

小規模施設に勤務する看護者への効果的研修に関する研究（第2報）

三宅 久枝、伊豆 麻子、篠原 裕子¹⁾、相馬 幸恵²⁾、小山 歌子³⁾

新潟青陵大学看護学科

1) 千葉大学大学院看護学研究科

2) 新潟県長岡地域振興局健康福祉環境部

3) 新潟県三条地域振興局健康福祉環境部

Research relating to effective training for nursing personnel working in small-scale facilities (Second Report)

Hisae Miyake Asako Izu Yuko Shinohara¹⁾ Yukie Souma²⁾ Utako Koyama³⁾

Niigata Seiryō University Department of Nursing

1) Graduate School of Nursing, Chiba University

2) Sanjo area Promotion Bureau Health, Social Welfare and Environment Section

3) Nagaoka area Promotion Bureau Health, Social Welfare and Environment Section

Abstract

With the objective of obtaining suggestions about methods of carrying out training for nurses working in small-scale facilities (hospitals with 200 beds or less, clinics, nurse-care insurance service centers, etc), trainees who had actually received training in Niigata Prefecture intended for nurses in small-scale facilities, and the managers of the facilities to which those trainees belonged, were asked to give their inclinations in a survey. (Self-completion, questionnaire-type survey. Response rate : trainees, 53.1 per cent; facility managers, 62.8 per cent.)

As a result, various suggestions were obtained: desirability of flexible training programs where training themes are set on the basis of the nurses' work place and nursing service situation, with selective attendance at training sessions; establishment of training halls and schedules which enable nurses to commute easily; need to publicize knowledge of the training courses to the managers of the nurses' facilities as well as to appeal positively to the nurses for whom the training is intended; putting into effect of a training plan in cooperation with local doctors' associations and nursing associations, in order to carry out effective training.

Key words

small-scale facilities nursing personnel methods of carrying out training

要 旨

小規模施設（200床以下の病院、および、診療所、介護保険サービス事業所等）に勤務する看護者の研修の実施方法に関する示唆を得ることを目的として、新潟県内で実際に小規模施設看護者向けの研修を受講した者、および、その受講者の所属施設の管理者を対象に、研修に対する意向調査を行った。（自記式質問紙調査、回収率；受講者53.1%、施設管理者62.8%）

その結果、看護者の職場や看護サービスの実態を踏まえた研修テーマを設定し、選択的な受講等、柔軟性のある研修プログラムが望まれること、看護者が容易に通うことができる研修会場や日程を設定すること、研修会の周知は、看護者の施設管理者へのPRを行うとともに、研修対象となる看護者への積極的な働きかけが必要であること、効果的に研修を行うためには、地域の医師会や看護職能団体等と協働して研修企画を行うこと等の示唆を得ることができた。

キーワード

小規模施設 看護職員 研修方法

1 はじめに

2000年度の介護保険制度施行以降、介護保険居宅サービス事業所や介護保険関連施設に勤務する看護者は増加傾向にある。また、近年では障害者施設等の福祉施設に勤務する看護者も増加しており、看護者の勤務場所は多様化してきている。

介護保険サービス事業所や福祉施設、診療所の看護者の配置数は、規模の大きな病院等と比較すると少数であることが多い。これらの施設の看護者の業務は、診療の補助や日常生活援助等の施設利用者への直接的援助だけではなく、施設利用者を支援する施設内外のケアチームとの連絡調整や、施設内のケアを推進していくためのリーダーシップを発揮する等、その配置数が少数でありながら、地域ケアにおいて重要な役割を担っている。

さらに、近年の在宅医療政策の推進にともなって、介護保険サービス事業所・福祉施設・診療所等の機能は重要視されており、そのような施設に勤務する看護者への期待はますます高まっているといえる。

しかしその一方で、介護保険サービス事業所・福祉施設・診療所等の小規模な施設（以下、「小規模施設」と略す）の看護者への資質向上策は、専門研修を受講する機会の少なさ等のことから、充実しているとはいえない状況であり、研修等の小規模施設看護者の資質向上策の推進は喫緊の課題である。

