

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

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

資料・参加者配布資料

・アンケート

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）

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

分担研究者 小山 敦代 青森県立保健大学 教授
吹田 夕起子 青森県立保健大学 講師

A. はじめに

本研究班は、高齢社会において早急に取り組むべき国民的課題である介護保険施設職員の資質向上を推進することを目指し、平成15年から介護保険施設看護職の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・普及ならびに看護管理者を支援するネットワークの構築に取り組んできた。

平成15・16年の2年間の研究事業により、高齢者ケアの質向上のために、今後ますます重要な役割を担っていく看護職者の教育・支援、看護職者間のネットワーク構築の必要性が強く示された。そのため最終年度の17年度は、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づくりを行う上での地域拠点の役割や機能について検討するために、看護系大学及び研修病院、行政で働く看護職者を対象にワークショップを開催した。ワークショップでは、看護系大学や行政が独自に地域の看護職者の教育支援を行っている実態や企画・運営、財源確保などに課題があることが明らかになった。

本シンポジウムは、①研究班が取り組んできたこれまでの研究成果を公表し、教育・研修プログラムの普及を図ること、②介護保険施設、関係機関（日本・都道府県看護協会、行政、看護系大学）との相互の情報交換、ネットワーク構築への意見集約を行うことを目的に開催した。

B. 研究方法

1. シンポジウムの開催

日時：平成17年10月23日（日）

13:00～16:30

場所：都市センターホテル（東京都）
プログラム

◆研究事業の経緯

主任研究者 中村恵子

（青森県立保健大学）

◆シンポジウム

1) 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）の成果

分担研究者 小山敦代

（青森県立保健大学）

2) 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

（長野県看護大学）

3) 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～

二木はま子

（介護老人福祉施設飯田荘）

4) 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～拠点作りへ向けて～

分担研究者 勝野とわ子

（首都大学東京）

5) 介護保険・訪問看護の立場から

佐藤美穂子

（日本訪問看護振興財団）

参集範囲：介護保険施設，看護系大学，
日本・都道府県看護協会等の
看護職等

シンポジウムの開催にあたっては，介護保険施設看護職の教育・支援に興味関心をもち，17年度の「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」ワークショップに参加した看護系大学・行政担当者の所属地域及び関東地域の介護老人保健施設・介護老人福祉施設，16年度に実施した看護管理者研修受講者，全国看護系大学，日本・都道府県看護協会あてに開催案内を送付した（約1500ヶ所）。

2. アンケート調査

シンポジウム参加者に対し，シンポジウムの内容，ネットワーク構築への参加ニーズ，ネットワーク拠点を担う機関などについてアンケート調査を実施した。アンケートは本研究のみに使用すること，無記名で個人や施設が特定されないよう統計的に処理することを文書と口頭で説明した。自由意志のもと，アンケートへの記入をもって研究協力への承諾とした。

C. 研究結果

1. シンポジウム参加者の背景

シンポジウムの参加者は，介護老人福祉施設，介護老人保健施設，訪問看護ステーション，看護系大学・短大，日本・都道府県看護協会に所属する49人ならびに研究関係者16人，計65人であった（表1）。参加者のうち，8人は16年度に実施した看護管理者研修の受講者であった。

表1. 参加者の背景

所属施設	人数
介護老人福祉施設	29
介護老人保健施設	8
訪問看護ステーション	1
日本・都道府県看護協会	9
看護系大学・短大	2
研究事業関係者	16
計	65

2. シンポジウムの概要

◆研究事業の経緯（中村恵子）

平成15年から実施している「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」の研究活動の概要とその成果について報告された。

◆シンポジウム

1) 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）の成果（小山敦代）

・平成15年度に実施した高齢者ケア施設の看護職の再教育プログラム「高齢者ケアスキルアップ実地研修」と研修1年後の「フォローアップ研修」の実施・評価について報告された。今後の課題として，研修の継続・普及・拡大とネットワークの構築が挙げられた。

2) 高齢者ケア施設の看護管理者研修の成果（奥野茂代）

・15年度に開発した看護管理者育成プログラムに基づき，平成16年度に実施した「高齢者ケア施設の看護管理者研修」と評価について報告された。今後の展望として，①開発した研修内容の充実化と継続，②研修制度のシステム化，単位認定制導入の検討，③フォローアップの充実などが挙げられた。

3) 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～（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が報告された。その効果は，①スタッフに適切な学習の機会を与えることができ，個々に動機付けとなった。それぞれの分野で目標を掴んで，仕事に取り組むことができるようになった。②他施設の看護職者の実習を受け入れることで施設間交流だけではなく，県内の仲間呼びかけ高齢者ケア研究会発足につながった。終末期ケア，認知症等の研修会を開催しネットワーク構築

の第一歩となった。③介護職者と共に研修を通して課題を共有できるようになった、などであった。高齢者ケア施設看護職者の教育支援として、国、自治体レベルでの取り組みと、看護系大学や日本看護協会などの支援が不可欠である。

4) 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～拠点作りへ向けて～（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された。高齢者ケア施設看護職支援ネットワークの拠点の役割として、①研修プログラム作成及び実施（レベル別研修プログラムの開発など）、②情報ネットワーク、③資格認定プログラム、④ケア評価機能サポート、⑤介護職教育、などが重要なこととして挙げられた。

5) 介護保険・訪問看護の立場から（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。

◆施設看護職者支援ネットワーク、地域拠点づくりに対する意見交換

- ・ 資格認定プログラムは看護職者にとって動機付けとなると思われる。
- ・ 日本訪問看護振興財団は、訪問看護師の支援（研究・研修等）を行っている。
- ・ （社）老人保健施設協会など事業者の集まりもネットワークに活用できるのではないか。
- ・ 市町村では、地域包括支援センター

を設置することになるが、そこも活用できるのではないかと。

- ・ 神奈川県看護協会では、年 1～2 回施設の看護職員対象に研修を行っている。介護保険施設 3 施設の研修ニーズは同じなのか、それとも違うのか？
- ・ 日本看護協会では、老健局長へ介護報酬改定に関する要望書を提出した。特別養護老人ホームにおいては、常勤看護職員は看護師の配置とする看護職員配置加算を設け、人員配置体制について評価すること、また夜勤帯に看護職員を配置することを要望した。さらに、ショートステイや認知症高齢者グループホームなどへ訪問看護を提供する場を拡大することも要望している。18 年 1 月には特養の看護職のリーダー育成のための研修会を開催する。

