

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 25 年 6 月 1 日現在

機関番号：21301

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22592383

研究課題名（和文）地域に根差した臨床看護職の育成をめざしたキャリア開発システムの構築

研究課題名（英文）Development of career ladder system for educating nurses at mid-sized acute hospitals

研究代表者

原 玲子（HARA REIKO）

宮城大学・看護学部・教授

研究者番号：50457751

研究成果の概要（和文）：中規模急性期病院に勤務する看護師の職場定着を促進し、キャリア発達を支援する実践的な継続教育プログラムを開発することを目的として、新人看護職員の育成のために、看護師に求められる能力、看護師のキャリアニーズ、職場定着意思に関係している影響要因を明らかにしながら、モデル病院へのキャリアラダーシステム導入支援を行った。その結果、臨床実践レベルを 5 段階とし、4 段階以上から、高度看護実践者、看護現場の教育者、看護管理者の専門コースパスを設けたキャリアラダーシステムのモデルプログラムを開発した。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to develop a practical continuing education program, in order for the nurses in a mid-sized acute hospital to advance their careers. In the first step, the skills necessary for the clinical nurses to guide the new nurses were identified. In the second step, a nurse's career needs and factors related to thoughts about career advancement were identified. These factors are important as career development program elements. As a result, a career ladder program was developed for educating nurses at mid-sized acute hospitals. The program consists of three courses: "Advanced practice nurse", "Clinical nurse educator", and "Nurse manager."

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
平成 22 年度	600,000	180,000	780,000
平成 23 年度	500,000	150,000	650,000
平成 24 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	1,800,000	540,000	2,340,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学・看護管理学

キーワード：

1. 研究開始当初の背景

近年、わが国の医療を取り巻く環境は、世界に類のない超高齢社会を背景に、健康問題は複雑化し、疾病の予防からリハビリテーション、介護までを包括した取り組みが求められている。医療提供の場も、1 病院による完結型ではなく、老人保健施設、在宅などへと

拡大し、介護や福祉まで見据えた多職種間の地域における連携体制も重要になっている。

また、医療技術の高度化もめざましく、看護職者にも高度な知識、技術が求められ、看護専門職も専門分化し、特定分野においてレベルの高い看護を行う認定看護師や専門分野の知識・技術を深めた専門看護師も増え、

その役割も拡大している。さらに、質の高い医療へのニーズに即したチーム医療の推進に関する検討においては、看護師がチーム医療のキーパーソンとして患者や医療従事者から寄せられる期待が大きい状況を踏まえ、看護師が実施し得る行為の範囲を拡大する方針の検討も進められ、医療福祉サービスにおける看護職の役割はますます重要となってきた。

一方、医療の高度化・複雑化に伴う業務の増大に、在院日数の短縮化が拍車をかけ、日常の業務も多忙化する中、医療現場の疲弊が指摘されるなど、医療施設の経営においては、安心して信頼できる医療を、効果的、効率的に提供する体制づくりは、重要な課題となっている。病院として、体制を整え、質の高い看護を安定的に提供するためには、経験を積んだ看護職が職場に定着することが必要である。そのため、離職を防止することは、人材育成を進める上で、必要不可欠な看護管理上の課題となる。

このような医療を取り巻く環境の変化を受けて、近年、臨床における看護職の継続教育は、臨床における経験年数の区切りではなく、臨床実践能力の程度を梯子に見立てて、等級を設定し、その段階別に教育を組み立ていく考え方が主流になってきた。病院としての経営理念に基づき、対象者のニーズに対応した看護を提供するために、病院組織が育てたい看護師像と求められる実践能力を明示し、かつ、看護職員がどのようなキャリアニーズを持っているかを把握して、それらのニーズと連動したキャリアパスを念頭に、教育プログラムを作成する必要がある。

2. 研究の目的

本研究は、地域に根差した臨床看護師の育成のため、看護師の職場定着を促進し、キャリア発達を支援する実践的な継続教育プログラムとして、「中規模急性期病院における看護師のキャリア発達支援モデルプログラム」を開発することを目的とし、次の(1)～(3)の段階を経て取り組んだ。

