

愛知県立看護大学の教育改革に関する調査(5)

——看護管理者の本学大学院修了者の雇用ニーズおよび管理者自身の進学ニーズ——

平井さよ子¹, 賀沢 弥貴¹, 山田 聡子², 飯島佐知子¹, 小松万喜子³, 川田智恵子⁴

A Report on Educational Reform in Aichi Prefectural College of Nursing and Health (5)

—— Needs assessment of nurses with master's and studying at graduate school for nurse administrators ——

Sayoko Hirai¹, Miki Kazawa¹, Satoko Yamada², Sachiko Iijima¹, Makiko Komatsu³, Chieko Kawata⁴

キーワード：看護系大学院，看護管理者，雇用ニーズ，進学ニーズ

1. はじめに

本学では保健医療福祉を取り巻く情勢ならびに国民意識の著しい変化のなかで看護職が社会からの期待と信頼にこたえていくために、学問領域としての看護学の一層の拡充をはかり、看護実践の向上に資するよう、修士課程におけるCNS（Certified Nurse Specialist 以下CNSと称す）コース，認定看護管理者コース，助産師コース，博士課程の設置など，大学院教育課程のあり方について検討を重ねてきた。

平成17年度博士課程小委員会では，こうした検討をより具体的なものとするために，本学大学院への看護職および学部生の進学に関する意見や，本学大学院修了者の雇用に関する意見を広く調査した。本稿ではこの調査のうち，看護管理者の調査結果を中心に分析を行い，看護管理者のニーズの視点から本学大学院教育の課題を検討したので報告する。

2. 調査目的

愛知県内の病院施設に勤務する看護管理者の看護系大学院修了者雇用に関するニーズ，ならびに看護管理者自身の本学大学院への進学ニーズを明らかにする。

3. 調査方法

1) 対象

愛知県の97総合病院で働く病院看護管理者（看護部長／総看護師長など）97人

2) 調査方法

(1) 無記名自記式質問紙法

(2) 調査内容

①対象の属性：設置主体，年齢，最終学歴

②大学院入学資格審査についての認知度

③大学院修了者の雇用ニーズ：自施設の看護職員を看護系大学院（現在の修士課程，CNSコース，認定看護管理者コース，助産師養成コース，博士課程）に進学させたいかの希望，仕事継続の可否，仕事継続への支援，修了者の採用，過去5年間の修了者の雇用状況，配置や管理職への登用について

④大学院への進学ニーズ：看護管理者自身の看護系大学院（現在の修士課程，CNSコース，認定看護管理者コース，助産師養成コース，博士課程）の進学ニーズ，大学組織への要望，新課程設置への意見等

3) 調査期間

平成17年6月から7月上旬

¹愛知県立看護大学（看護教育・管理学），²中部大学，³愛知県立看護大学（基礎看護学），⁴愛知県立看護大学（学長）

4) 分析方法

Microsoft Excel2003およびSPSS13.0Jfor Windowsを使用し統計処理を行った。自由記述で求められた回答は要約して類似した内容をグループ化した。

5) 倫理的配慮

調査結果は統計的に処理し、個人を特定したり個人の回答が公になることはない。調査結果は、機密保持のために、厳重に保管・管理すること、質問紙の提出をもって同意の確認とすることを依頼文で伝え、調査を依頼した。

4. 調査結果

1) 回収率

対象は97人で、回収数は59人（回収率60.8%）であった。有効回答率は100%であった。

2) 対象の属性

対象者の属性は表1に示すとおりである。施設設置主体は自治体立が半数を占めており、平均年齢は55.4±8.8歳で50歳代にほぼ集中しており、学歴も専修・各種学校卒が64.4%と多く、次いで大学卒が22.0%であった。

3) 大学院の受験資格審査についての認知度

表2に示すように、資格審査で認められれば専門学校や短期大学を卒業した者も大学院を受験できることを良く知っている看護管理者は23人（39%）に過ぎず、「知っているが条件を知らない」、「知らない」を合わせると36人（61%）であった。大学院入学の門戸を拡大するための資格審査の制度は、看護管理者には十分に知られていないことが明らかになった。

