

ートで行った希望する研修方法（複数回答）は、参加者7名中グループワーク5名、施設
実地研修5名、講義3名、事例検討などであった。今回研修方法を討議で構成したことは
研修生の要望に合致していたが、施設実地研修を要望する研修生が多いこと、事例検討を
希望する意見が寄せられたことから、フォローアップ研修方法については検討の余地があ
ると考える。

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、実際スキルアップ実地研修
後に連絡をとった研修生は3名だけであり、「研修がその機会」と考えながら行動を起こす
までには何らかの障壁があることが推察された。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現状にあるが、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者が介入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ますが、フォローアップ研修・事後アンケート
の「他の研修生から触発された」「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生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となるであろう。

終わりに

利用者の介護度が重度化し医療依存度が高くなる現在、配置数の少ない介護保険施設看
護師は、長期間の研修に参加する機会を得ることは難しい。3日間の短期集中研修を実施
し、2ヵ月後にその成果が発揮されていることを研修者自身と看護管理者の評価より得て
いたが、その成果が1年間維持されるか未知数のままフォローアップ研修を研究班は迎え
た。

事前アンケート結果から、研修の成果は持続しているものの、何らかのサポートを必要
としていることが推察された。研修を企画した私達が今後、どのような形で研修生をサポ
ートしていくのか、同様の研修会を希望する介護保険施設看護師の期待にどのように対応
していくか、大きな課題を与えられたように考える。

青森地区 担当

中村 恵子（青森県立保健大学）
小山 敦代（青森県立保健大学）
吹田夕起子（青森県立保健大学）
坂本 祐子（青森県立保健大学）

高齢者ケアスキルアップ実地研修フォローアップ研修

長野会場

1.はじめに

人口の高齢化に伴い、介護を要する高齢者の増加とともに、高齢者ケア施設には、医療依存度の高い高齢者が入所するようになってきている。また、施設で終末期を迎えることを希望する高齢者と家族も増加してきており、高齢者の身体的な変化に対応しつつ、より良い終末期を迎えられるようにケア提供するために求められる看護師の能力と役割は大きいと考えられる。このように高齢者ケア施設でのケアの質の維持・向上を目指すには、施設における看護師の役割を明確にするとともに、幅広い能力の維持向上が求められる。

そこで昨年度、高齢者ケア施設の看護職者を対象に高齢者ケアのためのスキルアップ実地研修を行った。本学担当のN地区では、医療施設における最近の医療動向、医療技術の習得を目的とした研修と、高齢者ケア施設において、ケア施設で求められる看護の役割の明確化を目指した実践的な研修を目指し、実施した。今回、その研修の効果と今後の高齢者ケア施設看護職者へのサポートとしての研修のあり方と看護職者同士のネットワーク構築へ向けた知見を得るために、昨年度の研修参加者に対してフォローアップ研修を実施し、評価を行った。

1. 研修プログラム

1.研修対象者

昨年度の高齢者ケアスキルアップ実地研修において、医療施設における実地研修に参加した10名と特別養護老人ホームにおける実地研修への参加者3名の計13名。

2. フォローアップ研修の内容

1) 研修のねらい

高齢者ケアスキルアップ実地研修修了後の一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。

2) 研修内容

- (1) 研修修了後の一年間の業務活動の振り返りをする
- (2) 研修者及び研修施設側との情報交換
- (3) ネットワーク構築の必要性と方法について意見交換

3) 研修期日及び開催場所

期日 平成16年 11月15日(月) 13時30分～15時30分
場所 長野県看護大学 教育管理棟1階 中講義室3

4) 研究参加者

- (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

3. タイムスケジュール

- 13:30 受付
- 13:40 開会(長野県看護大学 奥野茂代)
- 13:45 参加者の自己紹介
- 13:50 グループワーク①
テーマ: 研修修了後1年間の業務活動の振り返り
- グループワーク②
テーマ: 研修者オヨに研究施設側との情報交換
- 14:50 全体での意見交換
テーマ: ネットワーク構築の必要性和方向についての意見交換
- 15:20 自己の課題発表
- 15:30 まとめ 閉会

II. 研修生のレディネス(事前アンケートより)

まず事前アンケートから昨年度の実地研修の効果とそれぞれの参加者の施設での研修内容の活用状況、研修参加者同士の交流状況を把握した。

昨年度スキルアップ実地研修に参加した13名を対象に事前アンケートをおこなったところ、12名より回答があった。

1. スキルアップ実地研修の効果

フォローアップ研修の事前アンケートから、昨年度行われたスキルアップ実地研修に対する研修参加者の一年後の評価をみた(表II・1)。

スキルアップ実地研修での学びの活用をしているとこたえたものは12名中11名であり、1名は活用できていないとこたえていた。スキルアップ実地研修終了時に明らかになった自己の課題については、12名中8名が何らかの取組みを行っていることたえていた。また、アンケート回答者の全員(12名)が研修は有効であったと回答していた。

