

## 令和6年度 愛媛県がん診療連携協議会 第2回がん看護専門部会 議事録

開催日時 令和6年7月27日(土)13:00~13:50

開催場所 四国がんセンター 暖だんミーティングルーム

司会進行 がん看護専門部会長 四国がんセンター看護部長 大西 玉美

出席者 がん看護専門部会員

### 1. 開会の挨拶 (大西部会長)

### 2. がん看護専門部会会員出席者自己紹介

### 3. 議事

#### 1) 令和6年度がん看護専門部会研修企画報告

7月の31日正午を締め切りとして、現時点で3名応募があり、あと数名応募がある予定である。今年度は5月に報告している通り集合教育を増やしていく形で進めていく。

#### 2) 愛媛県がん診療連携協議会看護専門部会施設におけるスペシャリスト育成の現状調査の結果(13施設)を踏まえた意見交換

①来年度愛媛大学において「がん看護専門看護師養成プログラム」が開設されるが、当院で参加を促しても希望者はいないという厳しい状況である。休業に関する支援はあり、学費に関しては資格取得後に返金する制度であるが、希望者はいない。

②認定のインセンティブについて系列施設においては、手当として月3千円程度支給がある。専従になると夜勤も出来ないため、一般病棟に働いているスタッフよりも給与手取りが下がる。給与を上げないと、希望者がいないのではないかという話も出ている。系列施設全体で給与は決まっているため、上げるのは難しい。アンケート結果では、手当はなくても認定看護師のモチベーションで確保できている施設もあり、モチベーションの維持がすばらしいと思った。

③専門看護師は5000円、認定看護師は3000円の手当を出している。実践している業務量から考えると満足していないだろう。がん看護に関する認定看護師等を育てたいと考えている。職員全員に調査を行ったが、救急やクリティカルに興味のある者は多いが、がん看護に興味を持つ者は少なかった。また、専門看護師は1人いるが、一人で悩んでいることもあり、専門・認定のネットワークを広げる環境があればいいと思う。がん看護能力向上研修の企画委員会によって、講師の役割を一緒にする機会によってネットワーク広がり、相談もできる環境になるのではないかと思う。

④がん看護の認定として関わる対象の患者が減少している。そのため、専門のスキルを活かして関わるものが減っている。訪問看護ステーションも立ち上げ、そこでスキルを活かした活動を考えている。

- ⑤インセンティブについての基本給は上がっていない。手当は独自で付けることはできず、夜勤もしてないので下がる。研究費として毎月 5000 円が支給されているが、専門のスキルを取得した人の対価としては少ないと思っている。組織の中で動いてくれているが、モチベーションを上げる為になるようなものは出せない。ライフイベントの要因で研修に行けない者もいる。認定看護師を希望する者がおらず、なり手がいない。自施設で育成するのは難しく、他施設から来てもらうことを願っている。
- ⑥職員が経験を重ねて、次のステップへ進んでいくことが難しい状況であり、今後どうなっていくのか心配しているところである。
- ⑦緩和ケア認定看護師が不在となって数年経過する。がんに強い看護師がいない現状の中で、がん患者の入院はある。今年、看護師長が旗あげして、薬剤師と看護師でがん患者に対して緩和ケアチームに疑似したグループを立ち上げた。そこにはがん看護の認定看護師、専門看護師もいないが、その人たちが引っ張っていくという動きがみられている。グループに参加している職員のモチベーションを上げるために研修を企画中である。がん看護実践能力向上研修にも一人参加を考えている。現在いる認定看護師たちが熱く認定看護師としてのやりがいを語ると、興味を持つものおり、うまく引っ張っていけるように支援したい。
- ⑧緩和ケア認定看護師が数年前に退職した。異動や家庭の事情等で退職したスタッフもいる。今は緩和に興味があるスタッフと化学療法認定看護師と一緒に活動している。緩和の認定看護師を目指すようにと声掛けはしているが難しい状況である。また現場でも人手不足が目立ち、応援体制を組んで現場を回している。認定看護師は 5 人いるが、現状ではやりがいを語る余裕が無く、スタッフも何か目指そうという意識も少ないと感じている。認定を受けてほしいと思う看護師に声かけするが、結婚や子育て等で余裕がない、家を留守にできない等があり、人材育成が厳しいと感じている。
- ⑨認定看護師と話をすると、病院から支援されていないという意識が強いと感じる。それは金銭面が大きいと思う。あとは活動時間の確保が難しい点がある。部署配属をすると部署の質が上がると思うが、業務と並行して活動するのは難しい。決めた曜日を活動日として指定することもあるが、休みが出ると活動時間を取られ、それらが自分たちは大切にされていないと思わせている。専従にすると夜勤がないため、給料が減り生活に影響する。組織として支援している状況は必要で、学会参加等の支援はただちに必要と思う。
- ⑩今後の人口減少によって、どの病院も看護師確保は難しくなる。パフォーマンスを上げるためには、認定看護師・専門看護師等ある程度の資格を持った者を育成する必要がある。また自施設で次世代を計画的に育成できていない。病院規模でいうと認定看護師数が不足している。系列施設において、日看協のラダーⅣの看護師が認定コースを受験する資格を持つと取り決めがある。そうすると該当看護師は殆どいない。認定看護師を希望する者をラダーⅣに育てるためには、最低でも 10 年弱ぐらいはかかる。受験資格に到達するのに時間はかかる上、ライフイベントが入る。現在いる認定看護師は年齢層が高くなっており、定年の近い人が増えている。計画的な育成が必要であるが希望者がいない。認定のモチベーションを上げて活動するためには、活動日を決めて協力していくことが必要であるが、忙しいという理由で活動日がなくなり、支援されている感が減っている。専門看護師は資格

