

保健師の管理的能力を育成するための統括保健師の困難の検討

学籍番号 194101 池田裕子

指導教員 志澤美保

目的 2013年に保健師活動指針が改正され、分散配置された保健師の活動を組織横断的に総合調整及び推進し、技術的及び専門的側面から指導する役割を担う部署を保健衛生部門等に明確に位置付け、統括的な役割を担う保健師（以下、「統括保健師」という）を設置する必要性が示された。本研究は、統括保健師が保健師の管理的能力を発揮することができる人材を育成する時の困難について明らかにし、統括保健師への支援について検討することを目的とした。

方法 近畿圏内1府県の市町の統括保健師11名を研究協力者としてインタビュー調査を行い、質的記述的方法で分析した。統括保健師が保健師を人材育成するときに困難に感じたことについて、インタビューガイドに基づき半構造的インタビューを1人60～120分程度行った。インタビュー内容から逐語録を作成後、困難に着目してコード化し、意味内容の類似性や差異性について比較検討し二次コードを生成、抽象度を上げサブカテゴリーを生成、継続して比較検討し包括する概念としてカテゴリーを構築した。本調査は、京都府立医科大学倫理審査委員会の審査（No.ERB-E-457）後、実施した。

結果 研究協力者は、全員女性、平均年齢52歳、職位は課長7名、課長補佐級4名であった。統括保健師の人材育成時の困難は、6つのカテゴリー、28のサブカテゴリー、68の二次コードで構成された。カテゴリーは、【新人保健師の基本的な能力を育てる上での気遣い】、【中堅保健師の実践能力への期待と工夫】、【次期統括保健師の持つ課題と引継ぎの必要性】、【行政保健師として育ちあう体制づくり】、【中堅期に他課への異動経験により得られた学びの生かし方】、【統括保健師を支えるより専門的な相談役の必要性】であった。

考察 統括保健師は、新任期、中堅期など保健師の経験年数に応じて専門的能力の向上のため、また、次期統括保健師に必要な調整力や施策化能力の育成方法と引継ぎの必要性について考え、配慮や工夫を重ねていた。さらに、統括保健師は各保健師に対してキャリアラダーによる自己評価を促し、面談を通して個々の特性に応じた人材育成を試みていた。また、事業企画力等を獲得する経験としての福祉分野等への異動を含む、組織で育成する体制づくりも重要である。加えて、統括保健師が求められる能力を発揮するためには、目標となる保健師像があることや、役割モデルとなる保健師、保健活動と行政事務の両方の相談ができる先輩保健師などの存在が支えとなることが明らかになった。今後は、保健師の計画的採用や配置基準の提言など人事管理において課題に対応すべく、組織内で統括保健師の理解を深め、組織全体で保健師を育成するという組織風土の涵養や、都道府県の人材育成体制の活用などが必要であると考えられる。

結論 統括保健師の人材育成時の困難の検討により、統括保健師は、保健師の専門的能力向上のため、また次期統括保健師の持つ課題と引継ぎの必要性を感じ、配慮や工夫を重ね、保健師として育ちあう体制をつくり、能力向上のためジョブローテーションの必要性を認識していた。また、統括保健師を支えるより専門的な相談役の必要性が明らかになった。統括保健師が人材育成を推進する支援として、都道府県の人材育成体制の活用や統括保健師、次期統括保健師など管理期保健師の研修内容の継続的な検討が支援として必要と考える。

Key words：統括保健師、人材育成、管理的能力

学位（修士）取得日：2022年3月5日

一般病棟看護師長と緩和ケアチームの協働のプロセス

学籍番号 204101 狩野加代子

指導教員 吾妻知美

目的 一般病棟看護師長の緩和ケアチームに対する認識を理解し、緩和ケアチームとの協働のプロセスを明らかにすることで、緩和ケアチーム活動を充実させることができる。さらに、そのプロセスは緩和ケアチームを含む全てのチーム医療の推進の示唆になると考える。

