

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 25 日現在

機関番号：32693

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2017

課題番号：26463261

研究課題名(和文) 多様な背景をもつ看護職員に対する教育支援体制構築のためのモデル作成

研究課題名(英文) Development of a model for building an educational support system for nursing staff from diverse backgrounds

研究代表者

佐々木 幾美 (SASAKI, IKUMI)

日本赤十字看護大学・看護学部・教授

研究者番号：90257270

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、多様な背景をもつ看護職員の実態について看護実践能力、職場適応およびキャリア構築の点から明らかにし、医療現場で運用可能な教育支援体制のモデルを作成することである。複数の調査結果から、多様な背景をもつ看護師は自分たちが特別の存在ではないと認識する一方で、彼らの経験や強みに合わせた教育支援を望んでいた。職場の中で相談ができてロールモデルとなる看護師を配置する重要性が示唆された。教育支援体制のモデルは、キーパーソンとなる看護師の配置、個別の相談体制、スタッフに対する教育プログラム(成人学習者の理解、組織社会化への支援、変容的学習、個々の強みや弱みを考慮した学習支援など)から構成された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to clarify the actual conditions of nursing staff with diverse backgrounds from the viewpoints of ability to practice nursing, workplace adaptation, and career development, and to create a model for an educational support system that can be operated on the medical front. Multiple survey results have shown that nurses with diverse backgrounds want educational support that matches their experience and strengths while recognizing that they are not special. The presence of nurses whom they can consult with at the workplace as their role models was considered important. The model of the educational support system comprises the placement of nurses who are key persons, individually-tailored consultation systems, and educational programs for key nursing staff (comprehension of adult learners, support for organizational socialization, transformative learning, learning support that considers individual strengths and weaknesses, etc.).

研究分野：看護教育学

キーワード：多様な背景 看護職員 教育支援体制 看護実践能力 職場適応 キャリア構築

1. 研究開始当初の背景

社会保障制度改革国民会議は、医療従事者の確保と有効活用の観点から、看護職員の養成拡大や潜在看護職員の活用を図るため、看護大学の定員拡大及び大卒社会人経験者等を対象とした新たな養成制度の創設の推進を提言した。これまでも就職難を含めた様々な理由から進路を変更し看護を学ぶケースがあり(奥, 2013)、看護基礎教育機関では、社会人入学制度、編入学制度を設け、すでに学生の多様化現象が生じていた。その後、社会保障と税の一体改革と関連して、平成26年2月12日に医療法等の改正案が閣議決定され、これに伴い厚生労働省は大卒社会人経験者の看護職への取り込み促進を掲げた。養成促進についての研究として、大卒社会人経験者を受け入れている看護師養成機関や医療機関への調査が行われており(井部, 2014)、今後、ますます大卒社会人経験者の看護基礎教育機関の入学、看護職員としての勤務の増加が推測される。

先行文献では、社会人経験のある看護学生の学習態度に対して、目的意識が明瞭であり現役学生のモデルとなっていると看護教員が認識していることや(渡邊・鈴木・常盤, 2013)、「知的能力が高い」「文章を書く能力が高い」(井部, 2014)ことが明らかにされている。一方で、社会人経験のある看護学生が「現役生と折り合いをつけて学ぶ」努力をする(根岸, 2012)、「自分の受けた新人教育への不満」【加齢に伴う健康不安】(高野・福永・橘, 2013)、「馴染むのに時間がかかった」【年齢の差】(齋藤・杉山・茂木, 2011)など苦慮している様子も示されている。また、大卒社会人経験者に限らない多様な背景をもつ看護職員を支援することについて、指導的立場にある看護職が難しさを感じており、困難事象がここ数年、急増している傾向にある(佐々木, 2013)が、その具体的事象や困難となる問題の所在そのものは探求されてい

