

大学との連携による教育・研修施設：ローマ施設 (Rome Facility)

日時：2004年8月10日(火)

説明&応対者：Ms. Patsy Haislip (Executive Director)

Mr. Reno Lambert (Director of Nursing Services)

Mr. Jim Gilliam (Director of Operations)

Ms. Sheilah Harrison (Professional Services Consultant)

1. 施設の概要

アトランタ郊外、ROME にある古くからの施設である。施設は築35年を経過しているが、きれいに維持されている。施設内にはアンティークな家具、ソファやピアノなどが置かれ、入所者がいつでも利用できる。亜急性期の施設に近く、日本でいう老人病院に当たり、服薬管理も多い。酸素療法は10%程であり、在院日数は50日位である。

ローマ施設は地域住民からの評判が大変よく、昨年度はアメリカヘルス協会の優秀施設賞(年間100ヶ所選定)を受賞している。また、大学との連携を誇りにしており、看護師、看護助手などの研修施設となっている。

職員は、看護師24~25人、看護助手60人、リハビリ6人、事務・ソーシャルワーカー・アクティビティ5人、全体96人で、掃除、調理は外注契約である。各ステーションで日勤・準夜は、看護師2名、深夜は看護師1名と看護助手4~5名が勤務する。

術後数日の入所者から終末期の入所者まで生活しており、10~15%はホスピスの患者、15~20%が寝たきり、60~70%は車椅子自操である。入所者の75%に認知症があり、GDSでは5程度のレベルである。

2. 入所の事前指示書

入所時、どのような状態の人であっても意思の確認をする。本人が意思表示できないときは家族に行く。意思確認の内容は、経管栄養施行の有無、抗生物質の投与の有無、心臓マッサージ施行の有無、死亡時の葬式は誰が行うのか、本人が意思表示できなくなった場合は誰が責任者になるのか、等である。

3. 職員教育

施設長には看護師でなくてもなれるが、施設長の8割が看護師の背景を持つ。死亡時は、医師でなくてもRNが死亡宣告できる。施設では、術後の高齢者も長期入所の高齢者も混在しているので、どちらもケアできるように教育する。

職員教育は、良質なケアを維持するという考え方にに基づき、力を注いでいる。職員は教育に対し受身的ではなく、すべき義務であると認識し、90%は参加する。米国では、教育を受けないと免許更新ができないので死活問題である。深夜専門、準夜専門などの勤務の仕方に合わせて、教育は夜間にも行う。その個人のライフサイクルに合わせて教育も同じ機会が与えられている。

定期的に行う職員教育としては、1ヶ月に2回必ず全職員に提供している。投薬や注射については、看護部長や教育係りが、実施する場面を見て、間違っていないか3ヶ月毎に全員をチェックしている。CPRについては、毎年全員が研修を受ける。

4. 学生の実習受け入れ

施設では学生の実習施設になっていることを誇りにしている。看護部長は学生に対し、新人看護師と同じようにオリエンテーションを行い、学生が自由に過ごせる場所を提供している。また、施設長と看護部長は大学や専門学校の役員会に参加し、施設からの意見をフィードバックしている。実習に来た学生の3割が就職を希望するという現状である。

日本では、新卒看護師が高齢者施設に就職しないという状況があるが、卒後教育システムが充実しているため、新卒で高齢者看護の専門教育を受けても全く混乱しないという。

地域密着型で成果をあげている施設：ケネストーン施設 (Kennestone Facility)

日時：2004年8月11日(水)

説明&対応者：Pat Osterhout (Executive Director)

サンドラ看護部長、教育担当者

1. 施設の概要

Marietta 地区の閑静な住宅の中にある 1999 年に建てられた新しい施設である。認知症ユニットなしという新しい試みの中産階級高齢者向けモデルであり、広い中庭を中央に配置した全館平屋建ての落ち着いた雰囲気のある施設である。最新式の設備を備えた施設、豪華な施設ではなく、いわゆる米国の一般的な高齢者施設に属する。

2つの病棟があり、居室は2人部屋となっている。入所者は134名で、平均年齢は78歳である。入所者の内訳は、サブアキュート(亜急性期)10~15%、ホスピスケア15~20%、ロングタームケア、認知症などで、入所者の40%は認知症を有している。ホスピスの入所者には、ホスピスケア専門家の訪問が行われており、施設スタッフと連携してケアに当たっている。

全スタッフは120名(うちナース40名、看護助手55名)で、医師は、週3回診察に訪れる。重症者がいるので、他の施設よりナースは多い。

行われているケア、システム等は、整備され、かつ機能しており、必要なことを着実に行って成果をあげていくというプロセスがしっかりしている。

2. 入院コーディネーター

施設の「入院コーディネーター」が、地域の病院を回り、患者の受け入れの交渉にあたっている(営業活動)。

入院コーディネーターの条件は、ナースであることが第1条件。これは、患者をみて施設で受けられるか判断できる必要があるからである。顧客中心のため、ナースでありながらソーシャルワーカーの能力を持ち、営業能力も求められる。

入院コーディネーターは、病院側のディス

チャージプランナー(ナース)と直接交渉に当たる。また、施設入所希望者や家族と面接を行う。入所手続きのプロセスは非常に大切だという。このシステムが円滑にいくためには、病院の医師にも自分の患者を安心して任せられる施設として納得してもらわないと患者は回してもらえないとのことである。

3. 看護上の問題とその対策

現在の問題は転倒・転落が多いことである。これは、リハビリを行っている方が多く、早く立って歩きたいという気持ちからとのことである。

対策として、①アラームの対応に鈍感にならないように、スタッフのチェアアラームへの対応の再教育、②転倒リスクの高い人への小グループアクティビティやマンツーマンでの訓練、③Low Bed使用等を行っている。施設内には転倒や褥瘡などの推移がグラフ化されて掲示されている。

4. 職員教育

月2回の継続教育プログラムを実施している。施設の今年への関心は、「チームワークを強くする」で、取り組みとして、看護助手週間を使ってアクティビティをしたり、教育的なクイズをやったりしている。

5. 家族への情報提供

この地区の高齢者ケアのことを冊子にまとめ、情報提供、家族への教育を行っている。

6. 危機管理

避難訓練は、年2回抜き打ちで、入所者、家族を含む全員を巻き込んだ訓練を行っている。これは、スタッフにも知らせず、施設長、看護部長で計画している。その他に3ヶ月に1回、スタッフだけで災害訓練を実施している。

高齢者の総合的ケア施設：ノースサイド施設 (Northside Facility)

日時：2004年8月12日(木)

説明&対応者：Ms. Jeane Broaten 施設長

Ms. スー看護部長、教育担当者

Ms. Wendy Meinent

1. 施設の概要

認知症高齢者ケア、急性期や術後の高齢者を対象にしたサブアキュート・ケア (sub acute care; 亜急性期ケア)、ホスピスケアを含んだ Long-term Care を提供する総合的ケア体制の施設である。1階は管理部門関係の部屋、2階から4階は静養・療養室で、各階共に80床である。入所者は、208人(満床240床)で、短期30%、長期(180日以上)70%、男性25%：女性75%、年齢38~101歳で、月60~100人の入退院がある。

