

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 22 日現在

機関番号：26401

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2014

課題番号：24659951

研究課題名(和文) キャリア後期看護師の看護実践能力の開発とその活用

研究課題名(英文) The Development and Implementation of Nursing Competencies of Nurses in the Later Career Stage

研究代表者

中山 洋子 (NAKAYAMA, YOKO)

高知県立大学・看護学部・教授

研究者番号：60180444

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、経験を積んだキャリア後期看護師の仕事の継続によって看護師不足の問題を解決しようとするものである。そのために4つの病院の看護部長への聞き取り調査と55歳以上のスタッフナースとして就労している看護師(42名)の実践能力を把握する質問紙調査を行い、年齢を重ねても維持、あるいは発達していく看護実践能力と年齢とともに低下していく実践能力について調査した。その結果、「疲労回復」「新しい医療機器の操作」「老眼」等、年齢とともにつらくなっていくことはあるが、勤務調整や職場環境を整えることができれば、キャリア後期看護師の実践能力を活用することは可能であることが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：Because of solving the problem of nurses shortage, this study aimed to develop a method of evaluating nursing competencies of staff nurses in the later career stage, especially those in their late 50s. The nursing directors of 4 hospitals were interviewed about the competencies of late career staff nurses, and the using a questionnaire with 13 question items, the study identified nursing competencies that are maintained or developed with age, as well as nursing competencies that decline with age. The number of valid responses in this questionnaire survey was 42 from 4 hospitals. As a result of survey, most of respondents indicated that elements that become difficult with age were "recovery from fatigue", "operating new medical equipment" and "presbyopia". The results of this study showed that if the duties and workplace environment could be adjusted, then late career staff nurses would be able to utilize their competencies.

研究分野：看護学

キーワード：看護実践能力 キャリア後期 看護師

## 1. 研究開始当初の背景

日本の少子高齢化問題は、看護師の需要と供給に深刻な影響を与えている。看護師国家試験を受ける人口は、約5万人で、看護系大学卒者も増え続けているが、その大半が女性であることからライフサイクルにおける離職は避けられず、看護師不足解消の見通しは立っていない。とりわけ、団塊の世代が75歳以上になる2025年には、約200万人の看護職者が必要であると推定される。

明らかな看護労働力の不足から外国人看護師の導入も積極的に考えられているが、言葉の問題に加えて、文化的な背景の中で行われる看護は“コンテキスト”ということが重要視されるために、看護ケアの質の面から考えるとその導入は容易ではない。看護実践能力は、単なる看護技術によるケアを提供する能力ではなく、社会文化状況の中で看護の知を理解し活用する能力である(大串正樹, 知の共有の前提となるコンテクストマネジメント, 看護学雑誌70(1):43-45, 2006)。こうしたことから看護労働力問題を考えるにあたっては、キャリア後期、とくに臨床経験30年を超える50代後半の看護師の実践能力を活用することが、問題解決の鍵を握ると考える。

平成21年看護関係統計資料(日本看護協会出版会)によると、2006年末の55歳以上の看護師の就業者は全体の1割にも満たない。キャリア後期看護師の多くは50代後半で退職していると思われる。日本の雇用制度の問題もあって、年齢や体力に応じて就労時間や就労形態を調整することが難しいことが看護師の退職の要因ともなっている。キャリア後期看護師は、その熟練した判断と技を活かし、労働時間等の就労形態を考慮すれば、十分に看護ケアを担い、役割を果たしていくことは可能である。そこで研究者らは、これまでの看護実践能力の測定用具を開発してきた研究成果(2006年度~2009年度科学研究費補助金(基盤(A))「看護実践能力の発達過程とその評価方法に関する研究」)を活かしてキャリア後期看護師の実践能力を把握する方法を検討し、その実践能力を評価して活用するための資料を作成することとした。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は以下のとおりである。

- (1) キャリア後期、とくに50歳代後半のスタッフナースの国内外の就労の実状を把握する。
- (2) 看護実践能力を評価する方法を開発し、それを用いて年齢を重ねても維持、あるいは発達していく看護実践能力と年齢とともに低下していく看護実践能力を明らかにする。
- (3) (1)(2)をふまえ、キャリア後期看護師の能力活用の方策を立てる。

