

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
志田京子, 手島恵, 吉田千文, 飯田貴映子	中小規模病院の看護管理者に 必要とされている看護管理能 力	第19回日本看護管理 学会学術集会抄録集	-	289	2015
吉田千文, 手島恵, 志田京子, 高橋素子, 石神昌枝, 岡崎弘子	中小規模病院の看護職トップ マネジャーの行う看護管理	第19回日本看護管理 学会学術集会抄録集	-	301	2015

Web

厚生労働省（2016）平成 26・27 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 中小規模病院の看護管理能力向上を支援するガイド 人をひきつけ生き生きと
地域に貢献する病院づくり

URL: <http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/0000113518.pdf> [2016.3.31 確認]

中小規模病院の看護管理者に必要とされている看護管理能力

志田京子¹⁾, 手島 恵²⁾, 吉田千文³⁾, 飯田貴映子²⁾

¹⁾大阪府立大学 ²⁾千葉大学大学院 ³⁾津路加国際大学

研究目的

全病院の80.0% (2013年厚労省医療施設調査) を占める300床未満の中小規模病院では、大規模病院とは異なる看護管理の手法とその遂行能力が必要と考えられるがその先行研究は少ない。本研究の目的は中小規模病院の看護管理者に必要な能力、及びその育成方法についての基礎資料を得ることである。

研究方法

全国の299床以下の入院施設6985病院より層化無作為抽出にて500施設を決定、院長、事務長、看護管理者に対し郵送法にてそれぞれ質問紙の回答を依頼した。

質問内容: ①対象施設属性: 病院規模 (20~49床, 50~99床, 100~299床の三群)、看護職種別職員数、年間採用人数、②看護管理者属性: 年代、性別、学歴、経験年数、職位、管理者研修受講歴 (病院長、事務長には年齢、性別、経験年数)、③Chase (2002) が作成したNurse Manager Competency Instrument 53項目に対し4段階で看護管理者の能力としての必要度。

調査期間: 平成27年1月~2月

分析方法: 記述統計および推定統計

<倫理的配慮> 自由意思での研究参加、拒否しても不利益を被らない、個人情報の匿名化と漏洩防止方法について、文書で説明し回答の返送をもって参加承諾の許可を得たとして。尺度借用については作成者の許可を得た。

結果

対象の概要: 回収数は97で病院長、事務長、看護部長の回答数はそれぞれ45、67、67であった。

主成分分析の結果、固有値の減衰状況より因子数を15と設定し、53項目の因子分析を実施した。最終的には1項目のみの因子が7つ、複数項目をもつ因子が8つが抽出され、【問題解決技法の活用】【経営知識の活用】【エンパワメントの推進】【人間関係の調整】【人材の育成】【臨床実践の重鎮】【業務の管理】【ポジティブ志向】らで説明される15因子を見出した。これら15因子を施設属性、看護管理者属性ごとに統計比較した結果、病院規模が大きい群の方が、【問題解決】【経営知識】ら7因子において「必要」と認識する傾向がみられた。看護管理者属性では、【経営知識】【臨床実践の重鎮】ら4因子において認定看護管理者がそうでないものに比べて「必要」と認識する傾向が見られた。逆に【臨床実践】を含む2因子においては「必要」と認識する傾向が低く見られた。

結果つづき

看護管理能力の因子分析結果

(プロマックス回転、最大4)

因子	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
問題解決技法の活用	0.814	0.006	0.123	-0.004	-0.127	0.198	0.046	0.71	0.71	0.76					
経営知識の活用	0.543	-0.166	0.399	0.127	-0.247	0.003	-0.087								
エンパワメントの推進	0.113	0.057	-0.223	-0.179	0.220	0.168	0.267								
人間関係の調整	0.428	0.009	0.124	0.246	0.181	0.103	0.119								
人材の育成	0.179	-0.170	0.264	0.240	-0.184	0.138	0.087								
臨床実践の重鎮	0.079	0.107	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076	0.011	0.146								
人間関係の調整	0.089	0.107	0.245	-0.059	-0.117	0.174	0.148								
人材の育成	0.140	0.076	-0.223	0.291	0.777	0.121	0.080								
臨床実践の重鎮	0.047	0.108	-0.260	0.291	0.763	0.142	0.198								
業務の管理	0.094	0.108	0.219	-0.122	-0.080	0.088	0.066	0.81	0.81						
問題解決技法の活用	-0.194	0.143	-0.014	0.081	-0.011	0.098	0.087								
経営知識の活用	0.090	0.171	0.220	0.134	0.072	0.037	0.074								
エンパワメントの推進	0.139	0.071	0.223	-0.086	-0.076</										

中小規模病院の看護職トップマネジャーの行う看護管理

吉田千文¹⁾、手島 恵²⁾、志田京子³⁾、高橋素子⁴⁾、石神昌枝⁵⁾、岡崎弘子⁶⁾

1)聖路加国際大学 2)千葉大学大学院 3)大阪府立大学 4)小倉医療協会三枝野病院 5)永成会忠田病院 6)新徳市医療研究会「君津」会々々堂君津病院

研究目的

全病院の80.0% (2013年厚労省医療施設調査) を占める300床未満の中小規模病院 (以下中小病院) では、大規模病院とは異なる看護管理が必要と考えられるが先行研究はあまりない。本研究の目的は、中小病院の看護管理方法、看護管理者に必要な能力、及びその育成方法についての基礎資料を得ることである。

