

【第21回聖路加看護学会学術大会：シンポジウム】

## 職種を越えたキャリア開発支援と 多元的ケアへの取り組み

中村めぐみ

本稿では、まず、継続教育を担当している立場から、「多元的ケア」の視点を養い、実現するための職種を越えたキャリア開発支援について述べ、次いでがん看護専門看護師としての多元的ケアの取り組みの実際を紹介する。

### I. 職種を越えたキャリア開発支援

#### 1. 職種・職域を越えた教育研修

多元的ケアを行ううえでは多職種協働が欠かせない。そこで、職種を越えたキャリア開発支援に向けた聖路加国際大学教育センター（以下、教育センター）での取り組みを紹介する。

近年、人々の価値観が多様化し、医療の質への関心が高まるなか、社会や個人のニーズに合ったケアを提供するためには優れた人材を育成することがよりいっそう求められており、効果的な継続教育・キャリア開発支援が課題となっている。

教育センターでは、内部の教職員の人材育成のみならず、外部の医療職の人材育成および将来の医療人の育成も視野にさまざまな教育研修プログラムを実施している。聖路加国際病院と聖路加国際大学は2014年に法人を一体化し学校法人となり、これを機に病院職員の人材育成・継続教育を担当していた聖路加国際病院教育研修部は、聖路加国際大学教育センターとして位置づけられ、全教職員の人材育成を視野に協働するかたちとなった。

教育センターは、生涯教育部・FDSD部（Faculty & Staff Development）・臨床研修部・シミュレーション教育部を有し、これら全体を統括している。そして、職種や部門を越えた教育を目指し、隔月で教育研修連絡会をもち、職種・部門ごとのキャリア開発支援の実情報告とそれらの共有・全体討議を行っている。

また、教育センターのミッションとして、「聖路加の優れた実践知を国内外の学生・医療従事者に伝え、臨床力の優れた医療人を育成する」「医師・看護師をはじめとした医療関係者の卒後教育を推進する」「効果的な教育方法を開発し普及する」の3つに加えて「医療者と一般市民がパートナーシップを築き、協働して健康課題に取り組む」ことを掲げている。4つめについては特に生涯教育

部が担っている。

そして、優れた人材を育成するためには、専門性の向上ばかりではなく、広い視野をもち人間性を豊かにする教養教育が欠かせないと考えており、円環講座と称し医療専門職以外の講師による講演会も開催している。また、FDSD委員会では、効果的な教育方法の開発に向けて、アクティブラーニング型学習への転換を推奨し、大学と病院共同で、シミュレーション教育や反転学習、教材の作成などに関する実践的セミナーを企画し、職種を限定せずに公開している。

#### 2. 看護師のキャリア開発支援と看護の専門性の発揮

看護師のキャリア開発支援のための継続教育については、木にたとえると看護基礎教育が根っここの部分にあたり、木の幹を太くし葉が生い茂るように、臨床実践能力を高めるさまざまなプログラムを用意している。看護実践のレベルを引き上げ、質の高いケアを提供するには、中堅以降の看護師のキャリア開発支援が要となる。そこで、これまでの各種教育プログラムの目標・内容・方法等を見直し、看護実践能力のレベルに対比させながら再構築し、多様な選択肢をスタッフにわかりやすく示すことに取り組んでいるところである。

また、当院看護部では、専門的看護実践の概念をモデル化しており、「People-Centered Care」を核に据え、構成要素に「質・安全」「QOL／自律尊重」「専門性」そして「多職種アプローチ」を入れている。これを具現化するには、看護師がいかにして臨床実践能力を発揮するかにかかっている。

その具体例として、当院看護部では主に専門看護師や認定看護師がリソースナースの役割を担い、それぞれの専門分野のケアに関する検討会を主催している。そこで根拠に基づくケアを発信し、スタッフ個々への浸透を図っている。検討会によっては、看護師以外のメディカルスタッフや大学教員が加わっていたり、検討会主催の勉強会や通信の発行なども行っている。また、専門性を有する看護師たちは、多職種チームの構成メンバーとなり、ケアの質向上を目指して、臨床現場をラウンドしながらアドバイスをしたり、相談に応じたりしている。チーム医療の効果を上げるには、各職種の役割の線引き

