

東京医療保健大学大学院 医療保健学研究科 医療保健学専攻
博士学位論文 要約

タスク・シフト／シェアに資する看護師の
看護補助者との協働に関する研究
—急性期一般病棟に勤務する看護師の指示出しの実践
状況と個人特性・組織特性との関連—

東京医療保健大学大学院
医療保健学研究科 医療保健学専攻
博士課程 看護学領域
氏 名 堀込由紀
学位取得 令和8年3月10日

【章立て一覧】

第1章 本研究の背景、目的、意義、方法

- I. 本研究の背景
- II. 研究の意義・目的
- III. 用語の定義
- IV. 研究方法
- V. 倫理的配慮

第2章 結果

- I. 調査回答結果
- II. 調査項目の回答分布
- III. 探索的因子分析の結果
- IV. 2変量間の分析結果
- V. 重回帰分析結果

第3章 考察

- I. 回答者の属性
- II. 協働関係構築における看護管理者の実践の回答結果
- III. 看護補助者への直接ケアの指示出しの認識・行動
- IV. 看護師の直接ケアにおける看護補助者の指示出しの関連要因の特徴

第4章 研究の限界と強み、今後の課題

第5章 結論

第6章 本研究の看護実践、看護教育への提言

謝辞

引用文献

本研究の結果(表)

Abstract

資料(Web 調査票、研究協力依頼書)

【要約】

本研究の背景、目的、意義、方法

日本の人口動態から労働人口の急減が予測され、タスク・シフト/シェア (以後: TS/S) による良質な医療の提供を可能にする医療体制を構築する必要がある。看護師の専門性を発揮するためには、看護師は看護補助者と直接ケアにおいて効果的に TS/S を進め、協働を促進する役割遂行が期待されている。そのためには、看護師の協働に関する役割意識を高め、的確な指示出しとチーム実践を促進することが求められる。

研究目的は、看護師の看護補助者への直接ケアに関する指示出しの実践状況を明らかにするとともに、指示出しの実践と看護師の個人特性及び組織特性との関連を明らかにすることである。

全国の 400 床以上の病床を持つ、急性期一般病棟に勤務する 2 年目以上の看護師を対象とし 2024 年 7 月～9 月に Web 調査を実施した。調査内容は、看護補助者への直接ケアの指示出しにおける実践状況に関する 32 項目、個人特性 10 項目、組織特性 16 項目、看護管理者の実践 6 項目とした。実践状況の把握には、記述統計を用いた。また、関連性は、指示出しの実践状況及び看護管理者の実践についてはそれぞれ探索的因子分析を行い、尺度を作成し、指示出しの下位尺度得点の合計値を目的変数とし、個人特性、組織特性、看護管理者の実践を説明変数として、重回帰分析を用いて検証した。統計処理には JMP 18.2.1 を用い、統計学的有意水準は両側 5%未満とした。

結果

研究協力の同意が得られた 157 の医療施設で勤務する看護師に対して 9024 件の調査協力依頼文書を配布し、全問回答データの 1644 件 (有効回答率 18.2%) を分析対象とした。

1. **実践状況**：看護補助者への直接ケアの指示出しの実践状況は、的確な指示出しの項目のうち「患者の安全への配慮」は 95.3%、「指示出しに際して患者の状態の判断」93.6%と高く、「指示の復唱の依頼」は 53%、「メモなどを添えた伝達」は 35.5%と低かった。チーム実践の促進のうち、「チームの一員であるとの認識」は 93.7%、「意見を言いやすい態度で接する」は 91%と高く、「指示終了時後の看護補助者への評価の伝達」は 40.5%、「指示内容の記録」は 39.5%と低かった。

2. **測定尺度の作成**：看護補助者への直接ケアの指示出しに関する項目について探索因子分析の結果、役割行動である【的確な指示出し】と【チーム実践の促進】の 2 つの下位因子が抽出された。また、【協働関係構築における看護管理者の実践】は、6 項目で構成された 1 つの因子にまとめられた。

