

巻 頭 言

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター
センター長 石 垣 和 子

ここに平成15年度の看護実践研究指導センターの報告書が出来上がりました。

掲載されているのは、センター専任教員及びセンター兼務教員が、精力を傾けて行なってきた事業であり、また一部の事業においては、その他の看護学部教員も協力して行なった事業でもあります。是非ご一読のほどをお願い申し上げます。

ところで、実施した事業は前年と比べて、大きな変化がありませんでしたが、平成15年度は、看護実践研究指導センターの存在を根底から見なおした年でありました。

ここにお示しする事業報告は、例年通りに見えることと思います。しかし、一つ一つの事業の意義を再確認し、どのように改革できるかを念頭に置きながら実施してまいりました。センターが全国共同利用施設として独自に全国からの研究者・研修生を募集して行なうテーマ別研究研修事業然り、プロジェクト研究研修事業然りです。

さらに、文部科学省から委託されて行なった看護教育指導者研修（6ヶ月）並びに看護管理者講習会につきましても、文部科学省の意向に沿ってではありますが、研修効果を高めるよう工夫をしながら実施してまいりました。報告書の細部においては、このような姿勢が感じ取れる箇所が見つかることと思います。

この背景には、平成15年度が独立行政法人化に向けた準備の年であったことがあります。看護学部では、法人化準備委員会を設け、その中でセンターを取り上げて検討しました。さらにワーキンググループを設け詳しい検討もいたしました。連動して、千葉大学の中期目標の中でも看護学部附属看護実践研究指導センターを明記した項目が二つ挙げられています。

センター事業は、通常の学生を対象とする学部教育と違って、枠を設けることなく自由な発想で、かつ時代の求める事業を設定できる特徴を持っています。

独立行政法人化という国立大学の変革後は、このような組織は大変重要な意味があることが明確に感じ取られてきています。今後、旧事業の改善とともに、どのような新たな取り組みが可能か、という視点でも検討いたします。今後のセンターの方向性と内容を次年度中には示したいと考えて準備しております。

皆様のご助言をいただければ一層心強く思います。

目 次

I 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター概要

1 設置概要	1
2 事業内容	1
3 各研究分野における研究内容	1
4 職員配置	2
5 看護実践研究指導センター運営協議会記録	3
6 看護実践研究指導センター運営委員会記録	4

II 平成15年度事業報告

1 プロジェクト研究	6
2 テーマ別研究研修	24
3 文部科学省委託 国公立大学病院看護管理者講習会	61
4 文部科学省委託 看護学教育指導者研修（6か月）	67

III 資 料

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程	73
--------------------------	----

I 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター概要

1 設置概要

昭和50年代半ばにおいて、看護学は、医学と密接な連携を保ちつつ、独自の教育研究分野を確立しつつあったが、高齢化社会の進展及び医療資源の効率的運用への社会的要請の増大傾向の中にあり、特に生涯を通ずる継続的な看護教育のあり方、高齢化社会に対応した老人看護のあり方、病院組織の複雑化等に対応した看護管理のあり方についての実践的な研究及び指導体制の確立がせまられていた。

このため、昭和57年4月1日千葉大学看護学部にて、これらの実践的課題に対応するとともに、国立大学の教員その他の者で、この分野の研究に従事する者にも利用させ、併せて看護教員の指導的立場にある者及び看護教員に対して生涯教育の一環としての研修を行うため、全国共同利用施設として看護学部附属看護実践研究指導センターが設置された。

2 事業内容

本センターは、事業として次の二つを行うことにしている。

(1) プロジェクト研究

個人又は複数の共同研究員と千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教員が研究プロジェクトを形成し、看護固有の機能を追及する看護学の実践的分野に関する調査研究を行うことを目的として、看護系大学の教員及びこれに準ずる研究者をプロジェクト研究参画者（共同研究員）として受け入れる。

(2) テーマ別研究研修

看護現場で生ずる諸問題を取り上げ、その解決に向けて必要な知識及び技術に関する研究並びに研修を指導的立場にある看護職員及び看護教員に行う。

3 各研究部における研究内容

(1) 継続看護研究部

多様な教育背景をもつ看護職者に対する継続教育の必要性についての調査研究を行い、看護専門職固有の継続教育内容・方法の確立を目指す。

(2) 老人看護研究部

急速に進展する高齢社会に対応する老人看護のあり方、高齢者に対する生活障害改善のための生活行動援助技術等の研究を行い、効果的な老人看護実践方法の確立を目指す。

(3) 看護管理研究部

医療の高度化及び複雑化に対応しうる看護管理のあり方について、看護の制度的・政策検討を含んだ総合的研究を行い、より質の高いヘルスケアの提供に貢献することを目指す。

4 職員配置

附属看護実践研究指導センター（専任）

研 究 部	職 名	氏 名
セ ン タ ー 長	教 授 (看護学部長)	石 垣 和 子
継 続 看 護	教 授 講 師	本 田 彰 子 赤 沼 智 子
老 人 看 護	教 授 講 師	太 田 節 子 根 本 敬 子
看 護 管 理	教 授 講 師	大 室 律 子 新 野 由 子

平成16年3月31日現在

大学院看護学研究科看護システム管理学（附属看護実践研究指導センター兼任）

領 域	職名	氏名
病院看護システム管理学	教 授	手 島 恵
	助 教 授	永 野 みどり
	助 手	櫻 井 智穂子
地域高齢者看護システム 管理学	教 授	吉 本 照 子
	助 教 授	酒 井 郁 子
	助 手	杉 出 由加里

平成16年3月31日現在

5 看護実践研究指導センター運営協議会記録

運営協議会

委員区分	氏名	職名
1号委員(看護学部長)	石垣和子	千葉大学看護学部長
2号委員(センター長)	石垣和子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター長
3号委員	佐藤禮子	千葉大学教授(看護学部)
	本田彰子	千葉大学教授(看護学部看護実践研究指導センター)
	太田節子	千葉大学教授(看護学部看護実践研究指導センター)
	大室律子	千葉大学教授(看護学部看護実践研究指導センター)
4号委員	藤澤英昭	千葉大学教育学部長
	税所宏光	千葉大学教授(医学部)
	入村瑠美子	東京大学医学部附属病院看護部長
	丸山美知子	厚生労働省医政局看護課看護研修研究センター所長
	南裕子	社団法人日本看護協会会長

平成16年3月31日現在

第23回看護実践研究指導センター運営協議会

1. 日時 平成15年12月3日(水) 16時00分 ~ 17時40分
2. 場所 会議室
3. 出席者 石垣会長, 佐藤, 太田, 本田, 大室, 藤澤, 入村, 税所, 丸山各委員
欠席者 南委員
4. 議題
 - (1) 平成16年度センター事業について
 - ① 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センタープロジェクト研究実施要項
 - ② 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センターテーマ別研究研修実施要項
 - (2) 文部科学省委託事業について
 - ① 看護学教育指導者研修(6か月)実施要項
 - ② 国公立大学病院看護管理者講習会実施要項
5. 報告事項
 - (1) 平成15年度事業について

6 看護実践研究指導センター運営委員会記録

運 営 委 員 会 委 員 名 簿

委 員 区 分	氏 名	職 名
1号委員 (センター長)	石 垣 和 子	看護実践研究指導センター長
2号委員	本 田 彰 子	教授 (看護実践研究指導センター継続看護研究部)
	赤 沼 智 子	講師 (看護実践研究指導センター継続看護研究部)
	太 田 節 子	教授 (看護実践研究指導センター老人看護研究部)
	根 本 敬 子	講師 (看護実践研究指導センター老人看護研究部)
	大 室 律 子	教授 (看護実践研究指導センター看護管理研究部)
	手 島 忠	教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	永野みどり	助教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	吉 本 照 子	教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
	酒 井 郁 子	助教授 (大学院看護学研究科看護システム管理学専攻)
3号委員	森 恵 美	教授 (看護学部母子看護学講座)
	佐 藤 禮 子	教授 (看護学部成人・老人看護学講座)
	岩 崎 弥 生	教授 (看護学部成人・老人看護学講座)

平成15年度看護実践研究指導センター運営委員会

年月日 平成15年4月9日 (水) 16時30分～17時25分

議題等 1. 独立行政法人化後における看護実践研究指導センターの運営について

年月日 平成15年5月14日 (水) 15時40分～16時20分

議題等 1. 平成15年度国公立大学病院看護管理者講習会時間割 (案) について
2. 独立行政法人化後における看護実践研究指導センターの運営について

年月日 平成15年6月11日 (水) 14時30分～15時00分

議題 1. 平成15年度国公立大学病院看護管理者講習会受講者の採否について

年月日 平成15年7月9日 (水) 16時30分～17時00分

議題等 1. 平成15年度テーマ別研究研修の採否について
2. 平成15年度国公立大学病院看護管理者講習会時間割について

- 年月日 平成15年11月12日(水) 16時20分～18時10分
議題等 1. 平成16年度センター事業に係る実施要項(案)について
2. 平成16年度センター事業実施要項(案)について
① 平成16年度プロジェクト研究実施要項(案)
② 平成16年度テーマ別研究研修実施要項(案)
3. 平成16年度文部科学省委託事業実施要項(案)について
① 平成16年度看護学教育指導者研修(6か月)実施要項(案)
② 平成16年度国公立大学病院看護管理者講習会実施要項(案)
- 年月日 平成15年11月26日(水) 13時00分～13時30分
議題等 1. 平成15年度センター事業について
① 平成16年度プロジェクト研究実施要項(案)
② 平成16年度テーマ別研究研修実施要項(案)
2. 平成15年度文部科学省委託事業について
① 平成16年度看護学教育指導者研修(6か月)実施要項(案)
② 平成16年度国公立大学病院看護管理者講習会実施要項(案)
- 年月日 平成16年3月10日(水) 9時45分～10時45分
議題等 1. 平成16年度プロジェクト研究参画者(共同研究員)採否について

Ⅱ 平成15年度事業報告

1 プロジェクト研究

(1) プロジェクト研究参画者(共同研究員)一覧

研究プロジェクト名 及び担当教員	氏 名	所 属 機 関 名	職 名
訪問看護婦の専門的 教育に関する研究 継続看護研究部 本田彰子 教授 赤沼智子 講師	鹿渡登史子 土平俊子 正野逸子 栗本一美	日本大学医学部附属板橋病院 滋賀県立大学 産業医科大学産業保健学部 新見公立短期大学看護学科	看護師長補佐 教授 教授 助手
老人施設における高 齢者の日常生活機能 を高める専門的看護 援助方法の開発に関 する研究 老人看護研究部 太田節子 教授 根本敬子 講師	横島啓子	東海大学医療技術短期大学	講 師
看護教育制度の変遷 と教育環境に関する 研究 看護管理研究部 大室律子 教授	合田典子 西山智春 鈴木良子 布施千草 松本幸枝	岡山大学医学部保健学科 桐生短期大学看護学科 神奈川県立綾瀬西高等学校 植草学園短期大学 植草学園短期大学	助教授 助教授 教 頭 教 授 講 師
褥瘡対策体制におけ る多職種協働システ ムに関する研究 —特定機能病院での 実態と課題— 病院看護システム管理学 手島 恵 教授 永野みどり 助教授	江幡智栄 笹井智子 山田尚子 江上直子	千葉大学医学部附属病院 京都府立医科大学 日本大学医学部附属板橋病院 愛知医科大学附属病院	副看護師長 主任看護師 看護部主任 看護師長補佐
健康生活支援のため のモノやサービスの 開発・普及に関する研 究 地域高齢者看護システ ム管理学 吉本照子 教授 酒井郁子 助教授	矢野恵子 阿部芳江 後藤幸子 波川京子 柳澤尚代 八島妙子 茂野香おる	三重大学医学部 山口大学医学部 広島県立保健福祉大学保健福祉学部 広島県立保健福祉大学保健福祉学部 三重県立看護大学 愛知医科大学看護学部 千葉県立衛生短期大学	助教授 助教授 教 授 教 授 教 授 助教授 助教授

○ 継続看護研究部

【研究課題：訪問看護師の専門的教育に関する研究】

1. 目的

本研究プロジェクトの目的は、訪問看護師が在宅ケアの看護実践を通して、専門職として必要な知識・技術・態度を確認し、学習課題に主体的に取りくむ学習方法を開発することである。

2. 研究参画者

前年度プロジェクト研究参画者2名*が引き続き参加し、新規に2名加わった。看護学部教員（上野まり講師）は、学内研究協力者として引き続き関わった。

- | | |
|--------|-------------------------|
| 正野 逸子* | (産業医科大学産業保健学部看護学科) |
| 栗本 一美* | (新見公立短期大学看護学科) |
| 土平 俊子 | (滋賀県立大学人間看護学部) |
| 鹿渡 登史子 | (日本大学医学部附属板橋病院ホームケア相談室) |

3. 経過

今年度も、前年度に引き続いて、訪問看護師の実践現場での主体的な学習方法の開発に取り組んだ。

前年度は、OJT (On the Job Training) の方法論を訪問看護師教育に導入することを試みた。学習ニーズ調査の結果を踏まえ、管理者の学習支援の下で学習者が主体的に進める内容の訪問看護師個別学習プログラム試案を作成し、この試案に関する意見聴取を含めた管理者としてスタッフへの教育的関わりの実際を全国規模で調査した。

今年度は前年度の結果とプリテストの実施結果を受けて、学習プログラム・ガイドラインの修正及び OJT 計画書の精錬を行い、学内の倫理審査を経て本格的な試行に取り組んだ。

4. 結果報告

1) 研究テーマ

訪問看護師個別学習プログラムの開発

2) 研究目的

訪問看護師の仕事上の場面を活用し、自主的・計画的に学習でき、訪問看護に必要な実践能力（知識・技術・態度）が効果的に習得できる訪問看護師個別学習プログラムを開発すること。

3) 研究方法

①研究対象

訪問看護ステーション勤務の訪問看護師および訪問看護ステーション管理者
(対象となる訪問看護ステーションは、各研究者が教育実践等で関連のある訪問看護ステーションで、対象訪問看護師は、今回検討する OJT 計画書の内容から入職後1ヶ月から6ヶ月ほどの者)

②方法

a. 対象基本調査

対象の訪問看護師と管理者に対して、現状の訪問看護師育成について調査票を用いて明示を求める。

b. 介入

- ・OJT 計画書を用いた個別学習プログラムに関する説明を学習支援者となる管理者と、対象となる訪問看護師に対して同時に行う。
- ・研究者は、最初の自己評価と学習支援者評価のすり合わせおよび目標設定を行うところまで、オブザーバーとして加わる。

c. 経過中の関わり

- ・学習者および学習支援者から OJT 計画書の仕様に関する質問や実践での学習の進め方に関する質問などに対応し、目標達成に向けて必要十分な学習支援体制を取れるようにサポートする。

d. 分析方法

それぞれ実施した経過の記録と、実施後評価を集め、以下の視点から、個別学習支援プログラムの効果を見る。

- ・学習効果
- ・学習者の学習の方法や目標の意識化
- ・学習者の看護業務の観察や評価に、設定した目標を学習支援者が生かしているか。
- ・通常の訪問看護実務、ステーション管理業務の中での実施の可能性

e. 結果

それぞれの研究者の関連する訪問看護ステーション（全国5地区）から、研究協力が得られ、現在、学習プログラムの実施中である。

現在のところ、学習プログラムおよび OJT 計画書については、有効性に対する肯定的な評価が得られている。「OJT 計画書の内容は、ごく基本的なことであるが、基本的であるがために比較的臨床経験の長い看護師に対し、今まではあらためて指摘するのが難しいと感じられていたが、セルフチェックをしてもらえる良い機会である。」「学習者に求めるからには、管理者としてもきちんとした準備が必要であり、学習者だけでなく、管理者としても基本を徹底する機会となっている。」などの報告がされている。

5. 今後の方針

現在実施中の調査を継続し、この学習プログラムの有効性を確認したうえで、管理者の教育ニーズ、学習者の教育ニーズに合わせた OJT 計画書の種類を増やしていくことを、今後の計画としている。

○ 老人看護研究部

老人施設における高齢者の日常生活機能を高める専門的看護援助方法の開発に関する研究

1. 研究目的

本研究プロジェクトの目的は、高齢者の日常生活機能を高める看護専門職が行う看護援助の方法を開発することによって、高齢者の日常生活の自律を促進し、生活の質的向上を図ることである。

2. 研究参画者

横島 啓子（東海大学医療短期大学老年看護学）

3. 研究プロジェクトの経過

平成15年6月からプロジェクト研究の研究題目に沿って、高齢者の日常生活機能を高める研究を推進することとした。各自文献検討をして、研究の焦点を定めようとしたが、介護保険制度前の調査が大半であり、介護保険制度以降の介護保険施設の援助の実態が明らかにされていなかった。そこでまず、主たる介護保険施設を対象にした高齢者の日常生活機能の援助に関する実態を知るため、千葉県の介護保険施設を対象に調査を行なった。

4. 研究概要

1) 研究目的：介護保険施設における高齢者の生活機能を高める援助の実態を把握し、施設入所高齢者の介護ケアの今後の方向性を明らかにする。

2) 研究方法：

(1) 対象：千葉県にある介護保険施設①介護老人福祉施設 ②介護老人保健施設 ③介護療養型医療施設 ④特性施設入所者生活介護の施設である。

(2) 方法：施設長宛に、郵送法で調査依頼をした。調査票には、無記名、施設や個人を特性しない統計処理をおこなうこと、研究目的以外には使用しないことを明記し、調査内容は施設、利用者、職員の基本属性、利用者の日常生活の介護と保健状況、その他である。調査票の回収は同封の封筒で返却することを依頼した。調査票は①介護老人福祉施設 178 施設 ②介護老人保健施設 108 施設 ③介護療養型医療施設 89 施設 ④特性施設入所者生活介護 46 施設の計 421 施設に郵送した。

(3) 結果：回収は、①介護老人福祉施設 60(33.7%) ②介護老人保健施設 41(38%) ③介護療養型医療施設 27(30.3%) ④特性施設入所者生活介護 11(23.9%)で、計 139(33.0%)施設であった。

4種類の施設のそれぞれに特徴が認められる生活援助もあり、共通する援助もあった。

5. 今後の課題

実態を踏まえて、それぞれの施設の実情に適した高齢者の生活援助方法を今後も検討していきたいと考える。

○ 看護管理研究部

看護教育制度の変遷と看護教育環境に関する研究

1. 研究目的：看護教育制度に関わる今日の問題を明らかにし更に看護の専門性を高めるための教育課題を明らかにする。

2. 研究参画者

前年度プロジェクト研究参画者が3名*が引き続き参加し,新規に2名が加わった。

合田典子* (岡山大学医学部保健学科)

