

## 原 著

## 副看護師長の新規着任時の思いと役割認識

岡村 典子<sup>1</sup>, 青木 洋子<sup>2</sup>, 渡辺 礼子<sup>3</sup>

1 新潟県上越市新南町240 公立大学法人新潟県立看護大学

2 新潟県新発田市本町1-2-8 新潟県立リウマチセンター

3 新潟県新潟市中央区川岸町2-11 新潟県ナースセンター

## 要 旨

**目的:**本研究の目的は、副看護師長が新規着任時に抱いた思いと、自身の役割認識を明らかにすること。**方法:**新任副看護師長 37 名を対象に、「任に就いての思い」「今時点で認識している副看護師長の役割」「現在の課題」について自記式質問紙にて調査を行った。**結果:**着任時の思いとして、【担うことへの煩悶】【自身に必要とされる力への思案】【自身の評価に対する心配】【着任への抵抗】【昇格への意気込み】の 5 カテゴリーが、着任した時点で認識している役割についても、【師長との連携】【スタッフへの働きかけ】【環境作り】【モデルとして存在】【業務調整】の 5 カテゴリーが抽出された。**結語:**副看護師長は、【担うことへの煩悶】といった立場の転換に戸惑いつつも、職場内の改善といった【環境作り】に着目するなど、いちスタッフであったからこそ感じている役割を認識していることが推測された。

## 文献情報

## キーワード:

副看護師長,  
新規着任時の思い,  
役割認識

## 投稿履歴:

受付 平成29年 6 月 1 日  
修正 平成29年 6 月 14 日  
採択 平成29年 6 月 15 日

## 論文別刷請求先:

岡村典子  
〒943-0147 新潟県上越市新南町240  
公立大学法人新潟県立看護大学  
電話: 025-526-2811  
E-mail: norio@niigata-cn.ac.jp

## I はじめに

多様化・複雑化する医療状況を受けて、厚生労働省は「看護実践における管理的側面については、それぞれの科学的・法的根拠を理解し、チーム医療における自らの役割を認識した上で、実施する必要がある<sup>1)</sup>とチーム医療の必要性を掲げている。その前提として、臨床現場では「チーム医療ができる病棟づくり」が求められており、その調整者、取りまとめ役となる人材が病棟師長であり副看護師長であるとされている。<sup>2)</sup> 看護師長の役割は、組織の構築・運営とともに、看護スタッフの育成、看護実践の質保証等、多岐にわたっている。こうした役割をサポートするのが副看護師長であり、部署内での取り組みや問題解決のため、看護スタッフだけでなく他部署との関わりも担うなど、管理運営の推進者として役割を遂行している。<sup>3)</sup> 師長と看護スタッフの中間にいる副看護師長が、自分の持てる力を十分に発揮し、いきいきと副看護師長としての課題や役割を達成できることが組織活性化への鍵を握るとされ、<sup>4,5)</sup> その手腕に期待がかかっている。

看護職における昇進は、年功序列の要素がまだ強いものの、企業における年功序列制度の見直し<sup>6)</sup>とともにその慣例が緩やかになってきている。こうした背景から、管理職への着任も予期していない、あるいは待ち望んでいたなど個人によって様々な状況が生じている。当事者が、どのような気持ちで着任を受け入れるかどうかは、その後のキャリア発達に大きな影響を与えると考えられる。また、着任時における役割認識の内容や理解の幅もその後の役割遂行に影響を与えるとされている。<sup>7,8)</sup>

看護管理者の役割認識に関する報告は多数みられる<sup>8-10)</sup>

が、副看護師長に着任した時点での思いや、その時の役割認識に関して調査した論文は見当たらない。看護師長をサポートするとともに、看護スタッフの育成も担うといった、副看護師長の任は重要であり、かつ多大な重責がかかっている。そうした任にあたる者らの、新規着任時の思いや役割認識の理解について把握することは、その後のキャリア発達や支援の在り方を明らかにすることにつながり、人材育成への示唆、および看護の質向上に寄与すると考える。

