

- ・施設に入ってみると、マニュアルは絶対必要なものだと感じているがマニュアルを修正しなければ実践に応用できないと感じる。
- ・病院では、検査や処置以外のケアに関してはマニュアルを見ない、これではケアの質が保証されているか不明であり、下がっていく危険性もある。ケアのマニュアルを浸透させるのはかなり難しいように思える。

2) 看護師としての専門性をどこで発揮するか

- ・夜間看護職がない現状では、看護の専門性が必要とされる「胃ろう、酸素吸入、吸引」など、どういう根拠があって行うのか、きっちり教育するしかない。どう指導していけばよいのか、マニュアルを熟知しているのか、整備していかなければならないことがたくさんある。
- ・介護職の吸引の問題に関して、看護職が仮眠を取る際、自分の不在時に吸引しなくても良いようにしておくことが必要。用具が工夫、改善されてきた中で、何を意図してケアを行うのか、看護職も介護職も法的な部分も意識して行う必要がある。
- ・技術の前にアセスメントがきちんとケアの質として評価されないといけない。
- ・麻痺があり拘縮した患者のポジショニングにしても、医学的、リハビリテーション訓練時の情報を医師や理学療法士の方から聞いて、生活の場で安全にできるようにマスターして、ヘルパーが安全にできるように指導するのが看護職が専門として行っていかなければならないこと。
- ・看護師が質を上げていき、看護師が専門性を発揮する事を声に上げる必要がある。言われたことをやっているだけでは看護職は認めてもらえない。

2. ネットワークの構築について

看護師のネットワークを構築することに関して、何らかの形でネットワークがある参加者、ネットワークが施設内であってもなかなかうまく機能しないと感じている参加者もいた。その中で、現在の状況と、ネットワークが必要と考えていることは事前アンケートからも明らかであり、今後ネットワークを構築するために具体的にどういった方策が考えられるのかを話し合った。

1) ネットワークの現状

- ・看護管理者研修の仲間と年に2回集まっている。近況報告の中で、がんばっていることをほめてくれる。
- ・全国的な学会に必ず集まるグループもある。
- ・職場の中でもネットワークを取れない部分があり、自分の仕事だけで一杯一杯になっている。

2) ネットワーク構築に必要なこと

- ・だれかが音頭取りをする必要がある。大学が音頭とりをしてくれると続くと思う。
- ・休みが取りにくい等、特殊な事情を考えていかなければならない。場があれば個が動き出すというものではなさそう。

3) どのようなネットワークの手段、方法が望まれるか

- ・Web上の情報交換は、自分でもパソコンがあれば良いと思う。
- ・ネットワークは同じ領域だけにならず、同じ高齢者ケアの枠の中で多種の関わりを持っているほうが燃え尽きない。
- ・高齢者ケアという枠組みの中で、様々な人が集まる方が良いと思う。
- ・あまりにも他の場にいる人達への無関心さがある。

4) ネットワークに何を期待するか

<研修>

- ・研修には二人出すと、後で忘れたり・意気消沈した時も思い起こして、語り合っ
て何とか引き戻すことができる。
- ・職場の中の輪をつないで、学んだことを活かしていけたらよいと思う。
- ・新しい学びに飢えているので、そういう場があり、勉強の中に実地研修が組み込ま
れるものが良い。若い世代とキャリアのある世代と分けて、それぞれが充実してい
くのではないか。
- ・退職し臨床に戻ってもう少し専門的な技術を身につけたいという人がいるので、医
療の研修が必要。
- ・高齢者ケアを専門的にする看護師を育てていかないといけない。

<情報交換>

- ・ネットワークで、特養や療養型病院が、こういう地域の中で役割を担っているんだ
ということを理解できると思う。
- ・看護師も世の中は大きく動いているということ、ますます看護師として道が沢山開
けて、ニーズがあることを知っていた方がよいと思う。

<問題解決へのサポート>

- ・疑問を感じる人がいれば外に求めてくると思うが、その時どこに行ったらよいのか、
大学から発信してもらったり、形はどういう形がいいのかはわからないが、そうい
う場所を作ってほしい。

4. 今後の自己の課題

昨年度高齢者ケアスキルアップ実地研修を受講した2名の参加者が考えている自己の課題は以下のとおりであった。

- ・現在は心身ともに休養中。施設に来て悲しかったのは、痴呆性高齢者が安全ということで施設の中の閉じ込めのような状態だったこと。1人1人の人間性、生きてきた過程が全く生かされていなかった。非常に心がいたみ、もう一度掘り起こして本を読んだり、グループホームに行ったりしながら見つめなおして行こうと思っている。痴呆の人のケアができるように研修を受けて行こうと思っている。
- ・患者への思いは強く患者を何とか引き上げようという思いがあり、ケアプランやカンファレンス、一生懸命やっているのに文章化されていない。形になっていないものを形にして、誰が見ても分かるように、患者・家族に見せられるものを作っていく方向、必要性を感じてきた。

IV. フォローアップ研修後の評価（事後アンケートより）

フォローアップ研修後のアンケートの結果は以下のとおりであった。研修の目的である、スキルアップ実地研修後の自己の振り返りという点は達成されていた。しかし、一方で、本研修に参加したのはスキルアップ実地研修受講者8名中の2名だけであり、ネットワークの構築に関しては、目標は達成されなかった。看護職のネットワークの必要性は認識されているが、実際の構築へ向けてどのように行動していけばよいのかまだ模索している状況である。

