

病院看護部の組織と特性を踏まえた活力ある職場に向けた方策

－九州労災病院の事例を踏まえて－

氏名 河野 一美

指導教員 城戸 宏史

要旨

九州労災病院は、労働災害治療を目的とし昭和 24 年に設立された、全国初の労災病院である。現在では、「地域住民と勤労者の皆様に、良質で安全な医療を提供します」を理念とし地域医療を担っている。その病院の中で医療専門職として最も多い看護職員の職務満足度が低下している現状があった。労働条件が良いにも関わらず、職務満足度が低い原因は明らかにされておらず、看護管理者にとって看過できない事態であった。そこで、人材マネジメントの目標である、看護職員の各人が持てる力を発揮し、生き生きとした職場や活力あるチームのあるべき姿の解決提案を提示することを目的として調査を行った。

また、「集団年齢」という概念のもと、人間と同様組織にも年齢が存在するとの観点から看護部組織の特性を明らかにした。その結果、九州労災病院看護部の集団年齢の調査から、職場の集団年齢は 3.0 を超えていることがわかり、職場の硬直化が考えられた。

さらに、「職場集団年齢と学習意欲」と「職場集団年齢インシデント件数」などの相関関係についての調査を行ったが、明らかな因果関係があるとは言い難い結果が明らかになった。職場の集団年齢との間に明確な相関関係がないとするならば、その部署をマネジメントする師長のマネジメント不足が推察された。その上で、部署をマネジメントする看護師長が考える、チームリーダーとしての資質についての考察を加えた。

次に、看護部の人事戦略について、看護師の異動（配置転換）についても調査を行った。その結果、看護専門職としてのキャリアデザインを組織で考え、戦略的に人事異動を計画することが必要であることがわかった。

その結果、看護師一人一人の概念化能力を高めるためには、組織が意図的に職場異動を行い、経験する場を作ることが必要であることもわかった。

調査により得られた結果を、九州労災病院看護部への活力にむけた提案として、戦略的人事計画、看護部人事委員会作成提案、看護管理者教育としてまとめている。