3. アンケート調査結果

1) 回答者

回答者は 34 人で、所属施設は表 2 に示すとおりで、介護老人保健施設・介護老人福祉施設の看護職者が 85%を占めていた。

表 2. 回答者の勤務施設

所属施設	人数
介護老人福祉施設	21
介護老人保健施設	8
教育機関	1
看護協会	3
その他	1
計	34

2) シンポジウム

シンポジウムについては、「非常に良かった」8 人(23.5%),「良かった」25 人(73.5%),計 33 人(97.1%)が「非常に良かった・良かった」と回答していた(表 3)。その理由として、「シンポジウムの話に賛同できた」「施設看護師の現状がよくわかった」「ネットワークの大切さを知った」「介護保険施設

の現場へ目を向けた取り組みを続けてほしい」「今後も自己研鑽していきたい」などの意見が挙げられた。また、「ディスカッションの時間がもう少し欲しかった」という意見も述べられていた。

表3. シンポジウムについて

	人数	%
非常に良かった	8	23.5
良かった	25	73.5
あまり良くなかった	0	0
良くなかった	0	0
無回答	1	2.9
計	34	100

3) 高齢者ケア施設看護職のための地域支援ネットワーク構築（教育・研修支援）への参加

ネットワーク構築に参加したいと思うかの設問には、「とても思う」と回答した者が9人（26.5%）、「思う」が22人（64.7%）で、計31人（91.2%）がネットワーク構築に参加したいと回答していた（表4）。その理由としては、「情報交換の場が必要」「情報交換は刺激になり、自己成長につながる」「ネットワーク構築の必要性を感じている」「看護職員のレベルアップ、スキルアップは重要」「研修制度のシステム化が必要」「看護界の意識変革が必要」という意見であった。ネットワーク参加を「あまり思わない」と回答した者は1人（2.9%）で、その理由として「施設で働く看護職に対する制度的な問題を先に明確にする必要がある」と回答していた。

表4. 地域支援ネットワーク構築（教育・研修支援）に参加したいと思うか

	人数	%
とても思う	9	26.5
思う	22	64.7
あまり思わない	1	2.9
全く思わない	0	0
無回答	2	5.9
計	34	100

4) 地域支援ネットワークの拠点を担う施設・機関

どのような施設がネットワークの拠点を担うとよいかの設問（複数回答）への回答は、「看護協会」23人（67.6%）、「看護系大学」11人（32.4%）、「行政」10人（29.4%）、「介護保険施設」6人（17.6%）であった（表5）。

「看護協会」と回答した理由としては、「国や行政と連携しやすい」「継続性がある」「システム化ができる」「日本の看護を考えていくのが協会の使命」などが挙げられていた。「看護系大学」と回答した理由では、「最新の情報を持っている」「継続性がある」、「看護協会は病院看護師の会員が主、施設看護師は看護協会に入りづらい」などが挙げられていた。「行政」では「行政の責任において高齢者ケアの質をあげてほしい」「行政に一番理解してほしい」などの理由が挙げられていた。また、「介護保険施設」を選択した理由では、「これまでは、看護系大学と思っていたが、シンポジウムに参加して考え方が変わってきた。与えられることを待っている、進歩がないのかもしれない」という意見が挙げられていた。介護保険施設・看護系大学・看護協会・行政の全てを選択回答した者では、「施設看護支援ネットワークの構築は急務。高齢者施設を対象とした研修等は現在空白地帯となっている」と答えていた。

表5. 地域支援ネットワークの拠点を担う施設・機関について（複数回答）

	人数	%
看護協会	23	67.6
看護系大学	11	32.4
行政	10	29.4
介護保険施設	6	17.6
その他	1	2.9

5) 自由意見

高齢者ケア施設看護職者の教育・研修等に関する自由意見は、＜教育・研修に関すること＞11件、＜施設看護職の現状

や課題に関すること>5件、<ネットワークに関すること>2件、<シンポジウムに関すること>2件、<その他>1件であった。

<教育研修に関すること>では、「研修・教育の機会を是非作ってほしい」「看護師の実務経験年数や経歴の内容に合わせた研修が必要」「各県単位で社協や老人保健施設協会と組んで研修を企画するのも方法の1つ」などが挙げられていた。

<施設看護職の現状や課題に関すること>では、「介護保険施設の看護職の人員配置の見直しが必要」「施設看護職の役割、業務の明確化が必要」「看護師の給料が非常に低く、職員が集まらない」などの意見が出されていた。<ネットワークに関すること>では、「ネットワークは施設にいる看護師自身が必要と思ひ、中心になるべき」「近くの施設との交流や勉強会などができたらよい」という意見であった。

D. 考察

これまでの研究成果を公表し教育・研修プログラムの普及を図ること、介護保険施設、関係機関との相互の情報交換とネットワーク構築への意見集約を行うことを目的にシンポジウムを開催したが、参加者は開催案内送付数の1割弱であった。加えて、全体でのディスカッションの時間が少なかつたため、ネットワーク構築に向けての十分な意見集約までは至らなかつた。このことから、本シンポジウムの目的は十分達成できたとはいえない。しかし、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。

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、行動を起こしたケースであり、本研究事業の波及効果といえる。

アンケート調査では、多くの看護職者が教育・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「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の意見が多かつた。看護協会は各都道府県に設置され、看護職者の資質向上のための研修事業を行っている。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、施設看護職から入会しづらいとの意見があつたように、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。

看護系大学は、各都道府県に設置され、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く関与している。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。しかし、継続的な運営のためには財源や人的資源の確保などの課題がある。

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ものと思われる。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に向けて努力していくことが望まれる。また、全国や都道府県の老人福祉施設協議会、老人保健施設協会などの施設関連団体などとも連携を図りながら高齢者ケア施設の看護職者の資質向上に向け、教育・支援体制を

整備していくことが必要である。

平成 18 年度は介護保険制度の改定，診療報酬・介護報酬の改定等，高齢者ケア施設を取り巻く状況が大きく変化する。看護職には，重度化への対応，見取りへの対応など医療ニーズに対応したケアの提供がますます求められる。そのためにも看護職者の実践能力向上と看護管理者の育成，ネットワークの構築が不可欠である。

