

令和 4 年 6 月 29 日現在

機関番号：34511

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2021

課題番号：17K12171

研究課題名（和文）看護チーム力を向上させる看護師・看護補助者の協働モデルの考案

研究課題名（英文）Development of the collaborative model between nurses and nursing assistants to improve the power of nursing teams

研究代表者

中岡 亜希子（Nakaoka, Akiko）

神戸女子大学・看護学部・教授

研究者番号：60353041

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,000,000円

研究成果の概要（和文）：医療の高度化・複雑化により医学的知識を必要とする看護業務はますます拡大し、看護師に求められる業務は質と量ともに増大し、急性期病院では補助者の人員確保と定着を目標に掲げ、看護師は補助者らとの業務内容の調整、補助者への教育体制の改革を進めている。本研究では、看護スタッフらに、自部署のチームワークの評価及び人員不足など影響要因として考えられる項目を問う質問紙調査を実施した。その結果、マンパワーに関与しないチームワークの要素は、看護師間の互いのフィードバック、補助者間の互いの業務進捗のモニタリング、補助者と看護師間での職務の分析と明確化であった。協働システムの構築には、これらの要素の強化が求められる。

研究成果の学術的意義や社会的意義

現在、急性期病院では、看護補助者の増員を目指し、看護師と補助者の協働システムの構築が求められている。本研究では、看護スタッフにアンケート調査を行い、自部署のチームワークの評価と、各スタッフの充足や待遇などの満足感を質問した。その結果、看護スタッフからは、補助者の増員だけを求めているわけではなく、看護師と補助者の互いの業務の進捗状況を観察しあい、互いにフィードバックしあうことがチームワークを促進させる重要な要素であることが示唆された。また、看護師は有資格者として、問題発生時の責任は看護師側にあると認識した上で、補助者だけでなく看護師と補助者で共有する研修プログラムの検討が必要となる。

研究成果の概要（英文）：Nursing tasks that require medical knowledge have been expanding more and more due to the sophistication and complexity of medical care. In addition, quality and quantity of works required for nurses have been also increasing. Therefore, most acute hospitals set a goal of securing personnel from assistants. Nurses need to coordinate the contents of works for assistants and to establish the education system for them. In this study, we conducted a questionnaire survey to ask nursing staffs about the items that could be a determinant factor for both evaluation of teamwork and personnel shortage at their workplace. As a result, the elements of teamwork that are not involved in manpower were mutual feedback between nurses, monitoring of each other's work progress between assistants, and analysis and clarification of the duties between assistants and nurses. To establish a collaborative system between nurses and assistants, we need to strengthen the above elements.

研究分野：基礎看護学

キーワード：チームワーク 看護師 看護補助者 看護チーム 協働

1. 研究開始当初の背景

医療の高度化・複雑化により、医学的知識を必要とする看護業務はますます拡大し、さらに、医療安全への意識の高まりなどにより看護師に求められる業務は質と量ともに増大している。そのため、「より専門性の高い看護業務に専念」することを目的として、2012年度の診療報酬改定において、急性期看護補助体制加算1(25対1)が新設された。また、日本看護協会(2010)は、これからのチーム医療のあり方として、看護補助者(以下、補助者)に委ねる業務に生活援助技術を盛り込んでいる。その結果、急性期病院では補助者の人員確保と定着を目標に掲げ、看護師は補助者らとの業務内容の調整、補助者への教育体制の改革を進めている状況である。今後、さらに補助者の業務が拡大していくことが予測され、看護師と補助者を含めた看護チームにおいて、有資格者である看護師と無資格者である補助者とがいかに関係していくかという観点が必要であると考えた。

本研究は、このような着想に基づいた2013~2016年度科学研究費補助金(基盤C)を得て、実施した「質の高い患者ケアをめざす看護師-看護補助者協働システム確立のための基礎的研究」(研究代表者:中岡亜希子)を踏まえて計画された。先の研究では、これまでに急性期病院における看護師と補助者との協働の現状をフィールドワークによって把握し、その結果、看護師と補助者の協働の課題は、【看護師と補助者の連携の難しさ】【看護師と補助者の業務分担に対する難しさ】などが明らかになった(中岡,2016)。また、我々は、看護師と補助者のチームワークを評価するためにRelational coordination尺度の日本版(成瀬ら,2014)を用いて上記対象者に調査を実施したところ、補助者は看護師から患者の正確な情報提供を受けていないと認識していることが分かった。

