

# AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2016.10) 平成27年度:97-99.

自分の考えにもとづき、意思決定し、行動する力をともに育む環境づくり

上田 順子

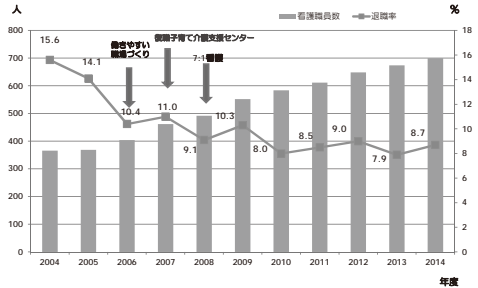
第1回北のケア環境改善フォーラム-疲弊した看護を救う-  
パネルディスカッション「より良い療養環境の実現」2015.7.3 (金)

自分の考えにもとづき、意思決定し、  
行動する力をともに育む環境づくり

旭川医科大学病院  
上田 順子

### 看護職員数と退職率

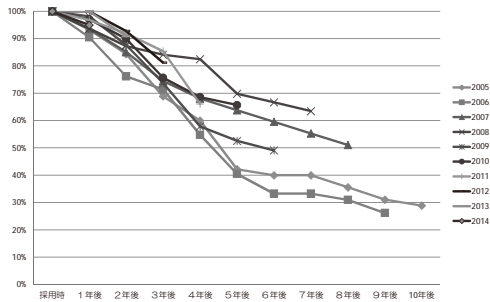
増員してきた！ 働きやすい職場作りに取り組んできた！退職率は減ってきた！



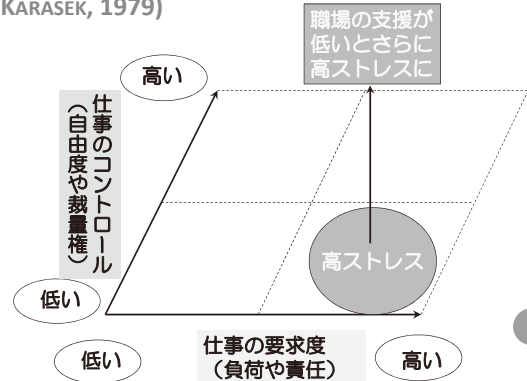
### 定着率

定着してきた！ これからは、量から質へ、自律した看護職へ

年度別新卒者の在職状況



### 旭川医科大学健康科学講座 吉岡英治氏 西條泰明氏 仕事の要求度-コントロールモデル (KARASEK, 1979)



### 仕事の要求度-仕事のコントロール

仕事の要求度は、仕事の量的負荷、仕事上の突発的な出来事、職場の対人的問題から構成されている。

仕事のコントロール（仕事上の裁量権と自由度）は、意思決定の権限、スキル自律性の2要素から構成されている。

仕事の要求度の高低と仕事のコントロールの高低との組み合わせによる仕事の特徴

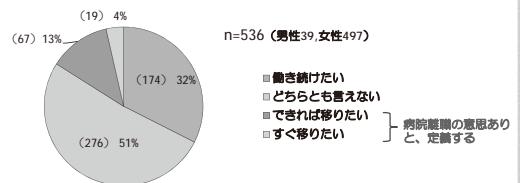
- ① 仕事の要求度↑ 仕事のコントロール↓ 高ストレス群
- ② 仕事の要求度↑ 仕事のコントロール↑ 活性化群
- ③ 仕事の要求度↓ 仕事のコントロール↑ 低ストレス群
- ④ 仕事の要求度↓ 仕事のコントロール↓ 不活性化群

活性化群は、活性水準が高まり生産性が上がるとされ、職場での満足度が高いことが報告されている。

(Karasek & Theorell)

