

原著論文

チーム医療を推進する看護師に必要とされる能力の検討

——多職種と連携する看護師への調査から——

遠 藤 圭 子¹⁾・岡 崎 美 晴²⁾

神 谷 美紀子³⁾・吾 妻 知 美¹⁾

Required Abilities of Nurses Who Promote Team Medical Care

——From Research Conducted on Nurses Cooperating
with Other Health Care Professions——

ENDO Keiko, OKAZAKI Miharuru, KAMIYA Mikiko and AZUMA Tomomi

Abstract : In Japan, team medical care involving the cooperation of other health care professions is recommended as a way to provide efficient patient oriented medical care. Nurses are expected to be boosters of team medical care and to acquire new capabilities for the purpose. There have been no earlier studies regarding nurses' capability in team medical care in Japan. In this study, we first interviewed 6 nurses who promote team medical care, to find out what abilities nurses exercise and what abilities they think are necessary. Then, we qualitatively analyzed the results and extracted 59 items. After making a cluster analysis, these were classified into 54 items of abilities in 11 categories. Based on these, we prepared our original questionnaire. We sent the questionnaires to 444 nurses participating in team medical care at hospitals with 300 or more beds in 3 different prefectures. After analyzing 247 valid responses (55.6%), approximately 80 percent of the subjects responded that they display their abilities on 3 items involved in "human relationships", 2 items involved in "facing oneself" and 2 items involved in "placing experiences". Also, approximately 40 percent of the subjects responded that they were not displaying their abilities on 2 items involved in the area of "solving problems" and 2 items from the "developing teams" category.

In a comparison of time with experience in team medicine, nurses with 3 years or more experience responded that they displayed their abilities in 22 of the 54 items, a significantly high rate. Additionally, by comparing those with different roles in team medical care, leaders and sub-leaders displayed their abilities in 11 of the 54 items, which was also significantly high. It became apparent that more than 90 percent of subjects recognized that all these items are important in conducting team medical care, which gave us indication about what abilities nurses do need to obtain.

Key Words : team medical care, cooperation, ability, nurse

抄録 : わが国では、患者中心の効率的な医療を提供するため多職種連携のチーム医療が推奨されている。看護師はチーム医療の推進者として期待され、新たな能力を獲得することが望まれる。国内のチーム医療の研究では、看護師の能力に関連する先行研究はみられない。本研究では、まず、チーム医療を推進する看護師がどのような能力を発揮し、必要であると認識しているか、チーム医療を推進している看護師6人にインタビュー調査を行った。その結果を質的に分析し、文献検討を加えて59項

¹⁾ 甲南女子大学看護リハビリテーション学部非常勤

²⁾ 神戸市立医療センター中央市民病院

³⁾ 兵庫県立総合衛生学院助産学科

目の能力を抽出した。その後、クラスター分析によって54項目の能力と11カテゴリーとし、オリジナルの質問紙を作成した。この質問紙を用いて3府県内の300床以上の病院でチーム医療に参画している看護師444人を対象に郵送調査を行った。有効回答数247人(55.6%)を分析した結果は、対象者の約8割が《人間関係》3項目《自己と向き合う》2項目《経験を役立てる》2項目などで能力を発揮していると回答していた。また、対象者の約4割が《チーム育成》2項目《問題解決》2項目などで能力を発揮していないと回答していた。

チーム医療経験年数による比較では、54項目中22項目で3年以上の看護師が発揮していると回答した割合が有意に高かった。また、チーム医療の役割による比較では、54項目中11項目でリーダー・サブリーダーが発揮していると回答した割合が有意に高かった。全項目において、対象者の9割以上がチーム医療を行ううえで必要であると認識していることが明らかになり、看護師が獲得する必要のある能力についての示唆を得た。

キーワード：チーム医療、連携、能力、看護師

I. はじめに

チーム医療は、患者を中心に複数の医療専門職が連携し、質の高いケアを提供することを目標としている。日本におけるチーム医療は、米国主導の医療法(1948年)施行時に、診療、看護、検査、事務などの各職種が協調する必要性が提唱されたことを端緒としている¹⁾。1950～1980年代にかけ、医師、看護師、薬剤師、栄養士に加えて、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士などの多くの医療専門職が国家資格とされ、各職種の専門性が急速に高まった。他方で、1980年代から急激に高齢化が進行し、膨大な医療費が社会問題となった。これらの変化に伴い、いかに低コストで患者中心の良質な医療が提供できるかその方策が検討され、新たな視点として多職種によるチーム医療を行うことが奨励されるようになってきた。またそのことが診療報酬によって評価されるようになった。

現在多くの医療機関では、看護師が専従医療安全管理者や褥瘡管理者、感染管理者に登用される機会が多く、チーム医療の推進者として大きな期待が寄せられるようになってきている。このような背景から、看護師は本来の看護業務を行うだけでなく、多職種と連携するための新たな能力を獲得し、発揮していくことが望まれる。

チーム医療における看護師の能力に関する国内の研究では、看護師の役割について述べられた先行文献²⁻⁴⁾は多数みられているが、看護師の能力に関する研究は少なく⁵⁾、実証研究によってチーム医療を担う

看護師の能力について報告したものは見られなかった。

そこで、私たちは病院でチーム医療を推進する看護師が実際にどのような能力を発揮しており、どのような能力が必要であると感じているか明らかにしたいと考えた。2010年3月に、チーム医療を積極的に実施している病院1施設においてその推進役を担う看護師6人にインタビューを行い、その内容を質的に分析し⁶⁾文献検討も加えて⁷⁻¹¹⁾看護師に必要な能力を抽出した。今回、この結果をもとに質問紙調査を行った。

II. 研究目的

専門多職種チームを有する病院において、チーム医療を推進している看護師が自ら発揮していると感じる能力と必要だと考える能力を明らかにし、その結果を基に看護師がチーム医療を推進するうえで備える必要のある能力を検討する。

III. 研究方法

1. 研究デザイン：質問紙を用いた量的記述的研究。

2. 用語の定義

1) 「チーム医療」：医療施設において多職種が連携し、患者を中心として問題を解決するために協働することと定義して用いる。

2) 「能力」：一定の課題を遂行することのできる力であると捉え、素質的・生得的要因と教育や環境などの後天的要因の複合の結果、個人の中に形成されるも

のと定義する。

3. 調査の対象

西日本の3府県内の300床以上を有する病院218施設中、調査に協力すると回答の得られた病院において、チーム医療を推進している看護師を対象とした。なお、チーム医療を推進している看護師とは、病院組織または看護部門から、多職種によって行われる医療チームのメンバーとして公式に任命された看護師とした。

4. 調査方法と手順

1) 対象病院の看護部長に対し、研究への協力依頼、研究の趣旨、方法を記載した用紙を郵送した。また、協力できる場合には、対象となる看護師の人数と施設名、調査の窓口となる人の名前を返信用はがきに記入し、返送してもらった。

2) 調査の同意が得られた施設の看護部長宛てに、研究への協力依頼用紙、質問紙調査票、返信用封筒を人数分郵送し、担当者に配布を依頼した。質問紙調査票への記入後、対象者が個人で封をした後個別に返送してもらった。

5. 調査期間

平成23年1月20日～2月28日

6. 調査内容

1) 質問紙の構成と概要

(1) 質問紙の構成

チーム医療を推進する看護師が実際にどのような能力を発揮し、どのような能力を必要と考えているか明らかにするために、以下のような手続きを行い、オリジナルの質問紙を作成した。

まず、2010年3月にチーム医療に先駆的に取り組んでいる1施設内でチーム医療を推進している看護師6人に対するインタビューを行った。インタビューの内容は、チーム医療を推進するうえで重視していること、多職種との関係において困難に感じていること、多職種との関係において円滑に推進できていること、また、チーム医療を推進するうえでどのような能力が必要であると感じているか等であった。

その結果を質的に分析し、文献検討を加えて能力の項目を抽出し、質問紙を作成した。その後、実際にチーム医療に携わっている看護師10人を対象としてパイロットスタディを行い、項目を検討し、修正した。

(2) 質問項目の概要

質問項目は、勤務する病院の概要と対象者の基本的属性、対象者の所属する医療チームの概要、対象者のチーム内での役割、チーム医療を行うための能力である。

チーム医療を行うための能力に関する質問項目は、インタビュー内容の質的分析と文献検討を基に、能力の要素を59項目抽出した。その後、これらの項目を《人間関係》《効果的なコミュニケーション》《立場や権限を使う》《自己と向き合う》《課題に取り組む姿勢》《経験を役立てる》《折衝》《課題に向かう》《チーム育成》《成果を出す》《問題解決》の11のカテゴリーに分類した。その後59の能力項目各々に対し、チーム医療を推進している看護師が、「実際に発揮していると感じているか」「必要だと考えるか」の質問を行い、それぞれ4段階尺度で回答を得た。

