

16. 看護管理者のマネジメントラダーシステム構築

大分大学医学部附属病院 割石 富美子

【テーマの背景】

マネジメントラダーの検討は、今年度看護部事業計画に挙げられ教育担当副部長の分掌である。この課題は、7対1看護体制の導入や全学の職員評価項目の作成と運用などが優先され、2年前から持ち越されている。看護管理者の能力評価項目は「大学病院における看護職の職務規程」で示された業務内容をもとに作成し19年度から運用を開始した。スタッフのクリニカルラダーシステムは平成18年度運用を開始した。ラダーの運用開始時点では、55名の副看護師長は当院のプライマリナース研修（1年コース）を受講後に昇任されているので、クリニカルラダーから除外しラダー評価を行っていない。しかし、副看護師長の存在は組織に与える影響が大きく、キャリア開発としてラダー評価は必要という意見があり、マネジメントラダー構築の検討を進めていくこととなった。

【実践の概要】

1. 現状の問題点の整理

- 1) この課題を検討していくための組織作りができていないこと
- 2) 看護部副部長と看護師長達では課題の検討の進め方に対してズレがあること
- 3) 看護師長達がマネジメントラダーの必要性を認識しているか不明であること

2. 課題に対して情報共有と合意形成

- 1) 看護部内の部長・副部長へ研修内容と参加している他施設の情報報告し、他施設訪問について相談した。その後、訪問した愛媛大学病院で得た情報を部長・副部長へ報告共有した（12月第4週）
- 2) 看護師長対象の研修報告会で、研修内容と他施設の取り組み状況などを報告した（1月第2週）
- 3) 看護部内の部長・副部長で課題について提案方法と検討内容などの合意を得た（1月第3週）
- 4) 看護部運営会議に「マネジメントラダーシステム構築（案）」を提案し合意を得た（2月第1週）

【結果および課題】

この課題達成のための戦略は、マネジメントラダーの検討を推進する組織作り（プロジェクト）と考えていた。そのため、看護部内（部長と副部長間）で検討するための提案書を作成した。それをもとにどのように進めていくかを確認し、看護部運営会議に提案を行った。提案内容は組織作りを行い進めていくこと。メンバー構成としての師長数と師長の希望と推薦で決めることの合意を得ることであった。これまで組織作りができていないという問題点と、副部長と看護師長の検討方法のズレについては解決できたと考えている。また、検討内容の提示とゴールまでの時間的スケジュール案についても目安として合意が得られた。これらの合意が得られたことには、情報提供を看護部運営会議前に行うことができたことが考えられる。当院では出張研修や公的会議報告を研修報告会として報告しているが、この報告会に13名の師長が参加していた。その場でマネジメントラダーがなぜ必要なのか、ラダーを検討することは看護師長や副看護師長のラダーを考えることであり、各々が求められていることは何かを考えていくことであることを伝えた。同時に九州地区の他大学病院の取り組み状況や、訪問した愛媛大学病院の取り組みの情報などを具体的に話す機会となった。また、看護部内の合意も前任の副部長が課題としていたことから合意が得られる状況があった。運営会議の場での提案に検討内容を示したことで何を検討するのかが理解しやすく了解が得られたと考えている。

今後の課題として、各看護師長や副看護師長がマネジメントラダーについて、どのように捉えているか、現在行っている職員能力評価との関連について意見を聞いて集約する必要があると考えている。

【評価】

人選について働きかけ自薦・推薦から募ってメンバーを決定した。次年度の看護部活動として「マネジメントラダー推進プロジェクト」が組織でき、副看護部長3名、看護師長4名、副看護師長2名で月

1 回会議を開催し検討を進めていくことになり、今回の取り組み課題は達成できたと考えている。