

## わが国における看護方式の変遷に関する文献検討

## Literature Review on Transition of Nursing Method in Japan

櫻井 知賀 <sup>1)</sup>	浦上 諒子 <sup>1)</sup>	大儀 律子 <sup>1)</sup>
野田部 恵 <sup>1)</sup>	萩原 桂子 <sup>1)</sup>	坂口 桃子 <sup>1)</sup>
Chika Sakurai	Ryoko Urakami	Ritsuko Ogi
Megumi Notabe	Keiko Hagihara	Momoko Sakaguchi

## 要 旨

本研究の目的は、我が国の看護方式に関する文献を整理し看護方式の変遷を明らかにすること、及び看護方式をどのように評価しているかを分析することで、看護管理者が看護方式を決定する際の根拠を探ることである。結果、①看護方式に関する医中誌への掲載文献は1983年からの30年間で289件あり、商業誌への投稿が154件と最も多い。②原著論文の投稿数は年平均9.2件で、1993年から2002年の10年間では16.9件と増加していた。③原著論文数は、110件中56件が固定チームナーシングに関するもので固定チームの採用が多いが、2009年に開発されたPNSの投稿がここ3年で増加しており採用も増えていることが示唆された。④看護方式の評価として、患者・家族からの評価は難しいこと、効率や看護の質評価は多岐にわたるため、様々な側面からの評価が望ましいこと、人材育成の視点からの評価では、職務満足等の尺度を使用することが有効である可能性がわかった。

キーワード：看護方式、変遷、看護管理

Key Words：nursing method, transition, nursing management

## I. はじめに

看護方式とは、効率よく患者・家族に質の高い看護サービスを提供するという看護管理の目的を達成するために編み出された看護単位の組織化である（坂口、2014）。それぞれの組織における看護師の配置人数は診療報酬の影響を強く受けており、限られた人数で看護管理の目的を達成するために、さまざまな看護方式が編み出されてきた。

坂口（2014）は、「看護方式は変遷の歴史をたどってきており、その方式が用いられてきた時代ごとに、看護そのものの考え方やマンパワーの変化、社会システムの変化、診療報酬をはじめとする医療サービス提供システムの影響を受けながら、現行方式のもつ問題点に気づき、次の方式を生み出してきたとも言える」と述べている。

ている。

わが国における看護方式の歴史をその時代の医療情勢や看護配置と照らし合わせながら紐解いてみると、第二次世界大戦後、GHQの指導により本格的なアメリカ式の看護管理・教育・実践が導入された当初は、極端な看護師不足から合理的な「機能別看護方式」が広く採用されていた。その後、コロンビア大学ティーチャーズカレッジで開発された「チームナーシング」が1961年に紹介され「患者中心の看護」として普及していった（松木、2001）。さらに医療法及び診療報酬の改定に伴い、1972年に始まった特1類看護から、1994年の新看護体系、付添看護制度廃止の期間に、「機能別看護方式」や「チームナーシング」の「看護が継続されにくい」「看護師の満足感が低い」という問題を解決しようと「プライマリー・ナーシング」「モジュール型継続受け持ち方式」「固

2014年9月8日受付 2014年12月26日受理

<sup>1)</sup> 大阪市立大学大学院看護学研究科 前期博士課程（修士課程）

\*連絡先：櫻井知賀 〒545-0051 大阪市阿倍野区旭町1丁目5-17 大阪市立大学大学院看護学研究科

定チームナーシング」といった看護方式が開発、採用されていった。2000年になると入院基本料が創設され看護料が包括となった一方、介護保険制度が開始となった。少子高齢化がますます進む中、看護師の人材確保が喫緊の問題となっている。1994年の「看護師等の人材確保の促進に関する法律」施行等を契機として看護系大学が急激に増加したが、18歳人口が下降する中でも高い人気をほこっている。その最大の理由は経済が低迷しているにも関わらず看護師の就職率の高さや職業としての安定性であり、適正が二の次になっている面も否めない。反面、医療安全に対する関心や権利意識の高まりから、国民の医療・看護に注がれる目は期待と共に非常に厳しいものとなってきており、命にたずさわる職業として、数だけではなく質の担保が重要である。そのため国家資格取得後の看護師の人材育成やキャリア支援がますます注目されるようになってきている。さらに病院経営として2006年に導入された入院基本料7：1の算定基準を満たし増収を図ろうと、看護師の争奪戦を繰り広げた結果、看護師不足に拍車がかかったことは記憶に新しい。現場では一気に新人看護師が増え混乱を招く結果となり、2009年に「パートナーシップ・ナーシング・システム（PNS）」という新たな看護方式が開発され、採用している施設が増えてきている。