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）

神崎 由紀（長野県看護大学）

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）

出貝 裕子（首都大学東京大学院生）

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～

中村 恵子

(青森県立保健大学健康科学部看護学科 教授)

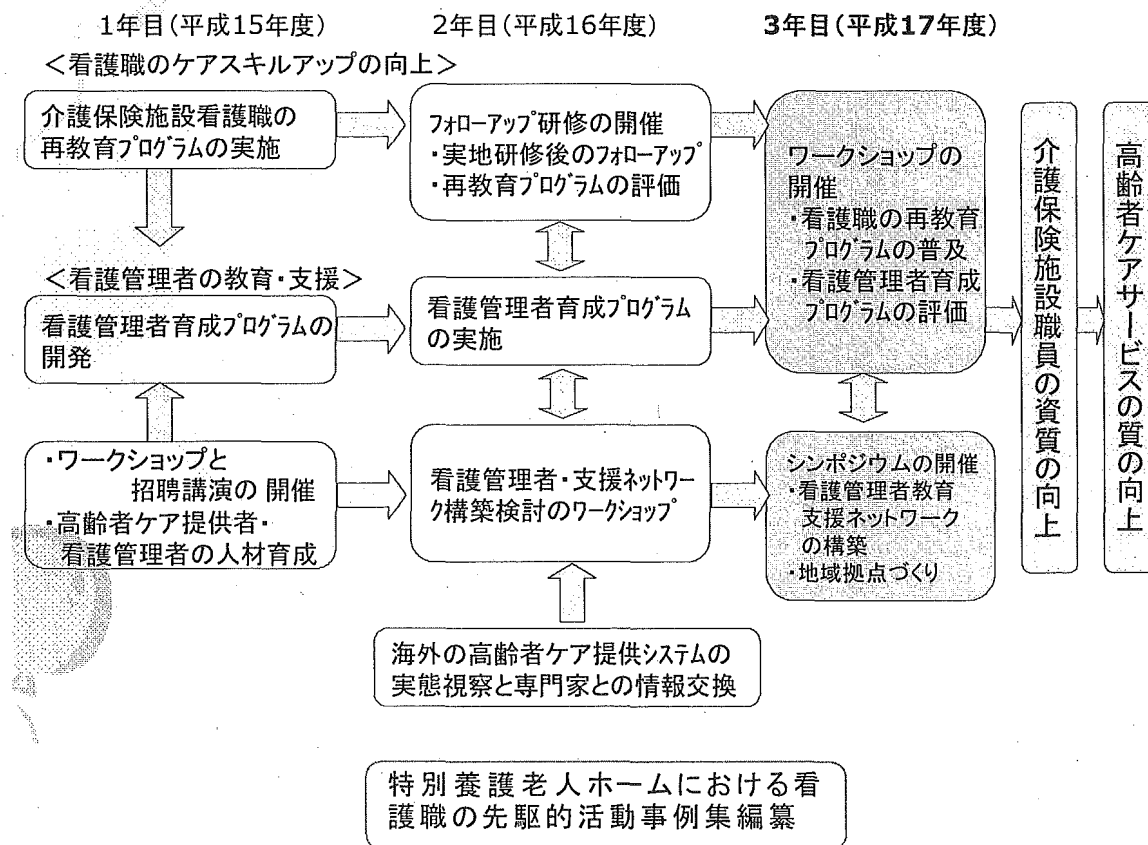
要旨

介護保険の開始から5年の歳月が経ち、高齢者ケアは国民的課題として注目がもたれています。高齢者ケアサービスの量・質への充実が求められていますが、その人材育成が不十分との指摘があります。

本研究は平成15年度から3年間、厚生労働省の科学研究費補助を受け、高齢者ケアに携る看護職者のケアスキルの向上、看護管理者の教育・支援、看護職者のネットワーク構築によって高齢者ケアサービスの向上に資する研究事業を行って参りました。

本シンポジウムではその成果を公表し、シンポジウム参加者からの意見集約と、全国数ヶ所のネットワーク拠点づくりの基にしたいと企画いたしました。

3年間の研究構造



厚生労働省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

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～

平成17年10月23日

主任研究者 中村 恵子(青森県立保健大学)

分担研究者および研究協力者

分担研究者	研究協力者
奥野 茂代(長野県看護大学)	☆首都大学東京
小山 敦代 (青森県立保健大学)	横井 郁子, 堀内 園子
勝野 とわ子(首都大学東京)	白水 栄子, 出貝 裕子
吹田 夕起子 (青森県立保健大学)	辻 容子, 中山 美由紀
太田 規子(長野県看護大学)	☆長野県看護大学
	千葉 真弓, 神崎 由紀
	曾根 千賀子, 浅野 久美子
	近藤 恵子, 楠本 祐子
	☆青森県立保健大学
	坂本 祐子
	☆諏訪赤十字病院
	小野塚 元子

本シンポジウム開催の主旨

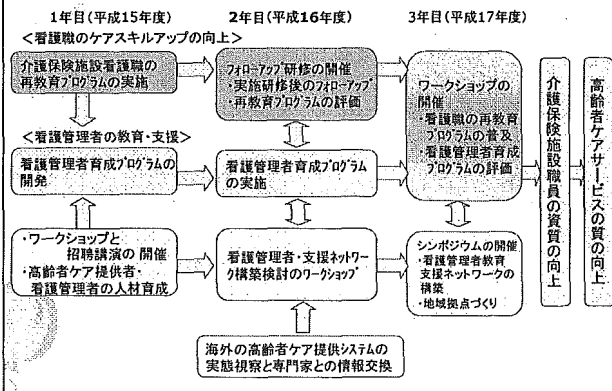
介護保険の開始から5年の歳月が経ち、高齢者ケアは国民的課題として注目がもたれています。高齢者ケアサービスの量・質への充実が求められていますが、その人材育成が不十分との指摘があります。

本研究は平成15年度から3年間、厚生労働省の科学研究費補助を受け、高齢者ケアに携る看護職のケアスキルの向上、看護管理者の教育・支援、看護職者のネットワーク構築によって高齢者ケアサービスの向上に資する研究事業を行って参りました。本シンポジウムではその成果を公表し、シンポジウム参加者からの意見集約と、全国数ヶ所のネットワーク拠点づくりの基にしたいと企画いたしました。

