

看護の質向上を目指した赤十字看護師の育成

The Training for the Red-Cross Nurses Aimed at Improving the Quality of Nursing Care

児玉真利子 Mariko Kodama (旭川赤十字病院)

キーワード：赤十字看護師、キャリア開発ラダー、看護の知の発見と共有、リソースナース、チーム医療
 key words : Red Cross Nurse, career ladder, discovery and sharing of nursing knowledge, resource nurses, team care

はじめに

「品格」という意味を調べていくと、人格的価値といった人間性の涵養に関わることばであることが理解できる。臨床で“看護師の品格を育成する”ということは、今まで育まれてきた感性や倫理観といったものを、継続教育や看護実践を通していかに高めていくかという課題であると解釈する。

赤十字病院で働く看護師は、赤十字の理念である「人道」を具現化するために、ケアリング（思いやりの心）と専門的な知識・技術によって、より質の高い看護を提供することが求められている。「人道」を実践できる赤十字看護師を育成することが、看護師の「品格」を育成することにも通ずるのではないかと考える。

当看護部が特に力を入れて取り組んでいる継続教育や看護実践の紹介を通して、改めて赤十字看護師の育成について考える機会としたい。

I. 旭川赤十字病院看護部の概要

A. 旭川赤十字病院と看護部の概要

当施設は病床数600床（精神40床含む）、診療科26科の地域医療支援病院である。昭和53年に道内初の第3次救命救急センターを設置し、平成21年10月より「道北ドクターヘリ基地病院」として離島も含めた道北圏約200kmの救急医療を担っている。病床利用率は79.4%、平均在院日数14日、手術件数4,389（H21年度）、入院基本料は7：1を取得している。

看護部職員は657名で、そのうち有資格者は588名、

臨時職員を除く看護師518名のうち赤十字教育施設の卒業生は319名（61.5%）である。看護師の基礎教育背景は看護大学・短大卒99名（19.2%）、看護専門学校卒330名（63.7%）、専攻科を含む進学コース89名（17.1%）である。看護師の平均年齢は34歳、平均勤続年数は9.8年、看護方式はチームナーシング（一部固定チーム）、勤務体制は三交替制と一部変則二交替制である。

B. 看護部理念と目標

看護部は理念・方針・目標を掲げ、それを基に運営している。理念は「赤十字理念（人道）に基づき、看護職員が専門職業人として質の高い、且つ効率的な看護サービスを提供する」である。目標は「看護サービスの向上」「安全管理体制の充実」「看護部職員の資質の向上」「経営健全化にむけての協力」を4つの柱として、毎年、強化目標を掲げ取り組んでいる（表1看護部目標）。

II. 赤十字看護師を育成する継続教育

A. 看護部運営モデル

病院・看護部理念を理解し、より質の高い看護を提供するには人材育成、能力開発が重要である。教育体系は院内教育・院外教育・自己啓発の3側面から構築し、継続教育の柱はキャリア開発ラダーシステムである。また、目標管理システムを導入しコーチングを活用した目標面接を重視している。これらを図式化したものが当看護部の運営モデルである（図1看護部運営モデル）。

表1. 平成22年度看護部目標

1. 看護サービスの向上
1) 専門資格取得看護師の効果的な活用
2) チーム医療の推進
3) 退院支援体制の構築
2. 安全管理体制の充実
1) 医療事故防止対策の強化
2) 院内感染防止対策の強化
3) 防災・防火対策の強化
3. 看護部職員の資質の向上
1) キャリア開発ラダーシステムの推進
2) 看護観・ナラティブの共有
3) 倫理事例の活用
4) 接遇・身だしなみの強化
4. 経営健全化にむけての協力
1) 医療機能評価受審(更新)の準備
2) 効果的な病床管理
3) コスト意識の啓発と節約