新潟県では、平成13年度から5年度間にわたり、小規模施設看護者への研修事業「小規模施設看護職員実務研修事業」を行い、対象施設の約40%がこの研修を受講した。そして、この研修事業を行った結果、小規模施設看護者の研修機会の確保に寄与したほか、研修受講者や研修受講者の施設管理者から、研修事業に対する肯定的な評価を得ることができ、今後も研修事業を継続することが望まれている¹⁾。

そこで、小規模施設看護者の資質向上策のひとつである看護者への研修について、どのような研修が望まれるのか、実際に小規模施設看護者向けの研修を受講した者の意向を踏まえて、小規模施設に勤務する看護者の研修

の実施方法の示唆を得ることを目的として、本研究を行った。

2 目的

新潟県が平成13年度から5年度間に行なった「小規模施設看護職員実務研修事業」の受講者および受講者が所属する施設の管理者の今後の研修事業に対する意向を踏まえて、小規模施設看護者の研修の実施方法に関する示唆を得ることを本研究の目的とする。

3 対象

新潟県が行った「小規模施設看護職員実務研修事業」において、平成13年度から17年度までの5年度間のうち、研修修了者(小規模施設看護職員実務研修に8割以上の出席者・以下、「受講者」と略す)および受講者が所属している施設の管理者(以下、「管理者」と略す)を対象とした。

4 方法

前述の受講者・管理者に対してアンケート調査を行った。

調査は自記式質問紙調査とし、各施設へ郵送で調査票を配布した。記入後は各施設単位での返送を依頼した。ただし、平成17年度は研修を実施した新潟県地域振興局健康福祉(環境)部(新潟市は新潟県福祉保健部福祉保健課)から該当施設へ調査票を配布した。

調査票の送付と回収は、平成16年度までの受講者・管理者は平成17年7月から9月に行い、平成17年度の受講者・管理者に対しては平成17年12月から平成18年1月に行った。

5 アンケート調査の内容

受講者に対しては、「受講理由」「研修を受講する上で重視する事項；テーマ・講師・開催間隔・時期・時間・曜日・会場へのアクセス・受講料」「研修に対する意見・要望」について尋ねた。

管理者に対しては、「受講させた理由」「受

講継続の意思とその理由」「受講させる上で重視する条件；テーマ・講師・開催間隔・時期・時間・曜日・会場へのアクセス・受講料・勤務の取扱い」「研修開催してほしいテーマ」「研修に対する意見・要望」を尋ねた。

6 アンケート調査票の作成方法

アンケートの調査項目は、「小規模施設看護職員実務研修事業実施報告書」等を参考に検討した。

作成した調査票は、協力の得られた研修事業の担当者6名に対してプレ・テストを実施し、その結果を基に修正を行った。

7 分析方法

分析は統計ソフトSPSS for Windows (ver.11.0)、Microsoft Excel 2000を使用し、調査項目ごとに全体の単純集計やクロス集計等を行った。また、希望する研修テーマ、研修への意見・要望等の記述回答については、類似する記述内容ごとにカテゴリー化をした。

8 倫理的配慮

アンケート調査実施にあたり、調査対象者および調査対象者の所属長に調査協力依頼を文書で行った。

調査票は個人名・施設名とも無記名で記入してもらい、記入後は記入者自身で個別封筒に入れて封をしたものを施設ごとに一括して返送してもらった。また、データは統計的に処理を行い、個人が特定されないように配慮した。

9 結果

アンケート調査の回答者数（回答率）は、受講者1,100人（53.1%）、管理者533人（62.8%）であった。

調査対象者の帰属は、本研究第1報¹⁾と同様である。

1) 研修を受講した経緯

(1) 受講者

研修を受講したきっかけとしては、「他者の勧め」が55.8%で約半数を占めており、次いで、「自分から希望」21.5%、「職場での受講の順番」17.7%、「同僚や知人の誘い」0.1%、その他0.3%であった（n=1002）。

