

新棟移転、病棟再編成、スタッフ配置換えに伴うスタッフのメンタルサポート体制を構築する

福井大学医学部附属病院 山内 順子

【概要】

福井大学医学部附属病院では、平成 26 年 9 月に新棟へ移転とともに臓器別センターへの変更、大多数のスタッフの配置換えが予定されていた。そのため、今回の移転に際した人間関係の変化でのスタッフのメンタルヘルスややる気に及ぼすマイナスの影響を最小限にする必要があると考えた。

オカレンスがメンタルヘルスに悪影響を与えるため、移転前に自分が当然と思っていることが相手と「認識違い」があることを前提に業務し、オカレンスを起こさないよう看護職員全員を対象に研修を行った。移転後「遠慮して話さない」ことからのカレンスが多発したため、知らない者同士で話す研修を実施した。

メンタルヘルスの重要性について看護部長・副看護部長の共通認識を行い、副看護部長の部署ラウンド、看護師長のスタッフ面接、臨床心理士の面接、教育担当師長との面接、教育委員会・クリニカルコーチ（新人教育担当者）との情報共有や依頼など、様々な場面でスタッフのメンタル面のフォローが入るようにした。

看護管理者研修では、スタッフと関わるように予めテーマを知らせておいたが、十分にスタッフと関わっていなかったり、副看護師長と話せていなかったりの結果が一部みられた。また新たに部署を作り上げるため、部署づくりがうまくいかないところにオカレンスが発生し疲弊するスタッフがあり、新規採用者 1 名が日勤のみの勤務に変更となった。

結果、看護管理者の管理能力がオカレンスの多さや重大さを変え、部署の運営状況並びにスタッフのメンタルヘルスに影響を与えていた。看護管理者の更なる育成の必要性・重要性を感じ、次年度以降の課題としたい。

【背景】

福井大学医学部附属病院では、PNS（パートナーシップナーシングシステム）の看護体制をとっている。当院は平成 26 年 9 月に新棟へ移転とともに臓器別センターへの変更、大多数のスタッフの配置換えが行われる。これまで私の経験では、スタッフの配置換えや余裕のないときの言葉使いや態度が相手を傷つけ、メンタルヘルスの問題や退職につながっていた。そのため今回の移転に際した人間関係の変化でのスタッフのメンタルヘルスややる気に及ぼすマイナスの影響を最小限にする必要があると考えた。

【実践計画】

- 1) 看護職員全員が、PNS を行う上での「尊重」「信頼」「慮る」、「自立・自助の心」「与える心」「複眼の心」の理解をすすめる、行動レベルの改善ができるようにする。
 - (1) 8 月中に看護職員全員参加のマインド研修実施。
 - (2) 新棟移転後にマインド研修を行う。
- 2) 副看護部長、看護師長、副看護師長全てが配置換え後のメンタルヘルスを意識した関わりを行う。
 - (1) 新棟移転後の副看護部長のラウンドをこまめに行い、PNS の実施状況やマインドがない言動の有無など看護師長やスタッフに聞き、現状調査と意識付けを行うよう副看護部長間で意思統一する。

- (2) 12月の管理者研修のテーマを「看護師長の病棟作りのビジョン」「SWOT分析から部署目標「PNSでのマインド熟成への関わり」「業務改善や業務工夫の発表」とし、今後やらなければならないことを一覧表で提示し、12月までに看護師長や副看護師長がスタッフと関わるようにする。
 - (3) 臨床心理士や教育担当師長の協力を強化する。
 - (4) 1～3年目の研修時にストレスチェックや精神状態の確認(疲労、職場への慣れなど)を行う。
- 3) スタッフ間のコミュニケーションを増やし、オカレンスを減らす
- (1) 教育担当師長や教育委員、新人教育担当者と連携し、現場の状況の把握と対策をとる。
 - (2) 情報伝達不足によるオカレンス事例をスタッフに周知する。
 - (3) PNSを行う上での「態度と行動」に関するアンケート調査(8月、10月、2月)を行う。

【結果】

- 1) 今年度のパートナーシップ・マインド研修は15回以上実施、移転前、移転後に看護職員全員が各1回ずつは参加できた。研修アンケートでは、研修の目的は理解でき概ね良い結果であった。
- 2) 副部長、教育担当師長、臨床心理士と連携しメンタルサポートのフォローを行った。
- 3) 12月の管理研修で各部署が「うちの職場づくり」をテーマに病棟再編成後9月～11月の活動を報告した。各部署が頑張っていたが、師長のビジョンの表明や実行へ向けての活動不足、アンケートでは、看護師長・副看護師長の連携が不十分な部署が見られた。
- 4) 移転後のスタッフのメンタル状況：新規採用者1名が精神的に不安定になり、臨床心理士のフォローを受け、日勤のみの勤務に移行した。オカレンスややる気の低下などで部署がまとまらず、副看護部長・教育担当師長に相談があり面談を実施、配置換え等を検討中。
- 5) 移転前に新業務手順が作成され、移転後ミスが起きた場合手順に戻り確認し合うことができ軽微なオカレンスで止めることができていた。しかし移転3か月目からオカレンスが増えてきている。

【評価及び今後の課題】

スタッフのメンタルサポートをテーマにスタッフの言動・行動に注目し活動を行っていたが、スタッフのメンタルヘルスは、部署の運営状況に影響され、看護師長の管理能力に左右されることがわかった。今まで以上に看護師長・副看護師長の管理能力に注目し、育成に力を入れていく必要がある。

1) 管理者育成

- (1) 平成26年度に看護管理能力の伝承を目的に始めた看護師長数人ずつのブロックミーティングを今年度も続行していく。ブロックミーティングに副師長の参加・発言を増やしていく。
- (2) 看護師長・副看護師長選考の結果、落選した副看護師長・スタッフに対して、各自の良いと評価されたところ、不足していると評価されたことを伝えより改善していくように進める。
- (3) 承認した副看護師長に対し、自己で中間管理者としてのテーマをみつけ改善を行う研修を計画する。1年間看護部でフォローを行い、成長を促す。
- (4) 管理研修への参加を増やす(ファーストレベル、セカンドレベル研修)

2) ラダーの検討

現行のラダーの運用等を見直し、看護師個々が具体的に活用し成長できるようにしていく。