

令和 2 年 9 月 14 日現在

機関番号：32643

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2016～2019

課題番号：16K15872

研究課題名（和文）看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーモデルの開発

研究課題名（英文）Development of competency model specialized for nurse retention by the nurse manager

研究代表者

坂本 貴子（Sakamoto, Takako）

帝京大学・公私立大学の部局等・講師

研究者番号：90758426

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,700,000円

研究成果の概要（和文）：看護職の継続意思に求められる看護師長の能力は、変革型リーダーシップの実践、看護職側に立った支援、質の高い看護実践への支援、家庭の状況を理解しニーズに応じた支援、成長できるシステムの整備、看護管理に参画できる環境の整備などが文献より明らかになった。また、実際に看護職の職場定着につながった看護師長の行動は【思いを知るために話を聞き一緒に考える】【承認して支援する】【看護の楽しさを伝えやりがいを持たせる】【情報を共有し周囲と協力する】【働きやすいように業務を調整する】であり、それらに影響した要因では【人材育成への要素】【上司からの影響】【自己の経験】があった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

看護職が、現在の職場で継続意思を持って働くには、上司が、看護職の思いを知るために話を聞き一緒に考えること、現在の仕事を承認して支援すること、ともに協働し看護の楽しさを伝えやりがいを持たせること、看護職が働き続けるために必要な支援を他者と情報を共有し周囲と協力すること、看護職が働きやすいように業務を調整することが重要である。また、このような看護師等の能力には、看護師長が学んだ人材育成への要素や、看護師長が受けた上司からの影響、看護師長自身の自己の経験が影響していることが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：The Competency of the nurse manager to be required for the continuing intention of the nursing staff is as follows: (1) practice of innovative leadership, (2) support from the side of the nursing staff, (3) support for high-quality nursing practice, (4) understanding the family situation and responding to needs. It was clarified from the literature about support, maintenance of a system that can grow, and maintenance of an environment that can participate in nursing management. In addition, the actions of the chief nurse who actually led to the establishment of a workplace in the nursing profession are [listening and thinking together to know their thoughts] [approving and supporting] [transmitting the joy of nursing and making them rewarding] [Sharing information and cooperating with others] [coordinating work so that it is easy to work] and factors affecting them were [factors for human resource development] [impact from superiors] [self experience].

研究分野：看護管理

キーワード：看護職の定着 看護師長 能力

1. 研究開始当初の背景

本邦の看護師の就業者数は現在約 150 万人と言われるが、急速な少子高齢化の進展により 2025 年には 200 万人の看護師が必要とされている。看護師数は新卒就業や再就業で経年的に増加しているものの、離職により需要が供給を上回る状況が継続しており、今後も看護師の数は慢性的に不足することが予測されている。看護師の不足は、量だけでなく看護の質の担保にも影響するため、看護師の定着促進は喫緊の課題である。

看護師の定着には看護師長の能力が影響を及ぼすことから、著者らは看護師長の看護師定着に特化した能力評価尺度である First-Line Nurse Manager Competency Inventory³の日本語版を開発し、看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーを明らかにした。しかし、本邦において看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーへの影響要因は明らかにされておらず、現時点で能力を高めるための具体的な方略について言及することが出来ない。よって、看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーに影響する要因を明らかにする必要がある。

2. 研究の目的

本研究の全体構想は、看護師長に必要とされる看護師定着に特化した能力（コンピテンシー）に影響を及ぼす要因を同定し、実際の看護師長のコンピテンシーの実測値と離職率との関連を明らかにして、看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーモデルを開発することである。具体的には、1. 文献調査と看護師長を対象とした質的調査により影響要因を抽出、2. デルファイ法を用いた影響要因の同定、3. 看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーの影響要因と看護師長のコンピテンシーの実測値と看護師長が管理する病棟の離職率との関連検証、以上 3 点の目的を有する。

