

研究報告書

1. 研究テーマ

専門看護師教育課程における「コンサルテーション論」の教育内容と方法の検討

2. 研究組織

研究代表者（日本赤十字広島看護大学・成人看護学教授・植田喜久子）

共同研究者（日本赤十字広島看護大学・精神看護学教授・戸田由美子）

共同研究者（広島がん高精度放射線治療センター・がん看護専門看護師・山下彰子）

共同研究者（広島赤十字・原爆病院・がん看護専門看護師・札埜和美）

3. 要旨

平成 27 年度は、本研究計画の最終段階である専門看護師に対するインタビューが実施に至らず、平成 28 年度に研究助成の延長願を提出し承諾をいただきました。

また、平成 27 年度に開催された 3 つの学会でポスターにより公表いたしました、内訳は、第 2 回日本 CNS 看護学会で 2 件、第 35 回日本看護科学学会で 3 件、第 30 回日本がん看護学会で 2 件、合計 7 件でした。

本報告書では、学会発表 7 件の概要を紹介いたします。

4. キーワード

コンサルテーション、専門看護師、教育内容・方法

5. 研究報告

1) 第 2 回日本 CNS 看護学会（東京都開催）：平成 27 年 6 月／2 件発表

（1）山下彰子，植田喜久子，戸田由美子，札埜和美（2015）．専門看護師のコンサルテーションに関する文献的考察．第 2 回日本 CNS 看護学会，東京都．

①目的

専門看護師教育課程における専門看護師のコンサルテーション能力を育むための教育内容や方法について示唆を得るために、専門看護師によるコンサルテーションに関する文献検討を行い、記述内容を明らかにする。

②方法

医中誌を用いて、2001～2014 年の原著論文を、キーワードを「コンサルテーション」「専門看護師」で検索した。99 件の文献の中で、原著論文や研究報告など 18 件を分析対象とし、定義、コンサルテーション方法、コンサルタンの役割と能力に関する記述

を原文のまま抽出し、質的帰納的に分析した。

③結果

定義は、専門家であるコンサルタントがコンサルティから相談を受け、コンサルティが課題解決できるよう知識や技術を提供し内外の資源を用いた援助過程であった。方法は、課題適応型やプロセス適応型を用いており、コンサルティ中心の管理的コンサルテーションやケースコンサルテーションであった。

コンサルタントの役割は、専門的知識の提供や課題解決方略の提示、躍動的介入、サポート体制やシステム構築、教育、メンタルヘルス支援等であった。コンサルテーションの能力は、アセスメントに精通した専門的知識・技術、ケアの保証と評価、実践力・情緒的介入、調整や協働する能力等であった。

コンサルテーションでは、看護ケアや看護管理、組織の分析により問題の焦点化やアセスメントを行う。また、看護師への共感や体験を分かち合うこと、エンパワーメントは欠かすことのできない要素であり、変化を恐れないパーソナリティや自分自身の専門性の限界を知ること、体験の言語化や感受性も必要とされていた。

④結論

看護師が質の高いケアを提供できるためには、コンサルタントとしてアセスメント能力や問題解決能力、専門的知識に加え、コンサルタント自身のあり方や関わり方、感受性や迅速性、パーソナリティなどが重要である。さらに、個人、集団、組織など多様な場面でのコンサルテーション能力の育成が求められていた。

(2) 植田喜久子，戸田由美子，山下彰子，札幌和美（2015）．コンサルテーションに関する著書における記述内容の分析．第2回日本CNS看護学会，東京都．

①目的

専門看護師教育過程のコンサルテーション論の教育内容や方法に示唆を得るために、著書の記述内容を明らかにする。

②方法

研究デザインは、質的帰納的デザイン。21冊の著書から、コンサルテーションの定義、目的、方法、種類やモデル、コンサルテーション能力、コンサルタントについての記述内容を原文のまま抽出し、類似性・相違性により分析した。複数の研究者で分析し、妥当性を確保した。倫理的配慮では、著書名、出版社名が特定されないように表記した。

③結果

著書は、リエゾン精神医学、ビジネス、セラピー、組織関連、専門的知識の5つに分類できた。定義は R.Lipitt（1986／1994）や Underwood（1995）の定義を引用し、専門職が専門職に行う相談であり、プロセスや相互作用の用語で説明されていた。目的では、内外の資源を用いての問題解決や変化を起こすことであり、専門家同士の相互作用

