

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 5 月 29 日現在

機関番号：15301

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593438

研究課題名(和文) マグネット訪問看護ステーションにおける労務管理のモデリングとその実用化

研究課題名(英文) Modeling of the personnel management in the magnet visiting nursing station and the practical use

研究代表者

谷垣 静子 (TANIGSAKI, Shizuko)

岡山大学・保健学研究科・教授

研究者番号：80263143

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 4,000,000円、(間接経費) 1,200,000円

研究成果の概要(和文)：全国の訪問看護ステーション数は、2000年代から横ばい状態である。そこで訪問看護職員の定着率が良いといわれるマグネット訪問看護ステーションに着目し、マグネット訪問看護ステーションの人事労務管理の特性を明らかにした。その結果、マグネット訪問看護ステーションでは、看護実践能力向上に取り組み、スタッフ育成に心掛けていることが分かった。そして、管理者経験6年未満の人を対象に2点の内容を盛り込んだ研修会を開催した。研修会の前と研修終了後3か月後にステーションの経営状況と目標の実施状況を評価した。研修終了後3か月後では、研修前に比べ、ターミナル加算や24時間加算を取ることで経営状況が改善していた。

研究成果の概要(英文)：The number of the national visiting nursing station stations remains at the same level from the 2000s. Therefore we focus on magnet visiting nursing stations with low retention rates and clarified their characteristics of the personnel/labor management. Our results showed that the magnet visiting nursing station worked on improvement in nursing practice ability. And we gave lectures and seminars about nursing practice improvement and growth of staff to people with six and under experience years as managers. The quantitative outcome evaluation had the business condition of the station and the enforcement situation of the self-aim; before, seminars three months after. Comparing it before and three months after the seminars, business condition was improved by taking the addition for terminal and addition 24 hours. Furthermore, the seminars could have an effect on the individual manager's perceptions.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・地域看護学

キーワード：訪問看護 労務管理 訪問看護ステーション管理者

1. 研究開始当初の背景

国の医療制度改革において、在宅医療の推進が、医療モデル転換の切り札として打ち出されている。在宅医療・在宅療養の要として支援活動を行っているのが訪問看護師である。近年では、医療依存度の高い療養者が急増し、サービスニーズも増えている。しかし、訪問看護職員の確保が十分でないため、訪問看護の教育・研修に参加できない状況が生じている。このように、訪問看護においては、看護職員の確保・定着が困難 労働環境の悪化 職場内サポートが不十分 訪問看護の質の低下・看護職員が集まらないという、「負の連鎖」を招いている。この結果、経営悪化を引き起こしているといっても過言ではない。しかし、一方で、マグネット訪問看護ステーションという存在がある。

アメリカでは、1980年代以降、看護職員を引きつけかつ離職率の低い病院（マグネットホスピタル）の特性を解明する調査が実施されてきた。また、訪問看護の領域では、2000年以降、Home health careに、離職率低下には、人事管理と経営能力の関係が報告されている。

日本においても近年、マグネットホスピタルを目指す取り組みが紹介されている。しかし、訪問看護の領域では、マグネット訪問看護ステーションの実態調査に留まっている。唯一、緒方らが訪問看護ステーションの就業場所の選好について仮想質問法で調査をおこなっている。しかし、この調査においては、金銭評価を行っていないという課題が残る。さらに、金銭だけでは説明のつかない就業場所の選好があると考えられる。

そこで、マグネット訪問看護ステーションに注目し、雇用管理の実態と人事労務管理の特性を明らかにする。訪問看護管理者の「固有」の人事管理を明らかにした研

究は皆無である。

2. 研究の目的

本研究の目的は、マグネット訪問看護ステーションの人事労務管理の特性を明らかにすることである。

3. 研究の方法

目的を達成するため、以下の手順で順次実施した。

(1) マグネット訪問看護ステーション管理者の労務管理の実際をインタビューで明らかにした。調査対象は、A県、B県に存立する訪問看護ステーションで、現訪問看護ステーションの管理者として勤務年数が6年以上の管理者で、かつ研究協力が得られた6名である。調査は、管理者に対し半構造的面接法により行った。質問内容は、「ステーションの経営について」「ステーションの組織育成について」「ステーション職員の定着について」等である。面接時間は、1回につき60～90分程度とした。面接の内容は、研究協力者の了解を得て録音した。分析は、インタビュー内容を逐語録にし、「ステーション管理者の管理能力」として読み取れる語りを抜き出し所属要約したうえで、データとした。倫理的配慮として、所属大学の倫理審査委員会の承認を得て実施した。