3. **関連性の分析結果**：【的確な指示出し】と【チーム実践の促進】それぞれの下位尺度を目的変数とした重回帰分析の結果、2 つの下位尺度に共通して正の関連が認められたのは、

「指示出しの自信」、「看護補助者研修(OJT)がある」、「【協働関係構築における看護管理者の実践】尺度得点の3項目であった。一方、【的確な指示出し】は、「TS/Sは看護の質に貢献すると思う」、「看護師研修(OJT)がある」とは正の関連が、また「指示出しの手段」「主として口頭指示」とは負の関連があった。【チーム実践の促進】は、「経験年数」「1~5年」、「卒前の学習経験あり」、「看護補助者の直接ケアのスキルに関する資料がある」、「看護師向け指示出しマニュアルがある」、「看護補助者の定数を満たしている」とは正の関連が、「看護補助者研修(Off-JT)がある」とは負の関連が認められた。

結論

看護補助者への直接ケアの指示出しの実践状況の結果から、指示の判断や伝達、尊重の態度等の看護師の役割認識や行動を実践している看護師の割合は高かったものの、看護補助者のケアへの思いの傾聴等を行っている看護師の割合は低かったことから、看護チームにおいて目標の共有や対話等、看護補助者の内的動機付けを高め、貢献を引き出す働きかけに関する課題があることが示された。

関連性の分析結果から、看護管理者が目的を明確にして看護チームを形成し、協働関係を促進していくこと、チーム内で実践的に学習するOJTを推進して学習文化を醸成すること、看護師の指示出しに関する自信が高められるよう支援することなどが、TS/Sを推進するための看護師の指示出し実践の向上につながる可能性があることが示唆された。

また、「口頭指示」に負の関連がみとめられ、指示の明確化が急務であることが示唆された。

引用文献

- 1) 厚生労働省「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部のとりまとめについて」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513520.pdf>(2023/7/23 閲覧)
- 2) 厚生労働省。「良質かつ適切な医療を効率的に推進する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律」の成立について。
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000793130.pdf>(2023/7/26 閲覧)
- 3) 厚生労働省. 医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会「医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会 議論の整理」. 2020.
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15678.html (2025/12/31 参照)
- 4) World Health Organization, United States President's Emergency Plan for AIDS Relief, Joint United Nations Programme on HIV/AIDS. Task Shifting: Global Recommendations and Guidelines. 2008.
<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/2a6ad716-4aba-425c-9a11-47d1949dfb86/content>
(2025/12/31 参照)
- 5) International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, World Health Organization. Working for Health. 2024.
<https://www.who.int/docs/default-source/health-workforce/working4health/working4health-brochure.pdf>
(2025/12/31 参照)
- 6) World Medical Association. Statement on Scope of Practice, Task Sharing and Task Shifting. 2009.
<https://www.wma.net/policies-post/wma-resolution-on-task-shifting-from-the-medical-profession/>

(2025/12/31 参照)