表Ⅲ-8 フォローアップ研修は、あなたが期待する内容だったか

回答	記述内容
はい (2名)	<ul style="list-style-type: none">・研修者が2名で残念でしたが、教授、講師、指導者の意見を聞かせていただき参考となりました。自分の実践してきた内容は間違っていないと確認できたことで励みになりました。社会情勢、物事の大局的捉え方からすれば、今後の高齢者ケアは大変重要な事項だと考えさせられました。・事前に研修の目的があったので、自分の振り返りということについてはよい場として参加させていただいた。残念だったのは、同時期に実地研修をした方2名とまたお会いできると楽しみにしていましたので、参加されていなかったのも、その状況については期待はずれになってしまいました。実地研修の際、連絡先の確認などをしていればと後悔しました。
いいえ (0名)	

表Ⅲ-9 この研修を修了し、1年間の業務活動の振り返りができたか

回答	記述内容
はい (2名)	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者ケアを生活の場から捉えることが、医療の場のケアとどう違うのかが私の出発点でした。幸いにも特定施設において看護師の教育に関する業務につき、実践したことで現状課題が把握できました。研修の背景があったからこそ常に意識化し業務に取り組めたと思います。 ・1年間、看護職内の連携は当然ですが、他部門の介護、医師、リハビリ科、相談、薬剤師、栄養士との連携が取れることで、より患者様への良いケアサービスが提供できるようにと働きかけてきたつもりでしたが、その実績は具体的にあったか、という振り返りになったと思います。のんびりペースであったと反省にもつながりました。
いいえ (0名)	

表Ⅲ-10 今後の自己の課題が明らかになったか

回答	記述内容
はい (2名)	<ul style="list-style-type: none"> ・明らかになりましたが、残念ながら特別養護老人ホーム、有料老人ホームに再就職することに気力、体力ともに限界を感じています。課題は山積、施設入所の高齢者の方を思い浮かべると悲しくなってきます。施設入所基準の介護者がより重症化する中で、今の看護師の人員基準ではとてもやれません。介護福祉士が看護師に取って代わる時代が来るのでしょうか。 ・患者様への思いはあっても、実現するのは自分1人だけでは無理で、同じ思いを持ってもらうこと（理解してもらうこと）の働きかけや、理解されなくても協力してもらうよう働きかけることが重要で、実現に向けて具体的に取組もうむということは、人への働きかけがキーポイントだと思います。病院内だけでなく、他の人達とのネットワークが大切であると思いました。
いいえ (0名)	

表Ⅲ-11 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ったか

回答	記述内容
はい (0名)	
いいえ (2名)	<ul style="list-style-type: none"> ・ このことに関しては、大切・必要など感じているのですが、具体的にはどうしたらよいか…と、はっきりさせることができませんでした。インターネットでのホームページや、伝言板、メールのやりとりなど話題になりましたが、パソコンを持っていないことと、その取り組みに時間を費やしてしまうので、なかなか現実には具体化できないと思います。 ・ グループワークや研修などで他の人と接する機会を持ち、お互いに連絡を取り合うよう交流していくようにすることが一番身近で具体的かと思いました。

表Ⅲ-12 今後の研修の継続について

1. 今後、フォローアップ研修の継続を希望するか	
はい	2名
1) どのような方法が妥当だと思うか (複数回答)	
講義形式	1人
グループワーク	2人
施設実地研修	2人
2) 開催の間隔	
半年に1回	2人
1年に1回	0人
3) どのような内容の研修を希望するかとその理由	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義による高齢者疾患の捉え方等 (痴呆高齢者)、グループワークではそれぞれの問題、課題への取り組み、実地研修では技術の再習得。 <p><理由>複数の疾患、合併症を持つアセスメントの難しさ、重要性家族とのコンセンサスによる方向性が大きく関ると思われるから。施設では医療の場よりも医療行為が少ない為、技術面で情報習得の機会が少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 看護職として他部門 (医師・介護・リハビリ・他施設スタッフなど) とどう連携していくかが悩みである。 <p><理由>同じように悩んでいる方がいれば、私だけではないのだということ、何か具体的に自分の動き方が明らかになるのではないかと思う。</p>	

V 終わりに

今回のフォローアップ研修への参加者は8名中2名であった。東京班では、これまで行ってきた高齢者ケアスキルアップ実地研修において、看護職の意識を充分高められなかった。しかし、その中でも参加した研修者からは、研修継続の希望が出されており、研修機会を通じて、意欲のある看護職を支援することの意義は大きいと考えられる。

東京地区 担当

勝野 とわ子 (東京都立保健科学大学)

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)

中山 美由紀 (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)

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

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

青森県立保健大学
吹田 夕起子

厚生労働科学研究費補助金（医療技術評価総合研究事業）
分担研究報告書

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編纂
分担研究者 吹田 夕起子 青森県立保健大学講師

研究要旨

高齢者人口の増加、病院における入院期間の短縮、介護保険制度の施行など変化する社会情勢の中で、特別養護老人ホームには医療依存度の高い利用者が増加し、身体アセスメントを含む判断力・看護実践力、多職種間の協働・リーダーシップ等、看護職に求められる能力・資質は高くなっている。しかし、平成15年度の研究の経緯から、特別養護老人ホームに勤務する看護職は、少ない人員配置基準の中で、利用者の健康管理や医療に関する問題への対処に困難を抱えていることや施設における看護の役割・機能が社会に十分理解されていないなどの課題が明らかになった。

