

図6-①

研修者が研修後に取り組んだ行動

49名の記述回答からその内容を抽出し、類似性に基づいて分類整理した結果

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 (%)

図6-②

取り組みによる変化

> 研修終了者が施設内でなんらかの取り組みや行動をしたことで、何か変化があったかどうかを、「はい」「いいえ」で回答を求めた。
 > 結果、「はい」が37名、「いいえ」が11名、無回答が1名であった。
 > 「はい」と回答した者には変化した内容を、「いいえ」と回答した者には変化しなかった理由を自由記述で回答を求めた。

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 (%)
役割の再評価	12	32.4 (%)
研修の再評価	6	16.2 (%)
自分自身の意識	5	13.5 (%)
その他	2	5.4 (%)

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 (%)
自己意識が宿	7	63.6 (%)

図7-①. 研修1年後の調査

- 対象: 91人 看護管理者研修の参加者
- 方法: アンケートを受講生に郵送配布. 2週間留め置き、無記名により回答を得、郵送で回収
- 期間: 研修終了1年(H17.10月末日締め切り)
- 調査内容: 内容:「受講した研修内容を活用しているか(実際の状況)」「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こと」など

結果: 配布数91, 回収数36(回収率39.6%)

図7-②. 研修1年後の調査

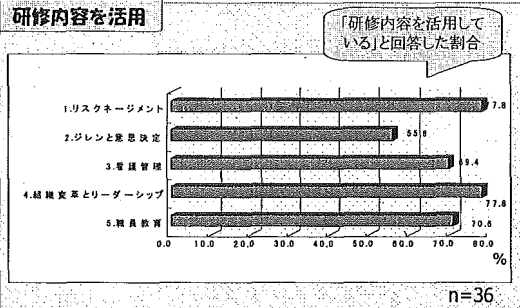


図7-③. 研修1年後の調査

研修後に高まった意欲の持続期間

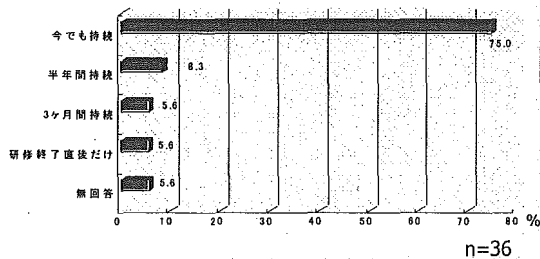
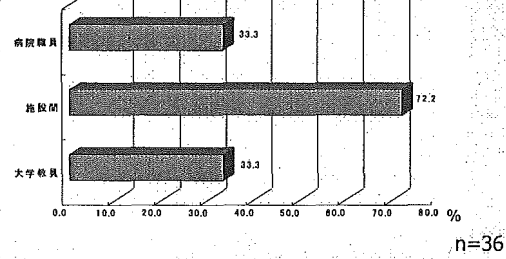


図7-④. 研修1年後の調査

希望するネットワーク



3) 高齢者ケア施設看護—現状と課題—

首都大学東京健康福祉学部看護学科

白水栄子, 勝野とわ子
横井郁子, 堀内園子
出貝裕子

高齢者ケア施設支援ネットワークの拠点作りに向けての現状と課題を二点報告する。まず一点は、平成 16 年度にアンケート調査を行った結果からの課題、もう一点は平成 17 年度ワークショップを開催し、そこで得られたネットワーク拠点に求められる役割と課題についてである。

まず、アンケート調査によるネットワークの現状についての報告である。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 76 名を対象としてアンケート調査を実施した。属性は、平均年齢 47.5 歳、平均勤続年数は 6.4 年、職位は、看護管理者は 71 名・スタッフ 5 名であった。データ収集方法は郵送法による質問紙調査で、主な質問内容は、高齢者ケア施設に勤務する看護管理者の情報収集経路と、ネットワークの現状についてである。情報へのアクセス方法としては、現時点の主流は 76 名中 59 名、さらに 76 名中 38 名がより便利と思われる方法として「郵便物」を挙げていた。近年情報収集源として定着しつつあるインターネットの使用については、76 名中 5 名と少数であった。使用頻度も「ほぼ毎日使用している」人が 4%、ほぼ毎日使用している人が 17%、ほとんど使用していない人が 30%、使用していないが今後使用したいと考えている人が 37% という回答であった。

現時点でのネットワークの有無については「ある」と答えた方は 32%、「なし」と答えた方は 67%であった。ネットワークに期待することとしては、情報交換・テーマ別の勉強会や事例検討会の他に、心のよりどころを挙げた方が全体の 22.4%であった。また、ネットワーク継続に必要なことについての項目には、リーダーの存在を希望する方が全体の 25%であった。地元との看護系大学とのつながりの現状については、「全くない」

が 40.8%であったが、今後「もっと持ちたい」が 46.1%という結果であった。

看護管理者の方々の、職場での問題解決方法については、他の職種の方々との連携の中で「看護職が求められる業務にギャップを感じたり、したくてもできない業務がある」との回答が 60.5%であった。

本調査における考察及び結論として、まず、情報のアクセス方法として現在最も多いのは郵便物であり、今後の使用の希望は多いが、現在のインターネットの使用頻度は低いということである。現在、他の看護職とのネットワークがある管理者は 3 割程度であり、看護管理者の会議や研修会から発展したケースが多く、ネットワークに期待することとして、情報交換や、知識・技術向上のための研修会とともに心のよりどころであるサポートシステムの構築が示唆されるということである。また、職場で求められる業務内容にギャップを感じる看護管理者は 60%にのぼり、人員配置基準の改善も含めた取り組みの重要性も示唆された。地元の看護系大学とのつながりが全く、もしくはほとんどない施設が 60%に及んだが、今後の連携を希望する管理者は 50%いた、ということであった。そこで、今後のネットワーク構築の為には、①インターネット使用への普及活動と②地域の特徴を生かした高齢者ケア看護管理者を対象としたネットワーク構築支援活動が重要であると考えられる。

