

老人看護専門看護師実習に対する病院スタッフの反応と評価

内田 陽子,¹ 梨木 恵実子,³ 小玉 幸佳³
河端 裕美,^{2,3} 鈴木 早智子,³ 高橋 陽子²
斉藤 喜恵子,² 滝原 典子²

要 旨

【背景・目的】 病院スタッフからみた老人看護専門看護師臨地実習の評価を明らかにすることである。【対象と方法】 調査協力に同意が得られた病院スタッフ 74 名に対して、自記式質問紙法を行った。【結果】 実習生の関わりと CNS の 6 つの役割に対する評価は「学生のケアプランは良かった」「スタッフに対する意見、アドバイスは良かった」等について高得点を示した。その他、「根気よく関わる大切さがわかった」等のスタッフ自身への良い変化の回答もみられた。しかし、これらの得点は、看護師とそれ以外のスタッフでは差がみられた。【結 語】 学生はスタッフに実習や役割を理解してもらうことが必要であり、そのためには、他職種に対する積極的な関わりが必要である。(Kitakanto Med J 2009 ; 59 : 25~31)

キーワード：老年看護, 専門看護師, 実習, 評価, 病院

緒 言

我が国における看護職へのニーズの変化や看護の専門分化がすすむ中、水準の高い看護ケアを効率よく提供するために、特定の専門看護分野の知識・技術を深めた人材の必要性から、1994年に専門看護師制度 (Certified Nurse Specialist, 以下 CNS) が創設された。¹ 2008年現在は、34校の大学院で養成のための教育が行われており、304名が認定を受け活躍している。² CNSの役割には、「実践」、「教育」、「相談」、「調整」、「研究」、「倫理調整」の6つがあり、¹ それらを発揮することで看護だけでなく組織全体の質向上をもたらすことができる。CNSについて、「興味がある」、「臨床での活躍を期待」、「自分の職場にいてほしい」の各項目で看護職の90%以上が期待していた先行研究³もあり、臨床の看護職からの関心の高さがわかる。さらに、2007年の改正医療法においてCNSの存在が広告可能となったことは、社会的評価を受けた一つの表れといえる。⁴

老人看護CNSは2002年に誕生した。2007年の平均余命は過去最高となり、65歳以上の高齢者が全人口に占め

る割合は20.2%と高齢化は進む一方である。⁵ さらに、医療費や介護保険料の増加、後期高齢者医療の創設、療養病床の削減など、高齢者を取り巻く医療環境も変化し続けている。これらの背景をうけて、高齢者ケア専門家である老人看護CNSの育成と活躍が期待されている。CNSの教育は主に大学院で行われており、その後数々の条件を満たしたうえで、看護協会にて認定試験が実施される。しかし、認定を受けた老人看護CNSは2008年の時点で14名にとどまっている状況である。² 老人CNS教育に関する研究はほとんどないことから、CNS教育の方法や内容、実習において課題が多くあることが推測される。

CNS教育の中での実習は、対象者とその家族だけでなく、看護職や他職種へも積極的に関わることで、6つの役割を習得することを目標にしている。その達成のためには、実習に対する評価が必要であり、病院のスタッフの反応や声を聞くことは不可欠なものといえる。筆者らはCNSを目指すための教育段階から自分達の活動に対する効果を意識していく必要があると考えた。そこで病院スタッフによるCNS実習の評価を明らかにするために、

1 群馬県前橋市昭和町3-39-22 群馬大学医学部保健学科 2 群馬県伊勢崎市太田町366 脳血管研究所美原記念病院

3 群馬県前橋市昭和町3-39-22 群馬大学大学院医学系研究科前期課程

平成20年12月3日 受付

論文別刷請求先 〒371-8511 群馬県前橋市昭和町3-39-22群馬大学医学部保健学科看護学専攻老年看護学分野 内田陽子

2007年に調査を行った。⁶ その結果、「看護・介護のアセスメント能力が向上した」、「自分達の問題点がわかった」、「良い看護・介護の方法が見つかった」というスタッフ自身の良い変化がみられた。⁶ しかしながらその研究は、対象者が少ないこと、病院ではなく介護老人保健施設での実習評価であること、先行研究においてCNS実習の効果を測定する尺度の開発は未だなく独自で作成した評価項目であることが課題となった。⁶

