

2026年度入学者選抜
大学院看護学研究科 看護学専攻
修士課程 【I期】

小論文 90分

(9:30 ～ 11:00)

注 意 事 項

- 1 受験票は、机に貼ってあるラベルにはさみ、許可されたもの以外は、机の上に置かないこと。なお、携帯電話・スマートフォン・ウェアラブル端末等の電源は切ること。
- 2 開始の合図があるまで、試験問題、解答用紙及び下書き用紙に手をつけないこと。
- 3 開始の合図があったら、最初に試験問題及び解答用紙に落丁や印刷の不鮮明なところがないかどうか調べ、もしあれば申し出ること。
落丁等がなければ、直ちに解答用紙の指定した欄に、「受験番号」、「氏名」を記入すること。
- 4 試験問題は1ページである。試験問題の余白は、下書き・メモに使用してよい。
- 5 解答は、解答用紙の指定された解答欄に黒色の鉛筆又はシャープペンシルで記入すること。
- 6 解答用紙には、所定の欄以外の場所に、何も書かないこと。
- 7 途中退場は許可しない。
- 8 試験問題について不明な点がある場合は、静かに手を挙げる。ただし内容に関する質問には応じない。
- 9 気分の悪くなった時や、トイレに行きたい時などは手を挙げる。
- 10 不正行為があると認めた場合は、直ちに退場させる。
- 11 終了の合図があったら、解答用紙、試験問題及び下書き用紙は、表を上にして机の端に置き、試験監督者の指示を待つこと。

小論文

問

近年、コンピューターをはじめとする情報通信技術（以下、ICT）は目覚ましく進化しており、保健医療福祉分野においても、活用の可能性が広がっています。

（１）あなたの看護実践の場で ICT を活用するとしたら、どのように活用するのが望ましいか、活用例を具体的に 2 つ挙げて説明してください。（800 字以内）

（２）ICT がさらに進んだとしても、置き換えることのできない看護の専門性はあるか否か、またあなたがそのように考える理由について、具体例を 2 つ挙げて述べてください。（800 字以内）

2026 年度入学者選抜 大学院看護学研究科 看護学専攻
修士課程【I 期】小論文

【出題意図】

今日の科学技術と発展、特にコロナ禍後には情報通信技術（ICT）の急激な進化と普及がなされてきた。出題の意図は次の（１）から（４）のとおり。

- （１）社会的な看護を取り巻く環境や ICT 等のトピックについて、基礎的な知識を持ち合わせていることが望ましいこと
- （２）デジタル化時代にあって、大学院で看護を学修する際、機器が代替できる看護の活動と、代替できない看護の本質について、自らの考えを説明できることが望ましいこと
- （３）医療のデジタル化が図られるなかで、機械や ICT・AI に、人間が操作されるのではなく、看護師が思考し、対象の個別性に対応し知識をもとに、ICT を活用する必要があること
- （４）科学に依拠しながらも、本学の理念である人道やヒューマンケアリングの実践者としての志向性を問うこと

【解答例】

問（１）ICT の活用方法

煩雑な看護業務の中での画一的なケア、ルーティンワークの記録、検査データの管理や既に取り入れられている患者情報や看護ケアの時間とデータの管理、クリニカルパス等統一可能な「定型」の看護計画の立案等を行う。これらが患者の個人データと連携し、各個人のセルフケアの要素：食事、睡眠、排泄、清潔等、生活習慣や個人の志向と、個人の生活や価値観に合致した入院生活を提供するなど。これらのアプリケーション、機能を看護業務に取り入れ個人と看護チーム、多職種で共有する。治療から退院までシームレスにデータ管理を行う等。