ない。看護領域以外での学習経験、社会人経験等のある看護職員の実態や指導・支援の実態は、体系的に究明されていないため、教育支援体制を検討するには不十分である。彼らが持つ力を最大限に活用してよりよい看護を展開し、また看護職員自身が職場適応して自らの経験を活かしてキャリア構築をしていく上でも、多様な背景をもつ看護職員に対する教育支援体制を構築することは今後の看護界において必要不可欠である。以上の背景から、本研究に着手した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、多様な背景をもつ看護職員の実態について看護実践能力、職場適応およびキャリア構築の点から明らかにし、医療現場で運用可能かつ有用性の高い教育支援体制のモデルを作成することである。

3. 研究の方法

本研究では多様な背景をもつ看護職員として、看護領域以外での学習経験、社会人経験等のある看護職員とした。本研究は、(1)「多様な背景をもつ看護職員への教育経験がある看護師長を対象にした面接調査」、(2)「多様な背景をもつ看護職員への指導経験がある看護職員を対象にした面接調査」、(3)「多様な背景をもつ看護師を対象にした面接調査」、(4)「看護師および管理者を対象にした質問紙調査」を実施した。これらの調査結果を受け、教育支援体制モデル案を作成した。

全調査に関して、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。

(1) 看護師長への面接調査

質的研究デザインであり、半構成的面接法によるグループインタビューを実施した。研究参加者は研究協力施設を便宜的に選定し、本研究の目的・方法等を口頭・書面により説明し同意が得られた看護師長であった。調査

期間は2014年10～11月であり、調査内容は多様な背景をもつ看護職員のこれまでの経験、師長からみた特徴、教育支援の実態等であった。分析方法として、逐語録から語りを抽出しカテゴリーを抽出した。

(2)指導経験のある看護師への面接調査

質的研究デザインであり、半構成的面接法によるグループインタビューを実施した。研究参加者は便宜的に選出した施設に所属し、研究目的等を書面・口頭で説明し同意が得られた者であった。調査期間は2015年2～4月であり、調査内容は多様な背景をもつ看護職員のこれまでの経験、指導者からみた特徴、教育支援の実態等であった。分析方法として逐語録から語りを抽出しカテゴリー化した。

(3)多様な背景をもつ看護師への面接調査

質的研究デザインであり、半構成的面接法を用いた。研究参加者は便宜的抽出法で本研究の目的・方法等に同意の得られた看護師であった。個人に対し約90分のインタビューを1回実施した。調査期間は2015年10～11月であり、調査内容は個人特性、就職後の看護実践能力獲得と職場適応の体験、必要とする支援、指導体制、同期・先輩・上司との関係、自らの対処等であった。分析方法として逐語録からの語りを抽出しカテゴリー化した。

(4)質問紙調査

無記名自記式質問紙による量的記述的研究デザインを用いた。研究対象者は全国の500病院の3年目までの看護師2000名(社会人経験や看護領域以外での学習経験のある者1000名、ない者1000名)、および看護師長1000名であった。病院は都道府県別に病床数で200床未満、200床以上500床未満、500床以上に分けて抽出した。調査期間は2018年2月～3月であり、質問項目は個人特性、仕事への取組み、看護実践能力の獲得状

況、職場適応状況、教育支援体制等であった。分析方法として、記述統計、Mann-Whitney U検定、Kruskal-Wallis 検定を行った。SPSS ver.24 を使用し有意水準は5%未満とした。

4. 研究成果

(1)看護師長への面接調査

研究参加者は関東圏内の約400～900床の3施設に勤務する師長15名であり、1施設から4～6名が参加し、約90～110分のグループインタビューを各施設1回実施した。多様な看護職員の特徴として、【価値観が固まっているなど融通が利かない】【新しいシステム等を覚えることが難しい】【看護実践におけるキャパシティがせまい】【技術が身に付かない】【プライドが高く弱さを出せない】【仕事と家庭の両立は難しい】【前職が活かされている】【根性や頑張る姿勢や打たれ強さがある】が明らかとなった。また、教育支援の実態として、【新人の背景や経験を指導者に伝える】【指導者と新人の年齢差への配慮や指導者に対して管理者から関わる】【新人の背景を考慮し指導者とのペアリングを考慮する】【必要に応じた指導者とのペアリングを解消する】【適材適所へ配置するため新人の配置転換を行う】【新人に対して”新人である”という意識を育てるよう関わる】【管理者自らが社会人経験者に対する見方を変化させる】【配属先の工夫をする】が示された。