## II 目的

本研究は、臨床現場において看護師長と看護スタッフの中間に位置する副看護師長が、新規着任時にどのような思いを抱いているのか、そして自身の役割をどのように認識しているのかを明らかにすることを目的とした。

## III 方法

### 1. 用語の定義

**副看護師長**：師長の次の職位である看護師

**役割**：所属している組織の中で、その地位に対して認識している、あるいは遂行している務め

### 2. 研究デザイン

本研究は、自記式質問紙調査を用いた質的記述的研究である。

### 3. 対象と調査方法

#### 1) 対象者

対象者は、X県において2009年度に副看護師長に任命された看護職とし、新任副看護師長研修の受講者40名とした。

#### 2) 調査期間

2009年5月

#### 3) 調査内容・方法

自記式質問紙調査とし、「副看護師長の任に就いての自身の思い」「今時点で認識している副師長の役割」「現在の課題」について自由に記載してもらった。用紙は、対象者らが参加する副看護師長の研修時に配布し、研究について説明するとともに、研究への承諾が得られた者だけ回収した。

### 4. 分析方法

自記式質問紙調査に記載された内容は、Berelson, B. による内容分析の手法<sup>11-14</sup>に基づき質的帰納的に分析を行った。各対象者の記載内容全体を文脈単位とした。記載内容のうち問いに対する内容を表す単語、句、文章を記録単位とし、文章の場合は主語と述語からなる一区切りを記録単位とした。次に、個々の記録単位の文脈を歪めないように

配慮しながら抽象化し、コードとして抽出した。抽出したコードを意味内容の類似性に従って分類し、その分類を忠実に反映したサブカテゴリー名をつけた。さらに、各サブカテゴリーを意味内容の類似性に従って統合しカテゴリー名をつけた。抽出過程においては、一定期間をおいてカテゴリー名、サブカテゴリー名の再確認を研究者間で行った。最後に、各カテゴリーに包含された記録単位の出現頻度を数量化し、カテゴリー毎に集計した。

なお、分析にあたっては、質問紙に記載された内容をランダムに配置したのちに、上記の流れに従って分類した。そして、カテゴリーが抽出されたのち、サブカテゴリー、それを構成するコードを概観しながら、新規着任時の思い、認識している役割への分類を行った。

### 5. 信頼性と妥当性の確保

カテゴリーの信頼性を確保するため、看護学分野の研究者に再分析を依頼し、カテゴリーへの分類の一致率をスコットの計算式<sup>11,14</sup>に基づき算出し検討した。その際、信頼性を確保しているかどうかの判断基準は、一致率70%以上<sup>11,14</sup>とした。再分析を依頼する研究者は、内容分析あるいは質的データを用いた研究の経験があること、また看護管理に関する研究に携わった経験があること、の2つの条件を備えた者とした。

研究を進めるにあたり、看護管理の研究に取り組んでいる専門家に適宜指導・評価を受けた。

### 6. 倫理的配慮

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。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、データは研究の目的以外に使用しないことを併せて説明した。

本研究は、研究者の所属する機関の倫理委員会にて承認（受付番号：09-2）を得て行った。

## IV 結果

### 1. 対象者の属性

研究への承諾が得られた対象者は、37名であった。男性が4人（10.8%）、女性が33人（89.2%）、平均年齢43.6±3.0歳で38歳から49歳、経験年数は、平均21.3±3.7年で14年から29年であった。

### 2. 自記式質問紙調査結果の概要

質問紙調査に書かれた記述は37文脈単位で、合計340記録単位に分割できた。このうち、副看護師長（以下、副師

長)の新規着任時の思い,そして認識している役割について記述された266記録単位を分析対象とした。

266記録単位を意味内容の類似性に基づき分類した結果,新規着任時の思いには5つのカテゴリーが(116記録単位),認識している役割についても5つのカテゴリー(150記録単位)が抽出された。以下,本文中では,カテゴリーは【】,サブカテゴリーは《》,コードは「」,補語は( )で示す。

### 3. 新規着任時の思い

副師長に着任しての思いとして,【担うことへの煩悶】【自身に必要とされる力への思案】【自身の評価に対する心配】【着任への抵抗】【昇格への意気込み】の5つのカテゴリーが抽出された(表1)。

