

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 14 日現在

機関番号：32692

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25463369

研究課題名(和文) 中堅看護師の「ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキル教育プログラム」の構築

研究課題名(英文) A Construction of Educational Program for Human Skill and Conceptual Skill for Middle-Levelled Nurse

研究代表者

荒添 美紀 (ARAZOE, Miki)

東京工科大学・医療保健学部・准教授

研究者番号：60458396

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、中堅看護師に求められる能力を明らかにしたうえで、「中堅看護師に求められるヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル・テクニカルスキル(以下CHT)尺度」を作成し、信頼性、妥当性の検証も行った。その後、中堅看護師の「ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキル教育プログラム」の構築に向けて、中堅看護師を対象に研修会を開催した。中堅看護師は、ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキルはもとより、中堅看護師としての悩みも多いため、プログラムの中にリフレッシュできる内容も含める必要性の示唆を得た。

研究成果の概要(英文)：This study is to clarify, the ability demanded to middle-skilled nurse staff first. As inspecting validity, reliability as to create "Human-Conceptual-Technical-Skill (HCT)-Measure". Workshop has been operated for middle-skilled nurse in order for this, "educational program for human skill and conceptual skill" to be constructed. Middle-skilled nurse has been suffering from not only human-skill and conceptual skill, but also major pressure from being in-between senior and junior which suggests that refreshable contents might be needed in this program.

研究分野：看護学

キーワード：中堅看護師 コンセプチュアルスキル ヒューマンスキル テクニカルスキル 教育プログラム

1. 研究開始当初の背景

(1) 中堅看護師はスタッフの中でも一番人数が多く、周囲の看護師にも影響を与え、中堅看護師の成長が看護の質を左右するとも言われ、また中堅看護師は、「これからの看護を支える人材」「高度医療を支える人材」としても期待されており、一人ひとりが、職場で力を最大限に発揮できるような能力を育成・促進することは今後の重要な課題である。そのような中、研究代表者らが関わっている実習指導者研修や教育担当者研修の受講生から「研修で対象の理解や育てるといった意識は変化したが、実際病棟で行おうと思っても、他のスタッフとの認識のずれにより、なかなか実現できない」「経験年数の長い中堅看護師と教育観の違いで悩んでいる」という意見を聞くことが多い。研修終了時のアンケートにも、「皆で新人を育てるという風土がない」「特定の人だけが頑張っている」といった内容や「新人看護師に関わっている時に、他のスタッフからも色々言われることがストレスである」「新人看護師が育たないのは、あなたの教え方が悪いと責められる」という記載内容もあった。また離職した新人看護師を対象としたインタビューでは、先輩看護師の何気ない言葉や態度に傷ついたり、恐怖を感じたりしながらうつ状態に陥って離職に至った経緯があることも明らかになっている。

厚生労働省は、平成 18 年に看護師臨床研修必修化推進検討委員会を立ち上げ、平成 22 年に研修の努力義務化、平成 23 年には、新人看護職員研修ガイドラインが作成され、その結果、新人看護師への手厚い教育は整えられてきており、教育制度としても確立しつつある。

看護師教育は、1 年目から 3～5 年目までは、テクニカルスキルやヒューマンスキルを育成する内容が計画され、主任や看護師長らの管理職教育も、ヒューマンスキルやコンセプチュアルスキルを促進する内容が計画されている。しかし中堅看護師を対象とした教育は、ラダーの導入によりテクニカルスキルの育成・強化はされているが、後輩を指導育成し、ビジョンや看護観を明確に持って職場の推進役として能力を発揮するようなコンセプチュアルスキルの教育は十分とまではいえず、研究代表者らの調査でも「ほとんど受講していない」という結果であった。また中堅看護師の研修に対する意識調査とした先行研究では、「未婚」「子供なし」「介護家族なし」「育児・介護のサポートあり」が「自己教育力」では有意に高い(福井他、2008)が、育児や家族の世話など家庭での役割遂行に時間と労力を要する時期と重なるナースも多く、プライベートな時間を利用しての学習が実践されにくい(大竹、2008)といった報告がある。また学習ニーズは、看護経験年数に従い低下する(甲斐他、2011)といった報告や指導者研修を受講後、実際に臨地実習

