

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)

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

株式会社日本能率協会総合研究所

はじめに

わが国は、超高齢社会へ急激に移行している。20年後には65歳以上の高齢者が人口の30%を占めるといわれ、同時に介護を必要とする高齢者の増加は避けられない。さらに、医療技術の進歩で、経口摂取が困難となった高齢者にも胃瘻造設など経管栄養法が応用され、脱水を予防し、栄養管理がしっかり行われる。生命予後は良好となり、要介護状態がより長期化する傾向となる。

特別養護老人ホームにおいては、医療依存度の高い利用者が増加することとなり、このような利用者に対しても、尊厳を保持し、能力に応じ自立した日常生活が営まれるよう支援してゆかねばならない。さらには終の棲家としての看取り介護への対応も期待されているが、現行法の職員配置の中で、安全・安心でより質の高い医療的ケアを提供するためには、看護職と介護職が有機的に連携し、多職種が協働したチームでケアを実践することがより重要となってくる。

そこで、特別養護老人ホームに勤務する介護職員が、看護職員と連携して医療依存度の高い利用者に対して医療的ケアを適切に実施できることを目標としたモデル事業を行うこととなった。本モデル事業は、施設内研修プログラムを用いて医学的基礎知識を学び、医療的ケアをOJT方式で試行するものである。実施施設を公募し、ほぼ全国規模で実施されることとなった。

その成果は、本報告書につぶさに記載されているが、モデル事業を通して、看護、介護と専門領域の垣根を越えチームの絆が深まり、教える側にも、学ぶ側にも実りあるものであったとの感想が多く寄せられた。また、施設の運営管理者や嘱託医からもモデル事業を称えるコメントが届けられた。

今後は、人口構造が激変するなかで、医療技術の進歩に基づく医療ニーズの変化に柔軟に対応しつつ、目の前の利用者以最善の医療的ケアをチームで実践することが求められる。医行為に関しては、法的解釈には幅があるものの、限られた人的資源を最大限有効に活用し、かつ、専門職としての誇りあるケアをチームで行っていくために、本モデル事業の意義は深い。

短期間での実施であり、実施施設の関係者の方々には相当なご苦勞があったと思われるが、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を具体的に示すことができたと評価できる。ここから感謝申し上げる。

最後に、職員の方々、とりわけ尽力いただいた指導看護師の皆様方に敬意を表したい。

医療法人アスムス 太田秀樹

委員名簿

(以下、五十音順 敬称略)

	内田 千恵子	社団法人日本介護福祉士会	副会長
(委員長)	太田 秀樹	医療法人アスムス (おやま城北クリニック)	理事長 院長
	川崎 千鶴子	社会福祉法人うらら 特別養護老人ホームみずべの苑	施設長
	田中 聡子	社会福祉法人大慈厚生事業会 ケアハウス大慈	施設長
	中島 紀恵子	社団法人日本看護協会 看護教育研究センター	センター長

○事務局

	五艘 豊	株式会社日本能率協会総合研究所	経営コンサルティング部 主幹研究員
	川村 静香	株式会社日本能率協会総合研究所	経営コンサルティング部 主任研究員
	凌 竜也	株式会社日本能率協会総合研究所	経営コンサルティング部 主任研究員
	東山 雅子	株式会社日本能率協会総合研究所	研究サポート室 研究助手
	成田 浩史	株式会社日本能率協会総合研究所	情報企画部 部長
	稲富 健	株式会社日本能率協会総合研究所	情報企画部

目次

はじめに

委員名簿

I. モデル事業の概要	1
1. 事業の全体像	1
2. 事業の目的	2
3. 事業の内容	2
II. モデル事業の実際	3
1. 実施施設の募集	3
2. 指導看護師養成研修	8
3. 施設内における介護職員対象研修	17
4. 連携によるケア（口腔内吸引、胃ろうによる 経管栄養）の試行	23
III. モデル事業の結果	29
1. プロセス評価	29
2. 質問票	39
3. 施設訪問	54
4. ヒヤリハット、アクシデント発生の報告	58
IV. 意見交換会	65
V. モデル事業の成果のまとめ	67
1. 研修全般	67
2. 連携によるケアの試行	71
VI. 今後の取り組みの方向	75

I. モデル事業の概要

1. 事業の全体像

(1) 委員会での検討

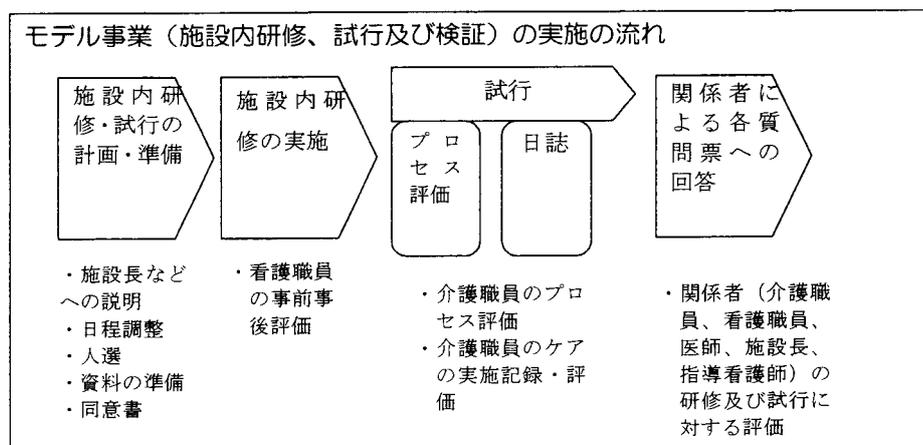
厚生労働省に設置された「特別養護老人ホームにおける看護職員と介護職員の連携によるケアの在り方に関する検討会」では、2009年2月より、特別養護老人ホームの入所者の重度化の進行等により、医療的なケアを提供するニーズが高まっている状況に対応するため、入所者の重度化に対応し安全・安心なケアを看護職員・介護職員の連携のもとで実施する方策について検討が行われてきた。

検討対象となった具体的な医療的ケアは、特養での実施頻度が高い「口腔内の吸引」と「胃ろうによる経管栄養」であり、この2つのケアに限り、医師や看護職員のアセスメントのもとで介護職員が実施に携わる仕組みについて検討を行った。