新規着任時の思いとして,41記録単位(35.3%)と最も多かったのが【担うことへの煩悶】であった。このカテゴリーは,《担うことへの重荷》《任務遂行への不安》の2つのサブカテゴリーから構成された。「副師長の任は自分にとって責任が重い」「体力・知力の限界に加えてさらなる試練である」と,対象者らの多くが副師長という役職を《担うことへの重荷》を感じていた。また,《任務遂行への不安》も強く,「副師長の役目が果たせるか自信がない」「副師長としてやっていけるのか心配である」と混沌とした気持ちを抱えていた。

対象者らは,着任にあたり【自身に必要とされる力への思案】(25記録単位;21.6%)を行っていた。このカテゴリーは,《自身の立ち位置の理解》《知識の獲得》《モチベーションの維持と向上》《コミュニケーション能力の向上》の4つのサブカテゴリーから構成された。《自身の立ち位置の理解》には,「看護者として自分らしいあり方がつかめる」「周りに振り回されない自分を持つ」といった記載がみられた。同様に,《知識の獲得》として,「日々学習が必要である」「病棟の業務を実践していく為の知識を身につける」といった向上心が示されていた。他には,「問題意識を持つようになる」といった《モチベーションの維持と向上》,「人の

話がきけるリーダーになりたい」といった《コミュニケーション能力の向上》についての記載がみられた。

対象者らは,周囲からの【自身の評価に対する心配】(23記録単位;19.8%)を抱えており,副師長としての能力があるのか,といった自身の能力の程度や,周囲から認められているだろうかといったことを気にかけていた。このカテゴリーは,《自分の力量への不安》と《スタッフの反応を懸念》の2つのサブカテゴリーから構成された。《自分の力量への不安》は,「人の上に立つという副師長の任は,調整能力のない自分には不安がある」「自ら企画・発案・行動をおこすことができない」といった副師長として必要とされる力が不足していることを記載していた。また,自身が副師長になってから「態度が変わったスタッフがいるため,不安を持っていると思う」「何で自分が選ばれたのか,と周りも思っている」といった《スタッフの反応を懸念》している者もいた。

【着任への抵抗】(22記録単位;19.0%)は,《選任されたことへの疑問》《今までの実績と未練》の2つのサブカテゴリーから構成された。対象者らは,着任に対しそのまま素直には受け入れ難い思いを持っていた。《選任されたことへの疑問》として,「何故自分なのかと思った」と自身が選出されたことへの驚きや,「自分より優れている人がいるのに,なぜ私が副師長なのかかわからない」といった腑に落ちない思いを記載していた。なかには,「自分のどこが認められたのか,誰にきけばいいのかかわからない」といった記載もあった。また,《今までの実績と未練》も着任への抵抗を示す要因となっていた。看護ケアへの思いや取り組んでいる課題があった対象者らは,「ベッドサイドに行けなくなる」「(副師長着任前に)計画していた事がスムーズにいかなくなる」と現状が変わることに思いを残していた。

5記録単位(4.3%)と最も少なかったカテゴリーが【昇格への意気込み】であった。これは,《認めてくれたことへの喜び》《やりたいことができるチャンス》の2つのサブカテゴリーから構成された。対象者らは,「職位に就きうれしい」と《認めてくれたことへの喜び》を感じるとともに,着

表1 新規着任時の思い

サブカテゴリー	カテゴリー
任務遂行への不安(15記録単位) 担うことの重荷(26記録単位)	担うことへの煩悶(41記録単位;35.3%)
自身の立ち位置の理解(9記録単位) モチベーションの維持と向上(4記録単位) 知識の獲得(9記録単位) コミュニケーション能力の向上(3記録単位)	自身に必要とされる力への思案(25記録単位;21.6%)
自分の力量への不安(14記録単位) スタッフの反応を懸念(9記録単位)	自身の評価に対する心配(23記録単位;19.8%)
選任されたことへの疑問(15記録単位) 今までの実績と未練(7記録単位)	着任への抵抗(22記録単位;19.0%)
やりたいことができるチャンス(2記録単位) 認めてくれたことへの喜び(3記録単位)	昇格への意気込み(5記録単位;4.3%)

