

## 〔資料〕

## 岐阜県立看護大学における看護実践研究支援の成果と課題

大川 眞智子<sup>1)</sup> 岩村 龍子<sup>1)</sup> 田辺 満子<sup>1)</sup> 丹菊 友祐子<sup>2)</sup> 前田 美佐子<sup>3)</sup>

## Achievements and Issues of Nursing Practice Research Support Program at Gifu College of Nursing

Machiko Ohkawa<sup>1)</sup>, Ryuko Iwamura<sup>1)</sup>, Michiko Tanabe<sup>1)</sup>, Yuko Tangiku<sup>2)</sup>,  
and Misako Maeda<sup>3)</sup>

## I. はじめに

「岐阜県看護実践研究交流会（以下、交流会とする）」の会員への研究支援は、本学における看護実践研究指導事業として位置づけており、平成15年度から開始して平成26年度で12年目を迎えた。本事業は、県下の看護職が看護実践の改善・改革や看護サービスの質の向上を図ることを目的に発足した交流会の会員を対象に、本学教員が研究支援を行うものであり、大学としての県内看護職者に対する看護生涯学習支援の一環でもある。本学教員は、会員である看護職が主体的に行う研究活動について、交流会の賛助会員として支援している。本学は、交流会の立ち上げから関与しており、研究支援を含めた交流会の活動全般（「岐阜県看護実践研究交流集会（以下、交流集会とする）」の開催や活動報告書の作成など）についても組織的に支援している。なお、本学の看護研究センターは、平成15年度当初から、本事業の運営・管理・調整の実務面を担っており、交流会と連携しながら全学的な事業としての研究支援体制づくりに努めてきた（岩村ら、2004；大川ら、2014）。

研究支援の申請は随時受け付けており、支援期間は1年間である。支援担当教員は2名以上の複数教員であり、支援を受ける看護職者の求めに応じて、3～5回の面接やメールでのやり取り等を通して研究活動を支援している。具体的には、研究計画の立案・修正、研究の方向性や実際の進め方、質問紙調査の内容、データ分析や結果

のまとめ方、文献の活用方法等について、教員は助言・指導を行っている。また、支援を受けた看護職者には、交流集会での中間報告や成果報告が求められているため、当日の発表に関する支援に加えて、抄録や報告書作成についても教員は助言等を行う。交流集会は、毎年9月に開催され、会員による研究発表と討論（研究活動の発展に向けた意見交換）が行われており、参加者同士の意見交流を通して看護実践の課題解決に向けた研究活動を推進する場となっている。なお、会員からは毎年10件前後の申請があり、平成15年度から平成25年度の支援課題数は96課題（取り下げ等を除く）で、支援した看護職者は、病院に勤務する看護師・助産師が9割弱を占めている。

従来、支援を終了した研究課題については、支援を受けた看護職及び支援した教員を対象に自己点検評価の記入を終了年度に依頼しており、とりまとめた結果を基に、毎年度、事業としての成果評価や課題の明確化、改善策の検討を行ってきた。しかし、支援を受けた看護職からの自己点検評価は、支援終了直後～数か月以内に記載を求めているためか、「研究結果を踏まえて、これから職場の人々と看護実践の改善に向けて取り組みたい」など、今後の希望にとどまっているものも多く、研究支援が看護職や看護実践現場にどのような影響を及ぼしたのか等を明確に捉えるまでには至っていないのが現状である。

そこで、研究支援が看護職者や看護実践現場に与えた

1) 岐阜県立看護大学 看護研究センター Nursing Collaboration Center, Gifu College of Nursing

2) 前岐阜県立看護大学 看護研究センター Formerly of Nursing Collaboration Center, Gifu College of Nursing

3) 岐阜県看護実践研究交流会 代表 Representative, Research Exchange Society for Nursing Practice in Gifu

影響、成果・課題などを明らかにし、今後の研究支援の充実・改善のための方策やあり方を検討することを目的として、過去に研究支援を受けた看護職を対象に面接調査を実施したので報告する。なお、本調査は、交流会役員会と大学が共同で企画したものである。

