

700501248 A

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 17 年度 総括報告書

主任研究者 中村 恵子
(青森県立保健大学健康科学部教授)

平成 18 (2006) 年 3 月

目 次

I. 総括報告書

- 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 1
中村 恵子 (青森県立保健大学)

II. 分担報告書

1. 「介護保険施設看護職者教育・支援ネットワークの地域拠点づくり」ワークショップ
. 9
勝野 とわ子 (首都大学東京)

(資料) 事前アンケート
事後アンケート

2. シンポジウム「高齢者ケア施設看護職者支援ネットワーク構築」
～看護職教育・研修プログラムを活用した地域拠点づくり～の開催 19
小山 敦代・吹田 夕起子 (青森県立保健大学)

(資料) 参加者配布資料
アンケート

3. 「介護保険施設の看護管理者に対する教育・支援ネットワークづくり」の実施と評価
(第25回日本看護科学学会学術集会 交流集会) 53
奥野 茂代・太田 規子 (長野県看護大学)

(資料) 第25回日本看護科学学会学術集会目次
終了直後アンケート

4. 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職研修会実施の1年後評価— 75
太田 規子・奥野 茂代 (長野県看護大学)

(資料) 高齢者ケア施設の看護管理者研修1年後アンケート

研究組織

主任研究者 中村 恵子 (青森県立保健大学 教授)

分担研究者 小山 敦代 (青森県立保健大学 教授)

奥野 茂代 (長野県看護大学 教授)

勝野 とわ子 (首都大学東京 教授)

吹田 夕起子 (青森県立保健大学 講師)

太田 規子 (長野県看護大学 助手)

研究協力者 坂本 祐子 (青森県立保健大学 助手)

千葉 真弓 (長野県看護大学 講師)

神崎 由紀 (長野県看護大学 助手)

曾根 千賀子 (長野県看護大学 助手)

浅野 久美子 (長野県看護大学 大学院生)

小野塚 元子 (諏訪赤十字病院)

楠本 祐子 (長野県看護大学 大学院生)

近藤 恵子 (長野県看護大学 大学院生)

横井 郁子 (首都大学東京 准教授)

堀内 園子 (首都大学東京 研究員)

白水 栄子 (首都大学東京 研究員)

出貝 裕子 (首都大学東京 大学院生)

研究経費 3,000,000円

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 青森県立保健大学副学長・教授

研究要旨

本研究は平成 15 年度から 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支援ネットワークを構築する。さらに、これらのプログラム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（看護責任者）と看護職者の看護実践能力の向上を図ることがねらいである。また、ネットワーク構築によって横のつながり、関係づくりがなされ、情報交換や地域の支援体制づくりへと継続性をねらったものである。

研究活動の 3 年目（平成 17 年度）は、1 年目、2 年目の事業活動・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・フォローアップ研修および評価、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・プログラムに基づいたセミナーの実施・評価、④海外（米国）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、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・別冊の刊行を基に以下の研究事業を実施した。

