

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 24 日現在

機関番号：28002

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593182

研究課題名(和文)臨床中堅看護師の能力開発プログラムの信頼性・妥当性の検証および活用

研究課題名(英文)Confirming validity and reliability of program of ability development for senior clinical nurses, and applying program

研究代表者

赤嶺 伊都子(AKAMINE, Itsuko)

沖縄県立看護大学・その他の研究科・講師

研究者番号：60316221

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円、(間接経費) 1,170,000円

研究成果の概要(和文)：赤嶺らは、A病院と共同で開発した臨床中堅看護師能力育成プログラムをB病院で実施し、そのプログラムの信頼性、妥当性の検証および活用について検討した。B病院の参加者は、A病院の参加者同様に、本研修への満足度は高く、取組みによって8割の者が自ら抱える問題を解決できたと認識した。プログラム参加者は、所属部署の課題解決に向けた取組みを通して、課題解決方法を習得し、自身のキャリア開発やモチベーション向上を図った。B病院で実施した本研究は、A病院での結果と同様であった。従って、本プログラムは、普遍性があり、他の病院においてもその有効性および利用・活用の可能性が示唆された。

研究成果の概要(英文)：A development program for senior clinical nurses was developed in cooperation with A hospital by Akamine et al.. The program was performed in B hospital. The validity and reliability of the program were confirmed, and the applying of program was reviewed. The participants to the program in B hospital were satisfied with the training. They recognized that 80% of them were able to solve their problems by participating in the program. Through actions for solving the problems of their wards, the participants learned to solve their ward's problems, and improved their career developments and motivation. Almost same results were obtained in both A hospital and B hospital. Therefore, this study suggests that this program is available and useful in hospitals.

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 能力開発 看護継続教育プログラム

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、認定看護師などの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¹⁾。ジェネラリスト看護師の殆どは中堅看護師である。

中堅看護師は、看護職として患者の看護を行うことに加えて、上司や所属部署の看護師、他のスタッフ等との調整など、看護部門のみならず、病院組織の活性化に大きな役割を担っている。同僚や後輩にも影響を及ぼし、看護の質をさらに向上させていくためにも重要である。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ている。中堅看護師は、看護活動においてリーダーシップを発揮していくことも求められ²⁾、期待されている。その役割を果たすためには、医療環境や役割の変化に対応した知識や技術の獲得・刷新が必要であり、中堅看護師にとって看護実践能力は不可欠であり³⁾、中堅看護師の能力開発のための看護継続教育は重要である。

これまで赤嶺らは、A病院(病床数470床)において、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、アクションリサーチ手法を用いて、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検討を行い、臨床中堅看護師能力育成プログラム(以下、本プログラムと略す)を開発した。

引用文献：

- 1) 日本看護協会：ジェネラリストのためのクリニカル・ラダー開発，平成14年度看護政策立案のための基盤整備推進事業報告書，396-449，2002。
- 2) 菊池昭江，看護専門職における自律性と職場環境および職務意識との関連—経験年数ごとにみた比較，看護研究，32(2)，92-103，1999。
- 3) 小山田恭子，我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討，日看護会誌，13(2)，73-80，2009。

2. 研究の目的

本研究(平成23～25年度)はこれまでの成果を基に、A病院で本プログラムを継続して実施し、評価を行うこと、およびA病院以外の病院(B病院)で新たに本プログラムを導入・実施することにより、本プログラムの

評価および信頼性・妥当性を検討することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) A病院における調査

平成23年度から25年度に、アクションリサーチ手法を用いてA病院(病床数470床)看護部の研究協力者とともにこれまでA病院において実施した臨床中堅看護師能力育成プログラム(以下、本プログラム)を継続して実施した。本プログラムは所属病棟の課題解決への取り組みを通して、能力を育成するものである。本プログラムは6カ月間の研修であり、本プログラムの最初の2カ月の間に集合研修を2回行い、それ以降、対象者は臨床中堅看護師として各部署における課題を取り上げ、その課題解決を図るための取り組みを行った。本プログラム対象者の臨床中堅看護師の選定は各病棟師長による推薦により行われた。