## II. 方法

### 1. 対象者

平成21～23年度に研究支援を受けた研究代表者16名の中で休業者等を除き、調査協力の得られた12名を対象とした。

### 2. 調査方法

著者のうち本学教員2名が対象者の所属施設に訪問し、面接ガイドラインに沿って60分程度の面接聞き取り調査を行った。本調査では、対象者が研究代表として支援を受けた12研究（重複なし）に関することを聴取した。なお、対象者の研究支援を担当した教員は、当該対象者の面接担当から除いた。面接時に聴取内容の要旨を記録し、後日、聴取記録を対象者に送付して確認・修正を依頼して、確認・修正が済んだものをデータとして取り扱った。調査期間は、平成25年3月～6月である。

### 3. 調査内容

対象者の基本属性、支援を受けた研究に取り組むことになった背景、研究支援を受けることになった経緯・理由、研究の取組み体制や組織的支援の状況、研究支援を受けたことによる看護実践や研究及び看護生涯学習に関する認識・取組みへの影響や変化、研究支援終了後の施設内外への報告及び研究への取組み状況、研究支援を受けて困ったこと・改善点等である。

### 4. 分析方法

聴取した内容は、調査項目ごとにまとまりのある文単位で要約を作成し、類似する意味内容に沿って分類した。なお、対象者の発言内容に複数の意味内容が含まれている場合は、同一の意味を含む文ごとに分けて要約を作成し、その件数を集計している。

### 5. 倫理的配慮

調査対象者に対し、研究目的・方法、途中撤回もしくは拒否しても何ら不利益が無いことを文書と口頭で説明し、自由意思による同意を得た。また、得られた内容は、研究目的以外には使用しないことを保障し、内容に施設

や個人が特定される可能性がある場合は、それぞれをデータ化する際に該当部分を削除するか、特定できないように記号化して用いることを約束した。なお、本調査は、岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認を受けて実施した（承認番号0066、平成25年2月承認）。

## III. 結果

以下、聴取内容を質的に分類した結果は、大分類【 】、小分類< >で示す。聴取内容については、当該内容を発言した対象者数及び意味内容で分類した要約件数を計上している。

### 1. 対象者の概要

対象者の年代は40歳代が5名と最も多く、30歳代及び50歳代が同じく3名、20歳代は1名であった。病院に所属する看護師・助産師が10名と8割を占めており、他は介護老人福祉施設の看護師1名、開業保健師が1名であった（表1）。また、職位は、スタッフ4名、主任以上の管理職が8名であり、看護職としての経験年数は15年以上が8名と最も多く、5～9年2名、10～14年2名であり、中堅から管理職層の看護職者が大半を占めていた。

表1 対象者の職種・所属施設

所属施設名	看護師	助産師	保健師	計
病院	7	3		10
介護老人福祉施設	1			1
その他 (開業保健師)			1	1
計	8	3	1	12

なお、交流会への加入状況は、調査時点で加入している者は3名であった。

### 2. 支援を受けた研究に取り組むことになった背景

【看護実践上の課題解決のための取組みの必要性】が10名と最も多く、以下、【組織における研究的取組みの強化】【委員会等の活動推進】が各4名、【院内ラダーのステップアップ】3名などであった。

### 3. 研究支援を申請した経緯・きっかけ

【研究支援を受けることを勧められた】が8名、【研究支援の情報や評価を知り受けたいと思った】6名、【研究に自信がなかったため支援を受けたいと思った】3名などであった。【研究支援を受けることを勧められた】においては、研究支援を勧めたのは上司・同僚や本学教

員であり、交流会役員や会員に勧められた者もいた。また、【研究支援の情報や評価を知り受けたいと思った】においては、研究支援の情報をパンフレットや本学ホームページ等で得たことや、研究支援を受けた同僚から支援に対するプラスの評価を聞いたことが研究支援の申請につながっていた。

#### 4. 研究の取り組み体制や組織的支援の状況

##### 1) 研究の取り組み体制

【病棟や委員会等で研究グループが結成されて研究に取り組んだ】が9名、【個人研究として一人で取り組んだ】が3名であった。

##### 2) 所属組織における研究課題への組織的支援

【上司・スタッフの協力が得られた】の9名が最も多く、以下、【組織的取り組みになるよう上司の支援があった】3名、【上司から助言・指導を得た】3名、【看護部組織として取り組んだ】1名であり、一人職場を除いた11名が上司やスタッフから理解・協力を得たり、上司からの支援を受けながら研究に取り組んでいた。