## 3. 研究の方法

(1) 国内外文献検討と既存のデータの分析  
看護実践能力の評価およびキャリア後期看護師/older nurseに関わる文献を検討した。研究者らが行ってきた研究「看護実践能力の発達過程とその評価方法に関する研究」の中で得られた臨床経験20年以上の看護師の調査結果を分析した。

文献検討と合わせて、研究協力者(米国のNurse Practitioner)から米国におけるキャリア後期看護師についての情報を収集した。

(2) 看護管理者等への聞き取り調査

キャリア後期看護師が多く働いていると思われる4つの病院を研究者らのこれまでのつながりの中から便宜的に選び、看護部長等に聞き取り調査を実施した。聞き取り調査は、インタビューガイドを用いて、約1時間行った。調査期間は、2014年1月20日~2015年1月20日であった。

(3) キャリア後期看護師の実践能力を評価する方法の検討

文献、看護管理者へのインタビュー等を基に、キャリア後期看護師の「経験年数と経験した病院の部署」「病院の異動、転職の経験」「仕事の中断の有無」「継続学習(研修会等の参加)」「看護実践能力」「年齢を重ねるにつらくなっている業務」「就業継続を支えていること」「就業継続を支えている要因」「実践能力を維持するために努力していること」について問う14項目からなる質問紙を作成した。

「看護実践能力」については、これまで研究者らが開発してきた64項目からなる『看護実践能力自己評価尺度(CNCSS)』を再検討し、キャリア後期看護師の実践能力の特徴を生かして一部修正し、30項目からなる看護実践能力を評価する質問紙を作成した。自己記入式の質問紙で、評価尺度は、4段階、すなわち「現在も向上している」「維持できている」「維持することが難しい」「維持できていない」とし、併せて「今の実践に求められている」「今の実践に求められていない」の問いを加えた。

(4) キャリア後期看護師を対象とした質問紙調査

目的: キャリア後期看護師の実践能力の実態を把握し、その能力の活用を検討する。

対象: スタッフナースとして就労している55歳以上の看護師(または助産師)で、再任用、臨時などの雇用形態の場合でも1週40時間以上勤務している看護師(助産師)を含める。

調査方法: 自己記入式の質問紙調査で、配布は看護部(局)にお願いしたが、回答の返送は対象者の自由意思に基づく郵送とした。

調査期間：2015年2月2日～2015年3月31日までとした。

分析方法：集計はコンピュータを用いて行い、記述統計を算出した。

#### (5) 倫理的配慮

(2)の看護管理者への聞き取り調査、(4)のキャリア後期看護師を対象とした質問紙調査については、高知県立大学研究倫理委員会に研究計画書等を提出して審査を受け、承認を得て実施した。

### 4. 研究成果

#### (1) 臨床経験 21 年以上の看護師の実践能力の特徴

フィンランドで開発された NCS (Nurse Competence Scale) の日本語版 (NCS-J) を用いて行った看護実践能力に関する調査 (2010 年 10 月～2011 年 3 月) の結果を経験年数によって検討してみると、以下のような傾向がみられた。

NCS-J を用いての調査は 15 病院の 3153 名の看護師を対象に行い、回収率は 33.4% であった。そのうち欠損値のない 774 のデータをキャリア後期看護師の看護実践能力の特徴を把握するために「1 年～2 年目」「3 年目～9 年目」「10 年目～15 年目」「16 年目～20 年目」「21 年以上」に分けて分析した。

NCS-J は、73 項目の尺度で、ベナー (Benner, P.) の 7 つの実践能力、すなわち、「援助役割」「教育とコーチング」「診断とモニタリング」「状況を効果的に管理」「治療的介入」「ケアの質の確保」「役割遂行」から構成されている。

7 つのすべての実践能力は経験を重ねていくと、20 年目までは伸びていく傾向にあるが、「援助役割」と「役割遂行」を除き、「教育とコーチング」「診断とモニタリング」「状況を効果的に管理」「治療的介入」「ケアの質の確保」の 5 つの実践能力は、「16 年目～20 年目」の経験者に比べ「21 年以上」の経験者は低下する傾向がみられた。