1. ワークショップの開催

「介護保険施設看護職者教育・支援ネットワークの地域拠点づくり」

2. シンポジウムの開催

「高齢者ケア施設看護職者支援ネットワーク構築～看護職教育・研修プログラムを活用した地域拠点づくり～」

3. 第 25 回日本看護科学学会学術集会 交流集会

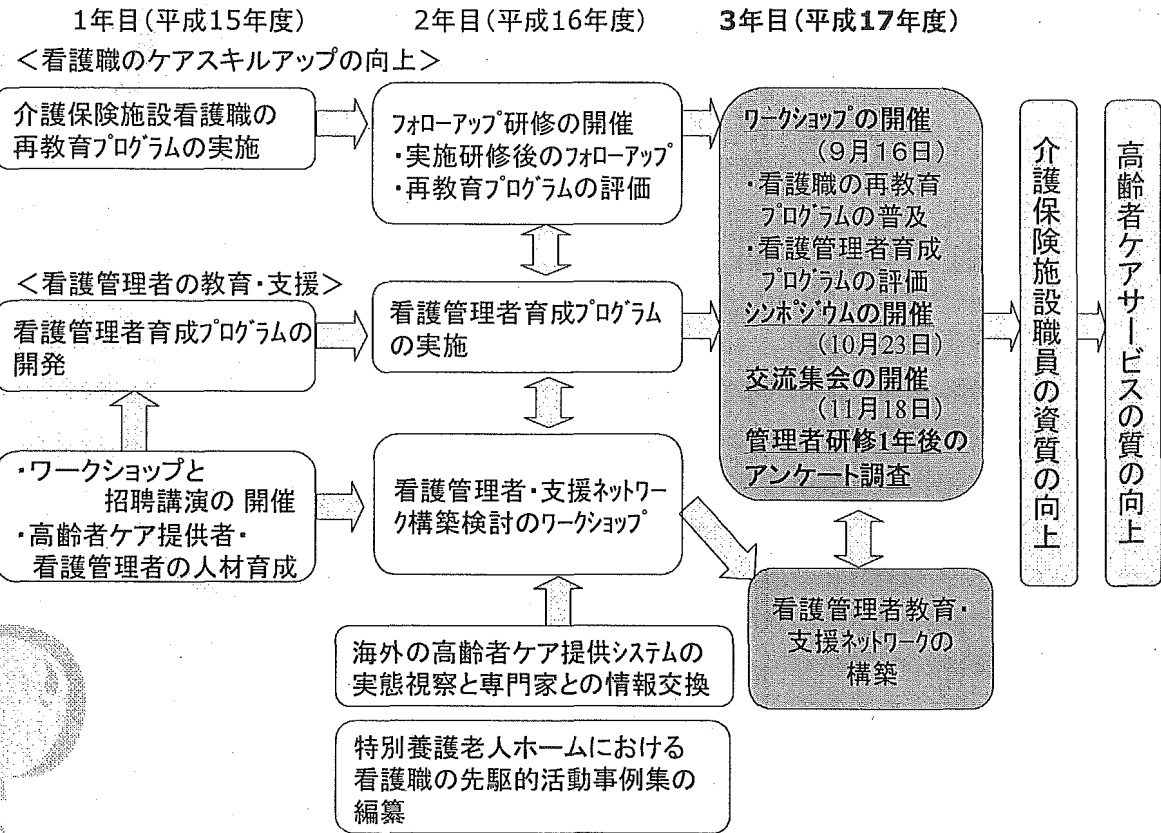
「介護保険施設の看護管理者に対する教育・支援ネットワークづくり」の実施と評価

4. 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー実施 1 年後の調査

「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実施の 1 年後評価—」

平成 17 年度の研究事業では、先に実施した看護職再教育プログラム（実地研修）の継続のニーズが大きいこと、そして実施研修は病院だけでなく先駆的に取り組んでいる高齢者ケア施設も要望が高いことが伺えた。また、看護管理者育成プログラムを用いたセミナー実施 1 年後の調査結果から、所属施設における取り組みや継続について高い割合で回答されていることから、その有用性が示されている。さらにネットワークの構築は、施設間のネットワークへの要望が高いが、その資金や中心になる組織について課題が残されている。

本研究の流れ図と3年目の研究事業



A. はじめに

本年度は、平成15年度から17年度迄3年間の継続研究事業の3年目である。高齢者ケアサービスの質の向上を目指し、介護保険施設職員の資質向上に資することを目的に平成15年度、平成16年度に続き、過去2年間の課題を含め最終年である平成17年度の事業研究を実施した。その内容は看護職の再教育プログラムの普及、看護管理者育成プログラム評価、支援ネットワーク構築、地域拠点づくりのために、ワークショップ、シンポジウム、交流会(第25回日本看護科学学会学術集会に於て)の開催および看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー実施1年後の調査を行った。

B. 研究事業

I. ワークショップ開催

1. ワークショップの主旨

本年度のワークショップは、介護保険施設

看護職者資質向上には看護職者の再教育の実施(実地研修、看護管理者育成プログラム)が重要であることが明確になった。一方では施設に勤務する看護職者の孤独や孤立が浮き彫りになり、教育・支援ネットワーク構築が必須であるとの見解を得た。そこで、看護職者のネットワーク地域拠点づくりの具体化を行う目的で実務者を招いてワークショップを実施し、広く意見を求めネットワークづくりの骨子を作成する手がかりとした。

2. ワークショップの成果

1) 看護系大学と施設看護職の連携ニーズは多いが、継続的な活動の人員の確保、経済的裏づけ、企画・運営への課題が出された。

2) 看護系大学の地域貢献

地域における介護保険施設は大学との交流や連携を求め、前向きな反応がある。しかし、小規模な施設は看護師の定数が少な

く、研修会等への参加が困難である、との意見で、研修会の企画に工夫が求められる。

3) 行政と施設看護職の連携

行政で実施する研修会にも看護職の参加が少ないとの問題提起があった。広報の仕方、参加する場所までの距離（交通の便）などがあげられる。また、施設の組織形態によって異なるが、セミナーの対象である看護師へ文書が届かないなどの問題を解決することが求められた。このようなことから、行政と施設看護職の連携の必要性と参加に大きな溝があることが浮き彫りになった。

4) 大学と行政と地域住民の連携

3者の連携への期待は大きいですが、どこかの既存のシステムを使っても、地域特性があるので、まずニーズを把握してから進めることが重要である、との意見に集約された。

5) ネットワーク拠点の役割

ワークショップにて出された看護系大学がネットワーク拠点になる際の役割は

- ① 何らかの資格等の認定に結びつくと言及は加速度的に広まる。
- ② 専門職者の教育研修と平行した地域住民の意識改革が必要である。
- ③ ネットワーク拠点は調整と相談の機能を果たして欲しい。
- ④ 様々な情報が出されるので、ネットワーク拠点は情報提供・情報発信の機能が期待される。
- ⑤ これからの高齢者看護は評価制度が導入されるので、評価機能のサポートをして欲しい
- ⑥ ネットワークを活用した看護・介護職に対する教育研修機能を持って欲しい。

以上のようにネットワーク拠点への期待と課題は挙げられたが、各施設が抱える様々な問題が一挙に解決できるわけではない。その地域ごとのニーズ把握が大原則である。地域ニーズを活かした拠点として①地域特有のニーズの把握、②各施設の現状

調査・問題抽出、③地域の行政への交渉、④教育プログラムの開発（本研究事業）⑤介護保険制度の改正に伴う、利用者へのサポートがあげられた。さらに全国規模のネットワークでは、①制度化に必要な政府との交渉、②大学がイニシアチブをとり教材開発や共同研究に取り組むなどがあげられた。また、ネットワーク拠点づくりの資金の獲得は年間約300万円との試算が出されたが、資金獲得は大きな課題である。

