

梅花女子大学 機関リポジトリ

# がん看護専門看護師を育成するための進学前における看護管理者の支援

著者	香川 由美子, 田中 京子, 林田 裕美, 徳岡 良恵
雑誌名	梅花女子大学看護保健学部紀要
号	10
ページ	1-12
発行年	2020-03-20
URL	<a href="http://doi.org/10.20832/00000210">http://doi.org/10.20832/00000210</a>

## がん看護専門看護師を育成するための進学前における看護管理者の支援

### Graduate School Admission Support Provided to Cancer Nursing Students through the Certified Nurse Specialist Course by a Nursing Manager

香川 由美子<sup>1)</sup> 田中 京子<sup>2)</sup>

Yumiko KAGAWA Kyoko TANAKA

林田 裕美<sup>2)</sup> 徳岡 良恵<sup>2)</sup>

Yumi HAYASHIDA Yoshie TOKUOKA

#### 要旨

目的：がん CNS は多様な役割が期待されており進学する前から計画的に支援をすることが効果的と考えられる。そのため実際に看護管理者がおこなっている支援と今後必要と考える支援について明らかにした。方法：対象はがん CNS に対して進学前に支援をおこなった経験のある看護管理者 9 名とした。質的記述的研究として半構造化面接法をおこなった。結果：進学前におこなった支援は＜進学への動機づけをする＞＜看護実践力を高める機会を作る＞＜受験へ環境調整をする＞を含む 6 カテゴリー、必要と考えている支援では＜安心して進学できる制度を作る＞を含む 2 カテゴリーであった。考察：進学に対して動機づけをし、進学への覚悟を作ること、そして進学するまでに看護実践力をつけることで準備をおこなっていた。また進学後の生活を保障するための経済的基盤を形成する必要性があり、進学前から修了後の役割まで見据えて支援をおこなっていることが明らかになった。

キーワード：がん看護専門看護師，進学前，支援

#### Abstract

**Objective:** CNS is expected to have various roles, and it is considered effective to develop human resources systematically. Therefore, we will clarify the support provided for admission to graduate school for nursing managers and the support that they consider necessary in the future. **Method:** The subjects were nine nursing managers who had experience in supporting CNS before graduate school. A semi-structured interview was conducted as a qualitative descriptive study. **Results:** The support provided for admission to graduate school was in six categories, including <Motivation for going on to higher education> <Creating opportunities to improve nursing practice skills> <Adjusting the foundation of life after going on to higher education>. There were two categories of support that we thought were necessary, including [creating a system that allows students to go on safely]. **Conclusion:** They were preparing by motivating and preparing to go on to higher education, and getting nursing practice skills before going on to school. There is also a need to form an economic foundation to guarantee life after going on to graduate school. Before proceeding to graduate school, it became clear that nursing manager was expecting at their role in the hospital after graduation.

Key words: Cancer Nursing of Certified Nurse Specialist, graduate school, support

1) 梅花女子大学看護保健学部看護学科

2) 大阪府立大学大学院看護学研究科療養支援看護学領域

## I. はじめに

専門看護師（以下 CNS）は、大学院で CNS としての役割や方法を学び修了する。そして臨床において、それらの学びを活用しながら CNS として役割を獲得しながら自立していく。しかし、CNS は職務上の位置づけの問題や能力開発のための支援の不足、組織・管理者あるいは周囲からの理解が得られていない(山田, 2010; 馬場, 2013)。今日、国民の権利意識が高まる中、適切な医療が提供されるためには、質の高い看護サービスが期待されている。さらに 2007 年にはがん対策基本法が制定され、2013 年のがん対策推進基本計画では、専門的な医療従事者の育成や地域連携を促進させ、切れ目のない医療の実現が求められている。そのような中でがん看護専門看護師（以下がん CNS）も、地域との連携をおこなう主体として役割が期待され、これまで以上の能力を必要とされている。そのため高い能力を持つがん CNS を育成することは喫緊の課題といえる。

これまでは、大学院を修了した後の臨床における適応への方法を提案した内容や研究（山田, 2010; 三上, 2010; 眞嶋, 2012）は報告されている。しかし大学院への進学については、経済的な問題や学業と仕事の両立、学力などに不安を持っている（松下, 2009）報告はあるものの、進学前のがん CNS を計画的に育成する支援についての検討は見当たらない。進学前に看護師に支援をおこなうことで、臨床からの要請によって大学院に進学し、人材を計画的且つ効果的に育成できると考えている。

そのため本研究では、看護管理者が、看護師に対して大学院進学前からどのような支援をしていたのかを明らかにし、がん CNS を育成するための在り方を検討する基礎資料とする。

## II. 研究目的

病院における看護管理者として看護部長（以下部長）・副看護部長（以下副部長）・看護師長（以下師長）が、看護師に大学院進学前（以下進学前）におこなった支援と必要と考えている支援を明