(1) 中規模病院の看護管理者捉えている看護現場における新人看護師を指導するために求められる能力を分析する

(2) 中規模急性期病院に勤務する看護師のキャリアニーズと職場定着意思に影響する要因を分析する。

(3) (1)～(2)で得られた結果を参考に、「中規模急性期病院における看護師のキャリア開発プログラム」を検討し、モデル病院への導入を通して、システム等の内容を精選してモデルとなるプログラムを開発する。

3. 研究の方法

(1) 第1段階：目的(1)に対して、7名～8名を1グループとして、看護師長2グループ、看護主任2グループを対象に、グループフォーカスインタビューを行い、グループメンバーによって語られた内容を逐語録にし、質的帰納的に、臨床において、新人看護師を指導するために必要な能力を分析した。

(2) 第2段階：目的(2)に対して、研究協力の承諾を得られた2中規模急性期病院に勤務する看護職員で、看護主任以上の看護管理者を除く360名を対象に、自記式質問紙調査を行った。

質問内容：次の①～⑥で構成した。

①対象者の基本属性：年齢、性別、臨床経験年数、看護基礎教育課程、雇用形態（正規雇用、臨時雇用）、婚姻の有無等。

次の②～⑥は、4段階評定で回答を求めた。

②仕事に関する満足：Herzbergの二要因理論を参考に、看護部の方針、人間関係、年休の取得、休日の希望、給料、自己目標の達成感等、13項目を設定した。

③職業継続意思：「看護職として可能な限り働き続けるつもりである」に対し、質問した。

④職場定着の意思：「この病院にできる限り長く勤務するつもりである」で、質問した。

⑤看護に関する学習志向：日本看護協会、医療施設等で実施されている研修テーマの類似性から、30項目を作成した。

⑥将来展望：病院勤務看護師のキャリアの方向性として、「資格取得に関すること」、「進学に関すること」、「職種に関すること」等25項目を抽出して、設定した。

分析方法：各質問項目について、基本統計量を算出した。個人の特性として、経験年数、雇用形態、婚姻状況、職業継続意思、職場定着意思の有無で2群とした。仕事に関する満足、学習志向、将来展望は、「4.とても思う～3.少し思う」を思う群、「2.あまり思わない～1.思わない」を思わない群の2群として、基本属性の2群と χ^2 検定で比較した。

仕事に関する満足、学習志向、将来展望は、因子分析（固有値1、最尤法、Promax回転、因子負荷量0.4以上を適応）を行い、潜在的因子を探索した。また、得られた因子構造の下位尺度に含まれる項目について、Cronbachの α 係数を算出し内的整合性を確認した。因子分析の結果得られた仕事に関する満足、学習志向、将来展望に関する各因子得点と個人属性を独立変数にして、ロジスティック回帰分析を行い、職場定着意思との関連を分析した。統計処理は、SPSS 20 for Windowsを使用し、有意水準を5%以下とした。