取得後の就職となり、2年間の保障はない。認定看護師、専門看護師の進学の給与支給等の支援が難しい。支援が決まっておらず、どう支援するかは施設団体への交渉次第である。

- ⑪がん化学療法認定看護師が1人退職した。看護部の取り組みとして、当院に必要な認定看護師を徐々に育成している。とにかく認定を作りたいと計画し、師長や認定看護師に認定看護師に推薦できる看護師をリストアップしてもらい、アプローチしている。採用面接の場で、院長からも認定に興味があるか確認があり、認定を育てるためにアプローチを続けている。がん看護実践能力向上研修で緩和ケア認定看護師を目指し、資格を取得した経緯もあるため、動機づけが重要だと考えている。去年は慢性心不全の認定、今年は慢性腎不全のB課程を修了した看護師が、10月の認定試験を受験する。認定看護師を少しずつ増やしているが、全体的に年齢層が高く、定年後の嘱託もいる。既存の認定の次世代を育成するのも課題となっている。当院では全員専従にして、行動計画を立て実践してもらうように考えている。又、診療報酬上必要な委員会は、関連する認定を副委員長として配置し、責任を持った行動をとることで、インセンティブとして21,000円を支給している。
- ⑫インセンティブは勿論、モチベーションによって更に次へ繋がっているのは、素晴らしいと思う。病院独自の制度を作るところは、院長、事務長との交渉が大事になる。診療報酬上必要となれば、活動しやすい反面、その責任も生じる。
- ⑬150床程度の病院のため、専門・認定看護師の必要数は少ない。皮膚排泄ケア認定看護師は退職となり嘱託職員となった。感染管理認定看護師は、定年まで2年程度で、焦りながらICTのメンバーの中から感染管理認定を目指す者を探している。そのメンバーの中の優秀な人材がおり積極的に勤めると重荷になり、家を空けたくないなどの理由で断念した。どう勤めるかは課題が残る。今年、5月頃に教育委員会を中心にアンケート調査を行い、「興味がない」のではなく、ラダーレベルの関係で希望者に影響している。勉強したい若手・スタッフが少なかったのは良いが、何をしたいのかと問うと、決まっていない。また緩和ケアに関して興味があるスタッフは家庭環境等の事情がある。手当としては全くついておらず、認定になるための研修や学習は本人の持ち出しで支援が十分ではない。感染管理認定看護師は、病院のために多方面で活躍してもらっている。診療報酬もあり、更新が必要なため、去年から感染管理に月10000程度の手当てが付くようになったが他の認定にはついていない。資格取得のための支援や手当等事務長との交渉は難しいと感じる部分はある。
- ⑭当院に専門看護師はいない。1年以上業務に就けない場合は、離職する決まりであるため、申請ができない状況にある。看護部の目標として、4年前から認定看護師を2人は出すことを挙げている。初年度は1名、次年度は未参加、3年目に4名とった。認定別の希望にばらつきがあり、クリティカルの希望が多くがん系は少ない。当院が望む認定看護師は、がん薬物療法認定取得でスタッフを2人同時に行かせたいぐらい後継者が欲しい。がん看護実践能力向上研修には毎年2名参加しているが、それが認定への足がかりになればと思っている。認定看護師活動として、3年前に認定看護師たちが連携できるように、リソースナース会を立ち上げた。2ヵ月に1回、どんな活動をしたいか認定看護師が考えて活動をしている。活動日を決めて活動しやすくするために、認定看護師は外来勤務がよいかと考え、外来に集結したがうまく回っていない。事務長は、自病院が理解を示せば、「行かしてあげ

