

700501258B

厚生労働科学研究費補助金

医療技術評価総合事業

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 15 年度～17 年度 総合研究報告書

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 年 (2006 年) 3 月

目 次

I. 総合研究報告

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）	

資料

1. 単年度の研究要旨

1) 平成 15 年度	7
2) 平成 16 年度	15
3) 平成 17 年度	21

2. 各事業総括

1) 看護職再教育プログラムの実施・普及	29
小山敦代（青森県立保健大学）	
2) 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナー	41
奥野茂代，太田規子（長野県看護大学）	
3) 看護管理者教育・支援ネットワークの構築	49
勝野とわ子（首都大学東京）	
4) 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	55
小山敦代（青森県立保健大学）	
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	65
吹田夕起子（青森県立保健大学）	

II. 研究成果の刊行に関する一覧表

71

III. プログラムの要項

1. 高齢者ケアスキルアップ実地研修（看護職再教育プログラム）
2. 高齢者ケア施設の看護管理者研修（看護管理者育成プログラム）

研究者及び研究協力者一覧

平成 15 年度

主担研究者 中村 恵子 (青森県立保健大学)

研究分担者 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 (東京都立保健科学大学)

研究協力者 吹田 夕起子 (青森県立保健大学)
出貝 裕子 (青森県立保健大学)
太田 規子 (長野県看護大学)
曾根 千賀子 (長野県看護大学)
新實 由香里 (長野県看護大学)
吉田 聡子 (長野県看護大学)
横井 郁子 (東京都立保健科学大学)
堀内 園子 (東京都立保健科学大学)

(所属：研究事業実施時)

平成 16 年度

主担研究者 中村 恵子 (青森県立保健大学)

研究分担者 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 (東京都立保健科学大学)
吹田 夕起子 (青森県立保健大学)
太田 規子 (長野県看護大学)

研究協力者 坂本 祐子 (青森県立保健大学)
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)
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)
近藤 恵子 (長野県看護大学大学院)
楠本 祐子 (長野県看護大学大学院)
小野塚 元子 (諏訪赤十字病院)

(所属：研究事業実施時)

平成 17 年度

主担研究者 中村 恵子 (青森県立保健大学)

研究分担者 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)

研究協力者 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)
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)
近藤 恵子 (長野県看護大学大学院)
楠本 祐子 (長野県看護大学大学院)
小野塚 元子 (諏訪赤十字病院)

(所属：研究事業実施時)

研究事業予算

平成 15 年度 4, 500, 000 円

平成 16 年度 4, 050, 000 円

平成 17 年度 3, 000, 000 円

合計 11, 550, 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職員等の資質向上によって、高齢者ケアサービスの質向上に寄与することをねらった研究事業である。

<具体的な研究事業>

1 年目は①介護保険施設の看護職員を対象にした再教育プログラム「高齢者ケアスキルアップ実地研修」の実施，②看護管理者教育・支援のための看護管理者育成プログラムの開発，③高齢者ケア提供者や看護管理者人材育成のため，先駆的に活動している方の招聘講演とワークショップを開催した。

2 年目は①フォローアップ研修の開催（実地研修後のフォローアップ），②看護管理者育成プログラムを用いたセミナーの開催（長野，青森の 2ヶ所），③看護管理者・支援ネットワーク構築検討のワークショップを開催，④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を編纂し報告を行った。

3 年目は①看護職のネットワーク構築の示唆を得るワークショップを開催，②看護職再教育プログラムおよび看護管理者育成プログラムの普及拡大，ネットワーク構築に向けてのシンポジウムを開催，③研究班が取り組んできた教育・研修プログラムの妥当性，活用の拡大を図るため交流集会を開催，④看護管理者研修終了者への 1 年後のアンケート調査である。

本研究事業から以下の 3 点を提言する。

1. 介護保険施設の看護職員は孤独感・孤立感を抱き，専門職として十分な役割を果たしていない。このため，施設間の専門職ネットワーク構築が必須かつ有用である。

2. 介護保険施設看護職の資質の向上には，本研究事業で開発し妥当性が検証された 2 つのプログラムを活用した研修を普及させていくことが有益である。そのためには，行政機関，職能団体，学術団体などを核とした研修制度のシステム化，単位認定制度導入のシステム化を検討していく必要がある。

3. 介護保険施設看護職の資質向上とネットワークの開拓・継続のためには，介護保険施設看護職者自身の意識改革とともに看護系大学や学術団体，職能団体，行政機関などが連携を図り，活動していくことが求められる。また，看護系大学，行政機関，職能団体そして利用者（市民）との早急なネットワーク構築が介護保険施設職員の資質向上に資すると考える。

A. 研究目的

本研究は、高齢者ケアの質の向上をめざし、高齢者ケアの中心的役割を担う介護保険施設看護職のケア実践力の向上と、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管理者のマネジメント能力、システム変革能力を向上するための看護管理者育成プログラムの開発・普及と看護管理者を支援するネットワークを構築し、介護保険施設職員の資質向上を推進することを目的とした。

B. 研究方法

I. 看護職再教育プログラム

1. 目的:介護保険施設に従事する看護職の実践力向上のために再教育プログラム(高齢者ケアスキルアップ実地研修)の実施及び評価を目的とした。
2. 対象:介護老人保健施設, 介護老人福祉施設に勤務する看護職
3. 開催地:青森県, 長野県, 神奈川県
4. 研修方法と評価
 - 1) 研修施設:医療施設6施設, 介護老人福祉施設1施設
 - 2) 研修期間:連続3日間
 - 3) 研修方法:研修は, 講義と実地研修で構成した。実地研修は, 研修者とプリセプターが1組となり, 個々人が希望する研修項目を重点的に行った。また, 1年後にフォローアップ研修を実施した。
 - 4) 研修評価:研修終了直後, 2ヵ月後, 1年後の計3回評価を行った。研修終了直後は, 研修者にはフォーカスグループ・インタビューとアンケート調査, プリセプターにはアンケート調査を行った。2ヵ月後は, 研修者とその管理者を対象にアンケート調査を行った。1年後は, フォローアップ研修の前後にアンケート調査を行った。(募集要項・実施要項・アンケート用紙は, 巻末に掲載した。)

