



厚生連滑川病院

Kouseiren Namerikawa Hospital

はじめに

厚生連滑川病院（以下当院）は富山県東部、有磯海近くに位置する人口 32,400 人の滑川市唯一の総合病院である。「安全で安心な医療を提供し、地域住民から信頼されるアットホームな病院を目指します」を理念とし、地域に必要とされる病院を目指し、急性期医療から地域での在宅療養までを支える地域密着型の病院である。令和 5 年訪問看護ステーションが院内に開設し、令和 5 年 4 月より病床数を 199 床と組織改革を行い、病院から地域へと継続した医療が出来るように体制を整え、地域包括ケアシステムの一助を担っている。当院を利用される患者は 75%が滑川市民であり、外来通院から入院、在宅まで患者・家族を含め継続的な医療・看護が出来る事が特徴である。令和 4 年の地域包括ケア病棟の在宅復帰率は 85%であり、急性期医療を終えた患者が住み慣れた場所で療養生活ができるように地域医療連携の強化や多職種連携などを踏まえ医療情勢の変化に応じた支援を行う努力をしている。

社会情勢の変化に伴う組織改革や、看護体制の整備を行うには、変化に合わせて柔軟に対応できる自律した看護師を育成することが大切であり、看護部の教育体制の見直しと、再構築が必要だと考えた。現在、当院では管理者のため教育体制が十分に整っておらず、マネジメントラダーの活用にも至っていないのが現状である。今回、看護職員育成モデル事業に参加することは、看護管理者の現状を把握し、看護管理者育成の教育体制を整えるチャンスと捉えた。さらには看護管理者がやりがいを持って看護管理能力を発揮できれば、若手看護職員に対しても、人材育成に効果的に関わることができ、看護部全体として共に育ち成長できる組織を目指すことが期待できると考えた。

病院の概要（2023 年 4 月）

- ・住所：富山県滑川市常盤町 119 番地
- ・TEL：076-475-1000
- ・FAX：076-475-7997
- ・病床数：199 床（急性期一般 112 床、地域包括ケア病棟 87 床）
- ・診療科：14 診療科

内科、消化器外科、整形外科、脳神経外科、精神科、小児科、皮膚科、泌尿器科、産婦人科、眼科、放射線科、耳鼻咽喉科麻酔科、麻酔科、リハビリテーション科

- ・看護単位数：8 看護単位
- ・看護職員数：158 名
- ・採用看護職員数：2023 年度 5 名
- ・看護体制：急性期一般病棟 10:1 地域包括ケア病棟 13:1
- ・看護方式：固定チームナーシング継続受け持ち制（日勤のみ、ペアナーシング）
- ・看護部の理念：常に「やさしい心」を持ち、「個の尊重と共育」を基盤として、より良いケアを実践します。
- ・看護部の方針：
 - 1) 看護倫理に基づき、患者家族の意向に沿った看護を提供する
 - 2) 安心で安全な看護を提供する（安全、敬意、責任、連携）
 - 3) 常に謙虚さを忘れず、相手への敬意と思いやりをもって、働きやすい職場環境を創り出す
 - 4) 自己啓発に努め自律的に職務に取り組める人材育成を目指した教育指導体制の推進と支援者の教育力育成を図る
 - 5) 地域包括ケアシステムを理解し、チーム医療の中心を担える看護師となる
 - 6) 病院経営に参画しているという自覚を持つ
- ・看護部の紹介

看護部管理者は、看護部長 1 名、訪問看護管理者 1 名、副看護部長 2 名、看護師長 9 名となっており、経験年数は 4.1 年である。副看護師長は 18 名、主任は 19 名で看護管理者の割合は看護部の 31%を占めており、看護管理実践の役割が期待される。また、正規看護職員の平均年齢は 42.9 歳で平均経験年数は 17.4 年であり子育て世代から中堅、ベテラン看護師の割合が多く経験が豊富で柔軟な看護実践能力が強みである。看護師の新規採用に関しては毎年 4～5 名採用しており、2019 年から 2022 年までの新人離職率は 0%であったが 2023 年は 1 名の離職があった。【表 1 参照】

認定看護師は 6 領域 7 名（感染管理 2 名、認知症看護 1 名、緩和ケア 1 名、摂食嚥下障害看護 1 名、皮膚排泄ケア 1 名〈特定看護研修修了者〉、がん化学療法看護 1 名）おり、役割

