

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 13 日現在

機関番号：31201

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2015～2016

課題番号：15K15820

研究課題名(和文) 看護副院長の政策に関する知見に焦点を当てた病院経営参画モデルの検討

研究課題名(英文) Contributions and Participation of Chief Nursing Officers/Vice Presidents to Business Strategies and Administration of Health Care Organizations: A Qualitative Analysis

研究代表者

野村 陽子 (nomura, yoko)

岩手医科大学・医学部・教授

研究者番号：90156232

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：全国の看護副院長を対象とした調査結果では、保健医療福祉制度に関する政策的知見を看護管理に活かして、労働環境の改善、教育体制の強化、新たな診療報酬算定の体制づくり、外来・訪問看護・地域支援の充実、チーム医療の体制づくり等に取り組んでいた。そのことが病院経営に影響を与える可能性があることが示唆された。

また、米国の看護副院長3名の調査から、マグネットホスピタル認証を取り続けることが政策に合致し、患者ケアの質の向上に寄与していた。

研究成果の概要(英文)：According to the results of the survey for nursing vice presidents in Japan, they used the policy knowledge of health and medical welfare system for their nursing management and made an improvement of working environment and education system, considering new medical fee calculation, sufficient for outpatient/visiting nursing and community support, and organizing team medical system. This suggests that there is a possibility that this may have an influence on hospital management.

In addition, two nursing vice presidents in the United States described that keep on taking the certification of "Magnet Hospital" met the policy, and contributed to the improvement of the quality of patient care.

研究分野：看護政策、看護管理、地域看護

キーワード：看護副院長 政策的知見 病院経営 マグネットホスピタル 看護管理

1. 研究開始当初の背景

1987年に我が国における最初の看護職副院長が誕生して以来、約300人の副院長職が任命されている。いくつかの調査研究(大石2003, 向田、2005、2008, 他2,009)から、看護職副院長の就任によって、収入増、認定看護師等の活用によるチーム医療の推進、看護職の経営意識の向上などの成果が報告されている。また、中山(2005)はそれまでの関連研究によって副院長に求められる能力に言及し、井部ら(2007)は病院長への調査研究で、看護職副院長の能力を明らかにし、今後の人材育成の必要性を提言している。しかし、その活動や経営効果については、研究によるエビデンスに基づいた論文は少ない。政策に関する研究は、巴山ら(2009)の看護職副院長の課題設定、政策立案、政策決定の3段階における政策過程に関する活動内容を質的研究によって明らかにし、副院長の病院経営への参画に関する活動内容を明らかにしたものがある。

そこで、我々は、我が国の政策のうち、保健医療福祉制度やその制度における看護政策に関する副院長の知見の病院経営への影響を明らかにし、その知見を基にした病院経営参画モデルを構築することが必要と考え研究を行った。

2. 研究の目的

少子高齢社会、疾病構造の変化、医療の高度化、医療財政の逼迫などを背景に、保健医療福祉制度の変革が相次いでいる。その過程において、看護の機能拡大がなされ、病院の経営において重要な存在になってきた。看護副院長の増加はその一つの結果でもある。看護副院長が病院経営に、より一層寄与するためには、看護政策の知見が必要であると考え。そこで、看護副院長の政策に関する知見が病院経営に及ぼす影響を明らかにし、その成果をもとに看護副院長の政策の知見による病院経営参画モデルを構築すること

を目的とした。

3. 研究の方法

研究は国内調査と米国調査の2つに分けて行った。

1) 国内における看護副院長調査

平成27年度の研究は、ネットワークサンプリングにより、経験豊かな看護副院長14名を選定し、研究者らが半構成的面接を行った。インタビュー内容は、政策に関する情報収集方法、近年の保健医療福祉に関する政策で、副院長としてマネジメントに取り入れていること、政策の動きを病院経営に活用しているか等で、インタビューデータはICレコーダーに収録し、逐語録に起こし上記の質問に対する返答についてKHCoderを用いてテキストマイニングを行い、共起ネットワーク分析を行った。