本プログラム実施後に参加者に対し、プログラム評価のためにアンケート調査を実施した。

平成20年度から平成23年度までの取り組みから、A病院の研修担当者および看護部管理者は、中堅看護師育成に関わる主任および師長は、人材育成に関する能力向上において重要な役割があると評価したことから、平成24年3月に、研究代表者らは、A病院看護部と共同で、主任と師長を対象に「人材育成・キャリアシステムの実際～モチベーションをあげる関わり方～」の研修を企画・開催した。文部科学省大学改革推進事業による先駆的な取り組みを実施しているK大学病院の看護部長および主任を研修会の講演の講師に招聘し、A病院の師長および主任を対象に研修会を実施した。研修会後に研修に参加した師長および主任を対象にアンケート調査を実施した。

平成25年度には、これまでの本プログラム評価のため、A病院の全看護師を対象にアンケート調査を実施した。

(2) B病院における調査

平成25年度は新たにB病院(病床数300床)において、これまで赤嶺らが開発した本プログラムを導入、実施した。アクションリサーチ手法を用いてB病院の研究協力者とキャリア開発研究会を発足させ、プログラム導入に向けた会議を行った。本プログラム対象者の臨床中堅看護師の選定は各病棟師長による推薦により行われた。

B病院のベースライン調査のため、本プログラム導入前にB病院に勤務する全看護師を対象にアンケート調査を実施した

また、本プログラム対象者に対して、プログラム実施前後にプログラム評価のためのアンケート調査を実施した。

さらに研究会メンバー6人を対象に本プログラム実施後に、プログラム評価のためのアンケート調査を実施した。

(3) 海外視察調査

本研究の推進を図るために、平成24年度に、オーストラリア西部のパース、アメリカ合衆国のハワイにおいて看護継続教育に関する調査を実施した。パースでは、① **School of Nursing and Midwifery, Curtin University** において、看護基礎教育について学部長との面談による情報収集および施設見学を行った。② **Royal Perth Hospital** では、外科部門長および教育担当者との面談による看護継続教育の方法について具体的な説明を受けた。③ 日本の看護専門学校を卒業後、看護師の資格を取得して**School of Nursing and Midwifery, Curtin University**で学び学士の称号を得て、パースの州立病院の救急部に看護師として勤務している2人の日本人にインタビューを行い、**Curtin University**での学生生活、オーストラリアにおける看護師としての仕事および日本と異なる看護制度などについて情報収集を行った。

ハワイでは、① **Professional and Vocational Licensing Division** の担当者に面談して看護師の登録に関する情報収集を行った。② **Queen's Medical Center**では、**Director of Patient Care Consulting**および**Instructor of Clinical education**から継続教育に関する情報収集を行った。③ **Castle Medical Center**では、**Education manager**による継続教育の具体的な方法について情報収集を行った。

平成25年度は米国内で毎年開催されている**Nursing Symposium (March 27-29, 2014 Las Vegas, NV)**に参加した。

4. 研究成果

(1) A病院における調査

A病院における本プログラムの参加者は、平成23年度14人、平成24年度16人、平成25年度16人であった。各参加者が所属部署の課題解決のために取り組みをしたテーマの例として、「手術室におけるラテックスアレルギーの看護マニュアルの作成」「カンファレンス定着に向けての取り組み」「卒後3年目看護師に対するリーダー業務開始時のサポートについて」「小児用術前訪問を考える～小児術前訪問用紙の検討」などがあり、業務改善や患者ケアに関する内容など、実践的な内容について課題を挙げて取り組みを行っていた。本プログラム終了後のアンケート結果は以下の通りである。

平成23年度の結果では、本プログラムの満

足度では、「満足」と回答した者は92.9%であった。また、本プログラムは自己のキャリア開発に全員が「役だった」と回答していた。その具体的理由では、「グループワークがあり、討論することができ自信がついた」「日頃気になっている現場の問題を課題として取り上げ、整理しまとめて解決していくという一連の作業をすることで、問題解決の1つの方法を学ぶことができた」などを挙げていた。本プログラムで、課題について解決できたと回答した者は71.4%であり、その理由として「業務の改善ができた」「文章化することで、行動目標が明確になった。的確なアドバイスをもらえた」などを挙げていた。解決できなかった理由では「評価などにはまだ期間が必要であること」「取り組んだ事項が多かったこと」「新たな問題が出てきた」等が挙げられた。

