

平成 29 年度後学期学位授与
博 士 学 位 論 文

要 約

沖縄県立看護大学大学院

保健看護学研究科

はしがき

本書は、学位規則（昭和 28 年文部省令第 9 号）第 9 条第 2 項の規定により、平成 29 年度後学期に博士の学位を授与した者の論文内容の要約の公表を目的として集録したものである。

目 次

学位記番号	学位の種類	氏 名	論 文 題 目	頁
沖看大博第 17 号	博士(看護学)	野田 千代子	沖縄県の小規模離島で働く看護 職者に必要なコンピテンシー	・・・ 1

氏名	野田 千代子
学位の種類	博士(看護学)
学位記番号	沖看大博第 17 号
学位授与年月日	平成 30 年 3 月 15 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
学位論文題目	沖縄県の小規模離島で働く看護職者に必要なコンピテンシー
論文審査委員	主査 教授 神里 みどり 副査 教授 嘉手苺 英子 副査 教授 大湾 明美 副査 教授 川崎 道子 副査 教授 前田 和子 (千葉科学大学)

要 約

【題名】 沖縄県の小規模離島で働く看護職者に必要なコンピテンシー

【背景】 資源の乏しい小規模離島（以下、小離島とする）の島民の保健医療ニーズを充足するために、そこで働く数少ない看護職者は一人一人が良質な保健看護を提供しなければならない。そのために、彼らはどのような準備をして小離島に赴任すべきか、赴任後もどのような教育を受けるべきかが重要となる。国内外で看護職者のコア・コンピテンシーの特定とそれに基づく教育プログラムはいくつかあるものの、小離島の看護職者に必要なコンピテンシーの特定に焦点を当てた先行研究は国内外ともにまだ見当たらなかった。

【目的】 研究目的は、沖縄県の小離島で働く看護職者に必要なコア・コンピテンシーと、それらを構成している具体的なコンピテンシーを特定し、効果的な看護教育に資することである。

【方法】 コンピテンシーの分類については、大分類をコア・コンピテンシーとし、中分類と小分類をコンピテンシーとした。調査前に、看護職者のコア・コンピテンシーの特定に関する国内外の文献を検討した結果、The Massachusetts Nurse of the Future (2006 以下、NOF とする) を参考に、本研究のコア・コンピテンシーとそれらの定義を作成した。具体的には、NOF の 10 のコア・コンピテンシーにある「患者中心のケア」を「島民と家族中心のケア」に、「安全」を「安全（良質なケア）」に修正し、さらに「文化的コンピテンシー」を追加し、「Ⅰ 島民と家族中心のケア」、「Ⅱ 文化的コンピテンシー」、「Ⅲ チームワークと協働」、「Ⅳ コミュニケーション」、「Ⅴ リーダーシップ」、「Ⅵ システムに基づく実践」、「Ⅶ プロフェッショナリズム」、「Ⅷ エビデンスに基づく実践」、「Ⅸ 質改善」、「Ⅹ 安全（良質なケア）」、「Ⅺ 情報科学と情報科学技術」の 11 のコア・コンピテンシーとした。本研究は調査前に沖縄県立看護大学の倫理審査の承認を得た（承認番号 12009 号、16018 号）。

<第 1 段階（半構造化面接）> 沖縄県の小離島での勤務経験のある看護師 9 名、保健師 11 名、医師 10 名の計 30 名への「小離島の看護職者に必要なコンピテンシーとは何か？」についての半構造化面接を実施し、コア・コンピテンシーを構成する中分類、小分類とコード（具体例）の特定を行った。調査期間は 2012 年 7 月～2013 年 3 月であり、1 名あたりの平均面接時間は 70 分であった。分析方法は、逐語録からデータをコード化したものを、該当する 11 のコア・コンピテンシーに当てはめた後に、類似するコードをまとめて小分類とし、さらに類似する小分類を中分類とした。

<第 2 段階（質問紙調査、およびグループインタビュー）> まず、小離島等を含む看護経験が 10 年以上ある看護師 6 名、保健師 4 名の計 10 名への郵送法での質問紙調査を行った。この質問紙は第 1 段階の結果から得られた 70 項目のコンピテンシーについての中分類の重要度 5 段階評価（5 は非常に重要、4 はまあまあ重要、3 はどちらともいえない、2 はあまり重要ではない、1 は重要ではない）であり、看護師、保健師、それぞれについての該

当する重要度へのチェックと、自由意見の記載を依頼した。調査期間は2017年6月であった。分析方法は、中分類とコア・コンピテンシー別に重要度の平均値と標準偏差を算出した。

次に、質問紙調査の参加者の中でグループインタビューの日程に参加可能だった看護師4名、保健師3名の計7名への1. コア・コンピテンシーの名称、2. 看護師と保健師に共通のコンピテンシー、3. 看護師と保健師で異なるコンピテンシー等についての意見を聴取するためにグループインタビューを実施した。実施日は2017年7月1日であり、所要時間は130分間であった。分析方法は、逐語録からデータをコード化し、類似するコードをカテゴリー化してまとめた。