方法 修正版グランデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) を活用した質的記述的研究方法を行った。近畿圏内の地域がん診療連携拠点病院・がん診療病院の対象施設のうち協力が得られた一般病棟看護師長 (がん専門病院・小児科病棟・産科病棟・緩和ケア病棟看護師長・緩和ケアに接したことがない看護師長を除く) に半構造インタビューを実施した。研究対象者は7施設8名であった。分析はM-GTAの分析方法に従い、信頼性と妥当性を確保するため次の手順で実施した。1) インタビューから逐語録を作成し、逐語録を分析テーマと分析焦点者に照らし合わせ関連する文章や段落を抽出。2) 分析シートに抽出した文章や段落を解釈、定義づけを行いながら概念を生成。3) 継続的比較分析を行い、概念間でのカテゴリー化。4) 概念とカテゴリーの関係の結果を図にまとめ、理論的飽和により分析を終了。5) ストーリーラインの作成。本研究は京都府立医科大学医学倫理審査委員会の承認を得て実施した。(承認番号 ERB-E-471)

結果 23概念が生成され、7カテゴリーが抽出された。一般病棟看護師長と緩和ケアチームとの協働の最終目的は、【自部署緩和ケアの定着】である。その取り組みのはじめは【自部署スタッフのキャリア開発】であった。看護師長は緩和ケアの推進のために【自部署リンクナースの育成】し、自部署における【緩和ケアチーム介入依頼の基準作り】を促していた。そして、【自部署緩和ケアカンファレンスの活性化】のため【専従看護師と協働関係の構築】や緩和ケアに積極的でない主治医に対し【主治医と緩和ケアチームの隙間をつなぐ】アプローチを行っていたことが明らかになった。

考察 一般病棟看護師長は、緩和ケアチームと協働し緩和ケアの定着のために、日常的な自部署のマネジメントに加え、緩和ケアが自部署に定着するためのマネジメントを行っていた。さらに、看護師長の実践のプロセスは緩和ケアチームとの協働の定着のみならず、自部署が関与する医療チームの定着にもつながっていることが示唆された。緩和ケアチームの専従看護師やチームリーダーは、緩和ケア定着という同じ目的を有する同志として、看護師長が実践している部署の緩和ケアマネジメントがどの段階にあるのかを見極め、緩和ケアの定着のために看護師長と協働していくことが重要であると考えられる。

Key words : 看護師長・緩和ケアチーム・チーム医療・専従看護師・M-GTA

学位 (修士) 取得日 : 2022年3月5日

「やりがい感」と「負担感」といったアンビバレンス（両価的心情）が スタッフ看護師の精神的健康および職務満足度に及ぼす影響 — 新人看護師指導役割行動に着目して —

学籍番号 204102 上妻京子

指導教員 室田昌子

目的 本研究の目的は、スタッフ看護師が新人看護師指導役割行動に対して抱く「やりがい感」と「負担感」といったアンビバレンスの実態と、精神的健康および職務満足度への関連を明らかにすることである。

方法 京都府内の病床数400床以上の施設に勤務する新人看護師指導に関与する臨床経験3年以上の看護師900名を対象に、無記名自記式質問紙調査を実施した。調査期間は2021年6月から8月、調査内容は、基本属性、プリセプター役割自己評価尺度を用いた「やりがい感」「負担感」、K6 (Kessler Psychological Distress Scale) 日本語版を用いた精神的健康、職務満足測定尺度を用いた職務満足度とした。基本属性は記述統計を行った。プリセプター役割に対する「やりがい感」と「負担感」それぞれの合計点の中央値を分割の中心点とし、「高やりがい・高負担群」「高やりがい・低負担群」「低やりがい・高負担群」「低やりがい・低負担群」の4群に分け、「高やりがい・高負担群」をアンビバレント群とした。4群間の比較には、Kruskal Wallis 検定を行い、有意差が得られた項目にはさらに多重比較を行った。有意水準は5% 統計ソフトはSPSS ver.22を用いた。