モデルとなり専門性の高い看護が提供できる体制を支援している。

2019 年より働きやすい職場環境を整えるため、ワークライフバランス推進事業に取り組んだ。「おもいやり、おかげさま、おたがいさま」マインドのもと、有給休暇の取りやすい職場環境を整え、連続特別休暇、看護休暇、介護休暇等の取得が促進した。また、入院患者・家族の負担を軽減するため、生活用品を入院セットで準備できる体制も整えた。

当院は病院利用者の 75%が滑川市民であることから、地域包括システム構築の中で地域医療や訪問看護、関係施設と連携し、切れ目のない継続した医療・療養まで継続した切れの目のない看護を提供できる体制を目指している。令和 5 年より訪問看護ステーションが開設され、利用者数も開設当時より 5 倍近く増加しており、在宅療養・支援の意識が高まり令和 6 年度は病棟職員による看護への同行なども計画している。

1. モデル病院事業に取り組む前の現状について

1) 看護職員の人材育成の現状について

【新人教育】

看護部の新人教育目標が患者さんと関わることでスタッフと共に看護の楽しさを知ることができる。目標に基づき、新人研修は、看護部新採委員会が企画し、基本的看護技術の習得に向けた研修や、救急看護、看護記録研修、リフレッシュ研修、配属先とは違う勤務場所でのローテーション研修など 14 テーマの研修がある。新型コロナウイルス感染症により、学生時代臨床実習時間の制限のあった新人に対しても背景を理解し、教育体制を整備する必要性を考えながら、各部署で看護管理者、実地指導者、スタッフ全員で人材育成に関わっている。今後、多様化する人材に対して、個別を理解し、尊重しながら育成に関わることができるようにさらに体制を整える必要がある。

【現任教育】

当院では、2020年クリニカルラダーの修正を行った。それまで使用していたキャリア開発ラダーを JNA 版ラダーに基づき改良し現在に至っている。2022年4月現在での各段階ラダー取得状況は、ラダーⅣ38.3%、ラダーⅢ30.3%、ラダーⅡ17.8%、ラダーⅠ13.0%である。ラダーⅠは新人基礎教育が終了し2年目からが対象となっている。看護部全体のラダー取得状況は70.8%である。

現任教育は看護部現任教育委員会が担当している。ラダー段階別に研修が企画されすべて勤務時間内に計画されている。2020年には、新たな研修企画として看護管理者以外の中堅看護師を対象としてキャリアアップ研修が追加企画され随時研修の見直しを行いながら職員のキャリア支援に繋げる関りを行っている。2020年度から、eラーニングを取り入れ、自己学習や集合研修等自己研鑽につなぐように活用している。

【看護管理教育】

毎年、厚生連として高岡病院、滑川病院と合同で年1回、「富山県厚生連高岡・滑川病院役職合同研修」を行っている。両病院の看護管理者が同一研修場所に集まり講義を受け意見を発表し合うなど看護管理についての学びを共有する機会がある。しかし、当院での看護管理者を対象とした研修企画はなく、富山県看護協会の研修参加や自主的に院外研修に参加するか、eラーニング活用などで自己研鑽を行っている状況である。

表1 看護職員状況

		2019	2020	2021	2022	2023
総数		191	184	170	162	158
内 訳	看護師	174	168	155	147	142
	保健師	9	8	8	8	9
	助産師	8	8	7	7	7
平均年齢		41.7歳	41.0歳	41.7歳	43.0歳	44.0歳
離職率		5.85%	7.34%	4.76%	3.77%	3.12%
新採用者数		5人	4人	3人	1人	5人
新卒離職率		0%	0%	0%	0%	20%
看護補助者数		23人	23人	21人	23人	21人

表2 看護師年齢構成

20歳～	30歳～	40歳～	50歳～	60歳～	合計数(人)
30	48	62	42	9	191
29	43	60	44	8	184
27	31	59	45	8	170
22	28	59	47	7	163
23	27	56	44	8	158

2) 看護職員育成の問題点と課題について

問題点①

看護管理者が管理能力を理解し、自身の役割を実践する過程を尊重しながら自律した看護管理者を育成するために看護部の体制を整えられていない。

- 当院における看護管理能力の明確化と、評価の可視化となるマネジメントラダーの整備がされていない。
- 多忙で煩雑な業務にありながら、当院の地域における役割を見失う事なく患者・家族の求める看護を常に提供できるよう考え実践して欲しい。
- 多様化する時代において、自部署の業務改善、働き方への思考を柔軟に考えることができる人材育成のシステムがない
- 主任以上の看護管理者を対象とした研修企画がなく教育体制が整っていない。
- スタッフの思いを確認する必要があるが具体的に明確にされていない。
(現在の個人目標管理シートの「キャリアデザイン」の項目を活用しキャリア支援の具体的方法を考えていく)

