

〔資料〕

特別養護老人ホームに勤務する看護職に対する人材育成の現状と課題

堀田 将士¹⁾ 古川 直美¹⁾ 星野 純子¹⁾ 窪内 敏子¹⁾ 日比野 直子²⁾ 浅井 恵理¹⁾
 宇佐美 利佳¹⁾ 安江 豊子³⁾ 酒井 晶子⁴⁾ 水谷 由賀子⁵⁾ 水草 真澄美⁶⁾ 吉村 久美子⁷⁾

Current Situation and Issues of Human Resource Development for Nurses who Work in Nursing Home

Masashi Hotta¹⁾, Naomi Furukawa¹⁾, Junko Hoshino¹⁾, Toshiko Kubouchi¹⁾,
 Naoko Hibino²⁾, Eri Asai¹⁾, Rika Usami¹⁾, Toyoko Yasue³⁾, Akiko Sakai⁴⁾,
 Yukako Mizutani⁵⁾, Masumi Mizukusa⁶⁾ and Kumiko Yoshimura⁷⁾

I. はじめに

近年、特別養護老人ホーム（以下、特養とする）では、入居者の医療的ケアの増加や要介護度が重度化している現状があり、また平成27年度の介護保険制度の改正により要介護度3以上の要介護者の入所が原則となり、これまで以上に入居者への多様なケアが必要な状況になることが予測されている。特養に勤務する看護職には、特養が生活の場であることを踏まえて、医療的ケアや入居者の健康管理等に対応できるような専門的知識・技術の習得や、介護職への教育的役割等が求められている。日本看護協会（2012a）の調査では、特養に勤務する看護職のなかで、施設外研修に参加しなかった者は23.3%であり、その理由として「仕事や家庭のこと等で忙しかった」と回答した者が31.8%、「希望の研修内容がなかった」と回答した者が35.6%と報告している。

また、本学の平成25年度共同研究事業において、特養における看護職と介護職の円滑な連携方法について検討を行ったが、主に治療が優先される病院と生活の場である特養における看護職の医療面での対応の違いの理解が不足しているといった特養の看護職に役割の認識が十分にできていないことや、介護職からの相談に看護職が対応できて

いない等の現状に看護職として対応できていないといった人材育成が必要と考えられる課題が挙げられた。これらの課題を解決するためには、特養の看護職の役割を看護職自身が認識することや、生活の場における看護実践に向けた専門的知識や能力の向上が必要であるが、組織的な教育体制や具体的な方策が十分でないという課題も同時に存在しており、実践現場においては人材育成に苦慮している現状があった。

これらのことから、特養では、少人数である看護職が現場を離れることが難しく施設外研修への参加の機会がもちにくいことや施設内の教育体制が十分に整備されているとはいえない状況があると考えられた。

介護保険の適用となる介護老人保健施設（以下、老健とする）の人材育成に関する先行研究には、老健の看護管理者を対象とした老健の看護職における集合教育とOn the Job Trainingに焦点を当てた現任教育の現状と課題に関する研究（中根ら、2004）、老健の看護管理者と看護職を対象とした現任教育の認識を調査した研究（齊藤、2014）、老健の看護職の看護業務の自己評価と希望する研修から教育プログラムを検討した研究（渡辺ら、2006）といった研究がある。また、特養の人材育成に関する先行研究に

1) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学領域 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing

2) 岐阜県立看護大学 地域基礎看護学領域 Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing

3) 社会福祉法人白泉会特別養護老人ホームサンシャイン美濃白川 Social Welfare Corporation Hakusenkai Nursing Home SunshineMinoShirakawa

4) 社会福祉法人美徳会特別養護老人ホームビアンカ Social Welfare Corporation Hakusenkai Nursing Home SunshineMinoShirakawa

5) 社会福祉法人和光会特別養護老人ホームナーシングケア寺田 Social Welfare Corporation Wakoukai Nursing Home NursingCareTerada

