

---

資 料

---

## 感染管理認定看護師の資格取得における役割の変化

田 口 実 里

### Changes in Nurses' Roles after Receiving Accreditation as a CNIC

Misato TAGUCHI, RN, MSN

#### 要 旨

##### 目 的

本研究の目的は、感染管理認定看護師が資格を取得後に、役割・職位・給与の変化の現状を明らかにすることである。

##### 方 法

質問紙調査。質問紙の配布数は85部で、回収率は67.1%であった。

##### 結 果

感染管理認定看護師は、資格を取得後、79%が兼任または専従にて感染管理業務に携わる役割に変化していた。また、感染管理活動時間の増加とともに、院内全体を統括する役割を担っていた。自身の活動については、84%が上司に成果報告を行っているが、給与への変化は28%のみであった。個人的課題としては、活動時間の確保と活動成果に対する給与補償を望んでおり、組織的課題としては、感染管理システムの構築と強化、他部門との連携強化が挙げられた。

##### 考 察

2010年の新療報酬改定に伴い、専従で感染管理活動を行うようになった一方で、兼務では、活動時間を確保することが難しく、看護管理者の理解が重要と考える。また、活動成果を報告するが、十分な対価として反映しないことから、モチベーションの維持が難しく、活動時間と実績評価を反映した給与制度の検討も重要であると考えられる。

#### Abstract

##### Purpose

This study investigated how the roles, positions, and wages of nurses changed after receiving accreditation as certified nurses in infection control (CNICs).

受理：2010年12月2日

## Method

A questionnaire survey. The distribution of the question paper was Part 85, and the recovery was 67.1%.

## Results

After receiving accreditation as CNICs, 79% of respondents began to work in roles involving infection control (IC) either exclusively or in combination with other tasks. As the time devoted to IC activities increased, they also assumed roles overseeing the hospital as a whole. While 84% reported the achievements in their own activities to their superiors, only 28% were rewarded with a change in wages. Regarding individual-level problems, the nurses reported a desire for sufficient time to engage in activities and wage compensation consistent with the results of their activities. Organizational problems included the need for the establishment and strengthening of IC systems and the facilitation of collaboration with other departments.

## Discussion

While the 2010 amendment to the medical fee system enabled nurses to specialize exclusively in IC activities, those engaged in IC in combination with other tasks encounter difficulty in securing the time to engage in these activities. Therefore, these nurses require the understanding of nursing managers with regard to this situation. Although the results of these activities are reported to managers, their responsibilities are not adequately reflected in wages, which can have a negative effect on motivation. It is therefore important to establish a wage system that reflects the time required by IC activities and performance evaluations.

キーワード：感染管理認定看護師，役割変化，環境要因，看護管理者，処遇

## 1. 研究の背景と意義

資格認定制度は、高度化・専門分化が進む医療現場における看護ケアの広がりや看護の質向上を目的として、日本看護協会が1994年に専門看護師制度、翌年の1995年に認定看護師制度を発足させた。認定看護師教育課程は1995年に2分野が特定され、1996年より教育が開始されて以降、現在では21分野に拡大した。その中で、感染管理は1998年に分野特定され、2000年より教育が開始された。現在教育機関は8施設あり、2010年7月までに1175名が資格を取得している（日本看護協会）。

認定看護師教育課程において、感染管理分野は、患者集団や医療者集団において「どのような感染に関連した問題が存在し、どのような対策が必要であるか」を明らかにすることが活動の中心であり、その活動は看護部内にとどまらず、施設全体の組織横断的な実践が求められる（廣瀬、2005）と言われている。感染管理認定看護師の活動は、感染管理システムの構築からサーベイランスの実践、指導・相談、施設設備に至るまで、広範囲にわたる。院内での活動範囲が広く、看護部門内での活動はもとより、他

職種と協働し、院内全域の感染管理の維持、さらに地域の保健所等行政との連携も重要であることから、感染管理認定看護師は専従で役割に従事することが望まれる。現在約1000名の感染管理認定看護師が認定されているが、1施設に複数配置されている施設と、1名のみであるが兼務で活動している施設、施設の事情により活動を展開することが難しい施設など、各施設の事情により専従で活動することが難しい現状も見られている。

感染管理認定看護師は、自身の職務記述書を作成し、それを土台として活動を展開し、成果を提示して新たな役割を徐々に獲得している。それに伴う職位・処遇については、所属施設の給与体系が関与しているが、新たに役割を取るうえで、職位を上げることによる手当ての加算が見られ（酒井・鶴田、2008）、職位による権限の他、管理業務の増加や感染管理活動との業務配分が課題となる。

そこで、本研究では、認定資格取得後の感染管理認定看護師の役割・職位・処遇の変化の現状を明らかにすることを目的とした。それにより、看護管理者が感染管理認定看護師を活用する上での課題が把握でき、また感染管理認定看

