

認定看護師ニュースレター第 95 号

8 月 21 日から 8 月 22 日まで東京国際フォーラムにて開催された「第 30 回 日本看護管理学会学術集会」に参加してきました。例年、自施設をさらに良くしたい、質の高い看護を実践したいと思うトップマネジャーから若手の看護師が集う学会です。質問者および会場も一体感があり、新たな取り組みに対する発想を生み出せます。「リーダーシップの話をしよう 30 年の叡智（優れた知恵）を未来へ」の大会テーマのもと、役職者だけに閉じたスキルとしての「権限」ではなく、職位にかかわらず周囲に与える「影響力（シェアド・リーダーシップ）」や「対話」に焦点をあて、学会 30 年の歴史で築いた知見を次世代へ繋ぐ意図が込められた内容でした。



学会集会長・基調・特別 (2)・教育 (5)、シンポジウム (5)、パネルディスカッションは【「社会を動かす・知の探索が拓く・人を育む・ケアを届ける」リーダーシップ】のもとにリーダーとしての学びを深める内容となっていました。看護管理学会では管理者学会ならではのインフォメーション・エクスチェンジ (以下、IE) は主に看護管理、看護政策に関するテーマについて 92 題のセッションがあり、一般演題も 118 群ありました。

プログラムを見ると時間の 10 会場のセッションを聴講したいぐらいの勢いでしたが、18 会場で同時開催されおり、東京国際フォーラムの建物ごとの移動時間や各会場に入りきれないぐらいの参加者に限界を感じました。「看護提供システム・業務改善」「革新的取り組み」「チーム医療・多職種連携」「人的資源管理・労働環境・職員満足」の講演に絞り込み聴講し発表者に質問もでき有意義な時間となりました。

他の発表との関係上、ポスター発表には参加できませんでしたが、掲示物の中で印象深かった内容の一つ目は、「セル看護とナースコール対応」や「夜勤前残業削減」、「テクニカルアラーム低減」などの調査内容でした。当院看護部でも今後検討したい「セル看護提供方式とスタッフコール・テクニカルアラームの低減、夜勤前業務の見直し」でしたので最新の動向について知見を深めることができました。今後は、他部門の協力を得ながら各委員会や課長・主任会議にて少しずつ検討していきたいと思います。

印象深かった内容の二つ目は、横浜市立みなと赤十字病院の「業務量可視化による看護配置マネジメントの革新—リリーフ体制強化と働き方改革への実践報告—」の口演発表でした。電子カルテベンダーと協働によるものでしたが、業務スコアを入退院、治療、検査、重症度・医療・看護必要度の B 項目、管理日誌情報、年齢等を基に算出、勤務表と連動して看護師数を算出（新人看護師のみ 0.5）し、3 時間ごとに更新し、リリーフ体制の明確化とともに組織的介入が実現されていました。職員配置数に対し業務量スコアが 1.2 倍あることからリリーフ基準に沿った配置を実現したなどの報告がありました。職員の評価は発表されませんでしたが、超過勤務時間も月平均 42 分短縮されていました。当院も 2 年前に入退院支援の仕組みを学ぶべく某病院のコマンドセンターを見学した際に、看護師の経験や業務量を係数化して人員配置をされていたことを知り、同じように実現できないかと検討しましたが項目の選択と算出に手間取りシステム化できませんでした。日々の人員配置や業務量の情報は管理者間で共有しているもののリリーフ体制の指示は管理者の経験によるものが大きく、臨床で働く職員のリアルタイムな情報収集としては十分ではなく、組織横断的なリリーフ体制の基準となるものを言語化し管理者が同様に活用できるようなシステムの構築が必要です。業務量に伴う職員の適正配置、働き方改革を両立していく必要があります。看護管理者として多忙さや他部門の協力を理由に先延ばしすることはできないため、年単位の取り組みとはなりますが前向きに検討したいと考えました。

日本看護協会看護師職能委員 3 年目となりました。引き続き、地域を取り巻く看護の場の問題点を取り上げ、看護協会から政策を上げていけるように情報を提供できる役割を担っていきたいと思います。

今後も、認定看護管理者および看護管理者として、柔軟に、かつ冷静に、社会の動向を見ながら、法人・病院・看護部、地域住民の保健・医療・福祉・介護に携わりたいと思います。



(お知らせ) 看護展望 最新号 2026 年 9 月号の特集「組織管理のパラダイム・シフト」の実践事例として執筆しましたので興味がある方はお目通しください。 作成・承認：認定看護管理者 看護部長 横山 藤美