

平成 23 年度 老人保健事業推進費等補助金
老人保健健康増進等事業

介護施設等における高齢者権利擁護等の取組みの
推進を担う看護職員の養成に関する調査研究事業

報告書

平成 24 (2012) 年 3 月



三菱UFJリサーチ&コンサルティング

MUFG

はじめに

特別養護老人ホームでは、入所者の高齢化、重度化が進んでいる。医療的ケアを必要とする入所者が増え、また、施設内での看取りも増えていることにより、看護職員の業務量および期待される役割は確実に増えている。また、多くの入所者が認知症を有しており、服薬との関連性も含めて、看護職員には適切な観察、対応が求められるところである。

しかし、介護保険法上における介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の看護職員の配置基準については、現在とは大きく異なる入所者像だった時代から増やされていない。

このように、施設内では少数の看護職員が現場でのニーズの変化に対応しながら、高齢者の権利擁護等に取り組んでいる現状がある。なお、ここでいう権利擁護とは、狭義の人権の尊重や身体拘束廃止といったことだけではなく、広く、日々のケアを通じて高齢者が尊厳を持って暮らすことの全てを支援することを指すことを強調しておきたい。本事業では、このような重要な役割を担う看護職員の資質の向上のために教育研修等のあり方について検討してきた。

本事業（「介護施設等における高齢者権利擁護等の取組みの推進を担う看護職員の養成に関する調査研究事業」）では施設長、看護職員、看護指導者養成研修受講者、都道府県に対するアンケート調査、インタビュー調査を実施し、まず、介護老人福祉施設の施設長が看護職員の資質向上に意欲的であり、外部研修派遣に理解があることを明確にした。このことは非常に心強い結果である。また、多くの看護職員も新たな知識、能力の習得に必要性を強く感じていることがあらためて明らかになった。ただし、身近な場所での研修機会を施設長・看護職員ともに強く求めているにもかかわらず、現実には厳しい状況にあり、都道府県も財政難の折、介護老人福祉施設の看護職員の研修に対して、十分な支援・情報提供ができていない実情もうかがえた。このように本事業では今後の検討課題を明らかにすることができたと考えるが、引き続き、解決に向けての検討が早急に求められるところであろう。

調査の実施にあたっては、介護老人福祉施設の施設長の方々、看護職員の方々に多くのご協力をいただいた。また、全都道府県から紙面調査の回答を得ることができ、全国の実態を明らかにすることができたこと、また5府県では訪問インタビューも受けていただいたことを心から感謝する。これらの事例は他の都道府県にとって非常に有用な情報と考える。

本事業の成果が契機となり、今後、介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）の看護が一層充実することを切に願うところである。

介護施設等における高齢者権利擁護等の取組みの
推進を担う看護職員の養成に関する調査研究事業

検討委員会座長

社会福祉法人健光園 高齢者福祉総合施設ももやま

園長 田中 涼子

目 次

第1章 事業実施概要.....	1
第1節 事業実施の背景・目的.....	1
第2節 事業の実施体制.....	1
第3節 事業フロー.....	3
第4節 調査実施内容.....	4
第2章 都道府県調査の結果.....	7
第1節 アンケート調査.....	7
第2節 ヒアリング調査.....	25
第3節 都道府県調査のまとめ.....	60
第3章 施設調査の結果.....	62
第1節 施設長アンケート.....	62
第2節 看護職員・看護指導者養成研修受講者アンケート.....	84
第3節 施設長・過去受講者ヒアリング.....	130
第4節 グループインタビュー.....	139
第5節 施設調査のまとめ.....	145
第4章 考察.....	148

資料編：

参考資料 1 高齢者権利擁護等推進事業実施要綱

第1章 事業実施概要

第1節 事業実施の背景・目的

高齢化の進行、認知症高齢者の増加等により、高齢者権利擁護の取組みの推進が課題となっている。特に介護施設においては、健康上の課題を併せ持つ高齢者に対して、医療的な観点からの対応が必要になる。

こうしたことから、介護施設等の高齢者権利擁護の取組みの推進として、国庫補助事業（都道府県対象）として、平成17年度から看護職員に対する指導者養成のための研修事業が実施され（看護指導者養成研修）、施設における指導者の養成が行われてきたところである。本研修をもとに、各都道府県や施設での権利擁護に関する取組みを充実させることが重要であるが、各都道府県、施設での指導者の活用の状況や当該研修の内容に関するニーズ等については十分に把握されていない。

このため、本事業において、調査を実施し課題を明確化するとともに、今後の高齢者権利擁護の推進に向けた指導者養成の推進策を検討した。

※なお、現在、看護指導者養成研修は、特別養護老人ホームの看護職員を対象としており、ここでいう施設とは主に「特別養護老人ホーム」を想定した。

第2節 事業の実施体制

(1) 検討委員会

事業・調査の進め方を検討するとともに、調査結果の分析を行い、研修の今後のあり方および権利擁護の推進策等についての議論を行った。

【委員会メンバー】

○座長

田中 涼子 社会福祉法人健光園 高齢者福祉総合施設ももやま 園長

○検討委員

(五十音順、敬称略)

石原 準子 山梨県福祉保健部 長寿社会課 介護保険指導監

齋藤 訓子 公益社団法人日本看護協会 常任理事

生野 繁子 九州看護福祉大学 看護福祉学部 看護学科 学科長・教授

白川 美保子 社会福祉法人悠人会ベルタウン 特別養護老人ホームベルライブ 施設長

村上 勝彦 社会福祉法人慧誠会 常務理事 帯広けいせい苑 施設長

【検討委員会の開催時期・議題】

回数	開催日	議 題
第1回	平成23年12月16日	・事業の背景・課題 ・本年度事業の実施概要 ・アンケート調査票案の検討
第2回	平成24年2月27日	・調査の進捗報告と討議 ・報告書目次案についての検討
第3回	平成24年3月23日	・調査結果の報告と追加分析の視点について ・報告書作成に向けて、考察・議論 ・報告書案
第4回	平成24年3月30日	・今後の方向性等についての検討

(2) オブザーバー

厚生労働省老健局高齢者支援課

(3) 事務局および調査等の実施

本事業の事務局を三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社に設置し、検討委員会の運営支援をするとともに、調査等の実施および調査レポートの執筆、検討委員会の議論をとりまとめて報告書案の執筆を行った。

【担当者】

星芝 由美子 経済・社会政策部 主任研究員

小川 美帆 経済・社会政策部 主任研究員

山本 将利 経済・社会政策部 主任研究員

国府田 文則 経済・社会政策部 主任研究員

第3節 事業フロー

【1 調査の実施】

1 都道府県調査

- ①アンケート調査：全数
- ②インタビュー調査：5府県

2 施設調査・受講者調査

(1)施設調査

- ①郵送アンケート調査：6,408施設
 - 1)施設長調査
 - 2)看護職員調査
(受講者調査も一体的に実施)

(2)訪問インタビュー調査

- 1)施設長：3人
- 2)看護職員（過去受講者）：4人

(3)過去受講者調査

- ①過去受講者グループインタビュー
2回（計7人）

② 郵送調査

（施設アンケートと一体的に実施）

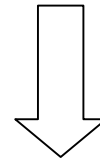
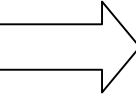
(3)今年度受講者調査

- 東京会場参加者：42人（郵送調査）
- 神戸会場参加者：52人
(会場で直接配布、郵送回収)

【2 検討委員会】

- 課題の明確化
- 今後の高齢者権利擁護の
推進に向けた指導者養成の
推進策を検討

【3 報告書とりまとめ】



第4節 調査実施内容

1. 都道府県調査

都道府県における介護施設等の看護職員に対する研修体系や指導者研修の対応・活用状況・今後のニーズ等を把握するために、「①郵送アンケート」と「②訪問インタビュー調査」を実施した。

①郵送アンケート

○対象：都道府県（全数）の担当部局

○調査内容：

- ・看護指導者養成研修の参加者数、対応状況、広報
- ・看護指導者養成研修の受講者の活用等の取組み例
- ・今後の看護指導者養成研修に関するニーズ
- ・看護実務者研修の実施状況等について／等

○調査実施時期：平成24年2月3日郵送にて発送、3月7日回収締切

②訪問インタビュー調査

○対象と調査実施日：

山梨県（12/9）、大分県（1/10）、鹿児島県（1/11）、和歌山県（1/16）、京都府（1/17）

○調査内容：

- ・看護指導者養成研修の参加者数、対応状況、広報
- ・看護指導者養成研修の受講者の活用等の取組み例
- ・今後の指導者研修に関するニーズ／等

2. 特別養護老人ホーム調査

(1) 介護保険施設調査

特別養護老人ホームにおける身体拘束廃止および権利擁護の取組みの実態、看護職員の関わり方・貢献、研修実施状況・ニーズ等を把握するために、「①郵送アンケート」と「②訪問インタビュー調査」を実施した。

①郵送アンケート

○対象：全国（ただし、岩手県、宮城県、福島県を除く）の特別養護老人ホーム 6,408 件

○回答者：施設長に記載いただく施設長票と、看護職員に記載いただく看護職員票の二部構成とした。

○調査内容：

1) 施設長調査

- ・施設の概要
- ・看護指導者養成研修について
- ・看護実務者研修について

- ・職員に対する内部研修実施状況
- ・職員の外部研修への参加、派遣状況
- ・研修ニーズ／等

2) 看護職員調査

- ・施設の概要
- ・看護指導者養成研修について
- ・看護実務者研修について
- ・職員に対する内部研修実施状況
- ・職員の外部研修への参加、派遣状況
- ・研修ニーズ
- ・基本プロフィール／等

なお、回答する看護職員が看護指導者養成研修受講者の場合は、看護指導者養成研修に関する質問への回答も依頼した。

○調査実施時期：平成 24 年 2 月 9 日郵送にて発送、3 月 7 日回収締切

②訪問インタビュー調査

○対象：過去受講者がいる施設であって、インタビューへの協力意向が得られた 3 施設

○調査内容：

- ・施設の概要
- ・看護指導者養成研修について
 - －受講のきっかけ
 - －研修の内容・実施方法についての意見
 - －研修受講後の活動／等
- ・介護施設における看護職員の役割、活動について
- ・その他の研修について

○調査実施時期：平成 24 年 1 月、2 月

(2) 看護指導者養成研修受講者調査（過去受講者調査）

看護指導者養成研修受講者（平成 17 年度～22 年度）を対象として、指導者研修の内容の評価、研修受講後の活動状況、今後の活動に必要な支援・課題等を把握するために、「①グループインタビュー」「②郵送アンケート」を行った。

①グループインタビュー

○対象：看護指導者養成研修受講者（平成 17 年度～22 年度）のうち、協力意思が得られた 7 名

○調査内容：

- ・看護指導者養成研修の内容の評価
- ・看護指導者養成研修受講後の活動状況
- ・今後の活動に必要な支援・課題等について／等

○調査実施時期：平成 24 年 2 月 8 日

②郵送アンケート

○対象：看護指導者養成研修受講者（平成 17 年度～22 年度）797 人のうち、現在特別養護老人ホームに勤務する人。施設調査の看護職員票と一体で実施した。

○調査内容：

- ・看護指導者養成研修の受講時の状況、きっかけ
- ・研修受講における課題
- ・研修内容についての評価
- ・研修後受講後の活動について

○調査実施時期：平成 24 年 2 月 9 日郵送にて発送、3 月 7 日回収締切

(3) 看護指導者養成研修今年度受講者調査

看護指導者養成研修の平成 23 年度の受講者を対象に、アンケート調査を行い、受講の動機、研修内容の評価、今後の活動の意欲等を調査した。

○対象：看護指導者養成研修受講者（平成 23 年度）全数

○調査内容：

- ・回答者プロフィール、勤務施設のプロフィール
- ・看護指導者養成研修受講のきっかけ
- ・研修受講における課題
- ・研修内容についての評価
- ・研修受講後の活動について
- ・勤務施設での看護職員の教育・研修について／等

○調査実施時期と調査方法：

1) 東京会場：研修初日（平成 24 年 1 月 23 日）に調査協力を依頼し、協力意思が確認できた 42 人を対象に、平成 24 年 2 月 6 日に調査票を発送した。郵送にて返送を依頼し、平成 24 年 3 月 7 日に回収を締め切った。

2) 神戸会場：研修初日（平成 24 年 2 月 20 日）に会場で、全受講者 52 人に配布し、郵送にて返送を依頼し、平成 24 年 3 月 7 日に回収を締め切った。

○調査方法：研修終了時に配付、郵送にて回収

第2章 都道府県調査の結果

第1節 アンケート調査

1. 回収状況

都道府県調査票は発送数 47 件、回収数は 47 件で、回収率は 100.0%であった。

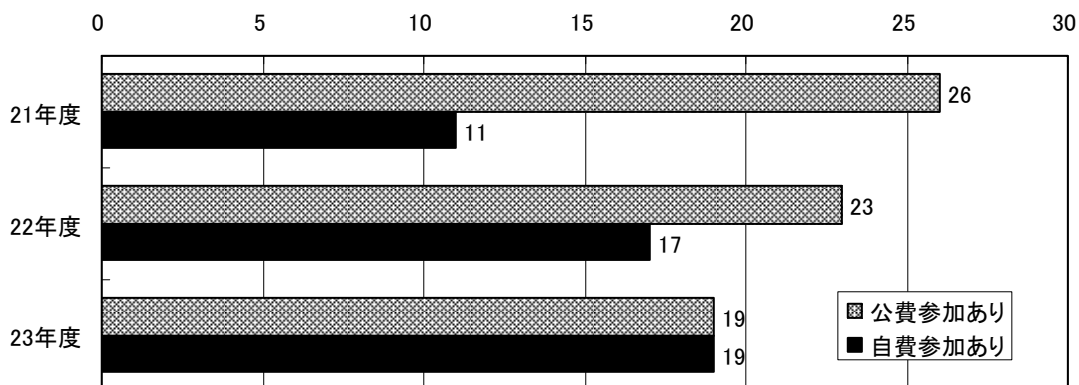
2. 看護指導者養成研修

(1) 参加の有無

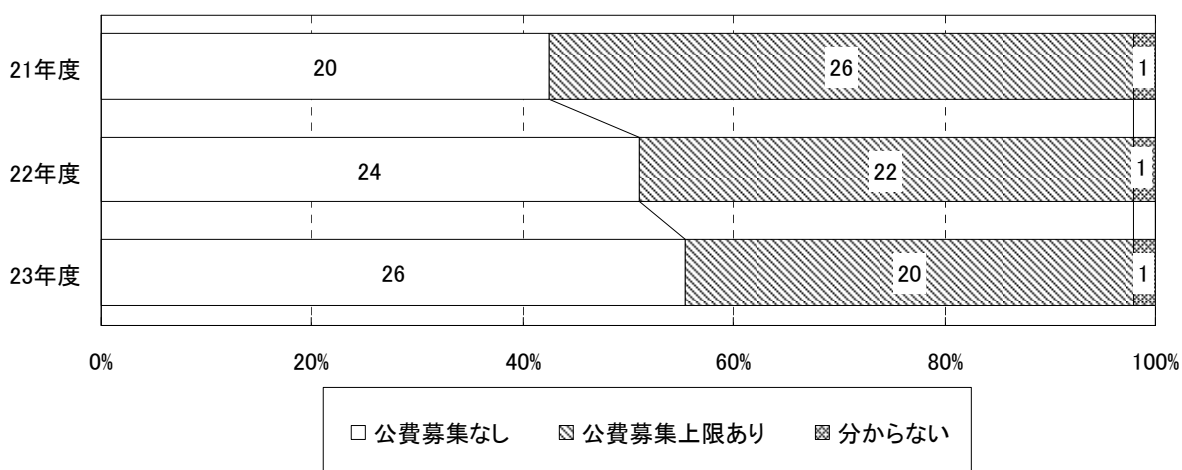
公費参加がある都道府県は、平成 21 年度には 26 件であったが、年々減少している。平成 23 年度は震災の影響もあり 19 件となった。

公費参加があるところは、公費での募集を行っている。なお、平成 23 年度には、公費募集枠があるが参加者がいない県が 2 件あった。

図表 2-1-1 看護指導者養成研修参加の有無(n=47)



図表 2-1-2 公費参加者募集数の上限の有無(n=47)

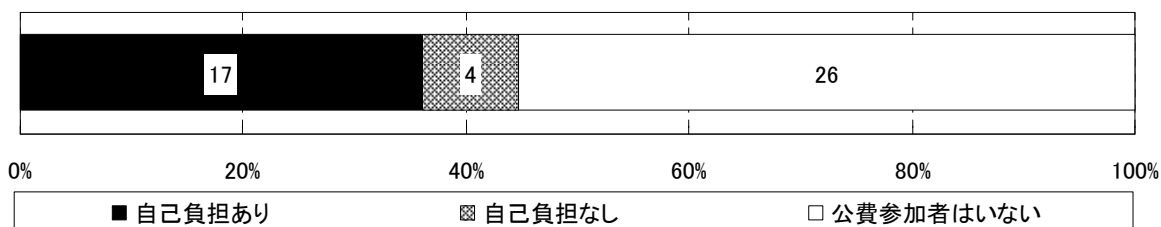


(2) 公費参加の状況（平成 23 年度）

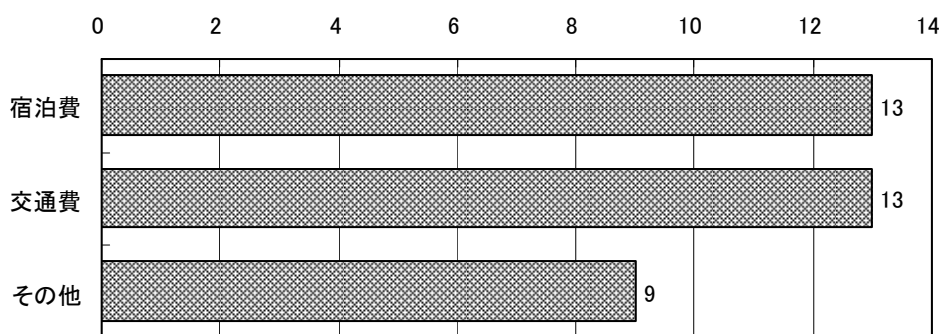
1) 参加費用

参加費用は「自己負担なし」としているのは4件であり、他は何らかの自己負担がある。宿泊費、交通費を負担し、研修参加費を公費で負担するという形式が多い。その他については、資料代、その他実費があげられていた。

図表 2-1-3 公費の場合の参加費用 (n=47)



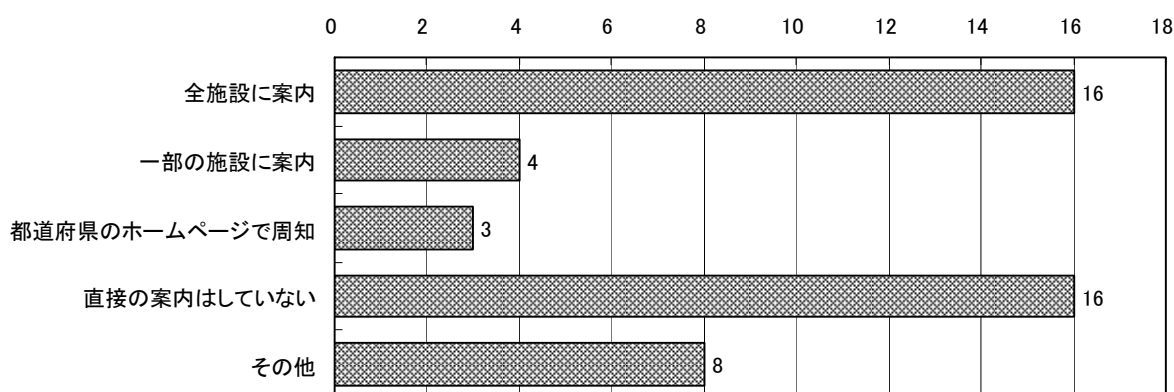
図表 2-1-4 自己負担の内訳 (n=17)



2) 周知方法

研修に関する周知方法は、「全施設に案内」しているのが16件であった。一方で「直接の案内はしていない」も16件ある。その他の内訳は、老人福祉施設協議会6件、社会福祉協議会1件、老人福祉協会1件、看護協会1件であり、団体を通じての周知であった。公費参加者がいない都道府県で研修について、施設に直接の案内をしていないという回答も5件あった。

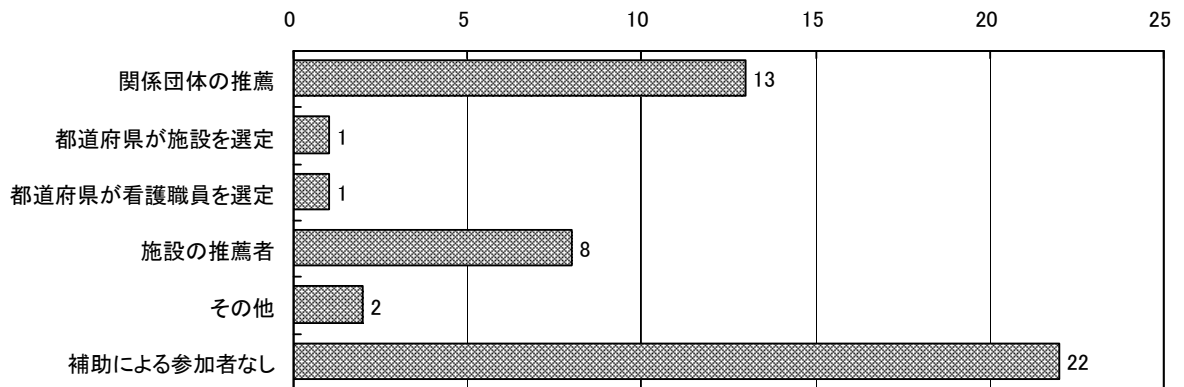
図表 2-1-5 周知方法（複数回答） (n=47)



3) 参加者の決定方法

参加者の決定方法としては、「関係団体の推薦」が最も多く、13件であった。その内訳は、都道府県の老人福祉施設協議会6件、老人福祉施設協会1件、高齢者福祉施設協議会1件、高齢者福祉施設協会1件、社会福祉協議会1件、看護協会3件、社会福祉施設1件、実務者研修講師1件（複数回答）であった。

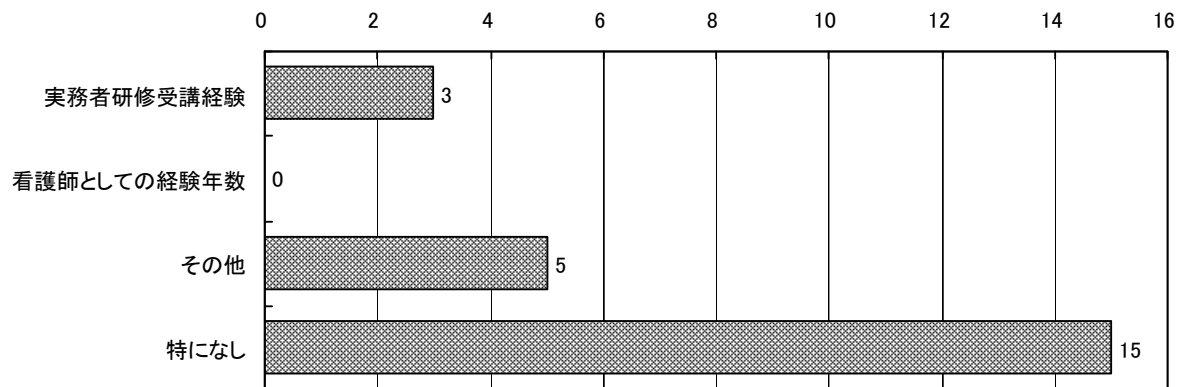
図表 2-1-6 参加者の決定方法（複数回答）（n=47）



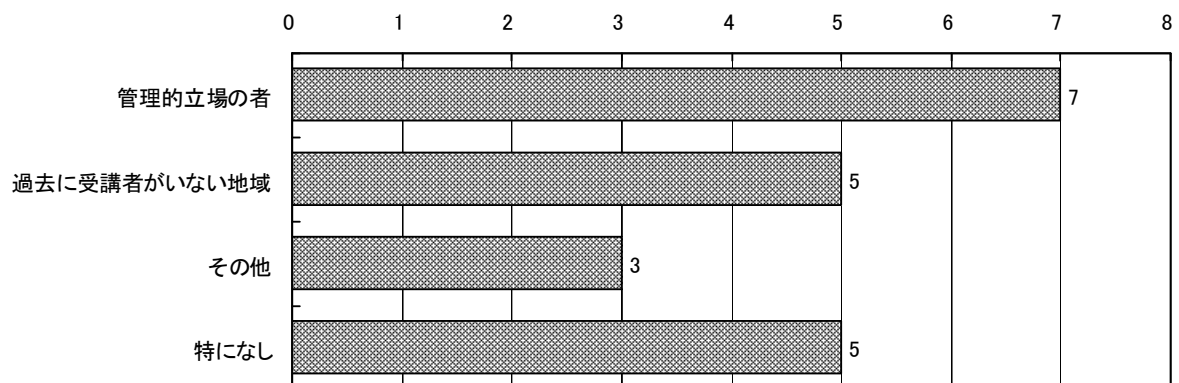
4) 参加者の要件及び優先事項

参加者の要件としては、「特になし」が15件と最も多かった。その他の回答は、後日の看護実務者研修に講師等として参画すること（2件）、介護保険施設における看護の指導的立場にある者、特別養護老人ホームに勤務する常勤の看護師であった。

図表 2-1-7 参加者の要件(複数回答) (n=26)



図表 2-1-8 参加者の優先事項(複数回答) (n=26)

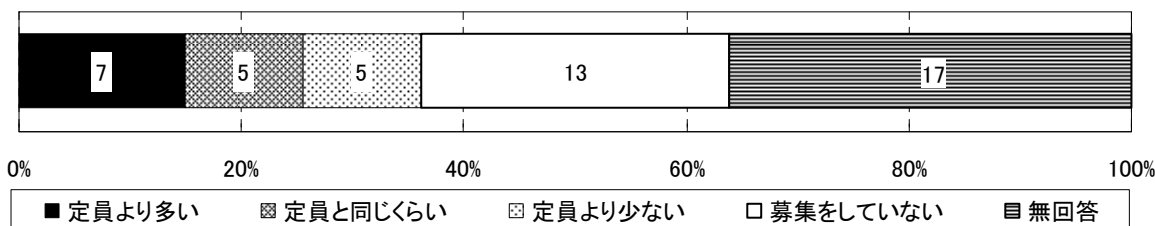


(3) 参加傾向

1) 応募状況

応募の状況を見ると、「定員より多い」とするところが7件、「同じくらい」「少ない」というところが各5件であった。「少ない」場合の理由は、研修時期が年度末であること、インフルエンザ対策で忙しい、痰の吸引研修の指導看護師として参加、3日間が長いがあげられていた。

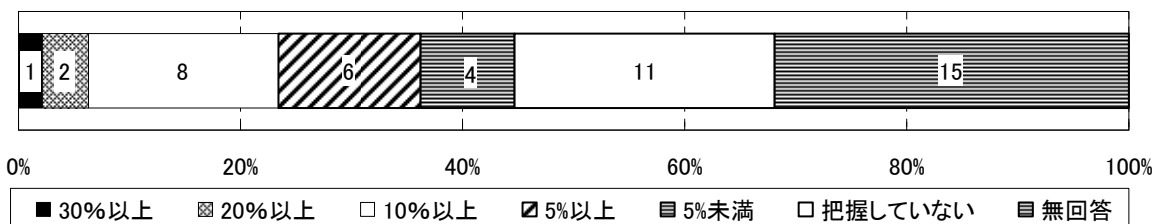
図表 2-1-9 応募状況 (n=47)



2) 累積参加状況

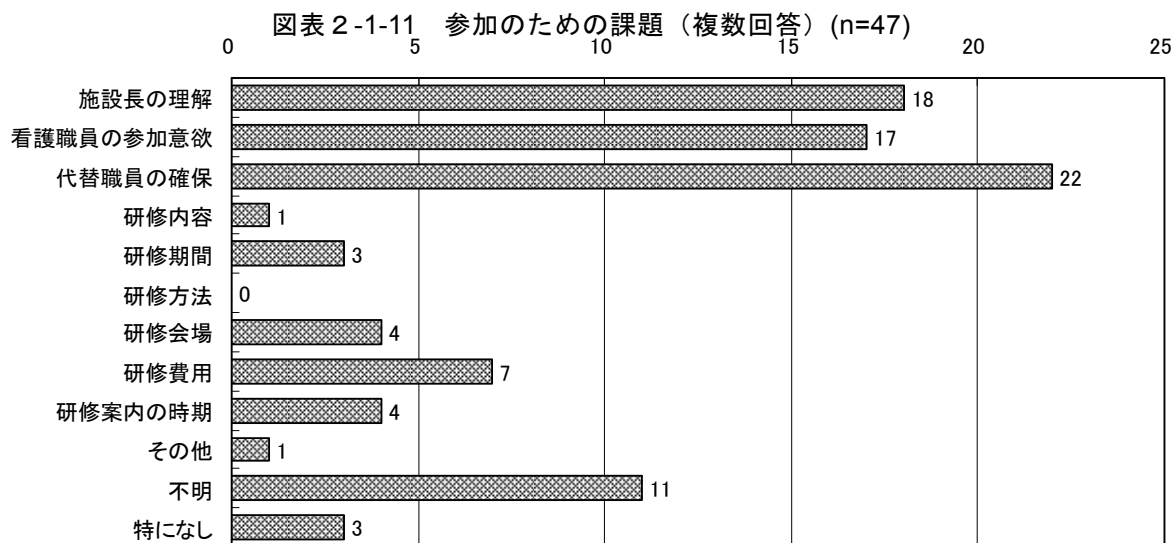
これまでどの程度の特別養護老人ホームからの参加があったかについて尋ねたところ、20%未満が18件だった。「把握していない」、「無回答」という回答が多く、半数を超えている。

図表 2-1-10 累積参加状況 (n=47)



(4) 参加のための課題

研修参加のための課題としては、「代替職員の確保」(22件)、「施設長の理解」(18件)、「看護職員の参加意欲」(17件)が多かった。

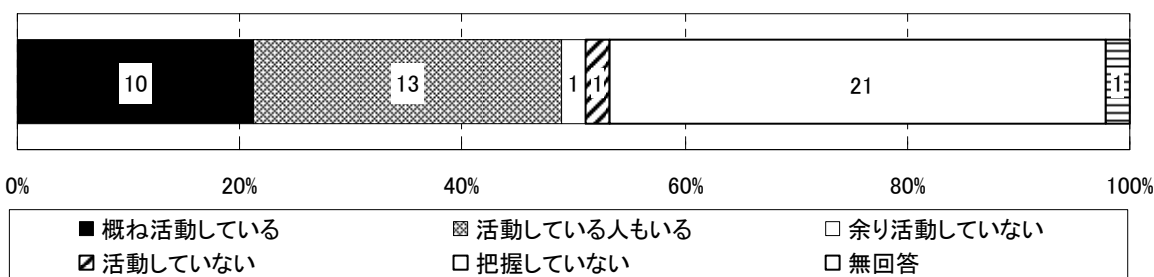


(5) 受講者の活動状況

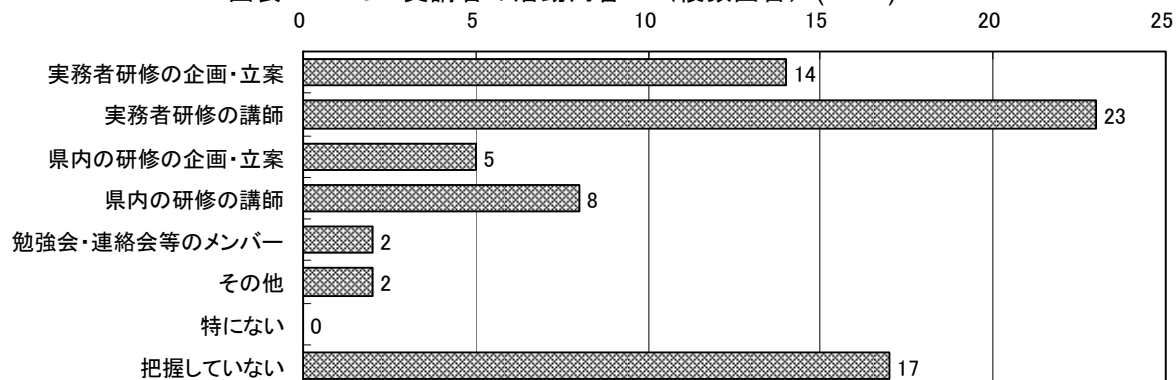
研修受講者の活動状況としては、「概ね活動している」(10件)、「活動している人もいる」(13件)を合わせると半数程度となる。

具体的な活動内容は、実務者研修の講師、企画・立案をはじめとする研修にかかわることである。

図表 2-1-12 受講者の活動状況 (n=47)



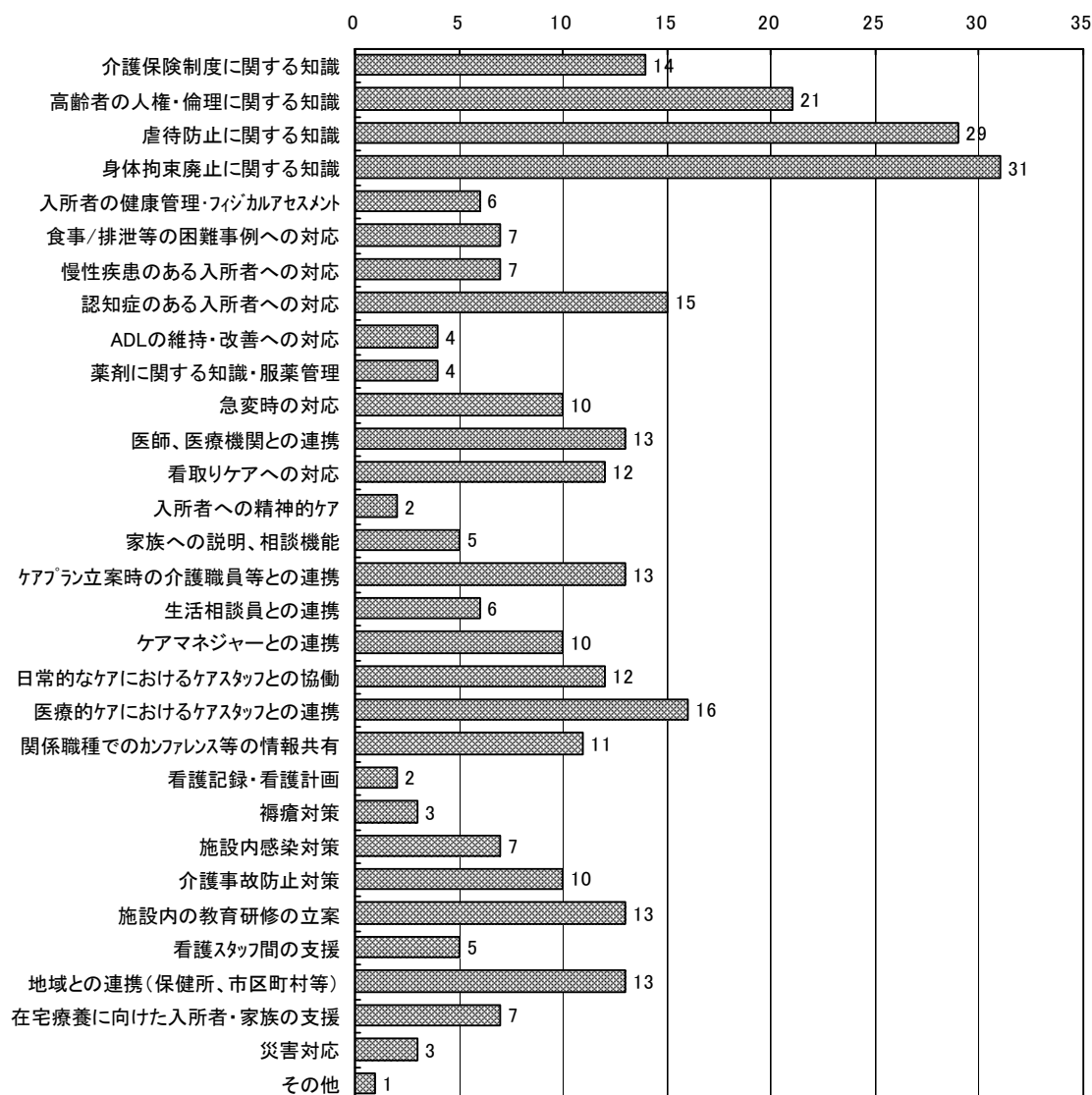
図表 2-1-13 受講者の活動内容 (複数回答) (n=47)



(6) 研修で習得を期待する知識・能力

研修で習得を期待する知識・能力については、「身体拘束に関する意識」(31件)、「虐待防止に関する知識」(29件)、「高齢者の人権・倫理に関する知識」(21件)と続いている。

図表 2-1-14 研修で習得を期待する知識・能力 (複数回答) (n=47)



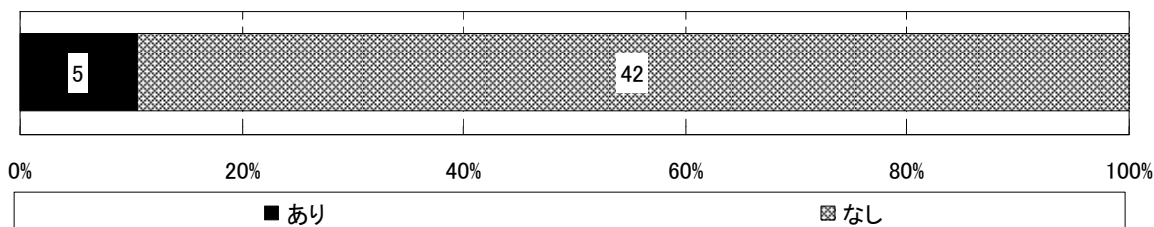
(7) フォローアップの実施

看護指導者養成研修の受講者に対して、フォローアップの研修を実施している都道府県はなかった。

(8) 受講者の連携

看護指導者養成研修の受講者が都道府県内で連携している場があるとしたのは5件であった。具体的には、研修講師、研修の企画・立案への参画があげられていた。

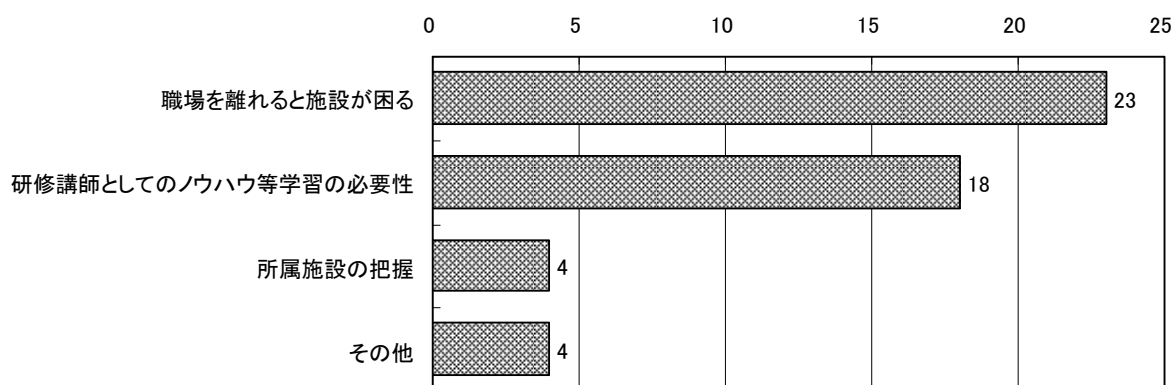
図表 2-1-15 連携の有無 (n=47)



(9) 受講者活用のための課題

看護指導者養成研修受講者を今後活用していくための課題としては、「職場を離れると施設が困る」(23件)、「研修講師としてのノウハウ等学習の必要性」(18件)が多かった。その他としては、受講者の離職、施設長等の理解、自費参加者には協力を求めにくいという点があげられていた。

図表 2-1-16 受講者活用のための課題 (複数回答) (n=47)



また、看護指導者養成研修の受講者を活用するための具体的な取組み、工夫としては、以下のような点があげられていた。

図表 2-1-17 受講者活用のための具体的な取組み、工夫 (自由回答)

- ・看護実務者研修において、講義する場を設けている
- ・看護職員研修に講師として招いている
- ・研修内容の検討会への参加、講師、グループワークでのとりまとめ役等に活用
- ・県が実施する指導者養成研修の参加を募り、修了者には今後県で行う研修の企画・立案への参画または講師となる等の役割を担ってもらう
- ・看護指導者が自ら横のつながりを持ち研修に主体的に参画していただけるよう、施設種別毎にリーダーとなる方をおいてもらっている
- ・指導者連絡会の実施

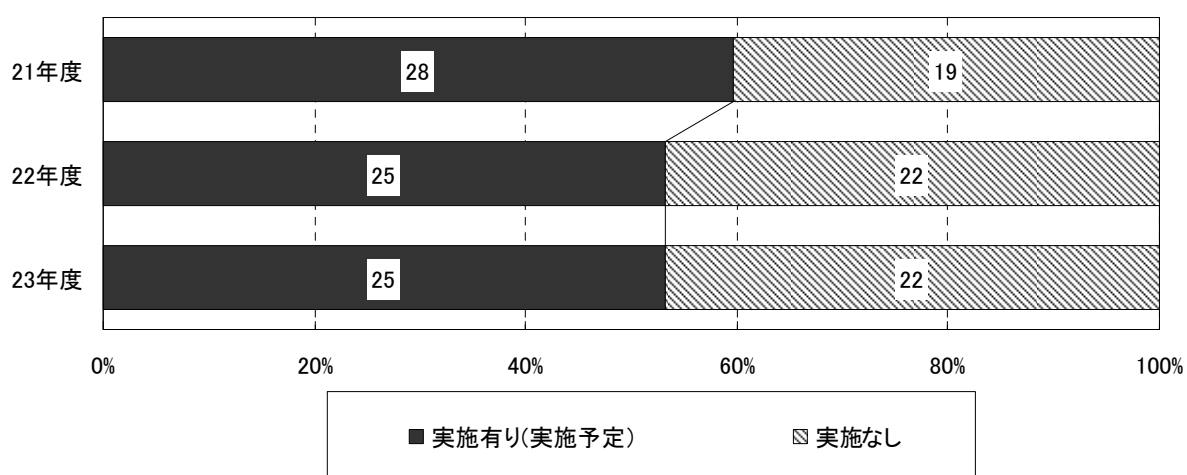
3. 看護実務者研修

(1) 実施の有無

看護実務者研修を実施している都道府県は、平成 21 年度は 28 件であったが、平成 22 年度、平成 23 年度は 25 件に減少している。

実施しない理由としては、「一定の効果をあげた」、「全施設の看護職員に対し研修を実施した」という研修の効果が行き渡ったとするもの、「認知症研修の中で取り入れている」、「痰の吸引の研修がある」という他の研修をあげているもの、「費用対効果が低い」、「予算およびノウハウがない」というもの、「東日本大震災のため」という特殊な事情があげられている。

図表 2-1-18 実施の有無 (n=47)

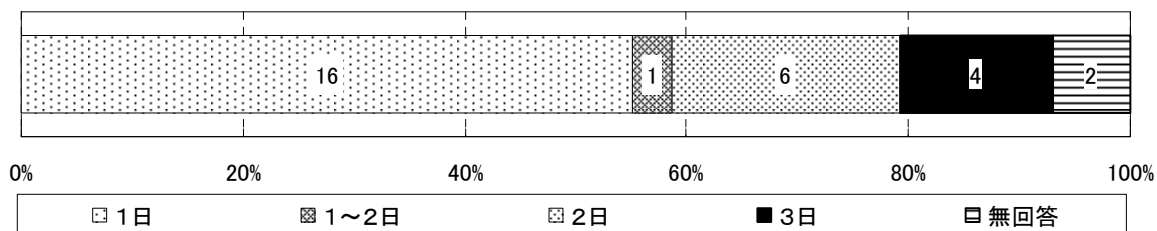


(2) 実施状況

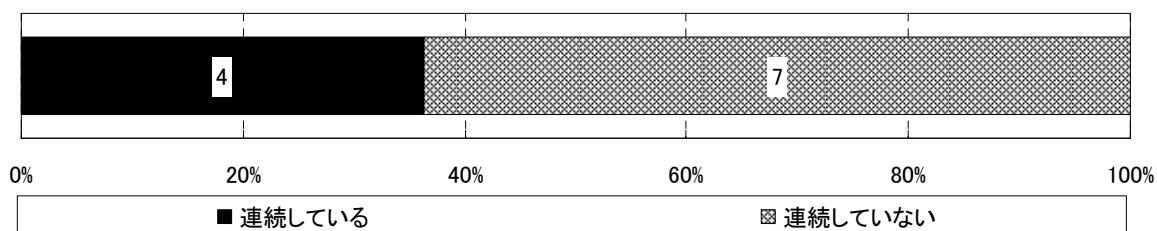
1) 研修期間

研修期間については、「1日」(16件)が最も多い。複数日実施している場合は連続していないとするところが多い。

図表 2-1-19 研修期間 (n=29)



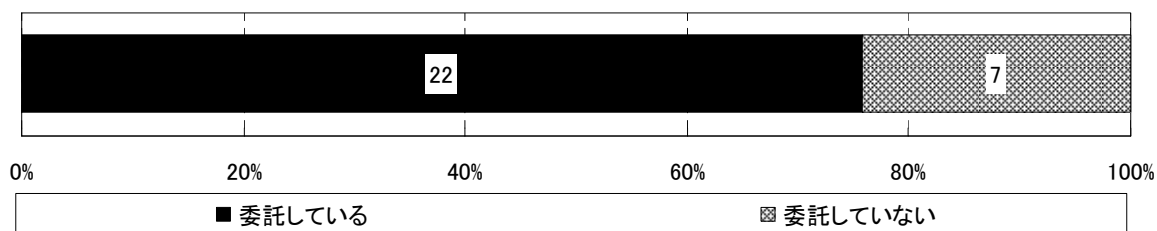
図表 2-1-20 連続の有無(n=11)



2) 委託の有無

研修の委託については、「委託している」が22件と多い。具体的な委託先は、都道府県の看護協会(11件)が最も多く、社会福祉協議会、長寿社会振興財団が各2件、老人福祉協会、老人保健施設協会、福祉保健財団、高齢者の抑制を考える会が各1件であった。

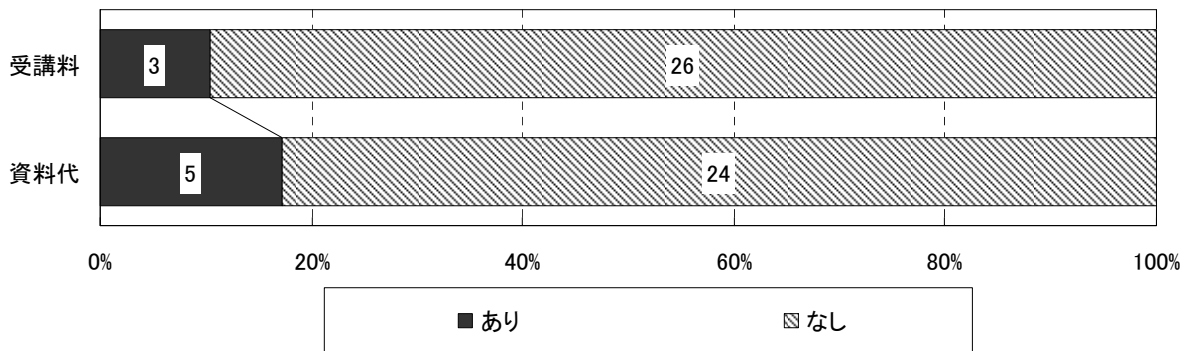
図表 2-1-22 委託の有無(n=29)



3) 受講料・資料代

受講料・資料代については、ほとんどが「なし」である。

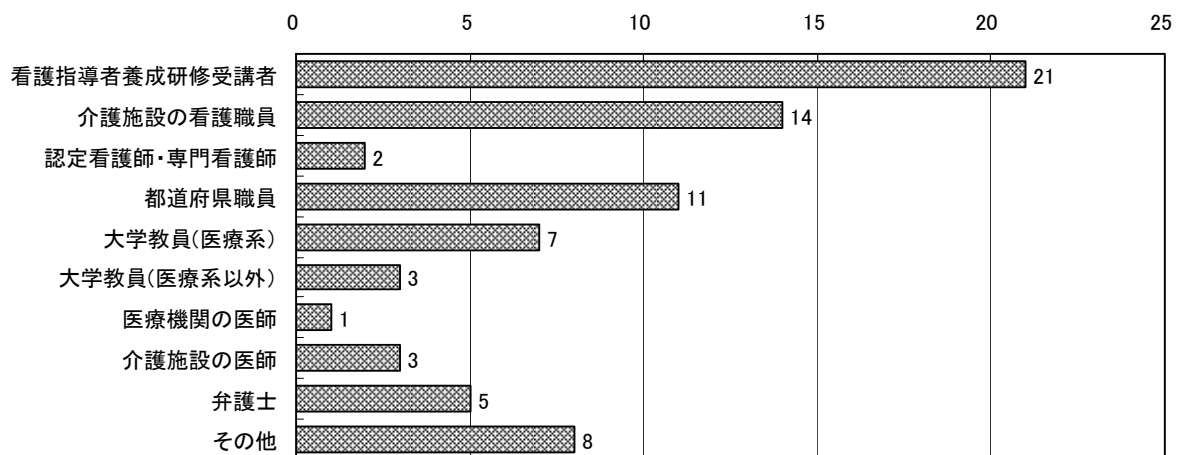
図表 2-1-23 受講料・資料代の有無 (n=29)



4) 講師

研修講師は、「看護指導者養成研修受講者」(21件)、「介護施設の看護職員」(14件)、「都道府県職員」(11件)の順に多い。大学教員、医師、弁護士、認定・専門看護師の活用も少数ではあるがあげられていた。