護師の教育においても有効な示唆が得られると考える。

## II. 研究目的

本研究の目的は、感染管理認定看護師が認定資格取得後において、組織ニーズや環境要因によって役割がどのように変化し、経験年数や実績により職位・処遇がどのように変化したかについて明らかにすることである。

## III. 研究方法

### 1. 研究対象者

関東圏内にある1施設の感染管理認定看護師教育課程を修了し、認定資格を取得した看護師85名。

### 2. 調査方法

研究者自身が作成した自記式質問紙を用いた質問紙調査。

### 3. 調査方法および調査項目

#### (1) 調査依頼方法

- 感染管理認定看護師教育を実施しているA施設の責任者へ文書と口頭で説明し、質問紙調査にあたっての名簿閲覧の許可を得た。
- 調査実施と名簿閲覧の許可を得たのち、対象者が所属する施設へ、対象者個人名宛で、研究依頼書及び調査票、返信用封筒を送付した。

- 研究への参加は、調査票の返送をもって同意したものとした。

#### (2) 調査項目

図1の研究概念図を基に、以下の調査項目を作成した。

- 感染管理認定看護師が所属する医療機関の基本情報：設置主体、病床数、診療科数、施設における感染管理認定看護師の配置状況
- 感染管理認定看護師資格取得前の役割：施設における所属部署、役割(兼務・専従配置状況)、活動日数(想定される活動日数8択の選択肢を設定)、具体的活動内容(想定される活動項目13択の選択肢を設定し複数回答可)
- 感染管理認定看護師の資格取得後の役割：所属部署の異動の有無および異動となった部署、役割変化の有無と変化の状況(兼務・専従への配置)、活動日数(想定される活動日数8択の選択肢を設定)、具体的活動内容(想定される活動項目13択の選択肢を設定し複数回答可)
- 役割の変化に影響を及ぼす要因：組織・所属部署のニーズの有無・環境要因の有無とその内容(自由記載)
- 資格取得後、経験年数・実績の拡大に伴う変化：職位・処遇の変化、現在の院内(看護部および病院全体)の活動状況、院外での活動内容、現在の役割遂行についての意見(自由記載)

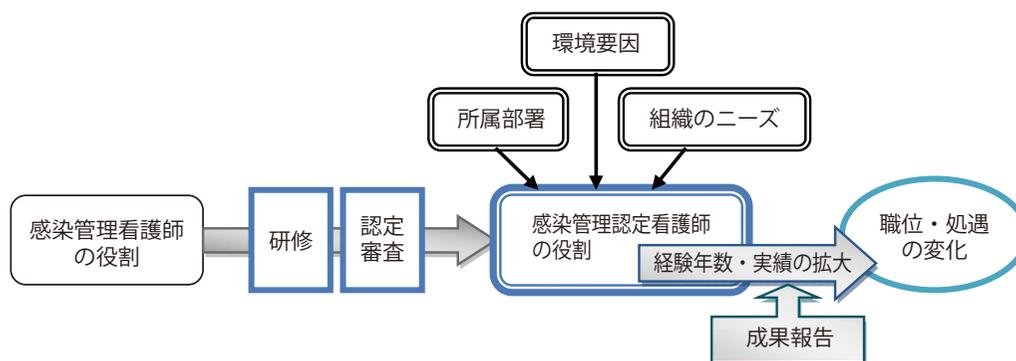


図1 研究概念図

作成後、感染管理認定看護師として活動している方へプレテストを実施し、修正して実施した。

#### 4. 調査期間

2010年3～4月。

#### 5. 分析方法

データは統計解析ソフトPASW Statistics18に入力後、単純集計を行った。自由記載については内容を質的に分析し、類似している内容をカテゴリーとして分類した。

#### 6. 倫理的配慮

研究者の所属する施設の研究倫理審査委員会の承認を得た上で研究を開始した(承認番号2009-83)。研究対象者に対し、郵送する調査依頼書及び調査票に、研究内容、研究目的や意義のほか、教育課程の施設長の閲覧許可を得て調査票を送付していること、研究への参加・協力は自由であり、参加途中での拒否も可能であること、研究への参加は調査票の返送をもって参加の同意とすることとし、不参加の場合でも不利益が生じないことを記載した。収集したデータは、匿名のまま統計的に処理し、本研究の目的以外には使用せず、厳重に管理することを保障した。

研究の結果については、研究終了後に関連学会等で発表する可能性があること、その際は個人および施設が特定されることのないよう匿名性を守ることを約束した。研究の成果は、希望がある場合には、研究参加者へ送付することも伝えた。