II. シンポジウムの開催

1. シンポジウムの主旨

本シンポジウムでは、研究班が取り組んできた研究成果を公表し、研究成果としての教育・研修プログラムを普及させること、介護保険施設・関係機関との情報交換とネットワーク構築に関する意見聴取を目的に実施した。

2. 発表概要

シンポジストとテーマおよび発表概要は以下であった。

①研究事業の経緯（主任研究者；中村恵子）：3年間の本事業の概要説明と高齢者ケアに携わる看護職の確実な看護技術の提供および看護職の役割の明確化や看護管理者育成プログラムを用いたセミナーの実施やネットワーク拠点づくりの重要性について述べた。②高齢者ケア施設の看護職再教育プログラ（実地研修）の成果（分担研究者；小山敦代）：本研究事業1年目に実施したスキルアッププログラムの評価と実地研修の成果でエンパワーメントされた看護職の1年後のフォローアップ研修の結果、研修の継続が要望されていることを述べた。③高齢者ケア施設の看護管理者研修の成果（分担研究者；奥野茂代）：本研究において開発した高齢者ケア施設看護管理者研修の評価と開発したプログラムを用いたセミナーの実施と継続する必要について述べた。④看護大学との出会い～一連の教育・研修の効果と拠点づくりの可能性～（介護老人福祉

施設飯田荘；二木はま子)：介護保険施設の看護職者が看護大学と出会い、本研究事業へ参加したことで看護職者及び職員全体に様々な効果をもたらしたことを報告した。

⑤高齢者ケア施設看護管理者支援ネットワークの現状と今後の展望～拠点づくりへ向けて～(分担研究者；勝野とわ子)：平成16年度に実施した高齢者ケア施設看護管理者研修会参加者を対象とした看護職とのネットワークの現状調査と平成17年度に実施したネットワーク拠点づくりのためのワークショップの結果について報告した。⑥介護保険・訪問看護の立場から(日本訪問看護振興財団；佐藤美穂子)：在宅ケアを支える訪問看護の立場から看護職に求められる機能・役割について報告された。地域では医療も介護も必要な利用者が急増している。地域の看護職は、関係者と協力して地域ケア体制づくりに積極的に取りかかる必要がある。地域における看護サービスを充実させることが、看護職者全体に求められる最優先課題であるとのことであった。

2. シンポジウムの成果

高齢者ケア施設の看護職者を取り巻く現状、課題について、介護保険施設看護職者、教育機関、看護職能団体が相互に認識を深め、意見交換できたことは、大きな意義を持つと考える。シンポジストからは、高齢者ケア施設の看護職は、少ない人員のために施設外研修への参加の機会が少ない、労働条件が悪いために気持ちにゆとりがもてない、施設間の連携や組織化ができにくいなどの現状が語られた。また、研修会受講者を中心に看護系大学を巻き込みながら、地域で高齢者ケア研究会を立ち上げたケースも紹介された。看護職者自身が研修の重要性とネットワークの必要性を痛感し、長野と青森では「高齢者ケア研究会」を立ち上げるなどの行動を興し、多くの高齢者ケア施設の勤務する看護職等が活動し始めたことは本研究事業の波及効果といえる。

また、シンポジウム参加者は看護職者の

教育・研修の機会を作って欲しいと切望し、教育・支援ネットワーク構築に参加したいと述べていた。ネットワーク拠点については、教育・研修のノウハウがありシステム化が可能、地域展開しやすいなどの理由から「日本看護協会や都道府県看護協会」「看護系大学」にネットワーク拠点を担ってほしいと切望されていた。

日本看護協会や各都道府県看護協会は、看護職者の資質向上のための研修事業を行い、全国的なネットワークの展開が可能であり、ネットワーク拠点としての役割・機能を十分担うことが可能と考えられる。しかし、現状では施設看護職者に特化した研修は少なく施設看護職者の入会率は低い。一方、看護系大学は、130校を越え、教育・研究機関であることから、地域の保健医療福祉の人材育成にも大きな成果を上げつつある。しかし、施設の看護職からは看護系大学は敷居が高い、現場との温度差が大きいとの指摘もあるが、それを打破するためにも、現場の看護職者とのネットワーク構築は大きな意義を持つと思われる。現に地域貢献の目的で意欲的に研究活動をとおり、施設看護職員の研修や相談等を行っている大学も存在する。これらを継続的に運営するためには財源や人的資源の確保などの多くの課題もある。今後は、地域包括ケア、小規模・多機能な地域密着型サービスの展開などが求められ、高齢者ケア施設での看取りも増加していく。地域実情を熟知した地域行政・看護職能団体・看護系大学と高齢者ケア施設の看護職が相互に連携を図りながら、教育・支援ネットワークの構築を行うことは必須のことであるとの確信を得たシンポジウムであった。

本シンポジウムは看護系大学や過去2年間の研究事業へ参加した施設、各看護協会など約1500部の案内を送付したが、研究協力者を含め65名の参加者であった。大学が主催するため「敷居が高い」と思われているのか、日曜日の午後で開催したため集ま