指導を行っていた者は研修で得た知識を活用していたが、行っていなかった者は学生に対する関心が薄れている(問可、2006)といった報告もある。

このような結果から中堅看護師の教育は、中堅看護師の経験年数や年齢の幅も広く、生活背景や意識の違いに差があり、教育を受けていた時期や時間の経過、経験の有無によって教育効果も変化していくため、それぞれの対象に合わせた教育内容や方法を計画していくのではないかと考えた。

(2) 経済産業省(2006)は、職場で求められる能力を「社会的基礎力」とし、「職場や地域社会で様々な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義している。社会的基礎力とは、「前に踏み出す力(アクション)」「考え抜く力(シンキング)」「チームで働く力(チームワーク)」の 3 つの能力(12 の能力要素)をいう。

また、ロバート・カッツ(1982)は、マネージャーに求められる能力は「テクニカルスキル」「ヒューマンスキル」「コンセプチュアルスキル」であるとし、マネジメントの仕事 Top、Middle、Lower の 3 層に分類し、Lower であるほどテクニカルスキルが求められ、Middle、Top に近づくほどコンセプチュアルスキルが求められる。またどの階層においても、ヒューマンスキルが重要である(カッツモデル、1982)としている。河野ら(2015)は、ロバート・カッツ(1982)は管理監督者について概念化スキルが必要と述べているが、現代の病院では、看護師長の役割が、「病棟経営者」となっていると考えられる。そのため、業務の特性より、管理者でなくても職場の看護スタッフも概念化スキルは必要であると述べている。

これらのことを踏まえ看護師の職場で求められる能力は、社会的基礎力はもとより、中堅看護師となるまではテクニカルスキルをより伸ばし、中堅看護師からはヒューマンスキルやコンセプチュアルスキルを育成していくことが、人材確保や人材育成のためにも重要であると考えた。ヒューマンスキルとは対人関係能力とも言われ、目的に向かって相手や集団に働きかけ相互作用していく力を行い、具体的には、リーダーシップ、コミュニケーション、ファシリテーション、コーチング、プレゼンテーション、交渉力、調整力などである。またコンセプチュアルスキルとは概念化能力とも言われ、周囲でおこっている事柄や状況を構造的、概念的に捉え、事柄や問題の本質をとらえたいうで判断を下す能力を行い、具体的には論理思考力、問題解決力、応用力などである。テクニカルスキルとは業務遂行能力とも言われ、その職務を遂行する上で必要となる専門的な知識や、業務処理能力を指す。

【用語の定義】

中堅看護師：経験年数 5 年以上の看護師で、実習指導者や教育担当者、研修責任者及び主

任・看護師長といった役割のない看護師をいう。

2. 研究の目的

そこで今回の研究では、中堅看護師の一人ひとりが職場で力を最大限に発揮できる能力を育成・促進するために「ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキル教育プログラム」を構築することを目的とした。

(1) 研究1 中堅看護師に職場で求められる能力

研究1では、中堅看護師の能力を育成・促進していくために、中堅看護師が職場でどのような能力が実際に求められているのかを明らかにすることを目的としている。

(2) 研究2 中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキル尺度(以下 CHT 尺度)」の作成

研究2では、現在病院で勤務している中堅看護師のコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルがどの程度育成されているのかを知るために、研究1で得られたデータをもとに、中堅看護師に求められている CHT 尺度を作成し、また、その信頼性・妥当性を検証することを目的としている。

(3) 研究3 中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルの実態とその特徴

研究3では、中堅看護師のコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル教育プログラムの内容を検討する目的で、研究2で作成した中堅看護師に求められる CHT 尺度を活用し、病院に勤務している中堅看護師のコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルの実態やその特徴を明らかにすることを目的としている。

(4) 研究4 中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの構築

研究4では、研修会を開催し、そこで得られたデータや研究3の結果をもとに中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの内容および方法を検討することを目的としている。

3. 研究の方法

(1) 研究1 中堅看護師に職場で求められる能力

調査対象者は、臨床経験3年以上で、現在も看護師として勤務している看護師50名とし、自記式質問紙による調査研究を実施した。調査期間は、平成25年6月から7月である。データ収集は、卒業生などの対象者に個別に郵送し、回答は無記名式で個別郵送法により回収した。回答の返送をもって調査協力に同意したものとした。調査内容は、「中堅看護師の職場で求められる能力には、どのような能力が必要だと考えていますか。必要だと考えている能力を具体的に記載してください。」