高齢化や医療の進歩とともに、病院は認知症や各種疾病・障害などをもつ高齢患者を多く抱え、長期入院や在宅連携、介護問題などの課題を解決しなくてはならない。この問題に対して現在活躍している老人看護CNSや管理者は、実際の活動状況として急性期を含む病院でのCNSの具体的な活動範囲と内容を述べているが、^{7,8} その活動による効果を適切な指標をもって示すことが課題とされている。⁹

以上より、学生教育の段階から病院スタッフからの評価を受け止め、早急に教育側も質改善に努める必要があると考えた。そのために、本研究の目的を、病院スタッフからみたCNS臨床実習における評価を明らかにすることとした。

対象と方法

1. 対象

調査対象者は、学生の実習場であるC病院（脳神経科の専門病院）の回復期の機能を持つ2つの病棟に勤務するスタッフで、調査に協力の得られた74名である。

2. 実習の概要

1) 学生の背景

実習を行った学生は、平成19年4月に老人看護CNSコースにおける病院実習を行い、調査への協力が得られた2名とした。なお、学生は看護師の資格をもち、臨床経験を5年以上もつ者である。

2) A大学大学院の老人専門看護師（CNSコース）臨床実習目的

A大学の老人看護CNSコースにおける病院での実習の目的は、「病院や施設に入院・入所している老人の複雑で対応の難しい問題や生活上の課題について、問題解決や、個別性を重視した包括的アセスメントに基づく看護を展開する能力を養う。また、臨床の指導者とともに、組織的な看護活動、スタッフ教育、相談、調整、研究活動を行い専門看護師としての能力を養う」である。実習期間は4週間以上としている。実習は、C病院の2つの回復期病棟で行われた。

3) 実習計画と指導方法

学生は、教員、臨床指導者と協議し、実習計画を立案し

た。計画は、前半期2週間以上、後半期2週間以上を区分とし、前半は主に受け持ち高齢者へのケア実践へ焦点をあてた看護過程、後半は退院に向けての計画立案と調整及び組織的なCNSの6つの役割を中心とした活動を行うこととした。受け持ち高齢者数は学生1人につき高齢者1人であった。教員は定期的の実習場に出向き、随時学生に直接アドバイスをを行い、アセスメントやケアプランなどの記録物に目を通して理論や思考、記述法などの助言を行った。

3. 実習の評価の方法

スタッフからみた実習の評価方法は、自記式質問紙法とした。質問の項目は、CNS実習効果の尺度開発が行われていないことから、2007年の結果⁶をもとに著者らが独自に作成した。今回追加した点は、CNSの6つの役割に応じた項目、前回の研究で明らかになった変化の項目を追加したことである。

主な質問項目は、スタッフの背景条件、実習に対する評価、実習によってスタッフ自身が感じた変化及び要望である。これらの具体的な質問は合計40項目であり、その内訳は以下のとおりである。背景条件については職場、職種、職位、経験年数とした。実習に対する評価については①学生・教員との関わりの程度、②学生の6つの役割についての評価項目とした。具体的に①については、「学生の最初と最後の受け入れがスムーズにできた」、「学生との関わりが多かった」、「学生のスタッフへのコミュニケーションはよかった」、「教員の対応は良かった」の計5項目である。②については「学生のアセスメントができていた（実践）」、「学生のケアプランは良かった（実践）」、「学生の実践評価は良かった（実践）」、「学生のスタッフに対する意見・アドバイスは良かった（教育）（相談）」、「学生は多くの職種と連携できていた（調整）」、「学生はスタッフの研究に対してアドバイスできていた（研究）」、「学生は患者に関わる倫理的課題の取り組みができた（倫理調整）」の計7項目である。スタッフが感じたCNS実習による良い変化の評価項目は、「自分達の看護・介護の問題がわかった」、「アセスメントが向上した」、「柔軟な発想がもてた」、「研究への興味がわいた」等の計17項目である。CNS実習へのスタッフの要望についての項目は、「他職種へもっとアピールしてほしい」、「知識だけでなく実践面の指導がほしい」、「受け持ち患者以外にも目をむけてほしい」、「CNSの役割を知りたい」等の計7項目とその他の自由回答からなる。