多様な背景をもつ看護職員は、これまでの経験から“強み”となる特徴と、新たな仕事を覚え役割を遂行していくうえでは“弱み”ともなり得る特徴を持ち合わせていた。当事者自身と管理者をはじめとしたスタッフが、強みを認識して活かすことができるような工夫と、弱みとなり得る部分をカバーしていくための教育や支援のあり方を検討する必要性が示された。また、指導者の年齢が低いこと等による指導上の困難等に対する管理者としての工夫等も語られており、これまで

の取組みを蓄積してそこから知見を得ていくことも必要であると考えられた。

(2) 指導経験のある看護師への面接調査

研究参加者は関東圏内の約300～600床の2施設に勤務する看護師9名であり、約100分のグループインタビューを各施設1回実施した。多様な背景をもつ看護職員の特徴として、【コミュニケーション技術が優れている】【看護技術習得は社会人経験のない新人と同じ】【年齢を気にせず同期と付き合えとうまく適応できる】【仕事として割り切って考えて働いている】【職業経験があることで福利厚生などの事務的な面を気にする】【独り立ちしようという思いが強く、気負ったり頑張りすぎてしまう】【職業経験や社会人経験による価値観が先行する】【体力面での負担を感じたり経済的に割に合わないと思うと辞職してしまう】が示された。また、多様な背景をもつ看護職員を指導する上での教育支援として、【年齢差を気にする指導者をチームでフォローする】【複数の指導者から支援を受けられるように配慮する】【新人の個性に合わせて支援を行う】【徐々に経験できるようチームで調整していく】【指導者以外のスタッフから情報を得る】【指導内容に差異は無い】が示された。

指導者は、多様な背景をもつ看護職者の個性に合わせて指導を行うため、受け持ち患者とのやり取りやスタッフ間の人間関係を見つつ、様々な面で看護系以外での学習経験や社会人経験を持つ看護職員を支援している様子を語っていた。指導の際に年齢差があることで遠慮したり、経験によって培ってきた価値観に戸惑う指導者がいたが、年齢が上であってもやるべき指導内容は他の新人看護師と差異をつけずに行う、複数の指導者から指導を受けられるように配慮する、チームで支援するなどの工夫を行っていることが明らかになった。指導者に対して、多様性を理解して関わるための教育・指導方法、個々の看護師

の力を伸ばす教育支援の方法を学習する機会を提供する必要性が示唆された。

(3) 多様な背景をもつ看護師への面接調査

研究参加者は30～50代の社会人経験をもつ8名であった。看護実践能力獲得と職場適応の体験として、【“新人”として指導を謙虚に受け止めつつ、辛いことはやり過ごすなど自分なりの対処】【前職を活かしながら自分のペースで看護実践能力を獲得することへの期待】【前職や年齢を強みにした看護実践能力の獲得】【後輩との関わりによる自らの看護実践能力への認識】【前職の経験や年齢の高さに伴う上司や先輩との関係性の難しさ】【看護の仕事や職場風土に対して前職と比較して抱く驚きや違和感】【前職と比較して考える看護の素晴らしさや自己の適性】が明らかになった。また必要とする支援では、【年齢を考慮した勤務上の配慮や気軽な相談場所】【他の新人と同じような指導の希望】が示された。

多様な背景をもつ看護師は、前職での社会人経験や年齢を強みに期待を抱きながら看護実践能力を獲得していた。看護の仕事や職場風土に対する驚き、違和感、上司・先輩との関係性の難しさがある中、“新人”として指導を謙虚に受けとめ、辛いことはやり過ごすなど自分なりに対処し、職場適応していた。必要とする支援では、勤務上の配慮や相談場所、他の新人と同じような指導を望んでいた。成人学習者である多様な背景をもつ看護師には、これまでの学習経験や社会人経験で獲得した強みと弱みがあるため、指導する側はこれまでの“新人”に対するイメージを省みて、多様な人材それぞれの持つ強みを発揮できる体制を整備していく必要が示唆された。