このようにわが国における看護方式の変遷を振り返ると、診療報酬の影響を受けながらも自分たちの専門性を最大限に発揮し、より良いサービスを提供しようと努めてきた経緯が見えてくる。しかし、看護方式に関する文献を調べてみると実践報告に終始しており、研究的に取り組んだものが少ない。理由として、その看護方式が有効であるかを正しく評価できる方法が確立されておらず、利点、欠点を理解した上でそれぞれの看護単位の条件に合った方法を選択しているため、結果ありきの評価になっているからではないかということが考えられる。そこでわが国における看護方式に関する文献を縦断的に整理し、その方式が採用されてきた背景を達観すること、さらに看護方式をどのように評価しようとしてきたかを明らかにすることで、評価方法が明確になり看護管理者が根拠に基づいて選択ができるのではないかと考えた。

なお、本論で用いる用語は以下のように定義する。

看護方式：病院看護における組織が対象者に対して看護サービスを提供するためのしくみ。

看護管理者：ここでは臨床における看護管理の任のある者を指し、看護部長から部署管理者である看護師長までを指す。

## Ⅱ. 目的

本研究の目的は、我が国の看護方式に関する文献を整理し①看護方式の変遷を明らかにすること、及び②看護方式をどのように評価しているかを分析することで、看護管理者が看護方式を決定する際の根拠を探ることとした。

## Ⅲ. 方法

### 1. データ収集方法

- 1) 目的①に対して、対象文献の選定においては医学中央雑誌Web版（以下医中誌とする）を用い、「看護方式」をキーワードとして医中誌の開始年である1983年から2014年8月までの文献を検索した。さらに原著論文を条件に追加し再度検索を行った。
- 2) 目的②に対して、1)の文献からテーマと要旨を元に、明らかに研究の目的と異なる文献を除外し、最終的に25件の文献を対象とした。

### 2. データ分析方法

- 1) 目的①の文献を文献投稿雑誌の種類、論文の種類、年次について、それぞれ推移を統計ソフトExcel2010を用い、記述統計を行った。続いて2)に「原著論文」を加えて検索した文献を年代毎に方式別に整理した。
- 2) 目的②の25件の対象文献に関しては、「発表年」「掲載雑誌名」「研究の種類」「研究デザイン」「研究対象」「データ収集方法」「研究の目的と結果」からなる文献カードを作成し整理した。その後、研究の目的と結果及び内容から看護方式をどのように評価しているかということを以下の3つの視点で整理し、考察を加えた。「①看護に対する満足感など患者・家族の視点からの評価」「②看護実践や記録など業務の効率や看護の質の視点からの評価」「③看護師の満足、やりがいなど人材育成の視点からの評価」

### 3. 倫理的配慮

著作権の侵害にあたらないように、引用・参考文献名および引用・参考文献箇所を明確にする。

IV. 結果

1. 全文献の概要

1) 文献雑誌の種類

「看護方式」というキーワードによる検索結果は289件であり、そのうち商業誌への掲載文献は154件(53%)、日本看護学会論文集・看護管理は27件(9.3%)、日本看護学会論文集・看護総合3件(1%)その他の日本看護学会論文集2件(0.7%)、その他の学会集52件(18%)、病院発行32件(11%)、紀要17件(6%)であった。

2) 論文の種類

289件のうち、原著論文(原著論文/比較8件、原著論文/特集1件を含む)は110件(38%)、解説(解説/特集70件、解説/症例報告1件を含む)は95件(33%)、会議録(会議録/特集11件を含む)は73件(25%)、一般(一般/特集5件を含む)は11件(4%)であった。

3) 年次推移(図1)

289件を掲載年別にみると、1983年2件、1984年2件、1985年1件、1986年1件、1987年2件、1988年4件、1989年3件、1990年3件、1991年3件、1992年9件、1993年13件、1994年7件、1995年19件、1996年13件、1997年29件、1998年8件、1999年19件、2000年14件、2001年21件、2002年26件、2003年7件、2004年6

件、2005年4件、2006年15件、2007年9件、2008年5件、2009年6件、2010年0件、2011年8件、2012年12件、2013年12件、2014年6件であった。

4) 看護方式+原著論文で検索した結果

「看護方式」に「原著論文」のキーワードを加え検索した110件を年代別、方式別にしたものを図2に示す。(看護方式変更前後の比較研究等は1つの文献で複数の方式を取り扱うため複数カウントとした)