II. 看護管理者育成プログラム

1. 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を変革する推進力となる者としての能力を育成する。
2. 対象:介護保険施設に勤務する看護管理者
3. 開催地:長野県, 青森県
4. 研修方法と評価
 - 1) 研修期間:連続2日間
 - 2) 研修方法:講義とグループワークで構成した。グループは, 事前レポートの自己の抱えている課題から類型化しグルーピングを行った。
 - 3) 研修評価:研修終了直後, 3ヵ月後, 1年後のアンケート調査及び研修終了直後(2週間以内), 3ヵ月後の事後レポートで評価を行った。(募集要項・実施要項・アンケート用紙は, 巻末に掲載した。)

III. ネットワーク構築

1. 目的:ネットワーク拠点づくり
2. 対象:介護保険施設の看護職, 看護系大学の教員, 医療機関の看護師, 日本看護協会, 都道府県看護協会, 行政担当者
3. 方法:ワークショップ, シンポジウム, 交流集会(第25回日本看護科学学会学術集会)を開催し, 其々の参加者を対象にアンケート調査を行った。

IV. 倫理的配慮

高齢者ケア施設看護職の再教育プログラム, 看護管理者育成プログラムの研修者には, ①厚生労働科学研究費補助金の研究事業であること, ②記名式レポート及びアンケート結果の秘匿性, ③受講中断の保証について文書と口頭にて説明の後同意を得て行った。無

記名式アンケートは、①回答内容の秘匿性、②アンケートへの参加は自由意志であることを依頼文書に明記した。

C. 研究結果

I. 看護職再教育プログラム

1. 研修者

実地研修は3地区で32名、フォローアップ研修には3地区で17名が参加した。

2. 研修終了直後の結果

研修者の9割は、研修目標の達成度が高く、研修は今後の実践に役立つと回答していた。また、現在の医療・看護の水準やプリセプターたちの自己研鑽の姿を目当たりにし、専門職の厳しさや倫理について考えさせられたと述べていた。

プリセプターは、医療機関と介護保険施設の相互理解、自己の振り返りができたと述べていた。

3. 研修2ヵ月後の調査結果

研修者・管理者ともに、研修2ヵ月後においても看護・介護実践の見直しや指導が積極的に行われるようになったと述べていた。

4. 研修1年後の調査結果

フォローアップ研修前では、1年経過しても実地研修の成果を実践していたが、自己の課題達成に対する意欲は減退していた。しかし、フォローアップ研修後には、自己の課題達成に対するエンパワーメントが再形成されていた。

II. 看護管理者育成プログラム

1. 研修者

募集定員の約2倍の申し込みから93名の選出を行い、91名が参加した。

2. 研修終了直後の調査結果

各講義については、約9割の研修者が「とても役立った/役立った」と回答した。また、グループワークについても、「関係づくりが

できた」「自分の課題が明確になった」などの意見が述べられた。

3. 研修終了後(2週間以内)の調査結果

アンケート回収数は78、回収率80.4%であった。自己の振り返りについては、76名が振り返りできたと評価し、その内容として「管理者の役割」「自己行動の内省」「看護職の専門性」などであった。

4. 研修3ヵ月後の調査結果

アンケート回収数は49、回収率53.8%であった。研修者が研修後実際に取り組んだ行動として、「職員教育」「話し合い」「役割の明確化」「業務改革」などがあげられた。また75.5%がその取り組みによる「変化があった」と回答し、その内容は「職員のエンパワーメント」「役割遂行」「職場の雰囲気」などであった。

5. 研修1年後の調査結果

アンケート回収数は36、回収率39.6%であった。回答者の半数以上が、研修1年後も研修内容を現場で活用し、研修プログラムの効果として「意識改革につながった」「自己啓発になった」などと回答していた。27名は、1年後も研修後明らかにした自己課題に取り組んでいた。

また、プログラムの継続希望は、23名であった。

III. ネットワーク構築

1. ワークショップ

ネットワーク構築に関するワークショップは、平成16年度2回、平成17年度1回の合計3回開催した。

平成16年度は、看護管理者育成プログラムの研修者を対象に参加者を募り、52名が参加した。ネットワークを有している参加者は少なく、有している者も同法人内や地区の老健協会など限られた地域内であった。

平成 17 年度は、看護系大学の教員、行政担当者、医療機関から計 17 名が参加した。ネットワーク拠点の役割として、「資格認定」「地域住民の意識改善」「調整・相談機能」などが抽出された。

2. シンポジウム

8 県の介護老人保健施設、介護老人福祉施設、看護系大学、都道府県看護協会など約 1,500 施設・団体に案内を郵送し、65 名が参加した。

高齢者ケア施設の看護師は、人員が少なく施設外研修への参加が少ない、労働条件が悪く気持ちにゆとりがもてないなどの現状が明らかになった。また、ネットワーク拠点として、教育・研修のノウハウがありシステム化が可能、地域展開がしやすいなどの理由から「日本看護協会・都道府県看護協会」「看護系大学」があげられた。

