

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 11 日現在

機関番号：37111

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23593211

研究課題名(和文) 仕事経験を学習に転換する次世代リーダー育成プログラムの開発

研究課題名(英文) Development of a program for next-generation leaders with reflecting on their work experiences

研究代表者

原田 広枝 (HARADA, Hiroe)

福岡大学・医学部・教授

研究者番号：60380383

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,700,000円

研究成果の概要(和文)：次世代リーダーの仕事経験を促進させる課題や次世代リーダーの成長・発達を促す支援方法及び、育成プログラムの開発を目的として質的・量的に実態を調査した。その結果、次世代リーダーの成長を促す課題が示唆された。さらに、次世代リーダーの元来の特質や教授・学習能力を基盤に看護部の組織的支援によって学習成果をあげ、リーダーとして成長していくことが伺えた。次世代リーダーの成長を促すには仕事経験の振り返りが重要であり、そのための学習モデルを構築した。

研究成果の概要(英文)：To identify issues involved in promoting the work experience of next-generation leaders, and to develop a program to foster the growth and development of these leaders, current conditions were qualitatively and quantitatively surveyed. As a result, issues affecting the facilitation of development of next-generation leaders were identified. It was also implied that, based on the inherent characteristics as well as on the teaching and learning capabilities of leaders, organizational support of the nursing department could help next-generation leaders grow further, which would enhance their leadership skills. To grow further, it is essential that next-generation leaders also take time to reflect on their work experiences. A learning model was developed with this goal in mind.

研究分野：看護管理

キーワード：次世代リーダー 一皮むけた仕事経験 振り返り プログラム開発 組織的支援

### 1. 研究開始当初の背景

看護部門では、資源としての看護職者の質が看護業務の質にダイレクトに影響しており、看護実践の向上を図るには看護職者の資質の向上・育成が何より重要である。ここにおいて、看護管理者は人的資源育成におけるキーパーソンであり、人的資源育成は看護管理実践の中核である。従って、看護管理者の育成、とりわけ次世代リーダーの育成は、わが国の看護部組織において喫緊の課題である。

Morgan W. McCall は次世代リーダー育成のプログラムを開発・紹介している。それによると、有能な人を早期に選抜して、有能な人に理想的な経験を与えるメカニズムを作成するとともに、事業戦略を基に組織に必要な、または、不足しているリーダーの能力要件を明らかにする。次いで、その能力要件の成長を促す有効な仕事経験を次世代リーダーにあたえ、次世代リーダーとしての成長発達を図る。また、仕事経験を成長発達につなぐための触媒としては、変化に必要な刺激要因(インセンティブ)やフィード・バックの機会を提供することで次世代リーダーとしての成長発達を図るとしている。

現在、日本の2~3の組織の看護部門において、傑出した人材を早期に看護管理者に抜擢・登用する試みがなされている。しかし、次世代リーダーの早期人材育成を体系的・意図的に実施している施設は少ない。

### 2. 研究の目的

次世代リーダーの仕事経験を促進させる課題の特定や次世代リーダーの成長・発達を促す支援方法、及び育成プログラムの開発とその有効性を検証することを目的に次の(1)~(3)の段階を得て取り組んだ。

(1) 看護部門における次世代リーダー育成のための早期選抜教育の実態を看護部トップ管理者の認識から明らかにする。

(2) 次世代と目された看護師長の「一皮むけた仕事経験」の記述分析から、成長・発達に有効な仕事経験の具体的な内容を抽出して、次世代リーダーの仕事経験を促進させる課題の特定や次世代リーダーの成長・発達を促す支援方法を検討する。

