

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）

（総括・分担）研究年度終了報告書

アウトリーチ(訪問)型看護管理能力支援モデルの開発に関する研究

研究代表者 手島 恵 千葉大学大学院看護学研究科 教授

研究要旨

中小規模病院の看護管理者の人材育成能力における課題を明らかにし、支援の仕組みを検討することを目的として、1．平成26年度に検討した中小規模病院における看護管理能支援モデルの精練、2．教材の開発、3．支援モデルの試行を行った。

平成26年度に実施した全国調査の結果で、中小規模病院からの回答の多くは、人材不足により、看護管理者が管理業務に専念できない状況にあり、研修を受ける時間の確保困難が示されていた。さらに、多様な背景をもつ中途採用者の管理に難渋しており、人材不足に対応するため、広告費用や派遣業者に支払う費用が経営を圧迫し、看護職員の研修費が削減されている現状や、大部分の研修が都市部で開催され、物理的、経済的に派遣できない状況、看護管理者が相談できる窓口を求めていることが明らかになった。一方、好事例の分析からは、看護管理が次世代育成に注力することにより、看護職員の定着がはかられ、良質なケアを提供することで大きな事故を回避することができ、経営への貢献が組織から評価されていた。

これらの結果を反映させ、看護管理能力支援モデルを、A 看護管理能力開発に自ら取り組める組織、B 看護管理能力開発方法を示すことでそれを活用して自ら取り組むことができる組織、C 取組みに支援を必要とする組織と大きく3つに類別して検討した。

自立して看護管理能力向上に取り組むことができるように、好事例から抽出した内容ならびに全国調査から明らかになった課題を反映した教材をガイドとして作成し、Web上に公開した。

A自治体の中小規模病院270件余りに中小規模病院の看護管理者の能力向上のための研修会の案内状を送付し、研修会を実施した。個別支援は、参加施設のうち支援を希望した3施設と、別に紹介を受けた2施設の合計5施設に対して実施した。

実施に際し、職場の状況を明らかにするために、支援の開始前に看護職員557名を対象として仕事や職場環境に対する意識を調査した。離職について明確な意思をしめした回答は、10%にとどまっているが、40～50%がわからないと回答していた。5施設に対し、5名の研究者が支援者として訪問し、個別の看護管理上のニーズや課題を聞き取りながら、中堅看護師を対象とした研修計画の企画などについて支援をおこなった。看護部門の責任者は、この取り組みを通し、多様性をふまえた人的資源管理のあり方について理解することで、管理の方向性を理解したと述べていた。組織全体への効果の波及は、継続的に評価を行い明らかにする必要がある。

研究分担者

吉田千文	学校法人	聖路加国際大学	教授	看護管理学
志田京子	公立大学法人	大阪府立大学	教授	看護管理学
勝山貴美子	公立大学法人	横浜市立大学	教授	看護管理学
飯田貴映子	国立大学法人	千葉大学	講師	看護管理学
神野正博	公益社団法人	全日本病院協会	副会長	病院経営・管理

A. 研究目的

将来とも良質な医療を確保し、持続可能な医療提供体制を構築していくために、構造的な改革が進められ、地域での医療機能の機能分化や連携が求められている。このような医療提供体制の変化、医療現場の高度化、複雑化に対応して限られた人的資源を効率的に活用し、安全で安心できる医療の提供に看護管理者の人材育成能力向上は急務である。

日本全国の病院8,540施設のうち、300床未満の中小規模病院は、82%（7,007施設）（厚生労働省，2013）を占め、今後、地域連携を推進しながら質の高い医療提供体制を構築するためには、中小規模病院の看護管理者の能力向上を支援することが重要と考える。しかし、看護管理者が研修を受ける機会は、病院規模で格差があり（山内ら，2009）、特に、中小規模病院の管理者は、時間的負担や研修参加のため代替職員を確保することの困難を理由に積極的に参加できないことが明らかになっている（早川，2005）。

本研究では、中小規模病院の特性をふまえた看護管理者の人材育成能力向上を支援するモデルを精練し、教材を開発して、支援モデルを試行することを目的として取り組む。

B. 研究方法

- 1．支援モデルの精練
- 2．教材の開発

先駆的取り組みを行っている中小規模病院の好事例から抽出した内容と、平成26年度に実施した全国調査の結果、明らかになった共通する課題解決に必要な情報・知識について教材を開発する。