7. 分析方法

質問項目の内的整合性をみるため、JMP Ver.9.0を用いてクラスター分析(Ward法)を行い、項目の適否を探索した。この結果、59項目のうち5項目は想定したカテゴリーとは異なるクラスターに分類されたので以後の分析から除外し、54の能力項目と11カテゴリーを分析対象とした(図1)。

能力の54項目は、尺度ごとに記述統計量の算出を行い、比較検討した。その後、能力に関して4段階尺度で質問して得た回答を、上位2尺度、下位2尺度にまとめ、「発揮している群」「発揮していない群」、「必要と考える群」「必要ないと考える群」の2群ずつに分類した。さらに、対象者をチーム医療の経験年数で「3年未満」「3年以上」、チーム医療の役割で「リーダー・サブリーダー」「メンバー」の2群に分け、経験年数と役割による能力の違いについてカイ2乗検定を用いて有意差検定を行い、比較検討した。

8. 倫理的配慮

本研究は、西日本における3府県内の300床以上の全病院のうち承諾の得られた施設において、チーム医療を推進している看護師を対象として行った。研究協力者への倫理的配慮・権利の保障のために、(1)プライバシー・匿名性・機密性確保の権利の保障、(2)研究目的・内容を知る権利の保障、(3)不利益を受けない権利の保障、(4)自己決定の権利の保障について質問紙調査票送付の際に添付する研究協力依頼書に明記した。また、質問紙は個別に配布した封筒を用いて

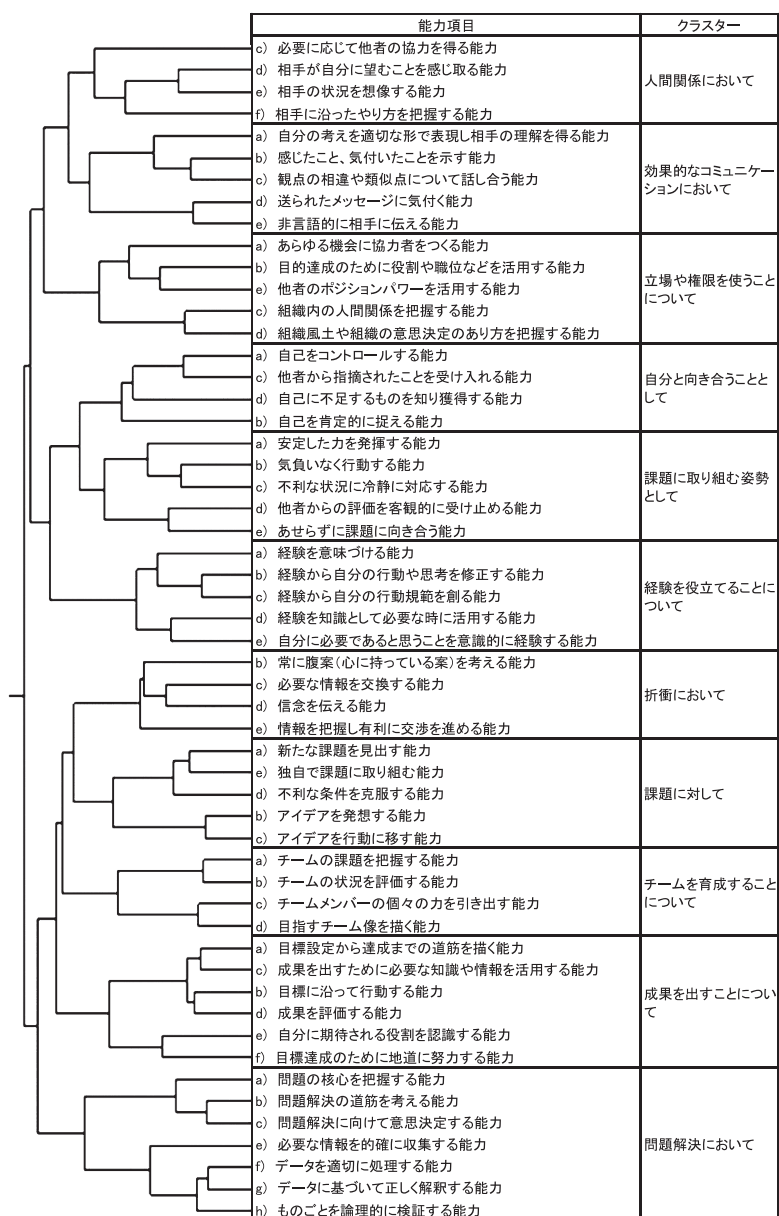


図1 能力項目のクラスター分析結果 (Ward法による)

個々に返送してもらう方式をとり、施設内のポジションパワーの影響を受けないよう配慮し、質問紙の返送をもって同意を得たものと考えた。なお、本研究は甲南女子大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

IV. 結 果

218施設に協力を依頼し、同意の得られた63施設444人に質問紙を配布した。回答の得られた280人(63.1%)のうち、多職種で構成されるチーム医療に参加していない対象者からの回答を無効とし、247人(55.6%)のデータを分析対象とした。

1. 対象施設の設置主体と対象者の人数について

対象者の勤務する病院の設置主体は、「医療法人」が最も多く、18施設88人であった。次いで「地方自治体」16施設57人、「独立行政法人」7施設40人であった(表1)。

2. 対象者の背景について

1) 基本的属性

対象者の性別は、「女性」が229人(92.7%),「男性」が18人(7.3%)であり、ほとんどの対象者が女性であった。対象者の年齢は、40歳代が最も多く113人(45.7%),30歳代72人(29.1%),50歳代47人(19.0%)であり、平均年齢43.1(SD 8.0)歳であっ

表1 対象施設の設置主体と対象者の人数

	施設数	人数
医療法人	18	88
地方自治体	16	57
独立行政法人	7	40
公的機関	5	14
会社	3	14
学校法人その他法人	5	10
公益法人	2	5
国	2	2
個人	1	1
その他	4	14
無回答	0	2
合計	63	247

た。

看護職としての経験年数は、20年以上30年未満が最も多く111人（44.9%）、10年以上20年未満82人（33.2%）であり、平均経験年数は20.7（SD 8.0）年であった。

2) 所属する医療チーム

所属する医療チームは褥創対策チームが最も多く48人（19.4%）、次いで感染防止対策チーム42人（17.0%）、医療安全対策チーム41人（16.6%）、緩和ケアチーム31人（12.6%）等であった（表2）。

3) 医療チームでの経験年数

医療チームでの経験年数を3年ごとでみると、3年未満が最も多く98人（39.7%）、次いで3年以上6年未満が92人（37.2%）であり、平均経験年数は3.6（SD 2.5）年であった（表3）。

表2 所属する医療チーム（複数回答）

	人	%
褥創対策チーム	48	19.4
感染防止対策チーム	42	17.0
医療安全対策チーム	41	16.6
緩和ケアチーム	31	12.6
栄養サポートチーム	23	9.3
地域連携チーム	17	6.9
呼吸ケアチーム	16	6.5
糖尿病ケアチーム	11	4.5
がん化学療法チーム	6	2.4
乳がんケアチーム	4	1.6
認知症ケアチーム	1	0.4
その他	11	4.5
無回答	16	6.5

表3 医療チームでの経験年数（n=247）

	人	%
3年未満	98	39.7
3年以上～6年未満	92	37.2
6年以上～9年未満	29	11.7
9年以上	15	6.1
無回答	13	5.3
合計	247	100.0

表4 チーム内での役割（n=247）

	人	%
チームリーダー	33	13.4
チームサブリーダー	75	30.4
チームメンバー	110	44.5
その他	15	6.1
無回答	14	5.7
合計	247	100.0

4) チーム内での役割

チーム内での役割は、チームメンバーが最も多く110人（44.5%）、次いでチームサブリーダー75人（30.4%）、チームリーダー33人（13.4%）であった（表4）。

3. チーム医療を推進する看護師が発揮している能力と必要と考える能力

1) チーム医療を推進する看護師が発揮している能力

「あなたはチーム医療を推進するための能力をどの程度発揮していると思いますか」との質問を行い、「4：発揮している」「3：ある程度発揮している」「2：あまり発揮していない」「1：全く発揮していない」の4段階で回答を求めた。