さらに、日本看護協会は、2019年にこれからの看護チームのあり方として、「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドラインおよび活用ガイド」を出し、補助者に委ねる業務に生活援助技術を盛り込んでいる。その結果、急性期病院では補助者の人員確保と定着が目標に掲げられ、看護師は補助者との業務内容の調整、補助者への教育体制の改革を進めている状況である。

看護チームでは、看護師と補助者が協力して1つの目的、つまり患者に質の高いケアを提供するシステムが求められる。チームワークとは、「チーム内の情報共有や活動の相互調整のためにメンバーが行う対人行動全般である」(Dickinson & McIntyre, 1997)と定義されており、医療現場では医療事故を引き起こさないチームの育成が求められている。これまでに社会学者らにより看護師間のチームに着目した研究はあるが、看護職という特殊性を踏まえる必要があると考察されている(三沢ら,2009)。

ここまでの研究において我々が注目した点は、補助者への業務委譲が、看護師の負担軽減を目的として拡大されようとしている一方で、看護ケアの質を担保するために、看護師と補助者の適切な協働の実現を目指すために、看護チーム力を上げることを目指して、看護スタッフらが自部署のチームワークをどのように評価しているのか、チームワークに影響している看護師と補助者の協働システムに影響する要因がどういったものであるのかを明らかにする必要があったと考えた。

2. 研究の目的

本研究では、1病棟の看護師と補助者を含む看護チームを1単位として、病棟に所属する看護師と補助者のチームワークに対する認識とそれに関連する影響要因を明らかにし、看護師と補助者の協働モデルを示すことである。2020年からの我が国での新型コロナウイルス感染症(COVID-19)のパンデミック流行により病棟でのフィールドワーク実施が不可能となり、目的を一部縮小して研究を進めた。

3. 研究の方法

近畿圏内の急性期病院で看護師と補助者がケアを協働している病棟の看護師と補助者を対象に無記名自記式質問紙調査を行った。調査時期は、2018年11月~12月であった。

調査内容は、三沢ら(2009)の「看護師チームのチームワーク測定尺度(以下、Teamwork Measure for Nursing Teamを略してTMN)」、Lee(2003)が開発したQuality of Work(ing) Life測定尺度(以下、QWL)を使用し、個人特性及び、看護師と補助者の協働体制について質問した。

TMNは、Dickinson & McIntyre(1997)の理論的モデルに基づき、チームワークを測定する5段階リッカート尺度で、「チームの志向性」、「チーム・リーダーシップ」、「チームプロセス」の3つの因子、と8つの下位尺度①職務満足度②対人志向性③職務遂行上の指示④対人関係上の配慮⑤モニタリングと相互調整⑥職務の分析と明確化⑦知識と情報の共有⑧フィードバックの44項目から構成されている。QWLは、6段階リッカート尺度で、「待遇に対する満足」「上司に対する満足」「同僚との関係満足」「成長満足」の4下位尺度15項目で構成されている。

分析方法は、統計解析ソフト(IBM®SPSS®Statistics)を用いてTMNおよびQWLの得点を

算出し、記述統計を示すとともに、現状の人数不足に対する認識との関連性により相関係数を算出、TWN で得られたチームワーク得点を高低群に分けてその差異の分析には、マンホイットニーの U 検定を用いて比較した ($p < .05$)。また、チームワークを目的変数とし、病棟特性として QWL4 下位尺度、補助者の割合、協働状況を変量効果に入れ、個人変数として QWL 4 下位尺度を説明変数として、一般化線形混合モデルを用いて SPSS Ver. 20 にて分析した。