本シンポジウムの主旨

1. 3年間の研究成果の公表
2. 活動継続の必要性
3. 高齢者ケア施設看護職者支援
活動拠点づくり・ネットワーク構築

3年間の研究構造



平成17年度の事業紹介

ワークショップ
目的:看護職の教育・研修プログラムを活用した地域拠点作り
日時:平成17年9月16日(金)
参加者:看護系大学5施設, 行政1施設, 医療機関1施設

シンポジウム
目的 ①看護管理者教育・支援ネットワークの構築の
拠点地域作り
②看護職再教育プログラム及び看護管理者育成
プログラムの普及・拡大
③介護保険施設看護管理者の育成・資質向上
日時:平成17年10月23日(日)
会場:都市センターホテル
看護管理者研修受講者に対する調査
方法:質問紙調査
第25回日本看護科学学会学術集会 交流集会開催
日時:平成17年11月19日(土)10:40-12:10

1年目の事業と成果

- <事業1>看護職再教育プログラムの実施・普及
 <成果>介護保険施設の看護職にとって満足が高く、実践に役立つ医療行為や看護処置がスキルアップと自信につながり高齢者ケアのリーダーシップをとれる力を持つことが出来た。
- <事業2>看護管理者育成プログラムのための
 招聘講演・ワークショップ
 <成果>高齢者ケア施設に従事する看護職が介護職との関係で悩んでいる実態と、看護管理者の多くが管理について教育の機会がないまま現在の任に就いている現状が明確になった。
- <事業3>看護管理者育成プログラムの開発
 <成果>高齢者ケア施設の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としたプログラムを開発した。

平成16年度実施事業

1. 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー
2. 海外の高齢者ケア提供システムの
 実態視察と情報交換
3. 看護管理者教育・支援ワークショップ
4. 平成15年度に実地研修を行った看護職の
 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
 先駆的活動事例集編纂

海外視察

目的: 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をおし、看護管理者の資質向上と育成をめざした看護管理者育成プログラムへの示唆を得る。

期間: 平成16年8月7日～15日

視察地: アメリカ合衆国ジョージア州アトランタ

視察内容:

施設名	主な視察内容など
ブライアウッド	高齢者ケアシステム
ローマ	大学との連携による教育研修施設
ケネストーン	必要なことを着実に実行し成果を挙げている施設
ノースサイド	亜急性期施設ケア、ホスピスケア

海外視察のまとめと 看護管理者育成プログラムへの示唆

1. 特徴あるいずれの施設においても、法に則った研修の他、設置主体の方針に基づく研修がシステムとして組まれていた。
2. 施設長、看護部長、看護師長、スタッフ、看護補助者、それぞれの研修プログラムが明示されていた。
3. 教育・研修は重要な業務として、教育担当者が専任で雇用され、研修プログラムの開発まで担っていた。
4. 人は宝、人材育成が施設のクオリティを高め利用者の満足につながる、としたコンシューマーサービスを基盤にした理念が浸透していた。
5. 高齢者ケア施設の管理者は、総合的にサポートできる看護職が最適であり、看護管理者の力量こそケアの質の鍵を握る。

先駆的活動事例集

目的: 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。

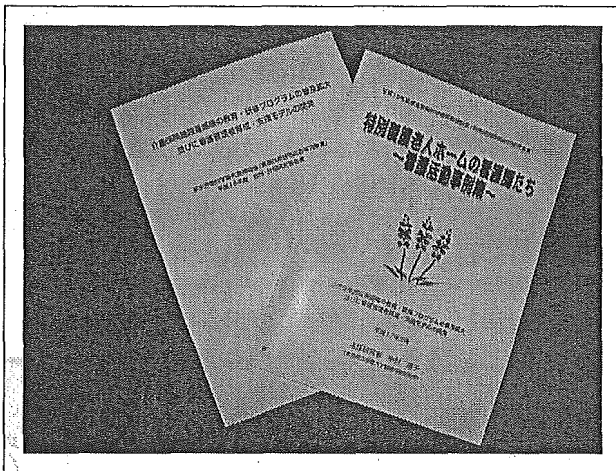
調査方法: 特別養護老人ホームにおける看護活動の実態、看護職の役割、機能、課題等について半構造化面接を行った。インタビューの内容は、承諾を得て録音し、逐語録を作成した。

インタビュー施設の所在地:

北海道、青森県、秋田県、東京都、神奈川県、長野県、京都府

事例集(看護活動事例のタイトル)

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. 入所者の心と身体へのケアを行う看護師
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



2年目の事業と成果 2

<事業3> 看護管理者教育・支援ワークショップ

<成果> ネットワークを希望しているが、有する地域は少ない。

<事業4> 平成15年度に実地研修を行った看護職のフォローアップ研修

<成果> 自己の課題達成へのエンパワメントの再構築につながった。

・継続フォローの希望が多かった。

<事業5> 特別養護老人ホームにおける看護職の活動事例集

<成果> 看護職自身が特養で果たす役割・機能の重要性を再認識した。

2年目の事業と成果 1

<事業1> 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー

<成果> 定員の3倍の申し込み

- ・事後調査よりプログラム構成、内容、期間とも介護保険施設等看護管理者のニーズに即していた。
- ・継続の要望が多く出された。

<事業2> 海外の高齢者ケア提供システムの実態視察と情報交換

<成果> 看護管理者の役割と活動の大きさを再認識し、本研究の重要性を伺うことが出来た。

平成17年度の事業紹介

ワークショップ

目的: 看護職の教育・研修プログラムを活用した地域拠点作り

日時: 平成17年9月16日(金)

参加者: 看護系大学5施設、行政1施設、医療機関1施設

シンポジウム

目的 ①看護管理者教育・支援ネットワークの構築の拠点地域作り

②看護職再教育プログラム及び看護管理者育成プログラムの普及・拡大

③介護保険施設看護管理者の育成・資質向上

日時: 平成17年10月23日(日)

会場: 都市センターホテル

看護管理者研修受講者に対する調査

方法: 質問紙調査

第25回日本看護科学学会学術集会 交流集会開催

日時: 平成17年11月19日(土) 10:40-12:10

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)の成果

小山 敦代

(青森県立保健大学健康科学部看護学科 教授)

