

回答数(病床規模別内訳)

病床数	調査票配布数	回答数	病床数別回収率
99床以下	257	75	29%
100~199床	200	79	40%
200~299床	60	28	47%
300~399床	52	17	33%
400~499床	36	15	42%
500床以上	49	22	45%
無回答	—	2	—
合計	654	238	36.4%

回答者属性

【年齢】

39歳以下	5	2%
40~44歳	13	5%
45~49歳	21	9%
50~54歳	50	21%
55~59歳	85	36%
60~64歳	45	19%
65~69歳	15	6%
70歳以上	4	2%
合計	238	100%

【現職位(看護管理者)経験年数】

1年未満	38	16%
1-3年	72	30%
3-5年	38	16%
5-10年	58	24%
10年以上	27	11%
無回答等	5	2%
合計	238	100%

【現病院入職から現職位までの期間】

着任時	60	25%
1年未満	15	6%
1-3年	18	8%
3-5年	13	5%
5-10年	24	10%
10年以上	82	34%
無回答等	26	11%
合計	238	100%

【他施設での管理経験】

あり	134	56%
なし	102	43%
無回答	2	1%
合計	238	100%

今後の分析方法

看護管理者の①環境、②資質、③意欲等を更に細分化し、関連性を分析する

職場環境(組織や上司との関係)

組織的公正の有無  
「資源」「機会」「支援」「情報」の有無  
精神・業務・内省支援の有無 等

個人特性

年齢、性別  
職位  
在職期間  
勤続年数  
他施設での管理  
経験 等

看護管理者の  
心理的状態

バーンアウト状況  
管理困難感  
達成感  
仕事継続意思 等

管理アウトカム

離職率 等

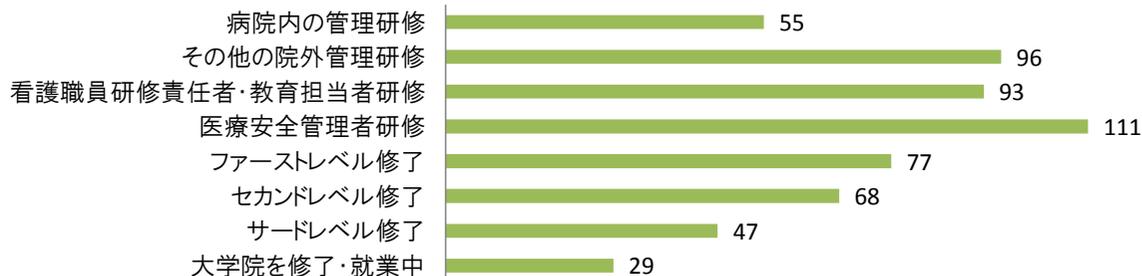
組織の  
構造的要因

組織基本属性  
組織構造  
病院内位置  
欠員状況  
学習機会 等

看護管理者のマネジメント能力

知識・スキル  
リーダーとしての自信の有無  
自己決定感、組織影響感、患者影響感 等

【管理について学んだ経験(複数回答)】



【年に1回以上参加している看護管理者の集まり(複数回答)】



看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

1. 看護管理者のマネジメント能力(個人資源)