鈴木良子* (神奈川県立綾瀬西高等学校)

西山智春* (桐生短期大学看護学科)

布施千草 (植草学園短期大学)

松本幸枝 (植草学園短期大学)

3. 研究経過

研究参画者はプロジェクト研究の目的に添って各自が関心・興味のある研究テーマを持って取り組みチームで参画することとし,プロジェクトを進めた。

1) 男女共同参画社会における男性看護師学生の動向について

分担研究者：合田・西山・鈴木

2) 看護及び福祉に関する科目名からみた高大連携の現状について

分担研究者：鈴木・西山・合田

3) 小児看護学実習における病院の現状と小児看護技術内容の検討

分担研究者：西山・鈴木・合田

4) 介護福祉資格を持つ看護師の看護・介護についての認識

分担研究者：布施・松本

4. 研究結果報告

1) 男女共同参画社会における男性看護師学生の動向について

研究背景：保健師助産師看護師法（昭和 23 年）では、看護職者は女子とし、男子は国家免許を得る資格は無かった。その後保助看護法の改正とともに男子看護職者進出は可能となった。しかし男子看護職者の占める割合が低く、看護界における男女共同参画の現状は進んでいるとは言い難い。

研究目的：男子看護職者養成の沿革と現状を概観し、その問題点と課題を検討。

研究方法：1945 年から 2002 年までの 57 年間の文献から可能な具体的内容を抽出。

研究結果：

(1) 世界における男女共同参画社会構築への沿革と動向

①1945 年「世界人権宣言」国際連合憲章（サンフランシスコ）が採択された。この憲章では、基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を確認。1948 年は世界人権宣言「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言にあげる全ての権利及び自由を享受することができる」と宣明。

②1975 年「国際婦人年世界会議（第 1 回メキシコ）」が開催。1976 年から 85 年の 10 年を「国連婦人の十年」を宣言。女子の地位向上のための国際婦人調査訓練所設置。1980 年「国連婦人の十年中間年世界会議」開催（コペンハーゲン）。1985 年ケニアのナイロビで「国連婦人の十年最終年世界会議」開催、「国連婦人の十年」の成果検討、評価するとともに 2000 年に向けて「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択。各国の経済情勢、婦人問題の実情に応じて婦人の地位向上のための効果的措置を実施する上でのガイドラインが示された。この年には ILO 総会において「雇用における男女の均等な機会及び待遇に関する決議」が採択。1995 年北京で第 4 回世界女性会議開催。カイロ宣言（1994 年）のリプロダクティブ・ヘルス／ライツの進展等を基礎におき「北京宣言および行動綱領」採択。社会のあらゆる分野への女性の参画との重要性確認。

(2) 日本における男女共同参画社会構築への沿革と動向

我が国の男女共同参画社会の取り組みは 1946 年に制定された日本国憲法において家族、教育等女性の地位向上にとってもっとも基礎的な分野で法制上の男女平等が明記。1975 年に「国際婦人年」を契機として政府に内閣総理大臣を本部長とする婦人問題企画推進本部が設置。我が国の男女共同参画社会の実現に向けた初めての総合的な国内行動計画が策定。84 年に国籍法及び戸籍法の一部改正により配偶者の帰化条件が男女同一化や風俗営業取締法の一部改正により風俗営業の規制が強化された。85 年には国民年金改正法で女性年金権が確立。更に、男女雇用機会均等法制定と男女平等に関する法律制度が整備される中、女子に対する差別撤廃条約を批准した。1987 年には「ナイロビ将来戦略」を受けて西暦 2000 年に向けての新国内行動計画を策定。1994 年に総理府に男女共同参画室及び内閣総理大臣の諮問機関としての男女共同参画審議会の設置、内閣総理大臣を本部長とし、男女共同参画推進本部を設置。男女共同参画社会の形成のために国内本部の機構の充実強化を行った。1996 年「北京宣言及び行動綱領」を踏まえ男女共同参画 2000 年プランを策定。1998 年男女共同参画審議会は、「男女共同参画社会基本法

「男女共同参画社会を形成するための基礎的条件作り」を答申。政府はこの答申を踏まえ「男女共同参画社会基本法案」を作成し、1999年に「男女共同参画基本法」を公布。

(3) 2002年度における男女共同参画社会の形成状況からみた国際比較

①各国の特徴と意識

日本の女性社会参画水準は欧米諸国と比較して低い

ほとんどの国で職場、政治等において男性が優遇されている割合が高い

②政治、行政分野における女性の参画

女性の国会議員の割合はスウェーデン、ドイツでもっとも高い

日本、韓国では1990年以降上昇しているものの10%を下回っている。

③労働分野における女性の参画

日本の女性の労働力は育児期に低下するM字カーブを描くが就職希望を含めた潜在的労働力は落ち込みがない欧米諸国型に近づく。管理的職業従事者に占める女性の割合は欧米諸国に比較すると日本は極めて低い。

欧米諸国において正社員の安定した身分を保障された上での柔軟な労働時間の転換制度、育児休業期間の長さ、民間保育サービスの充実があり、子育ての負担が軽減する程女性の労働率は高い。

④家庭における男女の共同参画

合計特殊出生率では、日本はもっとも低い水準にある。固定的役割により女性は結婚すると家事労働などの負担が重くキャリアをあきらめる状況にあると考えられる。

(4) 看護教育における男女共同参画社会構築への現状と課題

1947年に保健婦助産師看護師令では男子である看護人についてはこの政令中看護婦または准看護婦に関する規定を準用。1948年保健婦助産師看護師法制定。男子看護人については、この中で看護婦に関する規定を準用する。(附則第60条)男子である看護人については国家試験科目のうち産婦人科及び看護法を除く。(施行規則第22条)。臨床実習「産婦人科は精神科と読み替えるものとする」1950年第1回甲種看護婦国家試験の実施(男子看護人4名受験)。1968年、男子看護人を看護師、准看護師とすることとした。1989年指定規則カリキュラム上の男女区別廃止。1993年男子に保健婦国家試験の受験資格を認める。(保助看法一部改正)1994年に第80回保健婦国家試験男性67名合格。初の男子保健士誕生。看護教育における男女共同参画を検討するに当たっては、看護及び看護者の成り立ちを無視することはできない。看護界における男性看護師の占める割合は4.0%である。一方、男性看護師養成は年々に増加しているものの過去10年間の平均養成数は6.3%であった。准看護師養成に占める割合が38.4%と最も大きい。次いで2年制の養成所25.5%、3年制の養成所の順である。4年制大学は7.6%を占めていた。以上、世界及び日本における男女共同参画社会の構築は女性の男性に対する差別の撤廃と社会参加をめざすものである。しかし、看護教育においては、看護が女性の性役割から発生したことにより、逆に男性にとっては共同しにくい職業であり、教育現場においても多くの課題がある。

なお、本研究は、大学の紀要に投稿予定である。

2) 看護及び福祉に関する科目名からみた高大連携の現状について

研究背景：中教審答申「高等中等教育と高等教育との接続の改善について」（平成 11 年 12 月 16 日）において初等中等教育と高等教育との接続改善の必要性及び具体的な連携のあり方が提言された。これを契機に高等学校と大学の連携が全国各地で拡大しつつある。

研究目的：看護および福祉に関する科目名からみた高大連携の現状を調査し、高等学校と看護及び福祉系の高等教育機関との望ましい連携教育のための基礎資料とする。

研究方法：文献調査

研究結果：高大連携については、以下のようなことが明らかになった。

高大連携とは、高校と大学が、それぞれの教育資源を活用しつつ、連携協力して行う教育活動をいう。広義には、高校と大学の連携による高等教育及び大学教育の改善充実に関する取り組み。狭義には、通常の意味での高大連携（大学内における取り組み：大学の講義聴講や公開講座等。大学外における取り組み：出前講義等）

高大連携の全国的状況

①大学等の学修単位を認定している高校数は、平成 11 年度 22 校、平成 14 年は 184 校である。大学側の連携科目総数は約 400 科目である。学修内容は多岐に渡っている。大学の科目名から判断して比較的多い分野は、情報関連、語学・国際理解関連、福祉分野、先端科学分野、経済・経営である。

②大学の科目履修生、公開講座等の制度を活用している高校数は、平成 11 年度は 15 校、平成 14 年度は 455 校。年度ごとに大幅に急増している。

看護および福祉に関する科目からみた高大連携の現状

①看護及び福祉関連は 28 校の高校が 21 大学等と連携している。21 大学等の内訳をみると、大学が最も多く 13 校、ついで短期大学が 6 校、専門学校 2 校である。看護系大学・学部は 1 校のみである。

②看護及び福祉関連と思われる科目は約 40 科目あり、認定単位数は 1～2 単位の高校がほとんどである。大学における学修時間は 35 時間とする学校が最も多い。受講者数は、1 名～80 名と幅がある。放送大学の科目履修を単位認定している高校が 2 校ある。神奈川県は首都圏西部大学単位互換協定による共同授業へ高校生が参加する連携が図られている。

③大学等における看護に関する学習内容を見ると「現代社会における健康問題」、「子供と健康」、「健康科学」、「健康の知識」、「暮らしと健康」、「現代社会とヒーリング」等である。

④大学における科目履修生、公開講座等の活用

看護に関する連携は 13 大学が 20 校の高校と行っている。参加連携の形態は大学への体験入学やオープンキャンパス参加 6 校、公開講座参加 5 校、科目等履修を活用する高校 3 校、聴講生 1 校である。

今後の課題：大学及び高等学校がどのようなねらいで高大連携を実施し、その成果、課題をどのように評価しているかを十分検討する必要がある。高等学校が個別の学習指導よりも大学生活を体験するようにどのような意義を見いだしているのか。また教育課程の改善への期待と成果の違いはあるのかを検討する必要がある。

3) 小児看護学実習における病院の現状と小児看護技術内容の検討

研究背景：今日、看護師における静脈注射等の実施可能など看護業務の拡大や少子化による小児病棟の入院患者数及び在院日数の減少など実習病院の状況は変化している。そのような状況の中で看護実習病院の現状を把握した上で小児看護学実習で到達すべき小児看護技術の内容について検討する必要がある。

研究目的：小児看護学実習を実施している病院（小児病棟）の看護師による注射等の実施状況及び臨床の看護師が求める小児看護技術内容を明らかにし、看護基礎教育で実習すべき小児看護技術の内容について検討する。

研究方法：3年課程看護短期大学（1校）で小児看護学実習を実施している3病院（小児病棟勤務の看護師48名）を対象として配表留置による質問紙調査。

研究結果：

（1）小児病棟での「注射等」の実施状況

①採血は100%実施している。皮内注射・点滴静脈内注射は9割、静脈内注射は7割実施されている。その一方で、臨床看護師の7割は「注射の知識・技術」についての学習不足や不安を感じている。

②小児看護学実習での「注射・採血」の到達レベルは、見学（理解）レベルまたは準備・介助を見学するレベルでよいと考える看護師は約5割であった。

（2）小児看護技術の学習内容について

①講義で学習すべき項目は、観察、計測、安全、栄養、排泄、検査、輸液療法、呼吸ケア、与薬、救急、低体重児の看護、遊び、学習援助、外来看護であった。

②演習で学習すべき項目は、計測、環境、清潔、呼吸ケア、遊び、学習、外来看護などであった。

③実習で学習すべき項目は、観察、計測、清潔（清拭）、更衣、呼吸ケア（吸入・排痰法）、遊び、学習援助、外来看護であった。

④卒業後の学習でよいと考える項目は、排泄（導尿・浣腸・ストーマケア）、検査（中心静脈栄養、動脈ラインの管理、輸血）救急、人工呼吸器の管理、入院退院の取り扱いなどであった。

今後の課題：小児看護学における実習病院の注射等に関する現状及び看護職者が求める看護基礎教育における小児看護技術内容が明らかになり、効果的な看護教育を行う上での示唆を得た。今後は現状を踏まえ、小児看護技術の到達目標、実習内容等に関する具体的な取り組みが必要である。

なお、本研究は、看護関連学会に発表予定である。

4) 介護福祉士資格を持つ看護師の看護・介護についての認識

研究背景：高齢者が尊厳を保ちながら健やかな生活を送るためには、関連する職種が個々の専門性を十分生かしたチームでの活動が必要になる。そのような状況の中で介護福祉士は、対象の個の生活を豊かにすることや、自立に向けての援助を行うことが役割として期待されてきた。また看護師が介護施設等福祉関係施設に勤務している者も存在する。

研究目的：高齢者や障害者への対応や生活の援助を学んだ介護福祉士が、看護師資格を取得し、看護実践するなかで看護や介護に対してどのような認識を持っているかを明らかにし、看護師と介護福祉士の協働を図るための基礎資料とする。

研究方法：

- (1) 対象者：関東地方に在住し、研究の趣旨・研究方法・個人情報保護の方法を説明し承諾の得られた介護福祉士資格を持つ看護師6名
- (2) データ収集方法：半構成的質問紙を用い、研究協力の得られた対象者に対して60分から90分の面接。同意を得て録音し、記述データとした。
- (3) 面接期間：2003年6月～10月
- (4) 分析方法：逐語録から意味内容を分類しカテゴリー化した。
- (5) 倫理的配慮：研究の趣旨、方法を口頭と文書で説明。研究以外には使用しないことの説明。

研究結果：対象の属性：看護師は女性5名、男性1名（平均年齢31.2歳）。介護福祉士の資格取得は、養成所卒業者5名、国家試験受験者1名。介護福祉士としての勤務年数は平均3.2年。看護師経験年数は平均1.8年。現在、全員が看護師として実践現場に勤務している。

- (1) 看護師資格を取得した理由は ①急変等の能力対応②経済的理由であった。
- (2) 看護に対する認識は ①疾患、医療面の優先②科学的根拠の重視。
- (3) 介護に対する認識は ①日常生活を重視したアプローチ②日々の楽しさを追求。
- (4) 看護と介護の関連性は ①看護と介護には重なりがある②看護と介護は別である。
- (5) 経歴が持つ意義 ①痴呆性高齢者の援助への自信がある②患者（利用者）を尊重した関わりの重視に分類された。

今後の課題：看護に比して介護は、援助を行う際に根拠を認識することが希薄だったと表現していた。介護実践を経験後に看護を学んだことで援助行動の根拠を十分考えることの意義をより認識していた。課題は、彼らに対する他者評価も含めて他職種との連携活動を検討する必要がある。

なお、本研究は、看護関連学会に発表予定である。

○ 病院看護システム管理学

褥瘡対策体制における多職種協働システムに関する研究 －特定機能病院での実態と課題－

1. 目的

平成14年10月より、褥瘡対策チームの未設置が病院診療報酬に減点の対象として実施されるようになった。安全対策体制や感染防止体制など、病院の診療報酬に多職種によるシステムの設置が早急に行われているが、職種集団毎の縦の組織が主であった以前にはない体制である。そのため、特定機能病院での多職種で構成される褥瘡対策体制における課題を明確にし、それぞれの職種および専門性の高い専門家の機能を最大限に生かした経済性の高い医療サービスの提供体制について検討する。

そこで、本プロジェクト研究の目的は、特定機能病院における褥瘡対策体制の現状を正確に把握して分析し、協力関係が良好でスタッフがやりがいを感じ、経済効果が高いものにするための、課題とその対策について明らかにすることとする。

2. プロジェクト参画者

江上直美（愛知医科大学附属病院 WOC 認定看護師）

江幡智栄（千葉大学医学部附属病院 WOC 認定看護師）

黒田豊子（熊本大学医学部附属病院 WOC 認定看護師）

笹井智子（京都府立医科大学附属病院 WOC 認定看護師）

山田尚子（日本大学医学部附属板橋病院 WOC 認定看護師）

3. 方法

- ① 現地予備調査を事前に行い、特定機能病院における褥瘡対策体制の現状を正確に把握するのに適当な調査用紙を作成する。
- ② 全国の特定機能病院を対象に褥瘡対策体制について調査する。
- ③ 集計し、統計的に分析する。

4. 成果

特定機能病院を対象に褥瘡対策チームおよび褥瘡対策に関する多職種協働について郵送によるアンケート調査を行った。郵送する質問紙は、複数回答可能な選択式の47項目と数字の記入式の回答形式の3項目、合計50問の質問紙を作成した。2003年6月に全特定機能病院81の病院長に調査研究の趣旨と協力依頼を発送し、68病院から同意が得られ、同年8月に同意書の得られた病院を対象に調査を実施した。

61病院からの調査用紙を回収（回収率90%）し、SPSSにより統計処理をおこなった。主な結果として、次のような実態が明らかになった。

- ・ 褥瘡対策に、予算がついているのは15%であった。
- ・ 医師と看護師以外のチーム構成員として、栄養士が一番多く（78%）、次に薬剤師（69%）、事務職（67%）、理学療法士（33%）の順であり、多職種協働体制で取り組んでいた。
- ・ 褥瘡対策チームの主な活動として、定期的な会議や患者訪問やスタッフ教育の講義などがあったが、定期訪問延べ人数や講義時間数に大きな開きがあった。

- ・ 創傷・オストミー・失禁看護認定看護師（以下 WOCN と略す）が褥瘡対策チームに携わっている 34 施設（56%）では、「褥瘡対策におけるスタッフ教育の講義時間（年間 5 時間以上・10 時間以上）」と「必要に応じて訪問して対応する患者数（月延べ数 20・30 人以上）」が有意に多かった。
- ・ 講義形式による現任教育の機会を持たない 8 施設では、褥瘡対策チームが訪問して対応する際の一人当たりにかかる時間が有意に長かった（30 分以上）。
- ・ 以上の結果から、特定機能病院において褥瘡対策体制がまだ確立されておらず、施設内での位置づけや活動に大きな格差があることが伺えた。
- ・ WOCN に関しては「スタッフ教育」と「個別のニーズに応じた患者訪問対応」で、貢献していることが明らかになった。
- ・ スタッフ教育は、能力開発と褥瘡対策に関わる人件費の節減に効果的であることが示唆された。