情報収集やデータ入力のための短縮化・効率化が図れることが期待できる。

パターン化される作業を ICT 等に任せることで、医療者の心身の疲労や人員不足にヒューマンエラーを防ぎ、人員不足にも対応できる。

問（２）ICT では置き換えられない看護の専門性の有無、またその理由と具体例 2 つ

- ・ ICT では置き換えられない看護の専門性の有無について、有無についての正解はなく自身の考えを論理的に一貫性をもって、具体例を挙げて説明できること。
- ・ ICT では置き換えられない看護の専門性の例：機器による過去のデータに依拠する「普遍的」なケアのみでなく、目の前の患者、対象者に対しユニークで唯一無二の存在、人間の尊厳を持ったかけがえのない人として「全体像」ととらえ、「その人」らしさを活かしたケアを提供すること。既存のデータから看護師がデータを統合し、最終的に判断する思考が必要。ICT の画一化したケア等で一般化できない「その人らしさを尊重する」ためのケアを実践すること。対象者の希望や望み、彼らを取り巻く家族や環境、各々のライフサイクルでの役割等、個別な存在としての関わりが必要等。また倫理的な課題を含む何が「正解か」は不明瞭な事由に対する柔軟な対応、あらたなエビデンス、知識の発見等。

2026年度入学者選抜
大学院看護学研究科 看護学専攻
修士課程 【Ⅱ期】

小論文 90分

(9:30 ～ 11:00)

注 意 事 項

- 1 受験票は、机に貼ってあるラベルにはさみ、許可されたもの以外は、机の上に置かないこと。なお、携帯電話・スマートフォン・ウェアラブル端末等の電源は切ること。
- 2 開始の合図があるまで、試験問題、解答用紙及び下書き用紙に手をつけないこと。
- 3 開始の合図があったら、最初に試験問題及び解答用紙に落丁や印刷の不鮮明なところがないかどうか調べ、もしあれば申し出ること。
落丁等がなければ、直ちに解答用紙の指定した欄に、「受験番号」、「氏名」を記入すること。
- 4 試験問題は1ページである。試験問題の余白は、下書き・メモに使用してよい。
- 5 解答は、解答用紙の指定された解答欄に黒色の鉛筆又はシャープペンシルで記入すること。
- 6 解答用紙には、所定の欄以外の場所に、何も書かないこと。
- 7 途中退場は許可しない。
- 8 試験問題について不明な点がある場合は、静かに手を挙げる。ただし内容に関する質問には応じない。
- 9 気分の悪くなった時や、トイレに行きたい時などは手を挙げる。
- 10 不正行為があると認めた場合は、直ちに退場させる。
- 11 終了の合図があったら、解答用紙、試験問題及び下書き用紙は、表を上にして机の端に置き、試験監督者の指示を待つこと。

小論文

問

近年、医療施設や社会福祉施設において、医療従事者から患者や利用者へのハラスメントに関する報道がなされています。

- (1) 本来、医療が提供される場、対象者が療養する場、生活する場として、安心・安全な場でなければならないにもかかわらず、医療従事者によるハラスメントが起こる要因について、集団・組織的視点から、具体例を示してあなたの考えを述べてください。(800 字以内)
- (2) 上記(1)で述べた要因について、もしあなたがそこで働く看護職であるとしたら、個人として、また組織として取り組むべき方策について、具体例を示してあなたの考えを述べてください。(800 字以内)

2026 年度入学者選抜 大学院看護学研究科 看護学専攻
修士課程【Ⅱ期】小論文

【出題意図】

医療福祉現場におけるハラスメント事案は、未だやむことなくマスコミ等での報告がなされている。これらは、個人の資質に帰結されがちではあるが、その背景には集団の閉鎖性や組織の管理体制といった構造的要因が深く関与している。本問は、受験者がこれらの事案を「自分の施設では起きていない、自分には関係ない」という無関心の姿勢ではなく、自らが属する集団において起こり得る「構造的なリスク」として客観的に分析できるかを問う。具体的には、看護集団における同調圧力や教育不足、組織の不透明さなどの要因を論理的に抽出できるか、また、それらを予防するための職業倫理に基づいた具体的提言ができるかという、「多角的な視点」と「当事者としての責任感」を評価の主眼とする。

