

## 18. 看護職の定着促進を図るーより良いコミュニケーションを目指してー

獨協医科大学越谷病院 関 ユシ

### 【実践の概要】

当院の平成 19 年度末の退職率は 18, 42% である。退職理由としては様々な状況であるが、メンタル的な理由で退職するケースが増えている傾向にある。特に看護職に求められている使命が大きいため、看護職が看護職として自信を無くしてしまう事や、人間関係が上手く築けず悩んでしまうこと等があげられる。いかに看護職個々の状況を察知し手を差し伸べサポート出来るかが重要と考える。特に、個々の看護職のちょっとした変化に気づき声かけを行う、適切な対応があった場合は承認をする等、言葉にして相手に思いを伝える事が出来る職場としたい。

また、師長・主任が協力し、計画的に面接が行えるような体制作りや、面接時のポイントを提示し、面接する側とされる側の双方にとって、より良い関係が築かれるように役割を果たしたい。

さらに、副部長として、師長・主任への定期的な面接を行うこと、また、常に意識した声かけ等を行い、師長・主任をサポートする事で看護部内のより良いコミュニケーションに繋げ、看護職の定着を図れるような組織風土にすることが私の課題である。

### 【実行計画】

目標 より良いコミュニケーションで看護職の定着促進を図る。

- 方針
1. 管理者は（主任を含む）部署間を越えて看護職に挨拶や声かけを適切に行う。
  2. 管理者は担当部署の看護職に関心を持ち、ちょっとした変化を感じた時、その都度スタッフと会話をする。又、見たことや聞いたことで良かったこと等は言葉で相手に伝える。
  3. 副部長は、師長・主任の個人面接、師長・主任はスタッフの面接を通して個々の支援体制を強化する。
- 方法
1. 管理者がスタッフの抱えるストレス、精神的・身体的兆候を見逃さないため、「いつもと違う様子には注意」項目を一覧表に作成し、師長・主任の個々の着眼点と兼ね合わせ活用してもらう。
  2. 個人面接は明文化されているが、部署間や個人の格差をなくす事、また、スタッフが面接をしてもらったと実感できるようにしたい。  
特に、「面接をする側のポイント」を一覧表に作成し、師長・主任の個々の着眼点と兼ね合わせ活用してもらう。

### スケジュール

1. 平成 21 年 1 月、師長会で方針 1・2 について、さらに推進して頂きたいことを依頼。
2. 平成 21 年 2 月、師長・主任の個人面接時に方針 1・2 についての取り組みの確認と、方針 3 の面接の実施状況を確認。
3. 平成 21 年 2 月、「いつもと違う様子には注意」「面接をする側のポイント」一覧表の作成。
4. 平成 21 年 4 月～平成 22 年 3 月までの 1 年間で計画的に実施する。
5. 評価は年度末の看護職満足度調査と退職率からとする。

### 【結果およびまとめ】

平成 21 年度から積極的に取り組み、より良いコミュニケーションを図ることで、人間関係やチームワーク築き看護職の定着促進を図りたい。