

# 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

蝦名美智子, 浦田喜久子, 玄田公子, 吉永喜久恵

神戸市看護大学

## Changing Awareness of Director of Nursing Services for Employing Nurse in Post Master's Degree –Comparative research by mail in 1997 and 2001.

Michiko EBINA, Kikuko URATA, Kimiko GENDA, Kikue YOSHINAGA

Kobe City College of Nursing

**Key words** : director of nursing services (看護管理者), master's degree (修士課程), nurse (看護師)

### 要 約

大学院修了看護師の採用において、平成9年と平成13年ではどのように意識が変化したかを、関西圏の300床以上の病院の看護管理者へ葉書による調査を実施した。回収率は平成9年が109件(49.8%)、平成13年が160件(60.2%)であった。結果は、1. 大学院進学希望者が11.9%から29.6%へ増加し( $p<0.01$ )、2. 大学院修了者を採用したいという看護管理者は、46.8%から61.4%へ上昇し( $p<0.05$ )、3. 採用を「考えたことがない」看護管理者は47.7%から20.3%へ減少し( $p<0.01$ )、4. 期待する役割の比率は両年とも有意差がなく、平成13年度では専門看護師72.5%、看護研究者58.1%、看護管理者54.4%、看護教育者が30.6%であった。5. 変化がみられなかったのは大学院進学希望者が看護職員の中にいた場合の支援体制であり、6割が支援体制は「ない」であった。

### I. はじめに

我が国の看護師教育において、大学教育および大学院教育というような「教育の高等化」の歴史は新しい。例えば10年前の平成3年では<sup>1)</sup>、准看護婦養成課程を含めて看護学校養成所の総数は1503校であり、その内に占める4年課程(以下、看護大学とす)は11校(0.7%)、大学院は4校(0.3%)であった。その後、国の方針<sup>2)</sup>によって看護大学及び大学院数は急増し、5年後の平成9年には<sup>2)</sup>、看護大学数52校(既卒者がいる大学21校)、大学院数14校(既修了者がいる大学院7校)、更に4年後の今年度(平成13年4月)の段階では<sup>3)</sup>、看護大学数91校(既卒者がいる大学52校)、大学院数は44校(既修了者がいる大学院数36校)という状況であり(表1)、この10年間に平均すると看護大学は毎年8校、看護系大学院は毎年4校増加したことになる。

一方、本学は平成8年に開学した新設の看護大学で

表1. 看護大学・大学院の推移

単位: 校

	平成3年	平成9年	平成13年	増加率(平成13/平成3)
大学数	11	52	91	8.3倍
既卒者がいる大学数	11	21	52	4.7倍
大学院数(修士課程)	4	14	44	11.0倍
既修了者がいる大学院	4	7	36	9.0倍

あり、平成9年から大学院修士課程開設の準備に入った。この当時の看護の大学院修了者数を概算すると、7校の看護大学院修了者数が各大学20人と見積もっても1年あたり140人程度である。この140人という数値は、平成9年看護職の全就業者数1,005,059人に対し0.0001%と極端に少ない。つまり、全国の病院数9413において看護大学院修了者を採用することは非常に希なことであった。従って、我々は本学が大学院教育を行った後の修了生の職場を確保するために、看護管理者が大学院修了者へ関心を持つような工夫をする必要を感じていた。また、看護管理者が大学院修了者に関心を持つことは、本学のみならず、看護界全体の能力向上の機会となると考えた。

以上より、我々は、病院の看護管理者（総婦長、看護部長、看護の副院長の総称として用いる）は大学院修了看護師（以下、大学院修了者とす。）をどのように病院へ受け入れようとしているのか、さらに平成9年から13年までの4年間で、看護管理者の大学院修了者の採用に関しての意識がどのように変わったのかを、関西圏の看護管理者に対して葉書調査を行ったので報告する。