問題点②

キャリア支援の自己評価が低く目標達成に向けた関りと人材育成に力が発揮できていないと感じている。

- 時代錯誤した人材育成になっていないか。現在の若者を理解し、多様化する個を理解し指導に生かしているか再認識する必要がある。
→離職防止と働き続ける事ができる組織への支援に繋がる
- 主任・副師長の自己肯定感が低く（GSES 平均点：師長 46.69、副師長 47.94 点、主任 41.53）役割を認識し関わることでやりがいにつなげたい。
- 看護部全体として看護管理者、スタッフ共に承認欲求を高めるための具体的な方法を考え実施することが必要である。

問題点③

看護管理者を対象とした教育体制が整っておらず、計画的の学ぶ機会が少ない。

- 当院に具体的な看護管理者対象の研修がない。
- 看護部では看護管理能力育成についての系統立てたシステムがなく看護部現任教育委員会を始め、看護部各委員会で仕組みを考える必要がある。
- 地域との連携を目的とした研修企画がなく、病院職員として地域との関係性の強化や、地域を理解する機会を設ける必要がある。

【課題】

病院の理念、看護部の理念を理解し、組織改革を契機として柔軟に対応できる自律した看護管理者を育成する。

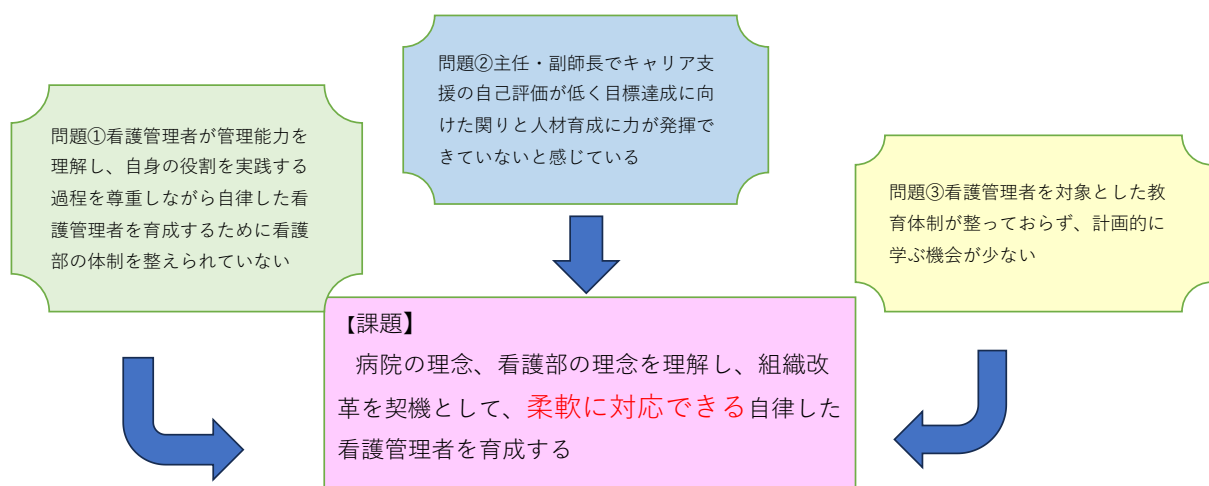


図1 問題点と課題

2. モデル病院事業の取り組み経過について

月 日	検 討 内 容
2023年 7月1日	モデル事業検討会メンバー決定 ・看護師長 ・ラダー委員会 ・WLB委員会
7月18日	第1回看護職員育成モデル病院事業合同打ち合わせ会議 県民会館にて 病院の概要、役割、理念、看護部教育体制、抱えている課題 【外部支援者からの助言】 ・抱えている課題の6つを絞る、優先順位 ・師長はどのようにになりたいか、何をしたいと思っているかを把握する ・若手を活性化させる研修企画
8月14日 9月11日	WLB委員会にモデル病院事業について説明 研修企画開始 意見交換 文献検索 課題抽出 研修内容検討
9月13日	師長会にてモデル事業参加について説明 キーコンピテンシーとマネジメントラダーの実態調査を依頼する
9月25日	WLB委員会 研修絞り込み 研修内容検討 リフレクション研修
10月2日	ラダー委員会 クリニカルラダーV作成に取り組む
10月18日	師長会 キーコンピテンシー、マネジメントラダー調査の結果報告 看護管理者の当院の傾向、今後の課題
10月31日	第1回看護職育成モデル病院事業検討会 厚生連滑川病院にて 【外部支援者からの助言】 ・人材育成に関するSWOT分析をさらに多角的に分析 ・リフレクション研修内容について ・自己効力感の捉え方について
11月6日 11月13日 11月28日	ラダー委員会 クリニカルラダーV内容見直し、運用方法 マネジメントラダー読み合わせ内容共通理解 どのような方向性で実践研修を考えていくか検討 それぞれの管理能力について実践内容の検討
12月11日 12月18日 12月25日 12月27日	ラダー委員会 実践内容の検討 実践内容の検討 師長会にてマネジメントラダーの勉強
2024年 1月15日 2月14日 2月27日	ラダー委員会 マネジメントラダー運用方法について検討 地域包括支援センター実習内容について 第2回看護職員育成モデル病院事業合同打ち合わせ会議 県民会館にて 取り組み経過報告 【支援者からの助言】 ・データを見直し課題の明確化 ・キーコンピテンシー、セルフエフィカシー、マネジメントラダーについて整理して表現する

3. 取組みの中で見いだされた課題及び改善策

課題：病院の理念、看護部の理念を理解し、組織改革を契機として柔軟に対応できる自立した看護管理者を育成する。

(1) 課題明確化のため現状把握として看護管理者の管理能力についての現状調査を以下の3つを使用し行った。

- 1) 看護管理者のキーコンピテンシー尺度
- 2) 一般性セルフエフィカシー尺度 GSES
- 3) 日本看護協会のマネジメントラダー評価

1) 看護管理者にキーコンピテンシー尺度調査を実施した。

主任 19 名、副師長 18 名、師長 13 名に行った結果、「状況認知」「メタ認知」は全体に評価が高かった。「キャリア支援」「意思決定」においては副師長主任に低い傾向があった。「自己管理」では主任に低い傾向がみられた。(図 2.3.4)

