



訪問看護研修会の評価：訪問看護実践への活用

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2019-04-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 岡本, 双美子, 江口, 恭子, 杉本, 吉恵, 檜木野, 裕美, 中村, 裕美子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00005667

資 料

訪問看護研修会の評価 ～訪問看護実践への活用～

Evaluation of Visiting Nursing Workshop —Utilization for Visiting Nursing Practice—

岡本双美子¹⁾・江口恭子²⁾・杉本吉恵¹⁾・楢木野裕美¹⁾・中村裕美子¹⁾

Fumiko Okamoto, Kyoko Eguchi, Yoshie Sugimoto,
Hiromi Naragino, Yumiko Nakamura

キーワード：訪問看護, 研修会, 評価, 実践, 活用

Keywords: Visiting Nursing, Workshop, Evaluation, Practice, Utilization

I. 研究背景

わが国は世界に類を見ない速さで高齢化が進んでおり、持続可能な医療・介護の政策として、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを最期まで続けることができるよう地域包括ケアシステムの構築が推進されている。それに伴い、近年、訪問看護の利用者数は急増し、団塊の世代が後期高齢者となる2025年にはさらに増大することが見込まれている。加えて、高齢者だけではなく医療依存度の高いがん末期や難病、小児の利用者が増え、さらには一人暮らし高齢者や老々介護、認知症の介護など訪問看護のニーズは重度化や多様化、複雑化（伊藤，2014）してきており、これらのニーズに応えることができる訪問看護師の確保は急務である。

しかしながら、訪問看護師の離職率は15.0%（日本看護協会，2008）と病院看護師の11.0%（日本看護協会，2011）に比べると高く、その理由の一つに「一人の訪問で責任が重い」や「オンコールや休日の待機がある」（三菱UFJリサーチ&コン

サルティング，2013）などが挙げられている。また、訪問看護師の平均勤務年数は4.0年（木下ら，2009）と短いことから、離職防止に向けた取り組みが求められている。先行研究結果では、訪問看護師の在職年数と職場内教育プログラムの有無や教育実施者が認定看護師か否かが関連していること（木下ら，2009）や職務満足には家事支援者の存在や業務負担量、研修体制が重要であること（富岡ら，2007）、さらに、職務継続意向にはよい看護ができていく実感と自信、成長の機会などが関連していること（御厩，2015）が報告されており、教育・研修の充実は重要であると言える。

このような社会情勢を鑑みて「訪問看護アクションプラン2025」（全国訪問看護事業協会，2015）が策定され、4つの大項目の1つに“訪問看護の質の向上”が位置づけられており、「健康の維持・回復、生活や穏やかな人生の最終段階を支える視点を持つ専門家の育成」などが挙げられている。A県においても、専門家の育成として、訪問看護に関する研修を階層別実施している。訪問看護の質向上に向け、専門性の高い知識・技

受付日：2018年9月26日 受理日：2018年12月20日

1) 大阪府立大学大学院看護学研究科

2) 秀明大学看護学部

術を習得するニーズに応えるために、A大学は勤務年数が3～5年程度の中堅訪問看護従事者を対象とした訪問看護専門研修を2016年度より担当している。初年度の研修会では、88.6～100%の受講者が理解でき、81.1～100%の受講者が満足できたと回答し、研修会直後の認識について概ね好評であったが、研修会の内容を実際の訪問看護実践にどのように活かそうとしているかは不明であった。そこで、訪問看護研修会の評価のために、訪問看護研修会で学んだ内容を、日々の訪問看護実践にどのように活用しようとしているかを明らかにする必要があると考えた。

II. 目的

訪問看護研修会の評価のために、訪問看護研修会の受講者が、研修内容を日々の訪問看護実践にどのように活用しようとしているかを明らかにすることを目的とした。

III. 研究方法

1. 対象

A県内の訪問看護ステーション全数に研修会の案内を郵送で配布し、そのうち163施設（17%）から受講者があり、中堅訪問看護研修会（以下、

中堅研修）A日程では延べ237名、B日程では328名、新任訪問看護師教育担当者研修（以下、教育担当者研修）では延べ53名とした。

1) 訪問看護研修会内容・方法

(1) 中堅訪問看護研修会（A日程・B日程）

専門性の高い看護サービスの提供とともに、地域包括ケアシステムにおいて多機能的な役割を果たすために必要な専門分野の理解を深め、訪問看護の実践能力向上を図ることを目的とした。

開催期間は、2017年6月～2018年1月（前半をA日程、後半をB日程）、開催回数は16回（1回13時～16時30分）、定員は40名、各回のテーマは表1に示す。講師は専門看護師や大学教員などが担当した。

(2) 新任訪問看護師教育担当者研修

医療施設等での看護経験を有する者が大半である新任訪問看護職員の特徴を踏まえ、教育理論を基盤とした知識、技術の習得を通じて、指導力向上を図ることを目的とした。

開催期間は、2017年7月29日（土）と9月9日（土）、開催回数は2日間（9時30分～16時30分）、定員は40名、テーマは表2に示す。講師は大学教員や看護管理者が担当した。

