

〔研究報告〕

機能看護学を基盤にした看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況

両羽 美穂子¹⁾ 小西 美智子¹⁾ 橋本 麻由里¹⁾ 鈴木 里美¹⁾
西園 民子¹⁾ 百武 真理子¹⁾ 田辺 満子²⁾

Practice of Management Skill in Nursing of Graduates Learned Management in Nursing

Mihoko Ryoha¹⁾, Michiko Konishi¹⁾, Mayuri Hashimoto¹⁾, Satomi Suzuki¹⁾,
Tamiko Nishizono¹⁾, Mariko Hyakutake¹⁾, and Michiko Tanabe²⁾

I. はじめに

機能看護学は、従来の看護管理学、看護教育学、看護情報学を統合する方法で、2000年に全国に先駆けて本学の講座として始まった。教育の特徴は、ヒューマンケアの基本的能力を基盤に看護専門職としての看護実践の支柱となるマネジメント能力に焦点を当てているところである。教育のねらいは、発達段階ごとの看護の領域に伴走しながら、保健・医療・福祉の領域を広い視野で捉え、利用者を中心としたケア体制づくり、ケア環境を整え調整していく能力、豊かな人間性を基盤とした倫理的判断能力、自己のキャリアを自ら開発し発達させていく自己学習能力の育成である。

これらの能力は2008年12月に出された中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて¹⁾」にある学士力の態度・志向性に合致した内容であり、2011年3月に文部科学省検討会より出された「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標²⁾」では、2004年3月の報告³⁾より強化した内容となっている。看護系大学を卒業した看護職者の看護実践能力に関する研究は、2004年の報告⁴⁾後に散見される^{5~10)}が、看護実践におけるマネジメント能力に焦点を当てた研究はない。

2010年度には開学して10年が過ぎ、本学を卒業した第1期生の看護実践経験が7年目となり、中堅と呼ばれる時期までキャリアを積み重ねている。そこで、本研究では、

機能看護学を系統的に学修し、看護におけるマネジメント能力の基礎的能力を修得した本学卒業者の卒業後の看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況を明らかにすることを目的とする。これにより基礎教育としての機能看護学の教育内容を評価し、生涯学習支援を視野に今後の課題を確認する。

II. 用語の定義

1. 看護実践におけるマネジメント能力

看護マネジメントにおいて管理サイクルにPDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルを活用する¹¹⁾ことから、看護実践を効率的かつ効果的に充実・改善していくためのPDCAサイクル（以下、マネジメントサイクルとする）を意図的に運営する知識・技術とする。

2. 看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況

看護実践において、上記にあげたマネジメントサイクルを運営するために必要な能力の活用をマネジメント能力の発揮とし、発揮している人の割合である発揮率の看護実践経験年数による変化をマネジメント能力の発揮状況とする。

3. 看護実践におけるマネジメント能力の発展過程

看護実践におけるマネジメント能力の発揮率が、看護実践経験を積み重ね経年的に高まっていく過程を発展過程とする。

1) 岐阜県立看護大学 機能看護学領域 Management in Nursing, Gifu College of Nursing

2) 岐阜県立看護大学 看護研究センター Nursing Collaboration Center, Gifu College of Nursing

Ⅲ. 機能看護学の概要

機能看護学の主な構成要素は、《ヒューマンケア》、《マネジメント》、《人材育成》、《情報管理》であり、①一人ひとりがよい看護をし、②組織としてよい看護をし、③その中で人材が育っていくことに役立つ、看護実践を支え、発展させる機能を追求する学問である。専門科目の基礎的学修科目に位置づけ、必修は5科目5単位である。機能看護学の概要について、調査項目に沿って以下に説明する。表1に機能看護学のカリキュラムと看護実践におけるマネジメント能力との関連を示す。

仕事の調整に関することは、1セメスターの機能看護学概論において看護ケアの実施にあたり優先順位を考えていく必要性について教授している。メンバーシップ・リーダーシップについては領域別実習終了後の6セメスターに開講している機能看護方法3（組織とマネジメント）において教授し、さらに学生自身の看護実践経験を振り返り、そのあり方について学生自身の討議により理解を深めている。

情報活用に関することは、3セメスターの機能看護方法1（看護情報）において、看護の目的および倫理に適った情報活用や看護の責任と看護記録について教授している。また、4セメスターの機能看護学演習（看護情報演習）では看護の目的および対象に合った効率的かつ効果的な情報収集のあり方について演習形式で展開し、

