

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 19 日現在

機関番号：33804

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25463373

研究課題名(和文) 若い看護師のパフォーマンスを上げる支援・支持型教育システムの構築

研究課題名(英文) Construction of supportive education system to raise the performance of young nurses in the 3rd to 5th years

研究代表者

山崎 律子(YAMAZAKI, Ritsuko)

聖隷クリストファー大学・看護学部・臨床教授

研究者番号：20573794

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)：地方都市の3から5年目の看護師を対象とした研究を行い、若い看護師のパフォーマンス(思考力・判断力・行動力)をあげるための個の側面をサポートする支援型プログラムと関係性の側面をサポートする支持型プログラムに必要な要素について、3年間5病院の協力を得て段階的に調査を実施した。その結果、特定された要素は以下の2つであった。第一に、モチベーションサポートには日々のカンファレンスにおいて「意見を言う」「人の意見を聞く」ことが有用である。第二に、組織協働サポートにはコミュニケーションやリーダーシップなどのスキル獲得と同時に、多職種と協働する機会を持つ体験が有用である。

研究成果の概要(英文)：Research on nurses in the 3rd to 5th years of local cities was conducted to identify elements necessary to two programs, a supportive program to support individual aspects to enhance young nurse performance, which consists of thinking ability, judgment ability, and behavioral power, and a supportive program to assist relationship aspects. A stepwise survey was conducted with the cooperation of 5 hospitals for 3 years. As a result, the following two elements were identified. Firstly, it is useful for motivation support to "say opinions" and "listen to others' opinions" at daily conferences. Secondly, it is useful for organization collaboration support to have opportunities to collaborate with multiple jobs, as well as to acquire skills such as communication and leadership.

研究分野：看護管理

キーワード：3～5年目看護師 若い看護師 パフォーマンス 支援・支持型 教育システム モチベーション 組織協働

1. 研究開始当初の背景

2010年度の看護職員離職率(日本看護協会、2011年病院看護実態調査)は全体11.0%(前年から0.2%減)、新人8.1%(前年から0.5%減)であった。看護職員離職率は減少傾向にあり、「新人看護職員研修到達目標及び新人看護職員研修指導指針(厚生労働省)」の提示による新人看護職員研修の充実、「保健師助産師看護師法」及び「看護師等の人材確保の促進に関する法律」の改正により就業環境の整備が進んだためと考える。しかし、離職率を経験年数別にみた場合、3年目(12.8%)と5年目(12.6%)が全体(11.0%)よりも高く、7年目の離職率(10.6%)を合計すると30歳未満の看護師資格を有する者の1/3以上が看護職に従事していないことになる(看護白書、2011)。この調査結果は、新卒の時期を過ぎた3~5年目の若い看護師の職業継続における問題の深刻さを示すものである。そこで、今日の看護師不足の問題を解決し、臨床における看護の質を保証するためには、3~5年目看護師の継続教育の充実が不可欠と考えた。具体的には、3~5年目の若い看護師が自己のキャリアプランに沿って学習・支援ニーズを充足する支援・支持型教育システムを構築することである。

3~5年目看護師は、職務上の役割が多様で日常的に新しい問題や困難な仕事への挑戦を迫られている一方で、自律性と自己受容が低い傾向にある(酒井、2006)。また看護師の学習ニーズは、学習支援に対する積極的な職場の雰囲気、研修参加を支援するシステムの有無等、外発的動機づけ要因の影響を受け易い(高橋ら2012)。そのため、研修への参加は看護師の知的好奇心や有能さへの欲求を満たすが、研修で得た知識を活用し、発展させるという向社会的欲求は低く、学習活動につながり難い。研究代表者らは、地方の急性期病院に勤務する「新人」から「一人前」看護師を対象とした研究(2010~2012年度基

盤研究(C))を行い、自己の学習ニーズに合わせて選択可能な「シミュレーション研修」「シミュレータ教育」「e-learning」「他職場研修」から成る学習支援システムを提案し、看護実践能力の習得状況を3年間縦断調査した。その結果、学習支援システムが、新人期に未体験・未習得の看護基本技術項目を3年目迄に補完する(山崎、2012)ことを明らかにした。そして残された課題として、治療と看護の選択の場面のパフォーマンス(思考力・判断力・行動力)に自信を持たず、仕事に問題や困難さを感じていることを明らかにした。

そこで本研究ではこれまでの研究成果をもとに、若い看護師のパフォーマンス(思考力・判断力・行動力)を上げるための、個の側面(知的好奇心・有能さへの欲求・向社会的欲求の発現)をサポートする支援型プログラム、関係性の側面(組織成員との組織協働)をサポートする支持型プログラムから成る、教育システムを構築することを目的とした。本システムは自律的動機づけの概念(Gagne & Deci、2005)を参考に作成し、若い看護師の実践におけるパフォーマンスの向上、自ら働く意欲の向上が期待できると考えた。

