

Tiara

看護情報誌ティアラ 2026 年 9 月

Nursing 最前線 ● 東京通信病院

専門領域の看護師が互いの理解を深め
横断的に連携して看護現場を幅広く支援

SCOPE 注目の話題

第28回日本医療マネジメント学会学術総会
ランチョンセミナー

「今、看護にとわれるもの」

TOPICS

「看護職の生涯学習ガイドライン」によって
看護職の働く現場にはどのような変化が現れたのか
看護理念の見直しを図った

川崎医科大学附属病院（岡山県倉敷市）



専門領域の看護師が 互いの理解を深め 横断的に連携して 看護現場を幅広く支援

東京通信病院

東京通信病院は、急性期一般病棟に加え、緩和ケア病棟、地域包括ケア病棟などを有する急性期ケアミックス型病院。地域の幅広いニーズに対応した医療を展開していることから、看護にも多様性が求められます。このような背景を受け、同院の専門領域看護師会では自らの専門性を有効に活用するための取り組みを模索し、現場への働きかけや横断的支援を行っています。その活動の様子を紹介します。



1

認定看護師らの専門性を 現場の看護に生かすために

「救急から急性期、緩和ケア、リハビリテーション、地域での生活を考慮した支援など、当院では幅広い医療を提供しています。そのなかで、認定看護師として、現場での看護師のアセスメント力や看護実践力の向上に役立っているのかという思いをもつようになりました」と話すのは、東京通信病院看護部専門領域看護師室看護師長で皮膚・排泄ケア認定看護師の萩川恵子さん。この思いをきっかけに大学院で看護管理分野を学び、2022～2023年に「急性期ケアミックス型病院における認定看護師の役割発揮に向けた取り組み」を主導しました。同取り組みでは、院内の看護の現状と課題、現場の看護師のニーズを

洗い出し、認定看護師における自己評価尺度や事例検討などを実施。認定看護師の活動効果を分析・共有しました。

「その結果、多疾患併存患者さんに認定看護師が複数でかかわるケースが増え、病棟看護師とともにケアのゴールを目指す様子もみられるようになりました。必要に応じてほかの専門領域看護師につながりという流れも出ています」（萩川さん）

この動きの中心となっているのが専門領域看護師会です。2023年に認定看護師会から名称を変更してリスタートしました。メンバーは、認定看護師・特定認定看護師に専門領域のプログラムを修了した看護師を加えた19名*1。実践や課題の共有、事例検討、広報活動、教育プログラム作成などを行っています。



2



3



4

1. 専門領域看護師会では月に1回会議を行う。取材当日は、乳がん看護や認知症看護の(特定)認定看護師による地域活動報告、皮膚・排泄ケア認定看護師のデンマークでのWOC関連セミナーへの参加報告などが行われた
2. 萩川恵子専門領域看護師室看護師長／皮膚・排泄ケア認定看護師
3. (写真左から) 井出迫和美糖尿病看護特定認定看護師、岡崎大輔手術看護認定看護師
4. 「CN+通信」。現在は不定期だが、2025年度には全4号が発行された

*1 感染管理、皮膚・排泄ケア、糖尿病看護、手術看護、認知症看護、がん化学療法看護、がん放射線療法看護、緩和ケア、乳がん看護、摂食・嚥下障害看護、救急看護分野の認定看護師と特定認定看護師、摂食・嚥下障害看護の認定看護師教育課程修了者、がん看護専門看護師教育課程修了者、ヘルスリテラシー分野修士号取得者がメンバーとなっている。



5. 専門領域看護師会のメンバーのみなさん 6. 会議では各自の報告に対して質疑応答や意見交換が積極的に行われていた 7. 専門領域看護師室で話し合いを行っていた森川陽子認知症看護認定看護師(写真左)と長政美摂食・嚥下障害看護認定看護師(写真右) 8. 専門領域看護師会のメンバー同士の話し合いは日常的に行われている。会議後も佐藤明子感染管理認定看護師(写真左)と嵯峨恵子皮膚・排泄ケア認定看護師(写真右)が早速打ち合わせ

自分たちを知って活用してほしい 「CN+通信」で院内にアピール

同会では専門領域看護師についての周知が必要と考え、2025年度から院内に向け「CN+通信」*2による発信を開始。手術看護認定看護師で編集長を務める岡崎大輔さんは「さまざまな領域・分野のメンバーがいるので、まずは個々についての理解を深めてもらうことを第一に毎号1分野ずつ取り上げています」と既刊号をみせてくれました。「実際の取り組みだけでなく分野にかかわるトピックスも紹介し、読む人がより関心をもってくれるようにしています」と話すのは糖尿病看護認定看護師で副編集長の井出迫和美さん。医師や看護師の休憩室に掲示したり、電子カルテの掲示板に掲載するなど、看護師から他職種まで多くの職員の目に触れるようにしているとか。その効果もあり、看護師だけでなく医師から声をかけられることも増えたそうです。

