

[資料]

G 県の病院における看護トップマネージャーの看護系大学院設置に関する意識

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

The Expectations about Postgraduated Course in Nursing of Nursing Top Managers who Work at Hospital in G Prefecture

Sachiko Ono¹⁾, Mitsuko Kitayama²⁾, Ritsuko Hattori³⁾, Chizuko Miyamoto⁴⁾, and Asako Hirayama⁵⁾

はじめに

本学は、将来構想の一環として大学院修士課程の設置を企画・準備しているところである。この大学院における教育は、G 県の看護や看護職の実状に即したものであるとともに、その質的向上に貢献できることをめざしている。

本報告は、大学院修士課程における教育計画作成上の基礎資料を得るために、G 県看護部長協議会のメンバーで、病院における看護のトップマネージャーを対象に、その期待するところを調査した結果である。

I. 方法

1. 調査対象：G 県看護部長協議会のメンバーで、病院における看護のトップマネージャー（看護部長，総看護師長）73名である。

2. 調査時期ならびに方法：施設記名式質問紙調査法であり、平成14年9月17・18日に本学で開催されたG 県看護管理研修における2日目の研修終了時、参加者に調査の趣旨・対象および方法を口頭で説明するとともに、趣旨を文書にしたものを質問紙とともに配布し、後日返送してもらうよう依頼した。参加者が看護のトップマネージャーでない場合は、持参し、配布してもらうよう依頼した。なお、この管理研修に参加しなかった施設の看護トップマネージャーには、郵送法とした。いずれも、

返送時期を9月30日とした。

3. 調査内容：①施設名，②回答者の属性として、役職，看護職経験年数，看護のトップマネージャーとしての経験年数，③施設の概要として、病床数，看護師・准看護師・保健師・助産師数，大学院修了者の有無と修了者数，本学大学院の受験を勧めたい看護職の有無，施設派遣利用の意志と利用時の障害とになること，大学院受験希望者の処遇，大学院修了後に期待する役割（選択肢），大学院修了者に対する処遇と既に措置をしている場合の処遇内容，看護系大学院及び修了者に対して期待する役割（自由記載）についてである。

4. 分析方法：完全回答でないものも回答された部分は分析対象とし，選択肢は量的に，自由記載は意味内容の類似性に従って分類整理した。

II. 結果

44病院44名の看護トップマネージャーから回答が得られた（回収率60.3%）。

1. 回答者（看護トップマネージャー）の属性

施設名を明記した者は41名（93.2%），無記名が3名（6.8%）であった。また，看護職経験年数は，20～40年で，平均看護職経験年数が30.5年（SD=4.9）であり，看護のトップマネージャーとしての経験年数は，0.2～18年，平均経験年数が5.2年（SD=4.6）であった。

1) 岐阜県立看護大学 成熟期看護学講座 Nursing of Adults, 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 育成期看護学講座 Nursing of Children and Child rearing Families, Gifu College of Nursing
4) 岐阜県立看護大学 機能看護学講座 Manegement in Nursing, Gifu College of Nursing
5) 岐阜県立看護大学 学長 President, Gifu College of Nursing

2. 施設の概要

病床数は、46～888床にわたり、100～300床未満と300～500床未満がいずれも17施設（38.6%）で最も多く、次いで100床未満と500床以上がいずれも5施設（11.4%）であった。

看護職の構成は、「看護師と准看護師と保健師と助産師」の構成が最も多く18施設（40.9%）、次いで、「看護師と准看護師」の15施設（34.1%）、「看護師と准看護師と助産師」の6施設（13.6%）、「看護師と准看護師と保健師」の5施設（11.4%）であった。

3. 大学院の修了者・在籍者の有無

看護系大学院の修了者・在籍者の有無は21施設から回答が得られ、いずれも「いる」施設はなかった。また看護系以外の大学院修了者は22施設から回答が得られ、「いる」が3施設（6.8%）で、法学専攻が1名、教育学専攻が1名、不明が1名であった（表1）。