4) 看護管理者が部下を大学院へ進学させたい意向

看護管理者が部下を大学院に進学させたい意向と、進学させたいコースを表3に示した。現行の本学修士課程に「ぜひ進学させたい」「できれば進学させたい」を併せて52人（88.2%）であった。さらにCNSや認定看護管理者コース、助産師コースなど新たに設置した課程へ進学させたいと答えた者は55人（93.2%）であり、博士課程が設置された場合進学させたいと答えた者は43人（72.9%）であった。以上より、看護管理者の多くが各施設における大学院修了者の養成の必要性を感じていることが明らかになった。

進学させたい新設課程の領域は、認定看護管理者（44人）、がん看護（37人）、老人看護（28人）、成人看護（19人）、クリティカルケア看護（18人）、地域看護（15人）、

表1 対象物の基本属性

				n=59			
属性	分類	人数	%	属性	分類	人数	%
設置主体	国立	0	0	学歴	専修・各種学校	38	64.4
	県立	6	10.2		短期大学	4	6.8
	市町村立	25	42.4		大学	13	22.0
	私立	6	10.2		修士課程	3	5.1
	その他	22	37.3		博士課程	0	0
年齢	平均年齢 55.4±8.8				無回答	1	1.7
	20歳代	1	1.7				
	30歳代	0	0				
	40歳代	3	5.1				
	50歳代	53	89.8				
	60歳以上	2	3.4				

表2 大学院入学資格審査制度の認知度

n=59		
	度数	%
制度をよく知っている	23	39.0
資格条件は知らない	34	57.6
制度を知らない	2	3.4

表3 大学院進学に対する組織側の意向

		n=59	
質問項目		回答数	%
現在の修士課程への進学の必要性	ぜひ進学させたい	9	15.3
	できれば進学させたい	43	72.9
	必要ない	4	6.8
	無回答	3	5.1
修士課程の新設コース進学の必要性	ぜひ進学させたい	16	27.1
	できれば進学させたい	39	66.1
	必要ない	2	3.4
	無回答	2	3.4
修士課程の新設コース希望領域の内訳 n=55(複数回答)	①がん看護	37	67.2
	②老人看護	28	50.9
	③精神看護	11	20.0
	④地域看護	15	27.2
	⑤在宅看護	14	25.4
	⑥小児看護	14	25.4
	⑦母性看護	12	21.8
	⑧成人看護	19	34.5
	⑨クリティカルケア看護	18	32.7
	⑩助産師養成コース	8	14.5
	⑪認定看護管理者	44	80.0
博士課程への進学の必要性	ぜひ進学させたい	2	3.4
	できれば進学させたい	41	69.5
	必要ない	10	16.9
	無回答	6	10.2

表4 部下の大学院進学時の仕事の継続に関する看護管理者の考え方

		n=59	
質問項目		回答数	%
大学院進学時に仕事の継続は可能か	服務規程への抵触はなく可能である	18	30.5
	服務規程への抵触はないが実質的には難しい	19	32.2
	服務規程に抵触するため進学者は辞職しなければならない	20	33.9
	無回答	2	3.4
部下が進学した際に仕事継続を望むか	継続を望む	17	28.8
	本人の意思に任せる	11	18.6
	継続を望まない	1	1.7
	その他	2	3.4
部下が進学した際に対応をするか	無回答	28	47.5
	施設の方針として何らかの配慮を行う	5	8.5
	本人の希望があれば可能な範囲で配慮を行う	28	47.5
	特に配慮しない	3	5.1
	その他	2	3.4
	無回答	21	35.6

在宅看護（14人）、小児看護（14人）、母性看護（12人）、精神看護（11人）、助産師養成コース（8人）の順であった（複数回答）。

5) 部下が大学院へ進学した場合の仕事の継続に関する看護管理者の考え方

部下が大学院へ進学した際の仕事の継続についての看護管理者の考え方を表4に示した。服務規程に抵触するため辞職が必要と20人（33.9%）が回答し、服務規程に

抵触しないが継続は難しいと19人（32.2%）が考えていた。服務規程に抵触せず継続可能であると回答した者は18人（30.5%）であった。以上より、部下が進学した場合実質的には辞職をせざるを得ない状況に追い込まれる施設が66.1%と非常に多いことが明らかになった。

一方、部下が進学した場合看護管理者自身は仕事継続を望むかの問いには、「継続を望む」、「本人の意志に任せる」と答えた者は約半数の28人（47.4%）であり、「継続を望まない」と明言したのは1人のみである。無回答が