表1 中堅訪問看護研修会のテーマと受講者数

A日程 テーマ		B日程 テーマ	
1	地域包括ケアと訪問看護師の役割	1	在宅で死を迎えるがん療養者と家族のケア
2	認知症を有する在宅療養者の健康管理とケア	2	在宅における臨床判断の実際
3	呼吸器疾患を有する在宅療養者の疾患管理とケア	3	在宅における補完代替療法
4	摂食嚥下障害を有する在宅療養者へのケア	4	糖尿病を有する在宅療養者の疾患管理とケア
5	在宅における臨床判断の基礎	5	褥瘡・浮腫等の皮膚の病態を有する在宅療養者の管理とケア
6	在宅でがんの専門的な治療を継続する療養者と家族のケア	6	精神疾患を有する在宅療養者の健康管理とケア
7	在宅で神経難病の治療を継続する療養者と家族のケア	7	在宅で死を迎える非がん病態を有する療養者と家族のケア
8	在宅で療養する小児と家族へのケア	8	フィジカルアセスメントと急変時の対応

表2 新任訪問看護師教育担当者研修のテーマ・内容と受講者数

日程	テーマ・内容
1回目 (コーチング)	1. アイスブレイキングⅠ『教育担当者としての自分の課題』 ①自己紹介 ②思いの共有 ③課題・目標の設定
	2. 教育理論 成人学習理論
	3. 教育指導のためのスキル ・コーチング技法 ・リフレクション方法 ・コンサルテーション方法
2回目 (教育評価)	4. アイスブレイキングⅡ 『新人訪問看護師の特徴』
	5. 教育プログラムと教育評価
	6. 教育担当者の今後の課題『育てるための自分のものさしをもつ』

2. 調査方法

1) データ収集方法

無記名自記式質問紙調査法とし、配布は研修会の受付終了後、会場内で研修会の受講前に行い、回収は研修会の会場内に設置した回収箱に投函するよう依頼した。

記入にかかる所要時間は5～10分程度である。

2) 調査内容

基本属性として、年代や性別、臨床看護と訪問看護の経験年数や勤務形態、受講動機などとし、研修会の内容の理解度や難易度、実践への役立ち度、満足度について（4～5段階のリッカート方式）、実践に活用できる研修内容、研修内容の実践への活かし方（自由記述）、実現可能性（実際の数字を%で記入）とした。

3) データ分析方法

データは、統計解析ソフトIBM SPSS Statistics ver. 23を使用し、記述統計を行った。また、日頃の訪問看護実践への活用に関する自由記述については内容分析を行った。分析では、訪問看護研修会の受講者が今回の研修内容を日頃の実践にどう活かすかについて、記載されている部分を特定し抽出した。意味内容の類似したものを集めて分類し、その共通性を見出し名称をつけてサブカテゴ

リ化、カテゴリ化を行った。

3. 倫理的配慮

本研究の参加は自由意思に基づくものであり、研究協力を断った場合・途中で中断を申し出た場合・回答を拒否した場合であっても、不利益が生じないことを文書にて説明した。

また、得られたデータは、研究協力者の秘密保持の厳守と匿名性を守り、個人が特定できるような内容が公になることはないこと、研究目的以外では使用せず、研究結果公表時のプライバシー保護を厳守すること等を明記した。

なお、本研究は所属大学研究倫理委員会による承認を得て実施した。

4. 研究期間

2017年6月24日～2018年1月末であった。

IV. 結果

1. 受講者の特徴

各研修会のアンケートの回収率は、85.0%～98.4%であった。受講者の年齢は40歳代が多かった（図1）。受講者の訪問看護師経験は平均4～7年であるが、それ以前に長年の看護の臨床経験を有するものがほとんどであった（表3）。

