

2014年認定看護管理者の活動実態に関する調査結果

I. 調査概要

1. 調査目的

本調査は、認定看護管理者の属性や認定看護管理者資格取得までの過程、活動内容、活動成果の実態を明らかにすることを目的とした。

2. 調査対象

2014年7月3日現在の認定看護管理者登録者 2,362名

3. 調査期間

2014年9月26日～2014年10月21日

4. 調査方法

「資格認定制度 審査・申請システム」のアンケート機能による Web 調査（調査票は別添参照）

※「資格認定制度 審査・申請システム」とは、本会が認定審査の申請及び認定者の登録情報の管理に用いているシステムである。

5. 回収状況

有効回収数 833（有効回収率 35.3%）

II. 調査結果

1. 回答者の基本属性

1) 認定看護管理者としての経験年数

認定看護管理者としての経験年数は「5年未満」が610名（73.2%）と最も多く、次いで「5年以上10年未満」が183名（22.0%）、10年以上15年未満が30名（3.6%）であった。

表1 認定看護管理者としての経験年数(n=833)

	全体	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上
人数	833	610	183	30	10
割合	100.0%	73.2%	22.0%	3.6%	1.2%

〔参考〕全認定看護管理者の資格取得後の年数(n=2,362)

	全体	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上
人数	2,362	1,784	496	73	9
割合	100.0%	75.5%	21.0%	3.1%	0.4%

2) 所属施設

所属施設は「病院」が731名(87.8%)と最も多く、次いで「その他」が44名(5.3%)、「教育機関(教員)」が32名(3.8%)であった。

表2 所属施設(n=833)

	全体	病院	診療所	福祉施設	訪問看護 ステーション	企業	教育機関 (教員)	教育機関 (学生)	離職中	その他
人数	833	731	5	12	6	1	32	1	1	44
割合	100.0%	87.8%	0.6%	1.4%	0.7%	0.1%	3.8%	0.1%	0.1%	5.3%

(1) 設置主体(所属先が病院の場合)

設置主体は「医療法人」が162名(22.2%)と最も多く、次いで「都道府県・市町村」が153名(20.9%)であった。

表3 設置主体(所属先が病院の場合)(n=731)

設置主体	人数	割合
国	33	4.5%
都道府県・市町村	153	20.9%
国立大学法人	41	5.6%
公益法人	38	5.2%
医療法人	162	22.2%
学校法人	64	8.8%
社会保険関連団体	15	2.1%
日本赤十字社	76	10.4%
済生会	25	3.4%
その他	117	16.0%
無回答	7	1.0%
全体	731	100.0%

(2) 病院種別（所属先が病院の場合）

病院種別は「地域医療支援病院」が304名（41.6%）と最も多く、次いで「災害拠点病院」が277名（37.9%）であった。

表4 病院種別（所属先が病院の場合）(n=731・複数回答)

	地域医療支援病院	災害拠点病院	がん診療連携拠点病院	特定機能病院	小児救急医療拠点病院	該当なし
人数	304	277	242	98	39	250
割合	41.6%	37.9%	33.1%	13.4%	5.3%	34.2%

(3) 病床規模（所属先が病院の場合）

病床規模は「300～399床」が142名（19.4%）と最も多く、次いで「400～499床」が87名（11.9%）、「200～299床」が85名（11.6%）であった。

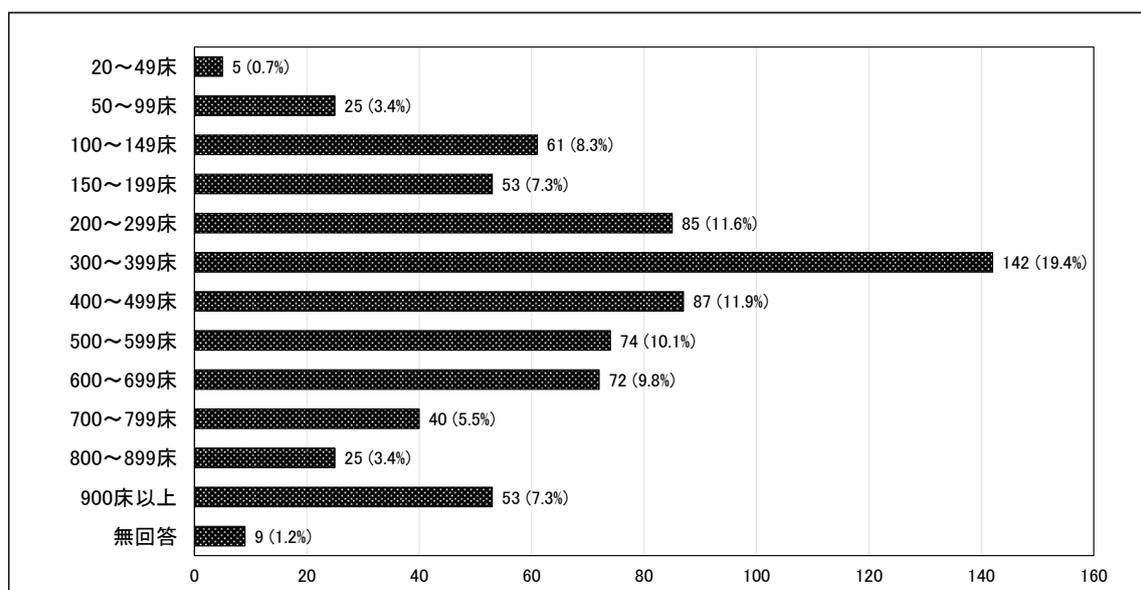


図1 病床規模（所属先が病院の場合）(n=731)

3) 所属施設における認定看護管理者数

所属施設における回答者を含めた認定看護管理者の人数は「1人」が372名（44.7%）と最も多く、次いで「2人」が206名（24.7%）、「3人」が112名（13.4%）であった。

表5 所属施設における認定看護管理者の人数(n=833)

	全体	1人	2人	3人	4人	5人以上
人数	833	372	206	112	69	74
割合	100.0%	44.7%	24.7%	13.4%	8.3%	8.9%

4) 看護師長相当以上の看護管理経験年数

看護師長相当以上の看護管理経験年数は「10年以上15年未満」が241名(28.9%)と最も多く、次いで「15年以上20年未満」が190名(22.8%)、「5年以上10年未満」が166名(19.9%)であった。

表6 看護師長相当以上の看護管理経験年数(n=833)

	全体	5年未満	5年以上 10年未満	10年以上 15年未満	15年以上 20年未満	20年以上 25年未満
人数	833	55	166	241	190	113
割合	100.0%	6.6%	19.9%	28.9%	22.8%	13.6%

	25年以上	看護師長相当以上の 看護管理経験なし
人数	65	3
割合	7.8%	0.4%

5) 現在の職位

現在の職位は「看護部長相当」が305名(36.6%)と最も多く、次いで「副看護部長相当」が262名(31.5%)であった。

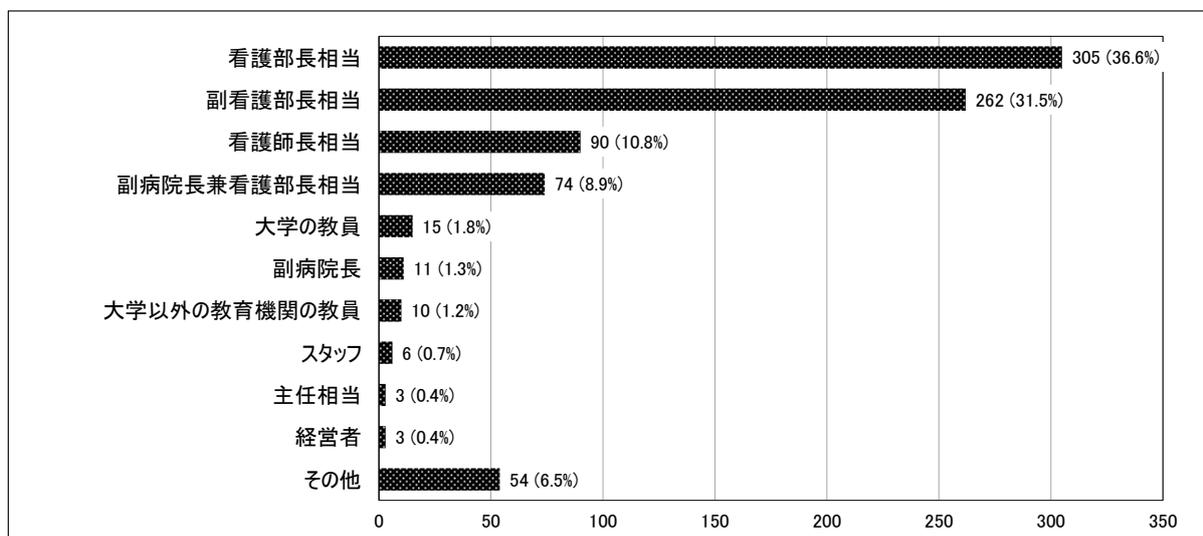


図2 現在の職位(n=833)

