

### 3. プログラムの継続希望

プログラムの継続希望者が23人(63.8%)にもなった。この項目に関する自由記載では、「管理者としての役割を再認識する機会になる」などと述べられており、より良い施設作りのために、またより良いケアサービスを提供するために管理者としての力を発揮したいという意気込みが感じられる。意欲の持続に関する結果にもあるように、研修への参加が管理者の意欲や実際の行動につながっていくことから、看護管理者プログラムを継続していくことは重要な意味を持つ。したがって、今後、このプログラムをどのように普及し、拡大していくかが課題である。このためには、更なる研修内容の充実化を図ること、初級から上級へとスキルアップを目指した研修システム化と資格制度の検討、研修主催側の経済的・人的資源等の安定化を図るなどの検討が必要である。

### 4. ネットワーク

ネットワークづくりをしたい機関として最も多く挙げられていたのが、「施設」26名(81.3%)であった。「大学」や「病院」機関を挙げた割合はそれぞれ12名(37.5%)であった。なぜ「施設」間でのネットワークづくりをしたのかの理由は述べられていなかった。研修時のグループワークの感想によると、「悩んでいるのは一人ではないことがわかり、安心した」や「他の施設でのアイディアは、とても参考になる」といった内容が述べられていたことから、まずは現場で働く者同士で情報交換や話し合いをすることにより、お互いに切磋琢磨して管理者としてパワーアップすることを願っているのではないかと推察される。

### 5. 研修プログラムの効果

この項目に関する自由記載の多くは、「管理者としての意識改革につながった」や「自己啓発になった」、「具体的な行動につながった」などを意味する内容ばかりであった。研修プログラムの「リーダーシップ」の講義の中で、講師の永池氏は「自分から行動すること、自分が変

われば、相手も変わる」ことを強調していた。この言葉には、管理に対する自分の意識をまず変えることの大切さも含まれる。研修者が自己の意識改革や行動変容したこと、それが研修プログラムの効果であることを実感しているということは、本研究において開発した研修プログラムの成果であると実証できるのではないだろうか。

### E. 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ヵ月後、研修1年後と縦断的に実施した。それらの結果の概要を図1に示した。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。

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た。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、早期に実現されることを切望する。

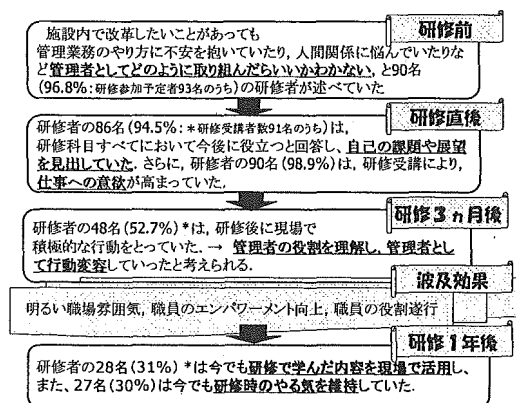


図1. 研修効果の把握

文献

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なら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）平成16年度総括・分担研究報告書，7-139，2005.

研究協力者

- 千葉 真弓（長野県看護大学）
- 曾根 千賀子（長野県看護大学）
- 神崎 由紀（長野県看護大学）
- 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）
- 坂本 祐子（青森県立保健大学）
- 横井 郁子（首都東京大学）
- 堀内 園子（首都大学東京）
- 白水 栄子（首都東京大学）
- 出貝 裕子（首都東京大学大学院生）

表1-①. 研修内容を活用できているか n=36

質問項目		はい 名(%)	いいえ 名(%)
1	「管理者の概要とリスクマネジメント」	28(77.7)	8(22.2)
2	「高齢者ケア施設におけるジレンマと意思決定」	20(55.5)	16(44.4)
3	「高齢者ケア施設の看護管理—コストマネジメントと質の管理」	25(69.4)	11(30.5)
4	「組織変革と看護職者のリーダーシップ」	28(77.7)	8(22.2)
5	「職員教育」	24(66.6)	10(27.7)

