

看護職の大学院進学に関する看護管理者の認識

－滋賀県内の看護管理者を対象として－

Administrators of Nursing Institutions about Their Opinions for
Their Workers to Go on to Graduate School Education : As Intended for
Administrators of Nursing Institutions in Shiga Prefecture

流郷千幸 木村知子 原田小夜
Chiyuki Ryugo Tomoko Kimura Sayo Harada

森下妙子 筒井裕子
Taeko Morishita Sachiko Tsutsui

聖泉看護学研究 第3巻 別刷

(2014年3月27日発行)

看護職の大学院進学に関する看護管理者の認識 —滋賀県内の看護管理者を対象として—

Administrators of Nursing Institutions about Their Opinions for Their Workers
to Go on to Graduate School Education : As Intended for Administrators
of Nursing Institutions in Shiga Prefecture

流郷 千幸^{1)*}, 木村 知子¹⁾, 原田 小夜¹⁾, 森下 妙子¹⁾, 筒井 裕子¹⁾
Chiyuki Ryugo, Tomoko Kimura, Sayo Harada, Taeko Morishita, Sachiko Tsutsui

キーワード 看護管理者, 看護系大学院, 期待, 必要性, 進学制度

Key words nurse administrators, graduate school (masters course of nursing), expect, necessity,
system to support the workers

抄録

背景 近年, 看護系大学院の増加に伴い社会人大学院生が増加している。しかし, 職場の理解が得られず, キャリアを中断して学業に専念する学生や進学そのものを断念する者も多い。

目的 本学が大学院を開設する場合には, 他大学と同様に社会人が入学生の多くを占めると推測されるため, 看護職の大学院進学に関する看護管理者の認識について調査を行なった。

方法 滋賀県内の病院及び実習関連施設等の管理者144名を対象に質問紙調査を実施した。

結果 70名からの回答(回収率48.61%)が得られた。大学院修了看護職に期待する管理者は51.42%, 所属施設に大学院卒看護職が必要とする管理者は38.57%であったが, 両者ともわからないと回答した管理者は42.85%であった。また, 進学制度がある施設は25.71%であった。

結論 本調査対象である看護管理者が大学院修了看護職に期待する内容, 必要とする理由は, 研究や教育, 管理的役割, 看護実践の質的向上など先行研究と同様の結果であったが, 大学院修了看護職にどのように活動してもらおうかイメージをもてていない管理者も多いことが明らかになった。

Abstract

Background Recently, the number of the graduate students of nursing who also work for full time jobs has been increasing as many new graduate schools of nursing have been established. However, many of them have been had to give up pursuing either their career or education, due to the lack of the understanding from their work places.

Object When establishing a graduate school of nursing in our university, it is expected that many of the students will be working full time as it is seen in many other schools. Thus, we conducted a survey to the administrators of nursing institutions asking about their opinions for their workers to go on to graduate school education.

Method Surveyed on 144 administrators of nursing institutions in Shiga prefecture, including the hospitals and institutions where our students train in, through questionnaires.

Result 70 cases were collected (response rate: 48.61%). 51.42% have positive opinions forward the workers who have finished the master's course of the field, 38.57% said they need them at their work places, and 42.85% said they do not know. However, only 25.71% of the institutions provided the system of supporting the workers for their further education and their main concern seems to be how the organizations and the workers can make mutual understanding for their career.

Conclusion The survey showed that some of the administrators have positive opinions toward the workers who have finished the master's degree course of nursing and that they feel the need for them at their work places as it was shown in previous studies. However, it has also been found that many of them do not have a clear picture of how those workers can be actively participated at their work places.

¹⁾ 聖泉大学 看護学部 看護学科 School of Nursing, Seisen University

* E-mail ryuugo-c@seisen.ac.jp

I. 緒言

日本の看護系大学及び大学院は年々数を増し、2013年6月現在、看護系大学は216校、看護系大学院修士課程は144課程であり、ほぼ7割の看護系大学には大学院が設置されている。日本看護系大学協議会は、看護系大学における教育の第一義は、質の高い看護系人材の養成であり、看護系大学院修士課程では、コア・コンピテンシーとして高度な専門性をもつ看護実践者の育成が課題であることを明らかにしている（一般社団法人日本看護系大学協議会、2013；大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会、2011）。地域に貢献できる看護職の育成を目的として2011年度に開設した本学部においても、学術研究に裏打ちされた高度な実践能力をもつ看護職の養成を目指し大学院設置に向け準備をしている。