い。」である。データは、自由記載された内容を、意味内容を変えないように要約してコード化し、類似する内容ごとに分類しカテゴリー化(抽象化)を3名の研究者により進めた。妥当性、信頼性確保のため、データ分類結果は時間的間隔をあけ、分類が固定されるまで繰り返し行った。

(2) 研究2 中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキル尺度(以下 CHT 尺度)」の作成

調査対象は、「日本病院会会員一覧」に掲載されている47都道府県の中で200床以上の施設を選び、各都道府県より設置主体などを考慮したうえで、無作為に4施設、合計187施設(該当する施設がない県が1県あったため、その県は3で実施)を抽出した。また1施設に10名分の依頼書、質問紙および返信用の封筒を同封した。質問紙の配布数は、合計1870名である。質問紙の同意は、回収されたことをもって同意したこととした。

また信頼性を再テスト法で検証するため、調査対象者には、再テストの依頼文も同封し、同意を得られた場合にのみ住所・氏名の記述を依頼した。再テストの同意を得られ、住所・氏名を記載していただいた288名の対象者には、再度、個別に再テスト用の質問紙及び返信用の封筒を郵送し、質問紙の同意は、回収されたことをもって同意したこととした。質問紙には、ID番号を記し、個人名が特定されないよう配慮した。調査内容は、研究1で得られたデータおよびカツモデルなどをもとに中堅看護師に求められている能力として、中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキル尺度(CHT 尺度)を作成した。コンセプチュアルスキルでは、4因子30項目、ヒューマンスキルは4因子40項目、テクニカルスキルは4因子26項目で作成され、回答形式は「あてはまる(4点)」「ややあてはまる(3点)」「あまりあてはまらない(2点)」「あてはまらない(1点)」のリッカート式4件法とした。

また同時に、妥当性の検証として、看護婦の自律性測定尺度(菊池他、1997)47項目から、「実践能力」を測定できる14項目を使用した。また社会人基礎力尺度(西道 実、2011)から「考え抜く力」を測定できる11項目、看護師の職務キャリア尺度(石井他、2005)43項目、自己管理測定尺度(SMS 尺度)(高橋浩之、2014)10項目(2・3・5・6・8・9逆転項目)も同時に実施した。尺度作成のための調査期間は、平成25年10月から11月である。

CHT 尺度作成では、質問紙法で得られたデータの項目分析、因子分析(最尤法、プロマックス回転)を実施した。また妥当性の検討では、看護婦の自律性測定尺度(菊池他、1997)、社会人基礎力尺度(西道 実、2011)、看護師の職務キャリア尺度(石井他、

2005) 自己管理測定尺度 (SMS 尺度) (高橋浩之, 2014) との相関を見た。さらに信頼性の検討として、Cronbach の係数と再テスト法を実施した。再テストは、平成 25 年 12 月実施した。

(3) 研究3 中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキルの実態とその特徴

中堅看護師に CHT 尺度を活用し、「日本病院会会員一覧」に掲載されている 47 都道府県の 200 床以上の施設の中から、設置主体などを考慮し各都道府県より 1 施設および研修会に参加している中堅看護師に、調査を実施した。各施設に、依頼書、質問紙および返信用の封筒を同封し、返信をもって同意したこととする。調査内容は、研究2で作成した中堅看護師の臨床で求められている CHT 尺度を使用し、郵送法で実施した。属性として、年齢、性別、学歴、看護職以外の就業経験、配偶者・育児中・介護中の有無、勤務状況、所属部署での役割、研修の受講の有無、受講したい研修である。調査期間は、平成 28 年 5 月～7 月の予定である。また質問紙法で得られたデータは、統計的分析を行った。

(4) 研究4 中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの構築

研究3で得られたデータおよび実際の中堅看護師を対象とした「ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキル教育」研修会を実施し、そこで得られたデータをもとに中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの構築の検討を行った。日程は、平成 28 年 3 月 26 日(土) 10 時～17 時で、場所は、東京工科大学 30312 教室で実施した。

研修会では、1 グループ 3～4 名で 3 グループを作成し実施した。研修内容は、研修ガイドランスとして、研究および研修の目的、CHT 尺度の説明を行った。その後、研修会では、参加者は、皆、初めて知り合う方々のため、まずは、仲間づくり、話し合いができる雰囲気づくり(ヒューマンスキル)を目的とし、アイスブレイクを実施した。

