

【紀要委員会企画】

〔報告〕

浜松看護管理研究会における活動報告

山田 弘美¹⁾ 赤石 ゆかり²⁾ 岡田 智子³⁾ 中山 久実⁴⁾
鶴田 恵子⁵⁾ 檜原 理恵⁵⁾ 田口 実里⁵⁾

1) 聖隷三方原病院 2) 北斗わかば病院 3) 聖隷浜松病院
4) 聖隷福祉事業団法人本部 5) 聖隷クリストファー大学

Activity Report at the Hamamatsu Nursing Management Study Group

Hiromi Yamada¹⁾, Yukari Akaishi²⁾, Tomoko Okada³⁾, Kumi Nakayama⁴⁾,
Keiko Tsuruta⁵⁾, Rie Kashihara⁵⁾, Misato Taguchi⁵⁾

- 1) Seirei Mikatahara General Hospital
- 2) Hokutowakaba Hospital
- 3) Seirei Hamamatsu General Hospital
- 4) Seirei Social Welfare Community
- 5) School of Nursing, Seirei Christopher University

《抄録》

浜松看護管理研究会（以下、本研究会）は、聖隷クリストファー大学大学院看護管理領域の修了生が発起人となり、2020年5月に発足した。日々看護管理に携わっている修了生らが、看護管理に関する様々な課題を取り上げ、より良い職場環境と療養環境の提供に寄与できることを目的として活動を行ってきた。

本研究会は、2019年度以降の看護管理領域修了生をはじめ、聖隷クリストファー大学大学院看護管理学領域教員15名で構成されている。本稿では、6回にわたる本研究会の活動実績について報告する。

《キーワード》

看護管理、看護管理者、自主的研究会

I. はじめに

浜松看護管理研究会は2019年度聖隷クリストファー大学大学院博士前期課程看護管理学領域を修了した4名が、修了後も日々悩みながら看護管理を実践しており、各所属先における看護管理実践を共有する機会の必要性を感じたことから始まった。修了生4名は、2021年2月に開催された看護管理領域ゼミに参加する機会があり、看護管理における課題認識を新たに得ることができた。ゼミナールという形式で在学生、修了生と教員がディスカッションしたことをきっかけに、修了生を中心とした本研究会の立ち上げを検討し、2021年5月に発足するに至った。本研究会は、看護管理の実践場面での現象を俯瞰的に捉える視点や倫理的な思考を深めることを目的とした。そこで、修了生が実践している看護管理に関する様々な課題を取り上げ、共有し、ディスカッションするゼミナール方式を取り入れることとした。テーマの選定は修了生が発案し、事前に参加者に提示することで参加者全員が準備し、臨むことができた。看護管理者として必要な概念を新たに身につけると共に、メンバー相互に課題を共有することで、看護管理実践への指針を探索する機会となった。

本稿では、本研究会の活動報告として取りまとめた。

II. 倫理的配慮

本報告にあたり、研究会構成員に対し報告の主旨、構成員やディスカッション内容について個人が特定されないように配慮して記述することについて口頭で説明し、全員から許諾を得た。

III. 活動内容

1. 研究会構成員の概要

2022年12月時点の本研究会構成員は、聖隷クリストファー大学大学院博士前期課程看護管理学領域修了者11名、同助産学領域修了生であり浜松市内の病院看護管理者1名、聖隷クリストファー大学大学院看護管理学領域教員3名で構成されている。

1) 研究会構成員の所属施設の概要

構成員は浜松市内の総合病院や地域包括ケアセンター、医療施設外、大学に所属している(表1)。

表1. 研究会構成員の所属施設の概要

所属施設	人数
病院	10
地域包括ケアセンター	1
医療施設外	1
大学	3

2) 修了生の所属施設における役職

修了生の所属施設における役職は看護部長、看護次長、看護課長等である(表2)。

表2. 修了生の所属施設での役職

所属施設での職位	人数
看護部長	3
看護次長・副看護部長	1
看護課長	7
役職なし	1

2. 活動実績(表3)

1) 研究会発足前

修士課程修了後、教員からの発案で修了生たちの近況報告を兼ねた看護管理実践を共有する会を2回開催した。

(1) プレ第1回(2020年6月27日)

