

原 著

# 新人看護師の社会人基礎力と職場環境の交互作用解明に向けた縦断的解析

土谷僚太郎, 原口 亮, 高見 美樹

兵庫県立大学大学院応用情報科学研究科

(2022年8月1日受付)

**要旨:**【目的】看護系大学生の社会人基礎力を縦断的に調査し, 社会人基礎力と職場環境の交互作用について明らかにする。【方法】大学看護学部4年生を対象に, 大学4年生の2月と同対象者が看護師として入職した10月の2時点でWebアンケートを実施した。Webアンケートの内容は1回目のWebアンケートでは社会人基礎力尺度, 2回目のWebアンケートでは社会人基礎力尺度とNWI-R (the Revised Nursing Work Index) を用いた。NWI-Rは職場環境について調査する尺度で, 質問項目は57項目, 回答は4段階リッカート・スケール, 得点が高いほど良い結果となる。看護学生と新人看護師の社会人基礎力の変化をt検定を用いて分析した。また, 社会人基礎力と職場環境の交互作用についてはSpearmanの相関を用いて分析した。【結果】社会人基礎力の合計とアクションの合計, チームワークの合計は, 大学4年生時点よりも看護師として入職した10月時点の方が有意に低い結果であった。しかし, シンキングの合計は, 大学4年生時点と看護師として入職した10月時点では有意差は見られず, 平均点, 中央値共に上昇していた。また, NWI-Rの質問項目の内, 10項目に社会人基礎力との相関がみられた。【結論】本研究では看護系大学4年生時点と新人看護師の10月の時点での社会人基礎力を縦断的に調査し, 社会人基礎力の合計, アクション合計, チームワーク合計で低下する結果であった。また社会人基礎力と職場環境との交互作用では, NWI-Rの質問項目10項目で社会人基礎力との相関関係を認めた。社会人基礎力を向上する取り組みだけでなく, 社会人基礎力を発揮できるような環境へと見直す必要があることの示唆を与えることができた。

(日職災医誌, 71: 23-29, 2023)

## キーワード

社会人基礎力, 職場環境, 新人看護師

### 1. はじめに

若者の問題解決能力やコミュニケーション力などの社会人としての基本的な能力の低下によって, 早期離職や職業意識の希薄化などの就業問題が顕在化しているといわれている。この問題に対し, 2006年に経済産業省が改善に向けて, 「社会人基礎力」を提唱し, 推進されてきた。それにもかかわらず, 2010年に企業と学生が求める能力について調査した結果, 企業側は学生に対し, 「主体性」「粘り強さ」「コミュニケーション力」といった内面的な基本能力の不足を感じているというデータが示された<sup>1)</sup>。社会人基礎力とは, 職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な力であり, 「前に踏み出す力(アクション)」「考え抜く力(シンキング)」「チームで働く力(チームワーク)」の3つの能力(12の能力要素)から構成されている<sup>2)</sup>。

看護現場でも看護師の早期離職について問題となっている。日本看護協会は2004年に新卒看護職員の職場定着を困難にしている要因について, 上位から「基礎教育終了時点の能力と看護現場で求める能力にギャップがある」, 「現代の若者の精神的な未熟さ」と報告している<sup>3)</sup>。看護現場で新卒看護師に求められている能力として社会人基礎力が挙げられており<sup>4)</sup>, 社会人基礎力の低下は看護師の早期離職を高める要因となっている。また, 吉岡は看護師として長く働くためには, 専門的な知識・技術だけではなく, 求められる力として社会人基礎力を挙げており<sup>5)</sup>, 社会人基礎力は離職率の低下や看護実践上の必要な要素である。そのため, 社会人基礎力を向上させる取り組みが看護系大学, 看護専門学校, 病院施設での研修などで増えている。実際, 聖マリアンナ医科大学病院では社会人基礎力の向上に向けて, 主体性を育む研修に取り組んでいる<sup>6)</sup>。しかし, 2016年の離職率(常勤10.9%,

