

16. 管理指標 MaIN による看護師長自己評価と職務満足度調査を活用して課題を明確にする

奈良県立医科大学附属病院 橋口 智子

【実践の概要】

看護師長が、どのように部署の管理・運営を行っていくかで組織が活性化されたり、滞ったりし、その部署の組織づくりや組織風土の形成に影響している。そのため看護師長の管理・運営能力を強化することは、看護部を構成する看護師個々のモチベーションに影響を与え、組織としての求心力を鍛え、成長させることにつながると考えている。当院の看護師長は 26 名で、その内 7 名が今年度昇任した新任看護師長である。平均年齢は 49.2 歳 平均勤続年数は、26.3 年である。新任師長に対しては、初期にオリエンテーションを行っているが、計画的なフォローアップは行っていない現状である。

今年度、101 名の新卒看護師を含め 131 名の新採用者を受け入れ、離職率は約 10% である。教育担当副部長として新人・現任教育（クリニカルラダー）計画を実施していく中で、師長によるスタッフ支援の不足を感じることもある。スタッフ教育の点から見たとき、看護師長の管理能力の向上を図る必要性を感じた。しかし、当院には管理者ラダーは無く、管理者評価も実施していないことから、看護師長の能力や看護職全体の現状把握をし、課題を明確にすることが必要となった。

【実践計画】

目標：①「管理指標 MaIN」の結果より、当院看護師長の特徴や傾向を把握し必要な対策を検討する。

②職務満足度調査の結果を看護職全体・部署別結果から、課題を明確にする。

③看護部管理室会議で、結果を報告し次年度に向けての取り組みについて検討する。

実践計画：

- ・管理指標 Ma I N ・職務満足度調査について看護部管理室会議で提案し、実施
- ・調査結果の集計および課題の抽出
- ・看護部管理室会議での検討

【結果およびまとめ】

看護師長に対する「管理指標 Ma i n」の結果、看護師経験年数や看護師長経験年数・担当部署などの条件により特徴や傾向が分かれるのではないかと考えていたが、当院看護師長 26 名の結果には個々独自のものであり、管理のタイプを分類することはできなかった。「管理指標 Ma I N」は、1 項目に対し 5 つの選択肢が設定され得点が高くなるほど高いマネジメント力を示すように作られているが、全体の設問に対する解答を見ると、後半の選択肢をチェックできていないことが多い。これは、形は作られているが評価や評価の活用が実施されていない現状があることを示している。運用システムが確立されていないものや使用しづらいものなどがあるため、次年度に整備する必要がある。

また全師長のデータからは計画・動機づけ・組織の項目が 16 点前後で、教育・コミュニケーション・安全の 20 点前後より低い評価となっている。離職防止を強く言い続けてきたことの表れと受け止めている。しかし、他部署との連携を図り部署運営をしていく上では前者 3 項目を強化することは病院経営に参画することにつながると考える。この点を強化、フォローアップする必要がある。

職務満足度調査では、満点 288 点に対して平均得点 143 点である。約 5 割の満足度であり、今後具体的な内容と対応策について師長会やブロック会を活用して検討していきたい。