6) 最終学歴

最終学歴は、「専門学校」が454名(54.5%)と最も多く、次いで「大学院修士課程」が180名(21.6%)、「大学」が127名(15.2%)であった。

表7 最終学歴(n=833)

	全体	専門学校	短期大学	大学	大学院 修士課程	大学院 博士課程	その他
人数	833	454	55	127	180	10	7
割合	100.0%	54.5%	6.6%	15.2%	21.6%	1.2%	0.8%

2. 認定看護管理者の資格取得までの過程

1) 認定看護管理者の資格取得までに修了した教育

認定看護管理者の資格取得までに修了した教育は「認定看護管理者教育課程セカンドレベル」が635名(76.2%)と最も多く、次いで「認定看護管理者教育課程ファーストレベル」が608名(73.0%)、「認定看護管理者教育課程サードレベル」が593名(71.2%)であった。

表8 認定看護管理者の資格取得までに修了した教育(n=832・複数回答、無効回答1)

	ファースト レベル	セカンド レベル	サード レベル	看護系大学院 (看護管理専攻)	看護系以外の大学院 (管理に関連する専攻)	4週間以上の 看護管理研修
人数	608	635	593	98	37	93
割合	73.0%	76.2%	71.2%	11.8%	4.4%	11.2%

2) 認定看護管理者の資格取得の動機

認定看護管理者の資格取得の動機は「自らの希望(キャリアアップや知識・技術の習得など)」が537名(64.5%)と最も多く、次いで「所属施設(上司)のすすめ」が273名(32.8%)であった。一方、「所属施設の昇進の要件」は6名(0.7%)であった。「その他」の主な内容は、「大学院の教員のすすめ」「所属施設外の知人(元上司など)のすすめ」であった。

表9 認定看護管理者の資格取得の動機(n=833)

	全体	自らの希望	所属施設(上司) のすすめ	所属施設の 昇進の要件	その他
人数	833	537	273	6	17
割合	100.0%	64.5%	32.8%	0.7%	2.0%

3. 認定看護管理者としての活動とその成果

1) 労働条件・環境の整備の取り組みにおける成果

労働条件・環境の整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みは「ワークライフバランスの推進」が436名(52.3%)と最も多かった。続いて、「看護職員採用・配置計画の立案、実施」が427名(51.3%)、「新人看護師の離職率の低下」が415名(49.8%)であった。「その他」の主な内容は、「他職種(看護補助者、医師事務作業補助者等)の活用促進」「給与体系の改善」であった。

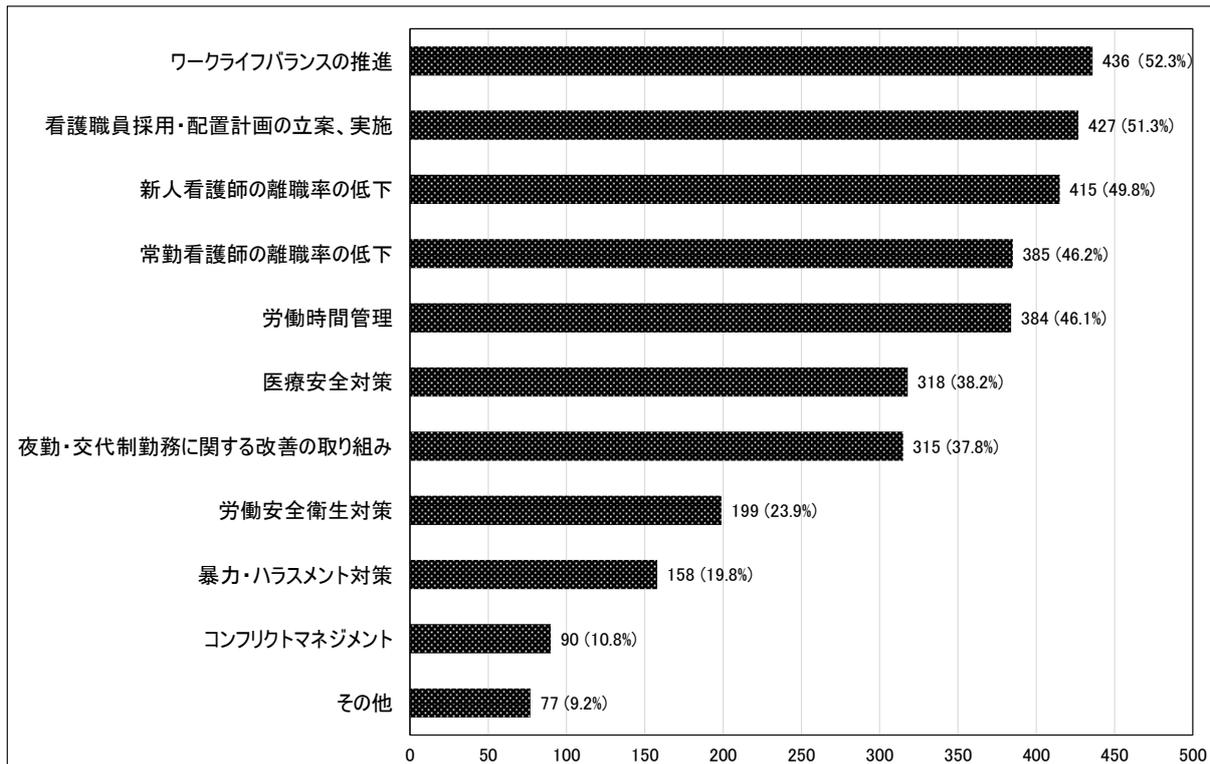


図3 認定看護管理者としての活動の中で、労働条件・環境の整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組み (n=833・複数回答)

〔認定看護管理者としての経験年数別〕

労働条件・環境の整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを認定看護管理者としての経験年数別にみると、「5年未満」では「ワークライフバランスの推進」が308名（50.5%）と最も多く、次いで「看護職員採用・配置計画の立案、実施」が281名（46.1%）であった。「5年以上10年未満」では「新人看護師の離職率の低下」が121名（66.1%）と最も多く、次いで「看護職員採用・配置計画の立案、実施」が116名（63.4%）であった。「10年以上15年未満」では「看護職員採用・配置計画の立案、実施」が25名（83.3%）と最も多く、次いで「新人看護師の離職率の低下」「医療安全対策」が22名（73.3%）であった。「15年以上」では、「労働時間管理」が7名（70.0%）と最も多かった。

表 10 認定看護管理者としての経験年数別、労働条件・環境の整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組み
(n=833・複数回答)