(2) 訪問看護師が訪問看護ステーションにおいて働き続けられる職場特性を明らかにした。調査対象は、2013年1月時点で全国訪問看護事業協会に加盟する3,979ヶ所のステーションの内、1/3の割合になるよう無作為抽出をした1,466ヶ所のステーションである。2013年3月に調査票を送付し、研究者あてに郵送にて返送するように依頼した。また、記入者は、ステーションのスタッフ1名として、アイウエオ順で一番の人に記入をお願いした。調査票は自記式質問とした。調査内容は、基本属性、

ステーションに関すること、訪問看護師として働き続けたいか、仕事に満足しているか、職場環境についてなどである。分析は、現ステーションで訪問看護の仕事継続を考えている訪問看護師に関連する事項を検討するため、カイ二乗検定、Kruskal Wallis検定を行った。倫理的配慮としては、調査票の返送をもって研究協力の同意を得ることを調査票に明記した。実施にあたり、所属大学の倫理審査委員会の承認を得た。

(3) 上記の(1)(2)から、訪問看護ステーションの労務管理には、「スタッフ育成の要素」「看護実践能力向上の要素」「経営の要素」が抽出された。これらの要素から構成される内容を吟味し、試行的研修プログラムを考案し、実施した。参加対象は、岡山県下全ての訪問看護ステーション事業所に紙面にて呼びかけた。ただし、参加対象者の訪問看護管理者経験は6年未満とした。試行的研修プログラムは、計4回とし、毎回リフレクションを行ってもらった。実施にあたり、所属大学の倫理審査委員会の承認を得た。

4. 研究成果

(1) マグネット訪問看護ステーション管理者の労務管理について

対象者の訪問看護管理者経験は6~13年、平均年齢は54歳であった。分析の結果、マグネット訪問看護ステーション管理者の組織育成として、【看護を問い続ける】【看護実践を磨く】【スタッフの強みをみつける】【スタッフの主体性を育む】【スタッフのライフサイクルを理解する】が抽出された。

管理者は、スタッフの看護実践能力を高めることを意図的に行っていた。すなわち、看護を組織するために【看護を問い続ける】【看護実践を磨く】ことを大切にしていた。その為、スタッフと同行訪問を実施し看護を確認することや研修に出させて研鑽することを

促していた。さらに【スタッフの強みをみつける】【スタッフの主体性を育む】ことを通し、看護師自身が仕事に前向きに取り組めるよう後押ししていた。また、ステーション内のコミュニケーションを図り【スタッフのライフサイクルを理解する】などして働きやすい職場づくりに取り組むことを心がけていた。これらの結果から管理者としての組織管理の方略は、スタッフの育成に力を注ぎ、看護実践の質を高めることであった。このことは顧客の確保、引いては経営安定にも繋がると考えられた。

(2) 訪問看護ステーションにおいて働き続けられる職場特性について

回収数は457(回収率33.6%)であり、すべてを有効回答として扱った。回答者の平均年齢は、 45.8 ± 7.2 歳であった。また、訪問看護実践経験年数は、 7.5 ± 6.0 年であった。

現職場での仕事継続意思は、「できるだけ長く働き続けたい」と回答した人は85.1%であった。また、総合的に考えて仕事に満足していますかという問いに、「非常に満足している」と回答した人は18.1%であった。できるだけ長く仕事を継続したいと回答した人の職場環境の特徴は、「ステーション管理者は相談しやすい存在である」「ステーション管理者はリーダーシップを発揮している」であった。また、仕事に非常に満足していると回答した人の職場環境の特徴は、「療養者のケアについて話し合う機会と時間が取れる」「外部研修に参加しやすい」「ステーション内にモデルとしたい看護師がいる」であった。訪問看護師が働き続けられるステーションの特徴は、管理者のリーダーシップに関連していることがわかった。また、仕事の満足を得るには、訪問看護実践力を高められる機会と看護実践を共に振り返り、より良い看護を目指す人的環境にあることが示唆された。

(3) 訪問看護ステーション管理者を対象とした試行的研修プログラムの成果について

試行的研修プログラムに8名の参加があった。



研修4回のほかに、研修3か月間の間に各自目標を決めて取り組んだ。研修前と研修終了後3か月後にステーションの経営状況と目標の実施状況を評価した。研修終了後3か月後では、研修前に比べ、ターミナル加算や24時間加算を取ることで経営状況が改善していた。さらに、各自の目標に取り組み成果を上げた。今後これらの研究成果を論文化し、発表する予定である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計9件)

Hiroko Nagae, Shisuko Tanigaki, Chie Norikoshi, Identifying structure and aspects that 'continuing nursing care' used in discharge support from hospital to home care in Japan, *IJN International Journal of Nursing Practice*, 査読有, 19, 2013, 50-58
<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ijn.12044/abstract>

