CORE Metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

獨協医科大学看護学部紀要 Vol. 5, No.2(2011)
Bulletin of Dokkyo Medical University School of Nursing

総　説

看護におけるコーチングの活用とその効果

－国内の文献レビューを通しての分析－

Practical Use of Coaching and its Effects on Nursing
A Review of the Japanese Literature

石川　美智子　　板倉　朋世
Michiko Ishikawa　　Tomoyo Itakura

獨協医科大学看護学部
Dokkyo Medical University School of Nursing

要　旨　本研究は，コーチングについての実践を研究した国内の文献をレビューすることによって，日本におけるコーチングの活用とその効果を明らかにすることを目的としたものである．1983年から収録を開始したデータベース医学中央雑誌のWeb版（ver.5），国立情報学研究所 学術情報ナビゲータ(CiNii)および学術研究データベース･リポジトリ（GiNii）にて，キーワードを「コーチング＆看護」として検索し，コーチングの実践が明示されている文献を研究対象とした．その結果，35件が抽出された．看護におけるコーチングの活用とその効果として，以下の6点があげられる．1．最も早期に出版された文献の年代は2003年であった．国内における医療場面を題材にしたコーチングの参考書籍が出版された時期と合致し，この頃から医療の分野においてコーチングが活用され始めたと考えられる．その後2005年の8件がピークになって以来，2010年迄の5年間では平均5.7(SD ± 1.6)件で，文献の数でみる限りコーチングの活用が進んでいるとは言い難い状況である．2．文献に示されたコーチングの活用スタイルは，【実践的活用】【トレーニングとしての活用】【コーチング概念の活用】に集約できた．3．現時点での看護におけるコーチングの活用の場は主に病院であり，看護職にとってコーチングは活用の前段階である学習の段階にあるが，今後さらなる活用の可能性が示唆されている．4．コーチングによって，患者が治療と向き合い治療を少しでも楽に継続できるようサポートされるということを示唆するメディカルコーチングの典型が示されている．5．看護師がコーチングを実践することによって，日常の看護活動が意識的な実践に変化し，コミュニケーションの質と量が向上するという，看護師の行動変容が起こることが示された．6．コーチングスキルという語彙を得たことによって，暗黙知であった自分の実践に言葉が与えられ，次に列なる課題を明確にし，向かうべき方向性の示唆を得ることができる．

キーワード：コーチング　メディカルコーチング　看護　文献レビュー
Keywords ：coaching，medical coaching，nursing，literature review

Ⅰ．緒言

看護理論家であるH.E.ペプロウやJ.トラベルビーなどは，看護師と患者は相互に影響を及ぼしあう関係であるとする人間関係論で看護を説明する．「看護婦と患者がお互いを同等ではあるが，まったく異なる人間として，また問題の解決に共にあずかる人間として，知り合い尊敬し合うようになるとき，看護のプロセスは教育

的･治療的なものになると思われる」[1]とH.E.ペプロウは「人間関係の看護論」に著す．J.トラベルビーは「看護とは対人関係のプロセスであり，それによって専門看護婦は，病気や苦難の体験を予防したりあるいはそれに立ち向かうように…援助するのである．」[2]とその著書「人間対人間の看護」に記す．さらにコミュニケーションは「看護婦が人間対人間の関係の確立をすることができるようにし，そのことによって看護の目的を実現させるプロセスである．」[3]としており，看護師にとってコミュニケーションは関係形成や看護実践そのものに影響をもたらす非常に重要な課題であり，日々研鑽の必要に迫られているものである．

一方コーチングとは，コーチングの会員制コンテンツサイトであるコーチヴィルによれば，『目標達成に向けて必要な「知識」と「スキル」と「ツール」を装備し，最短の時間で成果が上がるよう継続的にサポートしていく，双方向のコミュニケーションを指す』[4]と定義されるコミュニケーションスキルである．

歴史的な背景を振り返ると，1840年代に英国において受験指導をする個人教師をコーチと呼んだという歴史に始まるとされる．その後，1950年代にマネジメントの分野でコーチという言葉が使われ始め，1992年に米国においてコーチを育成する機関 Coach University が誕生し，コーチの育成プログラムが開始された．また1996年には，非営利団体 International Coach Federation（ICF，国際コーチ連盟）がコーチの質の維持を目的に設立されている．日本におけるコーチングは，1990年代にコーチ育成プログラムの普及と共にビジネス界に取り入れられ，ビジネスコーチングとしてビジネスの発展や人材育成などで成果をあげている．1999年に日本コーチ協会が設立され，2000年春には，杏林大学大学院において医療分野におけるコーチングの応用と実践をテーマにした講義が始められている．その後，2002年3月，ウェルネス＆メディカルコーチングの認知，普及のための研究会(Institute of Wellness & Medical Coach:IWMC)が発足し，2011年には日本コーチ協会認定によるメディカルコーチ養成プログラムが開始された．今後は，医療に特化したプロフェッショナルコーチが増加することが期待されている．

また，厚生労働省が2004年に示した「看護職員として必要な基本姿勢と態度についての到達目標」[5]は，ペプロウやトラベルビーが求めるコミュニケーションスタイルをベースとした関係作りに加えて，自分で考え主体的・自発的に行動できる看護師像を求めている．そこで，「一方的に何をしたらいいかの指示を出すのではなく，対等な立場から効果的な質問をなげかけることにより，自らの内側に答えを見つけることを促す」[6]コーチによるコーチングが看護界でも注目されるようになってきた．看護学はこれまでも学際の枠を超えて多様な知識を活用してきたと同様に，看護師がコーチングのエッセンスを標準装備できたならば，コーチングを看護するためのツールとして有効に活用することができると考える．

