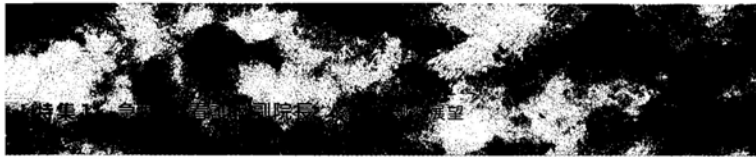


日本赤十字九州国際看護大学/Japanese Red
Cross Kyushu International College of
Nursing

看護職副院長の制度の設置と推進

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-02-20 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 浦田, 喜久子 メールアドレス: 所属:
URL	https://jrckicn.repo.nii.ac.jp/records/484



報告

看護職副院長の制度の設置と推進



浦田 喜久子 ●うらた きくこ
日本赤十字社事業局看護部長

日本赤十字社では、2007年4月に2人の看護職の副院長を配置した。その経緯と看護職副院長への期待、抱負を紹介する。

看護職副院長制度の設置の経緯

医療は、生命の尊重と個人の尊厳の保持を旨とし、医師、看護職等医療従事者と医療を受ける人々との信頼関係に基づき、安全で安心な質の高いサービスとして提供される必要がある。

近年、医療を取り巻く環境は、少子高齢社会の到来、医療費の高騰、医療技術の高度化、国民の意識の変化等、急激に変化しており、これらの変化に対応し、患者中心の医療を基本とした施策の整備が進められている。

医療施設の経営者は、経営の根幹に、受け手の視点を取り入れたものとし、組織の効率的・効果的な運営によって国民に選ばれる病院づくりを目指すことが必要となる。

このような受け手の視点を重視したトップマネジメント体制は、医師だけでなく、看護職等、異なる職種を導入することで、より質の高いサービ

スが構築できると期待できる。特に、看護職の経営管理者への登用は、生活者の視点を持つという看護職の特性と医療施設内のさまざまな場において半数以上を占める組織力を経営に活用することが有用と考えられる。

すでに日本では、看護職の副院長は、1987年に初めて誕生し、2004年には51名、2007年には168名となり、この3年で3倍にも増加している。この看護職副院長の増加の背景には、2003年の医療体制改革の基本方針における、「患者本位」の運営に切り替えていこうという意図が伺える。

実は、日本赤十字社(以下、本社)においても、15年ほど前に看護職副院長の登用について検討したが、その当時は時期尚早ということで実現しなかった。しかしながら、当時の状況とは変わり、全国の看護職副院長の働きぶりからも、その有用性が明らかになっており、本社内で、再度この課題について、役員・幹部の理解を求めているところ、本社外の看護職等から、「赤十字にも、ぜひ看護職副院長を」というエールが後押しともなり看護職副院長設置についての課題が表面化した。

看護職副院長制度設置の検討のきっかけとなっ



たのは、2004年に始まった医師の臨床研修制度についての本社検討会である。指導責任者を副院長と定め、副院長の数を増員することとした時に、複数の院長が「看護部は、病院の医療サービスの要として、患者サービスや教育によく努め、その成果は大きい。看護職を副院長にしたらどうか」との発言であった。

医療施設の最高責任者である院長から、看護職が医療の質の向上に果たす役割を認められ、「経営幹部の一員として、看護職の副院長登用」の必要性を説かれることは、非常に力強い説得力と重みがあった。

これをきっかけとして、本社看護部では、赤十字病院の院長の集まりである病院長連盟に働きかけ、副院長への登用に理解を求めた。その結果、看護職の副院長の設置についての気運が高まり、本社関連部門との協議を経て、設置のための条件づくりや全国赤十字の支部や医療施設への通知等を含めて、「看護職副院長制度の設置」の環境を整えることができた。

そして、武蔵野赤十字病院、徳島赤十字病院、2つの医療施設の院長から推薦のあった看護部長を副院長へ登用することができたのである。

看護職副院長への3つの期待

2007年4月に2人の看護職の副院長を配置したことで、赤十字病院の院長等から歓迎と期待の反応があり、特に当該病院の職員からは、非常に好感を持って迎えられることができた。

特に若い医師や女性医師を始めとした他部門の職員のエールをもらえたことは、ことのほか嬉しいことである。このことは、これまでの看護部長や看護職の働きにおいて、承認や期待が込められ

