ター、研究者で構成した。研修前・後の質問紙調査、研修中の発言内容からも「病院・老健・特養と所属の異なる看護師間で情報交換が出来たこと」を参加の成果としていた。その一例として、互いに必要とする利用者（患者）情報に乖離があり、それらを互いに確認しあうことに躊躇していることがわかり、「問い合わせること」に躊躇する必要がないという見解が参加者の中でコンセンサスを得た。これは研修参加者を研修修了者に限定せず、施設側プリセプターと場を共有した成果である。

研修方法については、主に一年間の業務活動を振り返り、更なる課題の明確化を目的に全体討議と研修施設別討議で行った。研修修了後質問紙調査からみると、「今後の自己の課題が明らかになった」と全員が回答していることは、業務活動の振り返りを自分の言葉で表現し意見交換する過程で課題が明らかになってきたと考えられる。また、他の施設看護師やプリセプターからの情報・意見・助言を得たことで課題達成のための具体的な方策を見出せていた。具体的な方策を見出すことによって、施設の中でのリーダーシップの発揮につながると考える。これらからグループワークや討議を主としたフォローアップ研修の方法は妥当であったといえる。

しかし、事後質問紙調査において、「希望する研修方法」として、施設実地研修や事例検討を希望する意見もあったことから、フォローアップ研修方法については今後検討の余地がある。

3）研修修了者のエンパワーメントについて

実地研修修了後１年間の業務活動の振り返り、フォローアップ研修での情報交換、意見交換のプロセスを通して、自己の課題の明確化や施設での活動実践への意欲、自信の再獲得、課題の再認識、及び研修修了後の満足感からエンパワーメントの上昇が伺えた。エンパワーメントの持続と発展のためにはネットワークの構築や研究会、研修会などの継続が今後の課題である。

しかし、高齢者ケア施設看護師は施設での配置人数が限られていること、日々の多忙な業務活動に追われ研修に出る機会を得にくいこと、高齢者ケア施設の看護師を対象とした研修が少ないこと等から、研修によるスキルアップを渇望しながらもその機会を得にくい現状にあり、高齢者ケア施設看護職エンパワーメントの維持・向上に向けての課題である。

**３．高齢者ケア施設看護師のネットワーク構築について**

高齢者ケア施設看護師のネットワークは、回答者全員が「情報交換の場」として必要とし、研修会などがその機会・きっかけと考えていた。しかし、事前調査において、「研修修了後、研修施設看護師と連絡をとりあることがある」と回答したものは22.2％であった。フォローアップ研修修了後には、「介護保健施設看護職の情報交換の場やネットワークの具体的な取組み方法が明らかになったか」が50.0％であった。実際、研修会の場などで自然発生的にネットワークが萌芽することが難しい状況にあるが、当事者達が必要性を認識していることからネットワークの核（軸）となる第３者が介在することにより構築可能ではないか

と考える。ネットワーク構築の方策として、「IT の活用」が多く上げられた。IT を活用したネットワークは1つの手法として有効であると考えるが、フォローアップ研修・事後アンケートの「他の研修者から触発された」「自分だけが悩んでいるのではない」等の意見が寄せられたことから、相手の見える・双方向性のあるネットワークを研修者は求めていると考える。ネットワークの構築の具体的方略については次年度の課題である。

**まとめ**

「フォローアップ研修」における意見交換、及び研修前・後の質問紙調査結果から、「高齢者ケアスキルアップ実地研修プログラム」が介護保険施設看護師の資質の向上に寄与するプログラムであること、エンパワーメントにつながることが確認できた。ネットワークの具体的方略については、実地研修の普及・拡大とともに次年度の課題である。

## F．引用・参考文献


1）中村惠子：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 15 年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 15 年度　総括・分担研究報告書、9-42、2004.3

2）日本看護系大学協議会、新道幸恵：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：9-73、平成 14 年度社会福祉・医療事業団助成金（長寿社会福祉基金「一般分」助成事業）、2003.3


## G．研究協力者


坂本　祐子（青森県立保健大学）
千葉　真弓（長野県看護大学）
村松　由紀（長野県看護大学）
浅野久美子（長野県看護大学）
曽根千賀子（長野県看護大学）
横井　郁子（東京都立保健科学大学）
辻　　容子（東京都立保健科学大学）
出貝　裕子（東京都立保健科学大学大学院）
中山美由紀（東京都立保健科学大学）

資料1

# 高齢者ケアスキルアップ実地研修　フォローアップ研修要項

## はじめに

昨年，私共は，高齢者ケアの質向上を目指し，厚生労働科学研究費補助金の助成を受けて高齢者ケアの中心的役割を担う介護保険施設看護職のケア実践力の向上を目的とした３日間の「高齢者ケアスキルアップ実地研修」を全国３都県において開催いたしました。