- ①機能別看護方式は2006年と2011年に1件ずつ計2件であった。
- ②チームナーシングは1988年が初掲載年であり、2011年までの論文数は合計8件であった。
- ③固定チームナーシングの論文は開発された1985年から2年後の1987年が初掲載年であった。その後1994年から2009年までは毎年掲載されており、2013年までの合計は56件であった。
- ④プライマリーナーシングは1984年から掲載があり、2007年までに合計17件の掲載があるが、2008年からは0件である。
- ⑤受け持ち看護方式も1984年からほぼ毎年掲載があり、合計30件であった。
- ⑥モジュール型看護方式は、開発された1986年から3年後の1989年が初掲載で、その後1993年から2004年までは毎年掲載されていた。合計すると36件であった。
- ⑦パートナーシップ・ナーシング・システムは、2009年に開発されたが、2012年に初掲載があり、2012年、2013年の2年で15件の掲載があった。

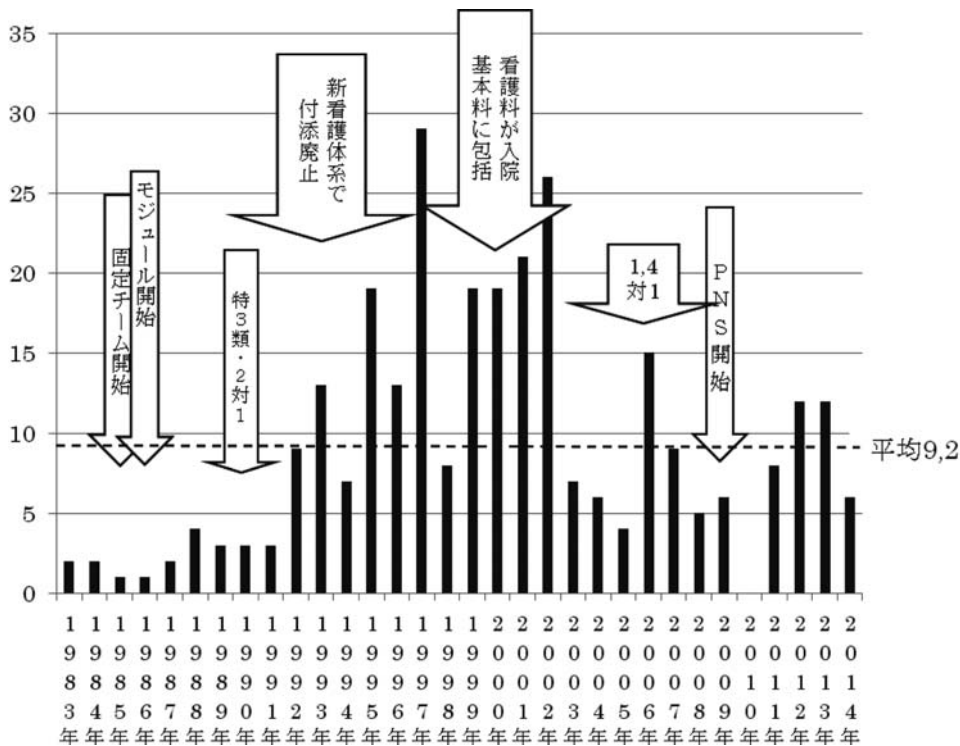


図1. 年次推移



表1. 対象文献の概要

No.	テーマ	掲載年	掲載誌	研究の種類	研究デザイン	研究対象	データ収集方法	研究の目的と結果
1	KINDIにおいて2人目患者担当を行うことによる看護士のパートナーに対する思いの実態調査	2014	日本看護学会論文集 看護管理	質的研究	実態調査(質的統合法によるヘル作成)	看護師22名	自由回答式質問紙調査	パートナーと共同しながら高い看護提供ができていくかを独自で作成した質問紙にて調査。安全性と安心感につながった。パートナーとのより良い人間関係づくりが協働の距離感や関係構築の改善につながった。
2	ICUにおけるPNISの現状と課題	2013	日本看護学会論文集 看護管理	質的研究	実態調査(記載文をテキストマイニング・フリーテキスト分析)	看護師15名	独自の自由回答式質問紙調査	PNIS導入(床後の現状)調査。PNISにより精神的な負担の軽減、知識の共有、業務の効率化に効果的。課題は信頼関係の確立やコミュニケーションスキルを要すること。
3	パートナーシップを取り入れた新看護方式のPNIS効果	2012	日本看護学会論文集 看護管理	質的研究	実態調査(自由記載文を形態素解析、コホーション解析)	看護師31名	独自の自由回答式質問紙調査	PNISにより、看護時間間の対等な関係、医療安全の確保、労働改善、看護技術の伝承、ケアの効率化に有効。一方、経験者のギャップ、理解不足、負担感、素直な、が生じる。
4	看護方式の変更が看護士の意識を変えた	2012	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	実態調査(異なる状況下で調査している比較はしていない)	看護師20名	独自の自由回答式質問紙調査	専門性の高い看護の提供を目指してモジュールに変更した。主体性、自立性が育った。看護の結果に責任をもつため、精神的負担を感じるスタッフが多い。
5	総合病院の成人病棟に勤務する看護士の専門的自律性	2012	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	分散分析による群以上の比較	総合病院施設 看護師355名	病棟からの専門的自律性測定尺度	専門的自律性をさまざまな角度から比較。看護方式の違いによる有意差はなかった。
6	A病院の看護方式における看護士の職務満足度と患者満足度に関する研究	2009	山梨県立大学 看護学部紀要	量的研究	実態調査(現職の看護士と学生看護士の意識との関係)	看護師62名 患者34名	自由回答式質問紙調査(表面妥当性、信頼性はクワンパングα)で検証している	機能別チームナーシングの看護方式における患者看護師への満足度に関する調査。看護方式に不満な看護師は仕事に誇りを持って、患者の満足度も低いと新たな体制を検討する必要性が示唆された。
7	固定チームナーシング導入前後の看護実践に対する看護士の意識の変化	2008	日本看護学会論文集 看護総合	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態の比較(分散分析)	看護師21名	村田らの固定チーム継続受け持ち性評価基準	機能別チームナーシングから固定チームに変更し看護実践に対する意識の変化、固定チームに変更して看護実践に対しての満足感が高まった。
8	プライマリナーシング及び患者面型看護目標導入による看護士の関わりと患者満足度について	2006	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	患者28名 1群と33名のII群 チームナーシングの看護師17名と固定チーム20名(看護師)	患者への満足度調査	プライマリナーシングにおいて患者とともに看護計画を立案することで患者の満足度への影響をみる。結果、有意差はなく、訪戻回数で有意差があった。
9	チームナーシング導入の評価	2006	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	チームナーシングの看護師17名と固定チーム20名(看護師)	患者への満足度調査	チームナーシングと固定チームでコンピテンシーについて比較。全項目で固定チームの方が有意に高い看護の英訳、達成感が得られる。
10	固定チームナーシングが定着するまでの要因	2006	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	アンケート評価	その都度の研修参加者	研修時の独自のアンケート調査	固定チーム定期に関連する要因を明らかにする。師長の正しい認識が重要
11	固定チーム継続受け持ち看護方式におけるリーダー看護士の看護実践での役割意識について	2006	日本看護学会論文集 看護管理	質的研究	逐語録を作成し比較検討	固定チームリーダー看護師5名	半構造化面接	リーダー看護士の看護実践における役割認識を明らかにする。固定チームの体制整備とリーダー看護師がリーダーシップを発揮できる体制づくりが必要
