

令和 4 年 6 月 21 日現在

機関番号：34605

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2021

課題番号：17K12146

研究課題名（和文）若手看護系大学教員のキャリア開発を支援するためのキャリアパスモデルの構築

研究課題名（英文）Development of a career path model to support the career development of nursing educators at the early career stage

研究代表者

山本 裕子（YAMAMOTO, Yuko）

畿央大学・健康科学部・教授

研究者番号：40263272

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,600,000円

研究成果の概要（和文）：看護師の質的・量的充実を目指した「看護師等の人材確保の促進に関する法律（1992）」により、看護基礎教育の大学化が進展する一方、教員不足の深刻化が懸念される。本研究では、次代の看護教育を担う若手看護系大学教員に焦点を当て、質的研究（インタビュー調査）および量的研究（全国調査）の双方から、キャリア開発に影響する困難と対処、さらにキャリア継続に影響する要因について見出し、若手看護系大学教員のキャリアパスモデルを提示した。この中で、教育・研究活動への動機付けと研究活動への自信を高めるための組織的なキャリア開発支援の必要性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的意義は、看護系大学設置主体別の教員の実状と、質的・量的研究から明らかにした若手看護系大学教員のキャリア開発への影響要因に基づき、キャリア開発を支援するキャリアパスモデルを構築したことにある。本モデルにより、若手看護系大学教員へのキャリア移行支援プログラム開発という次なる研究に繋がることから、学術的意義は大きいと考える。

社会的意義は、看護師が次代の看護教育を担う看護系大学教員を目指し、また若手看護系大学教員がキャリア開発しながら継続的に働けるように、キャリアビジョンを見える化し、若手看護系大学教員への支援体制づくりに貢献する点にある。これにより、若手看護系大学教員不足の解消にも繋がる。

研究成果の概要（英文）：There is a global shortage of nurse educators. In Japan, the act on the promotion of human resource development for nurses (1992), which aims to improve the quality and quantity of nurses, has led to the shift of basic nursing education to universities, while there is concern about a worsening shortage of faculty. This situation affects quantity and quality of nursing educators and brings decline of the quality of nursing education. The goal of our study was the development of a career path for novice nurse educators that would maintain quality standards in nursing education.

This study presented the career paths of novice nursing faculty members, and they suggested the need for systematic career development support to motivate them to engage in educational and research activities and to increase their confidence in their research activities. Further research development is expected to enhance the qualitative and quantitative quality of nursing faculty.

研究分野：看護学

キーワード：若手看護系大学教員 キャリアパス キャリア開発 キャリア継続 支援

## 様式 C-19、F-19-1、Z-19（共通）

### 1. 研究開始当初の背景

看護師の質的・量的充実をめざして1992年に制定された「看護師等の人材確保の促進に関する法律」により、看護基礎教育の大学化が進展する一方、看護系大学教員の不足が深刻化している。日本看護系大学協議会の報告(2013)では、看護系大学における教育の第一義は、質の高い看護系人材の養成にあり、この教育にかかわる教育者は、看護学の知識体系において高度な専門知識を持つ看護系大学院博士課程修了者であることが望ましいとしながらも、大学院修士・博士前期課程を修了しない者も教員として大学教育に携わっている実態を指摘している。さらに、同報告書では大学院生において教育職に就く準備性が低いことも指摘しており、大学院を修了しても教育職に就くとは限らないことが窺える。このように看護系大学教員の質と数の担保が困難な現状は、看護教育の質を左右する喫緊の課題である。

しかしながら、本邦においては看護教員不足を問題として言及した研究はほとんどみられない。

看護教員が不足している現状において看護教員の定着を促すためには、看護教員が看護教育に価値を置き、教員としての知識やスキルを養い、教員としてのキャリアをデザインできるキャリア開発支援が必要である。特に若手看護系大学看護教員(以下、若手教員)においては、教員不足に伴う煩雑な業務のなかでライフイベントの影響も受け、ビジョンが描きにくいいため、若手教員に焦点を当てた支援が重要である。

そこで、看護系大学における看護教員のキャリアの実態と課題を明らかにするとともに、今後とも深刻化が予想される看護教員不足に対処する方策の1つとして、キャリアパスモデルを構築する必要があると考えた。キャリアパスとは、キャリア開発を支援するツールであり、身につけていくべきスキルや専門性の理解、自己の目指すべき道を自己で考察すること、自己啓発意識の醸成、モチベーションの向上に資すると言われている。看護においては、看護管理の観点から看護職員のキャリア開発のために様々な取り組みがなされているが、看護教員に関してはなされていない。