「4：発揮している」との回答が多かった能力は《人間関係》に関連する能力のうち「必要に応じて他者の協力を得る能力」72人（29.1%）、《効果的なコミュニケーション》に関連する能力のうち「感じたこと気づいたことを示す能力」62人（25.1%）であった。

反対に、「4：発揮している」と回答した割合が低かった能力は、《成果を出す》に関連する能力のうち「成果を評価する能力」16人（6.5%）、《課題に取り組む姿勢》に関連する能力のうち「安定した力を発揮する能力」18人（7.3%）、《問題解決》に関連する能力のうち「ものごとを論理的に検証する能力」20人（8.1%）、「データを適切に処理する能力」21人（8.5%）、「データに基づいて正しく解釈する能力」21人（8.5%）、《チーム育成》に関連する能力のうち「チー

表5 チーム医療を推進する看護師が発揮している能力と必要と考える能力（n=247）

	チーム医療を推進するうえで能力を どの程度発揮しているか										チーム医療を推進するうえで どの程度必要な能力か										総計	
	発揮して いる		ある 程度発揮		あまり 発揮せず		全く 発揮せず		無回答		必要		ある程度 必要		あまり 必要ない		全く 必要ない		無回答			
	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
人間関係																						
必要に応じて他者の協力を得る能力	72	29.1	153	61.9	19	7.7	1	0.4	2	0.8	203	82.2	44	17.8	0	0.0	0	0.0	0	0	247	100
相手が自分に望むことを感じ取る能力	36	14.6	161	65.2	47	19.0	1	0.4	2	0.8	160	64.8	85	34.4	2	0.8	0	0.0	0	0	247	100
相手の状況を想像する能力	40	16.2	169	68.4	35	14.2	1	0.4	2	0.8	163	66.0	81	32.8	3	1.2	0	0.0	0	0	247	100
相手に沿ったやり方を把握する能力	39	15.8	171	69.2	33	13.4	2	0.8	2	0.8	162	65.6	82	33.2	3	1.2	0	0.0	0	0	247	100
効果的なコミュニケーション																						
自分の考えを適切な形で表現し相手の理解を得る能力	36	14.6	150	60.7	57	23.1	1	0.4	3	1.2	203	82.2	41	16.6	2	0.8	0	0.0	1	0.4	247	100
感じたこと、気付いたことを示す能力	62	25.1	140	56.7	41	16.6	1	0.4	3	1.2	176	71.3	69	27.9	1	0.4	0	0.0	1	0.4	247	100
観点の相違や類似点について話し合う能力	33	13.4	144	58.3	63	25.5	3	1.2	4	1.6	187	75.7	57	23.1	2	0.8	0	0.0	1	0.4	247	100
送られたメッセージに気付く能力	40	16.2	145	58.7	57	23.1	1	0.4	4	1.6	188	76.1	57	23.1	1	0.4	0	0.0	1	0.4	247	100
非言語的に相手に伝える能力	24	9.7	134	54.3	80	32.4	5	2.0	4	1.6	135	54.7	106	42.9	5	2.0	0	0.0	1	0.4	247	100
立場や権限を使う																						
あらゆる機会に協力者をつくる能力	40	16.2	140	56.7	62	25.1	2	0.8	3	1.2	188	76.1	56	22.7	1	0.4	1	0.4	1	0.4	247	100
目的達成のために役割や職位などを活用する能力	51	20.6	121	49.0	68	27.5	4	1.6	3	1.2	161	65.2	81	32.8	4	1.6	0	0.0	1	0.4	247	100
他者のポジションパワーを活用する能力	36	14.6	142	57.5	61	24.7	4	1.6	4	1.6	164	66.4	78	31.6	4	1.6	0	0.0	1	0.4	247	100
組織内の人間関係を把握する能力	53	21.5	144	58.3	43	17.4	4	1.6	3	1.2	186	75.3	59	23.9	1	0.4	0	0.0	1	0.4	247	100
組織風土や組織の意思決定のあり方を把握する能力	39	15.8	139	56.3	62	25.1	3	1.2	4	1.6	182	73.7	62	25.1	2	0.8	0	0.0	1	0.4	247	100
自己と向き合う																						
自己をコントロールする能力	53	21.5	152	61.5	36	14.6	3	1.2	3	1.2	206	83.4	38	15.4	1	0.4	0	0.0	2	0.8	247	100
他者から指摘されたことを受け入れる能力	57	23.1	152	61.5	34	13.8	1	0.4	3	1.2	188	76.1	57	23.1	1	0.4	0	0.0	1	0.4	247	100
自己に不足するものを知り獲得する能力	39	15.8	139	56.3	64	25.9	2	0.8	3	1.2	187	75.7	56	22.7	3	1.2	0	0.0	1	0.4	247	100
自己を肯定的にとらえる能力	35	14.2	132	53.4	71	28.7	6	2.4	3	1.2	150	60.7	92	37.2	3	1.2	0	0.0	2	0.8	247	100
課題に取り組む姿勢																						
安定した力を発揮する能力	18	7.3	152	61.5	71	28.7	3	1.2	3	1.2	166	67.2	76	30.8	1	0.4	1	0.4	3	1.2	247	100
気負いなく行動する能力	26	10.5	138	55.9	72	29.1	7	2.8	4	1.6	142	57.5	97	39.3	5	2.0	0	0.0	3	1.2	247	100
不利な状況に冷静に対応する能力	27	10.9	135	54.7	77	31.2	5	2.0	3	1.2	184	74.5	58	23.5	1	0.4	1	0.4	3	1.2	247	100
他者からの評価を客観的に受け止める能力	27	10.9	156	63.2	59	23.9	2	0.8	3	1.2	173	70.0	70	28.3	1	0.4	0	0.0	3	1.2	247	100
あせらずに課題に向き合う能力	31	12.6	142	57.5	68	27.5	3	1.2	3	1.2	162	65.6	82	33.2	0	0.0	0	0.0	3	1.2	247	100
経験を役立てる																						
経験を意味づける能力	46	18.6	141	57.1	59	23.9	1	0.4	0	0.0	155	62.8	86	34.8	3	1.2	0	0.0	3	1.2	247	100
経験から自分の行動や思考を修正する能力	45	18.2	155	62.8	46	18.6	1	0.4	0	0.0	159	64.4	83	33.6	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
経験から自分の行動規範を創る能力	33	13.4	143	57.9	69	27.9	2	0.8	0	0.0	147	59.5	95	38.5	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
経験を知識として必要な時に活用する能力	54	21.9	161	65.2	31	12.6	1	0.4	0	0.0	175	70.9	69	27.9	0	0.0	0	0.0	3	1.2	247	100
自分に必要であると思うことを意識的に経験する能力	50	20.2	145	58.7	49	19.8	1	0.4	2	0.8	158	64.0	85	34.4	1	0.4	0	0.0	3	1.2	247	100
折衝																						
常に腹案（心に持っている案）を考える能力	33	13.4	141	57.1	68	27.5	2	0.8	3	1.2	157	63.6	85	34.4	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
必要な情報を交換する能力	54	21.9	151	61.1	38	15.4	1	0.4	3	1.2	191	77.3	52	21.1	1	0.4	0	0.0	3	1.2	247	100
信念を伝える能力	41	16.6	136	55.1	64	25.9	3	1.2	3	1.2	149	60.3	92	37.2	3	1.2	0	0.0	3	1.2	247	100
情報を把握し有利に交渉を進める能力	23	9.3	131	53.0	87	35.2	3	1.2	3	1.2	174	70.4	67	27.1	2	0.8	0	0.0	4	1.6	247	100
課題に向かう																						
新たな課題を見出す能力	40	16.2	145	58.7	56	22.7	3	1.2	3	1.2	180	72.9	63	25.5	1	0.4	0	0.0	3	1.2	247	100
独自で課題に取り組む能力	40	16.2	118	47.8	82	33.2	2	0.8	5	2.0	133	53.8	97	39.3	14	5.7	0	0.0	3	1.2	247	100
不利な条件を克服する能力	22	8.9	118	47.8	98	39.7	6	2.4	3	1.2	157	63.6	84	34.0	3	1.2	0	0.0	3	1.2	247	100
アイデアを発想する能力	48	19.4	130	52.6	61	24.7	5	2.0	3	1.2	147	59.5	95	38.5	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
アイデアを行動に移す能力	43	17.4	124	50.2	70	28.3	7	2.8	3	1.2	154	62.3	87	35.2	3	1.2	0	0.0	3	1.2	247	100
チーム育成																						
チームの課題を把握する能力	46	18.6	146	59.1	52	21.1	2	0.8	1	0.4	207	83.8	35	14.2	1	0.4	0	0.0	4	1.6	247	100
チームの状況を評価する能力	36	14.6	147	59.5	59	23.9	4	1.6	1	0.4	204	82.6	37	15.0	1	0.4	1	0.4	4	1.6	247	100
チームメンバーの個々の力を引き出す能力	21	8.5	105	42.5	112	45.3	8	3.2	1	0.4	197	79.8	43	17.4	2	0.8	1	0.4	4	1.6	247	100
目指すチーム像を描く能力	24	9.7	126	51.0	90	36.4	6	2.4	1	0.4	192	77.7	50	20.2	0	0.0	1	0.4	4	1.6	247	100
成果を出す																						
目標設定から目標達成までの道筋を描く能力	28	11.3	137	55.5	75	30.4	4	1.6	3	1.2	183	74.1	59	23.9	1	0.4	1	0.4	3	1.2	247	100
成果を出すために必要な知識や情報を活用する能力	36	14.6	137	55.5	67	27.1	3	1.2	4	1.6	190	76.9	51	20.6	2	0.8	0	0.0	4	1.6	247	100
目標に沿って行動する能力	37	15.0	144	58.3	62	25.1	1	0.4	3	1.2	185	74.9	59	23.9	0	0.0	0	0.0	3	1.2	247	100
成果を評価する能力	16	6.5	133	53.8	92	37.2	3	1.2	3	1.2	193	78.1	49	19.8	1	0.4	1	0.4	3	1.2	247	100
自分に期待される役割を認識する能力	31	12.6	152	61.5	58	23.5	3	1.2	3	1.2	182	73.7	61	24.7	0	0.0	1	0.4	3	1.2	247	100
目標達成のために地道に努力する能力	50	20.2	137	55.5	54	21.9	3	1.2	3	1.2	180	72.9	63	25.5	0	0.0	1	0.4	3	1.2	247	100
問題解決																						
問題の核心を把握する能力	42	17.0	149	60.3	51	20.6	2	0.8	3	1.2	201	81.4	42	17.0	1	0.4	0	0.0	3	1.2	247	100
問題解決の道筋を考える能力	41	16.6	148	59.9	53	21.5	2	0.8	3	1.2	199	80.6	45	18.2	0	0.0	0	0.0	3	1.2	247	100
問題解決に向けて意思決定する能力	44	17.8	145	58.7	52	21.1	3	1.2	3	1.2	193	78.1	51	20.6	0	0.0	0	0.0	3	1.2	247	100
必要な情報を的確に収集する能力	38	15.4	143	57.9	62	25.1	1	0.4	3	1.2	199	80.6	43	17.4	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
データを適切に処理する能力	21	8.5	121	49.0	95	38.5	7	2.8	3	1.2	175	70.9	67	27.1	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
データに基づいて正しく解釈する能力	21	8.5	133	53.8	85	34.4	5	2.0	3	1.2	192	77.7	50	20.2	2	0.8	0	0.0	3	1.2	247	100
ものごとを論理的に検証する能力	20	8.1	118	47.8	97	39.3	9	3.6	3	1.2	188	76.1	53	21.5	2	0.8	1	0.4	3	1.2	247	100