大学院開設に向けたニーズ調査（江口、吾妻、2011；松下ら、2009；金ら、2003；澤井ら、2004；小松ら、2005）において、看護職の看護系大学院への進学希望者の年齢は幅広く、入学にあたっては就業の継続を希望している者が多いことが報告されている。2006年、大学院設置基準14条特例が施行されたことにより、多くの看護系大学院では昼夜開講、長期履修制度を設け、学習者のニーズに応える努力をしており、今後も就業しながら修士課程に進学を希望する社会人大学院生が増えることが予測される。進学希望者が望むように職場からのサポートを得て離職せずに進学が可能になれば、社会人大学院生は経済的に保障されるとともにキャリアを継続することができる。課程修了後には職場への貢献が期待できるが、職場の理解が得られず、キャリアを中断して学業に専念する学生や進学そのものを断念する者も多い（澤井ら、2004）。社会人大学院生が昼夜開講、長期履修制度を利用して、離職せずに学修するには、職場の理解や協力が必須である。斎藤（2009）は社会人大学院生およびその院生の勤務先の管理者を対象に夜間大学院の課題として、管理者の大学院生への期待は大きく進学者を応援したいという思いはあるが、学業に専念できるような職場の体制作りはできていないと述べている。

以上のように、看護部門の最高責任者である看護管理者（以下、管理者とする）が看護系大学院（以下、大学院とする）修了者に何を期待し、ど

のように活用するのかといった認識が社会人大学院生の進学状況に大きく影響していることが分かる。本学においても、他大学と同様に社会人が入学生の多くを占めると推測されることから、滋賀県内の保健医療福祉施設における管理者の大学院修了者に対する認識を明らかにすることを目的とし、本研究に取り組むこととした。

II. 研究方法

1. 対象

滋賀県内の病院及び実習関連施設である訪問看護ステーション、保健所・市町保健センター、地域包括支援センター、専門学校の管理者144名。

2. 調査期間

2013年8月～9月

3. 研究方法

郵送による質問紙調査

4. 調査内容

調査内容は、管理者の属性、施設の状況（看護職者数と資格による内訳、専門看護師数、認定看護師数、最終学歴による人数等）及び管理者の看護職の大学院進学に関する認識とした。管理者を対象とした先行研究では、大学院修了看護職者の採用予定や社会人進学者への支援体制に関する質問紙調査、大学院修了看護職者への期待についての聞き取り調査などがみられたが、期待の程度や所属施設における必要性を調査したものはみられず本調査内容に加えた。管理者の属性、施設の状況は実数の記入または選択肢で回答を求め、管理者の大学院修了看護職への期待、所属施設における大学院進学制度、本学大学院への要望とした。大学院修了看護職者への期待、必要性、進学制度はそれぞれの設問に対し、はい、いいえ、わからない（進学制度は今後検討する）で回答を求め、さらにその内容及び理由を尋ねた。本学大学院への要望は自由に記述してもらった。

5. 倫理的配慮

本研究は聖泉大学倫理委員会の承認を得て実施した（承認番号：10）。質問紙には研究の趣旨、

個人や施設の匿名性の保護，調査協力をしなくても不利益にならないこと等の倫理的配慮を記述した研究協力依頼文を同封し，同意が得られる場合のみ質問紙を返送してもらうよう依頼した。

6. 分析方法

項目の単純集計，項目別の割合を求めた。管理者の認識には，管理職としての経験年数や所属施設における大学院修了看護職の存在が影響していると考えられる。そこで，大学院修了看護職への期待及び必要性の認識による管理経験年数の比較（クラスカルウォリス検定），大学院修了看護職の有無と期待，必要性及び進学制度との関連をみた（イエーツ補正 χ^2 検定）。統統計処理にはエクセル統計2008を使用した。