平成 16 年 7 月 WUWHS (:World Union of Wound Healing Society) にて、“Activities of Special Hospitals Complying with a New Policy Dealing with Patients with Pressure Ulcers in Japan”, “The Functions of WOCNs (ETs) at ‘Special Hospitals’ with a New Policy Dealing with Patients with Pressure Ulcers in Japan”, また、平成 16 年 9 月の日本褥瘡学会で、「特定機能病院の褥瘡対策チームにおける活動ならびに多職種協働の現状」、「特定機能病院における褥瘡対策チームの患者訪問に関する経済効果-WOCN と教育の実施状況からの検討-」、「『褥瘡対策』に関する研究の現状と課題（1983～2004 年国内文献検索）」の題目で成果を発表予定である。

これらのプロジェクト研究成果の検討結果により、褥瘡対策の質の訪問調査の必要性が明らかになり、次年度に取り組むこととした。

○ 地域高齢者看護システム管理学

健康生活支援のためのモノやサービスの開発・普及及び看護職者の能力開発に関する研究

地域高齢者の健康生活支援における看護システム要素の開発とそのシステム化をめざし、モノやサービスの開発・普及及び看護人材の開発に関する3つのサブプロジェクト研究を行った。

1. 看護用具・用品の活用及び開発を促す看護システム管理に関する研究

プロジェクト参画者：後藤幸子（広島県立保健福祉大学）
矢野恵子（三重大学）

目的：看護職者による看護用具・用品（看護用具）の活用及び開発に関する取り組みの実態と課題を明らかにする。

方法：平成14年度に実施した郵送調査データを分析した。調査対象者は、“2001-2002年度病院要覧”をもとに抽出した10都道府県の100床以上の一般病院1816施設において、用具の活用や開発を中心的に行っている看護管理者1名であった。調査項目は、看護用具の活用のための情報収集方法及び活用のための工夫、最近1年間に使い始めた看護用具、これまでに開発した看護用具、今後開発したい看護用具とした。分析は、開発目的の類似性をもとに分類し、開発例全体に対する割合を算出した。開発例の有無と病床数、最近1年間の新たな用具の導入の有無、活用のための情報収集及び看護管理の工夫との関連性（Kruskal Wallis検定）、活用の阻害要因との関連性（ χ^2 検定）を分析した。危険率は5%未満とした。

結果及び考察：有効回答は391（回収率21.5%）であった。安全性向上、安楽性向上、自立支援、診療に伴う危険防止の目的で開発した用具が比較的多かったことは（開発例全体の約70%）、看護職者が開発した用具に関する平成14年度の文献検討結果と同様であった。看護用具の開発には、文献・学会・展示会等による情報収集、看護用具の研究や効果の検証、活用のための他職種との合意形成、活用の効果について他職種の理解を得る等の取り組みが関連していた。活用に関する阻害要因との関連は、ほとんどみられなかった。一方、開発したが現在使用していない理由では、“推進した看護師が異動”“使用に時間を要する”“効果が少ない”“従来法の優先”等のように、用具の必要性や効果に関する共通した理解の不足、あるいは“医師の判断”等のように、他職者との合意形成の不足がみられた。

看護用具の活用のための課題：看護用具の開発は患者の個別性に対応するための1つの方策である。開発例のある病院とない病院の比較から、看護職者が看護用具の情報を収集し、活用による看護の質改善の効果を検証して、活用のための課題を抽出するように、看護管理者が取り組む必要がある。今後の課題は、看護管理者が看護用具の活用を看護技術の一環として位置づけて取り組むように、看護管理者への教育支援を行うことである。

【学会発表】

(1) 杉田由加里, 酒井郁子, 吉本照子, 矢野恵子, 後藤幸子：看護用具・用品の導入と開発に関する取り組みの実態. 第23回日看科会学術集会講演集, 353, 2003.

- (2) 吉本照子, 酒井郁子, 杉田由加里, 矢野恵子, 後藤幸子: 看護職者が開発した看護用具・用品の特徴. 第 23 回日看科会学術集会講演集, 360, 2003.
- (3) 矢野恵子, 後藤幸子, 吉本照子, 酒井郁子, 杉田由加里: 看護職者が今後開発したい看護用具・用品の実態. 第 23 回日看科会学術集会講演集, 351, 2003.

2. 看護職者の企画調整能力の開発に関する研究： 介護老人保健施設におけるインタープロフェッショナルワークの実態

プロジェクト参画者：茂野香おる（千葉県立衛生短期大学）
八島妙子（愛知医科大学）

2.1 文献検討

目的：介護老人保健施設（老健）における看護職者の企画調整能力に着目して文献検討を行い、インタープロフェッショナルワークの実態を明らかにする。

方法：データベースは医学中央雑誌を適用し、検索期間は 1994－2003 年とした。キーワードは「老人保健施設×多職種連携，老人保健施設×協働，老人保健施設×看護」を設定し，論文の種類は原著論文とした。抄録をもとに目的に即した文献を抽出した。あわせて，欧米の inter-professional work の先行研究を検討した。データベースとして MEDLINE 及び CINAHL を適用し，検索期間は 1994－2003 年，Key words は“inter-professional work” and “Long term care×elderly”とした。

結果及び考察：和文献は 63 件が抽出された。老健は機能分化が進んでおり，大きくリハビリテーション（リハ）強化型，在宅支援型（往復型），特養化老健に分類できると推測された。リハ強化型では，訓練職種の必要性を述べた文献が多く，連携以前に役割の理解を行う段階と考えられた。往復型は今後増加していくと予測されるが，高齢者が施設と自宅を往復することを，どのように感じて選択に加わっているのかについて，検討が必要と考えられた。老健看護職者の考える役割分担及び看護職者の業務とそれらに対する介護職者の認識にはギャップがあること。老健の機能のタイプによって連携・協働のありようが異なると推測された。

今後の進め方：16 年度は，老健の機能及び入所者の生活リズムを整えるケアに焦点をあて，多職者の連携・協働における看護職者の企画調整能力について検討する計画である。

2.2 老健における看護職と介護職の医療的管理の役割分担と機能の実態

目的：医療的管理を必要とする老健入所者に対する医療的管理・ケアの実態を明らかにし，看護職・介護職における医療的問題に対する認識および役割機能を明らかにする。

方法：調査対象者は首都圏の老健 A に入所中の高齢者 K 氏，S 氏の計画立案及びケアに関わるすべての看護職者・介護職者とした。対応の場面に参加観察し，その意図について面接調査を行った。あわせて，K 氏，S 氏に対する施設内サービス計画及び計画立案のためのカンファレンスにおける討議内容をデータとした。データ収集は平成 15 年 8 月であった。

結果：介護職は，利用者の生活行動の状況変化について詳細に把握しており，生活体験から得た自己の気掛かりをもとに，利用者を観察していた。看護職者は，利用者の生活行動の変化

を、疾病の症状や治療との関連において捉えていた。「生活を整える」という共通の目的に対し、医療的側面の視点の有無により、看護職と介護職では情報の解釈が異なり、論点が違っていた。医療的処置は明確な役割分担のもとに展開されており、介護職が医療的処置に迷ったとき、利用者の日常生活行動が中断される場合もみられた。看護・介護職の協働における医療情報の提供のあり方について、検討する必要がある。

2.3 介護老人保健施設からの退所における看護活動—退所における看護師の判断—

目的：老健入所高齢者の退所に関する看護師の判断から、退所支援に必要な働きかけを考察する。

方法：調査対象は管理的立場にある看護師1名及び看護士3名とし、調査項目は、退所に向けて調整が可能ではないかと判断した4名の利用者に対し、①利用者と家族の状況、②退所への調整の可能性に関する考えとした。自由回答式質問紙を用いて調査を行った。

結果：利用者の退所に対する意思について、帰りたい気持ちと不安、あきらめという気持ちが混在した状態と捉えていた。ADLに関する看護師間の予測は共通していたが、家族との関係調整や住宅改造などに関する認識には違いが見られた。4名の利用者ともに在宅生活が可能と判断しており、他職者との人的・物的環境に関する調整が重要と考えられた。

【学会発表】

八島妙子, 茂野香おる, 齋藤美紀子, 酒井郁子, 吉本照子: 介護老人保健施設から自宅への退所における看護活動—退所における看護師の判断—. 日本老年看護学会第8回学術集会抄録集, 134, 2003.

【報告書】

八島妙子: 介護老人保健施設からの退所における看護活動—退所における看護師の判断—
茂野香おる: 介護老人保健施設における看護職と介護職の医療的管理の役割分担と機能の実態

3. 在宅高齢者の自立支援のための日常生活援助サービスとそのシステム化に関する研究

プロジェクト参画者：阿部芳江（山口大学）

波川京子（広島県立保健福祉大学）

柳澤尚代（三重県立看護大学）

3.1 文献検討：自立支援との関連からみた高齢者の生きがいに関する国内の研究動向

目的：「高齢者の生きがい」の構造、生きがいを支えるための方法及び効果について、国内の保健医療福祉分野における研究動向を明らかにする。

方法：文献検索のデータベースとして医学中央雑誌を適用し、「高齢者」及び「生きがい」をキーワードとした（期間：1986-2002年）。会議録を除く99件を分析対象とした。

結果及び考察：生きがいの測定尺度として、PGC モラルスケールが比較的多く適用されていた。生きがいの定義に関する記述は少なかった（5件）。支援の方法として、創造的活動への支援、回想法、現状肯定感を促す等がみられた。生きがいと自立度の関連を示唆した報告は

少なく（3件）、検証に関する報告はみられなかった。他分野では青年を対象にした生きがいの尺度開発もなされているが、高齢者に関しては操作的定義も少なく、高齢者の生きがいがどのような構成概念か、明らかにする必要がある。

3.2 自立支援の観点からみた配食サービスの実態と課題

-中山間地の4自治体の分析から-

目的：自立支援の観点から中山間地域における配食サービスの実態と課題を明らかにする。

方法：人口2万人未満の中山間地域の4自治体における配食サービスの考え方とねらい、サービスの実態、保健と福祉の連携について、保健師と社協の職員に面接調査を行った。

結果及び考察：4自治体は安否確認を配食サービスのねらいとしていたが、3自治体では高齢者の状態に関する連絡は主にボランティアに任されていた。他の1自治体では配達ボランティアと保健・福祉間で利用者の口々の状態を把握するしくみがあり、生活意欲や日常生活への支援が可能になると考えられた。ねらいにそったしくみの構築が課題と考えられた。

3.3 配食サービス運営に関する保健師・福祉職者・ボランティアの現状認識と他事業の拡大に関する意向の地域差

目的：中山間地域における配食サービスの運営に関する保健師・福祉職者・ボランティアの現状認識及び意向と他事業の開発との関連性を明らかにする。

方法：3.2と同様に、配食サービスの運営に関する保健師・福祉職者・ボランティアの現状認識に関する構造図を作成し、他事業への拡大に関する意向とあわせて分析した。

結果：2自治体の運営システムに関する現状認識は、行政と利用者間の情報が一方向であった。他の2自治体では双方向であり、うち1自治体では地域情報の収集という観点から配食サービスを運営しており、介護保険のケアプランと統合したサービスに位置づけていた。

【学会発表】

- 1) T. Yoshimoto, K. Namikawa, H. Yanagisawa, Y. Abe: Structure of motivation for living in the elderly users of meal delivery service living at home. *Geriatrics & Gerontology International*. 3, suppl. 1, S175, 2003.
- 2) 吉本照子, 波川京子, 柳澤尚代, 阿部芳江: 住民が参画する配食サービスからみた地域の問題解決力向上の要因と調査研究者の役割. *日本公衆衛生雑誌*, 50(10)特, 682, 2003.
- 3) 波川京子, 吉本照子, 柳澤尚代, 阿部芳江, 前川厚子: 0 町における公・民協働の高齢者生活支援と活用実態. 第6回日本地域看護学会学術集会講演集, 55, 2003.
- 4) 柳澤尚代, 吉本照子, 前川厚子, 阿部芳江, 波川京子: 文献調査にもとづく介護予防の実態と課題の把握. 第6回日本地域看護学会学術集会講演集, 57, 2003.

【報告書】

阿部芳江：自立支援との関連からみた高齢者の生きがいに関する国内の研究動向

柳澤尚代：自立支援の観点からみた配食サービスの実態と課題-中山間地の4自治体の分析から-

波川京子：配食サービスの運営システムに対する行政とボランティアの現状認識及び他事業拡大に関する意向の地域差

2 テーマ別研究研修

(1) テーマ別研究研修生一覧

テーマ	番号	機 関 名	所 属	職 名	氏 名
看護職者の職場内での学習支援について 継続看護研究部 本田彰子教授 赤沼智子講師	1	北海道大学	医学部附属病院	副看護師長	石田 香代子
	2	北海道大学	歯学部附属病院	看護師	中山 絵里子
	3	千葉大学	医学部附属病院	看護師長	吉 田 智 子
	4	千葉県	救急医療センター	副看護師長	市 原 弥 生
	5	千葉県	がんセンター	副看護師長	大 野 輝 美
	6	千葉市	青葉病院	主任看護師	伊 藤 幸 子
医療施設における高齢患者に対する看護実践方法 老人看護研究部 太田節子教授 根本敬子講師	1	浜松医科大学	医学部附属病院	副看護師長	岩 品 希和子
	2	国立療養所	千葉東病院	リスクマネージャー	佐 藤 節 子
医療施設における看護実践能力の育成方法 看護管理研究部 大室律子教授	1	千葉大学	医学部附属病院	副看護師長	市 川 香 織
	2	東京大学	医学部附属病院	看護師長	松 風 裕 子
	3	山梨大学	医学部附属病院	看護師長	石 川 みゆき
	4	宮崎医科大学	医学部附属病院	副看護師長	杉 尾 美智子
	5	札幌医科大学	医学部附属病院	看護師	上 村 浩 太
	6	杏林大学	医学部附属病院	看護師長補佐	渦 波 美和子
	7	東京医科大学	病院	看護師長	坂 井 都美子
	8	あけぼの会	流山中央病院	院内教育担当	伊 東 都

テーマ： 1 看護職者の職場内での学習支援について

継続看護研究部

【研修要項】

(1) 研修のねらい

実践の場における看護専門職の学習上の問題について生涯学習の視点で概観する。さらに学習上の課題解決に向けての方略を検討し、研究的に取り組む基礎的能力を養う。

(2) 研修の目標

実践の場での学習上の課題に研究的に取り組み、具体的解決策を見出す。

(3) 受講生

看護実践の場における職業上の学習問題に関心のある中堅看護師。

(4) 研修期間

平成15年10月1日～平成16年1月31日

(5) 研修内容

科目および講師

科目	時間	担当講師	所属施設名
生涯学習論	26	本田 彰子	看護実践研究指導センター継続看護研究部 教授
		赤沼 智子	看護実践研究指導センター継続看護研究部 講師
学習支援論	10	廣瀬 隆人	宇都宮大学生涯学習教育研究センター 教授
研究方法論	22	本田 彰子	看護実践研究指導センター継続看護研究部 教授
		赤沼 智子	看護実践研究指導センター継続看護研究部 講師
		吉本 照子	千葉大学大学院看護システム管理学専攻 教授
個別課題演習	392	本田 彰子	看護実践研究指導センター継続看護研究部 教授
		赤沼 智子	看護実践研究指導センター継続看護研究部 講師

【研修実施概要】

(1) 研修生

氏名	所属施設
石田香代子	北海道大学医学部附属病院
中山絵里子	北海道大学歯学部附属病院
吉田 智子	千葉大学医学部附属病院
市原 弥生	千葉県救急医療センター
大野 輝美	千葉県がんセンター
伊藤 幸子	千葉市立青葉病院

(2) 研修内容

職場内での学習の充実を図ることを研修の本来の目的であることから、長期間職場を離れて学習に専念することをこの研修では求めず、実践の場に身を置きながら、学習を続けるよう研修カリキュラムを運営することとした。そのため、週1日木曜日を研修日として進めた。

各科目講義内容

生涯学習論		
学習目標：看護師の生涯学習に関連する理論の理解		
学習内容		担当講師
①	成人学習理論および継続教育論に関する概説	本田彰子 赤沼智子
②	キャリア発達, トランジション理論に関する概説	
③～⑬	成人教育学関連文献を用いた演習 文献：渡邊洋子著「生涯学習時代の成人教育学－学習者支援へのアドヴァ オカシー－	

学習支援論		
学習目標：学習支援に関する課題および解決方法の明確化をはかる。		
学習内容		担当講師
①～⑤	成人学習理論に基づいた学習支援方法 演習を含んだ学習内容	廣瀬隆人

研究方法論		
学習目標：解決策展開に向けて研究的に取り組むプロセスを理解する		
学習内容		担当講師
①	研究方法の理解と計画書作成の基本－質的研究を中心に	本田彰子 赤沼智子 ②吉本照子
②	研究方法の理解と計画書作成の基本－量的研究を中心に	
③④	文献検索を中心に研究計画の土台作り（個別演習）	
⑤～⑪	課題の明確にして研究計画書作成に向けて自己の考えを表す（研究方法 演習）	

個別課題		
学習目標：職場内での学習支援に関する個別課題と解決方法の検討－研究的に取り組む－		
学習内容		担当講師
	ゼミナール形式で研究計画書作成および検討を行なう。 研究計画書に従って職場内学習支援に関する個別課題に取り組む。 研究の進行中、定期的および必要時に個別指導を受ける。	本田彰子 赤沼智子

【研修の成果】

① 受講状況

仕事を続けながら週1回の研修に参加することはやや負担が大きかったと思われる。各所属施設で、教育担当者や教育委員という教育的役割を持ち、かつ実践では師長に次ぐ位置づけで各専門領域での看護に管理的にかかわることも期待されている人々であり、また、週休や年次休暇を利用して研修に参加している者もあり、演習での個々に課せられる準備をする余裕が少ない場合もあった。仕事を続けながら個別の学習環境をどのように作り出すかという大きな課題が確認され、今後の研修のあり方を検討する必要があると考えた。

② 個別課題の明確化

生涯学習論および学習支援論において、仕事を続けながら、社会人となっても学習を続けることの重要性を十分認識することができた。それは、文献を用いたゼミの討論でその成果を知ることができた。しかし、職業を継続しつつ学習することへの関心が高まった反面、実践の場での学習を進めることに関して、研修生個々が抱えている関心や疑問を明確にして表し、研究的に取り組むに至るまでにはとても時間を要した。今まであまり研究に取り組んでいなかったこともその原因として挙げられるが、現場での研究的取り組みのサポート体制を自らつくりあげていく具体的な方略まで盛り込んだ研究方法論の学びが不足していたこともその一因と考える。