### 2. 研究の目的

1) 看護系大学における看護教員のキャリアの実態について明らかにする、2) 看護系大学教員のキャリアの実態に関する国際的な動向を明らかにする、以上に基づいて、3) 若手の看護系大学教員に焦点を当てたキャリアパスモデル試案を開発する、4) その試案に対する評価を得てキャリアパスモデルを構築する。

### 3. 研究の方法

#### 1) 若手教員のキャリア開発の背景としての看護系大学の実態分析

- (1) 対象：資料1「文部科学大臣指定(認定)医療関係技術者養成学校一覧(平成29年5月1日現在)」、資料2「日本看護系大学協議会平成30年度会員校(大学一覧)」、資料3「医学書院販売部SP課:看護学校便覧2017」
- (2) データ収集方法：対象資料をもとにデータベースを作成し、設置主体(国立・公立・私立)「地域ブロック」、「受入年度」「入学定員」「編入定員(2年次、3年次)」、「学部教員数(助手・助教・講師・准教授・教授)」を収集した。
- (3) 分析方法：看護系大学の年次別設置数と設置主体・地域ブロック別に学生数や職位別教員数等の相違点について一元配置分散分析を実施した。

#### 2) 看護系大学における若手教員が経験している教育・研究遂行上の困難と対処

- (1) 対象者：看護系大学で勤務する若手教員で調査協力の同意が得られた助教22人であった。
- (2) データ収集方法：インタビューガイドに基づき、半構造化面接法を実施した。調査内容は、キャリア開発(教育・研究)に伴う経験や困難、および対処とした。属性として年齢、看護基礎教育、取得学位、看護師等実践経験年数、教員経験年数、専門領域、大学の設置主体、大学院設置の有無、雇用形態については自記質問紙を用いて収集した。
- (3) 分析方法：逐語録から文章を意味単位ごとに取り出しコード化し、類似性と相違性により分類して抽象化を進め、カテゴリー化を行った。質的研究経験の豊富な研究メンバーにより分析し、真実性の確保に努めた。

#### 3) 看護系大学教員のキャリアの実態に関する国際的な動向の分析

##### (1) 文献検討

「shortage」「nursing faculty」「nursing educator」をkey wordsとしてPubMed、CINAHLのデータベースを用いて検索を行った。

##### (2) 海外視察

訪問先：中国遼寧省A大学看護学部、A大学附属病院

- 4) 看護系大学における若手教員のキャリア継続に影響する要因の分析
  - (1) 対象者：看護系大学で学部教育に携わり、学年暦を1巡以上経験している助教で、調査協力の同意が得られた169人であった。
  - (2) データ収集方法：Google FormsによるWeb調査を実施した。調査内容は教育・研究遂行上経験している困難と対処と思い、キャリア継続意志、キャリア上の目標設定、属性や学位の取得状況についても収集した。
  - (3) 分析方法：統計解析ソフトウェアIBM® SPSS® Statistics 27を用いて記述統計、Kruskal-Wallis検定、ロジスティック回帰分析を行った。
- 5) 看護系大学における若手教員のキャリアパス
  - (1) 対象者：看護系大学で勤務する若手教員で調査協力の同意が得られた助教22人であった。
  - (2) データ収集方法：助教になるまでの経歴、助教になってからのキャリア開発の実際、ライフイベントの影響、今後のキャリア展望について半構造化面接により聴取した。
  - (3) 分析方法：複線径路・等至性モデル(TEM)分析を実施した。

#### 4. 研究成果

- 1) 若手教員のキャリア開発の背景としての看護系大学の実態分析
 

2018年5月現在、看護系大学も年々増加の傾向にあり、268校のうち私立大学は66%を占めていた。また、一元配置分散分析の結果、私立大学は入学定員が $91.3 \pm 21.3$ 人( $p < .001$ )、全学生数は $337.1 \pm 116.7$ 人( $p = .008$ )と有意に多く、教授は $9.2 \pm 3.0$ 人、助教も $7.6 \pm 4.6$ 人と有意に少ない傾向にあった( $p < .001$ )。ブロック別では北海道・東北や中国四国は教員数が少ない傾向であった。以上のことから、若手教員のキャリア開発を検討する上で、その背景となる看護系大学の設置主体や地域も考慮する必要があることが示唆された。