28人（47.5％）と多かった。

看護職が進学し仕事を継続する場合、組織的に何らかの対応を取るか否かという問いに関しては、「施設の方針として何らかの配慮を行う」と「本人の希望があれば可能な範囲で配慮する」併せて33人（56.0％）であった。「特に配慮しない」と答えたのは3人（5.1％）と少数であったが、無回答が21人（35.6％）と多かった。 1

6) 大学院修了者の雇用について

(1) 大学院修了者の採用方針

看護管理者の大学院修了者採用方針を表5に示した。積極的に採用したいとする看護管理者は、認定看護管理者コースが30人（50.8％）と最も多く約半数を占め、次いでCNSコースが27人（45.8％）であった。

(2) 大学院修了者の看護職としての雇用状況

対象施設の過去5年間における修士修了者の雇用状況を表6に示した。CNSでない課程修了者は13施設（22.0％）に各1人、3施設（5.1％）に各2人、1施設

（1.7％）に3人であった。CNSの雇用は2施設に各1人、博士課程修了者は2施設（3.4％）に各1人が採用されているのみであった。

(3) CNSコース修了者の配置について

CNSを採用した場合、あるいは、自施設の看護職が進学して課程修了した場合の配置について尋ねた（表7）。修得能力を活かせるように配置に考慮すると答えたのは35人（59.3％）と半数以上の看護管理者が人材活用に積極的姿勢を見せていた。

(4) 大学院修了者の管理職への登用について

大学院修了者を管理職に登用するかを尋ねた（表8）。登用を考慮すると回答した看護管理者が最も多かったのは、認定看護管理者40人（67.8％）であり、ついでCNSが35人（59.3％）であった。

7) 看護管理者の自分自身の大学院への進学ニーズ

病院施設の看護管理者自身の大学院進学ニーズを表9

表5 大学院修了者の採用についての看護管理者の考え方

質問項目		n=59			
		積極的に採用したい(%)	学歴を考慮せず採用審査を行う(%)	採用には消極的である(%)	その他・無回答(%)
現在の修士課程修了者		18(30.5)	37(62.7)	2(3.4)	2(3.4)
修士課程の新設コース修了者	CNSコース	27(45.8)	28(47.5)	1(1.7)	3(5.1)
	助産師コース	18(30.5)	19(32.2)	5(8.5)	17(28.8)
	認定管理者コース	30(50.8)	25(42.4)	2(3.4)	2(3.4)
博士修了者の採用		15(25.4)	34(57.6)	6(10.2)	4(6.8)

表6 過去5年間における大学院修了者の雇用状況

質問項目		n=59	
		回答数	%
5年間の修士修了者(CNSなし)の雇用状況	1名	13	22.0
	2名	3	5.1
	3名	1	1.7
5年間の修士修了者(CNS)の雇用状況	1名	2	3.4
5年間の博士修了者の雇用状況	1名	2	3.4

表7 修士課程（CNSコース）修了採用後の配置について

n=59		
質問項目	回答数	%
修得能力を活かせるように考慮する	35	59.3
修得能力を活かせるように考慮したいが制度がないので難しい	23	39.0
その他	1	1.7

表8 大学院修了者の管理職への登用についての看護管理者の考え方

質問項目		n=59			
		修了者であることを 考慮する(%)	学歴は 問わない (%)	その他(%)	無回答 (%)
現在の修士課程修了者		30(50.8)	23(39.0)	4(6.8)	2(3.4)
新設の修士課程修了者の管理職 への登用	CNS	25(59.3)	18(30.5)	5(8.5)	1(1.7)
	助産師	28(47.5)	18(30.5)	8(13.6)	5(8.5)
	認定看護管理者	40(67.8)	15(25.4)	4(6.8)	0(0.0)
博士修了者の管理職への登用		27(45.8)	25(42.4)	6(10.2)	1(1.7)

表9 看護管理者自身の大学院進学ニーズ

質問項目			n=59	
			回答数	%
進学に関するニーズ	現在の修士課程への進学希望	進学したい	3	5
		できれば進学したい	17	28.8
	修士課程の新設コース進学希望	進学したい	2	3.9
		できれば進学したい	20	33.9
	希望領域(複数回答) n=22	①がん看護	2	9.0
		②老人看護	1	4.0
		③精神看護	2	9.0
		④地域看護	5	22.7
		⑤在宅看護	1	4.0
		⑥小児看護	0	0.0
		⑦母性看護	0	0.0
		⑧成人看護	1	4.0
		⑨クリティカルケア看護	4	18.1
		⑩助産師養成コース	0	0.0
		⑪認定看護管理者	17	38.6
	博士課程への進学希望	進学したい	1	1.7
		できれば進学したい	3	5.1
		分野によって進学したい	10	16.9
	博士課程へ進学したい希望分野 (自由記述)	看護管理	4	
		看護管理・病院経営	1	