(3)(1)(2)の研究結果と先行文献から次世代リーダーの育成プログラムをフォーカス・グループ・インタビューによって明らかにする。

#### 用語の定義

一皮むけた仕事経験とは仕事への姿勢・自信・物事の捉え方等に変化をもたらした仕事上の経験

### 3. 研究の方法

(1) 第1段階：目的(1)に対して

全国300床以上の病院から無作為に抽出した500施設の看護部トップ管理者(精神病院のぞく)に郵送法による無記名の質問紙調査

を行った。調査期間は2011年1月~2012年3月である。

調査内容は1)基本属性8項目、2)リーダーに必要な資質や能力1項目、3)早期選抜教育に関するトップ管理者の認識7項目(早期選抜教育の必要性とその対象4項目、選抜の視点1項目、成長につながる経験と育成に必要な制度や支援2項目)、4)早期選抜教育に関するトップ管理者の取り組み2項目(育成のための意図的な経験の付与1項目、育成に必要な人の配置1項目)の計18項目である。回答方法は、2)及び3)の3項目は複数の回答肢から3つ選択として、それ以外は択一式とする。質問紙は、産業能率大学総合研究所、Morgan W. McCall、谷口友彦、リクルートワークス研究所の先行研究を参考に研究者らと元看護部管理経験者の協議で作成する。

分析方法はPASW Statistics18を使用して、内容別に記述統計を行う。さらに、早期選抜教育の必要性と対象者の属性及び、意図的な仕事経験の付与と育成に必要な制度や支援の関係についてはSpearman順位相関係数を求める。

(2) 第2段階：目的(2)に対して

研究対象は全国300床以上の病院の看護部トップ管理者から次世代リーダーとして推薦を受けた看護師長で記述に協力を得た22名中、異なる仕事経験や支援内容を記載した10名である。調査方法は300床以上の病院トップ管理者を通じて、次世代リーダーとして期待する看護師長に本研究の趣旨・目的・倫理的事項を明記した研究説明書と「一皮むけた仕事経験」の調査用紙(1事例、A4版1~2枚程度)を送付し、個別郵送にて回答を得る。事例の記述内容は基本属性、「一皮むけた仕事経験」の内容とする。

調査期間は2012年2月~3月とする。

分析方法は記述内容から「一皮むけた仕事経験」の具体的内容を抽出し、意味内容の類似性・異質性からカテゴリー化する。この過程は信頼性、妥当性を維持するために研究者及び協力者計3名で検討する。

倫理的配慮として施設の看護管理者と研究対象者に研究の主旨、自由意思による参加、プライバシーの遵守方法、データの保存や破棄、データの使用範囲などを文書で説明し、事例への記入をもって同意を得たものとする。本研究は、研究者の所属する大学の倫理審査委員会の承認を得て実施する。

(3) 第3段階：目的(3)に対して

研究参加者は300床以上の病院に勤務し、看護部トップ管理者の推薦がえられた看護師長とする。設置主体が偏らないように留意して、本研究者のネットワークから看護部トップ管理者に依頼し、推薦を受けた看護師長には本研究者より直接再度参加の意思を確認してグループインタビューに参加した者

とする。

データ収集期間は平成24年12月～平成25年1月の期間中の土曜日で、データ収集方法はフォーカス・グループ・インタビューである。インタビューの場所はA大学医学部看護学科会議室である。

調査方法・内容は先行調査の分析や先行文献で明らかになった「成長・発達に有効な仕事経験」や「成長・発達を支援する制度やサポート及び組織文化」について記述したリストを事前に送付して、記述内容を基に意見交換と検討を行う。

インタビューガイドを以下に示す。

a. リーダーとして成長・発達した仕事経験、思いがけない結果が得られた仕事経験、一皮むけた仕事経験、節目の仕事経験についての内容や状況

b. 送付した「成長・発達に有効な仕事経験」のリストの追加や修正、意見等

c. 修羅場の経験において、有効であった組織の支援内容（制度やサポート、組織文化）等

d. 送付した「成長・発達を支援する制度やサポート及び組織文化」のリストの追加や修正、意見等

分析方法は、参加者が語る次世代リーダーの成長・発達に有効な仕事経験や次世代リーダーの成長を支援する組織的支援を明らかにしていく過程で、データの意味内容の類似性と相違性を繰り返し継続的に比較する佐藤の質的データ分析を参考にした。

