

2023年1月30日

## 2022年度公益財団法人ダイオーズ記念財団助成活動最終報告書

### 1. 本事業組織体制

湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター長 & 看護学科長	
本事業代表者	川本 利恵子
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター & 看護学科教授	加藤 尚美
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター & 看護学科教授	牛田 貴子
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター & 看護学科教授	渡邊 眞理
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター & 看護学科准教授	塩田 美佐代
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター & 看護学科教授	
本事業責任者	本田 芳香
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター	
看護師実習指導者講習会専任教員	小嶋 希
湘南医療大学看護キャリア開発コアセンター	
認定看護師教育課程専任教員 認知症看護分野	小原 良之

### 2. 本事業の目的

本事業は、中小規模病院のキャリア中期看護師の実践知獲得に向けたキャリアプロモート支援システムの開発を目指すものである。

### 3. 本事業の意義

本事業は、本学の看護キャリア開発コアセンターを活用し、中小規模病院のキャリア中期看護師が実践知を獲得する過程を通して、主体的な学びを継続し広く地域社会に貢献するための仕組みをつくることに意義がある。ICT 活用による実践教育プログラムを主体的に選択することは、新たな実践経験の意味を見出すナビシステムが可能となる。これら学修過程の可視化を通して、実践経験により培われる暗黙知及び形式知に基づき、状況に適した行動をとる実践知の獲得を可能にする。これらをスパイラルに繰り返すことにより組織的な実践知として促進・拡大され、病院組織を超えて地域で活動する地域循環型人材育成に貢献するためのキャリアプロモート支援システムの構築がなされる。

### 4. 本事業の方法

#### 1) 本事業デザイン

本教育プログラム実施前後の無記名自記式質問紙を用いた横断調査

#### 2) 対象者

本事業への協力の得られたふれあいグループの中小規模病院 17 か所に属し、キャリア中期(実践経験 2~15 年)にある看護師を対象とした。本学ふれあいグループの医療機関は、急性期、回復期、リハビリ期、療養型など地域中核を担う医療を展開している。ふれあいグループ医療機関に属する看護師を本事業の対象とすることは、ふれあいグループ間の人事交流事業のプ

ットフォームとしての普遍性を探求することになり、病院と地域の循環型の新たな人材育成に貢献することができる。

なお、本事業の対象者を選定する際、全国日本看護協会会員に対して、本事業PRのため『ダイオーズ記念財団助成』のロゴ入りパンフレットを作成し広報活動を行った。

### 3)調査期間

2022年9月30日～11月30日

### 4)調査方法

対象施設の看護部門責任者より、該当対象候補者に事業協力の依頼書と、オンライン研修後に記載する質問紙一式を配布した。同意の得られた対象者は、回答後の質問紙を本事業窓口宛てに郵送する方法で回収した。質問紙の返信をもって本事業への協力に同意したこととした。

### 5)調査内容

#### (1) 本教育プログラムの選択方法

本教育プログラムは、2022年度日本看護協会(JNA)オンライン研修より44プログラム(別紙1)を活用し、対象者が興味・関心のあるプログラムを自由に選択できる方法をとった。

#### (2) 対象者の背景

所属部署、所属病床数、性別、年代、臨床経験年数、看護基礎教育課程、職位、院内研修、院外研修、キャリアを臨む意思、学位・資格を臨む意思などについて回答を得た。

#### (3) 本教育プログラム研修後の質問紙調査

本教育プログラム希望数、選択理由、本教育プログラムに期待すること、研修内容のレベル、自分のペースに適しているかなどに関する先行研究及びICT活用による動機付け理論としてARCSモデルを参考に質問紙調査用紙を作成した。

### 6)分析方法

各項目の単純集計により、基本統計処理を行った。オンライン研修前後の結果より、対象者の背景、研修後の質問内容間の相関について Spearman 相関係数を算出し、変数間の関連を調べた。なお統計解析は統計ソフト spssver25.を用い、有意水準は 0.05, 0.01とした。