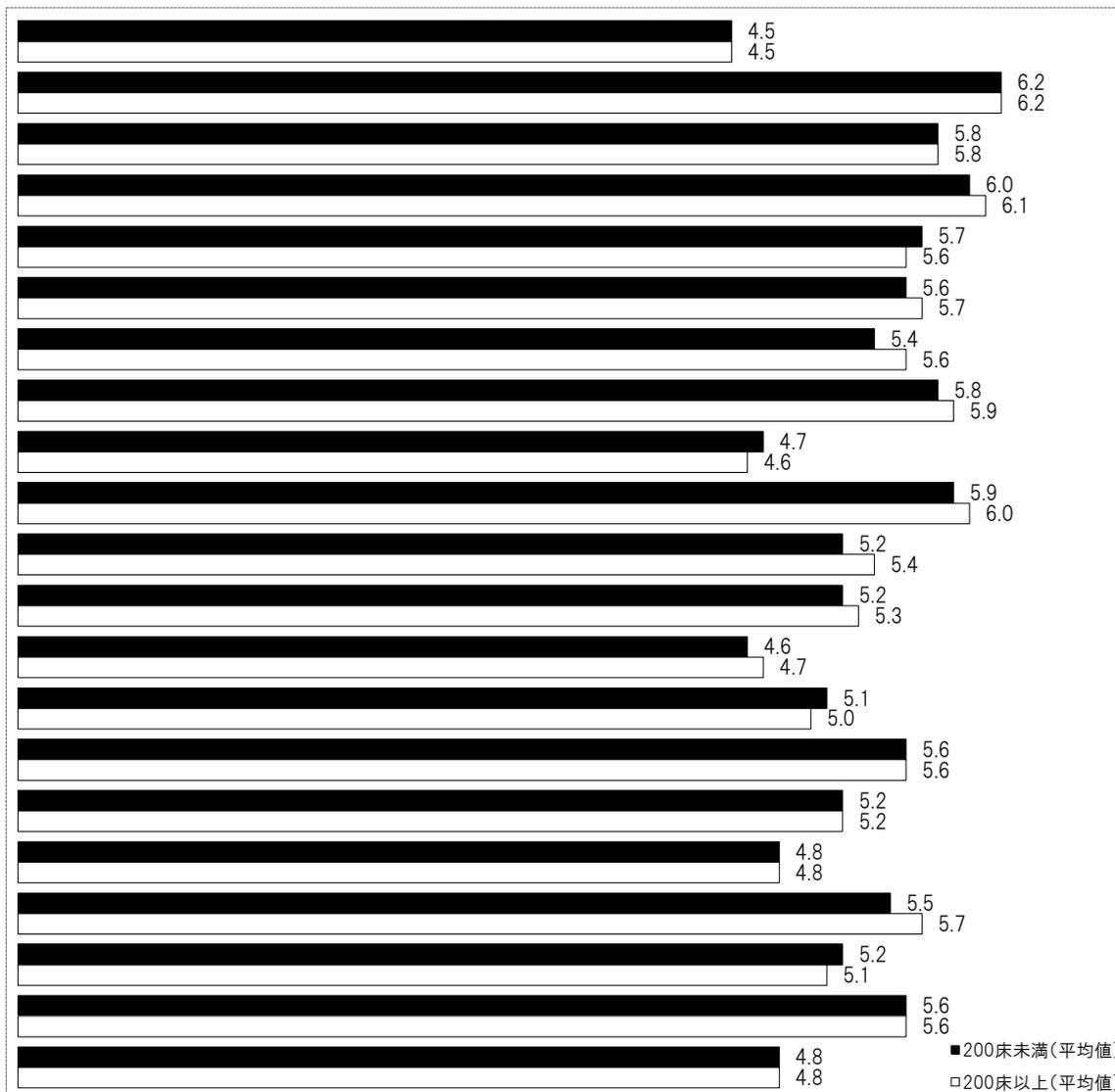
リーダーとしての自信の有無【Q17】 <0(全く自信がない)～100(完全に自信がある)>



看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

自己決定感、組織影響感、患者影響感、一体感等【Q18】 <1(全くそう思わない)～7(非常にそう思う)>

あなたが実際に行っている仕事(看護管理業務)について、どのくらいあなたの気持ちにあてはまりますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
私は、自分の仕事をする能力に自信をもっている	4.5	4.5
私のしている仕事は重要である	6.2	6.2
どのように自分の仕事をするか、自分で決めることができる	5.8	5.8
私のすることは、病院の業績に影響を与える	6.0	6.1
私が仕事で行っていることは、私個人にとっても意味がある	5.7	5.6
私が行うことは、患者の状態に影響する	5.6	5.7
病院で起きることについて、私と与える影響は大きい	5.4	5.6
どのように自分の仕事に取り組むか、自分で決めることができる	5.8	5.9
私は、自分の仕事に必要なわざを身につけている	4.7	4.6
私の仕事には意義がある	5.9	6.0
私がどのように仕事をするかで、患者に起きることが変わる	5.2	5.4
私の意見は、病院での決定に反映される	5.2	5.3
私は、自分の業務を行うのに必要な力をそなえている	4.6	4.7
私は、自分の仕事を自分の考えで自由に進められる	5.1	5.0
自分が仕事で何を求められているか、よくわかっている	5.6	5.6
患者に対して、私と与える影響は大きい	5.2	5.2
この仕事は私に合っている	4.8	4.8
私は、ということが自分の役割なのか、よくわかっている	5.5	5.7
この仕事は私の一部である	5.2	5.1
私は、自分の仕事は何であるか、よくわかっている	5.6	5.6
この仕事によって、私らしさを発揮できる	4.8	4.8



