

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修了し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活動事例集の編纂

C. 研究方法

(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

平成 15 年度に検討した管理者育成プログラムに基づいた研修会を開催した。受講希望者は定員の約 2 倍の申し込み者から 93 名(長野 40 名, 青森 53 名)を確定した。受講者には事前レポートによって抱えている課題を抽出し, グループワーク構成の参考にした。研修会は連続する 2 日間(20 時間)で, 講義とグループワークで構成した。グループワークは研究者が各グループに 1~2 名ファシリテーターとして参加した。事後レポートと, 3 ヶ月後レポートによってプログラムの内容を評価した。

(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

平成 15 年度に招聘講演を依頼した看護管理者が勤める米国の施設の実態視察と情報交換をした。6 日間で 4 施設の視察と情報交換, 視察前後のディスカッションを行なった。今回の視察・情報交換は主に人材育成に視点をおいた。GA 州全体を統括している責任者の話の後, 4 施設で施設長・看護部長・教育担当責任者との情報交換を行なった。

(3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催

高齢者ケア施設の看護管理者研修会参加者の内, ワークショップの主旨を説明し賛同が得られた 52 名を対象にした。ワークショップで

は, 次年度実施予定の看護管理者ネットワーク構築への方略を探ることが目的であった。施設の看護管理者から話題提供の後, 3 グループで, 各グループには研究者がファシリテーターとして参加した。

(4) 前年度に実施研修を修了した看護職のフォローアップ研修

3 地区(青森, 長野, 東京)にて昨年度実地研修受講者と実習受け入れ施設のプリセプターに参加を呼びかけ, フォローアップ研修を実施した。参加者は 27 名(84.4%)であった。実地研修 1 年後のフォローと相互交流, 研修プログラムの評価について, 質問紙調査およびディスカッションから内容を分析した。

(5) 特別養護老人ホームにおける看護職の活動事例集の編纂

特別養護老人ホームにおいて看護職が担っている活動や先駆的な取り組みを調査し, 特別養護老人ホームの看護の重要性をアピールするため事例集を編纂した。調査は 7 都道府県 14 施設の協力を得た。

< 研究中の倫理的配慮 >

研究事業のすべてにおいて, 事前に口頭あるいは文書にて各々の研究事業の主旨を説明し, 了解や同意を得て実施した。

D. 研究結果の概要

(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

グループワーク, 事前レポート, 事後レポート, 3 ヶ月後レポートを課し本プログラム内容と研修会を評価した。研修者からは, 自己の課題の明確化, 展望を見出すきっかけ, 前向きな気持ちへの変容, 様々な講義やグループワークによって最近の情報収集やパワーレスの状態あるいは混沌とした気持ちを切り替えるきっかけなどが出された。これらは受講者のエンパワーメント形成だけでなく, 他の職員へ波及

効果をもたらしている。この様に管理者研修によってエンパワーメントされた看護管理者の存在は、施設長はじめ、職員にとって大きな成果である。

(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

米国の高齢者施設は良いケアサービスがされないと入居者は得られず、倒産することも稀ではない、とのことである。良いケアサービスのためには、とにかく良い人材を採用し、徹底した研修によってさらに良いケアサービスが出来るよう育成することであると、各施設長と看護部長は異口同音に話された。教育研修は、個人の責任で決められた研修を受けなければならないが、一方では管理者の責任として、州や会社で決められている研修を勤務内で出来るよう保証することも求められている。質保証の監査は抜き打ちで夜中でも監査員が来ると聞き、驚嘆した。ある施設長は「施設の管理者は看護職であるべきで、高齢者の生活の視点に立って環境の調整やより質の高いケアを提供し、他職種間においてリーダーシップを発揮し、施設運営の要になるのが看護職である」と強調されていた。施設は看護職リーダーが牽引していると自負されていた。これらの施設にはナースコンサルタントが居て、管理者をサポートする大きな役割を担っていた。主な役割は①高齢者ケアに関する知識・技術の源（情報源）。②スタッフ、管理者が必要なときそこに居てくれる。③スタッフのケアモデルになっている。④看護部長が予算を組む時など指導してくれる。⑤本社からの指示や教育内容についてスタッフに浸透するよう教育的な活動をする。⑥いつでも施設長や看護部長の代行ができるであった。