## 5. 倫理的配慮

本事業は、湘南医療大学研究倫理委員会の承認を得て実施した。看護部門責任者には、本事業説明文書を用いて、調査の目的と方法、調査への参加は任意であることを説明した。本事業協力で承諾した施設において、本教育プログラム及び調査を実施した。対象者には、本事業の主旨と方法、調査は無記名であること、回答は自由意思であり、回答しないことで不利益が生じないこと、調査票は厳重に保管・管理し、得られたデータは本事業以外には利用しないことなど

を文書で説明し、質問紙の返信をもって同意が得られたものとした。調査は施設名を含めて匿名を実施し、情報保護に努め、本事業協力施設や参加者が特定されないよう配慮した。

## 6. 結果

### 1) 対象者の基本属性

ふれあいグループ 17 医療機関に研究協力を依頼し、応諾した17施設 148 名より質問紙の回答を得られた。

対象者の基本属性を表1に示した。性別は、女性 119 名(80.4%),男性 29 名(19.6%)であった。年代層では、20 歳代 54 名(36.6±18.0),30 歳代 35 名(23.6±5.5),40 歳代 32 名(21.6±12.0)と、20~30 歳代で約 6 割を占めていた。経年年数は、2~4 年 40 名(27.0±9.5),5~7 年 28 名(18.9±9.0),8~10 年 15 名(10.1±5.5),11~13 年 14 名(9.5±3.0)であり、経年数 2~7 年では全体の約半数を示していた。職位は、スタッフ 84 名(57±12.9),主任 31 名(21.1±6.3),看護課長 12 名(8.2±4.8)であった。

表1 対象者の基本属性		n	平均(%)±標準偏差(SD)
性別 n=148	男性	29	19.6
	女性	119	80.4
年齢 n=148	20歳代	54	36.6±18.0
	30歳代	35	23.6±5.5
	40歳代	32	21.6±12.0
	その他	27	18.2±9.5
経年数 n=148	2~4年	40	27.0±9.5
	5~7年	28	18.9±9.0
	8~10年	15	10.1±5.5
	11~13年	14	9.5±3.0
	14年以上	51	34.5±17.5
基礎教育課程 n=148	専修学校3年	10	7.1±5.0
	看護専門学校	110	74.3±28.0
	看護短期大学	11	7.2±5.5
	看護系大学	14	9.2±5.0
	その他	3	2.2±1.5
所属部署 n=148	一般病棟	62	41.6±8.9
	療養病棟	11	7.2±1.7
	精神・認知症病棟	12	8.2±0.7
	回復期リハ病棟	19	13.1±3.3
	その他	44	29.9±2.7
病床数 n=148	300床以上	32	21.6±3.9
	200床以上~300床未満	49	33.1±6.4
	100床以上~200床未満	35	23.4±2.5
	100床未満	28	18.9±2.9
	その他	4	3±0
職位 n=148	スタッフ	84	57±12.9
	主任	31	21.1±6.3
	看護課長	12	8.2±4.8
	その他	20	13.7±3.7

## 2)対象者のキャリア教育背景

対象者の教育背景を表2に示した。

院内教育は、143名(96.7±10.1)が有の回答であった。院内教育への参加は、毎回(n=55)および毎回ではないが参加(n=75)と併せると約9割を占めていた。一方院外教育参加は、104名(70.3±11.8)が参加していないとの回答であった。キャリアを臨む意思は、80名(54±5.8)と約半数が有の回答であった。

		n	平均(%)±標準偏差(SD)
院内教育 n=148	有	143	96.7±10.1
	無	4	2.7±0.7
	その他	1	0.6±0.4
院内教育参加 n=148	毎回	55	37.2±6.6
	毎回ではないが参加	75	50.7±4.6
	ほとんど参加しない	16	10.8±1.7
	全く参加しない	0	0
	その他	2	1.3±0.8
院外教育参加 n=148	有	44	29.7±2.1
	無	104	70.3±11.8
	その他	0	0
学会参加 n=148	毎年1回以上参加	11	7.4±1.8
	2～3年に1回程度	14	9.4±1.1
	4～5年に1回程度	17	11.5±2.3
	全く参加しない	102	69±11.1
	その他	4	2.7±0.7
キャリアを臨む意思 n=148	有	80	54±5.8
	無	42	28.4±3.2
	その他	26	17.6±2.7
学位資格を臨む意思 n=148	有	59	39.9±5.3
	無	64	43.2±2.9
	その他	25	16.9±3.5