岸田研作、谷垣静子、介護職員が働き続けるには何が必要か、*日本経済研究*、査読有、69、2013、1-23

仁科祐子、谷垣静子、乗越千枝、看護学生の大学生生活満足度の探索的検討、*米子医学雑誌*、査読有、64(5)、2013、123-128

Yuko Nishina Shizuko Tanigaki, Trial and evaluation of assertion training involving nursing students, *Yonago Acta medica*, 査読有, 56, 2013, 63-68
<http://repository.lib.tottori-u.ac.jp/Repository/>

谷垣静子、長江弘子、岡田真理、保科英子、國平茂子、前川珠木、安藤弥生、退院支援に取り組むスタッフをサポートする病棟師長の組織的な取り組み、*看護展望*、38(8)、2013、84-87

谷垣静子、在宅看護に求められる看護実践能力の育成 連携教育に焦点を当てた大学の取り組み、訪問看護と介護、17(5) 2012、395-399

長江弘子、谷垣静子、乗越千枝、仁科祐子、岡田麻里、酒井昌子、生活と医療を統合する継続看護の思考枠組みの提案、*INR*、査読有、35(4)、2012、88-94

〔学会発表〕(計16件)

谷垣静子、乗越千枝、長江弘子、仁科祐子、岡田麻里、訪問看護師が働き続けられる訪問看護ステーションの特徴、日本看護科学学会、2013/12/6~12/7、大阪

谷垣静子、乗越千枝、長江弘子、仁科祐子、岡田麻里、マグネット訪問看護ステーション管理者の組織育成に関する研究、日本在宅ケア学会、2013/3/9~3/10、茨城

片山陽子、長江弘子、斉藤信也、酒井昌子、谷垣静子、乗越千枝、仁科祐子、岡田麻里、終末期における悲がんを含む慢性疾患3類型別にみた訪問看護師の予後予測、日本在宅ケア学会、2013/3/9~3/10、茨城

Mari Okada, Hiroko Nagae, Shizuko Tanigaki, Concept analysis of

self-management among individuals with cervical spinal cord injury, The 16th EAFONS , 2013/2/21-22 ,Bangkok

岡本亜紀、谷垣静子、長江弘子、包括型地域生活支援プログラムを受けた精神疾患を有する人の家族の思いの変化、日本看護科学学会、 2012/11/30 ~ 12/1、東京都

仁科祐子、谷垣静子、乗越千枝、在宅看護学実習期間中に行うロールプレイング演習での学生の気づき、日本看護科学学会、2012/11/30 ~ 12/1、東京都
岸田研作、谷垣静子、グループホームの対処先の決定要因、日本公衆衛生学会学、2012/10/24 ~ 10/26 日、山口市
Hiroko Nagae, Shizuko Tanigaki,

Jing Bao, Development of an education program for quality end-of-life care in nursing: Focused on nursing management competency in the community, ICCN ,2012/9/8-9/13, Praha

岡田麻里、長江弘子、谷垣静子、在宅頸髄損傷者のセルフケアマネジメント能力に関する概念分析、日本地域看護学会、2012/6/23 ~ 6/24、東京

Jing Bao , Shizuko Tanigaki , Hiroko Nagae, Challenges for training discharge planning nurse in hospital ward of Luoyang, Beijing International Nursing Conference 2012/6/8 ~ 6/10, Beijing

長江弘子、谷垣静子、酒井昌子、乗越千枝、片山陽子、仁科祐子、岡田麻里、生活と医療を統合する継続看護マネジメントモデル(仮)の検討、日本在宅ケア学会、2012/3/17 ~ 3/18、東京

谷垣静子、長江弘子、岡田麻里、在宅移行期の退院支援に関わる病棟看護師と訪問看護師との連携における課題、日本在宅ケア学会、2012/3/17 ~ 3/18、東京

〔図書〕(計2件)

長江弘子編集、医歯薬出版会、継続看護マネジメント、2014、137
編集代表 粟屋剛責任編集 浜渦辰二、宮脇美保子、丸善出版、シリーズ生命倫理学 看護倫理「在宅看護における倫理的問題」 、2012、253

〔産業財産権〕
なし

6 . 研究組織

(1)研究代表者

谷垣 静子 (TANIGAKI SHIZUKO)
岡山大学・大学院保健学研究科・教授
研究者番号 : 80263143

(2)研究分担者

長江 弘子 (NAGAE HIROKO)
千葉大学・大学院看護学研究科・教授
研究者番号 : 10265770
乗越 千枝 (NORIKOSHI CHIE)
岡山大学・大学院保健学研究科・准教授
研究者番号 : 70389500

岡田 麻里 (OKADA MARI)
県立広島大学・保健福祉学部・講師
研究者番号 : 90534800

岸田 研作 (KISHIDA KENSAKU)
岡山大学・大学院社会文化科学研究科・准教授
研究者番号 : 30346407

(3)連携研究者

仁科 祐子 (NISHINA YUKO)
鳥取大学・医学部保健学科・講師
研究者番号 : 70362879