

-報告-

大学病院で巻き込み力を発揮して活動する専門看護師・認定看護師の特性

The characteristics of Certified Nurse Specialists and Certified Nurses
with the ability to involve others in a university hospital

田中寿江¹⁾・片山恵²⁾・清水佐知子²⁾

要 旨

本研究の目的は大学病院で巻き込み力を発揮して活動する専門看護師・認定看護師がどのような特性を持っているのかを明らかにすることである。大学病院1施設で巻き込み力を発揮して活動する専門看護師・認定看護師6名に半構成的面接調査を実施し、質的記述的に分析した。結果より、巻き込み力を発揮して活動する専門看護師・認定看護師は《プライドを持って活動する》といった【自己イメージ】をもち、【相手への関心】を寄せ、《広い視点で全体をみる》といった【思考】で道筋や方法を模索し、《自己覚知》や《自己の体験の内省》という【内省】を行い、《交渉する時に有効なテクニックを持つ》といった【巻き込む技術】を駆使していた。巻き込み力を発揮し、持続的に質の高い看護を提供するには、意図的に内省の機会を持つことや、他看護師や多職種と関係を築き協働していくためにコミュニケーション・スキルの向上が必要であると言える。

キーワード：専門看護師、認定看護師、巻き込み力、特性

I. はじめに

高度化し専門分化が進む今日の医療現場において、水準の高い看護の提供は必要不可欠である。日本看護協会は質の高い看護の提供を目的として1994年に専門看護師(certified nurse specialist:以下CNSと略す)、1995年に認定看護師(certified nurse:以下CNと略す)という資格制度を設けた。CNSには実践、相談、調整、倫理調整、教育、研究の役割があり、CNには実践、指導、相談の役割がある(日本看護協会, 2021)。CNS・CNの役割は異なるが、いずれの役割も単独で果たすものではなく、質の高い看護を持続的に提供し続けるためには、患者を取り巻く他の看護師や他職種と協働する必要がある。

CNS・CNの優れた実践者像として近藤(2016)は「患者に起こっている複雑で困難な現象を可視化し、全体として捉え、患者を取り巻く医療者を巻き込み、問題解決を図る実践者であり支援者であるCNS・CN」という像を示している。また、馬場、栗城、内山(2018)は、CNSに

は高い専門性や優れた看護実践はもとより、周囲を巻き込んで仕事を推進し成果を創出することが求められていると述べている。すなわちCNS・CNは、「周囲」つまり看護職・多職種との協働のために「巻き込み力」を発揮する必要がある。

櫻井(2018)は、「巻き込み力」を周囲の相手との「関係形成」を行い、次に「わかってもらうための働きかけ」を行い、最後に周囲の相手の「自発行動を促すコミュニケーション」をとることであると定義している。また、経済産業省が提示する社会人基礎力の能力要素の一つである「働きかけ力」が「巻き込み力」に該当し、関係構築力、相手との壁を超えて多様性を活かす対話力、信頼を勝ち得る力である(経済産業省, 2018)と説明されている。CNS・CNが「巻き込み力」を持ち問題解決を図る実践者であり支援者であるための患者を取り巻く看護職・多職種に対する行動はこの定義に準ずると考えられる。しかしCNS・CNの教育課程では、チー

受付日：2022年6月1日 受理日：2022年11月28日

所 属 1) 大阪大学医学部附属病院看護部 2) 武庫川女子大学大学院看護学研究科

連絡先 *E-mail : t_sumie@hosp.med.osaka-u.ac.jp

ム医療やコンサルテーションにおけるコミュニケーション技術、交渉・調整方法について基本的な知識が教授されるものの（日本看護協会，2021）、「巻き込む」ための実践力の育成は現場に任されている。CNS・CNが専門性の高い看護ケアを提供するための「巻き込み力」に焦点をあてた検討はなく、看護実践能力としての「巻き込み力」を持つCNS・CNが具体的な特性として、どのような姿勢・価値観・思考パターンを持ち、スキルを用いているのかは明らかになっていない。特に大学病院では、高度な医療や複数の併存疾患を持つ患者のより複雑な治療が多く行われているため、高い専門性をもつ多職種の協働が重要であり、看護実践のロールモデルとなることが期待される。そのため、CNS・CNは「巻き込み力」を発揮できる能力がより求められている。本研究では、実際に巻き込み力を発揮しているCNS・CNからその特性を明らかにする。このようなCNS・CNの特性を明らかにすることによって、大学病院で活動する高い能力を持つCNS・CNを育成する側の教育的方策の方向性を見出すことができると考える。

II. 目的

本研究では、大学病院で巻き込み力を発揮して活動する専門看護師・認定看護師がどのような特性を持っているのかを明らかにすることを目的とする。

III. 用語の定義

本研究では、以下のように用語を定義する。

1. 「巻き込み力」

「周囲の人との信頼関係を構築して協力することの必然性（目的・内容）を伝え、周囲の人が自らの意思で行動することができるように促す力」と定義する。また、本研究における「巻き込み力」は、問題解決に向けて組織の中で多職種とともに取り組む活動から、病棟内で看護師の看護実践能力の向上を目指して働きかける活動において発揮されるものとする。