## 3)本教育プログラムへの期待

本教育プログラムへの期待を表3に示した。

本教育プログラム希望個数は、1個希望が74名(50±8.1)、2～3個希望が44名(29.8±4.4)を併せると約8割を占めていた。

本教育プログラムの選択理由として、「興味ある」71名(48±7.5)「魅力ある」6名(4±0.9)と約半数であった。本教育プログラムへの期待は、「最新の知識」(48.6±3.9)が半数の回答を得ており、続けて「キャリアアップへの動機づけ」(21.6±5.8)は、約2割の回答が得られた。

表3 本教育プログラムへの期待		n	平均(%)±標準偏差(SD)
本プログラム希望個数 n=148	1個	74	50±8.1
	2~3個	44	29.8±4.4
	4~5個	11	7.4±0.8
	6~7個	8	5.4±0.7
	その他	11	7.4±1.3
本プログラムの選択理由 n=148	興味あるプログラム	71	48±7.5
	魅力的あるプログラム	6	4±0.9
	キャリアのため	10	6.8±1.4
	上司や同僚の勧め	46	31.1±5.3
	その他	15	10.1±2.6
本プログラムへの期待 n=148	最新の知識	72	48.6±3.9
	キャリアのためアップへの動機付け	32	21.6±5.8
	オンデマンド	30	20.3±1.1
	その他	14	9.5±2.2

#### 4) 基本属性と本教育プログラムとの関連(別紙表 4 参照)

本教育プログラムと基本属性との関連について表4に示した。

〔臨床経験年数〕とは、「必要な知識・技術が入っている」 $r=0.18$ ( $p<.005$ ),「わかりやすいプログラム」 $r=-0.21$ ( $p<0.05$ ),「レベルが充実」 $r=-0.25$ ( $p<0.01$ ),「教材は興味・関心を維持」 $r=-0.22$ ( $p<0.01$ ),「周囲サポートあり興味・関心継続」 $r=-0.17$ ( $p<0.05$ ),「自己研鑽に努める」 $r=-0.21$ ( $p<0.01$ ),「他機関や地域連携を深める」 $r=-0.23$ ( $p<0.01$ )との関連があった。

〔キャリアを積む意思〕とは、「必要な知識・技術が入っている」 $r=-0.23$ ( $p<0.01$ ),「研修内容は学びたい探究心を喚起」 $r=-0.28$ ( $p<0.01$ ),「自分の学修目的と結びつける」 $r=-0.33$ ( $p<0.01$ ),「わかりやすいプログラム」 $r=-0.18$ ( $p<0.05$ ),「自分のペースにあっている」 $r=-0.27$ ( $p<0.01$ ),「今後の看護実践に活用」 $r=-0.21$ ( $p<0.05$ ),「教材は興味・関心を維持」 $r=-0.21$ ( $p<0.01$ ),「周囲サポートあり興味・関心継続」 $r=-0.17$ ( $p<0.05$ ),「時間の使い方が上手」 $r=-0.27$ ( $p<0.01$ ),「日頃の看護実践の振り返り」 $r=-0.21$ ( $p<0.01$ ),「看護実践へ還元できる」 $r=-0.19$ ( $p<0.05$ ),「自己研鑽に努める」 $r=-0.32$ ( $p<0.01$ ),「他のスタッフにも学びを伝える」 $r=-0.26$ ( $p<0.01$ ),「他機関や地域連携を深める」 $r=-0.30$ ( $p<0.01$ ),「現状の取り組みや自己課題が明確」 $r=-0.22$ ( $p<0.01$ )との関連があった。