③ 研究の進行

研究計画書作成にかなり時間を要したため、研修終了時に調査完了できていないものもあった。このことに関しては、就労しながら、また研究時間を確保されている状況ではないということから、当初より予測されていたことであった。最終回での研究報告では、計画書の段階ではあるが、研究の全容がわかるようなかたちで抄録を提出することを目標とした。今後、外部での研究成果の報告ができるよう、研修生とは個別にかかわりを持つ予定である。

中高年看護師のキャリア開発に対する意識とその支援に関する調査 —中高年看護師を活性化させるためのキャリアデベロップメントプログラムを考える—

北海道大学医学部附属病院 石田香代子

I はじめに

看護師の充足による就職難や再就職の困難から定着率が高くなり、役職につかない中高年看護師が増えている。国立病院も企業に倣い能力主義、成果主義人事に切り替えられていく中で、私たち看護師は専門職業人として自分のキャリア開発に必死に取り組まなければならない時代になってきている。特にこの中高年看護師層は今までの経験を生かし積極的に自分の魅力を表現するために、キャリア開発を計画的に考えることが必要である。当病院における現任教育では、マンパワー充足に向けた新人の短期人材育成プログラムの傾向が強く、中高年看護師のキャリア開発には対応できていない状況である。現在、目標管理やクリニカル・ラダーの開発などに取り組み看護師個人に対しての長期的な人材育成を計画的にすすめていこうとしている。そこで組織が考えるキャリア開発プログラムと個人が求めるキャリア開発を一致させるためにも、今後も増えていくと思われる中高年看護師のキャリア開発意識に影響する因子と意識を行動変容させるための支援を明確にしたいと考え、本研究に取り組んだ。

II 研究方法

キャリア開発意識を中高年看護師と比較するために、対象者を看護師全員とした。職務継続に対する考え、将来の目標、キャリア開発の必要性とその理由、キャリア開発に向けての取り組み、キャリア開発に必要な支援について質問紙調査した。また、行動変容させる支援を明らかにするために、師長には実施している支援について調査した。分析は統計解析プログラム Stat Partner を使用し、クロス集計を行なった。

III 結果

調査票の回収は、看護師長 27 (回収率 100%)、看護師 518 (回収率 87.6%) であった。

このうち有効回答が江たれた看護師長 27、看護師 506 を分析対象とした。

1. 職務継続意識とキャリア意識の関係：副師長は職務継続に関係なくキャリアが必要であると答えた者が多かった。若年・中高年看護師は、職務継続「する」「しない」でキャリア意識に大きく違いが認められた。また、若年・中高年看護師とともに、「職務継続しない」「わからない」と答えた者は、キャリアが必要ではないと答えた比率が高かった。
2. 将来の目標とキャリア意識の関係：中高年看護師は目標が決定していないものは、決定しているものに比べて、キャリアが「まあまあ必要である」「必要ではない」と答えた者が多かった。若年看護師も同じであった。副師長は目標の決定状況に関係なくキャリア意識が強いという結果であった。
3. キャリア開発の必要性：キャリア開発の必要性について検定では若年看護師と中高年看護師においては、有意さは出なかったが、非常に必要であると答えた者を比較すると、中高年看護師がキャリア開発の必要性を感じている傾向であった。

IV 今後の課題

1. 全看護師を対象に分析すると、傾向はわかるが中高年の特性が出ないので検定をしない。
2. 中高年看護師のキャリア開発意識に影響する因子を、属性や職業観の調査結果を合わせて分析する。
3. キャリア開発に向けての支援は、「目的」「取り組み」「支援」の調査結果との関係から考察する。また、現在の師長の支援状況と、希望する支援との関係を考察する。

異動を経験する看護師の支援に関して

北海道大学歯学部附属病院 中山絵里子

I はじめに

看護師の異動は個々の看護能力の育成，看護力の補充，職場の活性化などのために行われている。しかし，異動する看護師にとっては，職場環境が変わることにより職業上の人間関係を位置から作り直す頃になり，色々なストレスを経験すると言われている。職場環境，とりわけ人的環境は，その人の働きやすさの上で重要である。異動してきた看護師が，異動をストレスと捉えず，多様な領域での経験を積み重ね，自己の実践能力の向上につながるものと前向きに捉えられることが望まれる。そのため，職場での支援，特に情緒的支援が重要であると考えた。そこで，異動してきた看護師が受けている支援の実際とその受止め，および異動先の職場の支援や異動看護師に対する配慮等を明らかにし，今後の異動にかかわる看護師の支援方法を検討するために研究に取り組んだ。

II 研究目的

異動を経験する看護師の職場適応における困難と，それに関連する支援を明らかにする。さらに，異動看護師を受け入れる職場の支援内容を明らかにし，異動看護師の情緒的側面に焦点を当てた支援方法を検討する。

III 用語の定義

支援：困った時や悩んだ時に得られる助け

IV 研究方法

1. 研究対象：平成 15 年 4 月から 11 月に異動した看護師。異動した部署の同年代の看護師
2. 調査方法：面接による調査
3. 調査内容：異動した看護師①背景②異動を経験して困った事悩んだ事③看護師に求める支援④支援者および支援されている内容 異動先の看護師①職場での異動して来た看護師に対する支援内容②支援の際の配慮面接ガイドを用いておよそ 30 分程度の面接により調査する。
4. 分析方法 質的機能的分析 面接内容を逐語録とし，異動看護師の受けている支援の特徴が示されている内容と，異動先の看護師の支援の特徴が示されている内容を抽出し比較検討する。
5. 調査期間 平成 16 年 1 月 4 日から 14 日
6. 倫理的配慮 対象者に調査の十分な説明を行い，調査への参加の同意を得た上で，自由意志に基づいて参加してもらい，調査内容は研究者以外には取り扱わないこと，また本研究以外に用いることはないことを伝えた。

V 結果

1. 対象者の概要 異動した看護師 5 名 全員女性 年齢 28～48 歳 看護師経験年数 5～24 年 異動後期間 2～8 ヶ月
異動先の看護師 5 名 全員女性 年齢 27～48 歳 看護師経験年数 5～24 年 部署内経験 2～6 年
分析進行中。カテゴリーわけをして構造的に捉え，考察を加えていく予定。

自他評価からみた中堅看護師の役割意識と相違

千葉大学医学部附属病院 吉田智子

I はじめに

中堅看護師は堅実な業績をあげ自己評価も明確になってきている反面、上司の評価と自己評価のずれを感じ自分の役割に疑問を抱くことがある。先行研究では中堅看護師に対する自己評価と他者評価のずれに着目した研究はほとんどなく、このことをもとに検討した役割意識は示されていない。本研究は、自他評価のずれの原因を明らかにし、中堅看護師を集団として捉えた場合に見えてくる看護師像との関連、および期待する役割意識の相違について検討することを目的とする。

II 研究方法

質問紙調査。対象は、当院のクリニカルリーダーⅢ・Ⅳに相当する日勤リーダーを務める病棟中堅看護師と、その所属部署の看護師長である。調査内容は、リーダー看護師に必要とされる能力をキーワードに文献より抽出した項目をもとに質問紙を作成した。中堅看護師は達成度の高いと自己評価する項目と重要視する項目を選択し、看護師長は中堅看護師の達成度の高いと評価する項目と期待する項目を選択する質問紙である。

III 結果および考察

1. 対象の概要：対象中堅看護師は61名、内49名から回答が得られた。年齢は30歳前後で就業年数10年以下にあるものが約7割を占めており、3年制看護専門学校卒業者が約8割を占めていた。また、部署における役割を持たないものが約3割を占めていた。
2. リーダーとして必要とされる10項目に関する評価：中堅看護師が自己評価する達成度の高い項目と師長が評価した達成度の高い項目は、全体的に見ると有意差はなかった。しかし、重要としている項目においては、中堅看護師は「看護過程」「看護実践」「人間関係」「意思決定」を重要視し、一方看護師長は「組織運営」「教育」「研究」「学習」「業務調整」に期待が高かった。中堅看護師は看護実践面を重視しており、管理的役割に関心が少なく、看護師長の間はずれが生じていることがわかった。中堅看護師の実践面重視は、スペシャリストを育成登用するようになってきている時代背景が影響していることが考えられる。管理者として育成するには、中堅看護師の関心を実践から管理へとシフトさせ、看護師長が期待している役割と関心が一致するように組織内で役割の整備を行なうことが必要であると考えられる。すなわち、組織全体の問題を認識し始める中堅看護師の時に、役割と権限の委譲を適切に行なう体制を作ることが必要である。また、中堅看護師に対して管理者としての育成だけでなく、それ以外の役割期待を持って人材育成をすることを組織的に再検討することも必要であると考えられる。

IV 結論

1. 中堅看護師と看護師長は「看護過程」「看護実践」の達成度が高いという評価が一致している。
2. 中堅看護師の重要視する項目は「看護過程」「看護実践」であり、自分自身が担当する業務内容に関心が高い。

3. 看護師長が期待するものは「組織運営」「研究」であるが、中堅看護師はこの項目を重要視する傾向が気体よりも低い。
4. 組織全体の問題を認識し始める時期を目安に役割と権限の委譲、実践からの管理へと関心を向ける働きかけが、役割認識のずれを少なくすると考察される。
5. 管理職以外の役割を組織として創造することへの取り組みを考えていく。

I はじめに

経済の冷え込みが続く社会状況を反映して、看護職の定着率はよくなり平均在職年数も長くなっている。当院でも10年目以上の看護師が定着し、教育的機能を果たすと同時に実践家として病棟運営の中心を担っている。こうした中で10年目以上の看護師は、自己を客観的に見ることができ、自分に何が必要か、どのような行動をとればいいのかなどを考え行動できる時期であると言われている。そして自らがキャリア開発を意識し行動することで、周囲の看護師のモチベーションも保つことにつながることを自覚しなければならない。そのキャリア開発には、個人がどんな価値観を持っているか、将来へのプランはどのようなものであるか、仕事の上で支援してくれる人を持っているかが影響していると考えられる。今回、10年目以上の看護師のキャリア開発ニーズがどのようなものであるかを明らかにし、組織としての支援を検討するための基礎的資料としたいと考え研究に取り組んだ。

II 目的

10年目以上の看護師のキャリア開発ニーズはどのようなものであるかを明らかにする。

III 方法

1. 対象：臨床経験10年目以上で師長等の役職についていない看護師
2. 調査方法：対象者に対して研究者が作成した質問を基に半構造化面接を行った。調査内容は、自分の将来についてどのようなプランを持っているか、職場の誰にどのように支援して欲しいかについてである。研究者と1対1で面接し、その内容を対象者の許可を得て録音し逐語録を作成しデータとした。調査の依頼にあたり、対象者全員に本研究の趣旨を説明し同意を得た上で面接を実施した。面接は研究者と1対1になれる環境を作り行った。得られたデータは本研究以外で使用することは無いこと、個人を特定して公表することはないことなどを説明し了承を得た上で実施した。
3. 分析方法：面接で得られた逐語録から、①将来に関する考えや思いを示している表現を抽出し ②対象者の表現を残しながら意味を成す一文にする ③各対象者データから類似した内容を分類し ④まとまったものに表題を付けた ⑤それぞれの関係を構造的に捉えて10年目以上の看護師の将来への考え方や思いを説明する。

IV. 結果

1. 対象者の概要：対象者は7名であり年齢31才から49才、経験年数10年から25年であった。
2. 面接内容の分析結果：面接内容から各12～24の内容を抽出した。19のサブカテゴリーは将来のプランと支援に関する内容を構造的に捉えてみると、以下のようなカテゴリーにまとめられた。

経験を大切にしながらも捉われず、自分のやりたい看護を求める

実践の場で仕事をしていきたいし成長（変化）したい

準備は周到に行動は慎重に取り組む

キャリア開発は自分自身のものであり他者の介入は望まない

プランを実行するのに参考になるなら支援を望みたいし、方法も提案できる

V 考察

10年目以上の看護師は研究などへの参加姿勢が消極的であり、キャリア開発へのニーズの知覚が弱く活性化していないのではないかとされているが、調査ではキャリア開発へのニーズはあり、個人個人がその達成に向かって進んでいこうとしていることがわかった。

(分析中)

既卒看護師の職務継続とキャリア開発に関する研究

千葉県がんセンター 大野輝美

I はじめに

最近の医療界においては、看護師他医療職の人員削減が求められる中、患者のニーズはますます多様化し、私たちは、医療・看護の質の保証や患者の安全を守るため日々努力している。このような修了条件の中で、看護職者は結婚・出産という人生の転機においても退職することなく、継続して仕事につくようになってきている。また、認定看護師や専門看護師の活躍の場が広がり、専門性を追求し関心ある領域での実践を続けるため、より適した医療施設への就職を希望するようになってきた。これは、今後も採用枠が少なくなるなか、新卒者と既卒就職者混在して採用されていく傾向が続くと予測され、そして、即戦力となる既卒就職者の定着率をあげることが病院の医療・看護の質、患者の安全の保証につながる。そこで、専門病院および一般病院の新規採用者（新卒者・既卒者）の職務継続理由とキャリア開発思考、離職を考える理由を明らかにすることで、既卒看護師の特徴を明らかにし、今後の継続教育の体制作りや職場環境作りに生かしていきたいと考える。

II 研究目的

1. 他施設への就職を希望する理由を調査し、専門病院への既卒就職者のキャリア開発志向の実態を明らかにする。
2. 既卒就職者が再度離職を考えた理由・職業継続できている理由を明らかにする。
3. 上記の結果から、今後の継続教育システム作り・職場環境作りに活用できる内容を得る。

III 研究方法

1. 研究対象：全国のがん専門病院 12 施設と千葉県内公立一般病院 14 施設における平成 15 年度採用者
採用者には、新卒看護師、既卒看護師、復職看護師が含まれる
2. 調査期間：平成 16 年 1～3 月
3. 調査方法：郵送による質問紙調査
 - ①対象病院の看護部長宛に研修の主旨および倫理的配慮について書面で説明し、研究参加の意思の確認と対象となる採用者数について返送を依頼。
 - ②協力の得られた病院の看護部当てに、対象者数の必要文書（研究の主旨および同意書、調査用紙、返信用封筒）を郵送し、対象者に配布。
 - ③研究参加に同意した対象者のみが、個別に調査用紙を返送。
4. 調査内容：
 - ①対象者の一般属性
 - ②看護師歴・現在の病院に就職してからの月数・現在の病院の継続教育の内容、現在の病院に就職した理由
 - ③現在の病院をやめたいと思うときはどのようなときか
 - ④離職経験回数、離職した年齢、現在の病院に就職するまでの期間、離職の理由
 - ⑤今後自分が進んでいきたい専門領域
 - ⑥職務継続動機について（キャリア開発志向の自己評価項目に関連した項目、4 択の設問（現在調査中）

院内研修における研修者の目標理解

千葉市立青葉病院 伊藤幸子

I はじめに

院内教育は、継続教育の一環として位置づけられ、看護職員に対する教育活動を通して病院・看護部の理念を具体化し、目標達成に向けて貢献することが目的であると言われている。

教育とは相手の可能性を最大限に引き出す働きかけである。働きかける人はあくまでも脇役であり、主役ではない。働きかける人が主役になってしまうと、押し付けの教育になってしまう。教育する側の自己満足に陥るのを避け、わかってもらえない場合は、教育する側の対象理解の不足によるところが多いと自覚する必要があるといわれている。教育ニーズと学習ニーズにはずれがあるという報告もあり、これらのことから、対象を理解することや学習ニーズの把握は教育する上で重要である。

当院では、看護部の目標に沿い、教育目標・年間プログラムが生まれ、実施した個々のプログラムに関しては、研修後のアンケートで評価を行なっている。アンケートでは研修で学んだことなど、前向きな内容が書かれていることが多いが、研修への参加姿勢は消極的な印象を受けることが多い。目標を達成するためには、その目標が前もって学習者に知らされ、十分受け入れられていることが必要である。受講する研修がどのような内容であるのか、どのような目標・目的で行なわれているのかなど、研修への興味、関心を持ち研修に望むことは、研修への意欲につながり、研修での学びの意味や価値を見出すことに繋がっていくといわれている。

これらのことから組織の目標に向かっている院内教育のあり方、効果的な研修参加方法を考えたとき、学習ニーズだけでなく、学習者側が教育者側の意図するもの、すなわち院内研修の目的・目標をどのように理解しているかを把握することが必要であると考えた。そこで、院内の研修目標に焦点を当て、学習者が現在の院内研修の目的・目標をどう理解し、研修に望んでいるのかを把握したいと考えた。

II 研究目的

学習者がわが院内研修の目標をどのように考え、理解しているかを知り、効果的な院内研修への参加方法を検討する。

III 研究方法

1. 研究デザイン：調査研究
2. 調査対象：院内研修参加者 90名
3. 倫理的配慮：質問紙は無記名とし、個人の回答が公になることはないこと、研究者以外が取り扱うことがないこと、本研究以外で使用しないこと、研究への参加は自由意志であることを説明し、研究参加を拒否することで何ら不利益を被ることがないことを保証した。
4. 調査方法：自作質問紙による留め置き質問紙調査
5. 調査期間：平成16年1月24日～31日

6. 調査内容：

- ①対象者の背景
- ②研修コースの目的・目標の理解
- ③講義やグループワークなどなどの目的・目標の理解

テーマ： 2 医療施設における高齢患者に対する看護実践方法

老人看護研究部

1) 目的・目標

高度医療を必要とし、医療施設で看護を受けている高齢患者とその家族に対する看護実践上の諸問題と問題に関連する諸要因を明らかにし、それらの問題を解決す実践的方法について検討する。

2) 研修期間

平成 15 年 10 月 1 日 (水) ～平成 16 年 1 月 30 日 (金)

3) 研修生一覧

研修生氏名	所属施設名・職名	担当教員氏名	個別研究課題
佐藤 節子	国立療養所千葉東病院 リスクマネージャー	太田 節子 根本 敬子	転倒・転落のインシデント・ レポートの分析と医療安全 推進者の活動の実態調査
岩品希和子	浜松医科大学 医学部附属病院 副看護師長		心臓血管外科手術を受ける 高齢患者の意思決定のプロ セスと看護師の関わり