①テーマ

各所属先の新型コロナウイルス(Corona

Virus Disease ; COVID-19, 以下 COVID-19) 感染対策と博士前期課程修了後の近況報告

②テーマ選定の理由

2020年2月頃より日本においても COVID-19 が猛威を振るいだし、医療の現場はこれまで体験したことのない環境に置かれた。看護管理者である修了生が、所属先でどのような課題があり、対策を講じているのかを共有するためとした。

③報告内容

COVID-19 感染者を受け入れている最前線の急性期病院での課題と対応、慢性期病院の課題と対応、各病院で実施している行事の開催方法の検討状況などであった。

急性期の病院では、病院の方針が決定された後から感染患者を受け入れる病棟の体制作りをしていた。病棟を構成するスタッフへの動機付けの難しさが、感染者に看護実践することになるスタッフに対して必要なサポートが多岐にわたることが語られた。病院の経営組織陣と看護部との調整に苦慮した事例もあった。

慢性期病院では、院内での感染が発生したことに伴う該当病棟における対策方法やその後の体制について報告された。報告された病院では、入院患者の中には認知症を持つ方が多く、本人が感染した場合も濃厚接触者となった場合も現状を理解してもらうことが困難であり、対応を個別に実

施する必要がある、時間を要することが語られた。

参加者らの病院では、例年の行事として開催している就職説明会などの行事に関しては、規模の縮小やインターネット環境を活用した開催方法に変更するなど、感染を拡大させないために対策を講じていることが報告された。

④ディスカッション内容

修了生らは、未曾有の事態に遭遇したときの対応の困難さを共有した。また、修了生相互に励まされたことで実践内容を振り返ることとなり少しは報われた気持ちになったという意見があった。教員からはスタッフの意見が貴重なデータであること、そのデータ一つ一つを記録し、見直すことで課題や必要な対策は見えてくる可能性があるという意見があった。

⑤得られた学び

この会では、COVID-19 のようなイレギュラーな事態が発生した場合、スタッフの意見や客観的なデータを記録する必要性、そのデータを蓄積して分析する時間を設定することで次に活用できを確認した。

(2) プレ第2回 (2021年2月27日)

①テーマ

訪問看護ステーションのケース分析

②テーマ選定の理由

修了生の一人が、自施設の法人内にある

表3. 活動内容

回	活動日時	テーマ	参加人数 (内訳)	
			修了生	教員
立ち上げ前(1)	2020年6月	各所属先の COVID-19 感染対策/近況報告	5	2
立ち上げ前(2)	2021年2月	訪問看護ステーションのケース分析	4	2
3	2021年5月	トランジション	5	3
4	2021年10月	心理的安全性	6	3
5	2022年9月	第14回せいい看護学会学術集会企画検討①	6	3
6	2022年11月	第14回せいい看護学会学術集会企画検討②	5	3

訪問看護ステーションの人員不足が生じていること、自施設組織管理者から訪問看護管理者に対する指導依頼を受けたことから半年程度訪問看護ステーションに出向した。そのため、訪問看護ステーションについて看護管理者たちのスーパーバイズを受けることを目的とした。

③報告内容

半年間の出向期間の財務、マーケティング内容についてSWOT分析(a firm's Strengths and Weakness and Environmental Opportunities and Threats analysis)し、戦略を立て、考察をまとめ、訪問看護ステーションへのリコメンデーションとして報告した。

④ディスカッション内容

修了生らは、訪問看護ステーションの経験がほとんどないため、訪問看護ステーションの実情がわかったという意見があった。また、SWOT分析で弱みと抽出している現状が、本当に弱みを示しているのかという意見から、分析内容が訪問看護ステーションの所長の意見に影響され、客観的に分析されていないのではないかという指摘があった。

教員からは、訪問看護ステーションだけを見るのではなく、組織全体の中で活性化させる事を考えることが必要ではないか、という意見が聞かれた。

⑤得られた学び

看護管理者一人での分析は視野が狭くなりがちだが、様々な組織で活動している参加者の意見から、多角的に事象を観察することができ、視野を広げることができた。また看護管理者として、公平で中立な立場で物事を見なければいけないという気付きを得た。大学院での学びは実践で応用できることを改めて実感し、本事例はのちにせいい看護学会で発表した。

以上のように、修了生らは2020年度に近況報告を兼ねた集会を2回開催し、看

護管理者として多くの学びを得ることとなった。博士前期課程修了後も看護管理者として学び続ける必要があり、修了生や教員と組織を超えたつながりが途絶えないようにすることで自己研鑽につなげる機会とするため、本研究会を立ち上げることとなった。

2) 研究会発足後

(1) 第3回(2021年5月8日)

