

「中小規模病院における看護職の働き方の発展～働き方の未来を一緒に考える」

【Day1】2023年10月23日（月）18:00-19:00

【基調講演】「これからの看護職の働き方と、改革をリードする看護管理職への期待」
坂本すが 先生（東京医療保健大学 副学長、（公社）日本看護協会 元会長）

超高齢化の一方で、少子化、人口減少に歯止めがかからず、少ない人数で医療を担うためのチーム医療推進からいつの間にか働き方改革、タスクシフト・シェアの議論に巻き込まれ、コロナ対応も加わり看護の仕事は複雑さを増していくように思われる。しかしこんな時だからこそ考えてみたい。未来の看護を。一人ひとりがわくわくするような働き方と、それを引き出しながら社会のニーズに応じていくために、看護管理者に期待することについても語ってみたい。

【講演1】「中小規模病院におけるタスクシフト/シェアの考え方」
熊谷雅美 先生（医療法人社団康心会 康心会汐見台病院 看護部長）

少子社会となった。働き手を確保することが看護管理者にとっては最重要課題である。しかし中小規模の病院においては、看護職採用活動のための原資を確保することも難しい。看護職確保に困難を極めている現状であるが、2024年4月、医師の働き方改革が施行される。この局面を乗り切るためには、業務のカイゼンが必要だ。あらためてタスクシフト・シェアについて考えたい。

【講演2】「看護職における業務改善の実践：タスクシフト/シェアとICT導入の事例」
上垣内佐知子 先生（医療法人曙会 和歌浦中央病院 看護部長）

【1.施設紹介】自施設は和歌山市に所在する地域密着型の中小規模病院である。【2.自施設の現状と課題】自施設には教育担当専従者が配置されておらず院内教育や研修の企画・実施に苦慮し 時間外で計画するなど業務負担も大きかった。自施設の課題：限られた資源の中で実践できる院内教育とタスクシフトシェア。【3.ICT 導入による看護業務改善の事例のご紹介】ナースング・スキルライトを導入して限られたヒト・モノ・カネの資源を活用し院内研修の企画・運営が実現できた。研修担当に不慣れなスタッフもファシリテート・マニュアルを活用して自信を持って担当できるようになった。【4.今後の課題】外国人補助者の人材6名になり看護師と看護補助者のタスクシフトシェアにも活用し看護師が看護師本来の働き方ができるように今後も取り組みたい。

【Day2】2023年10月25日（水）18:00-19:00

【講演1】「中小規模病院を支える看護職への支援とその発展に関わる新たな働き方を考える - 君たちはどう生きるか（看護師編） -」
中島美津子 先生（東京医療保健大学 東が丘看護学部 看護学科/大学院 看護学研究科 教授）

地域包括ケアシステムの中核となる中小規模病院の質は看護師の質でもある。人口減少で今後の看護スタッフ増加は見込めず、地域全体の人財としてタスク・シフト/シェアを考える必要がある。医師と同様に副業が当たり前になる。それはもはや働き方改革ではなく、生き方改革でもある。しかしその前提には【じりつ】が必要。勤務表に管理される看護師ではなく、自身で労務管理ができる看護師を育て、多くの地域住民の役に立つスタッフを育てていくのが管理職の役割となる。まさに「看護師はどう生きるか」を考える今である。

【講演2】「キャリア開発制度改革“Koa-Nurse”による働き方の実践」
安田友恵 先生（医療法人鉄蕉会 亀田総合病院 教育担当副部長）
渡邊八重子 先生（医療法人鉄蕉会 亀田総合病院 看護部長）

Koa-Nurse（コアナース）とは複数領域の多様な看護実践が行える看護師です。Koa（コア）はハワイ語で「勇敢な」、英語でcore（コア）は核(芯)という意味から領域を超えた多様な看護実践に「勇敢」に挑める現場の「核」となる看護師をKoa-Nurseと名称しました。今後18歳人口が減り看護師確保が困難となる中で、どのような働き方が看護実践能力の高い看護師が定着するのかキャリア開発視点から考えます。