### Ⅲ. 結 果

#### 1. 回収状況と医療機関及び認定看護師資格取得後の経験年数の特徴

##### (1) 回収状況

質問紙の配布は85部、回収は57部で回収率は67.1%であった。回収された調査票は全てが有効回答であった。

##### (2) 医療機関の特徴

回答があった感染管理認定看護師が所属する医療機関の許可病床数は、500床以上が20件(35.1%)と最も多く、次いで「400～499床」が17件(29.8%)、「300～399床」が9件(15.8%)であり、300床以上の中規模以上の施設が8割以上を占めていた。

##### (3) 認定看護師資格取得後の経験年数の状況

回答があった感染管理認定看護師の認定資格取得後の経験年数は、3年目が22人(40.0%)、2年目が17人(30.9%)、1年目が16人(29.1%)であった。

#### 2. 認定看護師資格取得後の役割変化の概要

##### (1) 認定看護師資格取得前の配属状況

認定看護師資格前の配置部署は、看護部門所属が96.5%と大部分を占め、その内訳としては病棟、外来、手術室、ICU等であり、看護師業務に従事していた。医療安全管理室等院長の諮問機関に配置されていた者は3.5%のみであった。

##### (2) 認定看護師資格取得後から翌年にかけての役割変化

認定看護師資格取得後の役割変化については、変化ありが46人(80.7%)であった。役割変化の概要では、資格取得前は「リンクナース」「感染対策を統括する立場」といった活動時間が保障されていない立場のみであった者が73.6%であったが、資格取得後は3.5%に減少した。また、資格取得後は「看護部門内で活動時間を確保され兼任として活動」となった者が31人(54.4%)と資格取得後の変化の半数以上を占め、「看護部門内で活動を確保され専従として活動」となった者が4人(7.0%)、「院内の感染制御部等に所属し専従として活動」となった者が10人(17.5%)となり、時間を確保され活動することが出来るようになった者は合わせて45人(78.9%)となり、大幅に増加した。

役割が変更となった理由では、「教育課程の修了・資格獲得したため」が20件と最も多く、次いで「感染管理活動内容の拡大を要望された

表1 認定資格取得前後の役割変化の概要 (n = 57)

役割変化の概要	資格取得前	(%)	資格取得後	(%)
リンクナース	32	56.1	0	0
看護部内で感染対策を統括する立場	10	17.5	2	3.5
看護部内で活動時間を確保され兼任として活動	0	0	31	54.4
看護部内で活動時間を確保され専従として活動	0	0	4	7.0
院内の感染制御部等に所属し専従として活動	0	0	10	17.5
その他	5	8.8	0	0

役割変化となった理由	
教育課程修了・資格取得したため	20
感染管理活動内容の拡大を要望されたため	8
新部署設置などにより専従配置が必要となったため	7
新型インフルエンザ対策により活動が増加したため	4
加算取得のため	3
感染管理活動実施の要望をした, されたため	3
前任者が退職等により不在となったため	2
活動要望書により承認を獲得したため	1
機能評価受審のため	1
認定更新に必要なため	1

ため」が8件, 「新部署設置などにより専従配置が必要となったため」が7件であった。教育課程の修了や認定資格取得により感染管理の知識を必要とする活動を要望されたことその他, 専従配置者が必要となり新部署の設置など組織のニーズも理由の一つとなっていた。

### (3) 資格取得前後における活動日数及び活動範囲の変化

資格取得前後の感染管理活動に従事する日数確保の状況を比較すると, 資格取得前は「ほ

とんど無し」が33人(57.9%)と半数以上を占め, 月1~2日程度の時間確保が次いで4件ずつ(7.0%)であった。しかし, 資格取得後では, 「毎日」が19人(33.3%)と最も多く, 次いで「週1日」が13人(22.8%), 「週2日」が6人(10.5%)となっており, 週1~3日または毎日の活動日数を確保した者が41名(71.9%)と大幅に増加した。また, 資格取得後も「ほとんど無し」が4名(7.0%)見られた。