「専門領域の看護師の存在と役割を再確認してもらうことが私たちの活用につながり、現場の看護を深めていく一助になればと考えています」と話す岡崎さん。この通信の先にあるものがうかがえました。

専門性を発揮する認定看護師たち チームとしての強みにもなる

院内には専門領域看護師室があり、ここが専門領域看護師会の拠点。メンバーは、専任での活動日にはこの場所からチーム活動やラウンドをスタートさせます。嵯峨さんと摂食・嚥下障害看護認定看護師の長政美さんが専任看護師として所属しています。

ここでは日常的にメンバー同士が情報交換を行うことも多く、取材当日も長さんと認知症看護認定

定看護師の森川陽子さんが、コンサルテーションの依頼があった認知症患者さんの事例について経口摂取の可能性を話し合う姿がみられました。「お互い高齢者にかかわる分野なので協働することは多いです。他分野との連携ではいろいろな見方や考え方に触れることで気づきがありますね」と長さん。森川さんは「悩みや迷いを相談したり自分の考えを整理する場でもあります。顔をみて話すことでフランクな意見交換ができていく気がします」といいます。

会では年に2回事例検討を行い、認定看護師の活動や病棟看護師との連携を振り返っています。

「病棟看護師だけでなく、認定看護師にとっても学びがあり、役割発揮に生かすことができます。お互いに支援し合える場になればと考えています。これからも自分たちに何ができるかを探っていきたいと思っています」(嵯峨さん)



DATA

東京通信病院

東京都千代田区富士見2-14-23

<https://www.hospital.jp/tokyo>

開設 ●1938年 病床数 ●421床

職員数 ●947名 うち看護職員452名
(2026年4月現在)

看護体制 ●一般病棟7：1

日本医療機能評価機構認定病院／東京都がん診療連携拠点病院／東京都難病医療協力病院

*2 一時休刊していた「CNニュース」をリニューアルして新たに発行した。

第28回日本医療マネジメント学会学術総会 ランチョンセミナー

「今、看護にとわれるもの」



具体的な事例報告に参加者は熱心に耳を傾けていた

第28回日本医療マネジメント学会学術総会においてランチョンセミナー「今、看護にとわれるもの」が開催されました（2026年5月30日 愛知県名古屋市・ポートメッセなごや 交流センター／共催：ニプロ株式会社）。ICTの活用による業務の効率化が課題となっている医療機関が多いなか、講師の玉上淳子先生は、看護に求められるものを再確認しながらICTの導入を進めた取り組み事例を紹介しました。その内容をレポートします

看護を展開するための思考過程で 重要とされるものとは

玉上淳子先生（東京慈恵会医科大学附属病院看護担当理事）は、まず慈恵看護専門学校の日本で最初の看護婦教習所としての歴史に触れ、その教育はナイチンゲールの教えが基盤となっていることを紹介しました。そして「当院看護部がナイチンゲールの考えを拠り所としている理由として、『看護覚え書』が副題としている“看護であること、看護でないこと”について見分ける判断基準を示し、自ら学ぶ姿勢を促していることがあります。一貫した判断基準をもつことは大切で、現象をみつけ、その意味を考えて実践を重ねることで、行為は理論に基づいた看護になると考えられます」と述べ、看護を展開するには一定の思考過程があるとししました。

その思考過程について、玉上先生は教育学者である庄司和晃さんによる認識の3層構造^{*1}を用いて解説。「看護師は無限に存在する患者さんの現象のなかから自らの感性や知識をもって必要なものを情報として認識し、その患者さんにとって必要なケアを実践に結びつける。これらの頭のなかで行われる活動、特に認識によって実践の質は変わってきます。この認識をいかに豊かにしていくかが看護教育には必要だと思われます」と認識の重要性を訴えました。

通信サポートシステムを活用した 東京慈恵会医科大学附属病院の取り組み

2026年度の診療報酬改定では、「業務の効率化に資するICT、AI、IoT等の利活用の推進」として、ICT等の活用による看護業務の効率化に対して入院料等で新たな算定項目が新設されています。「マンパワー不足が叫ばれるなか、ICT等の導入でいかに効率化を図るかということは、医療機関にとって大きな課題となっています」と玉上先生。そして、この課題に向き合い東京慈恵会医科大学附属病院が行った取り組みについて報告しました。