表Ⅱ-1 スキルアップ実地研修の効果

	研修での学びを施設で活用していますか	研修終了時に明らかになった自己の課題について、取り組みを行っていますか	研修から一年が経過したが、研修は有効でしたか
はい	11 (91.7%)	8 (66.7%)	12 (100%)
いいえ	1 (8.3%)	3 (25.0%)	0 (0%)
未回答	0 (0%)	1 (8.3%)	0 (0%)
合計	12 (100%)	12 (100%)	12 (100%)

研修での学びの活用については、主に研修で得られた知識の活用について報告されており、看護管理に関する知識と具体的なケアに関する知識が報告されていた。看護管理に関する知識としては、リスクマネジメントに関する知識、感染管理に関する知識、コストマネジメントに関する知識をあげ、これら知識の活用を述べていた。また、具体的なケアに関する知識では、褥瘡処置に関する知識、リハビリに関する知識・技術、ターミナルケアに関する知識あげて、これらを活用していると述べていた。(表Ⅱ-2)

表Ⅱ-2 研修での学びの活用とその具体的な内容

研修での学び	学びの活用の具体的な内容	
看護管理に関する知識	リスクマネジメントに関する知識	<ul style="list-style-type: none"> 事故報告書を自分の施設向けに作成し活用している インシデント報告の意義についての啓蒙 インシデント報告の回覧と検討
	感染管理に関する知識	<ul style="list-style-type: none"> 酸素吸入時の蒸留水の使用を中止した MRSA 対策マニュアルの見直しをした 手洗いの方法の周知徹底
	コストマネジメント	<ul style="list-style-type: none"> 医療材料の見直し
具体的なケアに関する知識	褥瘡処置に関する知識	<ul style="list-style-type: none"> 褥瘡処置を研修で学んだ方法に変更した 褥瘡の研修会に参加し新しい知識を取り入れるような姿勢 褥瘡予防のための体交・移動方法の徹底
	リハビリに関する知識・技術	<ul style="list-style-type: none"> 排痰方法の活用 口腔リハビリの導入
	ターミナルケアに関する知識	<ul style="list-style-type: none"> ターミナルケアに取り組んでいる 栄養や輸液の考え方をスタッフへ伝える

また、スキルアップ実地研修で明らかになった自己の課題についての取り組みは8名が行っているとこたえ、その内容は危機管理に関するもの、職員教育に関するもの、記録に関するもの、ターミナルケアに関するものであった(表Ⅱ-3)。

スキルアップ実地研修で明らかになった自己の課題について取り組めなかったとこたえた3名はその理由として、自分自身の職場の異動、特定のスタッフに対する苦情対応、多忙をあげていた(表Ⅱ-4)。

表Ⅱ-3 研修終了時に明らかになった課題への取り組みとその内容

研修終了時に明らかになった課題についての取り組み	取り組みの具体的な内容
危機管理対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事故報告書の作成と活用 ・ 危機管理マニュアルの整備 ・ 感染対策マニュアルの整備 ・ 併設病院での感染対策委員から定期的に情報を得る ・ カテーテル管理の徹底による事故防止
看護記録	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護と介護のカルテの一本化
職員教育	<ul style="list-style-type: none"> ・ 自分自身の知識・技術の向上に努める ・ 職員の研究会や研修参加の奨励 ・ 研修で得た学びを共有する目的で情報交換の場を設ける ・ 定期的な学習会の開催 ・ 雑誌の定期購読をはじめた
ターミナルケア	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看取りについて看護師を中心に介護職員とともに看取りの事例を振り返る ・ 看取りの為に介護士、医師、家族との連携をとる

表Ⅱ-4 研修で明らかになった課題について取り組めなかった理由

理由	理由に関する具体的な内容
異動	異動のために業務をこなすのに精一杯であった
苦情対応	異動で来たスタッフへの周囲からの苦情対応に追われてしまった
多忙	日々の業務に追われて利用者と関われない 業務に追われ課題取組みができなかった(薬の分包や病院受診、入浴介助など)

2. 今後の研修企画と施設看護職者のネットワークについての希望

今後の研修企画については、11名が希望する。1名が希望しないことたえていた。希望しない1名は、施設での業務が忙しすぎ、せつかくの研修の学びを活用する機会が得られないからという理由を述べて、希望しないことたえていた。また、研修参加者同士あるいは研修施設看護師との連絡の有無については、3名が連絡をとったことがあることたえ、9名は連絡をとらなかったことたえていた。施設看護職者同士のネットワークについては、12名全員がネットワークは必要ことたえ、研修会や講習会などの機会を設けて情報交換の場にしたいという意見を持っていた（表Ⅱ-5）。