そこで、特別養護老人ホームにおける看護の重要性・独自性について看護職が再認識すると共に、特別養護老人ホームにおいて看護職が担っている活動を社会に向けてアピールすることを目的に、特別養護老人ホームにおける看護活動について調査し、事例集を編纂した。

調査対象者は、7都道府県14施設の看護職者（施設長、看護管理者、看護師）であった。調査方法は、研究者が施設に出向き、看護職の活動、役割、機能などについてインタビュー調査を行った。インタビュー調査の中で語られた特別養護老人ホームの看護活動の主な内容は、利用者の健康管理、家族への対応、終末期ケアの実践、環境整備、職員教育、他職種との連携などであった。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。

特別養護老人ホームの看護職の課題として挙げられた内容は、医療依存度が高い利用者のケア、施設での終末期ケア、ユニット化の実態にそぐわない、現行制度での少ない人数の見直しや夜勤体制を組める人数の増員など「看護職者の人員配置基準の見直し」、「看護職の教育・研修体制の充実」、その他「終末期ケアへの取り組み」、「看護職の業務マニュアルの標準化」、「他職種及び看護職者間の連携」に関することなどであった。

今後、認知症高齢者の増加や特別養護老人ホームにおける看取りも増加する傾向にあり、医師が常勤しない施設において、高齢者が安心して生活するために、急変時の対応や介護予防ケアなど看護職に求められる役割はますます重要となってくる。特別養護老人ホームにおける看護職者の人員配置基準の見直しや看護職の教育・研修体制の整備、リーダーとなる看護管理者の育成に向け、行政、施設管理者、そして看護職者個人の責任において取り組んで行く必要がある。

A. 研究目的

本事例集の編纂の目的は、特別養護老人ホーム

における看護の重要性・独自性について看護職が再認識するとともに、特別養護老人ホーム

において看護職が担っている活動を社会に向けてアピールすることである。そこで、特別養護老人ホームにおいて看護職が中心となって活動している状況や先駆的な取り組みの実態について調査し、事例集を編纂した。

B. 研究方法

1) 対象

調査対象者は、7都道府県14施設の特別養護老人ホームに勤務する看護職者で、研究協力の承諾が得られた14名である。対象の選定に当たっては、研究班が実施した平成15年度の実地研修・ワークショップ参加者及び平成16年度の高齢者ケア施設の看護管理者研修会参加者から先駆的な活動をしている施設、看護職者の情報を得た。さらに、青森、長野、東京の3地区を基点に研究者間で協議し対象者を独自に選定した。

2) 調査方法

研究者が対象者の勤務する施設に出向き半構造化面接を行い、特別養護老人ホームにおける看護活動の実態、看護職の役割、機能、課題等について、対象者に自由に語っていただいた。施設によっては、対象者以外の施設職員を交えて自由に語っていただいた。インタビューの内容は、承諾を得て、録音し、逐語録を作成した。また、調査に当たって、事前に看護職が関わった事例等について、対象者からレポートにて情報を得た。

逐語録及び事前レポートを基に、研究者が看護活動内容を事例としてまとめた。そして、対象者に作成した事例を郵送にて送付し、内容にズレがないかを確認した。

3) 倫理的配慮

調査に当たっては、対象者に対し、研究の目的・方法、プライバシーの保護等を文書と口頭にて説明し、了解を得た。また、氏名や施設名の明記の有無についても文書にて回答を得た。

C. 研究結果

対象者は14名で、対象者の役職は、施設長2名、看護管理者8名（副施設長含む）、看護主任3名、看護師1名であった。

インタビューの内容を基に作成した活動事例のタイトルは、表1のとおりである。特別養護老人ホームの看護職者はリーダーシップを発揮し、利用者や家族のニーズに立脚した個別的なケアの提供、利用者のQOLの維持・向上を目指した体制・施設づくりに務めていた。また、利用者の健康管理をはじめ、特別養護老人ホームでの看取りの実践や感染症対策、介護職の教育、支援にも力を発揮していた。

インタビュー調査の中で語られた特別養護老人ホームの看護活動の主な内容は、利用者の健康管理、家族への対応、終末期ケアの実践、環境整備、職員教育、他職種との連携などであった。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」などを行っていた。

看護職が関わった印象的な実践事例として挙げられたものは、胃ろう造設者や食べない方、誤嚥のある方、終末期の方の経口摂取への援助など摂食・栄養に関すること、転倒・骨折予防に関すること、施設での看取りへの取り組みや在宅での看取りを支えるなど終末期ケアに関すること、低血糖への対処などアセスメントに関すること、フットケアなど処置・援助に関することであった。

特別養護老人ホームでは、食事のケアや褥瘡ケア、認知症高齢者ケア、終末期ケアなど看護職者が介護職者のケアモデルとなり、勉強会や一緒に行うケア実践を通して、介護職者の意欲向上、ケアの質向上に寄与していた。

