

24. 看護部の組織運営を円滑にする師長サポートシステムの構築

愛知医科大学病院 小池 三奈美

【実践の概要】

当院は病床数 1,014 床、病床利用率 83.3%、平均在院日数 14.1 日で、高度救命救急センターを有する特定機能病院として地域の医療を担っている。平成 19 年度より 7:1 看護師配置を取得した。看護部の目標に向かい、それぞれの部署が円滑に機能し、看護部組織全体が力を発揮することが必要であり、そのためには各部署の師長が重要な役割を担うが、その師長たちの表情に疲弊の色が強く見られるようになってきた。人事担当副看護部長は相談面接の役割も持つが、看護師から、「部署の中がまとまらない。」師長からは「時には誰かに自分の背中を押してもらいたい。」など、看護部組織内のコミュニケーション力の低下が感じられる言葉が聞かれることが多くなった。目標管理を行う中で、師長へはスタッフ支援の重要性を指導しているが、師長へは定期的な面接などサポートシステムの構築、明文化がされていない現状があり、担当副看護部長の関わり方もそれぞれの方法となっていると思われた。看護部組織運営を円滑にし、組織力を高める風土にするためにも現状の問題を明確にし、師長をサポートする体制を再構築することが必要と考え、本課題に取り組んだ。

【実行計画】

アクションプランの目標

1. 看護部長、副看護部長が看護部組織内のコミュニケーション力の低下や関わりについての問題を共有し検討することができる。
2. 看護部目標管理システムに師長への定期面接を加えることについて検討することができる。
3. 副看護部長担当単位での師長会議について原案を作成し、看護部管理室で検討することができる。
4. 平成 21 年度に向けて師長サポートシステムの再構築について管理室内で検討し合意ができる。

方法およびスケジュール

1. 看護部長、他 5 名の副看護部長に自己の課題と問題について説明し、協力依頼を行う。
2. 看護部長は師長との個人面接、副看護部長は年度末に退職を検討している看護師と面接を行い、現状の問題を明らかにする。師長の「MaIN」自己評価からも問題を把握する。
3. 鳥取大学医学部附属病院での研修内容を看護部管理室会議にて報告し、看護部管理室の考えや、運営方法などの相違点を明確にし、当看護部における師長支援についての再確認を行う。
4. 目標管理システムに師長への定期面接の追加および、副看護部長担当単位での師長会議について文章化し、看護部管理室会議にて検討する。
5. 師長サポートシステムについて管理室会議で検討し、師長会議にて目的、運用について説明する。

【結果およびまとめ】

看護部長による師長面接の結果、多くの師長が「自分の担当する部署をどのような部署にしていきたいか」、「どのような看護を行ってほしいのか」などのビジョンがスタッフへ十分に語れていないことが明らかになり、退職の看護師からは「看護部の方針が伝わらない」という意見も聞かれた。また、師長の「MaIN」の自己評価発表からほとんどの師長が「計画」のカテゴリが低く出ており、看護部の目標や部署目標をスタッフに浸透させること、実践状況を把握、評価し次に結び付けていくことができているとの発表があった。これらの結果より、師長のマネジメント能力のみを追及するのではなく、看護部管理室が同じ言葉で目標を語り、各部署を支える師長に戦略的に関わってきていたか振り返る機会となった。平成 21 年度より、師長の定期面接、ブロック別の師長会議も行う方向としたが、システムという形だけではなく、師長たちが目的を共通理解するための管理室の戦略的関わりが今後の課題となる。