3. 研究の方法

目的 1：看護師長の看護師定着に特化したコンピテンシーに影響する要因について、文献調査をもとに看護師長にインタビューを実施し、調査項目を整理し精選する。

(1) 文献調査について

- ・方法 MEDLINE を中心に文献検索を行う。
- ・対象文献 すでに収集している文献に加え、該当する論文を検索する。対象文献の範囲は欧米の文献も含み研究の全体的な傾向を検討するために、原著、特集、総説および会議録、書籍について検索する。選定する文献は研究報告の形式やデータの裏付け、分析方法の明確性であることを条件とし、意見を裏付けるデータが示されていないコラムやインタビュー記事は除外する。
- ・分析方法 研究目的とデザイン、調査内容を整理した後、得た文献をもとに看護師定着に特化したコンピテンシーに影響する内容について、類似性の観点からカテゴリーに分類する。

4. 研究成果

(1) 文献レビュー

目的 1. 病院に 1 年以上勤務する看護職の継続意思につながるマネジメントと成果に関する文献レビュー

文献検索方法

・文献検索データベース

国内文献については、医中誌 Web 版と国立情報学研究所論文情報ナビゲータ (CiNii)、科学技術情報発信・流通総合システム (J-STAGE)、国外文献は、CINAL、MEDLINE、Pubmed、Web of Science を用いて 2008 年から 2018 年までに収録された論文を検索対象とした。

・文献の抽出・除外基準

文献の抽出は、以下の基準をすべて満たす論文とした。病院に1年以上勤務している看護師を対象としている、継続意思に関するマネジメントが記載されている、継続意思に関するマネジメントの成果が記載されている、継続意思とマネジメントによる成果の関連性がわかる定量的な研究、日本語と英語で記載されている学術専門誌とし、会議録や学術集会の抄録・集録、文献レビューは除外した。

・文献の抽出過程

医中誌 Web 版と国立情報学研究所論文情報ナビゲータ (CiNii)、科学技術情報発信・流通総合システム (J-STAGE) においては、検索ワードを「看護職」「職務継続」「職務継続意思」とした。CINAL、MEDLINE では、検索ワードを「Nurse」「Staff OR Personnel OR Worker OR Employee」「Intent to stay OR Intention to stay」とし、それぞれを「AND」で検索した。Web of Science においては、検索ワードを「Nurse profession」「Intent to stay OR Intention to stay」とし、「AND」で検索した。

分析方法

まず論文内容を「対象」「分析方法」「継続意思につながるマネジメント」「継続意思につながるマネジメントの成果」「継続意思の測定方法」「結果」に整理した。その後、アウトカムモデルを用いて分析した。アウトカムモデルとは、文献クリティークのためのモデルである。どのような対象あるいは状況に対して(インプット)、どのような介入や設定を行い(プロセス)、介入の目標またはゴール、あるいは設定の結果の評価方法(アウトカム)を横軸に設定する。それぞれにクライアント(対象者)、プロバイダー(ケア提供者)、セッティング(状況)を縦軸に配置し、インプット、プロセス、アウトカムと移行することで、クライアント、プロバイダー、セッティングを含めた事象における時間の流れの変化と構造を明らかにすることができる(藤崎 2000)。病院に1年以上勤務する看護職の継続意思につながる研究において、誰が主体となり看護職に継続意思をもたらすマネジメントを行うのか、それにより誰にどのような成果があるのかを構造的に整理するため、アウトカムモデルを選択した。

本研究では、クライアント(対象者)を看護職、プロバイダー(ケア提供者)を看護職に直接マネジメントする者、セッティング(状況)を看護職が所属する組織とした。また、インプットを各論文における研究対象者、プロセスを継続意思につながるマネジメント、アウトカムを継続意思につながるマネジメントの成果とした。継続意思につながるマネジメントと成果に関しては、得た結果を内容の類似性によりカテゴリー化した。

