

<原著> 第40回 日本赤十字社医学会総会 優秀演題

## プライマリーナーシングの実践状況に対する管理者の認識と 改善への働きかけによる変化

長野赤十字上山田病院 看護部

早川公子 坂口直子

### The recognition of the administrator to a practice state of primary nursing and The change by the overture on the improvement

Kimiko HAYAKAWA, Naoko SAKAGUTI

Department of Nursing, Nagano Red Cross Kamiyamada Hospital

**Key words:** モジュール型プライマリーナーシング, OJT, アソシエートナース

#### はじめに

当院の看護提供方式はモジュール型プライマリーナーシング（以下P・N）であり、その機能強化のために、師長・係長（以下管理者）が日々の業務のなかでOJTを行っている。しかし、在院日数短縮傾向の中での看護師の役割は変化しつつあり、注目度も低くなりつつある。そのような中で、患者との関係性強化の為に重要なシステムと位置づけ、管理者に改善への働きかけを行った結果、変化がみられたのでここに報告する。

#### I. 目的

P・Nの実践状況に対する管理者の役割について認識調査を行う。その結果から改善への取り組みを管理者に働きかけ、再度調査を行うことにより、現状がどのように変化したのかを知る。

#### II. 研究方法

1. 研究期間 平成15年5月～平成16年2月
2. 対象 管理者：13名（師長5名、係長8名）
3. 方法
  - 1) 調査内容：調査用紙はA及びBの2種類

を使用した。Aは、既存のP・N役割基準表の評価項目を転用して作成した。評価項目は、(1)看護過程の展開7項目、(2)カンファレンス4項目、(3)自己啓発6項目、(4)看護のまとめ7項目、(5)関連部門との調整6項目、(6)業務の遂行3項目、(7)アソシエートナース（以下ANs）育成5項目の全38項目である。また、調査用紙Bは、同基準の「プライマリーナース（以下PNs）の役割と責任」の項の記載をもとに14項目の設問で作成した。

調査は、無記名自記式質問紙調査法とした。質問紙の評点尺度は、「全く出来ていない」を1点、「十分に出来ている」を4点の4段階として自己評価した。

- 2) 調査時期と研究者の働きかけ
  - (1) 平成15年5月現状分析の基礎調査実施（回収率100%、有効回答率100%）
  - (2) 6月の管理者勉強会にて、全体及び各病棟の分析結果を報告した。それを元に各部署の課題の明確化と改善への具体策の立案実施を管理者に働きかけた。
  - (3) 各部署の取り組み進行状況について、8月の師長会で中間報告会をもった。
  - (4) 平成16年1月に比較調査を行った。（回収率100%、有効回答率92.3%）

#### 4. 集計・分析方法

エクセルを用いて単純集計を行った。統計処理は、マンホイットニのU検定を用いて分析した。

#### 5. 倫理的配慮

調査にあたっては、調査目的と、目的以外に使用しないこと、参加自由であることを明記して同意を得て回収した。

### III. 結 果

#### 1. 基礎調査から

調査用紙Aで評点尺度3前後の高値を示したものは、「PNsが困った時に相談にのれる余裕」や、「責任者であることを明示し関連部門の人たちと円滑な人間関係を作っておく」「セクションの状況を説明して協力を求める」「患者家族と話し合い安楽な入院生活が送れているかを判断」「意欲的に取り組む態度」「教育に参加する機会を与える」の6項目であった。それに対し、「ANs育成の具体的目標をもっている」や、「ANs育成の大切さの教育」「PNsにANsの個々の能力特性の理解と指導」「入院時アセスメントの指導力」の4項目の評点が2前後と低かった。(表1参照) 調査用紙Bでは、「PNsであることの自己紹介をし役割を説明できた」や、「困った時ANs及び管理者に相談、問題解決できた」「患者家族との良い人間関係が築けた」の3項目の評点が高かった。低い項目は、「不在の時は看護方針を指示し、出勤時にその結果を把握した」「看護の振り返りによる自己課題の明確化」「データベースからのアセスメントによる看護問題の立案実施」であった。(表2参照)

#### 2. 比較調査結果について

調査用紙Aでは、「ANs育成の具体的目標をもっている」や、「ANs育成の大切さの教育」「PNsにANsの能力特性の理解と指導」の評点の上昇が見られた。特に「ANs育成の具体的目標をもっている」の平均値は1.92から2.62へと上昇し有意差が見られた。調査用紙Bの評点では、「不在の時は看護方針の指示をし、出勤時にその結果を把握した」や「データベース