12	新看護方式の構築を試みて	2006	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態の比較	看護師22名	松本のクオリティケアのための看護方式を参考にした質問紙調査	チームナーシングがリーダーから固定チームに変更しやすいのモチベーションを看護の提供ができた。結果、主体性、責任感を持つことができた。
13	救命救急病棟でチームナーシングから固定チームに導入前後の意識の変化、ケアの継続性、個別的ケア、家族に対するケア多后感じ	2004	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態の比較	看護師44名	独自の質問紙調査	救命救急病棟でチームナーシングから固定チームに導入前後の意識の変化、ケアの継続性、個別的ケア、家族に対するケア多后感じ
14	受け持ち性看護方式の検討	2001	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	患者207名 看護師534名	患者は満足度調査 看護師は松本のオリティアのための看護方式を参考にした質問紙調査	患者満足度や看護職の意識調査を行い、より良い看護方式を明らかにする。受け持ち性もそれ以外とどう群の比較であったが、受け持ちの方が患者、看護師とも満足度は高かった。
15	看護婦(士)の家族に対する意識調査	2000	香川県立医療技術短期大学紀要	量的研究	さまざまな属性の比較	5施設看護師792名	看護方式などとの属性と三つの家族に関する質問紙調査	家族への配慮を様々な項目から調査。看護方式別ではプライマリと固定チームが家族への意識が高かった。
16	看護方式が職務行動に与える影響について	2001	病院管理 38巻3号	量的研究	ハス解析による因子分析	看護師1196名	職務特性尺度、病棟の風土・文化測定尺度、職務満足度、職場満足度、バーンアウト	仮説検証のための原因変数として職務の看護方式、中変数として看護士の職務特性、病棟の組織風土・文化、結果変数として職務満足、職場満足、バーンアウトとし、これらの関係を分析。プライマリの方がチームナーシングよりも様々な因子が高かった。
17	プライマリナーシング導入の経緯とその効果	1999	東邦大学医療技術短期大学紀要	量的研究	アンケート調査	看護師38名	独自の質問紙調査と独自のプライマリナーナーズ評価表	チームナーシングからプライマリに変更後、看護師の意識と行動の変化を検討。看護師の能力が発揮されやすいため、個人の能力や看護職の差がケアに影響する。
18	モジュール型継続受け持ち方式の導入による看護の質の向上	1999	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態の比較	看護師23名	松本らの看護の質に関する比較等を参考に独自の質問紙調査	モジュール導入後の意識調査と看護記録から看護の継続性、責任性、主体性の変化を調査し、3つの項目とも上昇した。
19	看護方式におけるモジュール型継続受け持ち方式導入の取り組み	1999	九州大学医療技術短期大学紀要	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態の比較	看護師23名	土江らのストレス調査を参考にした質問紙調査	継続受け持ち方式におけるストレスの関心の調査。継続受け持ち性を導入してもストレスに差はなかった。
20	勤務体制・看護方式改革前後の業務内容の検討	1996	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	看護師39名	「看護業務区分表」を参考に作成した観察項目で観察者による5分間隔のワークサンプリング法	機能別(平成元佐)と固定チーム(平成7年)による業務内容を比較。固定チームに変更後、職員健康管理、診察・治療の介助が追加した。
21	小児病棟における看護方式と援助内容に関する研究	1996	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	全国500床以上の病院の小児科病棟 看護師119名	独自の質問紙調査	各施設での小児科病棟の看護方式の現状と援助内容。プライマリナーがケアに責任をもつ役割が期待される。
22	看護方式変更の試み	1993	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	患者161名と150名 看護師79名と80名	独自の質問紙調査	プライマリを導入し患者の満足度、看護師の意識の変化、やりがいを調査。向上が見られた。
23	継続受け持ち看護方式の効果	1991	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態の比較	100例の看護記録	院内(独自の)記録調査項目	チームナーシングから継続受け持ちを導入前後の看護記録の変化から記録に与えた効果を見る。患者の全体的な改善がえやすくなり、計画の変更、修正が行えていた。
24	変法モジュール型看護方式の導入効果	1989	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	異なる状況下での、1つの集団の状態による比較研究	看護師18名 患者56名	独自の質問紙調査	固定チームから変法モジュールへ変更した前後の看護機能評価と患者の看護評価。看護実践、記録で上昇している。
25	モジュール型継続受け持ち方式の効果	1989	日本看護学会論文集 看護管理	量的研究	患者、看護師とも異なる2つの状況での異なる2つの集団での比較	モジュール看護師3名、患者200名、変法200名 チームナーシング282名	独自の質問紙調査	モジュールとチームナーシングでの質の変化を看護師及び患者の意識調査で検証する。看護師の仕事に対する満足度、患者、家族の看護に対する満足度が高かった。