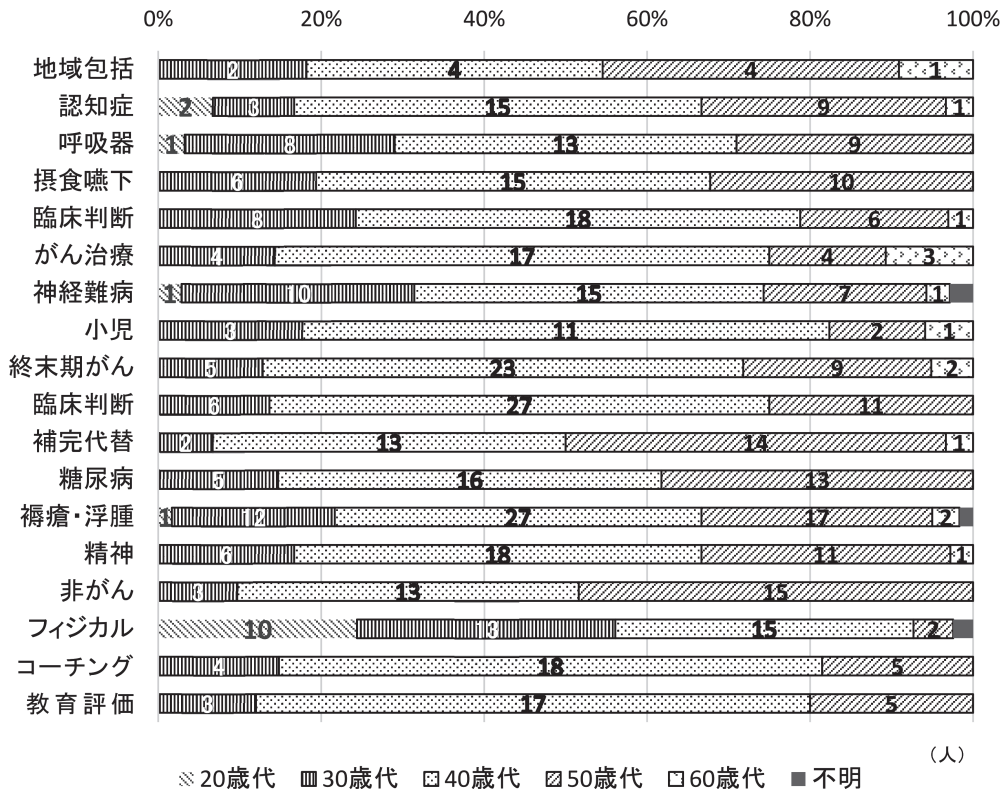


図1 受講者の年齢層

表3 受講者の特徴

	n	看護経験		訪問看護経験		勤務形態 非常勤	受講動機		受講者数/ アンケート 回収率	
		平均	範囲	平均	範囲		テーマ の関心	管理者 の勧め		
A日程	地域包括	11	21.0±8.7	9~38	4.8±4.0	1~16	2	9	2	12/91.7
	認知症	30	18.9±9.0	4~40	7.7±10.0	0~15	7	27	3	32/93.8
	呼吸器	31	16.6±7.1	4~30	5.0±4.1	0~17	9	28	1	35/88.6
	摂食嚥下	31	17.1±8.6	3~40	5.1±3.8	1~16	5	27	3	32/96.9
	臨床判断	33	14.2±7.2	1~30	4.8±4.4	1~20	9	30	2	37/89.2
	がん	28	18.3±8.3	6~40	6.4±5.0	1~20	5	26	1	31/90.3
	神経難病	35	18.2±9.0	5~44	5.4±3.7	0~18	8	32	3	38/92.1
B日程	小児	17	17.4±7.4	5~29	6.6±4.5	2~17	4	13	3	20/85.0
	終末期がん	39	19.1±7.7	4~40	6.6±5.2	1~19	4	37	2	40/97.5
	臨床判断	44	17.8±8.5	4~35	4.7±4.2	1~20	9	40	4	46/95.7
	補完代替	30	19.9±8.2	4~37	7.2±5.5	1~18	8	28	2	32/93.8
	糖尿病	34	20.6±9.1	1~38	5.9±4.3	~15	6	29	3	35/97.1
	褥瘡・浮腫	60	17.9±7.1	4~30	5.1±3.9	1~18	15	56	5	61/98.4
	精神	36	18.7±7.6	1~39	5.7±3.9	0~15	8	26	3	38/94.7
	非がん	31	22.2±8.3	4~39	7.3±5.3	1~19	9	29	2	35/88.6
教育担当者	フィジカル	41	10.6±6.6	1~27	5.3±5.5	0~22	5	29	13	41/97.6
	コーチング	27	21.2±4.8	5~28	9.1±6.5	1~20	2	15	12	28/96.4
	教育評価	25	20.2±5.4	5~30	9.7±6.8	2~22	1	13	13	27/92.6

2. 研修会の理解度と難易度, 役立ち度, 満足度
 研究内容に対する評価では, 研修内容の理解(図2)について, 中堅研修では『地域包括ケアと訪問看護師の役割』(以下, 地域包括)では「理解できた」が36.4%であったが, それ以外では50.0~100%と多く, 特に小児, 非がん, 認知症, 補完代替, 臨床判断での内容に関して理解度が高かった. 教育担当者研修では2日間ともに「理

解できた」が44.4~44.0%「少し理解できた」が48.1~48.1%であった. 研修内容の難易度(図3)については, 中堅研修のほとんどでは「ちょうど良い」が多く, 教育担当者研修(コーチングと教育評価)では「少し高い」が最も多かった. また, 実践に役立つか(図4)については, 中堅研修と教育担当者研修の両方で「役に立つ」「少し役に立つ」が多かった. 特に, 精神, 認知症, 臨床判