以上の結果から、40 歳代に入った看護師は、キャリア後期に向けて効果的な能力開発・活用を検討していく必要があることが明らかになった。

#### (2) 米国におけるキャリア後期看護師の就労実態について

文献検討および研究協力者 (米国の Nurse Practitioner) から得た情報をまとめると、

米国においては定年制はなく、能力を保持できていれば年齢に関係なく働くことができること、米国の看護師免許は州の法律によるが、すべての州において免許は更新制を取っており、仕事を継続するためには継続教育を受け、ある一定の臨床時間を保持するなど、能力維持のための学習を自分で行わなければならないこと、就職に際しては能力查

定があり、看護師としての実践能力 (経験年数) の他に、教育背景や社会活動などが給料に反映されること、日本のようにローテーションによる病棟交替はないので自分のキャリアは自分で積み上げていくこと等、日本との違いが明らかになった。

#### (3) 看護管理者へのインタビュー結果について

50 歳代のキャリア後期看護師が 60 歳の定年退職の前に辞めていく理由としては、親の介護の問題が大きい。介護を必要とする親が 3 人～4 人となった時には、「看護職として働いては親の面倒を見られない」という葛藤があり、退職を決断するというケースが多くなってきている。

年齢が高くなれば夜勤のない外来でというのがこれまでの考え方であったが、病院の外来機能が変化し、治療が高度になり、療養生活上の指導だけではなく、他部門や地域との連携が重要視され、コーディネーション能力やコミュニケーション能力が求められる。キャリア後期看護師を外来部門に配属するならば、40 歳代からこうした能力を発揮できるように現任教育を行い、意図的に人材育成をしていく必要がある。

50 歳代後半になった看護師は、基本的には異動や配置換えはしないようにしている。とくに ICU、ICU など、クリティカルケアを必要とする部署への配属は難しく、管理職や専門看護師、認定看護師を除いて 50 歳代の看護師を配属することはほとんどない。

キャリア後期看護師自身も部署で求められる最新の知識は積極的に学んでいるが、看護学に特化した理論や技術的な研修ではなく、「世間一般に通用するようなことを学びたい」と希望することが多い。

キャリア後期看護師の特徴としては、経験に基づき異常や変化への気づきが早い。また、病棟の看護チームの緩衝材としての役割も果たしている。自分の経験を活用しながら教育をするので新人看護師の OJT は上手く行っている。

キャリア後期看護師の実践能力は個人差が大きい。定年を迎えた看護師の再任用には、自己評価と他者の評価とが異なる場合があるので、能力査定や研修を行う必要がある。また、能力評価や病院側のニーズを考えて、フルタイムにするか、パートタイムにするかを決める必要がある。

#### (4) キャリア後期看護師の看護実践能力に関する質問紙調査の結果について

対象者は 4 つの総合病院の 55 歳以上のスタッフナース 60 名で、44 名からの回答があった。2 名は年齢が基準に合わなかったために対象外とし、42 名を分析対象とした。

対象者 42 名は全員女性で、平均年齢は 58.3 歳、看護師としての経験年数は 31.5 年であった。

これまでの経験部署は、外来・救急外来、内科系、外科系・小児等の病棟など様々な経験をしているが、訪問看護や緩和ケアの経験者は、0(なし)であった。

病院を異動した経験(転職を含む)は、「あり」が31名で、理由は「結婚のため」が11名で最も多かった。

仕事の中断(退職または休職)は、「あり」が31名で、理由は「出産育児」で17名と最も多かった。

これまで受けた継続学習について(複数回答)は、「看護協会等の研修」30名、「院内看護研究の取り組み」25名で、10年以上研修を受けていない者が3名となっていた。

看護実践能力についての自己記入式の質問紙調査の回答を分析してみると以下の傾向が明らかになった。

「今の実践に求められている」能力については、ほとんどの人が「維持できている」と答えているが、「看護のはたらきと看護職の役割を社会的に認められるように伝えることができる能力」については、5名が「維持できない」、13名が「維持することが難しい」と回答し、「看護専門職として専門性を追究するとともに看護ケアの発展を探究していく能力」については、5名が「維持できない」、21名が「維持することが難しい」と回答していた。