(3) 看護管理者教育・支援ワークショップの開催

参加者の中には地域のネットワークがあり、活用している管理者もいた。業務手順の作

成やケアの方法、業務上生じた問題の解決がその主なものであった。看護師のネットワーク形成は研修会が発端であるものが多く、顔の見える関係がある場合と、書面や電話などだけの場合では、聞きやすさ、心強さが異なると応えていた。インターネットの利用は約半数であった。地元の看護系大学との接点がないと答えた施設が6割もあり、看護系大学と施設の看護職との連携の少なさが明らかになった。

(4) 前年度に実地研修を修了した看護職のフォローアップ研修

「高齢者ケアスキルアップ実地研修」は、研修修了1年後に実施した質問紙調査結果において、「研修での学びを施設で活用している」88.9%、「実地研修は有効」96.3%、「今度も同様の企画を希望する」88.9%と非常に高く、1年経過した後もスキルアップ実地研修の成果を実感していた。フォローアップ研修修了後質問紙調査結果は、「期待する内容であった」87.5%、「業務活動の振り返りができた」93.8%、「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の継続希望」93.8%と満足感が高かった。ネットワーク構築については、全員が必要性感じていた。

(5) 特別養護老人ホームにおける看護職の活動事例集の編纂

特別養護老人ホームの看護職は看護の専門性を発揮しながら、利用者の健康管理、自立支援、充実した終末期ケアの提供、心のケア、生活環境整備など「利用者の生活と命を看る活動」、転倒・窒息・感染予防などの「安全管理の活動」、介護職の教育・指導、相談など「人材育成の活動」、介護職との協働、各職種の専門性を支える、家族への対応など「ケア・コーディネート活動」などを行い、高齢者ケアの質向上、QOLの向上に寄与していた。

F. まとめ

本研究は、介護保険施設看護職の看護実践力向上と看護管理者育成への取り組み（3年計画の2年目）である。5研究事業を実施し、施設の看護職と介護職の連携はもちろんであるが、看護職が専門職として健康や健康障害をアセスメントする能力、実践能力をもち、利用者の生活に関わることができるなら高齢者ケアは向上すると確信する。看護のリーダーを育成するのは他職種への影響力も大きく、高齢者ケアのリーダーは看護職でなければ、と自信をもって発言され背筋が伸びた米国の管理者の姿が眼に焼き付いている。

平成16年度は5つの事業で高齢者ケアに携わる多くの看護職の方と出会った。特別養護老人ホームも医療依存度が高くなったこと、利用者のニーズが多様になったことなどを挙げ、介護保険施設の今後に危惧し、看護職の配置基準を増やすよう行政へ働きかけて欲しいとの声が最も多く出されていた。

研究事業を進める中で、施設の高齢者ケアの標準化が必須になっており、標準化によって、人員基準も変わってくるのではないかと考えている。

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；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