看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

知識・スキル【Q19(知識・スキル不足)】 <1(感じない)～5(いつも感じる)>

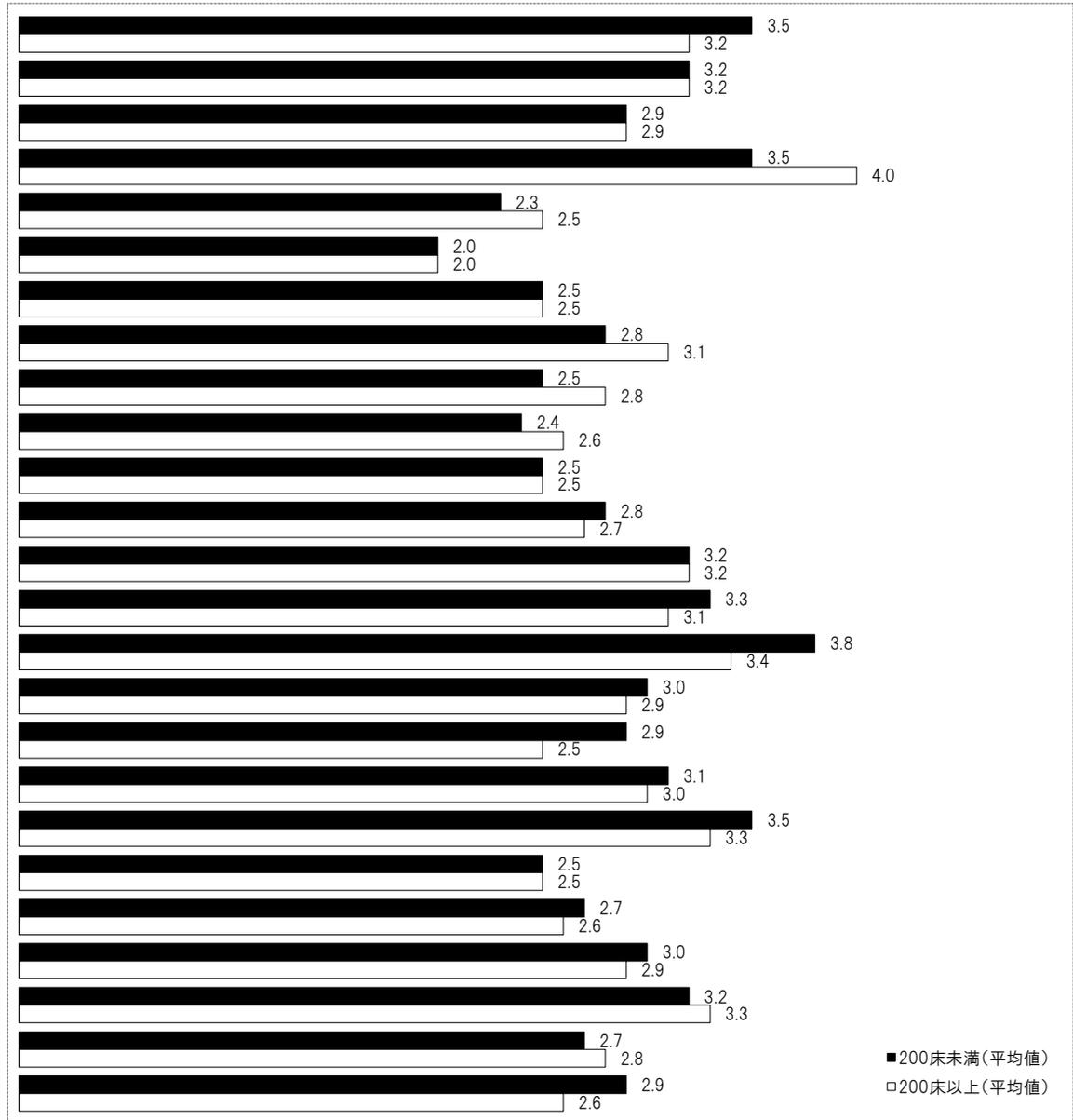


看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

2. 看護管理者の心理的状态

管理困難感【Q19(困っている程度)】 <1(困っていない)~5(とても困っている)>

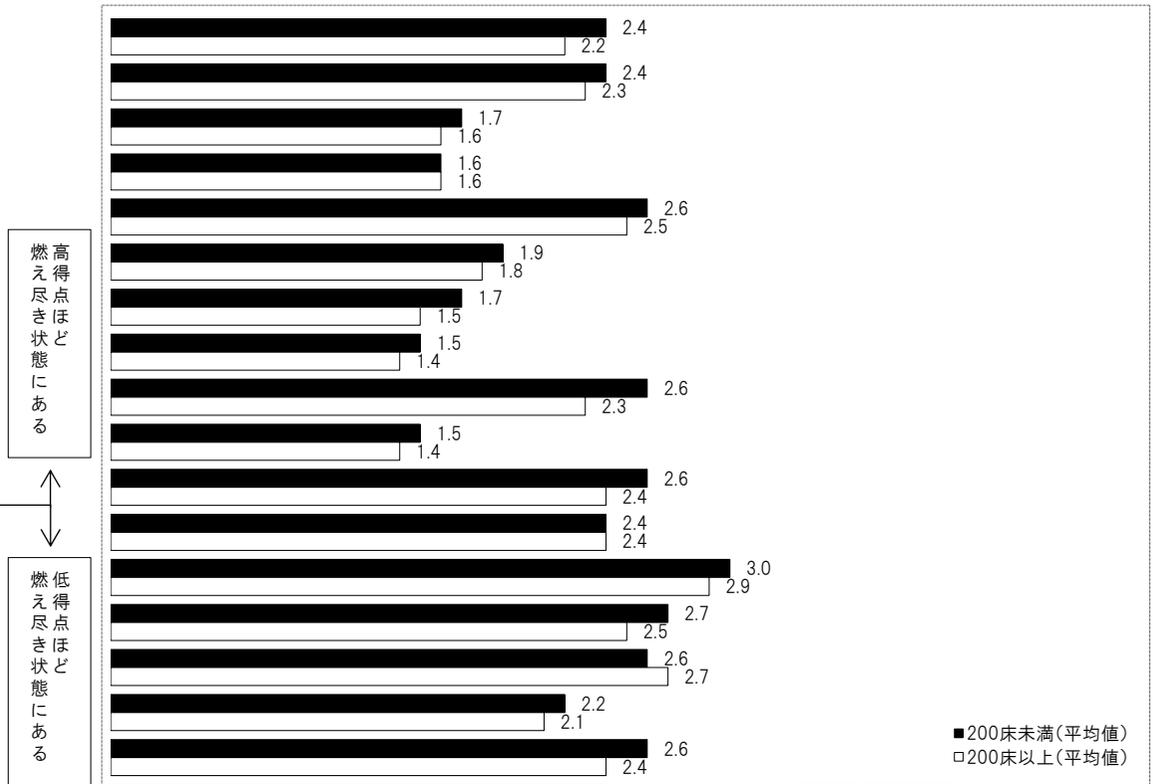
「あなたが今、困っている程度」について、どのくらいあてはまりますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
看護師の採用	3.5	3.2
看護師の離職防止	3.2	3.2
夜勤要員の確保	2.9	2.9
看護補助者の確保	3.5	4.0
育児・介護中看護師への対応・活用	2.3	2.5
定年後再雇用看護師への対応・活用	2.0	2.0
身体的健康問題がある看護師への対応	2.5	2.5
精神的健康問題がある看護師への対応	2.8	3.1
時間外勤務への対応	2.5	2.8
労務管理・労働関連法規の遵守	2.4	2.6
新卒看護師の育成・活用	2.5	2.5
中途採用者の育成・活用	2.8	2.7
中堅看護師の育成・活用	3.2	3.2
スペシャリストの育成・活用	3.3	3.1
管理者・次世代管理者の育成・活用	3.8	3.4
看護補助者の育成・活用	3.0	2.9
看護部の組織化・運営(各種委員会等)	2.9	2.5
看護関連データの収集・分析	3.1	3.0
看護の質の維持・向上	3.5	3.3
他部門との交渉	2.5	2.5
安全管理・感染管理	2.7	2.6
経営データ・財務諸表の見方	3.0	2.9
地域ニーズの分析・戦略立案	3.2	3.3
他施設との連携	2.7	2.8
自らのストレスマネジメント・時間管理	2.9	2.6



