

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 6 年 6 月 17 日現在

機関番号：34503

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K10730

研究課題名（和文）地域力を活用した中小規模病院の看護の質向上を目指した新たな人材育成システムの開発

研究課題名（英文）Development of a New Human Resource Development System to Improve the Quality of Nursing Care in Small and Medium-Sized Hospitals by Leveraging Local Strengths

研究代表者

笹谷 孝子（Sasatani, Takako）

大手前大学・国際看護学部・客員教員

研究者番号：70461184

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：中小規模病院の看護職人材育成システムを開発し、その有用性を明らかにすることが研究目的である。岡山県内300床未満142病院に、人材育成の現状と人材育成上の課題、教育ニーズを明らかにする調査を実施した。結果から、継続教育体制の整備が不十分で、看護管理能力および中堅看護師の実践能力向上支援の必要性が明らかになった。

介入研究として看護管理者と中堅看護師の人材育成プログラムの開発に取り組んだ。研究者が開発した看護管理者のコンピテンシー評価を用いた教育プログラムおよびポートフォリオを活用した教育プログラムは、いずれも研修後評価から人材育成教育プログラムとして、有効性が期待できる研究結果が得られた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

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、サービスを提供する医療機関の約8割を占める中小規模病院の役割と機能の向上が不可欠である。しかし、中小規模病院の人材育成には多くの課題があり対策が急務である。

研究者が実施した先行研究において、中小規模病院に所属する看護師の管理・実践能力は、大規模病院に比べ低い結果であった。そのため、人材育成の現状と人材育成上の課題と教育ニーズを調査し、人材育成教育プログラムの開発を目指した介入研究を実施した。今後、有効性が明らかになった教育プログラムが広く周知・活用されることで、看護師の管理・実践能力の施設規模間格差の是正に貢献できると考える。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was to develop a nursing workforce development system for small- and medium-sized hospitals and to clarify its usefulness. A survey was conducted among 142 hospitals with less than 300 beds in Okayama Prefecture to identify the current status of human resource development, challenges in human resource development, and educational needs. The results revealed that the continuing education system was inadequately developed and that there was a need to support the improvement of nursing management skills and the practical skills of mid-career nurses.

Next, the researchers worked to develop a human resource development program for nursing managers and mid-career nurses. The researcher developed educational programs based on competency assessments of nursing managers and the use of portfolios. After the training using these educational programs, their effectiveness as human resource development educational programs were demonstrated.

研究分野：看護管理学

キーワード：中小規模病院 人材育成システム 教育プログラム 看護管理能力 看護管理者コンピテンシー 看護実践能力 教育ニーズ ポートフォリオ

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

(1) 近年、高齢化の進展による医療や介護の需要増大が問題視されており、質の高い医療サービスの提供が社会的に求められている。日本全国の病院 8,493 施設のうち、300 床未満の中小規模病院は 6,965 施設である(厚生労働省 2014)。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、サービスを提供する医療機関の約 8 割を占める中小規模病院の役割と機能の向上が不可欠である。しかし、中小規模病院の人材育成には多くの課題があり、対策が急務であると報告されている。

(2) 看護職の役割拡大や活動の場が広がっている中、看護職は全医療従事者の約 4 割を占め、医療サービスの直接的な提供者となるため、その果たすべき役割は大きい。しかし、日本の看護職免許は諸外国のような免許更新制度はなく終身資格であるため、免許を持つすべての看護職が生涯学習によって、自己の能力の維持・発展を図っているとはいえない現状がある。そして、日本医師会や日本歯科医師会のような全会員対象の継続教育受講による単位認定制度や日本薬剤師会のような全国共通の生涯学習支援システムもないことから、施設内外での継続教育への参加は看護職個々の自律的な学習に委ねられている。看護職においては、大多数の医療施設で、施設単位での看護職の継続教育が行われている。また、職能団体である日本看護協会は各都道府県単位で継続教育を企画・運営し、看護職の能力の維持・向上に取り組んでいる。具体的には、「看護師のクリニカルラダー」を開発し、看護実践能力に応じた学習段階を設定し、学習者自身が研修を選択できるように提示している。ところが、会員数は看護職の半数にも満たない状況(加入率 45%)である上、研修プログラムを受講している受講者数は会員全体から見ると非常に少ない。そのため、今後は個々の施設単位に留まらず地域全体での人材育成が必要である。

