

## Magnet 認証に向けた推進活動

柳橋 礼子<sup>1)</sup> 吉川久美子<sup>1)</sup> 高井今日子<sup>1)</sup> 中村めぐみ<sup>2)</sup> 内山真木子<sup>1)</sup>  
 加藤 恵子<sup>2)</sup> 鈴木 千晴<sup>1)</sup> 包國 幸代<sup>1)</sup> 浅田 美和<sup>1)</sup> 細川 恵子<sup>1)</sup>  
 山本 光映<sup>1)</sup> 五十嵐由衣<sup>1)</sup> ワード弥生<sup>1)</sup> 門田美和子<sup>3)</sup>

### The Promotional Activities for Magnet Designation : Our Initiatives 2013 - 2016

Reiko YANAGIBASHI, MS, RN<sup>1)</sup> kumiko YOSHIKAWA, RN<sup>1)</sup> Kyoko TAKAI, MS, RN<sup>1)</sup>  
 Megumi NAKAMURA, MS, RN<sup>2)</sup> Makiko UCHIYAMA, RN<sup>1)</sup> Keiko KATO, RN<sup>2)</sup>  
 Chiharu SUZUKI, MS, RN<sup>1)</sup> Sachiyo KANEKUNI, MS, RN<sup>1)</sup> Miwa ASADA, MS, RN<sup>1)</sup>  
 Keiko HOSOKAWA, RN<sup>1)</sup> Mitsue YAMAMOYO, MS, RN<sup>1)</sup> Yoshie IGARASHI, RN<sup>1)</sup>  
 Yayoi WARD, RN<sup>1)</sup> Miwako KADOTA<sup>3)</sup>

#### [Abstract]

This article is to report on the activities of St. Luke's International Hospital Department of Nursing in our pursuit to receive "Magnet Recognition" provided by American Nurses Credentialing Center (ANCC) from April, 2013 to March, 2016.

Through the activities aiming to receive this accreditation, the Department of Nursing intend our nurses to be proud in their high expertise as autonomous profession, as well as to reach for excellence in nursing practice and quality improvement in nursing care.

Three approaches were taken to put into practice the elements of Magnet rooted in hospitals which attract and retain nurses. The first action was the development and implementation of "Nursing Professional Practice Model" as a core driving force of nursing care. The second action was the establishment of "Representative Council" in order to build the structure to incorporate the voices of the staff nurses. Since Magnet Recognition requires a clear evidence of quality improvement in nursing care, our third action was to participate in NDNQI to accumulate the data for 4 indicators and share the outcomes, while continuing to implement the improvement activities.

While we continue with these initiatives, our next challenges are to prepare 83 outcome documentations for submission and for the staff nurses to take a central part in promoting the Magnet activities.

**[Key word]** Magnet Recognition, Nursing Professional Practice Model, Representative Council, Quality improvement

#### [要 旨]

本稿は聖路加国際病院看護部が米国 ANCC による「Magnet Recognition」取得をめざした2013年4月から2016年3月までの活動の報告である。

看護部は、この認証を取得することを目標とした活動により、自律した看護職としての専門性に誇りを持ち、優れた看護実践と看護の質向上をめざしている。

看護師が引き付けられる魅力的な病院にある Magnet の要素を実現するために、3つの取り組みを行っ

1) 聖路加国際病院看護部・St. Luke's International Hospital, Department of Nursing  
 2) 聖路加国際大学教育センター・St. Luke's International University, Education Center  
 3) 聖路加国際病院 QI センター・St. Luke's International Hospital, QI Center

た。1つ目は、看護ケアを牽引していくための拠り所となる「専門的看護実践モデル」を作成し活用すること、2つ目は、「代表者会議」を設置することでスタッフの意見を取り入れる体制を構築することである。

また、「Magnet Recognition」では、看護ケアの質向上を明確に示していくことが求められている。3つ目は、4種類の指標データを蓄積しながら、NDNQIに参加することで成果を確認し、改善活動を継続的に実施することである。