平成28年度の研究は前年度の結果をもとに調査票を作成し、アンケート調査を行った。調査の対象はホームページ等で看護副院長の在任を標榜している全国182病院の看護副院長のうち看護副院長歴1年以上の者とし、無記名自記式の調査票を郵送した。回答数は71通(回収率39.0%)、有効回答数は69通(37.9%)であった。対象者の属性、職場環境等と副院長としての政策的活動、経営指標等との関連について、JMP ver.12.0を用いて解析した。また、調査票のうち、自由記載の設定問である「看護副院長として最も達成感のあったことはどのようなことですか」「看護副院長としての今後の課題はどのようなことですか」という問いに対して回答のあったものを分析対象とし、記述された「達成感」と「今後の課題」の内容に着目して分析を行った。

2) 米国のマグネットホスピタルの情報収集と看護副院長調査

2015年10月にアトランタで開催されたマグネットホスピタル学会に参加し、マグネットホスピタルの認証を受けた病院の看護管

理情報を得た。これらの情報をもとに、平成 28 年度にイリノイ州の当該認証を受けている病院の看護副院長 3 名に対して半構成的面接を行い IC レコーダーに収録し、その結果を逐語録にし、質的に分析した。

なお、本研究は京都橘大学倫理審査委員会の承認を得て実施した。

4. 研究成果

1) 国内の看護副院長調査

平成 27 年度の分析結果であるが、14 病院中 13 病院が 7 対 1 看護をとり、12 病院が 500 床以上で、副院長の経験は 4.6 ± 3.0 年であった。総抽出語数は 24,358 語、異なり語数 2,061 語であった。集計単位を段落、最小出現数を 10、描画数を 60 と設定し、分析を行った。その結果、看護副院長としてマネジメントに取り入れている政策は、中心性の高い語として「生活」は「退院」「支援」「ナース」等と共起し、「包括」は「ケア」「地域」等と共起し、「機能」は「考える」「病床」等と共起していた。また、「病床」は「急性」「高度」「医療」と共起し、「繋ぐ」は「連携」「地域」「仕組み」等との共起関係が見られた。

これにより、看護副院長は近年の保健医療福祉政策の動きを捉え、自病院の機能として高度急性期、または急性期病院としていく方向性を明確にしつつ、地域包括ケアを目指す動きの中で地域との連携を進めていこうとしていることが明らかとなった。また、自病院の退院支援の仕組みを考えて地域連携を機能させていくことや、訪問看護との関係づくりも考えており、このような仕組みを機能させるための看護師への研修も視野にいれていることが見えてきた。

次に平成 28 年度の全国の病院の看護副院長に対する調査結果であるが、対象者の所属する病院規模は「500 床以上 1000 床未満」が 37 名 (53.6%) と最も高く、次いで「200 以上 500 床未満」23 名 (33.3%) であった。看護部長歴は 6.8 ± 5.9 年、看護副院長歴は

3.8 ± 3.2 年であった。看護副院長の所管する業務では、「看護部門の統括」が 66 名 (95.7%) と最も高く、次いで「患者サービス部門の統括」39 名 (56.5%)、「経営部門の統括」12 名 (17.4%) と続いた。副院長としての取り組みは、「病院職員の労働環境の改善」、「看護職の教育体制の強化」がともに 52 名 (75.4%) と最も高く、「新たな診療報酬算定の体制づくり」48 名 (69.6%)、「外来看護・訪問看護・地域支援を充実」43 名 (62.3%)、「病棟の再編成」41 名 (59.4%)、「専門看護師等の増員と機能強化」37 名 (53.6%) と続いた。副院長としての取り組みについて、実施群と未実施群との間で対象者の属性を比較すると、多くの取り組みで未実施群よりも実施群の方が看護部長歴、副院長歴が有意に長かった。「病棟の再編成」については、未実施群に比べ実施群では 2015 年度「平均在院日数」の対 2012 年度比は有意に減少 (実施群: 0.915 ± 0.071 、未実施群: 1.014 ± 0.149 、 $p < 0.001$) しており、「看護師離職率」は有意に増加 (実施群: 1.095 ± 0.304 、未実施群: 0.901 ± 0.334 、 $p = 0.019$) していた。