感染管理に携わる活動のうち, 認定看護師資格取得前はリンクナースや感染管理対策を統括

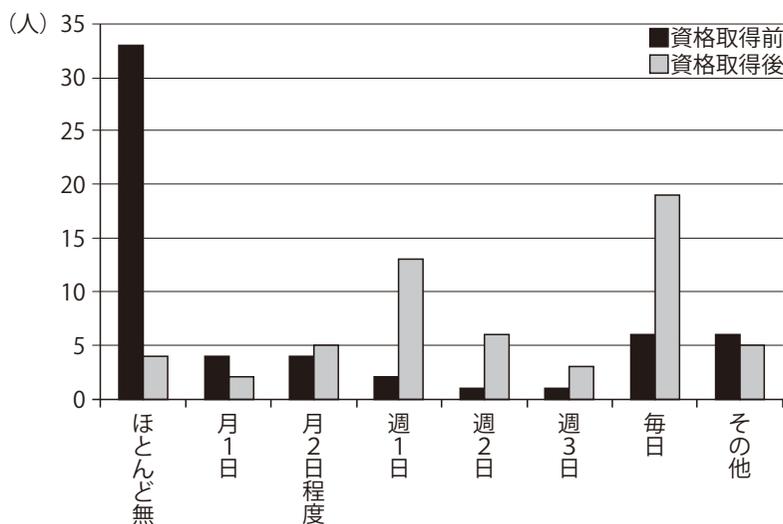


図2 認定看護師資格取得前後の活動日数の比較

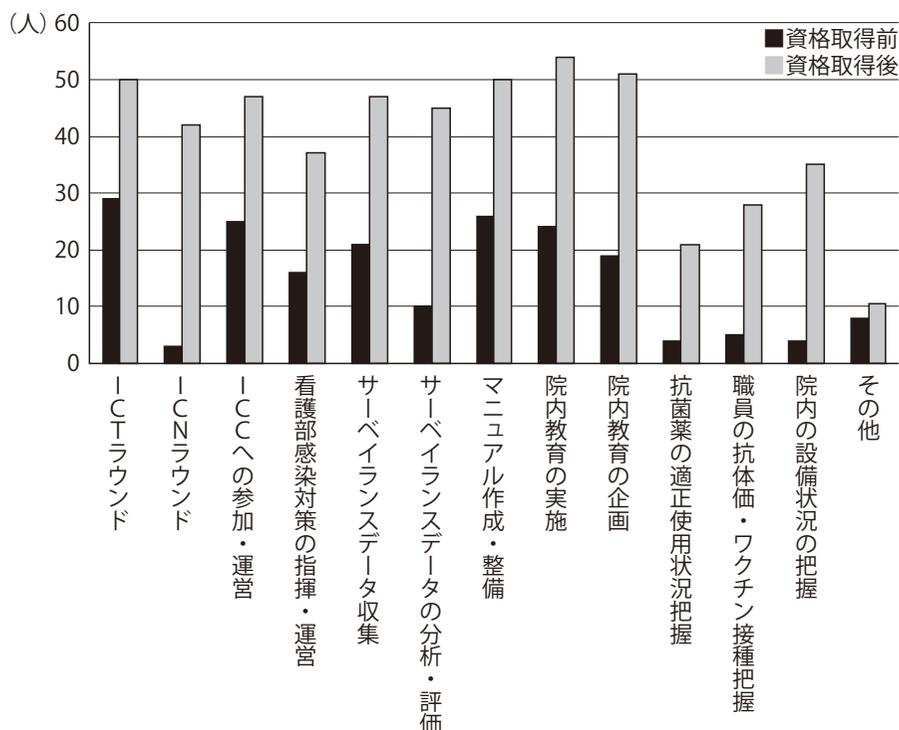


図3 認定看護師資格取得前後の活動の変化

する立場であった者が多かったため、「ICTラウンド」や「サーベイランスデータの収集」「マニュアル整備」「院内教育の実施」に中心的に携わっていた。一方、認定看護師資格取得後は、資格取得前からの活動の他、「ICN自身でのラウンド」「院内教育の企画」など自分自身の企画・運営の他、「抗菌薬の適正使用状況の把握」や「ワクチン接種」「院内設備状況の把握」等、他部門と連携し、組織横断的な活動が拡大していた。また、「その他」として院外での講師など、施設内を超えた活動も見られた。活動日数が確保されている状況もあり、全ての活動において資格取得前と比較し、活動範囲が拡大している状況が見られた。

### 3. 資格取得後の役割変化における要因

感染管理認定看護師が資格を取得し活動する上で、組織ニーズや環境要因が認定看護師の役割変化の一要因となっていた。「院内で発生した緊急事態における影響」では34人(59.6%)「役割変化に影響あり」と回答した。また、「新型

インフルエンザにおける影響」では38人(66.7%)が「役割変化に影響あり」と回答、「所属部署・部門の組織的变化における影響」では20人(35.1%)のみ「役割変化に影響あり」と回答した。

院内で発生した緊急事態の主な内容としては、「アウトブレイク発生」が24件、次いで「新型インフルエンザ対応」「機能評価受審」が12件、「診療報酬改定」が3件であった。

新型インフルエンザ対応を含む院内での緊急事態における役割変化の概要として、「院内全体の感染管理対策を統括する立場」が16件、「活動日の確保・増加」が13件、「一時的専従配置で対応」が8件であった。また、役割の変化では、新型インフルエンザの発生に伴い、院内全体から相談や他部門への積極的介入などの「院内全体への活動の拡大」が4件で見られ、自治体の会議参加や他施設からの相談などの「院外活動の拡大」が4件見られた。

### 4. 役割実施に対する成果報告の現状

感染管理認定看護師としての活動における成

表2 院内での緊急事態とそれに伴う役割変化の概要(自由記載)