表Ⅱ-5 今後の研修の企画と施設看護職者ネットワークに関する希望

	今後このような企画の研修を希望しますか	研修参加者や研修施設看護師と連絡をとることがありましたか	施設看護職者同士のネットワークは必要ですか
はい	11 (91.7%)	3 (25.0%)	12 (100%)
いいえ	1 (8.3%)	9 (75%)	0 (0%)
未回答	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
合計	12 (100%)	12 (100%)	12 (100%)

以上の結果をふまえると、昨年度の研修参加者は一年を経た後もスキルアップ実地研修の効果を実感し、それぞれの施設で何らかの研修成果の活用を行い課題に取り組んでいることがわかった。また、多忙という困難な状況の中で課題に取り組むあるいは取り組めない状況にあることがわかった。

そこで、本年度のフォローアップ研修においては、それぞれの研修者が互いの一年間の取組みについて情報交換をすることによって自己の振り返りができることを一つ目標とする。更に、その振り返りをもとに、自己の課題として取り組んでいることや、あるいは取り組めていない状況に対して、障害となっているものが何かを明らかにし、更なる課題として明確化できることを目標とする。

3. 結果

昨年度のスキルアップ実地研修では、高齢者ケア施設での実地研修と医療施設での実地研修に分けて実施した。このことより、実地研修をおこなった施設によって研修参加者のそれぞれの研修において明らかとなった自己の課題と取組みとして掲げた内容が異なると考えられた。したがって、今回フォローアップ研修ではそれぞれおなじ施設で研修を受けたもの同士がまずは一年の実践の振り返りをするとともに情報交換を図ることを目的に研修を企画し実施した。

Ⅲ. フォローアップ研修

1. 研修内容

1) 研修修了後一年間の業務活動の振り返りと研修者及び研修施設看護師との情報交換

昨年度のスキルアップ実地研修でおなじ施設で研修を受けたもの同士でグループ分けをおこなった。それぞれのグループで研修で得た学びの現場での活用状況についての情報交換がなされた。また、その報告内容をもとに、研修者同士の情報交換、あるいは各施設のプリセプターとの情報・意見交換を行い、あらたな課題についての話し合いを行っていた。

一年間の業務活動の報告

昨年度のスキルアップ実地研修を受けて学んだ知識をもとに、各施設の実践の中で活用していることについて報告された。更にそれらの情報交換をとおして、研修で得た学びの活用方法について、具体的な例をもとに話し合われた。

特に、危機管理に関する内容では、インシデント報告や事故報告書の取り扱いについての各施設の情報交換と、それに対するプリセプターからの助言をもとにそれぞれの施設での対応を確認することができていた。また、ターミナルケアの取り組みの難しさについて現状の報告がだされ、今後の研修でも取り上げてほしい内容として共通理解をしていた。

特別養護老人ホームでの研修グループ

昨年研修に参加した参加者からは、研修後より自分の施設において医療行為マニュアル作成とカルテの一本化について取り組んでいる現状報告と業務に追われて研修で学んだことを活用するに至っていないという報告がそれぞれ出された。その中で、カルテの一本化、記録の共有について、研修受け入れ施設看護師から施設での現状や課題などの現状を聞き、意見交換、情報交換を行っていた。また、他職種との連携、特に介護職員との連携については、それぞれの現場での現状報告とともに改革のために取り組むべき課題についてプリセプターからの具体的な助言を交えて意見交換がなされた。

2) ネットワーク構築の必要性と方法について意見交換

N地区の場合、昨年度のスキルアップ実地研修に参加した有志メンバーを中心に高齢者ケア研究会を発足させた。今回のフォローアップ研修における介護保険施設看護職者のためのネットワーク構築についての話は、このことを活用し、この研究会への参加を呼びかけることによってネットワークの構築を図り、情報交換の場を持つという意見が出され、おおむね賛成された。

研究会の会員になっていない研修参加者もいたため、「今後はこの研究会の会員になる」という意思表示をした研修者もいた。

Ⅳ. フォローアップ研修後評価（事後アンケートより）

今回スキルアップ実地研修一年後に行った本フォローアップ研修についての評価を、研修参加者から得た事後レポートより検討した。研修参加者8名のうち、アンケートに回答したのは7名であった。以下その結果を述べる。

1. 研修の評価について

研修に対する研修参加者の評価は以下のとおりであった。

フォローアップ研修の内容が期待するものであったかという問いに対して、「はい」と回答したのは5名、「いいえ」と回答したものは1名、「無回答」は1名であった。この研修によって、一年間の業務の振り返りが出来たか、自己の課題は明らかになったかという問いに対しては、7名全員がそれぞれ「はい」と回答していた。また、今後、フォローアップ研修を希望するかという問いに対しては、7名全員が「はい」と回答していた（表Ⅱ-6）。

