

# 在院日数短縮後の当院における看護師の業務満足度 及び患者・家族関係満足度に関連する看護の取り組み

齋藤理恵<sup>1)</sup> 成順月<sup>2)</sup> 葉袋淳子<sup>2)</sup>

**要旨：**本研究の目的は在院日数短縮後の当院における看護師の業務満足度と患者・家族関係満足度に関連する看護の取り組みを明らかにすることである。急性期病院である当院の看護師241人を対象に無記名自記式質問票による調査を行い、213人から回答を得た。本研究では、そのうちの病棟看護師142人を分析対象とした。相関分析とMann-WhitneyのU検定を用いて、業務満足度と患者・家族関係満足度に関連する看護の取り組みを調べた。看護師の業務満足度はKAIZEN活動とカンファレンス、患者・家族関係満足度は自立支援、早めの退院支援介入、カンファレンス、短時間でも心理的支援を行う、PFMとの連携と有意に関連していた。在院日数短縮後の当院で、退院支援に向けたカンファレンスに力を入れることは業務満足度だけではなく、患者・家族関係満足度につながり、患者との関わりや連携に力を入れることは退院支援を促し、看護師の患者・家族関係満足度を高める可能性が示唆された。

**キーワード：**在院日数、看護の取り組み、急性期病院、業務満足度、患者・家族関係

## I. 諸言

在院日数短縮化に伴い、2016年度の急性期病院の平均在院日数は16.2日となり、診療報酬の包括支払制度であるDPC (Diagnosis Procedure Combination) を導入した2003年度より4.5日短縮した<sup>3)</sup>。一方で、在院日数短縮化に伴い、短期間で質の高い医療を効率的に提供することが求められ、看護師の業務内容が複雑化し、業務負担も増えている<sup>17)</sup>。特に術後患者やターミナル期の重篤患者に対応しなければならない急性期病院の看護師は日々の看護業務に追われている。

看護管理者を対象に在院日数短縮の影響を調べた研究によると、経済効果や患者の自立促進面では肯定的に評価している一方で、8割以上が入院期間の短縮により患者・家族の不安が残り、外来フォローアップ患者が増え、地域との連携が不十分となり、忙しくなったなど負の影響

を挙げていた<sup>18)</sup>。また、在院日数短縮を経験した看護職員は経験していない看護職員より「給料」、「医師—看護師間の関係」、「看護業務」に対する満足度が低い<sup>11)</sup>との調査報告もある。

一方、平均在院日数が11~14日と短い病院に勤務する中堅看護師を対象とした森山らの調査結果からは、業務量と個人達成感には負の関係性があり、業務量が増えるほど達成感が低いことが明らかとなった<sup>14)</sup>。在院日数短縮に伴う看護の業務負担の増加により、患者のニーズに対する確かつ速やかな対応ができなかったり、ケア量の不足を感じたりするなどの役割コンフリクトは、職務満足度にネガティブな影響を及ぼす可能性がある<sup>11)</sup>。

職務満足は医療者の仕事モチベーションを高め、患者サービスの向上や医療の質向上に繋がることが報告されている<sup>6)8)</sup>。特に他の職種より職務性ストレスが高い<sup>4)</sup>と言われている看護職の職務満足度を高めることは、患者に質の高い看護を提供することだけではなく、看護師の離職防止にもつながると考える。一方、急性期

1) 岐阜赤十字病院 看護部

2) 岐阜医療科学大学・大学院

病院に勤務する中堅看護師を対象に行った調査では、職務満足度は仕事に対する価値観や意識が高い看護師や上司・同僚・患者など他者からの承認を感じる看護師ほど高いことが示された<sup>15)</sup>。このことから、看護師自身が行った看護実践そのものが、看護師の職務満足度に影響を与えることが推測される。

