様式C-19

科学研究費補助金研究成果報告書

平成２３年　５月１３日現在

機関番号：１２５０１
研究種目：基盤研究(B)
研究機関：2007～2010
課題番号：１９３９０５４７
研究課題名　（和文）看護系大学院修了者支援プログラムの精錬と展開
研究課題目（英文）Refinement and Redevelopment of the Support Program for Post Graduate Students
研究代表者
眞嶋　朋子（MAJIMA TOMOKO）
千葉大学・大学院看護学研究科・教授
研究者番号：50241112

研究成果の概要（和文）：
本研究の目的は、看護系大学院修了者がその能力を持続的に開発するために作成した支援プログラムの精錬、実施および評価を行うことであり、大学院修了者支援プログラムを、専門看護師資格認定試験準備者、合格者を対象に実施し、評価を行った結果、支援プログラムにより９割の者にコンサルテーション実践の変化が「ある」との結果を得た。また国内調査においては、専門看護師および看護管理者にインタビューを行った結果、専門看護師が期待される役割を遂行するために必要な看護管理者からの支援としては、情緒的配慮、職場環境の調整、職位への配慮が必要であることが明らかにされた。

研究成果の概要（英文）：
The purpose of this research is to re-develop and evaluate the support program for the post graduate Clinical Nurse Specialist(CNS), and to identify the types of support needs of CNS's from their nurse administrators . 90% of the participants revealed this program would affect their consultation competencies. The results of the CNS's and their administrators' interviews showed that CNS's work environment and their specialized positions in their hospitals are important for CNS activity.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合　計
２００７年度	1,600,000	480,000	2,080,000
２００８年度	2,400,000	720,000	3,120,000
２００９年度	2,500,000	750,000	3,250,000
２０１０年度	2,200,000	660,000	2,860,000
年度			
総　計	8,700,000	2,610,000	11,310,000

研究分野：成人看護学
科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学
キーワード：看護系大学院、看護教育、支援プログラム、専門看護師、キャリア教育

１．研究開始当初の背景
研究メンバーらは平成 17 年より看護系大学院修了者の支援プログラムの開発を目的に、大学院修了者の課題を明らかにした結果、大学院修了者は大学院修了後の看護実践能力に対する実感はあるものの、就業した医療機関における役割獲得の困難さに関連したコンサルテーションやコーディネーションの

課題があることが判明した。またこれらの課題や困難を理解し、支援する周囲の医療職者が少ないことが判明した。

２．研究の目的
本研究の目的は、看護系大学院修了者が医療機関においてその能力を持続的に開発するために平成 18 年に作成した支援プログラムの精錬、実施および評価を行うことであり、研究課題は以下のとおりである。
(1) 平成 18 年に作成した大学院修了者支援プログラムの実施および評価を行う。
(2) 国内外で行われている大学院修了者に対する支援の現状を明らかにする。

３．研究の方法
(1)平成 18 年に作成した大学院修了者支援プログラムを、専門看護師資格認定試験準備者、合格者を対象に実施し、実施前、中、後にアンケートを行い、結果を記述統計および質的帰納的方法に分析し、評価を行う。

支援プログラムは 2 つのワークショップから構成され、その目的は①コンサルテーション実践力の向上、②組織内における役割葛藤解決のための能力向上、③大学院修了者同士のサポートを目的である。

(2)-1 国外調査においては韓国 1 施設における聞き取り調査を実施し、概要を示す。

(2)-2 国内調査においては、専門看護師および看護管理者にインタビューを行い得られたデータを質的帰納的に分析する。

倫理的配慮、(1),(3)については大学における倫理審査を受けて実施した。

４．研究成果
(1)について

対象は 21 名(全て女性) であり、看護専門領域は、がん看護が 20 名、老人看護が 1 名であった。支援プログラムへの参加時期の適切性は、「適切である」76%、「適切でない」10%、「どちらともいえない」14%であった。

望ましいと考えられる参加時期は、「修了後 1～2 年目」と回答したものが最も多く、延べ 6 名であった。プログラム実施回数の適切性は、「ちょうどよい」33%、「少ない」43%、「多い」24%であった。プログラム実施間隔の適切性は、「良い」67%、「良くない」9%、「どちらともいえない」24%であった。