さらに理解を深めている。

自己の成長や看護職のキャリア開発に関することは、機能看護学概論と機能看護方法2（キャリアマネジメント）で教授している。機能看護学概論では、人として生涯にわたり成長・成熟し看護専門職としてヒューマンケアができるように自己のマネジメントの意義について考え始め、機能看護方法2（キャリアマネジメント）では、看護専門職としての自己のキャリアを意識し、活用できる資源を理解してキャリア設計を描くことの必要性や社会における看護専門職のあり方について考えている。

チーム医療に関することや組織に関することは、機能看護学概論においては、看護観を育むための看護における組織・活動の場の基礎的理解につながるように、組織に関する学習を一部組み入れている。また、チーム医療における情報の共有に関することは、機能看護方法1（看護情報）および機能看護学演習（看護情報演習）において教授している。主には6セメスターに開講している機能看護方法3（組織とマネジメント）において領域別実習での学生自身の体験を素材に、①優れた組織の条件、すなわち理念・価値・目標のもと一貫性のある看護実践を行い、変化・改革を起こすことのできる組織とは何か、②組織におけるリスクマネジメントとその意義、③組織・チームにおける看護専門職としての個人の貢献のあり方について考えを深めている。

表1 機能看護学のカリキュラムと看護実践におけるマネジメント能力との関連

セメスター	科目名	看護実践におけるマネジメント能力
1	機能看護学概論	自己の成長や看護職のキャリア向上に関すること⑪ 仕事の調整に関すること① 組織に関すること⑫
2		
3	機能看護方法1（看護情報）	情報活用に関すること⑥⑦⑧⑨⑩ チーム医療に関すること⑮
4	機能看護方法2（キャリアマネジメント）	自己の成長や看護職のキャリア向上に関すること⑪⑫
	機能看護学演習（看護情報演習）	情報活用に関すること⑥⑦⑧⑨⑩ チーム医療に関すること⑮
5		
6	機能看護方法3（組織とマネジメント）	仕事の調整に関すること②③④⑤ チーム医療に関すること⑬⑭⑮⑯⑰ 組織に関すること⑱⑲⑳㉑
7	機能看護学卒業研究Ⅰ＊選択	
8	機能看護学卒業研究Ⅱ＊選択	

注) 看護実践におけるマネジメント能力の番号は調査項目番号を示す

IV. 方法

1. 調査対象

A県内の病院に勤務している卒業後7年目までの本学卒業生および比較対象群として本学以外の看護系学士課程卒業生を対象とした。

2. 調査方法

1) A県内の病院104施設を対象に看護部長等宛に調査の依頼文を送付し、返信用葉書の同意書への署名および返信をもって調査の同意を得た。合わせて該当の対象者数に関して情報提供を得た。

2) 調査の同意が得られた施設を対象に個別に封をした依頼文および質問紙を施設宛に送付し、看護部等を通じて対象者に無記名の自記式質問紙調査用紙を配布した。回答は自由意思により行えるように、個別の郵送による直接返信を依頼し回収した。

3. 調査時期

2010年8月から10月にかけて実施した。

4. 調査項目

基本項目として、卒業年度、看護実践経験年数、出身大学（本学卒業生か否かのみ）を尋ねた。マネジメント能力に関する項目は、学士課程における機能看護学の教授内容から、A仕事の調整に関すること5項目、B情報活用に関すること5項目、C自己の成長や看護職のキャリア向上に関すること2項目、Dチーム医療に関すること5項目、E組織に関すること4項目、全21項目を一覧に示し、看護実践において看護専門職として活用しているマネジメント能力に該当する項目のチェックボックスへ✓点によるチェックを求めた。

5. 分析方法

単純集計後、本学卒業生および他大学卒業生について、マネジメント能力の各変数のクロス集計とカイ二乗検定を行った。分析には、統計解析ソフトSPSS ver. 19 for Windowsを使用し、有意水準は5%とした。経験年数については人数の偏りがみられたため、各項目の経験年数別発揮率から本学卒業生および他大学卒業生の発揮状況の傾向を比較した。

6. 倫理的配慮

調査対象者へは、本研究の目的およびデータの活用方法等について説明書を用いて説明し、回答・返信をもって調査への同意とみなした。調査協力への自由意思は個

別の直接返信により保障した。また、質問紙は無記名とし匿名性を保障した。研究は岐阜県立看護大学研究倫理審査部会の承認（承認番号2210）を得て実施した。

V. 結果

1. 対象の属性

協力の得られた13施設に勤務する学士課程卒業後1年目から7年目までの看護職者330名の調査対象者のうち、195名から返信があり（回収率59.1%）、有効回答者は190名であった。その内訳は、本学卒業生46名（24.2%）、他大学卒業生144名（75.8%）であった。本研究では比較対象群としてほぼ同数になるように、人数に偏りのあった1施設を除いた12施設、全76名を対象とした。その内訳は、本学卒業生37名、他大学卒業生39名であった。