看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

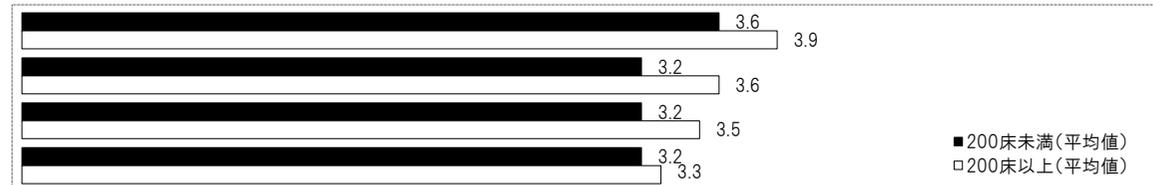
バーンアウト状況【Q20】 <1(ない)~5(いつもある)>

最近6か月位のあいだに、どの程度経験しましたか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
「こんな仕事、もうやめたい」と思うことがある	2.4	2.2
こまごまと気配りをするのが面倒に感じることがある	2.4	2.3
病院関係者の顔を見るのも嫌になることがある	1.7	1.6
自分の仕事がつまらなく思えて仕方がないことがある	1.6	1.6
一日の仕事が終わると「やっと終わった」と感じることもある	2.6	2.5
出勤前、職場に出るのが嫌になって、家にいたいと思うことがある	1.9	1.8
病院関係者と、何も話したくなくなることもある	1.7	1.5
仕事の結果はどうでもよいと思うことがある	1.5	1.4
仕事のために心にゆとりがなくなつたと感じることもある	2.6	2.3
今の仕事に、私にとってあまり意味がないと思うことがある	1.5	1.4
体も気持ちも疲れ果てたと思うことがある	2.6	2.4
我を忘れるほど仕事に熱中することがある	2.4	2.4
この仕事は私の性分に合っていると思うことがある	3.0	2.9
仕事を終えて、今日は気持ちのよい日だったと思うことがある	2.7	2.5
今の仕事に、心から喜びを感じることもある	2.6	2.7
仕事が楽しくて、知らないうちに時間がすぎることがある	2.2	2.1
我ながら、仕事をうまくやり終えたと思うことがある	2.6	2.4



達成感【Q21(13~16)】 <1(ほとんどない)~5(とてもある)>

現在の仕事を行っている中で、どの程度手ごたえを感じていますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
自分に取り組むべき課題が明確であるという感覚	3.6	3.9
取り組むべき課題を仲間と共有しているという感覚	3.2	3.6
新しいことを取り入れているという感覚	3.2	3.5
少しずつよい方向に向かっているという感覚	3.2	3.3



仕事継続意思【Q25】 <1(今の職場を辞めたいと強く思っている)~10(今の職場で働き続けたいと強く思っている)>

どのくらい強く、今の職場で働き続けたいと思っていますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
どのくらい強く、今の職場で働き続けたいか	6.5	7.1