【解答例】

問（1）看護者の集団・組織的観点から、患者や利用者へのハラスメントが起こる要因の具体例

- ・父権主義:疾患や障害により自己決定能力が低下している場合、「ケアの対象者に対して、良かれ、と思っ行う善意が、援助者の独善であったり、暴走であったり、患者の自己決定権を軽視する、威圧的な態度で従わせる等の行為につながる。
- ・共感疲労:苦しんでいる対象者を救いたい「何とかしたい」という思いで、ケアを続けていくうちに、援助者自身が疲弊し、それがやがては看護チーム・集団全体へ感染し広がることで、対象者を「モノ」としかとらえられなくなる。
- ・教育の不足:高度な医療技術などのスキルが最優先、対人スキル、倫理観などの教育が十分になされていない。
- ・環境的、組織的な要因として、慢性的な人員不足、長時間労働、短い時間で多くの患者のケアを「さばく」といった態度、時間的なプレッシャー、スタッフ間のコミュニケーション不足が、チーム全体の焦燥感や攻撃性を高めることになる。その結果、対象者への誠実な対応を端折る、不誠実な対応に繋がる。
- ・組織内のコミュニケーション不全、ミスを責め立てる文化がある組織では、スタッフがストレスを溜め込みやすくその捌け口が「より弱い立場である患者」に向かうリスクがある。また、同僚の不適切な言動を「報告・相談」できない風通しの悪さも、ハラスメントを組織的に隠蔽・固定化させる。

問（2）ハラスメントに対して、個人、組織として取り組むべき方策について

【個人としての方策の具体例】

- ・教育やトレーニングによる対話:コミュニケーションスキル(アサーティブ等)相手を尊重し自分の意見も伝える手法を学ぶ、ハラスメント研修にて何がハラスメントに該当するか等具体例を学び、無意識にもつ偏見に気づく機会を得るなど、ハラスメントに対する意識や対人スキルの向上を図る

【組織としての方策】の具体例】

- ・対象者や利用者への説明と同意の徹底、カンファレンスや記録の共有化を図る
- ・多職種チームでの連携を密にし、スタッフが対等に意見を言える心理的安全性のある組織を作る。
- ・相談・通報窓口を設置し匿名で意見を言える機会、スタッフ向けの意見箱、さらに第三者委員会等、外部の客観的な視点を入れるシステムを作る。
- ・労働環境の改善のため、適切な人員配置、IT の活用など、時間的なプレッシャーを取り除く。
- ・メンタルヘルスケアの充実を図るため、スタッフ同士での悩みの共有できるデブリーフィング、カンファレンス等を定期的に開催するなど。

2026年度入学者選抜
大学院看護学研究科 看護学専攻
修士課程 【Ⅲ期】

小論文 90分

(9:30 ～ 11:00)

注 意 事 項

- 1 受験票は、机に貼ってあるラベルにはさみ、許可されたもの以外は、机の上に置かないこと。なお、携帯電話・スマートフォン・ウェアラブル端末等の電源は切ること。
- 2 開始の合図があるまで、試験問題、解答用紙及び下書き用紙に手をつけないこと。
- 3 開始の合図があったら、最初に試験問題及び解答用紙に落丁や印刷の不鮮明なところがないかどうか調べ、もしあれば申し出ること。
落丁等がなければ、直ちに解答用紙の指定した欄に、「受験番号」、「氏名」を記入すること。
- 4 試験問題は1ページである。試験問題の余白は、下書き・メモに使用してよい。
- 5 解答は、解答用紙の指定された解答欄に黒色の鉛筆又はシャープペンシルで記入すること。
- 6 解答用紙には、所定の欄以外の場所に、何も書かないこと。
- 7 途中退場は許可しない。
- 8 試験問題について不明な点がある場合は、静かに手を挙げること。ただし内容に関する質問には応じない。
- 9 気分の悪くなった時や、トイレに行きたい時などは手を挙げること。
- 10 不正行為があると認めた場合は、直ちに退場させる。
- 11 終了の合図があったら、解答用紙、試験問題及び下書き用紙は、表を上にして机の端に置き、試験監督者の指示を待つこと。