本学卒業生のうち、看護実践経験1～2年目は13名、3～4年目10名、5～6年目12名、7年目は2名であった。他大学卒業生のうち、看護実践経験1～2年目は6名、3～4年目12名、5～6年目18名、7年目3名であった。

2. 経験年数別にみたマネジメント能力の発揮状況

全21項目において看護実践経験1～7年目の本学卒業生と他大学卒業生の各マネジメント能力の発揮率に有意差はなかった。また、7年目は、ほとんどの項目で100%の発揮率であった。

経験年数別にみた看護実践におけるマネジメント能力の発揮状況について表2に示す。本文中、看護実践におけるマネジメント能力の各項目を<>で示す。

1) 仕事の調整に関する能力

<①看護活動の優先順位を考えその日の仕事を調整する>は、本学卒業生において看護実践経験1・2年目9名（69.2%）、3・4年目9名（90.0%）、5・6年目11名（91.7%）が発揮しており、3・4年目以降高い発揮率であった。他大学卒業生は1・2年目から80%以上の発揮率であった。

<②課題に応じてリーダーシップを発揮する>は、本学卒業生において1・2年目1名（7.7%）、3・4年目2名（20.0%）、5・6年目は8名（66.7%）が発揮していた。他大学卒業生は1・2年目0名、3・4年目4名（33.3%）、5・6年目15名（83.3%）であり、両群共に経験年数を経て発揮率が高まる傾向にあった。

<③課題に応じてメンバーシップを発揮する>は、本

表2 看護実践におけるマネジメント能力の経験年数別発揮状況

看護実践における マネジメント能力	本学卒業者 (%)					他大学卒業者 (%)				
	1・2年目 n=13	3・4年目 n=10	5・6年目 n=12	7年目 n=2	計 n=37	1・2年目 n=6	3・4年目 n=12	5・6年目 n=18	7年目 n=3	計 n=39
A 仕事の調整に関すること										
①看護活動の優先順位を考え、その日の自分の仕事を調整する	9(69.2)	9(90.0)	11(91.7)	2(100)	31(83.8)	5(83.3)	11(91.7)	18(100)	3(100)	37(94.9)
②課題に応じてリーダーシップを発揮する	1(7.7)	2(20.0)	8(66.7)	2(100)	13(35.1)	0(0)	4(33.3)	15(83.3)	3(100)	22(56.4)
③課題に応じてメンバーシップを発揮する	6(46.2)	9(90.0)	9(75.0)	2(100)	26(70.3)	4(66.7)	11(91.7)	15(83.3)	2(66.7)	32(82.1)
④チームメンバーとして、自分の仕事だけでなく他のメンバーの仕事を支援するように行動する	12(92.3)	10(100)	11(91.7)	2(100)	35(94.6)	3(50.0)	9(75.0)	18(100)	3(100)	33(84.6)
⑤チームリーダーとして全体的に仕事を調整する	0(0)	2(20.0)	10(83.3)	2(100)	14(37.8)	0(0)	4(33.3)	15(83.3)	3(100)	22(56.4)
B 情報活用に関すること										
⑥看護の目的を考えて情報を活用し、看護行為を意思決定する	7(53.8)	10(100)	8(66.7)	2(100)	27(73.0)	2(33.3)	9(75.0)	11(61.1)	3(100)	25(64.1)
⑦対象者の意思決定を支援するために、適切な分量の情報を提供する	7(53.8)	6(60.0)	10(83.3)	2(100)	25(67.6)	2(33.3)	8(66.7)	15(83.3)	3(100)	28(71.8)
⑧情報を活用して評価を行い、次の計画に活かす	9(69.2)	7(70.0)	8(66.7)	2(100)	26(70.3)	3(50.0)	7(58.3)	15(83.3)	3(100)	28(71.8)
⑨看護の責任を考えた上で必要な情報を記録する	11(84.6)	8(80.0)	11(91.7)	2(100)	32(86.5)	4(66.7)	10(83.3)	13(72.2)	3(100)	30(76.9)
⑩倫理に適った方法で情報を扱い管理する	11(84.6)	7(70.0)	11(91.7)	2(100)	31(83.8)	2(33.3)	9(75.0)	13(72.2)	3(100)	27(69.2)
C 自己の成長や看護職のキャリア向上に関すること										
⑪看護専門職として自己を成長させるために、必要な資源を計画的に活用する	5(38.5)	7(70.0)	8(66.7)	2(100)	22(59.5)	4(66.7)	8(66.7)	10(55.6)	3(100)	25(64.1)
⑫他の看護職の指導・教育や学生教育に意図的に関わる	1(7.7)	2(20.0)	9(75.0)	2(100)	14(37.8)	0(0)	4(33.3)	8(44.4)	3(100)	15(38.5)
D チーム医療に関すること										
⑬チーム医療における看護職の位置づけを考え役割を果たす	6(46.2)	8(80.0)	7(58.3)	2(100)	23(62.2)	2(33.3)	8(66.7)	11(61.1)	3(100)	24(61.5)
⑭チーム医療における看護の役割を考えプライマリナーズとして利用者のケアに責任をもつ	8(61.5)	8(80.0)	10(83.3)	2(100)	28(75.7)	3(50.0)	10(83.3)	13(72.2)	3(100)	29(74.4)
⑮チーム医療を推進するために、他職種専門性を理解した上で適切な情報を共有する	5(38.5)	5(50.0)	11(91.7)	2(100)	23(62.2)	2(33.3)	9(75.0)	11(61.1)	3(100)	25(64.1)
⑯利用者の個別ニーズの充足に向けてチームメンバーや他職種と連携・協働する	10(76.9)	6(60.0)	10(83.3)	2(100)	28(75.7)	2(33.3)	8(66.7)	16(88.9)	3(100)	29(74.4)
⑰地域での生活を想定し、地域のサービス提供者と連携・協働する	4(30.8)	4(40.0)	8(66.7)	2(100)	18(48.6)	1(16.7)	5(41.7)	9(50.0)	3(100)	18(46.2)
E 組織に関すること										
⑱医療安全や感染予防のために、リスクをマネジメントし行動する	7(53.8)	10(100)	7(58.3)	2(100)	26(70.3)	4(66.7)	8(66.7)	10(55.6)	3(100)	25(64.1)
⑲委員会活動やプリセプターなど、組織の中の自分の役割に基づき行動する	3(23.1)	7(70.0)	12(100)	2(100)	24(64.9)	0(0)	4(33.3)	17(94.4)	3(100)	24(61.5)
⑳所属部署、看護部、施設の目標を理解し、課題達成するよう行動する	5(38.5)	7(70.0)	8(66.7)	2(100)	22(59.5)	1(16.7)	6(50.0)	10(55.6)	2(66.7)	19(48.7)
㉑看護の改善・充実のために組織的に取り組む	0(0)	7(70.0)	5(41.7)	2(100)	14(37.8)	2(33.3)	5(41.7)	7(38.9)	2(66.7)	16(41.0)