介護保険施設看護職は，限られた定員数の中，日々の業務に加え後輩や他職種の教育・指導など，研修で習得した技術や知識の普及・実践に奔走されているかと存じます。しかし，介護保険施設看護職を対象とした研修の機会が少なく，施設を越えた交流・情報交換の機会は非常に限られたものであり，他施設の先駆的活動や創意工夫などの見聞は難しい状況にあります。

そこで，今回，「高齢者ケアスキルアップ実地研修」修了後の自己の業務活動を振り返りともに，研修者相互の交流を目的としたフォローアップ研修を開催することになりました。

## ねらい

高齢者ケアスキルアップ実地研修修了後の１年間の業務活動を振り返り，今後の自己の課題を明らかにする。

## 研修目標

1．研修修了後の１年間の業務活動・取り組みを振り返る。
2．業務活動を困難にしているもの（障壁）は何かを明らかにする。
3．研修者の情報交換を図る。
4．研修者のネットワーク構築する。

## 参加対象

1．高齢者ケアスキルアップ実地研修　研修者
2．高齢者ケアスキルアップ実地研修　研修施設の看護管理者・プリセプター　各施設から２名

## 研修内容

1．研修終了後の１年間の業務活動の振り返り
2．研修者の及び研修施設側との情報交換
3．ネットワークの構築の必要性と方法について意見交換

## 研修期日および開催場所

1．期日　　平成１６年１１月１３日（土）１３時００分～１６時３０分
2．場所　　青森県立保健大学　教育研究Ａ棟　学科研究室（４Ｆ）
　　青森市浜館間瀬５８－１（　最終頁参照　）

## その他

※　同封の「フォローアップ研修事前アンケート」を１０月３０日までにご返信下さい。

※　フォローアップ研修のご意見・アンケート調査を，厚生労働科学研究費補助金（医療技術評価総合研究事業）のデータとして用いることにご了解頂きますようお願いいたします。
尚，ご発言やアンケートは個人や施設が特定されないよう配慮いたします。

＜アンケート宛名＞〒030-8505　青森市浜館間瀬 58-1
青森県立保健大学健康科学部看護学科
坂本　祐子　TEL：017-765-2058　FAX：017-765-2059

## 主催者

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」
研究代表者　中村　惠子（青森県立保健大学）

# フォローアップ研修　事前アンケート

お名前（　　）

高齢者ケアスキルアップ実地研修修了後から現在までを振り返り，以下の質問に対してあなたの考えに最も当てはまる番号を〇で囲んでください。また，具体例やその理由（原因）を記入下さい。

**問１．昨年の研修での学びを現在施設で活用（実践）していますか。**

１．はい　　２．いいえ

（　　）

**問２．研修修了時に明らかになった自己課題について，何か取り組みを行っていますか。**

１．はい　　２．いいえ

（　　）

**問３．研修修了から１年を経過して，研修は有効だったと思いますか。**

１．はい　　２．いいえ

（　　）

裏面もご記入ください。

問４．研修修了後，研修生や研修施設看護師と連絡を取り合うことがありましたか？

１．はい　　２．いいえ

「１．はい」答えた方にお聞きします。どのような目的でですか。

１．個人的　　２．業務関連

問５．介護保険施設看護職の情報交換の場やネットワークが必要だと思いますか。

１．はい　　２．いいえ

どのような方法が良いと思いますか。

何故そう思いますか。

問６．今年度は「高齢者ケアスキルアップ実地研修」を企画していませんが，今後このような企画を希望しますか。

１．はい　　２．いいえ

それは何故ですか。

ご協力ありがとうございました。ご記入もれがないかご確認ください。

# フォローアップ研修　事後アンケート

お名前（　　）

高齢者ケアスキルアップ実地研修修了１年後の「フォローアップ研修」を終え，以下の質問に対してあなたの考えに最も当てはまる番号を○で囲んでください。また，具体例やその理由（原因）をご記入下さい。