#### 4. 研究成果

(1) 第1段階: 目的(1) に対して

対象者の概要

88 施設より回答が得られ、85 名を分析対象とした(有効回答率 17.0%)。対象者の性別では、女性 74 名(87.0%)、年齢は 50 歳代が 68 名(81.0%)で、60 歳代、40 歳代の順であった。対象者の就任年齢は、平均 52.0 歳で、所属機関は、自治体が 25 名(29.4%)と最も多く、独立行政法人 22 名(25.9%)、医療法人 12 名(14.1%)の順であった。所属する病院の病床数は、300～400 床 39 名(45.9%)、401～500 床 21 名(24.7%)、501～600 床 14 名(16.5%)、看護職者の総数は、300 人以下 29 名(34.1%)、301～400 人 24 名(28.2%)、401～500 人 14 名(16.5%)の順であった。病院内の看護師長数は、平均 15.1 人、看護副師長(主任)数は、平均 24.8 人であった。

リーダーに必要な能力・資質の認識

『スタッフと対話できるコミュニケーション力』48 名(56.5%)、『あるべき姿に向け、現状を変えていく力』41 名(48.2%)、『目標に向かって実践する行動力』38 名(44.7%)、『状況判断能力』33 名(38.8%)、『ビジョンを構築する力』25 名(29.4%)の順であり、『仕事や経験から学習する力』は 6 名(7.1%)と低値であった。

早期選抜教育に関するトップ管理者の認識

「次世代リーダーの早期選抜教育」に関して、72 名(84.7%)が必要であると回答していた。

「早期選抜教育に関する必要性の認識」と対象者の属性には関係は見られなかった。

必要で無いとした者の理由(複数回答可)は、a. 選抜の方法に納得できる基準がない 12 名(92.3%)、b. 早期選抜教育の効果がみえない 6 名(46.2%)、c. 選抜の時期がはっきりしない 5 名(38.5%)の順であった。

「早期選抜教育の対象とする人材」は、副師長(主任)34 名(41.0%)、師長 16 名(19.3%)、職位に関係なく能力次第 20 名(24.1%)の順であった。年代では 30 歳代 45 名(52.9%)、40 歳代 13 名(15.9%)、年齢に関係なく能力次第 12 名(14.1%)の順であった。

「早期選抜時に重視する姿勢や行動」では、『洞察力があり新しい視点で物事を考える力』63 名(74.1%)、『誠実な行動』53 名(62.4%)、『変化をもたらすことにコミットメントする姿勢』38 名(44.7%)、『人の最も優れたところを引き出す』31 名(36.5%)、『学習機会を追求する姿勢』25 名(29.4%)の順であった。

「早期選抜教育の対象とする人材」及び「早期選抜時に重視する姿勢や行動」は、早期選抜教育は必要でないとした者も早期選抜をするとしたらと仮定し応えてもらった。

「リーダーとしての成長につながる経験」として重視していたのは、『独立したプロジェクトや課題を単独あるいはチームで実施する』54 名(63.5%)、『部署を立て直し安定させる』27 名(31.8%)、『人事異動』25 名(29.4%)、『ロールモデルとの関わり』22 名(25.9%)、『初めて人を管理する』、『業務での失敗経験』、『問題を抱えているスタッフへの対応』21 名(24.7%)の順であった。

「育成に必要な制度や支援」として重視していたのは、『目的と責任範囲を明確にした権限委譲』64 名(75.3%)、『自分の判断で仕事をすすめ、リーダーシップを発揮する場の提供』49 名(57.6%)、『自立的な選択やキャリアデザインを支援する仕組み』38 名(44.7%)、『目標の決定と目標の達成状況がどのように評価されるか明確にしている』27 名(31.8%)の順であった。

意図的な仕事経験の付与と育成に必要な制度や支援の関係

「意図的に仕事経験を付与」しているのは 62 名(73.8%)であった。「育成に必要な人の配置」に取り組んでいるのは 35 名(40.2%)であった。「意図的に仕事経験の付与」と「育成に必要な制度や支援」の関係について Spearman 順位相係数を求めたところ、中等度の相関が認められた( $r = .444, p < .01$ )

