

# St. Luke's International University Repository

## Effectiveness of a Training Program for Team Building Skills in a Master's Program of Nursing Graduate School

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2021-09-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 飯岡, 由紀子, 亀井, 智子, 片岡, 弥恵子, 高橋, 恵子, 川上, 千春, 福島, 鏡, Iioka, Yukiko, Kamei, Tomoko, Kataoka, Yaeko, Takahashi, Keiko, Kawakami, Chiharu, Fukushima, Kagami メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.34414/00016518">https://doi.org/10.34414/00016518</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



# 看護系大学院修士課程におけるチームビルディング力育成プログラムの効果

飯岡由紀子<sup>1)</sup>, 亀井 智子<sup>2)</sup>, 片岡弥恵子<sup>2)</sup>, 高橋 恵子<sup>2)</sup>,  
川上 千春<sup>2)</sup>, 福島 鏡<sup>2)</sup>

## 抄 録

**目的:** 本研究の目的は、看護系大学院修士課程のチームビルディング力育成プログラムの効果を検討することである。

**方法:** 2012～2019年度の大学院科目チームビルディング履修し、チームビルディング力育成プログラムに参加した聖路加国際大学看護学研究科院生201人を対象とした。チームビルディング力育成プログラムは、アクティビティを基盤とし、チームによる問題解決方法とチーム形成プロセスを体験的に学ぶプログラムである。単群前後比較デザインによる質問紙調査にてプログラムの効果を検討した。チームアプローチ評価尺度と相互独立的一相互協調的自己観尺度はプログラム前後で調査し、プログラム満足度と自由記載はプログラム実施日ごとに調査した。聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った。質問紙は無記名とし、回収箱への投函をもって同意とみなした。

**結果:** 質問紙は200部回収され（回収率99.5%）、178部が分析対象となった。チームアプローチ評価尺度の得点比較では、尺度平均値が57.5から73.6へと増加し、統計的有意差が示された ( $t = -14.07, p < 0.01$ )。相互独立的一相互協調的自己観尺度では、下位尺度の「個の認識・主張」の平均値が17.2から18.5に増加し ( $t = -6.14, p < 0.01$ )、[独断性]は23.4から21.3 ( $t = 5.39, p < 0.01$ )、[評価懸念]は18.7から16.3と減少した ( $t = 7.65, p < 0.01$ )。自由記述の質的分析では、【チームに関する学び】【自分に関する気づき】に関する記述が挙げられていた。

**結論:** チームビルディング力育成プログラムの効果として、チームが発展したという認識が強くなり、協調性を保ちながら協働できるようになることが示された。また、チーム形成に関する学びと自分の特性に対する理解が深まり、自分の役割やチームへの関与について考える機会となった。

**キーワード:** チームビルディング, チームアプローチ, 大学院プログラム, IPW

## I. 研究の背景

近年の医療は高度化により専門的知識・技術が必要となり専門分化するなかで、部署や職種の縦割り組織の課題が生じてきた。一方、患者・家族へのケアはより複雑化し、部署や職種を超えた医療・ケアの必要性が高まった。このような情勢より、チーム医療の重要性は高まり、その推進が課題となっている。チーム医療は、医療に従事する多種多様な医療スタッフが、おのおのの高い専門性を前提に、目的と情報を共有し、業務を分担しつつも互いに連携・補完し合い、患者の状況に的確に対応した

医療を提供することと定義されている（厚生労働省、2010）。

このチーム医療の重要性に伴って多職種連携への関心も高まり、interprofessional work (IPW) や、その教育を指す interprofessional education (IPE) への関心が高まってきている。IPW は、2つ以上の異なる専門職が患者とその家族とともにチームとして、彼らのニーズやゴールに向かって協働することである（田村、2018）。チーム医療が多職種で構成されることが多いことから、チーム医療とIPWは同等として活用されることが多い。効果的なIPWを促進するため、学部教育への導入（朝日、2018）や、在宅医療推進のためのプログラムなどが開発され効果が検討されている（土屋ら、2017）。

IPWの仕組みでは、問題解決サイクルとチームサイク

受付日：2020年7月22日 受理日：2021年2月2日

1) 埼玉県立大学大学院保健医療福祉学研究科

2) 聖路加国際大学大学院看護学研究科

ルの二重構造として示した考えもあり（埼玉県立大学，2014），主に2つのサイクルを考える必要がある。問題解決サイクルは，カンファレンスなどで展開され，医療職には身近な思考プロセスとして備わっているが，職種を超えた協働では多様な困難が生じやすい。チーム形成のプロセスは，専門職教育課程においてこれまで十分に行われてきたとは言い難く，OJT（on the job training）に組み込まれてきた。臨床の現象理解を備えた専門職がチーム医療を促進するリーダーとなるため，系統的にチーム形成のプロセスを学ぶことが重要である。チームビルディングは，「仲間が思いを一つにして，一つのゴールに向かって進んでゆける組織づくり」である（Team Building Japan, 2020）。聖路加国際大学は，チームビルディングを視座に「チームビルディング力育成プログラム」を開発した。プログラムは，「アドベンチャーリーダーシッププログラム」を提供するミシガン大学と連携し（ミシガン大学レクリエーション部，2020），日本の修士課程の教育として開発した（聖路加国際大学，2014）。

