

高度実践看護師（APN: Advanced Practice Nurse）のキャリア形成支援システム構築のあり方： APN雇用ニーズ質問紙の信頼性の検証とA県の医療機関等の看護管理者の雇用ニーズ

松枝美智子* 江上史子* 渡邊智子* 松井聡子* 村田節子** 永嶋由理子*

A study on how to construct a career formation support system for Advanced Practical Nurse (APN: Advanced Practice Nurse): APN Employment Needs Verification of the reliability of questionnaires and employment needs of nursing administrators such as medical institutions in prefecture A

Michiko MATSUEDA Fumiko EGAMI Tomoko WATANABE Satoko MATSUI
Setsuko MURAT Yuriko NAGASHIMA

Abstract

【Purpose】 The purpose of this research is to consider how to build a system for supporting career formation of APN. The objectives of this research are as follows.

1. To verify the factor structure and reliability of the questionnaires for the APRN Employment Needs Study.
2. To clarify the employment needs of nursing administrators in medical and other institutions for APN.

【Methods】 The self-report structured questionnaires were delivered to 1405 nursing administrators of medical institutions and others in prefecture A. Data were analyzed using descriptive statistics, factor analysis, confidence coefficients, and correlation analysis.

【Results】 There were 121 participants who completed the questionnaire, and 119 were included in the final sample. From the final sample, 7% were currently employing APN, 39% were seeking APN, 42% had no current employment needs, and 11% were “other.” Three factors were extracted with a confidence coefficient of 0.7 or more. There was a correlation between the primary and secondary factors, but the third factor showed no correlation with the latter two.

【Discussion】 Our analysis verified the internal consistency of the questionnaire. Based on the reasons for employment, we think that nursing administrators hope to hire APN because they are expected to contribute to the organization through their “direct care” and “education”.

【Conclusion】 To meet the expectations of nursing administrators, it is necessary for graduate schools, medical institutions, and others, and professional nursing organizations to work together to build a career support system for APN.

Key words: Advanced Practice Nurse (APN), Career formation support, Nursing Administrator, Employment Needs, Human resource management

要 旨

【目的】 本研究の目的はAPNのキャリア形成支援システムの構築のあり方を検討することである。本研究の目標は、次の通りである。

1. APNの雇用ニーズ調査のための質問紙の因子構造と信頼性を検証する。
2. 医療機関等に所属する管理者のAPNの雇用ニーズを明らかにする。

【方法】 A県下の医療機関等の管理者1405名を対象に、無記名自記式構成的質問紙調査を実施した。記述統計、因子分析、信頼係数、相関分析を行った。

【結果】 121回収し、有効回答は119であった。APNを現在雇用中は7%、雇用希望は39%、雇用希望なしは43%、その他は11%であった。3因子が抽出され、信頼係数は0.7以上であった。雇用希望の理由の平均値は、教育、直接ケア、組織発展の順で高かった。直接ケアは多くの項目と相関していた。第1因子と第2因子は下位項目間の相関があったが、第3因子は相関がなかった。

【考察】 質問紙の内的一貫性は検証された。看護管理者がAPNを雇用したいと考えている理由は、彼らが教育や直接ケアの機能を使って組織の発展に貢献することを期待しているからだと考える。

【結論】 看護管理者の期待に応えるためには、大学院、臨床、看護の職能団体が協力してAPNのキャリア形成支援システムを構築する必要がある。

キーワード：高度実践看護師（APN） キャリア形成支援 看護管理者 雇用ニーズ 人的資源管理

*福岡県立大学
Fukuoka Prefectural University
**福岡看護大学
Fukuoka Nursing College

連絡先：〒825-0012 福岡県田川市日の出町7-14
グレイスマンション701
松枝美智子
E-mail: matsueda@fukuoka-pu.ac.jp