グループワークでは、CHT 尺度を見て感じる事・気になった項目、「私たちが受けたいような研修プログラム」を作成しよう、のテーマで実施した。その後、グループワークの内容を、発表資料も作成したうえで、プレゼンテーションを実施した。その後、研修参加者とともに評価会を開催し、「より良い研修プログラムや研修への希望」などの意見交換を行った。

倫理的配慮として、研修会でのアンケートの依頼や研修中の状況を記録するために、研修中の録画、研修中の録音、研修中の写真の撮影の許可およびグループワーク・データを使用することの同意も、研修会での研究参加者に対し、紙面と口頭で説明をしたうえで、紙面で同意書を得た。

研修会で得られた、アンケートおよび研修中の録画、録音は逐語録にし、意味を変えずにコード化しカテゴリー化し、中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの内容及び方法を検討するために活用する。

尚、これらの研究1～4における倫理的配慮として、依頼では、質問紙調査の結果は本研究目的のみに使用すること、質問紙調査は、調査対象者の同意が得られた場合のみ行うこと、質問紙調査のために入手した個人情報(氏名・性別・住所等)は、調査票発送のためだけに使用し、個人情報を記載した名簿の管理は、パソコンには保存せず、1つの記憶媒体にて保存すること、質問紙調査で得られた結果は、鍵のかかる保管場所に厳重に保管した上で研究終了後、粉碎破棄すること、個人の特定化につながる情報を匿名化・記号化し文字情報として書き起こした電子データは、研究終了後、粉碎廃棄すること、電子ファイルは、インターネットに接続できるパソコン上には保存しないこと、研究の結果は、学会や学術雑誌において発表される可能性があるが、統計的な処理を行なった上で発表されるため、個人が特定できるような形で回答内容がそのまま公表されることはしないことを記載した。また、調査依頼書には、個人情報の取り扱いや、調査目的を明記するとともに、協力者の回答への自由意志に基づくもので、同意しない場合でも、何ら不利益を被ることはないことについても文書に記載し、同意の得られた場合のみ投函するよう依頼した。東京工科大学倫理委員会の承認を得ている(第 E13HS-004 号)。

4. 研究成果

(1) 研究1 中堅看護師に職場で求められる能力

質問紙は、50 名に郵送し、回答数は 25 名(回収率 50%)の女性であった。25 名の回答はすべて分析対象とした。中堅看護師に求められる能力には、以下の文章中の【 】はカテゴリー、『 』はサブカテゴリー、< > コードを示す。中堅看護師に求められる能力は、記述データから 126 コード、25 サブカテゴリー、8 カテゴリーが抽出され、8 カテゴリーは、【組織に参画し、管理的視点を持つ力】【率先して職場の問題を解決する力】【後輩の意欲を引き出し指導する力】【様々な人々の関係を円滑にコーディネートする力】【リーダーとしてチームを率先する力】【スタッフを信頼し、見守る力】【ロールモデルとしての看護実践力】【研修・研究・委員会などの中核的役割を果たす力】であった。

中堅看護師の職場で求められている能力は、中堅看護師としての看護実践力や自らの役割を遂行したり、自己研鑽できる能力やリーダーシップをとりながらチームをまとめたり、チーム以外の様々な人との円滑なコーディネートをする能力が求められていた。ま

た先輩として、後輩の指導や育成をすると同時に、後輩やスタッフを信頼したり見守ったりできる能力も求められていた。さらに、自己や後輩・スタッフの関係だけでなく、組織にも目を向け、率先して問題解決ができる能力が求められていることが明らかとなった。また、小山田(2009)は、既存の能力開発プログラムの目的から中堅看護師に期待される能力を「リーダーシップの発揮や職場の改善という役割を遂行する能力」「自己教育力の向上や自己啓発」「委員会活動への参加やローテーションを通じた自発的な能力開発」「キャリア開発を行う能力」が期待されると推察している。それらの結果と比較すると、今回の結果では、【スタッフを信頼し、見守る力】といった能力だけでなく、人間性も求められていた。

