

第4回看護研究会

(管理者研修会)

- 日時 平成30年12月6日(休) 10時～16時
- 会場 岡山県医師会館 三木記念ホール
- 出席者 77病院220名・委員12名

看護管理者を対象に、午前中はマネジメントの基礎知識について、午後からは勤務環境改善に向けた看護管理者の役割について講演があった。

講演

看護管理者に期待すること —役に立つマネジメントの基礎知識



講師
川崎医科大学総合医療センター
猶本良夫 病院長

これからの30年の変化は大きい。AIが実用分野に進出し、80～90%の職業で大きな影響を受けると予想されている。今後は、これまで人間の領域とされてきた認知能力を必要とする幅広い仕事も機械化されるようになる。医療の分野も例外ではない。ダーウィンは「最も強い者が生き延びるのではなく、最も賢い者が生き延びるわけでもない。唯一生き残るのは変化できる者である」と述べている。今後は、予測不能な環境の変化にも対応して変化し続けることが大切である。

今日は、組織をめぐる環境が複雑さを増し、変化のスピードが加速度的に速くなっている。このような環境下では、現場の情報がリーダーに届かなくなり、組織が本来持つていたフィードバック機能が麻痺してしまう。少数の人間が組織を率いていくのは困難である。一人ひとりがなすべきことを考え、関係する人々を巻き込んで、その連鎖で組織を動かすこと(自律的行動)が重要になる。マネジメントのあり方は、人「個人」から「関係性」へと変化している。リーダーの役割は、2つ以上の組織やチームの関係性のマネジメントである。人を動かすには、情報を可視化し、徹底的に話し合うことが大切である。

講演

「働き方改革」を考える ～勤務環境改善に向けた 看護管理者の役割～



講師
中原労務管理事務所
中原 俊 代表

現代の社会問題として、少子高齢化、生産年齢人口減少がある。労働参加率向上を図るために、一人ひとりの意志や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会の実現が必

プロジェクトの成否を分ける要因は、戦略の優劣ではなく、メンバーの戦略に対する納得性である。このことを、自院での救急車受け入れ、研修医や看護師の獲得、施設の禁煙の推進等の事例を交え、見える化することで、組織が動くことを示した。

成功するチームには、ホーソン実験でも、グーグルの研究でも、他者への心遣いや同情、配慮や共感があった。リーダーが「心理学的安全性」と呼ばれる安らかな雰囲気やチーム内にどう育めるかが、成功の鍵となる。リーダーに欠くことのできない唯一の資質は、真摯さである。

(看護研究委員 岩切真砂子)

要とされている。

働き方改革がめざす3つのポイントとは、

- ①長時間労働の是正
 - ②雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
 - ③単線型のキャリアパスの是正
- 時間外労働の上限規制として、原則月45時間、年360時間が枠組みとされ、現行の限度基準告示から罰則付きの法律に格上げされた。
- 2019年4月から、勤務間インターバル制度として、前日の終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時

間の休息を確保することが事業主の努力義務として規定された。

また、年次有給休暇の5日間取得が義務化され、違反すると30万円以下の罰金刑が科せられる可能性がある。看護管理者においても、適切な労働時間の管理が求められる。

施設の規模により異なるが、2020年4月から同一労働同一賃金が実施される。短時間労働者・有期雇用労働者に対して、通常の労働者と職務の内容が同じ場合、基本給、賞与その他の待遇について差別的取り扱いをしてはならないと規定される。

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではなく、ハラスメント対策、メンタルヘルス対策があり、上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進することである。

看護管理者として、「雇用の質向上」により「医療の質向上」へと働き方を考えていく必要がある。取り組みとして、①働き方・休み方の改善 ②職員の健康支援 ③働きやすさの確保 ④働きがいの向上 がある。

医療スタッフ、患者、そして経営者にとってWIN-WINとなるような好循環を作る取り組みをスタートし、患者から選ばれ、経営の質の高い医療機関を実現していくことが重要である。

(看護研究委員 平山由香)