6) 社会福祉法人さくら福祉会指定介護老人福祉施設チェリーヴィラ広見苑 Social Welfare Corporation Sakurafukushikai Nursing Home CherryVillaHiromin

7) 社会福祉法人恵北福祉会特別養護老人ホーム恵翔苑 Social Welfare Corporation Keihokufukushikai Nursing Home Keisyouden

は、特養のユニットケアにおいて介護職との協働の状況と協働するための教育に関する研究(坪井ら, 2005)などがある。特養・老健を含む介護保険施設の人材育成に関する研究として、看護職の学習ニーズや継続教育のあり方に関する研究(吉岡ら, 2012)、看護職の勤務体制や看護ケアの実施状況や研修の実施状況等の実態調査から質の高いケア提供に向けての課題を明らかにした研究(山内ら, 2009)などがあり人材育成の実態についてすでに調査がされている。このように、介護保険施設の看護職の人材育成に関する研究はいくつか行われているが、特養の施設の役割は老健のそれとは異なること、特養の看護職の配置人数は老健と比較して少ないこと、特養は老健のように常に医師がいる施設ではないため看護職に医療的な判断が求められることから、特養と老健における看護職の人材育成の現状や課題は異なるを考える。

そこで、本研究では看護職の教育体制が十分に整備されていない可能性がある特養の現状を明らかにする必要があると考え、平成26年度共同研究事業において特養における看護職の人材育成の現状や課題について取り組むことにした。

II. 研究目的

本研究は、特養に勤務する看護職の人材育成の在り方や方法の検討に向けて、特養における人材育成の現状を把握し、課題を明らかにすることを目的とした。

III. 研究方法

1. 本研究の取り組み概要

本研究は、特養に勤務する看護職の人材育成の現状や課題を明らかにするために、共同研究者間で2回の検討会を実施した。共同研究者は、特養に勤務している現地側の共同研究者(以下、現地側共同研究者とする)5名と、大学側の共同研究者(以下、大学側共同研究者とする)7

名の構成であり、現地側共同研究者は5施設から各1名参加した。

実施した2回の検討会の概要を表1に示す。第1回検討会は、現地側共同研究者が所属する特養の看護職の人材育成の現状を把握することを目的とした。まず、各現地側共同研究者が、所属する特養の看護職に実施している人材育成の現状について報告した。報告内容は、参加した共同研究者全員で共有し、共有した内容を踏まえて人材育成の課題について討議した。本検討会には、現地側共同研究者5名、大学側共同研究者7名が参加した。

第2回検討会は、特養における看護職の人材育成の在り方や方法を検討することを目的とした。本検討会では、第1回検討会で報告、検討した内容について、大学側共同研究者が整理した資料を提示し、資料内容の確認を行った後、資料内容にそって、特養の看護職に必要となる能力や特養における人材育成の方法について共同研究者間で討議した。本検討会には、現地側共同研究者4名、大学側共同研究者6名が参加した。

本研究の研究期間は、平成26年9月から平成27年3月までであった。

2. データ収集方法

本研究では、共同研究者間で実施した2回の検討会の逐語録の内容をデータとして用いた。検討会の討議内容は、検討会ごとにICレコーダーで録音し、逐語録を作成した。

3. 分析方法

第1回検討会の逐語録を何度も読み、各特養における人材育成の取り組みを示している部分を抽出し、各特養における人材育成の現状について整理した。

第2回検討会の逐語録を何度も読み、特養における看護や看護職の現状からみえてくる人材育成の課題を示している部分を抽出し、人材育成における課題(問題や必要とされていること)について、類似性に基づいて分類した。分類した内容は、複数の共同研究者間で検討した。

表1 検討会概要

回 (実施年月)	参加者		検討時間	検討された内容
	現地側 共同研究者	大学側 共同研究者		
第1回検討会 (平成26年9月)	5名(5施設)	7名	150分	共同研究者が所属する特養の看護職の人材育成の現状と課題
第2回検討会 (平成26年12月)	4名(4施設)	6名	130分	共同研究者が所属する特養の看護職の人材育成の現状と課題に関するまとめ、特養の看護職に必要となる能力、特養における人材育成の方法