用やプロセスを強調していた。方法では、コンサルテーションの種類やモデルについて述べていた。2冊の著書ではブリーフセラピーをコンサルテーションの方法としてプロセスにそって概説していた。コンサルテーション能力では、問題解決、対等な人間関係形成、社会的常識、志向性などの多様な能力を言及していた。コンサルテーションプロセスの理解と展開に加え、柔軟性、忍耐、ゆとりなどの態度の必要性を記述されていた。さらに、ブリーフセラピープロセスをコンサルテーションの方法に活用していた。介入では、コンサルテーションによる情報提供や問題解決支援とカウンセリングによる心の支援が必要であり、補完的な関係であると記述されていた。また、コンサルタントには、8つの役割があり、留意事項では、コンサルティの状況の理解と同時に、コンサルタントがコンサルティをおびやかさないことなどであった。

2) 第3回日本看護科学学会学術集会（広島市開催）：平成27年12月／3件発表

- (1) 植田喜久子，札埜和美，山下彰子，戸田由美子（2015）．専門看護師からみたコンサルテーションにおける専門看護師・コンサルティ・組織の課題．第35回日本看護科学学会学術集会，広島市．

①目的

専門看護師からみたコンサルテーションにおける専門看護師、コンサルティ、組織の課題について明らかにし、コンサルテーションの教育内容や方法について示唆を得る。

②方法

平成27年2月に、ホームページに登録の専門看護師から、530名を無作為に抽出し、郵送法による無記名自己記入式質問調査を実施した。調査内容は、看護師および専門看護師の経験年数など個人特性、コンサルテーションにおける専門看護師、コンサルティ、組織の課題講義に関する自由記述であった。分析方法は記述統計および内容分析を行った。カテゴリーは、【 】とした。研究者が所属する大学の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（No. 1405）。

③結果

回答者数 231、宛先不明 10、回答率 44.2%。有効回答者数 231。有効回答率 100%。40歳代 47.2%、専門看護師の資格取得までの看護師経験年数 6～10年 30.7%、専門看護師の経験年数 1～3年 55.4%。1か月のコンサル件数は 10件以上 39.4%。コンサルティはスタッフナース 92.6%、管理者 65.8%、医師 58.0%であった。

専門看護師の課題は、【コンサルテーション能力を高める】【コンサルテーションの能力を高めるための手段をもつ】【コンサルテーションについて広報する】【問題の本質を見極める】【問題を倫理的に明確する】【コンサルテーションを基盤とした人間関係を構築する】【専門看護師から積極的に関わる】【コンサルティの意思決定を尊重する】【コンサルテーションの評価能力を高める】であった。

コンサルティの課題は、【ケアの質を高めるために CNS に相談する】【コンサルティとして CNS に依存しない】【問題に気づき、主体的に解決に取り組む】【コンサルティマインドを学ぶ】【時間を工面して専門看護師を活用する】【コンサルティとして学習する】【コンサルティに課題はない】であった。

組織の課題は、【管理者がコンサルテーションを理解し活用する】【関係職種がコンサルテーションを活用できるように教育する】【組織全体でコンサルテーションのシステムを構築する】【コンサルテーションを実施できるように勤務調整を行う】であった。

④結論

専門看護師は、自らのコンサルテーション能力を高めると同時に、コンサルティに積極的にアプローチし人間関係を形成する重要性を言及していた。また、専門看護師は、コンサルテーションの時間を確保できる勤務配置と機敏に対応できる体制を求めている。さらに、コンサルティや組織への期待は、コンサルテーションの基本的な理解および質の高いケアを行うためのシステムの構築であり病院組織全体で取り組む課題であった。

(2) 山下彰子, 植田喜久子, 札埜和美, 戸田由美子 (2015). 専門看護師からみた専門看護師教育課程のコンサルテーションに関する学習ニーズ. 第 35 回日本看護科学学会学術集会, 広島市.

①目的

専門看護師からみた専門看護師教育課程におけるコンサルテーション論や CNS 実習（専門看護師教育課程の実習）におけるコンサルテーションの学習ニーズについて明らかにし、教育内容や方法について示唆を得る。

②方法

平成 27 年 2 月に、日本看護協会のホームページに登録した専門看護師 530 名を無作為に抽出し、郵送法による無記名自己記入式質問調査を実施した。調査内容は、専門看護師の経験年数、コンサルテーション論の受講の有無、CNS 実習でのコンサルの見学・実施の有無と種類、講義や実習でのコンサルテーションに関する記述などであった。記述統計・内容分析を行った。カテゴリーは【】、サブカテゴリーは<>とした。日本赤十字広島看護大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した (No. 1405)。

