

【概要】

当院看護部では、看護管理者の定年退職による世代交代をむかえている。さらに、組織において質の高い看護実践を行うためには、看護管理者としての個々の能力を高め、看護管理者の育成を図ることが急務である。そこで、看護部では、成果につながる看護管理力の開発を図るために、コンピテンシーを導入することとなり、看護部内のキャリア開発委員会と共に活動することとなった。

コンピテンシーを導入するにあたり、看護管理者の世代交代の現状について看護管理者間で共有した。その上で、コンピテンシー・モデルの活用及びコンピテンシー学習会の必要性を共通理解した。その後、キャリア開発委員会とともに、看護管理者（看護師長・副看護部長・看護部長）を対象にコンピテンシー学習会を企画・実施した。学習会開催後、コンピテンシー学習会の参加者を対象にアンケート調査を実施した。その結果、コンピテンシー学習会は、看護管理者がお互いに自分の看護管理場面を伝え合うことで共感するとともに、承認の場になっていた。さらに、看護管理者がどのように職務を遂行するかを伝える場、学習の場になっていることがわかった。そして、学習会の参加者は、コンピテンシー学習会の必要性を感じ、今後も継続していきたいと思っていることがわかった。次年度は、「コンピテンシー評価」の試行を予定している。また、今後は、コンピテンシー評価の活用を含めて、看護管理者教育を体系化していくことが課題である。

【背景】

当院看護部は、看護部長・副看護部長・看護師長が合計 29 名であり、今後これらの看護管理者の定年退職者数の推移は、5 年以内が 11 名、10 年以内が 22 名である。さらに、副看護師長は 65 名、10 年以内の定年退職者数の推移は 13 名である。このように、急速な世代交代をむかえており、組織において質の高い看護実践を行うためには、看護管理者としての個々の能力を高め、看護管理者の育成を図ることが急務である。そこで、看護部では、成果につながる看護管理力の開発を図るために、コンピテンシーを導入することとなり、看護部内のキャリア開発委員会とともに活動することとした。

【実践計画】

1. 看護管理者の世代交代の現状として、看護管理者の職位別年齢一覧を、看護師長会で提示する。その上で、コンピテンシー・モデルの活用および、コンピテンシー学習会の必要性を共通認識できるようにする。
2. キャリア開発委員会とともに、看護管理者（看護師長・副看護部長・看護部長）対象のコンピテンシー学習会を企画・実施する。
3. 「コンピテンシー評価表」を用いた評価の試行に向け、運用方法（案）を明文化する。平成 29 年 2 月までに行う。
4. 副看護師長のコンピテンシー学習会を、キャリア開発委員会とともに開催する。平成 29 年度より実施予定とする。
5. 「コンピテンシー評価表」の評価結果を、どのように活用（昇任、配置）し、看護管理者育をどのように体系化するのか明確にする。本稼働を予定している 3 年後の平成 30 年度末までに行う。

【結果】

1. コンピテンシー学習会の必要性の理解について

看護管理者の世代交代の現状について、看護管理者の職位別年齢一覧を看護師長会で提示した。その上で、コンピテンシー導入に向けて、講師を招いての研修会を開催した。

2. コンピテンシー学習会の企画・実施

当看護部では、東京大学医学部附属病院看護部、東京大学医科学研究所附属病院看護部で開発されたコンピテンシー・モデルを活用することとし、看護管理者のコンピテンシー開発（3ヵ年計画）の到達

目標とスケジュールを提示した。その後、看護部内のキャリア開発委員会とともに、看護管理者（看護部長・副看護部長・看護師長）対象のコンピテンシー学習会を企画・実施した。学習会では、5領域、25コンピテンシー・モデルについてのグループ学習会とした。この学習会は、看護師長小会議として位置づけ、平成28年9月から開始した。コンピテンシー学習会の

表1 コンピテンシー学習会実施状況

1. 目的：看護管理者に求められるコンピテンシーを理解する
2. 目標：①コンピテンシー・モデル（5領域 25コンピテンシー）を用いて、一つひとつのコンピテンシーの概念・構成要素・評価水準について理解する
②事例を評価水準に照らし合わせて評価することで、どのようにコンピテンシーを高めていけばよいかを考えることができる
③コンピテンシーを看護管理に活用できる
3. 学習形態：グループワーク（1グループ5名）
4. 開催日時：2回/月 看護師長会の後の1時間（11時～12時）を看護師長小会議（コンピテンシー学習会）として位置づける
5. 進め方：各自が持参した看護管理事例を用いてのグループワークとする。1回の学習会で2つのコンピテンシー・モデルを学習する。看護部長・副看護部長が各グループの進行役となる

実施状況について表1に示す。また、コンピテンシー学習会について意見を聞くために、コンピテンシー・モデル5つの領域ごとに、アンケート調査を実施した。アンケート調査の質問は12項目で、無記名による5段階評価とした。現在、4領域終了し、4回のアンケートを実施している。4回のアンケートの主な結果は、「メンバーに自分の経験を伝えることができたと思う」「メンバーから自分の管理場면을承認してもらえたと感じた」の項目で92～100%の看護管理者が「非常にそう思う、まあまあそう思う」と回答していた。また、「メンバーの事例が今後の自分の管理場面に参考にできる」「学習会は看護管理者の教育に役立つと思う」の項目で88～100%が「非常にそう思う、まあまあそう思う」と回答していた。さらに「学習会は継続する必要があると思う」「学習会は継続していきたい」の項目で85～92%が「非常にそう思う、まあまあそう思う」と回答していた。

3. 「コンピテンシー評価表」の運用方法の明文化

「コンピテンシー評価表」を用いた評価の試行に向けて、運用方法（案）を作成した。今後、キャリア開発委員会とともに、検討していく予定である。

4. 副看護師長のコンピテンシー学習会の開催

副看護師長のコンピテンシー学習会については、キャリア開発委員会と検討し、平成29年度に開催を予定している。

5. 看護管理者教育の体系化を図る

「コンピテンシー評価表」の評価結果を、どのように活用（昇任、配置）し、どのように看護管理者育の体系化を図るかについて、引き続き検討していく。

【評価及び今後の課題】

コンピテンシー・モデルを活用した看護管理者育成の取り組みとして、コンピテンシー導入に向けての周知及び、コンピテンシー学習会は、計画的にすすめることができた。そして、このコンピテンシー学習会は、看護管理者同士がお互いの管理場면을伝え合うことで共感するとともに、承認の場になっているこ

とが分かった。さらに、看護管理者がどのように職務を遂行するかを伝える場、学ぶ場になっており、成果につながる看護管理能力の向上につながるという事を実感した。今後も、このコンピテンシー学習会を継続していく必要があると考える。

次年度は、副看護師長のコンピテンシー学習会、「コンピテンシー評価表」を用いた評価の試行に取り組む予定である。また、今後は、コンピテンシー評価の活用を含めて、看護管理者教育を体系化していくことが課題である。