4. 倫理的配慮

現地側共同研究者が所属する特養の施設長及び現地側共同研究者以外の看護職に、研究の趣旨、研究への協力は自由意思であり協力の可否により職務上の不利益を被らないこと、共同研究者間で各特養の人材育成に関する情報を共有すること、共有する内容を事前に確認すること、検討会の内容は録音し逐語録を作成するが、その際、施設や個人名を匿名化して記録すること、守秘義務を遵守すること、研究成果を公表すること等について文書と口頭で説明し、同意を得た。また、施設長が現地側共同研究者の場合には、

特養の法人の理事長に了承を得た。本研究は、岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認を得て実施した（承認番号100、平成26年7月）。

IV. 結果

1. 特養における看護職の人材育成の現状

現地側共同研究者が所属する特養の看護職者数は6～8人であり、看護職が夜間勤務をしている特養もあった。また、施設体制として、看護職のみが所属する看護部、介護職と看護職が所属する介護看護部や医務室といった看護職が

表2 各特養における人材育成の現状

施設	A	B	C	D	E
施設内研修	<ul style="list-style-type: none"> 介護職、看護職合同の施設内研修会に基本的には全員参加（月に1回程度）。 研修は看護・介護の責任者間で自主的に計画し、分担して担当。基本的な内容が主。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職を対象とした施設内研修を看護職が主体となって実施。 感染や急変対応等基本的な内容を、年間で計画。 法人全体で行われる研修会への参加。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職、看護職合同の施設内研修に自由参加（月に1回程度）。 感染や拘束等主に委員会活動の一環で研修を企画。 施設内での研究発表（事例研究等）を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 全職員対象の施設内研修に全員参加。 基本的な内容が主。 看護の責任者が年間計画を立案。各委員会で計画立案。 施設での現状の課題に対しグループワークを行う研修も年数回実施。 年度末に実践の報告会を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な内容の施設内研修への自由参加。
施設外研修	<ul style="list-style-type: none"> 案内のあった施設外研修に、興味のある看護職が希望して、もしくは看護責任者による指名で参加。 看護職の会議で研修報告を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護職が公平に参加できるように年間計画を立案。 報告書及び伝達講習を義務付け。 	<ul style="list-style-type: none"> 案内のあった施設外研修に、看護責任者による指名で参加。 毎月の看護部会で研修報告を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設外研修に参加。 毎月の看護部会で研修報告を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設外研修に参加。看護職の希望もしくは指名で参加。
入職時の教育	<ul style="list-style-type: none"> 病院経験の長い看護師は、特養の特徴から説明する。 介護保険サービスに従事していた経験者が多い為、業務のみ説明する場合も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> 全職種共通に新人マニュアルを用いた新人研修を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 全職種共通に新人マニュアルを用いた新人研修を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 新人マニュアルを用いた新人研修を実施。 病院とは違う特養の看護について説明。 	<ul style="list-style-type: none"> 病院とは違う特養の看護について説明。
評価制度	<ul style="list-style-type: none"> 面接を2回/年実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、評価面接を2回/年実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎年、評価面接を2回/年実施。 	なし	<ul style="list-style-type: none"> 実施していないが検討中。
個別指導	<ul style="list-style-type: none"> 考え方が違うと思う場合は話し合いを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 個々の目標達成に向けて適宜個別面接を実施 病院から異動してしばらくは、病院とは違う特養の看護について適宜指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 介護職への看護職の指示が統一されていないときに指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 入居者の異常時を活かして看護職のアセスメント方法について指導。 	<ul style="list-style-type: none"> 入居者の異常時を活かして看護職のアセスメント方法について指導。
看護職間の日々の話し合い	<ul style="list-style-type: none"> 看護職は経験の異なる集まりの為、統一した看護ができるよう、適宜カンファレンスを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 1日3回、話し合いを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 1日2回話し合いを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 1日2回話し合いを実施。 	<ul style="list-style-type: none"> 1日2回話し合いを実施。
看護職の会議	<ul style="list-style-type: none"> 看護職は経験の異なる集まりの為、看護職の会議でケアの方針を検討（月に1回程度）。 	<ul style="list-style-type: none"> 日々話し合いを行っているため、不定期に開催。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月看護部会を開催。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月開催。以前は勉強会を実施していたが、負担となり中止。 	<ul style="list-style-type: none"> 毎月開催。 新規利用者の情報共有や疾患の学習を実施。
学習機会	<ul style="list-style-type: none"> 看護系雑誌を購入。周知した方がよい内容はコピーして全看護職に配布。 必要時、嘱託医に説明を依頼。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護系雑誌を購入。 医療連携会議、総合回診時に情報を共有。 	<ul style="list-style-type: none"> 不明な医療情報は嘱託医の往診時に指導を依頼。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護系雑誌を購入。 	<ul style="list-style-type: none"> 看護系雑誌を購入。周知した方がよい内容はコピーして全看護職に配布。 不明な医療情報は嘱託医の往診時に指導を依頼。

