

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 15 日現在

機関番号：23101

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25463322

研究課題名(和文) 中堅看護師の就業継続に向けた管理者向け支援習得プログラムとアウトカム指標の作成

研究課題名(英文) Creating The Support Learning Program and Outcome Index for The Administrators 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・准教授

研究者番号：40342000

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円

研究成果の概要(和文)：中堅看護師の就業継続の向け、管理者向けの支援習得プログラムとアウトカム指標の作成に取り組んだ。立案したプログラムは、「紙面事例について検討するグループワーク」、「管理者自身が実際に対応した場面をロールプレイング」、「提示したアウトカム指標に基づいて、グループワーク・ロールプレイングでの関わりを振り返る」の3部構成とした。また、アウトカム指標は、中堅看護師を主語とし、受ける述語は「～できるよう管理者が支援する」といった行動レベルでの記載とし、3つの大項目から構成される指標とした。

研究成果の概要(英文)：To continue employment of mid-career nurses, I studied on the creation of support learning program and outcome index for the administrators. Planning program is, "group work to discuss the paper case", "role-playing about the situation to correspond of administrator actually", "on the basis of the presented outcome index, look back on the contents in the group work, role-playing." It was a three-part. In addition, outcome index was made consisting of three major items, for example the mid-career nurse was the subject, the predicate was behavioral level, such as "administrator support that mid-career nurse be able to -".

研究分野：基礎看護学

キーワード：中堅看護師 看護管理者 就業継続

1. 研究開始当初の背景

2010年3月の社団法人日本看護協会 Release には、中堅看護師の業務量の多さが離職に繋がっていることや、離職防止のための支援体制が進んでいないことが提示された(日本看護協会, 2010)。中堅看護師は、キャリア形成ならびに開発という重要な段階に位置しており、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実情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。中堅看護師の職業継続意志として「看護部の管理のあり方」があげられ、「師長によるソーシャルサポート」はキャリア発達を促進する効果をもつことが明らかにされている(狩野, 2011)。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。

ただ、管理者の役割も年々複雑化・煩雑化し、新人の離職防止に始まり中堅看護師の就業継続といった看護職支援に留まらず、モニターペイシェントの対応や他職種とのチーム運営とかなり幅広い職責が求められている。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少ない(医中誌(2007-2012); 用語は中堅看護師, 管理者, 支援にて検索; 該当5件)。こうした背景から、具体的な支援習得プログラムの実施やアウトカムの指標を現場の管理者に提示することで、中堅看護師のキャリア向上はもちろんのこと、疲弊している管理者を導くものとしてもたいへん意義あるものと考え本研究を計画した。

2. 研究の目的

本研究は、管理者の見える支援により「中堅看護師が生き生きと仕事に取り組み、継続して就業する」ことを目標に取り組んだ。そのため、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支援習得プログラムを作成するとともにアウトカム指標の作成」までを目指し、以下の3つの目的を掲げた。

(1) 研究者、および看護管理元経験者が、対象となる管理者らとともに実践から評価までを協同で取り組むアクションリサ

ーチを展開させながら、支援習得プログラムを立案する。

(2) 上記(1)で立案したプログラムによる成果を客観的に振り返るためのアウトカム指標を作成する。

(3) 上記(1),(2)を実際に管理者に運用し、その結果からプログラムおよびアウトカム指標の修正・検討を行い、最終版を提案する。

3. 研究の方法

(1)「研究目的(1): 支援習得プログラムの立案に向けて」

実践に即した内容にするとともに、行動化レベルで具体的かつ実用的なプログラムの立案を目指し、管理者らとともに実践を展開しながらプログラムの評価・修正を行うアクションリサーチにて展開することとした。立案に向け、下記の流れを進めた。

まず、対象となる管理者(師長, 副師長)5名を承諾が得られた施設の看護部長より推薦してもらった。その際、対象となる管理者には倫理的配慮に関する文書とともに口頭で計画内容を提示しながら、参加による不利益は被らないこと、今回の取り組み内容が自身のキャリア評価には組み込まれないこと、途中で辞退することも可能であることを明確に説明し、承諾を得て行った。

月に一回30~40分程度の会を設け、対象者5名と研究者、および看護管理元経験者でグループミーティングを行った。この場では、中堅看護師と接した場面を想起してもらい、その関わりについて意見交換を行った。この会では、中堅看護師への支援を行動化することに焦点をあてて、次への対策を獲得する場としていくとともに、対象者らのピアサポートも狙いとした。