りが悪かったのか、このような自主的に集まる研修会等への参加が難しいのかななどの分析も今後の課題である。

Ⅲ. 交流集会の開催

1. 交流集会の主旨

1) 研究班がこれまで取り組んできた教育・研修プログラムを公表し、プログラムの妥当性や活用の拡大を検討する。

2) プログラムの普及・拡大ならびに継続的に人材育成ができる看護管理者の教育・支援ネットワークと構築する。

2. 交流集会の成果

1) 参加者からプログラムの必要性

重要性への関心が高かったが、本交流集会で妥当性を論議するに至らなかった。また、プログラムの活用の拡大についても今後の課題である。

2) 継続的な人材育成については、介護老人保健施設、介護老人福祉施設の看護師との関係づくりの困難性が出された。特に介護老人福祉施設では、看護師数、看護師の役割の不明確、就業条件や業務体制（夜勤や当直はしていないが待機状態を強いられ拘束されるなど）、医療依存度が高く重症者や終末期の利用者への看取りのケアなど過重な任務とそれに伴うストレスやジレンマなどが出された。これら施設に勤務する看護師は看護基礎教育で老年看護を学んでいないばかりか、研修にも参加できず、看護師のモラルや勤務する動機も必ずしもプラス志向ではないとの意見が出された。さらには施設の看護師を萱の外においた処遇がなされているとの意見もあった。これらのことは健康管理を中心になって欲しいと願う看護職が萱の外では、施設の看護師のジレンマも大きくなるであろうと推察できるが、専門職として自己のケアスキルを向上させ、ネットワークによって孤立感や孤独、あるいは萱の外から抜けるための戦略をたて、自ら看護職として認められるような活動が望まれる。

そのためには長野や青森にて結成された「高齢者ケア研究会」などがその役割を果たしてきている。

3) 交流集会の成果から

交流集会の開催のねらいは、2つあった。一つ目の教育・研修プログラムについて紹介し、その妥当性・活用の拡大性を検討することは、参加者からプログラムに対して多くの関心が寄せられ、普及に十分に意義があった。しかし、プログラムの妥当性・活用の拡大性の検討までに至らなかった。これに関しては、今回の参加者の支援などを得て今後も継続して取り組む必要がある。

二つ目の本プログラムの活用を継続的に行うための教育・支援ネットワークを構築することは、参加者から介護老人保健施設、介護老人福祉施設の看護師との関係づくりの困難性について多く語られた。その背景は、福祉関係施設で働く看護師の就業体制や、施設管理・経営方針、他職種との連携、看護師の専門的資質など幾つもの複雑な課題が絡んでいると推察された。したがって今後本研究の取り組みを推進・拡大するには、施設の看護師の背景を十分に理解し抵抗なく受け入れてもらえるように、接触の仕方を工夫し根気よく働きかけることが必要である。また、ネットワーク構築の開拓・継続のためには、看護系教育機関と関連学会や日本看護協会のような専門職能団体、地域行政機関、高齢者ケア施設との関係性の確立をはかることが重要であることが本交流集会でも確認できた。

Ⅳ. 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー実施—高齢者ケア施設の看護管理者研修会実施の1年後評価—

1. 調査の主旨

本研究プロジェクトの目的の一つである、「人材育成やケアサービスの質的向上に重要な役割を担う看護管理者のマネジメント能力、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の向上を目指

す」ためのプログラムを平成15年度から検討してきた。我々は、その看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーを、平成16年7月と8月に全国2地区（青森県と長野県）で実施した。セミナー実施直後の調査では、約9割の研修者が、すべての研修科目について「今後役に立つ」と回答していた。また3ヶ月後の調査では、約半数が研修した内容について実際に取り組み、職員のエンパワーメントなどに変化の兆しを伺えるという回答もみられた。リーダーシップ行動は、自己評価において研修3ヶ月後の「変革的リーダーシップ行動」「交換的リーダーシップ行動」得点が研修前より高く、逆に「消極・回避的行動」得点は低い傾向にあった。同様に他者評価では、研修後3ヶ月後では「リーダーシップ行動」「交換的リーダーシップ行動」が研修前よりも高く、「消極・回避的行動」はほぼ同じであった。この結果は、効果的なリーダーシップ行動が発揮できていることを実証するものである。平成16年度にセミナーを実施してから1年が経過した。平成17年度は研修者がセミナーで得た知識や活力を現場でどの程度活用しているのかを調査し、看護管理者育成プログラムの1年後評価と今後の課題について分析した。

2. 調査方法

1) 平成16年度に開催したセミナーに参加した研修者91名を対象に、アンケートを郵送配布した。

2) 調査内容は「受講した研修内容を現場で活用しているか」「研修プログラムの継続についての希望」「ネットワークづくりに関する希望」など

3) 倫理的配慮についてはアンケート用紙に、調査の趣旨とプライバシーの厳守を説明し同意を得て実施した。

3. 調査のまとめ

平成16年度高齢者ケア施設看護管理者研修会に参加した研修者91名を対象に質問紙調査を、研修前、研修直後、研修3ヶ月後、

研修1年後と縦断的に実施した。それらの結果から言えることは、開発した看護管理者研修プログラムは、高齢者ケア施設の看護管理者育成、およびケアの質やスタッフ育成に多大な影響を及ぼしていることが明らかとなった。今後は、研修内容のより充実化を図り、フォローアップやネットワークづくりとその支援の検討、研修制度のシステム化、単位認定制導入の検討などが必要であることが出された。