この取り組みを継続しながら83の提出事例として成果を記述すること、この活動をスタッフが中心となって推進していくことが、今後の課題である。

【キーワード】 マグネット認証, 専門的看護実践モデル, 代表者会議, 質改善

## I. はじめに

当院看護部では、米国にある ANCC による Magnet 認証をめざし、2013年度より取り組みを行っている。米国では339病院、米国以外では5病院が認証を受けている(2016年10月現在)。Magnet 認証では Magnet モデルで示されている5要素に含まれる「看護実践および看護ケア」を、エビデンスとして認められている2年間の数値データや改善活動に基づき、83事例として記述し提出することが求められる<sup>1)</sup>。この認証を取得するためには、看護専門職としての自覚と誇りを持ち、質の高い看護サービス向上と最良の看護実践をめざしていくという絶え間ない努力が必要となる。米国では認証へのプロセスを「Magnet Journey」と呼び、何年もかけて組織開発と専門職能開発に力を入れながら認証への準備を行っていく<sup>2)</sup>とされている。

本報告では、看護管理者で Magnet 認証を学習することから始まった2013年4月から2016年3月の3年間の活動を報告する(表1)。

## II. 2013年度から2014年度の活動

2012年12月に病院で行われている短中期戦略会議での「Magnet 認証」をめざすという意味表明からこの取り組みは開始された。当初は、「2008年版 Magnet Application Manual」で概要を理解し、認証についての情報収集と着手すべき事項の検討を行った。

### 1. Magnet 認証病院視察

2013年10月第1班の米国で「Magnet 認証」を取得している病院の視察により現実的な目標を立案し、活動を開始した。視察が了承された Sanford Medical Center (スーフォールズ, サウスダコタ州), University of Washington Medical Center (シアトル, ワシントン州) の2病院を訪問した。

視察した結果をもとに、専門的看護実践モデル Nursing

Professional-Practice Model (図1)の作成に着手し、自分たちの目標とする看護実践を表した。モデルはナースマネジャーとアシスタントナースマネジャー(全2回プログラム)が参加する看護管理コースのなかで行った<sup>3)</sup>。

また、Magnet 認証病院では「Shared Governance」と呼ばれる、スタッフの意見を吸い上げる役割を持つ組織の存在と意思決定プロセスが必要とされていた。2病院とも看護部運営を行うシステムの中に明確に位置づけられていた。当院でも各部署の代表となるスタッフを公募により決定し(図2)、看護部の正式な会議体とすることをナースマネジャー会で合意した。会議の名称を参加メンバーの意見で「ナースの代表者会議」とし、アシスタントナースマネジャー会議の次に重要な会議として組織上位置づけた。代表者会議は月1回開催され、職場環境の改善や患者ケアの改善につながる良いアイデアや検討事項を話し合う。2014年6月に第1回目の会議が行われ、グループに分かれて課題の解決や改善を検討し、各部署の実践につなげていくシステムを確立した。

代表者会議をとおして、日常の業務のなかで協働している各部署に感謝の気持ちを「Thank You カード」で伝えることで、部署間での協力体制を促進する活動も行った。

このような活動を開始した矢先に、「Magnet Application Manual」は2014年度版へと更新され、様々な基準や提出書類が刷新された。そこで私たちは、今一度マニュアルの理解から始めることになった。それまでの版では教育プログラムや専門看護師数などプロセス指標中心の提出が求められていた項目のほとんどが、新しい版ではエビデンスを明確にした事例として提示するという更に厳しい審査基準となった。

変更された内容を確認しながら、2014年9月に第2班が「Magnet 認証」2病院を視察した。ドキュメントとして事例を作成すること、ベンチマークデータの活用方法など、たくさんの質問を準備して渡米した。第2班は Oaklawn Hospital (マーシャル, ミシガン州) と Saint

表1 Magnet Recognition 取得活動の経過 (2013年4月～2016年3月)