ムメンバー個々の力を引き出す能力」21人（8.5%），「目指すチーム像を描く能力」24人（9.7%），《課題に向かう》に関連する能力のうち「不利な条件を克服する能力」22人（8.9%），《折衝》に関連する能力のうち「情報を把握し有利に交渉を進める能力」23人（9.3%），《効果的なコミュニケーション》のうち「非言語的に相手に伝える能力」24人（9.7%）であった（表5）。

2) チーム医療を推進する看護師が必要と考える能力

「これらの能力は、チーム医療を推進するためにどの程度必要だと思いますか」との質問を行い、「4：必要である」「3：ある程度必要である」「2：あまり必要でない」「1：全く必要でない」の4段階で回答を求めた。「4：必要である」との回答が多かった能力は《チーム育成》に関連する能力のうち「チームの課題を把握する能力」207人（83.8%），「チームの状況を評価する能力」204人（82.6%），《自己と向き合う》に関連する能力のうち「自己をコントロールする能力」206人（83.4%），《人間関係》に関連する能力のうち「必要に応じて他者の協力を得る能力」203人（82.2%），《効果的なコミュニケーション》に関連する能力のうち「自分の考えを適切な形で表現し相手の理解を得る能力」203人（82.2%），《問題解決》に関連する能力のうち「問題の核心を把握する能力」201人（81.4%），「問題解決の道筋を考える能力」199人（80.6%），「必要な情報を的確に収集する能力」199人（80.6%）であった。

「4：必要である」との回答が少なかった能力は，《課題に向かう》に関連する能力のうち「独自で課題に取り組む能力」133人（53.8%），「アイデアを発想する能力」147人（59.5%），《効果的なコミュニケーション》に関連する能力のうち「非言語的に相手に伝える能力」135人（54.7%），《課題に取り組む姿勢》に関連する能力のうち「気負いなく行動する能力」142人（57.5%），《経験を役立てる》に関連する能力のうち「経験から自分の行動規範を創る能力」147人（59.5%）であった（表5）。

4. チーム医療経験年数による比較

チーム医療を推進する看護師が発揮している能力と必要と考える能力について、経験年数によって差が見られるかを検討した。看護基礎教育や卒後教育において3年未満は基礎教育期間と位置づけており、4年目からは自己の力量が発揮できる時期であると考え、チーム医療経験3年未満と3年以上（4年目以降）の対

象者の2群に分けて比較検討を行った。3年未満は98人（39.7%），3年以上は149人（60.3%）であった。経験年数3年未満と3年以上の比較では、能力54項目のうち、22項目で経験3年以上が3年未満に較べて有意に発揮している割合が高かった。以下それぞれのカテゴリーに関連した能力について述べる。

11のカテゴリーのうち、有意差の見られた項目の多かったものは、《折衝》に関連する能力であり、4項目すべて-「常に腹案（心に持っている案）を考える能力」（ $p<0.05$ ），「必要な情報を交換する能力」（ $p<0.05$ ），「信念を伝える能力」（ $p<0.05$ ），「情報を把握し有利に交渉を進める能力」（ $p<0.01$ ）において、3年以上が3年未満に較べて有意に発揮している割合が高かった。

次いで有意差のみられた項目が多かったのは、《人間関係》に関連する能力であり、4項目のうち3項目-「必要に応じて他者の協力を得る能力」（ $p<0.05$ ），「相手が自分に望むものを感じ取る能力」（ $p<0.05$ ），「相手の状況を想像する能力」（ $p<0.05$ ）において、3年以上が3年未満に較べて有意に発揮している割合が高かった。

他には《効果的なコミュニケーション》に関連する能力5項目中2項目-「自分の考えを適切な形で表現し相手の理解を得る能力」（ $p<0.001$ ），「非言語的に相手に伝える能力」（ $p<0.05$ ），《課題に取り組む姿勢》に関連する能力5項目のうち3項目-「安定した力を発揮する能力」（ $p<0.01$ ），「気負いなく行動する能力」（ $p<0.01$ ），「不利な条件に冷静に対応する能力」（ $p<0.05$ ），《経験を役立てる》に関連する能力5項目のうち2項目-「経験を意味づける能力」（ $p<0.01$ ），「経験から自分の行動規範を創る能力」（ $p<0.01$ ），《課題に向かう》に関連する能力5項目のうち3項目-「新たな課題を見出す能力」（ $p<0.05$ ），「不利な条件を克服する能力」（ $p<0.05$ ），「アイデアを発想する能力」（ $p<0.05$ ），《チーム育成》に関連する能力4項目のうち1項目-「チームの課題を把握する能力」（ $p<0.05$ ），《成果を出す》に関連する能力6項目のうち1項目-「成果を出すために必要な知識や情報を活用する能力」（ $p<0.05$ ），《問題解決》に関連する能力7項目のうち3項目-「問題の核心を把握する能力」（ $p<0.01$ ），「問題解決の道筋を考える能力」（ $p<0.05$ ），「ものごとを論理的に検証する能力」（ $p<0.01$ ）で3年以上が3年未満に較べて有意に発揮している割合が高かった。一方、11のカテゴリーのうち、《立場や権限を使う》《自己と向き合う》に関連す

表6 チーム医療を推進する上で発揮する能力のチーム経験年数による比較 (n=247)