	ワークライフ バランスの推進	看護職員採用 ・配置計画の 立案、実施	新人看護師の 離職率の低下	常勤看護師の 離職率の低下	労働時間 管理	医療安全 対策	夜勤・交代制 勤務に関する 改善の取り組み	労働安全 衛生対策	暴力 ・ハラスメント 対策	コンフリクト マネジメント
5年未満 (n=610)	308	281	267	248	273	202	203	124	93	52
	50.5%	46.1%	43.8%	40.7%	44.8%	33.1%	33.3%	20.3%	15.2%	8.5%
5年以上10年未満 (n=183)	102	116	121	112	87	88	87	55	49	31
	55.7%	63.4%	66.1%	61.2%	47.5%	48.1%	47.5%	30.1%	26.8%	16.9%
10年以上15年未満 (n=30)	20	25	22	19	17	22	21	16	14	6
	66.7%	83.3%	73.3%	63.3%	56.7%	73.3%	70.0%	53.3%	46.7%	20.0%
15年以上 (n=10)	6	5	5	6	7	6	4	4	2	1
	60.0%	50.0%	50.0%	60.0%	70.0%	60.0%	40.0%	40.0%	20.0%	10.0%
全体(n=833)	436	427	415	385	384	318	315	199	158	90
	52.3%	51.3%	49.8%	46.2%	46.1%	38.2%	37.8%	23.9%	19.0%	10.8%

2) 看護実践能力の強化とその体制整備における成果

看護実践能力の強化とその体制整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みは、「職員のキャリア開発支援」が576名(69.1%)と最も多かった。続いて、「人材育成計画(看護実践能力習熟段階を含む)の整備・推進」が575名(69.0%)、「看護職の目標管理計画の推進」が512名(61.5%)であった。「その他」の主な内容は、「退院支援や地域医療連携におけるシステムの構築」であった。

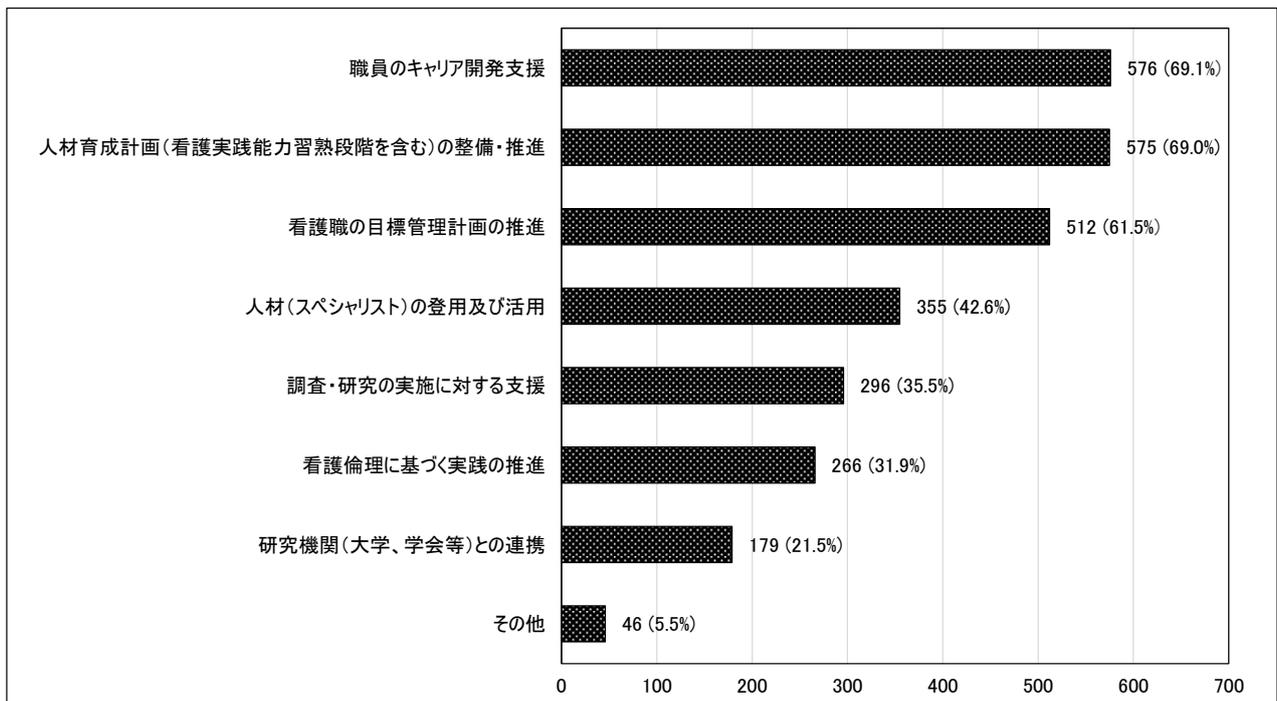


図 4 認定看護管理者としての活動の中で、看護実践能力の強化とその体制整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組み(n=833・複数回答)

〔認定看護管理者としての経験年数別〕

看護実践能力の強化とその体制整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを認定看護管理者としての経験年数別にみると、「5年未満」では「職員のキャリア開発支援」「人材育成計画（看護実践能力習熟段階を含む）の整備・推進」が399名（65.4%）と最も多く、次いで「看護職の目標管理計画の推進」が356名（58.4%）であった。「5年以上10年未満」では「人材育成計画（看護実践能力習熟段階を含む）の整備・推進」が145名（79.2%）と最も多く、次いで「職員のキャリア開発支援」が142名（77.6%）であった。「10年以上15年未満」では「職員のキャリア開発支援」が29名（96.7%）と最も多く、次いで「人材育成計画（看護実践能力習熟段階を含む）の整備・推進」が24名（80.0%）であった。「15年以上」では、「人材育成計画（看護実践能力習熟段階を含む）の整備・推進」が7名（70.0%）と最も多かった。

表 11 認定看護管理者としての経験年数別、看護実践能力の強化とその体制整備について成果を上げた、あるいは貢献した取り組み（n=833・複数回答）

	職員の キャリア開発支援	人材育成計画* の整備・推進	看護職の 目標管理計画 の推進	人材(スペシャリスト) の登用及び活用	調査・研究の 実施に対する支援	看護倫理に基づく 実践の推進	研究機関 (大学、学会等) との連携
5年未満 (n=610)	399	399	356	222	193	170	100
	65.4%	65.4%	58.4%	36.4%	31.6%	27.9%	16.4%
5年以上10年未満 (n=183)	142	145	127	111	82	79	61
	77.6%	79.2%	69.4%	60.7%	44.8%	43.2%	33.3%
10年以上15年未満 (n=30)	29	24	23	20	16	13	15
	96.7%	80.0%	76.7%	66.7%	53.3%	43.3%	50.0%
15年以上 (n=10)	6	7	6	2	5	4	3
	60.0%	70.0%	60.0%	20.0%	50.0%	40.0%	30.0%
全体 (n=833)	576	575	512	355	296	266	179
	69.1%	69.0%	61.5%	42.6%	35.5%	31.9%	21.5%

*看護実践能力習熟段階を含む

3) 所属施設における医療の質の向上のための取り組みの成果

所属施設における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組みは「看護部門の目標、運営計画の立案、実施」が584名(70.1%)と最も多かった。続いて、「看護部門内の活動組織の設置、運営(支援)」が535名(64.2%)、「所属施設の経営への参画」が496名(59.5%)であった。「その他」の主な内容は、「労働と看護の質向上のためのデータベース事業(DiNQL)への参加」「医療の質指標の導入と推進」であった。

