

国立系病院における専門看護師のキャリア形成に関する研究： WEB 調査およびグループインタビュー

西岡みどり¹ 飯野京子¹ 長岡波子¹ 井上智子¹

¹ 国立看護大学校
nishiokam@adm.ncn.ac.jp

Career Development of Certified Nurse Specialists in the National Hospital System: An Internet Survey and Group Interview

NISHIOKA Midori¹ IINO Keiko¹ NAGAOKA Namiko¹ INOUE Tomoko¹

¹ National College of Nursing, Japan

[Abstract] Background: Although specialized nursing practice is required for team medical care in the national hospital system (e.g., national research centers for advanced and specialized medical care and National Hospital Organization facilities), which is responsible for providing policy-based medical services, the career development of certified nurse specialists (CNSs) in this system is unclear.

Objective: To determine the career development views of CNSs in the national hospital system.

Methods: An internet survey and focus group interview (FGI survey) were conducted on CNSs at 164 institutions in the national hospital system. Responses to the internet survey were analyzed quantitatively, and responses to the FGI survey were analyzed in a qualitative-descriptive fashion. This research was approved by the ethics committee of the investigators' institution.

Results and Discussion: The internet survey (40 subjects, 65% response rate) revealed that >60% of the subjects wanted to develop their career without being transferred to other hospitals, and >70% wished to pursue a doctorate. The FGI survey (10 subjects) revealed that the CNSs wanted to pursue a specialist track rather than an administrative one, that they held varied opinions on the relationship between the role of CNSs and their position in the organizational hierarchy, and that they wished to pursue a doctorate to improve their research skills and nursing quality.

Conclusion: It is necessary to examine support for the career development of CNSs, who contribute to improvements in team medical care in providing policy-based medical services, and how best to provide training in advanced practices in university doctoral programs.

[Keywords] 専門看護師 clinical nurse specialist, チーム医療 team medical care, キャリア形成 career development, クリニカルラダー clinical ladder, 看護大学院教育 postgraduate nursing education

I. 緒言

政策医療を担う国立系病院（国立研究開発法人国立高度専門医療研究センター，独立行政法人国立病院機構病院，国立ハンセン病療養所）は，国民の健康や安心・安全な医療の提供に重大な影響を及ぼす特定の疾患群を専門とし，高度先駆的医療の提供，画期的治療法の研究，研修の実施及び情報発信を行う（厚生労働省，2007）。そのため，高度なチーム医療が求められるが，専門看護師（Certified Nurse Specialist, CNS）等の高度実践看護師はチーム医療のキーパーソンとされている（厚生労働省，2010；井上，2011）。

CNS がチーム医療に貢献するには，資格取得後のスキルアップやキャリアアップが不可欠である。特定機能病院の調査では，CNS の組織的な活動推進や活動成果の可視

化に課題があることが示されている（福地本ら，2016）。また，CNS 資格取得が昇任には直結しないこともわかっている（日本看護協会，2007）。米国では，実践コースの博士課程に進学して博士の学位（Doctor of Nursing Practice, 以下 DNP）を取得し，臨床実践力を強化する CNS も増えている（Loomis et al, 2006）。

国立系病院には独自の昇任システムがあり，副看護師長から看護師長へ昇任する際には，他施設に転勤して病棟看護師長になることが一般的である。看護管理者のキャリアパスとしては利点の多いシステムであるが，CNS のキャリア形成にどのように作用しているかは十分に解明されていない。特に政策医療を担う国立系病院における昇任システムやクリニカルラダー（以下，ラダー），および博士の学位取得について，CNS 自身がどのように考えているかは明らかになっていない。

そこで本研究では、国立系病院に勤務する専門看護師のキャリア形成に関する意向を明らかにすることを目的とする。成果は、政策医療におけるチーム医療推進に資するCNSのキャリア形成支援のあり方や博士課程教育を検討するための資料になると考える。

II. 目的

国立系病院に勤務する専門看護師のキャリア形成に関する意向を明らかにすること目的とした。

III. 用語の定義

1. 国立系病院

「国立系病院」を、政策医療を担う研究開発法人国立高度医療研究センター (National Center, NC), 独立行政法人国立病院機構病院 (National Hospital Organization, NHO), 国立ハンセン病療養所とした。

2. キャリア形成

「キャリア形成」を、組織における昇任システムやラダー、および博士の学位取得 (大学院博士課程進学) に関する事項に限定し、勤務形態 (専従や兼任) や給与報酬等を含めないこととした。

IV. 方法

本研究は「国立高度専門医療病院におけるチーム医療向上に資する高度実践看護職のあり方と育成に関する研究 (研究代表者 井上智子)」の一環として実施し、WEB調査とフォーカスグループインタビュー (以下、FGI調査) を行った。

