

18. マネジメントラダーシステムの構築に向けて

熊本大学医学部附属病院 本 尚美

【実践の概要】

当看護部では、一般看護師用のクリニカルラダーシステムを構築し、平成 17 年度から運用している。当院の以下に示す現状より、当看護部でのキャリア開発の一環として看護管理者の役割・成果責任を明確にし、それを果たすだけの管理能力を持ち発揮できるよう、また管理者としてのモチベーションを維持・向上できるようマネジメントラダーシステムを構築する必要がある。

現状：・看護管理者を取り巻く病院情勢により担う役割の拡大

- ・看護管理者に求められる高いコンピテンシー
- ・看護管理者の能力不足
- ・看護管理者の看護業務基準、評価システム構築の必要性
- ・看護管理者を育成するためのラダーと連動した教育システム構築の必要性
- ・管理者自身の職務満足向上の必要性

看護管理者用のマネジメントラダーの構築は、平成 18 年度からワーキンググループを立ち上げ、看護師長の評価基準について検討を行っているが進んでいない状況がある。

【実行計画】

副看護部長として、マネジメントラダーシステム構築に向けてWGが効果的に活動できるように委員長の支援をするとともにメンバーとして活動し、まずはマネジメントラダー表の看護師長部分を完成する。

1. 平成 19 年 12 月中に、マネジメントラダー活用中の施設を視察することにより示唆を得て、WGに情報を提供する。施設訪問は北里大学病院の予定。
2. WGでの会議を再会（第 1 回目を 12/10～14 に開催）し、週に 1 回、曜日を決めて定期的
に開催するよう提案する。
3. WGで目標の再設定、短期目標設定を行う。マネジメントラダー看護師長部分の職務目的・
成果責任・評価基準についてWGでの検討を平成 20 年 1 月末までに終える。
4. 平成 20 年 2 月上旬にWGで検討した原案をもとに看護師長会議で検討し完成する。

【結果およびまとめ】

管理室およびマネジメントラダーWGの委員長と相談の上、初回委員会の日時を決め、12 月 12 日に半年ぶりに委員会を開催した。初回の会議では今回のアクションプランについて説明し、今後の方向性と会議日程を決定した。会議は週に 1 回のペースで 1 時間の枠を取り、3 月末までの日程調整を行った。

これまでWGでのマネジメントラダー作成に当たり、国立大学病院看護部長会議で作成された「国立大学病院看護部職務規程」や「国立大学病院看護部長・副看護部長・看護師長の能力評価基準」を参考に検討を行ってきた。能力評価基準の項目としては 1. 看護部管理運営「組織運営」「人事管理」「労務管理」「業務管理」「教育研究」「物品管理」「情報管理」 2. 病院管理運営 3. 社会への貢献とした。施設見学を行った北里大学病院では、係長・主任の合同研修会でその役割について検証され、その中で出された多くの看護管理運営上の課題から 5 項目を

抽出し、マネジメントラダーの柱としての分類概念とされている。当看護部でも現状の課題から抽出する必要があるのではないかと再検討した。しかし国立大学病院では看護部長会議で作成された上記資料があることから、それを国立大学病院看護管理者のあるべき姿として、内容をどう解釈するかひとつひとつ検討し表現することで独自性のある内容にできるのではないかと考え、これまでの方向生でよいとの確認ができた。さらに評価内容を実践していくためにはコンピテンシーが不可欠として、現在クリニカルラダーで活用中のコンピテンシーについて看護管理者に必要な部分の検討を行っている。

【評価】

1. 副看護部長としてWG委員長の支援ができたか（会議の開催，資料・情報提供）
WG再開後第1回目の会議において、定期的に会議を開催できるよう日程調整を行った。また、マネジメントラダー活用中の施設訪問に委員長も同行でき、直接情報が得られた。
2. マネジメントラダー表の看護師長部分が完成したか
評価項目・内容の原案はできているが、今後コンピテンシー部分を含めてさらに検討が必要である。
3. 今後の課題：マネジメントラダー看護師長部分の完成に向けて
コンピテンシー部分の完成後、評価項目の内容との関連を検討する必要がある。検討に際しては全看護師長でGWを行い内容について共通認識を得ながら検討していく。