同院は1075床を有する特定機能病院で、毎年130人前後の新卒看護師を採用しています。玉上先生は「これだけの人数が入れ替わるため、結果的に看護職員全体の約6割が経験5年未満の看護師によって構成されることになります。彼らは知識も経験も発展途上で、本人たちも大きな不安や負担感を抱えながら仕事に従事しており、何らかの対応が必要であると感じていました」と話します。

そんなとき通信サポートシステム（HN LINE[®]／ニプロ株式会社）の紹介を受けたことから、その試験運用を行うことにしました。このシステムは、ベッドサイドで測定した医療機器のデータが自動的に転送され、客観的指標（NEWS^{*2}：早期警告スコア）によって評価されるもの。病棟で主軸となっている看護師は、患者さんに対し「何か変」と感じる感性があっても、自身で状態を判断するには経験不足であることは否めません。



〔座長〕
慶應義塾大学病院
看護部長
加藤恵里子先生



〔講師〕
東京慈恵会医科大学附属病院
看護担当理事
玉上淳子先生

「状況を見極めようと頻回にバイタルサインの測定を行うなどして、RRS*3への介入依頼や医師への報告までに時間を要してしまい、これがスタッコールの発令につながるケースもあると予測されました。この判断の部分をNEWSによる評価によって支援できるのではないかと考えたわけです」（玉上先生）

試験運用を行ったのは、スタッコール件数の多い心臓外科・血管外科、呼吸器内科、腎臓内科の3病棟。2024年2月下旬から3月上旬にかけて、1週間ずつ運用しました。その際、RRS専従看護師より、敗血症や呼吸不全を意識して2017年に改訂されたNEWS2を用いたいという意見が出され、早期警告スコアをNEWS2に変更しました。

システムの運用に加え 看護師の認識を発展させる環境を

試験運用の結果、病棟看護師からは、「NEWS2による評価と自分たちの認識を照合する機会となった」「スコア化されることで患者さんに対する注目度が上がった」「スコアを共有することでスタッフに共通認識ができた」という反応がありました。また、スコア化されたことで、スタッコールの多い病棟には中・高リスクの患者さんが一定数存在することがわかり、安全・安心に対応できる環境整備が必要であることも確認されました。

これらのことからシステムの導入に移行しましたが、それと同時に、看護師の認識を発展させるためのさらなる環境づくりを検討・実施することが重要であったと玉上先生は話します。NEWS2による評価の指標を示したスコア表の配布と電子カルテ上への掲載、クリティカル領域の専門・認定看護師による病棟サポート体制の構築、患者さんの状態悪化の予防を目的としたチーム・CCOT*4の結成などの取り組みを実施。病棟看護師が自らの観察・アセスメントで気づいたことを表出し、ディスカッションを通して考えを深める機会を増やしていったといいます。玉上先生は「このなかで病棟看護師は認識の3段階による思考過程を繰り返し、認識の質を高めていったのだと思います」と取り組みの効果を示唆しました。



ICTをうまく取り入れるためには何が必要か。広く関心が高まっているテーマだけに、会場は多くの参加者で埋め尽くされていた



看護の本質を守りながらICTの導入に取り組んだ玉上先生



加藤先生も参加者とともに関心をもって聴講。管理者の思いも交えた言葉により講演を閉じた

「クリティカル領域の看護師が『システムは自分たち看護師やチームに判断材料を与えてくれる道具のようなものだ』と話していました。そんな道具を使いこなすには、看護師の認識と患者さんに向ける関心が不可欠です。ナイチングールも、看護をしやすいことで患者さんのそばにいる時間を増やし、それを観察に費やすことが重要としています。看護師は、患者さんと長く向き合うために道具を使いこなすという意識が必要だと思います」と玉上先生は述べました。

座長を務めた加藤恵里子先生（慶應義塾大学病院看護部長）は「道具を使うことで観察力が低下してしまうのではと危惧する向きもあります。しかし、うまく活用することで看護として本来すべきことが行えるようになること、看護師が認識を高めながら患者さんの安全につなげていけることが今回の話からわかりました」と講演を結びました。