1. WEB調査

全国の国立系病院 164 施設 (NC, NHO, 国立ハンセン病療養所) のうち CNS が所属する 43 施設の看護部に調査協力を依頼し、同意の得られた 26 施設 (60.0%) に所属する 62 名の CNS に WEB 調査を行った。看護職者としての将来の目標や希望、博士課程への進学希望等について回答を求め、記述統計量を算出した。

2. フォーカスグループインタビュー (FGI調査)

日本看護協会ホームページに掲載されている全 CNS 2,075 名 (2018 年 9 月現在) のうち (日本看護協会, 2018), NC, NHO, ハンセン病療養所に所属する 103 名の所属施設を確認し、看護管理者宛に研究協力依頼状を送付した。研究協力の同意が得られた場合に、CNS に説明

同意文書の配布を依頼した。CNS には、研究協力を同意する場合に説明同意文書にある QR コードより研究登録するよう依頼した。なお、CNS 資格を取得したばかりの者 (調査年度に資格取得した者) は対象より除外した。

フォーカスグループは十分な相互作用が生まれる人数を検討してグループ定員を 5 名とし (Polit et al, 2004), 2 グループ計 10 名の参加者が出席可能な日を調整してグループ別に実施した。インタビューはインタビューガイドに沿って行い、参加者の了解を得て録音し逐語録を作成した。逐語録より CNS のキャリア形成に関する認識について、意味する部分の文脈を損なわないように抜き出した。意味内容の類似性に基づいて抽象度を高めながら整理し、質的記述的に解析した。

3. 倫理的配慮

本研究は「人を対象とする医学系研究に関する倫理指針」に準拠し、調査開始にあたり研究者所属施設の倫理委員会の承認を得た (NCGM-G-002336-00, NCGM-G-003068-00)。WEB 調査では、依頼文書を送付して研究の趣旨・内容等を説明し回答をもって研究参加の同意とし、回答は匿名とした。FGI 調査では、インタビュー開始時にも文書と口頭で研究の趣旨・内容等を説明し最終的な同意を得た。なお、インタビュー開始後は、グループインタビューを相互作用で行うため、同意撤回はできないことを説明した。データは番号やアルファベットでコード化して個人が特定できないようにした。

V. 結果

1. WEB調査結果

対象 62 名のうち 40 名より同意と回答が得られた (回答率 65%)。回答者の属性分布を表 1 に示す。スタッフ看護師が 43%, 専門看護師資格取得後 3 年以内が 35% を占めていた。

キャリア形成の意向に関する回答分布を表 2 に示す。看護職者としての将来の目標や希望では、60% が「(転勤せずに) 内部昇任をして CNS 専門分野の専門家として活動」を、40% が「昇任せずに CNS 専門分野の専門家として活動」をしたいと希望していた。「転勤を伴う昇任をして看護管理者として活動」することを希望する者はいなかった。上司や看護部が回答者に対して将来期待していると思うことも類似傾向にあった。

博士課程で学ぶことについての状況や考えについては、35% が「高度実践能力を高めるため」に、23% が「研究能力を高めるため」に希望していた。博士課程の修了者、在籍者、および進学希望者の計 29 名 (73%) が大学院博士課程をキャリアパスの 1 つと考えていた。

表1 WEB 調査回答者の属性分布

項目	回答数 (%) N=40
年齢	
30 歳から 34 歳	7 (17.5)
35 歳から 39 歳	9 (22.5)
40 歳から 44 歳	8 (20.0)
45 歳から 49 歳	10 (25.0)
50 歳以上	6 (15.0)
性別	
男性	5 (12.5)
女性	35 (87.5)
職位	
スタッフ看護師	17 (42.5)
副看護師長	19 (47.5)
看護師長	3 (7.5)
無回答	1 (2.5)
専門看護師資格取得後の年数	
3 年以内	14 (35.0)
4-6 年	16 (40.0)
7-9 年	6 (15.0)
10 年以上	4 (10.0)
看護に関わる教育背景 (複数回答)	
高等学校専攻科卒業	2 (5.0)
看護専門学校卒業	16 (40.0)
看護系短期大学卒業	6 (15.0)
看護系大学卒業	16 (40.0)
看護系大学院 (修士課程) 修了	40 (100.0)
看護系大学院 (博士課程) 修了	1 (2.5)
認定看護師資格 (あり)	6 (15.0)

2. フォーカスグループインタビュー (FGI 調査) 結果

参加者 10 名の年齢は平均 46 (標準偏差 4.0) 歳, 看護師としての臨床経験年数は平均 20.7 (同 4.9) 年, CNS 資格取得後の年数は平均 6.4 (同 2.7) 年であった。専門分野はがん看護が 4 名, 感染症看護が 2 名, 家族支援, 急性・重症患者看護, 老人看護, 在宅看護がそれぞれ 1 名であった。職位は, スタッフ看護師が 4 名, 副看護師長が 4 名, 看護師長が 1 名であった。