らかにする。

## III. 研究方法

### 1. 研究参加者

看護師に対してがん CNS として大学院進学前に支援をおこなった経験のある看護管理者（部長・副部長・師長）9 名。

### 2. 調査方法

#### 1) 研究デザイン

質的記述的研究デザインとして半構造化面接法を用いた。

#### 2) 用語の定義

**支援:**看護管理者が看護師に対してがん CNS として大学院への進学に向けて、何らかの手助けとなる物理的環境や心理的環境を整備し支えること。

**進学前:**がん看護専門看護師を養成する大学院への進学をする前の時期

#### 3) 研究期間

2014 年 3 月～9 月

#### 4) 依頼方法

近畿（2 府 3 県）においてがん CNS を雇用した経験をもつ病院の看護部長すべてに郵送法で調査の依頼をおこなった（92 カ所）。依頼の承諾のあった看護部長に改めて研究の説明をおこない、看護部長には直接研究参加の確認をした。また看護部長を通じて、進学前に看護師に支援をおこなった経験のある副部長および師長に、封書に入った研究依頼書を渡した。副部長および師長は、研究に参加する意思の有無を返信するようにし、返信のあった者を研究参加者とした。

#### 5) 調査内容

インタビューガイドを用いて面接をおこなった。質問内容は、基本属性（性別、職位、看護師経験年数）、看護師に対し進学前におこなった支援と必要と考えている支援とした。

#### 6) データ収集方法

個人情報を守ることができる個室で、基本情報用紙とインタビューガイドを用いて面接をおこ

なった。面接時間は平均 40 分であった。面接内容は、対象者の同意を得て IC レコーダーに録音した。録音の許可が得られない場合は、メモを取ることを説明し同意を得た。

7) データ分析方法

IC レコーダーに録音した内容を逐語録として書き起こし、それを分析テキストとして、研究テーマについて語った部分を抜き出し、意味内容ごとに区切り、1 つの意味単位毎に文意を反映した簡潔な一文で表現し、それをコードとした。それらのコードを類似性や相違性に着目しながら類型化し、それらに意味内容が損なわれないように簡潔な一文をつけ、それをサブカテゴリとした。サブカテゴリを類似性に従って集積し、再度抽象度を高めた標題をカテゴリとした。研究の真実性を高めるために、がん CNS 経験者およびがん看護学に精通した研究者とともに分析をおこった。

IV. 倫理的配慮

研究参加者に対して、文書と口頭で研究の意義、目的、方法等と、研究の参加は本人の自由な意思にもとづくこと、研究参加に同意しない場合でもなんら不利益を受けないこと、研究参加に同意をしたあとであっても、いつでも撤回や中断ができること、研究結果は学術雑誌に投稿予定であることを十分に説明し、書面で同意を得た。また、研究に対する質問は、いつでも受け付けること、研究結果について開示の希望があれば、いつでも開示されることを説明し、連絡先を明示した。インタビューの際は、これまでの経験を回想するため、事前に支障のない範囲での回答でよいことを十分説明した。また、個人が特定できないように、面接した時からデータには ID を付与し、インタビュー内容については、個人名や施設がデータに残らないように、記号化して取り扱った。

なお、本研究は大阪府立大学看護学研究倫理委員会の承認を得て実施した。

V. 結果

1. 研究参加者の概要

研究参加者は 9 名、内訳は部長 3 名、副部長 3 名、師長 3 名であり、性別はすべて女性であり、平均看護師経験年数 31.1 年、施設は 7 ヶ所であった。

表1 研究参加者の属性

	人数	看護師期間	現職期間	管理者研修
看護部長	3	30～33年	1～4年	セカンドレベル2名 認定看護管理者2名
副看護部長	3	31～35年	3～10年	セカンドレベル1名 サードレベル1名 認定看護管理者1名
師長	3	24～39年	5～15年	ファーストレベル2名 セカンドレベル1名

2. 看護管理者が進学前の看護師におこなった支援

看護管理者が大学院進学前にどのような支援をしているのかについて6つのカテゴリ 19 のサブカテゴリが生成された(表2)。カテゴリは<進学への動機づけをする><進学への気持ちを後方から支える><復職後まで想定した進学の覚悟を促す><看護実践力を高める機会を作る><受験への環境調整をする><進学後の生活基盤とポストの保障をする>であった。以降カテゴリは<>、サブカテゴリは<<≫、生データは『』として示す。

1) <進学への動機づけをする>では、がん患者に対する問題意識を育み、CNS の役割を知らせ、進学を意識づけるプロセスから構成されていた。サブカテゴリ<<がん CNS の役割を知る機会を作る≫では、『何のためにがん CNS として勉強するのかを分かってもらうために、いろいろな人と触れ合わせて、いちスタッフで仕事をしているのではないことを教えた(部長)』や『チームで研修に参加してもらい、(CNS と) いっしょに事例を検討し話し合う(部長)』機会を与えるように配慮していた。<<がん患者に対する問題意識を育成する機会を作る≫のために、『自分の病棟には1か月間でどんな癌の治療をしている患者がいるか数字を集めさせて、どんな病棟に、どんな患者がいるかということに分からせる(部長)』ことを試みたり、『病院全体のことを把握させるために、この病院にどれだけの癌治療を受ける患者がいるか(部長)』ということを把握して動くことを意識させていた。また、<<進学を意識づける≫では、『進学

して、タイトルを取るということを折にふれて話をした(部長)』や『認定看護師ではなく、CNSを目指してもらいたかったので、様々ながん看護の研修に機会を与えて行かせた(部長)』などの関わりを部長がおこない、CNSとして進学することを意識できるように支援していた。そして支援者はすべて部長であった。