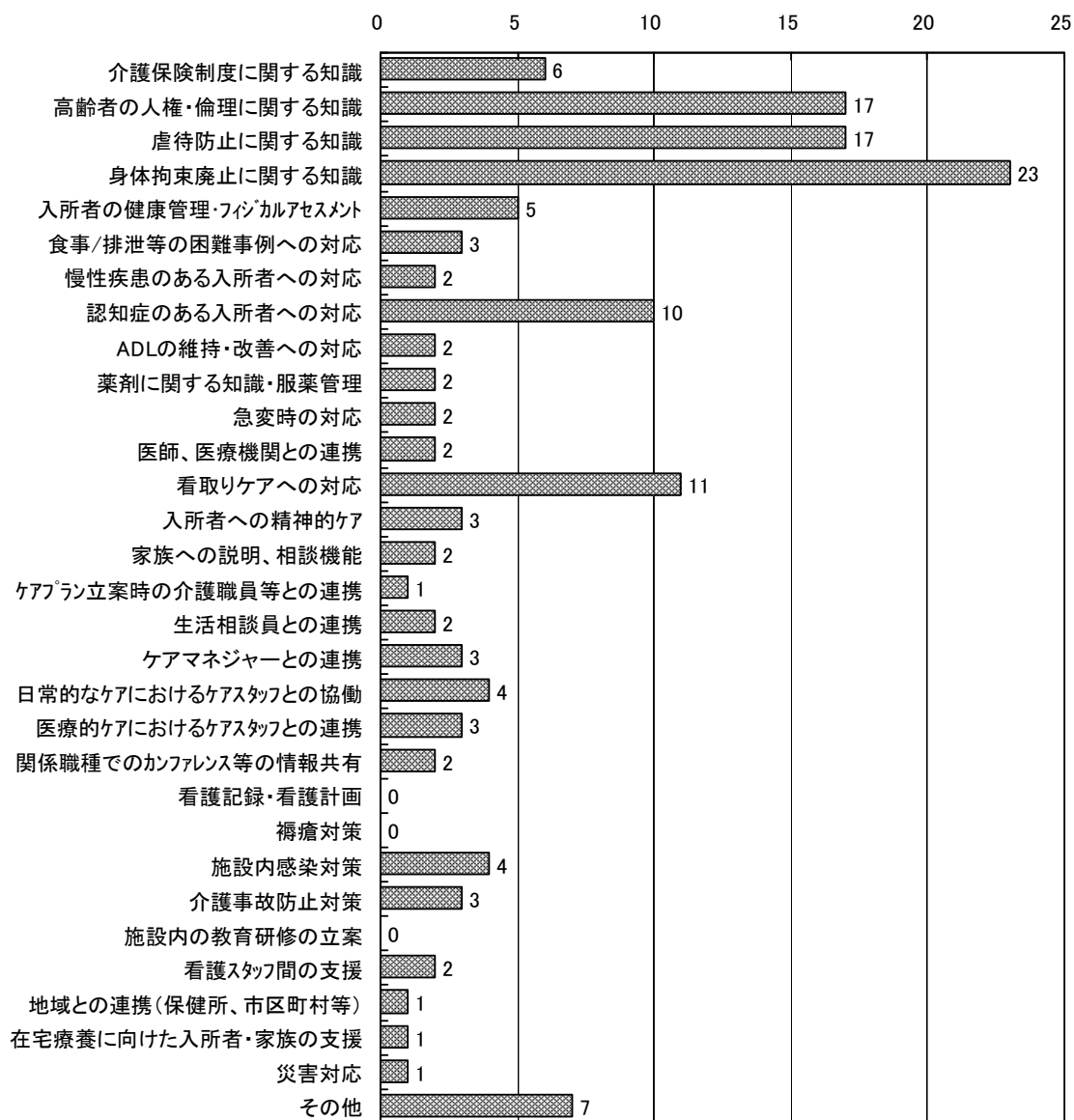
図表 2-1-25 研修講師 (複数回答) (n=29)



5) テーマ

研修のテーマとしては、「身体拘束に関する意識」(23 件)、「虐待防止に関する知識」(17 件)、「高齢者の人権・倫理に関する知識」(17 件)と続いている。「認知症のある入所者への対応」、「看取りケアへの対応」も約 10 件以上実施されていた。

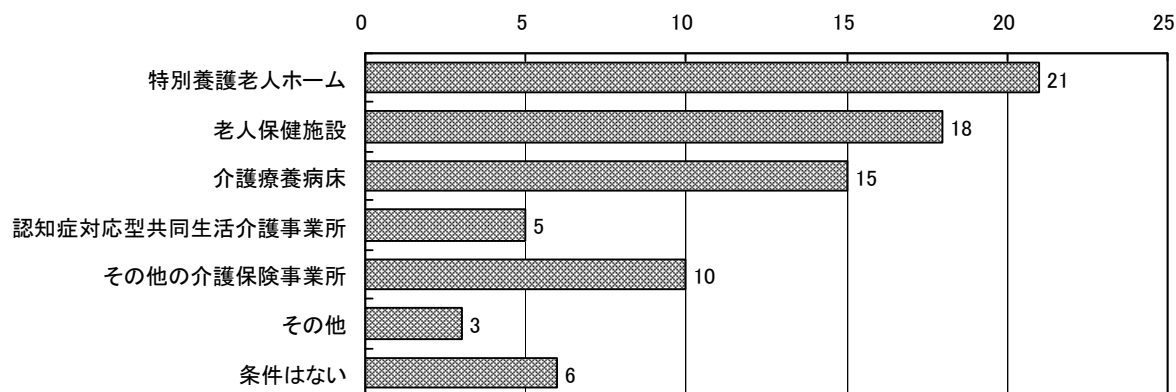
図表 2-1-26 研修テーマ（複数回答） (n=29)



(3) 参加条件

看護実務者研修受講について対象としている施設・事業所の要件は、「特別養護老人ホーム」(21件)、「老人保健施設」(18件)、「介護療養病床」(15件)の順に多い。

図表 2-1-27 看護実務者研修の受講対象施設・事業所参加要件（複数回答） (n=29)



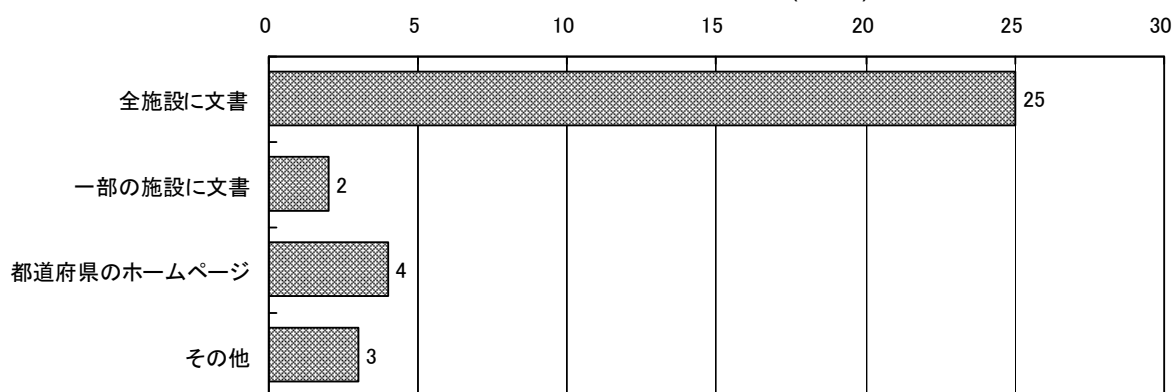
職場における具体的な立場の想定としては、「実際に権利擁護の取組みを担当する看護職員（看護主任等）(11件)」、「実際に権利擁護の取組みを担当する看護職員」(4件)、「実際に身体拘束廃止を推進することができる看護職員」(2件)と実務者を対象としている。

その他には、「指導的立場の看護職員」(2件)、「実際に権利擁護の取組みを担当する看護職員等（介護士含む）」(1件)、「介護サービス事業所等に勤務する介護職、看護職等」(1件)があげられていた。

(4) 募集方法

募集方法については、「全施設に文書等で案内」がほとんどである。

図表 2-1-28 募集方法（複数回答） (n=29)

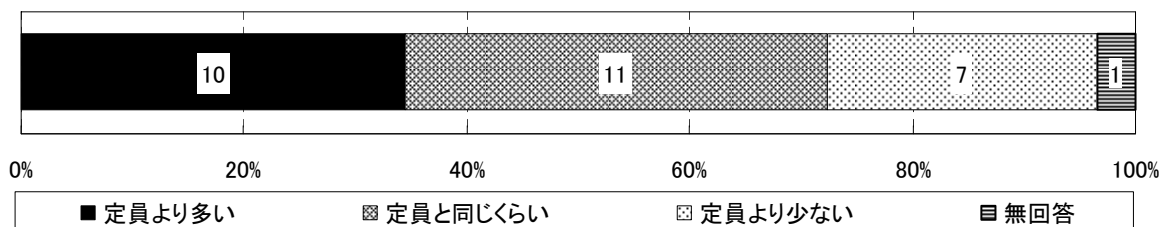


(5) 参加傾向

1) 応募状況

「定員と同じくらい」(11件)が最も多いが、「定員より多い」も10件ある。「少ない」とする理由としては、看護職員が研修のために現場を離れることが人力的な問題として厳しいことがあげられていた。

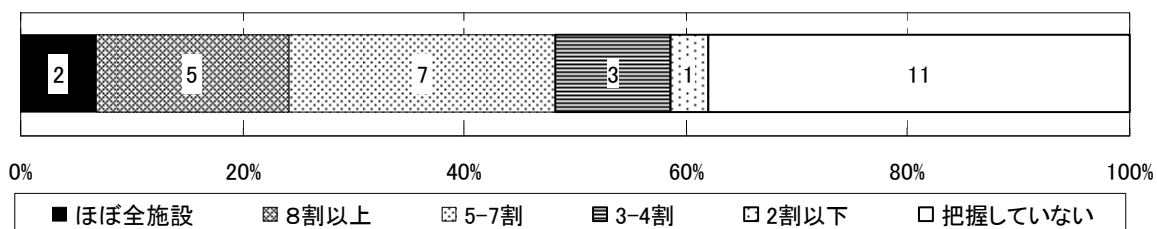
図表 2-1-29 応募状況 (n=29)



2) 累積参加状況

「ほぼ全施設」が2件、「8割以上」が5件であった。「5~7割」の施設が参加したとする都道府県が7件と最も多かった。

図表 2-1-30 累積参加状況 (n=29)



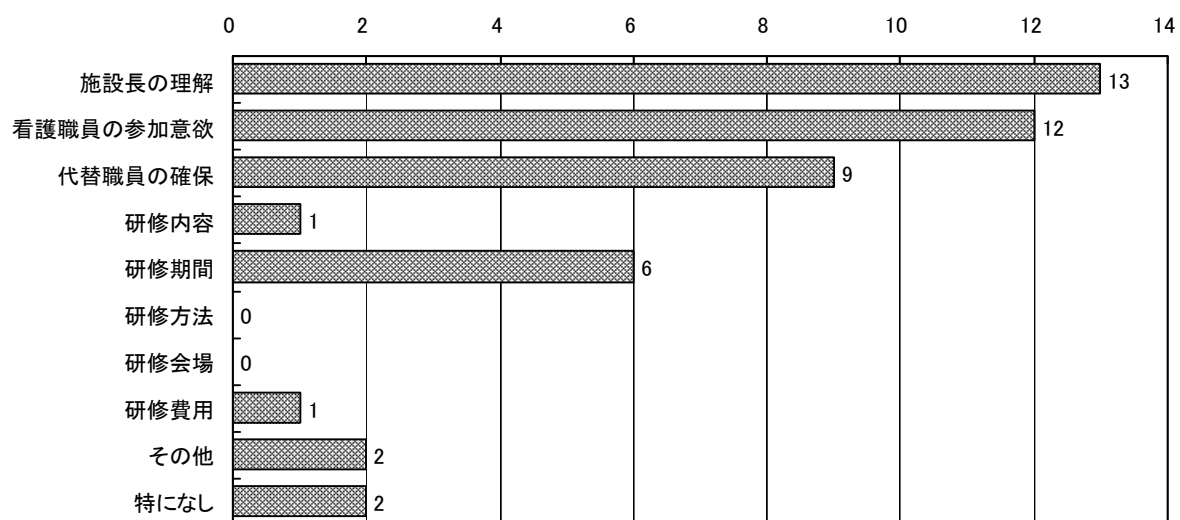
(6) フォローアップの実施

看護実務者研修の受講者に対して、フォローアップの研修を実施している都道府県はなかった。

(7) 参加のための課題

研修参加のための課題としては、「施設長の理解」(13件)、「看護職員の参加意欲」(12件)が多かった。「代替職員の確保」(9件)は、指導者養成研修に比べると回答割合が低い。

図表 2-1-31 今後の課題 (n=29)

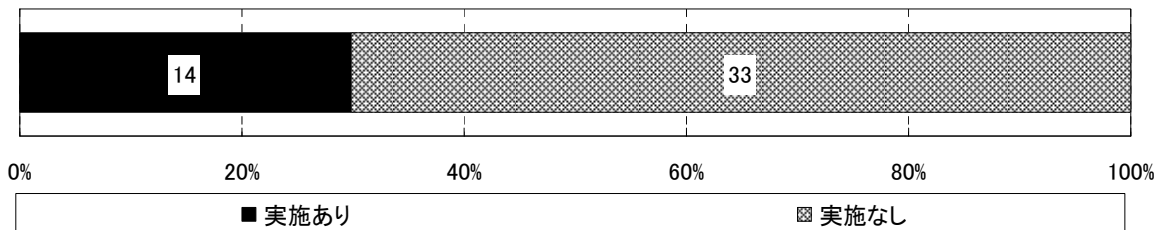


4. その他の研修の実施状況

(1) その他の研修の実施状況

看護指導者養成研修、看護実務者研修以外の研修の実施をしているのは14件であった。

図表 2-1-32 その他の研修の実施状況 (n=47)



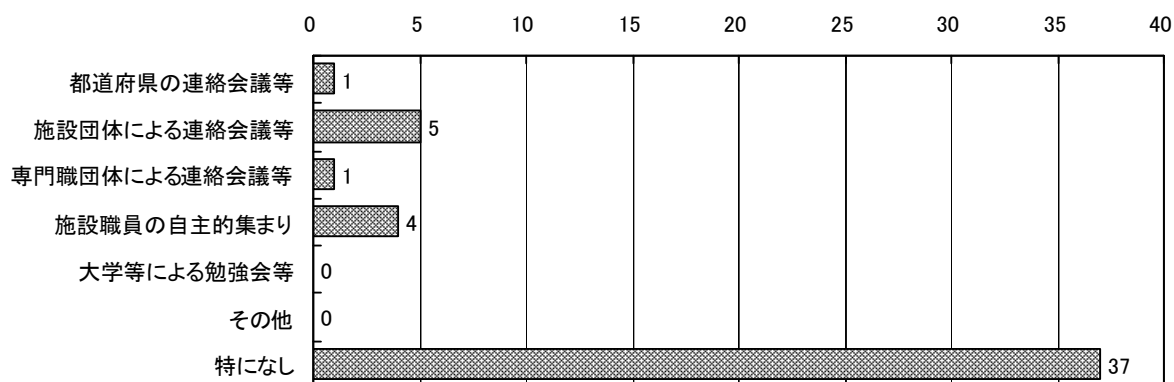
図表 2-1-33 その他の研修の実施状況 (自由回答)

<p><国庫補助事業></p> <ul style="list-style-type: none"> ○介護保険事業所・施設の看護職のための認知症研修会・介護保険事業所・施設に勤務する看護職を対象とした認知症看護サービスの質の向上を図るための基礎的な認知症研修 ○認知症の正しい疾患の理解と治療、権利擁護と権限、認知症の人の理解と認知症ケア、認知症患者への医療職としての関わり ○痰の吸引研修の指導者看護師養成研修 ○介護職員等の痰の吸引等のための研修(不特定多数)の指導者講習の伝達研修(国と同じ) ○介護サービス従事者等権利擁護推進研修 ○身体拘束ゼロ推進員養成研修
<p><都道府県単独事業></p> <ul style="list-style-type: none"> ○看護職員認知症研修・認知症患者の看護を病棟全体で実践できるリーダーとなる看護師の養成 ○認知症の医学的理解、家族の理解、認知症看護の基本的看護技術、アセスメント、地域での社会資源、事例検討 ○介護職員による痰の吸引等の実施のための研修事業(指導者講習) ○特別養護老人ホームにおける看護職員と介護職員のケア連携協働のための研修 ○介護施設等における高齢者の権利擁護研修会 ○介護老人保健施設看護実務者研修 ○介護施設等テーマ別研修 ○介護・福祉関係施設の看護職員を対象に、時事のトピックスまたは研修希望の多い内容を選定し、実施している。 ○看護職員基礎研修 ○准看護師研修会

(2) 看護職員の連携確保策

特別養護老人ホーム等の看護職員の連携を確保する策については、「特になし」が37件で多く、「都道府県の連絡会議等」が1件、「施設団体による連絡会議等」が5件だった。

図表 2-1-34 看護職員の連携確保策 (複数回答) (n=47)



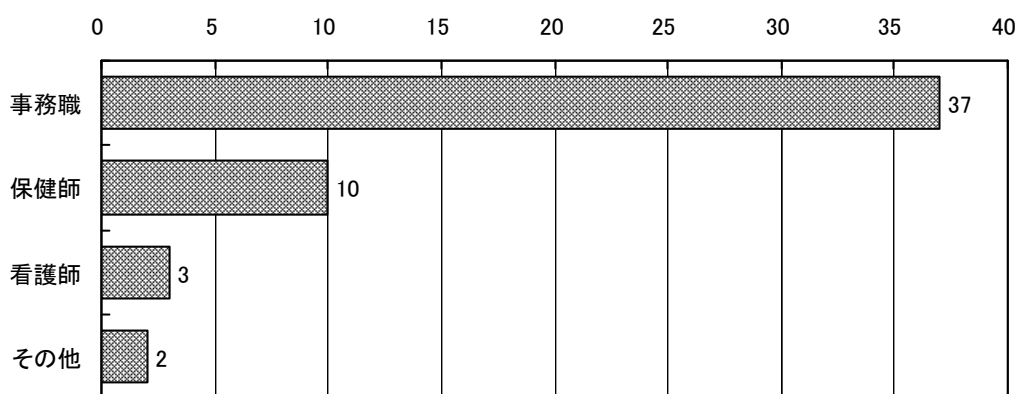
(3) 都道府県における調査、検討等の実施状況

都道府県において、特別養護老人ホーム等の教育・研修や看護職員の役割などに関して調査検討を実施した例はなく、「看護師の研修体制について検討を進める予定」が1件であった。

(4) 都道府県担当者の職種

介護保険施設の看護職員の研修や資質向上等を担当する都道府県担当者の職種は「事務職」(37件)が最も多い。

図表 2-1-35 都道府県担当者の職種 (複数回答) (n=47)



(5) 教育研修等にかかる都道府県における課題

教育研修等にかかる都道府県における課題は以下の通りであった。研修機会が少ないことによる資質の向上が図りにくいという点、研修を行った後のフォローアップ等を充実させる必要があるという点、研修により多く参加してもらうようにするという点が多くあげられていた。

図表 2-1-36 教育研修等にかかる都道府県における課題 (自由回答)

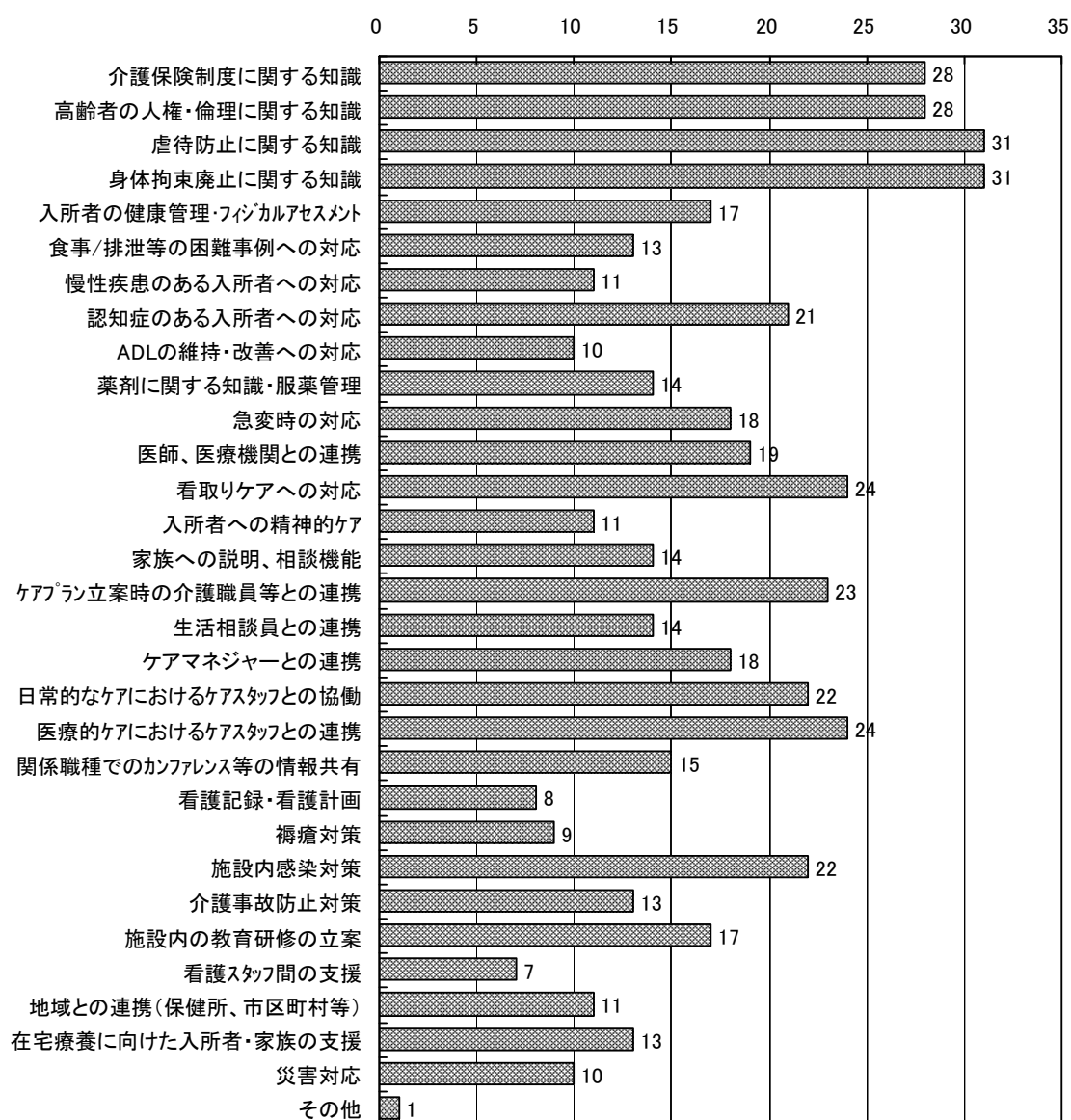
<p><研修機会の増加、資質の向上></p> <ul style="list-style-type: none">○医療ニーズの高い高齢者の受入れが増加する中で、特養の看護職員の配置基準は従来のまま据え置かれている。職責が高まる中で、研修機会や医療連携の確保が課題である。○施設内の看護職員数が少なく、忙しいことを理由に、研修への出席が少ない。そのため、専門職としての知識、介護保険制度の理解、介護支援専門員、栄養士等との連携などの不足が目立つ。その結果、診療の補助行為を主に行っているが、総合的な対象理解や指導的な役割に欠けている。○特養向けの看護職員の研修機会が少ないため、新しい知識や技術の習得が難しい。○看護指導者養成研修について、高齢者権利擁護に関する内容が非常に少ないため指導者として活躍してもらうことが大変難しい。もう少し高齢者権利擁護に重点を置いた研修にしていただきたい。また、老健などの看護職員も受講できるような研修にしていただきたい。○施設で働く看護職員の資質の向上は急務であり、看護職員を対象とした教育・研修にかかる経費の補助、教育・研修プログラム実施の義務化を国レベルで定めてほしい。○各施設の看護職員数が少ないため、看護職としてのケアの検討や、倫理的配慮など、資質の向上が図りにくい。○看護人材の確保困難（定着しない）、質の拡大に対応できる対策が必要。 <p><研修のフォローアップの必要性></p> <ul style="list-style-type: none">○特別養護老人ホームで働く看護職員を対象にした研修が現状では高齢者権利擁護等推進事業のみであり、看護指導者養成研修及び看護実務者研修ともにその後の活動についてフォローアップ研修等の支援ができていないこと。○県として、施設内での看護職員の役割やリーダーシップがしっかり発揮できるようサポートする必要がある。○本県では、看護実務者研修と権利擁護推進員研修を実施しているが、養介護施設における権利擁護推進のためには、さらに両者の共通認識・連携が必要と思われるが、トータル的なかわり（研修等）ができていない。○研修の評価（研修内容や受講者が職場で研修内容を活かしているか等）ができていない。 <p><研修参加の促進></p> <ul style="list-style-type: none">○研修会の参加案内をしても、医行為の研修の指導看護師となっているため忙しく参加者が少ない。○施設長の理解、代替職員確保等の体制整備、研修会場を県内にする、都道府県での予算確保が課題である。 <p><予算確保></p> <ul style="list-style-type: none">○予算的に厳しい
--

(6) 看護職員に求められる知識・能力

「身体拘束廃止に関する意識」(31件)、「虐待防止に関する知識」(31件)、「高齢者の人権・倫理に関する知識」(28件)、「介護保険制度に関する知識」(28件)と続いている。

また、「看取りケアへの対応」(24件)、「施設内感染対策」(22件)といった看護職員の専門領域において期待されていること、「医療的ケアにおけるケアスタッフとの連携」(24件)、「ケアプラン立案時の介護職員等との連携」(23件)といった連携に関して期待されていることがあげられている。

図表 2-1-37 看護職員に期待する知識・能力（複数回答）（n=47）



第2節 ヒアリング調査

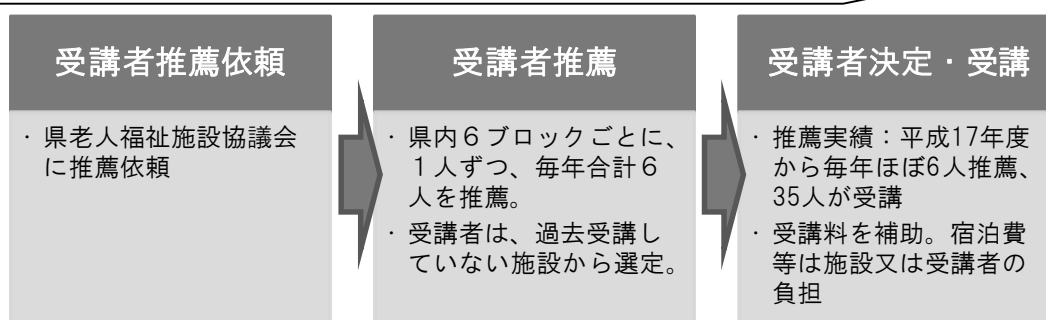
1. 大分県（p30 参照）

高齢化率 26.6%、特別養護老人ホーム数 84^{※)}

ポイント

- ・看護指導者養成研修受講者は、「県老人福祉施設協議会」に推薦を依頼
県内6ブロックごとに1人ずつ、毎年6人を推薦。過去35人受講
- ・看護実務者研修は「県看護協会」に委託。今後、看護指導者養成研修受講者を講師として活用予定
- ・介護担当部局だけでなく、医療担当部局での事業とも連携をはかっている

① 看護指導者養成研修の受講者決定プロセスと推薦基準等



② 研修受講後

- 県老人福祉施設協議会のブロック別に伝達研修を行っているところもある

③ 看護実務者研修

- 委託先：県看護協会
- 日数：1日間。拡充を検討中
- 周知方法：郵送で案内。今後はメールを活用したい
- 看護指導者養成研修受講者の活用の有無：今後、講師として参加して欲しい

④ その他の研修、事業等

- 医療政策課では、次の事業を行っており、連携をはかっている
 - －福祉施設の看護職員に対する研修を実施
 - －看護ネットワーク事業：病院、特別養護老人ホーム、老人保健施設の看護職員の管理者が集まる場を設定。病院と施設の交流が進み、緊急時等の連携が進みやすくなる効果があった

⑤ 課題・ニーズ

- 施設長の意識によって、参加状況が違う
- 施設ごとに義務付けると受講率はあがる可能性はあるだろう

^{※)} (出典) 高齢化率：総務省「国勢調査」(平成22年10月1日時点)、特別養護老人ホーム数：各府県調査票記入(平成24年2月1日時点)、以下、鹿児島県、和歌山県、山梨県は同じ

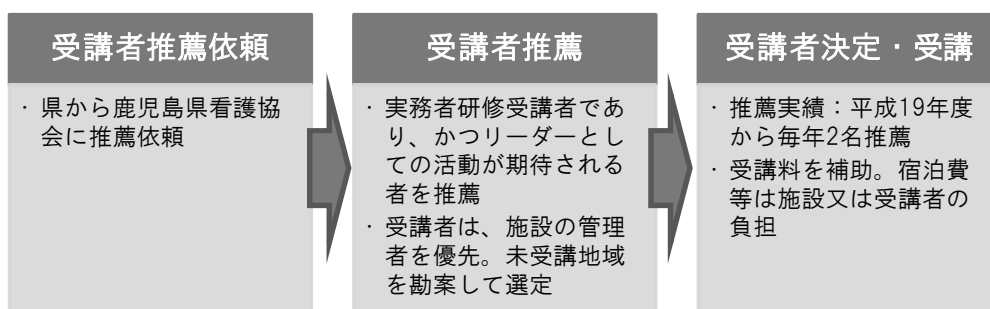
2. 鹿児島県（p36 参照）

高齢化率 26.5%、特別養護老人ホーム数 145

ポイント

- ・看護指導者養成研修受講者は、「県看護協会」に推薦を依頼
- ・看護実務者研修も「県看護協会」に委託。看護指導者養成研修受講者は企画・運営に参画、講師としても活動
- ・県看護協会では、指導者養成研修受講者のネットワークづくりにも取り組む

① 看護指導者養成研修の受講者決定プロセスと推薦基準等



② 研修受講後

- 看護実務者研修の企画・運営に参画、講義・演習の講師を担当
- その他の研修にも協力
- 県看護協会に設置されている「在宅医療・看護に関する委員会」の委員に就任するなど、リーダー的な役割を担う
- 研修受講者の復命書により研修の評価を行っている

③ 看護実務者研修

- 委託先：県看護協会
- 日数：3日間（連続）
※離島やへき地からの参加には連続して行う方がニーズにあっている
- 看護指導者養成研修受講者の活用の有無：活用している

④ その他の研修、事業等

- 県看護協会において、看護指導者養成研修受講者（8名）の情報交換会を実施

⑤ 課題・ニーズ

- フィジカルアセスメントは、今後ますます重要性が増すと思う
- 看取り、終末期ケア、緩和ケアも必要
- 国の動向や政策に関する最新情報を提供してほしい

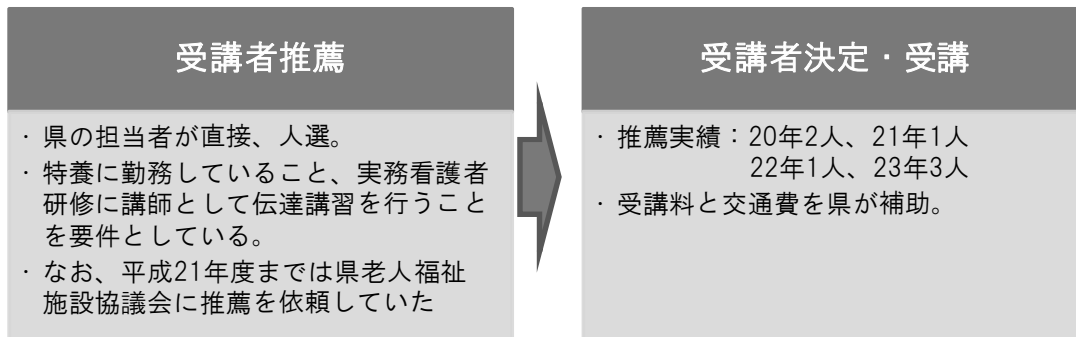
3. 和歌山県（p43 参照）

高齢化率 27.3%、特別養護老人ホーム数 83

ポイント

- ・看護指導者養成研修受講者は、「県担当者」が直接人選
- ・看護実務者研修も、県の事業として実施
 - － 2日間の研修日程のうち、1日は推進員養成研修と合同で実施
 - － 県土が広いので、県内2ブロックに分けて開催し、近くでの開催を目指す
- ・なお、以前は、それぞれ「県老人福祉施設協議会」「県看護協会」に委託していた

① 看護指導者養成研修の受講者決定プロセスと推薦基準等



② 研修受講後

- 県の立場としては、指導者養成研修参加者には、県内の看護師の指導的な立場になって欲しく、人材育成を行いたい
- 研修受講者の要件に看護実務者研修の講師とすることを加え、平成24年度から、看護実務者研修の講師として参画予定

③ 看護実務者研修

- 委託先：なし、県が直接実施（以前は県看護協会に委託していた）
- 日数：2日間。うち、1日は推進員養成研修と合同で実施
- 周知方法：郵送で案内のほか、県のホームページにも掲載
- 看護指導者養成研修受講者の活用の有無：平成24年度から講師予定

④ 課題・ニーズ

- 指導者養成研修の内容は、県内の施設の実態からはマッチしない面もある
- 現場の看護職員にまで研修等の情報が伝わっていない様子もある

4. 京都府（p47 参照）

高齢化率 23.0%、特別養護老人ホーム数 136^{※)}

ポイント

- ・看護指導者養成研修受講者について、近年予算確保が困難なため、団体を通じて広く周知し、団体推薦で私費参加としている。
- ・看護実務者研修の実施方法については府と関係団体が連携し実施。合同でカリキュラムを検討し質を担保している。
- ・全介護保険事業者を対象に行う「介護保険サービス事業者集団指導」において高齢者虐待防止、身体拘束廃止等尊厳の保持事項について、周知・徹底を行っている

① 看護指導者養成研修の受講者決定プロセスと推薦基準等

- 団体（府看護協会、府老人福祉施設協議会、市老人福祉施設協議会）を通じて広く周知し、団体がそれぞれ推薦し、私費で参加している。

② 研修受講後

- 実務者研修等、伝達研修の講師として活動

③ 看護実務者研修

- 全国研修の講師でもある、介護現場看護職のリーダー的存在である方を中心に、府と看護協会・老人福祉施設協議会が協働でカリキュラム検討を行い、研修の質の確保向上に努めている。

年度	実施方法
平成 18 年度	府が公費派遣した看護指導者養成研修受講者による「伝達研修」として府看護協会に委託して実施
平成 19～21 年度	府老人福祉施設協議会が、「伝達研修」として独自実施
平成 22 年度	府が府看護協会に補助をして「高齢者介護施設で働くリーダー研修」を実施
平成 23 年度	府看護協会の事業として、「高齢者介護施設で働くリーダー研修」を実施

④ その他の研修、事業等

- 平成 21 年度から、「介護保険サービス事業者集団指導」において、高齢者虐待防止、身体拘束廃止等、尊厳の保持事項について、周知・徹底を行っている。
- 介護現場の看護職確保のための看護職就業セミナーを福祉職場就職フェアと同時開催している。

⑤ 課題・ニーズ

- 研修派遣の予算確保が難しい

※) （出典）京都府高齢者福祉計画に基づく平成 22 年度時点データ

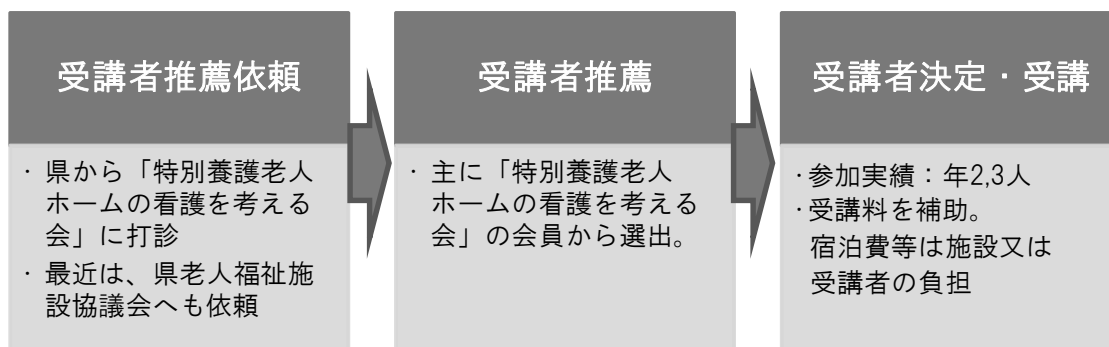
5. 山梨県（p 127 参照）

高齢化率 24.6%、特別養護老人ホーム数 67

ポイント

- ・看護指導者養成研修受講者は、「特別養護老人ホームの看護を考える会」（自主的グループ）メンバーから推薦
- ・「特別養護老人ホームの看護を考える会」は初代の看護指導者養成研修受講者が、設立した非常にユニークな会である

① 看護指導者養成研修の受講者決定プロセスと推薦基準等



② 研修受講後

- 初代の看護指導者養成研修受講者6人が、当研修受講後に、問題意識を強くし、県内の施設看護師にアンケートをする等の活動を通じて、呼びかけ、当会を設立した
- 当会は、大学の教官を講師に招いての勉強会や研修を開催する等の活動を行っている

③ 看護実務者研修

- 委託先：県看護協会
- 日数：1日
- 看護指導者養成研修受講者の活用の有無：活用している

④ 課題・ニーズ

- 看護指導者養成研修受講で加算がとれるようになると意識が変わる可能性がある
- 新規の看護職員に対する導入研修も必要であろう

I 大分県ヒアリング結果

1. 看護指導者養成研修について

○6つの地域ブロックごとに1人ずつ推薦して派遣

- ・福祉保健部高齢者福祉課が看護指導者養成研修を担当している。
- ・これまでの受講者は、毎年、県老人福祉施設協議会が、県内6ブロック（保健所単位と同じ）ごとに、1名ずつの受講者を選出し、県としてはこれらの合計6人を推薦し、神戸または東京へ派遣している。これまでのところ、毎年異なる施設から選出されている。
- ・受講費は県負担、交通費は自己負担（おそらく施設負担）である。
- ・対象は特別養護老人ホームの職員を対象としている。
- ・受講者を活用し、ブロックによっては、協議会が研修会を実施している場合もある。
- ・指導者養成研修参加者は、看護協会の会員ではないことが多い。（一般論として、施設職員は、会員になっていない場合が多い。）
- ・受講者は、参加してよかったという感想を述べている。
- ・県としては、6人分の予算を特に削減するといったような考えはない。

2. 実務者研修について

※参考1参照

○1日間の研修だが拡充を検討中

- ・看護実務者研修は、県看護協会に委託している。
- ・1日間の研修である。参加者が出席しやすいように年に2回（休日と平日、各1回）開催している。
- ・実務者研修については、対象は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、病院等の看護・介護職員である。看護協会の会員のいる施設や老人福祉施設協議会に加盟している施設に郵送で案内を送っている。有料老人ホームが増えており、虐待の問題が起りうることが懸念されるため受講してもらいたいと思うが、協会に加盟していないため案内ができていない。
- ・現在は郵送であるが、今後は、メールでの一斉送信ができるとよいと考えている。（郵送費も節約できる。）
- ・昨年度は79名が受講した。希望者は全員受け入れている。
- ・施設によって複数参加者を出しているところと、全く出さないところがあり、施設長等の意識に差があると感じている。小規模な施設では看護職員が1名であるところもあり、1日施設を空けることが難しいという理由も聞く。同じ施設で介護職員と看護職員の両方に同様の研修を受けていただけるとよいようにも思う。施設ごとに義務づけると受講率は上がるかもしれない。

○受講者の活用は今後の検討課題

- ・指導者養成研修受講者を県主催の研修の講師として活用できていない。指導者養成研修の受講者には、看護協会を通じて連絡をとり、講師として参加してもらおうと考えている。

- ・実務者研修は1日間の研修であり、指導者養成研修での3日間のメニューすべてを紹介することは難しい。今後は、1日×3回という形で内容を近づけていくことができると思う。
- ・現在は国の要綱通りに実施しているが、国の指導により2日間、3日間の実施となった場合には予算確保は行うつもりである。ただし、日数を増やしていくと受講者が減ることが懸念される。
- ・例えば、初任者、管理者とステップアップしていく研修内容とすることも考えられるのではないか。

3. その他の研修について

※参考2参照

○福祉・介護施設関係看護職員研修会を独自に実施

- ・その他、福祉施設の看護職員に対する研修としては、県単独事業で、医療政策課により、福祉・介護施設関係職員研修会として半日の研修を実施している。平成22年度までは診療所の看護職員とも同時に行っていたが、平成23年度からは診療所職員とは別の日に、福祉施設、介護老人保健施設、訪問看護ステーションを対象とする研修会を行った。「看取りの作法」というテーマで行ったところ、225名もの参加者があった。今後のニーズとしては、参加者アンケートによると、施設での緊急時対応、胃ろう等の医療処置、看護職員が行うリハビリテーション、認知症、精神疾患対応などが挙げられている。
- ・介護職員に関しては、介護職員のための研修が別途用意されている（主に、介護研修センターが実施している）。それに比べて福祉施設の看護職員に対する研修は少ない。
- ・看護職員は1つの施設にいる人数が少ないため先輩から学ぶこと、体系的に学ぶことが難しいと考えられる。施設・介護施設の看護職員に必要な内容はどのようなものがあるかを明確にして、研修パッケージを作成し、その中から選んで、少しずつ受講できるような方法もよいのではないか。

○管理者を集めた看護ネットワーク事業により施設間の連携を強化

- ・看護職員確保対策の一環で、看護ネットワーク事業を行い、病院、特別養護老人ホーム、老人保健施設の看護部門の管理者にも集まってもらっている。顔を会わせることで病院との交流が進み、緊急時等に病院との連携が進みやすくなった。
- ・その他有料老人ホームは異業種からの参入もあるため、施設長を対象に虐待防止や経営に関する研修を行っている。

4. その他

- ・施設は常勤でかつ夜勤ありの看護職員の採用を希望しているが、求職者は家族の面倒をみながら働くことのできる短時間勤務かつ日中のパートタイムを希望している。このことがミスマッチとなっている。
- ・高齢者福祉課の看護職員は、(介護保険の)認定調査の担当として配置されているが、看護指導者養成研修は所管していない。

参考1：高齢者権利擁護研究会のプログラム

平成22年度 高齢者権利擁護研修会 プログラム

1回目 平成23年2月18日

2回目 平成23年3月11日

時 間	内 容
9：30	受付
9：50	オリエンテーション
9：55	看護協会長挨拶
10：00	講義 「虐待の現状」 ～事例を通して地域包括の役割を考える～ 講師 泰生の里 地域包括支援センター 看護師 北條 眞理江氏
12：00	昼食
13：00	講義 「高齢者の権利を擁護するとは～倫理も含めて」 講師 大分大学医学部看護学科基礎看護学講座 教授 佐藤 和子氏
14：00	グループワーク 「私は、高齢者の権利を擁護できている？」 司会・進行 (元) 高田中央病院 認知症認定看護師 後藤 聡美氏 ファシリテーター 荒金 成司氏・泉 美沙子氏・後藤 聡美氏 松本 まり氏・山本 幸子氏
15：30	発表
16：15	まとめ 北条 眞理江氏
16：30	終了

平成23年度 高齢者権利擁護研修会 プログラム

時 間	内 容
9 : 3 0	受付
9 : 5 0	オリエンテーション
1 0 : 0 0	講義 「高齢者養護と高齢者虐待 ～介入方法を振り返ろう～」 講師 泰生の里地域包括支援センター 看護師 山本 幸子氏
1 2 : 0 0	昼食
1 3 : 0 0	講義 「高齢者の権利を擁護するとは～看護倫理の視点から～」 講師 泰生の里地域包括支援センター 看護師 北條 眞理江氏
1 4 : 0 0	グループワーク 「自分の介入方法はどうかしら？」 ～患者・利用者の思いを知ろう～ 司会・進行 湯布院厚生年金病院 認知症認定看護師 泉 美沙子氏 ファシリテーター 北條 眞理江氏・荒金 成司氏・後藤 聡美氏
1 5 : 4 0	まとめ 山本 幸子氏
	終了

参考 2 : 大分県医療政策課 看護職員の確保対策

対象	内 容
小学生 中学生 高校生	<p>【看護学生の確保】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○小学生、中学生を対象とした「生命と看護の授業」 ○中学生、高校生を対象とした「未来の看護職員のための進学相談会」 ○高校生を対象としたふれあい看護体験「一日看護師」事業 ○看護の心普及啓発事業
看護学校入学	<p>【看護教育の充実強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○看護師等養成所運営費補助 ○看護実践能力強化事業（平成 22 年度のみ） ○実習指導者講習会 ○専任教員継続研修会 ○看護師等養成所教務主任会議
卒業	<p>【看護学校卒業生の県内就業促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○看護師等就学資金貸与 ○養成所に対する県内就業促進の指導 ○就職ガイダンスでの相談
就職	<p>【就業後の定着化支援（離職防止対策）】</p>
新任期	<ul style="list-style-type: none"> ○新人ナースサポート会議 ○新人看護職員研修（助成） ○新人看護職員責任者研修会
地域別	<p>○<u>地域における看護ネットワーク推進事業</u> （地区別確保定着化の推進）</p>
勤務環境	<ul style="list-style-type: none"> ○看護師勤務環境改善施設整備補助 ○看護婦宿舎施設整備補助 ○病院内保育所運営費補助
生涯教育	<ul style="list-style-type: none"> ○診療所看護職員研修会 ○<u>福祉施設看護職員研修会</u> ○病院総看護師長研修会 ○専門看護師、認定看護師養成事業 ○訪問看護養成事業等 ○訪問看護専門分野講習会 ○訪問看護基礎研修等
出産・育児 介護等で離職	<p>【離職後の再就業促進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○潜在看護師の就労支援のための看護力再開発講習会 ○ナースバンク事業

介護施設等に勤務する看護職員に対する研修実績

年度	テーマ	参加者数	対象
20年度	リスクマネジメント -医療安全対策への取り組み-	172人	有床診療所、指定介護老人福祉施設、介護老人保健施設及び老人福祉施設に勤務する看護職員
21年度	診療所・施設での感染対策について	185人	
22年度	身近にある危険について考える -安全な医療・看護を提供するための KYT（危険予知トレーニング）-	187人	
23年度	現実実践に活かす「臨床倫理」の考え方-倫理的ジレンマを「個人の悩み」にしないために-	100人	有床・無床診療所に勤務する看護職員
	看取りの作法-患者・家族が満足される看取りのために-	225人	介護保健施設、老人福祉施設、訪看護ステーション等に勤務する看護職員

II 鹿児島県ヒアリング結果

1. 看護指導者養成研修について

※参考1参照

○2名を推薦して派遣、毎年異なる地域から派遣する方向で推薦を実施

- ・県では介護福祉課が担当し、看護指導者養成研修と看護実務者研修について、あわせて県看護協会に委託している。
- ・毎年度、県からは2名を推薦し、神戸へ派遣している。候補者2名の選出は、県看護協会において行い、県が推薦者を決定している。

協会では、実務者研修の受講者で適任と思われる人に打診しているが、施設の事情、家庭の事情等により3日間を空けることも難しく、適任者を探すのは難しい。そのため、介護施設併設の看護管理者等に相談や推薦依頼をすることもある。これまでは毎年異なる施設から受講している。

- ・これまでの受講者は地域的に偏りがあるため、なるべくこれまで受講者がいなかった地域の人を派遣したいと考えている。
- ・受講費は県負担、交通費の一部は自己負担である。
- ・普段は現場の実務に追われているなかで、制度などの最新の状況、他施設での具体的な事例の紹介、グループワークを通じた内容は、研修参加の復命書等から、受講者にはたいへんよいと評価されている。
- ・平成23年3月に、これまでの受講者が集まる情報交換会を実施した。リーダー養成研修の内容伝達及び介護施設での看護の現状や課題等の意見交換を行い、今後の施設看護のあり方や実務者研修の内容を考えていただく機会となった。

また、受講者同士のつながりができた。

○受講後は看護実務者研修の企画・運営、講義・演習の活動に

- ・看護指導者養成研修受講後の活動としては、看護実務者研修の企画・運営、講義・演習の講師を行っている。また、地域において施設等が行う研修等の講師としても活動している。
- ・県社協、老人福祉施設協議会からの要請を受け、介護職員への疲の吸引指導に関する研修会の講師として活動する例もある。
- ・県看護協会に設置されている「在宅医療・看護に関する委員会」の委員に就任する例など、リーダー的な役割を担っている例がある。

【今後の指導者養成研修に関するニーズ等】（県看護協会の意見）

- ・フィジカルアセスメントについては、今後、ますます重要性が増すと考えられるため、引き続き、研修項目として欲しい。
- ・看取り、終末期ケアや緩和ケアに関する内容をお願いしたい。
- ・施設の看護体制について、配置基準はあるが、厳しい労働環境で勤務している現状がある。改善に向けた取組み等があれば紹介して欲しい。
- ・国の動向や政策に関する最新情報を提供して欲しい。

- ・先駆的な取り組みを行っている施設の事例を紹介して欲しい。
- ・対象を特別養護老人ホーム以外の介護保険施設の看護職員にも拡大して欲しい。

2. 実務者研修について

※参考2 参照

○離島・へき地を抱える地域性から指導者研修と同様の3日間連続の研修を実施

- ・県看護協会に委託して、3日間（連続）で実施している。3日間職場を離れることになるが、鹿児島県は離島やへき地を抱えているため、集中して行う方がニーズに合っている。ただし、看護職員の少ない施設が受講しにくいことや、研修中に職場から緊急の電話が入ることもある。
- ・対象は介護保険三施設等であり、指定施設以外の参加もある。平成23年度は53名が全日程を受講した。
- ・講師は医師、歯科医師、看護師をはじめ、指導者養成研修受講者も担当している。
- ・対象施設は、特別養護老人ホーム、老人保健施設、介護療養型医療施設、グループホーム、養護老人ホームで、特別養護老人ホームに限定していない。
- ・他施設の職員と交流できることから、悩みや課題を共有できるため、好評である。
- ・県からの委託料と県看護協会の持ち出しを合わせて研修費用をまかなっている。

3. その他の研修等について

○施設長対象の研修を実施、家庭内虐待防止マニュアルの作成

- ・その他、特に施設の看護職員向けに対象を限定した研修は、県の医療関係の部署等では実施していない。
- ・権利擁護については、施設長等に対する研修を実施している。講義を受けた後、2か月間の職場での実践活動を行い、後日活動結果を持ち寄って施設ごとに発表する形式をとり、権利擁護の浸透を図っている。
- ・平成19年に家庭内虐待防止マニュアルを作成している。施設内虐待に対するマニュアルは作成しておらず、今後の課題であるとする。
- ・市町村や地域包括支援センターの職員を対象とした研修も実施している。
- ・リーフレットをつくり高齢者虐待を防ぐための啓発普及を図っている。市町村によっては全世帯に配布するなど、活用されていると感じている。

4. その他

- ・医療機関に併設されている老人保健施設では、看護職員が病院から異動することもある。現場に医師がいなかったため自分で判断することが多いなど、違いに驚くことが多いようである。
- ・看護職員と介護職員と一緒に受ける研修があってもよいかもしれない。

(参考1)

介護施設等における身体拘束廃止・高齢者権利擁護に関する取組について

鹿児島県保健福祉部
介護福祉課

○取組の全体像

1 高齢者虐待防止推進事業

(1) 目的

高齢者に対する虐待を防止するため、地域包括支援センター・介護施設・サービス事業従事者等に対し高齢者権利擁護意識の向上を図るための研修等を実施し、高齢者虐待防止ネットワークの構築を促進することにより、高齢者が、尊厳を保持して、住み慣れた地域で、生きがいを持ちながら、すこやかに安心して暮らすことのできる長寿社会の実現を図る。