## II. 方法

平成9年と平成13年に、関西圏（兵庫県、大阪府、京都府、滋賀県）の300床以上の病院を病院要覧から選び出し、それらの病院の看護管理者へ、葉書による調査を行った。300床以上の病院としたのは、新看護あるいは基準看護などの看護体制のばらつきを少なくすることを考慮したためである。主な調査内容は大学院修了者の採用に関して、大学院進学希望者について、進学時のサポート体制、大学院修了看護職への期待、自由記載等である。アンケートの配布数は平成9年は219病院、平成13年は266病院であり、両年共にプライバシーの保護のため無記名で回答を得た。調査依頼は、平成9年は依頼状と葉書アンケートを同封し、返信があることで承諾を得たと判断した。平成13年は依頼状、葉書アンケートおよび平成9年のアンケート結果のまとめを同封し、返信があることで調査協力の承諾を得たと判断した。

なお、数値の結果を表現する際に、本文中では平成9年調査を前回、平成13年を今回とし、さらに必要に応じて「前回の数値/今回の数値」の順で表記した。

また、回答者は各病院の看護管理者が施設を代表して1名としたため、項目によっては病院数に置き換えた場合があることをお断りする。

## III. 分析

質問項目において統計的処理が可能な場合、統計ソフトNAP（医学書院）を用い、分析は単純集計および二群の比率の差の検定を用い、有意差を0.05および0.01で検定した。また、葉書の余白に自由記載されていた意見は、記載者の気持ちを損なわない範囲で整理し、できるだけ原文の意味を残す表現で、表にまとめた。

## IV. 結果

### 1. アンケートの回収率の比較

アンケートの配布数は前回は219件、有効回答109件、有効回収率49.8%であり、今回の配布数は266件、有効回答160件、有効回答率60.2%であり、今回の方が回収率が高かった（ $P < 0.05$ ）。

### 2. 大学院修了者の採用に関する比較

平成9年の調査結果では、「大学院修了者をすでに採用しているか」については、質問肢をたてていないため実際的な数値は不明であるが、自由記載（表3）には、「身分の保障がなく、将来的に考えたい」「田舎のため希望者がいない」という意見と、「現時点では考えていない」「人手不足の現実から遠い話です」「大卒者の採用もなく、（まして大学院卒は）想像ができません」「検討する時期でない」「わかりません」などの意見が見られた。つまり、平成9年の看護管理者は、大学院修了者の採用は「考えても無理な話」もしくは「現実離れた話である」と受け止めていた場合が多かった。

平成13年の調査結果では（表2）、27人（16.9%）が「採用した」と回答した。つまり27病院に大学院修了者が存在していた。「採用を希望」では、前回は51人46.8%/今回98人61.4%で今回が増加していた（ $p < 0.05$ ）。しかし平成13年度において「採用したい」の内訳をみると、「採用する方向」が46人（46.9%）、「採用したいが無理」が52人（53.1%）であった。

「採用したいが無理」の理由を平成13年の自由記

表2. 看護管理者が「大学院修了者を採用する」ことの意識の比較

単位：人数（ ）は%

	平成9年 (n=109)	平成13年 (n=160)
採用	—	27 (16.9)
採用を希望 (P<0.05)	51 (46.8)	98 (61.4) (内訳) 採用する方向 46 (46.9) 採用したいが無理 52 (53.1)
採用を考えた事 がない (P<0.01)	52 (47.7)	26 (20.3)
採用しない (P<0.05)	6 (5.5)	0

表3. 大学院修了者を採用することに関する意見（自由記載）

( ) は人数

## &lt; I. 平成9年調査 &gt;

- (1) 採用したいが、今は身分の保障がない。将来的に考えていきたい (4)
- (2) 現時点では考えていない (3)
- (3) 現状では人手不足で無理・量的質的不足の中で現実から遠い話です (2)
- (4) 大卒看護職の採用の経験もなく、想像ができません (2)
- (5) 西南の田舎のため希望者がいない (1)
- (6) 検討する時期ではない (1)
- (7) わかりません (1)

