

10. 離職防止への取組み ―看護師長会のグループワークを通して―

山口大学医学部附属病院 副看護部長 清水洋子

【実践概要】

平成18年度の診療報酬改定により、急性期病院への手厚い看護体制を目的に、入院基本料の看護職員配置基準「7対1」が新設された。当山口大学医学部附属病院において、平成19年度の取得に向けて、病院全体として意志統一と協力を得ることができ、高齢化と医療の高密度化の中で、安心・安全な看護を提供するために「7対1」看護師配置が実現可能となった。「7対1」看護師配置を定着・維持していくために、今働いている看護職員、そして、平成19年度採用された看護職員がモチベーションを維持し、生き活きと働ける職場作りに向け、離職防止の取組みが重要な課題と考えた。

【実行計画】

I. 目的

「スタッフの離職を防ぐ取組み」をテーマとした看護師長会のグループワークによる学習と実践を繰り返すことで、誇りとやりがいの持てる職場作りを目指す。

II. 実践の方法

1. 平成18年5月～平成19年2月

看護師長会のグループワークで、「スタッフの離職を防ぐ取組み」について1年間かけて検討・実行し、抽出された具体策をKJ法を用いて分析整理し、報告会で取組みを提案する。

2. 平成18年12月

1) 東京慈恵会医科大学病院で取組んでいる「フィッシュ哲学」を取り込み、報告会で提案する。

2) 山口大学病院勤務の全看護師496名にStampsらが開発し尾崎らにより日本語訳された「病院勤務看護婦を対象にした職業の満足度」の質問紙を尾崎フサ子氏に使用許可を得た後調査し、その結果を分析する。

【実践の結果】

1. 看護師長会グループワークの取組み

医療の高密度化や医療事故防止等に伴うストレスは年々増加傾向にあり、早期退職を選択する看護師が増加している。手厚い看護を実践していくためにも、①せっかく育てた人材を失わず、看護師としてキャリアアップを推進していく。②看護師としてモチベーションを維持し、生き活きと働ける職場環境作りを行う。ことが重要と考えた。検討した内容をKJ法にてラベル作り表札作り図解化を行い、3つの対策が抽出された。3つの対策は、(1)スタッフを知る：①1日1回必ず声掛けをし、日頃から相談しやすい雰囲気・関係を作る ②看護師長自らいきいきとして気持ちよい挨拶をする ③看護師長はチャレンジプランを用いて定期的に面接をする (2)勤務形態の工夫：①個人の希望が尊重されるスケジュール管理 ②時間的ゆとりを得るために定時退勤できるよう声掛けを行う (3)活気ある職場作り：①フィッシュ哲学の導入 ②安全・安心に働ける職場 ③職場の人間関係を良くするであった。以上のことを看護師長・副看護師長全員参加の報告会でグループメンバーが報告した。

2. 東京慈恵会医科大学病院見学での学び

組織の活性化、離職防止等を目指し「フィッシュ哲学」を導入している上記病院を見学した。1つの企画が運営されていく過程で、PDCAサイクルがうまく循環していると感じた。その要因として、①看護管理者が今の現状から脱却する、より良い看護を求めるという強い意志が存在し、リーダーシップを発揮していた、そして周囲の支援があった。②プロジェクトチームで企画運営が行われ、はじめはつもりでもよい、まずは形から教育計画からと4つのコツを取り入れていた。③看護部目標として掲げ目標管理され、「フィッシュ哲学」の可視化がなされており、多くの学びを得た。

3. 職務満足度調査結果より

職務満足度平均スコア（6点満点）の順位は看護師相互の影響(4.09)、職業的地位(3.7)、看護業務(3.44)、専門職としての自律(3.3)、医師—看護師関係(2.93)、看護管理(2.88)、給与(2.66)であった。経験年数別では、1年目看護師、職位別では、看護師長の満足度が全体的に高値を示した。経験年数別で、8～10年目の看護師の満足度が全体的に低く、子育ての時期とも重なり離職へ繋がらない対策が必要と示唆された。

【まとめ】

看護師配置基準「7対1」の取得と維持のため、看護職員の定着が求められている。その対策として、離職防止への取組みが重要である。看護管理者として、看護師個々が誇りとやりがいを持ち看護に従事する職場作りに向け、進めていくことが今後も継続した自己の課題である。