2. 研究の目的

3~5年目看護師が治療と看護の選択の場面で遭遇する新しい問題や困難への挑戦を促し、3~5年目看護師のパフォーマンス(思考力・判断力・行動力)を支える支援・支持型教育システムを構築する。

3. 研究の方法

以下の手順で研究をすすめた。

(1)3~5年目の若い看護師のパフォ

パフォーマンスを上げる支援・支持型教育システムの構築

(2) 支援・支持型教育システムを用いた介入と効果の検証

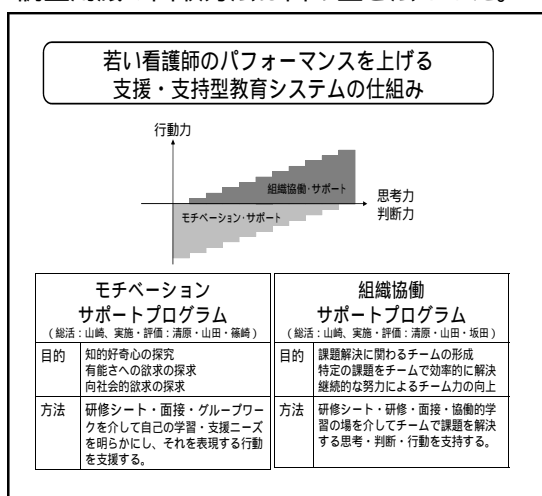
対象：地方都市の急性期病院に勤務する3～5年目看護師 50名

対象者の選定条件は、所属施設の新人看護職員研修を修了していることとした

介入時期：平成26年4月～27年3月

評価：介入前(4月)・介入直後・年度末(3月)とした。

調査方法：無記名式の質問紙調査とし、調査用紙の回収方法は留め置き法とした。



調査内容：

- 基本属性：年齢、性別、経験年数、卒業機関
- 職業継続意思、プログラムに対するニーズの自由記述
- 臨床実践能力測定尺度(佐藤、2007)の測定値
- プログラム参加前後の変化のVASを用いた測定 「知的的好奇心」「有能さへの欲求」
- 「向社会的欲求」「組織成員との協働の自由記述」

(3) 3～5年目の若い看護師のパフォーマンスを上げる支援・支持型教育システムの内容の精選

せいい看護学会でワークショップを以下のように開催し、国内外の研究者および看護師継続教育担当者と広く意見交換を行う。

そして、教育システムの一般化に向けた内容の精選を行ない、中小病院でのシステムの応用について検証する。

対象者：聖隷看護学会のワークショップに参加した看護師 20名

時期：平成28年9月

調査方法：無記名式の質問紙調査、意見交換を行う。

評価：応用について検討(研究者らと調査協力病院の5病院の継続教育担当の管理者と広く意見交換を実行)

4. 研究成果

(1) 3～5年目の若い看護師のパフォーマンスを上げる支援・支持型教育システムの構築について

国内外の文献を検討し、また情報を収集した。収集した情報等をもとに、上記教育システムを以下のように構築した。

本研究における教育システムのコア概念についての検討を実施

・教育システムについて、【モチベーション・サポートプログラム】【組織協働・サポートプログラム】から構成されるものとする。

・本システムでは、若い看護師の自律的動機づけを高める(個の側面)

組織成員との組織協働を促す(関係性の側面) 支援・支持を行うものとする。

・本研究では、Gagne & Deci (2005)の自律的動機づけ(外発的動機づけに内発的動機づけが取り込まれ、内在化され、最終的に統合されて行くプロセス)の概念を参考にする。

モチベーションと組織協働における若い看護師のニーズの抽出。2013年に調査協力を得られた、一般病棟に勤務する3～5年目看護師を対象とし

て5病院25名にインタビューガイドをもとに面接調査を実施した。調査結果は以下の3つであった。「好奇心を持って取り組んだことと達成感を感じた体験と自信に関する研究」「3年目から5年目看護師が仕事を継続していくために大切に思うこと」「3年目から5年目看護師がチームで問題解決しているうえで大切に思うこと」である。これらの結果を関連学会へ報告した。まとめとして、3~5年目看護師は、日々の患者ケアに好奇心を持って取り組み、患者に提供する看護ケアを通して達成感を感じていた。しかし残念なことに達成感が自信につながっている者は7割程度と少なく、達成感が自信につながりにくい現状が明らかになった。自信へつなく支援として専門職連携と係・委員会活動の強化、カンファレンスを充実させるための支援が必要であると考察した。問題解決を行う上で大切に思うことは自分の意見を言う、自分と違う意見を聞くことであった。一方でカンファレンスにおいて意見を述べるのが難しいと感じているため類似体験や研修生参加型の教育やOJTを充実させる必要があると考察した。