## &lt; II. 平成13年調査 &gt;

## 1. すでに大学院修了者・進学中がいる病院

## (1) 大学院修了者がいる (27病院 16.9%)

- ① 13年3月に2年間の休職で修了した看護師が1名いる。初めてのケースで、休職扱いについて周囲や当局から理解をもとめることが大変であった
- ② 今年、大卒の看護職を1名採用した。個人の資質にもよるが大卒者との違いがまだみえずにいる。大学院卒の受け入れ体制を考えてみる時期かもしれないが、1人のスタッフとして働いてほしい

## 2. 前向きに「採用」を検討

- (1) 看護職にふさわしい人材を希望し、今後前向きに採用を考えたい。
- (2) 病棟・外来・訪問・保健～予防まで働く場所はいろいろある。それらの現場で一定期間、患者と向き合っただけで働いてもらってからは看護学校や看護婦長になってもらう。もちろん臨床経験を経て大学院へ進学した人は、このプロセスは多少変わる。給与においては検討中である。当院は、専門卒でも4大卒でも看護の号級は同じである。大学院卒をどうするか検討が必要と思っている

## 3. 採用したいが、無理

- (1) 採用したいが応募がない。希望者があるのかが問題 (12)
  - ① 臨床に院卒学生が多数をしめる事が望ましいが、当院では活かしきれない
  - ② 一般の総合病院の就職も選択肢として考えて欲しい
  - ③ 受け皿の問題もありますが、中小規模の施設にも就職し活動して頂きたい
  - ④ 重傷心身障害者・児を専攻する院生はいるでしょうか
  - ⑤ 民間の精神病院に就職希望される卒業生は居ると思われませんか？現在は無理
  - ⑥ 大卒者は大病院の就職希望が強く採用発表しても断わってくるので、まだ大卒者もいない
- (2) 一定数の院卒者を採用したいが身分保障が未整理。根気よく訴えていくつもりである (2)
- (3) 市の看護職採用には年齢制限がある。今後、大学院修了者の採用をどうするか検討する必要がある
- (4) 看護管理者として採用を考えているので、ある程度の臨床経験が必要だが、該当者がいない

## 4. 採用を考えたことがない

- (1) 時期尚早
- (2) 人柄にもよるが、今の大学院のレベルでは困難かも
- (3) 当院では、まだ大学院卒を受け入れる土壌がありません
- (4) 専門的にまだ考えていない

載でみると(表3),「採用したいが応募者がいない」「採用したいが身分保障が未整理。根気よく訴えていく」「採用に年齢制限があって,大学院卒はその制限に抵触するので今後検討が必要」「看護管理者として採用の場合,大学院卒に臨床経験豊富な人がいない」などが主な意見であった。

一方,「採用を考えたことがない」は半減し(表2),前回51人46.8%/今回26人20.3%であった( $p < 0.01$ )。「採用しない」は,前回6人5.5%/今回0人であり,平成13年は減少していた( $p < 0.05$ )。「採用を考えたことがない」という理由を自由記載からみると(表3);「時期尚早」「今の大学院生のレベルでは困難」「受け入れる土壌がない」などであった。

### 3. 大学院進学希望者に関する比較

「あなたの病院の看護職員の中に大学院進学希望者がおりますか」という質問の回答を表4に示した。「はい」は,前回が13病院11.9%,今回が47病院29.6%であり,今回の方が増加していた( $P < 0.01$ )。逆に「いいえ」では,前回が85人(78.0%),今回が56人(35.2%)と今回が減少していた( $P < 0.01$ )。

