

看護の質の向上を目指して、研修会への積極的参加や委員会活動の活性化を図る

九州大学病院別府病院 岩谷 友子

【概要】

副看護部長への昇任とともに、分院の総看護師長として看護室のマネジメントを行うこととなった。従前の研究所としての体制による療養型病床から、4年前に分院として、7:1看護体制による急性期一般病床としての機能へと変換されたが、職員の認識の改革は遅々としている状況であった。分院化の5年目評価を目前に控え、看護部門においても意識改革が必要であり、看護の質の向上を図り、病院経営への積極的な関わりが求められていた。看護師長、副看護師長への管理教育を初めとして、看護師への教育体制や、委員会活動の組織体制の変革を図るために、看護師の臨床実践能力をクリニカルラダーレベル評価にて実施し把握した。院内教育研修による看護力の維持向上のためにラダーレベル別研修を福岡本院の企画に準じて構成し実施した。また、副看護師長や看護師長への院内看護管理教育として、問題解決力やメンタルケア支援、部署の課題解決力向上のための院内管理者研修を年間計画として毎月実施するとともに、日本看護協会主催の認定看護管理者研修受講を推進した。委員会活動については、委員会メンバーにリーダークラスの中堅看護師を選定し、委員会の目標管理の徹底を行った。各部署の看護活動や各委員会に置ける活動の成果をまとめ、看護に関わるデータとともに冊子化して「看護概況書」や「看護研究会・業務改善報告書」を作成し、診療科や事務部門等へ配布し看護活動の可視化を行った。

【背景】

自施設は、九州大学病院の分院として、看護部理念を、『私たちは、人間性を尊重し、患者さんに信頼される質の高い看護を提供します。』としている。病院概要については、表1に示すとおりであり、看護職は看護師76名、看護助手6名である。しかし、クリニカルラダー評価が教育資料として活用されず、副看護師長、看護師長への管理教育も実施できていなかった。さらに、現任教育につながる看護室の各委員会やWG活動において、中堅看護師は指示待ち体制で消極的であり、発言が少なく、部署の問題点が把握しにくい現状があった。平成25年度に九州大学病院の副看護部長であり別府地区担当として「総看護師長」に任命され、分院の看護部門の質向上を喫緊の課題であると考えた。そこで、ラダー評価結果を基準に研修会参加の動機づけを行い、看護部全体の看護の質に直結する医療安全管理や看護部委員会活動の活性化を図ることとした。

【実践計画】

- 1) クリニカルラダーの評価実施について
 - (1) 「クリニカルラダー評価表」による評価を行い、ラダーレベル認定証を発行する。
 - (2) クリニカルラダーレベル別院内研修を企画、時間内実施を主とした構成にする。
 - (3) 中堅看護師対象の院外研修への参加者数を前年度比10%増にする。
- 2) 副看護師長・看護師長のキャリアアップについて
 - (1) 認定看護管理者研修受講を推進し、レポート作成や勤務シフト等を支援する。
 - (2) 副看護師長・看護師長対象に院内看護管理研修会を毎月1回実施する。
- 3) 委員会活動の効率的な運営について
 - (1) 委員会を時間内に設定し、年間計画を立案して会議時間は1時間とする。
 - (2) 会議資料作成は、看護室事務職員に協力依頼し副看護師長の業務整理を行う。
 - (3) 病棟の業務改善を目的に、PNS【パートナーシップナーシング】を導入する。
- 4) 看護活動の可視化について

- (1) 看護活動、研修会及び委員会活動をデータ化して、「看護概況書」を作成する。
- (2) 看護研究や業務改善に取り組み、学会・研究会において発表報告を行う。
- (3) 職務満足度調査結果を実施し、結果をスタッフへフィードバックする。