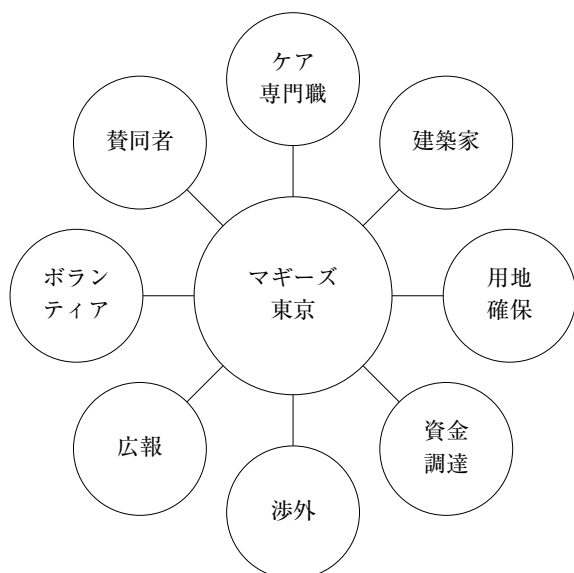


図1 マギーズ東京プロジェクト初期の多職種チーム

をするのではなく、柔軟におのおのの強みを生かして協調する力をもつことが肝要と感じている。専門看護師・認定看護師は互いの活動を共有したり、評価するために定期的に一堂に会し、活動を振り返ったり、成果を示す指標を検討したり、課題について話し合ったりしている。

個々の看護師が自身の能力向上に努め、力を発揮できるよう看護師としてのキャリアをつないでいくためには、教育プログラムの充実や外部研修の受講・専門分野の資格取得・進学・留学などを支援することも必要だが、その一方で、個々人のキャリアデザインに拠るところが大きいと思われる。

進む方向に不安や迷いを感じるようなときに立ち止まって、自分の強みはなにか、どんなことで力を発揮したいと望んでいるか、自分の存在価値はどこにあるかを問いかけ、視野を広げて社会の動向に触れる機会をつくる必要があると感じている。教育センターでは新たに中堅看護師のためのワークショップを開催し、自身のキャリアデザインを見直す場を設けている。チャレンジ意欲をさらに刺激するようなロールモデルを見つけられることを期待したい。

## Ⅱ. 多元的ケアへの取り組み

筆者が考える多元的ケアの一例として、われわれがん看護専門看護師がそれぞれの所属施設内ではなく、地域において多職種と共に行っている、新たな取り組みの実際について紹介する。これは、イギリスで広がっている Maggie's Cancer Caring Centre（以下、マギーズセンター）という、がん体験者やその家族・友人が、とまどい、孤独なとき、気軽に訪れることができる第二のわが家のような場所を、日本の東京に開設するためのプロジェクト活動である。これまでの病院主体の患者教育・

