

看護管理者の自己効力感向上に向けた取り組み

～JCI 受審準備の取り組みをとおして～

東京女子医科大学病院

土井 幹

【概要】

社会の変化に伴い、従来の患者の安全や質向上に向けた取り組みに加え、医療職の働き方改革や JCI (Joint Commission International 以下 JCI) 受審に向けた準備が病院として行われている。看護管理者は、増加していく多重課題に対して強い困難感見受けられた。しかし、JCI 受審に向けた準備は、臨床において患者の安全に向けた取り組みの一環であり、看護の質向上に向けても欠かせないものである。そのことを理解し現場で推進していくには、看護管理者の自己効力を向上させることがまずは必要であると考え取り組みを行った。

まず、JCI カテゴリーに看護管理者の特徴を活かした人員配置をおこない、JCI 全体の構図や関連性についての説明を師長会でおこなった。また、毎週行われる各カテゴリーの話し合いに参加し、カテゴリーで求められる内容の共有と現状での改善内容について話し合い検討を一緒におこなった。さらに、価値探求型リーダーシップ ((Appreciative Inquiry 以下 AI)) 研修を看護管理者全員に行い、その後の臨床運営等にどのように活かしているか等のインタビューを行い自己効力が向上していけるよう関わりを行った。

取り組みを行っていく中で、JCI 受審時期が延期となる状況になったが、看護管理者からは不満ではなく、「一人一人に根付くことが重要」「受審時期ではなく文化にしたい」など自己効力感を実感できている発言が聞かれた。自己効力感を向上させていくには、個々の個性を活かした起用や、個の思考の共有や AI 思考を取り入れていくことが重要であった。

【背景】

施設は、2 度の医療事故による特定機能病院及び病院評価機構認定病院の取り消しにより、社会から信頼を失い、医療職である不安感と罪悪感はとても大きい。信頼回復に向け医療安全及び質向上に向けた取り組みが急務の中、時代の流れを受け、働き方改革や JCI 受審準備等が取り組まれていくこととなり、看護管理者にとって更なる多重課題を提示されていくことや、臨床現場とのギャップに困難感を感じる状況がみられた。JCI 受審準備は、医療安全や質向上の取り組みにおいて、新たなものではなく、従来の取り組みをより効率的に行っていく方法である。しかし、そのことを理解し現場に広めていくには、看護管理者の自己効力感を向上させていくことが最優先内容であると考え、今回、AI アプローチを用いながら取り組みをおこなった。

【実践計画】

目標 看護管理者が現場の強みを認識し未来像を描き JCI 準備に取り組むことができる

方法 1. JCI の各カテゴリーに看護管理者の特徴を活かした配置

1) 看護師長・主任看護師・認定看護師の編成

2) グループ推薦に理由の共有

2. JCI の各カテゴリーの相関図の作成と JCI 受審を目指していく意味の共有

3. 毎週 各チームと意図される内容と現場状況の確認

承認される内容や取り組み改善してきた内容、課題の共有

4. 看護管理者の AI 研修の実施

5. 取り組み内容を看護師長会のグループワークで共有と意見交換

【結果】

1. 11 のカテゴリーを、看護管理者の特徴を活かし 1 カテゴリーに 3 人～4 人を配置、さらに主任や認定・専門看護師を配置し 1 カテゴリーを 10 人前後のグループとした。配置には、①経験病棟と期間②委員会等の役割活動からの強みとされる内容のピックアップ③取得している資格内容④配置師長の経験年数の均一化を考慮しおこなった。配置後には配置の理由について、個々の師長と個人面談をおこない、期待する内容を共有した。配置理由を説明すると、不安内容も同時に聞き取ることができ、活動をスムーズに運用することに繋がった。

2. 看護師長会リーダーに協力を仰ぎ、JCI 受審準備の知りたいことや不安に思っている内容の確認を事前におこない 6 月の師長会で説明をおこなった。また、11 カテゴリーの関連や内容、さらに医療安全の内容をより分かりやすく図式化し説明をおこなった。その結果「全体イメージがついた」「どのカテゴリーも安全キーワードになってくることが理解できた」といった反応が得られた。

3. 取り組みを行っていく中で、意図されている内容がより明確にわかっていくことや、現状をデータにまとめていくと、全国平均と比較し良い結果であることに気づくなど、従来の取り組み結果を確認する場となった。また、7 月以降は複数のカテゴリー合同の確認や検討の会に変更した。その際には、カテゴリーを超えて助言や工夫の意見交換の場となり、患者の流れとして取り組めるようになった。

4. AI 研修は、9 月におこない全師長が参加できた。一人ひとりが活力やエネルギーを与えることのできる強みや潜在能力を持っていることに気づく事ができ、自分たちのビジョンを描いてほしいと考えた研修であった。研修後に現場での状況について聞き取りをおこなうと、「スタッフの強みを感じている」「ポジティブな言葉を合言葉にしている」「将来の希望を話題にするようにしている」など、強みや潜在能力に気づき、現場のビジョンを描きだしていた。

5. 各カテゴリーの取り組み内容を師長会で発表しグループワークや意見交換では、取り組みの共有の場となっていた。看護管理者からの意見として「各師長の力を引き出す、話し合える会になっていたと感じた」「出来事や苦勞を聞いたり、表出できたりしてお互いに認め合う機会となった」「主体的に現場の共有、情報交換の場ができていく気持ちになれば、看護副部長は承認役と感じた」などの意見であった。

また、JCI 受審時期について、当初の計画が延期になった際は、「一人一人に安全が根付くことが重要」「受審時期ではなく文化にしたい」などの意見がみられた。

【評価及び今後の課題】

江本は、自己効力感の概念分析から、自己効力感を得ていくことで生じる結果を①実際にその結果を達成する率が高くなる②挑戦しようとする傾向を示す③自己効力に結び付け、状況が変化しても同じ行動が行えるようになる④不安や恐れが弱く、生理的反応も安定する、と 4 点を挙げている。今回取り組み結果をみると、看護管理者の自己効力感は向上していると考えられる。さらに、看護管理者が現場の強みを認識しながら、未来像を描き JCI 準備に取り組んでいると考えます。以上の事から、組織の課題に取り組んでいくには、看護管理者の自己効力の向上は必要不可欠である。自己効力感を向上させていくには、個々の個性を活かした起用や、個の思考の共有、さらに AI 思考を取り入れていくことが重要であったと考える。

今後の課題として、この活動を継続していくことで医療安全および質向上の成果としてみえる形にしていくことが必要であると考えます。また、看護職のみでなく、AI 思考や取り組みを、多職種を含めた活動にしていく必要があると考えます