平成24年度の本プログラムの参加者のアンケート結果では、本プログラムの満足度では「満足」と回答した者は81.3%であった。また、本プログラムは自己のキャリア開発に93.8%が「役だった」と回答していた。その具体的理由では、「リーダーとして中堅という自覚をもてた」「看護師として今後の目標や目的について考えるよい機会となった」などを挙げていた。本プログラムで、課題について解決できたと回答した者は62.5%であり、その理由として「実践することで、継続できているため」「目標としていたことを導入、実践ができた」「マニュアルを作成し、業務改善がはかれた」などを挙げていた。解決できなかった理由では「時間がない。一人ではできない」「最初の第一段階までの取り組みで終了となったため、今後多くの課題を残した」等が挙げられた。

平成25年度は、これまでの本プログラムの内容に加えてA病院独自に院内研修システムの中にQC委員会サポートによるQC技法を取り入れた研修を取り入れ、A病院独自の発展的な取り組みが行われた。そのため、大学の研究者らは支援的に関わり、報告会への参加とコメントを行った。

平成24年3月に中堅看護師の育成に関わるA病院の主任と師長を対象に「人材育成・キャリアシステムの実際～モチベーションをあげる関わり方～」の研修会を実施した。研修に参加した者は師長14人、主任26人の合計40人であった。研修会後のアンケート調査結果から、全員が研修会に参加して「満足」と回答していた。また、95%の者が「あらたな知識が得られた」と回答しており、その具体的内容では、「教育プログラム等、各部署に関してもOJTの必要性を強く感じた」「ジェネラリストナースの成長プロセスと人材像の概念図が思考の整理になった」「発達モデルがあ

る事で個々が自分の課題、立場等がわかり、自分のすすむ道筋が理解できると思った」などが挙げられた。その他の意見では「当院で行っていることと比較しながら今一度振り返る機会となった。改善しないといけないことも少し見えてきた」「主任としてジェネラル的な看護を個々で指導するには今までのなかで難しさを感じた。プログラムとして確立したらよいと思った」などを挙げていた。中堅看護師に関わる指導的立場として、今後の関わり方についての多くの示唆を得ることができたと考える。

平成25年度に実施したこれまでの本プログラム評価のためのA病院全看護師を対象にしたアンケート調査結果については、データの入力作業を既に済んでおり、現在分析を行っているところである。引き続き分析を行い、関連学会にて結果を発表する予定である。

(2) B病院における調査

H25年度のB病院における本プログラムの参加者は、12人であった。各参加者が所属部署の課題解決のために取組みをしたテーマの例として、「情報共有の強化に向けて」「新生児蘇生法(NCPR)シミュレーション実践継続に向けて」「PNS導入～安全で質の高い看護の提供を目指して」「輸液に関連する事故防止のための対策カードの活用」などがあり、B病院においても業務改善や患者ケアに関する内容など、実践的な内容について課題を挙げて取組みを行っていた。本プログラム終了後のアンケート結果は以下の通りである。

本プログラムの満足度については、「満足」と回答した者は58.3%、「まあ満足」と回答した者は41.7%であった。その理由として「問題提示から、計画、評価、報告会までを行い、達成感を感じた」「自信になった。自分から学びたいと感じ、発見にもつながった」などをあげていた。参加者全員が本プログラムを高く評価し、83.3%の者が最終的に課題を解決できたと認識していた。臨床中堅看護師の課題解決に向けた取組みを通して、課題解決方法を習得し、さらに自身のキャリア開発やモチベーションの向上にも繋がっていることが示唆された。

今回の結果から、既に本プログラムを導入・実施したA病院と同様の結果が得られたことから、本プログラムは普遍化が可能であり、有効性および利用・活用の可能性は高いことが示唆された。

研究会メンバーを対象とした本プログラム実施後のアンケート調査では、本プログラムの評価について、成果(良かった点)では、「参加者が主となって取組みを行うことで、周囲との調整の難しさ、継続させる難しさなど感じることはできたのは、次世代の中心と

なる者として良かった」「情報共有の場になった。」「今までは、師長、主任が病棟で起きている問題に対し、解決を行っていた。中堅クラスでも、解決のプロセスを理解することで問題は解決できるのだと、実感することができたと思う」などプログラム参加者に対する評価の内容や、「担当した師長(研究メンバー)の成長」「サポート担当の管理者たちは、先生方(大学教員)のアドバイスをいただきながら、コーチングの実際を学ぶことができた」などを挙げていた。今回のアクションリサーチ手法により、中堅看護師のみならず研究協力者も自身の成長や変化についても認識しており、評価していた。