③結果

回答者数 231、宛先不明 10、回答率 44.2%。有効回答者数 231。有効回答率 100%。

年齢は 40 歳代 47.2%、30 歳代 39.8%。専門看護師の分野は、がん看護 39.4%、精神看護 14.3%、急性・重症患者看護 13.9%。勤務形態は、医療機関での専門看護師の専従 71.4%、管理職と兼務 33.5%、スタッフ 33.3%。専門看護師教育課程でコンサルを履修した者は 84.8%、CNS 実習でコンサルを実施した者は 68.4%、実施件数は、2 件

32.3%、1 件 28.5%、3 件 21.5%であった。

コンサルテーション論についての意見は、【コンサルテーションに精通した指導教員と CNS】が、【臨床に密着した実践型の学習】を提供し、【コンサルテーションの教育内容】は、＜基礎的知識・技術＞＜多様なコンサルテーションのモデルやタイプ＞＜組織分析＞＜対人関係技法＞であり【アクティブ・ラーニングで学ぶ】を希望していた。

CNS 実習では、【実習でコンサルテーションを行うことは意義がある】とし、【実習指導を行う CNS が勤務する】【学生がコンサルテーションを実習できるように準備する】ことを前提に、【コンサルテーションを実施する】【CNS のコンサルテーションを見学する】【コンサルテーションを評価する】であった。

一方で、【実習でコンサルテーションを見学・実施できない】とし、その理由は、＜実習期間が短い＞＜スタッフがコンサルテーションを知らない＞＜コンサルテーションの機会がない＞＜組織分析が未熟＞であった。

④考察

コンサルテーションに必要な専門的知識や技術などアクティブ・ラーニングで学び、アセスメント能力や問題解決能力を育む重要性を提示していた。また、学生が実習で見学・実施するためには、学生のコンサルテーション能力のみでなく、実習指導者の関わり、実習施設の管理者やスタッフの理解など実習環境の調整の必要性が示唆された。

(3) 札幌和美, 植田喜久子, 山下彰子, 戸田由美子 (2015). 専門看護師課程「コンサルテーション論」のシラバスの分析. 第 35 回日本看護科学学会学術集会, 広島市.

①目的

専門看護師教育課程の授業科目「コンサルテーション論」のシラバスから、教育内容や方法を明らかにする。

②方法

専門看護師教育課程を編成している 95 施設 (2014 年度) の大学院研究科長あるいは担当者に郵送法で依頼した。シラバスの回収は郵送法で行った。分析方法は内容分析を行った。倫理的配慮では、研究者が所属する大学の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した (No. 1405)。【結果】57 施設回答 (回答率 60%)。3 施設は本科目の編成なしと回答があった。54 施設のシラバスを分析対象とした (有効回答率 94.7%)。

③結果

シラバスの内容は、「コンサルテーションの総論」「看護コンサルの概要」「コンサルを実践するための知識・技術」「実践・演習」「学習課題」「文献活用」「担当教員」に分類した。

「コンサルテーションの総論」では、「定義、プロセスなど」127 件、「コンサルを組織変革に活かし展開する能力」8 件、などでコンサルテーションの一般的知識に焦点を

あてた内容であった。

「看護コンサルの概要」では、「看護のコンサルタントの役割と機能」48件、「看護のコンサルテーションの過程」42件、「看護のコンサルテーションの理論」15件、「チーム医療におけるコンサルの機能と役割」11件など、看護現象や専門看護師に焦点をあてた内容であった。また、「コンサルを実践するための知識・技術」として、面接法などの「コンサルテーションスキル（技術）」32件、看護理論の活用など「コンサルテーションを実践するための知識」24件などであった。

「実践・演習」では、事例検討やテーマ別の「グループワーク/討議」59件、ロールプレイによる「演習」31件、「文献検討・文献レビュー」7件を実施していた。「学習課題」は、「CNSによるコンサルの課題」11件、「専門看護師の成長」2件などであった。

「文献活用」は、必須文献26件14種類であり、そのうちリエゾン精神医学関連が12件と最も多かった。

参考文献124件56種類であり、著書『プロセス・コンサルテーション 援助関係を築くこと』が17件と最も多く、カウンセリングやケア関連など多様であった。担当教員では、常勤では、大学院担当の教授、准教授、講師92人、非常勤の大学院担当教員70人、がん看護やリエゾン精神看護などの分野のCNS28人などであった。また、本科目の責任者である常勤教員の専門領域では、精神看護学35人、看護管理学16人、がん看護学10人の順であった。

