

PA-005

初療室における勤務体制変更への取り組み

名古屋第一赤十字病院 看護部

○近森 清美、難波 裕子

【目的】初療室の勤務体制に関する現状分析をし、2交替勤務への導入を試み、成果が得られたので報告する。【方法】研究期間は、平成25年4月～平成25年12月。研究方法は、初療室看護師16名に対し、2交替勤務へ変更後のアンケート調査、また時間外労働時間、有給休暇取得率を調査した。倫理的配慮は、初療室看護師に対し研究計画を説明し了解を得た。またアンケート調査は無記名とした。【結果】初療室看護師70%が、夜間の通勤への不安を持ち、準夜勤後日勤、日勤後深夜務のシフトに対する不満があり、2交替勤務への変更希望を持っていた。また時間外労働時間が月平均7時間21分という現状が見られた。平成26年6月より2交代勤務の準備をはじめ、8月に2交替勤務に変更した。2交替勤務へ変更後、夜間通勤がなく不安解消につながった。また時間外労働時間が月平均3時間10分に短縮できた。その他に有給休暇の希望は、初療室看護師の95%が希望通り取得できたと回答した。また初療室看護師の93%が、今後も2交替勤務を継続することを希望すると回答している。その反面、夜勤人数の増加に伴い、夜勤回数が各看護師1回以上増加した。そこで夜勤専従希望者を人材活用した結果、夜勤回数が減少した。【考察】当院の看護師の退職理由の1つに、時間外労働時間が多いと述べる者がいる。今回初療室で2交替勤務を導入し、時間外労働時間が短縮できたことは、離職防止につながると考える。2交替勤務導入に伴い、夜勤回数が増加したという弊害が生じたが、人材活用により解消している。今後の課題として、人材確保をするとともに、他部署からの応援体制を構築することにより、初療室において安全な看護が展開できるよう職場環境を整えたい。

PA-006

看護師長満足度調査からみえてきたもの

姫路赤十字病院 看護部

○松本 由美子、藤井 育枝、村岡 けい子、田口 かよ子、浅井 洋子、駒田 香苗、坂本 佳代子、柴田 由美子、安川 尚子、三木 幸代

当院は、2006年に前院長から紹介されたクリニカルマイクロシステムという概念に基づいて、多職種で業務改善に取り組んでいる。クリニカルマイクロシステムの成功の鍵は、スタッフ一人ひとりの成長であり、各部署のスタッフ満足度調査は不可欠となっている。そして、各部署の看護師長は当該部署のスタッフ満足度調査を行い、次年度の目標設定のための資料にしている。各部署の職場風土に左右するものとして、看護師長の存在は大きいと考えるが、看護師長自身の満足度調査は行っていなかった。今回、看護師長の満足度調査を行い、今後の取り組みの示唆を得られたので報告する。

PA-007

看護係長の看護管理実践能力向上のための取り組み

山口赤十字病院 看護部

○大林 由美子、看護 係長会

【目的】A病院の看護係長（以下、係長）は、個々が管理研修を受講するなど、管理に必要な学習を行っている。しかし、院内では成長を継続的に支援するしくみが脆弱であった。そこで、係長が現在の役割、職務の中で自部署の強みを生かした管理実践に取り組めるように、継続的な支援の強化に取り組んだ。【方法】平成25年4月から1年間で、係長34名がそれぞれの職務・役割の中で看護管理過程の展開を行った。取り組みにあたって、係長はそれぞれが自部署の強みと目指す姿を明らかにし、実践計画の立案と進捗レポート作成を行い、看護部からは面接、紙上コメント、「係長通信」によるフィードバックを行った。係長会では、各人がグループで取組みをシェアしつつ、リフレクションし、看護管理実践能力の向上を目指した。評価として管理者ラダーレベル1の自己評価の前後比較および個人が特定されない形でのアンケートを実施した。【結果および考察】係長の管理実践のテーマは、「労働環境整備」「質向上への体制づくり」「看護実践能力の向上」「看護提供体制」「看護提供体制と協働」「新人・中堅教育」に大きく分類された。1年後の管理者ラダーの自己評価は向上しており、レベル認定が出るなど、管理者ラダーの推進にもつながった。係長会全体の取り組みに関する評価では、「大変良かった」「どちらかといえば良かった」が回答を占め、「係長としてのあり方を考える機会になり、また他部署の係長とも多くの情報交換ができ、実践課題に前向きに取り組むことができた」ことなどを表現していた。係長は多忙な業務の中でも、自部署の課題解決に向けた管理過程の展開により、確実な成果を上げていた。継続的な支援は成果を生む一助にもなっており、他者との関係の中でリフレクションできる場を持つことが有効であったことが示唆された。

PA-008

看護係長会へ及ぼした小集団活動の効果 —過去3年間の自己評価から—

松山赤十字病院 看護部

○泉 恵美子、山下 弘子、児島 二美子

【はじめに】医療現場の最前線で管理・業務・教育の実践モデルとなる看護係長（以下、係長と略す）の育成は重要課題である。当看護部の看護職員に占める役職者割合は14%で、係長は67名である。これら係長が成果目標の達成に向け効果的・効率的に活動できれば、組織活性に貢献できる。看護部係長会は「看護部方針に基づいた看護管理実践」を目的に開催している。H23年度からはテーマ設定に基づく小集団活動を行い、年度末に成果発表会をしている。過去3年間の自己評価を比較し、係長会の運営について示唆を得たので報告する。

【方法】H23年度～H25年度の末月に係長会の運営及び役割発揮に関する質問紙を配布した。倫理的配慮として調査趣旨、匿名性保証について説明した。回収をもって同意確認した。役割発揮に関する質問は、当院「係長の成果責任」と管理者ラダー「看護管理実践能力」指標レベル1から8項目設定、「できた」「まあまあできた」「あまりできなかった」「できなかった」の4段階尺度で評価、3年間で比較した。

【結果及び考察】変化が見られた項目は「自分の考えや意見の発言」「自己研鑽」の2項目であった。外来と病棟で差が見られた項目は「看護実践」「評価の活用」「自己研鑽」の3項目であった。自由記載では年度を重ねるごとに「タイムリーなテーマ設定で勉強になった」「取組み課題や内容の絞り込みができた」「課題達成型の運営で成果をはっきり残せた」と前向きな回答がみられた。H23年度に導入した小集団活動の手法は、テーマ決定から成果発表まで、全係長が当事者となり課題を議論、集団の意思決定を行動化へつなげた。今後も係長が主体的・前向きに参加し、何らかの成果を自律的に獲得する意識を醸成するよう、客観的評価を続けてゆく。

一般演題
（ポスター）
10月16日（木）