

[ 原著 ]

## 看護系大学生の職業的な能力 (Competence) の自己評価

### —臨地実習前・後および就職後初期における比較検討—

立石和子<sup>1</sup>、吉本圭一<sup>2</sup>

**【要旨】** 臨地実習指導に役立てることを目的に、看護教育に求められている職業的な能力（コンピテンシー）を、実習前・後、就職初期の自己評価によって、その変化過程をアンケート調査にて明らかにした。調査用紙は、吉本らが開発した、コンピテンシー（知識・技術・能力）36項目を用い、看護系大学生3学年時実習前・後および卒業生を対象に集合調査および郵送質問紙調査を行った。有効回答率は、実習前73%、実習後73%および卒業生26%であった。

調査結果から、実習終了後の学生の獲得能力の平均値を実習前値と比較したところ、すべての項目において実習前よりも上昇していた。しかし、就職後の臨床の場で不足している点として、精神力、知識・教養、問題解決能力、対人能力などであった結果から、これらの諸項目が臨地実習時の指導不足な要素ではないかと思われた。また、大学卒業時点でのコンピテンシーの獲得能力平均値は、実習終了後の状態よりすべての項目において低く、大学教育で獲得したコンピテンシーは就職後の臨床の場で十分に活用されてはおらず、「理想と現実の乖離」が著明であることが明らかとなった。以上のことより、「職務適応能力」を養うためには、学業へのモチベーションと職業へのレディネスとを学生時代から養う必要があると考えられた。つまりは、臨地実習指導時において、指導者側が不足点を十分に認識した上でその実習指導方針を考慮することが、就職後の能力の獲得に反映されると考えられた。

**キーワード：**コンピテンシー、看護学教育、臨地実習、就職初期、調査研究

### 【緒言】

看護学教育は、1990年頃より、急激に大学化が進み2005年現在では132看護大学が設立されている。すなわち、養成所（専門学校）中心の教育体系から、大学教育中心へ変化を遂げている状況である。しかし、日本における大学教育では、学力低下、考える力の不足など、生活力の低下が社会的問題となっている<sup>1,2)</sup>。教育社会学的分野で、日本と欧州共同で大学教育と職業の関連性についてコンピテンシーの視点から研究が行われた<sup>3,4)</sup>。（これを、「日欧の高等教育と職業に関する研究」：略称CHEERS（吉本圭一代表）という。）CHEERSの結果、日本の大学卒業生は、「大学での勉強は現在の仕事と全く無関係だ」、「大学で何を専攻したかはそれほど重要でない」という意識を持っている。さらに、「専門的知識を必要とする

専門職従事者にも、それらの知識が必ずしも十分に大学の教育を通じて得られていないと感じているものが多い」として指摘している<sup>5)</sup>。しかし、CHEERSの研究においては、看護職に焦点が絞られたものはない。

一方、医療施設調査から明らかのように、看護系教育機関全般（養成所、短期大学、4年制大学等を包括した）においても新人看護師の早期離職、実践の能力低下が問題となってきている<sup>6,7)</sup>。「看護は実践の科学」といわれているように、大学教育においても、看護師・保健師国家試験受験資格を得るために、統合カリキュラムとなるため、看護師指定規則に制約される、そのために、養成所で行われていたと同様に臨地実習は学生にとって、大きなウエイトをしめることになる<sup>8,9)</sup>。では、この臨地実習において、看護系大学生は、どのような知識・技術・能力を身につけ、就職後初期の

<sup>1</sup> 九州看護福祉大学看護福祉学部看護学科，\*連絡先，<sup>2</sup> 九州大学大学院人間環境学研究院

段階で、大学教育にて得た知識・技術・能力をどのように活用しているかを、コンピテンシーの視点から検討することで、臨地実習指導に資するものが得られると考えられる。

本研究は、アンケート調査の結果を分析して、①大学教育課程において必修科目とされている臨地実習での「獲得能力項目」を明らかにし、②大学教育で獲得したコンピテンシーを就職初期段階ではどのように活用しているかを追跡調査して検討を行い、③さらには i) 大学教育課程（臨地実習を含む）と、ii) 卒後初期の時点での既獲得能力、との両者に関連するコンピテンシー項目を明瞭化して、今後の臨地実習指導に有用と思われる項目を明確にすることを目的とした。

\*用語の定義：コンピテンシーとは「ある基準に対して効果的あるいは優れた行動を引き起こす個人の中に潜む特性」(Spencer L. & Spencer S. 1993) とする<sup>10-12)</sup>。ここでのある基準とは、職場において「…ができる」という保有能力でなく、「…をした経験がある」「…する」という、行動に現れた発揮能力を指すものである。本研究では、「職務を効果的に遂行するために必要な知識・技術・能力で測定可能なものでありトレーニングや能力開発によって向上可能なもの」と定義する。

## 【方法】

### 1. 調査対象

私立看護系大学の3年次の領域実習前（以下実習前学生）123名、および終了後（以下実習後学生）110名、さらに同大学1～3年目の卒業生（以下卒業生）360名であった。

### 2. 調査方法

調査期間は、実習前・後学生は、2004年6月（実習前）および2005年2月（実習後）、卒業生2004年8～10月である。実習前・後学生に対しては、集合調査、卒業生に対しては郵送質問紙調査とした。

### 3. 調査内容

『日欧の高等教育と職業に関する研究』<sup>13)</sup>で開発した調査項目およびコンピテンシー（知識・技術・能力）の項目を参考とし一部変更したものを使用した。CHEERSのコンピテンシーの項目は36

項目あり、知識（11項目）・技術（13項目）・能力（12項目）である（以下コンピテンシー項目とする）。

実習前に対しては、①「コンピテンシー項目」に関して、「臨地実習前の現在どの程度身につけていると思いますか」、「看護師にとってどの程度必要と思いますか」、さらに②「入学前の教育経験」について質問した。

実習後に対しては、実習前と同様に、①「コンピテンシー項目」に関して、「臨地実習後の現在どの程度身につけていると思いますか」「看護師にとってどの程度必要と思いますか」、さらに、②「実習における授業で得た知識・技術の活用度」、③「実習における授業で得た専門知識の活用度」、④「実習への満足度」について質問した。