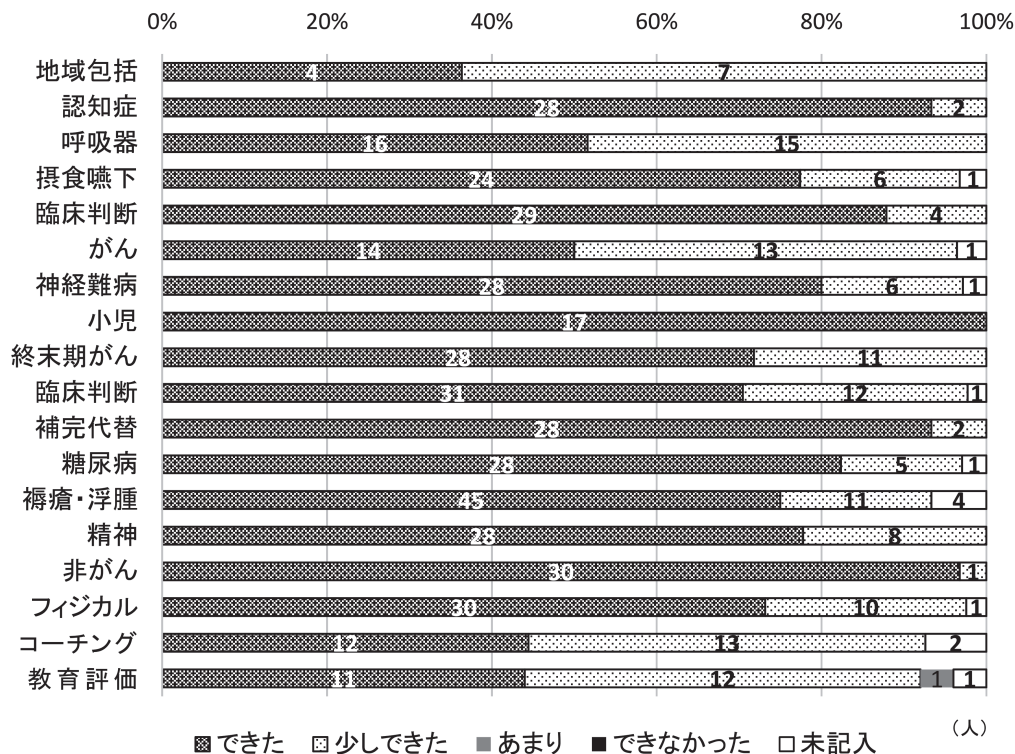


図2 研修内容の理解度

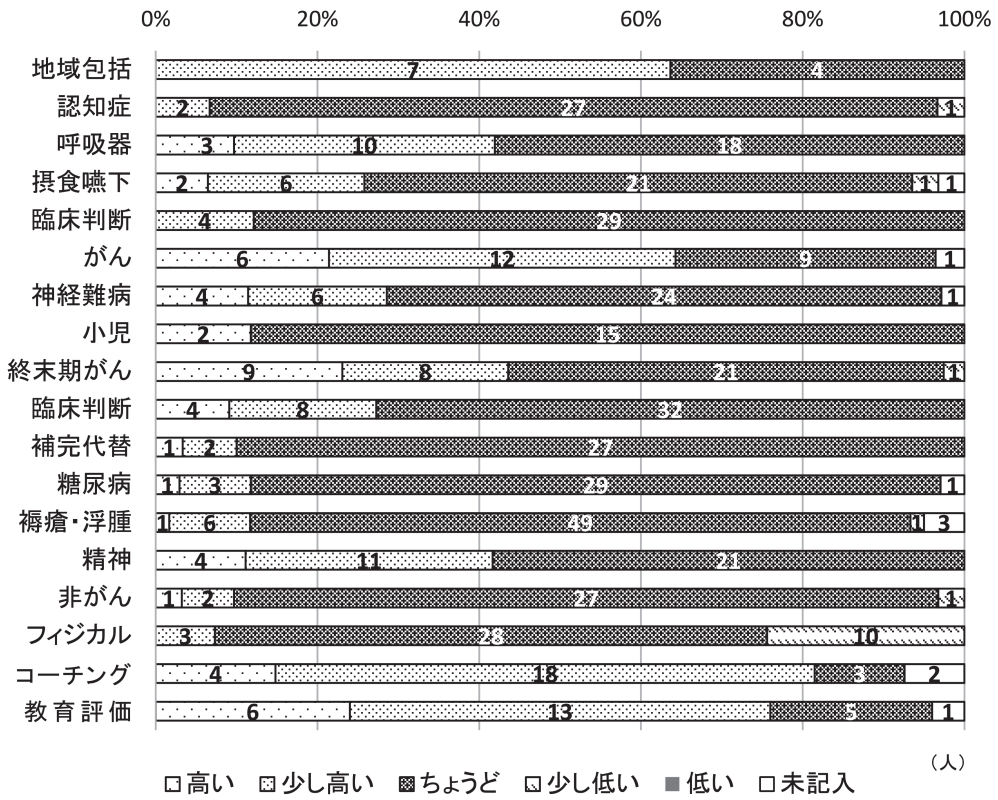


図3 研修内容の難易度

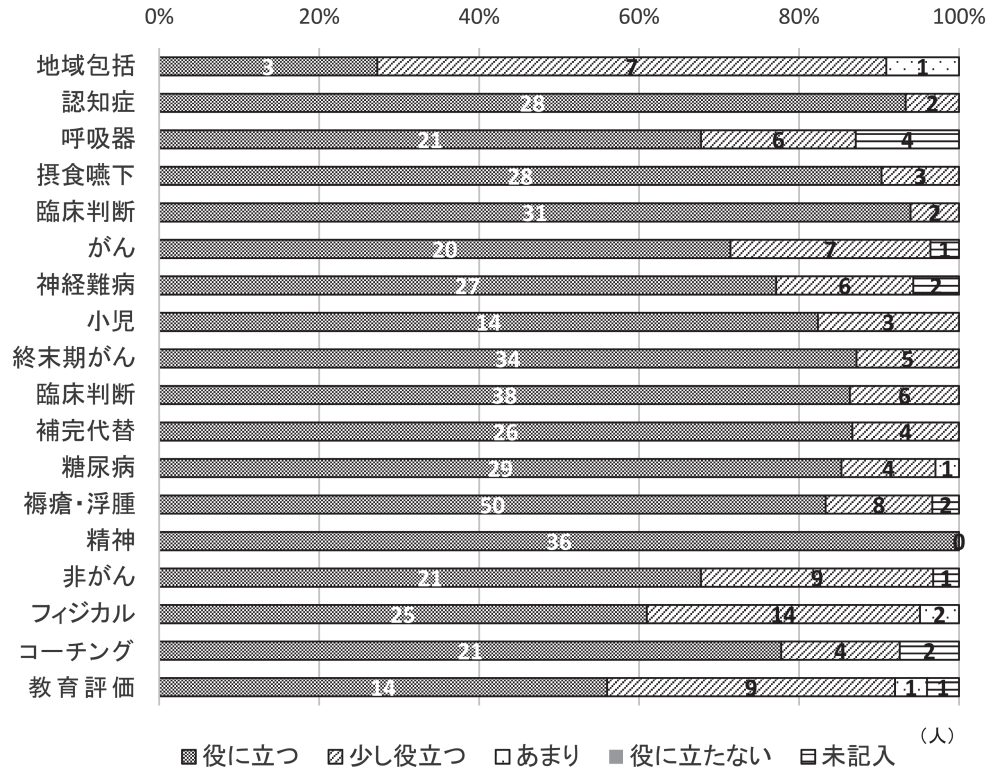


図4 研修内容の実践への役立ち度

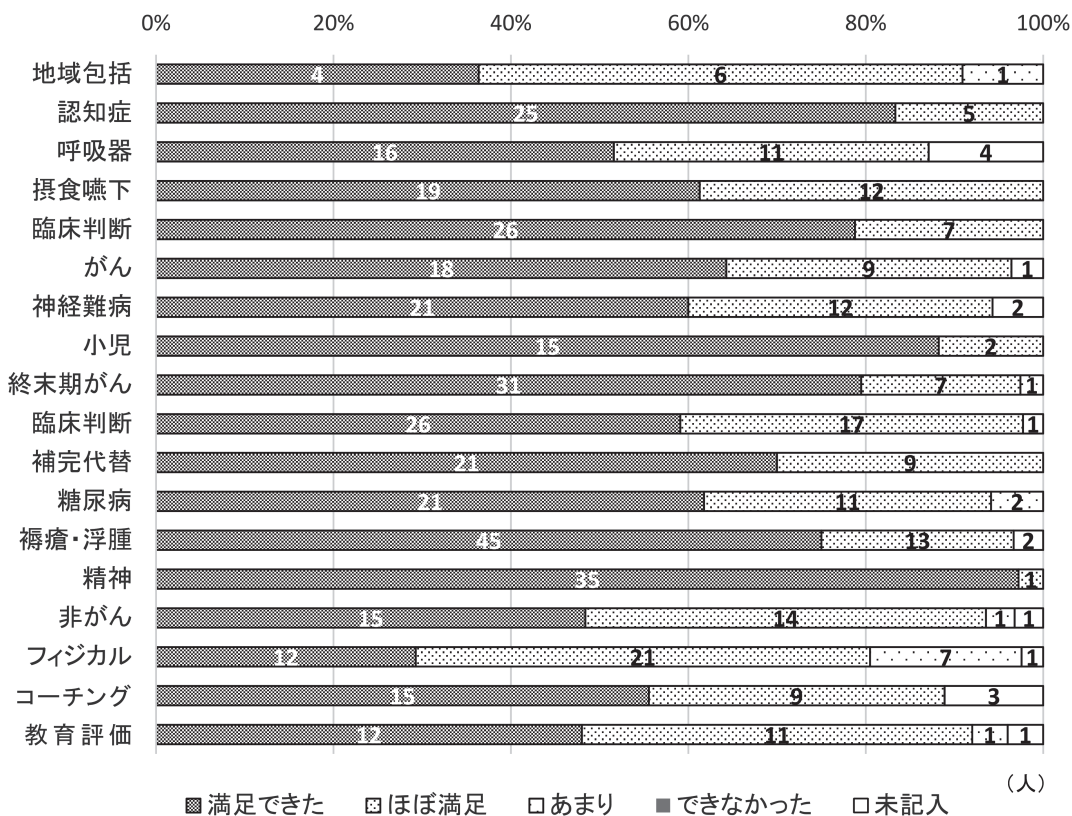


図5 研修内容の満足度

断、摂食嚥下で役立ち度が高かった。さらに、満足度(図5)では、「満足できた」「ほぼ満足」が多かった。特に、精神、小児、認知症で満足度が高かった。

以上のことから、研修の目的(目標)は概ね達成できたと考える。

3. 日頃の実践に向けた活用と実現可能性

今回の中堅研修内容の日頃の実践に向けた活用では、【研修内容に関連した看護技術】と【在宅看護に重要な看護技術】、【知識の共有と連携】、そして【内省と意欲向上】の4つのカテゴリ、29サブカテゴリが抽出された(表4)。

