

令和 4 年 5 月 24 日現在

機関番号：34104

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2021

課題番号：17K12190

研究課題名(和文) 配置転換した看護師の「強み」を引き出すキャリアマネジメントプログラムの開発

研究課題名(英文) Development of a Career Management Program that Draws out the "Strengths" of Reassigned Nurses

研究代表者

倉田 節子 (Kurata, Setsuko)

鈴鹿医療科学大学・看護学部・教授

研究者番号：50352050

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、配置転換した看護師への教育の実態と教育担当者が抱える課題を明らかにし、教育担当者の職業経験についての評価と看護師への教育に関する認識との関連についても検討した。それらの結果をもとに、配置転換した看護師のキャリアと強みを活かすことを目指し、教育担当者のための研修プログラムを作成した。本プログラムは、配置転換した看護師への教育担当者の気づきや教育力を高めることが期待でき、さらに洗練していくことが課題である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで明らかにされてこなかった、配置転換した看護師の教育の実態や教育担当者が抱えている課題について明らかにすることができた。また、職業経験に関する既存尺度との関連から、仕事の魅力・やりがいを伝えたり、家庭・地域での経験が仕事に活かしていることを伝えることが教育担当者の看護職としての価値基準の確立につながる可能性があることが示された。これらの結果をプログラム作成に反映し、配置転換した看護師の強みを活かすキャリアマネジメントの支援につながったと考える。

研究成果の概要(英文)：This study revealed the reality of the situation regarding education for reassigned nurses and the challenges faced by their trainers, and also examined the relationship between evaluation of the work experience of trainers and their awareness of education for nurses. Based on the results of this study, a training program has been developed for trainers, with the aim of leveraging the careers and strengths of the reassigned nurses. This program can be expected to increase the awareness and educational ability of the trainers of reassigned nurses, and still requires further refinement.

研究分野：看護管理学

キーワード：配置転換 キャリアマネジメント 強み

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

1. 研究開始当初の背景

総合病院の看護師は、ジェネラリストとしての人材育成を目的として、また、産後休・育休明けに配置転換を経験することが少なくない。研究代表者らが平成 26 年度～28 年度に科研費を獲得し取り組んだ研究では、看護の対象や方法が特殊な小児看護領域に着目し、これまで検討されてこなかった小児看護初心者への教育を担当する看護師が抱える課題とその方策を明らかにした(倉田, 永田, 青木, 2016)。小児看護初心者への教育担当者を支援するプログラムに自己への気づきを振り返るリフレクションを取り入れた評価から、小児病棟に限らず、どの看護単位においても、初心者がもつキャリアを尊重し、強みを活かすことが教育担当者に求められ、人材育成していくシステムを作ることが課題であることを確認した(倉田, 青木, 永田, 2019)。

看護のキャリアを積む過程で配置転換した看護師は、戸惑いを感じながら、自身のキャリア発達に影響を与える意味のある出来事として配置転換をとらえていることが示されている(岩本, 2013; 吉田, 良村, 村上他, 2016)。

また人材育成については、新人看護師教育を中心として管理者側からみた課題や組織に求める支援についての報告はあるが(森山, 高橋, 2011; 井上, 倉田, 岡, 2015)、配置転換した看護師への実際の人事・教育を担当する看護師がどのような課題を抱え、支援を求めているのかは明らかにされていない。配置転換した看護師がどのような場においても自らの強みを自覚し、それを発揮できるような支援が必要である。そのために人事・教育担当者を支援するプログラムを開発し、看護の質の向上を図ることは、今後ますます複雑化していく医療に対応できる人材の育成につながり、社会的ニーズとしても重要な課題である。

本研究は、既存の研究では対象とされてこなかった配置転換した看護師を対象としたキャリアマネジメントに関する基礎資料を提供することができる。そして、それらのデータを詳細に分析・検討することで、看護の専門性の向上や、質の高い看護実践に寄与できると考える。加えて、看護師のキャリア発達過程にもよい効果をもたらす、職務への満足感を向上させ、離職防止への一助となると考える。この配置転換した看護師をキャリアマネジメントするためのプログラムの効果が確認できれば、看護師の現任教育・管理においてきわめて特色のある研究になると考える。