- 7) 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2017～人材への投資を通じた生産性向上～」
<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2017/decision0609.html>
(1231 閲覧)
- 8) 厚生労働省保険局医療課. 「令和 4 年度診療報酬改定の概要 入院Ⅳ（働き方改革の推進、横断的個別事項）」.
<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000920427.pdf>(2022/7/23 閲覧)
- 9) 厚生労働省保険局医療課「令和 6 年度診療報酬改定の概要 【入院Ⅵ（働き方改革の推進、横断的事項）】」令和 6 年 3 月 5 日. 版.<https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/001218903.pdf>
(2025/10/6 閲覧)
- 10) 日本看護協会. 看護補助者の業務に必要な能力の指標
https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/nurse_aid_shihyo.pdf(2025/10/06 閲覧)
- 11) 本谷園子, 坂本すが. 看護職を取り巻くタスクシフト・シェアの現状と課題.
Nursing BUSINESS. 2022 春季増刊. MC メディカ出版. 2022:18-27.
- 12) 林千冬. 「付添看護解消」のゆくえ. 看護学雑誌. 1994;58(12):1097-1101.
- 13) 篠塚英子, 横村愛. 高齢化時代の女子労働—付添婦の歴史変遷と現状—. 季刊・社会保障研究. 1990 ; 26(3) :270-282.
- 14) 一般財団法人 厚生労働統計協会. 地域の医療介護入門シリーズ 地域の医療と介護を知るために—わかりやすい医療と介護の制度・政策 — 第 29 回昭和 60 年代から平成初期の医療保険制度改正 (その 1) . 厚生指標. 2019;66(4):51-53.
- 15) 厚生労働省通知. 「基本診療科の施設基準等及びその届出に関する手続きの取り扱いについて」別添 2 入院基本料等の施設基準等 (保医発 0305 第 2 号令和 2 年 3 月 5 日) .
https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00tc4895&dataType=1&pageNo=1.
(2023/7/23 閲覧)
- 16) 日本看護協会. 看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド. 2021; 8.
https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/guideline/way_of_nursing_service.pdf
- 17) 永井則子. 看護補助者と協働する職場で求められること・目指すこと. ナーシングビジネス. 2023;17(5) :8-11.
- 18) 厚生労働省. 「平成 30 年度診療報酬改定の結果検証に係る特別調査 (令和元年度調査) の報告案について医療従事者の負担軽減、働き方改革の推進に係る評価等に関する実施状況調査 (その 2)」. <https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000566782.pdf>
(2025/10/28 参照)
- 19) 山崎久美子, 丸山育子, 高瀬佳苗. 福島県内病院における看護業務と看護補助者・他職種への委譲状況と看護師の認識との関連. 福島県立医科大学看護部紀要. 2021; 23: 43-52.
- 20) 2019 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金事業「看護師と看護補助者の協働の推進に向けた実態調査研究 (研究代表者: 坂本すが)」. 「看護師と看護補助者の協働の推進に向けた実態調査研究: 総括研究報告書」. 2019 ;366-384.
https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2019/191031/201906001A_upload/201906001A0003.pdf
(2023/7/23 閲覧)
- 21) 日本看護協会看護開発部看護業務・医療安全課. 看護補助者の確保・定着に向けた日本看護

- 協会の取り組み. 看護. 2024;76(3):26-31.
- 22) 永井則子. 看護補助者“大活躍”ガイド. *Nursing BUSINESS*. 2017 春季増刊. 2017 ; 36-37.
 - 23) 八重慥愛子, 布施淳子. 看護補助者の就労実態と介護系資格を有する看護補助者に看護管理者が期待する役割. *北日本看護学会誌*. 2025;27(2):47-59.
 - 24) 厚生労働省. 「中医協資料. 働き方について (その1)」令和5年6月14日.
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001107256.pdf> (2025/11/6 閲覧)
 - 25) 2019年度厚生労働行政推進調査事業費補助金事業「看護師と看護補助者の協働の推進に向けた実態調査研究 (研究代表者: 坂本すが)」研究分担報告
研究分担者 佐々木美奈子. 病院における看護補助者の確保および活用に関する実態調査: 看護補助者調査. 2019;366-384. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2019/191031/201906001A_upload/201906001A0010.pdf(2023/7/23 閲覧)
 - 26) 厚生労働省「令和5年度第6回 入院・外来医療等の調査・評価分科会」. 2023.
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001143594.pdf>(2024/4/14 閲覧)
 - 27) 厚生労働省「要介護者等の高齢者に対応した急性期入院医療参考資料」. 2023.
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/001079168.pdf>(2024/4/14 閲覧)
 - 28) 厚生労働行政推進調査事業費補助金 (厚生労働科学特別研究事業) 分担研究報告書
研究分担者 末永由理「病院に勤務する看護補助者の職業継続を可能にするマネジメントのあり方」. 2019:481-491. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2019/191031/201906001A_upload/201906001A0015.pdf(2025/11/1 閲覧)
 - 29) 平成22年度厚生労働科学研究費補助金 (地域医療基盤開発推進研究事業) 小池智子, 佐々木吉子, 川本佑子, チーム医療の推進における看護師等の役割拡大・専門性向上に関する研究 分担研究報告書 3. 海外における看護補助者の実務・教育棟の実情に関する調査-英国視察調査、米国実務看護師へのヒヤリングを中心に-. 2010:105-122.
 - 30) Motacki K, Burke K. *Nursing Delegation and Management of Patient Care*. 2nd ed. St. Louis: Elsevier; 2017.
 - 31) National Council of State Boards of Nursing. *National Guidelines for Nursing Delegation*.
https://ncsbn.org/public-files/NCSBN_Delegation_Guidelines.pdf.
(2023/7/24 閲覧)
 - 32) National Council of State Boards of Nursing. *Delegation Decision-making Tree*.
https://novaonline.nvcc.edu/Eli/nur255/Delegation_Decisions_Making_Tree_NEW.pdf.
(2023/7/22 閲覧)
 - 33) Yoon J, Kim M, Shin J. Confidence in delegation and leadership of registered nurses in long-term-care hospitals. *J Nurs Manag*. 2016;24(5):676-685. doi:10.1111/jonm.12372
 - 34) Riisgaard H, Nexøe J, Le JV, Søndergaard J, Ledderer L. Relations between task delegation and job satisfaction in general practice: a systematic literature review. *BMC Fam Pract*. 2016;17(1):1-8. doi:10.1186/s12875-016-0560-3
 - 35) Crevacore C, Coventry L, Duffield C, Jacob E. Factors impacting delegation decision making by registered nurses to assistants in nursing in the acute care setting: A mixed method study. *IntJ Nurs Stud*. 2022 ;136:104366. doi:10.1016/j.ijnurstu.2022.10436632)