概要

平成 15 年度には、高齢者ケアの質的向上をめざして開発された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」(以下、実地研修)を、介護保険施設の看護職を対象に全国 3 地区において連続 3 日間研修を延べ 7 回実施した。研修は、研修者のニーズに基づき、「高齢者の症状観察」「アセスメント」「医療処置」「緊急時の対応」「リハビリテーション」「感染管理」「リスクマネジメント」「倫理的判断」「看取りのケア」等、総合病院等でプリセプターがついてケアや処置の体験、見学、ミニ講義を受ける実地研修である。研修直後の目標達成は、90.6%、2 ヶ月後の調査結果では、「職場への伝達」90.6%、「業務の変化」75.0%、「研修の有効性」90.6%と高かった。管理者からも「期待した成果があった」68.7%、「研修は有効」81.2%の回答を得た。実地研修 1 年後の平成 16 年度には、研修修了者のフォローと相互交流をねらいとした「フォローアップ研修」を全国 3 地区で開催した。研修修了者 32 名の内、17 名の参加があり、「期待する内容であった」「業務活動の振り返りができた」「自己の課題が明らかになった」「今後フォローアップ研修の継続希望」と満足感が高かった。実地研修についてまとめると次のことがいえる。

- 1) 開発した実地研修プログラムは、「目標達成」「実践に役立つ」の評価が高く、内容についても充実していたとしており、プログラム内容の有用性が確認できた。
- 2) 3 日間の期間については、目標達成には短いという意見もあったが、参加の実現可能性を考えると妥当であった。
- 3) 研修施設は、研修ニーズと合致する研修施設の決定が必要である。
- 4) 研修開催の企画運営担当者(大学教員)は、参加者のニーズ把握、研修施設の決定、研修受入施設との調整、看護管理者・プリセプターの動機づけ等、役割が大きく、研修成果はこの調整が鍵を握る。
- 5) エンパワーメントは、Patricia Underwood のいう①意識化、②価値の認識、③戦略的手腕の獲得、という 3 つのステップを踏んで形成されていた。
- 6) フォローアップ研修は、自己の課題達成へのエンパワーメントの再構築につながった。
- 7) 今後の課題は、研修の継続・普及・拡大とネットワークの構築である。

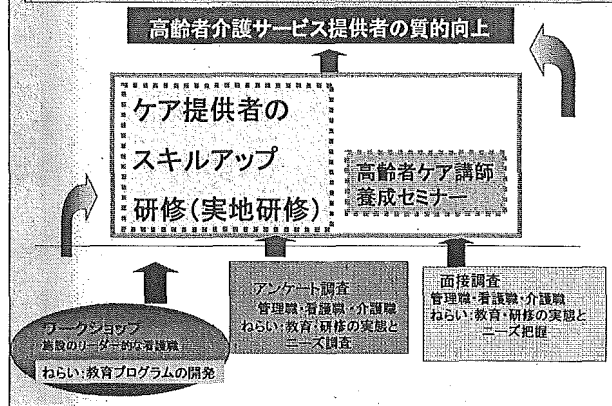
本シンポジウムでは、成果が実証できたスキルアップ実地研修の継続・普及・拡大のための拠点づくりとその役割について、ご意見をいただきながら考えたい。

＜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—
**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の成果**

2005.10.23
小山 敦代(青森県立保健大学)

高齢者ケアスキルアップ研修(実地研修)プログラム開発



実地研修プログラムの開発

教育・研修に関するアンケート調査(H13年)
＜管理者＞n=100
・研修予定・接遇、ケースマネジメント、安全、感染管理
・研修の必要性が高い。安全、痴呆への対応、接遇
＜看護・介護職＞n=375
・高齢者ケア現場で困っていること：高齢者のニーズの把握と理解、身体アセスメント、ターミナルケア、転倒の危険と防止、痴呆性高齢者の対応

面接調査(H13年)n=12
・特養、老健、療養型いずれの施設でも看護職員が少ないと感じている
・病状急変に対する対応、ターミナルケア、医療的にかわりや判断力、看護技術実践能力が求められる
・看護職の実践能力が求められるが資質・能力面で不十分
・看護職にはリーダーシップ能力必要

＜実地研修に求められる11の項目＞

- ・高齢者の症状観察
- ・リハビリテーション
- ・症状アセスメント
- ・感染管理
- ・緊急時の対応
- ・安全管理
- ・ターミナルケア
- ・リスクマネジメント
- ・痴呆への対応
- ・倫理的判断

ワークショップ(H13年)n=17
看護職の教育ニーズ
・医療依存度の高いケア対象者の増加に伴い身体アセスメント能力の育成
・医療的看護技術の教育、研修
・調理能力・リーダーシップ能力の育成

高齢者ケアスキルアップ 実地研修に求められる内容

- ◆ 高齢者の症状観察
- ◆ アセスメント
- ◆ 医療処置
- ◆ 緊急時の対応
- ◆ リハビリテーション
- ◆ 感染管理
- ◆ リスクマネジメント
- ◆ 倫理的判断
- ◆ 看取りのケア
- ◆ その他

高齢者ケアスキルアップ実地研修の概要

◆目的：実地研修を通して看護職の専門的スキルを習得することにより高齢者ケアの質的向上をめざす。

◆目標：1. 高齢者の症状観察・アセスメント能力を身につける。
2. 高齢者に多い医療処置に関する看護職としてのかわり方を身につける。
3. ターミナルケアへの対応を身につける。
4. リスクマネジメントの考え方を習得し、その実際を身につける。
5. 高齢者の人権の尊重と倫理的対応の実際を学ぶ。