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

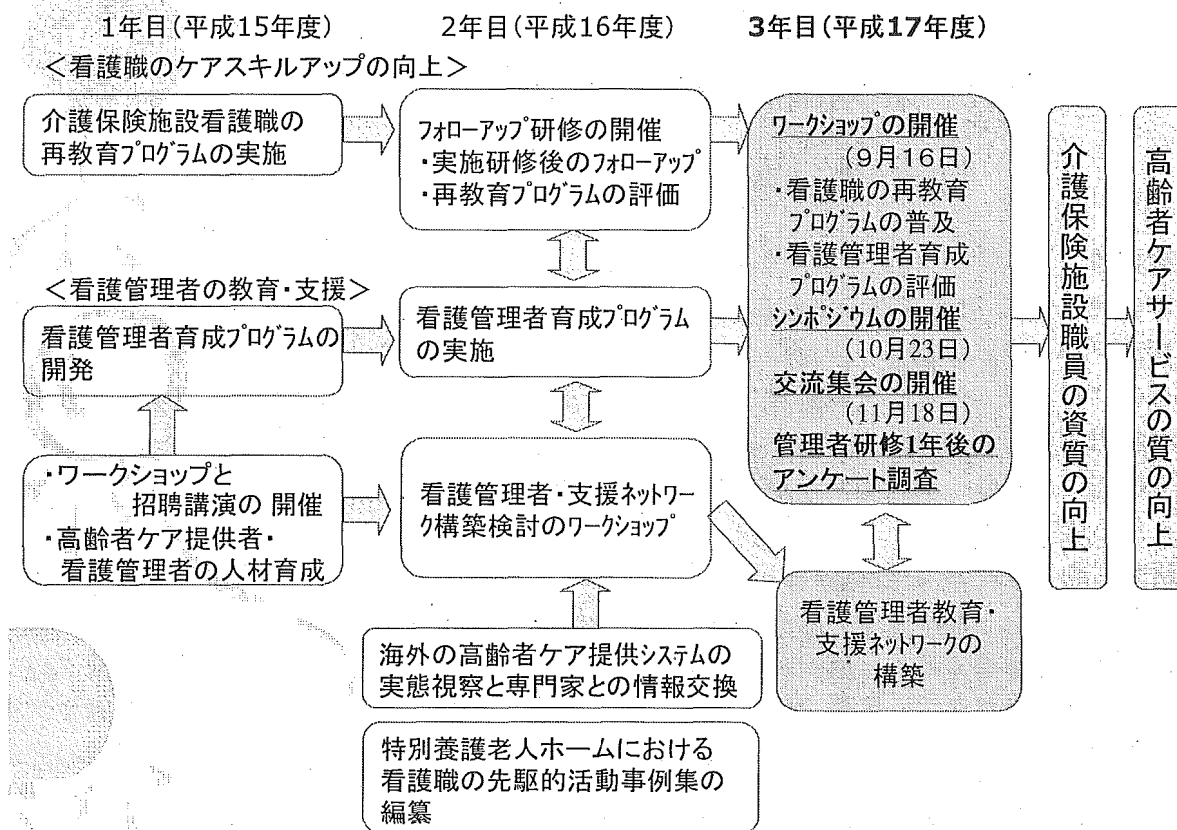
「介護保険施設の看護管理者に対する教育・支援ネットワークづくり」の実施と評価

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普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和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、日曜日の午後に開催したため集ま

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く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

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）

事業別報告書

- 1) 看護職再教育プログラムの実施・普及
- 2) 看護管理者育成プログラムに
基づいたセミナー
- 3) 看護管理者教育・支援ネットワークの構築
- 4) 海外の高齢者ケア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編纂

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の実施と評価—

分担研究者 小山 敦代 青森県立保健大学 教授

はじめに

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、施設の看護職に求められる能力・資質は大きく変化してきている。しかし、主任研究者ら（中村他）が行った調査においては、看護・介護職の資質・量ともに求められているものとの間に乖離があった。そこで、介護保険施設の看護職の質的向上をめざして平成13年度に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」を開発し（新道，2002），平成14年度に全国4地区の地域中核病院の協力を得て実施した結果，その有効性を確認した（新道，2003）。

本研究事業1年目の平成15年度は，前事業で実施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」（以下，実地研修）に一部改善を加えたプログラムでもって，全国3地区（青森・長野・神奈川）で実地研修を

延べ7回実施し，拡大・普及をはかってきた（中村，2004）。

2年目の平成16年度は，実地研修修了1年後「フォローアップ研修」を全国3地区で実施し，実地研修修了者への継続的なフォロー，実地研修プログラムの評価，並びにネットワーク構築の意見交換を行った（中村，2005）。

3年目の平成17年度は，ワークショップ，シンポジウム，交流集会において，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」の実施と成果を紹介することで，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・支援ネットワーク構築に向けて情報交換の場を広げてきた。

