

令和 5 年度 日本財団助成事業

訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの開発事業
指導者研修モデル事業

報告書要旨

令和6(2024)年3月

公益財団法人 日本訪問看護財団

令和 5 年度 日本財団助成事業
訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの開発
指導者研修モデル事業

目次

第 1 章 事業の概要	1
第 1 節 背景と目的.....	1
第 2 節 事業全体の構成	2
1. 用語の定義	2
2. 5 年間の事業計画	3
第 3 節 2023 年度実施概要	4
1. 検討委員会	4
2. ワーキング委員会.....	5
第 2 章 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム(指導者)開発の概要.....	7
第 1 節 プログラムの開発過程	7
1. 開発の流れ	7
2. 作成者・校閲者・評価者(専門家)一覧	8
第 2 節 プログラムの構成.....	9
1. 目的(ねらい).....	9
2. 到達目標	9
3. 対象	9
4. 開催方法	9
5. スケジュール.....	10
6. グラフィック・シラバス	11
7. シラバス.....	12
第 3 章 指導者研修モデル事業.....	18
第 1 節 調査の概要.....	18
1. 調査枠組み	18
2. 指導者による振り返り	19
3. 対象とリクルート方法	20
4. 調査の流れ	21
5. 倫理的配慮	22
第 2 節 アンケート調査	23
1. 調査・分析方法	23
2. 結果	24

第3節 学習シート.....	28
1. 調査方法	28
2. 結果	28
第4節 専門家による評価	29
1. 調査方法	29
2. 結果	30
第5節 指導者による振り返り.....	36
1. 指導者一覧	36
2. 結果	37
第4章 まとめと考察.....	40
第1節 指導者研修モデル事業参加者の特徴	40
第2節 PENUT-Tの有効性と課題	40
第3節 PENUT-Tの改善点	42
第4節 今後の課題.....	43
参考文献	44

第1章 事業の概要

第1節 背景と目的

2040年にはいわゆる団塊の世代が90歳以上となり、さらに団塊ジュニアといわれる世代も高齢者となる。日本における年間死亡者数は2020年に約137万人であったが、2040年には約168万人に増えると推測されている（内閣府, 2022）。

2022年の訪問看護ステーション数は1万4,829か所であり（厚生労働省, 2023）、在宅医療・介護が推進されるなか増加している。人口当たりの訪問看護利用者数が多い地域は自宅死が多いと報告されており（厚生労働省, 2017）、訪問看護はこれからの多死社会を支える重要な社会資源である。

訪問看護の在宅看取りケアにおける困難要因の1つは、看護師の知識・技術の不足であり、特に小児や精神疾患のある人を対象とした在宅看取りケアを断る訪問看護ステーションも少なくない（日本訪問看護財団, 2021; 栗生ほか, 2017）。現在、エンドオブライフケアにおける緩和ケアを提供する看護師に対する教育プログラムとして、**End-of-Life-Nursing Education Consortium—Japan** コアカリキュラム看護師教育プログラム（以下、**ELNEC-J**）が国内外で広く用いられているが、**ELNEC-J**は主に医療施設における成人がん患者を対象としたケアに関するプログラムである。訪問看護は成人がん患者だけでなく全ての人を対象とする。さらに、医療施設と訪問看護では、家族ケアや多職種連携にも違いがある。したがって、在宅看取りを実践できる看護師を養成するためには、訪問看護に特化した教育プログラムが必要である。

日本訪問看護財団では「訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（**Program of End-of-life care for home visiting Nurses Training: PENUT**）」を開発し、**PENUT**を開催することによって、質の高い在宅看取りを実施できる訪問看護師を2025年度までに全国で約1,000名養成することを目標としている。2020-2022年度には、文献検討、アンケート、インタビューの結果をもとに**PENUT**案を作成し、初任者研修モデル事業を実施した（日本訪問看護財団, 2021; 日本訪問看護財団, 2022）。さらに2022年度には、**PENUT**を自地域や自施設で開催できる指導者を養成するための「訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（指導者）（**Program of End-of-life care for home visiting Nurses Training-Trainer: PENUT-T**）」骨子を作成した。

本年度は**PENUT-T**骨子を用いてプログラムを作成し、指導者研修モデル事業をスタートさせた。本報告書では、指導者研修モデル事業の全体像を述べたうえで、事業参加者へのアンケート、緩和ケア教育の指導者プログラムの企画・運営に携わった経験を有する専門家による評価などを通して明らかとなった、**PENUT-T**の有効性および改善点について報告する。

第2節 事業全体の構成

1. 用語の定義

1) 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム

2023年度の研修までは「訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）」と示していたが、今後は「初任者」を除くこととなり、本報告書でも「訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム」と表記している。英語名はいずれも「Program of End-of-life care for home visiting NURses Training: PENUT」である。

2) 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム(指導者)

英語名は「Program of End-of-life care for home visiting NURses Training-Trainer: PENUT-T」である。

3) 指導者

指導者とは「PENUT-T 修了者」を指す。

ただし、2023年12月17日に開催したPENUT-T（P.10）では、PENUT-T修了者は存在しないため、PENUT講義の講師であり、PENUT演習のファシリテーターを複数回経験している者（P.36）が指導者としてPENUT-T演習のファシリテーターを担当した。

2. 5年間の事業計画



図表1-2-1 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの開発 5年間事業計画

第3節 2023年度実施概要

1. 検討委員会

本事業を実施するにあたり、検討委員会を設置した。本事業の検討・実施、報告書のとりまとめ等を目的に、2023年度は検討委員会を3回開催した。

【委員長】

山本 則子 東京大学大学院 医学系研究科 健康科学・看護学専攻
高齢者在宅長期ケア看護学/緩和ケア看護学分野 教授

【委員】

秋山 正子 特定非営利活動法人 Maggie's Tokyo 共同代表理事
株式会社ケアーズ 代表取締役
白十字訪問看護ステーション 統括所長
岩澤 由子 公益社団法人日本看護協会 医療政策部 部長
川越 正平 あおぞら診療所 院長
高瀬 義昌 医療法人社団 至高会 たかせクリニック 理事長
高橋 幸裕 尚美学園大学大学院 総合政策研究科 政策行政専攻 准教授
田村 恵子 大阪歯科大学
医療イノベーション研究推進機構事業化研究推進センター 専任教授
長江 弘子 亀田医療大学 看護学部高齢者看護学・エンドオブライフケア学 教授
濱本 千春 YMCA 訪問看護ステーション・ピース 所長
佐藤 美穂子 公益財団法人 日本訪問看護財団 常務理事

【オブザーバー】

中井 知佳 公益財団法人 日本財団 公益事業部 国内事業開発チーム

【事務局】

平原 優美 公益財団法人 日本訪問看護財団 常務理事
小沼 絵理 公益財団法人 日本訪問看護財団 事業部
角田 佳奈美 公益財団法人 日本訪問看護財団 事業部
濱谷 雅子 公益財団法人 日本訪問看護財団 事業部

【開催時期・議題】

回数	開催日	主な議題
第1回	2023年5月29日	1. 本年度事業内容および年間スケジュール 2. 指導者研修モデル事業の枠組み 3. 指導者研修モデル事業のアンケート調査項目 4. プログラムの英語名称
第2回	2023年9月13日	1. 指導者研修モデル事業の枠組み（報告） 2. PENUT-Tの内容 3. 研修開催マニュアル 4. PENUT-Tの評価
第3回	2024年2月19日	1. 報告書の構成 2. 結果の考察

2. ワーキング委員会

本事業を実施するにあたり、ワーキング委員会を設置した。指導者研修モデル事業の枠組み、アンケートおよびインタビュー調査の内容の検討、報告書のとりまとめ等を目的に、2023年度はワーキング委員会を4回実施した。

【委員長】

平原 優美 公益財団法人 日本訪問看護財団 常務理事

【委員】

新幡 智子 慶應義塾大学 看護医療学部 専任講師
 岡本 有子 東京都立大学 健康福祉学部 准教授
 栗田 佳代子 東京大学 大学院教育学研究科附属
 学校教育高度化・効果検証センター 教授
 大学総合教育研究センター 副センター長
 竹森 志穂 聖路加国際大学大学院 看護学研究科 准教授
 沼田 華子 東京大学大学院 医学系研究科 健康科学・看護学専攻
 高齢者在宅長期ケア看護学/緩和ケア看護学分野 助教
 野口 麻衣子 東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究科
 在宅・緩和ケア看護学 准教授
 菱田 一恵 順天堂大学 医療看護学部 在宅看護学 准教授
 山田 享介 東京大学大学院 医学系研究科 健康科学・看護学専攻
 高齢者在宅長期ケア看護学/緩和ケア看護学分野 博士課程1年

【オブザーバー】

山本 則子 東京大学大学院 医学系研究科 健康科学・看護学専攻
高齢者在宅長期ケア看護学/緩和ケア看護学分野 教授

【事務局】

小沼 絵理 公益財団法人 日本訪問看護財団 事業部
角田 佳奈美 公益財団法人 日本訪問看護財団 事業部
濱谷 雅子 公益財団法人 日本訪問看護財団 事業部

【開催時期・議題】

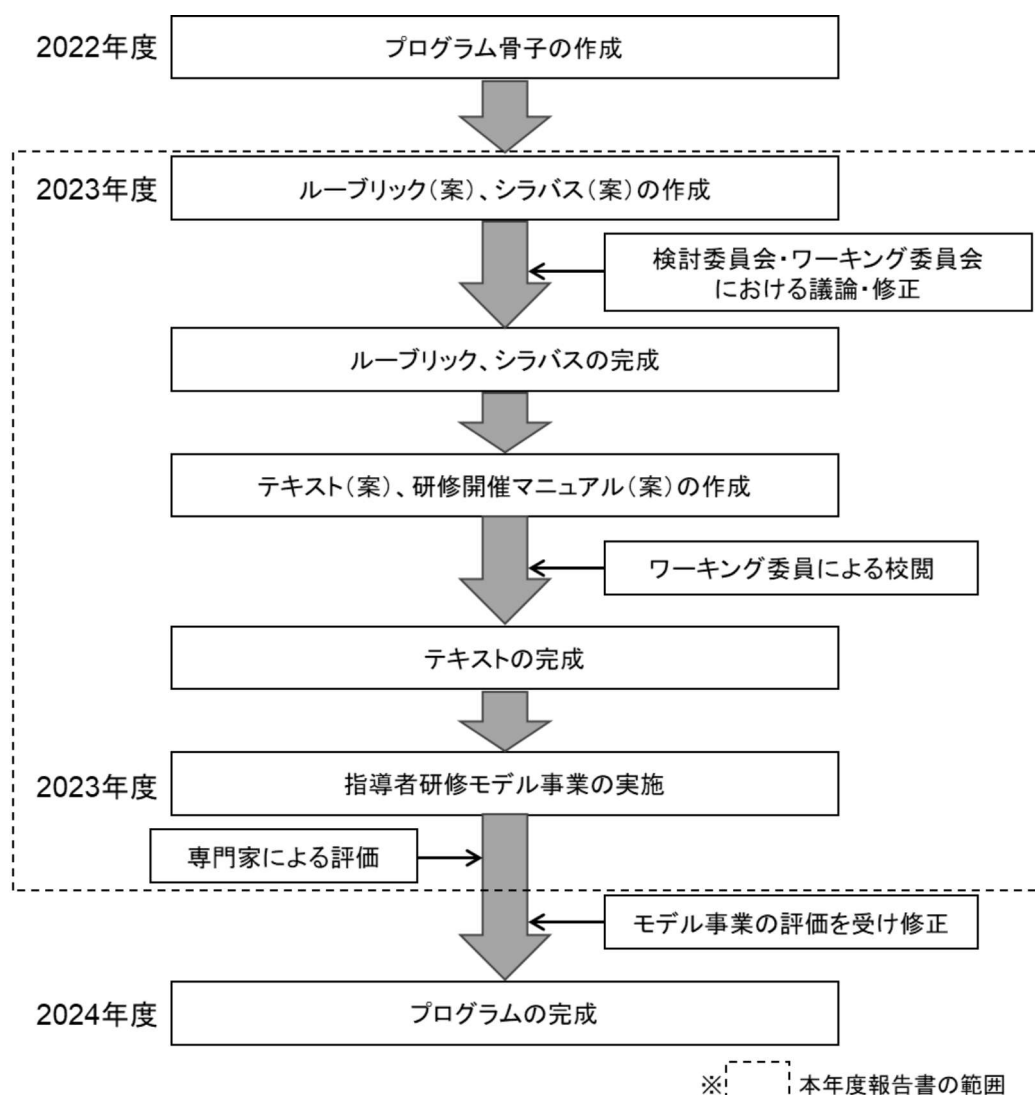
回数	開催日	主な議題
第1回	2023年5月17日	1. 年間スケジュール 2. 指導者研修モデル事業の枠組み 3. 指導者研修モデル事業のアンケート調査項目
第2回	2023年6月26日	1. 指導者研修モデル事業の枠組み 2. 指導者研修モデル事業のアンケート調査項目 3. PENUT-T の内容 4. プログラムの英語名称
第3回	2023年8月22日	1. PENUT-T の内容 2. PENUT-T の評価 3. PENUT 受講後アンケート 4. PENUT-T 資料のレビュー
第4回	2024年1月29日	1. 報告書の構成 2. 指導者研修モデル事業の評価（考察の視点）