(4) 質問紙調査

回収数は看護師293部(回収率14.7%)、看護師長246部(回収率24.6%)であった。看護

師については、社会人経験がある者 146 名 (49.8%)、ない者 145 名 (49.5%)、不明 2 名 (0.7%)であった。また、看護領域以外での学習経験がある者 109 名 (37.2%)、ない者 180 名 (61.4%)、不明 4 名 (1.4%)であった。社会人経験と看護領域以外の学習経験がある者は 96 名 (32.8%)であった。看護師長の中で、社会人や看護領域以外での学習経験がある者を指導した経験がある者が 205 名 (83.3%)であった。

看護師の回答では、社会人経験の有無によって看護実践能力の獲得に対する認識に差はなかったが、社会人経験がある者の方が困ったときにいつでも相談できる人がいないと認識していた。また、看護領域以外での学習経験者の方が、上司や同僚と円滑に意思疎通を図ることができない、困ったときにいつでも相談できる人がいない、モデルとなるような指導者がいない、私の強み・弱みを適切に評価してくれない、私の進度に合わせた指導をしてくれない、課せられた学習課題は適切ではないと回答していた。

多様な背景をもつ看護師と看護師長との比較では、管理者の方が当事者よりも看護実践能力の獲得や職場適応に困難があると捉えており、特別な支援が必要であると考えていることが明らかになった。

多様な背景をもつ看護師は自分たちが特別の存在ではないと認識する一方で、彼らの経験や強み、状況に合わせた教育支援を望む傾向が示された。職場の中で円滑にコミュニケーションがとれ、困った時に相談できてロールモデルとなるような看護師を意図的に配置することの重要性が示唆された。

以上のことから、教育支援体制のモデルは、キーパーソンとなる看護師の配置、個別の相談体制、指導者に対する教育プログラムで構成した。教育プログラムには成人学習者の理解、組織社会化への支援、変容的学習、職業意識、個々の強みや弱みを考慮した学習課題

の設定と適切な指導・助言などを組み込んだ。

文献

- 井部俊子 (2014). 社会保障と税の一体改革に向けた新たな看護職員確保対策に関する研究. 平成25年度厚生労働科学研究補助金事業 厚生労働科学特別研究事業報告書.
- 根岸貴子 (2012). 社会人経験を持つ学生が看護専門学校で学ぶことの認識. 日本看護学会論文集 看護教育, 42, 26-29.
- 奥裕美 (2013). 学士号をもつ看護学生が看護教育機関を選択した要因. 聖路加看護学会誌, 16(3), 28-37.
- 齋藤理恵子・杉山恵子・茂木光代 (2011). 社会人経験をもつ新人看護師への支援のあり方. 神奈川県立がんセンター看護師自治会看護研究部会看護研究集録, 17, 10-16.
- 佐々木幾美 (2013). 新人看護職員研修制度開始後の評価に関する研究. 平成24年度厚生労働科学研究補助金(地域医療基盤開発推進研究事業)総括研究報告書.
- 社会保障制度改革国民会議 (2013). 社会保障制度改革国民会議報告書.
- 高野真由美・福永ひとみ・橋達枝 (2013). 社会人経験を有する卒後2年目看護師の就労継続に関連する要因. 川崎市立看護短期大学紀要, 18(1), 33-42.
- 渡邊恵・鈴木玲子・常盤文枝 (2013). 看護教員が認識する社会人経験のある学生の学習者としての特徴と教育の困難感. 日本看護学会論文集看護教育, 43, 106-109.