【結果】

＜第1段階（半構造化面接）＞ 半構造化面接の逐語録から小離島の看護職者に必要なコンピテンシーに関する記述を質的に分析した結果、11のコア・コンピテンシーの中に70の中分類、112の小分類、1578のコードに分類できた。（ ）内の数字は中分類数、《 》内の数字は小分類数、〈 〉内の数字はコード数を示す。コード数が多かったのは、「X 安全（良質なケア）：13《61》〈646〉」、「Ⅲ チームワークと協働：(4)《14》〈295〉」、「Ⅶ プロフェッショナルリズム：(15)《17》〈269〉」、「Ⅳ コミュニケーション：(7)《11》〈144〉」、「Ⅰ 島民と家族中心のケア：(9)《7》〈91〉」、「Ⅱ 文化的コンピテンシー：(4)〈55〉」、「Ⅵ システムに基づく実践：(3)〈26〉」、「Ⅴ リーダーシップ：(5)《2》〈25〉」、「Ⅸ 質改善：(4)〈14〉」、「Ⅷ エビデンスに基づく実践：(3)〈26〉」、「Ⅺ 情報科学と科学技術：(3)〈7〉」の順であった。

＜第2段階（質問紙調査、およびグループインタビュー）＞ 質問紙調査の結果から、各コア・コンピテンシーの重要度は、看護師3.7～4.6、保健師4.0～4.8であり、両職種ともに主に5段階評価の4の「まあまあ重要」が多く評価されていた。また、全体のコア・コンピテンシーの重要度は、看護師4.1、保健師4.3であった。両職種を合わせたコア・コンピテンシーの重要度の上位3つは「Ⅲ チームワークと協働：4.6」、「Ⅳ コミュニケーション：4.5」、「Ⅱ 文化的コンピテンシー：4.4」であり、看護師の上位3つは「Ⅲ チームワークと協働：4.6」、「Ⅳ コミュニケーション：4.5」、「Ⅰ 島民と家族中心のケア：4.2」であり、保健師の上位3つは「Ⅱ 文化的コンピテンシー：4.8」、「Ⅲ チームワークと協働、およびⅥ システムに基づく実践：4.6」であった。

次に、グループインタビューの逐語録から、コア・コンピテンシーの名称についての7つのコードから【「X 安全（良質なケア）」と「Ⅸ 質改善」が混乱しやすい】、【「Ⅸ 質改善」と「Ⅷ エビデンスに基づいた実践」の重要性が認識しにくい】、【「Ⅸ 質改善」は看護の現場で使用する「管理」と混乱しやすい】の3つの中分類が導き出された。これらを踏まえ、コア・コンピテンシーの名称を「X 安全（良質なケア）」から「X 小離島での安全なケア」に、「Ⅸ 質改善」から「Ⅸ データ等を活用した質改善」に修正した。

【結論】 本研究は、小離島で働く看護職者の教育に活かすため、彼らに必要なコンピテンシーを特定するために調査した。その結果、次の3点が明らかになった。まず、小離島の看護職者に必要なコンピテンシーの枠組みを「Ⅰ 島民と家族中心のケア」、「Ⅱ 文化的コンピテンシー」、「Ⅲ チームワークと協働」、「Ⅳ コミュニケーション」、「Ⅴ リーダーシップ」、「Ⅵ システムに基づく実践」、「Ⅶ プロフェッショナリズム」、「Ⅷ エビデンスに基づく実践」、「Ⅸ データ等を活用した質改善」、「Ⅹ 小離島での安全なケア」、「Ⅺ 情報科学と科学技術」の11のコア・コンピテンシーで構成することが適切である。第2に、11のコア・コンピテンシーは70の中分類、112の小分類が特定され、具体的なコンピテンシーが明確になったため、彼らの研修や教育の内容・方法等に活用できる。第3に、70の中分類の重要度5段階評価において、全体のコア・コンピテンシーの重要度は、看護師、保健師ともに5段階評価の4以上が多く、小離島の看護職者のコンピテンシーの内容の妥当性について合意が得られたことである。

今後は看護師と保健師のコンピテンシーの濃淡の差の特定を含めたコンピテンシー項目の精選と小離島での経験年数別のコンピテンシーの特定をしていく必要がある。さらに研究参加者を沖縄県外の小離島の看護職者にも拡大し、県外の小離島にも適用できるように研究を発展させていくことで小離島の特殊性に対応した教育に寄与させていきたい。

博士学位論文

平成 30 年 3 月発行

編集・発行

沖縄県立看護大学大学院

保健看護学研究科

〒902-0076 沖縄県那覇市与儀 1-24-1

TEL 098-833-8800