表1-②. 各質問の自由記載内容

リスクマネジメント	はい	・ スタッフの危機感に対する意識も薄く，1年間力を入れてきた部分であった。
		・ ヒアリハットに関して，安全に皆が過ごせるようになるための話し合いの材料であり，類似事故を防ぐものであることを踏まえ，皆で話し合い，予防の仕方を周知できるようにした。様式も変更した
		・ H16年10月リスクマネジメント委員会を発足。リスクマネージャーとして働いている
		・ 事故対策委員会に参加し，書式を検討中である
		・ 施設の方針を明確にし，なぜこのような目標が必要なのかということのある程度の職員は理解できたと思う。自己発生時「なぜ起きた」と考えられる職員ができた

		<ul style="list-style-type: none"> <li>苦情、事故報告、ヒヤリハット等について取り組みをリスクハット等について取り組みをリスク検討委員会で行い職員に明確にすることで事故防止に努めている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>いくつかのインシデントが重なっていき、いずれはアクシデントになる。それは今までの自分の経験からも確かに頷けるものでした。ヒヤリハットのレベルで抑えられるべく自分なりのリスクマネジメントを常に心がけているつもりです</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の危機管理意識を高めることが色々な気付きにつながると思い取り組んでいる</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>同じ事故がなぜおきるのか、ヒヤリハットの分析に努力しています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>事故報告書等の検討し、予防をしようとして更なるリスクをまねくこともある等、話し合いを常に行っている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメントを行うことによって大きな事故がなくなりました。ヒヤリハットもどんどん提出してもらい、1ヶ月ごとまとめ、各担当におろしてアセスメント、カンファレンスを行い、骨折、誤嚥性肺炎がなくなった。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>インシデント、アクシデントレポートを環境、作業手順、本人にわけ、分析し、対策を立てている。施設内安全委員をサポートしながら、統計をとり分析をし、対策を立て実施している。必要時学習会の実施</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>「苦情」や「意見」をいただけるようになれるよう、家族との関係を良くする努力をしている。面会時の対話を意識して行うよう、主任者、ケアマネにも指導する</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者ケアにおけるリスクマネジメントの基本を学び委員会を設置し、個別ケアの充実が安全にもつながることを毎回話題にしています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>その起きてしまった現象だけに注目しがちですが、何故でおきたか、その時のほかのスタッフの動き等を考えるようになりました。</li> </ul>
いいえ		<ul style="list-style-type: none"> <li>ヒヤリハットも声を掛けなければ報告はするが記録に残してくれない。まだ意義が伝わっていないと思わざるをえない。話し合いの時間を作り出すことが困難。環境整える時間を作り出すことが今もって課題である</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ヒヤリハットや報告書を出し、事例を挙げて皆で注意しましょうという意識にとどまり、自分からリスクマネジメントをるところまでできていません</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>看護サブリーダーの立場では活用はあまりできていない。が、リスクマネジメント委員長なので、その部分においては参考になっている</li> </ul>
ジレンマと意思決定	はい	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者本位としての質を高め、そしてケアにあたるという目的で、H17年度から固定チームを導入することにした</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>ターミナルケアの中で家族と良い関係を展開し、家人、本人の満足の行く方向性を見出している</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>人格の尊重、プライバシー、自己決定などを考えて、施設の方針を立案している</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>全てとはいえないが、かなりの部分で意思決定を尊重するようになってきています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>実際、特養入所者は、自らの意思表示をしっかりと出来る方は少ないですが、入所の際、家族と話ししたり、相談したこと、状態悪化してムンテラを受けたときの意向などをしっかりと看護記録に明示し、記録として残すようにしています</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者の人権や権利ということを常に考えるように働きかけています</li> </ul>	
