

## 〔資料〕

# 看護活動と看護職の現状に関する課題 —望まれる人材として大学院修了生に期待すること—

服部 律子<sup>1)</sup> 北山 三津子<sup>2)</sup> 小野 幸子<sup>3)</sup> 宮本 千津子<sup>4)</sup>  
 平山 朝子<sup>5)</sup>

## Expectations on the Nurses Who Have Master Degree

Ritsuko Hattori<sup>1)</sup>, Mitsuko Kitayama<sup>2)</sup>, Sachiko Ono<sup>3)</sup>, Chizuko Miyamoto<sup>4)</sup>,  
 and Asako Hirayama<sup>5)</sup>

### I. 目的

平成12年度に開学した岐阜県立看護大学では、学部完成年度に引き続き、大学院設置を計画している。今回岐阜県下の基幹病院および大学の看護学実習施設の看護部長はじめ中間管理職にある看護職に対し、現在臨床現場で課題となっていることや求められる人材について、意見聴取した。本稿ではその結果から、大学院修了生に求められる能力について報告する。

### II. 対象

県下8ヶ所の医療施設等において看護管理に携わる看護職から看護活動の現状と課題および大学院設置に関わる意見を聴取した。また岐阜県市町村保健活動推進協議会保健師部会役員会で会長副会長他役員からも同様に大学院設置に関わる意見を聴取した。意見聴取した看護職の総人数は、医療施設等が40名、保健師部会役員が15名の計55名であった。医療施設等の内訳は、総合病院 5ヶ所、精神科単科病院 1ヶ所、老人病院 1ヶ所、介護老人保健施設 1ヶ所であった。聞き取り調査をした施設の大学卒業者の実数を表1に表した。聞き取り調査

表1 意見聴取者の内訳と各施設の大学卒業者の状況

施設名 (病床数)	意見聴取者内訳		大学卒業者の状況			
	看護部長 副看護部長 施設長(人)	看護師長 (人)	看護系大 学卒業者	看護系大 学在籍者	看護系以 外の 大卒者	大学院 修了者
A (145)	1	3	0	0	0	0
B (301)	2	1	0	0	5～6	0
C (555)	2	6	4～5	0	7(通信含む)	0
D (100)	1	1	0	0	1	0
E (888)	2	5	2	0	6(通信含む)	0
F (176)	1	0	0	0	1	0
G (350)	1	3	0	0	0	0
H (303)	1	10	2	0	15(通信含む)	0
計	11	29	8～9	0	35～36	0

の時期は平成14年3月であった。

### III. 方法

意見聴取については、各施設の看護管理者に調査の目的を説明し、了解を得られた施設に大学の大学院設置推進部会の教員を中心に、それぞれ2名の教員が出向き、看護管理者とともに話し合う中で意見をまとめた。聴取方法は、面接ガイドに従って看護活動の現状と課題を討議しその上で、将来的に大学院修了者に期待する人物像を聴取した。意見聴取の時間は1時間から2時間程度で

1) 岐阜県立看護大学 育成期看護学講座 Nursing of Children and Child Rearing Families, Gifu College of Nursing  
 2) 岐阜県立看護大学 地域基礎看護学講座 Community-based Fundamental Nursing, Gifu College of Nursing  
 3) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学講座 Nursing of Adults, Gifu College of Nursing  
 4) 岐阜県立看護大学 機能看護学講座 Management in Nursing, Gifu College of Nursing  
 5) 岐阜県立看護大学 学長 President, Gifu College of Nursing

あった。聞き取った内容は、大学院設置推進部会の教員が書き取り、面接ガイドに従って整理した。現場の課題に関する意見聴取の面接ガイドは以下の項目である。

(1) 質の高いケアの実施

- ① 看護ケアの実施に関わること
- ② 特に専門的なケアを実践するということ

(2) 調整

- ① スタッフ間、またスタッフと医師や他職種との連携について
- ② 院外の施設・組織との連携について。
- ③ 関連機関（自治体、行政組織など）との関係について。

(3) 教育

- ① 病院内でのスタッフ教育に関わること

(4) 研究

- ① 看護研究活動に関すること

(5) 組織管理、看護スタッフのメンタルヘルスケア

- ① 管理について
- ② 特に、看護スタッフのメンタル面へのケアについて。
- ③ 看護活動と管理に関するデータの収集や評価について。

(6) 最新情報の提供

- ① 看護や看護管理に必要な情報収集について

以上の項目についてa～dをたずねる。

- a. 課題に感じていることはあるか。
- b. その課題にはどう対処していますか、だれが相談に乗っているか（コンサルテーション）。
- c. その対策は効果的に機能しているか。
- d. 今予定している、または実施したいと考えている改善策はあるか。

