

### 3 支援者の感想

#### 外部支援者

富山大学名誉教授

永山 くに子 氏

富山県看護協会

満間 信江 氏

富山県立中央病院看護研修科長

四十田 真理子 氏

## 組織力の向上に欠かせない専門職の自律

富山大学名誉教授 永山くに子

今回、本事業の対象となった「かみいち総合病院」とは令和2・3年度の2か年にわたり、外部支援者として関わることになりました。この2年間はこれまでに経験したことのないコロナ禍での事業との同時進行でありました。それにも拘わらず、看護部長をはじめ、看護部が総力をあげ懸命に取り組み、結果として大きな成果を得ることになりました。ご苦労さまと同時に、これを契機に、貴院のますますの発展にこの組織力が発揮されることを期待しています。

そこで、これまでの事業における関わりを通して感じたことを以下の3点について私見として述べてみたいと思います。

①「**問題解決思考を軸とした柔軟な対応**」。つまり、本事業への参加理由を組織の中で柔軟に検討し、目的をより明確にすることによって適切な方法・手段を選択することができていました。

②「**方向性を見極めたSWOT分析の分析力と課題の明確化及び集約化**」。SWOT分析に活用される4項目（組織の強み、弱み、脅威、機会）の分析については、抽出力がその後を決定するといっても過言ではありません。分析結果の判断において客観性が乏しくなることも多いなか、その点においても貴院はデータに基づいて適切に判断がされてきました。そして、本事業の目的に照準した積極的戦略・改善戦略の抽出は流石でした。ただ、防御・撤退戦略の項が空欄であったことは残念でした。

③「**組織力の向上には専門職の自律は不可欠**」。看護部長をはじめとして各自が目標に向かって自分の責任において意思決定し、行動し、振り返りをすることを目指して本事業にとりくまれたことは自律への第一歩であったように感じました。

最後になりますが、本事業の会議で一貫して見られたのが皆様の笑顔であり、とても印象に残りました。何か、一歩前に進むためにはこのような笑顔が原動力なるように感じました。

「看護職員育成モデル事業」に外部支援者として参加して

富山県看護協会 認定看護管理者 満間 信江

私は、外部支援者としてかみいち総合病院の取り組みに参加させていただきました。

上市町のホームページや紹介される報道内容を見ても、かみいち総合病院は地域に必要とされる病院であり、大切な存在であることがわかります。生産年齢人口の減少によりさらに高齢化が進むことや家族形態の変化から人びとのニーズはますます複雑化していくと考えられ、現在も患者、家族、地域住民の方々に様々な看護の場を提供しています。地域に応じた看護サービスを提供できる人材を育てるためにも看護管理者の育成が必要と考え教育体制整備を目指されました。

1年目は教育に関する自施設のデータを細部にわたり整理し、丁寧に分析することで課題が明確となり、より具体的なラダーシステムの構築につながり、2年目の実践となりました。一見複雑に見える項目もレベルごとに精選されており、丁寧な説明と認定の準備が進められています。地域での研修も大変有意義な結果が得られています。したいことが多く欲張りなようですが、慌てず優先順位を決めて中長期計画で進められると良いと思います。

今回の取り組みで、管理者の意識の変化をはじめ効果が早速数値として現れています。離職率が低く地域貢献意識の高い看護職員は病院の宝と言えるでしょう。

この事業でいつも人材育成の責務と熱い思いにふれ私自身が学びます。今回取り組まれたかみいち総合病院の川岸看護部長はじめメンバーの笑顔は、北京オリンピックカーリング女子銀メダルのロコソラーレの笑顔と重なり、温かく力強いチーム力を感じました。地域になくってはならない病院として、これからも一人一人が人びとのいのちと暮らし、そして尊厳を守りながら個々のニーズに応え、笑顔があふれる看護を実践し続けていっていただきたいと思います。

参加の機会をいただき心より感謝いたします。

「看護職員育成モデル事業」に外部支援者として参加して

富山県立中央病院 看護研修科長 四十田真理子

私は、外部支援者としてかみいち総合病院の2年間の取り組みに参加させていただきました。病院を訪問しての検討会が2回、打合せ会議が4回行われ、最終の打合せ会議はオンラインにて行われました。2年前までは、まさかこのような形態の会議が行われるなど想像もしていませんでした。ウィズコロナの生活様式が浸透し、看護の現場も大きく様変わりしました。そして目まぐるしく変化する社会情勢に先の見えない不安を感じることもあります。かみいち総合病院は、このような危機的状況の中で多様化するヘルスケアニーズに対応し、質の高い組織的な看護サービスを提供する看護管理者を育てることを目的としたマネジメントラダーを作成されました。

まずは、膨大なデータを整理しながらの根拠に基づいた組織分析が行われました。組織分析が広い視野で丁寧に行われたことにより組織の強み、弱み、あるべき姿が明確に示されました。それらを検討会メンバーの中で共有されたことにより、効果的な戦略を生み出すことができたのだと思います。モチベーター診断、レジリエンス診断にも注目され、マネジメントラダー実施前後で数値が見える化したことにより、強化すべきところ、さらに伸ばすところが具体的に示されていました。このようなツールを使用することは自己を客観的に見つめ直す機会にもなると感じました。またマネジメントリフレクションを月1回開催し、経験の振り返り、共有だけでなく、承認の場としておられることも、マネジメントのプロセスを大切にしたい取り組みであると思いました。そして地域まで視野を広げた看護管理の実践を目的に企画された厚生センター・訪問看護ステーション実習も施設の強みを生かした効果的な教育プログラムであると感じました。

承認し合える職場を目指し、看護管理者のモチベーションやレジリエンス力を高めるこのマネジメントラダーからは、作成者の看護管理者を大切に育てていきたいという思いが伝わります。当院でもマネジメントラダーを実施しており、今年度で2年目を迎えます。当院のマネジメントラダーの目的でもある「看護管理者がいきいきと働き、高い成果を出すこと」を目指し、さらにバージョンアップしていきたいと思います。

このような機会を与えていただき感謝申し上げます。