本プログラムでは，看護系大学院科目チームビルディングに位置づけ，チーム形成のプロセスに焦点をあて，「アドベンチャーリーダーシッププログラム」を基盤とし，チームを構築して部署や職種を超えた横断的活動を促し，どのようにコミュニケーションを促進してコンフリクトに対峙するのかを体験的に学習する。履修対象は，高度看護実践者がチームを牽引する人材として育成するため，看護系大学院修士課程の上級実践コースの院生とした。このような大学院教育プログラムは日本では稀であり，本報告では本プログラム8年間の履修者のプログラム前後の質問紙調査をもとに，プログラムの効果を検討することとした。

## II. 研究目的

本研究の目的は，看護系大学院修士課程の院生を対象とした「チームビルディング力育成プログラム」の効果を検討することである。

## III. 研究方法

### 1. 研究デザイン

本研究は，単群前後比較デザインを用いた。

### 2. チームビルディング力育成プログラム

本プログラムは，2012年度より聖路加国際大学看護学研究科特別講義「チームビルディング」の一部として開発した（亀井ら，2013；亀井ら，2014）。プログラムの目標は「チームのアセスメント，チーム内の効果的コミュニケーション，チームへの自身の貢献や相互作用・役割意識，およびリーダーシップとメンバーシップに関する

知識・技術を活用して，チームによる問題解決方法とチームを作るプロセスを理解する」である。2012～2013年度は合宿にて，2014年度からは学内にて実施した。開催場所や開催期間が一部異なっているものの，プログラムの目標・内容などは変更せずに実施した。

本プログラムは，小講義，アドベンチャーリーダーシッププログラム，事例検討から構成している。小講義では，チームの定義，チーム形成過程，チーム発展の基本的理論，体験的学習の基本的理念などの内容で構成した。アドベンチャーリーダーシッププログラムは，多様な課題にチームで取り組む体験型の学習プログラムである。学習プログラムの具体的内容には，目隠しをする島，話ができない沈黙島，知恵の輪でつながれた絡み合い島にメンバーが分かれ，各島のメンバーが協力し合って，ひとつの島に移動するミッションを達成する「3アイランズ」などがある。ここでは，目隠し島の人に周囲の状況をどのように説明するのか，沈黙島の人とどのように意思疎通を図るのか，行動が制限される絡み合い島の人にはどのように島を移動するのか，知恵を絞り合い，コミュニケーションの工夫をしてチームで課題解決をするプロセスを学ぶ。

プログラム終了時には，「アイスブレイキング」「コミュニケーション」「信頼」「混合」等のテーマに応じて，ファシリテーターからブリーフィング（ルール説明）が行われ，時間制限内にチームで課題を解決する。課題達成後には，ファシリテーターから参加者にディブリーフィング（課題解決プロセスの振り返りとメタファーから現実社会への洞察と転移可能性などを言語化する）を繰り返し行い，チーム形成の理解を促した（聖路加国際大学，2014）。事例検討は，多職種連携が必要な事例に対してチームでケアプランを検討する。アドベンチャーリーダーシッププログラムは，その知識と豊富な経験があるアメリカのミシガン大学レクリエーション部部長をはじめとする，ミシガン大学スタッフがメインファシリテーターを担った。プログラムの運営や全体調整と事例検討は，聖路加国際大学科目担当教員が担当した。

### 3. 対象者

2012～2019年度の大学院科目「チームビルディング」を履修し，「チームビルディング力育成プログラム」に参加した聖路加国際大学看護学研究科修士課程大学院生201人とした。

### 4. データ収集内容

プログラム参加によりチームが発展すると考えTAAS（team approach assessment scale；チームアプローチ評価尺度）と，チーム形成のプロセスの学習を通して自己観の変化が予測され相互独立的一相互協調的自己観尺度を用いた。

