

平成21年度 社団法人全国訪問看護事業協会研究事業

研修会の検証に関する調査研究事業 報告書

平成22（2010）年3月

社団法人 全国訪問看護事業協会

目 次

第1章 事業の概要.....	1
1. 事業の目的.....	3
2. 事業体制.....	3
3. 検討方法.....	3
第2章 検討結果.....	5
1. 検討結果.....	7
1) 事業協会主催研修の評価.....	7
2) 看護技術に関する研修実施状況の分析.....	14
3) 訪問看護管理に関する研修実施状況の分析.....	15
4) 分析結果のまとめ.....	17
2. 考察.....	18
3. 提案事項.....	21
参考資料.....	23
資料1-① 全国訪問看護事業協会平成20年度プログラム評価①.....	25
資料1-② 全国訪問看護事業協会平成20年度プログラム評価②.....	28
資料1-③ 全国訪問看護事業協会平成20年度プログラム評価③.....	34
資料2 看護技術に関する研修分析シート.....	36
資料3-① 看護管理に関する研修分析シート 全国訪問看護事業協会.....	38
資料3-② 看護管理に関する研修分析シート 日本訪問看護振興財団.....	42
資料3-③ 看護管理に関する研修分析シート 訪問看護ST連絡協議会.....	46
資料3-④ 看護管理に関する研修分析シート 都道府県看護協会.....	47

第1章 事業の概要

1. 事業の目的

全国訪問看護事業協会の研修事業を担当している研修委員会からの依頼により、全国訪問看護事業協会が主催した 2008 年度（平成 20 年度）研修プログラムの評価を行い、2010 年度（平成 22 年度）以降の研修プログラム作成に向けた提言を行う。

2. 事業体制

<検討メンバー>

- 山田 雅子 : 聖路加看護大学看護実践開発研究センター センター長・教授
- 吉田 千文 : 聖路加看護大学看護実践開発研究センター 専任研究員・准教授
- 千葉 由美 : 千葉県立保健医療大学 准教授
- 内田 千佳子 : 聖路加看護大学看護実践開発研究センター 客員研究員
訪問看護パリアン

<事務局>

- 上野 桂子 : 社団法人全国訪問看護事業協会 常務理事
- 宮崎 和加子 : 社団法人全国訪問看護事業協会
- 倉地 沙織 : 社団法人全国訪問看護事業協会

○委員長

3. 検討方法

1) 検討方法の概要

- (1)平成 20 年度全国訪問看護事業協会（以下、事業協会）主催の研修評価：事業協会主催の全研修について、参加者アンケート、研修担当者アンケート、及び研修別の報告書を分析対象とし、①定員充足状況、②参加者概要、③参加のきっかけとなった媒体、④参加動機・目的、⑤参加目的の達成度、及び⑥研修内容と方法に関する意見について分析した。
- (2)わが国における訪問看護関連研修の状況：平成 20 年度事業協会主催研修記録に加え、平成 20 年度の都道府県訪問看護ステーション連絡協議会主催の研修プログラム、都道府県看護協会主催訪問看護関連研修プログラム、及び平成 21 年度の日本訪問看護振興財団の研修計画書を分析対象とし、現在わが国で提供されている訪問看護師及び訪問看護管理者を対象とした研修を包括的に捉える分析を行った。
- (3)上記(1)、(2)の結果をもとに専門家集団による討議を通し提言をまとめた。

2) データ収集

- (1) 事業協会主催の研修関連資料については 研修委員会より提供を受けた。
- (2) 各都道府県看護協会、日本訪問看護振興財団、及び都道府県訪問看護ステーション連絡協議会主催の研修プログラムについては、事業協会担当者が、WEB 検索により公開されている情報を収集すると共に、電話・FAX などで全国の都道府県看護協会、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会事務局へ調査協力を依頼した。本検討グループは、事業協会担当者の収集資料から必要なデータを抽出し作成した一覧表の提出を受け、検討資料とした。

3) 資料の分析方法

- (1) 分析対象とする全研修を訪問看護管理に関連する研修（以下、看護管理研修）と看護実践に関する研修（以下、看護技術研修）に分類した。
- (2) 上記(1)の分類ごとに事業協会主催研修の評価においては、収集した資料における数量的データは記述統計を、参加者アンケート及び研修担当者アンケートの自由記述部分については、質的帰納的方法によって分析した。
- (3) わが国の訪問看護関連研修の包括的評価においては以下のように行った。

- ① 看護管理研修の評価では、日本看護協会認定看護管理者制度のファーストレベル、セカンドレベル、サードレベルのカリキュラム基準を分析の枠組みとし、研修会ごとに開催地である都道府県番号と、各団体における研修会番号をふり、認定看護管理者制度カリキュラム基準の該当する教育内容に貼り付け、4つの団体が実施している研修会の分布をみた。認定看護管理者制度カリキュラム基準を枠組みとした理由は、質の高い看護管理者の育成に向けた教育内容が網羅されているものと考えたためである。
- ② 看護技術研修評価の分析方法は、研修会ごとに開催地である都道府県番号と、各団体における研修会番号をふり、これらを日本看護協会認定看護師教育基準カリキュラム（分野：訪問看護）（平成 22 年度から実施予定のもの）を分析の枠組みとして、該当する教育内容に貼り付け、事業協会を除く 3つの団体（各都道府県看護協会、日本訪問看護振興財団、及び都道府県訪問看護ステーション連絡協議会）が実施している研修会の分布をみた。認定看護師教育基準カリキュラム（分野：訪問看護）を枠組みとした理由は、質の高い訪問看護実践に向けた教育内容が網羅されているものと考えたためである。

4) 専門家集団による討議

分析結果の検討は、以下の 2 段階で行った。まず検討グループ内で討議を行い、その内容をまとめたものについて、事業協会理事である上野桂子氏、本研究担当者の宮崎和加子氏を交えて最終討議を行った。

5) 検討期間

平成 21 年 6 月～9 月

第2章 検討結果

1. 検討結果

1) 事業協会主催研修の評価（資料1-①、1-②、1-③）

事業協会が平成20年度に実施した研修プログラムは15講座で、回収された参加者アンケート総数は1,588件であった。

(1)定員充足状況

15講座の看護管理研修と看護技術研修それぞれの参加状況を表1及び表2に示した。参加人数は看護管理研修で466名（平均定員充足率83.2%）、看護技術研修は1,455名（平均定員充足率78.2%）であった。充足率が高かった研修は新任管理者研修及びフィジカルアセスメント、呼吸リハビリテーション、ターミナルケア、退院調整看護師養成であった。充足率が低かった研修は、看護管理者研修及び難病・ハイテクケアであり、半数を割り込む状況であった。

表1 看護管理研修4講座の概要

No.	講座名	参加人数 (人)	定員充足率 (%)	時間数 (時間)
1	新任管理者（大阪）	127	127.0	6
1	新任管理者（東京）	128	128.0	6
2	管理者Ⅰ	25	50.0	20
2	管理者Ⅱ	25	50.0	17.5
2	管理者Ⅲ	25	50.0	18.1
3	管理者フォロー	15	50.0	5
4	リスクマネジメント	121	67.2	4.7
全 体		466	83.2	77.3

表2 看護技術研修 11 講座の概要

No.	講座名	参加人数 (人)	定員充足率 (%)	時間数 (時間)
1	訪問看護新任 (大阪)	182	91.0	6
1	訪問看護新任 (東京)	153	76.5	6
2	小児	92	76.7	5.7
3	精神集中	84	64.6	30.2
4	精神(東京)	134	89.3	11.5
4	精神 (大阪)	137	91.3	11.3
5	難病(大阪)	72	40.0	5.8
5	難病(東京)	92	51.1	5.8
6	ターミナルケア	69	98.6	12
7	退院調整	177	98.3	12.3
8	リハビリとフットケア	76	95.0	5.5
9	呼吸リハ	69	98.6	5.7
10	嚥下	48	60.0	5.7
11	フィジカルアセスメント	70	100.0	5.7
全 体		1,455	78.2	129.2

(2)参加者の概要

参加者を訪問看護の経験年数別にみると、看護管理研修では8年以上の者が約半数を占めており、看護技術研修では3年以下の者が半数以上を占める状況であった(表3)。

表3 訪問看護経験年数別参加者の状況

		経験 なし	1年 以下	3年 以下	5年 以下	8年 以下	9年 以上	合計
看護管理	人数		49	66	63	79	79	336
	研修 %		14.6	19.6	18.8	23.5	23.5	100.0
看護技術	人数	109	411	283	162	138	99	1202
	研修 %	9.1	34.2	23.5	13.5	11.5	8.2	100.0

(3) 研修会参加のきっかけとなった媒体

管理者研修、看護技術研修共に、研修会参加のきっかけとなった媒体は訪問看護ステーションニュースと FAX がほとんどを占めており、事業協会のホームページをニュースソースとして活用している訪問看護師は極めて少ない状況であった（表 4）。

表 4 研修会参加のきっかけとなった媒体

		協会 HP	ST ニュース	FAX	雑誌	他	合計
看護管理研修	人数	29	100	150	6	18	303
	%	9.6	33.0	49.5	2.0	5.9	100.0
看護技術研修	人数	47	207	323	16	110	703
	%	6.7	29.4	45.9	2.3	15.6	100.0

(4) 講座別参加動機・参加目的達成度・研修内容と方法に対する意見

参加者アンケート及び研修担当者アンケートの主な分析結果及びそこから読み取れるポイントを以下に示す。

<看護管理研修>

① 「新任管理者研修会」（開催地、大阪・東京）

参加動機・目的は「ステーションの管理・運営・管理者の役割を知りたい」、「管理者としての基礎や役割、業務を学ぶ機会がなかった」、「何をどうしたらいいのかわからないので基礎を学びたかった」という意見が大半であった。研修会に参加した 63.3%（136 人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。

研修内容については、「目からうろこ」だったと述べる半面、「諸制度の理解が難しい」「カタカナ言葉がわからない」「診療報酬の算定など具体的内容を知りたい」などの意見があった。

② 「管理者養成研修会（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）」及び「管理者養成フォローアップ研修会」

資料には参加動機・目的についての記述がなかった。

アンケート回答者は 23 人で、全員が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と応え、研修内容はわかりやすく、役に立つものであったとの意見があり、研修終了後は、マネジメントの方法や管理者としての姿勢を変えたいという意志を表明していた。今後追加して欲しい研修内容として「訪問看護特有の組織」「マーケティングの具体的方法」「人事管理」「経営管理の演習」「リーダーシップとコミュニケーション」などがあげられた。

研修方法としてグループワークが有効であったとの意見が多数あった。

①と②は看護管理者を対象とした研修である。

分析結果より、新任管理者研修の参加者は看護管理についての切実なニーズに基づいて受講するものの、参加目的が達成されたのは約 6 割であった。その理由として研修内容が難解であったり、管理業務に必要な実際的なスキルについての学習ニーズが満たされていないことが示されている。今後、管理者に必要な諸制度や法律、及び経営・管理に関する専門用語を取り上げる際には、参加者が訪問看護における管理経験と関連させて理解できるよう解説をすると共に、看護管理実務の実情に合わせた研修内容を含む必要性が示唆される。

③「訪問看護におけるリスクマネジメント」

研修参加の目的は「訪問看護師として実践過程で事故発生の危険を感じており、リスクマネジメントについて学び実践に活かしたかった」「訪問看護特有の事故防止、事故時の対応、公的責任についての知識を得たかった」などで、参加目的の達成度は、71.9% (69人) が「できた」「概ねできた」と答えた。

研修内容については「日ごろ行なっていることがリスクマネジメントでは問題になりそうだと気づくことができた」という意見の一方で、「訪問看護の事例で訪問看護ステーションでの対策について話して欲しかった」「最近の事故や対応などリアルタイムな情報が少なかった」などがあつた。研修方法についての意見は「説明が早口で進め方が早く理解がついていけなかった」「時間不足で個人情報保護と虐待防止の項目について十分に講義がなされなかった」などにまとめられた。