##### 3) 研究支援の内容に関する所属組織内での共有状況

【指導を受けた内容を研究メンバー間で共有した】が5名、【病棟カンファレンスなどを活用して多くのスタッフと取り組みが共有できるようにした】3名、【指導を受けた内容を研究メンバー間および師長や副師長と共有した】【他職種を含めて取り組みの共有を図り協力依頼した】

【単独の取り組みであるため上司へ伝え共有した】【他にスタッフがいないため共有していない】が各1名であった。

#### 5. 看護実践に関する認識・取り組みへの影響・成果

##### 1) 看護実践に関する認識への影響や変化

看護実践に関する認識への影響や変化は、9名13件が確認された。【対象・家族の立場に立った看護を意識するようになった】が3名、【看護に対するモチベーションが上がった】【根拠を明確にすることを意識するようになった】【記録の充実を図るようになった】各2名などがあり、研究支援を受けて研究に取り組んだことにより、看護として大事にすべきことの再確認や意識化、看護実践に対する意欲の向上などが挙がっていた（表2）。

##### 2) 看護実践の充実・改善状況

看護実践の充実・改善状況は、10名31件が確認された。【実践改善のための取り組み体制の充実・改善ができた】が6名で、他にはカンファレンスの定例化や学習会・勉強会の開催、緩和ケアチームの立ち上げなどが挙げられていた。また、【スタッフへのケアの充実・改善の取り組みが広がった】が5名で、スタッフのケアの改善につながったことやスタッフ内で同じように転倒転落の予防・対策をとるようになったこと、知識や患者指導内容が同じレベルで統一できるようになったことなどが挙げられていた。他にも、【ケア方法の充実・改善ができた】4名、【ケアの充実・改善のためのツールの作成ができた】3名、

表2 看護実践に関する認識への影響や変化（9名13件）

分類	要約
対象・家族の立場に立った看護を意識するようになった（3名3件）	意識して家族の話を聞くようになり、家族から聞いた内容を記録として残すようになった 対象の立場からものごとを考え、捉え直してみることの大事さについて、改めて気づかされた 患者一人一人と向き合うことの大切さを再認識し、業務ではなく「看護」をしていると感じるようになった
看護に対するモチベーションが上がった（2名2件）	看護師の専門職としての義務や使命について意識化するようになり、看護に対するモチベーションが上がった 看護に対するモチベーションがさらに上がった
根拠を明確にすることを意識するようになった（2名2件）	アンケート調査からニーズがより明確になり（根拠を）確認できた 実践の根拠をあいまいにしない意識を持つようになった
記録の充実を図るようになった（2名2件）	話し合いの内容を経緯がわかるように記録に残していくことを心がけるようになった 記録に関して、より意識的に行動するようになり、スタッフにも助言している
課題が明らかになり改善の必要性の認識が高まった（1名1件）	所属部署の問題点が明らかになり、自身の実践の改善の必要性を認識した
実践の充実・改善に向けたアイデアを得た（1名1件）	実践の充実・改善に向けたアイデアを得た
病棟スタッフ全体の実践能力向上を意識するようになった（1名1件）	病棟スタッフ全体のアセスメント及び実践能力のボトムアップのために、スタッフへケアについての指導をしている
見通しをもって取り組めた（1名1件）	カンファレンスの充実に向け、見通しをもって取り組めた

【スタッフ間の情報共有・意思疎通の充実・改善ができた】  
3名があり、支援を受けての研究への取組みが看護実践  
現場において看護実践の充実・改善を導いたことが具体  
的に確認された。なお、【取組みの方向性が明確になった】  
が1名であり、2名からは看護実践の充実・改善状況を  
具体的に確認できなかった（表3）。

## 6. 研究に関する認識・取組みへの影響・成果

### 1) 研究に対する認識への影響や変化

#### (1) 看護職者本人にとっての影響や変化

支援を受けた看護職者本人の研究に対する認識への影  
響や変化は、9名16件が確認された。【実践と研究のつ  
ながりや実践現場で研究に取り組む意義がわかった】が