2. 「特性」

本研究ではCNS・CNが有する他看護師と異なった特徴的な性質を「特性」と定義する。Spencer, Spencer (1993) のコンピテンシーのタイプを参考に、巻き込み力を発揮するCNS・CNの特性は、姿勢、価値観、思考パターン、スキ

ルから構成されるものとする。

IV. 方法

1. 研究デザイン

半構成的面接法を用いた質的記述的研究

2. 研究対象者

本研究はA大学医学部附属病院1施設を対象とする。対象者は、看護部長に本研究における巻き込み力の定義を説明し、看護部長が巻き込み力を発揮して活動をしていると判断したCNS・CN6名に研究への協力を依頼し、同意が得られた6名とした。機縁法を用いることで語りの内容を的確に捉え、より深い語りを得ることができると考えた。なお、先行研究にてCNS・CNは対応する問題や役割発揮の仕方などに相違はあるが、成果責任やコンピテンシーに大きな違いはないとの報告があり（近藤，2016）、本研究ではCNS・CNの両方を研究対象者とした。

3. 調査方法

プライバシーが保護できる病院内の個室で、研究対象者1名に対し1回60分程度の半構成的面接を行った。インタビューに先立ち、本研究における「巻き込み力」について説明した。インタビューガイドの内容は、対象者の属性は看護師経験年数、専門看護師・認定看護師としての活動年数、専門分野と主な活動場所と活動内容とした。これまでの病棟・外来看護師との協働や教育的な関わり、他職種と協働した時の体験を語ってもらうことで巻き込み力を含んだ語りを得ることができると考えた。周囲の人とコミュニケーションをとる時に大切にしていること、仕事を効果的に遂行するために大切にしていることを語ってもらうことで、周囲の人を巻き込む具体的なスキルや行動の奥にある思考についての語りを得ることができると考えた。インタビュー内容は許可を得てICレコーダーに録音し、録音内容から逐語録を作成した。

4. 調査期間

2021年5月～2021年7月

5. 分析方法

逐語録を熟読し、本人の姿勢、価値観、思考パターン、スキルを示す語りや、巻き込み力を発揮していると考えられる言動の語りを抜き出して要約しコード化した。各コードを比較検討し、帰納的に類似性、共通性を持つものをまと

めてサブカテゴリー化、カテゴリー化を行った。カテゴリー化する過程においては、各サブカテゴリーに分類したコードは適切であるか、また各カテゴリーに分類したサブカテゴリーは適切であるかについて整合性を確認した。カテゴリーは既存の理論を参考に整理しコアカテゴリーを生成した。さらに見出されたカテゴリー間およびコアカテゴリー間の関係性を検討し、看護実践に活用しやすいように巻き込み力を発揮して活動する CNS・CN の特性の全体像を図示した。分析の信頼性や妥当性を確保するために、複数の研究者とディスカッションを行うとともに、質的研究に精通した研究者 1 名、看護管理や多職種協働に関する研究に精通した研究者 1 名にスーパーバイズを受けた。

V. 倫理的配慮

本研究は、武庫川女子大学研究倫理委員会（承認番号 No.20-103）の承認を得て実施した。また前述研究倫理委員会の承認を以って研究対象施設より研究実施の承認を得た。研究にあたっては、研究参加者に事前に研究目的・方法、プライバシーの保護と匿名性の保持、面接内容の録音、得られた情報は研究目的以外には使用しないこと、データの厳重な管理について説明した。看護部長が対象者を選定したことで強制力が働かないよう配慮し、研究参加は研究対象者の自由意思で拒否する権利を保障すること、語りの内容は看護実践の評価の対象とはならないこと、学会などでの結果の公表について文書と口頭で説明し、署名にて同意を得た。

VI. 結果

1. 対象者の概要

CNS1 名（がん看護 1 名）、CN5 名（感染管理 3 名、がん薬物療法看護 1 名、新生児集中ケア看護 1 名）を分析対象とした。研究対象者の看護師経験年数は 15～34 年、CNS・CN としての活動年数は 2～16 年であった。面接時間は 46～81 分であり、平均 59 分であった。

2. 巻き込み力を発揮する CNS・CN の特性(表 1)

大学病院で巻き込み力を発揮して活動する専門看護師・認定看護師の特性として 249 コードが抽出され、58 サブカテゴリー、23 カテゴリーに分類できた。さらに態度・基盤である【自己イメージ】【相手への関心】、思考である【思考】

【内省】、行動の【巻き込む技術】のコアカテゴリーに分類できた。詳細については表 1 に示した。コアカテゴリーは【】、カテゴリーは《》、コアカテゴリーを象徴するカテゴリーの語りは「斜体」で示した。