〔教育プログラムの選択理由〕とは、「自分で選択した研修である」 $r=-0.61$ ( $p<0.01$ ),「必要な知識・技術が入っている」 $r=-0.31$ ( $p<0.01$ ),「研修内容は学びたい探究心を喚起」 $r=-0.28$ ( $p<0.01$ ),「自分の学修目的と結びつける」 $r=-0.32$ ( $p<0.01$ ),「わかりやすいプログラム」 $r=-0.30$ ( $p<0.01$ ),「レベルが充実」 $r=-0.31$ ( $p<0.01$ ),「自分のペースにあっている」 $r=-0.33$ ( $p<0.01$ ),「今後の看護実践に活用」 $r=-0.30$ ( $p<0.01$ ),「教材は興味・関

心を維持」 $r=-0.24(p<0.01)$ 、「周囲サポートあり興味・関心継続」 $r=-0.30(p<0.01)$  , 「日頃の看護実践の振り返り」 $r=-0.24(p<0.01)$ 、「看護実践へ還元できる」 $r=-0.19(p<0.05)$ 、「自己研鑽に努める」 $r=-0.21(p<0.05)$ 、「他のスタッフにも学びを伝える」 $r=-0.20(p<0.05)$ 、「他機関や地域連携を深める」 $r=-0.22(p<0.01)$ 、「現状の取り組みや自己課題が明確」 $r=-0.24(p<0.01)$ との関連があった。

[教育プログラムに期待すること]とは、「自分で選択した研修である」 $r=-0.18(p<0.05)$ 、「必要な知識・技術が入っている」 $r=-0.23(p<0.01)$ 、「自分の学修目的と結びつける」 $r=-0.25(p<0.01)$ 、「わかりやすいプログラム」 $r=-0.27(p<0.01)$ 、「レベルが充実」 $r=-0.23(p<0.01)$ 、「自分のペースにあっている」 $r=-0.24(p<0.01)$ 、「今後の看護実践に活用」 $r=-0.20(p<0.01)$ 、「教材は興味・関心を維持」 $r=-0.20(p<0.05)$ 、「時間の使い方が上手」 $r=-0.19(p<0.05)$ 、「日頃の看護実践の振り返り」 $r=-0.26(p<0.01)$ 、「自己研鑽に努める」 $r=-0.23(p<0.01)$ 、「他のスタッフにも学びを伝える」 $r=-0.26(p<0.01)$ 、「他機関や地域連携を深める」 $r=-0.22(p<0.01)$ 、「現状の取り組みや自己課題が明確」 $r=-0.32(p<0.01)$ との関連があった。

## 7. 結論

本事業は、中小規模病院のキャリア中期看護師の実践知獲得に向けたキャリアプロモート支援システム開発を目指すものである。中小規模病院のキャリア中期看護師がICT活用による教育プログラムを主体的に選択することは、すなわち自己の学修目的と結びつけたキャリアを積む意思が明確となったと考える。また教育プログラム受講を通して日頃の看護実践を振り返ることは、新たな実践経験の意味を見出すことによりさらに学びたいという探求心を喚起し、実践知獲得に向けた取り組みとなっていた。これらより、本事業は看護実践に還元できる新たな仕組みとして有用であることから、今後もキャリアプロモート支援システム開発に継続的に取り組んでいきたいと考える。

( 文責 本田芳香 )

