

(資料)

# 精神科病院の看護トップマネージャーが抱える課題についての 国内文献レビュー

松井陽子<sup>1)</sup> 片岡三佳<sup>2)</sup>

## I. はじめに

近年、保健医療サービスの向上に関する社会的要請の高まりを受け、看護職の副院長への就任が促進されており(巴山, 2009)、看護トップマネージャーの役割はさらに重要となっている。1987年に日本で初めての看護職副院長が誕生した。それ以降、看護職副院長を設置する病院は増加し、2012年には265病院にまで増加した(日本看護協会, 2012)。病院において、看護部は最大の部門であり他の専門職種と多くの臨床場面で連携・協働する職種であることから、その働きのあり方は組織運営に多大な影響を与える(向田, 2008)。

わが国には8,439の病院があるが、そのうち12.6%を精神科病院が占めており(厚生労働省, 2017)、精神科病院においても同様に看護トップマネージャーの働きは重要になってくる。精神科病院の看護トップマネージャーには、精神保健福祉法をはじめとした精神障害者の医療、人権や生活支援を規定とする法律や精神保健医療福祉の施策やサービスの動向を把握し(川野, 2007)、入院医療における急性期への重点化など医療体制の再編・拡充、精神障害者の退院および地域生活の維持に向けた看護実践が求められている。

看護トップマネージャーには、看護サービスをいかにマネジメントするかが問われ、その時々に必要な知識や技法を取り込んで実践していくことが求められている。看護トップマネージャーの思考と行動が、そのまま組織の活性化に影響を与えと言われており(雨宮, 1996)、病院内外の環境の変化に対応して基準やシステム等を変革していく役割が期待される。

そこで、精神科病院の看護トップマネージャーを対象とした研究を概観し、看護トップマネージャーの抱える課題を明らかにするために文献レビューを行った。病院組織において、看護部門、看護サービスに影響を与える看護トップマネージャーの課題を知ることで、今後の精神科病院の組織運営や変革のための一助となると考えた。今回、看護トップマネージャーとは、精神科病院の看護組織における最高責任者(看護部がある場合は看護部長、看護部がない場合はそれに準ずる部署の最高責任者 例: 総看護師長)とした。

## II. 目的

精神科病院の看護トップマネージャーに関する研究を概観し、看護トップマネージャーの抱える課題を明らかにすることを目的とした。

## III. 研究方法

### 1. 研究デザイン: 文献レビュー

### 2. 文献検索と対象文献の選定方法

医学中央雑誌 Web 版 (Ver.5) を用いて、日本で初めて看護副院長が誕生した 1987 年 1 月以降から 2019 年 1 月までに収録された和論文を対象に、「精神科」、「看護管理者」をキーワードとし、原著論文で検索を行った。さらに、ハンドサーチにて分析対象を看護の最高責任者のみとし、看護師長や看護主任などを除外し対象

受付日 2019.10.2 / 受理日 2020.1.8

1) 朝日大学保健医療学部看護学科精神看護学

2) 三重大学大学院医学系研究科看護学専攻広域看護学精神看護学

文献を選定した。

### 3. 分析方法

対象となった文献について、レビュー・マトリックス方式 (Garrard, 2011/安部, 2012) を用いて、発行年、研究目的、研究方法、研究対象、結果・考察の項目に沿って整理した。さらに、結果・考察・考察の内容の類似性により分類した。分析の妥当性を確保するために、抽出の際は2名の研究者各人が抽出し、その後照合し、合意が得られるまで研究者間で検討を行った。

## IV. 結果

文献検索した結果、看護師長や看護主任を対象にしたものも含めると78件であった。78件のうち、看護トップマネージャーのみとしたものは10件であった(表1)。

### 1. 文献数の年次推移

発表の時期は、2015年が最も多く3件、次いで2017年が2件、2003年、2012年、2013年、2014年、2016年に各1件であった。

### 2. 対象文献の研究手法

研究手法は、質的研究が3件 (No.1, 5, 8)、量的研究が6件 (No.2, 3, 6, 7, 9, 10)、ミックスメソッド1件 (No.4) であった。