に示した。当大学院の現在の修士課程に進学したいと希望するものは「進学したい」「できれば進学したい」併せて20人(33.8%)であるが、高度実践者のための新設コースに進学したいと希望する者は22人(37.8%)であった。なかでも、進学希望者22人中「認定看護管理者」の課程を希望する者が17人と最も多かった。

さらに、博士課程への進学希望は「進学したい」「できれば進学したい」併せて4人(6.8%)であるが、分野によって進学したいと希望する者は10人(16.9%)で、希望する分野は看護管理領域か病院経営領域であった。

8) 自由記述による回答

- (1) 看護管理者自身の大学院進学の意味決定に際し問題となること、大学側に求めること。
看護管理者が大学院進学に問題となると考えているこ

とと大学への要望を表10に示した。70件の自由記載が得られた。問題としては、学習と仕事の両立や修了後の再就職・賃金処遇の問題が多く、学力や年齢・体力、受験資格、経済問題等があがっていた。さらに、そのような問題を解決すべく大学側には就労しながら学習できる環境づくりを求める意見が多く、社会人枠の拡大、臨床現場に生かされる大学院教育のあり方を求める回答もあった。

(2) 各コース・課程設置に関する意見

①CNS・認定看護管理者コース設置に関する意見

35件の自由記載が得られた。高度実践者教育として設置の必要性を求める意見が多く、そのための身分保障や大学カリキュラムに対する要望があげられていた(表11)。

②助産学コース設置に関する意見

表10 進学の意味決定時に問題となることと大学側に求めること

		項目	件数
問題となること	自分の限界	年齢	4
		学力や体力、自己教育能力	5
		キャリアプラン	3
		経済問題	4
		大学院受験資格に満たない	1
	学習と仕事の両立	学習と仕事の両立が困難である	9
	修了後の就職	修了後の再就職や雇用の問題が不透明である	7
	修了後の賃金・処遇	修士修了者に対する賃金処遇制度が確立していない	1
	職場の風土	職場に大学院進学を支える風土がない	1
大学に求めること	就労しながら学習できる環境作り	土日曜開講	5
		夕方開講	6
		サテライトキャンパスでの受講科目を増やす	2
		就労しながら学習できる環境作り	13
	社会人のための仕組み	社会人入学枠の拡大をして欲しい	1
		2年以上かけて修了する仕組みを作って欲しい	1
	教育のあり方	臨床現場に生かされる教育をして欲しい	2
		専門職のキャリアアップの機会を増やして欲しい	2
		他の大学との交流を増やして欲しい	1
		アピール不足	1
	その他	高度実践コースの受験資格の臨床経験年数を5年以下に	1

表11 CNS コース，認定看護管理者コースの設置に関する意見

	項目	件数
設置の必要性あり	CNSコース設置の必要性あり	15
	認定看護管理者コース設置の必要性あり	2
教育の内容	臨床実践能力の高い実践者教育を	3
	変革力のある看護管理者の育成	2
身分制度の保証	修学のための制度づくり	2
	修了者の人材活用のための制度づくり	2
カリキュラム	働きながら学べるカリキュラムづくり	3
その他	30～40代に学びたいものが増えている	1
	県内の大学院に進学したがっている者が多い	2
	高学歴になるほど臨床実践を軽視する傾向がある	1
	CNSに他職種と連携して協働していく力があるか疑問	1
	その他	1

24件の自由記載が得られた。助産師課程については設置の必要性を求める回答が多かった。指導的立場の取れる視野の広い人材育成を望む回答があった。一方、「設置の必要性がない」「わからない」「考慮が必要」などの意見が5件あった（表12）。

③博士課程設置に関する意見

20件の自由記載が得られた。博士課程に関しては「看護学の向上」や「看護職の地位の向上」，「他の医療職に肩を並べる学歴」，「看護管理者が副院長になる」ために設置が必要という回答が多かった。しかし，「必要ない」や「今の医療現場で必要か」と疑問視する回答があった。臨床実践に役立つ修士課程修了生を育成してほしいなど，教育内容への希望や身分制度の充実を求める回答もあった。一方，「設置の必要性がない」「疑問である」「准看護師制度の決着の方が先行課題」などの意見が5件あった（表13）。