次に、二点目の高齢者ケア施設看護実践支援ネットワーク拠点の役割と現時点の課題について述べる。平成 16 年度のアンケート結果をふまえ、平成 17 年度はワークショップを開催した。その中で、ネットワーク拠点の役割としては、資格認定教育や、レベル別研修プログラムの開発と提供、そして、情報ネットワークの構築やケア評価機能のサポート活動、それから従来からの研究支援や調整・相談機能が挙げられた。さらにワークショップの中で強調されたのは、地域住民の意識改革の必要性である。具体的には、医療機関や介護施設をどう使っていくかという利用者自身の意識を変えていくことである。今後ネットワーク構築を行う上で、当事者主体

のきめ細かいニーズの把握が重要となり、様々な対象者のニーズを抽出していくことが求められている。また、ネットワーク継続のための資金の調達や大学と地域行政機関、

高齢者ケア施設との関係性の確立を行っていき、地域からでなく国単位でのネットワーク構築を目指すことが課題であるとする。(文責 白水栄子)

高齢者ケア施設看護者支援ネットワークの拠点作りへむけて
～現状と課題～
首都大学東京 健康福祉学部
勝野とわ子、横井郁子、堀内園子、出貝裕子、白水栄子

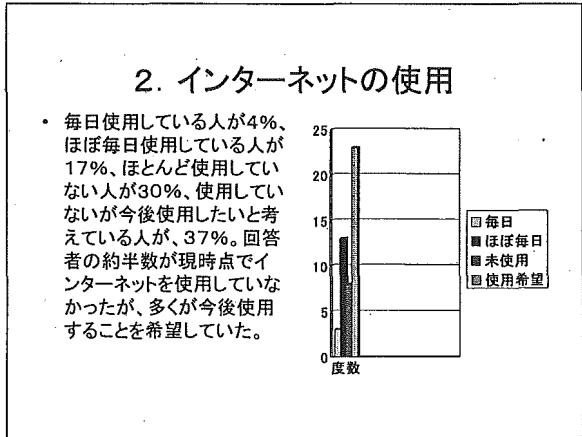
1. 高齢者ケア施設看護管理者ネットワークの現状

研究方法
1. 対象者:
平成16年度高齢者ケア施設看護管理者研修会参加者76名(回収率82%)
・平均年齢(SD): 47.5(8.0)歳
・平均勤続年数(Range): 6.4(0.25~30)年
・職位: 管理者 71名
 スタッフ 5名

2. データ収集方法
・郵送法による質問紙調査
・質問紙の内容は、対象者の背景、情報へのアクセス方法、他の看護職とのネットワーク、看護系大学とのつながり、職場での問題および解決方法、など。
・質問紙の返送をもって研究参加の同意が得られたとした。
3. データ分析方法: SPSS 記述統計

結果
1. 情報へのアクセス方法(複数回答)

	現在のアクセス方法	より便利な方法
施設長宛郵便物	59	11
看護職宛郵便物	59	38
看護協会ニュース	32	1
看護系雑誌	18	0
インターネット	5	3
一般新聞	6	0



3. 看護者ネットワークの有無と きっかけ

ネットワークの有無(%)	きっかけ
あり 24名(32%)	地域の看護部会、看護師長会、研修会、近隣施設との勉強会、同法人内の会議、研修会、看護学校同窓会
なし 51名(67%)	
無回答 1名(1%)	

4. ネットワークに期待すること (複数回答)

項目	度数(%)
情報交換	60(78.9)
テーマ別勉強会	47(61.8)
事例検討会	23(30.3)
心のよりどころ	17(22.4)
その他	2(2.6)

5. ネットワーク継続に必要なことについて

項目	度数(%)
リーダーの存在	19(25.0)
看護系大学のイニシヤティブ	7(9.2)
看護師の自立性	7(9.2)
研修会等の多さ	5(6.6)
集まれる場の存在	4(5.3)
資金	2(2.6)

5. 地元の大学とのつながりの現状と希望

現在のつながり	度数(%)	今後の希望	度数(%)
まったくなし	31(40.8)	もっともちたい	35(46.1)
ほとんどなし	18(23.7)	今のままでよい	10(13.2)
いくらかあり	20(26.3)	必要性なし	16(21.1)
つよくあり	5(6.6)	無回答	15(19.7)
無回答	2(2.6)		

6. 求められる業務のギャップおよび したくてもできない業務の有無

有無	度数(頻度%)
あり	46(60.5)
なし	2(2.6)

考察および結論

- 情報のアクセス方法として現在最も多いのは、郵便物であった。インターネットの使用頻度は低かったが今後使用を希望する管理者は多かった。
- 現在、他の看護職とのネットワークがある管理者は3割程度であり、看護管理者の会議や研修会から発展したケースが多かった。
- ネットワークに期待するものとして、「情報交換」、「能力向上のための研修・勉強会」とともに「心のよりどころ」があげられサポートシステムの構築の必要性が示唆された。

- 職場で求められる業務内容にギャップを感じたり、したくてもできないことのある管理者は60%にのぼり課題の多さを示唆すると共に人員配置基準の改善を含めた取り組みの重要性も示唆された。
- 地元の看護系大学とのつながりが全くない、殆どない施設が60%に及んだが、今後連携を希望する管理者は50%いた。

- 今後ネットワーク構築のためには:

- 1) インターネット使用への普及活動
- 2) 地域の特徴を生かした高齢者ケア看護管理者を対象としたネットワーク構築支援活動の重要性が示唆された。

2. 高齢者ケア施設看護実践支援 ネットワーク拠点の役割と課題

ネットワーク拠点の役割

- 資格認定教育(認定看護師など)
- レベル別研修プログラムの開発と提供【ケア技術、アセスメント能力の向上など】
- 情報ネットワーク
- ケア評価機能のサポート活動
- 研究支援
- 調整・相談機能
- 地域住民の意識改革(医療機関、介護施設の使い方など)
- ナースのIdentity確立への支援