- 36) Bittner NP, Gravlin G. Critical thinking, delegation, and missed care in nursing practice. *J Nurs Adm.* 2009;39(3):142–146. doi:10.1097/NNA.0b013e31819894b7
- 37) Crevacore C, Coventry L, Duffield C, Jacob E. Factors impacting nursing assistants to accept a delegation in the acute care settings: A mixed method study. *J Clin Nurs.* 2024 ;33(6):2153-2164. doi: 10.1111/jocn.17127. Epub 2024 Mar 31.
- 38) Wong KL, Chua WL, Griffiths P, Goh QLP, Low KWC, Tan JQA, Liaw SY. Teamwork between registered nurses and unlicensed assistive personnel in acute care settings: A scoping review. *Int J Nurs Stud Adv.* 2025;13:100293. doi:10.1016/j.ijnsa.2025.100293
- 39) Saccomano SJ, Pinto-Zipp G. Registered nurse leadership style and confidence in delegation. *J Nurs Manag.* 2011;19(4):522-33. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01189.x. Epub 2011 Apr 25.
- 40) Bass BM, Riggio RE. *Transformational Leadership.* 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 2006.
- 41) Richards A. Leadership skills for the multi-tiered nursing team. *Nurs Stand.* 2023;38(5):23–25. doi:10.7748/ns.2023.e12202.
- 42) Edmondson, Amy C. Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative Science Quarterly.* 1999 ; 44(2) : 350-383.
- 43) Edmondson, Amy C., and Zhike Lei. "Psychological Safety: The History, Renaissance, and Future of an Interpersonal Construct." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 1 .2014;23–43.
- 44) Kærnsted B, Bragadóttir H. Delegation of Registered Nurses Revisited: Attitudes towards Delegation and Preparedness to Delegate Effectively. *Nordic Journal of Nursing Research.* 2012;103(32):10-15. <https://doi.org/10.1177/01074083120320010>.
- 45) 佐々木美奈子, 堀込由紀「特集 急募 : 病院職員の定着戦略 看護補助職員の定着戦略」病院. 2025;84(7):544-549.
- 46) 鬼頭幸子. 急性期一般病棟の看護師が行う看護補助者への清潔ケアの委任の様相, 日本看護管理学会誌 2022;26(1) :11-20. doi:10.19012/janap.26.1_11
- 47) 山本恵美子, 田中共子, 兵藤好美, 畠中香織. 若手看護師の指示の出し受けスキル尺度における信頼性と妥当性. *Journal of Health Psychology Research* 2019;32(1) :21-29. doi:10.11560/jhpr.180807110
- 48) 中岡亜希子, 三谷理恵, 冨澤理恵, 澁谷幸. 急性期病院の看護師と看護補助者との協働における課題 看護師のインタビューより. 大阪府立大学看護学雑誌. 2016;22(1):1-9.
- 49) 鈴木久美子, 片山はるみ. 一般病棟に勤務する看護補助者の職務に対する動機付けと職場サポートとの関連. 日本看護管理学会誌. 2023;27(1): 132-139. doi:10.19012/janap.27.1_132
- 50) 佐伯昌俊, 武村雪絵, 國江慶子. 看護職者と看護補助者が共に看護補助者役割の認識を共有する介入プログラムの開発と評価. 日本看護科学学会誌. 2021;41: 638-646. doi:10.5630/jans.41.638
- 51) 飯岡由紀子, 亀井智子. チームアプローチ評価尺度改訂版 (TAAS-R) の開発—信頼性と妥当性の検討—. 日本看護科学学会誌 . 2021;41:114-121. doi:10.5630/jans.41.114