4) 研修カリキュラム

講義科目名(時間数)	講師名	所属名・職名
1) 高齢患者の看護実践方法論 (33) 高齢患者の理解とアセスメント 高齢患者のセルフケア 高齢患者の意思決定とインフォームドコンセント 高齢患者へのリハビリテーション 高齢患者及び家族の退院支援 保健・医療・福祉チームの連携 高齢患者を取り巻く看護行政・政策 看護専門職と継続教育 看護管理概論	太田 節子 根本 敬子 正木 治恵 佐藤まゆみ 洒井 郁子 石橋みゆき 吉本 照子 大室 律子 本田 彰子 手島 恵	千葉大学看護学部附属看護実践研究 指導センター・教授、講師 千葉大学看護学部・教授 千葉大学看護学部・助教授 千葉大学大学院看護学研究科・助教授 千葉大学医学部附属病院・看護師長 千葉大学大学院看護学研究科・教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究 指導センター・教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究 指導センター・教授 千葉大学大学院看護学研究科・教授
2) 高齢患者及び家族への看護に関する課題の 明確化と課題解決に対する研究方法論(417) 研究に関するガイダンス 個別課題に関する文献収集と文献検討 個別課題に対する研究計画の検討 研究計画書に基づくデータ収集と分析 研究成果の発表	太田 節子 根本 敬子	千葉大学看護学部附属看護実践研究 指導センター・教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究 指導センター・講師

医療施設における高齢患者に対する看護実践方法

研修のねらい

高齢化社会や医療技術の進歩に伴い高度な医療を受ける高齢患者が増加している。その反面、医療を取り巻く状況は厳しく、定額制医療の導入や入院期間の短縮などから医療評価がなされるようになった。このような医療の現状のなかで高度医療をうける高齢患者は、術後せん妄、ベッドからの転落や転倒、退院先の調整などのさまざまな看護実践上の問題を抱え、効果的な看護実践方法を模索し実施しているのが現状で、効果的な看護が展開できているとはいいがたい。本研修では、高齢患者に対する理解を深め、看護実践上の課題を明確にするとともに改善に必要な高齢者看護の知識の獲得、問題解決能力の向上を通して医療施設における効果的な看護実践が提供できる能力を育成することにある。

研修の内容

本研修は、1) 高齢患者の看護実践方法論と2) 高齢患者及び家族への看護に関する課題の明確化と課題解決に対する研究方法論から構成される。研修全体の構成として、早期に講義をくみいれ、講義を通して得た知識と教員・研修生相互の討議を経て、自己の課題を明らかにし課題研究に取り組んだ。

1) 高齢患者の看護実践方法論では、高齢患者及び家族に対する理解を深めるために、「高齢者のセルフケア」について正木治恵教授、手術を受ける高齢患者を中心に「高齢患者の意思決定とインフォームド・コンセント」について佐藤まゆみ助教授、転倒及び転倒予防を中心に「高齢患者のリハビリテーション」について酒井郁子助教授、地域における保健・医療・福祉サービスの現状から高齢患者を取り巻く「保健・医療・福祉チームの連携」について吉本照子教授、「高齢患者を取り巻く看護行政・政策」について大室律子教授、「看護専門職と継続教育」について本田彰子教授より講義を受け、それぞれ講師と研修生相互で討議した。

「看護管理概論」は手島恵教授の学部授業を聴講した。また、特性機能病院における退院支援の実践について石橋みゆき先生（千葉大学医学部附属病院医療福祉部）より講義を受けた。

2) 高齢患者及び家族への看護に関する課題の明確化と課題解決に対する研究方法論では、研究に関する基礎的理論の講義を実施した。講義からの知識を通して、各々の医療施設における課題に対して、高齢患者の看護の質を向上するという視点から課題研究に取り組んだ。途中数回にわたり、中間報告会を設け研究の進捗状況を把握し、問題等をその都度解決しながら課題研究を進め、最後にその成果を発表し共有した。

課題研究における研修生の学び

今年度の研修生は2名であった。本研修の講義で得られた知識は、自分達の日常の看護ケアを評価する視点にもなり、各々の施設での高齢患者の看護実践方法の課題が明らかになった。佐藤氏が取り組んだ課題研究は、転倒転落に関するインシデントレポートの分析ならびに平成13年度より設置された安全対策推進委員の活動の実態を明らかにした。インシデントレポートを分析し対策を講じても、その任を担う医療安全推進委員が中心となりチーム全体として医療事故予防対策が実施できることの重要性が示唆され、現状における医療安全推進委員会の持ち方等について改善の視点が明らかになった。岩品氏が取り組

んだ課題研究は、心臓血管外科手術を受ける高齢患者の手術を受けるまでの意思決定のプロセスと看護師の関り方の実態を明らかにした。高齢患者は、手術を受けるために入院してもなお手術に関して様々な思いや考えをめぐらせていた。この結果、看護師が高齢患者の手術に対する思いや考えを受け止め、チームで共有しサポートしていくことが必要であることが明らかになった。

これら課題研究の成果を公表する予定である。

今後の課題

今年度は、医療施設での高齢患者の看護に限定して研修を進めてきた。その結果、研修生それぞれの課題はまったく異なったものであった。しかし、その異なった課題についての教員・研修生相互の討論を進めていく中で、医療施設における高齢患者の看護の本質的な問題が明らかになった。研修生が取り組んだ課題研究の成果を生かし、改善につながるような取り組みを実施するとともに、その効果を評価していくことと高齢患者を取り巻く医療環境の変化に伴い、施設内だけでなく地域における保健・医療・福祉チームとどのように連携していくかが今後の課題であると考えている。

転倒・転落のインシデントレポートの分析と医療安全推進者の活動の実態調査

千葉東病院 佐藤 節子

〔研究目的〕

- ①平成 15 年 4 月～9 月の 6 ヶ月間の転倒・転落のインシデントレポートの分析
- ②リスクマネージャーの意識と対応についての実態調査 ③安全対策に対する課題の考察

〔研究方法〕

1. 研究対象：

- 1) 平成 15 年 4 月～9 月までの 6 ヶ月間の転倒・転落のインシデントレポート，カルテ
- 2) 研究に同意の得られたリスクマネージャー（以下 RM と略す）10 名（看護師長 3 名，副看護師長 6 名，看護師 1 名）

2. 研究方法：

- 1) は，インシデントレポート及びカルテから転倒・転落の要因分析を行う
- 2) は RM に半構成的な面接を行う。内容は ①インシデントレポートへの関わり ②会議の報告の方法 ③スタッフとの共有をどのようにしているか ④困っていることである。
3. 分析方法：1) については単純集計をし，2) については面接記録から安全対策に関する意識と対応について分類・整理しまとめた。

〔結果及び考察〕

- 1) インシデントレポートの分析：6 ヶ月間の転倒・転落のインシデント報告は 39 件であり男性 28 名，女性 11 名であった。入院 1 週間以内の転倒は 21%，転倒場所は病室 70%，廊下 13%，トイレ 10%であった。転倒の危険要因を内的要因（転倒者側の要因）と外的要因（環境要因）に分けると内的要因は，【65 歳以上の高齢者が 62%】，【薬剤の服用】，【その他点滴】，【モニター管理】であった。薬剤による覚醒レベルや動作能力の低下を予測して対応する必要がある。痴呆等認知障害は 11 名，その他発熱であった。外的要因は，【杖や車椅子等補助具の使用】，【床上の水】，【ベット柵関連】，【ポータブルトイレの設置】であった。看護者に対する遠慮，生理的切迫感，排泄行為に特徴的な羞恥心や自立心，自尊心などが影響しナースコールをしないことが多いと考えられ薬剤の服用の有無とともに排泄ケアへのアセスメントが重要になる。
- 2) RM の活動の実態：インシデントレポートへの関わりは，提出されてから関わる RM がほとんどで対応策を実施した後の評価がなされず，その対応が本当に良かったか否かが話し合われていなかった。レポートを提出すれば終了と考えてしまう傾向にある。インシデントの対応策においても計画・実施・評価の原則を守ることが，次のインシデントを未然に防ぐために重要なことである。会議の報告方法には，[上手な報告方法]，[普通の報告方法]，[伝達しにくい方法] の 3 分類が認められた。RM のインシデントに対する意識の低さがあり，まずは RM が役割を認識し，インシデントに対する意識を高め，報告方法を確保することから始める必要がある。スタッフとの共有方法は，<上手な共有方法>，<普通の共有方法>，<共有されにくい方法> の 3 分類で，スタッフが自分達の問題であると捕らえられるような共有方法が必要と考える。基本的には，スタッフ一人一人がインシデントに対する問題意識を持ち，取り組んでいく必要がある。以上の点と RM が困っている

問題を統合して，RM はまず自分の役割を意識し，スタッフへの意識を高めるために啓蒙活動や可能な限り話し合いの機会を持ち，会議の結果を報告し，その内容をスタッフとともに共有していくことが重要であり，今後の課題である。

心臓血管外科手術を受ける高齢患者の意思決定のプロセスと看護師の関わり

浜松医科大学医学部附属病院 岩品希和子

I. 研究目的

インフォームド・コンセント（以下 I・C とする）は医療の場で欠かせないものとなっているが、現実には患者が“主体者”になりきれていないと感じる。特に手術を受ける高齢患者にとっての意思決定は難しく、それに対する看護支援も確立されていない。そこで心臓血管外科手術を受ける高齢患者の意思決定のプロセス、意思決定に関わる看護実践の現状から看護師としての I・C 支援を検討した。

II. 研究方法

1. 研究期間：H15 年 11 月 17 日～H15 年 12 月 30 日
2. 研究対象：H 大学病院に入院し心臓血管外科手術を受ける言語的コミュニケーションが可能で研究参加の同意が得られた 65 歳以上の高齢患者 3 名および外科病棟に勤務する看護師。
3. データ収集方法は①患者の基本情報をカルテから収集。②対象患者に半構成的な面接を施行、および STAI 状態・特性不安検査を施行。③意思決定に関わった場面（検温時、手術オリエンテーション時、術前処置時など）の看護師に半構成的な面接を実施。④診察場面、医師からの I・C の場面、看護師と接している場面の参加観察。
4. 分析方法：事例を時間経過で捉え質的帰納的分析を行う。

III. 研究結果

1. 患者の手術への思いと看護師の関わりと捉え方

①A 氏：当初より「そう簡単に死んでたまるか」といった生への意欲を強く表しながら医師に「お任せ」と明言し、その気持ちは手術まで持続されていた。その一方でお墓参りや仕事の整理、暦占いを見るなどして不安な気持ちを整えていた。

それに対し受け持ち看護師は、A 氏は職人氣質で、お任せの気持ちは変わらないだろうと捉えた。部屋持ち看護師は「楽観的」「自分の事として捉えているか不明」と捉えていた。受け持ち・部屋持ち看護師ともに「お任せ」ではなく自分のこととして捉えられるような関わりをもっていた。

STAI 状態・特性不安検査の得点は、医師からの手術の説明前 状態不安 40 点、特性不安 34 点であり、医師からの説明後は状態不安 39 点、特性不安 38 点であった。手術後も状態不安 40 点、特性不安 34 点と安定していた。

②B 氏：動脈瘤が突然破裂するという不安が強く、早く手術をして欲しいと思っていた。その反面ステント治療への期待もあり手術治療を完全には受け入れていなかった。医師の説明によって手術という治療を納得し、手術直前には「運を天に任せる」「先生にお任せ」で受け入れた。

受け持ち看護師は日常の関わりの中で、手術を受け入れきれているか心配をしていた。最初に手術に関する全体的な説明を行いイメージを作った上で患者からの質問に対応した。部屋持ち看護師は「素直にやりますという感じではない」「術後の回復イメージが否定的」と捉えていた。

STAI 状態・特性不安検査の得点は、医師からの手術の説明前 状態不安 72 点、特性

不安 57 点であり、医師からの説明後は状態不安 68 点、特性不安 63 点と高値であった。手術後は状態不安 25 点、特性不安 75 点と状態不安の得点が低下していた。

- ③C氏：手術を受けることを決められずに入院し、手術後の患者の話や様子から「私も元気になるなら」と受け入れはじめた。「心臓とめて動かなかつたら」という不安はずっとあったが、最後は「往生した」と受け入れた。

受け持ち看護師は、「手術をします」という患者の言葉通り手術を受け入れていると捉え、入院による環境変化への不安が強いと感じ、まずそれに対応した。部屋持ち看護師は「合併症もあるが元気になるためにやる」と捉え、患者の緊張を考慮し術前オリエンテーションの内容を確認するときは深刻に考え込まないように言葉を選択し説明を行っていた。

STIA 状態・特性不安検査の得点は、医師からの手術の説明前 状態不安 58 点、特性不安 58 点であった。医師からの説明後ならびに手術後は患者から同意が得られず行っていない。

IV. 考察

心臓血管外科手術の場合、患者は決められた治療法の提示に対し手術を受けるか受けないかの選択を迫られる状況がほとんどである。したがって「受け入れていくプロセス」を捉え関わっていく事が重要だとわかった。A氏とB氏は、破裂の危険性がある大動脈疾患のため早く手術をしなければという最初の思いは同じであるが受け入れるプロセスが異なり、A氏は不安な気持ちを自ら整えながら生への強い意思を貫いた。B氏は手術に挑戦する気持ちと不安による否定的な気持ちとが交錯し、最終的には神頼みで感情調整を行い受け入れた。社会や家庭において、女性が自己の意見を主張する機会が与えられなかった時代を生きたC氏の場合は、疾患上考える時間はあったが意思決定ができず周囲の支援で受け入れた。高齢患者は長い人生経験に基づく価値観があり、それが意思決定のプロセスに大きく影響する。そして加齢とともに死を考えるため手術の意思決定のプロセスは、残された人生をどう生きるかを考えるプロセスでもある。そこに看護師がどう関わるかが重要であるが、当病棟の現状は、受け持ち看護師と部屋持ち看護師の意識の差が大きくチームで関わっていないことがわかった。受け持ち看護師は患者の手術に対する思いを把握できていたが、それに対し有効な方法で関わっていなかった。今後は手術を受ける患者の個別的な意思決定のプロセスを尊重し、受け持ち看護師ならびに部屋もち看護師がお互いに連携をとりながら患者の意思を共有し、効果的な意思決定を支援できるよう検討していきたい。

テーマ： 3 医療施設における看護実践能力の育成方法

看護管理研究部

目的：看護職者の専門性を高めるために、実践の場での看護実践能力育成のための効果的な実践的育成方法について研究研修する

目標：①看護系大学の臨地実習指導にあたる者の看護実践能力育成のための基本的の能力を学ぶ

②看護の質的向上を目指した院内教育における課題を解決する能力を習得する

研修期間：平成 15 年 10 月 1 日～平成 16 年 1 月 31 日

研修生（8名）一覧

研修生氏名	所属施設名 職名	担当教員 氏名	個別研究課題
市川香織	千葉大学医学部 附属病院 副看護師長	大室律子	C大学病院における助産師のキャリア開発の現状と新卒助産師教育プログラムの検討
松風裕子	東京大学医学部 附属病院 看護師長		T大学病院に就職した新卒看護師の就職後1年間における基本的看護技術の習得過程と到達目標に関する検討
石川みゆき	山梨大学医学部 附属病院 看護師長		大学病院で働く看護職者の学習意欲と役割受容について—経験年数6年以内の看護職者における実態調査—
杉尾美智子	宮崎大学医学部 附属病院 副看護師長		新人看護師の看護過程の展開における困難状況と学習ニーズの実態調査
上村浩太	札幌医科大学医学部 附属病院 看護師		大学病院に勤務する看護師のメンタルヘルスが自己教育力に及ぼす影響について
渦波美和子	杏林大学医学部 附属病院 看護師長補佐		看護学生の卒業直前の看護技術習得状況と就職後1ヶ月以内にプリセプター看護師が期待する看護技術の実態調査
坂井都美子	東京医科大学 病院 看護師長		新卒看護師の経年時的にみた看護技術習得の実態調査と看護技術研修の検討
伊東都	社団法人曙会 流山病院 看護師		N中央病院, 院内看護研修プログラムの開発に向けての調査研究～院内看護研修に関する看護管理者および中堅看護師の意識について～

研修カリキュラム

区分	科目名(時間数)	講師名	所属名・職名
看護基礎教育における看護実践能力の育成のための実践的方法	1.ガイダンス(図書, 研究)(6)	大室律子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授
	2.文献の読み方(4)	根本敬子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師
	3.看護継続教育とキャリア開発(8)	大室律子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授
	4.師長教育の実際(6)	二見典子	財団法人ライフプランニングピースハウス病院 看護部長
		小藤幹江 橋野恭子	金沢大学医学部附属病院副看護部長 船橋市立医療センター看護師長
	5.看護実践能力の実践的教育方法(6)	佐藤まゆみ 太田節子	千葉大学看護学部助教授 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授
		根本敬子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター講師
6.看護実践能力の効果的測定(8)	門川由紀江 山地のぶ子 大室律子	千葉大学医学部附属病院副看護部長 東京大学医学部附属病院看護師長 千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授	
7.看護研究方法(6)	佐藤禮子	千葉大学看護学部教授	
	太田節子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授	
	大室律子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授	
看護実践能力の育成に関する調査研究(416)	大室律子	千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター教授	

C 大学病院における助産師のキャリア開発の現状と 新卒助産師教育プログラムの検討

千葉大学医学部附属病院 市川 香織

【研究目的】

助産師として自律した活動をしていくためには基礎教育後の継続した教育は必須である。しかし、現状では助産師という立場での継続教育プログラムが確立され実施されている施設は少ない。また、助産師の実践能力としては、出産介助・母子のケアだけでなくプロダクティブヘルスケア全般にわたって活動できる人材が求められており、高い専門性と実践能力獲得のために系統立てた助産師の継続教育プログラムが検討される必要がある。そこで今回、C 大学病院における助産師のキャリア開発の現状と特徴的助産師活動の内容、助産師の継続教育の現状を調査し、新卒助産師教育プログラムの検討を目的に本研究を行った。

【研究方法】

- 1 研究対象 C 大学病院助産師 10 名（副看護師長 3 名 スタッフ助産師 7 名）
- 2 調査方法 半構成的面接調査。対象者に研究の趣旨を説明し承諾の得られた者に対し、1 名につき 60 分程度面接。
- 3 調査内容 1) 助産師のキャリア開発の現状 2) 特徴的な助産師活動の内容
3) 助産師の継続教育の現状
4) 新卒助産師教育プログラムに期待する内容
- 4 調査期間 2003 年 11 月 26 日～12 月 21 日
- 5 分析方法
 - 1) 面接内容を逐語録し初期コード化した。各コードを類似性のあるカテゴリーに分類し抽象化した。
 - 2) 助産師のキャリア開発の現状と特徴的な助産師活動および助産師の継続教育の現状を明らかにし、新卒助産師教育プログラムに期待する内容より助産師教育プログラムを検討した。

