

氏名	小澤 幸夫
授与した学位	博士
専攻分野の名称	工学
学位授与番号	博乙第号4447号
学位授与の日付	平成27年 9月30日
学位授与の要件	博士の学位論文提出者 (学位規則第5条第2項該当)
学位論文の題目	キャリアパスを考慮した中堅看護師の能力開発に関する研究
論文審査委員	教授 村田 厚生 教授 有菌 育生 教授 五福 明夫

学位論文内容の要旨

我が国の病院における看護師教育は、新人看護師（1～3年目）に対しては、プリセプター制度や院内研修プログラムなど制度的に行われているが、看護チームの中核として「看護の質」に影響するばかりでなくチームワークという職場環境にも多大な影響を及ぼす存在である中堅看護師については、能力開発に関する院内の制度が整備されていない病院が多いのが現状である。さらに、中堅看護師はライフサイクルにおいて自立した社会生活を営み、家族に対する責任が大きくなる時期でもあり、能力開発に対する学習意欲の低下や学習時間などへの制約が生じてくる時期でもある。

本研究は、新人看護師の教育に比べて教育体制が未整備な中堅看護師を対象とし、2つの調査研究の結果から中堅看護師のキャリア開発の一環として、能力開発のための効果的な教育プログラムの立案方法を提案したものである。効果的な教育プログラムとは、希望するキャリアパスに対応した能力を絞り込み、教育目標を明確にすることである。

看護師に必要なスキルとして **Technical Skill (Tスキル)**、**Human Skill (Hスキル)**、**Conceptual Skill (Cスキル)** の3つのスキルと各スキルにそれぞれ5つの能力を規定した。

まず、中堅看護師を対象に実施したスキル修得状況に関する調査から、スキルおよびそれらを構成する能力の修得に関する特徴と、階層構造化モデル(**ISM : Interpretive Structural Modeling**)により能力修得のプロセスを示し、能力間の関連性と能力修得の先行関係を明らかにした。この調査は、全国の病院を対象に実施したもので、1273名の中堅看護師のデータを得た。能力の修得に関する特徴としては、Tスキルは経験年数別による差が最も小さく修得率も高いこと、Hスキルは経験年数の影響が強く、Cスキルは、Hスキルと同様に経験年数の影響が強いが、他のスキルに比べ各経験年数での修得率が低いなどの特徴を明らかにした。また、能力修得の停滞期、つまりプラトー現象が起こる時期によって、15の能力を前期停滞型、後期停滞型、無停滞型の3グループに分類することができた。能力間の関連性と能力修得の先行関係については、影響経路図として15能力の関連と修得の先行順を示した。スキル別に概観すると、Cスキルに属する能力のうち4つの能力は、Hスキルを直接的あるいは間接的に経由していることからHスキルはCスキルに先行して修得されていることが分かった。これよりHスキルはCスキルのベースとなっていると考えられる。また、Cスキルは、独立性が他のスキルに比べ低く、被影響項目が多くみられることから、TスキルとHスキルの影響を受けて修得していくものと考えられる。

次に、看護師のキャリアパスとして、管理職、専門職、ジェネラルの3つをとりあげ、看護師として長年の経験を持ち、看護の現場を熟知している看護部長及び看護師長を対象に実施した「キャリアパス別必要スキル調査」の結果から、各キャリアパスにおいて重要な能力(コア能力)を明らかにした。キャリアパス別のコア能力として、管理職では傾聴力、協調性、調整交渉力、専門職では分析力、概念化能力、観察力、ジェネラルでは協調性、専門性、判断力を選定した。これらの結果を影響経路図に当てはめると、ジェネラルのコア能力は、他の能力修得のベースとなる基本的な能力が多く、専門職は、修得に多くの期間を要し修得も困難な能力がコア能力として選定された。管理職については、ジェネラルと専門職の中間的なコア能力の配置となっておりHスキルに集中しているのが特徴といえる。

2つの調査研究の結果から、現有能力調査で不足しているコア能力を知り、それを修得するためにはどのような能力が影響を与えているのかを知ることができる。さらに、育成すべき能力を特定することで中堅看護師の能力開発のための効果的な教育プログラムを作成することが可能となる。

論文審査結果の要旨

我が国の看護師は2012年で約75万人が病院に就業しているが、離職率の減少傾向もあり、今後、経験年数4年以降の中堅看護師の増加が予想されている。看護師に対する教育は、入職してから3年目頃まではプリセプター制度や院内研修プログラムなどが制度的に行われているが、中堅看護師については、看護チームの中核的存在であるにもかかわらず、能力開発に関する院内の教育制度が整備されていない病院が多いのが現状である。このような状況に置かれている中堅看護師の能力開発について検討することは喫緊の課題であるといえる。

本研究は、2つの調査研究の結果から、中堅看護師のキャリア開発(CDP: Career Development Program)の一環としての能力開発計画を効果的に立案する方法を提案したものである。

調査研究の1つは、中堅看護師を対象に実施したスキル修得に関する調査である。この調査に当たっては、看護師を一律にしかもできるだけ客観的に評価するために新たに現有能力調査票を作成した。調査結果を基に、看護師として必要なスキルおよびそれらを構成する能力の修得に関する特徴と、階層構造化モデル(ISM: Interpretive Structural Modeling)により能力修得のプロセスを示し、能力間の関連性と能力修得の先行関係を明らかにしている。

2つ目の調査研究は、看護部長及び看護師長を対象に実施したAHP法による「キャリアパス別必要スキル」の調査である。看護師のキャリアパスとしては管理職、専門職、ジェネラルの3つをとりあげ、調査結果を基に看護師が希望するキャリアパスに進むために重要な能力(コア能力)を明らかにしている。

2つの調査研究の結果から、現有能力調査から不足しているコア能力を知り、それを修得するためにはどのような能力が影響を与えているのかを知ることができる。さらに、育成すべき能力を特定することで効果的な中堅看護師の能力開発のための教育プログラムを作成することが可能となる。

本論文において提案された効果的な能力開発のための教育プログラムを作成する方法は、中堅看護師のキャリア開発の一環としての能力開発計画を効果的に立案するために有効に活用可能であり、その社会的意義は大きい。

学位審査委員会は学位論文の内容、公聴会による発表内容等を総合的に判断し、本論文は博士(工学)に値するものと判定した。