表1 チームアプローチ評価尺度の記述統計量

	時期	n	欠損値	平均値	最小値	最大値	標準偏差	プログラム前後の 平均値の差
チームの機能				2.08 2.78				0.69
問題状況に応じて役割を調整している	前後	178 177	0 1	2.10 2.90	1 1	3 4	0.79 0.65	0.80
伝えるべき情報は正確に伝えている	前後	178 178	0 0	2.17 2.72	1 1	4 4	0.74 0.71	0.55
チームで取り組む課題に重要性を感じている	前後	178 178	0 0	2.29 2.93	1 1	4 4	0.68 0.61	0.64
葛藤を処理する手段を活用している	前後	178 178	0 0	1.81 2.68	1 1	3 4	0.81 0.74	0.87
チームメンバーの専門性や特性を踏まえて役割が分担されている	前後	177 178	1 0	1.86 2.80	1 1	3 4	0.83 0.68	0.94
チームメンバーの役割は明確である	前後	178 178	0 0	1.89 2.64	1 1	3 4	0.78 0.70	0.75
私はチームが導き出した結果に満足している	前後	178 178	0 0	2.21 2.81	1 1	3 4	0.73 0.67	0.60
チームのリーダーシップは適切である	前後	177 178	1 0	2.06 2.74	1 1	3 4	0.76 0.68	0.69
効率的な話し合いが展開されている	前後	178 178	0 0	2.19 2.64	1 1	4 4	0.65 0.73	0.45
チームの意思決定は効果的に行われている	前後	178 176	0 2	2.16 2.85	1 1	3 4	0.79 0.65	0.69
チームの目標や優先すべきことは明確である	前後	178 177	0 1	2.16 2.82	1 1	4 4	0.74 0.67	0.66
チームのコミュニケーション	前後			2.46 2.95				0.49
チームは、意思決定に向けて自由な発言を認めている	前後	177 178	1 0	2.63 2.98	1 1	4 4	0.62 0.62	0.36
チーム内のコミュニケーションは円滑である	前後	178 178	0 0	2.39 2.88	1 1	4 4	0.70 0.60	0.48
チームに一体感が感じられる	前後	178 178	0 0	2.15 2.96	1 1	4 4	0.78 0.62	0.80
チームメンバーは、少数意見であっても傾聴しようとしている	前後	178 178	0 0	2.59 2.94	1 1	4 4	0.64 0.64	0.35
必要な時には、適宜意見交換を行っている	前後	178 178	0 0	2.56 3.01	1 2	4 4	0.61 0.60	0.45
メンバーシップ	前後			2.37 3.02				0.65
チームメンバーはお互い協働している	前後	177 178	1 0	2.29 3.07	1 2	3 4	0.71 0.56	0.78
問題の解決に向けて積極的・発展的に取り組んでいる	前後	177 178	1 0	2.31 3.04	1 2	4 4	0.73 0.58	0.73
チームメンバーそれぞれが課題に対して貢献している	前後	178 177	0 1	2.38 3.02	1 1	4 4	0.74 0.57	0.64
チームメンバーはそれぞれ責任を持って役割を遂行している	前後	178 178	0 0	2.26 2.96	1 1	3 4	0.75 0.59	0.70
チーム内で行われている討議は意義がある	前後	177 178	1 0	2.49 3.00	1 1	4 4	0.54 0.60	0.51
チームメンバーはお互いに尊重しあっている	前後	178 178	0 0	2.52 3.05	1 1	4 4	0.65 0.54	0.53
チームへの貢献	前後			1.99 2.53				0.54
私はチームメンバーとして貢献できている	前後	178 177	0 1	1.95 2.46	1 1	4 4	0.67 0.64	0.51
私は良いチームワークをつくれるという自信がある	前後	178 178	0 0	1.89 2.37	1 1	3 4	0.74 0.76	0.47
チームの活動に関して自分の能力を効果的に発揮している	前後	178 178	0 0	1.87 2.52	1 1	3 4	0.72 0.71	0.65
私はチームの目標を達成するために努力している	前後	178 178	0 0	2.26 2.78	1 1	4 4	0.64 0.71	0.51

表2 チームアプローチ評価尺度の前後比較

	時期	n	最小値	最大値	平均値	標準偏差	差の 平均値	差の 標準偏差	t	p	
チームアプローチ 評価尺度全体	前	168	16	84	57.51	14.15	-16.30	15.02	-14.07	<0.001	**
	後	168	41	104	73.82	13.85					
チームの機能	前	172	2	34	22.82	6.77	-7.77	7.09	-14.36	<0.001	**
	後	172	17	44	30.59	6.31					
チームのコミュニ ケーション	前	177	4	19	12.33	2.74	-2.43	2.93	-11.03	<0.001	**
	後	177	7	20	14.76	2.72					
メンバーシップ	前	174	4	20	14.27	3.41	-3.88	3.89	-13.16	<0.001	**
	後	174	10	24	18.15	3.11					
チームへの貢献	前	177	0	14	7.98	2.35	-2.15	2.40	-11.94	<0.001	**
	後	177	2	16	10.13	2.50					

\*\* : p<0.01

1) チームアプローチ評価尺度 (TAAS)

TAASは、学際的チームを基盤としてチームアプローチに対する個人の評価を測定する尺度である。TAASは、[チームの機能][チームのコミュニケーション][メンバーシップ][チームへの貢献]の下位尺度の26項目から成り、「とてもそう思う」4点から「全くそう思わない」1点の4段階で回答する。尺度開発初期段階における信頼性と妥当性が検討された(飯岡ら, 2016)。TAASは、26点から104点の得点幅をとり、高得点ほどチームアプローチに対する評価が高いことを示す。