**問１．フォローアップ研修は，あなたが期待する内容でしたか。**

１．はい　　２．いいえ

（　　）

**問２．この研修を修了し，１年間の業務活動の振り返りができましたか。**

１．はい　　２．いいえ

（　　）

**問３．今後の自己の課題が明らかになりましたか。**

１．はい　　２．いいえ

（　　）

**裏面にお進みください。**

問４．介護保険施設看護職の情報交換の場やネットワークの具体的な取り組みの方法が　明らかになりましたか。

１．はい　　２．いいえ

（　　）

問５．今後，フォローアップ研修の継続を希望しますか。

１．はい　　２．いいえ

**「はい」とお答えした方にお聞きします。**

問 4-1-1．どのような方法が妥当だと思いますか。
（○はいくつでもかまいません。）

１．講義形式
２．グループワーク
３．施設実地研修
４．その他（　　）

問 4-1-2．開催の間隔は

１．半年に１回
２．１年に１回
３．その他（　　）

問 4-1-3．希望内容は

（　　）

問 4-1-3．それは何故ですか。

（　　）

**「いいえ」とお答えした方にお聞きします。**

問 4-2-1．それは何故ですか。

**ご協力ありがとうございました。ご記入もれがないかご確認ください。**

資料２

# 高齢者ケアスキルアップ実地研修フォローアップ研修

# 青　森　地　区

## Ⅰ．研修プログラム

### １．研修対象者

平成１５年度高齢者ケアスキルアップ実地研修に参加した介護保険施設看護師１１名と研修医療施設のプリセプター各２名の計１５名。

### ２．開催日時

日時：平成１６年１１月１３日（土）13：00～16：30

場所：青森県立保健大学（会議室）

### ３．タイムスケジュールと研修内容

| | |
|---|---|
| 13：00～13：05 | 開会（青森県立保健大学　中村惠子） |
| 13：05～13：30 | 自己紹介 |
| 13：30～14：45 | 全体討議①：研修修了後１年間の業務活動の振り返り |
| 14：45～15：15 | グループディスカッション：研修者及び研修施設側との意見交換 |
| 15：15～15：30 | 休憩 |
| 15：30～16：15 | 全体討議②：ネットワーク構築の必要性と方向について意見交換 |
| 16：15～16：30 | 自己の課題の発表 |
| 16：30～ | 閉会（青森県立保健大学　中村惠子） |

## Ⅱ．研修者のレディネス（事前アンケートより）

### １．事前アンケートの結果

研修生１１名中，フォローアップ研修参加を希望した９名に事前アンケートを配布し，全員から回答を得た（表Ⅰ-１）。参加を希望しなかった２名のうち１名は所属施設を退職していた。

「研修での学びの活用」は，１年を経過した現在も９名全員が活用していると回答し，ケアの実践としては“口腔ケア”“感染症対策”が多く，教育的な実践としては“勉強会の企画・運営”が多く述べられていた（表Ⅰ-２）。研修を受け自分達の知識・技術を再確認し，エンパワーメントが１年を経過しても持続していることが推測された。

「自己の課題に対する取り組み」は，４名が“自己の内面を磨く”，“人・組織に働きかける”など行っていた。「いいえ」と回答した５名は，“取り組んでいるが自分の目標に到達していない”などが回答の理由であった。「いいえ」と回答した研修生の理由から，概ね研修生全員が自己の課題に継続的に取り組んでいることが伺われた（表Ⅰ-３）。

「研修の有効性」は，８名が有効と回答し，その理由とし“専門性の自覚”，“自信の獲得”，“実践力の向上”などをあげていた（表Ⅰ-４）。「学びの活用」「自己の課題に対する取り組み」の結果と総合的に評価しても，本研修プログラムは有効であったと言える。

「情報交換・ネットワークの構築」は全員が必要としているが，「研修修了後の研修生・研修施設看護職の情報交換」を行ったと回答した研修生は３名だけであった。情報交換・ネットワークの構築の手法として“研修会”の回答が多かったが，“研修会がそのような場であってほしい”と願いながら，実際は活用されていない現状にあった（表Ⅰ-５）。このような場で研修生が自然発生的にネットワークを構築することは難しく，基幹となる人・組織が必要ではないかと考える。

「ケアスキルアップ実地研修の希望」は，“自己の振り返り”，“最新医療情報の入手”，“情報交換の場”などの理由から９名全員が企画を希望していた（表Ⅰ-６）。希望する理由が本プログラムの主旨と概ね一致することからも，本プログラムの有効性が示された。

表Ⅰ-１　アンケート結果の概要

| 質問内容 | はい | いいえ | その他 |
|---|---|---|---|
| 昨年の研修での学びを現在施設で活用していますか。 | 9 | 0 | － |
| 研修修了時に明らかになった自己の課題について何か取り組みを行っていますか。 | 4 | 5 | － |
| 研修修了から１年を経過して研修は有効だったと思いますか。 | 8 | 0 | 1 |
| 研修修了後，研修生や研修施設看護師と連絡をとりあう事がありましたか。 | 3 | 5 | 1 |
| 介護保険施設看護職の情報交換やネットワークが必要だと思いますか。 | 9 | 0 | － |
| 今年度「高齢者ケアスキルアップ実地研修」を企画していませんが，今後このような企画を希望しますか。 | 9 | 0 | － |