卒業生に対しては、実習前・後と同じ①「コンピテンシー項目」に関して、「卒業時点でどの程度身につけていましたか」「現在の仕事上どの程度必要と思いますか」、さらに、②「大学入学条件」、③「現在の職業、転職状況、勤務状況」、④「大学における学習内容の重視度」、⑤「現在の仕事への満足度」、⑥「大学において得た専門知識の活用度」などを質問した。

質問内容は、すべて自己評価とし、尺度は、5段階尺度を用いた。コンピテンシーの項目は、「獲得能力」に対しては、【十分に身につけている】を5点、【やや身につけている】を4点、【どちらともいえない】を3点、【あまり身につけていない】を2点、【全然身につけていない】を1点とした。「必要要件」に対しては、【非常に必要】を5点、【やや必要】を4点、【どちらともいえない】を3点、【あまり必要ない】を2点、【まったく必要ない】を1点とした。

### 4. 分析方法

本論文では、比較するために可能な3時点をとった。看護系大学の3年次臨地実習前・後学生と同大学の卒業生（1～3年目）へのアンケート調査の分析を通じて検証する。このデータは、実習前・後学生は同じ対象であるが、卒業生に対しては、同じ教育理念のもとに教育を受けたことを前提として、ほぼ同じ質問項目を用いて行った。それによって、3時点のインターバルをおいた比較が可能となる。

実習前・後学生及び卒業生の3時点について、それぞれの「コンピテンシー項目」の平均値および標準偏差値を軸に比較している。その他の質問項目についても平均値および標準偏差値を示している。尺度は、5段階尺度を用いている。

1) 臨地実習における獲得能力をみるために、学習と臨地実習における経験について単純集計を行った。

2) 大学教育で獲得されたコンピテンシーの卒業後の活用状況をみるために、3時点におけるコンピテンシー項目の獲得能力の平均値と標準偏差値より、自己評価の高い項目より単純集計を行い、自己評価の高い項目を比較した。

3) 早期離職の原因・誘因をみるために、「卒業生の職務必要要件」から「卒業生の獲得能力」、および「卒業生の職務必要要件」から「実習後の獲得能力」の平均値の差し引き、その差の大きいものより順位をつけ検討した。

4) 大学教育と獲得能力に関連する「コンピテンシー項目」を明らかにするために以下のことを行った。①卒業生に対する大学教育における重点的な指導項目について平均値および標準偏差値をだし単純集計を行った。②卒業生に対する大学教育における重点的な指導項目と卒業生のコンピテンシー項目の獲得能力について Pearson の相関関係をみた。③卒業時点でのコンピテンシー項目の獲得能力について因子分析（主成分分析、プロマックス法）を行い因子抽出した。④因子分析にて抽出された7つの主成分ごとに新しい変数を作った。その7因子の新しい変数と在学中の経験、知識の活用度、仕事への満足度について Pearson の

相関関係をみた。

データ解析のためにおこなった Pearson の相関関係、因子分析等の算出には、統計ソフトパッケージ SPSS ver. 13.0J を使用した。

## 5. 倫理的配慮

実習前・後学生に対しては、研究の目的、研究への参加は自由意志であること、成績とは関係無いことを口頭および文章で説明し、同意を得られた者にものみ配布した。卒業生に対しては、関係所属機関より住所録を使用することの承諾を得て郵送を行った。両者とも無記名の記入とし、統計処理を行う際には個人の特定ができないよう配慮することも説明を行った。

## 【結果】

### 1. 調査対象と基本属性

①実習前学生 123 名に対し回答が得られた学生は 90 名（回収率 73.2%）であった。内訳は男性 16 名、女性 74 名、平均年齢 20.0 歳 ± 1.1 であった。また、大学入学前の教育状況は、普通科 76 名、理数科 1 名、看護科 5 名、家政科 1 名、社会福祉科 3 名、職業科 3 名、大検 1 名であった。

②実習後学生 110 名に対し回答が得られた学生は 80 名（回収率 72.7%）であった。内訳は男性 5 名、女性 75 名、平均年齢 21.0 歳 ± 1.1 であった。大学卒業後の進路希望は、各領域の実習を終了した時点は（重複回答あり）、看護師 72 名、保健師 5 名、養護教員 5 名、その他 3 名（内訳は助産師養成所 1 名、分からない・迷っている 2 名）

表1 実習後学生の学習と臨地実習における経験の単純集計

n=80 (人)

項目	平均値±SD	役立っている	どちらとも言えない	役立たない	未回答
a. 満足を得られる職場選定の参考	3.82±0.71	53	25	1	1
b. 長期的なキャリアを展望する目的	3.66±0.70	46	31	2	1
c. 人格発達を目標とした際の有用性	4.10±0.86	60	15	4	1

質問は「大学生活で学んだことはどの程度ですか」 a. 満足のいく仕事を見つける、b. 長期的キャリアを展望する上で、c. 人格の発達の上で、としている。平均値は、「とって役に立っている」を5点、「まま役に立っている」を4点、「どちらとも言えない」を3点、「あまり役に立たなかった」2点、「まったく役に立たなかった」1点とした。「とって役に立っている」「まま役に立っている」を「役立っている」に入れ、「あまり役に立たなかった」「まったく役に立たなかった」を「役立たない」に入れた。

であった。

③卒業生 360 名に対し回答が得られたものは 89 通 (回収率 25.6%、宛先不明での返送数 12 通) であった。内訳は男性 7 名、女性 83 名、平均年齢は、23.5 歳 ± 1.1 であった。大学進学資格を得た状況は、全日制高校普通科 88 名、職業科 1 名であった。雇用状況は、正社員 77 名 (内 1 名が育児休暇中)、看護に関する一時的な仕事 5 名、看護に無関係な一時的な仕事 2 名、大学・大学院等 5 名であった。採用されている業種は、保健師 9 名、看護師 74 名、未記入 6 名であった。

