様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

平成 ３０ 年　 ６ 月 ２７ 日現在

機関番号：３４４２４
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2014～2017
課題番号：２６４６３３５０

研究課題名（和文）がん看護専門看護師の役割遂行能力を高める臨床における継続的教育支援方法の開発

研究課題名（英文）Support program for developing the role capabilities of Oncology Certified Nurse Specialist

研究代表者
香川　由美子（KAGAWA, Yumiko）

梅花女子大学・看護保健学部・教授

研究者番号：８０３２４３１７

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　2,100,000円

研究成果の概要（和文）：がん看護専門看護師（以下OCNS）が役割遂行能力を高めるために初期に必要な支援方法を開発することを目的に実施した。結果、OCNSの育成経験のある看護管理者の支援内容やOCNSが役割を遂行する能力をどのように獲得したのかを明らかにした。その後、両研究からOCNS支援モデルを開発した。モデルの主要な構成要素は活動環境を保障し、不足した能力を気付かせ、自律性を育成することが挙げられた。モデルは交流集会で公表し、適切性と活用性の観点より、概ね適切かつ活用の可能性を示唆する結果であった。また、どのように自律性を担保した支援を行うのかについて課題が明らかになった。

研究成果の概要（英文）：This research was conducted to develop an early support method for enhancing the practical ability for Oncology Certified Nurse Specialist (OCNS) to perform their roles. First of all, I clarified the support contents of the nursing manager who has experienced the training of OCNS. Next, we clarified how OCNS acquired the ability to carry out the role. After that, we developed OCNS support model from both studies. The main constituent elements of the model are to guarantee an active environment, to notice the missing ability, and to foster autonomy. The model got an evaluation from the viewpoint of appropriateness and utility by publishing an exchange meeting. Approximately appropriate and utilization possibility was a certain result, but the problem became clear as to how to support autonomy guarantee.

研究分野：臨床看護学

キーワード：がん看護専門看護師　役割遂行能力　看護管理者

１．研究開始当初の背景

看護専門看護師（以下 CNS）は、大学院で CNS としての役割や方法を学び修了していく。そして臨床において、それらの学びを活用しながら CNS として自立していく。しかし、CNS は職務上の位置づけの問題や能力開発のための支援の不足、組織・管理者あるいは周囲からの理解が得られていない問題（山田：2010，馬場：2013）に直面し、CNS として自立が阻まれている現状がある。また、専門性を発揮できず、仕事に対するやりがいを感じていない CNS は 30%以上存在するといわれている（長谷川：2009）。そのため大学院を修了しながらも、CNS として活躍していない看護師も存在する。

がん対策基本法が制定され（2007）、がん看護専門看護師（以下 OCNS）の果たす役割の比重は増え、地域との連携等をこれまで以上に期待されている。そのため高い役割遂行能力を持つ OCNS を育成することは喫緊の課題である。これまでは、大学院を修了した後の、臨床における適応への支援方法を提案した内容や研究（山田：2008，三上：2010，真嶋：2012）は見られている。これらをより発展させて、就労後のみならず、OCNS として大学院へ進学する前段階から、臨床からの支援を始めることで、人材を将来計画に添って効果的に、しかも適切に支援することにつながる、と捉えている。

よって、本研究では、OCNS を臨床で教育的支援を行う上で、大学院就学前から、大学院修了後 CNS 認定を受ける前、および認定を受けた後初期（2～3 年間程度）を継続的に支援する方法を開発し、評価する。

２．研究の目的

本研究は、がん看護専門看護師（以下 OCNS）の高度看護実践の教育基盤を形成するために臨床における OCNS の継続的教育支援方法の開発を目的とする。具体的には研究計画は３ヵ年であり、