研修が期待する内容であったかという問いに、「はい」と回答した5名は、その理由として、「研修でお世話になった看護師さんや先生方と会って助言を得ることができた。」「研修生がそれぞれの立場で頑張っているのがわかってよかった。」「研修での学びを他の研修生がそれぞれの自分の施設でどのように活かしているのか、まったく情報が入ってこなかったが、情報交換できてよかった。」等の内容を述べていた。「いいえ」と回答したものは、「研修での学びをどのように活用しているのか、他の研修施設で研修した人とも情報交換しなかった。現場に関する自由な発言であったため、発言者が偏っていたように思う。（ファシリテーターが）もっと誘導してもよかったのではないかと思った。」と述べていた。無回答のものは、研修に対する感想を述べるにとどまり、特に無回答に対する理由は述べていなかった。

表Ⅱ-6 フォローアップ研修の評価

	フォローアップ研修はあなたの期待する内容でしたか	この研修を修了し、一年間の業務活動の振り返りができましたか	今後の自己の課題は明らかになりましたか	今後フォローアップ研修の企画を希望しますか
はい	5 (71.4%)	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)
いいえ	1 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
未回答	1 (14.3%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
合計	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)	7 (100%)

2. 一年の業務活動の振り返りについて

このフォローアップ研修で、スキルアップ実地研修後一年間の自分の業務活動の振り返りが出来たかという問いに、「はい」と7名が回答した。その振り返りとしては、一年間の業務活動の中で「自分が行ってきることがはっきりした。」「自分のできていなかったところがはっきりした。」「自分の振り返りがグループワークで明確になった。」というものがみられた(表Ⅱ-7)。

表Ⅱ-7 一年間の業務活動の振り返りで得たことと振り返りの内容

振り返りで得たこと	振り返りに関する具体的な内容
自分が行ってきることがはっきりした	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修で学んだことを施設内の委員会を通じて少しずつ実行できた。 ・ 褥瘡のケアの改善に取り組んだ ・ 看護マニュアルの作成に終わってしまった。
自分のできていなかったところがはっきりした	<ul style="list-style-type: none"> ・ 痴呆の看護については取り組んでいなかった ・ コストについての考えがなかったので、はっとさせられた。 ・ 他の研修生の話聴いて、自分が研修での学びを施設で活かしていないと知りました。 ・ 研修での学びを施設のスタッフに対して活用していなかったことがわかった ・ 施設スタッフに研修での学びを話したり、教えたりしても無理だと思い込んでいたところがあった。
自分の振り返りが GW で明確になった	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループワークで話したり、文章にすることでより明確に振り返りができた。 ・ 他の研修生の話聴くことで、あらたな発見があった。

また、自己の課題が明らかになったかという問いに対し、「他職種との連携」「看護職の役割の明確化」「管理業務の見直し」「業務・ケアマニュアルの作成と見直し」「記録・情報共有のあり方の見直し」「専門職としての更なる自己研鑽」が、それぞれ自己の課題としてあげられていた(表Ⅱ-8)。

表Ⅱ-8 研修で明らかになった自己の課題とその内容

研修で明らかになった自己の課題	課題として語られた内容
他職種（主に介護職）との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護と介護の連携がうまくとれていないために溝が深くなっている。その溝をどのように埋めていったらいいのか示唆を得た ・ 他職種間の連携で苦慮している現状がわかった
看護職の役割の明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師の役割，施設で何を期待されているかについて明確にしていくこと
管理業務の見直し 業務・ケアマニュアルの作成 記録・情報共有のあり方の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ スタッフがおなじレベルで業務，ケアをするためのベースになるマニュアル作成の必要があると感じた ・ 感染対策や危機管理など，現行のマニュアルの見直しをする ・ 事故を最小限に業務遂行し， ・ 情報共有のあり方をもう一度検討
専門職としての更なる自己研鑽	<ul style="list-style-type: none"> ・ もっと学習しなければいけないと思った ・ 施設看護師は，利用者，家族，医師，施設間の調整役割，質の高いケアの提供，介護職員への教育指導など，さまざまな役割を担っているため，更なる知識や技術の向上のための研鑽が必要と感じた ・ 施設での看護ケアの現状に満足やあきらめることなく，より良いものを目指して探求し学ぶ必要があると感じた。

3. 介護保健施設看護職のネットワークについて

フォローアップ研修でのネットワーク構築に関するアンケートの結果は以下のとおりであった。

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が明らかになりましたかという問いに対して，7人中5人が「はい」とこたえ，2名は「いいえ」とこたえていた（表Ⅱ-9）。

表Ⅱ-9 ネットワークのための取組みについて

	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の方法が明らかになりましたか
はい	5 (71.4%)
いいえ	2 (28.6%)
未回答	0 (0%)
合計	7 (100%)