プログラム参加によるコンサルテーション実践の変化の有無は、「あった、もしくはありそう」が 90%、「なかった、もしくはなさそう」が 5%、「どちらともいえない」が 5%であった。

コンサルテーションに対する認識の変化について 28 記述がえられた。分析の結果、①コンサルテーション課題を焦点化することの重要性の実感②コンサルテーション方法のイメージの広がり、③コンサルテーションに必要な患者の分析視点の拡大、④コンサルティをアセスメントする視点の更なる明確化、⑤コンサルティの成長を育むための方法の重要性の気づき、⑥コンサルテーションにおけるコンサルティとの契約関係の重要性の気づき、⑦振り返りによる自己の課題の明確化、⑧コンサルテーション意欲の高まり、の 8 表題が示された。

今後のプログラムに対する要望として、最終的に以下の 11 の表題が得られた。
①各ワークショップの目的を明確にしてほしい、②参加者個々のニードに応じてワークショップの内容毎に参加を選択できるとよい、③事例検討のファシリテーターは CNS がよい、④活用できるホームページになるとよい、⑤ワークショップ後の議事録やアンケート結果を知りたい、⑥相談したり気持ちを話せる場がほしい、⑦ワークショップ開催日程は、平日で、2 月以外の方が参加しやすい ⑧ワークショップは継続してほしい、⑨モチベーションを保つ方法論を知りたい、⑩コーディネーションの事例検討の講義を受けたい、⑪事例検討に基づく指導は定期的に受けたい。

結果より支援プログラムによるコンサルテーションに関する認識の変化は、コンサルテーションの焦点化、その具体的な方法、コンサルティへの支援方法、コンサルテーションへのモチベーションに関する内容に集約された。対象者らはコンサルテーションの目的を焦点化することや、コンサルティに対する支援方法の理論を既に学習しているが、実際の複雑な人間関係の中で展開されるコンサルテーション課題解決には、既知の理論の応用と現実の場での課題解決能力が要求される。よって、大学院修了後においても臨床の場において課題を見いだし、学習の場を得ることは重要である。また支援プログラム後のモチベーションの高まりは、グループダイナミックスの効果とも考えられる。今後は支援プログラム後の振りかえり学習を支援し、継続的能力開発の仕組みを計画することが課題である。

また、今後の課題、要望は 2006 年度においてワークショップの構成や方法についての指摘があったが、2007 年度以降においてはワークショップ全体の学習内容を確認するために、議事録やアンケート結果を知りたいというような個々のワークショップにおける学習を深めるような工夫が提案されていた。ワークショップや事例検討の継続についても期待が示されており、今後、本ワープショップを続けていくことの意義が示された。

ただし、年 2 回のワークショップの他に参加者の自発的な学習会や、学会主催の研修、大学院での科目履修などの紹介も重要であると考える。

(2)-1 について
大韓民国（以下韓国）の大学院教育は 1960 年に看護分野の最初の大学院修士課程が、1978 年に博士課程が開設された。韓国では看護分野の大学院生が職場に勤めながら大学院課程を履修できる環境が整備されている。修士課程履修中の学生の 70%が病院等の臨床に、15%が看護教育機関に勤務しているという調査結果もある。2004 年以前の論文によると韓国の専門看護師教育には 2 つのタイプがあるとされている。1 つは法的に認められているものであり、もう一つは職能団体によって認められているものである。看護職能団体や看護関連学会、病院等が独自に設定しているものとしては、がん専門看護師や糖尿病看護、創傷ケア、ストマケアなどがある。またアメリカなどで、国際的に認められた専門資格を取得する者もいる。2004 年以前にはこれらの資格取得には必ずしも修士の学位を必要とするものではなかった。

