

(18-A075)

2019 年 12 月 9 日

2019 年度聖路加国際大学大学院博士論文

看護系技官の政策研究推進予算要求能力向上に向けた
学習プログラム実装の評価

Evaluation on Implementation of a Learning Program to Improve Government
Nursing Officers' Ability to Request Budget that Promotes Policy Research

17DN105

関 根 小 乃 枝

目次

第1章 序論	1
I. 研究の背景	1
1. 日本の政策及び科学技術をめぐる現状について	1
2. 看護行政における科学技術の現状及び課題について	2
3. 課題に対する解決策について	3
II. 研究の目的	4
III. 研究の達成目標	4
IV. 研究の意義	4
第2章 文献検討	6
I. 組織における能力開発について	6
II. 医療機関における看護管理者及び自治体保健師の能力向上について	7
III. 国家公務員の能力向上について	8
IV. 看護系技官個人の能力開発について	10
V. 職場における組織的な問題のアセスメントについて	11
第3章 実装方略の概念モデル	13
第4章 方法論	16
I. 研究デザイン	16
II. 現場の状況	16
III. 対象者	17
IV. プロジェクトの手順	17
V. プロジェクトのステークホルダー及び期待される役割	20
1. 職場におけるステークホルダー	20
2. 本学におけるステークホルダー	20
3. その他のステークホルダー	21
VI. 測定用具とデータ収集	21
1. アプローチのアウトカムに用いる測定用具及びデータ収集について	21
2. 実装方略のアウトカムに用いる測定用具及びデータ収集について	22
3. データの分析	23
4. 倫理的配慮	23
第5章 結果	26
I. 研究対象者の概要	26

Ⅱ．学習プログラムの実施状況	26
1．研究者が実施した学習プログラムの実際	26
2．研究費獲得 P メンバーが指導者として対象者に行った個別支援	29
Ⅲ．学習プログラムの実施結果の概要	31
1．学習プログラムの実施によるアウトカム指標の変化.....	31
2．学習プログラムの評価結果	41
第 6 章 考察	55
Ⅰ．学習プログラムの組織及び個人への影響.....	56
1．学習プログラムの妥当性.....	56
2．学習プログラムの持続可能性	63
Ⅱ．学習プログラムに関する課題	63
1．学習プログラムの実施時期及び体制	63
2．学習プログラムの内容及び方法に関する課題.....	64
Ⅲ．研究の限界及び今後の課題と展望.....	64
第 7 章 結論	67
第 8 章 謝辞	69
第 9 章 引用文献.....	70

図目次

図 1 人事院の実施する国家公務員に対する役職段階別研修.....	10
図 2 組織の変革のための実装方略.....	15
図 3 受講前後の研究費枠組みに関する知識の理解 6 項目合計平均点の変化.....	33
図 4 受講前後の研究公募立案方法に関する 6 項目合計平均点の変化	33
図 5 受講前後の看護系技官の役割に関する 4 項目合計平均点の変化（再掲）	34
図 6 受講前後の対象者別アンケート総点数の変化.....	38
図 7 対象者別の研究費枠組みに関する事後テストの正答率.....	38
図 8 対象者別の研究費枠組みに関する項目別アンケート 受講前後の変化	39
図 9 対象者別の研究公募立案方法に関する事後テストの正答率	39
図 10 対象者別研究公募立案方法に関する項目別アンケート 受講前後の変化	40
図 11 対象者別看護系技官の役割に関する項目別アンケート 受講前後の変化	41
図 12 模擬公募要項の記載内容の評価結果：目標の明確さ・成果物のイメージしやすさ....	43
図 13 模擬公募要項の記載内容の評価結果：費用の設定額の妥当性.....	43
図 14 第 4 回学習プログラムでの対象者の説明内容の評価結果.....	44
図 15 対象者別の看護研究者による模擬公募要項の評価結果	44
図 16 各回の講義資料内容の対象者の学習ニーズとの合致度	45
図 17 講師の説明時の声の大きさに対する対象者の評価	47
図 18 講師の説明スピードに対する対象者の評価.....	47
図 19 学習プログラム開催時間（1 回 50 分）に対する対象者の評価	48
図 20 講義資料の見やすさに対する対象者の評価	48
図 21 第 1 回の研究費枠組みに関する講義内容の理解の程度.....	49
図 22 第 2 回の研究公募立案方法に関する講義内容の理解の程度	50
図 23 第 3 回書類作成に関する講義内容の理解の程度.....	50
図 24 対象者が感じた第 3 回及び第 4 回学習プログラムの役立ち度	51

表目次

表 1 改訂版タキソミーテーブルにおける看護政策研究の公募立案に係る学習目標.....	14
表 2 本プロジェクトのアプローチのアウトカム及び測定用具等	21
表 3 本プロジェクトの実装方略のアウトカム及び測定用具等	22
表 4 研究対象者の概要	26
表 5 学習プログラムの実施状況	27
表 6 各指導者が行った対象者別の個別支援	31
表 7 受講前後の研究費等に関する理解の変化	32
表 8 受講前後の研究費枠組みに関する知識の理解項目平均点の変化.....	32
表 9 受講前後の研究公募立案方法に関する項目平均点の変化	33
表 10 受講前後の看護系技官が果たすべき役割に関する項目平均点の変化（再掲）	34
表 11 本研究者による対象者の課題抽出の適切性に係る評価結果の概要	35
表 12 発表内容に関する対象者別質問数及びコメント数	36
表 13 対象者別の学習プログラムの脱落率と省内提出様式及び模擬公募要項の提出率....	42

資料目次

資料 1 ステークホルダーアセスメントで入手した意見の反映状況	
資料 2 研究協力依頼文書（看護系技官用）	
資料 3 研究への参加・協力の同意書及び研究協力の同意撤回書（看護系技官用）	
資料 4 研究協力依頼文書（看護研究者用）	
資料 5 研究への参加・協力の同意書及び研究協力の同意撤回書（看護研究者用）	
資料 6 学習プログラム受講前のフェイスシート及び事前アンケート	
資料 7 各回学習計画書	
資料 8 初回導入用	
資料 9 第 1 回 DNP プロジェクト研究「看護系技官が関わる研究費の枠組み」	
資料 10 第 1 回事後テスト	
資料 11 第 1 回受講後アンケート	
資料 12 第 2 回 DNP プロジェクト研究「看護系技官の研究費や事業費等の活用に関する役割」	
資料 13 第 2 回事後テスト	
資料 14 第 2 回受講後アンケート	

資料 15 第 3 回 DNP プロジェクト研究「厚生労働科学研究の公募課題立案に必要な書類作成のポイント」

資料 16 第 3 回受講後アンケート

資料 17 模擬公募要項記載用紙

資料 18 模擬公募要項評価票（研究者用）

資料 19 省内提出様式及び模擬公募要項評価票（指導者用）

資料 20 第 4 回受講後アンケート

資料 21 第 5 回フォーカスグループインタビュー

資料 22 学習プログラム受講後アンケート

資料 23 看護系技官向け研究費関連勉強会実施の手引き

第1章 序論

I. 研究の背景

1. 日本の政策及び科学技術をめぐる現状について

国家公務員には、行政の各分野において、専門性を発揮しながら様々な課題に取り組み、解決策を模索し、全体の奉仕者として行政の公正かつ適正な執行に力を尽くすことが求められている。日本では、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立等といった労働者のニーズの多様化等の状況に直面しており、これらの課題を迅速かつ的確に把握し、有効な対応策を選択、実行し、その効果を検証する必要性がこれまで以上に高まっている。

欧米諸国では、客観的な証拠に基づくエビデンス・ベースでの政策立案への取組が比較的進んできたのに比べ、我が国では、これまで、政府は統計の最大のユーザーであるにもかかわらず、政策立案において、統計や業務データ等が十分には活用されず、往々にしてエピソード・ベースでの政策立案が行われているとの指摘がされてきた（内閣官房，2017）。そこで、日本においても「統計改革推進会議 最終取りまとめ」（2017年5月19日統計改革推進会議決定）等を踏まえ、EBPM推進委員会及び統計委員会が人材の確保・育成等に関する方針等を策定することにより、全ての職員が統計等データを積極的に利用し、証拠に基づく政策立案（Evidenced-Based Policy Making、以下 EBPM という）が推進されるようになっている（内閣官房，2017）。

現在、日本における国の行政機関のうち、中央政府を構成する中央省庁は、1府13省庁となっており、その1つである厚生労働省は健康、医療、介護、福祉、年金、労働等に関する政策を所管している。厚生労働省には、政策立案に必要なエビデンスを収集するためのツールとして、外部の専門家の意見や行政上の必要性等を踏まえ、国民の保健医療、福祉等の課題を解決する目的志向型の厚生労働科学研究すなわち政策研究があり、その課題の立案及び公募を主体となって担う行政官の役割は非常に重要である。

科学技術に関する国民の関心は、7年前の同調査結果と比べると低下している一方で、科学技術の貢献を期待する分野として「地球環境の保全に関する分野」を挙げた者の割合が61.8%、次いで厚生労働行政に関する「生命に関する科学技術や医療分野」が61.4%となっている。科学技術の発展のために必要な国の政策は「若手の科学者や技術者の育成（71.0%）」が最も高く、「研究や開発資金の支援（59.5%）」、「研究開発成果の事業化や実用化の推進（43.0%）」と続き

（内閣府，2017 年科学技術と社会に関する世論調査）、生命に関する科学技術や医療分野の研究の発展に対する期待が寄せられている。国民の期待に応えるためには、厚生労働省の中でも、大学院等で学んだ研究の専門知識を生かして、医療・介護・福祉分野に関する厚生労働科学研究の公募立案を実際に担っている医系や看護系技官等がより一層、公募課題の立案やそのための予算を要求する能力を発揮することが求められる。

2. 看護行政における科学技術の現状及び課題について

厚生労働省で働く看護系技官は、社会保障に係る政策形成過程に関わっており、看護関連の法改正、新制度の創設、看護政策関連の予算の獲得、看護職員の確保対策等において重要な役割を果たしてきている。具体的には、法改正や国会对応（国会議員への所管制度の説明、答弁の作成等）のほか、厚生労働科学研究等の公募立案、診療報酬・介護報酬改定時の新たな看護サービスの創設や看護技術評価、看護基礎教育のカリキュラム改正、看護職員の需給見通しの定期的な見直し、看護師等の離職時等の届出制度の創設等、多様で重要な業務に従事している。常に人々の暮らしや看護実践の現場に目を向け、課題を捉えて改善に向けた政策形成を行うという、臨床での看護職とは異なる役割を発揮することが求められる。

臨床の看護職と異なる役割の 1 つが、政策研究を施策に活用するべく、公募課題を立案する役割を担う点であるが、全員が自身の役割を十分に認識し、必要な能力を発揮しているとは言い難い。厚生労働省の行政官の役職段階は下から、係員、主査・係長級、専門官・課長補佐級、課長級、審議官・局長級、事務次官級と順に上がっていく。現在、看護系技官の最高職位は課長級であり、政省令職以上の看護系技官は 3 人である。看護系技官の人材管理の役割責任を負っているのは看護課長である。省内に技官の能力開発のための体系的な研修はなく、看護系技官は入省前の就業経験により通常、入省後の役職は主査・係長級からスタートするため、初任研修以外に退職までの約 30 年間に受講可能な役職段階別研修は 2 ～ 3 回である。そのほかの能力開発は、個人の意欲や異動先での業務経験等に依拠するところが多い。世界的な動向として、医療や看護と同様、科学的根拠に基づく政策立案 EBPM が求められる時代に突入しており（家子ら，2016）、政策研究の推進が看護政策の立案にも不可欠なことから、政策研究である厚生労働科学研究費を要求することは、看護系技官の重要な役割だといえる。

看護系技官には、厚生労働省の各部署又は日本医療研究開発機構（以下、AMED という）において、政策形成過程の中で研究の公募立案に携わる機会がある。しかし、厚生労働科学研究で 2017 年度に採択された 578 課題のうち、研究代表者の所属施設及び課題名に「看護」が入っ

ているものは6つ、そのうち看護職の研究者が代表を務める研究課題は5つであり、うち2つは看護課かつ本研究者が担当する教育関係の課題に留まっており、看護政策に活かせる政策研究を十分に公募、採択できているとはいえない状況にある。2017年度の厚生労働科学研究の予算は70.9億円であったが、そのうち看護職の研究者が代表を務める研究費の割合は約0.3%である。

一方、2017年3月末時点で、医療技術や機器、医薬品開発といった主に実用化を目指すAMEDが採択・管理している研究課題約3,800のうち、研究代表者の職種、所属施設及び課題名に「看護」があるもののうち、現場の問題を看護の視点から捉えることのできる看護職の研究者が代表を務める課題は2つしかない。研究費の規模でみても、2016年度計2,180万円でAMED研究費全体1,264億円の約0.02%であり、医療の実用化研究分野においても看護職の研究者の存在は薄いのが実情である。

3. 課題に対する解決策について

一般的には、働く人の能力開発には、OJT（職場内研修 On-the-Job Training 以下、OJT という）及び Off-JT（職場外研修 Off-the-Job Training 以下、Off-JT という）がある。本研究者が中心となり、2017年度から厚生労働科学研究の取りまとめを行う厚生科学課、担当研究事業の公募立案や進捗管理に携わるAMEDの在籍又は経験者から成る看護分野の政策研究推進に係る研究費獲得プロジェクトチーム（以下、研究費獲得Pという。）を立ち上げ、外部や内部講師による自主的な勉強会の開催や看護系学会への働きかけ等の活動を行ってきた。2018年度にプロジェクトチームの活動方針を研究費獲得Pメンバー間で話し合う場において、研究関係の人材育成の従来と同じOJTによる教育の限界及び個別アプローチの必要性が指摘された。そこで、看護分野の政策研究の推進のための看護系技官の能力開発方法として、Off-JTを選択することとした。看護系技官が業務外の自分の時間を自由意思で研修等に充てることは可能であるが、国会議員への対応等の突発業務が発生しうる職務の特性から、職場外の参集は出席者確保の観点で難しいため、省内の個室（会議室）を使用しての開催であっても、所属部署から離れ、業務時間外であればOff-JTとして扱うものとした。過去に実施した自主的な勉強会の内容も踏まえ、本研究者が研究費獲得Pメンバーの意見を参考に看護系技官向けの学習プログラムを作成することとした。

看護系技官という職務の特殊性から、ランダム化比較試験（RCT）で検証された介入法の文献は見当たらなかったため、すでにイギリス政府で取り入れられているコンピテンシー枠組みや日本の看護管理で用いられているコンピテンシー・モデル、2017年度に本研究者が演習で行ったインタビュー結果を参考に開発すべき看護系技官の能力について検討した。その結果、本研究で作成する学習プログ

ラムは、能力の中でも政策研究を公募立案し実施するためには予算が必須であることから、予算要求能力に着目し、その向上を目指す内容とした。2018年8月には、ステークホルダーアセスメントを実施し、研究費獲得Pメンバーを含む課長補佐級以上の省内に在籍する看護系技官6人から本研究概要及び学習プログラムで実際に用いる資料やアンケート等について意見を収集し、医系技官の経験のある本学教授からの意見も含め、学習プログラム等に反映させた。ステークホルダーアセスメントでは、本研究で実施する計画、研修内容、実施方法については概ね賛同が得られた。意見の多くは、受講に適した経験年数や就業経験についてであった。看護課長の意見も踏まえて、研究対象候補者の絞り込みを行うこととした。

最終的には、学習プログラムを受けた看護系技官が予算を要求して公募立案した政策研究を看護職の研究者が遂行し、その成果を政策に活用することにより、国民の求める質の高い医療・介護・福祉サービスの実現を目指すものである。しかし、博士課程における研究期間が限られていることから、本研究では学習プログラムを作成し、パイロットスタディを通じてその評価を行うところまでを本研究の目標とする。

Ⅱ．研究の目的

厚生労働省における看護系技官の看護政策研究推進のための予算要求能力を強化する。

Ⅲ．研究の達成目標

1. 質改善（quality improvement）アプローチを用いて、厚生労働省で働く主査・係長級の看護系技官向けに開発した学習プログラムのパイロットスタディを行い、看護政策研究の公募立案の知識や能力の向上等に関する効果を評価する。
2. 学習プログラムの対象となる主査・係長級の看護系技官の脱落率、模擬公募要項の提出率、学習プログラムの受け入れ度合い等により、看護系技官向け学習プログラムの実装方略の適切性を評価する。

Ⅳ．研究の意義

学習プログラムを用いた研修の実施により、看護系技官個々の予算要求に関する能力が強化されれば、EBPMに必要な看護政策研究の公募件数の増加が期待でき、看護職の研究者の研究費の獲得機会も増え、より多くの研究成果を看護政策に結びつけることが可能になる。また、看護政策研究推進のための予算を要求するためには、公募立案のプロセスから、2017年度に本研究者が演習で実施した

インタビューで挙げた情報収集能力（課題の選定）、コミュニケーション能力や思考プロセス説明力（課題設定理由の説明）、資料作成能力（プレゼンテーション資料の作成）、企画調整能力（省内外関係者との調整）、研究能力（公募立案、説明、評価）が求められる。これらの能力は、政策立案においても共通して求められるものであり、看護政策研究推進のための予算を要求する能力を強化することは、将来的に政策立案能力を強化することにもつながると考えられ、本研究を実施する意義は大きい。

第2章 文献検討

I. 組織における能力開発について

我が国は、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、育児や介護との両立等といった労働者のニーズの多様化等の状況に直面しており、こうした中、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが重要な課題になっている。2015年6月にとりまとめられた「日本再興戦略」改訂2015においても、生産性を高める鍵として設備、技術に並んで人材への投資が指摘されており、あらゆる産業で人材育成や能力開発の必要性が高まっている（郡司ら、2017）。

労働政策研究・研修機構が2017年に従業員5人以上の企業2万社に行った人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査によると、現在の従業員に対する人材育成・能力開発の方針については、「数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている」が14.1%、「今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」が38.8%、「個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている」が27.3%で、「人材育成・能力開発について特に方針を定めていない」が17.9%であった。つまり、回答した8割以上の企業で何らかの人材育成・能力開発を行っていることが分かった。

また、従業員に対して実施する人材育成・能力開発について、「効果がある」と「ある程度効果がある」を合わせた【効果があると考える企業】の割合が最も高かった項目は〈D. 従業員のやる気（モチベーション）の向上〉（計83.9%）で、次いで〈F. 顧客満足度の向上〉（同82.5%）、〈A. 職場の生産性の向上〉（同78.8%）などの順で割合が高かった（郡司ら、2017）。業種別には、特に医療、福祉で割合が高い傾向がみられた項目は、〈D. 従業員のやる気（モチベーション）の向上〉と〈F. 顧客満足度の向上〉であった。知識や技術を要する専門職が多いほど、企業が実施する人材育成・能力開発は従業員のモチベーションや顧客（患者や国民）の満足度の向上につながりやすく、提供するサービスの質や職員の就業継続意思にもよい影響を与えるものと推察され、厚生労働省で働く看護系技官も例外ではない。

能力開発を効果的に進めるための課題には、仕事の割り振りや配置、ローテーション等があり、能力開発の方法は、普段の仕事をしていく中で業務を通じて必要な知識や技能を身につけていく方式（OJT）と、職場や仕事から離れた研修等による方式に分けられる。後者には、会社が参加を命令する研修等の受講（Off-JT）、会社の命令によらない本人の自主的な学習（Off-JT、自己啓発）の

両者が含まれる。企業における人材育成の基本は OJT にあり、ホワイトカラー労働者でも変わりはない（藤本ら，2017）。したがって管理者のマネジメントとしては、OJT を効果的に進めるために、仕事の割り振りや配置、ローテーション等に気を配る必要がある。これに対し、Off-JT や自己啓発などでは、能力開発のための要員管理や時間管理などをいっそう考慮する必要があり、とりわけ、自己啓発については、時間的制約が実施上の大きな課題となっている（藤本ら，2017）。

Ⅱ．医療機関における看護管理者及び自治体保健師の能力向上について

看護系技官は、日本の厚生労働行政の中で政策形成・実施評価を含む政策過程全般に関わる看護職である。政策過程は、広義の看護管理の一領域として位置づけられている。看護管理という用語は、WHO 西太平洋地区の看護管理セミナーで「看護婦の潜在能力や関連分野の職員及び補助職員、あるいは設備や環境、社会の活動等を用いて、人間の健康向上のために、これらを系統的に適用する過程である（永野，1963）」と定義された。看護系技官は、国民の暮らしや臨床現場の問題を捉え、解決策を検討し、制度を創り、運用し、改善することで解決していくが、その過程では、武村（2017）が示している看護管理者と共通するリーダーシップ、改革力、課題設定力、分析的思考、関係構築力等といったコンピテンシーが看護系技官にも求められることを示している。

今までに様々な海外の研究者がコンピテンシーを定義しているが、Boyatzis（1982）は、コンピテンシーは登用基準や期待基準として用いることができ、性格とは異なり、ある程度は開発可能であるという認識を示した。コンピテンシーは「行動によって見極められる（知覚される）動機、自己効力感、思考、スキル、知識などを含む総合的な能力の概念であり、高業績につながると予測されるもの（武村，2017）」とされる。例えば、アメリカの幹部看護職員に必要なコンピテンシーについては、AONE（American Organization of Nurse Executives，2015）が、①コミュニケーションと関係構築、②医療ケア環境の知識（医療経済や政策等を含む）、③リーダーシップ（変革マネジメントや後継者育成計画等を含む）、④プロフェッショナリズム、⑤ビジネススキル（財政管理や人的資源管理等を含む）と整理している。これらのコンピテンシーは幹部看護職員の自己評価ツール、看護リーダー個人のキャリア計画、医療機関の看護リーダーの職務規程、評価のガイドライン、看護教育者の幹部業務の専門性と知識を得ようとする看護師への教育的準備のためのカリキュラムガイドライン等に活用可能としており（AONE，2015）、看護系技官とも共通している。

このほか、地方自治体の保健師と看護系技官にも、地方自治体と国という違いはあるが、同じ行政職であるという点で、議会对応、健康危機管理の体制整備、施策化等といった類似する業務も多く、共通して求められる能力がある。スワイダーら（2013）がアメリカ公衆衛生看護団体協議会から示され

た保健師のコアコンピテンシーとして、①分析とアセスメントのスキル、②政策策定及び計画立案のスキル、③コミュニケーションのスキル、④文化的能力のスキル、⑤地域特性に応じた実践スキル、⑥公衆衛生科学のスキル、⑦予算管理と立案のスキル、⑧リーダーシップとシステム思考のスキルの8つを紹介している。これらは、新任期の保健師への教育的経験、新人保健師に対するオリエンテーション、保健師の継続教育に活用されている（Swider et al., 2013）。