(3) 研究者が実施した研究結果から、中小規模病院においては、施設内に指導的立場の教育担当者がいないために研修ができておらず、人員不足や教育予算がないために外部研修に参加させることができないという課題を抱えていることが明らかになっている。さらに、中小規模病院に所属する一般的な看護師の実践能力は、大規模病院の看護師に比べて低く、専門性の高い看護師数も少ないことが明らかになった。また、一般的な看護師の実践能力は、個人要因よりも組織要因と専門性要因により影響を受けることが明らかになった。つまり、看護職の実践能力は病院の規模によって格差が生じているといえる。また、看護職員の人材育成に影響を与える中小規模病院の看護管理者は、経済的・時間的負担・研修会参加日の補助要員の確保が困難等の理由から、積極的に参加できていない状況である。

(4) これらの理由により、医療施設の規模による看護職の人材育成格差を是正するため、組織内の継続教育体制整備や、看護実践能力および看護管理能力を向上させるための人材育成システムの構築が急務である。そこで、中小規模病院に対して、大学教員と看護管理者がコラボレーションする地域力を活用した人材育成システムを開発することにより、看護管理者の看護管理能力を高め、一般看護師の看護実践能力の病院規模間格差の是正に貢献できるのではないかと考えた。また、研究者は、臨床において中規模病院看護管理者として、組織内継続教育体制を構築し、看護職の職務満足度を向上させ、看護師の離職率を 20% から僅か 4% まで下げることに取り組んだ。このような中規模病院での人材育成に成果を上げてきた経験から、地域医療を担っている中小規模病院の看護の質向上に取り組むことは、社会的に喫緊の課題であると考え、本研究の着想に至った。

### 2. 研究の目的

(1) 中小規模病院の看護管理者の管理能力および看護職の実践能力の強化を目指し、大学教員と看護管理者がコラボレーションし、地域力を活用した新たな看護職人材育成システムを開発し、その有用性を明らかにすることが本研究の目的である。

(2) まず、岡山県内医療施設を対象に 2 回に渡る調査研究を実施した。1 回目の調査研究では、岡山県内 300 床未満の中小規模病院看護管理者を対象に、看護職の人材育成への取り組みの現状を明らかにすることを目的とした。2 回目の調査研究では、岡山県看護協会で開催された認定看護管理者教育課程セカンドレベル研修受講生を対象に、岡山県内医療施設における目標管理制度、ラダー制度、キャリア手帳・ポートフォリオ(以下;人材育成システム)の導入・活用状況および院内教育の現状を明らかにすることを目的とした。

(3) 次に、看護管理者の看護管理能力向上と看護職の看護実践能力向上のための介入研究をそれぞれ実施した。看護管理者の看護管理能力向上のための教育プログラム開発に関する介入研究では、実施した研修の有効性を明らかにすることを目的とした。看護職の看護実践能力向上のための介入研究においても、同様に実施した研修の有効性を明らかにすることを目的とした。

### 3. 研究の方法

(1)令和元年12月に山陽学園大学研究倫理審査の承認を得て2つの調査研究を実施した(承認番号2019U029)。まず、岡山県内中小規模病院における看護職の人材育成の現状と支援ニーズを把握するための調査研究を実施した。調査期間は、令和元年12月~令和2年6月であった。岡山県内300床未満142病院の看護管理者宛に、研究協力依頼のための説明書、先行研究を参考に作成した自作の自記式質問紙調査票(以下:調査票)、同意書および同意撤回書、返信用封筒を送付した。調査票と署名済みの同意書の返信をもって同意が得られたとした。調査項目は、看護管理者研修実施の有無、中堅看護師を対象にした教育プログラムの有無、目標管理制度導入状況、ラダー制度または看護師のクリニカルラダー制度(日本看護協会版、以下:JNAラダー)導入状況、ポートフォリオ導入状況といった教育体制や人材育成システム導入状況、病院の概要と調査票回答者の属性、自由記載として、看護管理者および中堅看護師の人材育成における課題で構成した。調査票および同意撤回書には、同意撤回の申し出に依るため番号を付し、研究協力者への説明において、番号を控えてもらうように依頼した。調査票は、調査票番号にて記号化してエクセルソフト2016を用いて集計・分析し、一部のデータはグラフ化して分析した。また、自由記載データは、研究者同士で検討しながら、質的帰納的に分析した。同時に、介入研究として人材育成プログラムに基づいた研修実施への研究協力病院を募集した。