以上より、訪問看護の特性を反映させたリスクマネジメントを学びたいというニーズに応えられるよう、また限られた時間での絞った研修内容となるよう、事前の講師との打合せが必要であることが示唆された。

<看護技術研修>

① 「訪問看護新任（従事者）研修会」（東京・大阪）

参加動機・目的の多くは、訪問看護をこれから始めるあるいは始めたばかりで、制度・仕組み、知識技術を身につけたいというものであつた。74.2% (207人) が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。「事例を交えた講義がとてもわかりやすかつた」「自分の仕事に興味を持つことができた」という意見の一方で「診療報酬・法に関する内容をもっと盛り込んで欲しかった」「もっと事例を示して欲しい」との意見もあつた。

訪問看護は施設内看護に比べ、個々のスタッフに診療報酬や法制度の知識が必要とされる。学習ニーズにこたえる研修内容の充実を図る必要性が示唆された。

②「小児訪問看護」

研修参加の動機・目的は「重症障害を持つ小児への訪問看護ニーズが高まっており、自信を持って責任のある看護を行えるよう学習したい」などで、研修目的の達成については、69.1%（38人）が「できた」「概ねできた」と回答した。

研修内容に関して、「現場ですぐに活かせる具体的なケアについて知りたかった」「他の参加者と経験の共有をしたかった」があげられ、研修方法については、「講義の流れがつかめず、ついていけなかった」「的を絞って詳しく説明してもらおうと良かった」などの意見があった。

これらから小児訪問看護の研修の必要性は高く、その領域は広範囲であることから、1回の講座では不十分であり、概論編・各論編・上級編などに分けて行う方法を検討する必要性が示唆された。

③精神訪問看護集中講座

参加動機・目的は「精神疾患療養者との関わりが難しい」「精神訪問看護を始める」などで、83.6%（56人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。

研修内容については、今後追加して欲しい内容として「制度や社会資源」「服薬管理方法」「具体的事例への具体的な対応」などがあげられた。また研修方法として「グループワークは新しい事例の見方を得ることができる点で有意義であり、時間をもっと多めにとって欲しい」との意見が出された。

④精神訪問看護のコツがわかる研修

参加動機・目的は、「精神疾患を持つケースの依頼が増え在宅でのニーズが高まってきているにもかかわらず対応に不安」、「基本的な学習がしたい」「対応困難な事例の看護を学びたい」というものであった。88.1%（170人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。研修内容については、「多くの学びがあった」「自分の学習不足を感じた」としながら「2日間の研修では内容が多くもっと時間が必要」「精神の基本的な部分をもう少し欲しかった」「具体的な連携方法やコーディネートについて知りたかった」などの意見があった。

以上③、④より精神訪問看護に関する研修の必要性は高く、参加者の経験が講義の理解度や満足度に影響を及ぼしていることが推察された。経験別、あるいはレベル別の研修（初級・中級・上級など）が効果的と考えられた。

⑤ 難病ハイテクケア（東京・大阪）

参加動機・目的は、「難病患者が増えた」「難病患者のケア技術を身につけたい」であり、91.1%（102人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。資料や視聴覚を用いた授業がわかりやすいとの意見と共に、「在宅医療に関する制度について知りたかつ

た」との意見もあった。

以上より難病療養者への訪問看護には、看護実践の技術だけでなく関連する社会保障制度の知識が求められることから、これらの学習ニーズに対応した研修内容について検討が必要である。

⑥ターミナルケア

参加動機は、「ターミナル期の利用者が増えている」、「現在のケア内容の見直しをしたい」「精神的支援を学びたい」などであった。79.6%（33人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。研修内容については、「基礎知識から行動レベルの内容まであり、今後の活動に活かしたい」「とてもわかりやすく有意義」との意見があった。追加して欲しい内容として「症状コントロール」「家族ケア」「退院調整」「死亡時の法的な対応」などを挙げていた。

以上より、実践に即生かすことのできる実践的知識・スキルの習得を目指す研修内容について検討する必要性が示唆された。

⑦退院調整看護師養成研修

参加動機・目的は「病院の退院調整システム作りをするための方法論を学びたい」「退院調整看護師としてのスキルをアップしたい」「病棟で（在宅で）看護する立場で退院をもっとうまく支援できるようになりたい」などにまとめられた。73.3%（85人）が参加目的を達成「できた」「概ねできた」と答えた。

研修内容に関する意見として、「退院調整はシステム作りだとわかった」「これから立ち上げる取っ掛かりが見えてきた。頑張りたい」とする意見がある一方で、「看護師としてのかわり方が知りたかった」「地域連携の具体的実践方法について知りたかった」とする意見があった。

研修方法については、「時間が不足していた」、グループワークについては「ディスカッションを行なうことで共通の問題を抱えていることがわかりほっとした」という意見がある一方で、「グループワークのテーマや進め方がわからなかった」「結論がでずアドバイザの意見も十分に聞けず不完全だった」などの意見もあげられた。

以上より、退院調整のプロセスやシステム作りと平行して患者と家族や他職種との具体的な関わり方などの学習ニーズがあることを読み取ることができる。グループワークの方法は良いが、講師と参加人数の効果的比率を検討し、グループワークを効果的に進めることのできる工夫が必要である。

⑧リハビリテーションとフットケア

参加動機・目的は、「リハビリとフットケアのニーズが多い」「フットケアを必要とする方のケアを学びたい」「リハビリテーションの知識不足を感じる」などで、80.0%（52人）が

参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。

研修内容・方法については「理論はわかりやすくとても勉強になった」とする意見がある一方「実際現場でやってみないと身についたかどうかわからない」「実技を取り入れて欲しい」などの意見があった。

⑨呼吸理学療法

参加動機・目的は「呼吸リハを必要とする患者が多く、効果的な方法を学び自信をもって援助できるようになりたい」「スキルアップをしたい」などで、83.1%（49人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答え、実習を取り入れた研修内容・方法に対して「実技がありわかりやすかった」などの意見があり満足していたが、「基本的なことは理解できたが、呼吸リハのスキルを納得まで身につけたかった」という意見もあった。

⑩嚥下・摂食・口腔ケア

参加動機・目的は「嚥下障害を有する利用者が多いが、知識・技術不足を感じており、良いケアを行なえるようになりたい」「安全に根拠をもって援助できるようになりたい」で、95%（38人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。研修内容・方法については「演習も多く役に立った」「ケアを根拠と共に理解できた」「モチベーションが上がった」「病態生理の学習の必要性を感じた」という意見がほとんどであった。

⑪フィジカルアセスメント

参加動機・目的は、「自分のアセスメントに自信がない」「アセスメントの方法がわからない」「スタッフ指導に役に立てるため」などで、93.4%（84人）が参加目的の達成が「できた」「概ねできた」と答えた。研修内容・方法に関しては「呼吸音聴取に重点がおかれていた」「呼吸音の聞き分けが理解できた」などの意見がある一方で「幅広い内容を期待していた」という意見や、「実際にできるか不安」で「実技があるとよい」との意見もあった。

以上⑧～⑪の研修は、理論とともに技術習得が必要な内容を扱った研修であった。参加者アンケートでは、参加目的の達成について高い評価が得られていたが、「自分でやってみなければわからない」「実技を学びたい」という記述があった。これは研修で、理論や技術の理解はできたものの行動レベルでの習得については確信がもてないことを示している。全員が実技を経験できる小グループ学習や実技指導が行えるスタッフ人数の確保など、方法上の工夫について検討が必要と考えられる。また「フィジカルアセスメント」のように呼吸に関する内容に絞って研修が行われることで、技術習得の効果が得やすいと考えられる。さらに訪問看護では体系的なフィジカルアセスメント能力が必要とされるため、技術習得が必要な呼吸器以外の研修についても継続的に実施することが必要と考えられる。

＜その他、看護技術研修全体を通して＞

看護管理研修及び看護技術研修を通して特記すべきポイントを以下にあげる。

- a) 具体的な事例をあげての説明は参加者にとって状況をイメージしやすく講義の理解を深めている。
- b) グループワークは自分以外の参加者の意見を聞くことができる、相互に情報交換できる、自分の話をまとめ人に伝える能力を身につけることができる、などの効果がみられる。
- c) 研修によっては前年度と内容が変わらないとする意見があるため、講義内容を変更するか参加者を新規参加者とするなどの検討が必要と考えられる。
- d) 講義内容によっては、内容が時間数より多すぎて参加者が十分に理解できない場合もあった。また他の講義と内容が重なる研修もあったため、講師との講義内容や講義時間等についての事前打ち合わせが必要と考えられる。
- e) 研修は東京・大阪で開催されているが、地方からの参加者にとっては時間・費用の両面で負担が大きいことから、東京・大阪以外の地域での研修を望む声が多かった。

2) 看護技術に関する研修実施状況

都道府県看護協会、日本訪問看護振興財団、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会における研修会を対象に看護技術に関する研修開催状況を分析した。

資料2は日本看護協会認定看護師教育基準カリキュラム（分野：訪問看護）を枠として開催されている研修の件数を都道府県別に布置したものである。資料2から以下について明らかとなった。

(1)5箇所以上で開催されている研修内容（多い順）

- ① 訪問看護制度
- ② 感染管理
- ③ 神経難病と訪問看護
- ④ 精神疾患と訪問看護
- ⑤ 認知症と訪問看護
- ⑥ 退院支援マネジメント
- ⑦ 看護技術・呼吸療法
- ⑧ 看護技術・スキンケア
- ⑨ フィジカルアセスメントの基礎
- ⑩ フィジカルアセスメント・呼吸器
- ⑪ チーム運営
- ⑫ 緩和ケア
- ⑬ セルフケアの支援方法
- ⑭ 在宅ホスピス研修（件数が多かったため、検討枠組み外の項目として扱った）
- ⑮ 演習・呼吸管理

(2) 5 講座以上の研修を行っている都道府県（地域別、数字は開催講座数）

- ① 北海道・東北：北海道 6、青森 8、岩手 12、秋田 10、福島 5
- ② 関東：茨城 8、栃木 7、千葉 8、
- ③ 中部：新潟 17、山梨 7、静岡 18、愛知 13、
- ④ 近畿：大阪 7、奈良 9、和歌山 5
- ⑤ 中国・四国：岡山 9、山口 19、香川 9
- ⑥ 九州・沖縄：長崎 6

(3) 訪問看護実践に関する研修で網羅されていない、あるいは開催頻度の少ない研修内容は以下の内容であった。

- ① 家族支援に関すること
- ② 多職種連携に関すること
- ③ 疾患に関すること
- ④ ケースマネジメントに関すること（退院支援については集中しているがそれ以外）
- ⑤ 在宅医療管理に関すること
- ⑥ チームアプローチに関すること
- ⑦ セルフケア支援に関すること

3) 訪問看護管理に関する研修実施状況の分析

事業協会、都道府県看護協会、日本訪問看護振興財団、都道府県訪問看護ステーション連絡協議会における研修会を対象に分析した。資料 3 から以下について明らかとなった。

(1) 事業協会主催研修について

訪問看護管理に関する研修は、以下の 3 講座であった。

- | | |
|--------------------------------|----------|
| a) 新任管理者研修（東京と大阪） | 定員 100 人 |
| b) 管理者養成研修会 I 期、II 期、III 期（東京） | 定員 50 人 |
| c) 管理者養成フォローアップ（東京） | 定員 30 人 |

3 講座のいずれにも含まれない学習内容は、以下のようであった。

- ① 看護専門職論（看護の定義と概念、看護専門職の機能と活動、看護教育制度）
- ② 人的資源活用論（キャリア開発論）
- ③ 看護経済論（効率的な資源活用）
- ④ 看護組織論（組織文化と組織倫理、所属組織の評価方法）
- ⑤ ヘルスケアシステム論、ヘルスケアサービスの展望
- ⑥ 保健医療福祉政策論（社会保障の概念、諸外国の保健医療福祉、保健医療政策の展望）