一方、日本の地方自治体の保健師に求められる能力については、2016年「保健師に係る研修のあり方等に関する検討会 最終とりまとめ」の中で、能力の成長過程を段階別に整理した自治体保健師の標準的なキャリアラダー（専門的能力に係るキャリアラダー）が示された（厚生労働省，2016）。自治体保健師の活動領域の要である事業化・施策化に求められる能力として、「保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力」や「地域の健康課題を解決するため、自組織のビジョンを踏まえた保健医療福祉施策を提案する能力」が挙げられている。本研究者がいう「予算要求に関する能力」とは、保健師の「事業化・施策化」の「保健医療福祉施策を理解し、事業を企画立案し、予算を確保できる能力」に該当するが、国の看護政策研究推進のための予算を確保するのは看護系技官特有の役割である。また、守田らが2016年に都道府県の保健師人材育成担当者を対象に、自治体保健師の専門能力向上のための段階別研修の実態について自記式質問紙調査を行ったところ、研修主管課や対象・内容の設定に統一性はなかったものの、新任期・中堅期・管理期研修はともに85%以上の実施率であり、どの自治体においても保健師の人材育成に注力していることが分かる。

Ⅲ．国家公務員の能力向上について

政策はプロセスであり、その過程は「政策形成」、「政策実施」、「政策評価」とされている（見藤ら，2007）。その中で、本研究者が最も重要だと考えているのは「政策形成」である。政策形成過程には、さらに「問題発見」、「課題設定」、「問題分析」、「政策立案」、「政策決定」があるとされる（石井，1999）。先進国における国家公務員制度は様々であるが、イギリスでは1990年代よりコンピテンシーマネジメントへの関心が高まり、2001年以降、コンピテンシー枠組みが給与や賞与も含めた人事評価制度と密接に結びついており、政府全体的に導入・活用されてきた（Horton, 2010）。コアスキルとして、エビデンス（科学的根拠）の分析と活用、予算管理、人的管理、プログラム及びプロジェクト管理、コミュニケーション及びマーケティング、戦略的思考の6つが求められると整理され、その中心にリーダーシップが置かれているのが特徴である（Horton, 2010）。

日本は、現在、人口減少社会へ突入し、少子高齢化が進むなど、社会環境は劇的に変化し続けている。厚生労働省の採用情報（<https://www.mhlw.go.jp/general/saiyo/kokka1/message/>

[index.html](#)) には、こうした大きな変動を続ける現代社会において、国民生活を根底から支えるために制度を設計し運営していくことが、厚生労働省の果たすべき役割であることが記されている。また、同上によれば、予算の一般歳出における社会保障費は、半分以上を占め、年金・医療・介護を含めた社会保障費の総額も一般会計より大きくなっており、厚生労働省の施策は、国民一人ひとりの生活に密接に関わるとともに、予算の側面からもその大きさは増加の一途にあり、世間の関心も高くマスコミ等で話題に上らない日は一日たりともない。

厚生労働省で働く行政官にも、企業や医療機関で働く人々と同様に様々な能力が求められるが、人事院（2006）の調査結果によると、国民が国家公務員に求める資質や能力として、「私益や省益ではなく常に国益を優先する行動様式」は約 5 割、「前例や形式などにとらわれない考え方の柔軟さ」は約 4 割、「行政を支えていこうという気概や使命感」、「社会的弱者への理解と共感」、「行政の中核の担い手にふさわしい高い倫理意識」は約 3.5 割、「行政の第一線における国民のニーズへの理解と共感」は約 3 割、「幅広い知識や識見」、「より良い政策を立案する能力」は約 2 割が必要と考えていた。

2017 年度、演習で看護系技官及び事務官に行ったインタビューからは、行政官に求められる基本的な資質や能力として、コミュニケーション能力、文章を読み書きする能力、プレゼンテーション能力、柔軟性、熱意、バランス感覚、想像力、忍耐力等が必要であることや、さらに業務を遂行するための資質や能力として、情報収集能力、企画能力、調整能力、政策立案能力、予算要求能力、マネジメント能力等の必要性が挙げられていた。そこで、実際に保健や医療等の現場での業務経験をもつ看護系技官にとって、また行政官にとっても重要であると考えられる予算要求能力の中でも、看護政策研究の公募立案推進に必要な予算要求能力に着目することにした。

日本の国家公務員の研修体系は、図 1 の役職段階別研修がメインとなっており、人事院が全府省の職員を対象として、研修を計画し、実施している（人事院，2017）。



図 1 人事院の実施する国家公務員に対する役職段階別研修

しかし、この体系は、主に政策の企画立案等の業務に携わる機会の多い、いわゆる国家公務員特別職（旧国家公務員 I 種）を主眼としており、看護系技官が受講可能な研修は、太枠（初任者研修を除き平均 2 ～ 3 個）部分となり、医療専門職であることが考慮された体系とはなっていないため、現行の研修体系のみで求められる能力を開発していくことは、容易ではない。

IV. 看護系技官個人の能力開発について

一般的に現役の看護系技官が書いた文献で多いのは、穴見（2017）のように担当する施策の周知を目的とした国民又は看護業界向けの看護雑誌の記事であり、それ以外に田村（2015）や野村（2015）といった看護系技官 OG が出版した看護行政の歴史や自身が関与した政策過程に関する文献はあるが、国内又は海外において看護系技官の能力開発に触れた文献は見当たらなかった。海外の国家公務員制度は日本と異なる部分があり、検索ワードの問題等でヒットしなかった可能性も否定できないが、国家公務員の能力管理に関する文献はイギリスで数件ヒットしたことから、今回の学習プログラム作成の参考とした。

厚生労働科学研究や AMED 研究は、政策の実現ツールの 1 つであることから、最終的には、本研究で作成する学習プログラムを受けた看護系技官が予算を要求して公募立案した研究を看護職の研

究者が遂行し、その成果を看護政策に活用することにより、国民の求める質の高い医療・介護・福祉サービスの実現を目指す。ただし、研究期間に鑑み、本研究では学習プログラムを作成し、パイロットスタディを通じてその評価を行うところまでをアウトカムとする。

Kolb（1984）は、学習を「経験を変換することを通して知識を創造するプロセス」と定義し、経験学習モデルとは、「具体的経験：個人が置かれた状況の中で具体的な経験をする」、「内省的観察：経験を多様な観点から内省する」、「抽象的概念化：他の状況でも応用可能なように一般化・概念化して仮説や理論を作り出す」、「能動的実験：仮説や理論を意思決定や問題解決の場面で実際に試す」と説明した。経験学習モデルでは、人は、具体的経験をした後、その経験を振り返り、経験から何を学んだのかを整理して、学んだことを新たな場面で試すことを繰り返しながら、新たな知識を獲得する（倉岡、2017）ことから、学習プログラムの実施方法にこの理論を採用することとした。望月（2015）は継続的な教育活動においては、学習者が進めていく学習の過程が Kolb の述べる「具体的経験→内省的観察→抽象的概念化→能動的実験」のサイクルでは十分に捉えきれず、多用な学習過程が生じ得る可能性がある」と指摘しており、本学習プログラムでも生じる可能性がある」と予測された。

アメリカの組織行動学者である Kolb（1984）の経験学習モデルや同国の教育学者である Bloom（1956）のタキソノミー理論を参考にし、学習プログラムで用いる資料は、これまでに省内で行った看護系技官に対する勉強会の内容をもとに、これまで研究者が共に活動してきた研究費獲得 P メンバーからの意見を参考に作成することとした。

主に、本研究者が講義で説明する内容は事実や業務の実態をベースに作成しているため、わかりやすく解説することができれば、対象者にとって新たな又は振り返りの知識として着実に身につく。また、実際に自部署の施策等の課題整理や研究課題の公募立案とその発表を経験すれば、自身の課題と向き合う機会となり、今後の研究関連業務遂行の自信につながることが期待できる。今回、本研究を実施しなければ、演習を採用した研修の実施の予定はなかったため、現在の厚生労働科学研究及び AMED 研究をめぐる課題は変わらないと推測される。

V. 職場における組織的な問題のアセスメントについて

近年、本研究者は、AMED における研究課題の公募立案や進捗管理の経験等を通じ、看護系技官が現場の看護職と政策とをつなぐ重要な役割をもつこと、社会における看護の価値を高め、発展させる鍵となる存在であること、さらには、業務の継続性の観点から、個人の能力開発の必要性を強く感じていた。

そこで、本研究者は 2017 年度に出向先の AMED から厚生労働省での勤務に戻ってすぐ、看護系

技官による公募立案課題を増やすために、研究費獲得 P を立ち上げた。2017 年度は、メンバー間での定期的な打ち合わせのほか、近年研究費が多く投入される傾向にある科学技術を活用した看護技術開発やプログラム開発等に係る厚生労働科学研究費や AMED 研究費を獲得できる力のある看護職の研究者の情報を得るために、有識者を招聘してミニ勉強会を実施した。さらには、大型研究費の要求が可能と考えられる省内部署いくつかの看護系技官に、研究費獲得 P のメンバーによるヒアリングを行うことで、看護分野の研究課題の公募立案に係る予算の要求に関する現状及び課題を洗い出し、省内の看護系技官及び省外の学術団体に対して解決策を講じることとした。

2017 年度には、省内の看護系技官向けに自主的に昼休みの時間を使って研究費に関する勉強会をシリーズで 2 回開催したが、参加は任意であったため、意識の高い同ようなメンバーが参加する状況が続き、任意参加による勉強会方式に対する限界とともに、個別のフォローアップの必要性を感じた。AMED 研究の公募立案や課題の進捗管理に本研究者が携わったことで感じた研究費を取り巻く厳しい競争の現実、また、本研究者が立ち上げた研究費獲得 P の活動から見てきた看護系技官による厚生労働科学研究の公募立案件数や看護職の研究者の公募課題採択率の低迷、看護系技官の知識や認識の不足等に対する危機感から、本研究を企画することとした。

まず、本研究の計画に先立ち、看護系技官に求められる能力について明らかにするため、2017 年度に演習で看護系技官 6 人（OG 含む）及び事務官又は技官で課長/局長級の経験者 4 人の計 10 人にインタビューを実施し、行政官又は看護系技官に求められる資質や能力、本研究で着目すべき能力について検討を行った。いずれも厚生労働省での勤務経験が 10 年以上あり、様々な部署での経験や管理職経験を通じて、十分に行政官の役割や能力について熟知している者を対象とした。看護系技官に必要な能力として、コミュニケーション能力、情報収集能力、思考プロセス説明力、研究能力、予算要求能力、企画調整能力、資料作成能力等が挙げられており、いずれの能力も政策立案には必須であると考えられた。そこで今回は、本研究者が AMED への出向経験から問題意識を持っていた研究費に関する予算要求能力に着目することとした。

第3章 実装方略の概念モデル

今回、本研究者が作成した学習プログラムの内容の枠組みには、教育目標分類で活用されている改訂版タキソミーの概念を使用し、講義や演習といった実施方法については、組織行動学者の Kolb (1984) によって示された「経験学習モデル」を参考に検討した。

学習プログラムの実施方法が経験学習モデルのどの部分に該当するかについては次のように整理した。経験学習モデルの「具体的経験」については、演習すなわち指導者から個別支援を受けながら省内提出様式や模擬公募要項を作成することに該当する。「内省的観察」は、すなわち個人がいったん実践や職場等を離れ、自らの行為・経験・出来事の意味を俯瞰的な観点、多様な観点から振り返ること（中原，2013）で、本学習プログラム内では演習すなわち対象者自身が作成した省内提出様式や模擬公募要項の発表及び意見交換に該当する。「抽象的概念化」は、望月（2015）のように反省的観察や能動的実験を概念化、一般化し、他の状況でも応用可能な知識・ルール・仕組み・決まった手順を自らつくりあげることで、こちらでもまた本学習プログラム内では演習すなわち対象者自身が作成した省内提出様式や模擬公募要項の発表及び意見交換により応用可能な知識を構築することに該当する。「能動的実験」は、自ら進んで実験することであり、本学習プログラム後に経験することが予測される自部署の課題整理、研究公募課題の立案を行うことに該当する。

本研究において、看護系技官に対する学習プログラムを作成するにあたり、主に教育分野で教育目標を分類し明確に記述する枠組みとして活用されている Bloom（1956）のタキソミー理論をさらに Anderson et al.,（2001）が改訂したタキソミーを活用することとし、表1のようにマトリックスを整理した。なお、本学習プログラム内では実施期間が限られるため、表1の「評価する」までを対象とするものである。

表 1 改訂版タキソミーテーブルにおける看護政策研究の公募立案に係る学習目標

認識 次元	認知過程次元					
	記憶する	理解する	応用する	分析する	評価する	創造する
事 実 的 知 識	・公募立案に必要な研究に関する基本的知識を知る㉑ ・研究公募に関する現状と課題を知る㉑	・AMED設立経緯と機能を理解する㉒ ・研究に関する技官の役割及び重要性を理解する㉒	・研究公募立案時に学んだ知識を適切に活用できる㉒			
概 念 的 知 識	・厚生労働省とAMED研究の違いを知る㉑	・厚生労働省とAMEDの関係を理解する㉒	・目的に応じた適切な課題解決策を選択し、理由を説明する㉒	・自部署の課題や政策目的に照らして公募内容が適切か説明する㉒	・公募内容を事前評価の基準に基づいて善し悪しを判断し、説明する㉒	・自部署の別な課題に対して学んだ知識を活用して新たな解決策を提案する
手 続 的 知 識	・公募に係る年間スケジュールを知る㉑	・厚生労働省の類型や追加交付の仕組みを理解する㉒ ・研究の公募立案に向けた作業手順を理解する㉒ ・計画書の評価基準を理解する㉒ ・公募立案に必要な書類の記載時のポイントを理解する㉒	・公募立案に必要な担当施策や事業の課題を整理する㉒ ・公募立案に必要な書類を期日迄に作成する㉒	・公募立案する研究課題のテーマ、目的、方法を判断し、理由を説明する㉒	・全体を振り返り公募要項がなぜそうなったのか、事前評価基準に基づいて善し悪しを判断し、説明する㉒	・自部署の別な課題に対して学んだ知識を活用し、施策に役立つ新たな公募立案を行う
メ タ 認 知 的 知 識	・知っている知識と知らなかった知識を自覚する ・内容別の相談窓口を知る㉑	・公募立案に必要な知識や手順について理解度と分からない点を認識する	・自部署の課題と公募立案、手順をモニタリングする㉒	・公募立案過程の善し悪しとその原因を認識する㉒	・全体を観察し、その善し悪しを判断し説明する㉒	・今回経験した公募立案手法を別の新たな課題解決につなげる

ここで、本研究で使用する用語の操作的定義を行う。

- ・看護系技官：厚生労働省や関係機関において、社会保障に係る政策形成過程の中で、看護関連の法改正、制度の創設、看護政策関連の予算要求、看護職員の確保対策等に携わる看護職
- ・政策研究：看護に関連する課題解決のための方針や行動プランである看護政策の推進を目的に、看護系技官が公募立案し、保健師、助産師、看護師いずれかの国家資格を有する研究者が代表を務める厚生労働科学研究
- ・政策研究推進予算要求能力：政策研究推進に向け、看護系技官の公募課題の設定や背景・目的・研究費・期間・成果等の説得力のある説明等の公募立案に関する予算要求に求められる能力

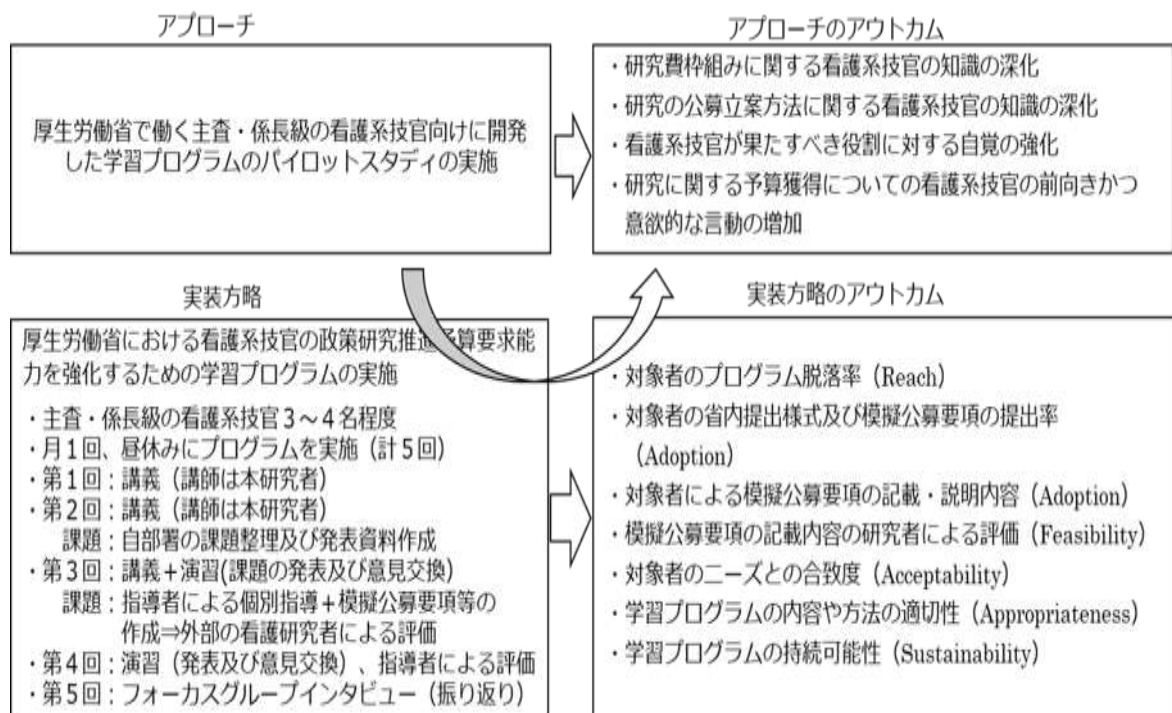


図 2 組織の変革のための実装方略

- ・作業仮説 1：学習プログラムの方法が適切であれば、対象者は講義、課題提出、模擬公募要項の作成及び発表という経験を通して研究公募課題立案に関わる自信ややる気が高まる。
- ・作業仮説 2：学習プログラムの受講のしやすさや開催時間を含む実施方法が適切であれば、対象者がプログラムのシリーズを通して参加し続けられる。
- ・作業仮説 3：学習プログラムでの講義が適切であれば、対象者は求められる課題や模擬公募提案書を提出できる。
- ・作業仮説 4：学習プログラムの効果を示すとともに、対象者から得られる有効性や課題等の意見をもとに、その方法と内容を改善できれば、本学習プログラムが将来的に看護系技官の主査・係長研修として正式に位置づけられる。

第4章 方法論

I. 研究デザイン

本研究は、厚生労働省で働く看護系技官の看護政策研究推進のための予算要求に係る能力向上という課題に対して、質改善（QI）アプローチを用いて、本研究者が作成した学習プログラムのパイロットスタディを実施する。本学習プログラムの内容は、これまでの研究費獲得Pと共に行ってきた内容をもとにタキシミー理論を枠組みとして整理・追加し、精練した。そして経験学習モデルをもとに、経験を通して学ぶ形態とした。

職場での実装方略を改善するための対象者へのフィードバックの内容には、毎回当日の終了後にアンケートでアウトカムデータとして収集する対象者の理解度や満足度等を含めた。収集結果の分析・解釈は終了後2週間以内を目途に行い、対象者及び助言・指導役を務める研究費獲得Pメンバーへのフィードバックを月に1回程度、看護課長へのフィードバックは学習プログラムの実施前後と中間の第3回終了後の計3回、学内担当教員へフィードバックは月に1回程度を目安に行うこととした。

II. 現場の状況

厚生労働省で働く看護系技官は、社会保障に係る政策形成過程に関わっており、看護関連の法改正、新制度の創設、看護政策関連予算の獲得、看護職員の確保対策等において重要な役割を果たしている。具体的には、法改正や国会対応（国会議員への所管制度の説明、答弁の作成等）のほか、厚生労働科学研究等の公募立案、診療報酬・介護報酬改定時の新たな看護サービスの創設や看護技術評価、看護基礎教育のカリキュラム改正、看護職員の需給見通しの定期的な見直し、看護師等の離職時等の届出制度の創設等、多様で重要な業務に従事している。常に人々の暮らしや看護実践の現場に目を向け、課題を捉えて改善に向けた政策形成を行うという、臨床での看護職とは異なる役割を発揮することが求められる。

看護政策研究を施策に活用するべく、公募課題を立案する役割を担うのが看護系技官であるが、自治体や病院からの研修生等も含め、約80人のうち半数程度を占める厚生労働省採用の看護系技官全員が自身の役割を十分に認識し、必要な能力を発揮できているとは限らない。入省後に技官の能力開発のための体系的な研修等はなく、役職段階別の研修が主体（看護系技官は入省後、通常主査・係長級からスタートするため、初任研修以外に退職までの約30年間に受講機会は2～3回）であるため、その後の能力開発は、個人の意欲や異動先での業務経験等に依拠するところが多い。

本研究者は、AMED における研究課題の公募立案や進捗管理の経験等を通じ、看護系技官が現場の看護職と政策とをつなぐ重要な役割をもつこと、社会における看護の価値を高め、発展させる鍵となる存在であることを再認識した。さらには、業務の継続性の観点から、個人の能力開発の必要性を強く感じるようになり、本研究を行う場として、本研究者が働く厚生労働省を選んだ。

Ⅲ. 対象者

厚生労働省又は関係機関で働く仕事に対して前向きかつ意欲的な主査・係長級の看護系技官を対象とし、選定は、現在の所属部署、入省後の経験年数、入省前の就業経験から研究費獲得 P メンバー及び課長補佐以上の技官数人、看護課長と相談の上、6 人に絞り込んだ。本研究概要の説明は、休暇に入った者 1 人を除く 5 人に対して、本研究者が本学の倫理審査委員会の審査通過後の 1 月に実施した。1 人は参加を辞退し、講義の聴講のみを希望されたため、同意が得られた者、計 4 人を本研究の対象とした。また、対象の看護系技官の作成する模擬公募要項について、評価票を用いて評価いただくために、行政や研究に精通している本学の研究者で同意が得られた者 2 人も対象とした。なお、本研究では人に対して危害は及ばないが、学習プログラムを用いた介入を行うため、聖路加国際大学の倫理審査委員会の承認を得てから実施した（承認番号 18-A075）。

Ⅳ. プロジェクトの手順

各学習プログラムは、昼休みに 1 回 50 分（10 分は昼食）を目安に 5 回（集合形式）に分けて実施し、第 1・2・5 回は本研究、第 3・4 回の講師は研究費獲得 P メンバーで務めることとする。なお、進捗や達成状況については、対象者及び研究費獲得 P メンバーへのフィードバックを月に 1 回程度、看護課長へのフィードバックは学習プログラムの実施前後と中間の第 3 回終了後の計 3 回、学内担当教員へフィードバックは月に 1 回程度を目安に行う。