(2)次に、岡山県看護協会が開講された認定看護管理者教育課程セカンドレベル研修受講生31名を対象に調査研究を実施した。調査期間は令和2年10月~12月であった。調査項目は回答者の属性、施設規模、目標管理制度、ラダー制度、キャリア手帳・ポートフォリオの導入・活用状況で構成した。調査票は研修最終日に配布し、郵送法で個別に回収した。無記名での提出とし、記号化してエクセルソフト2016を用いて集計・分析した。

(3)さらに、2つの介入研究に取り組んだ。1つは、1中規模医療施設の看護管理者を対象として、研究者が開発した看護管理者のコンピテンシー評価を用いた教育プログラムを実施し、研修後に評価アンケートにより、データを収集した。もう1つは、4医療施設の看護管理者および中堅看護職を対象として、ポートフォリオを活用した教育プログラムを実施し、同様に研修後アンケートにより、データを収集した。収集データは、統計ソフトSPSS Statistics ver.26を使用して分析した。

### 4. 研究成果

(1)令和元年12月~令和2年6月に実施した調査研究は、22病院のデータを分析対象とした。人材育成システムである、目標管理制度は11病院、ラダー制度は7病院が導入しており、このうちJNAラダーは5病院、自施設のラダーは2病院が導入していた。ポートフォリオを導入していたのはわずか1病院であった(図1)。6病院が看護管理者研修を実施しており、4病院が中堅看護職対象の研修プログラムがあると回答していた。自由記載の分析結果は、人材育成における課題をそれぞれ【現状】【課題】【研修支援ニーズ】に分類し、カテゴリー化した。看護管理者の人材育成における課題については表1に、中堅看護師の人材育成における課題については表2に示す。研究結果から、岡山県内中小規模病院の継続教育体制は整備が不十分であった。また、

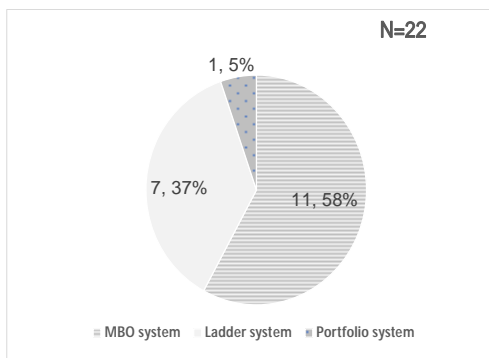


Figure 1. Professional development system

看護管理者は研修の必要性は認識しているが、経営側の理解が得にくく、時間や講師確保に課題がある現状が明らかになった。そのため、看護管理者の管理能力および看護職の実践能力向上支援の必要性が明らかになった。

Table 1. Challenges in nurse administrator training

	Category	Strategy
Status quo	Identification of factors interfering with professional development	Internal instructor shortages, time and financial constraints
		Not many employees are participating in training proactively
		Struggles for obtaining an understanding of the necessity of nurse administrator training from the hospitals
		Significant variances in experience, comprehension and knowledge among nurse administrators
Challenges	Implementation of training	Lack of knowledge about the management ladder
		Shortages of qualified talent for nurse administration positions
		Nurse administrators are failing to dive professional development
Challenges	Creating facilitating systems and environments	Currently exploring professional development methods
		Lack of standardization in professional development/talent evaluation methods
		Initiatives to train personnel and enhance nursing quality
Training support needs	Implementation of the ladder system	Continuous empirical learning
		Implementation of the ladder system and the MBO system
	Methods for professional development and management	Creating facilitating environments that encourage participation in administrator training
		Methods for interviewing personnel to hear their opinions and thoughts
Methods for professional development and management	Learning the MBO system	
	Improving leadership and communication skills	
Methods for professional development and management	Discovering issues facing nursing departments and improving task performance/evaluation	
	Improving leadership and communication skills	

(3)令和2年10月~12月に研修受講生31名を対象にした実施した調査研究は22名から返信された(回収率71%)。重複があり、所属施設は13施設であった。管理者研修ありは9施設で院内講師4施設、院外講師1施設、e-ラーニング2施設、院内・院外講師併用1施設、院内講師とe-ラーニング併用1施設であった。中堅看護師研修ありは8施設で、院内講師3施設、院内・院外講師併用1施設、院内講師とe-ラーニング併用4施設であった。目標管理制度は11施設が導入、8施設が活用できていると回答していた。ラダー制度はJNAラダー2施設、自施設ラダー7施設、4施設が活用できていると回答していた。2施設は情報を得ていなかった。キャリア手帳・ポートフォリオは4施設が導入、3施設が活用できていると回答していた。2施設は情報を得ていなかった。人材育成システムは、中小規模施設において導入・活用されていない傾向であった。管理者研修は4施設、中堅看護師研修は5施設が未実施と回答していた。人材育成システムにおいては、ラダー制度やキャリア手帳・ポートフォリオの情報を得ていないとの回答があったことから、これらの施設への情報提供と導入・活用への支援が求められている。

