

看護師長交流会 グループワーク

共通テーマ：チーム医療を推進する看護師の人材育成

1) 困っていること

- ・興味ある分野が明確ではない
- ・他職種とのカンファランスの持ち方をどうしたらいいか。
- ・中堅看護師の育成：やりたいと声をあげるスタッフが少ない
- ・正職員の採用が減り、派遣職員の割合が増加した。育成どころか継続が困難となっている。
- ・人員不足により兼務が増えた。
- ・年齢層が高い（平均年齢50歳）
- ・他院から転職してきた20～30代と知識や技術、考え方の差がある。
- ・正職員とパート職員の意識の違いがある。
- ・看護師と看護補助者の定着や育成に困難を感じている。
- ・2025年問題、地域包括ケア等について現場に伝わっていない。また、伝わっていても具体的な行動に結びついていない。

2) 工夫していること

- ・専門認定看護師の活用、他職種とのカンファレンスをしている。
- ・スタッフとの面談からスタッフが何を大事にしているか、何が長所と思っているか、看護師長自身から見てどう思うか照らしあわせる。一人、一人のスタッフの関りに傾聴する。
- ・ちょっとした事（患者・家族・コメディカル）のイイなあ～を、スタッフに伝える。逢えないときは、メモに自分の似顔絵を書いて伝えている。
- ・看護の質を上げるために、安全・褥瘡などみえやすいものから成果をだす。その成果をスタッフへ声をかけて、やりがいを見つけ、ケアの向上につなげる。
- ・コミュニケーションが大切。役割を与えて、褒める。
- ・子育て世代には、学生指導など、興味が向くようにする。
- ・病棟・外来含め横断的なヘルプ体制を取っている。
- ・他職種との連携を深めている。
- ・医療現場で初めて働く看護師以外の職員に対する入職時研修
- ・チーム医療推進の必要性（国の情勢を含めて）を伝える。院内・外への研修参加。研修後の伝達研修。

3) まとめ

- ・看護師の看護実践の成果を承認し、フィードバックすることがケアの向上につながる。
- ・病院の規模によりチーム医療に差がある。
- ・小規模病院では、看護管理者がチーム医療の中心となっている現状があった。
- ・現場では、正職員看護師・臨時看護師だけではなく、介護職員や看護補助者が多く育成の鍵を握っているのは指導を行う現場の主任看護師を中心とする看護師達である。
- ・看護師長は指導実践者を定期的に集め、語りの場を設ける必要があると感じている。
- ・チーム医療を推進するためには、病院を横断的に活動できる看護師の育成が重要であり、看護師長は看護師をよく観て「承認」を活用して言葉で伝えていく必要がある。言葉にしなければ伝わらないし、言葉にしても伝わっていない事もある。その場その場で、声をかける必要がある。

選択テーマ：ヘルシーワークプレイス

1) 困っていること

- ・勤務希望を取り入れ、健康には休養の確保のための年次、安全に業務を進めるための人数確保が難しい。
- ・勤務時間の不公平感：夜勤・休日勤務できない。子育て世代の急な休み。
- ・時短の人が多く、フルタイムで働くスタッフからの不満がある。疲弊しているスタッフをみるのはつらい。
- ・モチベーションが低下しているスタッフは、師長に答えを求めてくる。師長から与えられると思っている。
- ・超過勤務が多い：自分の与えられた仕事を委譲できない。定時すぎからの効率が悪い。時間に帰りづらい風潮。時短勤務の人が帰ったあとの残務が多い。

2) 工夫していること

- ・ノー残業 day 導入している。(医師の協力も必要)
- ・夜勤(勤務交代時間帯)の業務内容の検討
- ・看護師の健康づくり確保のために、骨盤底筋体操を実施。
- ・スタッフの安全のために化学療法の勉強会。
- ・看護師の健康も維持しつつ、自分はどうでありたいか、目標・目指すものをスタッフへも投げかける。
- ・面談で、体調・健康の気遣いし、時間管理としてノー残業デーを実施している。
- ・患者・家族からのクレームに対し「医療メディエーション」について関心がある。患者・家族へどのように話せば、説明すれば良いか。看護師が疲弊していると、何気ない一言がクレームに繋がる。そして、クレームから看護師のメンタルも弱まる。精神面の不安。
- ・認める、認め合う。心と身体の余裕が必要。
- ・自分らしく働くことを認めあえる風土。
- ・ハラスメントの対策のポイントが参考になった。
- ・メンタルヘルス、ストレスマネジメントの重要性を感じた。予防が重要!
- ・地域住民としての役割を認識し地域を巻き込んでいく。
- ・良好な人間関係を築いていく事。
- ・仕事の頑張りと同じくらい自分を大切にする。

3) まとめ

病める患者のケア実践する看護師の健康管理は、組織(ストレスチェック)、個人どちらも必要である。メンタルで仕事ができなくなることは、病院としても悪循環となる。看護師一人一人の心の健康が大切であり、看護管理者自身がいきいきと働く姿がとても大事だと思った。まずは、看護師長自らがストレスをマネジメントすること、ヘルシーワークプレイスを行うために、メンタルの予防が大切である。

選択テーマ：日々の実践における振り返り

看護師長として、リンクナースやそれ以外のスタッフを支援する必要がある。また、主任看護師との協力体制も必要である。実技や実践力の低い看護スタッフに対し、やる気が起きる声かけや、情報提供などを実践し、スタッフを大切に育てていきたい。師長になってから気づいたことはたくさんあった。