CNS としてのキャリア形成に関する認識について抽出されたカテゴリーを表 3 に示す。本文中では, コアカテゴリーを【】, カテゴリーを<>, サブカテゴリーを<>, 語りを「斜体」で示す。

本研究における CNS のキャリア形成に関する認識は 6 つのコアカテゴリー, 【師長・副師長の職位取得に伴う CNS としての葛藤】【自身のキャリア形成の意向と組織の昇任システムの乖離の認識】【ケアとキュア統合のための

知識・技術向上の必要性の認識】【CNS 活動可視化のための知識・技術向上の必要性の認識】【研究能力不足の認識】【博士課程進学に伴う能力獲得への期待】で構成されていた。

CNS は, 【師長・副師長の職位取得に伴う CNS としての葛藤】を抱え, 【自身のキャリア形成の意向と組織の昇任システムの乖離】を認識していた。研究を推進する国立系病院において【研究能力不足の認識】をもつとともに【ケアとキュア統合のための知識・技術向上の必要性の認識】や【CNS 活動可視化のための知識・技術向上の必要性の認識】をもち, 【博士課程進学に伴う能力獲得への期待】を抱いていた。

1) 【師長・副師長の職位取得に伴う CNS としての葛藤】

CNS は【師長・副師長の職位取得に伴う CNS としての葛藤】を抱えていた。

表2 キャリア形成の意向 (WEB 調査結果)

項目	回答数 (%) n=40	
	自身の意向	上司の期待 ^a
【看護職者としての将来の目標や希望】複数回答		
内部昇任をして専門分野の専門家として活動	24 (60.0)	18 (45.0)
専門分野の研究の遂行	17 (42.5)	15 (37.5)
昇任せずに専門分野の専門家として活動	16 (40.0)	9 (22.5)
転勤を伴う昇任をして専門分野の 専門家として活動継続	11 (27.5)	11 (27.5)
大学や短期大学の教員になる	7 (17.5)	1 (2.5)
内部昇任をして看護管理者として活動	5 (12.5)	5 (12.5)
行政機関で活動	5 (12.5)	0 (0.0)
専門看護師教育機関の教員になる	4 (10.0)	1 (2.5)
専門分野に関連した企業で活動	4 (10.0)	0 (0.0)
明確な目標/期待はない	2 (5.0)	10 (25.0)
転勤を伴う昇任をして看護管理者として活動	0 (0.0)	3 (7.5)
看護専門学校教員の教員になる	0 (0.0)	1 (2.5)
【博士課程で学ぶことについての状況や考え】		
博士課程修了	3 (7.5)	-
博士課程在籍中	3 (7.5)	-
博士課程に進学したい		
高度実践能力を高めるために	14 (35.0)	-
研究能力を高めるために	9 (22.5)	-
博士課程進学希望はない	11 (27.5)	-
【博士課程進学にあたり克服すべき(であった)課題】複数回答 n=29^b		
入試に必要な学力の向上	24 (60.0)	-
学費や生活費の確保	22 (55.0)	-
上司の理解と協力	14 (35.0)	-
家族の理解と協力	14 (35.0)	-
博士課程で行う研究課題を見つける	14 (35.0)	-
育児や介護を調整し学業時間を確保	11 (27.5)	-
臨床実践能力の向上	8 (20.0)	-
加算継続に要する後任の確保	6 (15.0)	-
【進学を希望する博士課程の分野】複数回答 n=29^b		
がん看護学	11 (27.5)	-
精神看護学	6 (15.0)	-
看護管理学	5 (12.5)	-
成人看護学	5 (12.5)	-
老年看護学	3 (7.5)	-
看護教育学	2 (5.0)	-
クリティカルケア看護学	2 (5.0)	-
感染管理看護学	2 (5.0)	-
在宅看護学	2 (5.0)	-
その他 ^c	7 (17.5)	-

^a 上司の期待：上司や看護部が回答者に期待していると考えられる将来像

^b n=29：母数は回答者40名から博士課程進学希望のない11名を除く29名

^c その他：国際看護学，看護情報学，基礎看護学，小児看護学等

-：設問なし

表3 キャリア形成に関する認識 (FGI 調査結果)