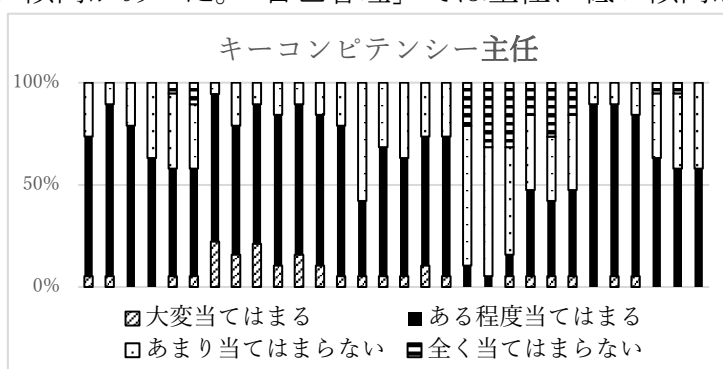


図2 主任のキーコンピテンシー尺度評価

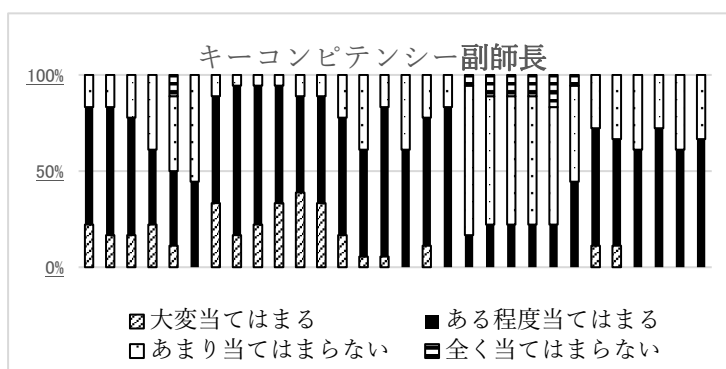


図3 副師長のキーコンピテンシー尺度評価

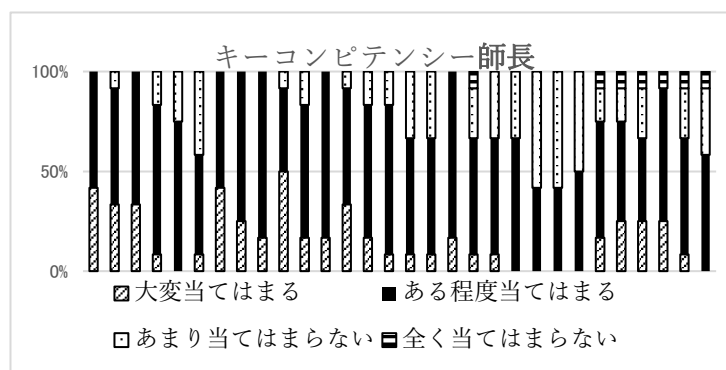


図4 師長のキーコンピテンシー尺度評価

- 2) 一般性セルフエフィカシーの調査では自己効力感について全体的に普通より低い傾向があった。特に主任が低かった。(表3)

表3 一般性セルフエフィカシー尺度評価

段階	～3	4～7	8～10	11～14	15～	合計(人)
	非常に低い	低い傾向	普通	高い傾向	非常に高い	
	1	2	3	4	5	
師長	1	4	4	3	1	13
副師長	1	6	7	4	0	18
主任	5	8	4	2	0	19
合計(人)	7	18	15	9	1	

- 3) 看護管理者のマネジメントラダー評価の調査では全体的に高いのは「組織管理能力」や「質管理能力」であった。また、「政策立案能力」や「創造する能力」は全体的に低い結果となった。(図5)