- 1) 対象候補者への本研究概要の説明及び参加の同意を得る
- 2) 5 回分の対象者及び講師の日程調整及び実施場所となる会議室の予約を行う
- 3) 日時及び開催場所についてメールで案内するとともに、受講前フェイスシート（資料 6）の記入を依頼し、当日までに回収する
- 4) 当日は資料の印刷及び会議室の準備を行う
- 5) 別冊の各回資料を用いて学習プログラムを実施し、講義資料は、役所が作成した既存の資料と本研究が業務経験や調査結果等に基づいて作成した資料を組み合わせる。また、表 1 と各回の到達目標の対応や当日の時間割等の詳細が分かるものとして、資料 7

を各回の冒頭に参加者に配布する。

注 1) 資料では、看護系技官の業務の詳細に関することで機密性が高く公表ができない箇所については、マスキングしている。

注 2) 教材に使用する資料は、厚生労働省から使用許可を得て、厚生労働省の指示に基づき出典は「厚生労働省」と明記する。

【各回の到達目標及び実施方法について】

㊦～㊶の記号は、p20 表 1 改訂版タキソミーテーブルにおける政策研究の公募立案に係る学習目標の各項目を示す。

①第 1 回 (2019 年 2 月) : 講義 (資料 9)

目標 : a.公募立案に携わる厚生労働科学研究費及び AMED 研究費の基本的な枠組み㊦及び両者の違い㊧、年間スケジュール㊨を知ることができる

b.AMED 設立経緯と機能㊩、厚生労働省と AMED の関係㊪が理解できる

c.厚生労働科学研究の類型や追加交付の仕組み㊫が理解できる

方法 : 第 1 回講義用資料を用いて、本研究者が 40 分で説明後、10 分間の質疑応答時間を設け、厚生労働科学研究費及び AMED 研究費についての理解を深める。

②第 2 回 (2019 年 2 月) : 講義 (資料 12)

目標 : a.公募立案等の看護系技官の果たすべき役割及びその重要性㊬が理解できる

b.研究公募に関する現状と課題㊭を知ることができる

c.研究の公募立案に向けた作業手順㊮や計画書の評価基準㊯を理解できる

方法 : 第 2 回講義用資料を用いて、本研究者が 40 分で説明後、10 分間の質疑応答時間を設け、看護系技官が果たすべき役割とその重要性についての理解を深める。また、第 2 回終了後に第 3 回に向けて、自分の部署における政策及びその課題 (政策は既存資料、課題は資料がなければ対象者が作成) について研究算獲得 P メンバーに説明するためのパワーポイント資料の準備を次回までの課題とする。

③第 3 回 (2019 年 3 月) : 講義 & 演習 (対象者の発表及び意見交換、資料 15)

目標 : a.公募立案に必要な担当施策や事業の課題が整理㊰できる

b.自分の部署における施策及び課題の整理・発表を通して解決策として政策研究を選択すべき課題とその理由を説明㊱することができる

c.看護政策研究を立案するために必要な書類の作成ポイント㊲が理解できる

方法 : 第 3 回講義用資料を用いて、本研究者が 10 分で説明して公募立案上必要な手

続きに係る書類作成のポイントに対する理解を深めた後、対象者 1 人 5～10 分程度で、自部署の政策及びその課題を研究費獲得 P メンバーに説明し、アドバイスを受けることで自部署の課題のうち、解決策として看護政策研究を選択すべき課題を絞り込むことを目指す。ただし、対象者及び研究費獲得 P メンバーとの意見交換時間が足りない場合には、もう 1 回、臨時で開催する。終了後には対象者が次回取り上げる課題の内容に応じて、研究費獲得 P メンバー（室長以外）に対象者の指導担当を割り振る。

1～2 週間程度で対象者に公募立案に必要な 2 種類の書類（1 つは内部資料のため非公開、資料 17）の作成をしてもらい、次回開催までに指導者からの内容チェック及び助言等を受ける。加えて、本研究者が直接依頼し、次回開催までに厚生労働省又は文部科学省の研究に採択された経験のある看護職の研究者数人から記載内容について、評価票（資料 18）を用いた評価を受ける。

④第 4 回（2019 年 4 月）：演習（対象者の発表及び意見交換）

- 目標：a. 公募立案に必要な書類を期日迄に作成できる
- b. 対象者自らが立案しようとする看護政策研究について他者に分かりやすく説明できる
- c. 研究費獲得 P メンバーからの助言で改善点が把握できる

方法：対象者 1 人 5～10 分程度で、公募立案課題について研究費獲得 P メンバーに説明し、アドバイスを受ける、看護職の研究者からの評価及び指導者からの書類や発表の評価（資料 19）をフィードバックすることで自身の改善点の把握を目指す。

⑤第 5 回（2019 年 4～5 月）：フォーカスグループインタビュー（資料 21）

- 目標：a. 意見交換を通じて公募立案を遂行する上での自身の課題や傾向を掴み、学びを振り返ることができる
- b. 今後の看護政策研究課題の公募立案に対して前向きな感情を表出できる
- c. 本学習プログラムの改善に関する建設的な意見を表出できる

方法：本研究者が対象者にフォーカスグループインタビューを実施し、本学習プログラムの内容や実施方法等の効果についての意見を交換し、その内容を分析する。

- 6）各回の終了後に、説明内容の理解度や演習の効果等についてのアンケート（資料 11、14、16、20、22）を行い、内容を分析し、次回運営や学習プログラムの改訂に反映させる。

V. プロジェクトのステークホルダー及び期待される役割

1. 職場におけるステークホルダー

本プロジェクトの実践場所となるのが、本研究者の所属組織である厚生労働省だが、権限をもった後援者、Executive sponsor（以下、ES という）は看護系技官の人事権及び最終意思決定権者の看護課長である。看護系技官は、厚生労働省以外の関係機関に出向している者を除き、省内の多様な部署に1から数人ずつ配属され、法改正や年度ごとの予算要求、国会对応等の多様な業務に携わっているが、看護系技官を束ねているのが医政局看護課長になる。看護課長からは、2017年度の組織横断的な看護系技官の研究費獲得Pの立ち上げの承認、本プロジェクトの進捗や内容に対する助言等の協力を得られており、本プロジェクトを遂行する上で最も重要なステークホルダーであるといえる。

また、2017年度に本研究者が立ち上げたチームの研究費獲得Pメンバーからはすでに本プロジェクトの進め方や対象、本学習プログラムで使用する資料等に関する建設的な意見が得られている。さらには本学習プログラムの助言役や指導役として、研究費獲得Pメンバーは対象となる看護系技官に提供する学習プログラムの質を左右する可能性があり、重要なステークホルダー、現場のチャンピオン（現場で implementation を中心的な実践者としてサポートする人）となる。

なお、今回、本研究者と同様、講師を務める研究費獲得Pメンバーには今回、スタッフトレーニングを実施しないこととしたが、理由は大学院修士号以上の学位を有している、研究課題の公募立案の経験が豊富である、研究費を取り扱う部署（厚生科学課又はAMED）での就労経験がある、職位が補佐・専門官級であること等により、本学習プログラムの講師を担うのにすでに十分な能力を有していると判断できるためである。ほかにも、本学習プログラムの対象の選定や実施時期等に関する助言を受けた補佐級の数人もステークホルダーに該当する。

2. 本学におけるステークホルダー

本学のDNPコースの授業を担当しているすべての教員（海外招聘教授も含む）からは、授業内外で本プロジェクトに対するアドバイスを受け、その内容を適宜目的や目標、実施方法等に反映しており、本プロジェクトを遂行する上で重要なステークホルダーとなっている。また、臨床教員の本学大学院公衆衛生学研究科の研究科長は、医系技官としての厚生労働省での就労経験があるため、様々な助言を受けており、同じく重要なステークホルダーとなっている。さらに、本研究者専攻の看護管理学の博士課程の学生からは定期的なゼミを通じて、同講座の卒業生等からも抄読会を通じて本プロジェクトに関する助言を得ていることから、ステークホルダーの一員であるといえる。

3. その他のステークホルダー

1 及び 2 以外に、厚生労働省又は文部科学省の研究に採択された経験のある看護職の研究者もステークホルダーとなる。対象者の作成した模擬公募要項を読み、申請者の視点に立った評価・コメントを得ることは対象者の学習を促進し、本学習プログラムの質の担保につながることが期待できる。

VI. 測定用具とデータ収集

1. アプローチのアウトカムに用いる測定用具及びデータ収集について

アプローチのアウトカムについては、それが現れる時期に応じて以下のように整理した。また、それぞれの測定用具及びデータ収集方法・時期について表に示した（表 2）が、知識についての尺度はないため、実際にその日に説明した内容を理解できたかどうかについて本研究者が作成した順序尺度（5 段階のリッカート）に加え、講義の第 1 回と 2 回のみ、終了後にテストで測定することとした。言動については、最終回の第 5 回に対象者全員へのフォーカスグループインタビューから収集することとした。なお、インタビュー項目はインタビューガイド（資料 21）の通りである。

表 2 本プロジェクトのアプローチのアウトカム及び測定用具等

アウトカム	測定用具	データ収集方法	収集時期（回）				
			1	2	3	4	5
研究費枠組みに関する看護系技官の知識の深化	順序尺度 (5 段階のリッカート)	終了後アンケート	○				○
		事後テスト	○				
研究の公募立案方法に関する看護系技官の知識の深化	順序尺度 (5 段階のリッカート)	終了後アンケート		○	○	○	○
		事後テスト		○			
看護系技官の役割に対する自覚の強化	順序尺度 (5 段階のリッカート)	終了後アンケート		○	○		○
対象者の課題抽出の適切性	本研究者が作成した評価項目	観察			○		
省内提出様式及び模擬公募要項の記載漏れの数	記載漏れの数	観察				○	
発表内容に関する質問及びコメント数と内容	参加者からの質問数及びコメント数と内容	観察			○	○	
研究に関する予算要求についての前向きかつ意欲的な言動の増加	対象者の発言	フォーカスグループ インタビュー					○

2. 実装方略のアウトカムに用いる測定用具及びデータ収集について

実装方略のアウトカムについては、それが現れる時期等に応じて以下のように整理をした。また、それぞれの測定用具及びデータ収集方法・時期について表で示した（表 3）。知識についての尺度はないため、実際にその日に説明した内容を理解できたかどうかについて本研究者が作成した順序尺度（5段階のリッカート）を用いることとした。言動については、最終回の第5回に対象者全員へのフォーカスグループインタビュー（資料 21）から収集することとした。

さらに、学習プログラムの質を評価するために、講師及び講義資料に対する評価について、講義のある第1回から3回までの終了後アンケート（資料 11、14、16）の中で順序尺度（5段階のリッカート）を用いて測定することとした。第4回の学習プログラムの対象者による模擬公募要項の記載・説明内容から、それまでの講義で本研究者が講師として話をした内容をどのくらい作業や発表に採用できていたかを評価することとした。

対象者の作成した模擬公募要項について、第4回の対象者の発表内容も踏まえ、研究費獲得Pメンバーで指導者を引き受けた4人に資料19の評価票を用いて担当した対象者も含む全員の評価を無記名で第4回終了後に行ってもらい、評価結果はフィードバックのため対象者に共有することにした。

表 3 本プロジェクトの実装方略のアウトカム及び測定用具等

アウトカム	測定用具	データ収集方法	収集時期(QI サイクル)				
			1	2	3	4	5
対象者の学習プログラム脱落率 (reach)	毎回の参加・欠席 者数	観察	○	○	○	○	○
対象者の省内提出様式及び模擬公 募要項の提出率 (Adoption)	提出・未提出件数	観察				○	
対象者による模擬公募要項の記載・ 説明内容 (Adoption)	本研究者が作成し た評価項目	研究算獲得 P メン バーによる評価				○	
模擬公募要項の記載内容の看護職 の研究者による評価 (Feasibility)	順序尺度 (5 段階のリッカート)	外部看護研究者 による評価				○	
ニーズとの合致度(Acceptability) 適切性(Appropriateness) 持続可能性(Sustainability)	順序尺度 (5 段階のリッカート)	終了後アンケート フォーカスグルー プインタビュー、観察	○	○	○	○	○

3. データの分析

・達成目標 1

質改善（quality improvement）アプローチを用いて、厚生労働省で働く主査・係長級の看護系技官向けに開発した学習プログラムのパイロットスタディを行い、看護政策研究の公募立案の知識や能力の向上等に関する効果を評価する

・達成目標 2

4 か月間にわたって実施される学習プログラムの対象となる主査・係長級の看護系技官の脱落率、学習プログラムの受け入れ度合い等により、看護系技官向け学習プログラムの実装方略の適切性を評価する

1) 分析方法について

(1) 記述統計を使った分析

達成目標 1 については、各サイクルで収集したデータについて、実数や点数等から、割合、平均値等を計算して分布を明らかにし、データの示す傾向や性質を把握する。

(2) 実施期間を通じたアウトカムにおける変化の分析

各回の学習プログラム内容の理解度等のアウトカムは、棒グラフを用いて変化を示す。また、受講前に対象者に記入を依頼するフェイスシートの学歴や職歴等の情報を変数として、受講前後の行動の到達度について分析する。

最終回では対象者にフォーカスグループインタビュー（約 40 分）を実施するため、IC レコーダーに録音したデータから逐語録を作成し、フェイスシートに書かれた情報や行動の到達状況も踏まえ、質的内容分析（Mayring, 2004）の手法を用いてコーディング及び意見が複数寄せられた内容については一部カテゴリー化を行い、目標 1 及び 2 のアウトカムの達成状況について考察する。

2) 最終的なプロジェクトの評価について

(1) の結果をもとに、本学習プログラムはどのくらい効果を上げたかについて、プロジェクト全体の達成目標 1 の達成状況の分析しながら考察する。また、実装方略はうまくいったか QI サイクルで各回の達成目標 2 の達成状況を分析しながら考察する。

4. 倫理的配慮

研究の全過程は、「人を対象とする医学研究に関する倫理指針」を遵守して人権擁護に配慮した。

研究対象者には、研究の目的と方法、依頼内容について研究依頼文書を用いて口頭で説明した。
研究依頼文書には、倫理的配慮について以下の内容を明記した。

1) 研究参加に対する任意性の確保

本研究への参加は、研究対象者の自由意思によるものであり、研究の参加を断った場合でも不利益を被ることは一切ないこと。研究開始後に途中で参加を取りやめることもでき、その際も一切不利益を被ることはないこと。なお、研究への参加は希望しないが、本学習プログラムの受講を希望する対象者がいる場合にはその者の参加を認め、研究に必要な同意書及び各回終了後のアンケートの提出は求めないこととする。

2) 個人情報の保護

- ①学習プログラム開始前のフェイスシート、各回受講後アンケート、学習プログラム終了後アンケートは無記名で回収し、個人が特定できるようなデータは使用しないこと。ただし、受講前後での効果を測定するため、アンケート用紙については参加者 ID で管理した。参加者 ID は学習プログラムの初日に参加者に ID を書いた封筒を中の見えない封筒から引いてもらい割り当て、受講期間中は同じ ID を使用してもらった。アンケートの回収には回収 Box を使用し、外部からは見えないよう配慮した。これにより、本研究者は ID によって参加者個人を特定することはできない。
- ②参加者の学習状況等、本学習プログラムで知り得たことを他言せず、業績評価に反映させないこと。
- ③得られたデータは、研究目的以外には使用しないこと。
- ④各回終了後のアンケートの回収及び集計については、本研究者ではなく、回収は事務官等の看護系技官以外の職員、集計については本学の研究倫理の研修を完了している大学院生に依頼することにより、提出時や自由記載の筆跡から個人が特定されないようにすること。
- ⑤研究終了後、研究のために収集または生成された資料、情報、データを一定期間(5 年間)厳重に管理すること。保存後はデータをすべてシュレッダーなどで細かく裁断し、破棄すること。
- ⑥得られたデータの解析の段階でパソコンを使用する際には、厚生労働省のネット環境に繋がらないものを使用し、本研究者のみがアクセスできるようパスワードの管理を徹底すること。
- ⑦本研究を大学院の博士論文としてまとめた後、学会や専門雑誌に発表する予定であり、その際も個人及び施設が特定されないようプライバシーを保護すること。

3) 研究対象者に予測される利益

本研究に参加することにより、直接的に研究対象者の利益となることはない。アンケート結果やインタビューデータからは、協力者の受講前後の研究費や研究課題の公募立案に関する知識や言動の変化が分かり、学習プログラムの効果を示すことによって、厚生労働科学研究の公募立案に関する看護系技官の研修の確立が期待される。また、協力者の公募立案能力向上に加え、将来的な政策立案能力の向上につながる可能性がある。

4) 研究対象者に予測される不利益とその対応

学習プログラムは、業務上支障がなく、参加者が集まりやすく、これまでも勉強会が行われてきた昼休みに開催した。対象者は、学習プログラムを昼休みの時間を使って受講するため、休憩時間がなくなり、演習の事前課題に取り組まなければならない精神的負担がかかる、アンケートの回答に約3分、フォーカスグループインタビューで40～50分程度の時間的拘束が生じる可能性がある。参加者の不利益をできるだけ回避するために、この点を理解したうえで参加の可否を選択してもらうように説明した。本研究のアンケート結果やインタビューによって研究対象者に精神的苦痛等生じる可能性は低いが、もし精神的な苦痛や問題が生じた場合は、すぐに学習プログラムの受講や演習準備、インタビューを中止する。さらに、本学習プログラム実施中、本研究者は常に研究対象者に対して敬意を払い、意思を尊重して信頼関係を築くことを心がけ、職位の上下に関わらず、高圧的な態度をとらないよう配慮する。

5) 利益相反

本研究に関する経費は自己収入及び一部日本看護管理学会の研究助成を受けて実施されるが、研究対象者の負担はない。本研究は、特定の民間企業等への利益に資するものではなく、また、これらからの制限を受けて実施するものではない。

6) 研究成果の公表

本研究の成果は、博士論文の中でまとめるとともに、学会等での発表や学会誌等への投稿を行う予定であることを対象者に説明し、発表や論文では名前等の個人情報、本人が特定できない表記とする。本研究は聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を受けて実施した（承認番号 18-A075）。

第5章 結果

I. 研究対象者の概要

研究対象者は4人であった。入省後の経験年数は、5年以上が3人、5年未満が1人であった。入省前の最長職歴は、医療機関（臨床）が2人、地方自治体が2人であった。修士号、学士号を有する者がそれぞれ2人であり、博士号を有する者はいなかった。厚生労働科学研究の公募立案経験はない者が1人、ある者が3人であった（表4）。

表4 研究対象者の概要

		対象 A	対象 B	対象 C	対象 D
学位（看護学以外も含む）		修士	学士	修士	学士
入省前の 最長職歴	医療機関(臨床)		○	○	
	地方自治体(行政)	○			○
入省後の経験年数（平均 5.75 年）		5 年以上	5 年以上	5 年以上	5 年未満
厚生労働科学研究の公募課題の立案経験		あり	あり	なし	あり

II. 学習プログラムの実施状況

1. 研究者が実施した学習プログラムの実際

本学習プログラムの実施状況を示した（表5）。予定していた学習計画（資料7）に沿って、各回昼休みに約50分で実施した。学習プログラムの運営は、第1回と第2回は、研究者が1人で、対象者が発表を行う第3回及び第4回は、3、4人の研究費獲得Pメンバーが加わった。第5回のフォーカスグループインタビューは本研究者がインタビュアーとなって行った。

本研究者が行う講師の役割や態度についてはインストラクショナルデザインの研修ハンドブック（中村,パイク, 2018）を参考に、各回において、講義の途中であっても質問することは可能であることを伝え、本研究者から対象者に質問の有無について声をかけるなど、できるだけ質問しやすい雰囲気づくりを心がけた。講義が中心の第1回及び第2回の学習プログラムの終了後、講義内容の振り返りと知識の定着を目的に、対象者には講義資料を見ながら回答の記入が可能な事後テストを受けてもらった。本研究者が採点を行い、結果については対象者が復習に使用できるよう、次の回で対象者に

返却を行った。第3回の学習プログラムでは、第1回及び第2回の講義で得た知識を活用し、現在の部署又は直近まで在籍していた部署での看護施策に関する課題のうち、厚生労働科学研究により解決可能と考えられる課題についてパワーポイント資料にまとめ、対象者が研究費獲得Pメンバー及び他の対象者の前でそれぞれ発表を行った。この際、対象者の負担を考え、事前提出を必須とせず当日持参でも可とした。

表5 学習プログラムの実施状況

2019年	実施内容	参加者数	運営に関すること
1月3週目	対象者のリクルート(説明・同意取得)		
4週目	受講前フェイスシート・事前アンケート		
2月19日	第1回講義 事後テスト・終了後アンケート	4人	
2月26日	第2回講義 事後テスト・終了後アンケート	4人	
	第3回の発表資料イメージをメールで送付		
3月5日	第3回講義&演習① 終了後アンケート	2人	
3月26日	第3回講義&演習② 終了後アンケート	1人	
			4月1日 研究費獲得Pメンバーとの個別支援に関する打ち合わせ
4月5日	第3回講義&演習③ 終了後アンケート	1人	
4月5日～	指導者による個別支援	4人	
5月7日			
8日	第4回演習① 終了後アンケート	2人	
9日	第4回演習② 終了後アンケート	2人	
			5月20日 研究費獲得Pメンバー3人にインタビュー① 5月29日 研究費獲得Pメンバー1人にインタビュー②
6月4日	第5回フォーカスグループインタビュー 終了後アンケート(1人は書面提出)	3人	

※①～③は業務の都合で急遽参加できなくなった者や発表時間の関係で複数回同じ内容を実施したことを示す。

学習プログラム各回の終了ごとにQIサイクルを回した。研究費獲得Pメンバーへのフィードバックは国会や年度末の異動等の時期と重なり、別途集まることが困難であったため、4月の打ち合わせ及び5月のインタビュー時に併せて行った。ESの看護課長へのフィードバックは学習プログラムの開始前と終了後に行い、中間は口頭での簡易な経過報告も含めて計画通り計3回行ったが、学内担当教員へ

フィードバックは月に1回程度を目安に行う予定であったが、実際には4月と7月の計2回の実施となった。対象者や職場の状況を考慮して、当初の計画に修正を加えた点は以下のとおりである。