第2章 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム(指導者)開発の概要

第1節 プログラムの開発過程

1. 開発の流れ

はじめに、2022年度に作成したプログラム骨子をもとに、ルーブリックおよびシラバスの案を作成した。そして検討委員会およびワーキング委員会における議論を経て、ルーブリック（参考資料5）とシラバス（P.12～）を完成させた。完成したルーブリックとシラバスに沿って、テキストと研修開催マニュアルの案を作成した。その後、ワーキング委員が校閲したテキストおよび研修開催マニュアルを用い、指導者研修モデル事業を実施した。そして専門家によるプログラム、テキスト、研修開催マニュアル、学習シート、演習の評価、さらにモデル事業参加者を対象としたアンケート、学習シート、インタビューによる評価を経て、2024年度にPENUT-Tを完成させる予定である。



図表 2-1-1 PENUT-T 開発の流れ

2. 作成者・校閲者・評価者(専門家)一覧

1) 作成者および校閲者

(1) 作成者

作成者一覧を以下に示す(敬称略)。高橋洋子氏は、公益財団法人日本訪問看護財団事業部課長、その他は本事業ワーキング委員会の委員または事務局(P.5-6)である。

項目	作成者
単元 1. 在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性と指導者の役割	濱谷雅子
単元 2. 研修の先行事例	平原優美
単元 3. 研修開催マニュアルのポイント	事務局
単元 4. 訪問看護計画立案演習/ロールプレイのポイント	高橋洋子
単元 5. グループワーク研修の設計・実施・評価	栗田佳代子
PENUT 研修開催マニュアル	事務局

(2) 校閲者

校閲は本事業のワーキング委員(P.5)が担当した。

2) 評価者(専門家)

緩和ケア教育の指導者プログラムの企画・運営に携わってきた方(専門家)を日本緩和医療学会より2名推薦してもらった。さらに、当財団より推薦した専門家3名を加え、以下の計5名の専門家(敬称略・五十音順)にプログラム、テキスト、研修開催マニュアル、学習シート、演習の評価を依頼した。

氏名	所属
梅田 恵	ファミリー・ホスピス株式会社 執行役員/副社長
笹原 朋代	ファミリー・ホスピス株式会社 品質管理部 担当部長
田代 真理	聖路加国際大学看護リカレント教育部/悠翔会在宅クリニック新橋
西山 みどり	有馬温泉病院 看護部長
廣岡 佳代	東京医科歯科大学大学院 保健衛生学研究科 在宅・緩和ケア看護学分野 准教授

第2節 プログラムの構成

1. 目的(ねらい)

在宅看取りを推進するという使命感をもち、所属施設や地域において在宅看取りを実践できる訪問看護師を意欲的に養成できる。

2. 到達目標

- 1) 在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性を説明できる。
- 2) 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（以下、PENUT）における指導者の役割について説明できる。
- 3) PENUT を用いた研修を発案し、企画できる。
- 4) グループワークにおけるファシリテーターの役割を理解し、初回訪問時における訪問看護計画の立案およびコミュニケーション技術の演習を実施できる。
- 5) PENUT を用いて開催した研修を評価できる。

3. 対象

以下 1) ～6) の全てを満たす者を対象とする。ただし、指導者研修モデル事業については、PENUT 修了から PENUT・T までの受講期間が短い参加者もいるため、3) は免除とする。（調査の流れは P.21 図表 3-1-2 参照）

- 1) PENUT を修了している。
 - 2) 訪問看護師として在宅看取りに 3 年以上携わったことがある。
 - 3) PENUT を修了後、訪問看護師として在宅看取りを 2 例以上経験している。
- ※「在宅看取り」とは、近い将来に死を避けられない人が自宅でその人らしく最期のときを迎えられるように支援することを示す。亡くなるときに立ち会った、主担当であった等は問わない。
- 4) 自施設や地域で PENUT を用いた研修を実施する意志がある。
 - 5) 管理者または所属部署責任者の推薦が得られる。（自薦可）
 - 6) 名前および所属を掲載した指導者（PENUT・T 修了者）リストを日本訪問看護財団のホームページに掲載することに同意できる。

4. 開催方法

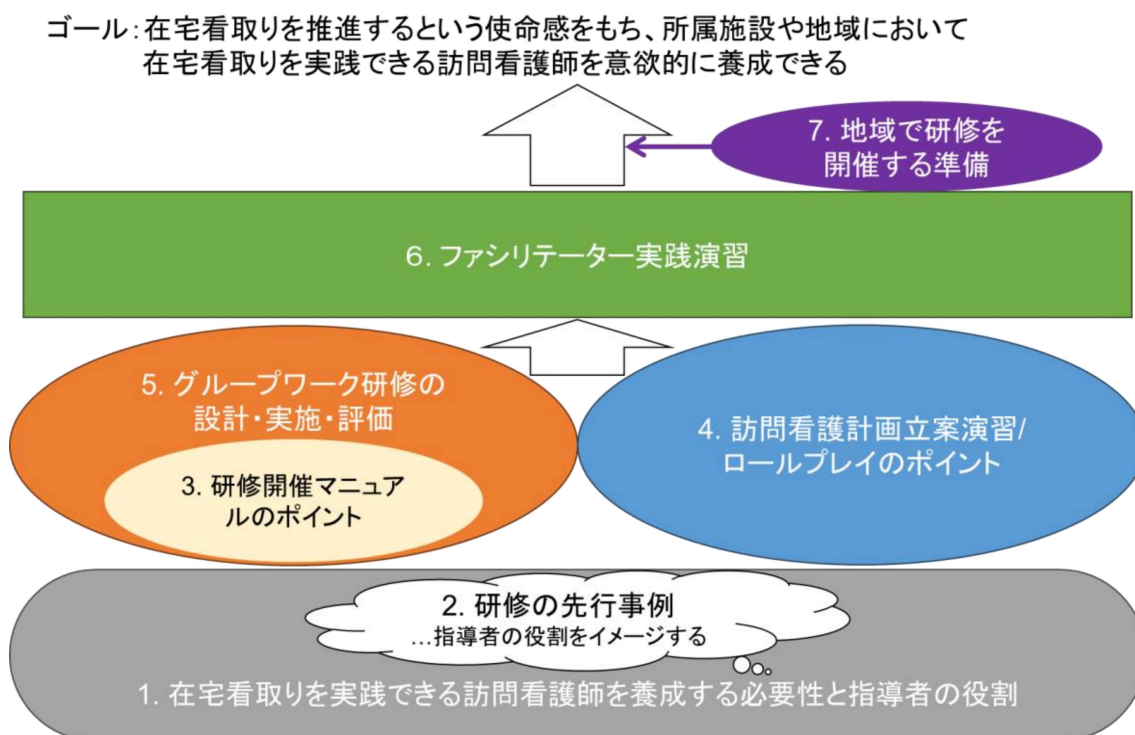
集合研修または Web ライブ配信研修で開催する。なお、指導者研修モデル事業はオンラインシステムを用いた Web ライブ配信研修とした。

5. スケジュール

時間割	内容		担当 (敬称略)
	単元	到達目標	
9 : 00～9 : 05 (5 分)	オリエンテーション		事務局
9 : 05～9 : 25 (20 分)	1.在宅看取りを实践できる訪問看護師を養成する必要性と指導者の役割	1) 2)	濱谷
9 : 25～9 : 35 (10 分)	学習シートの作成	3) 4)	事務局
9 : 35～9 : 45 (10 分)	2.研修の先行事例	3)	平原
9 : 45～9 : 55 (10 分)	3.研修開催マニュアルのポイント	3)	平原
9 : 55～10 : 00 (5 分)	休憩		
10 : 00～10 : 20 (20 分)	4.訪問看護計画立案演習/ロールプレイのポイント	4)	高橋
10 : 20～11 : 20 (60 分)	5.グループワーク研修の設計・実施・評価	3) 4) 5)	栗田
11 : 20～12 : 20 (60 分)	お昼休憩		
12 : 20～13 : 20 (60 分)	5.グループワーク研修の設計・実施・評価	3) 4) 5)	栗田
13 : 20～13 : 30 (10 分)	休憩		
13 : 30～13 : 45 (15 分)	6.ファシリテーター実践演習	オリエンテーション (グループへ移動)	事務局
13 : 45～15 : 10 (85 分)		アイスブレイク グループワーク	指導者
15 : 10～15 : 20 (10 分)	休憩		
15 : 20～15 : 50 (30 分)	6.ファシリテーター実践演習	フィードバック	指導者
15 : 50～16 : 00 (10 分)	学習シートの修正	3) 4)	指導者
16 : 00～16 : 15 (15 分)	7.地域で研修を開催する準備	3)	指導者
16 : 15～16 : 25 (10 分)	ディスカッション内容の共有・まとめ	3) 4)	平原
16 : 25～16 : 30	今後の説明		事務局

6. グラフィック・シラバス

図表 2-2-1 に示す通り、PENUT-T は下から順番に積み上げていく構造となっている。はじめに、受講者は「在宅看取りを实践できる訪問看護師を養成する必要性と指導者の役割」について学習し、「研修の先行事例」を通して指導者の役割をイメージする。そして、PENUT 演習のファシリテーターを実施するために必要な看護的視点として「訪問看護計画立案演習/ロールプレイのポイント」を学習する。他方、グループワークのファシリテーターに求められる一般的な知識・技術については「グループワーク研修の設計・実施・評価」で学び、PENUT 演習で特に注意すべき点を「研修開催マニュアルのポイント」で学習する。さらに、ここまでの講義で学んだ知識・技術を用いて「ファシリテーター実践演習」を実施する。そして最後に、グループワークのメンバーとの議論を通して「地域で研修を開催する準備」を行い、到達目標の達成を目指す。



図表 2-2-1 PENUT-T グラフィック・シラバス

7. シラバス

PENUT・T 講義（単元 1～5）および演習（単元 6、7）のシラバスを示す。

単元 1	在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性と指導者の役割		
受講方法／ 時間	ライブ講義／20 分	担当者	濱谷雅子
到達目標	1. 在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性を説明できる。 2. PENUT における指導者の役割について説明できる。 3. PENUT を用いた研修を実施する意義を説明できる。		
内容	1. 在宅看取りを取り巻く現況と訪問看護師教育の必要性 1) 在宅看取りを取り巻く現況 2) 訪問看護師を対象とした在宅看取り教育の必要性 2. PENUT の開発過程と有用性 1) PENUT の開発過程 2) PENUT の有用性 3. PENUT 指導者（PENUT・T 修了者）の役割 1) PENUT 指導者とは 2) PENUT・T の学習目標		

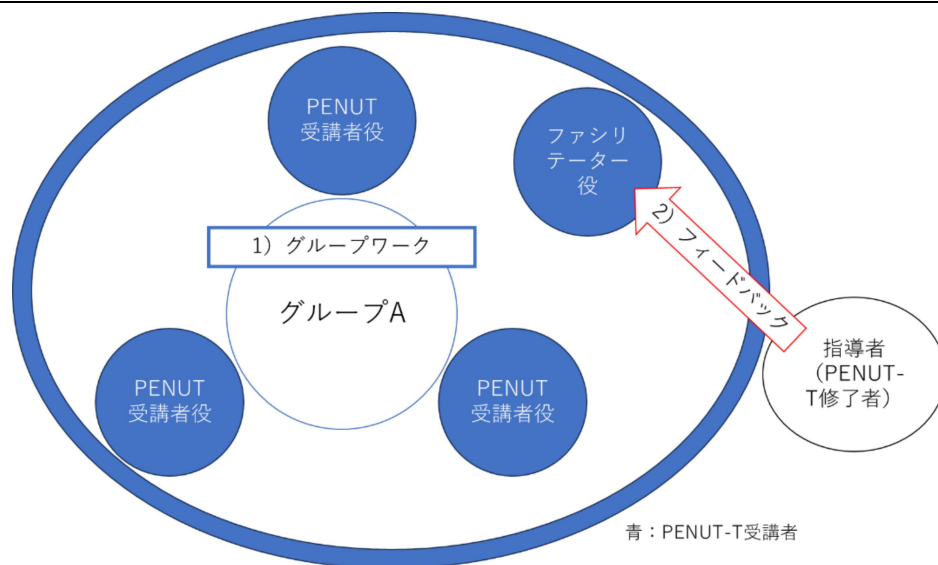
単元 2	研修の先行事例		
受講方法／ 時間	ライブ講義／10 分	担当者	平原優美
到達目標	PENUT 指導者としての役割を遂行するために必要な具体的な行動プロセスが説明できる。		
内容	1. 自施設開催の事例（指導者研修モデル事業では ELNEC・J） 1) 事前準備 2) 当日運営 2. 地域開催の事例（指導者研修モデル事業では ELNEC・J） 1) 研修を開催する仲間づくり 2) 事前準備・当日運営 (1) 集合研修の場合 (2) オンライン研修の場合 3) 研修の効果		