いいえ		<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者が体調不良で入院する際、本人は入院を拒否しても、症状的に入院を勧めたことがあり、やはり、意思を尊重する難しさがあると思いました</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>胃瘻造設者が年々多く、入所定員の半数を超えている状態であり、介護保険改正にともない、経口摂取への取り組みも家族が拒否することが多い。また、経口に勧めることの出来そうな人がいない。意識が明瞭でない人が多い</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>人間としての尊重、サービス業である。権利義務等色々な形で話してきたが頭では理解できているが、現場では自分本位になっていることがある</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>リビングウィルの導入を当施設でも考えているのですが、それがまだ果たせていません</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>事業所の管理者といっても経営者が居るのでやはり経営者の意見や考えの元に議場を勧めていくことになるので、ジレンマはある。理想の高齢者ケアということに対しては難しい面が出てくる</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>生前の時に利用者の意思決定を聞いているのですが、ターミナルになった状態で変わるので継続性のケアの合理的なことはできていない。</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>特養では施設長と担当医が違うため、施設として医療体制をどこまでという方向性が見出しづらい現状。例えば、ターミナルケアについてなど、パイプ的役割になり、日々疲れている</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者のケアに対する意思決定について、時間をつくり説明することに努力していない</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>若い看護師は、指示待ち世代というか、なかなか自分から考え出すことは不得意のよう</li> </ul>	
コストマネジメントと質の管理	はい	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険に関する改正が著しい中でどのようにしたら質を下げずにコストダウンを図れるかと常に意識できるようになった</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>主任介護士とも相談しながら、コスト等の削減や物品の管理を行うことにしている</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>本当に少しずつですが、感染症があったときに使用する手袋（ディスポ）等多量に使うときに少しでも安いものを購入した</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容改善を図ることにより、必要、不必要なことが明らかになり、それに伴いコストへの意識も改善されていった。</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>高齢者が利用する施設では常に疾病や医療と背中合わせであり、日頃からの予防や観察、早期対応が利用者本人又は施設のコストマネジメントに係るので体調管理や受診、病院との連絡などに注意している</li> </ul>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>排泄ケアとコストマネジメント等、相互の理解を得て、介護職のコスト意識を高めている</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>既成概念に捉われず、「工夫」により、質の低下をさせず、活動できるように指導している</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスの質の確保では、人材育成として集合教育を実施している。介護保険制度の改訂にもなる収支のバランス等、意識し、スタッフに施設の現状を説明している</li> </ul>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>工夫次第でガーゼを使用しないで済むケースもあり、少しずつですが進めていきたいと考えています</li> </ul>
		いいえ	<ul style="list-style-type: none"> <li>在院日数の関係で、早期に退院される方が多く、施設の医療費が増えている。また、介、看護職員も基準どおりの人数のため介助量に対して、人材不足であるが、なかなか増えない。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の中に施設の物品、オムツがどれだけかかっているか知らないため、無駄遣いが多く、一人一人への意識付けが今後の課題である。</li> </ul>		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>介護報酬、経営等を考えながら、現場にどのように反映させるか、一人一人が意識できるかを指導していくには難しい。しかし、経営方向について各管理者と話し合いをしていくことでケア方向、コスト面でも考えることができる</li> </ul>	