### 3. 対象文献の内容

精神科病院における看護トップマネージャーを対象にした研究の内容は、〈院内研修・教育の現状と課題〉〈補完代替療法の導入・病院の禁煙化に向けた状況把握〉〈新卒看護師採用への取り組みと課題〉〈電子カルテ導入・人員配置の意思決定〉に大別された。

〈院内研修・教育の現状と課題〉には、4つの文献 (No.1, 7, 9, 10) があった。松本らは、現任教育を成功に導くために、看護トップマネージャーが専門職、事務組織と連携する努力をし、病棟看護師の学習に対する動機を把握し、その動機に基づいたボトムアップを行っていた (No.1)。精神科では、医療の場で起こる暴力や攻撃性に対して適切に介入するためのプログラムとして、包括的暴力防止プログラム (Comprehensive Violence Prevention and Protection Program, 以下 CVPPP とする) の研修がされているが、藤田らは、大阪府の精神科病院の特徴として、CVPPP の普及率は高いとも低いともいえない状況があり、CVPPP の普及を阻む要因として、CVPPP 以外の暴力対策法があること、トレーナー養成研修会の費用と研修内容、学習会の時間と頻度および内容の3点を明らかにしていた (No.7)。岩熊らは、CVPPP について、A 県内精神科病院の看護トップマネージャーが、安全管理、組織の安全教育、職員の人材活用、経済的側面、勤務労働面の視点で捉えており、看護トップマネージャーが CVPPP に対する知識不足や技術の難しさを感じていると導入が困難になることを明らかにしていた (No.9)。天谷らは、S 県内精神科病院の継続教育の特徴として、看護職員を定着させるために、精神看護の専門の基礎を習得させるための新任教育に力を入れていることをあげていた。また、継続教育の課題として、新任者と経験の長い看護職員の研修のバランスのとり方、民間病院が多いため、予算確保が困難であること、教育内容のマンネリ化や効果的な指導方法、適任の指導者不足などを課題としていた (No.10)。

このように、看護トップマネージャーは、看護の質の向上や職員の定着を目的に、院内研修や教育をおこなっていたが、同時に知識・技術不足や予算確保などの課題も抱えており困難感を感じていた。

〈補完代替療法の導入・病院の禁煙化に向けた状況把握〉には、2つの文献 (No.3, 6) があった。梶原らの調査では、補完代替療法 (Complementary & Alternative Medicine, 以下 CAM とする) を導入している施設は46.2%であった。CAM を導入していないが、関心があると回答した看護管理者は多く、これらの対象が CAM を導入するために、「効果の評価のわかりやすさ」、「看護師同士の合意」、「他の医療職の了解」を検討されるべき課題としてあげていた (No.3)。加藤らの精神科病院の禁煙化に関する研究は、病院管理者のリーダーシップによるトップダウン形式で実施されていた。これまで精神科病院で喫煙を許容し続けてきた背景には、症状