実地研修の実施経過は，図1のとおりで，各年度に詳細を報告した。本稿では全体の概要について，報告する。

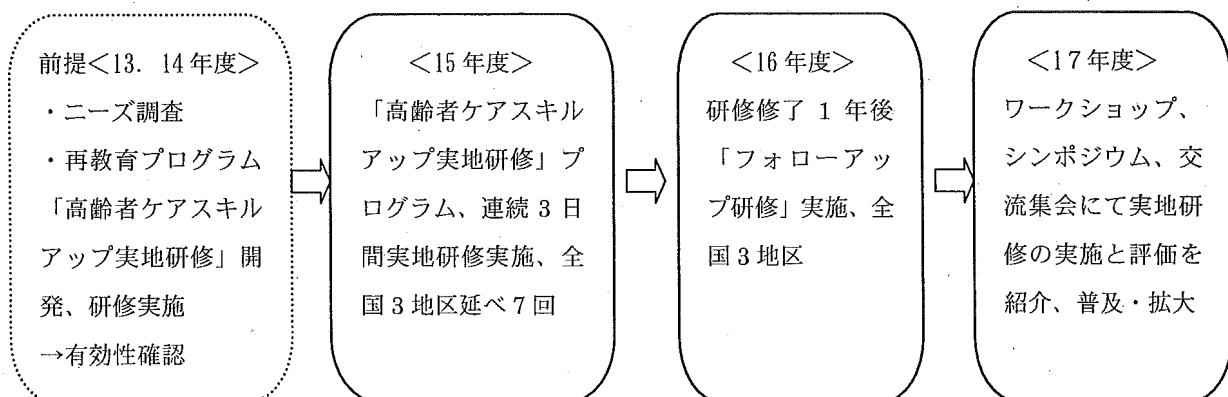


図1 看護職再教育プログラムの実施経過

A. 研究目的

介護保険施設に従事する看護職の実践力向上をねらいとして開発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」実施と普及・拡大を図ることを目的とする。

B. 研究方法

1. 再教育プログラム「高齢者ケアスキルアップ実地研修」

1) 「高齢者ケアスキルアップ実地研修」の実施

介護保険施設に従事する看護職を対象として、表1の再教育プログラム「高齢者ケアスキルアップ実地研修」による実地研修を全国3地区（青森・長野・神奈川）において、平成15年10月～平成16年2月までに延べ7回実施した。

表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」実施要領

◆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. 看取りの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。
◆研修者	：介護老人保健施設・介護老人福祉施設に勤務する看護職
◆研修期間	：連続3日間（2003年10月～2004年2月）
◆研修施設	：総合病院，介護老人福祉施設
◆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，看取りのケア，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	：研修者は，自己の希望する内容や課題を達成できるよう，プリセプターとともに高齢者の看護ケアや医療処置を体験・実施する。体験できないものは見学するか，説明を受ける。
◆研修者とプリセプターの役割	：
＜研修者の役割＞	
①	研修者は，自己の課題や希望を達成できるようにプリセプターや看護師長に申し出て，積極的に研修に努める。
②	プリセプターの助言を受けながら学習の機会を積極的に活用する。
③	研修中にうまくいったこと，困ったこと，負担に思ったことなどはプリセプターに相談し指導や助言を受ける。
④	看護ケアや医療処置を実施する場合は，プリセプター等と相談し，指導を受け実施する。
⑤	プリセプターの第一線のケア技術を見学し，指導を受ける。
⑥	必要に応じて関連知識の自己学習をしておく。
＜プリセプターの役割＞	
①	調整：研修者が研修目標を達成できるよう，研修者の学習ニーズに基づき学習環境を整える。
②	ロールモデル：研修者がケアスキルアップするため，専門的かつ最新の技術を示し，必要に応じて

説明する。

③研修者と定期的に打ち合わせを行い、研修の進捗状況を把握し、研修目標が達成できるよう、指導・助言する。研修者が看護ケアや医療処置を実施するにあたっては十分に話し合い、安全に行えるように指導する。

◆レポート：研修者は、研修終了後に以下の内容を含むレポートを提出する。

- ①内容：・自分の研修目的・内容とその達成状況について
・研修を施設でどのように活用していくか
・今後の自分の課題

②書式：A4版。横書き2～3枚（引用・参考文献を含む）ワープロ書きが望ましい。

◆アンケート調査：研修の成果および研修後の継続性などについてアンケート調査を実施する。

①研修者：研修最終日、研修終了2ヵ月後

②看護管理者：研修終了2ヵ月後

◆事故発生時の対応：研修者は、事故が起きないように安全には充分配慮して研修する。万一事故が発生した場合は、直ちにプリセプターに報告し、プリセプターは必要に応じて管理者へ報告するとともに研究者にも連絡をする。

◆倫理的配慮

①研修者は看護職としての倫理を遵守しながら研修を行う。

②本実地研修は、厚生労働省科学研究費助成金（医療技術評価総合研究事業）の助成を受けて行う研究の一部であり、以下の資料を事業評価として研究に活用する。なお、研修者・研修者派遣施設管理者および実施施設の指導者に対し、研究の目的・方法、プライバシーの保護等を充分説明し、了解を得て実施する。また、データは個人や施設名が特定されないように配慮する。

◆事業評価活用資料：レポート、アンケート調査、グループディスカッション内容

2) 実地研修の評価

した。

評価は、研修最終日に研修者・プリセプターを対象とした質問紙調査、グループインタビュー、加えて研修2ヵ月後に研修者とその上司に対する郵送による質問紙調査結果をデータとし、実地研修の有効性について分析・検討した。