また、看護職者は、生活の場で生じる健康上の問題を統合的にアセスメントし、常に予防的保健的な関わりをしていた。医師が常勤しない現状の中で、状態変化時は、医療的な判断、決断など看護実践力が求められていた。そのため、対象者が勤務する施設では、現行の看護職の配置基準より多めに看護職者を配置している状況であった。100床以上の大規模施設では、看護職者の夜勤体制を導入している施設もあり、介護職者の不安、ストレス軽減につながっていた。しかし、大部分の施設では、看護職者の夜勤はなく、オンコール体制（自宅待機）をとっているため、夜間の呼び出しや対応により、看護職者は体力的にも精神的にも辛い状況に置かれていた。

特別養護老人ホームの看護職の役割、機能について述べられた内容は、実際の看護活動に挙げられた内容と同様であった。常勤医師不在の特別養護老人ホームにおける「健康管理」は特に重要と捉えられており、異常の早期発見、疾病予防、予測・予防的なケア、状態変化への対応など、看護職には観察力、判断力、アセスメント能力、対処能力など看護実践力が要求されるとの発言が多かった。また、嘱託医や家族への連絡・調整、医療機関との連携に関する役割も挙げられていた。

特別養護老人ホームの看護職の課題として挙げられた内容は、医療依存度が高い利用者のケア、施設での終末期ケア、ユニット化の実態にそぐわない、現行制度での少ない人数の見直しや夜勤体制を組める人数の増員など「看護職者の人員配置基準の見直し」の問題、研修の機会が少ない、また参加したくても時間がとれない、生活を支え幅広い視点を持つために訪問看護師養成研修のような看護職者の研修が必要など「看護職の教育・研修体制の充実」の問題、その他「終末期ケアへの取り組み」、「看護職の業務マニュアルの標準化」、「他職種及び看護職者間の連携」に関する事などであった。

D. 考察

「老人福祉施設における看護職の役割と機能」報告書（平成元年7月日本看護協会老人保健医療検討会委員会）¹⁾では、老人福祉施設における看護職の役割と機能として、13項目が挙げられている。具体的な内容としては、看護職が主体的に担う業務として、「1. 健康管理、2. リハビリテーション看護、3. 緊急時の対応、4. 終末期の看護」、他職種と協働して行う業務として、「5. 処遇計画の参画、6. 入退所時の業務、7. 日常生活の援助、8. 生きがい対策への参画、9. 家族援助、10. 地域活動、11. 他期間との連携」、職員として運営上関わる業務として、「12. 研修・研究、13. 看護管理」である。また、看護職の課題として、「1. 他職種の業務との関係、2. 看護・医療体制の整備、3. 夜間・休日の看護体制の整備、4. 看護職員の待遇改善、5. 看護職の教育・研修体制の充実」が挙げられている。

今回インタビューを行った看護職の実際の看護活動も幅広く、上記の業務を網羅するものであった。看護管理者では、他職種とのコーディネート、職員教育、業務管理や記録の整備などの管理・運営的業務の傍ら、看護職のトップとして、健康管理、緊急時の対応、終末期のケア、自立支援など看護職が主体的に行う業務の遂行にも積極的に取り組み、リーダーシップを発揮していた。看護職の施設長は、命とQOLの責任を自分が持つと力強く述べ、利用者を多角的視点で統合的に見て、職員の教育、指導を行っていた。また、看護職が生きる気力を失い経管栄養をしている利用者に関わり、経口摂取につなげ、生きる気力を支えた実践事例や利用者・家族の意向に沿った施設での安らかな看取りの実践事例もあった。看護職がその専門性を十分発揮し活動していることが、施設ケアの向上、利用者の安心、満足感といったQOLの向上につながっているといえる。

事例には、管理者の方針変更に伴い個別的なケアから事故防止を優先した機能的なケアに

変化し、介護職者が利用者に暴言を吐くなど虐待ともとれる言動がみられ、家庭的でぬくもりのあるケアが失われていく状況の中で、苦悩しながらも懸命に努力を重ねている現場の看護職者の悲痛な声もあった。貧しい社会資源や施策が高齢者虐待を招く要因にもなっているのではないかと考えられた。

インタビュー調査で抽出した「看護職者の人員配置基準の見直し」、「看護職の教育・研修体制の充実」の問題は、前述した平成元年の報告書の中でも取りあげられており、一向に改善されていない課題である。日本看護協会が実施した2003年「介護保険施設サービスにおける看護実態調査」²⁾の結果では、入所者100人あたりの看護職員数は、介護老人福祉施設で6.6人であり人員基準の約2倍の数であった。また、施設における医療処置も2001年調査に比べ増加傾向にあった。このことは、もはや規定の看護職者の人員配置基準(入所者100人に対し3人)では、無理が生じていることの表れと受け取れる。調査の中で、看護職者の人員配置基準の見直しをしてほしい、との声が全ての対象者から出ている。看護職の重要な役割がわかっても、規定が変わらなければなかなか看護職者の増員には結び付かないのが現状である。

