

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 28 日現在

機関番号：32809

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2014～2016

課題番号：26463296

研究課題名(和文) 看護管理ラウンドの実践モデル作成に向けた基礎的研究

研究課題名(英文) Basic research to develop a practical model for nursing management rounds

研究代表者

穴沢 小百合 (Sayuri, Anazawa)

東京医療保健大学・看護学部・准教授

研究者番号：80469981

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は病院の副看護部長を対象に、ラウンドの実態および実践過程とその特徴を明らかにし、実践モデル案の作成を試みた。実態調査でラウンドは、多施設で実施され、看護管理に役立っていた。実践過程は2施設でラウンドの評価・検討をする会議を導入し、その後の過程を整理した。施設Aは<意図的ラウンドの模索><基盤作り><意図的ラウンドの強化><実践の手応えと展望>、Bは<意図的ラウンドの実践><進捗管理の活用><進捗管理の手応え><成果の確信と展望>であった。成果を認めたラウンドはミーティングを行う、意図的に観察する、期限を示しながら問題解決を支援する特徴がありこれをモデル化した。

研究成果の概要(英文)：A survey of assistant nurse managers at hospitals was conducted to determine the nature, process, and characteristics of nursing management rounds. The results showed that rounds were performed and most respondents felt that rounds facilitated nursing management. To clarify the rounds process, we established a rounds evaluation committee at two hospitals, and analyzed the subsequent rounds process. We identified the themes of “exploring the deliberate practice of rounds,” “establishing infrastructure,” “strengthening the deliberate practice of rounds,” and “practical responses and prospects” at Hospital A, and “implementing the deliberate practice of rounds,” “utilizing progress management,” “noticing the effectiveness of progress management,” and “certainty and prospects of outcomes” at Hospital B. Rounds with positive outcomes included staff meetings, deliberate observations, and support for problem solving under deadlines, which we incorporated into our model.

研究分野：基礎看護学

キーワード：看護管理 ラウンド アクションリサーチ 副看護部長

### 1. 研究開始当初の背景

看護管理ラウンド(以下、ラウンド)は、副看護部長(以下、副部長)が看護実践の場に向いて観察すると共に、看護師長(以下、師長)と対面して報告や相談を受けたり、助言や指導をしたりする活動である。看護管理において情報は、マネジメントの理念・方針等を企画する上でも、成果をフィードバックする上でも欠かせない要素であり、情報にはどこから、どのように集めるかといった情報源や情報収集方法も含まれている(和泉, 2012)。したがって、ラウンドが看護管理に役立っているか、収集している情報は的確かといった検証は必須といえる。先行研究では、師長を対象とした患者ラウンドの研究(三浦, 石井, 2012)が存在したが、看護管理者を対象としたラウンドの実態を示す研究はみあたらなかった。病院組織において重要な役割を担う副部長のラウンドが経験的な実践にとどまり、その評価や成果の把握が不十分であれば看護管理への貢献に限界があると考えられる。

本研究は、ラウンドの実態調査を行うと共に、ラウンド会議(以下、「会議」)を導入したラウンドの実践過程とその特徴を明らかにし、それらの結果を整理・統合することにより、看護管理に貢献する、活用可能なラウンドの実践モデル案を作成する。

### 2. 研究の目的

本研究はラウンドの実践モデル案の作成を目的とし、以下の3つの課題を設定した。

#### (1) ラウンドに関する実態調査

全国の400床以上の病院に所属する副部長を対象としてラウンドの実態を明らかにし、ラウンドの実践方法の特徴を検討する。

#### (2) 「会議」を導入したアクションリサーチ

対象2施設において「会議」を導入したラウンドの実践過程および看護管理に貢献するラウンドの特徴を明らかにする。また、「会議」を導入したラウンドに対する師長の認識を明らかにし評価する。