(2) モデル事業の実施

上記の「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検討会」の第2回検討会（2009年6月10日）において、看護職員と介護職員が連携・協働して、入所者にとって安心・安全なケアを提供するための方策について検討するためのモデル事業を実施することに合意が得られた。

モデル事業は、ケア実施に関する看護職員と介護職員の連携・協働のガイドラインを定めた上で、2009年7月より、全国各地の特別養護老人ホームに呼びかけて、指導する看護師の養成研修への参加を募るとともに、参加した看護師が各施設に戻った後に、各施設において以下の流れに沿って看護職員と介護職員の連携・協働による医療的ケア事業を試行し、安全性や有効性について検証を行ってきた。



2. 事業の目的

特別養護老人ホームの入所者の重度化の進行等により、医療的なケアを提供するニーズが高まっている状況に対応するため、看護職員と介護職員が連携・協働して、入所者にとって安心・安全なケアを提供するための方策について検討する必要がある。

そこで、本モデル事業においては、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して、研修プログラム及び教材の開発、施設における研修、試行、検証を行うことを目的としている。

3. 事業の内容

(1) 実施施設の募集

全国の特別養護老人ホームに対してモデル事業の概要を告知し、事業への参加を募集した。この際には、全国老人福祉施設協議会を通じて各都道府県老人施設協議会に対して募集協力の要請を行い、効率的、効果的な募集を行った。

(2) 指導看護師の養成

モデル事業に応募した各特別養護老人ホームに対して、各施設より1名ずつ看護師の派遣を要請した。

この看護師に対して指導看護師養成研修を行った。具体的には、モデル事業の実施のために必要となる知識や実践方法、検証方法などを学んでもらい、各施設で他の職員を指導してもらうための研修を行い、指導看護師を養成した。

(3) 連携によるケアの試行

各施設でのモデル事業の実施は、指導看護師が中核となって、関係者である施設長、医師、その他の看護職員、介護職員と協力・連携を図りつつ推進した。

実施に当たって、第一にこうした関係者に対する研修を行い、共通の認識や知識の習得を進めるとともに、検証のために行う評価の仕組みなども共有化した。

(4) モデル事業の検証

モデル事業においては、指導看護師の指導の下、設定されたガイドラインに沿って看護職員と介護職員が連携・協働して医療的ケアを、円滑かつ安心、安全に推進できるか否かを検証した。

そのために、各介護職員が得たケアの水準の改善・習熟度の変化のプロセスや、医療的ケアに伴って発生する恐れのあるヒヤリハットなどの状況、終了後の各関係者の評価を確認した。さらに、指導看護師が相互に認識やケアの様子を確認する第三者評価を行い、検証内容の確度を高める方法を採用した。

II. モデル事業の実際

1. 実施施設の募集

(1) 募集要項

本モデル事業では以下の募集要項により公募を行った。

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の実施施設の募集について

【募集要項】

モデル事業の目的	<p>特別養護老人ホームの入所者の重度化の進行等により、医療的なケアを提供するニーズが高まっている状況に対応するため、看護職員と介護職員が連携・協働して、入所者にとって安心・安全なケアを提供するための方策について検討する必要がある。</p> <p>そこで、本モデル事業においては、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して、研修プログラム及び教材の開発、施設における研修、試行、検証を行うことを目的としている。</p>												
モデル事業のスケジュール	<table> <tr> <td>募集期間</td> <td>7月21日(火)～31日(金)</td> </tr> <tr> <td>結果の通知</td> <td>8月7日(金)予定</td> </tr> <tr> <td>指導看護師養成研修(会場:東京)</td> <td>9月1日(火)～2日(水)</td> </tr> <tr> <td>施設内試行</td> <td>9月初旬～12月中旬</td> </tr> <tr> <td>モデル事業の施設内評価</td> <td>9月中旬～12月中旬</td> </tr> <tr> <td>他施設の施設検証の実施</td> <td>1月中旬</td> </tr> </table>	募集期間	7月21日(火)～31日(金)	結果の通知	8月7日(金)予定	指導看護師養成研修(会場:東京)	9月1日(火)～2日(水)	施設内試行	9月初旬～12月中旬	モデル事業の施設内評価	9月中旬～12月中旬	他施設の施設検証の実施	1月中旬
募集期間	7月21日(火)～31日(金)												
結果の通知	8月7日(金)予定												
指導看護師養成研修(会場:東京)	9月1日(火)～2日(水)												
施設内試行	9月初旬～12月中旬												
モデル事業の施設内評価	9月中旬～12月中旬												
他施設の施設検証の実施	1月中旬												
モデル事業実施施設の要件	<p>以下の要件を満たす施設とする。</p> <p>ア. 常勤の看護師が指導看護師養成研修を受講できること。</p> <p>イ. 指導看護師養成研修を受講する常勤の看護師は、特別養護老人ホームでの勤務経験が通算概ね5年以上の者であること。</p> <p>ウ. モデル事業実施施設における検証に要する業務(日誌の記載、質問紙票への回答、施設検証の受け入れ)が実施できること。</p> <p>エ. 施設長及び施設内の職員及び入所者本人とその家族がモデル事業の実施に協力できること。</p> <p>オ. 指導看護師養成研修を受講した看護師が、県内の他のモデル実施施設の施設検証を実施できること。</p> <p>カ. モデル事業実施に要する費用(看護師の指導看護師養成研修参加のための宿泊費・交通費、他施設への施設検証の際に要する費用、モデル事業実施に要する費用、検証に要する費用等)を施設が負担できること。</p> <p>キ. 指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準(平成11年3月31日付、厚令39)に関し、過去5年間、都道府県から介護保険法第91条の2にもとづく勧告、命令及び第92条にもとづく指定の効力の停止を受けたことがないこと。</p>												
応募関係書類(別添)	<p>以下の書類を施設所在地の都道府県老人福祉施設協議会に提出する。(7月31日(金)必着)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 別紙様式 ・ 別紙1(施設の概況書) ・ 別紙2(指導看護師養成研修に参加する看護師について) 												