「自分から希望」と回答した者の研修を希望したきっかけとしては、「職場で回覧された案内を見て」73.7%、「同僚や知人から聞いて」5.0%、「行政の広報を見て」0.8%となっており、自ら研修を希望した看護者においては、研修の情報を職場で得た者が大多数であった。

「他者の勧め」と回答した者の研修を勧めた人物は、職場上司50.3%、施設長・施設管理者41.6%となっており、他者から勧められて研修を受講した看護者は、看護者の監督者からの勧めによって受講する者が大多数を占めていた。

(2) 管理者

研修受講者の決定方法を複数回答で尋ねたところ、「看護職代表者の一任」80.0%、「施設管理者の一任」80.9%、「職員からの受講の申し出」76.9%、「掲示や回覧で希望者を募集」76.5%、「受講してほしい職員に直接声をかけた」46.3%、「その他」5.7%であった（n=533）。

受講者の決定方法の「その他」の内容をカテゴリー化したところ、「研修事業実施期間である5か年中に全員が受講できるように順番を決めた」5件、「順番で受講してもらった」4件、「看護者間の話し合い」3件、「看護者の責任者の意向」3件、「過去に受講経験がない者」3件等があった（n=30）。

研修を受講させた理由について選択肢より3つ回答を選択してもらったところ、「日々の看護業務の質の向上をさせたかった」385件、「最新の看護知識・技術を身に付けさせたかった」235件、「職員研修の一環」154件、「看護職員からの希望」90件、「受講者が業務でリーダーシップをとれるように」75件、「他施設や知人の勧め」19件、「保健所からの勧め」2件、「その他」6件であった（複数回答n=966）。

(3) 研修を受講する経緯

前述の結果から、研修受講に至る経緯としては、看護業務の質的な向上を図るために受講させようとする管理者が多く、研修の受講者は看護師の監督者によって決定されるケースが多いことが推察された。

2) 研修を受講する上で重視する事項

(1) 研修を受講する上で重視する事項 (図1・図2)

受講者の結果を図1に、管理者の結果を図2に示す。

各設問において「とても重視する」「まあ

まあ重視する」を合計すると、受講者では56.4～86.6%、管理者では78.4～92.5%となっており、研修テーマや講師といった研修内容の他に、研修が開かれる時間や曜日、研修受講料、研修会場へのアクセスについても多くの受講者が重視するとしていた。

また、施設別の集計結果において、診療所の「研修を開催する曜日」、訪問看護ステーションの「研修開催日の間隔」、診療所の「研修を開催する曜日」のこれらの項目について80%以上が重視するとしており、他の施設の回答と比較して高い割合となっていた。