看護職者の多くは、特別養護老人ホームの看護職は高齢者が安心して生活できるように健康管理を行う、介護職を陰で支えるといった黒子的存在だと述べている。しかし中には、看護職は前に出ず、介護職をサポートする黒子的存在だと考えていたが、特別養護老人ホームをめぐる状況の変化から、医療的な視点が重要と考え、看護職者を増員し、夜勤体制をとり、24時間高齢者が安心して暮らせるように取り組んでいる施設もある。また、特別養護老人ホームでは、ノロウイルスやインフルエンザウイルスなどに感染し、死亡する者も出ている。虚弱な高齢者が生活する場だからこそ、感染予防、疾病予防、介護予防等に力を発揮できる看護職の果たす役割は非常に大きい。益々増加する認

知症高齢者への対応、その人らしい死を支える施設での終末期ケアの体制整備の構築など課題も山積している。これらのことから、特別養護老人ホームにおける看護職者の人員配置基準の見直しや看護職の夜勤体制加算を介護報酬に盛り込むなどの改定が早急に必要である。

特別養護老人ホームには、対象者のような看護専門職としての確かな知識・技術、実行力をもった経験豊富な人材がたくさんいる。しかしその一方、医療施設に比べ給料も低く、教育・研修体制が整わず、また、看護職が果たす役割が重要であるにも関わらず、その役割、機能があまり評価されないなど、優れた人材が集まりにくい現実もある。日本看護協会の調査(2002年介護保険施設における看護職員の就業実態調査と就業意識に関する調査報告書)³⁾では、特別養護老人ホームに勤務する看護職者にとって負担となっている業務は多い順に「急変時の対応」、「医療機関受診の判断」、「ケアスタッフへの指導」、「ターミナル」であり、医療的な判断、対処に不安を抱いていることがうかがえる。研究班が平成15年度に病院や施設において実施した「高齢ケアスキルアップ実地研修」などの実地研修により知識・技術のスキルアップを図ったり、訪問看護師養成研修のような統合的な研修により人材を育成するなど、教育・研修の充実に向けて取り組んでいく必要がある。また、看護管理者を対象とした研修の実施など、リーダーとなる看護管理者の育成にも積極的に取り組んでいくことが重要である。加えて、看護活動事例集の編纂などにより、看護職者自身が特別養護老人ホームでの看護職の果たす役割、機能の重要性について再認識し、たくさんの優れた人材が施設ケアに携わるように、啓発活動をしていくことも重要と考える。行政、施設管理者、そして看護職者個々の責任において、課題解決に向け取り組んでいくことが求められる。

E. 文献

- 1) 鎌田ケイ子他：老人看護のパイオニア 特養ホームのナースたち，日本看護協会，183-202，1990.
- 2) 日本看護協会：2003「介護保健施設サービスにおける看護職実態調査」.
- 3) 日本看護協会：2002 年介護保険施設における看護職員の就業実態と就業意識に関する調査報告書，2003.

F. 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）
 曾根 千賀子（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）
 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）
 中山 美由紀（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）

表1. 看護活動事例のタイトル

事例 No	タイトル
1	「いまのままのあなたでいい」個性を大切に心がけた看護
2	利用者の家族のニーズに立脚したケアの提供を目指した施設づくり
3	命とQOLを看る看護職の施設長
4	高齢者だからこそ医療の視点をもって安心した生活と介護を！ ～看護師の夜勤体制の一部導入について～
5	看護職としてその人らしいQOLを支える施設長
6	看護職が力を発揮できる場
7	少ない時間を活用した人材育成に向けて
8	入所者と心と身体ケアを行う看護師
9	個別の支援を目指す施設づくりへの挑戦
10	「家庭的なぬくもりのある施設」をめざして
11	看護職が中心となって進めるチームケア
12	「生きること」を支える看護～心と命を繋ぐ役割～
13	看護職のリーダーシップで育ってきた特養におけるホスピスケア
14	看護職のコーディネーターが各職種専門性を支える

*活動事例の実際は、「特別養護老人ホームの看護師たち～看護活動事例集～」として刊行した。

平成16年度厚生労働科学研究費補助金(医療技術評価総合研究事業)

特別養護老人ホームの看護師たち ～看護活動事例集～



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17年3月

主任研究者 中村 恵子
(青森県立保健大学健康科学部教授)

はじめに

「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」の研究を進める中で、私たち研究班は、特別養護老人ホームで看護職が活動することの意義について多くの示唆を頂きました。このことは本研究として明記しなければならないと考え、この事例集の編纂に至りました。

特別養護老人ホームでは、利用者が高齢者であるが故に多くの身体的なアセスメント、精神的なアセスメントがなされ、最期までその人らしい生活を支えていくことが望まれています。平成16年度に実施した「看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー」や「看護管理者教育・支援ワークショップ」への参加者（特に福祉施設で働く看護職者）の意見から、疾病予防や医療を担う看護職が中心になって介護職と共に働くことによって、現在より以上に高齢者のQOLが維持向上されるとの見解に至りました。また、もっと看護が果たしている役割について社会へアピールして欲しいとの意見も頂きました。

今回、ご賛同いただいた看護師、あるいはご紹介頂いた看護師14名のインタビューを基に、事例1から事例14までの活動を『特別養護老人ホームの看護師たち～看護活動事例集』として編纂し報告することができました。各々の事例タイトルは、研究者がインタビューした内容を分析・編集する中で特徴がある看護活動や取り組み内容から設定いたしました。