Ⅲ. 結果

調査を依頼した144施設のうち，70施設の管理者から回答があった（回収率48.61%）。管理者の年齢はmean53.46歳（ ± 5.59 ），看護経験年数はmean28.41年（ ± 6.58 ），管理職としての経験年数mean8.01年（ ± 6.92 ）であった。管理者が有する看護師以外の資格は助産師2名，保健師24名，介護支援専門員15名，呼吸療法認定士3名などであった。管理者が所属する施設の内訳は病院32施設（45.71%），訪問看護ステーション12施設（17.14%），保健所・市町保健センター12施設（17.14%），専門学校4施設（5.71%），地域包括支援センター10施設（14.28%）であった（表1）。

各施設に従事する看護職の内訳は看護師4067名，

表1 管理者の属性

n=70		
個人の属性	平均(標準偏差)	
年齢	53.46(± 5.59)歳	
看護経験年数(年)	28.41(± 6.58)年	
管理職経験年数(年)	8.01(± 6.92)年	
所属施設	人数	割合(%)
病院	32	45.71
訪問看護ステーション	12	17.14
保健所・地域保健センター	12	17.14
地域包括支援センター	10	14.28
看護専門学校	4	5.71

注：管理者(看護管理者)

助産師116名，保健師382名，最終学歴は看護系大学卒235名（看護職に占める大学卒者の割合は5.77%），看護系大学院修了20名（看護職に占める大学院修了者の割合は0.49%）であり，そのうち看護協会が認定する有資格者は，専門看護師2名，認定看護師67名，認定看護管理者12名，無回答2名（2.85%）であった。

1. 管理職の大学院修了看護職への期待

管理者の大学院修了看護職への期待では，期待する36名（51.42%），期待しない3名（4.28%），わからない30名（42.85%），無回答1名（1.42%）であり，管理者の管理職としての経験年数に有意差は認められなかった（ $p > .05$ ）。さらに，大学院修了看護職の有無及び所属施設による期待度の割合をみたところ（表2.3）有意差は認められなかった（補正 $\chi^2 = 6.99$ $p > .05$ ，補正 $\chi^2 = 10.99$ $p > .05$ ）。

大学院修了看護職に期待する内容には，研究的視野，論理的思考，教育的役割，管理的役割，看護実践の質的向上，看護職の社会的地位向上，より高い専門性などが挙げられた。また，期待しない理由としては，理論より実践が優先される，スタッフ間に温度差が生じるなどが挙げられた。わからないと回答した理由には（表4），専門学校卒や大学卒の看護職との違いがわからない，現場ではすぐに仕事ができる人を希望する，現場で活躍する事を目的としてほしいなどが挙げられた。

2. 管理職が所属する施設における大学院修了看護職の必要性

管理者が所属する施設における大学院修了看護職の必要性では，必要27名（38.57%），必要でない13名（18.57%），わからない30名（42.85%）であり，管理者の管理職としての経験年数に有意差は認められなかった（ $p > .05$ ）。さらに，大学院修了看護職の有無による必要度の割合をみたところ（表2）有意差がみられた（補正 $\chi^2 = 18.65$ $p < .01$ ）。残差分析の結果，所属施設に大学院修了看護職が勤務する場合は，当該施設に大学院修了看護職が必要と回答している割合が多かった（ $p < .05$ ）。しかし，所属施設による必要度の割合（表3）には，有意な差は認められなかった（補正 $\chi^2 = 13.42$ $p > .05$ ）。

大学院修了看護職が必要な理由には，研究的視

表2 大学院修了看護職の有無による管理者の認識

n=70

大学院修了看護職に関する認識		大学院修了看護職		補正 χ^2 値	備考
		有り (n=12)	無し (n=58)		
大学院修了看護職への期待	期待する(n=37)	10	27	6.9970(n.s.)	
	期待しない(n=3)	0	3		
	わからない(n=30)	2	28		
大学院修了看護職の必要性	必要(n=26)	11	15	18.6542 **	無回答1名
	必要ではない(n=13)	0	13		
	わからない(n=30)	1	29		
進学制度	制度有り(n=18)	7	11	9.3727 *	
	今後検討する(n=12)	0	12		
	制度無し(n=40)	5	35		

** : p<0.01 * : p<0.05

注：管理者(看護管理者)