図1 <受講者> 研修受講時の重視事項 N = 1100

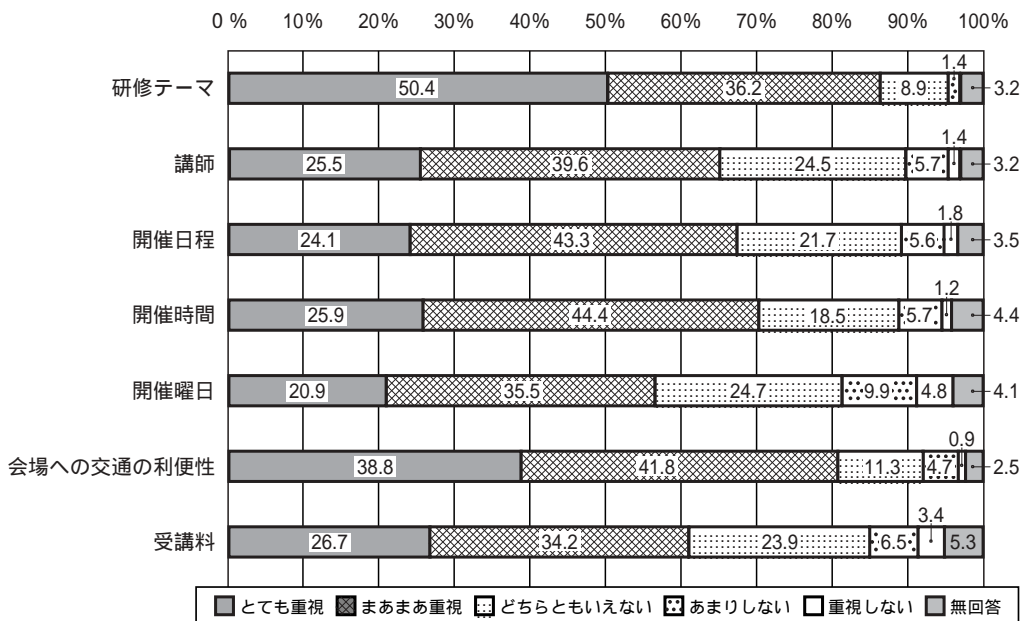
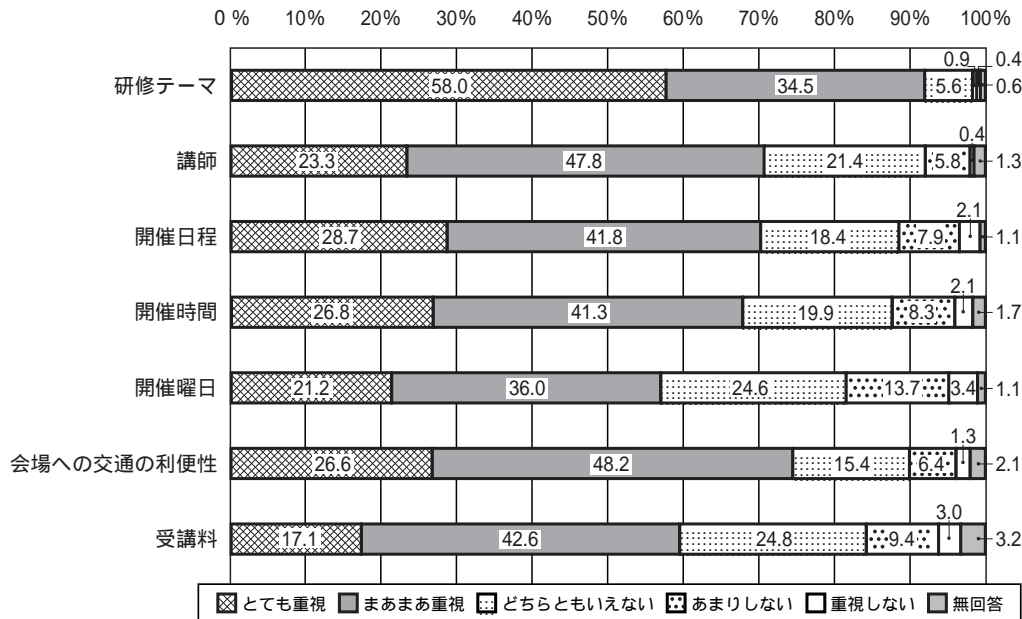


図2 <管理者> 研修受講時の重視事項 N = 533



(2) 希望する研修開催日程

研修開催日の間隔(受講者n=1097、管理者n=532)では、「月1回程度」が受講者で53.6%、管理者で61.3%、「月2~3回程度」が受講者で30.5%、管理者で23.3%であった。

研修開催時期(受講者n=1027、管理者n=532)では、「月半ば(11~20日)」が受講者で57.0%、管理者で70.5%、「月初め」が受講者で25.2%、管理者で13.3%であった。

研修を開催する時間帯では、「正午~17時」(受講者・管理者ともに6割以上)研修を開催する曜日では「水曜日」「木曜日」(受講者・管理者ともに半数以上)の割合が高かった。