(2) 事業主体 鹿児島県

(3) 負担割合 国1/2 県1/2

(4) 事業内容及び実績

ア 推進体制の整備

鹿児島県高齢者虐待防止推進会議の設置・開催

- ・目的：高齢者の虐待防止について、関係機関相互の密接な連携を確保し、その総合的かつ効果的な推進を図る。
- ・委員：介護保険施設・居宅サービス事業関係者、利用者代表、関係団体、行政関係者 24名で構成
- ・設置：平成19年6月29日
- ・開催：平成23年8月30日（毎年度1回開催）

イ 研修の開催

① 施設内虐待防止研修

(ア) 権利擁護推進員養成研修（鹿児島県老人福祉施設協議会へ委託）

- ・対象者：養介護施設の施設長、介護主任等、施設内において指導的立場にある者
- ・期 日：講義・演習 平成23年 9月28日～29日
職場での実践活動 平成23年10月 1日～11月30日
職場での実践活動発表 平成23年12月13日～14日
- ・内 容：講義・演習・自施設実習を通じて、高齢者虐待防止法の趣旨の理解及び利用者の権利擁護の視点に立った介護に関する実践的手法を習得させることにより、介護現場での権利擁護のための取組を指導する人材を養成する。
- ・修了者：47名 ※22年度 46名

(イ) 看護職員研修（鹿児島県看護協会へ委託）

a 看護指導者養成研修 ※外部研修へ派遣

- ・対象者：本県において看護の指導的立場にある者
- ・期 日：平成24年2月
- ・内 容：医療的な観点から介護施設等における権利擁護の取組に必要な専門的知識・技術を習得し、看護実務者研修の企画・立案への参画、又は講師となり、さらに地域における権利擁護等の情報共有・連携等のネットワークを構築し推進できる人材を養成する。
- ・参加者：2名（予定） ※22年度2名

b 看護実務者研修

- ・対象者：介護施設等の現場において、実際に権利擁護の取組を担当する看護職員（看護主任等）
- ・期 日：平成23年7月27日～29日
- ・内 容：医療的な観点からの取組を行うために必要な実践的な知識・技術を習得させる。
- ・修了者：53名 ※22年度 68名

② 家庭内虐待防止研修

事例報告・検討会等研修（鹿児島県社会福祉士会へ委託）

- ・対象者：市町村・地域包括支援センター職員等
- ・期 日：平成23年10月19日～20日
- ・内 容：高齢者虐待防止法の概念や期待される役割の理解を深めるとともに、具体的な虐待への対応、養護者支援方法の修得のほか、事例に基づく演習等による支援方策の検討等を行う。

・参加者：53名 ※22年度 62名

ウ 啓発普及

- ① 県ホームページへの掲載
- ② ラジオ番組による広報
- ③ リーフレットの作成

(6) 問題点及び対応

ア 問題点

平成18年4月の高齢者虐待防止法の施行から徐々に県民の意識の向上に努めてきたが、高齢者虐待防止推進会議等の中でも家庭内虐待への対応の難しさが指摘されている。

イ 対応

各種の広報を通して高齢者虐待防止についての啓発を図るとともに、研修を開催し養介護施設職員や市町村（地域包括支援センター）職員の対応能力の向上に努めている。

また、市町村は、高齢者虐待の防止や高齢者虐待の事案にて適切に対応するため、地域包括支援センターやその他関係団体との連携協力体制（高齢者虐待防止ネットワーク）を整備する必要があることから、県では県内全市町村における高齢者虐待防止ネットワークの構築を市町村に要請している。（平成23年4月末現在 43市町村中 41市町村で構築済）

(参考) 平成22年度高齢者虐待の状況

(1) 養介護施設従事者等による虐待（施設内虐待）

区 分		22年度	21年度	20年度	19年度	(22-21年度) 増減
本県	相談・通報件数	5件	5件	9件	6件	0件
	虐待判断件数	1件	0件	1件	3件	1件(100.0%)
全国	相談・通報件数	5,066件	4,088件	4,511件	3,799件	988件(24.0%)
	虐待判断件数	96件	76件	70件	61件	20件(26.3%)

(2) 養護者による虐待（家庭内虐待）

区 分		22年度	21年度	20年度	19年度	(22-21年度) 増減
本県	相談・通報件数	3,022件	3,688件	3,266件	2,755件	▲666件(▲17.9%)
	虐待判断件数	1,777件	2,707件	2,207件	1,399件	▲930件(▲34.4%)
全国	相談・通報件数	25,315件	23,404件	21,692件	19,971件	1,911件(8.2%)
	虐待判断件数	16,668件	15,615件	14,889件	13,273件	1,053件(6.7%)

* 高齢者虐待防止対策推進事業以外での取組として、介護福祉課事業者指導係（監査班）において、介護老人福祉施設等への指導監査を実施しており、監査事項に身体拘束の防止に向けた施設における取組状況の把握が含まれている。

○看護職員に対する研修体系

- ・ 高齢者虐待防止に関する研修については上記2つの研修のとおり。

○看護指導者養成研修，実務者研修に関する対応状況・位置付け

(事業の委託先である県看護協会に聴取した内容をもとに作成)

項目	看護実務者研修	看護指導者養成研修
参加者の選出方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護施設等に県看護協会から研修案内を送付。 ・ 権利擁護の取組を担当する看護職員(看護主任等)について，原則各施設1名を施設から申し込んでもらう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 推薦候補者2名について，県看護協会に推薦を依頼。 ・ 県看護協会において，実務者研修受講者でかつリーダーとして期待される人材に受講を打診 その他，県看護協会において看護管理者や施設管理者への相談や推薦依頼を行っている。 ・ 選定に当たっては，地域でのネットワークづくりのため1名は未受講地区からの人選に配慮されている。
参加者の要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護施設等における看護職員 ・ 3日間の全日程を通して参加できる者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉施設の管理者を優先 ・ 未受講地区における介護福祉施設の看護職(施設のリーダー的存在の人材)を優先
申込方法	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設名，施設住所，受講者氏名，生年月日，職種，現施設での勤務年数，職位を記入し県看護協会へ申込み 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 県看護協会から候補者として推薦あった者について，県推薦者として妥当かどうか検討し，推薦を決定した場合は県から日本看護協会へ申込みを行う。
事前アンケートの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 以下3項目について実施 ① 利用者のフィジカルアセスメントを行う時戸惑いや不安を感じることがありましたか。 ② 日常的な健康管理や医療につなげるかどうかの判断に関して，課題となっていることがありますか。 ③ 利用者の人権擁護や身体拘束廃止，高齢者虐待防止について取り組んでいることがありますか。それはどのようなことですか。 	
参加者の評価	<p>良いと思われる(研修を通じて学びや気づきを受けた，それらを日々の活動に活かしたいとの意見が多くみられる。)</p> <p>*別添「参考資料」参照</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 別添「復命書」参照

(参考)

○ 修了者数の実績

(単位：人)

	H19	H20	H21	H22	H23
指導者養成研修	2	2	2	2	未了
実務者研修	54	51	50	68	53

(1) 指導者の養成状況(圏域別/平成19年度～平成22年度)

(単位：人)

	鹿児島	南薩	川薩	出水	娘・甍	曾於	肝属	熊毛	奄美	計
指導者数	4	0	0	0	2	0	2	0	0	8

* 参加者数の推移(過去3か年)・・・別紙1のとおり。

* 看護実務者研修プログラム・・・別紙2のとおり。

○ 看護指導者養成研修、実務者研修受講者の活用、そのための課題、工夫

(1) 看護指導者養成研修により養成された指導者の研修後の活動状況

- ・ 指導者養成研修受講後、看護実務者研修の企画・運営に従事するとともに、当該研修における講義及び演習の講師を務めている。
- ・ 看護実務者研修への従事後も、同研修の受講者からの要請等に応じ、地域において施設等が行う研修等の講師として活動している。（例：フィジカルアセスメントに関する研修会の講師等）
- ・ 県社協老人福祉施設協議会からの要請を受け、介護職員へのたんの吸引指導に関する研修会の講師として活動している。
- ・ 県看護協会に設置されている「在宅医療・看護に関する委員会」の委員に就任している。

なお、県看護協会においては、今年3月、今後の地域におけるネットワークづくりに向けて、これまで受講した指導者8名の顔合わせを兼ねた第1回目の情報交換会を実施している。情報交換会では、リーダー養成研修の内容伝達やその他意見交換等が行われ、今後の施設看護のあり方を考えていただく機会となった。

(2) 今後の指導者養成の考え方

本県においても、高齢化の進行に伴う要介護認定者の増加を受け、今後、介護福祉施設等における医療依存度の高い重度者や認知症ケア・終末期ケアを必要とする利用者の増加が見込まれている。

このような中、介護福祉施設において果たす看護職の役割はますます重要なものとなり、利用者の尊厳ある生活を支えるケアを指導でき、地域において権利擁護等の情報共有・連携等のネットワークを構築し専門的知識やノウハウを浸透させることができる人材を養成することは重要な課題である。

一方、上記の養成状況のとおり、現状では派遣実績がなく指導者が養成されていない圏域も多い。

このため、今後も養成を継続し、指導者を各圏域に複数配置することとしている。

（指導者は、実際には特別養護老人ホーム等に勤務する者であるため、勤務との兼ね合いでその活動に一定の制約を受けることから複数配置しておく必要がある。）

なお、平成23年度は、これまで養成の実績がない出水圏域から派遣する予定。

(3) 実務者研修受講者の活用状況

- ・ 実務者研修受講者の中から指導者養成研修の受講者を推薦しているが、受講者個人については研修受講後の状況（自施設における取組状況）までは把握していない。
なお、実務者研修については今後とも継続する予定である。

○ 今後の指導者養成研修に関するニーズ等

- * フィジカルアセスメントについては、今後ますます重要性が増すと考えられるため、引き続き研修項目としていただきたい。
- * 看取り、終末期ケアや緩和ケアに関する内容をお願いしたい。
- * 施設の看護体制について、配置基準はあるが、厳しい労働環境で勤務している現状がある。改善に向けた取組等があれば紹介してほしい。
- * 国の動向や政策に関する最新情報を提供してほしい。
- * 先駆的な取組を行っている施設等の事例を紹介してほしい。
- * 対象を特別養護老人ホーム以外の介護保険施設の看護職員にも拡大してほしい。

参考 2 : 鹿児島県における実務者研修のプログラム例

平成 23 年度高齢者権利擁護等推進事業における看護職員研修会

プログラム

平成 23 年 7 月 27 日 (水)		平成 23 年 7 月 28 日 (木)		平成 23 年 7 月 29 日 (金)	
時刻 (開始~終了) 内 容	講 師 (担当者)	時刻 (開始~終了) 内 容	講 師 (担当者)	時刻 (開始~終了) 内 容	講 師 (担当者)
8:50~9:20 9:20~9:30 9:30~9:40	受付 村エンターション 開講式	9:30~9:40	オリエンテーション	9:30~9:40	オリエンテーション
9:40~10:40 介護福祉の県行政 ・県行政説明(高齢者虐待防止法と県の取組等) ・県における認知症対策等総合支援事業について	介護福祉課 主査 今和泉 俊郎 保健技師 永江 恵子	9:40~10:40 (講義) 高齢者虐待防止の取組	財団法人慈愛 会理事長 今村 英仁	9:40~10:40 (講義) 施設における感染管理対策	鹿児島市医師 会病院感染管理認定看護師 濱田 亜弥
10分	休憩	10分	休憩	10分	休憩
10:50~12:20 (講義) 認知症について	ひまわり園 医師 長友 医継	10:50~12:20 (講義) 介護福祉施設における看護のあり方	昭南病院 看護部長 赤崎 えり子	10:50~12:20 (講義) 重症化対応と看取りのケア	やすらぎの里 看護師 本山 愛子
60分	昼食	60分	昼食	60分	昼食
13:20~14:50 (講義) 口腔ケアと口腔リハビリの実際	鹿児島県歯科 医師会 尾形歯科医院 尾形 文隆	13:20~14:50 (事前アンケート結果 (講義・演習) より良いケアを提供するために ~介護施設におけるフィジカルアセスメント~ 利用者の身体・健康の変化を知ろう	高齢者施設における看護リーダー研修受講者	13:20~14:50 (グループワーク) より良いケアを提供するために ~介護施設におけるフィジカルアセスメント~	高齢者施設における看護リーダー研修受講者
10分	休憩	10分	休憩	10分	休憩
15:00~16:00 (講義) 入所者の医療ニーズと介護職との連携(口腔内吸引等)	やすらぎの里 看護師 本山 愛子	15:00~16:00 (講義・演習) より良いケアを提供するために ~介護施設におけるフィジカルアセスメント~ 利用者の身体・健康の変化を知ろう	高齢者施設における看護リーダー研修受講者	15:00~16:00 (グループワーク 発表・意見交換・コメント)	高齢者施設における看護リーダー研修受講者
16:00~16:20	本日のまとめ	16:00~16:20	本日のまとめ	16:00~16:10 16:10~16:30	本日のまとめ 閉講式

Ⅲ 和歌山県ヒアリング結果

1. 看護指導者養成研修について

○毎年3名を派遣、県担当者が人選

- ・看護指導者養成研修への参加者について、平成22、23年度は、県の担当者が直接人選し、各年3名を神戸へ派遣している。平成21年度までは老人福祉施設協議会に推薦をお願いし、人選には、県はあまり関与していなかった、直前に研修に参加しなかった方が出たこともあり、県が直接人選するようにした。また県の担当者が、現在の課に長くなり、各施設の事情等も分かるようになり、推薦者を選ぶことができるようになったという背景もある。
- ・看護師には研修を受けて勉強したいが人に教えることは苦手だという人が多い。指導者養成研修参加者が、県内の看護師の指導的な立場となってもらうよう、人材育成を行いたいと考え、要件に、実務看護師研修の講師をすること、というのを加えた。県が派遣する以上県の財産である、という考え方がある。
- ・講習受講費と交通費を県予算で賄っている。
- ・ただし、現在の特別養護老人ホームの水準では、国の講習が果たして、そのまま生かせるか、という課題もある。

2. 実務者研修について

※参考参照

○県が2日間の研修を直接実施、県土が広く2ヶ所で実施

- ・平成21年度までは県看護協会に委託して実施していたが、平成22年度より県が直接実施することとした。看護協会の会員は医療機関の勤務者が主体であるため高齢者福祉施設の看護職員のニーズと合う研修が準備しにくいこと、伝達講習というだけでは看護職員のレベルが上がらないと考えたため、県が直接実施するようにした。
- ・研修期間は2日間で、連続していない日で実施している。うち1日は施設管理者のための権利擁護の研修を一緒に受けてもらっている。平成23年度は61名が受講した。和歌山県は県土が広いので、県北と県南の2ヶ所で実施している。
- ・対象は、介護保険三施設のほか、認知症対応型共同生活介護事業所、特定施設入居者生活介護事業所、短期入所生活介護事業所、小規模多機能型居宅介護事業所、地域密着型介護老人福祉施設である。
- ・(毎年全施設からの参加は難しいが)2年に1度は全施設から参加して欲しいと思っている。平成22年度と23年度は、認知症の理解や指導、転倒防止、誤嚥防止、感染防止などのリスクマネジメントを中心に、ほぼ同じ内容で実施した。実際には(2年間で)8割程度の施設から参加している。
- ・「施設」宛に案内を送ると、現場の看護師まで伝わらないという意見があり、県ホームページにも掲載し、一人でも多く参加してもらうようにしている。
- ・1つの施設における看護職員の人数が少ないため、研修に参加して施設を空けることが心配だという理由から参加できない人もいると推測される。一方で、それを理由として参加

したくないという雰囲気も感じている。施設の中にも人材を育てようという意識が低いところもある。

- ・講師は、大学の先生、認定調査員の方、特養の看護師にお願いしている。平成 24 年度からは指導者研修受講者に講師となってもらう予定である。
- ・グループワークにおいて、各施設の手順を記したマニュアルを回覧し、情報交換に努めている。
- ・研修の場以外での施設間の連携については、県南では行われているようだが、県北ではあまり行われていないようである。
- ・認知症の人が多く中で、いかにケアをしていくか、という点が課題に思い、実務者研修では厚くしている。
- ・看護職員はあまりの忙しさのなかで、心を失っている。原点に戻ってもらう必要があると考えている。

3. その他の研修等について

- ・高齢者施設看護職員に対する研修は、実務者研修以外は実施していない。
- ・介護職員やケアマネジャーに比べて、看護職員は研修参加への意識が低いと思う。手順などの変化、介護保険制度の理解など、新しいことを常に学んでいく必要がある。
- ・県看護協会は施設のことはあまり考えていないようで、また、特に自主的に施設看護職員向けの研修を行っていない。県老人福祉施設協議会や社会福祉協議会は事務局スタッフが不足している。ケアマネジャー協会は、県の事業を落札しており、今後研修を担うことが可能ではないかと感じている。
- ・財政部門からは、必要性の確認等指摘がないわけではない。なんらかリニューアルしてくれば、予算もとやすくなる。(看護と介護の連携等)

4. その他

- ・高齢者福祉施設における看護職員の確保は課題である。医療機関に勤務するよりも給与が下がってしまうため、人気がない。また、施設長が看護職員に、(役割、業務等これまでにないことを新たに) 求めると辞めてしまう、という声もある。

参考：和歌山県における実務者研修のプログラム例

平成 23 年度和歌山県高齢者権利擁護 実務看護職員研修募集要項

- 1 研修目的
特別養護老人ホーム等におけるケアの現状と課題に対応するための看護活動のあり方とその方法や、医療的な観点から身体拘束廃止の取組を行うための実践的な知識・技術を習得する。
- 2 実施主体 和歌山県
- 3 受講対象施設
 - (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) 認知症対応型共同生活介護事業所
 - (5) 特定施設入居者生活介護事業所
 - (6) 短期入所生活介護事業所
 - (7) 小規模多機能型居宅介護事業所
 - (8) 地域密着型介護老人福祉施設
- 4 受講対象者
上記の施設において、実際に身体拘束廃止を推進することができる看護職員
- 5 研修日程
 - (1) 紀北会場 1 日目：平成 23 年 8 月 22 日（月）
会場：和歌山県勤労福祉会館 - プラザホープ -
(和歌山市北出島 1 丁目 5 番 4 7 号 TEL073-425-3355)
2 日目：平成 23 年 10 月 21 日（金）
会場：県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛大ホール
(和歌山市手平二丁目 1-2 TEL073-435-5200)
 - (2) 紀南会場 1 日目：平成 23 年 7 月 29 日（金）会場：上富田文化会館
(上富田町朝来 758-1 TEL0739-47-5930)
2 日目：平成 23 年 8 月 23 日（火）会場：田辺市民総合センター
(田辺市高雄一丁目 23 番 1 号 TEL0739-26-4925)※ 7 月 29 日（金）・10 月 21 日（金）は、推進員養成研修と合同で実施します。
- 6 定員 100 名
- 7 受講費用 無料
- 8 研修内容 (次頁参照)
- 9 申込方法
申込書に必要事項をご記入のうえ、下記の申込先に **FAX** で送付してください。
 - (1) 提出書類 研修申込書 3 (看護職員用)
 - (2) 提出起源 (紀南会場) 平成 23 年 6 月 21 日（火）【必着】
(紀北会場) 平成 23 年 7 月 19 日（火）【必着】
 - (3) 申込先・問い合わせ先
〒640-8585 和歌山市小松原 1-1
和歌山県長寿社会課振興班
TEL 073-441-2519 FAX 073-441-2523

10 受講決定

受講決定通知を、受講申込者全員に研修開始1週間前までに事業所あてします。通知書が届かない場合はご連絡ください。

11 修了書の交付

研修カリキュラムの全科目を修了した方に、修了証書を交付します。

12 個人情報の取り扱いについて

受講申込書に記載された個人情報については、個人情報保護関係法令を遵守し、研修の実施及び名簿管理以外の目的に使用することはありません。

(研修内容)

紀北会場

	時間	研修内容
8月22日(月)	9時30分～ 9時50分～ 10時00分～	○受付 ○オリエンテーション ○講義 1：特別養護老人ホームの看護師が果たすべき役割 2：看護サービスの質の向上を図る方策の理解 3：認知症ケアの基礎 4：身体拘束廃止の取組 講師：福祉サービス評価機構 臨床介護研究・研修センター所長 奥住浩予
	～16時40分	○終了
10月21日(金)	9時30分～ 9時50分～ 10時00分～	○受付 ○オリエンテーション ○高齢者の人権擁護（身体拘束、虐待等）についての概念、法的整備等の理解 講師 長寿社会課高齢者生活支援室
	11時00分～	○福祉施設等の実地指導の実態から 講師 長寿社会課 総括検査員
	13時00分～	○身体拘束のないケアを実現するための方法と展開の基礎 関西国際大学 講師 山本 秀樹
	16時45分～	○終了オリエンテーション

※10月21日(金)は、推進員養成研修と合同で実施します。

紀南会場

	時間	研修内容	
7月29日(金)	10時30分～ 11時00分～ 11時20分～	○受付 ○オリエンテーション ○高齢者の人権擁護（身体拘束、虐待等）についての概念、法的整備等の理解 講師 和歌山県長寿社会課高齢者生活支援室	
	13時00分～	○身体拘束のないケアを実現するための方法と展開の基礎 講師 関西国際大学 山本 秀樹	
	～16時40分	○終了	
8月23日(火)	9時30分～ 9時50分～ 10時00分～	○受付 ○オリエンテーション ○講義 1：特別養護老人ホームの看護師が果たすべき役割 2：看護サービスの質の向上を図る方策の理解 3：認知症ケアの基礎 4：身体拘束廃止の取組 講師：福祉サービス評価機構 臨床介護研究・研修センター所長 奥住浩予	
	11時00分～		
	～16時40分	○終了	

IV 京都府ヒアリング結果

1. 看護指導者養成研修について

○近年予算確保が困難なため、団体を通じて広く周知し、団体推薦で私費参加

- ・平成18年、20年、21年は府で予算確保し、団体から推薦のあった者を派遣。
- ・平成22年度以降は予算確保できず、府が関係団体（京都府看護協会、京都府老人福祉施設協議会、京都市老人福祉施設協議会）に周知し、団体推薦で私費扱い（団体や施設負担等）で、毎年4～5名が参加している。
- ・府が派遣した受講者には、実務者研修等の講師を依頼している。
- ・研修派遣の予算確保ができない状態となっており、国として全国の看護職員の質の向上を図るといふのであれば、都道府県推薦の無料受講枠を作ってもらえないかと思っている。

2. 実務者研修について

※参考参照

○府と関係団体が連携し実施。合同でカリキュラムを検討し質を担保。

- ・平成18年度は府が指導者研修に派遣し「伝達研修」として看護協会に委託実施。
- ・平成19～21年度は、「伝達研修」として府老人福祉施設協議会が独自実施。
- ・平成22年度～「高齢者介護施設で働くリーダー研修」を看護協会が開催（平成22年度は府補助事業・平成23年度は協会事業）。
- ・全国研修の講師となる、介護現場の看護職員のリーダー的存在である方を中心に、府と看護協会・老人福祉施設協議会が協働でカリキュラム検討を行い、研修の質の確保向上に努めている。

3. その他の研修等について

○「介護保険サービス事業者集団指導」において指導強化

- ・年1回「介護保険サービス事業者集団指導」を行っているが、3,000余りの事業者の出席があるため、その機会を捉えて、平成21年度より、高齢者虐待防止、身体拘束廃止等尊厳の保持事項について、周知・徹底を行っている。
- ・介護保険法に基づく実地指導において、施設系サービスでは、現場の介護職員や看護職員にも聞き取りを行い指導している。モニターカメラの設置、ベッドを廊下に出す、認知症の人を夜間にリビング等男女一緒に1室に集める等の事例を捉え、虐待予防や身体拘束廃止の指導を強化している。
- ・高齢者福祉施設に勤務する看護職員に対しては、研修機会は本当に少なく、特別な研修メニューがあるわけではない。予算確保も困難で、予算化された特別養護老人ホームにおける介護職員の痰の吸引研修等の機会に、看護職員のネットワーク化等図れるよう、工夫してきたところ。
- ・高齢者福祉施設の介護職に対しては、1年目、3年目、5年目など節目に研修している施設もあるが、看護職員は該当者が少ないため、系統だった研修が行われていない状況にある。

4. その他

- ・身体拘束廃止等尊厳の保持事項については、府として京都府老人福祉施設協議会に委託し事例集を作成するなど、熱心な取り組みが進められている。しかし、介護職員中心の取り組みになっており、看護職員の関わりが少ない傾向にある。
- ・高齢者福祉施設の看護職員には、緊急時の判断ができること、また1人で看護業務を行い、チームや事業等もまとめができる能力が必要である。医療機関の経験者が多いが、転職当初は戸惑うことも多い。

最近是新卒の看護師の入職もあり、新任教育・現任教育の在り方等の課題がある。

- ・さらに看護の専門知識・技術に加えて、介護保険制度（法）を理解すること、身体拘束廃止への理解（医療施設とは異なる）、認知症ケアについて知ること、介護職員等との連携協働（互いの専門性を理解する）が求められている。
- ・報酬や労働条件の問題もありなかなか定着しない現状があり、介護現場の看護職員の人材不足は深刻であり、確保に向けた取り組みとして、福祉職場就職フェアと同時実施で看護協会と協働で看護職就業セミナーを開催し、介護現場で働く魅力のアピール等リーフレットを作成し、具体的な仕事の紹介を行っている。

参考

介護施設等における高齢者権利擁護等の取組み推進
を担う看護職員の養成に関する主な研修事業資料

京都府看護協会研修プログラム

- 平成 18 年度 平成 19 年 2 月 21 日、24 日
これからの特別養護老人ホームにおける看護リーダー養成研修
- 平成 22 年度 平成 23 年 2 月 18 日、25 日、26 日
高齢者介護施設で働く看護職リーダー研修
- 平成 23 年度 平成 23 年 11 月 1 日、5 日、8 日
高齢者介護施設で働く看護職リーダー研修

- その他高齢者施設看護職員関連研修の開催通知資料（平成 18 年～22 年）

京都府老人福祉施設協議会 研修プログラム

- 平成 19 年度 平成 20 年 3 月 26 日開催 看護職員研修会
- 平成 20 年度 平成 21 年 3 月 26 日開催 看護職員研修会
- 平成 21 年度 平成 22 年 1 月 18 日開催 看護職員と介護職員の連携研修

平成 18 年度

これからの特別養護老人ホームにおける看護リーダー養成研修プログラム

日時		時間	講師（敬称略）	テーマ 内容
平成 19 年 2 月 21 日 (水)	午前	9 : 30～10:30 (15 分休憩) 10:45～12:00	京都府保健福祉部 室長 荒田 均 京都府看護協会 吉田 真奈里	特別養護老人ホームをめぐる現状と課題 特別養護老人ホームにおける感染管理と リスクマネジメント
	午後	13:00～14:30 (10 分休憩) 14:40～15:45 15:45～16:00 (質疑応答)	健光園ももやま 副園長 田中 涼子	特別養護老人ホームにおける重症化・看取り について 特別養護老人ホームにおけるこれからの 看護管理
平成 19 年 2 月 24 日 (水)	午前	9:30～11:00 11:00～12:00 (グループワーク)	嵯峨野病院 元看護部長 木村 紀美子	老人看護における権利擁護 身体拘束廃止への取り組み グループワーク 「身体拘束廃止に向けて ～施設における看護職の役割～」
	午後	13:00～15:30 15:30～ まとめ・交流会	社団慶成会 青梅慶友病院 老人看護専門 看護師 桑田 美代子	「老人看護の新しい視点を学ぶ」

平成 22 年度「高齢者介護施設で働く看護職リーダー研修」

実施要項（京都府補助事業）・実績報告

- 目的；1. 高齢者介護施設におけるケアの現状と課題をふまえ、これらに対応するための看護活動のあり方とその方法を理解する。
2. 看護リーダーとして期待される役割と機能を理解し、リーダーシップを発揮できるよう知識・技能を習得する。

日時；平成 23 年 2 月 18 日(金) 2 月 25 日(金) 2 月 26 日(土) 10:00～16:00

主催；京都府看護協会

会場；京都テルサ東館 3 F 京都府看護協会看護研修センター

申込数：84 名 申込施設数：67 受講数：80 名 受講施設数：64

修了者数：72 名 修了施設数：58

受講料；¥1,000（資料代として当日徴収）

内容（プログラム）

回	月日 会場	時間	内容・テーマ	講師・所属
1	平成 23 年 2 月 18 日(金) 京都テルサ 東館 3F	10:00～10:30	挨拶	京都府看護協会担当者 京都府健康福祉部介護・福祉事業課 副課長 大倉和子
		10:30～12:00	介護保険制度と高齢者の尊厳を支えるケアの確立	
		13:00～15:30	高齢者介護施設における看護リーダーとして期待される役割	
		15:40～16:00	各施設の現状・情報交換・交流	(担当者)
2	2 月 25 日(金) 京都府看護協会 看護研修センター	10:00～12:00	認知症とは～医学的及び心理的理解～	京都府洛南病院 診療部長 森俊夫
		13:00～14:30	認知症高齢者ケアのあり方 ～虐待防止と権利擁護について～	社会福祉法人与謝郡福祉会 高齢者福祉総合施設虹ヶ丘 施設長 土居正志（社会福祉士）
		14:40～16:00	認知症のターミナル・終末期における看護	京都南病院 認知症看護認定看護師 藤井裕子
3	2 月 26 日(土) 京都府看護協会 看護研修センター	10:00～11:00	高齢者介護施設における安全管理の考え方	社会福祉法人北野健寿会 特別養護老人ホーム 西陣憩いの郷 看護担当主任 上野佳穂
		11:10～12:30	高齢者介護施設における感染管理の基本	公立山城病院 感染管理認定看護師 藤井美奈子
		13:30～14:30	高齢者介護施設のケアのあり方	社会福祉法人京都南山城会 特別養護老人ホーム山城ぬくもりの里 総合施設長 細井恵美子（看護師）
		14:30～15:30	各施設の今後の課題 グループワーク・意見交換・発表	
		15:45～16:00	まとめ	

平成 23 年度 高齢者介護施設で働く看護職リーダー研修 実施要項

目 的； 1. 高齢者介護施設におけるケアの現状と課題をふまえ、これらに対応するための看護活動のあり方とその方法を理解する。

2. 看護リーダーとして期待される役割と機能を理解し、リーダーシップを発揮できる
よう知識・技能を習得する。

日 時；平成 23 年 11 月 1 日(火)・5 日(土)・8 日(火) 10:00～16:00

主 催；京都府看護協会

会 場；京都府看護協会看護研修センター

応募数；100 名 申込状況 会員施設；2 非会員施設；28 会員；7 非会員；26 看護師；24
(保健師；1 含む) 准看護師；9

受講料；会員 ¥3,000 非会員 ¥7,500

内 容 (プログラム)

回	月日	時間	内容・テーマ	講師・所属
1	11 月 1 日(火)	10:00 ～10:20	開会挨拶 オリエンテーション・コースガイド	京都府看護協会担当者
		10:20～11:20	介護保険制度と高齢者の尊厳を支えるケアの確立	京都府健康福祉部介護・福祉事業課 副課長 木下直子
		11:20～12:20	京都式地域包括ケアの推進 ～医療・介護。福祉の連携について～	京都府健康福祉部高齢者支援課 副課長 大倉和子
		13:00～15:20	高齢者介護施設のケアのあり方 高齢者介護施設における看護リーダーとして期待される役割	社会福祉法人健光園 高齢者福祉総合施設ももやま 施設長 田中涼子(看護師)
		15:30～16:00	各施設の現状・情報交換・交流	
2	11 月 5 日(土)	10:00～12:00	認知症とは ～医学的及び心理的理解～	京都府洛南病院 診療部長 森俊夫
		13:00～14:30	認知症高齢者ケアのあり方 ～虐待防止と権利擁護について～	社会福祉法人与謝郡福祉会 高齢者福祉総合施設虹ヶ丘 施設長 土居正志(社会福祉士)
		14:40～16:00	認知症高齢者の終末期看護	京都南病院 認知症看護認定看護師 藤井裕子
3	11 月 8 日(火)	10:00～11:00	高齢者介護施設における感染管理の基本	三菱京都病院 感染管理認定看護師 嶋 雅範
		11:10～12:30	高齢者介護施設における安全管理の考え方	社会福祉法人北野健寿会 特別養護老人ホーム西陣憩いの郷 特命担当総主任心得 上野佳穂
		13:30～15:10	グループワーク演習・意見交換 (各施設の課題を基に施設内での教育研修プログラム立案)	演習ファシリテータ 高齢者福祉総合施設ももやま 田中涼子 嵐山寮 永井さゆり
		15:15～15:50	発表・まとめ	西陣憩いの郷 上野佳穂 山城ぬくもりの里 清水真弓
		15:50～16:00	閉会	京都府看護協会担当者

過去の研修実施

平成 18 年度

「高齢者ケア施設で働く看護職との交流会」

日 時；平成 19 年 2 月 24 日(土)13：30～16:00

テーマ；老人看護の新しい視点を学ぶ～老人看護 CNS からみたケアの質と評価とよりよいケアを実践するための提案～

講 師；青梅慶友病院 老人看護専門看護師 桑田美代子氏

参加費；500 円

参加者；100 名

平成 19 年度

「高齢者ケア施設で働く看護職との交流会」

日 時；平成 20 年 3 月 5 日(土)13:30～16:00

テーマ；高齢者の転倒転落と予防

講 師；青梅慶友病院 老人看護専門看護師 桑田美代子氏

参加費；500 円

参加者；90 名

平成 20 年度 訪問看護推進事業の中に研修プログラムとして含めて実施

I 在宅ホスピス研修

(1) 緩和ケア、看取りのケア、疼痛緩和ケア、ターミナルケア等研修

(2) 認知症高齢者と家族の在宅ケアに関する研修

回	開催月日	テーマ	講師	所属
1	平成 21 年 1 月 15 日(木)	施設看護の現状と在宅看護の現状 ～家族看護と退院調整～	山田雅子	聖路加看護大学 看護実践研究センター教授
2	2 月 6 日(金)	在宅、施設で看取る高齢者のター ミナルケア	田中涼子	社会福祉法人健光園 高齢者福祉総合施設ももやま副園長 (看護師)
3	2 月 13 日(金)	認知症高齢者と家族の理解と対応	奥野茂代	京都橘大学看護学部教授

平成 21 年度

「これからの特別養護老人ホームにおける看護リーダー養成研修」の実施検討

- 介護保険制度
 - 介護施設における感染防止
 - 身体拘束
 - 転倒・転落防止 事故防止と医療安全 特養における医療安全
 - 認知症ケア 患者とその家族の理解
 - 高齢者の栄養管理
 - 介護スタッフへの教育指導
 - 医療的ケアの範囲 業務分担と看護職の役割 職種間の連携
 - 高齢者の薬剤リスクと職員教育
 - 急変時の対応
 - 医療福祉現場におけるグリーフケア エンゼルメイク
- ◇ グループワーク
- 1) 情報交換
 - 2) 取り組むべき課題を抽出し、問題解決に向けた計画立案
 - 3) ネットワーク 等

平成 22 年度

医療・介護・福祉共通研修

目的；医療・介護・福祉に従事する者すべてに共通する課題について、互いに職種の役割を理解するとともに相互の連携を図ることを目的とする。

会場；京都府看護協会看護研修センター 〒606-8111 京都市左京区高野泉町 40-5 TEL:075-723-7195

受講資格；医療・介護・福祉に従事する方ならどなたでも参加できます（会員・非会員問わず）

受講料；¥2,000（資料第含む）当日徴収

受講定員；各講座 50 名（予定）

申込方法；別紙に必要事項を記入し、事前申し込み制

申込期間；各講座の申し込み期間を参照

1. 医療安全推進研修 目的；医療現場に共通する課題を認識し、組織における安全文化の醸成を図る。

no	日時	テーマ	講師	申込期間
60	平成 22 年 7 月 15 日(木) 9:30～12:30	医療安全の最近の話題	京都大学医学部附属病院 医療安全管理室長 長尾能雅	5 月 24 日(月) ～29 日(土)
61	7 月 15 日(木) 13:30～16:30	医療安全と法の役割	つくし法律事務所 弁護士 竹下義樹	

2. がん医療推進研修 目的；がん患者を取り巻く医療の現状を把握し、患者にとってよりよい医療・看護が提供できるよう医療者の互いの役割を認識するとともに連携を図る。

no	日時	テーマ	講師	申込期間
62	平成 22 年 9 月 2 日(木) 9:30～11:00	がん放射線療法の実状と課題	京都大学医学部附属病院 放射線腫瘍学・画像応用治療学 教授 平岡真寛	7 月 26 日(月) ～31 日(土)
63	10 月 20 日(水) 9:30～12:40	N S T チームの役割と課題	藤田保健衛生大学 外科・緩和医療学 定本哲郎	8 月 23 日(月) ～28 日(土)
64	12 月 13 日(月) 10:00～12:15 13:15～16:00	がん化学療法における薬剤の 基礎知識 がん化学療法看護の実際	京都桂病院 薬剤科副主任がん薬物療法 認定薬剤師 日 置三紀 がん化学療法看護認定看護師 芳賀明子	10 月 25 日(月) ～30 日(土)
42	平成 23 年 1 月 12 日(水) 13:30～16:30	がん性疼痛看護における看護 師の役割～チーム医療の重要 性と看護師の役割～	京都府立医科大学附属病院 がん性疼痛認定看護師 藤本早和子	11 月 22 日(月) ～27 日(土)

3. 医療と介護の連携研修 目的；高齢者介護施設で働く従事者が互いの役割を理解し、相互の連携を図ることで、高齢者への医療サービスの充実を図る。

no	日時	テーマ	講師	申込期間
65	11 月 18 日(木) 10:00～16:00	高齢者介護施設における医療 行為について	社会福祉法人洛東園 園長 木村春恵（介護福祉士） 社会福祉法人京都南山城会 (特養)山城ぬくもりの里 総施設長 細井恵美子(看護師)	9 月 21 日(火) ～25 日(土)
25	平成 23 年 2 月 5 日(土) 10:00～16:00	認知症に関する動向 認知症ケアの現状と課題	広島西医療センター 認知機能疾患科医長 片山禎夫 京都市長寿すこやかセンター	12 月 20 日(月) ～25 日(土)

4. 禁煙推進研修 目的；医療従事者の禁煙に対する支援対策に取り組み禁煙を推進する。受講料；無料

no	日時	テーマ	講師	申込期間
66	平成 22 年 7 月 22 日(木)	ナースマインドが命を救う	京都府立医科大学医学研究科 地域保健医療疫学 繁田正子	7 月 16 日(金) までに FAX

京都府老人福祉施設協議会職員研修会 開催案内

日々の過ぎるのを追いかけてながら、ふと気づくと早くも2月も終わりに近づいています。

本年は4月から介護保険の改定がありますが、今までの重度加算が廃止になり、看取り加算に一本化されることになりました。

介護や看護が評価されることについて大きな前進だと思います。

今回の改定に当り、正看護師の数や介護福祉士の有資格者の数、常勤職員比率などが加算が組みこまれているようです。どこの施設も看護職の確保が難しく、折角の加算が生かされない状態もあるようです。

国際的にも社会や国内においても何事にもよらず変化が早く、うっかりすると取り残されてしまいうそうです。

このような中、特養における看護研修は過去十分とはいえませんでした。時代の波に乗り、看護職が生きがいを感じられる職場づくりと、ご利用者のためにしっかりとした看護観を持ち、他の職種との連携を図っていきけるようにと考え、この研修会を開催するに到りました。

平成18年の介護保険改定以来、高齢者の尊厳を支えるケアが、福祉や医療の柱になっています。看護師は、専門看護師として教育を受けているものの、生・老・死や、福祉・介護については、まだまだ学ぶ必要があると考えます。

特に施設での看護職は、医師不在の中で医療面の多くの責任を架せられます。的確なアセスメントをした上で、その人らしさを守り、同時に医学的な判断や対応に苦しむこともありますが、一人一人の看護職が健康で明るく、誇りを持って働いてこそ、新しく若い看護師たちに魅力ある後姿を見せられるのだとおもいます。この機会に、日ごろの悩みや、問題・課題を整理し、ご利用者にとっても家族にとって大切な最後の瞬間まで、愛に満ち、心にのこるケアをしてゆきたいと思えます。

お忙しいと思いますが、施設長様もご一緒に参加していただきますようお願いいたします。

(参加申し込み書別紙)

(注 都合により山城ぬくもりの里細井が書面の責任を持っています)

京都府老人福祉施設協議会 看護職員研修会 プログラム

目 的 高齢者の尊厳を守る 魅力ある看護現場の構築

日 時 平成 20 年 3 月 26 日 13 時 30 分～17 時 00 分
場 所 京都社会福祉会館（二条城北側）3 階第 5 会議室

次 第

- 1 : 0 0 受付開始
- 1 : 3 0 開会挨拶 櫛田 匠 会長
- 1 : 4 0 京都府より特養における医療 大倉 和子 副課長
- 2 : 2 0 特養における看護リーダー研修<京都府より支援> 受講者の報告
楽生苑 川勝看護師
- 2 : 4 0 高齢者の尊厳の保持と看護 山城ぬくもりの里 細井 恵美子
内容 個別ケア<ユニットケア>の運営
身体拘束ゼロ・高齢者虐待防止法
↓ 特養における看取り
感染防止対策
事故発生時の対応と災害時の備え
- 3 : 5 0
- ～休 憩～
- 4 : 0 0 施設間の意見交換
受講感想の記録
- 4 : 5 0 閉会挨拶 調査研究委員会委員長 板坂委員長

京都府老人福祉施設協議会看護職員研修会

プログラム

目 的 高齢者の尊厳を守る 魅力ある看護現場の構築

日 時 平成 21 年 3 月 26 日 午後 13 時 30 分～17 時 00 分

場 所 京都社会福祉会館 3階第5会議室

プログラム

午後

1 : 0 0 受付開始

1 : 3 0 開会挨拶 府老協会長 櫛田 匠

1 : 4 0 講 演 高齢者の尊厳を支えるケアの確立
～特養における看護職の果たす役割～

講 師 京都府健康福祉部 介護・福祉事業課
副課長 大倉 和子

2 : 1 5 特養における看護のあり方リーダー研修受講者の報告

〈京都府より支援〉

楽生苑 勝山小夜子

2 : 3 0 高齢者の人権・看護の役割 山城ぬくもりの里 細井恵美子

内 容 個別ケア〈ユニットケア〉の運営

身体拘束ゼロ・高齢者虐待防止法

看取りケア

その他 皆さんからのご意見・質問など

休 憩

3 : 4 0 施設間の意見交換

困っていること

深夜の看取り

介護職との協働

まとめ

感想と学習会を今後どうするかを書いて提出

5 : 0 0 閉 会 挨拶 調査研究委員会委員長 板坂 勉

看護職 就業セミナー & 福祉職場就職フェア 京都2011

予約不要

子育てと両立できる
職場です。

介護・福祉施設で
一緒に働きませんか？

社会に貢献できる

やりがいのある仕事。

託児ルームあり

対象 介護・福祉の仕事に関心のある看護職の方

日時 2011年2月5日(土) 12:30~16:00

会場 みやこめっせ3階

お子さんの一時預かり(無料)

- 当日10:00~16:00までの間、仮設託児ルームをご利用いただけます。(但し、生後3ヶ月以上未就学のお子さんに限ります)
- 1月28日(金)までに予約が必要です。

予約先: ちいさいブツ
(全国ベビーシッター協会正会員)
TEL.075-341-5150
(予約受付時間9~18時)

※定員やお子さんの状況によりお預かりできない場合もあります。

看護職就業セミナー 12:30~14:00

◎セミナー「介護・福祉職場における看護職の役割とワーク・ライフ・バランス」

チームケア、自立支援、ターミナルケア、ワーク・ライフ・バランスなど、看護職を取り巻く様々なテーマについて、介護・福祉施設で活躍する看護職と介護職が発表します。

発言者/特別養護老人ホーム、介護老人保健施設で活躍する看護職、介護職のみなさん

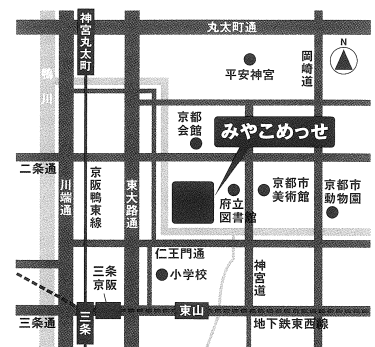
◎グループディスカッション「介護・福祉施設における看護職と介護職の連携」

発言者とのグループディスカッションにおいて、看護職と介護職が連携する現場や働き方の実際など、参加者の皆さんの不安、疑問点などについてお答えします。

福祉職場就職フェア京都2011 12:30~16:00

約110法人による合同就職説明会。看護職求人200人以上!!

詳細・事前情報 <http://www.kyoshakyo.or.jp>



交通: 地下鉄東西線「東山」駅より徒歩約8分

※会場へは公共交通機関をご利用ください。

主催: 京都府/京都府福祉人材・研修センター

協力: きょうと介護・福祉ジョブネット (<https://www.k-jobnet.jp>)

お問い合わせ: 京都府福祉人材・研修センター 〒604-0874 京都市中京区竹屋町通烏丸東入ル ハートピア京都B1F TEL.075-252-6297

介護・福祉の仕事 合同就職説明会

第2回 福祉職場 就職フェア 京都2011

当日、
a-StationDJ
谷口キヨコ
も登場!

京都
最大規模

124
ブース
出展予定

予約不要 入場無料 随時入場制

急がない、競わない。
でも真剣に「人」を考える職業です。

対象 介護・福祉の職場等に就職希望の方(未経験者可)

日時 2011年 **11月5日(土)** 10:10~16:00
説明会は12:30~

会場 みやこめっせ3F(京都市勧業館)

内容 合同就職説明会・資格取得相談・仕事相談・各種求職登録

同時開催 医療職フェア京都2011

看護職求人約190人、PT・OT・ST求人約40人!

