

## 若手看護学研究者の研究実施状況に関する調査 報告書(概要版)

日本看護科学学会 研究・学術情報委員会

日本看護科学学会 研究学術情報委員会が若手看護学研究者支援の方略を検討するための基礎資料を得ることを目的に、若手看護研究者に対して研究実施状況、研究実施上の困難感、若手研究者が学会に求める支援等を調査した。日本看護科学学会会員で39歳以下の人1634名を対象に、Web調査の協力依頼を行いすべての設問に回答した648名(39.7%)を対象とした。

対象者のうち看護系大学常勤者に限定して、仕事に費やしている時間の配分を調査した結果、看護系大学常勤者は、全業務時間のうち自分の研究活動に平均15%しか時間を費やしていない一方で、教育活動に平均58%を費やしていた。若手研究者全体の研究実施状況を調査した結果、過去3年間で掲載された査読付論文の数は共著を含んだ総数で平均1.86件、筆頭著者に限定した場合0.89件と査読付論文としての研究成果の発表は活発とはいえない状況であった。一方で年間2件以上と換算できる6件以上の人が総数で8%、筆頭著者で1%存在し、活発に査読付論文を執筆している人も少数ながら存在していた。

全般的に研究活動に自信がある人は11%にとどまり、若手研究者の多くが研究活動に自信を持っていなかった。研究活動の阻害要因として作成した44項目は「1.研究能力の不足」、「2.Work Life Balanceの難しさ」、「3.研究のリソース不足」、「4.職場でのコンフリクト」、「5.キャリアデザインの困難・メンタリングの不足」、「6.研究以外の業務・研究の周辺業務の負担」の6因子に分類され、項目別では「英語を書く・読む力の不足(81%・72%)」、「英語論文を書く指導をしてくれる人がいない(55%)」、「講義や演習、実習などの教育業務(53%)」、「多施設でデータを取る仕組み・組織が作れない(48%)」などが阻害要因として高い割合で挙げられていた。若手研究者が求める支援として作成した39項目は「1.研究に関する知識・技術の提供」、「2.ネットワーキングの支援」、「3.若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進」、「4.研究を促進する環境・システムの整備の支援」、「5.リソース(情報・予算・動機づけ)の提供」の5因子に分類され、項目別では「セミナーをWebで見ることができるシステムの構築(82%)」、「最先端の研究に関するセミナーの開催(79%)」、「研究助成(76%)」、「若手研究者の研究能力向上のための組織や上司に対する提言(74%)」、「若手研究者が参加できる学会主導の研究プロジェクト(64%)」などが高い割合で挙げられていた。

本調査の結果から、日本看護科学学会 研究・学術情報委員会として、以下の提言を行う。

### 1) 若手研究者を育成・雇用する組織への提言

- (1) 若手研究者の研究能力を高め“研究者”として育成する組織的体制の構築
- (2) 若手研究者の研究時間の確保策の検討

### 2) 若手研究者自身への提言

- (1) 早期より看護学の“研究者”としてのキャリア構築を意識する
- (2) マネジメント能力を身につける

### 3) 日本看護科学学会が実行可能な若手支援事業の検討

- (1) セミナーのWebでの配信など良質のコンテンツを広く伝える教育システムの構築
- (2) セミナーの内容の充実
- (3) 若手研究者への直接的な支援だけでなく、若手研究者を育成する立場の人たちへ向けた啓発活動
- (4) 研究能力を高め研究者としてのキャリアを考える上で有用な研究者間のネットワーク構築支援
- (5) 学会主導型プロジェクトでの若手研究者育成
- (6) 研究助成金の獲得機会の充実

# 若手看護学研究者の研究実施状況に関する調査

## 報告書

日本看護科学学会 研究・学術情報委員会

### 1. はじめに

次世代を担う若手の育成はあらゆる領域において重要な課題である。日本看護科学学会においても、若手研究者養成を将来構想報告書(2011)で主要な課題として取り上げ、2012年度より研究・学術情報委員会(委員長吉沢豊予子)にて、学会としての若手研究者支援の方策を検討している。日本看護科学学会は看護学のすべての領域の研究者が会員として所属するアンブレラ学会であり、その会員数は平成25年度2月時点で7000名強とわが国最大規模の看護系の学会である。日本看護科学学会は日本を代表する看護学研究者集団のひとつであり、日本看護科学学会の若手研究者養成の方針は、日本の看護学研究を担う若手研究者の養成のあり方にも大きく影響するだろう。

看護学以外の学問領域でも若手研究者育成は重要視されている。日本政府は1996年の科学技術基本計画において若手研究者養成を国の重要な施策として位置づけ、ポストドクター等1万人計画を策定し若手研究者養成に乗り出している(江原, 2007)。1990年代は、大学の大学院重点化が始まり、博士課程の学生数の急激な増加に伴い博士修了者の就職難・質の低下が問題視され始めた時期でもある。この博士課程修了者の就職難も若手研究者養成の必要性を高めたといえよう。こうした背景から、2002年に文部科学省は「世界的研究教育拠点の形成のための重点的支援-21世紀COEプログラム」を新規事業として開始した。この事業は国際的競争力を持つ先端的科学技術の開発を目指したものであったが、同時に大学院学生・ポストドクターの活躍の場を増やす機会となったともいえる。その後「魅力ある大学院教育イニシアティブ」などが導入され、先端的科学技術の開発を担う若手研究者養成を重視する施策が次々と出てくることとなる。第3期科学技術基本計画(2006)や、日本学術会議が2008年に提言として発表した「新しい理工系大学院博士後期の構築に向けて一科学・技術を担うべき若い世代のために」なども大学院の資質向上とともに若手研究者養成を目指した活動の一環といえる。

一方、看護学における若手研究者養成は必ずしもうまくいっているとはいえない現状にある。1990年半ば以降の看護系大学の急増により、大学において看護学の教育・研究に従事する看護学の研究者(教員)が数多く必要となり、看護系大学院を修了した多くの若手研究者が新たに看護大学の教員となった。看護系大学の増加とともに大学院修士・博士課程の設立も進んできたが、他領域で活用されてきた上記の若手研究者の支援に活用できるプログラムは比較的新しく設立された看護系大学院では十分に活用されていない。そのため、若手研究者の多くは研究・教育活動について必ずしも十分な教育や経験を経ることなく研究・教育業務を行っていることが推測される。

看護系大学の教員の特徴として、他領域と比較して学部学生の教育、特に実習等の教育負担が重いことや、女性の割合が高クライフイベントにより研究活動が阻害されやすいことなどが考えられる。日本の看護学研究者(看護学への高い貢献をしているとの推薦を受けた人たち)を対象とした質的研究(Turale, et al, 2009)では、日本の看護学の研究・教育の発展を促進・阻害することに関連するテーマとして、出る杭は打たれるといった「集団主義の精神(Spirit of collectivism)」、日本社会における女性の地位の低さに関連する「看護の権限の低さ(Lack of nursing control)」、日常生活で英語を要しないことに起因する「英語力の低さ(Lack of English Ability)」、実習指導や会議の負担・教員不足に関連する「業務負担(High Work Load)」、看護学の研究者間での、および他領域

や海外の研究者との間の「協同(collaboration)」(の不足)が挙げられている。わが国の看護学研究者によって指摘されたこれらの特徴・テーマは、若手研究者の研究・教育活動の阻害要因ともなりえるだろう。研究・教育活動について十分な教育・経験を経していない若手教員がこれらの特徴や阻害要因に対応しながら研究・教育の成果を上げていくことは難しいだろう。したがって若手研究者(教員)の育成を目指した支援が必要と考えられるが、どのような支援が有効かを検討するための実証的な知見は乏しい。

さらに、大学院で教育を受けた人のキャリアが多様化・複線化しており、大学やその他機関で研究に従事する研究者のみにとどまらず、臨床機関で活動する専門看護師などの高度実践家や看護管理者などの立場で研究に関与することを志向する人も増加している現状もあると考えられる。しかし、そうした志向を持つ若手研究者の実態と望ましい支援のあり方はこれまでにほとんど検討されていない。

以上より、日本看護科学学会 研究・学術情報委員会が若手看護学研究者支援の方略を検討するための基礎資料を得ることを目的に、若手看護研究者に対して研究実施状況、研究実施の阻害要因、若手研究者が学会に求める支援等を調査することとした。

## 2. 本調査の目的

本研究の目的は、看護学研究を担っている若手研究者の研究環境および研究状況を把握し、それを踏まえ日本看護科学学会が行う若手研究者支援のあり方を検討することである。なお、本研究においては、若手研究者を科学研究費補助金の若手研究費 A・B の申請資格に準じて、平成 24 年度において 39 歳以下の日本看護科学学会会員と操作的に定義した。

## 3. 対象

日本看護科学学会会員で 39 歳以下の 1634 名とした。

## 4. 調査方法

### 1)調査方法

平成 25 年 4 月 1 日時点で 39 歳以下の日本看護科学学会会員を対象とした。日本看護科学学会事務局に登録されている会員情報を用いて判断した。平成 24 年 10 月 26 日に日本看護科学学会の事務局のメールアドレスから本調査への協力を依頼する文章とウェブ調査票の URL を含むメールを 39 歳以下の日本看護科学学会会員に送付し、2 週間以内(平成 24 年 11 月 9 日まで)に各自のウェブブラウザにてウェブ調査票にアクセスし、調査に回答するように依頼した。1 週間後の平成 24 年 11 月 2 日にリマインドメールを送付した。

ウェブ調査票(ウェブサイト)の作成、メールの送付作業およびデータマネジメントの一連の作業は、機密保持契約を結んだうえで株式会社マーシュに委託契約した。回答者の回答負担を軽減するためウェブ調査票には、回答者が回答中に全質問項目中どの程度まで進捗したかが分かるように進捗状況が割合表示される機能や、途中で回答を中断してウェブブラウザをシャットダウンした場合回答内容が保存され再アクセスすれば回答済みの内容の次の設問から回答できるような機能を付与した。

### 2)調査項目

若手研究者へのインタビューおよび若手研究者養成に関する論文、質問紙作成者らの経験等を参照しながら、電子メールで委員による会議を行い若手研究者の研究環境および研究状況を把握し、効果的な支援方法を検討するために有用な調査内容を検討した。「業務負担に関する問題」、「職場環境や研究を行う資源に関する要

因」、「個人の能力・資質・過去の教育に関する要因」、「Work Life Balance」、「様々なジレンマ・葛藤」、「若手研究者のキャリアに関する問題」などの項目について、ワーキングメンバーで検討し、重複しているものなどを削ぎ落した。質問事項の表現方法などの推敲を繰り返し、①研究・教育の環境、②研究の実施状況、③若手研究者が日本看護科学学会に求める支援、④研究実施に関する阻害要因、⑤研究に関する自信、⑥その他(若手研究者が質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性・研究能力を高めるために行っている活動)、⑦対象者背景、の7つから構成される質問紙を作成した。以下、調査項目について説明する。

### (1)研究・教育の環境

研究教育の環境として、まず対象者全員に「研究を進めていく上で困った時に気軽に相談できる人」「研究費等で雇用している研究補助者の有無」を聞いた。「研究を進めていく上で困った時に気軽に相談できる人」については、①現在の職場の上司、②現在の職場の同僚、③現在の大学院の指導教官、④以前の職場の上司、⑤以前の職場の同僚、⑥卒業した大学院の指導教官、⑦大学院の同級生、⑧上記以外の研究者、⑨その他、⑩相談できる人はいない、の10項目の中から、当てはまる選択肢をすべて選択してもらった。「研究費等で雇用している研究補助者の有無」についても、①自身の研究費(私費を除く)で雇用している、②私費で雇用している、③上司・同僚が雇用しており一部あなた自身の研究もサポートしてもらえる、④いない、⑤その他の5項目の中から、当てはまる選択肢をすべて選択してもらった。

次に、看護系大学に常勤職として勤務している対象者とそうでない対象者では、実習指導など教育業務のあり方が全く異なると考えられたため、看護系大学に常勤職として勤務しているか否かを質問し、看護系大学に常勤職として勤務している対象者だけに、「仕事に費やしている時間の研究・教育活動・管理運営活動・社会貢献活動・実践活動・その他への配分」を質問し、割合を回答してもらった。この際、①あなた自身が関心を持ち行っている研究、②あなた自身はあまり関心はないが関与せざるを得ない研究、③教育活動(講義・実習・演習・研究指導)、④管理運営活動(大学における会議・委員会、オープンキャンパスなど)、⑤社会貢献活動(学会の委員会活動、市民講座など)、⑥実践(臨床)における活動、⑦その他、の7項目についてそれぞれ配分している割合(%)を質問し、7項目の合計が100%になるように回答してもらった。

さらに、「学部学生を対象とした講義・学内演習、臨地実習指導、卒業論文の指導・ゼミに要した時間と卒業研究の指導件数」と「大学院生を対象とした講義・学内演習、臨地実習指導、修士・博士論文の指導・ゼミに要した時間と修士・博士論文の指導件数」を質問し、実時間数と件数を回答してもらった。講義・学内演習に要する時間を質問するときには授業コマ数などで換算はしない実時間数を回答してもらうように依頼した。臨地実習指導に要する時間については移動時間や宿泊中に実習関連の仕事に要した時間など、実習に関する拘束時間すべてを含めた実時間数を質問した。卒業論文・修士論文・博士論文・研究の指導・ゼミに要する時間を質問するときには、授業コマ数などで換算はせず、シラバス上の時間割に限定されず実際に行った実時間数を回答するように求めた。さらに、指導教員でない立場で行ったアドバイスに要した時間も含めて回答を求めた。指導を行った学部学生の卒業研究と、実質上中心となって指導を行った(指導教員であったか否かに関わらない)修士論文・博士論文の件数については、回答者がこの3年間で中心となって指導した件数を質問した。

## (2) 研究の実施状況

研究の実施状況について、対象者全員に過去3年間の学術業績の数を査読のあるものとないものに分けて質問した。査読のある学術業績については、①大学や研究所の紀要、②和文誌、③英文誌に掲載された論文の総数(筆頭著者であるものと共著者であるものの合計)と筆頭著者として掲載された論文の数を質問した。査読のない学術業績については、過去3年間の商業誌の記事、書籍の分担執筆、書籍の編集の数を質問した。また、過去3年間の学会発表について国内学会と国際学会ごとに、その総数(第一発表者であるものと共同発表者であるものの合計)と第一著者として発表した数を質問した。

さらに、過去3年間の研究費(公的研究費と民間の研究費など両方を含む)の獲得状況を主任研究者としての獲得と分担研究者としての獲得とに分けて質問した。その際に、複数年継続して行う研究費を獲得している場合、研究期間全体で1件としてカウントするように依頼した。

## (3) 研究活動についての自信

若手研究者の研究活動についての自信について、「以下の研究に関することに自信を持っていますか。当てはまる選択肢をお選びください」との設問文を提示し、表1に示す10項目について、「まったくあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらとも言えない」「まああてはまる」「よくあてはまる」の5件法で回答を得た。

## (4) 研究活動の阻害要因

若手研究者が感じている研究活動の阻害要因について「研究活動の阻害要因について伺います。以下の項目はあなたが研究を進めていく上でどの程度障害になっていると思いますか。もっとも当てはまる選択肢をお選びください。(それぞれ1つずつ選択)」との設問文を提示し、表2に示す44項目について「まったく障害になっていない」「あまり障害になっていない」「どちらとも言えない」「やや障害になっている」「非常に障害になっている」の5件法で回答を得た。その際に、これらの項目が、対象者の研究・教育環境に存在しているかどうかではなく、実際に障害になっているかどうかを回答するように依頼した。また、いくつかの項目は該当しない対象者が存在する(例:教育業務を行っていない場合や育児を行っていない場合等)と考えられたため、その場合「まったく障

表1. 研究活動についての自信に関する10項目

1. 英語論文を読む事に自信がある
2. 自分の専門領域の研究動向に詳しい
3. 研究者間のコミュニケーション能力に自信がある
4. 研究者間のネットワークを構築する能力に自信がある
5. 量的研究を実施することに自信がある
6. 質的研究を実施することに自信がある
7. 英語論文を書く事に自信がある
8. 研究成果や学術活動を英語でプレゼンテーションすることに自信がある
9. 研究成果や学術活動を一般の人々にプレゼンテーションすることに自信がある
10. 全般的に研究活動に自信がある

表2. 研究活動の阻害要因に関する44項目

1. 講義や演習、実習などの教育業務
2. 委員会活動など大学運営に関する業務
3. 学会の運営業務など社会貢献活動
4. 所属組織の倫理審査
5. 研究全般に関して相談できる人がいない
6. 統計分析について気軽に聞ける人がいない
7. 質的研究について気軽に聞ける人がいない
8. 英語論文を書く指導してくれる人がいない
9. 図書館の蔵書数や契約している学術雑誌数
10. 研究資金が獲得できない
11. 研究フィールドを見つけられない
12. 研究室のスペースがすくない
13. 研究を行うための実験機器等がない
14. 上司・指導教員が研究の指導をしてくれない
15. 上司・指導教員が研究活動に対する理解がない
16. 上司・指導教員の教育・研究活動の補助で自分の研究ができない
17. 周りの教員が研究活動に対する理解がない
18. 研究を行う意欲がわからない
19. 研究者としての適性・才能がないと感じる
20. 研究者としての十分な教育を受けていない
21. 多施設でデータを取る仕組み・組織が作れない
22. 共同研究の進め方がわからない
23. 英語を読む力が不足している
24. 英語を書く力が不足している
25. 日本語で論文執筆に必要な論理的な文章を書けない
26. 方法論に関する理解が不足していて論文を十分に理解できない
27. 意義のある研究テーマが何かわからない
28. 研究計画書がうまく書けない
29. 質的研究の具体的な進め方がわからない
30. 家族の研究活動への理解がない
31. 育児と研究の両立に対して職場の理解がない
32. 育児に対する大学や地方自治体等のサポートが不足している
33. 家事・育児時間を削って研究を優先する事による罪悪感
34. 妊娠・出産のため研究活動が中断されてしまう
35. 家事の負担が大きい
36. 介護のために研究活動に時間がとれない
37. 心身の不調のため研究に取り組めない
38. 教育と研究をバランスよく評価してもらえないのでジレンマを感じる
39. 看護学の研究に関する考え方について上司・指導教員や周囲の人と意見が異なりジレンマを感じる
40. 任期制の導入で短期間で実績を要求されるため長期的な視野を持って研究活動が行えない
41. 短期間で実績を上げなくてはならない研究費が多いため長期的な視野を持って研究活動が行えない
42. 目指したい研究者像が明確でない
43. 研究者としてのキャリアに迷ったときに相談できる相手がいない
44. 所属分野の研究テーマと自分の関心領域が異なる

害になっていない」と回答するように依頼した。

### (5) 若手研究者が日本看護科学学会に求める支援

若手研究者が日本看護科学学会に求める支援について「日本看護科学学会では若手研究者の支援を実際に行なったり、若手研究者の所属先で行う効果的な支援方法を提言したりすることを考えています。あなたは、どのような支援・提言を行ってほしいと思いますか。あなたのお考えをお答えください」との設問文を提示し、表3に示す39項目について、「非常に行ってほしいと思う」「行ってほしいと思う」「どちらかと言えば 行ってほしいと思う」「どちらとも言えない」「行う必要はないと思う」の5件法で回答を求めた。

さらに、いくつかの項目については自由記述を用いてより詳細に希望する内容について質問した。具体的には、「17.研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催」「18.専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催」の項目で「非常に行ってほしいと思う」「行ってほしいと思う」と回答した人に対して、「研究の方法論や分析方法」と「最先端の研究」に関して具体的にどのような内容のセミナーを希望するかを自由記述にて回答を求めた。また、「質的研究の計画と分析」「量的研究の計画と分析」「看護研究における倫理上の問題」以外にコンサルテーション先としてあったらよいと思われる内容について自由記述にて回答を求めた。さらに、準備された設問以外の若手研究者の支援のために有効と考えられる方法についても自由記述にて回答を求めた。

### (6) その他(若手研究者が質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性・研究能力を高めるために 行っている活動)

その他に、研究活動に関連する事項として、若手研究者が質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性と研究能力を高めるためにしている活動について質問した。若手研究者が質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性については、「あなたが知っている看護学の研究者の中で、あなたからみて、質の高い研究活動を行っていると思われる人について、その人から学びたいと思う点を差し支えない範囲でお答えください。」との設問文を提示し自由記述にて回答を得た。その際に、「「質の高い研究活動」の定義としては様々な内容が考えられますが、あなた自身のお考えに基づいてお答えください。学びたいと思う点は複数お答えいただいてもかまいません。」との補足を付した。研究能力を高めるためにしている活動については、「現在、自分の

表3. 若手研究者が日本看護科学学会に求める支援に関する39項目

1.若手研究者の研究能力を向上するための組織や上司に対する提言
2.臨床教員の導入などの教育負担の軽減の方法の提言
3.若手研究者を雇用する組織や上司に対する若手研究者支援・育成についての教育セミナーの開催
4.看護研究者が若手のときに研究キャリアを積み上げた事例の紹介
5.ワークライフバランスを考慮した働き方の事例の紹介
6.若手研究者が研究成果を出している大学・研究室の運営方法の紹介
7.若手研究者の研究能力をあらわす指標(臨床のクリニカルラダーのようなもの)やそれに沿った研究能力のトレーニング方法の提示
8.若手研究者の学会運営への参加の促進
9.若手研究者の若手枠としての理事・評議員への登用
10.日本看護科学学会が推奨する、現在重要性が高い研究テーマの整理と提言
11.若手研究者を公募し参加できる学会主導の大規模国内研究プロジェクトの実
12.若手研究者が参加できる学会主導の国際共同研究プロジェクトの実施
13.海外留学先や方法の紹介
14.若手研究者を対象とした海外留学の成功事例の紹介
15.大学院修士課程・博士課程における研究方法論に関する教育方法の標準化
16.研究助成金の獲得の方法や研究計画書の書き方についてのセミナーの開催
17.研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催
18.専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催
19.研究の方法論や分析に関するセミナーをWebで見ることができシステムの構
20.日本語論文の書き方についてのセミナーの開催
21.英語論文の書き方についてのセミナーの開催
22.学会で研究計画書の指導が受けられるシステムの構築
23.質的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供
24.量的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供
25.看護研究における倫理上の問題に関するコンサルト先の提供
26.若手研究者を対象とした数日間にわたる集中的な研究に関する教育プログラ
27.「若手看護研究者アカデミー」を創設し、社会や看護学領域以外の学術界に向
けて、看護学の社会貢献や他領域との連携などについての若手研究者からの意
見を取りまとめて、提言等の活動を行う
28.「若手看護研究者アカデミー」を創設し、看護学領域に向けて、重要な研究課題
や看護学関連学会に対する若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活
29.若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の若手研究者と
交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)
30.若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の研究者(若手
以外も含む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活
31.若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自分の専門分野以外の若手研究
者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)
32.若手研究者が、自らの勤務地域で、自らの専門分野の若手研究者と交流が出
来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)
33.若手研究者が、自分の勤務地域で、自らの専門分野の研究者(若手以外も含
む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)
34.若手研究者が、自らの勤務地域で、自分の専門分野以外の若手研究者と交流
できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)
35.学術大会時に若手研究者の交流が出来る機会の創設
36.若手研究者のモチベーションの向上を目指した学会発表・投稿論文への表彰
37.若手研究者への研究助成
38.ニュースレター、メーリングリスト、ソーシャルメディア等による研究助成金の情
報などの発信
39.学会誌での最先端の研究の方法論に関する記事の掲載

