

看護主任会 3年目の取り組みと成果 —互いに学び合う中で成長を重ねる—

医療法人 共栄会 名手病院
梅本依子 岩本祐三子 小原美香 寺田優子
前田香代 稲垣伊津穂 風呂谷匡彦 池田宜史

【はじめに】

看護部組織において、看護師長とスタッフの間に位置する看護主任（以下主任）は中間管理職的な役割である。現場のリーダー的存在として、スタッフ教育を行う役割を担っているほか、業務管理においては、師長とスタッフの橋渡しの役割や、連携調整を行いながら、実践モデルとしても行動することが求められる。

A病院では、看護部の目標達成のために主任としての役割遂行が円滑にできるようにという目的で、月1回看護主任会を行っている。役割葛藤を抱えながら主任としてどうあるべきか？と常に自問自答し、看護師長と連携し部署運営を行っている中で、看護主任会の場を「学びあう」「成長を重ねる」をキーワードとして開催している。会議体の再構築を行い、今年で3年目となる取り組みから、共に学び成長した成果をここに報告する。

【倫理的配慮】

対象者には、取り扱う情報は本研究以外の目的では使用しないこと、不利益にならないよう配慮し同意を得ました。また、医療法人共栄会名手病院による倫理審査を受け、承諾を得た。

【取り組み内容】

1年目は、なりたい主任像に近づけるよう目標設定し、各メンバーが自分にとって一番必要だと思うテーマについてプレゼンを行った。

2年目はそれを踏まえた上で主任としての役割について話しあい、各理論についてプレゼンを行った。個々の課題や興味のある理論などの学習を重ねた結果、主任同士がより良い看護を提供するために、活発な意見交換ができる場となった。担当部分をプレゼンするには本を読み込み、相手に伝える力が必要になる。学んだ理論を自分自身で咀嚼した上で、ほかの主任と意見交換することが出来た。

3年目は看護部の目標達成の為に、今まで主任会で学んだことを生かし各自の部署で問題解決に向けた取り組みを行ったので紹介する。

平成 27 年度主任会

開催月	内容
4 月	主任会の 1 年を考える
5 月	話題提供 I
6 月	①職務満足
7 月	②動機付け
8 月	③意思決定
9 月	④権限移譲
10 月	話題提供 II
11 月	なりたい主任像への取り組み報告
12 月	地域包括ケア病棟についての勉強会
1 月	療養病棟運営の実際
2 月	病棟編成があった際に自分たちが出来ること
3 月	主任会の 1 年を振り返り次へつなげる

平成 28 年度主任会

開催月	内容
4 月	主任会の 1 年を考える
5 月	話題提供 I
6 月	ファーストレベル伝達講習 I
7 月	①リーダーシップ理論
8 月	②コーチング
9 月	主任役割を考える I
10 月	③コンピテンシー
11 月	④組織文化
12 月	⑤変革理論
1 月	ファーストレベル伝達講習 II
2 月	主任役割を考える II
3 月	主任会の 1 年を振り返り次へつなげる

平成 29 年度主任会

開催月	内容
4 月	リフレクション研修 I

5月	自分の取り組み紹介①
6月	自分の取り組み紹介②
7月	自分の取り組み紹介③
8月	自分の取り組み紹介④
9月	ファーストレベル伝達講習Ⅰ
10月	自分の取り組み紹介⑤
11月	自分の取り組み紹介⑥
12月	自分の取り組み紹介⑦
1月	ファーストレベル伝達講習Ⅱ
2月	リフレクション研修Ⅱ
3月	主任役割を考える

【結果と考察】

この取り組みを始める前は、主任として日々の管理課題をテーマにした話し合いが中心だった。お互いの部署で困っていることはないか？など、部署運営上の共有のみで、時には愚痴を言って終わるような傾向も見られた。研究者自身が主任になってみて、スタッフの時には感じなかった、責任の重さや知識不足に気づき、自信がないことで「主任の役割って何だろう？」と役割葛藤が非常に強くなった。

師長とスタッフ間で、期待される行動が違うことや、師長代行時の調整や権限が不明確で、どこまで責任を持つのか、自分の立場がよくわからないことでストレスを抱えることもあった。

再構築された主任会への参加により、同じ立場で、同じ目線で考え、横の繋がりがあがることで、お互いを支えあい成長出来ていると感じた。他の主任の体験談や、主任としての関わりや目標を聞くことにより、視野が広がり、ヒントに繋がる事もあった。

また、同じ課題で悩んでいる主任がいて、気持ちが分かりあえたと感じ、自分の考えた方法に自信が持てない時でも、アドバイスして貰い、前に進むことができた。

なりたい主任像を他の主任の前で語り、役割について改めて考える機会を持ったことで、常に主任として内省できる力も備わってきたように思う。

この取り組みから3年目、看護管理に必要な基本知識を自ら学習し、主任としての在り方を模索しながらも、今では自分の行動を丁寧に振り返り、主任同士で共有することが出来ている。

この段階的な取り組みが、主任としての成長と存在意義を見出せたと考え、今年度の課題である、私自身の主任として、自部署での取り組みを紹介する。

自部署である病棟を見渡してみると残務整理に追われるスタッフが多く、その課題について分析した。時間管理を上手に出来ていないのではないか？また、ケアに、いつ、どのくらいの時間を費やしているのか？など、さまざまな問題が浮き彫りになった。主任の立場から私にできることは何か。と、考えた結果、主任会で学んだことを生かし、病棟の一番の問題である、タイムマネジメントについて取り組みを行った。今の問題点を洗い出し、リーダーなど、核となる人を巻き込み「病棟スタッフの残業分析を行いベッドサイドで過ごせる時間の延長につなげる」ことを目標に、時間の有効活用や業務整理を行っている。スケジュールの調整や、病棟内の業務が円滑に進むように、整理を行っているが、短期間で、解決できる問題ではないため時間を掛けて観察し、病棟全体で話し合いながら、いい方法を導き出したいと考えている。

主任は、師長とスタッフの間を自由に行き来し、両者の間をつなぐことにやりがいを感じていると考える。主任の存在意義と役割意識を見出すには、病棟組織のあり方のみを検討するだけではなく、主任同士のつながりや会議体の運営や会議そのものの在り方の重要性が示唆された。

【今後の課題】

主任という立場として、看護師長・スタッフと共により良い魅力ある職場づくりを推進するために、部署の要である主任のスキルアップは、4年目、5年目へと今後も続いていく。主任として互いに学びあう中で、成長を重ね、いきいきと看護管理をするために、「今日からの一歩」を考えていきたい。