面接にあたっては、施設側から出された課題について話し合い、その上で大学院の担う役割や期待される人材についての意見をまとめた。倫理的な配慮に関しては、大学院設置について希望する内容についてまとめ、各施設が特定される表現は省いた。

分析については、大学院修了生に期待される人材という視点で、施設ごとに出された意見をそれぞれひとつの意味内容のまとまりに分け、中項目から大項目へとカテゴリー化した。カテゴリー化にあたっては、大学院設置

部会の教員の合意で進めていった。

#### IV. 結果と考察

意見聴取の結果は、大きく分けて大学院修了生に期待することと、大学院制度について望むことの2点についてまとめられた。記述内容は表2、3に示した。

1) 大学院修了生に期待すること

この点に関しては、5項目の内容があげられた。1～4までの項目については、それぞれ中項目として2項目ずつあげられた。

(1) 専門性に立脚した質の高いケアが実践できる能力

- ① 理論・根拠に基づいたケアができる
- ② 看護職としての人間性をそなえ、看護の本質をふまえたケアができる

(2) 施設内の他職種間や地域の施設間との調整能力

- ① 施設内での多職種間の連携ができチーム医療を推進できる
- ② 地域の施設との連携ができる

(3) 施設内での高い教育的能力

- ① 効果的な院内教育のシステムづくりができる
- ② 看護実践のスーパーバイザーの役割が果たせる

(4) 看護管理を専門的に学び組織の改革を図れる能力

- ① 看護の職場の統合的な管理ができる
- ② 組織の改革ができる

(5) 看護の質を高める看護研究を推進できる能力

もっとも現職の看護職が大学院修了生に期待することは、「専門性に立脚した質の高いケアが実践できる能力」ということであった。この内容についてはすべての施設から意見がだされ、看護ケアの充実が現場でもっとも重要な課題であることが示唆された。「理論・根拠に基づいたケア」という点に関しては、看護の判断能力や観察力および専門的知識の必要性と、理論的基盤をもった専門性の高い看護を実践できる能力がもたれていることがわかった。質の高いケアを実践するために、看護活動の現場において看護の専門性を確立していくことは、早急に求められる課題である。また質の高いケアについては、ケアを実施する看護師の人間性も問われ、対人関係が基本である看護の本質を踏まえたケアが実施できる人格的にも優れた人材が必要とされる。