1) 【自己イメージ】

《プライドを持って活動する》、《確固とした揺るがない態度で考えを表明する》といった信念、《感謝の気持ちを持つ》、《他者から学ぶ柔軟性を持つ》といった姿勢、《心理的に安定した状態にいる》といった自分自身の気持ちのコントロールを表現するカテゴリーが生成された。Spencer, Spencer (1993) は、スキルや知識といった表層的コンピテンシーと中核的人格を示すコンピテンシーの中間に位置するコンピテンシーとして、自己イメージを位置づけている。さらにこの自己イメージには、セルフコントロール、自己確信、柔軟性、組織へのコミットメントといったコンピテンシーが含まれており、本研究で生成されたカテゴリーが類似していることから【自己イメージ】と命名した。

《確固とした揺るがない態度で考えを表明する》「揺るがない信念。んー、でもそれは、何が大事かをきっちりおさえるってところを見せるのが大事かなって思いました。ぶれてはいけない。でも専門家はそこかなって思います。」(E)

《自分の感情をコントロールして相手に対応する》「立場上、なんかちょっと嫌なこととかいわなあかんかったり。でまあ、相手からもちょっと嫌な返答が帰ってきたりすることとかは、なくはないんですけど。できるだけでもそれは、(自分に対してではなく) その件に関してそういうことだと思えるようにする。」(C)

2) 【思考】

《広い視点で全体をみる》、《患者にとって何が良いケアかわかっている》、《行いたいことを実行するために意図的に情報を収集しておく》、《現状を分析する》の 4 カテゴリーで構成されていた。いずれも成果を上げようとする過程において筋道や方法などを模索する精神の活動であるため【思考】と命名した。

《行いたいことを実行するために意図的に情報を収集しておく》「それぞれの持ち分をまず知っておくっていうベースはいると思うんですよ。この人何が得意で、この人何が苦手とかいう

表1 巻き込み力を発揮するCNS・CNの特性

| コア カテゴリー | カテゴリー | サブカテゴリー |
|-------------|-----------------------------|--|
| 自己 イメージ | プライドを持って活動する | 専門分野のことは自分たちが詳しくないといけないというプライドを持つ |
| | 確固とした揺るがない態度で考えを表明する | 専門家としての責任を果たすために揺るがない態度で考えを表明する |
| | 感謝の気持ちを持つ | 相談に対して柔軟に対応するが専門家としての考えは揺るがさない 協働する相手に感謝の気持ちを持つ |
| | 他者から学ぶ柔軟性を持つ | 相手とのやり取りを振り返り学ぶことがあると思う 他者のやり取りをみていて学ぶことがあると感じる |
| | 心理的に安定した状態にいる | 自分の感情をコントロールして相手に対応する ストレス対処法を持つ |
| 思考 | 広い視点で全体をみる | 組織全体を知ることの必要性を認識する 幅広い視点を持つことの必要性を認識する |
| | 患者にとって何が良いケアかわかっている | 患者ケアの質を担保しつつ最善のケアを行うために考え行動する |
| | 行いたいことを実行するために意図的に情報を収集しておく | 他職種の強みを知っておく 医師の思考の特徴を理解し尊重する |
| | 現状を分析する | ソフト面の問題の現状を認識している ハード面の問題の現状を認識している 課題の現状を認識する 物事の本質を探る |
| | 自己の体験を内省する | うまくいった要因を振り返り考える うまくいかなかった要因を振り返り考える うまくいった時とうまくいかなかった時の違いを振り返り考える 自分の体験を振り返り、自身の行動や思考が変化した |
| 内省 | 自己覚知している | 自分自身の欠点を自覚している 自分の仕事の範囲や果たすべき役割を認識している 自分が発する言葉の影響力を認識する 自身の性格傾向を自覚する |
| | 相手の意識や言動の変化をキャッチしている | 看護職の意識や言動が変化した 他職種の意識や行動が変化した |
| 相手への 関心 | 看護師の思いに関心を持ち期待を寄せる | スタッフの思いに関心を持って耳を傾け働きかける 現場のスタッフのケアを大切に 看護実践においてスタッフへの期待を持っている |
| | 専門的知識に基づいた判断を伝える | エビデンスベースで話し合うことで考えを理解してもらう |
| 巻き込む 技術 | 他職種の役割や視点、価値観の違いを理解して協働する | 他職種の役割を理解して協働する 職種による視点や価値観の違いを認識する 他職種の専門性を尊重する |
| | スタッフと同じ目線で考える | スタッフと一緒に考えるようにしている |
| | 良好な関係を維持するために意図的なパフォーマンスをする | 話しやすい雰囲気をつくるように心がける 日頃から情報交換を通して関係性作りをしている コミュニケーションをとる時に自分の事情だけをいわずに相手の考えもきちんと聴く 立場の異なる者がうまくコミュニケーションをとれるように工夫する わからなかったことがないか確認する |
| | 交渉する時に有効なテクニックを持つ | 自らがその場に足を運び相手と顔をつき合わせて話をする 交渉する時には具体的に依頼したいことを必要性とともに伝える 交渉する時には相手の要望をきちんと聞く 交渉する時には物事の順番を考える 交渉する時にはまずジャブを打つ 予め必要と考える人と話を詰めて根回しする ポジションパワーを理解して利用する |
| | チームメンバーの能力を最大限に引き出す | チームメンバーの能力を最大限に引き出す |
| | 目標達成に向けて必要な人材を見極め一緒に基盤作りをする | 誰を起点にしてアプローチすると効果的かを考える 誰が前に出ると最も効果的に物事を進められるかを考える 計画を進めるのに必要な人材を見極め、得る 現場のスタッフの自立に向けて環境を整える |
| | 相手の反応や状況を的確に判断して物事を進める | 取り組みの構想を練り段階的に拡大させる 自身の役割を果たした上で相手に判断するようという 交渉する時には相手の反応をみて自分の言動を考える 行動するのに効果的だと考えるタイミングを見計らう |
| | 根気強く関わり続ける | 相手の意識の変化や理解を期待して根気強く伝え続ける |
| | 励まし、精神的に支える | 間違っていないことを伝えて励ます |