⑦ 看護情報学（看護における情報活用、EBN、情報検索、看護管理研究の活用）

※ただし、看護経済論、看護組織論については、内容的に実施されている部分あり。

(2) 日本訪問看護振興財団主催研修について

訪問看護管理に関する研修は、以下の4講座であった。

- | | |
|--------------------------------------|---------|
| a) 新任者のための看護基礎・管理入門講座（東京と大阪） | 定員 80 人 |
| b) 訪問看護管理の実力アップ講座（東京） | 定員 80 人 |
| c) 集中セミナー 管理者のためのセミナー 積極的な運営のために（東京） | 定員不明 |
| d) 介護報酬改定セミナー（東京・福岡） | 定員不明 |

4 講座のいずれにも含まれない学習内容は、以下のようであった。

- ① 看護管理概説
- ② 看護専門職論（看護の定義と概念、看護専門職の機能と活動、看護関連法規、看護教育制度）
- ③ 人的資源活用論（キャリア開発論、看護人事・労務管理、人的資源活用、動機づけ、ストレス・マネジメント）
- ④ 看護サービス提供論
- ⑤ 医療経済論
- ⑥ 看護組織論（看護チームマネジメント、組織の成り立ちと構造、組織文化と組織倫理、チーム医療と連携、組織分析、リスクマネジメント、看護管理過程と目標管理）
- ⑦ ヘルスケアシステム論、ヘルスケアサービスの展望
- ⑧ 保健医療福祉政策論（社会保障の概念、諸外国の保健医療福祉、保健医療政策、看護制度・政策、地域保健医療福祉計画）
- ⑨ 看護情報学、情報テクノロジー（看護における情報活用、情報倫理と情報管理、EBN、情報検索、看護管理研究の活用）

(3) 都道府県訪問看護ステーション連絡協議会主催研修について

訪問看護ステーションの管理者を対象とする研修は 11 県（秋田、福島、東京、神奈川、新潟、福井、兵庫、鳥取、岡山、山口、鹿児島）で、18 講座開催されていた。定員の詳細は不明。参加人数は 38 人～100 人。3 講座以上で行われている学習内容は、以下のようであった。

- ① リスクマネジメント
- ② 退院支援・地域医療連携
- ③ 介護保険制度と介護福祉施設の経営
- ④ 看護経営

また、診療報酬改定と訪問看護ステーションの経営戦略に関する講習は、茨城、埼玉、

福井、静岡、三重、兵庫、島根、岡山の 8 県で開催されていた。リスクマネジメントは静岡、三重、岡山、山口、コーチングは和歌山、岡山での講習開催があった。

(4)都道府県看護協会主催研修について

- ① 訪問看護師養成研修会は 19 県で 21 講座の開催が予定されていた。定員は 20～60 人で、参加人数は不明。看護管理関連の学習内容は、訪問看護経営管理、リスクマネジメント、地域連携などであった。
- ② 訪問看護ステーション管理者研修は 7 県（茨城、宮崎、新潟、愛知、千葉、北海道、長野）で 8 講座が開催されていた。定員は 25～80 人で参加者は不明。多くは交流や親睦を目的としたもので、新潟県のみが経営管理、リーダーシップ論、看護倫理、医療事故などの内容を含んでいた。

4) 分析結果のまとめ

(1)訪問看護実践についての研修は全国で実施されているが、その内容や頻度により地域差があった。

(2)取り上げられているテーマは、大きな講義形式のものから小規模の事例検討会までさまざまであった。訪問看護技術に関する研修は、対象を限定した具体的な技術についてはある程度実施されている（特に神経難病、精神疾患患者に対する訪問看護技術など）が、全利用者に共通した看護過程の考え方や多職種連携に関する技術教育が充実していない状況であった。

(3)訪問看護管理に関するまとまった研修は、全国訪問看護事業協会と日本訪問看護振興財団によって行われているが、訪問看護の看護管理で重要な人的資源管理、サービス管理、看護組織・運営論、情報管理・EBN、医療政策・看護政策論などの教育が充実していない状況であった。

(4)看護管理に関するまとまった研修は東京と大阪で行なわれているのみであり、都道府県での管理に関する研修内容は診療報酬やリスクマネジメントに偏っていた。

5. 考察

今回の結果から、研修内容、研修の方法、全国訪問看護事業協会研修委員会の役割の3点について考察する。

1) 研修内容について

訪問看護技術に関連して、精神難病、神経疾患、認知症、退院支援、フィジカルアセスメント、緩和ケア、呼吸ケアについての研修内容が比較的広く、高頻度で実施されていることが分かった。一方で、ケアマネジメントやチーム医療の実践など、看護そのものを提供する際に必須となる看護師としての思考プロセスの理解を促進するような研修が十分に行われていない状況が明らかになった。

また看護管理者養成に関連しては、報酬の仕組みを含む訪問看護ステーション経営やリスクマネジメントについては取り上げられているが、看護管理概論、看護専門職論、人的資源活用論など、看護管理を包括的に捉え、質の高い看護の提供に向けて効率的・効果的に人を採用し育て活用し職場にひきつけておくことのできる内容や管理者のリーダーとしての資質向上に関する内容については充実していない状況が明らかになった。今後、これらの研修内容をどのように組み込んでいくかについて検討を要する。

一方、訪問看護師は業務上の特性から研修に出る機会が少ないと言われる。少ない研修時間で、たくさんの内容を学習することにも限度があるため、訪問看護師には、応用の利く能力を身につけることも期待される。しかし上記のように、看護過程や看護管理といった基盤分野に関する研修が不十分な状況で、各論を中心とした研修を積み重ねていくことが効果的であるのかという疑問が残った。総論では訪問看護師として基盤となる看護の考え方を、また各論では自己学習する方法論を提供し、学習能力の向上を図っていくことも必要なのではないか。昨今、情報が氾濫する時代で、それらを有効利用する手段を獲得するとともに、情報の適切性について判断する能力やITリテラシーが身につくような研修の運営が望まれる。

2) 研修方法について

研修参加者は看護師としての様々な経験を有しており、実践上の必要性から研修に参加していた。研修プログラム作成において参加者が新しい理論や技術をおのおのの経験と関連させて理解できるよう成人教育理論に基づいた方法上の工夫が必要である。また効率的効果的に学習するためには、レベル別のプログラムを構成し、易しいことから複雑なことへ学習をすすめていくことができるようにする工夫や、1回の研修で終わるのではなく、同じテーマを継続的な視点で展開しながら、事例や演習を盛り込みながら学習し続ける場を提供することも効果的であると思われる。

今回の調査過程において、上記研修プログラム以外に地区レベルの勉強会として各地で

事例検討会が開催されていることが分かった。事例検討は学習した理論や技術を実際の事例に適用し、理論や技術の学習を促進すると共に、優れた実践を通して新たな理論や技術を学ぶことができる。また事例提供者にとっては、経験した事例が広い視点での課題を整理し次の学習につなげるための貴重な学習の場となるものとして極めて重要な学習の機会であると捉えることができる。

しかしこれら事例検討会の内容については今回の調査では把握することができなかった。専門家集団の討議において、事例検討が科学的根拠に基づく学習を促進しているのか危惧されるという意見が出され、ある一定の知識と技術を有するファシリテーターが事例検討に参加し、理論等の研修内容と事例展開の間をしっかりとつないでいくことのできるような工夫も必要なのではないかと考えられた。

3) 全国訪問看護事業協会研修委員会の役割

前述した課題解決のために、事業協会研修委員会は他の団体の教育研修担当部門と連携をとりつつ、訪問看護師のための継続教育の全体像をイメージし体系化していくためのリーダー的役割を取る必要がある。在宅ケアにおける将来展望を踏まえた上で戦略的に取り組む必要がある。訪問看護師のキャリア発達支援といった観点からレベル別、継続性のある教育体系の必要性についても検討すべき一つの課題であると考ええる。

また大都市で開催される研修参加が難しいという課題解決のためには、各地で展開されている研修会を活かした研修の組織化を図り、より充実した研修が各地で開催されるよう支援する仕組みづくりが必要であると考えた。例えば、適切な講師の人選が可能となるような支援体制ができたらどうだろうか。特に、地域によって研修内容に格差が見られており、訪問看護推進事業として実施している県で研修実施率が高い傾向にある一方で、九州、四国方面で少ない傾向が見られていた。これらの格差をなくすために、地域ごとに企画運営するための能力を担保する支援体制があると良いと考える。

また、全国訪問看護事業協会研修委員会で「訪問看護研修のための企画・運営ガイド(仮)」を作成することなどは、各地の教育研修担当者にとって限られた費用と資源の中で、有効な研修運営の具体的方法論を知る上で有益であると考ええる。各地の研修担当者（研修コーディネーター）がこのガイドを用いて学習すべき内容の選定、地域の資源を活用した講師の選択、学習方法の工夫など、研修企画案を立案する方法を身につけ、それを各地で応用していくことができれば、全国規模で展開する研修会と各地域で展開する研修会の役割が明確になるのではないかと考えた。このガイドには、看護系大学との連携方法や最新情報の入手方法などについても盛り込みたいと考えた。

次に、これらの体制に向けた移行期には、体制整備期間として、例えばITの利用法、文献の活用方法、フィジカルアセスメントなどの重点課題となるテーマについて、全国的なキャンペーンとして、中央研修の一環として啓発促進することも必要であろう。中央と地域で実施する研修のすみわけを行い、より効果的な研修体制の構築が必要である。

最後に、訪問看護認定看護師の人員的な確保は今後の訪問看護の質向上に欠かせない課題である。現在実施されている認定看護師養成コースのように集中して通学しなくても、研修内容を積み重ねることで可能な、離職せずも系統的な研修プログラムを受講できる仕組み作りが必要である。

6. 提案事項

以上の結果と考察を踏まえての全国訪問看護事業協会研修委員会に対して以下を提案する。

- 1) 訪問看護関連団体間で協働し訪問看護師の継続教育の体系化を行うためのリーダーシップをとること。
- 2) 全国で同じような研修を広く開催することは不可能である。各地域で展開されている研修内容の質を担保するために次のような検討を推進する。
 - 訪問看護師教育を行っている研修担当者の能力向上を目的とし、「訪問看護師研修のための企画・運営ガイド（仮）」を作成し、テーマごとの学習ポイントや学習方法の選択について知らせる、あるいは、研修を企画するための能力向上を目指した研修を中央で行う。
 - 事例検討は参加者にとって理解が得やすく良い方法であるが、現場に即した質の高いアドバイザーが必要となる。中央でアドバイザーのリストなどを作成、紹介し、派遣する事業を展開し、各地での事例検討会の効率化・活性化を図る。
 - 大学関係者や大学機関の有効利用といった資源活用についても検討する
- 3) 訪問看護事業所での情報環境を整えるための研修を行う。情報環境を整えることは、EBNの実践を目指すことにつながる。
 - インターネットからの情報収集を容易とするため、ITを利用できる環境づくりや利点などについて、研修を行う。
 - パソコンの具体的な使用方法に関する研修を行う。
 - 現在、利用できる情報源など有益な情報を知らせる。
- 4) 上記を実践するために、研修委員会の取り組みの充実を図る。
 - 中央で多くの受講生を集めて行う研修と、各地で展開する少人数で演習や実習を含めた研修など、研修内容を構造化し、全国規模での研修、都道府県別での研修、地域別での研修目的を明らかにする。

※例えば、全国規模では新しい制度等の最新情報を提供する研修や研修コーディネーターの養成を行い、都道府県では管理者養成を中心としたプログラムを用意し、地域別では、技術学習を伴うものや事例検討など、地域にある人的資源を有効に活用しながら大学、病院等との強い連携のもとに、地域のカラーを十分に生かした研修を展開するなどの役割分担と連携はどうだろうか。
 - 研修開催のみならず、コンサルタント派遣事業や研修企画の立案等におけるコンサルテーションなど、各地で展開されている訪問看護師研修の質向上に向けた新たな事業を展開する。
 - 時代の求めに応じた重要なテーマに関しては、各地でばらばらと行うのではなく、例えば「フィジカルアセスメントシリーズ」としてキャンペーンとしての取り組みを支援するなど、組織化する。