2階は、認知症の高齢者が入所され、廊下は明るいピンク系とグリーン系の廊下に仕切られ、白色のラインが両側に描かれているなど、空間の失見当識への配慮がされている。2階では、少数の認知症高齢者をグループとしてケアするサテライト式を採用していた。3階はサブアキュート・ケア対応、4階はホスピスとしてケアを受けている6人を含めて Long-term Care を受けている高齢者が入所していた。

職員は、看護師と准看護師が60人、看護助手125人で合計185人で構成されている。勤務体制は、急性期で医療処置ケアの多い3階が3交代制で、日勤、準夜の看護師がそれぞれ5人、深夜が4人で、看護師1人に高齢者12人、看護助手1人に高齢者10人の割合でケアにあたっている。4階は、看護師1人に高齢者25人、看護助手1人に高齢者12~13人の割合でケアにあたり、各階には、夜間(準・深夜)の当直看護師(師長レベル)が勤務する体制である。

2. 看護職員の継続教育の現状

高齢者の多様なニーズに対応するために優秀な看護職員を配置している。そのために

は、優秀な看護職者を採用し、本社の教育システムによる教育を実施する。主な教育は、トピックスとしての内容、常時・定期的に行われる内容、看護職リーダーの3つの種類から構成されている。現在のトピックスは、「褥瘡予防」「転倒予防」「栄養管理-体重減少の予防」の3項目で2階から4階までの合同プログラムが実施されている。また各階の個別のプログラムが週ごとに展開されている。常時・定期的は与薬プロセスの教育等である。

看護職リーダー教育は、看護部長・施設長の場合、年に最低21日間で「法律改正」等について教育を受ける。教育師長は、年に3~4週間教育を受ける。このような教育によりスタッフの資質向上を図り、安定した良いケアが提供できている。

3. ナースコンサルタントの役割

主な役割は、①高齢者ケアに関する知識・技術の源、②スタッフ、管理職者等が必要とする時そこに居てくれる、③スタッフのケアモデル、④看護部長が予算を組むときに指導、⑤本社からの指示や教育内容が各スタッフに浸透するような教育的活動である。この他に施設長や看護部長職の代行なども行う。ナースコンサルタントは、本社の高齢者ケアの理念を各施設において具体化する上で不可欠であり、「要」となる役割を果たしている。

4. 看護師の施設長

Jeane Broaten 施設長は、高齢者施設の管理者は看護職が最も適している。高齢者の生活の視点に立って施設環境の調整や高齢者に対する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、施設管理運営の「要」となるのが看護職であると強調されていた。

施設見学後の全体ディスカッション（最終日）

日時：2004年8月13日（金）

参加者：中村恵子、奥野茂代、小山敦代、太田規子、出貝裕子、小野塚元子、村松由紀
コーディネーター、助言者：Ms. Kazuyo K. Sooudi

最終日は、4日間にわたる5施設の見学と管理者との情報交換を通しての質問事項について、Kazuyo K. Sooudi 氏に回答いただき研修のまとめを行った。

<主な質問や意見交換>

1. 職員の処遇について

Q：昇給については、どのような基準でなされるのか？

A：昇給は本社が査定し、収支、全体の目標に見合ったかどうかによって一定範囲の枠で行う。施設長が枠内で、パフォーマンス（実績、成果）基準をもとに行う。基準は、①教育の遂行、②業務の遂行、③出席率、④職務以外の活動等である。

Q：減給もあるのか？

A：目標に達しなければ0～3%の枠で減給があるが、どんな場合でも3回はカウンセリングや指導があり、本人が納得する手順を踏む。

Q：ボーナスについてどうか？

A：ボーナスは基本的になく、給料の一部である。

Q：職員評価について教えてほしい。

A：評価する方には責任があり、具体的には伸びていくような評価の仕方を行う。注意しながらも誉めることを忘れない。管理者は親みたいな者で、日頃の人間関係が評価においてもコアとなる。中間層が安定していれば、組織が安定するので、個人目標のレベルアップを図る。成長するためには常に開発、変革が必要である。

2. 職員教育について

Q：教育についてもう少し具体的に教えてほしい。

A：教育時間は法律で決められているものはきちんと守る。ケアの質の向上、QOLの

向上、利益の向上の評価につながるように意図的・計画的に行い、自己研鑽の推奨をたえず行う。

教育管理はきちんと行われ、認定書も出されるが、職員自らも自己管理をしている。

研究、学会発表等会社の名を出すときには審査を受け、承認のときのみ会社名を出すことができる。それは自己ポイントに加えられる。ピアレビューを行うので、お互いに研鑽し、グループ、組織としても効果的である。ピバリーグループの中にはリサーチスタッフグループがいる。

3. 高齢者ケアについて

Q：認知症高齢者のケアについて教えてほしい。

A：徘徊場所として、中庭に安全な植物を置いて歩ける空間がある。自然環境、身体機能を使うことを大事にする。コンセプトは、“そのひとらしく！できるだけ自由に！”である。

Q：見学施設ではあわただしい雰囲気が見られなかったが、どうしてか？

A：業務をするのは大事だが、その人にとって何が大事かを考えさせる教育が根底にあるからであろう。高齢者ケアは、我々が彼らの生活の中に入っていき、決して引っ張り込んではいけない。こちらが入る、すなわち在宅ケアの考え方である。

Q：高齢者ケア施設の管理者はどのような人がよいのか？

A：判断力、実践力が必要で、高齢者ケアは総合ケアなので専門領域だけではダメであり、総合的な実践力が必要である。また、管理の代行ができるよう人材を常に育成しておく必要がある。

IV 海外研修を終えて

まさに“百聞は一見にしかず”である。ビバリー・エンタープライズ社の高齢者ケア施設の見学と管理者とのディスカッションという研修を通して、BEVERLYが、米国内の長期型ヘルスケア及び介護業界のリーダであることがあらゆる面から実感できた。それには、“誠実”“価値観”“情熱”“協力”という理念のもと、人材育成システム開発、コンピューターシステム開発、施設管理、アウトカム評価等、すべてにたゆみない改革と挑戦があってこそである。

また、BEVERLYのパンフレットには、会長であり最高経営顧問のデビッド・バンク氏のことば、「この仕事で成功を収めるには、“他の人に親切に！”という簡潔な信条を守ることです」とあるが、見学したいずれの施設においてもコンシューマーサービスの姿勢やゆったりした雰囲気で行きいきと働いている職員、認知症高齢者の美しさ等にふれ、感銘を受けた。厳しい監査、競争の激しいアメリカにおいても、基盤になるのは基本理念と人材育成、管理システムによるところが大きいことを再認識できた。