次に多かったのが「医療チームや地域の施設内での調

表2 大学院修了生へ期待される能力

( ) は表1の施設名

大項目	中項目	記述内容
1. 専門性に立脚した質の高いケアが実践できる能力 (8施設+保健師部会)	1) 理論・根拠に基づいたケアができる。(7施設+保健師部会)	入職者の中で、意識の高い看護職は、医師の指示なくして、独自に判断し対処(行動)することが求められ、観察力や判断力・実践力が必要、かつ病院には設置されている種々の機械なしで、それらを実践しなければならない。看護の原点に立ち戻る必要があるのではないかと感じている (D)
		看護職が高齢者の現状を的確に観察・判断できる能力が不足している。看護職の看護レベルがまだまだ低い。看護職が看護とは何かについて十分理解して取り組んでいるといえない (A)
		実践には、看護と治療に関する知識・技術が不可欠と考える。ケアのエビデンスを明らかにする作業をしていきたい (C)
		急性期病棟などで指導ができる指導者がいると助かる。また認定看護師や専門看護師の育成・導入を図りたい (B)
		たとえば、セルフケアや健康教育について、理論で学んだことをどう現実に生かしていくかについて、業務をこなすだけの仕事ではなく、理論を実践につなげる能力がほしい。また行動科学や心理学などの関連領域をどう実践につなげればよいか (H)。
		特にターミナルケアについて専門的に勉強し、実践に役立てたい。きちんと系統的に学び、臨床に応用できる力をつけたい (H)
		受け継いでいくべき看護と改革改善していかなければならない看護を見分けて、看護を発展できる人材が必要。看護の質を上げるために、専門性を高め、根拠をもって看護の改革に取り組むことが必要 (F)
		理想とする助産がなかなかできていない現実。根拠に基づき助産技術の向上に貢献できる人材が欲しい (G)
	2) 看護職としての人間性をそなえ看護の本質をふまえたケアができる (2施設)	地域看護の専門性を高める看護職が必要。事業の企画や政策立案に関わらざるを得ないが、事務職にも認められるようなやり方ができることが必要であり、統計的な分析から策の見方を広げるような見方ができることも必要である。行政評価システムが稼動し、同様に保健活動についても適用されようとしているなかで、評価指標を明確にすることがもとめられる (保健師部会)
		看護職も介護職も・事務員も人間性、人を人としてみられる感性、協働できる力を持っていることサービス精神、老人に対する見方・考え方をしっかり持っていることが大切 (D)
2. 施設内の多職種間や地域の施設間との調整能力 (7施設)	1) 施設内での他職種間の連携ができ、チーム医療を推進できる能力 (4施設)	老人は様々で多種の疾患を有し、軽症から重症まで様々であるため、トータル的にアセスメントできる人材が必要。看護職は自分のもつ技術、人間性を問われ、求められる (D)
		精神科であっても看護の本質はかわらないのだから、精神科の看護を変えていく必要がある (F)
		看護職が介護職や医師または他職種との連携を取り、コーディネイトできることが望まれる。看護職が自己の専門性を明らかにし、他の職種を活用していけるようにしていけることが必要 (A)
	2) 地域の施設との連携が取れる (4施設)	院内においては、医師・看護婦・コメディカルスタッフと連携をとって検討会を持つようにしている (クリティカルパスの開発) が、日々の看護活動においては、医師と連携が取りにくい (E)
		チームをまとめていく力が必要。個々がレベルアップを図るのではなく、皆を巻き込んで変革を図る。また他職種とも連携を取り、看護の専門性を主張できることが必要 (F)
		院外の施設、関連機関との連携は、必要に応じてソーシャルワーカーが対応、但し、老人保健施設など施設によっては婦長が自ら連絡することがまれではない (転院や他施設への移動に際しては転院サマリーを添付している) (E)
3. 施設内での高い教育的能力 (7施設)	1) 効果的な院内教育のシステムづくりができる (3施設)	サマリーなど地域との連携を取っているが、十分に生かされない現状。地域や他の施設と効果的な連携を取っていける人材 (H)
		精神科も入院は短期になる方向であり、地域や家族の力が療養には不可欠になる。その点を考慮に入れた看護を企画できることが必要 (F)
		小児も入院期間が短く、在宅で経過を見る場合が多い。地域との連携が必要であり、そのようなコーディネイトができたり、リーダーシップをとれる人材が必要 (G)
		院内教育では評価基準の細目を設定して進めているが、教育研修を整備して間もなく、院内教育全体の評価をするまでは至っていない。研修終了とともに退職し、現場に生かしてもらえず、問題となっている (E)
	2) 看護実践のスーパーバイザーの役割が果たせる (4施設)	救命センターなど専門性の高い看護領域で、指導者として、知識・技術を教える人が必要。現在の新人教育は一律だが、新人の背景が多様になり、効果的な教育システムを考えたい (C)
		看護および現任教育体制を、21世紀の医療ニーズに合わせ、経営効率を考えてスリム化をはかると同時に、質を向上させていく必要があると感じている (C)
		効果的な卒後教育や研修とは…について見職をもち現状の院内教育を変革していける人材 (H)
		看護・介護職の研修。医師の指示下で働くことになれている人には、自分で独自に判断し、行動できる人を育成することが求められている (D)
		看護のレベル向上のためにチームリーダーの教育が必要 (D)
		看護管理者が現場の看護と理論とを統合できるような教育が必要 (A)
		大学院修了生には、臨床指導者や主任として活躍して欲しい (B)
		看護部全体の教育担当や、臨床現場での問題にたいするスーパーバイザーのような役割が望まれる。現任教育を企画できる人 (F)

大項目	中項目	記述内容
4. 看護管理を専門的に学び、組織の改革を図れる能力 (5 施設)	1) 看護の職場の統合的な管理ができる (2 施設)	看護婦のこころの健康管理は特に大事な問題である。職場のストレスなど研究し、管理に役立てて欲しい。リエゾンナースのような存在の看護婦がいるとよい (H)
		記録方法の改善や効率化をはかりたい。業務改善や職種による業務分担を明確にし整理していきたい (B)
	2) 組織の改革ができる (3 施設)	改革のためには、相手を説得できる力が必要。また看護の専門性において、医師などの他職種と同時に議論でき、看護を主張できなければならない (F)
		一人一人がマネジメント能力をもつことの重要性を示せるモデルが必要。医師やコメディカルに対して看護職として自己主張できること (C)
		専門職として他職種 (医師) と同時に議論でき、文章、口頭ともに表現力の高い人材。看護の立場を明確に表現できる人材 (H)
		改革のためには、相手を説得できる力が必要。また看護の専門性において、医師などの他職種と同時に議論でき、看護を主張できなければならない (F)
5. 看護の質を高める看護研究を推進できる能力 (4 施設)	看護の質を高める看護研究を推進できる (4 施設)	組織の変革や他職間の有機的な連携ができる具体的方法 (戦力的な方法) を見出せる問題解決能力の育成 (A)
		日常業務の中で実践していることを研究的な取り組みにするのが難しい。また結果を現場に生かしていくことができない現状もある (A)
		看護職は、自分達の力をきちんと評価できなければいけない。老人保健施設の看護職の大半は准看護婦であり、文書能力も、研究能力もないのが実態である (D)
		院内研究を指導できる指導者が欲しい。大学との共同研究も望んでいる。研究の方向付けや考え方、また結果が実践に役立つような研究を指導して欲しい (B)
		負担は軽くし、一方で、よい研究ができる人をみて学ぶというようにしていきたい。今、やっていることがこれでいいかという評価が欲しい (C)