院内で発生した緊急事態における影響	人数	(%)
役割変化に影響あり	34	59.6
役割変化に影響なし	23	40.4
新型インフルエンザにおける影響		
役割変化に影響あり	38	66.7
役割変化に影響なし	19	33.3
所属部署・部門の組織的变化における影響		
役割変化に影響あり	20	35.1
役割変化に影響なし	37	64.9
院内での緊急事態における出来事内容	件数	
アウトブレイク発生	24	
新型インフルエンザ対応	12	
機能評価受審	12	
診療報酬改定	3	
感染症患者の入院対応	1	
コンサルテーション	1	
サーベイランス	1	
サルモネラ食中毒	1	
結核患者接触者の対応	1	
院内での緊急事態および新型インフルエンザにおける役割の変化	件数	
院内全体の感染管理対策・対応を統括	16	
活動日の確保・増加	13	
流行時のみ一時的専従配置で対応	8	
兼任から専従となった	7	
院外活動の拡大	4	
院内全体へ活動の拡大	4	
院内における感染対策部門および感染対策の認知が向上	4	
活動時間の確保・増加	3	
スタッフから兼任での感染管理担当者へ	3	
時間外での対応が増加	2	
医療安全推進室へ異動	1	
役割の明確化	1	

果報告の実施状況では、48人(84.2%)と8割以上が実施していた。報告対象は認定看護師の所属部署及び職位、所属部門によって複数あり、「看護部長」が32件と最も多く、次いで「医療安全管理室長等院内の感染対策担当者」「所属部署看護師長・副師長」が11件、感染管理を統括している「副看護部長」が7件であった。報告方法としては「書面」が34件と最も多く、次いで「口頭」「会議での報告」であった。これらは報告回数と合わせ、書面では「毎月」及び「年2回」「年1回」半期ごとの報告と年間の全体統括、また月報として月1回の報告形態を合わせて実施している現状が見られた。また、毎日・毎週では専従活動している者が、口頭で現状を伝えるといった報告形態として記載されていた。

## 5. 認定看護師としての職位・処遇の変化

感染管理認定看護師の資格取得前の職位は、29人(50.9%)と半数がスタッフであり、次いで看護係長、看護師長であった。認定看護師資格取得後に職位の昇格があった者は18人(31.6%)であり、主な理由としては、「組織横断的活動上ポジションパワーとして役職が必要と判断された」が6件、次いで「診療報酬上の加算取得のための人事異動」「手当支給のための昇格」が2件となっていた。

また、処遇の変化へ着目すると、感染管理認定看護師として役割を取る上での処遇の変化では、「手当等処遇に変化あり」が16人(28.1%)と3割に満たない現状であった。具体的な手当の概要としては、「認定看護師資格手当」が6件、

表3 成果報告対象者及び方法・回数の概要(自由記載)

報告対象	件数
看護部長	32
医療安全管理室長等感染対策担当者(副院長含む)	11
所属部署看護師長・副師長	11
副看護部長	7
病院長	3
ICC, ICT会議等感染対策会議	2
事務部門	2
看護師長会	1
認定の会統括看護師長	1
報告方法	
書面(活動報告書・活動日誌・日報・月報……目標管理シート等)	34
会議で報告(運営会議・看護部管理会議・認定看護師会議)	3
口頭(面接・ppt使用含む)	4
電子媒体	1
報告回数	
月1回	16
年2回	15
年1回	15
毎日	5
毎週	3
2~3カ月ごと・年6回	2
不定期・その都度	2
年2~3回	1

表4 認定資格取得前後の職位および処遇の変化

認定資格取得前の職位	件数	(%)
スタッフ	29	50.9
看護係長または主任	19	33.3
看護師長	9	15.8
認定看護師資格取得後の職位変化		
職位変化あり	18	31.6
職位変化無し	39	68.4
職位昇格の理由		
組織横断的活動上役職が必要であると判断された	6	
診療報酬上の加算取得に伴う人事異動の結果	2	
昇格による手当支給	2	
一定期間の副師長経験が修了したため	1	
認定看護師資格取得により自動的に昇任	1	
退職者によりポストが空いたため	1	
人事考課の判定結果	1	
認定資格取得後の処遇変化状況		
手当等処遇変化あり	16	28.1
手当等処遇変化なし	41	71.9
認定資格取得後の処遇・手当の概要		
認定看護師資格手当	6	
号俸をあげることによる支給	2	
職位を上げるにより手当として支給	8	

「号俸を上げることによる手当支給」が2件、「職位を挙げることにより手当として支給」が8件であり、職位が上がることで処遇改善もされるが、役職業務も付加される現状が見られた。