のは把握しておいて。で何かあった時はその人に聞こうっていうスタンスで普段から仕事はしてた。」(D)

《現状を分析する》「これはスタッフの意識を変えていかないといけないなって。私がトップダウンでは絶対にうまくいかないと思ったので、時間をかけて取り組もうって覚悟を決めたんですね。(略)」(A)

3) 【内省】

《自分の体験を内省する》《自己覚知している》の2カテゴリーで構成されていた。内省を行うための基本的スキルとして《自己覚知している》で示される「自己への気づき」が必要であり、《自分の体験を内省する》とあわせて【内省】と命名した。ここでの自己覚知という言葉は、自己の感じ方、考えの傾向、知識や技量について意識化し自ら把握しておくことである。

《自分の体験を内省する》「私でもコロナを経たすごくよかったと思うのが、自分がすごい専門性をもってると思っても通用しないことがいっぱいあったので。結局、みなさんが一番望んでる姿が何だろうってすごい考えるようになって。(略)」(D)

4) 【相手への関心】

《相手の意識や言動の変化をキャッチしている》、《看護師の思いに関心を持ち期待を寄せる》の2カテゴリーで構成されていた。いずれも自身の気持ちを相手に寄せ、意識的に相手に注意を向けていることを示すカテゴリーであることから【相手への関心】と命名した。

《看護師の思いに関心を持ち期待を寄せる》「それだけを専門特化してやっている部署なので、やっぱり抗がん剤とか化学療法では誰にも負けないくらいの自信を持ってやってほしいな。というのが。」(A)

《相手の意識や言動の変化をキャッチしている》「最初は全部質問だったのが、まずは自分たちで聞いてみようという風になってくれたりだとか。」(B)

5) 【巻き込む技術】

《専門的知識に基づいた判断を伝える》、《他職種の役割や視点、価値観の違いを理解して協働する》、《スタッフと同じ目線で考える》、《良好な関係を維持するために意図的なパフォーマンスをする》、《交渉する時に有効なテクニックを持つ》、《チームメンバーの能力を最大限に引き

出す》、《目標達成に向けて必要な人材を見極め一緒に基盤作りをする》、《相手の反応や状況を的確に判断して物事を進める》、《根気強く関わり続ける》、《励まし、精神的に支える》の10カテゴリーで構成されていた。「巻きこみ力」を発揮するための具体的なスキルが示されているため【巻き込む技術】と命名した。

《他職種の役割や視点、価値観の違いを理解して協働する》「それぞれ専門特化しているので、PCRの検査だったら検査技師さん。まあ精度に関して非常に緻密にやっておられるので、(中略)そこをちゃんとどこまで必要なのかっていうのをちゃんと話の真ん中にあげてから(中略)やり取りする過程をつくったりとか。(中略)、いちいちそんな話し合いの場をつくるのは大事にしているところだと思います。」(D)

《良好な関係を維持するために意図的なパフォーマンスをする》(立場が異なる2者の間に立ちコミュニケーションがとれるようにしている場面)「いろんな言い方ってあるじゃないですか。(中略)なんかちょっとマイルドにっていうか、かみ砕いて伝えるっていう。ちょっとこねこねして。意図は変えずに伝える。ニュアンスを変えるっていうか。(略)」(F)

《目標達成に向けて必要な人材を見極め一緒に基盤作りをする》「自分だけでは進めないっていうか。まわりの人もこうやってくれそうな人に委託するとか。そういうことに興味がある方とかをピックアップします。とにかく興味を持って一緒にやってくれるなって思う人を。そうすると、んって思う人も中にはいるんだろうけど、なんかそういうふうに向かって行こうっていう空気感が出来上がってくるから、まあついていくかみたいな感じで変えていけるっていうか。やっていけるんでしょね。」(F)

《相手の反応や状況を的確に判断して物事を進める》「押し付けはしないっていうか。なんかしたいなと思って出しても、なんかあんまりだなんて思ったら、ちょっとタイミングをずらそうかなとか。今それしますみたいな感じの空気っていうか、反応っていうか、コメントとかだと、ちょっとこれまだだなんて止めとく。1回は引きます。見計って、出す。」(F)