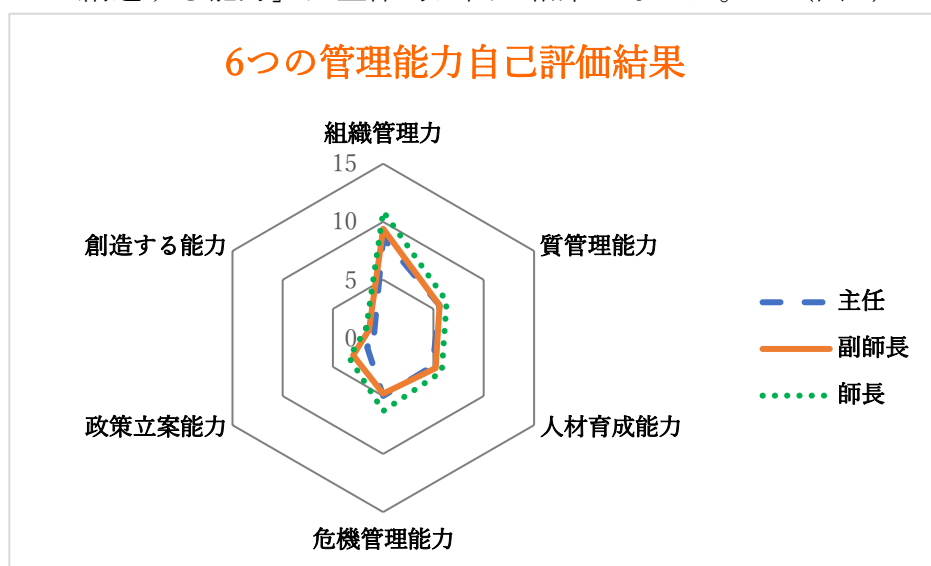


図5 マネジメントラダー自己評価

(2) 課題の明確化として管理能力の現状調査の結果から当院の人材育成に関する SWOT 分析を行った。

表 4 当院の看護管理者の人材育成に関する SWOT 分析

強み Strength	弱み Weakness
<p>①看護職員の構成は、助産師 7 人、保健師 9 人、看護師 140 人、准看護師 2 人で構成されており、正規看護職員の平均年齢は 42.9 歳でベテランの職員が多く、看護の質が保証される。</p> <p>②看護管理者の構成は看護部長 1 名、副看護部長 2 名、師長 13 名、副師長 18 名、主任 19 名と全体職員の約 36%を占めており看護管理者が充実している。</p> <p>③高岡・滑川役職合同研修会が年一回継続的に行われ共通した看護管理を学ぶ機会がある。</p> <p>④主任以上の役職の 84%以上がラダーⅣを取得しており看護管理者として役割を認識している。</p> <p>⑤認定看護師が 7 名おり、役割モデルとなり専門性の高い看護が提供できる。また学ぶ機会もある。</p> <p>⑥認定看護師が専門セミナーを毎月開催している。事により専門的知識を学ぶ機会がある。</p> <p>⑦令和 2 年度より e ラーニングが導入され自己学習者環境が整った。視聴状況は、師長 28.9%、副師長 18.4%、主任 28%、スタッフ 24.5%であった。</p> <p>⑧昇格時、看護部より個人に合わせた昇格研修がある。</p> <p>⑨キーコンピテンシーでは師長、副師長、主任共に共通してメタ認知の評価が高く、相手への影響を考慮した対人関係やコミュニケーション能力を意識した関りを行っている。</p>	<p>①役職の平均年齢が、師長 54.7 歳、副師長 50.9 歳、主任 49.3 歳であり、若手職員との年齢差が大きくなり人材育成にギャップがある。</p> <p>②看護管理者の平均年齢が師長 54.7 歳、副師長 50.9 歳、主任 49.3 歳であり、3 年間で定年を迎えるものが 39%おり、看護管理の継続的な実践に不安がある。</p> <p>③主任以上の研修について、院外研修が主であり院内研修の企画がなく学ぶ環境が整っていない。</p> <p>④院内でマネジメントラダーの見直し・作成がされていない状況である。</p> <p>④'ラダーⅤの活用がされておらず、申請者は 0 人</p> <p>⑤2021 年度より新たな認定看護師がおらず、計画的に育成していく必要がある。</p> <p>⑥認定看護師専門セミナー研修が時間外であり参加人数が 10~35 名であり、参加率 UP を図りたい。</p> <p>⑦e ラーニング導入により自己学習環境があるが、導入時より視聴時間の UP に繋がらない。</p> <p>⑧昇格時の昇格研修は研修内容、研修方法にマニュアル等が無く指導者に一任されている。</p> <p>⑨キーコンピテンシーでは師長、副師長、主任共にキャリア支援が低く、特に副師長、主任はできる評価が 25%程度であった。目標達成に向けた関りと人材育成に力が発揮出来ていないと感じている傾向がある。</p>