そして、特に素晴らしいと感じたのが、誇りと力量がにじみ出ている看護管理者との出会いであった。高齢者ケア施設における管理者は、高齢者の人生・健康・生活を支える視点から総合的にケア・サポートすることができる看護職が最も適している、という自負と誇りが姿勢からにじみ出ており、全てを包み込むような偉大な存在であることを感じた。このことは、私たちの研究事業である高齢者ケア施設看護管理者育成教育プログラムにとって、何より力強い示唆につながった。とともに、管理者のみならず、ナースコンサルタントの役割・機能について見聞できたことは、日本のケアマネージャーと比べて今後の参考になることが多々あった。5日間という限られた日数の中で、アメリカのビバリー・エンタープライズ社の高齢者ケア施設見学と専門家との情報交換という有意義な研

修をさせていただき、充実感と満足感で一杯になった。

今後、この海外研修の成果を本研究事業等を通して、我が国の高齢者ケア施設の看護管理者人材育成や高齢者ケアの資の向上につなげていくことが課題である。

最後に、本研修の企画の段階から研修期間の終日にわたり、コーディネーター、助言者、通訳の労をとっていただいた BEVERLY ENTERPRISES, Inc 国際開発部長 Kazuyo K.Soudi 氏をはじめ、私たちを大変快く受け入れて下さり、丁寧な説明や情報交換に惜しみなく時間をさいてくださった施設の管理者の皆さま、お世話になった見学施設の方々に感謝申し上げます。

海外視察参加者

- | | |
|-----|-------------------------|
| 中村 | 恵子 (青森県立保健大学) |
| 小山 | 敦代 (青森県立保健大学) |
| 奥野 | 茂代 (長野県看護大学) |
| 太田 | 規子 (長野県看護大学) |
| 村松 | 由紀 (長野県看護大学) |
| 出貝 | 裕子 (東京都立保健科学大学
大学院生) |
| 小野塚 | 元子 (諏訪赤十字病院) |

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

分担研究者 吹田 夕起子 青森県立保健大学 講師

A. はじめに

高齢者人口の増加、病院における入院期間の短縮、介護保険制度の施行など変化する社会情勢の中で、特別養護老人ホーム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判断力・看護実践力、多職種間の協働・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。

しかし、平成 15 年度の研究の経緯から、特別養護老人ホームに勤務する看護職は、少ない人員配置基準の中で、利用者の健康管理や医療に関する問題への対処に困難を抱えていること、施設における看護の役割・機能が社会に十分理解されていないなどの課題が明らかになった。

そこで、平成 16 年度は、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共に、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ことを目的に、特別養護老人ホームにおいて看護職が中心となって活動している状況や先駆的な取り組みの実態について調査し、「特別養護老人ホームの看護師たち～看護活動事例集」を編纂した。

B. 研究方法

1) 対象

調査対象者は、7 都道府県 14 施設の特別養護老人ホームに勤務する看護職者で、研究協力の承諾が得られた 14 名である。対象の選定に当たっては、研究班が実施した平成 15 年度の実地研修・ワークショップ参加者及び平成 16 年度の高齢者ケア施設の看護管理者研修会参加者から先駆的な活動をしている施設、看護職

者の情報を得た。さらに、青森、長野、東京の 3 地区を基点に研究者間で協議し対象者を独自に選定した。

2) 調査方法

研究者が対象者の勤務する施設に出向き半構造化面接を行い、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、対象者に自由に語っていただいた。施設によっては、対象者以外の施設職員を交えて自由に語っていただいた。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。また、調査に当たって、事前に看護職が関わった事例等について、対象者からレポートにて情報を得た。

逐語録及び事前レポートを基に、研究者が看護活動内容を事例としてまとめた。活動事例のタイトルは、研究者がインタビューした内容を分析・編纂する中で特徴がある看護活動や取り組み内容から設定した。そして、対象者に作成した事例を郵送にて送付し、内容にズレがないかを確認した。

3) 倫理的配慮

調査に当たっては、対象者に対し、研究の目的・方法、プライバシーの保護等を文書と口頭にて説明し、了解を得た。また、氏名や施設名の明記の有無についても文書にて回答を得た。

C. 研究結果

1) 対象者の概要

対象者は 14 名で、対象者の役職は、施設長 2 名、看護管理者 8 名（副施設長含む）、看護主任 3 名、看護師 1 名であった。

インタビューの内容を基に作成した活動事例のタイトルは、表 1 のとおりである。

2) 看護活動内容

特別養護老人ホームの看護職者はリーダーシップを発揮し、利用者や家族のニーズに立脚した個別的なケアの提供、利用者のQOLの維持・向上を目指した体制・施設づくりに務めていた。高齢者の健康管理をはじめ、寝たきり予防、転倒予防、自立支援などの推進に積極的に取り組み、成果をあげていた。また、特別養護老人ホームでの看取りの実践や感染症対策、介護職の教育・支援、他職種間のコーディネート、チームケアにも力を発揮していた。

インタビュー調査の中で語られた特別養護老人ホームの看護活動の主な内容は、利用者の健康管理、家族への対応、終末期ケアの実践、環境整備、職員教育、他職種との連携などであった。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」などを行っていた。

看護職が関わった印象的な実践事例として挙げられたものは、胃ろう造設者や食べない方、誤嚥のある方、終末期の方の経口摂取への援助など摂食・栄養に関すること、転倒・骨折予防に関すること、施設での看取りへの取り組みや在宅での看取りを支えるなど終末期ケアに関すること、低血糖への対処などアセスメントに関すること、フットケアなど処置・援助に関することであった。

特別養護老人ホームでは、食事のケアや褥瘡ケア、認知症ケア、終末期ケアなど看護職者が介護職者のケアモデルとなり、勉強会や一緒に行うケア実践を通して、介護職者の意欲向上、ケアの質向上に寄与していた。

また、看護職者は、生活の場で生じる健康上の問題を統合的にアセスメントし、常に予防的保健的な関わりをしていた。医師が常動しない現状の中で、状態変化時は、医療的な判断、決

断など看護実践力が求められていた。そのため、対象者が勤務する施設では、現行の看護職者の配置基準より多めに看護職者を配置している状況であった。100床以上の施設では、看護職者の夜勤体制を導入している施設もあり、介護職者の不安、ストレス軽減につながっていた。しかし、大部分の施設では、看護職者の夜勤はなく、オンコール体制（自宅待機）をとっているため、夜間の呼び出しや対応により、看護職者は体力的にも精神的にも辛い状況に置かれていた。

3) 看護職の役割・機能と課題

特別養護老人ホームの看護職の役割、機能について述べられた内容は、実際の看護活動に挙げられた内容と同様であった。常勤医師不在の特別養護老人ホームにおける「健康管理」は特に重要と捉えられており、異常の早期発見、疾病予防、予測・予防的なケア、状態変化への対応など、看護職には観察力、判断力、アセスメント能力、対処能力など看護実践力が要求されるとの発言が多かった。また、嘱託医や家族への連絡・調整、医療機関との連携に関する役割も挙げられていた。