ネットワーク拠点作りの課題

- トップダウン方式からボトムアップ方式によるニーズ把握の必要性(高齢者など)
- 資金
- 継続性
- 大学と地域行政機関、高齢者ケア施設との関係性の確立

4) 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

青森県立保健大学 小山敦代, 中村恵子
吹田夕起子, 坂本祐子
はじめに

「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」とは、高齢者介護サービス提供者の質的向上をねらいとして、日本看護系大学協議会(代表新道幸恵)

が平成13・14年度社会福祉・医療事業団(長寿社会福祉基金)助成事業「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」で開発した高齢者ケアスキルアップ研修(実地研修)プログラムを基盤としたものである(スライド2)。

本研究事業としての平成15年度は、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(以後、高齢者ケアスキルアップ

実地研修)を全国3地区において7回実施し、拡大・普及をはかってきた。平成16年度は、研修終了者への継続的なフォローを目的に「フォローアップ研修」を全国3地区で実施した。本交流会では、高齢者ケアスキルアップ実地研修の実施と成果について紹介することで、本実地研修の普及・拡大、ならびに高齢者ケア施設看護職の教育・支援ネットワークを構築する情報交換ができればと願う。

「高齢者ケアスキルアップ実地研修」について

「高齢者ケアスキルアップ実地研修」は、介護保険施設に従事する看護職が医療施設、もしくは適切な介護福祉施設において、プリセプターの指導のもとにニーズを基に実地研修を行うものであり、その概要は(スライド3)のとおりである。

実地研修プログラムのスケジュールは、研修者のニーズや研修施設により若干異なるが、A地区の実施例が(スライド4)である。実地研修の評価は、次のとおりである。

①実地研修終了直後のアンケート調査結果(スライド5)

実地研修終了直後に、研修者32名、及びプリセプター34名を対象に質問紙調査を実施した。研修者の評価は、目標達成、実践に役立つともに高かった。また、プリセプターの評価は、相互交流等、退院後の施設との連携の面でも有用であったとしていた。

②実地研修終了2ヵ月後のアンケート調査結果

研修終了2ヵ月後に研修者と勤務施設の管理者を対象にアンケート調査を実施した。研修者は90%以上が職場への伝達を行い研修が有効であった、75%が実践に変化があったとしていた(スライド6)。また、管理者においても70~80%が期待した成果があり研修は有効と評価していた(スライド7)。実地研修1年後の「フォローアップ研修」について

①実地研修終了1年後の質問紙調査結果

研修終了者を対象に1年後の「フォローアップ研修」前に「高齢者ケアスキルアップ実地研修の効果」について質問紙調査を実施し

た。その結果、1年経過した後もスキルアップ研修の成果を実感していた(スライド8)。

②実地研修1年後のフォローアップ研修の概要

「高齢者ケアスキルアップ実地研修」1年後に研修者のフォローと相互交流をねらいとして「フォローアップ研修」を全国3地区で開催した。その概要は(スライド9)のとおりである。

③「フォローアップ研修」事後アンケート調査結果

フォローアップ研修の評価は、「自己の課題が明らかになった」100%、「今後、フォローアップ研修継続希望」93.8%と満足感が高かった(スライド10)。

高齢者ケアスキルアップ実地研修の成果とフォローアップ研修の成果について

実地研修の成果は、“看護専門職としての意識・向上意欲が活性化した”“参加者同士のネットワークを通じてエンパワーメントされた”等で、フォローアップ研修の成果は、“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”“継続希望の希望が多かった”等であった。(スライド11)は、高齢者ケアスキルアップ実地研修とエンパワーメントのステップを表わしたものである。

スキルアップ実地研修についてのまとめと今後の課題(スライド12)

スキルアップ実地研修についてまとめると次のことが言える。

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。管理者からも期待した成果があったと評価を得た。

②3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エンパワーメントはPatricia Underwoodのいう「意識化」「価値の認識」「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。

⑤フォローアップ研修は、課題達成へのエンパワーメントの再構築につながった。

⑥研修企画者は、募集からニーズ把握、研修施設の決定と看護管理者・プリセプターへの主旨説明、参加者のニーズの明確化への動機

づけと研修施設との調整等の役割が大きい
が、成果はこの調整役割が鍵を握る。

⑦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。

<スライド1>

第25回日本看護科学学会学術集会<交流会>
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**

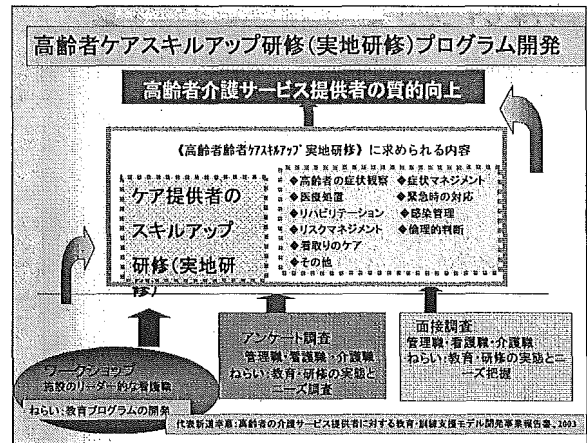
2005.11.19

小山敦代、中村恵子、吹田夕起子、坂本祐子、奥野茂代、勝野とわ子、太田規子、千葉真弓、神崎由紀、横井郁子、出貝裕子。

1)青森県立保健大学 2)長野県看護大学 3)首都大学東京
4)首都大学東京大学院生

本報告は、平成16年度厚生労働省科学研究費補助金による研究事業の一部である

<スライド2>



<スライド3>

《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って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・症状マネジ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従事している看護職
青森11名・長野13名・神奈川18名 計32名

