

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 6 日現在

機関番号：24505

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2010～2013

課題番号：22592401

研究課題名(和文) 状況論的アプローチを用いた新卒看護師の病棟社会化を促すストラテジーの開発

研究課題名(英文) Developing Strategies to Facilitate Unit Socialization for Newly Graduated Nurses Using Situated Learning Approaches

研究代表者

グレッグ 美鈴 (Gregg, Misuzu)

神戸市看護大学・看護学部・教授

研究者番号：60326105

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円、(間接経費) 1,050,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、新卒看護師が病棟へ社会化すること(病棟社会化)を促す病棟で使えるストラテジーの開発を目的とした。病棟管理者及び教育担当者のインタビュー調査、米国の2病院における卒後研修の視察、労働環境調査を行った。また1病棟での研究ミーティングにより「気づきノート」の共有、10ヶ月目の「熟練看護師シャドウイング」のストラテジーを作成、実施した。

ストラテジー終了後、実施に関わった看護師を対象にストラテジーの評価のためのインタビューを実施した。その結果、新卒看護師の経験の理解や気づきの共有などの効果は見られたが、課題も残った。また研究ミーティングは参加者が少なく、共同実践の範囲は狭かった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to develop strategies to facilitate unit socialization for newly graduated nurses (NGNs) using a situated learning approach. Interviews with nurse managers and nurses who were in charge of education; visitations of 2 American hospitals, which have NGNs' training programs and a survey of working environments within 4 hospitals, were conducted. Two strategies, which were reflective notes for NGNs and expert nurse shadowing, were developed by research meetings at a clinical unit and implemented the strategies in the unit.

The evaluations of the 2 strategies were conducted through interviews with three nurses. The results showed that the strategies were useful to better understand the NGNs experiences. However, there were issues to be solved and the collaborative practice at the unit was limited.

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：新卒看護師 病棟社会化 ストラテジー

1. 研究開始当初の背景

新卒看護師の実態調査では、基本となる看護技術が一人で実施できない場合が多いことが明らかとなり、就職後の卒後研修では看護技術の習得に重点が置かれている。新卒看護師が看護実践の基礎を確立するためには、知識・技術の獲得が必要であることはいうまでもない。しかし「看護学生」から「臨床看護師」に移行するためには、職業のみならず所属する病棟に社会化することも重要になる。なお、所属する病棟への社会化(病棟社会化)とは、新卒看護師が配属病棟の一員となるために、病棟の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、病棟に適応していくことである。

これまでの看護における社会化に関する研究は、組織参入前の看護学生を対象にした職業的社会化に関するものが多い。また新卒看護師の社会化を促進するための教育担当者の育成などの研究が行われている。しかし所属する病棟への社会化(病棟社会化)を促すために、新卒看護師を含めた病棟構成メンバーに働きかけた研究は見あたらない。

本研究で用いようとしている状況論的アプローチは、学習を含めた活動全般は状況に埋め込まれたものであるとする考え方である。このアプローチにおいては、新卒看護師の看護実践能力の獲得や病棟社会化は、個人が所有する特性(知能、知識、技術など)によるのではなく、他者との協力のもとで行われる共同実践によるという立場をとる。したがって新卒看護師は、先輩看護師から一方的に教えられるのではなく、先輩看護師との相互作用の中でお互いに助け合いながら、病棟における実践への参加の度合いを増やす。その中で新卒看護師は病棟文化を受け入れ、病棟へ適応しながら、看護実践能力を獲得していくと考えられる。

国外の研究においても、新卒看護師の職場環境の重要性が指摘されているが、どのような環境要因が新卒看護師の病棟社会化に影響を与えているかはほとんど明らかにされていない。アメリカでは、大学病院とアメリカ看護大学協会が共同で、全国的な学士看護師のための卒後研修を実施している。この卒後研修によって、新卒看護師の1年目の離職率が大幅に減ったことが報告されている。しかし、卒後研修が新卒看護師の病棟社会化に、どのような影響を与えたかについては報告されていない。

研究代表者らのこれまでの研究では、ローテーションを用いた研修を受けている新卒看護師は、研修病棟の雰囲気や先輩看護師の態度から、配属されたい(あるいは絶対に行きたくないと思う)病棟を選んでいることが明らかになった。一方、指導者側は、新卒看護師の病棟社会化という点での支援には着目していなかった。新卒看護師は、看護師という職業に社会化すると同時に、病院という組織に社会化し、かつ所属する病棟に社会化