研究能力を高めるために継続して行っていること」について、自由記述にて回答を求めた。

### (7)対象者背景

最後に対象者の背景として、年齢、性別、所属組織、所属組織の所在地、現在の立場、認定・専門看護師の資格の有無、取得済みの学位、婚姻状況、育児の状況、介護の状況、看護に関する海外留学・研修の経験、専門領域について質問した。なお、専門領域の項目は日本学術振興会 科学研究費助成事業 系・分野・分化・細目表 付表キーワード一覧(平成 24 年度版)を活用した。

### 3)分析

設問ごとに記述統計量を算出した。この際、看護系大学の常勤職とそれ以外の立場の人では、研究・教育・実践活動が大きく異なると考えられたため、①看護系大学の常勤職、②臨床勤務(看護系大学の常勤職でないと回答した人のうち所属組織を医療・保健・福祉機関(病院、診療所、訪問看護ステーション等)と回答した人)、③学生・非常勤・所属なし(看護系大学の常勤職でないと回答した人のうち所属組織を大学・研究所・その他・無所属と回答した人。大学と回答した人はフルタイムの大学院生として所属していると想定した。また、その他と回答した人の内訳は自由記述によると、非常勤講師・特任教員・所属なし・育休中・休職中等であった。)の 3 群に分類した。研究活動についての自信・研究活動の阻害要因・若手研究者が日本看護科学学会に求める支援の 3 項目については、因子分析(プロマックス回転、重みづけのない最小二乗法)を行い、抽出された因子によって項目を分類して回答分布を示した。なお、研究活動についての自信についての因子分析は「全般的に研究活動に自信がある」の項目を除いた 9 項目に対して実施した。群間で回答分布を比較する際には  $\chi^2$  乗検定を用いた。

自由記述については、自由記述の意味内容によって分類し、その内容を示すカテゴリー名を付与した。

### 4)倫理的配慮

調査に先立ち、本調査への協力の有無が対象者にとって不利益にはならないこと、匿名性の担保についてウェブ調査票上の文章で説明した。調査への回答をもって調査協力への同意とみなした。本研究は東北大学大学院医学系研究科倫理委員会および日本看護科学学会看護倫理検討委員会の承認後に実施した。本研究は、無記名の自記式調査票によるアンケート調査であり、回答結果と対象者のメールアドレスの対応は調査業者(株式会社マーシュ)が管理し、連結不可能匿名化の状態で行ったため、プライバシーは全て保護される状態で分析を行った。

### 5)調査の概要の日本看護科学学会会員との共有

調査終了後の平成 25 年 12 月 1 日に第 32 回日本看護科学学会学術集会において、研究・学術情報委員会で「日本看護科学学会は看護系若手研究者をどう育て支援していくのか！ 看護系若手研究者の研究状況および有効な育成・支援策に関する調査(速報)」と題する交流集会を企画した。本調査の結果の一部を示しつつ、望まれる若手支援策についてグループディスカッションを行った。

表4. 対象者背景

	全体 (n=648)		看護系大学常勤 (n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・ 所属なし(n=119)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
性別								
女性	546	84.3	351	84.8	91	79.1	104	87.4
男性	102	15.7	63	15.2	24	20.9	15	12.6
年齢								
20-24歳	4	0.6	0	0.0	1	0.9	3	2.5
25-29歳	40	6.2	19	4.6	6	5.2	15	12.6
30-34歳	253	39.0	159	38.4	49	42.6	45	37.8
35-39歳	351	54.2	236	57.0	59	51.3	56	47.1
婚姻歴								
既婚	327	50.5	213	51.4	58	50.4	58	48.7
未婚	309	47.7	193	46.6	55	47.8	59	49.6
離婚・死別	12	1.9	8	1.9	2	1.7	2	1.7
育児・養育								
している	212	32.7	134	32.4	33	28.7	33	27.7
していない	436	67.3	280	67.6	82	71.3	82	68.9
育児・養育をしている子どもの年代(複数回答可・「している」と回答した人のみ回答・割合は「している」人の数を分母としたもの)								
乳児(0～1歳)	67	31.6	41	30.6	8	24.2	18	54.5
幼児(1～6歳)	146	68.9	94	70.1	22	66.7	30	90.9
小学生	63	29.7	44	32.8	12	36.4	7	21.2
中学生	5	2.4	4	3.0	1	3.0	0	0.0
高校生以上	2	0.9	1	0.7	0	0.0	1	3.0
介護の有無								
している	37	5.7	20	4.8	4	3.5	13	10.9
していない	611	94.3	394	95.2	111	96.5	106	89.1
所属組織								
看護系大学(国立)	150	23.1	114	27.5	0	0.0	36	30.3
看護系大学(公立)	125	19.3	111	26.8	0	0.0	14	11.8
看護系大学(私立)	188	29.0	175	42.3	0	0.0	13	10.9
看護系大学以外の大学	21	3.2	8	1.9	0	0.0	13	10.9
研究所	8	1.2	1	0.2	0	0.0	7	5.9
医療・保健・福祉機関(病院、診療所、訪問看護ステーション、等)	115	17.7	0	0.0	115	100.0	0	0.0
その他	24	3.7	5	1.2	0	0.0	19	16.0
現在どこにも所属していない	17	2.6	0	0.0	0	0.0	17	14.3
所属組織の所在地								
北海道・東北地方(北海道・青森県・岩手県・宮城県・秋田県・山形県・福島県)	70	10.8	56	13.5	7	6.1	7	5.9
北関東地方(茨城県・栃木県・群馬県)	16	2.5	8	1.9	1	0.9	7	5.9
南関東地方(埼玉県・千葉県・神奈川県)	64	9.9	42	10.1	10	8.7	12	10.1
東京地方(東京都)	129	19.9	56	13.5	38	33.0	35	29.4
甲信越(山梨県・長野県・新潟県)	27	4.2	23	5.6	2	1.7	2	1.7
北陸(富山県・石川県・福井県)	15	2.3	11	2.7	3	2.6	1	0.8
東海地方(静岡県・愛知県・岐阜県・三重県)	64	9.9	47	11.4	10	8.7	7	5.9
近畿地方(滋賀県・京都府・大阪府・兵庫県・奈良県・和歌山県)	110	17.0	73	17.6	21	18.3	16	13.4
中国・四国地方(鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・徳島県・香川県・愛媛県・高知県)	72	11.1	48	11.6	15	13.0	9	7.6
九州・沖縄地方(福岡県・佐賀県・長崎県・熊本県・大分県・宮崎県・鹿児島県・沖縄県)	60	9.3	48	11.6	8	7.0	4	3.4
その他	4	0.6	2	0.5	0	0.0	2	1.7
現在どこにも所属していない	17	2.6	0	0.0	0	0.0	17	14.3
現在の立場(複数回答可)								
准教授	18	2.8	18	4.3	0	0.0	0	0.0
講師	75	11.6	71	17.1	0	0.0	4	3.4
助教	279	43.1	274	66.2	1	0.9	4	3.4
助手	58	9.0	51	12.3	2	1.7	5	4.2
院生(博士)	93	14.4	44	10.6	8	7.0	41	34.5
院生(修士)	49	7.6	23	5.6	3	2.6	23	19.3
臨床勤務	122	18.8	5	1.2	103	89.6	14	11.8
看護管理者	13	2.0	0	0.0	13	11.3	0	0.0
その他	44	6.8	0	0.0	2	1.7	42	35.3
最終の学位								
博士	87	13.4	69	16.7	5	4.3	13	10.9
修士	471	72.7	302	72.9	94	81.7	75	63.0
学士	74	11.4	40	9.7	11	9.6	23	19.3
その他	16	2.5	3	0.7	5	4.3	8	6.7



表4. 対象者背景(続き)

	全体 (n=648)		看護系大学常勤 (n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・ 所属なし(n=119)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
専門・認定看護師の資格の有無								
専門看護師	41	6.3	3	0.7	35	30.4	3	2.5
認定看護師	6	0.9	1	0.2	2	1.7	3	2.5
どちらも持っていない	602	92.9	410	99.0	79	68.7	113	95.0
海外留学・研修の経験の有無								
あり	118	18.2	74	17.9	20	17.4	24	20.2
なし	530	81.8	340	82.1	95	82.6	95	79.8
海外留学・研修の回数(「あり」と回答した人のみ回答・割合は「あり」と回答した人の数を分母としたもの)								
1回	75	63.6	50	67.6	13	65.0	12	50.0
2回	28	23.7	16	21.6	6	30.0	6	25.0
3回以上	15	12.7	8	10.8	1	5.0	6	25.0
滞在期間(「あり」と回答した人のみ回答・割合は「あり」と回答した人の数を分母としたもの)								
1か月以下	76	64.4	49	66.2	13	65.0	14	58.3
2か月以上1年未満	26	22.0	15	20.3	4	20.0	7	29.2
1年以上2年未満	7	5.9	4	5.4	1	5.0	2	8.3
2年以上6年未満	9	7.6	6	8.1	2	10.0	1	4.2
滞在国内訳(「留学経験あり」と回答した人で自由記載の記述があった人の記述内容を全体で集計)								
アメリカ合衆国	71	-	-	-	-	-	-	-
オーストラリア	23	-	-	-	-	-	-	-
UK	16	-	-	-	-	-	-	-
タイ	5	-	-	-	-	-	-	-
ニュージーランド	3	-	-	-	-	-	-	-
カナダ	2	-	-	-	-	-	-	-
台湾	2	-	-	-	-	-	-	-
スウェーデン	2	-	-	-	-	-	-	-
フィンランド	2	-	-	-	-	-	-	-
その他(ネパール・タンザニア・韓国・ミクロ ネシア・スペイン・インド・ミャンマー・カンボ ジア・ベトナム・ドイツ・中国・北米)	10	-	-	-	-	-	-	-
専門領域(複数回答可)								
がん看護学	112	17.3	61	14.7	37	32.2	14	11.8
看護技術	98	15.1	75	18.1	5	4.3	18	15.1
看護教育学	89	13.7	59	14.3	15	13.0	15	12.6
精神看護学	83	12.8	51	12.3	20	17.4	12	10.1
慢性病看護学	79	12.2	59	14.3	11	9.6	9	7.6
小児看護学	79	12.2	53	12.8	10	8.7	16	13.4
老年看護学	71	11.0	48	11.6	10	8.7	13	10.9
周手術期看護学	70	10.8	48	11.6	10	8.7	12	10.1
ターミナルケア	62	9.6	24	5.8	25	21.7	13	10.9
地域看護学	62	9.6	44	10.6	5	4.3	13	10.9
家族看護学	60	9.3	36	8.7	15	13.0	9	7.6
看護管理学	58	9.0	35	8.5	10	8.7	13	10.9
母性・女性看護学	58	9.0	42	10.1	7	6.1	9	7.6
助産学	52	8.0	38	9.2	6	5.2	8	6.7
公衆衛生看護学	48	7.4	38	9.2	3	2.6	7	5.9
在宅看護	47	7.3	30	7.2	8	7.0	9	7.6
その他	40	6.2	20	4.8	5	4.3	15	12.6
重篤・救急看護学	38	5.9	15	3.6	13	11.3	10	8.4
訪問看護	29	4.5	17	4.1	7	6.1	5	4.2
看護倫理学	21	3.2	12	2.9	6	5.2	3	2.5
災害看護	18	2.8	9	2.2	4	3.5	5	4.2
リハビリテーション看護学	17	2.6	5	1.2	8	7.0	4	3.4
看護政策・行政	13	2.0	7	1.7	2	1.7	4	3.4
産業看護	13	2.0	11	2.7	0	0.0	2	1.7
学校看護	9	1.4	7	1.7	0	0.0	2	1.7
看護哲学	5	0.8	5	1.2	0	0.0	0	0.0
看護の歴史	4	0.6	2	0.5	1	0.9	1	0.8

## 5. 結果

### 1) 回答状況および対象者背景

平成 25 年度 4 月 1 日時点で 39 歳以下であると登録されている情報から確認できた 1634 名に調査協力を依頼し、938 名(57.0%)から 1 問以上の回答を得た。そのうち、すべての設問に回答した 648 名(39.7%)を分析対象とした。そのうち、看護系大学常勤の人は 414 名(63.9%)、臨床勤務の人は 115 名(17.7%)、学生・非常勤・所属なしの人は 119 名(18.4%)だった。

表 4 に対象者の概要を示す。分析対象となった 648 名のうち、84%が女性で、年齢は 30-34 歳の人が 39%、35-39 歳の人が 54%と 9 割以上が 30 歳代だった。51%が既婚者であり、33%が子どもの育児・養育をしていた。所属組織については、71%が看護系大学であり、医療・保健・福祉機関は 18%だった。所属組織の所在地は 20%が東京地方だった。現在の立場(複数回答)では、43%と半数近くが助教の立場にあった。最終の(取得済みの)学位としては、修士であるものが 73%と最も多く、博士は 13%にとどまった。博士号を取得している人の割合は、看護系大学常勤の人で 17%、臨床勤務の人で 4%、学生・非常勤・所属なしの人で 11%だった。専門・認定看護師である人は 7%で、臨床勤務の人では 30%だった。海外留学・研修の経験のある人は 18%であり、そのうち留学・研修回数については 1 回である人が 75 名、延べ期間としては 1 か月以下である人が 76 名と最も多かった。滞在国内訳としては米国が 71 名と最も多く、ついでオーストラリア 23 名、UK(英国)21 名と続いていた。専門領域ではがん看護学が 17%と最も多く、特に臨床勤務の人で 32%と多かった。

### 2) 研究・教育の環境・状況

#### (1) 研究を進めていく上で困った時に気軽に相談できる人(表 5-1)

「研究を進めていく上で困った時に気軽に相談できる人」で、全対象者の集計でもっとも多かったのは「現在の職場の上司」で全対象者の 52%が選択していた。次いで、「現在の職場の同僚」37%、「卒業した大学院の指導教官」36%と続いていた。看護

系大学常勤の人では、「現在の職場の上司」「現在の職場の同僚」と回答した人が 65%、51%と多かったのに対し、臨床勤務では「卒業した大学院の指導教官」「大学院の同級生」が 64%、47%と多く、学生・非常勤・所属なしの人では「大学院の同級生」「現在の大学院の指導教官」が 52%、47%と多かった。

表5-1. 研究の相談相手・補助者

	全体 (n=648)		看護系大学 常勤 (n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
研究を気軽に相談できる人(複数回答)								
現在の職場の上司	334	51.5	270	65.2	37	32.2	27	22.7
現在の職場の同僚	242	37.3	209	50.5	19	16.5	14	11.8
卒業した大学院の指導教官	233	36.0	126	30.4	73	63.5	34	28.6
大学院の同級生	231	35.6	115	27.8	54	47.0	62	52.1
現在の大学院の指導教官	154	23.8	85	20.5	13	11.3	56	47.1
上記以外の研究者	113	17.4	69	16.7	22	19.1	22	18.5
以前の職場の上司	76	11.7	53	12.8	7	6.1	16	13.4
以前の職場の同僚	66	10.2	45	10.9	6	5.2	15	12.6
その他	52	8.0	17	4.1	18	15.7	17	14.3
相談できる人はいない	34	5.2	23	5.6	5	4.3	6	5.0
研究補助者(複数回答)								
いない	580	89.5	362	87.4	110	95.7	108	90.8
自身の研究費(私費を除く)で雇用している	37	5.7	33	8.0	1	0.9	3	2.5
上司・同僚が雇用しており一部あなたの研究もサポートしてくれる	26	4.0	15	3.6	3	2.6	8	6.7
私費で雇用している	5	0.8	2	0.5	3	2.6	0	0.0
その他	7	1.1	6	1.4	0	0.0	1	0.8

表5-2. 看護系大学常勤者の仕事の実態(仕事に費やしている時間の配分(%))

	平均値	標準偏差	中央値	範囲
教育活動(講義・実習・演習・研究指導)	58.1	17.7	60	10-95
自身が関心を持ち行っている研究	15.6	11.5	10	0-80
管理運営活動	12.4	8	10	0-45
自身は関心はないが関与せざるを得ない研究	6.9	8.9	5	0-50
社会貢献活動	4.8	5.5	5	0-50
実践(臨床)における活動	1.7	5.3	0	0-50
その他	0.5	3.1	0	0-35

## (2) 研究費等で雇用している研究補助者の有無(表 5-1)

「研究費等で雇用している研究補助者」は、いない人が 90%を占めていた。

## (3) 仕事に費やしている時間の配分(表 5-2、図 1)

看護系大学常勤者 414 名の、仕事に費やしている時間の配分(%)の平均値、標準偏差、中央値、範囲を表 5-2 に示した。平均値では、教育活動に費やしている時間が 58%ともっとも多く、次に、自身が関心を持っている研究への時間配分が多く 16%だった(表 5-2)。

次に、回答された時間配分を①0%、②0-25%、③26-50%、④51-75%、⑤76-100%の5つに分類し、集計した(図 1)。教育活動については 76-100%の時間を配分している人が 15%、51-75%の時間を配分している人が 45%、26-50%の時間を配分している人が 36%で、多くの人が教育活動に多くの時間を費やしていた。自身が関心を持ち行っている研究には 76-100%の時間を配分している人と 51-75%の時間を配分している人がそれぞれ 0%、26-50%の時間を配分している人が 17%、1-25%の時間を配分している人が 79%で、多くの人が研究活動に少しの時間しか費やせていなかった。管理運営活動、関心はないが関与せざるを得ない研究、社会貢献活動に 1-25%の時間を配分している人がそれぞれ 91%、55%、65%と多くの人は、管理運営活動、関心はないが関与せざるを得ない研究、社会貢献活動をあまり行っていない人が 82%とほとんどだった。

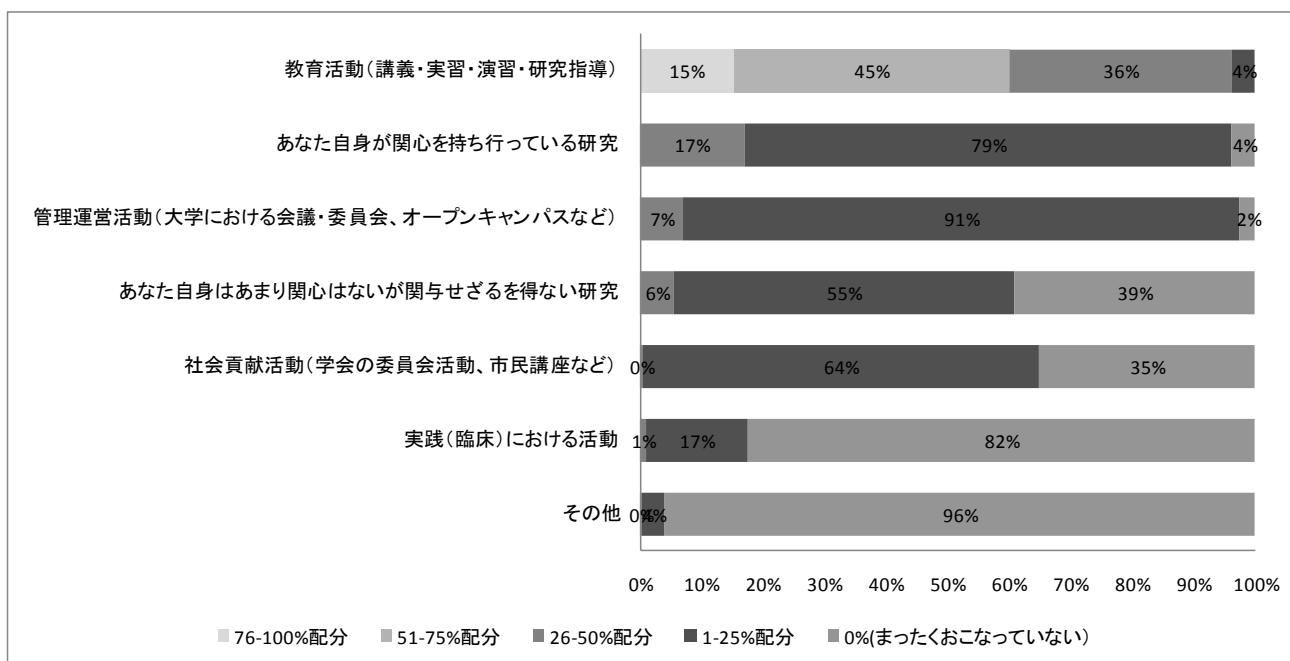


図 1.看護系大学常勤者の仕事の状況(時間配分の割合)

#### (4)仕事(教育)に費やしている実時間(表 5-3、図 2)

看護系大学常勤者 414 名の、仕事(教育)に費やしている実時間(時間/年)の回答の分布の記述統計量を表 5-3 に示した。年間で費やしている学部の講義・学内演習の時間の中央値は 55.5 時間(1 日の勤務を 8 時間とした場合、約 7 日)、臨地実習指導の時間の中央値は 470 時間(約 60 日間)、論文指導の時間の中央値は 30 時間(約 4 日)だった。年間で費やしている大学院の講義・学内演習、臨地実習指導、論文指導の時間の中央値はすべて 0 時間で、最大値はそれぞれ 500 時間、500 時間、800 時間だった。

さらに、回答された時間を、回答分布を参考にしつつ、1 日の勤務時間を 8 時間と考えたときの回答時間の意味を考えあわせて、①0 時間(まったく行っていない)、②1-20 時間(およそ 2.5 日以下)、③21-40 時間(およそ 5 日以下)、④41-80 時間(およそ 10 日以下)、⑤81-160 時間(およそ 20 日以下)、⑥161-800 時間(およそ 100 日以下)、⑦800-1600 時間(およそ 200 日以下)、⑧1600-4380 時間(1 日 12 時間 365 日働いたと想定した時間以下)に分類し集計した(図 2)。学部の講義・学内演習を行っている時間については、1-20 時間行っている人が 23%ともっとも多く、次いで 41-80 時間が 21%、81-160 時間が 19%だった。学部の臨地実習指導を行っている時間については、161-800 時間行っている人が 62%ともっとも多く、次いで 801-1600 時間が 18%、81-160 時間が 12%だった。卒業論文指導について、まったく行っていない人(0 時間)が 26%ともっとも多く、次いで 41-80 時間が 20%、21-40 時間が 19%だった。

大学院の講義・学内演習、臨地実習指導、論文指導については、まったく行っていない人(0 時間)が 79%、94%、76%と多くの人大学院の教育には関与していなかった。