独立した体制となっている特養もあったが、そのような体制がない特養もあった。

現地側共同研究者が所属している特養における人材育成の現状について表2に示す。人材育成の現状として、施設内研修、施設外研修、入職時の教育、評価制度、個別指導、看護職間の日々の話し合い、看護職の会議、学習機会について以下のことが明らかとなった。施設内研修はいずれの特養も実施していた。看護職に対する研修ではなく、介護職や施設職員を対象とした研修に看護職が参加している状況であった。研修内容は感染や拘束など基本的な内容であった。施設外研修は、看護職自身が希望して研修へ参加する場合や看護責任者の指名により研修へ参加する場合があった。施設外研修に参加した後、看護職は研修内容を会議等で報告したり、伝達講習を行ったりしていた。入職時の教育として、病院とは異なる特養での看護について説明することや業務のみを説明する場合があった。また、全職種に共通した新人マニュアルを用いて新人研修を実施していた。評価制度について、年に2回程度の評価面接を実施しているところもみられたが、評価を実施していない特養もみられた。看護職への個別指導として、考え方が違うと思う場合は話し合いをしたり、介護職への指示が統一されていない時に看護責任者でもある現地側共同研究者や、現地側共同研究者以外の看護師長や看護主任といった看護責任者より個別指導がされていた。また、看護職個々の目標達成に向けて、看護職に対して看護責任者が適宜個別面接を実施していた。看護職間の日々の話し合いとして、1日に数回看護職が集まる機会を設けていることや、定期的集まることはないが統一した看護ができる様に看護職で適宜カンファレンスを設けることを実施していた。看護職の会議は、月に1回程度開催している、日々話し合う機会があるため不定期に会議を行っているであった。看護職の会議の内容は、ケアの方針や新規利用者の情報共有、疾患の学習であった。看護職への負担が大きく勉強会が中止となっている場合もあった。学習機会として、看護系雑誌を購入し看護職に周知している、不明な医療情報に関して医師の往診時に指導を依頼しているであった。

