に関する役立ち感を「とても役立った」、「役立った」、「あまり役立たなかった」、「全く役立たなかった」の4段階で評価してもらった結果、約9割の研修者が全ての講義において「とても役立った、役立った」と評価していた。各講義における意見や感想の部分では、「分かり易い講義内容だった」、「管理の基礎を学んだ」、「利用者の権利や生き方をどう守るか考えさせられた」、「管理者としてのコスト意識を再認識させられた」、「リーダーシップや協働のあり方について理解できた」、「成人教育の特徴に納得できた」などが記述されていた。これらの結果から、講義内容が、研修参加

者のニーズを満たすものであったと考えられる。新道ら(2001)の先行研究で「高齢者ケア施設で働く看護管理者は、看護管理に関する内容を習得する機会のないまま、現場で多くのジレンマを抱えながら実践経験から学んでいる」と報告しているように、現場の看護管理者は管理者の役割や機能とは何か、スタッフ教育とは何か、ということに頭を悩ませていた。今回の研修で専門的な講義を受けて、研修参加者は日頃のジレンマを一つ一つ整理したり、問題解決への糸口を見出せたりしたのではないかと考えられる。