結果 有効回答は263名（有効回答率28.9%）、年齢は平均34.4 ± 9.1歳、臨床経験年数は12.0 ± 8.8年であった。プリセプター役割自己評価尺度を用いた「やりがい感」「負担感」の中央値はともに88.0点であった。臨床経験年数は、4群間に差があり ($p = .019$)、アンビバレント群が最も低く、中央値6.0年、平均10.0年であった。精神的健康を示すK6についても、4群間で差が認められ ($p = .000$)、「低やりがい・高負担群」が最も高く（中央値8.0点）、次いでアンビバレント群（中央値7.0点）であった。「負担感」が高い群は、K6の値が高い傾向がみられた。アンビバレント群は、K6合計得点が5点以上の「気分・不安障害軽症」に分類される人の割合が68.8%と、最も高い傾向がみられた。職務満足度も4群間に差があり ($p = .000$)、「やりがい高・負担低群」が最も高く（中央値87.0点）、次いでアンビバレント群（中央値83.5点）であった。「やりがい感」が高い群は、職務満足度が高い傾向がみられた。

考察 アンビバレント群の臨床経験年数が低い傾向であったことは、経験年数が低い看護師は、指導を通して自らの成長を感じつつも、不安や、時間的余裕のなさから負担感も同時に認知する、アンビバレントな状況であるとした先行研究を支持する結果であると考えられる。臨床経験で培われる知識と技術をサポートできるように、マニュアルの整備やその有効な活用、指導計画の周知を行う体制づくりが必要であると推察する。アンビバレンスは葛藤による苦悩を生じると報告があり、本研究においても精神的健康を損ないやすい傾向が示された。役割が果たせるような業務量の適切な配分が求められると考えられる。また、アンビバレンスは、対人関係においてネガティブな感情を抱くという報告もあり、上司からの承認、意見を伝えられる環境づくりなどによりアンビバレント群の職務満足度が向上する可能性が推察された。

結論 アンビバレント群に属するスタッフ看護師は、臨床経験年数が低く、職務満足度は高い傾向であるが、精神的健康は障害されている傾向がみられた。精神的健康には「負担感」が、職務満足度には「やりがい感」が関与していることが明らかになった。

Key words : アンビバレンス 新人看護師指導役割 精神的健康 職務満足

学位 (修士) 取得日 : 2022年3月5日

End-of-Life 期がん患者の「その人らしさ」を支える がん看護専門看護師の高度実践

学籍番号 204103 田上恵子

指導教員 吉岡さおり

目的 わが国では現在2人に1人ががんに罹患する時代となり、2009-2011年症例における全がんの5年生存率は64.1%と前回調査より上昇している（国立がん研究センター，2020）。がんの診断、治療を経て安定期を過ごし再発を乗り越え、QOLを維持向上し、いかにその人らしく生きるかというがんサバイバーシップが重視され、がんとともに生きる時代となったといえる。人々が人生の終焉を迎えるまでその人らしく生きるための支援は重要である。また、現在2733名の専門看護師が登録され（日本看護協会，2020）、うち、がん看護専門看護師は946名であり（日本看護協会，2020）、がん看護における高度実践者としての活動が期待されている。本研究の目的は、End-of-Life期がん患者の「その人らしさ」を支えるがん看護専門看護師の高度実践について明らかにすることである。

研究方法 研究デザインは質的帰納的研究デザインであり、研究対象者はがん診療連携拠点病院等に勤務する資格取得後3年目以上のがん看護専門看護師とした。本研究ではその人らしさを、内在化された個人の根幹となる性質で他とは違う独自性をもち終始一貫している個人本来の姿、他者が認識する人物像であり、人間としての尊厳が守られている状態とし（黒田，2017）、End-of-Life期がん患者の「その人らしさ」を支える実践について患者の事例を中心にインタビューガイドを用いて半構造化面接を実施した。分析方法は内容分析とし、面接調査により得られたデータを逐語録にし、意味が損なわれないようコード化した。全コードを意味内容の類似性に基づきサブカテゴリーを作成し、抽象度を上げカテゴリー化しさらにコアカテゴリーを抽出した。

