

令和 2 年 5 月 29 日現在

機関番号：33910

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K12187

研究課題名(和文) 主任看護師による人材育成行動の自己点検ツールの開発

研究課題名(英文) Developing a self-checklist of staff development behavior for Associate Nurse Unit Managers

研究代表者

嶋崎 和代 (SHIMAZAKI, Kazuyo)

中部大学・生命健康科学部・講師

研究者番号：70611424

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では主任看護師の人材育成行動に焦点を当て、スタッフ育成のために効果的な行動を特定し、自己評価するためのチェックリストを作成した。まず、主任看護師へのフォーカスグループインタビューをもとにチェックリスト原案となる項目を作成した。看護管理・人材育成の専門家を対象にデルファイ調査を実施して、これらの項目についてのコンセンサスを確認した。さらに主任看護師へのアンケート調査にて各項目についての受け入れを確認した。デルファイ調査第3ラウンドでは40項目に90%以上の同意率がみられ、この40項目すべてについて主任看護師は82.6～99.2%の受け入れ率を示した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

中間看護管理職の中でも特に主任看護師は、スタッフ看護師とともに看護業務を担い、日々の実践の中で指導を行っていることから、スタッフ看護師にとっては身近で相談しやすい存在である。主任看護師がふだん行っている人材育成行動を客観的に振り返り、よい部分はより強化し、不足している部分を補うことができれば、効果的な人材育成が期待できる。

本ツールを用いて人材育成行動の自己点検を行うことは、主任看護師にとっても中間管理職としての能力をより高めることにつながる。したがって、本ツールの開発は看護師の人材育成および中間看護管理職の自己成長という点において、意義あるものである。

研究成果の概要(英文)：An individual who performs nursing duties with staff, assists the nurse manager, and is a potential role model considering their excellent clinical practice skills and sufficient experience, is referred to as an associate nurse unit manager (ANUM). We focus on ANUM's behavior to promote staff development. We aim to identify effective staff development behaviors and create a self-checklist to evaluate them. We created 53 items to assess staff development behaviors which were accepted by conducting a Delphi survey with 252 experts and a questionnaire survey with 124 ANUMs. The results of the Delphi survey showed an agreement rate of over 90% and ANUMs showed an acceptance rate of 82.6-99.2% for 40 items. Consequently, we created a 40-item self-checklist of staff development behaviors for ANUMs with adequate reliability and validity. This checklist is helpful for ANUMs who promote staff development while working in clinical settings and contribute to enhancing the quality of nursing.

研究分野：看護管理

キーワード：主任看護師 人材育成 自己点検ツール デルファイ調査

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

看護師は、保健医療に携わる専門職の中でも患者の生活場面に深くかかわる機会が多く、直接的なケアの担い手である。患者のニーズに応え、質の高い看護を提供するために、病院や施設では看護師の数を増やすばかりではなく、看護師が仕事を続けながら成長し続けられるような組織的な取り組みを行っている。これまでも、看護師の育成のためにプリセプター制度やクリニカルラダー制度などの様々な方法が導入されてきた。しかし、現実的に人材育成に大きな影響を及ぼすのは、臨床現場での看護業務を通しての直接的な指導である。

これまでの看護における人材育成に関しては新人教育に大きなウェイトが置かれがちであり、中堅看護師や中間看護管理職に対する支援体制が十分でないことが指摘されてきた。中間看護管理職のなかでも主任看護師は、質の高い看護実践と同時に、リーダー業務や委員会活動、スタッフ育成や学生指導、師長のサポートなどの役割を担っている。スタッフと師長との板挟みや、師長に比べて曖昧な裁量や権限などから生じる役割葛藤により、主任看護師は師長以上に大きなストレスを抱えているという報告もある(桐山, 2002)。主任看護師を含む中堅層の看護師にとっては、患者ケアやリーダー業務と同時に新人・学生を含む後輩指導を行うことがストレスとなり、これらが離職につながる場合もある(勝原, 2014)。さらに、結婚や出産・育児などのライフイベントと重なることもあり、中堅看護師の就業継続率は低くなっている。このような背景が人材定着や次世代の看護管理者育成を阻み、主任看護師により一層の負担を与えていることも考えられる。人材育成を促進するためには、看護組織の中心を支える主任看護師が抱える困難を理解し、支援のための方策を検討することが必要である。

主任看護師には、日々の看護業務を通しての専門性向上とともに、スタッフを束ねチーム活動を促進させる管理的視点が求められる。主任看護師は、スタッフ看護師とともに看護業務を行うため一緒に行動する機会が多く、その分、スタッフの仕事状況をよく観察し、その能力や課題を適切に評価し、不安や悩みに気づく機会も多いと言える。スタッフ看護師にとって主任看護師は、ともに働く仲間であり、支援者であり、ロールモデルである。特に新人や学生指導で悩みを抱えている中堅看護師にとって、それら乗り越えてきた主任看護師は身近で相談しやすい存在である。先行研究の結果からも、看護師の意欲を高め、成長を促すのは、直属上司の支援や承認であることが示されている(佐野ら, 2009)。スタッフ看護師を直接的に支援できる主任というポジションだからこそできる役割も多く、人材育成の面では大きな貢献が果たせる可能性がある。