からのアセスメントによる看護問題の立案実施」が上昇していた。

#### 3. 各部署の行動の一例

基礎調査結果から、各病棟で問題解決に向けての行動計画を立案して改善に取り組んだ。その一部を表3に紹介する。

### IV. 考 察

この調査は当院において、P・N方式の看護体制を開始してから初めての試みであった。本研究では、基礎調査によって管理者がP・N評価項目とその実践状況を自覚し、改善に向けての積極的な取り組みの実践によって、改善を図ることを目的とした。

基礎調査の結果から、以下の傾向がうかがえた。管理者は、求められる役割や機能のうち、部署の責任者としてのマネジメント能力・コミュニケーション機能・相談機能・調整能力の発揮などが行えていると高く評価していた。一方、入院時アセスメントに関する指導や、実践と関連付けた看護観を深める指導など、直接的・具体的指導を行えていないと自覚する機会となった。

この結果は「PNsとしての到達度を評価し、個別に働きかけていく必要性」の小宮山ら<sup>1)</sup>の指摘と共通している。また、北尾ら<sup>2)</sup>の「職務の展開過程における部下への関わり方は相対的に低いようである」という傾向とも一致している。特にANs育成の役割機能発揮への指導及び育成が十分でないと認識しており、ANsの育成は、当院のP・N充実の鍵ともなる重点課題であることが明らかになった。

このように基礎調査でP・Nの現状が客観化されたことにより、その後の取り組みの焦点を絞ることができ、ANs育成を中心とした改善に向けての個別的な計画が効果的に立案・実施されたと考えられる。また、中間報告会を設定したことにより、取り組みの工夫点などについて病棟間の情報交換がされ、後半の取り組みの参考として生かされたと考える。

8ヵ月後の比較調査では、特にANsの役割機能発揮及び育成に関する項目の評点の上昇が

表1 プライマリーナーシングの段階的目標をサポートするための師長係長の実践認識調査の平均値 (調査用紙A)