2. 「フォローアップ研修」

1) 「フォローアップ研修」の実施

「高齢者ケアスキルアップ実地研修」1年後に、研修修了者の継続的フォローと相互交流、ネットワーク構築の検討をねらいとして、表2の「フォローアップ研修実施プログラム」による「フォローアップ研修」を全国3地区（青森・長野・東京）で実施

表2 フォローアップ研修実施プログラム

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。		
開催地区	青森	長野	東京
開催日	平成16年11月13日(土)	平成16年11月15日(月)	平成16年11月13日(土)
場所	青森県立保健大学	長野県看護大学	東京都立保健科学大学
参加者	研修者：7名/※11名中 研修施設側：3名 研究者：4名	研修者：8名/※13名中 研修施設側：2名 研究者：5名	研修者：2名/※8名中 研修施設側：1名 研究者：5名
スケジュールと内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・グループディスカッション・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 ・まとめ 		

※は平成15年度「高齢者ケアスキルアップ実地研修」参加者

2) フォローアップ研修の評価

フォローアップ研修実施前質問紙調査(実地研修修了者)、研修中の意見交換、フォローアップ研修実施後質問紙調査結果をデータとし、分析した。

3. 倫理的配慮

実地研修にあたっては、研修者・勤務施設管理者、および研修施設の指導者に対し、研究の目的、方法、プライバシーの保護等を充分説明し、了解を得るとともに研修者は看護職としての倫理を遵守しながら研修を実施した。また、インタビュー、質問紙調査についても文書と口頭で説明し、途中でも拒否できることや個人や施設名が特定されないことについて約束し、文書にて承諾を得た。

フォローアップ研修にあたっては、実地研修修了者に対し、研修の主旨と内容を明記した要項に事前質問紙を同封し、研修参加は個人の自由意思であること、結果はデ

ータとして用いること、個人や施設が特定されないよう配慮することを明記して郵送した。研修参加者には研究に協力が得られなくても不利益をこうむることが無いことを口頭と文書で説明し承諾を得た。研修終了後の質問紙調査についても回答は自由意思であることを説明し郵送による回答を依頼した。

C. 研究結果

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」

1) 実地研修施設、期間及び対象者

青森・長野・神奈川の3地区において「高齢者ケアスキルアップ実地研修」を延べ7回実施し、参加者は32施設からの32名であった。研修施設、期間、研修者数は表3のとおりである。

表3 研修施設，期間及び研修者

	A地区（青森県）		B地区（長野県）			C地区（神奈川県）	
回数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
研修施設	総合病院 730床	総合病院 479床	総合病院 480床		介護老人福 祉施設 110人	総合病院 596床	
期間	平成15年 10月1日(水) ～3日(金)	平成15年 11月12日 (水)～14日 (金)	平成15年 10月29 日(水)～ 31日(金)	平成15年 11月19日 (水)～21日 (金)	平成15年 11月17日 (月)～19 日(水)	平成15年 12月9日 (火)～11 日(木)	平成15年 12月15日 (月)～17 日(水)
研修者数 内訳	6名 ・特養2名 ・老健4名	5名 ・特養3名 ・老健2名	5名 ・特養5名	5名 ・特養5名	3名 ・特養3名	5名 ・特養2名 ・老健3名	3名 ・特養1名 ・老健2名

2) 「高齢者ケアスキルアップ実地研修」プログラムの例

3日間の実地研修スケジュールは、3地区の研修者ニーズや研修施設により若干異なるが、表4にA地区の実施スケジュールをあげた。実地研修は、症状観察，アセスメ

ント，医療処置，緊急時の対応，看取りのケア，リハビリテーション，感染管理，安全管理，倫理的判断等の中で，ニーズに沿って見学・実施，及びミニ講義を受けディスカッションを行った。

表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)	実地研修（ニーズ項目の体験・実施，見学） 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	実地研修 (ニーズ項目の体験・実施，見学)	実地研修（ニーズ項目の体験・実施，見学） 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	実地研修 (ニーズ項目の体験・実施，見学)	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