(3) 管理者の研修当日の勤務取り扱いの意向

「出張扱い」81.2%、「有給休暇扱い」5.7%、「休日」4.8%、「その他」5.5%、無回答2.9%であった(n=526)。

(4) 受講料

受講者(n=1087)で高い割合を占めていたのは、「500~1000円未満」と「1000~2000円未満」が24.6%で、「0円」は19.0%であった。

管理者(n=525)で高い割合を占めていたのは、「1000~2000円未満」23.2%、「2000~3000円未満」26.3%、次いで「4000~5000円

未満」12.6%であった。「0円」は7.4%であった。

これらのことから、管理者は研修の受講料を負担しても良いと考えている者が多く、その料金としては、受講者自身が負担可能とする金額よりも、高い料金を負担してもよいとする管理者が多いことがうかがわれた。

3) 今後開催を希望する研修テーマ

今後開催を希望する研修テーマについては、平成16年度までの受講者および管理者を分析対象とした。

(1) 受講者(図3)

選択肢より3つの回答を選択してもらったところ、全体の集計結果では、「看護職とストレス」が168件で最も多く、次いで「リスクマネジメント・医療事故防止」154件、「救急看護」と「患者心理・接遇・コミュニケーション」が144件、「老人看護」143件であった。これらより、受講者は看護の専門知識や技術の他に、職業人としてのストレスへの対処についても関心が高いことがうかがわれた。また、「その他」の希望するテーマでは、「フットケア」「認知症の看護」「難病看護」「リーダーシップ論」「アサーショントレーニング」「ターミナルケア」「小児看護」

「循環器疾患看護」等があった。

施設別では、「リスクマネジメント・医療事故防止」が病院および老人保健施設、特別養護老人ホーム、通所介護・通所リハビリテーション施設の集団的に看護サービスを提供する施設で上位にランクされていた。また、訪問看護ステーションでは「地域との連携」「褥瘡」「口腔ケア」「フィジカルアセスメント」が、老人保健施設や特別養護老人ホーム、通所介護・通所リハビリテーションでは「老人看護」といったテーマが上位にランクされていたことから、それぞれの施設の対象の特性や看護サービスの展開方法に応じた知識・技術に関する研修を希望している様子がうかがわれた。

(2) 管理者 (図4)

受講者と同様に、選択肢より3つの回答を選択してもらったところ、全体の集計結果では、「リスクマネジメント・医療事故防止」が114件で最も多く、次いで、「患者心理・接遇・コミュニケーション」108件、「リハビリテーション」87件、「感染看護」86件であつ

た。また、「その他」の希望するテーマでは、「目標管理」「看護学概論」「経営」「呼吸器疾患の看護」「ターミナルケア」「認知症」等があった。

施設別では、「患者心理・接遇・コミュニケーション」が各施設で、「リスクマネジメント・医療事故防止」が訪問看護ステーション以外の施設で上位にランクされていた。また、病院と診療所では、「看護職員の倫理」が上位にランクされていた。

これらのことから、管理者は医療を「サービス」として提供する上で、それを質的に保障するための知識や態度に関心を持っている様子がうかがわれた。また、老人保健施設、および、特別養護老人ホーム、通所介護・通所リハビリテーション施設では「看護職の役割」が上位にランクしていた。これらの施設は、利用者の生活の質の向上を目指した看護・介護が中心的なサービスとなっているが、看護者はそのサービスの担い手として、施設管理者からの期待が高いことが少なからず影響していると考えられる。

図3 今後希望する研修テーマ 複数回答N=711
(平成13~16年度の受講者)