n = 13

	師長, 係長の役割, 機能	基礎調査	比較調査	
(1) 看護過程の展開ができ、速やかに伝達	1) 情報を整理しアセスメント問題を抽出する	①入院時アセスメントがその患者に適切かどうか判断し指導する	2.15±0.55	2.5±0.52
	2) 個別的な計画を立案する	①計画が患者に適切かどうかを判断し、不十分な部分を指導する (申し送り, カンファレンスの場面および記録点検の日を設け定期チェックする)	2.62±0.51	2.69±0.63
	3) 立案した計画内容を速やかに伝達・徹底する	①プライマリーナーシングのアソシエイトナーシングへの伝達方法について助言する	2.31±0.63	2.64±0.50
		②ケア場面を見て計画が実施されていないときプライマリーナーシングにフィードバックする (ラウンド時, 回診時)	2.62±0.51	2.75±0.45
	4) 安全安楽に患者にあった状態で看護を実践する	①患者の安全が保たれているかを見届けて指導する (ラウンド時, 回診時, 援助場面, 記録, カンファレンス)	2.77±0.44	3.08±0.29
	5) 患者のニーズが満たされたか否かを評価する	①患者・家族と話し合い安楽な入院生活が送れているかを判断する	2.92±0.28	2.77±0.60
6) 評価した結果から計画を修正する	①計画の評価修正が妥当であるかを判断し指導する	2.62±0.65	2.62±0.65	
(2) カンファレンスに積極的に参加できる	1) 看護計画を提示し意見を収集する	①効果的なカンファレンスが運営されているか確認し指導する	2.77±0.60	2.58±0.67
		②カンファレンスへ意図的に参加し適切な助言をし、助言できない場合は報告を受け必要時指導する	2.85±0.55	2.75±0.62
		③カンファレンスの内容が十分に看護記録に表現されているか点検をする	2.54±0.52	2.42±0.67
		④カンファレンスの雰囲気, スタッフの参加姿勢からどのような問題意識を持って臨んでいるかを把握する	2.69±0.48	2.92±0.67
(3) 自己啓発ができる人間性を培	1) 自らの行動を振り返り他からの意見を聞くことができる	①プライマリーナーシングの個性を知り, 相手の良いところは認め, 改善すべき点についてはアドバイスする	2.85±0.38	3±0.41
		②プライマリーナーシングが困ったとき, いつでも相談にのれる余裕を持っている	3.08±0.49	3±0.41
	2) 看護職としてのプライドと責任を持って行動できる	①師長, 係長自ら看護観を示し, スタッフにあらゆる実践の場で看護観を持てるよう指導する	2.42±0.51	2.64±0.50
		イ) 看護の素晴らしさをアピールする	2.23±0.60	2.69±0.95
		ロ) 自分がモデルとなり魅力的な人間であるための努力をする	2.62±0.51	2.62±0.51
		ハ) 何事にも意欲的に取り組み, はつらつとした態度を示す	2.92±0.49	3.08±0.49
(4) 自分が行った看護のまとめができる	1) 文献検索が出来る	①新しい文献を常に読み提示する	2.31±0.75	2.46±0.66
		②実践の中で客観的に評価し指導する	2.31±0.63	2.54±0.66
	2) 自分自身および看護に対しての課題を持ちそれに向かって努力することができる	①師長, 係長自身の課題・目標を常に明確に示す	2.77±0.44	2.62±0.51
		②院内, 院外での教育に参加する機会を与える	2.92±0.49	3.15±0.69
		③スタッフの努力を常に認め目標に向かって行動できるように支援する	2.62±0.51	3.08±0.49
④常に社会の動きを捉え情報を提供する	2.54±0.52	2.62±0.51		
⑤指導者としての自覚を持ち, 自分の不足を補う努力を怠らない	2.69±0.48	2.46±0.52		
(5) 関連部門の役割を知り調整	1) どういう関連部門があってどういう役割を果たしているか知っている	①関連部門のシステムやルールについて理解し, 自分のセクションの状況を説明して協力を求める	2.92±0.49	3.15±0.55
		②プライマリーナーシングが関連部門内の役割機能を理解し調整が取れているかを確認指導する	2.62±0.51	2.69±0.48
		③必要な知識と情報を得た上で関連部門と情報交換する	2.77±0.60	2.62±0.51
	2) 組織の一員として相手の立場を尊重し, 自分の立場や役割を認識して対応できる	①セクションの責任者であることを明示し関連部門の人たちと円滑な人間関係を作っておく	3±0.58	3.15±0.69
		②自ら模範となる対応をし, 指導をする	2.85±0.38	2.92±0.49
③受けた報告に対して速やかに処理をしプライマリーの判断に評価を行う	2.77±0.44	2.85±0.38		
(6) 時人的・物的・業務的の遂行	1) 状況を的確に判断しプライマリーナーシングの協力推進ができる	①病棟の特徴, 患者の状況を的確に把握する	2.85±0.38	3.08±0.49
		②よりよい看護提供のための看護体制を考える	2.69±0.48	2.69±0.63
		③業務改善について計画する	2.38±0.67	2.62±0.51
(7) アソシエイトナーシングを育成することができる	1) アソシエイトナーシングを育てる意識を持つ	①アソシエイトナーシングを育成するための具体的目標を持っている	1.92±0.64	2.62±0.51*
		②プライマリーナーシングの役割の中でアソシエイトナーシングの育成がいかに大切かをオリエンテーションし, 折にふれて話す	2±0.71	2.54±0.52
	2) アソシエイトナーシングと共に看護実践を行い, 教育的効果のあがる指導ができる	①プライマリーナーシングとアソシエイトナーシングの関わる場面 (カンファレンス, 指示, 報告) を見て気づいたところを伝え指導する	2.23±0.60	2.69±0.63
		②アソシエイトナーシングが実施した看護の諸問題について相談にのる	2.54±0.52	2.92±0.49
	3) アソシエイトナーシングの力量, 能力, 性格を知っている	①プライマリーナーシングにアソシエイトナーシング個々の能力特性を理解する必要性を指導する	2.08±0.64	2.62±0.51