## ２．各質問の自由記載内容

表Ⅰ-２　昨年の研修での学びを現在施設で活用していますか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（9） | ・感染症対策<br>・口腔ケア<br>・リスクマネジメント<br>・褥瘡ケア<br>・吸引 | ＊ マニュアルを作るという点では完成までいっていないものもある。<br>＊ 感染症のマニュアルや勉強会に研修したことを活用している。<br>＊ 口腔ケアや感染症防止マニュアル作成の参考や，病院側（医療機関）に入院・受診の情報用紙を参考にしています。 |

| | | |
|---|---|---|
| | ・勉強会の継続<br>・必要物品購入の働きかけ<br>・入院・受診の情報用紙の活用 | ＊ 口腔ケア：自歯の方は緑茶・オキシドールなどで歯磨きを施行。口腔全体の清潔保持もオキシドール・グリセリン・イソジンなど，いろいろ試している。<br>＊ 喀痰吸引法の実際を見学し，私たちの手技の確かさを確認出来，また不足なところも発見でき，業務に生かせた。<br>＊ 勉強会を継続して行っている。看護師が講師となり一巡したので，介護職にも担当してもらったところ，看護師よりも必死にくわしく発表してくれ，職場に活気が出てきたように思う。<br>＊ 口腔ケアなどに関しては，申し送りやミニカンファレンス（看護・介護・その他ケアマネなども参加）で伝達，変更が可能な場合も多いのですが，施設全体としては動くようなものであれば医師や事務等，他職種との調整が難しく活用できない部分もあります。<br>＊ リスクマネジメント<br>＊ 褥瘡の処置について<br>＊ 感染対策の面で学習した内容を再確認の意味で活用できている。<br>＊ 企画を立て，必要物品の購入するため働きかけ中です（エアーマット，吸引器，治療室必要物品など）。 |

表Ｉ-３　研修修了時に明らかになった自己課題について何か取り組みを行っていますか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（４） | ・エビデンスに基づいた指導<br>・リスクマネジメント<br>・個別性のあるケア<br>・対応 | ＊ 吸引法・感染防止など看護の立場から介護士にエビデンスに基づく実践法を指導できるようになった。<br>＊ 機関誌の読破（毎月１冊）<br>＊ 毎日，朝，笑顔であいさつ<br>＊ 経管栄養の接続間違いを行わないようにする為に，胃管と注射器を変更した。<br>＊ 利用者に対し，どのようにしてケアを行っていくのがよいか，よく考えて実践するようになった。 |
| いいえ（５） | ・スタッフの意識 | ＊ ターミナル期においてまだ悩む事が多い。何も取り組みを行っていないわけではないが，“はい”と言う事が出来ない自分が情けない。<br>＊ 現在，施設の中の１スタッフとして，看護師の中の１スタッフとして，又主任という立場として老健で働く看護師として，自分の位置や業務・課題を考えると，奥が深く色々な壁にあたり悩むことがたくさんあります。<br>＊ マニュアル作成と考えていましたが，その前にそれを活用するまでのスタッフの意識向上がないので取り組んでいない。 |

表Ⅰ-4　研修修了から1年を経過して研修は有効だったと思いますか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（8） | ・看護，介護の実践力<br>・指導する立場の自覚<br>・自信の獲得<br>・学習の機会<br>・医療機関との連携 | ＊ 看護職だけでなく，介護職の技術向上にもつながっている。<br>＊ 職場に戻り自分の置かれている立場を考えると，私たち医務室担当が介護職への指導が本当に大切だと思う。<br>＊ 口腔ケアだけでなく，褥瘡・感染など研修前に比べ，利用者の状態をよく看られるようになった。<br>＊ 自分たちが行っている事が間違っていなかったと認識出来，大きな自信となり，一歩一歩前進できていると実感している。<br>＊ 落ちこむと，研修会でまとめたレポートを見直して，読み返して元気を貰っています。<br>＊ 研修の内容が全て生かせるというのは難しくても，他施設や病院から新たな情報やケアの方法について学ぶ良い機会，考える機会になったので有効だった。<br>＊ とても有効だった。<br>＊ なかなか実行力のない私は，自分の中で考えてどうしたらよいかと迷ってばかりです。<br>＊ 職務内容が変わりどうすればよいか迷っている。<br>＊ 受診時など，いろいろ考慮してもらえるようになった。<br>＊ 入院中の患者訪問など入所者の状態などを考えてくれるようになった。 |
| その他（1） | ・研修者の人選 | ＊私ではなく，他のスタッフが参加すべきだったとも思える。 |

表Ⅰ-5　介護保険施設看護職の情報交換やネットワークが必要だと思いますか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（9） | ・ITの活用<br>・情報交換<br>・施設別の研修<br>・研究，事例発表会 | ＊ 現在当施設でホームページを作成中です。<br>＊ 老健・療養・特養と分かれての看護職のみの研修会が行えると密な情報交換や知識が取り入れられる。<br>＊ 情報誌<br>＊ グループワークありの研修<br>＊ インターネット（4名）<br>＊ 広報（2名）<br>＊ 看護職のみの研究発表会・事例研究会などを1回／年<br>＊ 勤務年数により研究発表や研修を設ける等<br>＊ 研修等という形でないと，なかなか情報交換の場がもてない。<br>＊ 以前は施設の婦長会が開催しされていた。<br>＊ 定期的な情報交換を行うため3ヶ月毎くらいに集まる。 |