◆研修施設:総合病院・介護老人福祉施設 計4病院・1施設

◆研修内容:症状観察、症状マネジメント、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、及びミニ講義を受ける等の実地研修

<スライド4>

《実地研修プログラム》スケジュールの例

日	午前	午後
1日目	オリエンテーション (趣旨、研修者・プリセプター紹介、施設見学等)	病棟研修(ニーズの項目) ミニ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 (ニーズの項目)	ミニ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 (ニーズの項目)	ミニ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

<スライド5>

結果：実地研修の成果アンケート調査
5:とてもそう思う 4:3・2 1:全くそう思わない (人数)

<研修者> n=32

5段階評価	5	4	3	2	1	理由
目標達成	7	22	2	1	0	5:フリセプターについて医学、体操、説明を受けることで目標達成できた 2:病棟での実習が短くなった
実践に役立つ	13	17	2	0	0	5:内容が充実しており全て今後役立つ職場への提言の必要性や仕方を学べた

<フリセプター> n=34

研修者の目標達成	2	14	13	5	0	理由
研修者の目標達成						5:研修生を受け入れてわが施設の課題が見えてきた 2:事前に研修の趣旨をしっかりと把握できていなかった
自分に役立つ	12	13	6	3	0	5:施設のよい点を自分の病院でも導入したい 相互交流と刺激になった

<スライド6>

高齢者ケアスキルアップ実地研修の成果
—研修2カ月後(研修者)—
n=32

	はい 人(%)	いいえ 人(%)	その他 人(%)	未回答 人(%)
職場への伝達	29(90.6)	1(3.1)	0(0.0)	2(6.3)
業務の変化	24(75.0)	5(15.6)	1(3.1)	2(6.3)
研修の有効性	29(90.6)	0(0.0)	1(3.1)	2(6.3)

<スライド7>

高齢者ケアスキルアップ実地研修の成果
—研修2カ月後(管理者)—
n=32

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

<スライド8>

【1年後：フォローアップ研修事前質問紙調査】
《高齢者ケアスキルアップ実地研修》の効果
n=27

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 (88.9%)	2名 (7.4%)
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 (63.0%)	8名 (29.6%)
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 (96.3%)	0名 (0.0%)

<スライド9>

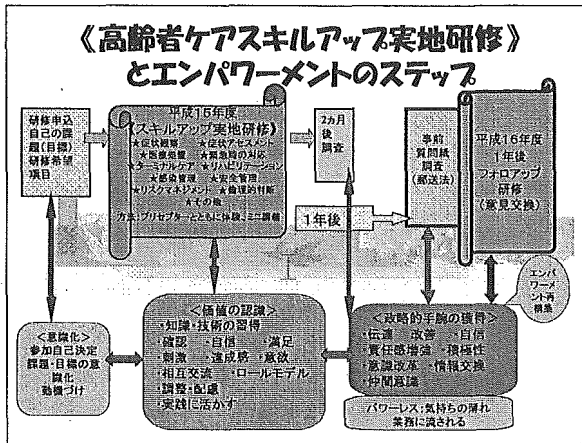
《実地研修1年後のフォローアップ研修》の概要

目的	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。		
地区	青森	長野	東京
研修日	2004年11月13日	2004年11月15日	2004年11月13日
参加者	研修者:7名/11名中 施設側:3名 研究者:4名	研修者:8名/13名中 施設側:2名 研究者:5名	研修者:2名/8名中 施設側:1名 研究者:5名
内容	・フォローアップ研修の主旨説明 ・自己紹介 ・全体討議①:研修修了後1年間の業務活動の振り返り ・研修者と研修施設側との意見交換 ・全体討議②:ネットワーク構築の必要性と方向について		
評価	<事前>フォローアップ研修実施前質問紙調査(実地研修修了者) <当日>意見交換 <事後>フォローアップ研修実施後質問紙調査		

<スライド10>

【結果：フォローアップ研修の評価】
n=16

質問項目	はい(人)	いいえ (人)
期待する内容であったか	14 (87.5%)	2 (12.5%)
1年間の業務活動の振り返りができたか	15 (93.8%)	1 (6.3%)
今後の自己の課題が明らかになったか	16 (100%)	0 (0.0%)
情報交換の場やネットワークの具体的な取り組み方法が明らかになったか	8 (50.0%)	8 (50.0%)
今後フォローアップ研修の継続を希望するか	15 (93.8%)	1 (6.2%)



スキルアップ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、プログラム内容の有用性が確認できた。管理者からも期待した成果があったと評価を得た。
- 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った。
- 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。
- 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戦略的手順の獲得、という3つのステップを踏んで形成されていた。
- フォロアップ研修は、課題達成へのエンパワーメントの再構築につながった。
- 研修企画者は、募集からニーズ把握、研修施設の決定と看護管理者・プリセプターへの主旨説明、参加者のニーズの明確化への動機づけと研修施設との調整等の役割が大きい。成果はこの調整役割が鍵を握る。
- 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。

3. 交流内容

1) 交流集会の内容

交流集会への参加は、20名であった。「交流集会逐語録の要約」は、参加者の了解を得てテープに記録し要約化を行った。

この内容を交流集会の目的に照らして、以下のようにまとめた。

①本研究で取り組んできた「高齢者ケアスキルアップ実地研修・フォローアップ研修」、「高齢者ケア施設看護管理者研修」の教育・研修プログラムの紹介に関しては、参加者から多くの関心が寄せられた。プログラムの普及には、十分に意義があった。しかし討議は、これら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。今回の参加者には、今後の活用をすすめ、フィードバックしてくれることを依頼した。