コアカテゴリー	カテゴリー	サブカテゴリー
師長・副師長の職位取得に伴う CNS としての葛藤	職位取得による CNS 活動の促進	ポジションパワーがないと動きづらい組織特性がある
		看護師長は経営状況を把握でき病院方針の検討会議で発言できる
		看護師長でないと看護師長と情報交換して現場に入り込むのに苦労する
		看護師長でないと理解がない看護師長に反対されて活動が制限される
		ポジションパワーは CNS の発言に重みを増す
	職位取得に伴う活動の阻害	看護師長は「倫理調整」における議論が容易である
		看護師長でないと倫理的配慮が重要な院内ガイドライン作成に関与できず「倫理調整」役割を果たせない
		副看護師長になって副看護師長からの「相談」依頼が増えた
		看護師長の管理業務をしていると専門性に戻らなくてはと焦燥する
		看護師長では実質的な活動ができず「相談」活動もできない
自身キャリア形成の意向と組織の認識	組織の昇任システムの受け入れの葛藤	副看護師長になると下からの昇任が焦げつくので転勤昇任して専門性を諦めるか専門性を求めて退職するかの二択しかない
		昇任は転勤しなければならないので辞退してきた
		専門的な活動ができないためスタッフとして再就職する CNS もいる
		今はスペシャリストのラダーがなく管理をすることが求められる
		ラダー最上水準は看護師長と CNS だけであり今の職位（スタッフ）と齟齬がある
	スペシャリストとしてのキャリアパスやラダー構築への期待	在籍したまま看護実践の質向上のために博士課程に進学することを想定したラダーの整備を希望する
		管理職とは別のラダーを希望する
		転勤せずに同じ職場で昇任して専門的な活動を継続できるラダーを希望する
ケアとキュア統合のための知識・技術向上の必要性の認識	ケアとキュアを統合するための実践能力向上への意欲	ケアとキュアを統合して看護の質を向上したい
	臨床推論に必要な知識不足の認識	フィジカルアセスメントや臨床薬理学の知識を深めたい
CNS 活動可視化のための知識・技術向上の必要性の認識	CNS 活動を可視化する重要性の認識	CNS 活動を可視化したい
		上司に役割を理解してもらうために CNS 活動の可視化が必要である
		CNS 活動を可視化できれば診療報酬や人員配置の改善に貢献できる
		CNS 活動のフィードバックが難しい
	CNS 活動を可視化する困難の認識	CNS 活動成果を量的に示すことが難しい
		CNS 活動を可視化することが難しい
		専門性の可視化が容易でない
		CNS 活動を言語化する能力を修士課程でもっと鍛えるべきであった
研究能力不足の認識	臨床に期待される研究実施の困難の認識	研究について勉強不足な部分がある
		施設長が推進する介入研究は博士でなければ無理である
	研究指導能力不足の認識	修士では質的研究をしたので増えている量的研究の指導に苦労する
		倫理委員会に質的研究の説明をするのが大変である
博士課程進学に伴う能力獲得への期待	研究能力獲得への期待	博士課程で研究能力を身につけたい
		研究手法を学ぶための博士課程への進学に関心があるが消極的になる
	高度実践能力獲得への期待	修士課程で量的研究をしたので博士課程で質的研究を学びたい
		博士課程は、創造したケアを臨床に普及して検証するサイクルを回すことで看護実践の質向上をするためのものと思う
		博士課程は、修士課程で行った研究成果を臨床に還元して意義あるものにする方法を探求するところだと思う
		博士課程では臨床患者に適した看護を探求したい
		CNS としての知識や実践の向上方法に迷ってきたが、道筋をつけるために博士課程進学を決めた
		実践に根ざしてステップアップできる博士課程なら進学したい
		研究手法を学ぶためではなく実践者としてのステップアップのために博士課程進学を考えたい
		研究者や教育者のためのコースではなく、実践者のためのコースである博士課程に進学を決めた
医師が博士号をもつ CNS の発言を尊重するので、博士号取得後は以前以上の議論ができるようになった		

FGI 調査：フォースグループインタビュー調査；CNS：専門看護師

CNSが看護師長であることは<経営状況を把握でき病院方針の検討会議で発言でき>、<看護師長と情報交換して現場に入り込める>ため、CNS役割活動に有利であると考えていた。また、看護師長でないと<理解がない看護師長に反対されて活動が制限される>こともあり、国立系病院では<ポジションパワーがないと動きづらい>と感じ、<職位取得による活動の促進>を認識していた。

他方、上級職位には管理業務が求められるため<看護師長の管理業務をしていると専門性に戻らなくてはと焦燥>し、<職位取得に伴う活動の阻害>についての葛藤も感じていた

CNSの6つの役割のうち「倫理調整」役割については、<看護師長は「倫理調整」における議論が容易>になり、<看護師長でないと倫理的配慮が重要な院内ガイドライン作成に関与できず「倫理調整」役割を果たせない>など、<職位取得に伴う活動の促進>を認識していた。「相談」役割については、<副看護師長になって副看護師長からの「相談」依頼が増えた>と<職位取得に伴う活動の促進>を認識していた。他方、<看護師長では実質的な活動ができず「相談」活動もできない>ことや、<「相談」は上下関係なく行う精神を大事にしたいのでポジションパワーをもって行うCNS活動は想像できない>と考え、<職位取得に伴う活動の阻害>の認識ももっていた。