平成18年4月からの改正介護保険では、介護老人福祉施設における重度化対応加算が創設され、その中には「看護責任者を定めていること」と明文化されている。今後本研究で開発したような研修プログラムの履修が、看護責任者になる前提条件として位置づけられることを切望する声が出された。

C. まとめ

平成17年度は4つの研究事業を実施した。ワークショップやシンポジウム、交流集会あるいはアンケート調査結果から、介護保険施設看護職の教育・研修ニーズは高いが参加するにはいくつかの問題・課題があり、これらは施設管理者に看護の重要性、進歩する医療・看護の最新情報や最新技術の獲得が必須であることを理解していただけるよう働きかけることが先決であろうと考える。それと同時に看護職は専門職としての責任を全うするよう自律してゆかなければ任用してくれなくなるであろうとの危惧も抱いている。

我々は本研究に携わった者として、高齢者ケアに携わる看護職へ一石を投じ、少しずつ賛同者を得ながら地道な活動を継続することの必要性和責任を自覚している。この活動が基盤となり、近い将来国レベルにおける介護保険施設の看護職者の教育・研修システムとして位置づけられ、人材育成が可能になればと願う。介護保険施設における人材育成の充実は、今後も継続する我が国の高齢社会において高齢者が安心して

ける人材育成の充実は、今後も継続する我が国の高齢社会において高齢者が安心して暮らせるための必須条件である。このような取り組みが定着するまでには、今後もかなりの工夫と努力が必要である。

本研究事業にて報告した看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーを一つのきっかけとして、看護責任者への研修を位置づける制度が早期に実現されることを願うものである。

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（首都大学東京）

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）

分担研究報告書

1. 「介護保険施設看護職者教育・支援ネットワークの
地域拠点づくり」ワークショップ

資料・事前アンケート

・事後アンケート

勝野 とわ子（首都大学東京）

「介護保険施設看護職者教育・支援ネットワークの地域拠点づくり」 ワークショップ

分担研究者 勝野とわ子 首都大学東京 教授

A. 研究目的

本研究事業は平成15年度より、高齢者ケアの質向上を目指し、看護職のケア実践力向上と人材育成やケアサービスの質的向上に重要な役割を担う看護職者の支援に取り組んでいる。主に平成15年度に看護管理者育成プログラム開発を行い、平成16年度に看護管理者育成プログラムを実施し、ワークショップの開催を行った。今までの研究事業を通して、介護保険施設看護職者の教育・支援の必要性が明らかとなり、その支援体制においては、中央一括管理ではなく、地域の特性を活かした拠点を作り、ネットワーク化することが有用と考えた。

一方で、昨今大学の地域貢献、特に都道府県立大学の地域貢献が強く問われており、介護保険施設看護職支援のためのネットワーク拠点の役割を、各地域の看護系大学が担う必要があると考えた。

そこで本稿は、ワークショップを開催し介護保険施設の看護職者の教育・支援を中心としたネットワーク作りを行う上での地域拠点の役割や機能についての基礎資料を得ることを目的とした。

B. 研究方法

1. 対象者

介護保険施設の看護職者の教育・支援を行っている、あるいは取り組もうとしている看護系大学、及び研修病院・行政で働く看護職で、平成17年9月に開催されたワークショップ参加者17名を対象とした。

2. ワークショップ

介護保険施設の看護職者の教育・支援を中心としたネットワークの地域拠点作りのための具体的提言の骨子作成を目的としてワークショップを開催した。ワークショップ参加者の了解を得た上、内容をテープに録音し、逐語録を作成し内容を分析した。

1) ワークショップのプログラム

日時：平成17年9月16日（金）

13:30～16:30

場所：オフィス東京

司会：勝野とわ子（首都大学東京）

参加者

大湾明美（沖縄県立看護大学）
坪井桂子（岐阜県立看護大学）
筑後幸恵（埼玉県立大学）
田中敦子（埼玉県立大学短期大学部）
小林聖子（山口県庁）
長久秀子（東京都老人医療センター）
中村恵子（青森県立保健大学）
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（首都大学東京）
吹田夕起子（青森県立保健大学）
横井郁子（首都大学東京）
堀内園子（首都大学東京）
白水栄子（首都大学東京）
千葉真弓（長野県看護大学）
坂本祐子（青森県立保健大学）

オブザーバー

山田雅子（厚生労働省）

ワークショッププログラム

I. 研究活動報告

- 1) 研究目的 (主任研究者 中村恵子 青森県立保健大学教授)
平成 15 年度からの研究活動の概要
- 2) 高齢者ケアスキルアップ実地研修について (小山敦代 青森県立保健大学)
研究活動の一環として、平成 15 年度に介護保険施設の看護職を対象に実施し「高齢者ケア施設の看護職再教育プログラム (スキルアップ実地研修)」と、平成 16 年度に研修 1 年後の「フォローアップ研修」についての報告
- 3) 介護保険施設看護管理者教育プログラムについて (奥野茂代 長野県看護大学)
上記研究活動の一環として平成 15 年度に開発した「看護管理者育成プログラム」に基づいて、平成 16 年度に実施したセミナーと評価についての報告
- 4) ネットワーク構築について (勝野とわ子 首都大学東京)
平成 16 年度に実施された高齢者ケア施設看護管理者研修会参加者を対象に、看護管理者間のネットワークの現状とニーズについての調査報告