APN（Advance Practice Nurse）の専門分野は 1973 年には保健、麻酔、精神、家庭の分野であったが、2003 年に 10 分野、さらに 2006 年に 3 分野が加わり、現在では、保健、麻酔、精神、家庭、感染管理、産業、救急、老人、ホスピス、クリティカルケア、小児、臨床、がんの 13 分野が認可されている。教育課程は 2004 年に大きく改変し、1 年間の教育課程から大学院の APN コースでの教育課程へと 1 本化が図られている。教育課程および資格認定試験制度の改革を実現するために重要な役割を果たしたのが、韓国看護評価院であり、現在の APN コースカリキュラムの開発や教育課程の認可は韓国看護評価院により行われている。

ヨンセイ大学看護学部教員および大学病院の看護管理者および看護師によるインタビューの結果、韓国の APN のシステムが変革期にあること、またがん患者の支援が病院の経営上においても重要であり、診療部門における APN やコーディネーターらの役割が重要であることが示唆された。

(2)-2 について
対象は、専門看護師 8 名（全て女性）、看護師としての経験年数は平均約 18 年、専門看護師としての経験年数は平均約 2 年、看護管理者は、8 名（全て女性）、看護管理者経験年数は平均約 11 年、現職としての経験年数は平均約 6 年であった。

本研究は専門看護師の役割に大きなインパクトを持つ看護管理者からの支援に焦点を当て、専門看護師、看護管理者から、「専門看護師が期待される役割を遂行するための看護管理者からの支援」を明らかにした。その結果、専門看護師においては、＜情緒的配慮＞＜職場環境の調整、勤務条件・職位への配慮＞＜経済的援助＞の 3 つの分類が示され、看護管理者においては、＜情緒的配慮＞＜職場環境の調整、勤務条件・職への配慮＞＜経済的援助＞＜CNS 活動を支える将来に向けた取り組み＞の 4 つの分類が示された。

＜情緒的支援＞について
専門看護師の結果における＜情緒的支援＞には（CNS の要望や相談に応じてくれる）（CNS の思いを尊重し暖かい態度で接してくれる）（CNS の様子から心身の状態を察し対応してくれる）など CNS の個人的な課題を察し精神的な支援が看護管理者から提供されていることが示されている。また、（CNS の役割を理解し役割の拡大を進めてくれる）（CNS・スタッフ間のコミュニケーションを調整し CNS 活動を円滑にしてくれる）などは専門看護師が関係する組織の関係者に対し、看護管理者が CNS の活動を評価し、その役割を間接的に促進する働きをしていることが示されている。これらは看護管理者が専門看護師の役割だけでなく、関係する職種や看護スタッフの能力および組織内のグループダイナミックスを十分理解した上で、専門看護師の役割を後押ししていることを示唆している。

看護管理者の結果における＜情緒的支援＞には（勉学が忙しい CNS 準備期に心身の状態を気遣い言葉をかける）（CNS 活動を円滑にするための人への働きかけ方について相談にのる）（CNS 準備期・初動期は活動を静かに見守る）など大学院修了後の専門看護師資格認定時期における配慮が示されており、看護管理者が専門看護師の役割を理解しているだけでなく、その成長のプロセスを評価し、能力を開発するために支援していることが示唆される。

＜職場環境の調整・勤務条件・職位への配慮＞について
職場環境の調整・勤務条件・職位への配慮において、専門看護師からは（スタッフナースに CNS 活動を周知しやすい機会を設定してもらう）（CNS の希望する部署に配属してもらう）（・・・キャリアアップを図る機会に参加できるよう配慮してほしい）（・・・活動に専念するための時間がほしい）など組織における活動の周知や配置が示され、同時に要望としては時間やキャリアアップのための機会の提供などが示された。これらの結果から、現在行われているものと、将来における期待が示されたと理解できる。また看護管理者の結果から、（各部署の管理者やスタッフとの距離を縮める）（・・・役割を果たせるような配置をする）（定期的に CNS と意見交換をする場を設ける）（・・・外部での活動を制限しない）などが示され、看護管理者が専門看護師の意見や要望を聞き、専門看護師の自律的な活動を推進するための配慮を表している。