「CNSはフリーな立場で、コンサルティ―と上下関係なくコンサルテーション活動を行っていくものであり、そういう精神を自分は求めている大事にしたいと思っていたので、肩書きが付いてパワーポジションを持つと、自分自身の活動がどうなるのだろうかと思って、メージできない」

2) 【自身のキャリア形成の意向と組織の昇任システムの乖離の認識】

CNSは【自身のキャリア形成の意向と組織の昇任システムの乖離】を認識していた。

CNSは<副看護師長になると下からの昇任が焦げつくので転勤昇任して専門性を諦めるか専門性を求めて退職するかの二択しかない>状況に苦悩し、中には<昇任は転勤しなければならないので辞退>したり、師長に昇任すると<専門的な活動ができないためスタッフとして再就職>したりしていた、また、CNSには<スペシャリストのラダーがなく管理をすること>が求められ、<ラダー最上水準は看護師長とCNSだけであり今の職位(スタッフ)と齟齬がある>など<組織の昇任システムの受け入れ>に葛藤を感じていた。

「副看護師長で(CNS)資格を取ってしまうと・・・、下から昇任したい人たちが焦げ付くのですよね。そうする

と、結局、いろいろな理由で、認定看護師や専門看護師が師長昇任で出されてしまい、そこ(転出先)ではやはり管理業務が期待されて(専門性の)活動ができないので、ある人は(CNSとしての活動を)諦めて管理者としてやっていく、ある人は辞めていくという、二者択一の状況になっていると思います」

CNSは<転勤せずに同じ職場で昇任して専門的な活動を継続>できたり、<在籍したまま看護実践の質向上>が図れたりするような<スペシャリストとしてのキャリアパスやラダー構築への期待>を表明していた。

「専門看護師協議会にも一応CNSのラダーがありますが、自分の道筋にはあまり参考にならないと感じています」

「CNSは副師長、師長などの管理職とは別のラダーがあればいいと思います」

「CNSのラダーとしては、異動しなくても実績が認められれば同じ職場で師長昇任できる道筋を作っていたいただければありがたいと思います」

「ラダーの中に、看護の質を高めるための勉強をしたいCNSに博士課程進学への組織としての支援が(考慮される)とありがたいと思います」

3) 【ケアとキュア統合のための知識・技術向上の必要性の認識】

CNSは【ケアとキュア統合のための知識・技術向上の必要性の認識】をもっていた。

CNSは<臨床推論に必要な知識不足>を感じており、<ケアとキュアを統合するための実践能力向上>に意欲を示していた。

「もう少しフィジカルアセスメントの部分や、・・・薬剤とか薬理の知識を強めていきたい」

「本当にキュアとケアが統合できて、画像診断も解って、患者さんのケアに生かせるようにつながれると、もっと現場にとって良いと思うので、そこは高めていきたい」

4) 【CNS活動可視化のための知識・技術向上の必要性の認識】

CNSは【活動可視化のための知識・技術向上の必要性の認識】をもっていた。CNSは、<上司に役割を理解してもらうため>や<診療報酬や人員配置の改善に貢献>するために<CNS活動を可視化する重要性>を認識していた。

「活動を可視化していかないと、なかなか上司からCNSの役割が理解されないと、日々、感じています」

「専門看護師の活動を可視化し、・・・きちんとしたエビデンスになれば、診療報酬や、看護師の配置や活用といったことも変わると思います」

しかし、専門性を表現したり CNS 活動を量的に示したり、＜フィードバック＞したりするような「CNS 活動を可視化する困難」を感じていた。また、グループインタビューで他の参加者が CNS 活動をうまく言語化して発言する様子と自身を比較して、＜CNS 活動を言語化する能力を修士課程でもっと鍛えるべきであった＞と気づく参加者もいた。

5) 【研究能力不足の認識】

CNS は、CNS の6つの役割の1つである「研究」について【研究能力不足の認識】をもっていた。

CNS は＜研究について勉強不足な部分がある＞と自覚していたり、＜施設長が推進する介入研究は博士でなければ無理＞と感じたりし、＜臨床に期待される研究実施＞に困難を感じていた。また、研究を推進する施設では研究指導も求められるが＜修士では質的研究をしたので増えている量的研究の指導に苦勞＞していたり、＜倫理委員会に質的研究の説明をするのが大変＞であったりと＜研究指導能力不足＞も感じていた。

「(今後の進学などで学びたいことは) 研究能力です」

「(理事長が介入研究を推進している) が、博士じゃないと無理です」

「(研究倫理委員会) に通すのも大変で、倫理委員会のメンバーは医師なので、質的研究はエビデンスがないように見えてしまって、何をするのかから説明しないと行けないので、説明するのが相当大変です」