単元 3	研修開催マニュアルのポイント		
受講方法／ 時間	ライブ講義／10 分	担当者	平原優美
到達目標	研修開催マニュアルを用いて、研修を企画・運営・評価することができる。		
内容	研修開催マニュアルの使い方		

単元 4	訪問看護計画立案演習/ロールプレイのポイント		
受講方法／ 時間	ライブ講義／20 分	担当者	高橋洋子
到達目標	1. 初回訪問時の訪問看護計画の立案で在宅看取り初心者が躓きやすいポイントを説明できる。 2. 初回訪問場面での療養者・家族とのコミュニケーションにおいて、在宅看取り初心者が躓きやすいポイントを説明できる。 3. 山田太郎さん（仮想事例）に対する初回訪問時の訪問看護計画の立案とコミュニケーションでおさえておきたいポイントを説明できる。		
内容	1. 訪問看護計画の立案で在宅看取り初心者が躓きやすいポイント 2. 初回訪問時の山田太郎さん（仮想事例）に対する訪問看護計画の立案でおさえておきたいポイント 3. 初回訪問場面での療養者・家族とのコミュニケーションにおいて在宅看取り初心者が躓きやすいポイント 4. 山田太郎さん（仮想事例）とその家族に対するコミュニケーションでおさえておきたいポイント 5. 本演習の受講者が陥りやすい状況とその対応		

単元 5	グループワーク研修の設計・実施・評価		
受講方法／ 時間	ライブ講義／120 分	担当者	栗田佳代子氏
到達目標	1. 実践者を対象とした教育において重要なことを説明できる 2. 効果的な研修について ADDIE モデルに沿って説明できる 3. PENUT を用いた研修を評価できる 4. オンライン研修の長所短所、対面研修との類似点を説明できる		
内容	1. 実践者を対象とした教育において重要なこと ・ 経験学習 ・ グラウンドルール ・ モチベーション 2. ADDIE モデルとは 3. オンライン研修で留意すべき点		

単元 6	ファシリテーター実践演習		
受講方法／ 時間	ライブ演習／アイスブレイク 10 分、 訪問看護計画の立案演習（模擬 PENUT）75 分、ディスカッション 30 分	担当者	指導者 （PENUT-T 修了者）
到達目標	1. 受講者が学習に集中できる環境を整えることができる。 2. 受講者が主体的に学べる環境を整えることができる。		
内容	はじめに ・本演習の目的は、グループワークそのものではなく、グループワークにおけるファシリテーター役を体験し、ファシリテーター技術を高めることである。 ・指導者にグループメンバー表（ファシリテーター役の順番を記載）を配布する。 ・仮想 PENUT 受講者 4～5 名が作成した訪問看護計画書を事前に配布する。（メンバー全員が全員分の資料を受け取る） ・1 グループあたり受講者 4～5 名と指導者 1 名を配置する。 Part0 アイスブレイク（10 分） 自己紹介 Part1 訪問看護計画の立案演習（模擬 PENUT）（70 分＋5 分） 目的：各受講者がファシリテーター役を体験し、指導者および他受講者からフィードバックを受け、自身のファシリテート技術を磨く。 1) ファシリテーター役 1 名、PENUT 受講者役 3～4 名が訪問看護計画立案演習のグループワークを実施する。（8 分） 2) ファシリテーター役に対し、指導者が中心となり、良かった点、もっと良くなる点をフィードバックする。（4 分） 3) ファシリテーター役が自身の学びを振り返り、感想を述べる。（2 分） 1) ～3) を 4～5 回実施する。（4 名グループの残った時間の活用方法は指導者に任せる） フィードバックの視点 ・ファシリテーター役が自身の経験も織り交ぜながら、訪問看護計画の内容が深められるディスカッションを手助けできたか ・グループダイナミクスが発揮されるようなファシリテーションが実施できたか		



Part2 ディスカッション (30 分)

目的：グループディスカッションを通して、グループメンバー全員でよりよいファシリテーターを目指す。

- 1) ファシリテートをやって/受けてどのように感じたか、意識した点などを議論する。(なぜあの時、〇〇な声掛けをした/しなかったのか、〇〇の声掛けをしてほしかったなど)
- 2) PENUT を用いた研修を振り返り、印象に残っているファシリテーションについて意見を出し合う。(良かった反応、もう少しこういう対応をしてほしかったなど)
- 3) 初回訪問時の訪問看護計画の立案で在宅看取り初心者が躓きやすい場面（単元 4）において、どのようにファシリテートするかを議論する。
- 4) 初回訪問のコミュニケーションで在宅看取り初心者が躓きやすい場面（単元 4）において、どのようにファシリテートするかを議論する。
- 5) 指導者がファシリテーター役を評価する。

単元 7	地域で研修を開催する準備		
受講方法／ 時間	グループディスカッション／15 分	担当者	指導者（PENUT-T 修了者）
到達目標	1. 自地域で PENUT を用いた研修を開催する際の課題を共有できる。 2. 自地域で PENUT を用いた研修を開催する仲間をつくることできる。		
内容	1. この研修で何を学んだのか 学習シートも用いながら研修全体を振り返る 2. 自地域で PENUT を用いた研修を開催する際に課題となること 3. 自地域での PENUT 指導者ネットワークづくり		

第3章 指導者研修モデル事業

第1節 調査の概要

1. 調査枠組み

指導者研修モデル事業の調査枠組みを図表 3-1-1 に示す。

1) アンケート調査

アンケート調査は、対象の特徴の把握および研修効果の検証を目的に、ベースライン (T0)、研修受講直後 (T1) の計 2 回実施した。

2) 学習シート

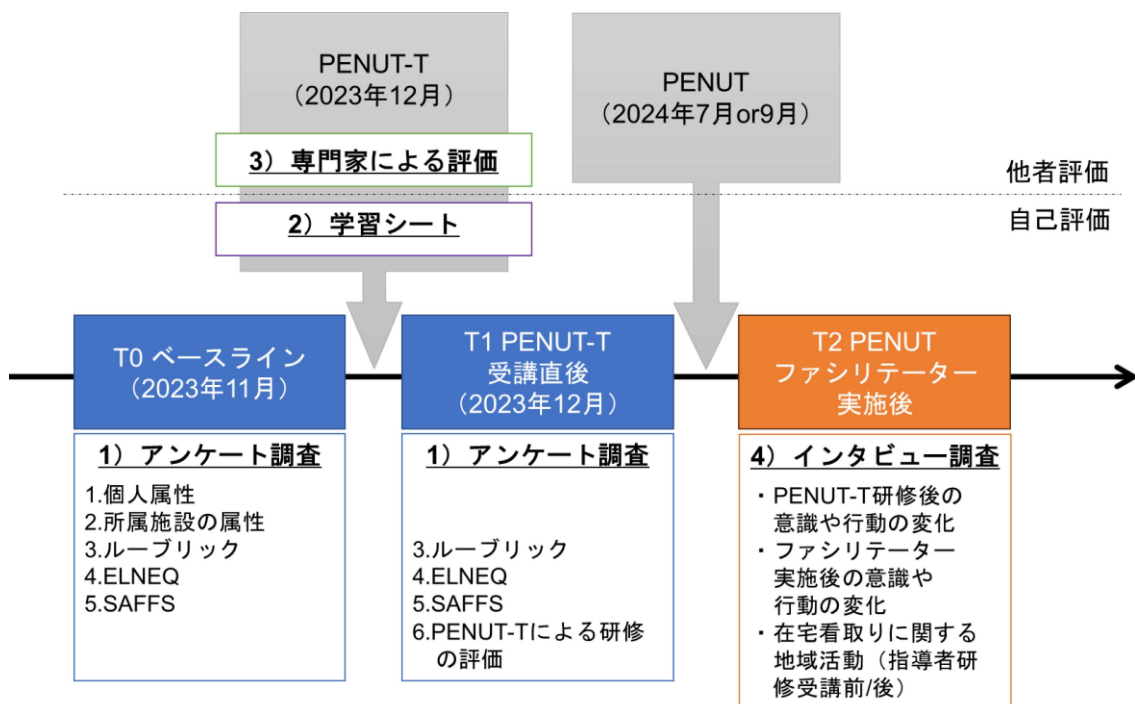
モデル事業参加者本人が研修を振り返り、PENUT-T の効果を実感することを目的に、研修の最初と最後に学習シート（参考資料 4）を作成した。

3) 専門家による評価

PENUT-T の妥当性を評価し、必要な修正を行うことを目的に、緩和ケアに関する教育プログラムの開発・運営に携わった経験をもつ専門家（以下、専門家）5 名（P.8）によるプログラム、テキスト、マニュアルのレビューを実施した。また、専門家は PENUT-T 演習のグループワークを傍聴し、参加者の到達度を評価した。

4) インタビュー調査

モデル事業参加者が来年度に PENUT のファシリテーターを担当した後（T2）に、インタビュー調査を実施し、PENUT-T の改善点等について検討する。インタビュー調査の詳細については、2024 年度の報告書で報告する予定である。



図表 3-1-1 調査枠組み

2. 指導者による振り返り

研修直後に 1.調査枠組みに加え、PENUT-T 演習のファシリテーター担当者（指導者）による振り返りを行った。

3. 対象とリクルート方法

1) 対象

以下①～⑧の全てに当てはまる者を指導者研修モデル事業の対象とした。なお、⑨は任意の要件とした。

- ① 訪問看護師として従事している
- ② 訪問看護師として在宅看取りに 3 年以上携わったことがある
- ③ 自施設や地域で PENUT を用いた研修を実施する意志がある
- ④ 管理者または所属部署責任者の推薦が得られる（自薦可）
- ⑤ 名前および所属を掲載した PENUT 指導者リストを日本訪問看護財団のホームページに掲載することに同意できる
- ⑥ 2024 年度に開催する PENUT（演習）のファシリテーターを担当できる
- ⑦ PENUT・T による研修前後に実施するアンケート調査（計 2 回）に回答できる
- ⑧ PENUT（演習）ファシリテーター担当後に実施するインタビュー調査（60～90 分）に参加できる
- ⑨ 2024 年度以降に、地域住民を対象とした在宅看取りに関する市民講座の企画・運営に協力できる

2) リクルート方法

日本訪問看護財団のホームページ、会員通信サービス、日本訪問看護認定看護師協議会会員宛てのメールに募集案内ページ（参考資料 1）の URL を掲載し、最大 50 名（5 名/グループ×10 グループ）を募集した。募集期間は 2023 年 7 月 24 日から 8 月 24 日であった。