(3) 海外視察調査

本研究の推進を図るために、本研究の実施場所である沖縄県と同様に首都から離れた位置にあるオーストラリア西部のパース、アメリカ合衆国のハワイにおいて看護継続教育およびキャリア開発に関する調査を実施した。

パースでは、① School of Nursing and Midwifery, Curtin University において、看護基礎教育について学部長との面談による情報収集および施設見学を行った。

オーストラリアにおける看護教育制度、学部教育および大学院教育のカリキュラムと教育評価、病院との連携(卒業前、卒業後、臨床看護師)についての情報を得た。キャンパス内の案内でシミュレーション教育の充実を図っていることの説明があり、シミュレーションセンターの構想の説明を受けた。

② Royal Perth Hospital では、外科部門長および教育担当者との面談による看護継続教育の方法について具体的な説明を受けた。

病院の概要、教育体制、教育プログラムの実際(新人および中堅看護師)、臨床看護師の能力評価、研究活動、学会参加、研修システム、キャリア開発に対するサポート体制などについての情報を得た。専任の教育担当者を配置し、病院独自の教育システムを構築、実施していた。パワーポイント教材を独自に用意していた。

③ 日本の看護専門学校を卒業後、看護師の資格を取得してSchool of Nursing and Midwifery, Curtin Universityに学び学士の称号を得て、パースの州立病院の救急部に看護師として勤務している2人の日本人にインタビューを行い、Curtin Universityでの学生生活およびオーストラリアにおける看護師としての仕事および日本との看護制度の違いについて情報収集を行った。州立病院勤務ということで看護実践で学ぶことも多くあり、キャリアに応じて仕事を任されるので遣り甲斐があると話していた。また、自らのキャリアのためにへき地勤務を希望すると叶えてもらえることがあり、日

本と比べて自由度は高いと話していた。

ハワイでは、① Professional and Vocational Licensing Division の担当者に面談して看護師の登録に関する情報収集を行った。

② Queen's Medical Centerでは、Director of Patient Care Consultingおよび Instructor of Clinical educationから継続教育に関する情報収集を行った。

看護師のモチベーションを高めるための工夫（成果に対して看護が表彰するなど）を行っていた。

③Castle Medical Center では、Education managerによる継続教育の具体的な方法について情報収集を行った。

専任の教育担当者を配置し、病院独自の教育システムを構築、実施していた。パワーポイント教材を独自に用意していた。

Nursing Symposium (March 27-29, 2014 Las Vegas, NV) ;

米国内で毎年開催されているNursing Symposium に参加した。このSymposiumは、患者への直接的なケアの立場から包括的で今日的话题を提供し、教育的なセッションでは動機付けや刺激的な発表および討論があり、看護継続教育および看護能力開発についての多くの示唆を得ることができた。また、退職した参加者は、免許の更新のために本Symposiumに参加していると話していた。日本とは異なる看護教育システムについて知る機会となった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 (計 1 件)

① Itsuko AKAMINE, Miyoko UZA, Masaki SHINJO, Eri NAKAMORI : Development of competence scale for senior clinical nurses、Japan Journal of Nursing Science, 10 (1), 55-67, 2013、査読有

〔学会発表〕 (計 2 件)

① 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、高江洲和代、譜久原明子、仲村貴子 : 臨床中堅看護師研修プログラムを用いた活動の評価 (2008～2010)、第38回日本看護研究学会学術集会(沖縄)、2012年7月

② 藤本みゆき、宮城とも、譜久原明子、仲村貴子、中森えり、赤嶺伊都子、新城正紀、宇座美代子 : 臨床中堅看護師研修プログラムの評価—受講者対象アンケートの結果より—、第38回日本看護研究学会学術集会(沖縄)、2012年7月

〔図書〕

なし

〔産業財産権〕

なし

〔その他〕

なし

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・その他の研究科・講師
研究者番号：60316221

(2) 研究分担者

新城 正紀 (SHINJO Masaki)
沖縄県立看護大学・その他の研究科・教授
研究者番号：50244314

宇座美代子 (UZA Miyoko)
琉球大学・医学部・教授
研究者番号：00253956