することが必要となる。新卒看護師の病棟社会化を促進するストラテジーを開発、実施することで、病棟への適応を促し、看護実践能力の獲得を促す。さらに新卒看護師のみならず病棟看護師に働きかけることで、職場環境そのものへも肯定的な影響が期待できる。新卒看護師の卒後研修がさらに促進される状況において、病棟社会化の観点から卒後研修内容を検討することは必要不可欠である。

2. 研究の目的

新卒看護師が病棟へ社会化すること(病棟社会化)を促す病棟で使えるストラテジーの開発を目的とする。

3. 研究の方法

(1) 国内の病院の病棟管理者および教育担当看護師を対象に、新卒看護師の病棟社会化を促すためにどのようなストラテジーが用いられているかをインタビューにより明らかにする。

(2) 米国における新卒看護師の卒後研修プログラムを視察し、現状と課題に関するインタビューを実施する。

(3) 新卒看護師の働く労働環境を明らかにするために「労働環境に関する健全さ」の質問紙調査を行う。

(4) 急性期病院の1病棟で、新卒看護師の病棟社会化を促すストラテジーを開発するための研究ミーティングを行う。

(5) 研究ミーティングで作成したストラテジーを実施し、ミーティングに参加した看護師を対象にインタビューを行い評価する。

4. 研究成果

(1) 病棟社会化を促すストラテジーに関する調査

看護部長からみて「看護師がいきいき働く病棟」では、新卒看護師の病棟社会化を促すために、どのような取り組みが行われているかを明らかにすることを目的とした。9病院の9名の病棟管理者および1名の教育担当者を対象に、半構造化インタビューを行った。インタビューは、逐語録を作成し、データを類似性、相違性に従って分類しカテゴリー化する質的記述的分析を行った。分析結果の厳密性は、2名の研究参加者によるメンバーチェックおよび研究メンバーのディスカッションにより確保した。倫理的配慮としては、神戸市看護大学倫理委員会で承認された研究計画書に基づき、全ての研究参加者に対して研究目的、匿名性の確保などを説明し、同意書により同意を得た。

研究参加者の臨床経験は8年から29年で、平均22.5年(SD=6.2)であった。病院の新規採用看護師数は、6名~120名であり、病棟に配属された新卒看護師数は、1名~8名、平均3.6名であった。教育体制については、病棟によって新卒看護師とプリセプターの割合、プリセプターをサポートする看護師の

名称は異なるが、どの病棟においても、屋根瓦方式が用いられていた。

データ分析の結果、師長および教育担当者が用いていた病棟社会化を促すストラテジーとして、23 サブカテゴリー、6 カテゴリーが抽出された。新卒看護師に対しては、スタッフから状況を聞いたり、新卒看護師の情報を病棟で共有したりする「状況把握」、自分で考える・学ぶことを促し、出来ていることを認め、誉めることで「自己教育力の促進」をすること、先輩を見て学ぶ機会を作るなどする「経験や学びの保障」、段階的に看護の厳しさを教え、役割を与えることによる「看護師としての自覚の促進」が行われていた。一方、教育を担当するスタッフに対しては、教育上の具体的な助言以外に、負担の軽減や教育に前向きになれるような声かけをする「教育する側への支援」が行われていた。さらに最初の給与明細と一緒に頑張ろうというメッセージを付けたりして、新卒看護師の帰属意識を高める働きかけや、スタッフに新卒看護師が病棟の一員であることを強調する「病棟における仲間意識の強化」が行われていた。これらのストラテジーは、研究参加者の「病棟運営や教育に対する信念」と「教育する側への信頼」で支えられていた。

新卒看護師が病棟の一員として看護実践に必要な技能を習得するために、様々なストラテジーが用いられていたが、それらは研究参加者の信念を反映していると考えられた。また「看護師がいきいき働く病棟」では新卒看護師だけではなく、スタッフにも仲間意識を強化する意図的な働きかけが行われていた。新卒看護師の病棟社会化に重要なことは、病棟メンバーが仲間意識を持った実践コミュニティをつくることであると考えられた。