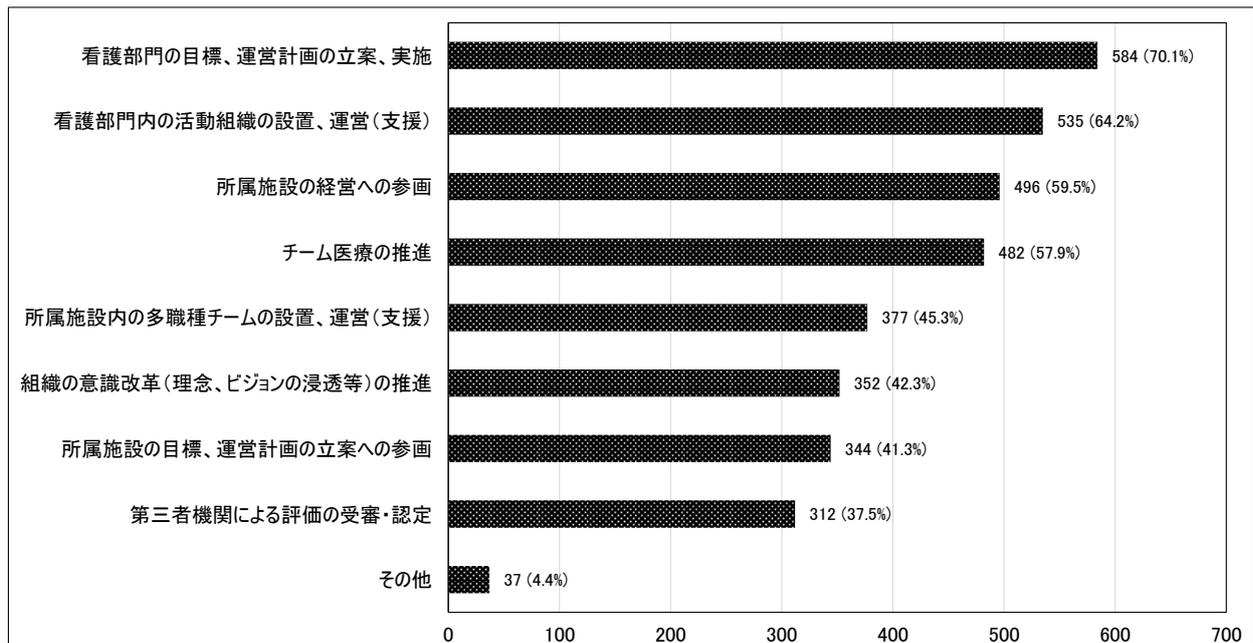


図 5 認定看護管理者としての活動の中で、所属施設における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組み(n=833・複数回答)

〔認定看護管理者としての経験年数別〕

所属施設における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを認定看護管理者の経験年数別にみると、「5年未満」「5年以上10年未満」「15年以上」では「看護部門の目標、運営計画の立案、実施」が最も多く、次いで「看護部門内の活動組織の設置、運営（支援）」と続いた。「10年以上15年未満」では「所属施設の経営への参画」が最も多く、次いで「看護部門の目標、運営計画の立案、実施」「看護部門内の活動組織の設置、運営（支援）」であった。

表 12 認定看護管理者としての経験年数別、所属施設における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組み (n=833・複数回答)

	看護部門の目標、 運営計画の 立案、実施	看護部門内の 活動組織の設置、 運営(支援)	所属施設の 経営への参画	チーム医療 の推進	所属施設内の 多職種チームの 設置、運営(支援)	組織の意識改革 (理念、ビジョンの 浸透等)の推進	所属施設の目標、 運営計画の 立案への参画	第三者機関による 評価の受審・認定
5年未満 (n=610)	403 66.1%	367 60.2%	328 53.8%	329 53.9%	248 40.7%	229 37.5%	213 34.9%	184 30.2%
5年以上10年未満 (n=183)	146 79.8%	134 73.2%	134 73.2%	123 67.2%	102 55.7%	95 51.9%	104 56.8%	97 53.0%
10年以上15年未満 (n=30)	26 86.7%	26 86.7%	27 90.0%	23 76.7%	22 73.3%	23 76.7%	24 80.0%	24 80.0%
15年以上 (n=10)	9 90.0%	8 80.0%	7 70.0%	7 70.0%	5 50.0%	5 50.0%	3 30.0%	7 70.0%
全体 (n=833)	584 70.1%	535 64.2%	496 59.5%	482 57.9%	377 45.3%	352 42.3%	344 41.3%	312 37.5%

4) 地域社会における医療の質の向上のための取り組みの成果

地域社会における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組みは「他施設の看護職への教育支援」が495名(59.4%)と最も多かった。次いで、「多施設間のネットワークの形成」が405名(48.6%)、「多施設間の看護人材交流の推進」が337名(40.5%)であった。「その他」の主な内容は、「地域の救急医療体制の整備や災害対策の推進」「看護学生の基礎看護教育や実習の支援」「地域における看護職確保の支援」であった。

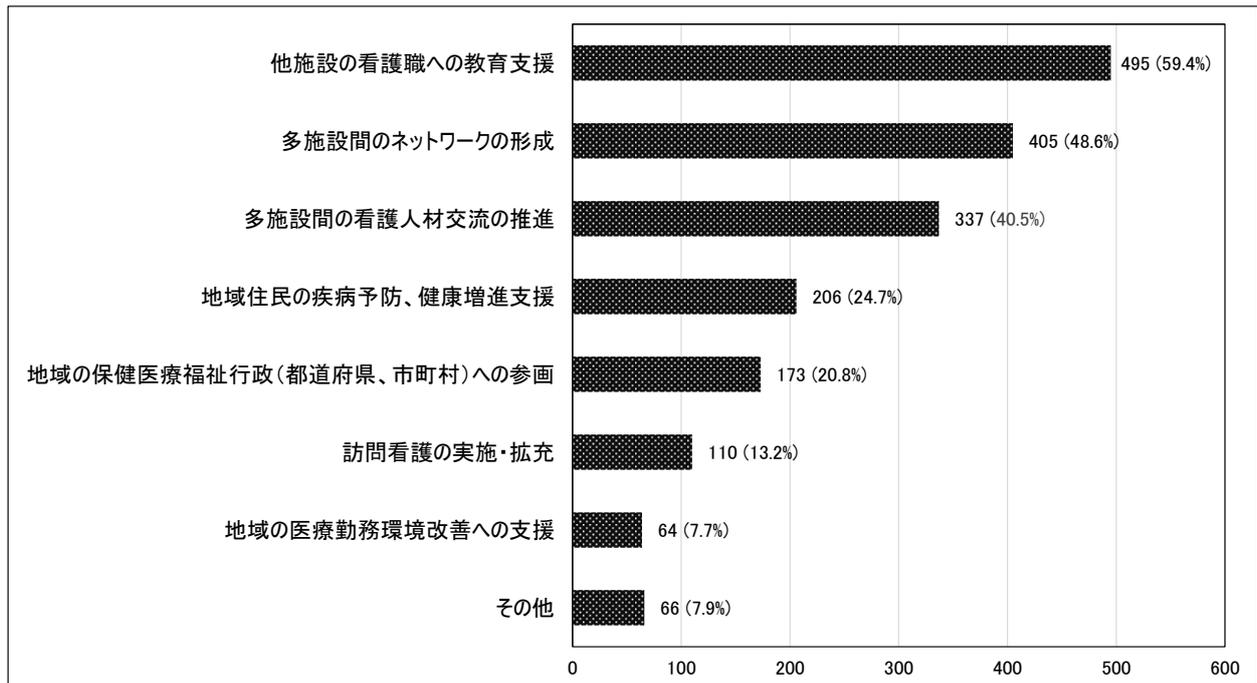


図6 認定看護管理者としての活動の中で、地域社会における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組み (n=833・複数回答)

〔認定看護管理者としての経験年数別〕

地域社会における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを認定看護管理者としての経験年数別にみると、全ての取り組みにおいて経験年数が長いほど割合が高かった。

表 13 認定看護管理者としての経験年数別、地域社会における医療の質の向上のための取り組みについて成果を上げた、あるいは貢献した取り組み (n=833・複数回答)