そこで，コーチングについての実践を研究した国内の文献をレビューすることによって，日本国内の看護におけるコーチングの活用およびその効果の把握が可能となり，今後コーチングを看護基礎教育に反映させ，臨床にコーチングのシステムを構築するにあたっての基礎資料とすることができると考える．

Ⅱ．研究目的

コーチングについての実践を研究した国内の論文をレビューすることによって，日本国内の看護におけるコーチングの活用とその効果を明らかにする．

Ⅲ．用語の定義

1. コーチングとは：相手が目標達成するために，必要な知識やツールを備えさせ，最短の時間で成果が上がるように，継続的にサポートしていく双方向のコミュニケーションを指す[7]．
2.「実践」と「活用」：実践(practice)とは自分で行うこと，活用(practical use)とは効果的に利用することとして用いる．

Ⅳ.研究方法

１．研究対象の選定

データベースは医学中央雑誌のweb.版ver. 5, 国立情報学研究所学術情報ナビゲータ(CiNii)および学術研究データベース・リポジトリ（GiNii）を用い，キーワードを「コーチング＆看護」として，1983年から2010年までの27年間に出版された論文を検索した．ヒット件数は医中誌では45件，CiNiiでは6件，GiNiiでは1件であった.重複した論文を除いた中から,コーチングの実施方法を明示している35件を研究対象文献として抽出した．新しい年代順に文献番号を付与したものを表1に示す.

表1. 対象文献一覧

文献ID	筆頭著者	文献名	出典	掲載年	所属施設	コーチングの対象	活用分類
1	佐々木美鈴 他	新人の離職を考慮する時期に行うプリセプター研修の意義について	秋田県農村医学会雑誌，56巻1号，1-3	2010	病院	看護師	トレーニングとして
2	松下智美 他	教員間のコミュニケーション及び自立を促進する協同的学習関係の構築　―成人看護技術演習におけるコーチングの効果―	国際医療福祉大学福岡看護学部紀要，6巻79-85	2010	大学	教員	実践的活用
3	石川美智子	コーチングを学ぶ過程で起こるラーニングシフト ―ラーニングシフトをおこす原動力となるもの―	足利短期大学研究紀要，30巻1号，29-34	2010	短大	看護師	トレーニングとして
4	舟坂美香	コーチング手法を取り入れた卒後2年目看護師の指導 ―毎月の個人面接で自己目標の立案を導入して―	岐阜県立下呂温泉病院年報，34号，53-56	2010	病院	看護師	実践的活用
5	山根俊恵 他	地域在住高齢者の閉じこもり状態への介入プログラムの検討	日本看護学会論文集：地域看護，40号，77-79	2010	大学	市民	実践的活用
6	鈴木智香子	糖尿病を合併する統合失調症患者への生活習慣改善　自己決定に対する支援にGROWモデルを用いて	日本精神科看護学会誌，52巻1号，340-341	2009	病院	患者	実践的活用
7	渡辺洋子	SAT法を用いた看護学生のキャリア教育　―看護学実習前後の介入効果―	ヘルスカウンセリング学会年報，15巻，23-30	2009	短大	学生	実践的活用
8	田村庸輔 他	CSIを用いたプリセプティが求める指導法	日本看護学会論文集：看護管理，39号，238-240	2009	病院	看護師	概念の活用
9	田中享子 他	病棟におけるプリセプター育成教育の効果（第1報）	日本看護学会論文集：看護教育，39号，121-123	2009	病院	看護師	概念の活用
10	河合正樹	コーチング技術を用い行動変容を促した事例　退院調整の関わりを通して	日本精神科看護学会誌，51巻3号，229-233	2008	病院	患者	実践的活用
11	Ookubo Naoko et al.	Evaluation of Health Education Program for Active Citizens	聖路加看護大学紀要，34号，55-61	2008	大学	市民	トレーニングとして
12	小野寺由美子	コーチングを導入した体系的プリセプター研修の効果	日本看護学会論文集：看護管理，38号，342-344	2008	病院	看護師	概念の活用
13	武田都子 他	新任者が定着できない要因の検討	日本看護学会論文集：看護管理，38号，249-251	2008	病院	看護師	概念の活用
14	川口佳代	現任教育における指導方法に関する実態調査	神奈川県立保健福祉大学実践教育センター看護教育研究収録，33号，179-185	2008	研究所	看護師	概念の活用
15	関美雪 他	埼玉県・さいたま市における保健師人材育成システムの構築	埼玉県立大学紀要，9巻，41-45	2008	大学	市民	概念の活用
16	黒柳友子	ＩＣＵスタッフに実施した「接し方と満足度」調査の検討	藤枝市立総合病院学術誌，13巻1号，43-46	2007	病院	看護師	実践的
17	高橋衣 他	臨地実習における看護学生の意欲に関する考察 ―コーチング理論を用いて―	足利短期大学研究紀要，27巻1号，67-74	2007	短大	学生	実践的
18	佐藤裕子 他	目標・中間面接における主任・スタッフの評価とコーチングの有効性	日本看護学会論文集：看護管理，37号，347-349	2007	病院	看護師	トレーニングとして
19	廣瀬祐子 他	スタッフの主観的視点と客観的指標からみたA病棟の職場風土分析 ―職務満足度調査・CSI・情報支援ネットワークの視点から―	日本看護学会論文集：看護管理，37号，190-192	2007	病院	看護師	概念の活用
20	桑畠美奈子	視力回復が困難な事例へのロービジョンケア　自立心を支持するコーチングに焦点をあてて	看護学雑誌，71巻8号，720-726	2007	病院	患者	実践的
21	上田泉 他	保健師指導者の人材育成におけるスタッフへのマネジメントの実態と属性の関連	北海道公衆衛生学雑誌，20巻2号，78-84	2007	大学	看護師	トレーニングとして
22	阿部ゆり 他	コーチングを取り入れた患者アプローチの有用性の検証 ―透析患者の生活充実感、自己効力感の測定と事例より―	鶴岡市立荘内病院医学雑誌，17巻，26-33	2007	病院	患者	実践的
23	木村耕平	コーチングのスキルを用いた患者へのアプローチ	日本精神科看護学会誌，49巻1号，178-179	2006	病院	患者	実践的
24	櫻井尚美 他	プリセプターへのフォローアップ研修にコーチング教育を導入することの効果	日本看護学会論文集：看護管理，36号，92-94	2006	病院	看護師	トレーニングとして
25	藤本薫 他	育児生活のコーチングが褥婦の情緒的側面に及ぼす影響	女性心身医学，11巻3号，243-249	2006	大学	市民	実践的
26	中島恵美子	外来化学療法を受ける乳がん患者へのコーチング法による患者教育の有効性に関する研究	お茶の水医学雑誌，54巻2号，39-54	2006	大学	患者	実践的
27	瀧澤寿美子 他	プライマリーナーシングの促進に対する行動目標達成への援助	長野赤十字病院医誌，19巻，140-144	2005	病院	看護師	実践的
28	浦島優理子 他	看護学実習におけるコーチングスキルを活用した実習指導方法に関する研究	日本看護学会論文集：看護総合，36号，496-498	2005	病院	学生・教員	概念の活用
29	平野利子	合併症を抱えた転換性障害患者への援助　関わり方を考察する	日本精神科看護学会誌，48巻2号，74-77	2005	病院	患者	実践的
30	伊藤俊子	コーチング技法習得を目指した役職の取り組み　研修後のアンケート結果から	秋田県農村医学会雑誌，51巻1号，14-16	2005	病院	看護師	トレーニングとして
31	高山由美子 他	糖尿病外来通院患者指導にコーチングを使用して「自己効力感」「セルフケア行動」の変化を見る	日本看護学会論文集：成人看護Ⅱ，36号，77-79	2005	病院	患者	実践的
32	工藤真紀子 他	透析看護にコーチング導入を試みて ―看護師の意識の変化と患者の反応より―	鶴岡市立荘内病院医学雑誌，16巻，40-44	2005	病院	看護師	トレーニングとして
33	池田優子	中堅看護師に対する主体参加型教育プログラムの効果	日本看護学会論文集：看護管理，35号，274-276	2005	短大	看護師	トレーニングとして
34	松下恭子 他	精神看護学隣地実習におけるＦＤの取り組みの報告　コーチングスキルを活用して	日本看護福祉学会誌，10巻2号，95-105	2005	大学	学生	トレーニングとして
35	入江暁子	低出生体重児クリティカルパス作成に向けた看護管理者への支援	神奈川県立看護教育大学校看護管理学科収録平成14年度，41-47	2003	大学校	看護師	トレーニングとして