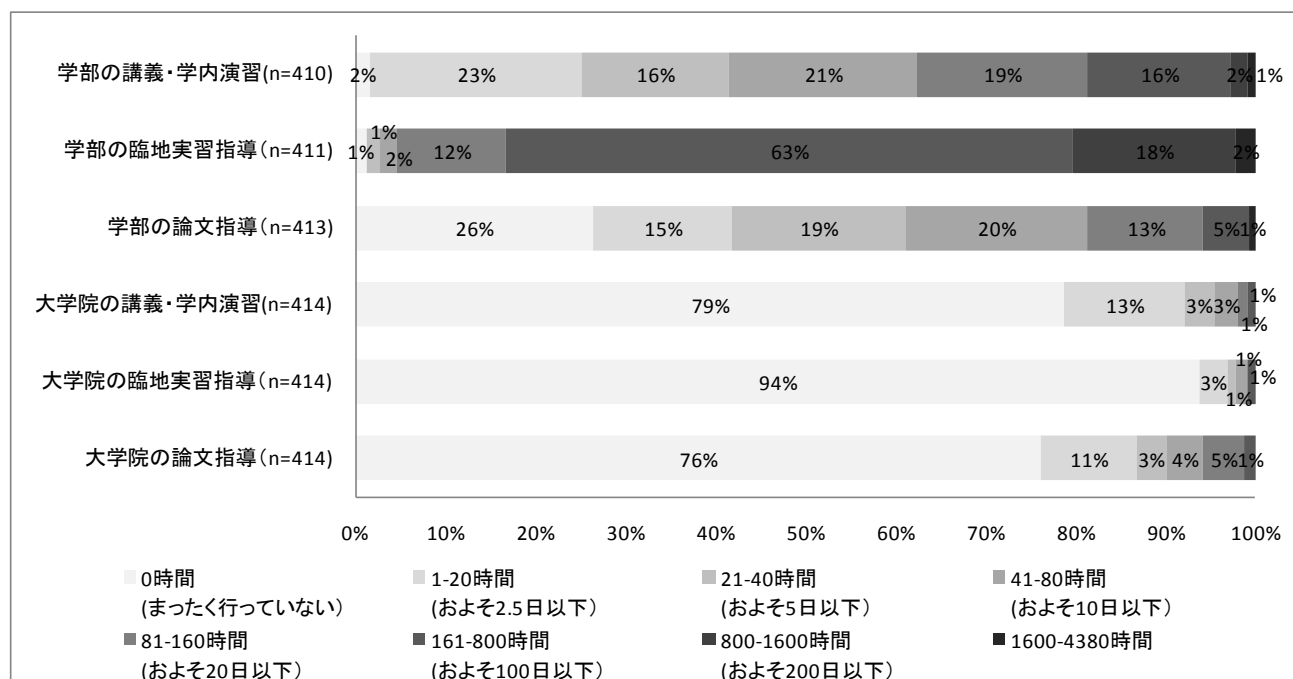


図 2.看護系大学常勤者の仕事の状況(実時間/年)

### (5) 過去3年間で主体となって行った論文指導数(表5-4)

看護系大学常勤者が行った卒業論文の指導については、41%が0件と行っていなかった。それ以外の人は過去3年間で卒業論文指導を行っており、年間1件以上と換算できる3件以上行っていた人は42%だった。修士論文、博士論文の指導は91%、99%とほとんどの人が行っていなかった。

表5-4. 過去3年間で主体となって行った論文指導数

卒業論文		修士論文		博士論文	
人	%	人	%	人	%
0件	171	41.3	0件	375	90.6
1件	24	5.8	1件	14	3.4
2件	45	10.9	2件	6	1.5
3件	40	9.7	3件	7	1.7
4件	24	5.8	4件	6	1.5
5件	21	5.1	5件	1	0.2
6件	26	6.3	6件	3	0.7
7件	13	3.1	8件	2	0.5
8件	8	1.9			
9件	10	2.4			
10件	13	3.1	0件	408	98.6
11件	2	0.5	1件	2	0.5
12件	5	1.2	2件	2	0.5
13件	2	0.5	6件	1	0.2
14件	1	0.2	7件	1	0.2
15件	4	1.0			
16件	2	0.5			
20件	1	0.2			
27件	1	0.2			
29件	1	0.2			

### 3) 研究の実施状況

対象者が過去3年間で実施した学術業績を、①看護系大学常勤、②臨床勤務、③学生・非常勤・所属なしの3群に分けて示した。

#### (1) 過去3年間の学術業績(英文誌・和文誌・英文誌と和文誌の合計)(表6-1-1, 表6-1-2)

英文誌への掲載総数は0件だった人が84%で、1割強の人しか3年間で1件以上の英文誌への掲載がなかった。内訳としては、1件だった人が7%、2件だった人が3%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は2%だった。英文誌への掲載総数の平均は0.47件で、群別にみると、特に臨床勤務の人が0.15件と低く、学生・非常勤・所属なしの人が0.87件と高かった。

筆頭著者に限定した場合、0件だった人が90%で、1割程度の人しか3年間で1件以上筆頭著者としての英文誌への掲載がなかった。内訳としては1件だった人が7%、2件だった人が2%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は0%だった。英文誌への筆頭著者としての掲載数の平均は0.16件で、群別にみると、特に臨床勤務の人が0.06件と低かった。

和文誌への掲載総数は0件だった人が47%で、5割程度の人が3年間で1件以上掲載されていた。内訳としては、1件だった人が23%、2件だった人が11%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は5%だった。和文誌への掲載総数の平均は1.39件で、群別にみると特に看護系大学常勤者で1.65件と高かった。

筆頭著者に限定した場合、0件だった人が61%で、4割程度の人が3年間で1件以上筆頭著者として掲載されていた。内訳としては1件だった人が26%、2件だった人が7%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は1%だった。和文誌への筆頭著者の掲載数の平均は、0.65件だった。

英文・和文誌の合計掲載総数は0件だった人が44%で、4割程度の人が3年間で1件も査読付論文を掲載されていなかった。掲載されている人の内訳としては、1件だった人が21%、2件だった人が10%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は8%だった。英文・和文誌の合計掲載総数の平均は1.86件で、群別にみると、特に臨床勤務の人が0.97件と低く、学生・非常勤・所属なしの人が0.87件と高かった。

筆頭著者に限定した場合、0件だった人が57%で、4割強の人しか3年間で1件以上掲載されていなかった。内訳としては1件だった人が25%、2件だった人が9%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は1%だった。英文・和文誌への筆頭著者としての掲載数の平均は0.81件だった。

表6-1-1. 過去3年間の学術業績(英文誌・和文誌・英文誌と和文誌の合計)の回答分布

	全体 (n=648)		看護系大学 常勤(n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・ 所属なし (n=119)		全体 (n=648)		看護系大学 常勤(n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・ 所属なし (n=119)		
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	
英文誌(総数)				英文誌と和文誌の合計(総数)													
0件	547	84.4	343	82.9	108	93.9	96	80.7	0件	286	44.1	159	38.4	71	61.7	56	47.1
1件	48	7.4	31	7.5	3	2.6	14	11.8	1件	138	21.3	91	22.0	24	20.9	23	19.3
2件	18	2.8	14	3.4	1	0.9	3	2.5	2件	67	10.3	44	10.6	8	7.0	15	12.6
3件	13	2.0	9	2.2	2	1.7	2	1.7	3件	56	8.6	41	9.9	4	3.5	11	9.2
4件	8	1.2	8	1.9	0	0.0	0	0.0	4件	26	4.0	20	4.8	3	2.6	3	2.5
5件	4	0.6	4	1.0	0	0.0	0	0.0	5件	26	4.0	21	5.1	1	0.9	4	3.4
6件	2	0.3	1	0.2	1	0.9	0	0.0	6件	11	1.7	9	2.2	0	0.0	2	1.7
8件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	7件	5	0.8	4	1.0	0	0.0	1	0.8
9件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	8件	9	1.4	8	1.9	1	0.9	0	0.0
11件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	9件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
12件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	10件	5	0.8	3	0.7	2	1.7	0	0.0
15件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	11件	5	0.8	4	1.0	0	0.0	1	0.8
17件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	12件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
38件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	13件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
英文誌(筆頭著者)				英文誌と和文誌の合計(筆頭著者)													
0件	582	89.8	369	89.1	110	95.7	103	86.6	0件	372	57.4	226	54.6	79	68.7	67	56.3
1件	43	6.6	28	6.8	3	2.6	12	10.1	1件	161	24.8	111	26.8	24	20.9	26	21.8
2件	12	1.9	8	1.9	2	1.7	2	1.7	2件	57	8.8	36	8.7	9	7.8	12	10.1
3件	9	1.4	8	1.9	0	0.0	1	0.8	3件	26	4.0	16	3.9	1	0.9	9	7.6
4件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	4件	17	2.6	12	2.9	1	0.9	4	3.4
6件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	5件	7	1.1	7	1.7	0	0.0	0	0.0
和文誌(総数)				和文誌と英文誌の合計(筆頭著者)													
0件	305	47.1	171.0	41.3	72	62.6	62	52.1	0件	372	57.4	226	54.6	79	68.7	67	56.3
1件	148	22.8	97	23.4	25	21.7	26	21.8	1件	161	24.8	111	26.8	24	20.9	26	21.8
2件	72	11.1	48	11.6	10	8.7	14	11.8	2件	57	8.8	36	8.7	9	7.8	12	10.1
3件	50	7.7	39.0	9.4	3	2.6	8	6.7	3件	26	4.0	16	3.9	1	0.9	9	7.6
4件	23	3.5	17	4.1	2	1.7	4	3.4	4件	17	2.6	12	2.9	1	0.9	4	3.4
5件	19	2.9	17	4.1	0	0.0	2	1.7	5件	7	1.1	7	1.7	0	0.0	0	0.0
6件	8	1.2	6	1.4	0	0.0	2	1.7	6件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8
7件	6	0.9	6.0	1.4	0	0.0	0	0.0	7件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
8件	7	1.1	5	1.2	1	0.9	1	0.8	8件	2	0.3	1	0.2	1	0.9	0	0.0
9件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	10件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
10件	3	0.5	2	0.5	1	0.9	0	0.0	13件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
11件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									
12件	1	0.2	1.0	0.2	0	0.0	0	0.0									
15件	3	0.5	2.0	0.5	1	0.9	0	0.0									
19件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									
和文誌(筆頭著者)				和文誌と英文誌の合計(筆頭著者)													
0件	393	60.6	238	57.5	81	70.4	74	62.2									
1件	168	25.9	117	28.3	26	22.6	25	21.0									
2件	48	7.4	32	7.7	5	4.3	11	9.2									
3件	22	3.4	11	2.7	2	1.7	9	7.6									
4件	10	1.5	10	2.4	0	0.0	0	0.0									
5件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0									
6件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									
7件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									
8件	1	0.2	0	0.0	1	0.9	0	0.0									
9件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									
11件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									

表6-1-2. 過去3年間の学術業績(英文誌・和文誌・英文誌と和文誌の合計)の記述統計

	全体 (n=648)	看護系大学 常勤(n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)
	件	件	件	件
英文誌(総数)				
平均値	0.47	0.44	0.15	0.87
標準偏差	2.09	1.38	0.72	4.07
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	0	0	0	0
英文誌(筆頭著者)				
平均値	0.16	0.17	0.06	0.21
標準偏差	0.57	0.57	0.30	0.71
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	0	0	0	0
和文誌(総数)				
平均値	1.39	1.65	0.83	1.04
標準偏差	2.22	2.41	1.95	1.53
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	1	1	0	0
第3四分位数	2	2	1	2
和文誌(筆頭著者)				
平均値	0.65	0.72	0.43	0.62
標準偏差	0.65	1.23	0.97	0.94
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	1	1
英文誌と和文誌の合計(総数)				
平均値	1.86	2.09	0.97	1.92
標準偏差	3.43	3.24	2.19	4.71
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	1	1	0	1
第3四分位数	2	3	1	2
英文誌と和文誌の合計(筆頭著者)				
平均値	0.81	0.89	0.50	0.83
標準偏差	1.40	1.53	1.03	1.21
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	1	1

(2)過去3年間の学術業績(紀要・商業誌・書籍)(表6-2-1, 表6-2-2)

大学や研究所の紀要への掲載総数は0件だった人が60%で、4割程度の人が3年間で1件以上掲載されていた。内訳としては1件だった人が20%、2件だった人が10%で、年間2件以上と換算できる6件以上の人は2%

だった。筆頭著者に限定した場合、0件だった人が74%で、3割程度の人が3年間で1件以上筆頭著者として掲載されていた。内訳としては1件だった人が20%、2件だった人が5%だった。

商業誌への掲載総数は0件だった人が75%で、2割強の人が3年間で1件以上掲載されていた。内訳としては、1件だった人が11%、2件だった人が5%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は3%だった。

書籍の分担執筆は0件だった人が69%で3割の人が3年間で1件以上書籍の分担執筆をしていた。内訳としては1件だった人が17%、2件だった人が8%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は1%だった。

書籍の編集は0件だった人が96%で1割弱の人しか書籍の編集はしていなかった。内訳としては1件だった人が3%、2件だった人が1%、年間2件以上と換算できる6件以上の人は0%だった。

各項目の記述統計値は表6-2-2を参照のこと。

表6-2-1. 過去3年間の学術業績(紀要・商業誌・書籍)の回答分布

	全体 (n=648)		看護系大学 常勤(n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	
	人	%	人	%	人	%	人	%
大学や研究所の紀要(総数)								
0件	386	59.7	215	51.9	89	77.4	82	68.9
1件	132	20.4	89	21.5	19	16.5	24	20.2
2件	63	9.7	49	11.8	5	4.3	9	7.6
3件	38	5.9	35	8.5	2	1.7	1	0.8
4件	11	1.7	11	2.7	0	0.0	0	0.0
5件	8	2.6	6	2.7	0	0.0	2	1.7
6件	5	0.8	5	1.2	0	0.0	0	0.0
8件	3	0.5	3	0.7	0	0.0	0	0.0
9件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
大学や研究所の紀要(筆頭著者)								
0件	477	73.6	287	69.3	96	83.5	94	79.0
1件	128	19.8	91	22.0	19	16.5	18	15.1
2件	29	4.5	24	5.8	0	0.0	5	4.2
3件	10	1.5	8	1.9	0	0.0	2	1.7
4件	4	0.6	4	1.0	0	0.0	0	0.0
商業誌の記事								
0件	485	74.8	312	75.4	86	74.8	87	73.1
1件	72	11.1	47	11.4	13	11.3	12	10.1
2件	30	4.6	20	4.8	4	3.5	6	5.0
3件	24	3.7	9	2.2	6	5.2	9	7.6
4件	5	0.8	5	1.2	0	0.0	0	0.0
5件	10	1.5	7	1.7	2	1.7	1	0.8
6件	3	0.5	1	0.2	2	1.7	0	0.0
7件	6	0.9	4	1.0	1	0.9	1	0.8
8件	2	0.3	1	0.2	0	0.0	1	0.8
9件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
10件	4	0.6	2	0.5	1	0.9	1	0.8
11件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
15件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
17件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8
18件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
20件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
書籍の分担執筆								
0件	447	69.0	288	69.6	85	73.9	74	62.2
1件	111	17.1	70	16.9	17	14.8	24	20.2
2件	50	7.7	30	7.2	9	7.8	11	9.2
3件	24	3.7	17	4.1	1	0.9	6	5.0
4件	8	1.2	3	0.7	3	2.6	2	1.7
5件	2	0.3	1	0.2	0	0.0	1	0.8
6件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
7件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
8件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
9件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8
16件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
書籍の編集								
0件	619	95.5	394	95.2	110	95.7	115	96.6
1件	20	3.1	13	3.1	5	4.3	2	1.7
2件	5	0.8	4	1.0	0	0.0	1	0.8
4件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
5件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
8件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8

注) 大学紀要の総数が111と入力されていたもの1件を欠損値とした

表6-2-2. 過去3年間の学術業績(紀要・商業誌・書籍)の記述統計

	全体 (n=648)	看護系大学 常勤(n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)
	人	人	人	人
大学や研究所の紀要(総数)				
平均値	0.80	1.04	0.30	0.47
標準偏差	1.33	1.50	0.64	0.89
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	2	0	1
大学や研究所の紀要(筆頭著者)				
平均値	0.36	0.43	0.17	0.29
標準偏差	0.70	0.77	0.37	0.63
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	0	0
商業誌の記事				
平均値	0.76	0.77	0.68	0.82
標準偏差	2.14	2.25	1.63	2.18
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	0	1	1
書籍の分担執筆				
平均値	0.58	0.58	0.43	0.72
標準偏差	1.25	1.32	0.88	1.29
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	1	1
書籍の編集				
平均値	0.08	0.08	0.04	0.10
標準偏差	0.49	0.45	0.20	0.76
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	0	0	0	0

注) 大学紀要の総数が111と入力されていたもの1件を欠損値とした



(3) 過去3年間ででの学術業績(国内学会・国際学会・研究費獲得状況)(表6-3-1, 表6-3-2)

国内学会での発表総数は0件だった人が11%で、9割程度の人が3年間で1件以上発表していた。内訳としては1件だった人が105名16%、2件だった人が12%で、年間2件以上と換算できる6件以上の人は34%だ

表6-3-1. 過去3年間ででの学術業績(国内学会発表・国際学会発表・研究費獲得状況)の回答分布

				学生・非常勤・所属なし (n=119)				学生・非常勤・所属なし (n=119)									
全体 (n=648)		看護系大学 常勤(n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・所属なし (n=119)		全体 (n=648)		看護系大学 常勤(n=414)		臨床勤務 (n=115)		学生・非常勤・所属なし (n=119)			
人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%		
<b>国内学会発表(総数)</b>								<b>国際学会発表(総数)</b>									
0件	69	10.6	35	8.5	17	14.8	17	14.3	0件	418	64.5	238	57.5	98	85.2	82	68.9
1件	105	16.2	55	13.3	26	22.6	24	20.2	1件	103	15.9	75	18.1	8	7.0	20	16.8
2件	79	12.2	41	9.9	25	21.7	13	10.9	2件	46	7.1	34	8.2	5	4.3	7	5.9
3件	70	10.8	38	9.2	14	12.2	18	15.1	3件	22	3.4	18	4.3	4	3.5	0	0.0
4件	45	6.9	31	7.5	9	7.8	5	4.2	4件	21	3.2	21	5.1	0	0.0	0	0.0
5件	59	9.1	42	10.1	7	6.1	10	8.4	5件	13	2.0	11	2.7	0	0.0	2	1.7
6件	45	6.9	29	7.0	5	4.3	11	9.2	6件	7	1.1	4	1.0	0	0.0	3	2.5
7件	31	4.8	23	5.6	5	4.3	3	2.5	7件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
8件	29	4.5	23	5.6	2	1.7	4	3.4	8件	4	0.6	4	1.0	0	0.0	0	0.0
9件	9	1.4	8	1.9	1	0.9	0	0.0	9件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8
10件	28	4.3	24	5.8	1	0.9	3	2.5	10件	4	0.6	3	0.7	0	0.0	1	0.8
11件	7	1.1	5	1.2	0	0.0	2	1.7	11件	2	0.3	0	0.0	0	0.0	2	1.7
12件	12	1.9	11	2.7	1	0.9	0	0.0	12件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
13件	5	0.8	4	1.0	0	0.0	1	0.8	13件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8
14件	4	0.6	4	1.0	0	0.0	0	0.0	14件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
15件	16	2.5	12	2.9	1	0.9	3	2.5	15件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
16件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	16件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
17件	3	0.5	3	0.7	0	0.0	0	0.0	17件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
18件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	<b>国際学会発表(第一発表者)</b>								
19件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	0件	481	74.2	288	69.6	102	88.7	91	76.5
20件	5	0.8	5	1.2	0	0.0	0	0.0	1件	100	15.4	76	18.4	9	7.8	15	12.6
22件	2	0.3	1	0.2	0	0.0	1	0.8	2件	33	5.1	25	6.0	2	1.7	6	5.0
24件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	3件	16	2.5	12	2.9	2	1.7	2	1.7
25件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	4件	7	1.1	4	1.0	0	0.0	3	2.5
26件	3	0.5	2	0.5	0	0.0	1	0.8	5件	4	0.6	4	1.0	0	0.0	0	0.0
27件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	6件	5	0.8	3	0.7	0	0.0	2	1.7
28件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	7件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
29件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	12件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
30件	3	0.5	1	0.2	1	0.9	1	0.8	<b>研究費の獲得状況(主任研究者)</b>								
32件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	0件	331	51.1	156	37.7	101	87.8	74	62.2
33件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1件	190	29.3	151	36.5	12	10.4	27	22.7
38件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	2件	100	15.4	86	20.8	1	0.9	13	10.9
50件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	3件	18	2.8	14	3.4	1	0.9	3	2.5
71件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8	4件	5	0.8	4	1.0	0	0.0	1	0.8
81件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0	5件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
<b>国内学会発表(第一発表者)</b>								<b>国際学会発表(第一発表者)</b>									
0件	132	20.4	78	18.8	26	22.6	28	23.5	6件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
1件	173	26.7	101	24.4	36	31.3	36	30.3	12件	1	0.2	0	0.0	0	0.0	1	0.8
2件	109	16.8	67	16.2	25	21.7	17	14.3	<b>研究費の獲得状況(分担研究者)</b>								
3件	92	14.2	62	15.0	13	11.3	17	14.3	0件	408	63.0	219	52.9	94	81.7	95	79.8
4件	44	6.8	34	8.2	3	2.6	7	5.9	1件	134	20.7	103	24.9	18	15.7	13	10.9
5件	25	3.9	17	4.1	5	4.3	3	2.5	2件	61	9.4	51	12.3	3	2.6	7	5.9
6件	21	3.2	15	3.6	2	1.7	4	3.4	3件	25	3.9	22	5.3	0	0.0	3	2.5
7件	13	2.0	9	2.2	2	1.7	2	1.7	4件	8	1.2	8	1.9	0	0.0	0	0.0
8件	14	2.2	11	2.7	2	1.7	1	0.8	5件	8	1.2	7	1.7	0	0.0	1	0.8
9件	9	1.4	8	1.9	0	0.0	1	0.8	7件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0
10件	6	0.9	5	1.2	0	0.0	1	0.8	8件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
11件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0	12件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0
12件	2	0.3	2	0.5	0	0.0	0	0.0									
13件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									
14件	2	0.3	1	0.2	0	0.0	1	0.8									
15件	2	0.3	0	0.0	1	0.9	1	0.8									
20件	1	0.2	1	0.2	0	0.0	0	0.0									

った。第一発表者に限定した場合、0件だった人が20%で、8割程度の人が3年間で1件以上第一発表者として発表していた。内訳としては1件だった人が27%、2件だった人が16%だった。年間2件以上と換算できる6件以上の人は11%だった。国際学会での発表総数は0件だった人が418名65%で、3割強の人が3年間で1件以上発表していた。内訳としては1件だった人が16%、2件だった人が7%で、年間2件以上と換算できる6件以上の人は4%だった。第一発表者に限定した場合、0件だった人が74%で、2割強の人が3年間で1件以上第一発表者として発表していた。内訳としては1件だった人が15%、2件だった人が5%だった。年間2件以上と換算できる6件以上の人は1%だった。

研究費の獲得状況としては、主任研究者としての獲得は0件だった人が51%で、およそ半数の人が3年間で1件以上獲得していた。内訳としては1件だった人が29%、2件だった人が15%で、年間2件以上と換算できる6件以上の人は0%だった。分担研究者としての獲得は0件だった人が63%で、およそ6割の人が3年間で1件も共同研究に参加していなかった。内訳としては1件だった人が21%、2件だった人が9%で、年間2件以上と換算できる6件以上の人は1%だった。

各項目の記述統計値は表6-3-2を参照のこと。

表6-3-2. 過去3年間の学術業績(国内学会発表・国際学会発表・研究費獲得状況)の記述統計

	全体 (n=648)	看護系大学 常勤(n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)
	件	件	件	件
<b>国内学会発表(総数)</b>				
平均値	5.52	6.42	3.01	4.84
標準偏差	7.17	7.46	3.67	8.05
第1四分位数	1	2	1	1
中央値	4	5	2	3
第3四分位数	7	8	4	6
<b>国内学会発表(第一発表者)</b>				
平均値	2.43	2.65	1.90	2.17
標準偏差	2.64	2.74	2.16	2.59
第1四分位数	1	1	1	1
中央値	2	2	1	1
第3四分位数	3	4	2	3
<b>国際学会発表(総数)</b>				
平均値	1.03	1.26	0.26	0.98
標準偏差	2.56	2.86	0.70	2.45
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	0	1
<b>国際学会発表(第一発表者)</b>				
平均値	0.48	0.57	0.17	0.48
標準偏差	1.12	1.22	0.53	1.13
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	0	0
<b>研究費の獲得状況(主任研究者)</b>				
平均値	0.76	0.96	0.15	0.66
標準偏差	1.04	0.98	0.44	1.35
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	1	0	0
第3四分位数	1	2	0	1
<b>研究費の獲得状況(分担研究者)</b>				
平均値	0.67	0.90	0.21	0.34
標準偏差	1.21	1.37	0.47	0.82
第1四分位数	0	0	0	0
中央値	0	0	0	0
第3四分位数	1	1	0	0