また、「患者・家族の感謝の表明」「患者の退院」「患者の笑顔」「患者の病状回復」「患者・家族とのコミュニケーション」は、看護師の働きがいに影響を及ぼす業務経験として、上位を占めていたとの報告もある<sup>7)</sup>。このことは、看護師は患者・家族からのポジティブなフィードバックや患者の病状改善により、働き甲斐を感じることを示唆している。在院日数が短縮すると、患者・家族との関わりが不十分になり、看護師の働きがいに負の影響を与えることが考えられる。

以上の先行研究から、急性期病院で働く看護師において、在院日数の短縮は、仕事達成感や働きがいに負の影響を与え、さらに職務満足度の低下につながる可能性が推測される。

在院日数短縮化によるこのような影響を克服するために、急性期病院ではさまざまな取り組みを行っているとの報告がある。例えば、退院支援の取り組みとして、地域との連携強化や退院前訪問指導を導入した結果、在院日数短縮の実現に繋がったとの報告や<sup>20)</sup>、患者案内や入退院準備などの看護業務一部を看護補助者へ移管するなど業務整理を行った結果、病棟看護スタッフ全員の業務負担が軽減した<sup>19)</sup>との報告がある。すなわち、患者への退院支援、地域との連携強化、看護業務の整理など患者の早期退院に向けた支援や看護師の業務負担軽減に向けた取り組みは、在院日数短縮化の実現だけではなく、早期退院による患者・家族の不安軽減にもつながる可能性がある。

しかし、このように在院日数短縮に向けた取り組みについて研究は散見されるが、急性期病院の看護師がどのような取り組みを行えば、在院日数短縮後に生じるさまざまな業務上の困難を乗り越え、看護師自身が満足いく看護提供が

できるかを明らかにした研究は少ない。今後益々在院日数の短縮化が進む急性期病院において、看護師がやりがいをもって看護の仕事を継続するには、どのような取り組みが必要であるかを明らかにすることが求められる。そこで、本研究では在院日数短縮化が急速に進んだ当院の看護師を対象に、在院日数短縮化による影響を受けやすいと考えられる業務満足度及び患者・家族関係満足度に関連する看護の取り組みを明らかにすることを目的とした。得られた結果は、在院日数短縮化が益々進む医療現場で働く看護師の職務満足度を高め、仕事モチベーションにつなげる取り組みの方向性を示す一助になると考える。

## Ⅱ. 方 法

**1. 研究デザイン：**自記式質問紙を用いた横断調査による関連検証研究デザイン

**2. 対象：**岐阜赤十字病院に勤務する看護師（看護部長，副部長，師長を除く）全員を対象とし、2017年1月に実施した調査データのうち、病棟看護師のデータを分析した。当院は300床余りの地域中核急性期病院で、約280人の看護職員が勤務している。2009年4月にDPCを導入した結果、2016年の平均在院日数は10.5日と、4年間で4.1日短縮している。

**3. 調査方法：**対象病院の各所属師長へ対象看護師に質問紙を配布するよう依頼した。また、回答した質問紙は各自が返信用封筒に入れ、各部署に設置した回収箱に直接投函するよう依頼し、後日研究者が回収した。

**4. 調査内容：**1) 業務満足度と患者・家族関係満足度：江口らが開発し信頼性・妥当性が証明された看護師職務満足度尺度改訂版<sup>1)</sup>の「業務量」因子項目を用いて「業務満足度」を、「患者との関係」「患者家族との関係」因子項目を用いて「患者・家族関係満足度」を評価した。各項目は「全く満足していない：1点」から「とても満足している：5点」の5段階で評価し、合計得点が高いほどそれぞれの満足度が高いことを示す。なお、本研究の対象データから得られた業務満足度と患者・家族関係満足度