2013年度 看護部重点課題と Magnet Recognition 取得をめざした活動	
6月	キックオフミーティング Magnet Recognition 概要理解
8月	Hcaps を用いた患者満足度調査を入院患者（死亡退院を除く）に実施・四半期毎に各科外来患者で実施
9月	Magnet 取得病院視察（第1班）
10月	Professional Practice Model, Care Deliberation Model の作成 ・看護管理コースとして認証について学習 ・グループ討議を重ねて作成
12月	法人一体化により、看護学部との実習体制を構築し、看護学基礎教育の新たなモデルを作ることが目標となった。看護ワーキングで学部実習担当者の設置と教育。学部実習に関する役割規定を作成する。
12月	病院職員の看護学研究科 学内推薦制度の確立 看護職員の学習意欲と希望につながる体制づくりを行う。 ・CNE を経年で育成していく方針を打ち出し、法人に承認された。 在職しながら大学院に入学する制度を人事課と構築した。 ・給付奨学金制度が承認された。
2014年度 看護部重点課題	2014年度 取得をめざした活動
1. 看護学部との協働 ・学部実習担当者を配置し、新たな実習体制を構築していく。 ・双方の事業を共有し、看護ケアの質と個々のスタッフの看護実践能力の向上をはかる。 ・研究や開発への支援を受けるとともに、よりよいフィールドを提供する。	4月 学部実習担当者の配置を検討する。 ・大学との一体化について方針説明 ・CNE コース
2. 各部署からの代表者での会議を開催し、スタッフ参加型の組織をめざす。	6月 ナースの代表者会議開始（毎月） ・すべての部署から代表者を選出しグループに分かれて活動した。 ・リリーフ体制の構築について検討 ・夜間業務の軽減について検討
3. QI 指標や看護管理に関わる指標に基づき、部署計画を立案し実行する。	9月 Magnet 取得病院視察（第2班）
→ ひとり一人が目標とやりがいを持てる看護部にしていく。	10月 「Thank You カード」の開始 感謝の気持ちをつたえようの日
2015年度 看護部重点課題	2015年度 取得をめざした活動
1. 高齢社会への対応 ・高齢者の急性期治療では認知症やせん妄対策の強化が必要であること 退院支援など在宅療養にむけての支援を強化する。	4月 NDNQI に参加する。（4半期ごとにデータを提出）
2. QI 指標を活用した看護実践を構築していく。	4月 認知症やせん妄対策を検討し、看護ケアの質向上をはかる。 教育プログラムを立案する。（認知症看護プロジェクト）
3. 看護学部の優れた臨床実習の場となる。	6月 代表者会議（月1回開催） ①病棟系業務改善（業務量調査） ②リリーフ体制（姉妹病棟の活動） ③ワークライフバランス（働き方） ④中堅の離職を減らしモチベーションをあげるための工夫（表彰制度含む） ⑤外来系業務改善（検査説明所の検討）
4. 次世代の看護師教育を確立していく。	6月 ANCC からコンサルテーションを受ける。
5. キャリア開発を重視しながら働き続けられる環境づくりを行う。	10月 Magnet カファレンスに4名が参加する。

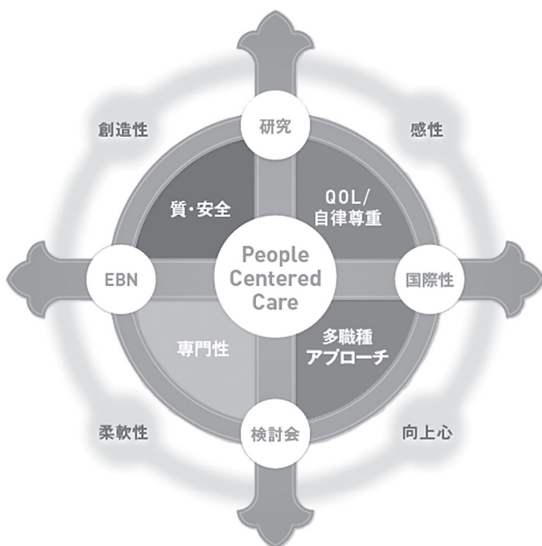


図1 当院の専門的看護実践モデル (Nursing Professional Practice Model)

### ナースの代表者会議 メンバー募集

看護スタッフの現場の意見を大事に取り上げる会議体ができます！

2014年度看護部では、看護師の職場環境の改善や患者ケアにつながる良いアイディアや検討事項を、現場目線で話し合う会議体を発足させます。そのメンバーを募集いたします。  
(目的と役割は2枚目をご覧ください)

\*募集人数：各部署より2名（役職は問いません）  
希望者を優先としますが、役割意識を持って積極的に参加される方を募集します。  
各部署の代表なので、ナースマネジャーとスタッフのみなさんの承認を得てください。  
可能ならば世代が異なる代表者2名が望ましいです。