◆研修期間：連続3日間(2003年10月～2004年2月)
青森(2回)・長野(3回)・神奈川(2回) 計7回

◆研修者：介護老人保健施設・介護老人福祉施設に從事している看護職
青森(6+5名)・長野(5+5+3名)・神奈川(5+3名) 計32名

◆研修施設：総合病院、介護老人福祉施設
青森(2病院)・長野(1病院・1施設)・神奈川(1病院) 計4病院・1施設

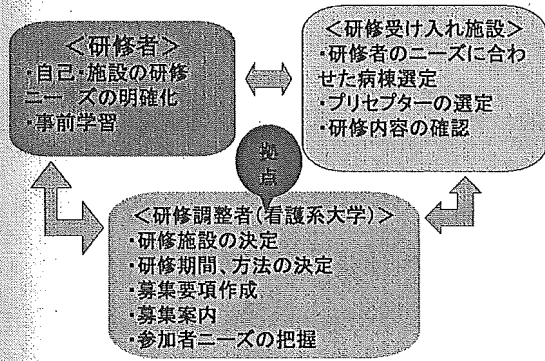
◆研修内容：症状観察、症状アセスメント、医療処置、緊急時の対応、ターミナルケア、リハビリテーション、感染管理、安全管理・リスクマネジメント、倫理的判断等

◆研修方法：研修者のニーズに基づきプリセプターがついて高齢者の看護ケアや医療処置の体験、見学、及びミニ講義で説明受ける等の実地研修

実地研修プログラムの例

日	午前	午後
1日目	オリエンテーション 施設見学	病棟研修(ニーズ項目) 講義とディスカッション (感染予防、倫理的判断)
2日目	病棟研修 (ニーズ項目)	講義とディスカッション (リスクマネジメント、看取りのケア)
3日目	病棟研修 (ニーズ項目)	講義とディスカッション (褥創ケア) 研修まとめ合同ディスカッション

実地研修開催にあたって(拠点の調整)



高齢者ケアスキルアップ実地研修の結果 — 研修直後の目標達成 —

Q: 研修目標は達成できたか

	研修者(n=32) プリセプター(n=34)	
	n(%)	n(%)
とても思う	7(21.8)	2(5.9)
やや思う	22(68.8)	14(41.2)
どちらでもない	2(6.3)	13(38.2)
やや思わない	1(3.1)	5(14.7)
全く思わない	0(0.0)	0(0.0)

実地研修直後のインタビュー結果 〈プリセプター〉

項目	カテゴリ
◆良かったこと	情報交換、相互刺激・学習 相互理解、施設との連携
◆困ったこと	研修者のレディネス 研修内容の確認不足 時間不足
◆研修目標の達成状況	達成できたことと出来ないこと
◆今後の改善点	目標の明確化、講義の時間 スタッフへの紹介
◆プリセプターによる研修体制	調整、スタッフの協力

実地研修直後のインタビュー結果 〈プリセプター〉

項目	カテゴリ
◆良かったこと	情報交換、相互刺激・学習 相互理解、施設との連携
◆困ったこと	研修者のレディネス 研修内容の確認不足 時間不足
◆研修目標の達成状況	達成できたことと出来ないこと
◆今後の改善点	目標の明確化、講義の時間 スタッフへの紹介
◆プリセプターによる研修体制	調整、スタッフの協力

高齢者ケアスキルアップ実地研修の結果 — 研修2カ月後(管理者) —

n=32

	期待した成果		研修は有効か	
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
はい(あった)	22(68.7)	26(81.2)	22(68.7)	26(81.2)
いいえ(なかった)	3(9.4)	1(3.1)	3(9.4)	1(3.1)
その他	3(9.4)	2(6.3)	3(9.4)	2(6.3)
未回答	4(12.5)	3(9.4)	4(12.5)	3(9.4)

高齢者ケアスキルアップ実地研修の結果 — 研修2カ月後(管理者) —

n=32

	期待した成果		研修は有効か	
	n(%)	n(%)	n(%)	n(%)
はい(あった)	22(68.7)	26(81.2)	22(68.7)	26(81.2)
いいえ(なかった)	3(9.4)	1(3.1)	3(9.4)	1(3.1)
その他	3(9.4)	2(6.3)	3(9.4)	2(6.3)
未回答	4(12.5)	3(9.4)	4(12.5)	3(9.4)

フォローアップ研修

目的: 高齢者ケアスキルアップ実地研修プログラムの評価、フォローアップ研修の評価、ネットワーク構築に向けての示唆を得る。

対象: ①高齢者ケアスキルアップ実地研修の研修者
②実地研修施設のプリセプター

開催地と期日:

青森会場 平成16年11月13日(土)

長野会場 平成16年11月15日(月)

東京会場 平成16年11月13日(土)

研修方法: <事前>フォローアップ研修実施前質問紙調査
<当日>グループワーク
<事後>フォローアップ研修実施後質問紙調査

フォローアップ研修

参加者の概要

	青森会場	長野会場	東京会場
研修者	11名中7名	13名中8名	8名中2名
プリセプター	3名	2名	1名
研究者	4名	5名	5名

高齢者ケアスキルアップ研修の1年後の効果

質問項目	はい	いいえ
研修での学びを施設で活用しているか	24名	2名
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るか	17名	8名
研修から1年を経過して研修は有効だったと思うか	26名	0名

フォローアップ研修(研修の評価)

質問項目	n=16	
	はい(人)	いいえ(人)
フォローアップ研修は期待する内容であったか	14	1
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	15	1
今後の自己の課題が明らかになったか	16	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組み方法が明らかになったか	8	8
今後フォローアップ研修の継続を希望するか	15	1

実地研修についてのまとめ

- 開発した実地研修プログラムは、「目標達成」「実践に役立つ」の評価が高く、内容についても充実していたとしており、プログラム内容、方法の有用性が確認できた。
- 実地研修は、管理者からも期待した成果があったと評価を得た。
- エンパワメントは、Patricia Underwoodのいう①意識化、②価値の認識、③政略的手腕の獲得、という3つのステップを踏んで形成されていた。
- 3日間の期間については、目標達成には短いという意見もあったが参加の実現可能性を考えると適当としており妥当である。
- 研修施設は研修ニーズと合致する研修施設の決定が必要である。
- 拠点となる研修企画者は、研修者の募集から研修ニーズ把握、研修施設の決定、受け入れ施設の看護管理者・プリセプターへの主旨説明、参加者の研修ニーズの明確化への動機づけと研修施設との調整等、役割は大きい、成果はこの調整役割が鍵を握る。
- フォローアップ研修は、自己の課題達成へのエンパワメントの再構築につながった。

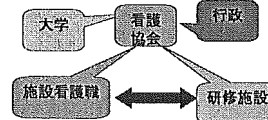
実地研修についてのまとめ

- 今後の課題は、研修の継続・普及・拡大のための拠点づくりと役割の明確化、ネットワークの構築である。

課題への提案(私案)

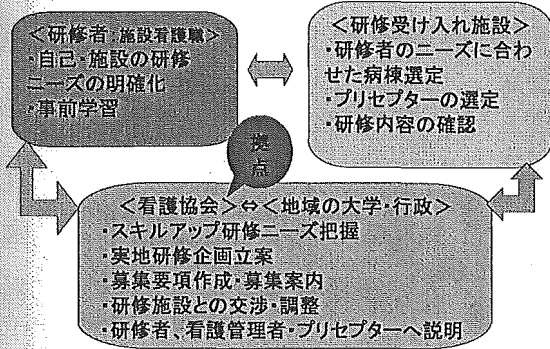
①拠点はどこが担うのがふさわしいか?