## 2. 課題の分析

### a. 臨地実習における獲得能力

臨地実習における獲得能力をみた。はじめに、実習後の学生の実習に対する満足度を見てみると、「まったく満足していない」1 名、「あまり満足していない」6 名、「どちらとも言えない」17 名、「やや満足している」38 名、「とても満足している」17 名、「未回答」1 名、の結果となり、平均値  $3.81 \pm 0.91$  を得た。すなわち、「やや満足」と「とても満足している」で 55 名となり 70% の学生は、実習への満足感が得られていることになる。

次に、実習後学生は、どのような学習と臨地実習が関連していたかについて着目すると、表 1 のような結果となった。すなわち、実習においてもっとも獲得できた項目は、「人格の発達」であることがわかった。

三つ目に、実習前・後のコンピテンシー項目それぞれの平均値を比較してみた。平均値は、実習前  $2.91 \pm 0.41$  に対し実習後  $3.56 \pm 0.2$  となり上昇した。また、項目別でみると中間値 3 点以上のものが実習前は 14 項目であったが、実習終了時には、すべての項目で平均値が中間値 3 点以上であった。このことは、実習によりコンピテンシーを修得したことがわかる。

では、コンピテンシー項目について詳細な項目については表 2-1 のようになった。実習前・後でもっとも平均値が上昇した項目は、「外国語の能力」次に「からだや手先を使う仕事の技能」であった。

### b. 大学教育で獲得されたコンピテンシーの卒業後活用

大学卒業時点での獲得能力の変化を見るために、

実習後のコンピテンシー項目と卒業生の大学卒業時点での獲得能力の平均値を比較した。その結果、実習後の平均値  $3.56 \pm 0.27$ 、卒業後  $3.02 \pm 0.36$  であった。平均値が中間値の 3 点以上の項目は、実習後では全項目であったが、卒業生に関しては、21 項目であった。

次に、各項目に関して詳細にみていくと、表 2-2 のようになった。平均値は、すべての項目で低下している。低下が小さい項目は、「創造性」「コスト感覚を持って物事を対処する能力」であった。低下が大きいものは、「外国語の能力」「話しことばによるコミュニケーション能力」「特定の分野で必要な方法論や分析技法の知識」であった。

ここで、卒業後どのような能力を活用しているかをみるために、大学での学習経験の活用と卒業時点での獲得能力との関連をみた。Pearson の相関関係から関連がみられたのは、「満足を得られる職場選定への参考」に関して、「幅広い知識・教養」「仕事することへのこころ構えと体力」( $p < 0.001$ )、「情報やアイデアを収集し整理する能力」「チームの中で仕事を遂行する能力」「自発性・自主性」「融通性・順応性」「誠実さ」「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」( $p < 0.01$ ) でみられた。「長期的なキャリアを展望する目的」に対して関連がみられた項目は、「特定の分野に関する理論的知識」( $p < 0.01$ )「幅広い知識・教養」「ものごとく没頭できる能力・資質」( $p < 0.05$ ) であった。「人格の発達上で役立つもの」と相関が明らかだった項目は、「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」( $p < 0.05$ ) となった。

### c. 早期離職の原因・誘因について

早期離職の原因となっているものは何かを明らかにするために、コンピテンシー項目について、「卒業生の職業必要要件」と「卒業時点での獲得能力」の各平均値の差で比較した。比較した理由は、理想と現実の差は、卒業生にとって最もストレスになっていると考えたためである。結果、差が大きいものは「幅広い知識・教養」(2.120)、「プレッシャーの下でも仕事ができる精神力」(2.020)、「リーダーシップを発揮する力量」(1.960)、「綿密性・細部に目配りする能力」(1.956)、「特定の分野で必要な方法論や分析方の知識」(1.930) という結



表2-1 獲得したコンピテンシーの実習前・実習後の平均値と順位

順位	実習前	実習後	平均値±SD
1	誠実さ	誠実さ	4.11±0.76
2	コンピュータを扱うスキル	自分とは異なる考えを理解し、受容する力量	4.01±0.75
3	集中力	話しことばによるコミュニケーション能力	4.00±0.82
4	自分とは異なる考えを理解し、受容する力量	仕事をすることへの心がまえや十分な体力	3.99±0.79
5	仕事をすることへの心がまえや十分な体力	自発性・自主性	3.93±0.69
6	話しことばによるコミュニケーション能力	からだや手先を使う技能	3.83±0.82
7	ものごとで役頭できる能力・資質	コンピュータを扱うスキル	3.84±0.83
8	融通性・順応性	集中力	3.76±0.80
9	学習能力	融通性・順応性	3.76±0.72
10	書きことばによるコミュニケーション能力	学習能力	3.74±0.71
11	チームの中で仕事を遂行する能力	ものごとで役頭できる能力・資質	3.68±0.73
12	自分の意見をはっきりと主張すること	自分の意見をはっきりと主張すること	3.63±0.92
13	自発性・自主性	チームの中で仕事を遂行する能力	3.61±0.79
14	ものごとを批判的に吟味・検討する能力	計画立案・調整・組織化の能力	3.61±0.70
15	問題解決の能力	書きことばによるコミュニケーション能力	3.60±0.86
16	分析能力	自分の仕事を客観的に評価する能力	3.56±0.82
17	計画立案・調整・組織化の能力	分析能力	3.53±0.69
18	創造性	問題解決の能力	3.51±0.62
19	からだや手先を使う技能	時間を管理できる力量	3.51±0.87
20	自分の仕事を客観的に評価する能力	外国語の能力	3.51±1.38
21	綿密性・細部に目配りする能力	綿密性・細部に目配りする能力	3.49±0.92
22	規則を現実の場面で柔軟に運用する能力	ものごとを批判的に吟味・検討する能力	3.48±0.77
23	プレゼンターの下でも仕事ができる精神	幅広い知識・教養	3.48±0.81
24	情報やアイデアの収集し整理する能力	規則を現実の場面で柔軟に運用する能力	3.46±0.78
25	特定の分野に関する理論的知識	特定の分野で必要な方法論や分析の知識	3.43±0.76
26	幅広い知識・教養	特定の分野で必要な方法論や分析の知識	3.39±0.80
27	特定の分野で必要な方法論や分析の知識	学際的な（領域を越えた）知識や考え	3.36±0.86
28	リーダーシップを発揮する力量	リーダーシップを発揮する力量	3.35±0.97
29	自分の責任で決定を下す力量	自分の責任で決定を下す力量	3.34±0.86
30	複雑な社会・組織・技術体系を理解する能力	情報やアイデアの収集し整理する能力	3.34±0.69
31	時間を管理できる力量	プレゼンターの下でも仕事ができる精神	3.31±0.80
32	学際的な（領域を越えた）知識や考え	独力で仕事できる能力	3.28±0.86
33	独力で仕事できる能力	創造性	3.24±0.74
34	交渉能力・折衝能力	複雑な社会・組織・技術体系を理解する能力	3.23±0.75
35	コスト感覚をもって物事を対処する能力	コスト感覚をもって物事を対処する能力	3.06±0.92
36	外国語の能力	交渉能力・折衝能力	3.05±0.81
	平均	平均	3.56±0.27