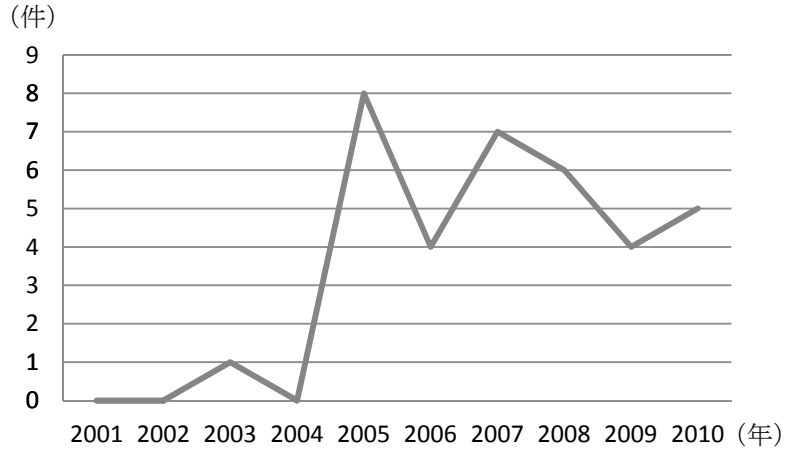

図1．年次別文献件数の推移

２．データ収集期間

データ収集は，2011年11月から2012年1月の3ヶ月の期間に行った．

３．分析方法

D.F.Polit et al.の分類法を基に，年次別文献数の分類，文献の筆頭著者の所属施設，コーチングの対象による分類，コーチングの活用，コーチングに対する評価の5つの視点からデータを分類し，内容分析をおこなった．