併催イベント 介護・福祉のしごと魅力再発見フロア 時間 10:10~(開場10:00)

- ◎「福祉の仕事入門講座」10:10~11:00
- ◎高齢者施設の若手職員による「先輩からのメッセージ」10:10~11:00
- ◎障害者施設の若手職員による「先輩からのメッセージ」11:10~12:00
- ◎「まだ間に合う!秋からの福祉職場の就活法」11:10~11:50

詳細・事前情報 <http://www.kyoshakyo.or.jp>

託児ルームあり

お子さんの一時預かり(無料)

- 当日10:00~16:00までの間、仮設託児ルームをご利用いただけます。(但し、生後3ヶ月以上未就学のお子さんに限ります)
- 10月28日(金)までに予約が必要です。

予約先: ちいさいブツェ
(全国ベビーシッター協会正会員)

TEL.075-341-5150
(予約受付時間9~18時)

※定員やお子さんの状況によりお預かりできない場合もあります。



交通: 地下鉄東西線「東山」駅より徒歩約8分
※会場へは公共交通機関をご利用ください。

主催: 京都府/京都府福祉人材・研修センター 協力: きょうと介護・福祉ジョブネット (<https://www.k-jobnet.jp>)

お問い合わせ: 福祉職場就職フェア京都関連事業 運営事務局(株式会社学情 京都支社)

〒600-8008 京都市下京区四條烏丸東入ル 京都三井ビルディング3F

0120-294-511

第3節 都道府県調査のまとめ

【看護指導者養成研修】

- 「看護指導者養成研修」への公費参加を実施している都道府県は19（平成23年度）に留まっており、この3年間で減少傾向にある。
- 看護指導者養成研修の受講者選出方法は、関係団体の推薦、施設からの推薦、その他都道府県の実状に応じた方法がとられていた。一方で、公費参加者がいない都道府県で研修について施設に直接の案内はしていない、との回答もみられた。
- ヒアリング調査では、公費参加者がいる都道府県において、県内の地域を勘案して各地域から計画的に推薦をしている場合など、受講後の活動も考慮し推薦をしている例があった。
- 看護指導者養成研修受講後の受講者の活動は、看護実務者研修の講師、企画/立案への参加が多かった。一方で、把握していない、との回答もあった。
- 累積の参加者数は、20%未満が18件だった。「把握していない」、「無回答」が多く、関心度が低い都道府県もある。
- 看護指導者養成研修参加のための課題は、「代替職員の確保」が最も多く、次いで「施設長の理解」、「看護職員の参加意欲」が多かった。
- 都道府県担当者が、看護指導者養成研修で習得を期待する知識・能力は、「身体拘束廃止に関する知識」、「虐待防止に関する知識」、「高齢者の人権・倫理に関する知識」が多く、次いで「医療的ケアにおけるケアスタッフとの連携」、「認知症のある入所者への対応」が多く、施設調査の回答に比べて、高齢者権利擁護に関係する内容を期待する傾向があった。
- 都道府県における受講者活用のための課題についての回答は、「現場を離れると施設が困る」、「研修講師としてのノウハウ等の学習の必要性」が多かった。
- ヒアリング調査では、研修参加者に県で実施する看護実務者研修の講師等を依頼し、さらに地域の看護職員間のネットワークが形成されたことなど、看護指導者養成研修受講者の都道府県における看護職員の資質向上につながる活動も報告されている。
しかし、アンケート結果では、受講者が都道府県内で連携している場があるとしたのは5件で少なかった。

【看護実務者研修】

- 「看護実務者研修」を実施している都道府県は25（平成23年度）で、平成21年度の28から減少している。
- 看護実務者研修を実施している場合、研修期間は1日が最も多かった。
- 看護実務者研修の累積の参加状況については、「ほぼ全施設」が2件、「8割以上」が5件であった。「5～7割」が7件だった。
- 看護実務者研修参加のための課題は、「施設長の理解」、「看護職員の参加意欲」「代替職員の確保」の順だった。

- 看護実務者研修での研修テーマは、「身体拘束廃止に関する知識」、「虐待防止に関する知識」、「高齢者の人権・倫理に関する知識」が多く、次いで「認知症のある入所者への対応」、「看取りケアへの対応」が多かった。
- 看護実務者研修を実施している場合、研修については、全施設に文書で周知しているとの回答が殆どであった。

【その他】

- 都道府県における特別養護老人ホーム等の看護職員の連携確保策について、特になしが多く、都道府県の連絡会議が1、施設団体による連絡会議が5であった。
- 都道府県において、特別養護老人ホーム等の教育・研修や看護職員の役割などに関して調査検討を実施した例はなく、「看護師の研修体制について検討を進める予定」が1件であった。

第3章 施設調査の結果

第1節 施設長アンケート

1. 回収結果

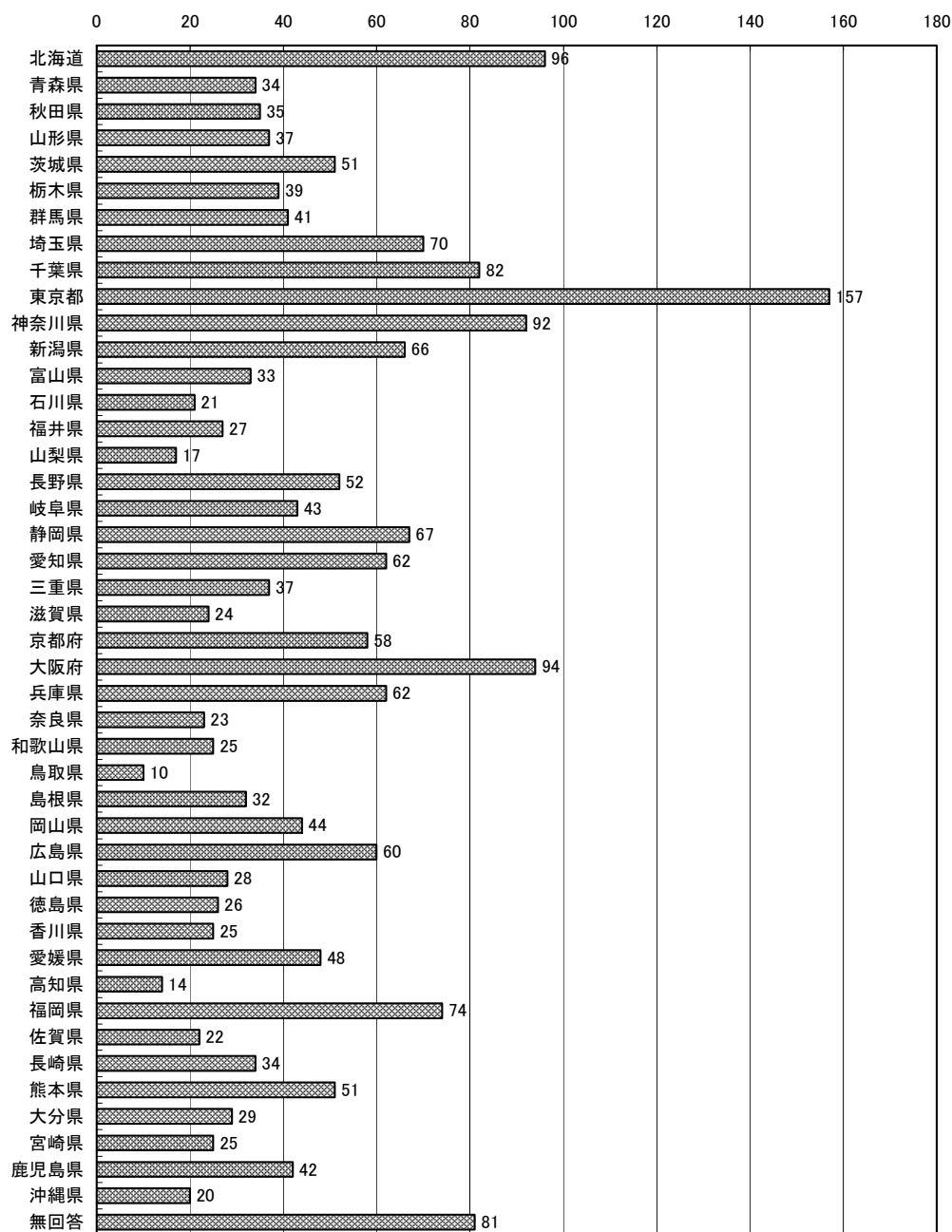
図表 3-1-1 回収結果

	発送（配布）数	回収数（回収率）
施設長票	6,408 件	2,110 件（32.9%）

2. 回答施設の概要

(1) 所在地

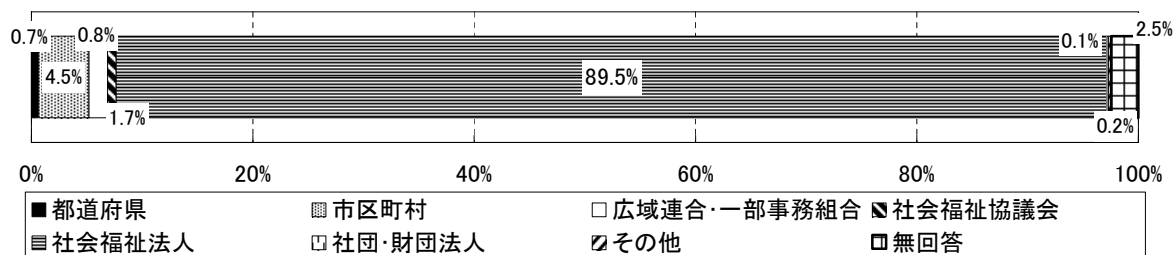
図表 3-1-2 回答施設の所在地（施設数）（n=2,110）



(2) 開設主体

開設主体は、「社会福祉法人」が 89.5% を占めた。

図表 3-1-3 開設主体 (n=2,110)

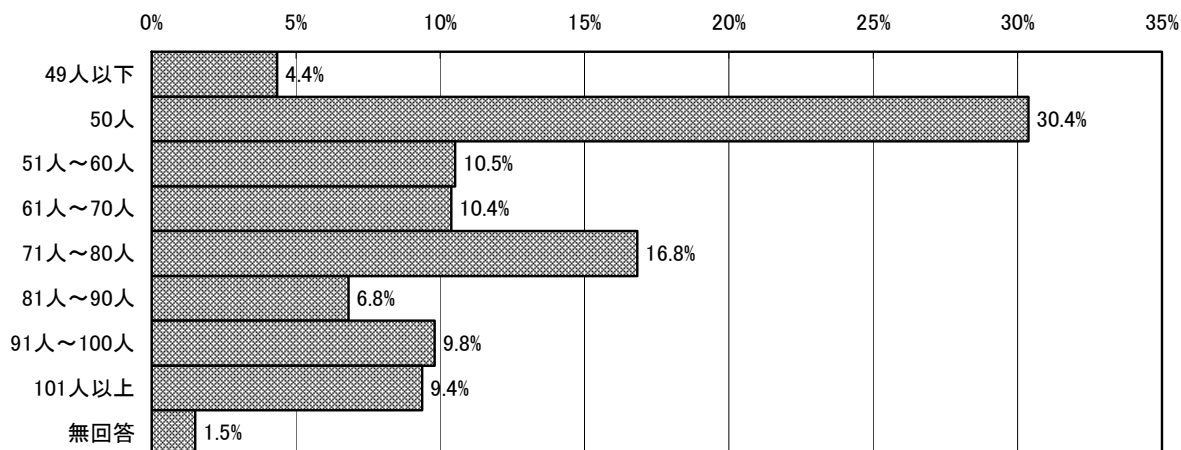


(3) 入所定員

入所定員は、平均 72.3 人だった。

図表 3-1-4 入所定員

	件数	合計値	平均値	標準偏差	中央値
入所定員 (人)	2,078	150,238	72.3	27.9	70.0



※29 人以下は 5 件だった。

(4) 利用者数

1) 利用者数（全体）

利用者数（全体）は、平均 71.5 人だった。

2) 要介護別利用者数

要介護別利用者数は、「要介護 5」が 36.0%で最も多く、次いで「要介護 4」が 32.0%、「要介護 3」が 20.4%だった。

3) 年齢別利用者数

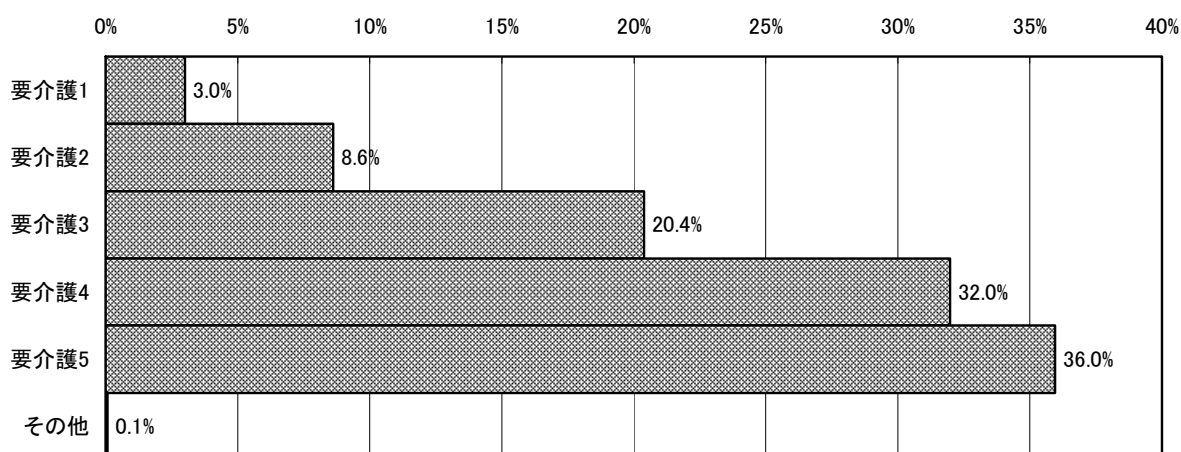
年齢別利用者数は、「90 歳以上」が 35.5%で最も多く、次いで「75～84 歳」が 29.7%、「85～89 歳」が 26.8%だった。

図表 3-1-5 要介護別・年齢別利用者数

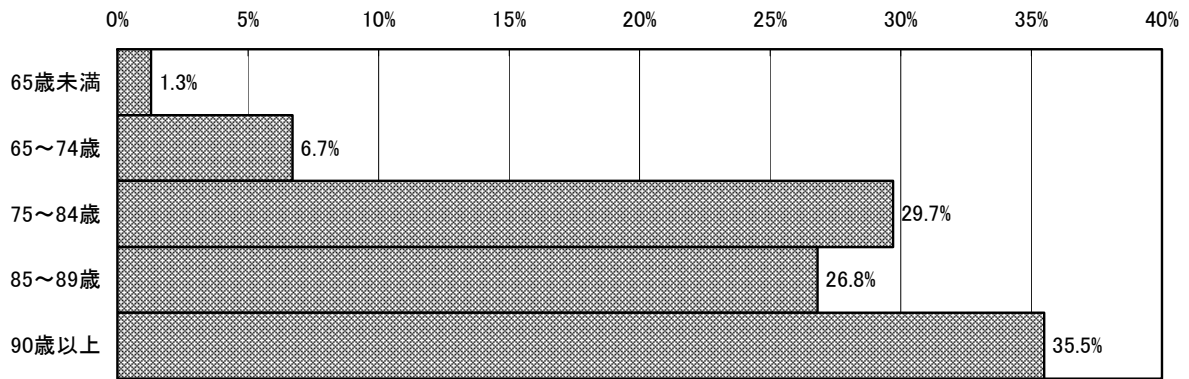
単位：人

	件数	合計値	平均値	標準偏差	中央値
利用者数	2,031	145,246	71.5	27.6	69.0
要介護別利用者数:要介護 1	1,867	4,034	2.2	3.0	1.0
要介護別利用者数:要介護 2	1,867	11,567	6.2	5.5	5.0
要介護別利用者数:要介護 3	1,867	27,381	14.7	8.5	13.0
要介護別利用者数:要介護 4	1,867	42,937	23.0	9.8	21.0
要介護別利用者数:要介護 5	1,867	48,298	25.9	11.9	24.0
要介護別利用者数:その他	1,867	99	0.1	0.4	0.0
年齢別利用者数:65 歳未満	1,880	1,729	0.9	1.4	1.0
年齢別利用者数:65～74 歳	1,880	9,047	4.8	4.1	4.0
年齢別利用者数:75～84 歳	1,880	40,034	21.3	10.4	19.0
年齢別利用者数:85～89 歳	1,880	36,147	19.2	9.1	18.0
年齢別利用者数:90 歳以上	1,880	47,864	25.5	10.8	24.0

図表 3-1-6 要介護別利用者数（合計）（n=1,867）



図表 3-1-7 年齢別利用者数（合計）（n=1,880）



(5) 職員数

1) 職種別人数

看護師は実人数で、1施設当たり平均 2.8 人、准看護師は1施設当たり平均 2.6 人だった。常勤換算では看護師は1施設あたり平均 2.4 人、准看護師は1施設あたり平均 2.3 人だった。

介護職員は実人数で1施設あたり平均 37.8 人、常勤換算では 34.2 人だった。

図表 3-1-8 職種別人数

単位：人

項目名	件数	合計値	平均値	標準偏差	中央値
職員数:実人員_医師	1,791	2,921	1.6	2.1	1.0
職員数:実人員_看護師	2,058	5,779	2.8	2.0	2.0
職員数:実人員_准看護師	2,058	5,250	2.6	1.7	2.0
職員数:実人員_介護職員	1,955	73,924	37.8	16.8	35.0
職員数:実人員_その他	1,498	19,085	12.7	8.6	11.0
職員数:常勤換算数_医師	1,673	418	0.3	1.3	0.1
職員数:常勤換算数_看護師	1,911	4,674	2.4	1.7	2.0
職員数:常勤換算数_准看護師	1,911	4,305	2.3	1.7	2.0
職員数:常勤換算数_介護職員	1,836	62,750	34.2	15.0	31.4
職員数:常勤換算数_その他	1,391	15,237	11.0	13.3	10.0

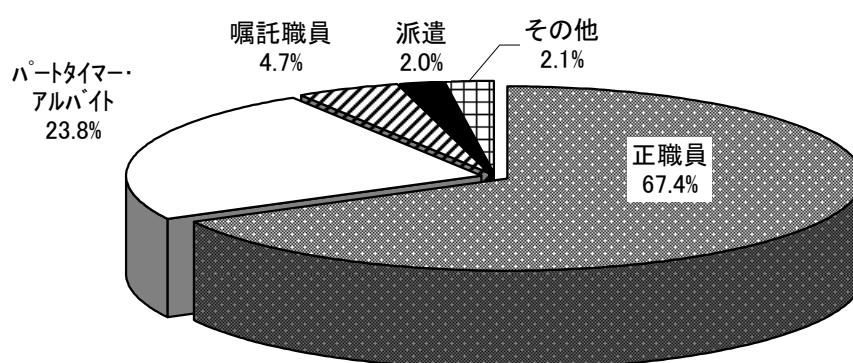
2) 看護職員の雇用形態別人数

看護職員の雇用形態別人数（実人員）は、正職員は1施設あたり平均5.2人、パートタイマー・アルバイトが平均1.8人だった。

図表 3-1-9 看護職員の雇用形態別人数

単位：人

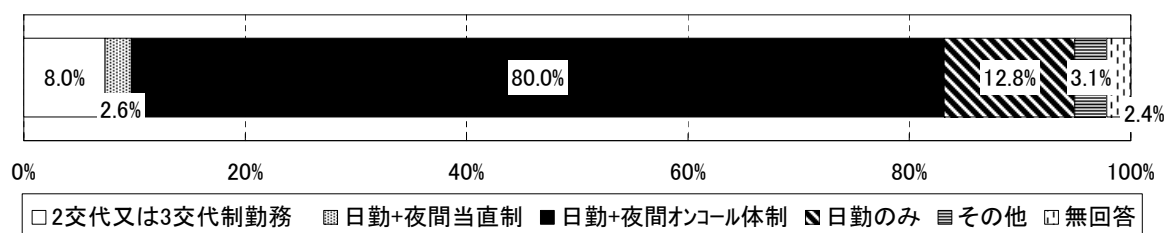
	件数	合計値	平均値	標準偏差	中央値
正職員	2,048	10,647	5.2	8.1	4.0
パートタイマー・アルバイト	2,048	3,767	1.8	3.4	1.0
嘱託職員	2,048	747	0.4	1.7	0.0
派遣	2,048	308	0.2	0.7	0.0
その他	2,048	339	0.2	1.4	0.0



(6) 看護職員の勤務形態

看護職員の勤務形態は、「日勤+夜間オンコール体制」が80.0%を占めた。「日勤のみ」が12.8%、「2交代又は3交代制勤務」が8.0%だった。「その他」の主な回答は、「早出・日勤・遅出+夜間オンコール体制」、「日勤・早出・遅出」等だった。

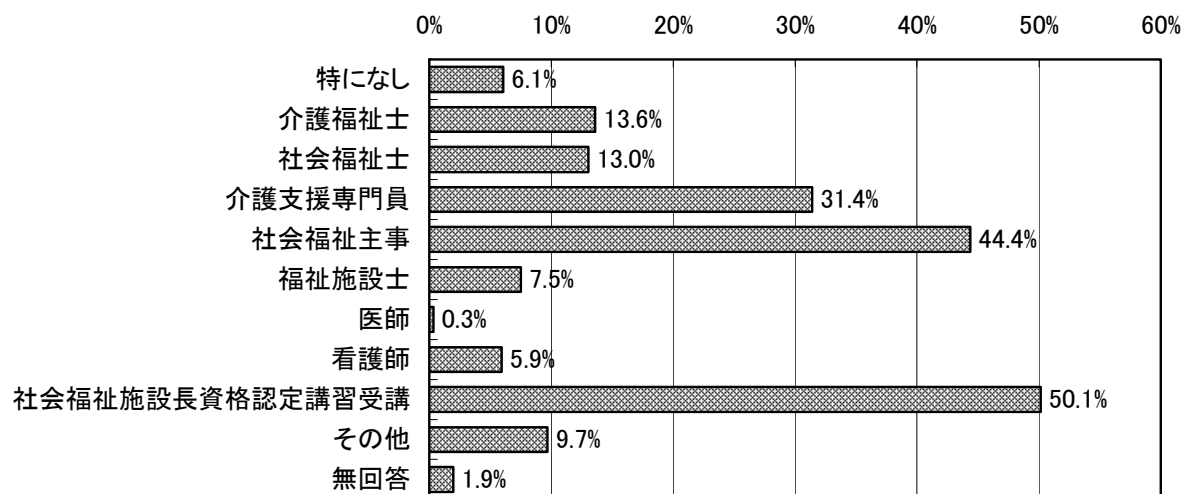
図表 3-1-10 看護職員の勤務形態 (n=2,110)



(7) 施設長が有する資格

施設長が有する資格は、「社会福祉施設長資格認定講習受講」が 50.1%で最も多く、次いで「社会福祉主事」が 44.4%、「介護支援専門員」が 31.4%だった。「その他」の主な回答は、「精神保健福祉士」、「管理栄養士」、「ユニットケア施設管理者」等だった。

図表 3-1-11 施設長が有する資格（複数回答） (n=2,110)

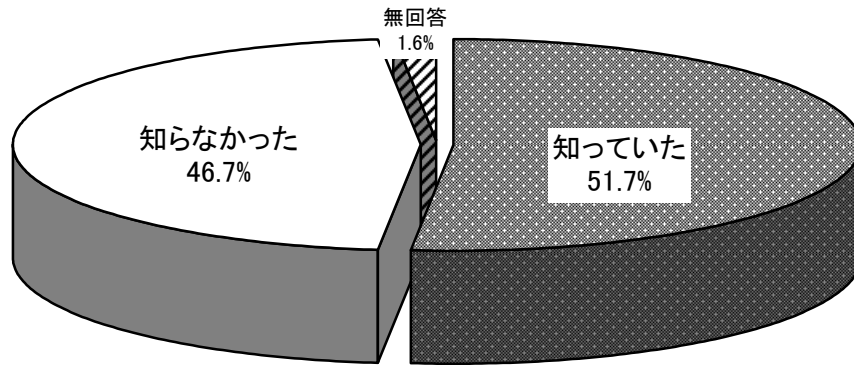


3. 看護指導者養成研修

(1) 看護指導者養成研修の認知度

看護指導者養成研修の認知度は、「知っていた」が 51.7%、「知らなかった」が 46.7%で、約半数が看護指導者養成研修について認知していなかった。

図表 3-1-12 看護指導者養成研修の認知度 (n=2,110)



公費参加がある自治体では看護指導者養成研修を「知っていた」割合が高いものの、その場合でも「知っていた」割合は 54.2%だった。

【所在地都道府県の看護指導者養成研修参加の有無（過去 3 年間）別 研修の認知度】

図表 3-1-13 所在地都道府県の指導者養成研修参加の有無（過去 3 年間）別 研修の認知度

	合計	知っていた	知らなかった	無回答
全体	2,110 100.0%	1,091 51.7%	985 46.7%	34 1.6%
公費参加あり	1,211 100.0%	656 54.2%	539 44.5%	16 1.3%
自費参加あり	654 100.0%	319 48.8%	323 49.4%	12 1.8%
参加なし	164 100.0%	68 41.5%	93 56.7%	3 1.8%

一部施設または団体経由で案内している都道府県で「知っていた」という回答割合が58.2%で最も高かった。

【所在地都道府県の情報提供別 研修の認知度】

図表 3-1-14 所在地都道府県の情報提供別 看護指導者養成研修の認知度

	合計	知っていた	知らなかった	無回答
全体	2,110 100.0%	1,091 51.7%	985 46.7%	34 1.6%
全施設に文書で案内	671 100.0%	354 52.8%	306 45.6%	11 1.6%
県HP掲載	165 100.0%	81 49.1%	82 49.7%	2 1.2%
一部施設または団体経由で案内	534 100.0%	311 58.2%	218 40.8%	5 0.9%
直接案内なし	659 100.0%	297 45.1%	349 53.0%	13 2.0%

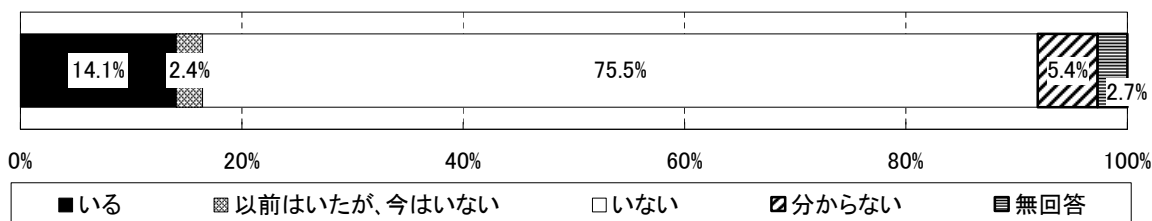
注) 県HP掲載と全施設に文書で案内との複数回答が1件あったが、県HP掲載として取り扱い、集計した。

(2) 看護指導者養成研修の受講職員の有無

看護指導者養成研修の受講職員が「いる」は14.1%だった。

入所定員数、看護師数が多い施設で、看護指導者養成研修受講者が多かった。

図表 3-1-15 看護指導者養成研修の受講職員の有無 (n=2,110)



【入所定員別】

	合計	いる	以前はいたが、今はいない	いない	分からない	無回答
全体	2,110 100.0%	297 14.1%	50 2.4%	1,592 75.5%	114 5.4%	57 2.7%
49人以下	92 100.0%	7 7.6%	1 1.1%	75 81.5%	4 4.3%	5 5.4%
50人	641 100.0%	65 10.1%	13 2.0%	520 81.1%	29 4.5%	14 2.2%
51人～60人	222 100.0%	24 10.8%	5 2.3%	172 77.5%	13 5.9%	8 3.6%
61人～70人	219 100.0%	37 16.9%	10 4.6%	157 71.7%	11 5.0%	4 1.8%
71人～80人	355 100.0%	55 15.5%	9 2.5%	273 76.9%	15 4.2%	3 0.8%
81人～90人	144 100.0%	25 17.4%	2 1.4%	95 66.0%	14 9.7%	8 5.6%
91人～100人	207 100.0%	41 19.8%	3 1.4%	144 69.6%	14 6.8%	5 2.4%
101人以上	198 100.0%	39 19.7%	7 3.5%	131 66.2%	13 6.6%	8 4.0%

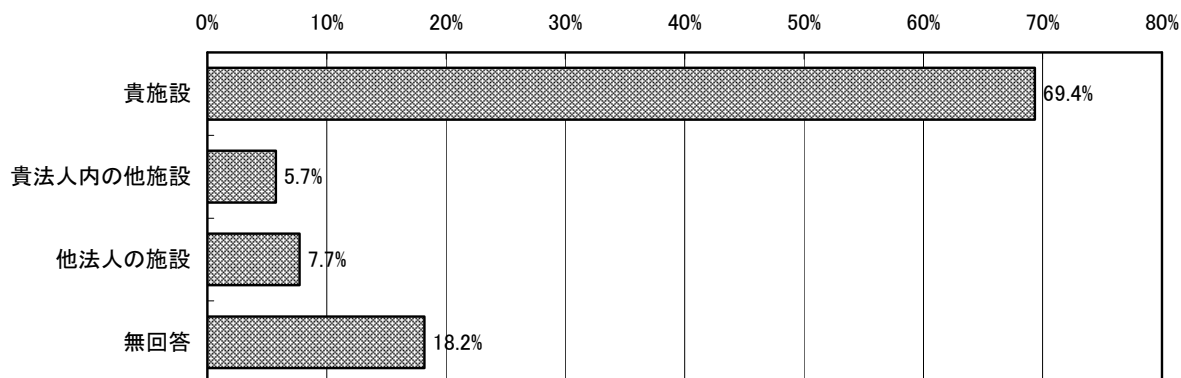
【看護師実人数別】

	合計	いる	以前はいたが、今はいない	いない	分からない	無回答
0人	119 100.0%	7 5.9%	2 1.7%	101 84.9%	4 3.4%	5 4.2%
1人	424 100.0%	39 9.2%	11 2.6%	351 82.8%	14 3.3%	9 2.1%
2人	520 100.0%	66 12.7%	10 1.9%	405 77.9%	28 5.4%	11 2.1%
3人	404 100.0%	62 15.3%	7 1.7%	297 73.5%	23 5.7%	15 3.7%
4人	255 100.0%	35 13.7%	9 3.5%	181 71.0%	24 9.4%	6 2.4%
5人	165 100.0%	38 23.0%	5 3.0%	111 67.3%	6 3.6%	5 3.0%
6人以上	171 100.0%	41 24.0%	6 3.5%	108 63.2%	11 6.4%	5 2.9%

1) (いる場合) 受講時の職場

看護指導者養成研修の受講職員がいる 297 施設において、受講時の職場は、「貴施設」が 69.4%だった。

図表 3-1-16 看護指導者養成研修受講時の職場（複数回答） (n=297)

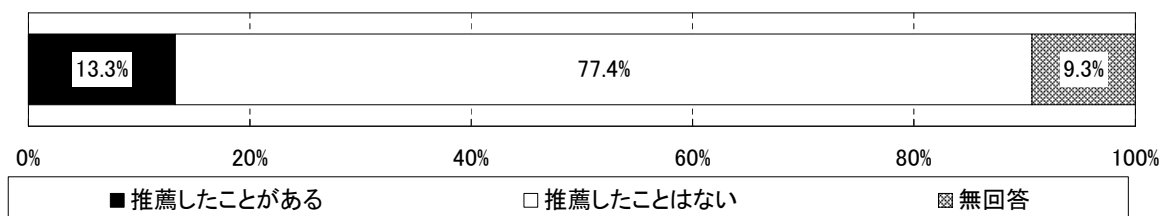


(3) 推薦の有無

推薦の有無については、「推薦したことがある」は 13.3%だった。

推薦した理由は、「看護職員のレベルアップのため」、「特別養護老人ホームにおける看護職員の役割を把握するため」、「指導者養成のため」、「県から要請があったため」等だった。一方、推薦しなかった理由は、「知らなかった」、「人員不足のため」、「業務多忙のため」、「遠方のため」等だった。

図表 3-1-17 推薦の有無 (n=2,110)



(4) 効果（自由回答）

看護指導者養成研修の受講者がいる施設に、具体的な効果をたずねたところ、受講者の意識が高まり、施設内でリーダーシップを発揮するようになったこと、以前より看護職員と介護職員の連携が図られるようになったこと、他施設の情報が得られるようになったこと等が挙げられた。

(受講者の意欲向上、施設内でのリーダーシップの発揮)

- ・看護リーダーの意識が高まった。
- ・特養での看護師の役割や業務に対して自信がついたと思われる。
- ・介護職員への指導が適切に行なわれるようになった。
- ・知識を修得しているため、介護職員への指導も適切であり、業務を効率良く稼動して行うことができる。

(施設内や地域での研修)

- ・身体拘束廃止委員会（施設内）の充実や、県内で開催される研修会の講師などを受ける等活躍できている。
- ・研修終了者が主体で介護職員に対して講義を行っている。

(看護職員と介護職員の連携強化)

- ・看護師、介護職種の連携が強化された。
- ・指導看護師が居る事で、看護と介護の連携が以前よりも図れるようになった。また、医療的ケアの協働ができ、利用者の安全を確保できる生活を支援できつつあると感じる。

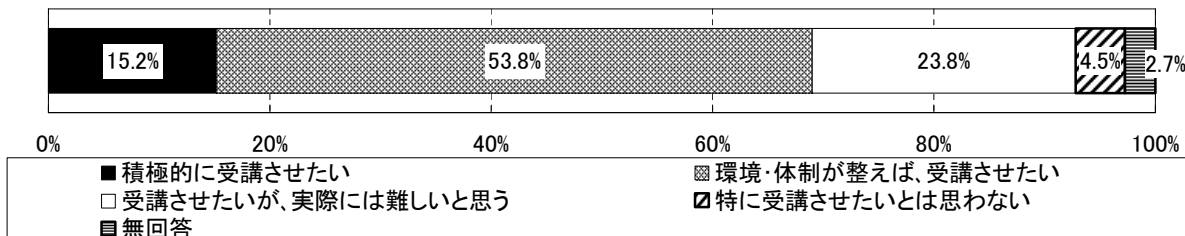
(他施設との情報交換)

- ・情報を集めるために他施設指導者との連携ができる。
- ・他施設の看護職員との意見交換ができ、また、モチベーションが上がった。

(5) 今後の派遣意欲

今後の派遣意欲は、「積極的に受講させたい」が15.2%、「環境・体制を整えば、受講させたい」が53.8%で、合わせて69.0%が受講に前向きだった。「受講させたいが、実際には難しいと思う」は23.8%だった。

図表 3-1-18 今後の派遣意欲 (n=2,110)



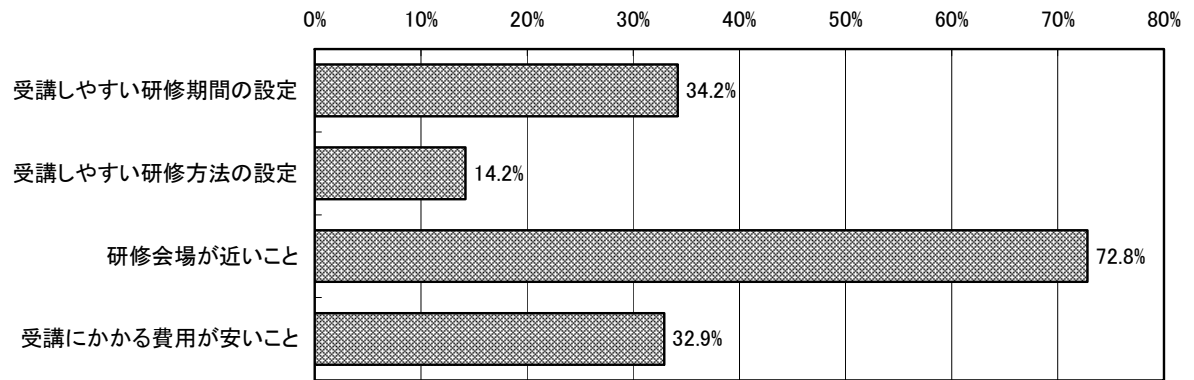
(6) 派遣のための必要な環境・体制、条件等

派遣のための必要な環境・体制、条件等は、「研修会場が近いこと」が72.8%で最も多く、次いで「受講しやすい研修期間の設定」が34.2%、「受講にかかる費用が安いこと」が32.9%だった。

受講しやすい研修期間について具体的にたずねたところ、「日数を短くする（1～2日）」、「年に数回の受講機会を設ける」等の意見がみられた。また、受講しやすい研修方法については、「各都道府県での実施」、「e-ラーニングの実施」等の意見がみられた。

また、「その他」の主な内容は、「人材確保」、「看護職員の配置」等だった。

図表 3-1-19 派遣のために必要な環境・体制、条件等（複数回答）（n=2,110）



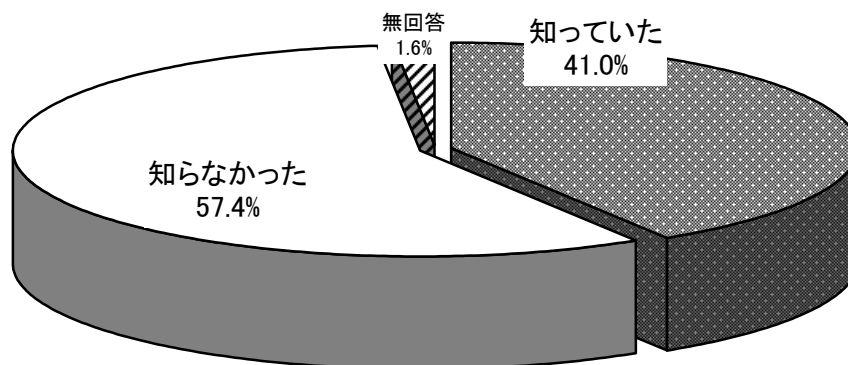
4. 看護実務者研修

(1) 看護実務者研修の認知度

看護実務者研修の認知度は、「知っていた」が41.0%、「知らなかった」が57.4%で、過半数が看護実務者研修について認知していなかった。

平成21年度～23年度の3年間に1回以上、実務者研修を実施した都道府県に限定してみると、「知っていた」が46.4%だった。

図表 3-1-20 看護実務者研修の認知度 (n=2,110)



図表 3-1-21 実務者研修の有無（過去3年間）別 看護実務者研修の認知度 (n=2,110)

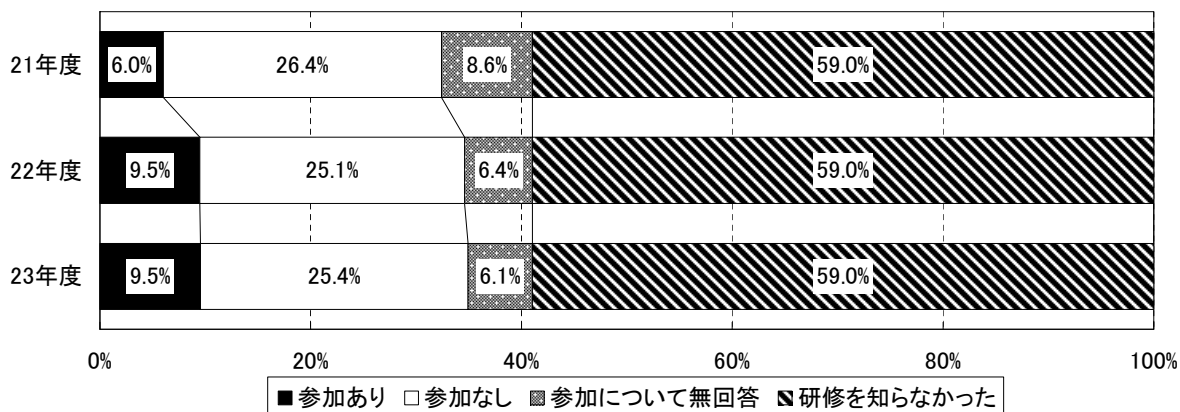
	合計	知っていた	知らなかった	無回答
全体	2,110 100.0%	866 41.0%	1,211 57.4%	33 1.6%
実務者実施あり	1,264 100.0%	587 46.4%	659 52.1%	18 1.4%
実務者実施なし	765 100.0%	240 31.4%	511 66.8%	14 1.8%

(2) 看護実務者研修の受講職員の有無

看護実務者研修を受講した職員がいた施設は、21年度から順に6.0%、9.5%、9.5%だった。

実務者研修を実施している都道府県に限定して、回答をみたところ、21年度から順に9.1%、13.3%、13.8%だった。

図表 3-1-22 看護実務者研修の受講職員 (n=2,110)



【実務者研修を実施している都道府県内の施設の回答】

図表 3-1-23 看護実務者研修の受講職員の有無

	合計	研修を知っていた			研修を知らなかった
		参加：有	参加：無	無回答	
21年度：研修実施	1,163 100.0%	106 9.1%	327 28.1%	119 10.2%	611 52.5%
22年度：研修実施	1,081 100.0%	144 13.3%	287 26.5%	92 8.5%	558 51.6%
23年度：研修実施	894 100.0%	123 13.8%	243 27.2%	69 7.7%	459 51.3%
23年度：実施予定	281 100.0%	34 12.1%	74 26.3%	21 7.5%	152 54.1%

(3) 効果（自由回答）

看護実務者研修の受講者が施設内にいることの効果をたずねたところ、施設内における人権意識の向上、介護職員との連携強化、施設内での研修実施、他施設の職員との交流等が挙げられた。

（人権意識の向上）

- ・職場全体で人権意識が向上している。介護の現場では、人権や個の尊厳が守られているか常に考えケアしていく事が大切である（このことの理解に役立った）。
- ・高齢者の尊厳を守るという意識は高くなった。
- ・権利擁護に対する意識が高まり、他の幹部職員や職員にも良い影響を与えている。

（介護職員との連携強化）

- ・介護との連携を考え、医療が御本人の生活を邪魔する事なく、介護者が不安なく医療的ケアを行なえる様な指導を行っている。
- ・介護職員に指導することにより、看護職員と介護職員の連携が強化された。
- ・医療行為と介護の接点、違いを教育する場があり、介護側の協力も得られる様になってきている。
- ・本人の視点が広がり、介護職員への言動も丁寧になった。

（施設内での研修実施）

- ・施設内で、介護職員、その他の職員に対して研修を実施している。
- ・研修内容を全職員に伝達講習を実施。全職員で施設運営の問題点、課題等を共有するようになっている。
- ・研修内容を伝達することで、職員のスキルアップにつながっている。

（他施設との交流・情報交換）

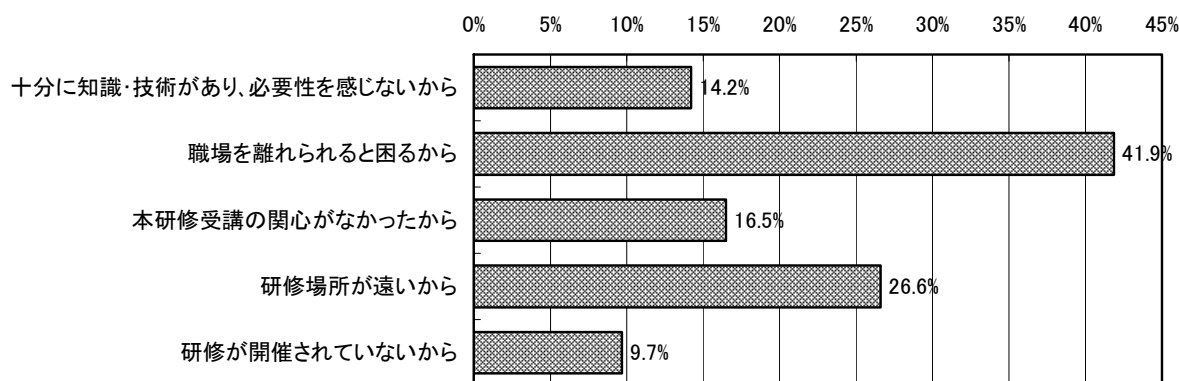
- ・他施設との交流も有り、話し合える相手が出来た。
- ・他施設の職員との交流ができ、現状をお互い共有できかつ力になる、リフレッシュになり日々の仕事に活力がもてる。
- ・他施設のことを知る機会となり、自施設の現状と合せて発見することが多くなった。

(4) 参加させていない理由

看護実務者研修を知っているが、参加はさせていない485施設に対して、研修に参加させていない理由をたずねたところ、「職場を離れられると困るから」が41.9%で最も多く、次いで「研修場所が遠いから」が26.6%、「本研修受講の関心がなかったから」が16.5%だった。

「その他」の主な内容は、「人員不足のため」、「日程の都合がつかなかったため」、「適任者不在」等だった。

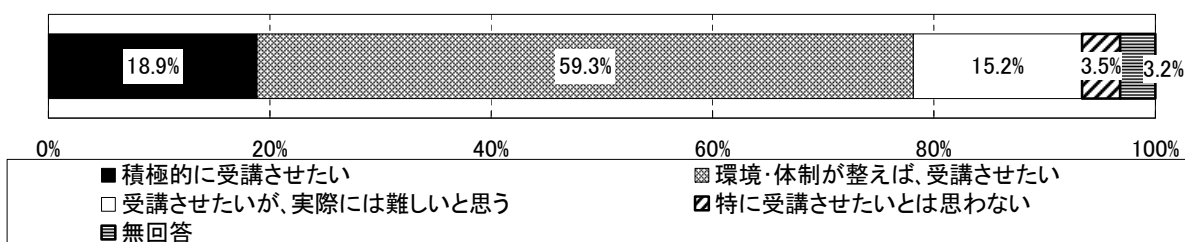
図表 3-1-24 看護実務者研修に参加させていない理由（複数回答）（n=485）



(5) 今後の派遣意欲

今後の派遣意欲は、「積極的に受講させたい」が18.9%、「環境・体制が整えば、受講させたい」が59.3%で、合わせて78.2%が受講に対して前向きだった。「受講させたいが、実際には難しいと思う」は15.2%だった。

図表 3-1-25 今後の派遣意欲（n=2,110）

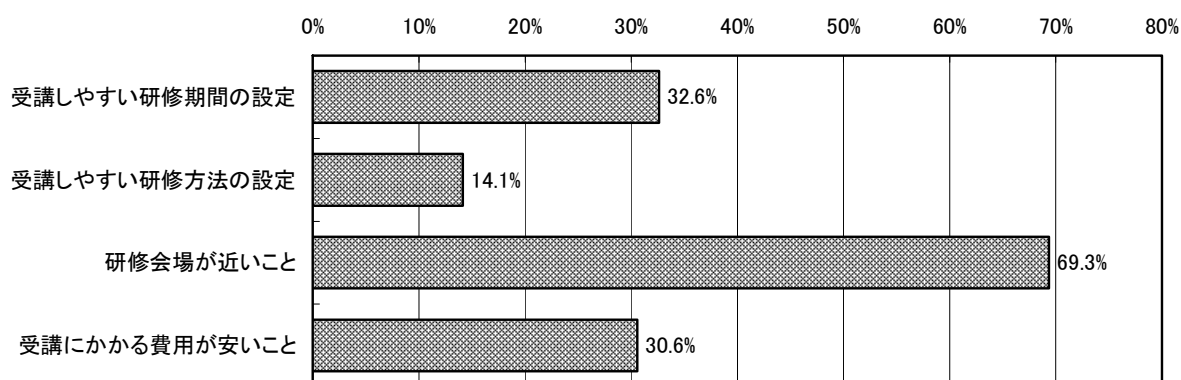


(6) 派遣のために必要な環境・体制、条件等

派遣のために必要な環境・体制、条件等は、「研修会場が近いこと」が 69.3%で最も多く、次いで「受講しやすい研修期間の設定」が 32.6%、「受講にかかる費用が安いこと」が 30.6%だった。

受講しやすい研修期間について具体的にたずねたところ、「1日」あるいは「2日」、「日数を少なくし、間隔を空ける」、「開催回数を増やす」等の意見がみられた。また、受講しやすい研修方法については、「定員や回数の拡大」、「テーマごとに自由に選択できるようにする」等の意見がみられた。また、「その他」の主な内容は「看護職員の増員」だった。

図表 3-1-26 派遣のために必要な環境・体制、条件等（複数回答）（n=2,110）



5. 施設内での看護職員の教育・研修等

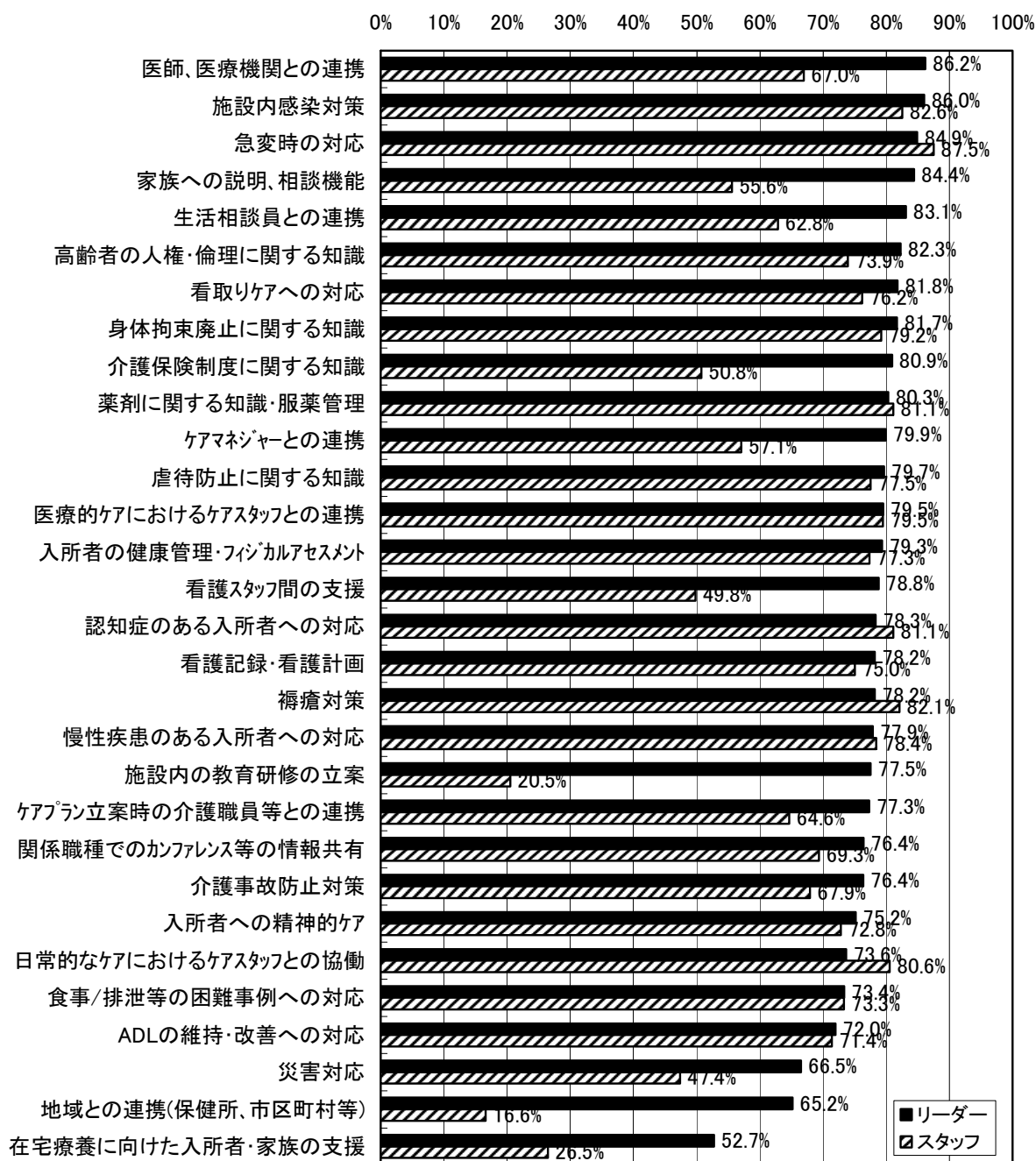
(1) 看護職員に必要な知識・能力

いずれの項目についても、リーダーに対しては半数以上が求めており、「災害対応」、「地域との連携（保健所、市区町村等）」、「在宅療養に向けた入所者・家族の支援」以外は、いずれも7割を超えている。

スタッフについては、「家族への説明、相談機能」「介護保険制度に関する知識」「ケアマネジャーとの連携」「看護スタッフ間の支援」「施設内の教育研修の立案」「災害対応」「地域との連携」、「在宅療養に向けた入所者・家族の支援」が6割以下であり、これらはリーダーでは高いが、スタッフでは低い回答だった。「急変時の対応」「薬剤に関する知識・服薬管理」「認知症のある入所者への対応」「褥瘡対策」「日常的なケアにおけるケアスタッフとの協働」はリーダーよりも高い回答割合だった。

また、「その他」には、「リーダーシップ」、「マネジメント」等の意見がみられた。

図表 3-1-27 看護職員に必要な知識・能力（複数回答）（n=2,110）

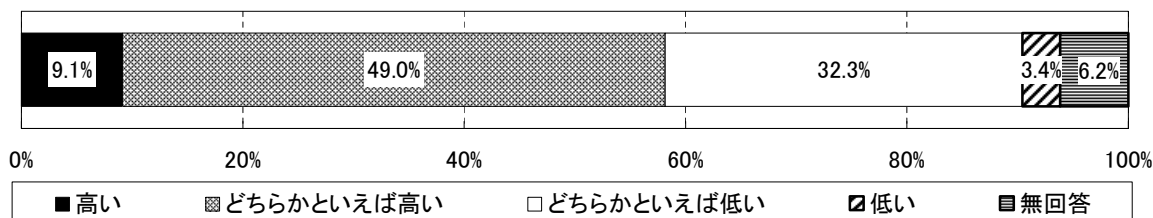


※グラフの項目の並び順は、「リーダー」に対する回答が多かった順とした

(2) 看護職員の外部研修参加意欲

看護職員の外部研修参加意欲は、「高い」または「どちらかといえば高い」が 58.1%で、「低い」または「どちらかといえば低い」は 35.7%だった。

図表 3-1-28 看護職員の外部研修参加意欲 (n=2,110)

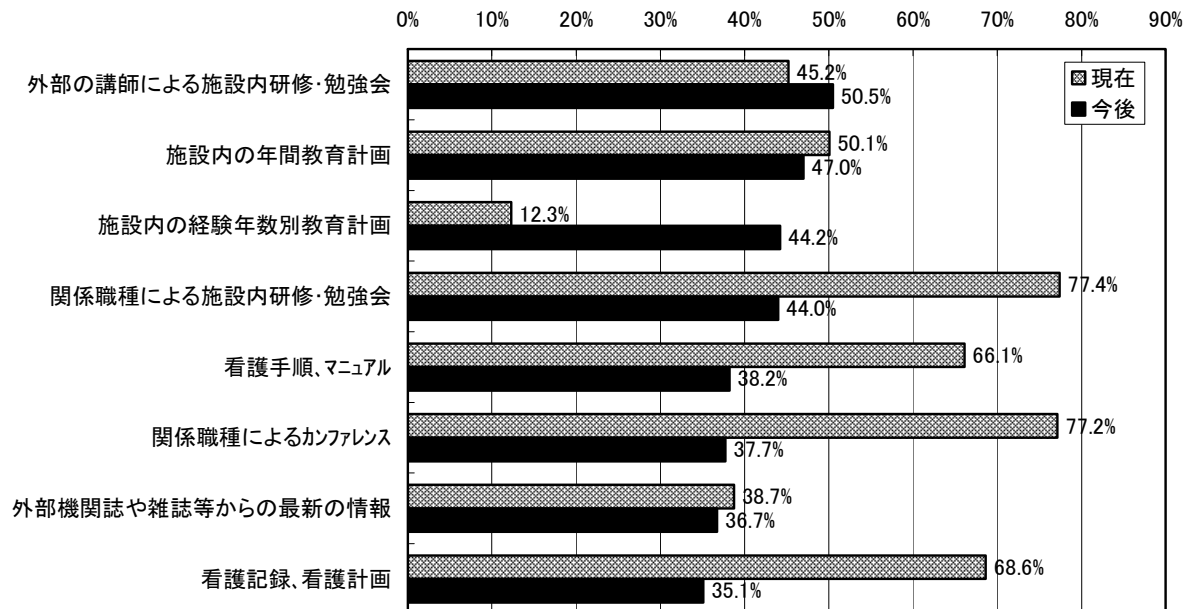


(3) 看護職員の教育・研修に関する施設内の取組み

看護職員の教育・研修に関する施設内の現在の取組みは、「関係職種による施設内研修・勉強会」が 77.4%と最も多く、次いで「関係職種によるカンファレンス」が 77.2%、「看護記録、看護計画」が 68.6%だった。