(2)参加状況

①都道府県別の応募状況

全国からモデル事業に応募があった特別養護老人ホームは全部で141施設であり、各都道府県での応募状況は以下の通りである。

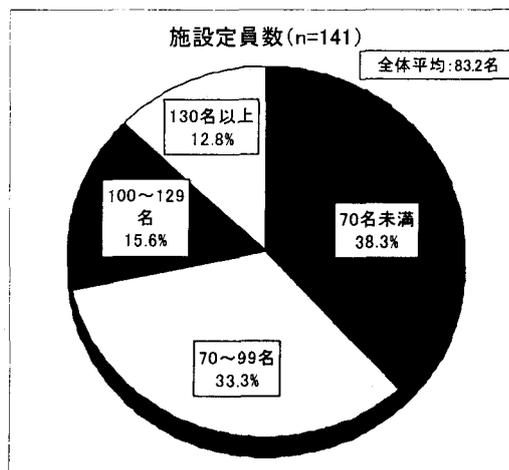
都道府県別応募数			
北海道	4	京都府	4
青森県	3	大阪府	5
岩手県	3	兵庫県	5
宮城県	3	奈良県	2
秋田県	2	和歌山県	3
山形県	3	鳥取県	0
福島県	5	島根県	3
茨城県	3	岡山県	5
栃木県	1	広島県	2
群馬県	1	山口県	2
千葉県	4	香川県	2
埼玉県	0	徳島県	4
東京都	2	愛媛県	0
神奈川県	9	高知県	0
新潟県	5	福岡県	1
富山県	2	佐賀県	3
石川県	3	長崎県	4
福井県	4	熊本県	2
山梨県	4	大分県	4
長野県	1	宮崎県	5
岐阜県	3	鹿児島県	4
静岡県	4	沖縄県	1
愛知県	8	合計 141施設	
三重県	3		
滋賀県	0		

②応募施設の概況

施設定員数は70人未満が38.3%を占めており、100人未満では71.6%に及んでいる。

図表1. 応募施設の定員数の分布

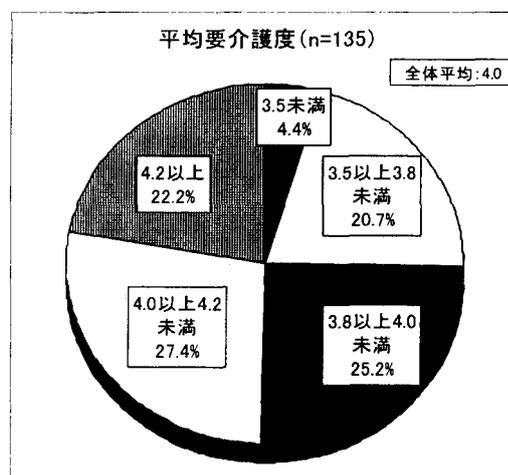
	件数	構成比(%)
全体	141	100
70名未満	54	38.3
70～99名	47	33.3
100～129名	22	15.6
130名以上	18	12.8
全体平均(名)	83.2	



平均の要介護度は全体で4.0であり、4.2以上の施設は22.2%を占めている。

図表2. 応募施設の平均要介護度の分布

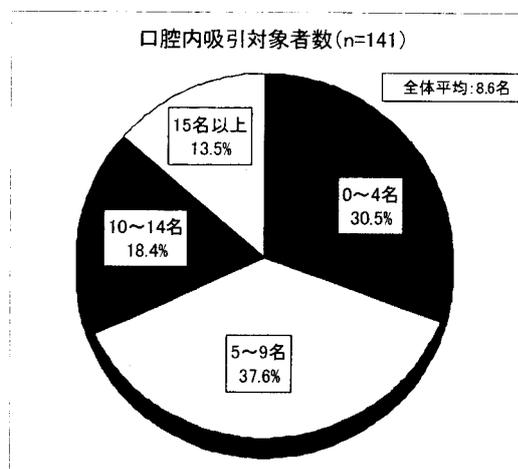
	件数	構成比(%)
全体	135	100
3.5未満	6	4.4
3.5以上3.8未満	28	20.7
3.8以上4.0未満	34	25.2
4.0以上4.2未満	37	27.4
4.2以上	30	22.2
全体平均要介護度	4.0	



口腔内吸引の対象者がいない3カ所を含めた対象者4名以下の施設は全体の30.5%を占めている。

図表3. 応募施設の口腔内吸引の対象人数の分布

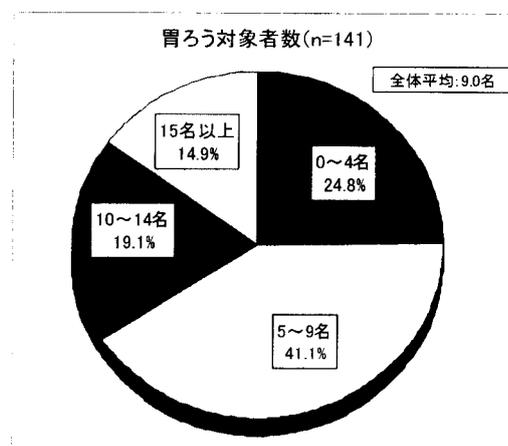
	件数	構成比(%)
全体	141	100
0~4名	43	30.5
5~9名	53	37.6
10~14名	26	18.4
15名以上	19	13.5
全体平均(名)	8.6	