《励まし、精神的に支える》「今はしんどいかもしれんけどもっと先をみて、絶対患者さんのためになるから頑張ろうっていうことでやって

いったような気がします。そういうことを言い続けた。」(A)

6) 巻きこみ力を発揮する CNS・CN の特性の全体像 (図1)

巻き込み力を発揮して活動する CNS・CN の特性の全体像を図1に表した。抽出されたコアカテゴリーは、スキルである【巻き込む技術】と内的側面である【自己イメージ】【思考】【相手への関心】【内省】に分類され、カテゴリーとコアカテゴリーのそれぞれの関係が特性として示された。Hersey, Blanchard, Johnson (2000) は、人間の認知と期待は、個人の内面のシステムや自己概念に影響を受け、それが行動、そして結果へと展開するというマネジメント理論を提唱している。本研究で抽出されたコアカテゴリー、カテゴリーについて考えると、最下層には基盤となる《確固とした揺るがない態度で考えを表明する》、《プライドを持って活動する》《他者から学ぶ柔軟性をもつ》といったカテゴリーで示される信念、態度、姿勢がある。中間層の思考は《広い視点で全体をみる》《現状を分析する》《自己の体験を内省する》といったカテゴリーで示され、人間の認知に該当するものであり、基

盤となる信念、態度、姿勢により決定づけられるものである。人は思考に基づいて行動するため《専門的知識に基づいた判断を伝える》《良好な関係を維持するために意図的なパフォーマンスをする》《相手の反応や状況を的確に判断して物事を進める》といったカテゴリーで示される行動は表層に位置する。

巻き込み力の基盤には、信念や姿勢、自己コントロールを示す【自己イメージ】と【相手への関心】があった。【思考】と【内省】は循環し【内省】を繰り返すことによって【思考】はよりよいものとなる。この【思考】と【内省】を基盤として【巻き込む技術】が発揮されていた。また、【巻き込む技術】が発揮される過程には【相手への関心】が不可欠であった。

VII. 考察

1) 巻き込み力を発揮する CNS・CN の特性の全体像

巻き込み力の基盤には、信念や姿勢、自己コントロールを示す【自己イメージ】があった。他者から学ぶ姿勢や感謝の気持ちを持つといった謙虚な姿勢は、後に述べる【内省】するため

