

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 12 日現在

機関番号：30121

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2009～2011

課題番号：21592737

研究課題名（和文） 看護師に求められているエンプロイアビリティの実証的研究

研究課題名（英文） An Empirical Study on the Employability Skills required for Nurses

研究代表者

立石 和子 (Tateishi Kazuko)

北海道文教大学・人間科学部・准教授

研究者番号：80325472

研究成果の概要（和文）：

チーム医療の中で看護師に要求されているエンプロイアビリティ（雇用可能能力）の明確化を目的とした。これまでの研究でおこなった大卒看護師の職業的コンピテンシーの実態・特色等の再検討結果を踏まえ、海外とコンピテンシーに関する分析・比較を行った。また、チーム医療の中で看護師へ求められているコンピテンシーを抽出するため医師、看護師（管理者、実践者）に面接調査を実施した。結果、看護師には、日常生活の中で自己洞察力と人間関係性を築きながら自己成長できる能力を育むことであった。

研究成果の概要（英文）：

This project was intended to define the employability required for university-educated nurses in implementing team medical care. In this research, interviews were conducted with doctors — doctors-in-training or residents and nurses — directors of nursing or vice directors of nursing, chief nurses or head nurses. The following results were obtained through analysis of these interviews.

The remarkable ability necessary for university-educated nurses in clinical practice is the one to develop self-growth associated with self-insight and relationships on a daily basis. For this, clinical trainings in which education and practice are inextricably linked are important. And this research suggests that support from university teaching staff and others at clinical training sites for students to correlate what they've learned to clinical practice is required.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,600,000	480,000	2,100,000
2010 年度	1,300,000	390,000	1,000,000
2011 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

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：看護師、看護教育学、高等教育、チーム医療、コンピテンシー

1. 研究開始当初の背景

本研究者は、欧州委員会「社会学的・経済学的重点研究」“Higher Education and Graduate Employment in Europe”（通称CHEERS研究）（日本代表：吉本圭一）で考案されたコンピテンシー項目、2004～2006年にvan der Veldenを研究代表者とする欧州委員会「重点的研究プロジェクト」“The Flexible Professional in the Knowledge Society”（通称REFLEX研究）を基盤として、看護師の獲得能力と職務上の必要能力についてコンピテンシー項目（37項目）を作成しアンケート調査を実施した。この縦断的調査の対象は、「看護系大学在学学生および総合病院勤務の看護師」であった。結果、各時点（大学実習前から卒後10年後まで）における看護師の獲得能力の総合的自己評価は経験とともに上昇していることが明らかとなった。

ところで、現在の大学教育では、学力低下、考える力の不足、生活力の低下などが社会的問題となっている。さらには、18歳人口の急減と大学教育ユニバーサル化への趨勢という現実に直面している。また、医療界では、2004年より医師の卒後研修が必修となり医師不足という状況をもたらしたことにより看護の役割は広がっていった。一方、臨床の看護においては実践能力の低下や新人看護師の早期離職が問題となっているのが現状である。

しかしながら、今までの新人看護師を対象として研究では、新人看護師がどのようにキャリア形成していくかについては明らかとなってきたが、看護師に対するエンプロイアビリティ（雇用可能能力）の視点から大学教育の在り方については明らかとなっていなかった。

【用語の説明】

エンプロイアビリティ：雇用可能能力。看護師としてどのような場所においても通用する技術や能力を身につけること

キャリア：個人が職業上たどる経歴、経験の積み重ねによって累積していく能力の変化であり、それは生涯を通じ過去・現在・未来の時間の流れの中で、いかなる経験を付加することで能力の向上を図れるかといった将来の課題を内包した継続的な自己実現に向けての一連の行動

コンピテンシー：ある基準に対して効果的なあるいは優れた行動を引き起こす個人の中に潜む特性

2. 研究の目的

そこで本研究は、大卒看護師のコンピテンシーの獲得能力およびチーム医療の中で必

要とされているエンプロイアビリティ（雇用可能能力）について、看護系大学卒業生を受け入れる臨床現場の現状および問題点を明らかにすることを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 対象者

対象者を3つに分けインタビュー調査研究をすすめた。

対象A：病院等の採用担当者または教育担当者

看護管理者11名で、内訳は、男性2名、女性9名、看護管理認定看護師4名であった。

対象B：新人看護師に直接指導する師長あるいは主任（副師長）

病棟管理者レベル、12名。全員女性。

・対象AおよびB：九州、中部、関東と北海道である。面接時間は、約50分/人であった。

対象C：医療関係者（チーム医療にかかわる人々）A 大学付属病院の研修医2年目10名、男性6名、女性4名、全員A 大学医学部卒業、年齢は、26～28歳（平均年齢27歳）、面接時間は、60～90分/人であった。