2. 特養の看護職における人材育成の課題：特養における看護や看護職の現状からみえてくる問題や必要とされていること

逐語録より抽出した33データから類似性に沿って分類し、

17の小分類と5つの大分類に分類した。以下に、大分類は【 】、小分類は『 』で表記する。また、分類した内容を表3に示す。

【看護職の系統的な教育体制が整備されていない】は、『看護職の系統的な教育体制が整備されていない』の1つの小分類が含まれた。【施設外研修の参加が難しい】は、『施設外研修の参加への公平性を保つことが難しい』、『参加できる施設外研修が限られている』の2つの小分類が含まれた。【看護職の勉強会の実施が難しい】は、『看護職の勉強会の実施は負担が大きい』、『各看護職が経験に基づいた看護観を持っており、勉強会がやりにくい』の2つの小分類が含まれた。【生活の場における看護の実施が必要である】は、『病院での経験に基づいた看護を実施してしまう』、『習得している看護技術を生活の場に活かさない』、『生活支援の中の看護を理解する必要がある』、『医師が常駐しない特養に必要なフィジカルアセスメントを強化することが必要である』の4つの小分類が含まれた。【介護職との協働に向けた看護職の育成が必要である】は、『介護職が自立してケアできるような看護職による支援が必要である』、『介護職がやりがいをもてるように、一緒に援助に入り介護職を認めることが必要である』、『看護職の医療に関する専門知識を活かして介護職を支援する必要がある』、『介護職が観察、援助できるような具体的な指示を伝えられる看護職の育成が必要である』、『看護職は介護職への指導、教育に対する自信のなさがある』、『信頼できる関係形成が必要である』、『看護職間の連携が必要だが十分ではない』、『看護職間で共通認識ができていない』の8つの小分類が含まれた。

V. 考察

1. 特養における看護職の人材育成の取り組みの現状

特養の看護職には、施設内外の研修への参加や入職時には特養における看護の説明の実施等、看護職の能力向上に向けた取り組みやその機会があることが分かった。しかし、このような看護職への人材育成の取り組みが行われている一方で、【看護職の系統的な教育体制が整備されていない】、【施設外研修の参加が難しい】、【看護職の勉強会の実施が難しい】といった課題も同時に示されている。例えば、看護職の施設内研修は、他職種との合同研修として実施され、その研修内容は看護職が既に知識として獲得している内容であった。これらは、看護職の能力向上を目指し