6) 【博士課程進学に伴う能力獲得への期待】

CNS は、博士課程に進学することに＜研究能力獲得への期待＞を抱いていた。CNS は＜博士課程で研究能力を身につけたい＞、特に修士課程で実施しなかった研究手法を学びたいと考えていた。

「修士では質(的研究)ではなく量(的研究)を行ったのですが、〇〇看護の分野では、質(的研究)も大事だと思っていて、私も質的研究はやりたいたずっと思っており、・・・やはりそこを深めたいとすごく思います」

他方、CNS は＜高度実践能力獲得への期待＞も抱いていた。CNS は、博士課程を、＜創造したケアを臨床に普及して検証するサイクルを回すことで看護実践の質向上をするためのもの＞であり、＜修士課程で行った研究成果を

臨床に還元して意義あるものにする方法を探求するところ＞と考え、＜臨床患者に適した看護を探求＞したいと、博士課程での臨床看護の質向上に向けた学習ニーズをもっていた。また、研究者や教育者になるためではなく、＜CNS としての知識や実践＞を向上したり、＜実践に根ざしてステップアップ＞したりするために、＜実践者のためのコースである博士課程への進学＞を希望していた。その他、博士課程修了後の CNS 活動については、＜医師が博士号をもつ CNS の発言を尊重するので博士号取得後は以前以上の議論ができるようになった＞と、博士の学位取得によるチーム医療上の利点を実感していた。

「PhD を持っているとなんが良いかという、医師の見方が全然違います。PhD を持っているという噂はあつという間に広がるので私の発言の尊重度合いが明らかに違います。医師とのディスカッションでは、(修士のとき) 以上のやりとりができるようになったと思います」

VI. 考 察

1. 対象者の背景

WEB 調査では 65% から回答が得られた。CNS 資格取得後年数の幅も広く、多様な経験を有する対象者であった。したがって、多くの施設の多様なキャリアをもつ CNS のデータが得られたと考える。

FGI 調査の対象者は、6 領域からの 10 名であり、資格取得後の経験年数にも幅があった。職位は、スタッフ看護師、副看護師長、師長であり、本研究目的に沿う多様な CNS の語りが得られたと考える。

2. 昇進システムやラダーについての CNS の意向

WEB 調査結果では、転勤を伴う昇任をして看護管理者になることを望むものではなく、転勤のない昇任をして(あるいは昇任せずに) CNS として活動を継続したいと考えていた。FGI 調査結果でも、CNS は【自身のキャリア形成と組織の昇進システムの乖離の認識】をもち、＜スペシャリストとしてのキャリアパスやラダー構築への期待＞を抱いていた。

高度実践看護師のラダーについては、各国でもかつては管理職のラダーの中にあつたものから脱却して、より広い視野で複雑な役割を果たせる専門的なラダーが構築されつつある (Parker & Hill, 2017)。日本においても CNS のラダーは作られつつあるが、FGI 調査の語りからは国立系病院には必ずしも適していないことが窺えた。CNS が専門的な活動を継続して政策医療を担う国立系病院でチーム医療に貢献するためには、管理職とは別の昇進システムやラダーの構築が必要と考える。

3. 大学院博士課程についての CNS の意向

WEB 調査結果では、73% が大学院博士課程で学ぶことをキャリアパスの1つと考え、高度実践能力と研究能力を高めるために進学を希望していた。以下、FGI 調査で明らかにした博士課程における学習ニーズの詳細について考察する。

1) 研究手法習得への学習ニーズ

FGI 調査結果では、CNS は修士課程で質的研究または量的研究を行っており、実施しなかった手法については、病院で看護師への研究指導を求められると能力不足を実感し困っていた。一般に、修士課程における CNS コースでは実習などのカリキュラムが多いことから論文コースと比較して研究能力の修得が不十分である可能性も否定できない。CNS は臨床からの研究指導ニーズに対応できる水準に、自身の知識と技術を向上させることを博士課程に期待していた。

2) CNS 活動を可視化し看護の質を改善する実践能力向上への学習ニーズ

FGI 調査結果では、CNS は博士課程で CNS 活動を可視化するとともに、新しいケアを創造して検証するサイクルを回すことにより、看護の質を改善したいと考えていた。高度実践分野ではケアとキュアを統合することにより新しいケアを創造することが示されている(荒川 & 井上, 2015; 井上ら, 2010; 井上, 2012)。CNS は、このケアとキュアの統合に必要なフィジカルアセスメントや臨床薬理学、臨床推論のための能力を高めたいと考えていた。そのため、研究者や教育者になるための博士課程ではなく、臨床に根差した実践に関連する博士課程への進学を希望する傾向にあった。