		<p>人員配置（看護職員も介護職員もぎりぎりのところで動いている）について制度上と、実状とはギャップがあり、働きかけはしているが、介護報酬ダウンに向け、パート採用者が多くなっているなど、現実逆行している。質の低下につながる可能性</p> <p>実際に人員不足は解消させることは出来ないと思います。職員の質の向上に対しては、とても期間を要することであり、管理者自身のかんりのエネルギーを費やすことで大きな課題です</p> <p>コストマネジメントについてまでには、考えが及んでいない毎日を送っているように思います</p>	
組織変革とリーダーシップ	はい	<p>H17年度から固定チームを導入するにあたり、トップダウンではなく、スタッフを中心に話し合いを進め、業務改善に繋げていくことができた</p> <p>今まで、組織図があつてなかったようなものだったが、組織図を作り直していただき、介護士の欲求等が直接あちらこちらに責任のない欲求ではなく、主任介護士を通して上に上がるようになったため、介護士等の個人個人のその場での欲求が会議を通して選択されて上がるようになってきた。9割ぐらい</p> <p>今年度より、組織体制も変わり与えられた立場の中での学んだ一つ一つを実践の中に活かしているもりです</p> <p>リーダーシップの中でも先頭が引っ張っていくタイプと底辺から押し上げていくタイプがある、後者の方法で接するように心がけている</p> <p>施設創立11年目になるが、開設当初からわからない部分、変えなければならない部分を主任、副主任でミーティングを持ち、検討会を開いている</p> <p>教え、学んだことを少しづつは改善したり、考え方をええたりして職員と接している。しかし、まだ、誉めることより注意していることが多くフォローアップできていない。</p> <p>自分が変わらなければ人も変わらない。人を導くときは相手を認め、一緒に考え協働するというのをいつも心において行動しているつもりです</p> <p>自分たちが考えて行動を起す＝士気を高めると考え、職員に創造性を持ってもらおうと委員会活動に力を入れた</p> <p>出来るだけ自分が全面に出ることなく、主任やリーダーとの意思統一や話し合いを多く持ち、報告をきちんと入れてもらっている。しかし、部下からの意見や要望は直接聞いて風通しの良い組織作りを考えている</p> <p>看護職一人一人の努力によって判断力、実行力で変化が出来たように思う。課題を決めて目標設定、見方、考え方をまとめる、そして成果達成の一步をすすんでいる</p> <p>ユニットチーム会議等の中でのリーダーシップをとったりプロジェクトチームを作り、勉強会のオブザーバー等を行っている</p> <p>私が職員と接する方法を意識的に変えている。プラス志向の声かけをおこなっている</p> <p>組織の中に自分の役割を再確認でき、施設全体のケアスキルの底上げのために、様々に取り組みを進めているところです。</p> <p>一番、勉強になったと思う。内容は、難しいと感じたが、この講義内容を学ぶ必要性はよくわかった</p>	
		<p>目標や看護、介護の職務等や主任、副主任の業務、役割、権限等の取り決めを文章化はしたが、実際活用できてない。</p> <p>上手く活用が出来ません。結局、どこかで方向性の違う方には、見切りをつけていく必要を感じています。やる気のある方への悪い影響を与えることの方が大きいばかりです。</p>	
		いいえ	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>介護職におかれて、なかなかリーダーシップをとれないでいます。自分に自信をもつために、自分を高めなくてはいけないと思っています</li> </ul>
職員教育	はい	<ul style="list-style-type: none"> <li>発展途上の段階ではあるが、少しずつ行っている。しかし、他部署の責任者によって、教育の開きが生じており悩んでいる</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>目標管理を行いながら、指導してきたが、なかなか教育環境の違うところで育ってきたスタッフの集まりでは、意識を変えない限り、全ての向上は図れない</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>なるべく研究に行った効果が発揮できるよう、また特定の人に偏りしないように職員本人の希望も入れながら研修等に出すようになってきた</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>一番活用されている部分かもしれません。計画的に継続的に評価しながらの実践過程です</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>小グループに分けて、研修を組み、実践段階です</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>施設内教育で特に場面指導等を重視している</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員自身から研修への参加希望少ないが、こちらで判断し、研修への参加を促し、外部へ出ることで刺激を受け勉強会でも発表してもらっている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>自分のスキルアップのため、学習したいという気持ちを持ち続け、研修で良い学びがあれば、職員会の場でどの職種にも理解できるように分かりやすく自分でまとめて報告しています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署の希望者や又定期的に勉強会、講習会を行っている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>未だに古い措置時代のケアが根付いていて抜けきれないまま新人を教育していることが見えたため、各部署でカンファレンスをとおして一つ一つ実践して教育している。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>背景がさまざまな集団の教育は難しく、教育の重要性を認識、取り組み始めたばかりです</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員のニーズに合わせ集合教育と専門コースにわけ、企画している。専門職にはニーズに合わせて認知症のケア、終末期ケア、看護師研修を行っている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>教育の課題を参考にして、新人教育のプログラムを見直した</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>勉強会の開催、外部研修への参加を試みています。さらに、職員が自発的に活発に意見を述べられるようにチームケアを見直すところです。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>院内研修の充実を図るために、講師を依頼したり、外の研修の伝達を必ず行ったりと毎月研修を行っている</li> </ul>		
いいえ	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際には主任やリーダー、相談員、介護員等、職種が様々で教育するのに苦労が多い。一人一人への教育は難しいがリーダーや主任を通して自分の考えや意思を伝え、教育を試みているが、思うように出来ていない。</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>制度の改正に向かって会議等は多くなっているが、看護、介護職員に向けて、思うように働きかけ出来ていない。資料等で情報提供したりしているがその後のフォローをしていない。</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修参加者の拡大ができません。1日の仕事が忙しすぎて、時間外の研修を企画しても参加者が限られています</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別に相談に来たケースなどでは、職員に対しても個別に教えるなど学ぶことはできますが、全体としての職員教育のリーダーシップがとれずに、悩むところです（施設としては、研修委員会など、あるのですが、そこに任せてしまっています）</li> </ul>	