結果・考察 がん看護専門看護師7名への面接調査の逐語録より170コードが得られ類似性に基づき43サブカテゴリーと17カテゴリーを抽出し、最終的に7コアカテゴリーとした。その人らしさを支える高度実践として【患者本来の在りかたを率直に受容し存在そのものを保証する】【患者の心の拠りどころとして居続ける】【患者の尊厳と権利が守られたケアを探究する】【患者の物語を専門的な見識と共に紡いでいく】【患者の不確かな未来を埋め主体的な意思決定を支援する】【家族システムの揺らぎを捉え適応へ向け支援する】【多職種連携によるチーム医療のマネジメントを行う】のコアカテゴリーを得た。

【患者本来の在りかたを率直に受容し存在そのものを保証する】【患者の心の拠りどころとして居続ける】【患者の尊厳と権利が守られたケアを探究する】の3つのコアカテゴリーは、患者の紡ぐ物語を守り支える、全てのケアの基盤となるがん看護専門看護師の姿勢を表すカテゴリーであったと考える。つまり、あなたがあなたであるように整える緩和ケアの本質を意味し（Saunders, 1976）、その人らしさの定義にある個人の根幹となる性質や個人本来の姿を重視していたといえる。【患者の物語を専門的な見識と共に紡いでいく】【患者の不確かな未来を埋め主体的な意思決定を支援する】【家族システムの揺らぎを捉え適応へ向け支援する】の3つのコアカテゴリーは、家族を含めた患者の物語の中に、専門的知識を織り込み患者の価値に照らした最善の意思決定を意味している支援であるといえる。つまり、ホリスティックな視点やエビデンスの活用といった高度実践看護師の特徴を駆使した実践であり（Hamric, 2019）、終始一貫している個人本来の姿が維持されるために必要な実践であると考えられる。そして、これらの実践は、異なる価値の調整や、看護チームの困難に対する側方支援、地域も含む広域の連携といった【多職種連携によるチーム医療のマネジメントを行う】ことによって患者にとって提供されるケアの質を保証していると考えられる。よって、今回抽出された7つのコアカテゴリーは、「その人らしさ」を支えるがん看護専門看護師の高度実践として妥当であると示唆された。

結語 End-of-Life期がん患者の「その人らしさ」を支えるがん看護専門看護師の高度実践は、患者の存在を保証し寄り添い、権利や尊厳が保護された状態を保持するがん看護専門看護師の姿勢により患者の物語が守り支えられていた。そのうえで、マネジメントする多職種チームと共に、不確かさを補い未来のシナリオを患者と描くこと、家族システムの回復支援が専門性を駆使したその人らしさへの支援であった。

Key words : End-of-Life 終末期がん患者、その人らしさ、がん看護専門看護師、高度実践看護

学位（修士）取得日 : 2022年3月5日

男性訪問看護師が訪問看護ステーションで勤務を続ける理由 —感情浮沈図によるモチベーションの様相から—

学籍番号 204104 堂脇かおり

指導教員 吾妻知美

目的 男性訪問看護師が訪問看護ステーションで勤務を続ける理由を明らかにする。

方法 研究デザインはエピソード・インタビューによる質的記述的研究である。データ収集期間は2021年3月～8月。研究対象者は、近畿圏内の訪問看護ステーションより、同意を得られた訪問看護師経験が通算5年以上の男性看護師9名。調査方法は「モチベーション」について記載してもらった感情浮沈図と「男性看護師が訪問看護ステーションで勤務を続ける理由」についての半構造的面接である。エピソード・インタビューから得られた逐語録は、意味の類似するものをまとめ、カテゴリー化した。

結果 研究参加者の年齢は30歳代～60歳代、看護師経験年数は、9年5ヵ月から24年4ヵ月（平均経験年数16年）であった。訪問看護師経験年数は、5年から14年（平均7年8ヵ月）であった。最終学歴は、看護専門学校卒、大学卒であった。訪問看護ステーションで働くモチベーションの浮き沈みの軌跡は、個々に異なっていた。男性看護師が訪問看護ステーションで勤務を続ける理由において、【管理者としての醍醐味】【地域連携の醍醐味】【自己の能力を発揮できる実感】【利用者中心の看護の手ごたえ】【利用者との信頼関係】【ワーク・ライフ・バランスの充実】【後継者の育成】【信頼できる仲間の存在】の8カテゴリーが抽出された。