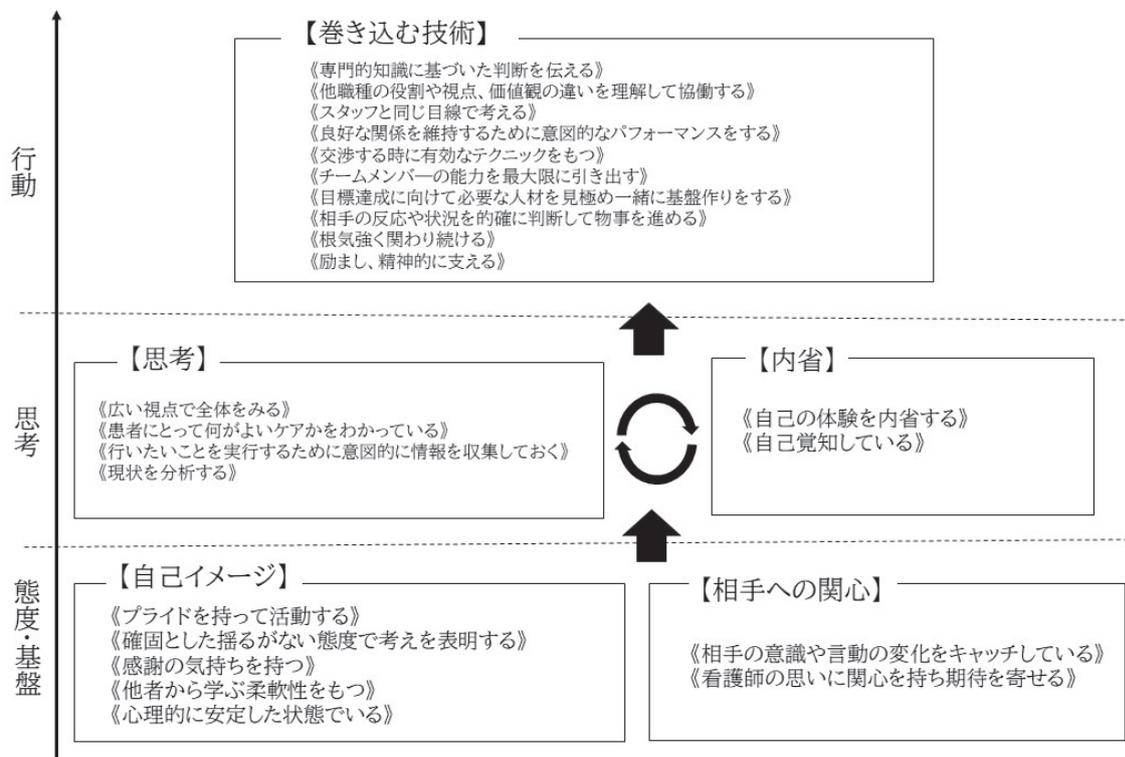


図1 巻き込み力を発揮して活動するCNS・CNの特性

の重要な要素であるという意味でも、CNS・CNの活動の根底にあるべきものであるといえる。また、内省により自身の気持ちと向き合うことで信念や姿勢といった自己イメージが変化していくことも考えられる。今回の検討において【内省】を行うことによって【思考】が変化したといった語りがあったように、【内省】と【思考】は循環することでよりよい思考が生まれる。さらにこの【思考】と【内省】の循環を基盤として【巻き込む技術】が発揮されていることが示された。自身の体験を【内省】することにより新しい学びを得ることができ、その学びは【巻き込む技術】に活かされるということが示された。この【内省】と【思考】の循環からアクションプランである【巻き込む技術】が生み出される様相は、田村（2020）が特定した重要な事柄を選択し、なぜそれをそのようにしたのか、そのことによる影響はどうかなどを吟味すると説明する「Gibbsのリフレクション学習サイクル」と同様であると考えられた。部署あるいは組織での変革を目標として自身の活動を展開していく過程において、相手にとって動機付けや刺激となる肯定的な反応をキャッチする感性はなくてはならないものであると考えられ、【巻き込む技術】が発揮される過程に【相手への関心】が不可欠であった。

2) 自己イメージ

CNS・CNは専門分野において看護実践能力を発揮することを求められるが、その基盤には看護師としての優れた資質が必要である。亀岡、舟岡（2015）は、看護師の特性のうち「価値観や信念に基づく行動状況」が看護実践の質に最も関連していたことを明らかにしている。また、菅原、黒河内、酒井（2018）は、看護師のクリニカル・リーダーは、自身のケアに関する価値観や信念を行動で示すことによって、他者がケアを改善し続け、質の高いケアを提供できるように影響を及ぼすと述べている。本研究においても、CNS・CNはエビデンスに基づいた専門分野の知識や技術を基盤として形成される《プライドを持って活動する》、《確固とした揺るがない態度で考えを表明する》といった強い信念を持って、他職種に対しても怯むことなく考えを表明していた。

亀岡、舟岡（2015）はまた、看護実践の質と「対人関係において生じる感情の処理状況」との関

連を指摘していた。本研究でも、巻き込み力を発揮しているCNS・CNの特性として〈自分の感情をコントロールして相手に対応する〉〈ストレス対処法をもつ〉といった《心理的に安定した状態にいる》ための方法が語られていた。質の高いケアを提供し続けるという目標に向かって活動を継続するために、自己の感情をコントロールし心理的に安定した状態にいることが大切であることが明らかになった。

3) 思考

CNSは俯瞰的視点をもって事象を概観し全体の方向性を検討することで、既存の実践や現れている現象にのみとらわれることのない方略を選択していると考えられる（専門看護師の臨床推論研究会，2017）。本研究結果より、CNS・CNは活動のフィールドが部署であっても組織であっても、自身の体験を内省することで思考を深め、《広い視点で全体をみる》ことの必要性が示された。

《患者にとって何が良いケアかわかっている》では、患者のニーズを適切に捉えることができているのかということの意味するサブカテゴリーから生成されている。周囲の医療者を巻き込むためには、まず自身が高度な看護実践能力を持った実践者である必要があり、そのためには患者のニーズを適切に把握する能力が不可欠であると言える。

山下ら（2018）は、CNSが行うコンサルテーションは、個人のみならず集団、組織が対象であることから、多面的な情報収集の方法や組織分析力を必要とすると述べている。現状の分析が適切にできなければ、実施という次のステップに進むことはできない。本研究でも活動するフィールドにある問題や課題の《現状を分析する》というカテゴリーが示された。さらに本研究では、《行いたいことを実行するために意図的に情報を収集しておく》のサブカテゴリーとして〈他職種の強みを知っておく〉、〈医師の思考の特徴を理解し尊重する〉が生成された。大学病院という部門、職種間の壁が高いという特殊性を象徴しているとも考えられるが、だからこそ職種を超えて協働する場合には必要な思考であるといえる。

4) 内省

CNS・CN自身が他の看護師に対して専門知識や看護技術などを指導し、水準の高い看護を行えるように働きかけるためには、指導者とし

での資質を備えている必要がある。下元, 山田 (2010) は、指導者の基盤となる能力のひとつとして自分自身の振り返りを挙げており、自分自身の振り返りには自己を認識する能力が強く関係していたと述べている。Burns, Bulman (2005) も、内省を行うための基本的スキルのひとつに「自己への気づき」があり、自分の信念、価値観や態度、それがどのように他の人に影響しているかを認識することは、より良い対人関係を構築していくために必須であると述べている。本研究でも巻き込み力を発揮する CNS・CN が《自己覚知している》という特性を有することが明らかになった。【内省】は自己と対峙し、実践経験を振り返り、自身の次の実践に反映させることができることである。CNS・CN 自身が【内省】を正しく理解し、繰り返し行うことが看護実践の質の向上につながることを示唆された。