2) <進学への気持ちを後方から支える>では、進学に対して芽生えた気持ちを大切に後押しし、進学に前向きに進めるように話をし、相談に適した人を勧め、なにかあれば相談に乗れる用意があることを知らせ、自分で最終的な決断ができるようにしていた。また本人が求めている要望を明らかにしながらサポートできることを探っていた。サブカテゴリ「進学への気持ちを押す」を示した内容として、『やりたい(進学したい)というので、やっただけいいという、自分の気持ちを話した(師長)』、『キャリアアップしたかったら頑張るといった面談した(副部長)』などをおこない進学への気持ちを後押ししていた。

「進学に向かえるように話を聞く」内容として、『前に進むという気持ちがある人に進んでもらいたかったので、前向きに考えられる方向に行ってほしいと相談には積極的に乗った(副部長)』と話を聞くように努めていた。「進学の相談に適した人を勧める」を示す内容では、『進学の相談を受けた時には、初めてのケースだったので上司と相談しながら進めるようにした(副部長)』、『CNSに相談に乗ってほしいと声をかけた(部長)』などをしながら、進学の相談に適した人を配する支援をおこなっていた。「何かあれば相談に乗れる姿勢を示す」内容として、『退職して(大学院を)受けた時には、何かあったら相談に乗ると話した(副部長)』と、常に相談に乗れる姿勢を示していた。「自分で決断できるようにする」を示した内容として、本人が進学を迷った時などに『できるだけ先を見すえるようにして、それで自分で決断してもらえよう(副部長)』にして、自分で決意できるように支援していた。これらは副部長が多く支援していた。

また、「要望を明らかにしながらかわる」内容として、『その人が考えていることや自分たちがサポートできることを探っていくという関わりをしていた(部長)』と、要望ごとに何をどうサポートすればいいのか、初めての進学ケースでは、管理者も模索をしながら支援をおこなっていた。

3) <復職後まで想定した進学の覚悟を促す>では、進学後の復職まで見越して課題を意識し、自己の果たす役割を意識して覚悟をもつように関わっていた。「復職後の自己の課題を意識させる」内容では、『(がん CNS となって)何がしたいのか、組織に帰ってきたときにどのような形で組織にフィードバックできるのかを、ある程度わかっていないといけないという話をした(副部長)』などから復職後の自己の課題を意識させる関わりをおこなっていた。また「復職後の役割を見越して進学の覚悟を促す」を示す内容では、『(本人が)主任としての立場も踏まえて、期待される厳しさを伝え、きちんと考えるように話した(副部長)』などをおこない、復職後の役割を見越して進学の覚悟を促す関わりをおこなっていた。

4) <看護実践力を高める機会を作る>では、リーダーシップや事例に多く触れることでがん CNSとして進学する前の実践力を高めるように機会を活用していた。「リーダーシップ力をつけるための役割を課す」を示す内容は、『精神的に少し弱かったので、リーダー業務をする中で、人の意見を聞き、まとめることをするように(師長)』役割を課し、リーダーシップ力や他の期待される能力を高めるために、師長が状況に応じた役割を与えるように配慮していた。また「多くの事例に触れる機会を設ける」内容は、『患者さんと関わってほしかかったので、カンファレンスには積極的に声をかけて、参加してもらおうように(師長)』し、多くの事例に触れる機会を作るようにしていた。これらは師長が多く支援をしていた。

5) <受験に備えた環境を整える>では、受験するための勤務調整や学習の機会を得られるように配慮し、スタッフに対して受験の理解を得る支援をおこなっていた。「受験のための勤務調整

をする」は、『受験日を見ながら勤務の調整はどうしたらいいかを(本人に)聞きながら(師長)』おこなっており、勤務調整には積極的に協力していた。また「受験に備えた学習の機会を配慮する」内容は、『本人が英語力を身につけたいという希望に対して、日本語が話せない患者のプライマリーになってもらった(師長)』ように、本人の希望する学習の機会を仕事の中で提供できるようにしていた。そして「他のスタッフに受験の理解を得る」内容では、『本人に確認し(大学院への進学を希望していることを)他のスタッフに伝えて理解を得るように(師長)』していた。

6) <進学後の生活基盤とポストの保障をする>では、進学後の経済的支援や経済的保障のために学業との両立ができる体制を整備し、また復職後のポストの保障をするように努めていた。「進学後の経済的な支援や相談に乗る」内容は、『専門看護師も認定看護師も就学中は給料が出るので勉強に専念してもらおうという意味で、体制を活用して経済面を保障した(副部長)』と、既存の制度を活用するように促していた。「仕事と学業の両立できる環境を整える」を示す内容は、『仕事と学業の両立について、間接的な支援として環境を整える(部長)』ことをおこなっていた。「復職できることを保障する」内容は、『自分がどのような役割でここに戻れるかどうかという不安もあったので、必ず戻ってきてほしいというこちらのニーズを伝えて、安心して進学してもらえるように(副部長)』話をし、復職できることを保障して安心感を与えるようにしていた。このサブカテゴリはすべて副部長であった。

### 3. 看護管理者が必要と考える支援

看護管理者が大学院進学前に必要と考えている支援について2つのカテゴリ、8つのサブカテゴリが抽出された(表3)。

1) <組織として育成するシステムを作る>では、組織の中でのがん CNS の役割や自覚を考えるようにし、キャリアアップを相談できる体制や人的資源の配置を準備し、将来の役割ビジョンを