対象者への倫理的配慮については、無記名のため、個人が特定されることがないこと、自由意志による参加であること、調査への回答の内容・参加の有無により不利益を被ることはないことを質問紙の最初に文書にて明記した。また質問紙の回収は、個別に配布した封筒を使用してもらうことで各自による郵送によって行った。研究参加の同意は、質問紙の回答欄の上に、同意のチェック欄を設け、そのチェックによって得られるものとした。本調査は、研究者の調査実施当時の所属施設の倫理委員会において、承認を得た後実施した(申請番号 30-41)。

4. 研究成果

本調査は、近畿圏内の 11 病院、35 病棟に同意を得て実施した。調査配布数は、看護師 1022 名、補助者 143 名の計 1165 名であった。調査で得られた回答は、592 名(回収率 52.3%)で、その内、師長を除き、TMN の欠損が 4 項目以上ある者と QWL の欠損が 2 項目以上ある者を除いて、分析対象者 566 名(有効分析率 95.6%)とした。

対象の内 92.9%が女性であり、看護師、補助者ともに 20 代の割合が高く、看護チームの約 5 割が 20 代であった。また、看護師、補助者の看護職としての経験年数は、看護師は 9.1 年、補助者は 6.4 年であった。

1) 看護師と補助者を含めた看護チームのチームワークの認識とその影響要因

(1) 自部署のチームワークに対する評価と労働生活の質との関連性

看護師と補助者を含めた分析対象者のチームワークと労働生活の質(QWL)は、有意な高い相関を認めた($r = .575, p < .001$)。自部署のチームワークを高く認識しているチームワークの高得点群と低く認識している低得点群に分けて検討した結果、高得点群では、チームワークと QWL の「成長満足」($r = .385, p < .001$)及び「上司との関係満足」($r = .348, p < .001$)に有意な相関を認めた。一方、チームワークの低得点群では、QWL の「同僚との関係満足」($r = .479, p < .001$)及び「上司との関係満足」($r = .371, p < .001$)とに有意な相関を認めた。

つまり、自部署に対するチームワークの評価の高低に関わらず、チームワークには、「上司との関係性」への満足が必要になることが示唆された。加えて、チームワークの高い群においては、チームワークには、「チームの成長に取り組む満足感」が関連する可能性が示唆された。

(2) マンパワー不足に対する認識とチームワークに対する評価との関連性

自部署の看護師及び補助者の人数に不足を感じているかを質問した結果より、看護師と補助者の各々において、看護師と補助者を不足しているかの認識と自部署に対するチームワークの評価との関連性について分析した。その結果、看護師が自部署の看護師数に対して不足があると認識している群が、不足がない・どちらともいえないと認識している群より、有意にチームワークの⑧フィードバック以外の下位尺度の得点は低かった。また、看護師が認識する補助者のマンパワーに対して、自部署の補助者数に不足があると認識している群と不足がない・どちらともいえないと認識している群でチームワークの得点に有意差はなかった($p < .05$)。

一方、補助者では、自部署の看護師に対するマンパワーを不足と認識している群の方が、⑥職務の分析と明確化以外の下位尺度において得点が有意に低かった。さらに、補助者に対するマンパワーを不足と認識している群では、⑤モニタリングと相互調整⑧フィードバック以外の下位尺度得点が有意に低かった($p < .05$)。

看護師と補助者は共に自部署の看護スタッフのマンパワーの不足を認識している方が自部署のチームワークを低く評価していることが明らかになったが、看護師側の補助者に対するマンパワーの不足とチームワークには関連性がなく、補助者数を増やすよりも看護師を増やしてほしいという願望の現れ、もしくは、看護チームに補助者を含めて考えていない可能性も示唆された。

2) 看護チームのチームワークに影響する病棟特性の検討

調査により得られたデータを各病棟の特性から自部署にチームワークの評価への影響を明らかにするために、チームワークを目的変数とし、病棟特性として QWL の「待遇に対する満足」「上司に対する満足」「同僚との関係満足」「成長満足」4 下位尺度、補助者の割合、協働状況を変量効果に入れ、個人変数として QWL 4 下位尺度を説明変数として、一般化線形混合モデルを用いて分析した。その結果、病棟のチームワークに対して、病棟特性要因の推定値(β)は QWL①10.17*、②8.81*、③10.06*、④7.44、補助者の割合-4.32、移乗・移送の協働状況-1.38、清潔ケアにおける協働状況 1.90 を示した($*p < .05$)。