#### (3) ラウンドの実践モデル案の作成

研究(1)(2)の結果を整理・統合することにより、活用可能なラウンドの実践モデル案を作成する。

### 3. 研究の方法

#### (1) ラウンドに関する実態調査

病院情報(医事日報 2013, 2014)全6巻により、全国の400床以上の783病院を抽出し、そこに所属する副部長783名を対象とした。方法は郵送法による無記名の自記式質問紙調査とし、調査期間を2014年8~12月とした。調査項目は副部長の背景、ラウンドの方法や内容に関する選択式回答による90項目(患者サービス20項目、労務・人事管理16項目、教育・指導12項目、病院・看護組織運営13項目、療養環境・施設整備9項目)およびラウンドの課題に関する自由記載とした。選択式回答に関する分析は、記述統計お

よび各項目間の関連についての<sup>2</sup>検定(有意水準5%未満)とした。自由記載は質的帰納的分析とし、1つの意味内容を含む文を1記録単位として抽出、意味内容の類似性に基づいてサブカテゴリ・カテゴリを形成した。

#### (2) 「会議」を導入したアクションリサーチ

「会議」を導入したラウンドの実践過程  
研究デザインはアクションリサーチとし、研究対象者は複数の副部長が配置されている2施設(以下、個別に標記する場合はA施設、B施設とする)に所属する副部長とした。AおよびB施設に導入するアクションは2ヶ月に1回の「会議」であり、それぞれの施設で、看護部長(以下、部長)、副部長、研究者が参加してラウンドの分析・課題設定等を行った。「会議」は部長と研究者による事前打ち合わせに基づいて部長が司会を行い、議事録の作成を研究者が担当した。議事録は毎回、参加者間で確認し合意を得た。

A施設は部長1名、副部長4名であり、2015年5~11月の期間に「会議」を4回開催した。B施設は部長1名、副部長3名であり、2015年5~9月の期間に「会議」を3回開催した。データは「会議」の逐語録・議事録とし、分析は質的帰納的分析とした。施設毎に逐語録・議事録からラウンドの課題とその実践、変化・成果を示す場面を構成してコード化・カテゴリ化し、カテゴリ間の関連から実践過程を示すフェーズを構成した。

#### 「会議」を導入したラウンドの師長評価

研究対象者は「会議」を導入したラウンドを受けた師長とした。データ収集は「会議」導入後のラウンドの認識に焦点をあてたグループインタビューとし、A施設は2016年1月、B施設は2015年11月に行った。分析は質的帰納的分析とし施設毎に、インタビューの逐語録からラウンドの認識を示す場面を構成し、意味内容の類似性に基づきカテゴリを形成し、カテゴリと「会議」で副部長が設定した課題を照合して、取り組みが浸透しているかを評価した。

#### (3) ラウンドの実践モデル案の作成

研究(1)(2)の結果から、看護管理に貢献するラウンドの特徴群を構成し、活用可能なラウンドの実践モデル案を作成した。

特徴群の構成にあたり、研究(1)では、看護管理に貢献すると期待できる副部長の行動を特徴とした。また、研究(2)では、「会議」で設定した課題達成に向けたラウンドの展開をする過程で、副部長に現れた結果を変化、師長等の副部長以外に現れた結果を成果とし、これらの変化や成果を導くラウンドの方法や副部長の行動・態度を特徴とした。なお、研究(1)(2)の質的帰納的分析および作成したモデルの信用性は共同研究者間の検討により確保した。

#### (4) 倫理的配慮

研究(1)は研究者所属機関の倫理委員会の承認を得た上で、対象者に研究参加の自由意思や匿名性の確保等について文書で説明

し、質問紙の返送により承諾を得た。

研究(2)は研究者所属機関、研究対象者所属施設の倫理委員会の承認を得た。また、研究対象者の部長、副部長、師長全員に対し、研究の概要、目的、方法、倫理的配慮等について、資料を用いて説明した。なお、師長を対象としたグループインタビューは、師長の匿名性確保の観点から、説明の後、研究代表者にメールで参加の意思表示をした者を研究対象者とした。部長、副部長、グループインタビュー対象者の師長とは同意書を取り交わし、同意撤回についても説明した。