B. 赤十字キャリア開発ラダーシステムの推進

当看護部は平成7年より経年別ラダーシステムを導入し継続教育を行ってきた。平成18年からは日本赤十字社看護部主導による「赤十字医療施設のキャリア開発ラダー」に切り替え運用している。現在、キャリア開発ラダー（以下、ラダー）のレベル認定者は、レベルⅠ88名、レベルⅡ31名、レベルⅢ40名、レベルⅣ1名である。

赤十字看護師の看護実践能力の枠組みは「臨床看護実践」、「マネジメント」、「教育・研究」、「赤十字活動」の4領域からなり、臨床看護実践の評価はナラティブ事例を用いて同僚評価会によって行われる。同僚評価会は「知識」「判断」「行為」「行為の結果」について「到達目標」のどの部分が読み取れるかを確認しながら、承認・フィードバックを大切に実施している。

ラダーの「赤十字活動」における教育は、救護員活動や赤十字事業の推進者になれることを目標に、赤十字救護要員養成カリキュラムに基づき目指すレベルに対応した研修を実施している。レベルⅠは「赤十字概論Ⅰ・Ⅱ」、レベルⅡは「災害看護論」、レベルⅢは「災害看護演習」、レベルⅠ～Ⅲで「日本赤十字社救急法Ⅰ・Ⅱ」を習得する。現在、救護要員の登録者数は470名である。

その他、赤十字事業である講習普及活動を担う指導員・講師の養成や国際救援派遣看護師の育成等にも力を入れている。

C. “看護の知の発見・共有”のための事例活用

平成21年度、ラダーシステムに対するアンケート調査を実施した。看護管理者の同僚評価会に関する自由記述から、①ナラティブ事例は看護を可視化する機会となっている。②確認やフィードバックによって看護行為や臨床判断のプロセス、その土台にある価値観や倫理観、看護観等に気づく（気づかせる）機会となっている。③参加者の看護観を深め共有し合える場となっている。④赤十字理念の「人道」の実践を確認・共

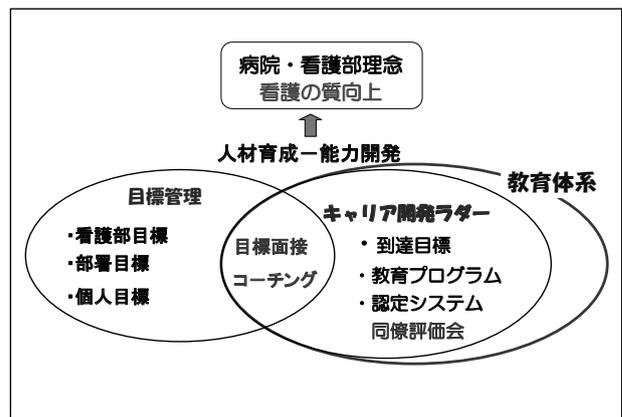


図1. 旭川赤十字病院 看護部運営モデル

有できる、といった意見に集約できた。

当看護部で行った「倫理的問題に関する17の看護場面（岡谷ら）を用いた調査研究」においても、“事例検討の経験者は倫理的感受性が高い傾向にあり、有意に積極的対応行動がとれていた”という結果が得られ、倫理事例活用の有用性が確認できた。

これらの結果から、ラダー同僚評価会でのナラティブ事例の活用や看護部目標として推進してきた「看護観の共有」「倫理事例の活用」は、個人の経験を共有し看護の意味づけを深めていくことで看護の知の発見・共有や「人道」を学習する機会となっていることが示唆された。また、中原（2009, p.144）は「内省が生じやすいのは……『語るべき他者』と『応答してくれる他者』がいるときだ」と述べている。語り合う場を設けることは、省察的实践者としての看護師を育成する上でも効果的であると考えられる。

Ⅲ. 看護サービスの向上と患者満足のための推進を図るための取組み

A. 認定看護師の育成と活動支援

看護部では看護の質の向上を図り看護師の士気を高める存在として認定看護師の養成に力を入れてきた。現在、9分野12名の認定看護師がいる。当院は赤十字病院の役割である救急医療を担っていることから、その関連分野の認定看護師育成は必要不可欠である。