表3 特養の看護職における人材育成の課題：特養における看護や看護職の現状からみえてくる問題や必要とされていること

大分類	小分類	要約
看護職の系統的な教育体制が整備されていない	看護職の系統的な教育体制が整備されていない	看護職のみの施設内研修はない。 レベルアップした施設内研修を行うことができず、また結果として効果があるのか見えてこないことが課題である。
		施設内研修は全体で行っており、経験年数等によって研修が変わるわけではないため、経験年数に合わせて研修を行うことができると良い。 看護職のみの施設内研修がなく、現場を一緒に回ることぐらいしかないので、看護職としての人材育成の場もないといけなない。
施設外研修の参加が難しい	施設外研修の参加への公平性を保つことが難しい	年間計画を立案するが、突発的な研修が多く、勤務表作成後であるとその対応ができないため、研修参加について公平性が保てないことが課題である。
	参加できる施設外研修に限られている	施設の場所の特性により、施設外研修に参加するとなると遠く、また研修があまりないのが現状である。老施協や地域のネットワークでの研修に参加する程度である。
看護職の勉強会の実施が難しい	看護職の勉強会の実施は負担が大きい	看護職会議を毎月行い勉強会をやっていたが、負担が大きいと思われたため最近では行っていない。
	各看護職が経験に基づいた看護観を持っており、勉強会がやりにくい	勉強会の開催についてもっと発信していかなければならないが、経験がある看護職が多く、それぞれの看護観をもっておりやりにくさはある。
生活の場における看護の実施が必要である	病院での経験に基づいた看護を実施してしまう	看護職は病院での経験があり、病院における看護を施設でもそのまま行うことがあるため、看護責任者から説明を行っているが、なかなか病院で行ってきた看護が抜けにくい現状がある。 介護職対象の感染などの研修は、内容を理解しているという理由から参加しない看護職が多い。
	習得している看護技術を生活の場に活かさない	(看護職の育成について) 看護技術は持っているが、それをいかに生活レベルの看護に活かすということや自分たちの五感を活かして判断することを教えていくことが必要になる。 看護援助において、すぐに薬に頼ってしまうのが現状である。例えば排便困難時には薬を使用する前に、水分摂取や腹部マッサージ、トイレに座るなど薬剤を使用する前にやれることがあると理解していかないといい状況である。
	生活支援の中の看護を理解する必要がある	病院経験のある看護職に対して、施設における看護について何度も伝え、理解してきている状況である。看護職が施設における生活支援を理解していないといけなない。
	医師が常駐しない特養に必要なフィジカルアセスメントを強化することが必要である	医師への報告を行う際に、入居者の状態を適切に伝えなければならぬため、フィジカルアセスメントが必要であるが、医師に指示をもらい診察してもらうという流れがあり、医師がいない場合にどうしたらよいかなど考えていけるように伝えていく必要がある。能力向上ができればよいと考えている。フィジカルアセスメントを行い、全身状態を確認してから報告するように説明している。
	介護職が自立してケアできるような看護職による支援が必要である	医療的な面では頼られていると感じており、感染やリスクマネジメント等看護職がイニシアチブを発揮しているが、毎年研修を行っていても介護職に浸透していかないので、介護職が中心となって対応できるように調整することにより受け身の姿勢にならず、介護職自身で対応することに繋がるのではないかと考えている。
介護職との協働に向けた看護職の育成が必要である	介護職がやりがいをもてるように、一緒に援助に入り介護職を認めることが必要である	介護職が頑張ったことに対して認めていかないと介護職のやりがいがつながらない。看護職は医務室にだけでなく、共に動き介護職の仕事を理解しないと介護職に声をかけることができない。
	看護職の医療に関する専門知識を活かして介護職を支援する必要がある	口腔ケアや褥瘡に関する援助を行うことは利用者の健康管理に繋がり、介護職と一緒にいき、コツを教える必要がある。 感染対策では看護職と介護職では知識の面で異なるため支援していかなくてはならない。褥瘡や利用者の観察などについても同様であるが、施設では介護職が援助の中心となるため、看護職は専門的知識を活かして介護職を支援していく役割がある。
	介護職が観察、援助できるような具体的な指示を伝えられる看護職の育成が必要である	特養は介護職と関わる機会が多いこともあり、利用者の状態に関する情報を得た時、介護職に適切に指示ができるような看護職を育成することが必要だと考える。 介護職に具体的に説明できるように看護職を育成しないといけなない。 看護協会の研修においても「様子を見る」という指示では介護職との共通認識ができないため、具体的に何をみなければならぬのか伝える必要がある。 今後特養の入所者は要介護3以上になることもあり、看護職や介護職は皆で各々の専門性を活かして入居者の生活を支える必要がある、入居者のできることを伸ばしていきたい。それが看護職の弱い部分でもある。「様子を見る」ではなく、具体的に観察する内容を伝える等が必要である。 介護職に伝える時には「様子を見る」ではなく、介護職にもわかる表現で伝えられる言語能力が必要であるが、看護職によって得意不得意がある。介護職に質問された内容がわからない場合でも、調べて伝えていくことが必要である。 介護職にとって質問しやすい看護職、質問しづらい看護職がいる。
	看護職は介護職への指導、教育に対する自信のなさがある	看護職が介護職に教える時に自信なく一歩ひいてしまう。吸引などの医療行為に関しては看護職が教えているが、感染やターミナル等に関しても教えていけるとよい。 看護職に施設内研修の講師依頼が断られるのは、看護職のやる気がないわけではなく、質問に答えられるかという自信のなさがあると思われる。
	信頼できる関係形成が必要である	介護職を信用できるように介護職を育成できるような能力を身につけなければならない。 介護職のケアを看護職が信用していない、受け入れていない部分があるかもしれない。
	看護職間の連携が必要だが十分ではない	介護職との連携はあるが、看護職間での連携も十分にとらえず上手いかわからない。 日々看護職が集まることの必要性について理解ができていない看護職もいる。
	看護職間で共通認識ができていない	看護職の介護職への指示が統一されておらず、介護職が迷う事がある。看護職のケアの基準がないと介護職は困ってしまう、最終的には利用者へ影響してしまうことを看護職に伝えている。看護職間の思いを統一し、看護職のレベルを統一することが必要である。 看護職間での認識が一致できていると思っても、異なる場合があり、一致しているかどうかの確認がなかなかできない。 看護職が記載する入居者に関する記録を確認するが、記載内容の解釈が異なる場合がある

