

3. 看護師長候補者選考 推薦基準と方法について考える

山形大学医学部附属病院 林 律子

【実践の概要】

大学病院を取り巻く社会情勢は、高齢化社会、医療の分業、診療報酬改定、医師不足対策など大きく変化し、7対1看護体制の導入など看護を取り巻く状況も変化しており、看護師長に求められる管理業務は拡大している。

当院にて、平成19年度に実施した看護業務量測定結果、看護師長は全体の約70%を業務管理で占めており、スタッフ指導、勤務管理、看護提供の確認、患者・家族との関わり、医師、他部門との関わりと多方面に関与していることが分かった。看護師長は、これまでに以上に社会情勢や組織の理解とマネジメント能力、柔軟性、コミュニケーションスキルなどが求められている。

しかし、新任看護師長の事象の捉え方や対処、調整は、これまでの経験や個人の力量によりとところが大きい。看護師長育成として、看護師長就任後の研修や継続的な指導的関わり、自己啓発は不可欠なものであるが、今回は「看護師長の育成の第1歩は、マネージャーの素養のある人を選出すること」と考え、今回のテーマに取り組んだ。

【実行計画】

- 1) 他施設より看護師長選考基準と選考方法の情報収集
- 2) 施設訪問を通し、看護師長選考に関する考え方を学ぶ
- 3) 看護師長推薦者の選定
- 4) 当院の看護師長選考基準および方法について考える

【結果およびまとめ】

- 1) 他施設における看護師長選考基準と選考方法

看護師長選考基準は、職歴等の規定、看護管理者研修や研究業績の規定、選考基準の提示など多様であり、同一の施設はなかった。選考方法は、選考委員会の設置、論文や面接などの組み合わせで行われており独自に定められている。その施設の役割や組織の方針、看護部として求めている看護師長の考え方によるものと考えられる。

- 2) 看護師育成と看護師長推薦について

当院における看護師育成は、各部署において看護実践能力育成マニュアルによる実践レベルの評価および目標管理の一連の過程で、キャリアアップに応じた教育的関わりが行われている。この継続した関わりの中で看護師長推薦基準にそって総合的に評価し看護師長推薦が行われている。

- 3) 看護師長選考基準と選考について

当院の推薦基準には、看護師長にもとめるスキルや能力が示されており、推薦者の評価指標として活用されている。

選考書類は現在の看護師長推薦書に加えて、目標管理による取組状況と評価および能力評価（自己評価、他者評価）を加えることで、推薦者の特性がより把握できると考える。

【評価】

当院での看護師長選考は看護師長に求められる基準が明らかになっており、基準が十分に活用されていることがわかった。看護管理者の役割は、組織運営や社会情勢が看護管理職のマネージメントに影響し、求められる役割が明らかになってくることをふまえ、看護師長選考への関わりおよび看護師長を側面から支援していくために、副看護部長としてのスキルアップを図っていきたい。