

大分県立看護科学大学 第17回看護国際フォーラム

「看護職の専門性向上 -マグネットホスピタルからの発信-」(Dr. Pauline J. Abrahamの講演から)

吉川 加奈子 Kanako Yoshikawa

大分県立看護科学大学 広域看護学講座 保健管理学 Oita University of Nursing and Health Sciences

2016年6月4日投稿

要旨

少子高齢化を背景に質の高い看護の提供がより一層求められている。第17回看護国際フォーラムでは、マグネットホスピタルとして認定を受けたメイヨークリニックで、看護教育スペシャリストとして活躍するAbraham博士に、看護師を惹きつける魅力ある病院づくりについて御講演頂いた。本稿では、メイヨークリニックの1) 看護実践モデル、2) 組織環境、3) 人材育成、4) 看護管理について、講演の内容を紹介する。様々な立場や役割をもつ看護師が、自律した専門職として成長を遂げながら、質の高い看護を提供し、病院で長く活躍し続けている。今回の講演から、急激な少子高齢化を迎える我が国でも、質の高い看護にむけて魅力ある病院づくりが広がるのが期待された。

キーワード

マグネット認定プログラム、離職防止、リーダーシップ、健全な職場環境、意思決定

Key words

Magnet Recognition Program[®], nursing retention, leadership, a healthy work environment, decision making

1. はじめに

急激な少子高齢化を背景に、看護の質の向上や発展がより一層求められている。魅力ある病院づくりに向けて、臨床現場では、新人看護職員の卒後臨床研修の努力義務化やワークライフバランスの充実化など様々な取り組みが行われている。しかし、2013年の常勤看護師の離職率は11.0%、新卒看護師の離職率は7.5%であり(日本看護協会2015)、看護の質向上のためには、看護師がいきいきと働き続けられる環境や仕組みが必要である。

1970年代の深刻な看護師不足を背景に、アメリカでは数々の実証的研究が行われ、看護師を惹きつけて離さない病院の特徴が明らかになった。このような研究で明らかになった成果をもとに、1990年代にアメリカ看護協会から米国看護認証センター(the American Nurses Credentialing Center)が独立し、Magnet Recognition Program[®]として、現在は病院に限らず、広く長期ケア施設においても、患者・医師・看護師を磁石のようにひきつけて離さない、魅力ある施設を認証している(手島2013)。マグネット認定を受けたメイヨー

クリニックは、質の高い看護を提供する世界的に著名な病院であり、2014~2015の病院ランキングにおいて全米1位を獲得している(<http://www.usnews.com/info/blogs/press-room/2014/07/15/us-news-announces-2014-15-best-hospitals-rankings>。最終閲覧日:2016年6月2日)。今回、メイヨークリニックで看護教育スペシャリストとして活躍するDr. Abrahamに、病院で質の高い看護ケアを提供するための魅力ある病院づくりに向けてご講演頂いたので、その概要を報告する。

2. マグネット認定プログラム

マグネット認定プログラムの目的は、エビデンスに基づく看護の普及と、ベストプラクティスの推進にあり、米国看護認証センター(the American Nurse Credentialing Center)によって認定基準が定められている。患者に最高のケアを提供し、看護師を惹き付け定着させる魅力ある病院が「マグネット認定ホスピタル」として認定される。マグネット認定プログラムの中核となる理念は、以下の5つである(<http://www.nursecredentialing>。

org/Magnet/ProgramOverview/New-Magnet-Model: 最終閲覧日: 2016年6月2日)。

- 1) 変革を実践するリーダーシップ
- 2) 医療の発展のために戦略的な組織構造をつくりだすエンパワーメント
- 3) 模範となる看護実践
- 4) 新しい知見、看護実践のイノベーション、改善
- 5) 実証的な成果

病院がマグネット認定を受けるためには、これらの理念を実行し、その成果を社会に示さなければならない。マグネット認定は病院にとって最高のベンチマークとなり、認定を受けた病院は、最高のケアを提供する魅力ある病院として社会的に評価されたことになる。マグネット認定ホスピタルで提供される最高のケアは、高い実力を持つ看護師が定着することで可能となり、患者満足度や看護の質を向上させ、効率的な運営にも繋がる。

3. メイヨークリニックの看護実践モデル: 7つの役割とリーダーシップ

マグネット認定を受けるには、病院独自の専門的看護実践モデルを有する必要がある。メイヨークリニックは、"The needs of the patient come first." という基本理念を掲げ、この理念に基づき、患者と看護師の関係を基盤とした専門的看護実践モデルに以下の7つを掲げている。

- 1) 思いやりをもって全人的なケアを行う
- 2) 研究から得た知識を応用し、他職種と協働しながら患者に個別的なケアを提供する
- 3) 患者家族のニーズへ対応するために問題を解決する
- 4) 患者と医療従事者をつなぐ
- 5) 患者・家族へ教育を行う
- 6) 患者・家族へ総合的に情報を提供し、案内をする
- 7) 医療安全を確保する

このモデルは看護実践のコアであり、質の高い看護を提供する上で重要となる。看護師は、患者のあらゆる健康段階に対応し、多職種と協働して、患者が受けている治療に最も適したケアを提供する。こうした活動が、看護の専門性を高め実践力を向上させてきた。

さらに、メイヨークリニックでは看護の専門性

を高めるため、看護師に大学院への進学および研究を推奨している。例えば博士課程進学者に対しては、実践的かつ学術的な研究を行い、臨床現場へ研究の成果を還元することを求めている。こうした看護師が看護実践モデルのリーダーとなり、7つの役割をチーム医療の中で発揮し、多職種と協働しながら新たな実践を開発する。リーダーの育成には組織の支援が不可欠であり、メイヨークリニックでは看護師が生涯に渡り、積極的に学び続けられる体制が整えられている。