4. 研究成果

(1) 第1段階：目的(1)臨床において新人

看護師を指導する上で求められる能力

①看護管理者が捉えている新人看護職員に対する指導上求められる能力について

表1：新人看護職員を指導する上で求められる能力

カテゴリとその内容
1. 場面に応じた指導方法を工夫する ①一から、具体的に教える ②課題を与える ③考えさせるように投げかける ④新人看護師のヘルプに対応する ⑤1人で、できない操作と一緒に ⑥できるまで繰り返し実施させる ⑦人の前で注意しない不足部分を具体的に指摘する ⑧モデルを示しの真似をさせる ⑨具体的な場を挙げてほめる
2. 指導上の留意すべき新人看護師の特徴を把握する ①優先順位と時間配分を考えられない ②新人の覚え方に違いがある ③確実な技術の提供に時間がかかる ④マニュアル以外の対応ができない ⑤患者の異常を判断できない ⑥知識として理解しても実践につながらない ⑦何をわからないかわからない
3. 指導時の自分の特徴を把握する ①自分でやった方が早いと思う ②新人看護師の卒業時の実践力への理解が不足している ③自分の新人の頃と比較して文句をいう ④新人看護師に遠慮して、直接、指摘しない ⑤新人看護師への関わり方がわからない ⑥自分が教わった通りにしか教えられない
4. 指導に必要なスキルを学習する ①新人看護師の指導方法を研修から学ぶ ②実習指導の体験を通して、指導技術を学習する ③プリセプターの経験が「待つ」「丁寧」の姿勢を育てる ④自分の新人時代の経験から、新人へは根気よく教える
5. 新人看護師の実践レベルを把握する ①新人の「よいところ」に気付く ②新人の仕事に対する理解や「できること」を見分ける ③インシデントを予見する
6. 適切な指導者を検討する ①プリセプターとしての適性を判断する ②勤務の組み合わせを配慮する ③プリセプターを誰にするか検討する
7. 指導者をサポートする ①指導上の悩みを共有する ②指導の良否を指導者にフィードバックする ③プリセプターを広い目でみる ④マニュアルを遅れないように修正する
8. みんなで育てるという意識を持つ ①自分の病院のためになる人を育てると思う ②皆で育てる意識を高める ③不適切な話題の流れを変える ④「新人教育は私には関係ない」という空気がある ⑤皆で育てるという意識が低い ⑥新人を話題にした不適切な会話を注意できない

看護管理者が捉えている「新人看護職員に対する指導上求められる能力」として、【場面に応じた指導方法を工夫する】【指導上の

留意すべき新人看護師の特徴を把握する】【指導の際の自分の特徴を把握する】【指導に必要なスキルを学習する】【新人看護師の実践レベルを把握する】【適切な指導者を検討する】【指導者をサポートする】【みんなで育てるという意識を持つ】の8カテゴリと42のコードに集約された(表1)。

②第1段階のまとめ

新人看護職員臨床研修を進める上で、指導者を育成するために【新人看護師の実践レベルを把握する】を基盤として、それを取り巻く【新人看護職員の留意すべき特徴を把握する】等、新人看護職員に対する認識を高め、実地指導者研修等においては【指導に必要なスキルを学習する】を基本枠組みにして、【場面に応じた指導方法を工夫する】等、それぞれの経験を語りあう機会を作り、効果的な指導技術を見出すことの重要性が示唆された。

また、新人看護職員を支援する職場風土を醸成するために、【みんなで育てるという意識を持つ】は重要なことである。そのためにも、新人への指導方法がわからない等の状況を明確にして、方策を検討する必要がある。さらに、【適切な指導者を検討する】にとどまらず、【指導者サポートする】体制の整備が求められる。そのサポート体制を強固なものとしてくために、キャリア開発ラダーシステムの中に、看護現場の教育者の育成を視野にいたしたパスを検討することの必要性が示唆された。

(2)第2段階：目的(2)看護職員のキャリアニーズと職場定着意思に影響する要因の分析

①対象者の属性

回答数は、287名(回収率78.0%)、有効回答273名(96.0%)であった。協力施設は、東方地方A県内の2急性期病院で、いずれも7対1の入院基本料を取得しており、病床数は、A病院が199床、B病院が320床であった。継続教育については、2病院とも、新人看護職員研修を取り入れ、専任の教育担当者を配置する体制を整えていたが、キャリアラダー等の段階別教育は行っていない施設である。回答者の基本属性は、男13名(4.8%)・女260名(95.2%)、平均年齢31.8±8.7歳、平均経験年数9.4±7.2年、平均在職年数7.4±5.0年、正規雇用220名(80.6%)・臨時雇用53名(19.4%)、既婚97名(35.5%)・未婚178名(64.5%)、県内出身183名(67.0%)・県外出身87名(31.9%)等であった。

②仕事に関する満足感

仕事に関する満足の有無と基本属性の2群比較では、「休日の希望がかなう」についてのみ、非既婚群と比べ既婚群が、女性群と比

べ男性群が有意に多かった ($p < .05$)。また、仕事に関する満足の問題 13 項目について、因子分析を行った結果、2 因子が抽出された。第 1 因子は、「業務にやりがいがある」「自己の役割にやりがいがある」等の内容から、『仕事へのやりがい感』、第 2 因子は、「年休の取得に満足している」「休日の希望がかない満足している」「給料に満足している」等の内容から解釈し、『生活へのゆとり感』と命名した。Cronbach の α 係数は、第 1 因子 = 0.828、第 2 因子 = 0.788 で、信頼性を確認した。