## 6. 感染管理認定看護師として活動する上での個人及び組織的課題

感染管理認定看護師として活動する上での個人及び組織上の課題について、自由記載での回答を類似している内容に分類した結果、「活動時間の確保」を要望する件数が12件と最も多かった。「活動時間の確保」では、兼任での活動から、所属部署との業務調整が難しく、時間外勤務で活動していることが大半であった。次いで、「活動成果に対する給与または手当での保障、研修・出張に対するある程度の保障」が11件であり、スタッフの職位では、これまで夜勤手当等である程度の金額が保障されていたが、専従配置として活動できる一方で、日勤勤務のみとなったことにより給与が減少した。また、自己研鑽のための研修やセミナーへの参加が自己負担の場合が多いという意見が見られた。「感染管理認定看護師としての能力向上・活動実績による成果報告」10件であり、能力向上を図るためにセミナーへ参加しようにも、給与の減少からできないといった意見があり、これらの現状から「モチベーションの維持」の難しさが見られた。感染管理認定看護師が複数いる組織においては、「複数の感染管理認定看護師同士の

協力体制」が3件であり、専従者と兼任での活動の責任や連携をどのようにするかを模索する意見がみられた。

組織における課題としては、自分自身の「組織内での位置づけ・指示命令系統の明確化」が6件と感染管理活動に対する組織上の命令系統の不明確さが見られた。次いで「他部門との連携の強化」「感染管理システムの構築・強化」が同じく5件であり、院内全体を統括する上で、感染管理認定看護師として他部門への介入、感染管理活動を統括する組織の構築・強化に課題があるとの回答であった。また、システムの一部をなす「ICTの活動の強化」が4件であり、感染管理認定看護師個人での活動では厳しく、薬剤師や臨床検査技師等チームとして専門領域での役割分担を含めて活動する必要性について述べられていた。

## IV. 考 察

### 1. 認定資格取得後の役割変化の現状

本研究の結果から、資格取得後から翌年にかけて、看護師業務と兼任で感染管理の役割を取った者が54.4%であり、専従者として役割が変化した者が24.5%であり、兼任または専従者として役割が変化した者が78.9%と、大幅に増加していた。また、活動日数では、資格取得前は「ほとんど無し」が33人であったが、資格取得後は「週1日」が13人、「毎日」が19人となっており、

表5 感染管理認定看護師として役割を取る上での自身及び組織上の課題（自由記載）

活動時間の確保（兼任での業務調整・活動時間の確保も含む）	12
活動成果に対する給与・手当の保障、研修や出張に対する補償	11
感染管理認定看護師としての能力向上・活動実績による成果報告	10
組織内での位置づけ・指示命令系統の明確化	6
他部門との連携の強化	5
感染管理システムの構築・強化	5
組織の感染管理対策に対する認識の向上	4
後任となる感染管理認定看護師の育成	4
ICTの活動の強化	4
モチベーションの維持	3
複数の感染管理認定看護師同士の協力体制	3
感染管理認定看護師の専従化	3
感染制御部門としての独立の必要性	2
感染管理認定看護師数の増加	2
リンクナースの育成	1
病院・看護部管理者の理解の向上	1
感染管理認定看護師としての権限の確保	1

兼任または専従として役割が変更となった現状の結果と考えられる。その理由として、本調査を平成22年3～4月に実施したことから、認定資格を取得し、感染管理活動の実施・拡大を要望されたこと他、「新部署設置により専従配置が必要」「加算取得のため」という回答があり、平成22年度の診療報酬改定による感染防止対策加算の取得のため、組織内での調整が図られたと考えられる。また、今回の調査では、研究対象者の所属施設は、500床以上が35.1%と最も多かった。このことから、急性期医療を主とする施設と考えられ、感染症対策が医療を提供する上で重要であり、感染管理活動の実施・拡大を要望されたと考ええる。

認定看護師資格の取得後、実施している役割に影響を与える要因として、「組織のニーズ」は感染対策における院内での緊急事態とし、そのほか「環境要因」「所属部署」と設定した。その結果、感染対策における院内の緊急事態では、「アウトブレイク発生」「機能評価受審」の他、感染症患者とそれに関わる職員の対応が見られた。環境要因では「新型インフルエンザ対応」が見られた。これらのことから、感染管理認定看護師の役割は、アウトブレイクから新型インフルエンザ対応の全てにおいて、個別的な対応ではなく、患者および院内の全ての職員に対して組織的に関わらなくてはならないことから、役割変化の概要として「院内全体の感染管理対策・対応の総括」「活動日の増加」「専従配置への変更」が上位となっていたと考える。

また、認定看護師資格取得前後の活動の変化では、感染管理認定看護師の具体的な活動例として13項目を挙げ、資格取得前後を比較した。その結果、13項目全てにおいて、資格取得前より活動していると答えた者が上回っていた。この13項目の活動例は、「ICTラウンド」をはじめとし、個人はもちろん感染管理システムとして組織的に活動する内容である。このことから、感染管理認定看護師の役割は、日々の活動からICTを含む感染管理システムとして組織的な位置づけの中にあることを認識しているため、院内での緊急事態において、組織体制としてどのような対応をすべきかを常に念頭に置き、活