【用語の定義】

「配置転換」：施設・組織内において勤務者の勤務場所を換えること

「キャリアマネジメント」：組織の理念に沿い、看護師の興味や能力を組織にある様々な機会と一致させるようにデザインする人的資源管理のための活動

2. 研究の目的

本研究の目的は、配置転換した看護師をキャリアマネジメントするためのプログラムを開発することである。

3. 研究の方法

(1) 配置転換した看護師への教育担当者の現状把握

研究代表者らの先行研究および人材育成に関する文献検討をもとに質問項目を選定し、配置転換した看護師への人事・教育担当者の実態と課題について、質問紙調査によって把握する。

対象：A 県内 300 床以上の総合病院で配置転換した看護師の人事・教育を担当している看護師 600 名

データ収集期間：2019 年 9 月～11 月

方法：郵送による無記名式質問紙調査。調査内容は、「職業経験評価尺度—臨床看護師用—」(鈴木, 亀岡, 舟島他, 2004) 30 項目(5 段階評価)、先行研究、文献をもとに研究者らが作成した配置転換した看護師への教育に関する認識 30 項目(4 段階評価)、配置転換した看護師への教育について自由記載、基本属性。

分析方法：項目ごとに集計し、「職業経験評価尺度—臨床看護師用—」と配置転換した看護師への教育に関する認識 30 項目との関連の分析として、相関はデータの正規性確認後、Spearman の順位相関係数にて算出した。統計学的処理には、IBM SPSS Statistics 25 を使用した。自由記載の記述内容は質的に分析した。

(2) キャリアマネジメントプログラムの作成：2021 年 9 月～2022 年 2 月

(1) を基に、プログラムを実施する時期、時間、内容、アウトカム指標等を検討した。さらに、プログラム試案について、研究代表者に加え、リフレクションを専門に研究・実践活動を継続している研究分担者の協力を受ける。また、これまで科研費を得て教育支援プログラム開発を手掛けている研究分担者ら有識者と意見交換を行い、内容妥当性の評価を行うことによって、信頼性・妥当性を確保した。さらに、配置転換した看護師への教育を実際に担当している総合病院の看護師らからの意見を反映してプログラムを作成した。

研究協力に際し、目的、方法、参加の自由意思の尊重、プライバシーの保護、結果の公表、調査用紙の返送をもって同意を得る旨を依頼文書で説明した。尺度は開発者の許諾を得て使用した。本研究は研究代表者の所属機関の研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

(1) 配置転換した看護師への教育担当者の現状把握

回収 298 件のうち、回答に不備のない 271 件を分析の対象とした (回収率 49.7%、有効回答率 90.9%)。

研究協力者の概要 (表 1)

教育担当者は男性 9.6%、女性 90.4%、年齢は 20 歳代 1.1%、30 歳代 18.1%、40 代 53.1%、50 歳代 27.0%、60 歳代以上 0.7%と、40 歳代が半数以上を占めた。

最終学歴は、専門学校 78.6%、短期大学 8.9%、4 年制大学 8.1%、大学院修士課程 2.6%、大学院博士課程 0%、その他 1.8%であった。

スタッフ教育に関する研修受講は、なし 8.9%、あり 91.1%であった。

教育担当者の職位は、看護師 14.8%、看護主任・看護係長 43.9%、看護師長 38.0%、その他 3.3%であった。

平均看護経験年数は 22 年 4 か月、配置転換した看護師への平均教育経験年数は 9 年 4 か月であった。

表1 研究協力者の概要 N=271

項目	n	%
性別		
男性	26	9.6
女性	245	90.4
年齢		
20歳代	3	1.1
30歳代	49	18.1
40歳代	144	53.1
50歳代	73	27.0
60歳代以上	2	0.7
最終学歴		
専門学校	213	78.6
短期大学	24	8.9
4年制大学	22	8.1
大学院修士課程	7	2.6
大学院博士課程	0	0.0
その他	5	1.8
スタッフ教育に関する研修受講		
なし	24	8.9
あり	247	91.1
職位		
看護師	40	14.8
看護主任・看護係長	119	43.9
看護師長	103	38.0
その他	9	3.3
看護経験年数	平均22年4か月	
配置転換した看護師への教育経験年数	平均 9年4か月	

教育担当者の職業経験についての評価

教育担当者の「職業経験評価尺度—臨床看護師用—」の得点を表 2 に示す。配置転換した看護師の教育担当者の「職業経験評価尺度—臨床看護師用—」の総得点 99.5 点は、中得点領域 (78 点以上 114 点以下) にあることが示され、問題を把握するとともに、それを改善することにより、職業経験の質向上が期待できるといわれている (鈴木, 亀岡, 舟島他, 2004)。