学卒業生において1・2年目6名(46.2%)、3・4年目9名(90.0%)、5・6年目9名(75.0%)であり、3・4年目に高い発揮率であったが、5・6年目に低くなる傾向がみられた。他大学卒業生は、1・2年目4名(66.7%)、3・4年目11名(91.7%)、5・6年目15名(83.3%)であった。

〈④チームメンバーとして自分の仕事だけでなく他のメンバーの仕事を支援するよう行動する〉は、本学卒業生において1・2年目12名(92.3%)、3・4年目10名(100%)、5・6年目11名(91.7%)が発揮しており、1・2年目から高い発揮状況であった。他大学卒業生は、1・2年目3名(50.0%)、3・4年目9名(75.0%)、5・6年目18名(100%)が発揮しており、経験年数を経て高くなる傾向にあった。

〈⑤チームリーダーとして全体的に仕事を調整する〉は、両群において1・2年目は発揮できていなかった。本学卒業生は3・4年目2名(20.0%)、5・6年目10名(83.3%)が発揮しており、5・6年目の発揮率が高かった。他大学卒業生も発揮状況は同じ傾向がみられた。

2) 情報活用に関する能力

〈⑥看護の目的を考えて情報を活用し、看護行為を意思決定する〉は、本学卒業生において1・2年目7名(53.3%)、3・4年目には10名(100%)、5・6年目には8名(66.7%)であり、両群共に5・6年目に発揮率が低くなる傾向がみられた。

〈⑦対象者の意思決定を支援するために適切な分量の情報を収集する〉は、本学卒業生において1・2年目7名(53.8%)、3・4年目6名(60.0%)、5・6年目10名(83.3%)が発揮しており、経験年数を経て徐々に発揮率が高くなる傾向がみられた。他大学卒業生の発揮状況も同じ傾向がみられた。