- 2) 看護系大学における若手教員が経験している教育・研究遂行上の困難と対処
 

教育・研究遂行上の困難は、教育では【教育目標の設定と授業設計】【学生の学びを引き出す教育設計と展開】【学生の学びを引き出す実習指導】【実習指導における施設側との調整】【大学での専門職育成における基盤形成】【多様な課題を抱える学生との関係構築と対応】【教育活動における時間配分】【教育活動に対する自信】【実習指導における心構え】の9カテゴリ、研究で【研究を実施・継続する基盤整備】【研究支援体制の獲得】【教育活動・業務および家庭生活との時間配分】【研究能力に対する自信】【研究の取り組みへの動機づけ】の5カテゴリが生成され、共通するコアカテゴリとして「活動にかかわる困難」「時間確保に関わる困難」「自信を持つことの困難」と、研究ではさらに「モチベーションを上げることの困難」が生成された。

困難への対処は、教育で【上司の指導を受ける】【教員・学生との交流を通して学ぶ】【自己研鑽により学ぶ】【リフレクションにより成長する】の4カテゴリ、研究【上司の理解・支援を受ける】【研究しやすい職場環境を活かす】【自己研鑽により研究を学ぶ】【大学院博士後期課程での学びを活かす】【研究に対するスタンスを決める】の5カテゴリが生成され、共通するコアカテゴリとして「サポートを得る」「自ら学ぶ」と、研究ではさらに「情緒的調整を図る」が生成された。

若手看護系大学教員は教育・研究活動の初心者であり、その遂行には時間を要し、自信をもって取り組みにくい状況にある。今回明らかになったコアカテゴリが、彼らのキャリア開発を支援する上での視点となることが示唆された。

#### 3) 看護系大学教員のキャリアの実態に関する国際的な動向の分析

##### (1) 文献検討

看護師や助産師をはじめ十分に訓練され適切に教育された医療従事者は世界的に不足している(WHO, 2013)。2009年に米国労働省労働統計局は、2018年までに100万人以上の新旧看護師が必要になると推定した。少なくとも学士号を取得している看護師が不足していることに加えて、看護学校で教育を行うことができる学術的な資格を満たす教員も不足していると指摘されている(Nardi & Gyurko, 2013)。アメリカにおける看護教員の不足は、a) 給与の低さ、b) 教員の高齢化、c) 教員の役割に対する満足度の低下、d) 代替的なキャリアの機会(より高い報酬を提供する民間部門における実務者の立場)、e) 教員志望の学生とのつながりをもつルートの減少等が影響している(Tamar, et al., 2013)。また、教員になることを予定している修士課程あるいは博士課程での上級実践看護師の数は年々減少していることもあり、教員不足の問題は多面的で、その解決策は単純ではない(Nardi & Gyurko, 2013)と言われている。

看護教員の不足はアメリカだけではなく、オーストラリア(McAllister, et al., 2011; McAllister, et al., 2014)、中国(Liu, 2007)、マレーシア(Barnett, et al. 2010)、カナダ(Cash, et al., 2009)でも指摘されている。このように、看護教員は世界的に不足しており、十分な準備も訓練も受けずに、臨床看護師が教員に任命されるか、教員として就職することが期待されている現状が指摘されている(Cangelosi, et al., 2009; McAllister, et al., 2011)。そこで、看護教員の質と数の確保のためにさまざまな試みがなされていた(Leonard, Fulkerson, et al., 2008; White, et al., 2010)。

本邦においては、看護系大学教員の質の担保に関しては文部科学省の「看護系大学教員養成機能強化事業」として、聖路加国際大学大学院において、平成 23 年度から 25 年度まで「フューチャー・ナースファカルティ育成プログラム」が採択され、大学院のカリキュラムとして機能し始めている（松谷他，2015）。一方、東京医科歯科大学大学院では平成 24 年度に看護キャリアパスウェイセンターを開設し、臨床看護師の大学院進学支援を始めている（大山他，2015）。しかし、これらの取り組みは端緒についたばかりであり、全国的な取り組みは未だ遅れていると考えた。

