

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 27 日現在

機関番号：21201

研究種目：基盤研究(B)（一般）

研究期間：2013～2016

課題番号：25293434

研究課題名（和文）ジェネラリストナースの看護実践能力の明確化と評価指標及び教育プログラムの開発

研究課題名（英文）Clarification of Practical Nursing Competency, Development of Assessment Parameters and Educational Programs for the Generalist Nurse

研究代表者

工藤 真由美（Kudo, Mayumi）

岩手県立大学・看護学部・准教授

研究者番号：10443889

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 8,800,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、日本における長期実践経験をもつ看護師の継続的な実践能力の向上のための、看護実践能力の評価指標とその教育内容を検討した。日本における300床以上の病院施設の看護管理者へ教育プログラム、看護実践能力の評価指標の活用の現状、また長期実践経験者に求める能力の調査し、施設における現任教育の課題が明らかした。また記述データから求められる優れた実践行動が抽出でき、それは「臨床判断能力」「協働する能力」「教育的能力」の3つにコンピテンスにまとめられた。

研究成果の概要（英文）：This research aims to examine the current assessment parameters for practical nursing competency and educational contents for continually improving competency. An investigation was carried out at hospital institutes with more than 300 beds in Japan, with focuses on annual education programs for nursing managers, current use of particular assessment parameters for practical nursing competency unique to the facility, and competency required of in the long-experienced practical nurse. The results showed some problems in in-service education at the facilities, and the competency to extract outstanding actions from described data was wrapped up in three competencies; Clinical judgment: Cooperation: and Educational, subjecting both oneself and others.

研究分野：看護学

キーワード：看護実践能力 ジェネラリスト

1. 研究開始当初の背景

看護師の高等教育が進み、平成 23 年度には看護系大学は 200 校に達した。これは、求められる看護実践には高等教育が必要であるという社会的コンセンサスが浸透してきていることを意味する。一方で、基礎教育を終了後すぐには安全で、正確なケアが提供できていないという現状に対し、平成 22 年度より、卒後研修制度が努力義務化され、新人看護師の育成に力を入れるようになった。このように、基礎教育とそれに続く新人期の教育は、充実し、若い層の看護師には手厚い教育的支援がされている。しかし 5 年、10 年と経験を重ねた者に対しては組織的な研修の機会は少なく、個々の看護師の個人的努力によってキャリアを積み重ねるしかない現実がある。認定看護師、専門看護師など一定の専門分野を選択し、キャリアを積み上げる看護師は、臨床で働く看護師のうちわずかであり、他の多くはジェネラリストナース（専門看護師等のスペシャリストでない看護師）として臨床実践を積み重ねていく。現在、日本における看護師の年齢別就労人口は 40 歳未満が 65%（平成 18 年度）を占め、特に 25 歳～30 歳が就労人口のピークとなっている。40 歳～45 歳未満の就労数を見てみると、25 歳～30 歳未満の就労数のわずかに 6 割である。厚生労働省（平成 22 年度厚生労働白書）が公表した年齢別就労人口比率をみると、女性の場合 30 歳代（65%～67%）で一時就労人口比率は下がるが、再び 40 歳代になって 71～75%と高くなっている。しかし看護師の就労は、出産、育児等が安定した後も年齢とともに減少している。この現状は看護師の需給問題と、看護実践の質に影響を与えていると考える。

看護師が長期に実践経験を積み、知識・技術とも充実する時期に、看護師としてのキャリアの中断があり、看護師需給の質、量とも大きな損失となっている。よって、長期的に継続するための看護師のあらゆる方策が必要とされている。

2. 研究の目的

ジェネラリストナースの卓越した実践能力の明確化：本研究においては、長期臨床実践者として 10 年から 20 年の経験をもつジェネラリストナースを対象として、その長期実践経験によって育まれる質の高い実践行動（パフォーマンス）を収集し、そこから卓越すべきジェネラリストナースの能力の概念化（コンピテンス）を図る。

ジェネラリストナースの卓越した実践能力の評価指標の作成：上記を基にして自己評価式の実践行動（パフォーマンス）指標を作成する。

3. 研究の方法

1. ジェネラリストナースの卓越した看護実践能力（competence）の概念の明確化
<ジェネラリストナースの看護実践能力の定義>

本研究において看護実践能力（以下「実践能力」とする）の枠組みは「看護実践能力の発達過程と評価方法に関する研究」（平成 18～21 年度基盤 A）で定義された看護実践能力（4 項目）およびそれを構成するコンピテンス（13 項目）基盤とする。先に行われた調査を基に、10 年目以上の経験を持つ看護師の実践能力の特徴を、他の文献等も合わせて明らかにし、現状の経験を積み重ねたジェネラリストナースの実践能力の課題を明らかにする。