參考資料

全国訪問看護事業協会 平成20年度 プログラム評価

研修会名	開催日	対象者	定員数	参加人数	回答率	訪問看護経験年数 (一部に専門領域経験年数含む)	知るきっかけ	参加経緯	参加費用	会場設備・立地	研修会運営	参加者の訪問看護等経験年数、研修会を知ったきっかけ、参加経緯、立地、研修会について
看護管理研修について												
1 新任管理者研修会 ～これだけは知っておきたい管理者業務～ (大阪)	20.6.14(土)	管理経験2年未満 満期の予定のあるもの	100	127	91%	24人 1年以下 30人 3年以下 22人 5年以下 25人 8年以上 25人 9年以上 25人 管理経験2年未満 84%	協会HP 8人 STニュース 43人 FAX 4人 雑誌 3人 その他 3人	自分で希望 82人 上司の指示 34人 その他 2人	自費 27人 所屬先 86人 その他 1人	大変良い 11人 良い 56人 普通 32人 悪い 11人 大変悪い 0人	大変良い 10人 良い 58人 普通 39人 悪い 2人 大変悪い 0人	・管理者が年未満の参加者が多いが、病棟で主任を経験を経験した者が半数以上いた。知るきっかけは、多くがSTニュースであった。参加経緯は自分で希望した者が約7割だった。 ・会場については場所が遠く、わかりづらいという意見が多かった。研修の運営では休み時間でも質問できる方がいて欲しかった。昼食の準備の有無について知らせて欲しかったという意見があった。
1 新任管理者研修会 ～これだけは知っておきたい管理者業務～ (東京)	20.6.21(土)	管理経験2年未満 満期の予定のあるもの	100	128	80%	15人 1年以下 25人 3年以下 20人 5年以下 26人 8年以上 16人 9年以上 16人 管理経験2年未満 78%	協会HP 15人 STニュース 25人 FAX 65人 雑誌 2人 その他 8人	自分で希望 82人 上司の指示 20人 その他 0人	自費 31人 所屬先 69人 その他 2人	大変良い 22人 良い 51人 普通 26人 悪い 2人 大変悪い 0人	大変良い 14人 良い 58人 普通 28人 悪い 0人 大変悪い 0人	・管理経験2年未満の参加者が8割近くだった。 ・研修を知るきっかけは雑誌のほかにインターネットのホームページも他の研修より多かった。 ・会場についてはエアコンが寒すぎた、地方で開催しで欲しいという意見があった。
2 管理者養成研修会(I期) (東京)	20.9.18(木) 9.19(金) 9.20(土)	管理者経験2年以上	50	25	96%	アンケート項目に訪問看護経験年数の項目なし	協会HP 1人 STニュース 3人 FAX 17人 雑誌 0人 その他 2人 無回答 1人	自分で希望 21人 上司の指示 3人 その他 0人	自費 6人 所屬先 17人 その他 1人	大変良い 19人 良い 11人 普通 1人 悪い 1人 大変悪い 0人 無回答 2人	大変良い 6人 良い 11人 普通 3人 悪い 0人 大変悪い 0人 無回答 4人	I期について ・知るきっかけはFAXがほとんどであった。 ・参加については多くが自分で希望し、費用は所屬先の多くが出していた。 ・会場についてはわかりにくいといけんがあった。
2 管理者養成研修会(II期) (東京)	20.10.23(木) 10.24(金) 10.25(土)		50	25	100%		受講料について 科目の振り分け 適切 16人 概ね適切 8人 どちらとも 1人 あまり 0人 適切でない 0人	適切 21人 概ね適切 3人 どちらとも 1人 あまり 0人 適切でない 0人	適切 18人 概ね適切 5人 どちらとも 2人 あまり 0人 適切でない 0人	適切 22人 概ね適切 1人 どちらとも 1人 あまり 1人 適切でない 0人	II期について ・受講料については概ね内容、講師から考え適切に答えているが、交通費・宿泊費の必要な遠方からの受講者にとつては費用の負担が大きいと思われる。 ・時間割については財務・経営の時間をもつとって欲しいという意見が数名からあった。 ・交流会・昼食会は情報交換ができたため良かったようである。	
2 管理者養成研修会(III期) (東京)	20.11.20(木) 20.11.21(金) 20.11.22(土)		50	25	100%		各期の構成について 3日×3日が参加しやすい 8人 4日×2日が参加しやすい 6人 どちらともいえない 9人 その他(1通函連絡) 1人					血期について ・研修会の構成についてはSTニュースを離れる期間の問題、旅費の問題などで意見が分かれた。
3 管理者養成研修会フォローアップ研修会 (大阪)	20.7.26(土)	管理者養成研修会修了者	30	15	93%	0人 1年以下 1人 3年以下 4人 5年以下 3人 8年以上 3人 9年以上 6人	協会HP 0人 STニュース 1人 FAX 8人 雑誌 0人 個人宛案内 7人 その他 2人	自分で希望 14人 上司の指示 0人 その他 0人	自費 3人 所屬先 11人 その他 0人	大変良い 9人 良い 2人 普通 1人 悪い 1人 大変悪い 0人	大変良い 6人 良い 3人 普通 2人 悪い 0人 大変悪い 0人	・ほとんどが3年以上の参加者であった。 ・知るきっかけはSTニュースと個人宛の案内がほとんどであった。 ・会場・運営等については良いと答えたものが多く、問題点はなかった。
4 訪問看護におけるリスクマネジメント (大阪)	20.8.23(土)	訪問看護STニュース研修会 管理者・従事者	180	121	79%	10人 1年以下 10人 2年以下 17人 5年以下 25人 8年以上 11人 9年以上 32人	協会HP 5人 STニュース 28人 FAX 56人 雑誌 1人 その他 4人	自分で希望 84人 上司の指示 11人 その他 0人	自費 25人 所屬先 69人 その他 0人	大変良い 7人 良い 49人 普通 28人 悪い 10人 大変悪い 2人	大変良い 6人 良い 59人 普通 27人 悪い 1人 大変悪い 0人	・研修参加者は5年以上の経験者が多かった。研修会を知るきっかけはSTニュース・Faxの紙媒体がほとんどであった。 ・会場についてはわかりにくい、遠いという意見、東京で実施して欲しい、弁当販売をして欲しい、という意見があった。

看護技術研修について

1	訪問看護新任(従事者)研修会 ～訪問看護への第一歩～ (大阪)	20.5.17(土)	おおむね2年未満	200	182	92%	1年以下 3年以下 5年以下 8年以下 9年以上	136人 24人 3人 2人 1人	協会HP STニュース FAX 雑誌 その他	10人 34人 75人 1人 39人	自分で希望 上司の指示 その他	72人 92人 2人	自費 所属先 その他	28人 136人 1人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	21人 80人 62人 4人 0人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	研修会運営	参加者はほぼ経験1.2年で知るきつかけはステーションニュース・Faxによる紙媒体だった。 会場は地の利が良かったが、狭いという意見があった。 昼食に関する事前の情報がなく困ったという意見があった。
1	訪問看護新任(従事者)研修会 ～訪問看護への第一歩～ (東京)	20.5.24(土)	おおむね2年未満	200	153	87%	1年以下 3年以下 5年以下 8年以下 9年以上	96人 31人 5人 8人 0人	協会HP STニュース FAX 雑誌 その他	6人 53人 41人 0人 27人	自分で希望 上司の指示 その他	58人 75人 0人	自費 所属先 その他	15人 115人 3人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	26人 57人 41人 9人 0人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	研修会運営	参加者はほぼ経験1.2年であった。 研修を知るきつかけはステーションニュース・Faxで、上司の指示による参加者が多かった。 会場は地区がわかりにくい、入り口がわかりにくい、室内が暗いとの意見があった。昼食の準備等の事前の情報がない、昼食時間が短いという意見があった。 少数だが講義時間が長すぎる・休憩が少ないという意見があった。	
2	小児訪問看護研修会 (大阪)	20.8.9(土)	訪問看護ステーション管理者・従事者	120	92	82%	1年以下 2年以下 5年以下 8年以下 9年以上	6人 19人 11人 18人 20人	協会HP STニュース FAX 雑誌 その他	6人 25人 36人 2人 4人	自分で希望 上司の指示 その他	59人 14人 0人	自費 所属先 その他	16人 57人 1人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	8人 33人 29人 3人 0人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	研修会運営	訪問看護の経験年数にはばらつきがあまりなかった。研修を知るきつかけはステーションニュース・Faxの紙媒体が多かった。 会場が多かったこと、会場で食事ができることを知らせて欲しかったとの意見があった。	
3	精神訪問看護集中講座 ～訪問看護Ⅱ認定研修会～	20.7.14(月) 20.7.15(火) 20.7.16(水)	訪問看護ステーション管理者・精神科訪問看護・精神科看護に従事する方	130	84	1日目 100% 2日目 98% 3日目 100%	なし 1年以下 3年以下 5年以下 8年以下 9年以上 あり なし なし	21人 16人 18人 7人 3人 2人 42人 22人 3人	協会HP STニュース FAX 雑誌 その他	7人 10人 31人 0人 18人	自分で希望 上司の指示 その他	36人 28人 2人	自費 所属先 その他	6人 59人 2人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	21人 31人 22人 10人 0人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	研修会運営	精神科訪問看護・精神科看護・精神科訪問看護の経験のない回答者がそれぞれ約1/3であった。また精神科看護の経験が9年以上の参加者も3割近くのことから、参加者の経験年数にはばらつきが見られた。 研修を知るきつかけはステーションニュースやFaxの紙媒体が多かった。 会場については駅、空港から近く良かったという意見と、会場までの地図をもっと詳しく欲しいという意見があった。	
4	精神訪問看護のコツがわかる研修 (認知症・統合失調症などの利用者の理解と支援) ～精神訪問看護入門～ (東京)	21.1.16-17 (金～土)	訪問看護ステーション管理者・病院・施設・地域で勤務する看護師	150	134	82%	なし 1年以下 3年以下 5年以下 8年以上 なし なし なし	47人 6人 14人 15人 27人 28人 29人 25人 15人 10人	勤務先 ステーション 病院訪問 病棟・外来 その他 知るきつかけ 協会HP STニュース FAX 雑誌 その他	63人 24人 19人 4人 9人 17人 51人 2人 18人 2人	自分で希望 上司の指示 その他	81人 29人 0人	自費 所属先 その他 (一部負担)	26人 81人 1人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	7人 42人 44人 12人 0人	大変良い 良い 普通 悪い 大変悪い	研修会運営	精神訪問看護の経験のない参加者が半数を占める一方で、8年以上の経験者がほとんどで経験にはばらつきが認められた。 勤務先はステーション・医療機関の訪問看護師、外来・病棟看護師など他の研修に比べ医療機関の看護師の参加が多い。研修を知るきつかけにはFax・ステーションニュースに加えホームページや他団体からの案内もあった。 会場については狭い・スクリーンが見づらい、アクセスが悪いとの意見があった。 研修会の資料を事前にもらいたいとの意見があった。	

全国訪問看護事業協会平成20年度プログラム評価

参加者アンケート分析結果

看護管理に関する研修

1)「新任管理者研修会」(開催地、大阪・東京)

参加動機・目的

- ・ ステーションの管理・運営・管理者の役割を知りたい
- ・ 管理者としての基礎や役割、業務を学ぶ機会がなかった
- ・ 自己研鑽、スキルアップしたい
- ・ 制度・診療報酬について知りたい
- ・ 最近の動向を知りたい
- ・ 起業する予定

参加目的の達成

- ・ できた35人、概ねできた101人、どちらともいえない16人、ほとんどできない0人、できなかった0人、無回答33人

研修内容について

- ・ 諸制度の理解が難しい
- ・ リーダーシップについてもっと知りたい
- ・ カタカナ言葉がわからない
- ・ 診療報酬の算定の具体的方法を知りたい
- ・ 最新情報や具体的展望を知りたい
- ・ 目からうろこだった