②「人材育成ができる看護管理者の教育・支援ネットワークを構築する」ことについては、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作りの困難性について多く語られた。参加者の体験では、施設への働きかけをしても看護師の反応がよくないということであった。その背景には、特に介護老人福祉施設における看護師の数、看護師の役割の不明瞭さ、就業条件や状態（夜勤しないが当直性での束縛など）、医療依存度の重篤な利用者や終末期の利用者へのケアにおける過重な任務とそれに伴うジレンマ・ストレス、研修に行きたくてもいけない現状、看護師の施設への勤務する動機や

モラル、看護の基礎教育課程で老年看護を学んでこなかったなどの課題が絡んでいるのではないかと、ということである。また施設の管理者は、「よりよいケア」を目指した取り組みをしているというものの、前述の看護師の実態を充分把握できておらず、施設で看護師を「萱の外」において処遇している場合も有るとのことであった。したがって特に介護老人福祉施設の看護師は、施設における自分の立場、職務、専門職者としての認識やアイデンティティを明確にもてず、外部からの研修や研究などの誘いに応じようとする意識・意欲が低くなることにつながるのではないかと、ということであった。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充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。すでに本研究では、共に学ぶという姿勢で施設の看護師と研究会を組織した実績もある。今後は、このような取り組みも大いに啓発していくことが必要である。

また、ネットワークの開拓・継続のためには、前述したインフォーマルな取り組みでなく、看護系教育機関と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り推進していくことが重要である。

③本研究事業に対する要望・意見としては、「介護保険施設で高齢者ケアをしていくということは一体どういうことか、看護職は一

体どういう役割を担わなければならないものか、などについて全体的なビジョンとして明らかにされていたら教えて欲しい」「介護老人福祉施設の利用者100人に3人とい

う看護職配置に関して、よりよいケアのための根拠となるためのデータを示してほしい」「看護管理者という言葉の使用は適切か、検討して欲しい」などがあつた。

交流集会逐語録の要約

教育・研修プログラムへの関心

すでに高齢社会になっており、特に介護老人福祉施設（以下、特養）で亡くなる方が多くなってきており、こうした研究活動はとても重要である。今まで特養や介護老人保健施設（以下、老健）の看護師の役割を明確にされていない反省もあるが、このような教育・研修プログラムによって、入所者が受けられるケアが変わることを期待しているという意見から、参加者の関心の高さが伺えた。

研究推進者からは、プログラム実施後、受講者の中に、看護職が力を付けてきたことで、その波及効果により介護職も自信が高まってきたという事例や、施設独自の「事前指示書」という名称で、家族に入所者の終末期に関する意思を確認することを始めている施設もあるなど、研修後の評価について紹介された。

参加者からは、「スキルアップ研修」ではどんなニーズがあるか、ニーズや施設の現状を把握するためにどこからアクセスしているかといった質問があつた。また、介護保険施設は行政が把握しているため、行政へ働きかけてはどうかといった意見が出された。

また、ある参加者からは、准看護師を対象に研修をしているが、底辺をいかに上げていくかという視点で教育に携り、「老年看護がわかる人を育てる」ことで福祉の臨床のケアの質を上げることに貢献できると信じ努力しているという発言があつた。

教育・支援ネットワーク構築の困難性と対策

ある大学と看護協会では老健の実習指導研修プログラム作りを行っているという事例が紹介された。この事例を紹介した参加者は、研修プログラムを作る前段階での実態を知るための調査を行なったが、現状は研修プログラムを確立する以前の問題で、看護学生が老健で実習することに対する施設の看護職の関心の無さ、現場を良くしたいが研修に出られないほどの労働環境であり、大学が研修を企画しても参加が難しい現状があるなど紹介された。

大学と施設との関係づくりは医療現場とは異なり、難しい現状がある。これは施設の看護職者の数や位置づけなど制度的な背景も影響していると考えられ、接触の方法や回数を増やすなど工夫し関係作りをしていく必要があるなど意見交換された。

看護職の役割機能の明確化

現在、介護保険施設での看護職と介護職の役割区分が明確でなく、看護職の配置が非常に貧しい状況にあり、介護保険施設ケアは介護職主導で行われている傾向にある。参加者からは、この研究を発展させ「介護保険施設で高齢者ケアをしていくということは一体どういうことなのか」「看護職は一体どういう役割を担わなければならないものなのか」「介護職者と協働する中で、看護職はリーダーという役割を発揮していく必要はあるが、どのようにして高齢者ケアを築き上げていこうと思っているのか」「介護老人福祉施設の利用者100人に3人という看護職配置に関して、よりよいケアのための根拠となるデータを示して欲しい」などの意見・要望があつた。

本研究は通算5年目の研究であり、今回の3年間の最終目標は研修プログラム開発であ

った。プログラム開発に先駆けて行なわれた実態調査では、特養での看護職は量的のみならず、質的にも、准看護師や退職後第一線を退いた方も多い状況であり、看護師のレベルも様々であった。しかし、昨年事例集を作成した際、看護職が活躍している施設での実態では、命を看るといふ面や高齢者の健康管理・QOLの面でも、また他の職員が安心してケアできるためにも看護職が管理者であるということでも果たす役割は大きいことが明らかとなった。

今後の課題として「看取りの看護」に看護職がどう関わっていくのかという問題も出てきている。また、人員配置基準の影響により、看護職の労働環境の悪さから有能な看護職が定着せずに離職している実態もある。看護職を増員した施設もあったが、それはほんの一部であり、特に特養では看護職が施設運営について「蚊帳の外」におかれている現状があり、これは歴史的な背景も考えられるが、こうした問題をきちんと認識して公言していく必要がある。

また、ある参加者からは、「老健で、看護師が医療処置を行う際、医師ではなく介護職に相談しているという現状がある。管理者が望んでいるケア能力と実践者側が発揮している能力に乖離があると思う。管理者自身も非常に疲弊しているように感じるが何か見解があるか」といった質問があった。

研究推進者からは管理者が望んでいるケア能力と実践者側が発揮している能力の乖離は、看護職が適切なアセスメントが出来ていないという状況が影響しており、今後高齢者の健康アセスメントの強化が大切でスキルアップ研修のプログラムにも入れているという見解が述べられた。