胃ろうによる経管栄養の対象者がいない2カ所を含めた対象者4名以下の施設は全体の24.8%を占めている。

図表4. 応募施設の胃ろうによる経管栄養の対象人数の分布

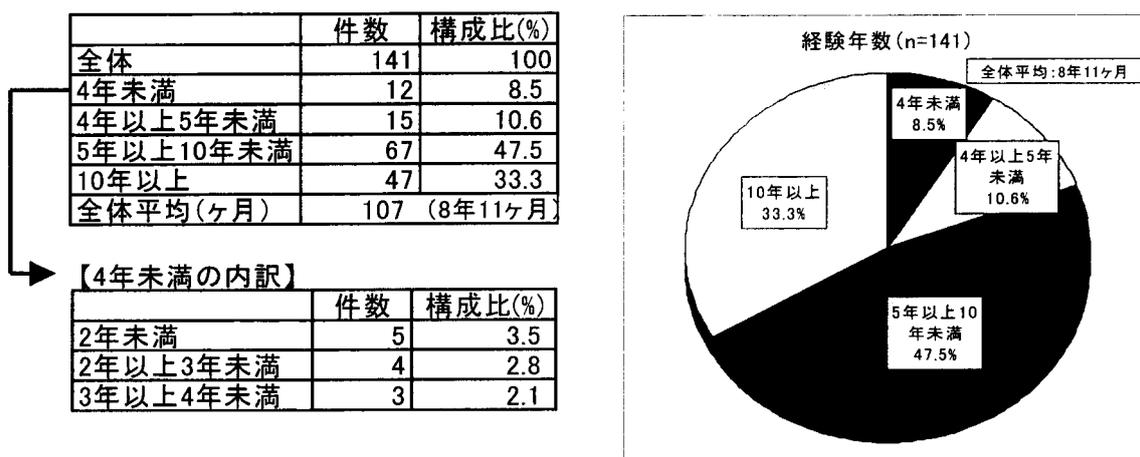
	件数	構成比(%)
全体	141	100
0~4名	35	24.8
5~9名	58	41.1
10~14名	27	19.1
15名以上	21	14.9
全体平均(名)	9.0	



看護師の特養勤務年数は全体平均で 107 ヶ月（8 年 11 ヶ月）であり、5 年未満の施設は全体の 19.1%となっている。

こうした施設に対してヒヤリングを行ったところでは、募集要項の条件に満たないと認識しているものの、看護と介護の連携に対して意欲的に取り組んでいる様子であった。

図表 5. 応募施設の参加看護師の特養勤務経験年数の分布



検討委員会において、応募関係書類に記載されている各看護師の経歴を参考にして、以下の 3 点の条件を勘案して選定した。

- i. 老人保健施設等の高齢者施設勤務経験年数
- ii. 訪問看護ステーションの勤務経験年数
- iii. 病院の勤務経験年数

【例：特別養護老人ホームの勤務経験年数 2 年 7 ヶ月＋高齢者施設 1 年 6 ヶ月】

この結果、129 施設がモデル事業に参加することとなった。

2. 指導看護師養成研修

(1) プログラム

指導看護師養成研修のプログラムの詳細を以下に示す。

指導看護師養成研修プログラム

1日目:平成21年9月1日(火)

時刻	テーマ	時間	方法	内容(改訂版)	講師
11:00~	研修における人材育成	60分	講義 演習	・よい研修のための条件、教え方 ・事例検討会の実施方法 ・評価とは(プロセス評価表)	日本能率協会総合研究所
休憩(60分)					
13:00~	特別養護老人ホームにおける医療的ケアに関する倫理、法規及び多職種連携	60分	講義	介護及び医療的ケアに関する倫理・関係法規の理解 ○高齢者介護の理念 ・介護保険法 ・老人福祉法 ・医師法(第十七条) ・保健師助産師看護師法(第三一条) ・医師法第十七条に関わる通知 特別養護老人ホームにおけるケアと看護職員・介護職員に関する理解 ○介護老人福祉施設【介護実践における連携】 ○多職種連携	中島紀恵子センター長 (看護教育研究センター)
14:00~	人体のしくみと働き (1)呼吸器系のしくみと働き (2)喀痰を生じる疾患や病態 (3)口腔内吸引の技術及び関連するケア	60分	講義 講義 講義	加齢に伴う身体機能、認知機能、精神機能の変化 1)呼吸器系の形態・機能 2)呼吸に関する症状に関する理解 ①呼吸困難 ②喘鳴 ③喀痰 ④咳嗽 3)感染対策 ○感染予防の意義と介護感染予防の基礎知識と技術 1)吸引が必要な高齢者 ①高齢者の日常生活に必要なケア ②排たんケア:できる限り吸引をしなくてもすむようにケアを組み立てる ③口腔ケア、環境整備(気温、湿度)、感染症対策、清潔、不潔の考え方 ④消毒(消毒薬の副作用を含む)、滅菌 2)吸引の技術 ①吸引の準備(必要物品の管理、吸引器のしくみ、吸引器のメンテナンス、作動状態の確認等) ②吸引が必要な者の観察(実施前・中・後)、吸引の実際(口腔内吸引) ③吸引後の後片付け、吸引に伴う記録、報告	亀井智子教授 (聖路加看護大学)
休憩(20分)					
15:20~	口腔内吸引の技術及び関連するケアの指導	120分	演習	・看護職員による吸引の実際を見学 ・吸引に必要な器機の操作 ・研修者同士で口腔内吸引 ・消毒、医療廃棄物の処理 ・口腔ケア	田中聡子施設長 (ケアハウス大慈)

指導看護師養成研修プログラム

2日目:平成21年9月2日(水)

時刻	テーマ	時間	方法	内容	講師
9:00~	人体のしくみと働き (1)消化器系のしくみと働き	60分	講義	消化器系の形態・機能	千葉由美准教授 (千葉県立保健医療大学)
	(2)経管栄養が必要となる疾患や病態		講義	嚥下障害に関する理解 1)高齢者の嚥下に関与する形態的特徴 2)嚥下障害を疑う症状 3)嚥下障害をおこす主な疾患 4)対処方法 関連する症状(下痢・便秘)	
	(3)経管栄養の技術及び関連するケア		講義	1)経管栄養が必要な高齢者へのケア ①高齢者の日常生活に必要なケア (糞菌の取扱い及び精神面を含む) ②口腔ケア、胃ろう挿入部のケア、環境整備(気温、湿度) ③感染症対策、消毒(消毒薬の副作用を含む) 2)胃ろうによる経管栄養の技術 ①胃ろうについて(種類、構造、利点、欠点等) ②胃ろうによる経管栄養の準備 (必要物品の管理、経管栄養剤の管理(食品・医薬品)等) ③胃ろうによる経管栄養が必要な者の観察(実施前・中・後) ④胃ろうによる経管栄養の実際 ⑤胃ろうによる経管栄養後の後片付け ⑥胃ろうによる経管栄養に伴う記録、報告	
休憩(15分)					
10:15~	胃ろうによる経管栄養の技術及び関連するケアの指導	120分	演習	・看護職員による経管栄養の実際を見学 ・経管栄養に関する用具の取扱い ・消毒、医療廃棄物の処理	川崎千鶴子施設長 (みずべの苑)
休憩(75分)					
13:30~	安全管理体制とリスクマネジメント	60分	講義	・安全管理体制とリスクマネジメント ・社会福祉施設におけるリスクマネジメントガイドライン ・救急蘇生法	川崎千鶴子施設長 (みずべの苑)
休憩(15分)					
14:45~	モデル事業の検証	180分	講義 演習	・全数調査による検証内容・方法 (日誌、プロセス評価、質問票) ・施設の現場検証内容 (方法、ヒアリング・視察)	日本能率協会総合研究所

