

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 25 年 6 月 10 日現在

機関番号： 23101
 研究種目： 若手研究（B）
 研究期間： 2009 年度 ～ 2012 年度
 課題番号： 21792183
 研究課題名（和文） 中堅看護師の就業継続に向け管理者に必要とされる支援に関する研究
 研究課題名（英文） A Study on The Support That is Needed for The Administrator to Continue Employment of Mid-career Nurses
 研究代表者
 岡村 典子 （ OKAMURA NORIKO ）
 新潟県立看護大学・看護学部・講師
 研究者番号： 40342000

研究成果の概要（和文）：中堅看護師の就業継続のため、管理者向けの中堅看護師・対応支援マニュアル作成に取り組んだ。マニュアルは、【聴く】【伝える】【返す】の 3 つの柱を掲げ、中堅看護師の今後の目標に耳を傾けること、役割を任せる際の目的や意図を明確に伝えること、具体的な場面や事案をあげて褒めること等の項目を組み入れた。こうした内容を行動化するにあたり、管理者にとってのロールモデルの不在が弊害となっていることが明らかになった。

研究成果の概要（英文）：For continued employment of mid-career nurses, I conducted on mid-career nurse response support manual preparation of administrators. The Manual listed three pillars (1) listen; (2) tell; (3) feedback. It incorporated these items that you listen to the future goals of mid-career nurse, you tell a clear purpose or intent at the time of leave role, and you praise to present the specific case and situation. As they acting out such content, it revealed that absence of role models for the administrator is the evil effect.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	700,000	210,000	910,000
2010 年度	600,000	180,000	780,000
2011 年度	500,000	150,000	650,000
2012 年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

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：中堅看護師，看護管理者，役割認識，就業継続

1. 研究開始当初の背景

2008 年 5 月に開催された日本看護協会全国看護師職能集会において、「中堅看護師離職防止に向けた支援体制に関する検討」に取り組む方針が示された（日本看護協会，2008）。中堅看護師は、看護師としての自己のキャリア形成ならびに開発という重要な段階に位置する。自身のキャリアを今後どう活かすの

か、大きな岐路に立っているといえる。また、所属するチームのなかでは、リーダーとしての指導力や調整力、交渉力を発揮することが期待されている。こうしたキャリアに対する迷いや、周囲からの期待や責任の大きさが、中堅看護師の不安や重圧を大きくさせるとともに自信を低下させ、離職という結果を招いているとされる。中堅層の離職原因として、

結婚や育児といったライフイベントが取り上げられ、多様な勤務形態が導入されつつあるが、それだけでは解決できない医療現場の現状があることを真摯に受け止めなければならないと考える。中堅看護師が継続して働き続けられる職場環境として、「看護師としての自律性と専門性が発揮でき、仕事に誇りと価値を感じられるような職場環境が必要である」（鈴木，2007）と報告されている。また、中堅看護師の職業継続意志として「看護部の管理のあり方」（加藤，2008）があげられ、「上司から認められている」と思う中堅看護師は自己教育力が高かった（福井，2008）とある。このように、中堅看護師の就業意欲向上には管理者の支援が必須であり、中堅看護師の力をどのように引き出して組織に活かすか、またキャリアアップをどう支援していくか、管理者の手腕が問われている。中堅看護師の就業継続の意志を維持させ離職を防止するためにも、管理者の関わり・支援が重要であるが、こうした取り組みに関する報告はまだまだ少ない（医中誌（2000-2008）；用語は中堅看護師，管理者，支援にて検索した結果 5 件）。また、中堅看護師の役割についても、中堅看護師と師長との間には役割認識にずれがあること（尾崎，2008）も指摘されており、役割認識の統合が必要と考える。