	能力を発揮して いる／いない	3年以上 人　%	3年未満 人　%	合計 人　%	カイ2乗 検定結果		能力を発揮して いる／いない	3年以上 人　%	3年未満 人　%	合計 人　%	カイ2乗 検定結果						
人間関係						折衝											
必要に応じて他者の協力を 得る能力	発揮している	130	95.6	85	86.7	215	91.9	*	常に腹案（心に持っている 案）を考える能力	発揮している	103	76.9	60	61.9	163	70.6	*
	発揮していない	6	4.4	13	13.3	19	8.1			発揮していない	31	23.1	37	38.1	68	29.4	
相手が自分に望むことを感じ 取る能力	発揮している	116	85.3	71	72.4	187	79.9	*	必要な情報を交換する能力	発揮している	119	88.8	75	77.3	194	84.0	*
	発揮していない	20	14.7	27	27.6	47	20.1			発揮していない	15	11.2	22	22.7	37	16.0	
相手の状況を想像する能力	発揮している	122	89.7	78	79.6	200	85.5	*	信念を伝える能力	発揮している	103	76.9	63	64.9	166	71.9	*
	発揮していない	14	10.3	20	20.4	34	14.5			発揮していない	31	23.1	34	35.1	65	28.1	
相手に沿ったやり方を把握 する能力	発揮している	119	87.5	82	83.7	201	85.9	n.s	情報を把握し有利に交渉を 進める能力	発揮している	95	70.9	50	51.5	145	62.8	**
	発揮していない	17	12.5	16	16.3	33	14.1			発揮していない	39	29.1	47	48.5	86	37.2	
効果的なコミュニケーション						課題に向かう											
自分の考えを適切な形で表 現し相手の理解を得る能力	発揮している	114	83.8	63	64.9	177	76.0	***	新たな課題を見出す能力	発揮している	109	81.3	65	67.0	174	75.3	*
	発揮していない	22	16.2	34	35.1	56	24.0			発揮していない	25	18.7	32	33.0	57	24.7	
感じたこと、気付いたこと を示す能力	発揮している	116	85.3	75	77.3	191	82.0	n.s	独自で課題に取り組む能力	発揮している	92	69.2	57	58.8	149	64.8	n.s
	発揮していない	20	14.7	22	22.7	42	18.0			発揮していない	41	30.8	40	41.2	81	35.2	
観点の相違や類似点につい て話し合う能力	発揮している	103	76.3	64	66.0	167	72.0	n.s	不利な条件を克服する能力	発揮している	86	64.2	46	47.4	132	57.1	*
	発揮していない	32	23.7	33	34.0	65	28.0			発揮していない	48	35.8	51	52.6	99	42.9	
送られたメッセージに気付 く能力	発揮している	105	77.8	71	73.2	176	75.9	n.s	アイデアを発想する能力	発揮している	103	76.9	63	64.9	166	71.9	*
	発揮していない	30	22.2	26	26.8	56	24.1			発揮していない	31	23.1	34	35.1	65	28.1	
非言語的に相手に伝える能 力	発揮している	94	69.6	54	55.7	148	63.8	*	アイデアを行動に移す能力	発揮している	97	72.4	59	60.8	156	67.5	n.s
	発揮していない	41	30.4	43	44.3	84	36.2			発揮していない	37	27.6	38	39.2	75	32.5	
立場や権限を使う						チーム育成											
あらゆる機会に協力者をつ くる能力	発揮している	105	78.4	66	68.0	171	74.0	n.s	チームの課題を把握する能 力	発揮している	112	83.0	69	70.4	181	77.7	*
	発揮していない	29	21.6	31	32.0	60	26.0			発揮していない	23	17.0	29	29.6	52	22.3	
目的達成のために役割や職 位などを活用する能力	発揮している	100	74.6	61	62.9	161	69.7	n.s	チームの状況を評価する能 力	発揮している	107	79.3	67	68.4	174	74.7	n.s
	発揮していない	34	25.4	36	37.1	70	30.3			発揮していない	28	20.7	31	31.6	59	25.3	
他者のポジションパワーを 活用する能力	発揮している	101	75.9	66	68.0	167	72.6	n.s	チームメンバーの個々の力 を引き出す能力	発揮している	72	53.3	45	45.9	117	50.2	n.s
	発揮していない	32	24.1	31	32.0	63	27.4			発揮していない	63	46.7	53	54.1	116	49.8	
組織内の人間関係を把握す る能力	発揮している	113	84.3	73	75.3	186	80.5	n.s	目指すチーム像を描く能力	発揮している	87	64.4	53	54.1	140	60.1	n.s
	発揮していない	21	15.7	24	24.7	45	19.5			発揮していない	48	35.6	45	45.9	93	39.9	
組織風土や組織の意思決定 のあり方を把握する能力	発揮している	103	77.4	64	66.0	167	72.6	n.s	成果を出す								
	発揮していない	30	22.6	33	34.0	63	27.4		目標から目標達成までの道 筋を描く能力	発揮している	97	72.4	61	62.9	158	68.4	n.s
自己と向き合う						成果を出す											
自己をコントロールする能 力	発揮している	115	85.8	78	80.4	193	83.5	n.s	成果を出すために必要な知 識や情報を活用する能力	発揮している	37	27.6	36	37.1	73	31.6	*
	発揮していない	19	14.2	19	19.6	38	16.5			発揮していない	103	77.4	61	62.9	164	71.3	
他者から指摘されたことを 受け入れる能力	発揮している	119	88.8	80	82.5	199	86.1	n.s	目標に沿って行動する能力	発揮している	104	77.6	65	67.0	169	73.2	n.s
	発揮していない	15	11.2	17	17.5	32	13.9			発揮していない	30	22.4	32	33.0	62	26.8	
自己に不足するものを知り 獲得する能力	発揮している	101	75.4	68	70.1	169	73.2	n.s	成果を評価する能力	発揮している	87	64.9	52	53.6	139	60.2	n.s
	発揮していない	33	24.6	29	29.9	62	26.8			発揮していない	47	35.1	45	46.4	92	39.8	
自己を肯定的にとらえる能 力	発揮している	97	72.4	60	61.9	157	68.0	n.s	自分に期待される役割を認 識する能力	発揮している	106	79.1	67	69.1	173	74.9	n.s
	発揮していない	37	27.6	37	38.1	74	32.0			発揮していない	28	20.9	30	30.9	58	25.1	
課題に取り組む姿勢						目標達成のために地道に努 力する能力											
安定した力を発揮する能力	発揮している	105	78.4	58	59.8	163	70.6	**	問題解決	発揮している	108	80.6	69	71.1	177	76.6	n.s
	発揮していない	29	21.6	39	40.2	68	29.4			発揮していない	26	19.4	28	28.9	54	23.4	
気負いなく行動する能力	発揮している	101	75.9	55	56.7	156	67.8	**	問題の核心を把握する能力	発揮している	114	85.1	65	67.0	179	77.5	**
	発揮していない	32	24.1	42	43.3	74	32.2			発揮していない	20	14.9	32	33.0	52	22.5	
不利な状況に冷静に対応す る能力	発揮している	98	73.1	57	58.8	155	67.1	*	問題解決の道筋を考える能 力	発揮している	112	83.6	68	70.1	180	77.9	*
	発揮していない	36	26.9	40	41.2	76	32.9			発揮していない	22	16.4	29	29.9	51	22.1	
他者からの評価を客観的に 受け止める能力	発揮している	105	78.4	69	71.1	174	75.3	n.s	問題解決に向けて意思決定 する能力	発揮している	108	80.6	71	73.2	179	77.5	n.s
	発揮していない	29	21.6	28	28.9	57	24.7			発揮していない	26	19.4	26	26.8	52	22.5	
あせらずに課題に向き合う 能力	発揮している	97	72.4	68	70.1	165	71.4	n.s	必要な情報を的確に収集す る能力	発揮している	103	76.9	69	71.1	172	74.5	n.s
	発揮していない	37	27.6	29	29.9	66	28.6			発揮していない	31	23.1	28	28.9	59	25.5	
経験を役立てる						データを適切に処理する能 力											
経験を意味づける能力	発揮している	112	82.4	66	67.3	178	76.1	**	データに基づいて正しく解 釈する能力	発揮している	81	60.4	53	54.6	134	58.0	n.s
	発揮していない	24	17.6	32	32.7	56	23.9			発揮していない	53	39.6	44	45.4	97	42.0	
経験から自分の行動や思考 を修正する能力	発揮している	115	84.6	76	77.6	191	81.6	n.s	ものごとを論理的に検証す る能力	発揮している	94	32.8	42	43.3	86	37.2	n.s
	発揮していない	21	15.4	22	22.4	43	18.4			発揮していない	87	64.9	43	44.3	130	56.3	**
経験から自分の行動規範を 創る能力	発揮している	106	77.9	60	61.2	166	70.9	**		発揮している	47	35.1	54	55.7	101	43.7	
	発揮していない	30	22.1	38	38.8	68	29.1			発揮していない							
経験を知識として必要な時 に活用する能力	発揮している	121	89.0	83	84.7	204	87.2	n.s		発揮している							
	発揮していない	15	11.0	15	15.3	30	12.8			発揮していない							
自分に必要であると思うこと を意識的に経験する能力	発揮している	111	81.6	73	76.0	184	79.3	n.s		発揮している							
	発揮していない	25	18.4	23	24.0	48	20.7			発揮していない							