表 2-①. 意欲の持続に関して n=36

持続期間	人数	割合
今でも持続	27	75.0%
研修終了後の半年間持続	3	8.3%
研修終了後の3ヶ月間持続	2	5.6%
研修終了直後だけ	2	5.6%
無回答	2	5.6%
合計	36	100%

表 2-②. 意欲の持続に関する自由記載内容

意欲の持続期間	自由記載内容
今でも持続	<p>研修に行った時点と人選面（組織図を作成するにあたり）については、施設長と話し合いを持ち、今年の4月より主任介護士を発令していただき、組織図及び介護場面での問題点等も話し合い、少しずつ変化してきている。まだ全てにおいて満足いくものではないが、やっと上の段階を目差せるようになったと思うのと、これからがまた大変だと思いながら、やる気は持続している</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>スムーズに計画が動かないときに、思い出し、資料を見て、意識するように努力しています</li> </ul>
	<p>現在10月1日に介護保険制度の改正があり、利用者の負担が多くなります。現場で働く職員のスキルの向上とケアに対しての質の向上を目差して頑張っている状況です</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年も似たような研修に参加させていただき持続することが出来ている</li> </ul>
	<p>研修を受けたあとに職場の変更があったが現在も高齢者ケアにかかわっている。更に現在の方が事務、経理、現場・・・等、多忙ですがますます看護職管理者として必要性や常用性を感じている</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>異動した職場になって、2、3ヶ月は周囲を見つめていたが、信頼度も徐々に上がってきていることを実感し、よしこれならと奮い立っている。</li> </ul>
	<p>常に施設の理念や、方針を捉えた上で、施設としてはどう判断すべきかを考え行動しています。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修で学んだ管理者に近づけるよう、今も努力しています。時々、研修の資料や復命を読み返し、自己を振り返る作業をしています</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究報告書を送っていただいたので、時々読ませていただき、研修内容を思い出し、また、研修で感じた「やる気」を思い起こすことができる</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>おかげさまで、この研修で自分の足元を固めることができ、様々にチャレンジするエネルギーを与えられたように思います</li> </ul>
半年持続	<ul style="list-style-type: none"> <li>この1年間の中で、何度かやる気をなくしたこともあった。だが、それを乗り越えて、現在はやる気を持続している</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>頭では様々な想像と理想があるが、実際は、業務に追われオムツ交換、入浴、食事介助、オムツ交換など3大介助に追われる日々だった</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>気持ち的には、いつも頭中で思い出すが、行動には結びつかない点もある。</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修を受け、活用できることを自分なりに行ってきましたが、職員が理解し、ついてきてくれる人数は、ほんの人にぎりということが見えてきました。ついてこない職員に理解してもらうためのエネルギーが自分自身持続できません。反する方向には、何の力も出さなくてもアツという間に染まってしまうことを実感しました。</li> </ul>