5. 考察

1) 大学院進学に対する組織側の意向

今回の調査では看護管理者の多くが部下を大学院に進学させたいと考えていることがわかった。さらに，修了者の採用や看護管理者への登用にも積極的な考えを持っていた。その傾向は認定看護管理者やCNSなどの新設コースに対して顕著であった。

なお，過去5年間の大学院修了者や博士課程修了者の雇用実績は少なく，高度実践者の組織的活用はこれからの課題といえる。

また，進学させたい，採用したい，管理者に登用したいという看護管理者の希望が高いのに反して，本学の大学院の受験資格審査の認知度は低く，さらに病院側に進学を支援する体制が整備されているとはいいがたい。実

表12 助産学コース設置に関する意見

	項目	件数
設置の必要性あり	助産師の指導者育成に必要	7
	幅広い視野の人材育成のためには必要	1
	助産師に高い能力が要求されているため、設置の必要あり	2
	専門領域を確立するためにも必要	2
	助産師を安定供給できるためにも必要	2
	他の医療職に肩を並べるためにも修士課程での教育は必要	1
設置の必要性はない	設置の必要性はない	3
	現状でよい	1
わからない	具体的なイメージがわからない	1
考慮が必要	もっと考える必要がある	1
教育内容	幅広い視野の人材育成を	1
	指導的立場を取れる人材の育成	1
受け入れ体制	民間病院に修了生が必要だが、受け入れ体制が整っていない	1

表13 博士課程設置に関する意見

	項目	件数
設置の必要性あり	看護学の向上のために必要	5
	看護職の地位向上のため必要	1
	今はその段階ではないが将来的に必要	1
	他の医療職の教育制度に肩を並べる上で必要	1
	看護部長が副院長に選ばれるためにも必要	1
設置の必要性はない	今の臨床現場では設置の必要性はない	1
疑問	今の臨床現場に繁栄されるか疑問	1
	今の看護界では10年くらい進学希望者が増えるとは思えない	1
教育内容	理論家を養成するより臨床現場の変革者を育成して欲しい	3
	臨床でモデルとなれる人材の育成	1
受け入れ体制	現在の病院に修了生が必要だが、受け入れ体制が整っていない	2
その他	臨床と学問の場の一体化を促進する方向性を期待	1
	准看制度の決着のほうが先行課題	1

質的には仕事継続が困難な者や辞職しなければならない施設が7割近く存在し、看護職者を進学させながら仕事継続を望む看護管理者もあるが、本人の意志に任せるや無回答の割合が多い。進学と仕事の両立に関して対応を行うと明言する管理者も少なく、本人の希望があれば可能な範囲で行うと答えた者や無回答者が多い。

以上より、看護管理者は現在の段階で高度実践者を始めとする修士課程への進学や大学院修了者の組織での活用の必要性は高く感じているものの、まだ雇用実績は少なく、服務規程などの整備もままならない現状のなかで、実際に組織から進学者を出した場合の支援を明言できず、判断しかねている状況がうかがえる。看護管理者の意向と病院支援体制の実態には大きな乖離が見られる。それは自由記述で設置の必要性が示される一方、受け入れ体制が整っていないことを指摘する意見がみられることからもうかがえる。

2) 看護管理者自身の大学院進学ニーズ

今回の調査では、看護管理者自身の大学院進学ニーズが、とりわけ高度実践者養成の新設課程に37.8%と高かったことである。平成13年度の愛知県立看護大学大学院進学ニーズ調査において、中間管理職や看護管理者の進学希望率は28.8% (82人/285人)、28.2% (11人/39人)であったが¹⁾、看護管理者自身の進学ニーズは今回の結果の方が高かった。博士課程では分野によって進学したいと希望する者が16.9%あった。

しかも、看護管理者という立場上からか修士課程も博士課程も進学を希望する領域は認定看護管理者コースが多かった。このような結果は、病院機関を巡る動向変化の著しい中、病院組織内における看護管理者に求められる役割や能力は拡大しており、その中で看護管理者たちは危機意識を持ち、経営管理能力の高い人材として組織内の期待に答えていけるよう自らを教育していく必要性を感じているからではないだろうか。