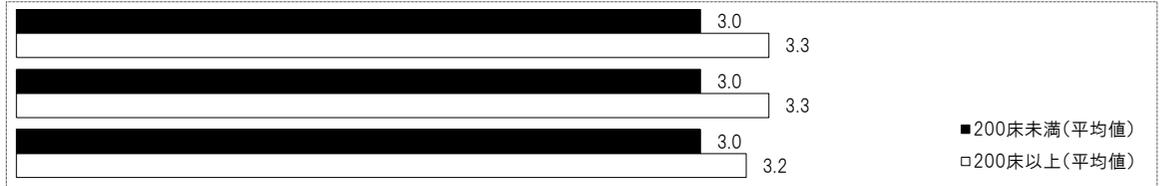
看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

3. 職場環境(組織や上司との関係)

「資源」「機会」「支援」「情報」の有無【Q21(1から12)】 <1(ほとんどない)～5(とてもある)>

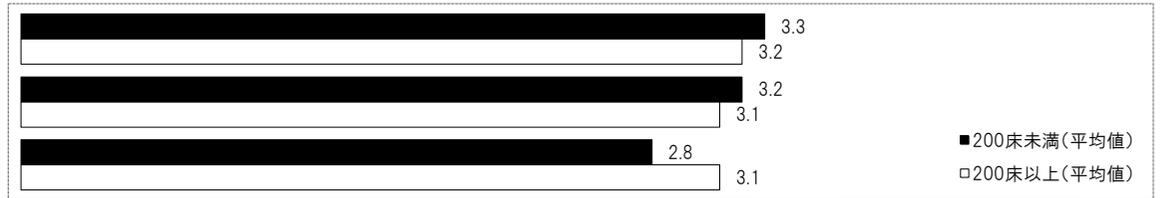
支援

病院において、下記の支援をどの程度受けることができますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
自分が得意とする事柄に関する情報を得る	3.0	3.3
自分で改善可能な事柄に対するコメントを得る	3.0	3.3
役立つ助言や、問題解決のアドバイスを得る	3.0	3.2



資源

病院において、以下を手に入れたり実施したりすることが、どの程度できますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
記録や事務処理に必要な時間	3.3	3.2
仕事をやり遂げるのに必要な時間	3.2	3.1
必要な時の、一時的な手助け	2.8	3.1



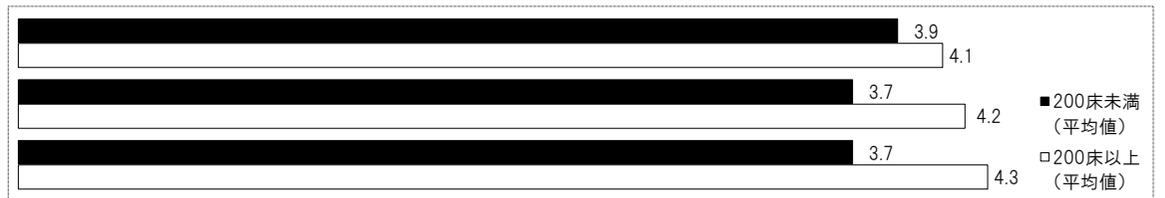
機会

現在の仕事を行う上で、病院において、以下の機会がどの程度ありますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
より高い能力を必要とする仕事を行う機会	2.7	3.1
仕事上で新しい技能や知識を得る機会	2.8	2.9
自分の持つ技能・知識を全て活用する仕事を行う機会	2.8	3.0