3) 実地研修終了直後の質問紙調査結果

実地研修終了直後に，研修とプリセプターに実施した3地区の質問紙調査結果は，以下のとおりである。

(1) 研修者の評価：研修目標の達成度，今後の実践に役立つか，について「5：とてもそう思う」から「1：全くそう思わない」の5段階評価で問うた結果，研修目標の達成度は，表5のとおり，5が21.9%，4が68.8%とあわせて90.7%と高く，その主な

理由は，「ケアの実地体験」「プリセプターとの関係」「知識技術の習得」「意識の変化」等であった。今後の実践に役立つかについても，表6のとおり，5段階40.6%，4段階53.1%と評価は高く，その理由には，「管理・教育面」「ケアの方法，考え方」「姿勢・意識の変化」をあげていた。

表5 研修目標の達成度<研修者>

n=32

評価点数	名 (%)	主な理由
5 とてもそう思う	7 (21.9)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地体験ができてよかった。 ・ 感染管理, 医療処置等の知識・技術の習得ができた。 ・ プリセプターとの関係がよかった。 ・ 施設の看護職としての意識が変化した。
4	22 (68.8)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療処置や感染管理等について確認ができた。 ・ 情報や知識・技術の習得ができた。 ・ 看護師間の交流・連携の道ができた。 ・ 刺激を受け施設での役割意識が変化した。
3	2 (6.3)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設と違うので戸惑いと気遣いがあった。
2	1 (3.1)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習が短い。
1 全くそう思わない	0 (0)	

表6 今後の実践に役立つか<研修者>

n=32

評価点数	名 (%)	主な理由
5 とてもそう思う	13 (40.6)	<ul style="list-style-type: none"> ・ ミニ講義の内容が充実しており役に立つ。 ・ 施設長や他職種に提案して管理・教育面で活用したい。 ・ 記録, 口腔ケアの方法, 考え方等, 実践に役立つ。 ・ 勉強していかなければと気が引き締まった。
4	17 (53.1)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療処置の方法や知識が実践に役立つ。 ・ マニュアル作成の大変参考になった。 ・ 看護師の役割と連携について学んだ。実践に取り組む。
3	2 (6.3)	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクマネジメントの取組みにつなげたい。
2	0 (0)	
1 全くそう思わない	0 (0)	

(2) プリセプターの評価：研修目標の達成度, 今後の実践に役立つかについて

プリセプターからみた研修目標の達成度は, 表7のとおり, 研修者に比べやや低い
が, 「相互交流と学び」「自施設の振り返り」
「期間」「プリセプターとしての反省」「研修者の準備」等があげられた。今後の実践
に役立つか, についての評価は, 表8のと
おりプリセプターも実践に役立つとした回
答が5段階, 4段階をあわせると76.2%と

高く, その理由として「相互交流と刺激」
「自分たちの勉強」「相互理解」「情報交
換」「連携」等があげられた。

表7 研修目標の達成度<プリセプター>

n=34

評価点数	名 (%)	主な理由
5 とてもそう思う	2 (5.9)	・ 相互交流と学びになった。
4	14 (41.2)	・ 目的意識が具体的ではっきり伝わってきた ・ 自施設の振り返りや刺激になった。
3	13 (38.2)	・ 事前に具体的な計画レベルまで出して欲しかった。 ・ 多忙な時期でありプリセプターとして反省がある。 ・ 3日間では十分でなかったと思う。
2	5 (14.7)	・ 事前に研修者と打ち合わせが十分でなかった。
1 全くそう思わない	0 (0)	

表8 今後の実践に役立つか<プリセプター>

n=34

評価点数	名 (%)	主な理由
5 とてもそう思う	12 (35.3)	・ 相互交流で、施設での看護の立場がわかった。 ・ 看護と介護の協働について話し合えてよかった。
4	13 (38.2)	・ 自分たちの勉強になった。 ・ 患者の退院後の施設について相互理解につながった。 ・ 情報交換、連携の機会になった。
3	6 (17.7)	・ 看護師の役割について考える機会になった。 ・ 施設の看護の話が聞けて刺激があった。
2	3 (8.8)	・ 情報交換する時間がなかった。
1 全くそう思わない	0 (0)	

(3) 実地研修終了2ヵ月後の質問紙調査結果 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質問紙調査を実施した。研修者は表9のとおり、「職場への伝達」「業務実践の変化」「研修の有効性」とともに評価が高く、2ヵ月経過後も研修での学びが持続していることが明らかになった。しかし、中には「気持ちの薄れ」や「活用できていない」とする者が極少数みられた。また、管理者についても表10のとおり、「研修の成果」「研修の有効性」とともに高い評価であった。