各質問項目の回答方法は、②の実習評価項目については「大変そう思う：4点」「まあまあ思う：3点」「あまり思わない：2点」「まったく思わない：1点」の4段階とし、それ以外の質問項目は該当する回答にチェック（複

数回答可) をしてもらった。

4. 倫理的配慮

今回の調査は、研究の目的と方法を文書にて明記し、実習場の管理者とスタッフへ説明し、同意を得た。調査は対象者のプライバシーを配慮するために、研究目的と匿名性、研究以外でデータを使用しないことを記載したアンケート用紙に回答をしてもらった。記入したアンケート用紙は、回答した本人によって専用封筒に密閉してもらい回収を行った。

5. 分析方法

データ分析は、統計ソフト SPSS.Ver15.0 を使用した。スタッフの背景条件と、評価と評価得点や良い変化の有無の関連については、t 検定及び χ^2 検定を行い、CNS 実習評価項目間の相関については Pearson の相関分析を行った。

成 績

1. スタッフの背景条件 (表 1)

本研究の対象となる 74 名のスタッフ数の内訳は、看護師 47 名 (63.5%)、ケアワーカー (看護助手を含む) 12 名 (16.2%)、リハビリ関係職種 (理学・作業・言語療法士) 13 名 (17.6%)、その他 2 名 (2.7%) であった。臨床経験年

表 1 対象スタッフの背景条件 (n=74)

項目	内 訳	n	%
職 種	看護師	47	63.5
	ケアワーカー (看護助手含)	12	16.2
	リハビリ関係職種 (PT・OT・ST)	13	17.6
	その他	2	2.7
職 位	管理職	2	2.7
	主任・副主任	10	13.5
	その他	59	79.7
	無回答	3	4.1
経験年数	5 年未満	26	35.1
	5 年以上 10 年未満	22	29.7
	10 年以上 15 年未満	11	14.9
	15 年以上 20 年未満	4	5.4
	20 年以上	8	10.8
	無回答	3	4.1
Mean ± S.D.		8.34 ± 7.63	

数は 8.34 ± 7.63 (平均 ± S.D) 年であった。

2. 実習に対する評価 (表 2)

12 項目からなる評価項目の信頼性を表わすクロンバック α 係数は、0.89 であった。

1) 学生・教員との関わりの程度

平均 (± S.D) の高い項目は、「教員の対応は良かった」3.83 ± 0.05 点、「学生の最後の方の受け入れができた」3.79 ± 0.41 点、「学生の最初の受け入れがスムーズにでき

表 2 スタッフの CNS 実習に対する評価 (n=74)

項目	具体的な評価項目	Mean ± S.D.	大変 そう思う (4 点)		まあまあ そう思う (3 点)		あまり 思わない (2 点)		全く 思わない (1 点)		無回答	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
学生・教員 との関わり の程度	・学生の最初の受け入れがスムーズにできた	3.52 ± 0.56	40	54.1	31	41.9	2	2.7	0	0	1	1.4
	・学生の最後の方の受け入れができた	3.79 ± 0.41	73	78.4	15	20.3	0	0	0	0	1	1.4
	・学生との関わりが多かった	2.63 ± 0.78	9	12.2	31	41.9	28	37.8	4	5.4	2	2.7
	・学生のスタッフへのコミュニケーションは良かった	3.43 ± 0.56	54	73.0	16	21.6	0	0	0	0	4	5.4
	・教員の対応は良かった	3.83 ± 0.55	31	41.9	35	47.3	0	0	0	0	8	10.8
6 つの役割	・学生はアセスメントができていた (実践)	3.55 ± 0.53	43	58.1	24	32.4	1	1.4	0	0	6	8.1
	・学生のケアプランは良かった (実践)	3.77 ± 0.42	44	59.5	21	28.4	2	2.7	0	0	7	9.5
	・学生の実践評価は良かった (実践)	3.47 ± 0.50	39	52.7	29	39.2	1	1.4	0	0	5	6.8
	・学生のスタッフに対する意見・アドバイスは良かった (教育・相談)	3.62 ± 0.52	31	41.9	36	48.6	3	4.1	0	0	4	5.4
	・学生は多くの職種と連携できていた (調整)	3.40 ± 0.58	32	43.2	35	47.3	2	2.7	0	0	5	6.8
	・学生はスタッフの研究に対してアドバイスできていた (研究)	3.50 ± 0.56	27	36.5	36	48.6	2	2.7	0	0	9	12.2
	・学生は患者に関わる倫理的課題の取り組みができた (倫理調整)	3.63 ± 0.55	37	50.0	31	41.9	2	2.7	0	0	4	5.4