表3 看護実践の充実・改善状況（10名31件）

大分類	小分類
実践改善のための取組み体制の充実・改善ができた（6名9件）	カンファレンスが定例化された（3名3件）
	学習会・勉強会の開催に至った（2名2件）
	緩和ケアチームが立ち上がった（1名1件）
	委員会の関与により記録内容の修正がされるようになった（1名1件）
	診療報酬上でも指導加算が算定されるようになった（1名1件）
スタッフへのケアの充実・改善の取組みが広がった（5名6件）	研究メンバーの一人が緩和ケア認定看護師となった（1名1件）
	スタッフのケアの改善につながった（1名1件）
	皆が同じように転倒・転落の予防・対策をとるようになった（1名1件）
	スタッフ間の知識や患者指導内容が同じレベルで統一できるようになった（1名1件）
	他の事例でも評価や振り返りができた（1名1件）
ケア方法の充実・改善ができた（4名5件）	スタッフのケアに対する認識が高まった（1名1件）
	病棟に取組みが浸透した（1名1件）
	対象に合わせたケアの工夫ができるようになった（2名2件）
	転倒・転落の対応が早くとれるようになった（1名1件）
ケアの充実・改善のためのツールの作成ができた（3名3件）	対象とのコミュニケーション方法が変わった（1名1件）
	患者の客観的データ（検査データ等）を見比べるようになった（1名1件）
	パンフレットが作成・充実できた（2名2件）
スタッフ間の情報共有・意思疎通の充実・改善ができた（3名3件）	内服管理方法選択の判断基準ができた（1名1件）
	申し送り内容が充実した（1名1件）
	記録内容が充実した（1名1件）
取組みの方向性が明確になった（1名1件）	日常的な意見交換ができるようになった（1名1件）
	意義や課題を確認することができ、その後の方向性が定まった（1名1件）
その他（3名4件）	達成感や満足感を得た（3名3件）
	上司から評価された（1名1件）

表4 研究に対する認識への影響や変化（9名16件）

分類	要約
実践と研究のつながりや実践現場で研究に取り組む意義がわかった（4名4件）	日々疑問を持ちながら実践する中で、自ずと課題がみつかり研究につながるとわかった
	課題意識を起点にして、助言を受けて実践に取組み、その実践を整理していく過程そのものが研究であると感じた
	実践につながる研究になり、実践の中で他者から評価を受けられてよかった 看護実践研究は看護実践の改善として患者に還元できるものであることがわかり、実践の場で看護研究に取り組む意義が理解できた
研究に取り組む上で大事にすべきことに気づいた（2名3件）	教員との面談によって、研究として何を大事にすべきかを再認識できた
	研究形式にこだわらず、研究目的を達成するために自分ができることに取り組みればよいと気づいた
研究に対する取組み意欲が高まった（2名3件）	研究を通して何をしたいか、自分の考えをしっかりと持っていることが大事で、そうでないと教員に伝えられずサポートを得にくいと痛感した
	患者のためと看護の質向上のために、今後も研究に取り組みたい
	研究支援を受けた課題の追加報告を交流集会でやりたい
根拠を基に実践することの大切さを確認できた（2名2件）	根拠をわかりやすく伝え、できたことを認めることで、教員は研究に取り組むモチベーションを高めてくれた
	根拠をもって実践することの大切さを実感し、実践が良い方向へ変わることを学べた
視野の広がりや気づきが得られた（2名2件）	研究的取組を通して、理論を基に実践することを確認できた
	データ分析を通して多様な見方や考え方があることを知り、視野が広がった 自分たちとは別の視点からの助言で気づきが得られ、カテゴリ分類の表題などヒントをもらえた
研究に対する自信がついた（1名1件）	研究に関して職場で認めてもらえるようになり自信がついた
悩んだこともあったが研究に取り組んでよかった（1名1件）	研究に取り組んだ過程で悩んだこともあったが、結果的には研究に取り組んでよかった



表5 研究に関する取組みへの影響や変化（10名24件）

大分類	小分類
研究支援を受けたことで取り組めたこと・学び (10名21件)	研究方法等について学べた(6名7件)
	実践改善に向けてスタッフとともに研究的に取り組めた(4名4件)
	教員のサポートがあり、安心して研究を進めることができた(3名4件)
	目的・やりたいことが達成できるよう指導してもらえた(3名3件)
	質的研究に取り組めた(2名2件)
支援経験の職場への還元(3名3件)	学会発表を行うことができた(1名1件)
	支援を受けた経験を職場での研究指導に活用している(2名2件)
	職場内で研究に関する役割を期待されている(1名1件)