#### 4. 研究成果

##### (1) ラウンドに関する実態調査

調査用紙の回収率は39.2%、有効回答数は305票であった。副部長の経験年数は平均4.0±3.0年、所属施設の副部長数は平均2.7±1.3人であった。ラウンド実施施設は236施設(77.4%)であり、これを分析対象とした。

##### ラウンド方法・内容

ラウンドが看護管理に役立っているのは93.5%であり、実施頻度は毎日が42.3%であった。その実施は分担制が49.1%であり、1看護単位の所要時間が10~11分、看護単位は4~5、1日の所要時間は45~60分未満が最も多かった。方法では看護部内で事前にラウンドの視点を確認しているのは50.4%、ラウンド後に情報を共有しているのは94.9%であった。内容の実施率では、患者管理や労務・人事管理に関する各項目、インシデントや重症患者、感染についての情報収集や確認等の項目が80%以上、新規採用者や問題のあるスタッフに関する情報収集や観察等が90%以上であった。一方、退院調整、看護実践の観察・情報収集、実習学生等の情報収集や助言・指導、スタッフの研修参加に関する情報収集や助言・指導は60%以下であった。会議での決定事項の周知状況に関する情報収集は70%以下であった。

##### 各項目の関連とその特徴

ラウンド前に看護部内で視点の確認有(n=118)は確認無(n=90)に比べ、重症患者やインシデントの経過・対応の情報をより得ており、医療安全に関する病棟の取り組みの助言・指導を行っていた(p<0.05)。また、感染症対策の確認や助言・指導を行い、会議での決定事項に関する周知状況の情報も得ていた(p<0.05)。さらに、実習学生等の様子の観察、助言・指導、研修に参加したスタッフの反応の情報収集もより行っていた(p<0.05)。ラウンドの実態として、患者管理や労務・人事管理に関する項目の実施率が高い一方で、病院運営の重要事項や教育・指導に関する項目の実施率はやや低い傾向にあった。しかし、事前にラウンドの視点を共有している場合は、実施率がやや低い項目の実施率も全体的に高く、「ラウンド前の視点の共有化」が看護管理に貢献するラウンドの特徴と考えた。

##### ラウンドに関する課題

自由記述では、ラウンドの課題を示す232記録単位を抽出し、意味内容の類似性に基づき21サブカテゴリを形成、最終的に6カテゴリを形成した。そのカテゴリとは「方法の確立」「時間の確保・調整」「情報収集の強化」「問題解決の促進」「支持的な関わりの強化」「自身の指導力向上」であった。

##### (2) 「会議」を導入したアクションリサーチ

A施設：意図的ラウンドによる問題解決強化の実践過程

A施設のラウンドの体制は、副部長が看護単位を分担して2週間毎にローテーションしながらのラウンドと、ラウンド後の部長・副部長による情報共有を中心とした日々のミーティングで構成されていた。この体制は継続し、アクションとして「会議」を導入した。「会議」ではラウンドに関する7課題を設定し、副部長は課題達成に向けてラウンドを展開した。

分析の結果、ラウンドの実践を示す24カテゴリが形成され、カテゴリ間の関連から、「会議」を導入したラウンドの実践過程を示す4フェーズを構成した。その4フェーズとは<意図的ラウンドの模索><基盤作り><意図的ラウンドの強化><実践の手応えと展望>であった。

フェーズ1<意図的ラウンドの模索>は副部長がラウンドをよくしたいと考え、その出発点に立った段階である。副部長は、意図的な観察や声かけ、師長の考えをじっくり聞く関わりを意図的ラウンドとし、それらが不十分であることに気づき、「1.現場に出向いての事実確認」「2.師長の考えや判断の把握」「3.スタッフ理解の深化による人事管理への活用」を課題とした。

