

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 18 日現在

機関番号：33804

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21592727

研究課題名（和文） 新人看護師の看護専門職業人としてのキャリア発達を促す  
教育支援プログラムの開発研究課題名（英文） Develop an educational support curriculum to encourage career  
progression of new nurses as nursing professionals

研究代表者

坂田 五月 (SAKATA SATSUKI)

聖隷クリストファー大学・看護学部・准教授

研究者番号：90288407

研究成果の概要（和文）：

本研究では批判的省察、対話、討議から構成される教育支援プログラムを開発し、地方都市の急性期病院に勤務する新人看護師を対象にプログラムによる介入を実施した。その結果、仕事の問題の解決、職業人としての自尊感情、職業継続で介入による影響が窺えた。このことから、本研究で開発した教育支援プログラムが新人看護師の看護専門職業人としてのキャリア発達に肯定的な影響を及ぼすと考えた。

研究成果の概要（英文）：

In this study to develop an educational support curriculum to encourage career progression of new nurses as nursing professionals, we developed an educational support program consisting of critical reflection, dialog, and discussion and implemented an intervention with this program. The subjects were new nurses working at an acute hospital in a regional city. It was found that problem resolution at work, feelings of self-esteem as a professional, and continuation in the field were affected by the intervention. From this it is thought that the education support program developed in this study has a positive effect on career progression of new nurses as nursing professionals.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2010 年度	700,000	210,000	910,000
2011 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：新人看護師、看護専門職業人、キャリア発達、教育支援プログラム

## 1. 研究開始当初の背景

『平成 18 年保健・衛生行政業務報告書（2007 年 7 月 27 日公表）』によると、2006 年末時点で病院就業看護職者は 79 万 5602 人である。『第 6 次看護職員需給見通し（厚生労

働省）』が示す 2006 年の予測数（81 万 3900 人）との間に約 2 万人の差があり、需給差改善の見込みは立っていない。2006 年の診療報酬改定等を契機に看護職不足の現状が顕在化され、看護職確保定着は病院経営に直結す

る重要課題となっている。特に、看護職としての実務経験を持たない看護師（以下、新人看護師）を対象とした確保定着の取り組みが、全国各地の病院施設で展開されている。

看護学生から国家資格を有する看護師への移行期に当たる入職後1年間は、看護師としての役割を取得し、看護を魅力ある職業として認識する重要な時期である。同時に、移行期は、職場への不応感、日常業務や夜勤における困難な体験、リアリティショックなど、役割葛藤や職業継続を困難と感じる時期でもある。新人看護師の離職理由は看護実践能力の不足、就業を通しての強い不安や恐怖、ストレスであり、これまでも離職防止対策が講じられてきた。平成15年には「新人看護職員研修到達目標及び新人看護職員研修指導指針（厚生労働省）」が作成され、新人看護師教育がわが国で初めて体系化された。しかし、新人看護職員の臨床能力が期待するレベルに達していないことが報告（厚生労働省：平成17年医療安全の確保に向けた保健師助産師看護師法等のあり方に関する検討会まとめ）され、新人看護師の看護専門職業人としてのキャリア発達を促す実際的な教育の体系化が急務となっている。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、(1) 新人看護師の看護専門職業人としてのキャリア発達を促す教育支援プログラムの作成、(2) 教育支援プログラムの効果検証、(3) 教育支援プログラムの一般化に向けた検討である。

## 3. 研究の方法

### (1) 研究1：教育支援プログラムの作成

①研究期間：2009年4月～2009年6月。  
②研究方法：研究者らの既存の研究結果（坂田ら2009, Sakata, 2009; 坂田ら, 2010）をもとに新人看護師の看護専門職業人としてのキャリア発達を促す教育支援プログラムの内容および方法を検討した。

### (2) 研究2：教育支援プログラムの効果検証

①研究デザイン：準実験研究。  
②対象者：地方都市にある急性期病院に2009年に採用された新人看護師を対象に2009年度プログラムを実施し、その効果を検証した。プログラムへの参加は任意とし、介入を実施しない比較群と2群比較した。  
③調査方法：職業的アイデンティティ尺度、心身健康度、看護師用コミュニティ感覚尺度、職務ストレス対処行動尺度、ソーシャルサポート尺度、プログラムの有効性に関する質問と自由記述から成る質問紙を用いて調査した。プログラムの内容と方法について主観的評価を得るためにフォーカス・グループ・インタビューを実施した。