4名、【研究に取り組む上で大事にすべきことに気づいた】【研究に対する取組み意欲が高まった】【根拠を基に実践することの大切さを確認できた】【視野の広がりや気づきが得られた】各2名、【研究に対する自信がついた】【悩んだこともあったが研究に取り組んでよかった】各1名であった(表4)。実践が研究につながり、看護実践の充実・改善として看護実践現場に還元されることを改めて実感しており、研究そのものに対する考え方だけでなく、研究と実践の関係について気づきを得ていることがうかがえた。

## (2) スタッフや研究メンバーにとっての影響や変化

スタッフや研究メンバーの研究に対する認識への影響や変化については、5名8件が確認された。【研究メンバーも達成感や充実感が得られた】が3名、【スタッフの研究に対する関心・意欲が向上した】2名、【普段の実践がデータになり研究になるという意識が変わった】1名であった。研究支援を受けた課題について一緒に取り組んだ研究メンバーだけでなく、職場スタッフにも研究への取組みが肯定的な影響を与えていた。

## 2) 研究に関する取組みへの影響や変化

支援を受けた看護職者本人の研究に関する取組みへの影響や変化は、10名24件が確認された。【研究支援を受けたことで取り組めたこと・学び】として、＜研究方法等について学べた＞6名、＜実践改善に向けてスタッフとともに研究的に取り組めた＞4名、＜教員のサポートがあり、安心して研究を進めることができた＞＜目的・やりたいことが達成できるよう指導してもらえた＞各3名、＜質的研究に取り組めた＞2名、＜学会発表を行うことができた＞1名が挙っており、支援を受けたことによる成果や肯定的評価が確認された。

また、【支援経験の職場への還元】として、＜支援を受けた経験を職場での研究指導に活用している＞が2名、

＜職場内で研究に関する役割を期待されている＞1名が挙っており、支援経験をもとに組織内で研究指導を行う立場になったり、研究にかかわる役割を期待されるなど、支援経験で得た学びが職場に還元されている実態についても確認された(表5)。

なお、職場スタッフの研究に関する取組みへの影響や変化は具体的に確認できなかった。

## 7. 看護生涯学習に関する認識・取組みへの影響・成果

看護生涯学習に関する影響・成果は、11名15件が確認された。【大学院や資格取得に関する学修意欲がある】【今後の学修・取組み意欲がある】が各4名、【放送大学や資格取得に関する学修を始めた】3名と、学修への意欲・関心にとどまらずに学修を始めた者もいたことが確認された。なお、大学院や資格取得に関する学修意欲があっても、私生活への考慮等を理由に現時点では学修を始めることが困難な状況であった。また、【職場スタッフの現任教育を充実させたい】が2名で、職場スタッフの現任教育に携わる立場としての看護生涯学習に関する意欲も確認された(表6)。

## 8. 所属施設内外への報告及び支援終了後の研究への取組み

### 1) 所属施設内外への報告

9名が、所属施設における研究発表会や研究報告書の回覧等を通して、研究結果や成果の報告・共有を図っていた。また、所属施設外で報告したのは4名で、そのうち学会発表をしたのは2名であった。

### 2) 支援終了後の研究への取組み状況と今後の取組み意向

支援終了後、1名は支援を受けた課題とは別課題の研究に取り組んでいたが、他の11名は研究には全く取り組んでいなかった。なお、今後の研究への取組みについては、【現状から課題を捉えて、研究に取り組みたい】