#### (2) 中国における看護教育の現状

中国と日本における近代的な看護教育のスタートは、両国ともに 1880 年代半ばであり、それ以降の看護教育の状況は国家体制や戦争等の影響により違いはあるものの、1990 年代から高等教育としての看護教育が発展してきた点は類似する。つまり、両国ともに看護系大学における教員の準備が不十分な状況において、30 年程度の短期間で看護系大学が増加したために、教員の不足を招いている。しかしながら、中国では質の担保に繋がる教員資格の条件設定、教員の研修制度、兼任教員の制度などが実施され、教育の質の担保のための制度が充実していた。このことから日本においても、質の担保のための制度としての学位などの教員要件を明確にするとともに、新人教員をサポートする体制づくりが必要であることが示唆された。

#### 4) 看護系大学における若手教員のキャリア継続に影響する要因の分析

教育活動における困難について、「困難である」と「やや困難である」を「困難」として分析した結果、「学修上の課題を抱える学生に対して関わる」、「学生の学びを引き出す」、「学生にわかりやすく伝える」、「限られた期間内で実習目標を達成させる」ことが困難に挙げられた。教育活動における対処では、授業・実習の両方で「上司の指導・助言を受ける」「同僚に相談する」について、対象者の 8 割前後が「行っている」「やや行っている」と回答しており、学内でのサポートにより対処している実態がみられた。

研究活動における困難について、「困難である」と「やや困難である」を「困難」として分析した結果、海外への研究の発信を困難と捉える助教が 9 割を占めていた。次いで研究時間管理に関する困難が 8 割前後、研究遂行のための行動レベルの困難を 7～8 割の助教が感じていた。また、研究意欲を持ち続けることに関しても困難としていた助教が 7 割近くみられた。

研究活動における対処では、研究実践と時間確保において、上司の指導・助言、理解・協力を得ているものが半数強みられた。一方、自ら試行錯誤・努力すると回答したものが 7 割みられた。自己研鑽では特にインターネットが活用されている実態が窺えた。

教育・研究活動に対する思いでは、教育活動で 6 割、研究活動では 7 割の助教が活動遂行能力に自信がないと回答していた。一方、教育活動では 6 割の助教が教育活動は「楽しい」「意欲は高い」と前向きな回答もみられたが、研究活動では前向きな回答は 4 割弱にとどまった。

大学教員としてキャリアの継続意思と現在抱えている仕事の困難さ、困難さへの対処の程度を継続意思別に比較したところ、「継続したい」と回答している人は、他の群に比べ有意に「仕事の困難さ」の程度が低く、「対処」の程度は高い結果であった（Kruskal Wallis 検定）。

大学教員としてキャリアの継続意思への影響要因について、ロジスティック回帰分析の結果、「性別（男性）」、「研究遂行への自信」、「研究活動に対する高い意欲」、「教育活動に対する高い意欲」、「教育活動への動機付けの維持」「講義／演習時間外業務の時間調整」の 6 因子が明らかとなり、適合度は 74.6%であった。以上より、特に女性教員に対して、教育・研究活動の動機付けと研究活動への自信を高められるようなキャリア開発支援が必要であることが示唆された。

#### 5) 看護系大学における若手教員のキャリアパス

対象者のキャリア径路の等至点は、「看護教員を続けていく意思決定ができています」で、その意思決定に至るまでには、「看護職としての解決したい問題・課題」「看護教員がキャリアの選択肢になる」「助教としての仕事の順調さ」「博士の学位取得を考える」という 4 つの分岐点が見出された。また、その意思決定を促進する社会的助勢としては「恩師の後押し」「サポート的な職場環境」「目に見える成果」が、阻害する社会的方向づけとしては「教育・研究における困難・課題」「大学における教育・研究と博士課程の両立」「看護教員のキャリア継続に求められる博士の学位」「任期制の不安定な雇用」が影響していることが明らかとなった（図 1）。

若手看護系大学教員のキャリア開発支援には 4 つの分岐点において、看護教員を継続するという意思決定を支えられるように、今回示された促進要因および阻害要因を踏まえた組織的な支援が必要である。