今後の充実の必要性があると考えるものは、「外部の講師による施設内研修・勉強会」が 50.5%と最も多く、次いで「施設内の年間教育計画」が 47.0%、「施設内の経験年数別教育計画」が 44.2%だった。特に「施設内の経験年数別教育計画」は、現在の取組みが 12.3%と低かった。

図表 3-1-29 看護職員の教育・研修に関する施設内の取組み（複数回答） (n=2,110)

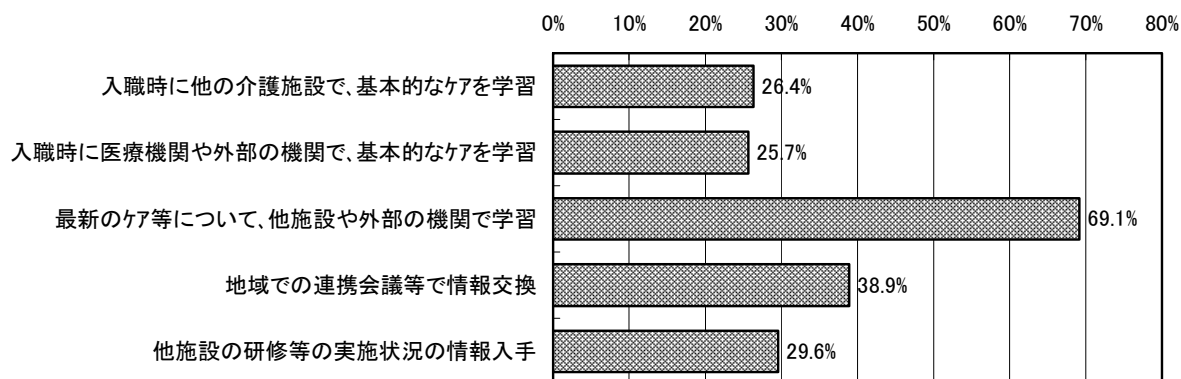


※グラフの項目の並び順は、「今後の充実の必要性」に対する回答が多かった順とした

(4) 看護職員の教育・研修充実に効果的な施設外の取組み

看護職員の教育・研修充実に効果的な施設外の取組みは、「最新のケア等について、他施設や外部の機関で学習」が69.1%で最も多く、次いで「地域での連携会議等で情報交換」が38.9%、「他施設の研修等の実施状況の情報入手」が29.6%だった。

図表 3-1-30 看護職員の教育・研修充実に効果的な施設外の取組み（複数回答）（n=2,110）



(5) 研修内容・テーマに関する要望（自由回答）

国、都道府県や関係団体等で実施する研修で取り上げてほしい内容・テーマをたずねたところ、「介護施設における看護職員の役割」、「他職種との連携のあり方」、「ターミナルケア」、「認知症ケア」、「医療依存度が高い方のケア」、「感染症対応」等が挙げられた。

（介護施設における看護職員の役割）

- ・介護老人福祉施設における看護職員・介護職員に求められている資質・役割等。
- ・特別養護老人ホームでの看護職員の仕事の取組みは、病院での患者への対応とは違うという根本的なところの研修を取り上げてほしい。
- ・福祉施設の中での看護職員の役割、位置づけ、求められているものは何かという内容の研修をお願いしたい。

（他職種との連携のあり方）

- ・介護職員との連携、協働における具体的な項目についての研修。
- ・介護職員と連携した入所者へのケア、医療的ケアの介護職員への指導について、もっと柔軟に、簡単をお願いしたい。
- ・介護職員との連携による効果とその方法。

（ターミナルケア）

- ・ターミナルケアの実際、高齢者医学の知識向上等。
- ・施設におけるターミナルケア
- ・介護や看取りに関して看護師がどのように携わればよいかの研修会。施設は生活の場であるため、生活とは何かを考える研修会。
- ・ターミナルケアにおける看護師の役割。

(認知症ケア)

- ・ 認知症高齢者に対する最新医療について
- ・ 認知症の方の生活支援。
- ・ (施設形態によって具体的に) 認知症ケアについて薬に頼らず寄り添うケア。

(医療依存度が高い方のケア)

- ・ 重度化、医療依存度が高い方のケア
- ・ 入所者の重度化に伴い最新の医療、ケアの学習が必要。

(感染症対応)

- ・ 感染症の予防や認知症への専門的な対処方法等について研修していただきたい。
- ・ 施設内入居者、職員に対しての感染症対策。
- ・ 感染対策をユニット型施設（生活の場）に即した内容で行ってほしい。
- ・ 最近、一年中感染症が発症しているが、特に冬場に流行するこの時期に、年1回は確認の上でも感染症対策の研修会を開催して、職員の危機管理認識を高めたい。

(6) 看護職員に期待する役割や研修等に関する意見（自由回答）

1) 看護職員に期待する役割

看護職員に期待する役割についてたずねたところ、状況把握を的確かつ迅速に行い、判断する能力を求める意見や、介護職員をバックアップし、頼りにされる存在となることを求める意見がみられた。

(状況の的確な判断及び決断)

- ・ 医師の常駐のない中での勤務なので、ある程度は自己（チーム）判断で対応できる能力の向上。
- ・ 准看護師や経験の浅い看護師の場合に、状況を踏まえた適切な判断ができない職員が増えているように思う。そのために一部の看護職員は、介護職員の期待に答えられず信頼を失っている状況がある。現場で想定されるいろいろな場面で適切な対応ができるようになってほしい。
- ・ 看護職員の生活の場に対する理解、医療と生活の継ぎ目の解決方法、あるいは決定する判断基準を身につけてほしい。
- ・ 特養の看護職員は、常に冷静で的確な判断力を持ち、やさしく他職種との連携を大切に、介護職員に対して愛情をもって指導できる職員であってほしいと思う。

(介護職員との連携)

- ・ 当施設は、常勤看護職員を夜勤勤務に組み込んでいる。24時間看護職員が常在している事が入居者、入居者家族に多大な安心感を与え、施設に対しての信頼感に繋がっている。また、介護職員にとっても夜間、看護職員が勤務している事は、精神的な安心感に繋がっており、入居者の夜間時における急変時の対応等に迅速に処理する事が可能になって

いる。看護職員の存在は、施設運営においても絶対欠かす事の出来ないもので、施設として「安心」の象徴、守り神の役割を期待している。

- ・高い視点に立った中で、介護職員をバックアップし、指導できる資質がほしい。
- ・看護職員が落ち着いていると、介護職員も安心して仕事に携わることができるようなので、技術的にも精神的にも頼りになるような資質を持ってほしい。
- ・介護職員をサポートしつつ、介護職員に対して、医療的な知識や技術を伝達すること。
- ・介護職員の気づきに関する指導等、毎日の勤務の中でも、また研修教育においても、リーダー的存在として職員を導いていく役目を果たしてほしい。

2) 看護職員の研修等に関する意見

看護職員の研修等に関する意見をたずねたところ、生活の場としての特別養護老人ホームにおける看護職員の役割への理解を深められるような研修、ターミナルケアへの意識を高める研修等を求める意見がみられた。

(特別養護老人ホームにおける看護職員の役割の理解)

- ・医療的処置はもちろんの事ですが、医療知識の他に、生活の場における看護師としての知識が、必要になってくると思われる。看護師は医療知識があるため、生活者としての老人看護のあり方として、尊厳をふまえた人間的看護のあり方の研修等があった方がよいと思われる。
- ・施設における看護師とはどういう存在か、まずその役割の重要性を知り、もっと介護職員と協働してほしい。病院の看護師ではなく、介護施設の一員だということをしっかり研修で教えてほしい。
- ・施設は病院等の医療現場ではなく、お年寄りの生活の場であり、その生活を援助する所であるという認識が看護職員には薄い感があるので、その点の研修を望む。

(ターミナルケア)

- ・特養の看護職員には、医療よりも精神面や看取りに対する意識を高められるような研修を期待している。
- ・特養での「看取り介護」のあり方。
- ・かかりつけ医との連携を深め、ターミナルケアを推進すること。
- ・今後更に増加すると思われるターミナルケアの推進について家族の思いをどれだけ反映してケアが出来るかを介護職員に指導出来る様にしてほしい。
- ・看取りケアを今後行う予定であり、研修等の機会が有ればと思う。

第2節 看護職員・看護指導者養成研修受講者アンケート

ここでは、施設調査で実施した看護職員アンケートの結果、看護職員調査と一体的に実施した過去受講者アンケートの結果、および今年度の看護指導者養成研修受講者を対象としたアンケートの結果を整理し、報告する。

1. 回収状況

図表 3-2-1 回収結果

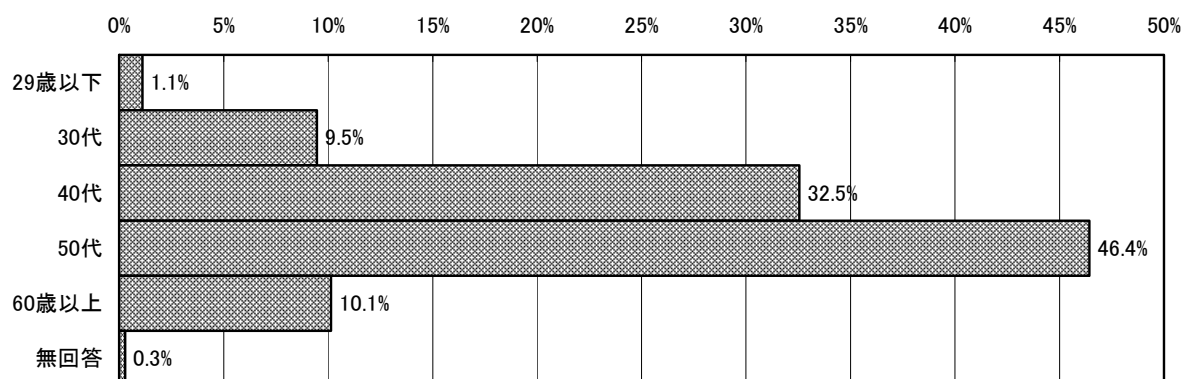
	発送（配布）数	回収数（回収率）
看護職員票	6,408 件	2,080 件（32.5%）
うち過去受講者回答数		239 件
今年度受講者	94 件	57 件(60.6%)

2. 回答者の基本的属性等

(1) 年齢

回答者の年齢は、「50代」が46.4%で最も多く、次いで「40代」が32.5%、「60歳以上」が10.1%だった。

図表 3-2-2 年齢 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

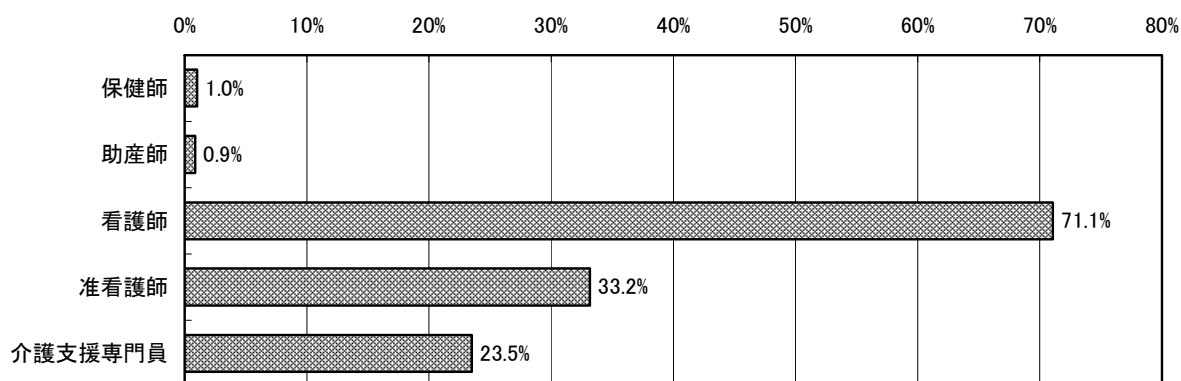
図表 3-2-3 年齢（今年度受講者アンケート） (n=57)



(2) 保有資格

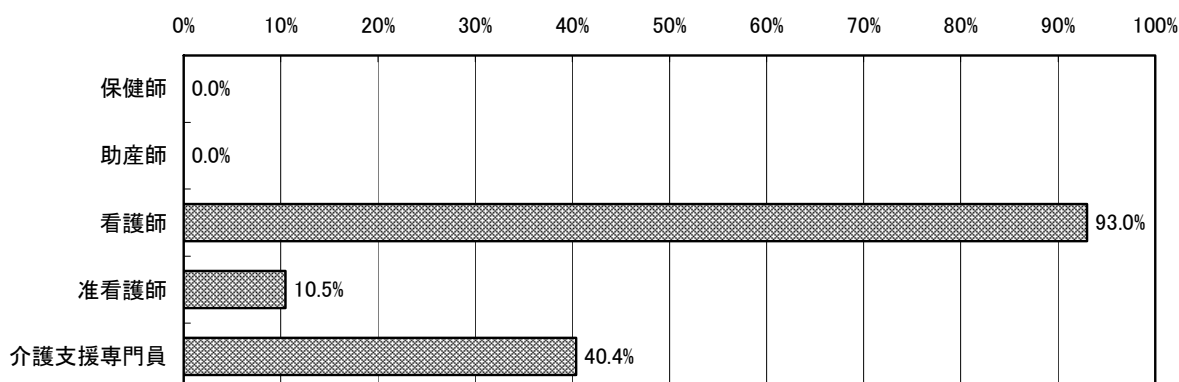
回答者の保有資格は、「看護師」が 71.1%、「准看護師」が 33.2%だった。「介護支援専門員」が 23.5%だった。「その他」の主な回答は、「介護福祉士」、「社会福祉士」、「救急救命士」、「衛生管理者」等だった。

図表 3-2-4 保有資格 (複数回答) (n=2,080)



今年度受講者では、「看護師」が 93.0%、「准看護師」が 10.5%だった。「介護支援専門員」が 40.4%だった。

図表 3-2-5 保有資格 (今年度受講者アンケート) (複数回答) (n=57)



(3) 就業年数

1) 看護職員としての通算就業年数

看護職員としての通算就業年数は、平均 24.0 年だった。

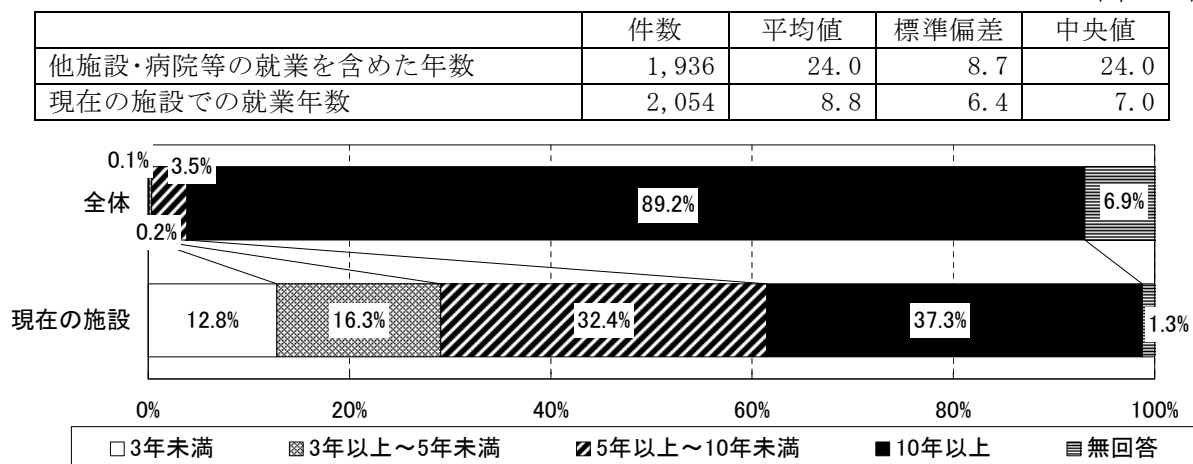
2) 現在の施設での就業年数

現在の施設での就業年数は、平均 8.8 年だった。

3 年未満の職員が 12.8% を占めた。

図表 3-2-6 就業年数

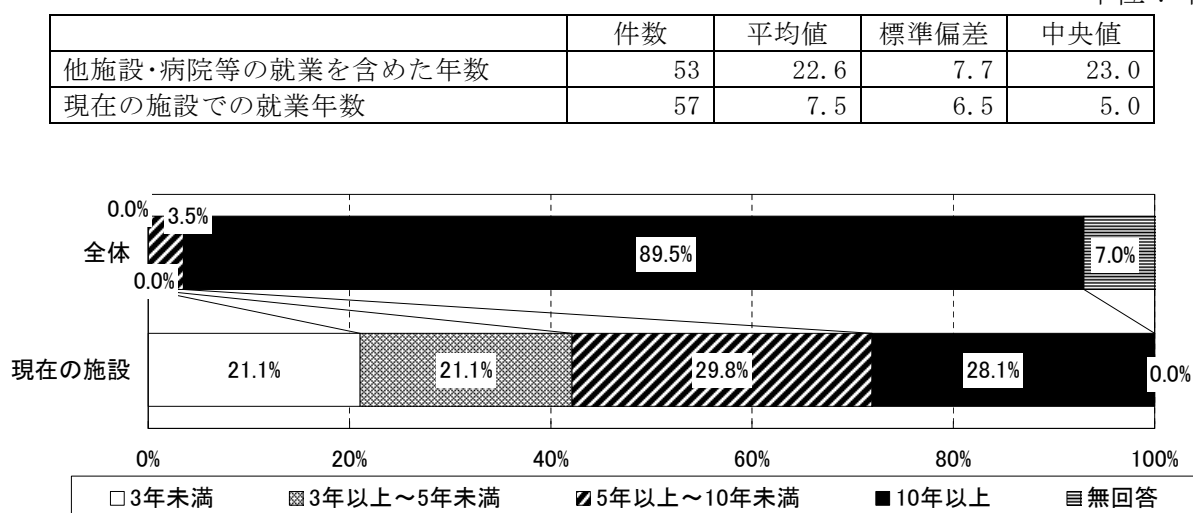
単位：年



今年度受講者もほぼ同様であったが、現在の施設での就業年数が「3 年未満」が 21.1% で比較的高かった。

図表 3-2-7 就業年数（今年度受講者アンケート）

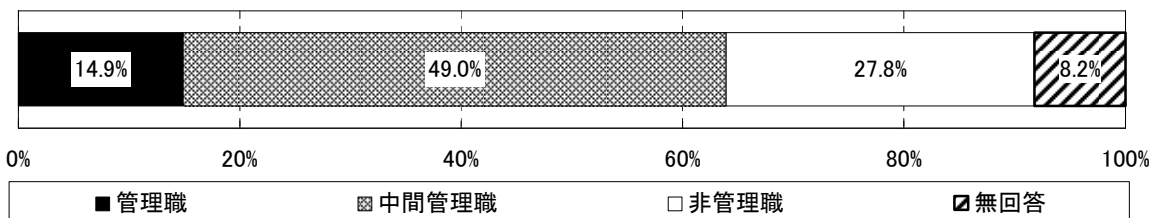
単位：年



(4) 役職

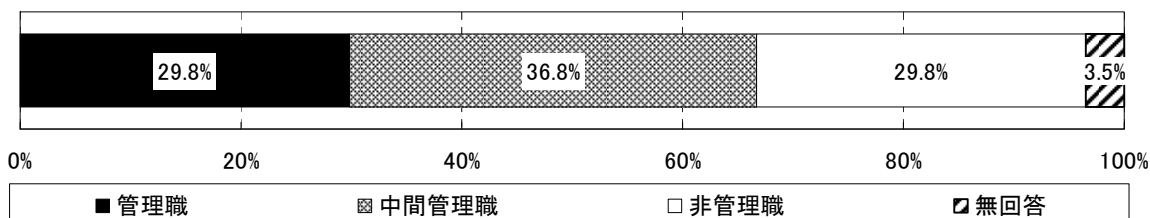
役職は、「中間管理職」が49.0%で最も多く、次いで「非管理職」が27.8%、「管理職」が14.9%だった。

図表 3-2-8 役職 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

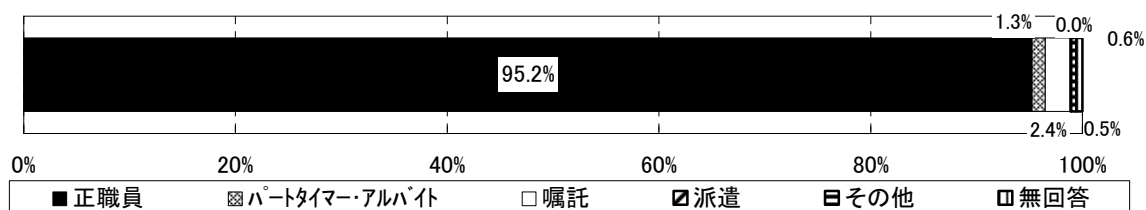
図表 3-2-9 役職 (今年度受講者アンケート) (n=57)



(5) 雇用形態

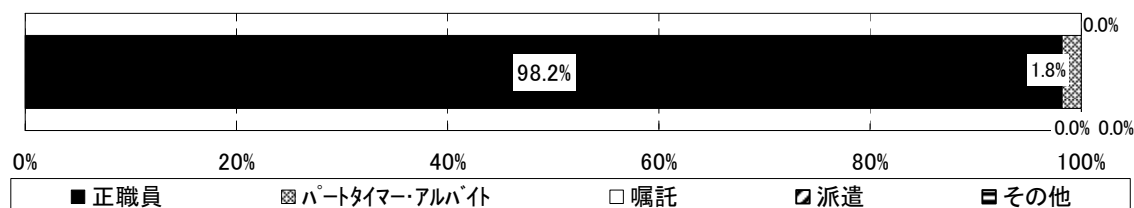
雇用形態は、「正職員」が95.2%を占めた。「その他」の主な回答は、「契約職員」等だった。

図表 3-2-10 雇用形態 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

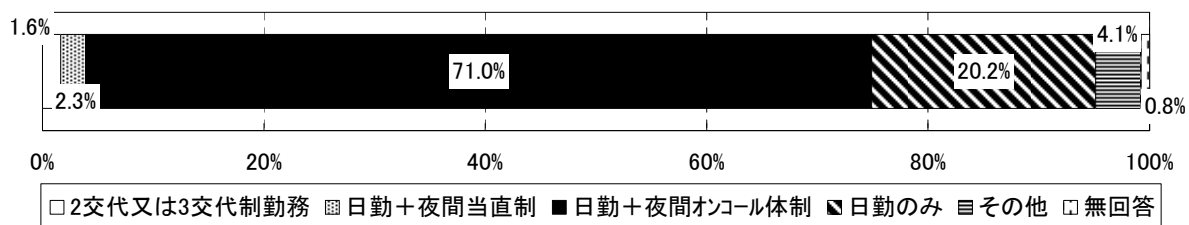
図表 3-2-11 雇用形態 (今年度受講者アンケート) (n=57)



(6) 勤務形態

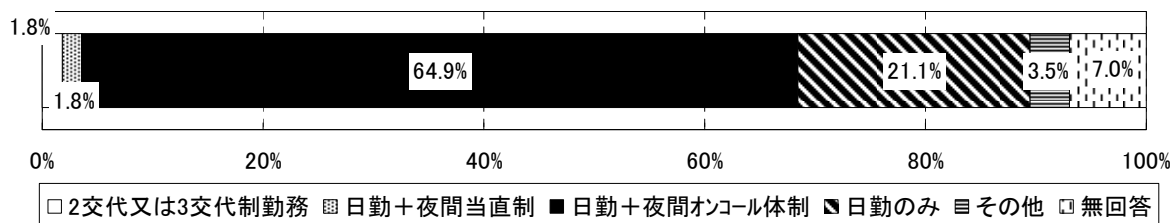
勤務形態は、「日勤+夜間オンコール体制」が71.0%で最も多く、次いで「日勤のみ」が20.2%、「日勤+夜間当直制」が2.3%だった。「その他」の主な回答は、「早番、日勤、遅番+夜間オンコール」等だった。

図表 3-2-12 勤務形態 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

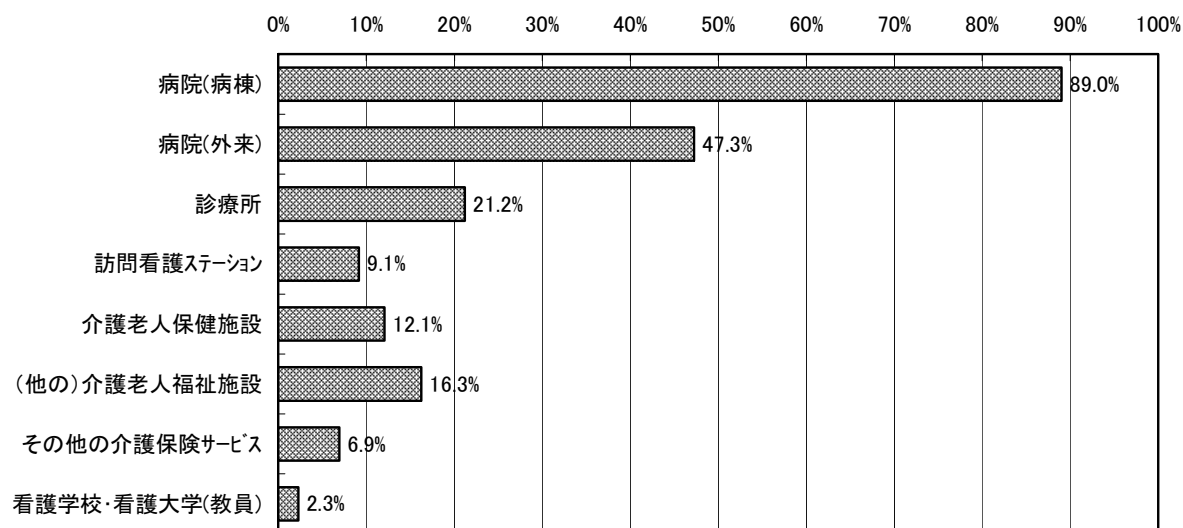
図表 3-2-13 勤務形態 (今年度受講者アンケート) (n=57)



(7) 就業経験のある他施設の種別

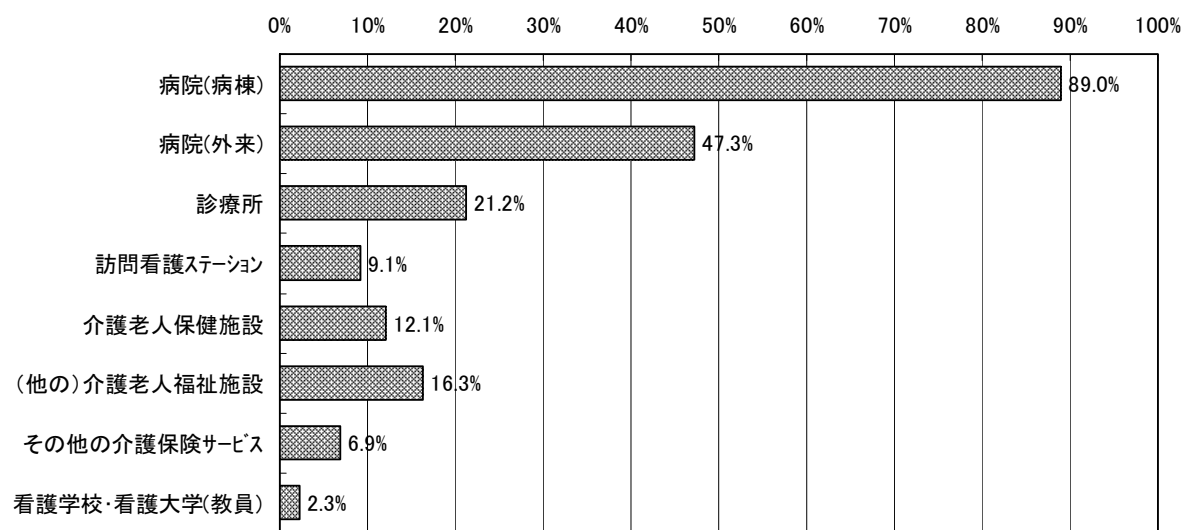
就業経験のある他施設の種別は、「病院（病棟）」が 89.0%を占めた。「病院（外来）」が 47.3%、「診療所」が 21.2%だった。「その他」の主な回答は、「障害者施設（身体・知的）」、「健診センター」等だった。

図表 3-2-14 就業経験のある他施設の種別（複数回答）（n=2,080）



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-15 就業経験のある他施設の種別（複数回答）（今年度受講者アンケート）（n=57）



(8) 今年度受講者アンケートの回答者所属施設のプロフィール

社会福祉法人からの参加が圧倒的に多かった。

図表 3-2-16 就業施設の開設主体（今年度受講者アンケート）（n=57）

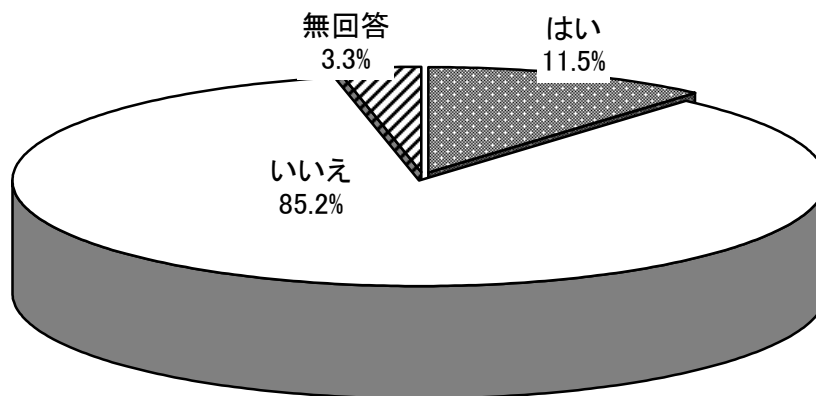
No.	平成 23 年度受講者調査	n	%
1	都道府県	1	1.8%
2	市区町村	0	0.0%
3	広域連合・一部事務組合	1	1.8%
4	日本赤十字社	0	0.0%
5	社会福祉協議会	0	0.0%
6	社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	53	93.0%
7	社団・財団法人	0	0.0%
8	1～7 以外	1	1.8%
	無回答	1	1.8%
	全体	57	100.0%

3. 看護指導者養成研修

(1) 受講経験

看護指導者養成研修の受講経験の有無は、「はい」が 11.5%、「いいえ」が 85.2%だった。

図表 3-2-17 看護指導者養成研修の受講経験の有無 (n=2,080)



今年度受講者調査では、現在就業している施設で、回答者以外の看護指導者養成研修受講の有無をたずねた。「いる」という回答が 22.8%で、これらの施設では複数人を派遣していることがわかった。

図表 3-2-18 就業施設の看護指導者養成研修受講者（自身を除く）（今年度受講者調査） (n=57)

No.	平成 23 年度受講者調査	n	%
1	いる	13	22.8%
2	以前はいたが、現在はいない	0	0.0%
3	いない	44	77.2%
	全体	57	100.0%

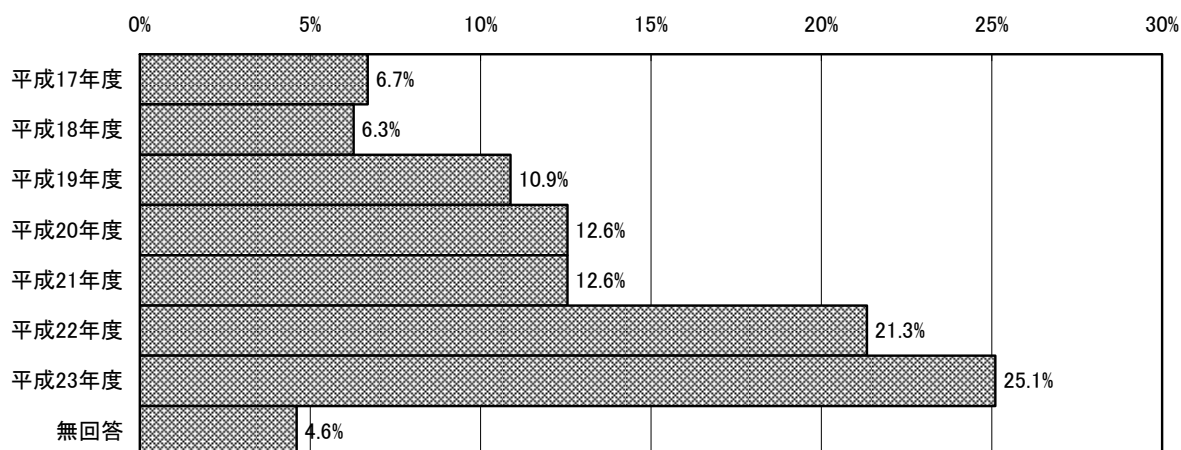
以下は、受講経験ありの 239 人の結果及び今年度受講者の結果である。

(2) 受講年度・受講会場

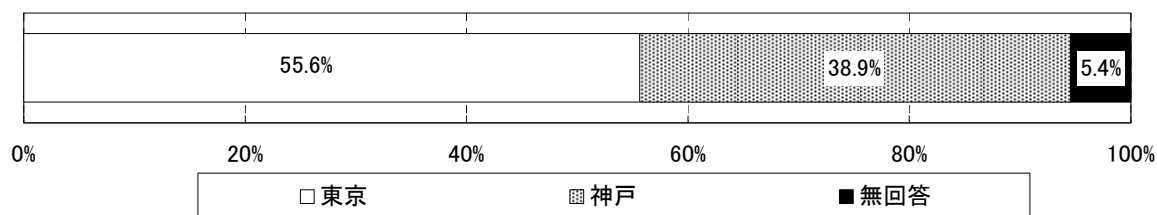
受講経験ありの 239 人のうち、受講年度は「平成 23 年度」が 25.1%で最も多く、次いで「平成 22 年度」が 21.3%、「平成 21 年度」と「平成 20 年度」がともに 12.6%で、近年の受講が多かった。

受講会場は、「東京」が 55.6%、「神戸」が 38.9%だった。

図表 3-2-19 受講年度 (n=239)

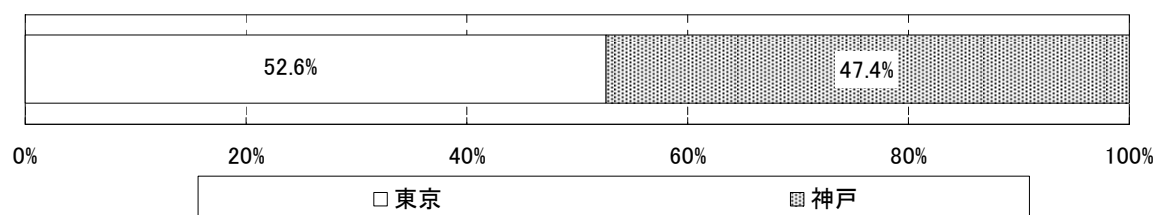


図表 3-2-20 受講会場 (n=239)



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-21 受講会場 (今年度受講者アンケート) (n=57)



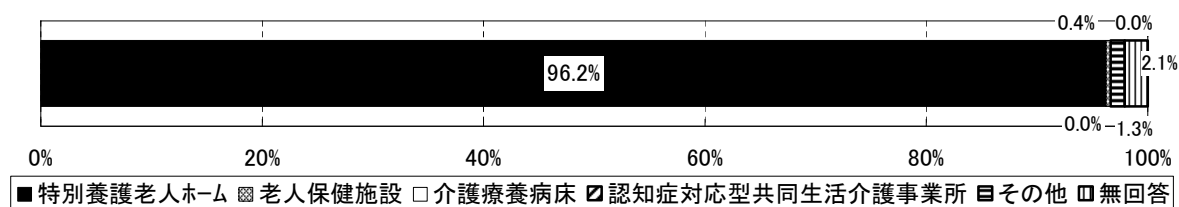
(3) 研修時の就業施設・事業所

1) 施設種類

研修時の就業施設・事業所の種類は、「特別養護老人ホーム」が96.2%だった。

今年度受講者の就業施設は、全員が特別養護老人ホームだった。

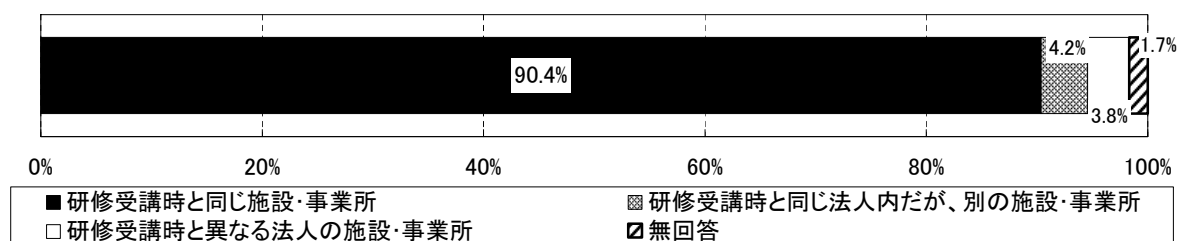
図表 3-2-22 研修時の施設種類 (n=239)



2) 現在の就業施設との違い

現在の就業施設との違いは、「研修受講時と同じ施設・事業所」が90.4%だった。

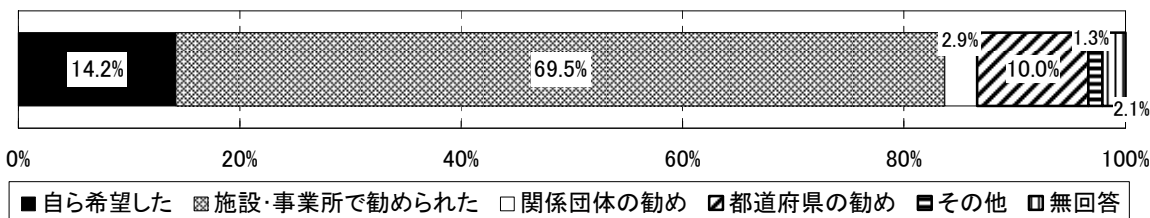
図表 3-2-23 現在の就業施設との違い (n=239)



(4) 研修受講のきっかけ

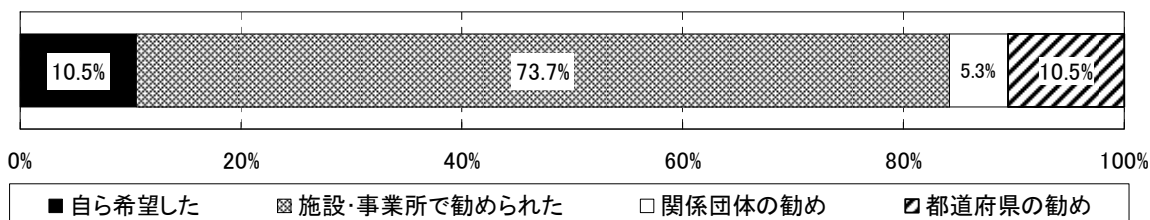
研修受講のきっかけは、「施設・事業所で勧められた」が69.5%で最も多く、次いで「自ら希望した」が14.2%、「都道府県の勧め」が10.0%だった。

図表 3-2-24 研修受講のきっかけ (n=239)



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-25 研修受講のきっかけ (今年度受講者アンケート) (n=57)



(5) 研修の認知経路 (今年度受講者アンケートのみ)

看護指導者養成研修の今年度受講者に対して、研修をどこから知ったかたずねたところ、「施設長から」が45.6%で最も多く、次いで「施設・事業所宛の都道府県からの書類」が35.1%だった。施設長を通じて、知った人が多かった。

図表 3-2-26 研修の認知経路 (n=57)

平成 23 年度受講者調査	n	%
都道府県職員から直接きいた	3	5.3%
施設・事業所宛の都道府県からの書類	20	35.1%
施設長から	26	45.6%
施設内の過去の受講者から	3	5.3%
他の施設の看護職員から	1	1.8%
関係団体	4	7.0%
雑誌	0	0.0%
ホームページ	0	0.0%
全体	57	100.0%

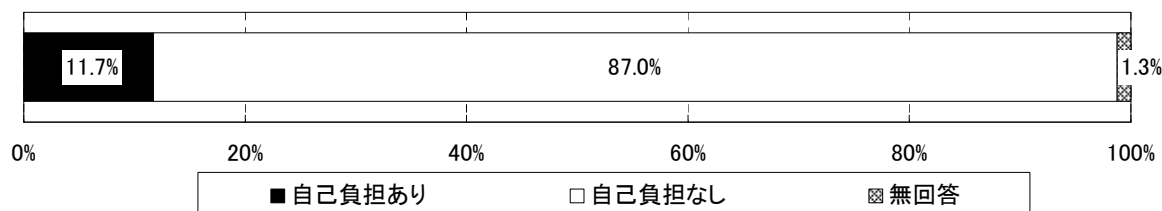
(6) 費用負担

1) 自己負担の有無

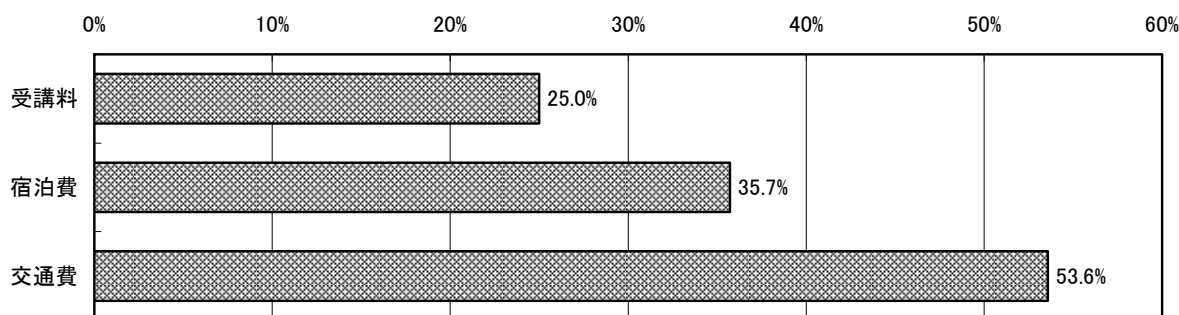
自己負担の有無は、「自己負担なし」が 87.0%、「自己負担あり」が 11.7%だった。

自己負担の内容は、「交通費」が 53.6%、「宿泊費」が 35.7%、「受講料」が 25.0%だった。

図表 3-2-27 自己負担の有無 (n=239)

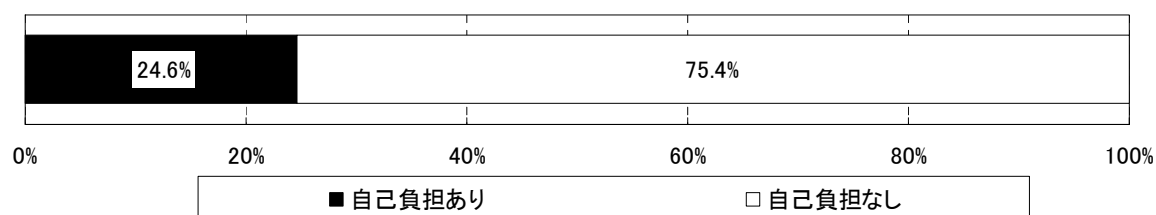


図表 3-2-28 自己負担の内容 (複数回答) (n=28)



今年度受講者では、「自己負担あり」が 24.6%だった。自己負担の内容は、「交通費」が 21.4%だった。「その他」として、「事前資料 (テキスト代)」、「食費」、「電車代」、「駐車料金」等の回答があった。

図表 3-2-29 自己負担の有無 (今年度受講者アンケート) (n=57)



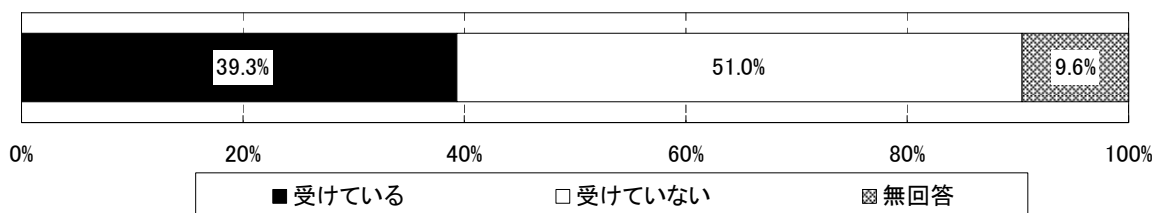
図表 3-2-30 自己負担の内容 (複数回答) (今年度受講者アンケート) (n=14)

平成 23 年度受講者調査	n	%
受講料	1	7.1%
宿泊費	1	7.1%
交通費	3	21.4%
その他	11	78.6%
全体	14	100.0%

2) 都道府県からの補助の有無

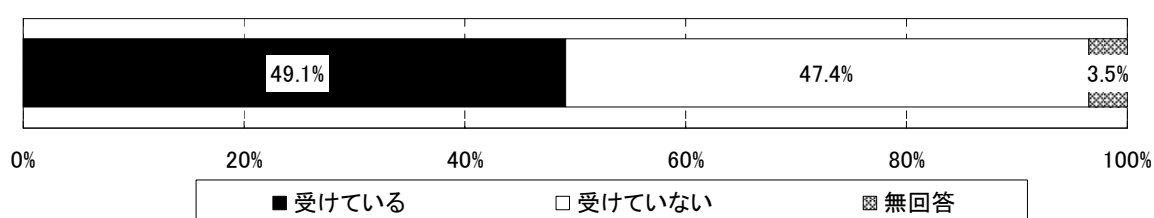
都道府県からの補助の有無は、「受けていない」が51.0%、「受けている」が39.3%だった。

図表 3-2-31 都道府県からの補助の有無 (n=239)



今年度受講者では、「受けていない」が47.4%、「受けている」が49.1%となり、都道府県からの補助を受けている割合が約半数だった。

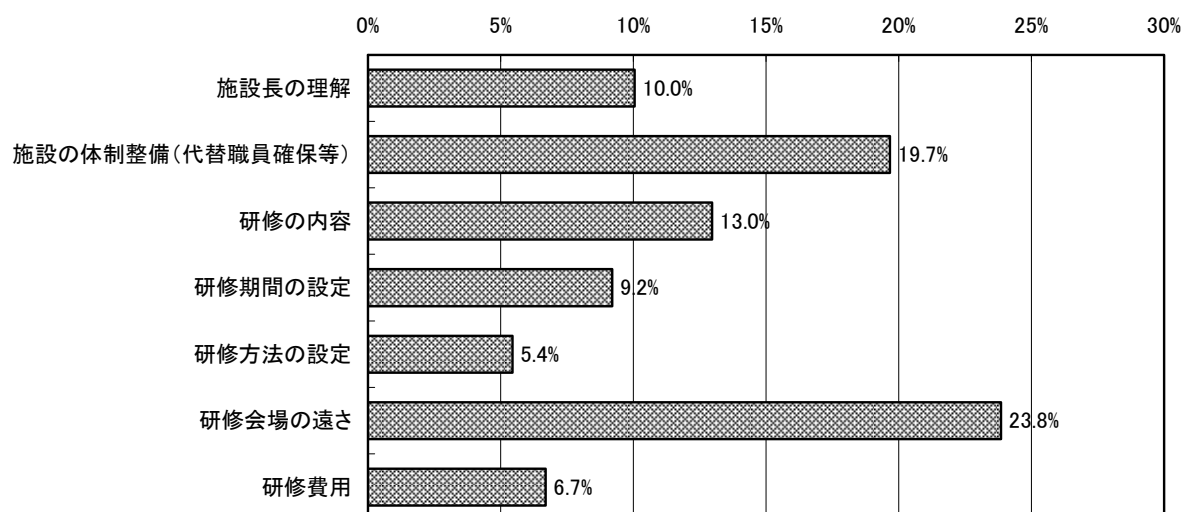
図表 3-2-32 都道府県からの補助の有無（今年度受講者アンケート） (n=57)



(7) 課題

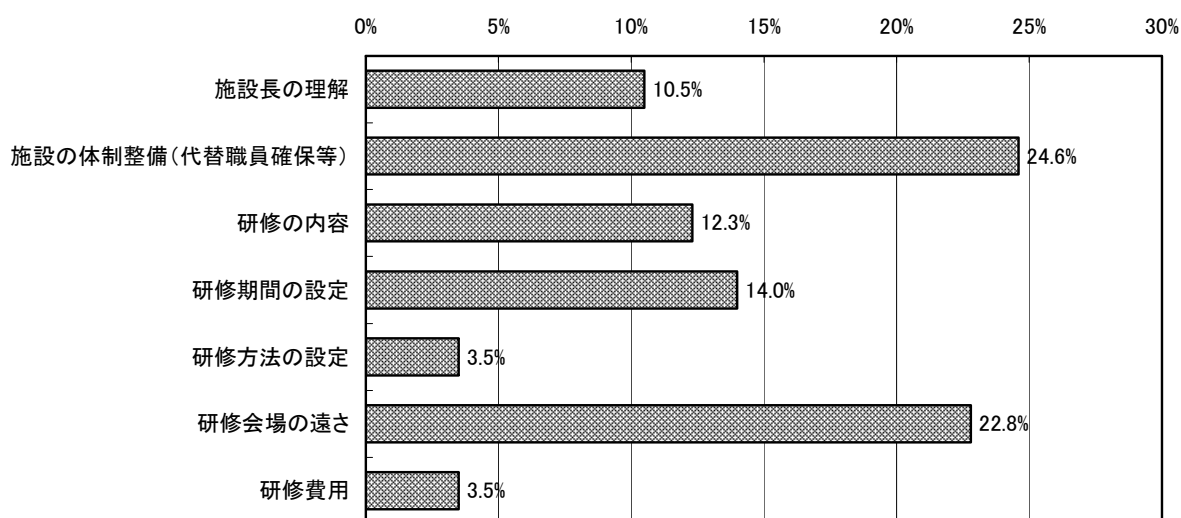
課題としては、「研修会場の遠さ」が23.8%で最も多く、次いで「施設の体制整備（代替職員確保等）」が19.7%、「研修の内容」が13.0%だった。

図表 3-2-33 課題の内容（複数回答） (n=239)



