

機関番号：28002

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2008～2010

課題番号：20592510

研究課題名（和文）臨床中堅看護師の効果的な看護継続教育プログラムの開発および評価

研究課題名（英文）Development of nursing continuing education program for clinical senior staff nurses and evaluation

研究代表者

赤嶺 伊都子（AKAMINE ITSUKO）

沖縄県立看護大学・大学院保健看護学研究科・講師

研究者番号：60316221

研究成果の概要（和文）：

臨床中堅看護師研修プログラムを開発し、2008～2010年に3年間継続して本プログラムをA病院で実施した。実施後の本プログラムの評価から、参加者の約90%の者が本プログラムは自己のキャリア開発に役立つと回答した。本プログラムが看護の改善につながる可能性が示唆された。本プログラムに参加した臨床の中堅看護師は、本プログラムが看護の質向上に役立つと認識していた。

研究成果の概要（英文）：

We developed a training program for the senior clinical nurses. We performed the program from 2008 to 2010 in the A hospital and evaluated it. 90% of the participants to the program replied that the program helped their self career development. It was suggested that the program led to quality improvement of nursing care. The senior staff nurses who participated in the program recognized that the program was useful to improve their nursing care.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2009年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	1,200,000	360,000	1,560,000
年度			
年度			
総計	3,600,000	1,080,000	4,680,000

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：臨床中堅看護師、看護継続教育、プログラム開発、アクションリサーチ、評価

1. 研究開始当初の背景

医療の高度化・専門化が進み、国民のヘルスケアニーズも多様化するなど看護を取り

巻く環境は目まぐるしく変化している中で、看護の果たすべき役割は拡大し、看護の質の向上が求められている。看護師にも管理者、教育・研究者、専門看護師、認定看護師と、

キャリアの選択肢が増えてきたが、看護師の殆どは特定領域のスペシャリストを目指すのではなく、従事した領域で直接患者に対して質の高い看護サービスを提供することを志向するジェネラリストである。

病院では一般的に、新採用から卒後3年目までの看護師を対象に、経年的に院内教育を実施しているが、中堅とみなされる看護師の学習は、個人の自覚と責任に任されることが多く、看護継続教育のあり方が問われている。また、看護職のキャリア開発については、日本看護協会が専門看護師・認定看護師制度等を開始する以前は、管理レベルや管理部門に進むことがほとんどであったが、専門看護師・認定看護師制度の開始以降はスペシャリスト教育も整備されてきているが、新人教育、スペシャリスト教育と比較して、ジェネラリスト教育全体の体系化は十分ではない。

米国では1930年代に連邦政府や州政府が看護継続教育への財政的支援や法制化を開始し、1975年には米国看護師協会が「継続教育の基準」を提唱した。日本においては、現在、看護継続教育機関や保健医療施設がさまざまな教育プログラムを立案・提供しているが、看護継続教育の体系化に向けた取り組みは、政策的にも学術的にも遅れており、近年になって「看護職員生涯教育検討会報告書」、「継続教育の基準」が公表され、さらに国際看護師協会が2003年に発表した「ジェネラリスト・ナースの国際能力基準フレームワーク」を参考に日本看護協会は「新教育枠組み」と「ジェネラリストの標準クリニカルラダー」を公表し、体系化に向けた活動が開始されたばかりである。