\*任期：2014年6月～2015年3月末まで 初回：6月25日を予定  
\*開催日時：第4水曜日 13:00～15:00（8月は第3週）全て勤務扱い  
\*申し込み方法：ナースマネジャーを通じての申し込み 締切：5月20日  
\*ご質問もある方は「みんなの代表者会議 プロジェクト」

図2 ナースの代表者会議 公募揭示資料

Elizabeth Regional Medical Center (リンカーン, ネブラスカ州) の2病院を視察することができた。専門的看護実践モデルの活用事例の確認とスタッフの意見を吸い上げる会議を直接見学することができ、当院の活動の方向性が間違いないことを確認した。また、事例や提出書類も提供してもらうことができ、多くの収穫があった。

Magnet 認証を受けている病院は、めざしている病院をサポートする活動を行うことが求められている。遠い日本からの視察チームである私たちは、4病院いずれからも歓迎されて、様々な示唆を受けることができた。

## 2. 看護学部との協働

2014年度は、法人一体化により看護学部との活動を強化した。各部署に学部実習担当者の役割をとる看護師を配置することで、あらたな実習体制の一步を踏み出した。役割として学生指導を担当することで、キャリアアップにつながるとスタッフからの期待が寄せられた。またCNE コースが新設され、在籍しながらの大学院への進学が認められるとともに、奨学金も設立されて、学ぶ意欲のあるスタッフに歓迎された。Magnet の要素でもある新たな知識や研究結果の活用がさらに活発となり、計画的に CNS や CNE を育成していく組織的な取り組みの要件が満たされることになると期待される。

## Ⅲ. 2015年度の活動

### 1. 質指標のベンチマークによる改善活動

2015年度から、看護の質向上を評価するために、Magnet 認証により指定されている指標データのベンチマークを開始した。質指標となるデータを四半期毎に提出することでベンチマークの結果を確認し改善活動につなげていく。米国の多くの病院が参加している NDNQI に参加し、結果のフィードバックを受けながら、各部署で改善活動を強化した。認証を受けるためには、決められた基準を達成しなければならない。この結果の確認はナースマネジャー会議で行うことにした。

### 2. ANCC コンサルタントによる指導

2015年6月には、ANCC からコンサルタントを招聘した。コンサルタントの指導は、①スタッフに Magnet 認証をめざす活動を浸透できること、②スタッフの意見を取り入れる組織文化を熟成することの2点に集約された。

この2点を看護職員全員が実感することが求められる。

これまでは、スタッフの負担が増えないようにすることを重視していたが、2014年度の代表者会議メンバーによる成果と充実感あふれる意見の数々を信じて、スタッフを巻き込む活動に方針を変更することにした。

コンサルタントの指導により、2015年10月 ANCC が主催する「Magnet カンファレンス」へのスタッフの参加を決めて、スタッフによる推進活動を開始することを計画した。

### 3. スタッフが中心となる推進活動へ

2015年10月にスタッフナース2名を加えた4名で、「Magnet カンファレンス」に参加した。この会に参加することにより「Magnet 認証」をめざして活動し、成果が認められることへの期待が共有されて、スタッフ中心の推進活動に変化しようとしている。参加したメンバーが中心となり「Magnet チアリングチーム」という広報部が自主的に立ち上がり、広報活動を開始した。

## Ⅳ. まとめ

2013年度から開始したこの取り組みは、ナースマネジャー会での検討事項から、スタッフ中心の推進活動へと変化をしてきている。この変化が日々の小さなイノベーションをおこし、看護部全体の活動に発展していくと思われる。「Magnet Journey」は継続した長い旅であり、そのなかでスタッフの自律性を尊重し、認められることによる自尊心を育み、看護ケアに対する熱意を実感できる旅でもあると思う。看護部全体のチャレンジであること、病院全体の取り組みであることを意識しながら活動を継続していく必要がある。2016年度以降は、データの改善と提出事例の記述が取得にむけての課題となる。

## 引用文献

- 1) American Nursing Credentialing Center. Magnet@ Application Manual 2014.
- 2) 竹熊カツマタ麻子. 看護力の高い組織を育む②. 看護管理. 2016; 26(8): 746-748.
- 3) 高井今日子, 吉川久美子他. 組織の看護の拠り所となる Nursing Professional-Practice Model の作成と活用. 第19回看護管理学会学術集会抄録集. 2015; 192.