多くの主任看護師は、後輩の育成を重視しており、やりがいを感じている。師長とスタッフの間を行き来し、両者の間をつなぐことに存在意義を見出していることが報告されている(寺岡, 2011)。一方で、具体的にはどのような行動が後輩の育成につながるのかわからず、不安を持っている者も少なくない。看護の臨床現場では、人材育成のためのツールとしてクリニカルラダー制度や目標管理が導入され、浸透しつつある。これらは個人の能力向上に焦点をあてたものであり、個々の看護師のキャリアアップという側面では一定の評価をあげている。これらには人材育成において取り組むべき目標や身につけるべき能力は示されているものの、後輩を育てる能力やそのための具体的な行動までは示されていない。したがって、中間看護管理者は主任や師長の立場になってから、どのような行動が人材育成につながるのかを試行錯誤しながら経験的に学習していく状況にあると考えられる。そのうえ、新人看護師と中堅看護師ではかかわり方や指導のしかたも異なってくるため、管理職としての立場とスタッフとしての立場の両方から後輩の育成にかかわる主任看護師には、より具体的で実践的な、行動レベルでの指針となる支援策が必要である。

### 2. 研究の目的

日常業務の中で直接的に後輩指導に携わる主任看護師に着目し、人材育成行動を自ら振り返り、よりよい人材育成のために活用できる自己点検ツールの開発を目指す。

### 3. 研究の方法

第1段階では、文献および先行研究の結果と、主任看護師を対象とするフォーカスグループインタビュー(以下 FGI とする)の結果をもとに、主任看護師が行う人材育成行動の原案を作成した。

第2段階では、看護管理・人材育成を専門とする看護職を対象としたデルファイ調査を実施し、自己点検ツールに含まれる各項目が主任看護師の人材育成行動としてふさわしいかどうかのコンセンサスを確認した。また、主任看護師を対象としたアンケートを実施し、自己点検ツールを使う当事者である主任看護師にとっても受け入れられるものであるかどうかを確認した。

### 4. 研究成果

#### (1) 第1段階：自己点検ツール原案の作成

機縁法により紹介を受けた3病院に勤務する主任看護師を対象に、病院ごとにフォーカスグループインタビュー(FGI)を実施した。主任になってから人材育成のために実際にしている行動、スタッフナースとして働いていた時に主任から受けた支援・指導で自己の成長につなが

た経験、スタッフナースの育成の上で重視していること、の3つの質問を設定し、参加者全員に意見を求めた。逐語録にしたインタビューデータを質問項目 に対するそれぞれの回答について意味単位ごとにコード化、コードの意味内容の類似性に基づいて人材育成に関連する要素を抽出し、その結果を整理・集約して項目案を作成した。

FGI参加者は1病院2~7名の3グループ14名であり、各病院ごとにFGIを1回ずつ実施した。参加者全員の回答に要した時間は40~90分間であった。参加者の殆どが実地指導者研修および学生指導の経験を有していた。逐語録から得られた328のコードは約50のサブカテゴリに分類され、各サブカテゴリを代表する88項目にまとめられた。この後に臨床経験および看護研究の経験を持つ看護師9~13名を評価者とし、2回の内容妥当性チェックを行い、最終的に53項目で構成される自己点検ツール原案を作成した。

## (2) 第2段階

### デルファイ調査

第1ラウンドでは252部、第2ラウンドでは187部、第3ラウンドでは170部の有効回答が得られた。自己点検ツールの53項目について、第1ラウンドの同意率は80.2~100.0%であった。このうち、同意率90%未満の項目は8項目であった。第2ラウンドの同意率は、78.1~100.0%であり、このうち90%未満の同意率を示した項目は6項目であった。項目の重複を指摘する意見があったこと、かつ、項目間での相関が高かったことから、同意率の低い6項目、他に統合される1項目、相関係数の高かった6項目の計13項目を除外することにした。第3ラウンドでは、上記の13項目を除外予定として示し、残る40項目を「主任看護師の人材育成行動の自己点検ツール」として提案したところ、40項目すべてについて90%以上の同意率が示された。

### 主任看護師へのアンケート調査

デルファイ調査第2ラウンドの結果を主任看護師に提示し、各項目を自らの役割として受け入れられるかどうか確認したところ、82.6~98.4%の受け入れ率が示された。

本研究では、第1段階のFGIを実施し、この分析結果をもとに「主任看護師の人材育成の自己点検ツール原案」53項目を作成した。第2段階ではデルファイ調査を実施し、自己点検ツールの各項目について専門家パネルのコンセンサスを得ることができた。また、デルファイ結果確認の調査を実施し、自己点検ツールを使用する当事者である主任看護師にとって受け入れられるものであることを確認した。このプロセスを経て、ある程度の信頼性と十分な妥当性を有した40項目の「主任看護師の人材育成行動の自己点検ツール」を得ることができた。これを用いて主任看護師が人材育成行動を自己点検することにより、できていない部分を改善し、積極的な行動促進につながることを期待される。

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 2件）

1. 発表者名 Katsumasa OTA
2. 発表標題 Continuing education of the middle nursing manager and their capability of human resource development of staff nurses
3. 学会等名 World Congress on Nursing Education & Practice (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kazuyo SHIMAZAKI
2. 発表標題 Examination of the items on the human resource development behavior self-checklist for chief nurses: The modified Delphi survey
3. 学会等名 The 6th International Nursing Research Conference of World Academy of Nursing Science : The 6th WANS (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 嶋崎和代
2. 発表標題 主任看護師の人材育成行動自己点検ツールの開発：フォーカスグループインタビューによるツール原案の作成
3. 学会等名 日本看護学教育学会
4. 発表年 2018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	太田 勝正  (OTA Katsumasa)  (60194156)	名古屋大学・医学系研究科(保健)・教授    (13901)	