表Ⅰ-6　今年度は「高齢者ケアスキルアップ実地研修」を企画していませんが，
今後このような企画を希望しますか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい<br>（9） | ・自己の振り返り<br>・最新医療情報の入手<br>・交流，情報交換の場<br>・自信の再獲得<br>・意欲向上 | ＊ 技術を身につけるには，自分で看て，触れるのが良いと考える。<br>＊ 自分の勤めている施設内だけでの勉強会では『これでいいのだ。』という思い込みがありそう。<br>＊ 現在入所されている方は医療依存度が高い方が多い為，最新医療情報が大切と考える。<br>＊ 自施設だけでなく他の施設・病院の方々と話せることが強みになる。<br>＊ 参加することで自信も取り戻せ，もっともっと勉強しなければと思った。<br>＊ 他施設の方々と交流の機会は殆どないことから，情報交換の場として必要と思う。<br>＊ 特養は看護師の人数も少なく自助努力だけでは新しい技術の習得や技術の確認は難しい。<br>＊ 第１線で働く看護師にふれることにより，自己の勉強不足を振り返ることができる。<br>＊ 医療の状況を理解できるので，スタッフも是非参加してもらいたいと思う。<br>＊ 研修生が少人数で他施設の研修者とも話す時間が多くもて，自分達の不足していることや，業務をして行く上でのヒントや，人間関係等考える良い機会になるから。<br>＊ 慣れた職場から離れ，他施設や病院で研修することにより，適度の緊張感と新たな情報を得る事により，自分自身への振り返りと意欲にもつながる。<br>＊ 日々の業務に追われ勉強する事がなくなり，新しいものと情報を知る事が少なくなっている。<br>＊ 医療の場を知らない，離れて長いなどという人にとり，新鮮な気持ちが抱ける。<br>＊ 施設の看護レベルが，現状のままではいけないという意識を自覚する為に必要だと思います。<br>＊ 他施設の方々と接し，他施設の現状を知る事が出来，お互いに悩んでいる症例を相談することができる。 |