フェーズ2<基盤作り>は意図的ラウンドの実践を自覚した段階である。副部長は事実確認の徹底に加え、収集を要する情報を他の副部長に依頼するという変化を認め情報量が増した。さらに、師長の考えをじっくり聴くことに努め、意識的に質問や発問を行うように変化した。これにより副部長が師長の考えを把握できただけでなく、師長の緊張が解けて自発的な報告が増える成果を認めた。スタッフ理解については、声かけによりスタッフからも声をかけてくれることがあったものの、人事管理に活用するには至らなかった。

フェーズ3<意図的ラウンドの強化>は意図的ラウンドを継続しつつ、問題解決に向けて何が必要かを検討・実践した段階である。副部長は意図的ラウンドの継続により情報量がさらに増加した一方で、情報の整理・分析が不十分であるとして「4.アセスメントに基づいた方針決定・評価」「5.担当病棟の問題解決の支援」を課題とした。その結果、副部長間で多角的なアセスメントができ、師長への支援方針が明確化する変化を認めた。また、ミーティングでの議論が活発化したり、病棟目標を意識した指導の充実が図られた

りする変化もあった。しかし、支援してもその結果の把握が不十分では、看護管理上の成果が不明確である。そこで、「6.ラウンドのローテーション期間変更」を課題として、それまでの2週間から1週間に変更した。

フェーズ4<実践の手応えと展望>は意図的ラウンドが問題解決の支援に発展した段階である。副部長は日々連携して情報の収集・分析を行い、意図的な観察も継続した。これを契機に、担当病棟・担当業務という、こだわっていた分担の考えが変化し、担当以外にも目を配り、部長・副部長がチームで師長を支援する考えに転換した。その結果、支援した問題のその後の経過や結果が、師長から報告されるという成果を認めた。最終的に「7.自己評価・師長評価を踏まえたよりよいラウンドの実現」を課題として終了した。

一連の過程では副部長間の連携強化という変化とその重要性の自覚により、自身の成長の手応えを感じていた。

#### A 施設におけるラウンドの師長評価

対象者は7名であり、分析の結果ラウンドに対する師長の認識を示す31コードから9サブカテゴリ、最終的に3カテゴリを形成した。そのカテゴリとは「Ⅰ.目標達成・問題解決に向けた助言・支援の充実」「Ⅱ.スタッフへの接近の兆し」「Ⅲ.期待に反したラウンド」であった。この3カテゴリと副部長が実践した7課題とを照合した(表1-1)。その結果、副部長の事実確認・問題解決の取り組みを示す課題1、2、4、5はカテゴリⅠと対応し副部長の取り組みは浸透したとの評価であった。スタッフの理解を目指した課題3はカテゴリⅡと対応するものの確実に浸透したとは言えず、浸透途上の評価であった。さらに、よりよいラウンドを目指した課題6、7に関する師長からの言及はなく未浸透の評価であった。

〔表1-1〕副看護部長が取り組んだ課題に対する看護師長の評価

副看護部長が取り組んだ課題	師長評価	ラウンドに対する看護師長の認識を示すサブカテゴリ	カテゴリ
課題1：現場に向いての事実確認	浸透	1 問題を示す事実およびその後の解決状況に関する確認・助言の充実	Ⅰ.目標達成・問題解決に向けた助言・支援の充実
課題2：看護師長の考えや判断の把握			
課題4：アセスメントに基づいた方針の決定・評価	浸透	2 病棟の目標・問題への取り組み状況の確認・助言と成果に対する承認の充実	
課題5：担当病棟に対する問題解決への支援		3 病棟の問題への取り組みに関する承認と情報発信の支援の充実	
課題3：スタッフの理解の深化による人事管理への活用	浸透途上	4 副看護部長とスタッフとの距離に関する変化の兆し	
課題6：ラウンドのローテーション期間の変更	未浸透	5 変わらずに一定しない、ラウンド時間とそれに伴う情報交換の機会の一失	Ⅲ.期待に反するラウンド
課題7：自己評価・看護師長評価を踏まえたよりよいラウンドの実現		6 変化を認めない、担当でないことを理由とした報告受理の断り	