1) 学習プログラム開催日の追加

第1回及び第2回は対象者全員が出席可能であったが、第3回は、対象者2人が業務の都合により、予定していた日に急遽参加ができなかった。そのため、参加できなかった対象者1人ずつに対して都合の良い日程で、同じ内容を再実施、再々実施した。表5では再実施を②、再々実施を③として示した。第4回は対象者1人あたりの発表及び意見交換時間の確保の必要性、さらに対象者の業務の都合もあり、2人ずつ2回に分けて実施した。表5では第4回の1回目を①、2回目を②として示した。

2) 第5回フォーカスインタビュー方法の変更

第5回のフォーカスグループインタビューは、1人が業務の都合で参加できなかった。そのため、インタビュー内容及び終了後アンケートについては本人の希望により書面での提出とした。

3) 聴講者の参加

第1回及び第2回の講義には、本研究の対象者以外に、聴講を希望した看護系技官1人が同席した。

4) 各回の学習内容・方法及び運営面の修正

(1) 学習目的等の説明の追加

研究対象者に研究参加同意を得る際に、本研究の目的・方法を説明した後、実際の学習プログラム開始までに受講前フェイスシート・事前アンケートの回収や日程調整等の準備で1か月程度要した。そのため、第1回の講義では、冒頭に本学習プログラムの目的を共有した上で、資料7を用いて全体の流れを改めて確認した。また、各対象者に学習への準備性を高めてもらうために、各回の冒頭に資料7を用いて学習目的と目標、実施内容、当日の流れ等について対象者と確認及び共有した。

(2) 第2回終了後の課題取組み支援

第2回終了後には、所属部署の所掌する施策に関連した課題を整理し、研究課題として第3回に発表する資料を対象者に作成してもらう計画としていた。その際の様式は自由としていたが、

できるだけ発表内容のイメージが沸くよう、本研究者が発表資料のイメージをプレゼンテーションソフトで作成し、メールで事前に送付した。

（３）研究費獲得 P メンバーとの協働

学習プログラムの運営にあたっての研究費獲得 P メンバーとの協働は、以下のように行った。

各研究費獲得 P メンバーは、対象者を 1 人担当し、指導者として模擬公募要項作成等の課題の取組みを個別に支援する役割を担うこととしていた。そのため、事前打ち合わせを計画していたが、研究費獲得 P メンバーからの希望も受けて第 3 回の前に一度、昼休みに 40 分の打ち合わせを実施した。打ち合わせでは、本学習プログラムで対象者に求めるゴール、すなわち本研究の目的及びその中で指導者としてメンバーが果たすべき役割を再度共有し、その後の対象者への個別支援の担当を決定した。さらに、本学習プログラム終了後に、担当した対象者への個別支援の詳細や本学習プログラムの改善点等について情報収集するため、フォーカスグループインタビューを追加した。メンバーの業務の都合上、3 人と 1 人の 2 回に分けて行った。

2. 研究費獲得 P メンバーが指導者として対象者に行った個別支援

本学習プログラムでは、第 3 回終了後に第 4 回に向けて対象者が省内提出様式及び模擬公募要項等の書類の作成を行う際に、研究費獲得 P メンバーを指導者として割り当て、1 対 1 で助言等の個別支援を行える体制とした。指導者は、修士又は博士号に加え、厚生科学課又は AMED での就業経験あるいは公募課題立案経験もあり、研究費や研究方法等に精通している 30 代半ばから 40 代半ばの看護系技官である。研究費獲得 P メンバーとの打ち合わせで担当の組み合わせを検討したが、その際には対象者の経験部署、年齢等に配慮して割り当てを決定した。

上記以外に対象者が気軽に指導者への相談や、意欲的に演習で課された課題に取り組んでもらえるよう、対象者には「指導者」という文言ではなく、「作業ペア」という文言を用いて身近で支持的な関係であることを伝え、相談しやすい雰囲気及び関係性づくりを各指導者には心掛けてもらった。支援内容や方法は支援者の判断に任せた。第 4 回の学習プログラム終了後に、研究費獲得 P メンバーにフォーカスグループインタビューを行い、対象者に対して実施した個別支援について聞き取った（表 6）。

支援内容は、次の 4 つにまとめられた。「公募課題を絞り込むための思考整理の助言」、「発表内容の企画を実際の立案につなぐための方法に関する助言」、「書類の形式に沿った記載内容・方法の指導」、「研究方法及びデータ収集方法の提案」であった。具体的には、フォーカスグループインタビューで得られた以下の発言から、4 つの支援内容に整理された。

①公募課題を絞り込むための思考整理の助言

- ・やりたいことを明確にしていくのに、メールでのやりとりを中心に電話で伝わらない部分を補填した
- ・今の業務に関連していくつか課題があったので、どこにフォーカスを当てるのか整理してもらった
- ・2つテーマを出していたから課内で話して、やり方というより思考の整理の方が必要だったので、もうちょっと何がしたいか一緒に話をしながら焦点を絞った
- ・自部署の課題発表の際に課題が多かったため、そこから研究テーマに焦点を絞っていく過程で思考の整理が必要だと思い、たたき台をつくってもらい、その時は明確になっていなかったプロセスやどこを真の目的にするのか、話途中で本人も気がついて、ここにフォーカスを当てたいとテーマが絞られていったが、助言は必要だった
- ・課題として明らかにしたい部分として3つの目的があったので、1つずつ整理し、1つの研究課題の中で解決できる内容だったので、一緒に手元にあるデータの確認やそれをどういうプロセスで進めていくかを整理しながら、最終的に研究課題の公募の内容を一緒に作成していった

②発表内容の企画を実際の立案につなぐための連絡・調整

- ・指導した対象者とともに、対象者の前任部署の現在の担当者と1時間の打ち合わせをして、課題認識のすり合わせを行い、公募開始までのスケジュールやどういう形で研究費をとるかまで具体的に詰め、カウンターパートの部署の絡みもあるので調整し、カウンターパートの研究課題につながる形で引き取ってもらった

③書類の形式に沿った記載内容・方法の指導

- ・提出様式を校閲で修正した
- ・面談後に修正した様式がメールで送られてきたので、中身の最低限、例えば意味が通じにくい箇所等を校閲で主に修正した

④研究方法及びデータ収集方法の提案

- ・研究方法が浮かばないとのことであったが、方法は深く説明すると頭が混乱するので、具体的な研究方法の例を提案し、さらにデータの中には臨床現場の看護職員の経験も入れていく必要があるため、データ収集の方法のところに入れられる形となるよう助言した
- ・対象者が明らかにしたいと思う部分は大事にしながら、どうデータを収集して分析していくとよいか修正と助言を行った

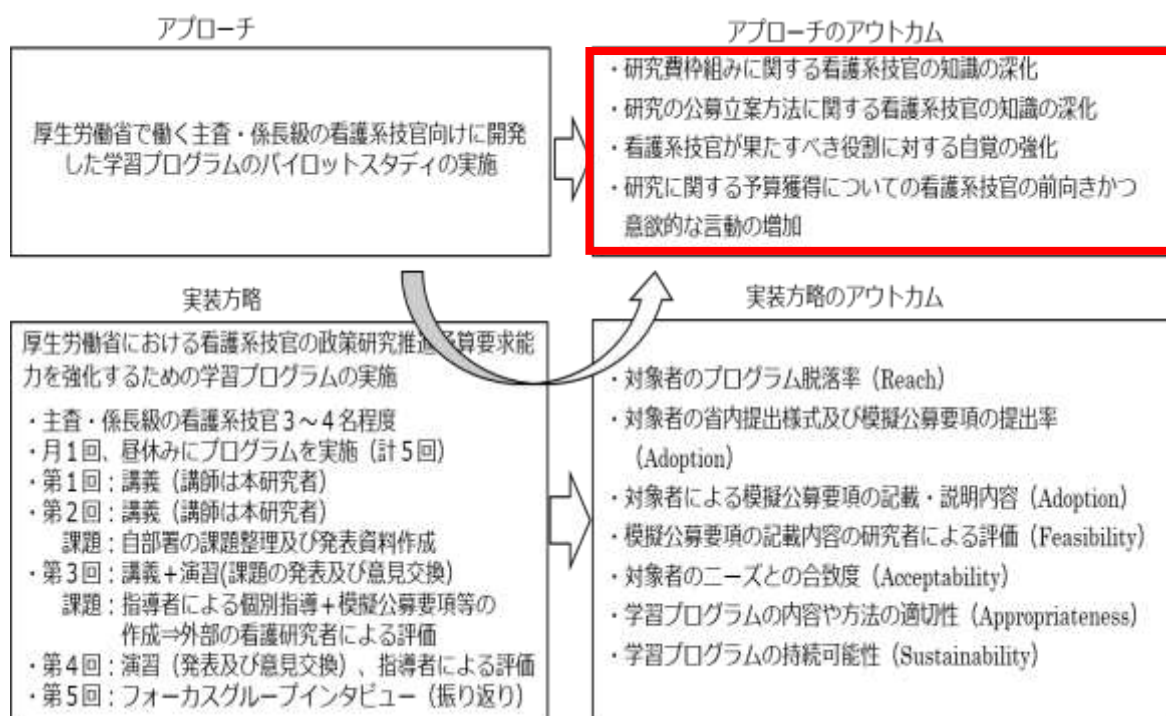
表 6 各指導者が行った対象者別の個別支援

	対象 A	対象 B	対象 C	対象 D
時間	30 分	6 時間	1.5 時間	10 分(+ 1 時間)
方法	面談 1 回 電話、メール	電話、メール	面談 1 回、メール	メール、事後調整
支援 内容	・挨拶 & 自己紹介 ①公募課題を絞りこむ ための思考整理の助言 ③書類の形式に沿った 記載内容・方法の指導	・挨拶 & 自己紹介 ①公募課題を絞りこむ ための思考整理の助言 ③書類の形式に沿った 記載内容・方法の指導 ④研究方法及びデータ 収集方法の提案	・挨拶 & 自己紹介 ①公募課題を絞りこむ ための思考整理の助言 ③書類の形式に沿った 記載内容・方法の指導 ④研究方法及びデータ 収集方法の提案	・挨拶 & 自己紹介 ②発表内容の企画 を実際の立案につ なぐための連絡・ 調整

Ⅲ. 学習プログラムの実施結果の概要

1. 学習プログラムの実施によるアウトカム指標の変化

本項ではまず、下記図 2 の右上のボックスのアプローチのアウトカムに関する結果を順に示す。



1) 学習プログラムの実施によるアウトカム指標全体の変化

本学習プログラムの受講前後に行った研究費の枠組みの知識や研究の公募立案、看護系技官の役割等に関する全 16 項目のアンケートの結果を表に示した（表 7）。5 段階のリッカート尺度で得た回答を「説明できる」を 5 点、「全く説明できない」を 1 点に置き換え、対象者の合計点数の平均を受講前後で比較した。対象者 4 人の受講前の合計の平均は 40.8 点であったのに対し、受講後の合計の平均は 63.3 点に上昇していた。受講前の平均点の最低と最高の得点差は 31 点であったが、受講後にはその 3 分の 1 の 10 点にまで縮小していた。

表 7 受講前後の研究費等に関する理解の変化

n = 4		
	前	後
合計（80 点）	平均 40.8（20－51）点	平均 63.3（57－67）点

2) 学習プログラムの実施による各アウトカム指標の変化

（1）研究費枠組みに関する看護系技官の知識

本学習プログラム受講前後に行ったアンケート（全 16 項目）のうち、研究費の枠組みに関する知識に係る 6 項目の回答を点数化して対象者 4 人の平均の変化を表に示した（表 8）。対象者 4 人の合計点数の平均は受講前の 14.5 点から受講後には 24.0 点に上昇し、項目別でもすべての項目の平均が受講前に比べ、受講後の方が上昇していた。

表 8 受講前後の研究費枠組みに関する知識の理解項目平均点の変化

n = 4		
	前	後
合計（30 点）	平均 14.5（9－18）	平均 24.0（21－27）
項目 1：厚生労働科学研究費と AMED 研究費の違い	平均 2.8（2－4）	平均 4.0（4－4）
項目 2：AMED の設立経緯と機能	平均 2.5（1－4）	平均 4.0（3－5）
項目 3：厚生労働省と AMED の関係（役割分担等）	平均 2.5（1－4）	平均 4.3（4－5）
項目 4：厚生労働省と AMED の年間スケジュール	平均 2.5（2－3）	平均 4.0（3－5）
項目 5：厚生労働科学研究の類型や追加交付の仕組み	平均 2.0（1－3）	平均 3.5（3－4）
項目 6：厚生労働科学研究や AMED 研究の DB の 掲載場所や活用法	平均 2.3（1－3）	平均 4.3（4－5）

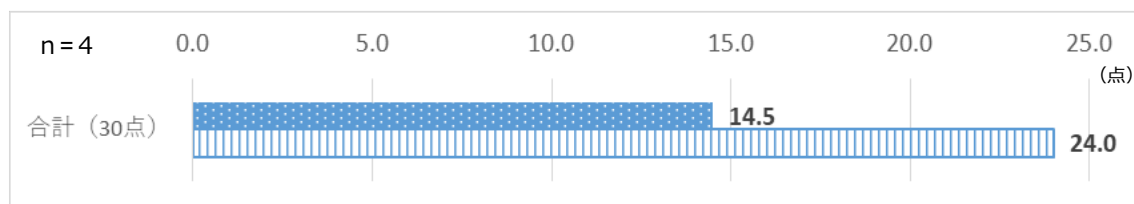


図 3 受講前後の研究費枠組みに関する知識の理解 6 項目合計平均点の変化

(2) 研究の公募立案方法の知識

本学習プログラム受講前後に行ったアンケート（全 16 項目）のうち、研究の公募立案方法に関する知識に係る 6 項目の回答を点数化して前後の平均を表に示した（表 9）。

対象者 4 人の合計点数の受講前の平均は 15.3 点から受講後の平均は 24.0 点に上昇し、項目別でもすべての項目の平均が受講前に比べ、受講後の方が上昇していた。受講前の合計点の平均点の最低と最高の得点差は 13 点であったが、受講後にはその 6 分の 1 の 2 点にまで縮小していた。

表 9 受講前後の研究公募立案方法に関する項目平均点の変化

	n = 4	
	前	後
合計 (30 点)	平均 15.3 (7 – 20)	平均 24.0 (23 – 25)
項目 7：政策形成過程における看護系技官の役割	平均 2.5 (1 – 3)	平均 4.0 (4 – 4)
項目 8：研究成果を施策に結びつけるため行政及び研究者に必要なこと	平均 2.8 (1 – 4)	平均 3.8 (3 – 4)
項目 9：看護系技官が研究費を獲得(公募立案)する必要性	平均 3.0 (2 – 4)	平均 4.3 (4 – 5)
項目 10：研究に関して看護系技官に求められる能力や役割	平均 2.8 (1 – 4)	平均 4.0 (4 – 4)
項目 11：厚生労働科学研究や AMED 研究の評価基準	平均 2.3 (1 – 3)	平均 4.3 (4 – 5)
項目 12：厚生労働科学研究や AMED 研究の公募立案の作業手順	平均 2.0 (1 – 3)	平均 3.8 (3 – 4)

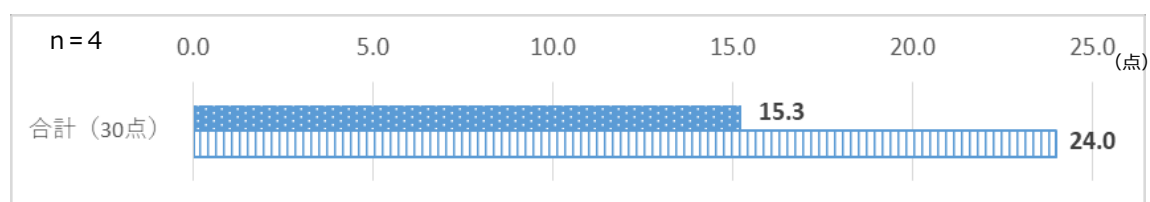


図 4 受講前後の研究公募立案方法に関する 6 項目合計平均点の変化

(3) 看護系技官が果たすべき役割に対する自覚

本学習プログラム受講前後に行ったアンケート（全 16 項目）のうち、看護系技官が果たすべき役割に対する自覚に関する 4 項目の回答を点数化して前後の平均（再掲）を表に示した（表 10）。

対象者 4 人の合計点数の平均は受講前の 11.0 点から、受講後には 16.0 点に上昇し、項目別でもすべての項目の平均が受講前に比べ、受講後の方が上昇していた。

表 10 受講前後の看護系技官が果たすべき役割に関する項目平均点の変化（再掲） n = 4

	前	後
合計（20 点満点）	平均 11.0（5－14）	平均 16.0（15－17）
項目 7：政策形成過程における看護系技官の役割	平均 2.5（1－3）	平均 4.0（4－4）
項目 8：研究成果を施策に結びつけるため行政及び研究者に必要なこと	平均 2.8（1－4）	平均 3.8（3－4）
項目 9：看護系技官が研究費を獲得(公募立案)する必要性	平均 3.0（2－4）	平均 4.3（4－5）
項目 10：研究に関して看護系技官に求められる能力や役割	平均 2.8（1－4）	平均 4.0（4－4）

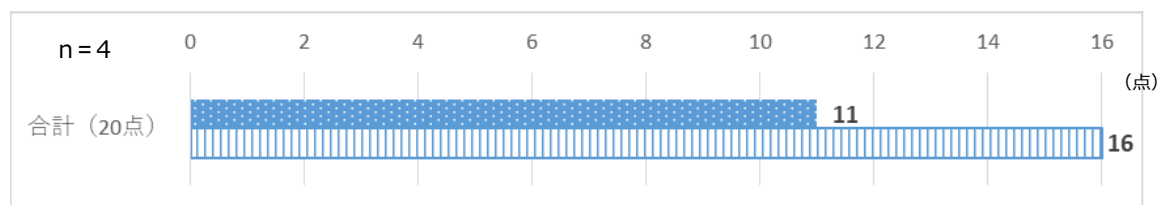


図 5 受講前後の看護系技官の役割に関する 4 項目合計平均点の変化（再掲）

(4) 対象者の課題抽出の適切性

第 3 回で作成した厚生労働科学研究により、解決可能と考えられる課題についての発表資料及び発表内容をもとに課題抽出の適切性を研究者が作成した次の 5 つの項目について本研究者の観察により評価した。「所属部署の所管する法令や制度との関連性」、「看護の視点」、「課題と捉えた根拠（客観データの有無）」、「厚生労働科学研究又は AMED 研究で解決する必要性」、「焦点化」である（表 11）。4 人の対象者が取り上げた課題は、公衆衛生看護活動に関すること、医療の質に関すること、自部署の制度の周知方法に関すること、そして看護管理者のマネジメン

トに関することであった。

表 11 本研究者による対象者の課題抽出の適切性に係る評価結果の概要

n = 4

評価項目	あり	なし
所属部署の所管する法令や制度との関連性	4 人	0 人
看護の視点	3 人	1 人
課題と捉えた根拠（客観データの有無）	3 人	1 人
厚生労働科学研究又は AMED 研究で解決する必要性	3 人	1 人
焦点化	2 人	2 人

「所属部署の所管する法令や制度との関連性」については、全対象者が関連する内容を課題として挙げることができており、「看護の視点」については 4 人中、3 人は含めることができていた。「課題と捉えた根拠」については、4 人中 3 人がデータを含んで客観的な説明が行えていた。「厚生労働科学研究又は AMED 研究で解決する必要性」については、4 人中、3 人は含めることができていた。一方で「焦点化」について行えていたのは、4 人中 2 人であった。

（５）省内提出様式及び模擬公募要項の完成度

対象者 4 人から提出された省内提出様式及び模擬公募要項で記載が漏れていたものはなかったが、作業の過程で具体的な研究費の金額及び研究期間の設定まで至らず、結果として模擬公募要項の 5 項目のうち 1 項目「研究費の規模等」を埋めることができていない対象者が 1 人いた。

（６）発表内容に関する質問数及びコメント数とその内容

対象者はそれぞれ 4 人とも、第 3 回及び第 4 回プログラムにおいて、自身の時間を使って考えた部署の課題や公募立案の内容を発表した後に、研究費獲得 P メンバーや他の対象者から質問やコメントをもらった。第 3 回及び第 4 回の発表や意見交換の内容は同意を得て、IC レコーダーに録音し、逐語録にするとともに、当日の参加者の様子は本研究者がメモを取った。

研究費獲得 P メンバーや他の対象者から、4 人の対象者が受けた合計及び平均の質問数及びコメント数を表に示した（表 12）。当日の対象者の参加人数により、時間配分にばらつきが生じたが、対象者 1 人あたりの平均発表時間は、第 3 回及び第 4 回ともに 22 分であった。

表 12 発表内容に関する対象者別質問数及びコメント数

数(個)	質問				コメント			
	第3回	合計	54	平均 13.5	第3回	合計	72	平均 18.0
	第4回	合計	44	平均 11.0	第4回	合計	72	平均 18.0

第3回の発表時点で4人中2人は課題を複数抽出しており、内容が漠然として絞りきれなかったため、抽出された課題の重要性や抽出根拠に関する質問があり、優先順位の考え方、実現可能性等に関する意見が出された。一方、残る2人のうち1人は課題を1つに絞ってコンパクトに発表できており、もう1人については、3月まで在籍した部署で着手に至らなかった内容を課題として取り上げ、部署の施策の方向性と絡めて焦点を絞って発表できていたため、学習プログラムの参加者から次の演習課題である研究課題としてのゴール設定等に関する意見をもらうことができていた。第3回で質問やコメントが多かったのは、対象者が発表した課題と所属部署の政策・制度とのつながりや、課題と捉えた実状や根拠となるデータ等に関することであった。第4回で質問やコメントが多かったのは、研究課題を設定した理由、課題名や研究目的等の文言の使い方、研究方法や期間、看護研究者の応募のしやすさ、実現可能性等多岐に渡っていた。

(7) 研究に関する予算要求についての前向きかつ意欲的な言動及び行動

第5回の学習プログラムでは、対象者に約40分のフォーカスグループインタビューを行い、本学習プログラムの満足度や受講の影響等に関する質的データを収集し、業務の都合で出席できなかった1人のみ、本人からの申し出により書面での回答提出となった。ICレコーダーに録音されたデータから逐語録を作成し、質的内容分析の手法を用いてコード化及び複数の意見が寄せられた内容についてはカテゴリー化を行った。

対象者の本学習プログラムへの参加意義については、以下のようにまとめられた。

①実際にやってみる演習が面白くとても勉強になる

- ・演習が面白かった
- ・講義を受けて手を動かしてみないと残らないし、今回、こういう立案をして、こういう意見が出てくるのだと体験したので、すごく自分にとっては大きかった
- ・自分がこういう考え方をし続けたらまた同じことを言われるのだろうと思う経験になったので、そういう意味では、演習形式、実際にやってみる、手を動かすのはよかった
- ・集合形式の演習スタイルは、課題や政策目的に照らした立案の過程を自身が経験するだけでなく、他者の立案過程も共有し進めることは、理解を深めるのに役立った