2) 相互独立の一相互協調的自己観尺度

西欧人がもつ相互独立的自己観と東洋人がもつ相互協調的自己観4要素20項目で測定する尺度である。一般成人を対象に信頼性と妥当性を検討している(高田ら, 1996)。「びったりあてはまる」7点から「全くあてはまらない」1点の7段階で回答し、数値化する。相互独立性は[独断性][個の認識・主張]で測定し、得点が高いほど相互独立性の自己観が強い。相互協調性は[評価懸念][他者への親和・順応]で測定し、得点が高いほど相互協調性の自己観が強いことを示す。

3) プログラムの満足度と自由記載

プログラムに対する満足度を、0(全く不満)から100(大変満足)のvisual analog scale(VAS)で測定した。プログラムに対する思い・考えを自由記載欄にて記載を求めた。

5. データ収集方法

対象者には、履修前に研究協力依頼書をもとに、科目を担当していない研究補助者から研究の概要を説明した。調査用紙は2種類使用した。TAAS(飯岡ら, 2016)と相互独立の一相互協調的自己観尺度(高田ら, 1996)を含めた質問紙は、プログラム参加前とプログラム終了直後の2回の回答を依頼した。もう1つのプログラムの満足度と自由記載の質問紙は、プログラム実施日終了時

に回答を依頼した。いずれの質問紙もプログラムを実施した会場に回収箱を設け、履修者が任意で投函できるようにした。データ収集期間は、2012年9月~2019年10月である。

6. 分析方法

データは統計ソフト SPSS ver.26を用いて分析し、有意確率は5%とした。記述統計量を算出後、得点比較には対応のあるt検定を行った。欠損値は分析ごとに除外した。自由記載欄の記述内容は、内容を精読してコードを作成し、共通性・相違性を検討し、カテゴリー化した。分析データは、収集方法の変更がなかったことより2012年9月から2019年10月に収集したデータを用いた。

7. 倫理的配慮

プログラム参加者には、研究の概要とともに、研究協力は成績評価にはいっさい関係しないこと、自由意思により研究に協力することなどを説明した。質問紙は無記名とし、対応表は作成していない。アンケート用紙の連結には、質問紙に個人マークを記載する欄を設け、参加者各自が自由なマークを記載し、研究者には回答者が特定できないようにした。質問紙は回収箱に参加者が直接投函することとした。回収箱への投函をもって同意とみなした。本研究は、聖路加国際大学研究倫理審査委員会の承認を得て行った(12-025, 17-A069)

