

## 看護学部卒業後の目標管理ツールの活用状況に関する実態調査

檜山明子 吉川由希子\* 菅原美樹 山内まゆみ  
 田仲里江 星幸江 鈴木ちひろ\*\* 坂倉恵美子  
 河原田まり子 中村恵子

札幌市立大学看護学部

**抄録：**当大学看護学部では、SCU ラーニングポートフォリオを導入し、キャリア支援教育を行っている。その目的は、在学中から将来の目標を意識し、SCU ラーニングポートフォリオを卒業後のキャリアポートフォリオにつなげていくことにより、学生生活と社会をリンクさせることにある。そこで、本研究は本大学看護学部・助産学専攻科卒業生の目標管理ツール活用状況の実態を明らかにすることを目的とした。

看護学部および助産学専攻科卒業生 272 名に対して質問紙調査を行った結果、回答数は 86 名(回収率 31.6%)であった。新人研修で説明を受けた目標管理ツールで最も多かったのは研修ファイル 53 名(53.5%)、次いでポートフォリオ 20 名(20.2%)、研修手帳 4 名(4.0%)であった。実際に活用している目標管理ツールは、研修ファイル 37 名(67.3%)、ポートフォリオ 9 名(16.4%)、研修手帳 2 名(3.6%)であった。目標管理ツールは主に上司やプリセプターからの指導時に用いられ、自分の目標管理としての活用は比較的少ないという現状が明らかになった。

**キーワード：**目標管理, 継続教育, ポートフォリオ

### Graduates' Questionnaires Survey of the Actual Use of the Target Management Tools

Akiko Hiyama, Yukiko Yoshikawa, Miki Sugawara, Mayumi Yamauchi, Rie Tanaka,  
 Yukie Hoshi, Chihiro Suzuki, Emiko Sakakura, Mariko Kawaharada, Keiko Nakamura  
 School of Nursing, Sapporo City University

**Abstract:** The School of Nursing at our university introduced the SCU learning portfolio to provide carrier support education. The objectives of the education are to link student life to society by encouraging students to become conscious of their future goals while they are attending university and relaying the SCU learning portfolio to a carrier portfolio after graduation. We performed this study to clarify the actual use of the target management tools by graduates from our School of Nursing/ Graduate Program in Midwifery.

As a result of a questionnaire survey of 272 graduates from the School of Nursing and the Graduate Program in Midwifery, we obtained responses from 86 graduates (collection rate: 31.6%). Among the target management tools, which were explained in an orientation session, the training file was mostly used by 53 graduates (53.5%), followed by the portfolio by 20 (20.2%) and the training notebook by 4 (4.0%). The target management tools that were actually used were the training file by 37 graduates (67.3%), the portfolio by 9 (16.4%), and the training notebook by 2 (3.6%). It was shown that the target management tools were mainly used when they received instruction from their leaders or preceptors, and that the number of cases in which the tools were used for their target

\* 敦賀市立看護大学(〒914-8501 福井県敦賀市中央町2丁目1番1号)

\*\* アイ・ウィミンズクリニック(〒070-8003 旭川市神楽3条12丁目1番45号)

management was comparatively small.

Keywords: Target management, Continuing education in nursing, Portfolio

## 1. 緒言

当大学看護学部では、平成22年度～平成23年度「大学生の就業力育成事業：学社連携による循環型就業力育成プログラム」及び、平成24年度からの「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業：産官学連携による地域・社会の未来を拓く人材の育成」における看護学部ポートフォリオ班を中心として、SCUラーニングポートフォリオ<sup>※1)</sup>の活用に向けた取り組みを行ってきた。SCUラーニングポートフォリオの活用は、学生自身の学習の軌跡を可視化すること、目標管理の基本を習得し、看護基礎教育と継続教育の継続的なキャリア発達の支援になることを目指している。

看護基礎教育の後、卒業後の継続教育に用いる目標管理ツールには、ポートフォリオやパーソナルファイルとよばれる研修手帳等があり、これらは新人研修のみではなく、看護継続教育の記録としても利用でき、所属部署や医療機関が変わっても利用することができる<sup>※2)</sup>。