この結果より、看護チームのチームワークを促進するための要因として、「待遇に対する

満足」が最も影響していることが示唆された。しかし待遇に対する満足のみならず看護師・補助者らが病棟内で「同僚や上司との関係に満足して働く」ことがチームワークの促進につながることも示唆された。

また、「待遇」、「上司との関係満足」、「同僚との関係満足」は、病棟という集団の影響が個人の影響よりも高いことから、病棟に所属するスタッフ全員が満足できるような働き方がよりチームワークの促進につながると考える。さらに、「成長に対する満足」は、個人の影響が強く集団の影響はほとんどないことから、「自己の成長」を各個人が感じることができるとする働きかけが必要だと考える。

3) 看護師と補助者を含む看護チームのチームワーク向上を目指す協働システムの提案

これまでの研究結果より看護師と補助者を含む看護チームのチームワーク向上を目指す協働システムの方向性を検討し、看護チームのチームワーク向上を目指す協働システムの提案として図1にまとめた。以下に具体的に、看護チームの前提と協働システムの強化視点、及び、補助者に対する研修プログラムの提案について述べる。

(1) 看護チームのチームワーク向上を目指す協働システム構築の前提

先の研究より看護管理者らのインタビューより看護師と補助者の連携の難しさや、業務分担の難しさが明らかになっており、不適切な連携や業務分担が患者に影響を及ぼす危険や、補助者の導入により、補助者への過度な業務移譲が若手の看護師の育ちにくさにつながっていることが指摘されている(中岡ら, 2016)。急性期看護補助体制加算の体制別に、看護師と補助者の互いのチームワークを日本語版 Relational coordination 尺度(以下 J-RCS)(成瀬ら, 2014)で測定した結果、急性期補助者体制加算 25:1 と 50:1 では、コミュニケーションのタイミングと正確さに関して、看護職と補助者間の認識に差異を認め、看護職と補助者の情報共有が課題であることが示唆された(中岡ら, 2017)。病棟内の看護師と補助者数の違いにより、業務分担の構造は当然のことながら、変わってくるのが推察される。よって看護チームの構築の前提として、看護師と補助者の人員配置を踏まえる必要がある。

次に、上記の J-RCS で測定した結果、補助者は看護師に対して「問題解決姿勢」を高く評価しており、補助者にとって、看護師は自分のことを責めずに問題解決をしてくれる存在として評価していることが明らかになった。当然のことであるが、看護師は有資格者であり、補助者は無資格者であり、看護師は看護チームの中で、リーダーシップを発揮すべき存在である。改めて、看護チームのチームワーク向上を目指す協働システムの前提として、看護師は、補助者の移譲している業務の責任を負う立場であり、問題が発生した際には、そのトラブルへの対応と見直しを常に行い、的確に問題解決を示すことができる存在であることを看護師自身が認識することが望まれる。また、補助者は、問題が発生した際に、看護師、とくに上司となる存在の看護師に、安心して報告できることが肝要である。このことは、補助者が安心して自身の業務に専念できることにつながる。

本研究の結果、看護チームのチームワークを促進するための要因として、「待遇に対する満足」は不可欠であった。また、看護師と補助者は共に自部署の看護スタッフのマンパワーの不足を認識している方が自部署のチームワークを低く評価していることが明らかであったが、補助者に対するマンパワーの不足とチームワークには関連性がなく、補助者数を増やすよりも看護師に対するマンパワーの確保が引き続き重要だと考える。

(2) 看護師と補助者のチームワークを向上させるための強化視点

看護師のマンパワーの確保は、看護チームのチームワークの促進に必要な一要素であり、マンパワーの確保は永遠の課題である。しかし、今回の研究結果より補助者のマンパワーとチームワーク評価には関連性がないことを考慮すると、人員を増やすことだけが、必ずしもチームワーク向上の要素ではないと考えられる。