3. 交流集会

参加者からプログラムに対し多くの関心が寄せられ、9 名から拠点候補として参加する意向を受けた。

D. 考察

I. 看護職再教育プログラム

研修者は、「高齢者ケアスキルアップ実地研修」受講により、褥創処置や感染管理といった医療処置に対する知識・技術の習得のみならず、施設における看護職の役割についても再認識し、研修は今後の実践に役立つと評価していた。プリセプターからは、相互交流による退院後の施設との連携の面で研修施設にとっても有用となりえると評価を得た。2 ヶ月後調査においても実地研修の成果が継続されていることや役割認識の向上が職場変革への影響力を発揮していることがわかった。管理者も研修は期待した成果があり有効、研修後は看護実践の見直しやスタッフへの指導が積極的に行われるようになったと評価しており、本実地研修の有用

性とともに研修に対する期待が大きいことがわかった。研修終了 1 年後の調査結果においても、実地研修の成果を実感し、技術的なスキルアップに止まらず施設の中でリーダーシップを発揮して戦略的に組織化するなど改革に取り組んでいた。これらのことから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」は、介護保険施設看護職の資質の向上に寄与するのみならず、高齢者ケアの質の向上に向けて推進力となるような意識改革にも効果的であることが確認できた。

研修終了 1 年後の「フォローアップ研修」の評価は、業務活動の振り返り、情報・意見交換をとおして自己の課題の明確化や意欲、自信の再獲得、課題の再認識をしており、エンパワーメントの再構築につながったと考えられた。

今後の課題は、有用性が実証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」の継続・拡大をはかり、介護保険施設看護職の資質の向上につなげることである。

II. 看護管理者育成プログラム

研修終了直後の研修プログラムの評価では、研修者のニーズに合っていたということ、適度なグループワークが自己の行動を振り返るきっかけになり自己の課題や展望を見出すことに役立ったということ、さらにパワーレスな状態や混沌とした気持ちから前向きな気持ちへと変化したということがわかった。

研修終了 3 ヶ月後においては、研修参加者の約半数が、研修直後に述べられていた今後の取り組みを実際の現場で可能な限り実行し、またその努力をしていることが分かった。つまり、研修で得た知識や心の活力がその場限りの一時的なものでなく、研修終了 3 ヶ月

を経過しても研修参加者の前向きな姿勢や積極的な行動、高い意欲は、持続されていたということである。加えて、このような研修参加者の熱意や行動が他のスタッフや施設長など周囲の職員にもプラスの影響を及ぼしていることも分かった。これらの結果から、今回の研修が、研修者自身の行動だけでなく周囲の職員にも効果をもたらし、現場で有効に活かされていると考えられた。

我々が開発した研修プログラムの研修内容は、研修終了1年後においても活用されており、研修時のやる気を維持していた。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をしていく必要がある。また、高齢者ケアの標準化、研修制度のシステム化、単位認定制度導入などが研修者からのニーズとして出された。

Ⅲ. ネットワーク構築

高齢者ケア施設における全国的ネットワークの構築の要望は高まっており、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。

昨今は多くの大学が独自の地域貢献プログラムや地域連携推進方策を持っているので、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。

ネットワークの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。

E. 本研究からの提言

1. 介護保険施設の看護職員は孤独感・孤立感を抱き、専門職として十分な役割を果たし

ていない。このため、施設間の専門職ネットワーク構築が必須かつ有用であると考え

2. 介護保険施設看護職の資質の向上には、本研究事業で開発し妥当性が検証された2つのプログラムを活用した研修を普及させていくことが有益である。そのためには、行政機関、職能団体、学術団体などを核とした研修制度のシステム化、単位認定制度導入のシステム化を検討していく必要がある。

3. 介護保険施設看護職の資質向上とネットワークの開拓・継続のためには、介護保険施設看護職者自身の意識改革とともに看護系大学や学術団体、職能団体、行政機関などが連携を図り、活動していくことが求められ、看護系大学、行政機関、職能団体そして利用者（市民）との早急なネットワーク構築が介護保険施設職員の資質向上に資すると考える。

資料

単年度報告書

- 1) 平成 15 年度
- 2) 平成 16 年度
- 3) 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）
平成 15 年度 総括研究報告書

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

主任研究者 中村 恵子 青森県立保健大学健康科学部長・教授

研究要旨

医療制度の変化と平成 12 年からスタートした介護保険制度は、施設への入所やサービスが措置から自由契約へと変わったばかりか、病院の在院日数の短縮化の影響も受け、介護保険 3 施設（介護療養型医療施設、介護老人保健施設、介護老人福祉施設）の役割機能にも大きな変化をもたらした。本研究はこのような時代の変化のなかにある介護保険施設で働く看護職に焦点をあてた研究である。

介護保険施設の看護職の看護力の不足が指摘されているところであり、主任研究者（中村他）らが平成 13 年・14 年に実施した全国調査においても、看護実践力・アセスメント力の重要性は指摘されるも、基準人員では研修参加機会を確保できないこともあり、看護職の役割遂行が十分で無いことが示唆された。そこで本研究は 3 年計画で介護保険施設の看護職の看護実践力向上と看護管理者育成プログラムの構築・実施さらには看護管理者教育・支援ネットワーク構築によって、看護管理者と看護職の能力向上と、ネットワークによる横の関係づくりによって情報交換や支援体制づくりによる継続性をねらったものである。

1 年目（平成 15 年度）は①看護職再教育プログラム（高齢者ケアスキルアップ実施研修）の構築・実施・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に取り組んだ。