表2 職業経験評価尺度 臨床看護師用 (鈴木他, 2004) の得点 N=271

項目	mean	SD
総得点	99.6	20.38
. 仕事を続ける中で、自分に合った日常生活を築く経験	13.4	4.89
. 看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験	18.7	3.63
. 他の職員と関係を維持する経験	18.4	3.80
. 看護職としての価値基準を確立する経験	17.0	3.94
. 発達課題の達成と職業の継続を両立する経験	15.5	5.09
. 迷いながらも職業を継続する経験	16.6	4.23

教育担当者の配置転換した看護師への教育に関する認識

教育担当者の配置転換した看護師への教育に関する認識 30 項目のうち、得点の高かった項目を表 3 に示す。「配置転換した看護師の気持ちを理解するようつとめるようにしている」「配置転換した看護師にキャリアがあっても、配置転換先の病棟特有の検査・処置に対するプレッシャーがあることをふまえるようにしている」「自分が配置転換した時のことを思い出して配置転換した看護師に関わるようにしている」など、配置転換した看護師の状況に配慮して関わっていることが示された。

表3 配置転換した看護師への教育に関する認識の得点が高かった項目

項目	mean	SD
A_1 配置転換した看護師の気持ちを理解するようつとめるようにしている	3.7	0.46
A_5 配置転換した看護師にキャリアがあっても、配置転換先の病棟特有の検査・処置に対するプレッシャーがあることをふまえるようにしている	3.7	0.50
A_2 自分が配置転換した時のことを思い出して配置転換した看護師に関わるようにしている	3.6	0.63
A_3 配置転換した看護師ができていることを認めるようにしている	3.6	0.52
A_4 配置転換した看護師にキャリアがあっても、配置転換先の病棟の特殊性が高いことには配慮するようにしている	3.6	0.53

次に、教育担当者の配置転換した看護師への教育に関する認識 30 項目のうち、得点の低かった項目を表 4 に示す。「配置転換した看護師への教育・指導をする自分の立ち位置がわからない」「配置転換した看護師への教育を担当する自分に余裕や自信がない」など、配置転換した看護師への教育について模索している状況が示された。

表4 配置転換した看護師への教育に関する認識の得点が低かった項目

項目	mean	SD
A_27 配置転換した看護師への教育・指導をする自分の立ち位置がわからない	2.0	0.79
A_23 配置転換した看護師への教育を担当する自分に余裕や自信がない	2.5	0.79
A_26 配置転換した看護師への教育について相談できる先輩看護師が少ない	2.5	0.86
A_25 配置転換した看護師への教育のお手本がない	2.6	0.83

教育担当者の職業経験についての評価と配置転換した看護師への教育に関する認識との関連
表5に「職業経験評価尺度」の下位尺度と「配置転換した看護師の教育に関する認識」との間
に $\rho = .25$ 以上の有意な正または負の相関がみられた項目のみ抜粋し項目番号順に表示した。

職業経験評価尺度【看護職としての価値基準を確立する経験】と「魅力ややりがいを伝える」
「家庭・地域社会での経験が看護に活かしていることを認める」との間に中等度の正の相関
($\rho = .443 \sim .403$)がみられ、やりがいや魅力を伝えることや、家庭・地域社会での経験が活か
していることを伝えることが教育担当者の看護職としての価値基準の確立につながることの可能
性が示された。