尺度のCronbachの $\alpha$ 係数はそれぞれ0.89と0.92であった。2) 看護の取り組み：高島らの在院日数短縮に伴う周術期看護の実態調査で、業務の取り組みに関する自由記述をカテゴリー化しまとめた結果<sup>18)</sup>を参考に、24項目からなる質問紙を独自に作成した。それぞれの項目は「全く力を入れてない」1点から「非常に力を入れている」4点の4段階で回答を得た。3) 対象者の属性：性別、看護師経験年数、入職後年数、現部署配属年数、所属部署などに関する情報を得た。

**5. 分析方法：**1) 対象者の基本属性、看護業務と患者・家族との関係性についての満足度の分布を記述統計で把握した。2) 業務満足度と患者・家族関係満足度は、それぞれの合計得点を算出し分析に用いた。両尺度データとも正規分布を示さなかったため、Mann-WhitneyのU検定を用いて、基本属性との関連を調べた。

3) 看護の取り組みに関する24項目に対して、重みなし最小二乗法、Kaiser の正規化を伴うオブリミン回転法で因子分析を行い、看護の取り組み因子を抽出した。その後、抽出された各因子の合計得点、業務満足度得点、患者・家族関係満足度得点間のスピアマン相関係数を求めた。4) 看護の取り組みに関する各項目に対して、「非常に力を入れている」「力を入れている」と回答したものは「力を入れている群」、「あまり力を入れていない」「全く力を入れていない」と回答したものは「力を入れていない群」とし、Mann-WhitneyのU検定を用いて、両群間の業務満足度と患者・家族関係満足度得点の差を調べた。なお、分析は統計ソフトSPSS.ver.24を用いて、有意水準 $\alpha$ は0.05未満とした。

**6. 倫理的配慮：**岐阜医療科学大学倫理審査委員会の承認 (No.28-19) を得て実施した。対象者には研究の趣旨と方法、調査協力は自由意志であり、データは厳重に管理し、研究目的以外に使用しないことなどについて文章による説明を行い、回答を持って同意したこととした。尚、本研究における利益相反は存在しない。

### Ⅲ. 結 果

調査対象看護師241人のうち、213人（回収率88.4%）から回答を得た。そのうちの69%（147人）が病棟看護師であった。本研究では、欠損値のない病棟看護師142人を分析対象とした。

#### 1. 対象者の属性と業務満足度、患者・家族関係満足度得点

対象者の97.2%が女性で、20歳代が57.1%と半数以上を占め、看護師経験年数は4年以下が約4割を占めていた。業務満足度得点と患者・家族関係満足度得点ともに、属性のカテゴリー間で有意差が認められなかった（表1）。

#### 2. 看護業務、患者・家族との関係についての満足度の分布

看護業務に対して「まあ満足している」と回答した割合は、「勤務中の休息時間の確保」（39.4%）以外の全ての項目において3割未満であった。中でも「看護業務量」「患者さんに接する看護ケアの時間」に対する満足率が最も低かった。患者・家族との関係性に対して「まあ満足している」と回答した割合は、8項目中6項目が3割未満で、患者や家族からの期待、家族からの評価が特に低かった（表2）。

#### 3. 看護の取り組み項目の因子分析結果

看護業務に関する24項目に対し、「重みなし最小二乗法」による因子分析を行った結果を表3に示した。抽出後共通性が3未満の項目を分析から外し、再度Kaiserの正規化を伴うオブリミン法による回転を行い、負荷量0.4以上の項目のみを残した。その結果、5因子が抽出され、それぞれの因子は項目内容から「退院支援」「仕事効率化」「患者との関わり」「自己研鑽」「連携」と名付けた。5因子の累積寄与率は54.3%、各因子のCronbachの $\alpha$ 係数は0.72～0.82であった。

