

# St. Luke's International University Repository

## CNSの機能発揮と成長促進

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2021-03-12 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 鈴木, 美枝子, Suzuki, Mieko メールアドレス: 所属:
URL	<a href="https://doi.org/10.34414/00015021">https://doi.org/10.34414/00015021</a>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 International License.



## CNS の機能発揮と成長促進

### Increasing Efficiency and Advancing Individual Develop of CNS

鈴木 美枝子<sup>1)</sup>

北里大学病院（以下、当院）には、専門看護師（以下、CNS）が候補生を含め 10 名勤務している。そのうち精神看護専門看護師 1 名とがん看護専門看護師 2 名が私の管轄下で勤務している。CNS の管理サポートについて、Baird & Prouty は、「組織構造の整備によるサポート」「組織運営の整備によるサポート」「業務評価に通じたサポート」の 3 つがあると述べている。まさに CNS の役割発揮と成長促進を成功させる鍵は、管理者が握っているということである。これらの視点から、私と CNS との関係性を述べる。

#### I. 当院の概要と CNS 誕生までの沿革（表 1、表 2）

1993 年にがん専門看護師（以下、OCNS）をめざす看護師が病棟に配置された。しかし本人より、「病棟に所属し 3 交代要員に組み込まれると、病院の全体がみえにくい。病棟でも地域でも活動しやすく、チーム医療もできる場所で仕事がしたい」という意向を示した。そして 1994 年にソーシャルワーカー、保健師、訪問看護師、医師、事務職など多職種が活動する、地域にも開かれた部署に配置になった。その後、病棟、外来、在宅、地域を含め、自由に活動することが可能になり、時間や活動内容を創造的に組み立てることができるようになった。その看護師が 1996 年に当院での「OCNS 第 1 号」として誕生し、現在も活躍している。

表 1 当院の概要（2007 年 7 月現在）

・所在地	神奈川県相模原市
・特定機能病院	
・地域がん治療連携拠点病院	
・治療科	24 科
・病床数	1,033 床
・病床利用率	87%
・平均在院日数	14.8 日
・外来患者数	2,400 人/日
・看護職員数	1,020 人

表 2 CNS 誕生までの沿革

1971年	開院
1986年	北里大学看護学部設立
1992年	「北里専門看護師システム検討会」発足
1993年	CNS 候補導入開始（病棟に配置） 「CNS 連絡会」設置
1994年	CNS 業務の確立に向けて CNS 候補を総合相談部に配置
1996年	がん看護専門看護師 第 1 号誕生
1998年	「CNS 連絡会」構成メンバーに認定看護師も加わる
2001年	がん看護専門看護師 認定 2 名
2002年	「CNS 連絡会」「認定看護師連絡会」「KSKS 連絡会」 専門領域別に会議を開催
2003年	精神看護専門看護師 第 1 号誕生
2004年	がん看護専門看護師 認定 3 名 CNS の業務について検討を開始 CNS 業務基準の作成準備
2005年	がん看護専門看護師 認定 4 名
2006年	がん看護専門看護師 認定 5 名

#### II. CNS の配置場所と職位

当院の職位は、「部長、科長、係長、主任、一般看護師」の順になっている。専任看護師として配置されているのは、「OCNS 第 1 号」である OCNS 1 名（係長）と精神看護専門看護師（主任）の計 2 名である。なお専任の OCNS 1 名は、看護部長直属となっている。他の OCNS は兼任となっている。CNS 達はそれぞれの活動内容について、院内の「CNS 協議会」にて、情報交換を行っている。また OCNS 達は、グループ企画で「がん看護勉強会」をシリーズで開催し、精神看護専門看護師は医療者のメンタルヘルスに関する勉強などを、公開講座として開催しており、地域の看護職からも好評である。

#### III. CNS の活動の実際

##### 1. 精神看護専門看護師（以下、リエゾン看護師）

2003 年に専門看護師の認定を受けた当時は、病棟に配置されていた。他部署からの彼女への相談依頼は多

1) 北里大学病院外来看護係長・化学療法センター看護係長

く、3交代要員として勤務しながらタイムリーに関わることは困難であった。そのため2005年に外来へ移動となり、「リエゾン専任看護師」として精神科外来に配置となった。現在はリエゾン看護師としての業務規定を明確にし、精神科医師とチームを組み、病院全体の患者の精神的問題や、職員のメンタルヘルスを引き受けている。専任になった2005年以後の依頼件数は、兼任の時と比較し倍以上になっている。入院患者の依頼がほとんどで、病棟係長からは「以前は兼任だったので遠慮しながら、依頼していたが専任になったことで依頼しやすくなった」と好評である。また、職員のメンタルヘルスに関する相談依頼が増えており、それまでは職場の係長や同僚達が、そのことに対応に悩みながらかなりの時間を費やしていたが、リエゾン看護師に依頼することで係長や同僚のストレスも軽減している。リエゾン看護師として、専任で勤務しているが、外来は子供の病気などの突発的な休みも多く、人的なゆとりがないため、彼女が望む業務だけをさせているとは限らない。スタッフに病気休暇者が生じたときなどは、遺伝外来などの、電話相談も担当し専門性を生かした活動をしている。

## 2. 化学療法センターで勤務する CNS (以下、A 看護師)

A看護師は大学院に進学のために一度退職し、2003年に化学療法センター看護主任として再就職した。2003年は診療報酬上で外来化学療法加算が付くことになり、化学療法センターの開設が実現した年だった。