③看護に関する学習志向

看護に関する学習志向として関心が最も多かったのは、「救急看護」で 218 名 (79.9%)、次いで「がん看護」213 名 (76.6%)、「災害看護」202 名 (74.0%)、「創傷管理」201 名 (73.6%)、「家族看護」182 名 (66.7%) で、最も関心の低かったのは、「看護研究」67 名 (24.5%) であった。

潜在的学習ニーズを分析するため因子分析を行った。十分な因子負荷を示さなかった項目を除外して、30 項目中、最終的に 25 項目から、5 因子が抽出された。第 1 因子は「実習指導」「リーダーシップ」「プリセプター」「目標管理」の内容から解釈し『目標達成にむけた指導力』、第 2 因子は「老年看護」「退院調整」「がん看護」「呼吸リハビリ」等の内容から、『現代社会で求められる看護』、第 3 因子は「感染予防」「医療事故防止」等の内容から『安全を保障した医療提供』と命名した。第 4 因子は「小児看護」「母性看護」の内容から『次世代育成の看護』、第 5 因子は「看護倫理」と「医療経済」の 2 項目で構成され、『個を尊重した病院経営』と命名した。Cronbach の α 係数は、第 1 因子 = 0.92、第 2 因子 = 0.87、第 3 因子 = 0.86、第 4 因子 = 0.92、第 5 因子 = 0.83 と、高い信頼性を示した。

④将来展望に関する潜在的因子

将来展望に関しては、第 1 位が「認定じゃなくてもスペシャリスト」130 名 (47.6%)、第 2 位が「認定看護師」101 名 (37.1%)、第 3 位が「専門看護師」88 名 (32.2%) であった。将来展望に関する潜在的ニーズを探索するために因子分析を行った結果、25 の質問項目が最終的に 15 項目となり、5 因子が抽出された。第 1 因子は「産業カウンセラー」「治験コーディネーター」「救命救急士」等で構成され、その内容の特性から、『資格を取得する』と命名した。第 2 因子は、「認定看護師」「専門看護師」等、看護におけるスペシャリストに関する内容であることから、『看護職として専門を持つ』、第 3 因子は、「病院の看護管理者」「看護教員」「認定じゃなくてもスペシャリスト」等で構成され、『自分に向く分野を探す』と命名した。Cronbach の α 係数

は、第 1 因子 = 0.86、第 2 因子 = 0.82、第 3 因子 = 0.86 と、高い信頼性を示した。

⑤職場定着意思に関連する要因について

看護職としての職業を継続しようと思う「職業継続意思あり群」が 161 名 (59.0%) で、現在、勤務している病院に定着しようと思う「職場定着意思あり群」は、113 名 (41.4%) で、「職業継続意思あり群」の方が、「職場定着意思あり群」より多かった ($\chi^2 = 33.484$, $df = 1$, $p < .001$)。「職場定着意思の有無」を従属変数とし、基本属性の 2 群、仕事満足、学習志向、将来展望の各因子得点を独立変数としロジスティック回帰分析を行った結果、「職場定着意思」に影響する変数として、「職業継続意思あり」「経験年数 10 年以上」「仕事へのやりがい感あり」、学習志向として、「現代社会に求められる看護の専門性への関心あり」「安全を保障した医療提供に関心あり」が選択された。なお、この回帰式の Hosmer-Lemeshow test は、 $P = 0.664$ で適合性に問題はないと判断した。

⑥第 2 段階のまとめ

人材育成は働きやすい職場環境と継続教育の充実をすすめることの両面が必要になる。職場定着を促進する看護師の教育システムや研修内容の検討においては、「職業継続意思」「経験 10 年以上」が職場定着につながることを念頭におき、「仕事へのやりがい感」を高める仕事のあり方とそれに連動する教育内容の検討が必要である。