〈⑧情報を活用して評価を行い、次の計画に活かす〉は本学卒業生において1・2年目9名(69.2%)、3・4年目7名(70.0%)、5・6年目8名(66.7%)が発揮しており、経験年数による変化はなかった。他大学卒業生は、1~4年目まで50%台、5・6年目15名(83.3%)の発揮率であり、5・6年目から高まる傾向にあった。

〈⑨看護の責任を考えた上で必要な情報を記録する〉は、本学卒業生において1・2年目11名(84.6%)、3・4年目8名(80.0%)、5・6年目11名(91.7%)が発揮しており、卒業後からすぐに発揮できている状況にあった。

他大学卒業生においては、1・2年目4名(66.7%)であった。

〈⑩倫理に適った方法で情報を扱い管理する〉は、本学卒業生においては1・2年目11名(86.4%)、3・4年目7名(70.0%)、5・6年目11名(91.7%)が発揮しており、早期から発揮率が高い傾向にあった。他大学卒業生は1・2年目2名(33.3%)であった。

3) 自己の成長や看護職のキャリア向上に関する能力

〈⑪看護専門職として自己を成長させるために必要な資源を計画的に活用する〉は、本学卒業生において1・2年目5名(38.5%)、3・4年目7名(70.0%)、5・6年目8名(66.7%)であり、3・4年目から発揮率が高まる傾向にあった。他大学卒業生は1・2年目から5・6年目まで50~60%台の発揮率であり、経験年数による発揮率の高まりはみられなかった。

〈⑫他の看護職の指導・教育や学生教育に意図的に関わる〉は、本学卒業生において1・2年目1名(7.7%)、3・4年目2名(20.0%)、5・6年目9名(75.0%)が発揮しており、5・6年目の発揮率が比較的高い傾向にあった。他大学出身者は5・6年目8名(44.4%)の発揮率であった。

4) チーム医療の取り組みに関する能力

〈⑬チーム医療における看護職の位置づけを考え役割を果たす〉は、本学卒業生において1・2年目6名(46.2%)、3・4年目8名(80%)、5・6年目も7名(58.3%)が発揮しており、5・6年目にいったん発揮率が低くなる傾向がみられた。他大学卒業生は、1・2年目2名(33.3%)、3・4年目8名(66.7%)、5・6年目11名(61.1%)であった。

〈⑭チーム医療における看護の役割を考え、プライマリナーズとして利用者のケアに責任をもつ〉は、本学卒業生において1・2年目8名(61.5%)、3・4年目は8名(80.0%)、5・6年目10名(83.3%)が発揮しており、3・4年目以降からは比較的高い発揮率であった。他大学卒業生においても3・4年目以降から比較的高い発揮率がみられた。

〈⑮チーム医療を推進するために他職種との専門性を理解した上で適切な情報を共有する〉は、本学卒業生において1・2年目5名(38.5%)、3・4年目5名(50.0%)、5・6年目11名(91.7%)が発揮しており、5・6年目の発揮

率が高い傾向にあった。他大学卒業者は5・6年目11名(61.1%)であった。

＜⑩利用者の個別ニーズの充足に向けてチームメンバーや他職種と連携・協働する＞は、本学卒業生において1・2年目10名(76.9%)、3・4年目6名(60.0%)、5・6年目10名(83.3%)が発揮しており、3・4年目に発揮率が低くなっていた。他大学卒業生は1・2年目2名(33.3%)、3・4年目8名(66.7%)、5・6年目16名(88.9%)が発揮しており、経験年数を経て発揮率が高まる傾向がみられた。

＜⑪地域での生活を想定し、地域のサービス提供者と連携・協働する＞は、本学卒業生において1・2年目4名(30.8%)、3・4年目4名(40.0%)、5・6年目8名(66.7%)が発揮しており、経験年数を経て徐々に高くなる傾向がみられた。他大学卒業生においても経験年数を経て発揮率が高まる傾向はみられたが、5・6年目も9名(50.0%)であり、発揮率は比較的低い傾向にあった。

5) 組織的取り組みに関する能力

＜⑫医療安全や感染予防のためにリスクをマネジメントし行動する＞は、本学卒業生において1・2年目7名(53.8%)、3・4年目は10名(100%)、5・6年目7名(58.3%)が発揮しており、3・4年目の発揮率が高かった。他大学卒業生は1・2年目4名(66.7%)、3・4年目8名(66.7%)、5・6年目10名(55.6%)であった。

＜⑬委員会活動やプリセプターなど組織の中の自分の役割に基づき行動する＞は、本学卒業生において1・2年目3名(23.1%)、3・4年目7名(70.0%)、5・6年目以降は全員が発揮できており、経験年数を経て発揮率が高まる傾向がみられた。他大学卒業生においては、1・2年目0名、3・4年目4名(33.3%)、5・6年目17名(94.4%)であった。