B 施設：「進捗管理」を活用したラウンドにより看護部の目標が達成した実践過程

B 施設のラウンドの体制は、部長・副部長が看護単位を分担して日々ローテーションしながら行うラウンドと、ラウンド後に部長・副部長が情報共有および問題解決方針の検討をする日々のミーティングで構成され

ていた。この体制は継続し、アクションとして「会議」を導入した。「会議」ではラウンドに関する6課題を設定し、副部長は課題達成に向けてラウンドを展開した。

分析の結果、ラウンドの実践を示す29カテゴリが形成され、カテゴリ間の関連から、「会議」を導入したラウンドの実践過程を示す4フェーズを構成した。その4フェーズとは<意図的ラウンドの実践><「進捗管理」の活用><「進捗管理」の手応え><成果の確信と展望>であった。

フェーズ1<意図的ラウンドの実践>は情報共有に基づいて問題解決過程が展開されているのを確認した段階である。副部長は意図的に情報収集を行い、その後のミーティングで問題解決の方針を確認し、翌日のラウンドで師長に伝えて問題解決を促している現状を確認した。しかし、看護部の目標を意識した師長との対応や解決策を提示した後の実施状況の確認が不十分であると、「1.ラウンドにおける院内会議の情報提供を起点とした、師長による問題提起の支援」「2.事実確認に基づくアセスメントと問題のなりゆきまでの確認」を課題とした。これに、ラウンドで気付いた点があってもフィードバックが難しいとの経験から「3.スタッフや師長に対する肯定的・批判的なフィードバック」を加えた。

フェーズ2<「進捗管理」の活用>は「進捗管理」をラウンドに導入し、その活用に努めた段階であり、「進捗管理」とはミーティングで決定した方針に基づき、師長の主体性を尊重しつつ達成期限を示し、問題解決を伴走する対応である。副部長は看護部の目標達成を意識したラウンドの実践を通して、ラウンドが師長育成の機会でもあることを再認識した。そこで、師長に対して院内会議では看護部門の代表としての自覚・発言が求められることを説明し、「進捗管理」を意識しつつ師長の会議参加の準備を支援した。また、師長に対し意識的に問題のなりゆきを確認したり、ラウンド後には副部長間で情報を統合して各自が考えたアセスメントを共有したりした。その結果、ラウンド後のミーティングでは問題発見に加え解決策・達成期限が提案され、意見交換が活発化する変化を認めた。副部長はこれらの変化を促進するにはラウンドに「進捗管理」を活用することが重要かつ効果的であると考え「4.『進捗管理』の推進と助言・指導の確実な実施」を課題とした。

フェーズ3<「進捗管理」の手応え>は「進捗管理」の活用・推進による成果を掴みつつある段階である。副部長は課題1が看護部の目標を反映していることから、この課題を発展させ「5.師長の院内会議への主体的な参加と情報発信の推進」を設定した。この達成に向けて副部長は「進捗管理」を活用し、師長の考えを尊重しながら、看護部の代表としていつまでに何を準備するかを適時かつ継続

的に、助言・支援した。その結果、院内会議では看護部の代表を意識した師長の発言・問題提起がみられるようになり、主体的な会議参加の姿勢が他職種から承認されるという成果を認めた。また、他の問題に関する「進捗管理」では、継続的・支持的な関わりをすることで、師長から問題解決・目標達成に関するデータが自発的に提示されるという成果を認めた。さらに、師長やスタッフとの対応では、肯定的・批判的なフィードバックを適時心がけることで、情報の整理・分析や助言が充実したとの変化を認めた。

フェーズ 4<成果の確信と展望>は看護部の目標達成に対する「進捗管理」の有効性を確信した段階である。副部長は「進捗管理」により師長の院内会議への主体的参加を継続的に支援した。その結果、看護部内で議論されたことが院内会議で示されたり、院内会議を踏まえて看護部内で議論を深めたりといったように、院内会議と看護部内会議の連動が実現するという成果を認めた。また、師長の主体的な会議参加は、事務局や医師などの他職種の主体的な会議参加を誘発し、成果が他職種にも波及した。さらに、「進捗管理」の継続により、問題解決の迅速化、師長の主体的・自主的な活動や報告の増加という成果を認めた。これらの成果から副部長は「進捗管理」は師長が抱える問題の解決だけでなく、看護部の目標達成にも有効であることを確信した。そこで、次の課題も看護部の目標を反映させ「6.個人および院内に向けて可視化した成果の提示」を設定して終了した。