さらに看護管理者に対しても協力が得られた4病院12名の面接調査を実施した。そこで得られた内容を関連学会で発表した。以下の「3年目から5年目看護師が組織協働をサポートする中で看護管理者が大切に思うこと」「3年目から5年目看護師のモチベーションをサポートする中で看護管理者が大切に思う事と難しいと思う事」「3年目から5年目看護師の組織協働をサポートしていく上で看護管理者が大切に思う事と難しいと思う事」についてである。

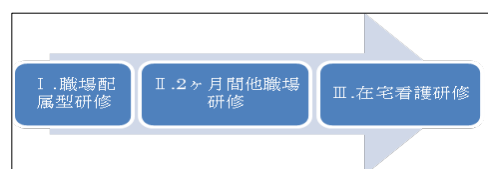
これらのまとめとして、看護管理者は、3~5年目看護師のモチベーションをサポートする中で職場において興味のある課題や役割を与えサポートすることを大切にしている。一方、3~5年目看護師は現状に満足しており

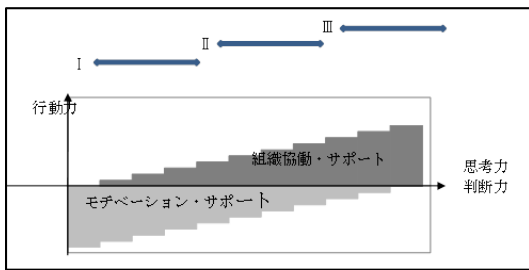
新しい課題や役割を持ってないでいた。同時にやりたいことが明確でないことが課題や役割へのチャレンジの妨げになっていた。3~5年目看護師が組織協働をサポートしていく上で、看護管理者が大切に思うことは職場で興味のある課題や役割を与えサポートすることとその役割を果たすためのサポート体制の強化であった。しかし3~5年目看護師は、目の前の看護を行うことが精一杯でリーダー役割達成に難しさがあった。看護実践及びリーダー役割をチームでサポートできる体制作りを行う必要があると考察した。

概念の検討結果を踏まえて、プログラムを作成

前述した結果をもとに、本研究では、個の側面(「知的好奇心」「有能さへの欲求」「向社会的欲求」の発現)をサポートする支援型プログラム、関係性の側面(組織成員との対人関係的な関わり、協働)をサポートする支持型プログラムを作成した。

支援型では、研修シート、面接、グループワークにより知的好奇心とニーズの探索を基本とした支援を展開する。支持型では、治療と看護の選択場面等、仕事で困難を感じた事例を題材にする。課題解決に関わるチームを形成し、他の看護師との協働の場の設定、特定の課題をチームで効率的に解決、継続的な努力によるチーム力の向上を支持することを基本とすることとした。具体的な教育システムの概要は図に示すとおりである。





(2) 教育システムを用いた介入、システムの効果の検証

介入内容を「2ヶ月間他職場研修」「在宅看護研修」としてA病院のプログラムに加え調査を実施した。1施設にて2年間実施し、一定の評価を得たため、他4施設へ介入研修を試みたが病院諸事情が整わず同一の研修企画の協力が得られなかったため一般化という点では困難であった。しかし、システム効果の検証の一助となるよう、3～5年目看護師を対象としたインタビュー（近隣病院5施設26名）にて抽出された結果を4施設に還元し各々の研修に取り入れるよう依頼した。インタビューで抽出された内容は3～5年目の地方都市の病院で病棟に勤務する3～5年目看護師が、チームで問題解決していくうえで大切に思っていることは「自分の意見を言う」「自分と異なる意見を聞く」「周りのスタッフと一緒にいる」ことであった。

教育システムを用いた介入の試みの結果より、3～5年目看護師の継続教育の整備における鍵は以下の点として示された。

建設的な意見を述べるための論理的思考の訓練、他者の意見を聴くための積極的傾聴のスキル習得を促す教育、チームで問題解決に取り組むマネジメントのシミュレーションを充実させること。

3～5年目看護師は、日々の患者ケアに好奇心をもって取り組み、患者に提供する看護ケアを通して達成感を感じていた。しかし残念なことに、達成感が自信につながっている者は7割程度と少なく、達成感が自信につながりにくい現状が明らかになった。そこで、3～5年目看護師の継続教育では、好奇心や達成感を自信へとつなぐ支援として専門職連携と