表1 大学院修了生の有無

大学院修了生	看護系大学院修了生	看護系大学院在籍者	看護系以外の大学院修了生	看護系以外の大学院修了生の専攻
いる施設	0	0	3	法学 = 1 教育学 = 1 不明 = 1
いない施設	21	21	19	
無回答	23	23	22	

4. 本学大学院の受験を勧めたい看護職の有無

本学大学院の受験を勧めたい看護職の有無は、41施設から回答が得られ、「いる」が15施設（34.1%）、「いない」が26施設（59.1%）であった。

5. 大学院出願に際して施設派遣制度利用の意志

大学院出願に際して施設派遣（推薦）制度利用の意志は、37施設から回答が得られ、「利用しようと思う」21施設（47.7%）、「利用しようと思わない」が16施設（36.4%）であった。

また、この制度を利用しようと思う場合の障害の内容は、10施設から回答が得られ、表2に示す通り、【現在対象者なし】【修了後の職場復帰の可能性】【就業と学業の両立上の調整】【休職制度なし】【施設内外の理解】に分類された。

なお、「本学大学院の受験を勧めたい看護職がおり」、かつ「施設派遣の利用をしたいと思う」が12施設あり、「本学大学院を勧めたい看護職がいる」が「施設派遣を

利用使用と思わない」が1施設みられた。

表2 施設派遣（推薦）制度利用の場合の障害（N=10）

障害なし	特に障害となることはないと思う
(現在)対象者なし	①短大卒であり、大学進学を勧める。 ②大学卒には1～2年後に進学を勧めたい 現在対象者がいない
修了後の職場復帰の可能性	卒業後に当院への職場復帰の可能性
就業と学業との両立上の調整	どういった形で大学と勤務の両立を図るか、かなり調整が必要である
制度上（休職制度なし）	市の条例で退職（休職？）体制はとれない 休職制度がない（他職業との関連の問題）
施設内外の理解	看護職員だけを特別に扱うことはない（医師は大学の医局制度もあり、病院からの身分保障を必要としていないから）他の職員ではまだその要求もないため、「個人として学ぶのが当然」という考え方で、職員の身分保障のままでは理解が得られない。ライセンスがあればそれで良しと考えている 病院管理者及び町の理解が得られるか不安がある

6. 大学院入学希望者の処遇について

大学院入学希望者の処遇については図1に示している通り、選択肢によって回答施設数が異なり、36から40施設から回答が得られ、いずれも、その割合は低いが1～4施設では選択肢で挙げたいいくつかの処遇が既に実施されていた。今後の可能性（前向きな姿勢）が伺える『今後可能と思う』と『検討したい』を合わせて半数前後の施設が占める処遇は、高い順に「固定した時間給の割り当て」が27施設（61.4%）、「固定した週休の割り当て」が27施設（61.3%）、「一定期間無給の休職扱い」が26施設（59.1%）、「授業のある時期の休業扱い」が21施設（47.7%）であり、一方、可能性が伺えない『難しい』で半数前後の施設が占める処遇は、高い順位「学費の一部負担」の29施設（65.9%）、「一定期間の有給の休職扱い」の25施設（56.8%）、「出張・研修扱い」の23施設（52.3%）であった。

なお、「本学大学院の受験を勧めたい看護職がいる」かつ「何らかの処遇措置を既に実施している」施設が1施設、「本学大学院の受験を勧めたい看護職がいる」かつ「何らかの処遇措置が今後可能・検討したい」は7施設みられた。