表3 所属施設による管理者の認識

n=70

大学院修了看護職に関する認識		管理者が所属する施設					補正 χ^2 値	備考
		病院 (n=31)	訪問看護 (n=12)	保健センター (n=12)	専門学校 (n=4)	地域包括 (n=10)		
大学院修了看護職への期待	期待する(n=36)	19	4	6	3	4	10.9955(n.s.)	無回答2名
	期待しない(n=3)	0	1	1	0	1		
	わからない(n=29)	12	6	5	1	5		
大学院修了看護職の必要性	必要(n=26)	14	2	6	1	3	13.4232(n.s.)	無回答1名
	必要ではない(n=13)	8	1	1	1	2		
	わからない(n=30)	9	9	5	2	5		
進学制度	制度有り(n=18)	9	1	5	1	2	11.9087(n.s.)	無回答2名
	今後検討する(n=12)	8	3	0	1	0		
	制度無し(n=38)	14	8	7	2	7		

注：管理者(看護管理者)

表4 大学院修了看護者への期待・必要性において「わからない」と回答した理由(自由記載)

記述内容		n	%
大学院修了看護職への期待 「わからない」(記述n=13)	現場で活躍をする事を目的としてほしい	2	23.07
	現場はすぐに仕事ができる人を希望する	3	23.07
	大学院卒だから 優秀な看護師に成長するとは限らない	2	15.38
	専門学校卒や大学卒の看護職との違いがわからない	6	46.15
大学院修了看護職の必要性 「わからない」(記述n=14)	どのような能力を身につけてくるのかわからない	7	50.00
	施設のレベルアップにつながると思う	2	14.28
	今後、看護管理者として必要かもしれない	1	7.14
	大学院修了者を対象とした教育システム等の構築が出来ていない	1	7.14
	看護職個々の人間性が重要	3	21.42

野, 論理的思考, 教育的役割, 管理的役割, 看護実践の質的向上, 看護職の社会的地位向上, 看護職のキャリアアップ, 業務の評価及び成果発表などが挙げられた。必要でない理由としては, 施設の機能から活用が難しい, 大学院修了だからとい

て特別でないなどが挙げられた。わからないと回答した理由には (表4), 看護職個々の人間性が重要, どのような能力を身につけてくるのかわからない, 施設のレベルアップにはつながると思うなどが挙げられた。

表5 進学制度に関する自由記載

	記述内容	n	%
制度有り (記述 n=11)	職務時間の短縮	1	9.09
	資金(教育費用)援助	1	9.09
	勤務調整を行う	2	18.18
	休業制度(部分休業含む)	5	45.45
	有給休暇の活用	2	18.10
今後検討する (記述 n=5)	勤務調整をしていきたい	1	0.20
	時代が要求しているならば考える必要はある	1	0.20
	希望があればフレキシブルに検討したい	1	0.20
	他の進学コースは現在あるので、それに準ずる	1	0.20
	教育の質の向上に?げたい	1	0.20
制度無し (記述 n=18)	前例がなく、検討したことがない	6	33.33
	希望する者があれば制度化したい	3	16.66
	修学は認めているが、そのための制度はない	3	16.66
	奨学生を受け入れる事までの体制しか取れていない	1	5.55
	マンパワー不足	2	11.11
	認定看護師などの資格取得が優先される	2	11.11
	当院では必要ない	1	5.55

3. 管理職が所属する施設における大学院進学制度

管理職が所属する施設における大学院進学制度では、制度有り18名(25.71%)、無し39名(55.71%)、今後検討する12名(17.14%)、無回答1名(1.42%)であった。制度の内容(表5)は、さまざまな休暇制度、勤務時間及び勤務体制の調整、資金援助などが挙げられた。また、現在制度が無い理由としては、前例がない、認定看護師などの資格取得が優先される、マンパワー不足等があげられたが、前例がないので今後検討する、希望者があれば制度化するなどの意見もみられた。

また、大学院修了看護職の有無による進学制度の割合をみたところ(表2)有意差がみられた(補正 $\chi^2=9.37$ $p<.05$)。残差分析の結果、所属施設に大学院修了看護職が勤務する場合は当該施設に進学制度有り、勤務しない場合に制度無しが多かった($p<.05$)。しかし、所属による進学制度の割合(表3)には、有意な差は認められなかった(補正 $\chi^2=11.91$ $p>.05$)。