第1段階のまとめ:

次世代リーダーの育成に関する看護部トップ管理者の認識には以下の傾向が伺えた。

人材育成が課題として強く認識されている。早期選抜教育の実施においては、人材を

選抜し教育するための基準作りと評価方法の明確化が課題である。

リーダーに必要な資質や能力として人間関係力を求めており、看護職リーダーが看護職トップリーダーではなく部門リーダーとして認識されている。

リーダーの早期選抜にあたっては、経験から学ぶ力につながる姿勢や行動を重視している。

リーダーの成長につながる経験としては、リーダーシップ行動の基礎を学ぶことができるプロジェクトへの参画を考えている。

リーダー育成への組織的支援は、リーダーシップを自由に発揮できる環境と裁量権を与え、リーダーとしての自律と創造性の成長を支援する。

(2) 第2段階：目的(2)に対して  
対象者の概要

今回の対象 10 名は、全員女性で、平均年齢は 47.5 才、勤務施設の設置主体は自治体立が多かった。専門学歴は看護師養成所卒が大半であった。看護実践の平均経験年数は 24.8 年、師長経験平均年数は 5 年であった。成長につながる仕事経験の経験部署は病棟が多いが病棟以外の部署でも生じていた。

次世代リーダーとしての成長を促す仕事経験

リーダーとしての成長を促す仕事経験として、19 のサブカテゴリーと7つの《カテゴリー》、即ち《覚悟を要する任務》、《頼れる支援》、《チーム力の発揮》、《内省》、《管理者の自覚》、《積極的な学習活動》、《自信》を抽出した(図1)。

次世代リーダーとしての成長を促す仕事経験の構造

本研究で見いだされたカテゴリーは図2のように構造化できた。看護師長の「一皮むけた仕事経験」は、看護師長の成長の学習過程であり、成長の学習過程は、成長支援としての触媒によって、より豊かな成長をもたらしていた。

成長の学習過程は、《覚悟を要する任務》を自分自身への挑戦としてとらえる次世代リーダーの《積極的な学習活動》や《管理者の自覚》を引き出し、挑戦を《内省》することで新たな挑戦に繋がる心理的な基盤としての《自信》をもたらしていた。

成長支援としての触媒としては、ロールモデルや情報、刺激などの《頼れる支援》や《チーム力の発揮》が存在し、看護師長の成長の学習過程は、仕事経験を困難に立ち向かう勇氣と自信を与えてくれる人や情報、役割モデルの存在が触媒として機能していた。

看護師長は成長の学習過程と成長支援としての触媒を基盤として、「新たな課題への挑戦」を繰り返すことで、次世代リーダーとして成長していくと考えられる。

カテゴリー	サブカテゴリー
覚悟を要する任務	計り知れない大きな任務
	組織の改革
	困惑する師長業務
	我慢
頼れる支援	上司・先輩の情緒的支援
	管理手法での助言
	実践での協力
	上司の承認
チーム力の発揮	スタッフとの看護実践の検討
	チーム全体での取組み
	スタッフとの分かち合い
内省	失敗からの学び
	自己の未熟さへの気づき
	自己の振り返り
管理者の自覚	管理者に求められる能力の知覚
	管理者の使命の自覚
積極的な学習活動	研修会参加
	積極的な行動
自信	成果による自信