た」 3.52 ± 0.56 点の順であった。最も平均値の低い項目は、「学生との関わりが多かった」 2.63 ± 0.78 点であった。

2) 学生の6つの役割

平均値の高い項目は、「学生のケアプランは良かった(実践)」 3.77 ± 0.42 点、「倫理的課題への取り組みができていた(倫理調整)」 3.63 ± 0.55 点の順であった。平均値の低い項目は、「学生は多くの職種と連携できていた(調整)」 3.40 ± 0.58 点、「学生の実践評価は良かった(実践)」 3.47 ± 0.50 点の順であった。

3. スタッフが感じた CNS 実習による良い変化と要望

(表 3)

スタッフが感じた良い変化では、「根気よく関わることの大切さがわかった」35名(47.3%)、「看護・介護理論をもとに援助をすることの大切さがわかった」23名(31.1%)、「患者の個別性に合わせたケアプランの立案方法がわかった」19名(25.7%)、「病棟が明るくなった」19名(25.7%)の順に多かった。

学生への要望の自由記載には、看護職からは「CNSの役割が理解できず関わりが少なかった」、「コミュニケーションをもっと多くとればよかった」「担当患者以外の自分の計画にも助言もほしい」、「学生の関わりによる患者さんの変化を皆で共有したい」がみられた。その他のスタッフからは、「CNSの言葉自体が初耳」、「CNSとしての視点で意見をもらいたい」、「実習目的がわからなかった」、「他職種とも積極的に関わり、良い刺激を与えてほしい」がみられた。

4. 看護職とそれ以外のスタッフからみた評価得点の比較(表 4)

看護職とそれ以外のスタッフによる CNS 実習への評

表 4 看護職とそれ以外のスタッフからみた評価得点の比較

(n=74)

評価項目	看護職	看護職以外	t 値
	Mean ± S.D.	Mean ± S.D.	
学生の最初の受け入れはスムーズにできた	3.62 ± 0.53	3.35 ± 0.57	2.04 *
学生の最後の方の受け入れができた	3.94 ± 0.25	3.54 ± 0.51	3.75 **
学生のスタッフへのコミュニケーションは良かった	3.89 ± 0.32	3.54 ± 0.51	3.07 **
学生はアセスメントができていた	3.74 ± 0.44	3.36 ± 0.58	2.95 **
学生のケアプランは良かった	3.73 ± 0.45	3.41 ± 0.67	2.07 *
学生の実践評価は良かった	3.64 ± 0.49	3.38 ± 0.58	2.06 *

* : $p < 0.05$ ** : $p < 0.01$

表 5 看護職とそれ以外のスタッフの実習による良い変化項目の比較

(n=74)

項 目	内 訳	看護職	看護職以外	χ^2
		n=47	n=27	
看護・介護のアセスメントが向上した	思 う	17	1	9.82 **
	思 わない	30	26	
患者の個別性に合わせたケアプラン立案方法がわかった	思 う	17	30	7.43 **
	思 わない	30	25	

** : $p < 0.01$

表 3 スタッフが感じた CNS 実習による良い変化 (n=74)