Aが再就職する時期と、組織がAのような人材を必要としていたというお互いのニーズが一致して入職となった。

表3は、A看護師の活動内容である。Aは看護管理的な業務を私から委譲されており、そのことでのストレスはかなりあると思われる。当外来には8名の外来主任が

表3 化学療法センター CNS「A」の活動

<ul style="list-style-type: none"> <li>・2003年化学療法センター開設時に入職</li> <li>・看護管理者と共にセンターの管理運営に関する問題を共有</li> <li>・他部門（医師、薬剤など）との交渉や調整を行う</li> <li>・インシデント事例について、他部門への共通理解を促す</li> <li>・治療指示の統一や検査の徹底</li> <li>・オーダーリングシステムの改善</li> <li>・事業計画の提案</li> <li>（人員・治療室の環境改善・必要機器の整備）</li> <li>（他施設の情報収集やネットワークの活用）</li> <li>・効果的なベッド運用と治療システムの検討</li> <li>・受診相談対応</li> <li>・がん患者と家族のサポートグループでの支援リーダー役割をとる</li> <li>・看護師や他職種に対する勉強会の企画、専門知識の導入</li> <li>・患者、家族へのセルフケア支援に向けたパンフレットの作成</li> <li>・看護手順の作成</li> </ul>
---

おり、各外来の看護管理をA看護師同様に担っている。私はA看護師と8名の主任が、お互いの悩みを分かち合い協働していけるように週1回彼女達とミーティングを行っている。また常日頃から、管理的な最終責任は私にあることを意識した言動・行動を心がけているが、十分とはいえない。彼女達は看護管理業務を行うことで、責任感と自立心が養われ、物事を変革的に推進できるスタッフに成長できていることを実感している。

A看護師も、主任達と悩みながら着実に看護管理能力を高め、医師やコメディカルから信頼され、一目置かれる存在になっている。外来の主任達は、A看護師やリエゾン看護師に、解決困難な患者のカンファレンスの調整や、さまざまな勉強会の企画運営などを依頼している。そしてA達は、研究の指導を積極的に担い、外来看護師にとって二の足を踏みがちだった看護研究が活発に行われるようになり、看護の質があがってきている。CNS達は、主任はじめスタッフの信頼を得ながら活動拠点を築き自らを成長させている。

## IV. CNS に期待すること

CNSの役割機能をうまく発揮させるためには、職場の期待とCNSの思いが一致することが重要と考える。私はCNSに期待したいこととして、表4の4項目を伝えている。これらの言葉が、一方通行にならないように会話を多くし、彼女達の思いを確認するように努力している。

## V. 看護管理者としての今後の課題

図1は、CNSへの活用法についてCNSの係長と共に、看護係長達で話し合いをした際に出された意見である。係長達が「CNSの活動がわかりにくい」というのも、CNS自身の活動のアピール不足や、われわれ係長自身がCNSに関心が薄かったための誤解もあった。そして、CNSの係長との連携を密にする必要性を痛感した。以上を踏まえ、CNSの役割の拡大と発展のための看護係長としての課題を表5に整理した。今後は、CNSが当該部署の枠に留まらず、現場の看護師が解決困難な事例を抱えて困っているときに、患者の問題を複雑化させないためにそれぞれの専門性を発揮し、看護師のサポーターとして活動できる環境を整えていきたい。

表4 CNS に期待する4項目

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 組織における役割意識をもつ</li> <li>2. 客観的な評価のできる結果を出す</li> <li>3. ソフトスキルを磨き、周囲の信頼を得ながら卓越した専門能力を発揮する</li> <li>4. 計画性のある変革者となる</li> </ol>
---

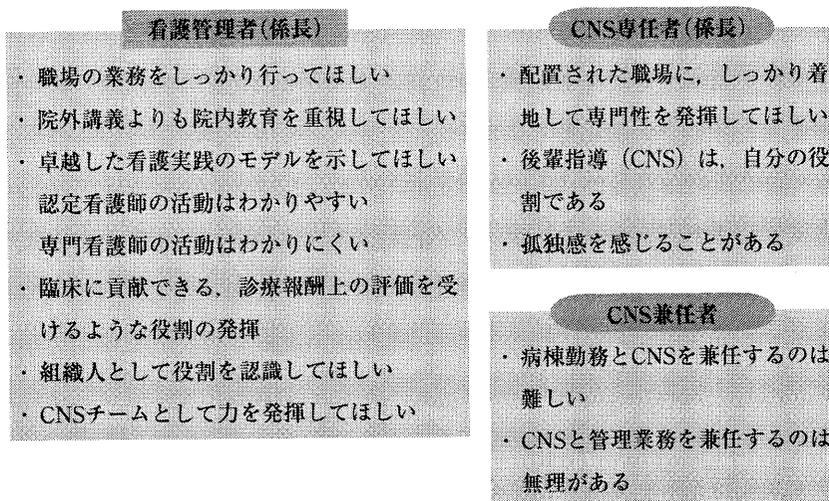


図1 看護管理者とCNSの思い

表5 看護管理者としての今後の課題

1. 専門看護師の役割の拡大と発展のために、看護管理者と専門看護師で協働し、柔軟で合理的な発想の転換ができる学習方法と評価方法を検討する
2. 有能な看護管理者となるマネジメント能力を磨く
  - ・ マネジメントリーダーの推進
3. CNSのリーダーと共に、専門看護師を活用する組織の環境を整備する