平均値は、「充分に身につけている」を5点、「やや身につけている」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり身につけていない」を2点、「全然身につけていない」を1点とした。

表2-2 卒業生の卒業時点での獲得したコンピテンシーの平均値と順位

順位	実習前	平均値±SD
1	自分とは異なる考えを理解し、受容する力量	3.78±1.10
2	誠実さ	3.66±1.09
3	融通性・順応性	3.49±1.06
4	ものごとで役頭できる能力・資質	3.47±1.06
5	集中力	3.44±1.04
6	からだや手先を使う技能	3.43±1.03
7	仕事をすることへの心がまえや十分な体力	3.34±1.00
8	チームの中で仕事を遂行する能力	3.27±0.98
9	自分の仕事を客観的に評価する能力	3.20±0.96
10	自発性・自主性	3.18±0.96
11	話しことばによるコミュニケーション能力	3.17±0.96
12	ものごとを批判的に吟味・検討する能力	3.16±0.95
13	学習能力	3.12±0.91
14	規則を現実の場面で柔軟に運用する能力	3.10±0.91
15	自分の意見をはっきりと主張すること	3.10±0.90
16	問題解決の能力	3.10±0.90
17	創造性	3.07±0.89
18	分析能力	3.07±0.89
19	コンピュータを扱うスキル	3.04±0.88
20	書きことばによるコミュニケーション能力	3.02±0.88
21	情報やアイデアの収集し整理する能力	3.01±0.87
22	時間を管理できる力量	2.96±0.86
23	綿密性・細部に目配りする能力	2.92±0.86
24	コスト感覚をもって物事を対処する能力	2.89±0.85
25	複雑な社会・組織・技術体系を理解する能力	2.88±0.85
26	計画立案・調整・組織化の能力	2.82±0.84
27	プレゼンターの下でも仕事ができる精神	2.79±0.84
28	幅広い知識・教養	2.73±0.83
29	独力で仕事できる力量	2.69±0.83
30	自分の責任で決定を下す力量	2.69±0.82
31	交渉能力・折衝能力	2.68±0.82
32	特定の分野に関する理論的知識	2.68±0.82
33	学際的な（領域を越えた）知識や考え	2.58±0.81
34	特定の分野で必要な方法論や分析の知識	2.58±0.81
35	リーダーシップを発揮する力量	2.57±0.81
36	外国語の能力	1.93±0.80
	平均	3.02±0.36

平均値は、「充分に身につけていた」を5点、「やや身につけていた」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり身につけていなかった」を2点、「全然身につけていなかった」を1点とした。

果となった。反対に、乖離が小さい項目は、「ものごとに没頭できる能力・資質」(1.056)、「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」(1.058)、「誠実さ」(1.059)、「融通性・順応性」(1.780)、「コンピュータを扱うスキル」(1.200) という結果となった。すべての、項目で1.0以上の差が見られた。

では、臨地実習においてどのような点を、指導として強化する必要があるのかという観点から、「実習後の獲得能力」と「卒後の職務上での必要要件」とを比較検討し、平均値の変化に着目した。平均値の乖離(変化率)の大きいものは、表3で示すようになった。コンピテンシー項目のうち、23項目で平均値の差が1.0以上あった。

#### d. 大学教育と獲得能力に関連するコンピテンシー項目

卒業生に対し、大学の授業内容が、どの項目でどの程度重視されていたかについて調査した。最も、平均値が高かったものは、「理論や概念の学習」(平均値  $3.79 \pm 0.73$ ) であった。平均値が、3以下であったものは、「在学中の就業体験」「課外での教員とコミュニケーションを持つこと」「学習達成度の定期的なチェックと評価」の3項目であった。(表4)

卒業時点でのコンピテンシー獲得項目と大学における学習内容との関連性について相関関係をみた。表5のような結果となった。最も、相関関係が見られたものは、「現実の過大に即した学習」の項目であった。コンピテンシー項目と相関係数

が1%のものが6項目、相関係数が5%の項目が4項目となっている。

また、「在学中に取得した知識、技術を仕事上でどの程度使っているか」との設問に対し、「頻繁に使っている」2名、「かなり使っている」24名、「やや使っている」38名、「あまり使っていない」10名、「まったく使っていない」5名、「現在の仕事には高等教育の学習内容は無関係」4名、「無回答」6名であった。すなわち、「使っている」と答えている者は、72%が使っていると回答した。

仕事への満足度は、「とても満足している」3名、「やや満足している」22名、「どちらともいえない」28名、「あまり満足していない」26名、「まったく満足していない」6名、「未回答」4名という結果であった。すなわち、「満足している」が28%、「満足していない」36%であった。上記の結果から現在の仕事に対する満足度の低さが判明した。

卒業時点での獲得能力について、抽出された主成分分析の結果表6のように7つの主成分に分類することができた。主成分分析の結果抽出された7つの主成分と大学での学習経験、在学中の修得した知識・技術の活用度、現在の仕事への満足度について相関関係をみた。その結果、「満足していく仕事を見つける上で」および「長期的なキャリア展望」と相関がみられたものが「客観的技能」「リーダーシップ」「職務適応能力」であった。すなわち、在学中に経験したことを将来の職業へ結びつけているものは、職務に対する適応能力も持っていることがわかった。(表7)