①は介護保険施設に勤務する看護職が現在の医療・看護の実践研修のため地域の中核病院等にて計 32 名が連続 3 日間の研修を受講した。研修者は現在の医療・看護の水準や自己研鑽の姿を目の当たりにし、専門職の厳しさや倫理について考えさせられたと感想を述べ、各々が施設（32 施設）へ持ち帰った。2 か月後の研修者と管理者への調査においても看護・介護実践の見直しや指導が積極的に行われるようになったと 3 日間の実地研修を評価している。②は米国にて高齢者ケアに携わり日本の事情にも精通し看護管理者育成を担っている国際部長を招聘し「高齢者ケア施設におけるリーダー育成」をテーマに講演して頂いた。さらに招聘講演者のところにて研修を受け、高齢者ケア施設にて看護管理を実践している管理者から「高齢者ケア施設における管理実践」のプレゼンテーションを受けワークショップを行った。施設の管理・教育についていくつかの管理的問題や課題あるいは困難要因を抽出し、このワークショップから得られた成果を看護管理者育成プログラムへ反映させた。③看護管理者育成プログラムは①②や先行研究、あるいは施設管理者が参加できる日数などを考慮し内容と時間（日数）を決定し、次年度実施できるよう精選した。これら平成 15 年度の研究成果①②③は共に当初の計画どおりその成果が得られ、次年度以降へ継続できる基盤ができた。3 年間の本研究成果は施設の看護職に必須の研修として全国にて実施されるよう普及システムも構築する予定である。

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・東京都立保健科学大学助教授

A. はじめに

介護保険制度導入に伴い、高齢者ケアは国民的課題として注目を浴び、サービスの量と質両面にわたる充実が求められている。さらに、施設にとっては、入所やサービスが措置から自由契約へと変わったばかりか、病院の在院日数の短縮化の影響も受け、介護保険3施設（介護療養型医療施設、介護老人保健施設、介護老人福祉施設）の役割機能にも大きな変化をもたらした。高齢者が利用できるサービスは種類も量も増加したが、介護保険施設における人材育成が追いついていないのが現状である。

一方、病院における入院日数短縮等の社会情勢の中で、介護保険施設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健康問題への判断力、看護実践力、多職種との連携、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。また、看護管理者には、マネジメント能力の中でも、人材育成やケア提供システム変革推進者としての能力が求められている。

しかし、我々が平成13年度、14年度（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：社会福祉・医療事業団助成事業 代表研究者新道幸恵）に行った調査等において、看護・介護者の資質・量、管理者の認識と求められているものとの乖離があり、看護実践力・アセスメント力の重要性は指摘されるも、基準人員では

研修参加機会を確保できないとの意見もあり、看護職の役割遂行が十分に無いことが示唆された。そのことから、ケア実践者に対する継続した研修の必要性とともに、組織全体でケアの質的向上へ取り組むマネジメント能力をもった看護管理者の育成並びに支援の必要性があると考えられる。そこで本研究は3年計画で介護保険施設の看護職の看護実践力向上と看護管理者育成プログラムの構築・実施、さらには看護管理者教育・支援ネットワーク構築によって、看護管理者と看護職の能力向上と、ネットワークによる横の関係づくりによって情報交換や支援体制づくりによる継続性をねらったものである。