Ⅴ．結果

文献の概要を以下の5つの視点から分類した。

１．年次別文献数の分類

医学中央雑誌が収録を開始した1983年から2010年までを検索した結果，最も早期に出版された文献は2003年に1件検索されたのみであった．2004年0件，2005年8件，2006年4件，2007年7件，2008年6件，2009年4件，2010年5件を検出し，その推移を図1に示す．2005年から2010年までの5年間では，年間の平均件数は5.7(SD ± 1.6)件であった．

２．文献の筆頭著者の所属施設

コーチングの活用がすすめられている場を推定するために，文献の筆頭著者の所属施設を分類した．35件中21件（60％）の著者が病院に所属しており，他の14件（40％）は教育機関であった．その内訳は大学8件（22.9％），短大4件（11.4％），研究所1件，大学校1件であった．

3．コーチングの対象による分類

コーチングの対象とされていたのは，看護師17件（48.6％），患者8件（22.9％），市民3件（8.6％），学生4件（11.4％），保健師2件（5.7％），教員2件（5.7％）であった．ID28が対象を教員および学生としているため対象の総数は36となるが，（　）内の数値は文献数35に占める割合を示した．看護師(含保健師2件)を対象とする19件中12件が，コーチングについての研修会前後の調査報告であった．中でもコーチングの対象をプリセプターと明記した4件中4件とも，プリセプター研修会の効果を測るものであった．患者を対象とする8件中5件は入院している患者，3件は外来に通院する患者を対象としていた．市民として括った3件の内訳は，高齢者2件および褥婦1件であった．

4．コーチングの活用スタイル

文献中に示されたコーチングの活用スタイルは，【実践的活用】16件（45.7％），【トレーニングとしての活用】11件（31.4％），【コーチング概念の活用】8件（22.9％）に集約できた．

【実践的活用】における16件の内8件が患者をコーチングの対象としており，看護師を対象とした実践的活用は3件であった．市民2件，

学生2件,教員を対象とするものは1件であった.市民2件の内1件は，地域で閉じこもりがちな高齢者を対象とした「教室」での実践である.この「教室」は,実践的活用として位置付けた.

【トレーニングとしての活用】では，11件中看護師7件，市民1件，患者1件，学生1件，保健師1件をコーチングの対象とするものであった．内容は,研修会でコーチングスキルを学び,ロールプレーなどでスキルを練習するものであった.

【コーチング概念の活用】では8件中6件が看護師を研究対象として実施されており，その内容は，4件が振り返りシートや半構成的インタビューなどで得られたデータをコーチングの概念を用いて分析・考察していた．2件の文献がCSI（Communication Style Inventory）によるタイプ分類[注a]を実施し，その結果2件の文献共に看護師のタイプは，アナライザーが半数を占めるという一致がみられた．その他の対象は,保健師1件，教員1件であった.

注a CSIは人のコミュニケーションスタイルを4つのタイプに分類する。「コントローラー」は人や物を支配するタイプ、「アナライザー」は分析や戦略を立てることを好むタイプ、「プロモーター」は自分のオリジナルのアイディアを出すことを好むタイプ、「サポーター」は人を援助することを好むタイプとされる。

5. コーチングに対する評価

患者を対象としたコーチングの実践8件中6件は1ないし3事例を対象とし，コーチングスキルを用いた関わりについての有効性を質的に検証するものであり，2件は自己効力感尺度によりコーチングを用いた関わりの効果を測定したものであった．コーチングの活用スタイルと合わせてその効果に対する評価を表2から4に示す.

コーチングを受けた患者は,「セルフケア能力が向上した」{文献ID（以下IDと略す）6},「信頼関係の構築につながる」（ID10，ID20），「治療への揺れる気持ちを表出，治療前の自分を取り戻した，目標の再確認は継続の糧となる，目標の共有は治療継続の励みとなる， コミュニケーションが支えとなる」（ID26），「有りのままの自分でいることができる，看護者を信頼できる，自由に感情を表出できる」（ID29），「自己効力感が上昇した」（ID26，ID31）と評価している．コーチングを受けた褥婦は,「自尊感情を高める効果がある，実際に起こりうる問題への対応準備が行える」（ID16）行動に結びついていた．コーチングを受けた看護師は,「自分は大切にされている」（ID4）「自分自身を信じることができる」（ID4）と感じ，コーチングを受けた教員は,「個として尊重してもらえていると感じていた,協力的な感情が生まれた」結果,「皆で協力して目標達成を目指すという方向性を認識した，個々人が自主的な努力を重ねた，目的との一貫性を保つことができた，さらに努力しなければという前向きな姿勢を持ち続けることができた，協働の意識が自然に芽生えた，連携しながら相互に補い合うことができた」（ID2）という行動に至っている．コーチングを受けた学生は,「前向きになれた，肯定的自己イメージが持続，自分のストレスマネジメントができるセルフケア行動がとれる」（ID7）「意欲を高める，自己教育力を高める事ができる」（ID17）と記述されている.

プリセプターはコーチングの研修会に参加しコーチングを学ぶ効果について「コーチングを意識し，言語化することで精神的サポーターとしての役割を果たせた」（ID1），「コーチングの活用で，プリセプターが自信をもち関わることができた」（ID9），「自己変化の認知が内発的動機づけを向上させ，自分で考え，判断しながら行動することにつながった」（ID12），「指導に対する自信がついた，プリセプターのストレスの軽減が図れた」（ID24）と評価している.