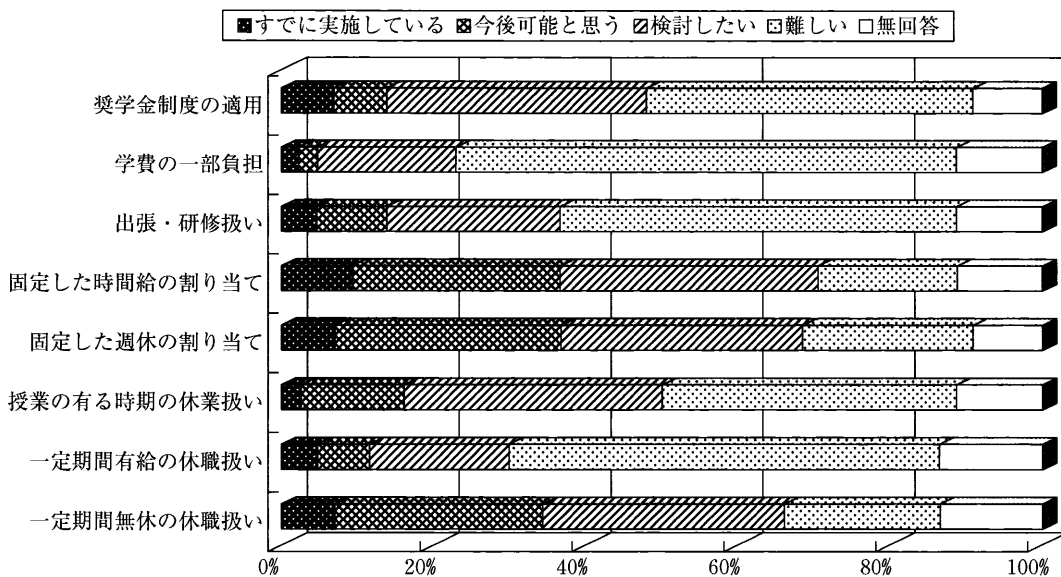


図1 大学院希望者の処遇について

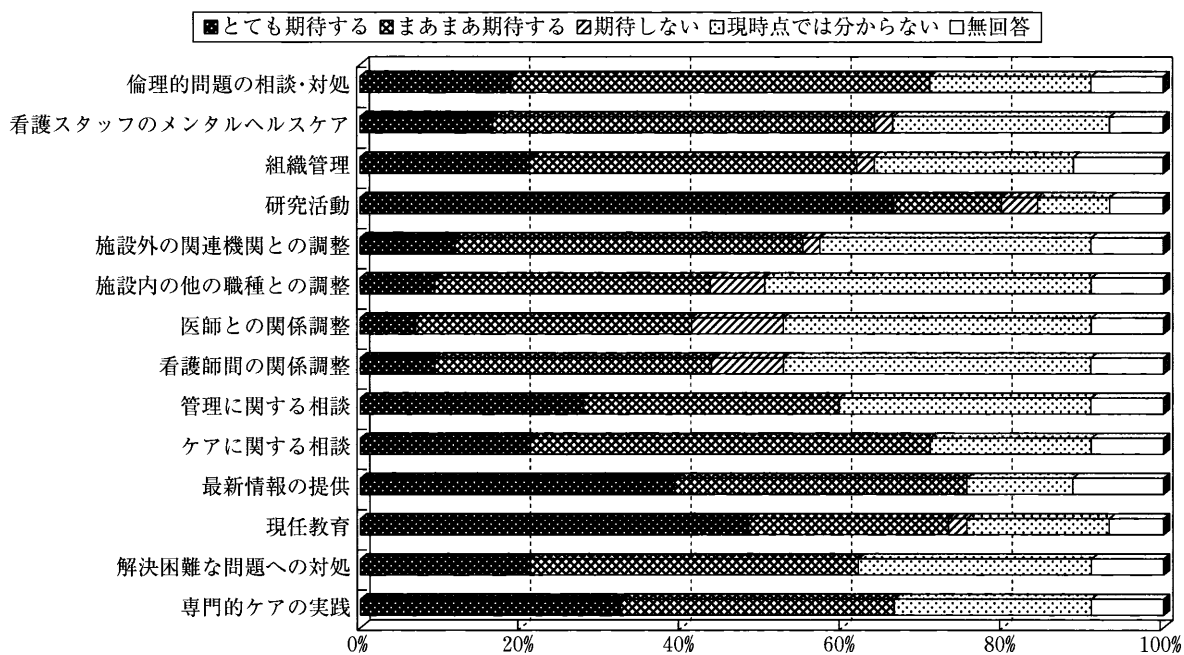


図2 大学院修了生に期待する役割

7. 大学院修了生に期待する役割（選択肢）

大学院修了生に期待する役割は、図2に示している通り、選択肢によって回答施設数が異なり、39～41施設から回答が得られた。『とても期待する』『まあまあ期待する』を合わせて上位5位をみると、「研究活動」が最も多く35施設（79.5%）、次いで「最新情報の提供」の33施設（75%）、「現任教育」の32施設（72.7%）、「ケアに関する相談」と「倫理的問題の相談・対処」が各々31施設（70.5%）、「専門的ケアの実践」29施設（65.9%）で