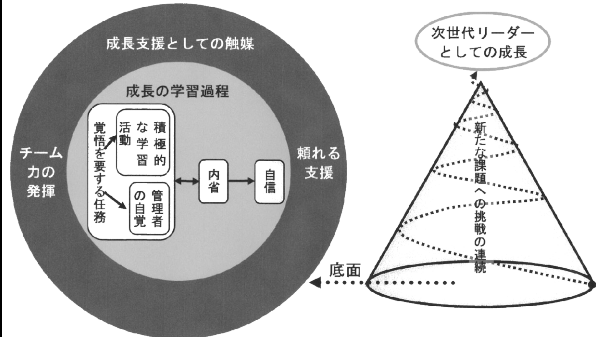


図2 「一皮むけた仕事経験」の構造

第2段階のまとめ：

「一皮むけた仕事経験」は、重責を担う覚悟を基盤にした課題への挑戦である。看護管理者としてより良い組織運営や質の高い看護実践を目指す中で、管理経験による数多くの失敗を内省することで自他共に成長させる機会となっている。看護師長にとっては苦痛や苦難、自己の未熟さを知覚する機会でもあり、立ち向かうためには上司の支援やスタッフとの信頼関係の重要性が窺えた。学習能力の高い人材を早期に見だし、組織的・意図的な育成によって、看護実践の質向上を目指した、変革や創造を現実のものとする次世代リーダーの育成が可能となると考えられる。

(3) 第3段階：目的(3)に対して  
分析対象者の概要

対象者は8名で年齢は36歳から44歳(平均39歳)であった。全員女性である。設置主体は大学病院2名、社会保険病院2名、医療法人2名、株式会社1名、市立病院1名であった。職位は師長7名、副看護部長1名であった。副看護部長には看護師長の時の経験を語ってもらった。インタビュー時間は129分であった。

抽出したカテゴリーとストーリーライン  
次世代リーダーと目された看護師長の「成長・発達に有効な仕事経験」として 70 コードが抽出でき、21 のサブカテゴリー、6つのカテゴリー《課題》《修羅場の体験》《教授・学習能力》《特質》《学習成果》《組織的支援方法》を抽出した。これらのカテゴリー間の関係を図3に示す。これは、《教授・学習能力》が高く、次世代リーダーとしての《特質》を有する次世代リーダーは、事業戦略や成長発達に伴う《課題》や《修羅場の体験》等の仕事経験に遭遇するが、《組織的支援の方法》を受けることで、様々な《学習成果》を導き、成長していることを示しており、次世代リーダーの学習プログラムを示している。

次世代リーダーの仕事経験の全体像をストーリーラインで提示する。

トップ看護管理者は看護部の発展や看護の質向上、人的資源育成のために次世代リーダーの育成に取り組んでいる。看護部トップ管理者には次世代リーダーの選抜に当たって、有能な人を選抜するための何らかの選抜基準や指向性があると思われる。

次世代リーダーの《特質》には、肯定的な仕事観や負けず嫌いな性格特性が見られた。次世代リーダーは看護職者としてのモデルであり、看護教育者である。したがって、看護職者として、積極的な仕事の取り組み姿勢や仕事に対する肯定的な見方・考え方が基盤として求められる。

次世代リーダーの成長過程においては、様々な困難が待ち受けられるがどんな逆境にも立ち向かう負けず嫌いな性格特性を有している。トップ看護部管理者は、このような次世代リーダーの《特質》を見抜いて選出していると考えられる。さらに、次世代リーダーの性格特性は、困難な仕事経験を通じて強化されてきたと考えられる。

次世代リーダーの《教授・学習能力》には、学習姿勢やケアリングを重視した指導観が見られた。部署や部門だけでなく、組織全体の人材育成は次世代リーダーに求められる重要な役割である。

事業戦略を基に与えられた《課題》や《修羅場の体験》は、成長に有効な体験だと次世代リーダーに受けとめられていた。《課題》には、最初の管理経験や他部署への異動、

病棟再編や部署の立ち上げに参画、プロジェクトへの参画、他部署への異動、看護職者の育成、専門性・自律性の発揮、新卒時の仕事経験が含まれた。《修羅場の体験》は、組織文化や医療事故やクレーム対応があった。