はじめに

地域包括ケアシステムの構築が急速に進む現在、高度実践看護師（以下APNと表記）は、地域移行・地域定着支援におけるケアの質の向上や、より対象者のニーズに合ったシステムにするにあたって要となる人材である。宇佐美ら¹⁾の研究では、地域移行支援におけるAPNの活動成果として、患者の病状やセルフケアの改善、家族の対応能力の改善、「患者家族の意向に沿った療養生活の実現」、「スタッフの臨床能力の改善」につながっていることが明らかになっている。しかし、専任のポジションを与えられて活動しているAPNは10%程度²⁾～30%程度³⁾という報告があり、看護管理者に十分その価値が理解されて活用されているとは言い難い。また、APN制度の歴史が長い欧米でAPNと一緒に働いている管理者や看護管理者であっても、APNの役割に関する理解が不足していることが指摘されている⁴⁾⁵⁾。もちろん全ての看護管理者に知識が不足しているわけではなく、APNに専任の職位を与えて活用している組織では、看護管理者が提供している支援の認知とAPNのサポート認知は一致⁶⁾しており、結果として「組織発展」⁷⁾にもつながっている。また菊池⁸⁾は同僚とAPNの人間関係が良いと認知し、職場からのサポート認知が高いAPNほど自律性が高いことを明らかにしており、APNを活用する環境もまた重要であることを示唆している。つまり、APNがその真価を発揮するには、一人APNだけの努力によるものではなく、看護管理者をはじめとする周囲の職員や組織的支援があつてこそAPNは力が発揮でき、高いパフォーマンスを上げることができると言える。

しかし、A県がある圏域では、APNの数が少なく、具体的な雇用のイメージや成長のための支援のイメージは持ちにくいと考えられる。その為、APNについての理解を促進するためには、A県の職能団体とも協力した啓蒙活動が必要である。また臨床の看護師不足を反映してか、看護管理者や看護師は仕事を継続しながら大学院で学習できる環境を要望しており⁹⁾、研究者が所属する大学院でも長期履修制度を活用して、仕事を続けながら進学する人が増えている。医療機関の看護管理者のAPNに対する雇用ニーズ調査は、全国規模²⁾、西日本規模⁹⁾、県レベル¹⁰⁾で行われている。また医療機関に限定しない調査としては箕浦ら¹¹⁾の研究があるが、A県では行われていない。そのため、本研究ではA県内の医療機関、高齢者施

設、訪問看護ステーション、地域包括支援センターの看護管理者のAPNの雇用ニーズとその理由を明らかにし、APNのキャリア形成支援システム構築のあり方を検討することを目的にした。

I. 目的

1) 研究目標

- (1) APNの雇用ニーズを調査する質問紙の因子構造と信頼性を明らかにする。
- (2) A県内の医療機関、高齢者施設、訪問看護ステーション、地域包括支援センターの看護管理者のAPNの雇用ニーズとその理由を明らかにする。

2) 研究目的

APNのキャリア形成支援をシステムの構築のあり方を検討することを目的にした。

II. 方法

1. 研究デザイン

研究全体はシステムデザイン・マネジメント¹²⁾¹³⁾による研究デザインだが、今回はその一環として量的研究による実態調査を行った。

2. 用語の定義

1) 高度実践看護師 (Advanced Practice Nurse)

日本の保健医療福祉の現状に鑑み、「特定の専門看護分野で『個人、家族、及び集団に対して、ケアとキュアの統合による高度な看護学の知識、技術を駆使して、対象の治療・療養過程の全般を管理・実践する』¹⁴⁾ことを通して臨床看護の質を高めるとともに、看護管理者や看護職者と手を携えチーム医療の推進、患者とのパートナーシップに基づく医療提供システムへの改善に向けて、「知のパワー」¹⁵⁾を用いてリーダーシップを発揮するChange Agent (変革者)としての専門看護師」と定義する。

2) キャリア形成支援

林ら¹⁶⁾の「キャリア形成モデル」と日本看護協会¹⁷⁾の「キャリア開発」の定義を参考に、「看護職者が、個人として、職業人として、家族や職場の同僚らと関わりつつ、組織の目標を意識し仕事を継続しながら高度実践看護師を目指して大学院に進学し、在学中、大学院修了後の実践や学修を通じて一人前の高度実践看護師に成長することを、看護管理者、高度実践看護師（職場に存在すれば）、大学の教員、職能団体が、管理的視点、教育的視点、職能としての発展の視点からサポートすること」と定義する。

3. 調査期間

2014年7月の2週間。

4. 研究対象者

A県内の医療機関、高齢者施設、訪問看護ステーション等の看護管理者1405名を対象にした。

5. データ収集方法

1) 測定用具

文献²⁾⁶⁾⁷⁾¹⁵⁾¹⁸⁾より独自に作成した5件法の無記名自記式、13項目の質問紙を使用した。

2) 質問紙の配布と回収の方法

施設に直接郵送し、郵送で回収した。

6. データ分析方法

1) 統計ソフトSPSS Statistics Japanese ver22を使用した。

2) 記述統計で天井効果とフロア効果を確認した。Kolmogorov-Smirnovの正規性の検定（探索的） α とShapiro-Wilkで正規性の検定を行った。