②看護系技官の役割認識の強化に役立つ

- ・看護系技官としてなど、看護の研究者をというふうに意識した経験が、入省してから、実はこのプロジェクトがほぼ初めての経験である

③内容は研究費に関する知識が深まり公募課題立案の業務に役立つ

- ・研究費全般に関する知識を深める機会になった
- ・知っていた部分もあるし、知っていなければいけないのに知らないままで、昔やっていたのはこれだったのかという部分もあったが、本来はこういう考えのもとこんなふうに構成すると、先に進みやすいなどをもうちょっと知っていればスムーズだった
- ・予算関係の全体像からの政策実現ツールの1つの厚生労働科学研究の公募課題の立案過程を知ることの意味があった
- ・発表に対してコメントしてくださる研究費獲得Pメンバーは経験が多くある方だったので、そういう方から立案内容を見たときに、こういう意見が出てくるのだなということも、ひらめきになったので、機会があれば生かさなければいけないなと思ったのでよかった

さらに、言動に留まらず、本学習プログラムの受講が契機となって、学習プログラム終了後に看護に関連する研究課題の公募開始情報の看護系技官への発信や、演習で立案した本年3月迄在籍していた部署の施策に関する研究公募課題の後任への継承といった行動に移すことができた対象者も2人いた。

3) 学習プログラムの実施によるアウトカム指標の対象者別の変化

全16項目のアンケートの回答を対象者別に点数化し、学習プログラムの受講前後で比較したところ、どの対象者も受講前に比べ、受講後の点数が上昇していた(図6)。受講後の総点数は、伸びが最小だったのは対象Bの1.24倍、最大だったのは対象Cの2.85倍であった。

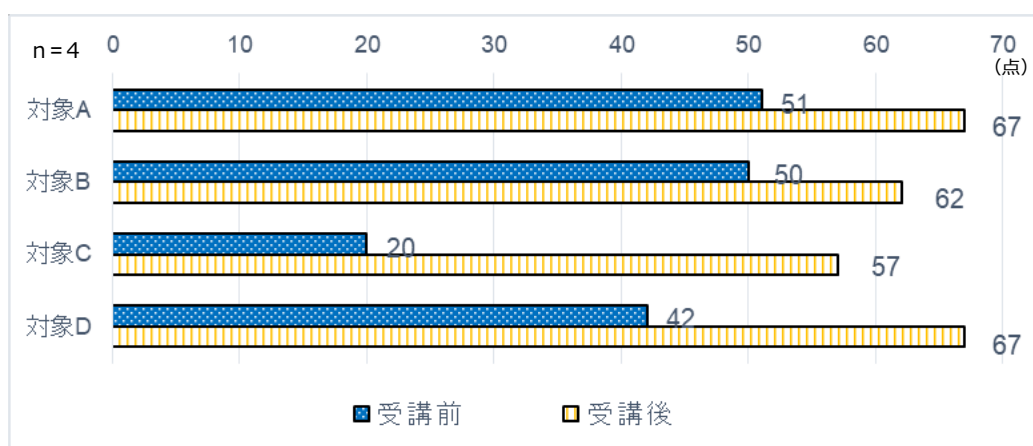


図 6 受講前後の対象者別アンケート総点数の変化

(1) 学習プログラムの実施による各アウトカム指標の対象者別の変化

本項では以下に、対象者のアウトカム指標として「研究費枠組みに関する看護系技官の知識」、「研究の公募立案方法の知識」、「看護系技官が果たすべき役割に対する自覚」の変化を対象者別に示す。これらのアウトカム指標は、客観的評価としての事後テストと各項目に関して説明できる度合いについての自己評価としてのアンケートの2つの方法で評価した。

第1回学習プログラムの終了後に実施した事後テストの対象者別正答率を図に示した(図7)。どの対象者も7割以上の正答率であった。

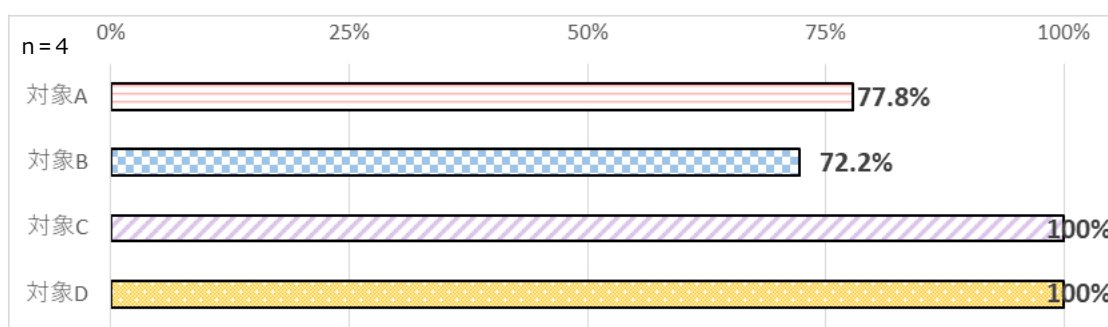


図 7 対象者別の研究費枠組みに関する事後テストの正答率

本学習プログラム実施前後に行ったアンケート(全16項目)のうち、研究費の枠組みに関する知識の理解に係る6項目の回答を点数化して対象者別の変化を図に示した(図8)。どの対象者も本学習プログラム受講後は受講前に比べて総点数は高く、項目別の点数でも維持又は高くなっていた。

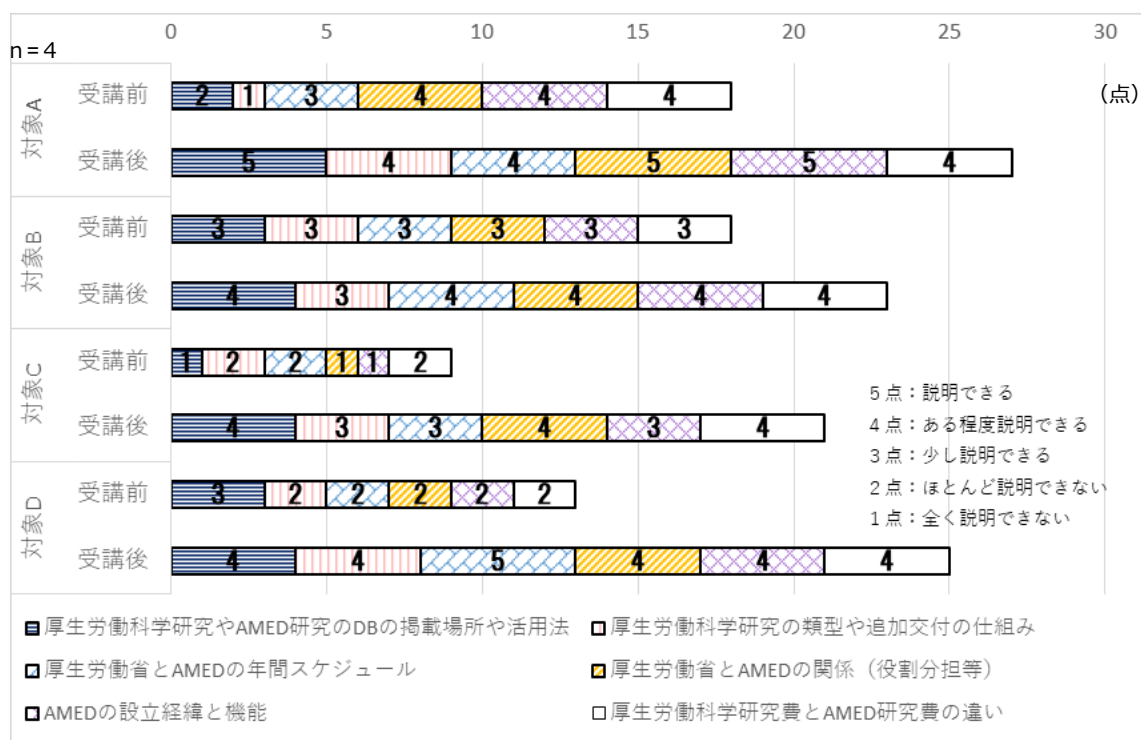


図 8 対象者別の研究費枠組みに関する項目別アンケート 受講前後の変化

第2回学習プログラムの終了後に実施した事後テストの対象者別正答率を図に示した（図9）。どの対象者も6割以上の正答率であった。

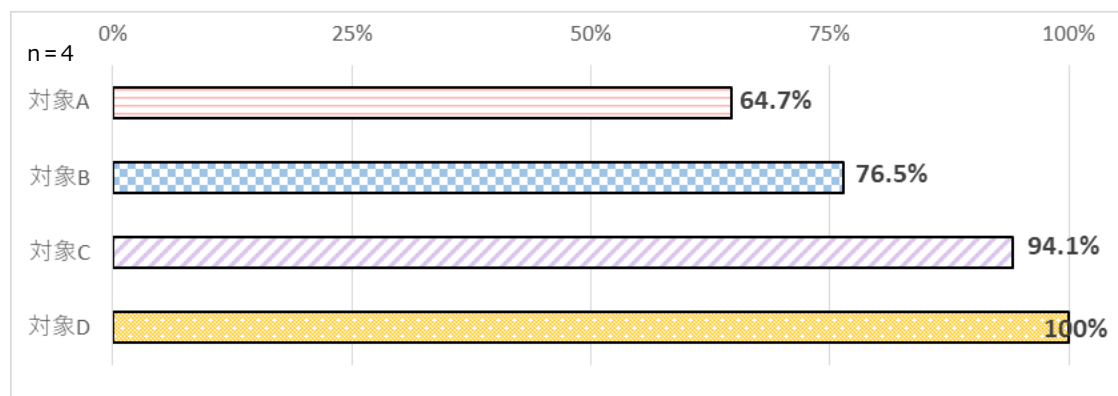


図 9 対象者別の研究公募立案方法に関する事後テストの正答率

本学習プログラム受講前後に行ったアンケート（全16項目）のうち、研究の公募立案方法に関する知識の理解に係る6項目の回答を点数化して対象者別の変化を図に示した（図10）。どの対象者も本学習プログラム受講後は受講前に比べて総点数は高く、項目別の点数でも維持又は高くなっていた。

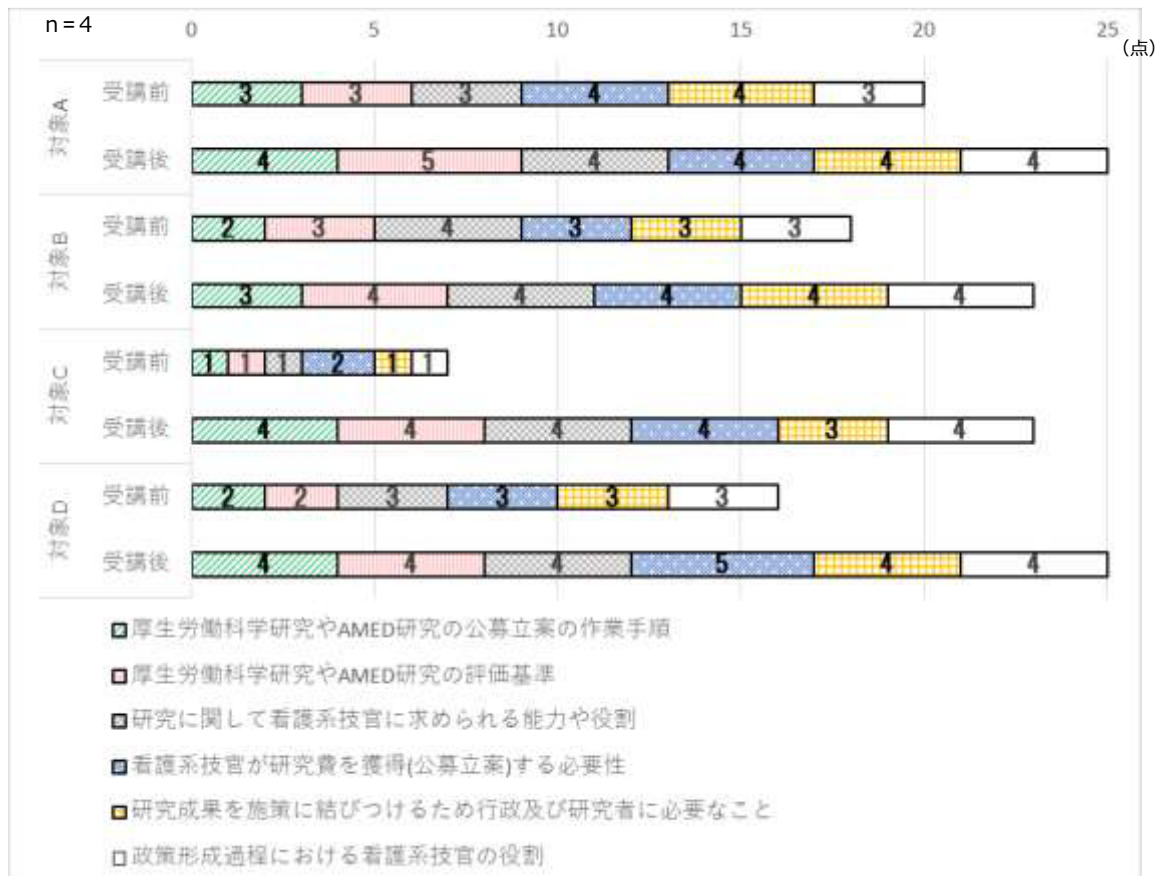


図 10 対象者別研究公募立案方法に関する項目別アンケート 受講前後の変化

本学習プログラム実施前後に行ったアンケート（全 16 項目）のうち、看護系技官が果たすべき役割に対する自覚に関する知識に係る 4 項目の回答を点数化（再掲）して対象者別の変化を図に示した（図 11）。どの対象者も本学習プログラム受講後は受講前に比べて総点数は高く、項目別の点数でも維持又は高くなっていた。

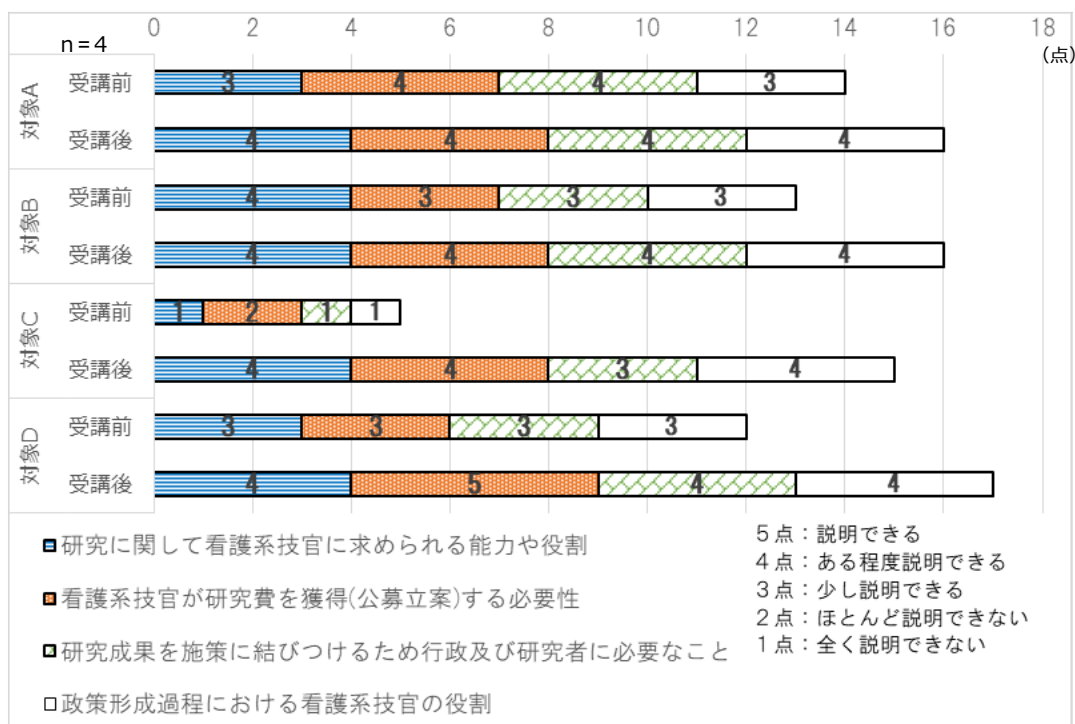


図 11 対象者別看護系技官の役割に関する項目別アンケート 受講前後の変化

2. 学習プログラムの評価結果

本項では下記図 2 の右下のボックスの実装方略のアウトカムに関する結果を順に示す。

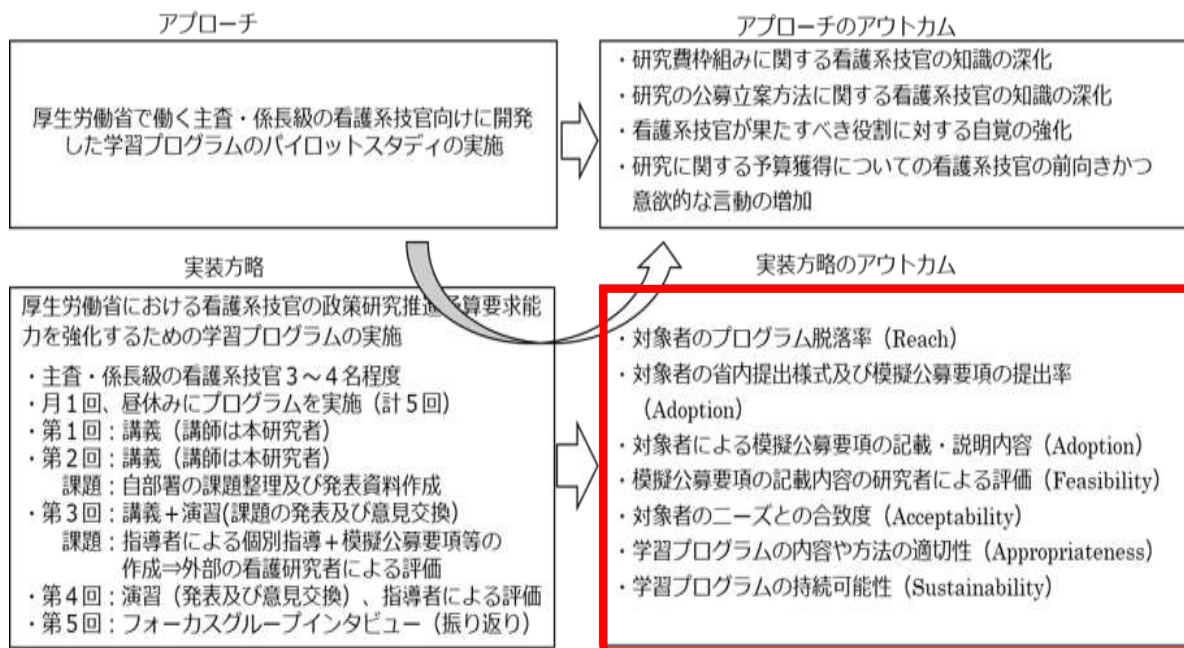


図 2 組織の変革のための実装方略 (再掲)

1) Reach【到達度】：対象者の学習プログラム脱落率及び Adoption【採用】：演習で課した必要書類の提出率

対象者まで本学習プログラムの目的や内容が届いているかという Reach【到達度】を測るために、対象者の学習プログラム脱落率を評価し、また本学習プログラムの講義の内容を対象者が自分の中で取り入れているかという Adoption【採用】を測るために、演習で課した必要書類の提出率を評価し、結果を表に示した（表 13）。

学習プログラムには全対象者がすべての回に参加することができるとともに、演習で研究者から作成を依頼した省内提出様式及び公募要項の提出率も 100%であった（表 13）。

表 13 対象者別の学習プログラムの脱落率と省内提出様式及び模擬公募要項の提出率

n=4	第 1 回	第 2 回	第 3 回	第 4 回	第 5 回
プログラムの脱落率	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
書類の提出率	—	—	—	100%	—

2) Adoption【採用】：対象者による模擬公募要項の記載・説明内容

対象者が本学習プログラムで講師が説明した講義の内容をどのくらい演習に採用できているかという Adoption【採用】の状況を測るために、対象者が作成した模擬公募要項の記載内容や第 4 回の発表当日の説明内容を指導者が資料 19 の評価票を用いて評価し、結果を図に示した（図 12）。

対象者が作成した模擬公募要項の記載内容や発表当日の説明内容から、指導者には全体的に研究課題名はある程度明確に書けていると評価されたものの、目標（目的）の明確性や成果物のイメージのしやすさについては、「どちらともいえない」、「やや分かりにくい」と回答した指導者がやや多かった（図 12）。

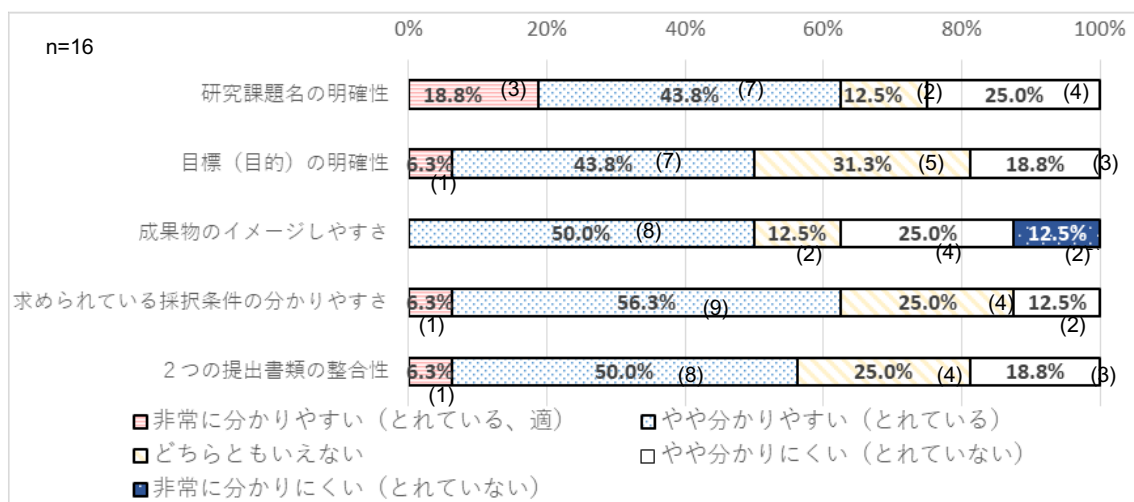


図 12 模擬公募要項の記載内容の評価結果：目標の明確さ・成果物のイメージしやすさ

また、費用の設定額の妥当性については、全対象者の課題の半数以上が「妥当である」と評価された一方で、研究期間や採択条件の設定については「どちらともいえない」「妥当でない」との評価もそれぞれ約 6、7 割に達していた（図 13）。