考察 男性訪問看護師を育成には、本研究の男性訪問看護師は、管理者といった役割を担うことに関心を高め、勤務を継続するモチベーションにつながることから、入職時より、経営、経営管理に関する研修を取り入れることが望ましいと考えられた。在宅の生活の中で、療養する利用者中心の看護を行えることや利用者の望む目標に寄り添ってケアを行うことが楽しい、面白いなど、訪問看護師としての誇りとプライドを持ち、職務に従事していることを訪問看護の醍醐味と捉え、周知していくことも男性看護師や男性学生が訪問看護に興味・関心を持ち、訪問看護に参入してもらえるきっかけとなると考える。

結論 男性訪問看護師が、勤務を続けるモチベーション（やる気・意欲）が低下しても、抽出された8つのカテゴリーにより、勤務を続けていくモチベーションを上昇、または維持できることがわかった。男性訪問看護師は、管理者としての役割を担うことで、マネジメントの面白さにひかれ、地域に根差した質の高い訪問看護ステーションをつくるのがモチベーションになることが示唆された。男性訪問看護師は、訪問看護の利用者の支援のみならず、地域住民への訪問看護の役割や重要性を発信するといった広い視野を持ち、訪問看護の発展に努めていた。看護師が訪問看護ステーションで勤務を続けるためには、入職時より、経営・運営管理に関する研修を取り入れることが望ましい。

Key words : 男性訪問看護師、訪問看護ステーション、勤務継続、モチベーション

学位（修士）取得日 : 2022年3月5日

呼吸リハビリテーションが高齢慢性閉塞性肺疾患患者にもたらした 情報ニーズと健康関連 QOL の変化

学籍番号 204106 原田佳代

指導教員 毛利貴子

目的：COPD 患者の管理目標は、労作時息切れや咳・痰といった症状の改善と、将来的なリスクである増悪の予防である。薬物療法に加え、非薬物療法である呼吸リハビリテーションを行うことで、疾患進行抑制や死亡率低下につながる期待される。より質の高い包括的な呼吸リハビリテーションを提供するために、入院中に得た情報、健康関連 QOL、栄養状態が退院後どのように変化しているのか、身体的データから確認することが必要だと考え、入院中の呼吸リハビリテーションプログラムによって得られた情報と栄養状態、健康関連 QOL の経時的変化を明らかにすることを目的とし、実態調査を行った。

方法：対象は A 病院にて COPD と診断され呼吸リハビリのために入院となった 65 歳以上の患者とした。入院時、退院時、退院 2 週間後、退院 1 カ月後に質問紙調査とインタビュー調査を実施した。情報ニーズは LINQ を用いて 4 時点の経時的変化を明らかにした。健康 QOL は SF-8 を用い、全対象者の入院時と退院 2 週間後の変化と CAT 低群、高群の 2 群間に分け、入院時と退院 2 週間後の変化を統計学的に比較検討した。

結果：対象は 10 人（年齢中央値 77.5 歳）であった。全員男性で喫煙歴は 100%であった。

LINQ による情報ニーズは、入院時の総得点が呼吸リハビリプログラムを実施し退院 1 カ月後には低下していた。ドメインごとでは、「病気の理解度」は入院時から退院 1 カ月後にかけて変化はみられず、「自己管理」「運動」「栄養」は退院後に得点が上昇していた。退院後に行ったインタビュー調査では 5 つのカテゴリーが抽出され、呼吸リハビリ介入による効果を示す変化があった。入院時における SF-8 下位尺度得点は、体の痛み（BP）以外の項目において平均値の上昇が見られ、全体的健康感（GH）は入院時の平均値より退院 2 週間後の平均値は有意に上昇していた。インタビュー調査では、対象者が実感した変化について退院 2 週間後は 5 個、退院 1 カ月後は 7 個のカテゴリーが抽出された。

考察：LINQ による総得点の低下は呼吸リハビリプログラムの効果と考えるが「病気の理解度」の情報ニーズに対し医療者側のかかわり方に課題があることがわかった。退院後のインタビュー調査から呼吸リハビリ介入後に変化を示す発言があり呼吸リハビリにおける一定の効果が示された。