3) 主因子法プロマックス回転による探索的因子分析を行った。

4) 因子のクロンバック α 係数を求め、質問紙の内的一貫性を確認した。

5) 正規性があったためPearsonの相関係数で項目間の相関をみた。

6) クラスカル・ウォリス検定で、属性と雇用ニーズに差があるかを分析した

7. 信頼性、妥当性の確保

1) 質問紙の作成にあたっては先行研究、図書から項目収集し、共同研究者間で質問の表現方法や内容について検討した。

2) 質問紙の信頼性の確保として、質問項目を因子分析し、因子毎のクロンバック α 係数を求めた。

8. 倫理的配慮

1) B大学の研究倫理委員会の承認を得た後に質問紙調査を開始した。

2) 研究協力依頼書には、研究の概要、研究への協力は任意であり、協力しないことでの個人や施設への一切の不利益がないこと、調査票への回答には約20分の時間を要するが、途中で精神的身体的、時間的負担が生じた場合は中止又は中断してほしいこと、研究への質問や意見があればいつでも受けることと連絡先を依頼書に記載した。

3) 自記式の調査票は無記名とし、郵送による調査票の返送をもって研究に協力する意思を表したものと解釈することを説明し、返送されたデータを

研究に使用した。

4) 返送された調査票、データを入力したパソコンやUSB等のメディアは鍵のかかる場所で、保管する。調査票は研究終了後すぐにシュレッダーで裁断し、電子データは5年間保存後に完全に消去する。データの流出を防ぐため、パソコンには最新のウイルス定義ファイルをダウンロードして使用する。

5) 研究結果は学会、学術雑誌や医療系の商業誌での公表を予定していることを文書で説明した。

III. 結果

1. 回収率

1405部の質問紙を郵送法で配布し、郵送法で121部回収（回収率8.6%）した。有効回答は119であった。

2. 対象者の属性

1) 対象者の所属する施設の種類の種類

所属施設の種類の種類は、特別養護老人ホーム24%、訪問看護ステーション23%、総合病院22%、介護老人保健施設12%、地域包括支援センター9%、単科精神科病院6%であった。

2) 対象者の職位

対象者の職位は看護部長・責任者が45%、その他が47%、副看護部長等5%、副院長兼看護部長3%であった。

3. 対象者のAPNの雇用希望（図1参照）

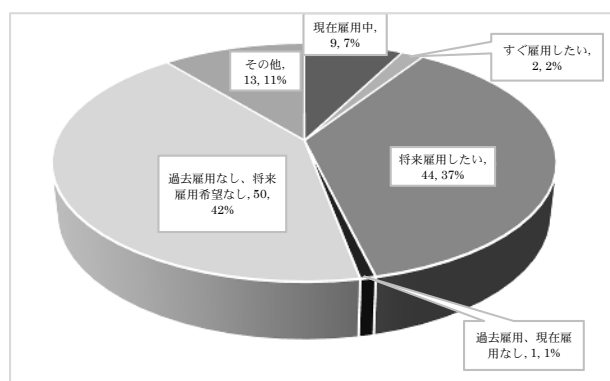


図1. 看護管理者のAPN雇用ニーズ (n=119)

「現在雇用中」は9件（7%）、「すぐ雇用したい」は2件（2%）、「将来雇用したい」は44件（37%）、「過去雇用していたが現在は雇用なし」は1件（1%）、「過去も将来も雇用希望なし」は50件（42%）、「その他」は13件（11%）であった。

4. 対象者がAPNを雇用する理由の平均値 (表1 参照)

欠損値は平均値で置き換えて分析した。対象者がAPNを雇用する理由の平均値は、高いほうから「教育」4.55 (SD=0.766)、「直接ケア」4.42 (SD=0.763)、「組織発展」、4.27 (SD=0.827)、「チーム医療推進」4.19 (SD=0.870)、「職員の相談役」4.12 (SD=0.925)の順であった。

5. 質問項目の因子分析と各因子の信頼係数

因子分析は、APN雇用の理由に回答した54のデータを用いた。サンプル数は少ないが、変数の3倍以上あること、Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の測度が0.638と0.5以上であり、Bartlettの球面性検定が $0.1 > p$ であり、因子分析の価値があると判断し (表2)、因子分析を実施した。その結果、共通性は表3に示す通り、因子分析結果は表4に示す通りであった。抽出された因子の因子名と信頼係数は、第一因子の「専門看護師の機能への期待因子」(信頼係数0.829)、第二因子の「組織発展への貢献期待因子」(信頼係数0.701)、第三因子の「専門看護師の育成・雇用因子」(信頼係数0.732)であった。

