

施設名 国立大学法人富山大学附属病院

氏名 長木 雅子

【概要】

医療を取り巻く社会の変化に対応して、信頼される医療・看護を提供するため看護管理者の役割は大きい。当院の看護師長は今後5年間で、半数以上が退職を迎え、次世代の看護管理者の育成は急務である。しかし、看護管理者の技量を身につける研修教育が計画されていないため、経験の浅い看護師長は様々な不安を抱えながら病棟管理を行っている状況である。そこで、個人を尊重し、人々のつながりの中でスタッフやチームの強みや価値を拡張、増幅させていくようなポジティブなマネジメントができるような看護師長を育成することを目的に看護管理者研修を企画した。

その結果、意図的な対話の場を提供し、看護管理者としてポジティブな思考を導く、エンパワーメント会の開催により、看護師長の承認行動の変容が認められた。また、看護ケア質の評価の報告会において、プラス価値を持つ組織の強みを具体的に知ることができ、主体的なアクションを引き出すことができた。

【背景】

当院の看護師長の構成は、看護師長経験5年未満13名、5年から10年未満3名、10年以上は11名計の27名である。今後5年間で、半数以上が退職を迎え、次世代の看護管理者の育成は急務である。しかし、看護部の管理者研修は、必要な知識の研修であり、看護師長の技量を身につける研修は、ファーストレベルやセカンドレベル研修以外は、看護師長自身の自己研鑽に任されている。特に、目標管理は個人差があり、分析力の不足や成果目標が抽象的なことが多く、経験の浅い看護師長は様々な不安を抱えながら病棟管理を行っている状況である。加えて昨年度の看護の質評価において、過程評価（看護ケアのプロセス）の6項目中5項目が、0.5%～4.4%低下した。特に患者や家族が自分の状況を理解し予測性や見通しを持てるように援助することで患者や家族の持つ潜在的な能力を強める「内なる力を強める」項目、家族が家族としての役割を果たせるよう配慮しながら働きかける「家族の絆を強める」項目、他の専門職との意見交換の場を調整し、看護師同士が協力している「場をつくる」項目が低値であった。これは、看護師長が、個人を尊重し、人々のつながりの中でスタッフやチームの強みや価値を拡張、増幅させていくようなポジティブなマネジメントができていないことも一因と考える。これらから教育担当副部長として看護師長の育成に取り組みたいと考えた。

【実践計画】

「看護師長がポジティブシンキングを身に付け看護管理に活かす」「目標管理において十分に自部署の分析を行い、客観的に判断し、自部署の目標を達成できる」を目指して以下の計画を立案した。

1. 看護師長のエンパワーメント会を2回/月に小グループで開催する。内容は3分間で成功体験や看護師長として大切にしていることを話した後、他者から承認を受ける。エンパワーメント会の開催前後にメンタリング尺度（54項目、15分程度記載）の自己評価を行い、「受容と承認」項目について比較する。
2. 看護管理者研修として看護ケア質の評価（目標管理）報告会を開催し自部署での取り組みと成果について、各看護師長が中間報告する。また、新任看護師長4名に目標管理の勉強会を実施する。研修後のアンケート結果と任意研修を企画、参加を募集し、看護師長のポジティブな意識変化を調べた。

倫理的配慮は、看護部・看護師長会にて企画書を提出し、同意を得た。また、質問紙による回答は無記名とし、前後比較ができるよう暗号化した。質問紙には倫理的配慮を説明し回答を得られた者は、同

意を得られたとした。調査結果は看護師長会で報告するとし、尺度使用においては開発者に承認を得た。

【結果】

1. エンパワーメント会のグループのメンバーは、経験年数を考慮し、様々なタイプの看護師長が集えるように工夫した。看護部長、看護副部長も1、2名参加した6～7名の小グループで行い、1人3分程度の成功体験や看護師長として大切にしていることを話し、他者から承認を受けた。小グループでの会であり気楽に話せ、接点の少なかった看護師長や看護部長・副看護部長との交流で、コミュニケーションや承認、看護することの大切さ、働き続ける大切さ等、共感や承認を受け、貴重な時間となった。活発な意見交換が行われ30分では不足する程であった。1クール終了後のアンケート結果ではおおむね肯定的な意見であり、参加者の意見を参考に2クール目は、メンバーの変更と開催時間を10分間延長し、困った事例や相談したいことも追加し開催した。

エンパワーメント会の前後での「メンタリング尺度」は、受容と承認の17項目において、看護師長経験年数5年未満が1.88点(4点満点)から2.07点へ上昇、看護師長経験5年以上は2.26点から2.45点へ上昇し、経験年数を問わず0.19点上昇した。また、前後の比較できる16名中12名が、2回目において点数が上昇した。

2. 看護ケア質の改善事例報告会では、看護師長・副看護師長を対象に、各々の看護師長が、自部署の分析結果から目標を決定、取り組みの成果や進行状況をスライド1枚、3分で報告し、2分間の質疑応答を行った。発表の事前準備として教育担当副看護部長が参考資料を各看護師長に配布、ラウンド時に進行状況を確認してポジティブなアドバイスを行った。また、看護ケア質の評価受審対象以外の部署も看護ケア質の評価を理解し、自部署でできる取り組みを報告した。

報告会後のアンケートには、「報告内容はどうか」の設問に96%がとても有意義、まあまあ有意義と答え、「内容は今後役立つか」の設問に95%がとても役立つ、まあまあ役立つと答えた。また、『自部署の進行状況の確認ができた』『他部署の取り組みを聞くことで、自部署の参考になる』と75%の看護師長・副看護師長が答え、ポジティブな未来のビジョンを共有することができた。報告会後の看護師長の任意研修募集に対して、10名の参加希望があり自身も変化したいという意志を感じた。

【評価及び今後の課題】

年長の知識のある人としての看護師長の役割は大きく看護師長が意識してスタッフにポジティブな関わりをすることが大事であり、エンパワーメント会の開催は、看護師長研修にポジティブな思考を取り入れた対話の場を提供した。その結果、メンタリング尺度の「受容と承認」の項目の向上を認め、看護管理者として、相互に影響しあい、変革の意識が芽生えたと考える。しかし、この調査は自己評価のため実際にスタッフへの関わりに変化が生じたかは計測できていないが、経験の浅い看護師長にとって受容と承認を受けることは、自信となりキャリア発達が促進されるため今後、看護管理者への支援や研修体制を確立したい。

看護ケア質の評価報告会の企画段階では、看護師長はネガティブな感情が強かったが、報告会準備段階では、自部署を分析して主体的にアクションを起こすことができた。報告会終了後には、発表者だけでなく、聴講者も他者のプラス価値を持つ組織の強みを具体的に知ることによって、相互に思考の拡張と増幅させる意識が芽生えた。今後も他部署との意見交換の場を増やして看護管理者のポジティブな意識や活動に継続させたい。