表3 職務必要要件と獲得能力との比較

順位	項目	変動数 (点)	順位	項目	変動数 (点)
1	プレッシャーの下でも仕事ができる精神力	1.499	19	学習能力	1.074
2	綿密性・細部に目配りする能力	1.384	20	計画立案・調整・組織化の能力	1.065
3	幅広い知識・教養	1.381	21	複雑な社会・組織・技術体系を理解する能力	1.064
4	交渉能力・折衝能力	1.372	22	集中力	1.038
5	問題解決の能力	1.343	23	自分の意見をはっきりと主張すること	1.019
6	分析能力	1.297	24	特定の分野に関する理論的知識	0.997
7	チームの中で仕事を遂行する能力	1.288	25	ものごとを批判的に吟味・検討する能力	0.941
8	コスト感覚をもって物事を対処する能力	1.218	26	融通性・順応性	0.904
9	自分の責任で決定を下す力量	1.214	27	話しことばによるコミュニケーション能力	0.900
10	情報やアイデアの収集し整理する能力	1.196	28	仕事をする事への心がまえや十分な体力	0.890
11	リーダーシップを発揮する力量	1.179	29	ものごとに没頭できる能力・資質	0.847
12	自分の仕事を客観的に評価する能力	1.171	30	他者の考えの理解し,受容する力量	0.821
13	書きことばによるコミュニケーション能力	1.142	31	からだや手先を使う技能	0.775
14	独力で仕事できる能力	1.136	32	学際的な(領域を越えた)知識や考え方	0.750
15	時間を管理できる力量	1.121	33	自発性・自主性	0.719
16	特定の分野に必要な方法論や分析技法の知識	1.116	34	誠実さ	0.610
17	規則を現実の場面で柔軟に運用する能力	1.082	35	コンピュータを扱うスキル	0.407
18	創造性	1.082	36	外国語の能力	0.221

「卒業生職務必要要件」の平均値より「実習後獲得能力」の平均値を引いた数値を変動数としている。

表4 卒業生の大学教育において重点的な指導項目の単純集計

大学教育における指導項目	平均値 ±SD	非常に重視され ていた	やや重視されて いた	どちらともいえ ない	あまり重視され ていなかった	まったく重視さ れていなかった	無回答
a. 事実や分析方法の修得	3.45±0.80	8	1	41	32	6	1
b. 理論や概念の学習	3.79±0.73	11	0	20	53	5	0
c. コミュニケーション能力の修得	3.39±0.89	9	1	36	31	12	0
d. 自己学習	3.35±0.84	7	0	36	31	14	1
e. 授業への出席	3.64±0.89	13	0	23	41	11	1
f. 必要な学習情報を得るための教員の積極的活用	3.31±0.77	5	0	43	28	11	2
g. 専攻分野の授業の自由な選択	3.26±0.93	8	1	34	26	18	1
h. 現実の課題に即した学習	3.28±0.87	5	1	33	32	16	2
i. 在学中の就業体験	2.42±0.89	0	13	28	11	36	1
j. 課外での教員とコミュニケーションを持つこと	2.61±0.99	1	12	29	17	29	1
k. 卒業論文・卒業研究の作成	3.74±0.86	13	1	19	47	7	1
l. 学習達成度の定期的なチェックと評価	2.84±0.79	1	3	42	15	25	3

平均値は、「非常に重視されていた」を5点、「やや重視されていた」を4点、「どちらともいえない」を3点、「あまり重視されていなかった」を2点、「まったく重視されていなかった」を1点とした。

5段階の分類に関しては、実数(人数)を提示した。n=89(人)

表5 卒業時点のコンピテンシーの獲得能力と在学中の学習内容との相関関係

	卒業時獲得能力	学習内容											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l
1	幅広い知識・教養	-.228*	-.319**	-.432**	-.215*	.216*			-.300**			-.254*	-.272*
2	学際的な(領域を越えた)知識や考え方								-.217*		-.221*		
3	特定の分野に関する理論的知識		-.303**	-.306**				-.257*	-.309**			-.258*	-.252*
4	特定の分野に必要な方法論や分析法の知識												
5	外国語の能力												
6	コンピュータを扱うスキル		-.292**					-.212*					
7	複雑な社会・組織・技術体系を理解する能力	-.221*	-.279**	-.231*				-.316**		-.293**	-.248*		-.269*
8	計画立案・調整・組織化の能力						-.263*	-.317**	-.302**				-.238*
9	規則を現実の場面で柔軟に運用する能力							-.300**	-.290**				
10	コスト感覚をもって物事を対処する能力												
11	情報やアイデアの収集し整理する能力												
12	問題解決の能力							-.296**	-.283**				-.223*
13	分析能力	-.249*						-.235*		-.270*			-.286**
14	学習能力		-.090*							-.311**			
15	自分の仕事を客観的に評価する能力			-.218*					-.269*				
16	創造性	-.316**		-.282**							-.298**		
17	プレッシャーの下でも仕事ができる精神力												
18	綿密性・細部に目配りする能力												
19	時間を管理できる力量									-.256*			
20	交渉能力・折衝能力												
21	仕事をする事への心がまえや十分な体力												
22	からだや手先を使う技能												
23	独力で仕事できる能力						-.234*	-.229*	-.216*				
24	チームの中で仕事を遂行する能力												
25	自発性・自主性			-.225*			-.287**						
26	融通性・順応性												
27	自分の意見をはっきりと主張すること			-.235*									
28	集中力												
29	ものごとく没頭できる能力・資質	-.267*	-.316*										
30	誠実さ	-.285**	-.251*										
31	ものごとくを批判的に吟味・検討する能力				-.278*		-.284**						
32	話しことばによるコミュニケーション能力												
33	書きことばによるコミュニケーション能力									-.221*		-.313*	
34	他者の考えの理解し、受容する力量			-.253*									
35	リーダーシップを発揮する力量												-.223*
36	自分の責任で決定を下す力量												-.255*