今年度受講者では、「施設の体制整備」が 24.6%、次いで「研修会場の遠さ」が 22.8% だった。

図表 3-2-34 課題の内容（複数回答）（今年度受講者アンケート）（n=57）



(8) 研修内容について

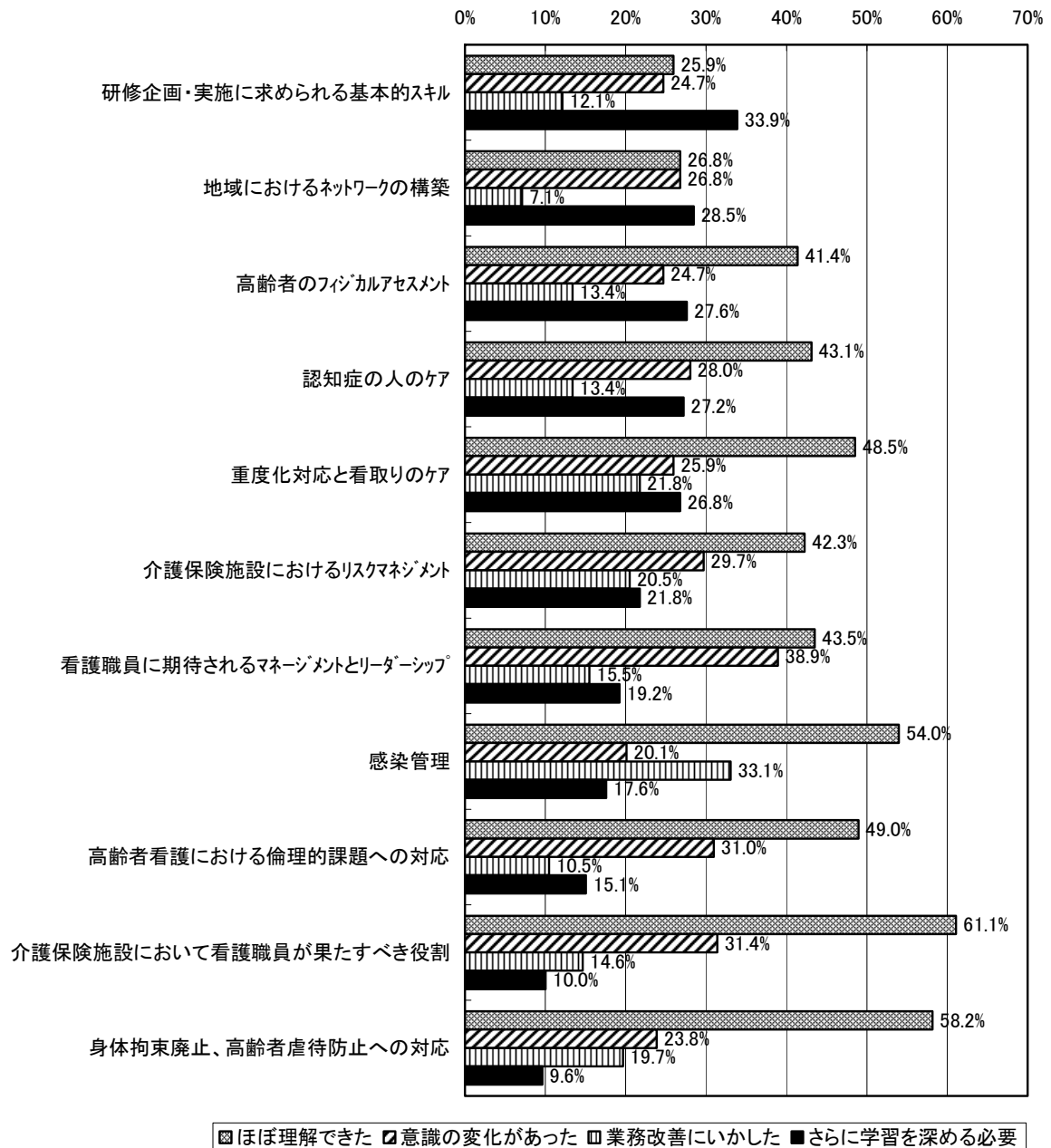
研修内容について、「ほぼ理解できたと考えるもの」こととしては、「介護保険施設において看護職員が果たすべき役割」61.1%で、「身体拘束廃止、高齢者虐待防止への対応」は 58.2%、「感染管理」が 54.0%だった。

「意識の変化があったもの」については、「看護職員に期待されるマネジメントとリーダーシップ」が 38.9%と最も多かった。これは「ほぼ理解できた」が 43.5%で、その割合に比べても非常に高い割合を占めた点が特徴的である。

「施設等で業務改善に活かしたもの」は「感染管理」が 33.1%と最も高かった。

「今後さらに学習を深める必要があるもの」は「研修企画・実施に求められる基本的スキル」が 33.9%、「地域におけるネットワークの構築」が 28.5%、「高齢者のフィジカルアセスメント」27.6%、「認知症の人のケア」27.2%、「重症化対応と看取りのケア」が 26.8%だった。「ほぼ理解できた」の割合が低い項目で、比較的「さらに学習を深める必要があるもの」の回答割合が高かった。

図表 3-2-35 研修内容について（複数回答）（n=239）



※グラフの項目の並び順は、「さらに学習を深める必要性」に対する回答が多かった順とした

今年度受講者アンケートにおいては、①特に学びたいと思っていた項目をたずねた。そうしたところ、「重度化対応と看取りのケア」が45.6%で最も多く、次いで、「高齢者のフィジカルアセスメント」(43.9%)、「認知症の人のケア」(42.1%)、「介護保険施設において看護職員が果たすべき役割」(40.4%)、「看護職員に期待されるマネジメントとリーダーシップ」が40.4%で4割を超えていた。

これらの項目は比較的「ほぼ理解できたと考えるもの」の回答割合が高い傾向がみられたが、「高齢者のフィジカルアセスメント」については、「ほぼ理解できたと考えるもの」が36.8%にとどまり、「さらに学習を深める必要があるもの」という回答が52.6%と半数を超えた点が特徴的である。

「ほぼ理解できたと考えるもの」としては「身体拘束廃止、高齢者虐待防止への対応」が73.7%と最も高く、次いで、「感染管理」(66.7%)、「高齢者看護における倫理的課題への対応」(64.9%)だった。

理解については、回答率が36.8%と高くはなかったものの、「地域におけるネットワークの構築」は「今後のケアに向けて意識の変化があったもの」という回答が50.9%と本項目だけが5割を超えた。

「さらに学習を深める必要があるもの」としては、上述の「高齢者のフィジカルアセスメント」(52.6%)のほか、「研修企画・実施に求められる基本的スキル」が57.9%と非常に高かった。次いで「認知症の人のケア」(45.6%)、「重度化対応を看取りのケア」(40.4%)が4割以上の回答だった。

図表 3-2-36 研修内容について（複数回答） (n=57)

平成 23 年度受講者調査	①特に学 びたかっ た	②ほぼ理 解できた	③意識の 変化があ った	④さらに 学習を深 める必要
重度化対応と看取りのケア	45.6%	47.4%	26.3%	40.4%
高齢者のフィジカルアセスメント	43.9%	36.8%	28.1%	☆52.6%
認知症の人のケア	42.1%	☆52.6%	22.8%	45.6%
介護保険施設において看護職員が果たすべき役割	40.4%	☆54.4%	31.6%	26.3%
看護職員に期待されるマネジメントとリーダーシップ	40.4%	49.1%	38.6%	33.3%
感染管理	29.8%	☆66.7%	21.1%	31.6%
高齢者看護における倫理的課題への対応	22.8%	☆64.9%	19.3%	24.6%
地域におけるネットワークの構築	17.5%	36.8%	☆50.9%	28.1%
研修企画・実施に求められる基本的スキル	17.5%	22.8%	38.6%	☆57.9%
身体拘束廃止、高齢者虐待防止への対応	14.0%	☆73.7%	12.3%	17.5%
介護保険施設におけるリスクマネジメント	14.0%	☆52.6%	24.6%	31.6%
無回答	19.3%	3.5%	14.0%	17.5%
全体	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

※☆：回答率 50%以上、網掛け：回答率 40%以上

※表の項目の並び順は、「①特に学びたいと思っていたこと」に対しての回答が多かった順とした。

今年度受講者アンケートにおいて、今回の指導者研修に関する意見・感想をたずねた。

①研修期間（3日間）や1テーマあたりの時間については、適正だったという意見がある一方で、1テーマあたりの時間が短く、もっと時間をかけて理解を深めたかったという意見もみられた。

②研修のテーマについては、「勉強になった」、「学びたいと思っていたテーマだった」などの意見が多かった。特別養護老人ホームにおける看護師の役割とその重要性について認識を深めたという意見もみられた。

③その他については、実際の事例があると更によかったという意見等があった。

<①研修期間（3日間）や1テーマあたりの時間について>

- ・当初予定していたより、楽しく学べ、時間もちょうどよかったと思う。
- ・充実していたし、課題も、ものすごく負担ではなく、ちょうど良かったと思う。
- ・研修期間は内容を考えれば3日間は短いくらいである。フィジカルアセスメントあたりは、もう少し時間をとっていただければよかった。
- ・3日間という日程はよかったと思うが、内容が濃いのにテーマ数も多かったので、1テーマあたり、もう少し長い時間講義してほしかった。1テーマに対してもっと詳しく聞きたいテーマもあった。
- ・テーマに対する時間が短い。講師が伝えたいと考える内容・量と時間が見合っていない。45分を基本時間にする事自体無理がある。少なくとも1テーマあたり90分が平均(一般的)と思う。

<②研修のテーマについて>

- ・知りたいと思っていた事は、ほとんど含まれていて、満足だった。
- ・内容も充実しており、とても参考になった。
- ・特別養護老人ホームにおいて、看護師がはたす役割と重要性について、理解する事ができるテーマであったと思う。
- ・施設の看護師の役割について、意識が変わった。看護から介護へいかに連携していくか、やはり看護師がリーダーとなって導かなければいけない、それが施設での入居者の生活の質の向上につながるのだと思う。

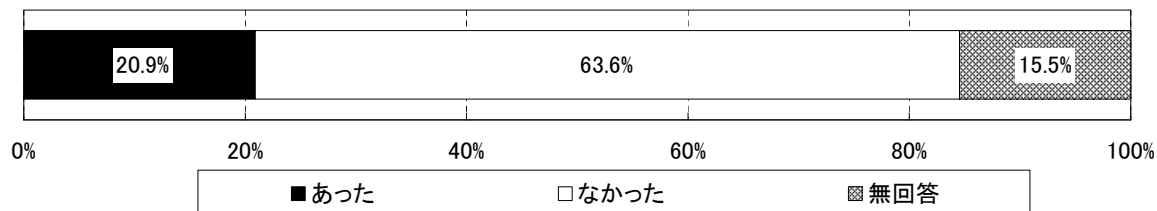
<③その他>

- ・実際の事例等が入ると、もっと現実的でよかったのかと思った。
- ・看取りについて実例等ゆっくりききたかった。フィジカルアセスメントは、もっと高齢者特有の疾患からくるべきところを学びたかった。
- ・看取りについて、もっと詳しく知りたい。

(9) フォローアップ研修の有無

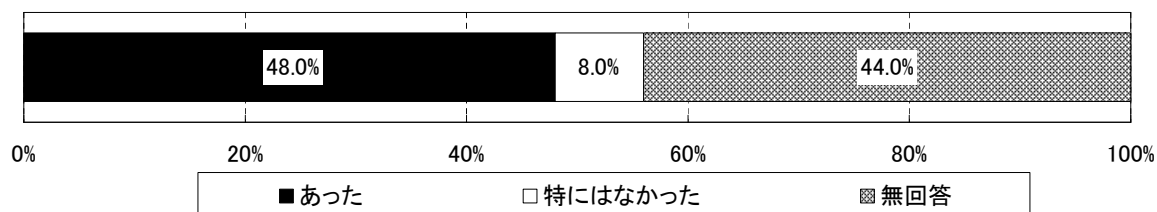
看護指導者養成研修のフォローアップの研修については「あった」が 20.9%、「なかった」が 63.6%だった。具体的には、「日本看護協会による研修」等が挙げられた。

図表 3-2-37 フォローアップ研修の有無 (n=239)



フォローアップ研修が「あった」と回答した 50 人に対して、効果の有無をたずねたところ、「あった」が 48.0%だった。

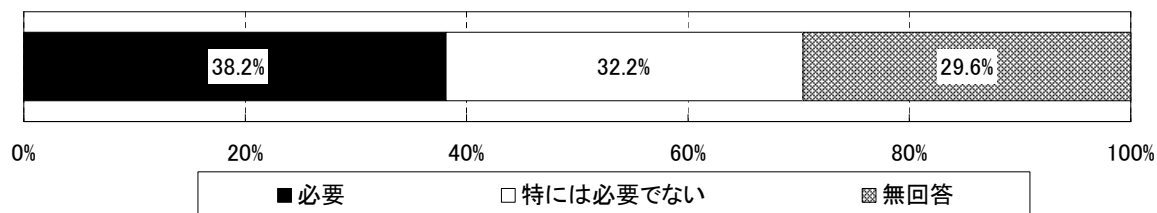
図表 3-2-38 フォローアップ研修の効果の有無 (n=50)



また、フォローアップ研修が「なかった」と回答した 152 人に対してフォローアップ研修の必要性をたずねたところ、「必要」が 38.2%、「特には必要でない」が 32.2%だった。

フォローアップ研修が必要な理由は、「情報交換がしたい」、「研修内容の再確認をしたい」等だった。実施方法については、「都道府県単位で実施してほしい」等の意見がみられた。

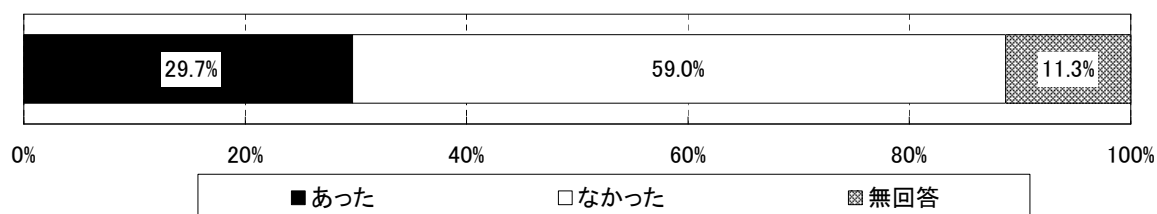
図表 3-2-39 フォローアップ研修の必要性の有無 (n=152)



(10) 研修後の受講者同士の連携

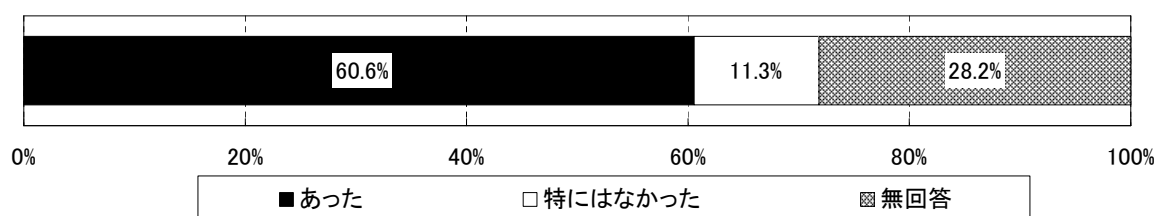
看護指導者養成研修後に受講者同士の連携があったかについてたずねたところ、「あった」が29.7%、「なかった」が59.0%だった。具体的な連携の内容は、「県単位での看護指導者会の開催」、「施設間の情報交換」等だった。

図表 3-2-40 受講者同士の連携の有無 (n=239)



受講者同士の連携が「あった」と回答した71人に対して、効果の有無をたずねたところ、「あった」が60.6%だった。

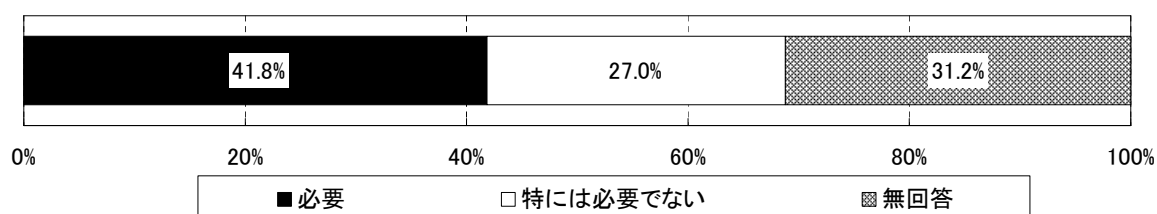
図表 3-2-41 受講者同士の連携の効果の有無 (n=71)



また、受講者同士の連携が「なかった」と回答した141人に対して、受講者同士の連携の必要性をたずねたところ、「必要」が41.8%、「特には必要でない」が27.0%だった。

必要とする理由は、「他施設との情報交換がしたい」という意見が多かった。具体的な方法については、「県や市町村ごとの研修会や交流会の開催」等の意見がみられた。

図表 3-2-42 受講者同士の連携の必要性 (n=141)



4. 看護指導者養成研修受講後の活動

(1) 活動内容

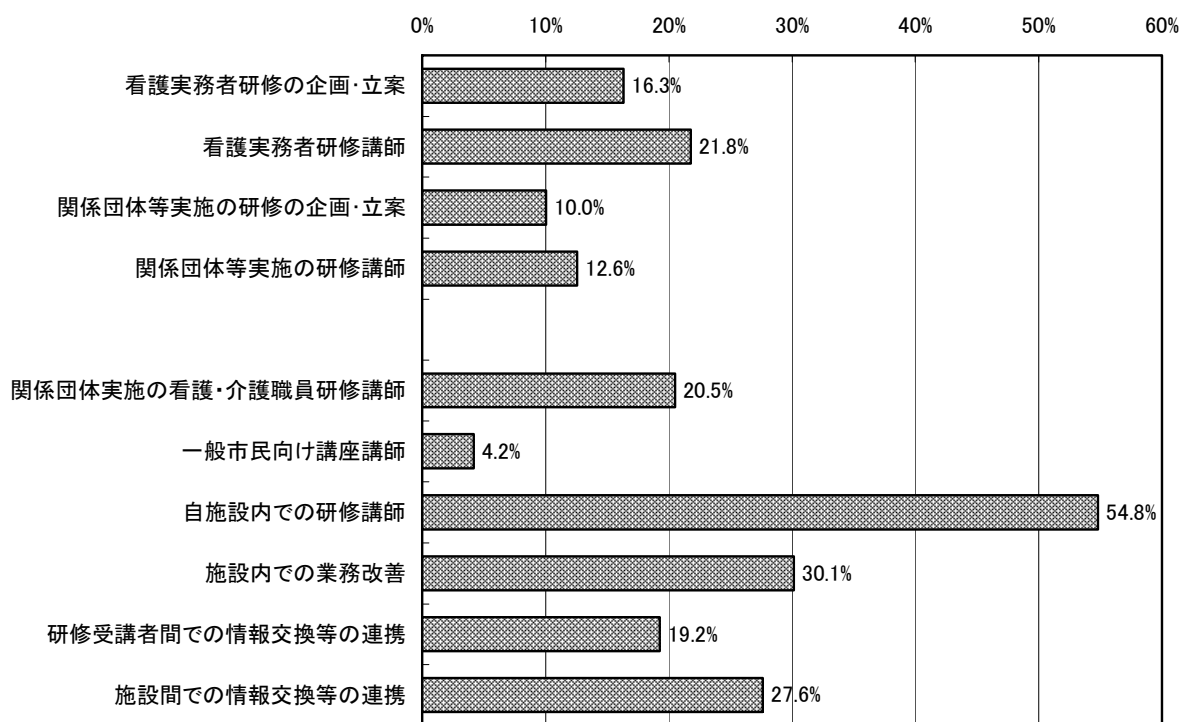
看護指導者養成研修受講後の活動は、「自施設内での研修講師」が 54.8%で最も多く、次いで「施設内での業務改善」が 30.1%、「施設間での情報交換等の連携」が 27.6%だった。

「看護実務者研修講師」は 21.8%と 5 人に 1 人が実施、「看護実務者研修の企画・立案」は 16.3%だった。

「施設内での業務改善」の具体的な例は、「マニュアルの作成」等だった。

研修受講に対して都道府県からの補助の有無別に、看護指導者養成研修後の活動をみると、補助を受けている人のほうが、いずれの項目においても活動の割合が高かった。

図表 3-2-43 看護指導者養成研修後の活動内容（複数回答）（n=239）



【都道府県からの補助の有無別】

図表 3-2-44 都道府県からの補助の有無別 看護指導者養成研修後の活動内容（複数回答）

	合計	都道府県等実施の看護実務者研修の企画・立案への参加	都道府県等実施の看護実務者研修の講師	看護実務者研修以外の関係団体等実施の研修の企画・立案への参加	看護実務者研修以外の関係団体等実施の研修の講師
全体	239 100.0%	39 16.3%	52 21.8%	24 10.0%	30 12.6%
都道府県からの補助を受けている	94 100.0%	26 27.7%	39 41.5%	12 12.8%	13 13.8%
都道府県からの補助を受けていない	122 100.0%	11 9.0%	10 8.2%	11 9.0%	14 11.5%

	合計	関係団体で実施する看護職員や介護職員に対する研修の講師	一般市民向けの講座の講師	自施設内での研修の講師	施設内での業務改善	研修受講者間での情報交換等の連携	施設間での情報交換等の連携
全体	239 100.0%	49 20.5%	10 4.2%	131 54.8%	72 30.1%	46 19.2%	66 27.6%
都道府県からの補助を受けている	94 100.0%	23 24.5%	5 5.3%	62 66.0%	36 38.3%	26 27.7%	29 30.9%
都道府県からの補助を受けていない	122 100.0%	22 18.0%	4 3.3%	55 45.1%	30 24.6%	19 15.6%	33 27.0%

今年度受講者アンケートでは、看護指導者養成研修終了後に、必要な支援が得られれば、参加したいと思う活動をたずねた。「都道府県で実施する研修の企画・立案への参加」は47.4%と約5割で、「都道府県で実施する研修の講師」(15.8%)より高かった。

「施設間での情報交換等の連携」は80.7%と8割を超え、「研修受講者間での情報交換等の連携」は71.9%と7割以上で、他施設との連携、情報交換が求められている。

図表 3-2-45 看護指導者養成研修後に参加したい活動内容（複数回答） (n=57)

平成 23 年度受講者調査	n	%
都道府県等で実施する研修の企画・立案への参加	27	47.4%
都道府県等で実施する研修の講師	9	15.8%
特になし	19	33.3%
無回答	7	12.3%
全体	57	100.0%

平成 23 年度受講者調査	n	%
関係団体で実施する看護職員や介護職員に対する研修の講師	12	21.1%
一般市民向けの講座の講師	5	8.8%
自施設内での研修の講師	35	61.4%
施設内での業務改善	26	45.6%
研修受講者間での情報交換等の連携	41	71.9%
施設間での情報交換等の連携	46	80.7%
その他	1	1.8%
無回答	2	3.5%
全体	57	100.0%

(2) 支援・助言について

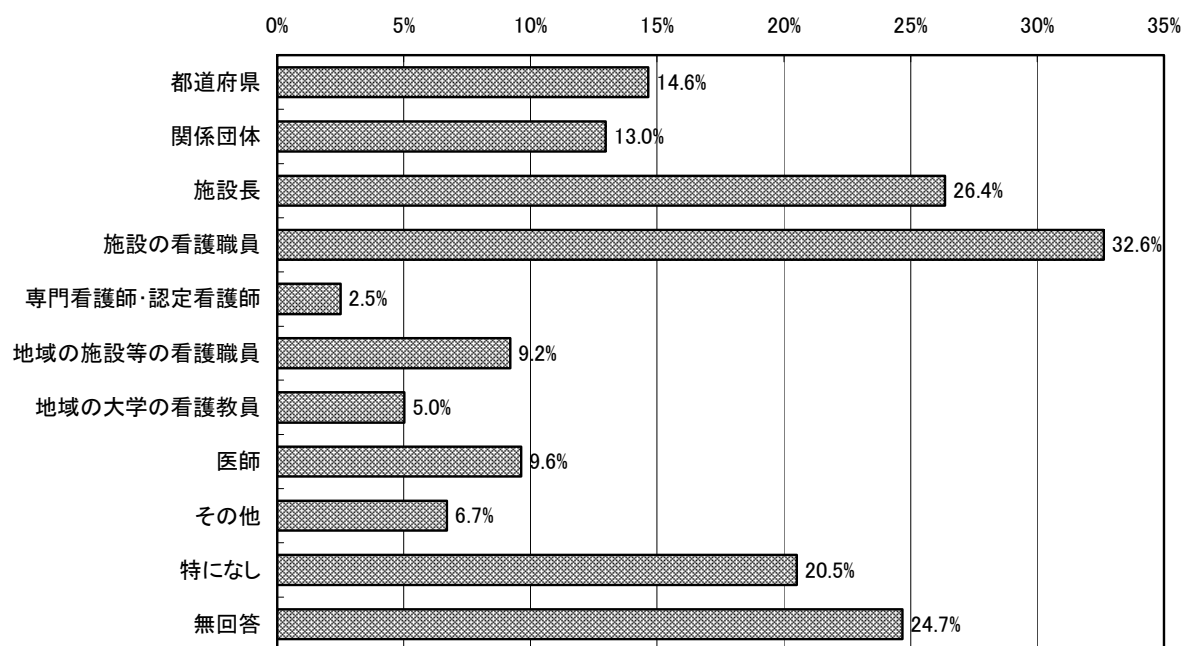
1) 支援・助言者（機関）

受講後の活動の際に支援・助言があった人（機関）は、「施設の看護職員」が 32.6%で最も多く、次いで「施設長」が 26.4%だった。「都道府県」は 14.6%だった。

「特になし」は 20.5%だった。

研修受講に対して都道府県からの補助の有無別に、研修後の活動に対する支援・助言をみたところ、補助を受けている人のほうが、都道府県からの支援・助言の割合が高かった。

図表 3-2-46 支援・助言者（機関）（複数回答）（n=239）



【都道府県からの補助の有無別】

図表 3-2-47 都道府県からの補助の有無別 支援者・助言者（機関）（複数回答）

	合計	都道府県	関係団体	施設長	施設の看護職員	専門看護師・認定看護師	地域の施設等に勤務する看護職員	地域の大学に勤務する看護教員	医師	その他	特になし	無回答
全体	239 100.0%	35 14.6%	31 13.0%	63 26.4%	78 32.6%	6 2.5%	22 9.2%	12 5.0%	23 9.6%	16 6.7%	49 20.5%	59 24.7%
受けている	94 100.0%	24 25.5%	20 21.3%	25 26.6%	40 42.6%	3 3.2%	10 10.6%	8 8.5%	8 8.5%	8 8.5%	18 19.1%	11 11.7%
受けていない	122 100.0%	10 8.2%	11 9.0%	29 23.8%	30 24.6%	1 0.8%	12 9.8%	3 2.5%	12 9.8%	7 5.7%	27 22.1%	41 33.6%

今年度受講者アンケートでは、研修で受講した内容を地域や施設で活かすため支援・助言を受けたい者(機関)をたずねたところ、「地域の施設等に勤務する看護職員」が 59.6%、「専門看護師・認定看護師」が 56.1%と 5 割を超えた。

ただし、過去受講者の経験・実績では、いずれも 10%以下と低く、支援・助言を行う体制が求められる。

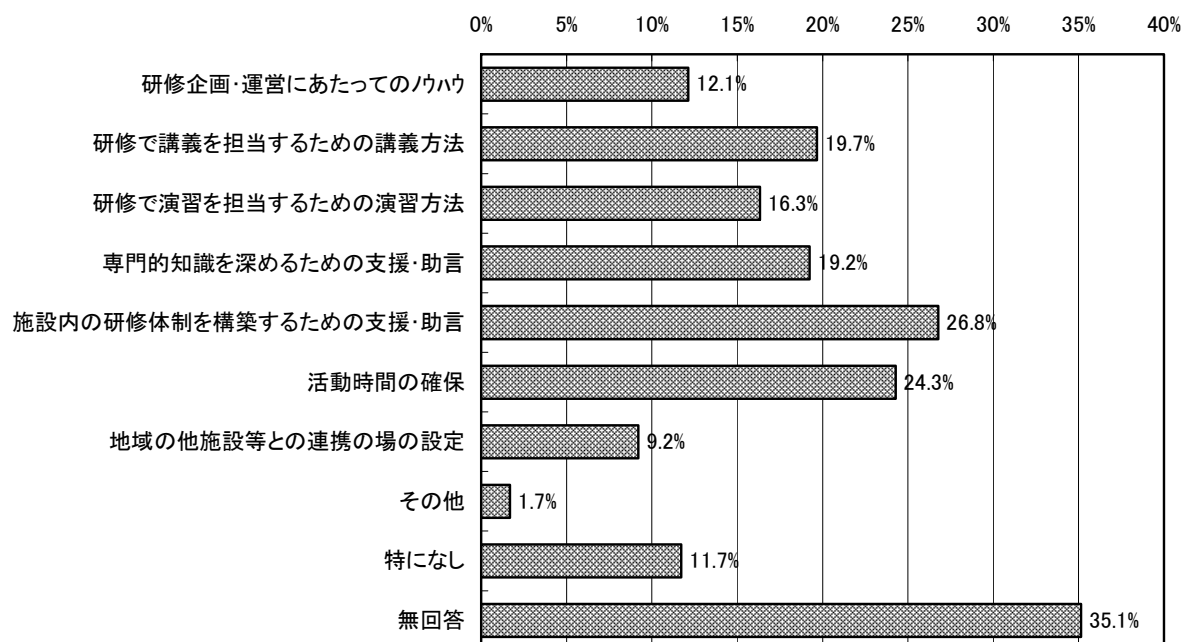
図表 3-2-48 支援・助言を得たい者（機関）（複数回答）（n=57）

平成 23 年度受講者調査	n	%
都道府県	18	31.6%
関係団体	22	38.6%
施設長	14	24.6%
施設の看護職員	26	45.6%
専門看護師・認定看護師	32	56.1%
地域の施設等に勤務する看護職員	34	59.6%
地域の大学に勤務する看護教員	15	26.3%
医師	8	14.0%
その他	1	1.8%
特になし	2	3.5%
無回答	1	1.8%
全体	57	100.0%

2) 支援・助言内容

支援・助言の内容は、「施設内の研修体制を構築するための支援・助言」が 26.8%で最も多く、次いで「活動時間の確保」が 24.3%、「研修で講義を担当するための講義方法」が 19.7%だった。

図表 3-2-49 支援・助言内容（複数回答） (n=239)



【都道府県からの補助の有無別】

図表 3-2-50 都道府県からの補助の有無別 支援・助言内容（複数回答）

	合計	研修企画・運営にあたってのノウハウ	研修で講義を担当するための講義方法	研修で演習を担当するための演習方法	専門的知識を深めるための支援・助言	施設内の研修体制を構築するための支援・助言	活動時間の確保	地域の他施設等との連携の場の設定	その他	特になし	無回答
全体	239 100.0%	29 12.1%	47 19.7%	39 16.3%	46 19.2%	64 26.8%	58 24.3%	22 9.2%	4 1.7%	28 11.7%	84 35.1%
受けている	94 100.0%	14 14.9%	20 21.3%	17 18.1%	28 29.8%	27 28.7%	24 25.5%	13 13.8%	2 2.1%	10 10.6%	20 21.3%
受けていない	122 100.0%	13 10.7%	23 18.9%	16 13.1%	15 12.3%	29 23.8%	26 21.3%	9 7.4%	2 1.6%	17 13.9%	55 45.1%

今年度受講者アンケートでは、研修で受講した内容を活かした活動をするために必要な支援をたずねたところ、「専門的知識を深めるためのさらなる知識の修得」が78.9%と約8割にのぼった。次いで、「地域の他施設等との連携」(56.1%)、「指導者研修のフォローアップ研修」(50.9%)だった。

図表 3-2-51 得たい支援・助言内容（複数回答） (n=57)

平成 23 年度受講者調査	n	%
研修企画・運営にあたってのノウハウ	23	40.4%
研修で講義を担当するための講義方法	24	42.1%
研修で演習を担当するための演習方法	20	35.1%
専門的知識を深めるためのさらなる知識の修得	45	78.9%
施設内の研修体制を構築するための支援	28	49.1%
活動時間の確保	28	49.1%
地域の他施設等との連携	32	56.1%
指導者研修のフォローアップ研修	29	50.9%
指導者養成研修受講者同士の連携	22	38.6%
その他	2	3.5%
特になし	0	0.0%
無回答	0	0.0%
全体	57	100.0%

(3) 必要な支援（自由回答）

看護指導者養成研修で得たことをもとに、地域で活動するために必要と考える支援についてたずねたところ、看護指導者養成研修の受講者、及び施設間の看護職員のネットワークづくりの支援を求める意見がみられた。また、地域活動に参加しやすいよう、施設への働きかけを望む意見もみられた。

(研修受講者間のネットワークづくり)

- ・ 県内の看護指導者養成研修受講者のネットワークづくりの支援。
- ・ 研修後の受講者間でのネットワークが広がれば良いと思われる。(例：研修後、他施設との交流を行い、実習レポートの交換を終了後の課題とする等)
- ・ 研修受講者間で連携を行っていくためのシステムの構築。

(施設間の看護職員とのネットワークづくり)

- ・ 施設での看護師の役割等を他施設の方々とも意見交換の場をもちたい。情報共有の場があればと考える。
- ・ 各施設間における看護師のネットワークがないため、個々の施設のみで問題をかかえている状態が多いと思われる。以前は看護職員間での集まりがあり、勉強会を実施したりしていた事もあるため、できれば各施設での看護師をとりまとめ、県としてネットワークをつくり、定期的な集まりや、勉強会等をおこなえればと思う。
- ・ それぞれの施設間での意見交換の場をつくるにはどのようにしたらよいのか。

- ・地域の施設等との情報交換と連携が取れるシステム。
- ・他施設との情報交換ができていないため、他施設の看護業務がどのようなのか理解できていない。特別養護老人ホームの看護職員の交流の場があればよいと思う。
- ・各施設の看護師の交流会的な会合があれば、もっと近隣を含め施設看護師間の取組みが容易となり、その場で、研修内容を生かすことが出来るのではないかと思われる。

(施設長への働きかけ)

- ・特別養護老人ホームは施設によって求められる職務に大きなひらきがあり、施設長の理解はじめ施設内での立場等も含め違いがあり過ぎるため、地域でのネットワークづくりが進まない。また、施設内の看護の役割が他医療機関に十分な理解が得られていないといった面もある。施設長等管理者に対して理解をして頂けるような支援、他医療機関を含めたネットワーク作りへの支援が必要と思う。
- ・県が主催して、声をかけて頂けると、施設から講師として出やすい環境が出来ると思う。

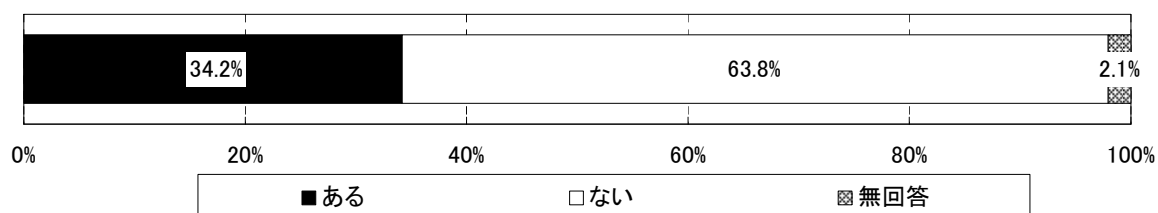
5. 就業施設における看護職員の教育・研修

(1) 施設内の看護職員の研修

1) 入職時の研修

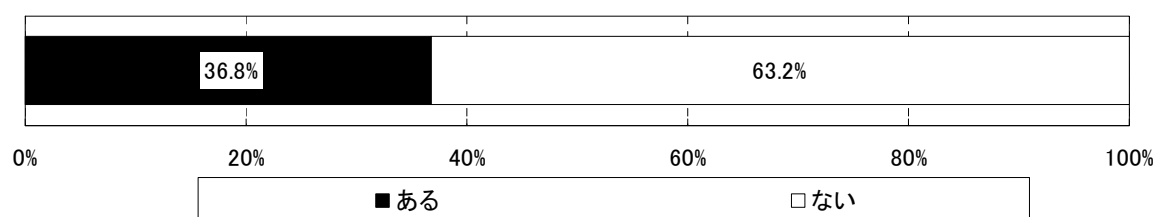
施設内の看護職員について、入職時の研修は「ない」が 63.8%、「ある」が 34.2%だった。

図表 3-2-52 入職時の研修の有無 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-53 入職時の研修の有無 (今年度受講者アンケート) (n=57)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別に、入職時の研修の有無をみたところ、受講している看護職員がいる施設では、入職時の研修は「ある」が 51.0%だった。

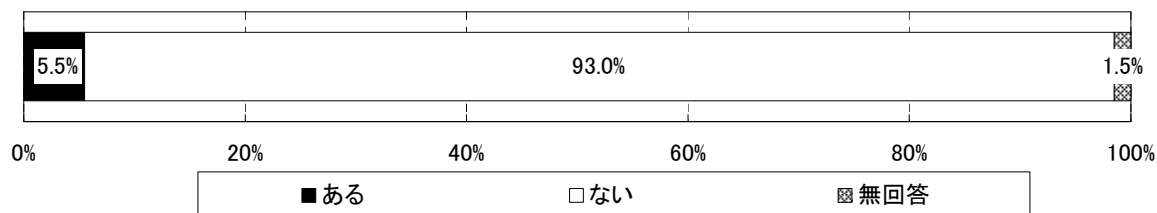
図表 3-2-54 看護指導者養成研修受講の有無別 入職時の研修の有無 (n=2,080)

	合計	ある： 入職時の研修	ない： 入職時の研修	無回答
全体	2,080	711	1,326	43
	100.0%	34.2%	63.8%	2.1%
はい (看護指導者養成研修受講)	239	122	115	2
	100.0%	51.0%	48.1%	0.8%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773	562	1,171	40
	100.0%	31.7%	66.0%	2.3%

2) 段階別(経験年数や職位)の研修計画の有無

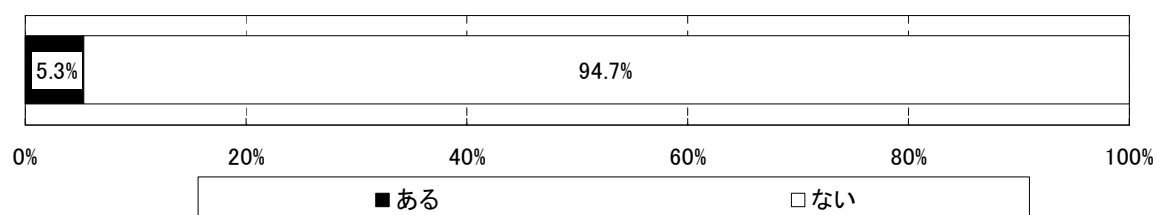
経験年数や職位による段階別の研修計画の有無は、「ない」が 93.0%、「ある」が 5.5% だった。

図表 3-2-55 段階別の研修計画の有無 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-56 段階別の研修計画の有無 (今年度受講者アンケート) (n=57)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別に、段階別の研修の有無をみたところ、受講している看護職員がいる施設では、段階別の研修計画は「ある」が 10.5%だった。

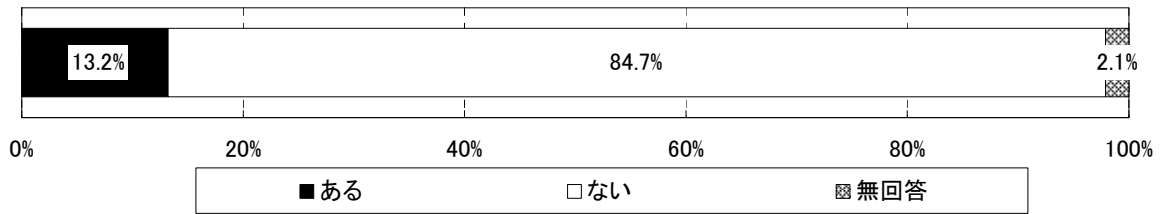
図表 3-2-57 看護指導者養成研修受講の有無別 段階別の研修計画の有無 (n=2,080)

	合計	ある： 段階別の研修計画	ない： 段階別の研修計画	無回答
全体	2,080	114	1,935	31
	100.0%	5.5%	93.0%	1.5%
はい (看護指導者養成研修受講)	239	25	209	5
	100.0%	10.5%	87.4%	2.1%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773	86	1,661	26
	100.0%	4.9%	93.7%	1.5%

3) 看護職員に対する施設内研修の年間計画の有無

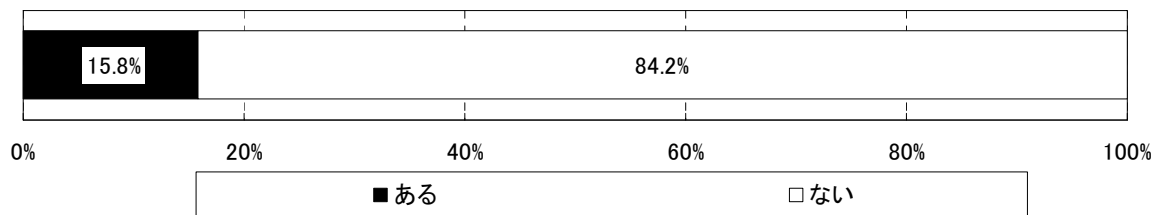
看護職員に対する施設内研修の年間計画の有無は、「ない」が84.7%、「ある」が13.2%だった。

図表 3-2-58 看護職員に対する施設内研修の年間計画の有無 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-59 看護職員に対する施設内研修の年間計画の有無（今年度受講者アンケート） (n=57)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別に、施設内研修の年間計画の有無をみたところ、受講している看護職員がいる施設では、段階別の研修計画は「ある」が18.8%だった。

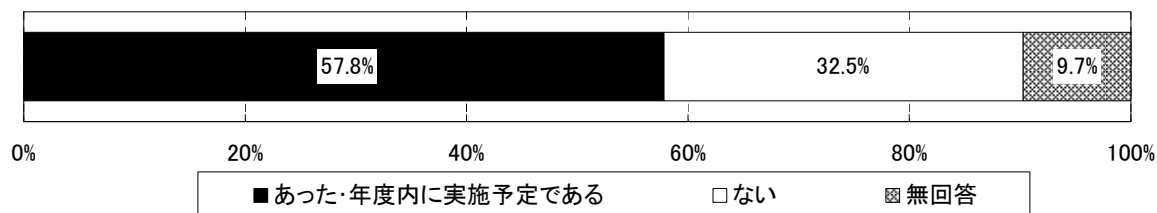
図表 3-2-60 看護指導者養成研修受講の有無別 看護職員の施設内研修の年間計画の有無 (n=2,080)

	合計	ある ：年間計画	ない ：年間計画	無回答
全体	2,080 100.0%	275 13.2%	1,761 84.7%	44 2.1%
はい (看護指導者養成研修受講)	239 100.0%	45 18.8%	189 79.1%	5 2.1%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773 100.0%	223 12.6%	1,511 85.2%	39 2.2%

(2) 施設内での研修実施の有無（平成 23 年度）

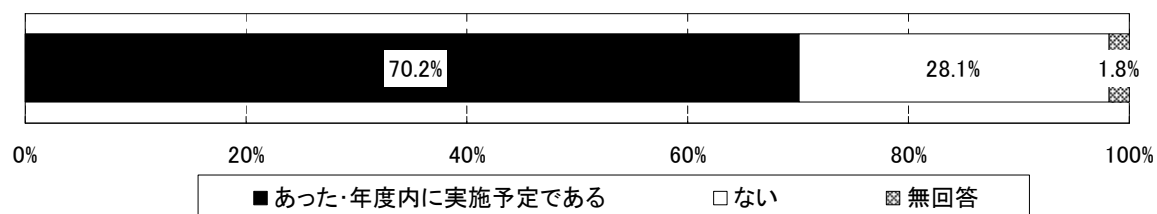
平成 23 年度の施設内での研修実施の有無は、「あった・年度内実施予定である」が 57.8%、「ない」が 32.5%だった。

図表 3-2-61 施設内での研修実施の有無 (n=2,080)



今年度受講者では「あった・年度内実施予定である」が 70.2%、「ない」が 28.1%となり、施設内での研修実施の有無は増加傾向が見られた。

図表 3-2-62 施設内での研修実施の有無（今年度受講者アンケート） (n=57)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

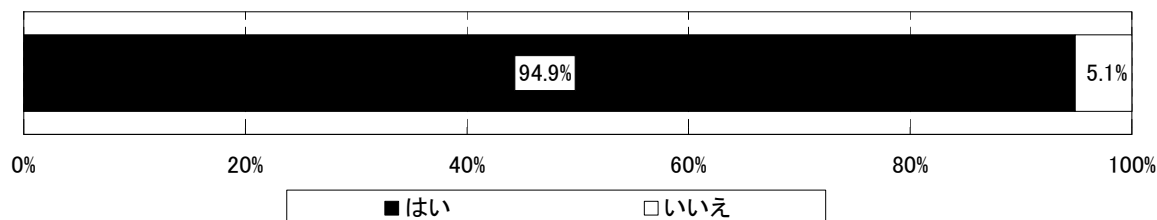
看護指導者養成研修受講の有無別に、施設内での研修実施の有無をみたところ、受講している看護職員がいる施設では、施設内での研修実施は「ある」が 63.6%だった。

図表 3-2-63 看護指導者養成研修受講の有無別 施設内での研修実施の有無 (n=2,080)

	合計	あった・ 年度内に実施予定 である ：施設内研修	ない：施設内研修	無回答
全体	2,080 100.0%	1,203 57.8%	675 32.5%	202 9.7%
はい (看護指導者養成研修受講)	239 100.0%	152 63.6%	49 20.5%	38 15.9%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773 100.0%	1,010 57.0%	605 34.1%	158 8.9%

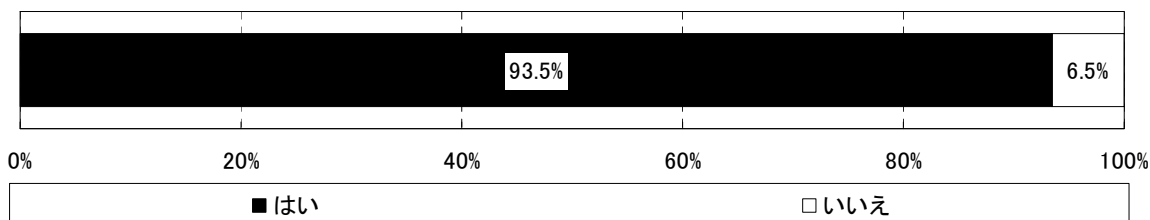
平成 23 年度に施設内で実施した研修や勉強会について、テーマを記載してもらったところ、全部で 3,778 件の記載があった。これらの研修や勉強会について、介護職員と合同だったかをたずねたところ、「はい」が 94.9%と圧倒的に多数を占めた。

図表 3-2-64 研修は介護職員と合同か (n=3,778)



今年度受講者も同様の分布だった。

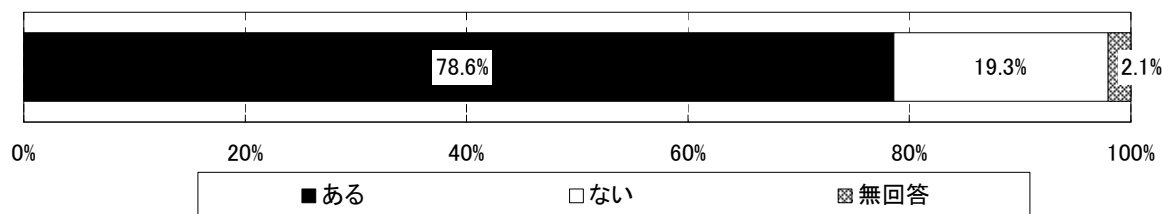
図表 3-2-65 研修は介護職員と合同か (今年度受講者アンケート) (n=40)



(3) 施設内勉強会の講師の経験の有無

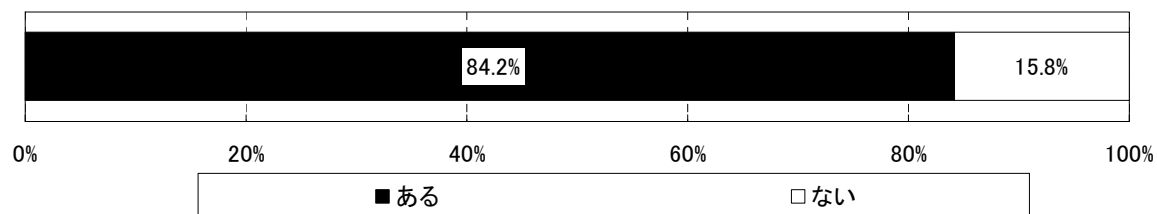
施設内勉強会の講師の経験の有無は、「ある」が 78.6%、「ない」が 19.3%だった。

図表 3-2-66 施設内勉強会の講師経験の有無 (n=2,080)



今年度受講者も同様の分布だった。

図表 3-2-67 施設内勉強会の講師経験の有無 (今年度受講者アンケート) (n=57)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別に、施設内勉強会での講師経験の有無をみたところ、受講している看護職員では「ある」が86.6%だった。

図表 3-2-68 看護指導者養成研修受講の有無別 施設内勉強会の講師経験の有無 (n=2,080)

	合計	ある:施設内勉強会の講師経験	ない:施設内勉強会の講師経験	無回答
全体	2,080 100.0%	1,635 78.6%	402 19.3%	43 2.1%
はい (看護指導者養成研修受講)	239 100.0%	207 86.6%	27 11.3%	5 2.1%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773 100.0%	1,372 77.4%	364 20.5%	37 2.1%

(4) 施設内の教育体制構築上の課題や必要な支援（自由回答）

施設内の教育体制を構築する上での課題や必要な支援についてたずねたところ、まず、看護職員の人員不足のため、施設内の教育をするゆとりが持てない、教育・研修のための準備をする時間の確保が難しいといった意見がみられた。外部の講師を招く場合であっても、その選定・確保に課題を抱えている様子がみられた。

また、職員の人員不足や勤務形態の都合によって、参加者を確保することが難しいという意見もみられた。その一方で、職員自身の意欲向上や能力のバラつきも指摘されている。これらの課題を踏まえて、教育・研修に関するテキストやマニュアルの提供を希望する意見もみられた。

(看護職員の人員不足・準備時間の確保)

- ・看護職員の人数がぎりぎり、毎日業務を回すことに精一杯で、(細かな)教育をするゆとりがない。
- ・指導者の人員が不足しており、業務負担が多い(通常業務+α)。そのため、時間外に資料の作成などを行っている。
- ・教育・指導する為の資料集めやレジュメ作成のための時間の余裕がほしい。
- ・業務の中で研修の資料などを作成する時間がとれない。また、限られた看護職員の数では研修会に参加するゆとりもないので、専門の講師を派遣できるような支援があればよいと思う。

(外部講師の選定・確保)

- ・研修会はしたいが、講師の問題が課題である。金額面、適切な講師の選び方などが困惑する所である。
- ・主に介護職員に対して分かりやすく説明して下さるような講師の発掘。

- ・講師は施設内の者が行うのもいいが、外部の講師などを呼び新たな情報を得る事で職員の意識も高くなるため講師の紹介などの支援、ネットワークがあるといいと思う。

(参加者の時間の確保)

- ・日々、忙しい業務の中で時間の確保が課題となっている。
- ・職員不足で勉強する時間が取りにくい。勉強する人数に限られてしまいがちである。
- ・シフトの都合にて、全員参加ができず、数回行う必要がある。勤務時間内での研修が困難である。