また、ポートフォリオを看護継続教育に用いることで、励まし合いながらモチベーションを高め合い、目標達成にむかうことが出来た<sup>※2)</sup>という報告もある。これらのことから、ポートフォリオ等の目標管理ツールは、看護職のキャリアアップに用いることができる学習ツールであるといえる。

本学が、SCUラーニングポートフォリオを導入してから3年が経過した。そこで、卒業生の卒業後の目標管理ツールに関連した状況の調査を行い、その動向を知り、SCUラーニングポートフォリオの今後の展開を検討する基礎資料とする。

## 2. 目的

本学看護学部卒業生の目標管理ツールの活用状況に関する実態を明らかにする。

## 3. 調査方法

### 1) 対象者

看護学部および助産学専攻科平成21年度～平成23年度卒業生。

### 2) 調査期間

平成24年10月～平成25年2月

### 3) 方法

#### (1) 調査項目

無記名自記式質問紙調査を実施した。

質問項目は、対象者の属性として、卒業年度、本学入学前の職業経験、現在の就業状況、現在の居住地域、現在の所属先を収集した。目標管理ツール活用状況に関する項目として、新人看護職員を支える組織体制(プリセプターシップ、チーム支援型、メンターシップ、チューターシップ)、看護職として働くための目標設定や目標管理に関連して、新人研修で説明を受けたものは何か(研修手帳、研修ファイル、ポートフォリオ、その他)、それを現在どのように保管しているのか、実際に活用している目標設定や目標管理のためのツールは何か、活用の場面、自分で目標設定やプラン作成をしている方法とした。

#### (2) データ収集方法

調査用紙は、卒業後研修(往還型研修)参加者に対しては配布し、卒業後研修非参加者には、郵送した。

回収は、対象者自身が個別に郵送した。卒業後研修参加者の場合は、回収箱への投函あるいは個別の郵送を対象者が選択し、返送するよう依頼した。

#### (3) 分析方法

統計ソフト PASW Statistics ver. 21 for Windows を使用し、基礎統計量を算出した。

#### (4) 倫理的配慮

本研究の主旨、参加への自由意思の尊重、プライバシー・匿名性の保護について書面で説明し、回収箱への投函、あるいは郵送による返送をもって同意と見なした。札幌市立大学倫理委員会における承認を受けた。(通知No: 1219-1)

## 4. 結果

### 1) 対象者の属性

対象者272名中、回答は86名(回収率31.6%)から得られた。卒業年度は、平成22年度20名(23.3%)、平成23年度27名(31.4%)、平成24年度37名(43.0%)であった。本学入学前に正規職員として就業経験があるものは2名(2.3%)、なし82名(95.3%)であった。現在の就労状況(平成24年10月1日現在)は、あり76名(88.4%)、なし8名(9.3%)であった。現在の就労状況としては看護師が最も多く61名(80.3%)、勤務施設は病院(病棟)が最も多く54名(62.8%)であった。その他の属性は表1に示す。

## 2) 新人職員を支援するための組織体制

新人職員を支援するための組織体制は、プリセプターシップが69名(80.2%)、チーム支援型5名(5.8%)、メンターシップ2名(2.3%)、チューターシップ1名(1.2%)であった。その他の複合型の組織体制として、[プリセプターシップ+メンターシップ：1名]、[プリセプターシップ+メンターシップ+チーム支援型：1名]、[プリセプターシップ+チーム支援型：1名]、[プリセプターシップ+チューターシップ+チーム支援型：1名]があった(表2)。

## 3) 目標管理ツールの利用状況

## (1) 新人研修で説明を受けた目標管理ツール

最も多かったのは研修ファイル53名(53.5%)、次いでポートフォリオ20名(20.2%)、研修手帳4名(4.0%)、説明はなかった15名(15.2%)であった(重複回答あり、図1)。その他に、「目標管理専用コンテンツ」、「チャレンジプラン」、「年間目標や評価の個人ファイル」、「目標設定」、「覚えていない」という記述があった。