### ④調査時期：2009年6月～2011年9月。

質問紙調査は介入前、介入直後、介入3ヵ月後、介入1年後、介入2年後に実施した。インタビューは介入3ヵ月後に実施した。

⑤分析方法：測定値は統計的に検討した。自由記述とインタビューの内容は、内容分析の方法を用いて分析した。

### (3) 研究3：教育支援プログラムの一般化に向けた検討

2010年度教育支援プログラムを地方都市にある急性期病院で看護部必須研修として実施した。

①研究デザイン：事前事後テストデザイン。

②対象者：地方都市の急性期病院に2010年に採用された新人看護師を対象にプログラムを実施し、効果を検証した。

③調査方法：職業的アイデンティティ尺度、心身健康度、看護師用コミュニティ感覚尺度、職務ストレス対処行動尺度、ソーシャルサポート尺度、プログラムの有効性に関する質問と自由記述から成る質問紙を用いて調査した。

### ④調査時期：2010年6月～2011年9月。

質問紙調査は介入前、介入直後、介入3ヵ月後、介入1年後に実施した。

⑤分析方法：測定値は統計的に検討した。自由記述の内容はテキストマイニング法を用いて分析した。

### (4) 研究4：教育支援プログラムの内容精選

①研究期間：2011年9月～2012年3月

②研究方法：2009年と2010年度の研究結果（坂田, 2011; Sakata, 2011）をもとに、プログラムの実施時期、所要時間、実施回数を検討し、教育支援プログラムの内容を精選した。また、教育支援プログラムの実現可能性についてA県東部地区の急性期病院の教育担当者と意見交換した。

(5) 倫理的配慮：所属機関の倫理委員会の承認を得た計画に則って実施した。

## 4. 研究成果

### (1) 研究1：教育支援プログラムの作成

新人看護師が自分自身の「経験」、「先輩看護師」と「同期看護師」との相互作用を促す2009年度教育支援プログラム（表1）を開発した。

#### ①到達目標

- ・職業選択の自信獲得
- ・看護師としての自己の成長の自覚
- ・職業継続
- ・職場適応

#### ②方法

・批判的省察：記録用紙（リフレクティブ・ジャーナル）に印象に残った出来事を2週間に1回、自宅または職場で「書く」、所要時

間は 30 分程度。

・対話：先輩看護師に 4 週間に 1 回記述内容を職場内のプライバシーの守れる場所で「語る」、先輩看護師の経験を「聴く」。所要時間は 30 分程度。

・討議：同期の新人看護師に 4 週間に 1 回記述内容を職場内のプライバシーの守れる場所で「語る」、同期の新人看護師の経験を「聴く」。所要時間は 90 分。

表 1. 2009 年度教育支援プログラムの概要

到達目標	職業選択の自信獲得・看護師としての成長の自覚・職業継続・職場適応		
方法	<b>批判的省察</b>  自己との相互作用	<b>対話</b>  先輩との相互作用	<b>討議</b>  同期との相互作用
教材	リフレクティブジャーナル		
実施場所	自宅または職場	職場内	施設内
実施頻度	2週間に1回	4週間に1回	4週間に1回
所要時間	30分	30分	90分

### ③教材

新人看護師の批判的省察、対話、討議を促すための記録用紙としてリフレクティブ・ジャーナルを開発した。リフレクティブ・ジャーナルには、過去 2 週間に起こった衝撃的・肯定的・否定的・当惑した場面を思い出し、その場面について記述するようにした。そして、対話や討議の中で新たに気づいたことを記述するようにした。

<リフレクティブ・ジャーナル>作成日： 月 日

過去2週間に起こった 衝撃的・肯定的・否定的・ 当惑した場面	そのとき、私がとった行動 そのとき、他の人がとった行動
そのとき感じた気持ちや感情 そのような気持・感情になった 理由	思い出し書き留めてみて 新たに気づいたこと
そのとき他にできたこと	
次に同じ状況が生じた場合の対応	
対話の中で新たに気づいたこと	
討議で新たに気づいたこと	