<p>⑩自己効力感では GSES Test5 段階評価では平均値が師長が最も高かったことは、看護管理実践を行い役割を遂行していく過程で自己効力感が高いと推測される。</p> <p>⑪マネージメントラダーでは、どの職位においても6つの管理能力の「組織管理能力」が高いことから組織の目標に向かって資源を活用して組織作りをする姿勢がある。</p>	<p>⑩自己効力感では GSES Test5 段階評価では平均値が主任が最も低かったことは、看護管理実践を行う中で、遂行した役割の成果を評価されにくい状況であることが推測される。</p> <p>⑪マネージメントラダーでは、どの職位においても「創造する能力」が低い事から新しいことに取り組もうとする意識が低い傾向にある。</p>
機会 Opportunity	脅威 Treat
<p>①令和5年2月より訪問看護ステーションが病院内に開設され、地域包括ケアシステムの中で在宅療養への移行がスムーズになり、地域医療連携の強化に繋がる。</p> <p>②令和5年7月より地域包括ケア病棟が増床となり一病棟から二病棟(53床→87床)となり、在宅療養支援を学ぶ機会が増え地域を見据えた看護を提供できる。</p> <p>③滑川市唯一の公的医療機関として、地域連携プロジェクトチームを立ち上げ病病連携の強化に力を入れている。</p> <p>④地域の公的医療機関として年間450件から500件の救急患者の受入を行い救急医療の役割も担っている。</p> <p>⑤滑川市内の富山医療福祉専門学校の実習病院であり、また富山県立大学の実習生を受入れ指導的立場からも学ぶ機会がある。</p>	<p>①看護管理者及びスタッフは訪問看護ステーション運営方法や地域連携システムへの理解が必要となる。</p> <p>②社会の高齢化に伴い、入院患者の重症度・医療・看護必要度が上がり、スタッフの疲労とモチベーション低下につながるリスクがある。</p> <p>③滑川市唯一の公的医療機関として、地域連携・病病連携の強化から受け入れ体制を整える必要がある。</p> <p>④救急体制を整え、適切に病床が使用できるようベットコントロールを考え対応できるようにする。</p> <p>⑤看護学生が効果的な実習が出来るように実習指導者の質の保証と実習環境を整えることが求められる。</p>

以上のSWOT分析からクロス分析を行い課題及び改善策を考えた。(表5)