自由記載の主な内容を表5に示したが,平成9年では「まだ,当院には大卒看護職がない」と記載

されていたのが85人(78.0%)であり,「将来的には進学希望者がでる」が8人,「わからない」が5人であった。

平成13年では,すでに進学中と記載されていたのが7病院,また「10月の調査ではいなかった」「初めて大卒看護者を採用したばかりで把握していない」「結婚しているから無理」などが見られた。また,大学院進学中の学生の内訳は,休職扱い1名,長期休暇扱い1名,非常勤1名,non-nursingの大学院1名,一つの病院で2名が進学中などの記載が見られた。つまり,平成13年になると,病院の動きとして大学院進学に積極的に取り組みはじめる場合と,従来通りに様子を見る病院に二分されはじめていた。

### 4. 大学院進学者への支援の比較

「看護職員が大学院進学を希望した場合の支援を考えているか」という質問の答えを表6に示した。「支援を考えている」が前回29人26.6%/今回52人34.9%であり,有意差はみられなかった。「支援はない」では,前回65人(59.6%) / 今回97人(65.1%)で有意差は見られなかった。

自由記載から「支援」の内容をみると(表7),「休職制度は前回7/今回20」「勤務表の調整・休日の配慮0/11」「奨学金制度8/9」,「アルバイト・

表4. 大学院進学希望者の比較

単位:病院数

	平成9年 n=109	平成13年 n=159	
はい	13 (11.9)	47 (29.6)	$P < 0.01$
いいえ	85 (78.0)	56 (35.2)	$P < 0.01$
わからない	—	56 (35.2)	

表5. 大学院進学希望者に関する意見

(自由記載)

#### 1. 平成9年

- (1) まだ、大学卒看護職がない 85病院 (78.0%)
- (2) わからない 5病院 (4.6%)
- (3) 将来的には出てくる 8病院 (7.3%)

#### 2. 平成13年

- (1) 大学院在生がいる (7病院 4.4%)  
休職中1, 長期休暇扱1, 非常勤1, 看護系以外の大学院へ就業しながら進学1, 不明3 (このうち1病院は2名在学中)
- (2) 昨年10月に面接を行った時はなかった。
- (3) 本年初めて大学卒が3名就職したばかりで,把握していない
- (4) 大卒者が1名いるが,結婚しており,進学は無理なようです。
- (5) 当院は看護婦の76%が進学過程です
- (6) 調査中
- (7) 把握できていない
- (8) 今後調整したい
- (9) できるかぎり進学させたい。

表6. 大学院の進学支援に関する比較

	平成9年 n=109 (%)	平成13年 n=160 (%)
1. 支援を考えている	29 (26.6)	52 (34.9) ns
自由記載 ①休職制度	7	20
②勤務の調整・休日の配慮 (夜勤など)	—	11
③奨学金制度	5	9
④アルバイト・パート	1	7
⑤再雇用・復職	1	5
⑥長期自主研究支援制度・2年間の研修制度・長期休暇あり	—	3
①支援ができるよう働きかけている (前回: 休職1/今回: 経済面1, 内容不明2)	1	3
⑧希望者があればケースバイケースで考える	3	3
⑨大学院への進学には一部支援がある	—	1
2. 支援はない	65 (59.6)	97 (65.1) ns
自由記載 ①退職	1	1

表7. 大学院の進学支援に関する自由記載 ( ) は自由記載件数

平成9年	平成13年
1. 特に意識していない	1. これから検討 (5)
2. 病院の動向により考えてもよい	2. 復職の意思がある人には奨学金・休職制度を検討したい
3. 具体的には考えていないが何かの形で応援したい	3. 私としては「どうにかしたい」と強く思う
4. 国立病院は、まだ支援体制になっていない	4. 将来、交渉次第であろう
5. CNS*専攻の場合、応援したい	5. 在籍できるよう努力したい
	6. 編入学の支援制度を実施したが、大学院はまだである

\* CNS: Clinical Nurse Specialist (専門看護師)

パート1/7」「再雇用・復職1/5」「長期休業0/3」などであった。つまり、看護職員が大学院へ進学することについての経済的・時間的援助内容は、この4年間で特に変化を認めなかった。