現在の所属先から見ると、病院では研修ファイルが多く36名(69.2%)、次いでポートフォリオ13名(25.0%)が説明されていた。介護保健施設、事業所では説明はなかった。

## (2) 新人研修で説明を受けて実際に活用している目標管理ツール

研修ファイル37名(67.3%)、ポートフォリオ9名(16.4%)、研修手帳2名(3.6%)であった(重複回答あり、図2)。職種別に見ると、看護師の回答のうち7割程度は何らかの目標管理ツールを活用していたが、保健師は全員、活用していないという回答が得られた。

## (3) 新人研修で説明を受けた目標管理ツールの保管状況

ファイルに挟んで保管している42名(65.6%)、ガイダンス資料と一緒に袋に入っている8名(12.5%)、どこにあるか不明9名(14.1%)、職場に提出した4名(6.3%)、捨てた1名(1.6%)であった。

## (4) 目標管理ツールの活用状況

上司の面談の時に使用21名(32.8%)、プリセプター指導の時に使用15名(23.4%)、時々自分で目標を見直す7名(10.9%)、自分の成長や資料をファイルに綴じている7名(10.9%)、めったに読み返すことがない14名(21.9%)であった(図3)。

ポートフォリオの活用状況に着目すると、ポートフォリオを活用する状況で最も多いのは、「上司の面談の時に使用」7名(38.9%)であり、次いで「プリセプター指導の時に使用」4名(22.2%)であった。

表1 対象者の属性

n=86

	項目	人数	%
卒業年度	平成22年度	20	23.3
	平成23年度	27	31.4
	平成24年度	37	43.0
	無回答	2	2.3
本学入学前の就業経験	あり	2	2.3
	なし	82	95.3
	無回答	2	2.3
現在の就労状況	就労している	76	88.4
	就労していない	8	9.3
	無回答	2	2.3
現在の就労状況	看護師	61	80.3
	保健師	4	5.3
	助産師	3	3.9
	無回答	8	10.5
居住地	札幌市	48	55.8
	札幌市外	12	13.9
	道外	25	29.1
	無回答	1	1.2
現在の進学状況	進学している	3	3.5
	進学していない	67	77.9
	不明	16	18.6
勤務施設	病院(病棟)	54	62.8
	病院(特殊ユニット)	18	21.0
	病院(外来)	1	1.2
	市町村	4	4.7
	介護保険施設	1	1.2
	事業所	1	1.2
	無回答	7	8.1

表2 新人職員を支える組織体制

n=86

	人数	%
プリセプターシップ	69	80.2
チーム支援型	5	5.8
メンターシップ	2	2.3
チューターシップ(エルダー制)	1	1.2
その他*	5	5.8
不明	4	4.7

\*その他の内訳は、「プリセプターシップ+メンターシップ」「プリセプターシップ+メンターシップ+チーム支援型」「プリセプターシップ+チーム支援型」「プリセプターシップ+チューターシップ+チーム支援型」「上司」である。

### (5) 自分で目標設定やプランを作成している方法

作成していない64名(74.4%),大学のシートを使用1名(1.2%),書籍を参考に作成1名(1.2%),自分で独自に作成11名(12.8%),その他9名(10.5%)であり,その他の内訳は,「病棟独自の方法で目標設定の用紙を提出している」,「おおざっぱではあるが,独自に作成している」,「プリセプターと一緒に考えて作成している」,「病院のキャリアに応じた目標設定の本がある」であった。

## 5. 考察

多くの卒業生の就職施設では,厚生労働省の新人看護職員研修ガイドライン<sup>1)</sup>で推奨されているように,新人に対して目標管理ツール使用の導入が行われていた。し

かし,介護保険施設,事業所では導入されていなかった。

また,目標管理ツールは主に上司やプリセプターからの指導時に用いられ,自分の目標管理としての活用は比較的少なく,ポートフォリオの説明および活用の割合は全体の2割弱にとどまった。調査対象者は,SCUラーニングポートフォリオの活用支援開始前の卒業生とSCUラーニングポートフォリオの活用支援が1~2年という短い期間の卒業生である。SCUラーニングポートフォリオによる活用支援開始前の卒業生や,在学期間の途中からSCUラーニングポートフォリオの活用支援を開始した卒業生は,施設の目標管理ツールの運用状況によって卒業生自身の目標管理ツールの活用状況が異なっていると考えられる。