【目的】		強み	弱み
病院の理念、看護部の理念を理解し、組織改革を契機として柔軟に対応できる自律した看護管理者を育成する		1. 主任・副師長・師長の割合が36%を占め看護管理者が充実している 2. 主任以上の役職の75%がラダーⅣを取得している 3. マネジメントラダー評価項目で「組織管理能力」が高い 4. キーコンピテンシー評価で「メタ認知」が高い	1. 主任以上の看護管理者を対象とした研修企画がなく教育体制が整っていない 2. マネジメントラダーの見直し、作成がされていない 3 マネジメントラダー評価項目で「創造する能力」が低い 4. キーコンピテンシー評価で「キャリア支援」が低い
機会	1. 訪問看護ステーションが開設され、地域連携システムの強化 2. 地域包括ケア病棟の増設(53床→87床)され在宅療養支援が強化される。 3. 滑川市唯一の公的医療機関として、地域包括システムの中心を担う	【積極的戦略】 ①マネージメントラダーの作成・実施・評価し看護管理者の必要な役割を明確にすることで看護管理能力を強化する ②看護管理者が役割を認識し人材育成に関わる ③看護管理者を対象とした研修企画・実施し「メタ認知」「組織管理能力」の強化する	【改善戦略】 ①現状を把握したマネージメントラダーの作成・実施・評価する ②看護管理者を対象とした研修企画・実施する。「キャリア支援」「創造する力」の克服 ③新人看護師を含め若手職員育成に向けた看護管理者の行動変容
	脅威	【差別化戦略】 ①マネージメントラダーⅠを作成しマニュアルを作成し運用する ②キャリア研修を企画しコンピテンシーを活用しながら承認欲求を高める	【防御・撤退戦略】

(3) 取り組み課題

1) 研修企画

2) マネジメントラダー I 作成

看護管理者が 36%を占めており充実しているが、若手のスタッフが定着しない現状や、コンピテンシーの「キャリア支援」「自己管理」が低いことから、職場のスタッフの育成について個々が見直し、それぞれの個性を生かし対応できる管理能力を必要としていると考える。

また、「自己管理」や「自己効力感」が低い傾向にあることから自己の役職としての自信ややりがいを高めていける機会作ることが必要と考える。

そこで副師長で構成されている WLB 委員会が中心となり、キャリアアップ研修とリフレクション研修を企画した。

また、マネジメントラダー評価の結果から「組織管理能力」が高く、「政策立案能力」や「創造する能力」が低い結果となったが、これまで当院にはマネジメントラダーが作成されていなかったことから管理者がそのような能力を必要とされていることやどのように管理能力を高めて行けば良いか自己の管理能力について指標がなく評価できない状況であった。今回、マネジメントラダー I の作成を行い、当院の理念に基づき、地域まで視野を広げ看護管理を実践できることを目標に取り組むとした。

1) 研修企画

① キャリアアップ研修

目的：看護管理者が自らの指導方法を見直す機会とする。

Z 世代の特徴を理解し、対応方法を考える事ができる

新人看護師の育成に目を向け、自身の行動変容を起こすことができる

② リフレクション研修

目的：個々の管理能力を承認し、やりがいにつなげる。

2) マネジメントラダー I 作成

目的：自院のみならず、地域の視野を向け自院の役割を理解した看護管理者を育成する。

看護師長で構成されているラダー委員会が中心となり作成に取り組んだ。

現状把握として管理職に行ったマネジメントラダー評価でこれから作成するラダーに必要と考える研修や看護サービスについての自由意見を集め、日本看護協会のマネジメントラダーについて読み合わせ学習し、当院の役割を考慮しながら実践内容を考えた。

4. 次年度の取り組み

WLB 委員会では研修を通し、管理者が個の尊重を大切に指導する事の大切さを認識し対応できたか、またリフレクション研修を通し承認で相手の理解や自己効力感を高めることにつながるよう企画運営し、評価していく。

ラダー委員会では作成したマネジメントラダーについて内容の説明と運用方法の説明を行い周知していく。各部署からの申請者に対し、部署全体で取り組んでもらい理解を深めながら運用を進め、評価し修正を行っていく。これらの取り組みを通し、当院の理念を理解し、柔軟に対応できる自律した看護管理者の育成の体制を整備したい。