(2) 研究2 中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキル尺度(以下 CHT 尺度)の作成

質問紙は、187 施設 1870 名に配布し、回収数 448 名(回収率 24.0%)、有効回答率 398 名(有効回答率 88.8%)であった。回収されたデータを最尤法、プロマックス回転で因子分析を行った。その結果、最終的な項目として、11 因子 68 項目を採用した。第 1 因子から、【サポートする力】【リーダーシップ】【本質を思考する力】【問題解決力】【相手を尊重する力】【自己教育力】【自己管理能力】【組織貢献力】【看護実践力】【役割遂行力】【アイデンティティの確立】と命名した。

またこれらの因子をコンセプチュアルスキル・ヒューマンスキル・テクニカルスキルに分類すると、コンセプチュアルスキルは、【本質を思考する力】8 項目、【問題解決力】9 項目、【組織貢献力】4 項目、【アイデンティティの確立】2 項目の 4 因子 23 項目で構成された。ヒューマンスキルは、【サポートする力】11 項目、【リーダーシップ】7 項目、【相手を尊重する力】9 項目の 3 因子 27 項目で構成された。またテクニカルスキルは、【自己教育力】5 項目、【自己管理能力】4 項目、【看護実践力】3 項目、【役割遂行力】6 項目の 4 因子 18 項目で構成され、合計 11 因子 68 項目の CHT 尺度が作成された。

CHT 尺度の信頼性は、Cronbach の係数と再テストで行ったが、係数 .970 で、各因子も、.774 ~ .925 と内的一貫性もある尺度となった。また、再テストを 288 名に実施し、回収数 189 名(回収率 65.6%)、有効回答数 177 名(有効回答率 93.7%)であった。再テスト法でも、相関係数が、.775、.796、.752 と相関も強く信頼性のある尺度となった。

また妥当性も、看護婦の自律性測定尺度(菊池他、1997)、社会人基礎力尺度(西道実、2011)、看護師の職務キャリア尺度(石井他、2005)、自己管理測定尺度(SMS 尺度)(高橋浩之、2014)で検証したが、それぞれの因子で相関係数も、.301 ~ .655 と相関があ

り、それぞれコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルを測定する尺度となっている。

(3) 研究3 中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルの実態とその特徴

現在、中堅看護師に CHT 尺度を活用し、中堅看護師に求められるコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルの実態調査をするために、各施設に、依頼をしている状況(現在一部質問紙を配布し、返信されている状況)である。今後、その他の施設への質問紙の依頼及び送付し、回収されたデータをもとに、全国の中堅看護師のコンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルの実態を知るとともにその特性を明らかにする予定である。

(4) 研究4 中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの構築

予定の人数よりも欠席者が多くなったため、当日 10 名の中堅看護師の参加により研修会を開催した。

グループワークに入る前に、アイスブレイクを取り入れたが、人数も少なかったこともあり、すぐに打ち解け、話しやすい雰囲気となっていた。このことより、研修会では、参加する研修生の雰囲気づくりは重要であることが伺えた。また、ヒューマンスキル、コンセプチュアルスキル向上を目的としたため、研修方法をグループワークとした。またコンセプチュアルスキルの向上を図る目的であったため、テーマを CHT 尺度を見て感じる事・気になった項目、「私たちが受けたいような研修プログラム」の作成としたが、その話し合いの中で、中堅看護師としての悩みも多いことが示唆された。

今後、研究3及び今回のデータを合わせて、中堅看護師のヒューマンスキル・コンセプチュアルスキル教育プログラムの内容・方法を検討する予定であるが、中堅看護師の能力を育成していくためには、ヒューマンスキル及びコンセプチュアルスキルはもとより、中堅看護師の研修プログラムの中には、中堅看護師がリフレッシュできる内容も含めていく必要性が示唆された。

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)

【学会発表】(計 1 件)

荒添美紀、天野雅美、齊藤茂子、中堅看護師に求められる能力、第 24 回日本医学看護学教育学会、2014、島根県立石見高等看護学院(島根県、益田市)。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

荒添 美紀 (ARAZOE, Miki)

東京工科大学・医療保健学部・准教授

研究者番号：60458396

(2)研究分担者

齊藤 茂子 (SAITO, Shigeko)
東京工科大学・医療保健学部・教授
研究者番号：00583923

天野 雅美 (AMANO, Masami)
東京医科大学・医学部・准教授
研究者番号：10468382