一連の過程では、副部長間の情報交換・関係強化という変化から自身の問題解決能力の向上を感じ、成長を実感していた。

### B 施設における師長評価

対象者は6名であり、分析の結果ラウンドに対する師長の認識を示す 41 コードから 9 サブカテゴリ、最終的に 4 カテゴリを形成した。そのカテゴリとは「『進捗管理』による問題解決の促進」「情報発信および自律性の要求強化」「副師長への承認の増加」「ラウンド頻度の増加」であった。この 4 カテゴリと副部長が実践した 6 課題とを照合した(表 1-2)。副部長が「進捗管理」

表1-2. 副看護部長が取り組んだ課題に対する看護師長の評価

副看護部長が取り組んだ課題	師長評価	ラウンドに対する看護師長の認識を示すサブカテゴリ	カテゴリ
課題 2: 事実確認に基づくアセスメントおよびなりゆきの確認	浸透	1 報告中心のラウンドから会議導入後の意見交換・検討を行うラウンドへの変容	I. 「進捗管理」による問題解決の促進
課題 4: 「進捗管理」の推進と助言・指導の確実な実施		2 副看護部長の情報共有・方針の明確化に基づく一貫した対応の充実	
		3 問題解決に向けた進捗状況の確認・助言の充実とそれに伴う問題解決の迅速化	
		4 問題解決の進捗状況を踏まえた師長間、師長・副師長間における連携の推進	
課題 1: ラウンドにおける院内会議の情報提供を起点とした師長による院内・看護部内会議での問題提起の支援	浸透	5 院内会議における発言内容・準備資料の打ち合わせの新規実施	II. 情報発信および自律性の要求強化
課題 5: 師長の院内会議への主体的な参加・情報発信の推進		6 他職種や看護職員に伝わる情報発信の要求とその実現に向けた助言の出現	
課題 6: 個人及び院内への可視化した成果の提示	浸透/途上	7 発信された自律を求めるメッセージの受理	
課題 3: スタッフ・師長に対する肯定的・批判的なフィードバック	浸透	8 副師長に対する意図的な承認の増加	III. 副師長への承認の増加
		9 会議導入前に比して増加したラウンドの頻度	IV. ラウンド頻度の増加

を推進する課題 2、4 はカテゴリ と対応し副部長の取り組みは浸透したとの評価であった。主体的な情報発信を要求する課題 1、5 と可視化した成果の提示を求める課題 6 はカテゴリ と対応した。課題 1、5 は副部長の意図が受理され、師長が情報発信に取り組んだことから浸透したと評価したが、可視化して提示するには至らず浸透途上と評価した。スタッフ・師長にフィードバックをする課題 3 はカテゴリ と対応し浸透したとの評価であった。これに加え、副部長の課題にないカテゴリ、ラウンドの増加が認識されていた。

### (3) ラウンドの実践モデル案の作成

研究(1)では、看護管理に貢献すると期待できる副部長の行動は「ラウンド前の視点の共有化」であった。また、研究(2)では、「会議」を導入したラウンドの実践過程から導かれた成果・変化を整理し、7 項目の特徴を構成した(表 2)。一方、これらの成果・変化は「会議」の導入、A および B 施設が従来から実施していたラウンド後のミーティングが大きく関わっていた。このことから、「ラウンド評価会議の定期的開催」「ラウンド後ミーティングの実施」を特徴に加え、10 項目の看護管理に貢献するラウンドの特徴群を構成した。特徴群は「ラウンドの基盤」を示す 2 項目、「ラウンドの展開」を示す 8 項目に大別され、「ラウンドの展開」は問題解決過程の Plan と See を行う「ミーティング」と Do にあたる「意図的ラウンド」「『進捗管理』の推進」「基本的態度」に大別された。ラウンドはこれらが関連し合って展開されると考え、この関連に着目して活用可能なラウンドの実践モデル案を作成した(図)。