Table 2. Challenges in training mid-career nurses

	Category	Subcategory
Status quo	Hesitating to train mid-level nurses	Training mid-level nurses that are feeling pressure The amount of tasks performed by nurses that are feeling pressure
	Shortages of qualified talent	Identification of the limited absolute number of mid-level nurses
		Raising awareness of the percentages of nurses and assistant nurses in their 40s and 50s Shortages of administrators capable of performing ladder evaluation
	Considering implementation of a system to facilitate professional development of mid-level nurses	Recognizing the absence of systems for training mid-level nurses
		Absence of training programs for personnel who have been working for the organization for 5+ years Concerns about absence of career development tools
Raising awareness of ongoing failures to train the next generations		
Educational systems reduced to form	Ongoing failures to accumulate learnings from training	
	Personnel unmotivated to participate in training	
Challenges	Implementation of the ladder system	Considering implementation of the JNA ladder or hospitals' own ladders
	Revision of training curriculum	Providing personalized training Reviewing consistency of training for mid-career hires and personnel who have been working for the organization for a while
	Career development support for mid-level nurses	Aiming to increase individuals' motivation
		Driving growth using the ladder system
Training support needs	Practice and operation of the ladder system	Understanding the importance of the ladder system and improving practical skills The training curriculum and evaluation methods for the ladder levels and
		Proper career advancement plans for mid-level nurses
		Instruction manual for a ladder approach designed to visualize goals
	Methods for providing psychological support	Approaches to encourage unmotivated personnel to participate in training Maintaining and increasing motivation
		Qualification requirements for nurse administrators, creating a facilitating system to drive professional development
	Training methods and relevant matters	Building educational programs
	Inter-functional collaboration	Collaboration with nurse assistants and nursing care workers
Operational issues	Medical safety, infection prevention, ethical issues	

(4) 介入研究として看護管理者の管理能力育成のための教育プログラム開発の研究にも着手した。A 中規模病院の看護管理者を対象に2年間に渡って看護管理能力育成のための教育プログラムを実施した。2020年8月に中規模病院看護管理者を対象としたコンピテンシー評価尺度を用いた看護管理能力の分析と題して、介入研究を発表した。優れた看護管理者を育成していくためには、看護管理者に必要な能力を特定し、それらを開発するための教育内容および効率的な教育方法を検討する必要がある。そこで、効果的な看護管理者を対象とした教育プログラムを開発するための基礎資料としてコンピテンシー評価尺度(以下:評価尺度)を用いて、看護管理能力を評価した。中規模病院看護管理者(師長5名、副師長9名、主任15名)29名を対象に、問題対処行動8項目、対人関係8項目、目標設定5項目、情報収集4項目のコンピテンシーで構成された評価尺度を用いて調査を行った。統計ソフト SPSS Statistics ver.26 を使用して一元配置分散分析を行った。評価尺度は100点満点で、平均点は師長74.8点、副師長62.3点、主任66.9点であった。項目別では、平均点の高い順に対人関係コンピテンシー>問題対処行動コンピテンシー>目標設定コンピテンシー>情報収集コンピテンシーであった。職位間でのコンピテンシー評価得点における有意差は検出されなかった。評価得点の高さは職位順ではなかったことや有意差が検出されなかったのは、職位と能力が一致していない可能性が要因と考えられるが、自己評価による信頼性の要因も考えられる。項目別の評価得点順は、すべての職位で共通していたが、目標設定と情報収集コンピテンシーを高める研修内容を検討していく必要性が示唆され、共通して評価得点が低かった目標設定と情報収集コンピテンシーを開発・強化する研修を実施していく必要性が示唆された