動を展開していると考ええる。感染管理認定看護師の活動として、藤田(2009)は、常に改善の妥当性、業務改善にかかる支障の有無、経済性等を十分加味し、その効果を評価する必要があること、また、改善に関しては、医師をはじめとし他職種にも十分説明し、コンセンサスを得、感染対策を周知・徹底するために、職種や職域を超えた活動できる担当者やチーム作りが必要であると述べている。感染管理認定看護師は、病院全体で取り組む医療関連感染において、対策を実施する上での体制確立が重要であり、組織的に対応することで、医療従事者の負担や支障、経済性を吟味しながら、バランスを保ち活動を展開していると考ええる。

## 2. 感染管理認定看護師の実績評価と職位・処遇の変化の在り方

本研究において、感染管理認定看護師の実績評価方法は「報告」であり、報告対象として看護部長が最も多く、次いで院内の感染対策部署の長、所属部署の看護師長となっていた。職位・処遇の変化のあり方の結果では、職位に変化があった者は31.6%、認定資格取得後の処遇変化があった者は28.1%のみであった。職位昇格の理由は、「組織横断的活動上役職が必要であると判断された」が6件と最も多かった。このことから、組織横断的活動において、他部門に関与することが求められる役割であることから、感染管理認定看護師の実績報告を看護部長が評価し、実践に伴う職位上の困難を認識し、看護部門内においても他部門においても交渉や対策の推進において、ある程度の役職によるパワーが必要であると看護部長が判断した結果であると考ええる。

資格取得前から看護師長の役職であった者もいることから、職位および処遇の変化において、変化なしがどのような影響を与えているかは不明である。しかし、個人及び組織上の今後の課題を自由記載にて質問し、記述された言葉をカテゴリーとして抽出した結果、「活動成果に対する給与・手当の保障、研修や出張に対する補償」が11件、「能力向上・活動実績による成果報告」が10件と上位を占めていた。スタッフの

職位において専従配置となった場合、夜勤業務を行わなくなることから夜勤手当の支給がなく、給与が減額となり、研修への参加が難しいという記載が多かった。

専門看護師・認定看護師の処遇について、酒井・鶴田(2008)は、給与に差をつけていないのが52%と半数を占め、給与・手当がある場合では、「資格手当」「号俸を上げる」「職制を変える、給与・賞与の査定に差をつける」「師長手当てに加算」などの結果が見られた。本研究では、処遇変化ありは28.1%と3割に満たない現状であり、手当ての支給方法は同様の内容を示していた。感染管理分野に限らず、認定看護師は、活動を展開する上で常に最新の情報を得るために、学会や企業等が開催するセミナーに参加するが、それは自己負担の場合が多い。認定看護師の受験資格として、5年以上の看護師経験を有し、合わせて3年以上の実務研修が必要な要件であるが、30歳前後の者が最も若い受講生となり、スタッフの職位である場合が多い。認定資格取得後の位置づけによって成果は異なってくるが、専従配置の場合では、職責と具体的行動目標を加味した成果による役割給と、役割の達成度を業績賞与として、月例賃金と賞与に結びつけることが望ましいと言われている(楠田, 2006)。

また、感染管理認定看護師は、看護部門を超え、他部門と調整し、現状および想定される課題解決に向けた活動に従事しているが、正当な評価の対価を保障されないことによる「モチベーションの維持の難しさ」が記載されていた。実績報告をもとに成果を十分に上司との面接で提示し、それが給与及び賞与に結びつくことによって、賃金の負担が少なく、自己研鑽を行うことができ、成果を評価されることにより、モチベーションの維持につながっていくと考える。

坂本(2004)は、感染管理担当者と看護管理者の感染管理活動の優先順位には、ずれが生じており、専門家として役割を發揮できない場合があると述べている。看護管理者は、日本看護協会が發揮すべき役割をもとに構成したカリキュラム内容を理解し、感染管理認定看護師が、本来どのような役割をするために育成されてき

たかを十分に把握する必要がある、成果評価にずれが生じないように対応すべきであると考え。

感染管理認定看護師の役割は、個人でできる活動も多いが、複数いる施設や感染管理システムが構築されていない組織、部門間の連携がICTというチームの成熟度に左右される場合もあり、一概に労働対価の成果主義で給与を決めることはできないと考える。実績報告は80%以上の者が行っているという結果から、これらの評価をどのように行うかが看護管理者の役割であると考え。