明らかにし、支援役を明確にして教育する。そして能力を段階的に積み上げるようにする支援が必要と考えていた。「がん CNS の役割や自覚を考える機会を作る」を示す内容は、『進学を希望する人は、がん CNS とデスクッションする機会を作ってもいい(師長)』と述べていた。「キャリアアップを相談できるようにする」を示す内容は、『やっぱり(目標を持ってもらうために)管理者と話をするってところが、しっかりあるっていうことは、必要かなと思いますね。私たちの立場(副部長)じゃなくて、もっと師長のレベルで話を聞いてもらう。そこが大事かなと思います(副部長)』のように身近にキャリアアップを導ける存在を作り相談できる場所の確保が必要であると述べている。「将来の役割ビジョンを明らかにする」内容は、『2年間休職することを、本人たちがどれだけきちんと考え、その環境を受け止めて帰ってきて、どういうところまで(役割としておこなうのかという)具体的な話がきちんと組織とできていると、もう少し動きやすくなるというか、目標も持ちやすくなるという気はする(部長)』と、施設としての看護の発展方向や、本人に期待する役割などを事前に話し合い、目標を明らかにして進学するようにすることを望んでいた。「支援役を教育する」内容では、『師長にがん CNS の役割や育成方法を説明して支援できるように教育する(副部長)』と部署単位で育成できる体制を作ることが必要だと考えており、なお且つ CNS の役割を理解しなければ育成は望めないと考えていた。「能力を段階的に積み上げる」を示す内容は、『過去問を一緒に見て、こういう事例が要るんだったら、〇〇の部署を見た方がよい(師長)』など学習や能力を段階的に積み上げることが必要と考えていた。

2) <安心して進学できる制度を作る>では、進学するための受験段階から準備ができる体制を作り、退職せずに進学できる制度、経済的な支援制度を整備することを必要と考えていた。「受験に備えた環境を作る」内容は、受験に向けた準備をする時間を確保するために『勤務の調整やス

トップに協力を依頼する（師長）』や、『受験に向けた準備』に向けて勤務表を配慮することなどを必要としていた。《退職せずに進学できる制度を作る》内容は、『辞めないで継続させてあげたかったが、その人が進学した後に休職制度ができたので、継続できなかつた。私たちが、先を見据えて休職制度を作ることをしてあげたらよかつた（副部長）』のように退職せずに進学できる制度を作ることを勘案して休職制度の提案をしていた。《経済的な支援制度を整備する》内容は、『働いた年数によるが何割かお金が出るようになることが必要（副部長）』のような進学中に授業料や生活費が補填できる経済的な制度の必要を挙げている。これらは副部長および師長が多く支援していた。

## VI. 考察

看護管理者が大学院への進学に向けて看護師に対しておこった支援の内容は6つのカテゴリ、そして必要と考える支援は2つのカテゴリから成っており、現在実行している内容と今後実行の必要性の高い内容との関係となっている。それは必要と考える支援内容が、実際おこなっている支援をよりシステム化し、制度化する必要性を示していると考えられる。そのためおこなった支援と必要と考える支援を合わせて考察する。また主に支援した看護管理者の特徴についても併せて考察する。

### 1. 進学への覚悟を促す支援

看護管理者がおこなっている支援<進学への動機づけをする>、<進学への気持ちを後方から支える>、<復職後まで想定した進学の覚悟を促す>のカテゴリは、進学への覚悟に至るまでのプロセスである。それらのカテゴリからは、大学院学への動機づけをおこない、その進学の意欲を支えながら、復職後の自己の課題を意識して覚悟を持つまでの段階的な支援であり、意思決定のプロセスと考えられる。大学院進学者は30~40代が多く（松下，2009）、社会的役割を多く引き受けてい

る年代である。そのうえに進学し大学院生という役割も引き受けることとなる。自身の役割を明確にしたうえで進学を促すことは、役割意識を強化することにより目的意識も強化され、復帰後の貢献が期待される。反面、施設から支援を受けて進学することは、それだけの自覚が求められる。単なる進学への準備という以上に、強固な役割意識を定着させるための支援であるとも考えられる。

進学への覚悟を促すプロセスの中で、<進学への動機づけをする>のカテゴリは部長のみで形成されていた。これは部長が進学への問題意識を強く持っていることを示している証であり、なおかつ機会を作り、意識づけをおこなうには、管理職のトップとして推進しなければならない役割であるといえる。組織のリソースとなる CNS の進学に対し、組織としての人材充当の判断と推進を率先しておこなっていると考えられた。

<進学への気持ちを後方から支える>カテゴリは、部長、副部長、師長のいずれの職位であってもおこなっている支援ではあるが、部長による支援は圧倒的に少ない。特に気持ちを支えるには、より身近な支援者が適任であるといえる。サブカテゴリ《進学の相談に適した人を勧める》や必要とする支援として《支援役を教育する》では、相談に乗るのは CNS や CNS の役割を理解した人材に限られることを示している。役割を知らずに安易な励ましではよくない。しかし意欲を削ぐ関りもよくない。つまり、がん看護 CNS に関心を持っている人材を慎重に支援することを念頭に置いたカテゴリであるといえる。

また、<復職後まで想定した進学の覚悟を促す>のサブカテゴリ《復職後の自己の課題を意識させる》や《復職後の役割を見越して進学の覚悟を促す》では、それらは部長や副部長が主にかかわっていた。部長にはビジョンと意思決定が求められる（鈴木・石綿，2014）。そのような意味では、復職後の課題を意識させることや復職後の役割を見越すことは、本人に進学後のビジョンを見据えさせていることであり、組織として CNS 活用のビジョンを持っている部長が CNS に働きか