米国でも博士課程に進学したい看護師のうち臨床志向の看護師は実践コース(DNPコース)を選んでいる(Loomis et al, 2006)。臨床での実践者として医療の質向上に貢献するために研鑽を積みステップアップしたい CNS に提供できる DNP コースの充実が求められる。米国では DNP コースが増加しているが(Minnick et al, 2013)、従来の研究コース(PhDコース)よりも教員の仕事量が格段に多いことが判っている(Smeltzer et al, 2015)。これは、研究指導だけでなく、事例検討演習や臨地実習における教育に要する時間が関係していると考えられる。日本で DNP コースを拡充するには教員確保のための戦略も必要と考える。

4. 上級職位や博士の学位が CNS 役割に及ぼす作用

FGI 調査結果では、自身が師長や副師長の職位につくことは CNS の役割(「実践」「相談」「調整」「倫理調整」「教育」「研究」)を果たすのに概ね有利に作用すると認識して

いた。

「実践」役割については、上級職位のほうが現場に入り込みやすく活動が容易になると考えていた。臨床実践では患者の参画が重要であるが、看護師長の職位は患者の参画を促進する効果がある(Malfait et al, 2017)。

「相談」役割については、上級職位が活動の妨げになると信じる CNS とむしろ有利に作用すると考える CNS がおり、多様な認識が示唆された。

「調整」役割では、博士号取得により医師が CNS の発言を尊重するようになり、よい議論ができるようになったという語りがあった。これは学位だけでなく、博士課程で身につけた能力によるところもあると考えられる。しかし、学位や職位は他職種からもわかりやすい。チーム医療において多職種を調整する CNS にとって上級職位や博士の学位は有効に作用すると考える。

「倫理調整」役割を果たすためには、上級職位が必要であり有効であると認識していた。欧州5か国の調査では、他の看護スペシャリストと比較して大学院で学んだ高度実践看護師のほうが倫理に関するコンピテンシーが高いことが示されている(Wangensteen et al, 2018)。本研究の CNS も「倫理調整」を自身の重要な役割と認識していたが看護師長でないと参画することも難しい現状に直面していた。日本の CNS を看護管理者はどう支援すればよいかを検討されつつある(真嶋ら, 2012; 桐山ら, 2018)。上級職位のない CNS の高いコンピテンシーを臨床に活用するためには看護管理者のサポートが必須であると考えられる。

なお、本研究では「教育」役割と職位との関係に関する語りは抽出できなかったが、他の役割と同様にポジションパワーは有利に働くのではないかと考える。

5. 本研究の限界と課題

本研究は、国立系病院に勤務する CNS を対象としており、それ以外の病院に勤務する CNS についてのキャリア形成の意向について結果を一般化することはできない。また、両調査とも看護部の同意が得られた施設に所属する CNS を対象としたため、CNS 活動が活発であったり、看護部が CNS 活動を支援していたりする施設に偏っていた可能性もある。しかし、博士課程進学意向については、クリティカルケア領域では都市と地域での差がないことも示されており(神田ら, 2015)、病院特性の影響は大きくないのではないかと予想される。したがって、CNS の博士課程進学意向についてはある程度の一般化は可能ではないかと考える。

博士課程を修了した CNS のキャリア形成の意向については本研究では十分には明らかにできなかった。博士号をもって臨床で活躍する CNS のキャリアパスのあり方についても今後検討する必要があると考える。

Ⅶ. 結 論

本研究では国立系病院に勤務する CNS のキャリア形成に関する意向について以下のことが明らかになった。

1. 6 割以上の CNS が転職することなくキャリア形成をしたいと考えており、7 割以上が博士課程進学をキャリアパスの 1 つと認識していた。
2. CNS は管理者ではなくスペシャリストとしてのキャリアパスやラダーを希望し、CNS 役割と職位との関係に多様な見解を示し、研究能力向上および看護の質改善のために博士課程への進学を希望していた。
3. 今後は、政策医療におけるチーム医療向上に資する CNS のためのキャリア形成支援および大学院博士課程における高度実践教育のあり方を検討する必要がある。

謝 辞

調査にご協力いただきました専門看護師の皆様、ならびに看護部の皆様に心より感謝申し上げます。

本研究は、国際医療研究開発費（29 指 1030）の助成を受けたものです。

利益相反 (COI)

開示すべき COI はない。

■文 献

- 荒川祐貴, & 井上智子 (2015). 看護ケア発展に向けたキュアとケアを融合した看護実践の内的構造の分析. *日本看護科学会誌*, 35, 72-81.
- 福地本晴美, 篠木絵理 (2016). 特定機能病院の看護部門における専門看護師・認定看護師の活用システム, *東京医療保健大学紀要*, 11(1), 15-24.
- 井上智子, 佐々木吉子, 川本祐子, 矢富有見子, 内堀真弓, 山崎智子, 他 (2010). クリティカルケア看護師の侵襲的医療処置実施と医療機器装着時の生活行動援助ケアに関する全国調査. *日本クリティカルケア看護学会誌*, 6(3), 26-36.
- 井上智子 (2011). 看護師の役割拡大とクリティカルケア領域での未来像 特定看護師 (仮称) 創設の動きの中で. *日本クリティカルケア看護学会誌*, 7(1), 1-7.
- 井上智子 (2012). ケアとキュアの融合を基盤とする看護実践の発展 看護教育・制度の視点から. *日本看護科学会誌*, 32(2), 87-88.
- 神田直樹, 門間正子, 中井夏子, 皆川ゆり子, 田口裕紀子, 城丸瑞恵 (2015). クリティカルケア看護領域に勤務する看護師の認定看護師, 専門看護師, 修士・博士号取得に対する認識 勤務する施設の所在地域