図 1. リフレクティブ・ジャーナル

### ④スケジュール

2009 年度教育支援プログラムのスケジュールを図 2 に示す。

- ・実施時期は、就職後 3 ヶ月～6 ヶ月の時期
- ・介入期間は、3 ヶ月間 (3 クール)
- ・1 クール (1 ヶ月) は、1 週目批判的省察、2 週目対話、3 週目批判的省察、4 週目討議から構成される

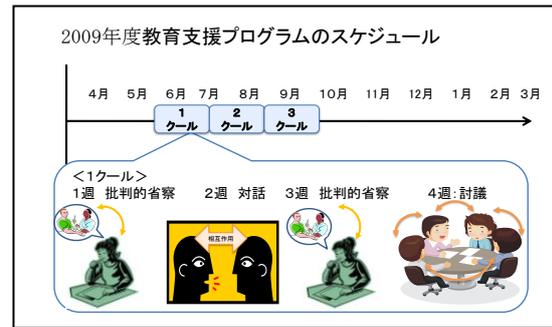


図 2. 2009 年度教育支援プログラムのスケジュール

- (2) 研究 2: 教育支援プログラムの効果検証
- ①参加状況：3 クール全てに参加したのは 46 名 (参加率 67.6%) であった。
  - ②介入による経時的変化：ベースライン値の一部で比較群との間に有意差を認め、介入による経時的変化を 2 群比較できなかった。介入群のほうが学士課程卒看護師が多く、心身の健康状態が良好であった (坂田ら、2012)。
  - ③プログラムの内容と方法についての主観的評価：<語る・聴くことへの肯定的感情> <ふり返ることへの肯定的感情> が記述されていた。一方、「所要時間が長い」という意見が複数あった (Sakatata, 2011)。
  - ④フォーカス・グループ・インタビュー：11 名が参加した。プログラムの介入による変化として、新人看護師の職業への適応における変化を構成する 9 カテゴリー、職場への適応における変化を構成する 6 カテゴリー、「ものの見方」、「感じ方」、「行為の仕方」の変化を構成する 6 カテゴリーが抽出された。【自分のことで一杯一杯】の新人看護師が、うまくいかなかった経験、思い通りに行かなかった経験を他者と共有し、【自分一人じゃない】ことを確認することが「ものの見方」、「感じ方」に影響し、自分の経験を正当化・標準化する【経験から学ぶ】活動を促すという結果を得た。そして、仕事のリアルな【経験から学ぶ】ことが「行為の仕方」の基となる【看護の知識・行動が広がる】、【気持を切り替える】きっかけとなることを明らかにした。(坂田ら、2011)

### (3) 研究 3: 教育支援プログラムの一般化に向けた検討

- ①プログラム参加者：新人看護師 73 名。
- ②実施時期：看護部必須研修として就職後 3・5・6 ヶ月の 3 クールを実施した。任意参加の研修として就職後 7 ヶ月と 9 ヶ月の時期に 2 クール実施した。就職後 7 ヶ月は参加者 8 名 (11%)、9 ヶ月後は 0 名だった。
- ③主観的評価：リフレクティブ・ジャーナルに記述された場面の 45～71% が「当惑した場面」であり、「肯定的な場面」は 1～13% であ

った。他者と共有することで当惑した気持ちを整理できたり、相互にフィードバックすることで考えを深めることができていた。記述内容は、1 クール目は自分の現状についてが多かったが、2 クール目以降は患者との関わりについての内容が増え、4 クール目は自分の看護観も記述できており、批判的省察、対話、討議から成る教育支援プログラムへの参加が看護師としての自己の成長の自覚、職業選択の自信獲得を促していることが窺えた。一方、先輩との関係性を理由に先輩看護師と対話することの困難感、時間的余裕の無さを理由に書くことの負担感を訴える者がいた。

