

令和元年6月11日現在

機関番号：24506

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2018

課題番号：16K11996

研究課題名（和文）中小規模病院の中堅看護師への職務満足を促すAIに基づく教育プログラムの開発

研究課題名（英文）Development of an educational program based on appreciative inquiry to promote job satisfaction for mid-career nurses at small and medium-sized hospital

研究代表者

撫養 真紀子 (MUYA, Makiko)

兵庫県立大学・看護学部・教授

研究者番号：60611423

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では中小規模病院に勤務する5～15年目の中堅看護師を対象に、病院の看護管理者と協働して仕事に対する肯定的な態度を再構築し職務満足を促す教育プログラムの開発を目指す。教育プログラムは個人の強みや可能性に焦点を当てた組織開発の手法であるAppreciative Inquiryに基づくものである。教育プログラムによる介入を実施し、介入しなかった群と比較検討した。その結果、職務満足に有意差は認められなかった。しかし仕事の取り組みについては介入後、肯定的なカテゴリーが抽出された。AIに基づく教育プログラムは、仕事に対する態度や取り組みを肯定的なものに再構築していくのに有効であることが示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

厚生労働省は、超高齢社会の到来に向けて、可能な限り住み慣れた地域で、人生の最期まで自分らしい暮らしができるよう地域包括ケアシステムを構築している。地域において質の高い医療提供体制を構築するためには、300床未満の中小規模病院の医療・看護の質を早急に向上させることが喫緊の課題である。本研究では問題点を改善するといったネガティブ面の解消でなく、自己尊重や主体性を育みポジティブな面を引き出すポジティブアプローチを用いて、看護の中核を担う経験年数5～15年目の中堅看護師の職務満足の向上や仕事意欲を促す。その成果は、離職防止や職業継続意欲につながり、中小規模病院の看護の質の維持・向上に寄与する。

研究成果の概要（英文）：AI is a technique for organization development that focuses on an organization or person's strengths and positive core. In this research, focusing on mid-sized nurses who work in small and medium-sized hospitals, and working with their superiors who are hospital nurse managers, they restructure their positive attitude to work and satisfy job satisfaction. This study compared two groups of mid-career nurses (those who received an educational program based on appreciative inquiry [AI] and those who received a normal educational program). In the intervention group, there was no significant difference in job satisfaction before and after intervention. However, in description data regarding their work after the intervention, positive categories were extracted, and "constructive expression" was found. The current findings suggested the need to examine changes in the collective perceptions of participants as a result of programs based on AI.

研究分野：看護管理学

キーワード：職務満足 中堅看護師 Appreciative Inquiry 中小規模病院

1. 研究開始当初の背景

厚生労働省(2014)は、超高齢社会の到来に向けて、可能な限り住み慣れた地域で、人生の最期まで自分らしい暮らしができるよう地域の包括的な支援・サービス提供体制(地域包括ケアシステム)の構築を推進している。地域包括ケアシステムは保険者である市町村や都道府県が地域の自主性や主体性に基づき地域の特性に応じて作り上げていく必要がある(厚生労働省, 2015)。地域包括ケアシステムの体制整備が本格化するなかで、地域において質の高い医療提供体制を構築するためには、日本全国の病院 8540 施設のうち 82% (7007 施設)(厚生労働省, 2013)を占める 300 床未満の中小規模病院の医療・看護の質を早急に向上させることが喫緊の課題である。

中小規模病院における看護職員確保に関する研究では、200 床以上の病院の看護師確保割合が 75.6%であるのに対して、100~199 床の中小規模病院は 63.8%と低いことが報告されている(日本看護協会, 2007)。また、2012 年度の常勤看護職員離職率は 11.0%で、前年度に比べわずかに減少傾向であったが、300 床未満の中小規模病院では 12~13%代と高い傾向が持続している。また、現場では多くの看護職を育成しても、職場に定着せず、常に看護師の確保・定着難という問題点を持っている(青山, 2002)。中小規模病院で働く看護師の中には、大学病院など急性期病院を経験した後、第 2 の就職先として選択する者も少なくない(坂本, 2007)。その年代に相当する中堅看護師は看護サービスにおける中核的な役割を担うとともに、看護の質の維持・向上において重要な存在である。