表2. 評価の視点による分類

群	分類項目	文献番号	文献数
①	看護に対する満足感など 患者・家族の視点からの評価	6、8、9、22、24、25	5件
②	看護実践や記録など業務の効率や 看護の質の視点からの評価	3、7、10、11、12、13 15、17、18、20、21、22、 23、24	14件
③	看護師の満足、やりがいなど 人材育成の視点からの評価	1、2、3、4、5、6、7、9、 12、14、16、17、18、19、 21、22、25	17件

複数選択あり

## V. 考察

### 1. 看護方式の変遷

「看護方式」というキーワードによる検索結果は289件あり、投稿先は商業誌が53%と半数以上で最も多かった。また論文の種類も原著論文の38%に続いて解説が33%と多かった。これは看護方式を導入した経緯やその効果を実際の取り組みを通して紹介することが主であり、研究としてまとめたものが少ないということを示している。

年次推移を見てみると、1992年から2002年の10年間に文献数が平均の9.2件を超える年度が多くなっている。この時期は1985年に固定チームナーシング、続いて1986年にモジュール型継続受け持ち方式が開発された時期から7、8年を経ている。「新しい看護方式の試み（森越ら、1993）」、「固定チームナーシング看護方式による有効性（藤岡ら、1997）」「モジュール型継続受け持ち看護方式でのアソシエートナースの果たす役割の分析（小林和美、1998）」等、今までの看護方式からその2つの方式に変更していった投稿が多かった。アメリカと比較すると、わが国では1看護単位の規模が40から50床と大きく、看護師配置は少ないこと、看護周辺業務の役割分担が不十分である等の違いがある。その課題を補う方法として、固定チームナーシングやモジュール型がわが国で開発された。開発された経緯や導入方法が紹介されたあと、実際に採用した結果を投稿文として発表してきたため、開発から7、8年を経て文献数が増加し、その後の約10年間に投稿が多くなっている。