そこで、マンパワー不足に対する認識とチームワークに対する評価との関連性を分析した結果、マンパワーに関与しないチームワークの要素として、看護師間では「フィードバック」、補助者間では、「モニタリング」、補助者と看護師の間では「職務の分析と明確化」が挙げられる。「フィードバック」とは、職務上の問題を解決するための情報や改善案を与え合う行動的変数であり、「モニタリング」とは、互いの仕事の進捗状況をモニターし、チームの現在の状態を把握するための行動的変数である。具体的には、各自の仕事が滞りなく進んでいるか、特定のメンバーに作業負荷が過剰に偏っていないかといった状態をモニターすることである。これらの行動を看護師間・補助者間で強化することが、マンパワーに関係なくチームワークを向上させる重要なポイントになる。

このことは、J-RCS で測定した補助者と看護師の互いのチームワークに対する評価から、補助者は、看護師に対して、情報交換の頻度について、少ないと認識し、タイミングに不十分さを感じ、正確な情報交換をしていないと認識している結果からも(中岡ら, 2017)看護師と補助者の「正確でタイムリーな情報交換」を通して互いの業務の進捗をモニターすることが、チームワーク向上の強化視点となることが示唆された。

そして、補助者の認識からの結果から、看護師と補助者間では「職務の分析と明確化」がマンパワーに限らず、チームワークに影響することが明らかになったことから、看護師から

補助者への業務分担の指示や、ルールを明確にすることが重要だと考える。

以上より、看護師間、補助者間、看護師と補助者間でのモニタリングや、問題が生じた際に改善策を与え合うフィードバックが円滑に進むことになれば、情報伝達の活発化が進み、「同僚との関係性の満足」につながり、これまでに課題となっていた看護師と補助者の連携が強化されることになる。さらに、フィードバックを強化することは、問題発生の際には、補助者は上司に安心して報告し、問題解決と具体的な解決策を得ることで「上司との関係性の満足」を得られることになる。「上司との関係性の満足」はチームワークに関わる重要な要素であることから、このシステムは強化するポイントとなる。

また、本研究の結果より、自部署に対するチームワークの評価の高低に関わらず、チームワークには、「上司との関係性」への満足感が必要であることが示唆された。加えて、チームワークの高い群において、チームワークには、「チームの成長に取り組む満足感」が関連する可能性が示唆された。これは、自分を向上させるための専門職としての知識や看護技術のスキル向上などに関わる教育プログラムの強化を見直すことも必要である。

(3) 補助者に対する研修プログラムの提案

先の研究からも看護師と補助者の業務分担の難しさは明らかになっており、その中には看護師の専門性の欠如によるものも明らかになった(中岡ら, 2015)。これは、看護師と補助者の互いの「職務の明確化」や「フィードバック」による問題解決を、看護師が担うことに対する責任感を強化する必要性を支持していると考えられる。また、看護師・補助者ともに「自己の成長満足」によりチームワークが促進されることから、互いの職務を明確にした上で、医療者としての態度の育成も引き続き必要だと考える。

さらに、ケアを実施するにあたり、様々なルール作りは必要となる。その前提として、問題発生時の責任の所在は看護師にあることを踏まえ、互いのケアの実践状況のモニターを強化することが必要である。その上で、チームワークに協働状況が影響する移乗・移送、清潔ケアについて、看護師と補助者が共に実践し、ケア内容、そしてケアの場を共有していることが望まれる。特にこれらの看護技術においては、看護師と補助者が協力してケアを実践する形での研修プログラムを組む必要がある。