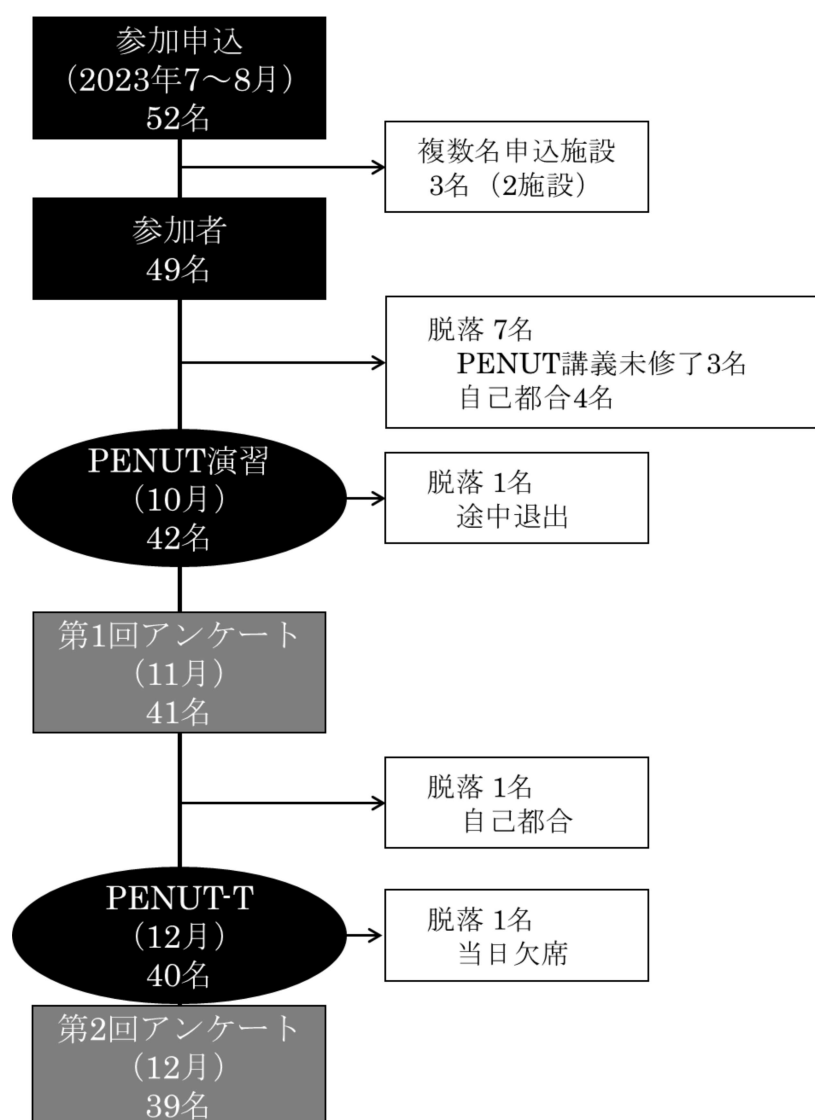
3) 修了要件

PENUT の修了、研修受講前（ベースライン）アンケートの回答、PENUT・T の修了を確認できた参加者を対象に修了証書を発行した。発行時期は、募集案内の段階では 2024 年 12 月頃を予定していたが、PENUT・T 当日に参加者へ説明したうえで、2024 年 1 月とした。

4. 調査の流れ

参加申込者は 52 名であった。複数名の申し込みがあった 2 施設（2 名申込 1 施設、3 名申込 2 施設）に 1 名を選択してもらい、49 名が指導者研修モデル事業に参加した。

モデル事業参加者は、PENUT-T（2023 年 12 月開催）までに PENUT 講義および演習を修了する必要があった。4 名は申し込み時点で既に講義と演習を修了していた。残り 45 名のうち、PENUT 講義を修了しなかった者が 3 名、自己都合による辞退が 4 名、PENUT 演習を修了しなかった者が 1 名となり、第 1 回アンケート（研修受講前アンケート）の対象は 41 名であった。第 1 回アンケートは 41 名全員が回答した。さらに、PENUT-T までに 1 名が自己都合により辞退、1 名が当日欠席し、PENUT-T 参加者（第 2 回アンケート（研修受講直後アンケート）の対象）は 39 名であった。第 2 回アンケートは 39 名全員が回答した。



図表 3-1-2 調査の流れ

5. 倫理的配慮

参加者は自らの自由意志で本事業に申し込むことができた。募集案内ページ(参考資料 1)には、本事業の目的および内容、修了要件を明記した。また、本事業への参加に同意した後であっても辞退できることを募集案内ページに記載した。

調査内容は日本訪問看護財団で厳重に管理し、研究期間終了後 5 年間の保存期間を経て復元不可能な状態にして消去または破棄する。本事業は公益財団法人日本訪問看護財団研究倫理委員会の承認を得て実施した (No.2023-002)。

第2節 アンケート調査

1. 調査・分析方法

アンケート調査は全てオンライン調査とし、2023年11月1日～15日（研修受講前）と2023年12月17日～27日（研修受講直後）の2回実施した。

1) 調査項目

(1) 研修受講前(ベースライン)

ベースラインでは、個人属性（就業場所、年齢、職位、訪問看護の経験年数、訪問看護における看取りの経験、認定看護師・専門看護師・特定行為研修修了・診療看護師の有無、ファシリテーターの経験等）、施設属性（看護職員の常勤換算数等）、ループリック、End-of-Life Nursing Education Questionnaire (ELNEQ) (Takenouchi, S. et al., 2011)、ファシリテーター機能自己評価尺度 (SAFFS) (金子ほか, 2021) を収集した。なお、ループリックは到達目標をもとに作成した。

(2) 研修受講直後(研修後)

研修後には、ループリック、ELNEQ、SAFFS に加えて、研修の評価に関する内容を調査した。研修の評価項目として、研修全体の満足度、各講義の満足度・分かりやすさ・資料の分かりやすさ、各演習の満足度、所属施設/地域で PENUT ファシリテーターを実施可能か、地域で実現するために必要なサポート等を収集し、研修全体の感想や意見を自由記述で入力してもらった。

2) 分析方法

ベースラインおよび研修後におけるアンケートに回答した 39 名を分析対象とした。有効回答率は 100%であった。はじめに、対象の特徴を把握するためにベースラインにおける個人属性および施設属性の記述統計量を算出した。

ループリックは各項目を研修前後で比較した。ELNEQ についてはドメインごとの平均値を、SAFFS についてはドメインごとの合計点を算出し、研修前後で比較した。さらに SAFFS の合計点を算出し、研修前後で比較した。研修前後の比較には対応のある t 検定を用いた。有意水準は 5%とし、分析には SPSS Ver.28 を用いた。

研修の評価項目については、回答の分布を示した。文字データについては内容を要約し、類似した内容はまとめて記述した。

2. 結果

ベースラインおよび研修後の両方のアンケートに回答した 39 名の結果を示す。有効回答率は 100%であった。

1) 属性

(1) 個人属性

- ・約 90%が訪問看護ステーションに所属しており、50 歳台が最も多かった。
- ・管理者・所長が最も多く、次いでスタッフであった。
- ・訪問看護の経験年数（平均±標準偏差）は 13.9 ± 6.9 年であった。
- ・認定看護師が 21 名（53.8%）であった。
- ・訪問看護における臨死期にある方をケアした経験のおおよその人数（平均±標準偏差）は 124.1 ± 172.2 人であった。
- ・ファシリテーターの経験がある参加者は 25 名（64.1%）であった。

(2) 所属施設の属性

- ・所属施設の看護職員の常勤換算数（平均±標準偏差）は 8.6 ± 3.4 人であった。

2) ルーブリック

- ・全ての項目（在宅看取りに関する現状の理解、PENUT 指導者の役割の理解、PENUT-T 指導者の役割の理解、自施設での研修開催に向けた体制の整備、地域での研修開催に向けた体制の整備、ロールプレイにおけるファシリテーターの役割の理解、受講者が学習に集中できる環境づくり、受講者が主体的に学べる環境づくり、PENUT を用いて開催した研修の評価）の点数が研修後に研修前より増加した。特に「ロールプレイにおけるファシリテーターの役割の理解」の点数の増加量が顕著であった。

3) End-of-Life Nursing Education Questionnaire (ELNEQ)

- ・【教育に対する自信】、【教育への意欲】、【教育の参加者への影響】の平均値に研修前後で有意な変化はみられなかった。
- ・【教育の方法】、【質の高い EOL ケアの達成への意欲】の平均値は、研修後に有意に増加していた。

4) ファシリテーター機能自己評価尺度 (SAFFS)

- ・全ての下位尺度（【構造化と進行の効力感】、【グループへの信頼と尊重の感覚】、【気づきを活かす柔軟な姿勢】）は、研修後に有意に増加した。
- ・SAFFS の合計点は、研修後に有意に増加していた。

5) 研修の評価

PENUT-T に参加し、研修後のアンケートに回答した 39 名の結果を示す。有効回答率は 100%であった。

(1) 研修全体の満足度

研修全体に「大変満足している」と回答した者は半数を超えていた。

(2) 講義「在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性と指導者の役割」

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が約 90%であった。講義の分かりやすさと資料の分かりやすさにおいても、90%以上が「非常に分かりやすかった」または「分かりやすかった」と回答していた。

(3) 講義「研修の先行事例」

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が約 90%であった。講義の分かりやすさと資料の分かりやすさにおいても、約 90%が「非常に分かりやすかった」または「分かりやすかった」と回答していた。

(4) 講義「研修開催マニュアルのポイント」

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が 90%を超えていた。講義の分かりやすさと資料の分かりやすさにおいても、約 90%が「非常に分かりやすかった」または「分かりやすかった」と回答していた。

(5) 講義「訪問看護計画立案演習/ロールプレイのポイント」

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が約 90%であった。講義の分かりやすさと資料の分かりやすさにおいても、約 90%が「非常に分かりやすかった」または「分かりやすかった」と回答していた。

(6) 講義「グループワーク研修の設計・実施・評価」

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が 90%を超えていた。講義の分かりやすさと資料の分かりやすさにおいても、90%以上が「非常に分かりやすかった」または「分かりやすかった」と回答していた。

(7) 演習「ファシリテーター実践演習」の満足度

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が約 90%であった。

(8) 演習「地域で研修を開催する準備」の満足度

「大変満足している」または「満足している」と回答した者が約 70%であった。

(9) 所属施設で PENUT を開催し、そのファシリテーターを担当できるか

所属施設で PENUT を開催し、そのファシリテーターを担当することが「すぐできると思う」「現時点では難しい」と回答した者は 14 名 (35.9%) であり、「どちらともいえない」と回答した者は 11 名 (28.2%) であった。

(10)地域で(他施設も対象とした)PENUT を開催し、そのファシリテーターを担当できるか

①地域で PENUT を開催し、そのファシリテーターを担当できるか

地域で PENUT を開催し、そのファシリテーターを担当することが「現時点では難しい」「どちらともいえない」と回答した者は 15 名（38.5%）であり、「すぐにできると思う」と回答した者は 9 名（23.1%）であった。

②どのようなサポートがあれば開催できるか

地域で PENUT を開催し、そのファシリテーターを担当することが現時点では難しい/どちらともいえないと回答した者に対し、どのようなサポートがあれば開催できるかを尋ねたところ、「研修を運営できる仲間集め」が最も多く、次いで「ファシリテーターを担当できる仲間集め」という結果であった。

(11)12 月 17 日の研修(PENUT-T)全体の感想や意見

①研修全体

【良かった点】

- ・わかりやすく、学びの多い研修だった
- ・研修の実施/明日からの実践に前向きになった
- ・自身の課題がみえた

【プログラムの改善点】

- ・前半の説明や本アンケートの内容などは、研修の企画・運営に重きを置いているように感じられた。自分に求められているのは何なのか、まだもやもやしている。
- ・参加者同士のディスカッションができれば、より研修企画、実現への仲間づくりに繋がったと思った。

②講義「グループワーク研修の設計・実施・評価」

(オ) 講義「グループワーク研修の設計・実施・評価」

【良かった点】

- ・大変興味深く、有意義な講義だった
- ・今までにない視点で成人教育、研修の設計・実施・評価について学べて新鮮だった
- ・成人教育の視点や具体的なスキルは研修や業務にいかせると思う

【講義内容の改善点】

- ・PENUT-T の役割はロールプレイとグループワークが主だと思うので、ファシリテーターについての講義も必要だと思った。

③演習

【良かった点】

- ・グループワークはとても有意義だった
- ・ファシリテーターを実際に体験できたことで学びが深まった/課題が明らかになった
- ・フィードバックが有用だった

- ・指導者や他参加者のファシリテーターからファシリテートスキルを学べた
- ・指導者や他参加者とのかかわりがよい刺激/安心感となった

【演習内容の改善点】

- ・初め内容の理解が不十分だったので、進め方の詳しいオリエンテーションがあればよかったと思った。
- ・仮想事例に対するロールプレイでのファシリテーターの立ち位置や進め方が、開始までよくわからなかった。
- ・研修へのモチベーションが高まるフィードバックの仕方についても、ロールプレイで学びたいと思った。

④今後の抱負・課題

- ・まずは自施設・小さな範囲から研修を企画していきたい
- ・在宅看取りの推進を一緒に取り組める仲間を増やしていきたい
- ・現状では研修企画のハードルは高い
- ・研修を振り返り、スタッフへ伝えていきたい

第3節 学習シート

1. 調査方法

1) 調査項目

研修において、研修の最初と最後（P.10）に学習シート（参考資料4）を記入してもらった。学習シートは「グループワークのファシリテーターのイメージ、ファシリテーターとしてできる工夫」と「研修設計において重要だと考えること、指導者としてできる工夫」の2項目から構成されている。なお、学習シートは、募集案内ページ（参考資料1）の「研修企画書」を指す。