・中堅看護師への支援の基準として、研究者が取り組んでいる管理者向けの中堅看護師・対応支援マニュアルを活用し、そのマニュアルにある内容も提示しながら、具体的な行動化レベルに落とししていくことを目指した。

上記のグループミーティングの内容については、毎回、現段階で明確になっていることを全員で確認するとともに、行動化を示す幾つかのキーワードを提示し、活用や応用の可能性について意見交換しながら進めた。そうした内容を基に、どのようなプログラムが組まれた研修があるといいか等、についてグループで検討を行うとともに、看護管理元経験者や看護管理に関する研究に携わっている専門家とも検討を行い、支援習得プログラムの考案を行った。

(2)「研究目的(2): アウトカム指標の作成に向けて」

上記(1)で立案した支援習得プログラムを基に、アウトカム指標を作成に取り組んだ。

中堅看護師の能力は様々であり、こういった点に支援を必要とするかはかなりの個人差が考えられる。この個人差を考慮したアウトカム指標を提示することで、管理者の次へのステップが明確になることから、アウトカム指標の作成は下記の流れで進めた。

アウトカム指標を作成するため、立案した支援習得プログラムの内容の吟味を行った。

- ・立案したプログラム内容について、実践に即した項目立てになっているか、また実行およびトレーニング可能な行動レベルでの表記となっているかを確認した。また、行動変容をねらいとした論文、資料を探索し、比較検討しながら内容を整理した。
- ・吟味したプログラムは、再度、看護管理元経験者、および看護管理に関する研究に熟知している専門家に指導・評価を受けた。吟味したプログラム内容を基にアウトカム指標を作成した。
- ・プログラムの内容と一体化させ、達成すべきゴールが明示されている指標とした。
- ・管理者が自身の立ち位置、今後の課題をつかむためのものとするため、項目ごと、段階ごとに整理し、今の位置、そして次のステップがみえるものとした。
- ・指標に関しても、看護管理元経験者、および看護管理に関する研究に携わっている専門家に指導・評価を受けた。

(3)「研究目的(3): 支援習得プログラムおよびアウトカム指標の最終版の提案に向けて」

最終版の提案に向け、プログラムとアウトカム指標の精選を図り、一体化されたものを目指すために下記の流れで進めた。

協力が確定している施設にて、病棟所属の管理者7名に支援習得プログラムを実施し、かつアウトカム指標の活用を依頼した。

- ・実施後、管理者7名にプログラムの効果や改善点、アウトカム指標の使いやすさ等についてグループインタビューを行い、意見聴取を行った。

インタビューの結果を受けて、プログラムおよびアウトカム指標について評価・検討を行った。

(4) 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、質的データの分析に当たっては、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内容の精選・検討・見直しを行った。また、研究を進める全過程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。

(5) 倫理的配慮について

倫理委員会での承認：研究開始前に、研究者が所属している施設の倫理委員会、および研究フィールドとなる施設に研究計画

を提出し、倫理審査を受け承認を得た後に行った。

研究協力への同意を得る方法：対象者へは、a.研究の趣旨、b.調査内容、c.個人のプライバシーの保護(匿名性、守秘義務の遵守)、d.研究参加意思の自由および中止による不利益の有無、e.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。

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、10年間はカギのかかる棚に保管し、その後他者の目に触れない方法で処理する。

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)「管理者向けの支援習得プログラム」の立案について

支援習得プログラムの立案に向け、対象となる看護管理者らとのグループミーティングを計画した。グループミーティングの開催に当たり、ミーティングの内容を精選するため、アクションリサーチによる方法論を採用した論文等の検討を進め、「ミーティングで提示する事例について」「ミーティングの進め方」「ミーティングにおけるファシリテーターの役割」「記録、報告」「個人情報保護、倫理的配慮」の5点に内容を整理することができた。また、対象となる施設の看護管理者(看護部長、副看護部長)からの提案を受け、中堅看護師の実態を把握する目的で研修企画委員のメンバーとなり、中堅看護師を対象とした研修に参画することとなった。研修内容は、中堅看護師らが職場改善に向け、フィッシュ哲学を基盤とした取り組みを実施するものであった。この研修への参画により、中堅看護師が自身の役割や立ち位置をどのように認識をしているのか、また所属部署の看護管理者らが中堅看護師にどのように関わっているのか、といった実態を把握することができた。