新卒 7.5%) に比べ 2019 年の病院看護実態調査では看護師の離職率は常勤 11.5%, 新卒 8.6%<sup>7)</sup>と依然高い水準を示しており, 一向に変化の様相を示していない。

そこで, これまで社会人基礎力向上に向けて様々な取り組みが実践されてきたにもかかわらず改善されないのには他に要因があるという仮説を考えた。この仮説を検証するための方法の 1 つとして, 看護師としての就業前と就業後の 2 時点での社会人基礎力を比較する方法が考えられる。看護系大学生と新人看護師の 2 時点を縦断的に調査されている先行研究はない。研究デザインを縦断的研究にすることで, データ収集確保困難が指摘されている<sup>8)</sup>が, 本研究では社会人基礎力の経時的変化や影響要因との関係性を明らかにするために縦断的研究デザインを選択した。また, 看護師の社会人基礎力の調査だけではなく, その他の要因との交互作用を分析する必要がある。新人看護師は看護技術が円滑に展開できないときに, 不安なまま自己流で実践してしまう場合がある。このような時に杉森らは新人看護師教育の示唆として, 新人看護師は支援を要請することを躊躇することなく, 「聞く」ことの必要性を示す一方, 新人看護師がなんでも「聞ける」環境作りも必要と述べている<sup>9)</sup>。このように, 職場の環境を改善することで「聞く」という一歩を踏み出すことに繋がるということが示唆されている。そこで, 本研究は社会人基礎力へ影響する要因として職場環境に絞る交互作用について検討した。

したがって本研究の目的は, 看護系大学生の社会人基礎力を縦断的に調査するとともに, 社会人基礎力と職場環境の交互作用について明らかにすることとした。

## II. 研究目的

本研究は, 看護系大学生の社会人基礎力を縦断的に調査し, 社会人基礎力と職場環境の交互作用について明らかにする。

## III. 研究方法

### 1. 研究対象

A 大学看護学部, B 大学看護学部の 4 年生 (2020 年 2 月時点) を対象とした。対象者へ研究者が説明資料を用いて研究の趣旨を文章と口頭で説明し, 同意書にサインのあった者を対象とした。その中で公式 LINE アカウントからメッセージを送信し, 2 回ともアンケートの返信があった 36 名 (有効回答率: 26.9%) を分析対象とした。

### 2. データ収集方法

調査は大学 4 年生の 2020 年 2 月 (以下, 看護学生) の時点で 1 回目の Web アンケートを実施し, 同対象者が看護師として入社し 2020 年 10 月 (以下, 新人看護師) の時点で 2 回目の Web アンケートを実施した。アンケート時期については, 卒業時期を考慮し 2020 年 2 月を 1 回目のアンケートとし, 先行研究から新人看護師のリア

リティショックからの脱却時期である 10 月<sup>10)</sup>を 2 回目のアンケート時期とした。Web アンケートの内容は北島らが経済産業省のプログレスシートを参考に作成された社会人基礎力尺度<sup>11)</sup>を使用した。内容はアクション, シンキング, チームワークの 3 つの下位尺度と 12 の能力要素からなる全 36 項目で構成されている。回答は 6 段階リッカート・スケールとし, 合計得点が高いほど, 社会人基礎力が高い。また, 新人看護師の調査では, 就職病棟の環境と社会人基礎力との交互作用を知るために, 職場環境についての調査は, 中島・森山の研究で使用された NWI-R (the Revised Nursing Work Index)<sup>12)</sup>を使用した。質問項目は 57 項目で, 回答は 4 段階リッカート・スケールで, 得点が高いほど良い結果となる。

## 3. 分析方法

得られたデータから, 看護学生と新人看護師の社会人基礎力の変化を帰無仮説「看護学生と新人看護師の社会人基礎力の平均点には差がない」とし対応のある t 検定を用いて分析した。また, 社会人基礎力と職場環境の交互作用についても分析を行った。社会人基礎力は全体合計点, アクションの合計点, シンキングの合計点, チームワークの合計点について 1 回目アンケートと 2 回目アンケートの差を出し, それぞれの差と NWI-R の合計, 各質問項目との相関関係を Spearman の相関を用いて分析した。全ての検定において,  $P < 0.05$  を有意差ありとし, 得られたデータは Kolmogorov-Smirnov の正規性の検定を用いて正規分布しているかを確認した。データの解析には統計ソフト (SPSS version 25) を用いた。