3 ヶ月 持 続	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修直後は、とても刺激的でいろいろ変えたいと思っていたが、徐々に日常に戻ると、忘れてしまっていた。しかし定期的にアンケートをいただくと思い出す良い機会となった</li> </ul>
-------------------	---

表3. 自己課題への取り組みに関する自由記載内容

自己課題への取り組み	はい	<ul style="list-style-type: none"> <li>市内における老健ネットワーク会議を定着させることができた。今後は会議の内容充実に努めたい</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成や職員教育に関することに取り組んでいます</li> </ul>
		<p>まずは、仲間作りだと思っているので、他者の意見に耳を傾けその言わんとすることをしっかり聞くようにしています中堅なので上司からはもっと研修にでて新しい知識を学ぶようにいわれ、少しストレスです</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメントの勉強を始めています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>上司に相談することにより、組織としての自分のあり方を見出すことが出来ている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクマネジメント委員会 H16年10月より運営している。施設内研修（褥瘡、胃瘻、ターミナル、看護など）</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>看護、介護業務分担と権限について</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の改善を行い現場職員からの問題提起が出来るような場面を設定して、皆と話し合いを持っている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>指示で動かすのではなく、納得と理解をしてもらうよう働きかけています。結果、スタッフの士気が高まる良いケアとつながっていく。協働を意識しています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>各職種の協働になるサービス体制について取り組んでいる。各職種の役割を明確にて相互理解を深めることができた。専門性の発揮ができ、モチベーションが高まった</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>主任人数確保されたことで、方向性の理解と方向性を示し、職員への周知に力を入れています。</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>職員教育を実施し（グループ学習）、スタッフに「栄養」を与えている。職員異動の時期を例年より早めに行い、主任者の配置換えも実施する。このとき、主任者からの意見を意識して聞き、私の考えも伝えることができた</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の傾向を知り（自己知覚）、チームに及ぼす影響を考えチームの活性化のために何が必要か、常に模索しています</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の組織の構築であったが、各部署への自分の働きかけを積極的に行うことを努力している</li> </ul>
	いいえ	<ul style="list-style-type: none"> <li>取り組みが中途半端なままである</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>もっともっとリーダーシップを取れるようになりたいと考えていましたが、業務をこなすのに精一杯な毎日を送ってしまっている現状</li> </ul>



表4. 他の受講生との連絡に関する自由記載内容

他の受講生との連絡	はい	<ul style="list-style-type: none"> <li>教材の紹介, 情報交換をしている</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>〇〇県の看護研修センターで合流しました. 医師が交代するとシステムが変わるので, 変えない方式で文明化が必要と話し合いました</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>時, また研修で一緒になることがあり, 互いの情報を交換している</li> </ul>
	いいえ	<ul style="list-style-type: none"> <li>取り合いたいと思いつつ, 出来ていないのが残念</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>業務に追われている状況と, また必要とする事はありませんでした.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>自信の積極性が不足していたため, 交流していない</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>他の研修で会うことはありますが, 連絡を取り合うまでにはなっていません</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>とても有意義な2日間でした. この機会に他の人と交流を持ちたいと思っていましたが, なかなか連絡することはできませんでした</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>他の集まりで, 顔をあわせることはあります. 前より「近い」感じで嬉しく思います</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>日常の業務上, 多忙でできにくい. 勤務場所がH16年11月よりかわったため</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>時々, 思い出し, 「皆も頑張っているのだから. . . 」と励みにしてはいるが, 実際に連絡を取り合うことはしなかった</li> </ul>