	他施設の看護職 への教育支援	多施設間の ネットワークの形成	多施設間の 看護人材交流の 推進	地域住民の 疾病予防、 健康増進支援	地域の保健医療 福祉行政(都道府 県、市町村)への参画	訪問看護の 実施・拡充	地域の医療勤務 環境改善への 支援
5年未満 (n=610)	328	270	220	135	102	63	34
	53.8%	44.3%	36.1%	22.1%	16.7%	10.3%	5.6%
5年以上10年未満 (n=183)	136	110	90	49	51	35	23
	74.3%	60.1%	49.2%	26.8%	27.9%	19.1%	12.6%
10年以上15年未満 (n=30)	24	22	22	17	16	10	7
	80.0%	73.3%	73.3%	56.7%	53.3%	33.3%	23.3%
15年以上 (n=10)	7	3	5	5	4	2	0
	70.0%	30.0%	50.0%	50.0%	40.0%	20.0%	0.0%
全体 (n=833)	495	405	337	206	173	110	64
	59.4%	48.6%	40.5%	24.7%	20.8%	13.2%	7.7%

4. 認定看護管理者として特に成果を上げた活動

1) 特に成果を上げた、あるいは貢献した取り組み

前項の「認定看護管理者としての活動とその成果」で回答した項目のうち、特に成果を上げた、あるいは貢献した1項目について回答を求めたところ、最も多かった項目は「人材育成計画（看護実践能力習熟段階を含む）の整備・推進」であった。次いで、「ワークライフバランスの推進」「夜勤・交代制勤務に関する改善の取り組み」であった。

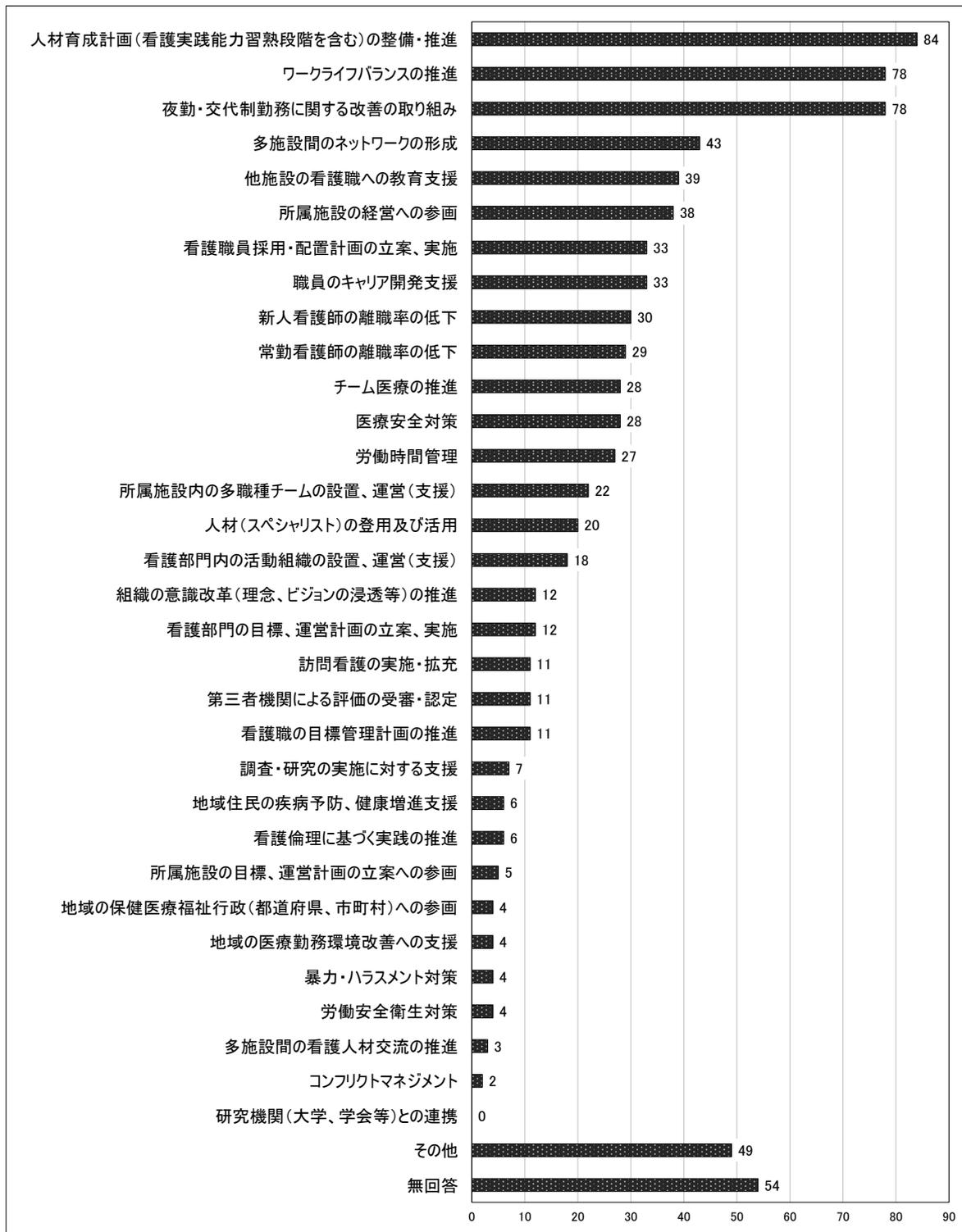


図7 認定看護管理者として特に成果を上げた、あるいは貢献した取り組み (n=833)

2) 特に成果を上げた、あるいは貢献した取り組みの内容

4. 1) で特に成果を上げた、あるいは貢献した項目の具体的な内容について自由記載で回答を求めたところ、上位10項目の成果の主な内容は表14の通りであった。

「人材育成計画（看護実習能力習熟段階を含む）の整備・推進」では、クリニカルラダーやキャリア開発ラダーの導入、見直しなどが挙げられた。「ワークライフバランスの推進」では、育休からの職場復帰率の向上や離職率の低下のための取り組みなどが挙げられた。「夜勤・交代制勤務に関する改善の取り組み」では、夜勤体制の整備（看護師や看護補助者の増員等）などが挙げられた。

表14 特に成果を上げたと回答した項目における成果の主な内容（自由記載）

項目	成果の主な内容
人材育成計画（看護実践能力習熟段階を含む）の整備・推進 (回答数:78)	<ul style="list-style-type: none"> ・クリニカルラダー・キャリア開発ラダーの導入や見直しを行った。(37) ・新人看護職員研修の企画や教育体制を整備した。(9) ・看護職員の教育計画や体制を整備した。(9) ・看護管理者の育成システムの構築と支援を行った。(4) ・認定看護師の育成支援を行った。(3) ・人材育成基準の作成等により教育に関する予算を確保した。(3) ・その他(13)
ワークライフバランスの推進 (回答数:75)	<ul style="list-style-type: none"> ・育休からの職場復帰率の向上や離職率の低下のための取り組みを行った。(26) ・ワークライフバランス推進ワークショップに参加し、ワークライフバランスを推進した。(11) ・多様な勤務形態の導入やメンタルヘルス支援を行った。(6) ・育児中の職員への支援(勤務体制の整備、夜勤回数の削減等)を行った。(5) ・時間外勤務時間数の減少や有給休暇取得率の向上のための取り組みを行った。(4) ・院内保育の充実や病児保育の設置を行った。(4) ・その他(19)
夜勤・交代制勤務に関する改善の取り組み (回答数:76)	<ul style="list-style-type: none"> ・夜勤体制の整備、看護師や看護補助者の増員等を行った。(36) ・勤務体制の見直しや夜勤時間の短縮を行った。(13) ・多様な勤務形態を導入した。(5) ・その他(22)
多施設間のネットワークの形成 (回答数:41)	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の医療施設や福祉施設とネットワークを形成し、交流会や研修会等を開催した。(16) ・地域の病院の看護管理者との交流会を設置した。(8) ・多施設と新人看護職員の合同研修会を開催した。(2) ・その他(15)
他施設の看護職への教育支援 (回答数:35)	<ul style="list-style-type: none"> ・臨床指導者の育成プログラムや研修会・事例検討会を他施設へ公開した。(9) ・地域の医療職の研修計画を立案し、研修を定期的で開催した。(9) ・他施設の看護職の教育計画の立案、運営を支援した。(3) ・自施設の認定看護師や専門看護師を活用した研修会の実施や他施設への派遣を行った。(2) ・その他(12)