研修方法について

- ・ スライド、資料共に多く一致しない部分もあった。
- ・ 具体的な内容での説明が欲しい
- ・ フォローアップ研修が必要

2)「管理者養成研修会 (I・II・III)」

参加動機・目的

データ無し

参加目的の達成

- ・ できた14人、概ねできた9人、どちらともいえない0人、ほとんどできなかった0人、できなかった0人

研修内容について

- ・ 管理者として自分がやらねばならないことが見えてきた
- ・ 考え方、捉え方が変わった、モチベーションが上がり積極的になった
- ・ 組織の中での自分の立ち位置や現状はどうなのかがしっかり理解できた
- ・ 自分の知りたかったこと、問題だと思っていたことが講義で解決できた
- ・ どの講義も有意義だった など

追加して欲しい内容

- ・ 訪問看護特有の組織
- ・ マーケティングの具体的方法
- ・ 人事管理
- ・ 経営管理の演習
- ・ リーダーシップとコミュニケーション など

研修方法について

- ・ グループワークで理解が深まった。
- ・ グループワークで他の参加者とのコミュニケーションが取れた

- ・ 事例を使った授業でよく理解できた
- ・ 今後も活用できる資料だった

3)「管理者フォロー」

参加動機・目的

- ・ 前回の研修会が有意義であったので
- ・ 全国の管理者と意見交換したい
- ・ 前回の研修の振り返りをしたかった

参加目的の達成

- ・ できた 8 人、おおむねできた 4 人、どちらともいえない 0 人、ほとんどできない 0 人、できなかった 0 人、無回答 2 人

研修内容について

- ・ ポイントをついた研修内容であった
- ・ 昨年の感動と決意を思い出すことができた
- ・ 毎年参加したい

研修方法について

- ・ ゆっくり話合え、共感できたらよかった

4)「訪問看護におけるリスクマネジメント」

参加動機・目的

- ・ 訪問看護師として実践過程で事故発生の危険を感じており、リスクマネジメントについて学び実践に活かしたかった
- ・ 訪問看護特有の事故防止、事故時の対応、公的責任についての知識を得たかった
- ・ リスクマネジメントは訪問看護ステーションの管理・経営に必須なので学ぶ必要があると思った
- ・ リスクマネジメントについて相談する人が身近にいない など

参加目的の達成について

- ・ できた 19 人、おおむねできた 15 人、どちらともいえない 11 人、ほとんどできなかった 0 人、できなかった 0 人、無回答 16 人

研修内容について

- ・ 日ごろ行なっていることがリスクマネジメントでは問題になりそうだと気づくことができた
- ・ 訪問看護の事例で訪問看護ステーションでの対策について話して欲しかった
- ・ 最近の事故や対応などリアルタイムな情報が少なかった
- ・ 法について事例をもとに聞いたかった
- ・ 苦情や事故の対応の具体的な例を知りたかったなど

研修方法について

- ・ 説明が早口で進め方が早く理解がついていけなかった
- ・ 時間不足で個人情報保護と虐待防止の項目について十分に講義がなされなかったなど

看護技術に関連した研修

1)「訪問看護新任（従事者）研修会」（東京・大阪）

参加動機・目的

- ・ 訪問看護の基礎知識を学ぶ
- ・ これから始める或は始めたばかり
- ・ 事業所を開設するため
- ・ 今後の自分に活かす
- ・ 訪問看護の制度・仕組み、知識技術を身につけたい

参加目的の達成について

- ・ できた 33 人、概ねできた 180 人、どちらともいえない 11 人、ほとんどできなかった 2 人、できなかった 2 人、無回答 59 人

研修内容について

- ・事例を交えた講義がとてもわかりやすかった
- ・自分の仕事に興味を持つことができた
- ・今までやってきた訪問看護が間違っていなかったことが再確認できた
- ・ 診療報酬・法に関する内容をもっと盛り込んで欲しかった など

研修方法について

- ・事例を示して具体的に説明して欲しかった

2) 「小児訪問看護」

参加の動機・目的

- ・ 重症障害を持つ小児への訪問看護ニーズが高まっており、自信を持って責任のある看護を行えるよう学習したい
- ・ 現在の小児への看護をもっとよくしたい
- ・ 小児訪問看護を学びたい など

研修目的の達成について

- ・できた10人、概ねできた28人、どちらともいえない15人、ほとんどできなかった0人、できなかった0人、無回答0人

研修内容について

- ・ 現場ですぐに活かせる具体的なケアについて知りたかった
- ・ 他の参加者と経験の共有をしたかった
- ・ 継続的な自己学習の必要性を感じた
- ・ 現在の自分の知識を確認したが、今後新しい知識を得る方法を聞きたかった
- ・ レスパイトと入院など地域の情報が知りたかった
- ・ 概論はわかったが具体的ケアがしりたかった
- ・ 内容が広範囲すぎて広く浅くなって内容が多すぎた

研修方法について

- ・ 講師の講義の流れがつかめずついていけなかった
- ・ 的を絞って詳しく説明してもらおうと良かった
- ・ 時間が足りない
- ・ 質疑応答の時間をとって欲しい など

3) 「精神訪問看護集中講座」

参加動機・目的

- ・ 精神疾患療養者との関わりが難しい
- ・ 精神訪問看護を始める
- ・ 精神訪問看護の基礎を学ぶため
- ・ 法律・多職種との連携、支援ネットワークの活用を学びたい など

参加目的の達成について

- ・ できた23人、概ねできた33人、どちらともいえない7人、ほとんどできない0人、できなかった0人、無回答4人

研修内容について

- ・ 制度の理解が難しい
- ・ 定期的なスーパーバイザーの必要性を感じた
- ・ 認知症の研修と同じ内容だった
- ・ 現場でできるか不安 など

今後追加してほしい内容

- ・ 制度や社会資源
- ・ 服薬管理方法
- ・ 困難事例への具体的な対応
- ・ 利用者や家族との具体的な関係作り
- ・ 虐待防止 など

研修方法について

- ・ グループワークは新しい事例の見方を得ることができる点で有意義であり、時間をもっと多めにとって欲しい
- ・ たくさんの具体例を出して欲しい など

4) 「精神訪問看護のコツがわかる研修」

参加動機・目的

- ・ 精神疾患を持つケースの依頼が増え在宅でのニーズが高まってきているにもかかわらず対応に不安
- ・ 基本的な学習がしたい
- ・ 対応困難な事例の看護を学びたい
- ・ 最新の情報を得たい など

参加目的の達成について

- ・ できた 33 人、概ねできた 51 人、どちらともいえない 11 人、ほとんどできなかった 0 人、できなかった 0 人

研修内容について

- ・ 多くの学びがあった
- ・ すぐに活用したい内容がある
- ・ 知識を得ることはできたが実践できるか、他のスタッフにうまく伝えられるか自信がない
- ・ 2 日間の研修では内容が多くもっと時間が必要
- ・ 精神の基本的な部分をもう少し欲しかった
- ・ 具体的な連携方法やコーディネートについて知りたかった など

研修方法について

- ・ ロールプレイが良かった
- ・ グループワークは他の参加者と意見交換ができよい
- ・ 他職種も参加できるといい など

5) 「難病ハイテクケア」(東京・大阪)

参加動機・目的

- ・ 難病患者が増えた
- ・ 難病患者のケア技術を身につけたい
- ・ 利用者へ良いケアを提供したい
- ・ 要望があったときに対応できるようにしておきたい など

参加目的の達成について

- ・ できた 32 人、概ねできた 70 人、どちらともいえない 10 人、ほとんどできなかった 0 人、できなかった 0 人

研修内容について

- ・ 事例がたくさんあってよかった
- ・ 工夫した点、苦労した点について具体的に話して欲しかった
- ・ 内容が広く浅い。一般的な知識は除きポイントを絞って欲しかった。
- ・ 初級・中級など受講者のレベルに合わせた講習があるといい
- ・ 病態生理について知りたかった
- ・ 予防的な観察点、リスクマネジメントについて重点をおいてほしかった
- ・ 在宅の社会資源や制度について知りたかった

研修方法について

- ・ 資料がわかりやすく、視聴覚を用いた授業がわかりやすかった
- ・ 技術面の演習がしたい
- ・ もっと自己学習が必要 など

6) 「ターミナルケア」

参加動機・目的

- ・ ターミナル期の利用者が増えている
- ・ 現在のケア内容の見直しをしたい
- ・ 精神的支援を学びたい

- ・ ターミナルケアで悩みがある など

参加目的の達成について

- ・ できた 21 人、概ねできた 22 人、どちらともいえない 4 人、ほとんどできない 0 人、できなかった 0 人、無回答 7 人

研修内容について

- ・ 基礎知識から行動レベルの内容まであり、今後の活動に活かしたい
- ・ とてもわかりやすく有意義、非常に勉強になった

追加して欲しい内容

- ・ 症状コントロール
- ・ 家族ケア
- ・ 退院調整
- ・ 死亡時の法的な対応 など

研修方法について

- ・ グループワークは全国の参加者の意見を聞くことができ有意義だった
- ・ もっと詳細に説明して欲しかった
- ・ もっと事例を使った説明をしてほしかった

7) 「退院調整看護師養成研修」

参加動機・目的

- ・ 病院の退院調整システム作りをするための方法論を学びたい
- ・ 退院調整看護師としてのスキルをアップしたい
- ・ 病棟で（在宅で）看護する立場で退院をもっとうまく支援できるようになりたい など

参加目的の達成について

- ・ できた 28 人、概ねできた 57 人、どちらともいえない 12 人、ほとんどできなかった 0 人、無回答 19 人

研修内容について

- ・ 退院調整はシステム作りだとわかった
- ・ これから立ち上げる取っ掛かりが見えてきた。頑張りたい
- ・ 退院調整は理解できたが看護師としての関り方が知りたかった
- ・ 地域連携の具体的方法が知りたかった
- ・ 退院調整で困っていることの解決ができなかった

研修方法について

- ・ 時間が不足していた
- ・ グループワークでディスカッションを行なうことで共通の問題を抱えていることがわかりほっとした
- ・ グループワークのテーマや進め方がわからなかった
- ・ グループワークで結論がでずアドバイザーの意見も十分に聞けず不完全だった
- ・ グループメンバーの属性がいろいろで話し合いの方向性が絞られず、課題解決もできなかった など

8) 「リハビリテーションとフットケア」

参加動機・目的

- ・ リハビリとフットケアのニーズが多い
- ・ フットケアを必要とする方のケアを学びたい
- ・ リハビリテーションの知識不足を感じる
- ・ フットケアの知識・技術を高めたい など

参加目的の達成について

- ・ できた 17 人、概ねできた 35 人、どちらともいえない 5 人、ほとんどできない 0 人、できなかった 0 人、無回答 8 人

研修内容について

- ・ 理論はわかりやすくとても勉強になった
- ・ 実際現場でやってみないと身についたかどうかわからない

研修方法について

- ・ 実技を取り入れて欲しい

9) 「呼吸理学療法」

参加動機・目的

- ・ 呼吸リハを必要とする患者が多く、効果的な方法を学び自信をもって援助できるようになりたい
- ・ スキルアップをしたい
- ・ 興味があった

参加目的の達成について

- ・ できた 13 人、おおむねできた 36 人、どちらともいえない 7 人、ほとんどできなかった 0 人、できなかった 0 人、無回答 3 人

研修内容について

- ・ 基本的なことは理解できたが、呼吸リハのスキルを納得できるまで身につけたかった
- ・ もっと自分で練習する必要がある

研修方法について

- ・ 実技がありわかりやすかった
- ・ 参加人数もちょうど良かった

10) 「嚥下・摂食・口腔ケア」

参加動機・目的

- ・ 嚥下障害を有する利用者が多いが、知識・技術不足を感じており、良いケアを行なえるようになりたい
- ・ 安全に根拠をもって援助できるようになりたい など

参加目的の達成について

- ・ できた 15 人、概ねできた 23 人、どちらともいえない 2 人、ほとんどできなかった 0 人、できなかった 0 人

研修内容について

- ・ ケアを根拠共に理解できた
- ・ モティベーションが上がった
- ・ 病態生理の学習の必要性を感じた
- ・ まだ自己学習が必要だ

研修方法について

- ・ 演習も多く役に立った
- ・ VF などがありわかりやすかった

11) 「フィジカルアセスメント」

参加動機・目的

- ・ 自分のアセスメントに自信がない/Aセスメントの方法がわからない
- ・ アセスメント能力をつけ訪問看護に生かすため
- ・ スタッフ指導に役に立てるため など