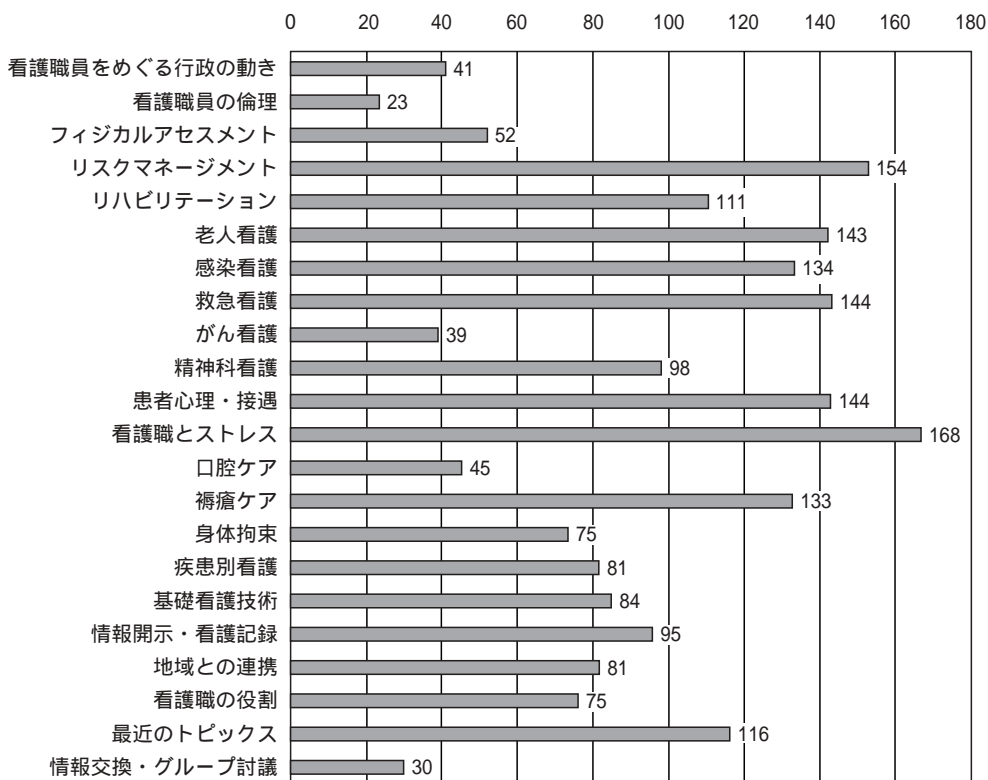
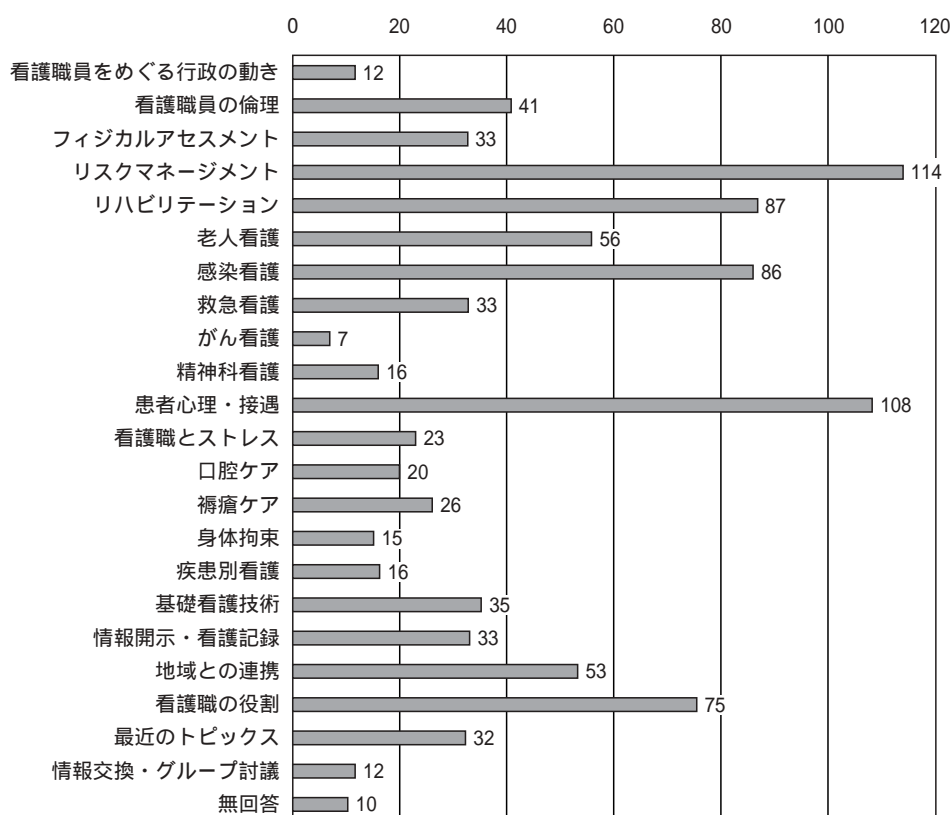