- 52) 野中らいら, 武村雪絵, 佐々木美奈子, 菅田勝也. 看護師長のリーダーシップに対するスタッフナースのとらえ方と仕事への意欲の関連—変革型リーダーシップに注目して—. 日本看護管理学会誌. 2009;13(2) : 66-72.
doi:10.19012/janap.13.2_66.
- 53) 大場みゆき. 患者中心のケア提供を実行する看護師のリーダーシップ役割に関する指標と評価. 日看護会誌. 2009;13(2):21-30.
- 54) 池田恵美子. スタッフナースのセルフリーダーシップ測定尺度の開発 —予備調査による信頼性と妥当性の検証—. 高知女子大学看護学会誌. 2024;49(2):91-100.
- 55) 松下博宜, 石井馨子, 木田亮平, 藤谷克己. コラボレーティブ・リーダーシップは組織学習と多職種連携を橋渡しする—日本語訳多職種連携評価尺度 (AITCS-II-J) 等を用いた計量的研究. 2022;14(4):841-850.
- 56) 早瀬 良. 多職種チーム医療における看護職のリーダーシップとその有効性の検討. 生命健康科学研究所紀要. 2018;15: 48-55.
- 57) 辻田幸子, 安部陽子. 急性期病院における看護部トップマネージャの看護補助者の活用. 日赤看会誌. 2024;25(19):33-42.
- 58) 柴田 (田上) 明日香, 西田真寿美, 浅井さおり, 沼本教子, 原祥子, 中根薫. 高齢者の介護施設における看護職、介護職の連携・協働に関する認識. 老年看護学. 2003;7(2):116-126. doi:10.20696/jagn.7.2_116
- 59) 大儀律子. 療養病床における看護職と介護職の協働関係構築に関する看護管理者能力の測定—看護職評価用尺度の開発を中心に—. 日本看護管理学会誌. 2021;25(1): 96-107. doi:10.19012/janap.25.1_96
- 60) 日本看護協会. 看護の専門性の発揮に資するタスク・シフト/シェアに関するガイドラン及び活用ガイド. 2022;1-68.
https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/shift_n_share/guideline/tns_guideline.pdf
(2024/3/12 閲覧)
- 61) 中村誠文, 岡田明日香, 藤田千鶴子. 「連携」と「協働」の概念に関する研究の概観—概念整理と心理臨床領域における今後の課題—. 鹿児島純心女子大学大学院人間科学研究科紀要. 2012;7 :3-13.
- 62) 日本看護協会. 病院看護管理者のマネジメントラダー. 2019 ; 1-11.
https://www.nurse.or.jp/nursing/home/publication/pdf/guideline/nm_managementladder.pdf.
(2024/3/12 閲覧)
- 63) 日本看護協会クリニカルラダー改定
看護実践能力 看護実践能力に基づく学習項目 看護実践能力習熟段階. 2023.
<https://www.nurse.or.jp/nursing/assets/learning/support-learning-guide-ex.pdf>
(2025/10/17 閲覧)
- 64) COSMIN Group. COSMIN Risk of Bias checklist (日本語版) . 2018.
https://www.cosmin.nl/wpcontent/uploads/Japanese-version-of-the-COSMIN-Risk-of-Bias-checklist-for-PROMs_final.pdf. (2025/12/30 参照)
- 65) Cohen J. Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
- 66) 谷村晋. 看護研究におけるサンプルサイズの考え方. 三重看護学誌. 2023; 25: 59-70.