海外では問題点を改善するといったネガティブ面の解消ではなく、自己尊重や主体性を育みポジティブな面を引き出すポジティブアプローチの有効性が認められている(Cummings, 2008)。代表的な手法である Appreciative Inquiry (以下: AI) は Appreciative 「プラスの価値を見出すこと」、Inquiry 「探求する」という意味を持ち、個人の強みや可能性に着目することで、主体性や仕事への意欲を引き出し、仕事の満足感、離職防止に貢献する(Cooperrider, 2008)。

撫養ら(2014)の研究(科研: 25463328)において、中小規模病院の中堅看護師は【看護する喜びを実感】でき【自らの仕事に対する自信の獲得】を希求していた。個人や組織の価値や強み、可能性に着目した AI は、中小規模病院の中堅看護師自らの強みや可能性を発見し、その結果、看護に対する喜びや仕事への自信につながる可能性がある。中小規模病院は人数が少ないことから構成員同士の関係が近く濃密であり、意思疎通や協力体制が取りやすいという特徴がある。このような対象に、個人の強みや可能性に着目し主体性ややる気を引き出す AI に基づく教育プログラムの提供は、お互いの強みや価値の共有とよい所を認めあう良好な人間関係の構築から、仕事に対する自信や意欲を高める効果が期待できる。その結果、仕事に対する態度がより肯定的に変化し、職務満足の上昇につながることを推察される。AI に基づく教育プログラムの提供は、中小規模病院の中堅看護師の職務満足と職業継続に不可欠であると考えられる。

撫養ら(2013)は、病院に勤務する中堅看護師の職務満足を促すことを目的に AI の手法を取り入れた教育プログラムを試作した。本研究では中小規模病院の特色を生かし、介入の頻度を約 1 ヶ月に 1 回程度として、組織構成員の良好な関係性の構築から看護管理者とともに中堅看護師の職務満足の向上をアウトカムとして設定し介入効果を検討する。また、本プログラムではお互いの強みや価値を共有するため、個人で行うインタビュー・対話と集団での対話・討議を統合させながら実践する。現在取り組んでいる研究(科研: 25463328)において、中小規模病院の中堅看護師は上司の牽引力など【上司からの支援】が【現場を変える】と認識していた。中堅看護師にとって、病院の看護管理者である上司は重要な存在であることが推察された。そのため、本プログラムは看護管理者である上司と協働して教育プログラムを推進する。本プログラムは AI による 4D サイクル(Discovery: 発見、Dream: 夢、Design: 設計、Destiny: 運命)という継続的なアクションプランを上司と協働で行い、中小規模病院の中堅看護師の仕事に対する肯定的な態度と職務満足を促す。

2. 研究の目的

本研究では、中小規模病院に勤務する 5~15 年目の中堅看護師に焦点を当て、病院の看護管理者である上司と協働して仕事に対する肯定的な態度を再構築し職務満足を促す教育プログラムの開発を目指す。具体的には、個人の強みや可能性に焦点を当てた組織論及び組織開発の手法である AI に基づく教育プログラムを作成する。次に、中堅看護師を対象に、作成した教育プログラムによる介入を実施し、介入しなかった中堅看護師と比較検討し、プログラムの有用性を検証する。

3. 研究の方法

1) 中堅看護師を対象とした教育プログラムの作成及び実用性の検討

中小規模病院の教育プログラム、中堅看護師の教育プログラム、職務満足を促す要因・阻害する要因、AI やポジティブアプローチなどについて、システムティックレビューを行い、「中小規模病院の中堅看護師の職務満足を促す AI に基づく教育プログラム」の概念を整理した。

中小規模病院の中堅看護師の職務満足、中堅看護師に対する上司からの支援の実態と課題について、看護管理職、中堅看護師の教育を担当する教育委員のメンバーを対象に個別・グルー

インタビューを行った。インタビューは IC レコーダーで録音し、得られたデータは内容分析の手法を用いて分析した。

先行研究、実態調査とインタビュー結果などを踏まえて、「中小規模病院に勤務する中堅看護師への職務満足を促す教育プログラム」を作成した。中小規模病院の看護管理者と共に実用性について検討した。