良い変化の項目	変化あり	
	n	%
・根気よく関わることの大切さがわかった	35	47.3
・看護・介護理論をもとに援助をすることの大切さがわかった	23	31.1
・患者の個別性に合わせたケアプランの立案方法がわかった	19	25.7
・病棟が明るくなった	19	25.7
・看護・介護のアセスメントが向上した	18	24.3
・看護・介護の柔軟な発想を持つことができた	17	23.0
・看護・介護への意欲が増した	15	20.3
・家族との関わり方がわかった	14	18.9
・自分達の看護・介護の問題点がわかった	13	17.6
・目標とする看護・介護像が持てた	7	9.5
・プレゼンテーション方法がわかった	6	8.1
・他職種合同カンファレンスの開催者の役割と方法がわかった	5	6.8
・看護・介護への研究への興味が湧いた	4	5.4
・患者への指導・教育法がわかった	3	4.1
・記録の書き方がわかった	2	2.7

価得点の比較を行うために、t 検定を行った。結果、「学生の最後の方の受け入れができた」、「学生の職員へのコミュニケーションはよかった」、「学生はアセスメントができていた」($p < 0.001$)、「学生の最初の受け入れはスムーズにできた」、「学生のケアプランは良かった」、「学生の実践評価は良かった」($p < 0.05$)については、いずれも看護職の方が評価得点は高く有意な差がみられた。

5. 看護職とそれ以外のスタッフからみた実習による良い変化項目の比較(表 5)

CNS 実習がスタッフへもたらした良い変化の認識について、職種間の差がないか χ^2 検定を行った。結果、「看

表6 学生とスタッフの関わりと6つの役割との相関関係

項目	実践			教育・相談	調整	研究	倫理調整
	アセスメント	ケアプラン	実践評価				
最初の受け入れがスムーズにできた	0.33**	0.28*	0.43**	0.24	0.12**	0.17	0.18
最後の方の受け入れができた	0.48**	0.44**	0.53**	0.40**	0.15**	0.34**	0.41**
スタッフとのコミュニケーションができた	0.40**	0.46**	0.30*	0.27*	0.30**	0.26*	0.39**
担当教員の対応はよかった	0.47**	0.44**	0.46**	0.43**	0.35**	0.43**	0.44**

Pearson の相関表示

* : p<0.05 ** : p<0.01

護・介護のアセスメントが向上した]、「患者の個別性に合わせたプラン立案方法がわかった」についても看護職において該当するものが多く、有意な差がみられた (p<0.01)。

6. 学生とスタッフへの関わりと CNS の 6 つの役割の相関分析結果 (表 6)

学生とスタッフとの関わりが、CNS の 6 つの役割の評価に影響を及ぼしていないか相関分析を行った。その結果、「学生のスタッフへのコミュニケーション」、「教員の対応が良かった」の項目は、CNS の 6 つの役割の項目のすべての変数と相関がみられた。また、最初よりも最後の受け入れはスムーズにできたの方が、CNS の 6 つの役割カテゴリーにおいて相関している項目が多かった。

考 察

1. 実習評価の特徴とスタッフにもたらす良い変化

CNS の 6 つの役割のうち最も評価が高かった項目は実践の「学生のケアプランは良かった」であった。本実習では学生が自ら看護過程を展開するにあたって、受け持ちの困難事例について理論を用い、情報の分析及びケアプランをスタッフカンファレンスで提示し、検討している。このようなプランの提示と共有化した事によりスタッフの評価が高まったといえる。

次に評価が高かった項目は倫理の「学生は患者に関わる倫理的課題への取り組みが出来ていた」であった。わが国では医療費適正化のために、医療をそれほど必要としない入院患者を病院から在宅・施設へと移す政策を打ち出している。¹⁰ そのため在宅療養に不安を持つ高齢者・家族は退院を勧められることで、見放されるように感じ、退院に抵抗を示すことがある。また医療者も病院経営と患者・家族への思いのはざま葛藤を持つことが多い。¹¹ 今回の実習でも学生はそのような倫理的な問題を抱える高齢者を受け持った。学生は自ら葛藤を抱えながらも後半の実習では一対一で根気良く高齢者・家族と向き合い、退院計画の調整を行ったことが倫理面の評価につながったといえる。また、学生の退院計画の提示は、忙しい勤務の中で葛藤に悩んでいたスタッフに解決