- ・継続を考えると、高齢者ケアスキルアップ実地研修の必要性和責任を感じ、研修者の募集から研修企画・運営、コーディネートができる組織が望ましい。
- ・高齢者ケア施設の看護職の教育研修がシステムとして組める組織が望ましい。
- ・看護協会とすれば、施設の入会員が増える? ・地域の大学・行政・病院の連携



②拠点の役割は何か？

・高齢者ケアスキルアップ実地研修への熱い思い(必要性)
と調整役割⇔ニーズと諸々の制約



高齢者ケア施設の看護管理者研修の成果

奥野 茂代(長野県看護大学 老年看護学教授)

概要

本研究プロジェクトの目的の一つである、「②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」ために開発，実施した研修の評価について報告する。

受講者は，研修直後にすべての研修科目について約9割が「今後役に立つ」と回答していた。また3ヶ月後は，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後3ヶ月の「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」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。

1年後では，回収数36人（回収率39.6%）と低いものの，回答者の約7割が研修科目すべてについて「研修内容を活用している」と回答していた。

これらから，3点について今後を展望したい。

1. 今回開発した高齢者ケア施設の看護管理者を対象にした研修内容の充実化と継続
2. 研修制度のシステム化，単位認定制導入の検討
3. フォローアップの充実

高齢者ケア施設の看護管理者 研修の成果

奥野茂代 (長野県看護大学)

23/10/05都市社本誌

プログラム開発の経過

□ 先行研究

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」

□ 平成15年12月13日(土)

「高齢者ケアのマネジメント—教育講演とワークショップ
」開催

□ 平成16年5月17日～6月11日

受講予定者の参加動機や研修に関する希望調査

研修の目的

- 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変革推進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。

対象:

看護職(リーダー的立場/数年の実務経験者)
(介護老人保健施設、介護老人福祉施設、療養型病床群など)

80名 *長野40名
*青森40名

時間数:

講義12時間、GW8時間

研修の内容

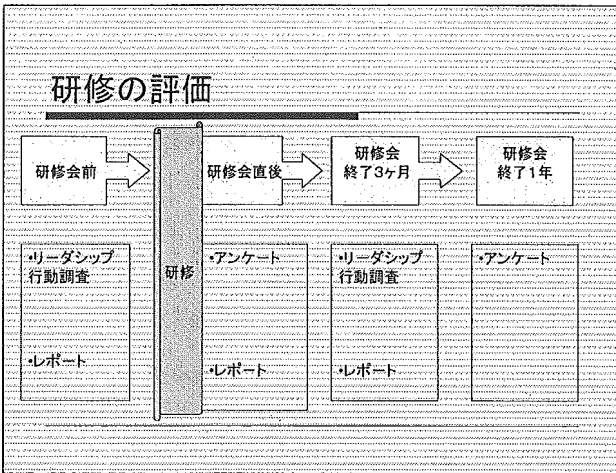
予定	長野会場: 7月16日(金) 青森会場: 8月27日(金)	長野会場: 7月17日(土) 青森会場: 8月28日(土)
9:00	開講式 テーマ① (奥野茂代・長野県看護大学他)	セッションB:組織変革と看護職者のリーダーシップ (永池京子・湘南総合病院)
10:40	セッション1:マネジメント (中村恵子・青森県立保健大学)	セッション7:組織変革と看護職者のリーダーシップ (永池京子・湘南総合病院)
12:10	予定	青森会場: 8月27日(金)
13:00	セッション2:高齢者ケア施設におけるマネジメント意思決定 (Y・日高ひろみ・青森県立保健大学)	長野会場: 7月17日(土) 青森会場: 8月28日(土)
14:40	セッション3: 高齢者ケア施設における看護管理 →「せせがれ」の管理 (橋田寿津代・横浜総合病院)	セッション8:職員教育 (矢部弘子・鶴岡217大学)
16:10	セッション4:ケアマネ① (奥野茂代・長野県看護大学他)	セッション9: ケアマネ② (奥野茂代・長野県看護大学他)
18:20	セッション5:ケアマネ② (奥野茂代・長野県看護大学他)	閉講式 *17:00解散
17:50	セッション6: ケアマネ③ (奥野茂代・長野県看護大学他)	
18:40	セッション7: ケアマネ④ (奥野茂代・長野県看護大学他)	
20:30		

研修企画・運営のポイント

- 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

表:研修参加者の背景

		n=83	
年齢		人数	(%)
	30歳~39歳	15	(18.1)
	平均47.3歳(SD5.7)	40	(48.2)
	40歳~49歳	32	(38.6)
	50歳~59歳	8	(9.6)
	60歳以上	0	(0.0)
性別		93	(100.0)
	女性	93	(100.0)
	男性	0	(0.0)
職位		人数	(%)
	副施設長・兼・看護部長	2	(2.2)
	看護部長・又は・部長	43	(49.3)
	看護係長・又は・主任	30	(34.9)
	その他(代行、夜勤なし)	18	(19.8)
	無回答	2	(2.2)
資格		人数	(%)
	准看護婦	11	(11.8)
	(ケアマネニシキニ取得者)	(2)	(2.2)
	看護師	80	(88.0)
	(ケアマネニシキニ取得者)	(42)	(46.7)
	無回答	2	(2.2)
その施設での経験年数		人数	(%)
	平均6.3年(SD5.7)	4	(4.3)
	1年未満	97	(93.9)
	1年以上5年未満	34	(36.8)
	5年以上10年未満	13	(13.9)
	10年以上15年未満	4	(4.3)
	15年以上	1	(1.1)
	無回答	1	(1.1)
施設		人数	(%)
	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)