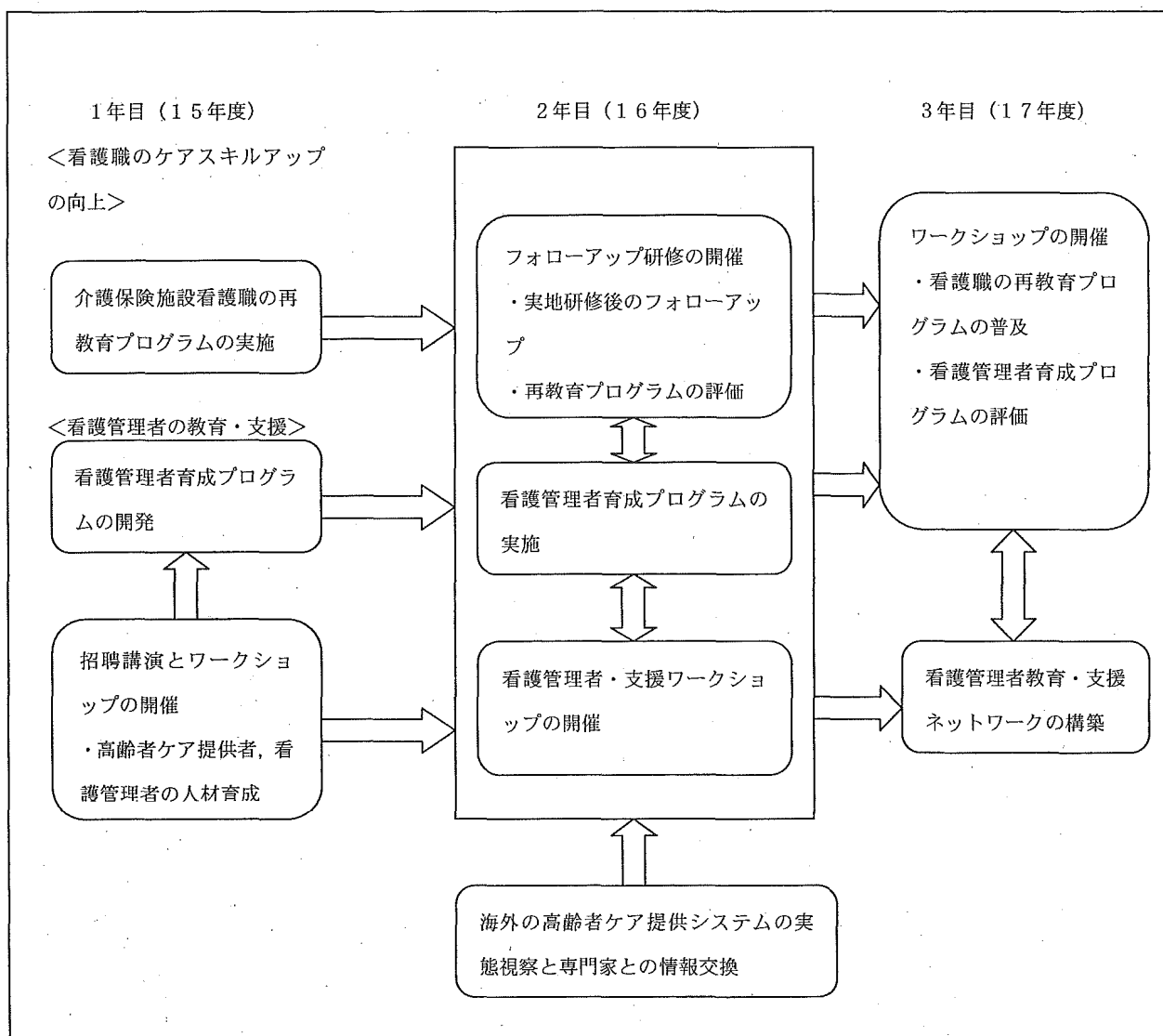
B. 研究目的

本研究は、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、高齢者ケアの中心的役割を担う看護職のケア実践力向上が期待できる教育・研修プログラムおよび看護管理者のマネジメント能力、システム変革能力向上が期待できる看護管理者育成プログラムと看護管理者を支援するネットワークを開発することを目的とするものである。

この目的を達成するために、図1に示す研究事業を構成し、今年度は次の3つの事業を研究的視点で実施した。

1. 看護職再教育プログラムの実施・普及（高齢者ケアスキルアップ実地研修）
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
3. 看護管理者育成プログラムの開発

図1 研究の構成



C. 研究方法

1. 看護職再教育プログラムの実施・普及 (高齢者ケアスキルアップ実地研修)

平成 14 年度より開発を進めてきた高齢者ケアスキルアップ実地研修に関し, 平成 14 年度の実施後評価から, 以下の点を改善し, プログラムを修正した (以下高齢者ケアスキルアップ実地研修 Ver2)。

<改善点>

- ・研修者募集に関して, 募集の段階で研修施設のリソースを提示し, 研究主催者と研修施設のプリセプターができるだけ研修者と事前にやり取りし, 研修ニーズの具体化や動機づけを行う。
- ・研修施設は, 医療施設に限らず, 研修ニーズに

応じられる所であれば, 老人福祉施設も視野に入れる。

- ・研修内容について, 3 日間で実践が難しい研修項目については, ミニ講義で取り上げるなど, 習得方法を配慮する。
- ・倫理的配慮の一貫として, 文書や口頭での説明と, 研修者, プリセプターから書面で承諾書を得る。
- ・研修中の事故防止のため, ケアについてはプリセプターと相談し研修者が単独で実施しないことや, 研修施設へ通う際の往復の事故も自己責任であることを明示して, 了解の上参加してもらう。

次に、研修は、青森県、長野県、神奈川県の3県でのべ7回実施した。研修全体の参加者は32名であった。

研修の評価は、研修終了直後にグループインタビューとアンケート調査を行い、研修者には終了後の課題達成状況についてレポート提出を依頼した。また、研修2ヵ月後には、研修者とその管理者に対し郵送によるアンケート調査を行った。これらのインタビュー結果、アンケート結果及び、レポートから高齢者ケアスキルアップ実地研修Ver2の有効性、課題、普及可能性について検討した。

なお、研修者には研修受講にあたって文書および口頭で目的、内容について充分説明し、拒否できること、プライバシーの保護について約束し、文書にて承諾を得た。

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

介護保険施設の看護管理者および職員教育担当者等を対象に、高齢者ケアのマネジメントに関するワークショップを実施した。このワークショップのプログラムでは、まず、参加者全員に対し、アメリカ合衆国で高齢者ケアに従事する看護職、看護管理者に対する教育を実践している国際部長を講師に招聘講演をし、ワークショップの方向づけを行った。その後、参加者の背景を考慮して振り分けたグループで討議をした。討議のテーマは、高齢者ケアの現状で困難、悩みを抱えていること、高齢者ケアに関わる看護職の研修に関することなどであった。また、ワークショップ終了時にはアンケート調査を行った。討議の結果得られたデータやアンケート結果を分析し、現在の日本の現状をふまえた高齢者ケア施設における看護職・看護管理者教育に必要とされる内容等を抽出した。

なお、参加者には研修受講にあたって、研究参加と研修中の内容やその後の調査を本研究に用いることについて口頭で目的、内容について充分説明し、拒否できることやプライバシーの保護につ

いて約束し、承諾を得た。

3. 看護管理者育成プログラムの開発

平成13・14年度に主任研究者(中村ら)を含むメンバーが実施した調査結果や今年度実施したワークショップで得られたデータを分析し、看護管理者のニーズを考慮した看護管理者育成プログラムを開発した。

D. 研究結果の概要

1. 看護職再教育プログラムの実施・普及(高齢者ケアスキルアップ実地研修)

①研修直後の評価

研修直後に行った研修者アンケートの結果は、表I-1の通りである。研修者のほとんどは、研修目標が達成できたと考えており、また、本研究の研修が今後の実践に役に立つと回答していた。具体的にどのようなことに役立つと考えているのか回答を見ると、感染管理の徹底、褥瘡ケア、嚥下リハビリテーション、酸素吸入時の加湿の考え方、呼吸理学療法などの具体的なケア方法の他に、看護手順や記録の整備について参考にしたいといった意見が多かった。

プリセプターを対象にしたアンケート調査の結果では、研修目標の達成については、5段階評価の3と評価したものが多く、研修者自身の達成度に比べ低い評価であった。ほとんどのプリセプターが研修はプリセプター自身にとって役立つことがあるとしており、プリセプターにとっても看護職への指導や施設の看護実態が明らかになるなど、有効性があると考えられる結果であった。役に立つこととして記述された内容としては、施設と病院の患者転送が増えていることに伴うネットワークの重要性や病院・施設それぞれの場における看護の役割を考えるきっかけとなったことである。病院では施設におけるケアの工夫を参考にできたこと、病棟管理を見直す機会となり、プリセプター自身が学習する機会となったといったものもあった。

