

## 特別講演

### 働きがいを高める看護実践の変革と創出 －ケア移行を支える看護提供方式の視点

座長 高木 眞優美（金沢赤十字病院 看護部長）

少子高齢化が進み生産年齢人口の割合の減少により、人口構造は大きく変化していくと予測されています。後期高齢者のさらなる増加は、認知症をはじめとする医療・介護の複合的なニーズを有する人々の増加につながり、医療・介護の需要はますます高まっています。一方で、働き手の不足はこれからの医療に大きな影響を与えます。2018年には「働き方改革関連法案」が交付され、多様で柔軟な勤務形態が広がり、DX推進等による業務の効率化が進められています。看護職を目指す人を増やし定着を図るためには、看護職が自身のやりたい看護が実践でき生き生きと働ける職場環境づくりが必要です。

また、2014年に地域医療構想が打ち出され、計画的な医療体制の整備が進められています。病床機能の整備が行われ、療養の場は病院から在宅等へ広がり、病院完結型の医療から地域完結型の医療へと大きく変化しています。急性期から回復期へそして在宅へと、受ける医療サービスによってケアの担い手が代わるため、地域における医療介護の関係機関が連携を強化し、シームレスな医療・ケアの提供が今後の課題と考えます。

今回の特別講演では、病と生きる人にとってのシームレスなケア移行を実現し、看護職にとってのモチベーションと働きがいにつながる看護提供方式の視点について、京都大学大学院医学研究科人間健康科学科系専攻教授任和子先生氏にご講演いただきました。ご講演の概要を抜粋してご紹介いたします。

1. 看護職のウェルビーイングと看護提供方式  
看護職のウェルビーイングを大切にすることは看護師の確保・定着につながり患者に質の高いケアを提供する上で重要である。看護職自身が日々やりがいを感じ、心身ともに充実して働ける環境づくりが必要である。日本看護協会のマネジメントラダーでは、看護管理者に求められる能力とし

て「新たな看護サービスの提供方式・方法を提案・創造すること」が挙げられており、自施設にあった看護提供方式を選択し、課題を分析・アレンジしていかなければならない。

また、「看護の将来ビジョン2040」ではキーパーソンとしての多職種との協働について述べられており、患者の一番身近にいる医療者として看護職のリーダーシップが期待されていると学びました。

#### 2. シームレスなケア移行

ケアプロセスとは患者が外来受診から入院して様々な治療やケアを受けて退院するまでの一連の流れを意味する。このケアプロセスの中でICUや病棟、透析室、手術室など医療サービスを受ける場所によってケア提供者が変わることをケア移行という。ケアプロセスにおけるシームレスなケア移行が重要であり、ケアプロセスを管理する人員の配置が望ましい。リーダーが連続して勤務することでケアプロセスを管理できるようになる。現在の看護提供方式の中で工夫していく必要があると学びました。

#### 3. クリニカルナースリーダー

米国ではクリニカルナースリーダー（CNL）が配置されており、病棟全体のケアプロセスをマネジメントし質を改善する役割を担っている。スタッフナースではなく、看護師長と同等の立場で活躍している。患者に最良の医療サービスが行われているか確認し、多職種協働のケアを俯瞰しながら過不足や遅れがないかを管理する。日本でもそのような役割を果たす看護職の育成が必要となってきたと理解しました。

本講演は、今後の医療提供体制の変革に対応するために、自施設に適した看護提供体制を創出していくことの重要性について気づかせていただく機会となりました。時代が変わってもその人らしく生きることの支援に変わりはありません。ケア

プロセスをしっかり管理し、シームレスなケア移行を目指すとともに、看護職にとって働きがいのある職場環境づくりを期待いたします。最後にご

講演いただきました任和子先生に深く感謝申し上げます。