(2) 米国における新卒看護師の卒後研修プログラム

新卒看護師の病棟社会化を促すストラテジーを考えるにあたり、米国で実施されている卒後研修が参考になるのではないかと考え、2011年3月に2ヶ所の病院を訪問した。1ヶ所目は、アリゾナ州にある John C. Lincoln health network の1病院であり、2ヶ所目は、コロラド州にあるコロラド大学病院であった。両病院ともにリアリティショックの本の著者である Marlene Kramer 博士の紹介によるものである。

John C. Lincoln health network の1病院
この病院は、米国の中でもユニークな新卒看護師の卒後研修プログラムを実施していた。残念ながら、このプログラムは病院の経済的問題により、実施されたのは2年間のみであった。インタビューに応じてくれたのは、プログラム実施時のプログラム・コーディネーターで、現在はネットワーク内の別の病院の臨床教師 (Clinical Educator) をしている看護師と訪問した病院のプリセプターである看護師の2名である。

この病院には、6週間のオリエンテーションを専門に行う1つの病棟 (オリエンテーション専用病棟) があった。この病棟は外科病棟で、継続的モニタリングを行う surgical telemetry と呼ばれる病棟であり、循環器の患者も一般外科の患者もいて、様々な手術後の患者のケアを行っている。しかし、新卒看護師が目標としているのは、難しい術後管理ではなく、報告、患者のアセスメント、与薬、医師・栄養士・ソーシャルワーカーとの協働など、どの病棟でも行われる基礎的なことであった。病院の中には、患者ケアをするだけで、新卒看護師の教育には全く興味のない看護師もいる。オリエンテーション専用病棟は、そういう看護師が新卒看護師の教育に関わらなくてもよいというメリットもあった。

オリエンテーション専用病棟での研修期間は、新卒看護師の学習状況によって4週間から8週間となり、その後に配属病棟に移動する。オリエンテーション専用病棟では、新卒看護師とプリセプターのプロフィールを作成し、マッチングを行うために The VARK questionnaire を活用していた。オリエンテーション専用病棟と配属病棟との連携のために、配属予定の病棟のプリセプターがオリエンテーション専用病棟のミーティングに参加するなどの工夫をしていた。2008年の最初のプログラムには、14名の新卒看護師が参加し、1年以内の早期離職は2名であった。

オリエンテーション専用病棟での研修期間は、新卒看護師は勤務人数としてカウントされず、1人の患者に2名の看護師がついている状態であった。この期間も、新卒看護師に給与は支払われるため、研修制度には高額な費用が必要であった。現在では病院の経済的状况により、看護師経験者のみを雇用している。

コロラド大学病院

大卒看護師を対象とした卒後研修プログラム (Post-baccalaureate Nurse Residency Program、以下、大卒看護師研修プログラムと記す) を始めるにあたり、助成金を得た研究の責任者であった Krugman 博士と、2002年の研修プログラム開始時から2010年までの8年間、コロラド大学病院のプログラム・コーディネーターを務めた DelMonte 氏にインタビューを行った。また移植病棟において、教育担当者とプリセプターにもインタビューを行った。

大卒看護師研修プログラムは、大学ヘルスケアシステム協会に加盟している病院が新卒看護師に特別な支援が必要であるとして、標準化されたカリキュラムに基づき、2002年に開始したものである。この大卒看護師研修プログラムは、米国認定評価機関である大学看護学教育委員会 (Commission on Collegiate Nursing Education: CCNE) によって認定が行われている。本調査を実施した2011年3月の時点で CCNE に認定されているのは、コロラド大学病院とカンザス大学病院

の2病院のみであった。

コロラド大学病院は、病床数400床、看護師数825名(常勤換算)である。マグネット・ホスピタルの1つであり、患者に直接ケアを提供している看護師の80%は、学士あるいは修士の学位を持っている。新卒看護師を採用する時期は、3月、8月、10月で、それぞれ35名程度を募集する。毎回400名程度の応募があり、競争率は10倍を超える。このプログラムが導入された結果、現在の離職率は2%程度である。