表4. 基本属性と本教育プログラムとの関連

表4. 基本属性と本教育プログラムとの関連																
	所属部署	病床数	院内研修制度	院内研修参加状況	長期院外看護研修	学会参加	性別	年齢(年代)	臨床経験年数	看護基礎教育課程	職位	キャリアを志す意思	学位資格を志す意思	本プログラム選択数	本プログラム選択理由	本プログラムに期待すること
自分で選択した研修である	.08	.25**	.03	.02	.03	.01	.01	.02	-.01	.17*	.05	-.10	-.06	-.20*	-.61**	-.18*
必要な知識・技術が入っている	-.03	.04	-.02	-.03	.01	.09	.06	-.06	.18*	.09	.06	-.23**	-.02	-.03	-.31**	-.23**
研修内容は学びたい探求心を喚起	-.04	.07	-.05	-.09	.04	.07	-.05	-.03	-.08	.07	.04	-.28**	-.09	-.04	-.28**	-.14
自分の学習目的と結びつける	-.02	.05	-.02	-.01	.07	.02	-.05	.07	-.01	.05	.05	-.33**	-.11	-.02	-.32**	-.25**
わかりやすいプログラム	-.07	-.05	.05	-.04	.01	-.02	-.09	-.09	-.21*	-.10	-.06	-.18*	-.02	-.09	-.30**	-.27**
レベルが充実	-.07	.03	-.01	-.03	.01	-.01	-.05	-.08	-.25**	-.09	-.05	-.12	-.08	-.01	-.31**	-.23**
自分のペースにあっている	.01	.03	.05	.03	.06	.002	.008	-.03	-.04	-.09	.03	-.27**	-.13	-.03	-.33**	-.24**
今後の看護実践に活用	.04	-.05	.02	-.09	.05	-.08	-.02	-.02	-.08	.05	-.01	-.21*	-.06	-.06	-.30**	-.20**
教材は興味・関心を維持	.09	.05	-.02	-.01	.06	-.02	-.09	-.03	-.22**	.03	-.03	-.21**	-.09	-.03	-.24**	-.20*
周囲サポートあり興味・関心継続	.03	.003	.03	-.06	.05	.07	-.08	-.01	-.17*	-.05	-.05	-.17*	.06	-.10	-.30**	-.07
時間の使い方が上手	-.01	.01	.02	.04	.02	-.04	-.03	.03	-.03	-.08	-.02	-.27**	-.06	-.05	-.15	-.19*
日頃の看護実践の振り返り	.02	-.05	-.08	-.09	.07	-.01	-.05	.05	-.02	-.06	.06	-.21**	.03	-.03	-.24**	-.26**
看護実践へ還元できる	-.004	-.05	.003	-.06	-.01	-.03	-.03	-.08	-.21**	-.03	-.07	-.19*	-.01	-.06	-.19*	-.15
自己研鑽に努める	.01	-.07	.003	-.09	-.03	-.02	-.02	-.04	-.04	-.10	-.08	-.32**	-.11	-.08	-.21*	-.23**
他のスタッフにも学びを伝える	.02	-.02	.003	-.09	-.02	-.07	-.02	.02	.01	-.02	.01	-.26**	-.08	-.07	-.20*	-.26**
他機関や地域連携を深める	.02	.01	.003	.03	-.02	-.01	-.02	.24*	-.23**	-.13	.21	-.30**	-.14	-.03	-.22**	-.22**
現状の取り組みや自己課題が明確	.01	.06	.001	.03	.05	-.01	.007	.02	-.05	-.04	.09	-.22**	-.05	-.02	-.24**	-.32**