たらしい」と言ってくれちる。来年1人行く予定である。インセンティブは手当3000円であるが、加算する予定である。また集合の機会を立ち上げ、認定看護師の連携が活発になった。院外の研修に積極的に参加し、活気づいてきたと感じている。

- ⑮自分は就職してそのまま専門の方に行くことができた。希望した時に休職制度が出来たのが大きく、退職をせずに、有給で行くことができた。身分保障があり卒業時に就職活動しなくていいのは、大きなメリットだと思っている。自分が専門看護師を希望したのは、4年目の時だがその際に、看護部長の配慮で専門看護師として組織横断的な活動が経験できるように部署を異動させてくれた。病院管理者の支援は大きな利点となった。現在も必要な研修であれば看護部長から決済等で出張にできるように配慮してもらっている。それらのことも、自分にとってはモチベーションとなっている。学び続ける環境を整備してもらっていることは、続けていく上で大事だと感じている。このがん看護実践能力向上研修会の方に参加することで、他病院の認定看護師・専門看護師とのネットワークが広がり話す機会が増えた。自分の施設には専門看護師が1人しかいないが、自分のキャリアアップ等で行き詰まったときに相談することができ、患者の事をつまづいた時にも相談できる環境をこの研修を通して得ることができた。専門部会としてこの研修が続いているのが私達の励みになっていると思う。
- ⑯就職するときに将来の希望を聞くと、がん看護専門認定看護師、がん看護に関する認定看護師を希望する者は多い。1年目2年目のキャリアデザインシートでは、将来、認定を目指す者は何人かいる。これが3年目5年目になると、スペシャリストを目指す目標がなくなっているは大きな課題だと思っている。専門看護師と認定看護師で話し会える専門部会があり、毎年様々ながんの院内研修を企画してくれている。学ぶ環境は整っていると思う。しかし、研修が自己研鑽となると参加希望が少ない現状は残念である。また当院は院内認定制度があり、3年に1回で回る形でそれぞれ、がん薬物療法、緩和ケア、放射線療法を業務として受講できる。今年度は、がん薬物療法院内認定を募集したが応募は1人であった。院内認定を取得して、専門看護師や認定看護師を目指せるようにしていくのが、私たちの構想であるが難しい現状である。現場で認定看護師たちが生き生きと活動している姿を見ることがや、看護師長や認定看護師が直接声をかけていくのが刺激になると思う。その機会をどう作り出していくかが今の課題である。
- ⑰ラダーレベルⅡの者を認定看護師としていけると思い取得してもらったが、院内での活動は困難となっている。そのため、ラダーレベルⅢ以上の看護研究を終えた者に限定した。
- ⑱ラダーレベルⅣにすると10年以上かかる。また、人前で論理的に話ができる必要があると考える。認定看護師に聞くと、ある程度自分で論述できる力、論理的に話す力がないと学校に行っても困る可能性がある。そのため、看護研究を経験したラダーレベルⅣ取得者であることが必要ではないかと考えている。ただ、ラダーレベルⅣの取得には最低でも10年はかかる。当院は、認定看護師に行くのに、45歳までという規定がある。認定看護師取得後に働ける期間が短くなり、病院にどれだけ還元できるのかを考えるとラダーレベルの制限を検討する必要がある時期に来ている。
- ⑲当院はラダーレベルⅢ以上の取得としている。次の認定更新までにラダーレベルⅣを取得

するのを必須にしている。

- ⑳資格を取らせても 1 年間たたずに退職してしまう者もいるが、返還するように言えず、長期間病院に貢献ができるようなはっきりとした決まりもない。
- ㉑現在、専門看護師取得にむけて大学に行っている職員に、取得後 5 年間を経過せずに退職するようなことがあれば、病院が負担した費用において返却してほしいと大学に行く前に口頭で伝えているが、文章には明記しづらい。
- ㉒当院は、認定取得後に、働く年数によって返還する金額が決まっている。
- ㉓定年延長したときに、認定看護師で残ってくれる職員がいる。3000 円はつくが給料は大幅に下がっている。
- ㉔定年後認定看護師として残る場合は、給与の 7 割に加えて調整手当を支給する。管理職も同様であるが、7 割にすると退職後の継続を希望する者がおらず職員確保が困難となり、その制度を廃止した。定年後も同様の基本給を継続するようにした。

時間の関係上これをもって会議を終了するが、各施設苦慮しながらもスペシャリスト育成を課題として取り組んでいる現状を共有することができた。他施設の取り組みも参考にしながら、引き続きスペシャリストの育成について検討していきたい。

令和 6 年度 第 3 回がん看護専門部会開催日程

2025 年 1 月 28 日 (火)

14:00 ~ 15:00