#### 4) 研究活動についての自信

##### (1) 因子分析による項目分類(表 7-1)

研究に関する自信 10 項目から「全般的に研究活動に自信がある」を除いた 9 項目について因子分析を行い、2 因子解を採用した。因子 1 は「研究遂行能力」、因子 2 は「研究者としての英語能力」と名称をつけた。以下、次節より、因子ごとに各項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した割合が高い項目から降順に示す。なお、あわせて群別の割合も示す。

表 7-1. 研究に関する自信 9 項目に対する因子分析による項目分類

---

**因子 1: 研究遂行能力**

研究者間のコミュニケーション能力に自信がある  
研究者間のネットワークを構築する能力に自信がある  
自分の専門領域の研究動向に詳しい  
研究成果や学術活動を一般の人々にプレゼンテーションすることに自信がある  
質的研究を実施することに自信がある  
量的研究を実施することに自信がある

---

**因子 2: 研究者としての英語能力**

英語論文を書く事に自信がある  
研究成果や学術活動を英語でプレゼンテーションすることに自信がある  
英語論文を読む事に自信がある

---

注 1) 所属する因子の因子パターンが高い順に示した。

注 2) 項目「全般的に研究活動に自信がある」は因子分析から除外している

## (2)「因子 1: 研究遂行能力」に含まれる項目の回答分布(図 3-1,表 7-2)

対象者全体で「自分の専門領域の動向に詳しい」、「研究者間のコミュニケーション能力に自信がある」、「研究成果や学術活動を一般の人々にプレゼンテーションすることに自信がある」、「量的研究を実施することに自信がある」、「質的研究を実施することに自信がある」、「研究者間のネットワークを構築する能力に自信がある」の項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答していたのは、それぞれ 25%、20%、20%、18%、15%、12%だった(図 3-1)。

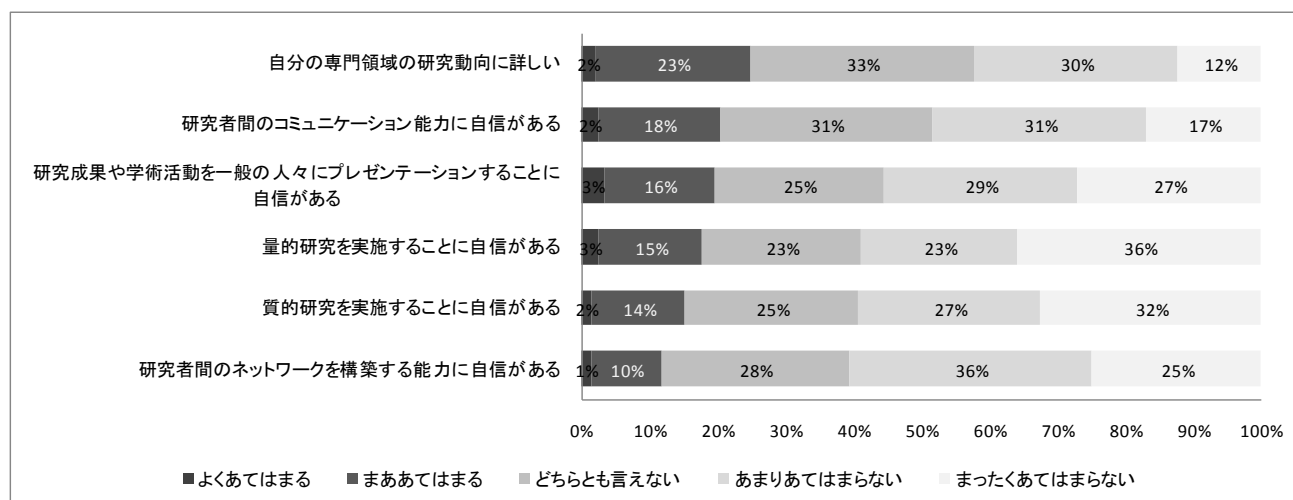


図 3-1「因子 1: 研究遂行能力」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 7-2 に、各項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人の人数と割合を群別に示す。「自分の専門領域の研究動向に詳しい」「研究者間のコミュニケーション能力に自信がある」で学生・非常勤・所属なしの人が、「あてはまる」と感じている人が 33%、28%と他の群に比べて多かった。「研究者間のネットワーク構築能力」で、学生・非常勤・所属なしの人が、「あてはまる」と感じている人が 18%と他の群に比べて多かった。

表7-2. 「因子1: 研究遂行能力」に含まれる項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
自分の専門領域の研究動向に詳しい	24.8%	23.9%	20.0%	32.8%	0.060
研究者間のコミュニケーション能力に自信がある	20.4%	19.6%	15.7%	27.7%	0.057
研究成果や学術活動を一般の人々にプレゼンテーションすることに自信がある	19.6%	18.1%	22.6%	21.8%	0.445
量的研究を実施することに自信がある	17.7%	18.8%	12.2%	19.3%	0.224
質的研究を実施することに自信がある	15.3%	14.7%	17.4%	15.1%	0.781
研究者間のネットワークを構築する能力に自信がある	11.7%	11.1%	7.8%	17.6%	0.053

(3)「因子 2:研究者としての英語能力」に含まれる項目の回答分布(図 3-2, 表 7-3)

対象者全体で「英語論文を読む事に自信がある」、「研究成果や学術活動を英語でプレゼンテーションすることに自信がある」「英語論文を書く事に自信がある」の項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答していたのは、それぞれ 14%、6%、5%だった(図 3-2)。

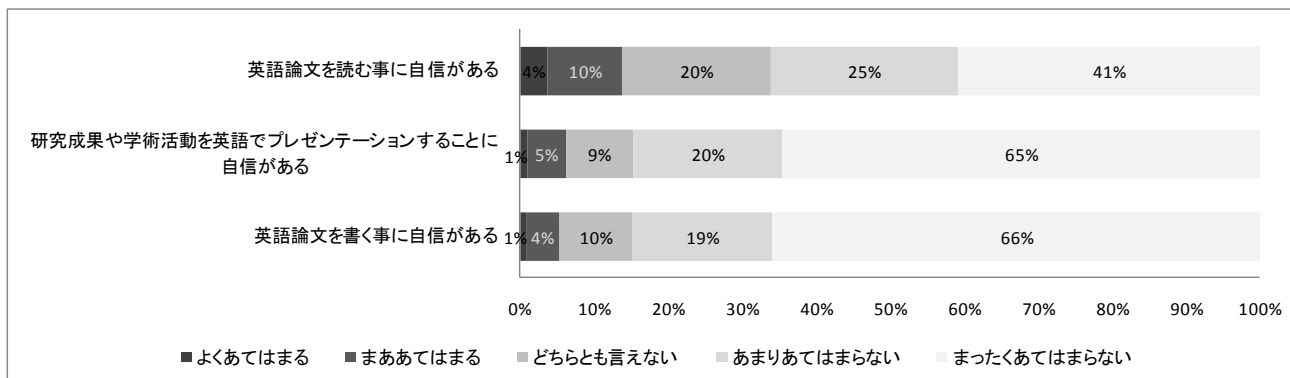


図 3-2「因子 2:研究者としての能力」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 7-3 に、各項目に「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人の人数と割合を群別に示す。「研究成果や学術活動を英語でプレゼンテーションすることに自信がある」で学生・非常勤・所属なしの人が、「あてはまる」と感じている人が 10%と他の群に比べて多かった。

表7-3. 「因子2:研究者としての英語能力」に含まれる項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
英語論文を読む事に自信がある	13.7%	14.7%	10.4%	13.4%	0.493
研究成果や学術活動を英語でプレゼンテーションすることに自信がある	6.2%	5.3%	5.2%	10.1%	0.146
英語論文を書く事に自信がある	5.2%	5.6%	2.6%	6.7%	0.331

(4)「一般的に研究活動に自信がある」の回答分布(図 3-3, 表 7-4)

対象者全体で「一般的に研究活動に自信がある」の項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人は、11%だった(図 3-3)。

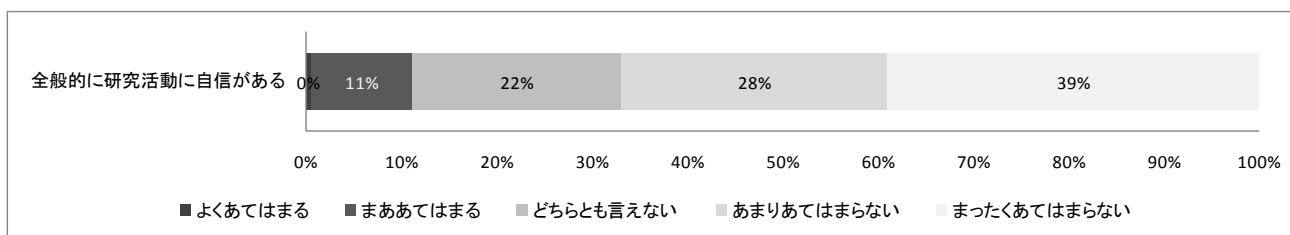


図 3-3「一般的に研究活動に自信がある」の回答分布(全体 n=648)

表 7-4 に、この項目に「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人の人数と割合を群別に示す。学生・非常勤・所属なしの人が、「あてはまる」と感じている人が 14%と他の群に比べて多かった。

表7-4. 「一般的に研究活動に自信があるで「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
一般的に研究活動に自信がある	11.1%	10.4%	10.4%	14.3%	0.475

## 5) 研究活動の阻害要因

### (1) 因子分析による項目分類(表 8-1)

研究の阻害要因 44 項目について因子分析を行い、6 因子解を採用した。因子1は研究能力の不足、因子2は Work Life Balance の難しさ、因子3は研究のリソース不足、因子4は職場でのコンフリクト、因子5はキャリアデザインの困難・メンタリングの不足、因子6は研究以外の業務・研究の周辺業務の負担と名称をつけた。以下、次節より、因子ごとに各項目で「非常に・やや障害になっている」と回答した割合が高い項目から降順に示す。なお、あわせて群別の割合も示す。

表8-1.研究の阻害要因44項目に対する因子分析による項目分類

#### 因子1:研究能力の不足

英語を読む力が不足している  
日本語で論文執筆に必要な論理的な文章を書けない  
方法論に関する理解が不足していて論文を十分に理解できない  
研究計画書がうまく書けない  
英語を書く力が不足している  
意義のある研究テーマが何かわからない  
質的研究の具体的な進め方がわからない

#### 因子2:Work Life Balanceの難しさ

家事・育児時間を削って研究を優先する事による罪悪感  
育児に対する大学や地方自治体等のサポートが不足している  
妊娠・出産のため研究活動が中断されてしまう  
家事の負担が大きい  
育児と研究の両立に対して職場の理解がない  
家族の研究活動への理解がない  
介護のために研究活動に時間がとれない

#### 因子3:研究のリソース不足

統計分析について気軽に聞ける人がいない  
英語論文を書く指導してくれる人がいない  
質的研究について気軽に聞ける人がいない  
研究全般に関して相談できる人がいない  
研究を行うための実験機器等がない  
研究資金が獲得できない  
上司・指導教員が研究の指導をしてくれない  
研究室のスペースがすくない

#### 因子4:職場でのコンフリクト

上司・指導教員が研究活動に対する理解がない  
周りの教員が研究活動に対する理解がない  
看護学の研究に関する考え方について  
上司・指導教員や周囲の人と意見が異なりジレンマを感じる  
教育と研究をバランスよく評価してもらえないのでジレンマを感じる  
上司・指導教員の教育・研究活動の補助で自分の研究ができない  
所属分野の研究テーマと自分の関心領域が異なる  
心身の不調のため研究に取り組めない

#### 因子5:キャリアデザインの困難・メンタリングの不足

目指したい研究者像が明確でない  
研究者としての適性・才能がないと感じる  
研究を行う意欲がわからない  
研究者としてのキャリアに迷ったときに相談できる相手がいない  
研究者としての十分な教育を受けていない  
共同研究の進め方がわからない

#### 因子6:研究以外の業務・研究の周辺業務の負担

多施設でデータを取る仕組み・組織が作れない  
委員会活動など大学運営に関する業務  
講義や演習、実習などの教育業務  
学会の運営業務など社会貢献活動  
短期間で実績を上げなくてはならない研究費が多いため  
長期的な視野を持って研究活動が行えない  
所属組織の倫理審査  
研究フィールドを見つけられない  
任期制の導入で短期間での実績を要求されるため  
長期的な視野を持って研究活動が行えない

(2)「因子1:研究能力の不足」に含まれる項目の回答分布(図 4-1,表 8-2)

対象者全体で、「英語を書く力が不足している」、「英語を読む力が不足している」、「日本語で論文執筆に必要な論理的な文章を書けない」、「方法論に関する理解が不足していて論文を十分に理解できない」、「研究計画書がうまく書けない」、「質的研究の具体的な進め方がわからない」、「意義のある研究テーマが何かわからない」の項目で「非常に・やや障害になっている」と回答していたのは、それぞれ 81%、72%、44%、43%、37%、36%、32%だった(図 4-1)。

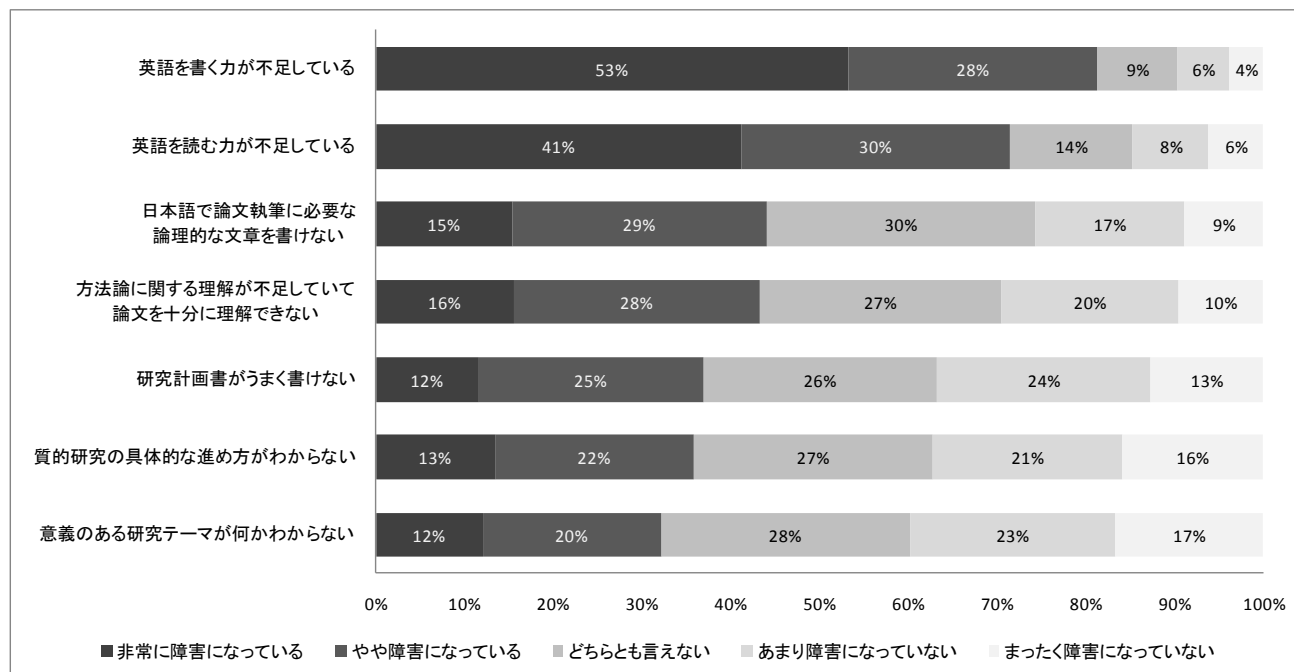


図 4-1「因子 1:研究能力の不足」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 8-2 に、各項目に「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の人数と割合を示す。「質的研究の具体的な進め方がわからない」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 26%と他の群に比べて少なかった。「意義のある研究テーマが何かわからない」で看護系大学常勤の人が、「障害になっている」と感じている人が 35%と他の群に比べて多かった。

表8-2. 「因子1:研究能力の不足」に含まれる項目で「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
英語を書く力が不足している	81.3%	83.3%	79.1%	76.5%	0.191
英語を読む力が不足している	71.5%	72.0%	71.3%	69.7%	0.893
日本語で論文執筆に必要な論理的な文章を書けない	44.0%	44.2%	41.7%	45.4%	0.845
方法論に関する理解が不足していて論文を十分に理解できない	43.2%	41.5%	44.3%	47.9%	0.451
研究計画書がうまく書けない	36.9%	37.2%	39.1%	33.6%	0.666
質的研究の具体的な進め方がわからない	35.8%	39.9%	26.1%	31.1%	0.012
意義のある研究テーマが何かわからない	32.1%	35.3%	25.2%	27.7%	0.066



### (3)「因子2:Work Life Balance の難しさ」に含まれる項目の回答分布(図 4-2,表 8-3)

対象者全体で、「家事・育児時間を削って研究を優先する事による罪悪感」、「家事の負担が大きい」、「妊娠・出産のため研究活動が中断されてしまう」、「育児に対する大学や地方自治体等のサポートが不足している」、「育児と研究の両立に対して職場の理解がない」、「家族の研究活動への理解がない」、「介護のために研究活動に時間がとれない」の項目で「非常に・やや障害になっている」と回答していたのは、それぞれ 32%、31%、30%、26%、20%、10%、5%だった(図 4-2)。

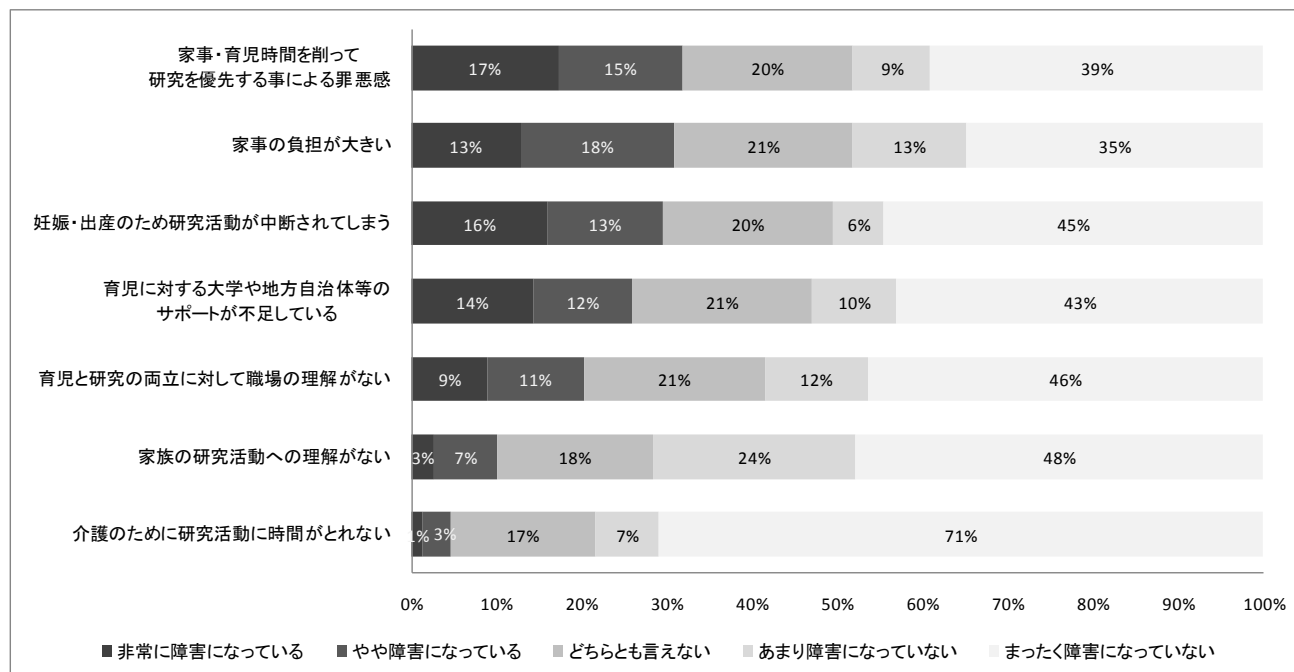


図 4-2「因子2:Work Life Balance の難しさ」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 8-3 に、各項目に「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の人数と割合を示す。「家事・育児時間を削って研究を優先する事による罪悪感」、「妊娠・出産のため研究活動が中断されてしまう」、「育児に対する大学や地方自治体等のサポートが不足している」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 20%、14%、13%と他の群に比べて少なかった。

表8-3. 「因子2:Work Life Balanceの難しさ」に含まれる項目で「非常に障害になっている・やや障害になっている

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
家事・育児時間を削って研究を優先する事による罪悪感	31.8%	33.1%	20.0%	38.7%	0.006
家事の負担が大きい	30.9%	31.6%	24.3%	34.5%	0.210
妊娠・出産のため研究活動が中断されてしまう	29.5%	31.9%	13.9%	36.1%	0.000
育児に対する大学や地方自治体等のサポートが不足している	25.9%	29.0%	13.0%	27.7%	0.002
育児と研究の両立に対して職場の理解がない	20.2%	22.5%	13.9%	18.5%	0.114
家族の研究活動への理解がない	10.0%	9.7%	13.0%	8.4%	0.457
介護のために研究活動に時間がとれない	4.6%	4.6%	2.6%	6.7%	0.325

#### (4)「因子3:研究のリソース不足」に含まれる項目の回答分布(図 4-3,表 8-4)

対象者全体で、「英語論文を書く指導をしてくれる人がいない」、「統計分析について気軽に聞ける人がいない」、「図書館の蔵書数や契約している学術雑誌数」、「質的研究について気軽に聞ける人がいない」、「研究資金が獲得できない」、「研究全般に関して相談できる人がいない」、「研究室のスペースが狭くない」、「研究を行うための実験機器等がない」、「上司・指導教員が研究の指導をしてくれない」の項目で「非常に・やや障害になっている」と回答していたのは、それぞれ55%、54%、47%、45%、44%、38%、38%、27%、26%だった(図 4-3)。