あった。

また、選択肢以外（自由記載）で期待する役割については4施設から回答が得られ、「リスクマネジメント」「看護職の経験年数により期待が異なる」「病院の改革上、期待できる」「人柄によるが大学院修了生の必要がある」であった。

8. 看護系大学院修了者に対する特別処遇措置について

看護系大学院修了者に対する特別な処遇措置は43施設から回答が得られ、「既に措置している」が2施設

(4.5%)に過ぎず、「難しい」が8施設(18.2%)あるものの、「今後可能と思う」が5施設(11.4%),「検討したい」が23施設(52.3%)で、これらを合わせると60%以上を占めた。

また、既に措置している場合の内容は、3施設より回答が得られ、いずれの施設も「基本給の調整」であった。

9. 看護の向上のために看護系大学院及び修了者に期待する役割について(自由記載)

看護の向上のために看護系大学院及び修了者に期待する役割の自由記載は、23施設から回答が得られ、表3に示す通りであった。記述数の最も多かった期待する役割は、「看護研究の活動・指導的役割」「専門的な看護ケアの実践家」「看護管理者」でいずれも7記述みられ、次いで「看護実践の教育・指導的役割」と「看護ケアの実践家」のいずれも5記述であり、その他、12記述みられた。

III. 考察

1. 回答者(看護トップマネージャー)の特徴

回答者の看護職経験年数及び看護トップマネージャーとしての経験年数から、20年以上の看護実践の経験を基盤に看護のトップリーダーとしての役職についていることが捉えられる。また、看護のトップリーダーとしての経験は0.2年と浅い者から、18年の経験を有する者まで様々であったといえよう。

2. 施設の特徴

病床数は100~300床および300~500床が各々約4割を占めたものの、46~888床までの施設で、病院の規模は様々であったといえよう。

3. 大学院修了生・在籍者の有無

大学院修了生・在籍者の有無の回答は、本調査の設問の中で最も回答者数が少なく、全体の半数にも満たなかった。また回答が得られた中で看護系大学院の修了生も在籍者も皆無であり、看護系以外の大学院修了生は3名で1割に達していない。臨床現場における問題・課題を見出し、主体的に取り組み、看護の質的向上のためには、本学の果たす役割は大きいと捉えられるであろう。

4. 本学大学院を勧めたい看護職の有無と施設派遣制度利用意志の有無

本学大学院の受験を勧めたい看護職が「いない」施設

が「いる」施設を上回っていた。これは、施設派遣制度利用上の障害における自由記載や看護系大学院や修了者に期待する役割の自由記載の回答にもあるように、該当者がいない、まずは大卒の必要性、編入生への進学を勧めたいとする意見があることと無縁ではなからう。しかし、「本学大学院を勧めたい看護職がいる」かつ「大学院出願に際して施設派遣制度を利用しようと思う」は、12施設あることから、本人が望めば、少なくとも12名が施設派遣制度のもとで本学大学院に志願できることを意味する。また、施設派遣上の障害についての内容から、県内の看護の質的向上に向け、大学側はもちろんのこと、派遣する立場にある施設側も卒後教育、継続教育の必要性をアピールし、障害を克服する努力の必要があろう。