2) 分析方法

上記2項目それぞれについて、受講前より受講後で増加した（新たに用いられた）キーワードを整理した。

2. 結果

1) グループワークのファシリテーターのイメージ、ファシリテーターとしてできる工夫

受講前より受講後で増加した（新たに用いられた）キーワードは「モチベーション」「リアクション」「安心」「グラウンドルール」であった。

2) 研修設計において重要だと考えること、指導者としてできる工夫

受講前より受講後で増加した（新たに用いられた）キーワードは「ジャンプすれば届く」「期待と価値」「地域」「仲間」であった。

第4節 専門家による評価

1. 調査方法

専門家にははじめに、以下 1)～4) を評価シートに記入し、提出してもらった。その後、評価シートをもとに、総合評価を実施した。(専門家一覧は P.8 参照)

1) プログラム、テキスト、研修開催マニュアルの評価

指導者としての 5 つの到達目標 (P.9) をプログラム、テキスト、研修開催マニュアルを用いた学習によって達成できると思うか、5 段階で評価してもらい、そのような評価に至った理由 (根拠となる記述など) および改善点を評価シートに記入してもらった。

2) 学習シートの評価

学習シートは受講者が PENUT-T による学びを振り返り、PENUT 開催への自信や継続学習の意欲を高めるツールとして適切であると思うか、5 段階で評価してもらい、各到達目標について、そのような評価に至った理由 (根拠となる記述など) および改善点を評価シートに記入してもらった。

3) 演習の評価

PENUT-T 演習のグループワークを視聴してもらい、演習によって下記 7 つの評価観点を達成できていると思うか、5 段階で評価してもらい、各到達目標について、そのような評価に至った理由 (根拠となる記述や発言など) および改善点を評価シートに記入してもらった。

<グループワークにおけるファシリテーターの役割の理解>

- (1) 自身の立ち位置や役割を分かりやすく説明する
- (2) 初回訪問時の訪問看護計画の立案について、自身の経験を踏まえ、対象者に合わせて助言する
- (3) 初回訪問時のコミュニケーションについて、自身の経験を踏まえ、対象者に合わせて助言する

<受講者が学習に集中できる環境づくり>

- (4) 演習開始時に演習の手順や留意点について分かりやすく説明する
- (5) 受講者の疑問を積極的に解消する

<受講者が主体的に学べる環境づくり>

- (6) 受講者自身の気づきを促す言葉がけをする
- (7) 受講者間の積極的な議論を促す言葉がけをする

4) その他全体を通して気づいた点

プログラム、テキスト、研修開催マニュアル、学習シート、演習全体を通して気づいた点について、評価シートに記入してもらった。

5) 総合評価

専門家が 1)～4) を評価シートに記入して事務局に提出した後、PENUT-T の具体的な改善点について議論した

2. 結果

1) プログラム、テキスト、研修開催マニュアルの評価

指導者としての到達目標 (1) ～ (5) を、プログラム、テキスト、マニュアルを用いた学習によって達成できると思うか。

(1) 在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性を説明できる

「在宅看取りを実践できる訪問看護師を養成する必要性を説明できる」という到達目標をプログラム、テキスト、マニュアルを用いた学習によって達成できると「非常に思う」と回答した専門家が 3 名であった。

(2) PENUT における指導者の役割について説明できる

「PENUT における指導者の役割について説明できる」という到達目標をプログラム、テキスト、マニュアルを用いた学習によって達成できると「非常に思う」「やや思う」と回答した専門家が 2 名であった。

(3) PENUT を用いた研修を発案し、企画できる

「PENUT を用いた研修を発案し、企画できる」という到達目標をプログラム、テキスト、マニュアルを用いた学習によって達成できると「やや思う」と回答した専門家が 3 名であった。

(4) グループワークにおけるファシリテーターの役割を理解し、初回訪問時における訪問看護計画の立案およびコミュニケーション技術の演習を実施できる

「グループワークにおけるファシリテーターの役割を理解し、初回訪問時における訪問看護計画の立案およびコミュニケーション技術の演習を実施できる」という到達目標をプログラム、テキスト、マニュアルを用いた学習によって達成できると「やや思う」「どちらともいえない」と回答した専門家が 2 名であった。

(5) PENUT を用いて開催した研修を評価できる

「PENUT を用いて開催した研修を評価できる」という到達目標をプログラム、テキスト、マニュアルを用いた学習によって達成できると「やや思う」「どちらともいえない」と回答した専門家が 2 名であった。

2) 学習シートの評価

学習シートは受講者が本研修（PENUT-T）による学びを振り返り、PENUT 開催への自信や継続学習の意欲を高めるツールとして適切であると「やや思う」と回答した専門家が 3 名であった。

3) 演習の評価

＜グループワークにおけるファシリテーターの役割の理解＞

(1) 自身の立ち位置や役割を分かりやすく説明する

演習によって「自身の立ち位置や役割を分かりやすく説明する」ことを達成できると「やや思う」「どちらともいえない」と回答した専門家が 2 名であった。

(2) 初回訪問時の訪問看護計画の立案について、自身の経験を踏まえ、対象者に合わせて助言する

演習によって「初回訪問時の訪問看護計画の立案について、自身の経験を踏まえ、対象者に合わせて助言する」ことを達成できると「やや思う」と回答した専門家が 4 名であった。

(3) 初回訪問時のコミュニケーションについて、自身の経験を踏まえ、対象者に合わせて助言する

演習によって「初回訪問時のコミュニケーションについて、自身の経験を踏まえ、対象者に合わせて助言する」ことを達成できると「やや思う」と回答した専門家が 3 名であった。

＜受講者が学習に集中できる環境づくり＞

(4) 演習開始時に演習の手順や留意点について分かりやすく説明する

演習によって「演習開始時に演習の手順や留意点について分かりやすく説明する」ことを達成できると「やや思う」と回答した専門家が 3 名であった。

(5) 受講者の疑問を積極的に解消する

演習によって「受講者の疑問を積極的に解消する」ことを達成できると「やや思う」「どちらともいえない」と回答した専門家が 2 名であった。

＜受講者が主体的に学べる環境づくり＞

(6) 受講者自身の気づきを促す言葉がけをする

演習によって「受講者自身の気づきを促す言葉がけをする」ことを達成できると「やや思う」と回答した専門家が 3 名であった。

(7) 受講者間の積極的な議論を促す言葉がけをする

演習によって「受講者間の積極的な議論を促す言葉がけをする」ことを達成できると「やや思う」と回答した専門家が 3 名であった。

4) その他全体を通して気づいた点

【感想・コメント】

- ・とても必要とされる教育プログラムであり仕組みだと思う。
- ・普及をしていくうえでハードルを下げることと、内容を充実させていくことのバランスは容易なことではないが、多くの訪問看護師が指導者になることで自信を高めて看取りへの取組みが進められるよう、仕組みへのチャレンジを続けてほしい。

【改善すべき点】

(1) 講義

- ・PENUTは指導者が研修を一から構築するわけではなく、目標と方法などがほぼ決まっている演習プログラムを指導者が実施する。したがって、「グループワーク研修の設計・実施・評価」の講義について、ここまでの時間と内容は必要ないのではないかな。

(2) 演習

- ・グループワークのディスカッションという点ではロールプレイも訪問看護計画書作成と同様ではあるが、両者は運営やディスカッションの内容が異なる。「グループワーク研修の設計・実施・評価」の講義を短縮し、ロールプレイに関するセッションを多少でも含めたほうがよいのではないかな。
- ・グループワークでは訪問看護計画書を読み込んでない参加者がおり、指導者はそれを知った後に順番を臨機応変に変更していた。このようなファシリテーターTipsを共有するとよい。
- ・受講者・ファシリテーターが役名を変更する時間を要していた。限られた時間のなかで慣れていないファシリテーターは焦ってしまうので、変更は必要ないのではないかな。
- ・もう少し時間にゆとりがあるとよい。
- ・グループワークにおけるそれぞれの立場や役割について、オリエンテーションでは口頭説明のみであったため聞き逃してしまう可能性がある。オンラインでのグループワーク開始時に聞き逃した点について聞きづらいこともあり、目標到達の観点からも、グループワークにおけるそれぞれの立場や役割をスライドに明記したほうがよい。
- ・グループワーク開始前にはどのようにグループワークを実施するのか、参加者が不明である印象を受けた。アイスブレイク後のグループワーク開始前に再度、グループワークの目的などを改めて説明するよう、指導者への共通インストラクションがあるとスムーズにグループワークが実施できる。

(3) その他

- ・演習に関する評価項目は「説明する」「助言する」など、実施できたかどうかを評価する表現となっているが、できる参加者もいればできない参加者もいる。本演習中に実施できなくても、ディスカッションを通して必要性や具体的な方法を理解できればよいと思うので、評価項目の表現方法を見直したほうがよい。

5) 総合評価

【感想・コメント】

- ・グループワークではよりよくするためにはどうしようという声掛けがあり、ロールプレイの回を重ねるごとに、参加者間でよいところをどんどん吸収してよい演習が行われていた。
- ・教育学の先生もプログラムの開発に携わり、洗練されたプログラムになっているという印象を受けた。
- ・演習は流ちょうに流れていたの、うまく設定できていたのではないかな。

【改善すべき点】

(1) プログラム全体(講義・演習共通)

- ・PENUT のオンデマンド講義と演習につながりが見えない。指導者は PENUT の教材をいかにして自分のものにするかという点をプログラムに盛り込んだほうがよい。受講者に対して自身の体験をしっかりと語れると、自身の実践を振り返ることができる。指導者が実践を語ると、受講者も「じゃあ頑張ろう」と熱くなるのではないかな。
- ・PENUT 指導者の役割である「PENUT を用いた研修を発案し、企画する」という、この「発案」という表現が気になった。発案とは、案を考え出すや最初に言い出すという意味合いがある。この教材はパッケージになっており、それを指導者として認定された方が実施するものであると考えると、「発案」ではなく「PENUT を用いた研修を企画する」という表現のほうが相応しい。
- ・PENUT のなかで自身の行動を振り返る場面がないと、気づきには繋がらないと思う。ファシリテーターはその実践をなぜ自分が行っているのかを紐解く声かけが必要なのではないかな。

(2) 講義・研修開催マニュアル

- ・「グループワーク研修の設計・実施・評価」の講義は、大学教育などを行う人向けであり、PENUT 指導者には too much である。
- ・「グループワーク研修の設計・実施・評価」の講義で教育のハードルを上げてしまうこと自体が指導者になる方の戸惑いのもとになるのではないかな。
- ・指導者が PENUT を普及させていくハードルを下げたほうがよい。指導者自身が PENUT について自信がなくても、ファシリテーターをできればよいので、PENUT を普及して欲しいというメッセージを明確に伝えたほうがよい。
- ・ファシリテーターとはどのような役割なのか、司会との違いも含め明確に伝える場が必要である。
- ・ファシリテーターとして配慮すべきこと（言い過ぎないなど）やファシリテーターとしてのルールに関する講義があるとよい。

- ・会計処理（源泉徴収など）や講師依頼の仕方について示したほうがよい。
- ・初心者のグループワークでは発言があまり出ない場合もあると思う。「無言になったらどうしよう」という不安を軽減するためにも、発言を促すための声かけについて講義で強調すると、指導者が安心してファシリテーターを行うための土台作りになるのではないかな。

(3) 演習

- ・ロールプレイのファシリテートと訪問看護計画立案のファシリテートは共通する部分もあると思うが、「グループワーク研修の設計・実施・評価」の講義を少し削り、ロールプレイのファシリテートの演習も含めたほうがよい。
- ・指導者が自身の実践や指導者になった動機などを受講者に伝える時間がないと、受講者をひきつけることはできない。演習が盛り上がらなかったという失敗体験は、指導者にとってもしんどい体験となってしまう。自身の実践や看取りに対するマインドを語るということを意図的にプログラムに入れたほうがよい。
- ・本来、司会とファシリテーターは役割が違くと認識している。ファシリテーターがグループワークを滞りなく進行するよう司会者としての役割を努めつつ、発言をまとめたり意見を引き出したりとファシリテートしていくことはあるので、今回の演習の形がトレーニングにならないとは思わないが、ファシリテーターの役割を理解するためには、司会を置き、ファシリテートという役割に特化した演習でも良いのではないかな。
- ・参加者の経験知や知識により、ファシリテーターの役割を担う上で差があったようにみえた。例えばフィッシュボールのように、一度指導者のみでグループワークを行い、数名の受講者相手にファシリテーターの役割を担う様子を見ていただく、つまり演習を始める前に、お見本となるファシリテートを見せるというのも手かなと感じた。
- ・フィードバックではどうしても相手を気遣い良かった点ばかりに偏ってしまう傾向がある。しかしフィードバックではむしろ、こうすればもっと良くなる点を返していただくことが大事ではないかな。受講者役が「自分が発言し易かったか」「自分はグループワークにコミットできたと実感できたか」「このグループワークで学びがあったと感じたか」等、受講者の立場で感じたことをもっと率直にフィードバックするよう促すと、ファシリテーターの役割を担った方にとって実りのあるフィードバックになるのではないかな。
- ・フィードバックでは「こうしてもらったらうれしかった」「こうしてもらったことで発言を促された」など、受講者の立場に立って要約することを促していく必要がある。対個人の評価になってしまうと、どうしても言いたいことが言えなくなる。
- ・共通認識のもとで演習をするために、本研修におけるファシリテーターの役割を明確にする必要がある。
- ・演習での失敗体験が次に自分はもうできないという自信喪失に繋がらないような仕掛けが必要だと思う。演習は1回だけではなく、2回、3回と、前回やったことを踏まえてどういうふうに改善していくかっていうような流れもあったらほうがよいのではないかな。