学習内容のa～lは表4の大学教育における指導項目のa～lと同じである。

表値は、有意な相関係数(有意水準: \* p < 0.05, \*\* p < 0.01)の所のみ示す。記載してない所は有意ではなかった。



表6 卒業時点での獲得能力の因子分析(主成分分析)

項目	第1主成分 客観的 技能	第2主成分 リーダー シップ	第3主成分 順応性	第4主成分 企画力	第5主成分 職務適応 能力	第6主成分 対人能力	第7主成分 ツール
特定の分野に必要な方法論や分析法の知識	0.803	0.315	0.187	0.329	0.350	0.234	0.294
幅広い知識・教養	0.767	0.296	0.256	0.150	0.159	0.159	0.011
特定の分野に関する理論的知識	0.755	0.332	0.146	0.364	0.289	0.148	0.195
計画立案・調整・組織化の能力	0.707	0.217	0.414	0.321	0.296	0.241	0.180
分析能力	0.677	0.269	0.598	0.122	0.360	0.449	-0.052
学習能力	0.598	0.494	0.453	0.135	0.507	0.409	-0.105
情報やアイディアの収集し整理する能力	0.532	0.394	0.361	0.422	0.457	0.224	-0.259
自分の意見をはっきりと主張すること	0.338	0.824	0.150	0.273	0.295	0.099	-0.035
リーダーシップを発揮する力量	0.197	0.804	0.174	0.293	0.102	0.273	-0.115
自発性・自主性	0.448	0.783	0.385	0.256	0.426	0.214	-0.037
ものごとを批判的に吟味・検討する能力	0.423	0.613	0.406	0.028	0.155	0.293	0.101
自分の責任で決定を下す力量	0.150	0.607	0.402	0.429	0.184	0.414	0.084
融通性・順応性	0.330	0.594	0.400	0.064	0.415	0.132	0.201
自分とは異なる考えを理解し、受容する力量	0.301	0.588	0.336	-0.273	0.451	0.044	0.039
問題解決の能力	0.573	0.297	0.749	0.182	0.403	0.247	0.048
からだや手先を使う技能	0.219	0.157	0.719	0.084	0.026	0.264	-0.212
独力で仕事できる能力	0.199	0.304	0.705	0.331	0.085	0.276	0.080
時間を管理できる力量	0.186	0.121	0.692	0.345	0.402	0.401	-0.233
自分の仕事を客観的に評価する能力	0.561	0.366	0.613	0.095	0.270	0.187	0.075
チームの中で仕事を遂行する能力	0.363	0.519	0.612	0.065	0.386	0.008	-0.222
プレッシャーの下でも仕事ができる精神力	0.084	0.203	0.594	0.123	0.481	-0.046	0.021
交渉能力・折衝能力	0.229	0.293	0.290	0.693	0.219	0.057	-0.114
学際的な知識や考え方	0.427	0.345	0.043	0.630	-0.162	0.170	0.078
複雑な社会・組織・技術体系を理解する能力	0.434	0.303	0.099	0.596	0.141	0.233	0.383
綿密性・細部に目配りする能力	0.083	0.124	0.573	0.596	0.371	0.461	-0.167
規則を現実の場面で柔軟に運用する能力	0.517	0.232	0.485	0.549	0.294	0.285	0.051
創造性	0.480	0.161	0.256	0.543	0.349	0.108	0.159
コスト感覚をもって物事を対処する能力	0.261	0.187	0.248	0.541	0.252	0.427	0.293
集中力	0.180	0.174	0.341	0.109	0.785	0.296	0.059
ものごと没頭できる能力・資質	0.368	0.234	0.197	0.282	0.702	0.205	0.089
誠実さ	0.290	0.403	0.086	0.046	0.619	-0.138	-0.120
仕事をするこへの心がまえや十分な体力	0.438	0.358	0.340	-0.053	0.496	0.027	-0.186
書きことばによるコミュニケーション能力	0.313	0.244	0.330	0.257	0.182	0.824	0.030
話しことばによるコミュニケーション能力	0.231	0.291	0.227	0.103	0.213	0.787	0.050
外国語の能力	0.071	-0.059	-0.087	0.145	-0.107	0.103	0.757
コンピュータを扱うスキル	0.374	0.203	0.027	-0.085	0.420	-0.146	0.594
固有値	10.141	2.686	2.399	2.124	1.772	1.652	1.325
因子寄与率	28.170	7.462	6.665	5.901	4.921	4.589	3.679
累積寄与因子	28.170	35.632	42.297	48.198	53.119	57.708	61.388

因子抽出法: 主成分分析 回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

表7 大学卒業時の獲得能力の因子と学習経験・知識の活用度・仕事への満足度の相関関係

卒業時獲得能力	第1因子 客観的 技能	第2因子 リーダー シップ	第3因子 順応性	第4因子 企画力	第5因子 職務適応 能力	第6因子 対人能力	第7因子 ツール
a.満足を得られる職場選定への参考	-.412**	-.381**		-.248*	-.301**		
b.長期的なキャリアを展望できる	-.372**	-.365**		-.276*	-.313**		
c.人格発達を目標とする	-.229*	-.256*			-.229*		
d.就業後の仕事に対して満足できる							
e.在学中の習得知識が活用できる					.300**		

第1因子～第7因子は、表6の主成分因子分析において抽出された因子である。

質問は、「大学生活で学んだことはどの程度ですか」 a. 満足のいく仕事を見つける、b. 長期的キャリアを展望する上で、c. 人格の発達の上で、とした。「ととても役に立っている」を5点、「まあ役に立っている」を4点、「どらともいえない」を3点、「あまり役に立たなかった」2点、「まったく役に立たなかった」1点とした。

d. の質問は「全体として、あなたはどの程度現在の仕事に満足していますか」とした。「とても満足している」5点、「やや満足している」を4点、「どらともいえない」を3点、「あまり満足していない」を2点、「まったく満足していない」を1点とした。e. の質問は「現在の仕事全体を考えた場合、在学中に獲得した知識や技術をどの程度使っていますか」とした。「頻繁に使っている」を5点、「かなり使っている」を4点、「やや使っている」3点、「あまり使っていない」を2点、「まったく使っていない」を1点とした。