2日間(12時間)

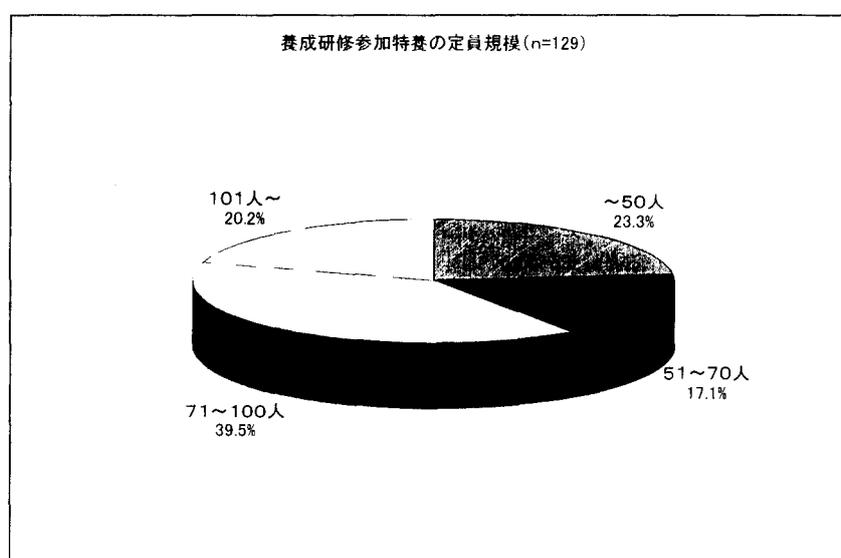
(2) 参加状況

指導看護師養成研修には、129 施設から 1 施設 1 名ずつの指導看護師 129 名とオブザーバー参加などの 9 名を含む 138 名が参加した。参加した 129 施設の属性は以下のとおりである。

①定員数

定員数の平均は 84.4 人である。129 施設の内訳を見ると、「71～100 人」規模が 51 施設ともっとも多く、全体の 39.5%を占めている。次いで「50 人以下」が 30 施設あり、全体の 23.3%となっている。

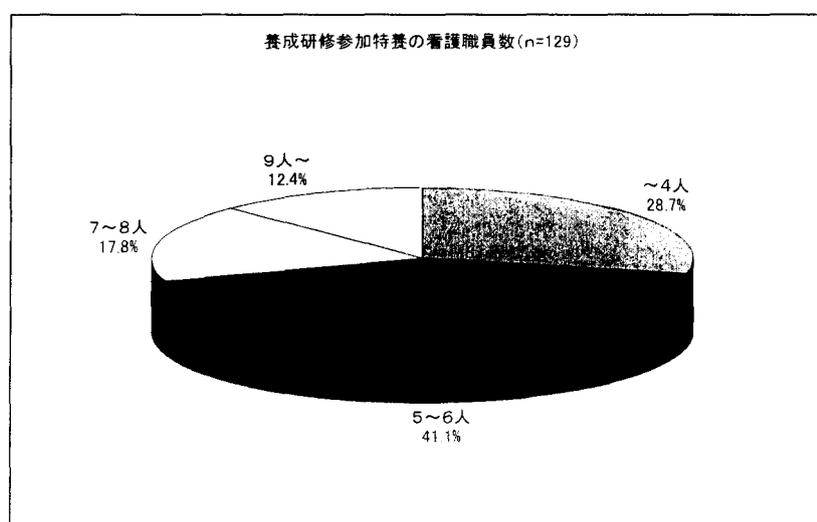
図表 6. 養成研修参加特養の定員規模



②看護職員数 (非常勤を含む)

看護職員数の平均は 6.0 人である (常勤は 4.7 人)。129 施設の内訳を見ると、「5～6 人」が 53 施設ともっとも多く、全体の 41.1%を占めている。次いで、「4 人以下」が 37 施設あり、全体の 28.7%となっている。

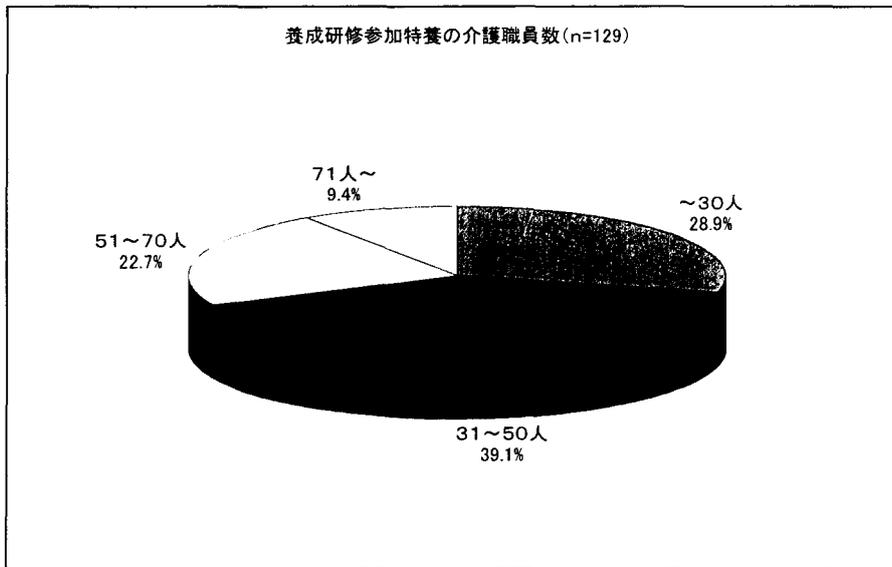
図表 7. 養成研修参加特養の看護職員数



③介護職員数（非常勤を含む）

介護職員数の平均は 44.0 人である（常勤は 34.4 人）。129 施設の内訳を見ると、「31～50 人」が 50 施設と最も多く、全体の 39.1%を占めている。次いで、「30 人以下」が 37 施設あり、全体の 28.9%となっている。