<p>所属施設の経営への参画 (回答数:38)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・看護部での病床管理や退院調整看護師の活用により、病床稼働率が向上した。(10) ・診療報酬の改訂を基に医療体制の整備を行った。(4) ・看護師の配置数を増やし、施設の収益が増加した。(3) ・看護師が診療材料の管理や価格等の設定に関わり、経費を削減した。(2) ・その他(19)
<p>看護職員採用・配置計画の立案、実施 (回答数:31)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・採用応募者数や採用者数の増加のための取り組みを行った。(11) ・就職説明会やインターシップ、セミナー等を開催した。(8) ・看護実習の受け入れ拡大や奨学金制度の設立により、新人看護師の採用者数が増加した。(2) ・その他(10)
<p>職員のキャリア開発支援 (回答数:29)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリア開発を支援する窓口の設置や進学等に対する身分の保障と学費支援制度を設置した。(10) ・クリニカルリーダーやキャリア開発リーダー、マネジメントリーダーの導入・整備を行った。(5) ・その他(14)
<p>新人看護師の離職率の低下 (回答数:27)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新人看護職員の臨床研修制度に基づく研修の実施や研修内容の見直し、教育担当者の育成と確保等を行った。(16) ・新人看護職員との面談やメンタルヘルス支援の強化を行った。(4) ・その他(7)
<p>常勤看護師の離職率の低下 (回答数:25)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・看護職の業務内容を整理し、他職種との役割分担を行った。(5) ・希望部署への配置転換や多様な勤務形態を導入した。(3) ・職員のキャリアアップ支援を強化した。(3) ・看護職員と面談を実施し、コミュニケーションの促進を図った。(3) ・子育て支援を強化し、ワークライフバランスを推進した。(2) ・院内保育を充実させた。(2) ・その他(7)

3) 特に成果を上げた、あるいは貢献した取り組みの成果や効果を評価するための指標

4. 1) で特に成果を上げた、あるいは貢献した項目の成果や効果を評価するための指標について自由記載で回答を求めたところ、上位 10 項目の指標は表 15 の通りであった。「離職率」「職員の満足度」「時間外勤務時間数」などが複数の項目で指標として挙げられた。

表 15 特に成果を上げたと回答した項目における成果や効果を評価するための指標(自由記載)

項目	成果や効果を評価するための指標	
人材育成計画(看護実践能力習熟段階を含む)の整備・推進	・離職率 ・採用者数	・研修会の参加者数 ・採用応募者数
ワークライフバランスの推進	・離職率 ・職員の満足度 ・有給休暇取得率	・時間外勤務時間数 ・産休、育休からの復帰率 ・看護職員数
夜勤・交代制勤務に関する改善の取り組み	・離職率 ・職員の満足度 ・1人当たりの夜勤時間数 ・ガイドラインに沿った夜勤勤務表作成基準の遵守率	・時間外勤務時間数 ・有給休暇取得率
多施設間のネットワークの形成	・研修会の参加者数 ・研修会等の開催回数 ・連携する施設数	・研修会参加者の満足度 ・紹介率、逆紹介率
他施設の看護職への教育支援	・研修会の参加者数 ・講演依頼の件数	・研修会参加者の満足度 ・研修会等の開催回数
所属施設の経営への参画	・病床稼働率 ・入院患者数	・在院日数 ・入院1日当たりの医業収入
看護職員採用・配置計画の立案、実施	・採用応募者数 ・新人看護師の採用者数 ・離職率	・採用者数 ・看護職員数 ・看護配置基準
職員のキャリア開発支援	・専門看護師、認定看護師、認定看護管理者の数 ・離職率	・職員の満足度
新人看護師の離職率の低下	・新人看護師の離職率 ・時間外勤務時間数	・新人看護師の満足度
常勤看護師の離職率の低下	・離職率	・職員の満足度

5. 認定看護管理者を取り巻く環境

1) 資格取得前後の職位や処遇の変化

資格取得前後の職位や処遇の変化は「昇給した」が86名(10.3%)、「昇進した」が190名(22.8%)、「変化なし」が577名(69.3%)であった。「その他」の主な内容は、「昇進や昇給はあったが、資格取得が直接的な理由とは言えない」「異動による昇進」「手当の支給や増額」であった。

表 16 資格取得前後の職位や処遇の変化(n=833・複数回答)

	全体	昇給した	昇進した	変化なし	その他
人数	833	86	190	577	53
割合	100.0%	10.3%	22.8%	69.3%	6.4%

2) 資格取得前後を比較した活動の場の変化

資格取得前後を比較した活動の場の変化は「施設外で活動の場が広がった」が462名(55.5%)と最も多く、次いで「変化なし」が294名(35.3%)、「施設内で活動の場が広がった」が190名(22.8%)であった。一方、「活動の場が限定された」は4名(0.5%)であった。「その他」の主な内容は、「職位の変化に伴い、活動の場が変化した」「異動に伴い、活動の場が変化した」が4名であった。

表 17 資格取得前後を比較した活動の場の変化(n=833・複数回答)

	全体	施設外で活動の場 が広がった	施設内で活動の場 が広がった	変化なし	活動の場が限定 された	その他
人数	833	462	190	294	4	30
割合	100.0%	55.5%	22.8%	35.3%	0.5%	3.6%

〔認定看護管理者としての経験年数別〕

資格取得前後を比較した活動の場の変化を認定看護管理者としての経験年数別にみると、経験年数が長いほど施設外、施設内ともに活動の場が広がったと回答した割合が高かった。

表 18 認定看護管理者としての経験年数別、資格取得前後を比較した活動の場の変化(n=833・複数回答)

	施設外で活動の場が 広がった	施設内で活動の場が 広がった	活動の場が限定された	変化なし	その他
5年未満(n=610)	291 47.7%	118 19.3%	4 0.7%	258 42.3%	24 3.9%
5年以上10年未満(n=183)	138 75.4%	54 29.5%	0 0.0%	32 17.5%	5 2.7%
10年以上15年未満(n=30)	28 93.3%	12 40.0%	0 0.0%	2 6.7%	1 3.3%
15年以上(n=10)	5 50.0%	6 60.0%	0 0.0%	2 20.0%	0 0.0%
全体(n=833)	462 55.5%	190 22.8%	4 0.5%	294 35.3%	30 3.6%

3) 所属している看護管理者のネットワーク

看護管理者のネットワークについて、所属している割合が最も高いのは「教育機関同窓生の会」で308名(37.0%)であった。次いで「都道府県看護協会の看護管理者の会」が279名(33.5%)、「認定看護管理者の会」が264名(31.7%)であった。「その他」の主な内容は、「設置主体の看護管理者会」「有志による認定看護管理者の会」であった。

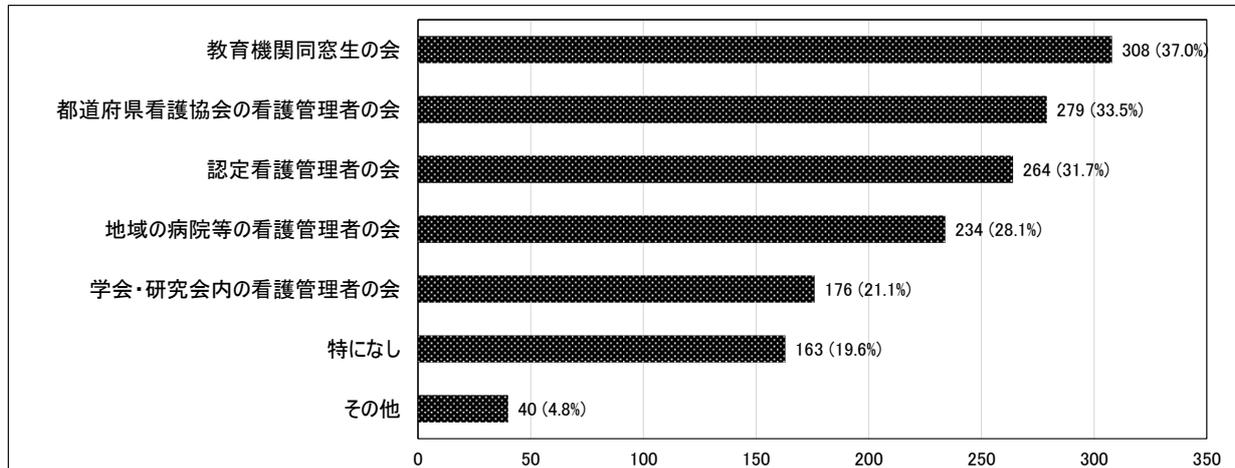


図8 看護管理者のネットワークについて所属しているもの(n=833・複数回答)