また、教育担当者研修内容の活用では、【研修内容に関連した指導技術】と【内省と意欲向上】の2つのカテゴリ、5サブカテゴリが抽出された(表5)。

以下、カテゴリは【】、サブカテゴリは<>で示す。

また、実現可能性は、理論的な内容であった『地域包括』を除き、未記入を除くと、71~100%の回答が多かった。また、未記入の割合は22.8~50.0%を占めていた。(図6)。

表4 実践に活用できる研修内容とその活かし方(中堅訪問看護研修会)

カテゴリ	サブカテゴリ
研修内容に関連した看護技術	嚥下訓練
	呼吸リハビリテーションや文字盤の使用
	終末期ケア
	リンパマッサージ
	認知症ケア
	褥瘡管理
	緊急時の対応
在宅看護に重要な看護技術	信頼関係の構築
	コミュニケーション技術
	情報収集と観察
	日々のアセスメント
	リスクマネジメントの視点
	意思決定支援
	精神的支援
	安心できる療養生活への支援
	想いに寄り添うケア
	その人らしさを支えるケア
知識の共有と連携	訪問看護師・セラピスト間での知識の共有
	チームとして実施への活用
	療養者への指導やアドバイス
	家族へのケア
	介護職・家族への知識の提供
	医師との連携
内省と意欲向上	ケアの見直し
	さらなる学習の蓄積
	モチベーションの向上
	職場作りへの参画
	サービスの強みや拡大

表 5 実践に活用できる研修内容とその活かし方
(新任訪問看護師教育担当者研修会)

カテゴリ	サブカテゴリ
研修内容に関連した 指導技術	コーチングの実施
	ものさし・ラダー作り
内省と意欲向上	指導方法の見直し
	さらなる学習の蓄積
	職場作りへの参画

1) 中堅訪問看護研修 (A日程・B日程)

【研修内容に関連した看護技術】は、＜嚥下訓練＞と＜呼吸リハビリテーションや文字盤の使用＞、＜終末期ケア＞、＜リンパマッサージ＞、＜認知症ケア＞、＜褥瘡管理＞、そして、＜緊急時の対応＞の7サブカテゴリが抽出された。これらは中堅研修A・B日程の内容が反映されたものであった。

【在宅看護に重要な看護技術】では、＜信頼関係の構築＞や＜コミュニケーション技術＞、＜情報収集と観察＞、＜日々のアセスメント＞、＜リスクマネジメントの視点＞、＜意思決定支援＞、＜精神的支援＞、＜安心できる療養生活への支援＞、＜想いに寄り添うケア＞、そして、＜その人らしさを支えるケア＞の10サブカテゴリで構成された。これらは病院とは異なり、療養者の生活の

中での看護のため、患者主体のケアが求められる環境で、特に在宅看護に重要であると思われる内容であった。

【知識の共有と連携】は、＜訪問看護師・セラピスト間での知識の共有＞や＜チームとして実施への活用＞、＜療養者への指導やアドバイス＞、＜家族へのケア＞、＜介護職・家族への知識の提供＞、＜医師との連携＞、そして＜他職種・他機関との連携＞の7サブカテゴリが抽出された。

そして【内省と意欲向上】では、＜ケアの見直し＞や＜さらなる学習の蓄積＞、＜モチベーションの向上＞、＜職場作りへの参画＞、そして＜サービスの強みや拡大＞の5つのサブカテゴリで構成された。

2) 新任訪問看護師教育担当者研修

【研修内容に関連した指導技術】では、＜コーチングの実施＞と＜ものさし・ラダー作り＞の2サブカテゴリが抽出された。これらは教育担当者研修の内容が反映されたものであった。