参加目的の達成について

- ・ できた 21 人、概ねできた 36 人、どちらともいえない 4 人、ほとんどできなかった 0 人、できなかった 0 人

研修内容について

- ・ 呼吸音聴取に重点がおかれていた
- ・ 呼吸音の聞き分けが理解できた
- ・ 幅広い内容を期待していた、もっと広く学びたい
- ・ 実際にできるか不安

研修方法について

- ・ 講義がわかりやすかった
- ・ 実技があるとよい

全国訪問看護事業協会 平成20年度 プログラム評価

研修会名	場所	対象者	研修に対するコメント(参・参加者、委・研修委員会、分析者、研修検証研究者)	目的
看護管理者研修について				
1 新任管理者研修会 ～これだけは知っておきたい管理者業務～	大阪	管理者経験2年未満 起業の予定がある方	参・制度に用いられる言葉の意味や内容が理解できない部分がある、資料・PPの順が講義の順と合わず戸惑うことがある、質疑の時間が不足、東京以外での研修をしてほしい。 委・制度上の言葉の意味、制度の内容の理解が必要、一日で行うことの検討が必要 分析者:制度における言葉・内容の真実的な説明が必要、質疑の時間を設けたほうがよいと考えられる、地方での研修実施の検討が必要か	管理者の概要、役割、訪問看護Q&A
2 新任管理者研修会 ～管理者の役割を体系的に学ぶ～ (1期・II期・III期)	東京	対象:管理者経験2年以上 新任管理者研修会 修了者	参・制度に関してわからない言葉がある、質疑の時間が短かった、研修はわかりやすかった、勉強になった 委・ステーション管理者の役割・業務については半日では時間不足である、講義内容を見るときには無理かもしれない 分析者:制度における言葉・内容の真実的な説明が必要、質疑の時間を設けたほうがよいと考えられる、地方での研修が必要	管理者に必要な知識、能力、経営の全般。人事管理、管理技術のスキルアップ、制度論、運営管理論、経営論等。(1～III期の通期の申込)
3 管理者養成研修フォローアップ研修会	東京	管理者養成研修会修了者	参・グループワークがよかった、参加者が発言する機会を持つことは自身の考えをまとめ人に伝える能力を身に付けられる、専門用語カタカナ言葉は話を進める前に確認して欲しい 委・毎回グループを交えるグループワークは様々な意見、考え方を聴くことで受講生が考えられるようになる時間がある 分析者:理論的なこと・概念的なことを説明する際、実際のステーションでの経営・マネジメントなどのように結びついているかと示すことが、参加者にとってイメージしやすくなることとして考えやすいうえである、講義内容のボリュームは資料・PP共に含め事前に講師と確認する必要がある	参加者の活動報告・交流、時代の変化をよみ取り対応できるようにするために異業種から、管理のあり方について学ぶ。訪問看護の活性化に向けて学ぶ。
4 訪問看護におけるリスクマネジメント	大阪	訪問看護ステーション管理者・従事者	参・講師が早口で進み方が早い、具体的な事例の提示をして欲しい、前年度と内容が変わらない 委・午後の講義とのすり合わせが必要 分析者:学習内容に見合った研修日程を検討するか内容の絞込みが必要、訪問看護の特性を反映させたリスクマネジメントを希望している、その部分を前線に出した研修内容に構成しなおすとよい、参加者のヒヤリハットの事例を活用した研修の勧め方も効果的、参加者のレベルが異なるためレベル別のグループワークなどで問題を検討しあう場が必要	訪問看護ステーションにおけるリスクマネジメント、法的責任、個人情報保護法などを学ぶ。
看護技術研修について				
1 訪問看護新任(従事者)研修会 ～訪問看護への第一歩～	大阪 東京	訪問看護経験2年未満	参・事例がよかった、家族看護の資料が簡単すぎた、質疑応答の時間が足りない、会場が広すぎずPPが見づらい、地方で開催して欲しい 委・事前に講師の資料内容の確認が必要、事例が魅力的、資料の充実化が必要な講義あり、家族看護については論理的説明が必要部分あり 分析者:事例は具体的なイメージがつけやすくて好評であった、資料・講義内容の概要については事前の確認が必要かもしれない 参・事例がよかった、講義が早すぎず、資料の説明をもっと欲しい、制度で用いられる言葉がわからない 委・制度は用いられる言葉の意味と制度と具体的に訪問看護のどの部分に当たるかを指示する必要がある、事例は好評 分析者:事例は参加者の理解が深まるようである、制度で用いられる言葉の意味・具体的説明が必要と思われる、地方での開催の必要性を検討する	訪問看護の基礎と訪問看護利用者の理解、家族看護
2 小児訪問看護研修会	大阪	訪問看護ステーション管理者・従事者	参・講義の流れがつかめない、物を結って話し、制度についてより詳しい説明をして欲しい 委・交通の便の良い場所を検討する必要がある 分析者:小児は領域が広範、概論編、各論編、上級編などに分けて行うと効果的か、参加者は継続学習の必要性を感じている、一つテーマを向かいのシリーズで行うのもよい、有用な社会資源の理し方、紹介など実践にすぐ行かせる情報が必要、事例を基に研修を進める方法がよい、小児の訪問看護が増加しているが小児訪問看護の経験のない看護師が訪問せざるを得ない状況、従って小児訪問看護研修の必要性は高い 参・グループワークはコミュニケーション・情報交換の場となりよかった、事例は失敗例も出して欲しい 委・ディスカッション・質疑の時間があつてよかった 分析者:精神科看護の経験の差が講義の理解度、満足度の差につながっている、参加者の経験年数等レベルに応じた研修が必要、講師に質疑応答、ディスカッションの時間を設けることの検討が必要	疾患と病態生理、小児看護の基本的理解、訪問看護ステーションにおける小児訪問看護の実際
3 精神訪問看護集中講座 ～訪問看護Ⅱ認定研修会～	東京	訪問看護ステーション管理者・従事者、精神科訪問看護・精神科看護に従事する方		訪問看護療養費工算定要件の研修、精神疾患、法制度、看護の理解、精神保健、医療福祉の施策、自立支援法

場所	対象者	研修に対するコメント(参加者、分折者、研修委員会、参加者、委、研修委員会、分折者、研修検証研究者)	目的
精神訪問看護のコツがわかる研修 4 (認知症、統合失調症などの利用者の 理解と支援) ～精神訪問看護入門編 ～	訪問看護ステーション管 理者・従事者・病院・施 設・地域で勤務する看護 師	研修に対するコメント(参加者、分折者、研修委員会、参加者、委、研修委員会、分折者、研修検証研究者) 参、わかりやすい講義だった。具体的な内容や事例をもっと入れて欲しい。薬の副作用の内容も入れて欲しい。GWは他者の意見を聞く ことができてよい。譲渡つ病・チームケア、社会資源の活用に関する講義をして欲しい。 委、ロールプレイ、グループワークは良かった。 分折者、精神障害者の理解と地域と連携に関する講義は時間不足との指摘があり、講義時間を増やす必要がある。事例による説明 の評価は高く効果的である。グループワークは相互理解・情報交換等のメリットがある。受講者の経験年数が異なるためレベル別 (中級編・上級編など)の研修を設けるとよい。	精神訪問看護の基本的技術とアセスメントと対 応方法を学ぶ。薬物療法法の知識を習得 する。(統合失調症中心)。認知症の理解、認 知症の方への看護
5 難病・ハイテクケア ～医療ニーズの高い人を支える～	訪問看護ステーション管 理者・従事者	参、疾患の理解が難しい。内容が多すぎる。資料がわかりやすい。初級・中級などのレベルがあったとしてもよい。 委、在宅ケア・制度の部分が少なく到達目標に入れなくてもよいと考えられる。 分折者、講義内容と時間についての調整が必要。呼吸管理などに絞った研修を続けていくともよいと考えられる。経験 年数やレベル別の講義であってもよい。	病態生理、特徴の理解、難病における訪問看 護の在り方、ハイテクケアを学ぶ
6 ターミナルケア ～訪問看護師が変える在宅ターミナ ルケア～	訪問看護ステーション管 理者・従事者	参、事例があつてよかった。神経難病に関する内容が少なくない。一般的な内容でなくポイントを絞って欲しい。昨年と同じ内容だった。 委、ハイテクケアについては在宅での難病ケアに絞った具体的な内容での講義にするとよい。 分折者、受講者を新規にするか内容を更新するかの検討が必要。	在宅ホスピス、緩和ケアの考え方、症状緩和の 基礎と実際、家族(遺族含む)ケアの理論と応 用、在宅ホスピス、緩和ケアを取巻く法的知識
7 退院調整看護師養成研修 ～病院と地域のスムーズな連携作り ～	病院・施設・地域で勤務 する看護師	参、訪問看護についてもっと詳しく知りたい。退院調整のシステムを具体的に知りたい。アドバイザーの意見を聞きたくかった。 委、退院調整看護師と一般看護師と一緒に研修するのは難しいとの意見が講師からあつた。 分折者、病態生理の割合が多かつたため訪問看護の内容を講義内容に入れる必要があり、グループが多く十分なコメント受けられ ず満足感あり。退院支援システムの組織化についてマネジメントの視点からの学習が必要。GWは効果的・GWの進め方がわからな いとの意見ありアドバイザーが必要	退院調整看護師の役割と機能、退院調整の実 際
8 リハビリテーションとフットケア(演習 含)～専門職として足を見ていま すか?～	訪問看護ステーション管 理者・従事者	参、全員が演習できるようにしてほしかった。 委、多数の受講生に対して演習時の準備・必要物品、講師と同程度の演習ができる助手の確保等の再検討が必要。 分折者、具体的なケアに関する内容であり、参加者一人ひとりが実践・演習を行い、理解と技術を高めていく方法が効果的であるが、 場所や必要物品、助手等に関する検討が必要となる。	ICFに基づいたリハビリテーションとフットケア (演習含)
9 呼吸理学療法(演習含) ～しっかり学ぼう呼吸リハ～	訪問看護ステーション管 理者・従事者	参、グループでの実践指導をして欲しい。実践がわかりやすいかつた。 委、グループでの実践指導をして欲しい。実践がわかりやすいかつた。 分折者、実践で必要スキルのため研修ニーズは高い。現場ではスーパバイザーを受けたいと希望しているが満たされず終了 していることが弊が取れる。	呼吸のアセスメント、呼吸障害、在宅における 呼吸リハビリテーションの実際
10 嚥下・摂食・口腔ケア(演習含) ～アセスメントとアプローチの実際を 学ぶ～	訪問看護ステーション管 理者・従事者	参、具体例を挙げての説明を希望・回数を増やして欲しい。病態生理の学習の必要性を感じた 委、映像を活用しよかつた・口腔・嚥下のリハビリはあまり行われていないのでよかつた 分折者、実践で必要なスキルだが教育を受けたいまま実践しているため研修ニーズは高い。演習を組み入れた研修で理解が深 まつつている。参加者には病態生理の事前学習必要と考えられる。事例を基にした、効果的なケアをエビデンスをもとに考えていける ような研修が効果的と考えられる	摂食・嚥下障害の病態生理、口腔ケア・嚥下リ ハビリテーションの実際
11 ファイジカルアセスメント(演習含)	訪問看護ステーション管 理者・従事者	参、演習が含まれるとの内容であつたが実際に演習は全く行われず、一つの内容に絞った講義はわかりやすい。難病のハイテクと同じ 内容だった 委、講義はわかり易かつたが、シラバスに示された演習がなかつた 分折者、事前に内容の確認をする必要がある。継続して他のファイジカルアセスメントに関する研修も入れるとよい。内容がダブらないよ うな講義を依頼するか参加者を制限する必要がある	訪問看護に必要なファイジカルアセスメントの理 解と実際
研修全体を通してわかつたこと: 1 研修によって講義内容を再検討する必要がある(講義のボリューム、資料・PP、他の講師との話の内容の確認、前年とのダブリを考慮)。2 精神訪問看護やレベル別の研修を取り入れてもよい研修がある。3 事例検討 及びグループワークはどの研修でも好評であつた。4 実践を取り入れた研修でよい方法が取り入れられる工夫を検討する必要がある。5 難病疾患の時間をそれぞれの講義の後に入れる必要がある。7 各地での研修が必要かどうか の検討が必要である。8 アンケートのとり方(シラバスの意味の説明等)を検討する必要がある。9 法律・制度・標準等は言葉や内容が理解できない参加者がいる。専門用語の説明・ストーリーでの実践をイメージできるような具体的な説明が必要と考えら れる。			

