

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 18 日現在

機関番号：32704

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24792377

研究課題名(和文) 専門看護師の雇用上の課題と雇用促進に関する研究

研究課題名(英文) Study on problem in employment and promote utilization of certified nurse specialists

研究代表者

馬場 薫 (BABA, KAORU)

関東学院大学・看護学部・助教

研究者番号：70442077

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：【背景】わが国において専門看護師の登録者は増加傾向にあるが、その雇用・活用ニーズは十分に明らかにされていない。【目的】本研究の目的は、専門看護師の雇用・活用に関して、専門看護師と看護管理者双方のニーズを明らかにすることである。【方法】病院に勤務する専門看護師と看護管理者に横断調査を行った。【結果および成果】専門看護師の雇用・活用には、活動評価の仕組み作りやアウトカムの可視化、施設の枠を越えた活動の展開、雇用・活用に関する情報共有の検討が必要である。

研究成果の概要(英文)：【Background】Need for utilization of certified nurse specialists(CNS) have not been analyzed despite increasing number of CNS in Japan. 【Purpose】To clarify the needs of utilization among CNS and nurse administrators. 【Method】Cross sectional surveys of CNSs and nurse administrators. 【Results and achievement】This study clarified that there was the need to improve the system to evaluating patient and nurse outcomes, growing roles for community, sharing of information regarding plans for utilization.

研究分野：医歯薬学

キーワード：専門看護師 看護管理者 雇用・活用 アウトカム

1. 研究開始当初の背景

高度看護実践者としての専門看護師制度は、アメリカをモデルに日本の看護界の大きな期待を持って創設され、教育課程は11領域172課程にのぼり、すでに612人(平成23年10月現在)の専門看護師が登録されている。しかし、現在の専門看護師の就業状況をみると、地域間格差や施設間格差が大きく、看護業務の内容や権限については、管理職やスタッフナースと変わらず、効果的かつ効率的に資格が活かされていない現状がある(黒田ら, 2010, 他)。

研究者は、病院における専門看護師の活用を促進する方策を検討するにあたって、病院に勤務する専門看護師と専門看護師教育課程修了者に聞き取り調査を実施した。その結果、採用時の雇用条件と実際の条件が異なっている、専門看護師の必要性や活動に対する看護管理者間の合意形成が難しい、看護組織による専門看護師の役割や活用方法が不明確であり、役割の曖昧さを経験している、管理職やスタッフナースなど他の役割との兼務により、役割葛藤を経験している、病院内だけでなく、病院外での仕事も多いため休日労働が多く、過重労働を強いられている、専門看護師として必要な研修や研究のための経済的援助が得られず、経済的負担を強いられていることが明らかとなった(馬場, 2010)。これらのことから、専門看護師はその独特の役割を持つ人材として活用されることを望み、職場を探すものの、実際には看護管理者との間に雇用と活用に対するニーズにズレが生じており、専門看護師の職場定着や能力発揮が阻害されていることが示唆された。

また、研究者は、病院に勤務する専門看護師が役割や能力を發揮しながら働き続けられる環境作りのあり方を検討するために、全国の専門看護師を対象に、職場環境と職務満足の間連について分析を行った(馬場, 2011)。その結果、職務満足を向上するための組織的な支援として、専門看護師の組織的位置づけや役割の明確化、職務上の権限の付与、代休の確保、良好な人的環境の整備の必要性が示唆された。一方、専門看護師の雇用と活用を促進するための方策を検討するうえで、求職者である専門看護師の求職行動がどうなっているのか、すなわち、どのような配置や待遇を希望し、どのように活用されることを望んでいるのかなどの分析の必要性が示唆された。また一方で、雇用者である看護管理者の専門看護師の採用における権限の範囲はどうなっているのか、さらに専門看護師をどのような条件で採用し、どのように活用したいのかなどの分析の必要性が示唆された。

しかし、専門看護師の雇用に関する先行研究において、現在の雇用環境や活動状況

について焦点を当てた文献は確認できたが(臼井ら, 2009, 他)、専門看護師の雇用や活用について、専門看護師と看護管理者双方のニーズと、その差異がどこにあるのかは十分に分析されていない。さらに、専門看護師の雇用と活用に向けて、採用プロセスがどうなっており、専門看護師や教育課程修了者と看護管理者双方がどのような戦略をとる必要があるのかなどについても十分に分析はされていない。