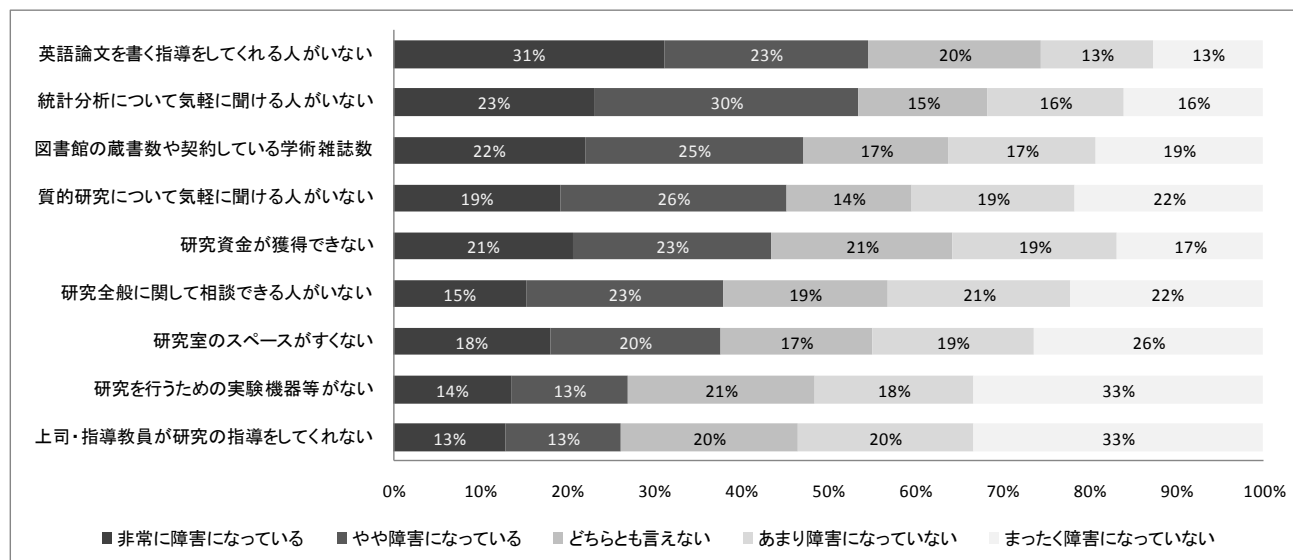


図 4-3「因子3:研究のリソース不足」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 8-4 に、各項目に「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の人数と割合を示す。「英語論文を書く指導をしてくれる人がいない」で、学生・非常勤・所属なしの人が「障害になっている」と感じている人が 45%と他の群に比べて少なかった。「図書館の蔵書数や契約している学術雑誌数」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 56%と他の群に比べて多かった。「研究資金が獲得できない」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 38%と他の群に比べて少なかった。「研究室のスペースが狭くない」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 41%と他の群に比べて多かった。

表8-4. 「因子3:研究のリソース不足」に含まれる項目で「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
英語論文を書く指導をしてくれる人がいない	54.6%	56.3%	58.3%	45.4%	0.075
統計分析について気軽に聞ける人がいない	53.5%	54.6%	56.5%	47.1%	0.272
図書館の蔵書数や契約している学術雑誌数	47.2%	46.9%	55.7%	40.3%	0.062
質的研究について気軽に聞ける人がいない	45.2%	46.9%	47.8%	37.0%	0.133
研究資金が獲得できない	43.5%	38.4%	55.7%	49.6%	0.002
研究全般に関して相談できる人がいない	38.0%	38.2%	42.6%	32.8%	0.298
研究室のスペースが狭くない	37.7%	41.1%	28.7%	27.7%	0.027
研究を行うための実験機器等がない	27.0%	26.6%	32.2%	23.5%	0.312
上司・指導教員が研究の指導をしてくれない	26.2%	26.1%	31.3%	21.8%	0.257

(5)「因子4:職場でのコンフリクト」に含まれる項目の回答分布(図 4-4,表 8-5)

対象者全体で、「教育と研究をバランスよく評価してもらえないのでジレンマを感じる」、「看護学の研究に関する考え方について上司・指導教員や周囲の人と意見が異なりジレンマを感じる」、「上司・指導教員が研究活動に対する理解がない」、「上司・指導教員の教育・研究活動の補助で自分の研究ができない」、「所属分野の研究テーマと自分の関心領域が異なる」、「周りの教員が研究活動に対する理解がない」、「心身の不調のため研究に取り組めない」の項目で「非常に・やや障害になっている」と回答していたのは、それぞれ 39%、30%、26%、25%、21%、21%、14%だった(図 4-4)。

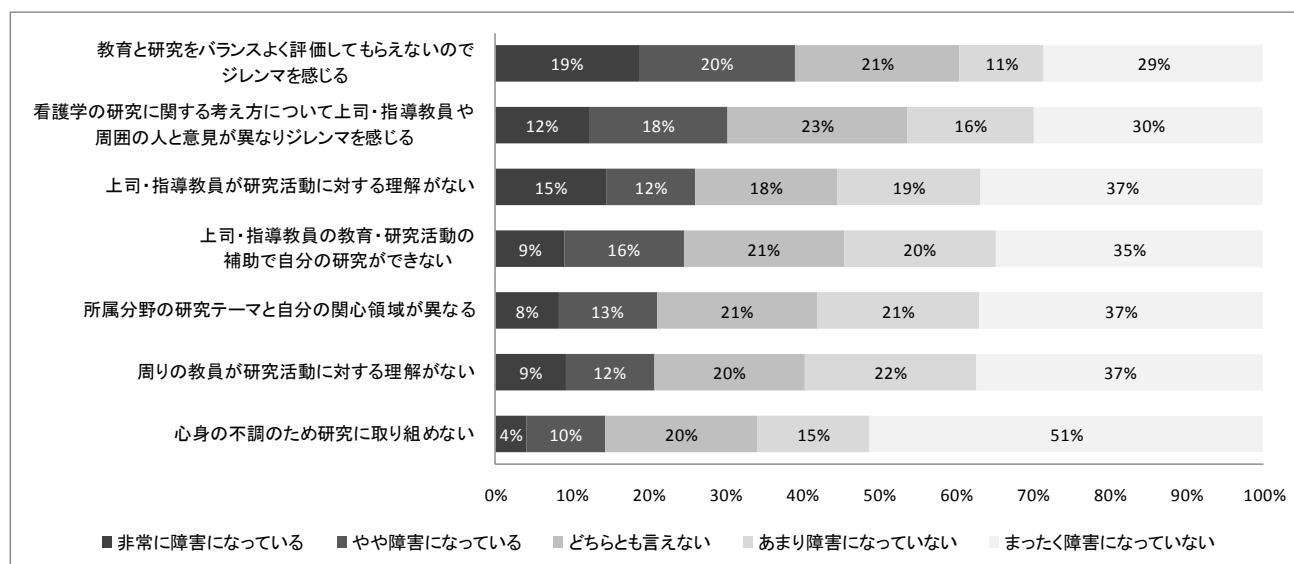


図 4-4「因子4:職場でのコンフリクト」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 8-5 に、各項目に「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の人数と割合を示す。「教育と研究をバランスよく評価してもらえないのでジレンマを感じる」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 47%と他の群に比べて多かった。「上司・指導教員が研究活動に対する理解がない」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 42%と他の群に比べて多かった。「上司・指導教員の教育・研究活動の補助で自分の研究ができない」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 15%と他の群に比べて少なかった。「所属分野の研究テーマと自分の関心領域が異なる」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 25%と他の群に比べて多かった。

表8-5. 「因子4:職場でのコンフリクト」に含まれる項目で「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
教育と研究をバランスよく評価してもらえないのでジレンマを感じる	39.0%	47.3%	24.3%	24.4%	<.0001
看護学の研究に関する考え方について上司・指導教員や周囲の人と意見が異なりジレンマを感じる	30.2%	29.5%	31.3%	31.9%	0.844
上司・指導教員が研究活動に対する理解がない	26.1%	23.9%	41.7%	18.5%	<.0001
上司・指導教員の教育・研究活動の補助で自分の研究ができない	24.5%	27.5%	14.8%	23.5%	0.018
所属分野の研究テーマと自分の関心領域が異なる	21.0%	24.9%	13.0%	15.1%	0.005
周りの教員が研究活動に対する理解がない	20.7%	22.5%	18.3%	16.8%	0.316
心身の不調のため研究に取り組めない	14.4%	15.9%	13.9%	9.2%	0.183

(6)「因子5:キャリアデザインの困難・メンタリングの不足」に含まれる項目の回答分布(図 4-5,表 8-6)

対象者全体で、「多施設でデータを取る仕組み・組織が作れない」、「研究者としての適性・才能がないと感じる」、「共同研究の進め方がわからない」、「研究者としての十分な教育を受けていない」、「目指したい研究者像が明確でない」、「研究者としてのキャリアに迷ったときに相談できる相手がいない」、「研究を行う意欲がわからない」の項目で「非常に・やや障害になっている」と回答していたのは、それぞれ 48%、46%、42%、42%、38%、36%、32%だった(図 4-5)。

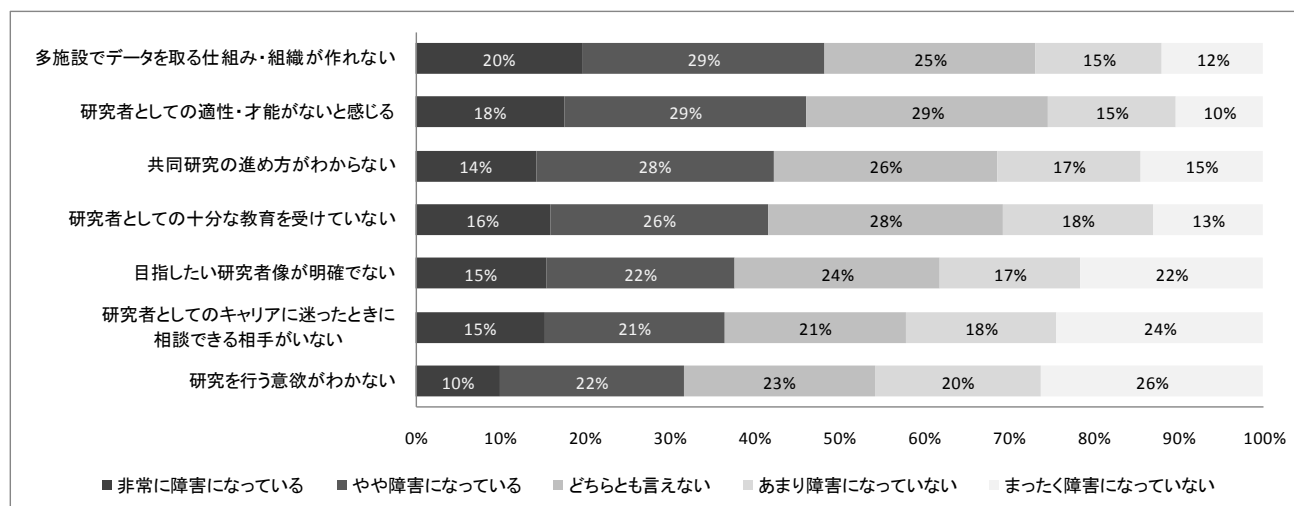


図 4-5「因子5:キャリアデザインの困難・メンタリングの不足」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 8-6 に、各項目に「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の人数と割合を示す。「研究者としての適性・才能がないと感じる」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 50%と他の群に比べて多かった。「目指したい研究者像が明確でない」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 43%と他の群に比べて多かった。「研究を行う意欲がわからない」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 35%と他の群に比べて多かった。

表8-6. 「因子5:キャリアデザインの困難・メンタリングの不足」に含まれる項目で「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
多施設でデータを取る仕組み・組織が作れない	48.3%	48.8%	49.6%	45.4%	0.771
研究者としての適性・才能がないと感じる	46.1%	50.2%	40.0%	37.8%	0.020
共同研究の進め方がわからない	42.3%	43.2%	38.3%	42.9%	0.627
研究者としての十分な教育を受けていない	41.7%	42.8%	37.4%	42.0%	0.585
目指したい研究者像が明確でない	37.7%	43.2%	27.8%	27.7%	0.001
研究者としてのキャリアに迷ったときに相談できる相手がいない	36.4%	37.2%	38.3%	31.9%	0.519
研究を行う意欲がわからない	31.6%	34.8%	27.0%	25.2%	0.070

(7)「因子6:研究以外の業務・研究の周辺業務の負担」に含まれる項目の回答分布(図 4-6, 表 8-7)

対象者全体で、「講義や演習、実習などの教育業務」、「研究フィールドを見つけられない」、「委員会活動など大学運営に関する業務」、「所属組織の倫理審査」、「短期間で実績を上げなくてはならない研究費が多いため長期的な視野を持って研究活動が行えない」、「学会の運営業務など社会貢献活動」、「任期制の導入で短期間で実績を要求されるため長期的な視野を持って研究活動が行えない」の項目で「非常に・やや障害になっている」と回答していたのは、それぞれ 53%、47%、44%、26%、26%、19%、17%だった(図 4-6)。

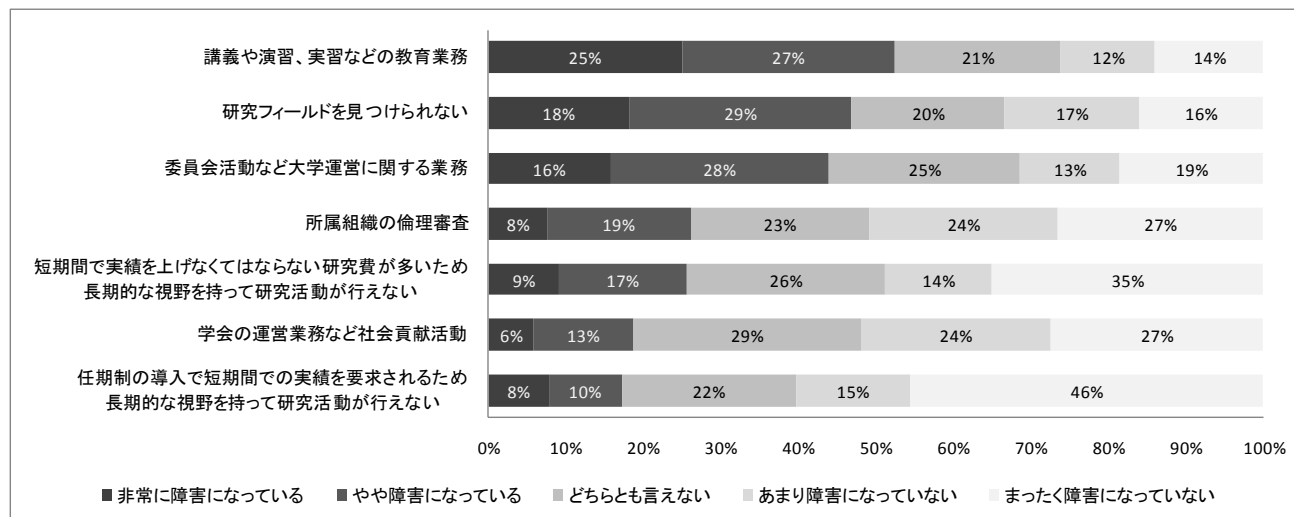


図 4-6「因子6:研究以外の業務・研究の周辺業務の負担」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 8-7 に、各項目に「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の人数と割合を示す。「講義や演習、実習などの教育業務」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 10.4%と他の群に比べて少なく、看護系大学常勤の人で 70%と高かった。「研究フィールドを見つけられない」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 52%と他の群に比べて多かった。「委員会活動など大学運営に関する業務」で、看護系大学常勤の人が「障害になっている」と感じている人が 58%と他の群に比べて多かった。「短期間で実績を上げなくてはならない研究費が多いため長期的な視野を持って研究活動が行えない」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 14%と他の群に比べて少なかった。「学会の運営業務など社会貢献活動」で、臨床勤務の人が「障害になっている」と感じている人が 5%と他の群に比べて少なかった。

表8-7. 「因子6:研究以外の業務・研究の周辺業務の負担」に含まれる項目で「非常に障害になっている・やや障害になっている」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
講義や演習、実習などの教育業務	52.5%	70.0%	10.4%	31.9%	<.0001
研究フィールドを見つけられない	46.9%	51.9%	32.2%	43.7%	0.001
委員会活動など大学運営に関する業務	44.0%	58.2%	15.7%	21.8%	<.0001
所属組織の倫理審査	26.1%	28.5%	20.0%	23.5%	0.145
短期間で実績を上げなくてはならない研究費が多いため長期的な視野を持って研究活動が行えない	25.6%	29.7%	13.9%	22.7%	0.002
学会の運営業務など社会貢献活動	18.7%	22.9%	5.2%	16.8%	<.0001
任期制の導入で短期間で実績を要求されるため長期的な視野を持って研究活動が行えない	17.3%	17.4%	13.0%	21.0%	0.272

## **(8)その他の阻害要因(自由記述の分析)**

研究の阻害要因となっていると思われることについて、自由記述で質問し、261件の回答を得た。回答内容をその内容から「上司・同僚との関係・職場風土」、「実習・講義・演習の負担」、「研究能力・相談先の不足」、「WLB・キャリアの悩み」、「臨床現場で研究を実施するうえでの困難」、「モチベーションの低下」、「その他」、「特になし」の8つに分類した。

### **①上司・同僚との関係・職場風土**

46件の記述があった。「看護教員には研究は不要」と上司に言われる、「上司に研究能力がない」、「周囲の教員が研究に意欲がない」といった職場風土について記述されていた。また、パワーハラスメント、アカデミックハラスメントのため研究ができないという記述も見られた。

### **②実習・講義・演習の負担**

61件の記述があった。実習指導や学生対応、委員会業務等で研究ができないという記述が見られた。また、研究を行うとすれば勤務時間外に行う以外にないといった記述も見られた。

### **③研究能力・相談先の不足**

14件の記述があった。研究課題が明確にできない、時間管理能力・知識・経験の不足といった自信の能力についての記述があった。また、気軽に相談できる研究能力の高い人が周囲にいないといった記述も見られた。

### **④WLB・キャリアの悩み**

21件の記述があった。育児や家事との両立について悩んでいるという記述があった。また、ロールモデルがない、研究を主体とする職に就きたいが難しいと感じている、配偶者のキャリアを考慮して学位取得後も就職をしていない、キャリアパスに希望がない(ポスドクなどになる可能性が将来的にある)といった記述も見られた。

### **⑤臨床現場で研究を実施するうえでの困難**

30件の記述があった。臨床現場で研究を行う際の上司・周囲の理解のなさ、業務の負担等が記述されていた。

### **⑥モチベーションの低下**

12件の記述があった。研究をやってもどのように活用されるのかわからない、研究よりも教育に魅力を感じている、疲労感、等の記述があった。

### **⑦その他**

39件の記述があった。任期制の導入、研究・教育の臨床の隔たり、所属組織の看護学研究への理解のなさ、事務手続きの煩雑さ、研究室が共同であること、などが記述されていた。

### **⑧特になし**

38件の記述があった。

## 6)若手研究者が日本看護科学学会に求める支援

### (1)因子分析による項目分類(表 9-1)

行ってほしい支援 39 項目について因子分析を行い、5 因子解を採用した。因子1は研究に関する知識・技術の提供、因子2はネットワークキングの支援、因子3は若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進、因子4は研究を促進する環境・システムの整備の支援、因子5はリソース(情報・予算・動機づけ)の提供と名称をつけた。以下、次節より、因子ごとに各項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した割合が高い項目から降順に示す。なお、あわせて群別の割合も示す。

表9-1.行ってほしい支援39項目に対する因子分析による項目分類

<b>因子1:研究に関する知識・技術の提供</b> 量的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供 質的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供 研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催 学会で研究計画書の指導が受けられるシステムの構築 日本語論文の書き方についてのセミナーの開催 看護研究における倫理上の問題に関するコンサルト先の提供 若手研究者を対象とした数日間にわたる集中的な研究に関する教育プログラムの提供 専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催 研究の方法論や分析に関するセミナーをWebで見ることができるシステムの構築 研究助成金の獲得の方法や研究計画書の書き方についてのセミナーの開催 英語論文の書き方についてのセミナーの開催 大学院修士課程・博士課程における研究方法論に関する教育方法の標準化
<b>因子2:ネットワークキングの支援</b> 若手研究者が、自らの勤務地域で、自らの専門分野の若手研究者と交流が出来る場の構築 (交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など) 若手研究者が、自分の勤務地域で、自らの専門分野の研究者(若手以外も含む)と交流が出来る場の構築 若手研究者が、自らの勤務地域で、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築 (交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など) 若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の若手研究者と交流が出来る場の構築 (交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など) 若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の研究者(若手以外も含む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など) 若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築 (交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など) 学術大会時に若手研究者の交流が出来る機会の創設 「若手看護研究者アカデミー」を創設し、看護学領域に向けて、重要な研究課題や看護学関連学会に対する若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活動を行う
<b>因子3:若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進</b> 若手研究者が参加できる学会主導の国際共同研究プロジェクトの実施 若手研究者を公募し参加できる学会主導の大規模国内研究プロジェクトの実施 若手研究者の若手枠としての理事・評議員への登用 若手研究者の学会運営への参加の促進 海外留学先や方法の紹介 日本看護科学学会が推奨する、現在重要性が高い研究テーマの整理と提言 「若手看護研究者アカデミー」を創設し、社会や看護学領域以外の学術界に向けて、看護学の社会貢献や他領域との連携などについての若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活動を行う 若手研究者を対象とした海外留学の成功事例の紹介
<b>因子4:研究を促進する環境・システムの整備の支援</b> 若手研究者が研究成果を出している大学・研究室の運営方法の紹介 ワークライフバランスを考慮した働き方の事例の紹介 看護研究者が若手のときに研究キャリアを積み上げた事例の紹介 若手研究者を雇用する組織や上司に対する若手研究者支援・育成についての教育セミナーの開催 若手研究者の研究能力をあらゆる指標(臨床のクリニカルラダーのようなもの) 若手研究者の研究能力を向上するための組織や上司に対する提言 臨床教員の導入などの教育負担の軽減の方法の提言
<b>因子5:リソース(情報・予算・動機づけ)の提供</b> 若手研究者への研究助成 ニュースレター、メーリングリスト、ソーシャルメディア等による研究助成金の情報などの発信 学会誌での最先端の研究の方法論に関する記事の掲載 若手研究者のモチベーションの向上を目指した学会発表・投稿論文への表彰数の増加

(2)「因子1:研究に関する知識・技術の提供」に含まれる項目の回答分布(図 5-1, 表 9-2)

対象者全体で、「研究の方法論や分析に関するセミナーを Web で見ることができるシステムの構築」、「専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催」、「研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催」、「英語論文の書き方についてのセミナーの開催」、「量的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供」、「質的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供」、「研究助成金の獲得の方法や研究計画書の書き方についてのセミナーの開催」、「日本語論文の書き方についてのセミナーの開催」、「大学院修士課程・博士課程における研究方法論に関する教育方法の標準化」、「若手研究者を対象とした数日間にわたる集中的な研究に関する教育プログラムの提供」、「看護研究における倫理上の問題に関するコンサルト先の提供」、「学会で研究計画書の指導が受けられるシステムの構築」の項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答していたのは、それぞれ 82%、79%、79%、78%、75%、73%、71%、70%、69%、69%、68%、61%だった(図 5-1)。