＜経済的配慮＞について

専門看護師からは、研修や講演会などの出張経費、CNS 手当、進学のための手当と身分保障についての配慮や要望が示され、看護管理者からもCNS 手当や出張費、進学のための支援について類似した結果が示された。これらは医療機関のバックグラウンドにより専門看護師の経済面における処遇が異なることを示す。新しい役割を持つ専門看護師の評価と報酬を改善するための方法については引き続き、国民、職能団体、行政へその役割の効果や評価について情報を提供するなどの働きかけが必要と考える。

＜CNS の活動を支える将来に向けた取り組みの展開＞

上記は看護管理者のみに示されたが、複数の専門看護師を雇用することや、厚生労働省に働きかけるために看護系大学と協力していきたいといったような意見を通じて、上記の取り組みに対する看護管理者の関心の高さがうかがわれる。

以上から、専門看護師、看護管理者から結果には多くの共通した内容が示されたが、情緒的支援については、専門看護師のデータははより具体的であり、環境や職位への配慮については、看護管理者からのデータがより具体的であった。情緒的支援は専門看護師がその支援を受ける当事者であることから、心理的な変化やその効果について実際の支援とともに語られていたことが考えられる。特に大学院修了後の専門看護師は新しい職場への適応のために、私的にも公的にも多くの困難を抱えており、役割を発揮する為の情緒的支援は重要であることが示唆された。また、看護管理者は管理的視点から、組織全体をアセスメントし専門看護師の能力の発展を見越し、組織の質を上げるために配慮しており、専門看護師よりもより視野の広い観点を持ちながら、専門看護師を支援していることが示された。また、経済的支援の必要性は専門看護師、看護管理者において認められたが、医療機関の給与制度の限界もあることから、それらを打ち破るような政策的な観点が看護管理者から示され、社会全体への働きかけの重要性が示唆された。

５．主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計１件）

① 正木治恵、眞嶋朋子、佐藤まゆみ、石井邦子、バージニア大学における高度専門看護師(ANP)教育に関する調査報告、千葉大学看護学部紀要、第 30 号、57-61、2008、査読あり

〔学会発表〕（計１件）

① 眞嶋朋子、佐藤禮子、泰圓澄洋子、淺井潤子、増島麻里子、岡本明美、渡邉美和、佐藤まゆみ、浅野美知恵、正木治恵：看護系大学院修了者支援プログラム参加者のコンサルテーションに関する認識の変化、日本看護科学学会学術集会講演集 30 号、327, 2010.12.4、札幌市

〔その他〕

ホームページ等

看護系大学院修了者のための支援プログラム

http://www.ad.-nursing-pg.jp/

６．研究組織

(1)研究代表者

眞嶋　朋子　 (MAJIMA TOMOKO)

千葉大学・大学院看護学研究科・教授

研究者番号：50241112

(2)研究分担者

佐藤　禮子　 (SATO REIKO)

兵庫医療大学・看護学部・教授

研究者番号：90132240

正木　治恵　 (MASAKI HARUE)

千葉大学・大学院看護学研究科・教授

研究者番号：90190339

(H19→H20：連携研究者, H21,H22)

浅野　美知恵　 (ASANO MICHIE)

順天堂大学・医療看護学部・准教授

研究者番号：50331393

佐藤　まゆみ　 (SATO MAYUMI)

千葉県立保健医療大学・健康科学部・看護学科・教授

研究者番号：10251191 (H19→H20：連携研究者, H21,H22)

増島　麻里子　(MASUJIMA MARIKO)

千葉大学・大学院看護学研究科・准教授

研究者番号：40323414

(H19→H20：連携研究者, H21,H22)

泰圓澄（神間）洋子

(TAIENCHO(KANMA)YOKO)

研究者番号：00375619

千葉大学・大学院看護学研究科・助教

(H19→H20：連携研究者)

岡本　明美　 (OKAMOTO AKEMI)

千葉大学・大学院看護学研究科・助教

研究者番号：20456007

H19→H20：連携研究者, H21,H22)

渡邉　美和　 (WATANABE　MIWA)

千葉大学・大学院看護学研究科・助教

研究者番号：90554600 (H21,H22)

淺井　潤子　 (ASAI JUNKO)

千葉大学・大学院看護学研究科・助教

研究者番号：30554597 (H21,H22)