図2の看護方式＋原著論文の年代別、方式別推移においても、固定チームナーシングの文献数は、開発された1985年の2年後の1987年に初掲載があり、9年後である1994年から文献数が増え2009年までは毎年最も多い掲載数があり、合計すると110件中約半数の56件(51%)であった。固定チームナーシングの特徴の1つとして、チーム

ナーシングの課題である看護が継続されにくいという課題を補いつつ、さらに個人やチームが目標をもって1年間活動をするため、やりがいや達成感を得やすいということが挙げられる。

一方のモジュール型継続受け持ち看護方式は、開発の3年後である1989年に初投稿が見られ、その後1993年から2004年までは毎年掲載されており、固定チームナーシングに次いで多い36件(33%)となっている。モジュール型継続受け持ち看護方式は、「日本版プライマリーナーシング」ともいえ松木が開発した看護方式である。1993年から2004年は看護師配置や基礎教育から見ても、プライマリーナーシングの理念である看護の継続性、一貫性、専門性を発揮することは難しい。そこで、わが国で適用しやすい方法としてモジュール型を導入し、少しでも担当看護師としてのやりがいや、患者にとっても一貫した看護が受けられるということを目指した点が受け入れられ、広まっていったと考えられる。

その他の方式では、受け持ち看護方式が28件(25%)プライマリーナーシングが17件(15%)であった。それら2つの看護方式の文献も、ほぼ毎年掲載があり、我が国において固定チームナーシングを導入している組織は多いが、モジュール、受け持ち制、プライマリーといった方式も導入されており、各組織が自施設に合った方式を効率よりも「受け持ち看護師」ということに主眼を持ちながら選択していることが示唆される。

チームナーシングの文献は8件、機能別看護方式では2件と少なかった。この2種類の方式の文献は、「看護方式の変更が看護師の意識を変えたチームナーシングからモジュール型プライマリーナーシングに変更して（鈴木麻美、2012）」のように、その方式から別の方式に変更した前後を比較検討した文献がほとんどであった。両方式とも、戦後から1960年代にかけてアメリカで開発され、日本に導入された方式であるが、アメリカと同じくわが国でも、効率性重視から看護師のやりがいや患者満足の視点を探った結果、それ以降に開発、導入された方式へ変更していった事がわかる。

パートナーシップナーシングシステム(PNS)は、2009年に開発された3年後の2012年から、急激に投稿数が伸びており、その間固定チームやプライマリーの投稿が減っている。内容としては、パートナーシップナーシングシステム(PNS)を開発した福井大学医学部附属病院の商業誌での解説や特集が多いのが特徴で、開発した経緯を橘(2012)は、「当院は1989年にプライマリーナーシングを採用し、1人の看護師が患者の(中略)すべての看護に責任をもつ看護方式で看護を展開してきた。し

かし2007年の7対1入院基本料取得に伴い新人看護師が増えたことで、プライマリーナーシングのデメリットである看護師の能力により、ケアの内容に差が生じる、看護師間のコミュニケーションが不足しやすい(中略)という課題を打開するために生み出された」と述べている。固定チームナーシング、モジュール型と同様にまずは開発された経緯が紹介され、今後数年かけて採用した施設からの有効性の報告が増加していくことが予測される。

## 2. 看護方式の評価の視点

対象文献25件の研究デザインでは、比較研究が15件と最も多かった。それぞれの方式の利点、欠点を鑑み採用したが、その実態を比較することで有用性をより明確にしようとしていることがわかる。しかし、データ収集方法では独自に作成した質問紙によるものが13件と最も多かった。研究の対象もスタッフのみが17件と最も多かった。自部署のスタッフに対し、さらに独自の質問紙ということでは、回答傾向の偏りや測定用具の信頼性・妥当性に欠け、測定誤差から結果として主観的な考察となっていた。データ収集方法のうち、先行研究から何らかの評価指標すなわち尺度を用いた文献は9件あったが、そのうち、文献番号16の「看護方式が職務行動に与える影響について(松原, 2001)」では、「職務特性尺度」「病棟の風土・文化測定尺度」「職務満足度」「職場満足度」「バーンアウト」の5つの尺度を用い仮説検証をおこなっている。その仮説ではチームナーシングとプライマリーナーシングの比較であり、その他の方式では行っていなかった。それ以外で尺度を用いた文献では、文献番号5の「総合病院の成人病棟に勤務する看護師の専門職的自律性(柏木, 2012)」では、菊池(1997)の開発した「看護の専門職的自律性測定尺度」を用いてプライマリーナーシング、チームナーシング、機能別の3つの方式では有意差はなかったとしている。両文献のデータ数は、有効回答が1196名と355名であり、分析も適した検定を行っており、結果は妥当であると考えられる。それ以外の7つの文献は、妥当性、信頼性の検討が不十分な尺度であるため、研究の目的と結果の整合性が不十分であった。上記のように、何らかの尺度を使用し看護方式の有用性を明確にすることは、今回の文献検討では、2つの文献で行われていたが、限られた看護方式のみが対象であることや、看護方式自体を独立変数として捉えた研究ではないため、今回の目的である看護方式をどのように評価しているか、ということは明らかにならなかった。