5. 大学院受験希望者の処遇について

大学院受験希望者の処遇についての結果は、今後期待できるとはいえず、いずれも厳しい現状にある。これはこれまで看護系大学院修了者や在籍者が存在しなかったこととは無縁ではなからう。また、修了者が現場でどのような活躍ができるのかの体験がないことから、やむをえない結果とも捉えられる。しかし、日進月歩する保健・医療福祉・看護の世界で看護職が専門職者として成長し機能するには、個別の努力のみでは限界がある。生涯学習を推進し、将来、現場に即した現実的・効果的な問題解決に寄与できるであろう受験希望者が、時間的・経済的に何らかのバックアップを受けつつ学業ができる処遇の措置が望まれる。

また、「本学大学院の受験を勧めたい看護職がいる」かつ「何らかの処遇措置を既に実施している」施設が1施設、「何らかの処遇が今後可能もしくは検討したい」は7施設と少ないが、自由記載で「施設側の支援体制を整備していきたい」とする心強い意見もみられ、期待したい。

6. 看護系大学院修了者に対する特別処遇措置について

看護系大学院修了者に対する特別処遇措置は、「基本給の調整」で「既に行っている」が1割に満たない。これは看護系大学院修了者が現在いずれの施設にも存在しないことから、過去に修了者が存在したことを意味するのであろうか。それとも看護系以外の大学院の修了者に対しての措置であろうか。いずれにしろ今後、現場における看護の変革に貢献できるであろう本学大学院の修了者

表3 看護系大学院及び修了者に期待する役割 (自由記載)

分類	記述内容	
看護実践の教育・指導的役割 (5記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・専門的知識による看護職員の指導、教育 (論理的思考過程等) ・科学的根拠に基づいた看護実践の指導 ・教育、実践指導 ・他の看護師に看護実践のあり方を提案できる ・現任教育 	
看護研究の活動・指導的役割 (7記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・看護研究の支援、指導 ・研究活動のリーダー ・看護の質向上 (看護研究等の指導) ・実践、管理等を含め、現在の当院の看護を分析し、問題点を明確化し、検討するために広い視野 (展望、視点など) で発想される方を希望 ・研究 ・研究を通じて看護の質向上を目指すことに期待している ・研究活動 	
専門的な看護ケアの実践家 (専門看護師) (7記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・管理的な立場に立った専門的な看護活動 ・診療の補助行為における責任と権限の拡大 ・専門看護師としての幅広い活躍を期待する ・大学ではスペシャリストの養成を担って頂けると、県の看護界においてもレベルアップが図れると思う ・専門看護師としての役割を期待する ・施設長：全人的な関わりを持つ職業として社会的評価が得られ、信頼できる専門家として自立できる人を育成して欲しい。医師と同等又は比較する必要のない専門家としての確立 ・まず専門職業人としての仕事にむける姿勢、言動、行動モデルを職員に見せて頂き、看護職とはかくあるべきを感じさせたいと思う。まだまだ看護職自身の専門職業人としての意識が低く、医師従属型から脱皮出来ない現状が見え隠れしている。看護職として役割をどう果たすかを看護職自身に理解させるためにも”専門的ケアの実践”に期待したい 	
看護管理者 (8記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会活動におけるリーダーシップ ・病院経営への参加 ・看護管理・看護経営能力 ・有能であれば管理的役割を担って頂くつもりである。 ・大学院修了者に期待するところはあるが学歴に合った新風を導入し、皆に認められるならトップリーダーとして活躍できると思う ・管理的な仕事について頂いたり院内教育についていただきたいと思う ・院内における看護教育の体制づくりをしてほしい、一般病棟と療養病棟があり、その看護、介護業務内容には大きい差がある。また、一般病棟は混合病棟なので幅広い知識が要求される。職員数は少ないが、こんな中で院内研修会を行っても統一されたものには限度があり、それ以上のものがなかなかできない ・4～5年後に病院として必要な人であれば、早期の役職位になると考える 	
看護ケアの実践家 (5記述)	<ul style="list-style-type: none"> ・理論だけでなく、実践に根づいた、看護の心をしっかり持った教育が行われ、それが現場で生かされていく (患者に実践されていく) ような看護職を育成して頂けることを期待する ・看護の原理、生と死について学び、病む人の接し方、死に対してへの接し方を学び、民間病院の看護の質を向上していきたい ・看護実践を理論的に考えられ、科学的根拠に基づき展開できる人 ・臨床看護の充実・ケアの質の向上を実施できる人 ・今は看護の仕事自体を体で覚えているという現状である。これが根拠を持って理論的に仕事ができるようになれば良いと思う 	
現場でやる気を出せる人	やる気を現場で出せる人	
その他	在職しながら学習できる教育支援システムの必要性	<ul style="list-style-type: none"> ・大学進学希望者はこれからどんどん出てくると思われる中で、退職をして行かなければならない勉強ではなく、在職しながらでも学べる環境を大学側で作って頂けると大変有難い。 ・職員の資質向上は院内教育だけでは補えきれないものがあり、自分が何かを目指して、自分で意思決定して実践することには実りが大きいと思う。 ・当院におきましても、有能な人材を必要としておりますので、これからは特に教育の強化が必要であり、支援体制の構築も必要事
		看護の向上のために対象者を一個人に限定するのではなく、交替で参加できるようなプログラムがあれば、当院のような小規模施設でも参加しやすいと思われる。例) A組 B組等 (夜間、週末授業について)
		できれば、病院として大学院に行かせられる状況を作りたいと考えている。大学側で地方病院に派遣する体制作りも将来検討していただければと考えている
	大学編入が先決	現在対象者はいない状態で、むしろ大学編入者を一人でも多く勧めたいと思っているところである。今後、大学院修了者を施設に迎えることが出来たと仮定するならば、今後、臨床現場へどんどん大学院修了者の方々に活躍していただきたい
	大卒の入職が先決	大学卒の看護師が数人しかいないため、まず大卒者を入職させたい
	修了生の人職要請	病床数からも、新しい発想が生きる病院と考えている。是非当院に就職あるいは指導を希望する
	現場における看護系大卒・大学院修了生配置の必要性	看護系大学卒業者の施設配置の義務化 将来の管理職は大学院卒者が望ましいと考える
	現場の看護の質の格差の是正が先決	現場の「看護の質」の格差をなくすことが先決かと思う
	その他	プロフェッショナルとしてふさわしい名称変更
		当院では、最近能力給が導入された 本人の“やる気”次第で将来が明るくなったり暗くなったりするのではないかと 市町村合併で難問を抱えております。アンケートに対して協力できる回答ができません。大学の発展を祈念いたします