表1 対象文献一覧

No	著者 (発行年)	目的	研究方法	対象	結果・考察
1	松本ら (2017)	民間精神科病院の看護部長の現任教育に関する取り組みの実態について明らかにする	インタビュー調査	民間精神科病院の看護部長 5名	日常的な看護ケアの質を保证するため、精神科看護の技術と知識を充実させるため基盤として現認教育が重要であると考え、熱心な取り組みをしていた。看護部長たちは専門職との連携、特に経済的基盤を確保するために事務組織と連携する努力をしていたが、その難しさに困難感を抱いていた。また、多様な看護経験と教育背景を持つ看護師の学習動機に応じられず、動機に基づいた学習支援プログラムが求められていた。
2	宮川ら (2017)	新卒看護師が入職する精神科病院の特徴を明らかにする	アンケート調査	精神科病院の看護管理者 234名	新卒看護師の採用があった病院の特徴は、看護職員が看護学校/看護系大学の講義や実習を引き受けている、看護学生の実習受け入れている、精神科認定看護師がいる、精神看護専門看護師がいることであった。看護職員が精神科看護に関する講義を行い、看護に関する重要性や魅力を伝えることや、臨床実習の学生を受け入れることが、新卒看護師の獲得につながっていると推察された。また、学生は実習中に、認定・専門看護師から講義を受け、活動を間近に見ることでスペシャリストの存在を知り、一緒に働きたいと感じ、彼等をモデルとして自己の成長をイメージしていると推察された。
3	梶原ら (2016)	精神科入院施設における補完代替療法に対する看護管理者の関心と活用の現状を知り、普及のための課題について検討する	アンケート調査	日本精神科病院協会に所属する精神科病院および精神科病床を有する病院 383 施設の看護管理者	CAMを導入している施設は46.2%であった。CAMを導入している看護トップマネージャーはCAMを導入していない看護トップマネージャーと比較し、CAMに関する知識や導入の可能性が有意に高かった。精神科入院施設において、CAMに関心があると回答した看護トップマネージャーは7割を越えたものの、実際に導入したいと回答した者は3割という現状であった。CAMを導入していないが、関心があると回答した看護トップマネージャーは多く、これらの対象がCAMを導入するためには、「効果の評価のわかりやすさ」、「看護部同士の合意」、「他の医療職の了解」が検討されるべき課題であった。
4	片岡ら (2015)	四国地方における精神科病院の新卒看護師採用に関する実態を明らかにする	MIX	日本精神科病院協会に加入している62施設のうち、精神科病床を主とする58施設の看護管理者	数年以上新卒看護師の採用がない精神科病院は31施設中24施設、2014年度も58施設中46施設に採用がない状況であった。採用があった施設のほとんどは、1～2名の採用であった。新卒看護師確保の取り組みは、「ハローワークへの求人登録」「教育施設への訪問」「福利厚生充実」などであった。看護管理者は新卒看護師が精神科病院に就職することを阻害する要因を「教員が教育施設卒業後に先に一般診療科での就業を勧める」「精神科に対する周囲の反対がある」と捉えていた。看護管理者は新卒看護師の採用について、「精神科に魅力を感じてほしい」「新卒を育てたい」と考える一方で、「受け入れ体制が整わない」「既卒者を採用したい」と考えていた。
5	松下ら (2015)	精神科病院で電子カルテを導入する過程で看護部長が行った意思決定場面における問題認識の特徴を明らかにする	インタビュー調査	3県内で、電子カルテ導入時に看護部長職にある4名	電子カルテについての意思決定場面における看護部長の問題認識の特徴は、看護部長の経験年数や電子カルテの導入の経験の有無により相違を認めた。いずれの看護部長も、病院の組織全体を見据えた問題認識をしていた。また、予算、経験、時間、人材が不足しているという多くの問題を認識している状況の中でも《電子カルテ導入というチャンスを戦略的に生かしたいという認識》をし、問題と認識している状況を逆にチャンスと捉え、看護記録の質向上や、業務改善、人間関係の調整を行おうとする看護部長の問題認識の特徴が明らかになった。
6	加藤ら (2015)	精神科病院における禁煙の普及状況、禁煙化に影響する関連要因など、精神科病院に関する禁煙化の実態を明らかにする	アンケート調査	全国の病院の中から239施設を無作為抽出し、回答が得られた病院看護部長142名	精神科病院の禁煙化は、病院管理者のリーダーシップによるトップダウン形式で実施され、その際「患者・職員への禁煙化の十分な説明・同意」「患者家族の受動喫煙防止の要望」は考慮され、「制限、管理の厳しさ」「嗜好品の制限の是非」「精神疾患の種類」「治療期間」「患者の(禁煙化への)リーダーシップ」などはあまり考慮されなかったと推察された。これまで精神科病院で患者に喫煙を許容し続けてきた対応も患者の自己決定権を医療関係者が尊重したというよりも、禁煙すると症状が悪化するといった医療関係者のパターンリズムに基づくものであったと考えられていた。
7	藤田ら (2014)	大阪府内精神科病院におけるCVPPPの普及状況、実態を明らかにする	アンケート調査	大阪府内の精神科病院の看護部長48名	大阪府内の精神科病院のCVPPPの普及率は高いとも低いともいえない。CVPPPの普及を阻む要因として、CVPPP以外の暴力対策法がある、トレーナー養成研修会の費用と研修内容、学習会の時間と頻度および内容の3点が明らかになった。
8	宮川ら (2013)	看護管理者の人員配置に関する思考過程を明らかにする	インタビュー調査	日本国内の精神科救急病棟や認知症治療病棟などを有する単科精神科病院の看護部長7名	看護管理者は人員配置を行うにあたり、診療報酬上の施設基準、労働基準法上の基準、更には病棟特性を考慮した院内基準とさまざまな条件を考慮していた。看護サービスの質を担保するために、追加の人員配置基準を作るなど、人員配置の部分が看護管理者の経験と能力にかかっており、看護管理者は、施設基準から算定される最低必要人数に加え、病棟特性に合わせた人員配置を考えることで労働環境を整えようとしていた。
9	岩熊ら (2012)	A県内精神科病院における包括的暴力防止プログラムの導入と看護管理者の意識を明らかにし、包括的暴力防止プログラム導入及び普及活動について検討する	アンケート調査	A県内精神科病床を有する45施設看護管理者45名	A県内でのCVPPP研修を受講している看護師のいる精神科病床を持つ精神科病院は20施設であり、全体の44%であった。看護管理者自身がCVPPP研修の受講歴があると、看護師のCVPPP研修受講歴が有意に高くなっていった。看護管理者は、CVPPPを安全管理、組織の安全教育、職員の人材活用、経済的側面、勤務労働面のそれぞれの視点で捉えていた。看護管理者がCVPPPに対する知識不足や技術の難しさを感じていると導入が困難になることが明らかになった。
10	天谷ら (2003)	S県内の全病院の看護部が常勤看護職員を対象に実施している院内外の研修や研究活動や教育支援等の継続教育の現状を明らかにし、看護職員のキャリア開発を支援する上での課題について明らかにする	アンケート調査	S県内精神科病院27施設、それ以外病院177施設の看護管理者204名	S県内精神科病院の継続教育の特徴として、看護職員を定着させるために、精神看護の専門の基礎を習得させるための新任教育に力を入れていた。継続教育の課題としては、新任者と経験の長い看護職員の研修のバランスのとり方、民間病院が多いため、予算確保が困難であること、教育内容のマンネリ化や効果的な指導方法、適任の指導者不足などが課題となっていた。