#### 4. 看護の取り組み因子、業務満足度、患者・家族関係満足度間の相関分析結果

業務満足度得点は殆どの因子と有意関連は見られなかった。患者・家族関係満足度得点は退院支援因子得点 ( $r=.287$ )、患者との関わり因

表 1. 対象者の属性と業務満足度, 患者・家族関係満足度得点 (n=142)

	n(%)	業務満足度 Mean±SD	患者・家族関係満足度 Mean±SD
性別			
男性	4(2.8)	10.5±4.8	25.8±3.9
女性	138(97.2)	14.2±4.2	26.2±3.5
年齢			
20～24歳	37(26.1)	14.1±4.3	26.1±3.5
25～29歳	44(31.0)	14.4±4.7	26.2±3.7
30～39歳	34(23.9)	14.4±3.5	25.7±3.2
40歳以上	27(19.0)	13.3±4.1	27.1±3.3
看護師経験年数			
1～2年目	27(19.0)	14.3±4.2	25.7±3.8
3～4年目	30(21.1)	14.7±4.4	26.1±3.2
5～9年目	33(23.2)	13.2±4.3	26.1±3.7
10～19年目	34(23.9)	14.9±3.6	26.5±3.2
20年目以上	18(12.7)	12.8±4.4	27.0±3.5

表 2. 看護業務、患者・家族との関係についての満足度の分布 (n=142)

	あまり満足 していない	どちらとも いえない	まあ満足 している
看護業務			
・ 時間的なゆとりをもって看護ができることについて	43.7%	30.3%	26.1%
・ 現在の看護業務量について	34.5%	40.8%	24.6%
・ 患者さんに接する看護ケアの時間について	42.3%	33.8%	23.9%
・ 看護師の人数の配置について	43.7%	27.5%	28.9%
・ 勤務中の休憩時間の確保について	31.0%	29.6%	39.4%
患者・家族との関係			
・ 患者からあなたへの信頼感について	4.2%	60.6%	35.2%
・ 患者からあなたへの評価について	5.6%	62.0%	32.4%
・ 患者に共感できる機会について	9.2%	52.1%	45.0%
・ 患者から学びや感銘を受ける機会について	6.3%	35.2%	58.4%
・ 患者からの期待について	5.6%	73.2%	21.1%
・ 患者家族からの信頼感について	4.2%	66.2%	29.6%
・ 患者家族からの期待について	4.2%	72.5%	23.2%
・ 患者家族からの評価について	4.9%	71.8%	23.2%

注：まあ満足している：「とても満足している」「満足している」と回答した割合

あまり満足していない：「全く満足していない」「あまり満足していない」と回答した割合

子得点 ( $r=.288$ ) と弱い正の相関を示した。また、業務満足度得点と患者・家族関係満足度得点も弱い正の相関を示した ( $r=.341$ )。仕事効率化因子得点は、患者との関わり因子と自己研鑽因子得点とも弱い正の相関を示した ( $r=.243$ と $.344$ )。一方、退院支援因子得点は、患者との関わり因子得点と連携因子得点間で中程度の正の相関 ( $r=.413$ と $.439$ )、仕事効率化因子得点と弱い正の相関 ( $r=.245$ )、自己研鑽と極めて弱い正の相関 ( $r=.178$ ) を示した。

### 5. 看護の取り組みと業務満足度、患者・家族関係満足度と関連

業務満足度得点は、「KAIZEN活動」、「カンファレンス」に力を入れている群が有意に高く、「短時間でも心理的支援」「看護業務の整理」「5S活動」「早めの退院支援介入」に力を入れている群は有意ではないが業務満足度が高い傾向であった。一方、「地域連携室との連携」では力を入れていない群が有意に高かった。患者・家族関係満足度得点は、「PFMとの連携」「短時間でも心理的支援」「自立支援」

表3. 看護業務項目の因子分析：回転後の因子パターン (n=142)