小論文

問

看護や医療の場における、ヒューマンエラーに関して次の問に答えてください。

(1) 多職種で医療と看護を提供する際、ヒューマンエラーを引き起こすリスクの大きい集団または組織の特徴を3つ、具体例を挙げて説明してください。(800字以内)

(2) 上記(1)で述べた集団または組織に、あなたがそこに所属していると仮定して、問に答えてください。

その集団または組織のもつ課題を改善するために、あなたがメンバーとして取り組む方策と、リーダー的役割を担って取り組む方策について、具体例を用いてあなたの考えを述べてください。(800字以内)

2026 年度入学者選抜 大学院看護学研究科 看護学専攻
修士課程【Ⅲ期】小論文

【出題意図】

医療現場は、高度な専門職による多職種連携、複雑な医療機器の介在、そして患者の容態変化に伴う不確実性等に絶えず晒されており、構造的にヒューマンエラーを誘発しやすい環境にある。

本課題では「人間はエラーを犯す存在である」という人間特性の理解を基盤に、事象を個人の不注意に帰結させるのではなく、俯瞰的なシステムとしての視点から捉え、エラーを誘発しやすい集団・組織の改善に繋げる具体策を提示できるかを問う。

日々の看護実践の中に潜むリスクを認識し、適切な予防策を講じる能力は、複雑で変化の激しい医療現場において、患者中心の安全で安心なケアを提供するために必要不可欠な素養である。

【解答例】

問 1. ヒューマンエラーを引き起こすリスクの大きい集団・組織の特徴の例

①労働環境・心身の疲弊など人的要因

労働環境としての慢性的な人手不足による長時間労働が強いられ、組織の中で働くスタッフは心身の疲弊に起因するエラーを起こし易い。

②組織文化と心理的安全性の欠如

組織の中のヒエラルキーにより、ミスを指摘できない関係やコミュニケーション不足、またインシデントが発生した場合、「罰」する病棟文化では、その中で働くスタッフはミスを隠すようになり、結果として集団がエラーからリスクを顕在化させる、誤りから学習する機会が奪われエラーが誘発される。

③運用や実践方法の問題

形骸化したマニュアルやルールの運用、他者や相手が確認しているだろうという機能しないダブルチェックなど。

④物的・環境的な要因

安全のための取り組みの教育や研修の機会の不足

機器や操作方法の標準化と徹底、機械化や安全への取り組みのための組織的投資と運用の欠如等

問 2. 集団や組織の持つ課題を改善するためのメンバー・リーダーの取り組み方策の例

①労働環境・心身の疲弊など人的要因への対策

■ メンバーとしての方策：

健康についてのセルフモニタリング（自身の疲労度の自覚）とセルフケア、自身の健康状態や能力を超える状況について責任をもって報告・相談をするなどの発信。

■ リーダーとしての方策：

勤務シフトを適切に管理し休憩時間の強制的な確保、業務分担の推進。

② 組織文化と心理的安全性の確保への対策

■ メンバーとしての方策

心理的安全性を高めるための積極的な発言、他者の指摘を建設的に受け入れる姿勢。

他者との協働をするための積極的なコミュニケーションと情報共有

- リーダーとしての方策
ヒューマンエラーやインシデントが起きた際「非難」ではなく、組織的に取り組むべき課題として失敗から学ぶ姿勢を共有する。
- ③ 運用や実践方法の問題への対策
 - メンバーとしての方策
マニュアルを遵守するのみでなく現場の実態に合わない点・改善案のフィードバックする
 - リーダーとしての方策
ダブルチェックの形骸化を防ぐためのプロセスの導入、定期的なマニュアルのアップデート作業の主導。
- ④ 物的・環境的な要因への対策
 - メンバーとしての方策
自らの専門職としての知識を常に更新する。研修への積極的参加、新技術（機械化・DX）に対する適応等。
 - リーダーとしての方策
安全管理教育の体系化を図る。現場の声を吸い上げ組織の経営陣に対して、エビデンスをもとに必要な安全のための予算・設備投資等の交渉を行う等。