特別養護老人ホームの看護職の課題として挙げられた内容は、医療依存度が高い利用者のケア、施設での終末期ケア、ユニット化の実態にそぐわない、現行制度での少ない人数の見直しや夜勤体制を組める人数の増員など「看護職者の人員配置基準の見直し」、研修の機会が少ない、また参加したくても時間がとれない、生活を支え幅広い視点を持つために訪問看護師養成研修のような看護職者の研修が必要など「看護職の教育・研修体制の充実」、その他「終末期ケアへの取り組み」、「看護職の業務マニュアルの標準化」、「他職種及び看護職者間の連携」に関することなどであった。

D. 考察

「老人福祉施設における看護職の役割と機能」報告書（平成元年7月日本看護協会老人保健医療検討会委員会）¹⁾では、老人福祉施設における看護職の役割と機能として、13項目が挙

げられている。具体的な内容としては、看護職が主体的に担う業務として、「1. 健康管理、2. リハビリテーション看護、3. 緊急時の対応、4. 終末期の看護」、他職種と協働して行う業務として、「5. 処遇計画の参画、6. 入退所時の業務、7. 日常生活の援助、8. 生きがい対策への参画、9. 家族援助、10. 地域活動、11. 他機関との連携」、職員として運営上関わる業務として、「12. 研修・研究、13. 看護管理」である。また、看護職の課題として、「1. 他職種の業務との関係、2. 看護・医療体制の整備、3. 夜間・休日の看護体制の整備、4. 看護職員の待遇改善、5. 看護職の教育・研修体制の充実」が挙げられている。

今回インタビューを行った対象者の実際の看護活動も幅広く、上記の業務を網羅するものであった。看護管理者では、他職種とのコーディネート、職員教育、業務管理や記録の整備などの管理・運営的業務の傍ら、看護職のトップとして、健康管理、緊急時の対応、終末期ケア、自立支援など看護職が主体的に行う業務の遂行にも積極的に取り組み、リーダーシップを発揮していた。

看護職の施設長は、命とQOLの責任を自分が持つと力強く述べ、利用者を多角的視点で統合的に見て、職員の教育、指導を行っていた。また、看護職が生きる気力を失い経管栄養をしている利用者に関わり、経口摂取につなげ、生きる気力を支えた実践事例や利用者・家族の意向に沿った施設での安らかな看取りの実践事例もあった。看護職がその専門性を十分発揮し活動していることが、施設ケアの質向上、利用者の安心、満足感といったQOLの向上につながっているといえる。

事例には、管理者の方針変更に伴い個別的なケアから事故防止を優先した機能的なケアに変化し、介護職者が利用者に暴言を吐くなど虐待ともとれる言動がみられ、家庭的でぬくもりのあるケアが失われていく状況の中で、苦悩しながらも懸命に努力を重ねている現場の看護職者の悲痛な声もあった。貧しい社会資源や施策が高齢者虐待を招く要因にもなっているの

ではないかと考えられた。

インタビュー調査で抽出した「看護職者の人員配置基準の見直し」、「看護職の教育・研修体制の充実」の問題は、前述した平成元年の報告書の中でも取りあげられており、依然として改善されていない課題である。日本看護協会が実施した2003年「介護保険施設サービスにおける看護実態調査」²⁾の結果では、入所者100人あたりの看護職員数は、介護老人福祉施設で6.6人であり人員基準の約2倍の数であった。また、施設における医療処置も2001年調査に比べ増加傾向にあった。このことは、もはや規定の看護職者の人員配置基準（入所者100人に対し3人）では、無理が生じていることの表れと受け取れる。調査の中で、看護職者の人員配置基準の見直しをしてほしい、との声が全ての対象者から出ていた。看護職の重要な役割がわかっても、規定が変わらなければなかなか看護職者の増員には結び付かないのが現状である。

看護職者の多くは、特別養護老人ホームの看護職は高齢者が安心して生活できるように健康管理を行う、介護職を陰で支えるといった黒子的存在だと述べている。しかし中には、看護職は前に出ず、介護職をサポートする黒子的存在だと考えていたが、特別養護老人ホームをめぐる状況の変化から、医療的な視点が重要と考え、看護職者を増員し、夜勤体制をとり、24時間高齢者が安心して暮らせるように取り組んでいる施設もある。また、特別養護老人ホームでは、ノロウイルスやインフルエンザウイルスなどに感染し、死亡する者も出ている。虚弱な高齢者が生活する場だからこそ、感染予防、疾病予防、介護予防等に力を発揮できる看護職の果たす役割は非常に大きい。益々増加する認知症高齢者への対応、その人らしい死を支える施設での看取りの体制整備など課題も山積している。

これらのことから、特別養護老人ホームにおける看護職者の人員配置基準の見直しは早急に必要である。平成18年度介護報酬改定では、重度化対応加算、看取り介護加算が新たに設けられた。入居者の重度化等に伴う医療ニーズの

増大等に対応する観点から、常勤の看護師の配置と医療機関・訪問看護ステーションとの連携により、24時間連絡体制を確保し、高齢者の健康管理を実施していくものである。夜勤の看護体制が評価されたものであり、介護現場のニーズがようやく反映されたといえよう。

特別養護老人ホームには、今回調査した対象者のように看護専門職としての確かな知識・技術、実行力をもった経験豊富な人材がたくさん存在している。しかしその一方、医療施設に比べ給料も低く、教育・研修体制が不十分で、看護職の役割、機能が十分評価されていないなど、優れた人材が集まりにくい現実もある。

日本看護協会の調査(2002年介護保険施設における看護職員の就業実態調査と就業意識に関する調査報告書)³⁾では、特別養護老人ホームに勤務する看護職者にとって負担となっている業務は多い順に「急変時の対応」、「医療機関受診の判断」、「ケアスタッフへの指導」、「ターミナル」であり、医療的な判断、対処に不安を抱いていることがうかがえる。研究班が平成15年度に病院や施設において実施した実地研修などにより、知識・技術のスキルアップを図ったり、個々の看護職の背景・力量に合わせた研修を実施するなど、教育・研修の充実に向けて取り組んでいく必要がある。

また、看護管理者を対象とした研修の実施など、リーダーとなる看護管理者の育成にも積極的に取り組んでいくことが重要である。加えて、看護活動事例集の編纂などにより、看護職者自身が特別養護老人ホームでの看護職の果たす役割、機能の重要性について再認識し、多くの優れた人材が施設ケアに携わるように、啓発活動をしていくことも重要と考える。

行政、施設管理者、そして看護職者個々の責任において、課題解決に向け取り組んでいくことが求められる。

E. 文献

- 1) 鎌田ケイ子他：老人看護のパイオニア 特養ホームのナースたち，日本看護協会，183-202，1990.

- 2) 日本看護協会：2003「介護保健施設サービスにおける看護職実態調査」.

- 3) 日本看護協会：2002年介護保険施設における看護職員の就業実態と就業意識に関する調査報告書，2003.