コーチングを実践した看護師の記述は,「苦手意識の克服に繋がる」（ID3），「コーチングの活用で，自信をもち関わることができた」（ID9），「自己変化の認知が内発的動機付けを向上させ自分で考え，判断しながら行動することに繋がった」（ID12），「相手の言葉を聞こう

表2. コーチングの実践的活用とその評価

文献ID	コーチングの対象	コーチングの実践	結果	コーチングに対する評価
2	教員5名	演習・技術試験作成の場面において、コーチングを意図した働きかけを抽出	皆で協力して目標達成を目指すという方向性を認識した。 個々人が自主的な努力を重ねた。 協力的な感情が生まれた。 目的との一貫性を保つことができた。 さらに努力しなければという前向きな姿勢を持ち続けることができた。 協働の意識が自然に芽生えた。 連携しながら相互に補い合うことができた。 個として尊重してもらえていると感じていた。	コミュニケーションが促進され、効果的な相互作用をもたらした。 個々人の動機付けと共同学習に効果的に関与した。
4	看護師1名	1. 面接 2. 振り返り	自分の問題に気づき、自分で目標を設定し、その目標に向けて行動できるようになった。	自分は大切にされている、尊重されていると感じ、自分自身を信じることに通じる。
5	閉じこもり高齢者14名	1. 目標設定 2. 元気リスト 3. 褒める　4. ありがとう 5. 承認	グループ内の相互作用をもたらした。現実検討能力を高めた。 達成感・孤独感からの脱却・自己肯定感を高める	コーチング技法を含む「教室」プログラムは自己肯定感、自己効力感を高める方法として有効である。
6	患者1名	ＧＲＯＷモデルで働きかけた	患者のセルフケア能力が向上した	看護師は、答えは相手の中にあると信じた。 患者のモチベーションを高める支援をすることで、セルフケア能力が向上した。
7	学生11名	実習１ｗ前にSAT法コーチング	11名中10名が前向きになれた	肯定的自己イメージが持続。 人間関係が改善。 自分のストレスマネージメントができるセルフケア行動がとれる
10	患者3名	1. 拡大質問 2. ロールプレー 3. 提案のスキル	1. 質問の仕方に対する看護師自身の気づき：詰問 2. 心の声を聞く余裕が無い看護師 3. 100%味方となって対等な立場で話ができる安心感 4. 質問に答えることで、今すべきことを見つけ出し、解決方法がつかめた。	1. コーチ側の振り返りとなる 2. 信頼関係の構築につながる 3. 行動変容を促す
16	看護師19名	A:1～2回/月コーチング技法：聞くスキル、承認のスキル、質問のスキルを取り入れた面接、B:勤務中に声をかける 4か月・8か月後に調査	短時間の面接・声かけの間のＡ／Ｂに有意差はない どちらも「不満」が無くなった。 どちらも「満足」が高まった。	相手の話を聞こうとする態度、場を設けようとすること、意見・言葉を尊重しようとすることが伝われば、満足感が得られる。
17	学生51名	コーチング理論からの分類	承認・質問が学生の意欲を左右する	コーチングによって学生の意欲を高める、自己教育力を高める事ができる。
20	患者1名	1. 自己選択、自己決定ができる声かけ 2. 楽しい会話：アイスブレーキング 3. 明るく簡潔な声かけ	１．退院後のイメージングができた：自立心を支える、自尊心を守る	1. 自立心を支える,自尊心を守るコミュニケーション 2. 緊張をほぐす効果 3. 信頼関係を構築する
22	患者107名	傾聴と承認を繰り返した。 承認と前向きな質問 承認・共感・	コミュニケーションが円滑になり表情が変化した。 自信が持てた。	承認のスキルはコミュニケーションを円滑にし、充実感や自己効力感を向上させる可能性がある。
23	患者1名	1. アイスブレーキング 2. 質問：オープン型/肯定型 3. ペーシング 4. ゼロポジション 5. オウム返し	1. 患者から笑顔で挨拶が見られるようになった。 2. レクリエーションの参加率が高まった。	患者－看護師間の緊張を和らげ、患者が自分の思いを表出しやすく、問題の表面化に繋がりやすい。 患者のやる気を引き出し、行動の援助に役立つ
25	褥婦77名	介入群にコーチング：対面式60分2回＋電話1回	STAI得点：有意差なし SE得点：介入群の3日目と1ヶ月後に有意差あり MCQ得点：「子供の心配」で介入群の3日目と1ヶ月後に有意差あり	実際に起こりうる問題への対応準備が行える。 自尊感情を高める効果がある。 この時期の母親の情緒的支援に有用である。
26	患者35名	コーチングを用いた教育プログラムを作成	治療への揺れる気持ちを表出 目的を明確にし、治療への覚悟をする 継続の意思を強く持つ 副作用症状の調整のコツと自信を得る 治療前の自分を取り戻した 目的の再確認は継続の糧となる 目標の共有は治療継続の励みとなる 目標の評価が自己効力感を高める コミュニケーションが支えとなる	症状マネージメント行動の動機付けを促進する 目的の再確認は継続の糧となる 目標の共有は治療継続の励みとなる 目標の評価が自己効力感を高める コミュニケーションが支えとなる
27	プライマリー看護師15名	1. セルフコーチングシートの記載 2. 面接	１．シートを用いたことで、プライマリーナーシングに対する目標が明確になった。	1. スタッフ自身から答えが出てきた。 2. 質問を受けることにより、さらに深く考える機会になった。
29	患者1名	30分程度「お茶の時間」としてコーチングのコミュニケーションスキルを活用	「お茶の時間」を楽しみにするようになって、自己中心的訴えが減少した。	患者はありのままの自分でいることができ、看護者を信頼し、自由に感情を表出できるようになる。 質問を受けることで答えを自分も聞く
31	患者13名	面接時に実施	３回の面接実施者7名中6名が自己効力感が上昇。	コーチングアプローチは、自己効力感・HbA1cの評価指標において効果が認められた。