整能力」であった。医療施設内では医師を始め他職種との連携が必要になるが、その際看護職としての専門性を踏まえた立場から、さまざまな問題に関してコーディネートできる能力が求められている。また地域の関連施設との連携も重要な課題であり、施設内看護のみならず、地域において看護の対象とされる住民の健康が守られるような、有機的な連携をとっていくことが必要とされている。

3番目が「職場における教育的能力が高いこと」であった。具体的には効果的な院内教育のシステムが作れることや、看護実践のスーパーバイザーとしての機能である。施設では卒後教育のシステムを独自に開発しているところが多いが、そのシステムが効果的に機能しているか評価ができておらず、新人の教育についても、多様な背景をもつ新人に対し新人への教育プログラムの開発も困難であるという課題がある。また看護チームのなかでは、リーダーとして指導力をもち、常に看護レベルの向上を目指して活躍できる人材が求められている。

次に「看護管理に精通し組織の改革を図れる人材」があげられた。看護管理については、業務改善が図れる看護管理能力もちろんであるが、看護職のメンタルサポートも含めた管理が重要であるという見解であった。また看護師ひとりひとりがセルフマネジメント能力をもち、看護職として自己主張できる能力が求められている。

最後に「看護の質を高める看護研究を推進できる人材」であった。院内での看護研究や院外の学会発表などは、現実では指導者が得られないため、研究について基礎的な知識のない現職の看護職では、困難な場合が多く、研究指導ができる人材が欲しいという要望が多かった。

## 2) 大学院制度についての要望

この点に関しては、施設として大学院入学のための支援体制をどうつくっていくかということと、大学院入学資格に関する要望の2つにまとめられた。施設としての支援体制については、職場に復帰することを条件として職員を派遣したいという施設が多かった。しかし給与の保障や休職扱いの制度などは、現在存在するものではなく、今後施設側に働きかけて、制度を作っていきたいという趣旨であった。

また大学院入学資格であるが、実践経験のある看護職を入学させて欲しいという意見があった。大学院も編入学と同様に専修学校卒も可能であれば、入学資格の枠が広がりよいのではないかという意見もみられた。

## V. まとめ

今回の調査において、望まれる指導的看護職の役割として 1) 専門性に立脚した質の高いケアが実践できる能力 2) 施設内の他職種間や地域の施設間との調整能力 3) 施設内での高い教育的能力 4) 看護管理を

表3 大学院制度に関する要望

( ) は表1の施設名

大項目	記述内容
施設側の準備体制について	職員の中から、戻って活躍することを条件に、是非入学させたい、経済的なバックアップもしていきたい (A) (E) (D) (G)
	できれば在職のまま入学できる制度であるといい、または2年間、病院が休職扱いにして、復職できるようにしてほしい (H)
	大学院を土日や夜間に開講して欲しい (保健師部会)
	大学院にいく人の変わりの人員を配置できるような制度があるといい (保健師部会)
大学院入学資格について	編入では専修学校卒でも OK ということだが、大学院でも専修学校卒でも受験資格を認めて欲しい (H)
	臨床を大学院の研究につなげていけるようにしたいので、入学者の選考にあたっては現場の経験を評価してほしい (A) (H)
	大学院の科目等履修生の制度があれば、自分の興味のある分野を専門的に勉強できる (H)

専門的に学び組織の改革を図れる能力 5) 看護の質を高める看護研究を推進できる能力 が明らかになった。

県内における看護の質的向上のためには、看護学教育の充実は必須である。特に高い専門性を身に付けた看護職の存在は、看護活動の様々な場面で、今後ぜひとも望まれるであろう。看護活動の質的向上のための中核となる看護職には、学部レベルの教育のみならず、大学院での専門教育が必要となる。今後は、これらの看護職の将来像を大学院教育に生かし、効果的なカリキュラム作りと、教育方法の検討にむけて取り組んでいきたいと考えている。

本調査にご協力いただきました岐阜県内の看護管理者の皆様方に心より感謝いたします。

(受稿日 平成15年2月20日)