6. 対象者の属性と各質問項目で有意に相関があった項目

職員の合計数は「将来雇用したい」と負の有意な

相関が ($p > 0.01$) みられた。

7. 質問項目間の相関 (図2 参照)

1) 同一因子内の相関

(1) 第一因子の項目間相関

「直接ケア」は、相関が高いほうから「教育」($r=0.56$)、「職員の相談役」($r=0.55$)、「管理者の相談役」($r=0.52$)、「メンタルヘルスの向上」($r=0.50$) (以上 $p < 0.01$)、「チーム医療の推進」($r=0.36$) ($p < 0.05$) と有意な相関があった。

「教育」は「直接ケア」以外にも、「職員の相談役」($r=0.63$)、「管理者の相談役」($r=0.50$) (以上、 $p < 0.01$)、「メンタルヘルス向上」($r=0.33$)、「チーム医療推進」($r=0.32$) (以上、 $p < 0.05$) と有意な相関があった。

「メンタルヘルス向上」は、「管理者の相談役」($r=0.58$)、「直接ケア」($r=0.50$)、「職員の相談役」($r=0.44$) (以上、 $p < 0.01$)、「教育」($r=0.33$)「チーム医療の推進」($r=0.33$) (以上、 $p < 0.05$) と有意な相関があった。

「チーム医療推進」は「直接ケア」以外にも、「職員の相談役」($r=0.41$) (以上、 $p < 0.01$)、「メンタルヘルス向上」($r=0.33$) (以上、 $p < 0.05$) と有意な相関があった。

「管理者の相談役」は「直接ケア」、「教育」、「メ

表1. 看護管理者がAPNを雇用する理由の平均値と標準偏差

	平均値	標準偏差 ^a	分析N ^a	欠損値N
教育	4.55	.766	54	1
直接ケア	4.42	.763	54	1
組織発展	4.27	.827	54	2
チーム医療推進	4.19	.870	54	1
職員の相談役	4.12	.925	54	2
管理者の相談役	3.85	.939	54	2
研究の質向上	3.82	1.076	54	5
組織変革の要	3.51	1.035	54	3
倫理調整	3.46	1.054	54	2
メンタルヘルス向上	3.37	.952	54	2
応募者がいたので雇用	2.09	1.034	54	22
自組織の大学院修了予定者の雇用	1.88	.906	54	20
自組織の大学院修了生の雇用	1.85	.804	54	20

a. 各変数に対して、欠損値は変数の平均値に置き換えた。

表2. KMOおよびBartlettの検定

Kaiser-Meyer-Olkinの標本妥当性の測度		.638
Bartlettの球面性検定	近似カイ2乗	142.175
	df	78
	有意確率	.000

表3. APNを雇用している又は将来雇用したいと考える理由の共通性

	初期	因子抽出後
直接ケア	.535	.501
教育	.686	.487
組織発展	.507	.525
メンタルヘルス向上	.474	.433
チーム医療推進	.377	.219
倫理調整	.611	.335
管理者の相談役	.646	.685
職員の相談役	.647	.642
研究の質向上	.617	.539
組織変革の要	.387	.343
自組織の大学院修了生の雇用	.509	.704
自組織の大学院修了予定者の雇用	.532	.651
応募者がいたので雇用	.281	.286

因子抽出法 主因子法

表4. APNを雇用している（将来雇用したい）理由の回転後のパターン行列a

因子名	信頼係数		因子		
			1	2	3
第一因子	0.829	管理者の相談役	.869	-.242	.027
専門看護師の機能への期待因子		職員の相談役	.796	.018	.021
Cronbach $\alpha = 0.829$		直接ケア	.701	.014	.058
		メンタルヘルス向上	.667	-.060	-.086
		教育	.590	.230	-.085
		チーム医療推進	.405	.133	.059
第二因子	0.701	研究の質向上	-.148	.768	-.067
組織発展への貢献期待因子		組織発展	.064	.692	.078
Cronbach $\alpha = 0.701$		組織変革の要	.040	.536	.165
		倫理調整	.331	.365	-.172
		自組織の大学院修了生の雇用	-.023	-.069	.841
第三因子	0.732	自組織の大学院修了予定者の雇用	.135	.096	.777
専門看護師の育成・雇用因子		応募者がいたので雇用	-.141	.071	.511
Cronbach $\alpha = 0.732$					