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

表7 チーム医療を推進する上で発揮する能力のリーダー・サブリーダーとメンバーの比較 (n=247)

	能力を発揮している／いない	リーダー・サブリーダー		メンバー		合計		カイ2乗検定結果		能力を発揮している／いない	リーダー・サブリーダー		メンバー		合計		カイ2乗検定結果	
		人	%	人	%	人	%				人	%	人	%	人	%		
人間関係									折衝									
必要に応じて他者の協力を得る能力	発揮している	97	89.8	102	92.7	199	91.3	n.s	常に腹案（心に持っている案）を考える能力	発揮している	77	72.0	76	70.4	153	71.2	n.s	
	発揮していない	11	10.2	8	7.3	19	8.7			発揮していない	30	28.0	32	29.6	62	28.8		
相手が自分に望むことを感じ取る能力	発揮している	89	82.4	85	77.3	174	79.8	n.s	必要な情報を交換する能力	発揮している	94	87.9	85	78.7	179	83.3	n.s	
	発揮していない	19	17.6	25	22.7	44	20.2			発揮していない	13	12.1	23	21.3	36	16.7		
相手の状況を想像する能力	発揮している	94	87.0	91	82.7	185	84.9	n.s	信念を伝える能力	発揮している	82	76.6	69	63.9	151	70.2	*	
	発揮していない	14	13.0	19	17.3	33	15.1			発揮していない	25	23.4	39	36.1	64	29.8		
相手に沿ったやり方を把握する能力	発揮している	92	85.2	95	86.4	187	85.8	n.s	情報を把握し有利に交渉を進める能力	発揮している	69	64.5	64	59.3	133	61.9	n.s	
	発揮していない	16	14.8	15	13.6	31	14.2			発揮していない	38	35.5	44	40.7	82	38.1		
効果的なコミュニケーション									課題に向かう									
自分の考えを適切な形で表現し相手の理解を得る能力	発揮している	81	75.7	82	74.5	163	75.1	n.s	新たな課題を見出す能力	発揮している	85	79.4	77	71.3	162	75.3	n.s	
	発揮していない	26	24.3	28	25.5	54	24.9			発揮していない	22	20.6	31	28.7	53	24.7		
感じたこと、気付いたことを示す能力	発揮している	89	83.2	87	79.1	176	81.1	n.s	独自で課題に取り組む能力	発揮している	74	69.2	62	57.4	136	63.3	n.s	
	発揮していない	18	16.8	23	20.9	41	18.9			発揮していない	33	30.8	46	42.6	79	36.7		
観点の相違や類似点について話し合う能力	発揮している	79	74.5	76	69.1	155	71.8	n.s	不利な条件を克服する能力	発揮している	69	64.5	51	47.2	120	55.8	*	
	発揮していない	27	25.5	34	30.9	61	28.2			発揮していない	38	35.5	57	52.8	95	44.2		
送られたメッセージに気付く能力	発揮している	81	76.4	81	73.6	162	75.0	n.s	アイデアを発想する能力	発揮している	79	73.8	76	70.4	155	72.1	n.s	
	発揮していない	25	23.6	29	26.4	54	25.0			発揮していない	28	26.2	32	29.6	60	27.9		
非言語的に相手に伝える能力	発揮している	71	67.0	67	60.9	138	63.9	n.s	アイデアを行動に移す能力	発揮している	82	76.6	61	56.5	143	66.5	**	
	発揮していない	35	33.0	43	39.1	78	36.1			発揮していない	25	23.4	47	43.5	72	33.5		
立場や権限を使う									チーム育成									
あらゆる機会に協力者をつくる能力	発揮している	85	79.4	72	66.7	157	73.0	*	チームの課題を把握する能力	発揮している	89	82.4	79	72.5	168	77.4	n.s	
	発揮していない	22	20.6	36	33.3	58	27.0			発揮していない	19	17.6	30	27.5	49	22.6		
目的達成のために役割や職位などを活用する能力	発揮している	86	80.4	62	57.4	148	68.8	***	チームの状況を評価する能力	発揮している	84	77.8	78	71.6	162	74.7	n.s	
	発揮していない	21	19.6	46	42.6	67	31.2			発揮していない	24	22.2	31	28.4	55	25.3		
他者のポジションパワーを活用する能力	発揮している	86	80.4	68	63.0	154	71.6	**	チームメンバーの個々の力を引き出す能力	発揮している	61	56.5	48	44.0	109	50.2	n.s	
	発揮していない	21	19.6	40	37.0	61	28.4			発揮していない	47	43.5	61	56.0	108	49.8		
組織内の人間関係を把握する能力	発揮している	90	84.1	80	74.1	170	79.1	n.s	目指すチーム像を描く能力	発揮している	69	63.9	59	54.1	128	59.0	n.s	
	発揮していない	17	15.9	28	25.9	45	20.9			発揮していない	39	36.1	50	45.9	89	41.0		
組織風土や組織の意思決定のあり方を把握する能力	発揮している	82	76.6	74	68.5	156	72.6	n.s	成果を出す									
	発揮していない	25	23.4	34	31.5	59	27.4		目標から目標達成までの道筋を描く能力	発揮している	79	73.8	66	61.1	145	67.4	*	
自己と向き合う									発揮していない									
自己をコントロールする能力	発揮している	92	86.0	88	81.5	180	83.7	n.s	成果を出すために必要な知識や情報を活用する能力	発揮している	78	73.6	71	65.7	149	69.6	n.s	
	発揮していない	15	14.0	20	18.5	35	16.3			発揮していない	28	26.4	37	34.3	65	30.4		
他者から指摘されたことを受け入れる能力	発揮している	96	89.7	89	82.4	185	86.0	n.s	目標に沿って行動する能力	発揮している	81	75.7	74	68.5	155	72.1	n.s	
	発揮していない	11	10.3	19	17.6	30	14.0			発揮していない	26	24.3	34	31.5	60	27.9		
自己に不足するものを知り獲得する能力	発揮している	80	74.8	77	71.3	157	73.0	n.s	成果を評価する能力	発揮している	65	60.7	63	58.3	128	59.5	n.s	
	発揮していない	27	25.2	31	28.7	58	27.0			発揮していない	42	39.3	45	41.7	87	40.5		
自己を肯定的にとらえる能力	発揮している	79	73.8	65	60.2	144	67.0	*	自分に期待される役割を認識する能力	発揮している	81	75.7	78	72.2	159	74.0	n.s	
	発揮していない	28	26.2	43	39.8	71	33.0			発揮していない	26	24.3	30	27.8	56	26.0		
課題に取り組む姿勢									目標達成のために地道に努力する能力									
安定した力を発揮する能力	発揮している	82	76.6	70	64.8	152	70.7	n.s	発揮する能力	発揮している	86	80.4	77	71.3	163	75.8	n.s	
	発揮していない	25	23.4	38	35.2	63	29.3			発揮していない	21	19.6	31	28.7	52	24.2		
問題解決																		
気負いなく行動する能力	発揮している	78	72.9	65	60.2	143	66.5	*	問題の核心を把握する能力	発揮している	86	80.4	80	74.1	166	77.2	n.s	
	発揮していない	29	27.1	43	39.8	72	33.5			発揮していない	21	19.6	28	25.9	49	22.8		
不利な状況に冷静に対応する能力	発揮している	80	74.8	63	58.3	143	66.5	*	問題解決の道筋を考える能力	発揮している	88	82.2	79	73.1	167	77.7	n.s	
	発揮していない	27	25.2	45	41.7	72	33.5			発揮していない	19	17.8	29	26.9	48	22.3		
他者からの評価を客観的に受け止める能力	発揮している	85	79.4	75	69.4	160	74.4	n.s	問題解決に向けて意思決定する能力	発揮している	86	80.4	80	74.1	166	77.2	n.s	
	発揮していない	22	20.6	33	30.6	55	25.6			発揮していない	21	19.6	28	25.9	49	22.8		
あせらずに課題に向き合う能力	発揮している	81	75.7	71	65.7	152	70.7	n.s	必要な情報を的確に収集する能力	発揮している	83	77.6	75	69.4	158	73.5	n.s	
	発揮していない	26	24.3	37	34.3	63	29.3			発揮していない	24	22.4	33	30.6	57	26.5		
経験を役立てる									データを適切に処理する能力									
経験を意味づける能力	発揮している	84	77.8	82	74.5	166	76.1	n.s	発揮する能力	発揮している	65	60.7	59	54.6	124	57.7	n.s	
	発揮していない	24	22.2	28	25.5	52	23.9			発揮していない	42	39.3	49	45.4	91	42.3		
経験から自分の行動や思考を修正する能力	発揮している	87	80.6	89	80.9	176	80.7	n.s	データに基づいて正しく解釈する能力	発揮している	68	63.6	67	62.0	135	62.8	n.s	
	発揮していない	21	19.4	21	19.1	42	19.3			発揮していない	39	36.4	41	38.0	80	37.2		
経験から自分の行動規範を創る能力	発揮している	77	71.3	75	68.2	152	69.7	n.s		ものごとを論理的に検証する能力	発揮している	68	63.6	51	47.2	119	55.3	*
	発揮していない	31	28.7	35	31.8	66	30.3				発揮していない	39	36.4	57	52.8	96	44.7	
経験を知識として必要な時に活用する能力	発揮している	97	89.8	91	82.7	188	86.2	n.s										
	発揮していない	11	10.2	19	17.3	30	13.8											
自分に必要であると思うことを意識的に経験する能力	発揮している	87	81.3	82	74.5	169	77.9	n.s										
	発揮していない	20	18.7	28	25.5	48	22.1											