#### (4) 研究4：教育支援プログラムの内容精選

2009年と2010年度の研究成果をもとに、プログラムの実施時期・回数、所要時間を検討した。また、他施設で実現可能性について教育担当者との意見交換した。

①実施時期・回数、所要時間：研究3では新人看護師の「当惑」状況が就職後6カ月の時期においても続くことを明らかにした。このことから、新人看護師には当惑した気持ちを整理するニーズがあり、教育支援の必要性が推察された。就職後3～6カ月の3クールを必須とし、4クール目以降の開催時期は施設の特性に合わせて検討することとした(図3)。

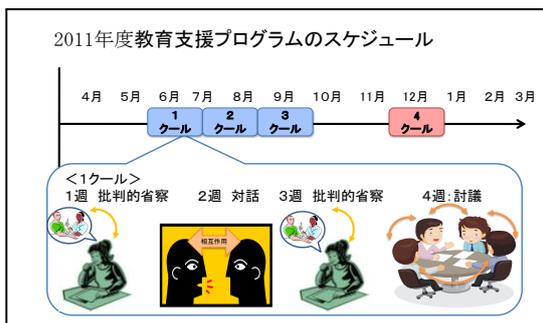


図3. 2011年度教育支援プログラムのスケジュール

#### ②他施設で実現可能性：

A 県東部地区の急性期病院の教育担当者との意見交換した結果、教材として開発した「リフレクティブ・ジャーナル」が2012年度看護部研修で採用された。今後の課題は、プログラムを他施設で実施することである。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計5件)

①坂田五月、地方都市の病院に就職した新人看護師の就職後3カ月の職業選択の認識と職場適応の状況に関する研究、第38回日本看護研究学会、2012年7月7日、沖縄。

②坂田五月、山崎律子、清原恵美：「書く」「語る」「聴く」を取り入れた新人看護師研修の

検討、日本看護科学会第31回学術集会、2011年12月13日、高知。

③Satsuki Sakata, Ritsuko Yamazaki, Emi Kiyohara, Examination of the usefulness of the learning support program for newly graduated nurses, The 3<sup>rd</sup> Korea-China-Japan Nursing Conference, Oct26, 2011, Seoul.

④坂田五月、山崎律子、清原恵美、新人看護師の職業的アイデンティティの獲得における自己効力感と心の健康の関連性、第20回日本看護学教育学会、2010年8月1日、大阪。

⑤坂田五月、山崎律子、渥美直美、佐久間由美、北戸千波、内山由美子、入職1年間の新人看護師の肯定的な職場体験の推移に関する研究、第40回日本看護学会看護管理、2009年10月22日、大阪。

⑥Satsuki Sakata, Ritsuko Yamazaki, Emi Kiyohara, Vocational identity, perceptions of self-effectiveness, and mental health condition of novice nurses: changes during the first six months of employment, The 1<sup>st</sup> China-Japan-Korea Academic Exchange Conference of Nursing, Aug 19, 2009, Beijing.

#### 6. 研究組織

##### (1) 研究代表者

坂田 五月 (SAKATA SATSUKI)  
聖隷クリストファー大学・看護学部・  
准教授  
研究者番号：90288407

##### (2) 研究分担者

青山 ヒフミ (AOYAMA HIFUMI)  
大阪府立大学・看護学部・教授  
研究者番号：80295740

勝山 貴美子 (KATSUYAMA KIMIKO)  
横浜市立大学・医学部看護学科・教授  
研究者番号：10324419

山崎 律子 (YAMAZAKI RITSUKO)  
聖隷クリストファー大学・看護学部・臨床  
准教授  
研究者番号：20573794

清原 恵美 (KIYOHARA EMI)  
聖隷クリストファー大学・看護学部・臨床  
准教授  
研究者番号：40573796

##### (3) 連携研究者

隆 朋也 (TAKA TOMOYA)  
聖隷クリストファー大学・看護学部・講師  
研究者番号：90350909

星 和美 (HOSHI KAZUMI)  
大阪府立大学・看護学部・教授  
研究者番号：40290358

小笠幸子 (OGASA SACHIKO)  
大阪府立大学・看護学部・教授  
研究者番号：90405332  
(H21～H22)