因子抽出法 主因子法 回転法 Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

a. 5回の反復で回転が収束した。

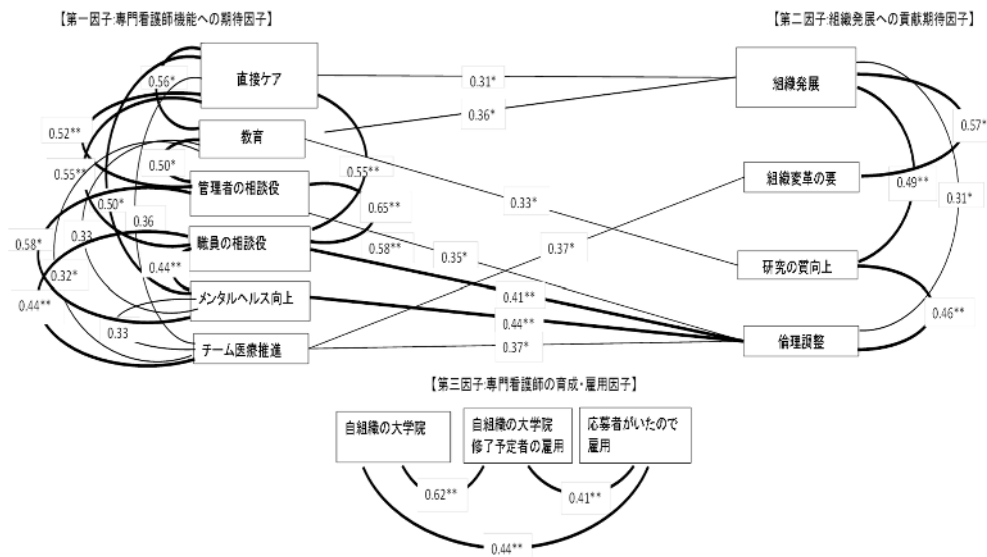


図2. APNを雇用している(将来雇用したい)理由の項目間相関

数値はPearsonの積率総関係数 1%有意水準は* *と太線、5%有意水準は*と細線で示す

ンタルヘルスの向上」、「倫理調整」以外にも「職員の相談役」($r=0.65$) ($p<0.01$) と有意な相関があった。

(2) 第二因子の項目間相関

「組織発展」は、「組織変革の要」($r=0.57$)、「研究の質向上」($r=0.49$) (以上、 $p<0.01$)、「倫理調整」(以上、 $p<0.05$) と有意な相関があった。

「倫理調整」は、「組織発展」以外にも、「研究の質向上」($r=0.46$) ($p<0.01$) と有意な相関があった。

(3) 第一因子と第二因子の項目間相関

「組織発展」は「教育」($r=0.36$)「直接ケア」($r=0.31$)、($p<0.05$) と有意な相関があった。

「倫理調整」は有意に相関している項目が最も多く、「メンタルヘルス向上」($r=0.44$)、「職員の相談役」($r=0.41$) (以上、 $p<0.01$)、「チーム医療推進」($r=0.37$)、「管理者の相談役」($r=0.35$) (以上、 $p<0.05$) と相関があった。「教育」は「研究の質向上」($r=0.33$)、「組織発展」($r=0.36$) (以上、 $p<0.05$) と相関があった。

(4) 第三因子の項目間相関と他の因子との相関

第三因子は、「自組織の大学院修了生を雇用」、「自組織の大学院修了予定者の雇用」「応募者がいたので雇用」の間には、いずれも1%水準で $r=0.41\sim 0.62$ の有意な強い相関がみられた。しかし、他の2因子の項目とは有意な相関はみられなかった。

IV. 考察

1. 質問紙の内的一貫性

作成した質問紙は3因子構造であり、各因子の信頼係数は0.7以上あったため、内的一貫性は確保されていた。しかし、本研究では質問紙の妥当性について検証できていない為、今後各種の妥当性を検証して質問紙の精度を上げる必要がある。

2. 医療機関等の看護管理者の雇用ニーズに対応する雇用のあり方

佐々木ら⁹⁾の研究と違い、現在の雇用は少ないが、今後の雇用希望は多かった。これは佐々木らの研究が2010年に行われた研究であるため、医療福祉の状況がAPNを必要とする環境に変化してきたことや、A県ではまだ高度実践看護師教育課程、専門看護師数共に不足しているという地域の事情に規定されていることが推察できるが、今回の研究だけで結論付けることはできない。また、佐々木ら⁹⁾の研究では、APNを雇用したい理由が調整、実践、教育の順だっ