116記録単位

任は「やりたいことがやれる機会」と《やりたいことができるチャンス》と捉えており、前向きな気持ちを出していた。

#### 4. 認識している役割

副師長に就任した時点で認識している役割については、【師長との連携】【スタッフへの働きかけ】【環境作り】【モデルとして存在】【業務調整】の5つのカテゴリーが抽出された(表2)。

認識している役割として、最も記載が多かったのが【師長との連携】(52記録単位; 34.7%)であった。このカテゴリーは、《師長とスタッフの仲介》《師長の代行》《師長の補佐》《管理者間の協力》の4つのサブカテゴリーから構成された。《師長とスタッフの仲介》には、「スタッフの話聞き、対応・調整し師長へ報告する」「看護師長とスタッフのパイプ役である」といった記載がみられた。対象者らの多くは、師長とスタッフの間に入ってうまく事が運ぶよう取り持つ役割が副師長にはあると理解していた。次いで、「師長不在時の代理業務」といった《師長の代行》、「師長に情報提供し調整の手助けをすることである」といった《師長の補佐》についても役割として取り上げていた。また、《管理者間の協力》として、「病棟運営にあたり、師長・副師長と協力していく」といった力を合わせて取り組んでいく体制の必要性について記載していた。

続いて多かったのが、【スタッフへの働きかけ】(44記録単位; 29.3%)であった。このカテゴリーは、《スタッフの育成》《スタッフとのコミュニケーション》《スタッフ間の調整》《チーム力の向上》《個々のスタッフ理解》の5つのサブカテゴリーから構成された。《スタッフの育成》として、「病棟の目標(達成)に向けスタッフを教育する」「スタッフの学習意欲をあげる声かけ、学習の機会の設定をする」と

いった教育的関わりをあげていた。また、「スタッフとコミュニケーションを図り、意見を吸い上げる」といった《スタッフとのコミュニケーション》を通して、情報収集や問題把握に努めることを取り上げていた。《スタッフ間の調整》では、「スタッフの能力、性格、状況をふまえ調整する」といったスタッフ間の取りまとめについて、《チーム力の向上》として「チーム力を高めるための意識づけや声かけ」について記載しており、副師長としてスタッフ間、チーム全体への関わりに目を向けていた。そして、「スタッフの良いところをみつけて褒める」といった《個々のスタッフ理解》についても取り上げていた。

対象者らは、自身の置かれている場にも目を向けており、【環境作り】(21記録単位; 14.0%)の必要性について記載していた。このカテゴリーは、《職場作り》《職場内の状況把握》《安全管理》の3つのサブカテゴリーから構成された。《職場作り》は、「働きやすい職場環境をつくる」「笑顔で働ける職場」といった望ましい環境を取り上げ、そうした環境を作るのが副師長の役割としていた。また、そのためには「現在の職場のことをよく知る」といった《職場内の状況把握》について取り上げていた。他には、《安全管理》として、「安全を常に意識し行動する」ことも自身の課題として捉えていた。

【モデルとして存在】(17記録単位; 11.3%)は、《看護実践のモデル》《スタッフのモデル》の2つのサブカテゴリーから構成された。副師長として、培ってきた看護への取り組みや看護師としての姿勢を手本として後輩へ示す役割について記載していた。《看護実践のモデル》には「看護実践モデルとなる」、《スタッフのモデル》には「副師長はスタッフのモデルとなる」といった、どちらのサブカテゴリーも短文での記載が多くみられた。なかには、「看護実践モデルとなり、自身とスタッフの学ぶ意識を高める」といった熱