(4)プログラムの改訂・フォローアップ

- ELNEC-J ではワーキンググループを年 3 回ほど実施している。指導者養成、ガイド改訂、広報、フォローアップの 4 つに分かれ、指導者養成は年 2 回、ガイド改訂は 2 年に 1 回、フォローアップ研修は年 1 回実施している。
- ELNEC-J では大学教員と現場の実践者が半々くらいになるメンバー構成でプログラムの改訂を行っている。文献収集や文章表現等の修正は大学教員が担い、現場の最新情報は現場の実践者が意見するという形で進めている。
- 痛みのガイドラインなどを頻繁に修正していく必要がある。
- 研修後にファシリテーター間で丁寧に振り返りをすると、ファシリテーターのスキルアップに繋がると思う。

(5)その他

- 評価シートの演習に関する評価項目が「助言する」「説明する」という表現になっているが、研修のなかで全員ができるようになるのは難しい。できなかったとしても、ディスカッションのなかで、助言/説明する必要性や、どのように助言/説明するのかということと話し合うことはできると思うので、評価項目はディスカッションできたかどうかなどにしたほうがよかったのではないかな。
- 演習を受講するためには 7700 円のオンデマンド講義を受講する必要があるというのは、普及のハードルとなるのではないかな。質の高いプログラムの提供と同時に、受講者を増やして、プログラムが広まっていかないと、プログラムが意味をなさなくなってしまう。普及のハードルを下げて、プログラムの価値をみんなで作っていくことを考えていかなくてはいけない。
- 修了証に価値を置く看護師は多い。例えばターミナルケア加算を算定するためには PENUT 修了者が〇名必要など、研修修了者に何らかのインセンティブを与えられないとプログラムの普及は難しいのではないかな。
- ファシリテーターの経験を重ねていくことでスキルアップがはかれると思うため、今後さらにそのような場を積極的に作っていく必要性を感じた。

第5節 指導者による振り返り

研修直後に PENUT・T 演習のファシリテーター担当者(指導者)がオンラインで PENUT・T 全体について振り返り、改善点などについて議論した。

1. 指導者一覧

PENUT・T 演習のファシリテーターは、PENUT 講義の講師であり、PENUT 演習のファシリテーターを複数回経験している 9 名が担当した。敬称略・五十音順で以下に示す。

氏名	所属（認定・専門看護師等）
岩本 大希	WyL 株式会社 代表取締役（在宅看護専門看護師）
大橋 奈美	医療法人ハートフリーやすらぎ 常務理事兼統括管理責任者 （特定認定看護師（在宅ケア））
清野 美砂	一般社団法人清風の会 けやき通り訪問看護ステーション 管理者（皮膚・排泄ケア認定看護師）
柴田 三奈子	株式会社ラピオン 代表取締役／ラピオンナースステーション 統括所長（訪問看護認定看護師、認定看護管理者）
島田 珠美	医療法人誠医会 川崎大師訪問看護ステーション／療養通所介護 まこと 統括管理者（診療看護師）
富岡 里江	株式会社ウッディ 訪問看護ステーションはーと 主任 （訪問看護認定看護師）
中島 朋子	株式会社ケアーズ 東久留米白十字訪問看護ステーション 所長 ／一般社団法人 全国訪問看護事業協会 常務理事（在宅看護専門 看護師、緩和ケア認定看護師）
福田 裕子	株式会社まちナース まちのナースステーション八千代 統括所長
藤田 愛	医療法人社団慈恵会 北須磨訪問看護・リハビリセンター 所長 （慢性疾患看護専門看護師）

2. 結果

指導者が議論した内容を【感想・コメント】と【改善すべき点】に分けて示す。

【感想・コメント】

1) プログラム全体(講義・演習共通)

- ・PENUTの目的を振り返りながらグループワークが行われており、体系的に学べるよいプログラムであった。
- ・モデル事業に参加したことを後悔していた参加者も、参加してよかったとポジティブな気持ちで研修を終えられたのでよかった。

2) 講義

- ・「グループワーク研修の設計・実施・評価」が濃厚でとても勉強になった。

3) 演習

- ・参加者全員がファシリテーターを練習できたのはよかった。反復練習になっていたし、前の人の良かった点を次の人が取り入れ、最後の人はそれまでの良かった点を全部盛り込むことができていた。
- ・ロールプレイを重ねるごとに、ファシリテーターの発言の仕方、雰囲気作り、うなずきなどが変化していった。
- ・指導者自身も参加者からポジティブなフィードバックをもらい、学びの多い演習だった。
- ・参加者同士が承認し合えるようなディスカッションができ、安心してものを言える、受け入れてもらえる雰囲気づくりの大切さが再確認できた。

【改善すべき点】

1) プログラム全体(講義・演習共通)

- ・例えば訪問看護計画書を受講者全員で共有するなど、指導者が演習方法を自由に変更することも考えられるので、意図した教育ができるよう、遵守すべきところなどを明確にしたほうがよい。

2) 講義

- ・ファシリテーターの役割とコツに関するレクチャーがあるとよい。
- ・ファシリテーターの知識・技術に関する講義を受け、それをもとに演習をした後に、「グループワーク研修の設計・実施・評価」と「地域で研修を開催する準備」にリンクするような流れのほうが全体を統合しやすいのではないかな。
- ・PENUTのなかで普遍的な部分と指導者が変えてもよい部分を明確にしたほうがよい。
- ・例えば連携について全く記載されていない訪問看護計画書に対して、指導者は自身の経験を話すところから始めて、受講者に気づきを与えるなど、プロセスが詳細に示されていると分かりやすい。
- ・「グループワーク研修の設計・実施・評価」はプログラム開発者向けの内容だった。指導者はプログラムを一から作成するわけではないので、PENUTでなぜ目標を立てているの

か、アンケートを実施しているのかを説明すると、講義の内容がより生きてくる。

- ・「グループワーク研修の設計・実施・評価」の人に教える（教育）とはという部分をもう少し省いて、かみ砕いて、ファシリテーターの役割などを付け加えるとよい。
- ・「グループワーク研修の設計・実施・評価」では用語の説明が多かった。〇〇モデルではなく、「視線を合わせる」「相槌を打つ」「にこにこ笑う」「口角を上げる」「安全な場にする」など、具体的に説明したほうがよい。

3) 演習

(1) 内容

- ・グループワーク 8 分間は短かった。議論が盛り上がり色々な意見が出てきた途中で終わってしまった。ファシリテーターとして意見をまとめていく練習がしたかった。
- ・グループワークは実際には 60 分間あり、PENUT-T 演習はそのなかの 8 分間であるという補足情報があったほうが、8 分間の使い方が明確になるのではないかな。
- ・タイムキーパーをファシリテーター役の参加者にやってもらおうと、時間を気にしながら、要約していく技術も身につくのではないかな。
- ・演習内容の確認やファシリテーター役のタイムキーパーの不手際によって時間を超過してしまった。
- ・参加者自身が作成した訪問看護計画書ではないので、最初に役作りの時間があるとよい。
- ・参加者自身が作成した訪問看護計画書ではないので、全体的にオープンクエスチョンだと発言しにくい部分があるので、何かに焦点化したほうが話を引き出せていた印象だった。
- ・参加者はベテランで質問の意図を読んで適切に答えてくれたが、実際にはそのようにはいかない状況でいかにファシリテートするかを考える必要がある。
- ・受講者の意見が詰まってしまったとき、どのようにファシリテートするかを考える必要がある。
- ・失敗に対する恐怖心が強い世代は素直にロールプレイに入り込めないことも意識してファシリテートができるとよい。
- ・ファシリテーターのみが全ての受講者が作成した訪問看護計画書を把握しているので、その計画書を事前に読み込み、どこを引き出していくのかを考えておく必要性を伝えたほうがよい。
- ・グループワークのディスカッションと地域で研修を開催する準備の間に学習シートの記入があると流れが悪くなってしまう。順番を再考したほうがよい。
- ・ファシリテーターが司会のようになっていた。ディスカッションを深めていける仕掛けがあったほうがよい。
- ・指導者が PENUT-T 講義との繋がりを意識してファシリテートしていくという点を組み込んだほうがよい。
- ・仮想の訪問看護計画書を 1 つにして展開していったほうがよい。5 種類の計画書を読み込んでファシリテーターの練習をするのは、練習のポイントが定まりにくい。

(2) 資料

- グループワークを具体的にどのように行うのか、参加者に十分伝わっていなかった。書面で細かく示したほうがよい。
- 学習シート（受講後）の記入時間を指導者用資料に記入してほしい。
- 演習で振り返る「単元 4」とは何か、演習資料に記載してほしい。
- 「地域で研修を開催する準備」のディスカッションポイントを参加者用テキストにも記載してほしい。
- 司会や書記を決めるのかなど、グループワークの詳細を記載したほうがよい。
- グループダイナミクスとはどのようなことか、例を出したほうがよい。

(3) その他

- 参加者のオンラインシステムの背景を統一したほうがよい。

第4章 まとめと考察

第1節 指導者研修モデル事業参加者の特徴

本モデル事業の参加者は訪問看護・在宅看取りの経験が豊富な看護師であった。さらに、訪問看護やエンドオブライフケアの指導に関する教育を受けてきた看護師が比較的多かったという点は、ベースラインの「教育に対する自信」や「教育の方法」に関する点数が比較的高かったことに影響を与えていると考えられる。

第2節 PENUT-Tの有効性と課題

1. 在宅看取りの現状および指導者の役割に関する理解の深まり

モデル事業参加者はPENUT-Tを通して、指導者として学習すべき内容全般について理解できており、さらに「ロールプレイにおけるファシリテーターの役割の理解」は他の項目と比較し、より深まっていた。PENUT指導者の最も大きな役割はロールプレイでファシリテーターを担うことであり、期待していたPENUT-Tの教育効果が示されたと考えられる。他方、「自施設での研修開催に向けた体制の整備」と「PENUTを用いて開催した研修の評価」の増加量はわずかであり、PENUT-Tの到達目標を達成するためには、受講者の決定や開催場所・時間、評価方法等について、より分かりやすい研修開催マニュアルを作成する必要があることが示唆された。

2. 教育の方法に関する理解力の向上

「教育への意欲」のベースラインの平均値は他の項目と比較して高く、エンドオブライフケア教育に意欲の高い訪問看護師が本モデル事業に参加していた。他方、「質の高いEOLケアの達成への意欲」は有意に増加し、本研修はより具体的な計画達成への意欲に繋がったと考えられる。

また、「教育の方法」の平均値は研修後に研修前より有意に増加した。研修の方法が分かることは、指導者が研修を開催するために必要なステップであり、PENUT-Tの到達目標においても、研修を企画し演習を実施できることを、研修の必要性や指導者の理解（教育への意欲）とともに位置づけている。そして本モデル事業の結果は、その到達目標を達成できたことを示している。他方、「教育に対する自信」、「教育の参加者への影響」の平均値については、研修前後で有意な差はみられなかった。つまり、PENUT-Tによる1日間の研修で、参加者は教育の方法を理解するという段階まで到達できた一方で、その教育を実施し、PENUT受講者のエンドオブライフケアの能力を向上できるという自信をもつ段階までには至っていないと推測される。PENUTを開催したことのない参加者において、それは当然の結果とも考えられ、今後本モデル事業参加者が実際に研修を企画してファシリテーターを担当し、受講者の成長を実感することで、「教育に対する自信」や「教育の参加者への影響」は高まるのか、その動向を注視していきたい。