(2) 面接内容

対象A・B：背景、看護部人材の採用状況、臨床看護に必要な知識・技術、新人看護師指導の実際、大学教育に求めるもの・期待すること、の5項目であった。

対象C：医師を選択した理由、看護師に求めるコンピテンシーなどであった。

(3) 分析方法

面接で録音したデータの逐語録を作成し、一文を取り出し意味内容の類似したものをまとめカテゴリー化することができた。

4. 研究成果

(1) 対象A・B

① 臨床が求める新人看護師の能力

臨床が求める新人看護師の能力は、表1に示す通り8つのカテゴリーに分類された。

【社会性】【基礎学力】【コミュニケーション能力】【ストレス対処能力】【自己の認識力】【リーダーシップ】【看護を継続する力】と【自己学習力】であった。看護特有のものとするよりは、看護実践を支える能力として分類された。各カテゴリーは、3～6つのサブカテゴリーから構成されていた。

【基礎学力】のサブカテゴリーのうち、「行動力」に注目すると、ものごとを遂行していく行動力・実践力と日々の生活での行動・生活力といわれる《日常生活の行動力》に分類されている。《日常生活の行動力》で具体的に示されたのは、自分の身のまわりの洗濯・掃除、物の使い方としてコンセントの抜き方があった。物品の使い方の多くは、破損・故

障したことで提出される書類により物品が適切に取り扱われなかった・扱い方がわからないまま使用したことが明らかになるケースが述べられていた。

さらに、【コミュニケーション能力】は、《関係づくり》で関係性の形成過程と最初の入り口である《他者への印象》を考慮し対応（身なりや挨拶等）する2側面がある。

【自己学習力】は、自らが学習の必要性を認識して《自分で学習していく姿勢》と《自己学習の方法》を理解していることの2つのサブカテゴリーがある。

表1 臨床が採用時に重要と考える新人看護師の能力

カテゴリー	サブカテゴリー
社会性	・社会性 ・協調性(チームワーク) ・柔軟性 ・適応性 ・マナー
基礎学力	・一般知識 ・学力 ・理解力 ・考える力 ・行動力 ・日常生活の行動力
コミュニケーション能力	・表現力 ・自分の考えを話す力 ・他者の話を聞く力 ・双方向の会話(話し合い) ・関係づくり ・他者への印象(身なり)
ストレス対処能力	・ストレス認識 ・コーピング ・サポート体制
自己の認識力	・自分の状況理解 ・行動傾向の理解 ・精神面の理解 ・自分の能力把握 ・自己コントロール ・他者からの評価受け止め
リーダーシップ	・判断力 ・調整力 ・責任感 ・役割認識 ・優先順の決定 ・人となり
看護師を継続する力	・看護師への動機 ・目的意識 ・つまずきを乗り越える姿勢 ・つまずきを乗り越えた体験 ・仕事のイメージ化・体験
自己学習能力	*自分で学習していく姿勢 *自己学習方法

②新人看護師の指導・教育上で配慮している事柄

調査対象者が勤務する病院は、その病院としての「看護職の教育システム」を持ち、基本をプリセプター制におきながらも1対1で限定されないように相談役や面談の機会などの複数の指導者がかかわるように工夫をしていた。

新人看護師の指導・教育する際に気をつけていることは、表2に示すように【目標設定】【(実践時の)指導方法】【評価の方法】【自己評価】【相談】【表現力】の6つの視点から捉えることができる。注目する点は、病院としての教育システムは、勤務年を基準に段階的な目標・研修内容を定めても、その運用は個人レベルでの【目標設定】に代えて、多く

を求めないようにしていることである。もう一つは、【評価の方法】である。「できたこと」を認め「褒める」という姿勢をとり、「できないこと」というマイナスでの評価を避ける評価姿勢である。

また、指導・教育する際に気をつけていることは、最近(5年間ぐらい)の新人看護師の傾向や変化として捉えていた特徴からの対応であった。特に、注意や指摘、アドバイスを受けとめられない、落ち込むという精神面に配慮しての指導姿勢が強調されていた。