【結果および考察】

- 1 助産師のキャリア開発の現状は、「積極的に知識を得る努力」「日常業務・ケアを頑張る努力」「人とつながりを作る努力」「チャンスを生かす努力」「自己の調整をはかる努力」などの努力内容が明らかになった。これらの努力を促進するものは「同僚からの刺激」「対象者との関わり」「新しい知識を得ること」であった。一方、妨げるものは、「多忙な業務による疲労」「研修に出にくい環境」「家庭の事情」であった。また、管理者が育てたい助産師像では、「自律」「専門性」「対象の力を引き出す能力」の 3 項目が抽出され、それを元に、スタッフ助産師のキャリア開発を支援していることが明らかになった。

- 2 C大学病院の特徴的な助産師活動は、「継続受持妊婦管理」「助産師の保健指導」「ハイリスク妊婦管理」であることが明らかになった。これら特徴的な助産師活動は、助産師の就職動機にもつながっていた。
- 3 助産師の継続教育の現状は、「プリセプター制の活用」をしている。しかし、「新卒助産師が多く目が行き届かない環境」や「支援側のスタッフが若くて支援しきれない」「多忙で煩雑な業務に追われ教育に十分な時間が割けない」現状が明らかになった。
- 4 新卒助産師教育プログラムは、「目標管理」「評価基準」として期待されていることが明らかになった。また、「助産師としての意識が高まる」期待もあり、プログラム化によってモチベーションも高まると考えられる。新卒助産師教育プログラムにおける達成目標は、「正常と異常の判断ができる」ことが最も望まれていた。また、助産師として一人前になるまでに必要な期間は3年という基準を考えている者が多かった。

【結論】

- 1 助産師は自己のキャリア開発を積極的に行おうと努力しており、管理者もキャリア開発支援を行っていた。
- 2 C大学病院の特徴的助産師活動は継続受持妊婦管理、助産師の保健指導、ハイリスク妊婦管理であり、これらの活動が助産師の就職動機にもつながっていた。
- 3 新卒助産師教育プログラムの開発は、目標管理、評価基準が期待されており、助産師としてのモチベーションが高められると考えられる。
- 4 新卒助産師教育プログラムの達成目標は「正常と異常の判断ができる」ことである。

【まとめ】

助産師の継続教育プログラム開発の必要性が示唆された。

T大学病院に就職した新卒看護師の就職後1年間における 基本的看護技術の習得過程と到達目標に関する検討

東京大学医学部附属病院 松風 裕子

I. 研究目的

T大学病院に就職した新卒看護師が、就職後1年間における基本的看護技術の習得過程について実態を明らかにし、T大学病院における新卒看護師の基本的看護技術到達目標を検討する。

II. 研究方法

1. 対象：過去3年間T大学病院に就職した新卒看護師
平成13年度 53名、平成14年度 74名、平成15年度 72名
2. 期間：平成13年4月～平成15年9月
3. 調査内容：T大学病院で使用している既存のチェックリスト基本的看護技術について、就職後1ヶ月（4月）、3ヶ月（6月）、6ヶ月（9月）、12ヶ月（3月）の各時期に、1)「実施できる」 2)「不安があり援助を必要とする」 3)「できない」 4)「未経験」の4段階尺度で新卒看護師が自己評価した後、指導者(プリセプター、師長、主任、副師長)による他者評価をした81項目を、%比率として処理し比較分析した。倫理的配慮に対しては、集計に際して個人が特定できないよう配慮した。

III. 結果および考察

1. 対象の教育背景

平成13年度は、大学22人（41%）短期大学10人（19%）専修学校21人（40%）。
平成14年度は、大学34人（46%）短期大学4人（5%）専修学校36人（49%）。
平成15年度は、大学57人（78%）短期大学7人（10%）専修学校8人（12%）であり、大卒者の比率が増加している。

2. 看護技術習得過程の縦断的变化

- 1) 就職後1ヶ月では「氏名の確認」「医療廃棄物の区別」「産業廃棄物の区別」「スタンダードプリコーション」「病室の環境整備」「排泄時や処置時のプライバシーの保護」「陰部洗浄」「排泄後の清潔保持」「身体の計測」「経口薬の与薬」「輸液ポンプ」の11項目を約60%の新卒看護師が「実施できる」としていた。
- 2) 3年間とも30%以上の新卒看護師が「不安があり援助を必要とする」項目は、就職後1ヶ月では「感染症の器材・リネンの取り扱い」「転倒・転落の防止対策」「全身清拭」「良肢位の保持」「体位変換」「ストレッチャー・車椅子の使い分け」「治療食の理解」「輸液の介助・固定」の8項目であった。
- 3ヶ月では「救急カート」「心電図モニターの装着」「ドレーン・チューブ挿入の観察」「意識レベルの判定」の4項目、6ヶ月では「救急カート」「CVカテーテル挿入の準備」「急変時の患者・家族の不安の緩和」の3項目、12ヶ月では「救急カート」「気管内挿管の準備」の2項目であった。

この結果から、新卒看護師は就職後1ヵ月では、栄養・清潔・体位・移送の基本的看護技術にも援助を必要としている状態であり、職場に適応する期間であることも考えると、プリセプターシップなどによる支援が重要であると考えられる。3ヶ月以降は、急変時や観察・判断・対応など難しい場面での援助を必要としており、日常的によく経験する基本的看護技術は習得できていると考えられる。

- 3) 就職後1ヶ月で15%以上の新卒看護師が「できない」とする看護技術項目はなかった。
- 4) 「未経験」については、「人工呼吸器の準備」「死後の処置」「遺族への対応」「気管内挿管の準備」の4項目であり、各時期を通して上位項目には差がなかった。これらの看護技術は研修を実施し、経験することを到達目標に設定する必要がある。

IV. まとめ

基本的看護技術習得状況の実態は、3年間で差はほとんど見られず、就職後3ヶ月以降「援助を必要とする」のは、急変時の看護の技術項目であり、到達目標として習得時期と項目を設定し、教育・指導を強化する必要性が示唆された。

大学病院で働く看護職者の学習意欲と役割受容について
—経験年数6年以内の看護職者における実態調査—

山梨大学医学部附属病院 石川みゆき

[研究目的]

臨床経験6年以内の当院の看護職者が持つ学習への関心と学習行動の実態、役割受容について明かにし、今後の継続教育のあり方を考える資料とする。

[研究方法]

調査対象：Y大学病院で働く、経験年数6年以内の看護職者222名

期間：平成15年11月27日（木）～12月8日（月）

調査方法：無記名式 留め置き質問紙調査法 プライバシーの保持と研究以外に使用しないことを文章にて説明する。

調査内容：1.対象者の属性 2.学習意欲に関して 1)学習について 2)自己啓発について 3)院内研修について 4)将来展望についての4つの視点で作成した自作質問用紙
3.三川が作成した役割受容尺度（自分が果たす役割をどの程度重視し、受容しているかに焦点を当てた尺度）を用いる。エクセルで集計・分析を行なう。

[結果及び考察]

1. 対象者の属性：回答数212名（回収率95.4%）うち有効回答数210名（99%）平均年齢24.6歳（最大35歳・最小21歳）1～3年が約62%。看護職者の看護基礎教育は、看護学校3年課程が107名（51%）看護系大学59名（28%）であった。院内ローテーション経験のない者が192名（91.4%）であった。
2. 学習意欲に関して：1) 学習の必要性を感じている者が202名（99.5%）、うち日々の学習に対し積極的51%、消極的48%とほぼ同じ割合であった。学習を行なう上での支障は高い順に①疲労②仕事が忙しい③時間が足りないであった。学習を継続するための支援として上司の支援80名（44%）が最も多かった。
2) 自己啓発は、院外研修に参加したことのある者は約76%であった。仕事をする上での「目標がある」者は78名（37%）であった。
3) 院内研修参加の動機は「学びたい」は約18%と低いが、研修で「学べた」者は94%と高く、その学びを実践に生かしている者は84%と高かった。
4) 将来展望は、「まだ考えていない」がどの年齢層も一番高かった。
3. 役割受容に関しては、「役割満足」「役割評価」「役割有能感」「役割達成」の4つの尺度において経験年数による有意差は見られなかった。

以上の結果から

- 1) 学習の必要性は認識しており、学習できる環境整備・調整を行うことで学習行動につながると考えられる。
- 2) 経験年数1～6年以内では、自分の「目標」や「将来展望」を考えていない者が多い。一人一人の目標が具体的になり専門職として自覚を持つための支援が必要と考えられる。

- 3) 看護の視野を広めるため院内外の研修の充実や院内ローテーションを実施していくことが必要。
- 4) 上司の支援は、学習を継続するための学習意欲や学習行動につながる。学習ニーズに合わせた支援が必要である。
- 5) 経験年数に伴いリーダーの役割やセクションの役割を任せているが役割受容が低いため、役割認識が行なえるような日々の教育的関わりが必要である。

[まとめ]

学習意欲については、主体的な学習行動に結びついていない現状が示唆された。専門職業人としての自覚をもち、主体的に学べるような目標管理・継続教育が必要であることが明確になった。今後さらに結果の分析を深めていきたい。

新人看護師の看護過程の展開における困難状況と学習ニーズの実態調査

宮崎医科大学医学部附属病院 杉尾 美智子

【研究目的】

M 大学医学部附属病院での新人看護師の看護過程の展開における困難状況と学習ニーズを明らかにし、院内における看護過程に関する継続教育のあり方についての基礎資料とする。

【研究方法】

研究対象：平成15年採用の新卒看護師で、看護部長から推薦され、同意を得られた看護師10名

1. 調査方法：半構造的面接。対象者に研究の主旨を説明し、面接内容は承諾を得て録音した。面接時間は一人あたり50分であった。
2. 調査内容：「看護過程を展開していく上で困難と感ずること」「看護過程の学習支援体制と学習状況」「看護過程の学習ニーズ」
3. 調査期間：平成15年11月21日(木)～12月1日(月)
4. 分析方法：面接内容を逐語録に起こし、看護過程の展開における困難状況、学習状況、学習ニーズを抽出し、意味内容で分類した。

【結果及び考察】

1. 看護過程の展開における困難状況：看護過程の5段階(情報収集、看護問題抽出、看護計画立案、実施、評価)において共通して見られるものは「アセスメント能力不足」「患者の個別のニーズに対応する能力不足」「看護診断についての知識不足」「時間やその他の雑務に追われスムーズに看護過程を展開できない」「コミュニケーション技術不足」「患者の期待される成果や目標達成のための具体的な計画を明確にできない」であった。
2. 看護過程の学習支援体制と学習状況：看護過程に関する教育計画や学習目標を明確に掲げている病棟は10病棟中4病棟であった。学習の場は、ほとんどが業務内カンファレンスでのタイムリーな事例検討であり、新人看護師は学びになると捉えている。看護過程に関する主な指導者や相談者はプリセプターが多く、事例についての相談であった。新人看護師が認識している習得状況は、不十分であり学習の必要があると捉えていた。
3. 看護過程の学習ニーズ：「事例展開による演習」「実践者からの講義」「グループワーク」という研修方法を希望していた。また全体を通して「看護診断をもっと学びたい」「アセスメント能力不足を克服したい」「病棟での個別的学習をしたい」というニーズがあった。新人看護師は看護過程について事例を通して病棟で学習しており、実践の場を学びの場として捉えている。看護過程の習得は多くのケースを経験することが重要であり、個々の能力に応じた実践の場での教育が必要である。また効果的な看護過程の学習ができるように実践の場での学習環境の配慮が必要と考える。本調査から看護過程における継続教育は病棟での学習支援が重要であることが示唆された。院内教育としては新人看護師が理解しやすく、思考過程を育成するような演習を交えた研修を行なう必要がある。病棟では研修で学んだことを、実践レベルで経験し習得できるよう支援していく体制作りが必要である。

【まとめ】

看護過程の基本的部分や看護診断について核となる部分は集合教育が必要である。個々の能力に応じたアセスメント能力の育成は実践を通しての現場での教育が必要と考える。院内教育のあり方として、効果的な看護過程の教育ができるように、今回の研究で明らかになったことを踏まえた学習指針を打ち出し、集合教育と病棟教育を連携させ、実践の場での継続教育を充実させる必要があると考える。

大学病院に勤務する看護師のメンタルヘルスが自己教育力に及ぼす影響について

札幌医科大学医学部附属病院 上村 浩太

【研究目的】

自己教育力育成における健康面からの支援を考える基礎資料として、看護師のメンタルヘルスが自己教育力に及ぼす影響について明らかにする。

【研究方法】

1. 研究対象：A 大学病院の看護師全員 661 名（看護部は除く）。
2. 調査期間：2003. 11.28（金）～12.12（金）
3. 調査方法：自作および既存の尺度による自記式質問紙での留め置き調査。
4. 調査内容：①基本属性 {年齢，性別，所属部署，職位，経験年数，所属部署経験年数，最終学歴，婚姻の有無，有子数(年齢)，同居家族人数（続柄），要介護者の有無，家事サポートの有無，仕事満足度，平均時間外勤務時間，夜勤回数，通勤時間} ②日本語版精神健康調査票（GHQ）30 項目短縮版（8 点以上を神経症圏としている）③自己教育力測定尺度（梶田，西村らが看護師用に修正）。
5. 分析方法：各属性および精神健康度における自己教育力の平均値の差を SPSS(ver.11.0J)にて統計的に分析する。有意差のあった属性を精神健康度別に自己教育力総得点平均値を比較する。
6. 倫理的配慮：対象者のプライバシーと匿名性などの確保について文書にて説明する。無記名で記入後，封書し投函するように求め，倫理的配慮を行った。

【結果および考察】

1. 回収数 521 名（回収率 78.8%）。男性と外来勤務者を除く 428 名を最終分析対象とした（有効回答率 82.2%）。
2. 平均年齢：35.3 歳（SD10.1），平均経験年数：13.5 年（SD10），平均所属経験年数：5.4 年（SD5.4）。既婚者は 150 名(35.1%)，子供のいる者は 91 名（21.3%）。仕事満足群が 218 名（50.9%）を占めた。精神健康度は，230 名（53.7%）が神経症圏にあった。自己教育力総得点の平均は 62 点（SD5.5）であった。
3. 「年齢の高い者」，「役職がある者」，「経験年数の長い者」，「所属経験年数 4 年以上の者」，「結婚している者」，「子供がいる者」，「乳幼児がいない者」，「仕事に満足している者」，「健康圏にある者」の自己教育力総得点平均値が有意に高かった（ $p < 0.05$ ）。この結果から，人間的な成熟さ，役職，職場への適応，仕事への満足，子供を育てながら働ける職場環境があること，心身ともに健康であることが看護師の自己教育力育成には必要であると考えられる。
4. 自己教育力を高める要因別に「神経症圏」，「健康圏」で自己教育力総得点平均値を比較すると，年齢，役職，経験年数，所属経験年数，配偶者の有無，子供の有無，仕事満足感において，「神経症圏の自己教育力総得点平均の最大得点」<「健康圏の自己教育力総得点平均の最小得点」であった。乳幼児の存在以外の各属性内の変化に関わらず，心身ともに健康なことが自己教育力を高める重要な要因であることが示唆された。

5. 「健康圏にある者」のみが自己教育力の4側面である「成長・発展への志向」「自己の対象化と統制」「学習の技能と基盤」「自信・プライド・安定性」すべてにおいて平均値が有意に高かった ($p < 0.05$)。精神健康度のみが自己教育力の4側面すべてに影響を及ぼしているため、心身ともに健康なことが自己教育力を高める最も重要な要因であることが示唆された。

【まとめ】

看護師が専門職として主体的に学習していくためには、心身ともに健康であることが重要なことが明らかになった。健康に影響を及ぼすとされる多忙で、責任が重く、緊張を要する仕事の合間に主体的に学習を行っていくためには、「ゆとりある学習環境」が必要であると考えられる。

看護学生の卒業直前の看護技術習得状況と就職後1ヶ月以内に
プリセプター看護師が期待する看護技術の実態調査

杏林大学医学部附属病院 渦波 美和子

【研究の目的】

卒業直後の看護学生の技術能力と、臨床現場が期待している能力との間の乖離が大きくなっていると報告されている。そのような状況で、就職後1ヶ月頃には夜勤業務が開始となり、その頃までに、基本的な看護技術の習得を期待している。本研究目的は、看護学生の卒業直前の看護技術習得状況と、プリセプター看護師の就職後1ヶ月以内に期待する看護技術習得状況を明らかにする。また双方の結果からどのような支援が必要なのかを明らかにし、看護技術研修の基礎資料とする。

【研究方法】

1. 調査対象：K大学医学部附属病院H15年度プリセプター看護師 190名
K大学保健学部看護学科4年生 85名
2. 調査方法：自作質問用紙には、自由意思、無記名であり個人の特定が出来ないように配慮した。
3. 調査内容：看護技術を8カテゴリーに分類した。①日常生活援助技術 ②処置 ③与薬 ④生態・機能管理援助技術 ⑤救命救急処置技術 ⑥感染予防技術 ⑦安全管理技術 ⑧安楽の確保技術 80項目
4. 調査期間：平成15年12月6日（土）～12月15日（月）

【結果および考察】

1. プリセプター看護師：回収率89% 有効回答132名（78%） 看護学生：回収率76% 有効回答65名（100%）
プリセプター看護師が「1人で出来る」ことを期待する看護技術と看護学生が「1人で出来る」とした技術：日常生活援助技術の「ベット周囲の整理整頓」1項目、生態・機能管理技術の「成人のバイタルサイン測定」の1項目であった。
2. プリセプター看護師が「1人で出来る」ことを期待する看護技術のうち、看護学生が「援助を要する」とした技術：日常生活援助技術では援助を要する高い順に「便器介助」、「女性の尿器介助」、「男性の尿器介助」、「男性の陰部洗浄」、「義歯のケア」の5項目であった。処置は「酸素マスク、経鼻カニューラの装着」「酸素の吸入」の2項目であり、感染予防技術は、高い順に「ゴミ（医療・一般廃棄物）」「使用済みの針の廃棄」「衛生的手洗い」の3項目であった。
3. プリセプター看護師が期待し、看護学生が「出来ない」とした技術：与薬「皮下注射2項目」、「筋肉注射2項目」、「末梢静脈内注射6項目」、「中心静脈内点滴2項目」、「輸液ポンプ2項目」と、処置「呼吸と循環を整える援助技術の8項目」であった。
4. プリセプター看護師が「出来なくてよい」、看護学生も「出来ない」とした技術：日常生活援助では、「男性の膀胱留置カテーテルの挿入」、「摘便」、「胃チューブの挿入」、「女性の膀胱カテーテルの挿入」、「導尿」の5項目であり、生態機能管理技術は「採血の実施」