図表 8. 養成研修参加特養の介護職員数

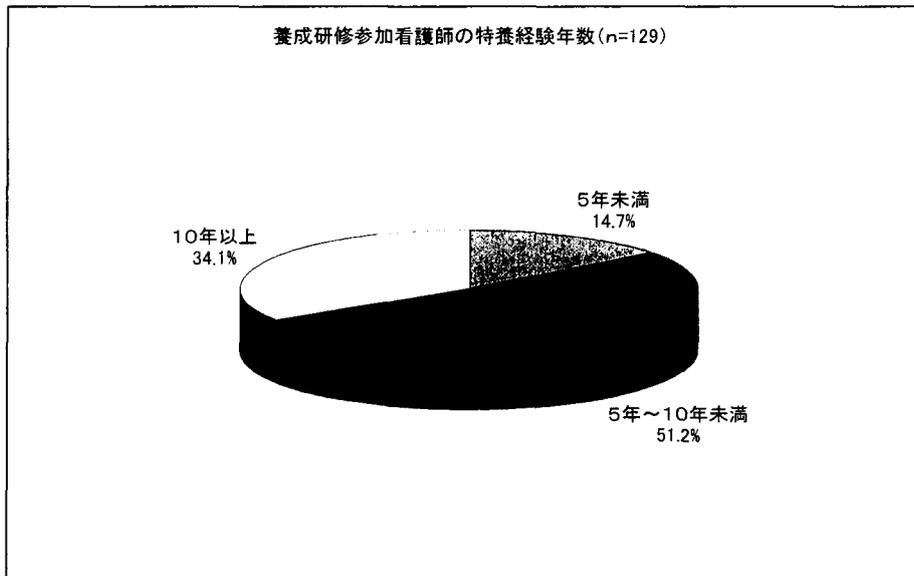


※四捨五入の関係で、合計が 100%にならない場合があります

④参加看護師の経歴

養成研修に参加した看護師の特養の通算経験年数の平均は 9.2 年である。129 人の内訳では、「5 年以上 10 年未満」が 66 人いて、過半数を占めている。

図表 9. 養成研修参加看護師の特養経験年数



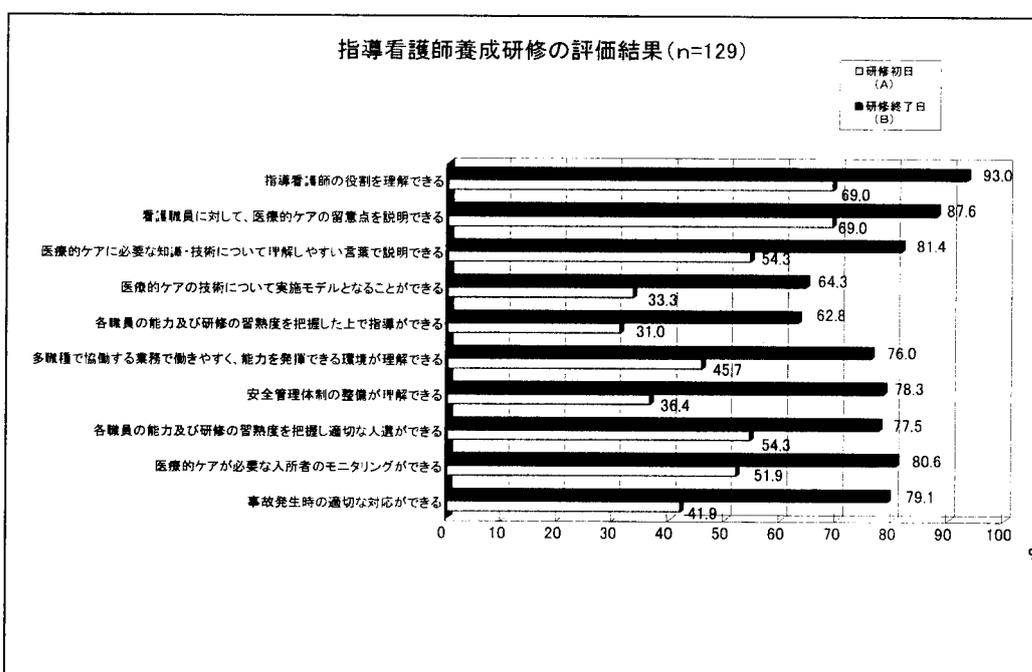
(3) 評価結果

研修終了後、参加者に対して事前事後での評価を尋ねたところ、以下の結果が得られた。

①全体

- ◆研修後に“達成した”という割合が概ね90%以上と高い項目には「指導看護師の役割の理解」(93.0%)、「看護職員への医療的ケアの留意点の説明」(87.6%)がある。
- ◆逆に、「医療的ケアの技術についての実施モデル」「職員の能力や習熟度を把握した上での指導」は、研修後に“達成した”という割合は高まっているものの60%台に留まる。
- ◆研修前後を比較すると、「安全管理体制の整備の理解」(41.9ポイント増)、「事故発生時の適切な対応」(37.2ポイント増)で、“達成した”割合が大幅に増加している。

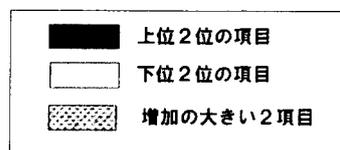
図表10. 指導看護師養成研修の評価結果



指導看護師向け事前事後評価票 (n=129)

(%)