労働改善研究・研修機構HP報告書より

### 今の病院での仕事を続けたいか



旭川医科大学健康科学講座 吉岡英治氏 西條泰明氏による

「2012年度 看護師の労働負荷・メンタルヘルス、就業継続意思のアンケート調査  
-病院離職の意思とうつ症状へのリスク解析- より」

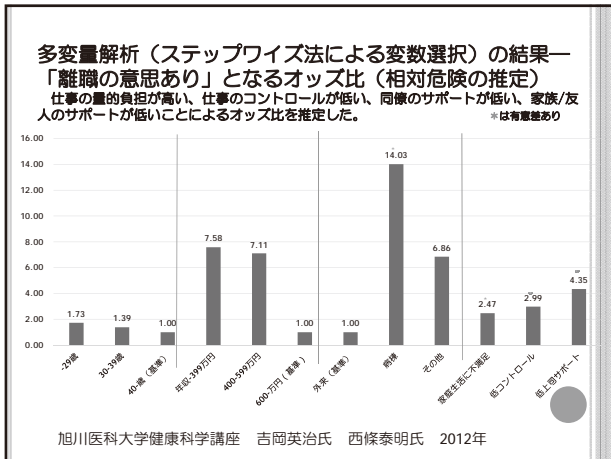
解析方法

「病院離職の意思」を説明変数

ステップワイス法を用いた多変量ロジスティック回帰分析

説明変数は職業ストレス簡易調査票の内容等

\* 職業ストレス簡易調査票：「仕事の量的負担」と「仕事のコントロール」によるストレス状態の点数と、ストレス緩衝要因である、上司、同僚、家族/友人のサポートについて点数化する。



**対策**  
(旭川医科大学健康科学講座吉岡氏・西條氏からのアドバイス)

上司のサポートが低い：4.35倍  
仕事のコントロールが低い：2.99倍  
病棟勤務が外来勤務の14倍

↓

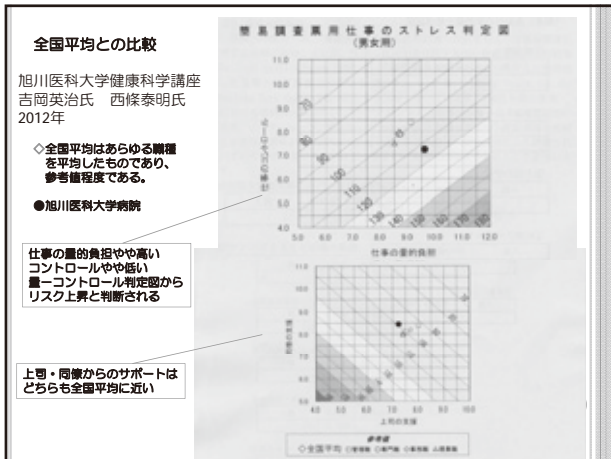
病棟勤務者への対策を優先する

**上司のサポート**

- 師長、副師長は、離職を防ぐために重要な立場であること、部下の話を十分に聞くことが重要であることを認識する。
- 管理職としてのメンタルヘルス対策の講義を受けるなど。

**仕事のコントロール**

- 可能であればなんらかの裁量度を高くする方策をとること



**仕事のコントロールに関する調査項目**

- 自分のペースで仕事ができる
- 自分で仕事の順番・やり方を決められる
- 職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる

↓

裁量度を高める方策として、自分の意見にもとづき、判断し、行動する力を同僚、上司とともに育む環境づくりが必要ではないか

- 看護部の人材育成とキャリア支援の方針**  
大学院の教育機能として
1. 新卒看護師を大切に育てる。つまり、さまざまな基礎教育を経て初めて就職する看護師がスムーズに職場に適応できるような支援体制を整える。
  2. 新卒・既卒にかかわらず、いつでも、どこからでもキャリアを磨く機会を作り、職場を変えてもキャリアを中断させずに働き続けられる教育プログラムを構築する。
  3. 将来、さまざまな分野・領域でリーダーシップを発揮し、チャレンジできる看護職となるよう育成する。
  4. 人材育成のモットーは、育てるのではなく、育つ過程（思考、意思決定、行動）を見守り、声をかけ、ともに考える環境をつくることである。

**事例1) 新卒看護師のメンバーシップ研修**

グループワーク後の全体会で気になったこと。  
「自己判断しないで、先輩に確認する」

↓

「自己判断し、行動する前に先輩に自分の考えや意思決定した根拠を報告・相談し、行動する」  
思考、意思決定、行動を見守り、声をかけ、ともに考える環境をつくる。

## 事例2) 新卒看護師のメンバースhip研修

### A新卒看護師の事前レポートから(一部抜粋)

1. 先輩看護師の印象に残る行動: 朝、手術部ホールにて手術のために両親とともに来た2歳の患児に対し、先輩看護師が患児の目線にたち、不安を受け止めながら話していた。患児が人形を大事に持っている様子から、患児が安心できるように人形を手術室まで持ち込むことが出来るように他メンバーと調整していた。また、付き添っている両親が不安の表情を浮かべていたため、「安心して下さい。ここからは私たちが責任を持ちます」など声かけし、付き添い可能な場所や手術時間、麻酔の方法などを再度確認していた。また、両親が麻酔科医と直接コミュニケーションをとることが出来るように調整した。