悪化を危惧する医療関係者のパターンリズムがあり、患者の自己決定権を尊重した医療関係者の姿勢が課題となっていた (No.6).

このように、看護トップマネージャーは、看護の質の向上や社会の変化に合わせて、病院に新たなものの導入するなど、病院の体制の改善をトップダウンで行っていたが、スタッフの理解や患者の状態変化など状況を把握しながら行っていた。

〈新卒看護師採用への取り組みと課題〉には、2つの文献 (No.2, 4) があった。宮川らは、新卒看護師の採用があった病院の特徴として、看護職員が看護学校 / 看護系大学の講義を引き受けている、看護学生の実習を受け入れている、精神科認定看護師がいる、精神看護専門看護師がいることをあげていた (No.2)。片岡らの四国地方における精神科病院の看護トップマネージャーを対象にした調査では、新卒看護師の精神科病院への就職を阻害する要因を「教員が教育施設卒業後に先に一般診療科での就業を勧める」「精神科に対する周囲の反対がある」ことと捉えていた。また、看護トップマネージャーは新卒看護師の採用について、「精神科に魅力を感じてほしい」「新卒を育てたい」と考える一方で、「受け入れ体制が整わない」「既卒者を採用したい」とも考えていた (No.4)。

このように、民間病院の多い精神科病院において、看護トップマネージャーは新卒看護師の採用に困難感を感じており、採用を困難にしている原因や新卒看護師採用に向けた課題を明らかにしていた。