「はい」とこたえた理由として、「今まで情報交換が全くなかったが、「高齢者ケア研究会」に入ること、学習会等を通して他の施設の看護師と交流ができるから」「研修を含む研究会等への参加で交流を図ることができる」とこたえており、「いいえ」とこたえた理由としては、「研究会などを通じた交流では時間が短すぎて、無理だと思います。」ということ述べていた。

4. 今後のフォローアップ研修の方法と間隔について

今後のフォローアップ研修の方法について問うたところ、以下のような回答が得られた。グループワークが最も多く、6名、ついで施設実地研修5名、講義形式が4名であった(表Ⅱ-10)。また、研修間隔については半年に1回から一年に1回が適当と回答するものがあった。

表Ⅱ-10 今後のフォローアップ研修の方法について

今後のフォローアップ研修はどのような方法が妥当と考えますか (複数回答)	
講義形式	4
グループワーク	6
施設実地研修	5
その他	1

さらに今後のフォローアップ研修の内容について希望を聞いたところ、「施設ケアに関する知識・技術」「施設看護管理に関する知識・技術」「他職種との連携」「情報交換」といった内容を希望するという回答を得た。また、希望する理由として「施設の中だけでは新し

い知識が得られにくいから」「他の施設との情報交換、情報共有を図りたいから」といった、単に知識・技術習得のみを目的とするのではなく、他の施設でのケアや対応の現状について情報交換することも大きな目的となっていることがわかった（表Ⅱ-11）。

表Ⅱ-11 今後フォローアップ研修で希望する研修内容とその理由

フォローアップ研修 で希望する研修内容	理由
施設ケアに関する知識・技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の中だけにいると情報が入りにくい ・ より良いケア方法を学ぶことによって、情報共有し、高齢者ケア全体のレベルアップを図れるから ・ 他の施設のケア方法も知り情報共有したい ・ 日々変化するケアに関する知識などは病院研修だったら学べると思うから
施設看護管理に関する知識・技術	<ul style="list-style-type: none"> ・ 危機管理や感染対策等、それぞれの施設で対応方法に違いがあり、利用者の入退所時に問題となるため情報共有を図りたい ・ 施設の中だけでは新しい情報が入りにくいから
他職種との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・ なかなかスムーズな関係になりにくく苦勞するため ・ 互いの役割分担や認識
情報交換	<ul style="list-style-type: none"> ・ 見学の意味も含めて他の施設ケアを知りたい ・ 情報交換をする場所がないため ・ 疑問に思っていることをいい、情報交換することでいろいろな示唆を得られるから

V. 考察

1. スキルアップ実地研修一年後の評価

研修一年後の研修評価をフォローアップ研修事前アンケートよりみたところ、スキルアップ実地研修参加者のそれぞれが、研修で得た学びをそれぞれの施設の業務の中で活用していると答え、昨年度のスキルアップ実地研修は効果があったと評価していた。

高齢者施設におけるケアの向上には、看護師がこれら研修で得た知識・技術を活用しながらそれぞれの施設の中でリーダーシップを発揮し、施設全体により良いケアを浸透させてゆくことが求められる。今回のフォローアップ事前アンケートでは研修参加者がスキルアップ実地研修で明らかとなった施設における自己の課題について、研修で得た学びを活用しながら取り組みを行っていることがわかった。このことから、スキルアップ実地研修が高齢者ケア施設看護師の看護技術の向上のみならず、施設ケアの向上のための推進力となるような意識改革にも効果的であったと考えられる。

2. フォローアップ研修の評価

今回のフォローアップ研修では主に自己の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グループワークでの研修を行った。研修参加者はそれぞれ研修に先立って、事前アンケートによって一年間の自己の業務活動の振り返りを行い、それをもとに各施設での活動や現状の報告を行っていた。

フォローアップ研修の事後アンケートをみると、研修で更なる自己の課題が明確になりましたかという問いに対し、7名全員が「はい」という回答を寄せていた。そのなかで、多施設の看護師から研修での学びの活用状況や課題に対する具体的な取り組みに関する情報を得ることによって、自己の一年間の業務活動の中で、「やってきたこと」と「やれていなかったこと」がより明確になったと評価していた。スキルアップ実地研修から一年間の自己の業務活動の振り返りができたことで、更なる課題を明確にすることが可能であったと考える。また、自己の課題を明確にしていくプロセスにおいて、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、施設での活用への意欲も高まり、またその推進力も維持されると考える。

アンケートの中で、一名を除く全員が今後もこのような研修を希望するかという問いにたいして、「はい」と回答していたこと、また「研修での学びは大変新鮮で、今でも昨日のこのように思い起こすことができる」との記述からも高齢者ケア施設看護師が自身の能力向上を目指した研修を希望していることがわかった。

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なかなか研修に出る機会を得にくいこと、何よりも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から、研修によるスキルアップを渴望しながらもその機会を得にくい現状にあると考えられる。

