

3. 緩和ケアに関する看護師の専門化の現状と展望

A. 認定看護師

關本 翌子

(国立がん研究センター東病院 看護部)

はじめに

超高齢化社会，多死社会を迎えた日本において緩和ケアは，がん患者はがんと診断された時から，また非がん患者も含めて広く必要とされるケアとして考えられている。がんと共に認知症をもつ患者・家族のエンドオブライフを支えていく機会もますます増えている。基本的緩和ケアは，がんに携わるすべての医療者が身につけるべき知識・技術とされているが，専門的に緩和ケアを実践している認定看護師には，どのようなことが求められているのだろうか。

認定看護師制度も24年目を迎え，登録者数は2018年7月の時点で19,613名になった。このうち，緩和ケア領域に関係の深い緩和ケア認定看護師は2,315名，がん性疼痛看護認定看護師は759名である。ここでは，認定看護師教育の現状と今後の展望について述べる。

認定看護師の歴史

「看護制度検討会報告書（21世紀に向けての看護制度のあり方）」（厚生労働省，1987年）では，特定の分野に深い知識や優れた技術をもつ看護師の育成が求められた。米国の制度を参考に，1994年に専門看護師制度，1995年に認定看護師制度が，日本看護協会により開設された。

認定看護師とは，ある特定の看護分野において，熟練した看護技術と知識を有することが認められた者である。また保健医療福祉の発展への貢献と看護学の向上に向けた役割を果たす¹⁾。専門的知識と技術により「実践」「指導」「相談」という役割を果たすことが求められる。

認定看護師を取得するためには，看護師免許取得後，特定の分野を含む，通算5年以上の経験の後，日本看護協会が認定した教育機関の認定看護師教育課程を受講し，認定審査試験に合格することが必要である。受講期間は6カ月以上を要する。また，5年ごとに更新審査があり，レベル保持を図っている。教育カリキュラムは，実践・指導・相談という認定看護師の基本的な役割が，臨床現場で効果的に実施できるように系統的にプログラムされている。

がん性疼痛看護認定看護師の現状と今後の展望

1. がん性疼痛看護認定看護師の現状

がん性疼痛看護認定看護師には，1997年，日本がん看護学会が申請し特定された。がん疼痛を抱える患者やその家族に対して，熟練した看護技術を用いて，他職種と協調しながら水準の高い看護を実践することが求められる。それと共に，がん疼痛に対応する看護実践を通してほかの看護スタッフへの指導も行い，相談を受けることも求められる。

がん性疼痛看護認定看護師には，がん疼痛の原因となる病態の理解や抗がん治療の痛みへの効果や別の痛みの出現の可能性など，がん疼痛に関する最新の専門知識が求められる。また，がん疼痛がある患者の身体的，心理的，社会的な問題，スピリチュアルな問題も総合的に判断し，その患者に最適なケアを計画・実施することのできる豊富な知識が必要とされる。さらに，がん疼痛に対して用いる薬剤は新たに開発されており，薬理作用について理解したうえで安全，適切に使用することができ，その効果について評価することのでき

る技術も必要になる。そのうえで、がん疼痛のある患者やその家族に対して生活の視点で捉え、継続的なセルフケア支援を行うことが求められる。がん患者・家族を包括的にアセスメントし、より質の高い医療を提供するためにはほかの職種と共働し、チームの一員としての役割を果たすことができる能力、がん疼痛のある患者・家族の擁護者として根拠に基づいた意見をアサーティブにチームに提言する能力を発揮する必要もある。

がん性疼痛看護認定看護師の活動の場は広く、がん専門病院や総合病院がおもな職場となり、配属される職場については外科内科を問わず病棟や緩和ケアチームの所属、あるいは在宅である。日常的には、病棟でがん患者を看護するほか、緩和ケアチームの一員となってがん分野の医師をはじめとするスタッフと共に患者やその家族のコンサルトも行う。また、定期的にカンファレンスや院外との症例検討会を開いて質の向上に資する活動を行う。

2. 今後の展望

がん性疼痛看護認定看護師は、がん性疼痛に関して特異的な知識と技術をもちながらも、がん看護専門看護師や緩和ケア認定看護師の緩和ケアチームへの参画、「緩和ケア」という圧倒的な知名度のある分野と比べ国民にとってもわかりにくいということもあり、施設としての需要が少なく教育機関も激減している。

このような状況もあり、日本看護協会の認定看護師教育課程再構築では、2020年以降、緩和ケア認定看護師とがん性疼痛看護分野が統合され「緩和ケア認定看護師」となる。緩和ケア全般をみられること、非がんにも強い緩和ケア認定看護師の存在が求められているが、がん性疼痛看護認定看護師の守備範囲は広く、がん領域においては日進月歩で進む抗がん治療の知識があること、緩和ケアチームへの相談事例の9割はがん疼痛であること、がん疼痛の症状マネジメントはすべての症状マネジメントの基礎になる考え方であること、薬理に強く根拠をもったアセスメントができることなどの強みがある。資格保持者はぜひ、免疫チェックポイント阻害薬・ゲノム医療など新たな