その示唆を得ようと、今回「①看護に対する満足感など患者・家族の視点からの評価」「②看護実践や記録な

ど業務の効率や看護の質の視点からの評価」「③看護師の満足、やりがいなど人材育成の視点からの評価」という管理者が看護方式を採用する時に重視すると考える3つの視点で分類してみた。「①看護に対する満足感など患者・家族の視点からの評価」はもっとも少なかったが、サービスの受け手である患者、家族からの評価は本来、もっとも大切な視点であるはずである。しかし、同じ部署での看護方式の変更前後の比較研究であっても、異なる看護方式を採用している異なる部署の比較研究であっても、対象となる患者群は同じではないことから、測定用具の安定性という側面で信頼性に欠ける。患者や家族という病院施設では流動性のある対象であるため、比較研究の対象とすることが難しいといえる。

「②看護実践や記録など業務の効率や看護の質の視点からの評価」では文献番号20の「勤務体制・看護方式変革前後の業務内容の検討(伊藤ら, 1996)」では平成元年の機能別中心のチームナーシングと平成7年の固定チームナーシングでの業務量を調査し、看護の質を凶ろうと試みていたが、それぞれ1度ずつ1部署での横断的研究であるため、信頼性に欠けてしまう。それは看護師の業務は多岐に渡っているため、背景となる日時が異なるだけでも結果が異なるからである。文献番号23「継続受け持ち看護方式の効果(山本ら, 1991)」では、チームナーシングと継続受け持ち方式導入後で看護記録の独自の監査結果から比較し、5段階評価で $\chi^2$ 乗検定を行い評価していた。看護の質を記録監査という視点で評価を行う試みは客観的な指標として有効であると思われるが、看護記録自体も各施設で問題の上げ方や記録の方法がまちまちであるため、この文献のように監査の視点も独自で作られている可能性が高い。このように業務の効率や看護の質の視点からの評価は、2つの文献の方法以外にもコスト、安全、感染などの視点も考えられる。つまり、業務を広く網羅する評価の視点は困難であるといえる。

最も多いのは「看護師の満足、やりがいなど人材育成の視点からの評価」であった。前述した松原(2001)の「職務特性尺度」「職務満足度」「職場満足度」「バーンアウト」や柏木(2012)の開発した「看護の専門職的自律性測定尺度」という尺度を使用した文献が見られた。看護方式の違いにより異なる結果は導きだせていたことから、このような尺度を足がかりに看護方式を評価することができる可能性があることがわかった。人材育成の視点では、目標管理やキャリア支援の考え方も一般企業と同様に看護界にも導入されてきているため、このような点からも看護方式を採用する理由になるのではと考えていたが、

25件の文献には目標管理、キャリア支援に関する記載内容は見当たらなかった。西元（1999）は固定チームナーシングの目的を「①患者に責任をもち、継続した質の高い看護を実践する、②看護スタッフのやりがい感、自己実現をめざす、③看護スタッフの育成（教育）とその効果である」としている。このように看護方式によっては、単に一日という短い期間を対象に効率的な看護サービスを行うためではなく、その中から患者、家族とより良い人間関係が構築されやりがいや満足にもつながり、さらに1年単位で目標を設定し、チームとしてそれぞれが役割遂行を行う中で、看護師としてのキャリア形成にもつながっていく事ができるため、看護管理者としては、もっと意識をして採用していくべきと考える。

「看護体制に関する研究は、チームナーシング、プライマリーナーシングなどの導入の変遷により、それぞれの実践報告が行われている。しかし、個別の組織の事例として取り上げられているものが多いため、看護管理に関する研究としてとらえられていないようである。（中略）看護体制は、看護サービスを提供するためのシステムであり、改めて看護管理の視点から看護方式について検討することが求められている（鄭、2007）。」と述べられているように、看護方式に関しての研究は管理の視点からはまだ不十分であることが裏付けられた。なぜ不十分であるかを考えたとき、看護方式が対象とするのはあまりにも幅広いため、何（もしくは誰）に対しての有用性を優先するのか、何を明らかにしたいかによってどのような尺度を用いるのか、などが様々であるためだと思われる。今後、さらに検討を重ね、「看護方式の評価基準がより完全な形で作られれば、ナースは、より意味のある形でその看護方式を検証できるようになるだろう。」とマラム（1983）が述べているように、看護管理者が自分の組織に合った上で、主体的にどの方式を選択するかということをしていけたらと思う。