アメリカ、イギリス、オーストラリアなどでは看護の質の確保や看護職の最低モラルの維持などを目的として看護師の免許更新制度が行われているが、日本では看護師の免

許更新制度は未だない。しかし、免許更新制度を行っていても継続教育とは必ずしもリンクされていないこともあり、免許の更新がそのまま看護の質の確保につながっていない可能性があることも指摘されており、自ら積極的に研修プログラムに参加するなど常に自己研鑽に励み、継続して、自己の能力の開発や、維持・向上に努めていかなければならない。また、看護職は女性が多い集団であり、中堅層の女性の看護師は結婚・出産・育児の問題などが障壁となり、これら女性特有のライフイベントとの関連でキャリアの確立においてさまざまな影響を及ぼしている。さらに、以前に比べて看護師の定着率が上昇し、中高年看護師は増加しており、看護師の病院平均勤続年数も延長しているが、新しい看護の知識や技術の向上において十分対応がなされていないと推察される。これらの看護師の中には新しい知識や技術の向上を目指したプログラムへの参加を希望する者もいると考えられるが、日常業務や日々の生活に追われて参加できない、希望しても実現できない者も存在すると推察される。

このようなことから、新しい看護の知識や技術を専門職として修得するための支援や、一人の人間として成長を図り、自己実現のための支援など看護継続教育のシステムのあり方の検討が求められる。特に中堅看護師は看護師としてのキャリア形成上、重要な段階に位置し、個々のキャリア開発を行う上で看護部門や病院組織においてそれを支えることは、組織として活性化し、看護の質をさらに向上させていくためにも重要である。

これまで、平成16年度に沖縄県立看護大学共同研究費の助成により「IT時代における新たな看護職者の継続教育－臨床看護師に焦点をあてて－」のテーマの一環で、離島を含む沖縄県内の全95病院から層化抽出法に

より 29 病院を抽出し、これらの施設に勤務する全臨床看護師 4,994 人を対象に継続教育に関するアンケート調査（院内・院外研修等への参加状況、研修参加の目的、参加した研修の情報源、研修参加の満足度、参加できなかった理由、職場の支援体制、インターネットの利用状況等について）を実施している。この研究により、沖縄県内の臨床現場における看護継続教育の現状を把握した。

平成 17 年度は科学研究費補助金若手研究（B）（平成 17～19 年度，課題番号：17791650，研究課題名：「臨床看護師における看護継続教育の現状分析および推進プログラムの開発」）により、平成 16 年度に実施したアンケート調査の詳細な分析を行った。さらに県外の関連施設（①北里大学病院、②榊原記念病院、③名古屋大学医学部附属病院、④愛知県がんセンター中央病院、⑦愛知県看護協会）において見学研修に参加し、アクションリサーチによる効果的、効率的な継続教育プログラム開発に有益な情報収集を行った。

これらの結果をベースに平成 18 年度は本研究に協力の得られた A 病院（病床数 470 床）において、アクションリサーチを実施している。その一環として研修会を企画し、わが国における指導的立場の講師によるキャリア開発および継続教育に関する講演会（タイトル：看護職のキャリア開発および看護継続教育）と平成 16 年度に実施したアンケート調査結果の報告および施設の継続教育の現状・課題等について報告と討議を行い、看護継続教育についての情報の共有化を図った。また、研修会終了後にアンケート調査（研修会の満足度、研修内容の評価、自身の職務への活用、今後実践したいこと、キャリア開発・看護継続教育に関して現在困っていること、キャリア開発・看護継続教育に関して組織に希望すること等）を実施し、その評価を

行った。

さらに、平成 19 年度は研究会（臨床看護師のキャリア開発研究会～元気のでる臨床看護師を目指して～）を発足させ、参加型アクションリサーチを用いて、これまでに得られたエビデンスに基づいて中堅看護師に必要な能力、中堅看護師における効果的、効率的、継続可能な看護継続教育プログラムのあり方について検討を行っている。研究会のメンバーは、研究代表者を含む大学教員 3 人と A 病院の臨床看護師および看護管理者 5 人の計 8 人で構成されている。また、能力開発の視点からプログラム検討のための示唆を得るために、平成 20 年 1 月にわが国における指導的立場の講師による研修会を実施した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、これまでの成果を基に、中堅看護師の能力開発プログラムを作成し、プログラムの実施、評価を行い、持続可能な看護継続教育について検討することである。