また、「現在も向上している」と回答した能力には、「患者の尊厳や人権を擁護するとともに、患者の意思決定を支える援助ができる能力」(9名)「看護師として果たすべき責務(実践内容)を理解し、確実な実践を遂行する能力」(7名)「患者に必要なケアを状況に応じて判断し、優先度を定めることができる能力」(7名)があげていた。

さらに、「看護師として果たすべき責務(実践内容)を理解し、確実な実践を遂行する能力」と「事故発生時に的確に対応できる能力」については全員が「今の実践の求められている」と回答している。

看護業務を遂行する中で年齢を重ねるごとにつらくなってきたことについては、「疲労回復」(31名)「新しい医療機器の操作」(31名)「老眼」(30名)を70%以上の方があげていた。

現在の就業の継続を支えているもの(複数回答)については「経済的なメリット」(31名)「看護の仕事への愛着」(27名)「ケアできることの喜び」(22名)「健康状態」(18名)をあげていた。

看護専門職としてできるだけ長く務めるために必要なこと(複数回答)としては、「職場の雰囲気・理解」(36名)「家族の理解」(34名)「勤務調整(夜勤の数、短縮労働等)」(29名)「勤務場所(配置)の調整」(29名)「継続学習の機会(院内外)」(19名)「自分の看護実践に対する適切なフィードバック(評価)」(18名)となっていた。

「実践能力を維持するために努力してい

ること」についての自由記載からは、「新しい知識・技術の習得」「体調管理」「前向きに自分自身の研鑽を考える」等、健康を維持し、良好な人間関係を維持しながら学び続ける努力が見受けられた。

以上、今回の質問紙調査の結果は、勤務調整や職場環境を整えることができれば、キャリア後期看護師の実践能力を活用することが可能であることを示している。

実践能力への回答の傾向性として、【看護の拡大・発展】という点において、実践力が維持されていない回答が多かったが、更なる【人間理解に基づく看護】に関わる回答にはより深みを増していることが伺われる。対象者が42名と少ないので、現在(2015年度以降)も調査を継続し、質問紙の信頼性、妥当性の検討や質問項目の洗練等を含めて得られる結果を確かなものにしていく努力をしているが、キャリア後期看護師の実践能力の活用には看護管理者の方針(考え方)が大きく影響していることは明らかであった。

#### (5) キャリア後期看護師の能力活用の方策

キャリア後期看護師の看護実践能力については、個別性が高く、1人1人の看護師にあった後期キャリアデザインを考える必要がある。専門領域を持たないスタッフナースであっても、得意領域はあるので、維持できている能力については適切な評価をして雇用を継続することが必要になっている。また、経済的なメリットから仕事の継続を希望する場合も多くみられたが、能力については的確な評価し雇用の形態を考える必要がある。

質問紙の自由記述欄からキャリア後期看護師の中には、年齢的なことから認定看護師等の専門性を高める研修を受けられない現状がみられた。定年という枠を外すことができれば、専門職である以上、本人の意欲と能力に応じた研修の機会は保証する必要がある。

日本の場合、看護師免許の更新制の議論はまだ起こっていない。こうしたことから考えても、看護師がキャリア後期になってどのような実践能力を保有しているかについて、自他ともに検討できるような実践能力を評価するための指標は必要になる。

#### 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 2件)

中山洋子, 看護の統合性の可視化と社会への発信, 第33回日本看護科学学会学術集会, 2013年12月, 大阪国際会議場(大阪市).

丸山育子・松成裕子・中山洋子・工藤真由美他11名, 看護系大学卒業の看護師の看護実践能力を測定する「看護実践能力自己評価尺

度 (CNCSS)」の有用性の検討, 第 33 回日本  
看護科学学会学術集会, 2013 年 12 月, 大阪  
国際会議場 (大阪市) .

## 6 . 研究組織

### (1)研究代表者

中山洋子 (NAKAYAMA, Yoko )  
高知県立大学・看護学部・教授  
研究者番号 : 6 0 1 8 0 4 4 4

### (2)連携研究者 (KUDO, Mayumi )

岩手県立大学・看護学部・准教授  
研究者番号 : 1 0 4 4 3 8 8 9

### (3)連携研究者

大竹眞裕美 (OHTAKE, Mayumi )  
( 2012 年度 ~ 2013 年度 )  
福島県医科大学・看護学部・准教授  
研究者番号 : 7 0 3 1 5 6 7 0