表3．コーチングのトレーニングとしての活用とその評価

文献ID	コーチングの対象	コーチングの実践	コーチングに対する評価
1	プリセプター看護師	コミュニケーションスキルに関する研修会での講義・GW	コーチングを意識し、言語化することで精神的サポーターとしての役割を果たせた。
3	看護師1名	研修会でコーチングを実践する	肯定的なフィードバックは承認につながる。 コーチングの実践によって、コーチする側も行動に変化が起きる 苦手意識の克服につながる
11	Active Citizens17名	第4プログラム：コーチングについての教室	全参加者が第4プログラム「コーチングを通じた継続のカギ」が最も印象深かったと答えた。
18	看護師24名	コーチング学習会・コーチング面接マニュアル作成	聴く・承認のスキルに関しては有意な相関がある 意見交換の場では、モチベーションが共有できる。
21	保健師118名	記名式自記式質問紙に調査項目コーチング的対応について、研修前に調査	全体によく実施されていた。日常的な対応として、保健師は実施しやすい状況にある。
24	看護師106名	コーチング技法を活用した視点でグループ討議、ロールプレイ	コーチングを継続することで、プリセプティの自己・他者評価が上がる。 指導に対する自信がついた。 プリセプターのストレスの軽減が図れた。
30	看護師338名	コーチング研修2回	以下の3点に変化がみられた：話しかけた時顔を見て立ち止まり、話を聞く。話を否定せず共感的に聞いてくれる。話を途中で遮らずに最後まで聴く姿勢をもっていた。
32	看護師19名	学習会で学んだことを実践した	コーチする側のコミュニケーションの質と量が向上：患者の強みを探すようになった。 先入観を持たずに見方が変わった，話をよく聞けるようになった，患者主体の意識が向上
33	看護師24名	研修プログラム セルフコーチングシート	自信がつく スモールステップ法により行動可能な見通しが立った。 自己効力感が上がった。
34	学生75名	傾聴、質問、承認、提案のスキル	フィードバックにより、学生は自分の努力を承認されたと感じた。 学生の達成動機をたかめた。 学習者の潜在能力を生かすことに繋がった
35	看護師1名	面接場面でコーチング型コミュニケーションになっていたか	現状と望ましい状態とのギャップの理由と背景を明確にすることは支援の方向性を決める。 質問はアイデアを見つけたり、気づきを生み出す。

表4．コーチングの概念の活用とその評価

文献ID	コーチングの対象	コーチングの実践	コーチングに対する評価
8	看護師53名	CSIによるタイプ分類 タイプごとに平均値をクラスウィリス検定	タイプによる有意差なし 性格特性に限らず個人を見て合った指導を行う必要がある。
9	看護師5名	インタビューの逐語録を内容分析	コーチングの活用で、プリセプターが自信をもち関わることができた。 スキルの習得と活用を促す必要がある。
12	看護師	プリセプター研修のプログラム（基本理論・スキル実践）	自己変化の認知が内発的動機づけを向上させ、自分で考え、判断しながら行動することにつながった。
13	看護師9名	分析	コミュニケーションを含めたコーチングスキルは離職を防止する重要な要因になる
14	看護師225名	研修	経験だけでは高まらないスキルがある。
15	保健師	保健師人材育成プログラムの分析の視点GRROWモデルの活用	自己成長の方向性を見出すことができる
19	看護師28名	タイプ分類（CSI）	タイプにあった褒め方が求められる。
28	教員30名 学生59名	100のコーチングリストと実習場面に即したスキル86項目の質問紙を作成 因子にコーチング理論を踏まえて命名	教員（指導者）はコーチング理論を意識していなくても、コーチングと同様の関わりをしていることが判明した。

とすることで，不満がなくなる」(ID16)，「指導する自信が得られ，ストレスが軽減する」(ID23) であった.

Ⅵ. 考察

1. コーチングの波及及び活用状況

1) 年次別文献数にみるコーチングの波及状況

1983年からの文献を検索したが，検出できたのは2003年以降であった．国内におけるコーチングについての書籍は，鈴木義幸[8]が2000年に，伊藤守[9) 10)]，佐藤[11]によるものが2002年に出版されている．鈴木は，「コーチングを新しいマネジメントツール，人材育成ノウハウとして取り入れる企業が急速に増えつつ」[12]あると指摘し，ビジネスにおけるコーチングの有用性を説いている．伊藤は『「指示」ではなく，会話の質と量によって彼らの自発的な行動を促すことができる．コーチングとは，戦略的なコミュニケーションスキルのひとつであり，コーチとは会話を広げ，会話を促進する，コミュニケーションのファシリテイターである』[13]として，マネジメントに必要なコーチングスキルについて解説している．これらはビジネスの分野を対象に書かれたものであるが，コミュニケーションスキルを高めたいと考える看護師にとっても魅力的で分かりやすい書となっている．医療場面を題材にしたコーチングの書籍も2002年[14]，2003年[15]，2005年[16]と相次いで出版され，具体的な臨床への応用がイメージしやすい書となっている．これらの書籍は今回の研究対象となった文献の参考文献に使用されていることからも，研究が取り組まれていたであろう時期と合致するこの頃から，医療の分野においてもコーチングが波及し始めたと考えられる.