IV. 結果

尺度項目は「」, 下位尺度名は「」で記した。

質問紙は200部回収した(回収率99.5%)。回答率7割以下の質問紙を削除し、有効回答数は178部(有効回答率89%)となった。

表3 相互独立的—相互協調的自己観尺度の記述統計量

	時期	n	欠損値	平均値	最小値	最大値	標準偏差	プログラム前後の 平均値の差
個の認識・主張	前			4.25				0.35
	後			4.60				
常に自分自身の意見を持つようになっている。	前	165	5	5.02	2	7	1.07	0.37
	後	162	8	5.39	1	7	1.09	
自分が何をしたいのか常にわかっている。	前	170	0	4.16	1	7	1.25	0.30
	後	168	2	4.46	1	7	1.18	
自分の意見をいつもはっきり言う。	前	170	0	4.19	1	7	1.26	0.23
	後	168	2	4.42	1	7	1.28	
いつも自信をもって発言し、行動している。	前	169	1	3.62	1	7	1.25	0.49
	後	170	0	4.11	1	7	1.17	
独断性	前			3.90				-0.36
	後			3.54				
一番最良の決断は、自分自身で考えたものであると思う。	前	170	0	3.80	1	7	1.33	-0.31
	後	169	1	3.49	1	7	1.41	
自分でいいと思うのなら、他の人が自分の考えを何と思おうと気にしない。	前	169	1	3.25	1	6	1.35	-0.25
	後	170	0	3.01	1	6	1.33	
自分の周りの人が異なった考えを持っていても、自分の信じるところを守り通す。	前	170	0	3.73	1	7	1.18	-0.29
	後	169	1	3.44	1	7	1.31	
たいていは自分一人で物事の決断をする。	前	169	1	4.11	1	7	1.25	-0.73
	後	170	0	3.38	1	7	1.31	
良いか悪いかは、自分自身がそれをどう考えるかで決まると思う。	前	169	1	4.56	1	7	1.25	-0.60
	後	170	0	3.95	1	7	1.56	
自分の考えや行動が他人と違っていても気にならない。	前	170	0	3.94	1	7	1.18	0.05
	後	170	0	3.99	1	7	1.35	
他者への親和・順応	前			4.95				0.02
	後			4.97				
仲間の中での和を維持することは大切だと思う。	前	169	1	6.01	3	7	0.76	0.08
	後	170	0	6.09	2	7	0.89	
人から好かれることは自分にとって大切である。	前	170	0	5.08	2	7	1.06	-0.09
	後	169	1	4.99	1	7	1.22	
自分がどう感じるかは、自分が一緒にいる人や、自分のいる状況によって決まる。	前	170	0	4.65	1	7	1.20	0.28
	後	170	0	4.94	2	7	1.06	
自分の所属集団の仲間と意見が対立することを避ける。	前	170	0	4.56	1	7	1.17	-0.32
	後	170	0	4.24	1	7	1.32	
人と意見が対立したとき、相手の意見を受け入れることが多い。	前	170	0	4.52	2	7	1.02	0.21
	後	170	0	4.73	2	7	0.97	
相手やその場の状況によって、自分の態度や行動を変えることがある。	前	170	0	4.86	2	7	0.95	-0.04
	後	170	0	4.82	1	7	1.12	
評価懸念	前			4.67				-0.60
	後			4.07				
人が自分をどう思っているかを気にする。	前	170	0	5.17	1	7	1.35	-0.61
	後	170	0	4.56	1	7	1.35	
何かを行動するとき、結果を予測して不安になり、なかなか実行に移せないことがある。	前	170	0	4.38	1	7	1.49	-0.46
	後	170	0	3.92	1	7	1.32	
相手は自分のことをどう評価しているかと、他人の視線が気になる。	前	169	1	4.85	1	7	1.32	-0.71
	後	168	2	4.14	1	7	1.47	
他人と接するとき、自分と相手との間の関係や地位が気になる。	前	170	0	4.29	1	7	1.36	-0.63
	後	169	1	3.66	1	7	1.37	

### 1. チームアプローチ評価尺度 (TAAS) の変化

TAASの記述統計量を表1に示した。プログラム前は「チームは意思決定に向けて自由な発言を認めている」「チームメンバーは、少数意見であっても傾聴しようとしている」などコミュニケーションに関する項目の平均値が2.5以上と高かった。プログラム後には平均値2.5以上の項目が増えた。特に「チームメンバーの専門性や特

性を踏まえて役割が分担されている」「葛藤を処理する手段を活用している」の平均値の増加は著しかった。下位尺度の平均値の比較では、[チームの機能]と[メンバーシップ]の増加が大きかった。

プログラム前後の得点比較では、尺度全体( $t = -14.07$ ,  $p < 0.001$ )でも、いずれの下位尺度においても平均値が上昇し、統計的有意差が示された(表2)。

表4 相互独立的一相互協調的自己観尺度の前後比較

	時期	n	最小値	最大値	平均値	標準偏差	差の 平均値	差の 標準偏差	t	p	
相互独立的一相互 協調的自己観尺度 全体	前	150	67	107	88.91	3.69	2.87	7.98	4.40	<0.001	**
	後	150	62	117	86.04	3.51					
個の認識・主張	前	156	7	28	17.18	4.77	-1.37	2.78	-6.14	<0.001	**
	後	156	6	28	18.54	5.64					
独断性	前	165	11	36	23.40	3.38	2.10	5.00	5.39	<0.001	**
	後	165	9	36	21.30	3.68					
他者への親和・ 順応	前	168	20	39	29.65	4.39	-0.14	3.49	-0.51	0.612	—
	後	168	16	42	29.79	4.37					
評価懸念	前	166	4	28	18.69	8.13	2.41	4.06	7.65	<0.001	**
	後	166	4	28	16.28	9.47					

\*\* :  $p < 0.01$

## 2. 相互独立的一相互協調的自己観尺度の変化

相互独立的一相互協調的自己観尺度の記述統計量を表3に示した。プログラム前は「仲間の中での和を維持することは大切だと思う」の平均値が最も高く、次いで「人が自分をどう思っているかを気にする」「人から好かれることは自分にとって大切である」であり、和を重要視する項目が高かった。プログラム後は「相手が自分のことをどう評価しているかと、他人の視線が気になる」を筆頭に、[評価懸念]の項目の平均値が下がった。

プログラム前後の得点比較では、尺度全体では平均が低下し統計的有意差が示された ( $t = 4.40, p < 0.001$ ) (表4)。下位尺度では、[個の認識・主張]は平均値が上昇し ( $t = -6.14, p < 0.001$ )、[独断性] ( $t = 5.39, p < 0.001$ )と[評価懸念] ( $t = 7.65, p < 0.001$ )は平均値が減少し、統計的有意差が示された。[他者への親和・順応]はほとんど変化しなかった。

## 3. プログラム満足度

1日目の平均値は86.3 (SD13.35)であり、2日目は92.3 (SD10.34)となった。プログラム全体に対する満足度の平均値は92.9 (SD10.15)であった。