表6 看護生涯学習に関する認識・取組みへの影響・成果（11名15件）

分類	要約
大学院や資格取得に関する学修意欲がある（4名5件）	大学院での学修に興味・関心がある
	大学院で勉強したい気持ちはあるが、実生活や仕事との兼ね合いもあり、今すぐ考えることはできない
	大学院で学修をしたかったが、固定の休みがとりにくいことや私生活を考慮すると難しい
	認定看護師等を目指していたが、管理職になったため、今は、その役割を担うことで精一杯である
	認定看護師の資格を取得したいという思いはあるが、上司から他部署を経験してから目指してもよいと助言され、今すぐに資格を取得したいとは思わない
今後の学修・取組み意欲がある（4名4件）	支援が終了し、研究に取り組んだという満足感があり、今後、学会へ発表できればいいなという思いはある
	交流集会での発表後、もっと勉強しなければと思った
	今後のために、キャリア開発に関しては情報収集中である
	今後も自信を持って活動するために性教育を究めたい
放送大学や資格取得に関する学修を始めた（3名3件）	放送大学に入学し、学修を始めた（2）
	臨床アロマセラピストの資格取得を目指して学んでいるが、自分自身を振り返り、新たな気づきを得る機会になっている
職場スタッフの現任教育を充実させたい（2名3件）	スタッフの現任教育に関して、指導的立場としての課題が見えてきた
	研修や外部発表、原稿依頼などについては、スタッフ自身の勉強になるから頑張って取り組むように伝えている
	研修プログラムを考える立場として、職場スタッフが自らの実践を振り返り、より良い実践につながるための研究に取り組める研修にしたい

表7 研究支援を受けて困ったこと、改善して欲しいこと（8名13件）

分類	要約
指導教員との日程調整が難しかった（4名4件）	教員との日程調整が難しかった（3）
	教員との日程調整が難しく、大学教員による助言は、いつも17時過ぎに大学で行われた。自分は業務終了後なのでありがたい面もあったが、他の共同研究メンバーは家庭の事情もあり指導を受けることができなかった。17時以降の相談は、教員側への負担もあるのではないかと感じた
研究支援のシステムや流れなどの理解が不十分だった（3名3件）	研究支援のシステムがよくわからないまま、支援を受けることとなった
	2年目継続の際に、研究支援の流れについて交流会と大学教員側との認識に相違があった 同一部署から何人も支援を受けると大学が困ると聞いたので、支援を受けるのをやめた人がいる
教員から指示的指導をしてほしかった（2名3件）	支援教員に答えを求めてはいけないが、図・表など、果たしてこれで良いのかと迷うこともあるので、何らかの評価や断定的な意見をもらいたいという方もいると思う
	教員が提示する選択肢が多すぎて自分で決められなかった。もう少し絞って提示し、研究の方向性を後押ししてもらえるとよかった
ネットやパソコンを十分に活用できなかった（2名2件）	初めて主体的に取り組む研究だったので、教員に対して、何をどのように相談し、支援を求めて良いかわからなかった。研究の構成やまとめ方、発表までの一連の流れ等もわかっていなかったもので、何をどうすればよいかわかりやすく教えてもらえるとよかった
	もっとネットをうまく活用できるとよかった パソコン操作やメールが苦手であった
テレビ会議システムを利用できるとよかった（1名1件）	テレビ会議システムを研究支援で使用できるのであれば、利用できるといい。そのシステムがあれば、皆で指導を受けることができる

表8 岐阜県看護実践研究交流会に関する意見・要望（10名16件）

大分類	小分類
交流集会への肯定的評価（6名7件）	交流集会で他施設の看護職と意見交換できてよかった（4名5件）
	いろいろな実践の場で働く看護職と意見交換でき興味を持ってもらえた（1名1件）
	交流集会で知り合った看護職とその後も情報交換を継続している（1名1件）
	交流集会への参加は自分のためになる（1名1件）
交流集会の運営に関する要望（4名5件）	発表演題の群分けは、できるだけ同領域の演題を集めるとよい（2名2件）
	討論の際の発言者の属性がわからない（1名1件）
	交流集会のブースの案内不足（1名1件）
	高齢者ケア施設に関する研究課題が少なく残念である（1名1件）
交流集会や研究支援に関する周知の徹底が必要（3名3件）	
交流会活動の活発化への希望（1名1件）	

が3名、【今後、研究に取り組みたい課題がある】2名、【今後も研究支援を受けて、実践に結びつく研究に取り組みたい】1名であり、実践上の課題を捉えて研究に取り組むことへの意欲が確認された。

#### 9. 研究支援を受けて困ったこと、改善して欲しいこと

【指導教員との日程調整が難しかった】が4名、【研究支援のシステムや流れ等の理解が不十分だった】3名、【教員から指示的指導をしてほしかった】【ネットやパソコンを十分に活用できなかった】各2名、【テレビ会議システムを利用できるとよかった】1名であった（表7）。