表5. プログラムの継続希望に関する自由記載内容

プログラムの継続希望	はい	<ul style="list-style-type: none"> <li>可能であれば日数をモウ1日増やしてもらえたら気持ちにも余裕が出来て, 他の受講生とも情報交換がもてると思う</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>意識の再強化の面で願えればと思います</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>定期的に勉強できる機会が県内にあるとありがたいと思う. また, 他の施設の情報を得て自分の施設にも生かしたい</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>看護職者のリーダーシップについて, もっと具体的に介護職への指導法等を含め学習を深め, より高度なサービスの提供を老人福祉施設で展開したい</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>管理者の何たるかといものを再認識させられ, また, 施設での看護の役割も再確認させられたので継続してもらったほうがよい</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>研修内容は良かったです. リーダー的立場での面接技法もあれば良いと思いました</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>また, 同様な研修があれば是非出席させてください</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>毎日ではなくて, 数年ごとでも管理者としての悩みや相談等が出来れば良いと思う</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>意識改革と向上のため, より良い施設づくりのため, 刺激を受けたい</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>同じセッションでも良い. もう少し身につけたい</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>管理とは? 管理を業とする者も, しない者も知ること. と講師の先生が話されました. 今回, 管理者の立場にあるものが参加するという形でしたので, より多くの看護師に学んでもらいたいと思います. 是非, 自分自身もまた参加させて頂きたいと思います</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラムの内容は良いと思います. 2日間のコースを年2回ぐらい実施し, さらに深めた研修になればと思います</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 講義内容が良かったのとグループワーク充実していた。継続することを希望します</li> <li>・ 継続的な研修があれば、更に深められ充実していくと思います</li> </ul>
いいえ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今年4月に勤務交代をし、病院勤務になりましたので、今のところ自分自身では必要ありません</li> </ul>