次世代リーダーは、《課題》や《修羅場の体験》によって自己認知や情報共有による相互理解、見方・考え方の拡大・変容、

肯定的評価による仕事意欲の向上等の《学習成果》を獲得していた。次世代リーダーは仕事経験によって次世代リーダーとし

ての成長を可能にしていると考えられた。

これらの《学習成果》はさまざまな《組織的支援方法》によって導き出されていた。目標とするモデルの存在は、次世代リーダーの同一化や目標の設定を容易にする。上司や先輩、同僚の助言・励まし・承認は、やる気をたかめている。また、研修やOff-JTはキャリア教育や視野の拡大や、リフレッシュを図る機会でもある。肯定的評価や目標の振り返りによる振り返り・リフレクションは次世代リーダーの価値や意味の形成・変容に若干影響していた。《組織的支援方法》は、次世代リーダーの成長を促す仕事経験や《学習成果》に影響していた。

次世代リーダーは固有の特質や教授・学習能力を基盤に、次世代リーダーへの課題や修羅場の仕事体験さらに組織的支援によって学習成果をあげ、リーダーとして成長していた。

Morgan W. McCallらの次世代リーダー育成プログラムに関する参加者の認識

McCall(2007)らが提示した9項目の「成長・発達に有効な仕事経験」は有効な仕事経験であると認知していた。しかし、今回のインタビューでは「ロールモデルとのかかわり」「院外・院内での研修プログラム参加」「他部署との連携や対応、協働作業が必要な部署の管理」は語られなかった。一方、「専門性・自律性の発揮」「看護職の育成」はMcCallらの課題には明示されていないものであった。

「成長・発達を支援する制度やサポート及び組織文化」のうち支援制度は不十分だと受け止められていた。特に、スキル獲得とトレーニングのための学習機会や学習時間・空間の提供はほとんど受けられておらず、思考する時間もないのが現状だという。「目的と責任範囲を明確にした権限委譲」はすべての参加者が一定程度委譲されていると認知していた。組織的文化は積極的肯定的文化、ネガティブで否定的文化、同質性文化、柔軟な文化などの多様な文化が語られた。フィード・バックに関しては「有能な人材の行動や業績の優れた面について、明確で、タイムリーで、率直で受容可能なフィード・バックを受けられる」と認知しているものが若干いるが、「新しい状況がその人の「強み」「弱み」にどのような影響を及ぼすかを予測し、重大な欠点について率直なフィード・バックを受けられる」については不十分だと認識されていた。

内省のための学習のモデルの開発

次世代リーダーの《課題》《修羅場の体験》等の仕事経験を《学習成果》として高めるには、《組織的支援方法》として振り返り・リフレクションが有効であることが伺えた。振り返り・リフレクションの学習モデルとしてコルブの経験学習モデルや陣田らの専門職業人育成モデルを活用して仕事経験の振り返りシートを作成した。振り返りのプロセスはa. 具体的経験をする、b. 内省・第1段階：何が良くて何が悪かったのか、c. 内

省・第2段階：自己の過去の見方、考え方はどうであったか、この経験にどのように関わっていたか、d. 教訓を引き出す e. 新しい状況に適応するとした(図4)。

振り返りの方法は自己に語ることに、他者に語ることに、書くことによって行った。

作成した振り返りシートは、認定看護管理者教育課程「人材育成活用論」の受講生を対象にリーダーの仕事経験の振り返りとして研修に活用している。今後は振り返りシートを評価の上、修正していきたい。また、次世代リーダー学習プログラムの構築と精緻化を目指したい。

### 第3段階まとめ：

次世代リーダーは元来の特質や教授・学習能力を基盤に、次世代リーダーへの課題や修羅場の仕事体験、さらに組織的支援によって自己の経験を振りかえることで学習成果をあげ、リーダーとして成長していた。しかし自己の経験を振りかえる時間や空間、方法等の組織的支援は不十分であり、内省のための学習モデルを考案した。