〈電子カルテ導入・人員配置の意思決定〉には、2つの文献 (No.5, 8) があった。松下らの研究では、電子カルテ導入についての意思決定場面における看護トップマネージャーの問題認識の特徴として、看護トップマネージャーの経験年数や電子カルテの導入の経験の有無をあげていた。いずれの看護部長も、病院の組織全体を見据えた問題認識をしていた。予算、経験、時間、人材が不足しているという多くの問題を認識している状況を逆にチャンスと捉え、看護記録の質の向上や、業務改善、人間関係の調整を行おうとする看護トップマネージャーの問題認識の特徴を明らかにしていた (No.5)。宮川らは、看護トップマネージャーの人員配置を行うにあたり、診療報酬上の施設基準、労働基準法上の基準、更には病棟特性を考慮した病院内基準とさまざまな条件を考慮していた。看護サービスの質を担保するために、追加の人員配置基準を作るなど、人員配置の部分が看護管理者の経験と能力にかかっており、施設基準から算定される最低必要人数に加え、病棟特性に合わせた人員配置を考えることで労働環境を整えようとしていた (No.8)。

このように、看護トップマネージャーは組織全体を見据えて、意思決定を行っていた。問題認識の特徴として、看護トップマネージャーの経験年数や経験、能力があげられていた。

## V. 考察

### 1. 精神科病院における看護トップマネージャーを対象とした研究文献の概観と看護トップマネージャーが抱える課題

研究の内容は、院内研修・教育の現状や課題、病院の体制、新卒看護師採用についてなどであった。看護トップマネージャーに関する研究を概観し、精神科以外の看護トップマネージャーを対象とした研究では、専門看護師の活用 (関根ら, 2015, 瀬下, 2010, 佐々木ら, 2010) や、業務改善・病床管理について (丸山ら, 2011, 瀬下, 2009), 看護研究やキャリア発達について (大室, 2008, 長友ら, 2005), スタッフのメンタルヘルス (布内ら, 2006) などがあった。看護トップマネージャーを対象とした研究の共通点として、人員確保や教育体制などの我が国の精神科病院が抱える課題についての研究がされていた。わが国の精神保健医療における法や制度が少しずつ整備されつつあり、精神科医療・看護に対する患者や家族、地域の期待も変わり、社会の要請も変わってきている。これらの変化が精神科看護の現場に影響を及ぼし、看護の内容も変わらざるをえなくなっている (川野, 2007)。このような背景が、研究の内容に影響を与えていたと考える。民間病院が多くを占める精神科において、看護トップマネージャーは、看護師の確保、多様な教育背景をもつ看護師への対応、経営など様々な課題や困難を抱えていた。そのような中で、看護トップマネージャーは、病院の組織全体を見据え、人間関係の調整や看護の質の向上に努めていた。

## 2. 今後の看護トップマネージャーに対する研究への提言

精神科病院における看護師長や看護主任を対象とした研究は68件、看護トップマネージャーのみを対象とした研究は10件であった。その背景として、看護師長や主任などの中間管理職者と比較し、看護トップマネージャーの人数が少ないことが影響していると考えられた。

花岡(2008)は、看護トップマネージャーが業務システムやスタッフの意識を変えるには、大きなエネルギーを必要とし、やる気はその人の興味や関心の程度、成功体験の有無などにも大いに影響すると述べている。本研究においても、CVPPPの研修や電子カルテ、CAMの導入において、看護トップマネージャーの知識や経験、関心が導入の有無に影響を与えることが明らかになっていた。看護トップマネージャーはあらゆる場面で意思決定を求められるが、看護の方向性や、新しいものの導入などは看護トップマネージャーの経験や関心に左右される。看護部は病院の最大部門であり、その意志決定の方向性や活動は、良くも悪くも組織全体へ大きな影響力を持つ(篠原, 2008)。また、看護トップマネージャーは単に直属の部下だけでなく、看護部門全体の動機づけを念頭に管理を実践しており(濱井ら, 2012)、看護トップマネージャーの意志決定は病院全体に大きな影響を与えると言える。精神科病院において、精神科看護トップマネージャーの知識や経験、関心が看護の方向性や取り組みに影響を与えることが明らかになった。しかし、今回明らかになったものは、精神科看護トップマネージャーのCVPPPの研修や電子カルテ、CAMの導入と関心に限定されていたため、今後は、看護トップマネージャー自身の思考や関心について明らかにする必要がある。