＜⑭所属部署、看護部、施設の目標を理解し課題達成するよう行動する＞は、本学卒業生は1・2年目5名(38.5%)、3・4年目7名(70.0%)、5・6年目8名(66.7%)が発揮しており、3・4年目の発揮率が比較的高い傾向にあったが、その後の発揮率の高まりはみられなかった。他大学卒業生においても発揮状況は同じ傾向がみられた。

＜⑮看護の改善・充実のために組織的に取り組む＞は、本学卒業生において1・2年目0名、3・4年目7名

(70.0%)、5・6年目5名(41.7%)が発揮しており、5・6年目の発揮率が低い傾向にあった。他大学卒業生においても経験年数による発揮率の高まりはみられなかった。

VI. 考察

1. 本学卒業生の看護実践におけるマネジメント能力の発展過程

7年目に関しては対象が少なく、ほとんどの項目で100%の発揮状況であったが、これは看護実践に自信のある人が調査対象となった可能性もあるため、発展過程には含めず5・6年目までの発揮状況から本学卒業生の看護実践におけるマネジメント能力の発展過程について論じる。

1) 仕事の調整に関する能力

仕事の調整に関する5項目のうち、＜④チームメンバーとして自分の仕事だけではなく他のメンバーの仕事を支援するよう行動する＞は、1・2年目から90%を超えた発揮率であり、卒業後から発揮できているマネジメント能力であった。また、＜①看護活動の優先順位を考えその日の自分の仕事を調整する＞と＜③課題に応じてメンバーシップを発揮する＞は、3・4年目以降から発揮率が比較的高くなる傾向にあることから、看護実践経験を重ねることで発展していく能力と思われた。＜②課題に応じてリーダーシップを発揮する＞や＜⑤チームリーダーとして全体的に仕事を調整する＞は3・4年目までの発揮率が20%以下と極端に低く、5・6年目から60%を超えた発揮率であった。他大学卒業生においても同じような発揮状況をたどっていたことから、リーダー役割を経験することで発揮できていると思われた。先行研究¹²⁾においてもリーダーシップなどチーム体制整備能力は就労後の経験などが影響するため、卒後3年で到達することが難しい能力であった。

2) 情報活用に関する能力

情報活用に関する5項目のうち、＜⑨看護の責任を考えた上で必要な情報を記録する＞と＜⑩倫理に適った方法で情報を扱い管理する＞は、1・2年目から80%以上の発揮率であった。これらは他大学卒業生に比べ発揮率が高い傾向にあり、本学卒業生特有の発展過程があると思われた。一方、＜⑥看護の目的を考えて情報を活用し看護行為を意思決定する＞は、3・4年目において高い発

揮率を示していたが、5・6年目では60%台の発揮率とどまり、経験年数による発展はみられなかった。また、他大学との比較においても発揮状況に違いはみられなかったことから、経験を積んでいく過程での支援が必要な能力と思われた。〈⑦対象者の意思決定を支援するために適切な分量の情報を提供する〉は、5・6年目に80%を超えた発揮率であり、他大学卒業生においても発揮状況に同じ傾向がみられたことから、経験年数を経て獲得していく能力と思われた。〈⑧情報を活用して評価を行い次の計画に活かす〉は、本学卒業生は1・2年目から70%近い発揮率を示しており、他大学卒業生と比較して3・4年目まで発揮率が高い傾向にあった。しかし、5・6年目においても大きな変化はなく、本学卒業生の発展過程を推察することができなかった。

3) 自己の成長や看護職のキャリア向上に関する能力

自己の成長や看護職のキャリア向上に関する2項目のうち、〈⑩看護専門職として自己を成長させるために必要な資源を計画的に活用する〉は、1・2年目は発揮率30%台、3・4年目以降に70%近い発揮率であったことから、3・4年目以降の自己のキャリアを考え始める時期から発揮していくと思われた。しかし、5・6年目においても60%台であることから3・4年目以降の発展過程は推察できなかった。研修会や勉強会への自主的な参加は卒業後1年～3年目の比較において卒業年数と共に減少する傾向にあり¹³⁾、自己のキャリア像を描き、その目標に向かって計画的にキャリアをマネジメントしていくための支援が必要と思われた。また、1・2年目の発揮率は他大学卒業生よりも低く、基礎教育においても強化していく必要があると思われた。〈⑫他の看護職の指導・教育や学生教育に意図的に関わる〉は、5・6年目以降に70%台の発揮率となり5・6年目を境に比較的発揮できている状況にあることから、プリセプターや実習指導者など役割を担うことで発展していく能力であると思われた。さらに、他大学卒業生に比して5・6年目は発揮できている傾向にあることから、組織的な役割を任命されることだけではなく、看護専門職として後輩指導に意図的に関わっている状況があると思われた。

