

科学研究費補助金研究成果報告書

平成 21 年 6 月 22 日現在

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2006～2008

課題番号：18592455

研究課題名（和文）

訪問看護ステーションにおけるナレッジ・リーダー育成プログラムの開発と実践的研究

研究課題名（英文）

Development of Knowledge-Leader Training Program and Action Research in Home Visit Nursing Station

研究代表者 酒井 昌子（SAKAI MASAKO）

聖隷クリストファー大学・看護学部・准教授

研究者番号：60236982

研究成果の概要：訪問看護事業所の発展のためにビジネスで注目されているナレッジマネジメントの応用を検討した。訪問看護事業所がスタッフ個々のケア実践知を組織の知とし新たな知を創造しうる組織となるために、その促進者としてのナレッジ・リーダーを育成するプログラムとその展開を探究した。調査からプログラム展開には小規模事業所による展開は限界があり新たに複数の訪問看護事業所による共同によるプログラム展開の必要が明らかになった。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,600,000	0	1,600,000
2007年度	900,000	270,000	1,170,000
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	3,500,000	570,000	4,070,000

研究分野：地域・在宅看護

科研費の分科・細目：地域・老年看護学

キーワード：ナレッジマネジメント、知識共有化、訪問看護、ナレッジ・リーダー、実践的研究

1. 研究開始当初の背景

訪問看護ステーションは全国に5,480ヶ所開設されているが、介護保険制度が改正された現在、訪問看護ステーションを含む在宅医療の現場はますます厳しい経営状況にありその数も微増に留まっている。

一方、経営の世界では、新時代の競争力の源泉として「知(知識=ナレッジ)」が注目を集めている。個々の社員がビジネス活動を通

じて得た経験的知識やノウハウを組織の「知識資産」とし、組織全体で共有することにより企業の生産性や創造性を高め収益性向上や競争力強化に直結させようとするものである。ナレッジ経営には、従来の組織の歯車としてのホワイトカラーから知の活用者としてのナレッジワーカーへの変身が求められるが、組織の知の集結から新たな知識創造へのプロセス促進者としてのナレッジ・リ

ーダーの存在がそれ以上に重要と考えられている。

訪問看護ステーションは、小規模事業所のため経営の安定化に追われている状況にある。訪問看護ステーションが社会の要請に応え得る活力ある事業所に成長発展するためには、ステーションのスタッフ個々が持っているケアの経験やスキルを、組織の知として集約し、そこから新たなサービスを創造する組織へと発展するナレッジマネジメントの視点が有効と思われる。先行研究では、介護支援専門員を対象としたナレッジマネジメントの現任教育に取り組んだ。この研究結果では、介護支援専門員は、おのおのの実践知を引き出すスーパーバイズの必要性が明らかになった。それはナレッジマネジメントに置き換えるとナレッジマネジメントを推し進めるナレッジワーカーにあたると思われる。そのため、今回は訪問看護ステーションにおいて知識創造する訪問看護ステーションの促進者としてのナレッジ・リーダーの育成に焦点をあてる。

2 . 研究の目的

1) 本研究の目的

ナレッジマネジメント促進者としてのナレッジ・リーダー育成の教育プログラムを開発し、ナレッジ・リーダーを中心とした訪問看護ステーションのナレッジ・イネープリング(実現可能とする)の実践的研究とその評価を行う。

2) 研究目標

ヘルスケアにおけるナレッジマネジメントの概念分析を行う。(平成18年度)

全国訪問看護ステーションの事業所管理者を対象に訪問看護ステーションにおけるナレッジマネジメントの認識や現任教育に

関するニードを明らかにする。(平成19年度)

ナレッジマネジメントの具体的プロセスである「ナレッジ・イネープリング5つのステップ」および、の結果を参考に、訪問看護ステーションにおけるナレッジ・リーダー育成の教育プログラムを作成する。(平成20年度)

訪問看護ステーションにおいて、リーダー的立場にある中堅訪問看護師を対象に、ナレッジ・リーダーとしての研修(セッション)を実施する。(平成20年度)

3 . 研究の方法

1) ヘルスケアにおけるナレッジマネジメントの概念分析

Rodgers(2000)のアプローチを用いた。保健医療、看護を中心とする学問領域のナレッジマネジメントの概念の使われ方をみるため、英文献はPubMedとCINAL、和文献は医学中央雑誌の検索システムを用い、タイトルにナレッジマネジメントを含む制限をつけ文献検討を行った。英文献においては、PubMedとCINALの両検索システムの重複を整理した結果236文献が抽出された。医学中央雑誌は41文献が抽出された。文献のサンプリングは、収集した文献の20%(47文献)を無作為抽出した。入手可能な英文献計37件に和文献8件計45件を分析の対象とした。データ収集はRodgers(2000)が提唱している様式に従って独自で作成したデータシートを用い、主に概念を構成する特性である属性、その概念に先立って生じる先行因子、その後続して生じる帰結に関する記述についての情報を収集した。分析のプロセスでは、概念の属性、先行因子、帰結の内容について質的分析を行い、概念の特性を明らかにし、定義とモデルケースを案出し、本概念の訪問看護分野への活用について検討した。