II. 自由討議

III. 総括

2) アンケート調査

ワークショップ開催前と終了後の合計 2 回アンケート調査を実施した。

看護職の教育・支援を中心としたネットワーク作りの必要性について、連携の現状と課題、ネットワークの拠点を大学 (研究・教育機関) が担う役割に関連した調査用紙を作成した。ワークショップ前に郵送により配布し、回収した。また、ワークショップ終了後にも今後の課題に関連した調査票を配布した。それぞれの調査結果を集計し、分析した。

3. 倫理的配慮

ワークショップ参加者に対し、本研究の目的と内容を文書で説明し以下のことを保証した。

- 1) ワークショップでの発言内容をテープに録音したものとアンケート結果をデータとすること
- 2) データを扱う際には個人や施設が特定されないよう配慮すること
- 3) 本研究に協力が得られなくても不利益を被ることがないこと承諾の確認は、ワーク

ショップに関しては参加希望をもって承諾が得られたとみなし、アンケート調査に関しては、記入をもって承諾とした。

C. 研究結果

1. 対象者の背景

対象者の背景は、高齢者看護学等を専門とする看護教育者、高齢者専門医療機関の教育担当看護管理者、高齢者ケア施策に従事する看護行政職者等であった。(表 1)

表 1. 対象者の背景

所属	人数
看護系大学	14
実践・臨床の場	1
行政	2
合計	17

2. ワークショップにおける成果

1) ワークショップにおいての自由討議

介護保険施設看護職者の教育・支援の実践状況について出された意見は以下の通りであった。

看護系大学と施設看護職の連携について

実習関連施設である特別養護老人ホームに勤務している看護職の教育・研修ニーズ調査の依頼を受け、その結果を反映させた定期的なワークショップが開催されるようになった看護系大学の例が紹介された。現在は2ヶ月ごとに開催されており、運営費として県より50万円の補助金を受けている。しかし、不足した経費は担当者が負担している状況である。当初は、事例を持ち寄り問題解決する検討会が主目的であったが、継続的な人数確保が困難となり、現在は1日単位の講演会や講習会に参加希望が増加しており、主催する大学として、どう企画・運営していくかが課題となっている。

看護系大学の地域貢献

地域の病院に「看護系大学が地域施設に貢献できる卒後教育」についてアンケート調査をした結果が紹介された。ニーズとして多かったのは、『専門性を高める事に関しての支援』であった。具体的には、施設利用者の心身の健康状態を把握するためのアセスメント等である。地域施設は大学との交流や連携に対して前向きな反応があった。ただし、小規模の施設においては、看護師の定員が少ないこともあり、研修に参加することが困難な状況であることも考慮に入れる必要がある。

行政と施設看護職の連携

認定看護師プログラムが導入される際に行った調査の結果が報告された。施設看護職のニーズの高いものは「WOC」「感染管理」であった。看護職の専門的知識と在宅環境を視野に入れた実践的な技術獲得への関心が深いことが明らかになった。

そして、ある地方行政が行った介護職を対象としたアンケート調査の結果では、看護職へ希望することとして、

- ① 介護職への理解を示す
- ② 適切なアセスメント能力の発揮

③ 助言を含めたケアプランへの参加という3項目が挙げられた。

行政職の参加者より、「看護職のニーズを把握した上で、研修会を開催するが、募集しても、希望人員の確保が難しい」という問題提起がなされた。

有効な広報活動として、一つの研究会参加者から、紹介をしていく形で徐々に希望者を増やしていき、規模を拡大していく形や、郵送による周知、メディア媒体（看護協会新聞・インターネット）の活用などが挙げられた。それぞれに、メリット、デメリットが討議された。紹介していく形では、確実に人数確保ができるが、最大でも一都道府県単位であり、ネットワーク構築上の限界があることが挙げられた。公表されている住所宛の公文書の郵送では、参加希望は少ないこと、また、施設の組織形態によっては対象である看護職宛に届いていない可能性も指摘された。

大学と行政と地域住民の連携

離島での高齢者の生活支援に従事している立場からのシステム構築の例が紹介された。

当事者である地域住民のニーズ把握調査を徹底して行い、対応したことで、住民からの反響が大きく、行政との連携がスムーズとなり、一事業として定着することとなり、資金調達も、県の予算として計上されるようになった。

ネットワーク構築を行う上での大原則は、「当事者が主体」ということである。新しい場所へ既存のシステムを導入するということは、地域特性やニーズに柔軟に対応していく際には注意が必要である。行政や地方拠点からのトップダウン方式よりも、当事者からの意見を集約していくボトムアップ方式が望まれる。ネットワーク構築の現状は、大学側からの提案方式（トップダウン）が主である。

ニーズの把握という点では、当事者を、看護者にするか、地域在住の高齢者にするか等配慮が必要となってくる。

例えば、研修会の開催にあたっては、参加者のニーズ把握が必要である。現時点では、看護職者のニーズが主体となったケア技術の向上に合わせた企画となっているが、ケアを受ける対象である高齢者が何を望んでいるかという事は、今後検討されていく必要がある。