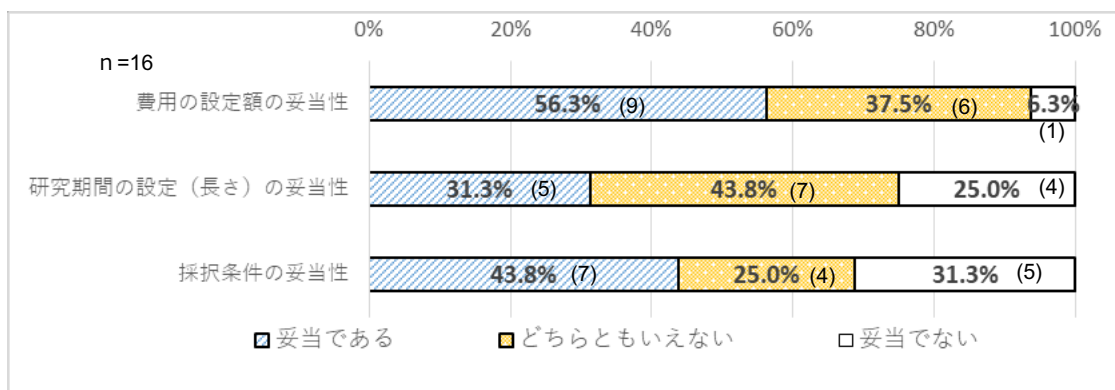


図 13 模擬公募要項の記載内容の評価結果：費用の設定額の妥当性

第 4 回学習プログラムでの研究費獲得 P メンバーや他の対象者への説明は、緊張している様子も対象者からは感じられたが、図に示した評価からも分かるように概ね分かりやすく説明することができていた（図 14）。

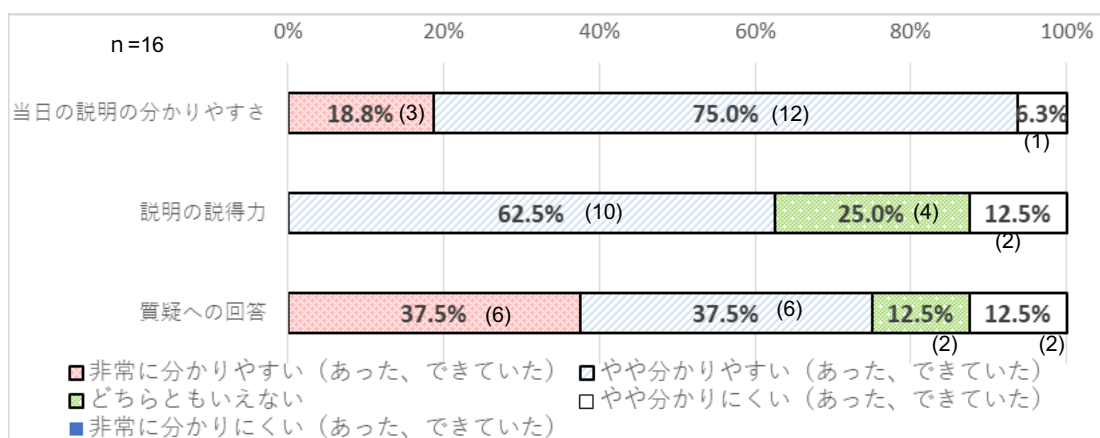


図 14 第4回学習プログラムでの対象者の説明内容の評価結果

3) Feasibility【実現可能性】：模擬公募要項の記載内容の看護職の研究者による評価

本学習プログラムの実現可能性については、看護系技官が公募立案した研究課題に採択された経験のある看護研究者2人の協力を得て、第3回終了後に指導者から支援を受けながら各対象者が作成した模擬公募要項を資料18の評価票で評価した(図15)。公募要項の送付にあたってはパスワードを付した。対象者4人の合計点数(80点)の平均は、46(38-54)点であった。対象Bの「費用の設定額」及び「研究期間」の項目は記載がなく、研究者は採点除外として扱った。

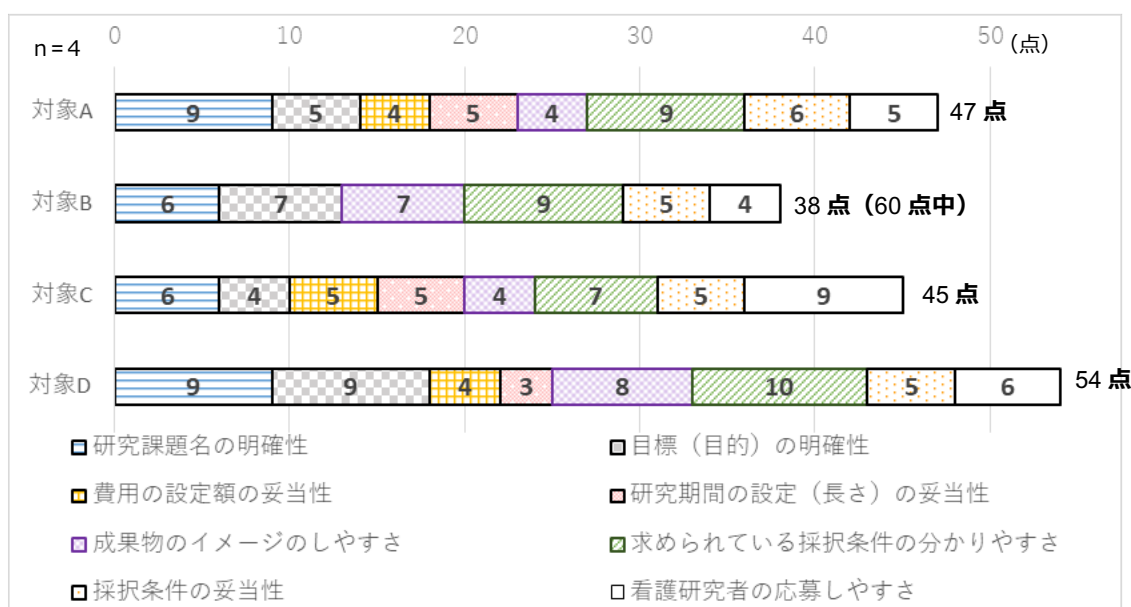


図 15 対象者別の看護研究者による模擬公募要項の評価結果

4) Acceptability【受容性】：対象者のニーズとの合致度

本研究者が講師となって行った第1回及び第2回の研究費の基本的な枠組みや看護系技官の役割等に関する講義及び、第3回の研究公募課題の立案に必要な書類作成のポイント等に関する講義の中身の対象者のニーズとの合致度は、資料に対象者が知りたいと思える内容が含まれていたかという観点をアンケート項目で評価し、結果を図に示した（図16）。研究費の枠組みに関する基本的事項について学んだ第1回が、最も知りたい内容が盛り込まれていたと回答した対象者が多かった。一方、第3回の実践的な内容を含む書類の作成ポイントについては、全対象者が「やや盛り込まれていた」と回答していた。

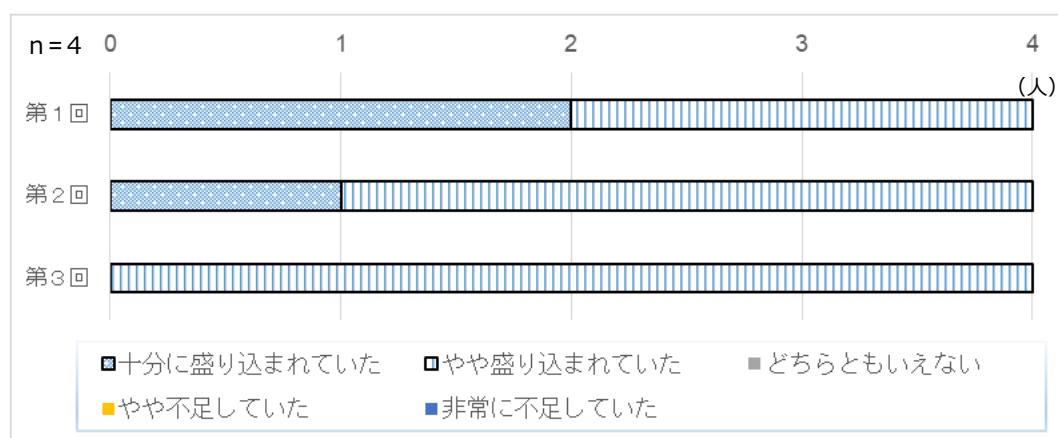


図 16 各回の講義資料内容の対象者の学習ニーズとの合致度

本学習プログラムの演習の中では、全対象者が研究公募課題を立案する際に提出が必要な書類を作成するにあたり、研究費獲得Pメンバーの指導者から何らかの支援を受けていた。その支援は、第5回のフォーカスグループインタビュー逐語録の質的内容分析から＜指導者の態度や助言内容は、書類作成に対する理解、課題等を書面に落とし込むこと、自身の傾向把握に役に立ち、自信と行動変容にもつながった＞、外部の看護研究者からの評価により＜手厚くみてもらえた＞という満足感につながっていた。

対象者は、本研究への参加を表明した時点ですでに、各々が学習プログラムに参加する意義を口にしていた。第5回に対象者に行ったフォーカスグループインタビュー（約40分）の結果は、以下のようにまとめられた。

- ①本学習プログラムの内容は研究費に関する知識が深まり公募課題立案の業務に役立つ
 - ・研究費全般に関する知識を深める機会になった

- ・公募課題の立案がスムーズになる
- ・予算関係の全体像からの政策実現ツールの 1 つの厚生労働科学研究の公募課題の立案過程を知ること意義がある
- ・経験豊富な指導者のコメントがひらめきになり、今後に生かしたいと思える

②研究費や公募課題立案過程の知識や活用戦略の基本は業務に役立つ

- ・研究費全般に関する知識を深める機会になった
- ・知っていた部分もあるし、知っていなければいけないのに知らないままで、昔やっていたのはこれだったのかという部分もあったが、本来はこういう考えのもとこんなふうに構成すると、先に進みやすいなどをもうちょっと知っていればスムーズだった
- ・予算関係の全体像からの政策実現ツールの 1 つの厚生労働科学研究の公募課題の立案過程を知ること意味があった
- ・発表に対してコメントしてくださる研究費獲得 P メンバーは経験が多くある方だったので、そういう方から立案内容を見たときに、こういう意見が出てくるのだなということも、ひらめきになったので、機会があれば生かさなければいけないなと思ったのでよかった

③看護系技官の役割認識の強化に役立つ

- ・看護系技官としてなど、看護の研究者をというふうに意識した経験が、入省してから、実はこのプロジェクトがほぼ初めての経験である

5) Appropriateness【適切性】：学習プログラムの内容や方法の適切性

本学習プログラムの内容や方法の適切性については、各回終了後のアンケートや第 5 回の学習プログラムで対象者に行ったフォーカスグループインタビュー（約 40 分）から、データをそれぞれ収集した。各回終了後のアンケートのうち、第 1 回から第 3 回までは講義があったため、講師の質を評価する項目の結果を図に示した（図 17、18、19、20）。

まず、講師の資料を説明しているときの声の大きさに対する対象者の評価としては、第 1 回は「とても聞き取りやすかった」と回答した者が 3 人、「やや聞き取りやすかった」と回答した者が 1 人で、第 2 回は「とても聞き取りやすかった」と回答した者が 4 人で、第 3 回は「とても聞き取りやすかった」と回答した者が 1 人、「やや聞き取りやすかった」と回答した者が 3 人であった（図 17）。

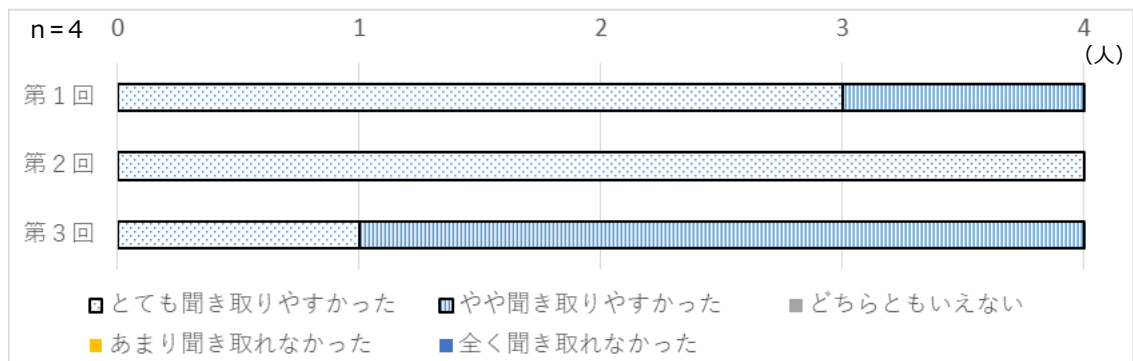


図 17 講師の説明時の声の大きさに対する対象者の評価

次に、講師の資料を説明するスピードに対する対象者の評価は、第1回は「ちょうどよかった」と回答した者が4人、第2回は「やや速かった」と回答した者が1人、「ちょうどよかった」と回答した者が3人、第3回は「やや速かった」と回答した者が1人、「ちょうどよかった」と回答した者が3人であった（図18）。

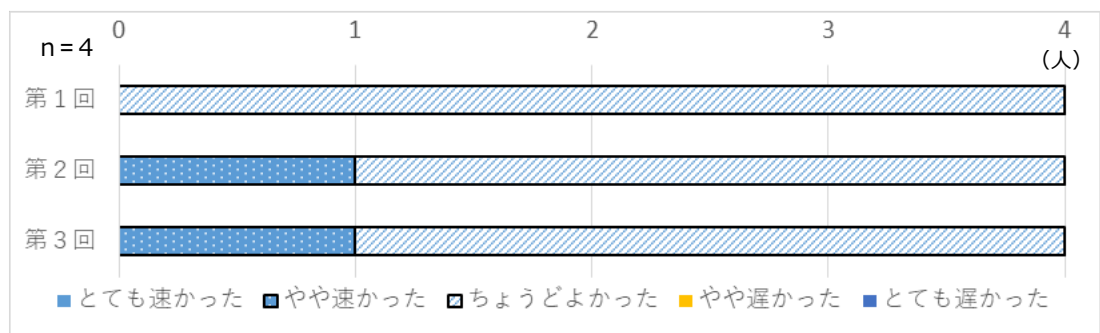


図 18 講師の説明スピードに対する対象者の評価

続いて、学習プログラム1回50分という設定に対する対象者の評価は、第1回及び第2回は「ちょうどよかった」と回答した者が4人で、第3回は「やや長かった」と回答した者が1人、「ちょうどよかった」と回答した者が2人、「やや短かった」と回答した者が1人であった（図19）。

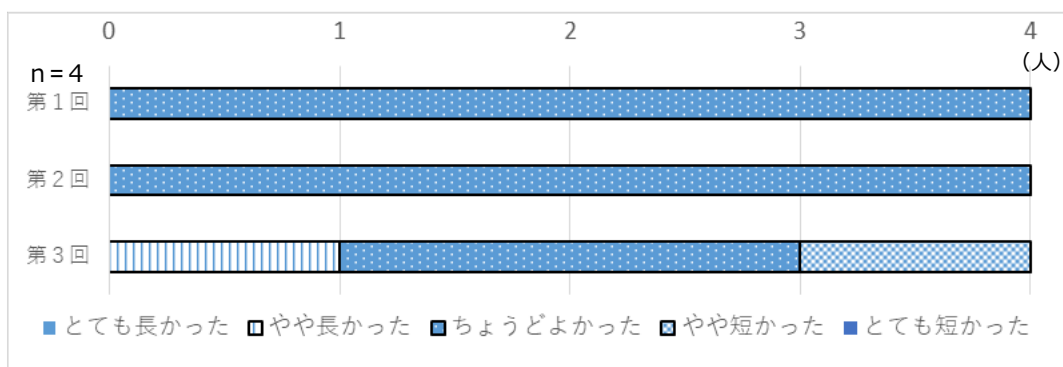


図 19 学習プログラム開催時間（1 回 50 分）に対する対象者の評価

最後に、講義資料の見やすさに対する対象者の評価は、第 1 回及び第 2 回は「とても見やすかった」と回答した者が 2 人、「やや見やすかった」2 人で、第 3 回は「とても見やすかった」が 1 人、「やや見やすかった」が 3 人であった（図 20）。

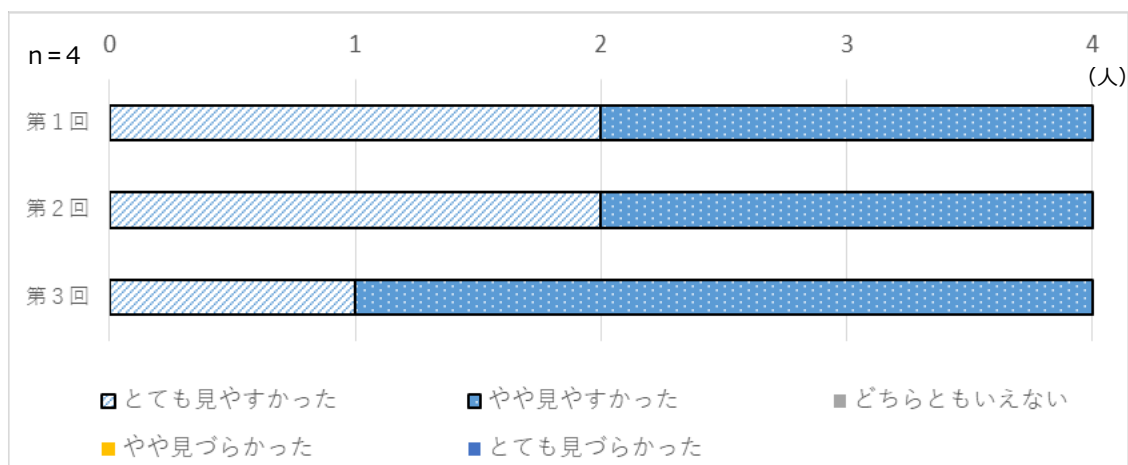


図 20 講義資料の見やすさに対する対象者の評価

内容の適切性は、講義のあった第 1 回から第 3 回までの講義内容の理解度で評価した（図 21、22、23）。全対象者が「とても理解できた」と回答した項目は、「厚生労働省と AMED の関係」であった。半分の 2 人以上が「とても理解できた」と回答した項目は「厚生労働科学研究費と AMED 研究費の違い」、「厚生労働省と AMED の年間スケジュール」、「厚生労働科学研究の種類や追加交付の仕組み」であった。さらに「AMED の設立経緯と機能」、「厚生労働科学研究 AMED 研究成果の DB 及び活用方法」、は「やや理解できた」と回答した対象者が多かった。

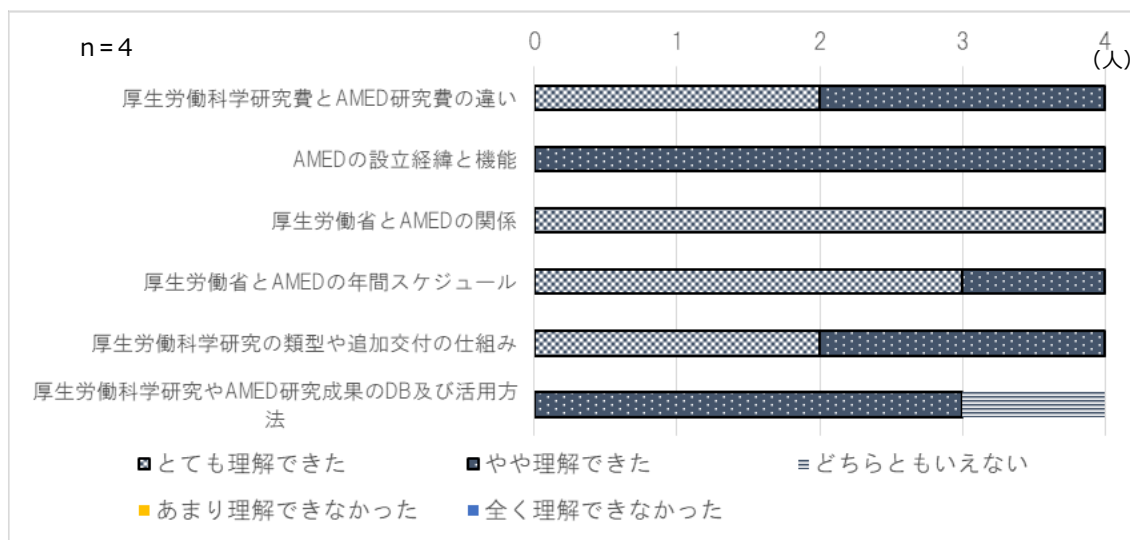


図 21 第1回の研究費枠組みに関する講義内容の理解の程度

第2回の学習プログラム終了後に行った研究の公募立案方法に関する対象者の講義内容の理解の程度について、アンケート結果を図に示した（図 22）。全対象者が「とても理解できた」と回答した項目は、「厚生労働科学研究の窓口」及び「看護系技官の相談窓口」の2つであった。半分の2人以上が「とても理解できた」と回答した項目は「研究成果を施策に結びつけるため行政及び研究者に必要なこと」、「看護系技官が研究費を獲得(公募立案)する必要性」、「厚生労働科学研究やAMED研究の評価基準」、「研究に関して看護系技官に求められる能力や役割」であった。さらに「厚生労働科学研究やAMED研究の公募立案の作業手順」は「やや理解できた」と全対象者が回答していた。