このことから、中堅看護師の役割認識について多方面から明確にするとともに、それを基にした管理者向けの対応支援マニュアルを作成することが重要と考え本研究を計画した。

2. 研究の目的

本研究では、研究期間内に中堅看護師の就業継続に向けた管理者向けの対応支援マニュアル作成までを最終目的とし、作成に向けて以下の目的を達成する。

- (1) 臨床現場における中堅看護師の就業状況と就業内容を把握、および中堅看護師自身の役割に対する理解と周囲から受ける役割期待の認識について明らかにする。
- (2) 管理者（看護師長，副看護師長），および若手スタッフの中堅看護師に対する役割認識を明らかにする。
- (3) 上記（1）～（2）を基に、管理者向けの中堅看護師・対応支援マニュアルの試案を作成する。
- (4) 上記（3）で作成した中堅看護師・対応支援マニュアルを実地にて管理者に使用してもらい、その結果から修正・検討を行い、最終版を提案する。

3. 研究の方法

【目的 1 について】

- (1) 中堅看護師の就業内容について
 - ・対象は、了解の得られた複数の総合病院にて、看護部長及び所属病棟の看護師長より推薦された中堅看護師 5 名とした。参加観察の期間は、二日程度を予定し、観察項目は、「勤務帯において付帯されている役割の有無」、「受け持ち患者数」、「受け持ち患者の状態」、「記録や報告内容」等とした。
 - ・分析方法は、観察にて得られた内容を項目ごとに分類した後、内容の類似性に従ってグループ化し、グループ毎にラベル名をつけ、ラベル名同士の関連について検討を行った。
- (2) 中堅看護師自身の役割に対する理解と周囲から受ける役割期待の認識について
 - ・対象は、上記（1）の中堅看護師 5 名とし、個室にて 30 分から 40 分ほどの半構成的インタビューを実施した。インタビューの内容は、「現在の就業状況・内容に対する思い」、「自身が認識している役割」、「周囲から感じる、あるいは期待される役割や任務」、「今後の就業への思いと自身の課題」とした。
 - ・分析方法は、インタビューで聴取された内容の逐語録を、表明されたコミュニケーション内容として取り扱い、ベレルソンの内容分析の手法を用いて分析を行った。記載内容、逐語録を一文節一意味に区切り、役割理解・役割認識に関する内容を表していると思われる単文を一記録単位とし、記録単位の意味内容の類似性に基づきカテゴリー化を行った。また、各カテゴリーにおける記録単位の出現頻度は数量的に集計を行った。

【目的 2 について】

- (1) 管理者らが認識している中堅看護師の役割について
 - ・対象は、了解の得られた複数の総合病院に勤務する看護師長ら管理職に就く者 5 名とした。個室にて 30 分から 40 分ほどの半構成的インタビューを実施した。インタビューの内容は、「所属部署における看護体制（就業者数、配置構成 etc.）」、「協働している中堅看護師の実際に関して感じていること」、「自身が認識・期待している中堅看護師の役割」、「中堅看護師の育成に関しての考え（能力育成、キャリアアップ支援）」とした。
 - ・分析方法は、中堅看護師のインタビュー内容と同様に、ベレルソンの内容分析の手法を用いて質的帰納的に分析を行った。
- (2) 若手看護師らが認識している中堅看護師の役割について
 - ・対象は、「看護実践の場面において単独

で看護を提供できる。チームリーダー的役割や責務を認識し遂行できる。自己の学習課題に向けた学習活動を展開できる”看護師とし、クリニカルリーダーではレベルⅡの段階に位置する」若手看護師とした。了解の得られた複数の総合病院に勤務する5名を対象とした。個室にて30分から40分ほどの半構成的インタビューを実施した。インタビューの内容は、「所属部署における看護体制（就業者数、配置構成 etc）」、「協働している中堅看護師の実際に関して感じていること」、「自身が認識・期待している中堅看護師の役割」、「自身が目標とする中堅看護師の存在」、「自身が目指す中堅看護師像」とした。