## 4. 自由記述内容の質的分析

カテゴリー名は【 】で記した。記述データからは、191のコードが抽出できた。共通性と相違性を検討してカテゴリー化した結果、32のサブカテゴリー、6のカテゴリーとなった (表5)。【チームに関する学び】の内容は、プログラムのなかの小講義で取り上げられていたテーマである信頼、コンフリクト、全体をみる、リーダーシップ、メンバーシップなどに関する学びが記され、学びを自分の言葉として表現していた。【自分に関する気づき】では、自分の特性や長所・短所の気づき、考えや行動の変化が含まれた。その他、臨床への適応や今後の課題に関する記述があった。一方で、振り返りの時

間の不足などの要望や、チーム活動とアクティビティの関係性の弱さなどのネガティブな意見もあった。

## V. 考 察

### 1. チームビルディング力育成プログラムの効果

TAASの前後比較からは、プログラム参加により、チームアプローチがより積極的となり、コミュニケーションや協働活動が強化され、チームが効果的に機能したという認識が強まったことが示された。プログラムにより、チーム形成プロセスを自らの体験を通して学び、チームが発展したという認識を強めたと考えることができる。Tuckmanのチーム発展段階からとらえると、「葛藤を処理する手段を活用している」の平均値が上昇したことからも、意見の対立が生まれる混乱期を踏まえ、他人の考え方を受容し、目的、役割期待などが一致し、チーム内の関係性が安定する統一期に進展したことが考えられた (田村, 2018)。自由記載にも、信頼、コンフリクト、場づくり、役割の使い分けのような具体的な学びの表現もあり、チーム形成のプロセスを、実感をもって学習していたと考える。

相互独立的一相互協調的自己観尺度の前後比較からは、個人の考えや思いを主張できるようになり、周囲の評価を気にしすぎなくなったことが示された。また、[独断性]の平均値は減少したことから、協調性を保ちながら自己主張できるようになったと考える。看護師は多職種カンファレンスで発言が少ない傾向が指摘されているが (山田, 2014)、本プログラムにより看護職の立場からの発言が促進することが期待できる。

自由記載の結果に関して、【自分に関する気づき】では、自分の特性や長所・短所の気づきに関する記述が多かった。プログラムにより、自己に対する理解が促され、自分の役割や行動を客観的に捉え直す機会となり、個 (自分) に対する考え方が変化したと考える。アドベン

表5 自由記述内容の内容分析

カテゴリー (コード数)	サブカテゴリー	コード数	コード例
チームに関する 学び (69)	信頼の大切さの学び	11	自分が困ったときに他の人を頼ることの大切さを学んだ
	チームの方がよい対応ができるという学び	8	チームの力は、個々の相乗効果の統合でとても大きいことがわかった
	状況により役割を使いわけることの学び	7	チームの時期に合わせて、必要なリーダーシップのスタイルが求められることで変わることを学んだ
	プロセスの学び	7	チームをつくっていく過程でなにに気づかなければいけないかがわかった
	場づくりに関する学び	6	尊重すること、失敗することは成長・成功に必要なだと信じていることが安全に発言する場をつくるために必要だと気づいた
	コンフリクトの大切さの学び	4	信頼関係を土台にコンフリクトを乗り越えることで成長していくことを実感した
	全体を見ることの大切さの学び	4	個々がチームのなかでよりよく動けるか全体を見ながら行うことでよいチームになることを学べた
	メンバーシップに関する学び	3	チームが機能するためにはメンバーシップを発揮することが大切だとわかった
	ポジティブフィードバックに関する学び	3	ポジティブフィードバックの重要性に気づけた
	チームは成長することの学び	3	チームがどのように発展するのかを学べた
	コミュニケーションのとり方の大切さの学び	3	積極的にコミュニケーションをとって励ましあうことで結束力が高まり、コンフリクトが生じても話し合いを重ねてチーム全員が納得した意思決定を行うことを学んだ
	取り組む姿勢の大切さの学び	3	無理と決めつけずに、どうすれば解決できるかを考えて、仲間と協力して取り組む重要性を感じた
	メンバーを分析して理解することの学び	3	相手の考えや行動の意味を考えることの大切さを改めて感じることができた
	リーダーの役割に関する学び	2	チームメンバーにはそれぞれ役割があり、メンバーの強みを生かしていくことがリーダーには大切だとわかった
	行動してから修正することを学んだ	2	とりあえずやってみて、後で修正することが新しい発見だった
自分に関する気づき (53)	自分の特性や長所・短所に気づいた	23	安全が保障されると自分の可能性を試したい欲求が強くなるのがわかった
	考えや行動が変化した	8	すぐに発言するのではなく、俯瞰して他の方法がないか考えるようになった
	自分について考える機会になった	7	自分の特性を見極めながら自分の役割を考えることができた
	自分の課題に気づけた	5	自分が適切なタイミングで表現することに課題があることに気づけた
	自分に対する考え方の学び	5	チームメンバーや自分のリーダーシップのあり方について再認識できた
	自信がもてるようになった	5	自分が考えていることや実行できることが利益になることもあると気づき、自信をもって行動できるようになった
今後の課題 (11)	今後の課題	11	自分が普段担わない役割をどのように担うのが今後の課題となる
臨床への適応について (10)	臨床でも活用したい	7	臨床の間では他職種のチームでも生かしていきたい
	臨床では難しい	3	現場ではモチベーション低いからチームを作るのは難しい
プログラムへの要望 (5)	プログラムへの要望	5	振り返る時間がもう少しあるとよかった
感想 (43)	楽しかった・面白かった	10	信頼したりコミュニケーションを楽しむことができた
	活動できた	8	準備された場で心地よく、ケガもなく、アクティビティを行うことができた
	良好な雰囲気	7	チームメンバーは素直に意見が言い合えてよいメンバーシップがとれていた
	プログラムへの感想	5	コミュニケーション能力、情報共有力、信頼関係構築力を高める演習だった
	学びがあった(具体的記載なし)	4	体験して実感することで理解することができた
	ネガティブ意見 その他	3 6	経験したチーム活動とアクティビティがつながらなかった 自分の意見が受け入れられることが多くて驚いた