1)臨床における看護管理者が期待する OCNS の役割遂行能力および支援の実際と必要性を明らかにする。

2)OCNS における役割遂行能力の獲得について明らかにする。

3)それらを合わせて臨床における継続的教育支援方法（以下、支援方法と略す）のあり方を開発し、看護管理者や OCNS から評価を得る。

以上 3 種の目的を達成するために取り組む。なお、本研究が指す臨床における継続的教育支援とは、OCNS として大学院進学前からの支援、大学院修了後認定審査を受けるまで、および受けた後 2～3 年間の役割遂行能力を獲得する支援を指す。

３．研究の方法

目的

1)臨床における看護管理者が期待する OCNS の役割遂行能力および支援の実際と必要性を明らかにする。そのために、看護管理者を対象とした質的帰納的な研究を行う。

2)OCNS における役割遂行行動と臨床における継続的教育支援方法の実際と必要性を明らかにする。そのために、OCNS を対象とした質的帰納的な研究を行う。

3)それらを合わせて臨床における継続的教育支援方法のあり方を開発し、看護管理者や OCNS から評価を得る。そのために、看護管理者を対象として、本研究で開発した結果を、交流会等を通じて公開し、意見交換を行い、支援モデルを作成する。

４．研究成果

１)**看護管理者の支援**:看護管理者の OCNS への支援内容は、①就学前の支援として進学への心理的、物理的、経済的支援を行っていた。②大学院修了後から OCNS として自立するまでの 2～3 年間の支援は、看護管理者の役割によって異なっており、看護師長は実践力を向上させる支援、副看護部長は多職種との連携の取り方や態度、看護部長は組織の中で位置づけるための支援を行っていた。この研究の結果は、看護管理者としての OCNS の教育基盤を築く役割モデルの構築に導く資料として価値があり、高度看護実践の教育基盤を形成するためのファーストステップとして意義があった。

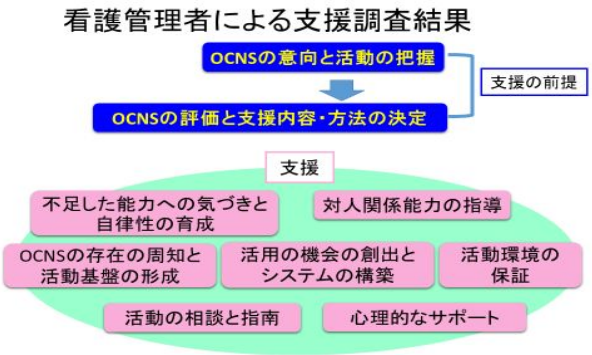

図１　看護管理者による OCNS への支援

２)**OCNS における役割遂行能力の獲得**：OCNS が役割遂行能力を獲得するための自ら行っている努力は、役割を遂行するという意識を明確に持つこと、そして遂行するための取り組みとして PDCA サイクルを自ら日常的に行うこと、モデリングなどが重要であることが示唆された。

上記の結果から、OCNS へ継続的に教育的支援を行う上で、問題意識の明確化、PDCA サイクルを身に着けるための支援が重要であり、そのための支援体制や支援内容を教育機関や OCNS を受け入れる臨床施設で整備・拡充することが示唆された。

３)**支援モデルの検討**:役割遂行能力を高める管理者による支援モデルの検討に取り組んだ。過去に行った 2 種類の研究結果を統合

的に解析し、看護管理者の OCNS への役割を開発するプロセスの中での支援方法と、OCNS 自身が役割開発に対してどのような志向性を持っているのかを検討し、モデルの作成を試みた。そのモデルを日本がん看護学会学術集会交流会で公表し、適切性と活用性について、評価を求めた。