## IV. 研究における倫理的配慮

本研究は, A 大学病院倫理委員会の承認を得て実施した。また, 人を対象とする医学系研究に関する倫理指針 (文部科学省 厚生労働省, 令和 3 年 3 月) を遵守して実施した。研究対象者へ研究協力依頼書を用いて対象者に研究の目的・方法, 発生しうるリスクと対応, 研究により期待される利益について文章と口頭で説明を行い, 研究対象者の自由意思を尊重するとともに, 同意書への署名をもって研究協力者の同意とした。本研究は, 2 時点のアンケートでの社会人基礎力の変化を分析するため, 個人識別可能かつ特定不可な匿名化ができる姓・名・生年月日から生成するハッシュ値を識別 ID とした。ハッシュ値生成には SHA-256 アルゴリズムを採用した。ハッシュ値生成後は姓・名・生年月日へ再変換することは不可能であり, 個人を特定することはできない。

## V. 結果

### 1. 基本属性

対象者の性別は男性 2 名 (5.6%), 女性 34 名 (94.4%) であった。2020 年時点での平均年齢は  $22.33 \pm 0.48$  歳であった (表 1)。

## 2. 社会人基礎力

### 1) 合計点

結果を表2に示す。1回目の社会人基礎力の合計点は平均  $148.58 \pm 13.54$  点、中央値 150.5 点、2回目の合計点は  $141.92 \pm 15.70$  点、中央値 141 点であった。1回目と2回目の平均点の差は  $-6.66$  点、中央値の差は  $-9.5$  点であった。社会人基礎力の合計点は看護学生時点に比べ、新人看護師として働いた10月時点の方が有意に低い結果であった。

### 2) アクション

1回目のアクションの合計点は平均  $35.42 \pm 4.66$ 、中央値 35、2回目の平均点は  $32.89 \pm 5.54$  点、中央値 33 点であった。1回目と2回目の平均点の差は  $-2.53$  点、中央値の差は  $-2$  点であった。アクションの合計点は看護学生時点に比べ、新人看護師として働いた10月時点の方が有意に低い結果であった。

### 3) シンキング

1回目のシンキングの合計点は平均  $32.22 \pm 5.03$  点、中央値 32.5 点、2回目の合計点の平均は  $32.47 \pm 4.26$  点、中央値 33 点であった。1回目と2回目の平均点の差は  $+0.25$  点、中央値の差  $+0.5$  点であった。シンキングの合計点は看護学生時点と新人看護師として働いた10月時

点では有意差はなかった。

### 4) チームワーク

1回目の社会人基礎力の合計点は平均  $80.94 \pm 7.67$  点、中央値 80.5 点、2回目の合計点の平均は  $76.56 \pm 8.66$  点、中央値 77 点であった。1回目と2回目の平均点の差は  $-4.38$  点、中央値の差は  $-3.5$  点であった。チームワークの合計点は看護学生時点に比べ、新人看護師として働いた10月時点の方が有意に低い結果であった。

## 3. 社会人基礎力と NWI-R

NWI-Rの合計点の平均は  $161.17 \pm 14.47$  点、中央値は 162.5 点であった(表3)。社会人基礎力の全体合計点、アクションの合計点、シンキングの合計点、チームワークの合計点について1回目アンケートと2回目アンケートの差を出し、それぞれの差(合計差、アクション差、シンキング差、チームワーク差)と NWI-R の合計点、各質問項目との相関について表4に示した。社会人基礎力のそれぞれの差と相関が統計的に有意であったのは、「1. 患者のために時間をついやすことができるような十分なサポートがある。」、「3. 新しく雇用された看護師のための適切なオリエンテーションプログラムがある。」、「6. 看護部門が看護実践のための方針を策定し、看護師自身が患者ケアに対する意思決定を行っている。」、「9. 看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある。」、「11. 同僚の看護師と患者ケアの問題について話し合う時間・機会が十分にある。」、「20. チームナーシングを採用している。」、「24. 自分の看護判断に反することをしなければならない立場におかれることはない。」、「40. 新しく雇用された看護師のためのプリセプタープログラムがある。」、「45. 労働環境は、楽しく、魅力的で、快適である。」、「51. 仕事を遂行するにあたって標