表2. 「会議」を導入したラウンドの実践過程から導かれた特徴

特徴	課題	成果(●)・変化(○)
1. 意図的な情報収集	A 1 現場に向いての事実確認	○ 他の副部長への観察の依頼
	A 2 師長の考えや判断の把握	● 師長の緊張緩和と自発的な報告の増加 ○ じっくり聴く姿勢、質問・発問の実践
2. アセスメント・問題解決方針の決定と評価	A 4 アセスメントに基づいた方針決定・評価	○ ミーティングにおける議論の活性化 ○ 多角的なアセスメントの実現 ○ 支援の方向性の明確化 ○ 副部長間の連携強化
	B 2 事実確認に基づくアセスメントと問題のなりゆきの確認	○ 副部長による情報の統合・アセスメントの実施 ○ 問題のなりゆきの意識的な確認 ○ 問題発見、目標・解決策・達成期限の提案
3. 主体性の尊重と支持的な関わり	B 4 「進捗管理」の推進と助言・指導の確実な実施	● 問題解決・目標達成の成果に関する師長からのデータ提示 ● 師長の主体的な活動・報告の増加 ● 院内会議と看護部内会議の連動の実現 ● 「進捗管理」の推進に伴う問題解決の増加
	A 2 師長の考えや判断の把握	● 師長の緊張緩和と自発的な報告の増加 ○ じっくり聴く姿勢、質問・発問の実践
4. 師長育成に向けた課題提示	B 5 師長の院内会議への主体的な参加と情報発信の推進	● 看護部門の代表を意識した師長の発言・問題提起 ● 師長の主体的な会議参加への他職種の承認 ● 師長の主体的参加がもたらした他職種の主体的会議参加 ○ 師長育成の機会の再認識
	A 5 担当病棟に対する問題解決の支援	● 師長からの支援結果報告の増加 ○ 問題解決に向けた指導の充実 ○ 部長・副部長によるチームとしての支援への転換
5. 達成期限を示した問題解決の伴走・支援	B 2 事実確認に基づくアセスメントと問題のなりゆきの確認	○ 副部長による情報の統合・アセスメントの実施 ○ 問題のなりゆきの意識的な確認 ○ 問題発見、目標・解決策・達成期限の提案
	B 4 「進捗管理」の推進と助言・指導の確実な実施	● 問題解決・目標達成の成果に関する師長からのデータ提示 ● 師長の主体的な活動・報告の増加 ● 院内会議と看護部内会議の連動の実現 ● 「進捗管理」の推進に伴う問題解決の増加 ○ 副部長間の情報交換・関係の強化
6. 適時の肯定的・批判的な声かけ・助言	A 3 スタッフ理解の深化による人事管理への活用	● スタッフからの接近
	B 3 スタッフや師長に対する肯定的・批判的フィードバック	○ 情報の整理・分析による視野広がり ○ 肯定的・批判的なフィードバックの実施による分析・助言の充実
7. 副部長間の情報共有・連携の強化	A 4 アセスメントに基づいた方針決定・評価	○ ミーティングにおける議論の活性化 ○ 多角的なアセスメントの実現 ○ 支援の方向性の明確化 ○ 副部長間の連携強化
	A 5 担当病棟に対する問題解決の支援	○ 問題解決に向けた指導の充実 ○ 部長・副部長によるチームとしての支援への転換
	B 4 「進捗管理」の推進と助言・指導の確実な実施	○ 副部長間の情報交換・関係の強化

本研究は、ラウンドの実態調査、2施設を対象としたアクションリサーチからラウンドの実践モデル案を実証的に作成した初の試みである。今後はより効果的なラウンドを追求し、モデル案の活用可能性を検証したい。