1項目であった。K大学医学部附属病院では、医師による実施が多いことが結果に反映されている。

5. 研修に関しては、全ての看護学生が就職後、看護技術研修を希望している。上位は、「注射」、「輸液の管理」であることが明らかになった。また患者への看護技術提供にも全員が不安を抱き、自分自身の技術が未熟なことを自覚している。

プリセプター看護師は、新卒看護師の看護技術研修に対して、演習が出来る環境整備の必要性を挙げていた。

以上の結果から、プリセプター看護師が期待することと、看護学生の習得状況にギャップがあることが明らかになった。

【まとめ】

プリセプター看護師が就職後1ヶ月以内に期待する看護技術に対して、卒業直前に看護学生が「出来ること」「援助を要すること」「出来ないこと」が明らかになり、今後の新卒看護師看護技術研修の強化項目が示唆された。

新卒看護師の経年時的にみた看護技術習得の実態調査と看護技術研修の検討

東京医科大学病院 坂井 都美子

【研究目的】

1. 新卒看護師の就職直後における看護技術習得状況の実態について、カリキュラム改正に伴う差を明らかにする。
2. 調査結果をもとに新人看護技術研修プログラムを検討する。

【研究方法】

1. 調査対象 T医科大学病院に就職した新卒看護師，保健婦助産婦看護婦養成所指定規則改正に伴う，平成2年度（87名），平成9年度（147名），平成15年度（136名）
2. 調査方法
 - 1) T医科大学病院で就職直後に記載された『看護技術実習調査表』の平成2年度，9年度，15年度の共通項目（74）を13カテゴリーに分類し，厚生労働省『看護基礎教育における技術教育のあり方に関する検討会報告書』（平成15年）に報告されている「臨地実習において看護学生が行う基本的な看護技術の水準」〔水準1〕：学生が単独で実施できる看護技術(32項目)，〔水準2〕：指導・監視のもとで実施できる看護技術(31項目)，〔水準3〕：見学する技術(11項目)の3水準別に比較する。
 - 2) 上記の結果をもとに，新卒看護師看護技術研修のあり方について検討する。

【結果および考察】

1. 対象の属性：看護基礎教育最終学歴は，看護学校卒：平成2年度87.4%，9年度79.5%，15年度69.9%，看護大学卒：平成2年度1.1%，9年度5.5%，15年度11.0%である。平均年齢は平成2年度21.4歳(20～24歳)，9年度21.7歳(20～28歳)，15年度22.3歳(20～37歳)である。
2. 調査技術項目の結果
 - 1) 平成2年度と15年度は看護技術74項目中，72項目に有意差($P < 0.01$)があった。平成9年度と平成15年度の差はほとんどない。
 - 2) 3水準別の結果
〔水準1〕単独行動ができる技術：平成2年度は「氷嚢貼用（97.4%）」「男性の便器介助（64.4%）」他50%以上の項目は，「氷嚢貼用」「男性の便器介助」「女性の便器介助」「男性尿器介助」「氷枕貼用」「内服の後始末」「内服介助と確認」「ウルトラソニックネブライザー」「蓄尿準備」「バルンカテーテルの管理」の10項目があった。平成15年度は50%以上の項目はない。
臨地実習経験がある技術：80%以上実施経験がある項目は，平成2年度「氷嚢貼用（100%）」「内服介助（96.5%）」その他「体動困難な患者の体位変換」「内服の後始末」「バルンカテーテルの管理」「女性の便器介助」「内服準備」「内服の薬袋と処方箋の確認」「全身状態の観察」「氷枕貼用」「男性の尿器介助」「口腔内清拭」「尿比重測定」の13項目の技術である。平成15年度は「氷枕貼用（91.2%）」の1項目のみであった。

[水準 2] 単独行動ができる技術：平成 2 年度は「坐薬の挿入 (57.5%)」「筋肉注射 (55.2%)」の 2 項目が 50%以上であり、平成 15 年度は 50%以上の項目はなく、上記の 2 項目は「坐薬の挿入(5.9%)」「筋肉注射 (0.7%)」であった。

臨地実習経験がある技術：平成 2 年度は「消毒容器・衛生材料の取り扱い(95.4%)」他 11 項目が 80%以上経験しているが、平成 15 年度 80%以上の項目はない。

[水準 3] 単独行動ができる技術：平成 2 年度「気道確保の体位 (9.2%)」「低圧持続吸引器 (3.4%)」が単独行動ができるとしているが、平成 9 年度、平成 15 年度は各項目とも 1% 以下である。

臨地実習経験がある技術：平成 2 年度は「低圧持続吸引器 (42.5%)」「気道確保の体位 (39.1%)」、平成 15 年度は「低圧持続吸引器 (9.5%)」「気道確保の体位 (8.8%)」である。

以上の結果よりこの 14 年間を比較すると、新卒看護師の看護基本技術習得の低下は明らかである。これは平成元年の保健婦助産婦看護婦養成所指定規則改正による実習時間の減少などのカリキュラム変更、社会的背景による臨地実習での実施可能な範囲や機会が限定されていることによる未経験が影響していると考えられる。就職後の看護技術研修は必須と考える。

3. 『看護技術実習調査表』項目の結果

「与薬の技術」に関する項目は概ねあるが、社会的に重要になっている「安全管理」「感染予防」などは質問項目の追加検討が必要と考えられる。現行の調査表は就職後の看護技術習得状況を経時的に把握できないため、チェックリスト等の再考が必要と考える。

【まとめ】

新卒看護師は看護基本技術習得状況が著しく低下していることを考慮し、就職後の看護技術研修を強化する必要性が示唆された。

N中央病院，院内看護研修プログラムの開発にむけての調査研究
～院内看護研修に関する看護管理者および中堅看護師の意識について～

社団法人曙会流山中央病院 伊東 都

【研究目的】

当院の看護管理者と中堅看護師が持つ院内看護研修（以下，院内研修）に関する意識を調査し，現在の院内研修の問題点を明らかにし，今後の院内研修プログラムの開発の基礎資料とする。

【研究方法】

1. 研究対象：当院の病棟師長 1 名，病棟主任 2 名，中堅看護師 3 名
2. 調査期間：平成 15 年 11 月 5 日（水）から平成 16 年 1 月 6 日（火）
3. 調査方法：半構成的面接。対象者に研究の主旨を説明し面接調査を実施。面接時間は 1 人あたり 30 分から 60 分程度。面接内容は被面接者の承諾を得てテープに録音した。
4. 調査内容：1) 対象者の基礎データ（年齢，職種，地位，経験年数・最終学歴など）
2) 当院の特性や院内研修に関する意識（病院の特性，これまでの院内研修についての意識，今後の院内研修への要望）
5. 分析方法：1) 個別分析…面接内容を逐語記録にしたものをデータ化し，院内研修に対する認識に関する文脈を抽出し，要約後意味内容を損なわないように抽象化。
2) 全体分析…看護管理者，中堅看護師の院内研修に関する意識，行動，ニーズについて比較し，院内教育に関する意識について共通性や異質性を見出しまとめる。
6. 倫理的配慮：研究の対象者に，得られたデータは本研究以外には使用しないということを説明し研究対象者の匿名性やプライバシーの確保を厳守する。また，事例について記載する時は個人が特定できないように配慮する。

【結果および考察】

1. 病院および看護師や対象者の特性について
 - 1) 病院の特性：看護管理者，中堅看護師ともに【地域に密着した病院】，【急性期も慢性期も対応している】，【退院後もトータルにフォローできる】と意識していた。
 - 2) 当病院看護師の特性：看護管理者，中堅看護師ともに【さまざまな施設で多様な経験をした看護師が再就職している】と意識していた。
 - 3) 対象者特性：中堅看護師が，【QOL と高度医療の間にある高齢患者が多い】【高齢者の増加】と意識していた。
2. 院内研修に関する意識について
 - 1) 院内研修の位置付け
看護管理者は【振り返りのよい機会】【大きな期待はしないが，何か得られるものがあるればいい】と意識していた。
中堅看護師は，【日頃の臨床での看護を振りかえる場】【特に学びたい内容はない】と意識していた。

2) 院内研修へ参加を勧める

看護管理者は、【本人の希望】をきいており、やや強制的に参加を勧めていた。その理由は、【スタッフのモチベーションの低さ】によるものであった。

3) 動機付け

看護管理者は、動機付けを試みてはいるが結果的に動機付けができていない。

4) 院内研修参加後の振り返り

看護管理者は、【レポート提出】【病棟会で発表】【レポートをファイルしている】。

中堅看護師は、管理者と同じであるけども、看護師が【お互い学んだことの情報交換をし知識を共有】していた。中堅看護師は、【研修終了後の振り返りをするか否かで意識が違う】と意識しているが、看護管理者は、【レポート以外の振り返りをさせていない】。

3. 院内研修の評価について

1) 肯定的評価

看護管理者は、【院内研修は全看護職員が参加できる内容】であると評価した。

中堅看護師は、希望はあるが【現状で充分】であった。

2) 否定的評価

看護管理者は【人員不足】、【年休も充分取れない中での研修の多さ】をあげ、管理的な視点で院内研修の否定的評価をしていた。中堅看護師は、院内研修の内容・方法に関するもの、研修の目的が見出せていないと思われる答えが見られた。看護管理者・中堅看護師ともにみられた否定的評価は【研修内容のマンネリ化】。その要因として、【教育委員が教育のための教育を受けていない】【企画や運営に慣れていない】【前年度の教育内容を参考にしがち】であり教育委員だけで企画・運営することの限界を指摘していた。

4. 院内研修への要望について

看護管理者は、管理的視点からの要望であり、中堅看護師は対患者を視点としたものであった。

【まとめ】

院内研修を学習の場として積極的に活用しておらず、また研修を取り巻く学習環境も充分であるとは言い難い。

今後、研修内容検討の必要性、看護職員の学習を支援するための学習環境整備の必要性が非常に大事だということが示唆された。

1. 学習ニーズが明らかになるような調査を行い、今後のプログラム作成に役立て、かつ院外研修と院内研修の棲み分けをする必要がある。
2. 教育委員会と職場の連携を図り、研修のフィードバック機能を果たせるようなルート作りをし、研修者への支援ができるようにする必要がある。
3. 職場での教育的立場にある、看護管理者の教育的視点を高めるための研修や教育委員の教育を充実させる。
4. 学習環境を整えるために、効果的な病院全体のシステム作りをする必要がある。

3 文部科学省委託国公立大学病院看護管理者講習会

(1) 平成15年度実施要項

1. 目的 大学病院の特殊性にかんがみ、医療機関としての機能を十分に発揮し、看護の充実及び看護業務の円滑化を図るため、看護師長等看護管理者に対し看護管理上必要な知識を習得させ、その資質の向上を図り、大学病院における看護管理の改善に資することを目的とする。

2. 主催 文部科学省

3. 実施 千葉大学

4. 期間 平成15年8月26日(火)～平成15年9月5日(金)

5. 会場 千葉大学看護学部 (千葉市中央区亥鼻1-8-1)

6. 受講定員 約70名

7. 受講資格

- ① 国公立大学病院に勤務する看護職員で、看護師長以上の看護管理職にあり、原則として55才以下の者。
- ② 受講希望者本人が、看護管理者講習会に強い関心と興味を抱いていること。
- ③ 期間中、講習会に専念できること。

8. 講師

- ① 大学の職
- ② 学識経験者
- ③ 関係省庁

9. 講義科目及び時間数

別表のとおりとする。ただし、都合により一部変更することがある。

10. 応募方法

応募者調査票(別紙1及び別紙2)を所属の長を通じて、下記により提出すること。

提出先 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1 千葉大学看護学部長

提出期限 平成15年5月23日(金)

11. 経費

講習会受講のために要する経費(旅費、宿泊費、食費等)は、派遣大学及び受講者の負担とする。

12. 修了証書

所定の課程を修了した者には、文部科学省の修了証書を交付する。

(2) 受講者数

設置別	国立大学	公立大学	私立大学	合計
受講者数	44	8	21	73

(3) 科目及び時間数

科 目 区 分	時 間 数
1. 看護管理	(18.0)
看護管理総論Ⅰ	3.0
看護管理総論Ⅱ	3.0
看護管理総論Ⅲ	1.5
特別講義	1.5
看護管理の実際Ⅰ	1.5
看護管理の実際Ⅱ	1.5
看護関連科目	6
2. 医療管理	(6.0)
医療管理Ⅰ	3.0
医療管理Ⅱ	3.0
3. ワークショップ	(26.5)
問題解決の思考方略	3.0
セミナー	23.5
計	49.5

(4) 看護管理セミナーグループ別名簿

G	テーマ・担当者・場所・人数	大 学 名	氏 名
1	テーマ 「現任教育」 担当者 大室律子 看護実践研究指導センター教授 場所 セミナー室3 G (総合教育研究棟2F) 人数 7名	弘 前 大 学 浜 松 医 科 大 学 九 州 大 学 琉 球 大 学 名 古 屋 市 立 大 学 自 治 医 科 大 学 朝 日 大 学	相 馬 博 子 伊 藤 富 美 代 高 木 祥 子 東 風 平 智 恵 美 塚 本 敏 子 木 暮 正 子 久 保 田 千 春
2	テーマ 「人材育成」 担当者 本田彰子 看護実践研究指導センター教授 場所 カンファレンス4 G (総合教育研究棟3F) 人数 6名	京 都 大 学 鳥 取 大 学 広 島 大 学 熊 本 大 学 福 島 県 立 医 科 大 学 杏 林 大 学	谷 森 繁 美 大 草 智 子 栢 野 順 子 櫛 本 和 代 早 坂 一 子 小 川 奈 緒 子

3 G	テーマ 「人材育成」 担当者 赤沼智子 看護実践研究指導センター講師 場所 カンファレンス3 (総合教育研究棟3F) 人数 6名	山形大学 筑波大学 東京医科歯科大学 岐阜大学 東京医科大学 愛知医科大学 大阪医科大学	佐藤淳子 白川洋子 渋谷絹子 倉橋小代子 戸舘れい子 梶富子 江口博美
4 G	テーマ 「人材育成」 担当者 本田彰子 看護実践研究指導センター教授 場所 カンファレンス2 (総合教育研究棟3F) 人数 7名	島根医科大学 大分医科大学 帝京大学 東邦大学 日本医科大学 金沢医科大学	魚谷節子 小野幸子 工藤千恵美 藤井弥生 田畑艶子 浜江紀美代
5 G	テーマ 「人材育成」 担当者 永野みどり 大学院看護学研究科助教授 場所 第2研究室 (南棟1F) 人数 6名	旭川医科大学 東北大学 東京大学 徳島大学 鹿児島大学 横浜市立大学	今田弘子 今野礼子 田中千津子 岩佐京子 三石久美子 真田珠里
6 G	テーマ 「リーダーシップ」 担当者 太田節子 看護実践研究指導センター教授 場所 セミナー室2 (総合教育研究棟2F) 人数 7名	群馬大学 新潟大学 富山医科薬科大学 奈良県立医科大学 東京医科大学 東京女子医科大学 久留米大学	上田礼子 久住文恵 西谷のり子 植田みさよ 久松忠男 山本ヨシ 平田恭子
7 G	テーマ 「看護業務改善」 担当者 吉本照子 大学院看護学研究科教授 場所 カンファレンス6 (総合教育研究棟3F) 人数 7名	千葉大学 東京医科歯科大学 岡山大学 神戸大学 長崎大学 昭和大学 関西医科大学	河野鈴子 平野博美 大下明子 多賀真里子 山中恵子 中嶋理香 竹中てる子

8 G	テーマ 「看護業務改善」 担当者 根本 敬子 看護実践研究指導センター講師 場 所 セミナー室4 (総合教育研究棟3F) 人 数 7 名	北 海 道 大 学 三 重 大 学 大 阪 大 学 高 知 医 科 大 学 京 都 府 立 医 科 大 学 東 京 医 科 大 学 聖マリアンナ医科大学	下河原 みゆき 大久保 真由美 萩原 さがみ 麻植 美佐子 植 村 道 子 森 田 夏 代 吉 川 喜 美 枝
9 G	テーマ 「看護ケアの評価」 担当者 酒 井 郁 子 大学院看護学研究科助教授 場 所 セミナー室5 (総合教育研究棟3F) 人 数 7 名	東 北 大 学 秋 田 大 学 金 沢 大 学 山 梨 大 学 信 州 大 学 佐 賀 医 科 大 学 埼 玉 医 科 大 学	三 浦 洋 子 今 井 英 子 坂 尾 雅 子 新 田 妙 子 細 田 か ず 子 稲 富 か お る 武 藤 光 代
10 G	テーマ 「外来看護の体制作り」 担当者 永 野 みどり 大学院看護学研究科助教授 場 所 演習室 (南棟1F) 人 数 6 名	大 阪 大 学 山 口 大 学 香 川 医 科 大 学 長 崎 大 学 札 幌 医 科 大 学 東 海 大 学	稲 月 撰 縄 田 敏 子 藤 本 さ と し 中 村 節 子 梅 田 聖 子 藤 井 幸 子
11 G	テーマ 「リスクマネジメント」 担当者 手 島 恵 大学院看護学研究科教授 場 所 セミナー室1 (総合教育研究棟2F) 人 数 7 名	福 井 医 科 大 学 滋 賀 医 科 大 学 宮 崎 医 科 大 学 大 阪 市 立 大 学 和 歌 山 県 立 医 科 大 学 慶 応 義 塾 大 学 昭 和 大 学	室 井 洋 子 芳 尾 邦 子 西 原 み どり 石 川 貴 美 代 塩 田 美 知 代 佐 藤 裕 美 笠 間 美 恵 子

平成15年度国公立大学病院看護管理者講習会評価

講習会直後と6ヶ月後

アンケート回収率 平成15年度 講習会終了直後 98.6% (講習生 73名)

6ヶ月後 82.2%

1. 講習生の背景 (カッコ内は歯学部者を内数で表す)