- ・分析方法は、中堅看護師のインタビュー内容と同様に、ベレルソンの内容分析の手法を用いて質的帰納的に分析を行った。

【目的3・4について】

- (1) 管理者向けの中堅看護師・対応支援マニュアルの作成

- ・目的1, 2の結果を踏まえ、管理者向けの中堅看護師・対応支援マニュアルの作成を行った。マニュアル作成のプロセスとして、まず研究者が目的1, 2の結果を踏まえてマニュアル案を作成した。そして、その案を管理者らに閲覧してもらい、意見交換の場を設けた。意見交換の内容を受けて分かりにくい表現や不足している言葉を加筆・修正した。

- (2) 支援マニュアルの使用

- ・上記(1)で作成したマニュアルを、管理者ら4名に活用してもらった。活用後に、使用して感じたことをフォーカスグループインタビューにて聴取した。インタビュー内容は、「マニュアルを活用して役立ったこと」、「マニュアル活用の難しさについて」、「マニュアルの改善点について」等とした。
- ・分析方法は、ベレルソンの内容分析の手法を用いて質的帰納的に分析を行った。

【信頼性・妥当性の確保について】

データの信憑性と妥当性の確保のため、質的研究に携わっている者らによるデブリーフィングにて分析内容の見直しを行った。また、研究を進める上で看護管理の研究に携わっている専門家に適宜指導・評価を受けながら実施した。

【倫理的配慮について】

- (1) 倫理委員会での承認：研究開始前に、新潟県立看護大学倫理委員会に研究計画を提出し、倫理審査を受け承認を得て行っ

た。

- (2) 研究協力への同意を得る方法：対象者へは、①研究の趣旨、②調査内容、③個人のプライバシーの保護（匿名性、守秘義務の遵守）、④研究参加意思の自由および中止による不利益の有無、⑤研究参加への利益および不利益とその対策、について文書および口頭にて説明を行い、同意書にて研究参加の同意を得たのちに行った。また、本研究の分析結果は、学会や研究会での発表、学会誌、報告書への掲載が考えられ、このことについては対象者に協力への同意を得る際に伝えた。また、分析結果の使用にあたっては、匿名性、プライバシーの保護に十分留意することを併せて説明した。

- (3) データ収集・管理：収集したデータは、個人を特定できないよう全て番号表示とした。また、データ類は研究者の管理・監視のもと鍵のかかる収納庫に保管し、研究論文作成後、他者の目に触れない方法で処理する。

- (4) その他：本研究を実施するにあたり、“日本看護協会の倫理綱領”ならびに“ICN看護師の倫理綱領”を行動指針とし遵守した。

4. 研究成果

- (1) 中堅看護師の就業内容、役割認識について

対象者は、臨床経験年数は10～15年、年齢は31～35歳で、5名とも女性であった。

参加観察の結果、対象者らは【周囲との連携】に留意するとともに、【責任あるケア展開】を実施していた。まず、【周囲との連携】であるが、これはチームスタッフだけでなく、管理者、他職種といった広い範囲の人々とのやりとりが含まれる。対象者らは、その日のリーダー看護師、および看護師長との連絡、報告、相談を密に行っていた。ナースステーションにいる際には、その部署に出入りする医師、薬剤師とのやりとりも多く、複数看護師がいる場合でさえ、中堅看護師の対象者らに声がかかっていた。また、後輩スタッフ、新人看護師にも適宜声をかけ、助言あるいは同行してケアを実施していた。逆に、リーダー看護師、後輩スタッフからも相談の声が頻回にかけられ、その都度作業を中断し丁寧に対応していた。

【責任あるケア展開】は、ケアの準備の段階から、後片付けおよび最後の記録までを含めて、自身で責任を持った関わりを実施していたことを表している。対象者らは、ケア前の患者への声掛けを通して状況を確認しながら、ケアの方法や準備するものをアセスメントしていた。ケア中・ケア後においても、患者の状態に見合った対応に

終始しており、途中の中断があっても慌てることなくケアを進めることができていた。また、後片付けの際には、次のスタッフが直ぐに使えるよう、物品の置き場所等にも留意していた。