表6. ネットワークに関して n=32 重複回答

項目	人数	割合
施設間	26	81.3%
大学教員	12	37.5%
病院職員	12	37.5%
その他	3	9.4%

表7. 研修プログラムの効果に関する自由記載内容

研修プログラムの効果に関して 青森会場	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 昨年の研修を終えてから介護主任に対しての責任と役割等を少しずつ教育してきた。2ヶ月ほど、私が不在になったとき主任の方から「師長のいっていた意味がようやくわかったと」言われた時、とても嬉しかった。また、他の介護職も学ぶ姿勢が見えてきている</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 悩んでは、看護管理者研修会の資料に目を入れることも多く、研修に参加してよかったと思っています</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 他職種や管理者とも相談し、持ちながら次の行動を起す時期の見定めを行うことで、次の段階においてすべきことに対してイメージが共有され、事前準備できることは、各種の職種間において行い、ステップアップしやすくなってきた</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分の中で動機付けが出来たことで、施設内の問題点を整理し、ケア面での充実を図るための改革段階まで進めることが出来たと考える</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設看護師は看護の第一線より低下していると捉えやすく、自己学習が低下している。研修に参加することにより、学習の必要性を再認識することができる</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 先ず管理職としてどうリーダーシップを発揮するか、どのように行動すれば良いか考えさせられ、1つずつチャレンジしていつている状態。研修に参加した効果かと思われませす</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ きちんとした目標設定をし、各専門職であるということを実感させていかなければならない</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ とても良い刺激にはなったが、取り組みとしては甘かったと反省している</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ただ、日常に追われ、自身の管理者としての行動への自信もなく、問題点もはっきりしなかったが他者からの指摘は自身の成長に役立ったと思う</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設における看護師の役割の大きさを再認識し、健康管理面の方法や介護スタッフへの指導の重要性を感じました</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 目覚しい成長はありませんが、管理者として、という意識を常に持ち、行動できるようになり、効果的だったと思われませす。問題可決の糸口をいくつかいただきました</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 生活の場であることを前提にしながらも結局、医療中心にならざるを得ない現状の中で、施設の中の看護、看護職としての役割の明確化を少しでもスタッフ間でしたいと思っていた。しかし、生かされていない（スタッフ一人一人を）ことで反省の多い一年でした</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「管理」の根本的な考えが変化した。職員を大切にすること、業務配置を意識して管理するようになった</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者だけでなく、医務室や施設全体を見られるようになってきたのかなとは思いますがまだまだ毎日の流れに流されてしまうことが多いです。今一度振り返り、現状の施設全体を分析し、考察する力をつけていきたいと思えます</li> <li>精神的なサポート効果を感じました（管理職であるがゆえに自分のスーパーバイザーがいない状況だったため）</li> <li>2日間の学びは大きかったが、それを継続することは難しかった。その意味でも、定期的な研修の必要性を感じた</li> </ul>
長野会場	<ul style="list-style-type: none"> <li>プログラム一つ一つの具体的効果として明記することはできませんが、総合的に管理行動に結びついていて感じますし、自分自身の意識改革になったように思います</li> <li>リビングウィルについて、まだ疑問が残っており、日本人に適したものに変わっていけばもっといいのと思えます。多分変わっていく一つの方法として私たちの思いや行動があると思えます</li> <li>介護職員に知識、能力の開発に苦勞している。看護職員はやる気、気付きも多くなってきた県全国老健大会に看護研究発表を行っている</li> <li>毎日の業務の中で研修効果を意識する余裕も無く人員不足に振り回されている</li> <li>先輩の看護師が昨年度末で定年を迎え、今年度から私が看護責任者となりました。先輩が今まで築いてこられた職員間同士の反目ない良い関係を大切にしながら、自分なりに良い施設にするにはどうしたら良いかと考えているところです</li> <li>少しずつレベルアップして自己の行動に自信が持てるようになりました。講師、講義の内容も施設独自のものではなく、看護センターの講師の基礎課題を踏まえて私自身も発表できるようになりました</li> <li>自己管理行動において、このプログラムが自己の啓発になっていたことは確かであった</li> <li>意識の中には常に研修プログラムの内容を持ち続けているが、ジレンマに負けてしまう場面があり、特養の中では少人数の看護職に諦めや開き直りが顔をのぞかせる。しかし、また尊厳のあるケアのために、日々戦っている気がする</li> <li>考えが一業務に捉われず全体に目を向けようとする機動力となっています</li> <li>自分自身を見つめるよい機会となった</li> <li>研修を行い、自己評価、他者評価共にまあまあのところまでいった。自分はずっと勉強しなければと思うが、この研修のおかげで他評価が上がったように思います。また、他職員の影響力は強まったと感じます</li> <li>研修内容の組織改革と看護職のリーダーシップのセッションが自己課題を進めていく上で参考になり、行動につながりました</li> <li>自分自身リーダーシップがとれない。管理者になるには、かなりの努力が必要。実際、職員の望んでいることに答えられないまま、日がたっていくことに、どうしようもない難しさを感じています。</li> <li>考え方の面では基盤となっている</li> </ul>

平成16年度

高齢者ケア施設の看護管理者研修受講者 様

高齢者ケア施設の看護管理者研修1年後アンケートのお願い

高齢者ケア施設の看護管理者研修から1年が経ちました。その後いかがお過ごしでしょうか？

さてこの度1年後の皆様の状況についてお伺いし、高齢者ケア施設の看護管理者研修について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。

ご多忙とは思いますが、アンケートは **9月12日(月)** までに必着でお願いいたします。疑問などがありましたら、下記にお問い合わせくださいませ。

「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

高齢者ケア施設の看護管理者研修会

研修担当委員長

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

問い合わせ先： 太田規子

〒399-4117 長野県駒ヶ根市赤穂1694

長野県看護大学 老年看護学 tel/fax 0265-81-5176