①テーマ

トランジション

②テーマ選定の理由

既習事項の概念に含まれていなかったトランジションをテーマとすることで、事例から看護管理実践を振り返り、新たな概念の学習と共有に繋げることを目的とした。

③報告内容

トランジションの理論をもとに、役職定年を迎えたスタッフの事例を振り返った。

④ディスカッション内容

テーマ提案者から事前に書籍の紹介があり、書籍で述べられているトランジションの概念を共通理解した。テーマ提案者から、概念を踏まえ、組織における役職定年制度について説明された。能力があるにもかかわらず制度によって定年とすることに疑問があるという意見から、役職定年制度についてのディスカッションが行われた。役職定年は組織の新陳代謝や人件費抑制の目的があり、若手の職員には昇進のチャンスが巡ってくる機会となること、役職定年制度によって役職がなくなった者が組織を去るかどうかは個人の選択に委ねられていることが意見交換された。

また役職定年や職場異動などで環境が変わると看護者としての「今までの経験はどうなるのだろうか」という不安があるという意見が出された。前職にはもう戻れないと思うことで不安やジレンマが生じるため、組織に留まることに固執せず、自分

のやりたい仕事を求めて組織を移ることも視野に入れる必要性が共有された。

⑤得られた学び

人々が組織を選択し所属すること、また組織内でどのような仕事をするかは個人の自由であり、自由でニュートラルな選択をすることが重要であるという気付きがあった。

日々の看護管理実践や思考を整理して、書籍についてクリティカルシンキングする場面があり、学びになった。最適解を追求する姿勢を持ち続ける事が大切であると改めて感じた。

(2) 第4回 (2021年10月9日)

①テーマ

心理的安全性

②テーマ選定の理由

臨床経験の中で、仕事がしやすく成果を出せたチームとそうでないチームがあり、看護管理者となりチームを率いる立場になっても同様に感じる事があった。経験の中で漠然とチームメンバー個々の経験や仕事への姿勢、性格などが違うことからチームのありようが異なる、またはそのリーダーのリーダーシップの課題や対応によって違いが生じるのだと解釈していた。「心理的安全性」という言葉を学修し、改めて仕事がしやすく成果を出せるチームとはどのようなチームなのかを考えることを目的とした。

③報告内容

テーマを提案した参加者が、指定書籍(石井, 2020)の概要を説明した。石井(2020)は心理的に安全なチームを「メンバー同士が健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をするために力を注げるチーム」(pp.22-23)と定義している。このことから、仕事ははかどらず目標の結果が出にくいチームであってもリーダーが心理的安全性を理解すると、人々が互いに信頼

し、尊敬し合うチームを意図的に作る事ができるかもしれないと考えた。また、人が不安なくコミュニケーションを取れる職場は働きやすく、成長し成果を出せるチームを作ることができると考えた。心理的安全性を解説してから、ディスカッションに入った。

④ディスカッション内容

ディスカッション・テーマは「あなたの組織の心理的安全性を考えてみよう。あなたの組織・チームに心理的安全性を阻むものがありますか、成果を上げるためにその組織・チームに働きかけていることはありますか」とした。

⑤得られた学び

病院外の組織から見ると、病院には医療安全の観点からインシデント・アクシデントを報告する文化が醸成されている。実習で病棟組織に触れている学部生の研究ゼミナールで「複数の病棟で実習しているが、インシデントがあってもコミュニケーションがある組織を健全だと思う」という意見が聞かれたことが教員から紹介された。心理的安全性が保たれている組織とは、どのような状況であっても自分の意見を伝えられる組織であることが共有された。

しかし、心理的安全性が保たれている組織ばかりではないこと、心理的安全性が担保されていない組織であっても、何かを変える必要性が生じた際には、発言せざるを得ないことが確認された。看護管理者として、成果をあげる職場を作るためには心理的安全性が保たれる環境を整えること、思うだけでなく行動に移すこと、そして意見を言った個人が言ってよかったと思えるような場になるように心がけていることが共有された。

(3) 第5回 (2022年9月17日)

①テーマ

2023年度第14回せいいい看護学会学術

集会企画検討①

②テーマ選定の理由

2023年度第14回せいいい看護学会学術集会の大会長として学会を開催するにあたり、学会の仮テーマである「異業種コラボレーション」や学会の方向性を考えるにあたりディスカッションしたいと考えた。