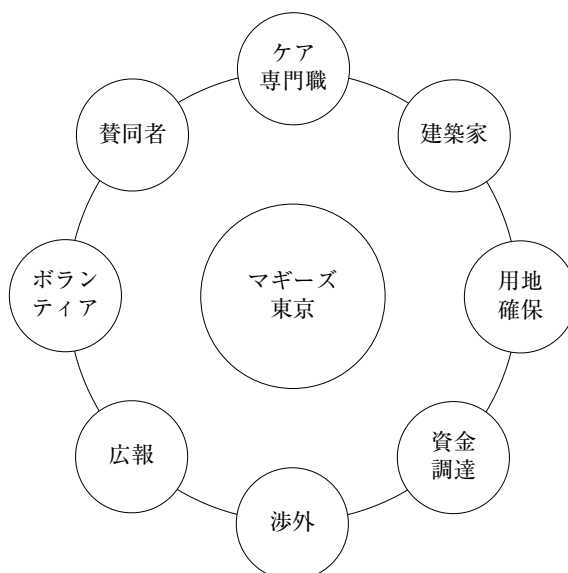


図2 マギーズ東京プロジェクト成熟期の多職種連携チーム

相談とは異なり、がん体験者自らが力を取り戻すための居場所とヒューマンサポートを提供することを目指している。

発起人である訪問看護師とがん体験者がマギーズ東京プロジェクトを立ち上げ、近隣の施設でがん看護に携わっている、趣旨に賛同したがん看護専門看護師・起業家・建築家・市民たちが協働しており、まさに多元的ケアといえるであろう。多角的ケアをつくっていくプロセスとして、最初はこのようなケアセンターをつくりたいと願う、さまざまなバックグラウンドの人たちが集まってきた、みな本業をもちつつ、それぞれの専門性を生かして役割分担しながら随時連携し、補完し合う、図1のようなイメージであったと思う。

そして、グランドオープンの日が近づき、準備に拍車がかかるなかで参加者が痛感していたのは、異なった職種や立場の人たちと協働するためには、それぞれのモノの見方や感じ方、信念や価値観を知り、それを理解したうえで合意を得るプロセスが大切であり、互いの密なコミュニケーションが鍵となることであった。図2に示すように、役割分担後の共有、つまり職種間の輪、つながりが不可欠と感じた。

マギーズセンターが最も大切にしている看護師や心理士等専門職によるヒューマンサポートとは、訪れた人を温かく迎え入れること、その人がなにを求めているかを察知すること、その人にとって必要なケアを提供すること、その人がエンパワメントされて自分で歩んで行けるように導くことである。あくまで訪れた人が主体なので、人によってはリラックスでき、癒される空間を求めていることもある。

このようなヒューマンサポートを実現するためにスタッフに求められる能力は、業務遂行・問題可決志向ではなく、情緒面に理解があること、訪れた人の自律を促

することができる（なにかをしてあげようとすることや、答えを与えるのではない）、医療者はすべてのエキスパートではないことを自覚していっしょに考えることができる、穏やかで落ち着きがあり笑みを絶やさない、ペースの調節ができる（病院とはペースが異なることを意識する）、つまり、これまで病院という機能のなかで行ってきた合目的なケアとの違いを認識し、意識変革・行動変容が必要となる。

そしてこのような新たなケアに挑戦するには、新たな視点での教育と学習が必要となり、マギーズセンターにかかわるスタッフはすべて所定の研修を受けることを条件としている。研修内容としては、その人らしさを知るために聴く力を磨くことや、言葉にならないものを察知することを目的とした、体験学習やワークショップを実施している。筆者自身もこの研修に参加し、これまでにない体験をしてみて、五感を研ぎ澄ますワークに新鮮さを覚え、多くの気づきを得ることができた。

マギーズセンターが目指しているサポータティブケアは、これまで必要と感じつつも医療施設内ではなかなかできない、新しいケアのかたちへの挑戦だと感じている。図3に示すように、コミュニティのなかで、その風土や特徴を踏まえつつ、医療施設と相互補完的に役割分担しながら互いの信頼のもとに良好な連携ができれば、がん体験者に対するケアの幅がさらに広がると期待

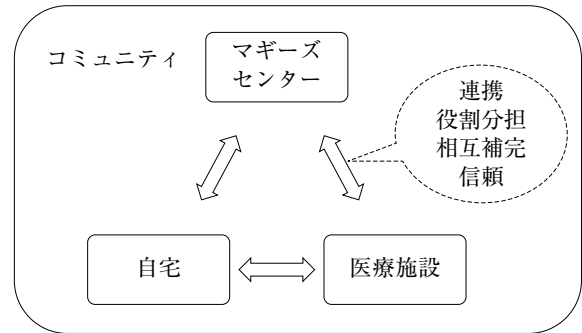


図3 新しいケアのかたち

できる。さまざまな立場でマギーズセンターにかかわる人々、ボランティアを志願する人々、近隣の医療施設の人々、地域の人々の理解を促し、共に作り上げていくという一体感をもてるような絆づくりにも力を入れていきたいと思っている。

#### 参考文献

- 井部俊子，中西睦子（監），手島 恵（編）（2015）：看護における人的資源活用論。日本看護協会，東京。
- 細矢美紀（2016）：マギーズ東京プロジェクトについて一緒に考えてみませんか？。がん看護，21（6）：651-653。