

学位論文の要約

三重大学

所属	三重大学大学院医学系研究科 看護学専攻（博士後期課程） 看護学領域 精神・ストレス健康科学分野	氏名	まつい ようこ 松井 陽子
<p>主論文の題名</p> <p>精神科病院におけるリカバリー志向の実践に向けた看護管理者のリカバリー志向を高めるための教育プログラムの開発</p> <p>松井 陽子</p> <p>主論文の要約</p> <p>背景</p> <p>精神保健医療において、当事者の人生の希望や目標を重視するリカバリーの概念を中心に据えて支援していくことが求められている（千葉ら，2017）が，日本ではその実現には至っていない（大島，2022）。精神障害者のリカバリーを促進することは急務の課題であり（Chester et al., 2016），精神科病院においては，医療従事者がリカバリー志向の姿勢や態度を身につけることが求められている（Waldemar et al., 2016）。看護管理者は組織の中核的な存在であり，看護実践に影響を与えることができるため，精神科病院において看護管理者の態度がリカバリー志向の実践を強化する上で重要な役割を果たす。ゆえに，精神科看護管理者のリカバリー志向を高める教育プログラムの開発が必要である。</p> <p>目的</p> <p>精神科病院におけるリカバリー志向の実践に向けて，看護管理者のリカバリー志向を高めるための教育プログラムを開発，実施し，評価する。</p> <p>方法</p> <p>精神科看護管理者を対象として2段階で研究を展開した。まず教育プログラムを開発するための基礎的研究（研究1）として，精神科看護管理者のリカバリー志向と精神科病院でのリカバリー志向の実践に影響を与えている要因を明らかにした。全国の精神科病院の看護部長254名を対象としたリカバリー志向に関する質問紙調査の共分散構造分析により，看護部長のリカバリー志向は，どういった要因によってそれが決定づけられているのか，どの要因がどれだけ影響しているのかを分析した（研究1-1）また，Rodgersの概念分析により，看護管理者のリカバリー志向に先行する要件を明らかにした（研究1-2）。さらに，全国の精神科病院の看護部長20名を対象に半構造化面接調査を行い，質的記述的に分析した（研究1-3）。</p> <p>次に，研究1で得られた結果と先行研究（香田ら，2013；田村ら，2023）から教育プログ</p>			

ラムを開発し、実施、評価を行った（研究2）。教育プログラムへの参加の同意が得られた1精神科病院の看護部長，師長，主任など看護管理者9名を対象に，観察期間を設けた対照群のない前後比較による介入研究を行った。開発した教育プログラムは，1回60分程度，月2回，全5回の講義，ディスカッション，講演会，事例検討で構成され，リカバリーに関する知識の習得やピアサポーターのリカバリーストーリーを聞く体験を含む方法とした。組織の文化や風土，構造が精神科看護管理者のリカバリー志向に影響することが明らかになったため，初回には，組織の特徴を知るためにSWOT分析を行い，プログラムの内容に反映した。

教育プログラムの評価として，リカバリー志向性尺度（RAQ-7），リカバリー知識尺度（RKI）を用いた。分析は4時点（教育プログラム実施3か月前，実施直前，実施直後，実施3か月後）の平均得点の推移と個々の総合得点の変化の比較を行った。さらに教育プログラム終了後に，プログラム評価に関する半構造化面接調査を実施し，Graneheim（2004）の方法を用いて分析した。本研究は，三重大学医学部附属病院医学系研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

結果

対象者の平均年齢は51.3（SD = 9.2）歳，平均精神科臨床経験年数は12.9（SD = 12.2）年，平均管理者経験年数は4.3（SD = 2.8）年であった。精神科看護管理者のリカバリー志向を高める教育プログラムに参加し完遂できたのは9名中7名であった。

プログラム評価の4時点では，看護管理者のRAQ-7総合得点が実施3か月前から実施直前までの観察期間，実施前後で上昇していた。実施3か月後の得点は実施直後と比較し低下したものの，実施前より高い得点を維持できていたが，有意差がみられる項目はなかった。RKI総合得点では，実施3か月前から実施直前までの観察期間，実施前後で上昇していた。実施3か月後の得点は実施直後と比較し低下していたものの，実施直前より高い得点を維持できていたが，有意差がみられる項目はなかった。

