

19. 新病院建設に向けて救命救急センター看護師の定着率を高める

北里大学病院 鈴木 美枝子

【実践の概要】

当院の救命救急センター（以下センター）は、キャリアのある看護師の比率が低く、卒後2年目までの看護師で3割を占めている。以前よりスタッフからは、「先輩が怖い・話を聞いてくれない・師長への不満がある・心身共に疲れても休みがとれない」といった声があり退職者が多い。そのため新人も多く入職し、職場全体にゆとりがない状態が続いている。平成25年には新病院を建設予定であり、センターの病床数を拡大する計画がある。このままでは、若年層スタッフで構成されることにより安全管理上危険であり、また人材育成が進まずセンター拡大ができない。そこで、センター看護師の定着率を高めるための改革に取り組んだ。

【改善・改革の課題】

1. 師長・副師長が協力してセンター運営の体制整備に取り組み、スタッフと共に働きやすい職場を創り看護師の定着率を高めていけるように、副看護部長（以下副部長）としてのアプローチを行う。
2. ゆとりある職場環境を整えるために、センターの新人配置数等について、副部長としての基本的な考えを明示し、管理会議（看護部長・副部長で構成される会議）で協議し指針を得る。

【実行計画】

1. 目標：師長・副師長でセンター運営に協力できる体制を整備する

スケジュール	内 容
H20年11月	①副部長・師長・副師長によるセンター改革のための定例会を開始した。 ②師長・副師長が自主的に上司評価を企画し実施した。
H20年12月	①神戸大学医学部付属病院を見学し、自己の課題に関連する情報収集を行い課題達成のために一助を得た。（12/18） ②副部長・師長・副師長で、上司評価結果の問題の分析を行い共有し、今後の進め方について検討した。
H21年1月	①師長・副師長がスタッフへ影響力のあるチームリーダーを集め、問題の共有と理解・協力を求めた。問題解決の具体策は、スタッフの意見を重視しボトムアップ方式で取り組むことを確認した。

2. 目標：センターへの新人配置数を看護部目標の年休消化ができる新人の配置数に留める

スケジュール	内 容
H20年12月	①新人職員の適性配置数について管理会議に提案し協議し合意を得た。 ②センターの新人配置数を協議した数に留めるために、不足分を他部署からの異動者で補うための調整を開始した。
H21年1月	①管理会議にてセンターの現状について、センター師長へのヒヤリングを行った。 ②次年度入職予定職員リストから、センターへ配置できる数を検討中。 ③異動者で補うための調整は、全職員の次年度「自己申告書」内容を基に実施。センターと類似する科への異動希望者へ、副部長・師長でセンターへの異動の動機づけの調整を行っている。 ④センター退職希望者を慰留するための面接の実施。

【結果およびまとめ】

1. 上司評価を行ったことで、問題を可視化することができた。師長・副師長が自主的に協力し働きやすい職場作りにむけて、スタッフの協力を得ながら取り組み始めている。

2. 管理会議でセンターへの新人看護師の適性配置数について提案し、部長・副部長で問題の共有ができたことで、新人配置数の目標設定が実現した。そして新人配置数を協議した数に留めるために、副部長同士が協力し不足分を他部署からの異動者で補うなどの調整を行い、平成 21 年 4 月の新人看護師配置数は目標数に抑えることができた。

以上の結果をふまえ、今後も師長達との定例会を継続し、職場改善に向けての取り組みについて定期的な評価を実施し体制を整備していきたい。