

24. 主任の活動活性化—主任会を有効な活動拠点とするために—

施設名：順天堂大学医学部附属順天堂医院 氏名：櫻井順子

【実践の概要】

当院は、1020床の特定機能病院であり、看護部の構成は役職者として部長1名、課長4名、師長31名、主任は97名である。主任のうち、病棟各1名、外来は1フロアに1名の割合で計31名の教育を担う「教育担当主任」を設定している。私は今年度4月より教育課長となり、教育的立場から主任と接している。一部の主任は自己の役割を十分に理解できておらず、主体的な行動ができていない。また、主任同士の連携が図れていない事が問題だと感じた。教育課長として、同じ病院で勤務する共通の目的を持った主任として自己の役割を認識し、その能力を発揮できるような支援が必要と思い、主任会を通じた支援の検討を行った。

【実行計画】

まず第一に教育課長として主任が自己の役割を十分認識して行動できることを支援する。そのためには教育課長として主任会運営の方向性を明確にし、看護部職員が共通理解するよう働きかける。そして、主任会を通し、主任がお互いに協力しあえる関係を構築することを支援する。と目標を挙げ、主任会の運営の変更を試みた。主任会では4月～10月までレクチャーを行っていた形態をディスカッションの形式に変更した。ディスカッション内容は自己の役割を認識するために、まず自分の課業・業務活動・成果責任を明確にしようと考え「主任の成果責任を明確にする」とした。ディスカッションを通し、お互いの交流やリーダーシップ・メンバーシップの発揮を期待した。教育主任会は計画を立て直し、10月より、具体的に教育計画フォーマット作成担当、プリセプター研修担当、メンター研修担当、BLS研修、倫理教育担当の小グループに分かれての活動を開始した。

【結果およびまとめ】

成果責任については3月末に完成した。一つ一つの課業から積みあげて設定しているため、97名の意見を一つにまとめることは想像以上に困難で、意見がぶつかり合うこともあり、弱音を吐くメンバーもあった。しかし、ひとつの目的に向かってお互いに協力し合い、時間外での活動やメールを活用する等、たくさんの情報をまとめる作業を進めた。

成果責任の作成過程のディスカッションで主任間の交流は確実に深まった。1フロア違いの部署で勤務している主任の名前と顔を初めて知ったとお互い驚いている例もあったが、現在はお互いに認識しあい、主任会以外の場でも協力がしやすく連携が取れてきたと評価されている。

教育主任会での検討事項は、自分の役割が明確になったことで、主任は様々な手段を使い研修計画や教育内容の検討を行うことができた。例をあげると、プリセプター・メンターの教育研修については、助言をもとに次年度に向けて看護学部教授を講師とした「新人看護師を育てる」の講義や、研修会を企画し実施した。研修開催に際して、各部署の責任者へのメール等のツールを使用しての交渉や会場使用願の提出などの仕方も学び、主任が中間管理者として組織の中で何をどのように動かしていくかの学習ができた。適切な役割を与えたり、アドバイスするなど方向性を示すことで主任の活動は活性化され主体的に行動する事が出来た。さらに今後の活動につながっていくことであると期待できる。

主任への期待を、看護部長はじめ、師長たちに提案を行い、平成22年度は主任の活動の場を委員会活動へ移すことにした。「新人看護師教育委員会」を主任だけで組織し運営する事も決定した。

【評価】

主任会を通じ、主任は自己の役割の認識が高まった。また、主任同士の交流が深まり、業務の上でも連携が取れるようになった。主任会での課長への質問が「〇〇はどうしたら良いか」から「〇〇のため××を計画し、△に□□を依頼したい。この依頼は自分でしていいのか課長や部長から依頼したほうが

いいのか」といった自主的であり組織を意識した質問に変化しており、組織の中の自己の立場を考えられるようになったと評価する。今後も適切に役割委譲を行うなどの方法を通し、主任の主体的な活動を支援していきたい。