③ディスカッション内容

異業種とのコラボレーションというテーマで自由な発想で話し合い、既存のシステムを活用すること、新たな知を創造することが提案された。病院で療養する患者の療養環境を改善するための取り組みは、転倒しても負傷しにくい床材の開発など様々なところで実施されている。異業種の参加により実績を上げている例を含め、地域で療養する患者の療養環境に焦点を当ててみてはどうかという意見があった。

④得られた学び

学術集会企画として、夢のある未来の看護に関する検討は楽しさと、今後想定される課題を考える機会になった。また、研究会での討議が社会に還元される機会であり、そのような場に積極的に参画しようと計画することでさらに現場を改善する形となると感じた。

(4) 第6回(2022年11月26日)

①テーマ

2023年度第14回せいいい看護学会学術集会企画検討②

②テーマ選定の理由

2023年度第14回せいいい看護学会学術集会の大会長として学会のテーマを「異業種コラボレーション」として、進捗を報告し、課題を検討した。

③得られた学び

既存のシステムを活用する方略、新たなシステムや環境に関するアイデアなど、さまざまな意見が提案され、実現性を踏まえ少しずつ形になって進んでいく事を実感

し、ヒューマンネットワークの大切さをあらためて感じた。

IV. まとめ

浜松看護管理研究会は、看護管理者として成長し、よりよい職場環境と療養環境の提供に寄与することを目的に発足した。研究会は、2年半の間に6回開催された。不定期の開催となり、参加者数は6名～9名であり、修了生で1回も参加できなかった者はいなかった。

参加した看護管理者同士がそれぞれの立場から意見を述べることができ、多角的な視点で考察を深めることができた。また看護管理領域における教員からのスーパーバイズを受け、視野を広げることができた。

現時点の開催方法は開催月が決まっておらず、その都度日程を調整している。定期的な開催に向けて、組織的な運営ができるようになることが課題である。

また現在は毎回テーマが異なり、プレゼンターが話し合いたいテーマに沿って管理実践を振り返る機会としている。新たな概念を知る機会となる、という意見がある一方、テーマ設定のあり方として、一つのテーマを複数回に渡りディスカッションするなど、開催方法について検討しても良いのではないかという意見がある。今後、本研究会で取り組みたい内容について参加者は、看護専門職としての量的研究の知識を深めることを望むという意見もある。また、マネジメントリーダーの活用、看護補助者教育、管理者が元気になるための秘策、サーバントリーダーシップ、看護師のウェルネスについて知見を広めたい、さらにマネジメントとして、人事考課と給与、経営的視点の強化、人材育成、人的資源管理、人材確保、職位別の役割、管理者のレジリエンスを今後のテーマとして検討している。

浜松看護管理研究会で話し合われた内容は、管理実践に根差したものであり、新たな知見

を生み出す可能性を秘めており研究に発展させていくことも必要であると考えている。

また、本研究会は看護管理者、看護管理経験者のみで構成されているため、看護管理の枠の中でディスカッションすることに視野の広がり限界を感じる場面がある。テーマに応じて多職種・他業種の意見を聞くなどの取り組みが、今後の本研究会の発展につながるのではないかと考える。

文献

- エドガー・H・シャイン, ピーター・A・シャイン (2018) / 野津智子 (2020): 謙虚なリーダーシップ, 英治出版.
- エイミー・C・エドモントン (2012) / 野津智子訳 (2014): チームが機能するとはどういうことか, 英治出版.
- エイミー・C・エドモントン (2019) / 野津智子 (2020): 恐れのない組織, 英治出版.
- 石井遼介 (2020): 心理的安全性のつくりかた, 日本能率協会マネジメントセンター.
- J. D. クランボルツ, A. S. レヴィン (2004) / 花田光代, 大木紀子, 宮地夕紀子訳 (2005): その幸運は偶然ではないんです!, ダイヤモンド社.
- 近藤公彦 (2017). 小樽商科大学ビジネススクール (編): NBA のためのケース事業分析, 同文館出版.
- マシュー・サイド (2021): 多様性の科学画一的で凋落する組織、複数の視点で問題を解決する組織, ディスカヴァー・トゥエンティワン.
- 中原淳 (編著) (2006): 企業内人材育成入門人を育てる心理・教育学の基本理論を学ぶ, ダイヤモンド社.
- ウィリアム・ブリッジズ (1994/2014) / 倉光修, 小林哲郎訳 (2014): トランジション人生の転機を活かすために パン・ローリング.