認定看護師（以下、CN）は、組織横断的活動が主となる感染管理、皮膚・排泄ケア、がん化学療法看護のCNを専従配置とし、効果的な活動フィールドを確保するため看護部主導で「感染管理室」、「スキンケア外来」、「外来化学療法室」を開設した。また、CNの養成・活動・支援・評価に関する各種規定を整備するとともに、CNの資格をもつ副看護部長にCN統括・支援の役割を担ってもらいマネジメントシステムとして構築した。

各CNは、特定分野の「実践」「指導」「相談」の役割を達成するため活動計画を立て取り組んでいる。また

活動日誌を経営幹部にも提出し、年度末のプレゼンテーションによる活動報告は一般職員にも開放してCN活動の理解につなげている。その他、院内研修の講師はもとより、研修医のミニレクチャーや看護学生の講義、CNやCNS実習の受け入れ、院外での講演活動や学会発表・執筆等ができるように支援している。具体的には活動時間の確保や出張扱いの対応、院内外の広報活動等である。

B. リソースナースの活用推進

当看護部には、CN以外にも看護の専門性やキャリアアップを図ることを目的に医療関連の資格を取得している看護師がいる（表2資格取得看護師）。このような専門資格を取得した看護師（以下、資格取得者）をリソースナースとして活用するため、平成17年より資格取得者を登録し、「自主活動支援基準」を基に配置部署への配慮や院内周知、活動支援を行っている。

現在、自主活動チームとして呼吸療法認定士と集中ケアCNからなる「呼吸療法チーム」や緩和ケアCNと有志からなる「緩和ケア推進チーム」、接遇インストラクターで構成する「ホスピタリティチーム」等がある。看護部や病院が設置する“患者サービス委員会”等は、組織として意図して作られた機能的システムである。ホスピタリティチームは自主活動チームであるため専門性に富んだ楽しい研修会を企画し、職員から好評を得ている。現在では研修の殆どをホスピタリティチームが担っている。

CN等の資格取得者をより効果的に活用するため、昨年度より「看護部職員の資質の向上」を目標に“資格取得者の効果的な活用”を掲げ取組んだ。活用の具体的内容は学習会講師やマニュアル作成等の指導・協力、看護実践指導、相談等である。到達目標は「各部署、資格取得者2名以上の活用」とした。評価では、ほぼ全部署が目標を達成し、一番多く活用されていたのはCNであった。感染管理CNの活用が最も多く、次いで救急看護CN、皮膚・排泄ケアCN、がん化学療法看護CNの順であった。その他、呼吸療法認定士やリンパマッサージセラピストの活用もあった。

今年度は更に、「看護サービスの向上」を目標に資格取得者の活用を推進している。到達目標は「資格取得者活用による看護の成果（効果的事例や看護の質向上に関するデータ等）」である。

平成22年度の診療報酬改定では専門性の高い看護師の配置が評価され、当院でも資格取得者を配置活用することで収益につなげている。より質の高い看護を提供するために、更なるスキルアップとケアの成果を実証し社会的評価を獲得していくことが重要と考える。

C. チーム医療の推進

平成22年3月厚生労働省より「チーム医療の推進に関する検討会報告書」が出され、多職種からなる医療チームの組織と活動が推進されている。当院では以前

より栄養サポートチーム（摂食嚥下チームと褥瘡対策チームからなる）、感染制御チームがあり、先に紹介した自主活動チームと合わせCN等の資格取得者がリーダーシップを発揮し活動している。チーム医療は、多職種の連携・協働によって患者により効果的なケアを提供でき、資格取得者の専門性発揮やモチベーションを維持する上でも重要である。