チャーリーダーシッププログラムでは、ディブリーフィングにてチーム内や自身になにが起こったのか、自分は何を考えてどのような行動をとったのかを常に問いかけられ、言語化したことで、自分の特性や役割を深く考える機会となり、自己への気づきが促されたと考えることができる。チームビルディングでは、チーム全体の協働が成果として顕在化されるが、前提としてチームメンバーがそれぞれ自分の役割や特性を把握してチームにコミットすることが必要となる。プログラムは、チームメンバーの自覚を刺激し、その前提を促進したともいえる。

チーム医療に関する研修プログラムは多様に開発されている。効果が立証されているプログラムとしては医療の成果と患者の安全を高めるためのツールとして開発された Team-STEPPS<sup>®</sup> があり、コミュニケーションの著しい改善、臨床エラー率の低下、患者の満足度の改善が確認されている (Parker et al., 2019)。本プログラムはチームビルディングを視座においており、本研究ではチーム活動や協働の状況を効果として検討したため、患者への効果や医療の改善までは検討していない。研究結果にて本プログラムがチーム活動の基盤形成に寄与することが考えられるが、今後はチーム医療の発展による患者・家族への医療への効果を検討する必要がある。

## 2. 研究の限界と今後の課題

本研究の対象者は、同一大学院の看護職のみで構成されており、結果に偏りが生じている可能性が否定できない。また、データ収集期間が8年間に及び、プログラム実施場所や科目担当教員の変更などによりプログラム運用が一部変更していることなどの影響が考慮される。さらに、単群前後比較デザインであり、バイアスの影響が推測される。研究結果の一般化に向けて、ランダム化比較試験により効果を明確に示す必要がある。

## VI. 結 論

大学院修士課程のチームビルディング力育成プログラム参加者への質問紙調査から、チームアプローチ評価尺度の尺度全体とすべての下位尺度で有意に得点が上昇した。また、相互独立的一相互協調的自己観尺度では、[個の認識・主張] は有意に得点が上昇し、尺度全体、[独断性] [評価懸念] は有意に得点が減少した。これらの結果から、対象者はプログラム参加により、チームが発展したという認識が強くなり、協調性を保ちながら協働できるように変化したことが示された。

### 謝辞

本研究にご協力くださいました大学院生のみなさまに深謝申し上げます。チームビルディング力育成プログラム開催にあたり、多大なるご協力いただきましたミシガン大学レクリエーションスポーツ部部長ジョン・スワドロー氏、エリザ

ベス・ズルウェグ氏他ミシガン大学ファシリテーターの方々、2011~2013年度聖路加国際大学チームビルディング推進委員長三重県立看護大学理事長・学長菱沼典子氏、聖路加国際大学萱間真美教授、山田雅子教授、京都大学医学部人間健康科学科先端看護科学宇都宮明美准教授、浜松医科大学金盛琢也講師、聖カタリナ病院日黒斉実看護師、訪問看護ステーションひかり佐藤直子部長に深謝します。本プログラムは、2011~2013年度文部科学省大学改革推進等補助金「専門的看護師・薬剤師等医療人材育成事業」による事業の一部として実施した。