(職員の意欲向上)

- ・学習意欲の向上と時間の確保（家庭と仕事の両立、特に小さな子供を持つ人への支援）。
- ・職員の質向上のための研修は必須である。当施設でも自己研鑽のため、時間外で行っている。ずいぶん参加人数は増加しているが、参加しない人はいつも同じであり、なかなか全体の底上げにつながっていない。
- ・職員1人1人の意識改革

(職員の能力のバラつき)

- ・職員の教育課程にバラつきがあり、教育していく上での内容の選択がむずかしい。（どのぐらいのレベルの内容をしたらいいか）
- ・参加者の経験年数、職種（介護・看護・相談員）が違うため、対象者に合った教育内容を考慮するのが困難と感じ、課題である。
- ・多くの職種があり、経験年数も異なることからレジュメ作成や研修方法に苦労が生じる。

(テキスト・マニュアル)

- ・看護師それぞれ経験や携わってきた分野（外来、病棟、在宅など）が異なるので、特別養護老人ホームで必要とされる看護技術や知識について一覧のものと、それをもとに教育をどのように行っていくか計画を立てやすい。
- ・指導マニュアルがない、その場限りのものとなっている。
- ・理解しやすいテキスト、研修方式の作成。

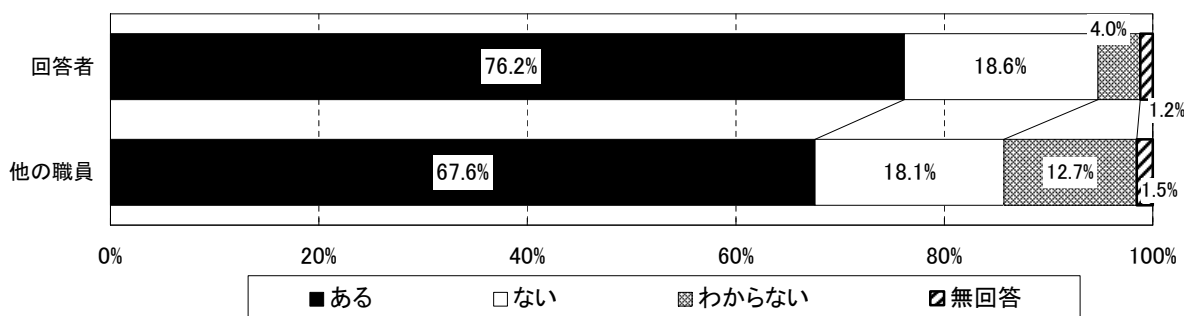
6. 外部研修について

(1) 都道府県実施の研修受講の有無

都道府県実施の介護施設の看護職員に対する研修について、回答者の受講の有無は、「ある」が76.2%、「ない」が18.6%だった。

都道府県実施の研修について、就業施設の他の看護職員の受講の有無は、「ある」が67.6%、「ない」が18.1%だった。

図表 3-2-69 都道府県実施の研修受講の有無 (n=2,080)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別に、都道府県実施の研修受講の有無をみたところ、受講している看護職員では、回答者本人は「ある」が84.9%、所属施設の他の職員について、「ある」が72.0%だった。

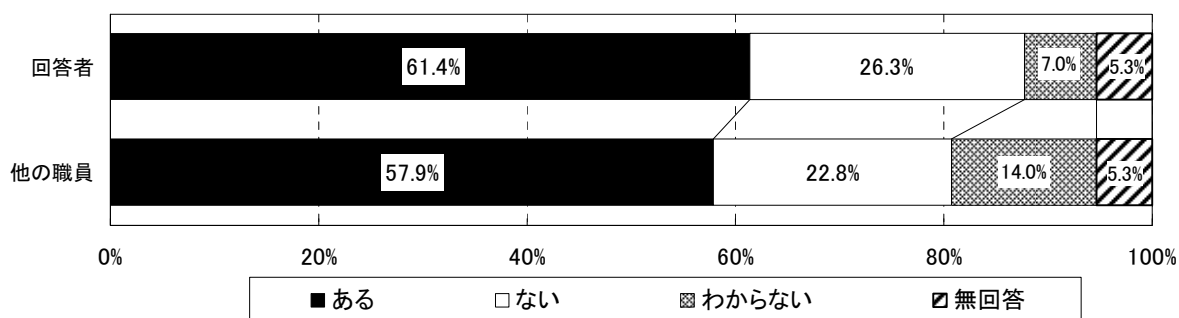
図表 3-2-70 看護指導者養成研修受講の有無別 都道府県実施の研修受講の有無 (n=2,080)

回答者	合計	ある： 都道府県 実施の研 修受講	ない： 都道府県 実施の研 修受講	わからな い	無回答
全体	2,080 100.0%	1,584 76.2%	387 18.6%	84 4.0%	25 1.2%
はい (看護指導者養成研修受講)	239 100.0%	203 84.9%	27 11.3%	6 2.5%	3 1.3%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773 100.0%	1,324 74.7%	351 19.8%	76 4.3%	22 1.2%

他の職員	合計	ある： 都道府県 実施の研 修受講	ない： 都道府県 実施の研 修受講	わからな い	無回答
全体	2,080 100.0%	1,406 67.6%	377 18.1%	265 12.7%	32 1.5%
はい (看護指導者養成研修受講)	239 100.0%	172 72.0%	43 18.0%	17 7.1%	7 2.9%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773 100.0%	1,182 66.7%	324 18.3%	242 13.6%	25 1.4%

今年度受講者では、回答者の受講の有無は、「ある」が 61.4%、他の職員は「ある」が 57.9%だった。

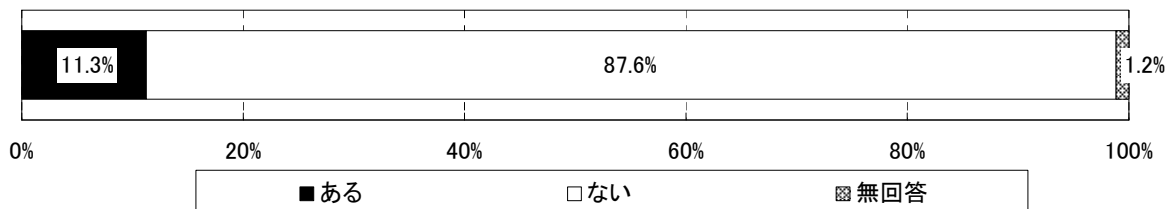
図表 3-2-71 都道府県実施の研修受講の有無（今年度受講者アンケート）（n=57）



(2) 都道府県や関係団体での研修講師の経験

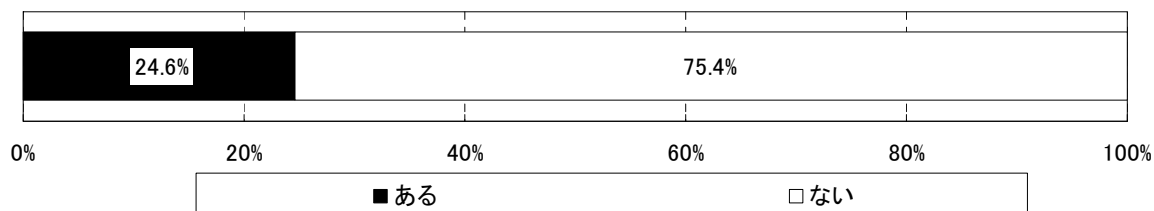
都道府県や関係団体での研修講師の経験は、「ない」が 87.6%、「ある」が 11.3%だった。

図表 3-2-72 都道府県や関係団体での研修講師の経験（n=2,080）



今年度受講者では「ある」が 24.6%だった。

図表 3-2-73 都道府県や関係団体での研修講師の経験（今年度受講者アンケート）（n=57）



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別に、都道府県や関係団体での研修講師の経験をみると、受講している看護職員では、「ある」が 29.7%だった。

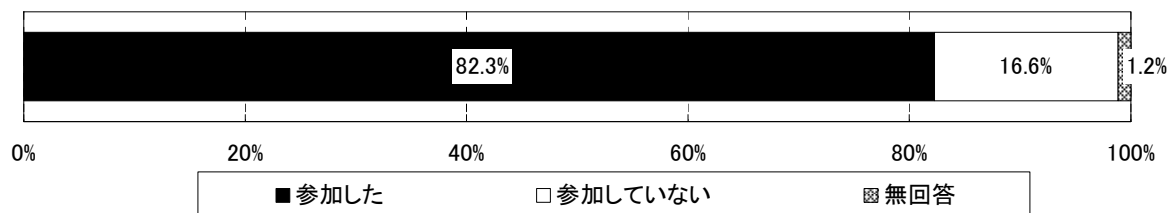
図表 3-2-74 指導者養成研修受講の有無別 都道府県や関係団体での研修講師の経験（n=2,080）

	合計	ある： 研修講師の経験	ない： 研修講師の経験	無回答
全体	2,080	234	1,822	24
	100.0%	11.3%	87.6%	1.2%
はい (看護指導者養成研修受講)	239	71	163	5
	100.0%	29.7%	68.2%	2.1%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773	156	1,598	19
	100.0%	8.8%	90.1%	1.1%

(3) 過去3年間の施設外の研修・勉強会参加経験

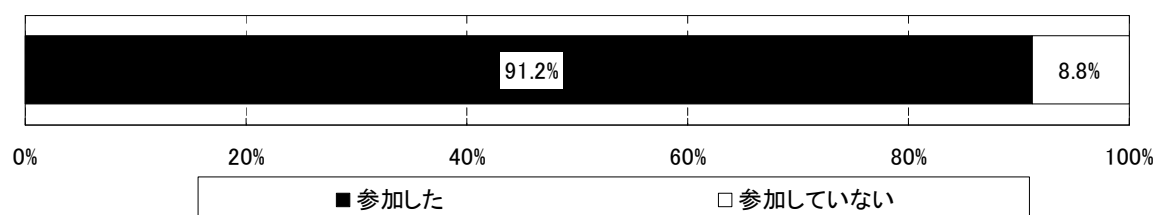
過去3年間の施設外の研修・勉強会参加経験は、「参加した」が82.3%、「参加していない」が16.6%だった。

図表 3-2-75 過去3年間の施設外の研修・勉強会参加経験 (n=2,080)



今年度受講者では、「参加していない」が8.8%だった。

図表 3-2-76 過去3年間の施設外の研修・勉強会参加経験（今年度受講者アンケート） (n=57)



【看護指導者養成研修受講の有無別】

看護指導者養成研修受講の有無別にみたところ、看護指導者養成研修受講者では「参加した」が83.7%、未受講者では82.0%で、ほぼ同じだった。

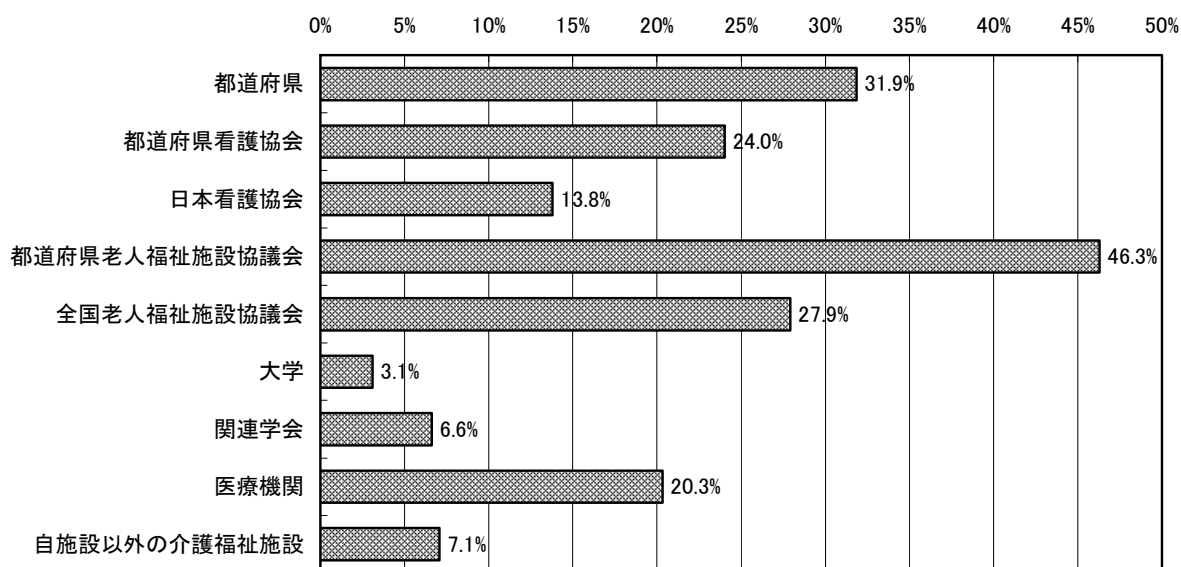
図表 3-2-77 看護指導者養成研修受講の有無別 過去3年間の施設外の研修・勉強会参加経験 (n=2,080)

	合計	参加した	参加していない	無回答
全体	2,080	1,711	345	24
	100.0%	82.3%	16.6%	1.2%
はい (看護指導者養成研修受講)	239	200	36	3
	100.0%	83.7%	15.1%	1.3%
いいえ (看護指導者養成研修未受講)	1,773	1,453	300	20
	100.0%	82.0%	16.9%	1.1%

1) 実施主体

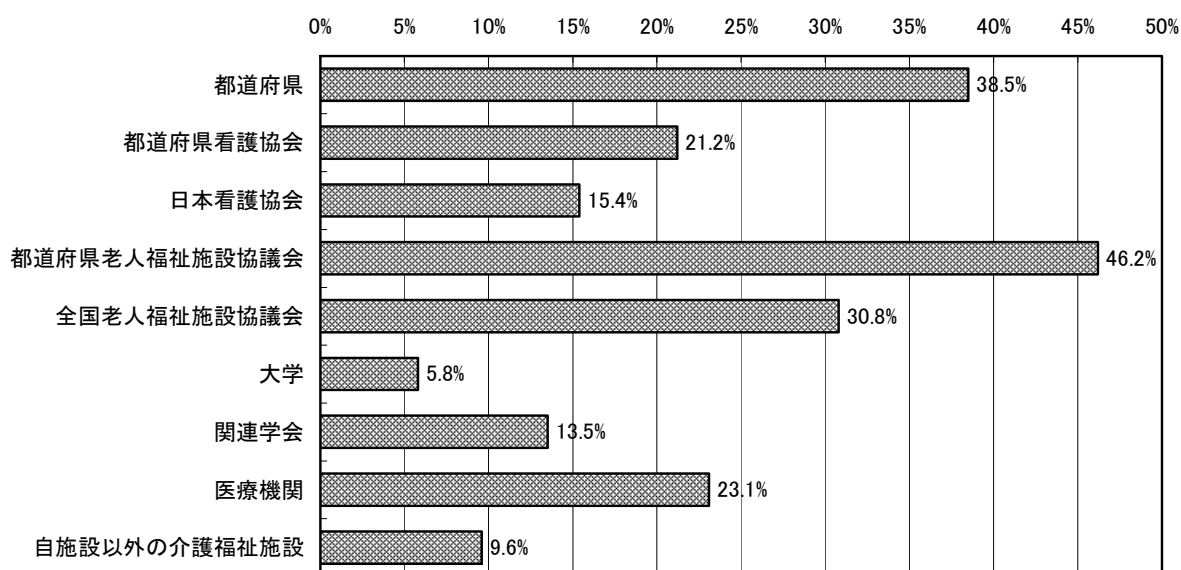
参加した1,711件について、研修の実施主体は、「都道府県老人福祉施設協議会」が46.3%で最も多く、次いで「都道府県」が31.9%、「全国老人福祉施設協議会」が27.9%だった。

図表 3-2-78 実施主体（複数回答）（n=1,711）



今年度受講者も同様の分布だった。

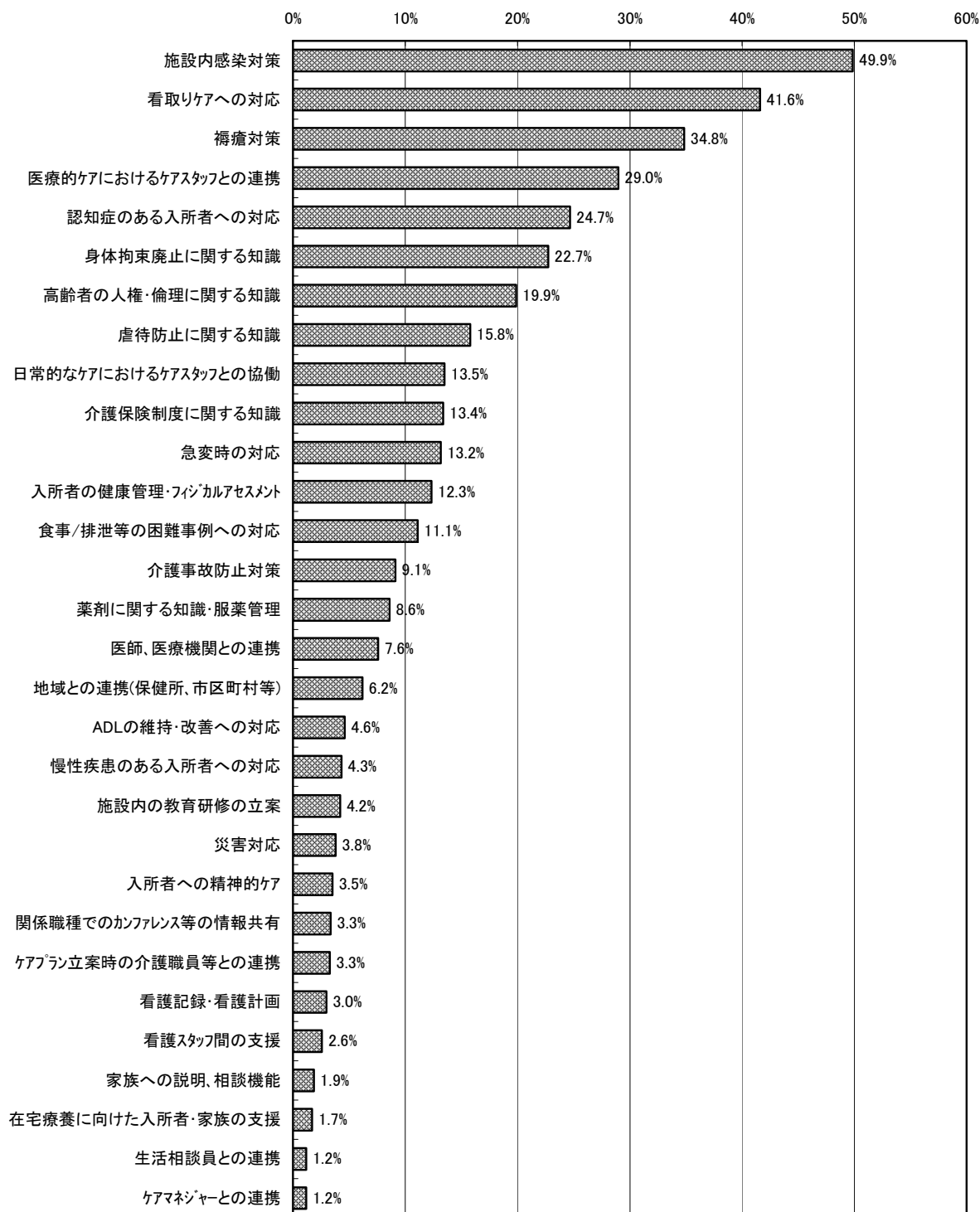
図表 3-2-79 実施主体（複数回答）（今年度受講者アンケート）（n=57）



2) テーマ内容

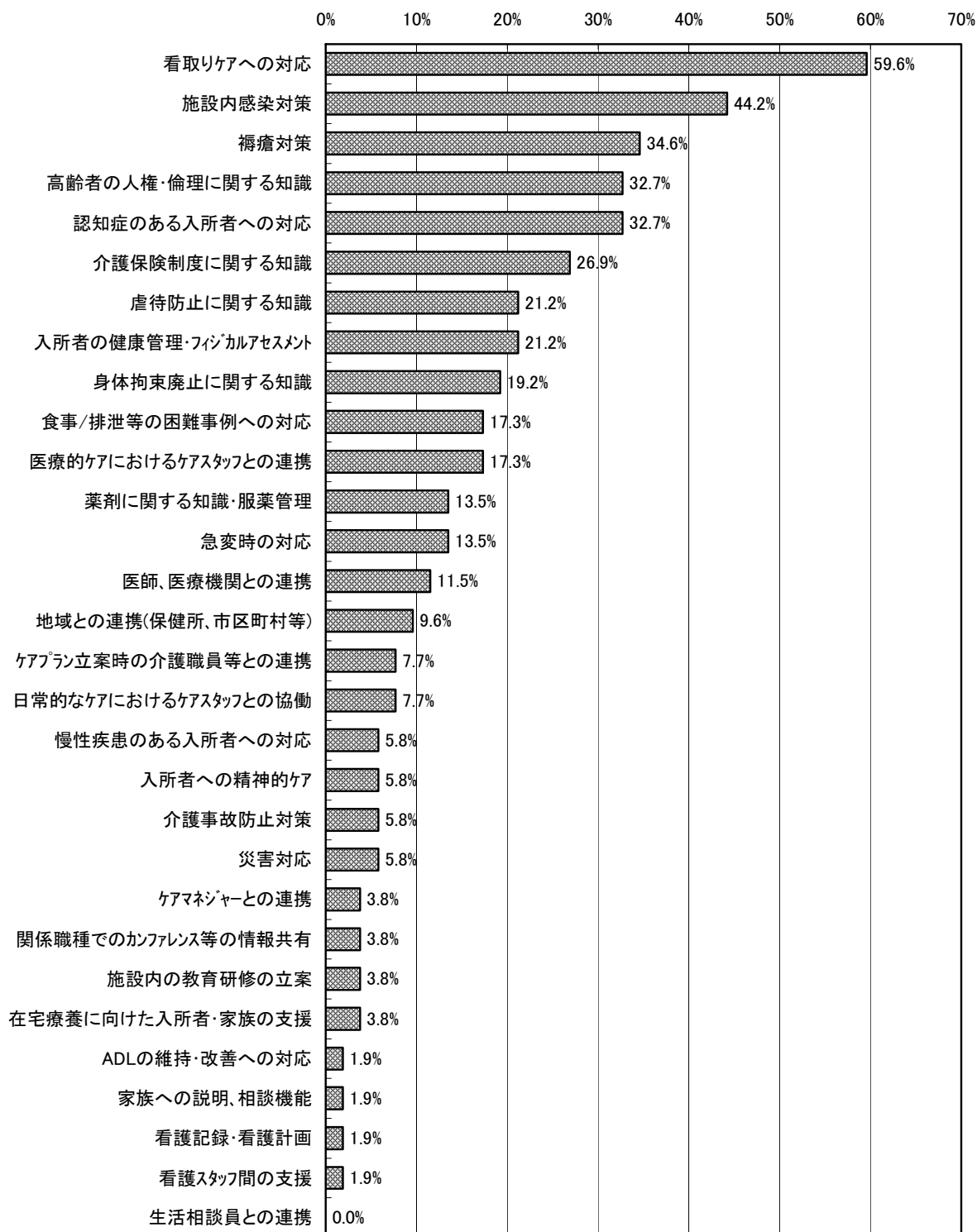
参加したテーマは「施設内感染対策」が49.9%、「看取りケアへの対応」が41.6%、「褥瘡対策」が34.8%だった。

図表 3-2-80 テーマ内容（複数回答）（n=1,711）



今年度受講者では「看取りケアへの対応」が59.6%で最も多く、次いで「施設内感染対策」が44.2%だった。

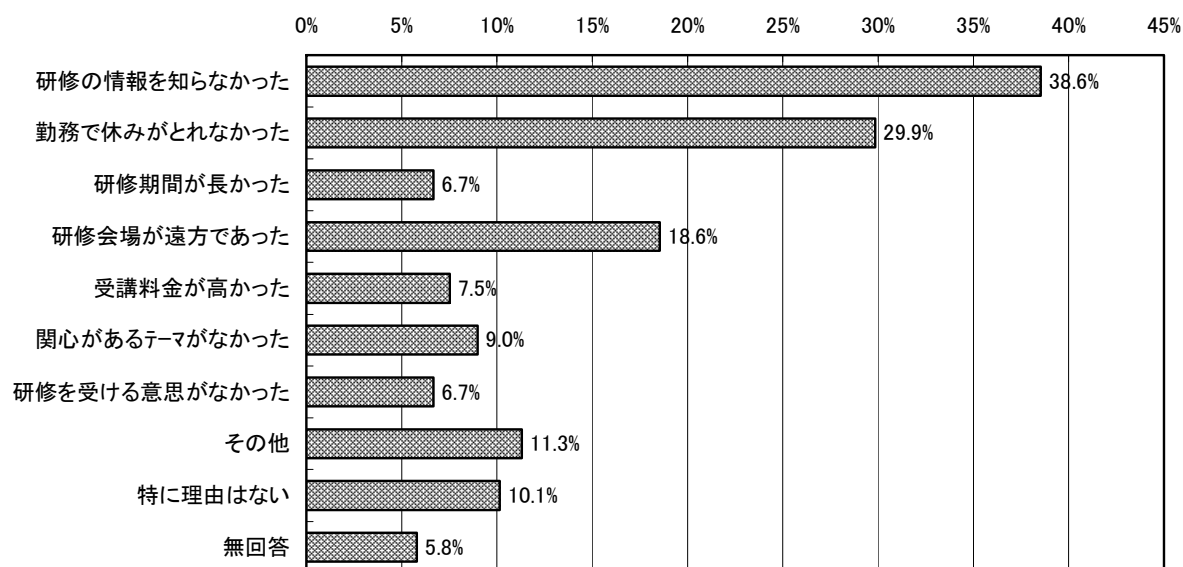
図表 3-2-81 テーマ内容（複数回答）（今年度受講者アンケート）（n=52）



3) 参加していない理由

参加していない理由は、「研修の情報を知らなかった」が38.6%で最も多く、次いで「勤務で休みがとれなかった」が29.9%、「研修会場が遠方であった」が18.6%だった。

図表 3-2-82 参加していない理由（複数回答）（n=345）



今年度受講者では、「研修の情報を知らなかった」が2人、「勤務で休みがとれなかった」が1人だった。

図表 3-2-83 参加していない理由（複数回答）（今年度受講者アンケート）（n=5）

平成 23 年度受講者調査	n	%
研修の情報を知らなかった	2	40.0%
勤務で休みがとれなかった	1	20.0%
研修期間が長かった	0	0.0%
研修会場が遠方であった	0	0.0%
受講料金が高かった	0	0.0%
関心があるテーマがなかった	0	0.0%
研修を受ける意思がなかった	0	0.0%
その他	2	40.0%
特に理由はない	0	0.0%
全体	5	100.0%

(4) 研修充実に対する意見（自由回答）

特別養護老人ホーム等で働く看護職員に対する研修の充実に対する意見をたずねたところ、看護職員が少ないため、研修に参加できないという意見が多かった。そのような中で、近隣での研修開催や同じテーマでの複数開催など、参加しやすい研修の実施方法について述べる意見や、研修の受講を義務化してほしいという意見があった。また、研修の実施に関する情報提供を求める意見もみられた。

研修の内容に関する意見についてみると、特別養護老人ホーム等における看護職員の役割について学ぶ研修の充実を求める意見が多かった。その他、フィジカルアセスメントやターミナルケア、最新の医療技術等に関する研修の実施を望む意見がみられた。

（人員不足、研修に参加できるような看護職員の配置）

- ・ 少ない看護体制で勤務しているため、なかなか時間を作るのがむずかしく、研修に参加できていない。
- ・ 看護職員が少ないため、研修に出席しにくい。施設間の情報も知りたいし、不安をかかえて働いている方が多いと思う。

（参加しやすい研修の実施方法）

- ・ 県内又は近隣での研修が受けられるようにしてほしい。
- ・ 同じテーマで何回か開催してもらえると、希望する内容の研修に参加しやすい。
- ・ 治療医療の場である病院と、生活の場である高齢者施設との違いをしっかりと把握した上での業務が出来るよう、研修を義務化する事も必要と思う。

（研修の実施に関する情報提供）

- ・ 年間の研修予定についての情報がほしい。研修には積極的に参加したい。
- ・ 事務方面で研修についての連絡がとまってしまい、看護師側まで研修内容が伝わってこないため、うける機会をなくす。
- ・ どのような研修があるのか情報が入って来にくいため、色々教えてほしい。

（特別養護老人ホーム等における看護職員の役割）

- ・ 施設内の看護師の役割をナースが個々に理解できる研修を受けたい。
- ・ 特別養護老人ホームの看護師の役割というテーマで、県で研修を計画してもらい、スタッフに参加してもらいたい。
- ・ 特養における看護職員の役割について学んでみたい。

（フィジカルアセスメント）

- ・ 特別養護老人ホームでは重度化によって医療依存度の高い方が増えているが、現状に必要なフィジカルアセスメントや、制度についての研修が必要であると思う。
- ・ 入所者の健康管理、フィジカルアセスメントや、施設内での感染対策や災害対応など、看護職員のスキルアップが必要である。

- ・フィジカルアセスメントについて、もっと知識を深めたい。

(ターミナルケア)

- ・今後、増えるであろう看取りや、ターミナルについて精神的ケアも含めた研修の充実。
- ・看取りケアへの対応、慢性疾患対応についてなど。

(最新の医療技術)

- ・医療の進歩によりいろいろ治療方法等変わってきており、それに対しての研修を実施してほしい。
- ・最新の医療から離れているので、褥瘡処置や吸引など、新しい手技がある場合、情報が入って来ない事が多いので情報がほしい。

7. 施設の看護師について

(1) 施設の看護師のケア実施上の課題（自由回答）

現在の施設で看護師としてケアを実施する上での課題をたずねたところ、医師が常駐しないことによる看護職員の判断力の向上、医療機関との連携を挙げる意見がみられた。また、施設内での看護職員とのコミュニケーションや情報共有を課題とする意見がみられた。

（看護職員の判断力の向上）

- ・医師に相談することが難しいので、ある程度の判断力が必要。
- ・医師が常駐しないため、利用者の異常、リスクを見抜く力及び予測、判断力等の看護スタッフのレベルアップ。
- ・施設に医者が常勤していないので、看護師が受診や検査や処置の判断をしなければならないこと。
- ・医師がいないところでの利用者様の身体的、精神的症状に対する判断。
- ・Dr が常に居ないため、判断がゆだねられるため、判断力の向上。

（医療機関との連携）

- ・医療機関との連携がスムーズになることで、医療的ケアを必要とする入所者への対応がしやすくなる。連携について学びたい。
- ・協力病院との連携、協力体制。
- ・病院との連携をよくするには、どうしたらよいか。病院の医師や看護師と相談しやすくするにはどうしたらよいか。

（介護職員との連携）

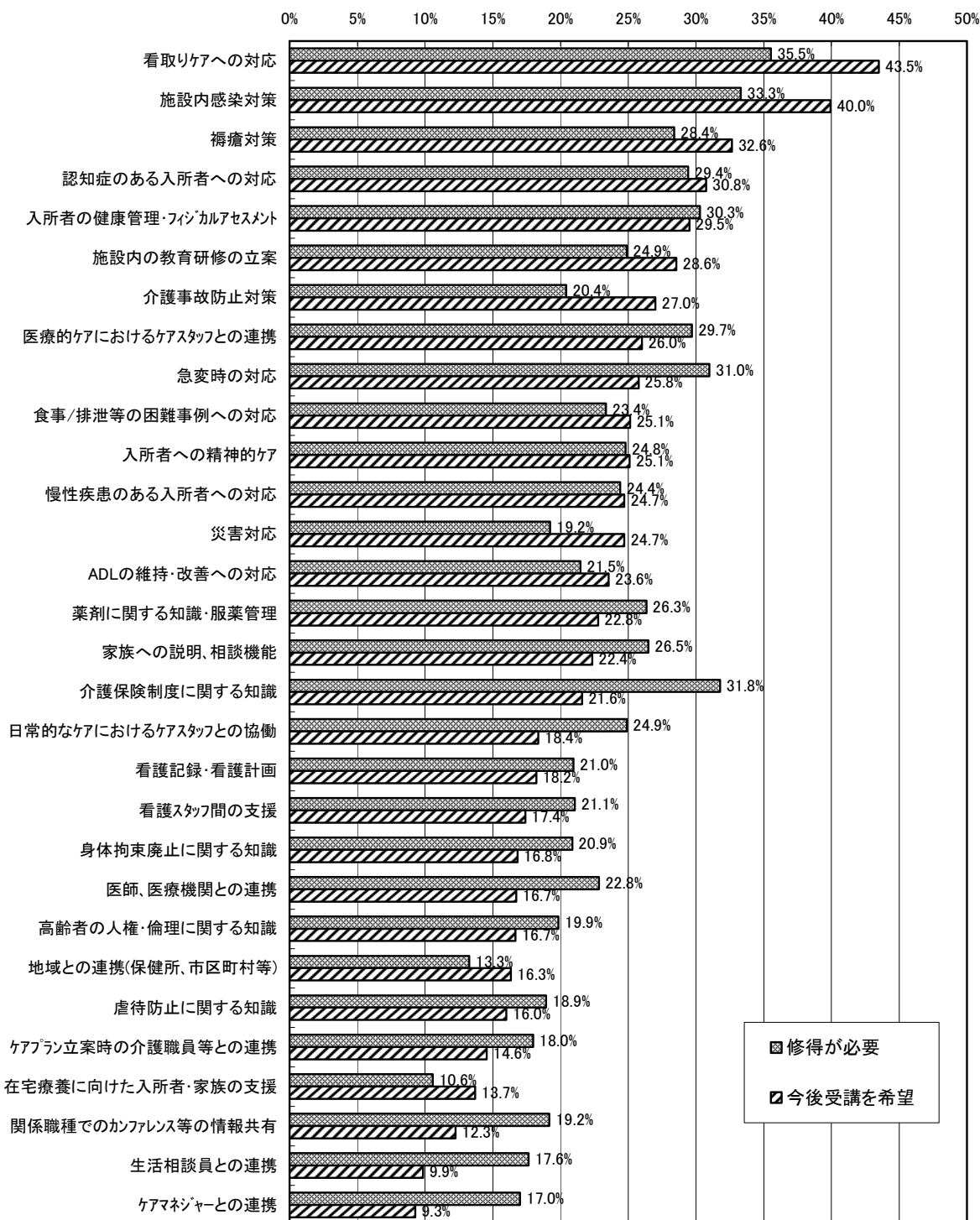
- ・介護スタッフとの情報の共有。
- ・介護職員と協働する上で伝えたい事がなかなかスムーズに伝わらないため、介護職員とのコミュニケーションをうまくしていきたいと考えている。
- ・看護師のみで医療、日常ケアを行っているわけではないので、他職種との連携を十分とる事が必要である。そのためには介護職員の教育が必須である。
- ・看護師としてケアを行うというだけでなく、介護職員にアドバイザー的役割を果たすことが必要と考える。経験だけで根拠のない応用的方法を介護職員に教えてしまう看護師も多々見うけるため、基本と根拠に基づいたケアを日頃から心がけることが大切だと思う。また、幅広い視点で健康管理を行うには常に新しい知識を吸収しようという姿勢が大切と考えている。

(2) 今後習得が必要な能力、施設外研修受講を希望する内容

今後習得が必要な能力は「看取りケアへの対応」が35.5%で最も多く、次いで、「施設内感染対策」33.3%、「介護保険制度に関する知識」が31.8%だった。

施設外研修受講を希望する内容もほぼ同様の傾向で「看取りケアへの対応」が43.5%で最も多く、次いで、「施設内感染対策」40.0%、「褥瘡対策」が32.6%だった。

図表 3-2-84 今後習得が必要な能力、施設外研修受講を希望する内容（複数回答）(n=2,080)

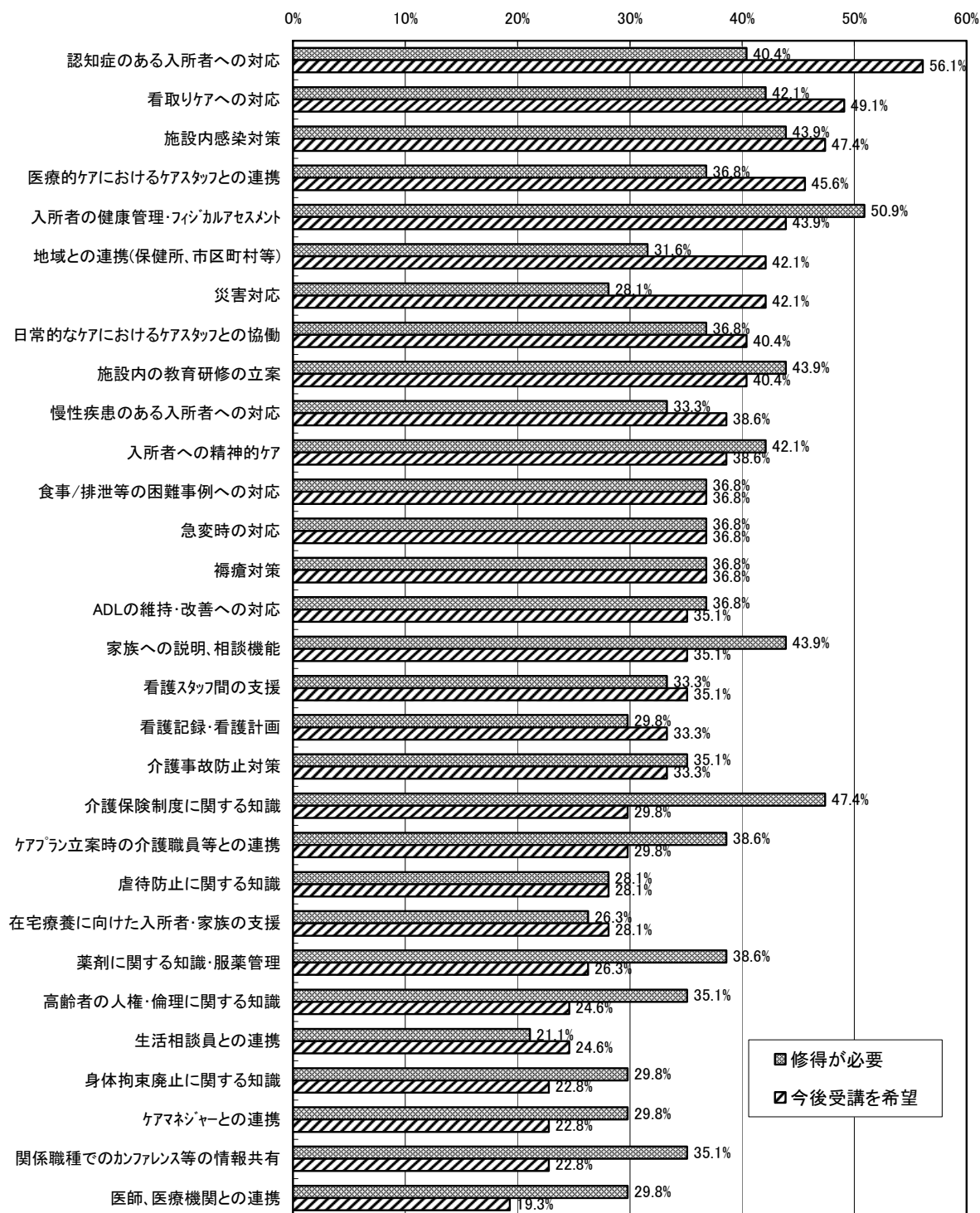


※グラフの項目の並び順は、「今後受講を希望」に対しての回答が多かった順とした。

今年度受講者では、今後習得が必要な能力は「入所者の健康管理・フィジカルアセスメント」が最も多く、次いで「介護保険制度に関する知識」が47.4%だった。

施設外研修受講を希望する内容としては、「認知症のある入所者への対応」が最も多く、次いで、「看取りケアへ対応」「施設内感染対策」だった。

図表 3-2-85 今後習得が必要な能力、施設外研修受講を希望する内容 (複数回答)
(今年度受講者アンケート) (n=57)



第3節 施設長・過去受講者ヒアリング

1. 東京都A施設

1. 施設の概要

- ・入所定員：53人
- ・看護職員数は常勤2人、派遣3人の計5人。その他夜間専門のアルバイトも雇用している。常勤換算数6.7人。平日日中の看護職員数は2～3人（2人のことが多い。）
- ・看護職員に対する研修は、1人1人の入職時にオリエンテーションを施設内で実施している。

2. 看護指導者養成研修について

(1) 受講のきっかけ及び状況

- ・当施設では、これまで2人の職員が、平成18年に看護指導者養成研修（以下「指導者研修」という。）を受講した（うち1人は既に退職）。施設長自身が平成17～19年まで指導者研修の講師を務めていたことから、自施設の職員に受講を勧めた。現在も当施設で勤務しているI氏は、指導者研修と看護実務者研修（以下「実務者研修」という。）の両方を受講した。
- ・参加者の選定について、1年目は都が直接、2年目は東京都社会福祉協議会（以下「東社協」という。）が募集した。参加可能な人数の枠が8人と決められており、当施設は推薦枠に入っていないと聞いたので、2人とも自費（施設負担）で参加させた。もう少し枠があればよいと思った。
- ・施設長は、区内の特別養護老人ホーム（以下「特養」という。）のネットワークを構築していきたいという考えを持っていた。そのため、受講者には、施設の中だけでなく、地域のネットワークの中でのリーダーとしての役割について学んでほしいと考えていた。

(2) 研修の内容・実施方法について

○研修内容

- ・研修内容は優れている。しかし、研修内容が看護スタッフとしての現場の仕事とは離れているため、受講者がうまく内容を咀嚼できず、納得感が得にくい。研修を受講しても、自分が何かしなければというところに結びつかず、中には看護だけしてはいけないのかと感じる者もいる。管理職レベルであると研修内容を理解できるかもしれない。
- ・参加費用は、受講者が内容をきちんと身につけてくれれば高くないと思う。ある程度費用をかけなければ、特養の看護師が育たない。今後もリーダーシップのある看護職員には研修を受けさせたい。

○受講の対象者

受講者の役割に応じた研修内容の必要性

- ・指導者研修の受講者は、現在よりもう少し管理者的立場にある者のほうがよい。ただ、地方にいくと「知りたいことをようやく教えてもらえた」「すっきりした」という声を聞くこ

ともある。最近になって、特養の看護職員は健康管理だけしていればよいのではないという意識の変化の現われかと思う。

- ・指導者研修の受講者にふさわしいのは、例えば特養の看護職員の役割に悩んでいる者。いわゆる看護だけをしていたいという者にはむかない。また、そもそも看護職員にリーダーとしての役割を求める施設でなければ、看護職員が力を発揮することは難しい。施設長の経歴にもよるが、施設長は、ある意味「いい意味での丸投げ」ができる人でそれを受けることができる看護職員がいるとよい。

○研修実施方法

研修受講に関する動機付けの必要性

- ・特養の看護職員は人数が少ないため、丸1～2日外出することが難しい。半日、あるいは連続しない日の開催のほうがよいかもしれない。一般に、特養の看護職員が研修に参加することは少なく、全く研修に行ったことがない者もいる。少なくとも年1回は研修に参加する必要があると考えるが、自主性に任せているとなかなかうまくいかない。
- ・身体拘束廃止等の研修には、相談員や介護職のリーダーが参加することが多い。
- ・施設の中において、あまり外部との接触がない看護師に研修の存在や必要性を伝えていくことが重要である。ただ、施設宛に連絡が届いたとしても、看護職員に知らされるかどうかは施設長次第のところがある。連絡のあて先が看護職員になっているとよいのではないか。（例：医務室御中）
- ・管理者にとってのメリットがないと、研修を受けさせることにつながりづらい。管理者としては、休日や有給休暇を使って受講するようにも言いづらい。
- ・研修の実施主体として看護協会はふさわしいとは思いますが、特養の看護職員は看護協会に入会していない者も多い。業界では、社会福祉協議会へのアクセスが多い。

(3) 研修受講後の活動について

研修受講後、関係団体での活動に参加

- ・指導者研修受講後にどのような活動ができるかは、本人の資質による。一緒に活動する仲間がいればよいが、自ら行動することが苦手な者もいる。
- ・I氏は、研修受講後、実務者研修の企画・運営に関わっている。実務者研修の講師はまだ経験していない。（東京都では実務者研修は、東京都福祉保健財団が実施している。）
- ・またI氏は、東社協が事務局を務める看護研修委員会（特養の看護職員で形成）のメンバーとなり、積極的に活動している。看護研修委員会には、指導者研修、実務者研修の受講者も参加している。

3. 介護施設における看護職員の役割、活動について

(1) 教育・研修に関する現状と課題

施設内外における継続教育、研修などの必要性

- ・制度や最近のトピックスに疎い看護職員が多い。他の職種と異なり、それでも看護そのものは出来てしまい、施設側もあまりそれ以上のことを求めない傾向がある。また、看取りのガイドライン等を見ても、その背景や理由までは求めず、出来上がったものをうまく取

り入れてしまうところがある。

- ・他の施設、他の看護職員の取組に関する情報がなかなか入ってこない。雑誌は参考になるが、施設が購入してくれない場合もある。
- ・施設における看護職員数が少ないので、勉強したい意思を持っていても、同じ意見の同僚に出会うことができず、盛り上がれないところがある。
- ・介護施設の看護職員の中には、他の病院での経験が長い方もおり、個々人のやり方に意見しづらい雰囲気がある。
- ・東京都ナースプラザ（東京都の事業、委託先：東京都看護協会）主催の研修は、「デイサービスでの看護師の役割」というテーマで、就業を希望する離職中の看護職及び施設に勤務する看護職員向けの研修が行われている。（補足：介護施設における看護職員向けの研修も行われている。）

(2) 介護職員との連携について

看護職員と介護職員の連携に関する課題

- ・特養では他職種のほうが人数が多いので、特養の看護職員は（病院や訪問看護ステーションの看護職員と比べて）遠慮がちである。看護職員でグループワークを実施し、思い切り話ができる場を設けたところ、すっきりしたという声があった。
- ・衛生管理など、専門教育を受けている看護職員は「このくらい出来るだろう」と思い、教えて教えないことも、介護職員にとってはそうでないケースが多い。看護職員は自分の専門知識を活かし、相手にうまく教えられるようになる必要がある。そうすれば周囲も看護職員の価値を認め、頼りにしてくれるはずである。

(3) 区内のネットワークについて

地域のネットワークによる活動

- ・区内の特養の施設長会でネットワークをつくり、職種別の会合などもやっており、看護職員のネットワークもある。メンバーは30人程度いるが、集まるのは15人程度。区内の特別養護老人ホーム全施設を対象としているが、強制ではないので集まりづらい時もあるが取組を続けている。
- ・当初は特養における看護職員の役割について話し合った。最近では、他の看護職員の話を知りたいという考えから、WOCナース（皮膚・排泄ケア認定看護師）を招き、勉強会を開催した。非常に参考になり、連携も深まった。
- ・市区町村が地域の看護職員に関する情報を把握してくれるとよい（例：区内に何人の潜在看護師がいるか）。現状では、1回退職してしまうと、どこから情報を入手してよいのか分からない。今勤務していなくても情報が入手でき、つながりを持てる仕組みがあるとよい。

II. 東京都B施設

1. 施設の概要

- ・当施設は区が平成6年に建設したものを当法人で運営していた。平成18年から指定管理者制度の指定を受け運営受託、平成23年には区立の特養は民営化された。
- ・当施設では入所者50人・ショートステイ6人に対して看護職員6人（常勤5人、非常勤1人）と配置が多いことが特徴である。当法人の他の施設でも看護職員を多く配置している。よいサービスの実現にはスタッフ数を確保することが必要であると思っている。
- ・特別養護老人ホームは、介護保険導入後は要介護度4～5の入所者が多くなった。そのため、入所者の入れ替わりが年間10人程度と多くなった。
- ・区では入所者をさまざまな条件に勘案したポイント制で入所順位を決めている。入所候補者には施設職員が実地調査（面接）に行く。東京を離れ、茨城県や群馬県などにやむなく移っている人もいるため、遠方の場合等、実地調査は労力を要する。
- ・看護職員は入所者の状況によっては排泄、食事介助等に参加している。
- ・看護職員は早番と遅番で勤務しているため、夜間は常駐していない。そのため、介護職員とコミュニケーションを密にして、気軽に夜間のオンコールを行うことができるような関係を作っている。
- ・研修に多くの時間を割いている。意識を高めるために毎月7～10日、夕方の申し送り時に時間を決めて行っている。看護職員が講師となつての研修からスタートしたが、介護職員が講師になる機会も多くある。職員間の連携、職種間の理解が深まるようになってきた。人と人が支え合うことができるような職場環境となつてきている。
- ・夕方の申し送り時とは別にまとまった時間を設け、「倫理」、「グリーンケア」、「不適切なケア（虐待の芽）」等についての研修も行っている。

2. 看護指導者養成研修について

指導者養成研修受講者は、実務者研修講師を担当。法人内でも伝達講習を実施

- ・当法人では、これまで4人が受講した。当施設の施設長は看護師であり、自らも研修を受講し、22年度からは講師を担っている。4人のうち1人が公費での参加、他の3人の受講費は施設負担である。（公費参加の場合には、東京都福祉保健財団で「実務者研修」の講師を担当することが求められる。）
- ・受講者は、法人内（特別養護老人ホーム4ヶ所あり）で伝達報告を行っている。
- ・公費参加者は、秋田、栃木、埼玉の研修でも講師として協力をした。
- ・各地域で受講者による自発的な動きがみられる。このような意識の高まりは自主的な発意に任せるしかないが、社会福祉協議会などに会場確保など事務的な支援を受けている。

3. 実務者研修について

実務者研修に毎年参加

- ・実務者研修は東京都では東京都保健福祉財団に委託され実施されている。1日間の研修（年間3回開催）で、1回あたりの定員は40人である。当法人からは看護主任以上は受講しよ

うという方向で、毎年2人が参加している。

- ・ 都内には約400の特別養護老人ホームがあり、施設によっては案内が来ても、施設長のところで止まってしまうなど、情報が伝わっていないということも聞く。
- ・ メールにて案内することが、コストの面でも、直接担当者に伝わるという面でもよいかと思う。しかしながら、情報セキュリティの観点から、個別職員が外部メールを受発信できないようにしているところもある（当法人も該当）。

4. その他の研修について

関係団体や人材育成・研修センターの研修に参加。施設独自でフィジカルアセスメント研修を実施。

- ・ 福祉施設の看護職員に対する研修としては、「東京都社会福祉協議会」にて、年4回程度行われており、参加者は非常に多い。また、施設長と看護係長は積極的に講師として活動してきている。
- ・ 都下ではブロック毎の施設長会議があり、年に1～2回の情報交換をしている。
- ・ 当区では当法人が、介護人材育成・研修センターを立ち上げており、区より事業活動費の一部補助を受け、区内介護保険事業所の職員対象の研修を提供している。また、法人職員対象へは職種（看護、介護、栄養等）、階層（新任、中堅、主任、管理職）などに分けた多くの研修メニューを実施している。研修については非常に恵まれた立場である。
- ・ 看護職員へのメニューは多くはない。しかし、自発的にやりたい研修を企画・実施できるシステムもある。例えば、医師を講師としてフィジカルマネジメントの研修を行った。日曜日に1日のメニューで行った。これはデイサービス事業所が休みであり看護職員が参加しやすいからである。