プログラム評価に関する面接調査の結果，159コードが抽出され，5コアカテゴリに分類された。教育プログラムの実施前後で，【プログラムに参加したことによる管理者自身の変化】と【プログラムに参加したことによる看護部の変化】が語られていた。看護管理者は教育プログラムに参加することで，＜患者のリカバリーを信じられる体験＞をし，＜患者のリカバリーを支えたいという思い＞を抱いていた。また，＜リカバリーを学ぶ必要性の気づき＞があり，＜研修の学びをスタッフに伝えたいという思い＞を抱き，＜病棟にストレングスモデルの導入を検討＞するなど，【プログラムの学びと気づきの看護への活用】を検討していた。一方で，学びを得たことで，＜スタッフへのリカバリーに関する教育の課題＞など，新たに【リカバリー志向の実践に向けた課題の気づき】があった。全体としては，＜プログラムに参加したことによる満足感＞などの【プログラム評価】がされていた。

考察

本研究は，精神科看護管理者のリカバリー志向を高める教育プログラムを開発，実施し，評価した。最初に，教育プログラムの対象および構成を検討する。対象者として，研究1より看護部長がリカバリー志向の実践を一緒に行うための仲間の存在の重要性が明らかにな

ったため、中間管理職を含むよう設定した。教育プログラムへの参加を通して、リカバリー志向の実践に向けた協力関係を築くことができていると、対象者に中間管理職を含めたことは効果的だったと考える。構成として、長時間、病棟を不在にすることが困難な看護管理者を対象とするため、教育プログラムは、1回60分程度、月2回、全5回とした。教育プログラムの面接調査において、その適正が語られ、時間的負担が少なく参加できるため導入しやすかったと考えられる。しかし、研究への同意が得られた者が9名いたが、教育プログラムをすべて完遂できたのは7名であった。今後は、実行可能性を高めるためにも、看護管理者が参加しやすい開催時期の検討が必要である。プログラムの導入は、病院の特徴をふまえた柔軟性が求められる。しかし、精神科病院の約9割が民間病院であり（厚生労働省、2020）、環境や組織文化、風土などの状況は病院によってさまざまである。SWOT分析を活用し、病院の特徴をふまえたプログラムを実施した結果、看護管理者からプログラムの構成、内容、資料の適正が語られた。組織のニーズに合わせて変更できるプログラムの方がプログラムの目標を達成させる可能性が高くなる（Durlak et al., 2008; Gee et al., 2017）ことから、SWOT分析の結果をふまえたうえで教育プログラムを組み立てたことにより、対象施設の特徴をふまえた教育プログラムが作成でき、内容妥当性を高められたと考える。

次に、教育プログラムの効果を検討する。教育プログラムに参加することで、実施後にはRAQ-7、RKIともに総合得点の上昇が見られたものの、統計的有意差は見られなかった。しかし、教育プログラム後には<リカバリーを学ぶ必要性の気づき>や<患者のリカバリーを支えたいという思い>が芽生え、<病棟にストレングスモデルの導入を検討>したり、<リカバリーに向けた実践を組み込んだ次年度の病棟目標>を掲げるなどのリカバリー志向の実践に向けた具体的な変化が見られていた。これらの結果より、精神科病院におけるリカバリー志向の実践に向けて、看護管理者のリカバリー志向を高める有用性が示唆された。

結論

本研究は、精神科病院において看護管理者がリカバリー志向の実践のリーダーとしての役割を発揮できるよう、リカバリーに関する知識や態度を習得することを目指し、リカバリー志向を高めるための教育プログラムを開発、実施し、評価した。教育プログラムに参加することで、実施後にはRAQ-7、RKIともに総合得点の上昇が見られたものの、統計的有意差は見られなかった。しかし、患者のリカバリーを支えたいという思いや、リカバリー志向の実践に向けた具体的な行動の変化が見られており、リカバリー志向を高める教育プログラムとして、一定数の有用性は確保できたと考える。今後は、教育プログラムの有用性を高めるためにも、プログラム内容の精査や実施方法の検討が必要である。