表2 認識している役割

サブカテゴリー	カテゴリー
師長の代行 (14 記録単位) 管理者間の協力 (6 記録単位) 師長の補佐 (13 記録単位) 師長とスタッフの仲介 (19 記録単位)	師長との連携 (52 記録単位: 34.7%)
チーム力の向上 (6 記録単位) スタッフ間の調整 (7 記録単位) スタッフとのコミュニケーション (11 記録単位) 個々のスタッフ理解 (5 記録単位) スタッフの育成 (15 記録単位)	スタッフへの働きかけ (44 記録単位: 29.3%)
職場内の状況把握 (7 記録単位) 職場作り (11 記録単位) 安全管理 (3 記録単位)	環境作り (21 記録単位: 14.0%)
スタッフのモデル (4 記録単位) 看護実践のモデル (13 記録単位)	モデルとして存在 (17 記録単位: 11.3%)
病棟の稼働に関する調整 (6 記録単位) 時間の捻出 (4 記録単位) 部署以外での活動 (6 記録単位)	業務調整 (16 記録単位: 10.7%)

150 記録単位

意を表す記載もみられた。

【業務調整】(16 記録単位; 10.7%) は、《病棟の稼働に関する調整》《部署以外での活動》《時間の捻出》の3つのサブカテゴリから構成された。対象者らは、副師長には「ベッド操作・他病棟との調整」「勤務調整・勤務表の作成・人員確保」といった職場を滞りなく回す任務があるとして、《病棟の稼働に関する調整》をあげていた。また、副師長として「他部門への交渉力、行動力」を持ち、「医師、他職種と連携した仕事ができる」といった《部署以外での活動》についても記載していた。そして、「時間の管理」といった《時間の捻出》も重要な務めとしていた。

## 5. カテゴリの信頼性

看護学研究者1名に各段階のカテゴリの再分析を依頼し、カテゴリ分類の一致率をスコットの計算式に基づき算出した。その結果、着任時の思いの一致率は、100%、認識している役割の一致率は、81.4%であった。どちらも、一致率70%以上であり、信頼性は確保された。

## V 考察

### 1. 管理者になることへの思い

対象者らにとって、いちスタッフから管理者になるという立場の転換は、多くの葛藤をもたらしていることが分かった。【担うことへの煩悶】や【着任への抵抗】といった後ろ向きな思いの背景には、副師長としてどのような力が求められているのか、あるいはどのような役割を担えばいいのかといった能力や役割の曖昧さ<sup>5</sup>が影響していると考えられた。

看護職における昇進に関する人事システムは、組織によっては未だに年功序列の要素が強い<sup>15</sup>ことから、ある程度の年齢に達すると着任への準備ができていないのではないか、と推測していた。しかし、着任への否定的な思いが抽出されたことは、本研究における対象者らの年齢が関係していたのではないかと推測する。対象者らのうち最も年齢の高い者は49歳であり、平均年齢が43歳であったことを踏まえると、年齢が上がるにつれ副師長昇格へのチャンスをあきらめつつあったのではないかと推測された。

また、【自分の評価に対する心配】といった自信のなさは、自分はスタッフの手本になるような存在ではない<sup>5</sup>といった思いが反映されたのではないかと考える。さらに、副師長も被る中堅看護師の世代は、新人看護師と比較して、看護ケアに関するストレスは低下するものの、人間関係のストレスが上昇するとされており<sup>16</sup>、そうした人間関係への軋轢が《スタッフの反応を懸念》する状況を生んでいるとも推測された。

看護に関する能力は、臨床経験年数とともに高まるが、その中身に関しては個人差が大きくなる<sup>15</sup>とされている。本研究においても、【自身に必要とされる力への思案】につ

いての記載が多く、ある程度の経験を積んだ世代においても能力開発の機会を設ける<sup>15,16</sup>ことは重要であると考えられる。ただ、周囲の役割期待といった葛藤を抱えている副師長が、自らその葛藤を克服する能力も求められている<sup>15</sup>ことから、副師長自身が自分を律する力を獲得することも必要と思われた。

記載は少なかったものの、【昇格への意気込み】を率直に表しているものもみられた。そして、《今までの実績と未練》といった、スタッフとしての看護への取り組みや、看護実践への思いに揺らいでいることも窺えた。福岡<sup>5</sup>の報告には、副師長も看護実践が好きで、それをやりがいと感じているとあり、こうした看護への思いが着任により削がれてしまうのではないかとといった思いが未練となって表出したと思われる。