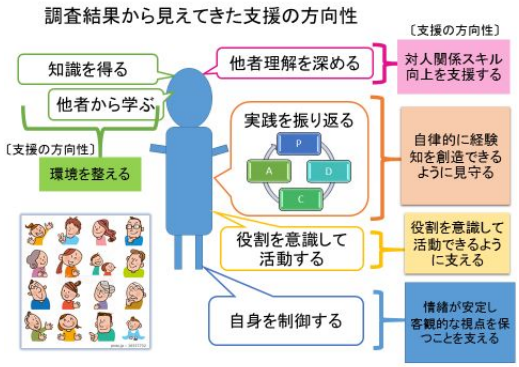

図 2　モデル開発における構成要素の抽出

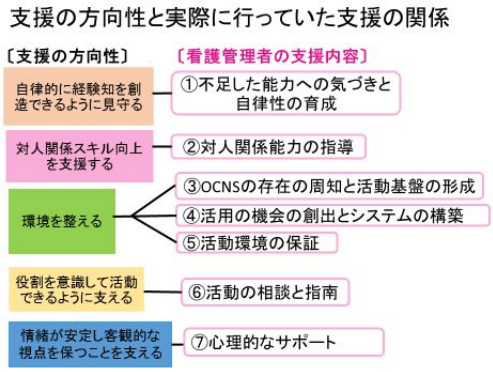

図 3　モデル構成要素と実際の支援との関係検証

その結果、参加者 59 名中 50 名分回収（回収率 84.7%、有効回答率 100%）、属性は看護師 42 名中 CNS35 名、看護管理者 10 名（重複あり）であり、他は学生や教員であった。適切性および活用性は 4 段階リッカートスケール評価で、4=そう思う、から 1 =思わないとして配分した。適切性の平均 3.2（SD=0.6）活用性 3.0（SD0.6）という評価であった。また自由記述で意見を聴取した結果、「CNS としての基礎的能力」、「支援と自律性のバランス」、「管理者の能力の前提」、「CNS を受け入れる病院の規模」について検討の余地があることが明らかになった。

結論としては、本モデルはある程度支持され、適切性と活用性があると考えられた。しかしこのモデルを適用する対象者として、病院の規模（役割や機能の違い）をどこに絞るのかを検討すること、管理者のレベルや CNS の基礎的能力によって本モデルが活用できるかが左右されるため、この点については、モデルとの関連性を明確にし、変動要因としてモデルにどのように加味するかが課題となる。

５．主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計　0 件）

〔学会発表〕（計　5 件）

①<u>香川由美子、林田裕美、徳岡良恵、田中京子</u>：がん看護専門看護師が役割遂行能力を高めるための取り組み、日本がん看護学会、2017 年 2 月（高知）

②<u>田中京子，林田裕美，徳岡良恵，香川由美子</u>：候補生期・認定初期のがん看護専門看護師への看護管理者による支援－看護部長が行った支援、日本看護管理学会学術集会、2015 年 8 月（福島）

③<u>香川由美子，田中京子，林田裕美，徳岡良恵</u>：がん看護専門看護師教育への進学前の看護師に対して看護管理者が行っている支援、日本看護管理学会学術集会、2015 年 8 月（福島）

④<u>林田裕美，徳岡良恵，香川由美子，田中京子</u>：候補生期・認定初期のがん看護専門看護師への看護管理者による支援－副看護部長が行った支援、日本看護管理学会学術集会、2015 年 8 月（福島）

⑤<u>徳岡良恵，香川由美子，田中京子，林田裕美</u>：候補生期・認定初期のがん看護専門看護師への看護管理者による支援－看師長が行った支援、日本看護管理学会学術集会、2015 年 8 月（福島）

〔図書〕（計　0 件）

〔産業財産権〕

○出願状況（計　0　件）

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況（計　0　件）
名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

６．研究組織

(1)研究代表者

香川　由美子（KAGAWA　Yumiko）
梅花女子大学・看護保健学部・教授
研究者番号：80324317

(2)研究分担者

林田　裕美（HAYASHIDA　Yumi）
大阪府立大学大学院・看護学研究科・准教授
研究者番号： 10335929

徳岡　良恵（TOKUOKA Yoshie）
大阪府立大学大学院・看護学研究科・講師
研究者番号： 130611412

田中　京子（TANAKA　Kyoko）
大阪府立大学大学院・看護学研究科・教授
研究者番号： 90207085