利用者の健康管理はもちろん、高齢者の個性を認め、今のままのあなた（高齢者）を認めるケアの方法を考え、施設にありがちな一斉の日課を持たず、利用者の生活スタイルに合わせた日常生活を支援する、ショートステイサービスの円滑な受け入れを体制化する、寝たきり予防、自立支援を積極的にされる確かなアセスメントによって緊急搬送者や急死が少なくなったなど看護職が活動した成果は確実に上がってきています。ある施設では、福祉施設は医療施設ではないけれど、高齢者の特徴から医療とは切り離すことができないとの考えから、看護職を基準以上に採用・配置し、24時間対応できる体制を整え、ホスピスケアや看取りのケアをされるなど先駆的な活動をされていました。その他、人材育成への工夫や転倒予防、他職種間のコーディネート、チームケアなど、現在そしてこれからの課題や変革に向かう際のヒントになる事例が盛り込まれています。加えて本研究事業中に寄せられた事例も2件掲載させて頂きました。これらの計16件の事例は、私たちの研究の主旨を説明し同意を頂き（というより積極的に使って欲しいとの意思表示され）、インタビューや文書にての調整の後、このような冊子として刊行いたしました。

改めて、ご協力いただきました施設、職員の皆様に感謝申し上げますとともに、本冊子が多くの方々の眼にとまり、特別養護老人ホームの看護職の活動に寄与でき、ひいては高齢者が安心して生活できる施設ケアへ繋がることを望むものです。

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教授)

目 次

はじめに

事例1:「いまのままのあなたでいい」個性を大切に心がけた看護	1
事例2:利用者や家族のニーズに立脚したケアの提供を目指した施設づくり	6
事例3:命とQOLを看る看護職の施設長	12
事例4:高齢者だからこそ医療の視点をもって安心した生活と介護を! ～看護師の夜勤体制の一部導入について～	16
事例5:看護職としてその人らしいQOLを支える施設長	20
事例6:看護職が力を発揮できる場	24
事例7:少ない時間を活用した人材育成に向けて	28
事例8:入所者の心と身体のケアを行う看護師	32
事例9:個別の支援を目指す施設づくりへの挑戦	38
事例10:「家庭的なぬくもりのある施設」をめざして	44
事例11:看護職が中心となって進めるチームケア	49
事例12:「生きること」を支える看護～心と命を繋ぐ役割～	54
事例13:看護職のリーダーシップで育ってきた特養におけるホスピスケア	58
事例14:看護職のコーディネーターが各職種の専門性を支える	64
【アンケート調査や寄せていただいた事例から】	
ユニットケアにつながった看取りと家族の思い	68
排泄ケア,ターミナルケアへの取り組み	72
特別養護老人ホームで働く看護職の役割や必要性について	75

「いまのままのあなたでいい」個性を大切に心がけた看護

特別養護老人ホーム「清水坂 あじさい荘」副施設長(保健師) 鳥海 房枝

はじめに

設立当初から身体拘束に頼らないケアを一貫して重点的に行っている鳥海さんは、副施設長(保健師)として活躍されている。現在までに、東京都北区保健衛生課、在宅保健福祉課など29年間勤務され、開設年4月より副施設長に就任され現在に至る。

鳥海副施設長へ特養で働く看護職の役割・機能、施設内のケアなどについてインタビューしたので報告する。

<施設概要>

施設名称	北区立特別養護老人ホーム「清水坂 あじさい荘」
所在地	東京都
開設日	平成10年10月30日
併設施設等	高齢者短期入所生活介護(ショートステイ)事業 デイ・痴呆デイサービス(通所介護)事業 居宅介護支援事業 在宅介護支援センター 訪問介護支援派遣(ホームヘルプサービス)事業
定員	120名(ショートステイ:40名 デイサービス:45名/日)
職員配置の実際	入居者2名に対して職員(看護師, 介護職統合して)1名 看護職11名(常勤者), 介護職32名(常勤者), その他非常勤 やアルバイトを含め職員のべ総数は106名で構成されている。
施設の特徴等	勤務体制は2交代制で、日勤で看護職員5-6名, 介護職員36名 夜間勤務で看護職員1名, 介護職員9名を配置している。 入所者の介護度は4.2と高い方が多く, そのほとんどが認知症の症 状を呈している。 介護方針は①身体拘束をしない介護 ②個人の生活習慣の尊重 ③食事・排泄・入浴介護などの充実 ④ターミナルケアの実施

看護職の業務

看護職員のリーダーは、朝の10分間ほどの施設全体のミーティングに参加し、その後夜勤看護師から申し送りを受け、入居者の把握をすることからはじまる。同時に各フロアの看護師は、適宜介護のフロアリーダーと時間調整を行いながら、夜勤の介護職員から申し送りを受ける。