表 I-1 研修直後の目標達成

研修目標は達成できたか		研修者		プリセプター	
とても思う	5	7	21.8%	2	5.9%
	4	22	68.8%	14	41.2%
	3	2	6.3%	13	38.2%
	2	1	3.1%	5	14.7%
全くそう思わない	1	0	0%	0	0%
合計		32	100%	34	100%

②研修終了2ヵ月後の評価

高齢者ケアスキルアップ実地研修が終了し、約2ヶ月が経過した時点で、再度アンケート調査を行った。その結果は表 I-2 の通りである。

ほとんどの研修者は職場の他のスタッフに、報告書の回覧、申し送り・会議での報告、資料配布、研修者が企画した勉強会開催などによって研修内容を伝えていた。

さらにほとんどの研修者が自分自身の業務実践

に変化があったと回答していた。その変化の内容は、褥瘡処置の改善、感染管理に関する改善など処置や業務の改善の他、自分自身の仕事に対する責任、看護専門職としての誇りを再確認するなどの意識の変化が記述されていた。

研修の有効性について再度質問しているが、2ヶ月を経ても有効性があるとしている回答が多く、実地研修の成果が継続されていることが推測される。

表 I-2 2ヵ月後の調査結果（研修者）

	研修後得たことを職場の方に伝えたか	自分の業務実践に変化があったか	研修は有効だと思うか
はい	29 (90.6%)	24 (75.0%)	29 (90.6%)
いいえ	1 (3.1%)	5 (15.6%)	0 (0%)
その他	0 (0%)	1 (3.1%)	1 (3.1%)
未回答	2 (6.3%)	2 (6.3%)	2 (6.3%)
合計	32 (100%)	32 (100%)	32 (100%)

③管理者による研修者の評価

研修者が所属する施設の管理者に対して行ったアンケート調査では、「研修者にどのようなことを期待して職員を派遣したか」の問いに対し、最新の医療情報を得ることや看護師役割の見直し、スタッフの意識の向上といった、看護サー

ビスの質向上、専門性の追求・向上を期待した回答が多かった。また、ほとんどの管理者は業務の改善やスタッフが自信を回復したなどの理由から、期待した成果があったと回答していた。さらに、研修の有効性や継続についても肯定的で今後も希望する回答であった（表 I-3 参照）。

表 I-3 2 ヶ月後の調査結果 (管理者)

	期待した成果があったか	研修は有効だと思うか
はい (あった)	22 (68.8%)	26 (81.3%)
いいえ (なかった)	3 (9.4%)	1 (3.1%)
その他	3 (9.4%)	2 (6.3%)
未回答	4 (12.5%)	3 (9.4%)
合計	32 (100%)	32 (100%)

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

ワークショップに参加した 38 名の背景は表 I-4 の通りであった。38 名をそれぞれの興味関心によって 8 グループに編成し、グループでディスカッションを行った。その結果、介護保険施設において看護職が置かれている現状、職員教育に関する課題、管理者に求められることなどが抽出された。

介護保険施設では看護職の人数が少なく、日常業務に翻弄され自分自身で納得のいくケアができにくく、看護職のやりがいや成果が見えづらいため看護職は元気がない状況にあること、施設組織のミッションが職員 1 人 1 人に伝わっておらず、そのため、各職種の役割についても明確になっていないこと、看護職・介護職との連携・コミュニケーションが取りにくいという現状が明らかになった。また、教育に関しては、有資格者・無資格者が混在しており教育背景が異なる人達へ教育することの困難さ、介護職の定着率が低いことから教育の成果が継続されない状況が明らかになった。

看護職の教育については、医療依存度の高い利用者が多いことから、看護判断が求められることが多く、アセスメントする力を向上させる必要があり、医療現場の看護職と一緒に研修をすることのニーズがあった。さらに、看護管理者に関しては、交渉力や、コストマネジメント力が弱いという現状があり、具体的な数値で交渉するとか、何度でも諦めず交渉するなど交渉力を身につける必要があることも明らかになった。また、管理者は有資格者の雇用に力を入れるよう施設に働きかけるなど、もっと人事にも意見を述べたり、人材育成の視点を強化する必要があることが出された。

このワークショップにおける現場のニーズから、看護管理者育成プログラム開発は、職員教育、コストマネジメント、高齢者の倫理やリスクマネジメントも研修の項目として組み入れ、交渉力、問題解決能力向上につながるような企画とし、また研修は受身の講義だけでなく、研修者自身が主体的に考えることができるようグループワークを効果的に組み入れるといった方法が望ましいという示唆を得た。

表 I-4 ワークショップ参加者の背景

所属施設		グループワークの希望テーマ	
病院・施設	20 名	管理	5 名
ケアセンター・訪問看護ステーション	3 名	教育	14 名
看護教育機関	8 名	管理・教育	9 名
その他・不明	7 名	その他	10 名
合計	38 名	合計	38 名

3. 看護管理者育成プログラムの開発

本研究で開発した、高齢者ケア施設の看護管理者育成プログラムは以下のとおりである。研修者各自の管理実践力を向上することを重要視し、グループワークを多く盛り込んでいる。

1) 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。

2) 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能力の向上を図る。
- ③教育実践能力の向上を図る。

3) 対象

高齢者ケア施設に勤務する看護管理者、リーダー的な立場に就いている者か、または将来リーダー的な立場につく予定のもの 80名。

4) 時間数

20 時間

5) 教育内容

講義・演習の内容は、職員教育、リスクマネジメント、高齢者ケア施設におけるジレンマと意志決定、組織変革と看護職者のリーダーシップ、高齢者ケアにおける看護管理—コストマネジメントと質の管理—であり、その他にグループワークで自己の課題、展望を明確にしていくことを目標に置く。