3. 所属施設や地域で PENUT を開催できるサポートの必要性

本モデル事業参加者は研修後に、ファシリテーターを含めた教育の方法に関する理解が深まったにも関わらず、所属施設で PENUT を開催しそのファシリテーターを「すぐにできと思う」と回答した者は 35.9%にとどまっていた。この結果には上記で述べた「教育に対する自信」が関係していると考えられる。さらに地域においては、PENUT を開催しそのファシリテーターを担当することが「現時点では難しい」と回答した者は、「すぐにできと思う」と回答した者よりも多かった。そしてその多くは「研修を運営できる仲間集め」や「ファシリテーターを担当できる仲間集め」に関するサポートがあれば開催できると回答していた。訪問看護ステーションにおける教育は、自施設内で完結することも多く、認定看護師や管理者・所長であっても、他施設を対象とした研修を企画した経験のない者も少なくない。しかし、在宅看取りはチームで取り組む必要があり、その推進には地域連携が不可欠である。PENUT はその地域連携のきっかけとなり得るのではないだろうか。つまり、訪問看護ステーションに所属する指導者が PENUT を開催し、在宅看取りを推進していくうえで、「仲間づくり」は 1 つの鍵であり、今後は指導者同士が地域で繋がることのできる仕掛けと指導者が他施設を巻き込んでいく手段を検討する必要がある。

第3節 PENUT-T の改善点

本モデル事業参加者に対するアンケート調査、専門家による評価、指導者による振り返りを受け、PENUT-T は以下のような改善が必要である。

1. PENUT-T の到達目標について再検討する

第2節でも述べたように、単にファシリテーターを担当できることと、(地域で) 研修を企画できることでは、求められる能力やレベルは異なり、その達成に必要な教育内容も当然異なっている。PENUT-T 修了者が自身に求められている役割を十分に理解し、研修修了後もモチベーションを維持・向上させていくためには、PENUT-T 修了後に達成すべき到達点と、その後ファシリテーターや研修企画の経験を経て達成すべき到達点を再度整理する必要があるだろう。そしてそれぞれの到達目標に合わせ、PENUT-T に含める内容と、フォローアップ研修などで補足・強化する内容を再検討する。

2. ファシリテーターとして習得すべきスキルやコツを明確に示す

講義「グループワーク研修の設計・実施・評価」では、成人教育の視点や研修デザインについて学習できた一方で、ファシリテーターとして習得すべき具体的なスキルはあまり示されなかった。さらに、講義「グループワーク研修の設計・実施・評価」と「訪問看護計画立案演習/ロールプレイのポイント」の関連が明確になっておらず、参加者は「グループワーク研修の設計・実施・評価」で学習した内容を PENUT でどのようにいかなのか、分かりづらかったと考えられる。したがって、例えば訪問看護計画書を読み込んでいない受講者に対する対応など、PENUT のファシリテーター特有の Tips も講義に盛り込みながら、これらの講義の構成を再検討する必要があるだろう。

3. 演習における参加者の役割とその手順をより分かりやすく説明する

演習(ロールプレイ)ではファシリテーター役の参加者や指導者の立ち位置が明確になっておらず、参加者や指導者が戸惑っていたという感想が複数あった。効果的かつ効率的な演習を実施するために、研修前にファシリテーターの役割、指導者(PENUT-T 修了者)が担うべき役割と、ロールプレイ実施の手順を紙面と口頭でより詳細に説明することが必要である。

4. 司会ではなくファシリテートの練習ができるよう演習を再設計する

本モデル事業では仮想訪問看護計画書を5つ用意し、ファシリテーター役以外の参加者が各々の計画書を作成した受講者役を演じてもらうという手順で演習を実施した。結果、受講者役全員が計画書を説明するのに時間を要し、ファシリテーター役は司会のようになってしまうという意見があった。今後はファシリテーターと司会の違いを明確に示したうえで、訪問看護計画書についての説明時間を減らし、ファシリテーターが受講者役の意見を引き出したり、全体をまとめたりしていく練習に集中できる演習に修正する。

5. 在宅看取り(訪問看護)初心者を想定した演習を行う

本章第 1 節で述べたように、モデル事業参加者には認定看護やエンドオブライフケアの指導に関する教育を受けてきた看護師が多く、そのような参加者はファシリテーター役が言語化しなくともその意図を理解し、グループワークを実施できていた。しかし、PENUT では在宅看取り初心者の訪問看護師を対象とするため、例えば、受講者が無言になる、ファシリテーターの質問意図と異なった発言をするといった事態が想定される。したがって、PENUT-T の演習ではこのような事態を想定し、ファシリテーター役がそれらの対応方法を練習できる仕掛けが必要である。

6. 学習シートを PENUT-T 受講者が研修を振り返りやすいツールに修正する

本モデル事業では、学習シートを参加者の振り返りためのツールとしてだけでなく、プログラムの評価指標としても用いたため、同じシートを研修の前後に記入してもらった。専門家による評価を踏まえると、学習シートは PENUT-T 受講者の振り返りツールとして用いることが最も有用であろう。したがって、ファシリテーターの具体的な役割やその役割を遂行するために重要な点や工夫点など、PENUT-T 受講者が研修で学んだことを記入できるよう内容を修正し、学習シートは研修後にのみ記入してもらう予定である。

第 4 節 今後の課題

本節では、本章第 2 節と第 3 節に加え、本モデル事業全体を通して見えてきた今後の課題を述べる。

1. オンラインで実施した PENUT-T を集合研修に応用する

本モデル事業はコロナ禍で計画したため、PENUT-T は全てオンラインで実施した。新型コロナウイルス感染症が第 5 類に移行したことを受け、PENUT-T を次年度以降は集合研修で開催する予定である。したがって、例えば休憩時間の活用など、PENUT-T 受講者と講師、指導者がよりインタラクティブに学び合えるよう工夫したい。

2. プログラムをシンプル、コンパクトにする

第 3 節で述べた改善点を修正したうえで、最終的には PENUT-T 受講者が訪問看護実践とも両立可能な、シンプルかつコンパクトなプログラムを完成させたい。

3. 指導者のスキルアップを目指したフォローアップ方法を検討する

PENUT-T 修了者が自ら研修を企画し、PENUT を普及させていくためには、指導者同士が交流し、仲間づくりのできるサポートに加え、指導者がスキルアップしていくことのできるフォローアップ体制が必要であろう。したがって PENUT-T を完成させた後には、ELNEC-Jなどを参考に、指導者のフォローアップ方法を検討していきたい。

参考文献

- 金子周平, 白井祐浩, 田中将司, 古賀なな子, 平井もも (2021): ファシリテーター機能自己評価尺度の作成と妥当性の検証. 人間性心理学研究. 38(2), 199-208.
- 厚生労働省 (2017). 意見交換 資料—2 参考 1【テーマ 1】看取り参考資料. Retrieved from: <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12404000-Hokenkyoku-Iryouka/0000156003.pdf> (検索日 : 2024 年 2 月 26 日)
- 厚生労働省 (2023). 令和 4 年介護サービス施設・事業所調査の概況. Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service22/dl/kekka-gaiyou_1.pdf (検索日 : 2024 年 2 月 26 日)
- 内閣府 (2022): 第 1 章 高齢化の状況 高齢社会白書 (令和 4 年版), 5, 日経印刷株式会社.
- 日本訪問看護財団 (2021): 令和 2 年度日本財団助成事業訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの開発事業報告書. 79. Retrieved from <https://www.jvnf.or.jp/katsudo/kenkyu/2020/mitorihoukokusyo.pdf> (検索日 : 2024 年 2 月 26 日)
- 日本訪問看護財団 (2022): 訪問看護師向け在宅看取り初任者研修モデル事業報告書. Retrieved from <https://www.jvnf.or.jp/katsudo/kenkyu/2021/mitorisyoninsyakensyu-houkokusyo.pdf> (検索日 : 2024 年 2 月 26 日)
- 日本訪問看護財団 (2023): 初任者研修モデル事業の評価および教育プログラム (指導者) 骨子報告書要旨. Retrieved from https://www.jvnf.or.jp/katsudo/kenkyu/2022/r4_PENUT-kosshi_houkokusyo.pdf (検索日 : 2024 年 2 月 26 日)
- 栗生愛弓, 山田和子, 森岡郁晴 (2017): 訪問看護師ががんの療養者・家族に提供している在宅ターミナルケアの実施状況とその関連要因. 日看研会誌, 40 (1), 67-77.
- Takenouchi, S., Miyashita, M., Tamura, K., Kizawa, Y. (2011): Kosugi, S. Evaluation of the End-of-Life Nursing Education Consortium-Japan Faculty Development Program Validity and Reliability of the "End-of-Life Nursing Education Questionnaire." Journal of Hospice & Palliative Nursing 13 (6), 368-375.

参考資料目次

参考資料 1	指導者研修モデル事業募集案内ページ	P1
参考資料 2	指導者研修モデル事業申込から修了までの流れ	P4
参考資料 3	指導者研修モデル事業申し込みフォーム	P5
参考資料 4	学習シート	P7
参考資料 5	PENUT-T ルーブリック	P8

訪問看護師向け在宅看取り指導者研修モデル事業 募集案内ページ

1. 事業の概要

日本訪問看護財団では在宅看取りの訪問看護体制を強化することを目的に、2020 年度より「訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの開発事業」（日本財団助成）を実施してきました。2022 年度には訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（以下、PENUT）を完成させました。本年度は、PENUT による研修を企画し、そのファシリテーターを担当できる指導者を養成するプログラム（PENUT-T）を開発することを目的に、在宅看取り指導者研修モデル事業を実施します。今後は PENUT-T を活用し、訪問看護師による質の高い在宅看取りを推進していく予定です。

※PENUT の詳細については下記をご参照ください。

講義 <https://www.jvnf.or.jp/katsudo/kensyu/2023/program-penut.pdf>

演習 <https://www.jvnf.or.jp/katsudo/kensyu/2023/program-e1e2.pdf>

2. PENUT-T（Program of End-of-life care for home visiting Nurses Training-Trainer） とは

在宅看取りを推進するという使命感をもち、所属施設や地域において在宅看取りを実践できる訪問看護師を意欲的に養成できることを目的としたプログラムです。

プログラムの概要および担当講師については別ページをご参照ください。

3. PENUT-T の評価方法

アンケート（2 回）、PENUT-T 演習、研修企画書（PENUT-T 研修中に作成）、PENUT 演習のファシリテーター、インタビューにおける調査をもとに PENUT-T を評価いたします。調査の流れは「指導者研修モデル事業申込から修了までの流れ」をご参照ください。

（URL 参考資料 2）

4. 対象

下記①～⑨全てを満たす者

※下記内容について十分にご理解いただいたうえでお申し込みください。

- ①訪問看護師として従事している
- ②訪問看護師として在宅看取りに 3 年以上携わったことがある
- ③自施設や地域で PENUT を用いた研修を実施する意志がある
- ④管理者または所属部署責任者の推薦が得られる（自薦可）
- ⑤日本訪問看護財団のホームページに掲載する PENUT 指導者リストに、名前および所属を掲載することに同意できる

- ⑥2024 年度に開催される PENUT 演習のファシリテーターを担当できる（7 月 27 日、9 月 28 日のいずれかに参加できる）
- ⑦指導者研修前、指導者研修直後に実施するアンケート調査（計 2 回）に全て回答できる
- ⑧指導者研修のなかで研修企画書を作成し、提出できる
- ⑨⑥のファシリテーター担当後に実施するインタビュー調査に参加できる

※訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）（2021 年度初任者研修モデル事業を含む）修了の有無に関わらず参加可能です。

※アンケート調査の回答には 15～30 分/回を要します。

※インタビュー調査は 60 分程度（最大 90 分）を予定しています。

※2024 年度以降に、地域住民を対象とした在宅看取りに関する市民講座を企画・運営してくださる方を募集する予定です。

5. 募集方法（Web 申し込み）

【募集期間】2023 年 7 月 24 日（月）～8 月 24 日（木）

【募集人数】40 名

※40 名以上の申し込みがあった場合には、対象者の条件を確認し抽選にて決定します。

6. 研修の日程・方法

2023 年 12 月 17 日（日）9：30～17：00（昼休憩あり）

Web 配信講義・演習

※研修日までに訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）の講義および演習を修了する必要があります。

詳細は「指導者研修モデル事業申込から修了までの流れ」をご参照ください。

（URL 参考資料 2）

※Zoom システムを用いたオンラインの講義・演習ですので、パソコンまたはタブレットでご受講ください。

7. 受講料

無料

※日本財団の助成を受け実施しています。

※指導者研修モデル事業参加者は、訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）の講義・演習も無料でご受講いただけます。

※ただし、下記の受講料は返金できません。

- ・2022 年度に開催した訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）
- ・訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）：講義（入金済みの場合）

- ・訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）：演習（入金済みの場合）

8. 修了証書

PENUT の修了、第 1 回アンケートの回答、PENUT-T の修了を確認できた方を対象に、指導者研修モデル事業の全てのプロセスが完了した後（2024 年 12 月頃）に修了証書を発行いたします。なお、第 1 回アンケートにご回答いただけない場合には、研修をご受講いただけませんのでご注意ください。