《選任されたことへの疑問》には、「自分のどこが認められたのかわからない」といった着任への後ろ向きな思いが記載されていた。自身について客観的に評価できていないことが考えられるが、周囲からの適切なフィードバックや承認を受けていないことも推測された。着任して間もない副師長には、できることは認めるなどこまめなフィードバックが大切<sup>5</sup>とされているが、このことはスタッフの時点からの承認が重要であることも示唆していると考えられる。着任前のスタッフの時から、他者からの承認を適切に受けていれば、自ずと自己肯定感が高まるのではないかと推測された。キャリア発達の促進に役割の付与が影響する<sup>17</sup>ことから、着任を前向きに捉えられる自己評価が可能となるような管理者の意図的な関わりが重要であるといえる。

### 2. 認識している役割内容

対象者らが認識している【師長との連携】【スタッフへの働きかけ】【モデルとして存在】【業務調整】といった副師長の役割は、概ね先行研究<sup>5,18,19</sup>と同様のものではあった。

近年、進められている医療制度改革により、対象者らの勤務する医療施設においても経営に重点が置かれた対策がとられていると思われる。そうした中で看護組織の見直しも求められていることを踏まえると、人事面や職務内容を見直す必要性から【業務調整】への取り組みが重要と思われる。今回の結果では、【業務調整】に関する記載は少なく、調整に関する内容は対象者らのなかでは【師長との連携】の細項目として位置付けられていたのではないかと推測する。また、最終的な責任は師長が持っているといった権限を踏まえた甘えや、師長からの指示によって任務を遂行するといった受け身的な姿勢も考えられた。

ただ、副師長に限らず、中堅看護師に期待されている能力としてリーダーシップの発揮や職場の改善といった役割を遂行する能力<sup>15</sup>があげられており、本研究で抽出された《職場作り》は重要な役割であるといえる。そのためには、副師長はアンテナを広げてスタッフが出している情報や患者の現状に注意を払う<sup>18</sup>必要があり、対象者らも同様に

「チーム内の状況把握」や「病棟内における患者把握」といった《職場内の状況把握》を取り上げていた。こうした状況を把握するといった役割は、最近まで、いちスタッフであったこと、そしてスタッフと近い存在であるといった、看護師長では叶わない情報を獲得できる副看護師長の特権であるといえる。副師長は、こうした自身の強みをチーム活性化に有効に活用し、その意義を顕在化させていくことが重要であると考えます。

### 3. 副看護師長のキャリア発達とその支援

副師長となった対象者が、【自身に必要とされる力への思案】を繰り返しながら【モデルとして存在】という役割の実現に向けキャリア発達し、後の師長として活躍するためには、学習の機会を欠かせないと思われる。その際、キャリア発達の基盤である職業継続の明確な意思、そしてチャンスを活かす思考・行動力の発揮が重要である<sup>20,21</sup>ことから、受け身ではなく能動的な行動が期待され、自らの動機付けで学習の機会をつかんでいく姿勢が求められていると考える。今回の副師長への着任という役割の付与が、こうした意欲を奮い起こすきっかけになることが望まれる。

さらに、《今までの実績と未練》にあるように、スタッフとして取り組んでいた業務や、《職場作り》のなかで課題と感じている問題点に関して、所属部署の管理者は取り組みを理解し、その意志を尊重することが重要と考える。取り組み課題が途切れることは、副師長だけでなく、一緒に取り組んでいたスタッフの気持ちを萎えさせることにもつながり、組織に不利益を生じる可能性も考えられる。やりたい看護の中断が看護を極める思いを削ぎ、キャリア発達を停滞させる<sup>21</sup>ことから、管理者は副師長の看護への取り組みや思いを理解し、支援していくことが重要であるといえる。

また、副師長が着任に際し“なぜ私が”といった腑に落ちない思いを抱えている場合、当事者のみならず、周囲のスタッフへも負の連鎖が生じかねない。役割の増大、そして責任の付与が、気持ちを引き締める効果となるよう、そして着任を前向きに捉えることで気持ちの転換を行えるよう、管理者は副師長着任に至った評価とともに意識的に正のフィードバックを返していく関わりが重要になると思われる。そうした管理者の姿が、副師長にとって人材育成のモデルとなり、《個々のスタッフ理解》にあったように「スタッフの良いところを見つけて褒める」行動の後押しにつながると考える。