(5) また、看護管理者に必要な能力を特定・開発していく教育方法を検討するため、コンピテンシー評価尺度を用い、研修前後の変化を職位と関連付けて評価した介入研究を実施した。A 中規模病院看護管理者(師長5名、副師長9名、主任15名)29名に、看護管理事例を基に職位別で看護管理能力コンピテンシーを基にした研修を行った。問題対処行動・対人関係・目標設定・情報収集コンピテンシーで構成された評価尺度を用いて、研修前後の評価を測定した。反復測定分散分析と反復測定共分散分析で解析した。問題対処行動得点と対人関係得点は、前後の差、職位の差、前後と職位の交互作用が有意で、年齢・性別で調整すると、前後の差は有意でなくなり、職位の差、前後と職位の交互作用のみが有意だった。副師長の得点が他に比べて低く、師長・副師長とも得点変化は小さく、主任は増加が大きかった。目標設定得点は前後差のみが有意で、年齢・性別で調整すると有意でなくなった。情報収集得点には有意差を認めなかった。問題対処行動得点と対人関係得点において、副師長の得点が低く、主任は研修後の得点の増加が大きかった。中規模病院看護管理者を対象としたコンピテンシー評価尺度の看護管理者研修前後の変化についての介入研究結果からは、問題対処行動コンピテンシー得点と対人関係コンピテンシー得点において、前後と職位の交互作用を認め、主任において、それらの得点の研修後の増加が大きかった。主任において、研修の成果が大きいことが示唆された。

(6) さらに、看護管理者の管理能力育成のための教育プログラム開発に向けた研究を実施した。A 中規模病院で取り組んできた看護管理者を対象とした教育プログラムを振り返り、その成果を分析した。結果、従来の人材育成や看護管理に関する理論等を学習する知識を教授するだけの研修は看護管理能力育成への成果が上らなかった。しかし、本研究の介入研究として取り組んできたコンピテンシー研修を取り入れた看護管理者教育プログラムは、看護管理者が現場で直面している課題を事例として記載して提示し、参加者同士で情報を共有しながら議論し、看護部長からスーパーバイズを受けることで実践に即した看護管理能力育成に成果が得られた。

(7)(1)の調査研究において、医療施設から研究協力が得られた。しかし、令和2年から研究終了予定であった令和4年までの3年間は、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、介入研究の実施が困難な状況が続いたため、研究期間を1年延長した。そして、令和5年になって、新たに別の研究協力医療施設を開拓した。

(8)令和4年に実施した介入研究では、ポートフォリオを活用した目標発表研修を研究協力の同意が得られた4中小規模病院の看護職と看護管理者を対象に1年間に渡って実施した。データは研修評価アンケートを独自に作成し、満足度や理解度は5問を5件法で問い、補足については自由記載とした。データ収集は研修終了後に実施した。分析方法は理解度や満足度は単純集計を行い、自由記載は質的帰納的分析を行った。単純集計はSPSS Statistics ver.26を使用した。1回目は看護管理者34名(回収率83%)、中堅看護師75名(回収率90%)、2回目は看護管理者30名(回収率90%)、中堅看護師30名(回収率98%)から回答を得た。2回分の質問紙を分析した結果、「非常に満足」「満足」の回答が看護管理者は1回目67.9%、2回目88.9%、中堅看護師は1回目56.6%、2回目80.0%であった。今後のキャリアに活かせるかは、看護管理者は「とてもそう思う」「そう思う」の回答が1回目76.4%、2回目86.1%、中堅看護師では1回目66.7%、2回目83.3%であった。自由記載の1回目は「不安」や「戸惑い」があったが2回目は「前向き」「仕事への励み」であった。ポートフォリオを作成し、グループリフレクションすることは、互いを肯定し「前向き」「仕事への励み」など自己肯定感が増したと考えられる。

(9)以上の介入研究において、研究者が開発した看護管理者のコンピテンシー評価を用いた教育プログラムおよびポートフォリオを活用した目標発表研修教育プログラムは、いずれも研修後評価から人材育成教育プログラムとして、その有効性が期待できる研究結果が得られた。