## Ⅲ．フォローアップ研修

### １．研修参加者

表Ⅰ-8　研修参加者

| | |
|---|---|
| 研修者（11名中） | 7名 |
| 研修施設 | 3名 |
| 研究班 | 4名 |
| 計 | 14名 |

※欠席内訳：学会出席１名，退職１名，他２名

## 2．研修１年間の振り返り

（1）研修の業務への活用

※ マニュアルの新規作成と既存マニュアルの見直しを行った。

※ 研修病院の糖尿病マニュアルを参考に自施設の糖尿病マニュアルを作成した。（治療内容は異なるが利用者の 20％に糖尿病の診断がある。）

（2）現在の課題

※ 家族と施設長の意見の違いに挟まれる。

※ 看護師が定着しない。

※ 介護職の研修・教育の機会がない。

※ 感染症（MRSA・疥癬など）を有する利用者の家族への説明。

（3）今後予想される介護保険施設の状況・課題

※ 終末の場として老人施設を選択する高齢者及び家族の増加，ターミナルケアの充実。

※ 気管切開をしている高齢者の入所，それに伴う介護職の吸引実施の問題。

## 3．研修者及び研修施設側との意見交換（施設別グループワーク）

### 1）A 施設

i）現在の思い

※ 現在も中心静脈栄養（IVH）を施行している利用者がいるので，施設でターミナルケアが出来ないということはない。いずれは取り組まなければならないと考えている。

※ 看護師１名，介護職３名の夜勤で急変が起こると“吸引器”を分からないスタッフに指示するのは大変であり，介護職対象の研修も必要ではないかと考えている。

※ 介護職からの電話報告だけでは状況が把握できない為，特養でも看護師が夜勤あるいは施設内待機を検討する必要があると思う。

※ 介護支援専門員も兼務している為，勤務時間の半分はその仕事に割かれ，看護職としての仕事が果たせない。

※ 協力病院の看護師との関係性が悪く，打開策を模索している。

ii）研修の評価

※ 現在の知識・技術に危機感をもっていない人が研修を受けるべきだったと思う。

※ 少人数研修，プリセプター制だったことからお互いに意見交換も出来，研修病棟以外にも見学する機会を得るなど指導環境が良かった。

iii）研修後の変化

※ 再入院予防のため協力病院から退院し，自施設へ移動する利用者のカンファレンスに出席を依頼し，現在参加している。

※ 既存のマニュアルを再検討した。

2）B施設

i）現在の思い

※ 研修や他施設の意見を聞いて必要と考える物品があっても，コストが障壁となり購入が難しい。

※ 施設長の意向が本人や家族の意向と異なり，間に入り調整に苦慮している。

※ 施設長，事務職にも研修を受けて欲しい。

ii）研修の評価

※ タイムスケジュールを組んで効率よく研修が出来た。また，タイムスケジュールに縛られず臨機応変に他病棟や検査などの見学することが出来た。

※ 病院の看護師と一緒に検討したい事例があったが，その時間が持てなかった。事例検討の時間もあれば良かった。

※ 講義の時間が短かった。

iii）研修後の変化

※ 救急カートを購入・整備した。

※ 希望数には満たないが，施設長と交渉し体圧分散マットを購入した。

4．ネットワーク構築の必要性と方向について意見交換

1）ネットワークを構築する目的

※ 利用者の再入院を予防する。

※ サマリーの情報不足を補完する。

※ 老健と老健，老健と特養，老健・特養と医療機関の看護師の情報交換の場として。

※ 医療機関では，必要な情報を施設に問い合わせても良いのかという迷いがある。

2）ネットワーク構築の為に現在試みていること

※ 月１回の協力病院の研修・勉強会に参加している。（案内が届く体制を作った。）

3）どのような方略があるか

※ 施設間の“掛け橋”となるシステムや人材が必要である。

※ 介護保険以前にあった施設看護師対象の研修会の再開。

※ スキルアップ実地研修のような少人数の研修会がネットワークの機会となる。

### 5．今後の自己の課題

1）施設間の情報提供・交換

※ 老健と特養と介護保険施設間においてもお互い理解していない部分がある。医療機関だけを情報提供・交換の対象と考えず，介護保険施設間の理解を深める必要がある。

※ これまでの情報提供は，入院先が必要とする情報を提供とするというより，自分達が必要と判断した情報だけを提供していた。これからは，入院施設が必要とする情報がなにか意見交換をしながら，情報提供用紙を検討したい。

※ 入所者が入院した場合，病院を訪問しても入所者の顔を見てくるだけで看護師と情報交換を行ってこなかった。これからは自分から積極的に病院看護師と情報交換を行い，入院中の経過を随時把握できるようにしたい。

2）自己研鑽

※ 1年が経過し業務に流されている自分がいることを再認識した。“忙しさ”を理由にせず“流されない”という意識を持ちつづけたい。

※ 1人で実践する・頑張るでは継続しない，同じ看護職を巻き込んで，介護職を巻き込んで，職員が一丸となって高齢者のケアを考えられるようにしたい。

※ 自分達に自己満足していた部分がある。まだまだ見直すところがあることに気づいた。

## Ⅳ．フォローアップ研修の評価（事後アンケートより）

### 1．研修の評価

参加者7名に事後アンケートを配布し，7名全員から回答を得た（表Ⅰ-8）。

「研修内容の評価」は，7名全員が期待する内容だったと回答した。研修生の期待していた内容は“情報交換の場”，“自信の再獲得”，“助言を受ける”であった（表Ⅰ-9）。研修を参加者全体と研修施設別のディスカッションで構成したことで，“新たな人との出会い”，“共に研修した人の研鑽に触れる”の2つの効果が生じたと推察する。

「振り返り」については6名が出来たと回答し，その理由として“医療施設との情報交換”，“立場の再認識”，“課題の再認識”をあげていた。（表Ⅰ-10）研修後1年間の業務の中で希薄となったエンパワーメントが，フォローアップ研修を通して再構築されたのではないかと考える。

「自己の課題の明確化」は7名全員が明確になったと回答し，その理由として“医療機関・介護保険施設間との連携”，“業務改善”，“学習会の企画”があげられた（表Ⅰ-11）。実地研修では抽出されなかった“医療機関との連携”は，医療機関看護師を含めたディ

スカッションから“医療情報・知識提供”ではなく，１人の高齢者を継続してケアして行くための連携として必要性が述べられていた。この結果よりフォローアップ研修の構成を研修生だけに限定せず，研修施設看護師を含めた構成としたことが有効であったと考える。

「ネットワーク構築への取り組み」は，４名が具体化しなかったと回答した。必要性を認識し，その手法として“研修会”，“Information Technology （IT）の活用”をあげていることから，施設看護職の自助努力だけでなく，教育・研究機関との協力体制も必要ではないかと考える（表Ⅰ-12）。

表Ⅰ-8　事後アンケート結果の概要

| 質問内容 | はい | いいえ |
|---|---|---|
| フォローアップ研修は，あなたが期待するよう内容でしたか。 | 7 | 0 |
| この研修を修了し１年間の業務活動の振り返りができましたか。 | 6 | 1 |
| 今後の自己の課題が明らかになりましたか。 | 7 | 0 |
| 介護保険施設看護職の情報交換の場やネットワークの具体的な取り組みの方法が明らかになりましたか。 | 3 | 4 |
| 今後フォローアップ研修の継続を希望しますか。 | 6 | 1 |