研修会前

事前レポート
リーダーシップ行動調査

目的:
①研修会のプログラム企画・運営を検討する。
②研修効果を把握するための研修前の受講者の資料とする。

時期: 研修開始前2ヶ月前(6/11締め切り)

方法: 受講生に郵送配布2週間留め置き、記名により回答を得、郵送で回収

(1)事前レポート
内容: 「あなたが施設で改革したいこと」「改革したいことに関してあなたが取り組んでいること」「改革でうまくいっていること」「悩んでいること」「研修参加の動機」など

(2)リーダーシップ行動調査
内容: BassとAvolio(2000)によるMLQテスト。質問項目は3カテゴリー、9サブカテゴリーを含む36項目で構成

変革的リーダーシップ行動 (5サブカテゴリー)
交換的リーダーシップ行動 (2サブカテゴリー)
消極・回避的リーダーシップ行動 (2サブカテゴリー)

5段階のリッカート尺度: 10:全くない、1:まれにある、2:時々ある、3:しばしばある、4:ほとんどいつも
各行動の平均得点を算出。得点が高いほど、そのリーダーシップ行動の傾向を示す。

結果概要

改革したい内容

配布数93人 回収数 93人 (回収率100%)

改革したいことの有無
有: 90人 無: 3人

改革したい内容

- 「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」

～研修プログラムのあり方として～

調査で明らかになった内容を取り入れた講義
リスクマネジメント、高齢者ケアにおけるジレンマと意志決定、コストマネジメントと質の管理、組織変革とリーダーシップ、職員教育

受身の講義だけでなくグループワークの取り入れ

- ①導入～各メンバーの課題を紹介～
- ①自己の行動を振り返る
- ②自己の展望と課題を見出す

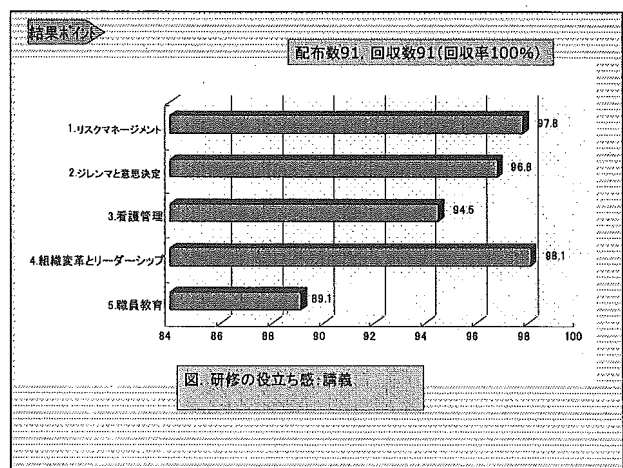
研修会直後

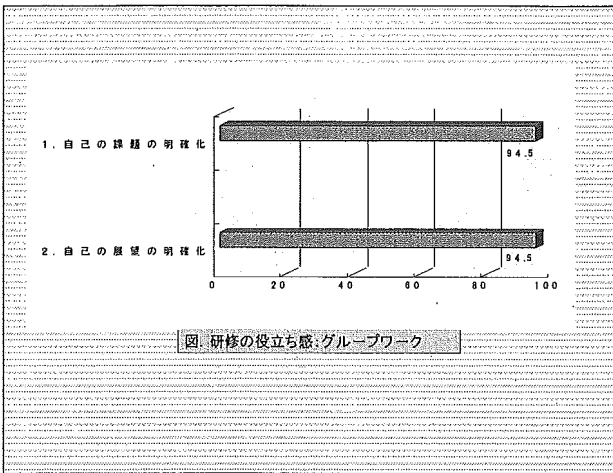
アンケート
レポート

目的: 研修会の効果、妥当性を検討する資料とする。

(1)アンケート
時期: 2日間の研修終了直後
方法: 受講生に配布、無記名により回答を得て、その場で回収
内容: 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いだすことができたか、今後さらに必要な研修内容など

(2)事後レポート
時期・方法: 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。
内容: 「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





配布数91 回収数78 (回収率85.7%)

表8. 研修を受けて協力が養われたかどうか n=76

項目	度数	割合
協力が養われた	2	2.6%
協力は養われていないが方法を学べた	16	21.0%
協力は養われていないがモチベーションが向上した	38	50.0%
協力は養われていない	4	5.3%
その他	16	21.1%
合計	76	100.0%

研修終了 3ヶ月

事後レポート
リダーシップ行動調査
目的: 研修効果を把握する資料とする。

時期: 研修終了3ヶ月後(10月末日締め切り)

方法: 受講生に郵送配布2週間留め置き、記名により回答を得、郵送で回収

(1)事後レポート
内容: 「研修後、施設で取り組んだこと」「あなたの取り組みは、改革への変化につながっているか」「周囲の反応」など

(2)リダーシップ行動調査
内容: BassとAvolio(2000)によるMLQテスト。質問項目は3カテゴリー、9サブカテゴリーを含む36項目で構成

変革的リーダーシップ行動 (5サブカテゴリー)
交換的リーダーシップ行動 (2サブカテゴリー)
消極・回避的リーダーシップ行動 (2サブカテゴリー)

6段階のリーダー尺度(0:全くない, 1:まれにある, 2:時々ある, 3:しばしばある, 4:ほとんどいつも) 各行動の平均得点を算出、得点が高いほど、そのリーダーシップ行動の傾向を示す。

結果本件

配布数91 回収数49 (回収率53.8%)

表 実際に取り組んだ行動 n=49 ※重複回答

項目	度数	割合 (%)
職員教育	21	42.9%
話し合い	17	34.7%
役割の明確化	10	20.4%
業務改革	9	18.4%
リスクマネジメント	2	4.1%
その他	4	8.2%

表: 変化した内容 n=37

項目	度数	割合 (%)
職員のエンパワーメント	12	32.4%
役割遂行	12	32.4%
職場の雰囲気	6	16.2%
自分自身の行動	5	13.5%
その他	2	5.4%

表: 変化していない理由 n=11

項目	度数	割合 (%)
様子観察中	4	36.4%
自己行動の内省	7	63.6%