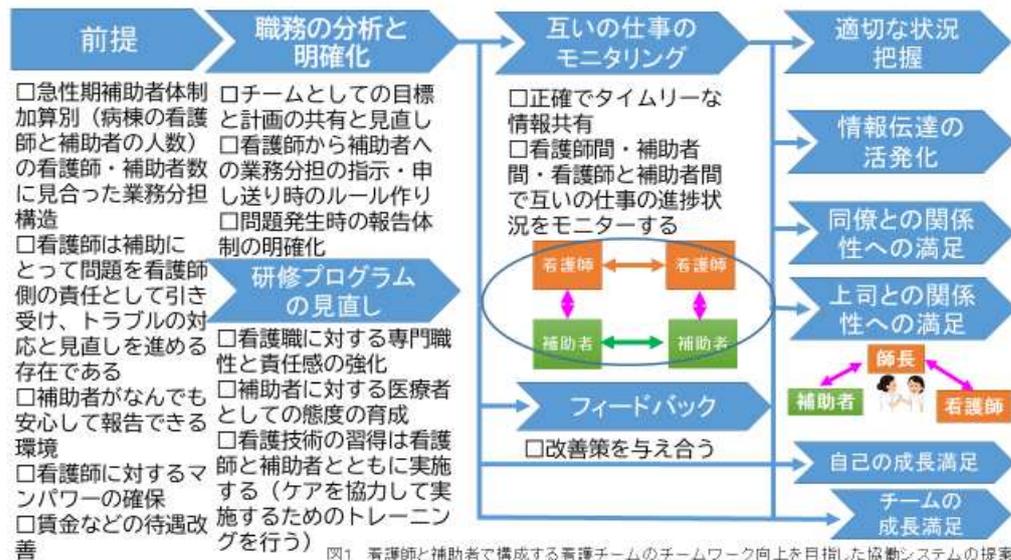


図1 看護師と補助者で構成する看護チームのチームワーク向上を目指した協働システムの提案

<引用文献>

Dickinson, T. L., & McIntyre, R. M., A conceptual framework for teamwork measurement. In M. T. Brannick, E. Salas, & C. Prince (Eds.), Team performance assessment and measurement, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 19-43, 1997.

Guzzo, R. A. & Dickson, M. W., Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness, Annual Review of Psychology, 47, 307-338, 1996.

Jung Wong Lee : 高齢者福祉施設スタッフのQWL測定尺度の開発, 社会福祉学, 第44巻第1号, 56-66, 2003.

中岡亜希子, 富澤理恵, 三谷理恵ら: 看護師と看護補助者の協働における職位・職種別のチームワークに対する認識—急性期補助体制加算別の比較—, 第21回日本看護管理学会学術集会, 2017.

中岡亜希子, 三谷理恵, 富澤理恵, 澁谷幸: 急性期病院における看護師と看護補助者の協働における課題—看護師へのインタビューより, 査読有, 日本看護科学学会学術集会講演集, 第35, 679, 2015.

成瀬昂, 阪井万裕, 永田智子: Relational coordination 日本語版の信頼性・妥当性の検討, 日本公衆衛生学会誌, 61 (9), 565-573, 2014.

三沢良ら: 看護師チームのチームワーク測定尺度の作成, 社会心理学研究, 24 (3), 219-232, 2009.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 中岡 亜希子, 富澤 理恵, 内海 桃絵, 澁谷 幸, 藤井 誠
2. 発表標題 急性期病院における看護補助者を含む看護チームワークに影響する病棟特性の検討 マルチレベル分析による検討
3. 学会等名 日本看護科学学会第40回学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Akiko Nakaoka, Momoe Utsumi, Rie Tomizawa, Miyuki Shibutani
2. 発表標題 Relationship between the teamwork and quality of work(ing) life on nursing staffs
3. 学会等名 The 6th Internatinal Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 中岡亜希子, 富澤理恵, 内海桃絵, 澁谷幸, 藤井誠
2. 発表標題 急性期病院看護職が抱くマンパワー不足に対する認識とチームワーク評価の関連性
3. 学会等名 日本看護科学学会第41回学術集会
4. 発表年 2021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	富澤 理恵 (Tomizawa Rie) (20584551)	大阪市立大学・看護学部・講師 (24402)	

6. 研究組織（つづき）

	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	澁谷 幸 (Miyuki Shibutani) (40379459)	神戸市看護大学・看護学部・准教授 (24505)	
研究分担者	内海 桃絵 (Momoe Utsumi) (40585973)	大阪大学・医学系研究科・准教授 (14401)	

	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
研究協力者	藤井 誠 (Fujii Makoto) (10803760)	大阪大学・医学系研究科・准教授 (14401)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関