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)
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 (前長野県看護大学)
横井 郁子 (首都大学東京)
辻 容子 (前首都大学東京)
中山 美由紀 (前首都大学東京)
出貝 裕子 (首都大学東京大学院生)

表1. 看護活動事例のタイトル

事例 No	タイトル	対象者役職 (看護職)
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	副施設長
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	看護師長
3	命とQOLを看る看護職の施設長	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～	看護介護部長
5	看護職としてその人らしいQOLを支える施設長	施設長
6	看護職が力を発揮できる場	総括マネージャー
7	少ない時間を活用した人材育成に向けて	総括部長
8	入所者の心と身体のケアを行う看護師	看護主任
9	個別の支援を目指す施設づくりへの挑戦	看護師長
10	「家庭的なぬくもりのある施設」をめざして	看護主任
11	看護職が中心となって進めるチームケア	施設サービス課長
12	「生きること」を支える看護～心と命を繋ぐ役割～	看護師
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	看護課長
14	看護職のコーディネーターが各職種の専門性を支える	看護主任

Ⅱ. 研究成果の刊行に関する一覧表

発表者氏名	論文タイトル	発表誌名	頁	出版年
小山敦代	介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第1報)－研修者のエンパワメントを引き出す実地研修－	日本老年看護学会 第9回学術集会抄録集	166	2004
吹田夕起子	介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第2報)－管理者の実地研修に対する期待と研修者の役割変化	日本老年看護学会 第9回学術集会抄録集	72	2004
太田規子	介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第3報)－看護管理者の改革に関する意識	日本老年看護学会 第9回学術集会抄録集	165	2004
出貝裕子	高齢者ケア施設における看護管理者の教育ニーズに関する研究	第24回日本看護科学学会学術集会講演集	545	2004
太田規子	介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第4報)－看護管理者育成プログラムに基づいた研修会の実施と評価	日本老年看護学会 第10回学術集会抄録集	168	2005
小山敦代	介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第5報)－高齢者ケアスキルアップ実地研修1年後のフォローアップ研修の実施と評価	日本老年看護学会 第10回学術集会抄録集	169	2005
吹田夕起子	特別養護老人ホームにおける看護活動と課題	日本老年看護学会 第10回学術集会抄録集	177	2005
奥野茂代	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	第25回日本看護科学学会学術集会講演集	125	2005
勝野とわ子	高齢者ケア施設における看護管理者のネットワーク構築に関する研究	第14回日本保健科学学会学術集会抄録集	29	2005

介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第1報)
—研修者のエンパワーメントを引き出す実地研修—

小山敦代¹⁾, 中村恵子¹⁾, 奥野茂代²⁾, 勝野とわ子³⁾, 吹田夕起子¹⁾, 出貝裕子⁴⁾
横井郁子³⁾, 堀内園子³⁾, 大田規子²⁾, 曾根千賀子²⁾, 新實夕香理⁵⁾

1)青森県立保健大学, 2)長野県看護大学, 3)東京都立保健科学大学
4)前青森県立保健大学, 5)前長野県看護大学

【目的】入院日数の短縮等に伴い, 介護保険施設(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)には, 医療依存度が高い利用者が増加し, 健康問題に関する判断力, 看護実践力, リーダーシップ等, 看護職に求められる能力・資質が高くなっている。そこで, 看護職の専門的スキルを習得することにより施設における高齢者ケアの質的向上をめざすことを目的に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」を実施した。研修の成果が活かされるか否かは, エンパワーメント(力をつけること, パワーを活性化すること)によるところが大きいため, 本実地研修の成果をエンパワーメントの視点から検討することを目的とした。

【方法】1.対象: 全国3地区で実施した連続3日間の研修を受けた介護保険施設の看護職32名。2.期間: 2003年10月~2004年2月。3.データ収集方法: 研修終了直後のグループインタビュー・質問紙調査, 終了2ヵ月後の質問紙調査。4.質問紙調査内容: 目標達成度, 実践役立度, 研修伝達, 意識・実践変化, 5.分析方法: 数値は単純集計, インタビューの逐語録, 質問紙調査の自由記述内容からはエンパワーメントに関連するアイテムを抽出し, エンパワーメントプロセスの3つのステップ(Patricia Underwood, 1997), ①意識化, ②価値の認識, ③政略的手腕の獲得, に照らして分類, カテゴリー化した。3.倫理的配慮: 研修・研究の趣旨, 匿名性の確保, 研究協力への自由意志の尊重について文書と口頭で説明し同意を得た。

【結果】研修直後は研修者32名(100%), 2ヵ月後調査では30名(回収率93.7%)から回答を得た。質問紙調査による5段階評価において, 「目標の達成度」29名(90.6%), 「実践に役立つ」30

名(93.8%)が4段階以上の回答をしていた。

1.意識化については, 「事前学習してきた」という<事前準備>, 「目的意識をもって参加した」「目標を具体的に考えていたので動きやすかった」等の<目的意識>に加え, 「プリセプターの存在が心強い」「サポート, 配慮してもらった」等, <プリセプターによる指導><受け入れ体制>により実地研修に対する適応と意識化ができていた。2.価値の認識については, 「知識・技術の習得」「実地体験」等, <力をつける>こと, 「教育・管理の参考になる」<情報・資料獲得>や, 「施設の看護職の役割が見えてきた」という<看護職の役割・責任>, <自己の振り返り><看護職間連携>など看護職の価値の認識を形成していた。

3.政略的手腕の獲得については, 2ヵ月後の調査において, 29名(97%)が「研修伝達した」, 24名(80%)が「意識・実践に変化があった」とエンパワーメントを発揮した取組みを行っていた。

【考察】他の医療機関に身をおき, 看護職の専門的スキルを習得するという実地研修によって研修者自身が看護職としての役割とパワーを自覚し, エンパワーメントしていた。3つのステップが実地研修の案内段階から意図的にふめていたことを確認できたが, 更なるエンパワーメントには研修の継続とネットワークが必要である。

本研究は平成15年度厚生労働省科学研究費補助金(医療技術評価総合研究事業)を受けた研究の一部である。

介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第2報):
管理者の实地研修に対する期待と研修者の役割変化

吹田夕起子¹⁾, 中村恵子¹⁾, 小山敦代¹⁾, 奥野茂代²⁾, 勝野とわ子³⁾, 出貝裕子⁴⁾
横井郁子³⁾, 堀内園子³⁾, 曾根千賀子²⁾, 大田規子²⁾, 新實夕香理⁵⁾

1)青森県立保健大学, 2)長野県看護大学, 3)東京都立保健科学大学
4)前青森県立保健大学, 5)前長野県看護大学

【目的】介護保険施設には医療依存度が高い利用者が増加し、健康問題への判断力、看護実践力、他職種との連携など看護職に求められる能力・資質は高くなっている。我々は、介護保険施設に勤務する看護職の実践力向上を目指して全国3地区で3日間の再教育プログラム「高齢者ケアスキルアップ实地研修」を実施した。本研究は管理者の实地研修に対する期待と研修後の研修者の役割変化を明らかにすることを目的とする。