また、表5に示したが、すでに採用されている大学院修了生27人において、受けた支援は「休職」が10人、「休暇」が1人、「勤務の調整」が1人、「奨学金・アルバイト・再雇用」が1人、「退職・再雇用」が2人、「不明」が12人であった。つまり27人中15人(55.6%)が時間的・経済的支援を受けていた。

### 5. 大学院修了者へ期待する役割

「一般的に、大学院修了者がどのような分野で活躍してほしいか(複数回答)」という質問に対する回答を表8に示した。「CNS」は前回71人65.1%/今回116人72.5%、「看護管理者」は71人65.1%/87人54.4%、「看護の研究者」は58人53.2%/93人58.1%、「看護教員」は45人41.3%/49人30.6%であり、前回と今回では比率において差は認められなかった。

自由記載をみると(表9)、CNSでは、第一に院内教育・現任教育・看護実践のモデルを担い、看護ケアの質向上の努力を希望する意見が最も多い。具体的には「質改善のリーダーシップ」「理論を分かりやすく指導してほしい」「対象理解をより深くす

表8. 看護管理者から期待されている大学院修了生の役割の比較 (複数回答)

	平成9年(n=109)	平成13年(n=160)
CNS (専門看護師) (ns)	71 (65.1%)	116 (72.5%)
看護の研究者 (ns)	58 (53.2)	93 (58.1)
看護管理者 (ns)	71 (65.1)	87 (54.4)
看護教員 (ns)	45 (41.3)	49 (30.6)

ns: 平成9年と平成13年の比年度では有意差はなかった

表9. 平成13年における大学院修了者に関する期待 (自由記載より) ( )内は人数

<p>&lt; I. CNS (116人 72.5%) &gt;</p> <p>1. 院内教育・現任教育担当・実践者のモデルとして、看護ケアの質向上に努力してほしい (14)</p> <p>① 臨床看護の質改善に向けてのリーダーシップ</p> <p>② 現場で理論をわかりやすく展開する方法を指導してほしい</p> <p>③ より深く対象を理解し援助する為、知識・技術を生かした指導を期待する</p> <p>④ 他職種から認知されるように看護のモデルを示してほしい</p> <p>⑤ コンサルテーションに関するスキルのレベルアップをしてほしい</p> <p>2. CNSとして、看護の質向上に貢献してほしい (5)</p> <p>3. 研究者としてではなく臨床の看護の質向上のために科学的根拠で導いてほしい (2)</p>	
<p>&lt; II. 看護研究者 (93人 58.1%) &gt;</p> <p>1. 臨床看護研究に関わってほしい (臨床との共同研究)</p> <p>2. 臨床の困惑から目をそらさないで持続する研究を期待する</p> <p>3. 実践の中から理論性を見い出せるような研究的態度の育成に携わってほしい</p> <p>4. 臨床の研究のリーダーになって頂きたい。</p>	
<p>&lt; III. 看護管理者で (87人 54.4%) &gt;</p> <p>1. 実践経験を積み、それから看護管理者になってほしい (2)</p> <p>2. 「経験のみ」でない看護管理を示す役割をとってほしい</p> <p>3. 看護の質向上のため、看護管理者などのリーダーとして役割を期待する</p>	
<p>&lt; IV. 看護教育 (49人 30.6%) &gt;</p> <p>1. 臨床における看護職の役割を重視できる看護教育の充実</p> <p>2. 教育指導、コンサルタントの分野での活躍を期待している</p>	

るための指導」「他職種から認知されるように看護のモデルを示す」「コンサルテーションに関するスキルアップ」などが主であった。看護の研究者では、「臨床との共同研究」「臨床の困惑から目をそらさない」「臨床の研究のリーダー」「実践の中から理論性を見いだせるような研究態度の育成」など、臨床をテーマとすることを期待していた。看護管理者では、「実践経験を積んで、それから看護管理者になってほしい」、「経験のみではない看護管理を目指す役割をとってほしい」「看護の質向上のリーダーとしての役割を期待する」などであり、看護の実践と理論に裏打ちされた看護管理を期待していた。看護教育者では、臨床を重視した看護教育を期待していた。以上より、大学院修了者は、CNS、看護の研究者、看護管理者、看護教育者のどれをとっても、「臨床」重視の姿勢をもつことが期待されていた。