と並行して、全国 300 床以上の病院施設（単科病院を除く）の看護管理者に対して、長期実践経験者の継続教育の課題、実践内容の現状を調査する。

看護管理者について、「施設看護管理者（看護部長相当）」、「部署看護管理者（看護師長相当）」の 2 つの立場に調査を行う。

「施設看護管理者」へは、自施設における、現任教育の現状と課題、実践能力の評価指標の活用を度合いをたずねる。

「部署看護管理者」へは、自部署の長期実践経験者の実践能力の評価を中山ら¹⁾が開発した「看護実践能力自己評価尺度」（13 のコンピテンスから構成されている）を他者評価表に改編し自部署の長期実践経験者の実践を想定しての評価を依頼する。

の調査結果を受けて、現状の現任教育の課題と長期実践経験者の実践状況をまとめる。また、記述内容から、長期実践経験者に求める看護実践能力を検討する。

の実践能力の概念を先行研究での 13 のコンピテンスに当てはめ、長期実践経験者としてのジェネラリストナースの「卓越した看護実践能力」のンスの創出も検討する。最終的に「卓越したジェネラリストナースの実践能力（コンピテンス）」を構築する。

2. ジェネラリストナースの卓越性を基盤とした行動指標の作成

「卓越したジェネラリストナースの実践能力」の概念を基盤として、具体的にどのような行動実践が、その概念（コンピテンス）を実現する行動（パフォーマンス）であるかを決定する。

評価指標の内容項目を決定する。評価指標は自己評価、他者評価の 2 つの面から構成される。他者評価とは対象者上司の評価とする。

評価指標の項目内容を検討する。具体的には（ ）有識者（看護管理者、看護教育者、CNS 等）により、項目の表面妥当性、内容妥当性を検討する（ ）実施対象者に対し、自己の実践を査定するものとして内容的に妥当かという観点からの検討を求める。

のデータより、評価指標項目の妥当性の再検討を行い、内容の精練を行う。

4. 研究成果

1) 平成 25 年から 26 年にかけて、全国の

300床以上の病院施設（総合病院）に調査依頼を行った。本調査の目的は、日本における300床以上の病院施設における10年以上の長期臨床経験を持つ看護師の継続教育の現状を把握すること、また看護管理者が認識する長期実践者の看護実践能力とその課題を明らかにすることにある。施設名および所在地は株式会社アールアンドディ 2012年版病院年鑑よりから検索し、条件に当てはまる施設1,283施設に依頼した。依頼後、承諾を得た施設に対して、質問紙を送付した。予め、協力いただける部署看護管理者の人数を伺い、施設看護管理者（1名分）と協力いただける人数分の部署看護管理者の質問紙を送付した。本調査から、現状の継続教育の現状および課題は以下のとおりである。

研究依頼施設数		1,281
承諾施設数		323
質問紙送付数	施設看護管理者	323
	部署看護管理者	3,948
質問紙返送数	施設看護管理者 (72.4%)	234
	部署看護管理者 (45.3%)	1,792

【現状】（施設看護管理者）

施設における継続教育担当者は、50%近くが、専任であった。

調査協力施設ほぼ100%で現任教育の年間プログラムを運営されていた。

継続プログラムは、一貫したテーマで組まれているわけではなく、役割別、能力別、役割別など様々なテーマのもとに作成されている。

クリニカルラダー等に類する評価システム（以下評価システム）を85%以上の施設が活用していた。

評価システムの評価の最高レベルに達する経験年数は施設において、さまざまであり5年～15年の施設が最も多く（50%）、最も高い年齢は、20年以上であった。

また評価システムの最高レベルに達している看護師の割合は、10%未満が最も多く、次に10～20%であった。

評価システムの最高レベルに達した看護

師に対する教育プログラムは50%以上がないと答えていた。

経験年数を重ねていくうえで、有効である管理者が考える支援は、「認定看護師等の長期研修」への支援であり、65%の施設が実施していた。「大学院への進学」は50%以上の管理者が有効と考えているが、約35%の施設が実施できていた。後、「実践能力に応じた昇格」「実践能力に応じた給与体型」など50%以上の管理者が有効としているが、実際には30%未満の実施率であった。

施設における現任教育における課題として自覚されていることは、「長期実践経験者が目標とする到達すべき能力等が不明瞭」が最も多く、次に「長期実践経験者の背景等はさまざまであり、一律の教育はそぐわない」という点であった。

（部署看護管理者）

長期実践医経験者について50%以上の部署看護管理者が経験年数に応じた実践能力を発揮できていないと認識していた。

看護実践能力評価表の結果より、「援助的人間関係」「ケアの評価」「ヘルスプロモーション」「ケア・コーディネーション」「専門性の向上」「質の改善」「継続教育」について、半数以上の看護管理者が十分に発揮できていないと評価した。

評価システムを導入した施設において、評価システムでの最高レベルに達した看護師の割合において、先の実践能力評価と比較したが、差がなかった。（評価システムで最高レベルに達ししている人数が多くても管理者の評価に差がなかった）