【内省と意欲向上】は＜指導方法の見直し＞や＜さらなる学習の蓄積＞、そして＜職場作りへの参画＞の3つのサブカテゴリで構成された。

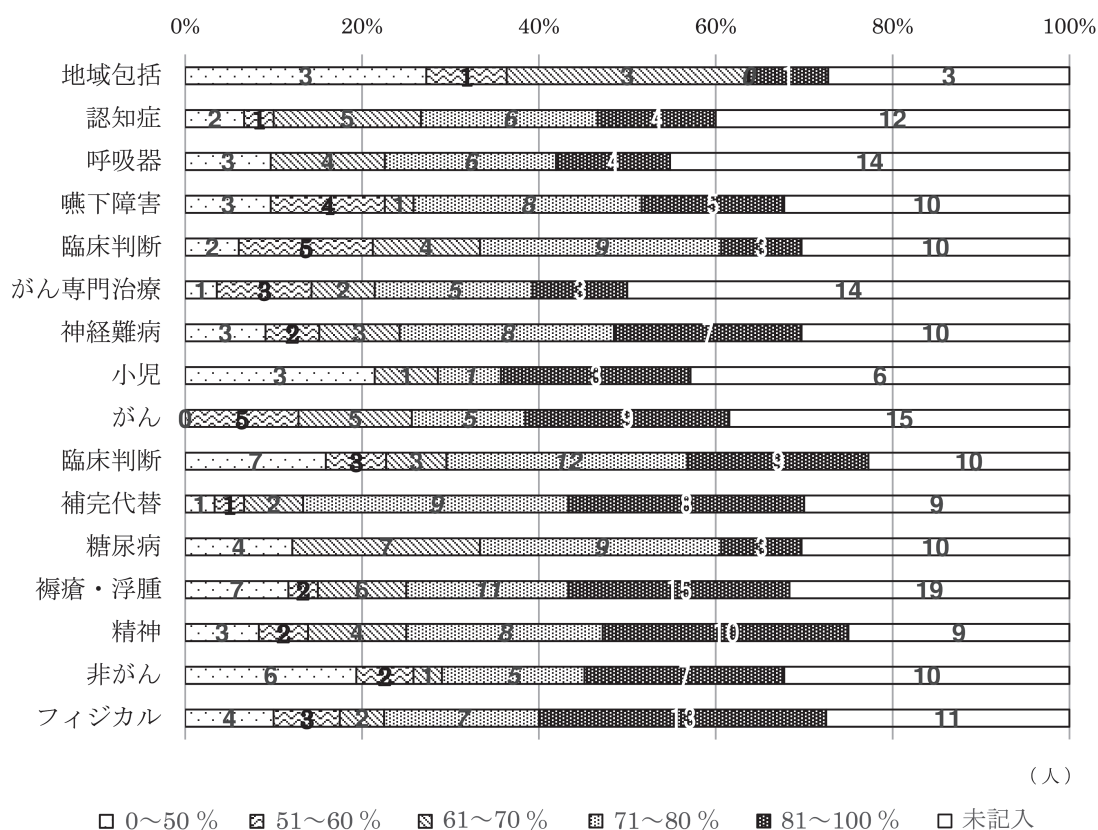


図6 実現可能性

V. 考察

訪問看護研修会の理解度、役立ち度、満足度では、小児、精神、認知症、臨床判断など訪問看護事例に基づいた講義、看護技術的な内容、受講者同士での意見交換の時間を設けたものなどでこれらが高い傾向にあった。

訪問看護研修会の受講者は、今回の研修内容を【研修内容に関連した看護技術】や【研修内容に関連した指導技術】、【在宅看護に重要な看護技術】、【知識の共有と連携】、そして【内省と意欲向上】へ活かそうと考えていることが明らかになった。

今回の研修を受け、日頃の看護実践に【研修内容に関連した看護技術】を活かそうとしていることや、研修内容の評価において内容を理解し実践に役立つと満足しているとの回答が得られていることから、専門分野の理解につながったと考えられる。また、実現可能性も高いことから、知識の習得だけでなく、訪問看護の実践能力や指導力の向上も期待できると言える。これらの結果から、本研修会の目的は達成できたと考えられる。一方で、実現可能性に未記入者の割合も多く、理解できた内容とそれを実現することの間には乖離があることもうかがえる。研修会の方法として講義を中心に行っているが、さらに演習や討議などを積極的に組み込み実現にむけての方略を検討できるような工夫も必要になる。今後は、ますます侵襲的治療後の多様な治療を退院後も必要とする人々や、身体状態や家族の状況、価値観が異なる人々が在宅療養を継続していくことが予測される。したがって、在宅療養における多様なニーズに応える訪問看護は、高度な実践力が求められるため、今後も研修会を継続し多様なニーズに応じていけるよう、最新の知識やエビデンスを基にした研修を取り入れるなど、さらなる充実を図っていく必要があると考える。

特に、訪問看護では病院とは異なり、24時間常に医療者が傍にいないわけではなく、安心して暮らしていけるよう支える役割が求められている(吉田, 2015)。また、その人の疾患だけでなく、家族や生活環境、金銭面、価値観、宗教観、どれも一致することはなく、1人ひとりにそれぞれ合ったかわり方が必要(福田, 2014)となる。これらは、本研修の【在宅看護に重要な看護技術】の〈安心できる療養生活への支援〉や〈想いに寄り添うケア〉、そして、〈その人らしさを支えるケア〉と一致しており、今後も、在宅に焦点を当てた内容

への充実を図っていくことが重要であると言える。

【知識の共有と連携】では、今回の研修を施設内での伝達講習や、他職種との連携に活かそうと考えていた。訪問看護師のニーズの一つである「統一したケアの提供」(門田ら, 2013)を実現するためには、看護師間のみならず、他職種と知識を共有し連携しなければ、医療的ニーズに加えて生活面のニーズなども併せ持つ療養者のQOLを高めることはできない。また、訪問看護師は療養者やその家族、他の専門職者との相互作用を通して力量形成されることが報告されている(Williamson, 2007)。このことから、受講者のみの知識や技術に留めることなく、施設内や他職種との連携に活かすことによる波及効果があることが考えられた。