#### 6. 大学院修了者に関する「その他の意見」

平成13年の調査では、約8割の葉書にさまざまな意見が記述されていた。そのうち表1～9に含まれない内容を「臨床経験を重視」「学歴より個人を重視」「その他」に分類し表10として示した。

「臨床経験を重視」では、「まずスタッフとして臨床を熟知してほしい」、「どんどん臨床経験をしてから、CNS、看護研究者、看護教育者、看護管理

者になることを期待」、「机上の空論ではなく、技術の訓練をしてから理論を述べてほしい」、「大学院ででも実践者であるという意識が必要」、「大学院での学習を実務に生かしてほしい」、「現場をしっかり見て課題を発見し指導する力」などであり、看護は実践学であることを強調していた。

「学歴よりは個人の能力重視」では「人間性重視」「本人の特性をみて」「看護に対するポリシー」「人間性が豊か」「協調性がある」「どんなフィールドでもやっていく意欲的な人」「社会人としてのマナー」「組織の一員としての働き」「常識人」「人間的に成長している」「職務内容が合わない場合も普通にリーダーであること」「専門分野に挑戦する意欲をアピールできること」などであり、学歴をつけたとしても人間性が重要であることを強調していた。

「その他の意見」では、「最初から特別なポストを用意している職場は少ない」など、実際に採用される際の心構えや「民間病院や精神科の病院にも就職してほしい」「大学院との交流を深めたい」などの希望が述べられていた。

#### 7. 「大学院進学条件緩和」への関心

平成11年10月に文部省は大学院設置基準を改正し大学院に進学できる条件を大幅に緩和し、短期大学および専修学校卒業生も受験が可能となったが、今

表10. 平成13年における大学院修了者に関する「その他の意見」

( ) 内は人数を示す

## &lt; I. 臨床経験を重視 &gt;

1. 期待は多くあるが、まずスタッフとして臨床に熟知してほしい・理論だけでは困る (15)
2. どんどん臨床経験をし、CNS、看護研究者、看護教員、看護管理者となることを期待 (3)
3. 机上の空論ではなく、技術の訓練をしてから理論をのべてほしい (3)。
4. 臨床での経験を大切に、研究者や教育者のみでなく「実践者である」という意識が必要 (2)
5. 大学院の学習(理論的裏付け)を実務に生かしてほしい (2)
6. 大学・大学院卒業生が看護実践の場をしっかりと見て課題を発見し、指導する力が必要

## &lt; II. 学歴よりは個人を重視 &gt;

1. 学歴ではなく、本人の特性、看護に対するポリシーおよび本人の能力次第である (7)
2. 人間性豊かな指導者であってほしい(協調性が乏しいと聞きます) (2)
3. 理想や高望みせず、どんなフィールドでもやっていく意欲のある人を望む (2)
4. 知識だけでなく、社会人としてのマナーをもってる人でいてほしい。
5. 組織人としてチームの一員である働きが可能であって欲しい。
6. 常識人であること。
7. 人間的成長を大きく望みたい。
8. 大学院卒は大切な背景であるが、本人のキャラクターと職務内容があわない場合もあり、普通にリーダーであってほしい。
9. 自己の専門分野、挑戦しようとする役割を積極的にアピールしてほしい