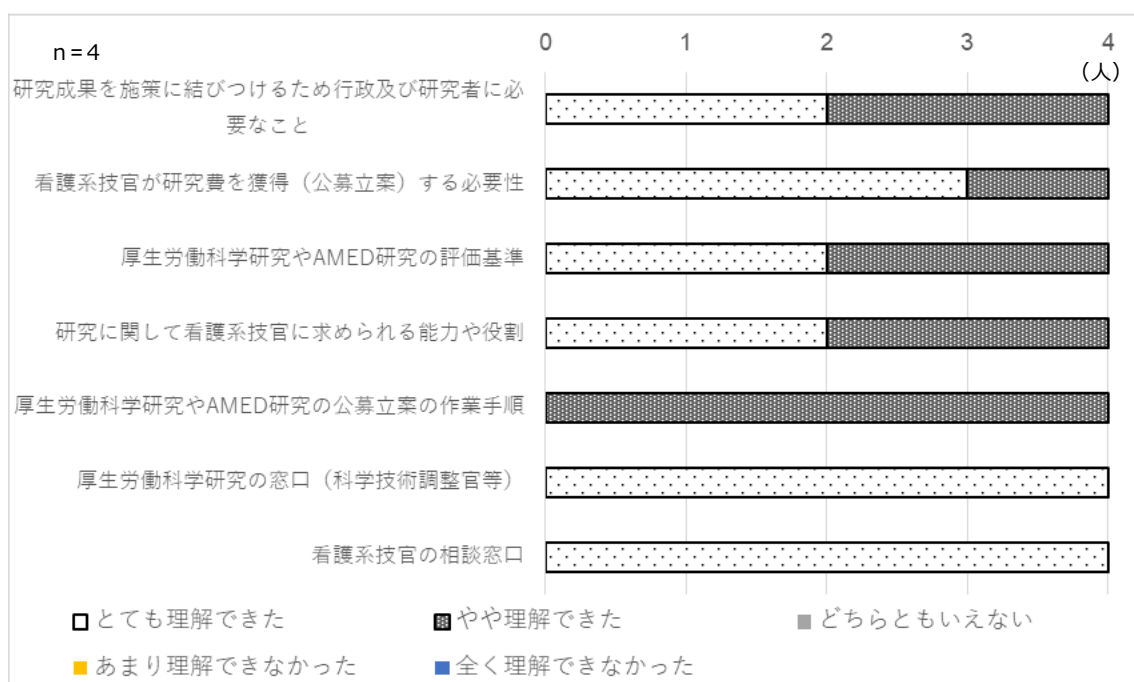


図 22 第 2 回の研究公募立案方法に関する講義内容の理解の程度

第 3 回の学習プログラム終了後に行った厚生労働科学研究の立案で提出が必要な書類の作成ポイントに関する理解の程度について、アンケート結果を図に示した（図 23）。全対象者が「やや理解できた」と回答した。

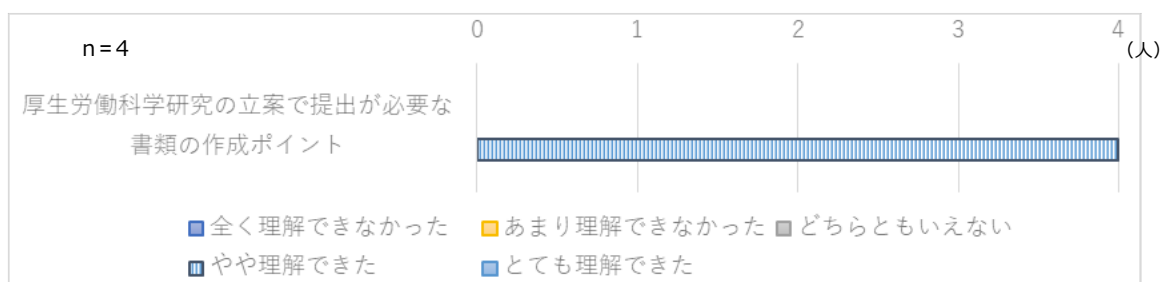


図 23 第 3 回書類作成に関する講義内容の理解の程度

学習プログラムの内容や方法の適切性については、第 3 回及び第 4 回の学習プログラム終了後のアンケートで演習や指導者からの助言や発表時のコメント等が役立っているとの程度感じているかについて評価し、結果を図に示した（図 24）。対象者の半数以上が両回の学習プログラムで行った作業やもらったコメント等に対して「とても役立つと思う」、「少し役立つと思う」と回答していた。

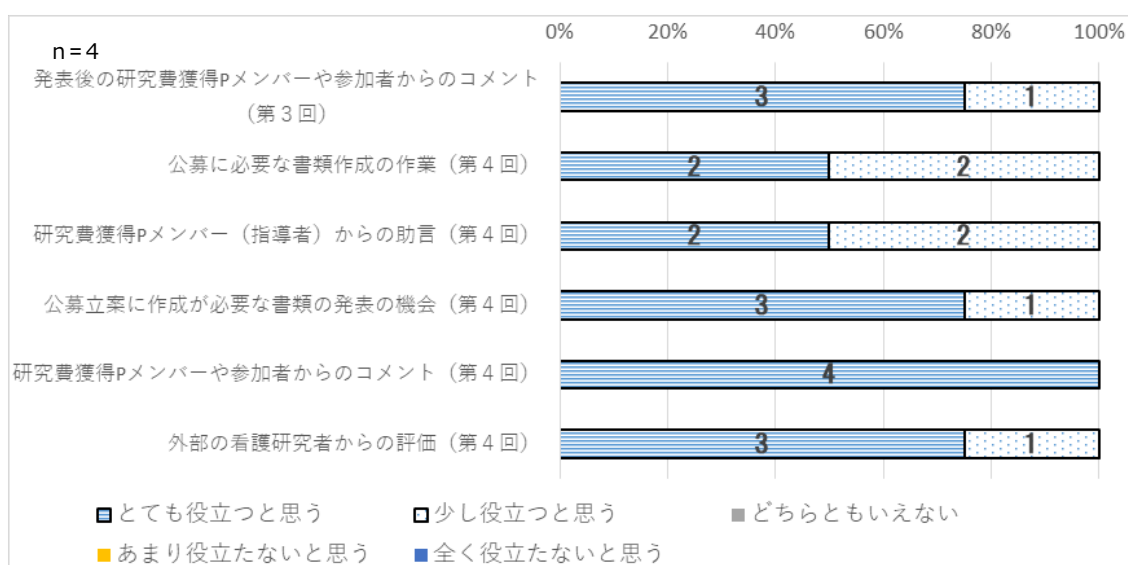


図 24 対象者が感じた第3回及び第4回学習プログラムの役立ち度

実施内容・方法や演習形式については、第5回のフォーカスグループインタビューの逐語録を質的帰納的に分析したところ、以下のようにまとめられた。否定的な意見はなかった。

①実際にやってみる演習が面白くとても勉強になる

- ・演習が面白かった
- ・講義を受けて手を動かしてみないと残らないし、今回、こういう立案をして、こういう意見が出てくるのだと体験したので、すごく自分にとっては大きかった
- ・自分がこういう考え方をし続けたらまた同じことを言われるのだろうと思う経験になったので、そういう意味では、演習形式、実際にやってみる、手を動かすのはよかった
- ・集合形式の演習スタイルは、課題や政策目的に照らした立案の過程を自身が経験するだけでなく、他者の立案過程も共有し進めることは、理解を深めるのに役立った

②看護系技官の役割認識の強化に役立つ

- ・看護系技官としてなど、看護の研究者をというふうに意識した経験が、入省してから、実はこのプロジェクトがほぼ初めての経験である

③内容は研究費に関する知識が深まり公募課題立案の業務に役立つ

- ・研究費全般に関する知識を深める機会になった
- ・知っていた部分もあるし、知っていなければいけないのに知らないままで、昔やっていたのはこれだったのかという部分もあったが、本来はこういう考えのもとこんなふうに構成すると、先に進みやすいなどをもうちょっと知っていればスムーズだった

- ・予算関係の全体像からの政策実現ツールの1つの厚生労働科学研究の公募課題の立案過程を知ることの意味があった
- ・発表に対してコメントしてくださる研究費獲得Pメンバーは経験が多くある方だったので、そういう方から立案内容を見たときに、こういう意見が出てくるのだなということも、ひらめきになったので、機会があれば生かさなければいけないなと思ったのでよかった

④事後テストの実施は知識定着に有効である

- ・テストをされるという感覚よりかは自己確認に使えるところがあるので、聞きっ放しよりはよかった
- ・講義を聞いて、自分が大切だと思ったところと実際にテストでチェックされて正解が違った時に、ずれをちゃんと確認できるという意味では事後テストは非常にありがたい
- ・最初は嫌だったけれど、テストがないと形式として聞きっ放しで終わるのはよくないと、記憶力の限界を感じているのでつらいところもあるがテストは大事だなと改めて思った
- ・パワーポイントの資料をいっぱい並べられても、実際に見返したときに、結局どこが大切なのかと振り返ったときに、エッセンスがテストだと分かる

6) Sustainability【持続可能性】：学習プログラムの持続可能性

(1) 対象者からの評価

「ぜひ機会があれば続けてほしい」という発言から、対象者には継続の必要性を求める意見があった。一方で、継続のためにはいくつか改良が必要な部分もあり、フォーカスグループインタビューのデータから、対象者とすべき経験年数、学習プログラムの実施時期、資料内容については、以下のような提案が得られた。

<対象者とすべき経験年数>

①入省後1年を除く公募課題立案経験前の早い時期

- ・公募課題の立案を経験する前
- ・1、2年目は業務に慣れるのに精一杯

<資料内容>

- ①公募立案に必要な書類の記載の具体例
- ②公募立案を試みたが断念した経験者等からの視点の追加

<実施時期>

- ①年度末の業務繁忙期の実施の回避
 - ・年度末の業務繁忙期の実施はコミットが不十分になる

(2) 研究費獲得 P メンバーからの評価

研究費獲得 P メンバーを対象とした本フォーカスグループインタビューからの学習プログラムの継続に関する意見は、以下のようにまとめられた。

①公募立案に関する基本的知識の獲得及び課題を絞り込む訓練機会の継続

- ・実際にはやってみないと分からないが、こういう基礎知識があるかないかといったら、あった方がベターだし、いきなり 1 人配置でやられるよりもベターである
- ・課題を絞り込んでいくというのは訓練する機会が必要である

②看護系技官全体への研究スケジュールや作成書類に関する勉強会の継続

- ・研究課題公募までの流れ、様式の内容が科学技術部会にかかっていくのだという流れと時期を知るのには意味がある

③既存の実施方法の改善及び事例を活用したアドバンス研修の実施

- ・既存の勉強会スタイルは基本的に新人だけではなく、広く技官にという趣旨から最新情報をそこで周知するのは一番広く網を張れるので、ルーチンで AMED、厚生科学課配属の技官の 2 人で一緒に基礎をやってもらえばそれぞれのスケジュール感も違いもわかるしいと思うが、その 1 回だけだと多分基本的なところだけで終わるから、その実例などをまぜたアドバンス編をまた別の会でやるのはよい

一方で、継続のためにはいくつか改良が必要な部分もあり、対象者とすべき経験年数、学習プログラムの実施時期については、以下の提案が得られた。

<対象者とすべき経験年数>

①技官 3 ～ 4 年目に必要な研修

- ・3 年目、4 年目ぐらいにこういう内容の教育をすることで、やはり全体の教育が必要でそのプロセスとしてこれが必要なのだと位置づけられれば、その時期になったから学ぼうと思う
- ・若いときに身につけるべきものは身につけておかねばいけないと思うので、入省後 5 年目ぐらいまでに必要なものを入れておかねばいけない

<実施時期>

①自部署での公募立案が可能な時期

- ・自部署での公募立案が可能な時期の開催がベストである
- ・公募課題の登録に間に合う夏か秋のポイント開催

なお、看護系技官を統括する立場にある看護課長からは、実施した学習プログラムの効果及び対象者からの意見を踏まえて改良予定の学習プログラムの継続についての同意が得られた。位置づけは現在、昼休みに開催している看護系技官勉強会（参加は任意、講師は省内の職員でも外部有識者でも可）と同等の扱いで研究関係としてシリーズ化してはどうかとの助言を得た。

第6章 考察

本研究の目的は、厚生労働省における看護系技官の看護政策研究推進のための予算要求能力を強化することであった。達成目標は、以下の2つであった。

1. 質改善（quality improvement）アプローチを用いて、厚生労働省で働く主査・係長級の看護系技官向けに開発した学習プログラムのパイロットスタディを行い、看護政策研究の公募立案の知識や能力の向上等に関する効果を評価する
2. 4か月間にわたって実施される学習プログラムの対象となる主査・係長級の看護系技官の脱落率、学習プログラムの受け入れ度合い等により、看護系技官向け学習プログラムの実装方略の適切性を評価する質改善（QI）アプローチを用いて、主査・係長級の看護系技官に研究者が開発した学習プログラムを実施してその効果を評価すること

学習プログラムの受講前後に対象者に実施した、研究費の枠組みの知識や研究の公募立案、看護系技官の役割の知識等に関する評価のためのアンケートの全対象者の点数は、実施前に比べて実施後の方が上昇した。また、フォーカスグループインタビューのデータから前向きな発言が聞かれただけでなく、対象者の半数の2人には看護に関連する公募課題の公募開始情報の看護系技官への発信や、演習で立案した本年3月迄在籍していた部署の施策に関する研究公募課題の後任への継承といった行動の変化も現れた。これらのことから、看護系技官を対象として行った学習プログラムは、研究費に関する基礎的な知識や研究公募立案方法に関する知識が深化し、看護系技官が果たす役割について自覚が強化され、研究に関する予算要求についての意欲が高まったと考えることができる。本研究の達成目標1は達成されたといえる。

次に、実装方略（学習プログラム）のアウトカムについてみると、各回終了後のアンケートからは学習内容のニーズとの合致度や適切性、講師の質等について肯定的な結果が得られた。さらに、本研究者による観察やフォーカスグループインタビューから、学習プログラムの脱落者はなく、事後テストや演習等の実施方法は対象者の学習の深化に役立つものとして受け入れられていた。これらのことから、達成目標2についても、達成されたといえる。

本研究では、看護政策研究推進のための予算要求能力を、模擬公募要項等の書類作成と発表で評価した。これらの演習で対象者に課した課題は、自部署の看護政策課題を特定し、その重要性和研究によるエビデンス構築の必要性を記述し、適切に説明できなければ完遂することができない。対象者の全員が指導者による支援を受けながら演習として課された課題を提出及び発表することができ、その過

程で指導者、外部の看護研究者、参加者からは良い点や改善点等の多くのフィードバックをもらい、学習プログラムを終了することができた。したがって、本研究の学習プログラムは、看護系技官の看護政策研究推進のための予算要求能力の強化に効果があったと考えることができる。すなわち、看護系技官の研究公募に係る予算要求に必要な要素である研究公募書類の作成及び他者への説明能力は、本研究の実装方略に基づいて行うことを通して、高まったといえる。

第6章で示した結果に基づき、介入が組織及び看護系技官へ与えた影響とその要因を考察しながら、組織へのアプローチの妥当性と実装方略としての学習プログラムの適切性を検討する。

I. 学習プログラムの組織及び個人への影響

厚生労働科学研究の公募課題の予算を要求し、実際に公募を行うためには通常、順に所属課室内、局内、省内、科学技術部会において内容が吟味され、承認を経ることになる。その過程で看護系技官は、公募を立案すべき課題の焦点化、研究期間や方法、成果物等の検討、課題設定の背景や研究方法等に関する説明、研究公募書類や公募要項の作成を役割として担う必要がある。

本学習プログラムは、本研究に参加した看護系技官個人にそれらの役割を経験してもらう対象者参加型のアプローチをとった。その結果から以下が考察され、作業仮説1及び2は支持された。

1. 学習プログラムの妥当性

1) 実施体制

本研究者は、講師としても学習プログラムに関わったが、実施期間中は、研究費獲得Pメンバーと共にチームを組み、対象者の学習目的達成のためのサポートに徹することを心がけ、リーダーシップを発揮した。この体制が実現できたのは、ESである看護課長の理解と問題意識を共有したことや、2017年の研究費獲得Pの発足からチームとしての活動基盤があったからだと考えられる。

エドモンドソン（2014）は、新たなアイデアを生み、答えを探し、問題を解決するために人々を団結させる働き方、チーミングという言葉を提唱し、それは本質的に学習プロセスであり、企業の成功には学習が欠かせないとしている。また、チーミングの成功には率直に意見を言う、協働する、試みる、省察することの4つの行動が必要であるとされているが、研究費獲得Pの2017年及び2018年度の活動がまさにこのサイクルに沿って実施されていたことから、今回の研究遂行の推進力につながった可能性がある。機能する企業における成長やイノベーションにとってチーミングはなくてはならないもので、そのメリットとして組織のパフォーマンスが上がることで魅力とやりがいのあふれる職場環境になることを挙げている（エドモンドソン，2014）。したがって、本研究者が立ち上げた研究費獲得

P が行う活動や、本研究でメンバーとともに行った対象者への介入はチームングに該当するともいえる。

しかし、本研究はパイロットスタディとして行い、期間は限られていた。今回組織のパフォーマンスとして評価できたのは短期で効果の現れる看護系技官の変化であったが、一定期間後には組織のパフォーマンスとして研究公募課題の立案件数が増え、エビデンスに基づく看護政策が拡充する等、に至ることが期待される。そして、競争力を維持するには学習が不可欠であり、学習するための組織づくりが重要なチームング行動を促して集団的学習を進めるリードになる（エドモンドソン、2014）とされていることから、今後も、このような学習プログラムを実施できる体制を維持することが重要であると考えらる。

2) 開催時間

本学習プログラムは、多忙な対象者の職務の特性や負担の観点から1回 50 分、昼休みに実施するという形で行われたが、すべての対象者から理解・賛同が得られた。通常国会の会期中は、法案審議や国会議員事務所からの施策や制度に関する疑義照会、災害対応等の突発的な業務が発生することが多い。また、それらに加えて担当事業等の定例会議等の通常業務や、外部での研究会議や講演等で外出することもしばしばである。さらに、近年の特徴として増えているのは、災害対応である。政府は被災地方自治体からの支援要請を待つ従来のスタイルではなく、避難所避難者への支援を中心に必要不可欠と見込まれる物資を調達し、被災地に物資を緊急輸送するプッシュ型支援を推奨しているため、大雨や台風の度に自治体への電話やメールによる情報収集や現地に出向いての直接支援を看護系技官も含め行っている。

このように、看護系技官の業務の特徴として、突発的な業務の発生や省内ではない場所での対応が求められることもある実態から、経験的にも比較的参集できる可能性が高いのが昼食をとる昼休みであり、融通が利きやすいという結論になっていると考えられる。したがって、本研究で昼休みの50分間を使用しての開催は現実的で、実現可能性が高く、妥当であったといえる。

3) 講義及び事後テスト

(1) 講義及び内容の適切性

講義は、本研究者が講師として研究費獲得 P メンバーの意見を取り入れて作成したパワーポイント資料を用いて個室となる会議室で行ったが、終了後のアンケートの結果から、資料に対する評価は概ね良好であった。講義内容も概ね対象者のニーズを捉えられていたが、第1回は基本的な内容であったこと及び既に経験年数や研究公募課題の立案経験がある者が複数いたた

め、復習にはなるが必ずしも知りたい内容が十分に含まれていなかった可能性が考えられた。第2回も同様であった。既存の知識量が異なる複数の対象者に学習を行う場合に標準を合わせるレベルが課題となることが示唆された。また、第3回が最もニーズとの合致度が低く、知りたい内容が「やや盛り込まれていた」と全対象者が回答する結果となった。2018年度に本研究者が研究費獲得Pメンバーと行っていた看護系技官全体向けの研究費の勉強会で複数回、今回と同様のテーマを取り上げて研究公募課題立案時に作成が必要な資料の作成例を用いていたことを受け、本学習プログラムには作成例を十分に含めていなかったこと及び説明時間が短かったことが考えられ、改善の余地があるといえる。具体的改善点については後述する。

講義については、業務の都合で急遽参加不可能となった対象者のために、同じ内容を最大で3回実施することがあったため、講師や指導者も業務が忙しく、シリーズで複数の同じ対象者に複数回の学習プログラムを提供する方法には相当な努力や工夫が必要であることが明らかとなった。富永、向後（2014）は、先行研究からテストあるいは学習者の主観的評価において、eラーニングが紙媒体の従来学習よりも高い効果を得たこと、eラーニングと従来の集合型講義のテスト結果の比較では同程度の学習効果があることを示した。したがって、対象者からの指摘にある実施時期の変更以外に、講義で学習可能な内容は、効果の観点からは必ずしも集合型講義で提供する必要はなく、eラーニングで事前学習を行うといった工夫も実施者側の負担軽減の観点から、検討する余地があることが示唆された。

講義内容に対する理解度については、講義終了後の各回のアンケート結果から概ね良好であったが、実施が少人数であったことや講師の声かけ等の雰囲気づくりにより、対象者が安心でき、質問しやすい環境を整えられたことも要因として考えられる。実際にその場で疑問が解消されることにより、理解度が高まったと考えることができる。中村、パイク（2018）は研修の中で講師は、「教える人」ではなく「サポートする人」で、「伝える人」ではなく、ゴールに導く「ファシリテーター」であると述べ、効果的な研修を行うために必要なことの1つと紹介しており、本研究者の姿勢は望ましいものであったといえる。一方で、本研究者が講師を務めた際の内容の説明スピードについては第2回目及び第3回目で「やや速かった」と回答した者が1人ずつおり、限られた講義時間に対象者が望むよりも多くの内容を詰め込みすぎた可能性があり、1回50分の中で対象者が受け止め消化することができる量について検討する必要性が示唆された。先に教材のところで述べたeラーニングによる事前学習の採用は、ここで述べる対象者の講義内容の理解を深める観点からも検討が望ましい方法であるといえる。

対象者別で受講前後の知識の理解度の変化をみても、対象者の配属部署や業務経験によ

り、既に知識を有する者（対象 A、B、D）もいたが、受講前よりも受講後の方がアンケートの点数が上昇していることから、既に得た知識を再確認し、理解を強化する機会になったと考えられる。最初は事後テストにネガティブな感情を抱いた対象者もいたが、難易度に関わらず、フォーカスグループインタビューでは、皆が【事後テストの実施は知識定着に有効】という前向きな評価をしており、事後テストによる知識の確認が定着に役立ったことが示唆された。

（２）事後テストの意義及び課題

知識の定着を図るために対象者に課した講義終了後の事後テストは、当日の講義資料を確認しながらの回答が可能であったため、正答率が 100%になることも予想されたが、実際には第 1 回及び第 2 回ともに正答率が 6 割から 7 割程度の対象者が半数いる結果となった。加えて、観察によると対象者は回答記入に本研究者が想定したよりも多く時間を要していた。それらの要因としては事後テストの完成度及び配分時間についての課題がある。前者の事後テストについては作成後、教育学の専門家から意見をもらったり、第三者に事後テストのプレテストを実施して改良を図ったりというプロセスが実施できておらず、選択肢の作り込みが十分ではなかった。選択肢には専門用語も含まれていたことから、対象者が 1 つ 1 つの意味を識別するのに専門知識を要し、正当か否かを導くまでに時間を要したものと推察される。後者の配分時間については、2 分程度と見積もったが、十分な時間を確保することができていなかった。しかし、コメディカルへの感染症対策についての教育では、勉強会前後にテストを実施することにより知識の習得とその後の定着が図られた（本多，野村，2011）という報告もあり、テストは事前や直後だけではなく、一定の期間を空けて半年後等に行うと、一層定着が促進される可能性がある。