さらに、【内省と意欲向上】は、訪問看護師を対象とした継続教育プログラムの評価の「食事療法の知識不足を感じ、学ぶ意欲がわいた」(内海ら, 2016)と一致していた。先行研究と同様に本研修においても、実技や演習・グループワークを取り入れており、他の施設の訪問看護師と情報共有することを重視しており、このことの効果であると言える。

教育担当者研修では、教育担当者は現場において一朝一夕には生まれにくいことや、教育担当者の対象となる新任看護師の臨床経験の背景は様々であり教育のポイントを定められない難しさから、教育担当者研修の必要性(内田, 2015)が指摘されている。そのような状況の中、今回の結果で、研修内容を教育担当者自身のものさしではなく、新任看護師一人ひとりに合った〈ものさし・ラダー作り〉や〈コーチングの実施〉に活かそうとしていることは、教育に関する知識や技術の習得、さらには指導力向上につながることが考えられ、本研修会の目的は達成できたと考えられる。

しかしながら、今回の研修会は、A県内の17%の施設からの受講申し込みにとどまっていた。訪問看護では勤務時間内に研修会に参加することは難しく、自分の時間の中で研修を受けていることが多い。そこで、教育ステーションを設置し、所属地域での研修会を開催することで研修参加を増やす試みも実施されているが(訪問看護ステーション協会, 2017)、教育ステーション自身の負担も強く、課題は多い。今後は、さらに参加施設を増やしていくことが課題であると考えられる。

引用文献

- 福田裕子 (2014) : 「その人らしさ」を支えるチームアプローチ 訪問看護師の役割とは. 日本在宅ケア学会誌, 18(1), 12-15.
- 一般社団法人全国訪問看護事業協会 (2015) : 「訪問看護戦略2025策定事業」報告書. http://zaitakuiryoyuumizaidan.com/data/file/data1_20150320024949.pdf (2017年6月4日閲覧)
- 一般社団法人全国訪問看護事業協会 (2016) : 平成28年訪問看護ステーション数調査結果. <http://zenhokan.or.jp/pdf/new/h28-research.pdf> (2017年6月4日閲覧)
- 伊藤雅治 (2014) : 日本の訪問看護. http://www.mcw-forum.or.jp/mage_report/L-jissen/20141115/02-ito.pdf (2017年6月4日閲覧)
- 門田千晶, 大島由紀恵, 納田広美 (2013) : 皮膚・排泄ケア認定看護師に対する訪問看護師のニーズと連携, 日本創傷・オストミー・失禁管理学会誌, 17(4), 286-293.
- 木下由美子, 上野まり, 小川忍他 (2009) : 平成20年度老人保健健康増進等事業 : 新卒看護師等の訪問看護ステーション受け入れおよび定着化に関する調査研究事業報告書. 日本看護協会振興財団, http://www.jvnf.or.jp/20_report_03.pdf (2017年6月4日閲覧)
- 公益社団法人日本看護協会医療政策部 : 2014年訪問看護実態調査報告書. <https://www.nurse.or.jp/home/publication/.../homonjittai-2014.pdf> (2017年6月4日閲覧)
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング : 訪問看護の基盤強化に関する調査研究事業. 2013 <http://www.murc.jp/uploads/2013/05/koukai130809.pdf> (2017年6月4日閲覧)
- 御厩美登里 (2015) : 訪問看護師の職務継続意向に関連する要因. 日本在宅ケア学会誌, 18(2), 37-45.
- 日本看護協会 (2011) : 平成20年度老人保健健康増進等事業「訪問看護事業所数の減少要因の分析及び対応策の在り方に関する調査研究事業」. 2008
- 日本看護協会 : 2011年 病院看護実態調査, p29.
- 大阪府訪問看護ステーション協会 : 教育ステーションとは. <https://care-net.biz/27/daihokan/data/20170522/001.pdf> (2018年11月6日閲覧)
- 富岡小百合, 石澤恵, 大竹まり子他 (2007) : 訪問看護師の職務満足に関連する要因. 日本在宅ケア学会誌, 11(1), 43-51.
- 内田恵美子 (2015) : 現場における看護人材養成の現状. 日本在宅ケア学会誌, 19(1), 22-26.
- 内海香子, 牛久保美津子, 磯見智恵他 (2016) : 糖尿病をもつ利用者・家族のセルフケアを支援する訪問看護師を対象とした継続教育プログラムの評価. 北関東医療雑誌, 66, 139-148.
- Williamson K. M. (2007) : Home care nurses' perceptions of empowerment. *Journal of Community Health Nursing*, 24(3), 133-153.
- 吉田千文 (2015) : 地域包括ケアにおける在宅看護の役割—アクションリサーチから. 日本在宅看護学会誌, 3(2), 13-19.