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

る能力は3年未満、3年以上で有意差はみられなかった(表6)。また、チーム医療を推進する看護師に各々の能力がどの程度必要かとの質問については、経験年数による有意差はみられなかった。

5. リーダー・サブリーダーとメンバーによる比較

チーム医療を推進する看護師が発揮している能力と必要と考える能力について、リーダー・サブリーダーとメンバーによって差がみられるかどうか検討した。以下2群を比較検討した結果について述べる。

リーダー・サブリーダーとメンバーの比較では、能力54項目のうち、11項目でリーダー・サブリーダーがメンバーに較べて有意に発揮している割合が高かった。11のカテゴリーのうち、有意差の見られた項目の多かったものは、《立場や権限を使う》に関連した能力であり、5項目中3項目-「あらゆる機会に協力者をつくる能力」($p<0.05$)、「目的達成のために役割や地位などを活用する能力」($p<0.001$)、「他者のポジションパワーを活用する能力」($p<0.01$)で、リーダー・サブリーダーがメンバーに較べて有意に発揮している割合が高かった。

他には《自己と向き合う》に関連する能力4項目のうち1項目「自己を肯定的にとらえる能力」($p<0.05$)、《課題に取り組む姿勢》5項目のうち2項目-「気負いなく行動する能力」($p<0.05$)、「不利な条件に冷静に対応する能力」($p<0.05$)、《折衝》に関連する能力4項目のうち1項目「信念を伝える能力」($p<0.05$)、《課題に向かう》に関連する能力5項目のうち2項目-「不利な条件を克服する能力」($p<0.05$)、「アイデアを行動に移す能力」($p<0.01$)、《成果を出す》に関連する能力6項目のうち1項目-「目標から目標達成までの道筋を描く能力」($p<0.05$)、《問題解決》に関連する7項目のうち1項目-「ものごとを論理的に検証する能力」($p<0.05$)でリーダー・サブリーダーがメンバーに較べて有意に発揮している割合が高かった。

一方、《人間関係》《効果的なコミュニケーション》《経験を役立てる》《チーム育成》に関連する能力は、リーダー・サブリーダーとメンバーの比較で有意差はみられなかった(表7)。また、チーム医療を推進する看護師に各々の能力がどの程度必要であるかとの質問については、リーダー・サブリーダーとメンバーの間に有意差はみられなかった。

V. 考 察

1. チーム医療を推進している看護師の能力

1) チーム医療に携わっている看護師が発揮していると感じる能力

単純集計でチーム医療を推進する看護師が発揮していると回答した割合が高かったものは、《人間関係》に関連する能力のうち「必要に応じて他者の協力を得る能力」、《効果的なコミュニケーション》に関連する能力のうち「感じたこと気づいたことを示す能力」であった。これらの能力は、看護師に必要な基本的能力であるとされており^{7,11)}、コミュニケーションや人間関係に関連する教科を必須科目に位置づけている看護系大学や専門学校が多い。また、臨床の中でもこれらの能力は、クリニカルラダーの中で臨床実践能力のひとつとして位置づけられており^{12,13)}、日常の看護実践を行ううえでも強化されていると考えられる。

チーム医療は、診療報酬上のメリットからトップダウンで立ち上げられることもあり、チームが構成されて日が浅いなどの理由からチーム全体の活動が未成熟な場合も多い。このような医療チームのなかで、看護師は、最も患者の身近にいる者として、また、医療現場の実情を知る存在として発言ができる。そのため、人間関係やコミュニケーションに関する能力を発揮することによって、チーム活動を円滑に進めていくことができると考える。

次に、チーム医療経験年数と発揮している能力の関係をみると、先述の2カテゴリーに加え、チーム経験3年以上の看護師の方が、《課題に取り組む姿勢》《経験を役立てる》《折衝》《課題に向かう》《チーム育成》《成果を出す》《問題解決》に関連する能力を発揮していると回答した割合が有意に高かった。これらの能力は、看護師がチーム医療の経験を重ねる中で、困難な問題に直面し、課題を達成する経験を繰り返すうちに習得していったのではないかと考える。一方、《立場や権限を使う》《自己と向き合う》に関連する能力は全項目において有意差がみられなかった。《立場や権限を使う》能力は、チーム医療の経験を積んだだけでは活用が困難な能力であると考えられる。また、《自己と向き合う》に関連する能力は、チーム医療を行ううえではチーム員が互いに協力しながら活動するため、個人がそれぞれ自己と向き合う必要に迫られることが少ない。したがって、経験年数を重ねるだけでは、その能力を得る機会が少ないのではないかと考え

られる。

さらに、チーム経験年数にかかわらず、チームリーダー・サブリーダーとメンバーの比較のなかでのみ有意差が見られたのは、《自己と向き合う》《立場や権限を使う》に関連する能力であった。これらは、チーム医療の経験を積んだだけでは得られにくい能力であるとする。《自己と向き合う》ことは、リーダーとして必要な態度であり、リーダー看護師は自分の考えや行動を常に振り返り、真摯に自己と向き合いながらチームをまとめる努力を行っているのではないかと考えられる。また、《立場や権限を使う》ことは、限られた時間内でチーム員の状況を把握し、常に判断力や実行力を駆使して組織から与えられた課題を達成するために必要である。多くのリーダーは組織での役割を理解し、目標達成のために自らに移譲された権限を行使するとともに、場合によっては上位者のポジションパワーを活用して他職種の理解を得ながらチーム活動を推進していると考えられる。

単純集計で「4：発揮している」と回答した割合が比較的低かった能力は、《成果を出す》《問題解決》に関連する能力であり、中でも「成果を評価する能力」は、現状の医療施設において、チーム活動における評価基準が確立されておらず、チーム員が成果を出したという自覚を持ちにくいのではないかと考えられる。また、「データを適切に処理する能力」、「データに基づいて正しく解釈する能力」、「ものごとを論理的に検証する能力」などは、看護師が日常の看護のなかで発揮することが少ないことや、これまでの看護基礎教育の中であまり強調されてこなかった能力であると思われる。この結果は、私たちが先に行ったインタビュー調査においても、データを読み取る能力や情報処理能力が十分ではない状況が述べられており⁶⁾、今回の結果と一致していた。