【方法】1. 対象: 实地研修を修了した看護職32名と所属施設の管理者31名(同一施設参加あり)。2. 調査方法: 研修終了2ヵ月後、研修者と管理者に対し郵送法にて質問紙調査を行った。3. 調査内容: 研修の伝達方法、研修後の業務実践の変化(研修者)、研修への期待と研修の成果(管理者)等。4. 分析方法: データは、単純集計し、記述部分の内容を分析した。5. 倫理的配慮: 研究の趣旨、匿名性の確保、研究協力への自由意志の尊重について文書で説明した。

【結果】研修者30名(回収率93.7%)と管理者27名(87.0%)から回答を得た。「どのようなことを期待してスタッフを研修に出したか」について、管理者は、質の高いサービスの提供や専門性の向上などを目指し、〈最新の医療情報の習得〉〈専門的スキルの習得〉〈看護師の役割の見直し〉〈意識の向上〉などを挙げていた。「期待した研修の成果」については、27名中22名(81.4%)があったと回答していた。その内容は〈処置・業務の工夫〉〈他職種との連携〉〈意識の変化〉などであった。一方、研修者は研修で得たことを職

員会議や申し送りで伝達したり、報告書作成、資料配布、勉強会開催などの手段で職場のスタッフに伝えていた。「研修後、自分の業務実践に変化があったか」については、30名中24名(80.0%)があったと回答していた。その内容は、医療処置や褥瘡処置、感染管理などの〈処置・業務の工夫〉、看護職の役割の再認識、根拠を考えた実践、意欲の向上、自信がもてたなどの〈自己の姿勢の変化〉であった。変化なしの回答は5名(16.7%)で、研修直後は新鮮な気持ちであったが徐々に多忙な業務に流されているなどの意見であった。研修に関して、管理者からは、施設看護師のための研修機会が少ないこと、施設看護職のレベルアップ、社会的地位確保のために、研修をすすめてほしいなど研修継続を望む意見が多かった。

【考察】調査の結果から、实地研修後、介護保険施設の看護職は、科学的根拠のもとに看護業務の見直し、改善を行ったり、他職種との連携を密にしたり、看護職の役割を再認識し積極的な姿勢へと変化していることが明らかになった。これらの変化は、管理者の研修に対する期待と一致しており、实地研修は、看護職のスキルアップとともに、看護職本来の役割認識や自己意識の肯定的な変化をもたらし、介護保険施設の看護職の資質向上に有効である。今後の課題は、实地研修から得られた成果を継続し、普及・拡大を図っていくための仕組み作りである。

本研究は、15年度厚生労働省科学研究費補助金(医療技術評価総合研究事業)の助成を受けた研究の一部である。

介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第3報)

—看護管理者の改革に関する意識—

太田 規子¹⁾, 奥野茂代¹⁾, 千葉真弓¹⁾, 曾根千賀子¹⁾, 村松由紀¹⁾, 中村恵子²⁾,
小山敦代²⁾, 吹田夕起子²⁾, 坂本祐子²⁾, 勝野とわ子³⁾

1)長野県看護大学, 2)青森県立保健大学, 3)東京都立保健科学大学

【目的】筆者らは、介護保険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の向上を目指した研修プログラムを検討している。そこで今回は、研修プログラムの実施前に、研修参加予定者が施設内でどのような改革意識を抱いているのかを明らかにし、研修中のサポートのあり方を導き出すことを目的とした。

【対象と方法】対象は看護管理者研修の参加予定者 94 名。方法は質問紙調査で内容は現在の施設で改革したいことの有無、又その内容を問う自由記述等から構成。調査期間は平成 16 年 5 月 17 日～6 月 11 日。倫理的配慮は文章にて調査の趣旨を説明し、本人の同意を得た。

【結果と考察】1. 対象者の背景：回答者は、85 名（回収率 90.4%）。対象は、女性 85 名、年齢平均 48.7 歳（SD7.7）、所属施設は介護老人保健施設 45 名・介護老人福祉施設 40 名、役職は副施設長兼看護師長 2 名・看護部長/師長 39 名・看護係長/主任 33 名・その他（管理職者代行、役職なし）9 名、資格は准看護師 10 名（ケアマネジャー取得者 3 名含）・看護師 75 名（ケアマネジャー取得者 38 名含）。

2. 改革したい内容：改革したいことの有無を「はい・いいえ」で回答を求めた結果、「はい」が 82 名、「いいえ」が 3 名だった。自由記述回答から改革したい内容を抽出し、類似性に基づいて分類整理した結果、「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」の 6 項目に分類できた。「業務システム」では、業務の効率化や情

報の共有化を目指した記録のあり方、リスクマネジメントの観点から業務内容の整理、体制として集団単位からユニット単位への移行や機能別から受け持ち制への移行などであった。「他職種との連携」では、主に看護職者と介護職者との連携が挙げられており、高齢者ケアの視点統一や横並びの協働関係などであった。「職員教育方法」では、基礎教育卒業後の系統的な継続教育のあり方などであった。「職員の専門性意識」では、職員が業務を遂行するにあたりマニュアル順守にとどまっている傾向にあることから、職員が責任・意欲・向上心を持ち、専門性を自覚した態度で高齢者ケアに臨んで欲しいという内容であった。「ケアの方法」では、具体的な方法として排泄や食事介助のあり方、ターミナルケアのあり方、また利用者主体のケアのあり方であった。「看護管理者の役割機能」では、介護職者の医療行為制限や看護職者の過剰労働についての課題、また管理者として役割課題を見出したいなどであった。

以上の 6 項目は調査対象者のほとんどが重複して記述していた。これらの項目は、新道ら（2002）が以前から指摘していた内容であり、介護保険施設に従事する看護管理者を対象とした研修や継続的な教育がまだまだ充分でないことが分かった。医療依存度が高いなど多種多様なニーズを持つ利用者を主体としたケアが求められている現在、看護管理者がそれを実践できる人材を育てること、ケアシステムを変革する推進力・行動力を身に付けられるなど研修の方向性が示唆された。（本調査は、平成 15 年度厚生労働科学研究費補助金を得た）。

高齢者ケア施設における看護管理者の教育ニーズに関する研究

出貝裕子¹⁾, 横井郁子²⁾, 勝野とわ子²⁾, 堀内園子²⁾, 中村恵子³⁾, 小山敦代³⁾
吹田夕起子³⁾, 奥野茂代⁴⁾, 曾根千賀子⁴⁾, 吉田聡子⁴⁾

1) 東京都立保健科学大学大学院修士課程, 2) 東京都立保健科学大学
3) 青森県立保健大学, 4) 長野県看護大学

【目的】

高齢者ケア施設における看護管理上の課題から管理者の教育ニーズを明らかにし, 人材育成プログラム開発について示唆を与えることを目的とした。

【研究方法】

平成 15 年に介護保険施設で勤務している, または勤務を予定している看護職を対象に実施したワークショップのグループワークの内容と質問紙調査を本研究のデータとしてもちいた。グループワークには, 研究メンバーらがファシリテーターとして参加し参加者が日頃の看護実践において抱えている悩みや具体的な問題について明らかにした。また, グループワーク終了後, 看護管理者に必要とされる教育内容について, 質問紙調査を行った。