しかし、進学ニーズが高い一方、進学を意思決定する際に年齢や学力・体力、経済的問題など自分自身の限界

と仕事と学習の両立の困難、身分保障や再就職など未整備な問題点があがっている。したがって、そのような状況のなか、大学に望む内容としては土日開講や夜間開講、サテライトキャンパスでの開講など就労しながら学べる環境作りを大学側に望む回答が多かった。さらに社会人枠の拡大や、臨床実践に活かせる教育内容を希望する回答もみられた。

3) 今後の課題

(1) 現場組織に求められる支援体制

愛知県下の主要な病院の看護管理者たちの非常に多くは自施設の看護職者が大学院修士課程や博士課程への進学を望んでいる。さらに、看護管理者自身も進学ニーズが高い。これら、進学させたい、あるいは進学したい対象者の多くは仕事を継続させながら進学することを望んでいる。また、看護管理者は修了者の採用、管理者への登用、CNSには配置を考慮するなどの人材活用に積極的な意向が見受けられた。前回の大学院ニーズ調査においては大学院修了者の人的活用ニーズは高いが、必ずしも組織内部の人材を活用しようとするものではなかった²⁾。今回の調査では、施設内で看護職員を進学させたい看護管理者が多い。すなわち組織内部における人材を組織内部より発掘しようとする意向が高いことが注目できる。

しかしその一方で、実質的には仕事継続が困難な施設や辞職しなければならない施設が7割近く存在し、進学を支援する組織体制の整備は遅れている。したがって今後の病院組織においては、看護職者の人材育成や人材活用の一環としての進学者支援策が検討される必要があると考える。

(2) 愛知県立看護大学に求められるもの

①大学院教育の情報公開

看護職者を進学させたい、自らも進学したいという看護管理者が多いなか、大学院受験資格について知らない者が多い点や、大学院の教育内容についての要望や、少数ではあるが大学のアピール不足、具体的なイメージがわからない、という自由記述回答にもあるように、大学院ではどのような教育や研究をしているのか、そこにはどうすれば入ることができるのか等の情報が看護管理者に正確に伝わっていないことがわかった。今後は社会的活動や交流などを通じてさらに情報公開をしていくなかで、大学院の実態を周知させていくこと、研究成果などのフィードバックが重要であると考ええる。

②高度実践者コースの設置、博士課程の設置

今回の調査対象である看護管理者は、CNSや認定看護管理者、助産師養成コースの設置を願い、看護職員を進学させたい、雇用したい、自らも学びたいというニーズが高く、とりわけ認定看護師、がん看護(CNS)、老人看護(CNS)コースなどのニーズが高かった。愛知県下ではCNSは3校で限られた領域のみで養成が始まっているが、医療機関をめぐる変化や、県下の看護職の進学ニーズや看護管理職の養成ニーズに答えていくためにも、修士課程におけるCNSなどの新設コースの新設、博士課程の新設など、大学院教育課程の早急な充実が望まれる。

③働きながら学べる教育カリキュラム

平成14年度から愛知県立看護大学大学院入学制度においては、大学院出願資格に個別審査基準を設けたり、科目等履修制度を設けたり、サテライトキャンパスにおける土曜日開講、平成17年度からの社会人特別選抜枠の設置等、働きながら学べる教育体制を積み重ねてきているが、看護管理者の自由記述回答には働きながら学べる体制を大学側にさらに望む声も多く、今後も社会人が働きながら学べる教育体制を充実させていく必要がある。

④教育内容の見直しや教員のファカルティ・デベロップメント

現在の大学院教育は18歳人口の減少や、学問の進展、社会経済の急激な変化のなかで、これまでのような一方的講義型授業では学生のニーズに対応できなくなっている。また、今回のニーズ調査でも明らかになったように、生涯学習型教育としての役割が大学院教育に望まれている。さらに、高度実践者コースには実践に役立つ教育を望む回答もあり、それに対応できる教員の確保や教育能力の開発が求められていると考える。

謝辞

調査にあたりご協力いただきました皆様に深く感謝申し上げます。

[本稿は、看護管理者の調査を実施および分析した教員がまとめたものである。]

文献

- 1) 平井さよ子他：看護職の大学院への進学ニーズに関する調査、愛知県立看護大学紀要、8(33)、p. 34, 2002.
- 2) 前掲載、p. 37.