表1 基本属性

		N=36
男性		2名
女性		34名
年齢	22歳	24名
	23歳	12名
	平均±標準偏差	22.33±0.48

表2 社会人基礎力の縦断調査

		N=36		
	1回目アンケート (看護学生2月時点)	2回目アンケート (新人看護師10月時点)	差	t検定
全体合計平均点	$148.58 \pm 13.54$	$141.92 \pm 15.70$	$-6.66$	P<0.05
中央値	150.5	141	$-9.5$	
最大値	175	177	2	
最小値	118	114	$-4$	
アクション合計平均点	$35.42 \pm 4.66$	$32.89 \pm 5.54$	$-2.53$	P<0.05
中央値	35	33	$-2$	
最大値	44	43	$-1$	
最小値	24	20	$-4$	
シンキング合計平均点	$32.22 \pm 5.03$	$32.47 \pm 4.26$	0.25	NP
中央値	32.5	33	0.5	
最大値	40	44	4	
最小値	16	24	8	
チームワーク合計平均点	$80.94 \pm 7.67$	$76.56 \pm 8.66$	$-4.38$	P<0.05
中央値	80.5	77	$-3.5$	
最大値	94	94	0	
最小値	63	55	$-8$	

NP=有意差なし

準化された方針・手順・方法が整備されている。」の10項目であった。特に「3. 新しく雇用された看護師のための適切なオリエンテーションプログラムがある。」は社会人基礎力の合計（相関係数0.563 有意確率0.001未満）とアクション（相関係数0.609 有意確率0.001未満）、チームワーク（相関係数0.484 有意確率0.003）の3つの項目で正の相関を認める結果であった。

## VI. 考 察

### 1. 社会人基礎力の得点分布と縦断的变化

社会人基礎力の合計点の中央値は看護学生時点に比

表3 NWIR

N = 36	
全体合計平均点	161.17 ± 14.47
中央値	162.5
最大値	184
最小値	120

べ、新人看護師として働いた10月時点の方が低値であった。これは、北島らが社会人基礎力の看護系大学生(2011年)と新人看護師(2017年)を横断的に調査した得点分布を比較したデータ<sup>13)</sup>と同じ結果となった。これは看護師の1年目は自分の能力不足に関するストレスが最も高い時期である<sup>13)</sup>と述べられている様に、社会人基礎力の能力が不足しているというよりは、社会人基礎力以外の因子により低下していると考えられる。つまり、ストレスなどの環境により、持てる力を発揮できていないと推察される。下位項目ではアクションとチームワークはどちらも低下していたが、シンキングはやや向上していた。新人看護師は就労経験を積む中で、看護師として患者や看護と向き合い考える力についてはついてきているのではないかと推察できる。しかし、その考えたことを一歩踏み出し実践する、解決するように動き出す、またチームの一員として責任を持ち働くということに困難さがあるのではないかと考える。社会人基礎力をさらにつけるための取り組みも必要なことであるが、能力がないという