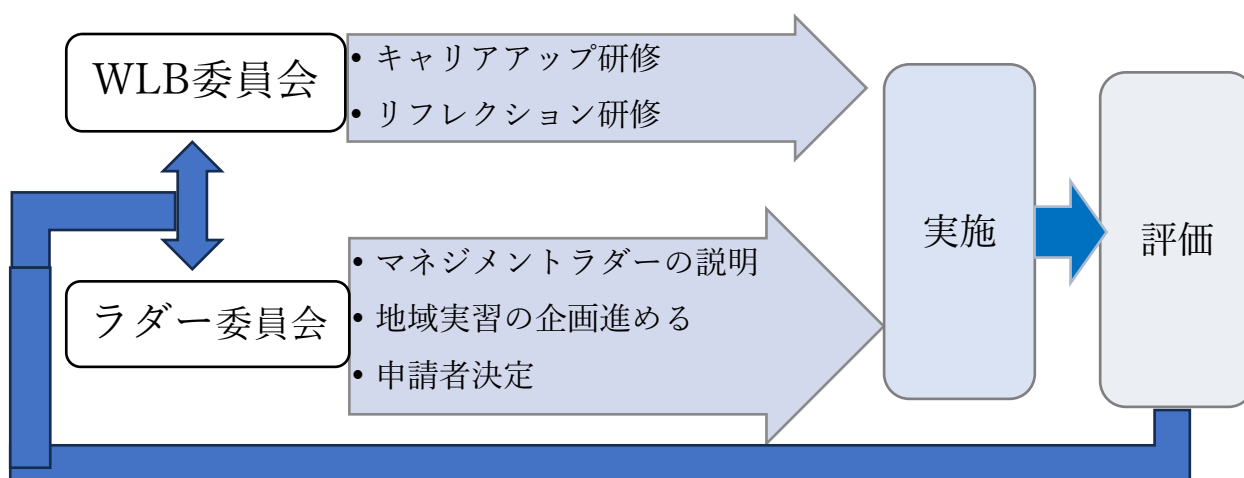


図6 今後の取り組み

5. モデル事業に取り組んだ感想

1) 看護部長として

看護管理者が役割を理解し、やりがいのある組織を目指して

看護部長 海原 真澄

当院は過去幾度が組織改革を試み、2023 年度病棟を再編成し新たな歩みを始めた所です。組織改革を契機に看護部教育体制を整えたいと考えました。その中で看護職員を支える看護管理者の影響力は大きく、看護管理者が看護管理を理解し、柔軟な考えを持ち問題に取り組むことができれば組織は大きく変わることができると思います。

看護管理者育成に向けて改めて看護管理について話し合う機会を得、当院の看護管理を把握するためにデータ分析から現状把握を行い、看護部、師長会ではマネジメントラダー作成の際、実践例を考えるにあたり当院の特性を捉えた具体的な内容が語られそのプロセスがとても重要な時間となりました。

外部支援者の方々の助言により、混乱していた問題点が明確にされ、看護部が目指すべき課題に向けた取り組みを考えることもできました。次世代を担う看護管理者育成に向けて2年目も取り組んでいきたいと考えます。県厚生部の方々、外部支援者の方々に感謝申し上げます。

看護職員育成モデル事業に参加して

ラダー委員会 副看護部長 砂田みさえ

2023 年度病棟が再編成され地域包括ケア病棟を増床し、より地域に根ざした病院を目指してスタートしました。現場は患者の高齢化によって看護度が高くなり様々な業務上の問題も生じてきました。そのような中、看護職員育成モデル事業に参加させていただきました。

現状把握や SWOT 分析で看護管理者がもっと力を発揮して前に進んでいかなければと強く感じました。今回、私はラダー委員会の立場で看護管理者の管理能力の向上のための体制づくりに取り組みました。具体的にはマネジメントラダーの作成に取り組んでいますが、それぞれの部署の所属長と現状を見直し、思いや方向性について意見を重ねながら進めてきました。

支援者の先生方からのアドバイスを基に再編成のタイミングをチャンスに、次年度は実際の運用に取り組んでいきたいと思えます。

看護職員育成モデル病院事業に参加して

WLB 委員会 副看護師長

京井 亮子

看護職員育成モデル病院事業に初めて参加し1年目に取り組みました。看護管理者の育成について考え、SWOT分析を行い当院の現状と課題を明確にしていくことがとても大切であることが分かりました。

支援者の先生方より助言をいただき、今後どのように取り組んでいけばいいのか当院の組織編成、管理職の全体に占めるバランスや過去5年間の離職率など今起きている問題をタイムリーにとらえていくことがとても大切であると学びました。

職員が生き生きと働け、「個の尊重と共育」当院の看護部の理念にあるようにともに成長して行けるような看護管理者へ楽しく行える研修企画を考えていきたいです。

2年目も助言を頂いたことを活かし、取り組んでいきたいと思えます。