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9件)

- 安島 幹子、藤尾 麻衣子、高橋 道明、西田 朋子、遠藤 公久、佐々木 幾美、多様な背景をもつ看護学生・看護職員の動向に関する文献研究：第1報、第16回日本赤十字看護学会学術集会、2015.6.27、日本赤十字看護大学(東京都)
- 安島 幹子、藤尾 麻衣子、高橋 道明、西田 朋子、遠藤 公久、佐々木 幾美、多様な背景をもつ看護学生・看護職員の動向に関する文献研究：第2報、第16回日本赤十字看護学会学術集会、2015.6.27、日本赤十字看護大学(東京都)
- 西田 朋子、安島 幹子、高橋 道明、藤尾 麻衣子、泊瀬川 紀子、熊谷 雅美、佐々木 幾美、多様な背景をもつ看護職員に対する教育支援体制構築のためのモデル作成：看護師長が捉える多様な看護職員の特徴と教育支援、日本看護管理学会第

19 回学術集会、2015.8.28、ビックパレットふくしま（福島県）

藤尾 麻衣子、高橋 道明、安島 幹子、西田 朋子、佐々木 幾美、米国における Nontraditional な看護師を対象とする研究の背景および教育支援に関する文献検討、第 35 回日本看護科学学会学術集会、2015.12.5、広島国際会議場（広島県）

西田 朋子、高橋 道明、藤尾 麻衣子、安島 幹子、遠藤 公久、佐々木 幾美、Characteristics as viewed by head nurses in Japan of nurses who had studied in non-nursing academic fields or have non-nursing work experience、6th International Nurse Education Conference、2016.4.4、ブリスベン(オーストラリア)

高橋 道明、藤尾 麻衣子、安島 幹子、西田 朋子、佐々木 幾美、看護系以外での学習経験や社会人経験を持つ看護職員の特徴と教育支援 指導者へのグループインタビューから、日本看護学教育学会第 26 回学術集会、2016.8.23、京王プラザホテル東京（東京都）

藤尾 麻衣子、安島 幹子、西田 朋子、高橋 道明、泊瀬川 紀子、熊谷 雅美、佐々木 幾美、多様な背景をもつ看護職員に対する教育支援体制構築のためのモデル作成 - 多様な背景をもつ看護師への面接調査 -、第 20 回日本看護管理学会学術集会、2016.8.19、パシフィコ横浜（神奈川県）

西田 朋子、藤尾 麻衣子、高橋 道明、佐々木 幾美、安島 幹子、Experiences of Nurses with Diverse Backgrounds in Japan in Acquiring Nursing Practice Skills and Adjusting to a New Workplace Environment、The 20th EAFONS(East Asian Forum of Nursing Scholars)、2017.3.9、香港（中国）

佐々木 幾美、人材の能力を見極め引き出す:多様な背景をもつ看護職員に対する教育支援、第 48 回日本看護学会 - 看護教育 - 学術集会、2017.8.4、サンポートホール高松（香川県）

6 . 研究組織

(1)研究代表者

佐々木 幾美 (SASAKI, Ikumi)
日本赤十字看護大学看護学部・教授
研究者番号：9 0 2 5 7 2 7 0

(2)研究分担者

西田 朋子 (NISHIDA, Tomoko)
日本赤十字看護大学看護学部・准教授
研究者番号：2 0 3 8 6 7 9 1

藤尾 麻衣子 (FUJIO, Maiko)
武蔵野大学看護学部・講師
研究者番号：1 0 3 5 2 6 9 2

高橋 道明 (TAKAHASHI, Michiaki)
亀田医療保健大学看護学部・助教
研究者番号：9 0 7 1 0 8 1 4

(3)連携研究者

遠藤 公久 (ENDO, Kimihisa)
日本赤十字看護大学看護学部・教授
研究者番号：4 0 2 2 1 8 1 6

安島 幹子 (AJIMA, Yoshiko)
日本赤十字看護大学看護学部・助教
研究者番号：0 0 7 3 6 2 6 7

(4)研究協力者

熊谷 雅美 (KUMAGAI, Masami)
済生会横浜市東部病院・副院長兼看護部長

泊瀬川 紀子 (HASEGAWA, Noriko)
日本医科大学武蔵小杉病院・副看護部長