

# 専門看護師の活躍と活用に関するマネジメントの方略

## ～ジェネラリストからスペシャリストへ～

### 看護学部

○准教授 ほんだじゅんこ 本田順子、講師 つくだ まこと 築田 誠、准教授 かこう じゅん 角甲 純

#### キーワード

専門看護師, 看護管理, キャリア

#### 研究概要

医療の高度化に伴い、専門性の高い看護師の活動・推進が期待されており、看護師の専門分化が急速に進んでいる。そのような中、大学院を修了した専門看護師（以下 CNS）の活躍が期待されている。しかし、専門性を発揮し、高度な医療を現場に届けている CNS もいる一方で、なかなか専門性を発揮できていない事例もある。すなわち、大学院を修了した看護師が他のジェネラリストと同じように働いている現状がある。そこで、本研究では、CNS を組織で活用するにはどのようなマネジメントが必要なのかを管理者視点から明らかにすることを目的とした。看護師長、副看護部長、看護部長の役職について調べたことがあり、かつ CNS と同じ施設で働いた経験のあるものを対象とし、半構成面接を実施した。質問内容は、CNS を活用する上での困難についてや活用するために心がけていることなどとした。合計 9 名の看護管理者からの協力を得た。CNS を活用する組織のマネジメントには、トップマネージャーである看護部長（看護部）が担うフォーマル（上層）マネジメントと、CNS が所属する部署のミドルマネージャーである看護師長が担うインフォーマル（現場）マネジメントがあること、またその両方が必要であることが明らかとなった。フォーマルマネジメントは、【意図的な CNS の採用】をるところから始まる。CNS を活用するためには、【専門看護師を現場に周知】しなければならない。そのためには、【CNS の職務の明確化】が必要であり、CNS が組織から評価されるためには、【組織体制の整備】が必要であった。インフォーマルマネジメントでは、CNS の【CNS としての実践を言語化】から【看護師長が CNS を資源として認知】し、【活動日の確保】をすることによって、【部署内の看護の質の向上】を目指すこと、またそのためには【スタッフ看護師と CNS との協働】を促進する必要があることが明らかとなった。

#### アピールポイント

欧米のジョブ型雇用ではなく、日本の雇用形態の典型が看護師であろう。看護師不足という現状では、「なんでもできる人を育てたい」しかし、高度医療に貢献できる、また医師の負担軽減に貢献できるスペシャリスト看護師をいかに日本で活躍させるかは、重要な課題である。本研究は、マネージャー側に焦点を当てて調査しているが、専門看護師側からの視点で調査をしたものとあわせて今後分析していく予定である。