

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年5月22日現在

機関番号：15201

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2011

課題番号：20592489

研究課題名（和文）

アクションリサーチによる看護職医療安全管理者のスキルアップ支援プログラムの開発

研究課題名（英文）

: Making the skill up program for the nurse's risk managers with adopting an action research

研究代表者：内田 宏美 (UCHIDA HIROMI)

島根大学・医学部・教授

研究者番号：30243083

研究成果の概要（和文）：

看護職医療安全管理者の実践能力向上を目的として、6名のリスクマネージャーと共に、1年半の間、毎月1回、アクションリサーチが実践された。参加者全員が、問題解決のために、戦略的行動をとれるようになった。その結果、現場に良い変化をもたらすことができた。1年経過した時点で、6名の実践能力の変化を測定した。全員の医療安全推進行動得点、および、PMリーダーシップの得点が上昇した。したがって、リスクマネージャーのスキルアップのためにアクションリサーチを取り入れることは有効であることが示唆された。

研究成果の概要（英文）：

We conducted the action research for the purpose of improving the ability to practice as a risk manager with six risk managers. In the 5/2009 ~ 9/2010, we open meeting one time every month, examined measures to solve their problems by mutual consultation. Everyone got to act strategically as risk manager through the action research. At the action research started and after one year, we compared the leadership skills as a risk manager. As a result, both scores of medical safety act and scores of PM type leadership rose. Therefore, action research method is on as a way to improve the practical ability of the risk manager.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	600,000	180,000	780,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	500,000	150,000	650,000
年度			
総計	2,100,000	630,000	2,730,000

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：医療安全管理者，看護師，スキルアップ，アクションリサーチ

1. 研究開始当初の背景

研究責任者は、平成12年、京都大学医学部附属病院の初代総括リスクマネージャー(RM)として、組織横断的なリスクマネジメント・システムの基盤整備を行った。効果的なリスクマネジメント展開にはRMのパワー(=影響力)が重要と考え、自己のエキスパートパワーと情報プロセッシングパワーに着目して、RMのパワー発現のメカニズムを分析した。結果、RMが、院内情報のゲートキーパーの位置を確保し、対象と状況に応じてタイミングよく介入する戦略的アプローチがパワーを生み出したと結論付けた^{1) 2) 3) 4)}。

しかし、一般的には、たとえ医療安全体制が制度化されたとしても、官僚制の権威と専門職性の権威とが交錯する病院組織において、決して権威の高くない看護職のRMが戦略的に活動するのは容易ではないと推測された⁵⁾。そこで、平成17~19年度科学研究費補助金(萌芽研究・課題番号17659671)による「看護職RMのパワー構造とリーダーシップに関する組織論的研究」において、RMのパワー発現の要件とそのメカニズムに関する実態を調査し、看護職RMの戦略的活動を支えるポジション、権限、リーダーシップのあり方等を検討した⁶⁾。その結果、経験年数と権限の付与と戦略的活動との関連性が示唆されたものの、医療安全管理者養成研修や認定看護管理者研修の受講の経歴と、リスクマネジメントの戦略的活動との間になんら有意な関連性は見られなかった^{7) 8) 9)}。すなわち、現在わが国の看護職RMにとって必須と位置づけられている研修という学習だけでは、現場のジレンマや問題解決のための戦略的実践には繋がらないことが示唆された。

したがって、看護職RMが戦略的行動により業務改善や安全文化の構築といった変革を生み出していくには、「研修」に代わる、あるいはそれを補完する学習法を導入する必要がある。そこで、RMの職にある看護職の主体的参画により、研究者とともに現実の問題の解決を図る実践的アプローチとして、アクションリサーチの手法を試みることにした。

[文献]

- 1) 内田宏美, 桑原安江: RMの役割獲得の構造からみた組織横断的チームの意義と課題, 日本看護管理学会誌 vol. 7 (1), 2003
- 2) 内田宏美: RMの地位・権限と情報プロセッシングパワー, 第7回日本看護管理学会学術集会, 2003.8
- 3) 内田宏美: RMの役割認識とジレンマ, 第8回日本看護管理学会, 2004.8
- 4) 内田宏美, 桑原安江: 実践から学ぶ病院リスクマネジメント, 診断と治療社, 2004年
- 5) 内田宏美: 看護者の責任—医療リスクマネジメントにおいて看護職に期待される役割と課題—, 生命倫理, 16号, 51-58, 2005
- 6) 内田宏美, 佐原淑子, 福間美紀, 原徳子: 看護職RMのパワー構造の質的分析. 第10回日本看護管理学会年次大会(一般演題), 2006, 8
- 7) Uchida. H.; Sahara. Y.; Hara. N.: Power and strategy of nurse's risk manager in Japan, ICN International Conference, May, 2007, Yokohama, Japan
- 8) 内田宏美: リスクマネジメントの実践度からみた看護職RMのジレンマ. 第19回日本医療倫理学会年次大会. 2007. 11. 10-11, 東京
- 9) 内田宏美, 福間美紀, 津本優子, 小野田