- 67) 水木篤, 竹内理. 効果量と検定力分析入門—統計的検定を正しく使うために—. 外国語教育メディア学会 (LET) 関西支部メソドロジー研究部会 2010 年度報告論集. 2010; 47-73.
- 68) ベナー P. (井部俊子訳). ベナー看護論: 初心者から達人へ. 東京: 医学書院; 2005.
- 69) 厚生労働省 令和 5(2023)年医療施設 (静態・動態) 調査・病院報告の概況.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/23/dl/02sisetu05.pdf>
(2025/8/7 閲覧)
- 70) 金子さゆり. 急性期病棟で働く抑うつ傾向と医療安全及び離職意図との関連. 名古屋市立大学看護学部紀要. 2004 ;13 :19-25.
- 71) 厚生労働省 令和 4 年度衛生行政調査.
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/eisei/22/dl/kekka1.pdf> (2025/10/27 閲覧)
- 72) Salas, E., Cooke, N. J., & Rosen, M. A. On teams, teamwork, and team performance Discoveries and developments. *Human Factors*. 2008 ;50(3) : 540-547.
doi:10.1518/001872008X288457
- 73) 高橋勝, 佐々木美奈子, 奥山絢子. 国立ハンセン病療養所における「ライフサポートカンファレンス」実施による看護師・介護員のケア連携に対する認識の変化. 東京医療保健大学紀要. 2024 ; 1: 1-9.
- 74) 善生まり子. 看護師・准看護師・看護補助者の連携・協働の課題と展望. *Nursing BUSINESS*. 2023 ;17(10) : 22-27.
- 75) 日本看護協会「研修番号 116 : 看護補助者との協働推進のための研修<看護補助体制充実加算対応>」
<https://www.nurse.or.jp/nursing/training/search/2025/116.html> (2025/10/13 閲覧)
- 76) 加藤恵理子, 高橋学. 急性期病院における看護補助者の心理的安全性に影響を与える要因の明確化. 昭和女子大学紀要. 2024 ;977 :1-14.
- 77) 滝下幸栄, 南田喜久美, 山川京子. 急性期医療施設における看護補助者の業務課題に関する質的検討. 京都府立医科大学看護学科紀要. 2019 ;28 :33-412.
- 78) 上田修代, 宮崎美砂子. 看護実践のリフレクションに関する国内文献の検討. 千葉看護学会会誌. 2010 ;16 (1) : 61-68.
- 79) 野寄亜矢子, 清水佐和子. 看護師の自己教育性者尺度の開発. 日本看護科学学会誌. 2022 ;42 : 852-860. doi:10.5630/jans.42.850
- 80) 西山史江, 近末清美, 村田由香他. 急性期病院の看護の質向上における主任看護師の役割行動とその関連要因. 日本看護管理学会誌. 2024 ;28(1) :11-20.
doi:10.19012/janap.28.1_11
- 81) 横田ひろみ, 齋藤久美子. 臨床 2・3 年目の勤務帯リーダーの自信につながる要因—6 年目以上看護師との比較から—. 日本看護管理学会誌. 2013 ;17(1) :15-27.
doi:10.19012/janap.17.1_15
- 82) 山口裕幸. チームの有効性とその規定要因—心理学のパースペクティブから—. 日本労働研究雑誌. 2020 ;62 (7) :14-23.
- 83) 高山奈美, 竹尾恵子. 看護活動におけるチームワークとその関連要因の構造. 国立看護大学校研究紀要. 2009 ;8 (1) : 1-9. doi: 10.34514/00000107
- 84) 西田朋子. 新人看護師の成長を支援する OJT. 東京: 医学書院; 2021.