\* p < 0.05 \*\* p < 0.01:値はspearman相関係数

2023年1月30日

2022年度ダイオーズ記念財団助成教育プログラム

—2022年度日本看護協会オンライン研修プログラム—

	研修番号	ラダー	研修名
実務Ⅰ	123	JNAⅠ	標準的な看護計画に基づくフィジカルアセスメント
	130	JNAⅠ	地域包括ケアシステムを形成する施設・職種・制度
	135	JNAⅠ	ケアの受け手や周囲の人々の意思決定プロセスとその理解
	129	JNAⅠ	チーム医療の構成員である看護師としての果たすべき役割
	134	JNAⅠ	日常生活場面で理解する看護職の倫理綱領と看護業務基準 2021 改訂版
実務Ⅱ	105	JNAⅡ	生命危機の場面における倫理的実践
	106	JNAⅡ	看護職であることを活かした多様なキャリアとキャリアデザイン
	124	JNAⅡ	ケアの受け手の状況に応じたフィジカルアセスメント
	125	JNAⅡ	ケアの受け手の全体像把握のためのアセスメントの統合
	126	JNAⅡ	ケアの改善のためのエビデンスの活用
	127	JNAⅡ	急変の予測と救命救急場面の対応
	128	JNAⅡ	看取りにおける尊厳の尊重と苦痛の緩和
	131	JNAⅡ	協働におけるコンサルテーションと多職種カンファレンス
	132	JNAⅡ	自施設周辺の地域包括ケアシステムの理解
	136	JNAⅡ	ケアの受け手の意思決定における権利擁護
実務Ⅳ	107	JNAⅢ	事例から学ぶ一般病院での認知症ケア改訂版 2019
	108	JNAⅢ	地域で暮らす高齢者を支える看護職連携の実際
	133	JNAⅢ	ケアの受け手の自己決定を支える多職種の協働・連携
実務Ⅳ	109	JNAⅣ	複合的な問題を抱えながら地域で暮らす高齢者を支える看護職・多職種連携



	137	JNA IV	地域での療養生活と看取りを実現するための最適な看護介入と QOL の維持向上
准看護師	111		① 看護に活かす褥瘡予防の基本 ② 誤嚥性肺炎を予防する口腔ケアの基本
	112		① 感染予防の基本 ② 誤嚥を予防する食事介助の基本
保健師	101		地域診断に基づく保健活動の展開
	102		健診センター等における効果的な継続支援につながる保健指導のコツ
	103		困難事例を支援する事例検討会を学ぶ ～個別課題から地域課題への検討・解決につなげる事例検討の視点・ポイント～
	104		保健活動におけるポピュレーションアプローチの企画と評価のポイント
助産師	113	C-Ⅱ	{CLoCMiP レベルⅢ認証申請のための必須研修}臨床推論につなげるためのフィジカルアセスメント 脳神経編
	114	C-Ⅱ	{CLoCMiP レベルⅢ認証申請のための必須研修}臨床推論につなげるためのフィジカルアセスメント 呼吸・循環編
	115	C-Ⅱ	{CLoCMiP レベルⅢ認証申請のための必須研修}臨床薬理（妊娠と薬）
	116	C-Ⅱ	{CLoCMiP レベルⅢ認証申請のための必須研修}臨床病態生理
	117	C-Ⅱ	{CLoCMiP レベルⅢ認証申請のための必須研修}妊娠と糖尿病
	118	C-Ⅱ	{CLoCMiP レベルⅢ認証申請のための必須研修}周産期における医療安全と助産記録
	119	C-Ⅲ	{アドバンス助産師（更新）選択研修} 「院内助産・助産師外来ガイドライン 2018」の活用のすすめ
	120	C-Ⅲ	{アドバンス助産師（更新）選択研修} 院内助産における産婦主体の助産ケア提供～フリースタイル分娩の介助
	121	C-Ⅲ	{アドバンス助産師（更新）選択研修} 助産師のコア・コンピテンシーとキャリア開発①
	122	C-Ⅲ	{アドバンス助産師（更新）選択研修} 助産師のコア・コンピテンシーとキャリア開発②
看護管理者	110	M-Ⅰ	看護チームにおける業務のあり方（基礎編：看護師の責務）
	144	M-Ⅰ	JNA ラダーによる評価のポイントと実際
	138	M-Ⅰ	地域および自組織の課題のアセスメントと解決に向けた調整力の育成
	139	M-Ⅱ	「ヘルシーワークプレイス（健康で安全な職場）を目指して～看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドラインの活用～

	140	M—Ⅱ	自部署や地域における看護ニーズの変化を予測した看護管理の実際
	141	M—Ⅲ	看護職の多様な働き方とやりがいを支える評価・処遇
	142	M—Ⅳ	地域包括ケアシステムの推進に向けた専門性の高い看護師等の活用の仕組みの構築
	143	M—Ⅳ	看護チームにおける業務のあり方（マネジメント編）