介護保険施設における看護職の質を高め、役割を発揮できるよう、また職員全体のケアレベルを向上させるためにも、さらには、やる気のある看護職が離職していかないよう、看護職を教育・支援していくことが必要になっている。そのためにも「ネットワーク」や「拠点」を作っていくことの重要性について意見交換された。

本研究事業への要望・意見

本研究では、特養と老健で看護師のまとめ役・リーダー的役割を担っている者を対象にしているが、「看護管理者」という表現では誤解が生じる可能性があり、誰を対象にしたものなのかよくわかる表現の方が良いのではないかという意見があった。

(文責 神崎由紀)

2) 交流集会参加者の反応

これについては、我々の取り組みが参加者にどのように受け入れられたか、今後参加者と共に本研究の活動を継続していく可能性を把握したいという目的で、交流集会直後に調査紙を配布、その場で回収し、まとめられた。配布数は、20人であった。回収数は、9人(回収率45.0%)であった。

分析は、統計解析ソフト SPSS12.0Jfor Windows を用い、一次集計した。

その結果は、以下のとおりである。

(1) 参加者の属性

参加者9人は、全員女性であった。現在の勤務施設は、医療施設1人(11.1%)、看護教

育機関5人(55.6%)、その他3人(33.3%)であった。その他は、日本看護協会、在宅支援センターの回答であった(表1参照)。

表1. 参加者の勤務施設

勤務施設	人数 (%)
医療施設	1 (11.1)
看護教育機関	5 (55.6)
その他	3 (33.3)
合計	9 (100)

(2) 「介護保険施設の看護管理者に対する教育支援」のプログラムへの関心

これについては、プログラムの周知、参加について質問した。

プログラムの周知については、「知っている」と答えた人は2名(22.2%)で、「知らない」と答えた人は7名(77.8%)であった。また、プログラムへの参加については、「参加希望あり」と答えたのは8名(88.9%)で、「参加希望なし」と答えたのは1名(11.1%)であった。「参加希望あり」と答えた人の中で、<どのような立場での参加を希望するか>(重複回答)の質問については、「講師として」が1件、「運営・企画者として」が3件、「メンバーとして」が3件、「その他」が2件であった(表2参照)。

「その他」と答えた2名の具体的な内容は、情報を共有したい・提供してほしいと記載していた。一方、「参加希望なし」と答えた1名の具体的な内容は記されていない。

表2. そのような立場で参加を希望するか
n=8名(重複回答)

参加の立場	件数
講師として	1
運営・企画者として	3
メンバーとして	3
その他	2
無回答	1
合計	10

(3)介護保険施設とのネットワークの現状

これについては、介護保険施設とのネットワークの状況ならびに期待について質問した。

<現在介護保険施設に関する何らかのネットワークへの参加について>は、「参加している」と答えた人は3名(33.3%)で、主に病院看護職と介護保険施設でのネットワークに参加していた。「参加していない」と答えた人は6名(66.7%)であったが、<今後どのような部署とのネットワークをつくりたいか>(重複回答)については、大学教員5件、介護保険施設3件、病院看護職1件の回答の順であった(表3参照)。

表3. 今後どのような部署とネットワークをつくりたいと思うか n=6(重複回答)

部署	件数
大学教員	5
介護保険施設	3
病院看護職	1
合計	9

<ネットワークにおいてどのようなことを実施・期待するかについて>(重複回答)は、「職場の研修・研究活動に大学教員の派遣」ならびに「研修会・公開講座の共同開催」が6件、「看護学生の実習協力」「実践家が大学で講義」が4件、「共同研究」が3件であった(表4参照)。

表4. ネットワークにおいてどのようなことを実施・期待するか n=9(重複回答)

内容	件数
職場の研修・研究活動に 大学教員の派遣	6
研修会・公開講座の共同開催	6
看護学生の実習協力	4
実践家が大学で講義	4
共同研究	3
合計	23

次に、<ネットワークづくりに必要なことはどのようなことか>(重複回答)については、「先行し活動しているところの情報」が7名、「現場におけるスタッフ間の理解を深める」が6件、「運営する人の確保」が5件、「物品面・資金面の調達」が3件、「お互いの施設の立地条件(交通の便など)」が3件、「その他」が1件であった。「その他」の具体的な内容は、組織単位のシステム化と記述されていた(表5参照)。

表5. ネットワークづくりに必要なことほどの
 ようなことから n=9(重複回答)

内容	件数
運営する人の確保	5
物品面・資金面の調達	3
お互いの施設の立地条件 (交通の便の問題など)	3
現場におけるスタッフ間の理解を 深めていくこと	6
先行し活動しているところの情報	7
その他	1
合計	24

最後に、交流集会の参加者からの率直な感想を紹介する。

- ・ 老人施設のケアに関する研究に取り組む中で、ネットワーク作り地域連携の重要さに気づき今回の交流会に参加させていただきました。貴重なお話を聞かせて頂き大変勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ ケアワーカーが意欲と実践力と数で勝っている現状で、このようにシステム作りをされるのは、これからの全体的な看護職の底上げにつながるのだと、課題が多いなか、光が見えたように感じました。看護学生に施設介護体験をケアワーカーにつけてどんどん実践させる場をつくって下さい。看護の視点づくりに私自身役立ちました。学生の教育からだと思えます。
- ・ ありがとうございました。老人施設で働いて20年を過ぎました。この頃の施設をめぐる情勢の変化についていくことができない現状の中にいましたが、今回参加させていただき勇気が湧いてきました。

(文責 曾根千賀子)

Ⅲ. まとめ

交流集会の開催のねらいは、2つあった。

一つめは、これまで本研究班が取り組み開発した「高齢者ケアスキルアップ実地研修・フォローアップ研修」、「高齢者ケア施設看護管理者研修」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であった。参加者からは、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。