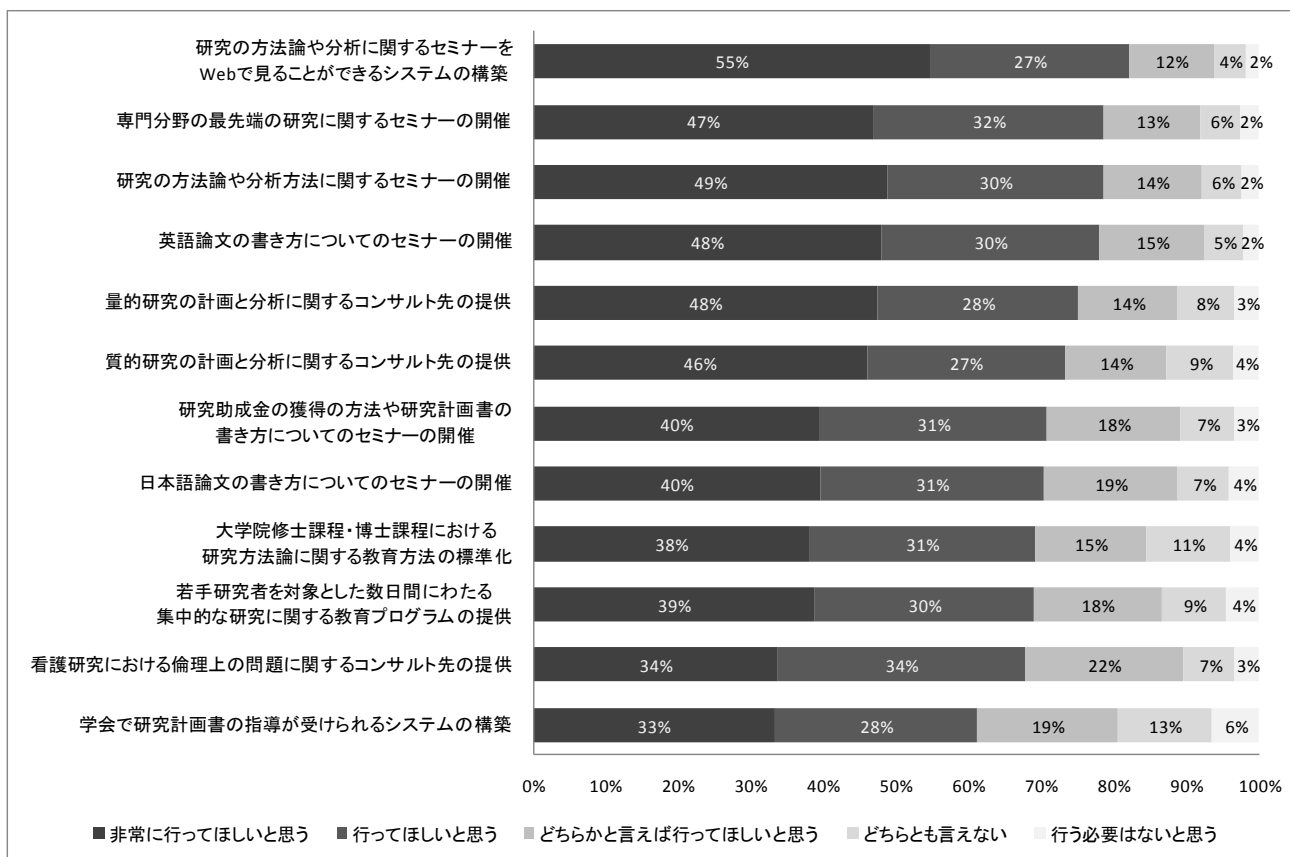


図 5-1「因子1:研究に関する知識・技術の提供」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))



表9-2に、各項目に「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の人数と割合を示す。「研究助成金の獲得の方法や研究計画書の書き方についてのセミナーの開催」で、看護系大学常勤の人が「行ってほしいと思う」と感じている人が68%と他の群に比べて少なかった。「大学院修士課程・博士課程における研究方法論に関する教育方法の標準化」で、看護系大学常勤の人が「行ってほしいと思う」と感じている人が66%と他の群に比べて少なかった。

表9-2. 「因子1: 研究に関する知識・技術の提供」に含まれる項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
研究の方法論や分析に関するセミナーを Webで見ることができるシステムの構築	82.1%	82.4%	84.3%	79.0%	0.549
専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催	78.7%	77.5%	80.9%	80.7%	0.627
研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催	78.5%	78.5%	79.1%	78.2%	0.983
英語論文の書き方についてのセミナーの開催	78.1%	79.5%	72.2%	79.0%	0.238
量的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供	75.2%	75.1%	78.3%	72.3%	0.570
質的研究の計画と分析に関するコンサルト先の提供	73.3%	72.9%	77.4%	70.6%	0.483
研究助成金の獲得の方法や研究計画書の 書き方についてのセミナーの開催	70.8%	68.1%	74.8%	76.5%	0.124
日本語論文の書き方についてのセミナーの開催	70.4%	69.6%	73.0%	70.6%	0.769
大学院修士課程・博士課程における 研究方法論に関する教育方法の標準化	69.1%	66.4%	73.0%	74.8%	0.133
若手研究者を対象とした数日間にわたる 集中的な研究に関する教育プログラムの提供	69.0%	69.1%	69.6%	68.1%	0.967
看護研究における倫理上の問題に関するコンサルト先の提供	67.7%	67.6%	71.3%	64.7%	0.557
学会で研究計画書の指導が受けられるシステムの構築	61.3%	60.4%	67.0%	58.8%	0.367

### (3)「因子2:ネットワーキングの支援」に含まれる項目の回答分布(図 5-2, 表 9-3)

対象者全体で、「若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の若手研究者と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」、「若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の研究者(若手以外も含む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」、「『若手看護研究者アカデミー』を創設し、看護学領域に向けて、重要な研究課題や看護学関連学会に対する若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活動を行う」、「若手研究者が、自分の勤務地域で、自らの専門分野の研究者(若手以外も含む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」、「若手研究者が、自らの勤務地域で、自らの専門分野の若手研究者と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」、「若手研究者が、自らの勤務地域で、自らの専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」、「若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」の項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答していたのは、それぞれ 59%、59%、56%、56%、55%、54%、52%、51%だった(図 5-2)。

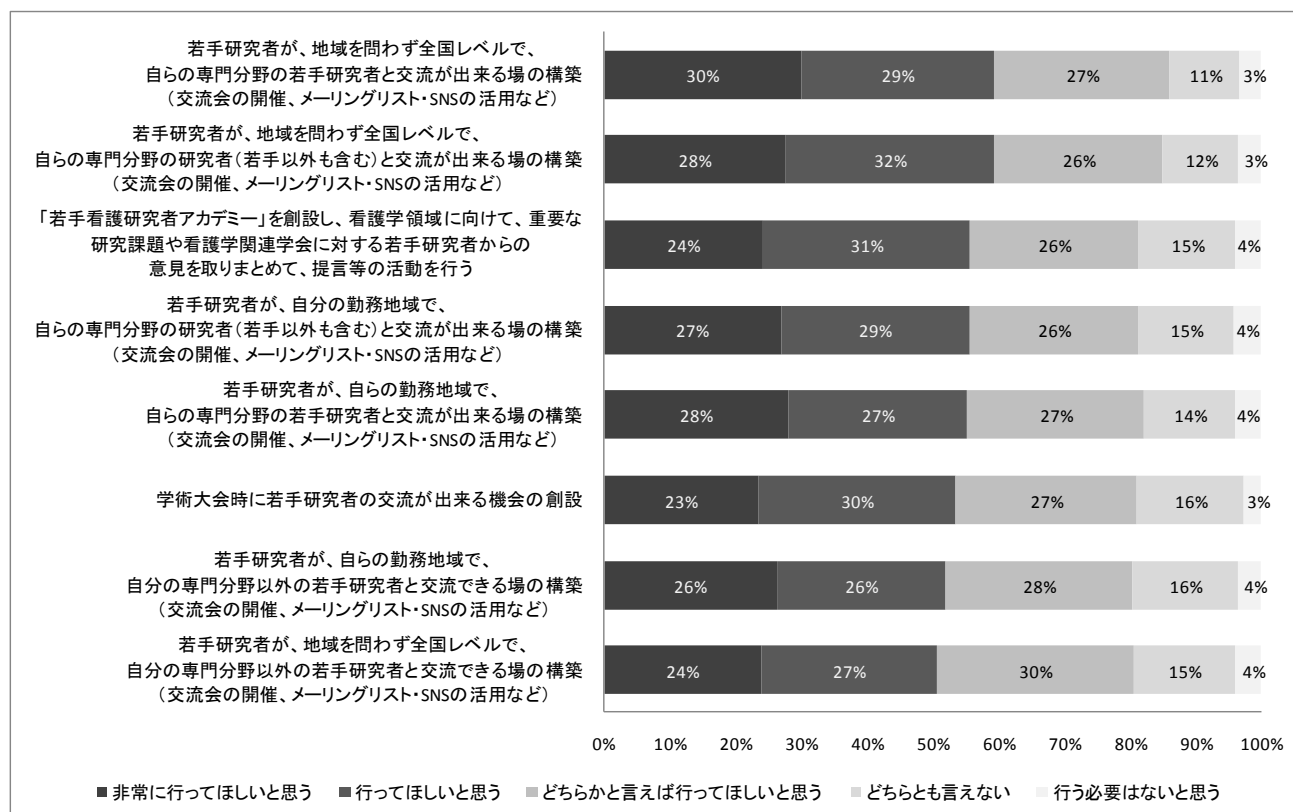


図 5-2「因子2:ネットワーキングの支援」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表9-3に、各項目に「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の人数と割合を示す。「若手研究者が、自らの勤務地域で、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」、「若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)」で、臨床勤務の人が「行ってほしいと思う」と感じている人が46%、44%と他の群に比べて少なかった。

表9-3. 「因子2: ネットワーキングの支援」に含まれる項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の研究者(若手以外も含む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)	59.4%	59.9%	58.3%	58.8%	0.941
若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自らの専門分野の若手研究者と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)	59.4%	60.1%	56.5%	59.7%	0.781
「若手看護研究者アカデミー」を創設し、看護学領域に向けて、重要な研究課題や看護学関連学会に対する若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活動を行う	55.7%	55.3%	53.0%	59.7%	0.574
若手研究者が、自分の勤務地域で、自らの専門分野の研究者(若手以外も含む)と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)	55.6%	55.1%	58.3%	58.8%	0.839
若手研究者が、自らの勤務地域で、自らの専門分野の若手研究者と交流が出来る場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)	55.2%	54.3%	53.9%	59.7%	0.561
学術大会時に若手研究者の交流が出来る機会の創設	53.5%	51.9%	53.9%	58.8%	0.412
若手研究者が、自らの勤務地域で、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)	52.0%	52.7%	46.1%	55.5%	0.324
若手研究者が、地域を問わず全国レベルで、自分の専門分野以外の若手研究者と交流できる場の構築(交流会の開催、メーリングリスト・SNSの活用など)	50.6%	51.2%	44.3%	54.6%	0.269

(4)「因子3:若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進」に含まれる項目の回答分布(図 5-3, 表 9-4)

対象者全体で、「若手研究者を公募し参加できる学会主導の大規模国内研究プロジェクトの実施」、「若手研究者が参加できる学会主導の国際共同研究プロジェクトの実施」、「日本看護科学学会が推奨する、現在重要性が高い研究テーマの整理と提言」、「海外留学先や方法の紹介」、「若手看護研究者アカデミー」を創設し、社会や看護学領域以外の学術界に向けて、看護学の社会貢献や他領域との連携などについての若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活動を行う」、「若手研究者を対象とした海外留学の成功事例の紹介」、「若手研究者の学会運営への参加の促進」、「若手研究者の若手枠としての理事・評議員への登用」の項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答していたのは、それぞれ 64%、62%、58%、55%、54%、49%、47%、31%だった(図 5-3)。

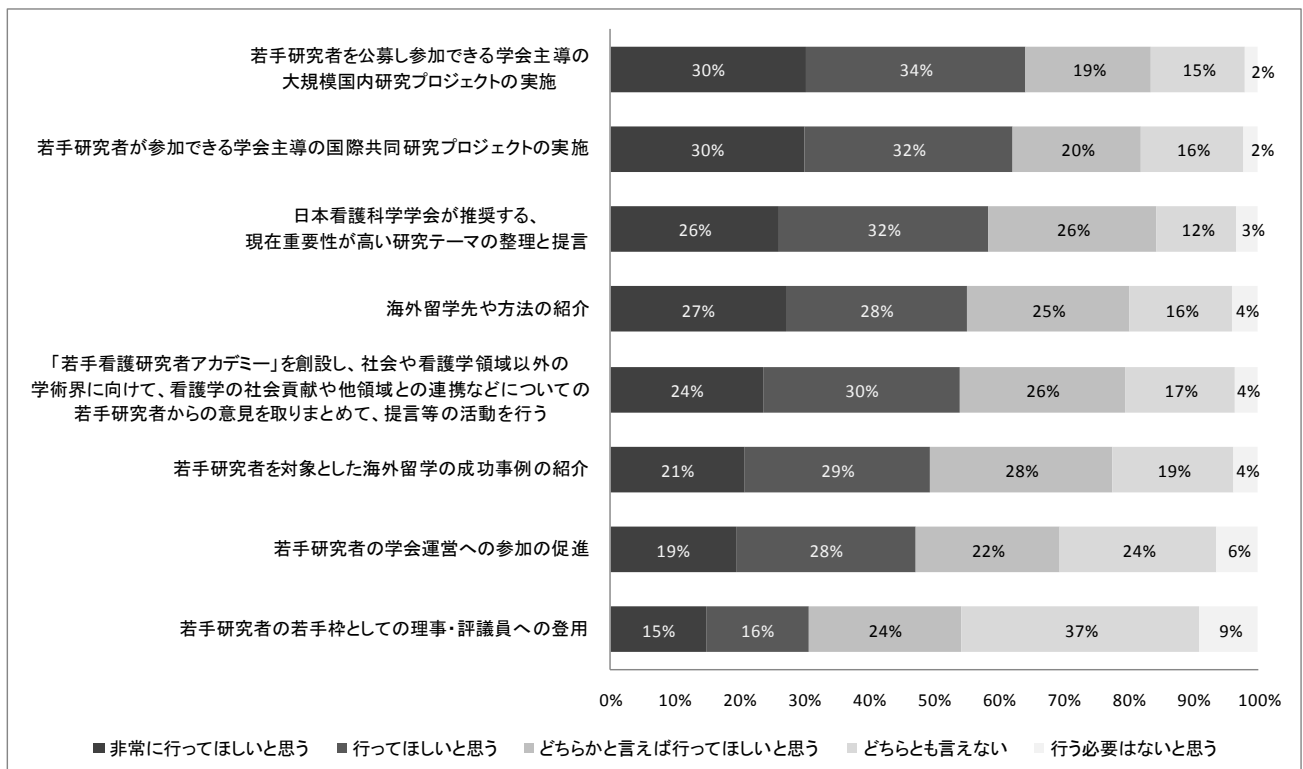


図 5-3「因子3:若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表9-4に、各項目に「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の人数と割合を示す。「若手研究者を公募し参加できる学会主導の大規模国内研究プロジェクトの実施」、「若手研究者が参加できる学会主導の国際共同研究プロジェクトの実施」で、学生・非常勤・所属なしの人が「行ってほしいと思う」と感じている人が75%、72%と他の群に比べて多かった。「日本看護科学学会が推奨する、現在重要性が高い研究テーマの整理と提言」で、看護系大学常勤の人が「行ってほしい」と思う人が55%と他の群に比べて少なかった。「若手研究者の若手枠としての理事・評議員への登用」で、臨床勤務の人が「行ってほしいと思う」と感じている人が41%と他の群に比べて多かった。

表9-4. 「因子3:若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進」に含まれる項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
若手研究者を公募し参加できる学会主導の大規模国内研究プロジェクトの実施	64.2%	62.3%	60.0%	74.8%	0.026
若手研究者が参加できる学会主導の国際共同研究プロジェクトの実施	62.2%	59.9%	60.0%	72.3%	0.043
日本看護科学学会が推奨する、現在重要性が高い研究テーマの整理と提言	58.3%	54.6%	67.0%	63.0%	0.030
海外留学先や方法の紹介	55.1%	55.1%	53.0%	57.1%	0.820
「若手看護研究者アカデミー」を創設し、社会や看護学領域以外の学術界に向けて、看護学の社会貢献や他領域との連携などについての若手研究者からの意見を取りまとめて、提言等の活動を行う	53.9%	55.1%	47.8%	55.5%	0.358
若手研究者を対象とした海外留学の成功事例の紹介	49.4%	49.8%	45.2%	52.1%	0.556
若手研究者の学会運営への参加の促進	47.2%	44.9%	52.2%	50.4%	0.287
若手研究者の若手枠としての理事・評議員への登用	30.6%	28.0%	40.9%	29.4%	0.029

(5)「因子4:研究を促進する環境・システムの整備の支援」に含まれる項目の回答分布(図 5-4, 表 9-5)

対象者全体で、「若手研究者の研究能力を向上するための組織や上司に対する提言」、「臨床教員の導入などの教育負担の軽減の方法の提言」、「若手研究者が研究成果を出している大学・研究室の運営方法の紹介」、「ワークライフバランスを考慮した働き方の事例の紹介」、「若手研究者を雇用する組織や上司に対する若手研究者支援・育成についての教育セミナーの開催」、「看護研究者が若手のときに研究キャリアを積み上げた事例の紹介」、「若手研究者の研究能力をあらわす指標(臨床のクリニカルラダーのようなもの)」の項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答していたのは、それぞれ74%、72%、71%、68%、65%、58%、57%だった(図 5-4)。

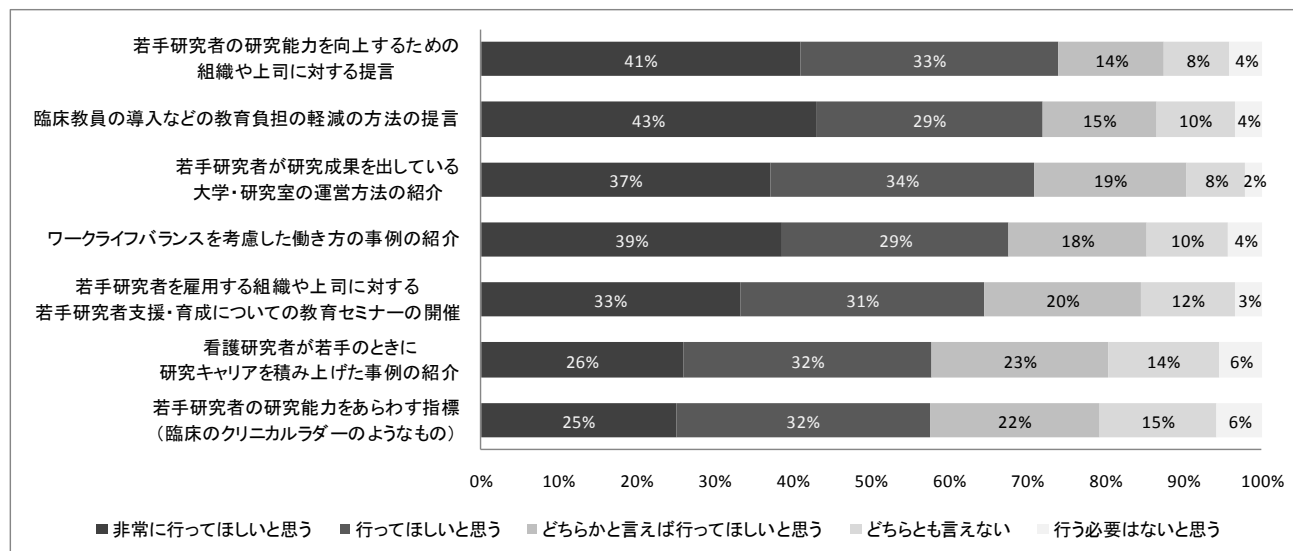


図 5-4「因子4:研究を促進する環境・システムの整備の支援」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 9-5 に、各項目に「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の人数と割合を示す。「臨床教員の導入などの教育負担の軽減の方法の提言」「若手研究者が研究成果を出している大学・研究室の運営方法の紹介」で、看護系大学常勤の人が「行ってほしいと思う」と感じている人が 77%、76%と他の群に比べて多かった。

表9-5. 「因子4:研究を促進する環境・システムの整備の支援」に含まれる項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
若手研究者の研究能力を向上するための組織や上司に対する提言	73.9%	75.1%	73.0%	70.6%	0.594
臨床教員の導入などの教育負担の軽減の方法の提言	71.9%	76.8%	58.3%	68.1%	0.000
若手研究者が研究成果を出している大学・研究室の運営方法の紹介	70.8%	76.1%	53.0%	69.7%	<.0001
ワークライフバランスを考慮した働き方の事例の紹介	67.6%	69.3%	61.7%	67.2%	0.305
若手研究者を雇用する組織や上司に対する若手研究者支援・育成についての教育セミナーの開催	64.5%	65.5%	60.9%	64.7%	0.660
看護研究者が若手のときに研究キャリアを積み上げた事例の紹介	57.7%	58.9%	53.9%	57.1%	0.622
若手研究者の研究能力をあらわす指標(臨床のクリニカルラダーのようなもの)	57.4%	56.5%	56.5%	61.3%	0.630

(6)「因子5:リソース(情報・予算・動機づけ)の提供」に含まれる項目の回答分布(図 5-5, 表 9-6)

対象者全体で、「若手研究者への研究助成」、「学会誌での最先端の研究の方法論に関する記事の掲載」、「ニュースレター、メーリングリスト、ソーシャルメディア等による研究助成金の情報などの発信」、「若手研究者のモチベーションの向上を目指した学会発表・投稿論文への表彰数の増加」の項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答していたのは、それぞれ 79%、72%、63%、54%だった(図 5-5)。

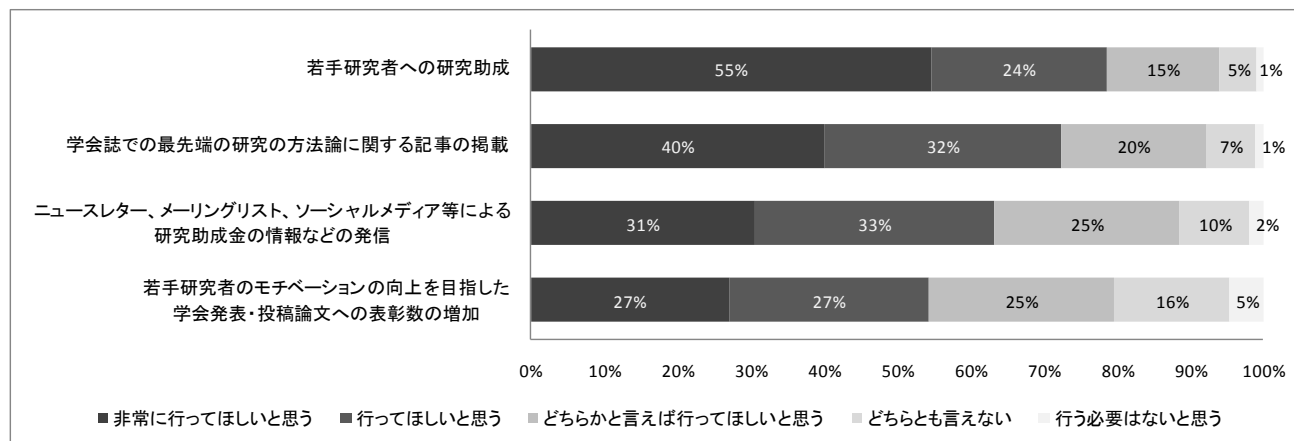


図 5-5「因子5:リソース(情報・予算・動機づけ)の提供」に含まれる項目の回答分布(全体(n=648))

表 9-6 に、各項目に「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の人数と割合を示す。「若手研究者への研究助成」で、学生・非常勤・所属なしの人が「行ってほしいと思う」と感じている人が 86%と他の群に比べて多かった。

表9-6. 「因子5:リソース(情報・予算・動機づけ)の提供」に含まれる項目で「非常に行ってほしいと思う・行ってほしいと思う」と回答した人の割合

	全体 (n=648)	看護系大学常勤 (n=414)	臨床勤務 (n=115)	学生・非常勤・ 所属なし (n=119)	p値
若手研究者への研究助成	78.5%	77.5%	74.8%	85.7%	0.089
学会誌での最先端の研究の方法論に関する記事の掲載	72.4%	70.5%	76.5%	74.8%	0.361
ニュースレター、メーリングリスト、ソーシャルメディア等による研究助成金の情報などの発信	63.3%	60.9%	66.1%	68.9%	0.218
若手研究者のモチベーションの向上を目指した学会発表・投稿論文への表彰数の増加	54.3%	53.6%	50.4%	60.5%	0.271