文献検索結果

文献検索結果、抽出された和文 33 論文、英文 176 論文の 209 論文のうち、本研究における文献の抽出基準や研究の目的や方法の観点より質を評価した結果、分析対象とした論文は、和文 1 論文、英文 9 論文の計 10 論文であった。

対象論文の概要

調査国は韓国が 1 論文、日本が 1 論文、サウジアラビアが 1 論文、中国が 2 論文、台湾が 2 論文、ヨルダンが 3 論文であった。研究デザインは分析対象とした論文すべてが観察研究であり、介入研究はなかった。分析方法は、相関分析が 4 論文、回帰分析が 3 論文、構造モデリング分析を用いた論文が 3 論文であった。

アウトカムモデル

・インプット

クライアントである看護職の特徴として、女性の割合が高く、年齢は 18 歳から 35 歳以上など幅があり、妻や母親役割など家庭での役割を持つ看護職が含まれていた。職種は看護師がほとんどであったが、中には Quality Improvement Nurse など仕事において専門性の高い役割を担う看護職も含まれていた。雇用状況は、常勤や非常勤が含まれていた。看護職の主観的な健康状態も含まれており、看護職としてだけでなく生活者としての視点からも検討されていた。

プロバイダーである看護職を直接マネジメントする者は、ナースマネージャー、看護管理者、上司があり、看護師長の役割を指すものが含まれていた。

セッティングである看護職が所属する組織は、病院と病棟があり、病院組織では公立や私立などの設置主体、病棟数、所在地や看護配置が含まれていた。看護職が所属する部署は小児病棟や集中治療室など多様であった。

プロセス

プロセスの中核は、継続意思につながるマネジメントの内容である。看護職を直接マネジメントするプロバイダーと看護職が所属する組織を示すセッティングにおけるマネジメントについて、10論文の結果の内容を類似性により整理しカテゴリー化を行った。(カテゴリーは【 】で示す。)

看護職を直接マネジメントする者を指すプロバイダーによるマネジメントは、【変革型リーダーシップの実践】【看護職側に立った支援】【質の高い看護実践への支援】【家庭の状況を理解しニーズに応じた支援】の4つのカテゴリーに整理された。

【変革型リーダーシップの実践】では、プロバイダーが組織のビジョンを踏まえて、看護職を個人として捉えながら、励まし、奮い立たせるなど心理的な動機づけに加え、看護職を知的に刺激することが示されていた。【看護職側に立った支援】では、医師との衝突時に看護師を支援することや、過ちを学びの機会にするなどがあった。【質の高い看護実践への支援】では、継続性のある看護ケアができるように業務の調整、看護部の理念を患者ケア環境に生かすなどがあった。【家庭の状況を理解しニーズに応じた支援】では、看護職の家庭での責任について共感し、事情を理解し支援することが示された。

看護職が所属する組織を指すセッティングによるマネジメントでは、【成長できるシステムの整備】【看護管理に参画できる環境の整備】【質の高い看護を安全に実施できる環境の整備】【家庭を持ちながら仕事を続けられるような環境の整備】の4つのカテゴリーに整理された。

【成長できるシステムの整備】では、教育プログラムやキャリアアップのシステムの整備などがみられた。【看護管理に参画できる環境の整備】では、病院の方針に参加する機会のほか、委員会を通して病院全体の管理に携わるなどがあった。【質の高い看護を安全に実施できる環境の整備】では、適切な人的資源の配置やケアを保障する仕組みがあり、【家庭を持ちながら仕事継続ができる環境の整備】では、家庭の話ができるなど、仕事と家庭が両立しやすい環境の整備をしていた(下條, 朝倉, 2016)。プロバイダーやセッティングによるマネジメントを経て、クライアントである看護職は、質の高い看護実践や良好な人間関係の形成などのセルフマネジメントを実践していた。

アウトカム

アウトカムは、看護職の継続意思につながるマネジメントの成果である。プロセスと同様に、10論文の結果の内容を類似性により整理しカテゴリー化を行った。

クライアントである看護職におけるアウトカムでは、【組織と仕事への満足度の向上】【組織へのコミットメントの向上】【組織人として仕事に自信をもつ】【仕事への達成感をもつ】の4つのカテゴリーに整理された。