グループミーティングの対象者の選定は、看護部長から推薦を受けた対象候補から無作為にて抽出した者らに、本研究の内容を文書と口頭にて説明し、同意の得られた5名とした。月に一回30~40分程度の会を設け、対象者には中堅看護師と接した場面を想起してもらい、その関わりについて意見交換を

行った。ミーティングは、計7回実施した。ミーティングでの内容から、対象者は中堅看護師に対し“関わってはいるが、関わりの濃さでは他のスタッフと同じ程度かな”“といった深い関わりはしていないといいつつも、“若いスタッフから中堅看護師に関しての苦情が出ると、その内容を聞くのは自分の役割だと思っている”と間接的に自身の立場を踏まえた対応をとっていた。また、ミーティングにて中堅看護師への積極的な関わり内容が報告されると対象者の数名は“そうやって関わればいいのか”“こうした場である話せて本当にありがたい”と話しており、このミーティングが中堅看護師への支援策を獲得する場になっているとともに、対象者らのピアサポートの場になっていることが確認された。

こうしたミーティングの内容から、行動レベルでの具体的支援内容が学べ、かつ習得できるプログラムが必要であることが分かった。

(2)「管理者向けの支援習得プログラム」の立案、および「アウトカム指標」の作成について

支援習得プログラム、アウトカム指標の作成にあたっては、グループミーティングから得られた分析内容をもとに、人間の行動変容をねらいとした論文、資料を探索し、比較検討しながら内容の見直し、整理を行った。

立案したプログラムは、「A.紙面事例について検討するグループワーク」、「B.参加者各自が実際に対応した場面をロールプレイング」、最後に、「C.提示したアウトカム指標に基づいて、A,Bでの関わりを振り返る」の3部構成とした。プログラムについては、看護管理経験者ら(元看護部長含む)とともに看護管理に関する研究に携わっている専門家に指導・評価を受け、修正を行った。

また、アウトカム指標は、中堅看護師を主語とし、受ける述語は“～できるよう管理者が支援する”といった行動レベルでの記載とし、3つの大項目から構成される指標とした。これもプログラム同様、看護管理経験者ら(元看護部長含む)とともに看護管理に関する研究に携わっている専門家に指導・評価を受け、修正を行った。

こうして立案・作成した支援プログラム、アウトカム指標については、研究協力の承諾が得られた病棟所属の管理者に対し、プログラムを実施するとともに、アウトカム指標の活用を依頼した。プログラムのうち、「A.紙面事例について検討するグループワーク」では、管理者として“中堅看護師の強みを活かす役割を提示する必要性”や“中堅看護師が持っている目標や考えを聴取し、それを大切にす関わりをとる”といった意見が出された。また、「B.参加者各自が実際に対応した場面をロールプレイング」では、“中堅看護師に行動変容を起こすためには、客観的に考

えさせるような関わりを持つ”や、“中堅看護師が持っている不満といった負のエネルギーを、その人が持っている力に活かせるよう方向転換を行う”といった具体的な意見が出された。そして、「C.提示したアウトカム指標に基づいて、A,Bでの関わりを振り返る」では、アウトカム指標を活用するにあたって、まず“中堅看護師自身が、自分の状況、立ち位置をどう捉えているかを把握する”、そして、“中堅看護師自身が捉えている自身の問題・課題と、管理者として伝えたい問題・課題のすり合わせを行う”ことの大切さについて、意見が出された。そのうえで、中堅看護師の支援としてアウトカム指標の該当項目を実施していくことを確認した。

そして、アウトカム指標の試行後、依頼した管理者7名にグループインタビューを行った。アウトカム指標を使用し、“意識して、中堅看護師自身が捉えている問題を、こちらが誘導するのではなく、自分で発言してもらう形で確認して関わった”や、“アウトカム指標から中堅看護師の出来ている部分を明確にし、その良い部分を取り上げながら、関わるようにした”といった意見が交わされた。

これらの内容を受け、支援習得プログラムについては、「B.ロールプレイング」での役割演技が気づきを広げることから、この内容をさらに精選するとともに、振り返りの方法を工夫することで具体的な支援を明確にすることができると思われた。また、アウトカム指標については、フローチャート式にする、あるいは項目立ての提示を工夫するなどして、活用を容易にしていける必要がある。

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)

〔その他〕
ホームページ等 なし

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・准教授
研究者番号: 40342000