

・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]

第 19 回日本看護管理学会学術集会ポスター発表

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)永広会忌田病院 6)新都市医療研究会「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

スタッフの身近な存在でいつ、全体をとらえる

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

組織内外を大きな視点でとらえる

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

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

経営も大切だが最優先ではなく、看護職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

看護部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

スタッフそれぞれが看護を楽しみと感じて働けるようにする

多様な看護職員一人ひとりが看護を楽しみ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

看護管理の判断基準と自分でつかんだ拠所を押さえて行動する

病院の理念に基づく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す

目標に基づく看護管理を行っている

結果つづき

☆人材育成や定着に関する工夫点☆

看護職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

個人と組織の両方の最適をめぐした人材配置をする

看護管理者に看護観を求め

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

看護管理者の学びを支援する

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へて人材配置の方法を工夫する

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す

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

自分が看護管理から得た実践知を看護管理者に伝える

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

次の世代へ引き継ぐタイミングを見計らう

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

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はなく、緩急剛柔の対応をする

☆看護部長に必要な能力☆

多様な人とうまく協働する力

人を活かし育てる力

他職種に説明する力、交渉する力

看護管理者を育てる力

多様な人材を統率する力

看護師のメンタルサポート力

自分にはない知識や技術をもつ人に素直に教えるを請い、うまく活用していく力

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

謙虚さとオープンマインド

スタッフや看護部長と対等の立場で、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☆

仕事上の経験を通して学ぶ

必要に迫られて院内外の研修で学ぶ

看護部長の仕事をしなが周囲の人に教えてもらい on the job で能力を開発してきた

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

多様な部門の管理者経験を数年単位で積んだ

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が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。