の糸口を見つけ出すヒントとなり、倫理の評価だけでなく、アセスメントやケアプラン立案についての評価向上にもつながったのではないかと推測する。

実習によるスタッフへの良い変化として評価が高かったのは「根気よく関わることの大切さがわかった」であった。実習場の回復期病棟では高次機能障害による様々な障害や認知症やうつ症状など精神症状を持つ高齢者が多く、意志の疎通や感情表現に障害があるためニーズの把握が困難な場合が多い。真のニーズの把握には患者から様々な情報を得て、それらを踏まえて分析し患者を深く理解することが必要である。¹² 根気よく患者に関わり真のニーズを引き出そうとする学生の姿がスタッフに評価されたと考える。

その他の良い変化としては、「理論をもとにした援助・個別性に合わせたケアプランの立案・アセスメントについて理解が向上したこと」であった。看護師の看護理論への苦手意識は強いが、学習ニーズは高いとされている。同じ看護実践でもルーティンワークとして行うのと看護理論に裏付けされた看護として行うのとでは職務満足度が違って来る。¹³ 学生自身が理論を用いた看護過程をカンファレンスや、実践の場で示したことでスタッフへの評価だけに限らず満足感にも影響を与えたと考える。

看護職とそれ以外の職種とでは、アセスメント能力やケアプラン立案方法の能力向上について差が見られた。同じ看護職同士では看護過程への理解が得られやすい。反面、その他の職種では教育背景や視点の違いから理解が得られにくい。また、ケアプランを発表するカンファレンスにおいて他職種参加者が看護職よりも少なかったことも関係しているのではないかと考える。

2. 実習を効果的に進める方法と他職種へのアピール

CNS の 6 つの役割に関する評価と「最初の受け入れがスムーズにできた」以外の学生とスタッフの関わり項目のほとんどについて相関がみられた。このことから、学生や教員がスタッフと実習中に関わり、コミュニケーションを深めることで CNS の 6 つの役割についての評価が高まっていくことがわかった。学生は実習場のスタッフにおいて最初の受け入れが良くなくても、実習中積極的にスタッフと関わり CNS 実習を進めていくこと

が重要である。さらに教員は学生とスタッフの関係を円滑にするために実習場の管理者やスタッフとの橋渡しや調整を行うことも重要であると考え。

CNS 実習の要望として最も多かった項目として「CNS 役割をもっと知りたい」があった。

看護職からの自由回答でも、同様の意見があった。看護職の間では CNS の名称についての知名度は上がってきており、臨床現場からの CNS への期待も高まっている³。しかし、その一方で CNS の 6 つの役割についての理解が不十分であることが本研究でわかった。そのため看護職に対しては、具体的な CNS の役割や活動内容についてのアピールが求められる。

看護職以外のスタッフからは「専門看護師という単語も初耳」、「実習目的がわからない」との意見もあり、初歩的な CNS についての知名度がまだ低い状況にある。老人看護 CNS の活動の場は、医療施設だけにとどまらず、老人保健施設や特別養護老人ホームなど、今後ますます多岐にわたることが予測され、それらの現場では他職種との連携は必須である。¹⁴ CNS 実習だけでなく実習を終えた後でも CNS として積極的な他職種へのアピールが必要であるといえる。「学生の最初・最後の実習の受け入れ」についても看護職とそれ以外のスタッフとで有意差がみられている。これらは前述した CNS の知名度にも関係があるといえるため実習前に他職種や管理者への CNS の役割や実習目的のオリエンテーションを行い他職種からの理解を深めることがより良い連携につながると考える。

CNS 実習へ他職種から「CNS としての視点で意見をもらいたい」という要望があった。このことから、他職種はより専門的な看護の立場からのアドバイスを学生に期待していることがわかる。学生はその期待に応えるべく努力を行い力量を発揮する必要がある。

看護職からも「(受け持ち以外の)自分の計画の助言も欲しい」、「実習生の関わりによる患者さんの変化を皆で共有したい」という要望があった。実習での看護過程や退院計画は 1 人の受け持ち患者を中心に展開されるため、ともすれば他の入院患者に目が向かないこともある。教員は学生が受け持ち者以外にも視野を広げるような助言を随時していくことも必要である。