情報

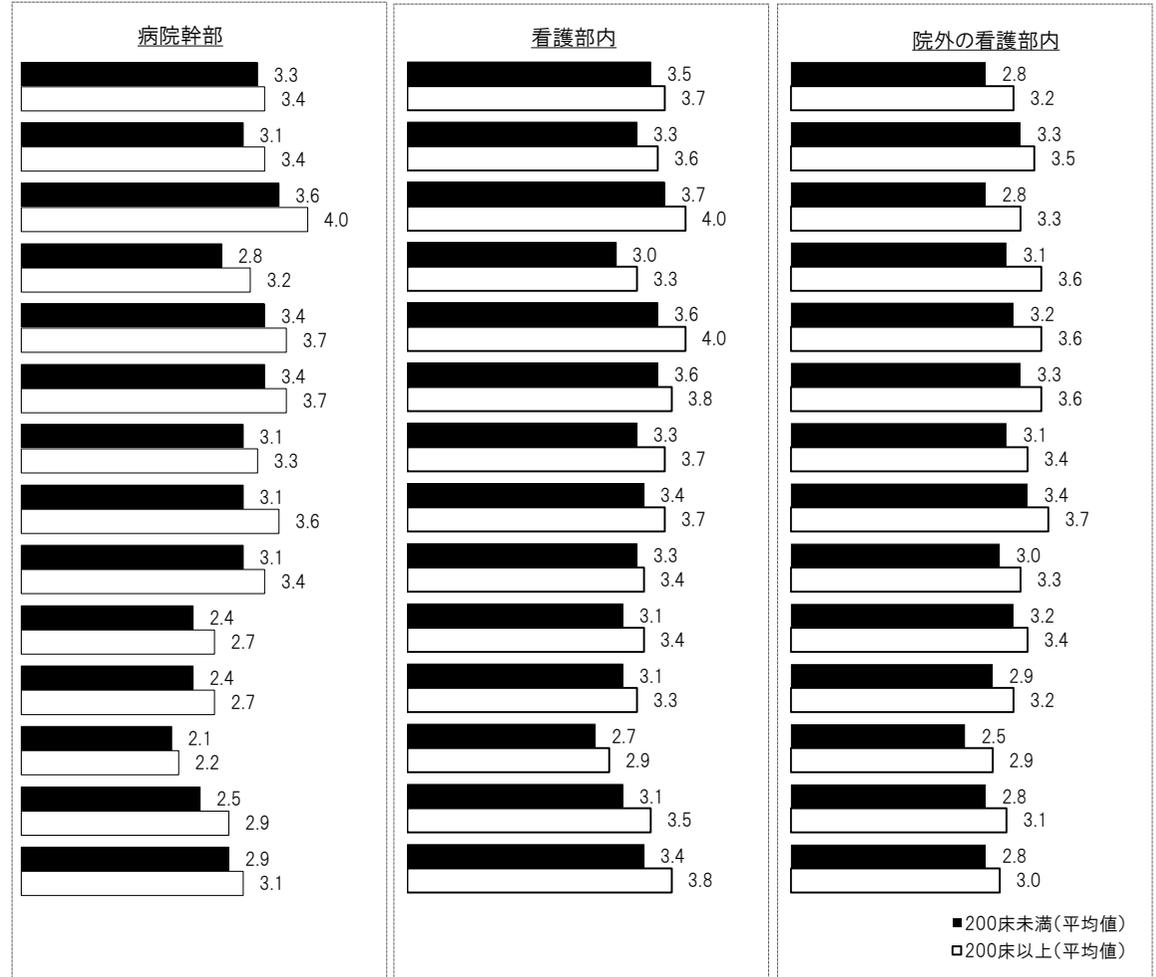
病院において、下記の情報をどの程度得ることができますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
自分の働いている病院の現状	3.9	4.1
病院上層部(病院長など)が重要視していることがら	3.7	4.2
病院上層部(病院長など)の目標	3.7	4.3



看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

精神・業務・内省支援の有無【Q22】 <1(全く当てはまらない)～5(よく当てはまる)>

	200床未満(平均値)			200床以上(平均値)		
	病院幹部	看護部内	院外の看護管理者	病院幹部	看護部内	院外の看護管理者
仕事に必要な他部門との調整(の助言)をしてくれる	3.3	3.5	2.8	3.4	3.7	3.2
自分にはない専門的知識・スキルを提供してくれる	3.1	3.3	3.3	3.4	3.6	3.5
自律的に働けるよう、まかせて(助言)してくれる	3.6	3.7	2.8	4.0	4.0	3.3
自分の目標、手本となっている	2.8	3.0	3.1	3.2	3.3	3.6
仕事の相談にのってくれる	3.4	3.6	3.2	3.7	4.0	3.6
仕事に必要な情報を提供してくれる	3.4	3.6	3.3	3.7	3.8	3.6
自分自身を振り返る機会を与えてくれる	3.1	3.3	3.1	3.3	3.7	3.4
自分にはない新たな視点を与えてくれる	3.1	3.4	3.4	3.6	3.7	3.7
自分について客観的な意見を言ってくれる	3.1	3.3	3.0	3.4	3.4	3.3
仕事の息抜きになる	2.4	3.1	3.2	2.7	3.4	3.4
精神的な安らぎを与えてくれる	2.4	3.1	2.9	2.7	3.3	3.2
プライベートな相談にのってくれる	2.1	2.7	2.5	2.2	2.9	2.9
心の支えになってくれる	2.5	3.1	2.8	2.9	3.5	3.1
楽しく仕事ができる雰囲気を与えてくれる	2.9	3.4	2.8	3.1	3.8	3.0