その後2005年の8件がピークになって以来，2010年迄の5年間では平均5.7（SD ± 1.6）件となり，原著論文に限定した数でみる限りコーチングの活用が進んでいるとは言い難い状況である.

2) コーチングの実践の場から考えられる活用状況

今回研究対象とした文献の筆頭著者の所属施設は21件が病院の所属であり，コーチングの対象は看護師と患者を合わせると12件となり，看護におけるコーチングの実践の場は病院であると言える．看護師（含保健師2件）を対象とする文献の22件がコーチングについての研修会前後の調査報告であったことは，コーチングは活用に至る前段階である学習の段階であると考えられる.

また，表2・3に示されるように現段階では実践的活用が1件のみであった保健師の領域においては，118名の保健師を対象としたID21で明らかにされたように，「全体によく実施されていた」「日常的な対応として，保健師は実施しやすい状況にある」とされることから，保健師の領域においても今後に活用の可能性が示唆される.

2. コーチングの効果

1) コーチングを受ける側にとっての効果

コーチングは積極的傾聴によって始められるコミュニケーションであり，目標に向かって行動を促すコミュニケーションでもある．また，コーチングでは自己基盤が整うことによって人は行動に移ることができるとされている.

コーチングを受けたID26の患者は，治療への揺れる気持ちを表出できたことによって，治療前の自分を取り戻したと記述され，ID29の患者は，自由に感情を表出することができたことによって，有りのままの自分を保てているという実感を得ることができ，看護者を信頼できるという行動に結びついた．さらに，ID22の患者は，自分の思いを表出することができたことによって，レクリエーションへの参加率を高めることができた.

先ず積極的傾聴によって本来の自分自身を表現することができ，その効果として自己基盤が整い，それぞれの行動に繋がっていく.「アクナレッジメント（承認）：受け入れられてはじめて人は行動を起こせる」[17]と伊藤がコーチングスキルを説明するように，ID22，26，29の実践を通して，傾聴してもらい承認してもらうことによって，自尊感情を保持し自己効力感が

高められ，患者－看護師間の緊張感が軽減するなどの結果に結びつくことが実証されている．また，ID26はがん患者35名を対象としたコーチングの実践によって，「目的を明確にし，治療への覚悟をする，継続の意思を強く持つ，副作用症状の調整のコツと自信を得る，目的の再確認は継続の糧となる，目標の共有は治療継続の励みとなる，目標の評価が自己効力感を高める，コミュニケーションが支えとなる」との結果を得ている．コーチングによって，患者が治療と向き合い治療を少しでも楽に継続できるようサポートされるということを示唆する結果である．医療現場においてコーチング（メディカルコーチング）[18] が機能すると，ID20は退院後のイメージングができ，ID26は症状マネジメント行動の動機付けの促進に発展する．コーチングを受けた褥婦は，自尊感情が高まり，実際に起こりうる問題への対応準備を行う（ID16）行動に結びついていた．地域および外来で対象となるクライアントの背景は，生活習慣病をはじめとした非常に多様なものであることから，今後のコーチングの有用性を示唆しているものであり，この機能こそがメディカルコーチングであるという1つの典型が示されていると考える．

コーチングを受けた学生は「前向きになれた，肯定的自己イメージが持続，自分のストレスマネジメントができるセルフケア行動がとれる」（ID7），「意欲を高める，自己教育力を高める事ができる」（ID17）と記述されている．また，コーチングを受けた看護師は，「自分は大切にされている」（ID4）「自分自身を信じることができる」（ID4）と感じ，「スタッフ自身から答えが出てきた，質問を受けることにより，さらに深く考える機会になった」（ID27）と，行動に変化が表れた．コーチングを受けた教員は「個として尊重してもらえていると感じていた，協力的な感情が生まれた」結果，「皆で協力して目標達成を目指すという方向性を認識した，個々人が自主的な努力を重ねた，目的との一貫性を保つことができた，さらに努力しなければという前向きな姿勢を持ち続けることができた，協働の意識が自然に芽生えた，連携しながら相互に補い合うことができた」（ID2）という行動に至っている．本間が『コーチング能力を高め，社内のコミュニケーションを活性化することで，「学習する組織」の実現が初めて可能になる』[19] と説くように，コーチングは人と人の関係性を高め，意義ある組織を形成するときに機能する効果があると言える．

2）コーチングを実践する側にとっての効果

コーチングを実践した看護師は，コーチングを意識して活動することによって，コミュニケーションの傾向が明るく楽しい会話（ID20）や，共感的で前向きな働きかけとなり（ID22），コミュニケーションの量も増えることが示されている．その結果，役割を果たせた実感を得ることができ（ID1），自分で考え，判断しながら行動することができるようになる（ID12）．「患者主体の意識が向上」（ID32）することや「答えは相手の中にある」（ID6）と信じることは相手のペースを尊重することであり，相手を待つことができるようになることである．日常の看護活動が意識的な実践に変化している結果であると考えられる．