1) 施設

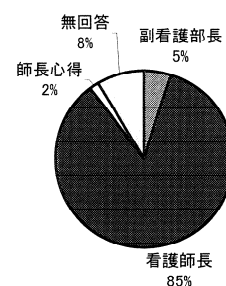
大学病院 : 49名 大学病院 歯学部 : 7名

無回答 : 3名

2) 役職

副看護部長 : 3名 看護師長 : 50 (6)名

師長心得 : 1名 無回答 : 5 (1)名



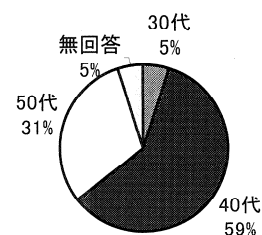
3) 年齢

30代 : 3 (1)名

40代 : 35 (5)名

50代 : 18 (1)名

無回答 : 3名



2. これまで受講した研修 (複数回答あり)

ファーストレベル : 36名 セカンドレベル : 6名

その他 : 17名 無回答 : 13名

複数回答 : 10名

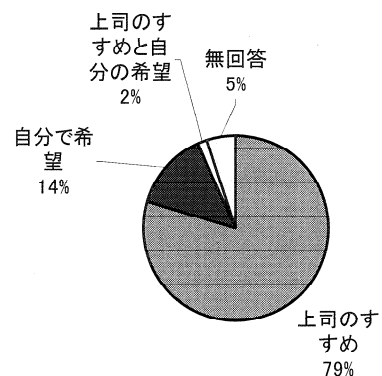
3. 受講動機

上司のすすめ : 47名

自分で希望した : 8名

上司のすすめと自分の希望 : 1名

無回答 : 3名



4. 講習会に対する評価

1) 講習会全般について参加した意義に対する評価

	終了直後		6ヶ月後	
	平均	SD	平均	SD
全 般	3.90	0.30	3.77	0.42

全く満足していない 1 あまり満足していない 2 満足している 3 とても満足している 4

2) 問題解決方略の立案および試行に対する評価

	終了直後		6ヶ月後	
	平均	SD	平均	SD
1 講義内容は問題解決方略を考えるうえで参考になりましたか	3.65	0.48	—	—
2 講習会後の計画案試行ならびに報告書の作成について6ヶ月後が期待できますか	3.18	0.69	—	—
1 実践計画案の試行により、成果はありましたか	—	—	3.17	0.76
2 実践計画案の試行に、講習会で学んだ知識やグループワークは役立ちましたか	—	—	3.55	0.56

全く満足していない 1 あまり満足していない 2 満足している 3 とても満足している 4

3) 記述意見のまとめ

受講者の多くはファーストレベル研修やその他の研修を経験していた。講習会の効果としては、他の研修と異なり大学病院に勤務する看護管理者が一同に会し共通の課題を検討できたこと、看護管理者である自身の姿勢について改めて見つめる機会を得た、問題解決のアプローチの方法の手がかりを得た等、有意義な講習会であったとする意見が多く、講習会終了、6ヶ月後の評価では学んだ内容を日々の実践の中で意識的に活かしているという意見が多数みられた。また、グループワークで得たものが大きかったとする意見も多く、他の施設の管理者との意見交換により視野が広がったという声が聞かれた。

不満の声としては、講義によって時間が不足し十分な内容が聴けないものがあつた、ノートパソコンは持参できる人は持参するよう事前に呼びかけた方が良かったのではないかな等があり、これらの意見は次年度の講習会企画の際に反映し、改善したい。

また、要望として、フォローアップの研修を実施してほしいという意見が多かった。その他には、師長になる前や50歳以前にこのような講習会を受講したかったというものがあつた。

4 文部科学省委託 「看護学教育指導者研修（6か月）」

(1) 平成15年度実施要項

1. 目的 国公立大学病院における看護学教育指導者として必要な実践的指導能力を高め、看護学教育の充実を図ることを目的とする。
2. 主催 文部科学省
3. 実施 千葉大学
4. 期間 平成15年4月10日（火）～平成15年9月19日（金）まで
5. 会場 千葉大学看護学部 （千葉市中央区亥鼻1-8-1）
6. 受講定員 約20名
7. 受講資格
 - ① 国公立大学病院の現場で看護学教育の実践指導を担当している者（臨床経験5年以上の者）
 - ② 年齢は、原則として45才までとする。
なお、上記目的にあった学習意欲のある者を推薦すること。
8. 講義科目及び時間数
別表のとおりとする。ただし、都合により一部変更することがある。
9. 応募方法
応募者調査票（別紙1及び別紙2）を所属の長を通じて、下記により提出すること。
提出先 〒260-8672 千葉市中央区亥鼻1-8-1 千葉大学看護学部長
提出期限 平成15年1月24日（金）必着のこと。
10. 経費
 - ① 研修の実施に要する経費は文部科学省及び千葉大学の負担とする。
 - ② 研修の参加に要する経費（教材費、課外活動費、往復旅費、宿泊費、食費等）は、派遣施設及び受講者の負担とする。
11. 宿泊施設
宿泊施設は、受講者各自で用意すること。
12. 修了証書
所定の課程を修了した者には、文部科学省の修了証書を交付する。

別表 1

科目区分および時間数

科目区分	教育目標	時間数
看護学教育実践指導の基礎	専門看護職を育成する教育に関わる実践指導について広く教養・基礎的側面から考察する。	150 時間
看護学教育実践指導の方法	実践指導能力を高めるために討論・演習を行ない考察する。	135 時間
看護学教育実践指導の研究	自ら実践指導の研究課題を設定し、課題達成を図る。	270 時間
計		555 時間

別表 2

科目時間数および担当

看護学教育実践指導の基礎

科目名	時間	担当教官	所属
看護教育論	15	舟島なをみ 野本百合子	看護学部看護教育学教育研究分野教授 看護学部看護教育学教育研究分野助教授
看護学継続教育論	15	本田 彰子 赤沼 智子	看護実践研究指導センター継続看護研究部教授 看護実践研究指導センター継続看護研究部講師
生涯学習論	15	高橋 宏之	千葉市公園緑地部千葉市動物公園飼育科
看護管理論 I	15	手島 恵 永野みどり	千葉大学大学院看護システム管理学教授 千葉大学大学院看護システム管理学助教授
看護管理論 II	15	大室 律子	看護実践研究指導センター看護管理研究部教授
人間関係論	15	黒澤 香 若林 明雄	千葉大学文学部助教授 千葉大学文学部助教授
人類学	15	ケビン・ショート	東京情報大学教授
花卉園芸学	15	安藤 敏夫	千葉大学園芸学部教授
問題解決学演習	30	山浦 晴男	有限会社情報工房代表取締役

看護学教育実践指導の方法

科目名	時間	担当教官	所属
看護学教育方法 I	15	太田 節子 根本 敬子 本田 彰子 赤沼 智子	看護実践研究指導センター老人看護研究部教授 看護実践研究指導センター老人看護研究部講師 看護実践研究指導センター継続看護研究部教授 看護実践研究指導センター継続看護研究部講師
看護学教育方法 II	15	山本 利江 和住 淑子 森 恵美	看護学部基礎看護学教育研究分野助教授 看護学部基礎看護学教育研究分野講師 看護学部母性看護学教育研究分野教授

		大月恵理子 中村 伸枝 荒木 暁子 佐藤 禮子 佐藤まゆみ 正木 治恵 清水 安子 岩崎 弥生 荻野 雅 宮崎美砂子 牛尾 裕子 石垣 和子 上野 まり	看護学部母性看護学教育研究分野講師 看護学部小児看護学教育研究分野教授 看護学部小児看護学教育研究分野助教授 看護学部成人看護学教育研究分野教授 看護学部成人看護学教育研究分野助教授 看護学部老人看護学教育研究分野教授 看護学部老人看護学教育研究分野講師 看護学部精神看護学教育研究分野教授 看護学部精神看護学教育研究分野講師 看護学部地域看護学教育研究分野教授 看護学部地域看護学教育研究分野講師 看護学部訪問看護学教育研究分野教授 看護学部訪問看護学教育研究分野講師
--	--	--	---

看護学教育方法演習 (1科目選択) 母性看護学 小児看護学 成人看護学 老人看護学 精神看護学 地域看護学	15	森 恵美 大月恵理子 中村 伸枝 荒木 暁子 佐藤 禮子 佐藤まゆみ 正木 治恵 清水 安子 岩崎 弥生 荻野 雅 宮崎美砂子 牛尾 裕子	看護学部母性看護学教育研究分野教授 看護学部母性看護学教育研究分野講師 看護学部小児看護学教育研究分野教授 看護学部小児看護学教育研究分野助教授 看護学部成人看護学教育研究分野教授 看護学部成人看護学教育研究分野助教授 看護学部老人看護学教育研究分野教授 看護学部老人看護学教育研究分野講師 看護学部精神看護学教育研究分野教授 看護学部精神看護学教育研究分野講師 看護学部地域看護学教育研究分野教授 看護学部地域看護学教育研究分野講師
看護学教育実践指導演習 (1科目選択) 母性看護学 小児看護学 成人看護学 老人看護学	15	森 恵美 大月恵理子 中村 伸枝 荒木 暁子 佐藤 禮子 佐藤まゆみ 正木 治恵	看護学部母性看護学教育研究分野教授 看護学部母性看護学教育研究分野講師 看護学部小児看護学教育研究分野教授 看護学部小児看護学教育研究分野助教授 看護学部成人看護学教育研究分野教授 看護学部成人看護学教育研究分野助教授 看護学部老人看護学教育研究分野教授

精神看護学		清水 安子	看護学部老人看護学教育研究分野講師
		岩崎 弥生	看護学部精神看護学教育研究分野教授
		荻野 雅	看護学部精神看護学教育研究分野講師
地域看護学		宮崎美砂子	看護学部地域看護学教育研究分野教授
		牛尾 裕子	看護学部地域看護学教育研究分野講師
課題研究の立案演習	45	本田 彰子	看護実践研究指導センター老人看護研究部教授
		赤沼 智子	看護実践研究指導センター老人看護研究部講師
		太田 節子	看護実践研究指導センター継続看護研究部教授
		根本 敬子	看護実践研究指導センター継続看護研究部講師
		大室 律子	看護実践研究指導センター老人看護研究部教授

看護学教育実践指導の研究

科目名	時間	担当教官	所属
課題研究	270	本田 彰子	看護実践研究指導センター老人看護研究部教授
		赤沼 智子	看護実践研究指導センター老人看護研究部講師
		太田 節子	看護実践研究指導センター継続看護研究部教授
		根本 敬子	看護実践研究指導センター継続看護研究部講師
		大室 律子	看護実践研究指導センター老人看護研究部教授

II. 平成15年度の実施状況

1. 研修内容の概要

(1) 研修目的

近年の指導者育成の必要性と研修生の学習ニーズの変化を鑑み、臨地実習施設等の看護職の実践指導力の向上を目指すものに絞り込んだ。

(2) 受講生

目的の絞込みにより、受講資格から看護系大学・短期大学の教員を除いた。また、申請書には、現在までの略歴と専門領域の記載だけでなく、臨地実習指導経験や教育指導における自己の課題を明記することを求めた。

受講生数は13名であった。(別表3, 別表4)

(3) 看護教育実践指導の基礎の充実

看護教育学および看護管理学の充実を求める文部科学省の意向を受けて、科目全体を見直した。歴史学を社会教育の観点からの講義内容であったので、これを発展させ生涯学習論とし、課題発見は看護実践研究指導センター教員による課題研究への取り組みを強化したことにあわせて廃止し、個別の指導を主に看護政策に関連した内容の看護管理学Ⅱを新たに加えた。

また、科目内容は現在までと同様に多彩な教育方法での研修となるよう、社会教育施設における学外での研修や、大学の教育資源を活用するため西千葉キャンパス、柏の葉キャンパスでの研修を盛り込んだものとした。

(4) 看護学教育実践指導の方法

所属施設における専門領域における実践能力の向上を目指すものではなく、教育指導の実践能力向上を目指すものであるため、各研修生の専門領域の教育研究分野に配置しなかった。

また、今まで選択制にしていた看護学教育方法を専門領域に偏らないようその内容を見直した。臨地実習指導に関する基礎的理論的学習を含む教育方法Ⅰと、看護学部における基礎教育の実際と特徴を理解するための教育方法Ⅱにわけ、必須科目とした。このため、多くの科目時間を設定するのに対して各受講生にとっては空き時間が多くなる選択制の問題ともいえる点が解消され、プログラム全体が集中的に運営されるようになり、演習および実習の開始時期が早まった。

(5) 課題研究

現在までの研修では、演習および実習を行なった教育研究分野教官と看護実践研究指導センター教員が報告書作成までの指導に当たっていたが、課題研究の目的は専門領域に限った課題に取り組むのではなく、教育指導に関する課題を研究的に取り組むものとしているので、看護実践研究指導センター教員がこの指導に当たった。(別表5)

別表3

受講生の背景

区分	国立大学病院	公立大学病院	私立大学病院	計
副看護師長	5	1		6
看護師主任		1	3	4
看護師	1		1	2
臨床指導者			1	1
合計	6	2	5	13

別表4

氏名	所属施設名
安友洋子	旭川医科大学医学部附属病院
柳本優子	千葉大学医学部附属病院
藤中朋子	金沢大学医学部附属病院
伊藤幸子	福井医科大学医学部附属病院
中谷由子	広島大学医学部附属病院
山口千夏	九州大学医学部附属病院
吉川ひろみ	札幌医科大学医学部附属病院
保田裕子	和歌山県立医科大学附属病院
高崎由佳理	杏林大学医学部附属病院
松崎由美	東京医科大学病院
濱口結花里	東京女子医科大学病院
平井由里子	大阪医科大学附属病院
山田佳澄	関西医科大学附属病院

別表 5

氏 名	研 究 テ ー マ	指導教官
中谷 由子	安全に看護ケアを提供するための看護師の考え方と判断過程	本田彰子
山田 佳澄	救急救命センターにおけるスタッフの新卒看護師への期待－入職後 3 ヶ月時点での期待に関する調査－	
山口 千夏	新人指導に関する意識調査－新人看護師と先輩看護師における相違－	
伊藤 幸子	プリセプターの達成感に影響する要因	赤沼智子
高崎由佳理	助産学実習における MENTOR 制の現状	
柳本 優子	新人看護師が求める指導ニーズ－新人指導プログラムの振り返りを通して－	太田節子
保田 裕子	新人看護師の困難状況と対処の実態	
濱口結花里	新人教育 OJT の再考 －現状分析から問題点と改善点について－	
安友 洋子	看護系大学卒後 2 年目看護師の看護実践上の困難と学習ニーズ	根本敬子
平井由里子	中堅看護師がリーダーシップを発揮していく上での困難と克服状況	
藤中 朋子	就職後 4 ヶ月の新卒者の看護実践能力とプリセプターの支援	大室律子
吉川ひろみ	大学病院における看護職者の自己教育力と職務満足	
松崎 由美	20 歳代看護職者の職務継続意思に関する実態調査	

Ⅲ 資 料

千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター規程

(昭和57年4月1日制定)

(趣旨)

第1条 この規程は、国立学校設置法施行規則（昭和39年文部省令第11号）に定める千葉大学看護学部附属看護実践研究指導センター（以下「センター」という。）の管理運営に関し、必要な事項を定める。

(目的)

第2条 センターは、全国共同利用施設として、看護学の実践的分野に関する調査研究、専門的研修その他必要な専門的業務を行い、かつ、国立大学の教員その他の者で、この分野の調査研究に従事するものの利用に供することを目的とする。

(研究部)

第3条 センターに、次の研究部を置く。

- 一 継続看護研究部
- 二 老人看護研究部
- 三 看護管理研究部

(職員)

第4条 センターに、次の職員を置く。

- 一 センター長
- 二 教授、助教授、講師、助手及びその他の職員

(センター長)

第5条 センター長は、センターの管理運営に関する業務を総括する。

- 2 センター長の選考は、看護学部（看護学研究科を含む。）の教授の中から看護学部教授会（以下「教授会」という。）の議に基づき、学長が行う。
- 3 センター長の任期は2年とし、再任を妨げない。

(運営協議会)

第6条 センターに、センターの事業計画その他運営に関する重要事項を審議するため、センター運営協議会（以下「協議会」という。）を置く。

(組織)

第7条 協議会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- 一 看護学部長
 - 二 センター長
 - 三 教授会構成員の中から教授会が選出した者若干名
 - 四 看護学部（看護学研究科を含む。）外の学識経験者若干名
- 2 前項第3号及び第4号の委員の任期は2年とし、再任を妨げない。
 - 3 第1号第4号の委員は、看護学部長の推薦に基づき学長が委嘱する。

(会長)

第8条 協議会に会長を置き、看護学部長をもって充てる。

2 会長は、協議会を招集し、その議長となる。

(運営委員会)

第9条 センターに、次の事項を審議するため運営委員会(以下「委員会」という。)を置く。

- 一 センターの事業計画に関すること。
- 二 センターの予算の基本に関すること。
- 三 その他センターの管理運営に関すること。

(組織)

第10条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- 一 センター長
- 二 センター所属の教授、助教授及び講師
- 三 看護学研究科専任の教授、助教授及び講師
- 四 教授会構成員(第2号及び第3号に掲げる者を除く。)の中から教授会が選出した者3名

(委員長)

第11条 委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

(会議)

第12条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ議事を開き議決することができない。

2 委員会の議決は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

3 委員長は、必要あるときは、委員以外の者を会議に出席させることができる。

(共同研究員)

第13条 センターは、国立大学の教員その他の者で看護学の実践的分野に関する調査研究に従事するものを共同研究員として受け入れることができる。

2 共同研究員に関し必要な事項は、別に定める。

(研修)

第14条 センターは、必要に応じ看護教員及び看護職員の指導的立場にある者に対し研修を行うものとする。

2 研修に関し必要な事項は、別に定める。

(事務処理)

第15条 センターの事務は、看護学部事務部において処理する。

(細則)

第16条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関し必要な事項は、教授会の議を経て看護学部長が定める。

附 則

1 この規程は、昭和57年4月1日から施行する。

附 則

この規程の改正は、昭和59年4月11日から施行する。

附 則

この規程の改正は、昭和62年5月21日から施行する。

附 則

この規程の改正は、平成8年1月29日から施行する。

附 則

この規程の改正は、平成14年12月17日から施行する。

看護実践研究指導センター年報

No. 22 (平成15年度)

平成16年9月発行

編集兼発行者 千葉大学看護学部附属
看護実践研究指導センター
〒260-8672
千葉市中央区亥鼻1丁目8番1号
TEL 043-226-2377

印刷所 三陽工業株式会社 千葉営業所
千葉市中央区今井3丁目3番16号
大森エステートビル1F
TEL 043-300-6162