4) 認定看護管理者としての活動の推進力になっているもの

認定看護管理者の活動の推進力になっているものは「認定看護管理者のネットワーク」の割合が408名(49.0%)と最も高く、次いで「部下の理解(評価)」が401名(48.1%)、「上司の理解(評価)」が359名(43.1%)であった。一方、「昇給・手当」は29名(3.5%)、「昇進」は22名(2.6%)と低い割合であった。「その他」の主な内容は、「自己の認識」「自己の職位や役割」であった。

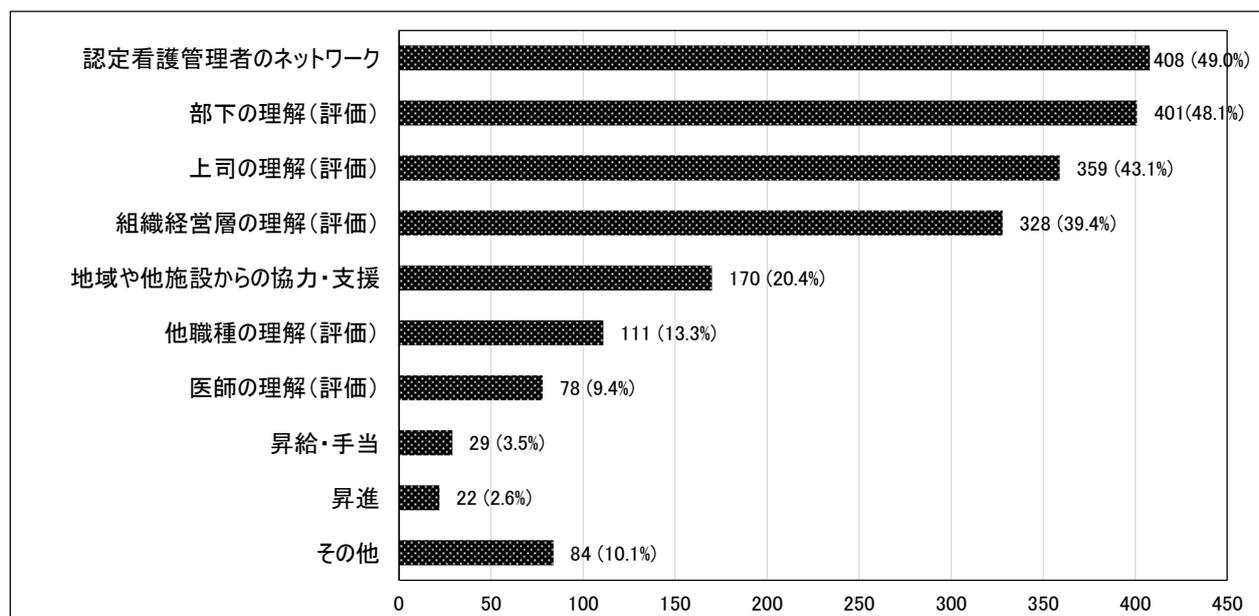


図9 活動の推進力となっているもの(n=833・複数回答)

5) 認定看護管理者として活動する上で支障となっているもの

認定看護管理者として活動する上で支障となっているものについて自由記載で回答を求めたところ、「活動時間」及び「活動の場」の確保が困難であることや、「上司」及び「組織経営層」からの理解が得られないことが活動の支障として挙げられた。

表 19 認定看護管理者として活動する上で支障となっているもの(n=833・自由記載)

活動する上で支障となっているもの	回答数
活動時間の確保が困難である	29
上司の理解が得られない	28
活動の場の確保が困難である	22
組織経営層の理解が得られない	18
他職種の理解が得られない	10
特に支障なし	66
その他	62
無回答	598

6) 活動にあたり困難が生じた場合に相談する相手

認定看護管理者としての活動にあたり困難が生じた場合に相談する相手は「所属施設外の認定看護管理者」が534名(64.1%)と最も多く、次いで「所属施設内の看護管理者」が284名(34.1%)、「所属施設内の認定看護管理者」が273名(32.8%)であった。「その他」の主な内容は、「所属施設内の組織経営層」「大学院在籍時代の教員」「所属施設内の上司」であった。

表 20 認定看護管理者としての活動にあたり困難が生じた場合に相談する相手(n=833・複数回答)

	所属施設外の 認定看護管理者	所属施設内の 看護管理者	所属施設内の 認定看護管理者	所属施設外の 看護管理者	特になし	その他
人数	534	284	273	249	95	68
割合	64.1%	34.1%	32.8%	29.9%	11.4%	8.2%

7) 他の看護師への認定看護管理者資格取得の推奨

認定看護管理者の資格取得について、他の看護師に「勧める」と回答した割合は798名(95.8%)であった。

表 21 認定看護管理者の資格取得を他の看護師に勧めるか(n=833)

	全体	はい	いいえ
人数	833	798	35
割合	100.0%	95.8%	4.2%

2014年認定看護管理者の活動実態に関する調査

1. 認定看護管理者の資格取得後の年数について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | |
|----------|--------------|---------------|
| 1. 5年未満 | 2. 5年以上10年未満 | 3. 10年以上15年未満 |
| 4. 15年以上 | | |

2. 所属施設種別について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

(「1. 病院」以外を選択した方は、問6にお進みください。)

- | | | |
|------------------|--------|---------------------|
| 1. 病院 | 2. 診療所 | 3. 福祉施設(特別養護老人ホーム等) |
| 4. 訪問看護ステーション | 5. 企業 | 6. 教育機関(教員として在籍) |
| 7. 教育機関(学生として在籍) | 8. 離職中 | 9. その他 |

3. 上記2で「1. 病院」を選択した方は、設置主体について下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | | |
|---------|-------------|-------------|-----------|
| 1. 国 | 2. 都道府県・市町村 | 3. 国立大学法人 | 4. 公益法人 |
| 5. 医療法人 | 6. 学校法人 | 7. 社会保険関連団体 | 8. 日本赤十字社 |
| 9. 済生会 | 10. その他 | | |

4. 上記2で「1. 病院」を選択した方は、病院種別について下記のうち該当するすべての番号を選択してください。

- | | | |
|-----------|---------------|---------------|
| 1. 特定機能病院 | 2. 地域医療支援病院 | 3. 小児救急医療拠点病院 |
| 4. 災害拠点病院 | 5. がん診療連携拠点病院 | 6. 該当なし |

5. 上記2で「1. 病院」を選択した方は、病床数について下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | | | |
|--------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| 1. 20～49床 | 2. 50～99床 | 3. 100～149床 | 4. 150～199床 | 5. 200～299床 |
| 6. 300～399床 | 7. 400～499床 | 8. 500～599床 | 9. 600～699床 | 10. 700～799床 |
| 11. 800～899床 | 12. 900床以上 | | | |

6. ご自身を含めた所属施設内の認定看護管理者の人数について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|---------|
| 1. 1人 | 2. 2人 | 3. 3人 | 4. 4人 | 5. 5人以上 |
|-------|-------|-------|-------|---------|