- 85) 滝下幸栄, 安井邦子, 三輪徳子, 他. 急性期医療施設における看護補助者への継続教育の現状と課題. 第46回日本看護学会論文集 看護管理. 2016 :139-42.
- 86) 大西(三木)真裕, 上條由美, 的場匡亮他. 看護補助者を対象とした心肺蘇生教育—対面式講義と動画講義の比較—. 安全医学. 2023 ;19(1) :13-21.
doi:10.60299/anzenigaku.19.1_13
- 87) 大岩美樹, 安酸史子. 新人看護師の成長に影響を及ぼす On-the-job Training 担当看護師の特徴に関するスコアピングレビュー. 2023; 43 :718-726. doi:10.5630/jans.43.718
- 88) 厚生労働省. ICT 機器を活用した勤務環境改善の先駆的取組を行うモデル医療機関調査支援事業の公募について. https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_56842.html
(2025/11/4 閲覧)
- 89) 上田美香, 長谷奈生己. 看護補助者への指示出しと実施記録の電子化. ナースマネジャー. 2025; 26(1):33-37.
- 90) 西田朋子. OJT を活用した人材育成に必要な基盤理論とスキル. 看護管理. 2022 ; 32 (7) : 546-553.
- 91) 山岸美奈子, 岡村典子. パートナーシップ・ナーシング・システムにおける新人看護師教育の効果と課題に関する文献研究. 2023;34(1):37-43.
- 92) 鬼頭幸子. 看護補助者への業務の委任における看護師の判断に関する文献検討. 日赤看護会誌. 2025;26 (1) :1-10.
- 93) 荒木亜紀, 曾田陽子, 佐藤美紀. 看護師が看護補助者に患者の直接ケアを委譲する際の思考と判断. 日看管会誌. 2025;29(1):161-170.
- 94) 松崎麻里子, 徳田美穂, 小金美穂, 他. 看護補助者の業務上の事故に対する現任看護師の意識調査. 日本看護学会論文集:看護管理. 2002 ;33 :236-238.
- 95) 益加代子, 林千冬. 医療制度改革下の医療療養病床における看護労働の変化と課題(第1報)平成18年度診療報酬改定による影響に関するインタビューから—. 神戸市看護大学紀要. 2010 ;14 :55-62.
- 96) 厚生労働省. 「チーム医療の推進に関する検討会報告書」
<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0319-9a.pdf> (2025/10/6 閲覧)
- 97) 文部科学省 大学における看護系人材養成の在り方に関する検討会. 看護学教育モデル
コア・カリキュラム～「学士課程においてコアとなる看護実践能力」の修得を目指した学修目標～. 平成29年10月.
https://www.mext.go.jp/content/1217788_3.pdf(2025/10/6 参照)
- 98) 宮林郁子, 日高艶子, 矢田洋一他. 大卒看護師のリーダーシップとデリゲーション能力が「仕事のやりがい」に及ぼす影響(1). 聖マリアンナ学院大学紀要. 2012 ;3 :21-27.
- 99) 厚生労働省. 新人看護職員研修ガイドライン【改定版】平成26年2月.
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-1seikyoku/0000049466_1.pdf. (2025/11/10 閲覧)
- 100) Stone P, Bryan Y. NINR AI Working Group: Council Presentation [Internet]. Bethesda (MD): National Institute of Nursing Research (NINR); 2025 May [cited 2026 Feb 9]. Available from: www.ninr.nih.gov.
- 101) American Nurses Association. The ethical use of artificial intelligence in nursing practice [Position statement] [Internet]. Silver Spring (MD): ANA; 2022 Dec 20 [cited

2026 Feb 12]. Available from: <https://www.nursingworld.org/practice-policy/nursing-excellence/ana-position-statements/the-ethical-use-of-artificial-intelligence-in-nursing-practice/>

102) Dharap K. AI and I: A Nurse's Guide to Tech That Won't Replace the Why. ANA-Ohio News Journal. 2025 ;3(4) : 8.