## (7) 自由記述の分析(希望するセミナーの具体例)

研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催について、「非常に行ってほしいと思う」「行ってほしいと思う」「どちらかと言えば行ってほしいと思う」と回答した人に、「具体的にどのような内容のセミナーを希望するかを自由記述で質問し、365 件の回答を得た。回答内容をその内容から「実践的・具体的・詳細なセミナーへの希望」「特定の研究・分析方法に対する希望」、「基礎的な内容についての希望」、「幅広い内容についての希望」「複数の方法を比較・選択するための内容についての希望」「新しい方法や主流の方法についての希望」「ソフトウェアについてのセミナーの希望」「指導への希望」「その他」の9カテゴリーに分類した。

### ①実践的・具体的・詳細なセミナーへの希望

128 件の記述内容が含まれた。研究計画書の書き方、予算の獲得、フィールドの確保、分析等、論文執筆等の研究の実際のプロセスを具体的に教えてほしいといった内容が多く見られた。また、実際の研究事例、掲載された論文の提示や演習を含んだセミナーを多くの人が希望していた。また、全般的・概論的な内容ではなく、個別の方法について詳細に、「研究のコツ」等も含めて教えてほしいといった内容も見られた。

### ②特定の研究・分析方法に対する希望

74 件の記述があった。質的研究方法(グラウンデッドセオリー、エスノグラフィ、現象学など)、量的研究方法(多変量解析、共分散構造分析、マルチレベル解析など)、データ収集方法(生理学的データ収集、インタビュー、質問紙の作成など)、その他(Mixed Methods など)が記載されていた。

### ③基礎的な内容についての希望

27 件の記述があった。質的・量的研究方法いずれか、もしくは両方について基礎的な内容のセミナーが希望されていた。

### ④幅広い内容についての希望

53 件の記述があった。質的・量的研究について幅広く学びたいという希望が書かれていた。

### ⑤複数の方法を比較・選択するための内容についての希望

21 件の記述があった。質的研究手法・量的研究手法ともに、複数の方法を比較し、研究目的に応じた適切な方法を選択することに役立つ内容が求められていると考えられた。

### ⑥新しい方法や主流の方法についての希望

20 件の記述があった。「最新の」「流行の」「スタンダードな」方法が何かを知ること役に立つセミナーに対する希望が記述されていた。

### ⑦ソフトウェアについてのセミナーの希望

16 件の記述があった。SPSS 等のソフトウェアの使用方法についてのセミナーの希望が記述されていた。

### ⑧指導への希望

13 件の記述があった。研究計画書や分析の方法について、個別・グループで指導を受けたいという希望が記されていた。

### ⑨その他

12 件の記述があった。Web での講義配信、査読の方法、臨床家向けのセミナーの希望などが記されていた。



## (8) 自由記述の分析(希望する最先端のセミナーの具体例)

専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催について、「非常に行ってほしいと思う」「行ってほしいと思う」「どちらかと言えば行ってほしいと思う」と回答した人に、具体的にどのような内容のセミナーを希望するかを自由記述で質問し、308件の回答を得た。回答内容をその内容から「特定のテーマ・内容について希望」「最先端とはなにかを知りたいと希望」「特に希望はない」「その他」の4カテゴリに分類した。なお、本設問への回答内容は、今後、セミナーの内容を検討する際の参考となると考えたため資料として添付する。

### ①特定のテーマ・内容について希望

148件の記述があった。がん看護、看護教育のように回答者の関心・専門領域を述べている回答があった。また、傾向スコアやミックス法など対象者が新しい研究・分析方法と思っている内容を述べている回答もあった。介入研究、プログラム開発や官学連携等、他領域では盛んであるものの看護学領域ではまだ広く行われていないと思われる取り組みについての記述も見られた。

### ②最先端の方法・最新の動向についての希望

87件の記述があった。「最先端とは何かを知りたい」「最近の動向を知りたい」といった回答が多く見られた。

### ③特に希望はない

11件の記述があった。

### ④その他

60件の記述があった。ワークショップ形式などの開催方式への希望や最先端の研究を行っている研究者の体験談を聞きたいなど講師となる人の条件に関する希望についての記述が含まれた。

## (9) 自由記述の分析(その他に希望するコンサルテーション内容)

質問項目に含まれていた「質的研究の計画と分析」「量的研究の計画と分析」「看護研究における倫理上の問題」以外のコンサルテーション先として希望する内容について、自由記述で質問し、203件の回答を得た。回答内容をその内容から「研究・論文執筆全般」、「コンサルテーション担当者の条件・運営方法」、「英語」、「職場の問題・ハラスメント・倫理的問題」、「臨床家向けのコンサルテーション」、「フィールドの紹介」、「特になし」の7カテゴリに分類した。

### ①研究・論文執筆全般

49件の記述があった。研究計画書の作成から助成金獲得、データ収集、分析、論文執筆、査読への対応まで、研究・論文執筆を進めていく上での各段階を含む内容だった。

### ②コンサルテーション担当者の条件・運営方法

16件の記述があった。看護学分野以外の他分野の研究者、海外のリサーチスペシャリスト、研究補助者、共同研究のコンサルテーションができる人、といった担当者の条件や運営方法に関する記述があった。学会で対応すべきことではないという記述も見られた。

### ③英語

26件の記述があった。英語論文執筆、海外発表準備等に対するコンサルテーション先が求められていた。

### ④職場の問題・ハラスメント・倫理的問題

12件の記述があった。指導者の指導方法、職場での問題、将来設計、大学のアカデミック性の保証、アカデミッ

クハラスメント、などの記述があった。倫理審査や対象者保護(緊急時対応先の紹介)などの記述も見られた。

#### ⑤臨床家向けのコンサルテーション

8 件の記述があった。臨床で働いている人が気軽にコンサルテーションできる場がほしいとの記述があった。

#### ⑥フィールドの紹介

16 件の記述があった。研究フィールドや対象者を紹介してほしいという記述が見られた。

#### ⑦特になし

77 件の記述があった。

### (10)自由記述の分析(その他の有効な若手支援方法)

若手研究者の支援のために有効と考えられる方法についてのアイデアを自由記述で質問し、247 件の回答を得た。回答内容をその内容から「助成金」、「育児支援」、「交流支援」、「上司・職場への働きかけ」、「相談先・知識の提供」、「研究時間確保策」、「臨床家への支援・臨床との連携促進」、「その他」、「なし」の 9 カテゴリーに分類した。

#### ①助成金

19 件の記述があった。若手向けの助成金、少額で広く給付される助成金、留学・国際学会の助成金についての記述が見られた。

#### ②育児支援

7 件の記述があった。育児中の人を対象とした平日のセミナー開催、セミナーや学会の託児所、育児中の研究者支援のための提言や所属組織の評価基準、研究補助員、育児中の研究者同士の交流や共同研究の推進、などの記述があった。

#### ③交流支援

30 件の記述があった。所属組織を超えた・異なる分野間・若手同士・共通のテーマを持っている研究者間の交流の促進、メーリングリスト・SNS の活用、共同研究のプロジェクト、査読者として若手を含める、オープンな抄読会・勉強会などの記述があった。

#### ④上司・職場への働きかけ

32 件の記述があった。「若手研究者をただの雑用係ととらえる高齢者層の意識を変えるような(働きかけ)」、「若手を育てていない者が「育てていない」と、気づけるような指標の提言」、「上司の研究に対する姿勢を見るだけで若手は育つ」など、若手研究者を育てる立場にある上司への働きかけについての記述が見られた。「研究に取り組める時間を確保できる取り組みを所属機関に啓蒙したり、若手研究者の育成を努力義務とする」や「ワークライフバランスを保ちながら、研究成果を上げている研究者や職場の事例などを紹介」など職場や組織に向けた働きかけについての記述も見られた。

#### ⑤相談先・知識の提供

30 件の記述があった。ウェブを活用した講義やコンサルトについての記述が見られた。また、気軽に相談ができる場がほしいという記述も見られた。

#### ⑥研究時間確保策

42 件の記述があった。実習指導施設との連携強化・実習体制の検討、教育者と研究者の区別、事務・研究補助員の雇用、スタッフ・実習担当者数の増加、若手の業務量調査、研究に使える時間(研究日等)の確保、博士

課程進学支援などの記述があった。

#### ⑦臨床家への支援・臨床との連携促進

21 件の記述があった。臨床家の研究時間・予算の確保、教員の臨床実践の促進、臨床実習を行っている大学の実習病院への研究支援、専門看護師へのサポート、地域の(医療)施設での研究ができる場の確保、看護管理者への働きかけ、臨床と教育機関の兼務・行き来を可能とする雇用体制、専門看護師の博士課程進学支援(必要実践時間の削減)、臨床への研究支援の周知、研究者の臨床機関における定期的な講義、などの記述があった。

#### ⑧その他

31 件の記述があった。安定した雇用環境、若手研究者の学会会員費の割引、看護学研究が医療を変えた成功事例の若手への伝達、大学院教育の充実、看護学の研究に専念できるポストの開発、若手を年齢で区切らない支援、などの記述があった。

#### ⑨なし

35 件の記述があった。

### 7) その他(若手研究者が質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性・研究能力を高めるために行っている活動・調査に対する意見)

#### (1) 質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性

質の高い研究活動を行っていると感じる対象者が判断する人から学びたいと思う点について、自由記述で質問し、283 件の回答を得た。回答内容をその内容からおおまかに「研究に必要な能力・指導のあり方」、「研究プロセスの中の特定の段階」、「研究に望む態度・姿勢」、「研究者名のみ」、「看護学にはいない」、「その他」、「特になし」の7カテゴリーに分類した。

#### ①研究に必要な能力・指導のあり方

111 件の記述があった。論理力、文章力、モチベーションの維持、幅広い知識、発想力(アイディア)、実現可能性の判断、時間管理能力、英語力、先見性、相手に合わせた指導ができる、臨床と研究を結びつける能力、看護実践能力、問題解決力、コミュニケーション力、多面的な視点、ワークライフバランスを維持する能力、説明のうまさ、文献検討の位置づけ、看護学・社会への貢献を明確にできる能力、他領域の人との連携、学生への対応、国際的なコミュニケーション、他者の意見の尊重、一貫性、等についての記述があった。

#### ②研究プロセスの中の特定の段階

88 件の記述があった。研究テーマ・概念枠組みの設定、研究計画書の作成、フィールド確保・多施設共同研究、データ収集(生理学的データ・アウトカム測定)、予算管理、分析(質的分析・統計学)、論文執筆(英語論文含む)、研究成果の臨床での活用など研究・論文執筆のプロセスの中の特定の段階が明示的に記述されていた。

#### ③研究に望む態度・姿勢

63 件の記述があった。研究成果を継続的に発表する習慣があること、科学性への真摯さ、研究についてポジティブに伝える姿勢、楽しんで研究をしていること、謙虚さ、研究者間で対等な関係性を築くこと、研究を進める強引さ、情熱、高い志、日本人の民族性の尊重、真摯さ、誠実さ、継続性、分野にとらわれない点、感情的でない点、好奇心、探究心、豊かな感性、教育者としての姿勢(学生を否定しない)、患者を中心とした姿勢、貪欲さ、などの記述が見られた。

#### ④研究者名のみ

4件の記述があった。研究者名のみが記述されており、具体的な特性は記述されていなかった。

#### ⑤看護学にはいない

4件の記述があった。看護学の中にはいない、周囲にはいない、と記述されていた。

#### ⑥その他

5件の記述があった。質問の意図がわからない、など設問の意図が十分に伝わっていない回答があった。

#### ⑦特になし

8件の記述があった。

### (2)研究能力を高めるために行っている活動

現在、自分の研究能力を高めるために継続して行っていることについて、自由記述で質問し、413件の回答を得た。回答内容をその内容から「書籍・雑誌・論文等を読む」、「研究・論文執筆を行う」、「人とのつながりを維持・進学する」、「論文抄読会・ゼミに参加・企画する」、「臨床実践を行う・臨床から研究課題を見出す」、「学会に参加する」、「セミナーに参加する」、「英語力の向上」、「その他」、「特になし」の10カテゴリーに分類した。

#### ①書籍・雑誌・論文等を読む

100件の記述があった。書籍、教科書、雑誌、学会誌、論文を読むことが記述されていた。興味があるものを読む、定期的に読む、電子ジャーナルを読むなどの記述もあった。

#### ②研究・論文執筆を行う

30件の記述があった。継続して論文を書くこと、英語の論文を書くように努力すること、共同研究に参加すること、学会発表を行うこと、上司や指導教官の論文指導に参加すること、などが記述されていた。

#### ③人とのつながりを維持・進学する

29件の記述があった。修了した大学院・以前の職場の研究者や、修了した大学院の同級生とのつながりを維持する、修了した大学院の研究会・ゼミに参加する、臨床家・共同研究者からの助言をもらう、大学院に進学し指導教官より指導を受ける、などの記述があった。

#### ④論文抄読会・ゼミに参加し、企画・運営する

29件の記述があった。英語論文の抄読会、研究方法についての勉強会、研究会などに参加し、企画・運営することの記述があった。

#### ⑤臨床実践を行う・臨床から研究課題を見出す

22件の記述があった。教育・研究業務と合わせて実践活動を行うこと、質の高い臨床実践を行うこと、臨床実践から研究課題を見出すこと、などが記述されていた。

#### ⑥学会に参加する

18件の記述があった。学会への参加を積極的に行っていることが記述されていた。

#### ⑦セミナーに参加する

10件の記述があった。学会や大学が行うセミナーへ参加していることが記述されていた。

#### ⑧英語力の向上

7件の記述があった。英語力の向上のために勉強する、英会話のレッスンに通っていること等の記述があった。

### ⑨その他

10 件の記述があった。目標を持って行動する、研究ノートをつける、院内研究に関与する、海外での研究を継続する、情報収集を継続する、などの記述があった。

### ⑩特になし

12 件の記述があった。

## (3)調査に対する意見

調査・若手研究者支援についての意見を自由記述で質問し、122 件の回答を得た。回答内容をその内容から「本調査・若手支援への期待」、「支援内容」、「本調査・若手支援活動の問題点」、「特になし」の 4 カテゴリーに分類した。

### ①本調査・若手支援への期待

41 件の記述があった。「このような調査があることで、また研究をがんばろうと思えるきっかけになりました」など、調査実施への謝意や「この取り組みが全看護系大学の若手研究者の支援を目的としているのであれば、地方の大学にも強く関心を向けていただき、若手研究者のみならず、教員全体の実情を知っていただくと共に、看護界全体の意識改革になるような活動を展開していただければと望んでいます」など本調査の結果を実際の若手研究者支援活動に還元してほしいという期待などが記述されていた。

### ②支援内容

22 件の記述があった。助成金の拡充、学会としての提言、上司層の意識改革、キャリア支援など本調査の設問や自由記述でも書かれていたような内容が記述されていた。

### ③本調査・若手支援活動の問題点

19 件の記述があった。臨床家を含めた質問内容とするなど臨床の場にいる研究者を支援することの要望、質問数の多さ、40 代以降の研究者など年齢に限定されない研究者育成への要望、本調査により個人が特定される懸念、などが記述されていた。

### ④特になし

17 件の記述があった。

## 6. 考察

### 1. 対象者背景

本調査の分析対象となった人は、日本看護科学学会の会員で39歳以下の人1634名のうち、648名(39.7%)と比較的高い割合を占めた。若手研究者支援に特に関心のある人たちが回答した傾向はであると想定はされるものの、本調査結果は日本看護科学学会に所属する若手研究者の状況や考えをある程度反映したものであり、日本看護科学学会 研究・学術情報委員会として、若手研究者支援を検討していく上で、基礎資料となりうるものと考えられる。

本調査の対象の属性について考察する。対象者の9割以上が30代で、既婚者は半数、育児・養育中の人は3割程度であり、結婚・出産等のライフイベントを迎えつつある人が多い世代であることがうかがえる。全体でみると修士の学位を持っている人が73%と最も多く、研究能力を獲得する途上にある人が多いといえる。

現在の立場としては、看護系大学常勤の人が64%、臨床勤務の人は18%、学生・非常勤・所属なしの人は18%だった。平成23年度の日本看護科学学会の全会員6190名のうち、医療機関勤務の人は1126名(18.2%)であり(日本看護科学学会 将来構想委員会, 2011)、若手会員における臨床勤務者の割合は全体の割合とそれほど変わらない。看護系大学常勤の人のうち、83%が助手・助教であり、修士号しか持っていない人が多いことも考え合わせると、多く人が研究能力の獲得途上にありながら実習等の教育業務などの教員役割を担っていると考えられる。また、看護系大学常勤の人のうち16%が大学院生(博士・修士)であり、一部の人たちは教育業務に携わりながら大学院で研究能力の獲得を目指していた。臨床勤務者のうち82%が修士号を持っており、修士課程修了後に臨床で勤務している人が日本看護科学学会に所属する若手研究者の一定数を占めていた。学生・非常勤・所属なしの人については、博士号取得済みの人が11%、修士号取得済みの人が63%であり、学位取得後に非常勤等の立場でのみ研究に携わる、もしくは研究活動には直接的には関与しない人たちがいることが示された。

海外留学・研修は18%の人が経験していたが、その人たちの多くは、1-2回、1か月以下の短期研修しか経験していなかった。また、多くの留学・研修先が米国であった。後述する若手研究者の英語能力への自信のなさを考慮すると、一定期間滞在し英語での研究能力を向上させることを目的とした海外留学の機会を多くの若手研究者に提供する必要があるだろう。また、近年のグローバル化の動向、世界情勢におけるアジア地域等米国以外のプレゼンスの高まりを踏まえると、米国以外の国を対象とした留学を促進し、国際交流の多様化を看護学分野として検討していく必要もあるかもしれない。

### 2. 若手研究者のおかれた環境と研究活動

研究について、気軽に相談できる人は、現在の職場の上司・同僚が52%・37%と多かった。特に看護系大学常勤の若手研究者支援としては、身近にいる相談相手である職場の上司や同僚の研究能力および指導・メンタリング・コーチングの能力を高める取り組みが有効な支援活動となることが示唆される。臨床勤務および学生・非常勤・所属なしの人にとっては、職場の上司が研究上の相談相手となることが相対的に少ないため、ネットワークの促進・維持や看護系大学や学会などの組織による支援が有用かもしれない。研究費等で雇用している研究補助者はほとんどの場合いなかった。わが国の看護系大学院博士課程における先行研究(Nagata, et al, 2012)でも、大学院博士課程の教育を行うための資源として研究補助者(Technical Support Staff)が不十分であると教員・学生が認識していたことが示されている。研究補助者の増加について学会として対策を講じるのは難しいが、看護学分野で取り組んでいくべき課題の一つといえよう。

看護系大学常勤者の仕事に費やしている時間については、平均して6割程度を教育業務に費やしており、自

身の研究には1割強しか費やせていなかった。看護系大学常勤の若手研究者においては、特に学部の実習指導の負担は大きいといえる。実習指導を含む学部教育は看護系大学の教員の重要な役割・業務の一つであるが、看護系大学常勤の若手研究支援を検討する際には、各々の組織の事情を照らし合わせて若手研究者の実習負担の軽減、研究時間の確保策を検討することは必須であると考えられる。また、若手研究者個人としては、フルタイムでの大学院進学・通学を検討するなど研究時間を確保できる方法を自らの置かれた状況(職業上・経済的・家庭上)を勘案しながら、検討することが有効だろう。

過去3年間の学術業績のうち査読付論文については、0件だった人が和文誌で47%(全体)、61%(筆頭著者)、英文誌で84%(全体)、90%(筆頭著者)と全般的に低調だった。対象者の9割近くが博士号を未取得であり研究能力の獲得過程にあることを考えると致し方ない結果ともいえるが、今後学査読付論文の増加を目指した取り組みを学会、組織、個人レベルでさらに充実させていく必要があるだろう。今回少数ながら見られた多数の業績を発表している人たちの属性や状況はその取り組みを検討するうえで参考になる可能性があり、今後本調査の結果を更に詳細に分析を加え、そうしたハイパーフォーマーをいかに育成して行けばよいか、そうした人が看護学の若手研究者のロールモデルとなりうるかを検討していきたい。国内学会発表については、多くの対象者が行っており、学会発表された研究結果のうち質の高いものを論文化していくための組織的・個人的な取り組みが有効かもしれない。国際学会については3割程度の人しか経験できておらず、英語能力の向上や国際学会に行くための時間の確保等が課題ではないかと考えられた。研究費については、主任研究者として5割、分担研究者として4割の人しか獲得できていなかった。看護学分野における科学研究費補助金の2010年度の採択状況では、若手研究(B)が占める割合は30%で基盤研究(C)の49%について多く(日本看護系大学協議会, 2010)、若手研究者も健闘しているように見えるが、若手研究者の中には外部資金ができていない人も多数存在することが示された。看護学の若手研究者を対象とした研究助成の増加や外部資金を獲得できた人とできていない人との共同研究の促進等が有効なのではないかと考えられた。

### 3. 研究に関する自信

「全般的に研究活動に自信がある」の項目で「よくあてはまる・まああてはまる」と回答した人は、11%と、ほとんどの人が研究活動に自信を持っていなかった。これも、対象者の9割近くが博士号を未取得であり研究能力の獲得過程にあることを考えると致し方ない結果といえる。学位取得の促進、大学院教育の充実、研究・学習時間の確保、研究に関するセミナーの充実等により若手研究者の研究能力の向上を図っていく必要がある。各項目の回答分布をみると、英語論文執筆と英語でのプレゼンテーションについての自信が特に低く5%、6%しか自信を持っていなかった。次いで研究者間のネットワーク構築についての自信が低く12%だった。現在、日本看護科学学会 英文編集委員会がJJNSセミナー(Improving Your Success at Publishing in English)を年1回開催し、会員の英文ライティング能力を高める取り組みを行っているが、このような研究に必要な英語能力の向上に向けた取り組みをより充実させていくことが望ましい。また、研究者間のネットワーク構築支援もネットワーク構築力の向上とピアサポートによる研究能力の向上という二つの効果が期待でき有用であろう。

### 4. 研究活動の阻害要因

「因子1:研究能力の不足」については、特に英語を読み書きする能力が研究活動の阻害要因となっていた。学会として英語能力の向上策を図ることは難しいが、本学会がすでに取り組んでいる上記の英文ライティング能力を高める取り組み(JJNSセミナー)や国際交流活動のさらなる充実を図ることが考えられるだろう。学会としての取り

組みに限定せずに考えた場合には、大学院教育において、英語論文や英語書籍の輪読や、英語論文の執筆の促進、英語による講義の実施など、英語を活用した教育をより充実させることが有用だろう。さらには、大学院入試時点で、研究者・高度実践家を目指すためには英語力は不可欠であることを周知するようにすることも有用であろう。

「因子2: Work Life Balance の難しさ」については、既婚者・育児中の人にとっては当然ではあるが、特に阻害要因となるだろう。項目としての割合は低いものの、本調査では、育児中の人とそれ以外の人を分けて分析していないため、今後、育児中の人だけに限定して追加の分析を行っていく予定である。この因子に含まれる項目の中でもっとも割合が高かった「家事・育児を削って研究を優先することによる罪悪感」に対する働きかけは難しいが、具体的な Work Life Balance への支援として、すでに取り組みされている学術集会時の育児サポートの拡充や学術集会の開催日時を休日にするなどの対応が有効であろう。さらに、「妊娠・出産のため研究活動が中断されてしまう」「育児に対する大学や地方自治体等のサポートが不足している」に対しては、学会レベルでの対応は難しく、各組織で妊娠・出産・育児に対応できるシステムを構築していけるよう努力を続けていく必要があるだろう。