また，研修会で具体的なノウハウを学びロールプレーなどトレーニングを受けることを通して自信を得ることで，自己効力感が高められていることがID3，9，23，33の記述から理解できる．その結果，話をよく聞けるようになったという実感や，先入観を持たずに見ることができる（ID32）という行動に繋がり，すなわちそれは，コーチする側（看護師）のコミュニケーションの質と量が向上した（ID32）結果であり成果である．

コーチングの概念を学ぶあるいは活用するということは，コーチングという語彙を得ることでもある．伊藤は「双方向のコミュニケーションから課題を解決するインタラクティブ・ソリューション．それがコーチングです」[20] と説明を加える．鈴木は『コーチングとは一言で言うと，相手の自発的行動を促進させるためのコミュニケーションの技術．どうすれば相手の

思考を「しなければならない」から「したい」に変え，自発的に動かすことができるのか，それがコーチングを学ぶことによって手にする技であり，知識です』[21] として，50のスキルを展開している．コミュニケーションの上達を課題としている看護師には，簡潔で分かりやすく興味を引かれ，チャレンジしてみようという行動につながる．

看護は人間関係のプロセスである，あるいは人間関係の相互作用であるとするとき，コミュニケーションが非常に重要な課題となり，看護師は自ずとコミュニケーションに対する問題意識が高くなる．実習指導方法をコーチングスキルによって分析したID28は，「教員は意識していなくてもコーチングの理論と同様の視点をもって，学生に関わっていた」と結論で記述している．これはコーチングスキルという語彙を得たことによって，自分の実践に言葉が与えられ，その語彙の概念に照らして振り返りや評価などが可能となったことを示している．本間はアメリカにおけるコーチ養成機関の創設者トマス・レナードの功績の一つとして，「ともすれば暗黙知にとどまりがちなコーチのスキルを，学習しやすい明白知の体系に整理したこと」[22] と指摘する．ID28の教員はコーチングスキルという語彙を得たことによって，次に列なる課題を明確にする事ができ，向かうべき方向性の示唆を得ることができた．コーチングの効果のひとつであると考える．

Ⅶ. 結論

看護におけるコーチングの活用とその効果として，以下の6点があげられる．

1. 1983年から2010年までを検索した結果，合計35件が得られた．最初の文献は2002年に出版されたものであった．その後2005年の8件がピークになって以来，2010年迄の5年間では平均5.7（SD ± 1.6）件で，文献の数でみる限りコーチングの活用が進んでいるとは言い難い状況である．
2. 文献に示されたコーチングの活用スタイルは，【実践的活用】【トレーニングとしての活用】【コーチング概念の活用】に集約できた．
3. 現時点での看護におけるコーチングの活用の場は主に病院であり，看護職にとってコーチングは活用の前段階である学習の段階にあるが，今後さらなる活用の可能性が示唆されている．
4. コーチングによって，患者が治療と向き合い治療を少しでも楽に継続できるようサポートされるということを示唆するメディカルコーチングの典型が示されている．
5. 看護師がコーチングを実践することによって，日常の看護活動が意識的な実践に変化し，コミュニケーションの質と量が向上するという，看護師の行動変容が起こることが示された．
6. コーチングスキルという語彙を得たことによって，暗黙知であった自分の実践に言葉が与えられ，次に列なる課題を明確にし，向かうべき方向性の示唆を得ることができる．

Ⅶ. 研究の限界と課題

本研究の限界は，サンプル数の少ないことである．コーチングの実践の状況を把握する手段として研究論文を選択した結果35件での分析となり，コーチングの実践の状況を把握するには十分な数とは言えない．今後さらなる実践の集積と検討が必要である．

引用・参考文献

1） H.E.Peplau，稲田八重子他訳：ペプロウ人間関係の看護論，医学書院，1973，p.9.
2） J.Travelbee，長谷川浩他訳：トラベルビー人間対人間の看護，医学書院，1974，P.3.
3） 前掲2），p.131.
4） Coachvill ：（2011.12.10）http://www.coachville.co.jp/
5） 厚生労働省：新人看護職員の臨床実践能力の向上に関する検討会報告書（2011.12.10）http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/03/s0310-6.html.
6） 前掲4）
7） CTPコーチトレーニングプログラム：

(2011.12.10)http://www.coach.co.jp/coaching/
8) 鈴木義幸：コーチングが人を活かす　やる気と能力を引き出す最新のコミュニケーション技術，株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン，2000.
9) 伊藤守：人と組織のハイパフォーマンスをつくる　コーチング・マネージメント，株式会社ディスカヴァー・トゥエンティワン，2002.
10) 伊藤守：もしもうさぎにコーチがいたら，大和書房，2002.
11) 佐藤英郎：職場のコーチング術，アーク社，2002.
12) 前掲書8)
13) 前掲書9)，p.3.
14) 安藤潔，柳澤厚生：難病患者を支えるコーチングサポートの実際，真興交易（株）医学出版部，2002.
15) 奥田弘美：医療者向けコミュニケーション法メディカル・サポート・コーチング入門，株式会社日本医療情報センター，2003.
16) 中村香織：対話40例でわかるコーチング・スキル，日総研，2005.
17) 前掲書9)，p.225
18) メディカルコーチング研究会：(2011.12.10) http://med-coaching.org/report/
19) 本間正人，松瀬理保：コーチング入門，日経文庫，2006，p.178.
20) 前掲書9)，p.35
21) 前掲書8)，「はじめに」
22) 前掲書19)，p.29