## VI. 結論

我が国における看護方式の変遷と看護管理者が看護方式を決定する根拠を探る目的で、文献検討をした結果、下記のことが明らかになった。

1. 看護方式に関する医中誌への掲載文献は1983年からの30年間で289件あり、商業誌への投稿論文が154件（53%）と最も多かった。内容としては実践報告が多い。
2. 原著論文の投稿数は平均が9.2件であり、1993年から2002年の10年間では、16.9件と多くなっていた。固定チームナーシングやモジュール型看護方式の開発か

ら7、8年を経て文献数が増加し、およそ10年かけてその効果を検証してきた。

3. 原著論文の数では、110件中約半数の56件（51%）が固定チームナーシングに関するものであり、固定チームの採用が多いことが示唆された。2009年に開発されたPNSの投稿がここ3年で増加しており、PNSの採用が増加していることもうかがえた。
4. 看護方式の評価として、①看護に対する満足感など患者・家族の視点からの評価、②看護実践や記録など業務の効率や看護の質の視点からの評価、③看護師の満足、やりがいなど人材育成の視点からの評価の3つでは①が最も少なく、患者・家族から看護方式について評価してもらうことは難しいこと、②の効率や看護の質評価は、多岐にわたるため様々な側面からの評価が望ましいこと、③の人材育成の視点からの評価では、職務満足等の尺度を使用することが有効である可能性がわかった。

以上から、看護方式を管理の視点で研究的に取り組み有用性を明らかにすることが、看護管理者が組織にあった看護方式を主体的に選択する根拠となることが示唆された。

## 引用文献

- 一木順子（2002）：理念に合致した看護方式を求めて  
看護管理 Vol. 12 No. 4 医学書院 276-278
- 川島みどり，秋元典子（1992）：活かすも殺すも看護婦  
次第 歴史的変遷をたどってみると 看護管理 Vol. 2  
No. 1 医学書院 26-39
- 木田菊江，金澤昭代，森玲子（2013）：看護方式変更成  
果を看護の質で評価 ナースマネージャー Vol. 15  
No. 6 日総研 8-12
- 後藤桂子（1992）：“プライマリーナーシング”へのチャ  
レンジ 看護管理 Vol. 2 No. 1 医学書院 17-20
- 坂口桃子（2014）：空間をつなぐ組織 一限られた人的資  
源でケアを提供するためのしくみ 井部俊子，中西陸  
子監修；看護管理学習テキスト 第2巻 看護組織論  
日本看護協会出版会 179
- GWEN MARRAM（松木光子，池田一郎訳）（1983）：  
プライマリーナーシング 新しい看護方式の展開 医  
学書院 50
- 橘幸子（2012）：福井大学医学部附属病院の新看護方式  
看護展望 Vol. 37 no. 7 37-51
- 鄭佳紅（2011）：論点1：看護管理学に関する最近の研  
究動向 井部俊子，中西陸子監修；看護管理学習テキ



- スト 第8巻 看護管理学研究 日本看護協会出版会  
126
- 手島恵, 藤本幸三編集: 看護管理学 南江堂 24-27
- D. F. ポーリット & C. T. ベック 著 近藤潤子 監訳  
(2011): 看護研究 原理と方法 第2版 医学書院
- 西元勝子, 杉野元子 (2012): 固定チームナーシング 第  
3版 医学書院 13
- 西元勝子 (2008): 人材育成と定着 個性とキャリアを  
尊重した多彩な人材プログラムがナースの定着につな  
がる 看護実践の科学 Vol. 33 No. 11 看護の科学  
社 6-13
- 福丸恵子 (2002): 看護方式を変えたら意識が変わりま  
した 看護管理 Vol. 12 No. 4 医学書院 264-265
- 舟島なおみ (1994): 過去5年間の看護学教育研究の動  
向と今後の課題 看護教育 35/5医学書院 392-397
- 松木光子 (2001): クオリティケアのための看護方式 改  
訂第2版 南江堂
- 松田美佐子, 塩谷善子, 安藤智美, 他 (2002): 病棟の  
看護方式変革を支援するための委員会活動 看護管理  
Vol. 12 No. 4 医学書院 256-262
- 牧本清子 (2013): エビデンスに基づく看護実践のため  
のシステムティックレビュー 日本看護協会出版会
- 山川みやえ, 牧本清子 (2014): よくわかる看護研究論  
文のクリティーク 日本看護協会出版会