*3 rapid response systemの略で、院内迅速対応システムと訳される。悪化の予兆・症状がある入院患者さんに対し、重篤化する前に多職種チームが介入する。*4 critical care outreach teamの略で、集中ケアアウトリーチチームと呼ばれ、予防的な役割を担う。集中ケアの知識を有する多職種チームが、急変リスクの高い患者さんを定期的に訪床し、急変や重篤化を予測し早期介入する。

「看護職の生涯学習ガイドライン」によって 看護職の働く現場にはどのような変化が現れたのか ～看護理念の見直しを図った川崎医科大学附属病院（岡山県倉敷市）～

社会環境の変化や価値観の多様化などに伴い、若手看護師や看護学生だけでなく、中堅看護師においてもさまざまな働き方を模索する動きがあります。日本看護協会では2023年6月に「看護職の生涯学習ガイドライン」を公表。これは、同会がそれまで示してきた「継続教育の基準」に代わるものです。このように看護職が自らの生き方を踏まえて働き方や学び方を見直す時期を迎え、看護職を受け入れる組織側にはどのような変化があるのでしょうか。川崎医科大学附属病院の例で確認していきます。

社会状況やニーズの変化により 変わる看護職の生き方・学び方

日本看護協会が策定した「看護職の生涯学習ガイドライン」は、看護職が生涯を通じて自らの役割を発揮していくための学習のあり方を示すとともに、雇用側はその生涯学習を支援するためどのように取り組みを行っていけばよいかを記しています。このなかで柱となっているのは、看護職一人ひとりが社会状況やニーズの変化に合わせて新たな知識や技術を学び直し、継続的な学習を行えるようになること。看護職には、主体性をもって継続的に自らの能力の開発・維持・向上を図っていく一方で、各々のライフイベントや価値観、仕事と生活のバランスを学習スタイルに反映していくことが求められています。同会では、このガイドラインを現役の看護職だけでなく、看護基礎教育機関やそこで学ぶ学生にも参考にしてほしいとしています。

「これまでは、病院側がキャリアモデルを作成し、看護歴や役職、所属などに応じて研修等の学習機会を看護職に提供してきました。しかしこのガイドラ

インが示されたことで、看護職の働き方の多様性が明確になり、看護職自身の主体性を尊重することが必要であることに気づかされました」

このように話すのは、川崎医科大学附属病院看護部長の平松貴子さんです。「これまで、看護職は定められたカリキュラムに沿って学習を行う受け身の立場であることが多く、病院も職員一律に教育を行うことが当たり前であると考えてきたように思います。しかし時代は変化し、看護職には自ら考え主体的にその歩みを選択していく姿勢が必要とされるようになりました。病院としてもそれを可能にする人材を育成していかなければならないと考えました」と、ガイドラインをきっかけに看護部としてのあり方を検討し始めたといいます。

現場感を尊重することを第一に 看護部理念の刷新を図る

そこで同院看護部が着目したのが「理念」です。ガイドラインでも病院に対し「自組織で求める看護師像を明確にし、必要な能力や知識・技術を明示す



（写真左）平松貴子看護部長（写真中）渡邊理恵看護副師長（写真右）月1回行われている看護単位責任者会議の様子。よりスタッフに近い立場であることから、現場感を大事にして新たな理念の策定に取り組んだ



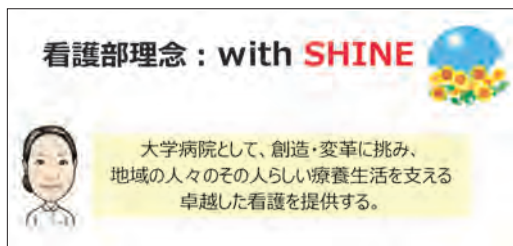


図1 川崎医科大学附属病院の看護部理念①

図1は新たに策定された川崎医科大学附属病院の看護部理念。図2でSHINEに込められた意味とねらいを説明している。2025年度から切り替えられた（図はいずれも同院ホームページより転載）



図2 川崎医科大学附属病院の看護部理念②

ることが必要”と最初の項で求めています。

「理念を変えるということは、看護部にとって挑戦です。病院としての役割や機能を踏まえ、当院がどのような人材を必要としているかに立ち返り、根底から見直すことになるからです。当院の場合、これまでの理念から1歩も2歩も踏み込んで、目指す看護師像が具体的に浮かび上がるようなものにしていくことが重要でした」（平松さん）

同院は、2024年度1年をかけて新たな理念の策定にあたりました。その際中心となったのが看護単位責任者会議です。これは看護師長、看護副部長によって構成されるもので、現場で直接スタッフを育成している人が集まったものです。「私たち、いわゆる看護部の上層部が求める人材が、現場で求められている人材とずれているかもしれない。であれば、現場の考えを汲み上げ尊重することが必要ではないかと考えました。何より、私自身みんながどのような人材がほしいのかを知りたいと思ったのです」と平松さんは話します。