図4 今後開催してほしい研修テーマ 複数回答N=324
(平成13～16年度の管理者)



4) 今後の研修受講希望状況

受講者 (n=1100) は「受講したい」57.7%、「どちらともいえない」38.4%、「受講したくない」1.6%であった。

受講者の「受講したくない」と理由としては、「業務多忙のため」3件、「研修内容を選んで受講したい」2件、「研修内容が現在の業務向けではない」2件、「他の研修の機会があるため」2件等があった (n=16)。

管理者 (n=532) は89.2%が「今後も受講させたい」と回答しており、「どちらともいえない」8.3%、「受講させたくない」0%であった。

管理者の「今後も受講させたい」理由としては、「施設全体のサービス向上のため」82.4%、「看護の専門性を高めるため」75.2%、「看護職のリーダー育成のため」37.9%となっていた。また、「その他」の理由をカテゴリー化したところ、「看護者個人の能力・意欲の向上」10件、「他施設職員との情報交換・

交流・連携」9件、「最新知識の取得」6件、「研修の機会の確保」2件、「その他」1件であった (n=28)。

また、管理者の「どちらともいえない」8.3%の理由をカテゴリー化したところ、「テーマ・講師等の研修内容による」13件、「日程・職場の人員体制による」10件、「看護者本人の希望があれば」7件、「研修成果に疑問があるため」4件、「他にも研修の機会があるため」2件、「その他」1件であった (n=37)。

これらの結果から、管理者は看護の専門性を向上させると同時に、施設で提供しているサービスの質を高めたいという意図を持っている者が多く、看護者への研修に対しては積極的であることがうかがわれた。

5) 研修事業に対する意見・要望

この設問は自由記載にて回答を得た (n=378)。回答内容をカテゴリー化したとこ

る、大項目として「研修に対する感想」「研修に対する意見・要望」の2つに分けられた。

受講者の「研修に対する感想」の中項目としては、「肯定的」な感想と「研修内容に疑問」の2つに分けられたが、前者が大多数であった。「肯定的」な感想の主な小項目としては、【最新知識の取得や基本的知識の再確認】【他施設の職員との交流】、研修に対しては肯定的であるものの【研修内容職場活用は困難】や【研修内容によって差有り】があった。また、「否定的」な感想の主な小項目としては、【研修内容に偏りや不足有り】があった。

管理者の「研修に対する感想」は、中項目として「肯定的」な感想と「否定的」な感想の2つに分けられたが、受講者と同様に前者が大多数であった。「肯定的」な感想の主な小項目としては、【看護の質の向上に寄与】、研修会への【参加のしやすさ】、【研修内容の良さ】、【他施設の職員との交流】、【研修の機会】、受講者が所属する【職場への波及効果】があった。

「研修に対する意見・要望」の中項目としては、受講者、管理者の両者とも明確に研修事業の継続を記述している「研修事業の継続を希望」と「研修方法」の2つに分けられた。

受講者の「研修事業の継続を希望」の理由をカテゴリー化したところ、【最新知識の取得や基本的知識の再確認】、【他施設の職員との交流】、研修への【参加のしやすさ】、【研修の機会の確保】等があった。また、管理者の理由をカテゴリー化したところ、【研修の機会の確保】、研修事業の【研修内容・講師の良さ】、研修への【参加のしやすさ】、研修の受講者がもたらす【職場への波及効果】等があった。

中項目「研修方法」の小項目としては、受講者、管理者の両者とも【研修内容】【研修の受講形態】、【開催場所】、研修の【日程】、【教授方法】等があげられていた。これらの中で【研修内容】は他の小項目と比べて件数が多くなっていたこと、また、受講者では【日程】の件数も多かったこと、そして【研修の受講形態】のほとんどが選択制の研修を希望する内容であったことが特徴的であっ