た研修とは言い難い状況であり、看護職を対象とした施設内研修を充実させるには、看護職の経験年数や能力に応じた取り組みが必要になると考える。また、特養の看護職は施設外研修にも参加しているが、研修参加の公平性を保つことや参加できる研修が限られることがあった。これらのことから、特養の看護職は十分な研修が受けられていない可能性が考えられた。さらに、特養の看護職のために看護系雑誌の購入や、嘱託医の訪問時に指導を受けるなどの学習機会が設けられているが、特養の看護職数が少なく看護職独自の勉強会を実施するには負担が大きいためといった現状がみられ、新しい知識を得る機会が少なくなると考えられた。

2. 特養における看護や看護職の現状からみえた課題

特養の看護職の看護実践として、【生活の場における看護の実施が必要である】ことが明らかとなった。特養は生活の場であるため、生活支援の視点をもち看護を行うことが重要になる。しかし、医療機関等での経験により培われた看護観や習得した看護技術を生活の場に活かすことができていない現状があった。そのため、生活の場である特養において、すでに習得している看護技術や知識を活かした看護実践ができる看護職の育成が必要であると考え。また、医療機器が少ない特養において入居者の身体状況を的確に把握するためには、『医師が常駐しない特養に必要なフィジカルアセスメントを強化することが必要である』ことも示された。戸塚（2014）は、特養の看護職の役割の1つとして分類した「病院とは違う看護の役割」のカテゴリーに「指示を受ける看護から脱出する」があり、これは医療現場での看護から生活の場である特養の看護へと看護を見出すプロセスの1つの要素となっていることを報告している。特養は医療機関とは異なり、医師への相談や指示を随時受ける環境ではないため、看護職が自ら判断し対応することや医師へ適切な報告をするための能力の強化が必要になると考える。

また、特養の看護・看護職の現状として【介護職との協働に向けた看護職の育成が必要である】ことが明らかとなった。特養では、入居者の日常生活援助を介護職が中心に関わるが多いため、介護職が入居者の身体変化等に先に気が付くことが多く、入居者への看護援助には介護職との協働が求められる。しかし、本研究において、【介護職との協働に向けた看護職の育成が必要である】の小分類が多かったのは、介護職との協働を十分に行えていない現状

があることが理由と考える。特養では、入居者へのケアに際して介護職と協働する必要があり、そのためには看護職の専門的知識を活かした介護職への支援や、介護職に具体的な指示を示すこと、介護職と十分なコミュニケーションを図ることにより介護職を支えることができる看護職の育成が必要であると考えられた。さらに、『看護職間の連携が必要だが十分ではない』、『看護職間で共通認識ができていない』といった現状から、看護職間の連携を強化し、看護職間でケアの方法や方向性を共通認識できる看護職の育成も介護職との協働に向けて必要である。

3. 特養の看護職における人材育成の課題に対して今後必要と考える人材育成の在り方と方法

特養の看護職は配置人数が少ないため、看護職独自の勉強会の実施や施設外研修への参加が困難になっている可能性がある。大槻ら（2011）の調査によると、特養の看護職の研修の満足度は32.4%であり、老健の看護職よりも研修の満足度が低かったと報告されている。また、不満足の原因として「勤務の都合がつかない」、「日程・時間が合わない」、「研修の情報が得にくい」、「研修施設が遠い」といった研修が受けられないことに関する内容が報告されている。特養の看護職数は少ないため、研修のために職場を離れることが難しく、満足できる研修を受けることが難しくなることや、自施設においても少ない看護職による勉強会の実施への負担が大きくなり、看護職の能力向上の機会を設けることが難しくなる。日本看護協会（2012b）が提案している系統的な研修プログラムは、研修開催を近隣施設などと協働して行える研修企画のツールとしての活用も考えられている。このプログラムのように近隣施設や地域単位で協働して研修することにより、全ての研修を自施設で行う負担は軽減され、特養の看護職にとって能力向上の機会を持つことができる。また、日々の入居者への関わりや介護職との連携等の日常業務は、看護職への教育に繋がる多くの機会が存在している。施設内外での研修の機会を設けることが難しい場合、日々の看護実践の場を活かした学習機会を設け、数少ない特養の看護職への人材育成に繋げることが必要になる。