参加者に対し, グループワークで出された意見および質問紙調査内容を研究データとして扱う際は, 個人や所属が特定されないよう, また, 本研究の目的以外には使用しないことを約束した。

【研究結果】

1. 参加者の概要

参加者は 38 名であり, 病院・施設に所属する者が 20 名, 看護教育機関に所属する者が 8 名, その他 10 名であった。これらの参加者を各自の関心によって, 管理グループ, 教育グループ (2 グループ), 管理・教育グループ (2 グループ), その他グループ (2 グループ) に振り分けた。

2. グループワークの結果

高齢者ケア施設では, 医療依存度の高い入所者に対応した質の高い看護を提供する必要があるが, 1) 看護師の役割が不明確である, 2) 仕事にやりがいを感じられにくい, 3) 看護師に元気がない, 4) 1), 2) の結果看護師の定着率の低下につながり, 現任教育の効果が継続しない, と

いう現状が明らかになった。さらに看護管理者の能力については, コストマネジメント力が弱く, 具体的な数値をもって経営管理者と交渉するなど, 有効な交渉術を身につける必要があること, 有資格者の雇用促進等人事に対する意見を述べるなど, 人材管理育成の視点を強化する必要があることが明らかになった。

3. 質問紙調査の結果

質問紙に回答した者は 25 名 (回答率 65.7%) であった。看護管理者にとって必要と考えられる教育内容は, 多い順に高齢者ケア施設における看護管理 11 名 (44%), 高齢者ケア施設におけるジレンマと意思決定 11 名 (44%), 職員教育 10 名 (40%), 業務分掌と組織開発 7 名 (28%) 等であった。

【考察】

本研究結果は, 現在の高齢者ケア施設の看護管理者の多くが, 管理についての教育の機会がないままに現在の仕事をこなさなければならない現状を反映しているといえる。今後は, コストマネジメント, 経営管理者との交渉術, 人材の管理育成法, ジレンマと意思決定, 業務分掌と組織開発といった高齢者ケア施設で特に重要な内容を考慮した, 看護管理者のための短期研修会の開催が不可欠である。本研究は, 平成 15 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) を受けて行ったものの一部である。

介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第4報)
—看護管理者育成プログラムに基づいた研修会の実施と評価—

太田規子¹⁾, 奥野茂代¹⁾, 中村恵子²⁾, 小山敦代²⁾, 勝野とわ子³⁾, 千葉真弓¹⁾
曾根千賀子¹⁾, 浅野久美子¹⁾, 吹田夕起子²⁾, 出貝裕子³⁾

1)長野県看護大学, 2)青森県立保健大学, 3)首都大学東京

【目的】筆者らは、介護保険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の向上を目指した研修プログラムを検討している。そのプログラムに基づき、2日間の「高齢者ケア施設の看護管理者研修会」を全国2地区(N会場;平成16年7月17日とA会場;平成16年8月28日)で実施した。研修会前の調査で、約9割の研修者が管理者の役割行動が分からないという内容を述べていた(第9回本学会で発表)。

今回は、実施した研修会の有用性と今後の課題を検討することを目的とした。

【対象と方法】対象者は研修会に参加した91名。方法は質問紙調査で、内容は「研修後に実際に取り組んだ行動」や「その取り組みによる変化」などを問う自由記述。質問紙は研修会終了3ヶ月後に研修参加者へ郵送した。倫理的配慮は文章にて調査の趣旨を説明し、本人の同意を得た。

【結果】1. 対象者の背景:回答者は、49名(回収率53.8%)。対象は女性49名、年齢平均48.3歳(SD7.9)、所属施設は介護老人保健施設22名、介護老人福祉施設26名、役職は副施設長1名、看護師長24名、看護主任16名、管理職者代行等8名、資格は准看護師6名、看護師42名。

2. 実際に取り組んだ行動:49名の記述回答のうち、管理者の役割を認識して行動したと思われた回答は48名であった。その内容を抽出し、類似性に基づいて分類整理した結果、「職員教育」「話し合い」「役割の明確化」「業務改善」「リスクマネジメント」「その他」の6項目に分類できた。「職員教育」では、施設内での勉強会や実践を通して個人教育の実施であった。「話し合い」では、定期

的に話し合いの機会を設けて相手の意見を傾聴する姿勢を持ったという内容であった。「役割の明確化」では、看護職と介護職、及び管理職とスタッフの役割と責任の明確化であった。「業務改革」では、記録の変更や業務マニュアルの見直しや作成などであった。「リスクマネジメント」では、ヒヤリハットの検討などであった。「その他」では他施設とのネットワーク作りなどであった。

3. 取り組みによる変化:研修修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変化があったと回答した者は37名であった。変化の内容は、職員の責任感の高まりや意欲が見られるようになったという「職員のエンパワメント」の向上や、職員の表情が明るくなり自由になんでも話せる雰囲気になったという「職場の雰囲気」の変化、自分自身の意識が変化し、管理や教育に関して客観的に考えて行動するようになったという「自分自身の行動」の変化などが記述されていた。

【まとめ】研修に参加した約半数の管理者が現場で積極的な行動をとっていたという結果から、管理者は研修参加により管理者の役割を理解し、研修で得た知識や心の活力を現場で発揮していると推察できる。また、研修者の熱意や行動が周囲の職員にもプラスに影響していたことから、この研修は周囲の職員へ波及効果をもたらすといえる。

以上より、今回企画したような研修を開催することは、施設に従事する看護職者の管理者としての能力を高める効果があるといえる。(本調査は、平成16年度厚生労働科学研究費補助金を得た)

介護保険施設看護職の教育・研修に関する研究(第5報)

一高齢者ケアスキルアップ実地研修1年後のフォローアップ研修の実施と評価一

小山敦代¹⁾, 中村恵子¹⁾, 吹田夕起子¹⁾, 坂本祐子¹⁾, 奥野茂代²⁾
勝野とわ子³⁾, 太田規子²⁾, 千葉真弓²⁾, 横井郁子³⁾, 出貝裕子⁴⁾, 神崎由紀²⁾

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)首都大学大学院

【目的】介護保険施設の看護職の質的向上をめざして開発し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)修了1年後に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」を開催し, ①実地研修プログラムの評価, ②フォローアップ研修の評価, ③ネットワーク構築に向けての資料を得ることを目的とした。

【方法】平成15年度に全国3地区で実施した実地研修修了者32名に対する1年後の「フォローアップ研修」実施前の郵送による質問紙調査, 及び同地区で開催したフォローアップ研修参加者17名に対する修了後の質問紙調査と研修中の意見交換内容をデータとした。数値は単純集計を行い, 質問紙調査の自由記述, テープに録音した内容はカテゴリー分類し分析した。倫理的配慮としては, 研修及び調査の趣旨説明とともに調査参加の自由, 録音の承諾, 個人・施設が特定されないよう配慮すること等, 文書と口頭で説明し同意を得た。