4) チーム医療の取り組みに関する能力

チーム医療に関する5項目のうち、〈⑬チーム医療における看護職の位置づけを考え役割を果たす〉は

3・4年目が80%の発揮率となっていたが、5・6年目は50%台と低くなっていた。これは、経験年数が長くなるにつれ難しい状況や課題に直面し、取り組み状況や達成状況への評価が厳しくなったことが影響していると思われた。〈⑭チーム医療における看護の役割を考えプライマリナースとして利用者のケアに責任をもつ〉は、3・4年目から80%を超える発揮率となっており、他大学卒業生も同じような傾向にあったことから、プライマリナースとしての経験が影響していると思われた。〈⑮チーム医療を推進するために他職種の専門性を理解した上で適切な情報を共有する〉は、5・6年目に90%以上の発揮率、〈⑯利用者の個別ニーズの充足に向けてチームメンバーや他職種と連携・協働する〉は、1・2年目から70%台の発揮率であり、他大学卒業生と比較して高い傾向にあった。これらの結果から、チーム医療において他職種と連携・協働していく能力に関して本学特有の発展過程があると思われた。〈⑰地域での生活を想定し地域のサービス提供者と連携・協働する〉は、経験年数により徐々に発揮率が高くなる傾向にあり、看護実践経験を積み重ねることで発展していくと思われた。

5) 組織的取り組みに関する能力

組織に関する4項目のうち〈⑱委員会活動やプリセプターなど組織の中の自分の役割に基づき行動する〉は、3・4年目から70%以上の発揮率となり、3・4年目を境に発展していく能力と思われた。一方、他大学卒業生は3・4年目においても30%台の発揮率であり比較的低い状況にあるため、この発展過程は役割を与えられたことによる能力の高まりと考えにくく、本学卒業生特有の発展過程があると思われた。その他の3つの項目〈⑲医療安全や感染予防のためにリスクをマネジメントし行動する〉、〈⑳所属部署、看護部、施設の目標を理解し、課題達成するよう行動する〉、〈㉑看護の改善・充実のために組織的に取り組む〉も同じように3・4年目には70%以上の発揮率であったが、5・6年目には40～60%台の発揮率と下がっていた。これらの能力については、⑬の項目と同じように経験年数を重ねていくことで評価が難しくなっていくことが影響していると思われ、発展過程を推察することはできなかった。

2. マネジメント能力の育成における機能看護学の課題

項目別にみた本学卒業生の看護実践におけるマネジメ

ント能力の発展過程の傾向を整理し、生涯学習支援という観点からマネジメント能力育成における機能看護学の課題について以下に考察する。

1) 卒業後早期から発揮できる能力

＜④チームメンバーとして自分の仕事だけではなく他のメンバーの仕事を支援するよう行動する＞、＜⑨看護の責任を考えた上で必要な情報を記録する＞、＜⑩倫理に適った方法で情報を扱い管理する＞、＜⑬利用者の個別ニーズの充足に向けてチームメンバーや他職種と連携・協働する＞は、1・2年目から比較的発揮率が高かった。しかし、3・4年目に発揮率が下がる項目もみられるため、現任教育との連動や卒後教育などを通して生涯学習支援を行う必要がある。

2) 看護実践経験により発展していく能力

＜①看護活動の優先順位を考えその日の自分の仕事を調整する＞、＜③課題に応じてメンバーシップを発揮する＞は、3・4年目から発揮率が高くなることから看護実践経験により発展していく能力と思われたが、1・2年目の発揮率が他大学卒業者に比べ低い傾向にあったため、基礎教育において強化していく必要がある。

＜②課題に応じてリーダーシップを発揮する＞、＜⑤チームリーダーとして、全体的に仕事を調整する＞、＜⑦対象者の意思決定を支援するために、適切な分量の情報を提供する＞、＜⑫他の看護職の指導・教育や学生教育に意図的に関わる＞、＜⑭チーム医療における看護の役割を考え、プライマリナースとして利用者のケアに責任をもつ＞、＜⑮チーム医療を推進するために、他職種の専門性を理解した上で適切な情報を共有する＞、＜⑰地域での生活を想定し、地域のサービス提供者と連携・協働する＞、＜⑲委員会活動やプリセプターなど、組織の中の自分の役割に基づき行動する＞は、経年的な発展過程がみられ、リーダー役割や指導者役割など役割を体験することで発揮できるようになる能力であると思われた。しかし、担当している対象者に責任を持つ立場のプライマリナースとして、対象者の療養生活あるいは退院後の生活に顕在、潜在している問題を解決していく際にリーダーシップを発揮する必要がある。また、後輩育成は看護専門職として必要な姿勢であることから、もっと早期に発揮できるように基礎教育の充実と卒後の支援が必要と思われた。