たが本研究では「教育」、「直接ケア」、「組織発展」の順で高く、教育と直接ケアは他の多くの項目と相関していた。その為、A県内でAPNを雇用したい看護管理者は教育や直接ケアを通じた組織の発展に期待していると考えられた。また、第二因子の「倫理調整」は、第一因子の「メンタルヘルス向上」、「職員の相談役」、「チーム医療の推進」、「管理者の相談役」と相関しており、医療の高度化や複雑化に伴う、看護管理者の倫理的な葛藤の調整が重要との認識を反映した結果ではないかと考える。

Jokiniemiら¹⁹⁾の研究では、専門家はAPNに看護管理とリーダーシップをミックスした役割を求めているが、本研究結果から見えてくるのは、看護管理者は、APNに看護管理というよりは、看護実践の質の向上におけるリーダーシップを期待しているのではないかということである。日本と欧米との違いには、Hamricのコンピテンシーモデル²⁰⁾と、野嶋ら¹⁴⁾がHamricの考えをベースに作成した高度実践看護師の機能における違いを反映している可能性がある。しかし少なくともAPNの雇用を希望する看護管理者には、野嶋ら¹⁴⁾が提唱しているAPNの機能の考え方がある程度浸透していると考えられる。

南監、勝原、野嶋編、Underwood¹⁵⁾は、大学院修了後の1年目にはAPNとしての直接ケアを70%程度は確保することを推奨している。単純に考えれば病棟に配属するのが最も直接ケアができるのではないかと看護管理者が誤解しても何ら不思議ではないと考える。事実、日本のAPNの多くは特定の病棟で、看護管理者またはゼネラリストとしての役割を担っている²⁾。また、荒木ら²¹⁾はAPNのクリニカルリーダーを提案しているが、その中でも、1年目はAPNの経験年数によっては病棟所属にして直接ケアの能力を向上させると述べられている。これらの考え方には、看護管理者のAPNの直接ケアに対する誤解があるのではないかと推察できる。病棟所属でゼネラリストとして活用しても、ゼネラリストのエキスパートにはなれても、APNにはなりえないと考える。馬場ら³⁾や山田ら¹⁸⁾の研究では、医療機関等で勤務するAPNの職務上の困難は、業務量の多さや本来のAPNとしての役割を果たせないこと、特にAPNの中心的な機能である直接ケアの時間が取れづらいということが明らかになっている。またAPNの役割遂行の妨げになっていることとして、「【職位の問題】」、中でも「他役割との兼務」、「【業務量・マンパワーの問題】」、

中でも「時間不足」は深刻である³⁾¹⁸⁾。山田ら¹⁸⁾は、この問題を解決していくためには、組織のラインに属さない専任の職位の確立が必要と述べている。またUnderwood¹⁵⁾は、配置に関する正誤はないが、「私の個人的好みでは、複数の病棟にまたがるスタッフポジションに位置づけます」という控えめなアイ・メッセージで、看護のトップ・マネージャー直轄のスタッフポジションでラインに位置づけられない配置を推奨している。Underwood¹⁵⁾は精神看護のAPN経験者でもあり、看護部長経験者でもあるため、看護組織のグループ・ダイナミクスについて熟知した上での意見ではないかと考える。井部²²⁾は、APNの実践の特徴の一つとして、「俯瞰的視点」を見出しているが、このような観点からも、組織全体を見渡せるような位置づけで活用するのが理にかなっているのではないかと考える。

本研究では、職員数が少ないほどAPNの雇用希望が多いという結果であった。そのため、訪問看護ステーションや高齢者施設など、小規模な施設でもAPNを資源として活用できるように、箕浦ら¹¹⁾が提唱しているような、地域のスペシャリストを活用するための県レベルの職能団体が要となったネットワークの形成も視野に入れる必要があると考える。

第一因子の「専門看護師の機能への期待因子」、第二因子の「組織発展への貢献期待因子」は、下位項目間で相関がみられたが、第三因子の「専門看護師の育成・雇用因子」は、他のどの因子とも相関がみられなかった。この結果が何を意味するのかについては、本研究結果だけでは明確なことは言えないが、APNの雇用の目的と計画的な雇用がつながっていない可能性が考えられる。鶴田⁷⁾は、APNの雇用にあたっての、組織のニーズの明確化の重要性や組織への導入のための看護部長のリーダーシップと計画的な導入の重要性を説いている。今後、本研究の結果で不明確な部分を明らかにする研究が必要である。また、欧米と違い、看護管理者は、組織への帰属意識を重視し⁶⁾、組織独自のAPN養成のための進学システムを構築している²³⁾との先行研究もあることから、自組織の看護師を大学院に進学させ、修了生や修了予定者をAPNとして雇用することが、日本の医療文化の特徴と言える。と考える。