研修内容が含まれているものに「●」を記す
 研修内容の一部が含まれているものに「▲」を記す

教科目	内容		新任管理者	管理者Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ	管理者フォロー	リスクマネジメント
ファーストレベル段階	看護管理 概説	看護管理とは		●		
		新しい時代の看護の課題→看護管理とは	看護管理の歴史 看護管理の定義 看護管理のプロセス、機能 看護管理に必要な知識体系	●		
	看護管理者の役割	リーダーシップの本質			●	
		保健医療福祉動向	保健医療福祉に関する動向	●		
	看護専門職論	看護専門職論	看護倫理 患者の人権擁護としての看護の役割 看護教育制度 キャリア発達		●	
		看護専門職の機能と活動	専門職の役割機能と拡大 専門職活動の変化の予測と適応 専門職の自立性と責務 専門職化と社会化			
		看護関連法規	看護関連法規(保健師助産師看護師法、看護師等の人材確保に関する法律、医療法をはじめ医療保健福祉に関する法律など、医療保健福祉関連職種に関する法律など、新制定の法律及び制度) 人材自由貿易協定	●	●	
		看護の定義と概念	看護の定義 看護職の各定義 看護業務基準 看護実践の範囲 看護の独自性と役割拡大について			
	ヘルスケア提供システム論	組織の成り立ちと構造	組織集団の機能と変遷 個人と組織の関り		●	
		ヘルスケアシステム論	保健医療福祉ニーズと政策 医療提供体制 ヘルスケアシステム			
	看護サービス提供論	問題解決	論理的思考 問題解決技法		●	
		看護サービス提供論	看護サービスの概念 看護サービスの提供システム 看護サービスの組織的提供 チーム医療と看護の専門性 看護管理の実践		●	
		看護サービスの質管理	看護サービスの質評価 看護サービスの安全管理 看護サービスと記録 リスクマネジメント	●	●	
	グループマネジメント	グループマネジメントの基礎理論	集団のプロセスと集団力学 人間関係論 コミュニケーション		●	
		看護チームのマネジメント	リーダーシップ メンバーシップ アサーティブネス		●	
チーム医療と連携				●		
看護情報論	看護と情報	看護における情報学の発展の経緯 看護における情報の捉え方 看護情報の倫理的側面		●		
	看護サービスと情報管理	患者権利と情報開示 看護者の守秘義務 看護管理者の情報処理		●		
	看護実践に生かす情報の在り方	看護情報の分類とコード化 根拠に基づく看護実践をするための情報管理の在り方		●		

セカンドレベル段階	医療経済論	医療経済論	看護情報システムと医療経済 社会保障 保険制度 生産性、分配 個人の医療サービス消費プロセス 看護市場（マーケティング） 保健医療政策の現状と動向							
		看護経済論	看護経済と効率性・平等性・公平性 人事管理と経済性 物品管理と経済性 情報管理と経済性 時間管理 効果的・効率的に資源の活用							
		看護活動の経済評価	所属部署の経済分析と評価 コストとは 経営・採算・資金面における安全性・成長性 看護活動の経済評価 看護関連診療報酬 夜勤加算・看護体制・看護必要度・指導管理料							
	看護組織論	看護管理に必要な知識体系	システム論 変革理論 役割理論 意思決定理論							
		組織文化と組織倫理	管理者の倫理的ジレンマ 倫理的意思決定プロセス 組織文化							
		組織分析	所属組織の分析法 所属組織の評価方法 組織の経営戦略							
		保健・医療・福祉サービス提供組織の仕組み	保健医療福祉サービス提供組織を規定する法律 専門職チームによるヘルスケアシステムと課題							
		ヘルスケアサービスの展望	高齢者ケアサービス NPO活動 国際協力と組織化 看護の企業							
		リスクマネジメント	組織的リスクマネジメントの演習							
		看護管理過程と目標管理	組織の目標と管理 目標管理とモチベーション							
		看護管理研究の活用	研究を用いた変革の歴史 政策に影響を与える研究 看護管理研究に影響を及ぼした研究期間とその役割、活動 看護管理学に関する最近の動向 看護管理研究の優先度 看護管理における研究開発部門、研究開発担当者の役割について							
	人的資源活用論	看護人的資源開発論	看護とキャリア開発 看護教育 看護キャリア開発論 キャリア開発支援と看護管理 人的資源計画と基本的考え方							
		看護人事・労務管理	募集と採用 配置転換 賃金制度 看護と人事考課 能力評価・目標管理 労務管理							
		人的資源活用	人的資源の活用（組織と知的財産、スペシャリストの支援） 継続教育 施設内教育、施設外教育							
		動機づけ	動機づけ理論 フィードバック インセンティブシステム 面接技法							
ストレスマネジメント・タイムマネジメント		ストレスマネジメント タイムマネジメント								
情報テクノロジー		看護管理を支援する情報管理	看護管理に資する情報システムの構築 人的資源管理と情報活用 看護サービス変換のための情報活用とマネジメント 診療群分類別包括評価、看護必要度、電子カルテ							
	根拠に基づく看護実践（EBN）の考え方	研究成果の活用と普及 根拠に基づく看護実践とは								
	情報検索	情報検索・収集								

サイドレベル段階	保健医療福祉政策論	社会保障の概念	社会保障の概念							
			関連法規							
			社会保障の資源							
			看護政策に関する審議会							
			21世紀福祉ビジョン							
		新たな看護のあり方検討会								
		日本における最新の保健医療福祉制度の動向								
		ヘルスケア産業の動向								
		諸外国の保健医療福祉	WHOの活動とヘルスケア政策							
			国際機関の連携							
		諸外国及びわが国のヘルスケアシステムの現状								
		わが国のヘルスケア提供者の市場と現状								
		世界の医療・看護の動向								
		看護戦略								
	保健医療福祉政策	最新の医療政策								
	看護制度・政策	看護制度の過去・現在・未来	●							
		看護マンパワーに関する諸制度と政策								
		看護教育制度								
		看護職の処遇に関する制度と政策								
		看護関係法規と今日的課題								
	看護管理への影響と対応／制度の変化について									
	パワーの活用と戦略									
	制度・政策に影響を及ぼす看護管理者	看護制度とポリティカルパワー								
		看護の国際化と看護管理者のリーダーシップ								
		国際貢献								
		職能団体による政策の影響力								
		制度改革のための管理者の役割								
	保健医療福祉政策演習	既存の統計データを分析し戦略の策定を行なう								
		21世紀の保健医療福祉政策提言力								
		医療提供体制の改革ビジョンを策定する								
保健医療福祉組織論	保健医療福祉サービスのマーケティング	ヘルスケアサービスの組織を創造するビジネスの動き								
		地域のヘルスケアサービスに関する社会資源								
		人的資源の分析								
	地域保健医療福祉計画	地域保健医療福祉計画の実際								
		わが国の政策と地域医療計画								
	組織デザイン論	ベンチマークの考え方とその方法								
	組織デザインのプロセス									
	専門的能力を有する人材の活用									
ヘルスケアサービスの連携	ヘルスケアサービス(ヘルスケアサービスのシステム構築)									
	連携(チーム医療・多職種連携、連携のシステム福利、チーム医療の中での看護師の役割、連携のための諸制度の理解、看護における連携の考え方と組織作り、地域連携、ネットワーク組織論)	●	●		●					
	状況別連携									
	在宅医療									
	保健医療福祉組織論演習	各地域の保健医療福祉計画をもとに、具体的なヘルスケアサービスシステムを構築する								
経営管理論	医療福祉と経済論	経済学が追究するもの								
		医療福祉の経済的問題								
		医療施設の経済問題								
		看護サービスの経済的特徴								
		看護の生産性								
	医療福祉経営	医療経営とは								
		医療経営の構造								
		一般産業、企業における経営								
		医療制度改革と医療経営								
		医療経営における質向上								
	今経に基づいた医療経営									
	介護保険制度と介護福祉施設の経営									
	環境分析									
	DPC									
財務管理	原価の基礎概念	●	●							
	経営データ									
	財務分析									
	病院会計準則									
経営分析	貸借対照表									
	損益計算書									
	財務分析									
	在庫管理									
	施設、機器などの投資計画と原価償却									

	ヘルスケアサービスの経営と質管理・経済	ヘルスケアサービスと看護経営 経営資源の効率的・効果的運用 医療福祉サービスへの市場原理の導入 医療経営と総合的質 TQM 適正人員配置と経済性 看護必要度		●			
	看護経営の今後の在り方	顧客満足と医療マーケティング 在宅支援のあらたな起業性 訪問看護ステーション 看護師の多方面での起業性	●	●			
	経営管理論演習	施設における問題を明確にし、刷新を図るための企画を起し戦略的な計画を立案することができる これからの医療看護の在り方についてディスカッションする		●			
	経営者論	経営者論	求められる医療機能とネットワーク力の中で トップマネジャーの役割を追究できる 情報・企画・決断・交渉 パブリックコメントと説明責任		●		●
		管理者の倫理的意識決定	トップマネジャーの意識決定と倫理 ハラスメントへの取組み 個人情報の保護に関する組織の取組み 倫理的感受性		●	●	
		起業家論	起業家論 起業の実際		●		●
		経営者論演習①	トップマネジャーとして備えるべき資質、要件などについて討議する		●		
		経営者論演習②	倫理的意識決定に関する事例検討を行なう		●		

看護管理に関する研修分析シート 日本訪問看護振興財団

管理者研修				
開催県	名称	時間数	定員	
東京	新任者のための方の看護基礎・管理入門講	2日間	80	
大阪	上記に同じ	2日間	80	
東京	訪問看護管理の実力アップ講座	2日間	80	
東京	集中セミナー 管理者のためのセミナー 積極的な運営のために	5.5時間	不明	
東京	介護報酬改定セミナー		不明	
福岡	上記に同じ	1日間	不明	