2. 研究の目的

本研究は、すでに養成が進んでいる専門看護師の社会的有効活用の方策を検討することを目的として、専門看護師の雇用特性を明らかにする、専門看護師の雇用と活用について、専門看護師と看護管理者双方のニーズを明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 専門看護師の雇用・活用ニーズ調査(横断調査)

対象および方法

病院の看護管理者より調査に同意を得たのち、専門看護師267名に対し、郵送による自記式アンケート調査を実施した。

調査内容

勤務環境、就業継続意向、組織から期待されている役割、注力したい活動、専門看護師の雇用・活用上の課題、属性

分析方法

得られたデータを単純集計した後、就業継続意思を目的変数、勤務環境、組織から期待されている役割を説明変数として多重ロジスティック回帰分析を行い、要因分析を行った。加えて、専門看護師が認識する雇用・活用ニーズについては、雇用・活用環境に関する項目の重要度と満足度の標準得点を算出し、散布図を作成した。散布図を「重要度平均」及び「満足度平均」で4つに分割し、「ニーズが高い項目」及び「ニーズがある程度満たされている項目」を抽出した。

専門看護師の雇用・活用上の課題に関しては、記述内容の類似点、相違点からコードを分類し、カテゴリーを抽出した。

(2) 専門看護師の雇用・活用に関する看護管理者のニーズ調査(横断調査)

対象および方法

専門看護師が在職する病院の看護管理責任者531名と、病院機能評価の認定を受けている一般病院および精神科病院2,297病院を病床数別に階層化し、無作為に抽出した病院の看護管理者1,000名、計1531名に対し、郵送による自記式アンケート調査を実施した。

調査内容

専門看護師の配置体制、専門看護師の導入

及び増員意向，専門看護師導入の障害要因，専門看護師を活用するための組織支援，専門看護師の雇用・活用に関する提案・意見，施設の概要，属性

分析方法

得られたデータの単純集計及び専門看護師の配置体制，専門看護師の導入及び増員意向を目的変数，専門看護師に対する役割期待，専門看護師の導入成果，専門看護師導入の障害要因，組織背景を説明変数として多重ロジスティック回帰分析を行い，要因分析を行った。

専門看護師の雇用・活用に関する提案に関しては，記述内容の類似点，相違点からコードを分類し，カテゴリーを抽出した。

(3) 倫理的配慮と調査手続き

本研究は，日本看護協会の看護研究における倫理指針に基づき，実施した。対象施設の看護管理責任者に研究の趣旨を文書で説明し，研究に対する同意を得た。そのうえで，専門看護師および看護管理者に研究の趣旨，自由意思の尊重，同意の撤回の自由，個人情報の保護を文書で説明した。アンケート票への回答をもって，同意を得たこととした。アンケート票は，封筒を厳封した上で郵送にて回収した。なお，本研究は研究者が所属する機関の倫理審査委員会の承認を得た。

4. 研究成果

(1) 専門看護師の雇用・活用ニーズの把握

調査対象者 267 名のうち，201 名から回答が得られ，分析対象は目的変数と説明変数に回答漏れのない 129 名である。

多重ロジスティック回帰分析の結果，「現在の勤務先に長く勤務したい」と就業継続意識有りの中では，「上司との活動内容の合意」，「病院経営幹部や行政の理解」，「CNS（スペシャリスト）独自の給与体系」，「夜勤免除」，「休日・休暇の確保」に対する満足度が高めの者（4段階評価で3か4）のオッズ比が高く，管理者との協働，勤務体制の工夫が専門看護師の組織定着の要件になっていることがうかがえる。

専門看護師の雇用・活用ニーズに関して，重要度と満足度の標準得点をプロットした散布図を作成した結果，ニーズが高い項目は「活動時間の確保」，「活動拠点」，「活動評価の仕組みやアウトカムの可視化」，「組織内の看護師のマンパワーの充足」，「病院経営幹部や行政の理解」，満たされている項目は「上司との活動内容合意」，「専門性が発揮できる部署への配属」，「看護師からの役割期待」，「出張支援」，「仕事の裁量権」，「医師からの役割期待」，「夜勤免除」であった。専門看護師は大規模病院志向が強い傾向にあるが，そのような組織における専門看護師の雇用・活用計画は管理者の重要な役割になると考えられた。臨床指標への取り組みや処遇改善を含め，一定期間専門看護師が専門性や強みを生かしながら