III. 神奈川県 C 施設

1. 施設の概要

施設内で月 2 回、関係職種共同で研修を実施。職員が受講した外部研修は施設内で報告。

- ・当施設は平成 13 年に新規開設した特別養護老人ホームである。
- ・当施設では定員 134 人であり、看護職員は 10 人（常勤換算 6.6 人）配置している。午前中は 1 日 5 人体制で、午後は 3～4 人体制でカバーしている。
- ・最新のサービスを提供するためには、OJT だけでは不十分であり、外からの情報を常に得る必要がある。積極的に外部研修を受講するように奨励している。
- ・新しいことはすぐに取り入れて実践してみることも必要である。利用者や家族に十分に説明し、理解してもらうことが必要である。
- ・施設内での研修は、全職員（看護、介護だけでなく、事務職員も含まれる）を対象として月 2 回 18 時から実施している。時間外手当を出しても実施すべきであると考えている。緊急時対応など、医療施設を併設していない施設ではどの職員でも対応すべきことがあるためである。
- ・各自が受けた外部研修の受講成果は復命として報告し、伝達研修として反映させている。

2. 看護指導者養成研修について

- ・当法人では、平成 20 年度に看護課長が受講した。身体拘束廃止に関するモデル施設となっており、県の啓発活動のリーダーに関わっていた経緯から推薦を受け、公費で受講した。
- ・神奈川県では、実務者研修の参加者から看護指導者養成研修の受講者を募っている。県と看護協会、過去の受講者からなる運営委員会で公費受講者を選定、推薦している。
- ・研修受講は有意義であった。これまで実践してきた活動が間違っていないことが確認できたことにより、その後の実践に迷いがなくなった。

3. 実務者研修について

- ・神奈川県では神奈川県看護協会に委託され実施されており、3 日間の日程で行われている。
- ・看護職員向けの研修は、この他に県事業として、看護実務基礎研修、管理者研修（各 3 日間）が実施されている。これらの研修は老人保健施設、有料老人ホームの看護職員も対象となっている。また、看護職員の雇用促進も目的としている。
- ・看護指導者研修受講者は実務者研修の講師になっている。

4. その他研修について

研修受講に関する動機付けが必要

- ・横浜市では、施設間が連携するきっかけを区ごとにわけてつくったことから、ネットワークが生まれてきている。各種研修受講者がグループをつくることで、困ったときには仲間に聞くことができることが大切である。迷っているのは自分だけではないことがわかると、看護職員の離職防止につながると思う。
- ・各種研修案内は施設長宛が多く、施設長の判断で止められてしまう可能性はある。人員が

不足しているなど、参加しない理由もきいてみる必要がある。

- ・国や県からの命令（義務）であるという文書があると参加しやすいのではないか。また、受講にインセンティブを与えるために、受講証、修了証などを交付することも必要である。受講率を高めるには加算措置なども有効である。
- ・施設で働く看護職員に対しても、専門職として認定看護師（施設）の資格を与えることも必要である。
- ・社会福祉法人は施設長ではなく、理事長の意志に左右される場合があり、意識を高めることが難しいと感じた。
- ・痰の吸引や経管栄養などの義務化された研修には出席しているため、施設（法人）ごとの意識の問題であると感じている。

（・なお、参考情報として、神奈川県では、「介護職員」を研修に参加させやすくするよう介護補助員を派遣する事業が行われていた。「緊急雇用創出事業臨時特例基金」を活用して実施されていた。）

IV. 山梨県内 2 施設

1 看護指導者養成研修について

○初代の受講者 6 人が自主的な会を結成「特別養護老人ホームの看護を考える会」

- ・初代（平成 17 年度）の看護指導者養成研修受講者 6 人が中心になり他の施設看護師に呼びかけ、「特別養護老人ホームの看護を考える会」という会がつくられている。初代の研修受講者が受講後に問題意識を強くし、県内の施設の看護師に対するアンケートを 18 年 11 月に実施し、19 年 2 月にはその報告会をする等活動を始めた。その後、19 年 11 月に会の設立という形をとった。この会は自発的なグループという位置づけで、大学の先生を講師に招いての勉強会、研修を開催する等の活動をしている。（老人福祉施設協議会、看護協会と直接のつながりがある組織ではない。）
- ・看護実務者研修については、その年の看護指導者養成研修の受講者全員で企画をするともに、受講者が講師をする等もしている。また、昨年度からは伝達講習とするだけでなく、講習内容等を十分に検討し、講師として養成研修受講者以外に大学教官に依頼したりもした。
- ・以降、看護指導者養成研修に対する県の受講推薦者は、この会の会員を中心に選抜していた。この会の会員での受講が進んだため、最近では、県老人福祉施設協議会の役員を通じても、声をかけるようにしている。
- ・研修参加において、限られた看護職員が職場外に出にくいという事情がある施設もある。看護指導者養成研修の受講者には、都道府県の活動に協力することを求めていることから、研修受講期間以外にも職場を離れることになり、研修参加の制約になっている可能性がある。
- ・また、昨年、今年は痰の吸引の研修実施のため施設の看護師の負担が増えており、指導者養成研修の希望が出にくい可能性がある。
- ・研修受講者が施設内にいた場合、加算がとれると施設の意識も変わるのかもしれない。

2 指導者研修に参加しての看護師の感想

（1）全般的な感想

○研修マネジメントは難しかった

○悩みの共有の機会

- ・Aさんは研修受講時点では、看護部長という位置づけ、現在、副施設長である。看護指導者養成研修はあらためてのよい勉強になった。研修では、研修マネジメントについての内容が比較的難しかったという感想を持っている。（自分だけでなく、他の参加者も比較的同様だったように思う。）ただし、内容として必要だとは思っている。
- ・Bさんの施設では、これまでに計 4 人が受講しており、施設の姿勢として、職員の研修受講に対して非常に積極的である。Bさんは施設内の看護職員のトップという位置づけではないが、指導者養成研修では自分が持っている悩みは、日本全国の看護職員が同じように困っていることであるということが分かる機会になり、よかった。

- ・日本看護協会では、フォローアップ研修を実施しており、このフォローアップ研修も有用であると感じた。

(2) 個別のテーマごとの感想、受講後の取組み

- ・ターミナル：看取りについて、教わったことをもとに、施設内での委員会立ち上げ等、充実・強化をはかることができた。
- ・認知症：診断も難しく、なかなかうまくコントロールできていないように思う。
- ・身体拘束：身体の直接的な拘束はずいぶん減ったが言葉の問題はまだあるように思う。
- ・成年後見：生活相談員の役割が大きい部分がある。

3 施設の看護職員について（施設看護師の意見）

○仕事が知られていない

- ・看護師の定着率に課題がある。
- ・介護施設に看護職員がいること、このような仕事があること自体、あまり知られていないと思う。
- ・施設の看護職員の背景としては、学校卒業後、最初は病院などに勤務した後、子育て等でのブランクがあり、潜在看護師となっていたところで、施設に再就職といったパターンが1つのタイプであろう（Bさんの例）。
- ・施設には医師の配置が薄い分、病院の看護職員よりもより判断を求められる面もある。より医学的知識、看護技術が必要に思う。負担感もあるが、やりがいもある。
- ・もっと施設の看護職員の裁量の範囲が広がるべきではないか。
- ・（入所者の重度化に伴い）施設の看護職員の役割が変わるのに応じて、嘱託医もかわらなければならないのではないかと。施設での医療の提供については課題が多い。
- ・施設に就職した際、特に導入研修といったものはなかった。経験の積み重ねで、ようやくできることが広がっているところである。本当は導入研修といったものがあつたほうがよい。

4 県担当者の意見（まとめ）

- ・施設において、看護職員のマンパワーの問題等により看護職員の専門性がどこまで発揮されているか、と思うこともある。看取りは看護の専門性が発揮できる場面であろう。
- ・看護の手順書がない施設も一部あり、課題である。
- ・記録も必ずしも十分とはいえない施設がある。古い記録がサマライズされることなく、倉庫にしまわれる等、例えば長期に入所されている人の過去の病歴、経緯が分かるような記録が手元に準備されていない場合もある。
- ・施設の看護職員の質が必ずしも十分とはいえない。准看護師が多く、学んでいる課程が違っている場合もある。さらなる質の向上への取組みが必要だと考える。
- ・介護分野では、看護職員の確保が難しいという課題がある。
- ・施設においては、尊厳ある死に向けての取組みについて、医療との関係調整等含め、重要になってきている。

第4節 グループインタビュー

I. 第1回

1. 出席者の概要

○出席者は以下の4人で、全員神戸で指導者養成研修を受講。

- ・A氏：特別養護老人ホーム（定員：一般72人、ショート8人）での役職は統括主任。研修は平成22年度受講。特別養護老人ホームでの経験年数25年。施設の看護職員数は常勤5人（うち正看護師3人、准看護師2人）、パート1人。
- ・B氏：現在は介護付有料老人ホーム（定員：100人）の施設長。特別養護老人ホーム（定員：一般70床、ショート29床）に勤務していた平成18年度に研修を受講。特別養護老人ホームでの経験年数1年。施設の看護職員数は常勤6人。利用者の平均要介護度は3程度。
- ・C氏：特別養護老人ホーム（定員：一般100人、ショート16人）での役職は援護長。看護職員と介護職員の統括的立場を務める。研修は平成18年度受講。特別養護老人ホームでの経験年数9年。施設の看護職員数は常勤6人、パート3人。利用者の平均要介護度3.97。
- ・D氏：特別養護老人ホーム（定員：一般80人、ショート20人）の施設長を務める。指導者養成研修が初めて実施された平成17年度に受講。特別養護老人ホームでの経験年数9年。それ以前はリハビリテーション病院に所属していた。施設の看護職員数は常勤5人（うち准看護師1人）。

○補足事項

- ・B氏、C氏、D氏は通いで、A氏のみ宿泊して研修に参加した。
- ・B氏とD氏は研修受講後の活動で互いに面識があった。

2. 看護指導者養成研修について

(1) 受講のきっかけ及び状況

受講のきっかけは、都道府県の推薦や看護職員の希望

- ・D氏：都道府県看護協会から参加を勧められた。当年、本都道府県からの参加者は2人だった。受講料は公費で、交通費は施設が負担した。受講料の公費負担がなかったとしても、施設が負担して参加することはできたと思う。施設長に就任して1年目のタイミングだったので、研修受講の機会が得られたのはちょうどよかった。
- ・B氏：特別養護老人ホームの看護師長を務めていた頃、系列病院の看護部長に本都道府県の推薦で受講するよう命じられた。看護部長は、指導者養成研修の初代の受講者2人（うち1人はD氏）と病院の勉強会を通じて面識がある。なお、同特別養護老人ホームからは、自分の受講後も（平成20年頃）、やはり看護部長の命により1人受講している。
- ・C氏：平成15年に希望して病院から特別養護老人ホームに異動したが、病院と特

別養護老人ホームでは看護師の役割が異なり、どうすればよいのか分からなかった。そのため、都道府県に自ら電話し、勉強したいと訴えたところ、指導者養成研修を紹介された。施設長に頼み込み、自費（施設負担）で研修に参加した。同じ法人内の別の施設に受講者がいたことは、当時は知らなかった。平成 18 年度における本都道府県の研修受講者は 4～5 人程度だったと思う。

- ・ A 氏：都道府県看護協会から施設長に連絡があり、本都道府県の推薦を受けて受講した。交通費は施設が負担した。

(2) 研修の内容・実施方法について

研修受講により、特養における看護師の役割について理解を深めた

- ・ B 氏：研修を受講して、自分の方向性が間違っていないことを再認識した。また、他施設の看護職と知り合い、情報交換することによって安心できる。自己負担であっても受講したいという人はいると思う。
- ・ C 氏：自分が特別養護老人ホームに異動した平成 15 年当時は、既に介護保険制度が施行されていた。ただ、(措置時代の考え方が残り)利用者中心の考え方が浸透していなかった。こうした状況の中、看護職員としてリーダーシップをとっていくために研修に参加した。施設長（医師）は、看護職員がしっかりすれば介護職員が認めてくれるはずとの考え方を持っており、自分の取組みには理解があった。研修内容は目からウロコが落ちる思いで、参加していなかったら今の自分はないとさえ思う。病院に勤務していた頃は地域や社会のことを理解していなかったことに気づき、医療モデルから生活モデルに変革していく契機となった。当時、周りに教えを請う人がいなかったので研修はととてもためになった。
- ・ A 氏：研修では、これまで自分がやってきたことを述べてくれていると思った。特別養護老人ホームにも看護があるということがようやく目の目を見た印象。初心にかえることができた。
- ・ D 氏：これからの特別養護老人ホームは「看取りの場」になるという話を聞いた。職員が最期まで利用者をみる力量を身につけることの必要性を痛感して帰ってきた。研修後、施設内でオンコール体制、医師との協働による看取り指針の作成、ターミナルケア研修の実施など、看取りの体制を確立した。最近では年 15 人の看取りを行った（他に病院で死亡した人が 2 人いた）。

(3) 今後の課題等

都道府県の推薦枠

- ・ A 氏：推薦を得ることが厳しくなったと聞いており、実際平成 22 年度は 1 人だった。参加者数は都道府県によって異なり、複数人参加している県もあった。
- ・ B 氏：他県で交通費・宿泊費が（県から）支給されていると聞いている。参加者数の多い都道府県は、皆が和気藹々としていた。

研修についての情報に関する課題

- ・ A 氏：施設での外部研修に関する情報収集を任されており、施設に届く案内は全て目を通すことができる状況にあるが、指導者養成研修の文書での案内は届いていない。案内が行き届いていない可能性がある。
- ・ B 氏：有料老人ホームでは研修の案内が届かない。現在は特別養護老人ホームから案内をもらっている。参加させたい職員がいるので、有料老人ホームにも情報提供が必要。
- ・ C 氏：併設の病院から連絡がくる。老施協からは特には連絡はない。

3. 介護施設における看護職員の役割、活動について

(1) 教育・研修に関する現状と課題

行政との連携に関する課題等

- ・ C 氏：（指導者養成研修の他、）社会福祉協議会主催の権利擁護に関する研修に参加したことがある。施設長が参加を認めてくれた。
- ・ A 氏：都道府県や市の社会福祉協議会主催の研修がある。都道府県看護協会が受託・実施した身体拘束の研修でファシリテーターを務めたことがある。
- ・ D 氏：介護施設における看護職員向けの研修はあまりない。ただ、最近では社会福祉協議会による痰の吸引の研修があり、リーダーを育てている。

(2) 看護職員の役割、介護職員との連携について

夜間の配置や介護職員との連携の必要性

- ・ A 氏：特別養護老人ホームの勤務経験が長く、措置時代から生活看護に関わっているが、以前と比べると随分看護の質が高まり、看護職員の役割が明確化されたと思う。以前は特別養護老人ホームの看護職員というと准看護師が多く、正看護師はほとんどいなかった。最近は正看護師が入職するようになり、入所者に対する処置等の根拠を考えて行動できるようになって、看護の質が変わってきたと感じている。
- ・ C 氏：現在、施設ではオンコール体制をとっており、夜勤は週1日のみ。利用者の重度化が進んでいることを踏まえ、毎日夜勤ができる体制をつくっていききたい。
- ・ D 氏：施設長就任当時、看護職員は新卒と経験者が半々だった。経験者にはこれまでの苦勞も踏まえて色々教えてもらった。現在は皆役職に就いている。
看護職員も夜勤をする必要があり、「上から目線」ではうまくいかない。自施設では、最初から各フロアに2人ずつ看護職員を配属し、夜勤をさせるようにした。夜勤そのものというより、看護職員と介護職員の連携が目的である。
- ・ B 氏：看護職員は、介護職員に専門知識を伝えることが必要。知識を伝えることによって看護職員が介護職員に認められ、連携がうまくいくようになる。自施設では、毎週月曜日に介護職員の勉強会に看護職員を参加させ、介護職員が何を知りたいの

か把握するようにしている。看護職員と連携し、何かあれば相談できる体制が整っていれば、介護職員も看取りをおそれないようになる。

- ・ D 氏：施設内の研修について、現在看護職員が講師を務めているが、少しずつ介護福祉士の講師に入れ替えている。講師になれるような人材の育成に努めている。主役はあくまで介護職員なので、介護職員のスターを育てていきたい。
- ・ B 氏：介護職員で役職に就くものが現れば、他の介護職員にキャリアパスを示すことができ、励みになる。看護職員と介護職員の責任者がうまく協力し合えるようになるとうい。

(3) 看護職の配置

- ・ D 氏：特別養護老人ホームでの看護は、医師がいない中で行う必要があり、責任は重いがやりがい・生きがいになる。
- ・ A 氏：特別養護老人ホームの看護師は観察力が高い。ただ、現在の配置人数では出来ることが限られてしまう。ある程度のマンパワーがないと観察ができない。配置基準をぜひ高めてほしい。
- ・ C 氏：老人保健施設の利用者より、特別養護老人ホームの利用者のほうが重度化しているにもかかわらず、特別養護老人ホームのほうが配置が少ないのはおかしい。ただ、たとえ配置が少ない現状でも、やりがいがあるため離職者は少ない。
- ・ B 氏：特別養護老人ホームの看護師は、病院の看護師より判断が早い。

II. 第2回

1. 出席者の概要

○出席者は以下の3人で、全員神戸で指導者養成研修を受講。

- ・A氏：特別養護老人ホーム（定員：一般80人、ショート10人）の看護・介護責任者。研修は、平成19年度受講。施設の看護職員は、常勤のみ5人。病院看護師だったが、法人が特別養護老人ホームを運営することになり立ち上げから関わった。
- ・B氏：特別養護老人ホーム（定員：一般80人、ショート6人）の看護責任者。研修は、平成19年度受講。施設の看護職員は常勤3人、パート3人。病院看護師をいったん退職、特別養護老人ホームにパートとして復職し、現在正職員となっている。
- ・C氏：研修は平成21年度受講。病院看護師の後、法人内の異動を数回経て、特別養護老人ホームの看護職員、新施設の立ち上げ準備中。受講当時は、特別養護老人ホーム（定員95人）の看護・介護責任者。

2. 看護指導者養成研修について

○受講のきっかけ

- ・A氏：都道府県の身体拘束廃止研修を受講していたところ取組み内容がよいということから、都道府県看護協会から推薦を受けて受講した。費用は公費負担であった。
- ・B氏：施設長が市の社会福祉協議会の役員を務めており、当研修を紹介された。都道府県看護協会から推薦を受けて受講した。費用は公費負担であった。
- ・C氏：施設で施設長をはじめ複数の人が既に受講していたことから、施設として是非受けさせたいという方針で受講した。費用は施設負担であった。

○受講内容

- ・C氏：研修の内容は既にわかっているものもあったが、改めて受講することにより施設の課題を明確にできたと思っている。また、全国から人が集まることにより、他県の研修や施設の実情を知ることができた。現実には、研修を行っていない施設が多いこと、施設の看護師が高齢化していることなどを知ることができた。
- ・B氏：グループワークでは、施設の実情を共有し課題を深めていった。
- ・A氏：研修は充実していた。介護施設の看護師は外で学ぶことに飢えている。手探り状態で介護施設の看護を実践してきたが、研修受講により特別養護老人ホームの看護はこうするべきであるとイメージできたことは収穫であった。

○受講後の活動

- ・A氏：看護協会の中で、高齢者施設部門の委員会があり、施設向け研修の充実のためにメニューを検討している。研修時にはファシリテーターを担当することもある。

3. 施設内での研修について

- ・ C氏：介護施設の看護師は利用者の全身を看ることが必要であること、機器がないことなど病院と異なる看護が必要である。また、介護職員の仕事がわからないといけなため、入職時は一緒に入って理解するようにしている。看護職員が上だという考えはいけない。
- ・ C氏：高齢者施設の看護職員を育てる教育計画を法人内で行っている。また、看護協会の実施する研修を受講している。なお、法人内に病院があるため、病院看護師と一緒に研修を受けることもある。
- ・ A氏：外部研修には施設負担で出かけている。施設内部で委員会を作り研修メニューを考えている（吸引、感染防止、腰痛対策等）。口腔衛生については、歯科医師や歯科衛生士に施設に来てもらい講座を開いた。
- ・ B氏：看護協会に入っており、研修を紹介されるため、参加するようにしてきた。施設内では伝達研修を実施する程度である。毎年施設負担で5件程度参加できるようにし、職員の外部研修参加を勧めている。

4. 看護職員研修についての課題

- ・ B氏：特別養護老人ホームに看護職員がいること自体が認知されていないと思う。介護職員向けの研修は多いが、看護職員向けの研修は少ない。また、必要とされる知識は進歩しているが、業務の中で何とか消化していけばよいという雰囲気がある。
- ・ C氏：看護職員は常に勉強することが必要だと思う。また、特別養護老人ホームの分野での認定看護師があってもよいと思う。
- ・ B氏：初級、中級、上級、管理者レベルの研修を実施し、認定資格を出すべきではないか。

第5節 施設調査のまとめ

【看護指導者養成研修】

（研修参加の意向等について）

- ＜施設長アンケート＞看護指導者養成研修を知っている施設長は約半数だった。
- ＜施設長アンケート＞研修参加者がいる施設は 14.1%で、入所定員が比較的大きく、看護師実人数が比較的多い施設でいる割合が高かった。
- ＜施設長アンケート＞研修について「積極的に参加させたい」（15.2%）、「環境・体制を整えば、受講させたい」（53.8%）を合わせると 69.0%が派遣に前向きだった。「受講させたいが、実際には難しいと思う」が 23.8%だった。「特に受講させたいと思わない」は 4.5%と少なく、全体的に、施設長の派遣意欲は高く、環境・体制整備が課題である。
- ＜施設長アンケート＞研修を受講させるための具体的な課題としては「研修会場が近いこと」に回答が7割以上あった。受講しやすい研修方法については、各都道府県で実施、e-ラーニングの実施が挙げられた。受講しやすい研修期間としては、日数を短くする、年に数回の受講機会を設ける、が挙げられた。
- ＜受講者アンケート＞過去受講者からも課題として、「研修会場の遠さ」が多く回答され、また、「施設の体制整備（代替職員確保等）」が2割程度あった。

（研修内容について）

- ＜今年度受講者アンケート＞今年度受講者が「特に学びたかったこと」は「重度化対応と看取りのケア」（45.6%）、「高齢者のフィジカルアセスメント」（43.9%）、「認知症の人のケア」（42.1%）だった。
- ＜今年度受講者アンケート＞研修内容について、今年度受講者の回答で「ほぼ理解できた」と考えるものとしては「身体拘束廃止、高齢者虐待防止への対応」が73.7%と最も高く、次いで、「感染管理」（66.7%）、「高齢者看護における倫理的課題への対応」（64.9%）だった。「研修企画・実施に求められる基本的スキル」、「地域におけるネットワークの構築」、「高齢者のフィジカルアセスメント」は「ほぼ理解できた」の回答割合が他の項目と比べて低かった。
- ＜今年度受講者アンケート＞今年度受講者の回答で、今後さらに学習を深める必要がある、との回答が多かったものは、「研修企画・実施に求められる基本的スキル」、「高齢者のフィジカルアセスメント」、「認知症の人のケア」、「重度化対応と看取りのケア」であった。

（研修受講後の活動について）

- ＜受講者アンケート＞指導者養成研修受講後の活動内容としては、「看護実務者研修講師」が21.8%、「看護実務者研修の企画・立案」が16.3%だった（それぞれ、公費参加者に限定すると41.5%、27.7%だった）。今年度受講者が今後参加したい活動としては、「都道府県で実施する研修の講師」は15.8%だったが、「都道府県で実施する研修の企画・立案への参加」が47.4%だった。

- ＜今年度受講者アンケート＞また、今年度受講者で、研修で受講した内容を活かした活動をするために必要な支援として「専門的知識を深めるためのさらなる知識の修得」が約8割と最も高かった。
- ＜受講者アンケート＞研修で受講した内容を地域や施設で活かすため、支援・助言を受けたい人（機関）としては、今年度受講者の回答は、「地域の施設等に勤務する看護職員」が59.6%、「専門看護師・認定看護師」が56.1%が多かった。過去受講者の回答で、研修受講後の活動の際に支援・助言があった実績では、それぞれ9.2%、2.5%と非常に低かった。

【看護実務者研修】

（研修参加の意向等について）

- ＜施設長アンケート＞看護実務者研修を知っている施設長は約4割だった。
平成23年度に受講者がいた施設は9.5%、平成22年度は9.5%、平成21年度は6.0%だった。
- ＜施設長アンケート＞今後の派遣意欲としては「積極的に受講させたい」（18.9%）、「環境・体制が整えば、受講させたい」（59.3%）を合わせると78.2%が派遣に前向きだった。
「受講させたいが、実際には難しいと思う」が15.2%だった。「特に受講させたいと思わない」は3.5%と少なく、全体的に、施設長の派遣意欲は高く、環境・体制整備が課題である。
- ＜施設長アンケート＞参加させていない理由としては、「職場を離れられると困るから」が41.9%、「研修場所が遠いから」が26.6%だった。
- ＜施設長アンケート＞具体的な課題としては「研修会場が近いこと」が約7割に求められている。受講しやすい研修方法については、「定員や回数の拡大」、「テーマごとに自由に選択できるようにする」等の意見があり、また、その他の主な内容は、「看護職員の増員」といった意見がみられた。

（研修受講の効果）

- ＜施設長アンケート＞「施設内における人権意識の向上」「介護職員との連携強化」「施設内での研修実施」「他施設との職員との交流・情報交換」等施設長からの評価が得られている。

【看護職員に必要な知識・能力】

- ＜施設長アンケート＞施設長が看護リーダー（主任）と看護スタッフに求める知識・能力としては、異なる部分があった。
スタッフと比較した場合に、リーダーについて、必要な知識・能力として挙げられた回答割合が高かったものは、その差が大きい順に、「施設内の教育研修の立案」、「地域との連携（保健所、市区町村等）」、「介護保険制度に関する知識」、「看護スタッフ間の支援」、「家族への説明、相談機能」、「在宅療養に向けた入所者・家族の支援」、「ケアマネジャーとの連携」、「生活相談員との連携」で、施設内外での連携に関するものが多か

った。

一方で、スタッフについてより回答割合が高かったものは、「急変時の対応」、「薬剤に関する知識・服薬管理」、「認知症のある入所者への対応」、「褥瘡対策」、「日常的なケアにおけるケアスタッフとの協働」について、リーダーよりも高い回答割合であった。

- ＜看護職員アンケート＞看護職員の回答で、施設外で、研修受講を希望する内容は、「看取りケア」、「施設内感染対策」、「褥瘡対策」、「認知症のある入所者への対応」等が多かった。

【看護職員の教育・研修充実に向けた取組み】

（施設内における取組み）

- ＜看護職員アンケート＞施設内で、「入職時の研修」あり、が約3割、「経験年数や職位の段階別の研修計画」あり、が約5%、「施設内研修の年間計画」あり、が約1割であった。
- ＜看護職員アンケート＞今年度の施設内での研修実施の有無については、「あった・年度内に実施予定」が約6割であった。
- ＜施設長アンケート＞今後充実の必要性があるものとして、「外部の講師による施設内研修・勉強会」、「施設内の年間教育計画」等が高かった。特に「経験年数別教育計画」は現在の取組み（12.3%）は低いものの、今後充実の必要性があると44.2%が考えており、差が大きかった。
- ＜施設長アンケート＞看護職員の教育・研修充実に効果的な施設外の取組みとしては、「最新のケア等について、他施設や外部の機関で学習」が69.1%と非常に高かった。

第4章 考察

(特別養護老人ホームを取り巻く状況と看護職員の役割)

- 介護サービス施設・事業所調査(平成22年)によれば、介護老人福祉施設の在籍者のうち90歳以上が35.7%、平均要介護度は3.88に至り、入所者の高齢化、重度化が進行している。また、入所者の多くが認知症を有しており、さらに、介護老人福祉施設の退所者のうち63.7%が死亡退所である等、特別養護老人ホームの入所者は複雑多様な医療ニーズを有している。
- また、地域包括ケアシステムを構築し、利用者に必要なサービスを地域連携のもとで適切に提供するためには、特別養護老人ホームの看護職員には自施設内でのケアに留まらず、地域での連携に関わる能力も期待される等、看護職員の役割の重要性はますます高まっている。
- そのためには、行政、施設、看護職員自らの努力によって看護職員の資質の向上を図る必要がある。

(特別養護老人ホームにおいて看護職員に求められる能力と研修ニーズ)

- 本事業での調査結果(施設長回答)において、特別養護老人ホームで勤務する看護職員に必要な知識・能力として挙げた30項目のいずれについても看護職員リーダーに対して必要という回答が非常に高く、入所者に対する直接的なケアのみならず、施設内外での連携に関しての知識・技術の獲得が求められていること、スタッフの看護職員に対しては急変時の対応をはじめとした直接的なケアに関する知識・技術の獲得が求められていることが明らかとなった。
- 施設長に対する調査では、看護職員の教育・研修に効果的な施設外の実践的取り組みとして、「最新のケア等について他施設や外部の機関で学習」を挙げた者が約7割と最も多く、看護職員の回答においても研修受講を希望した者が約85%と非常に多かった。
特別養護老人ホームの利用者の重度化が進む中で、看護職員に関する研修ニーズは高く、これに応えるシステムの整備が必要である。

(各都道府県の取り組み ー看護指導者養成研修ー について)

○研修の推進と都道府県の役割

- ・こうした中で、厚生労働省において平成17年度に、医療的な観点から介護施設における権利擁護の取り組みに必要な知識・技術を習得し、都道府県で開催する看護実務者研修の企画や講師を養成する場として、国庫補助事業として看護指導者養成研修が創設された。これまで7年間に渡り700人余りの看護職員が研修を受講しているが、累積受講者割合からみて施設の1割強で受講者がいる状況である。また、都道府県で実施する看護実務者研修については、平成23年度に実施している都道府県は25件であり、各都道府県内のほぼ全施設で受講者がいるとの回答は2件に留まっていることから、看護指導者養成研修、看護実務者研修を始めとした研修を推進していく必要がある。
- ・各都道府県での研修体制の整備にあたっては、看護指導者養成研修に計画的に受講者

を派遣し、指導者を養成していくことが必要になるが、平成 23 年度の看護指導者養成研修への各都道府県からの推薦について、公費による派遣は 19 件にとどまっている。各都道府県での指導者確保の状況は様々であり、特にこれまでの受講者数が少ない場合には積極的な参加が必要であるが、公費による派遣以外でも、参加を希望する施設もあることから、都道府県には、特別養護老人ホームの看護職員の研修に関する情報を確実に伝達する仕組み作りが求められる。

- ・指導者として適切な看護職員の把握については、ヒアリング調査の結果では、①関係団体との連携による把握や②都道府県で実施する看護実務者研修などの受講者から推薦すること、③都道府県と特別養護老人ホームとの様々な接点をとらえて各施設で従事する看護職員を把握する方法等が用いられており、各都道府県の実状によって地域のリソースを把握する方法を選択することが必要である。

○研修受講者の活用

- ・今年度の指導者養成研修受講者においては、今後、都道府県等で実施する研修の企画・立案へ参加したい、という回答が約半数にのぼり、地域での活動・貢献に意欲的であることから、その意欲を發揮させる場面作りが求められる。
- ・また、研修後の活動にあたって「専門的知識を深めるためのさらなる知識の修得」が必要との回答割合が高く、さらに、「施設間での情報交換等の連携」や「研修受講者間での情報交換」等の連携ニーズが高い。
- ・さらに、支援・助言を受けたい人(機関)としては、「地域の施設等に勤務する看護職員」、「専門看護師・認定看護師」が多く、地域あるいは受講者間での看護職員のネットワーク化が強く求められている。研修受講者を地域での実際の活動に結びつけるために、都道府県には、以下のような取組みが求められる。

①研修受講者の把握（名簿等の管理）と受講者のネットワークの構築支援

②都道府県における研修企画、研修講師としての積極的な活用

③都道府県で講師などを務める上での技術的な支援（講師経験者との連携、地域の大学教授等による支援、地域の専門看護師、認定看護師などによる専門的知識の補完）

④研修の累積参加状況の把握、地域別参加者の把握、今後の研修派遣の計画

⑤関係団体、受講者派遣施設との連携調整による受講者の活用の検討

（各都道府県の取組み ー看護実務者研修ーについて）

○都道府県における看護実務者研修の推進

- ・実務者研修については、25 都道府県（平成 23 年度）で実施されているが、受講者数等を含めて、都道府県による実施状況の差がみられていること等から、現在研修を実施していない自治体における取組みが求められる。
- ・実務者研修の実施期間については、多くの自治体で1日の研修となっており、指導者養成研修の3日間よりも短期間である。具体的な実施内容についてはさらに情報が必要ではあるが、特別養護老人ホームにおいて看護職員に求められる能力が広範に渡ることを踏まえれば、必要な研修内容を系統的に実施していく必要がある。

- ・例えば、都道府県での系統的な実務者研修の実施を促進するために、研修の標準テキストを作成し、研修カリキュラムと研修内容を具体的に示すことにより、都道府県が一度に全ての内容を実施できない場合でも段階的に実施していくことも可能となると思われる。
- ・なお、本研修が「高齢者権利擁護等推進事業」に位置づけられていることをふまえ、都道府県によっては、人権の尊重や身体拘束廃止に研修の重点が置かれていることも推察された。高齢者の権利擁護の推進には、単に身体拘束を廃止することだけではなく、日々のケアを通じて高齢者の尊厳ある生活を支援することが求められており、そのための研修を行うことが必要であることを確認しておきたい。

(都道府県内での連携構築について)

○関係機関との連携

- ・地域の関係団体等が特別養護老人ホームの看護職員に対する教育・研修を実施している場合もあり、関係団体等との情報共有、連携することにより効率的に研修を実施していくことが可能となる。

○都道府県内の関係部署の連携

- ・各都道府県においては、看護職員の資質の向上に関して、医療担当部局で研修が実施されている場合もある。医療・介護の現場では、特別養護老人ホームの看護職員が医療機関と連携する場面も多くあることから、医療部局と介護部局の連携によって、研修対象を病院等の医療機関以外に介護施設の看護職員も対象とする等、効率的、効果的に資質向上を図っていくことが求められる。

(各特別養護老人ホームでの取組みについて)

○外部研修参加に向けての体制整備

- ・特別養護老人ホームにおいては看護職員配置数が限られる中で、看護指導者養成研修等の研修に派遣するための必要な環境として、研修会場が近いこと等の回答が多かった。
- ・看護職員が研修に参加するためには、施設のバックアップシステムが重要であり、施設長が積極的に体制整備をしていくことが必要である。看護職員の配置の工夫や法人間、地域の特別養護老人ホーム等との連携等の工夫も必要と考えられる。

○施設内での教育・研修体制の構築

- ・各施設において看護職員の入職時の研修や、段階別の研修計画、年間計画等の整備状況は低い状況にあった。ただし、現在の取組みは低いものの、今後の整備に関する必要性についての回答は一定程度ある。各施設では看護職員数が限られること等から施設独自での整備が困難であることもあり、参考となる事例やひな型が提供されることにより、各施設で活用されると思われる。

(地域での教育・研修体制の基盤作り)

- ・現在は、特別養護老人ホームの看護職員を対象とした研修は、看護実務者研修等の都道府県レベルでの集合教育が実施されているが、研修で習得した能力を各施設で発揮

するためには、地域における関係施設のネットワーク作りや、ネットワーク内での協力体制を構築し、地域のリソースとなる人材が連携して質の高いケアを実施していくことも重要となる。

また、こうした地域での活動において中核となる特別養護老人ホームや、医療機関で就業する専門看護師・認定看護師を含めた支援体制の構築も、地域全体の施設看護職員の資質向上につながるものと考えられる。

(看護指導者養成研修の研修内容等の拡充)

- ・ 前述のとおり、特別養護老人ホームの看護職員に求められる知識・技術は広範な内容が含まれており、また、看護職員が今後、施設外での研修受講を希望するものとしては、「看取りケアへの対応」「施設内感染対策」「褥瘡対策」「認知症のある入所者への対応」「入所者の健康管理・フィジカルアセスメント」などが挙げられている。これらのニーズをふまえて、研修内容を検討する必要がある。
- ・ また、本年度の指導者養成研修の受講後には、都道府県研修の講師等を務める上ではさらなる知識・技術の習得が必要との回答が多いことから、各研修内容あたりの時間数等も含めて研修を拡充する必要がある。

以上のような本調査研究の成果をふまえ、今後も課題解決に向けた継続的な取り組みが必要であると考えるところである。

また、本事業では、「研修」という切り口から検討を進めてきたが、特別養護老人ホームの看護には非常に大きな課題があることも明らかになってきたところである。「健康管理」の範囲にとどまらない看護の業務内容、また、業務量の増加に比べて配置基準が少数のままであること、その他、抜本的な見直しが必要な時期を迎えているのではないかと、ということも最後に指摘しておきたい。

資料編

高齢者権利擁護等推進事業実施要綱

1 目的

介護保険法の改正や「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」（平成17年11月9日法律第124号。以下「高齢者虐待防止法」という。）の施行に伴い、「高齢者の尊厳の保持」の視点に立って、虐待防止及び虐待を受けた高齢者の被害の防止や救済を図るための成年後見などの高齢者の権利擁護のための取組を推進することが重要である。

本事業は、介護施設従事者に対する研修を実施し、身体拘束の廃止に向けた取組など介護現場での権利擁護のための取組を支援するとともに、各都道府県による地域の実情に応じた専門的な相談体制等の整備、虐待を受けた高齢者の緊急時における一時保護を行うための施設の確保及び市民後見人養成研修の実施など、各都道府県における高齢者の権利擁護のための取組を推進することを目的とするものである。

2 実施主体

この事業の実施主体は、都道府県とする。ただし、事業運営の一部を適切な事業運営が確保できると認められる関係団体等に委託することができるものとする。

この場合において、実施主体はその委託先に対し、当該事業が適正かつ効果的に進むように指導監督するものとする。

また、3(2)イ(ア)の看護指導者養成研修については、都道府県は、看護職の教育及び研修について十分な知見及び実績を有すると認めた全国組織に委託して実施するものとする。

3 事業内容

(1) 身体拘束ゼロ作戦推進会議の開催

身体拘束廃止に関する相談を行うに当たり、関係機関との連絡調整及び相談機能の強化を図ること、市町村が実施する身体拘束の相談窓口の設置に対する支援を行うこと等のため、介護保険施設関係者、居宅介護サービス事業者、関係団体、行政関係者、利用者代表等で構成される身体拘束ゼロ作戦推進会議を開催する。

(2) 介護施設・サービス事業従事者の権利擁護推進事業

ア 権利擁護推進員養成研修

介護施設等（介護保険法第8条各項に規定される事業、老人福祉法第5条の3に規定される「老人福祉施設」及び同法第29条に規定される「有料老人ホーム」）をいう。以下同じ。）の施設長、介護主任等、施設内において指導的立場にある者を対象とし、講義・演習・自施設実習を通じて、高齢者虐待防止法の趣旨の理解及び利用者への権利擁護の視点に立った介護に関する実践的手法を修得させることにより、介護現場での権利擁護のための取組を指導する人材を養成する。

なお、本事業については、別紙1を参考に実施するものとする。

イ 看護職員研修

介護施設等の看護職員を対象として、講義・演習を通じて、医療的な観点からの権利擁護の視点に立った介護に関する実践的、専門的手法を修得し、介護現場での権利擁護のための取組を行う人材を養成することを目的とし、下記の二つの事業を実施する。

なお、本事業については、別紙2を参考に実施するものとする。

(ア) 看護指導者養成研修

各都道府県において看護の指導的立場にある者を対象に、医療的な観点から介護施設等における権利擁護の取組に必要な専門的知識・技術を修得するための研修を実施することにより、各都道府県で実施される権利擁護等に関する情報立案への参画、又は講師となり、さらに地域における権利擁護等に関する情報共有・連携等のネットワークを構築し推進できる人材を養成する。

(イ) 看護実務者研修

介護施設等の現場において、実際に権利擁護の取組を担当する看護職員（看護主任等）を対象に、医療的な観点からの取組を行うために必要な実践的な知識・技術を修得させる。

(3) 権利擁護相談支援事業

本事業は、各都道府県において、高齢者虐待を中心とした権利擁護に関する専門的相談体制を構築し、管内の権利擁護の取組を推進することを目的とし、下記の事業を実施する。

ア 権利擁護相談窓口の設置

各都道府県は、管内の権利擁護に関係する関係団体等との密接な連携の下、弁護士、司法書士、社会福祉士等の専門職による専門相談員を配置した権利擁護相談窓口を設置する。

権利擁護相談窓口及び専門相談員は、次のような業務を行うものとする。

- ・ 成年後見制度の手続きなど、高齢者の権利擁護に関する高齢者本人やその家族に対する専門的な相談
- ・ 虐待防止ネットワークの構築、虐待対応等困難事例への対応における支援など、高齢者虐待防止・権利擁護対応に関わる市町村及び地域包括支援センターへの助言及び支援
- ・ その他、高齢者の権利擁護に関する必要な業務など。

イ 権利擁護に関する普及啓発

都道府県内の権利擁護の取組を推進するため、高齢者虐待の防止や成年後見制度等に係る理解の普及・取組の推進を目的としたシンポジウムや市町村、地域包括支援センター等の職員を対象とした事例報告（検討）会等を開催する。

なお、従前より実施されている「身体拘束廃止事例等報告検討会」は、引き続き、本事業において実施するものとする。

ウ その他権利擁護推進のために実施主体が必要と認める事業

(4) 権利擁護強化事業

本事業は、市町村における高齢者虐待の防止等に関する取組の支援を目的として、単独の市町村では対応が困難な広域的な課題や専門的な知識を要する事案等に適切に対応できる職員を配置することなどにより、都道府県の体制強化等を図るものであり、具体的には下記の事業を実施する。

- ア 被虐待高齢者を保護するための措置を行う居室の広域的確保のための調整
- イ 病院など関係機関等との連携による広域的調整
- ウ 市町村における困難事例に対する具体的な助言や支援
- エ 市町村における虐待対応事例の収集、蓄積及び内容の分析
- オ その他高齢者虐待の防止等に関する市町村への広域的な支援に資する取組として実施主体が必要と認める事業

(5) 高齢者虐待防止シミュレーター確保事業

高齢者が養護者から虐待を受け、市町村長が保護・分離の措置等を講ずる際に、当該措置がなされるまでの間、都道府県が広域的な観点から、民間宿泊施設や介護保険施設等の借り上げを行うなど、緊急一時的に高齢者を避難させるための場所を確保するための事業を実施する。

(6) 都道府県市民後見人養成事業

市町村における市民後見人の取組を支援するため、市町村が単独では市民後見人の養成が困難な場合などに、都道府県が広域的な支援の観点から、市民後見人の養成を行うための事業を実施する。

- ア 研修対象者
市民後見人として活動することを希望する都道府県内の住民
- イ 研修内容等

都道府県は、それぞれの地域の実情に応じて、市民後見人の業務を適正に行うために必要な知識・技能・倫理が修得できる内容である研修カリキュラムを作成するものとする。

(市民後見人養成研修の内容(例))

- ・ 成年後見人や介護保険制度等の法的な内容の理解
- ・ 地域の福祉施設等の社会資源の理解
- ・ 財産目録の作成 等

ウ その他

都道府県は、管内市町村の市民後見人の取組を支援する方策を検討するなど、市町村における取組が円滑に実施されるよう、別添4の「都道府県認知症施策推進事業」も活用すること。

(別紙1)

権利擁護推進員養成研修事業の実施について

(1) 研修対象者

介護施設等の施設長、介護主任等、身体拘束廃止などの高齢者の権利擁護のための取組を施設内で指導的立場から推進することができる職員。

(2) 研修内容

研修対象者に対して、標準的な研修カリキュラム(別記)に基づき、介護施設等における権利擁護の推進について、講義・演習・施設実習を通じて、取組に必要な姿勢・実践的手法を修得させる。

(3) 受講の手続き等

ア 受講の手続きは、所属の介護施設等の長を通じて実施主体の長に申し出るものとする。

イ 実施主体の長は、受講の申し込みに基づき、受講生を決定し、研修生として登録する。

(4) 修了証書の交付等

ア 実施主体の長は、研修修了者に対し、別途定める様式に準じ修了証書を交付するものとする。

イ 実施主体の長は、研修修了者について、修了証書番号、修了年月日、氏名、生年月日等必要事項を記入した名簿を作成し管理する。

(5) 実施上の留意事項

実施主体の長は、本事業の実施を関係団体等に委託する場合には、当該団体と密接な連携を図るものとする。

(別記)

権利擁護推進員養成研修事業における標準的な研修カリキュラム例

- 1 実施形態
講義、演習により行う。
- 2 受講人数 20名程度（1回）
- 3 標準的な研修カリキュラム

	研 修 内 容	時間数
1日目	講義 目的) 介護に関する最新の考え方を知り、高齢者の権利擁護のための課題解決の考え方を修得する。 講義内容例) ○ 高齢者虐待防止法について ○ 高齢者の権利擁護について ○ 高齢者介護と身体拘束廃止について ○ 身体拘束廃止のための課題解決の考え方	4時間
2日目	演習1 (施設見学及び意見交換) 目的) 都道府県内で取組を進めている施設の見学及び見学に基づいた意見交換を行うことにより、受講者が自施設での現状分析を行い、取組に向けた課題整理を行う。	1日
3日目	演習2 (取組に向けたロールプレイ等) 目的) 演習1で整理・認識した課題等を念頭に、高齢者の権利擁護の推進に向けた視点と問題解決能力を修得する。 演習内容例) ○ 対象者に対する理解を深めるロールプレイ ○ 施設内における高齢者の権利擁護のための取組	1日
自施設実習		
4日目	演習3 (報告会・意見交換等) 目的) 本研修で修得した知識や技術を踏まえ、自施設における実習(取組の推進)成果について報告するとともに、その取組過程における問題点や解決方法等について意見交換を行う。	1日

4 標準的な修了証書様式

修 了 証 書 氏 名 生年月日 昭和 年 月 日	第 号
あなたは、厚生労働省の定める権利擁護推進員養成研修を修了したことを証します。	
平成 年 月 日	○ ○ 県知事 ○ ○ ○ ○ ○ ○

看護職員研修事業の実施について

1 看護指導者養成研修

(1) 研修対象者

各都道府県において、介護施設等における看護の指導的立場にある者。

(2) 研修内容

研修対象者に対して、介護施設等における利用者の権利擁護等を推進するために必要な看護職としての専門的な知識・技術の修得並びに研修プログラム作成方法及び教育技術を修得させ、さらに地域における権利擁護等の情報共有・連携等のネットワークを構築し推進できるよう実践的な知識・技術を理解させる。

(3) 研修受託機関

看護職の教育及び研修について十分な知見及び実績を有する全国組織であって、各都道府県が本研修の実施を委託した機関（以下「研修受託機関」という）。

(4) 受講手続等

受講の手続等については、研修受託機関の研修要項に基づき行う。

(5) 修了証書の交付等

ア 研修受託機関の長は、研修修了者に対し、別途定める様式に準じ修了証書を交付するものとする。

イ 実施主体の長及び研修受託機関の長は、研修修了者について、修了証書番号、修了年月日、氏名、生年月日等必要事項を記入した名簿を作成し管理する。

(6) 実施上の留意事項

ア 本研修参加者の選定については、公益社団法人日本看護協会及び介護保険施設関連団体等の各都道府県支部と十分な連携を図ること。

イ 研修参加者は、派遣費用、宿泊費用の他、研修の実施に必要な費用のうち教材等にかかると実費相当分について負担するものとする。

ウ 本研修は、都道府県が実施する看護実務者研修の指導者を養成する研修という性格から、都道府県は研修参加者の経費負担の軽減に努めることが望ましい。

2 看護実務者研修

(1) 研修対象者

介護施設等の現場において、実際に権利擁護の取組を担当する看護職員（看護主任等）。

(2) 研修内容

研修対象者に対して、標準的な研修カリキュラム(別記)に基づき、介護施設等における利用者の権利擁護の取組を推進するために必要な看護職として、医療的な観点から身体拘束廃止の取組を行うための実践的な知識・技術を修得させる。

(3) 受講の手続き等

ア 受講の手続きは、所属の介護施設等の長を通じて実施主体の長に申し出るものと

する。

イ 実施主体の長は、受講の申し込みに基づき、受講生を決定し、研修生として登録する。

(4) 修了証書の交付等

ア 実施主体の長は、研修修了者に対し、別途定める様式に準じ修了証書を交付するものとする。

イ 実施主体の長は、研修修了者について、修了証書番号、修了年月日、氏名、生年月日等必要事項を記入した名簿を作成し管理する。

(5) 実施上の留意事項

ア 実施主体の長は、看護指導者養成研修修了者を有効活用するとともに、公益社団法人日本看護協会の各都道府県支部、介護保険施設関連団体等と密接な連携を図るものとする。

看護実務者研修における標準的な研修カリキュラム例

- 1 実施形態
講義、演習により行う。
- 2 受講人数 50名程度（1回）
- 3 標準的な研修カリキュラム

	研 修 内 容
【講義】	<p>目的) 介護保険施設等における看護職員の業務や役割、最新の看護手法、介護職員との連携等について修得するとともに、介護現場における身体拘束の捉え方や介護保険における身体拘束の位置付け等について基礎的な知識を修得する。また、それぞれの業務を再考することにより、身体拘束がどのような場面で、またどのような原因で行われるかについて再整理するとともに、利用者の立場に立ったケアのあり方について修得する。</p> <p>講義内容例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 介護保険制度における介護保険施設等の役割等について ○ 介護保険施設等における看護職員の役割等について ○ 介護保険における身体拘束の位置付け等について ○ 身体拘束廃止に向けた視点と問題解決能力について ○ 身体拘束を行わないための環境整備等について ○ 施設利用者もしくは家族による講演 等
【演習】	<p>目的) 介護保険施設等における身体拘束廃止に向けた看護の具体的方法、看護職員の関わり等に関して、受講者が勤務する各施設における問題点を整理し、介護保険施設等の看護における具体的な取り組み方法を検討する。</p> <p>講義内容例)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 小グループによるグループワーク 等

○ 看護指導者養成研修修了証書様式

修 了 証 書	第 号
氏 名	
生年月日 昭和 年 月 日	
あなたは厚生労働省の定める看護指導者養成研修を修了したことを証します	
平成 年 月 日	研修受託機関の長 ○ ○ ○ ○ ○

○ 看護実務者研修修了証書様式

修 了 証 書	第 号
氏 名	
生年月日 昭和 年 月 日	
あなたは厚生労働省の定める看護実務者研修を修了したことを証します	
平成 年 月 日	○ ○ 県知事 ○ ○ ○ ○ ○

平成 23 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業

介護施設等における高齢者権利擁護等の取組みの
推進を担う看護職員の養成に関する調査研究事業
報 告 書

平成 24 (2012) 年 3 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

〒105-8501 東京都港区虎ノ門 5-11-2

電話 : 03-6733-1021