表値は、有意な相関係数(有意水準: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ )の所のみを示す。記載していない所は有意ではなかった。

## 【 考 察 】

「臨地実習で獲得される能力」についての検討した結果から考察されることは以下の二点であった。①学生においては実習を経験することで自己評価が上昇した。②机上で学んだことと実践との有機的統合によって自信を持つ結果となった。ベナーの看護論中の記載として、筆者は「初心者レベルは、その状況に適切な対応をするための実践経験がない。臨床状況に身に置いて技能の向上に欠かせない経験を積むためには、彼らはまず客観的屬性から状況を学ぶ。(中略)また、異なる属性に対応できるように、状況の前後関係を必要としない原則を学ぶ。新人レベルは、「繰り返し生じる重要な状況に気づく(あるいは指導者に指摘されて気づく)ことができる程度に状況を経験したレベルである。」<sup>14)</sup>と述べている。臨地実習においては、学生は他種多様な経験をし、能力を獲得している。特に、「からだや手先を使う仕事の技能」の平均値が上昇していることから、ベナーのいう教科書レベルの初心者レベルから新人レベルへ近づいたともいえるであろう。一般的に、実習後の学生の生活態度は、著しい成長が見える。この点について、獲得能力の自己評価ではあるが上昇していることから成長したことが伺える。

「大学教育で得た知識の活用」からは、実習直後と比較して卒業後の獲得能力で平均値が上昇しているものはなかった。しかし、大学での獲得能力と学習経験の関連から、職業すなわち、看護職としてのレディネスが高い学生ほど、獲得能力が高いことがわかる。特に、「満足のいく仕事を見つける」上では、「幅広い知識・教養」「仕事へのところがまえや十分な体力」、さらに、「長期的なキャリア展望」に関しては、「特定の分野での必要な方法論や分析法の知識」を獲得していることがわかった。しかし、「人格の発達の上」では、ほとんど関連が見られなかった。このことは、渡辺が指摘しているように、大学教育を「役に立たないもの」と烙印押し、「役に立つ方法に気づいていない」とみているのではないかということが伺えた<sup>15)</sup>。

また、獲得能力で吉本らの報告(一般大学生卒

業生)との比較では、上位項目「誠実さ」「集中力」は同じであり、下位項目の「外国語の能力」は同じであるが、「コンピュータを扱うスキル」や「コスト感覚をもってものごとを対処する能力」は、一般大学生より高い自己評価となっている。これらの結果は、職務環境上、コンピュータ化されている施設の増加が「コンピュータを扱うスキル」と結びついているためと考えられる。

さらに、「独力で仕事できる能力」は欧州2位(平均値3.95)、日本の一般大学生26位(平均値2.98)、本研究卒業生29位(平均値2.68)である<sup>16)</sup>。これは、就職初期段階では、職務上チームで実施することが多く、独力で仕事をする機会が少ないことからではないかと考える。また、卒業生の「自分とは異なる考えを理解し、受容する力量」1位(平均値3.78)であった項目は、欧州10位(平均値3.76)日本の一般大学生8位(平均値3.39)と、卒業生においてはきわめて高い結果となった。この結果は、同僚、他の職種(医師、薬剤師など)や対象者(患者・家族など)等、チームで仕事を行うことが多いことから考えられる。

「早期離職の原因・誘因について」、大学教育での獲得能力と臨床場面での職務必要要件の自己評価の差は、卒業生の調査結果では大きな差が見られた。しかし、大学卒業生が一番弱いとされている実践能力の一つである「からだや手先を使う技能」は、29位(平均値差1.267)と比較的差は見られなかったが、「幅広い知識・教養」に関しては、平均値差が2.122と最も大きかった。このことは、鈴木らの職場環境として職場満足度と離職の関連があると述べていることを裏づけている<sup>17)</sup>。

臨地実習にて指導として強化する必要があるものとして、「プレッシャーの下でも仕事ができる精神力」、「綿密性・細部に目配りする能力」、「幅広い知識・教養」、「交渉能力・折衝能力」、「問題解決の能力」以上の5項目があがった。これらは、卒業時点での獲得能力も低い項目である。特に、これらの能力に配慮して臨地実習において指導する必要が示唆された。

本研究において、大学教育と獲得能力についての関連性をみた。学習内容とでは、「コミュニケーション能力の獲得」との関連が大きかった。こ

れは、先行研究でも明らかとなっている、理系の特徴でもある<sup>18)</sup>。

「大学教育と獲得能力に関連するコンピテンシー項目」では、卒業時点での獲得能力の主成分因子と大学での経験の関連より、職業へのレディネスのある学生は、「客観的技能」「リーダーシップ」「職務適応能力」が高いことがわかった。さらに、学生時代の学業のモチベーションが高いほど「職務適応能力」がある。すなわち、大学在学中に学業へのモチベーションと職業へのレディネスを高められるような教育が必要であるだろう。

### 【結語】

本研究は、大学教育において獲得した能力を就職後初期の段階でどのように活用しているかを、コンピテンシーの視点から検討し臨地実習指導へ反映させることである。

1. 臨地実習において、学生は看護職として必要な能力を俯瞰的には獲得している。しかし、精神力、知識・教養、問題解決能力、対人能力など個別の能力獲得に関して、臨地実習指導の技法には、いまだ不十分な点があることが示唆された。
2. 大卒看護師の早期離職の原因として、大学教育で獲得した能力が十分に活用されておらず、卒業時に抱いた理想像と職業人として直面する現実との乖離からきている。
3. 「職務適応能力」を養うためには、大学在学中の学業へのモチベーションが必要であり、さらには職業へのレディネスが重要である。

大学での獲得能力と学習経験の関連性から導き出される結論は、職業すなわち、看護職としてのレディネスが高い既卒者ほど、大学教育での獲得能力も高かったことがわかる。特に、「満足いく仕事を見つける」上では、「幅広い知識・教養」「仕事へのこころがまえや十分な体力」、さらに、「長期的なキャリア展望」に関しては、「特定の分野での必要な方法論や分析法の知識」を獲得していることがわかった。