## VI. 結論

1. 精神科病院の看護トップマネージャーに関する研究を概観し、看護トップマネージャーの抱える課題を明らかにすることを目的に国内文献レビューを行った結果、1987年1月～2019年1月までに収録された和論文は10件であった。
2. 精神科病院における看護トップマネージャーを対象にした研究の内容は、〈院内研修・教育の現状と課題〉〈補完代替療法の導入・病院の禁煙化に向けた状況把握〉〈新卒看護師採用への取り組みと課題〉〈電子カルテ導入・人員配置の意思決定〉に大別された。
3. 精神科看護トップマネージャーは、他職種との連携や経営、看護師の確保、多様な教育背景をもつ看護師への対応など様々な課題や困難を抱えていた。そのような中で、病院の組織全体を見据え、人間関係の調整や看護の質の向上に努めていた。

本研究に関して、開示すべき利益相反状態は存在しない。

## 文 献

- Garrard, Judith(1999) / 安部 陽子(2013). 看護研究のための文献レビュー:マトリックス方式. 東京:医学書院.
- 濱井和子, 川村尚也, 齋藤愛, 依由美子, 松本睦子, 島谷智彦(2012). 民間病院看護部長がもつ部下の職務動機づけモデルの構成要素. 広島国際大学看護学ジャーナル, 10(1), 3-14.
- 雨宮多喜子, 稲田美和, 浦田喜久子, 佐々木節子, 森光徳子(1996). 看護管理その1 看護管理とは何か. 21, 東京:日本看護協会出版会.
- 花岡夏子(2008). 看護担当副院長による病院マネジメント. 武弘道(編):目指せ!看護師副院長—看護師が病院を変える!. 200-210, 東京:日総研.
- 布内美智子, 多治見佳代子, 樋口和代, 尾上淳子, 本間美幸(2006). 組織におけるメンタルヘルスの取り組みの実態調査, 日本看護学会論文集, 精神看護, 36, 211-213.
- 川野雅資(2007). 精神科看護管理者の実際. 23, 医学書院, 東京.

厚生労働省：医療計画（精神疾患）について

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/iryuu\\_keikaku/dl/shiryuu\\_a-3.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/iryuu_keikaku/dl/shiryuu_a-3.pdf), 2019-04-26.

厚生労働省：医療施設動態調査

[https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/m17/dl/is1701\\_01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/m17/dl/is1701_01.pdf), 2019-05-10.

丸山優, 大塚真理子, 諏訪さゆり, 酒井郁子, 飯田貴映子, 湯浅美千代, 杉山智子, 島田広美, 吉田千文, 麻生佳愛 (2011). 急性期病院で取り組まれたケア改善の内容—看護部長を対象とした調査から—, 日本看護科学学会学術集会講演集, 31, 283.

向田良子 (2008). 看護職副院長に期待される役割と必要となる能力. 武弘道 (編): 目指せ! 看護師副院長—看護師が病院を変える!—. 68-75, 東京: 日総研.

長友みゆき, 草刈淳子 (2005). 国公立大学病院看護管理者のキャリア発達—ライフイベントの1990年度調査との比較—. 病院管理, 42(1), 89-97.

日本看護協会. 2012年病院勤務の看護職の賃金に関する調査報告書

<https://www.nurse.or.jp/home/publication/pdf/2014/chingin-2012.pdf>, 2018-03-16.

大室律子 (2008). 看護師長と看護部長, 副看護部長のいい関係—大学病院における副看護部長を対象としたスキルアップ研修と課題—. Nursing BUSINESS, 2(12), 1086-1090.