6) プログラムの評価

研修者の事前・事後のレポート、グループワーク時の逐語録分析、終了時のアンケート等によってプログラムを評価する。

E. 全体考察

1. 実地研修の成果からいえること

介護保険は入所方法が措置から自由契約に変化し、施設に従事する職員の意識変化を余儀なくされている。このような大きな変化の中で看護職も従来と同様に医務室にこもっているようなスタイルでは対応が困難になっている。看護職は入所者

の健康管理から医療判断・医療の実施まで、幅広い看護専門職としての役割が期待されている。

看護職にとって実地研修は、病院における看護職の自己研鑽の厳しさや対象者のフィジカルアセスメント、看護判断、看護実践方法あるいは医療の変化を知るうえで重要な研修であった。研修者は医療に携わる看護専門職としての認識と責任の重さについても実践を通して学び、各施設へ戻ってもその伝達や普及に勤しんでいた。このような自己変革は実地研修によって、他の医療現場に身を置くことによって変革しやすいものである。また、このように実地研修後は職場の同僚達にも、研修者の変化を受け入れやすくするので、できる限り早期に研修結果を伝達公表することが望まれる。今回のような実地研修は研修者への研修効果のほか、病院の看護師にとっても施設の状況や看護の様子を知ることになり、在院日数が短縮される中で介護保健施設等へ転所する際の連携ができるきっかけになった。研修者と研修を受ける側、双方に有用であったことは予想を上回る成果で、これも同じ看護専門職の絆と言えるのであろう。研修を終えた看護職は、自信がついた実践力を維持・向上させる力量をつけて欲しいと望むものであるが、今回の研修は研修者同士のネットワークや実習施設看護職とのネットワークができたことも大きな収穫であり、このネットワークを活用し連携やフォローアップが可能と考えている。

2. 実地研修の管理者評価の結果からいえること
施設における看護の役割がますます重くなってきている現状を認識している看護管理者から2倍の研修申し込みがあり、半数はお断りをした。申し込みの多さや2カ月後の意見によると、日常業務の多忙さ、人員不足などが主な理由であるが職員教育やリーダー育成は施設内では困難であると諦めている施設もある。介護保険施設の看護職あるいは看護管理者として自己のアイデンティティの揺るぎ、自信のなさ、医療に対しマイナス思考的な福祉関係の中で耐えている現状が散見される。

施設の中で、看護職が力を発揮できる、あるいは他職種に看護職の役割を明確にできること、科学的思考で利用者の健康をアセスメントする、根拠に基づいたケアの提供などによって、リーダー

シップを発揮していくことなど、少ない人数の中にあつて常に情報を得ようとする姿勢、自分自身の技術を維持しようとする姿勢は、孤軍奮闘している自己との戦いのようである。

研究結果をふまえ、看護管理者の、現状を打破しシステムを変革していく能力、人材育成能力を向上することによって、スタッフナースも意識が変わり、スキルアップへの動機づけにつながる。介護保健施設の看護管理者は病院と異なり、施設内で看護管理者同士で情報交換することが困難であり、管理者が情報交換できるネットワークを構築することで、手段的・情緒的サポートを受けることが期待できる。これらのサポートは管理者が変化していく過程においては非常に重要であり、我々大学教員に課せられた課題でもあらうと考える。

F. まとめ

介護保険施設看護職の看護実践力の向上と、看護管理者育成の取り組み（3年計画の1年目）研究である。1年目（平成15年度）は看護実践者の実地研修プログラム開発と実施および評価、看護管理者育成プログラム開発のためのワークショップおよびプログラム開発を行った。実地研修、ワークショップとも高齢者ケアに携わる看護職から大学教員が携わることへの反響があつた。また、これら研究事業である実地研修の継続、フォローアップ研修、管理者育成、教育者の育成、多職種連携の研究のほか介護職と看護職がうまく行く方法を知りたい等などもあつた。これらのことを踏まえ看護職の働きを事例集にまとめることも重要と考えた。1年間介護保険施設の方々に触れ、最も要望が高かつたのは看護職の数を増やすように行政へ働きかけて欲しい、施設の看護者数と介護者数を分けた基準を望む声であつた。

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長・教授

研究要旨

本研究は平成 15 年から 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教育・支援ネットワークの構築によって、高齢者ケアに携わる介護保険施設等の看護管理者と看護職者の看護実践能力向上を図る。さらにはネットワーク構築によって横の関係づくりがなされ、情報交換や地域の支援体制づくりの継続性をねらったものである。