表4 社会人基礎力とNWIR各質問項目との相関

		N = 36			
		全体差	アクション差	シンキング差	チームワーク差
1. 患者のために時間をついやすことができるような十分なサポートがある.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	0.312 0.064 36	.379* 0.023 36	-0.222 0.194 36	.368* 0.027 36
3. 新しく雇用された看護師のための適切なオリエンテーションプログラムがある.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	.563** 0 36	.609** 0 36	0.137 0.426 36	.484** 0.003 36
6. 看護部門が看護実践のための方針を策定し、看護師自身が患者ケアに対する意思決定を行っている.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	.419* 0.011 36	.389* 0.019 36	0.113 0.512 36	0.27 0.111 36
9. 看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	.403* 0.015 36	.351* 0.036 36	0.004 0.98 36	.438** 0.008 36
11. 仲間の看護師と患者ケアの問題について話し合う時間・機会が十分にある.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	.368* 0.027 36	.419* 0.011 36	-0.022 0.898 36	.346* 0.039 36
20. チームナーシングを採用している.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	-0.128 0.457 36	-0.096 0.579 36	-.390* 0.019 36	0.016 0.928 36
24. 自分の看護判断に反することをしなければならぬ立場におかれることはない.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	0.329 0.05 36	.427** 0.009 36	0.017 0.922 36	0.202 0.238 36
40. 新しく雇用された看護師のためのプリセプタープログラムがある.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	-.334* 0.047 36	-.332* 0.048 36	-0.185 0.28 36	-0.291 0.085 36
45. 労働環境は、楽しく、魅力的で、快適である.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	.333* 0.047 36	.458** 0.005 36	-0.13 0.451 36	.335* 0.046 36
51. 仕事を遂行するにあたって標準化された方針・手順・方法が整備されている.	相関係数 有意確率 (両側) 度数	-.360* 0.031 36	-0.288 0.088 36	-.452** 0.006 36	-0.195 0.254 36

\*\*Spearmanの相関係数は1%水準で有意(両側)

\*Spearmanの相関係数は5%水準で有意(両側)

視点だけでなく、発揮できていない環境を見直すという視点も持つ必要がある。

## 2. 社会人基礎力と職場環境の交互作用

本研究では社会人基礎力と職場環境の交互関係を明らかにするため、NWI-Rを用いて分析を行った。質問項目との関係をみていくと、57項目中6項目で有意に相関関係を示した。その中で、正の相関関係となった項目は5項目で、負の相関関係となった項目は1項目であった。

質問項目の「3. 新しく雇用された看護師のための適切なオリエンテーションプログラムがある。」、「11. 仲間の看護師と患者ケアの問題について話し合う時間・機会がある。」、「24. 自分の看護判断に反することをしなければならぬ立場におかれることはない。」、「45. 労働環境は、楽しく、魅力的で、快適である。」の4つは、社会人基礎力のアクションに正の交互関係があるといえる。アクションとは、「一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力」「指示待ちにならず、一人称で物事を捉え、自ら行動する力」のことだが、新人看護師が自己判断で行動するには自信も周囲からの信頼も乏しく、アクションを発揮するのは困難であり、逆に危険なことでもある。そこで新人看護師がアクションを発揮するために、項目3. と11. のような、日々の業務や看護実践に必要な知識や資源、方法や手順を知る機会、教えてもらえる機会がある環境ということが必要であるといえる。新人看護師は職場環境や日々の業務にも慣れ、新人看護師自身でできることやできないことの把握ができ始めることにより、自らアクションを起こせるようになる<sup>14)</sup>とされている。つまり、適切なオリエンテーションは新人看護師にとってできることが増える第一歩となり得る。オリエンテーションによって物品の位置がわかり、先輩看護師のロールモデルを見学することによって、できると思えることが増え、アクションに繋がるのではないかと考える。また、項目24. や45. は新人看護師に限ったことではないが、納得していない仕事をさせられたり、仕事を楽しめないと感じた場合、多くの社会経験をしてきた看護師は気持ちに折り合いをつけたり、自己解決できることでも、新人看護師は自己効力感が低下し、アクションを発揮できなくなるのかもしれない。新人看護師の支援体制として「内省支援」「精神的支援」が重要視されるように<sup>15)</sup>、経験豊富な先輩看護師が話を聞く、困難に感じていることを一緒に考えるなどのサポートや、魅力的な環境作りが必要なのだと考える。

質問項目の「51. 仕事を遂行するにあたって標準化された方針・手順・方法が整備されている。」は、社会人基礎力のシンキングに負の交互関係があるといえる。標準化された方針・手順・方法が整備されていることは、看護師の経験年数を問わず、看護の質の保証にとっては非常に大切なことである。新人看護師は標準化されたものがあることで、看護実践の中で患者に看護を提供する際