	第I因子	第II因子	第III因子	第IV因子	第V因子	抽出後 共通性
	退院支援	仕事効率化	患者との 関わり	自己研鑽	連携	
・ 早めの退院支援介入	.735	-.055	.003	-.050	.234	.353
・ 自立支援	.636	.076	-.109	-.083	.066	.810
・ カンファレンス	.550	.107	-.189	.133	-.200	.793
・ 退院指導	.404	.042	-.042	.105	.205	.535
・ 5S活動	.029	.809	.020	-.076	.005	.378
・ 看護業務の整理	-.087	.620	-.190	.079	.107	.475
・ KAIZEN活動	.078	.543	.072	.078	-.060	.376
・ 短時間でも心理的支援	.044	-.097	-.740	-.032	-.017	.523
・ 患者の声に耳を傾ける	.002	.125	-.646	-.070	-.014	.614
・ 家族の協力を得る	.013	-.008	-.599	.003	.053	.338
・ 接遇	.091	.037	-.537	.085	.034	.599
・ 病棟の勉強会に参加	-.016	-.084	-.081	.966	-.038	.874
・ 院内の研修会に参加	-.004	.136	.138	.705	.071	.335
・ 地域連携室との連携	.243	-.128	.097	.012	.795	.527
・ PFMとの連携	.233	.060	.046	.009	.773	.702
・ 多職種との連携	-.099	.046	-.131	.013	.589	.464
固有値	4.43	2.30	1.91	1.11	1.05	
寄与率	24.9	12.1	9.3	4.4	3.5	
累積寄与率(%)	24.9	37.1	46.4	50.8	54.3	
Cronbach の $\alpha$ 係数	.76	.74	.72	.82	.80	

注1: 因子抽出法: 重みなし最小二乗法

注2: 回転法: Kaiser の正規化を伴うオブリミン法

注3: 負荷量0.4以上に限定した

表 4. 看護の取り組み因子、看護業務満足度、患者・家族関係満足度得点間の相関

	退院支援	仕事効率化	患者との 関わり	自己研鑽	連携	業務満足度
・仕事効率化	.245**					
・患者との関わり	.413**	.243**				
・自己研鑽	.178*	.344**	.049			
・連携	.439**	.110	.194*	.080		
・業務満足度	.003	.193*	.134	.070	-.210*	
・患者・家族関係満足度	.287**	0.097	.288**	0.054	.177*	.341**

\*\*  $p < 0.01$ ; \*  $p < 0.05$ 

表 5. 看護の取り組みと業務満足度、患者・家族関係満足度の関連 (n=142)

	力を入れて いない		力を入れて いる	p	力を入れて いない		力を入れて いる	p
	業務満足度得点				患者・家族関係満足度得点			
連携								
・多職種との連携	14.7±4.1	14.0±4.2	ns		25.2±4.3	26.4±3.3	ns	
・地域連携室との連携	15.9±3.9	13.8±4.2	*		25.8±3.4	26.3±3.5	ns	
・PFMとの連携 <sup>a)</sup>	15.2±3.7	13.9±4.3	ns		25.1±3.2	26.5±3.5	*	
患者・家族との関わり								
・短時間でも心理的支援	11.3±3.8	14.3±4.2	†		23.2±3.0	26.4±3.4	*	
・家族の協力を得る	13.8±2.5	14.1±4.3	ns		26.7±3.2	26.2±3.5	ns	
・患者の声に耳を傾ける	15.5±0.7	14.1±4.2	ns		25.0±1.4	26.2±3.5	ns	
・接遇	12.7±2.9	14.1±4.2	ns		23.7±3.2	26.3±3.5	ns	
仕事効率化								
・看護業務の整理	12.9±4.2	14.5±4.1	†		26.2±3.5	22.8±3.3	ns	
・5S活動 <sup>b)</sup>	13.3±4.1	14.6±4.2	†		25.7±2.8	26.4±3.6	ns	
・KAIZEN活動 <sup>c)</sup>	13.1±4.2	14.6±4.2	*		26.1±3	26.3±3.7	ns	
自己研鑽								
・院内研修会に参加	14.0±4.6	14.2±3.9	ns		26.2±3.2	26.3±3.6	ns	
・病棟勉強会に参加	13.0±4.9	14.4±4.0	ns		25.7±3.3	25.0±1.4	ns	
退院支援								
・退院指導	14.7±4.0	13.9±4.3	ns		24.8±1.3	24.3±1.5	ns	
・自立支援	14.4±4.1	14.1±4.2	ns		24±3.8	26.6±3.3	**	
・早めの退院支援介入	15.4±3.6	13.8±4.3	†		25.2±3.4	26.5±3.5	*	
・カンファレンス	10.9±4.1	14.5±4.0	**		24.3±3.4	26.5±3.4	**	

