

要旨

【Ⅰ.研究目的】 本研究の目的は、介護職と協働できる訪問看護師の人材育成のために訪問看護事業所の管理者が看護師に対して何を意図してどのようにかかわっているのかを記述することである。

【Ⅱ.研究方法】 訪問看護管理者の語りの中から、介護職と協働できる訪問看護師の人材育成の方法について、訪問看護事業所の管理者とスタッフナースの相互作用に着目した因子探索型質的研究方法である。研究対象者は訪問介護事業所と併設している訪問看護管理者または元管理者 5 名とした。データ収集方法は、インタビューガイドを用いた半構造化面接にて行った。分析方法は、Strauss と Corbin (1998) による、グラウンデッドセオリーアプローチのデータ収集および分析方法である、オープンコーディング、カテゴリーの生成、理論的サンプリング、継続的比較分析、カテゴリーの洗練を参考にした。訪問看護管理者による介護職と協働できる訪問看護師の人材育成のためのかかわりを記述した。本研究は、聖路加国際大学研究倫理審査委員会において承認を得て実施した (15-040)。

【Ⅲ.研究結果】 分析の結果【介護職の人となりを理解する場をつくる】、【看護師と介護職にある双方の心理的バリアを取り除く】、【看護師と介護職が重なりをもってかかわれるように働きかける】、【看護師と介護職とのやりとりに注目し、看護師の成長を見守る】、【介護職の憧れとなる介護職のリーダーを育てる】【看護師と介護職で相互作用を生むやりとりができるようにケアマネジャーに働きかける】という 6 のカテゴリーが明らかになった。

【Ⅳ.考察】 管理者による介護職と協働できる訪問看護師の人材育成では、スタッフナースに対しての直接的にかかわることのみならず、介護職や、ケアマネジャー、環境調整などの周囲への間接的な働きかけを通して、結果的に看護師にフィードバックしていた。これは、管理者と看護師間の相互作用から、介護職と看護師間、介護職とケアマネジャーや看護師間など、看護師を中心として多様な影響を看護師自身が受けられることで、介護職と協働できる訪問看護師を育てていたと言えよう。その一方で、地域包括ケア時代において、管理者は、看護師と介護職が重なりをもって協働できるチームへの発展を目指しているが、その発展には、今までチームの在り方以上にコンフリクトや困難を伴うことが示唆され、管理者にはチームを発展させていけるマネジメント力が今後一層求められると考えられた。

【Ⅴ.結論】 管理者による介護職と協働できる訪問看護師のための人材育成とは、お互いの人となりを知り合い、自身が持つ心理的バリアに気づき、それを取り除きながら、協働できるためのアイデンティティを獲得し、相互作用することを目指したかかわりであった。