表9 職場伝達, 変化, 研修の有効性について 2ヵ月後評価<研修者>

n=32

項目	評価	名 (%)	主な内容
職場への伝達	伝えた	29 (90.6)	・ 報告書で回覧 ・ 申し送り, 会議, 委員会で報告 ・ 資料配布 ・ 勉強会開催・業務改善提言
	伝えていない	1 (3.1)	
	その他	0 (0)	
	未回答	2 (6.3)	
業務実践の変化	変化があった	24 (75.0)	・ 処置・業務の工夫 ・ 姿勢の変化 ・ 知識・技術向上 ・ 他施設知る
	変化なかった	5 (15.6)	・ 気持ちの薄れ ・ 業務に追われている
	その他	1 (3.1)	・ 活用できていない
	未回答	2 (6.3)	
研修の有効性	有効である	29 (90.6)	・ 知識・技術の向上 ・ 他施設を知る ・ 仲間との出会い ・ 情報把握・情報交換・ ・ 実地体験 ・ 確認・自信 ・ マンネリ化防止 ・ 刺激 ・ 気付き
	有効でない	0 (0)	
	その他	1 (3.1)	
	未回答	2 (6.3)	

表 10 期待した成果, 研修の有効性について 2ヵ月後評価<管理者>

n=32

項目	評価	名 (%)	主な内容
期待した成果	あった	22 (68.7)	・ 意識・姿勢に変化があった ・ 伝達研修ができ大変意義深い ・ 処置に変化があり, スキルアップに繋がった
	なかった	3 (9.4)	
	その他	3 (9.4)	
	未回答	4 (12.5)	
研修の有効性	有効である	26 (81.2)	・ 得るものが多い研修の継続を希望する ・ 知識・技術面でも期待が大きい。
	有効でない	1 (3.1)	
	その他	2 (6.3)	
	未回答	3 (9.4)	

2. 実地研修修了1年後の「フォローアップ研修」について1)「高齢者介護ケアスキ

ルアップ実地研修」修了1年後の質問紙調査結果「フォローアップ研修」前に研修修了者32名を対象に実施した質問紙調査は、回答者が27名（回答率84.4%）で、高齢者ケアスキルアップ実地研修の効果について問うた結果は、表11のとおりであった。

研修での学びを活用している者が88.9%で、研修修了時に明らかになった自己の課題についての取り組みは63.0%が行っていた。また、1年経過後も研修の有効性については96.3%が「はい」と回答していた。

表11 高齢者介護者ケアスキルアップ実地研修の効果 n=27

質問項目	はい 名 (%)	いいえ 名 (%)	無回答 名 (%)
研修での学びを施設で活用しているか	24 (88.9)	2 (7.4)	1 (3.7)
研修修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 (63.0)	8 (29.6)	2 (7.4)
研修から1年を経過して研修は有効だったと思うか	26 (96.3)	0 (0.0)	1 (3.7)

2) 「フォローアップ研修」の意見交換内容
「フォローアップ研修」における1年間の業務活動の振り返りを通しての意見交換は、次のとおりであった。

各施設での実践報告、研修での学びの具体的な活用方法について主な内容は、「マニュアルの新規作成と見直し」「インシデント報告や事故報告書の取り扱い」「医療行為マニュアル」「カルテの一本化」等であり、情報・意見交換やプリセプターの助言等が活発になされた。中でも「ターミナルケア」の取組みの難しさについては、各施設の共通認識であり、今後の研修希望内容としてあげられた。研修後の変化としては、①施設内教育の変化、②他職種との連携における変化、③意識の変化、④救急力

①、体圧分散マットの購入等、医療・看護物品の整備、⑤病院・他職種との連携の変化等の報告があった。ネットワーク構築については、①病院や施設間の“掛け橋”となるシステムや人材育成、②実地研修のような施設看護師対象の研修、③Web上の情報交換等の意見交換が出された。3) 「フォローアップ研修」の評価

「フォローアップ研修」参加者の内、実地研修修了者17名を対象に、研修修了後に質問紙調査を実施した。回答者は16名（回収率94.1%）であり、フォローアップ研修の評価について問うた結果は、表12のとおりで、「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の継続希望」93.8%と非常に満足感が高かった。