2) 中堅看護師を対象とした教育プログラムによる介入およびプログラムの有用性の検証

作成した中堅看護師の教育プログラムを実施

実践計画立案のために協働する上司とカンファレンスを開催

・対象：中小規模病院に勤務する臨床経験 5～15 年目の中堅看護師 20 名（介入群 10 名、対照群 10 名） 選定基準は研究の趣旨を理解し、研究参加に同意が得られた者。教育プログラムに参加する上司は 4 名（看護師長 2 名、教育担当者 1 名、看護部長 1 名）で、選定基準は研究の趣旨を理解し、研究参加に同意が得られた者とする。

・介入期間と頻度：介入期間平成 29 年 8 月～11 月、介入頻度 1 ヶ月に 1 回程度

・研究デザイン：準実験研究

・教育プログラムの内容：本研究では AI の組織開発の手法に基づき、「インタビュー」「対話」「記録」「討議」で構成されたプログラムである。介入方法は個人で行う「インタビュー」「対話」、集団で行う「対話」「討議」を統合させ、「記録」として記述する。「インタビュー」では、関係性を作り人をつなげる機会を提供する。「対話」では、他者と語り合うことで自己理解が進み前向きな行動への変化や仕事に対する肯定的な感情を抱ききっかけとなる。また、目指している看護師像や夢を前向きに語り合い、自分と違う様々な見方や考え方を知り、次の行動を促す。「討議」では、これまでの夢の実現を可能にする選択を行う。最後に達成したことを振り返り、変化したことを承認しあい、可能性のあるアクションの一覧を生成する。全過程を通して「記録」は、自分が語ったことを客観的に認識することができ、前向きな思考へとつなげる。

・評価：介入前（6 月） 介入直後（11 月） 介入 3 ヶ月後（平成 30 年 2 月）

・評価指標：客観的指標は職務満足測定尺度、仕事への価値や意識・仕事意欲尺度である。主観的指標は具体的な仕事の取り組み事例の自由記述である。

実践プロセスを記述

・上司と介入プログラムのプロセスの中で、定期的なカンファレンスを持ちその内容を記述

・プログラムに参加した中堅看護師によるグループインタビューを介入後に行う。記述内容を分析する。

3) AI に基づく教育プログラムの有用性の検討

分析結果に基づいて教育プログラムの内容の洗練：プログラムの問題点及び実用性について、研究分担者、中小規模病院の看護管理者、教育プログラムを協働した上司と共に検討した。

4. 研究成果

1) 中堅看護師を対象とした教育プログラムの作成及び実用性の検討

中小規模病院の看護師の職務満足向上に向けた支援について、システムティックレビューを行い、「中小規模病院の中堅看護師の職務満足を促す AI に基づく教育プログラム」の概念を整理した。その結果を中小規模病院看護管理者と討議を行い、「AI を活用した人と職場の活性化プログラム（案）」を作成した。そこでは、中堅看護師が「仕事において強みであると感じている事柄」「自らが成長できる可能性の発見」などができるようになるための組織・職場であるかを検討できる機会となるようにした。

中小規模病院の中堅看護師の職務満足、中堅看護師に対する上司からの支援の実態と課題について、看護管理職、中堅看護師の教育を担当する教育委員のメンバーを対象に個別インタビューを行った。分析の結果、【役割の付与】【成長の機会を見出す】【仕事へのやりがい感の創出】【モデルとしての存在】【委員会での活躍の期待】など、さまざまなかわりを行いながら、職務満足を促していた。プログラムでは上司からの支援が活かせるように、個人の役割や仕事のやりがい感に着目しながら、プログラムを進めていくこととした。教育プログラムの内容は AI の組織開発の手法に基づき、「インタビュー」「対話」「記録」「討議」で構成された。介入方法は個人で行う「インタビュー」「対話」、集団で行う「対話」「討議」を統合させ、模造紙等に「記録」として記述した。「インタビュー」では、2 人 1 組となり 1 回目は過去の成功体験等の振り返りを行った。2 回目のインタビューでは人や組織の強みなど未来に向けてどこまでできているか知ることを目的に行った。関係性を作り人をつなげる機会を提供し、「対話」では、他者と語り合うことで自己理解が進み前向きな行動への変化や仕事に対する肯定的な感情を抱ききっかけとなった。また、自分と違う様々な見方や考え方を知り、次の行動に結びつけていた。「討議」では、インタビューの内容を KJ 法でまとめて発表を行い、これまでの理想像の実現を可能にする選択を行った。最後に達成したことを振り返り、変化したことを承認しあい、可能性のあるアクションの一覧を生成した。