結語：呼吸リハビリプログラムに参加した 10 人の情報ニーズと健康関連 QOL の変化を明らかにした。COPD 患者は高齢者が多く、生活様式の変更は容易ではないため、定期的な医療者からのフィードバックが必要であり、日常診療の中で継続できるシステムの構築が必要である。

Key words: 慢性閉塞性肺疾患 呼吸リハビリテーション 情報ニーズ 健康関連 QOL

学位（修士）取得日：2022 年 3 月 5 日

NICU・GCUに入院した児をもつ母親のストレスへの有効な看護介入の検討 —退院時と退院1か月後のアンケート調査の分析から—

学籍番号 204107 堀元綾乃

指導教員 室田昌子

目的 本研究の目的は、NICUおよびGCUに入院した児をもつ母親の、退院時および退院1か月後のストレスの現状を明らかにし、有効な看護介入を検討することである。

方法 大学附属病院のNICU・GCUに入院している児を持つ母親を対象に、児のNICU・GCU退院時と退院1か月後に、自己記入式質問紙を用いた調査を実施した。データ収集期間は2021年8月～11月。対象者は、健康な（産後の経過が順調な状態にある）母親で、同意取得時の年齢が20歳以上45歳未満、自由意思による研究参加の同意を本人から文書で取得可能な者である。自己記入式質問紙の内容は、基本属性、対児感情尺度、SF-8、STAI、ストレスを感じた内容・それに対して看護師に望む支援である。得られたデータは、基本統計量を算出し、各尺度の退院時と退院1か月後の比較はWilcoxonの符号付順位検定、SF-8（健康関連QOL尺度）の日本国民標準値との比較は1標本のt検定を行った。文字テキストデータはコード化し、サブカテゴリー、カテゴリーを生成した。

結果 17名から退院時調査、退院1か月後調査ともに回答が得られ（回収率89.5%）、有効回答数は14名（有効回答率87.5%）であった。対象者の平均年齢は35.2歳（標準偏差3.62）、児の出生順位は、第1子が9名（64.3%）であった。全員が退院時、退院1か月後ともに相談相手、支援者がいると回答していた。対児感情尺度の接近得点は、退院時の中央値が25.5点、退院1か月後の中央値が28.0点となっており、退院時と比較し退院1か月後の得点が有意に上昇していた。SF-8のサマリースコアである身体的健康は、退院時の中央値が39.4、退院1か月後の中央値が44.1となっており、退院時と比較し退院1か月後の得点が有意に上昇していた。また、日本国民標準値と比較すると、身体的健康の得点は退院時、退院1か月後ともに有意に低かった。児が入院中に、母親は【児の病状についての心配・不安】【面会制限による弊害】等についてストレスを感じており、【児の病状・状態についての分かりやすく詳しい情報提供】等の支援を望んでいた。退院後には、母親は【啼泣への対応が困難であることへの苛立ち・不安】【自身の睡眠不足による身体的・精神的不調】等にストレスを感じており、【退院後の児の状態を予測した入院中の育児指導】等の支援を望んでいた。

考察 退院時と比較し退院1か月後では接近得点が上昇しており、退院により面会の制限がなくなり、共に生活できることで愛着形成が促進された可能性が示唆された。また、母親は常時不安を抱いており、不安の内容は経時的に変化していくことが明らかになり、介入の必要性が確認された。支援者である家族が、それぞれの新しい役割に適應できるよう、家族内で調整できることが望ましいが、困難な場合は、適宜看護師が家族役割の構築を支援することで、母親のQOLの改善を目指せる可能性がある。退院後も看護介入を継続していくことが重要であり、そのためには地域との情報共有や相談窓口の設置、相談先の明確化等、持続可能な支援になるよう入院中から準備をしておくことが望まれる。

結論 退院時と比較し、退院1か月後では対児感情尺度の接近得点、SF-8の身体的健康の得点が上昇した。NICU・GCUに入院した児をもつ母親は、退院時、退院1か月後ともに多くのストレスを感じており、ストレスの内容は経時的に変化していた。

Key words : NICU・GCU、母親、ストレス、心理的状況、対児感情尺度、不安、QOL

学位（修士）取得日 : 2022年3月5日