

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 20 日現在

機関番号：17701

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K08559

研究課題名(和文) 医学生と研修医のアイデンティティと社会性の獲得

研究課題名(英文) Identity formation and socialization of medical students and residents

## 研究代表者

田川 まさみ (Tagawa, Masami)

鹿児島大学・医歯学域医学系・教授

研究者番号：90261916

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：医師に求められる社会性とアイデンティティを医学生、研修医が獲得する過程とそれに及ぼす因子を明らかにするために、鹿児島大学医学科4年、6年、研修医、指導医を対象として自記式アンケートによる評価表の開発を行った。医師としての成長を評価するdeveloping scale、発達の各段階の資質を評価する4つのステージスケールのスコアは対象グループにより有意な差が認められたが性別、年齢は有意な因子ではなかった。本尺度によりプロフェッショナルとしての成長を量的に評価することが可能になった。

研究成果の概要(英文)：To clarify the process and influential factors for professional identity formation and socialization of medical trainees, new scales were developed using data obtained by a self-administered questionnaire from 4th-and 6th-yea medical students, residents at Kagoshima University, and instructors. One scale which evaluates overall degree of professional development and four scales which evaluate different stage-specific attributes were created. Respondent group was the significant factor for these scales, but gender and age were not. These scales could be useful instruments to evaluate medical trainees' professional development.

研究分野：医学教育、医療者教育学

キーワード：プロフェッショナルアイデンティティ 医学教育 プロフェッショナリズム 評価

1. 研究開始当初の背景

1970年代より医師が修得しているべき幅広い能力・行動をコンピテンシーとして掲げ、コンピテンシーを教育・評価することにより医師の質保証を行おうとする教育理念が生まれ、医師育成の基本的枠組みとして北米で普及していった。アウトカム基盤型の医学教育カリキュラムでは、医師のコンピテンシーを教育プログラムの到達目標として掲げ、行動として測定できる能力を評価することが求められるようになった。医師が修得すべきコンピテンシーには知識、技能だけではなく、専門職として持つべきコミュニケーションと対人関係、倫理的行動、責任の遂行などプロフェッショナリズムも含まれている。このように人としての医師育成を目指すようになったときに、求められる行動を示すだけでは不十分であり、医師としての認識、価値観、社会性、情緒を獲得し、自信を持って行動できる自立した専門職となる過程と、その結果獲得するアイデンティティが注目されるようになった。Wenger は医師として一人前になる場として、実践する専門職のコミュニティ community of practice の重要性を示した。Bleakley らは、文化や歴史のある動的で複雑な医療の遂行において、患者の診療を担うという正統な役割での参加、患者やロールモデルとの関わりを通じて、専門職としての判断や振る舞いを修得していくと説明している。学習者個人の持つアイデンティティは多様であり流動的である。医学生が医師としてのアイデンティティを獲得することは「人」としての医師育成の目標であり、教育・研修の期待する教育成果である。その過程の研究は、2000年頃より関心が高まってきた新しいテーマであり、医学生の臨床経験と意識について記述やインタビューの質的研究が報告され、患者ケアの経験と学生を支援する指導者、プログラムの必要性も指摘された。

2. 研究の目的

本研究は医師に求められる社会性（患者・社会に対する責任感、利他的対応など）とアイデンティティを医学生、研修医が獲得する過程を明らかにするための「医師としての成長」を評価する尺度の開発を行い、その評価に影響する因子を明らかにすることを目的としている。

3. 研究の方法

Kegan の人の成長モデルに基づいた医師の行動の記述を利用して、各項目7ポイントのリカートスケール(1:全く当てはまらない、4:どちらとも言えない、7:非常によく当てはまる)による自記式アンケートを作成した。医学生、研修医、指導医を対象とした調査により、医師としての成長を評価する developing scale、発達の各段階の資質を評価する4つのステージスケールの開発を試みた。尺度の妥当性の検証として信頼性、対象

群の比較を行い、developing scale は因子分析による検討も実施した。さらに性別、年齢、主治医としての経験との関連を解析した。データ解析には SPSS ver23 (IBM, New York, NY) を用いた。