また、実際的な教育プログラムを展開するためには、学習志向として、『現代社会に求められる看護』や将来展望として、『自分に向く分野を探す』を有していることを念頭に、個々の病院のミッションやビジョンとの適応を検討し、臨床実践の経験の積み重ねを支援するプログラムの必要性が示唆された。

(3) キャリア開発プログラムの作成

(1) (2) の結果を反映させて、モデル病院に「キャリア開発リーダーシステム」を導入した。導入後の評価を行いながら、プログラムの内容を他の中規模病院にも共通して活用できるように修正し、「キャリア開発リーダーモデルプログラム」を作成し、製本して、東北地方の中規模病院を中心に送付した。

①臨床におけるキャリア開発の構造

臨床におけるキャリア開発の構造は、レベル I ~ レベル V の 5 段階で構成し、レベル I は新人看護師を対象にして、レベル I ~ レベル III を基礎コース、レベル IV、レベル V を専門コースとした。専門コースは、「高度看護実践者の育成」「現任教育者の育成」「看護管理者の育成」の 3 コースで編成した。(図 1)

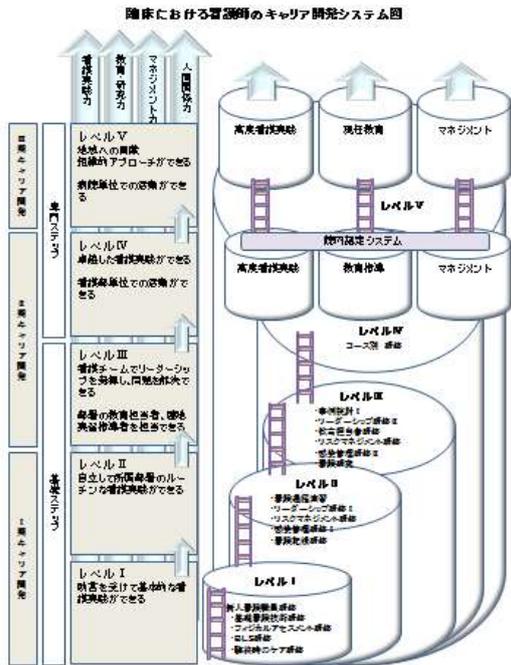


図1: 看護職のキャリア開発システムの全体像

②各段階における実践能力領域

各段階の実践能力領域は、「看護実践」「マネジメント」「教育・研究」「人間関係」として、(図2)に示すサブカテゴリーとし、さらに、レベルI～レベルIVの段階別に到達指標を作成した。(図2)(図3)

カテゴリー	サブカテゴリー
看護実践能力	1. 情報収集 2. 問題の明確化 3. 計画立案 4. 実践 5. 評価 6. 記録
マネジメント能力	7. チーム活動 8. 安全・感染管理 9. コスト・物品管理 10. 情報管理 11. 業務・時間管理
教育・研究能力	12. 自己啓発 13. 指導 14. 研究
人間関係能力	15. 患者とのかかわり 16. メンバーシップ 17. リーダーシップ 18. 社会性

図2: 実践能力領域のカテゴリー

図3: キャリア開発ラダー(レベルIII)評価表

図3: キャリア開発ラダー(レベルIII)評価表

③ポイント制による研修システム

スタッフの学習ニーズと臨床で求められる実践力育成を統合された研修内容を検討した。各レベルにおいて、必修研修と共通研修を設けてポイント制とした。

④キャリアファイルの構成

キャリアファイルは、「看護職としての日々の実践、役割、教育、研究等に取り組んだ経験を記録に残し、蓄積することを通して、自己成長を自覚して、看護専門職としての自己のキャリア形成に関心を持ち、将来の展望につなげる」ことを目的とし、図5に示す内容で構成した。

1. 個人カード
2. 足あとシート
3. チャレンジシート
4. 院内研修受講録
5. 院外研修受講録
6. 学会参加記録
7. 研究業績記録
8. 講師歴
9. 院内外の役割記録