【結果】1.研修前質問紙調査結果:27名(回収率84.4%)から回答を得た。「研修での学びを活用している」88.9%,「1年経過して実地研修は有効と思う」96.3%と, 実地研修の成果を実感し, 88.9%が「今後, このような研修企画の希望」をしていた。また, 「施設看護職の情報交換ネットワーク」については, 全員が必要性としていたが, 「連絡を取り合うことがある」とした者は22.2%であった。2.フォローアップ研修実施:情報・意見交換の中で, 実地研修後の変化としては, 「施設内教育」「他職種との連携」「意識」「医療・看護物品の整備」「病院・施設との連携」等をあげ, 課

題としては「看護師定着の問題」「介護職の教育」「施設でのターミナルケア」「医療処置技術」「看護師の夜勤の必要性」「自己研鑽」「意識改革」「看護師としての専門性の発揮」等をあげていた。ネットワーク構築については, 「システム・人材の必要性」「実地研修等の研修」「Web上の情報交換」等があがった。3.フォローアップ研修事後調査結果:参加者17名のうち回答者は16名(回答率94.1%)であった。「研修内容は期待する内容」87.5%, 「業務の振り返りができた」93.8%, 「自己の課題が明確になった」100%と高かったが, 「ネットワークの具体的な取組みが明らかになった」は50.0%であった。

【まとめ】1.実地研修プログラムの評価:1年経過後も研修の成果を実感し, 研修で得た知識・技術を活用しながら看護師としてのスキルアップにとどまらず, 施設内でリーダーシップを発揮しながら改革に取り組んでいた。本研修プログラムの評価は高く, 今後もこのような研修を希望していた。2.フォローアップ研修の評価:業務活動の振り返り, 情報・意見交換を通して, 自己の課題の明確化や意欲, 自信の再獲得, 課題の再認識及び研修修了後の満足感からエンパワーメントの向上が伺えた。エンパワーメントの持続・向上に向けて, 研修参加機会を得にくい現状にある施設看護職の現状も今後の課題である。3.ネットワーク構築の具体的方略については, 本プログラムの普及と拡大とともに次年度の課題である。本研究は, 平成16年度厚生労働省科学研究費補助金(医療技術評価総合研究事業)を受けた研究事業の一部である

特別養護老人ホームにおける看護活動と課題

吹田夕起子¹⁾, 中村恵子¹⁾, 小山敦代¹⁾, 奥野茂代²⁾, 勝野とわ子³⁾
坂本祐子¹⁾, 大田規子²⁾, 神崎由紀²⁾, 浅野久美子²⁾, 辻容子³⁾, 中山美由紀³⁾

1)青森県立保健大学, 2)長野県看護大学, 3)首都大学東京

【はじめに】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共に、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ことを目的に、特別養護老人ホームにおける看護活動について調査し、事例集を編纂した。本研究は、この事例集の内容を研究として取りまとめたものである。

【目的】特別養護老人ホームにおいて看護職が中心となって活動している状況について調査し、看護活動の内容、看護職の役割・機能、課題を明らかにすることを目的とする。

【方法】調査対象者は、7都道府県14施設の特別養護老人ホームに勤務する看護職者である。調査方法は、研究者が施設に出向き、看護職の活動、役割・機能、課題等についてインタビュー調査を行った。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。逐語録を基に、研究者が看護活動内容を整理し、内容の正確性について対象者に確認した。本研究では、14事例の内容を分析した。倫理的配慮：対象者には研究の趣旨、匿名性の確保、研究協力への自由意志の尊重について文書と口頭で説明し、同意を得た。

【結果及び考察】対象者は14名で、役職は、施設長2名、看護管理者8名(副施設長含む)、看護主任3名、看護師1名であった。インタビュー調査の中で語られた特別養護老人ホームにおける看護活動の主な内容は、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「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」であった。看護職が関わった特徴的な実践事例は、摂食・栄養に関すること、転倒・骨折予防に関すること、終末期ケアに関すること、アセスメント・処置に関することであった。看護職がその専門性を十分発揮し活動していることが、施設ケアの質向上、利用者の安心、満足感といったQOLの向上につながっているといえる。

看護職の役割・機能としては、異常の早期発見、疾病予防、予測・予防的なケア、状態変化への対応などを挙げる者が多かった。常勤医師不在の特別養護老人ホームの看護職には観察力、判断力、アセスメント能力、対処能力などの看護実践力が要求されているといえる。課題として挙げられた内容は、現行制度での少ない人数の見直しや夜勤体制を組める人数の増員など「看護職者の人員配置基準の見直し」、「看護職の教育・研修体制の充実」、「終末期ケアへの取り組み」、「看護職の業務マニュアルの標準化」、「他職種及び看護職者間の連携」に関する事などであった。

調査結果から、特別養護老人ホームにおける看護職者の人員配置基準の見直しや看護職の教育・研修体制の整備、リーダーとなる看護管理者の育成などに向け、行政、施設管理者、そして看護職者個人の責任において問題解決に向け取り組んで行くことの必要性が示唆された。本研究は平成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)を受けた研究の一部である。

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

奥野茂代¹⁾, 中村恵子²⁾, 小山敦代²⁾, 太田規子¹⁾, 千葉真弓¹⁾, 神崎由紀¹⁾
吹田夕起子²⁾, 坂本祐子²⁾, 勝野とわ子³⁾, 横井郁子³⁾, 出貝裕子³⁾

1)長野県看護大学, 2)青森県立保健大学, 3)首都大学東京

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が、人材育成が追いついていない現状である。入院日数短縮等の社会情勢の中で、介護保険施設（指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設）には医療依存度の高い利用者が増加し、看護職に求められる能力・資質は高くなっている。しかし、我々の行った調査結果（H13・14年度）からは、管理者の認識と看護・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。そのことから実践者に対する継続した研修の必要性、組織全体でケアの資的向上へ取り組むマネジメント能力を持った看護管理者の育成並びに支援の必要性が示唆された。

そこで、本研究事業*は、高齢者ケアの質向上をめざし、平成15年から介護保険施設看護職のケア実践力向上と、看護管理者の管理能力の向上を目指した教育プログラムの開発・普及および看護管理者を支援するネットワーク構築に取り組んできた。

目的:

交流集会では、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、プログラムの妥当性・活用の拡大性を検討する。またプログラム普及・拡大、並びに継続的に人材育成ができる看護管理者の教育・支援ネットワークを構築する。

期待される効果:

平成15年、16年度に実施した本研究事業

を基に、介護保険施設の看護管理者に対する教育・支援ネットワークの現状と課題を報告し、今後のあり方を検討しあう。これによって交流集会参加者には、その後のネットワークの担い手としての活動が期待できる。加えて新たな研究課題に取り組む可能性と人的ネットワークを得ることができる。これらをとおしてこれまで本研究班が取り組み開発した各教育・研修プログラムについての妥当性や活用の拡大について検討ができる。また教育・支援ネットワークを構築することは、プログラムの普及と共に介護保険施設の看護管理者の人材育成が継続的に可能になる基盤作りにつながる。

多くの皆さまのご参加をお待ちします。

* 中村恵子代表:平成15年・16年度厚生労働省科学研究費補助金（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