これまで看護者のキャリア発達を促す要因として、他者からの肯定的な評価が重要<sup>19</sup>とされており、管理者がこの役割を担う者として取り上げられている。ただ、新卒看護師の離職防止・実践能力の向上から始まり、病院の機能評価、医療安全対策、モンスターペイシエントへの対応と、管理者の抱える業務は増大するとともに複雑化している。管理者だけに期待するのではなく、日頃よりスタッフ間で

の承認や正のフィードバックがやり取りされている職場であれば、自然と自己肯定感が高まることが期待できると考える。周囲からのフィードバックを受けることで、自身を客観的に評価することが可能となれば、自ずと自身の担う役割を識別・理解し、周囲からの期待にも応えていくことが可能になると考える。

今回の結果を踏まえて、安易に管理者のみにキャリア発達支援の義務があると考察するのではなく、スタッフ間の承認やサポート、的確なフィードバックが行われることでスタッフ個々の自己肯定感がアップすれば、組織の活性化が期待でき、キャリア発達を支援する風土が生まれると推測する。スタッフに近い副師長がそうした風土がうまれるよう、【環境作り】の役割を担いながら、率先して承認やサポートを実践するモデルとなることが必要と考える。

## VI 本研究の限界と課題

本研究は、調査対象者が限られているため、副師長の現状として一般化するには限界がある。今後、調査場所を拡大するとともに、調査対象者を増やして更なる検討を重ねる必要がある。

また、キャリア発達の円滑なプロセスを迎える職場風土を作っていくには、管理者のみならず、まずはスタッフ一人ひとりが他者と関わる際の姿勢に目を向ける必要があると思われる。どういった取り組みが必要であるか、これから十分検討し検証していきたいと考えている。

## VII 結論

副師長に新規着任した時の思い、そして認識している役割について自記式質問紙調査を行った。その結果、新規着任時の思いとして、【担うことへの煩悶】【自身に必要とされる力への思案】【自身の評価に対する心配】【着任への抵抗】【昇格への意気込み】の5つのカテゴリーが抽出された。また、就任した時点で認識している役割については、【師長との連携】【スタッフへの働きかけ】【環境作り】【モデルとして存在】【業務調整】の5つのカテゴリーが抽出された。

副師長は、いちスタッフから管理者になるという立場の転換に戸惑い、【担うことへの煩悶】や【着任への抵抗】といった後ろ向きな思いを抱えていると考えられた。ただ、職場内の改善といった【環境作り】に着目するなど、スタッフであったからこそ感じている役割を認識していることが推測された。いちスタッフであったこと、そしてスタッフと近い存在であることは、副看護師長の特権であるといえ、こうした自身の強みをチーム活性化に有効に活用し、その意義を顕在化させていくことが重要であると考えます。