図4: キャリアファイルの構成内容

⑤院内認定の流れ

レベル別認定のしくみを検討し、院内認定システムにおける各評価者と各役割を検討し、院内認定の流れを作成した。

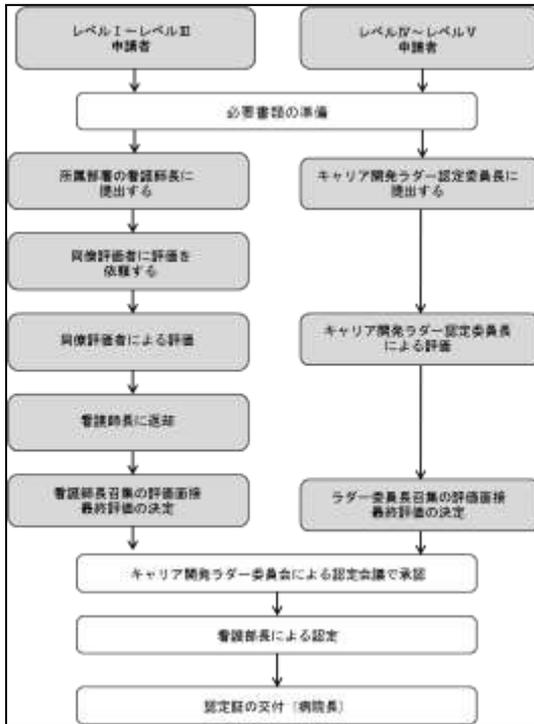


図5：院内認定の流れ

本研究は、研究プロセスを踏みながら、モデル病院の協力のもとに、実際に、キャリア開発システムの導入を2カ年計画で開始した。スタートは、2010年6月であったが、途中、2011年3月11日に東日本大震災が起こり、キャリアニーズ調査等が半年遅れとなる等、計画の修正が必要となったが、2012年4月に導入することができた。そのプロセスを踏まえ、多くの中規模病院への適応が可能となるように検討を加え、モデルプログラムとして完成させた。本プログラムは、実践的に活用できるモデルであり、広く活用が可能である。今後は、臨床実践のエキスパートの育成をめざして、各専門コース別に院内における認定方式等についての検討が必要である。

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0件)

〔学会発表〕(計3件)

- ①原 玲子：中規模病院の看護主任が捉えている看護現場における新人看護職員に対する指導の現状と課題，第42回日本看護学会－看護管理－，2011
- ②原 玲子・斉藤みさ江・上田二重・大阪鉄

子・高橋久美子・鈴木郁子：中規模急性期A病院に勤務する看護師のキャリアニーズと職場定着意思に関する調査，第43回日本看護学会－看護管理－，2012

③原 玲子：中規模急性期病院に勤務する看護師のキャリアニーズと職場定着意思に関する研究，第15回北日本看護学会学術集会，2012

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

名称：
 発明者：
 権利者：
 種類：
 番号：
 出願年月日：
 国内外の別：

○取得状況(計0件)

名称：
 発明者：
 権利者：
 種類：
 番号：
 取得年月日：
 国内外の別：

〔その他〕なし
 ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1)研究代表者

原 玲子 (HARA REIKO)
 宮城大学・看護学部・教授
 研究者番号：50457751

(2)研究分担者 なし

(3)連携研究者

鈴木 郁子 (SUZUKI IKUKO)
 NTT東日本東北病院・看護部長
 斉藤 みさ江 (SAITOH MISAE)
 NTT東日本東北病院・看護長
 草野 幸子 (KUSANO SACHIKO)
 NTT東日本東北病院・看護長
 松岡 みつ江 (MATHUOKA MITHUE)
 NTT東日本東北病院・看護長
 上田 二重 (UEDA HUTAE)
 NTT東日本東北病院・看護主任
 大坂 鉄子 (OSAKA TETHUKO)
 NTT東日本東北病院・看護主任
 小牧 かつえ (KOMATHU KATHUE)
 NTT東日本東北病院・看護主任
 鈴木 一枝 (SUZUKI KAZUE)
 NTT東日本東北病院・看護主任
 高橋 久美子 (TAKAHASHI KUMIKO)
 NTT東日本東北病院・看護主任