表2 進学前に看護管理者が行った支援のカテゴリ(1)

カテゴリ	サブカテゴリ	コード	職位
進学への動機づけをする	がんCNSの役割を知る機会を作る	何のためにCNSとして勉強するのかを分かってもらうために、いろんな人と触れ合わせて、いちスタッフで仕事をしてるのではないことを教えた	部長
		緩和ケアチームのメンバーや、緩和ケアの実行委員会のリンクナースのような委員をさせるなどの活動をさせた	部長
		組織全体を横断的に動くということ、スペシャリストの役割を知ってもらいたかったので、がん看護の認定看護師達の動きと一緒に見せる機会を作った	部長
		チームで研修に参加してもらい、(CNSと)いっしょに事例を検討し話し合うことで看護の役割を学べるので、そのような機会があれば紹介した	部長
	がん患者に対する問題意識を育成する機会を作る	(病院全体を見渡すために) データ収集と、緩和ケア実行委員会の副委員長という役割で動いてもらうようにした	部長
		病院全体のことを把握させるために、この病院にどれだけの癌治療を受ける患者がいるか、常にそういった把握をしながら動くということを分からせるために、役割をつけた	部長
		各病棟のリンクナースたちが、自分の病棟には1か月間でどんな癌の治療をしている患者さんがいるかという数字を集めさせて、どんな病棟に、どんな患者がいるかということを分からせるというようなことをした	部長
	進学を意識づける	がん看護CNSを通じて受験するように方向づけをした	部長
		CNSに探してもらって、進学するように動機づけをしてもらった	部長
		中からピックアップした彼女が、実践力や人望、行動力、といったところも分かった上で、支援しようと思っているため、折に触れてアプローチをしていた	部長
		進学をして、タイトルを取るということを折にふれて話をした	部長
		認定看護師ではなくCNSを目指してもらいたかったので、色々ながん看護の研修に機会を与えて行かせた	部長
進学への気持ちを後方から支える	進学への気持ちを押す	ちょっと背中を押せば行くのであれば、背中を押せばいいと思った	師長
		やると言うから、やればいいという気持ちを話した	師長
		がん患者のいない部署へ異動したので、相談者が、ここにいても無駄だということを相談されたとき、辞職して進学することを勧めた	師長
		しんどのいは分かっているけれどやってほしいと、気持ちの面で背中を押した	師長
		成長してほしいというもあり、進学するのは良いのではないかと話した	副部長
		リーダーシップを取れる人材になると考えたので、進学してみるのはいいと話した	副部長
		進学に興味があり、キャリアアップしたかったら頑張るといいと面談した	副部長
	進学に向かえるように話しを聞く	彼女の話聞いて、本当に心が折れないようにだけした	副部長
		前に進むという気持ちがある人に進んでもらいたかったので、前向きに考えられる方向に行ってもらいたいと相談には積極的に乗った	副部長
	進学の相談に適した人を勧める	専門看護師への進学は初めてのケースだったので、上司と相談という形を取った	副部長
		進学を考えている人がいるので相談に乗ってほしいとCNSに声を掛けた	部長
	何かあれば相談に乗れる姿勢を示す	退職して(大学院を)受けた時には、何かあったら相談に乗ると話した	副部長
		(本人の意向を)聞くだけ聞き、そういう選択もあるという立場で相談に乗る	部長
	自分で決断できるようにする	本人が迷った時には、できるだけ先を見据えるように、それで自分で決断してもらえるようにした	副部長
	要望を明らかにしながら関わる	どんなことをしたいのか、何を求めているのかを確認しながら、サポートをした	部長
どういった支援ができるかは私たちに分からないので、してほしいことは言ってほしいと話した		副部長	
その人が考えていることや自分たちがサポートできることを探っていくという関わりをしていた		部長	
進学を考えている人に要望などを聞いて協力した		副部長	



がん看護専門看護師を育成するための進学前における看護管理者の支援

表2 進学前に看護管理者が行った支援のカテゴリ(2)

