

厚生労働行政推進調査事業費（地域医療基盤開発推進研究事業）

（総括・分担）研究報告書

アウトリーチ(訪問)型看護管理能力支援モデルの検証に関する研究

研究代表者 手島 恵 千葉大学大学院看護学研究科

研究要旨

日本の病院数の80%を中小規模病院は占めている。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を提供するためには、中小規模病院における看護管理者の管理能力向上は急務である。

平成 26・27 年度厚生労働科学研究助成金で開発した中小規模病院の特性をふまえた看護管理者の看護管理能力向上支援モデルを活用することにより、看護管理者の管理能力と看護職員の資質がどのように変化するかを調査する。アウトリーチ型支援を、グループ支援型、自治体及び関係団体主導型、大学等組織主導型の3つの型別に行い検証した。

これらの検証の過程で、アウトリーチ型支援を実施するための基準を明らかにするとともに、支援者に求められる能力を明らかにした。

また、看護管理能力向上について地域で実施されている好事例を分析し、他の地域や組織で活用できるようにする。そして、看護管理向上に関する全国調査のデータ分析から、看護管理支援のあり方を明らかにした。

災害時の混乱した状況下で、限られた資源を有効活用して病院の機能を維持していくことができる看護管理能力の向上に資する支援モデルの検討を行った。これらの検討をまとめ、中小規模病院看護管理支援ガイドラインを作成し公開した。

研究分担者

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

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管理能力向上は急務である。

本研究では、平成 26 年 27 年の厚生労働科学研究助成金で開発した、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支援モデルを活用することにより、看護管理者の管理能力と看護職員の資質がどのように変化するかを調査する。さらに、アウトリーチ型支援を、グループ支援型、自治体及び関係団体主導型、大学等組織主導型の 3 つの型別に行い検証する。

これらの検証の過程で、アウトリーチ型支援の実施のための基準を明らかにするとともに、支援者に求められる能力を明らかにする。

また、看護管理能力向上についての地域での取り組みの好事例を分析し、他の地域や組織で活用できるようにする。

看護管理向上に関する全国調査のデータ分析から、看護管理支援のあり方を明らかにする。

災害時の混乱した状況下で、限られた資源を有効活用して、病院の機能を維持していくことができる看護管理能力の向上に資する支援モデルの検討を行う。

B. 研究方法

- 1) グループ支援型看護管理能力支援モデルに関し、検証を行う。
- 2) 支援モデルを活用して自治体および関係団体主導型支援のあり方について検討する。

- 3) 大学主導型看護管理能力支援モデルの検証を行うとともに、外部支援を行う支援者の育成について検討する。
- 4) 平成27年に支援モデルを活用し、支援を行った5病院について調査した定着率や職場満足度についての事前評価と、28年度に事後評価を行い比較し、看護管理者の抱える課題について検討する。
- 5) ネットワーク型の看護管理能力向上について、好事例を抽出し、内容を明らかにする。
- 6) 看護管理の能力向上について、全国調査から検討を行う。
- 7) アウトリーチ型支援の実施のための基準を明らかにする。
- 8) 平成28年熊本地震で被災した施設のインタビュー調査から、被災時に必要な看護管理能力について明らかにする。
- 9) アウトリーチ型看護管理能力支援モデルのガイドラインを公表する。

C. 研究結果

平成 27 年度に支援を行った関東圏内 5 病院と、平成 28 年度に支援を行った 3 つのグループ病院、大阪 3 病院については、調査票、フォーカスグループインタビューの分析から、外部支援者による支援を受けることで、看護管理能力を向上させるための主体的な取り組みが明らかになった。

地域によっては、人口減少にともない看護師確保が難しい状況にあり、育児休業や産休に入る看護師が多く、現状を維持することにも困難を感じている中で、看護管理者は外部支援を受ける意思決定をすることが難しいことも明らかになった。

看護管理者支援モデルの訪問支援のありかたについて検討した結果、平成 27 年度の段階では、信頼関係の構築・課題の明確化、課題解決案の立案、課題解決策実

行の状況共有、評価の4段階であったものから、支援先の概要を把握し管理者の要望を理解する、組織成員を巻き込んで現状分析を実施する、組織で達成する課題を明確にし、事業計画を立案する、実施時の助言やロールモデルを示す、実施のモニタリングを行う、アウトカム評価を行う、外部支援の評価を行う、の7段階に細分化された。