p: Mann-WhitneyのU検定による有意確率 \*\*  $p < .001$ ; \*  $p < .05$ ; †  $p < .01$ 

<sup>a)</sup>PFM (Patient Flow Management) とは、予定入院患者の情報を入院前に把握し、問題解決に早期に着手すると同時に病床の管理を合理的に行うことなどを目的とする入退院システム。<sup>b)</sup>5S活動とは、組織体におけるモノや情報および人を対象に、整理・整頓・清掃・清潔・しつけを全員参加で徹底する活動。<sup>c)</sup>KAIZEN活動とは、医療の質向上のための活動。

「早めの退院支援介入」「カンファレンス」に力を入れている群が有意に高かった。

#### IV. 考 察

本研究は、急性期病院である当院の病棟看護師を対象に、在院日数短縮後の看護師の業務満足度と患者・家族関係満足度に関連する看護の取り組みを調べた。以下、結果について考察を行う。

##### 1. 業務満足度に関連する看護の取り組み

本研究の結果から、在院日数短縮の業務量や患者へのケア時間に対して不満を感じている看護師が少なくないことが推測される。この結果は在院日数短縮化に伴い看護師の業務量が増えたという先行研究結果<sup>18)</sup>の裏付けとなったと言える。業務満足度は仕事の効率化と弱い有意な正の相関を示した結果から、在院日数短縮化によって増えた業務負担に対応していくためには、仕事の効率化が重要であることを示唆している。仕事効率化とは限りある時間をいかに上手に使い、目標を達成するかを個々の看護師が考え、効率的なケアを行うことを意味する。特にKAIZEN活動のように、時間と資源と労力が最大限に活かせる組織的なやり方でケアを提供することは効率的なケアの実践につながったと考えられる。また、仕事の効率化と自己研鑽、患者との関わりに有意相関があった結果からも、仕事効率化に向けた取り組みによって、余裕をもって患者や家族と関わることができ、間接的に患者・家族関係性満足度にもつながることが推測される。一方、連携得点は業務満足度と負の相関を示した。これは在院日数短縮化に伴い、地域連携の需要の多さから相談相手を限定せざるを得ない、または受け皿が少ないなど連携において生じる様々な問題<sup>13)</sup>により、地域連携室との連携に力を入れて取組んでもスムーズに進まないため、業務満足度に負の影響を与えた可能性が考えられる。

##### 2. 患者・家族関係満足度に関連する看護の取り組み

自立支援、早めの退院支援介入、カンファレンスなどの退院支援、PMFとの連携や短時間

でも心理的支援を行う患者との関わりは、患者・家族関係満足度と有意な関連を示した。この結果は、在院日数短縮化に伴う退院支援や連携、患者との関わりの重要性を示している。特に病棟看護師は入院中の患者との関わりが最も長いことから、退院困難な患者を早期に認識し、支援を開始するための重要な役割を担っている<sup>12)</sup>。そのため、病棟看護師には患者が地域にもどっても安心して療養ができるよう、退院後の生活を想定した支援を入院直後から開始することが求められている。入院時から退院後における患者の生活状況を把握し、患者・家族を含めたカンファレンス等を有効に活用しながら退院準備を進める取り組みは、退院支援の質向上に繋がる<sup>5)</sup>。また、病棟でのカンファレンスは、チームで患者情報を共有し、より良い看護を提供するための意見交換の場となっている。特に経験年数が浅い看護師にとっては、カンファレンスは看護の方向性を定めるための助けとなる重要な業務の一つである。カンファレンスに力を入れることが患者・家族関係満足度だけではなく業務満足度も高める本研究の結果は、カンファレンスで様々な情報を集約することで、短い入院期間でも質の高い看護の提供につながるためであると推測される。