2) 中堅看護師を対象とした教育プログラムによる介入およびプログラムの有用性の検証

・対象：中小規模病院に勤務する臨床経験 5～15 年目の中堅看護師 20 名（介入群 10 名、対照群 10 名） 選定基準は研究の趣旨を理解し、研究参加に同意が得られた者。教育プログラムに参加する上司は 4 名で、選定基準は研究の趣旨を理解し、研究参加に同意が得られた者とする。

- ・介入期間と頻度：介入期間平成 29 年 8 月～11 月、介入頻度 1 ヶ月に 1 回程度、計 3 回実施した。
- ・研究デザイン：準実験研究
- ・評価：介入前（8 月）介入直後（11 月）介入 3 ヶ月後（平成 30 年 2 月）
- ・評価指標：客観的指標は職務満足測定尺度、仕事への価値や意識・仕事意欲尺度であり、いずれの指標も介入群の前後の得点は上昇していたが、有意差は見られなかった。介入群と対照群の得点についても差がなかった。主観的指標は研修の学びと実践で活用できるかを問うた。具体的な仕事の取り組み事例についても自由に記述してもらった。

研修の学びでは、【意図的に自らの振り返りを行う】【可能性を探し解決策を考える】【自らの役割の見直し】【物事の視方の変化】【コミュニケーションの重要性】であった。臨床のほかでは、「自分の役割を見つめなおし、看護師としてよりよいケアを提供するために、スタッフへのサポートができるようになってきた」。また、「コミュニケーションの大切さを再認識したので、暖かくスタッフたちの意見を聞こうという姿勢で向き合えるようになってきた」「スタッフとのかかわりを大切にすることで、職場の雰囲気をよくすることができた」。そして「AI の視点でスタッフと関わり病棟での課題に向き合うと、よい職場環境作りにつながっていた」など、より実践に活かすことができた内容の記述であった。介入 3 ヶ月後には取り組みについての成果発表会を開催した。発表内容と自由記述では「私たちは思いやりを持った看護を提供する」という目標に向けて、病棟が明るく団結力があり、話をする時間と場を持ち【コミュニケーションが充実】した。個別性を考える、よいカンファレンスができるようになり【実践について話し合える場】ができ、同じ目標に向かって行動する【目標に向けての協働】へと徐々に変化していることが推察された。

3) 実践プロセスを記述

- ・上司と介入プログラムのプロセスの中で、定期的なカンファレンスを持ちその内容を記述した。上司からは自己尊重やプラスの価値を見出す AI に基づいた教育プログラムが「仕事に対し前向きで意欲的な態度へと変化していた」と答えていた。その一方で、【役割遂行において実践力不足】が抽出された。

4) AI に基づく教育プログラムの有用性の検討

- ・分析結果に基づいて教育プログラムの内容の洗練：今後は、目標の取り組みや到達状況について検討する機会を持つことと看護管理者からの具体的な支援について検討することが必要であると考えられた。

中堅看護師を対象に、従来の院内教育プログラムに AI に基づく教育プログラムを実施した介入群と従来の院内教育プログラムのみを実施する対照群に職務満足、仕事への取り組みについての自由記述を介入効果として検証した。その結果、職務満足測定尺度に有意差は認められなかった。しかし、仕事の取り組みについては介入後、肯定的なカテゴリーが抽出された。AI に基づく教育プログラムは、仕事に対する態度や取り組みを肯定的なものに再構築していくのに有効であることが示唆された。