4. 研究成果

2016年から2018年に鹿児島大学医学科4年123名、6年127名、研修医(2年終了時)49名、指導医37名からアンケートの回答を得て、有効な回答であった322名(回収率53.7%)を解析対象とした。

医師としての成長を評価する developing scale として15項目が Cronbach  $\alpha$ 0.6以上の信頼性を有した尺度として提案された。表1に15項目を示す。

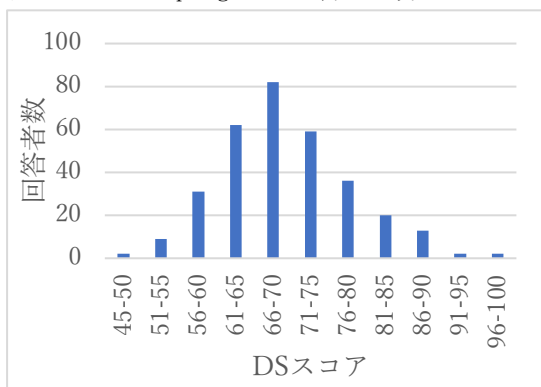
表1 Developing scale

1	自分の行動に共鳴する仲間が異なる考え方を持つことは許容できない
2	自分の欲求を抑えて理性ある行動をとることは難しい
3	各医療者の異なる価値観や医師に対する要求を調整して行動することは、私にとって難しい
4	求められる行動規範の理由や背景にある理念まで考えることはない
5	自分の関心がないことは、それが必要だとわかっていても行動できないことがある
6	医療の現場での行動は、本来の自分ではない
7	私は日常的に医師として正しい振る舞いをしている
8	私は医師の一員と自覚している
9	患者の感謝の言葉も不満や怒りも、私自身の評価と受け入れた
10	今、何をすべきかを考える際に、長期的な意義や懸念を考慮する
11	医師としての自分の行動を評価するのに、自身の信念や理想を基準としてきた
12	私は社会や組織を向上していくために役割を果たすことができれば、自分が個人として評価されなくても満足している
13	医師としての役割を実現するために、自身が信じる理念に基づき周囲を動かす
14	社会からの求めに応じて様々な役割を果たしている
15	今の自分の考え方や日常の行動を変える必要があると感じている

No. 1~6 及び 15 は逆向きに評点を付ける。

全15項目に回答した318名の総合得点の分布を図1に示す。

図1 Developing scale 得点の分布



探索的因子分析により、本スケールは5つの因子構造を持つことが示された。

指導医グループの平均点は他の回答者よりも有意に高かった。研修医グループは学生より高かった。性別、同一グループ内の年齢は有意な因子ではなかった。

Keganのステージ2~5の特異的資質を評価する4つのステージスケールが提案された。Developing scaleと共通の項目を利用しており、一つのアンケートとして回答可能である。

表2 ステージ2スケール

1	自分の行動に共鳴する仲間が異なる考え方を持つことは許容できない
2	自分の欲求を抑えて理性ある行動をとることは難しい
3	各医療者の異なる価値観や医師に対する要求を調整して行動することは、私にとって難しい
4	求められる行動規範の理由や背景にある理念まで考えることはない
5	自分の関心がないことは、それが必要だとわかっているにもかかわらず行動できないことがある
16	所属機関の規則や行動規範の遵守が、医師として正しい行動をしている根拠である
17	医師として問題ない行動を行うために制度や規則を思い出し、確認する
18	親しく付き合えるのは、興味や関心が私と一致する仲間である
19	上級医が自分についてどう感じているかよりも、自分に対して何をすることが重要である
20	試験の良い成績や資格取得が私にとって自分を評価する重要な尺度である
21	診療の各場面で求められる具体的な行動が明示されていることが、私には重要だ