次に、インタビュー内容を分析した結果からは、【任されていることへの自覚】、【見てくれていることへの喜び】、【向上心との葛藤】等の思いを抱えていることが明らかになった。まず、【任されていることへの自覚】として、対象者らは自身の状況について、管理者だけでなく周囲のスタッフから役割を任されたり、業務の調整を求められたりする位置にいることを自覚していた。これは、「若いころは、あんまり仕事を任されることは少なかったけれど、結構仕事がいっぱい舞い込んできて…」といった語りから抽出された。

【見てくれていることへの喜び】は、看護師長や副師長からのフィードバックにより、自身の取り組みに肯定感を持つことができたことを表している。対象者らは、「師長さんから、頑張っているよって言ってもらえて、あつよかったって思った」、「すごくアドバイスとか…的確にくれるし、ちょっとしたことでも声かけてくれて、よく見てくれているなあと思う」と、もらったフィードバックについて笑顔で語っており、エネルギーにしていることが伺えた。

一方で、対象者らは今後のことなど目指すことはあるものの、家庭の事情などから思いを抑圧しており【向上心との葛藤】に悩んでいることが分かった。「勉強したいけれど、子供のことがあるし、もうちょっと待たないと厳しい…」、「目指したい資格はあるけれど、今の病棟状況から研修に活かしてほしいとは言えない…」など、家庭の事情だけでなく、所属部署の状況から、抱えている思いを自ら表出する行動は起こしていないことが明らかになった。

(2) 管理者や若手看護師が認識している中堅看護師の役割について

①管理者の認識について

5名の看護師長に、インタビューした結果、中堅看護師には今後の担い手として大きな期待を寄せており、そのうえで【可能性の顕在化】に努力していることが分かった。また、【管理者らの連携による関わり】を行う一方で、【確信が持てない向上心】を中堅看護師に抱いていた。

【可能性への顕在化】は、中堅看護師の持っている可能性を引き出すこと、それにより本人に自信を持たせるように関わっている、といった師長の言動から抽出された。師長らは、中堅看護師には率先して関

わり、「もっともっと上になる人だと思っているから、そういうことは、本人にも伝えて…」と語っている。さらに、本人が新しい役割を担うことに躊躇している場合には、「えいやって、背中を押して送り出す」ことも実行していた。

また、師長のみでなく、副師長やチームリーダーからも交えて【管理者らの連携による関わり】をとりながら、中堅看護師にアタックしていた。その際、師長は、その中堅看護師にどうなってほしいか、という自身の思いを他の管理者らに伝えながら関わっていた。これは、「副師長に任せるにあたっては、やっぱり自分の思いがちゃんと副師長に伝わんなきゃだめなので、よおーく副師長と話して、…私は〇〇さんをこうやって育てていきたいって伝える…」との語りから抽出された。

ただ一方で、師長らは【確信が持てない向上心】といった、中堅看護師がこうなりたいといった思いを抱いていないのではないかという疑問を抱いていた。「割と自分がこれをしたい！って…思っている人は少なくって、なかなか…まだ自分がなにをしたいかわからないみたい」と中堅看護師のことを語っていた。

②若手看護師の認識について

5名の若手看護師に、インタビューした結果、若手看護師は中堅看護師をすごい先輩と思っており、【目標とする存在】としていた。また、逆に【よくないモデル】、あるいは【その日のバロメーター】として捉えていた。

若手看護師にとって、中堅看護師は自分の先に行く人であり、【目標とする存在】と捉えていた。日々の関わりの中で、「聞くと、答えがちゃんと戻ってくる。そして、わかんなくても一緒に考えてくれる」といった頼りになる存在であった。また、「輝いて見えるし、自分もあと何年かしたら、こうなれるのかなって思うとすごい人に見える」とも語っていた。