二つめは、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、であった。参加者からは、介護老人保健

施設、介護老人福祉施設の看護師との関係作りの困難性について多く語られた。その背景には、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と、確認された。

このような取り組みが定着するまでには、今後かなりの工夫と努力が必要である。し

かし本研究に携わったものとしては、一石を投じ、少しずつ賛同者をえ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暮らせるための必須条件である。

(全体文責 奥野茂代)

研究協力者

- 千葉 真弓 (長野県看護大学)
- 神崎 由紀 (長野県看護大学)
- 坂本 祐子 (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)
- 出貝 裕子 (首都大学東京大学院生)

資料：第25回日本看護科学学会学術集会プログラム(抜粋)

		ホテル青森					
		第8会場 3階 あすなろ	第9会場 3階 はまなす	第10会場 3階 善知鳥 (うどう)	第11会場 3階 孔雀①	第12会場 3階 孔雀②	第13会場 3階 孔雀③
午前	9:00	第1日目 11月18日(金)					
	10:00						
午後	11:00						
	12:00						
	13:00						
	14:00						
	14:20~15:20	第8-1群(4題) 在宅看護	第9-1群(4題) 家族看護	第10-1群(3題) 研究方法	14:10~15:40 交流会11-1 「看護における補完代替療法(GAM)の教育・研究・実践」	14:10~15:40 交流会12-1 「動機づけ質問技法を、あなたの道具箱に」	14:10~15:40 交流会13-1 「在宅看護における通所サービス等の取り組みと課題」
	15:00						
	15:40~16:55	第8-2群(5題) 慢性期看護	第9-2群(5題) 小児看護	第10-2群(5題) 看護倫理	16:00~17:30 交流会11-2 「電子カルテ・電子パスが 必要とする看護マスターの 開発」	16:00~17:30 交流会12-2 「遠位看護の現状と展望- 臨床における役割と教育 の課題-」	
	16:00						
17:00							
18:00							懇親会

		第2日目 11月19日(土)					
午前	9:00						
	10:00	10:00~11:00 第8-3群(4題) 精神看護	10:00~10:45 第9-3群(3題) 看護技術	10:00~11:00 第10-3群(4題) がん看護			
午後	11:00				10:40~12:10 交流会11-3 「医療における質管理-TQMの考え方」	10:40~12:10 交流会12-3 「精神看護専門看護師の 技術評価-介入研究の可 能性の検討-」	10:40~12:10 交流会13-3 「介護保険制度の看護管 理者に対する教育・支援 ネットワークづくり」
	11:20~12:20	第8-4群(4題) 精神看護	11:00~11:45 第9-4群(3題) 看護技術	11:20~12:35 第10-4群(5題) がん看護			
	12:00						
	13:00						
	13:20~14:20	第8-5群(4題) 地域看護	13:00~14:00 第9-5群(4題) 理論-歴史	13:10~14:40 交流会10-5 「現在の医療に求められる 成人看護(慢性)専門看護 師の役割」	13:10~14:40 交流会11-4 「平成18年度の医療制度 改革と大きく変わる看護」	13:10~14:40 交流会12-4 「禁煙を願う看護学生支援 に向けて!」	13:10~14:40 交流会13-4 「日本のHV問題を知り考 えて-戦略を立てる」
	14:00						
	14:40~15:40	第8-6群(4題) 地域高齢者看護	14:20~15:35 第9-6群(5題) その他		15:00~16:30 交流会11-5 「個人情報保護法への対 応と課題 -臨床現場と結 地実習指導の立場から -」	15:00~16:30 交流会12-5 「看護記録のあり方と法整 備についての意見交換」	15:00~16:30 交流会13-5 「看護行為用語分類」の 普及と洗練に向けて」
	15:00						
16:00	16:00~16:45 第8-7群(3題) 地域小児看護	15:50~16:50 第9-7群(4題) 国際看護					
17:00							

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」

アンケートのお願い

H17.11.19

皆様に、「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」に関するご意見を伺い今後の研究活動や厚生労働省への提言等の参考にさせて頂きたく思います。提出していただいたアンケートは、プライバシーを守り、本研究以外に使用しないことをお約束いたします。ご協力をお願いいたします。

「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事業」グループ
主任研究者 中村恵子（青森県立保健大学）
交流集会担当 奥野茂代
〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂 1694
長野県看護大学 老年看護学講座

.....
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に○で囲んでください。また、空白欄は、自由にご記入ください。

問1. あなたは、交流集会で紹介された「介護保険施設の看護管理者に対する教育支援」のプログラムについて知っていましたか？

1. はい 2. いいえ

問2. あなたは、「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」に参加したいと思いませんか？

1. はい 2. いいえ

* 「はい」とこたえた人は、どんな立場での参加を希望しますか？

(該当するものいくつかでも○印して下さい)

1. 講師として 2. 運営・企画者として 3. メンバーとして
4. その他 ()

* 「いいえ」とこたえた人は、その理由をご記入下さい

[]

問3. あなたは、現在介護保険施設に関する何らかのネットワークに参加していますか？

1. はい 2. いいえ

* 「はい」とこたえた人は、どんな部署とのネットワークですか？

(該当するものいくつかでも○印して下さい)

1. 介護保険施設 2. 大学教員 3. 病院看護職 4. その他 ()

* 「いいえ」どこたえた人は、今後どんな部署とネットワークをつくりたいですか？

(該当するものいくつかでも○印して下さい)

1. 介護保険施設 2. 大学教員 3. 病院看護職 4. その他 ()

問4. ネットワークでは、どんなことを実施、または期待していますか。

該当するものに、いくつかでも○印をして下さい。

1) 看護学生の実習協力 2) 職場の研修・研究活動に大学教員の派遣 3) 共同研究

4) 実践家が大学で講義 5) 研修会・公開講座の共同開催

6) その他 ()