特養における看護や看護職の現状からみえた課題として、生活の場における看護の実施や介護職と協働する看護職の育成について示したが、これらは特養の看護の役割を果たすためにも必要であると考え。本研究結果によると、

特養の看護職は、特養における看護の役割を十分に理解できているとは言い難いため、看護職が特養における看護の役割を認識し、生活の場における看護実践を行える看護職を育成することが必要であると考え。そのためには、特養における看護の役割を学ぶ機会を持ち、同時にその役割が自施設で果たしているか、果たすためにはどうするとよいか等について、看護職同士で検討し、取り組めるような人材育成が必要になる。このようなことから、特養における看護の在り方を看護職自らが導きだし、質の高いケアを行うために発展的に入居者のケアを検討する自律した看護職が育成できるのではないかと考える。

VI. おわりに

今回、特養における看護職の人材育成の現状を把握することができ、人材育成の課題について明らかになり、今後必要となる人材育成の在り方や方法が示唆された。今後は、明らかになった特養における人材育成の課題への取り組みとして、看護職が特養の特徴や看護の役割を認識できて役割を果たせるようにすることが必要であり、そのためにも特養における看護職の教育体制を整えていくことが求められると考える。

本研究は、平成26年度岐阜県立看護大学共同研究事業の研究課題「特別養護老人ホームに勤務する看護職に対する人材育成の方法の検討 (No.137)」を受けて実施したものである。

また、日本老年看護学会第20回学術集会に研究の一部を発表した。

文献

- 中根薫, 沼本教子, 浦田喜久子. (2004). 介護老人保健施設における看護職への現任教育の現状と課題. 神戸市看護大学紀要, 8, 37-44.
- 日本看護協会. (2012a). 平成24年度高齢者ケア施設で働く看護職員の実態調査報告書. 2015-8-26. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2012/koreisha.pdf>
- 日本看護協会. (2012b). 介護施設における看護職のための体系的な研修プログラム実習のご提案(実習者向け). 2015-8-26. http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20120801094019_f.pdf
- 大槻知子, 辻橋幹恵, 中西京子ほか. (2011). A県内の介護保険・

- 福祉施設における看護職の現任教育の実態と課題. 日本看護学会論文集 地域看護, (41), 277-280.
- 齊藤教子. (2014). 介護老人保健施設の看護職に対する現任教育に関する一考察. 日本看護学会論文集 老年看護, (44), 27-30.
- 戸塚恵子. (2014). 特養ナースの思い(初版)(pp76-99). 牧歌舎.
- 坪井佳子, 西田真寿美, 成清美治. (2006). ユニットケアに取り組む特別養護老人ホームの看護職と介護職の協働と教育. 岡山大学医学部保健学科紀要, 15, 51-62.
- 山内加絵, 長畑多代, 白井みどりほか. (2009). 介護保険施設における看護ケアの実施状況及び研修ニーズに関する実態調査. 大阪府立大学看護学部紀要, 15(1), 31-42.
- 吉岡久美, 森田敏子. (2012). 介護保険施設に就業する看護職者の学習ニーズ及び看護能力を高める継続教育のあり方. 18(1), 21-33.
- 渡辺みどり, 征矢野あや子, 白鳥さつきほか. (2006). 老人保健施設看護職者の教育ニーズと教育プログラムの検討. 身体教育医学研究, 7, 1-6.

(受稿日 平成27年8月31日)

(採用日 平成28年1月13日)