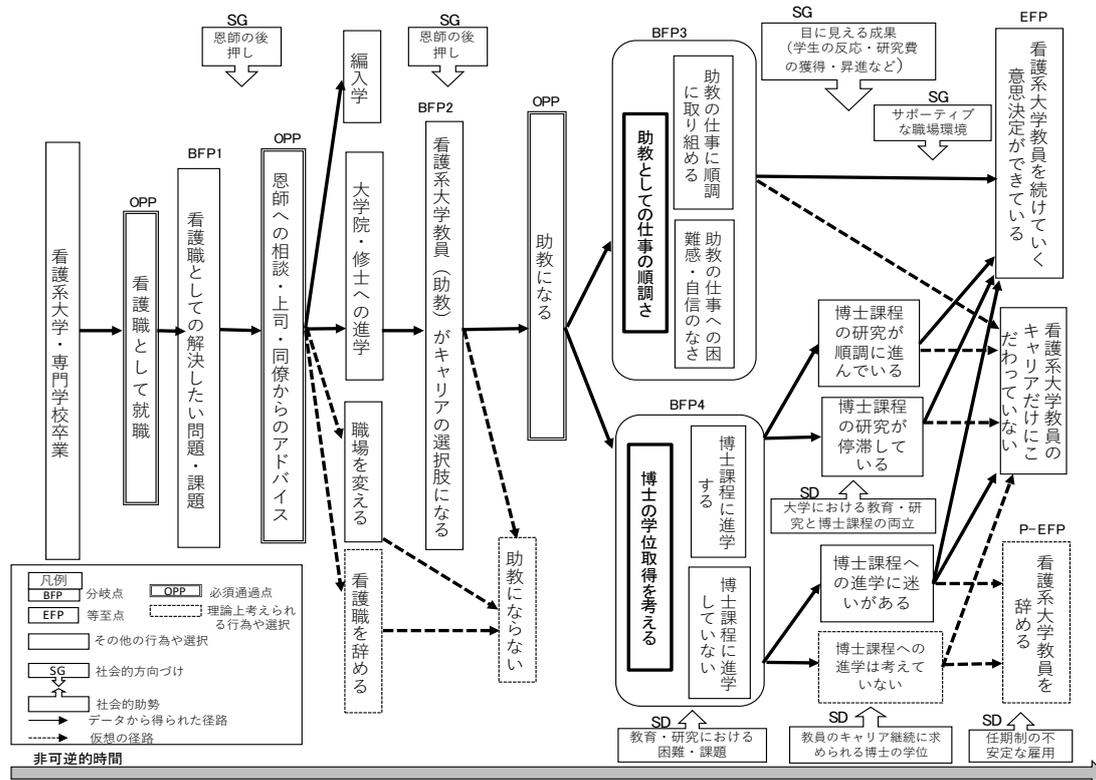


図1. 看護教員となるまでのおもなキャリア経路

<引用文献>

Barnett, T., Namasivayam, P., & Narudin, D. A. A. (2010). A critical review of the nursing shortage in Malaysia. *International Nursing Review*, 32-39.

Cangelosi, P. R., Crocker, S., & Sorrell, J. M. (2009). Expert to novice: Clinicians learning new roles as clinical nurse educators. *Nursing Education Perspectives*, 30(6), 367-371.

Cash, P. A., Daines, D., Doyle, R. M., et al. (2009). Recruitment and retention of nurse educators: A pilot study of what nurse educators consider important in their workplaces. *Nursing Economics*, 27(5), 315-321.

Leonard, B. J., Fulkerson, J. A., Rose, D., Christy A. (2008). Pediatric nurse educator shortage: implications for the nursing care of children. *Journal of Professional Nursing*, 24 (3), 184-91.

Liu, H. P. (2007). Nurse staffing and patient safety. *International nursing conference: quality and safety of nursing practice*. Macao Polytechnic Institute, Macao SAR, China

Nardi, D. A., & Gyurko, C. C. (2013). The global faculty shortage: status and solutions for change. *Journal of Nursing Scholarship*, 45(3), 317-326.

日本看護系大学協議会 (2013). 教育体制充実のための看護系大学院における教育者養成に関する調査研究報告書. [https:// www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/12/H24MEXT-project2.pdf](https://www.janpu.or.jp/wp/wp-content/uploads/2012/12/H24MEXT-project2.pdf)

McAllister, M., Mosel Williams, L., Gamble, T., et al. (2011). Steps towards empowerment: An examination of the needs of Australian nurse educators working in training colleges, health services and universities. *Contemporary Nurse*, 38(1-2), 6-17.

McAllister, M., Oprescu, F., & Jones, C. (2014). N2E: Envisioning a process to support transition from nurse to educator. *Contemporary Nurse*, 46(2): 242-250.

松谷美和子, 奥裕美 (2015). 聖路加国際看護大学院フェューチャー・ナースファカルティ育成プログラム. *看護管理* 25(6), 476-481.