#### <引用文献>

- 公益社団法人日本看護協会：平成28年度厚生労働省医療関係者研修等補助金(看護職員確保対策特別事業)「中小規模病院の看護の質の向上に係る研修等に関する調査」報告書、2017  
公益社団法人日本看護協会：<http://www.nurse.or.jp> (2014年8月31日)  
笹谷孝子、A県における人材育成システムの導入・活用状況と現行教育体制の病床群間での比較、第46回(平成27年度)日本看護学会論文集看護管理、2016、52-55  
Takako Sasatani, Nobuko Matsuda, Factors that affect clinical nursing competence and continuing education for Japanese mid-career generalist nurses, Bulletin of Health Sciences Kobe, Vol.30, 2015, 111-135  
笹谷孝子、A県看護管理者が捉えている中堅看護師のキャリア開発と継続教育における課題、第19回日本看護管理学会学術集会抄録集、2015、281  
笹谷孝子、塩谷由加江、久我原朋子、上野瑞子、A県内中小規模病院における看護職人材育成への取り組みの現状調査、第40回日本看護科学学会学術集会、2020  
笹谷孝子、香山純子、河本智美、A中規模病院看護管理者を対象としたコンピテンシー評価尺度を用いた看護管理能力の分析、第24回日本看護管理学会学術集会、2020  
笹谷孝子、A県内医療施設における人材育成システム導入・活用状況、第52回日本看護学会学術集会、2021  
笹谷孝子、高木二郎、香山純子、河本智美、A中規模病院看護管理者を対象としたコンピテンシー評価尺度の看護管理者研修前後の変化、第41回日本看護科学学会学術集会、2021  
Takako Sasatani, Mizuko Ueno, Yukae Shionoya, Tomoko Kugahara, Jiro Takaki, Challenges and Needs of Nursing Professional Development Recognized by Nurse Administrators at Small- and Medium-sized Hospitals in Okayama Prefecture, Journal of Otemae University Institute of Global Nursing (JIGN), 2021  
笹谷孝子、香山純子、河本智美、A中規模病院における看護管理者教育プログラムの開発とその変遷、第24回日本医療マネジメント学会学術集会、2022  
塩谷由加江、上野瑞子、笹谷孝子、中小規模病院看護職の人材育成システムとしてのポートフォリオの有用性、第26回日本医療マネジメント学会学術集会、2024

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Takako Sasatani, Mizuko Ueno, Yukae Shionoya, Tomoko Kugahara, Jiro Takaki	4. 巻 1
2. 論文標題 Challenges and Needs of Nursing Professional Development Recognized by Nurse Administrators at Small- and Medium-sized Hospitals in Okayama Prefecture	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Journal of Otemae University Institute of Global Nursing	6. 最初と最後の頁 10-23
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計6件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 塩谷由加江, 上野瑞子, 笹谷孝子
2. 発表標題 中小規模病院看護職の人材育成システムとしてのポートフォリオの有用性
3. 学会等名 第26回日本医療マネジメント学会学術集会
4. 発表年 2024年

1. 発表者名 笹谷孝子, 香山純子, 河本智美
2. 発表標題 A中規模病院における看護管理者教育プログラムの開発とその変遷
3. 学会等名 第24回日本医療マネジメント学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 笹谷孝子
2. 発表標題 A県内医療施設における人材育成システム導入・活用状況
3. 学会等名 第52回(2021年度)日本看護学会学術集会
4. 発表年 2021年



1. 発表者名 笹谷孝子, 高木二郎, 香山純子, 河本智美
2. 発表標題 A中規模病院看護管理者を対象としたコンピテンシー評価尺度の看護管理者研修前後の変化
3. 学会等名 第41回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 笹谷孝子, 香山純子, 河本智美
2. 発表標題 A中規模病院看護管理者を対象としたコンピテンシー評価尺度を用いた看護管理能力の分析
3. 学会等名 第24回日本看護管理学会学術集会
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 笹谷孝子, 塩谷由加江, 久我原朋子, 上野瑞子
2. 発表標題 A県内中小規模病院における看護職人材育成への取り組みの現状調査
3. 学会等名 第40回日本看護科学学会学術集会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分担 者	上野 瑞子	川崎医療福祉大学・保健看護学部・准教授	
	(Ueno Mizuko)		
	(00808230)	(35309)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	高木 二郎  (Takaki Jiro)  (50384847)	山陽学園大学・看護学研究科・教授    (35310)	
研究分担者	塩谷 由加江  (Shionoya Yukae)  (50829322)	山陽学園大学・看護学部・講師    (35310)	
研究分担者	勝原 裕美子  (Katsuhara Yumiko)  (60264842)	日本赤十字豊田看護大学・看護学部・非常勤研究員    (33941)	
研究分担者	久我原 朋子  (Kugahara Tomoko)  (60441482)	岐阜大学・医学系研究科・医学部看護学科・准教授    (35310)	

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	河本 智美  (Kawamoto Satomi)		
研究協力者	香山 純子  (Kouyama Junko)		

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------