表3 ステージ3スケール

9	患者の感謝の言葉も不満や怒りも、私自身の評価と受け入れた
22	周囲と意見の対立があった時は、同僚の意見を尊重して行動する
23	私は上級医や同僚の感情を害さないように細心の注意を払っている
24	私に求められる業務を達成するためには、まず同僚との責務の共有を考える
25	自分の関心事を二の次にして社会の理想や期待に応えている
26	上級医や同僚から認められた時、自分自身が評価されたと実感する
22	周囲と意見の対立があった時は、同僚の意見を尊重して行動する

表4 ステージ4スケール

11	医師としての自分の行動を評価するのに、自身の信念や理想を基準としてきた
13	医師としての役割を実現するために、自身が信じる理念に基づき周囲を動かす
14	社会からの求めに応じて様々な役割を果たしている
27	常に自分の行動を分析・反省して、医師としての行動の改善に努めている

表5 高ステージスケール

3	各医療者の異なる価値観や医師に対する要求を調整して行動することは、私にとって難しい
7	私は日常的に医師として正しい振る舞いをしている
8	私は医師の一員と自覚している
10	今、何をすべきかを考える際に、長期的な意義や懸念を考慮する
12	私は社会や組織を向上していくために役割を果たすことができれば、自分が個人として評価されなくても満足している

No. 3は逆向きに評点を付ける。

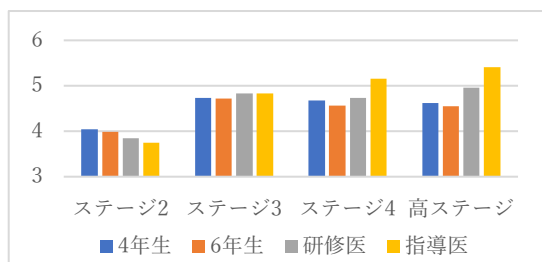
ステージ2スケールの平均スコアは医学生グループが高く、指導医グループで低く、高ステージの平均スコアは指導医グループで高く、次いで研修医グループが高かった(図2)。これらの尺度のスコアも、性別、年齢は有意な因子ではなかった。

医学科学生はステージ3のスコアが他のステージに比較して高く、指導医はステージ4あるいは高ステージのスコアが高かった。

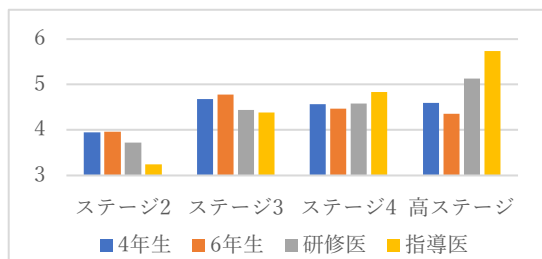
以上の結果より、医師としての価値観や態度、行動規範、他との関わりは学習・研修段階によって違いがあり、教育や臨床経験が大きく影響していることが明らかになった。医学生、研修医はプロフェッショナルとして成長の過程にあることも示された。

図2 各グループのステージ平均スコア

A. 男性



B. 女性



本研究で開発した2種類、5つの評価尺度を用いたアンケートにより、従来、質的研究によってのみ評価が可能であったプロフェッショナルとしての成長を量的に評価することが可能になった。尺度の妥当性の検証は継続して実施していく必要はあるものの、今後、これらの尺度を用いた調査研究により、個人、グループ、教育プログラムの評価に有用な情報が得られる可能性が示唆された。

5. 主な発表論文等

[学会発表] (計 2件)

1. Tagawa, M. Development of an assessment tool for medical trainees' professional identities. AMEE Conference, Helsinki, Finland, 2017. 8、査読有
2. Tagawa, M. Development of an assessment tool for professional identity formation of medical trainees. Ottawa Conference 2018, Abu Dhabi, United Arab Emirates, 2018. 3、査読有

6. 研究組織

(1) 研究代表者

田川 まさみ (MASAMI TAGAWA)

鹿児島大学・大学院医歯学総合研究科・教授

研究者番号：90261916

(2) 連携研究者

北村 聖 (KIYOSHI KITAMURA)

国際医療福祉大学・医学部・教授

研究者番号：10186265