7. 現在の職位について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | | |
|-----------|------------------|-----------|------------|
| 1. 副病院長 | 2. 副病院長兼看護部長相当 | 3. 看護部長相当 | 4. 副看護部長相当 |
| 5. 看護師長相当 | 6. 主任相当 | 7. スタッフ | 8. 経営者 |
| 9. 大学の教員 | 10. 大学以外の教育機関の教員 | 11. その他 | |

8. 看護師長相当以上の看護管理経験年数について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | |
|----------------------|---------------|---------------|
| 1. 5年未満 | 2. 5年以上10年未満 | 3. 10年以上15年未満 |
| 4. 15年以上20年未満 | 5. 20年以上25年未満 | 6. 25年以上 |
| 7. 看護師長相当以上の看護管理経験なし | | |

9. 最終学歴について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | | | |
|------------|---------|-------|------------|
| 1. 専門学校 | 2. 短期大学 | 3. 大学 | 4. 大学院修士課程 |
| 5. 大学院博士課程 | 6. その他 | | |

10. 認定看護管理者の資格取得までに修了した教育について、下記のうち該当するすべての番号を選択してください。

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| 1. 認定看護管理者教育課程ファーストレベル | 2. 認定看護管理者教育課程セカンドレベル |
| 3. 認定看護管理者教育課程サードレベル | 4. 看護系大学院(看護管理専攻) |
| 5. 看護系以外の大学院(管理に関連する学問領域の専攻) | |
| 6. 4週間以上の看護管理研修(2012年認定審査までの受験要件) | |

11. 認定看護管理者の資格取得の動機について、下記のうち該当する番号1つを選択してください。

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. 自らの希望(キャリアアップや知識・技術の習得など) | 2. 所属施設(上司)のすすめ |
| 3. 所属施設の昇進の要件 | 4. その他 |

12. 上記11で「4. その他」を選択した方は、認定看護管理者の資格取得の動機について具体的にご記入ください。(自由記載)

13. 認定看護管理者としての活動の中で、【労働条件・環境の整備】について下記の取り組みのうち成果を上げた、あるいは貢献したものすべての番号を選択してください。

- | | |
|------------------------|----------------------|
| 1. 夜勤・交代制勤務に関する改善の取り組み | 2. 労働時間管理 |
| 3. ワークライフバランスの推進 | 4. 常勤看護師の離職率の低下 |
| 5. 新人看護師の離職率の低下 | 6. 看護職員採用・配置計画の立案、実施 |
| 7. 労働安全衛生対策 | 8. 暴力・ハラスメント対策 |
| 9. コンフリクトマネジメント | 10. 医療安全対策 |
| 11. その他 | |

14. 上記13で「11. その他」を選択した方は、【労働条件・環境の整備】について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを具体的にご記入ください。(自由記載)

15. 認定看護管理者としての活動の中で、【看護実践能力の強化とその体制整備】について下記の取り組みのうち成果を上げた、あるいは貢献したものすべての番号を選択してください。

- | | |
|--------------------------------|-------------------|
| 1. 人材育成計画(看護実践能力習熟段階を含む)の整備・推進 | 3. 職員のキャリア開発支援 |
| 2. 看護職の目標管理計画の推進 | 5. 調査・研究の実施に対する支援 |
| 4. 人材(スペシャリスト)の登用及び活用 | 7. 看護倫理に基づく実践の推進 |
| 6. 研究機関(大学、学会等)との連携 | |
| 8. その他 | |

16. 上記15で「8. その他」を選択した方は、【看護実践能力の強化とその体制整備】について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを具体的にご記入ください。(自由記載)

17. 認定看護管理者としての活動の中で、【所属施設における医療の質の向上のための取り組み】について下記の取り組みのうち成果を上げた、あるいは貢献したものすべての番号を選択してください。

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| 1. 看護部門内の活動組織の設置、運営(支援) | 2. チーム医療の推進 |
| 3. 所属施設内の多職種チームの設置、運営(支援) | 4. 看護部門の目標、運営計画の立案、実施 |
| 5. 所属施設の経営への参画 | 6. 所属施設の目標、運営計画の立案への参画 |
| 7. 組織の意識改革(理念、ビジョンの浸透等)の推進 | 8. 第三者機関による評価の受審・認定 |
| 9. その他 | |

18. 上記17で「9. その他」を選択した方は、【所属施設における医療の質の向上のための取り組み】について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを具体的にご記入ください。(自由記載)

19. 認定看護管理者としての活動の中で、【地域社会における医療の質向上のための取り組み】について下記の取り組みのうち成果を上げた、あるいは貢献したものすべての番号を選択してください。

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| 1. 多施設間のネットワークの形成 | 2. 多施設間の看護人材交流の推進 |
| 3. 他施設の看護職への教育支援 | 4. 地域の医療勤務環境改善への支援 |
| 5. 訪問看護の実施・拡充 | 6. 地域住民の疾病予防、健康増進支援 |
| 7. 地域の保健医療福祉行政(都道府県、市町村)への参画 | |
| 8. その他 | |

20. 上記19で「8. その他」を選択した方は、【地域社会における医療の質向上のための取り組み】について成果を上げた、あるいは貢献した取り組みを具体的にご記入ください。(自由記載)

21. 上記13～20の各質問で選択または回答した取り組みの中で、特に成果を上げた、あるいは特に貢献した項目を1つご記入ください。(自由記載)記載例:問13「1.夜勤・交替制勤務に関する取り組み」

22. 上記21で回答した特に成果を上げた、あるいは特に貢献した項目について、その具体的内容と成果や効果を評価するための指標がありましたらご記入ください。(自由記載)

23. 認定看護管理者の資格取得前後の職位や処遇の変化について、下記のうち該当するものすべての番号を選択してください。

1. 昇給した	2. 昇進した	3. 変化なし	4. その他
---------	---------	---------	--------

24. 上記23で「4. その他」を選択した方は、職位や処遇の変化について具体的にご記入ください。(自由記載)

25. 認定看護管理者の資格取得前後を比較した活動の場の変化について、下記のうち該当するものすべての番号を選択してください。

1. 施設内で活動の場が広がった	2. 施設外で活動の場が広がった
3. 活動の場が限定された	4. 変化なし
5. その他	

26. 上記25で「5. その他」を選択した方は、活動の場の変化について具体的にご記入ください。(自由記載)

27. 看護管理者のネットワークについて、下記のうち所属しているものすべての番号を選択してください。

1. 都道府県看護協会の看護管理者会	2. 地域の病院等の看護管理者会
3. 学会・研究会内の看護管理者会	4. 教育機関同窓生の会
5. 認定看護管理者の会	6. 特になし
7. その他	

28. 上記27で「7. その他」を選択した方は、所属している看護管理者ネットワークについて具体的にご記入ください。(自由記載)

29. 認定看護管理者としての活動の推進力となっているものについて、下記のうち該当するものすべての番号を選択してください。

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1. 組織経営層の理解(評価) | 2. 上司の理解(評価) |
| 3. 部下の理解(評価) | 4. 医師の理解(評価) |
| 5. 他職種の理解(評価) | 6. 地域や他施設からの協力・支援 |
| 7. 認定看護管理者のネットワーク | 8. 昇給・手当 |
| 9. 昇進 | 10. その他 |

30. 上記 29 で「10. その他」を選択した方は、認定看護管理者としての活動の推進力となっているものについて具体的にご記入ください。(自由記載)

31. 認定看護管理者として活動する上で支障となるものがありましたらご記入ください。(自由記載)

32. 認定看護管理者としての活動にあたり困難が生じた場合に相談する相手について、下記のうち該当するものすべての番号を選択してください。

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 所属施設内の認定看護管理者 | 2. 所属施設外の認定看護管理者 |
| 3. 所属施設内の看護管理者 | 4. 所属施設外の看護管理者 |
| 5. 特になし | 6. その他 |

33. 上記 32 で「6. その他」を選択した方は、相談する相手について具体的にご記入ください。(自由記載)

34. 認定看護管理者の認定資格取得を他の看護師に勧めますか。下記のうち該当する番号 1 つを選択してください。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

ご協力ありがとうございました。