3. 研究の方法

（1）平成 20 年度は、参加型アクションリサーチを用いて平成 19 年度に発足された研究会（臨床看護師のキャリア開発研究会～元気のでる臨床看護師を目指して～）により継続してプログラムの内容の構成の検討とプログラム作成をし、さらに研修プログラムを対象者に実施した。

研修プログラムの評価として、独自に作成したアンケート調査を実施した。

本研究の実施に際して、大学の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

（2）平成 21 年度は、平成 20 年度に引き続き、A 病院と共同で開発した中堅看護師研修プログラムを実施し、研修の評価を行った。あわせてアクションリサーチで得られたこ

れまでのデータの質的・量的分析を行った。看護継続教育プログラムのシステムの構築を図った。

(3) 平成 22 年度は、平成 21 年度に引き続き A 病院にて中堅看護師研修プログラムを実施した。また、これまでのアクションリサーチで得られたデータの詳細な質的・量的分析を行い、プログラム終了後に本プログラムの評価のために研修参加者にアンケート調査を実施した。さらに、各部署の中堅看護師への指導的立場にある各部署の師長、主任、教育担当者に、アンケート調査を実施した。さらに、プログラムの普遍化に関連して、専門的立場からの講師を招聘して、専門的知識を得るための講習会を開催し、講習会の評価のために講習会終了後に参加者へアンケートを実施した。

4. 研究成果

(1) 平成 20 年度には、平成 19 年度に A 病院に発足させた研究会と共同で臨床中堅看護師の能力開発プログラムの開発を行ない、本研究への参加に同意が得られた研修参加者 26 人に研修プログラムを実施した。研修は 7 日間の Off-JT と 6 ヶ月間の OJT から構成されている。

研修プログラムの評価として研修実施前に A 病院看護師、研修実施前後に研修参加者およびそのコントロール群にアンケート調査を実施した。さらに研究会メンバーには研修終了後にアンケート調査を実施した。

研修終了後の研修参加者からは「今回参加した研修プログラムは自己のキャリア開発に役だった」と回答があった者は 86.4% であり、その具体的内容では「何かひとつの事を成し遂げる事がやりがいになると感じた」「普段行っていることをまとめることの難

しさややりがいを知った」「目標に向かって皆と協力しながら達成していくことができた」などがあった。本研修プログラムはやりがい感や達成感にも繋がっていることが示唆された。研修の持ち方や開催時期、研修担当者の活用などの課題が挙げられた。

(2) 平成 21 年度は、平成 20 年度に引き続き、A 病院と共同で開発した中堅看護師研修プログラムを実施した。平成 21 年度は、A 病院看護部が主体になって本プログラムを実施した。研修参加者は 22 人であった。研究代表者および研究分担者は A 病院で行われた研修プログラム、所属部署の課題解決の取り組みおよび最終報告会の講評等の支援を行った。

研修実施後の研修参加者のアンケート結果（回収率 81.8% ; 18 人/22 人）では、中堅看護師研修プログラムが自己のキャリア開発に 94% の者が「役立った」と回答していた。キャリア開発に具体的にどのように役立ったかの質問では、「中堅の自覚がなく、決定したことに従うという感じだったが、少しずつ自分でも問題提起できるようになってきた」「今後、自分がどのような立場から後輩を育成したらいいのか、先輩方とコミュニケーションをとったらいいのか勉強になった」「病棟での問題点や現状を把握し、課題の取り組みから解決方法まで学習できて良かったと思う」「中堅としての意識づけになった」などが挙げられた。研修参加者の 78% が今回の研修プログラムに「満足」と回答していた。研修参加者は、本研修プログラムにより中堅としての立場を認識し、所属部署における課題解決に向けた取り組みの活動を通して看護の質向上へと繋がり、さらに自己の自信にも繋がる可能性が示唆された。本プログラムについて、今後も継続した方がよいと思うか