【組織と仕事への満足度の向上】では、仕事の満足度の向上や燃え尽きの低減がみられた。【組織へのコミットメントの向上】では、感情的コミットメントの向上や組織文化への肯定的な認識が含まれた。【組織人として仕事に自信をもつ】では、組織人としての自尊心や自律性の向上などの成果がみられた。【仕事への達成感がある】では達成感に加え、感情的知性の向上が含まれた。看護職を直接マネジメントすることを示すプロバイダーにおけるアウトカムは確認できなかった。看護職が所属する組織を指すセッティングによるアウトカムでは、組織の目標達成と安全な職場環境もたらすという【組織の目標達成と仕事環境の良い成果をもたらす】の1つのカテゴリーに整理された。

まとめ

病院に 1 年以上勤務する看護職の継続意思につながるマネジメントと成果に関する定量的な論文における研究デザインは、全て観察研究であった。

病院に 1 年以上勤務する看護職の継続意思につながるマネジメントにおいては、看護職を直接マネジメントする者と看護職が所属する病院や病棟を含む組織を主体としたマネジメントがあった。看護職を直接マネジメントする者は【変革型リーダーシップの実践】【看護職側に立った支援】【質の高い看護実践への支援】【家庭の状況を理解しニーズに応じた支援】を実践していた。また、看護職が所属する組織は【成長できるシステムの整備】【看護管理に参画できる環境の整備】【質の高い看護を安全に実施できる環境の整備】【家庭を持ちながら仕事継続ができる環境の整備】を行っていた。これらのマネジメントの成果は、看護職に【組織と仕事への満足度の向上】や【組織へのコミットメントの向上】、【組織人として仕事に自信をもつ】ことや【仕事への達成感をもつ】など組織や仕事への肯定的な感情が示された。また、看護職だけでなく看護職が所属する組織にも【組織の目標達成と仕事環境に良い成果をもたらす】ことが明らかとなった。

(2) 質的調査

目的 1-2. 看護職の職場定着につながる看護師長のコンピテンシーに関する影響要因

対象者

研究対象は看護師長 8 名であった。

結果

看護職の職場定着につながった看護師長の行動では、79 コード 11 サブカテゴリーを抽出し【思いを知るために話を聞き一緒に考える】【承認して支援する】【看護の楽しさや伝えやりがいを持たせる】【情報を共有し周囲と協力する】【働きやすいように業務を調整する】の 5 カテゴリーに集約した。また、それらに影響した要因では 41 コード 9 サブカテゴリーを抽出し【人材育成への要素】【上司からの影響】【自己の経験】の 3 カテゴリーに集約した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 坂本貴子	4. 巻 15
2. 論文標題 看護職の勤続年数に着目した職場定着につながる要因とマネジメント アウトカムモデルによる文献レビュー	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 帝京大学福岡医療技術学部 紀要	6. 最初と最後の頁 15 28
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件）

1. 発表者名 坂本貴子
2. 発表標題 看護職の定着に関する文献レビュー
3. 学会等名 日本看護管理学会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Takako Sakamoto , Yasuko Tabuchi & , Yuki Kumagai , Kazuko Muroya
2. 発表標題 Comparison of the Competency of First-line Nurse Managers in Japan and the United States
3. 学会等名 EAFONS (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Takako Sakamoto , Miwa Shimojyo , Kumiko Noguchi
2. 発表標題 Factors Influencing the Competencies of Nurse Managers Causing Workplace Retention of Professional Nurses
3. 学会等名 EAFONS (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担者	熊谷 有記 (Kumagai Yuki) (10382433)	佐賀大学・医学部・准教授 (17201)	
研究 分担者	田淵 康子 (Yasuko Tabuchi) (90382431)	佐賀大学・医学部・教授 (17201)	