<引用文献>

- ・厚生労働省（2014）：
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/chiki-houkatsu/
- ・青山ヒフミ他（2005）：中小規模病院で勤務する看護師の継続教育に関するニーズ．大阪府立看護大学看護学部紀要，11(1)，pp1-5.
- ・撫養真紀子他（2016）：中堅看護師への Appreciative Inquiry に基づく教育プログラムの開発と有用性の検証．社会医学研究．第 33 巻 1 号，pp83 - 90 ．
- ・デビッド・L. クーパーライダー（2006）：AI 「最高の瞬間」を引き出す組織開発 未来志向の“問いかけ”が会社を救う．PHP 研究所 ．

5 . 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 10 件)

- ・酒井美恵，志田京子，撫養真紀子（2019）：看護管理業務上の問題解決に関して看護師長の成長につながったと考える副看護部長への相談内容とその支援方法大阪府立大学看護学雑誌 25(1)，pp11-20 ．(査読有)
- ・橋口智子，志田京子，撫養真紀子（2018）：承認行為につながる看護師長の目配り・気配りの行動特性の明確化，大阪府立大学看護学雑誌 24(1)，11-20 ．(査読有)
- ・永田和也，志田京子，撫養真紀子（2017）：新卒新人男性看護師の職場適応に関連する要因，大阪府立大学看護学雑誌，23(1)，pp1-10 ．(査読有)
- ・撫養真紀子，勝山貴美子，青山ヒフミ（2016）：中堅看護師への Appreciative Inquiry に基づく教育プログラムの開発と有用性の検証．社会医学研究，第 33 巻 1 号，pp83-90 ．(査読有)
- ・田中幸子，後藤綾花，緒方泰子，湯本俣江，霜越多麻美，勝山貴美子，永野みどり（2015）：病院で働く看護職の職業継続のために求める職場環境．日本看護評価学会誌，第 5 巻 1 号，pp11-18 ．(査読有)
- ・撫養真紀子（2018）：職務満足を構成する 6 つの概念と職務満足向上のための支援，看護管理，医学書院，28（10），pp867-873 ．(査読無)

- ・撫養真紀子(2018):【上司からの支援】看護師の成長と発達を支える承認の持つ意味,看護管理,医学書院,28(10),pp884-887.(査読無)
- ・撫養真紀子(2018):【働きやすい労働環境】看護師が働き続けることができる労働環境とは,看護管理,医学書院,28(10),pp894-896.(査読無)
- ・撫養真紀子他(2017):特集:看護管理「大学院紹介:兵庫県立大学大学院看護学研究科」看護管理,医学書院,27(9),pp696-699.(査読無)
- ・撫養真紀子(2016):特集:承認と支援がキーワード 看護職が育つ働きがいのある職場,看護,日本看護協会機関誌,68(6),pp068-071.(査読無)

[学会発表](計 13件)