#### 10. 岐阜県看護実践研究交流会に関する意見・要望

表8に示した通り、交流集会で他施設の看護職等と意見交換することの肯定的評価に加えて、交流集会の運営に関する要望、交流集会や研究支援に関する周知の徹底などが挙げられていた。

#### 11. 大学に関する意見・要望

【研究支援についてのPRや紹介を強化してほしい】が3名、【高齢者ケア施設看護師への研修の機会を作してほしい】【研究以外についても相談できるとよい】各1名などが挙げられていた。

### IV. 考察

#### 1. 看護実践の充実・改善に直結するための支援強化

本調査結果から、本学の研究支援は、支援を受けた看護職者の看護実践や研究活動、看護生涯学習に対する認識・取組みに多様な変化・影響を与えており、支援した研究が看護実践の充実・改善に直結する研究となることを着実に導いていたと考える。

看護実践に対する認識への影響として、【対象・家族の立場に立った看護を意識するようになった】【看護に対するモチベーションが上がった】【根拠を明確にすることを意識するようになった】などが挙がっており、看護として大事にすべきことの再認識や意欲の向上が認められたことから、研究支援のプロセスの中で、改めて利用者中心の看護を考えること、意識的に実践することを促すかわりは研究支援として重要と思われた。研究方法についての指導・助言だけにとどまらず、看護としての本質を伝えることは、看護職者の看護観に働きかけ、ひいては看護実践の充実・改善を導くことにつながると考える。

一方、看護実践の充実・改善状況に関しては、取組みの方向性の明確化にとどまった研究があり、職場スタッフの研究に対する認識や取組みへの影響を確認できない研究もあった。今後は、支援を受けて取り組んだ研究結果を基にして看護実践の充実・改善に向けた方策を職場スタッフと話し合うことで、職場内での研究的取組みのプロセスや成果・課題の共有化をさらに図るなど、看護実践の組織的な充実・改善を確実に導くための支援を強化していくことが必要と考えられた。なお、1年間の支援期間において、3～5回程度の面接により指導・助言を行うのは難しい側面もあるため、看護職者の置かれた立場や職場の現状、スタッフの協力体制、上司のサポート状況などを必ず把握し、現実的な可能性を探りつつ、組織的支援を得ながら看護実践の充実・改善に向けた研究的取組みを進められるように支援していくことの強化は必要であろう。また、この支援は、職場の研究風土を変えていくことにもつながると考える。

#### 2. 支援終了後の研究への取組み継続に向けた支援

研究に取り組みたい意向はあっても、支援終了後も何らかの研究に取り組んでいるのは1名のみであった。研究への取組み継続に向けた支援に至っていなかった点については、研究支援の改善点として、教員からの指示的指導を希望する声があったことから、研究への取組みにおける主体性を導く支援が重要と考える。

支援終了後も、実践上の課題解決に向けて研究に取り組むことへの意欲や主体性を導くためには、当該研究の価値や看護職者の努力を認める、学会報告や雑誌投稿にチャレンジすることを励ます、支援終了時に研究への取組み・成果を一緒に振り返って今後の取組み課題について検討するなどのかわりが必要と考える。田中ら（2006）は、研究発表終了後は残された課題に取り組んでいる者は少なく、研究成果が活用されていない旨を報告している。研究への取組み継続に関しては、看護職者個人だけではなく、上司等の理解や協力体制も大いに影響してくるので、研究に取組みやすい環境や体制づくりなど組織的なバックアップが重要である。なお、本調査によって、支援を受けた看護職者は、研究に対する多様な学びや認識の変化を得たことが確認できている。個人の学びにとどめず、職場スタッフと共有し、組織内の研究風土を醸成することを意図した支援の強化が必要であ

る。

今回の調査対象者が支援終了後に交流会会員を継続していない現状も含めて、研究への取組み継続に関しては、研究支援システムの中だけで解決できる課題ではないので、交流会活動や研究支援システムのあり方を含めて、交流会役員と協働して包括的に検討していきたいと考える。平山ら（2009）は、看護実践研究の活性化を生涯学習支援の中核に位置づけた取組みを組織的に行う必要がある、それは大学の社会的使命と責任であると述べている。大学が、看護生涯学習支援の拠点として機能するためにも、大学としての研究支援の方針や位置づけについて、交流会活動への今後の支援のあり方を含めて再検討が必要である。