キャリア発達できる機会やフィールドの提供が重要と考えられた。

(2) 看護管理者の専門看護師に対する雇用・活用ニーズの把握

422 名の看護管理者から回答が得られた（回収率 27.6%）。専門看護師を雇用・増員する「意向有り」は 49.5%，「意向無し」は 16.6%，「どちらともいえない」は 32.9%であった。「意向有り」群，「意向無し」群ともに，最も回答の多かった CNS 導入の障害要因は「現場の人員の不足が優先される」（それぞれ 50.7%，66.0%）であった。

専門看護師の「専従配置」に対する管理者の役割期待の要因分析の結果をみると，「診療報酬上の貢献・参画」，「他職種との連携・協働の強化」のオッズ比が高かった。また，組織背景で「地域医療支援病院」のオッズ比が高く，専従配置と病院の指定・承認状況には関連が認められた。

(3) 専門看護師の雇用・活用上の課題

専門看護師が認識する，専門看護師の雇用・活用上の課題について記述内容と分析した結果，「待遇に関すること」，「ポジションや配属先に関すること」，「スーパーバイザーに関すること」，「管理者の方針に関すること」，「業務量に関すること」，「活動時間に関すること」，「専門看護師の役割に関すること」が抽出された。一つの病院組織あるいは部署に複数の専門看護師が在職する場合にはポジション確保が難しいことが考えられる。一方，大規模病院において専門看護師の配置数が少数の場合には，看護師に専門看護師の役割や活用方法の周知が及ばないことが考えられる。病院組織には専門看護師の必要性や活動に対する看護管理者や管理者間の合意形成，また看護師に対して専門看護師の役割や活用方法について情報提供する必要があると示唆された。

(4) 看護管理者の専門看護師の雇用・活用に対する提案・意見

看護管理者の専門看護師の雇用・活用に対する提案について記述内容と分析した結果，「受け入れ体制の整備や支援策の必要性」，「診療報酬上の貢献」，「施設横断的に活用できるシステム」，「成果と評価サイクルの確立」，「トップマネージャーによる活用ビジョンの提示」が抽出された。比較的規模の小さい病院および地方の病院では，専門看護師を育成・導入したくても希望者がおらず，また，現場の人員確保が優先されている現状，自施設の看護師に専門看護師取得を勧めようにも近隣に教育機関がないために養成できない現状があった。このことから，専門看護師の施設の枠を超えた横断的な活用を具体的に検討する必要が示唆された。一方，看護管理者も専門看護師の活用に関して手探り状

態という者も少なくはなく、他施設の状況、情報を共有できるシステム構築を検討する必要が示唆された。

本調査は、これまで取り上げられなかった専門看護師と看護管理者双方の専門看護師の雇用・活用ニーズの特徴を明らかにしたという点で有意義である。なお、今回の結果は、抽出バイアスの可能性は結果の一般化にあたり留意すべきである。

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 3件)

馬場薫，齋藤深雪 (2015): 精神看護専門看護師の活動状況と雇用・活用ニーズの認識に関する調査研究，北日本看護学会誌，17(2)，31-37.

馬場薫，齋藤深雪 (2013): 病院に勤務する専門看護師の職務上の困難と将来展望，北日本看護学会誌，15(2)，21-28.

馬場薫，齋藤深雪，田中幸子，丸山幸恵 (2013): 病院に勤務する専門看護師の職場環境の実態と職務満足との関連，日本看護研究学会雑誌，36(2)，95-104.

[学会発表](計 1件)

馬場薫，齋藤深雪 (2012): 病院に勤務する専門看護師の活動上の困難や悩み，第 15 回北日本看護学会学術集会(示説)

6. 研究組織

(1)研究代表者

馬場 薫 (BABA KAORU)

関東学院大学・看護学部・助教

研究者番号：70442077