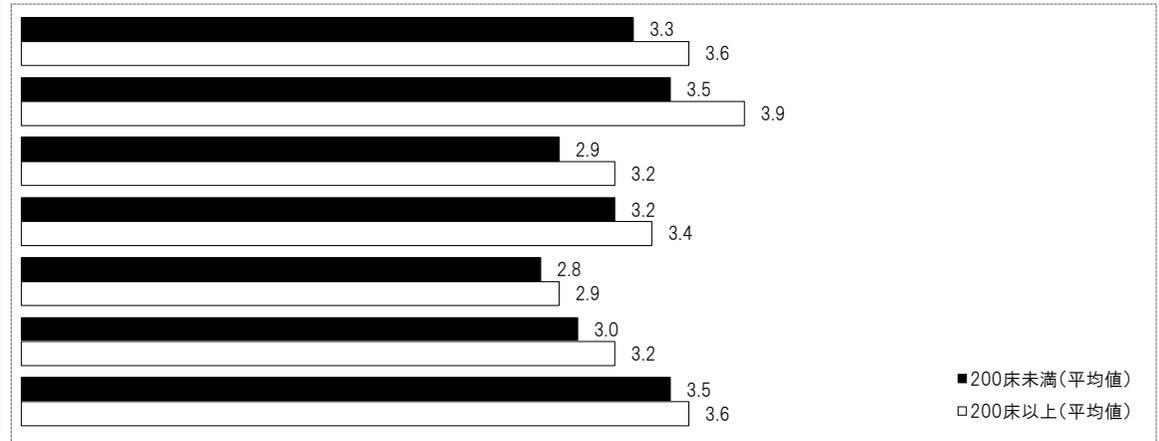


看護管理者の組織マネジメントに関する調査結果(速報)

組織的公正の有無

手続き的公正【Q23】 <1(全く当てはまらない)~5(非常に当てはまる)>

病院の意思決定についてどのくらいあてはまりますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
意思決定は正確な情報に基づいてなされている	3.3	3.6
決めたことがうまくいかなかった場合に意見を述べたり、異議を申し立てたりする機会が与えられている	3.5	3.9
意思決定によって影響を受ける全ての関係者が、意思決定に参加している	2.9	3.2
意思決定は一貫している(全ての従業員に対し規則が同様に適用される)	3.2	3.4
意思決定によって影響を受ける全ての人の人たちの考えが、意思決定をする前に聞かれている	2.8	2.9
意思決定やそれに基づく実施の結果について、事後に意見や情報が集められている	3.0	3.2
意思決定について分からないことがあれば、説明や追加情報を要求することが可能である	3.5	3.6



対人的公正【Q24】 <1(全く当てはまらない)~5(非常に当てはまる)>

あなたの上司(病院長等)の態度や行動についてどのくらいあてはまりますか。	200床未満 (平均値)	200床以上 (平均値)
上司は私たちの考え方を考慮してくれる	3.5	3.9
上司は独りよがりなものの見方をしないようにすることができる	3.1	3.6
上司は意思決定やその影響について、タイミングよく情報を提供してくれる	2.9	3.5
上司は親切心と思いやりをもって私たちに接してくれる	3.4	3.8
上司は私たちの従業員としての権利に対して理解を示してくれる	3.5	3.8
上司は誠実な態度で、私たちに対応してくれる	3.4	3.9