5) 相手への関心

本研究の結果である「巻き込み力」を発揮する過程の「相手への関心」は、問題に焦点を当てるのではなく、うまく機能しているものや、組織がうまくできていることに焦点を当てることを奨励するものである。《相手の意識や言動の変化をキャッチしている》では、うまく機能しているものを適切にキャッチしていた。また、《看護師の思いに関心をもち期待を寄せる》ことは、相手の意識や言動の変化をキャッチする前提となるものであると考えられる。Cooperrider, Whitney, Stavros (2008) は、組織や個人の強みに目を向け、その強みを最大限活用するというポジティブアプローチがより高い成果を産むと述べている。うまく機能しているものの発見はポジティブアプローチの出発点となる。CNS・CN が部署あるいは組織での変革を目標として自身の活動を展開していく過程において、相手の肯定的な反応をキャッチし、相手の気持ちを押し量り汲み取ることができる姿勢は不可欠であると考えられた。

6) 巻き込む技術

周囲の相手との良好な関係を作るためには、まず相手を知る必要がある。《良好な関係を維持するために意図的なパフォーマンスをする》というカテゴリーでは、関係を構築するための具体的なスキルが語られ、対面で話すことを大切にしていることが示された。また、《他職種の役割や視点、価値観の違いを理解して協働する》

では、相手との違いを意図的に理解しようとしていることが明らかになった。また、協働する相手に自分の考えを理解してもらうために専門家としてエビデンスベースの《専門的知識に基づいた判断を伝える》ことを大切にしていた。

《目標達成に向けて必要な人材を見極め一緒に基盤作りをする》では、計画を進めるのに必要な人材を見極め、計画の起点として誰を中心にチームを形成するのがよいかや、多職種と協働する場合には誰が前に出ると効果的であるかということ熟考し、活動を進めるための素地を作っていた。実際に自らが立てた計画を進めていく時には、《相手の反応や状況を的確に判断して物事を進める》ことの必要性が示され、この過程においても具体的なテクニックが示された。また《チームメンバーの能力を最大限に引き出す》ための努力をしていた。

本研究により周囲の医療者を巻き込むための様々な【巻き込む技術】が抽出された。《専門的知識に基づいた判断を伝える》、《他職種の役割や視点、価値観の違いを理解して協働する》、《良好な関係を維持するために意図的なパフォーマンスをする》、《交渉する時に有効なテクニックを持つ》、《チームメンバーの能力を最大限に引き出す》、《目標達成に向けて必要な人材を見極め一緒に基盤作りをする》、《相手の反応や状況を的確に判断して物事を進める》は櫻井 (2018) が述べている「巻き込み力」の定義と相違ないことが示された。一方で、《根気強く関わり続ける》、《スタッフと同じ目線で考える》、《励まし、精神的に支える》というカテゴリーは、櫻井 (2018) とは異なっており、巻き込み力を発揮している CNS・CN 独自の特性であると言える。相手の存在を尊重し、看護師が持つ力を信じて根気強く関わり、スタッフを《励まし、精神的に支える》というサポートも同時に行っていることが示された。

リーダーは、職種内や職種間での困難な問題について協議する際に必要となる、信頼し協力し合う関係を築く高いコミュニケーション能力を持ち合わせていなければならない。効果的なコミュニケーションの鍵となるのは、相手の見解を理解し、反対意見も尊重する能力である (Hamric, Hanson, Tracy, O' Grady, 2017)。本研究でも CNS・CN が部署あるいは組織においてリーダーシップを発揮し、周囲の医療者と協働していくためには、卓越したコミュニケーショ

ン能力が不可欠であることが示された。宮首，亀岡（2012）は、役割ストレスに対する知覚が弱いCNがもつ特性として「専門分野の活動に必要な能力のうち、専門的知識、リーダーシップ能力、教育・指導能力、コンサルテーション能力、看護管理に関する能力、対人・コミュニケーション能力に自信があると自己評価している」と述べている。他の医療従事者と良好なコミュニケーションがとれることは、CNS・CNの個々の役割ストレスに対する知覚の低減につながる可能性も示唆された。

7) 今後の実践への示唆

今後の看護実践において巻き込み力を発揮できるCNS・CNの育成と活動を推進するためには、適切なリフレクションを行う機会が必要であることが示唆された。内省は感情的に揺れる自身の気持ちに向き合う苦しさを強いられる。田村（2020）は、一連のリフレクションプロセスには他者との対話が重要であると述べていることからリフレクションを行うためのスーパーヴァイザーの育成も同時に必要である。巻き込み力を発揮するためにコミュニケーション・スキルの向上の必要性が示唆された。コミュニケーション・スキルを多面的に測定できる尺度としてENDCOREモデル（藤本，2013）があり、こういったツールを用いたコミュニケーション・スキルのトレーニングは有用であるといえる。また教育課程では、実習時に実習指導者が発揮している巻き込み力を看護実践から学びとれるような意図的な関わりが大切であると考えられた。