4. 本学大学院への要望

本学大学院への要望は22名から回答があり、その内容には、社会人が現職を続けながら学べる制度、施設や地域推薦枠、学費負担の軽減、現場に活かせる教育内容、施設との共同研究や指導など

が挙げられた。

IV. 考 察

1. 管理職の大学院修了看護職への期待と所属施設における必要性

大学院修了看護職に期待する管理者の割合は半数、所属する施設に大学院修了看護職を必要とする管理者は4割弱であった。管理者が大学院修了看護職に期待する内容、大学院修了看護職を必要とする理由には、研究や教育、管理的役割、看護実践の質的向上など、平井ら(2005)の調査と同様の傾向がみられた。さらに、大学院修了看護職を必要とする理由には、施設における看護職のキャリア形成としての位置づけや、業務の評価及び成果発表といった具体的な役割などが挙げられた。また、本調査の結果、管理者が所属する施設に大学院修了看護職が勤務している場合に、当該施設に大学院修了看護職が必要と回答している割合が多かったことから、大学院修了看護職の役割が具体的にイメージできているのではないかと推察される。しかし、大学院修了看護職への期待、所属施設における必要性ともわからないと回答した管理者が4割あった。わからないと回答した管理者の管理職としての経験年数や施設による差はみられず、理由として記述された内容には、専門学校

卒や大学卒の看護職との違いがわからない、どのような能力を身につけてくるのかわからないという意見が多くみられた。このような背景には、管理者が所属する施設に大学院修了看護職が勤務している割合が0.49%と低く、大学院修了者の活動内容を知らない、また、どのように活動してもらうと良いかイメージを持っていない管理者が多いことが考えられる。本学が大学院を開設するにあたっては、本学が目指す地域に貢献できる高度な看護実践能力をもつ看護職の育成という大学院修了時の到達目標や教育内容について、管理者にも周知し、理解を得ていく必要がある。

2. 大学院進学制度

先行研究では、30代の看護職に大学院への進学希望者が多く、そのうち半数以上が仕事の継続を希望している（江口、吾妻，2011；松下ら，2009；小松ら，2005；平井ら，2002）ことが明らかにされている。また、施設側の支援体制として、休職や給与の保証、勤務時間の考慮を上げている者が多い（平井ら，2002；河野ら，2003）。一方、小松ら（2005）は6割の管理者が、部下の進学について、辞職が必要、辞職は必要ではないが就業しながらの進学は困難と考えていることを明らかにしている。本調査においても、大学院進学制度を有すると回答した管理者は25%であり、今後検討すると合わせると42%となるが、約6割の施設には進学制度がなく、多くの施設では就業しながら進学することの困難が予測される。また、蛭名ら（2002）は管理者を対象に大学院修了看護師の採用に関する意識調査を1997年と2001年に実施し、進学制度がある施設は3割で4年経過しても変化がなかったと報告しており、本調査結果は10年前に報告された調査と同様の結果であった。これには、滋賀県内の看護系大学院は2校であり、修士の養成数は他府県に比して極めて少なく、大学院修了看護職の役割がまだ十分に認知されていないことが影響していると考えられる。そのなかでも、管理者の所属施設に大学院修了看護職が勤務している場合は、当該施設に進学制度が有るとの回答が多く、このことから他の各施設においても修了者が増えることで徐々に進学支援体制が整っていくことが期待できる。

管理者が所属する施設における進学制度には、さまざまな休暇制度、勤務時間及び勤務体制の調

整、資金援助などが挙げられた他、進学制度は無いと回答した施設のなかにも希望者があれば制度化するなどの意見があった。星野ら（2005）は看護系社会人大学院生の入学条件において、勤務時間の調整は不可欠であり、そのためには職場や上司と良好な関係を保つことによって、学生は学修に必要な時間を確保でき、その成果が職場に還元されると述べており、組織と看護職個人のキャリア開発をどのように調整するかが管理者の課題であると考えられる。

3. 本学大学院に求められるもの

管理者から本学への要望として挙げられた看護職が就業しながら学べる体制や施設からの推薦枠などの要望に応えるためには、施設からの推薦枠を含めた社会人特別入試、社会人が受講しやすい夜間開講、長期履修などの制度を整える必要がある。本学がこのような制度を設け、施設も進学支援体制を設けることによって、進学希望者は増加すると考えられる。進学希望者にとっては大学院修了後の職場復帰が保証されるというメリットがあり、施設にとっても大学院修了看護職の活躍を期待することができる。現在、大学院修了看護職は希少で皆無の施設も多いが、大学と各施設が協同し、看護実践の質的向上という同じ目的をもち良い循環を構築していくことが重要である。