このことは,在学中に活用支援を開始した卒業生には,

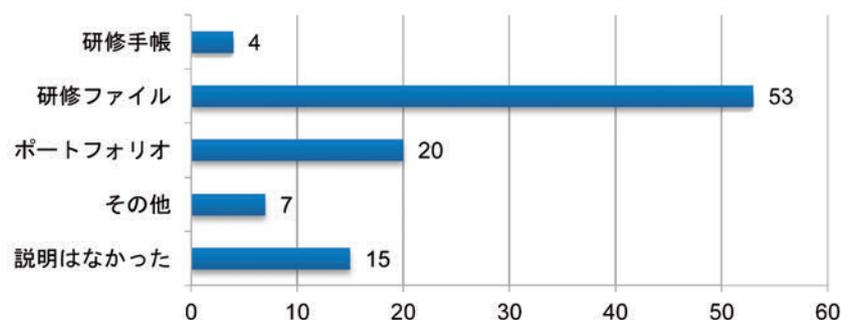


図1 新人研修で説明を受けた目標管理ツール

有効回答者数 79 有効回答数 99(重複回答あり)

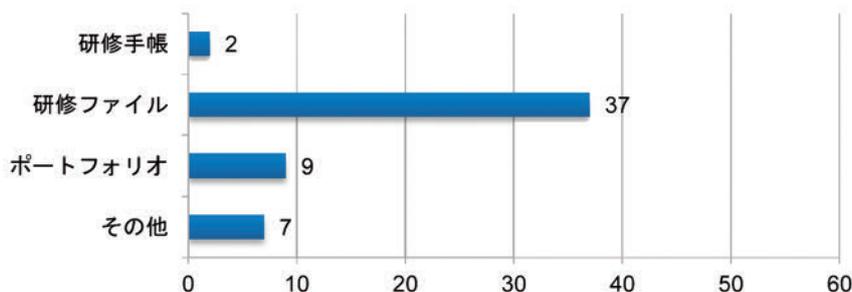


図2 新人研修で説明を受けて実際に活用している目標管理ツール

有効回答者数 46 有効回答数 55(重複回答あり)

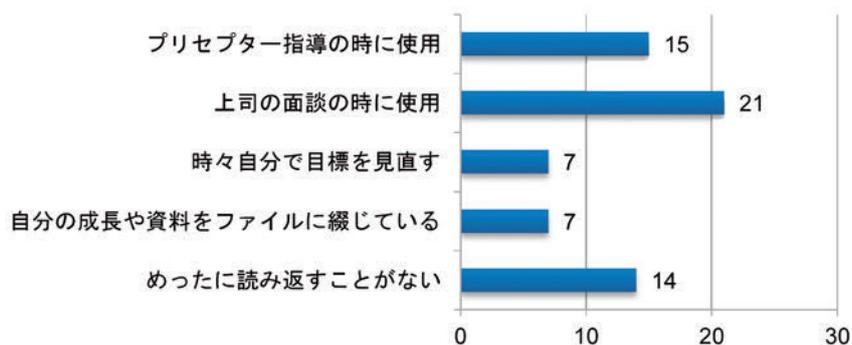


図3 目標管理ツールの活用状況

有効回答者数 54 有効回答数 64(重複回答あり)

在学中の SCU ラーニングポートフォリオが浸透せず、卒業後のキャリア発達的手段として活用しきれていないことを示している。

文部科学省は、キャリアガイダンスを適切に大学の教育活動に位置づけるという方針に基づき、入学時から学生へのキャリア教育の実施を推進している<sup>3)</sup>。SCU ラーニングポートフォリオは、在学中に目標管理の基本を習得し、卒業生自身がキャリアアップを目指すための目標管理ツールとしても応用することができる。卒業後も継続して活用できるように、在学生への SCU ラーニングポートフォリオの活用支援方法の改善を図る必要がある。さらに、SCU ラーニングポートフォリオの活用率を高め、活用することの効果を実体験した学生を増やしていくために、ポートフォリオによる目標管理の継続効果に関する知識の獲得と目標管理の実践を反復できる環境の提供が、効果的な取り組みにつながる可能性がある。