### 3. 役割変化に伴う看護管理者の理解

感染管理分野は、今年度よりカリキュラムが改訂となり、専門基礎科目にある感染管理学においては、「組織横断的に活動する上での」という言葉が入っている。組織行動学においては、「機能横断的チーム」はあるが(Robbins, 2004/2009)、個人が組織横断的に活動するという概念は見当たらなかった。このことから、感染管理認定看護師を含めて感染制御室等の院長直轄のスタッフ機能に所属する者が、各部門に必要時介入していくあり方を示していると考え。その際、感染管理認定看護師が看護部門の所属と、院長直轄のスタッフ機能とを合わせ持つ場合があり、自己の位置づけに混乱をきたすのではないかと考える。本研究の結果から、役割を取る上での自身および組織上の課題において、「組織内での位置づけ・指示命令系統の明確化」が6件見られた。また、受講前の職位はスタッフが50.9%と約半数であり、組織の階層や、職能部門のあり方について理解が少ないことが考えられる。実績報告の現状では、自身の職務記述書に基づいて行うが、複数の上司に報告していた結果から、誰にどのように報告すべきか迷いが見られ、感染管理認定看護師の部門内の職位と感染管理担当者というスタッフ機能において、両方を包括し、役割と部門内職位における二重構造に対応していたと考える。感染管理における活動を展開する上で、感染管理認定看護師の職責から得られる権限は施設によって様々であることから、スタッフの職位で専従者として配置する場合は、感染管理認定看護師

として活動に支障が無いよう、組織内での活動の在り方や他部門への配慮について、教育的にサポートする看護管理者が必要であるとする。

認定看護師を医療の質向上における人的資源としての看護師「リソースナース」と位置づけ、活用にあたっては、彼らをもっとも効果的に活動できる部署へ配属することで、役割を十分発揮できるよう配慮する必要があると江幡(2009)は述べている。感染管理分野においては、感染管理システムという組織体制で活動することが多いことから、結果にもあるように十分な活動時間の確保への配慮が必要であるとする。

また、看護管理者の理解やサポートは、専従者としての配置だけではなく、感染管理認定看護師が複数いる施設では、兼務者の業務配慮が必要であり、リソースとして十分に活動できるような配置、活動時間の確保を看護管理者が推進していくことが求められると考える。複数の感染管理認定看護師がいる場合、役割の采配は、専従者が中心となる場合が多い。それぞれの役割の采配について看護管理者も介入し、病院組織の方針を踏まえた上で、患者ケアと医療の質の確保、組織発展に向けて議論し、複数の感染管理認定看護師が役割を十分に発揮できるような体制を、看護管理者と感染管理認定看護師が双方に検討することが重要であるとする。

## V. おわりに

認定資格取得後の感染管理認定看護師の役割・職位・処遇の変化を明らかにした結果、認定資格を取得後は、79%が兼任または専従で感染管理業務に携わる役割に変化し、院内全体を統括する役割を担っていた。職位については30%が昇格し、28%のみ手当てや職位昇格による変化が見られた。個人的課題としては、活動時間の確保と活動成果に対する給与補償を望んでおり、組織課題として、感染管理システムの構築・強化、他部門との連携強化が挙げられた。感染管理認定看護師として活動する上では、兼

務では活動時間を確保する上で、看護管理者の理解が重要であり、活動成果報告が十分な対価として反映しないことから、モチベーションの維持が難しく、役割給と業績賞与等の専門職給の給与制度の検討も重要であるとする。

## 謝 辞

本研究を行うにあたり、快く研究に協力して下さいました感染管理認定看護師の皆様にご心より感謝申し上げます。本研究は平成21年度日本赤十字看護大学課題研究費の助成を得て実施いたしました。

## 文 献

- 江幡恵子(2009). 看護管理者に求められるリソースナースの支援. *Nursing Business*, 3(8), 708-710.
- 藤田昌久(2009). 専任の感染管理者としての取り組み—院内感染対策における体制確立を中心に—. *Nursing Business*, 3(8), 730-733.
- 廣瀬千也子(2005). 感染管理認定看護師(認定ICN)制度. *INFECTION CONTROL*, 14(5), 412-417.
- 楠田丘(2006). 改訂新版 賃金表の作り方. 経営書院. 117-124.
- 日本看護協会ホームページ(2010年8月19日取得) <http://www.nurse.or.jp/nursing/qualification/nintei/pdf/cnsuii.pdf>
- Robbins, Stephen P. (2004)/高木晴夫(2009). 新版 組織行動のマネジメント. ダイアモンド社. 200-201.
- 酒井美絵子・鶴田恵子(2008). 看護職の賃金制度の現状に関する実態調査. 日本赤十字看護大学紀要, 22, 80-87.
- 坂本(沼口)史衣(2004). 感染管理体制の整備は担当者の専任化から サーベイランスの重要性と組織横断的な活動の円滑化. *看護管理*, 14(2), 110-115.