3. APNのキャリア形成支援システム構築の観点から見た大学院の課題

本研究で雇用の理由として平均値が高かったのは、

直接ケアと教育であったが、先行研究²⁴⁾では、APNへの支援として直接ケア時間の確保や組織横断的な活動の保証に対する支援の平均値は低いことから、高度実践における直接ケアとゼネラリストの直接ケアの区別がついていない可能性がある。本研究では幸いにも先行研究よりもAPNの雇用ニーズは高かったため、適切な活用方法の普及が必要だと考える。そのため、APNのキャリア形成支援システムの構築の観点から見た大学院の課題としては、次のことが考えられる。

- 1) 前提として、大学院の教員によるAPNの機能や活用方法についての共通理解を促進すること。
- 2) セミナーや事例検討会などを通じた臨床と大学院の普段の交流を行うことにより相互理解を促進する。
- 3) APNの具体的な機能や組織にあった活用方法について、あらゆる機会をとらえて広く説明していくこと。
- 4) APNの理解が促進されるよう、県レベルの職能団体などと協力し、APNの直接ケアへの看護管理者やゼネラリストへの知識の普及に努めること。
- 5) 地域でのAPN活用のためのネットワーク形成を大学院として支援すること。
- 6) APNの位置づけや活用方法、支援方法に関して大学院、臨床、県レベルの職能団体が協力し、研究を推進すること。
- 7) 以上を踏まえて、大学院、臨床、県レベルの職能団体が協力してAPNのキャリア形成支援システムを構築するために、大学院が扇の要の役割を果たすことが必要である。

4. 本研究の限界と今後の課題

本研究では票本数は少ないが、質問項目の3倍以上のサンプル数があったため因子分析を行ったが、「応募者がいたので雇用」、「自組織の大学院修了予定者の雇用」、「自組織の大学院修了生の雇用」の質問項目に関しては、欠損値が20~22と多いため、不適切な質問項目だった可能性がある。今後、海外文献からも項目収集を行い、雇用の理由に関する質問項目を更に精練していくことが必要である。また、本研究は、A県1県の全数調査であり、回収率が低いために、一般化はできない。そのため今後、回収率を上げるためのより適切な方法での研究や、層化無作為抽出等の手法を用いた全国調査が必要である。また、十分なサンプル数の下で質問紙の信頼性と妥

当性の検証を今後も継続する必要がある。

V. 結 論

A県下の医療機関等に所属する看護管理者1,405名を対象に独自に作成した質問紙を用いてAPNの雇用ニーズを調査し、121部(8.6%)回収し、有効回答は119であった。将来雇用したい人よりも雇用しないと考えている看護管理者が上回っていたが先行研究よりも雇用ニーズは高かった。雇用したい看護管理者はAPNに教育や直接ケアを通して組織の発展に貢献することを期待していた。看護管理者の期待に応えるためには、大学院、臨床、職能団体が協力してAPNのキャリア形成支援システムを構築する必要性があり、大学院が扇の要の役割を果たす必要性が示唆された。

