

## 教育講演

# 同僚性を活かす看護実践 Collegiality in nursing practice

勝原 裕美子

Yumiko Katsuhara

### 1. 「同僚性」との出会い

私が「同僚性」という言葉を使い始めたのは、20年以上前に書いた修士論文がきっかけです。当時、私は、看護の専門職性について論じようとしていました。それまで社会学では、医師、法律家、そして聖職者を完全な専門職だと規定した上で、看護師を保育士や小学校教諭と並んで半専門職（セミプロフェッション）に位置づけていました。自らが出会った素晴らしい看護を思うと、私はその分類には納得がいかず、その議論とは異なるアプローチがあると信じて、研究課題を明確にするために文献を読みあさる日々でした。

ある時、当時の「同僚」でありメンターであったP.Underwood教授が、私の話をじっくり聞いてくださいました。その後、これを読んだらどうかと本棚から取り出されたのがM.M.Styles著 *On Nursing* (1982) という本でした。そこには、プロフェッションフッドという概念の記述があり、その内容は、まさに私が求めていたことそのものでした。大きな衝撃が走ったのを今でも記憶しています。

Stylesは、プロフェッションフッドの構成要素には social significance, ultimacy of performance, collegiality and collectivity の3つがあると述べています。私は、それぞれを社会的意義、最高で最上の仕事へのコミットメント、同僚性と集合性と訳し、修士論文では、自己実現と倫理規範の遵守の2つを加えた5つの構成要素があることを明らかにしました。

論文の中で、「同僚性」は次のように定義しています。

互いが対等の関係であることを前提に仲間を尊重し、成長を助けること。そして、看護に対して深いレベルで共通理解を得られる関係性。

その後、研究や実践において見聞きしたこと、そして自分自身が経験したことを通じて、この同僚性がいかに大事かを確信するに至っています。

特に重要だと考えるのは、尊重ということです。時に私たちは、職位や職種といった属性、あるいは専門性の深さや熟達度といったある種の能力に焦点を当てます。たとえば、教育現場では教員と学生、臨床現場では先輩と後輩、もしくは上司とスタッフという対概念を用います。ただし、その前提は、一人一人がかけがえのない人間であり看護職者であるということです。一人一人は、性格、得手不得手、経験年数などが異なります。しかし、人間的にどちらかが偉いとか優れているということではないはずです。

社会は、個の関係性によって構築されているので、個が集まってチームを作ったり組織で活動したりします。その際に最も基本となるのが、相互尊重だと思ふのです。

### 2. 適切なパワーの使い方

フレンチとラーベンによる「パワー」の考え方には、強制パワー、報酬パワー、正当パワー（ポジションパワー）、専門パワー、そして同一視パワーがあります。これに情報パワーを加えることもあります。

これらのパワーは、それを持っていない人が、持っている人に対して感じるものです。そのときに、バ

ワーを持つ人が適切にパワーを発揮すれば、非常に良好な関係性を築けたり、気持ちよくアウトカムを出現させたりできます。

たとえば、専門パワーを持つ先輩看護師が、その専門性を活かした教育や指導を後輩に対して適切に行ったとしましょう。そうすれば、教える側の貢献感アップ、教わる側の能力向上、職場のパフォーマンスや風土の改善などが期待されます。その逆に、先輩看護師が専門パワーを振りかざして後輩に威圧的な姿勢をみせたり、専門パワーをシェアしないでいたりすると、その結果は火を見るよりも明らかです。ちまたの言葉では、パワハラと言ったりもします。相互尊重の基盤なくしては、職位の持つポジションパワーは空しく、その能力の持つエキスパートパワーは独り善がりになるのです。

みなさんも、これまでの看護師経験の中で、「素敵だなあ」、「こんな看護師になりたいなあ」と思えた先輩や上司を想起してみてください。その人は、どのような人でしたか？おそらく、私のことを大事にしてくれたとか、私の未熟な部分をそのまま受け止めてくれたなど、私がおその場にいることを認め、受け入れてくれた人ではないでしょうか。

### 3. 心理的安全性の重要性

Google社が行った生産性向上に向けた大規模プロジェクトの結果が、2015年に公表され、大きな話題を呼びました。生産性向上には5つの重要なことがある中で、心理的安全性 (Psychological safety) が最も重要だという結論が出たのです。

心理的安全性とは、不安や恥ずかしさを感じることなくリスクある行動を取ることができるということです。同僚性が豊かであれば、この心理的安全性も大きいと考えられます。

互いを尊重し、成長を助け合える関係性は心理的安全性な状態そのものだからです。

心理的安全性が保たれていると、生産性が向上するだけでなく、人材の流出が現象する、ストレスが減って安心感や信頼感が増す、モチベーションが上がる、メンバー一人ひとりがアイデアを気兼ねなく出せるなどの効果が考えられます。

Amy Edmondsonは、2つの病院を対象に実施したある研究において、「ヒューマンエラーによるインシデントの数とチーム内のコミュニケーションの高さは、ほぼ比例している」「医療現場では良いチー

ムほど積極的にインシデント事例を分析し、それを共有して改善に向けた話し合いを行っている」と述べています (Building a psychologically safe workplace: Amy Edmondson at TEDxHGSE - YouTube)。つまり、心理的安全性が認められる組織は同僚性が豊かであり、生産性も高いということです。

私が看護学生だった1990年前後は、まだ医師に従属している看護師のイメージが強い時代でした。そして、看護部門は軍隊組織のように規律を持った縦の指示命令系統で動き、経験年数の高い順に偉さが決まるような風土がありました。今でも時折、その名残を感じるがあります。

しかし、病を持つ患者が主たる看護の対象です。そうであれば、私たちは心理的安全性のある真の同僚性を携え、その状況における最高のパフォーマンスを上げることが大切です。

一人ひとりがその事を考え、取り組んでいけば、私たちにとっても患者にとってもより豊かで幸せな生活が待っているように思うのです。