3. 高齢者ケア施設看護師のネットワーク構築について

今回のフォローアップ研修では高齢者ケア施設看護師のネットワーク構築については、今後もこのような研修を継続していくことと、前々回の研修参加者が中心となって結成した高齢者ケア研究会への入会と参加をとおして強化していくという方向で意見が一致していた。研修の事後アンケートの中でも、他の施設看護師から業務活動の現状等についての情報交換ができたことが大変有効であったとの意見が多くみられるほど、高齢者ケア施設看護師は自分の施設以外の外からの情報を得たいと思っていることがわかった。

高齢者ケア施設看護師は、利用者の健康管理、ケアの質の維持、医療的判断から処置の実施、家族や医師、他施設との連絡調整等、求められる役割は多岐にわたり、また施設で提供するケアの維持・向上のためのリーダーシップを求められる存在である。しかしながら、人員配置が少人数であるために、同じ職種である看護師から業務改革の推進を行うにあたっての助言を得られにくいのが現状である。この研修をとおして施設看護師同士のネットワークを構築してゆくことは、施設ケアの向上を目指し看護師が施設の中でリーダー

シップを発揮していくためにも必要なことと考える。

4. 研修の企画・運営について

この研修のために事前アンケートでの自己評価の明文化とグループワークでの意見交換を行うことで、それまで漠然と評価していた自己の業務内容をより客観的に見つめることができ、表現できるようになったと評価していた。このことより、研修に先立って事前アンケートによって自己の現状をあらかじめ客観視してグループワークに望むようなプログラムを組んだことは、グループワークでの意見交換をより行いやすくすると共に、自己の一年間の振り返りを他の施設参加者との情報交換をとおしてより明確することに貢献していたと考えられ、研修を効果的なものにするのに役立っていたと考えられる。

また、今回は同じ施設で研修を受けたもの同士でグループワークを行った。プリセプターも同じ研修グループの中に配置したため、同じような学びをした研修生同士の情報交換ができていた。また、研修での学びの施設への活用といった話題では、学びが共通であったためプリセプターから、話題についてのダイレクトな助言を得ることができたのは効果的であったと考えられる。

フォローアップ研修は期待するものであったかという問いにたいしては、5名が「はい」と回答し、1名は「いいえ」、もう1名は「回答なし」であった。「いいえ」と答えた1名は、研修を受けた施設によって学びの内容に違いがあっただろうから、異なる研修施設で研修を受けた人とも、どのような学びがあったのか、実践の中でどのように学びを活用しているのか情報交換がしたかった。と意見を述べていた。このことについては、今後研修の内容に反映させることができると考える。

おわりに

昨年度の高齢者ケア施設看護師のスキルアップ実地研修をうけて、一年後のフォローアップ研修をおこなったところ、研修参加者はそれぞれのグループ内でのディスカッションをとおして、自己の一年間の業務活動を振り返り、更なる自己の課題を見出していった。この研修を通して、参加者全員が他の施設の看護師と情報交換ができたことが大変有用だったと述べていた。また高齢者ケア施設看護師を対象とした研修の少ないこと、施設に配置される人員が介護職に比較して少ないことや日々の業務に追われて研修にでる機会の得られにくいという現状からも高齢者ケア施設で働く看護師は他施設の情報を得にくい状況におかれており、施設看護師同士のネットワークづくりが求められている。今後、このようなスキルアップ実地研修とその後のフォローアップ研修をとおして、施設ケアの向上を目指すと共に、施設看護師のネットワークとして活用していくことができると考える。

長野地区 担当

奥野 茂代 (長野県看護大学)
千葉 真弓 (長野県看護大学)
太田 規子 (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)
曾根千賀子 (長野県看護大学)

高齢者ケアスキルアップ実地研修フォローアップ研修

東京会場

I. 研修プログラム

1. 開催日時

日時：平成16年11月13日（土） 9：00～13：30

場所：東京都立保健科学大学 地域看護学演習室

2. タイムスケジュール

9：00～9：10	受付
9：10～9：30	開会（司会：東京都立保健科学大学 横井郁子） 研修会の趣旨説明（東京都立保健科学大学 勝野とわ子）
9：30～9：45	参加者の自己紹介
9：45～13：00	グループワーク
13：00～13：30	まとめ 閉会

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

事前アンケートは、研修対象者8名に送付したが、回答が得られたのは6名であった（回収率75%）。回答のあった6名のうち4名が、ケアの方法や他職種との連携において研修での学びを活用していると回答している一方で、1名が活用していないと回答している。しかし、この回答者は理由記載欄にケアの取り組み状況を記入しており、活用しようと努力しているものの、活用し切れていないのではないかと考えていることが推測される。また、回答者の内1名は現在退職しており、研修で学んだことを活用する場が限られるという状況にある。