【結果】

前年度まで、基礎看護力評価がおこなわれていた看護師の臨床実践能力を、福岡本院のクリニカルラダー評価表を用いて評価を行い、Ⅰ～Ⅲレベルの取得率は増加した(図1)。院内外の研修参加率は目標(前年比+10%)を達成することができた。ラダーレベルの認定証を個人へ発行することにより、自己の臨床能力の把握とレベルアップへの意識付けとなった。受動的な研修会から各自が役割を持って参加する積極的な自己研鑽の研修会へ変化させるために、ラダーレベル別の院内研修の企画に看護部委員会活動やWG活動から発生した課題や成果報告などを取り入れた(図2.3)。看護師長や副看護師長のマネジメント力を向上させるために、滋賀医科大学病院看護部をモデルとした院内看護管理者研修を実施し(図4)、3月に各部署での課題解決に向けた個々の実践報告を行い、参加者全員が自己の成長を実感したと評価した。また、日本看護協会主催の認定看護管理者教育課程受講を推進し、今年度新たに、ファーストレベル受講者およびセカンドレベル受講者が各2名、サードレベル受講者が1名加わり研修修了者が倍増した。委員会活動は原則業務時間内の1時間とし、第1回目の全委員会に出席して会議の目的目標を周知した。院内管理者研修において、超過勤務時間管理や労務管理についての学習を行ったことにより、超過勤務に対する認識が標準化され、PNSマインドの醸成を図ることで超過勤務時間は短縮された。職務満足度調査の結果においては、「看護にやりがいを感じている」や「看護師としての高い知識や技術を身に着けようとしている」の項目では90%以上が好評価であった(図5)。看護協会主催の学会・研究会へ三題を発表し、院内看護研究会・業務改善報告の事例集を発刊した。

【評価及び今後の課題】

今回の実践活動により、積極的な自己研鑽やキャリアアップに向けての活動が推進できた一方で、職務満足度調査結果では、「私は部署で必要とされている」や「今後も当病院で働きたい」が60%台であった。中でも「自分の予定に合わせて休暇の希望が入れられる」が50%を下回ったことが原因の一つと考えられる。今年度の辞職率は12.94%(前年比+2.82)であったが、中途離職者に伴う欠員への人員確保が困難であった。また、超過勤務時間は、一月平均7.95時間(前年比-2.3)であり、減少傾向ではあるが、部署による差が見られる。また、休暇の取得率は、30%(前年比-3)であり、育児中の職員への支援体制や職員のリフレッシュの支援には至っていない。医療安全管理における3b以上のアクシデントは発生しなかったが、ケアレスミスのインシデント報告は多い。今後は、継続教育によるやりがい感を育てるとともに、看護師が満足感を得られ働き続けられる職場環境の整備をするために、病院組織全体でのフォローアップ体制を構築し、看護の質の担保を行うことが必要である。

表1. 九州大学病院別府病院の概要

病床数	許可病床140床(H27年3月現在稼働病床数104床)、3病棟構成		
診療科	内科(血液腫瘍・免疫膠原病・循環器)、外科、整形外科、麻酔科、放射線科		
職員数	231名(看護職員82名:入院基本料7:1看護)		
病床稼働率	89.2%(H26年度1月まで)		
平均在院日数	14.9日	重症度・医療、看護必要度	22.5%(H25年度)
患者数	入院:90.6人、外来:115.5人、	在宅復帰率	92.3%(H25年度)

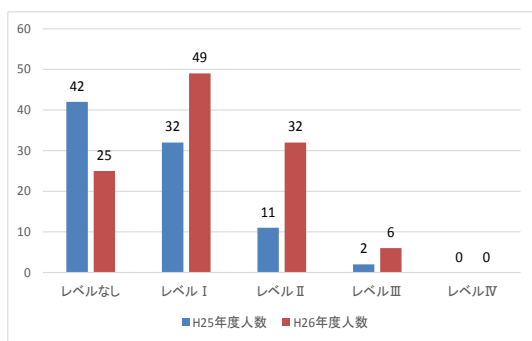


図 1. クリニカルラダー一評価結果

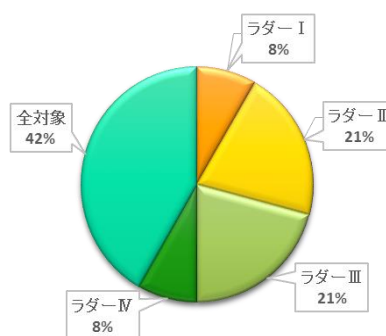


図 2. ラダーレベル別研修 (全研修 23 件)