ネットワーク拠点の役割について

- ・ 資格認定
- ・ 地域住民の意識改革
- ・ 調整・相談機能
- ・ 情報提供・発信機能
- ・ 看護評価機能のサポート
- ・ 看護・介護職の教育

等が挙げられた。

<ワークショップに関する考察>

今回集まった参加者の多くは、介護保険施設の看護職のニーズから教育支援の必要性を認識していたが、具体的な支援体制を実践している割合は少なかった。

実践している立場からの意見では、ネットワーク継続の難しさが問題として挙げられた。理由として、地域の事情や特性をふまえた参加者のニーズと研修内容との相違や、地方拠点維持に関わる人員や経費の確保が困難であること等が考えられるが、明確にはなっていない。今後さらに検討していく必要がある。

今後実践をしていく立場からは、システム構築に生じるニーズの把握に対しての難しさが挙げられた。システム構築の開始段階であり、対象者である、地域住民や看護職のニーズ把握を行っていく必要がある。

このように、ネットワーク構築に関連した問題は様々であり、地域特性を含んだもので、独自性が強いことが考えられる。地方拠点がリーダーシップを発揮し、ネットワーク化し、問題を集約していくことで、共通した解決策が見出せる可能性があると考えられる。

また、看護系大学は教育支援可能な人材が確保しやすく、さらに、教員独自の専門

性を特化することが可能であり、問題解決に関しても柔軟な対応が出来ると考える。

3. ワークショップ実施前後のアンケート結果

アンケート調査は、ワークショップ前後に参加者17名を対象として実施した。

ワークショップ参加後の感想としては、表2に示す通り、14名が「参加してよかった」と回答した。

表2 ワークショップ参加後の感想
(n=14)

質問項目	名
参加してよかった	14
連携を行う上で役に立つ: 7名	
今後検討や討議が必要 : 7名	
期待したものと違っていた	0
合計	14

表3 実践の場と大学(研究・教育機関)が連携を図っていくための課題について
(複数回答)

質問項目	名
実践の場、地域の抱えている問題把握のための調査	7
問題解決に向けた対策づくり	4
人材育成を目的とした研修プログラム	8
実践力向上に向けた講習会の実施	8
合計	27

D. 考察

<ネットワーク構築の意義について>

高齢者ケア施設の看護職者は、人員配置の面で病院と比較して少数である。そのため研修会があっても、勤務の関係で参加することが出来なかつたり、施設外の看護職と交流する機会が得られないことが多いと考えられる。その中で、看護職として施設利用者の心身の健康状態を把握するアセスメント、相談・調

整を行う高い能力が求められており、看護職として自身の能力を向上させる機会や、新しい知識を交換できる場のニーズは高いといえる。また、単に知識・技術の向上だけでなく、施設で働く少数職種として「心のよりどころ」としてのネットワークを活用したいという意見もある。他施設との看護職同士の交流の場が極めて少ない状況で、看護職は孤独を感じ、アイデンティティを維持することが困難になっている現状が示唆されている。現在の支援体制は、看護職のニーズによって企画されている。研修会参加者に知識・技術を提供し、それを各施設に持ち帰って活用してもらうことでの効果を期待している。この方法では、参加者の力量に施設での看護職の地位向上等の結果が委ねられることとなり、負担が大きくなり、維持していくことに限界がある。看護職が、求められる能力全てを發揮することは理想的であるが、ネットワークに相談ができ、解決策が提示できるようなサポート体制の存在があることで、より機能的に充実した活躍が出来るようになる。そのためには、看護職団体だけでなく、他職種のスペシャリストと連携することで、様々なニーズに対応していくことが可能なチーム作りが必要であると考えられる。高齢者ケア施設看護職者のエンパワーメントの為にも、早急なネットワーク構築が求められていると考える。

<ネットワークの構築について>

ワークショップで出された意見及びアンケート調査の結果から、ネットワーク構築のための課題には、次に述べるような課題に取り組む必要があると考える。

まず、各施設が抱えている問題を、地方拠点で精選する作業が必要であり、当事者のニーズの把握が大原則である。問題を明らかにするプロセスにおいては、地域独特の特徴や問題点を明確にした上で、地域拠点が細やかに分析していくことが求められる。その分析結果を元に、地方自治体との交渉や調整を行

ったりする機能も必要と考える。生じた問題や結果は、さらに全国規模のネットワークによる集約と分析作業へと移行していくような多重構造が必要であろう。地域特性を活かした拠点として、「地域特有のニーズ把握」「各施設の現状調査・問題抽出」「地域行政との交渉」「教育プログラムの開発」が考えられる。そして、中央管理として、「地方拠点の意見の集約」や「制度化に必要な政府との交渉」等の役割が求められていくと考える。

<ネットワーク拠点の役割について>

平成16年度に実施した高齢者ケア施設看護管理者研修会参加者のアンケート結果より得られた現状や課題を元にワークショップを開催し、今後のネットワーク拠点の課題を明らかにした。施設や地域での独自のネットワークはあるものの、最大でも一都道府県単位であることや、まだ対象の6割でネットワーク自体が形成されていないという現状の中で、リーダーシップを發揮して拠点となる存在が必要であると考えた。ネットワーク構築により、看護師の質の向上と、高齢者へのより質の高いケア提供が可能となると考えた為である。

看護系大学がネットワーク拠点になる際に求められる役割として、ワークショップで6つの項目が挙げられた。<資格認定><地域住民の意識改革><調整・相談機能の發揮><情報提供・発信機能><看護評価機能のサポート><介護職の教育>である。