### 引用文献

- 朝日雅也 (2018) : 【ニーズに対応した多職種連携協働にむけての教育, 実践そして今後の展望】多職種間連携教育及び実践の導入の経過と現状. *リハビリテーション研究*, 47 (3) : 4-9.
- 飯岡由紀子, 亀井智子, 宇都宮明美 (2016) : チームアプローチ評価尺度 (TAAS) の開発; 尺度開発初期段階における信頼性と妥当性の検討. *聖路加看護学会誌*, 19(2) : 21-28.
- 亀井智子, 飯岡由紀子, 片岡弥恵子, 他 (2013) : 修士課程「チームビルディング力育成合宿セミナー」プログラムに参加した上級実践コース履修者のチームビルディング意識の変化とプログラム評価. *聖路加看護大学紀要*, 39 : 36-46.
- 亀井智子, 飯岡由紀子, 片岡弥恵子, 他 (2014) : 大学院修士課程特別講義「チームビルディング」(2011年度~2013年度文部科学省大学改革推進等補助金 専門的看護師・薬剤師等医療人材養成事業) の総括評価. *聖路加看護大学紀要*, 40 : 9-18.
- 厚生労働省 (2010) : 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). <https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/03/dl/s0319-9.a.pdf> (2020/5/8).
- ミシガン大学レクリエーションスポーツ部 (2020) : アドベンチャーリーダーシッププログラム. <https://recsports.umich.edu/team/> (2020/5/8).
- Parker AL, Forsythe LL, Kohlmargen IK (2019) : Team-STEPPS<sup>®</sup> : An evidence-based approach to reduce clinical errors threatening safety in outpatient settings ; An integrative review. *Journal of Healthcare Risk Management*, 38 (4) : 19-31.
- 埼玉県立大学 (2014) : 第2章 IPW の仕組みと実践. *IPW を学ぶ*, 30-39, 中央法規出版, 東京.
- 高田利武, 大本美千恵, 清家美紀 (1996) : 相互独立的一相互協調的自己観尺度 (改訂版) の作成. *奈良大学紀要*, 157-173.
- 田村由美 (2018) : 第1章なぜ今, IPW が必要なのか, 第2章保健医療福祉領域の専門用語としての IPW の意味. *新しいチーム医療: 看護とインタープロフェッショナル・ワーク入門改訂版*. 2-30, 看護の科学社, 東京.
- Team Building Japan (2020) : チームビルディングとは. [https://www.teambuildingjapan.com/about/\(2020/5/8\)](https://www.teambuildingjapan.com/about/(2020/5/8)).
- 聖路加国際大学 (2014) : チームビルディング力育成プログラム成果報告書. <http://university.luke.ac.jp/about/project/vm3iph00000003ng-att/vm3iph00000003xv.pdf> (2020/10/1).
- 土屋瑠見子, 吉江 悟, 川越正平, 他 (2017) : 在宅医療推進

---

|| 英文抄録 ||

---

## Effectiveness of a Training Program for Team Building Skills in a Master's Program of Nursing Graduate School

Yukiko Iioka<sup>1)</sup>, Tomoko Kamei<sup>2)</sup>, Yaeko Kataoka<sup>2)</sup>,  
Keiko Takahashi<sup>2)</sup>, Chiharu Kawakami<sup>2)</sup>, Kagami Fukushima<sup>2)</sup>

1) Graduate Course of Health and Social Services, Saitama Prefectural University

2) Graduate School of Nursing Science, St. Luke's International University

**Aim** : This study aimed to examine the effectiveness of a training program for team building skills in a graduate school master's program of nursing graduate school.

**Method** : The subjects were 201 graduate students of University A graduate school of nursing who took a graduate school course on team building between 2012 and 2019, and participated in a training program for team building skills. The activity-based training program for team building skills teaches team problem-solving methods and team-building processes through hands-on experiences. The effectiveness of the program was examined by a questionnaire survey using a single-arm trial design. The team approach assessment scale and scale for independent and interdependent construal of self were examined before and after the program, and program satisfaction and open-ended comments were examined on each date the program was implemented. Approval was received from the ethical review board at University A, and posting of the anonymous questionnaire in the collection box was viewed as consent to participate.

**Results** : Analysis was conducted on 178 of the 200 questionnaires collected (99.5% collection rate). The mean values of the team approach assessment scale increased from 57.5 to 73.6, showing a statistically significant difference ( $t = -14.07, p < 0.01$ ). On the scale for independent and interdependent construal of self, the subscale average value of "individual recognition/assertion" increased from 17.2 to 18.4. In addition, "one's own judgement" and "concern with assessment" decreased from 23.4 to 21.3 and 18.7 to 16.3, respectively. The changes in these mean values were statistically significant ( $p < 0.01$ ). A qualitative analysis of open-ended comments resulted in a large number of codes for [learning about the team] and [awareness of oneself].

**Conclusion** : The results of the study showed that participants in the training program for team building skills were able to take a positive team approach and collaborate while maintaining cooperation. The program also increased participants' learning about team creation and understanding of their own characteristics, and served as an opportunity to consider their own role and team contribution.

**Key words** : team building, team approach, graduate program, interprofessional work