研修プログラムで強調されているのは、臨床技術だけではなく、患者の安全、リーダーシップ、コミュニケーション、エビデンスに基づく実践、論理的思考、リフレクションである。これ以外にも内科・外科、ICU、産科・婦人科などの専門カリキュラムが用意されている。研修生は1ヶ月に1回、プログラム・コーディネーターによって計画された集合研修を受ける。これは、看護学生から有能な看護師への移行を支援する目的で実施されている。この研修には、専門看護師や感染管理について話す医師、研修生としての経験を話す以前の研修生など、様々なゲストスピーカーが招かれる。

病棟ではプリセプターが指導を行い、プリセプターをサポートするのは病棟の nurse educator と呼ばれる指導者である。この指導者は専門看護師である場合が多く、病棟の文化を学ぶために必要な教育内容を考案する。

研修の評価は、Casey-Fink 新卒看護師経験調査という質問紙を用いて行われている。研修開始時、中間、終了時にこの質問紙で評価を行い、その結果に応じてカリキュラム内容を変更する。また評価には臨床ナラティブも用いられている。これは、ある臨床状況で、カリキュラムに含まれる基本的概念をどの程度理解し、どのように適用できているかを示す臨床状況の記述である。この臨床ナラティブは、研修プログラムの質を示すエビデンスの1つとされている。

大卒看護師研修プログラムは、学生から看護師への移行を助け、離職率を下げただけではなく、新卒看護師を取り巻く他の看護師にも大きな影響を与えている。たとえば、経験のある看護師が、新卒看護師のエビデンスに基づく実践プロジェクトの発表を見て刺激され、「仕事をこなせば良い」と思っていた状況から、「自ら学ぶこと」を考えるようになってきたという。現在では在職中の看護師の約60%がこの研修プログラムを経験した者となり、病院の文化が変わってきた。ただ働くだけではなく、学ぶことを大切に専門職集団としての職場文化が醸成されてきたのである。

日本の新卒看護師の卒後研修に活用できる内容として以下のことが挙げられる。大学と病院と一緒に卒後研修を計画立案することで、基礎教育と継続教育の連携を図る。エビデンスに基づくプログラムを作成する。研

究結果に基づいて新卒看護師に必要なサポートの時期や内容を明らかにすることで、病棟社会化を促す。

(3) 労働環境の健全さに関する調査

新卒看護師の病棟社会化を考える際、新卒看護師が働く労働環境を明らかにすることも重要である。そこで、米国で開発された「The Essentials of Magnetism (EOM)」の質問紙を用いて労働環境の健全さや魅力を明らかにすることを目的とした。

EOM を和訳し、バックトランスレーション、開発者との協議により日本語版を作成した。この質問紙は、米国の63マグネットホスピタルなどの調査により、8評価プロセスと2結果変数が明らかにされ、得点により、マグネットプロファイル、マグネットを目指すプロファイル、非マグネットプロファイルに分類される。3病院(A、B、C)のスタッフ看護師・主任を対象に郵送法による質問紙調査を実施した。倫理的配慮としては、倫理委員会で承認された研究計画書に基づき、研究目的、結果の取り扱いなどの説明文書を質問紙と共に配布し、質問紙の回収をもって同意とした。

質問紙回収率は、A病院が74.9%(158部)、B病院が35.8%(279部)、C病院22.4%(86部)であった。看護師としての総経験年数の平均は、A病院が11.25(SD=7.04)年、B病院が9.41(SD=8.51)年、C病院が8.54(SD=7.29)年であった。勤務経験の中央値は、A病院が1.83年、B病院が1.71年、C病院が2.42年であった。基礎教育課程で最も多いのは、A病院は専門学校で72.2%、B病院は大学で40.1%、C病院も大学で45.3%であった。

3病院とも、8評価プロセスのうち、臨床的自律性、看護実践管理、人材配置の適切性の認識、看護師長の支援の4領域ではマグネットプロファイル、看護師と医師の関係、臨床実践に有能な同僚との仕事、患者中心の価値の尊重の3領域は、非マグネットプロファイルであった。病院間で有意差はなかった。結果変数である看護師が評価するケアの質は、3病院とも非マグネットプロファイルであり、専門職としての労働満足感では、B病院のみがマグネットプロファイルであった。Kruskal-Wallis 検定の結果、病院間で有意差はみられなかった。