V. 結論

1. 本調査対象の管理者が大学院修了看護職に期待する割合は51.42%、所属する施設に大学院修了看護職を必要とする割合は38.57%であった。期待する内容、必要とする理由は、研究や教育、管理的役割、看護実践の質的向上など先行研究と同様の結果であった。また、施設に大学院修了看護職が在職する場合に必要な管理者の割合が多かった。しかし、期待、必要性ともわからないと回答した管理者も42.85%あった。その背景には、滋賀県の施設に勤務する大学院修了看護職が極めて少なく、管理者が大学院修了看護職にどのように活動してもらうかイメージをもてていないことが影響していると考えられた。
2. 本調査対象の管理者が所属する施設において進学制度がある割合は、25.71%であり、その

内容は休暇制度、勤務時間及び勤務体制の調整、資金援助などであった。また、施設に大学院修了看護職が在職する場合に、進学制度がある割合が多く、修了者が増えることで進学支援体制が整っていくことが期待できる。

3. 本学が大学院を開設するにあたっては、大学と各施設が看護実践の質的向上という同じ目的をもち、協同して社会人が学びやすい制度を整えていくことが重要である。本学が施設からの推薦枠を含めた社会人特別入試、夜間開講、長期履修などの制度を整え、管理者の理解や協力が得られるよう施設に本学大学院設置趣旨及び教育内容を周知することで、本学への進学希望者は増加すると考えられる。

謝 辞

本調査にあたり、ご協力いただきました管理者の皆様へ感謝致します。

文 献

- 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会 (2011)：大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告，1-68.
- 蝦名美智子，浦田喜久子，玄田公子，他 (2002)：大学院修了看護師採用に関する看護管理者の意識変化：平成9年と平成13年の比較神戸市看護大学紀要，6，73-81.
- 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査，甲南女子大学研究紀要，5，203-211.
- 平井さよ子，海老真由美，山田聡子，他 (2002)：看護職の大学院への進学ニーズに関する調査，愛知県立看護大学紀要，8，33-40.
- 平井さよ子，賀沢弥貴，山田聡子，他 (2005)：愛知県立看護大学の教育改革に関する調査(5) 看護管理者の本大学院院修了者の雇用ニーズおよび管理者自身の進学ニーズ，愛知県立看護大学紀要，11，109-116.
- 星野悦子，井上映子，峯馨，他 (2005)：看護系社会人大学院生の学習上の克服課題と学習継続の条件，The KITAKANTO medical journal, 55(4), 337-346.
- 一般社団法人日本看護系大学協議会 (2013)：教育体制充実のための看護系大学院における教育養成に関する調査研究報告書，平成24年度文部科学省大学における医療人養成推進等委託事，1-62.
- 河野啓子，松本英明，式守晴子，他 (2003)：看護職の大学院進学ニーズに関する調査，東海大学保険科学部紀要，9，57-63.
- 金壽子，志自岐康子，習田明裕，他 (2003)：看護専門職の大学院教育の在り方に関する研究：修士号または博士号取得者の学習ニーズと環境整備，東京保健科学学会誌，5(4)，208-216.
- 小松万喜子，平井さよ子，曾田陽子，他 (2005)：愛知県立看護大学の教育改革に関する調査(1) 本学大学院への進学及び修了者雇用に関するニーズの概括，愛知県立看護大学紀要，11，69-78.
- 松下年子，岡部恵子，天野雅美，他 (2009)：大学病院関連施設に就業する看護師の大学院修士課程入学への関心，日本看護研究学会誌，32(4)，39-50.
- 澤井信江，野島良子，田中小百合，他 (2004)：潜在的大学院生としての看護職者の看護学・保健学系大学院に対するニーズ Delphi technique を用いた全国調査，日本看護研究学会雑誌，27(2)，29-37.
- 斎藤やよい (2009)：社会人夜間大学院の教育上の課題と評価に関する研究，科学研究費補助金研究成果報告書.