部署看護管理者においても、「実践能力に応じた昇格」「実践能力に応じた給与体型」など50%以上の部署看護管理者が有効とされていた。

【長期実践経験者の継続教育の課題】

経験年数に応じた実践能力の獲得の困難性

現任教育の継続的な（長期実践を想定した）教育目標をもったプログラム作成の困難性

看護管理者は、明確なオーソライズされた承認が実践能力を高めると考えているが、現状の仕組み（システム）を運用できている施設は少ない。

施設間において、長期実践経験者の評価に差があり、300～600床の施設において、実践能力の課題があることを示していた。

看護実践能力については、熟練した看護師に発揮が望まれる「ケアの評価」「ヘルスプロモーション」「ケア・コーディネーション」「専門性の向上」「質の改善」「継続教育」について、発揮できていないと評価されていた。また、「援助的人間関係」といったコミュニケーションにかかわる実践能力についても十分な力を発揮できていないとされていた。

【記述データからの求める看護実践能力の

分析】

施設看護管理者および部署看護管理者の質問紙の記述データ（長期実践看護師に求める実践行動）をSPSSテキストマイニングにて分析した。

高い頻度で抽出した能力は「コミュニケーション能力」「指導・教育力」「判断力」「対応力」であった。施設看護管理者のテキストを能力について表す【名詞】と【修飾語】に分けて、コレスポンス分析（イナーシャの寄与率をみると、第2次元までで元のデータの48.4%を説明）を行った。結果、「協働する力」「臨床判断能力」「教育力」の3つのカテゴリーを見出した。

「協働する力」には<協力・連携><調整><問題解決>が布置し、「教育力」には<経験・経験知に基づく><向上心><役割モデル>が布置していた。「臨床判断能力」には<的確さ><変化対応><状況把握力>が布置していた。

本調査において、長期実践経験者について大きく3つの能力「協働する能力」「教育する能力」「臨床判断能力」が抽出された。

意外な結果として、研究に関する記述がごくわずかであった。看護管理者は、研究を重視しつつも、求める能力としては臨床実践へダイレクトにかかわる能力の向上を求めていることが明らかになった。

各コンピテンスを以下のように定義した。
- コンピテンス定義 -

【臨床判断能力】
状況を的確にとらえて、身体状況、精神的側面、周辺状況を合わせて判断できる。そして、その状況に応じて、柔軟に、また望まれるアウトカムに結び付く対応・行動ができる。そこには患者、また状況の個別性を重視し、状況に応じた創造的な対応ができる。

【協働する能力】
多職種それぞれに応じたコミュニケーションをはかり、必要な情報を収集また提供することができ、その職種の能力を患者ケアに適切に働きかけられるように調整できる。協働・連携において、問題解決ができる。そのプロセスにおいて、リーダーシップまたはフォロワーシップを適切に発揮できる

【教育的能力】
教育的能力は、自己教育力と他者への教育力の両側面をさす。自身の役割を知り、現状の医療の課題、それに求められる看護のために自己研鑽をする。正確に言語（専門用語等）を使用し、根拠に基づいた指導ができる。論理的で、客観的視点をもって、理解しやすく、また公平な指導・教育ができる。

【各コンピテンスに対応する行動基準の作成】

2016年～2017年上半期にかけて、各コンピテンスに基づく行動基準の再考を行っている。その行動基準作成後、その内容妥当性の検討のための調査を開始する。

コンピテンス	コンピテンス構成要素
臨床判断能力	状況把握力
	柔軟な対応
	状況変化に即座に対応できる（行動できる）
	困難場面の対応力
	的確なアセスメント能力
	的確な判断力
	個別性を重視した判断力
	創意工夫ある対応
協働する能力	多職種との協力・連携のためコミュニケーション
	問題解決力
	情報収集能力
	調整力
	リーダーシップ
教育的能力	言語化（概念化能力）
	根拠に基づき指導
	論理的な思考に基づく
	向上心
	看護倫理に基づく

<引用文献>

1) 中山洋子、工藤真由美ら，看護実践能力の発達過程と評価方法に関する研究，2006年度科学研究費補助金（基盤研究（A））報告書．

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 2 件)

ENDA (Die Europäische Nurse Directors Association) & WANS (World Academy of Nursing Science) Congress 2015 , Hannover Germany

【Title】
The Current Status and Tasks of Competency Development in the Recognition of Nursing Administrators on Experienced Nurses

日本看護科学学会学術集会 ,2016(東京)
【タイトル】
長期実践経験をもつ看護師の看護実践能力

に対する看護管理者の評価と期待する能力

〔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〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

工藤 真由美 (KUDO, Mayumi)
岩手県立大学看護学部・准教授
研究者番号：10443889

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

中山 洋子 (NAKAYAMA, Yoko)
高知県立大学 看護学部・教授
研究者番号：60180444

小松 万喜子 (KOMATSU Makiko)
愛知県立大学 看護学部・教授
研究者番号：50170163

大見 サキ工 (OOMI, Sakie)
岐阜聖徳学園大学 看護学部・教授
研究者番号：40329826

大平 光子 (OHIRA, Mitsuko)
広島大学大学院 医歯薬保健学研究院・
教授
研究者番号：90249607

石原 昌 (ISHIHARA, Masa)

(前)昭和大学 保健医療学部・教授
研究者番号：70300051

真下 綾子 (MASHIMO, Ayako)
東海大学 健康科学部・准教授
研究者番号：80551639

(4) 研究協力者

()