「因子3: 研究のリソース不足」については、「英語論文を書く指導をしてくれる人」「統計分析について気軽に聞ける人」がいないことが、それぞれ 55%、54%と高かった。これらの指導・相談は、大学院において受けることが望ましく、大学院教育の充実が望まれるだろう。学会レベルでできる対応としては、希望するセミナーやコンサルテーションの内容として自由記述で多くみられたように、演習を含んだり実際の研究プロセスを公開したりするような実践的・具体的・詳細なセミナーや研究の各プロセスに対応したコンサルテーションなどが考えられる。またしかし、こうしたセミナーやコンサルテーションの実施は講師の負担も大きいことが予測されるため、その点を考慮しておく必要がある。また、若手研究者個人としても、大学院や職場、在住する地域などで研究の相談ができるようなネットワークを自ら獲得・構築していけるように努力することは有効だろう。そのようなネットワーク作りの場として学術集会が機能することが望ましいと考える。また、図書館の蔵書数や契約している学術雑誌の項目も 47%と比較的高い割合で障害として挙げられていた。群別の分析では特に臨床勤務の人が障害として挙げられており、終了した大学院の研究室や近隣の大学・大学院との連携をとれる体制を整えることが望ましいのではないかと考えられる。

「因子4: 職場でのコンフリクト」については、「教育と研究をバランスよく評価してもらえないのでジレンマを感じる」が 39%と最も高く、業務における学部の教育の割合が高い看護系大学の若手研究者の特徴を反映していると考えられた。米国の一部の看護系大学で見られる Clinician Educator(Evans LK & Lang NM, 2004)のように、看護系大学で研究活動も一部行いながらも、教育と実践を主要な業務とする職種・立場をわが国の現状に合わせた形で実現できれば、研究よりも教育に価値を感じる若手研究者にとっては魅力的かもしれず、周囲の研究者・教員の教育負担の分散・研究活動の活性化にもつながるかもしれない。しかし、上記のような案は、学会レベルでの対応は難しいと考えられるうえ、わが国の高等教育の財政状況や組織体制を考えると非現実的かもしれない。わが国の看護系大学で実現可能な形で、教育と研究、実践のバランスをとるための方策を検討していく必要があるだろう。また、教育活動よりも研究活動に強い関心や適性を有する若手研究者の場合は、日本学術振興会の特別研究員への採用を目指すなど研究活動に専念できるキャリア構築を模索することも有用かもしれない。上司・指導教員との間のジレンマや理解のなさなども、2-3 割の人が阻害要因として挙げていた。自由記述でも、「上司・同僚との関係・職場風土」が阻害要因として挙がっていたことを考えると、一部の対象者にとっては深刻な問題と感じられていることがうかがえる。先にもあげた、職場の上司や同僚の研究能力および指導・メンタリング・コーチングの能力を高める取り組みや、職場として研究活動を尊重・支援する目標設定や文化を形成していくための取り組みが求められよう。そのためには各組織で Faculty Development(FD)や研修等の活動において研究に



関する内容を取り上げることが有用であると思われる。

「因子5:キャリアデザインの困難・メンタリングの不足」に含まれた項目を見ると、多施設共同研究の実施にまつわることなど書籍等から学ぶことが難しく経験豊富な研究者から経験的に学ぶことが望ましい知識の不足や、研究者としての教育の不足、ロールモデル・メンターの不在などが研究の阻害要因となっていることが推測される。これらの阻害要因に対しては、まず大学院教育の充実が望まれるだろう。学会レベルでの対応としては、学会で実施する大規模な研究プロジェクトなどに若手研究者の参画を募り、研究能力の向上やネットワークの構築支援などを行うことなどが考えられる。しかし、この実現に向けては研究テーマや求められる内容と参加を希望する研究者の関心・能力を調整したり若手研究者の所属する組織の業務とのバランスをとったりする必要があるなど、対応すべき課題も多くあるだろう。

「因子6:研究以外の業務・研究の周辺業務の負担」については、教育業務と大学運営業務が53%、44%と高い割合で回答されていた。この点については学会レベルでの対応は難しく、所属組織・個人での対応が望まれる。研究フィールドの確保も47%が困難であると感じていたが、教育業務等でフィールドとの信頼関係の構築が困難であるのかもしれない。その前提に立てば、所属組織と実習施設を含む臨床機関との連携の強化等が効果的である可能性がある。また、本調査において特に臨床勤務の人たち(多くは修士卒)が、研究の相談相手や図書館へのアクセス、予算などのリソースの不足を訴えていた傾向にあることを考え合わせると、看護系大学常勤の若手研究者(博士号取得済みもしくは博士課程在籍中であることが望ましい)と、修士課程卒後に臨床で勤務している若手研究者が協同して、お互いに不足している個所を補い合うという対処も効果的かもしれない。最後に、阻害要因の記述を分析した結果、臨床現場で研究を実施する上での困難の記述が30件みられた。また、その他の自由記述でも若手研究者支援活動において臨床にいる若手研究者を支援する視点を求めるものもみられた。本調査の計画時点では対象の多くが看護系大学で勤務していることを予測したため、想定した阻害要因には臨床現場を想定した項目があまり含まれておらず、今後の検討課題と言える。

## 5. 若手研究者が日本看護科学学会に求める支援

「因子1:研究に関する知識・技術の提供」に含まれる項目に対する希望は軒並み高く、すべての項目で6割以上の人が「非常に行ってほしい・行ってほしい」と回答していた。もっとも希望されていたのは、セミナーをWebで見ることができるシステムの構築(82%)であり、地方会員のニーズにこたえるためにも早期に実現することが望ましいと考えられた。次に高かった「専門分野の最先端の研究に関するセミナーの開催」(79%)については自由記述で希望する内容が具体的に得られており、内容を検討するにあたり参考資料となると考えられる。さらに、この自由記述を分析した結果、「最先端の方法・最新の動向」についての希望が多く書かれており、何が最先端・最新なのかを学会として整理してほしいというニーズがあることがうかがえた。「研究の方法論や分析方法に関するセミナーの開催」(79%)については、自由記述では「基礎的な内容」や「複数の研究方法からの選択」についての希望がみられており、初学者や経験の浅い人たちからのニーズも高いのではないかと考えられた。

「因子2:ネットワーキングの支援」では、含まれるすべての項目で5-6割の人が希望していた。学会や学術集会の目的にはそもそも研究者間の交流が含まれているはずであるが、現在行われている学会発表、交流集会や懇親会等とは別に、SNS(Social Networking Service)の活用やよりフランクな雰囲気での懇親の場など、今の時代に合わせた新たな交流の機会が求められているのかもしれない。

「因子3:若手研究者の学術活動・研究活動・学会活動の促進」に含まれる項目では、学会主導の研究プロジェクト(国内・国際)の実施に対する希望が64%・62%と高かった。公募のあり方等考慮すべき点はあるが、今後検討

していくべき課題であると考え。重要性の高いテーマの整理と提言も希望していた人が多く(58%)、自由記述で「最先端の方法・最新の動向」を知りたいという記述が多くみられたことも考え合わせ、重要度の高いテーマの整理は学会に期待されている役割の一つであろう。

「因子4:研究を促進する環境・システムの整備の支援」に含まれる項目では「若手研究者の研究能力を向上するための自組織や上司に対する提言」や「臨床教員の導入などの教育負担の軽減の方法の提言」に対する希望が高く(74%・72%)、若手研究者個人に対する取り組みだけでなく、若手研究者が所属する組織やその組織への上司に対するアプローチが求められていることが読み取れる。研究方法に関するセミナーだけでなく、研究を促進する組織づくりや研究指導を行う立場にある人の指導、メンタリングやコーチングについてのセミナー等も有効である可能性がある。

「因子5:リソース(情報・予算・動機づけ)の提供」では、若手研究者への研究助成への希望が79%と最も多く、研究を実施するための経済的支援が不足している現状を示すものと考えられた。特に、学生・非常勤・所属なしの人たちで86%と研究助成への希望が高かった。もし、学会として研究助成を行うのであれば、科学研究費補助金への申請が可能な看護系大学常勤者よりも、所属がない、臨床勤務しているなど研究助成が得られにくい立場にある研究能力の高い若手研究者へ積極的に助成していくのも一案であると考えられる。また、限られた学会予算の中でどの程度の金額でどの程度の人数に助成することが望ましいか、また、研究助成の実施以外の支援策がないかなどを慎重に検討し、学会としての実現可能性を検討していく必要がある。次に多かったのは、「学会誌での最先端の研究の方法論に関する記事の掲載」(72%)だった。研究能力を高めるために行っている活動の自由記述で「書籍・雑誌・論文等を読む」が100件と最も多く記述されていたことと合わせると、学会誌を通して最新の研究方法について信頼できる媒体で学びたいというニーズがあるのではないかと考えられる。

自由記述では、数件ではあったが若手研究者を年齢で区切らない支援や40歳以降の研究者への支援へのニーズが記述されていた。看護学の研究者には、一般的には臨床経験が必要とされることや女性が多くライフイベントのため研究活動への参画が困難な時期が存在する人が多いため、研究者としてのトレーニングを受ける時期や立ち立つ時期が遅くなる傾向があると考えられる。実際に、我が国の看護系大学の2008年時の全博士課程46校に調査協力を依頼し28校に協力を得た先行研究では、博士課程に在籍している学生および修了生の平均年齢はそれぞれ38.58歳、40.27歳であった(Nagata, 2012)。研究者としての生産性を高めていくためにはより早い段階で自立した研究者として研究遂行能力を身につけていくことが必要であり、20・30代に十分なトレーニングを受けることができなかつた人たちへの支援も視野に入れつつも、若手研究者の早期育成やキャリア発達を支援していく必要があるだろう。

## 6. 質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性・研究能力を高めるために行っている活動

質の高い研究活動を行っていると感じる研究者の特性・研究能力を高めるために行っている活動についての自由記述では若手研究者が学びたいと思うような、研究・指導の能力、研究に関連する知識や技術、研究者としての態度や姿勢が記述されていた。これらの内容は、若手研究者を育成する立場にある研究者が、普段の活動を振り返り効果的な指導につなげていく際に参考になるかもしれない。

また、研究能力を高めるために行っている活動についての自由記述からは、若手研究者が研究能力を高めるために行っている活動として、論文・書籍等を読むことがもっとも多く挙げられており、ついで研究活動を継続することや学会に参加することなども挙げられていた。学会誌の内容および査読体制の充実や学術集会における学習機会の提供が求められるといえよう。

## 7. 今後の若手支援策への提言

以上の考察を踏まえて、今後の若手支援策について、①若手研究者を育成・雇用する組織・団体への提言、②若手研究者自身への提言の二つの視点から提言を行い、それらを踏まえて③日本看護科学学会が実行可能な若手支援事業を検討する。

### 1) 若手研究者を育成・雇用する組織への提言

#### (1) 若手研究者の研究能力を高め“研究者”として育成する組織的体制の構築

看護系大学にとって、教育活動が非常に重要な役割であることは言うまでもないが、一方で、研究活動も大学の重要な使命である。本調査の結果から、対象となった若手研究者の多くが、研究・教育に関する不十分な訓練しか受けておらず研究者としての自信に乏しい状態であり、活発な研究活動が行えていないことが示された。看護系大学に勤務する若手研究者の場合には、その状態で業務の大半を教育活動に費やし、臨床勤務、非常勤・所属なしの場合には研究に関する支援を受けないまま時を過ごしていると考えられる。現状では、看護系大学の若手研究者(教員)の活動は教育活動に偏っており、看護系大学常勤教員や臨床勤務などの大学院生以外の学位取得者は継続した育成の対象とはあまり考えられておらず、若手研究者が研究者として育成される必要がある存在であるとの認識は希薄であると考えられる。

このような現状認識に立てば、若手研究者を大学や研究機関が教育活動を遂行していくための人的資源としてのみとらえるのではなく、将来の看護学を担う研究者として育成する体制を整えていくことが必要ではないかと考える。この際、人的・物的・経済的資源が限られている中で、やみくもに研究活動を促進するのではなく、各組織のミッションやビジョン、地域の特性などに応じて、教育活動や大学運営活動等と両立しうる形で、個々の組織にあった体制を整えていくことが望ましいと考えられる。

本調査結果を参考にして、具体的にそのための方策を考えたい。まず、若手研究者を指導する立場にある教員が積極的に研究活動を行い、その活動の中で同時に若手研究者を育成していくことが考えられる。若手研究者を指導する立場にある教員の指導・メンタリング・コーチングの能力を高めるための取り組みをFDなどとして定期的に行っていくことも有効だろう。また、指導的な立場にある人および若手研究者の学位取得を支援したり、若手が否かに関わらず学位取得済みの人を積極的に採用し、組織的に研究活動を促進したりすることも考えられる。さらに、日本看護系大学協議会で作成している、若手看護学教員のためのFDガイドライン(一般社団法人日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会, 2012)などを活用し、若手研究者(教員)が教育と研究をバランスよく行っていきながら成長できるように組織として後押しすることなども考えられる。他組織や他領域、海外における若手研究者育成の成功事例等を収集し、成功している組織の人に講演を行ってもらうことなども体制構築の準備としての組織文化への働きかけとなることが期待される。最後に上記活動を行っていく上での大前提として、大学院を有する大学においては大学院教育における研究に関する教育内容を充実させていくことが必要であることはいままでもないだろう。

学会等の団体においては、若手研究者の研究能力を高めるための方策として、研究に関するセミナーの充実や若手育成を視野に入れた学会主導型研究プロジェクトの実施等が考えられる。

#### (2) 若手研究者の研究時間の確保策の検討

本調査で明らかとなったように、研究以外の業務・研究の周辺業務の負担が阻害要因となり、若手研究者が研究活動をあまり行えていない現状を考えると、若手研究者の研究・学習の時間を組織的に確保していくことは、研究者育成のための体制構築のなかでも特に重要であるといえる。上記に示したように、資源が限られている中で

実際に研究時間を捻出することは困難ではあるが、教員の増加、研究・教育補助者の活用、実習施設との連携の強化、臨地実習の負担の軽減、業務内容の整理などには、看護学領域全体として取り組んでいく必要があると考える。学会としても、上記のような対応をうまく活用し若手研究者の研究活動が活性化された事例などを収集し、講演会やセミナー等を開催するといった活動が、実現可能な取組として考えられるだろう。また、特に育児・介護中の若手研究者を対象とした Work Life Balance 支援を組織的に行うことは、育児・介護中の若手研究者が研究時間を確保するためには非常に有用であろう。

さらに、人的な資源が限られた中で、各組織の研究以外の業務の質を落とさず、研究活動を促進するためには、若手研究者の上司となる立場また組織を運営する立場の人たちのマネジメント能力の向上も求められるだろう。FD など教育と研究業務の両立についてのテーマを扱ったり、教育と研究を両立させた成功事例を共有することなどが、組織的な取組として考えられるのではないだろうか。

## 2) 若手研究者自身への提言

### (1) 早期より看護学の“研究者”としてのキャリア構築を意識する

組織的な育成策だけに頼るのではなく、若手研究者自身が自ら“研究者”としてのキャリア構築を意識し、そのための資源を獲得していけるように努力することも有用であると考えられる。看護系大学への就職や大学院への進学、さらにさかのぼれば基礎教育の終了時などのキャリアの節目に、ある程度方向性を持って進路選択していくことが若手研究者自身が取り組めることとしてあげられるだろう。具体的には、看護系大学への就職時に、大学院への進学の可能性や指導を受けられる人の存在を確認すること、学習会に参加・企画するなどのように研究能力を獲得していくかを想定しておくことや、大学院に在籍しているときに看護学の教育・研究者からキャリア形成についての具体例を可能な限り情報収集しておくことなどが考えられる。また、“研究者”として相談できる相談相手として、指導教員や臨床・大学院での友人など多くの人たちを得られるように努力することも必要だろう。こうした人的リソースを個人的に獲得しておくことは、ライフイベントや転職等のキャリアの移行の必要性が生じたときに、若手研究者がより柔軟に対応できるような支援を獲得できることにもつながるだろう。

### (2) マネジメント能力を身につける

看護学の研究だけに専念できる環境が乏しいわが国の現状では、研究時間を確保できるような組織的な対応をいかに工夫したとしても、若手研究者が研究以外の業務を相当量行わなければならない状況は一朝一夕には変化することはないだろう。そのような状況で、若手研究者自身ができることとしては、自らが責任を持って行わなければならない業務や自らが研究を含む業務に活用可能な時間、対人関係上のコンフリクト、職場の組織文化などをある程度主体的に管理・運営(マネジメント)し、効率的に業務を行っていく能力を身につけていくことが考えられる。また、マネジメントの対象としては自らのキャリアや Work Life Balance 等も含まれるだろう。どのようにして、こうした能力を獲得していけばよいのかについては議論の余地があるだろうが、研究の経験が豊富な看護学の研究者の経験から学ぶ、若手研究者同士で成功・失敗事例を共有する、さまざまなマネジメント法を試してみても自分に適合するものを見定める、等が考えられよう。

## 3) 日本看護科学学会が実行可能な若手支援事業の検討

### (1) セミナーの Web での配信など良質のコンテンツを広く伝える教育システムの構築

若手研究者が日本看護科学学会に求める支援の項目の中で、もっとも求められていた、「Web によるセミナーの配信」は、著作権や受講費をどうするかなど実現するための課題もあるものの、地方会員・大学以外に所属す

る研究者・育児中の研究者などがセミナーを受講しやすくなりその有効性は高いと考えられるため、実現する方向で検討していくことが望まれる。

## **(2)セミナーの内容の充実**

若手研究者が日本看護科学学会に求める支援の項目でも、最先端の研究や様々な方法論、英語論文の書き方等に関するセミナーが求められていた。自由記述の分析からは、演習を含んだり実際の研究プロセスを明らかにしたりするような、より実践的なセミナーや、最先端とは何かを知るためのセミナー、複数の研究手法を比較し選択する方法についてのセミナーなど多様なニーズがあった。これらのニーズに対応し、日本看護科学学会として最先端ととらえる・必要性が高いテーマ・方法論を整理した上で、それらの内容を発信するセミナーを充実させていくことも有用であろう。その際には、情報や資料の管理、講師への負担・謝金等のあり方も併せて検討する必要があるだろう。

## **(3)若手研究者への直接的な支援だけでなく、若手研究者を育成する立場の人たちへ向けた啓発活動**

本調査の結果からは、若手研究者がセミナー等の直接的な支援だけでなく、自身を取り巻く環境、つまり上司や指導教員、組織運営等への働きかけが若手研究者支援に有効であると考えていることが示唆された。日本看護科学学会として、若手研究者育成や研究を促進する職場環境の構築等に関するセミナーやシンポジウム等を行っていくことも期待されるのではないかと考えられる。日本看護科学学会将来構想報告書では、本学会の将来のあり方として、看護学の学術向上をけん引する学会として、学者・研究者としてのスタンダードや学者・研究者モデルを示す役割について記載されている。こうしたセミナーの講演者として、若手研究者のロールモデルとなりうる中堅の研究者もしくは良好な環境で育成された若手研究者等が登壇することもスタンダードやモデルを示すことにつながるだろう。

## **(4)研究能力を高め研究者としてのキャリアを考える上で有用な研究者間のネットワーク構築支援**

ネットワーク構築支援についての希望も一定数見られていた。現時点でも、学会誌の発行、学術集会の開催、学術集会時の懇親会や交流集会など、ネットワーク構築のための活動は行われているが、ソーシャルネットワーキングサービス(SNS)や各種情報技術(ICT)の活用、よりフランクなコミュニケーションを図る場の構築、実際の共同研究につながりうるネットワークを構築する場など新たなネットワーク構築支援が必要なかもしれない。本調査のネットワーク構築支援に関する結果では、突出して望まれた項目は見られず、どのような支援が有効かは、実現可能性や必要とされるコストと合わせて今後検討していく必要がある。

## **(5)学会主導型プロジェクトでの若手研究者育成**

学会主導の研究プロジェクトへの期待も一定数見られ、今後検討していく価値のある支援策であると考えられた。しかし、研究のための予算獲得、参画する研究者の選定、研究者間の信頼関係の構築、所属業務とのバランスのとり方、必要な能力と持っている能力の調整、オーサーシップの調整など検討すべき課題も多々あり、慎重に検討していく必要があるだろう。

## **(6)研究助成金の獲得機会の充実**

研究助成についての希望も多くみられた。将来構想報告書でも研究助成の必要性については触れられており、日本看護科学学会の限られた予算のなかで、どの程度の額をどの程度の人数に助成することが可能か、またどの程度の効果が期待されるかなどを検討しつつ、研究助成に関する情報提供や予算獲得のための有効な方法や効率的な予算活用についてのセミナーの開催等も併せて検討していく必要があるだろう。

## 8.おわりに

本調査に対する高い回答率や、自由記述に寄せられた調査に対する期待は、看護学の若手研究者の支援ニーズを反映したものであると考えられる。今後、本調査から得られたデータをさらに詳細に分析し、それらの結果を活用しながら、具体的な若手研究者支援につなげていくべく事業・提言などを行っていきたい。

## 引用・参考文献

- Arimoto A, Gregg MF, Nagata S, Miki Y, Murashima S(2011): Evaluation of doctoral nursing programs in Japan by faculty members and their educational and research activities, *Nurse Educ Today*, 32(5), e1-7.
- 江原武一(2007): 大学院教育の改革-90年代後半, *立命館高校教育研究*, 7, 75-87.
- Evans LK & Lang NM (2004)/森田チエコ, 中木高夫(2009): *アカデミック・ナーシング・プラクティス 未来のヘルスケアを創出する看護学部の挑戦(第一版)*, Springer, New York.
- 一般社団法人 日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会(2012): 報告 若手看護学教員のための FD ガイドライン-看護学教育の質向上をめざして-, 一般社団法人 日本看護系大学協議会 看護学教育質向上委員会 平成 23 年度活動報告書, 10-33.
- Miki Y, Gregg MF, Arimoto A, Nagata S, Murashima S(2011): Evaluation of doctoral nursing programs by doctoral students in Japan: cross-sectional questionnaire survey, *Jpn J Nurs Sci*, 9(2), 160-168.
- 文部科学省 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会(2011): 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, ([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/1302921.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/40/toushin/1302921.htm))
- Nagata S, Gregg MF, Miki Y, Arimoto A, Murashima S, Kim MJ(2012): Evaluation of doctoral nursing education in Japan by students, graduates, and faculty: a comparative study based on a cross-sectional questionnaire survey, *Nurse Educ Today*, 32(4), 361-367.
- 日本学術会議若手・人材育成問題検討部会(2008): 提言 新しい理工系大学院博士後期課程の構築に向けて一科学・技術を担うべき若い世代のために一.
- 日本看護系大学協議会(2010): 文部科研費の平成 25 年度公募への「系・分野・分科・細目表」に関する本協議会からの提案の根拠, [http://www.jana-office.com/news/20101019\\_1.pdf](http://www.jana-office.com/news/20101019_1.pdf).
- 日本看護科学学会 将来構想委員会(2011): 日本看護科学学会の今後の発展とその方向性, ([http://jans.umin.ac.jp/naiyo/pdf/future\\_direct.pdf](http://jans.umin.ac.jp/naiyo/pdf/future_direct.pdf)).
- 篠原稔(2008): 頭脳国際循環時代に若手研究者が育つための基本 3 要素:職務と時間と刺激, 学術の動向, 13(9), 60-62.
- Turale S, Ito M, Murakami K, Nakao F(2009): Nursing scholarship in Japan: development, facilitators, and barriers., *Nurs Health Sci*, 11(2), 6-73.
- 山本眞一(1997): 米国における若手研究者の養成について, *大学と学生*, 381(2), 28-31.

**研究・学術情報委員会**

委員長：吉沢 豊予子

若手研究調査ワーキンググループ：宮下光令 深堀浩樹

委員：岡谷恵子 高見沢恵美子 奈良間美保

河野あゆみ 跡上富美 柏木聖代

平成 25 年 10 月一部修正

平成 26 年 3 月一部修正