当看護部では、増改築に合わせ日本の医療施設で初

表2. 専門資格取得看護師一覧

資格名	人数
認定看護師	
・感染管理	2
・集中ケア	2
・皮膚・排泄ケア	2
・救急看護	1
・手術看護	1
・がん化学療法看護	1
・緩和ケア	1
・脳卒中リハビリテーション看護	1
・精神科薬物療法看護(日精看認定)	1
救急・災害関連資格	
・救急救命士	7
・DMAT隊員	5
・フライトナース	6
・災害支援ナース	2
・ACLSインストラクター	7
・AHA-BLSインストラクター	2
・ICLSインストラクター	6
・JPTECインストラクター	5
その他の専門資格	
・介護支援専門員(ケアマネジャー)	16
・医療安全管理者	11
・呼吸療法認定士	13
・糖尿病療養指導士	3
・リンパマッサージセラピスト	1
・消化器内視鏡技師認定(第一種)	5
・透析技術認定士	1
・透析療法従事者	4
・認定透析療法指導看護師	1
・循環器専門ナース	2
・健康運動指導士	1
・口腔ケア認定(4級)	4
・保健指導士(食生活改善指導士)	2
・接遇インストラクター	7
・エクスパート医療コンシェルジュ	1
・治験コーディネーター	2
赤十字関連資格	
・赤十字国際救援等派遣看護師	2
・こころのケア指導員	2
・救急法指導員	14
・幼児安全法指導員	13
・健康生活支援講習指導員	13
・水上安全法救助員	1

注) 認定看護管理者研修・臨地実習指導者養成研修修了者を除く

めて「医療看護支援ピクトグラム（以下、医療ピクト）」を用いたインフォメーションボードを導入した（図2医療ピクト）。医療ピクトは全部で6区分23種類あり、患者の安心・安全な入院生活のために患者・家族・職員間で情報を共有するコミュニケーションツールとして役立っている。平均在院日数が短縮する中、医療ピクトはチーム医療を推進する上でも効果的である。

D. 退院支援体制の構築

当院は平成11年に地域医療連携室を設置し、平成16年には地域医療支援病院の承認を受けた。地域医療連携室は前方・後方連携機能を果たしているが、急性期病院として平均在院日数が短縮される中、在宅等の退院支援は不十分であった。「患者にとっては、いつでも、どこに移動しても、切れ目やつなぎ目のないシームレスケアが必要であり、そのためには連携・調整・仲介等の役割を果たすサービス機能が期待されている」(鄭ら, 2008, p.40)。そこで、今年度看護部主導で「退院支援室」を設置し退院支援看護師を配置した。また、全病棟にリンクナース（退院調整看護師）を決め、アセスメントシートを活用して入院時から退院支援が必要な患者をスクリーニングし多職種が連携して支援できるように工夫した。次年度は病院として地域医療連携室、退院支援室、医療相談室、訪問看護ステーションが更に有機的なシステムとして機能できるように再

構築する予定である。

看護職が患者や家族の想いに寄り添い在宅や地域での療養支援を計画的に行うことは、看護職本来の役割であるとともに看護の専門性を発揮する機会でもある。院内外が多職種と連携・協働して活動していく上でも看護師の資質の向上を図ることが重要である。

おわりに

急性期を担う赤十字病院の看護師として、地域に信頼される質の高い看護サービスを提供するためには、「人道」を具現化できる創造的な継続教育が不可欠である。また、チーム医療が推進される中、看護職の専門性や人間性が多職種との信頼関係や活動の幅を決めていくだろう。その意味でも、看護の知を学び合う組織文化の醸成や看護の専門性や倫理観を高めるようなリフレクティブな人材育成が肝要である。

文献

- 中原淳, 金井壽宏 (2009). リフレクティブ・マネジャー一流は常に内省する, 東京: 光文社.
 鄭佳紅, 上泉和子 (2008). 求められる退院調整看護師の活躍と退院支援システムの確立, 看護, 60 (11), 40-43.



図2. 医療看護支援ピクトグラムを用いたインフォメーションボード