舞:看護職 RM の医療安全推進活動の実態と背景. 日本看護科学学会 第 27 回学術集会, 2007. 12. 7-8, 東京

2. 研究の目的

アクションリサーチによる看護職医療安全管理者の能力開発の成果を, 変革理論に基づき, 医療安全推進活動およびリーダーシップの行動的側面の変化により検証する。

3. 研究の方法

1) 研究の対象 (=研究協力者)

1 年以上の RM 経験を有し, 本研究の企画に参画する自由意志を持つ現職の看護職 RM を対象とした。病院長の了解を得た上で, 本人の文書による研究参加の同意が得られていることを条件とした結果, 6 名の研究協力者を得た。全員が日本看護協会主催医療安全管理者要請研修修了者であった。

2) 研究協力者を得る方法

島根県看護協会の RM 交流会を活用して, 看護職の RM 本人に研究への参加の呼びかけを行い, 前述のプロセスを経て本人の同意を得て実施した。

3) 倫理的配慮

研究は, 研究者が研究の意義・目的・方法, 個人情報を守秘されること, 同意と同意撤回の自由等についての具体的で十分な説明を行った後, 候補者の自由で主体的な参画意志に基づいて実施した。また, 事前に施設責任者の了解を得た。研究協力の意志の確認は文書で行った。事前・事後評価で扱う情報, また, 研究会で議論する現場の問題に関する情報は, 研究協力者の属する医療機関の重要な情報であることをふまえ, 研究者及び研究協力者は研究活動で知りえた情報の守秘を遵守した。研究会での議論の内容は, アクションリサーチの軌跡を分析するためのデータとして詳細に記録したが。公表の際には, 氏名, 病院名等, 研究協力者及びその所属医療機関を特定し得る情報は記号化して扱い, 匿名性を担保

した。

4) 方法

(1) 評価尺度

①アクションリサーチ実施ごとの, 内省と気づき, P D C A サイクル展開の報告などの記述データによりプロセス評価を行った。

②医療安全推進行動尺度 (by 内田), および, PM 型トップマネージャーのリーダーシップ行動尺度 (by 金井) の自己評価を以下のタイミングで実施し, アウトカム評価とした。

- ・事前評価: 2009 年 5 月 (第 1 回目のアクションリサーチ開始時)

- ・事後評価: 2010 年 4 月 (アクションリサーチ開始 1 年後)

- ・フォローアップ評価: 2011 年 11 月 (アクションリサーチ終了 1 年 2 か月後)

(2) アクションリサーチの実施

2009 年 5 月～2010 年 4 月までは毎月 1 回のペースで, 以後 2010 年 9 月までは 2 か月毎に, 各自が抱えている現場の課題に対して相互にコンサルテーションを行うアクションリサーチを, 計 13 回実施した。1 回のアクションリサーチは, 2 時間半から 3 時間を要した。

初回に, アクションリサーチの考え方と方法についてのレクチャーを行い, アクションリサーチへの参加者のスタンスを確認した。

第 2 回目から第 10 回目までは, 相互コンサルテーションと並行して, 変革理論, リーダーシップ諸理論の文献講読を行った。

4. 研究成果

(1) アクションリサーチ開始前の RM のリスクマネジメントへの志向性

グループインタビューで語られた「医療安全推進活動に対する“願い”」の表明内容

を質的帰納的に分析した。その結果、看護職リスクマネージャーの医療安全推進活動に対する“願い”として、17のサブカテゴリーが抽出され、【組織の問題解決力】【医療安全に対する意識改革】【医療安全システムの強化】【RMの活動の原動力】【専門的な学習環境】の5つのカテゴリーに集約された。

