

VI. 今後の取り組みの方向

(1) 指導看護師の指導マインドの醸成とスキルの向上

今回のモデル事業に参加した 125 名の指導看護師は、いずれも特別養護老人ホームでの勤務勤務が一定年数以上の人であり、各施設でも指導的立場にいる看護師が多くなっている。したがって、同職種の看護師に対してはその指導力を十分に発揮しているものと考えられるが、その他の職員である介護職員などとの関係では、必ずしも普段から指導している訳ではないようである。実際、指導看護師の質問票や施設訪問でのヒヤリングなどで、「介護職員に指導することを踏まえた内容であれば指導しやすい」「介護職員への統一した指導方法を検討して欲しい」といった意見が聞かれた。

また、参加した介護職員の医療的ケアに関わる知識や経験の背景を把握していないことも、適切で的確な指導につながりにくくなった背景にあると考えられる。例えば、状況対応型のリーダーシップでは、指導される側の「自律的行動の能力」と「責任を進んで負う意志／意欲」のレベルや状態を、以下のような要素で把握することが重要になるとしているが、こうした視点で職員の状態を把握した上で指導することができれば、実効性の高い、納得的な指導につながるものと考えられる。

能力：知識、経験、スキル

意欲：自信、関心、動機

今後、さまざまな場面で多職種間の連携が進むことは間違いなく、指導看護師にも指導する職員のこうした状況を把握した上で、どのような指導方法が適切であるかを検討することが必要になってくるであろう。

プロセス評価では、3 ヶ月を経過する頃から対象となった入所者の中で状態変化などの原因で対象から外れる人が増えてきていることから、いろいろな取り組みは 1～2 ヶ月の範囲で取り組まざるを得ないと考えられる。一方で、2 ヶ月を経過した辺りでは介護職員の 1 割は「支援を受けてできる」もしくは「できない」状態であり、指導看護師による的確で確実な支援が不可欠な時期といえよう。

こうした時期を安全を確保しつつ乗り越えるためには、事業計画としてしっかりした研修計画を策定することはもちろんのこと、指導看護師自身が、医療・福祉分野におけるもっとも大切な資産である「人材の育成」を行う役割を果たすことが非常に大切になる。そのためには、指導する職員が持っているもの、持っていないものを整理・明確化するとともに、持っていないものを習得してもらい顕在化させる、新しい能力などを見出すといった働きかけが望まれる。いずれにしろ、指導看護師が「必要なことを教え、やる気を高めるリーダー」に育つような仕組みづくりが必要となろう。

(2) カリキュラムづくり

今回のモデル事業で組み立てたプログラムに対する意見として、「介護福祉士が学んだ内容と人権や認知症などで一部重複している」という意見が出ていたように、介護職員にとって充足している内容、不足している内容を十分には踏まえていなかったようである。

一方で、各施設の実情に適した内容にすることも、有効なカリキュラムづくりには重要な要件であり、こうした点を踏まえて、以下のような視点からのさらなる精査も必要であろう。

- ・ 介護職員の教育カリキュラムとの連動
- ・ 重要性や優先性などを考慮した項目の選定
- ・ 法律的・医学的な専門用語の解説
- ・ 受講者の知識・経験のレベルに応じた資料づくり
- ・ 現場で使用されている手技に応じた内容
- ・ 理解度や充足度などを確認する仕組み
- ・ 実技・演習の取り込み

また、DVDやビデオなど流布しやすい媒体を活用することの考慮も必要になるろう。

(3) 実技経験と安全性の担保

若年層の介護職員からは、「演習ではなく、実際に吸引する際には不安がある」というように実体験に対する不安が挙げられている。普段は事故の発生がない施設が多いことから、看護師にも経験不足の様子がうかがえ、モデル事業の期間中に事故の発生がなかったことなどの理由から、「事故発生時の対応方法を指導できた」とする割合が 70.8%に留まっている。

胃ろうによる経管栄養は、比較的日常的に行われる医療的ケアであるが、口腔内吸引は入所者の状態が安定している場合、特に発生しないことが多い。このため、モデル事業でも「実際には行わなかった」施設もあったように、手技を高める機会は自ずと限られ、実技経験を積み、医療的ケアを安全に行えるようにするため対応の取り組みが難しくなっているのが現状であろう。

いわゆる OJT (On-the-Job Training) 方式により施設内で演習を行う場合は、職員同士で相互に行ったり、専門の施設や機器を整備した外部の専門機関が関わり、実践的なトレーニングを行う仕組みが考えられる。さらにこうした機関が実技と講義を含めた研修全体を担って行くことも考えられる。

特別養護老人ホームにおける看護職員と介護職員の連携による
ケアの在り方に関するモデル事業報告書

平成 22 年 3 月

発行 株式会社日本能率協会総合研究所

平成 21 年度 厚生労働省老人保健事業推進費等補助金
(老人保健健康推進事業等事業)