研修内容が含まれているものに「●」を記す

フェーズ 段階	教科目		内容			東京	大阪	福岡
	看護管理 概説	看護管理とは 新しい時代の看護の課題→看護管理とは	看護管理の歴史 看護管理の定義 看護管理のプロセス、機能 看護管理に必要な知識体系					
	看護管理者の役割	リーダーシップの本質						
	保健医療福祉動向	保健医療福祉に関する動向						
看護専門職論	看護専門職論	看護倫理 患者の人権擁護としての看護の役割 看護教育制度 キャリア発達	●	●				
	看護専門職の機能と活動	専門職の役割機能と拡大 専門職活動の変化の予測と適応 専門職の自立性と責務 専門職化と社会化						
	看護関連法規	看護関連法規(保健師助産師看護師法、看護師等の 人材確保に関する法律、医療法をはじめ医療保健福 祉に関する法律など、医療保健福祉関連職種に関す る法律など、新制定の法律及び制度) 人材自由貿易協定						
	看護の定義と概念	看護の定義 看護職の各定義 看護業務基準 看護実践の範囲 看護の独自性と役割拡大について						
ヘルスケア提供システム論	組織の成り立ちと構造	組織集団の機能と変遷 個人と組織の関わり						
	ヘルスケアシステム論	保健医療福祉ニーズと政策 医療提供体制 ヘルスケアシステム	●	●				
看護サービス提供論	問題解決	論理的思考 問題解決技法						
	看護サービス提供論	看護サービスの概念 看護サービスの提供システム 看護サービスの組織的提供 チーム医療と看護の専門性 看護管理の実際						
	看護サービスの質管理	看護サービスの質評価 看護サービスの安全管理 看護サービスと記録 リスクマネジメント						
グループマネジメント	グループマネジメントの基礎理論	集団のプロセスと集団力学 人間関係論 コミュニケーション						
	看護チームのマネジメント	リーダーシップ メンバーシップ アサーティブネス						
	チーム医療と連携							
看護情報論	看護と情報	看護における情報学の発展の経緯 看護における情報の捉え方 看護情報の倫理的側面						
	看護サービスと情報管理	患者権利と情報開示 看護者の守秘義務 看護管理者の情報処理						
	看護実践に生かす情報の在り方	看護情報の分類とコード化 根拠に基づく看護実践を導くための情報管理の仕方						

セカンドレベル段階	医療経済論	医療経済論	看護情報システムと医療経済 社会保障 保険制度 生産性、分配 個人の医療サービス消費プロセス 看護市場(マーケティング) 保健医療政策の現状と動向				
		看護経済論	看護経済と効率性・平等性・公平性 人事管理と経済性 物品管理と経済性 情報管理と経済性 時間管理 効果的・効率的に資源の活用	●			
		看護活動の経済評価	所属部署の経済分析と評価 コストとは 経営・採算・資金面における安全性・成長性 看護活動の経済評価 看護関連診療報酬 夜勤加算・看護体制・看護必要度・指導管理料	●	●		●
	看護組織論	看護管理に必要な知識体系	システム論 変革理論 役割理論 意思決定理論				
		組織文化と組織倫理	管理者の倫理的ジレンマ 倫理的意識決定プロセス 組織文化				
		組織分析	所属組織の分析法 所属組織の評価方法 組織の経営戦略				
		保健・医療・福祉サービス提供組織の仕組み	ほえん医療福祉サービス提供組織を規定する法律 専門職チームによるヘルスケアシステムと課題				
		ヘルスケアサービスの展望	高齢者ケアサービス NPO活動 国際協力と組織化 看護の企業				
		リスクマネジメント	組織的リスクマネジメントの演習				
		看護管理過程と目標管理	組織の目標と管理 目標管理とモチベーション				
		看護管理研究の活用	研究を用いた変革の歴史 政策に影響を与える研究 看護管理研究に影響を及ぼした研究期間とその役割、活動 看護管理学に関する最近の動向 看護管理研究の優先度 看護管理における研究開発部門、研究開発担当者の役割について				
	人的資源活用論	看護人的資源開発論	看護とキャリア開発 看護教育 看護キャリア開発論 キャリア開発支援と看護管理 人的資源計画と基本的考え方				
		看護人事・労務管理	募集と採用 配置転換 賃金制度 看護と人事考課 能力評価・目標管理 労務管理	●			
		人的資源活用	人的資源の活用(組織と知的財産、スペシャリストの支援) 継続教育 施設内教育、施設外教育				
		動機づけ	動機づけ理論 フィードバック インセンティブシステム 面接技法				
		ストレスマネジメント・タイムマネジメント	ストレスマネジメント タイムマネジメント				
	情報テクノロジー	看護管理を支援する情報管理	看護管理に資する情報システムの構築 人的資源管理と情報活用 看護サービス変換のための情報活用とマネジメント 診療群分類別包括評価、看護必要度、電子カルテ				
		根拠に基づく看護実践(EBN)の考え方	研究成果の活用と普及 根拠に基づく看護実践とは				
		情報検索	情報検索・収集				

サイドレベル段階	保健医療福祉政策論	社会保障の概念	社会保障の概念 関連法規 社会保障の資源 看護政策に関する審議会 21世紀福祉ビジョン 新たな看護のあり方検討会 日本における最新の保健医療福祉制度の動向 ヘルスケア産業の動向				
		諸外国の保健医療福祉	WHOの活動とヘルスケア政策 国際機関の連携 諸外国及びわが国のヘルスケアシステムの現状 わが国のヘルスケア提供者の市場と現状 世界の医療・看護の動向 看護戦略				
		保健医療福祉政策	最新の医療政策	●	●		
		看護制度・政策	看護制度の過去・現在・未来 看護マンパワーに関する諸制度と政策 看護教育制度 看護職の処遇に関する制度と政策 看護関係法規と今日的課題 看護管理への影響と対応／制度の変化について パワーの活用と戦略				
		制度・政策に影響を及ぼす看護管理者	看護制度とポリティカルパワー 看護の国際化と看護管理者のリーダーシップ 国際貢献 職能団体による政策の影響力 制度改革のための管理者の役割				
	保健医療福祉政策演習	既存の統計データを分析し戦略の策定を行なう 21世紀の保健医療福祉政策提言力 医療提供体制の改革ビジョンを策定する					
	保健医療福祉組織論	保健医療福祉サービスのマーケティング	ヘルスケアサービスの組織を創造するビジネスの動き 地域のヘルスケアサービスに関する社会資源 人的資源の分析	●			
		地域保健医療福祉計画	地域保健医療福祉計画の実際 わが国の政策と地域医療計画	●			
		組織デザイン論	ベンチマークの考え方とその方法 組織デザインのプロセス 専門的能力を有する人材の活用	●			
		ヘルスケアサービスの連携	ヘルスケアサービス(ヘルスケアサービスのシステム構築) 連携(チーム医療・多職種連携、連携のシステム福利、チーム医療の中での看護師の役割、連携のための諸制度の理解、看護における連携の考え方と組織作り、地域連携、ネットワーク組織論) 状況別連携 在宅医療	●●		●●	
		保健医療福祉組織論演習	各地域の保健医療福祉計画をもとに、具体的なヘルスケアサービスシステムを構築する				
	経営管理論	医療福祉と経済論	経済学が追究するもの 医療福祉の経済的問題 医療施設の経済問題 看護サービスの経済的特徴 看護の生産性	●	●		
		医療福祉経営	医療経営とは 医療経営の構造 一般産業、企業における経営 医療制度改革と医療経営 医療経営における質向上 今経に基づいた医療経営 介護保険制度と介護福祉施設の経営 環境分析 DPC	●●●●	●		
		財務管理	原価の基礎概念 経営データ 財務分析 病院会計準則	●●●●	●		
		経営分析	貸借対照表 損益計算書 財務分析 在庫管理 施設、機器などの投資計画と原価償却				

	ヘルスケアサービスの経営と質管理・経済	ヘルスケアサービスと看護経営 経営資源の効率的・効果的運用 医療福祉サービスへの市場原理の導入 医療経営と総合的質 TQM 適正人員配置と経済性 看護必要度	●●	●	
	看護経営の今後の在り方	顧客満足と医療マーケティング 在宅支援のあらたな起業性 訪問看護ステーション 看護師の多方面での起業性	●	●	
	経営管理論演習	施設における問題を明確にし、刷新を図るための企画を起し戦略的な計画を立案することができる これからの医療看護野在り方についてディスカッションする			
経営者論	経営者論	求められる医療機能とネットワーク力の中でトップマネジャーの役割を追究できる 情報・企画・決断・交渉 パブリックコメントと説明責任			
	管理者の倫理的意思決定	トップマネジャーの意思決定と倫理 ハラスメントへの取組み 個人情報の保護に関する組織の取組み 倫理的感受性			
	起業家論	起業家論 起業の実際			
	経営者論演習①	トップマネジャーとして備えるべき資質、要件などについて討議する			
	経営者論演習②	倫理的意思決定に関する事例検討を行なう			

看護管理に関する研修分析シート 都道府県訪問看護ST連絡協議会

管理者研修					
開催県	名称		時間	定員	参加人数
秋田県	管理者のスキルアップ研修会	・管理者としての心構え ・ステーション経営の基本 ・ステーションの組織運営	3時間	不明	44
福島県	管理者研修	・今、看護管理者として期待されていること ・日常業務～できることからはじめよう～	3.5時間	不明	100
東京都	訪問看護管理者支援研修会・訪問看護ST 新人管理者支援研修会 1回目	①看護管理概論 ②コミュニケーション論 ③訪問看護の手引きの活用 ④職業性ストレスの測定結果の読み方 ⑤地域・コミュニティ論	3日間 (18.75)	不明	50
	上記 2回目	同上	同上	不明	50
神奈川県	新任管理者・中堅職員研修	リターアップ研修(管理者・リーダーの役割、運営 方法、業務の手引きの使い方、制度改定の内容)	6.5時間	不明	48
	上記 フォローアップ研修	グループワーク	3時間	不明	40
	マニュアル活用管理者研修	私たちの訪問看護ステーションマニュアル2006 訪問看護指示書マニュアル2007	3時間	不明	90
	上記 2回目	同上	3時間	不明	38
新潟県	協議会研修会1回目	地域に根ざした魅力ある訪問看護ステーション をつくる一訪問看護ステーションのコンサル テーションを通して	4時間	不明	不明
	上記 2回目	訪問看護ステーションのコンサルテーションを 受けて -管理者が変わればステーションも変わる	4時間	不明	不明
福井県	管理者研修	診療報酬改定に伴う訪問看護事業のあり方につ いて	不明	不明	不明
	管理者研修	連携がうまくいく方法を成功例、失敗例から学 ぶ	不明	不明	不明
兵庫県	管理者研修	診療報酬の改定に伴う訪問看護を取巻く制度の 動向と今後の課題について	2.5時間	不明	71
鳥取県	管理者交流会	訪問看護ステーションの近況・困っていること良 かったこと	3.5時間の一部	不明	不明
岡山県	管理者会議	愛と学びとユーモアは元気の源	1.5時間	不明	不明
	上記2回目	在宅医療を支える継続看護	4時間	不明	不明
山口県	管理者研修	訪問看護ステーションの運営管理	2日間	不明	64
鹿児島県	管理者研修会	詳細不明	不明	不明	不明

自由記載における看護管理関連記述

栃木県：県看護協会主催の看護管理者研修が減っている。

福井県：北陸でも管理者研修をしてほしい。

兵庫県：ST管理者は運営だけでなく経営手腕を持つことが大切。

鳥取県：スタッフの能力向上も大切だが、管理者のための研修も必須。

看護管理に関する研修分析シート 都道府県看護協会

資料3-④

管理者研修				
開催県	名称	テーマ	時間数	定員
茨城県	訪問看護ST管理者交流会	特養・グループホームの医療と看護	3.5時間	不明
宮崎県	訪問看護の経営管理(Ⅰ)	STの経営・改善	1日	30
	訪問看護の経営管理(Ⅱ)	同上	1日	30
新潟県	訪問看護従事者研修(管理編)	訪問看護経営管理、リーダーシップ論、看護実践の倫理、医療事故防止、訪問看護の展望	5日間 (25時間)	25
愛知県	訪問看護管理者研修	診療報酬改訂	1日	80
千葉県	訪問看護ST管理者研修	診療報酬改訂と経営、訪問看護の質管理	5.5時間	30
北海道	訪問看護ステーション・地域連携室担当 管理者研修・交流会		1日	不明
長野県	訪問看護経営管理者研修会		前期2日 後期2日	30

7件 8講座

平成 21 年度 社団法人全国訪問看護事業協会研究事業
研修会の検証に関する調査研究事業
報告書

平成 22 年 3 月 31 日

発行・編集 社団法人 全国訪問看護事業協会

〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-3-12 壺丁目参番館 302

TEL 03-3351-5898 FAX 03-3351-5938

本書の一部または全部を許可なく複写・複製することは著作権・出版権の侵害になりますのでご注意ください。