常時、介護のフロアリーダーと連携をとり看護師の動きを説明し伝え、フロア毎で談話などを通して入居者の状態を把握することに努める。

日課は特に決まっていないため、入居者の生活リズムに合わせた食事・入浴を行う。

組織としての成果

施設オープンから1年目に食形態の「極きざみ食」を検討し全廃した。「極きざみ食」は食べにくく、飲み込みにくいということで、近所の保育園から離乳食をもらって、施設独自の食形態であるソフト食を作りだした。また、誤飲や肺炎を防ぐために、姿勢づくりや食後の口腔ケアを徹底的に工夫して行った。食事時間を3食とも2時間に設定し、食べたい時に食べていただくといった決められた時間で食べさせようとはせず、ゆったりとした時間を設けた。現在ではミキサー食の方は5名、経管栄養の方は2名で他113名の方は常食とソフト食を摂っている。その比率は5:5で、介護度4.2と高い介護状況の中、ミキサー食を摂っている方が大変少ない。

効果的なケアシステム

今年1月より入居者記録を看護職員、介護職員と同一の記録用紙を使い、ワークステーションで管理をしている。記録は用紙を縦割りにし、看護職員と介護職員と3:7のスペースで記録する形態をとっている。同一の記録用紙を共有することで、情報交換を行いお互いの連携を図ることができ、より効果的に実践化している。ただし、記録はケアの変更などを必要とする事実が生じた時に、その理由と根拠を明確にし、毎日記録するといった時間は設けてはいない。また、家族との信頼関係をより強固なものとするために、入居者の日々の状態から「素敵なエピソード」を書くことにも努めている。

看護管理者の業務

- ① 職員が気づいたわずかな変化であっても、介護職員は看護職員と話し合い、速やかに報告することを義務づけている。それは、職員一人一人の気づきに対する意識を高く保つようにすることと、その気づきから管理者として、より改善すべき具体策を判断し実行に移すことにある。その数、年間で1200枚ほどにのぼる。報告によって職員にその責任を追求するようなことがないように配慮し、即座に判断された内容はフロア全体にフィードバックしている。
- ② 年間3000名を超える、実習生のオリエンテーションや実習指導、取材、見学等などの対応。
- ③ 施設内の研修計画などの教育実践。

特養の看護管理者の役割

「よい顔と、おだやかな暮らし」を指針とした入居者側に立つ施設にしていくために、職員全体に共通認識を定着させる責任と誇りをもった役割を担っている。

また、職員を守り、看護の専門性をいかした代弁者としての役割も果たす。

<看護職が関わった印象的な事例>

●エピソード① 食事

食事ケアには、入居者が完全に覚醒していること、食事姿勢、食事形態、食後の口腔ケアの徹底を行っている。また、決められた時間で食べさせようとはせず、入居者が空腹になったときに食事どきとしてケアに従事している。入居者が食べたいものや面会者が持ち込む食事も特に制限していない。

ある入居者の方が「寿司が食べたい」と望まれて用意された。その寿司をいっきに口に運んでしまった結果、誤嚥してしまった。看護職員は入居者の食事状態を事前にアセスメントし、あらかじめ誤嚥対策には十分な配慮をしていた。腹臥位、食物残渣のかき出し、吸引というスムーズな手順で呼吸は改善し、酸素吸入が行われた。また、失禁した状態も速やかに処理された。意識を取り戻した入居者は、すぐに起きだしとても安静を保てる状態ではなかった。そして一言「さあ、寿司食べるか」と言って、再びお寿司を食べはじめた。

●エピソード② 身体拘束

開設時から身体拘束を一切行わないことを徹底している。その方針やリスクに関して家族には十分な説明を行って理解を得ている。身体拘束はなくすものではなく、介護によってなくなっていくものである。まずは、入居者の生活リズムを大切に、施設での日課を再検討することが最も重要なことである。

転倒による骨折がゼロということはない。年間で2～3人は大腿骨頸部骨折を発症している。ある入居者の方が、早朝起床されて前腕をマッサージしていた。お声をかけると「痛いよ」との訴え。その様子からすぐにお世話になっている整形外科を受診すると尺骨骨折と診断され、シーネを巻かれた状態で施設に帰ってきた。施設に帰るとすぐに入居者の方はシーネをはずし、巻いていた包帯を丁寧にたたむ作業をしていた。その後もシーネを看護職が巻き直す、入居者がはずすといった繰り返しは何度となく行われた。翌日の再受診で、シーネからギプスへと処置がなされたのだが、入居者の方はすでにその患側を使って茶碗を持って食事をとりはじめていた。

骨折にとって安静や治療は大切なことではあるが、そのことで入居者が行動の制限をされるのが本来の意味で「その日がよい顔、おだやかな暮らし」の支えとなっていることなのかは考えるべきことなのである。

*【大腿骨頸部骨折予防ベルト「保護丸くん」の開発】

転倒をゼロにすることは不可能でも、転倒はしても骨折を防ぐ用具として考案されたのが、この「保護丸くん」である。試作第1号は平成14年7月で、その後介護現場の声を聞きながら、改良を重ね平成15年3月に完成。現在、特許申請中とのこと。入居者の対象は立ち上がり能力がある方や、杖・歩行器具を使用している方に限定している。

このベルトの特徴は①クッション性に富み、転倒時の大腿骨頸部への衝撃が軽減されること。②骨盤が安定し、歩行のバランスが良くなること。③腰椎ベルトのように筋肉の働きの代用をしないので、筋力低下につながらないこと。④着脱が容易で保温性がある。パンツ型ヒッププロテクターより、違和感なく、着けていられること。