- ・Toshimi Kawakita, Yoshiko Doi, Hifumi Aoyama, Kimiko Katsuyama, Makiko Muya, Fumiko Michishige(2019): Comparing Tasks of Part-Time Nurses based on Bed Function Fundamental research for construction practice programs of part-time nurses, World nursing.annualcongress.2月(Osaka).
- ・HagaK, MuyaM, SakashitaR, Ono H, Manabe M, NiiM, Watanabe R, UchinunoA(2019):The Elements of Quality in Home Care Nursing, 22nd East Asian Forum of Nursing Scholars (EAFONS) Conference, 1月(Singapore).
- ・撫養真紀子, 勝山貴美子(2019): 中小規模病院で働く中堅看護師の職務満足に関連する要因の検討, 日本医療マネジメント学会, 1月(兵庫).
- ・小西由起子, 志田京子, 撫養真紀子(2018): 再就職した看護師の組織社会化に向けた学習内容の質的検討, 第22回日本看護管理学会学術集会, 8月(神戸).
- ・勝山貴美子, 加藤憲, 撫養真紀子, 朝倉輝一(2018): 病院を退院する患者の体験と医療者への期待-電話相談に届けられた患者の声から-, 第13回医療の質・安全学会学術集会, 11月(名古屋).
- ・Shida K, Takahashi H, Muya M. (2017): Different Perception of Necessity of Management Skills Between Presidents and Nurse Administrators 28th International Nursing Research Congress 7月(Ireland).
- ・Muya M. Shida K. (2017): Career Maturity Characteristics of Mid-Career Japanese Nurses Working in Small and Mid-Sized Hospitals, 28th International Nursing Research Congress 7月(Ireland).
- ・酒井美恵, 志田京子, 撫養真紀子(2017): 看護管理業務上の問題解決に関して看護師長の成長につながる副看護部長が行う支援の内容とその方法, 第21回日本看護管理学会学術集会, 8月(横浜).
- ・志田京子, 青山ヒフミ, 撫養真紀子, 大塚寿子, 永久教子, 手島恵, 吉田千文, 勝山貴美子, 飯田貴映子(2017): 大阪での中小規模病院看護管理支援事業の試み, 第21回日本看護管理学会学術集会, 8月(横浜).
- ・橋口智子, 志田京子, 撫養真紀子(2016): 承認行為につながる看護師長の目配り・気配りの行動特性の明確化, 第20回日本看護管理学会学術集会抄録集,(横浜).
- ・永田和也, 志田京子, 撫養真紀子(2016): 新卒新人男性看護師の職場適応に関連する要因, 第20回日本看護管理学会学術集会抄録集,(横浜).
- ・撫養真紀子, 北居明, 春名雅子, 千葉貴子(2016): Appreciative Inquiry を活用した人と職場の活性化プログラムの試み, 第20回日本看護管理学会学術集会抄録集,(横浜).
- ・撫養真紀子, 志田京子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ(2016): 中小規模病院の中堅看護師の職務満足に関連する要因, 第36回日本看護科学学会学術集会,(東京).

[図書](計 3件)

- ・編集: 手島恵, 藤本幸三, 分担執筆: 藤本幸三, 手島恵, 住吉蝶子, 渡辺八重子, 小寺栄子, 坂本すが, 洪愛子, 上杉睦美, 勝山貴美子, 撫養真紀子, 黒田貴美子, 美代賢吾, 栗原美穂, 北島謙吾, 井上ルミ子, 山田雅子, 酒井郁子, 操華子, 山岸まなほ, 志田京子, 酒井美絵子, 田中幸子, 吉田千文, 川本利恵子, Carol Keehan(2018): 看護学テキストNiCE 看護管理学(改訂第2版) 自律し協働する専門職の看護マネジメントスキル 南江堂 pp108-118.
- ・編著 吉田千文, 志田京子, 手島恵, 武村雪絵, 執筆分担者 撫養真紀子他(2018): 看護管理ナーシング・グラフィカ 看護の統合と実践 『看護管理』3章 看護師の仕事とその管理、3節 人の管理, メディカ出版, pp74-80, 83-89.
- ・編著: 久保真人, 米本倉基, 勝山貴美子, 志田京子, 分担執筆: 任和子, 大竹恵子, 高平仁史, 田中幸子, 笠原康代, 撫養真紀子, 加藤憲(2017): よくわかる看護組織論, 第3部 集団レベルの組織論, 第1章「リーダーシップ」, (株)ミネルヴァ書房, pp112-124.

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名: 青山ヒフミ

ローマ字氏名:(AOYAMA, Hifumi)

所属研究機関名：甲南女子大学
部局名：看護リハビリテーション学部
職名：教授
研究者番号（8桁）：**80295740**

研究分担者氏名：勝山貴美子
ローマ字氏名：(**KATSUYAMA, Kimiko**)
所属研究機関名：横浜市立大学
部局名：医学部
職名：教授
研究者番号（8桁）：**10324419**

研究分担者氏名：志田京子
ローマ字氏名：(**SHIDA, Kyoko**)
所属研究機関名：大阪府立大学
部局名：看護学部
職名：教授
研究者番号（8桁）：**20581763**

研究分担者氏名：北居明
ローマ字氏名：(**KITAI, Akira**)
所属研究機関名：甲南大学
部局名：経営学部
職名：教授
研究者番号（8桁）：**30278551**

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。