看護職RMは整備が十分とはいえない組織環境の中で、医療安全推進者としての役割を果たそうと奮闘しており、その気持ちは、【RM活動の原動力】に支えられていた。また、RMは、【専門的な学習環境】を必要とし、自らの学習を通して、組織としての【医療安全システムの強化】と個人やチームとしての【職員の医療安全に対する意識改革】を行うことで、【組織の問題解決力】を高めたいと思っており、RMの“願い”は、組織全体での医療安全文化の実現を願うものであると考えられた。

(2) アクションリサーチの成果：プロセス評価

アクションリサーチの影響を、経過中の認識、態度、行動の変化により評価した。アクションリサーチ実施ごとの相互コンサルテーションの際の、個々の研究協力者の内省と気づき、PDCAサイクル展開の実際について、各自が残した記録と、骨子をまとめた議事録により、一人一人のプロセスを分析した。

相互コンサルテーションで得た助言によって、自己の課題を分析し、問題の本質に気づき、解決策を見出し、問題の解決に向

けて周囲を巻き込んで戦略的にアプローチしていけるようになるタイミングは、個人差が大きかった。行動レベルでみると、早い人は数回のアクションリサーチで、遅くとも半年程度で、持ち込んだ課題に対してはPDCAサイクルを展開できた。

結果的には、参加した研究協力者全員の行動が“変化”したことから、1か月に1回程度の相互コンサルテーションによる問題解決の取り組みは、スキルアップにつながり、一定の成果はあったと考える。しかし、手応えではあるが、戦略的アプローチの意味が“腑に落ち”て行動化できたかどうかは個人差が大きかった。よって、アクションリサーチ後も継続して戦略的行動がとれるかどうかについては継続的評価を要す。その結果により、アクションリサーチの方法を検討する必要があると思われる。

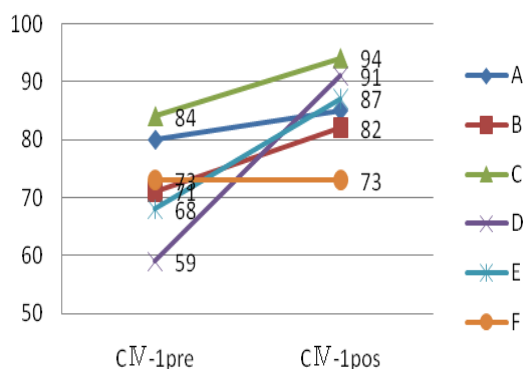
(3) アクションリサーチの成果：アウトカム評価

医療安全推進行動と変革型リーダーシップ行動の自己評価得点を、①事前（第1回目のアクションリサーチ開始時）と事後（アクションリサーチ開始1年後）の2時点の変化と、②フォローアップ（アクションリサーチ終了1年後）を加えた3時点の変化で比較した。

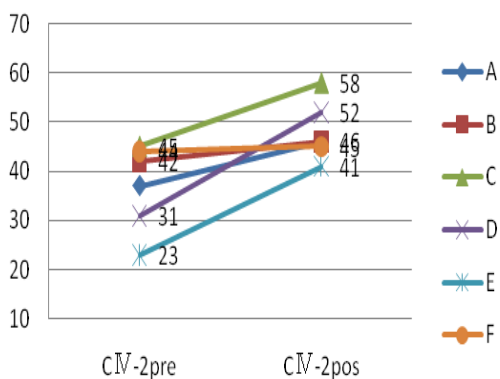
いずれの調査項目も概ね取組前より後の自己評価が高い傾向がみられた。中でも有意に変化した項目は、リスクマネジメントに対する意識の中では、“RMがロールモデルになり後継者を育てる（中央値 3.5→5.0）”，RMの役割行動では、“看護部によ

るルール遵守の徹底が病院全体の医療安全に貢献していることをアピールする(同3.5→4.5)”, PMスケールでは, 24項目からなる“企業目標達成(合計中央値72→86)”, 16項目からなる“外部環境適応(39.5→46)”, 6項目からなる“現場活性化(18.5→23)”, 3項目からなる“経営目標・理念(6.5→9.5)”のすべてのカテゴリーであり, アクションリサーチにより, 全体としてはリーダーシップ行動が活発になったことが示された。6名の対象者を個別にみると, 変化の度合いにはばらつきがみられ, 個人差が大きかった。