### 3. 研究支援の方針やシステム等に関する周知

研究支援を受けて困ったこと・改善して欲しいこととして、教員からの指示的指導を希望する声があったことや、研究支援のシステムに関する理解が不十分であったことについては、現場で研究支援を勧める交流会役員等との連携のもと、大学の研究支援の方針・システム等について看護職への周知を図る必要がある。研究支援の申請者には、初回面接において、支援担当教員から研究支援システムや流れの説明を行っているが、よりわかりやすく説明するための資料等の工夫を行うとともに、教員の研究支援に関する認識や理解を深めるための働きかけも、看護研究センターとして全学的に実施していく必要がある。

本調査では、交流会及び大学への要望として、交流集会や研究支援についての周知強化に関する意見が挙がっていた。これまでも、交流会と協働してパンフレット等を作成し、本学ホームページにおいても情報を提供してきたが、県内看護職者に広く確実に周知が図られるための有効な方法について検討が必要である。

また、研究支援を受ける看護職者は、病院に勤務する看護師・助産師が9割を占めている現状であるため、高齢者ケア施設や訪問看護ステーション等の看護師、行政に所属する保健師等にも研究支援の周知を図り、活用促進に向けた働きかけの強化が必要である。今後、研究支援を活用していない看護職者層の研究への取組みの現状と課題を把握し、研究支援ニーズを明確化することが重要と考える。

### 4. 個別性に応じた研究支援の方法やツールの活用

研究支援を受けて困ったことの中には、ネットやパソコンを十分に活用できなかった、テレビ会議システムを利用できると良かったという意見が確認された。支援を受ける看護職者の中には、職場で個人メールが利用できるネット環境が整備されていなかったり、パソコン操作に不慣れな者もいるので、個別性に応じた支援方法を当該看護職者と事前に話し合っただけで決める必要がある。

現在、県内の病院・診療所5カ所に、本学とのテレビ会議が可能な機器が設置されている。当該施設に勤務している看護職者が研究支援を受ける場合は、テレビ会議システムを活用して支援を行うよう教員には周知を図っている。また、指導教員との日程調整の困難さが困ったこととして挙げられていたことから、支援を受ける看護職者と教員の双方にとって支援が負担にならないためのツールを活用することが重要である。

### 5. 本調査の限界と課題

今回、看護実践・研究や看護生涯学習に関する認識・取組みへの影響・成果を聴取したが、研究支援の成果なのか、あるいは、研究に取り組んだ成果なのかを明瞭に区別することは難しかった。これらは相互に関連しあっており、調査対象者自身も判断しかねた面もあったと考える。また、本調査では、対象者の支援を担当した教員側の認識は調べていないため、支援を受けた看護職と支援を担当した教員双方の立場から、研究支援の成果と課題について明らかにするまでには至らなかった。

今後は、支援をする立場である本学教員から研究支援に関する認識・実態を把握することが必要と考える。また、本学教員が研究支援において意図的に指導・助言していること、工夫していることなどを調べ、看護職者が看護実践の改善・改革を目指して現場で取り組む看護実践研究に対する支援の方法・あり方について明確にし、研究支援システムについての見直しを図っていききたいと考える。

### 謝辞

本調査を実施するにあたって、ご協力いただいた看護職の皆様に深く感謝いたします。

本調査は、岐阜県立看護大学における看護実践研究指



導事業「岐阜県看護実践研究交流会会員への研究支援」の経費（平成24年度～25年度）にて実施したものである。

## 文献

平山朝子, 岩村龍子, 大川眞智子. (2009). 看護研究支援システムの構築に果たすべき大学の責務. 看護展望, 34(5), 47-51.

岩村龍子, グレグ美鈴, 大川眞智子, ほか. (2004). 看護大学における岐阜県内看護職への研究支援システムの構築. 岐阜県立看護大学紀要, 4(1), 185-190.

大川眞智子, 岩村龍子, 田辺満子, ほか. (2014). 岐阜県看護実践研究交流会会員への研究支援. 平成25年度看護実践研究指導事業報告書, 15-21.

田中雅重, 立花めぐみ, 永井郁代, ほか. (2006). 臨床での看護研究活動における困難と看護研究推進への課題, 日本看護学会論文集—看護管理, 36, 484-486.

(受稿日 平成26年 9月 1日)

(採用日 平成27年 2月 2日)