なお、本研究は新潟県立看護大学平成21年度看護交流センター地域課題研究の助成を受けて実施した研究の一部

である。

## 引用文献

1. 厚生労働省医政局看護課. 看護基礎教育の充実に関する検討会報告書 2007.
2. 西村伊知恵. 看護管理者から看護教員に戻って得た気づき. 看護教育 2008; 49(9): 812-815.
3. 千葉大学大学院看護学研究科附属看護実践研究指導センター 組織変革型看護職育成支援データベース. 福田美登里. 平成 21 年度国公立大学病院副看護部長研修. [http://www.np-portal.com/report/years/4/1\(2017/05/03\)](http://www.np-portal.com/report/years/4/1(2017/05/03))
4. 永見瑠美子. 看護組織における副師長の自己効力感に関する研究. 看護実践の科学 2003; 28(4): 60-65.
5. 福岡由紀. N 県内における副師長のやりがいに関する看護管理的視点からの分析. 日本看護管理学会誌 2007; 11(1): 49-56.
6. 武村雪絵 (編). 看護管理に活かすコンピテンシー. 東京: メヂカルフレンド社, 2014.
7. 寺岡三左子. 主任看護師が捉えた主任としての役割. 日本看護管理学会誌 2011; 15(2): 158-165.
8. 平田明美, 戸梶亜紀彦. 病棟看護師長の役割認識に関する研究. 日本医療・病院管理学会誌 2013; 50(4): 15-24.
9. 塚崎恵子. 看護管理者の役割認識と行動. 全国自治体病院協議会雑誌 2009; 48(3): 22-26.
10. 倉岡有美子. 仕事上の困難を感じた看護師長の成長に関する質的研究. 日本医療・病院管理学会誌 2016; 53(1): 41-49.
11. 舟島なをみ. 質的研究への挑戦. 東京: 医学書院 1999: 42-53.
12. Berelson, B. 稲葉三千男, 他訳. 内容分析. 東京: みすず書房 1957.
13. 上野栄一. 内容分析とは何か —内容分析の歴史と方法について—. 福井大学医学部研究雑誌 2008; 9(1): 1-18.
14. 中谷啓子, 舟島なをみ, 杉森みどり. 授業過程を評価する学生の視点に関する研究. 看護教育学研究 1998; 7(1): 16-30.
15. 小山田恭子. 我が国の中堅看護師の特性と能力開発手法に関する文献検討. 日本看護管理学会誌 2009; 13(2): 73-80.
16. 石井京子, 星 和美, 藤原千恵子ら. 中堅看護師の職務ストレス認知がうつ傾向に及ぼす要因分析に関する研究. 日本看護研究学会雑誌 2003; 26(4): 21-30.
17. 水野暢子, 三上れつ. 臨床看護婦のキャリア発達過程に関する研究. 日本看護管理学会誌 2000; 4(1): 13-22.
18. 林 容子. 医療変革期における副師長の役割遂行のあり様. 日本看護管理学会誌 2009; 12(2): 45-52.
19. 森本妙子, 十亀美千代. スタッフがとらえた副看護師長の役割ナースングビジネス 2009; 3(4): 382-389.
20. グレグ美鈴, 池邊敏子, 池西悦子ら. 臨床看護師のキャリア発達の構造. 岐阜県立看護大学紀要 2003; 3(1): 1-8.
21. 土佐千栄子, 出口昌子, 上野貴子ら. 経験 3 年目以上の看護婦・看護師の臨床実践能力の特徴 第 1 報. 日本看護管理学会誌 2002; 5(2): 64-70.

# The Role Recognition of Assistant Head Nurses and Their Thoughts Upon Assuming Their Posts

Noriko Okamura<sup>1</sup>, Youko Aoki<sup>2</sup> and Reiko Watanabe<sup>3</sup>

1 Niigata College of Nursing, 240 Shinnan-cho, Joetsu, Niigata 943-0147, Japan

2 Niigata Rheumatic Center, 1-2-8 Hon-cho, Shibata, Niigata 957-0054, Japan

3 Niigata Nurse Center, 2-11 Kawagishi-cho, Chuo-ku, Niigata 951-8133, Japan

---

## Abstract

**Purpose:** This study aims to clarify what thoughts assistant head nurses embraced at the time they newly took up their posts, and how they recognized their roles.

**Methods:** The participants were 37 nurses who had been appointed assistant head nurses. A self-administered questionnaire was used to investigate three research themes: “Thoughts upon assuming the post of assistant head nurse”; “Recognition of the role of the assistant head nurse at the time”, and “Current issues”.

**Result:** Five categories of thought upon assuming the post of assistant head nurses were identified: (1) anxiety over responsibility; (2) perceptions regarding the ability of being needed; (3) anxiety over evaluation to themselves; (4) reticence to taking up the post; (5) enthusiasm about the promotion. Five further categories were identified regarding recognition of the roles of an assistant head nurse at the time of assumption of office: (1) cooperation with head nurse; (2) approach towards the staff; (3) environmental organization; (4) being a role model; (5) operational regulation.

**Conclusion:** While the assistant head nurses were bewildered by aspects of the change of position such as “the anxiety of bearing responsibility”, they recognized their role as a member of staff was to focus on improvement in the workplace such as “environmental organization”.

---

---

## *Key words:*

assistant head nurses,  
thoughts upon assuming a position,  
role recognition

---