## &lt; III. その他の意見 &gt;

1. 現時点では最初から特別なポストが用意されている職場は少ないと思う
2. 現在1名休職で進学中である。新規採用の大卒者は日常業務に専念している状態で特別な役割を与えられない。病院として大学院へ進学させる場合は役割を考えて出したい
3. 1名採用しましたが、1年後に保健婦になってやめました。
4. 地方の公共病院へどんどん就業していただき、病院経営の参画者として、医師と同等の発言力をもつ状況を構築していただきたい
5. 国公立だけでなく率先して地域の民間病院に就職し、看護の質向上のために活躍してほしい (2)
6. 精神科単科の病院で、ケアの質をアップすべく日々努力しています。一緒にケアをして自分たちのケアによって変化していくことを感じられる病院にしたいと願っています。力をかしてほしいと切望しています
7. ナースの基礎教育と同じように、ものごとを構築していく力が臨床の看護職にも要求されます  
おのおののコースの特性を生かして活躍していただくと大変に活性化すると思います
8. 今の臨床現場はいろんな問題がある。研究・教育・臨床の連携を望む
9. 看護大学、短大とも教員は臨床現場と密着し、看護の問題解決を期待する
10. 大学院と交流を深め学びたい。臨床(研究)の場として提供することもある
11. 看護系大学ではなく一般大学を卒業し(就業しながら)今春より大学院へ進学した方が一名います(哲学科)。間接的に、仕事の上での還元があるかと思われ
12. 現在、教員希望にかたよりすぎている。臨床も志向してほしい
13. はっきりいってレベルの違いがあることはわかりますが、どの程度の違いなのかまったくわかりません。どう意見を書けばいいのかもむずかしいです

回の調査では、160人中135人(85.4%)がそのことを知っていた。

## V. 考 察

平成4年以降、国は看護教育の大学化を押し進め、看護大学数および大学院数が急増している(表1)。この状況のなかで平成9年から平成13年の4年間において、病院の看護管理者の意識が大学院修了者の採用に関してどのように変わったのかについて検討した。

## 1. この4年間で変わった看護管理者の意識

変わったのは、大学院修了者を採用することを前向きに考え始めた看護管理者が増加したことである。

例えば、大学院修了者を「採用したい」と希望している看護管理者は47%から61%に増加し、採用を「考えたことがない」看護管理者は、平成9年は48%と約5割に及んでいたのに対し、平成13年では20.3%と2割に減少していた。また、「採用しない」と答えた看護管理者は平成9年が6人であったが、平成13年は0人であった。

この背景には、大きく4つのことが考えられる。第一は、看護教育が大学化・大学院化されて10年が経過し、看護教育の高等化が浸透してきたことである。例えば、平成9年の調査では「大学院修了者の採用を考えるのは論外」という論調が全体的にみられたが、今回の調査では大学院設置基準における受験資格の緩和について看護管理者135名85.4%が知っていた。これは大学院修了者を採用しているのは27

施設である現状を考えると、大学院修了者を採用したか否かにかかわらず、看護管理者は大学院に注目し始めたことを示している。第二は今回の調査対象である関西圏では京都府をのぞく3府県（滋賀県、大阪府、兵庫県）には看護大学および看護系の大学院が設立されより身近な存在となったことである。第三は大学卒業生が年々増加し、いろいろな病院に就職し始めたということ、第四は4年前に我々が行った「大学院に関する葉書アンケート」によって注意喚起され看護管理者が触発されたこと等が考えられる。これら4因子の影響の度合は、今回は葉書によるアンケート調査であり、これ以上の検討には限界がある。

しかしながら、看護管理者は、4年前は「遠い話」「将来的に考える」「現時点では考えていません」「該当者がいない」という当惑した状況であったが、今回はそこから踏み出して、大学院生の採用を現実の課題として取り組み始めたことが伺え、これが大きな変化であった。

## 2. この4年間で変わらなかった看護管理者の意識

変化しなかった意識は、第一に病院としての進学支援体制であり、第二は大学院修了生へ期待する役割であった。

### (1) 進学支援の体制について

「支援体制を考えている」看護管理者は前回も今回も約3割であり、具体的には「休職制度」、「奨学金制度」「長期研修制度」など、時間と経済の保証の問題であった。一方、「支援体制はない」が前回も今回も約6割であった。