カテゴリ	サブカテゴリ	コード	職位	
復職後まで想定した進学の覚悟を促す	復職後の自己の課題を意識させる	組織の中での立ち位置や役割に関しては全体的視野に立つことをしっかりと認識してほしいと話をした	部長	
		(復職後には) CNSの役割に主任の役割が付加されるので、もっと力強く引っ張っていくリーダーシップが必要だということは伝えた	副部長	
		何がしたいのかと、組織に帰ってきた時に、どのようにフィードバックできるのかを、ある程度押えておかないといけないとは思って話をした	副部長	
	復職後の役割を見越して進学の覚悟を促す	組織で自分がどういう役割を担うのかを意識してもらうようにした	副部長	
		帰ってきてから期待されることを覚悟の上で進学したので、2年間休んで行くこと(の意味)を、考えて行った方がいいという話をした	副部長	
		主任で進学するプレッシャーがあるので、しっかり考えた方がいいと言った	副部長	
		主任としての立場を踏まえて(役割が)課せられるという厳しいことも伝えないといけないので、それは伝えた	副部長	
		(進学することは)しんどいや中途半端はダメだと念を押した	師長	
	看護実践力を高める機会を作る	リーダーシップ力をつけるための役割を課す	リーダーシップや力を付けてもらうという役割をしてもらった	師長
			リーダー業務をする中で人の言うことを聞いて、まとめるように話した	師長
カンファレンスに入り、ファシリテーターを担ってもらった			師長	
多くの事例に触れる機会を設ける		困難事例を看てもらうように声を掛けた	師長	
		患者さんと関わってほしかったため、カンファレンスには積極的に参加してもらうようにした	師長	
		患者さんとより良く関わってほしいという思いがあったので、受け持ちではない患者のフォローをしてもらった	師長	
		本人たちが、こういう経験を積んでおきたいということ聞きながら調整をした	師長	
受験への環境調整をする	受験のための勤務調整をする	受験日を見ながら勤務の調整はどうしたらいいかを聞きながら行った	師長	
		受験前の勤務調整は、本人が希望した日程を調整した	師長	
		試験の休みの希望は考慮した	師長	
	受験に備えた学習の機会を配慮する	英語力を身につけたい希望に対して、日本語が話せない患者のプライマリーになってもらった	師長	
	他のスタッフに受験の理解を得る	本人たちに確認して、大学院への進学を希望していることを他のスタッフに伝えて理解を得るようにした	師長	
進学後の生活基盤とポストの保障をする	進学後の経済的な支援や相談に乗る	専門看護師も認定看護師も就学中は給料がでるので勉強に専念してもらおうという意味で、体制を活用して経済面を保障した	副部長	
		専門看護師は2年間に学費の補填があるので(制度を)活用するように促した	副部長	
		学校に通うために学費を稼いで勉強するのであれば退職のほうがよいと話した	副部長	
	仕事と学業の両立できる環境を整える	仕事と学業の両立について、間接的な支援として環境を整えた	部長	
	復職できることを保障する	辞めた後も戻ってきてほしいと伝え、就職の不安を無くすようにした	副部長	
		自分がどういう役割で、ここに戻れるかの不安があったので、必ず、戻ってきてほしいと伝えて、安心して進学してもらえようにした	副部長	
		退職しても、進学後戻ってきたら、必ず採用は保証するという話になった	副部長	
		本人も復職意志は固かったため、給料面や復職にあたって、総務に確認を取った	副部長	
		就学のあとも、必ず戻ってきてくれるということであれば、できる限りのことはするという話をした	副部長	

表3 進学前に看護管理者が必要と考える支援			
カテゴリ	サブカテゴリ	コード	職位
組織として育成するシステムを作る	がんCNSの役割や自覚を考える機会を作る	自主的にCNSとの交流に参加できれば役割がみえるようになる	師長
		進学を希望する人はがん看護CNSとデスカッションする機会を作ってもいい	師長
		がん看護CNSになる自覚を高める教育と交流する機会を作ることが必要	師長
		研修会などに行き、もっと勉強しないといけないと思ってもらう	副部長
		がん看護CNSになる自覚を高める教育を行う	師長
	キャリアアップを相談できるようにする	様々な働き方があることを伝える	部長
		自分がどの分野で活躍できるのか相談できる場所を作る	副部長
		スタッフにとって身近な師長のレベルで話を聞けるようにする	副部長
		キャリアを考えるような面接を行う	副部長
		進学について看護部長が周囲の抵抗感に対して切り開くように伝える	副部長
	将来の役割ビジョンを明らかにする	組織としてのがん看護CNS活用方法を提示する	部長
		病院としてどのような看護をするのかビジョンを明らかにすることで支援ができる	部長
		修了したあとどのような役割を担えるのか、事前に話し合っておくことで目標を持ちやすくなる	部長
	支援役を教育する	成長する方向で話を聞けるように看護部長から師長に話をして支援できるようにする	副部長
		師長にがんCNSの役割や育成方法を教育する	副部長
		組織として育成をできるような部署をつくりたい	部長
	能力を段階的に積み上げる	思いはあっても発展させられないのでメンター制度を作る	部長
		進学するまでに段階的に学ぶステップを踏む	師長
		必要な部署へ異動をして経験を積む	副部長
	安心して進学できる制度を作る	受験に備えた環境を作る	勉強する時間を確保できるように支援する
進学について相談があれば時間的な配慮をする			師長
勤務はみんなにも協力をお願いする			師長
勤務表を作成するうえで受験に向けた準備への考慮をする			師長
退職せずに進学できる制度を作る		受験前の時間的な支援をする	師長
		休職制度を作る	副部長
経済的な支援制度を整備する		退職せずに進学できる体制を整える	副部長
		経済的な支援（制度）が必要	副部長
		経済的な支援ができればいい	副部長

けて組織のビジョンとタイアップさせる支援として適していたと考える。

## 2. 進学前に身に着ける看護実践力

＜看護実践力を高める機会を作る＞カテゴリが抽出されたことは、進学に際して看護実践力を高めることを看護管理者が重要視していたと考

えられる。その下位に位置するサブカテゴリ「リーダーシップ力をつけるための役割を課せる」、  
 「多くの事例に触れる機会を設ける」が上がっていた。「リーダーシップ力をつけるための役割を課せる」では、リーダーシップ力を養うため、様々な意見をまとめることやカンファレンスの中で意見を促進させる役割を担うことが含まれ