	研修初日 (A)	研修終了日 (B)	研修前後での比較 (B-A)
指導看護師の役割を理解できる	69.0	93.0	24.0
看護職員に対して、医療的ケアの留意点を説明できる	69.0	87.6	18.6
医療的ケアに必要な知識・技術について理解しやすい言葉で説明できる	54.3	81.4	27.1
医療的ケアの技術について実施モデルとなることができる	33.3	64.3	31.0
各職員の能力及び研修の習熟度を把握した上で指導ができる	31.0	62.8	31.8
多職種で協働する業務で働きやすく、能力を発揮できる環境が理解できる	45.7	76.0	30.3
安全管理体制の整備が理解できる	36.4	78.3	41.9
各職員の能力及び研修の習熟度を把握し適切な人選ができる	54.3	77.5	23.2
医療的ケアが必要な入所者のモニタリングができる	51.9	80.6	28.7
事故発生時の適切な対応ができる	41.9	79.1	37.2



②属性別 (P17～20)

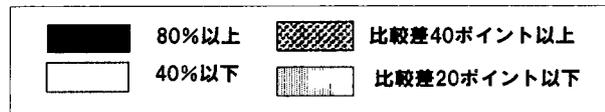
◆研修前に“できている”という割合がどの属性でも高い項目は「指導看護師の役割の理解」「看護職員に対する医療的なケアの留意点の説明」であり、研修後の“達成度”も9割近い。

◆一方、「医療的ケアの技術の実施モデル」「各職員の能力や研修の習熟度を把握した上での指導」「多職種で協働する業務に関する環境の理解」「安全管理体制の整備の指導」「事故発生時等の適切な対応」は、研修前において“できている”という割合は多くの属性で40%以下であった。

◆研修前後で大幅な増加が見られた項目として、「安全管理体制の整備の指導」「事故発生時等の適切な対応」が挙げられるが、「多職種で協働する業務に関する環境の理解」には規模ごとのばらつきがある。

図表 1 1. 指導看護師養成研修の評価結果 (属性別)

		指導看護師の役割を理解できる (%)			
		調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比較 (B-A)
	全体	129	69.0	93.0	24.0
定員数別	～50人	30	80.0	90.0	10.0
	51～70人	22	63.6	95.5	31.9
	71～100人	51	66.7	92.2	25.5
	101人～	26	65.4	96.2	30.8
看護職員数別	～4人	37	67.6	89.2	21.6
	5～6人	53	69.8	92.5	22.7
	7～8人	23	73.9	95.7	21.8
	9人～	16	62.5	100.0	37.5
介護職員数別	～30人	37	78.4	91.9	13.5
	31～50人	50	64.0	90.0	26.0
	51～70人	29	72.4	96.6	24.2
	71人～	12	58.3	100.0	41.7
特養通算経験年数別 (指導看護師)	5年未満	19	73.7	100.0	26.3
	5年～10年未満	66	65.2	87.9	22.7
	10年以上	44	72.7	97.7	25.0



看護職員に対して、医療的ケアの留意点を説明できる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	69.0	87.6	18.6
定員数別	～50人	30	73.3	16.7
	51～70人	22	63.6	27.3
	71～100人	51	68.6	19.7
	101人～	26	69.2	19.3
看護職員数別	～4人	37	62.2	27.0
	5～6人	53	75.5	13.2
	7～8人	23	82.6	19.7
	9人～	16	43.8	31.2
介護職員数別	～30人	37	75.7	18.2
	31～50人	50	64.0	16.0
	51～70人	29	72.4	20.7
	71人～	12	58.3	33.4
特養通算経験年数別 (指導看護師)	5年未満	19	78.9	21.1
	5年～10年未満	66	63.6	19.7
	10年以上	44	72.7	15.9

医療的ケアに必要な知識・技術について理解しやすい言葉で説明できる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	54.3	81.4	27.1
定員数別	～50人	30	60.0	26.7
	51～70人	22	50.0	27.3
	71～100人	51	52.9	23.6
	101人～	26	53.8	34.7
看護職員数別	～4人	37	48.6	32.5
	5～6人	53	60.4	22.6
	7～8人	23	52.2	30.4
	9人～	16	50.0	25.0
介護職員数別	～30人	37	59.5	24.3
	31～50人	50	48.0	28.0
	51～70人	29	58.6	27.6
	71人～	12	50.0	33.3
特養通算経験年数別 (指導看護師)	5年未満	19	57.9	36.8
	5年～10年未満	66	50.0	24.2
	10年以上	44	59.1	27.3

医療的ケアの技術について実施モデルとなることのできる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	33.3	64.3	31.0
定員数別	～50人	30	26.7	36.6
	51～70人	22	36.4	31.8
	71～100人	51	31.4	25.5
	101人～	26	42.3	34.6
看護職員数別	～4人	37	27.0	43.3
	5～6人	53	32.1	24.5
	7～8人	23	43.5	30.4
	9人～	16	37.5	25.0
介護職員数別	～30人	37	29.7	32.5
	31～50人	50	24.0	32.0
	51～70人	29	62.1	20.7
	71人～	12	16.7	41.6
特養通算経験年数別 (指導看護師)	5年未満	19	42.1	21.1
	5年～10年未満	66	28.8	31.8
	10年以上	44	36.4	34.1

各職員の能力及び研修の習熟度を把握した上で指導ができる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	31.0	62.8	31.8
定員数別				
～50人	30	43.3	73.3	30.0
51～70人	22	27.3	59.1	31.8
71～100人	51	19.6	58.8	39.2
101人～	26	42.3	61.5	19.2
看護職員数別				
～4人	37	29.7	67.6	37.9
5～6人	53	30.2	60.4	30.2
7～8人	23	30.4	60.9	30.5
9人～	16	37.5	62.5	25.0
介護職員数別				
～30人	37	40.5	67.6	27.1
31～50人	50	22.0	58.0	36.0
51～70人	29	37.9	69.0	31.1
71人～	12	25.0	50.0	25.0
特養通算経験年数別 (指導看護師)				
5年未満	19	47.4	73.7	26.3
5年～10年未満	66	28.8	59.1	30.3
10年以上	44	27.3	63.6	36.3