大山裕美子, 前田留美, 丸光恵 (2015). 東京医科歯科大学大学院看護キャリアパスウェイ教育研究センター, *看護管理*, 25(6), 482-486.

World Health Organization. (2013). WHO nursing and midwives progress report, 2008-2012. Retrieved from [http://www.who.int/hrh/nursing\\_midwifery/Nursing Midwifery Progress Report.pdf](http://www.who.int/hrh/nursing_midwifery/Nursing_Midwifery_Progress_Report.pdf), p6.

White, A., Brannan, J., Wilson, C. B. (2010). A Mentor-Protégé Program for New Faculty, Part I: Stories of Protégés. *Journal of Nursing Education*, 49(11), 601-607.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 鈴木明子, 山本裕子, 村井文江, 石原あや, 石村佳代子, 山田律子, 王玉英	4. 巻 28
2. 論文標題 中国における看護教育と看護教員のキャリア開発	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 城西国際大学紀要	6. 最初と最後の頁 39-53
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計10件（うち招待講演 0件/うち国際学会 4件）

1. 発表者名 Ritsuko Yamada, Fumie Murai, Yuko Yamamoto, Kayoko Ishimura, Aya Ishihara, Akiko Suzuki
2. 発表標題 Factors affecting career continuity intentions among assistant professors of nursing in Japan
3. 学会等名 The25th East Asian Forum of Nursing Scholars（国際学会）
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 山本裕子, 村井文江, 石原あや, 鈴木明子, 石村佳代子, 山田律子
2. 発表標題 若手看護系大学教員のキャリア開発支援を考える～教育・研究遂行におけるリアル～
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 石原あや, 村井文江, 山本裕子, 石村佳代子, 鈴木明子, 山田律子
2. 発表標題 若手看護系大学教員のキャリア径路の可視化 - 複線径路・等至性モデル (TEM) による分析から -
3. 学会等名 第40回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 山本裕子, 村井文江, 石原あや, 石村佳代子, 山田律子, 鈴木明子
2. 発表標題 若手看護系大学教員が直面している困難やニーズから考えるキャリア開発支援
3. 学会等名 日本看護研究学会第46回学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 村井文江, 石原あや, 石村佳代子, 山田律子, 鈴木明子, 山本裕子
2. 発表標題 若手看護系大学教員のキャリア開発支援：看護系大学教員“不足”の解決策を探る
3. 学会等名 日本看護研究学会第45回学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 山本裕子, 石村佳代子, 鈴木明子, 村井文江, 石原あや, 山田律子
2. 発表標題 若手看護系大学教員が経験している研究遂行上の困難
3. 学会等名 第39回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 石村佳代子, 山本裕子, 石原あや, 村井文江, 鈴木明子, 山田律子
2. 発表標題 若手看護系大学教員が経験している教育遂行上の困難
3. 学会等名 第39回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Ritsuko Yamada, Akiko Suzuki, Fumie Murai, Kayoko Ishimura, Aya Ishihara, Yuko Yamamoto
2. 発表標題 Characteristics of faculty members working at nursing universities in Japan: Supporting the career development of nursing educators at the early career stage
3. 学会等名 The23rd East Asian Forum of Nursing Scholars (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Kayoko Ishimura, Yuko Yamamoto, Aya Ishihara, Fumie Murai, Akiko Suzuki, Ritsuko Yamada
2. 発表標題 Coping with teaching difficulties among nursing educators at the early career stage
3. 学会等名 The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Yuko Yamamoto, Kayoko Ishimura, Fumie Murai, Aya Ishihara, Akiko Suzuki, Ritsuko Yamada
2. 発表標題 Coping with difficulties in conducting research among nursing educators at the early-career stage
3. 学会等名 The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (国際学会)
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	石原 あや  (ISHIHARA Aya)  (20290364)	兵庫医療大学・看護学部・教授    (34533)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	村井 文江  (MURAI Fumie)  (40229943)	常磐大学・看護学部・教授    (32103)	
研究分担者	石村 佳代子  (ISHIMURA Kayoko)  (40295564)	東都大学・沼津ヒューマンケア学部・教授    (32428)	
研究分担者	鈴木 明子  (SUZUKI Akiko)  (70241974)	城西国際大学・看護学部・教授    (32519)	
研究分担者	山田 律子  (YAMADA Ritsuko)  (70285542)	北海道医療大学・看護福祉学部・教授    (30110)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関