の自信にも繋がる。一方、デメリットとして、マニュアルを重視するあまり、マニュアルに記載されたことはきっちりこなすけれど、記載されていないことまでは考えない、マニュアル通りでない事案には対応できない<sup>16)</sup>ということが指摘されている。よって標準化を求めすぎるとシンキングを発揮する機会を失うということである。逆に言うと、シンキングに対し正の交互関係を示す項目がなかったことから、標準化を求めすぎない限り、新人看護師はシンキングを発揮しているといえる。これまで、新人看護師のアクションを見て、「問題意識がない」「考えがない」など評価し指導を行っていたが、アクションがない＝シンキングができていないのではないことも念頭に入れ、指導していく必要がある。

質問項目の「3. 新しく雇用された看護師のための適切なオリエンテーションプログラムがある。」、「9. 看護師長や主任以外の看護師も病院の方針決定に参加する機会がある。」は社会人基礎力のチームワークと正の交互関係にあった。チームワークとは「多様な人々とともに、目標に向けて協力する力」であり、看護師の目標は「患者に適切な看護を提供する」ことである。そのためにチーム内での新人看護師の役割を具体的にあげると、与えられた仕事を遂行する、わからないことは相談する、他のスタッフの役割を知る、自分なりの考えを言う、先輩看護師の話聞くなどがある。そして、適切なオリエンテーションで必要な知識や技術を得ること自体、その目標を達成するために必要な役割であり、協力しているということである。また、病棟における運営の中心は師長、リーダー以上の看護師が担うことが多い。職場環境の改善や風土作りなど様々な事項をリーダー看護師の会合で決定し、トップダウンでリーダークラス以下の看護師に伝達することが通例ではないだろうか。そのシステムは、スタッフ看護師にとって決まった意図や経緯もわからず、ただ遂行するだけのものとなり「病棟運営はリーダー看護師が行うものという意識」、「日常業務の中でも疑問を持たず与えられたものを遂行するという意識」、「疑問や問題点を発信する場所の欠如」といった思考となり、スタッフ看護師の社会人基礎力を発揮することへの阻害要因に繋がるのではないかと考える。新人看護師を含めスタッフ看護師が問題を発信する環境を整備することも必要であると推察する。

## VII. 結 論

本研究では看護系大学4年生時点と新人看護師の10月の時点での社会人基礎力を縦断的に調査した結果、社会人基礎力の合計、アクション、チームワークで低下する結果であった。また社会人基礎力と職場環境との交互作用では、NWI-Rの質問項目10項目で社会人基礎力との相関関係を認めた。社会人基礎力を向上する取り組みだけでなく、社会人基礎力を発揮できるような環境へと