多職種で協働する業務において、働きやすく、能力を発揮できる環境が理解できる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	45.7	76.0	30.3
定員数別				
～50人	30	60.0	83.3	23.3
51～70人	22	50.0	68.2	18.2
71～100人	51	39.2	72.5	33.3
101人～	26	38.5	80.8	42.3
看護職員数別				
～4人	37	48.6	67.6	19.0
5～6人	53	45.3	75.5	30.2
7～8人	23	52.2	91.3	39.1
9人～	16	31.3	75.0	43.7
介護職員数別				
～30人	37	62.2	78.4	16.2
31～50人	50	32.0	72.0	40.0
51～70人	29	48.3	75.9	27.6
71人～	12	41.7	83.3	41.6
特養通算経験年数別 (指導看護師)				
5年未満	19	57.9	78.9	21.0
5年～10年未満	66	43.9	75.8	31.9
10年以上	44	43.2	75.0	31.8

安全管理体制の整備が理解できる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	36.4	78.3	41.9
定員数別				
～50人	30	40.0	83.3	43.3
51～70人	22	36.4	63.6	27.2
71～100人	51	29.4	78.4	49.0
101人～	26	46.2	84.6	38.4
看護職員数別				
～4人	37	35.1	70.3	35.2
5～6人	53	32.1	84.9	52.8
7～8人	23	56.5	82.6	26.1
9人～	16	25.0	68.8	43.8
介護職員数別				
～30人	37	40.5	78.4	37.9
31～50人	50	26.0	74.0	48.0
51～70人	29	41.4	79.3	37.9
71人～	12	58.3	91.7	33.4
特養通算経験年数別 (指導看護師)				
5年未満	19	47.4	84.2	36.8
5年～10年未満	66	33.3	75.8	42.5
10年以上	44	36.4	79.5	43.1

各職員の能力及び研修の習熟度を把握し適切な人選ができる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	54.3	77.5	23.2
定員数別				
～50人	30	60.0	83.3	23.3
51～70人	22	59.1	68.2	9.1
71～100人	51	49.0	74.5	25.5
101人～	26	53.8	84.6	30.8
看護職員数別				
～4人	37	56.8	81.1	24.3
5～6人	53	54.7	71.7	17.0
7～8人	23	56.5	73.9	17.4
9人～	16	43.8	93.8	50.0
介護職員数別				
～30人	37	62.2	81.1	18.9
31～50人	50	46.0	70.0	24.0
51～70人	29	62.1	89.7	27.6
71人～	12	41.7	66.7	25.0
特養通算経験年数別 (指導看護師)				
5年未満	19	63.2	78.9	15.7
5年～10年未満	66	50.0	72.7	22.7
10年以上	44	56.8	84.1	27.3

医療的ケアが必要な入所者のモニタリングができる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	51.9	80.6	28.7
定員数別				
～50人	30	53.3	76.7	23.4
51～70人	22	40.9	68.2	27.3
71～100人	51	51.0	84.3	33.3
101人～	26	61.5	88.5	27.0
看護職員数別				
～4人	37	48.6	75.7	27.1
5～6人	53	50.9	79.2	28.3
7～8人	23	60.9	82.6	21.7
9人～	16	50.0	93.8	43.8
介護職員数別				
～30人	37	54.1	75.7	21.6
31～50人	50	44.0	78.0	34.0
51～70人	29	58.6	93.1	34.5
71人～	12	58.3	75.0	16.7
特養通算経験年数別 (指導看護師)				
5年未満	19	73.7	84.2	10.5
5年～10年未満	66	45.5	77.3	31.8
10年以上	44	52.3	84.1	31.8

事故発生時の適切な対応ができる (％)

	調査数	研修初日 (A)	研修最終日 (B)	研修前後の比 較(B-A)
全体	129	41.9	79.1	37.2
定員数別				
～50人	30	50.0	73.3	23.3
51～70人	22	45.5	72.7	27.2
71～100人	51	31.4	80.4	49.0
101人～	26	50.0	88.5	38.5
看護職員数別				
～4人	37	37.8	70.3	32.5
5～6人	53	39.8	77.4	37.8
7～8人	23	56.5	82.6	26.1
9人～	16	37.5	100.0	62.5
介護職員数別				
～30人	37	51.4	75.7	24.3
31～50人	50	34.0	74.0	40.0
51～70人	29	44.8	89.7	44.9
71人～	12	41.7	83.3	41.6
特養通算経験年数別 (指導看護師)				
5年未満	19	57.9	84.2	26.3
5年～10年未満	66	34.8	77.3	42.5
10年以上	44	45.5	79.5	34.0

3. 施設内における介護職員対象研修

(1) 研修・試行の計画

モデル事業の検証は、指導看護師が各施設に戻り、施設長やその他の看護職員、主要な介護職員などと打ち合わせて、モデル事業に関わる研修計画を策定するところから開始される。

①モデル事業の概要の周知

指導看護師は、指導看護師養成研修受講後速やかに、施設長、医師、介護職の責任者などに対して、モデル事業の研修プログラム、教材、検証方法・内容について報告してもらい、施設内研修プログラム、本ガイドライン、モデル事業の検証実施要領を配布し、関係者に各施設で実施する施設内研修、試行及び検証に協力を得るように働きかけを行った。

②モデル事業の実施計画

続いて指導看護師は、施設長等に相談の上、研修・試行・検証に関する計画を立てた。

※計画立案の要素

要素	参考情報
日程	・試行期間を十分に確保するため、速やかに研修を実施すること
場所	・施設内会議室など
人選	・施設長との相談
シフトの調整	・シフト担当者への連絡
資料の準備	・指導看護師養成研修で使用
同意書	・入所者や家族への連絡

施設長、医師には、検証に使用する質問票を渡し、モデル事業終了時にそれぞれが記入し、指導看護師が回収することを伝えた。

以下はモデル事業の大まかなスケジュールである。

モデル事業のスケジュール

	9月				10月				11月				12月				1月				2月			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
指導看護師養成研修	※																							
施設内研修	▲	←	→																					
事前事後評価	▲		▲																					
プロセス評価		●			●				●				●	●										
日誌		←	→						←	→														
質問票(介護職員、看護職員、医師、施設長、指導看護師)														◆										
施設訪問																			↔					
意見交換会																							○	

※網掛け部分が試行期間