この背景として、高齢者介護保険施設の看護職の人員配置が背景にあると考える。介護保険施設は、設置母体の違いや、それによる看護職の配置の違い等により、求められる看護職像が違い、一律の研修内容での開催では、限界があると考えられる。看護職が専門性を發揮したいというニーズに対応していくためにも研修プログラムに、レベルや段階を組み込むことも必要である。看護職は心のよりどころを必要としており、自身が看護職としての自信を維持するためにも、技術や資格認定の機

関や情報ネットワークシステムの構築は早急に求められていると考えられる。

また、今後介護保険制度の改正に伴い、制度を利用する方へのサポートも必要になってくる。施設の利用方法や、予防医療に関連する相談機関としての役割を担うことが必要であると考え。ケアを提供する看護職だけを対象とするのではなく、地域住民を対象とすることが重要であり、意識改革へと繋げていくことが必要と考える。

そして、今後看護職が高齢者ケア施設において活躍する上で、介護職との連携は必要不可欠である。ただし、その教育プログラムは様々であり、看護職のアセスメント能力が十分に発揮できるためには、介護職との協働が必要である。他職種との専門性も考慮しつつ、教育機関としての機能を発揮していく必要がある。

<看護系大学が拠点となる意味>

看護系大学の役割として、「研究・教育機関」が挙げられる。その役割を十分に発揮することで地域拠点としてイニシアチブを取ることが可能である。また、各都道府県には、看護系大学がほぼ設置されており、ネットワークの土台になりやすい環境もある。研究機関として、介護保険施設の現状調査などを利用者や職員の問題の明確化を行うことができ、その研究結果から教育に対するニーズが分析されるという過程が一連の流れで行うことが可能である。また、そのニーズを元に、講師として教育の場を設けたり、教材開発や資料作成などにも発展していくことが可能であると考え。さらに、看護に関する技術や動向などの最新情報を集約したり、発信したりする役割も可能であると考え。現状調査から、問題解決のプロセスまでが一連の流れとして形成できることで、問題の早期発見・解決につながるものと考え。看護系大学が地域貢献の為に看護職者支援についての役割は大きいと考える。

<経費の獲得>

ネットワークを構築後のネットワーク維持の為に経費については、今後検討が必要となる。行政との関係で、確保できる事例も報告された。

必要経費として考えられるのは、以下の項目である。

- ・書籍、資料購入費 教材
- ・実験機器
(看護実践評価機器の実用性の検証)
- ・印刷費
- ・アンケート等調査費用
- ・国内調査旅費
- ・研究会開催に伴う諸費用
- ・アルバイト人件費
- ・通信費
- ・パソコン等情報機器購入費

以上より、年間約300万円程度は必要と考える。

ここで重要なのは、資金の獲得源である。企業や行政に対して何をアピールしていくかである。徹底したニーズ調査に基づいて対応していくことで、当事者の変化という目に見える結果として表出できれば行政との連携は可能であると考え。また、高齢者ケア施設の経営者は医療職が兼任していることが少なく、看護職への理解を深めていただく為のアプローチにも戦略が必要と考える。

E. 結論

地域拠点作りの目的で今回ワークショップを開催し、アンケート調査を行った結果、以下の事が明らかになった。

1. 高齢者ケア施設における全国的ネットワークの構築のニーズは高まっており、その拠点として、教育・研究機関である看護系大学が役割を担っていくことが重要である。
2. 多くの大学が独自の地域連携を持っており、それぞれどのような特徴があるのかを知り、方向性を見いだす必要がある。

3. 拠点に求められる役割としては、

- ・資格認定
- ・地域住民の意識改革
- ・調整・相談機能
- ・情報提供・発信機能
- ・看護評価機能のサポート
- ・看護・介護職の教育

等が考えられ、看護師が専門性を発揮できるように支援できる体制が望まれている。

F. 参考文献

- 1) 中村恵子：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）総括・分担研究報告書 平成17年3月
- 2) 鷹野和美編：チーム医療論 医歯薬版株式会社 2002年11月

平成17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「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」

本日のワークショップはいかがでしたでしょうか？

今回のワークショップに参加されてのご感想をお聞かせください。

みなさまから頂いたお答えは、ワークショップおよび本研究報告におけるデータとして扱うのみとし、個人が特定されるような形で公表することは致しません。

0：ご所属について

1. 大学 2. 実践・臨床の場 3. 行政 4. その他

I：ワークショップに参加されてのご感想をお聞かせください。

2. 今回のワークショップはいかがでしたか？該当するものに○をおつけください。

1) 参加して良かった

- ① 今後、実践の場と大学（研究・教育機関）との連携を行う上で役立つと思う
② 参加して良かったが、実践の場と大学（研究・教育機関）との連携を行う上で役立つにはまだ検討や討議が必要だと思う。

2) 期待していたものとは違っていた

2. どのような点が参加して良かった、または期待と違うと感じられましたか？

II：ワークショップに参加されて、実践の場と大学（研究・教育機関）が連携を図っていくための課題について新たにお感じになったことがあればお書きください。

III.その他、ワークショップに参加されて、実践の場と大学（研究・教育機関）が連携を図っていくことに関するお考えがあれば自由にお書きください。

ご協力ありがとうございました。