ていることの証であろう。それだけに、よりいっそうの成果を示していくことが求められる。

赤十字の看護職副院長へ期待したいことは、大きくは3つある。

まずは、組織の理念に基づく病院づくりに貢献することである。組織は、組織の設立の目的あるいは存在意義である理念を有する。したがって、組織存在の基本となる組織の価値づくり、すなわち、組織の理念、価値を明確に示し、職員一人ひとりが組織の価値を理解し、コミットメントできる組織人としての人づくりを行うことが重要である。

次に、経営者の一員として、医療の質の向上と経営効果を図ることである。看護師は、患者に最も近い存在として、患者の視点を活かした患者中心の医療を提供できるよう、組織の仕組みや運営の改善に力を出せる。安全安心な医療の提供に向けて、きめ細やかな配慮と実践力を発揮し、医療サービスの向上を図ってもらいたい。

また看護職は、病院機能の多くの場面に存在し、関わりを持っていることから、サービスの質、医療環境、労働環境、地域ケアなどにおいて、多面的な情報を収集し、それらを総合的に分析して方策を提言していくことができる。例えば、ベッドコントロールや地域連携などの側面においても力を発揮することによる経済効果は大きいと期待できる。

最後は、人材育成である。

看護職は、基礎教育の中に実習がかなりの時間組み込まれていることから、臨時実習体制の下で、教育施設との連携を図りながら指導を行ってきた。また、院内教育等現任教育についても、組織内に体系的に位置づけ実施してきた実績がある。指導者の育成にも努めてきた。

それらの実績を活かして、組織全体に教育的文



化をつくり、職員全体の教育を充実させることも重要な役割である。組織の一人ひとりが自律して成長していく組織は職員の満足と、将来組織の発展へとつながっていく。

付け加えるならば、看護職のキャリア開発の側面で見ると、看護職副院長の存在は、看護師にとって自己のモデルとなり、将来に向かって生き生きと活動する原動力ともなり、現在の看護師不足にもよい影響を与えらると思われる。

看護職副院長制度の充実に向けて

本社に2名の看護職副院長が誕生したことについて、本社の内外の看護職、あるいは他職種の方々から祝福をいただいたことは、ありがたいことである。今後、ともに働く職員から、「働きやすくなった。やり甲斐がある」という反応や、また患者さんや家族から「病院のサービスがよくなった」等の声がいただければ、この制度を進めていく上で推進力となり得る。

赤十字の2人の副院長の活動を含め、全国の看護職副院長の成果を組織内外に示し、医療職を始め、国民の理解を図り、この制度の拡大を進めていきたい。

全国に92ある赤十字病院から、2名という数字は大変少なく、これからもっと増やしていきたいと思っている。そして、今回登用の副院長は、属人的なもので、残念ながら常設のポストとして位置づけられたものではない。いずれ制度化して常設のものとしたい。

副院長は、組織全体の立場に立ち、自ら組織の

理念にコミットメントし、組織の価値を明確に示して幅広い見解と倫理観を有していることが求められ、また、経営者として、組織の内外において、円滑で幅広い対人関係能力を持ち、組織の目標達成に向けて効率的な運用ができる高いマネジメント能力が必要である。

このような能力を発揮できる副院長を育成していくためには、長期展望の下に計画的な人材育成システムを整備する必要がある。

現在、ほとんどの病院では、多くの職種が各部門別に組織されており、縦割りの運営になりがちな状況の中でチーム医療を推進していくことは容易でない状況にある。

管理者の養成を行う研修の段階から各職種間での相互理解を含め、医療や医療経営のあるべき姿や、チームとしての解決のあり方を模索できる力を養うことができれば、これからの病院運営において、もっと確固としたチーム医療が進み、職員全体が一体となって組織目標に向かっていくことが期待できる。

本社では、幹部看護師研修センターにおいて、看護職者を対象として管理者の育成を行っている。その中で特にトップマネジャーを育成するトップマネジメントコースにおいて、医師、事務職等の他職種を含めたプログラムを工夫し、チーム医療の基盤づくりをしたいと思っている。さらに戦略的思考に基づいた経営管理の実践能力の向上を図り、副院長としての能力を発揮できる管理者を育成したいと考えている。

また、看護大学や大学院において、高等教育を受けた看護管理の専門家も計画的に育成したい。