見直す必要があることの示唆をえることができた。

[COI 開示] 本論文に関して開示すべき COI 状態はない

## 文 献

- 1) 経済産業省：平成 21 年度就職支援体制調査事業：大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査. 2010-6. <https://selectra.jp/sites/selectra.jp/files/pdf/201006daigakuseinosyakaijinkannohaakutoninntido.pdf>. (参照 2022-2-20).
- 2) 経済産業省：社会人基礎力. <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>. (参照 2022-2-20).
- 3) 日本看護協会中央ナースセンター編：2004 年新卒看護職員の早期離職等実態調査報告書. 東京, 日本看護協会, 2005, pp 35.
- 4) 滝島紀子, 森智恵子：新卒看護師の看護実践上の困難点と仕事の現場で求められている能力の関係. 川崎市立看護短期大学紀要 20 (1) : 33—43, 2015.
- 5) 吉岡由喜子：現代の医療現場を生き抜くために, 看護師に求められる人間力の検討 「生きる力」・社会人基礎力・「キー・コンピテンシー」の比較考察を通して. 太成学院大学紀要 16 (33) : 157—165, 2014.
- 6) 近藤昭子：社会人基礎力の向上に向けた聖マリアンナ医科大学病院の取り組み, 看護展望 38 (7) : 7—13, 2013.
- 7) 日本看護協会：2020 年 病院看護実態調査. 2021-3-26. [https://www.nurse.or.jp/up\\_pdf/20210326145700\\_f.pdf](https://www.nurse.or.jp/up_pdf/20210326145700_f.pdf). (参照 2022-2-20).
- 8) 真壁玲子：縦断的研究, これからの看護研究—基礎と応用—. 第 3 版. 小笠原知子, 松木光子編. 東京, ヌーヴェルヒロカワ, 2015, pp 413—415.
- 9) 杉森みど里, 舟島なをみ：看護教育学. 第 6 版. 東京, 医学書院, 2018, pp 349—350.
- 10) 湯本 愛, 丸龍映里, 原田千春, 他：特定機能病院における新人看護師のリアリティショック調査. 看護管理 (36) : 362—364, 2006.
- 11) 北島洋子, 細田泰子, 星 和美：看護系大学生の社会人基礎力の構成要素と属性による相違の検討. 大阪府立大学看護学部紀要 17 (1) : 13—23, 2011.
- 12) 中島美津子, 森山美和子：Nursing Work Index-R の看護師が望む看護労働環境. The journal of the Japan Academy of Nursing Administration and Policies 12 (2) : 22—31, 2009.
- 13) 北島洋子：新人看護師の社会人基礎力と関連要因の検討. 奈良学園大学紀要 7 : 35—44, 2017.
- 14) 浅野 光, 山下弘子, 酒井富美：新人看護師の社会人基礎力の変化と環境適応力・自己効力感との関連. 第 48 回日本看護学会論文集看護管理 48 : 225—228, 2018.
- 15) 今井多樹子, 高瀬美由紀：新人看護師の看護実践の質向上に資する職場の支援体制；KJ 法による看護管理者の面接内容の構造化から. 日本職業・災害医学学会誌 65 : 111—117, 2017.
- 16) Fujitsu 富士通ラーニングメディア：効果的なマニュアル活用法. KnowledgeSh@re. <https://www.knowledgewiing.com/kcc/share/method/single10.html>. (参照 2022-1-25).

---

別刷請求先 〒540-0008 大阪市中央区大手前 2-1-88  
 大手前大学国際看護学部  
 土谷僚太郎

### Reprint request:

Ryotaro Tsuchiya  
 Faculty of Global Nursing Otemae University, 2-1-88, Otemae  
 Chuo-ku, Osaka-shi, Osaka-fu, 540-0008

## A Longitudinal Analysis to Elucidate the Interaction between Essential Competencies and Work Environment for New Nurses

Ryotaro Tsuchiya, Ryo Haraguchi and Miki Takami  
Graduate School of Applied Informatics, University of Hyogo

[Objective] To elucidate the interaction between Essential Competencies and the work environment by longitudinally investigating the Essential Competencies of nursing college students. [Methods] Web-based questionnaires were conducted in February when the subject was a fourth-year undergraduate nursing student and in October after the same subject started working as a nurse. The first web-based questionnaire used the Essential Competencies scale, and the second web-based questionnaire used the Essential Competencies scale and the NWI-R. The t-test was used to analyze variation in the Essential Competencies of nursing students and new nurses. The interaction between Essential Competencies and the work environment was analyzed using Spearman's correlation. [Results] The Essential Competencies total, the Action total, and the Teamwork total were significantly lower in October after entering employment as a nurse than in the fourth-year college student. However, the Thinking total was not significantly different between the two-time points, with both the mean and median scores increasing. In addition, 10 of the questions on the NWI-R were correlated with Essential Competencies. [Conclusion] This study longitudinally examined Essential Competencies at the time of the fourth year of nursing college and that of the new nurses in October. The results showed a decrease in Essential Competencies total, action total, and teamwork total. As for the interaction between Essential Competencies and the work environment, correlations with Essential Competencies were found in 10 items of the NWI-R questionnaire. The results suggest that it is necessary not only to improve Essential Competencies, but also to review the work environment so that employees can better demonstrate their Essential Competencies.

(JJOMT, 71: 23—29, 2023)

### —Key words—

Essential Competencies, work environment, new nurs