\* p < 0.05

表2 管理者によるプライマリーナースの役割評価の平均値

n = 13

番号		基礎調査	比較調査
1	プライマリーナースとして自己紹介し、役割を説明できた	3.32±0.63	3.42±0.51
2	データベースを1週間以内に書けた	2.69±0.75	2.8±0.42
3	データベースの病態などからアセスメントし看護問題が立案でき、実施できた	2.5±0.67	2.82±0.75
4	新たな問題が出たときは追加修正できた	2.85±0.55	2.83±0.71
5	計画が適切であるか、定期的に評価できた	2.77±0.73	2.67±0.65
6	困ったとき、アソシエイト、師長、係長に相談し問題解決できた	3.15±0.69	3.17±0.58
7	退院方針に沿い家族への関わり、指導が計画的にできた	2.85±0.80	3.08±0.29
8	退院前から評価し、1週間以内に継続看護に生かせる看護要約が書けた	2.62±0.87	2.83±0.94
9	不在のときは看護方針の指示をし、出勤時にその結果を把握した	2.08±0.49	2.67±0.65
10	カンファレンスでプレゼンテーションができ、情報・計画がスタッフに伝えられた	3±0.71	3.25±0.45
11	患者・家族と良い人間関係が作れた	3.08±0.64	3.33±0.49
12	患者・家族の気持ちや面談希望をスタッフ・医師に伝えるなどの調整ができた	2.92±0.49	3.33±0.49
13	患者のニーズに応じ医療資源・介護資源などに関する情報を提供できた	2.77±0.67	3.17±0.58
14	看護の振り返りができ、自己課題に関する事を明確にできた	2.23±0.83	2.67±0.65

\* P &lt; 0.05

表3 プライマリーナーシング現状の問題と今後の取り組み（病棟取り組みの一例）

現状	考察	今後の目標	行動計画
データベースの記入ができていない	・翌日に情報収集を予定しようとしても家族との時間調整できない	必要な情報を得、記入漏れをなくす	①入院時の情報収集に力を入れる ②介護認定や訪問看護利用などの情報を得る
アソシエイトナースの育成ができていない	・先輩への指導をしなくていいという考えがある ・アソシエイトナースを育成するという意識が少なかった	師長・係長及びスタッフ間で、アソシエイトナースの育成に意識的に取り組む	①プライマリーナースにアソシエイトナースから不在時の情報を提供するように声をかけあう ②問題があるときはカンファレンスに提起し、問題の共有と方法の統一を図る ③グループリーダーに、メンバー指導の役割意識をもって関わるように働きかける ④月1回リーダー会で目標への取り組みを見直し今後に生かす ⑤月に1回チーム会をもち、アソシエイトナース育成について振り返り、今後に生かす
退院に向けての患者指導の不足がある	・医師との情報交換が少なく退院目標が把握できない時がある ・情報不足で退院後のイメージが描けない事がある	関連情報を得て、患者指導を充実させる	プライマリーナースが、入院後3病日までに、主治医と話し合い、カードックスに退院目標を記入する
医療資源・介護資源に関する情報提供が少ない	・家族関係、家庭状況の把握が不足のため、必要資源についての情報提供ができていない	必要な資源についての情報把握を行う	家族関係、家庭状況、問題点の把握に努め、関連部門との確認カンファレンスを行う

顕著であった。A・N育成に大きな改善が見られたことは、交代勤務や一部機能別看護が残る現状においても、看護の継続性の維持というP・Nの長所<sup>3)</sup>が強化される効果があったと推察される。また、今後は、今回の取り組みによって得られたP・Nにおける役割実践を通しての看護師の主体性・自立性の高まりにより、評点の低い項目のひとつであった、看護師一人ひとりの看護観の醸成にも寄与することが期待される。

本研究後もP・Nの機能強化への取り組みは各部署の管理課題に挙げられ、師長・係長によるスタッフへの意識的働きかけが続いている。

## V. ま と め

1. プライマリーナーシングに対する管理者の役割の認識では、人間関係的側面の機能発揮は行えているとしていたが、プライマリーナースへの直接的で具体的な指導を不足としていた。特に、アソシエートナースの役割認識

を育てる意識が不足していることが分かった。

2. プライマリーナーシングの評価項目の枠組みを用いた改善に向けての定期的な働きかけは、プライマリーナーシングの価値や重要性を再認識する場となる。

## 引用参考文献

- 1) 小宮山美千代, 東 恵, 他: プライマリーナースの自立を促すコーディネーターの役割. 東京都衛生局学会誌, (102): 334-335, 1999.
- 2) 北尾誠英, 粕谷久美子, 他: 看護管理者の現任教育のあり方. 月刊マネージャー, 3 (10): 68-73, 2002.
- 3) 稲田美和, 雨宮多喜子, 他: 婦長機能評価マニュアル. 日本看護協会出版会, p25, 1996.