次に、研修時で明らかになった職員教育やケアプランの検討等の自己課題については概ね取り組みを継続していた。さらに、研修を1年経過して有効性を振り返ってみても、全員が研修は有効だったと回答している。その理由として、自分の方向性や専門性を見直すきっかけとなったことや、他の看護職との情報交換ができたことをあげていた。しかし、実際に研修後連絡を取り合うことはなかったことが明らかになった。ネットワークの必要性については全員が必要と回答しているが、実際研修等をきっかけとして、自然発生的にネットワークが広がっていくと言うのはなかなか困難であることが分かった。

最後に、施設に勤務する看護師が病院等他の施設に行き、講義だけでなく実践をするという実地研修についての要望に関しては、希望するとした回答者が4名あった。その理由

表Ⅲ-1 事前アンケート結果の概要

質問内容	はい	いいえ	無回答
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。	4	1	1
研修終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。	5	0	1
研修終了から1年を経過して、研修は有効だったと思いますか。	6	0	0
研修終了後、研修生や研修施設看護師と連絡を取り合うことができましたか。	0	6	0
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。	6	0	0
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。	4	1	1

としては、施設の看護師にとって研修機会そのものが少ないことが述べられていた。また、希望しないあるいはどちらともいえないとした回答者の理由から、研修に際し、研修者のニードとこの研修でできる内容とのすり合わせをすることの必要性が提起された。

表Ⅲ-2 昨年の研修での学びを現在施設で活用（実践）しているか

	項目	記述内容
はい (4名)	連携に関する実践 (専門性の明確化) ケアの方法	<ul style="list-style-type: none"> ・他セクションを尊重しながら連携を深めることでスキルアップにつながる事が分かり実行している。介護職，看護職，相談員それぞれの職種の業務を明確にし，特に看護師としての職務を明確にできたことが良かった。 ・看護の現場だけでなく他の部門（リハビリ，医師，検査技師等）との連携の必要性を感じていてなかなかスムーズに行えなかったのですが，連携がとれるようにとコミュニケーションをとるよう動くようになってきたと思う。自分だけでなく他スタッフも同じように必要性を感じ続けるようにとアプローチしてきたが，スタッフの中でもその必要性を感じ，表現している人も出てきている。 ・感染症発生時の対応の仕方，カンファレンスの持ち方，ターミナルケアの持ち方

いいえ (1名)	ケアの方法	・努力はしている。入居者のためにいれたお茶、ほうじ茶等のお茶がらを乾燥させ、それを入浴時のかけ湯に入れ(いずれは浴槽にも)再利用している。
無回答 (1名)	施設を退職し、介護支援専門員の資格取得に向けて勉強中。自分の未熟な部分についてセミナーに参加したり、グループホームの施設見学をしている。施設を退職し、介護支援専門員の資格取得に向けて勉強中。自分の未熟な部分についてセミナーに参加したり、グループホームの施設見学をしている。	

表Ⅲ-3 研修終了時に明らかになった自己課題について取り組みを行っているか

	項目	記述内容
はい (5名)	職員教育 ケアプランの検討 施設における看護職の専門性についての意識	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師のスキルアップ実地研修を実施している。月1回の勉強会を行い、業務をマニュアル化している。 ・施設看護の(生活の場での)専門性について現場での(特別養護老人ホーム、特定施設、有料老人ホーム)課題を踏まえながら施設に着任する前に、「施設看護基準」を元に指導教育を実践。新規施設を訪問し起きている課題に対しともに考え方向性を示した。ヘルパーとの協働作業、他職種との連携、対象者、家族を含めた人間関係の構築の大切さについて自ら現場で取り組み実践した。 ・“患者様のためによりよいケアの提供”，言葉にすると最もらしいが、具体的には？実際には？というところで掘り下げていくと言葉は空回り、現実では何もできていないというジレンマを抱えつつ、いつも「この患者様のために何が必要か」と問いかけ、注目できるように、スタッフが意識し考えられるように、そして対処へと行動が移行できることを課題としている。ケアプラン委員として、ケースカンファレンスの企画実行にてプランの検討をすすめている。 ・特養ホームの看護師のあり方
いいえ		
無回答 (1名)		残念ながら行っていないように思う

表Ⅲ-4 研修終了から1年を経過し、研修は有効だったと思うか

	項目	記述内容
はい (6名)	自身の方向性が 明らかになった 情報交換ができた 意識が変わった	<ul style="list-style-type: none"> ・自分がやるべき道しるべが示されたので有効だった。 ・自分だけの悩みではなくほかの人も同じように悩み、苦しみもがいているんだということ、又、1人だけではなく皆と（周囲と）協力することでよい方向へ向けることができるという自信、きっかけを見つけることができた研修だった。他施設の方々と交流し、会話（自分の考えを表現し他者の考えを聞く）などを持つことは良いことだと思う（ただ講義を聴いて帰るということとは違いが明らか）。 ・他施設の看護師さん達の話聞いてよかったと思う。 ・高齢社会を前にして高齢者のケアがどのレベルにあるのか大局的に（医療、保険、福祉から）捉えられるきっかけになった。介護保険導入後の高齢者ケアの様々な問題、課題に取り組む姿勢を持った。 ・有効だったと思うが、福祉施設なので病院のようにはいれないということを感じる。
いいえ		