2) チーム医療に携わっている看護師が必要と考える能力

質問紙で用いた能力 54 項目は、5 割以上が「4：必要である」と回答していた。「4：必要である」と「3：ある程度必要である」を加えると、すべての項目で9割以上が必要であると認識しており、チーム医療の経験年数や役割による違いもみられなかった。以上から、今回私たちが用いた能力の項目は、実際にチーム医療に参加している看護師が必要な能力であると考えていることがわかった。ただし、《効果的なコミュニケーション》に関連する能力のうち「非言語的に相手に伝える能力」、「課題に向かう」に関連する能力の

うち「独自で課題に取り組む能力」の2項目は「4：必要である」と答えた人が少ない傾向にあった。これら2つの能力は、チーム医療では、チーム員がお互いに協力しあって問題を解決するため独自で行うことは協働と相反する行動であると理解されているのではないかと考えられる。また、非言語的に相手に伝える能力は、言語情報だけでなく、行動や態度、雰囲気などで示すということであり、対人関係において必要なスキルであると考えられるが、今回の調査では、チーム医療でのコミュニケーションにおいて、あまり必要ない能力であると理解されたのではないかと考えられる。

2. 看護師がチーム医療を推進するうえで備える必要のある能力

これまで、チーム医療を推進する看護師が発揮していると感じる能力と必要と考える能力について述べてきたが、以下ではこれらを通して、看護師が備える必要のある能力とは何かという視点で考察する。

《問題解決》に関連する能力の中では、「データを適切に処理する能力」、「データに基づいて正しく解釈する能力」は他の能力に比べて発揮している割合が低い傾向が見られた。これらの能力は、私たちが先に行った質的調査⁶⁾のインタビューで、他職種にチームの課題を説明し協力を依頼する時に、データを提示することは必要であるが、データ作成やデータ処理の力が弱いため苦慮しているという語りが聞かれ、インタビューと今回の質問紙調査は一致していた。実際にチーム医療を推進している看護師のこれらの能力については、発揮している割合は他の能力に比較して低いが、必要なものであると考えられる。今後、チーム医療に携わる看護師は、チーム医療の経験を積むだけでなく、自ら能動的にチーム医療に必要な能力を獲得し、強化していくことが必要である。また、組織的な教育プログラムの作成なども考慮する必要がある。

「非言語的に相手に伝える能力」、「独自で課題に取り組む能力」は「あまり必要でない」と答えた人が少数見られた。これらの能力は、インタビューの中では必要であると語られていたため、今後対象を拡げて再度調査を行い、精査をすすめる必要があると考える。

また、今回調査に用いた 54 項目の能力は、「必要である」と「ある程度必要である」を加えると、9割以上の回答者が必要な能力として認識しており、回答者のチーム医療経験年数や役割による差もみられなかったことから、看護師がチーム医療を行う上で必要な能

力であると考ええる。しかし、今後は、看護師として基本的な能力とチーム医療の推進・協働のための能力に違いがあるのかも含め、検討を重ねていく必要があると考える。

VI. 本研究の限界と今後の課題

今回の研究は、3府県内の調査であり、対象施設も300床以上の病院に限定した調査であるため、300床未満の病院の現状は反映されていない。また、看護職に限定して調査を行ったため、チーム医療を行っているチーム員のうち、他職種から見た看護師の能力については明らかにされていない。

VII. 結 論

- ・チーム医療を行う看護師は、11のカテゴリのうち《人間関係》《効果的なコミュニケーション》に関連する能力を最も発揮していると感じていた。
- ・チーム医療経験3年未満と3年以上の看護師を比較すると経験3年以上の看護師が、54項目中22項目の能力で発揮していると回答した割合が有意に高かった。
- ・リーダー・サブリーダーとメンバーを比較すると、リーダー・サブリーダーが54項目中11項目の能力で発揮していると回答した割合が有意に高かった。
- ・3年以上のチーム医療経験と、チームのリーダー・サブリーダーとしての役割遂行は、チーム医療を推進するための能力獲得につながる事が示唆された。
- ・54の能力項目は、「4：必要である」「3：ある程度必要である」を加えると、すべての項目で9割以上が必要であると回答していた。
- ・《問題解決》に関連する能力の中で「データを適切に処理する能力」「データに基づいて正しく解釈する能力」は他の能力に較べて発揮している割合が低い、必要であると認識されており、チーム医療を行ううえで獲得する必要があることが示唆された。

文 献

- 1) 細田満和子：チーム医療の歴史と概念, *Nurse eye*. 2009; 22(4) : 46-55
- 2) 松岡千代：多職種連携の中で発揮すべき看護職の役割, *臨床老年看護*. ; 16(1) : 23
- 3) 大谷京子：職種の役割と多職種間連携, *精リハ誌*. 2008; 12(1) 34-39

- 4) 眞嶋朋子：コメディカルスタッフの新たな役割－看護師の立場から－, *日本心臓リハビリテーション学会誌*. 2009; 14(1) 49-51
- 5) 山口聖子：呼吸リハビリテーションにおいてチーム医療のコーディネータとして看護師に求められる能力と現任教育, *Quality Nursing*. 2003; 9(11) : 9-15
- 6) 神谷美紀子, 遠藤圭子, 岡崎美晴：チーム医療を推進するうえで看護師が重視していること－協働における看護師に必要な能力の検討に向けて－, *第30回日本科学学会学術集会講演集*. 2010; 03(4) : 127-270
- 7) P・ハーシー：行動科学の展開, 生産性出版. 2000; 6(4) 41-47
- 8) 菊池昭江：看護専門職における自立性と研究活動との関連性, *Quality Nursing*. 2000; 6(4) 41-47
- 9) 早川映理, 牛久保美津子, 川村佐和子：難病医療相談における多職種間協働と看護の専門性に関する研究, *日本難病看護学会誌*. 2003; 7(3)
- 10) 鳥取大学ホームページ：鳥取大学教育グランドデザイン「人間力」の考え方, <http://www.tottori-u.ac.jp/aspx?menuid=2382>
- 11) 上田貴子, 亀岡智美, 舟島なをみ：病院に就業する看護師が展開する卓越した看護に関する研究, *看護教育学研究*. 2005; 14(1)
- 12) 島野ひさ：慶應義塾大学病院でのクリニカルラダー「プライマリナーズの発達モデル」における臨床実践能力向上への支援システム－, *看護展望*. 2001; 126(7) : 764-773
- 13) 水野陽子, 林芳子, 近藤昭子：聖マリアンナ医科大学病院でのクリニカルラダー若い力を十分発揮できる職場づくりのために－, *看護展望*. 2001; 26(7) : 774-780
- 14) P. Benner (井部俊子, 井村真澄, 上泉和子訳)：ベナー看護論－達人ナースの卓越性とパワー－, 1992; 医学書院
- 15) 岡田彩子：チーム医療の考え方と実践例－アメリカの専門看護師の活動を中心に, *Nurse eye*. 2009; 22(4) : 27-33
- 16) 丸山優, 大塚真理子, 新村洋末, 平田美和：保健医療福祉専門職基礎教育過程におけるインタープロフェッショナル演習の効果, *日本看護学教育学会誌*. 2007; 17(1) : 11-17
- 17) 菊池健志：現任者向け連携教育の取り組み, *看護展望*. 2009; 34(8) : 33-37
- 18) 宮脇美保子, 寺岡三左子, 小元まき子：4年制大学における看護学生の職業的社会化－3年次の臨地実習における体験に焦点をあてて, *順天堂大学医療看護学部医療看護研究*. 2008; 4(1) : 57-63
- 19) 厚生労働省ホームページ：チーム医療の推進について (チーム医療の推進に関する検討会報告書), <http://www-bm.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0319-9a.pdf>
- 20) 細田満和子：「チーム医療」の理念と現実, *日本看護協会出版会* 2006
- 21) 松下博宣：チーム医療がもたらすイノベーション, *看護管理*. 2010; 20(10) : 923-928

- 22) 大塚真理子：看護基礎教育における IPE の必要性・有効性と今後の可能性. 看護展望. 2009 ; 34(8) : 9-18
- 23) 大嶋伸雄, 高屋敷明由美, 藤井博之：英国における保健医療福祉専門職連携教育（IPE）の発展と現状. リハビリテーション連携科学. 2007 ; 8 : 16-27
- 24) 池川清子, 田村由美, 工藤桂子：第 1 部：Inter-professional とは何か～用語の定義及び英国における発展経過～, Quality Nursing. 1998 ; 4(11) : 73-80
- 25) 田村由美：チーム医療の要となるカンファレンス, 看護実践の科学. 2009 ; 34(9) : 7-12
- 26) 田村由美, 石川雄一：神戸大学医学部方式 IPE 教育プログラム. 看護展望. 2009 ; 34(8) : 25-31