な治療についても学び、他の症状マネジメントもガイドラインを確認し、新たな薬剤については情報収集し、投与経路の変更やオピオイドスイッチングなど、迅速に行わなければならない事態に対応できるよう常に自己研鑽を積んでほしい。

がん疼痛を抱える患者家族を擁護する立場としての倫理観と、医師にものを言えるアサーティブコミュニケーション、スタッフや地域、他職種にも正確な知識と技術を伝えるプレゼンテーション能力などを磨き続けることが必要である。チームが介入したことによる患者の成り行きをデータ化するなど研究的な視点、管理的な視点で施設全体の強みや弱みをみることに、あるいは専門性をさらに高めるために、管理研修の受講、大学院への進学なども視野に入れていくことも必要である。

緩和ケア認定看護師の現状と今後の展望

1. 緩和ケア認定看護師の現状

1998年、第3番目の認定看護師教育課程として「ホスピスケア」の名称で開講された。2007年から「緩和ケア」に名称が変更となった。緩和ケア認定看護師の役割は、身体的・心理的問題から社会的問題までを早期に発見し、QOLの向上を目指すことにある。患者のみならずその家族へ対してケアを行うことも、重要な役割の1つである。

患者やその家族に対する精神的なケアを行う役割も担っており、患者や家族、治療を行う医療機関にとっても重要な存在である。専門知識や技術は多岐にわたり、苦痛や痛みを緩和する知識や技術、人の心理に関する知識、コミュニケーションスキル、悲嘆へのケア、スピリチュアルケアなどが求められる。また、がん化学療法や放射線治療などについての知識も求められる。

緩和ケア認定看護師は、緩和ケア病棟や一般病棟での勤務が多い傾向にある。総合病院やがん専門病院などでは緩和ケアセンターやPCUの開設、緩和ケアチームを設置したりするケースもあり、緩和ケア認定看護師の需要が増したといえる。また地域での苦痛緩和の知識に対するニーズも高くなり、訪問看護師による取得も増えている。

2. 今後の展望

緩和ケア認定看護師の受け持つ業務は、がんと診断された時からのケアであり、トータルな視点でのケアは非がんにまで広がっている。痛みや苦痛を伴う難病やがん患者が増えていることもあり、人が人として最期まで尊厳を保ちながら生きていくための緩和ケアのスキルは今後も必要とされ、認定看護師の需要も増えると考ええる。

実際に、活躍できる職場は病棟から在宅までと幅広く、緩和ケア認定看護師としてのスキルを活かし、患者やその家族をサポートできる場面も増えている。しかし緩和ケア全般を扱うがゆえにがん看護専門看護師との棲み分けや、患者の心理的な部分やせん妄についての対応では精神看護専門看護師との棲み分けなど、複数の専門看護師・認定看護師を抱える施設においては難しい現状がある。

緩和ケアは基本的緩和ケアとして医療者が身につけなければならない知識・技術であること、がんと診断された早期から行うべきケアであること、非がん患者にまで広がっていくことから、専門性を見失いやすく、何か特異的なスキルをもつことが必要と考える。

今回の認定看護師教育課程再構築でがん性疼痛看護認定看護師と統合されることから、がん疼痛に強い看護師、あるいは他の認定の分野では扱わないスピリチュアルケア・悲嘆へのケア・家族ケアなど理論を用いて対応することも求められるだろう。技術として尊厳を保つためのエンゼルケアや診療報酬に直結するリンパセラピストの資格取得、ELNEC-JやSPACE-Nの指導者の資格取得、非薬物療法としてのアロマセラピーなどを学ぶことで患者の苦痛に対応できる持ち札をもってほしいと考える。チームに所属していればデータを研究的視点でまとめること、あるいは大学院の受験

や、管理者として地域包括ケアが推進されるなかで施設に何が求められるか、緩和ケア認定看護師として提言していくことも求められてくると考える。

今後の認定看護師教育の方向と緩和ケア認定看護師に求められる役割

今後は、新たな社会ニーズへの対応を目指し、2025年の高齢化の進展による医療や介護の需要増大を鑑み、質の高い医療・介護などのサービスを必要な時に切れ目なく提供し、在宅や地域医療の充実にも貢献できるよう、認定看護師制度を基盤に特定行為研修を組み込んだ新たな教育制度の再構築や役割を拡大させることが決定された²⁾。

緩和ケア認定看護師の役割として新たに、高い臨床推論力・病態判断力を活用し苦痛の緩和に努める、チーム医療のキーパーソンとしての役割、他職種へのコンサルテーションに必要な知識と技術の習得が加わった。緩和ケア認定看護師として何を目指し組織に貢献するのか、自らが考え述べられること、また出向させる施設がどのような役割を期待して育成するか、双方で目標のすり合わせ作業が重要となってくる。また、社会の動向を踏まえた認定看護師取得後のポジションや活動の場について具体的に考えていくことも必要である。

文献

- 1) 撫養真紀子：キャリアマネジメント. 手島 恵, 藤本幸三 編, 看護管理学. 南江堂, pp.114-115, 2018
- 2) 日本看護協会：重点政策. 看護師の役割拡大の推進と人材育成. 認定看護師制度の再構築 [http://www.nurse.or.jp/nursing/cn/index.html] (2019.1.14 アクセス)