## ２．事後アンケートの結果

表Ⅰ-9　フォローアップ研修が期待する内容であったか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい<br>（7） | 期待とおり<br>・情報交換の場<br>・新たな情報の獲得<br>・自信の再獲得<br>・振り返り<br>・アドバイス<br>・解決策未達成 | ＊ 研修会に参加し再度闘志を熱くすることが出来た。<br>＊ １年前の研修後，みんなの成長を感じた。<br>＊ 現在直面している問題について話し合う場を持てた事が有意義であった。<br>＊ １年間他の人達はどう過ごして来たのか，どのように取り組んできたのか，現状等を聞けた。（２名）<br>＊ 参加することにより病院側や特養，老健でお互いに思っている事が，意見交換ができた。（３名）<br>＊ 前回の研修で知り得なかったことが知る事が出来た。<br>＊ 自分自身に自信が持て，何事にも前向きに取り組めるようになった。<br>＊ 少し気持ちに余裕がもてるようになり，介護士からも質問や相談が多くなってきて，アドバイスしながら私自身も勉強している。<br>＊ 自分の気づかなかった取り組みを知る事が出来た。（病院との連携，管理者への働きかけ）<br>＊ 他研修生の悩みを聞くことで，自分の施設についても考えることが出来た。<br>＊ 他研修生からアドバイスを受けることができた。<br>＊ なぜ研修後の取り組みが出来たのか，出来なかったのか，どうすればよいのか，というところまでいかなかった。<br>＊ 病院側へも老健の状況などを少しはわかってもらえて良かったです。 |

表Ⅰ-10　フォローアップ研修を修了し１年間の業務活動の振り返りができたか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（6） | ・医療施設との情報交換<br>・意識改革<br>・立場の再認識<br>・課題の再認識 | ＊ 研修前は，施設サイドで一方的な考えで医療的にどの様な情報が必要なのかわからなかった。現病歴だけでなく ADL を的確に伝達する必要があることに気づいた。<br>＊ 自分の今の立場，やるべき事を気づいた。<br>＊ 糖尿病ケアに関するマニュアルを作成することが出来た。<br>＊ フォローアップ研修を修了し，不足している事など話し合いながら進めていこうと思った。<br>＊ １年間で自分が何に取り組み，実践してきたかを明確に出来，振り返ることが出来た。<br>＊ 日々仕事に追われるのではなく，何のために今これをするのかとか，これで良いのだろうかなど考えるようになった。<br>＊ １年前はただ研修してきたことを施設に伝える，それだけだったようで，目的も忘れていて『何のために』ということを他職員に伝えていないと感じている。 |
| いいえ（1） | ・研修と振り返りは無関連 | ＊ この研修と私の業務の振り返りは，また別な気がする。忙しさにまぎれてきちんと振り返りは出来ていません。また，振り返ったとしても研修とはあまり関連できません。 |

表Ⅰ-11　自己の課題の明確になったか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（7） | ・医療機関との連携<br>・意識改革<br>・施設間の連携<br>・業務改善<br>・学習会の企画 | ＊ 看護基礎情報の見直し，協力病院のスタッフとよく話し合いをして検討する。<br>＊ ターミナル期の利用者に対し，どうしていったら良いのか逃げ腰になっていた自分がいた。今のまま何もやらないでいたら後悔ばかりだと思うので，前に進みたいと思った。<br>＊ 業務が多忙である，人数不足である，意見が通らない等の現状に流されず，できる事を自分から見つけ出して行く努力，１つでも解決して行く努力をしたいと思う。<br>＊ 施設間の連携をもっと密に行うことによりお互いに足りない部分や意見を話し合うことができるので，今後取り組んでいきたい。<br>＊ 看護の業務マニュアル 60％出来ていますが残りを整備する。<br>＊ 感染管理面でのグローブの必要性を施設長等へ認めさせおむつ交換や他処置でも介護士が使用するように働きかける。<br>＊ 看護師全員が同じレベルでアセスメント出来，その後の対処も出来るよう勉強会を開き，研修など参加していきます。<br>＊ 研修したことの職場への働きかけが弱かった。<br>＊ ネットワークの構築について施設で検討していきたい。<br>＊ 基本的な点で，１つ１つ細かな所から発言・行動・指導していく視点を再度持つ。 |