表5 職業経験評価尺度と配置転換した看護師の教育に関する認識の関連

N=271

配置転換した看護師の教育に関する認識	職業経験評価尺度						総得点
	I. 仕事を続ける中で、自分に合った日常生活を築く経験	II. 看護実践能力を獲得し、多様な役割を果たす経験	III. 他の職員と関係を維持する経験	IV. 看護職としての価値基準を確立する経験	V. 発達課題の達成と職業の継続を両立する経験	VI. 迷いながらも職業を継続する経験	
3. 配置転換した看護師ができていないことを認めるようにしている	.215**	.279**	.270**	.339**	.142*	.270**	.293**
6. 配置転換した看護師への教育・指導に自分の経験を活かしている	.207**	.277**	.254**	.350**	.223**	.254**	.325**
12. 配置転換先の患者や家族への関わり・配慮のポイントを伝えるようにしている	0.065	.231**	.190**	.268**	.192**	.190**	.230**
14. 配置転換した看護師は、対象の発達段階や年代に応じた関わりが難しいことをふまえて配慮するようにしている	.183**	.315**	.217**	.322**	.194**	.217**	.303**
15. 配置転換した看護師は、新たな診療科の看護実践の積み重ねが難しいことをふまえて配慮するようにしている	.153*	.271**	.274**	.306**	.197**	.274**	.303**
16. 少しの助言で動ける配置転換した看護師のキャリアを尊重するようにしている	.132*	.267**	.176**	.259**	.122*	.176**	.243**
17. 配置転換した看護師の家庭・地域社会での経験が看護に活かしていることを認めるようにしている	.193**	.297**	.279**	.403**	.316**	.279**	.374**
18. 配置転換した看護師のキャリアによって指導内容や順番を空えるようにしている	.148*	.267**	.198**	.291**	.159**	.198**	.278**
22. 配置転換した看護師にここでの魅力ややりがいを伝えるようにしている	0.202	.319**	.297**	.443**	.248**	.297**	.389**
23. 配置転換した看護師への教育を担当する自分に余裕や自信がない	-.159**	-.329**	-.165**	-.340**	-.168**	-.165**	-.276**
24. 配置転換した看護師個々に合わせた教育・指導が難しい	-0.102	-.212**	-.215**	-.281**	-.223**	-.215**	-.241**
27. 配置転換した看護師への教育・指導をする自分の立ち位置がわからない	-.206**	-.295**	-.215**	-.315**	-.202**	-.215**	-.286**

Spearmanの順位相関係数 * $p < .05$, ** $p < .01$

自由記載の質的分析

自由記載の内容の類似性に沿って、コード化、サブカテゴリ化、カテゴリ化した結果を表6に示す。自由記載は、「配置転換した看護師のキャリアがあるがゆえの指導の難しさ」、「配置転換した看護師教育体制の不十分さ」、「配置転換したキャリアを活かした教育の実践」に分けられた。

配置転換した看護師への教育担当者は、スタッフからの協力を得ることに苦慮しながら、新人とは異なる教育のあり方を模索していることが示された。また、教育担当者は、配置転換した看護師のキャリアや個性を理解し、尊重することを重視していた。

教育担当者への支援を検討するためには、配置転換の背景やキャリアが多様な看護師の強みを引き出し(倉田,永田,青木,2016)その教育の実践をスタッフ間で共有できる病棟風土づくりが重要である。

表6 自由記述の内容

カテゴリ	サブカテゴリ
配置転換した看護師のキャリアがあるがゆえの指導の難しさ	配置転換した看護師のキャリアを活かした指導が難しい
	できていたことが配置転換先では発揮できないことがある
	自分より年上の看護師への指導は負担
	配置転換した看護師のキャリアに応じた指導が難しい
配置転換した看護師教育体制の不十分さ	配置転換後に求められる知識・技術の習熟度の把握が難しい
	配置転換した看護師への教育についてスタッフの理解が得られない
	新人教育が優先され配置転換した看護師への教育体制が整っていない
	配置転換した看護師教育のマニュアル・客観的評価指標がない
配置転換した看護師のキャリアを活かした教育の実践	背景がさまざまな配置転換した看護師への教育を統一することは難しい
	配置転換した看護師のキャリアにあわせた教育が難しい
	特殊な部署では新人以上の教育体制が必要
	配置転換の背景による看護師のモチベーション維持への支援が難しい
配置転換した看護師のキャリアを活かした教育の実践	配置転換した看護師のキャリアの程度を把握する
	その部署での経験年数が多い看護師を教育担当者につける
	配置転換した看護師のキャリアとプライドを尊重する
	配置転換した看護師のできていないことを伝える
	配置転換の戸惑いやストレスがあることを理解してかわかる
	配置転換した看護師が職場に慣れることを優先する
	配置転換した看護師への教育にスタッフの協力を求める
	配置転換した看護師の個別性に応じて教育する
	配置転換の経緯を把握したうえでかわかる

(2) キャリアマネジメントプログラムの作成

配置転換した看護師の教育担当者への調査結果から、配置転換した看護師のもつキャリアや強みを活かすことを目指し、キャリアマネジメントプログラムは、配置転換した看護師への教育の実態および教育担当者が抱える課題についてのミニ講義、自己への気づきを振り返るリフレクション、自己の取り組みシートの作成で構成した(図1)。