による比較. *北海道医療大学看護福祉学部紀要*, 22, 31-38.

- 桐山啓一郎, 伊藤環, 小野悟, 村岡大志 (2018). 看護管理者からの CNS 役割開発支援. *日本看護学会論文集: 看護管理*, 48, 349-352.
- 厚生労働省 (2007). 平成 19 年度版 厚生労働白書 医療構造改革の目指すもの. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/07/>. 2019.10.4 検索.
- 厚生労働省 (2010). チーム医療の推進に関する検討会報告書 チーム医療について. 2018 年 9 月 10 日アクセス, <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0319-9a.pdf>
- Loomis, J. A., Willard, B., & Cohen, J. (2006). Difficult professional choices: deciding between the PhD and the DNP in nursing. *Online J Issues Nurs*, 12(1):6.
- 眞嶋朋子, 楠潤子, 渡邊美和, 岡本明美, 増島麻里子, 長坂育代, 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.
- Malfait, S., Eeckloo, K., & Van Hecke, A. (2017). The Influence of Nurses' Demographics on Patient Participation in Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Worldviews Evid Based Nurs*, 14(6), 455-462.
- Minnick, A. F., Norman, L. D., & Donaghey, B. (2013). Defining and describing capacity issues in U.S. Doctor of Nursing Practice programs. *Nurs Outlook*, 61(2), 93-101.
- 日本看護協会 (2007). 専門看護師新規認定者の状況. 2019 年 10 月 4 日アクセス, <https://nintei.nurse.or.jp/nursing/wp-content/uploads/2012/11/CNS-katudouzyoukyou2007.pdf>
- 日本看護協会 (2018). 資格認定制度 専門看護師・認定看護師・認定看護管理者 分野別都道府県別登録者検索. 2018 年 9 月 10 日アクセス, <http://nintei.nurse.or.jp/certification/General/GCPP01LS/GCPP01LS.aspx>
- Parker, J. M., & Hill, M. N. (2017). A review of advanced practice nursing in the United States, Canada, Australia and Hong Kong Special Administrative Region (SAR), China. *Int J Nurs Sci*, 14;4(2):196-204.
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2004) / 近藤潤子監訳 (2010). 看護研究 原理と方法 (第 2 版). pp. 353-355. 医学書院, 東京.
- Smeltzer, S. C., Sharts-Hopko, N. C., Cantrell, M. A., Heverly, M. A., Nthenge, S., & Jenkinson, A. (2015). A profile of U.S. nursing faculty in research- and practice-focused doctoral education. *J Nurs Scholarsh*, 47(2), 178-85.

Wangenstein, S., Finnbakk, E., Adolfsson, A., Kristjansdottir, G., Roodbol, P., Ward, H., et al., (2018). Postgraduate nurses' self-assessment of clinical competence and need

for further training. A European cross-sectional survey. *Nurse Educ Today*, 62, 101-106.

【要旨】 背景：政策医療を担う国立系病院（国立高度専門医療研究センター病院，国立病院機構等）ではチーム医療における専門的看護実践が求められるが，専門看護師（Certified Nurse Specialist, CNS）のキャリア形成については明らかになっていない。

目的：国立系病院に勤務する専門看護師のキャリア形成に関する意向を明らかにすることを目的とした。

方法：国立系病院 164 施設の CNS を対象に WEB 調査とフォーカスグループインタビュー（FGI 調査）を行った。前者は量的に，後者は質的記述的に解析した。両調査は研究者所属施設倫理審査委員会の承認を得た。

結果および考察：WEB 調査結果（40 名〔回答率 65%〕）では，6 割以上が転勤のないキャリア形成を，7 割以上が博士課程進学を希望していた。FGI 調査結果（10 名）では，管理者ではなくスペシャリストとしてのラダーを希望し，CNS 役割と職位との関係に多様な見解を示し，研究能力向上および看護の質改善のために博士課程進学を希望していた。

結論：今後は，政策医療におけるチーム医療向上に資する CNS のためのキャリア形成支援および博士課程における高度実践教育のあり方を検討する必要がある。

受付日 2019 年 9 月 3 日 採用決定日 2019 年 10 月 28 日