が生き生きと取り組むために、看護のトップマネージャーの方々の組織的取り組みが望まれよう。

7. 大学院及び修了者に期待する役割

大学院及び修了者に期待する役割は、選択肢による回答も自由記載の回答も同様の傾向がみられ、「看護研究の活動や指導」「専門的な看護ケアの実践家」「看護実践の教育・指導的役割」「看護管理者」「看護ケアの実践家」への役割期待が多かった。これら期待する役割は、これまでに設置されてきた他の大学院の状況をみても同様である。このような期待も踏まえ本学大学院設置推進部会を中心に教育計画を作成しているところである。但し、これら全てをすぐさま育成できるとは言いがたい。殊に「専門的な看護ケアの実践家」に該当する CNS（クリニカルナーススペシャリスト）の養成には、実習施設における教育担当者の人的整備が求められることから、大学院設置時にそれを含めたカリキュラムは困難な現状にある。とはいうものの、将来的に実現できるようそれも志向しつつ推進する必要があるだろう。

おわりに

本学大学院修士課程における教育計画上の基礎資料を得るために、県内看護部長協議会のメンバーで、病院におけるトップマネージャーを対象にその期待するところを調査した。その結果、現場の改革に求められる具体的内容を把握することができた。しかし、受験希望者や修了者に対する処遇において、努力の必要性が明らかになった。大学院設置推進部会として、本結果を真摯に受け止め、その期待に応えられるよう教育計画を立案するとともに、今後も現場の方々とともに推進できるよう努力していきたい。

最後になりましたが、本調査にご協力頂きました看護のトップマネージャーの皆様へ心より感謝いたします。

(受稿日 平成15年2月25日)