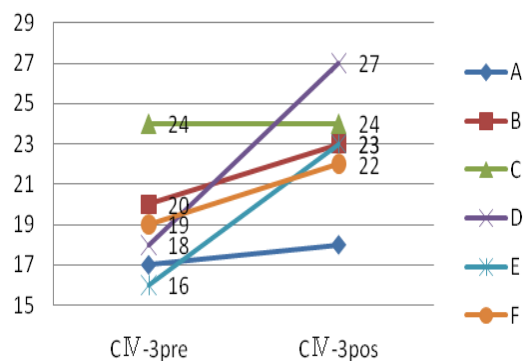
企業目標達成



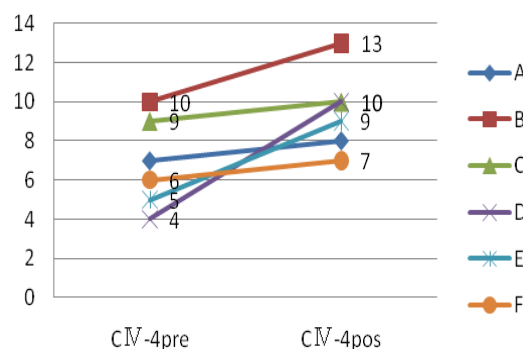
外部環境適応



現場活性化



経営目標・理念



(4) 考察

対象者が現実には抱えている課題の解決を図りながら進める, アクションリサーチの手法を取り入れた研修が, RMのリーダーシップ行動を高める可能性が示唆された。一方, その変化は個人差が大きかったことから, 今後は個別に分析を重ねてより効果的な研修のあり方を検討する必要があると考える。

5. 主な発表論文等

[雑誌論文] (計3件)

1) 宮本まゆみ・長田京子・内田宏美・津本優子・福間美紀: 医療安全推進活動に関する看護職リスクマネージャーの“願い”, 島根大学医学部紀要, vol.33, p7~13, 2010

2) 宮本まゆみ・内田宏美：転倒予防に関する研究の動向と看護分野における今後の課題, 島根大学医学部紀要, vol. 32, p23～33, 2009

3) 長田京子・内田宏美・樽井恵美子・津本優子・福間美紀・宮本まゆみ：看護学研究におけるリーダーシップ能力の測定尺度に関する文献検討, 島根大学医学部紀要, vol. 32, p35～40, 2009

[学会発表] (計4件)

1) 宮本まゆみ・長田京子・内田宏美・津本優子・福間美紀：医療安全推進活動に関する看護職リスクマネージャーの“願い”, 第14回日本看護管理学会年次大会, 2010年8月20～21日, パシフィコ横浜(横浜)

2) 津本優子・内田宏美・長田京子・福間美紀・宮本まゆみ：アクションリサーチによる看護職リスクマネージャーのリーダーシップ行動の変化, 第14回日本看護管理学会年次大会, 2010年8月20～21日, パシフィコ横浜(横浜)

3) 出石幸子・内田宏美・津本優子・長田京子・福間美紀・宮本まゆみ：看護師長の変革型リーダーシップ行動とその要因, 第14回日本看護管理学会年次大会, 2010年8月20～21日, パシフィコ横浜(横浜)

4) 小林美雪・嶋森好子・内田宏美・安田はるみ：インフォメーションエクステンジ「小規模医療機関の医療安全にいかに取り組むか」—訪問看護ステーションの取り組み—, 第14回日本看護管理学会年次大会, 2010年8月20～21日, パシフィコ横浜(横浜)

[報告書]

1) 内田宏美・樽井恵美子・小野田舞・長田京子・宮本まゆみ・津本優子・福間美紀：アクションリサーチによる看護職医療安全管理者のスキルアップ支援プログラムの開発, 科学研究費補助金 基盤研究(C) 平成20～23年度 研究報告書, 2012年2月

6. 研究組織

(1) 研究代表者

内田 宏美 (UCHIDA HIROMI)
島根大学・医学部・教授
研究者番号：30243083

(2) 研究分担者

長田 京子 (OSADA KYOKO)
島根大学・医学部・教授
研究者番号：90325051

樽井 恵美子 (TARUI EMIKO)
島根大学・医学部・准教授
研究者番号：60294378
(2008～2009)

津本 優子 (TSUMOTO YUKO)
島根大学・医学部・准教授
研究者番号：30346390

福間 美紀 (FUKUMA MIKI)
島根大学・医学部・講師
研究者番号：40325056

小野田 舞 (ONODA MAI)
島根大学・医学部・助教
研究者番号：10448201
(2008)

宮本 まゆみ (MIYAMOTO MAYUMI)
島根大学・医学部・助教
研究者番号：80551746