ただ、冷静に「納得できるものもあれば…言われても自分の中で上手く消化できなくて、疑問を抱くこともある」といった思いを抱えることも語っており、【よくないモデル】としても中堅看護師を見ることが分かった。そして、「受け入れられない時は、人は人だと思って割り切りしている」と、その思いを何とか消化しようとしていた。さらに、中堅看護師と同じ勤務で仕事をする際に、「何かあっても力になってくれる」先輩と一緒にいる場合は、その日の勤務は頑張れるが、そうではない先輩との場合は、「言いたいことが言えないため、自分も余裕がなくなる感じになる」と語り、【その日のバロメーター】として捉

えていることが分かった。

(3) 管理者向けの中堅看護師・対応支援マニュアルについて

①作成までのプロセス

上記(1)、(2)の内容を受けて、マニュアルの案を作成した。その際、【聴く】、【伝える】、【返す】の3つをマニュアルの柱として掲げた。これらの内容には、今までのインタビューの結果を踏まえ、ティーチングの要素ではなく、コーチングの要素を取り入れた。【聴く】の内容として、「スタッフの関係について考えていること」といった所属部署の状況についてだけでなく、「今後、やってみたいこと」といった中堅看護師の目標についても耳を傾ける項目を組み入れた。【伝える】には、役割を委譲させる際に「なぜ、その役割を任せるのか」といった意図や目的を明確に伝えることを重要項目とした。また、【返す】には、主に「褒める」ことを重要項目とし、その際には具体的な場面や取り組んだ事案を提示して褒めることを盛り込んだ。

このマニュアルの案について、管理者らから意見を聴取した結果、【伝える】のなかに、「今後どのように病棟運営に携わってほしいか」といった今後の期待について伝えていくことを追加してほしいなど、幾つかの項目を加筆・修正した。

②マニュアルの使用

完成したマニュアルを4名の管理者らに使用してもらった。使用による効果や課題を明らかにするため、フォーカスグループインタビューを行った。その結果、マニュアルがあることで、中堅看護師への【関わりの動機づけ】になること、項目を読み返すことで【ひと呼吸おいた関わり】が実行できるといった効果が抽出された。一方で、マニュアルがあっても【聴くことの難しさ】を訴えており、「考えていることを聞き出そうとしても、何もないうて言われるとそこで終わってしまう。自分のエネルギーがとられる感じ…」と疲労感を抱えていた。また、担ってほしい役割を伝えても「自分には無理だから、と言われると、無理強いができない」と、強くは推せず【伝えることの諦め】に陥っていた。

(4) 今後の課題

管理者らは、中堅看護師の育成を重要と考え、積極的に関わっていかうと努力していた。ただ、中堅看護師の反応によっては、関わろうとする思いが削がれてしまったり、医療情勢の問題に対応する多忙さから、話を聴くための時間調整がうまくいかないといった状況に追い込まれていた。

作成したマニュアルを有効に活用しても

らうためには、課題として二つの点があげられる。まず一点目として、管理者の【伝える】、【返す】といった言動の更なる具体化である。記載されている内容の必要性は分かっているとしても、実行できていない背景として、管理者らにそうしたロールモデルがいなかったことが考えられ、そのためどのように行動すればいいのか、具体的な対応がとれない管理者がいることが伺えた。こうしたことから、記載内容の更なる具体化を図っていくことが重要である。もう一点として、管理者のインタビューで抽出された【管理者らの連携による関わり】をさらに強固にする必要があると思われた。管理者として、一人だけで背負うのではなく、中堅看護師の個性を把握したうえで、副師長、チームリーダーといった他の管理者らの力を率先して借りていくことも重要であり、そうした連携がチーム運営の要になると考えられた。

これら二点をマニュアルに盛り込むことで、中堅看護師が生き生きと働いている職場が多くなることを期待したい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計0件)

〔学会発表〕(計0件)

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

○出願状況(計0件)

○取得状況(計0件)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

岡村 典子 (OKAMURA NORIKO)
新潟県立看護大学・看護学部・講師
研究者番号：40342000