配置転換した看護師への教育の実態や抱えている課題やその対処等を情報提供することで、悩んでいるのは自分だけではないという安心感が得られ、リフレクションを通して、自身の教育実践や思いを語ることで内省の機会となると考えた。また、半年間という期限を区切り目標や取組みを明確化することで、実践の評価がしやすくなると考えた。このプログラムについて、さらに、総合病院で配置転換した看護師への教育担当者から意見を反映した。

今後の課題として、配置転換した看護師の教育に関する認識のうち、認識の高かった「配置転換した看護師の気持ちの理解」「できていることを認める」ことをさらに高め、「プレッシャーへの配慮」などを承認するとともに、教育担当者の認識の低かった「余裕や自信」がもてるように関わることや、「お手本がない」状況であっても、「技術到達度の確認体制」「個々に合わせた指導」について語り合える環境を整えることの必要性が示唆された。本プログラムをさらに洗練させることで、配置転換した看護師の教育担当者の自信を高め、配置転換した看護師の強みを引き出すための一助となると考える。

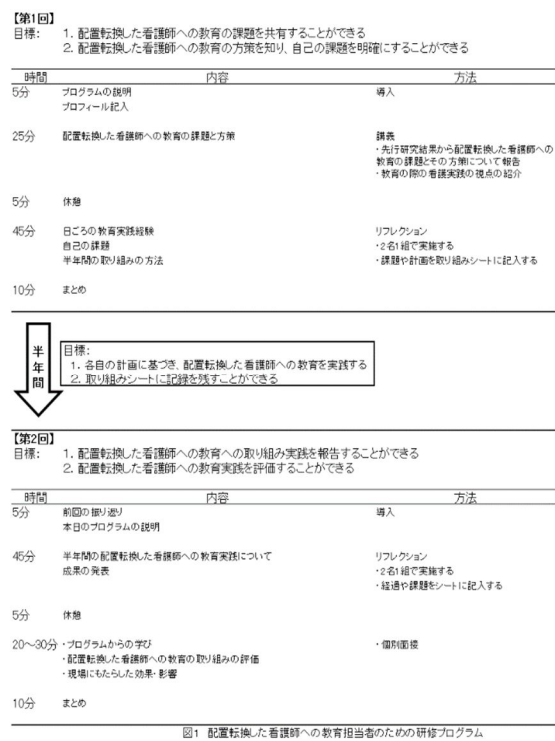


図1 配置転換した看護師への教育担当者のための研修プログラム

文献

- 井上祐子・倉田節子・岡 須美恵：中堅の中間看護管理者がとらえる人材育成に関する問題．ヒューマンケア研究学会誌，6(2)，27-34，2015
- 岩本幹子：キャリア試行期にある看護師の病院内異動の経験．日本看護管理学会誌，17(2)，146-156，2013
- 倉田節子・青木由美恵・永田真弓：混合病棟における小児看護初心者への教育担当者を育成するための研修プログラムの作成とその評価．日本小児看護学会誌，28(60)，191-199，2019
- 倉田節子・永田真弓・青木由美恵：教育担当者がとらえた混合病棟における小児看護初心者への教育の課題と方策．ヒューマンケア研究学会誌，7(2)，11-18，2016
- 森山万智・高橋永子：新任看護師長が役割を取得する過程で体験した役割葛藤．インターナショナル Nursing Care Research，10(1)，45-52，2011
- 鈴木美和・亀岡智美，舟島なをみ他：看護職者の職業経験の質に関する研究—測定用具「看護職者職業経験の質評価尺度」の開発．看護教育学研究，13(1)，37-50，2004
- 吉田祐子・良村貞子・村上優子・佐藤紀子：病院を変わった看護師の経験の意味．日本看護管理学会誌，20(1)，7-17，2016

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 倉田節子、青木由美恵、永田真弓
2. 発表標題 教育担当者が認識している配置転換した看護師への教育の実態
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 倉田節子、青木由美恵、永田真弓
2. 発表標題 配置転換した看護師の教育担当者の職業経験についての評価と看護師への教育に関する認識の関連
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

〔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	青木 由美恵 (Aoki Yumie) (60347250)	関東学院大学・看護学部・教授 (32704)	
研究分担者	永田 真弓 (Nagata Mayumi) (40294558)	関東学院大学・看護学部・教授 (32704)	

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
---------	---------