新潟県では、中小規模病院の看護管理能力向上を目的とした事業は行われていないが、二次医療圏で構成される圏域会議への参加と、中核病院を中心とした小地域における看護職員スキルアップ支援の課題について看護管理者が協働して取り組むことで、看護管理能力を高める機会となる可能性があること、また協働のプロセスにおける多様な施設の看護管理者との情報交換や課題の検討において、相互に知合い看護管理に対する困りごとに相談し助言し合う関係が生まれてきていることが分かった。

日本看護協会の実施した全国調査¹⁾の二次分析では、看護師長の教育は424病院(93.0%)がなされているが、リーダーや主任の教育は、60%にとどまっており、自由記載においても、次世代の看護管理者の教育が十分でないことが課題としてあげられた。

ネットワークは243病院(53.3%)が構築しており、410病院(89.9%)の看護部長が必要であると回答していた。その理由として「情報交換の場」「地域特有の課題の共有と解決策の検討」「自施設だけでは人材育成が完結しない」などを理由としてあげていた。

被災した熊本の中小規模病院のインタビューの分析結果から、看護管理者の力量が医療チーム全体に影響を及ぼすことが明らかになった。平時からの備えに加え、日常的に「患者さんのために」や「地域貢献」などの病院の理念を職員スタッフと共有することで、各自スタッフが必要な行動をとる

ことができていた。

当該支援モデルが全国的に推進されることを目的に、上記の内容をふまえた行政・関係団体の役割等を明らかにした事業ガイドを作成した。

D. 考察

外部の研修になかなか参加できない中小規模病院では、外部支援者から看護管理能力向上のための支援を受けることにより、主体的に看護師の定着促進や中堅看護師の能力向上に取り組むなどの好事例がみられた。

一方、看護師不足が深刻な影響を及ぼし外部支援を受け入れることができることができる組織ばかりでないことも明らかになり、このような組織の支援のあり方を検討する必要がある。

中小規模病院の特性に合った人材育成の方法について、訪問支援から示唆が得られた。ラダーを活用するとともに、人を育てることに情熱を持つ人材の活用なども工夫の余地があると考えた。

新潟県の看護管理者の連携について明らかにすることにより、他の自治体でも、類似の取り組みを企画することができる考えた。自治体と看護協会、関係団体の連携は、看護管理者の能力向上、特に物理的理由、人的理由で研修に都市部に行けない状況において、意義があると考えた。

日本看護協会の実施した全国調査の二次分析から、中小規模病院では、次世代の看護管理者の育成に課題があることが明らかになった。看護部長のネットワーク構築のニーズが高いことが明らかになり、人材育成や地域特有の課題の共有を行うための協働について検討する必要があると示唆された。災害時は、中小規模病院では特に、多くの人材が連携をして二次被害を防ぎ、

地域の住民の健康を守る必要がある。災害時対応という視点からも、看護管理者の能力向上は重要である。看護管理者としてぶれない軸を持ち、良好なコミュニケーションを保っていたことが、有事の際にスタッフもぶれない軸をもって、被災した状況の中で自分たちの進む方向性を導きだせたことにつながっていた。

D.まとめ

中小規模病院の看護管理能力支援について、支援モデルをもとに支援方法、支援基

準、支援者の能力について検討するとともに、地域で中小規模病院が協働している事例を分析した。中小規模病院の特徴をふまえて、連携をとりながら、看護管理者の能力を高めることは、平時だけでなく、災害時の対応にも意義があることが明らかになった。今後、この研究で作成したガイドライン²⁾を参照して、自治体、看護協会等関係団体で、地域の中小規模病院の看護管理者支援の輪が広がっていくことを期待している。

1) 公益社団法人 日本看護協会 (2016) 「2015 年病院看護実態調査」

2) 手島恵、吉田千文、志田京子、勝山美貴子、飯田貴映子 (2017) 中小規模病院看護管理支援ガイドライン, 平成 28 年度厚生労働行政推進調査事業費補助金地域医療基盤開発推進研究事業. URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-iseikyoku/shienjigyoguideline.pdf> (2017. 5.20.確認)