この背景には、第一に一般的に支援体制の多くは経済的な問題が絡むため、看護管理者の一存で決められる問題ではないこと、第二に大学院へ進学するという事は、一般的に個人の問題と考えられており、看護師だけの支援体制を院内に作りにくい状況が考えられる。しかしながら実際に大学院を修了者した27人は、約5割が「休職」「奨学金」「勤務表の調整」などの時間的・経済的支援を受けていた。今後、組織の問題（看護の質の向上）と個人のキャリア開発の調整をどのようにとるかが病院看護部の課題である。

### (2) 大学院修了生へ期待する役割

「大学院修了者がどのような分野で活躍してほ

しいか（複数回答）」という質問での看護管理者の回答は、前回と今回では比率の差がなく、約7割が「CNS」、約5～6割が「看護の研究者」と「看護管理者」、3～4割が「看護教員」であった。また、自由記載からみると「CNS」、「看護の研究者」、「看護管理者」、「看護教員」のどれにおいても「臨床がわかった上で役割をとってほしい」あるいは「臨床の看護の質が向上するように役割をとってほしい」であった。

一方、筆者らが任意加入の団体である「看護系大学院生・修了生連絡会（平成8年解散）」の名簿（平成7年5月発行）をもとに、調査を行ったところ、すでに大学院を修了し消息がはっきりしていた352人中198人56.3%が看護教員であり、医療機関や保健所関係へ就職したのは57人16.2%であった。平成7年以降も看護大学および大学院が増加していることを考え、この比率が現在も続いているとするならば、大学院修了者が病院へ就職し看護管理者が望むような医療現場のレベルアップを図ることは、やや遠い先のことと考えられる。

## VI. まとめ

看護管理者の大学院修了者の採用について葉書による意識調査を、平成9年と平成13年に行った。今回、この2回の調査を比較することで、4年間の変化において以下の結果を得た。

1. 病院内の看護職員において大学院進学希望をもった看護師が11.9%から29.6%と増加していた（ $p < 0.01$ ）
2. 大学院進学希望者がいる場合の支援体制は前回も今回も約3割が「考える」であり、「6割」は「支援体制はない」であった。
3. 大学院修了者を採用したいという看護管理者は、前は46.8%であったが、今回は61.4%と上昇していた。（ $p < 0.05$ ）
4. 大学院修了者を採用することを「考えたことがない」看護管理者は、前は47.7%であったが、今回は20.3%と減少していた（ $p < 0.01$ ）。
5. 大学院修了者を採用しないと答えた看護管理者は、前は6人であり、今回は0人と減少していた（ $p < 0.05$ ）。
6. 看護管理者が大学院修了者へ期待する役割は、前



回と今回では有意な差はなく、CNSが7割、看護研究者と看護管理者が5～6割、および看護教育者が3～4割であった。

7. 大学院修了者を採用したか否かにかかわらず、看護管理者の85.4%が改正された大学院設置基準の入学資格の緩和を知っていた。

### 謝 辞

本調査においてご協力下さった関西圏の300床以上の病院の看護部長・総婦長の皆様に深く感謝申し上げます。

### 引用・参考文献

1) 厚生省健康政策局看護課監修：看護関係統計資料集 平成5年，日本看護協会出版会，1993.

2) 厚生省健康政策局看護課監修：看護関係統計資料集 平成10年，日本看護協会出版会，1998.

3) 厚生省健康政策局看護課監修：看護関係統計資料集 平成13年，日本看護協会出版会，2001.

### 脚注「国の方針」

看護婦等の人材確保と促進に関する法律（平成4年6月法86）に続き、「看護婦等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針を策定した件」（平成4年12月文・厚・労・）が出された。

（受付：2001.12.28；受理：2002.1.16）