3) 5・6年目以降に発揮率が低くなる能力

＜⑧情報を活用して評価を行い、次の計画に活かす＞、＜⑪看護専門職として自己を成長させるために、必要な資源を計画的に活用する＞、＜⑬チーム医療における看護職の位置づけを考え役割を果たす＞、＜⑮医療安全や感染予防のために、リスクをマネジメントし行動する＞、＜⑳所属部署、看護部、施設の目標を理解し、課題達成するよう行動する＞、＜㉑看護の改善・充実のために組織的に取り組む＞は、5・6年目に発揮率が低くなるなど経験年数による発展過程は推察できなかった。しかし、看護の改善・充実のためにはいずれも必要なマネジメント能力であり、組織的な活動への拡がり期待される5・6年目以降も自信を持ってこれらのマネジメント能力を発揮できるような支援が必要と思われた。特に＜⑪看護専門職として自己を成長させるために、必要な資源を計画的に活用する＞については、1・2年目の発揮状況も低いことから、基礎教育における強化も必要である。

Ⅶ. おわりに

開学10年を経て本学卒業者のマネジメント能力の発揮状況を初めて明らかにし、機能看護学の課題を確認した。その結果本学卒業者の特徴として、他大学卒業者に比べチームメンバーや他職種との連携・協働や倫理的な情報管理に関するマネジメント能力が就職時から発揮できていることが確認できた。機能看護学の課題としては、看護過程を展開してより良い看護を追究していくマネジメント能力や複数の課題に対応していく際に必要なマネジメント能力の強化などが確認できた。しかし、本研究の結果は全対象者の1割に過ぎず、全卒業者を反映した結果とは言い難い。また、ある時点での横断的かつ対象者自身の主観的な結果であり、同じ対象者を経年的に調査したわけではない。看護実践能力の発展には卒業後の現任教育なども影響することが考えられるため、今後は縦断的に調査を継続し、看護実践の実際を根拠に関連因子と合わせて検証していく必要がある。

本研究は、平成22～25年度科学研究費補助金基盤研究(C)の助成を得て行った研究(課題番号:22592391)の一部である。

文献

- 1) 中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」; 71, 平成20年12月24日.
- 2) 看護学教育の在り方に関する検討会報告「看護実践能力育成の充実に向けた大学卒業時の到達目標」; 平成16年3月26日.
- 3) 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会最終報告「学士課程においてコアとなる看護実践能力と卒業時到達目標」; 平成23年3月11日.
- 4) 前掲2).
- 5) 佐藤まゆみ, 大室律子, 根本敬子, 他: 看護系大学を卒業した新人看護職者における看護実践能力の習得状況, 看護管理, 16(8); 676-681, 2006.
- 6) 大室律子, 佐藤まゆみ, 根本敬子, 他: 大卒新人看護実践能力の到達度評価, 看護管理, 16(12); 1055-1060, 2006.
- 7) 西田朋子: 看護系大学卒業直後の新卒看護師が行う看護実践—臨床判断および医療チームでの看護実践に焦点をあてて—, 日本看護学教育学会誌, 16(2); 1-11, 2006.
- 8) 森秀美, 安武綾, 岩崎和代, 他: 看護実践能力の到達度に関する自己評価, 東邦大学看護研究会誌, 5; 1-13, 2008.
- 9) 小松光代, 眞鍋えみ子, 三橋美和, 他: 看護学士課程卒業時と卒後1年における看護実践能力の経験到達状況の比較, 京都府立医科大学看護学科紀要, 19; 35-42, 2010.
- 10) 三橋美和, 小松光代, 眞鍋えみ子, 他: 卒業後の看護実践能力の到達状況—学士課程卒業者への横断調査から—, 京都府立医科大学看護学科紀要, 19; 43-52, 2010.
- 11) 村上美好: 第2章 看護サービス管理, 看護管理学習テキスト第3巻 看護マネジメント論 (井部俊子他監, 村上美好他編), 第1版; 41, 2004.
- 12) 前掲10).
- 13) 前掲10).

(受稿日 平成23年 9月21日)

(採用日 平成24年 1月23日)