の質問には、ほとんどの参加者が継続を希望していた。

(3) 平成 22 年度は、平成 21 年度に引き続き A 病院看護部が主体となって、中堅看護師研修プログラムを実施した。研究代表者と研究分担者は研修プログラムの実施において支援を行った。研修参加者は 22 人であった。

研修実施後の研修参加者のアンケート結果では、中堅看護師研修プログラムが自己のキャリア開発に 85.7%の者が役立ったと回答し、92.8%の者が本プログラムに満足と回答していた。具体的内容では「中堅としての立場、どう動くべきか、どうあるべきかを学び、それをどう病棟に活かせばいいのか学べた」「組織の一員の中でもリーダーシップを発揮しなくてはと意識するようになった」「一人で成し遂げるといところから始まり、達成することができ、自信につながった」などが挙げられた。本研修プログラムは、研修参加者が中堅としての立場を認識し、取り組みの活動を通して看護の質向上および研修参加者のモチベーションの向上や自信にも繋がる可能性が示唆された。

A 病院看護部の中堅看護師研修に関する会議において、中堅看護師を育成する立場にあるリーダー看護師、主任の育成が課題として挙げられたことから、これらの者を対象に「主任・リーダーに必要なマネジメントの基礎」の講演会を専門家講師を招聘して開催した。研修後のアンケートで、回答のあった全ての対象者が「研修は中堅看護師を育成することに役立つ」と回答していた。中堅看護師の能力向上には中堅看護師を育成する立場のリーダー、主任に対する研修を継続的に行なう必要があることが示唆された。

さらに、中堅看護師研修プログラムの評価として、本研修終了後に中堅看護師の育成に

関わる全部署の教育担当者、主任、看護師長を対象にアンケート調査を実施した。現在解析中である。今後は解析の結果を踏まえて発展的に研究を実施することと、他病院でも中堅看護師研修を実施し、継続的に開発したプログラムの評価を行う予定である。また、現在、本研究で得られた結果を雑誌へ投稿中である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 0 件)

[学会発表] (計 3 件)

- ① 赤嶺伊都子、宇座美代子、新城正紀、中森えり、藤本みゆき、西村智江、清水孝宏、中堅看護師に求められる能力の抽出および分類、第 13 回日本看護研究学会九州・沖縄地方会学術集会、2008 年 11 月、佐賀市
- ② 赤嶺伊都子、新城正紀、宇座美代子、中森えり、藤本みゆき、宮城とも、西村智江、高江洲和代、清水孝宏、臨床中堅看護師研修プログラムの評価および課題、第 36 回日本看護研究学会学術集会、2010 年 8 月、岡山市
- ③ Itsuko Akamine, Masaki Shinjo, Miyoko Uza, and Eri Nakamori, Nurses' knowledge, skills and attitude towards development of clinical proficient nurse competence, The First International Conference on Qualitative Research in Nursing and Health, December 1-3, 2010, Chiang Rai, Thailand

[図書] (計 0 件)

[産業財産権]

○出願状況 (計 0 件)

○取得状況 (計 0 件)

[その他]

報告書：

赤嶺伊都子、宇座美代子、新城正紀、中森えり、藤本みゆき、宮城とも、西村智江、我謝初枝、高江洲和代、宮城逸子、清水孝宏、又吉慶、普天間誠（臨床看護師のキャリア開発研究会編）、中堅看護師研修報告書、P1-P115、2009年3月

6. 研究組織

(1) 研究代表者

赤嶺 伊都子 (AKAMINE ITSUKO)

沖縄県立看護大学・大学院保健看護学
研究科・講師

研究者番号：60316221

(2) 研究分担者

宇座 美代子 (UZA MIYOKO)

琉球大学・医学部・教授

研究者番号：00253956

新城 正紀 (SHINJO MASAKI)

沖縄県立看護大学・大学院保健看護学
研究科・教授

研究者番号：50244314

(3) 連携研究者

該当者なし