- 3．支援モデルの試行

1．で精練したモデルに基づき、支援モデルを試行する。

A自治体の中小規模病院270件余りに中小規模病院の看護管理者の能力向上のための研修会の案内状を送付し、研修会を実施し、個別支援の希望者を募る。個別支援は、研究者

が支援者として訪問し、個別の看護管理上のニーズや課題を聞き取りながら実施する。

C. 研究結果

1．支援モデルの精練

支援モデルを、A 看護管理能力開発に自ら取り組める組織、B 看護管理能力開発方法を示すことでそれを活用して自ら取り組むことができる組織、C 取組みに支援を必要とする組織と大きく3つに類別して検討した。

AならびにBの組織には、2で示す教材を活用することで自立して看護管理能力を向上することができると思う。

平成27年度に示した支援モデルは、Cの取組みに支援を必要とする組織を中心にまとめたもので、外部の研修参加困難などの困難事例を想定している。看護部門のみならず、病院組織の責任者である病院長や事務部門の責任者による理解や支援も重要であることをモデルに図示した。

看護管理者や、関係者が支援モデルのA～Cのどれに該当するかが明確になるチャート類の作成は検討課題であり、平成28年度の研究で検討する予定である。

2．教材の開発

中小規模病院の看護管理能力向上を支援するガイドとして、平成28年2月にWeb上に公開した。

ガイドの対象は、看護管理者のみならず、病院長、事務長、外部支援者とした。

中小規模病院の好事例から抽出した内容ならびに全国調査から明らかになった課題を反映し、1) 中小規模病院の看護管理者に求められる能力・役割、2) 中小規模病院の看護管理者への支援方法、3) 中小規模病院の看護管理者の支援体制から構成した。

1) 中小規模病院の看護管理者に求められる能力については、平成26年度の全国質問調査の結果を反映し、中小規模病院の特徴は、看護職員の年齢層、経験年数、家族背景、雇用

形態などが多様であることが、仕事の意味や職場での愛着に対しても影響しており、多様性を理解について言及した。

中小規模病院の看護管理者の役割については、先駆的な取り組みをしている施設の看護管理者を対象としたインタビューの分析結果から抽出した内容をまとめた。

2) 中小規模病院の看護管理者の支援方法は、平成26年度の全国質問調査の結果に示された課題の表現を反転し、特徴を特長としてとらえなおし、組織や人の強みに焦点をあてた対話型組織開発の視点で内容をまとめた。

さらに、人材が不足している、新人が来ない、平均年齢が高いなど、中小規模病院では人材確保困難とらえがちな視点を、多様性の理解、シニア人材の活用可能性の視点から検討することを推奨した。

看護職員は組織構成員の多くを占めているので、いきいきと働き続けられる職場を作ることにより、病院や組織全体に成果をもたらすことを理解し、病院の経営者、管理者は看護管理能力の向上に関心をもち支援をすることの重要性について述べた。

3) 中小規模病院看護管理者支援モデルは、看護管理者の能力向上のための基盤づくりを行うことを目的として、看護管理者が課題を解決する手がかりとなる情報や知識について学ぶ機会を設ける。

既に、グループ病院や、近隣の中小規模病院が連携したり、地域の看護協会や自治体を中心に支援組織を設けたりしているところがある。このようなネットワークを基に、看護管理者が集合して現状を理解するために必要な基本的知識(多様性や人的資源の活用)を学ぶ。さらに支援が必要な場合は、支援者の訪問により組織開発や、課題解決の支援を得ることをモデルとして図示した。

3. 支援モデルの試行

A自治体の中小規模病院270件余りに中小規模病院の看護管理者の能力向上のための研修会の案内状を送付し、研修会を実施した。個別支援は、参加施設のうち支援を希望した3施設と、別に紹介を受けた2施設の合計5施設に対して実施した。

実施に際し、職場の状況を明らかにするために、支援の開始前に看護職員557名を対象として仕事や職場環境に対する意識を調査した。離職について明確な意思をしめした回答は、10%にとどまっているが、40~50%がわからないと回答していた。5施設に対し、5名の研究者が支援者として訪問し、個別の看護管理上のニーズや課題を聞き取りながら、中堅看護師を対象とした研修計画の企画などについて支援をおこなった。看護部長、看護部門の責任者は、この取り組みを通し、多様性をふまえた人的資源管理のあり方について理解することで、管理の方向性を理解したと述べていた。組織全体への効果の波及は継続的に評価を行い明らかにする必要がある。

D. 研究発表

学会発表

1. 志田京子, 手島恵, 吉田千文, 飯田貴映子 (2015). 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.

2. 吉田千文, 手島恵, 志田京子, 高橋素子, 石神昌枝, 岡崎弘子 (2015). 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