研究方法

対象者：看護職が定着し良い看護を行っていると評価されている中小病院の看護部門責任者3人
 調査方法：①~④の項目について半構成的面接を行い質的帰納的に分析した。
 ①どのような看護管理を行っているか
 ②人材育成や定着促進のための工夫点
 ③中小病院の看護部長に必要な能力
 ④自身の看護管理能力開発方法
 調査期間：平成26年11月。
 <倫理的配慮> 以下を文書と口頭で説明し研究参加承諾を得た。自由意思での研究参加、拒否しても不利益を被らない、研究途中での撤回保障、個人情報の匿名化と漏洩防止方法。

結果

対象の概要：全員女性、認定看護管理者、看護部長以上の職位経験年数は5年~20年。
 所属施設の概要：病床数約120~180床、設置主体は医療法人等、全て内科系外科系の複数科を開設する病院。

☆どのような看護管理をおこなっているか☆

スタッフの身近にいて組織内外をマクロの視点でとらえる

<p>スタッフの身近な存在でいつ、全体をとらえる</p> <ul style="list-style-type: none"> スタッフと近い距離を保つ スタッフをキャリア発達の視点から大きく群でとらえる 	<p>組織内外を大きな視点でとらえる</p> <ul style="list-style-type: none"> 社会情勢、看護界の動向、新しい理論について常にアンテナをはり情報収集してスタッフに提供する 組織の現在の状況や将来の方向性を大きな視野でとらえる
--	--

スタッフ個人、看護職、看護部門が力を発揮し成長していけることをめざす

<p>組織の中で看護職が専門職としての機能を発揮できるようにする</p> <ul style="list-style-type: none"> 経営も大切だが最優先ではなく、看護師が最大限能力を発揮し患者が必要としているよい看護を提供するよう人員配置を考える 多職種連携協働の中で看護職の能力育成と発揮ができるよう仕事の仕方を具体的に指示する 	<p>看護師長やスタッフの看護管理能力を育て組織全体で看護管理を行う</p> <ul style="list-style-type: none"> スタッフそれぞれが看護を楽しんでいると感じて働けるようにする 多様な看護職員の一人ひとりが看護を楽しんでいると感じて働くことができるようにしている キャリア発達の群ごとに、楽しく成長に向けて仕事をしたいけるようにする
---	---

看護管理のぶれない軸をもつ

<p>看護管理の判断基準と自分てつかんだ勘所を押さえて行動する</p> <ul style="list-style-type: none"> 病院の理念に基づき看護を提供することを常に考え行動する 看護管理のあらゆる面でメリハリをつけること、バランスをとること、タイミングを間違えないことを大切に 	<p>目標に基づき看護管理を行っている</p>
--	-------------------------

結果つづき

☆人材育成や定着に関する工夫点☆

<p>看護師として実践の場でのマネジメントができる看護管理者を育てる</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護管理者に看護観を求める 看護管理者の学びを支援する 看護管理者の育成のために理論の系統的学習と経験学習の両方を大切に 自分が看護管理から得た実践知を看護管理者に伝える 次の世代へ引き継ぐタイミングを見計らう 	<p>個人と組織の両方の最適をめざした人材配置をする</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織風土と看護職員の成長を考え、タイミングを見計らって人事異動や配置を行う ライフプランに応じた多様な働き方を奨励し、一方でストレスのバランスを考えて人材配置の方法を工夫する 有給休暇はスタッフのものと考え、仕事と生活をメリハリ付けるために100%取らせる 休職取得者数や離職率で一喜一憂せず大局的にとらえて対応する
<p>スタッフの身近にいて状況に応じたリーダーシップを発揮する</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護部長がスタッフに対してオープンで身近な存在である スタッフにはただ優しいだけでなく、緩急剛柔の対応をする 	

☆看護部長に必要な能力☆

<p>多様な人とうまく協働する力</p> <ul style="list-style-type: none"> 他職種に説明する力、交渉する力 多様な人材を統率する力 自分にはない知識や技術をもつ人に素直に教えを請い、うまく活用していく力 	<p>人を活かし育てる力</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護管理者を育てる力 看護師のメンタルサポート力 スタッフが辞めないで働き続けることの大切さを理解し支援し続ける力
<p>謙虚さとオープンマインド</p> <ul style="list-style-type: none"> スタッフや看護師長と対等の立場で、一緒になって学び、楽しみ、取り組む民主的でオープンな姿勢 看護実践への関心を持ち続け、自身の看護観を語る力 経営の視点 	

☆自身の看護管理能力開発方法☆

<p>仕事上の経験を通して学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護部長の仕事をしなから周囲の人に教えてもらい on the job で能力を開発してきた 多様な部門の管理者経験を数年単位で積んだ 	<p>必要に迫られて院内外の研修で学ぶ</p> <ul style="list-style-type: none"> 勉強の必要性を感じて看護管理の研修受講や文献で学習した 組織内で研修会を企画してスタッフと一緒に学ぶ
---	---

考察

- ☆職員背景の多様さや規模の小ささを反映した中小病院特有の看護マネジメントとして、職員と物理的・心理的に近い距離を保ちきめ細やかに成長を支援すること、一方で大局をとらえ多職種の中で看護力を発揮できるようにすることが明らかになった。
- ☆中小規模病院看護管理者の能力開発において重要点は以下のようにまとめられる。
 - ・職員一人ひとりを尊重し慈しむ倫理観と人間性
 - ・ひとり一人の離職の様相を捉えその中に潜む看護管理上の問題を把握しきめ細やかに対応する力
 - ・組織を全体的に把握する組織分析力と戦略創出力
 - ・職員に語る確固とした看護観
 - ・地域の病院との教え教えられるネットワーク力

本研究は、平成26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) 課題番号 (H26-医療-指定-031) 「アウトリーチ (訪問) 型看護管理能力支援モデルの開発 (研究代表者 手島恵) の一部である。