佐々木睦子, 内藤直子, 藤井宏子 (2010). 西日本の看護部長に対する専門看護師活動の実態調査. 香川大学看護学雑誌, 14(1), 39-46.

関根光枝, 太田有美, 志賀朋美, 腰原麻衣子, 黒木由里子, 山田彩華 (2015). 赤十字病院間における専門看護師の人材活用に対する看護管理者のニーズ. 日本看護学会論文集, 看護管理, 45, 130-133.

瀬下律子 (2010). 看護管理者が取り組む増収対策—増収対策調査結果～看護管理者が取り組む「看護職員の活用」による増収対策～全国病院経営管理学会会員病院の調査結果をもとに—. 師長主任業務実践, 15(319), 5-14.

瀬下律子 (2009) 看護管理者が取り組む病床管理—「看護管理者が取り組む病床管理」の実態調査～全国病院経営管理学会会員病院のアンケート結果から～—. 師長主任業務実践, 14(292), 12-21.

篠原弘子 (2008). 看護職副院長の役割と責任を考える—看護の強みを生かした病院経営参画—. 武弘道 (編) 目指せ! 看護師副院長—看護師が病院を変える!—. 142-155, 東京: 日総研.

巴山玉蓮, 山澄直美, 鶴田早苗 (2009). 組織における看護職者の意思決定に必要な要素の検討—病院の政策形成過程における看護職副院長の活動内容を通して—. 日本看護管理学会誌, 13(2), 5.

## 対象文献リスト

1. 松本佳子, 出口禎子 (2017). 民間精神科病院の看護部長が取り組む現任教育の実態—学習支援プログラム構築にむけた聞き取り調査より—. 日本精神保健看護学会誌, 26(1), 40-46.
2. 宮川操, 片岡睦子, 飯藤大和, 安原由子, 谷岡哲也, Locsin Rozzano C (2017). 新卒看護師が入職する精神科病院の特徴, 四国医学雑誌, 73(1-2), 71-78.
3. 梶原友美, 的場圭, 石川かおり, 神里みどり, 遠藤淑美 (2016). 精神科看護における補完代替療法への関心と活用の実態—精神科入院施設看護管理者への全国調査—. 大阪大学看護学雑誌, 22(1), 1-9.
4. 片岡睦子, 宮川操, 桑村由美, 安原由子, 谷岡哲也, 三船和史 (2015). 四国地方における精神科病院の新卒看護師採用に関する実態, 四国医学雑誌, 71(1-2), 23-28.
5. 松下直美, 小林洋子, 村瀬智子 (2015). 精神科病院における電子カルテ導入過程での看護部長の意思決定場面と問題認識の特徴. 日本赤十字豊田看護大学紀要, 10(1), 141-155.
6. 加藤博之, 井上洋士 (2015). 精神科病院における禁煙化の実態と禁煙化に影響する関連要因について—精神科病院の看護部長に対する質問紙調査—. 保健医療社会学論集, 25(2), 40-51.

7. 藤田泰輔, 三木栄子 (2014). CVPPP 活用実態調査から見えたもの —大阪府内精神科病院を対象にして—. 日本精神科看護学術集会誌, 57(1), 74-75.
8. 宮川操, 土居洵子, 安原由子, 谷岡哲也 (2013). 精神科病院における卓越した看護管理者の人員配置に関する思考過程の明確化. 四国医学雑誌, 69(1-2), 73-78.
9. 岩熊栄一, 柳瀬智英, 綿貫博光, 松岡篤史, 川村恭史, 小金丸直子, 松崎進也, 高木恵, 山口智也 (2012). 精神科病院における包括的暴力防止プログラム導入の実際と看護管理者の意識 —質問紙調査を通して—. 日本看護学会論文集, 42, 180-183.
10. 天谷真奈美, 宮地文子, 吉田伸子, 水野智子 (2003). 精神病院が提供する継続教育プログラムの特徴 —S 県内の精神病院とその他の病院との対比から—. 日本精神保健看護学会誌, 12(1), 58-64