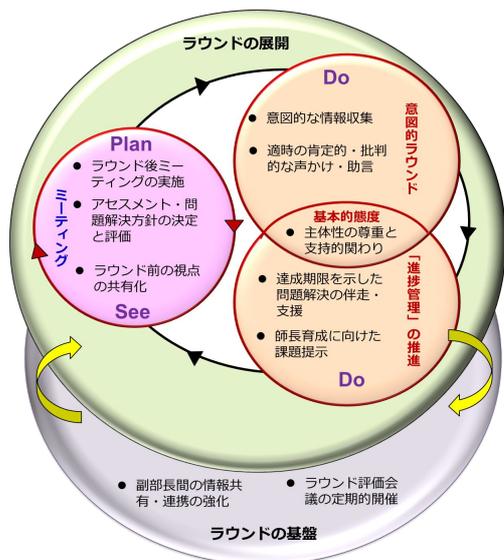


図. 看護管理に活用可能なラウンドの実践モデル案

## 文献

- 井部俊子, 中西睦子(2012). 看護管理学習テキスト第2版 第1巻, 和泉和子, 看護管理概説 論点3 看護管理を支援する情報システム, 151, 日本看護協会出版会.
- 三浦範子, 石井範子(2012). 病棟看護師長の患者ラウンドのあり方に関する研究, 秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要, 20-1, 43-58.

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 6 件)

穴沢小百合、副看護部長が行う看護管理ラウンドに関する実態調査 副看護部長が認識する課題に焦点を当てて、第41回日本看護研究学会学術集会、2015年8月23日、広島市

高橋智子、副看護部長が行う看護管理ラウンドに関する実態調査 看護管理ラウンドの実態、第41回日本看護研究学会学術集会、2015年8月23日、広島市

穴沢小百合、「ラウンド会議」を導入したアクションリサーチ - 看護管理ラウンドにおける情報収集と課題解決の強化の過程 -、第20回日本看護管理学会、2016年8月20日、横浜市

高橋智子、「ラウンド会議」を導入したアクションリサーチ - 看護管理ラウンドの成果が院内に波及した過程 -、第20回日本看護管理学会、2016年8月20日、横浜市

穴沢小百合、ラウンド会議を導入した看護

管理ラウンドに対する看護師長の認識 問題解決の強化を意図したラウンドの評価、第36回日本看護科学学会、2016年12月11日、東京

高橋智子、ラウンド会議を導入した看護管理ラウンドに対する看護師長の認識 進捗管理の浸透を意図したラウンドの評価、第36回日本看護科学学会、2016年12月11日、東京

〔図書〕(計 0 件)

〔産業財産権〕(計 0 件)

〔その他〕ホームページ等(計 0 件)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

穴沢 小百合 (ANAZAWA, Sayuri)  
東京医療保健大学・看護学部・准教授  
研究者番号: 80469981

### (2) 研究分担者

松山 友子 (MITSUYASMA, Tomoko)  
東京医療保健大学・看護学部・教授  
研究者番号: 30469978

### (3) 連携研究者

木村 弘江 (KIMURA, Hiroe)  
国立国際医療研究センター・病院・看護部長  
研究者番号: 20721880

浅沼 智恵 (ASANUMA, Chie)  
国立がん研究センター・東病院・看護部長  
研究者番号: 20728414

高橋 智子 (TAKAHASHI, Tomoko)  
東京医療保健大学・看護学部・助教  
研究者番号: 10717101

佐藤 佑香 (SATO, Yuka)  
東京医療保健大学・看護学部・助手  
研究者番号: 70717256

但井(竹前) 良美 (TAI, Yoshimi)  
東京医療保健大学・看護学部・助手  
研究者番号: 30601405

海江田 育実 (KAIEDA, Ikumi)  
東京医療保健大学・看護学部・助手  
研究者番号: 70717256  
(平成26年度より連携研究者)

川崎 香織 (KAWASAKI, Kaori)  
東京医療保健大学・看護学部・助手  
研究者番号: 00808660  
(平成27年度より連携研究者)