表Ⅰ-12　ネットワークの具体的な取り組み方法について明らかになったか。

| 回答 | 項目 | 記載内容 |
|---|---|---|
| はい（3） | ・情報交換の機会をもつ<br>・ﾈｯﾄﾜｰｸ構築の自助努力 | ＊ 病院や他施設の看護師と交流の場をもち，情報交換，それぞれの課題や問題点を話し合う，一緒に取り組むことによって，良い方向へ結びついて行くと思った。<br>＊ 週１回病院へ訪問する機会を有効に使い，ネットワークを広げていきたい。<br>＊ ホームページの活用をして行きたい。<br>＊ これからも医療施設の看護師と連絡を取り合い，施設見学を計画していきたい。 |
| いいえ（4） | ・方法が不明 | ＊ 情報交換はとても必要だと思いますが，どう動けばよいかはまだわかりません。<br>＊ 必要性については考えることが出来たが，方法については具体的に考えがまとまっていない。<br>＊ 方法は明らかではありませんが，サマリーは参考になった。<br>＊ 医療施設の看護師に，介護保険施設の見学などに来てほしい。 |

表Ⅰ-13　フォローアップ研修の継続を希望するか。

| 回答 | 回答項目 | 回答内容 |
|---|---|---|
| はい（6） | 研修方法（複数回答） | 講義形式・・・・・・3<br>グループワーク・・・5<br>施設実地研修・・・・5<br>その他・・・・・・・ |
| | 開催間隔（複数回答） | １回／６ヶ月・・・・2<br>１回／１年・・・・・4<br>その他・・・・・・・0<br>無回答・・・・・・・1 |
| | 希望内容 | ＊ 医療関係者と福祉関係者とお互いに困っていることや知りたい情報の交換<br>＊ 施設での問題・悩み（２）<br>＊ ネットワークについて，もっと具体的に勉強したい。<br>＊ １年前の内容や今回の内容のもの<br>＊ 病院での研修<br>＊ 病院看護職の老健施設見学 |
| | その理由 | ＊ 利用者が医療の場と生活環境が変わってもADL低下防止する為に。<br>＊ 他の看護職員の意見を聞いて向上できる事が多くあると思う。<br>＊ 自分が参加してやるぞ！！という意欲が湧いてきたため。<br>＊ 自分達の手技の確認や問題を明らかにすることが出来る。<br>＊ お互いの意識を変える。<br>＊ ネットワーク作り。 |
| いいえ（1） | ＊ 介護保険施設だけではなく病院との情報交換（知りたい，知らせたいということ）を考え，ネットワークが出来れば継続しなくてよくなるのかもしれない。<br>＊ ネットワーク構築方法が決まるまで継続した方が良いのかと，とも考える。 | |

## Ⅴ．考察

### 1．高齢者ケアスキルアップ実地研修の１年後の評価

1 年後の研修の評価を事前アンケートより推し測ると，フォローアップ研修欠席者を含め回答した全員が「研修での学びを施設で活用している」「研修は有効」「今度も同様の企画を希望する」と評価していた。また，研修者は，「物品購入の為の企画を立てる」「学習会の企画」など看護師の技術的なスキルアップにとどまらず，施設の中でリーダーシップをとり戦略的に組織・意識改革に取り組んでいた。以上の結果より，私達が開発した「高齢者ケアスキルアップ実地研修プログラム」は，研修修了１年を経過しても前述の評価を得ていることから，介護保険施設看護師の資質の向上に寄与するプログラムであると評価する。

### 2．フォローアップ研修の評価

#### 1）フォローアップ研修の開催時期

今回，研修修了から１年を経過した時期をフォローアップ研修の時期と設定した。この間に研究班が研修生に行ったアプローチは，研修修了後２ヶ月目に行った「研修内容の職場への伝達」「業務実践の変化」「研修の有効性」「研修目標の達成感」のアンケートだけであった。このアンケート結果より，研修者自身が「自己の意識改革」や「組織への働きかけ」を始めていることが明らかとなった。私達研究班は，それらの変革を維持・推進するパワーのサポートが必要な時期が生じる時期を研修修了後１年後と想定し，フォローアップ研修を企画した。

事前アンケートでは，回答者全員が研修での学びを活用しているとしながらも，自己の課題に対する取り組みは半数が行っていないと回答していた。しかし，研修修了後のアンケートでは，「自信の再獲得」「課題の再認識」など「再び」業務改善や自己の課題に取り組もうという意識を研修者が自覚していた。また，フォローアップ研修時期の希望として，6 ヶ月単位，1 年単位が多かったことから，私達が設定した研修修了後 1 年目は概ねフォローアップの時期として妥当だったと判断する。

#### 2）フォローアップ研修の内容

フォローアップ研修の参加者は，研修生・プリセプター・研究者で構成した。研修中・事後アンケート共に，病院・老健・特養と所属の異なる看護師間で情報交換が出来たことを研修会参加の成果として上げていた。その一例として，互いに必要とする利用者（患者）情報に乖離があり，それらを互いに確認しあうことを躊躇していることが明らかとなり，障壁となっていた「問い合わせること」に躊躇する必要がないという見解が参加者の中で統一見解となった。これは研修参加者を実地研修参加者に限定せず，プリセプターを含めたことで達成できた成果と考える。

研修方法は，講義・演習は行わず，全員討議と研修施設別討議で構成した。事後アンケ