目標管理ツールとしてポートフォリオは2番目に多く活用されていたが、臨床看護師は、ポートフォリオの研修会の受講経験や評価の経験が少ない<sup>4)</sup>という現状がある。また、本調査の結果から、卒業生が勤務する施設ではポートフォリオを用いた目標管理の普及には至っていないことが明らかになった。

当大学で取り組んでいるポートフォリオを活用した目標管理方法は、看護基礎教育から継続教育にかけて、継続して活用可能なキャリア発達的手段になることを意図している。ポートフォリオの利点を十分にふまえた活用方法が臨床に周知されることで、施設での活用が広がると考える。卒業生が勤務する施設に向けて、当大学の取り組みとその継続方法について説明し、具体的活用方法の提案をすることも、効果的ではないかと考えられる。

以上のことから、今後は、継続的にポートフォリオが活用されることを目指し臨床と大学の連携を推進する、看護基礎教育の段階から卒業後の目標管理ツールを使用した学習方法の理解を深める、等の取り組みが必要である。

## 6. 結論

- ① 新人研修で説明を受けた目標管理ツール、新人研修後に実際に活用している目標管理ツールの中で、最も多かったのは研修ファイルであり、ポートフォリオを活用しているのは全体の2割以下であった。
- ② 目標管理ツールの活用は、上司の面談の時、プリセプター指導の時に使用されることが多く、現状では自分の目標管理としての活用は比較的少なかった。

- ③ SCU ラーニングポートフォリオの今後の展開として、臨床と大学の連携を推進して継続的な活用を目指すこと、看護基礎教育の段階から学生が目標管理ツールを使用した学習方法を理解するための取り組みを行うことが必要である。

## 謝辞

本調査にご協力いただいた皆様に深く感謝申し上げます。また、本調査の一部は、第33回日本看護科学学会学術集会で発表した。

なお、本調査は文部科学省「平成24～26年度産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」の取り組みの一部である。

## 注

- 注1) SCU ラーニングポートフォリオ：本学で取り組んでいる SCU ラーニングポートフォリオとは、「卒業までの期間で学ぶ教育課程や課外活動・社会活動すべてが、職場適応力や職場適応力を育成する学びの機会である」とらえ、そうした体験からの学びや成長の記録、証拠資料を綴じたもの」である。その目的は、在学中から将来の目標を意識したり、SCU ラーニングポートフォリオを卒業後のキャリアポートフォリオにつなげていくことで、学生生活と社会をリンクさせることにある。また、目標として①学生生活および授業・実習での自己目標を明確にできる、②「私のよき」を自分で俯瞰することができる、③就職・進学に悩んだりキャリア支援を受けたいと思うときに、自分が何を目指してきたかを俯瞰できる、④試験や就職面接などで自分の良さを自己アピールできる、⑤自己成長の目標管理のために、卒業後のキャリアポートフォリオに継続させることができる、の5つをあげている。

## 文献

- 1) 厚生労働省：「新人看護職員研修ガイドライン」2011。  
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/12/s1225-24.html>  
2013年10月4日
- 2) 三浦藍, 阿久津麻里, 是木弘美, 金子さおり：目標管理にポートフォリオとグループ活動を用いて目標管理を推進する。第42回日本看護学会論文集。看護管理 42：79-82, 2012
- 3) 文部科学省 中央教育審議会 大学分科会 質保障システム部会：「大学における社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)の実施について(審議経過概要)」2009。  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1288248.htm) 2013年1月19日
- 4) 安川仁子：ポートフォリオ評価に対する認識の違い—看護学校教員・臨地実習指導者・看護師—。第43回日本看護学会論文集。看護管理 43：103-106, 2013