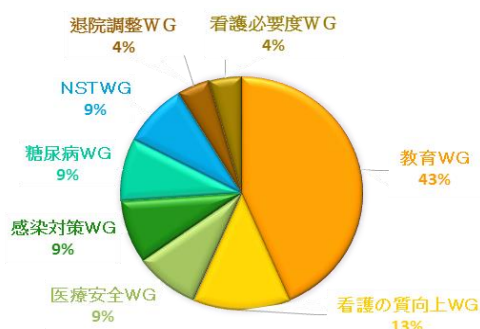


図 3. WGの研修企画実施率 (全研修 23 件)



図 4. 院内看護管理者研修風景

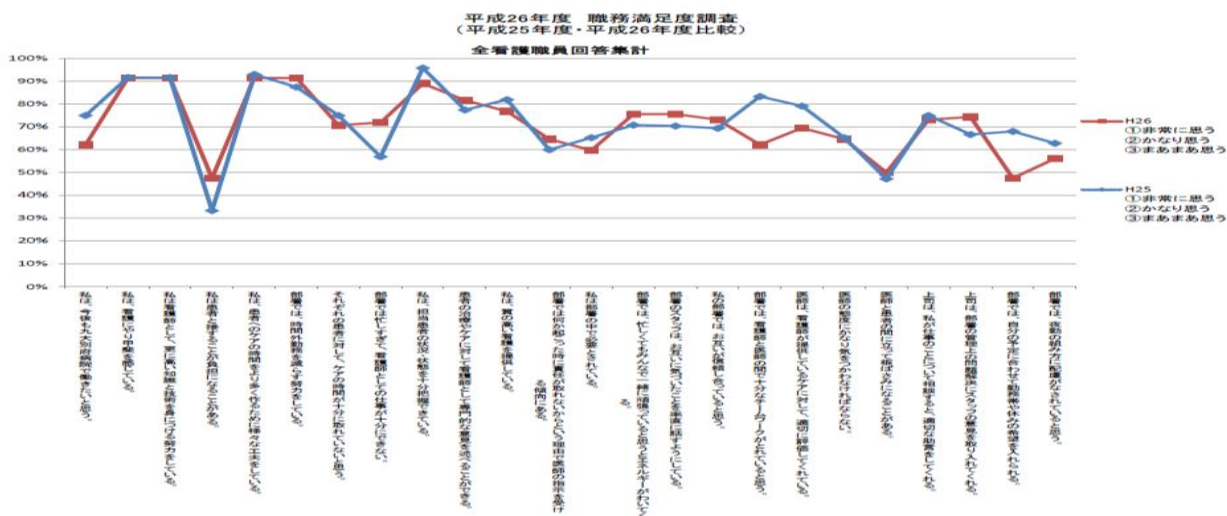


図 5. 職務満足度調査結果

参考文献

- 1) 藤野みつ子、西村路子：組織を成長させる看護管理者の育成，看護展望 (14) 1：14-20，2014
- 2) 原田美佐：教育委員会と看護管理者で行うマネジメントラダーの構築，看護展望 (14) 1：35-40，2014
- 3) 橋本竜也：実践的解決思考法，看護展望 (14) 1：58-59，2014
- 4) 橋幸子：一致団結して変革期に立ち向かう、パワーあふれる看護師長会，看護管理 (14) 9，812-815，2014
- 5) 橋幸子：PNSの特徴とパートナーシップ・マインド，看護管理 (14) 9，820-824，2014