係・委員会活動の強化、カンファレンスを充実させるための支援が必要であること。

(3) 実施効果の調査をもとにシステム内容の精製

自記式質問調査及び佐藤氏らが開発した「キャリア中堅期の臨床実践能力測定尺度 ver3」の許可を得て使用した。その結果（n132）、3～5年目看護師は、ケアを提供する自信とモチベーションは“事例検討会”“看護を語ろう”“技術習得に関する研修”から持っており研修が効果的であると考えられる。一方、組織協働においては多職種との研修を通して育まれているが、チームに貢献している自信にはまだつながりにくい。このことから支援・支持型教育システムにおいてチームと多職種とつながる機会や研修を補うことで育成につながると考察した。次いで看護師継続教育に関わる1看護大学教授と5病院の管理者と意見交換を実施し内容の精製をした。

モチベーションサポートには「看護を語る」ことで自分の価値や概念化につながり、日々のカンファレンスにおいて「意見を言う」「人の意見を聞く」ことが有用である。またリーダー研修の機会を通じて職場目標やチーム目標の理解と同時にその実践がチームとして実践できていることをチームカンファレンスの場でフィードバックが得られたときに手応えを感じている。組織協働サポートはコミュニケーションやリーダーシップなどのスキル獲得に次いで多職種と協働する機会をもつ体験が有用である。看護実践は日々の中で実感が持てずにいる。看護以外の職種と協働することで看護との違いが認識でき、看護を実践

している実感が得られやすい。「語る」「協働する」ことをチームで実践する機会を多く持つよう支援し、それを積み上げているという実感につながるようにフィードバックする。サポートする技術を看護管理者が身につける必要がある。支援・支持型システムにおいて上記の2要素を特定した。

5. 主な発表論文等〔学会発表〕

小野五月、山崎律子、山田弘美、吉村浩美、 3～5年目の看護師が好奇心を持ってとり組んだことと達成感を感じた体験と自信に関する研究、日本看護協会「看護管理」2014.9.25、シーガイアコンベンションセンター、宮崎県宮崎市

小野五月、山崎律子、山田弘美、篠崎恵美子、 3年目から5年目看護師が仕事を継続していくために大切に思うこと - テキストマイニングによるインタビュー分析から - 、日本看護管理学会、2014.8.29、ひめぎんホール、愛媛県松山市

小野五月、山崎律子、篠崎恵美子、山田弘美、 3年目から5年目看護師がチームで問題解決しているうえで大切に思うこと - テキストマイニングによるインタビュー分析から - 、日本看護技術学会、2014.11.22、京都テルサ、京都府京都市

山田弘美、山崎律子、清原恵美、小野五月、篠崎恵美子、 3年目から5年目看護師がモチベーションを維持するために看護管理者が大切に思うこと、第25回教育学会、2015.8.18、アクティとくしま、徳島県徳島市

山崎律子、清原恵美、山田弘美、坂田五月、吉村浩美、 3年目から5年目看護師がモチベーションをサポートする中で看護管理者が大切に思うこと、第19回看護管理学会、2015.8.28、ビッグパレットふくしま、福島県郡山市

山田弘美、山崎律子、清原恵美、坂田五月、 3年目から5年目看護師が組織協働をサポートする中で看護管理者が大切に思うこと、第

19回看護管理学会、2015.8.28、ビッグパレットふくしま、福島県郡山市

山田弘美、山崎律子、清原恵美、小野五月、吉村浩美、 3年目から5年目看護師のモチベーションをサポートする中で看護管理者が大切に思う事と難しいと思う事 - 管理者インタビューのテキストマイニング分析、第6回せいれい看護学会、2015.9.12、聖隷クリストファー大学、静岡県浜松市

清原恵美、山田弘美、山崎律子、小野五月、吉村浩美、篠崎恵美子、 3年目から5年目看護師の組織協働をサポートしていく上で看護管理者が大切に思う事と難しいと思う事 - インタビューのテキストマイニング分析、第6回せいれい看護学会、2015.9.12、聖隷クリストファー大学、静岡県浜松市

山崎律子、清原恵美、山田弘美、若い 看護師のパフォーマンスを上げる支援・支持型教育システムの検討、第7回せいれい看護学会、2016.9.10、聖隷クリストファー大学、静岡県浜松市

6. 研究組織

(1) 研究代表者

山崎 律子 (Yamazaki, Ritsuko)
聖隷クリストファー大学・看護学部臨床教授

研究者番号：20573794

(2) 研究分担者

篠崎 恵美子 (Shinozaki, emiko)
人間環境大学・看護学部・教授

研究者番号：50434577

小野 五月 (Ono, satsuki)
聖隷クリストファー大学・看護学部・臨床准教授

研究者番号：90288407