④結論

教育内容は、コンサルテーションに加え、看護コンサルテーションが含まれていた。また、内容は、看護理論や倫理、組織分析、外部コンサルテーションといったように多岐にわたっていた。担当教員の専門領域により内容や文献が左右されている傾向があった。また、演習や実践の場が少ない傾向もあり、大学院修了後、専門看護師として臨床でコンサルを実施していくために実習で実践する機会も必要である。

3) 第30回日本がん看護学会（千葉市開催）：平成28年2月／2件発表

- (1) 植田喜久子，山下彰子，札埜和美．(2016)．がん看護専門看護師教育課程でのコンサルテーションの学習状況と課題．第30回日本がん看護学会学術集会，千葉市．

①目的

がん看護専門看護師における大学院でのコンサルテーションの学習状況と課題を明らかにする。

②方法

日本看護協会のホームページの登録者から、213人を無作為に抽出し、郵送法による無記名自記式質問調査を実施した。調査内容は、がん看護専門看護師の経験年数、コンサルテーションの学習状況、CNS実習でのコンサルテーションの実施状況であった。分

析方法は、記述統計を行った。研究者が所属する研究倫理審査委員会の承認を得て実施した (No.1445)。

③結果

回答者数 91 人、回答率 42.7%。有効回答数 91 人、有効回答率 100%。対象者の概要では、がん看護専門看護師の経験年数 1 ～ 3 年 55.0%、学習状況では、84.6%がコンサルテーション論を履修し、77.8%が事例による演習を行っていた。大学院での CNS 実習では、72.5%がコンサルテーションを実施し、その件数は、2 件 34.8%、1 件 27.3%の順であった。

コンサルテーションのモデルでは、69.7%がコンサルティ中心のケースコンサルテーションを実施していた。介入内容では、看護職への知識・技術の提供 81.8%、看護職への肯定的フィードバック 65.2%、患者・家族への知識・技術の提供 59.1%であった (複数回答)。

84.6%ががん看護専門看護師によるコンサルテーションを見学し、33.8%が 5 件以上見学していた。コンサルティ中心のケースコンサルテーション 76.6%、クライアント中心のケースコンサルテーション 71.4%が見学していた。介入内容は、看護職への知識・技術の提供 80.5%、看護職への肯定的フィードバック 68.8%、患者・家族への知識の提供 64.9%、円滑なチーム医療への支援 59.7%であった (複数回答)。

④結論

大学院での講義、演習、実習を通してコンサルテーションに必要な知識や技術を学習していたが体系的ではなかった。臨床で活用できるコンサルテーション能力を育成するための学習内容や方法を検討する重要性が示唆された。

(2) 山下彰子, 札埜和美, 植田喜久子. (2016). がん看護専門看護師のコンサルテーションの実施状況と課題, 第 30 回日本がん看護学会学術集会, 千葉市.

①目的

がん看護専門看護師のコンサルテーションの実施状況と課題を明らかにする。

②方法

日本看護協会 HP の登録者から 213 人を無作為に抽出し、郵送法による無記名自記式質問調査を実施した。調査内容は、がん看護専門看護師の経験年数、3 か月間のコンサルテーションの実施状況であった。分析方法は記述統計を行った。研究者が所属する看護大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した (No. 1405)。

③結果

回答者数 91 人、有効回答率 100%。40 歳代 45.1%、がん看護専門看護師の経験年数 1～3 年 55.0%。コンサルテーションの実施件数は、10 件以上 51.6%、3～5 件 19.8%。コンサルティは、スタッフ 94.5%、医師 70.3%、看護管理者 64.8%、医師以外のスタ

ップ 38.5%であった（複数回答）。

コンサルテーションのモデルは、クライアント中心のケースコンサルテーション 83.5%、コンサルティ中心のケースコンサルテーション 80.2%であった（複数回答）。介入内容では、看護職への知識・技術の提供 86.8%、患者・家族への知識・技術の提供 81.3%、看護職への肯定的フィードバック 76.9%であった（複数回答）。コンサルテーションに必要な能力は、対人関係能力 96.7%、問題発見能力 91.2%、コンサルティの能力を引き出す力 85.7%と回答した（複数回答）。

90.1%は、コンサルテーション能力を高めるために学習を継続していた。学習内容は、専門分野の知識・技術 85.4%、コンサルテーションの技法 64.8%、コンサルテーションの理論 63.4%であり、その学習方法は、文献購読 76.8%、研修会の参加 76.8%、専門看護師に相談 64.6%であった（複数回答）。

④結論

がん看護専門看護師は、多職種をコンサルティとして多様なコンサルテーションを実施していた。がん看護専門看護師のコンサルテーション能力を育成するためのプログラムを検討する重要性が示唆された。