謝 辞

お忙しい中、本研究に御協力くださったA県の医療施設、高齢者施設、訪問看護ステーション、地域包括支援センターの看護管理者の皆様へ深謝する。

文 献

- 1) 宇佐美しおり, 峰博子, 吉田智美, 他. 在宅療養移行支援 (Transition Care) における専門看護師の活動実態と評価. 看護 2015 ; 67(7) : 78-90.
- 2) 臼井いづみ, 中村伸枝, 松田直正, 他. 専門看護師・専門看護師教育課程修了者および看護管理者の専門看護師教育課程へのニーズ. 千葉看護学会誌 2011 ; 17(1) : 35-42.
- 3) 馬場薫, 齋藤深雪, 田中幸子, 他. 病院に勤務する専門看護師の職場環境の実態と職務満足との関連. 日本看護研究学会雑誌 2013 ; 36(2) : 95-104.
<http://www.jsnr.jp/search/docs/203602010.pdf> (アクセス2018. 8. 24)
- 4) Carter N, Dobbins M, Ireland S, Hoxby H, Peachey G. Knowledge Gaps Regarding APN Roles: What Hospital decision makers tell us. Nursing Leadership, 2013; 26(4): 60-75.
- 5) C. Wisur-Hokkanen, Ann-Louise Glasberg, Cartita Mäkelä, et al.: Experience of working as an Advanced Practice Nurse in Finland: the substance of advanced nursing practice and promoting and inhibiting Factors, Nordic Collages of Caring Science 2015 ; 29(4) : 793-802.
- 6) 眞島朋子, 渡邊美和, 岡本明美, 他. 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 2012 ; 4(1) : 13-25.
- 7) 鶴田恵子, 渡邊三紀子, 前田久美子, 他. 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 2006 ; 20 : 32-42.
- 8) 菊池昭江. 専門看護師 (CNS) における自律性に影響を及ぼす要因の検討. 日本看護科学学会誌 2014 ; 34 : 362-370.
- 9) 佐々木睦子, 内藤直子, 藤井宏子. 西日本の看護部長に対する専門看護師活動の実態調査. 香川大学看護学雑誌 2010 ; 14(1) : 39-46.
- 10) 柴山薫, 梅崎節子, 秋永和之, 他. 北部九州A県におけるスペシャリストを希望する看護師の現状と育成支援. 日本看護学会論文集 看護管理 2013 ; 43 : 335-338.
- 11) 箕浦洋子, 藤原由佳, 大迫しのぶ, 他. 施設に属する専門看護師・認定看護師の施設外での活動等に関する実態調査:看護管理者調査からの考察. 第45回(平成26年度)日本看護学会論文集:看護管理 2014 : 113.
- 12) 春山真一郎, 前野隆司, 当麻哲哉. ALPS : 慶應SDM研究科のProject-Based Learning. (社)日本工学教育協会平成24年度工学教育研究会講演会講演論文集 2012 ; 450-451.
- 13) 前野隆司編著. システム×デザイン志向で世界を変える. 慶應SDM「イノベーションの作り方」. 東京 : 日経BP社. 2014.
- 14) 日本看護系大学協議会. 野嶋佐由美, 石垣和子, 井上智子, 他. 高度実践看護師養成の教育課程に関する提案 (2011).
<http://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2011/05/koudojissen7.pdf> (アクセス2018. 8. 24)
- 15) 南裕子監修, 勝原裕美子, 野嶋佐由美編. P R Underwood論文集 : 理論の臨床活用. 東京 : 日本看護協会出版会. 2004.
- 16) 林有学, 米山京子. 看護師におけるキャリア形成およびそれに影響を及ぼす要因. 日本看護科学学会誌 2007 ; 28(1) : 1-12.
- 17) 公益社団法人日本看護協会. 継続教育の基準

ver. 2, 2012.

<http://www.nurse.or.jp/nursing/education/keizoku/pdf/keizoku-ver2.pdf>（アクセス2018. 8. 24）

- 18) 山田紋子, 黒田裕子, 棚橋泰之, 他. 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上で
の困難さに関する質的分析. 北里看護学誌
2010 ; 12(1) : 18-29.
- 19) Jokiniemi, K., Haatainen, K. and Pietilä, A.M: From
challenges to advanced practice registered nursing
role development: Qualitative interview study.
International Journal of Nursing Practice 2015 ;
21(6) : 896-903.
- 20) Ann B. Hamric, Charlene M. Hanson, Eileen T.
O'Grady. 高度実践看護:統合的アプローチ. 第
1版 東京:へるす出版. 2017.
- 21) 荒木暁子, 中村伸枝, 白井いづみ, 他. 専門看
護師のクリニカルラダー（臨床実践能力段階別
到達目標）および専門看護師育成ラダー（専門
看護師の育成指標）試案の作成. 千葉大学大学
院看護学研究科紀要 2012 ; 34 : 9-14.
- 22) 井部俊子. 専門看護師の思考と実践. 第1版 東
京:医学書院. 2015.
- 23) 久保田満子, 千崎美登子, 坂下智珠子, 他. CNS・
CEN活用がもたらす連携強化と職務満足度向
上. 看護 2003 ; 55(14) : 84-87.
- 24) 松枝美智子, 村田節子, 江上史子, 他. A県の
医療施設等の看護管理者が高度実践看護師
（Advanced Practice Nurse）に提供したいと考
えている支援. 日本看護研究学会雑誌2015;38(3),
119.

受付 2018. 8. 30

採用 2019. 1. 17