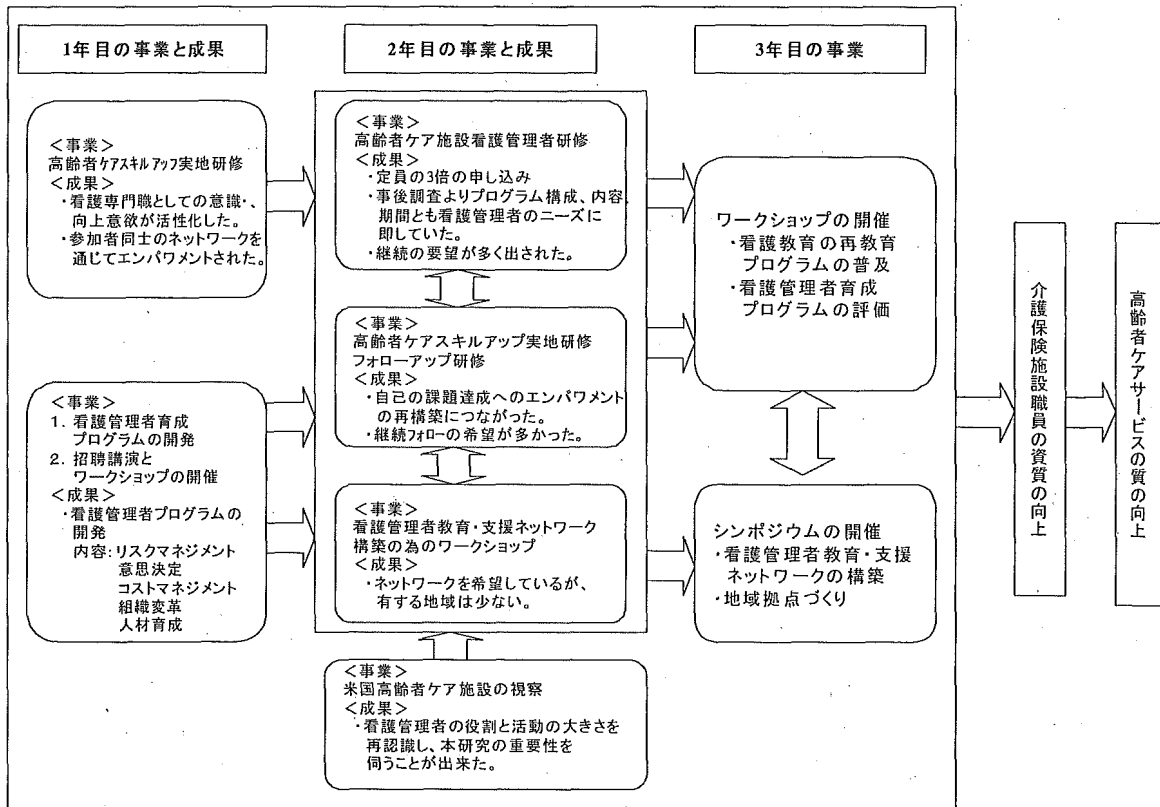
研究活動の 2 年目（平成 16 年度）は、1 年目の研究成果である①看護職再教育プログラム（高齢者ケアスキルアップ実地研修）の構築・実施・評価、②看護管理者育成のための招聘講演・ワークショップ、③看護管理者育成プログラムの開発を基に 5 つの研究事業を推進した。

- (1) 看護管理者育成プログラムに基づいたセミナーの実施
- (2) 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
- (3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催
- (4) 前年度に実施研修を行な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の編纂

これらの研究事業では、介護保険施設に限らず高齢者ケアに携わる看護職の自己の課題や展望を見出し前向きな気持ちへと変容させること、看護職と介護職の役割と責任の明確化、職員のエンパワーメントが形成されることが確認された。さらにワークショップでは管理者の孤独な実態が出され看護系の大学が果たす役割や看護管理者のネットワークが必須であることが顕在化した。また、フォローアップ研修では、研修 1 年後の情報交換と研修成果の確認によって研修者はエンパワーメントされた。海外の視察から得られた最も重要なことは、徹底した人材育成によってクオリティの高い施設ケアがなされ、クオリティが低下すれば倒産することは必須であるとのことであった。特に高齢者ケアは総合的なケアの力量が問われ、中でも看護職は施設長、看護部長、コンサルタントなど多くの重要な任務を担っていた。優れた人材によってのみ施設の継続が得られること（生き延び）が明快に示されていた。看護活動事例集は特別養護老人ホームで活躍する 14 事例について報告した。

我々が 3 年計画で取り組んでいる研究事業は、高齢者ケアに携わる看護職の実践レベル、管理者レベルの人材育成であり、厚生労働省がこれからの課題にしている介護サービスの基盤整備としての人材育成に合致したものであるといえる。研究 2 年目は看護職の実践力向上への研修・実施評価と看護管理者育成セミナーの 2 つの目的で 5 研究事業を実施することによって、本プログラムの成果を出すことができた。次年度は、プログラム評価・ワークショップ、シンポジウムの開催によって、研究成果を普及・拡大するネットワーク拠点づくりを行い、介護保険施設職員の資質向上に寄与できるものとする。

図1 本研究の流れ図と2年目の研究事業成果



A. はじめに

平成12年度からスタートした介護保険制度は利用者と施設・在宅ケアサービスに携わる者へ多大な変化をもたらした。施設への入所やどのようなサービスを受けるか自由契約になり、介護保険3施設（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設）も選ばれる施設となるべく切磋琢磨することが重点課題になってきた。また、介護保険によって高齢者が利用できるサービスは種類・量ともに増加したが、人材育成が追いついていない現状がある。

高齢者の自立支援・尊厳の保持は介護保険の基本理念であり、今後益々重要視されるばかりか、平成18年度からは予防重視の改革が出されようとしている。さらには医療と介護の連携強化が重点課題になるとの改正案が平成17年度通常国会に提出予定であると報道されている。

介護保険施設の看護職の看護力不足はしばしば指摘されるところであるが、主任研究者

（中村他）らが平成13年度・14年度に実施した全国調査においても、看護実践力・アセスメント力の重要性が指摘されたが、現在の基準人員では研修等にも参加する機会が確保できず、看護職の役割遂行期待に応えられていないことが示唆された。また、看護・介護実践者と管理者に介護サービスの認識の乖離があることも報告した。本研究では看護実践者の再教育によって看護技術の向上と、看護管理者の管理能力の向上をねらったものである。

B. 研究目的

本研究の目的は介護保険施設看護職の看護実践能力が向上する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・普及ならびに高齢者ケア施設看護管理者ネットワークの構築である。平成16年度は2年目の研究目的を達成するため5つの研究事業に取り組んだ（図1）。

(1) 看護管理者育成プログラムに基づい