表2 臨床における新人看護師に対する指導・教育上の姿勢

	指導・教育上の姿勢	把握している新人看護師の特徴
目標設定	・目標を一つにする ・一日一つの目標を設定する ・研修モデルを参考に、個別に対応して進める	・多くのことを一度にはできない ・看護技術は不十分である ・適応力が弱っている ・環境が変わるのを避ける
指導の方法	・根拠をもった説明をする ・見学後に、実践できるようにする ・一度に2つ以上の説明をしない ・担当する患者数を段階的に増やす ・チームで仕事していることの意識づけ ・実施する看護ケアの個々の責任を示す	・根拠をもって行動する ・行動の意味づけをする ・考えが納得できないと行動しない ・時間の管理をして業務するのが苦手 ・優先順位をつけて行うことが不十分
評価の方法	・できたことを褒める ・できないことのみを指摘しない ・相手の考えを聞く ・できることとできないことを共有する ・他者と比較した評価をしない ・振り返りの時間をとる ・研修結果を書面で示す ・指導者を複数にする	・他者からの指摘を嫌がる(注意・指摘を受け止められない) ・自己評価が高い ・他者への評価が厳しい ・違う価値観を受け入れる柔軟性 ・自分の考えに固執する
自己評価	・目標・達成状況の自己評価を確認する ・本人を交えて指導者(複数)・管理者との話し合い ・モデルとなる指導者や管理者の育成を行っていることを示す	・教えてもらうのが当たり前という姿勢 ・上昇志向がある ・看護師として働くことの動機がうすい人が増えている(資格をとったので就職)
相談	・新人および指導にあたるスタッフへの対応方法の話し合い	・適切な人に適切な時に相談・報告が自分できない
表現	グループワークや発表の機会を生かす	・同僚間でのディスカッションができる ・文章にまとめ、発表する力がある

(2)対象C

「研修医が戸惑っていること」として、「ふがない自分」、「余裕がない自分」、「対処方法を知らない」、「看護師の対応が医師の職位によって違う」などがあり、研修医の現状が窺われるものであった。そして、それらの場面に際して、「職業としての医師の魅力」、「看護師とのかかわり方を考える」という方法をとっていることが分かった。では、「研修医が看護師に求めていること」は、「的確な状況判断」、「適切な対応」、「先を見通す力」、「コミュニケーション能力」を求めていることが分かった。

(3)まとめ

- ①臨床で採用時に重要と考える新人看護師の能力は、看護基礎教育で教育する看護に関する知識・技術だけでなく、日常生活活動の中で身につけておく態度や能力が多く含まれている。
- ②看護基礎教育の場では、看護を実践する力を支える生活力、「日常生活の行動力」を育てる指導・教育から始めることが必要とされてきている。
- ③【自己学習能力】は、自分の能力認識に基づき、自分の目標や目指すモデルを持つことにより問題を解決していく【行動力】につながっていく。
- ④つまづきを乗り越える姿勢や体験が持てるように、学生の臨地実習時に臨床指導者や実習担当教員は学生を支援する。
- ⑤新人看護師への指導・教育は、個々の目標設定に対して段階的に個別の状況に合わせて、自己評価と他者評価により目標到達を確認しながら進められている。
- ⑥評価は、できたことを認め、褒める姿勢を大事にしている。
- ⑦研修医が看護師に求めているコンピテンシーとしては、知識の習得として必要なことであった。医師をはじめとする他者への報告の方法を、看護師基礎教育の中で取り入れることが必要である。これらへの対策のためにも、基礎教育段階よりカンファレンスを行うなど情報伝達の方法を習得することでより医療が提供できるであろう。

本研究の限界は、対象の背景である病院機能や規模および看護系新人看護師の採用状況が異なる病院であること、対象数が少ないことにある。今後は、地域、病院機能・規模、採用者数を増やし、さらには多職種間での検討することが課題である。

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)

〔雑誌論文〕(計12件)

1. 中澤洋子, 立石和子, 原谷珠美, 佐々木聖子, 成人看護学実習における実習前後の不安の変化, 北海道文教大学紀要第36号 p 127-136, (2012.3)
2. 立石和子 (6名中4番目), 看護大学生に対する効果的なフィジカルアセスメント教育方法の検討, 九州救急医学雑誌 9(1) p 10-13, (2011.1)
4. 谷岸悦子他5名, 基礎看護学実習における看護技術の体験状況に関する調査 看護技術到達レベル票の分析, 看護教育研究学会誌 2(2), 71-72(2010.12)
5. 立石和子 (他7名), 感染に関する事前教育の在り方の工夫 中・高校生を中心とした市民を対象として, 久留米医学会雑誌 72(7-8), 252-258(2009.08)
8. 前田由紀子, 精神科看護師の判断力に関する研究(5), 福岡大学大学院論集 Vol. 41, No. 2, p 43-55 (2009.11)
9. 前田由紀子, 精神科看護師の判断力に関する研究(4), 福岡大学大学院論集 Vol. 41, No. 1, p 21-62 (2009.07)
10. 前田由紀子 (他11名), 看護学科における初年次・2年次教育の成果と課題, 西南女学院大学紀要, Vol. 16, p 15-24 (2012.3)
11. 前田由紀子 10名中4番目, 初年次教育における問題解決型学習の効果, 西南女学院大学紀要, Vol. 16, p 25-34 (2012.3)
12. 大坪芳美, 酒見隆信, 患者付き添い実習における学生自身による同意取得の検討, 医学教育 42 巻 5 号 Page271-275(2011.10)