3病院とも評価プロセスの半数は、マグネットホスピタルの範疇に入っていた。専門職としての労働満足感は、病院が看護の高等教育に価値をおくという認識に影響されると考えられる。優れた臨床看護師がいるという認識は、専門看護師数との関係が推測される。各病院において、非マグネットプロファイルを脱する具体的方法の検討が必要である。我が国における看護師の労働環境の現状を明らかにし、改善に取り組む際に、EOM が1つのツールとして有用であるかについても検討を進める必要がある。

(4) 病棟ミーティングによるストラテジーの開発と評価

新卒看護師が1つの病棟に融合するのを助けるストラテジーを開発、実施、評価することを目的とした。

ストラテジーの開発

急性期病院の1病棟で2012年6月から2013年2月まで6回のミーティングを行った。ミーティングの焦点は、新卒看護師が病棟に社会化する際の困難を明らかにし、その困難を軽減するために役立つストラテジーを開発することであった。ミーティング内容をデータとして、質的内容分析を行った。研究参加者は、病棟師長、病院の教育担当師長、1名の新卒看護師を含む延べ34名の看護師であった。この研究は、神戸市看護大学の倫理委員会承認された。

データ分析の結果、新卒看護師が経験する5つの困難と病院や病棟に関連する2つの課題が明らかとなった。新卒看護師の困難は、「臨床で学ぶ方法がわからない」「患者を総合的に見られない」「時間管理が困難である」「実践に関する自己評価が困難である」「患者に対する責任感が不十分である」であった。病院や病棟に関連する課題は、「指導者の指導方法が統一されていない」「集合研修と病棟での記録方法が一致しておらず新卒看護師が戸惑う」であった。これらの課題達成のために、病棟で新卒看護師が気づいたことを共有する「気づきノート」を使用することにした。これは2年目看護師が自発的に気づいたことを書くノートを使っていることを報告してくれたことがきっかけとなった。新卒看護師の困難を克服するためのもう1つの方法として、就職10ヶ月目に「熟練看護師のシャドウイング」を実施することになった。さらに病院は、新卒看護師が受ける指導を統一するために看護技術のソフトを用いたり、指導方法を検討したりすることが必要となり、教育担当師長が中心となり検討することになった。

病棟でのミーティングは、新卒看護師の困難を明らかにする方法として有効であった。新卒看護師の困難の多くは、実践そのものに関連しているため、病棟に融合するのを助けるストラテジーを開発するには、病棟スタッフの参加が重要となる。新卒看護師が経験する困難のうち、働く病棟で学ぶことを援助する方法については、さらに検討が必要である。

ストラテジーの実施と評価

新卒看護師の感じる困難を軽減し、臨床における学びを促すために病棟で2つのストラテジーを実施した。

1つめのストラテジーである「気づきノート」の活用は、a.疑問をもつこと、b.気づくこと、c.それらを新卒看護師間で共有することを目的とした。病棟に置かれている新卒看護師用「気づきノート」には、新卒看護師が困ったことや注意されたことが記入されていた。こうしたら上手く行ったというような

コメントも見られた。ノートは師長やプリセプターが読み、指導の参考にされていた。

2つ目のストラテジーである「熟練看護師のシャドウイング」は、入職直後の集合研修の際に実施した先輩看護師のシャドウイングを、新卒看護師が病棟の1メンバーとして期待される患者数(7名)を受け持つことが出来るようになった半年後に実施することにした。これは新卒看護師の感じる困難のうち「患者を総合的に見られない」「時間管理が困難である」「実践に関する自己評価が困難である」に対して、自分の実践能力を適正に自己評価し、看護実践の方法やあり方を学ぶことができるものであると考えた。

「熟練看護師のシャドウイング」の具体的な目標は、新卒看護師が熟練看護師のケアを観察することで、自分との違いを自分で考えることから、看護実践の方法やあり方を学ぶ。さらに自己の課題を明らかにすることである。方法は、新卒看護師が熟練看護師の勤務に密着し、ケアを観察する。新卒看護師は、気になった点や自分との実施方法の違いに注目して、観察内容のメモを作成する。熟練看護師は、自分の実践のこだわりや大切にしていること、あるいは何故このようなケアをしたのかなど、時間があるときに新卒看護師に説明する。終了後に熟練看護師、新卒看護師、師長あるいは副師長とディスカッションを行う(30分程度)。