本研究の結果から、看護副院長はそのキャリアを重ねながら、病棟の再編成や新たな診療報酬算定を通して経営改善に寄与しつつ、労働環境の改善や教育体制の強化、外来看護・訪問看護・地域支援の充実等を通して、医療の質の維持・向上に努めている様子が示唆された。

また、全国調査の自由記載欄に記述された看護副院長として達成感を得た経験および今後の課題として捉えている内容の分析結果であるが、対象者 69 名中、「達成感」に関する設問については 46 名 (66.7%) から、「今後の課題」については 49 名 (71.0%) から回答が得られた。「達成感」は《経営改善への寄与》《新システムの導入》《労働環境の改善》《戦略的人事》《ベンチマーク (質評価) と質改善》《ポスト新設》《達成感なし》の 7 カ

テゴリーに分類された。《経営改善への寄与》の内容では 病床と看護要員の複合的配置管理 新プロジェクトの立ち上げとリーダーシップ 他部門からの理解と尊重 組織化 政策の先読み：診療報酬改定 などが、《新システムの導入》では キャリア支援 入退院患者支援システム 看護提供方式 病床管理 などが、《労働環境の改善》では 処遇改善 ワークライフバランス推進 増員 などが、《ベンチマークと質改善》では 第三者評価における認証取得 DiNQL などが、《ポスト新設》では 管理職ポストの増員 などが挙げられた。「今後の課題」は「達成感」と重複するカテゴリーが多かった。「今後の課題」としてのみ分類されたカテゴリーとしては《他部門からの理解・尊重と協力》《専門職としての活動》が挙げられた。自由記載では 69 名中 33 名 (47.8%) が《経営改善への寄与》を「達成感」として挙げていることから、看護副院長の政策的な活動が経営に与える影響の大きさが示唆された。

2) 米国の看護副院長調査

2015 年 10 月 6 日から米国アトランタで開催されたマグネットカンファレンス(ANCC が主催)に参加し情報収集を行った。この大会はマグネットホスピタルの認証式と認証された病院の増加や病院の質の向上を図る目的で開催されている。従って、その参加者には、既に認証を受けた病院の看護職がそのために努力した過程について EBP(Evidence Based Practice)、看護モデル、リーダーシップ、等について口演、示説の形で報告されていた。それらの報告に、今後認証を受けることを予定している病院の看護職が活発に質問をしていた。

マグネットホスピタルの認証を得るための要件であるが、次の 5 つの構成要素を実証することである。変革期のリーダーシップ (Transformational Leadership) 構造的エンパワメント (Structural

Empowerment) - プロフェッショナルとしての模範的実践 (Exemplary Professional Practice) 新しい知識、イノベーション及び改善 ((New Knowledge Innovation, & Improvements) 良質なケアの立証 (Empirical Quality Results)、でこれらの要素を達成するためには強いリーダーシップを発揮できる人材が求められる。

この大会に参加することによって、マグネットホスピタルの意義やメリット、認証を受けるための病院における努力の過程等について知見を得ることが出来、次年度の面接調査先の選定や内容の精選に大なる知見を得た。

平成 28 年度は、マグネットホスピタルの看護副院長への面接調査を行った。イリノイ州のヘルスケアシステム組織で看護副院長のポストにある看護職 3 名に対して研究者らが面接調査を行った。そのうち高度実践看護職を統括している副院長は分析対象から外した。