4. メイヨークリニックにおける職場環境: 組織の意思決定への参画

看護師が、組織の目標達成に向けて、患者により良いケアを提供するためには、日頃から職場の意思決定に関わる教育的な環境が重要となる。メイヨークリニックでは、スタッフから看護部長まで、すべての看護師が組織の意思決定に参画する。院内組織である委員会等のメンバーは、スタッフ看護師が約半数を占めており、それぞれの看護師が、会議や話し合い等で積極的に意見を述べ、組織の意思決定に関わる。看護管理者は、こうした組織づくりを進めるため、スタッフ看護師が組織活動に協力できるよう配置や時間を調整し、すべての看護師が各委員会意思決定に参画することを推進している。

また、メイヨークリニックでは、看護組織内の職位による隔たりを少なくし、看護部長、リーダー看護師、スタッフ看護師など、多様な職位の看護師が直接意見を交換しやすい職場環境づくりに取り組んでいる。こうした取り組みにより、互いの役割や立場等を理解し、意見交換が行いやすくなる。この取り組みは、自律した看護師を育成する上で効果的であり、患者に最高のケアを提供する上で重要な環境である。

5. メイヨークリニックにおける人材育成: 新人看護師とプリセプター教育

看護師の職務満足度を高めて離職率を減少させるには、看護師として成長し続けられる教育が必要である。メイヨークリニックの看護管理では、看護師の就職時から定着に向けた教育を行い、看護に対するモチベーションを維持向上させながら、患者に最高のケアを提供できるよう段階的な教育

を提供している。

新人看護師の教育で留意すべき点は、看護技術以外に、新人看護師の抱える心理的な不安にも目を向けて、適切な対応を行うことである。メイヨークリニックの新人看護師は、すぐに各部署へ配属されるのではなく、最初の12週間はオリエンテーションを受けることから始まる。配属が決まった後も、1年間のシミュレーション教育やセミナーを通して、新たな環境に少しずつ慣れていく。同時に、新人看護師はプリセプターからマンツーマンの教育を受けることで、リーダーシップが育成され、実践力や判断力を養っていく。

一方、プリセプターも新人看護師教育を担当することで、教育者として臨床現場に貢献でき、自らの職務満足を高めることができる。プリセプターを育成するための教育には、プリセプターの存在意義、新人看護師とプリセプター自身の成長プロセス、教育方法および、振り返り教育の重要性などがあり、これらの教育を通してプリセプター自身も成長し、組織へのコミットメントはさらに高まる。

6. メイヨークリニックにおける看護管理: チャージナースの役割

看護管理者には、看護の質の向上、人材確保、経営など様々な視点からリーダーシップが求められる。メイヨークリニックでは、病棟看護の様々なマネジメントをチャージナースが担う。チャージナースは、多様なニーズをもつ患者へ常に最高のケアを提供するように、ケアの環境を整え、それぞれの看護師が最高のアウトカムを出せるよう配置調整を行うことで、リーダーシップを発揮する。こうした取り組みにより、看護師は実力を発揮しやすく、患者・家族に限らず働くスタッフ自身の満足にもつながり、最終的にメイヨークリニック全体の看護サービスの質を向上させる。このように、チャージナースに求められる役割は、多職種協働による質の高いケアの提供だけでなく、チーム力の理解、チームワークの向上、看護師の能力評価、適切なスタッフ配置など様々である。そのために、チャージナース自身も定期的な評価を受けることで、状況に応じたリーダーシップが発揮できるよう、自己を発展させている。

7. 講演を拝聴して

看護職を惹き付ける魅力ある病院づくりとは、看護職がやりがいをもって働き続けられる病院づくりであった。講演の内容から、魅力ある病院であるために必要なことは、次の3点にまとめられる。まず1点目は、社会に貢献する明確な組織理念および理念に基づく看護管理である。変革する時代のニーズに合わせ、基本理念に基づき看護を導く看護管理者の存在は、組織の看護全体を進展させるうえで不可欠である。2点目は、新人看護師から看護管理者まで、全ての看護師が継続的な教育の機会を得ることである。個々の看護師は、自らの成長にあわせた教育を通して責任を認識し、役割を遂行することで将来のビジョンを明確にする。3点目に、自律した看護師を育成するための、組織の意思決定に参画しやすい職場づくりである。多職種が協働して最高のケアを提供する際に、看護師は自らの役割を考え、患者のために必要な意思決定を行う。こうした意思決定の積み重ねが、自律した看護師を育成し、質の高い看護につながり、最終的に組織全体の医療の質を向上させる。

急激な少子高齢化を迎えた我が国でも、メイヨークリニックの看護管理に示されるように、その地域や時代に応じた質の高い看護にむけて努力し続け、更なる発展に向けた魅力ある病院づくりが広まることが期待される。

引用文献

日本看護協会(2015). 2014年 病院における看護職員需給状況調査. http://www.nurse.or.jp/up_pdf/20150331145508_f.pdf (最終閲覧日: 2016年6月2日)

手島恵(2013). 第I章看護管理の基礎. 手島恵, 藤本幸三(編), 看護管理学: 自律し協働する専門職の看護マネジメントスキル, p23. 南江堂, 東京.



著者連絡先

〒870-1201
大分市大字廻栖野2944-9
大分県立看護科学大学 保健管理学研究室
吉川 加奈子
yoshikawa@oita-nhs.ac.jp