2. 先輩看護師の行動をみての感情、思い、印象に残った理由: 決まった術前の安全確認を実施するだけでなく、患児や両親の表情を観察し、声かけ等実施し、安心して手術に望めるようにかかわっていたこと。また、先輩看護師が人形であやしなげに、患児を抱き上げ、手術室に向かうことで、患児は少しの間両親と離れることを理解できたと思える。

3. これからの自己の実践に活用するための具体策: 機械的に行うのではなく、患者の状況に合わせて、・・・判断する。

## 2014年度クリニカルラダー評価から

- レベルⅠ～Ⅳ段階
- 「看護実践能力」、「組織的役割遂行能力」、「自己教育・研究能力」
- 評価指標5段階  
(5、特によい 4、良い 3、ふつう 2、努力を要する 1、非常に努力を要する)
- 自己評価、最終評価は他者評価  
「組織的役割遂行能力」の自己評価・他者評価について  
レベルⅡ (n=182)の「日常業務において会議などで自分の意見を述べ、問題提起する」、レベルⅢ (n=231)の「部署の業務の改善点について創造的な意見を述べる」などは、「特に良い、良い」が30～35%であり、他項目に比べ、自己、他者ともに評価が低い傾向にある。

## 職務満足度調査

看護部総務委員会にて年1回実施している。  
0～6の7段階。点数が高いほど満足度が高い。

「専門職自律」の質問項目	2008	2013
必要以上に細かく監督されていると感じる	4.65	4.66
時折私は矛盾していることを言っているたぐさんのボス(病棟内で)がいるように思う	4.22	4.11
看護業務において、私の上司がほとんどの決断を行い看護業務における決断は私にはない	4.66	4.64
私は時折専門職としての看護につながらないようなことを仕事で要求されることもある	4.22	4.29
適時、重要な決定を下す自由が私の仕事にあり、監督者は私を支えてくれる	4.49	4.52
平均	4.5	4.4

2013年度「専門職自律」職位別	満足度
看護師長	5.1
副看護師長	4.7
スタッフ	4.4

## 「看護管理」の質問項目

	2008	2013
この病院の看護職員は仕事がきちんと系統立てて行われることを好む	4.92	4.98
この病院の管理(病院理念・経営方針)と看護業務の現状との間に大きなギャップがある	3.76	3.95
この病院では、看護職員の向上への機会がたぐさんある。	5.04	5.29
看護職員は管理の決定に参加するための機会がたびたびある。(各種会議・委員会など)	4.37	4.43
この病院では看護職員を含む雇用者の構成についてよく考えてくれていることは確かである。	4.37	4.66
この病院での管理側の決定は患者ケアに関して干渉しすぎる	4.58	4.66
一般にこの病院では、患者のニーズを優先順位で系統立ててないと感じる	4.55	4.67
全般的に私はこの病院で系統立てて行われている看護方式に満足している	4.21	4.36
この病院の方針・計画などに建設的の参加ができる	3.85	3.99
全般的に、看護管理者は日常の諸問題や手順について職員と相談している	4.81	4.74
平均	4.4	4.6

2013年度「看護管理」年齢別	満足度
21～29	4.5
30～39	4.6
40～49	4.7
50～	4.8

## 仕事のコントロールと上司のサポート

仕事のコントロール(仕事上の裁量権と自由度)を高めるためには、

自分の考えにもとづき、意思決定し、行動する力をつける。

同僚や上司のサポートは必須である。

ともに育む環境をつくる。

上司のサポート(わかってくれる人)

公平、ピア、承認、委譲

ともに育む環境

互いに尊重し、対等に意見が言える

プロセスの段階で情報共有する

アイデアが取り上げられる

## 看護管理者検討会の活用

- 毎月1回、月後半の師長会議後に30分間開催している。

- 方法: グループワーク

師長会議で座った座席の近隣5～6人のグループを作り、看護部長からの問題提起シートやデータを資料として、意見交換する。司会、書記なし。記録、発表なし。

各グループには副看護部長が1名ずつ参加する。時には、グループワーク後に質疑応答の時間を持つこともある。

- 内容: 職務満足度調査結果や超過勤務時間、年休取得促進、モチベーション向上、定着、勤務表作成や年休取得進捗、経費削減策、夜勤要員の確保対策、看護師の役割拡大など

- 1年経過し、「自信がない」「管理がわからない」→「先輩師長の経験が参考になる」「相談しやすい」など変化してきた。また、新たに問題提起された内容を大学で取り上げ解決された例もある。

日課、師長から知識を授けられている事に感謝したものの