そして、技術や知識などのスキルの高さという一般的なことでなく、「特定機能病院として地域で中核的な役割を果たしている川崎医科大学附属病院では、どのような人材が活躍できるのか」という視点から、その人材像を探っていったそうです。人材像を表現するにはどのような切り口があるか、どのような構成要素が考えられるかなどについては、看護部キャリア開発委員会や看護副部長らも協力して考え方のヒントや素材を収集し部長会議で話し合っており、看護単位責任者会議と共有したといいます。

「SHINE」に込められた意味がそれぞれの看護師の理想となるように

このようにして、看護単位責任者会議によってまとめられた案は、部長会議の看護教育ミーティングによって微調整され、現在のかたち（図1・2）に至りました。今回の理念の作成に携わった看護副部長の渡邊理恵さんは、「with SHINE」に込めた思い

について次のように話します。

「5つの項目を備えた看護師を目指していきましょうという目標でもあります。当院の看護師としてそれぞれに何か輝くものをもってほしいという思いも込められています。そして、現場の看護師に加え、管理者も、チームを組む他職種も、さらに地域連携も視野に入れ、かたちは違っていても当院がみんなとともに光り輝く場所となることをイメージして『with』を加えました」

新しい理念への切り替えは2025年度からスタートしており、同時に院内教育プログラムの見直しも実施されました。ラダーの変更を行い、看護師に向けて行ったアンケート結果をもとに研修項目・内容をブラッシュアップ。キャリアデザインシートも導入しています。

「スタッフの目線に近いところで考えられ生まれた理念ですから、自分たちが目指す看護の理想として現場で親しまれ、心を寄せてもらえるといいですね」と平松さん。今後は看護方式の見直しも考えているといい、ガイドラインをきっかけに吹き出した新しい風は、これからも同院にさまざまな動きをもたらしていくようです。



川崎医科大学附属病院

岡山県倉敷市松島577

<https://h.kawasaki-m.ac.jp>

開設/1973年 病床数/ 1138床

職員数/ 2251名 うち看護職員1126名（2026年4月現在）

どうしたらいい？

お助け！ 接遇 Q&A

vol.26



看護の中で出合いがちな
接遇にかかわる困りごとに答えます

解答

株式会社 C-plan 代表取締役
小佐野美智子さん

Q.

引き継いだ患者さんに後輩が不適切な対応をしてしまいました。次につなげるためどのように指導したらよいですか。

A.

後輩自身にそのときの行動や心理を振り返ってもらい、自ら気づきを得られるよう手助けするとよいでしょう。

入院してきた患者さんが知り合いだったため、術後は後輩に担当を引き継いだとのこと。術後のつらいときに患者さんに急に気を遣わせないようにという配慮からのことでしょう。しかし、後輩はあなたと患者さんの間柄がよくないためと考え、患者さんからあなたはいいのか問われたとき、咄嗟に「お休みです」と答えてしまいました。報告を受けたあなたはすぐに患者さんに事情を説明してお詫びをし、大きな問題にはならずにすみしました。しかし、一步間違えたらトラブルに発展しかねない事例です。患者さんからの信頼を損ねてしまう結果にな

ったかもしれません。

このような場合、後輩にはまず自分の行動を振り返ってもらうようにします。そのときの行動や自身の心理を丁寧に確認した後で、「どうすればよかったか」「何が必要だったか」を尋ねます。その答えが適切であれば、それを次回につなげるように伝えましょう。この事例では「思い込みで即答せず、一度確認をする」ということが必要でした。後輩が自分で導き出した答えは、自身の気づきとして身につきます。経験を重ねるなかで気づきを増やしていくことが、よりよい看護につながっていくはずですよ。

ニプロ 医療機器データ通信サポートシステム



携帯情報端末



電子カルテ

データ連携



※一部対応中の内容を含みます。Cocoron は WindowsOS に未対応です。

HN LINE とは？

HN LINE は、離れた場所でも無線通信によって「医療機器情報」を速やかにかつ正確に共有することで患者さんの QOL の向上とリスク管理を行い看護業務の効率化を図り、働き方改革のお手伝いを致します。



この広告に関してのお問い合わせ先

資料請求先  ニプロ株式会社 大阪府摂津市千里丘新町3番2-6号

2024年1月作製