研究の限界と今後の方向性：

今回の研究は、1大学の結果であり看護学基礎教育のすべてを述べているとは限らないため、一般化には限界がある。

今回の結果をもとに、今後看護系大学生が臨地実習を軸にしてどのように変化していくか縦断的調査を継続する必要がある。さらに、インタビュー等により、裏付けも実施することが必要であろう。

### 【謝辞】

最後に本研究を行うにあたり、アンケート調査に協力いただいた学生、卒業生の皆様に心よりお礼申し上げます。(本研究は、九州大学大学院人間環境学研究院教育学部門「平成16年度社会人支援研究助成」を受けて行った。)

### 【文献】

- 1) 市川昭午．未来系の大学．東京：玉川大学出版部；2001．p．13-116
- 2) 市川昭午．高等教育システムの変貌．高等教育研究 第6集「高等教育 改革の10年」．高等教育学会編．2003：7-26
- 3) 吉本圭一．大学教育と職業の関係．日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヶ国比較調査結果—．吉本圭一編．東京：日本労働研究機構．2001
- 4) 吉本圭一．大学教育と職業への移行—日欧比較研究結果より—．高等教育研究 第4集「大学・知識・市場」．高等教育学会編．2001：113—134
- 5) 秋永雄一．第4章 大学教育と職業の関係．日欧の大学と職業—高等教育と職業に関する12ヶ国比較調査結果—．吉本圭一編．東京：日本労働研究機構．2001：p.103—113
- 6) 正木治恵．4年制大学における看護技術教育のあり方．看護研究．2000：41(9)：734-741
- 7) 社団法人日本看護協会 中央ナースセンター事業部．2005年新卒看護職員の入職後早期離職防止対策報告書．東京：日本看護協会．2006
- 8) 宮島朝子．教育課程別看護教育カリキュラムの作成と運営．IN：小山真理子編．看護教育のカリキュラム．東京：医学書院；2000．p．53-74
- 9) 杉森みどり、舟島なおみ．第5章 看護実習展開論．看護教育学．東京：医学書院．2004．p．245-294

- 10) Lyle M. Spencer, jr., PhD, Signe M. Spencer, (梅津祐良、成田攻、横山哲夫訳) . コンピテンシー・マネジメントの展開 導入・構築・活用 . 東京 : 生産性出版 . 2001
- 11) 海老原嗣生 . コンピテンシーとは何だったのか 「Works Institute」 57. 東京 : RECRUIT 2003 ; p . 4-47
- 12) 吉本圭一 . 第 1 章 調査結果の概要 . 吉本圭一編 . 日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する 12ヶ国比較調査結果－ . 東京 : 日本労働研究機構 . 2001 : p. 335 – 368
- 13) 小方直幸 . コンピテンシーは大学教育を変えるか . 高等教育研究 第 4 集 「大学・知識・市場」 . 高等教育学会編 . 2001 : 71 – 91
- 14) パトリシア ベナー (井部俊子監訳) . ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ . 東京 : 医学書院 ; 2005. p. 11 – 32
- 15) 渡邊孝雄 . 成果・能力主義を前進させる評価の導入による看護職員の成長 . 月刊ナースマネージャー . 2003 ; 5(6) : p. 5 – 12
- 16) 吉本圭一 . 第 1 章 調査結果の概要 . 吉本圭一編 . 日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する 12ヶ国比較調査結果－ . 東京 : 日本労働研究機構 . 2001 : p. 32 – 35
- 17) 鈴木英子 , 叶谷由佳 , 北岡和代 , 佐藤千史 . 大学病院に勤務する新卒看護職の職場環境及びアサーティブネスとバーンアウトリスク . 日本看護研究学会雑誌 . 2005 ; 28(2) : 89 – 97
- 18) 小方直幸 . 第 3 章 在学中の就業・学習経験と職場における大学教育の評価 . 吉本圭一編 . 日欧の大学と職業－高等教育と職業に関する 12ヶ国比較調査結果－ . 東京 : 日本労働研究機構 . 2001 : p. 81 – 113



[Original Article]

## Self-Evaluation of Professional Competence of Nursing College Students

– before and after the clinical nursing training and immediately after employment –

Tateishi Kazuko <sup>1,\*</sup>, Yoshimoto Keiichi <sup>2</sup>

<sup>1</sup>*Kyushu University of Nursing and Social Welfare, Kumamoto 865-0062, and*

<sup>2</sup>*Faculty of Human-Environment Studies Kyushu University, Fukuoka 812-8581, Japan.*

### [Abstract]

Competency is what the nursing education has been expected to provide. Aiming to contribute to the clinical training instructions, this study elucidated the process of changing competency through a questionnaire survey by analyzing the self-evaluations before and after the clinical training and immediately after employment. The questionnaire, developed by Yoshimoto, et al., consisted of 36 items of competency (knowledge, skill, capacity). The questionnaire through a group survey and a mail-in survey targeted pre-training juniors, post-training juniors, and graduates of a nursing university. The response rates were 73 % for the pre-training students, 73 % for the post-training students, and 26 % for the graduates.

The survey outcomes demonstrated that the competency acquisition levels of all items increased after the clinical training. Students in the clinical setting, however, showed their deficiency in mental strength, knowledge and education, problem-solving capability, and interpersonal skills, which suggested that these are the areas in need of guidance in the clinical nursing training. In the mean time, the competency acquisition levels at the time of graduation were lower than those immediately after the clinical training, which indicated that the competency acquired through university education was not fully utilized, and that the gap between ideal and reality was significant. From these results, acquisition of professional adaptability required academic motivation and readiness for profession, which needed to be developed during undergraduate days. Sufficient attention by the instructors during the clinical nursing training guidance should contribute to students' acquisition of such competency after starting their career.

**Key words :** competency, nursing education, clinical training, early stage of career, survey research

---

\* Corresponding author, FAX: +81-968-75-1885, E-mail: kazko@kyushu-ns.ac.jp