看護組織の変革や創造に至るまでの、強い影響力を發揮する人材を育成するためには、一貫した意図的・組織的な次世代リーダーの育成が不可欠である。

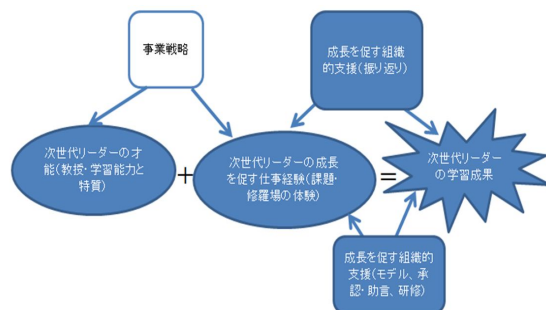


図3. 次世代リーダーの経験を示すカテゴリー間の関係

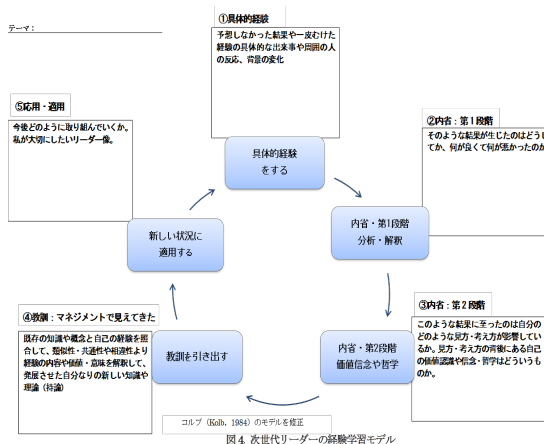


図4. 次世代リーダーの経験学習モデル

### 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)

原田広枝, 山下千波, 須崎しのぶ, 中嶋恵美子, 塚原ひとみ：次世代リーダーの早期選

抜教育に関する現状と課題, 日本医学看護学会教育学会誌, 第23号, 2014, 33-37 (査読あり)

原田広枝：「次世代リーダーの成長を促す仕事経験 - 皮むけた仕事経験の記述分析」, 九州教育経営学研究紀要第19号, 2013, 121-129. (査読あり)

〔学会発表〕(計2件)

山下千波, 原田広枝, 須崎しのぶ他：次世代リーダー育成のための早期選抜教育の現状と課題, 第33回日本看護科学学会学術集会, 2012.12.01, 会場名(東京. 東京国際フォーラム)。

須崎しのぶ, 原田広枝, 山下千波他：次世代リーダーの成長を促す仕事経験 - 皮むけた仕事経験の記述分析, 第33回日本看護科学学会学術集会, 2012.12.01, 会場名(東京. 東京国際フォーラム)。

### 6. 研究組織

#### (1) 研究代表者

原田 広枝 (HARADA, Hiroe)

福岡大学・医学部看護学科・教授

研究者番号：60380383

#### (2) 研究分担者

大池 美也子 (OOIKE, Miyako)

九州大学・医学研究院保健学部門・教授

研究者番号：80284579

長弘 千恵 (NAGAIRO, Tie)

国際医療福祉大学・保健医療学部・教授

研究者番号：00289498

塚原 ひとみ (TUKAHARA, Hitomi)

国際医療福祉大学・保健医療学部・教授

研究者番号：20555403

中嶋 恵美子 (NAKAJIMA, Emiko)

国際医療福祉大学・保健医療学部・教授

研究者番号：30461536

須崎 しのぶ (SUZAKI, Sinobu)

福岡大学・医学部看護学科・助手

研究者番号：20469381

山下 千波 (YAMASITA, Tinami)

福岡大学・医学部看護学科・助手

研究者番号：30469382

吉川 千鶴 (YOSIKAWA, Tizuru)

福岡大学・医学部看護学科・准教授

研究者番号：60461539

川口 賀津子 (KAWAGUTI, Katuko)

国際医療福祉大学・保健医療学部・講師

研究者番号：40469383

坂梨 左織 (SAKANASI, Saori)

福岡大学・医学部看護学科・講師

研究者番号：20569644

青木 芳恵 (AOKI, Yosie)

福岡大学・医学部看護学科・助教

研究者番号：80708040

田島 康子 (TAJIMA, Yasuko)

福岡大学・医学部看護学科・助教

研究者番号：80707505