連携においては、PFMとの連携に力を入れている群の満足度が高い本研究の結果は、退院支援において連携を円滑に進めるための体制整備の重要性を示した先行研究結果<sup>16)</sup>の裏付けとなる。PFMとは、予定入院患者の情報を入院前に把握し、問題解決に早期に着手すると同時に病床の管理を合理的に行うことなどを目的とする入退院システムである。患者の早期退院に向けて、入院前から退院後の生活を見据え、早期退院支援の介入や自立支援を行うなど患者・家族との関わりに力を入れて取り組むことは、早期退院による患者・家族の不安軽減につながり、それが看護師の満足度を高める可能性が示唆された。退院支援が連携と正の相関を示した結果は、在院日数の短縮に伴い外来で行う看護業務は入院前後に多くなっているため<sup>9)10)18)</sup>、外来から病棟へ、病棟から外来へと情報交換や

情報共有がより重要となるためであると考え  
る。

患者との関わりにおいては、「短時間でも心理的な支援」に力を入れることは患者・家族関係満足度に関連していた。小泉らの研究結果では、高齢患者の術後の回復意欲を高める看護支援として、患者との信頼関係の形成、家族を始めとする人的資源への働きかけがあげられ<sup>2)</sup>、患者・家族との関わりの重要性が示された。しかし、本研究結果も、先行研究結果<sup>11)18)</sup>と同様に看護師の業務が多忙になり、その結果、患者と接する時間は短くなっていると考え。特に急性期病院では、終末期医療も担っているため、身体的苦痛だけでなく精神的苦痛も伴っている患者のケアを余儀なくされ、患者との関わりに十分な時間が確保できないのが現状である。だからこそ、「短時間でも心理的な支援」に力を入れている看護師ほど、患者・家族との信頼関係の構築に繋がり、患者・家族関係満足度が高まると推測される。

本研究から得られた結果は、在院日数短縮後の急性期病院において、仕事の効率化や連携、退院支援や患者・家族との関わりなど早期退院に向けての取り組みは、看護師の業務満足度と患者・家族関係満足度に関連する可能性を示している。

### 3. 本研究の限界と今後の課題

本研究は在院日数短縮後に行った調査であるため、短縮前との比較はできない。また、対象を特定の病院に勤務する看護師に限定したため、結果の一般化には限界がある。今後は規模の異なる様々な病院の看護師を対象としたさらなる調査が必要である。

## V. 結 語

- 1) 「KAIZEN活動」など仕事効率化をはかる看護の取り組みや退院支援に向けた「カンファレンス」は看護師の業務満足度に関連する。
- 2) 「自立支援」・「早めの退院支援介入」・「カンファレンス」など退院支援に向けた看護の取り組み、「短時間でも心理的支援を行う」など