2) 全国訪問看護ステーションの「ナレッジマネジメント」に関する調査

訪問看護ステーションにおけるナレッジマネジメントの実践的研究の準備のために、訪問看護ステーションにおけるナレッジマネジメントの実態として臨床看護実践における知識の組織内継承に関する認識とその実態について、訪問看護ステーション管理者を対象に質問紙調査を実施した。調査方法は、郵送法による質問紙調査で研究者作成の自記式・無記名の質問紙を用いた。調査対象は、全国訪問看護事業協会加盟事業所（3,400ヶ所）を都道府県別に層化別無作為抽出した1,000ヶ所の訪問看護ステーション管理者とした。

3) 訪問看護ステーションにおけるナレッジ・リーダー育成プログラムの考案

文献検討及び訪問看護ステーションにおけるナレッジマネジメントの実態調査結果をもとに育成プログラムを考案し、プログラムの構成や内容について看護管理研究者、訪問看護事業団などの教育研修担当者、訪問看護事業所管理者、看護研究者らのスーパーバイズを受け精練する。

4. 研究成果

1) ヘルスケアにおけるナレッジマネジメントの概念分析

先行因子として、〈体系的でない知〉、〈医療政策〉、〈情報テクノロジーの進歩〉、〈保健医療コミュニティ（組織）のビジョン〉が抽出された。

属性としては、〈知の転換プロセス〉、〈相互作用の場〉、〈学習〉が抽出された。

帰結は、〈情報システムの構築〉、〈医療の効率向上〉、〈意思決定の支え〉だった。これらから、ヘルスケアにおけるナレッジマ

ネジメントを再定義した。ヘルスケアにおけるナレッジマネジメントは、医療サービスの効率効果の向上を目的に、知識を集約し共有する体系的なシステムであり、医療従事者が適切な時期に移転活用できるシステムづくりのことをいう。ヘルスケアにおけるナレッジマネジメントは、保健医療の情報テクノロジーの実践に関する文献がほとんどであった。野中は、ナレッジマネジメントとは人間が個々に持っている表現しにくいスキルや経験を表出し、それを組織で共有し、新たな組織の知識創造への動機付けると述べ、組織の人間関係のあり方が重要と説いている。ヘルスケアのナレッジマネジメントの概念は偏っていたため、概念の理解や活用の際は留意しなければならない。

2) 全国訪問看護ステーションのナレッジマネジメントに関する調査

有効回答400（回収率40%）のうち、開設10年以上の事業所（43.6%）、設置主体は医療法人（43.4%）が最も多く、看護職員5人以上10人未満が42.2%、5人未満が41.9%で小規模な事業所の実態であった。管理者の事業課題として「スタッフ確保（47.1%）」と「事業所の収益（45.6%）」が高く、事業開発や質改善については低かった。また「ナレッジマネジメント」については「知らない」という回答がほとんどであった。実態としては事業所内のコミュニケーションは良好であるが、それは個別的な看護実践の検討のためであり、事業所の看護実践を積み上げ、分析し（データベース化、ベストプラクティスやベンチマーキング等）事業所の組織としての知識・技術の共有化や認識などの知識創造のプロセスには至っていなかったが、提供するサービスの質への問題意識（23.3%）はあった。

スタッフへの現任教育は、7割の管理者が担当しているものの、特にリーダー層のスタッフ育成のためには、特別な教育計画やプログラムに基づく教育実施をしているステーションは1割にも満たなかった。自由記述回答からの分析では、リーダーとしての事業所管理者は、やはり事業所の経営安定化に追われ、教育や事業所全体のケアの質の向上には手が回らないことへの不満や疲弊が多く記述されていた。

3) 訪問看護ステーションのナレッジマネジメント調査結果から、ナレッジマネジメントを促進するナレッジ・リーダーの育成プログラムは、小規模な1ステーションを対象にした実践は困難と判断し、プログラムを地域単位の複数事業所による共同研修における展開に修正の必要が明らかになった。そのため、共同研修システムの基盤づくり及びそれに伴うプログラムの見直しを新たな計画とした。

再計画により地域のステーション間の教育連携の可能性と共同研修のあり方を検討するため地域の事業所管理者らへのヒヤリングを行った。対象は対象となる地域の訪問看護事業所の管理者およびリーダー的役割を担う中堅スタッフとし、現状の現任教育の内容、リーダーシップの育成についてヒヤリングを行い結果を分析している。

知識創造する活力ある訪問看護の発展のためのナレッジマネジメントの取り組みは、まず、訪問看護師らへのナレッジマネジメントへの認識を高め、動機づけること、さらに学習組織としての共同研修システムの基盤づくりが重要で

あることが改めて明らかになり、今後も実践的研究の継続が求められる。

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)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

酒井 昌子 (SAKAI MASAKO)

聖隷クリストファー大学・看護学部・准教授

研究者番号：60236982