このストラテジーは、1年目看護師3名が、看護師経験8年目、10年目、15年目のプリセプターについて、1月中に日勤帯で実施した。終了後、1年目看護師とプリセプターが参加するミーティングで話し合いを行った。新卒看護師は、病室のまわり方、優先順位の決め方、時間管理、患者との会話の広げ方について学ぶことが出来た。新卒看護師が実施していることと、先輩看護師が実施していることの違いに気づき、自己の課題が明らかになった。また、先輩看護師が改善すべき点も明確になった。

ストラテジーを評価するために、参加者9名にインタビューを依頼した。研究参加に同意された3名(新卒看護師以外)にインタビューを実施した。インタビュー内容のサマリーは、以下のとおりである。「気づきノート」の活用では、困ったことにコメントしている感じで、私はこうだったと書いていた。1年目看護師の考えていることがわかった点は良かった。プリセプターも師長も新人の気づきや困っていることがわかった。それをスタッフには伝えていた。1年目看護師のお互いのためになり、共有することは良かった。

「熟練看護師のシャドウイング」では、1年目看護師なりの気づきがあった。先輩にとっても、1年目看護師の視点がわかって良かった。全体的な看護が見えていないために、熟練看護師のケアについて、不適切な指摘をしていることを感じた。熟練看護師にとって、負担が大きかったように思う。このシャドウ

イングをきっかけに、個人的な課題を達成するために、もう1度シャドウイングをしたいと希望した新卒看護師もいた。

新卒看護師の病棟社会化を促すためには、病棟スタッフとの相互作用が重要となる。このことは、看護師長や教育担当者がストラテジーとして用いていた「病棟における仲間意識の強化」という内容からも明らかである。しかしストラテジーそのものが、師長や教育担当者の「病棟運営や教育に対する信念」に支えられていることは、ストラテジーのみを活用することの限界を示していると言える。

また病棟で実施した新卒看護師の教育を考えるミーティングは、新卒看護師を含む病棟における共同実践を目指したものであった。ミーティングで提案されたことは、看護師長のリーダーシップのもと、すぐに実施に移されており、一定の成果はあったと思われる。しかし研究への参加を同意して下さった方の中にも日程が合わず、実際にはミーティングに参加できなかった方もあった。したがって病棟スタッフの多くを巻き込んだミーティングとはならず、共同実践の範囲が広がったとは言えない。

新卒看護師が看護実践を行う場、そのものについては、マグネティズムの本質からみると、さまざまな差がみられた。新卒看護師が働く場が、質の高い実践コミュニティとなる必要がある。

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2件)

Gregg, M.F., Wakisaka, T. & Hayashi, C. Nurse Managers' Strategies for the Integration of Newly Graduate Nurses into Clinical Units in Japan: A Qualitative Exploratory Study, The Open Nursing Journal, 査読有, 7, 157-164, 2013.

グレッグ美鈴、林千冬、重松豊美、米国における新卒看護師の卒後研修プログラムの現状、看護管理、査読無、22(2) 125 - 130、2012.

〔学会発表〕(計4件)

Gregg, M.F., Hayashi, C. & Wakisaka, T. Evaluation of Strategies to Support Newly Graduated Nurses' Practice in a Clinical Unit, The 35th International Association for Human Caring Conference, 2014.5.24, Kyoto.

Gregg, M.F., Wakisaka, T. & Hayashi, C. Developing Strategies for Newly Graduated Nurses to Facilitate Integration into a Clinical Unit in Japan, Sigma Theta Tau International's 24th International Nursing Research Congress, 2013.7.24, Prague, Czech Republic.

グレッグ美鈴、林千冬、脇坂豊美、病院における「健全で魅力的な労働環境」調査 - 米国マグネットホスピタルのデータと比較して、第32回日本看護科学学会学術集会、2012年11月30日、東京。

グレッグ美鈴、林千冬、重松豊美、新卒看護師の病棟社会化を促すストラテジー、第31回日本看護科学学会学術集会、2011年12月3日、高知。

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

グレッグ美鈴 (GREGG, Misuzu)
神戸市看護大学・看護学部・教授
研究者番号：60326105

(2) 研究分担者

林千冬 (HAYASHI, Chifuyu)
神戸市看護大学・看護学部・教授
研究者番号：60272267

脇坂豊美 (WAKISAKA, Toyomi)
甲南女子大学・看護リハビリテーション学部・講師
研究者番号：50315321