4）演習：課題整理及び発表、研究公募書類及び模擬公募要項の作成及び発表

（１）演習の設定に関する評価

演習で対象者に課した課題は、合計 3 種類の書類を作成し 2 回発表を行うものであったが、対象者が急に業務の都合で欠席となってしまっても、後日、都合の良い日に改めて同じ内容を提供するという配慮や、対象者への指導者による個別支援もあったため、脱落した者や必要書類を提出できなかった者はいなかった。公募立案経験のある対象者がいたこと、講義で公募立案の具体的手順の説明を行ったため、課題に取り組むこと自体の難易度や知識の問題は発生しなかったと考えられる。

発表内容に関する質問数及びコメント数については、対象者は第 3 回、第 4 回に質問とコメントを合わせて平均各 30 個ほどのフィードバックを参加者から得られた。今後の業務の参考にな

る示唆を得て自己認識を高められたと同時に、他の対象者の発表等からも学びを得ていたことから、学習プログラムの双方向性の演習を取り入れた意義が明らかとなった。当日の発表や質疑への回答について対象者が概ね分かりやすく説明できていたのは、背景として模擬公募要項の作成までに個別支援を受け、課題整理して発表した第3回の時よりも、思考が整理されたためと予測された。最終的に対象者へのフォーカスグループインタビューの結果からも、学習プログラムの公募課題立案の作業に関連する意義が具体的に語られていたことから、演習の書類作成時に講義内容の採用が促進されていることが示唆された。

（２）演習の実施方法等が及ぼす影響

省内提出様式及び模擬公募要項の完成度については、1人を除けば、残る3人は完成させることができおり、講義内容や指導者の助言を自分の中に十分に取り込むことができたといいえる。1人が課題を完成できなかった理由としては、業務や家庭役割の増大による作成時間の不足、講義内容の理解不足による作能力の不足、説明が不十分なことによる必須項目との認識の欠如、外部の出向先所属であることによる個別支援方法の限界及び研究公募想定の高難しさの4つが考えられた。

1つ目の業務や家庭役割の増大による作成時間の不足については、女性が多くを占める看護系技官に高頻度で起こりうる問題である。対策としては、締め切り期限の延長による作業時間の確保が考えられるが、期間内での実施が必要であり延長は困難であった。

2つ目の講義内容の理解不足による作能力の不足については、第3回の講義で必要書類の作成ポイントに関する説明を行ったが、自部署の課題発表も組み込んだため、説明時間は学習計画（資料7）通りの10分であったことから、時間が十分でなく理解するまでに至らなかった可能性がある。事例を詳細に紹介・解説する等により内容を充実させ、もう少し長く説明時間を確保することが対策としては考えられる。

3つ目の説明が不十分なことによる必須項目との認識の欠如については、演習の作業説明時に記入の必要性及び重要性が十分に伝わっていなかった可能性が考えられる。そのため、対策としては演習作業の依頼時または講義の際に演習での全項目を設定することの必要性及び重要性についての説明を強化することが必要である。

4つ目の外部の出向先所属であることによる個別支援方法の限界及び研究公募想定の高難しさとは、環境がもたらす学習への影響である。出向者は厚生労働省内の建物にはいないため、省内にいる指導者から受ける個別支援方法が電話かメールに限られてしまい、直接会っての相談がしにくかった。また、出向先では厚生労働科学研究と同じスキームでの業務がないことから、

公募課題立案のしにくさがあった。対策としては、対象者を選定する際に省内の在籍者限定といった枠を設定することや、今回は対象者本人が出向先の業務に関連する課題を選択・設定したが、そうではなく過去直近の省内配属部署の課題に限定することが可能だと考えられる。

（３）外部の看護研究者による評価からの示唆

看護系技官が策定する厚生労働科学研究の公募要項を読み、実際に研究課題に応募の申請を行うのは看護研究者である。本研究では、外部の看護研究者２人に評価票を用いた評価を依頼した。結果は、対象者別の差が大きかった。また、項目別で５点（各１０点満点）以下が半数の２人以上いたのは「目標（目的）の明確性」等の６項目であった。

看護研究者の専門外の分野の課題が含まれていたこと、対象者の経験や視点の不足等が考えられた。評価者となる看護研究者の専門領域の選定、講義時の説明方法について改善の必要性が示唆された。研究目標の明確化のためには、看護現場の課題について社会的要因を含めて構造的に捉え、課題解決のために必要なエビデンスを特定する力が必要である。公募要項作成にあたっては、自身の取り組む課題に関連する研究のクリティークも求められる。こうした能力の多くは、修士課程で育成されていく。修士の学位を持たず、看護系技官経験の少ない対象者については、学習プログラムにおいてこれまでの公募要項と実際に行われた研究の成果報告書のクリティーク等の学習についても検討する必要がある。また、仮に修士課程を修了していても大学院間のカリキュラムの違いや看護学以外の研究科への進学により、身につけている研究能力等には差があるため、希望者の参加を阻害しないことが重要である。

（４）指導者による評価が及ぼす影響

指導者は、大学院の修士号以上を取得している又は研究の公募立案の経験や、研究費を取り扱う部署（厚生科学課又はAMED）での就労経験があり、本学習プログラムの講師を担うのにすでに十分な能力を有していると判断できる看護系技官であった。

模擬公募要項の評価項目のうち、研究期間や採択条件の設定については「どちらともいえない」、「妥当でない」がそれぞれ約６、７割と低い評価が多かったのは、模擬という形で演習を行っている限界が理由としてある。関係機関への出向者も含まれたことから、想定がしにくかったことや、対象者の経験の不足、記載の必要性の認識の欠如が原因として考えられる。対策としては、演習作業の依頼時または講義の際に演習での全項目を設定することの必要性及び重要性についての説明を強化すること、対象者を省内在籍者限定といった枠を設定することや過去直近の省内配属部署の課題と限定することが必要である。

（５）指導者の個別支援や参加者からのフィードバックが及ぼす影響

本研究者の観察や対象者及び指導者へのフォーカスグループインタビューのデータから、個人の満足感や自己効力感に影響が大きかったと考えられるのが、指導者の個別支援であり、本学習プログラムの成功の鍵になっていたといえる。公募立案の経験があっても、前任者や上司から公募課題の内容や作業期日を指示されて急いで作業するという業務の中での経験であると、本学習プログラムの演習のように主体的に課題を分析し、手段を選択し、研究課題名や方法等を1から検討するという本来の手順を必ずしも踏んでいないことから、学びが深まった可能性が示唆された。

また、対象者は指導者の助言や調整の支援を受け、自信を得たり、実際に企画した公募立案課題を後任者に引き継いで次へつなげたりする行動をとることができていたことから、学習プログラムの意義は明らかであった。松尾（2011）がコルブの経験学習モデルを修正して示した図によると、人は「具体的経験」をした後、その内容を「内省し（振り返り）」、そこから「教訓」を引き出してその教訓を「新しい状況に適用する」ことで学んでいる。本研究の学習プログラムでは「具体的経験＝演習（指導者から個別支援を受けながら省内提出様式や模擬公募要項を作成して発表し外部の看護研究者や指導者から評価を受ける）」、「内省し（振り返り）＝事後テストの採点結果、外部の看護研究者や指導者からの評価結果・意見をもとに振り返り」、「教訓を引き出す＝自分の書類作成、発表から傾向や課題を把握し、個別支援や助言から解決策を得る」、「新しい状況に適用する＝現在の部署で看護政策に役立つ研究公募課題を立案する」のうち、具体的経験と内省を体感できる内容であったといえる。

さらに、フォーカスグループインタビューでは、演習で作成した書類や発表の内容について指導者や外部の看護研究者から評価や助言等を得ることにより、対象者は客観的に自己を認識する機会を獲得していたことが明らかになった。模擬公募要項作成における個別支援、そして模擬公募要項発表後の研究費獲得 P メンバーや参加者からのコメント等のフィードバックが有効であったと考えられる。中原（2019）は、近年のリーダーシップ論では「自己の強みや専門性」を活かして「他」を動かすという側面が重視されるようになってきており、その典型であるオーセンティックリーダーシップや1人のリーダーだけではなく、メンバー全員がリーダーとして、それぞれの強みを発揮してチームに貢献しチームを前に勧めていくシェアードリーダーシップではセルフ・アウェアネス（自己認識）が基軸になっていると述べている。すなわち、今回の対象者である主査・係長級の看護系技官であっても、業務ラインの中でメンバーの一員としてリーダーシップを発揮することが求められる時代になってきている。自己認識には、内面的自己認識と外面的自己認識の2種類があり、ターシャ（2019）は外面的自己認識、すなわち他者が自分の価値観、願望、反応、他者への影

響力等について自分をどのように見ているかに関する理解のことで、それが分かっている人は共感力と他者の視点に立つ能力に長けていることを研究で明らかにした。したがって、本学習プログラムで行った個別支援やフィードバックは、結果的に対象者の外面的自己に関する認識が深めることにつながり、＜指導者の態度や助言内容は、書類作成に対する理解、課題等を書面に落とし込むこと、自身の傾向把握に役に立ち、自信と行動変容にもつながった＞と受け止められていたことから、自身の傾向を客観視するきっかけとなり、学習が深まったと考えられる。

以上のことから、本学習プログラムの実施により、研究費に関する基礎的な知識や研究公募立案方法に関する知識は深まり、看護系技官が果たす役割の自覚が強化され、行動変容まで至った対象者も出現したことから、組織へのアプローチのアウトカムは達成されたといえる。

2. 学習プログラムの持続可能性

対象者及び指導者へのフォーカスグループインタビューのデータからは、本学習プログラムの継続性の評価につながる意見が出され、双方から改善の余地はあるものの、継続の必要性については語られたことから、本学習プログラムの持続可能性は支持された。また、ES である看護課長からも勉強会としての継続について助言が得られ、作業仮説 4 は支持されたと考えられた。

II. 学習プログラムに関する課題

1. 学習プログラムの実施時期及び体制

本学習プログラムの自らの手を動かす演習や事後テストといった実施方法は対象者から支持された。一方で、実施時期が年度末となり、国会の会期と重なったため、想定してはいたものの、プログラムに関わる対象者、研究費獲得 P メンバー、本研究者に時間的、精神的負担を与えた可能性があり、実施時期の決定は今後の大きな課題といえる。

また、学習プログラムの継続に向けた実施方法の工夫が課題として挙げられる。対象者も研究費獲得 P メンバーも常に業務が多忙であることから、演習に際して双方にかかった時間かつ精神的負担を減らさなければ、継続は難しいと考える。学習プログラムの中では、学習効果を最大にするために研究費獲得 P メンバーや外部の看護研究者にも助言や評価も手厚く得られる体制としたが、対象者の利便性向上のための e ラーニング教材の導入や外部研究者への講師依頼等の工夫が考えられる。一方で、e ラーニング教材については、既存のプログラムがないことから、作成のための時間及び経費を要する点が課題となる。さらに、対象者の作業負担を減らす観点では、模擬で新たに公募要項を作成するのではなく、対象者からの意見で聞かれたように、これまでに作成した公募要項や省内の提出

様式の内容がどうだったかを振り返る形とするのも工夫の 1 つである。看護系技官の研究公募課題の立案、研究予算の要求は重要な役割であることが再認識されたことから、既に昼休みに行われている勉強会（当番部署に関連する政策動向）とは別に研究企画シリーズとして継続的に実施することが望まれる。

第 1 回から第 3 回までの講義については、本研究者が講師であったため、急遽業務の都合で出席できなくなった対象者への再実施に向けた対応、終了後の事後テストの採点、次回の日程調整、会場の確保、資料やアンケート等の準備を通常業務と並行して行う必要があり、プログラム運営のための労力が 1 人にかかった。したがって、今後も継続して同様の学習プログラムを実施する場合には、省内の業務として位置づけ、講師と運営を担当する者を分ける等、複数のメンバーで役割を分担して実施する体制を整えるといった工夫が求められる。

2. 学習プログラムの内容及び方法に関する課題

学習プログラムの内容等については、対象者へのフォーカスグループインタビューで、使用する教材や取り扱うテーマ等に関していくつか指摘を受けた。指摘の背景としては、既存の知識や業務経験に差がありニーズが対象により異なっていたことや、発表資料や必要書類の作成に係る負担が考えられる。負担は最小限としつつも、看護系技官として必要なことはしっかりと身につけられるよう、教材等で改善できることは改善した上で、継続していく必要性が示唆された。

また、学習プログラムの対象者と実施時期の妥当性が課題として挙げられる。しかし、看護系技官の 2、3 年目の多くは、年齢的には 30 代前半から後半を迎え、結婚・出産や独立行政法人・地方自治体への異動もありうるため、受講が難しくなる。対象者の選定あるいは受講基準については、技官の職務と役割の概要が理解でき、異動前の時期で検討する必要がある。

次に、実施時期については対象者の意見から、負担を減らすためにも年度末という業務が多忙な時期の実施を避ける必要がある。対象者の有益性の観点からも、演習で立案した研究公募課題をすぐに現実の厚生労働科学研究に活かすことができるようにするため、対象者及び研究費獲得 P メンバーからは実施時期を後ろ倒して 5 月頃から冬前までの実施を希望する声があり、今後は対象者最優先のスケジュールで実施する必要がある。

Ⅲ. 研究の限界及び今後の課題と展望

本研究の限界には、研究期間に伴う学習プログラムの評価に関する限界が挙げられる。本研究は、博士後期課程の限られた期間内で実施する必要があるため、また、省内の人事異動スケジュールを考慮した

学習プログラム日程を組む必要があった。異動の直後は、所属部署の所掌業務に関連する課題の把握が困難になる。そのため、人事異動の4月以前に少なくとも学習プログラムの第2回目、すなわち演習前までを終えておく必要があったことから、2019年1月から6月までの期間でのパイロットスタディとなった。学習プログラムの効果については、短期的に現れるものと中長期的に現れるものがある。本研究の期間中に学習プログラムの効果として測定できたのは、短期的に対象者に現れる知識や意識等に関する変化である。看護系技官による看護政策に関する研究公募課題の立案件数といった対象者に中長期的に現れる行動等に関する変化の確認及び評価は、今後の課題である。

実施時期については、対象者の意見から、負担を減らすためにも年度末という業務が多忙な時期の実施を避ける必要がある。さらには、対象者の有益性の観点から、演習で立案した研究公募課題をすぐに現実の厚生労働科学研究に活かすことができるようにするために、対象者及び研究費獲得Pメンバーからは実施時期を後ろ倒して5月頃から冬前までの実施を希望する声があり、今後は対象者最優先のスケジュールで実施する必要がある。

また、本研究で取り上げたような看護系技官の能力開発に関する課題解決のために、リーダーシップを発揮する人材の育成とシステム化が課題として挙げられる。本研究者は、DNPプロジェクトとして本学習プログラムを実施する前の2017年度から研究費に係る問題意識を持ち、組織横断的なプロジェクトチームを立ち上げて活動を行ってきた。しかし、本研究者が異動で学習プログラム運営の中心的役割をとれなくなっても継続できるよう、リーダーシップを発揮できる人材の育成と、学習プログラムを省内の公式の勉強会として位置付けていくことが必要である。本研究終了後は、今回の学習プログラム実装の評価研究結果を踏まえ、修正した実装方法で引き続き実施していくことが望まれる。そして勉強会の実施過程を通して、研究費獲得Pメンバーの若手が講師を担うことや、受講者の能力開発だけではなく、本プログラム修了者から組織を変革するリーダーシップを発揮できる中堅を育成していくなど、戦略的に活動していくことが重要である。

学習プログラムの開催時間については、本研究ではこれまでの看護系技官の自主的な勉強会の開催実績から、昼休みに設定をしたものの、人事院や厚生労働省の人事課が行う受講が必須の役職別研修の受講時間は、勤務時間内に設定されている。したがって、継続される勉強会が看護系技官の政策立案能力を開発するために必要な学習として、最終的には受講者に負担を強いることがないよう、正式に職場の研修と位置づけられ、OJTとして勤務時間内に実施できるようになることが望まれる。今回、本研究者が行った学習プログラム実装で示した効果から、今後看護系技官の自主的な勉強会としての継続は可能となるが、それを正式に職場の研修と位置づけ、OJTとして勤務時間内に実施するためには次に掲げるステップを踏む必要があると考える。まず、対象者や研究費獲得Pメンバーからもらった意見をもと

に本研究者が学習プログラムを改良し、適切な時期に勉強会という形で開催を継続する。次に、受講者が学んだことを職場で自らの業務の実践や部下の育成に活用する。その効果から全ての看護系技官が学習プログラムを受講する必然性が高まれば、最終段階では、看護課長による職場の正式な研修として勤務時間内に開催する許可及び看護系技官が配属されている部署の所属長への協力依頼が必要となる。

そこで、本研究者で次年度以降の継続に向けて実施可能な範囲として、学習プログラムに使用した資料の改良を図り、本研究者以外の研究費獲得 P メンバーでも講師を務められるよう、「看護系技官向け研究費関連勉強会実施の手引き（資料 23）」としてまとめた。対象者や研究費獲得 P メンバーからの指摘にもとづく主な改良点は、実施時期の後ろ倒したスケジュールの明記、学習計画書の講義時間配分や到達目標の文言の修正、第 3 回で行った書類作成のポイントに関する講義と所属部署の施策に関する課題発表（演習）の分割開催、講義資料の枚数削減・内容の追記・読み原稿の追記、事後テストの難易度を下げるための選択肢の文言修正である。次年度以降は、本資料を活用すれば今回同様の内容を勉強会として実施することができる。

最後に、本研究者が最終的に目指すゴールは、本学習プログラムの実施により、看護系技官が立案する看護政策に関する研究公募課題の件数が増え、看護研究者が研究代表者として研究費を獲得できる機会やその成果が看護政策に活用される機会が増えることである。今回のパイロットスタディを基に改善されたアプローチを継続することで、目指す姿に向かっていくことができると考える。アプローチの継続により、看護系技官の看護政策研究推進のための予算要求能力を強化できれば、それが個々の政策立案能力の強化につながって EBPM が推進され、最終的には国民が受ける医療の質が向上することが期待できる。

第7章 結論

近年、日本の省庁においても科学的根拠に基づく政策立案 EBPM が求められる時代に突入している。看護系技官は、看護現場の課題解決に向けて政策立案の科学的根拠となる研究を推進する重要な役割も担っている。しかし、看護系技官による研究公募課題の立案件数及び看護研究者の厚生労働科学研究費の獲得実績は低迷している。その原因として、看護系技官を対象とした研究公募課題立案に関する研修がなく、知識の不足や役割に対する認識の欠如といった課題が明らかとなった。

そこで、看護系技官の研究公募課題の立案やそのための予算を要求する能力の向上が急務であることから、本研究では、厚生労働省における看護系技官の看護政策研究推進のための予算要求能力を強化することを目的に、1) 質改善 (quality improvement) アプローチを用いて、厚生労働省で働く主査・係長級の看護系技官向けに開発した学習プログラムのパイロットスタディを行い、施策に活用可能な看護政策研究の公募立案の知識や能力の向上等に関する効果、2) 4 か月間にわたって実施される学習プログラムの対象となる主査・係長級の看護系技官の脱落率、模擬公募要項の提出率、プログラムの受け入れ度合い等により、看護系技官向け学習プログラムの効果を評価した。以下は本研究における作業仮説である。

1. 学習プログラムの方法が適切であれば、対象者は講義、課題提出、模擬公募要項の作成及び発表という経験を通して研究公募課題立案に関わる自信ややる気が高まる。
2. 学習プログラムの受講のしやすさや開催時間を含む実施方法が適切であれば、対象者がプログラムのシリーズを通して参加し続けられる。
3. 学習プログラムでの講義が適切であれば、対象者は求められる課題や模擬公募提案書を提出できる。
4. 学習プログラムについて効果を示すとともに、対象者から得られる有効性や課題等の意見をもとに、その方法と内容を改善できれば、本学習プログラムが将来的に看護系技官の主査・係長研修として正式に位置づけられる。

学習プログラムは、講義形式で研究費公募に関する知識を提供した後に、経験学習モデルをもとに、経験を通じた知識の定着を目指して、自部署の課題整理、公募立案に必要な書類作成・発表と評価を行う演習で構成された。主査・係長級の看護系技官 4 人に対して、昼休みの 50 分間を利用し、全 5 回のシリーズを計 8 回実施した。学習プログラムの開発と運営は 4 人から成る省内プロジェクトチームで行った。

本学習プログラムの実施による組織のアウトカムは、対象となる看護系技官の知識、自覚、意欲について各回終了後のアンケート、フォーカスグループインタビューの質的データ等で評価した。実施前に比べ、看護政策研究の公募立案等の知識や能力の向上、看護系技官の役割に対する前向きな言動や行動がみられ、看護系技官個々の予算要求に関する能力が強化された。さらに、実装方略のアウトカムは、本学習プログラムの到達度（Reach）、採択（Adoption）、実現可能性（Feasibility）、受容性（Acceptability）、適切性（Appropriateness）、持続可能性（Sustainability）について、アンケートやフォーカスグループインタビュー等で評価した。結果から学習プログラムの内容や方法が妥当であることや継続の必要性があること等が示され、本学習プログラムの有効性が明らかとなった。4つの作業仮説も支持された。一方で、実装方略の課題として学習プログラムの資料や実施時期等に関する課題が示唆された。

これまでに、看護系技官の政策立案能力の開発に関する研究は見当たらず、本研究は今後の看護系技官のキャリア開発に寄与できると考える。

第8章 謝辞

本研究の遂行にあたっては、業務多忙にも関わらず、本研究に快くご参加いただきました厚生労働省の看護系技官の皆さま、同じく対象者の指導や本学習プログラムに対する助言者としてご協力いただいた研究費獲得 P メンバーの皆さま、対象者が作成した公募要項の評価にご協力いただきました本大学の教授 2 人に深く感謝申し上げます。本研究のアイデアの元となった 2017 年に行った看護系技官や行政官に求められる能力に関するインタビューでは、看護系技官の上司や OG、事務官の OB、他職種の技官の課長級の方々にもご協力いただき、豊富な経験から様々な示唆をいただいたことに心より感謝いたします。

また、教授 吉田千文先生には指導教官として本研究の実施の機会を与えていただき、その遂行にあたっては終始熱心かつ丁寧にご指導をいただいたことに深謝の意を表します。同大学の山田雅子教授、奥裕美准教授、並びに、同大学公衆衛生大学院遠藤弘良研究科長には副査として多くのご助言をいただくとともに、本論文の細部にわたりご指導をいただいたことに深謝の意を表します。

さらには、本研究の有益なご助言をいただいた看護管理学講座の博士課程在籍の皆さまには研究遂行にあたり日頃より有益なご討論ご助言をいただき、ここに感謝の意を表します。

そして、日頃の多忙な業務の中、論文の提出期限が近づくにつれて退庁時間が早まる私を温かく見送り、時に叱咤激励してくれた職場の同僚、息抜きに付き合ってくれた友人にも心から感謝します。

なお、本研究の一部は、日本看護管理学会研究費により実施されました。