ていた。またサブカテゴリ「多くの事例に触れる機会を設ける」では、患者とよく関わることや困難事例を経験することを含んでいた。

このような支援を進学前におこなう意味については直接語られた言葉はなかったが、「能力を段階的に積み上げる」サブカテゴリが必要と考える支援の中にあることから、CNS コースに進学する前に、徐々に能力を高めておき、大学院進学後により一層の能力開発がなされることを期待していると考えられる。また当人にとっては、看護師のキャリア開発における動機は、自身が目指す看護の実現であり、よりよい看護がしたいという熱い思いによる(日高, 2015)。看護実践力を高める意図の中には、看護に対するよりよい実践、引いては患者へのよりよいケアを希求する要素があることが考えられる。そもそもがん CNS というキャリアを積むことの期待には、高い専門性を獲得することによって、より複雑な問題解決が可能になり、がん患者や家族への QOL を高めることにつながる。看護実践力を高めることで、そのような問題意識を持つことが、CNS コースへの進学への動機づけとなるとも考える。

そして「看護実践力を高める機会を作る」カテゴリはすべて師長による支援から形成されていた。スタッフとして看護実践をする場合には、部署単位を基盤として活動がなされるため、それを支援する立場に立つのはその単位の管理者である師長となる。看護師が仕事を通じて学ぶことのできる「質のよい現場」は、師長によって作られる(任, 2011)。つまり師長の管理する部署の中で、能力を高める教育的な環境を整えることが望ましいと考える。

### 3. 安心して進学できる制度の整備

「受験に備えた環境を作る」「退職せずに進学できる制度を作る」、「経済的な支援制度を整備する」の3つのカテゴリが、大学院進学に対応する環境の整備を示した内容であった。

進学を阻害する要因の1番に経済的な問題があっており(神田, 2015)、施設として進学を促す

場合には大きなバリアとなっていると考える。

実際、看護管理者が必要と考えている支援でも、「安心して進学できる制度を作る」の中でサブカテゴリとして「退職せずに進学できる制度を作る」「経済的な支援制度を整備する」が上がり、取り組みを必要とする問題であることがうかがえる。多川(2013)は、CN(認定看護師)やCNSの資格取得について、教育課程の入学金や滞在費など経済的支援については自己負担であるが、「自己啓発等休業制度」が自施設で休業規則として規定されたことで、休職して進学でき、出張扱いで月々の給与が支払われるシステムができたことを評価している。また大原(2014)も、休職制度と進学期間内の経済的保障をおこなう新たなシステムを活用しているとの報告がある。これは看護管理者が必要と考えている支援としてのサブカテゴリ「退職せずに進学できる制度を作る」に表現されているように、休職という制度を活用することで乗り切る方法の一つである。そしてこれらの看護管理者がおこなっている支援や必要と考えている支援については、副部長がほとんどのカテゴリを占めていた。看護組織の中で、多職種と労務関係の交渉をおこなう立場をとることが多いために、労務関係の整備に対して尽力して進学に向けての支援をおこなっていると考える。また、これらは制度として規定化させるためには他部門との交渉が必要となり、一朝一夕には解決しない問題であり、環境整備への一層の取り組みが期待される。

「受験に備えた環境を作る」カテゴリは、看護管理者が必要と考える支援「受験に向けた準備ができる体制を作る」とほぼ一致している。このことから受験に備えた環境とは、進学を予定している看護師が準備に充てる時間をいかに確保するかを指すものであり、そのために「受験のための勤務調整をする」、「受験に備えた学習の機会を配慮する」と師長が勤務表や本人の希望する学習を積む機会を提供するなどをおこないつつ、「他のスタッフに受験の理解を得る」という部署のスタッフの理解を求める行動を取ることが

必要となる。また必要と考えている支援についてのサブカテゴリ「受験に向けた準備ができる体制を作る」でも主に師長が示したコードから形成されたカテゴリであった。部署における師長の役割の一つに業務管理がある。勤務シフトの管理や日々の業務調整をする中で、師長の権限で采配が可能である。また、スタッフの間近にいるため反応を如実に把握でき、支援の必要性を実感できているのではないかと考える。

#### 4. がん CNS を育成するための進学前の支援

これらのことから、大学院進学前の支援としては、大学院進学に際して、復職後の役割まで視野に入れた覚悟を持てるように支援すること、看護実践力を高めるために、学習を積み上げる中で患者ケアの経験知を引き上げ、リーダーシップを取れるように部署の中で役割を果たしながら、それらの能力を獲得できるようにしていく必要がある。また退職せずに雇用を継続した状態での進学は、進学者の安心感につながるとともに、支援者の目標ともなる。また施設における休職や有給制度を確立することは、進学者のモチベーションにもつながる。そして、受験という難局を乗り切るためにも、時間が確保されることは望ましく、職場での理解を得られるように看護管理者が働きかけていくことも支援として重要であると言える。

しかし、CNS 進学前の支援については山梨県の例では(松下, 2008)、「おこなっている」2.8%であり、「おこなっていない」は 18.7%、未回答が 76%以上であり、看護管理者が必要性を広く捉えているとは言い難い。また大病院では人的資源の確保が容易であるが、中小規模の病院では、スタッフとしての看護師確保が困難である上、専門性に長けた人材を確保することはいっそう困難を極める。そのことから CNS 進学前の支援の必要性が高いのは、中小規模の病院であると考えられる。外部からの確保が困難であるほど、内部での育成に注視し、力を注ぐ必要がある。その際に、計画的に専門看護師を育成しようとするならば、本結

