

当院の医療専門職におけるマネジメント教育の現状

◎広瀬 佳子¹⁾
伊那中央病院¹⁾

【はじめに】わが国の看護管理者においては、1993年に開始した認定看護管理者教育課程があり、継続的な教育が行われている。日本臨床衛生検査技師会の医療技術部門管理資格認定の取得にあたり、看護職以外の医療専門職（以下医療専門職）がマネジメントを学ぶための体系化された継続学習の機会が少ないと感じた。今回、管理者の育成に繋げることを目的とし、一般モデルオーバーレイ法を用いて、管理者に必要な能力の自己評価を実施し、当院の看護職と医療専門職のコンピテンシーの水準を明らかにした。

【対象と方法】1) 対象 伊那中央病院に勤務する看護管理者70名（回収率90%）、医療専門職管理者55名（回収率85%）、計125名に質問用紙を配付した。2) 調査内容 武村雪江の「看護管理に活かすコンピテンシー」（5領域25コンピテンシー）を用いマネジメント力の把握と、独自に作成した「マネジメント学習に対する意識調査」の2部構成とし、記入後は各自が回収ボックスに投函する方法を用いた。

【結果】自己評価では5領域25コンピテンシーのうち

17コンピテンシーに看護職と医療専門職に有意差（ $P < 0.05$ ）を認めた。職位が上がると看護職と医療専門職に有意差のあるコンピテンシーは「セルフ・コントロール」「対人感受性」「対人影響力」「トラブル対応」の4コンピテンシーと減った。また「マネジメント学習に対する意識調査」では、医療専門職は学習の機会は少ないと感じているが、学習への意欲はあることが分かった。

【考察】患者の気持ちに寄り添った医療を効率的かつ持続的に提供するために、医療専門職がマネジメントを学ぶ機会を増やし、実践することによってマネジメント能力を向上させていく必要がある。有意差のあったコンピテンシーのうち「対人感受性」「対人影響力」「トラブル対応」の3コンピテンシーは、学習や訓練により獲得可能であるため、管理者の育成に活用したい。また各職能団体での教育も大切だが、病院として管理職に対するマネジメント研修を継続的に実施することが必要と考える。

連絡先 0265 (72) 3121 内線 8005