た。

以上の研修に対する意見・要望の記述回答をカテゴリー化した結果から、受講者、管理者ともに研修に対しては肯定的な感想が非常に多く、研修事業の継続を明確に要望している者も多いことがうかがわれた。しかしその一方で、「受講者が所属する職場で研修内容を活かさない」、「研修内容に偏りや不足がある」といった回答や、研修方法に対する要望・意見が多かったことから、研修事業の実施方法を見直す必要があると考えられる。

10. 考察；今後の小規模施設看護職員研修事業の展開について

本調査結果から、今後の小規模施設における看護者への研修事業の展開について、次の事項を考慮する必要があると考える。

1) 研修プログラム

本調査結果の「今後開催を希望する研修テーマ」では、「リスクマネジメント・医療事故防止」「患者心理・接遇・コミュニケーション」「看護職とストレス」のように、各施設に共通して望まれる研修テーマがあったが、その一方では、各施設で希望するテーマが異なっていることが明らかとなった。また、受講者・管理者の研修に対する意見・要望では、研修方法に対する意見・要望が非常に多く、その中でも研修の受講形態を選択制とすることや、研修内容を「現在の業務内容に応じた研修内容を希望する」等のように、研修対象者の実務状況に応じた研修内容が望まれていることがうかがわれた。

これらの結果から、これまでの研修では施設の種別を問わず一定のプログラムを受講者に提供していたが、今後は看護者が所属する施設の特性や、提供している看護サービスの実態を踏まえて、柔軟性のある研修プログラムを設定することが必要であると考えられる。例えば、各施設に共通するテーマを必修テーマとして設定すると同時に、「施設」「在宅」といった看護者の働く場に応じたテーマ、あるいは、疾患看護、感染看護など各論的なテーマを設定して、看護者が従事している業務内

容に応じて選択的に受講することができるような研修プログラムを設定する等が考えられる。

2) 研修の開催日程および場所、受講料

本調査結果から、研修内容だけでなく研修の開催日程や会場へのアクセスが重要視されていることが明らかとなった。また、研修事業のプロセス評価¹⁾では、研修日程や会場へのアクセス等において研修への「参加のしやすさ」は高い割合であった。

これらのことから、今後の研修事業においても、研修対象者が通いやすい地域に会場を設けることが望まれる。また、研修日程の設定においては、前述の結果のとおり、研修開催日の間隔は「月1回程度」、研修開催時期は「月半ば(11~20日)」、研修を開催する時間帯は「正午~17時」、研修を開催する曜日は「水曜日」「木曜日」が参考になると思われるが、各地域の看護者の勤務実態を十分に踏まえて設定する必要があると考える。

研修の受講料は、多くの施設管理者が経費負担に対して肯定的であった。これまでは無料で研修を行っていたが、本調査の結果から研修費用の徴収に関して検討の余地があると考えられる。

3) 研修の周知

本調査結果では、「研修を受講した経緯」として、施設管理者や看護者の監督者による勧めによって研修を受講するケースが多く、看護者自ら希望するのは2割程度であることが明らかとなった。これらのことから、今後の研修の周知方法としては、施設管理者や看護者の職場における監督者に対するアプローチを行うとともに、研修の対象者である看護者に対する積極的な働きかけが必要であると考えられる。例えば、研修の案内を「施設管理者」宛に行うだけでなく、看護者の所属部署の責任者宛の案内や、研修対象者向けに作成した案内を数枚同封して看護者への周知をはかる等が考えられる。

護者の皆様および施設管理者の皆様に深謝いたします。

本研究は、平成17年度に新潟県から本学へ委託された「小規模施設看護職員実務研修事業評価事業」において実施した調査に基づくものである。また、本稿は、同事業報告書の一部を改編したものである。

引用文献

- 1) 伊豆麻子・三宅久枝・篠原裕子・他:小規模施設に勤務する看護者への効果的研修に関する研究(第1報). 新潟青陵大学紀要, (8), 2008.

謝辞: ご多用のところ、調査にご協力くださった看