の患者・家族との関わりや「PFMとの連携」などの連携は患者・家族関係満足度に関連する。

## 謝 辞

本研究にご協力いただきました病院関係者の皆さま、ならびに調査にご協力くださいました看護師の皆さまに深く感謝申し上げます。

## 引用文献

- 1) 江口圭一, 佐藤敦子, 日野恭子: 看護師の職務満足測定尺度の開発. 広島大学マネジメント研究 15: 65-76, 2014
- 2) 小泉美佐子, 大塚きく子, 伊藤まゆみ: 手術を受けた高齢者の回復過程の知覚と回復意欲をはぐくむ看護支援について. 北関東医会 50(3), 275-285, 2000
- 3) 厚生労働省, 平成28年(2016)医療施設(動態)調査・病院報告の概況, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/iryosd/16/>. [Accessed 2017年2月10日]
- 4) 原谷隆史, 川上憲人, 荒記俊一: 職業性ストレスの職種差 -日本語版NIOSH職業性ストレス調査票を用いた3調査の解析-, 産業衛生学雑誌 138: S267, 1996
- 5) 藤澤まこと: 医療機関の退院支援の質向上に向けた看護のあり方に関する研究(第2部) -退院支援の課題解決・発展に向けた方策の検討-, 岐阜県立看護大学紀要 13(1): 67-80, 2013
- 6) 藤村和宏: サービス提供組織における顧客満足・職務満足・生産性の関係についての理論的・実証的考察. 香川大学経済論叢 69(4): 51-126, 1997
- 7) 船越明子, 河野由理: 看護師の働きがいの構成要素と影響要因に関する研究. ころの健康 21(2): 35-43, 2006
- 8) 徐彬如: 顧客成果の影響要因としての「従業員満足」と「サービス風土」-先行研究の整理と今後の研究課題-, 経済論叢 183(4): 105-121, 2009
- 9) 川原理香, 貝瀬友子: 手術後患者の生活の再構築を支える看護援助体制-病棟看護師と外来看護師の役割分担の再考から-, 東京医療保健大学紀要 8(1): 1-7, 2013
- 10) 川原理香, 貝瀬友子: 手術患者に対する病棟と外来の看護業務分担の変更と患者の変化. 日本医療マネジメント学会雑誌 17(1): 28-32, 2016
- 11) 北山久美子, 宇都由美子, 東サトエ: 在院日数短縮



- のインセンティブが働くDPC導入による看護職員の職務満足度に関する影響評価. 医療情報学 25 (4) : 211-220, 2005
- 12) 松永篤志, 永田智子, 村嶋幸代: 特定機能病院における病棟看護師の退院支援についての認識および実施状況 -退院支援部署の有無による比較に焦点を当てて-. 病院管理 41(3) : 185-194, 2004
  - 13) 上田雅子, 吐谷由佳, 佐藤千史: 急性期病院における地域連携を推進するための専門部署に関する文献的考察. 神戸市看護大学紀要 8 : 45-57, 2004
  - 14) 森山潤, 柏木公一, 小澤三枝子: 急性期医療を担う中堅看護師の職場における自己の存在価値の実感と職務エンパワメント, 個人的達成感の関連. 日本看護科学会誌 34 : 208-216, 2014
  - 15) 撫養真紀子, 勝山貴美子, 青山ヒフミ: 急性期病院に勤務する中堅看護師の職務満足に関する要因分析. 日本看護管理学会誌 13(1) : 14-22, 2009
  - 16) 永田智子: 療養場所の円滑な移行に向けた退院支援方策の開発とその評価. 看護科学研究 1 (13) : 18-21, 2015
  - 17) 西岡清: 平成16年度DPC導入の影響評価に関する調査及び評価について, 中央社会保険医療協議会, [www.mhlw.go.jp/stf2/shingi2/2r9852000000dqf6-att/2r9852000000dqq9.pdf](http://www.mhlw.go.jp/stf2/shingi2/2r9852000000dqf6-att/2r9852000000dqq9.pdf). [Accessed 2017年11月10日]
  - 18) 高島尚美, 村田洋章, 渡邊知映: 在院日数短縮に伴う消化器外科系外来における周術期看護の現状と課題. 慈恵医大誌 125(6) : 231-238, 2010
  - 19) 谷田部美千代, 黒嶋沙織, 村守隆史: 病棟における看護補助者への業務移管による看護師業務負担軽減への試み. 恵寿総合病院医学雑誌 1 : 8-11, 2012
  - 20) 徳永まさみ: 急性期病院における退院支援の取り組みの考察. 岡山赤十字病院医学雑誌 25(1) : 36-40, 2014