〔学会発表〕(計16件)

1. 立石和子, 原谷珠美, 看護系大学生の職業的能力の臨地実習前後での比較—実習不安との関連性から—, 第31回日本看護科学学会, (2011.12 至高知)
2. 前田由紀子 14名中9番目, 看護管理者が看護系大学に望む新人看護師の離職防止対策の内容, 第21回日本看護学教育学会, 2011.08(至横浜)
3. 立石和子, 谷岸悦子, 前田由紀子, 新卒看護師に求められているコンピテンシーとキャリアデザイン, 日本看護学教育学会, p 160(2010.07 至千葉)
4. 立石和子, 松林太朗, 吉本圭一, 非大学型高等教育と資格制度に関する事例報告—看護専門職業人養成課程の現状と課題—, 第30回日本看護科学学会, (2010.12 至札幌)
5. 谷岸悦子 (10名中2番目), 災害看護基礎教育における被災者の特性をふまえた教授内容の検討, 日本災害看護学会誌 12(2) p 51-66(2010.12)
6. 原口美穂, 立石和子, 看護師イメージが高校生の進路に与えている影響 A 高校へのアンケート調査結果より, 日本看護研究学会雑

誌 32(3), 252(2009.7 至横浜)

7. Kazuko Tateishi, Taro Matsubayashi, Keiichi Yoshimoto, Takanobu Sakemi, Effects of university education on nursing personnel and competency comparison between Japan and Europe The 1th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science Conference Kobe p.100(2009.9)

8. Yukiko Maeda, Kazuko Tateishi, Ethuko Tanigishi, Keiichi Yoshimoto, Psychological conflict and professional competency of nurses at psychiatric ward, The 1th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science Conference Kobe, p134(2009.9)

9. 前田由紀子, 精神科看護における葛藤と判断, 第29回日本看護科学学会学術集会, p 505(2009.11 至千葉)

10. 前田由紀子 14名中6番目, 新人看護師の離職予防に向けたサポートモデルの開発, 第30回日本看護科学学会学術集会, (2010.12, 札幌)

11. Yukiko Maeda 14名中3番目, Factors related to turnover among new Japanese nurses, The 22nd STTI, (2011.7, メキシコ)

12. 前田由紀子 (他13名), 新人看護師の離職防止のために大学が取り組む支援, 第31回日本看護科学学会学術集会, (2011.12, 高知)

13. 前田由紀子 14名中5番目, 新人看護師の早期離職予防に必要な職場環境に関する調査, 第31回日本看護科学学会学術集会, (2011.12, 高知)

14. 前田由紀子 13名中7番目, 新人看護師の離職予防に向けたサポートモデルの開発, 第31回日本看護科学学会学術集会, (2011.12, 高知)

15. Yukiko Maeda 15名中3番目, An outreach approach to prevention turnover for newly graduated nurses in Japan -An Evaluation of the Caring Island Kyushu-Okinawa Project-, International Hiroshima Conference on Caring and Peace, (2012.3, 広島)

16. Yukiko Maeda 17名中17番目, A scheme to improve performance of nursing students in science subjects through inter-university collaboration -An Evaluation of the Caring Island Kyushu-Okinawa Project-, 17名中17番目, International Hiroshima Conference on Caring and Peace, (2012.3, 広島)

[図書] (計2件)

1. 立石和子, 看護職の大学教育効果に関する

日欧比較検討(第6章), 柔軟性と専門性大学人材養成課程の日欧比較(吉本圭一編), 広島大学 高等教育研究開発センター, p 109-118, 2010.3

2. 立石和子, 谷岸悦子, 前田由紀子, 看護師に求められているエンプロイアビリティの実証的研究(立石和子編), 最終報告書 p 1-85 2012.3

6. 研究組織

(1) 研究代表者

立石 和子 (Tateishi Kazuko)
北海道文教大学・人間科学部・准教授
研究者番号: 80325472

(2) 研究分担者

酒見 隆信 (Sakemi Takanobu)

佐賀大学・医学部・教授

研究者番号: 30150410

谷岸 悦子 (Tanigishi Ethuko)

杏林大学・保健学部・准教授

研究者番号: 30248968

前田由紀子 (Maeda Yukiko)

西南女学院大学・保健福祉学部・講師

研究者番号: 10412769

(3) 連携研究者

吉本 圭一 (Yoshimoto Keiichi)

九州大学・人間環境学研究所(研究院)・教授

研究者番号: 30249924