特別養護老人ホームで働く看護職の役割、機能

- ① 高齢者の病態生理を十分に理解、入居者一人一人の健康管理をフィジカルにアセスメントできること。
- ② 入居者の個々の生活習慣や個性を尊重し、人としての基本的欲求を大切にできること。
- ③ 入居者一人一人の能力を引き出し、残存機能を活かすことができること。
- ④ 自らの責任のもと、常に適切な時期に適切なケアが提供できる、予測と判断力を備えていること。
- ⑤ 医師を含め、他部門とのチーム連携を円滑にすすめ、柔軟な看護が提供できること。
- ⑥ 死を肯定しながら、入居者一人一人の最期を尊重した看取りの看護が提供できること。
- ⑦ 薬物療法の知識をもち、入居者一人一人の個別性を把握したアセスメントをすること。

特別養護老人ホームの看護職の課題等

看護、介護の共同の中で、常に介護職員に信頼されることがこれからの看護職員に必要な姿勢であり、努力しなければならない課題である。

まとめ

特養ホームのように介護職員が多く従事し、限られた職員、限られた報酬の中で、職員一人一人の意識を統一してケアすることは決してたやすいことではない。そのような中で、看護師はその専門性を活かし、役割を果たさなければならない。よりよい看護を提供するために、チーム連携の柔軟な担い手となり、唯一、看護の独自性である「療養上の世話」を発揮するために日々努力しなければならない。

★インタビューから

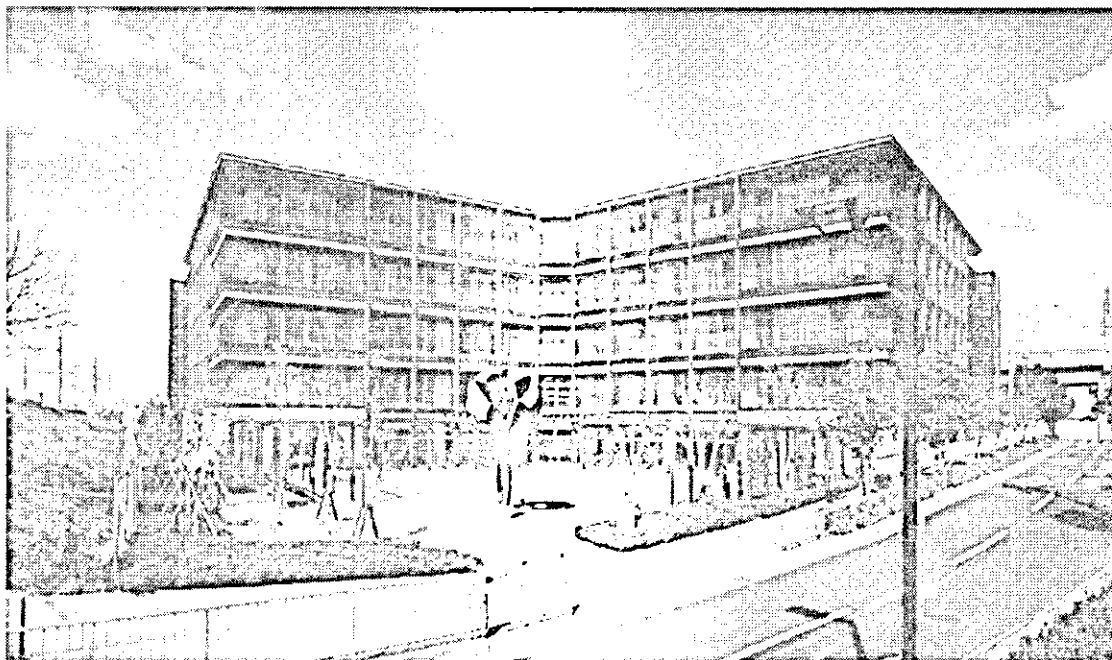
施設の正面玄関を入ると、明るいロビーが広がっていた。静かな音楽が心地よく流れ、ゆったりとした空気が入居者の方々を包んでいた。「あじさい荘」のアイドル犬「マル」がロビーで出迎えてくれた。その「マル」が入居者の方々を見守るように見つめていたのが、印象的であった。

インタビューに対応してくださった鳥海副施設長は「入居者にとって今日が一番、今のあなたのままでいい」と、看護の指針を熱く語ってくれた。エリザベス・キューブラー・ロスも同様に「生を楽しみ、感謝するという生き方。人間には今このときしかないのだ」と述べている。人は誰も死を迎え、それは決して避けることができない。限りある大切な一日、一日をいつか必ず訪れる死と向き合って、私たち看護職者はそれを受け入れるための支えとなることを、改めて鳥海副施設長の言葉から痛感した。

人の欲求は、目覚めたら朝、眠くなった時が夜、空腹の時が食事どきなど、人それぞれ生活習慣が異なっている。ホームのような大規模施設では、このような欲求は叶わぬ夢と今まではあきらめてしまうことがほとんどであったと思う。しかし、ここ「あじさい荘」は自宅同様の暮らしを提供し、清潔で安全な快適生活空間を実現可能としてくれる、そんな施設であると実感した。

(文責：中山美由紀)

特別養護老人ホーム「清水坂 あじさい荘」



<連絡先> 住所：東京都北区中十条4丁目16番32号 電話：03-5924-2022