問5. ネットワークづくりに必要なことは、どんなことですか？

1) 運営する人の確保

2) 物品面・資金面の調達

3) お互いの施設の立地条件 (交通の便の問題など)

4) それぞれの現場におけるスタッフ間の理解を深めていくこと

5) 先行し活動しているところの情報

6) その他 ()

問4. あなたご自身についてご記入下さい。

1) ①性別： 男 ・ 女 ②年齢： 歳

2) 現在の勤務施設 (該当する番号を○印、空欄にはご記入ください)

(1) 介護老人福祉施設 (2) 介護老人保健施設 (3) 介護療養型医療施設

(4) 訪問看護ステーション (5) 医療施設 (6) 看護教育機関

<①大学 ②短大 ③専門学校>

(7) その他 ()

3) 今後情報が必要な場合は、ご連絡先をご記入下さい。

おなまえ：	
連絡先住所：〒 自宅・職場	
電話：	e.mail

問5. 交流集会に関するご意見やご感想などがありましたらご自由にお書きください。

(紙面不足の場合は、裏面ご利用下さい)。

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

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者研修会実施の1年後評価—

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

太田 規子（長野県看護大学）

奥野 茂代（長野県看護大学）

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—

分担研究者 太田 規子 長野県看護大学 助手
奥野 茂代 長野県看護大学 教授

A. はじめに

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「今後に役立つ」と回答していた。また3ヶ月後の調査、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（開催したセミナーの実施内容、およびセミナー実施3ヶ月後までの評価に関する詳細は、平成16年度の事業報告書、p7～39に掲載した）。

平成16年度にセミナーを実施してから1年が経過した。本稿は、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まとめた。

B. 調査方法

1. 対象者

H16年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（資料1）。

2. 調査内容

- ①「受講した研修内容を現場で活用しているか？」
- ②「研修プログラムの継続についての希望」
- ③「ネットワークづくりに関する希望」など

3. 倫理的配慮

アンケートの表紙に、調査の趣旨とプライバシーの厳守を説明した。

C. 調査結果

1. 回収状況

配布数91部、回収数36部（回収率39.6%）であった。回答者の研修の受講地区別は、青森地区が20名、長野地区が16名であった。

2. 現場での研修内容の活用について

研修で学んだ内容を実際の現場で活用できているかについて、項目毎に「はい」「いいえ」で回答を求めた。その結果、全ての項目において、約半数以上の研修者が研修内容を現場で活用していた（本文後に掲載した表1・①②を参照）。

3. 研修後の意欲に関して

H16年に研修を実施した直後のアンケートでは、91人中90人の研修者が「研修を受けて、

管理または仕事に対する意欲は高まった」と回答していた。1年経過した現在、研修で受けた時に感じた意欲が、どれくらい持続したのかを4段階評定で回答を求めた。その結果、最も多かった回答が「1年経過した今でも持続している」であった(表2-①②)。

4. 自己課題への取り組みについて

研修終了2週後のレポートでは、91人中78人が自己課題を挙げていた。そして、今回のアンケートでは、研修後に明らかにした自己課題について何か取り組んでいるかの質問に対して、「はい」が27人、「いいえ」が8人であった(表3)。

5. 他の受講生との連絡について

研修で知り合った受講生と連絡を取り合うことがあるかの質問に対して、「はい」が6人、「いいえ」が29人であった(表4)。

6. プログラムの継続希望について

昨年プログラムを継続することについて希望はあるかの質問に対して、「はい」が23人、「いいえ」10人であった。(表5)。

7. ネットワークについて

地域におけるネットワークをつくりたいかの質問に対して、「はい」が32人、無回答が4人であった。さらに、「はい」と回答した研修者に、どの機関の職員とネットワークをつくりたいかの回答を求めた結果、最も多かった回答が「施設間」であった(表6)。

8. 研修プログラムの効果に関して

この1年間の自己の管理行動を振り返り、研修プログラムの効果をどのように感じているかの質問に対して、29名から様々な回答を得た(表7)。

D. 考察

1. 研修内容の活用に関して

平成16年度に実施した研修プログラムには、

講師による講義を5セッション組み入れていた。今回の調査結果より、20名(55.5%)の研修者が全ての講義内容を現場で活用していることが明らかとなった。特に「管理者の概要とリスクマネジメント」と「組織変革と看護職者のリーダーシップ」の項目では、27名(77.7%)の研修者が活用していた。各質問項目の自由記載において、「リスクマネジメント」の項目では、新たな委員会の設置や、ヒヤリハットの意義を問い直して職員と話し合う機会を設けるなどの活動について述べられ、また「リーダーシップ」の項目では、組織図の見直しやリーダーとしてメンバーの士気を高める振舞いなどについて述べられていた。

研修を受ける前の調査では、90名(96.8%)の研修者が管理者としての役割が分からず、現場でどのように行動したらいいのか困っていた、という結果であった。今回の調査では、1年前の研修で得た知識を今でも現場で活用しているという結果であったことから、得た知識を頭の中での理解に終わらせることなく、施設の現場で得た知識を実践に移し、試行錯誤しながら看護管理者として、あるいは責任者としての役割行動を獲得しているのではないかと考える。

2. 意欲の持続・自己課題への取り組み

研修で受けた時に感じたやる気が「今でも持続している」と回答した研修者が27名(75%)であった。この項目に関する自由記載には、意識して研修時の資料を見たり、研修に参加したり、あるいは努力などにより自分のエネルギーを奮起していることなどが述べられていた。さらに、研修時に明らかにした自己課題に対して、27名(75%)が積極的に取り組んでいた。これらの結果は、研修時のグループワークで自己の行動を振り返り、自己の課題や展望を明らかにした成果であるといえる。また、研修者が現場で管理者として具体的に行動できたという実感が自己をエンパワーさせ、意欲の維持につながっているのだと推察される。