VIII. 研究の限界と今後の課題

本研究は、大学病院で巻き込み力を発揮して活動するCNS・CNの特性について検討した。しかし、限られた1施設での検討であること、CNS・CNの専門分野に偏りがあることから、CNS・CNが発揮する「巻き込み力」の全体を捉えることができているかはわからず、未知の特性を有している可能性がある。今後は、病院種別の異なる施設、幅広い専門分野のCNS・CNに研究対象を広げて、得られる結果に相違がないか、新たな特性を見出すことができるかどうかの検証が必要である。

IX. 結語

本研究により、巻き込み力を発揮するCNS・

CNの特性として自身の体験を【内省】することにより新しい学びや【思考】を得ることができ、この学びや【思考】は【巻き込む技術】に活かされるということが示された。また、【内省】は「巻きこみ力」の中心的要素であると考えられた。さらに【巻き込む技術】を発揮する時には卓越したコミュニケーション能力が不可欠であることが示された。また、自身の活動を展開していく過程において、相手にとって動機付けや刺激となる肯定的な反応をキャッチする姿勢はなくてはならないものであり、【巻き込む技術】が発揮される過程に【相手への関心】が不可欠であると考えられた。以上のことより、CNS・CNが巻き込み力を発揮し、より質の高い看護を提供するためには、意図的にリフレクションの機会をもつことや、コミュニケーション・スキルの向上を目指して取り組むことが必要であると示唆された。

謝辞

本研究を行うにあたり、ご多忙にもかかわらず快く調査にご協力くださいました専門看護師・認定看護師の皆様にご心よりお礼申し上げます。

なお、この論文は2021年度武庫川女子大学大学院看護学研究科修士論文に加筆・修正したものである。

利益相反

本研究における利益相反は存在しません。

文献

- 馬場薫，栗城尚之，内山繁樹．(2018). 病院の看護部門における専門看護師の導入方法と要件．北日本看護学会誌，21(1)，57-63.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D., Stavros, J. M. (2008). *Appreciative inquiry handbook (2nd ed.)*. Brunswick, OH:Berrett-Koehler.
- 藤本学．(2013). コミュニケーション・スキルの実践的研究に向けたENDCOREモデルの実証的・概念的検討．パーソナリティ研究，22(2)，156-167.
- Hamric, A. B., Hanson, C. M., Tracy, M. F., O'Grady, E. T. (2017/2017). 中村美鈴，江川幸二（訳）. 高度実践看護統合的アプローチ．ヘルス出版．
- Hersey, P., Blanchard, K. H., Johnson, D.

- E.(2000/2018). 山本成二, 山本あづさ (訳), 入門から応用へ 行動科学の展開 人的資源の活用. 生産性出版.
- 亀岡智美, 舟岡なをみ. (2015). 看護実践の卓越性に関係する特性の探索 臨床経験 5 年以上の看護師に焦点を当てて. 国立看護大学校研究紀要, 14 (1), 1-10.
- 経済産業省. (2018). 我が国産業における人材強化に向けた研究会 - 報告書. 「人生 100 年時代の社会人基礎力」と「リカレント教育」について. <https://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/2018-319001.html>(2022/8/27 検索)
- 近藤まゆみ. (2016). スペシャリストのコンピテンシー. 看護管理, 26 (9), 787-791.
- Spencer, L. M., Spencer, S. M. (1993/2011). 梅津祐良, 成田攻, 横山哲夫 (訳). コンピテンシー・マネジメントの展開 [完訳版]. 生産性出版.
- 宮首由美子, 亀岡智美. (2012). 認定看護師の役割ストレスに関する研究—現状及び関係する特性に焦点を当てて—. 看護教育学研究, 21 (1), 25-40.
- 日本看護協会. (2021). 認定看護師教育. https://www.nurse.or.jp/nursing/education/nintei/woc_kiyose.html (2021/11/5 検索)
- 櫻井弘. (2018). 人を「巻き込む」コミュニケーション技術. 日本経済新聞社.
- Burns, S., Bulman, C. (2005/2005). 田村由美, 中田康夫, 津田紀子 (訳). 看護における 反省的実践—専門的プラクティショナーの成長—. ゆるみ出版.
- 下元理恵, 山田覚. (2010). 看護師の on-the-job training における指導者に必要な基盤となる能力. 高知女子大学看護会誌, 35 (2), 46-54.
- 専門看護師の臨床推論研究会 (編). (2017). 専門看護師に共通する 6 つの能力. 専門看護師の思考と実践. (第 1 版). (pp.2-10). 医学書院.
- 菅原聡美, 黒河内仙奈, 酒井郁子. (2018). 国立大学病院における看護師リーダーに必要なコンピテンシー—インタビューと参加観察から—. 千葉看護会誌, 24 (1). 23-31.
- 田村由美. (2020). 省察的実践家をどう育むか. 看護教育, 61 (4), 280-290.
- 山下彰子, 礼埜和美, 戸田由美子, 植田喜久子. (2018). 専門看護師のコンサルテーションに関する文献検討. 日本赤十字広島看護大学紀要, 18, 19-27.