3. 本研究の限界性と今後の課題

本研究は対象が一教育機関の一病院のみでのデータで

あったため、今後は対象となる教育機関と実習施設を増やして調査をしていく必要がある。また、CNS 実習の評価尺度については今後も継続研究を重ねて検証していくことが今後の課題である。

謝 辞

研究をまとめるにあたり、受け持たせていただいた高齢者の方々、美原記念病院実習場のスタッフの皆様、管理者の方に深く感謝いたします。

文 献

1. 日本看護協会. 日本看護協会専門看護師規則 2008.
2. 日本看護協会ホームページ. <http://www.nurse.or.jp/>
3. 川上理子, 鶴岡暢也, 東郷淳子他. 看護者の CNS への認知と期待する役割からみた今後の課題, 高知女子大学紀要 2003; 52: 31-38.
4. 廣瀬千也子. 専門看護師・認定看護師における現状と課題, 病院 2008; 67(4): 307-311.
5. 厚生統計協会. 国民衛生の動向・厚生指標・臨時増刊. 東京: 厚生統計協会, 2008: 37
6. 内田陽子, 齊田綾子, 河端裕美他. 老人看護専門看護師コースにおける老年看護実習のスタッフにもたらす効果, 群馬保健学紀要 2007; 28: 121-128.
7. 吉岡佐知子. 高齢者への急性期看護の充実めざして組織横断的に活動, 看護管理 2007; 17(11): 946-949.
8. 桑田美代子. 老人病院における現場力の向上—老人看護 CNS の活用と効果—, 看護管理 2005; 15(9): 711-717.
9. 得居みのり. 老人看護師の実践報告と今後の展望・地域医療連携室における老人看護専門看護師の実践と今後の展望, 看護管理 2007; 17(11): 942-945.
10. 第 26 回社会保障審議会医療保険部会. 医療費適正化に関する施策についての基本的な方針について. <http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/04/dl/s0412-4d.pdf>
11. 渡邊美千代, 斎藤伸也, 山口三重子他. 特集 2—医療福祉の倫理を考える—医療ニーズが低いことから退院を迫られた高齢者夫婦. 訪問看護と介護 2008; 13(6): 476-481.
12. 諏訪さゆり. ICF の視点を活かしたケアプラン実践ガイド, 日総研出版 2007: 84.
13. 山本容子, 西田直子, 滝下幸栄ら. 看護継続教育における看護理論を用いた事例検討の学習効果—院内研修後のレポート分析. 京都府立医科大学看護学科紀要 2008; 17: 55-63.
14. 桑田美代子, 藤田冬子, 岡本充子ら. 老人看護 CNS の活動報告: 新しい老人看護の創造をめざして. 臨床看護 2005; 31: 1857-1863.

Reaction and evaluation of Geriatric Certified Nurse Specialist Training on Hospital Staff

Yoko Uchida,¹ Emiko Nashiki,³ Sayaka Kodama,³
Yumi Kawabata,^{2,3} Sachiko Suzuki,³ Yoko Takahashi,²
Keiko Saito² and Noriko Tukahara²

1 School of Health Science, Gunma University Faculty of Medicine

2 Institute of Brain and Blood Vessels, Mihara Memorial Hospital

3 Graduate School of Medicine, Gunma University

Objectives: The purpose of this study was to identify impact of geriatric certified nurse specialist training on hospital staff. **Subject & Method:** We made a self-reported questionnaire survey on 74 hospital staff members who agreed to participate in the study. **Results:** We conducted a self-reported questionnaire survey. Results indicated higher scores in “good care plan made by students”, “the opinion and advice for staff members were good”, when staff involvement with students and 6 roles of certified nurse specialist were assessed. Some favorable changes were observed in staff including “I found it was important to strive perseveringly”. However, as for these scores, the difference was seen between nurses and other staff members. **Conclusion:** It is necessary for students to make their role and significance of their practical training understood by staff, which follows that students need to be willing to establish relationship with people engaged in other medical professions. (Kitakanto Med J 2009 ; 59 : 25~31)

Key Words : Geriatric nurse, certified nurse specialist, training, evaluation, hospital