表Ⅲ-5 研修終了後、研修生や研修施設看護師と連絡を取り合うことがあったか

	名	
はい	0	
いいえ	6	

表Ⅲ-6 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うか

	項目	記述内容
はい (6名)	研修の場として 情報交換の場として	<ul style="list-style-type: none"> ・他施設の看護師さんたちの仕事を見て私達に足りないものがあつたら教えていただきたいと思う。 ・施設ナースとして、ナースの教育、指導、支援対策はないも同じ。対面式でネットワークが組織的にできればと考える。研修内容も課題が沢山。医療、福祉、居宅型施設での専門性が違いがあることが分かった。 ・お互いの施設を紹介できる場。お互いの施設で研修できる場。 ・無いよりはあつたほうが良いと思うが、福祉施設、老康、療養型病院とかそこそこで知りたい情報が違う、通信みたいにしても面白い。
いいえ		<ul style="list-style-type: none"> ・必要と思いつつ現状としては勤務と家庭（家事で）時間に余裕の無い状況で、自分から積極的に企画したり、他に声をかけたりというエネルギーが不足しているので、“誘われれば”というスタンス。

表Ⅲ-7 今後このような企画を希望するか

	項目	記述内容
はい (4名)	研修機会が少ない	<ul style="list-style-type: none"> ・施設に勤務していると看護師としての勉強の機会が少なく特に病院実習は良かったです。 ・自分の施設の中の考えでは考えが狭くなりやすいと思う。他の人がどんな考えを持ち、自分だったらどうかと考える時間、場があると柔軟な考えになると思う。そして対象者（利用者、患者）に新鮮でより良いケアができると思う。日々業務の中ではなかなか立ち止まって考える機会が少ないと痛感している。 ・施設の看護師はとかく長続きしない。病院より難しい人間関係があるからだと思う。よりよい施設にするにはこれを良い方向に向けていかないと一番悲しい思いをするのが利用者様たちだと思う。
いいえ (1名)	研修内容への要望	<ul style="list-style-type: none"> ・同じ企画だったら希望しない。もっと事前の研修内容の確認とどこまで実際の研修でできるかをよく検討する必要があると思う。
無回答 (1名)	研修施設	<ul style="list-style-type: none"> ・どちらともいえない。同じ関連の施設同士だったらよいのかなとも思う。

Ⅲ. フォローアップ研修

研修参加者は4名の予定であったが、2名が当日欠席し、最終的に研修者は2名、実習病院からの参加者1名、主催者側5名で行った。研修者は、療養型医療施設に勤務する看護師1名と、現在は退職した方1名であった。実習病院からは、研修施設教育担当科長が参加した。

1. 研修での学びの活用、実践について

研修での学びの活用、実践についてのディスカッションでは、研修後施設内の職員教育における変化、他職種との連携における変化、研修者自身の意識の変化の3点で研修での学びが実践に活用されていることが明らかになった。

1) 施設内教育の変化

- ・入職時の看護職への教育に関し、施設内基準を元に、看護だけの別枠を設けて行い、看護の専門性を生活の場でどう発揮していくのかというのが分かってもらえた。
- ・ヒヤリハットに関して、ヘルパーなども一緒の中での勉強会をし、注意を受けるだけのものではないということが理解された。

2) 他職種との連携における変化

- ・カンファレンスについて、マニュアル化しているわけではないが、スタッフのネットワークがかなり形になってきている。またこのイニシアチブを取れるのは、自分たち看護職だと自負して動いている。文章化が課題だと考えている。

3) 意識の変化

- ・スタッフがどのように動いてよいのか、どう働きかけていくのか、前はだまっていたことをだまってみていないで、自分だけが思っているのではなくて他の人も同じようにできるのが行動できるように、個人差があるのでできない部分は看護師長や自分が間に入りながらみて行くようにしている。

2. 意見交換

施設内の看護基準の整備に関すること、施設に勤務する看護師の専門性はどこで、どのように発揮していきたいと考えているのか、そして、施設における看護の質の向上につなげるための情報交換の視点からたいと言うことが話し合われた。

1) マニュアルの作り方、活かし方

- ・マニュアルをつくる際スタンダードを、よく意識して作っていないと危険である。さらに、マニュアルに書かれている内容が実践に生かされているかが大きく問われる。
- ・マニュアルは作っていてもスタッフの頭に入って、マニュアルに準じて動いているかは疑問