2 名の分析結果であるが、マグネットホスピタルの認証を受けるために中核的には働き、その功績が認められて副院長職に就任したという経緯があることや看護部内の人材育成に尽力するのみではなく、組織横断的に職種、他の部門との連携に尽力して実績を上げていた。副院長としての実績は、医師の副院長と協働して、患者の安全、ケアの質の改善に尽力して、組織の再構築や組織文化の再構成をしていた。このことは副院長としてのやりがいになっていた。また、ケアの改善のためにプロジェクトを編成し、基準作成、人材育成プランの作成、コンピテンシーをチェックし、戦略ノートを作成して、リーダーが実践できるようにサポートしていた。そして、看護師不足対策、人件費の削減を目標に看護師のプールシステムを作り稼働させた。

副院長としての課題は、ケアに関わる全職員の協働とケア効果をあげることがあげら

れていた。

これらのインタビューを通して、米国においても良質な患者ケアの提供は病院経営の大きな課題であり、その課題に取り組むことが、看護副院長の課題にもなっている。面接した2人は、マグネットホスピタルに認証されることに貢献することで病院の患者ケアサービスの質の向上をもたらす病院経営に貢献した実績によって副院長就任されている。それには、マグネットホスピタルに認証されるための活動には、その要件である5つの構成要素（上述）の一つであるTransformational Leadershipが求められるし、そのリーダーシップが評価されたことによると思われる。また、両者ともに副院長として組織横断的な活動に意義とやりがいをもって、マグネットホスピタルへの認証が政策に添うものであるとの認識で尽力していた。

本研究は、少子高齢社会、疾病構造の変化、医療の高度化等を背景に、保健医療福祉制度の変革が急速に進む中で、病院の看護副院長はどのような政策にコミットし、そのことが病院経営にどう影響を及ぼしているかについて明らかにしてきた。前述したように、自病院の機能を考えて様々な取り組みを行っており、そのことが病院の経営にも影響を与えていたことが示唆された。しかし、得られたデータの件数が少なかったことから、当初の研究目的としていた病院経営参画モデルを検討するまでには至らなかった。この点については、今後の課題としたい。

また、米国のマグネットホスピタルの看護副院長調査では、その認証を受け続けることが政策の動向と合致し、ケアの質を高めることにつながっていた。このような認証の仕組みは看護副院長の管理のツールとして有益と考え、今後、より詳細な研究を進めていく分野であると考えた。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 0件)

〔学会発表〕(計 3件)

1) 野村陽子、新道幸恵、秋山智弥、井上喬太。看護副院長の政策的知見に関するマネジメントの実態 - テキストマイニングを利用した分析 -、第36回日本看護科学学会学術集会、平成28年12月10日

2) 秋山智弥、野村陽子、新道幸恵、秋山直美。看護副院長の政策に関する知見に関する調査報告(第1報) - 全国調査を実施して -。第20回日本看護管理学会学術集会、平成29年8月19日(予定)

3) 秋山直美、秋山智弥、野村陽子、新道幸恵。看護副院長の政策に関する知見に関する調査報告(第2報) - 全国調査から見えてきた現状と今後の課題 -、平成29年8月19日(予定)

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

名称:

発明者:

権利者:

種類:

番号:

出願年月日:

国内外の別:

取得状況(計 0件)

名称:

発明者:

権利者：

種類：

番号：

取得年月日：

国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

野村 陽子 (NOMURA YOKO)

岩手医科大学・医学部・教授

研究者番号：90156232

(2) 研究分担者

新道 幸恵 (SHINDOU SATIE)

京都橘大学・看護学部・教授

研究者番号：30162796

(3) 連携研究者

()

研究者番号：

(4) 研究協力者

秋山 智弥 (AKIYAMA TOMOYA)

京都大学医学部附属病院・病院長補佐、
看護部長

竹熊 麻子 (ASAKO TAKEKUMA KATSUMATA)

Research Coordinator in the U.S.

秋山 直美 (AKIYAMA NAOMI)

京都大学医学部附属病院・臨床研究総合
センターデータサイエンス部・特定助教

井上 喬太 (INOUE KYOUTA)

京都橘大学・看護学部・助手