9. 倫理的配慮

- ・本事業への参加は自由です。参加または不参加による不利益は一切ありません。
- ・本事業への参加に同意した後であっても、研究担当者に連絡することで参加を辞退することができます。ただし、本事業報告書作成後（2023 年 12 月 31 日以降）は、既に回答した内容を除外することはできません。
- ・12 月 17 日の研修では、専門家がグループワークを傍聴し、本事業を評価する予定です。その専門家には、演習を傍聴した際に得られた受講者の情報は口外しないよう義務付けます。
- ・調査の結果は報告書にまとめ、学会・論文等で公表する予定です。公表の際にも、個人や事業所が特定されることはありません。
- ・本事業の結果として生じる知的財産権、それに基づく経済的利益の帰属は、日本訪問看護財団または日本財団、あるいは他の共同研究者と協議の上決定され、データ提供者には帰属しません。
- ・本事業は公益財団法人日本訪問看護財団研究倫理委員会の承認を得て実施しています（No. 2023-02）。

10. 問い合わせ先

- 1) 本事業に関するお問い合わせ 担当：濱谷 小沼 平原

〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会ビル 5F

TEL：03-5778-7001（平日 9 時～17 時にお願いします） FAX：03-5778-7009

メールアドレス：kenkyu2@jvnf.or.jp

- 2) 上記以外のお問い合わせ・ご意見

公益財団法人 日本訪問看護財団 担当：総務部 鈴木

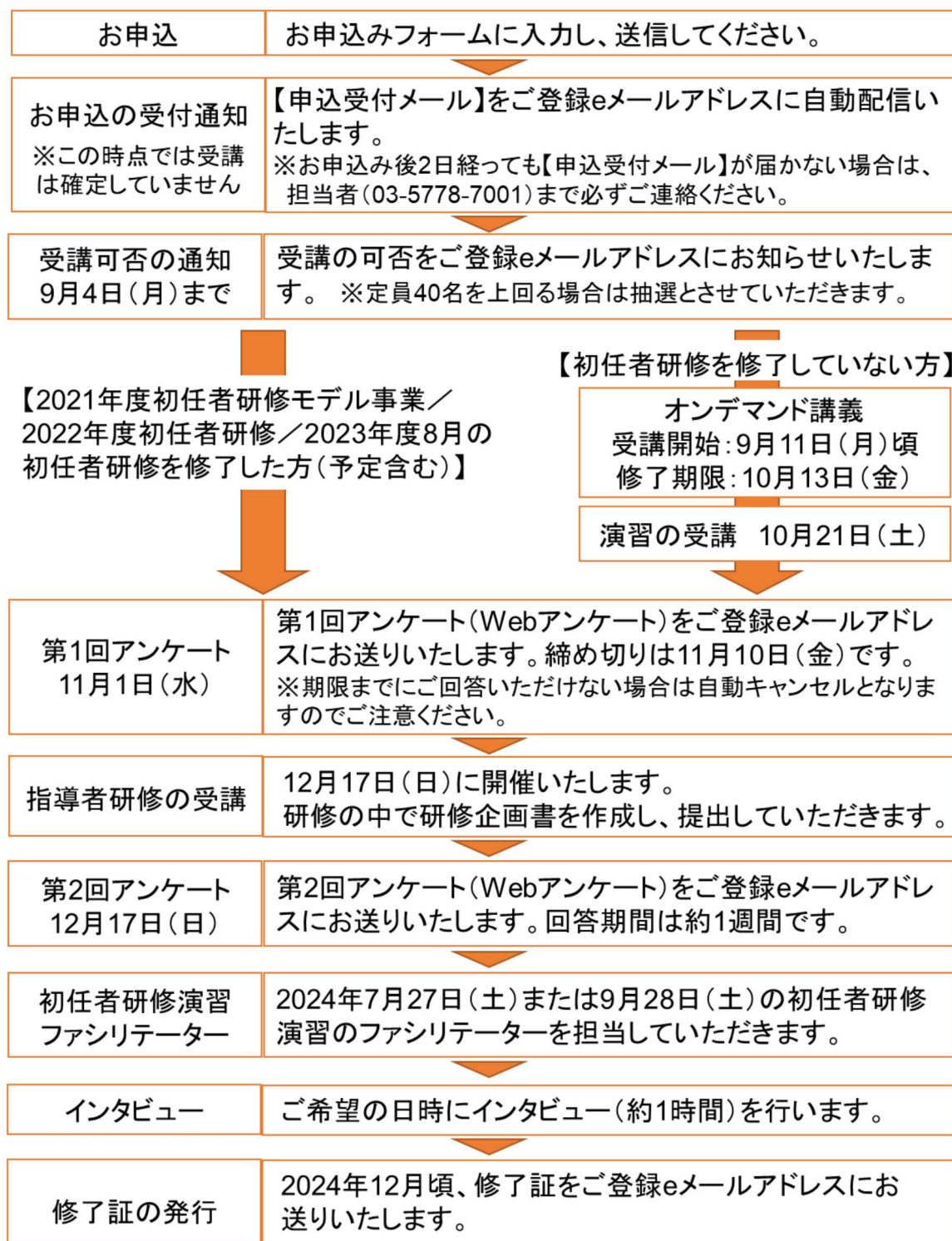
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2 日本看護協会ビル 5F

TEL：03-5778-7002（平日 9 時～17 時にお願いします） FAX：03-5778-7009

申込はこちら（URL 参考資料 3）

2023年度 訪問看護師向け在宅看取り指導者研修モデル事業 お申込から修了までの流れ

募集期間: 2023年7月24日(月)～8月24日(木)



訪問看護師向け在宅看取り指導者研修モデル事業 申し込みフォーム

■個人情報の取り扱いについて■

ご入力いただく個人情報は、公益財団法人日本訪問看護財団が保管管理し、本事業に関する業務に使用いたします。また、研修開催に伴う発送・配信業務を実施する場合に一部業務を外部に委託することがありますが、目的外での利用は不可とし、「個人情報の保護」および「機密保持」の遵守を徹底しています。上記以外に第三者への提供・販売行為を行うことはありません。

ご不明な点がございましたら、指導者研修モデル事業担当（03-5778-7001）までお問い合わせください。

1. 指導者研修モデル事業の目的・内容および倫理的配慮について理解し、指導者研修モデル事業に参加することに同意しますか。

☐ 同意する

2. 今後実施するアンケート調査の回答内容は、受講番号にて連結可能な状態で保存することを承認しますか。

☐ 承認する

3. 当てはまるもの全てに☒を入力してください。以下全てに該当する方のみ、お申込みいただけます。

- ・ 訪問看護師として従事している ☐ はい
- ・ 訪問看護師として在宅看取りに3年以上携わったことがある ☐ はい
- ・ 自施設や地域で訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムを用いた研修を実施する意志がある ☐ はい
- ・ 管理者または所属部署責任者の推薦が得られる（自薦可） ☐ はい
- ・ 日本訪問看護財団のホームページに掲載する PENUT 指導者リストに、名前および所属を掲載することに同意できる ☐ はい
- ・ 指導者研修前、指導者研修直後に実施するアンケート調査（計2回）に全て回答できる ☐ はい
- ・ 指導者研修のなかで研修企画書を作成し、提出できる ☐ はい
- ・ ファシリテーター担当後に実施するインタビュー調査（60～90分）に参加できる ☐ はい
- ・ 2024年度に開催する訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの演習のファシリテーターを担当できる ☐ はい

4. ファシリテーターを担当できる日程を全て選択してください。

☐2024 年 7 月 27 日（土）

☐2024 年 9 月 28 日（土）

5. 訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）を修了していますか。

☐2021 年度初任者研修モデル事業を修了した

☐2022 年度訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）を修了した

☐修了していない

※訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）を修了していない方は、訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）講義（オンデマンド）を 10 月 14 日までに修了し、10 月 21 日開催の訪問看護師向け在宅看取り教育プログラム（初任者）演習を受講する必要があります。

※詳細は「申し込みから修了までの流れ」をご参照ください。（URL 参考資料 2）

6. 受講者の情報をご入力ください。

- 氏名

- 氏名カナ

- 所属先

施設名または事業所名をご入力ください。

- メールアドレス

申込受付メールを送信いたしますので、正確に入力してください。

- 連絡がつく電話番号（半角）

学習シート（受講前・後共通）

1. グループワークのファシリテーターに対してどのようなイメージをもっていますか。
研修受講者がよりよく学べるように、ファシリテーターとしてできる工夫を書いてください。
2. 受講者がよりよく学べるための研修を設計（企画、運営、評価）するために、重要だと考えることは何ですか。指導者としてできる工夫を書いてください。

PENUTT ルーブリック

到達 目標	研修直後 の目標	評価観点	評価尺度		
			A	B	C
1	A	在宅看取りに関する現 状の理解	在宅看取りに関する全国の現 状およびニーズと自らが活動 する地域における在宅看取り に関する現状およびニーズを 比較しながら説明したうえ で、在宅看取りを実践できる 訪問看護師を養成していく必 要性を明示できる	在宅看取りに関する全国の現 状およびニーズと自らが活動 する地域における在宅看取り に関する現状およびニーズを 比較しながら説明できる	在宅看取りに関する全国の現 状およびニーズが説明できる
			教育プログラム（初任 者）指導者の役割の理 解	教育プログラム（初任者）の 意義および演習内容、各演習 における学習目標を説明し、 地域・対象に合わせた到達目 標を設定し、その到達目標を 達成するために指導者として 自身が果たすべき役割を説明 できる	教育プログラム（初任者）の 意義および演習内容、各演習 における学習目標を説明でき る
2	C	教育プログラム（指導 者）指導者の役割の理 解	教育プログラム（指導者）の 意義および演習内容、各演習 における到達目標、到達目標 を達成させるためのファシリ テーターの役割を説明できた うえで、演習のファシリテー ターに携わることができる	教育プログラム（指導者）の 意義および演習内容、各演習 における到達目標、到達目標 を達成させるためのファシリ テーターの役割を説明できる	教育プログラム（指導者）の 意義および演習内容、各演習 における到達目標を説明でき る
3	A	自施設での研修開催に	自施設の研修ニーズを把握	自施設の研修ニーズを把握	自施設の研修ニーズを把握

到達 目標	研修直後 の目標	評価観点	評価尺度		
			A	B	C
4		向けた体制の整備	し、受講対象者を決定したうえで、体制（場所・時間・オンライン等）整備の方法が説明でき、企画書が作成できる	し、受講対象者を決定したうえで、体制（場所・時間・オンライン等）整備の方法が説明できる	し、受講対象者を決定できる
		地域での研修開催に向けた体制の整備	地域の研修ニーズを把握し、受講対象者を決定したうえで、体制（場所・時間・オンライン等）整備の方法が説明でき、企画書が作成できる	地域の研修ニーズを把握し、受講対象者を決定したうえで、体制（場所・時間・オンライン等）整備の方法が説明できる	地域の研修ニーズを把握し、受講対象者を決定できる
		ロールプレイにおけるファシリテーターの役割の理解	初回訪問時の看護計画およびコミュニケーション技術の演習で特に必要とされるファシリテーターの役割が説明できる	コミュニケーション技術の演習で特に必要とされるファシリテーターの役割が説明できる	ファシリテーターの一般的な役割が説明できる
		受講者が学習に集中できる環境づくり	受講者が学習に集中できる環境を整えるために必要なことをリストアップし、受講者に注意事項を説明したうえで、受講者全員が学習に集中できる環境を提供できる	受講者が学習に集中できる環境を整えるために必要なことをリストアップしたうえで、受講者に注意事項を説明できる	受講者が学習に集中できる環境を整えるために必要なことをリストアップできる
		受講者が主体的に学べる環境づくり	受講者全員が発言できるような声かけし、受講者同士の対話を促して議論を活発化したうえで、受講者が新たな気づきを得られるような投げかけができる	受講者全員が発言できるような声かけし、受講者同士の対話を促して議論を活発化できる	受講者全員が発言できるよう声かけできる

到達 目標	研修直後 の目標	評価観点	評価尺度		
			A	B	C
5	C	教育プログラム（初任者）を用いて開催した研修の評価	自らが開催した研修を評価し抽出した課題をもとに、より質の高い研修を企画できる	自らが開催した研修を評価し、課題を抽出できる	自らが開催した（する）研修の評価方法（開催者アンケート、受講者アンケートを含む）を説明できる

※到達目標の詳細は本文 P.9 参照

令和 5 年度 日本財団助成事業
訪問看護師向け在宅看取り教育プログラムの開発事業
指導者研修モデル事業
報告書要旨

令和 6（2024）年 3 月 31 日
発行・編集 公益財団法人 日本訪問看護財団
〒150-0001 東京都渋谷区神宮前 5-8-2
日本看護協会ビル 5 階
TEL : 03-5778-7001 FAX : 03-5778-7009
<https://www.jvnf.or.jp/>

本書の一部または全部について、許可なく複写・転載することを禁じます。