果が参考になるであろう。

#### VII. 本研究の限界と今後の課題

今回の研究は、がん CNS の育成経験のある看護管理者にアクセスする必要があったため、研究参加者の選定に便宜的抽出法を採用した。そのため、近畿圏という限定された地域での調査となり、偏りが結果に表れている可能性がある。そのため、地域による特性として今回抽出した支援以外の可能性を考慮して、進学前の支援を検討する必要がある。また今回の看護管理者として調査対象とした部長・副部長・師長の職位ごとにデータが飽和したとは言い難い状況であった。そのため今後対象者数を増やした調査が望まれる。

#### VIII. おわりに

がん患者が 2 人に 1 人となり健康の重要課題としてがん対策が推進される中、がん CNS に対して求められる役割は多岐にわたり、複雑化している。しかしそのような状況であるからこそ、適切に計画的に人材を育成することが求められる。そのためには、これまで論じられてこなかった進学前の支援の必要性があると確認できた。今後、データを集積し、進学前に必要な支援の全容を明らかにしていきたい。

#### 謝辞

本研究をおこなうにあたり快くインタビューに応じていただきました看護管理者の皆様には厚くお礼を申し上げます。本研究は、平成 27 年度日本看護管理学会学術集会にて発表したものを加筆修正しました。なお本研究は JSPS 科研費 26463350 の助成を受けておこなわれました。

#### 文献

- 馬場薫, 斎藤深雪 (2013). 病院に勤務する専門看護師の職務上の困難と将来展望. *北日本看護学会誌*, 15 (2), 21-28.
- 江口 秀子, 吾妻 知美 (2011). 看護職の大学院への進学ニーズに関する調-A 大学の実習関連

- 施設に勤務する看護職を対象に. *甲南女子大学研究紀要*, 5, 203-210.
- 濱口恵子 (2003). がん看護専門看護師の現状と課題. *インターナショナルナーシングレビュー*, 36 (3), 24-29.
- 日高真美子, 鶴田 来美, 長友 みゆき (2015). 看護師のキャリア開発において看護管理者になるという選択に向かわせる要因. *南九州看護研究誌*, 13(1), 1-11.
- 金井壽宏 (2007). 仕事で「一皮むける」. 関経連「一皮むけた経験」に学ぶ 2007, 東京, 光文社新書.
- 神田 清子, 藤本 桂子, 菊地 沙織他 (2015). 看護職のキャリア形成としての大学院進学・人事交流に関する基本調査. *群馬保健学紀要*, 35, 11-20.
- 菊地 沙織, 神田 清子, 藤本 桂子 (2015). 看護職員のキャリア発達のためのキャリア計画・支援の実態. *群馬保健学紀要*, 35, 1-9.
- 厚生労働省. がん対策推進基本計画  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/gan\\_keikaku02.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/dl/gan_keikaku02.pdf)/2015/11/16
- 國井治子 (2003). 専門看護師制度の現状と展望. *インターナショナルナーシングレビュー*, 36 (3), 6-9.
- 岡部聡子, 木内妙子他 (1999). 看護管理者の専門看護師の必要性認識に関する研究. *東京保健科学学会誌*, 2 (3), 9-14.
- 大原 まゆみ (2014). 看護師のキャリア教育 認定になるまでの支援となつてからの育成. *交通医学*, 68 (5-6), 153-155.
- 眞嶋朋子, 楠 潤子他 (2012). 専門看護師が必要とする看護管理者からの支援—組織文化からの一考察. *文化看護学会誌*, 4 (1), 13-25.
- 松下年子, 天野雅美, 吉岡幸子他 (2009). 大学病院関連医療施設に就業する看護師の大学院修士課程入学への関心. *日本看護研究学会雑誌*, 32(4), 39-50.
- 松下由美子, 廣瀬美幸, 松下裕子他 (2008). 山梨県内看護職者の大学院 (専門看護師教育課程) への進学に関するニーズ調査 (その 2). *山梨県立大学看護学部紀要*, 10, 103-108.
- 三上ちづ子, 周道和美他 (2010). CNS 教育課程修了者の採用から定着に向けて. *看護*, 62 (2), 96-100.
- 中村伸枝, 白井いづみ他 (2011). 専門看護師として認定を受けていない専門看護師教育課程修了者の認定申請に向けたサポートニーズ. *千葉看護学会会誌*, 17 (1), 17-24.
- 任和子 (2011). 看護師長に期待する役割. *看護*, 63 (4), 10-14.
- 鈴木明美, 石綿啓子 (2014). 管理者 (看護師長・副看護師長) の成長につながるモチベーションアップ. *看護部長通信*, 12(4), 82-85.
- 多川晴美, 藤野みつ子 (2013). 積極的に専門看護師を活用し team 医療で“看護の力”を発揮. *看護*, 65(14), 145-149.
- 鶴田恵子, 渡邊三紀子他 (2006). 看護部長が期待している専門看護師の業務内容と責任の範囲. *日本赤十字看護大学紀要*, 20, 20-32.
- 山田紋子, 黒田裕子他 (2010). 専門看護師と認定看護師が自己報告した役割を遂行するうえでの困難さに関する質的研究. *北里看護学誌*, 12 (1), 18-29.