

外来リーダー看護師の語りから導き出された実践能力

山本 亜希 加藤麻衣子 奥野 映子

概 要：本研究は、外来看護の核となる外来リーダー看護師（以下、リーダー看護師）の実践能力を明らかにすることを目的として、リーダー看護師経験のある4名を対象としフォーカス・グループ・インタビューを行った。その結果、リーダー看護師から語られた実践能力として【看護師間で患者・家族の状態を共有し支援に繋げる力】【患者の安全を守るために調整する力】【患者や看護師の状況に応じ業務調整を図る力】【医師、看護師とコミュニケーションを図り、協働する力】【看護師の考え、意欲、姿勢を認め、自律を支える力】【リフレクションし、リーダーとして成長する力】が明らかになった。外来患者層は高齢化や重症化が進み、高度な医療の導入など外来看護が対応する課題は増加している。変貌を辿る外来医療に少しでも柔軟に対応するために、リーダー看護師が果たす役割は大きく、リーダー看護師の人材育成が不可欠であると考えられる。

索引用語：外来看護、リーダー看護師、実践能力

Nursing competence derived from talks of a leader nurse at outpatient section

Aki YAMAMOTO Maiko KATOH and Eiko OKUNO

【緒 言】

近年、高齢化や慢性疾患の増加などを背景とし、外来医療の提供形態は著しく変化している。急性期病院へのDPCに基づく包括医療制度の導入により、在院日数の短縮化が進み、外来での医療提供が重要視され¹⁾、侵襲的な検査や手術、がん化学療法など専門的な治療が外来で行われるようになった。このような外来医療の変革に伴い、病状進行による悪い知らせや治療決定を行う場が病棟から外来に移行し、患者の身体・心理・社会的側面を踏まえた療養支援を外来看護師が担うことへの期待と外来看護における専門性が求められる¹⁾。島根県の基幹病院であるA病院の外来患者数は、年間約1,000人/日前後である。平成28年度、島根県の高齢化率は32.5%であり、外来患者は高齢化し、重症患者の受診や老々受診など複雑化してきている。

外来では、リーダー看護師が内科系・外科系中待ち合いと外来処置室、外来化学療法室、産婦人科、小児科にそれぞれ配置されている。リーダー看護師は患者の情報を把握し、専門的な看護だけでなく、各部署のリーダーや医師、検査室や医療相談、医事課などの関係部署との橋渡しを行い必要な医療が提供できるよう努力している。外来で行われる複雑な治療や患者支援、他職種との協働が求められる中、リーダー看護師は個の経験知や力量で困難を乗り越えている現状がある。廣川らは、外来看護師の実践能力の開発はキャリアを発達させていくプロセスであり、役割拡大している外来において質の高い看護を提供していくために必要であると述べている²⁾。また、熟練外来看護師の実践知に関する研究では、短時間の患者との関わりの中で患者の情報を瞬時にキャッチし、支援に繋げる工夫や全体を見渡し把握する力を持ち、自律した存在であると述べている³⁾。これらのことから、リーダー看護

師には瞬時に患者の状況を把握し、必要な支援をマネジメントする質の高い看護実践能力が不可欠であると考えた。そこで本研究は、リーダー看護師の実践の語りからリーダー看護師の実践能力を明らかにし、外来看護における人材育成に繋がるよう考察する。

【方 法】

1. 調査期間

2017年8月9日～2017年9月8日である。

2. 調査対象

外来に属し、クリニカルリーダーⅡ以上を取得し、リーダー看護師経験があり、自ら外来看護を語ることができる看護師で外来看護部長の推薦があった4名である。

3. 調査方法

リーダー看護師の実践について、インタビューガイドを作成し、プライバシーを配慮した個室でフォーカス・グループ・インタビューを実施した。インタビュー時間は、1回目は90分程度、2回目は1回目の内容の整合性を確認するため30分程度とした。インタビューの内容は研究協力者の同意を得てICレコーダーに録音した。また、看護師経験年数、外来看護師経験年数、外来リーダー看護師経験年数のデータを収集する。

4. 調査内容

これまでのリーダー看護師の実践を思い出しながら語ってもらった。フォーカスは次の2点で、①リーダー看護師としてどのような実践をしていますか、②よりよい外来看護を実践するためにリーダー看護師はどのような力を持つ必要があると思いますか、について、研究対象者の語りを妨げないように配慮しながらインタビューを行った。

5. 分析方法

1回目のインタビュー内容から逐語録を起し、基本的考えを確認した。2回目のインタビューでその内容の整合性を確認し、分析を開始した。リーダー看護師が語った内容から実践力を抽出し、文脈を含めて解釈できる言葉をまとめ切片化した。次に、切片化した言葉が持つ意味や内容と関係性を検討し、簡潔な表現にまとめコード化した。そして、抽出したコード間における意味や内容と関係性を検討し、複数のコードを集めサブカテゴリーを抽出した。そして、サブカテ

リーの類似性、関係性を検討し、抽象度を上げてカテゴリーを抽出し実践能力を命名した。

【倫理的配慮】

該当部署の外来看護部長、研究対象者に研究の目的、内容を説明し、承諾を得て実施した。研究の参加は自由意思であり、研究参加に同意しないまたはインタビュー中に同意撤回することがあっても、職務への支障や不利益を被ることはないことを保証した。プライバシーが守れるように配慮し、研究データは主研究者の管理下で3年間厳重に保管し、その後は速やかにデータを破棄すること、学会等で研究結果を公表することを文書と口頭で説明し、研究協力者の署名により同意を得た。本研究は、島根県立中央病院臨床研究・治験審査委員会の承認を得て実施した（承認番号 中臨R17-014）。

【結 果】

研究対象者の4名全員より協力が得られた。看護師経験平均年数19.3年、外来看護師経験平均年数6.2年、外来リーダー看護師経験平均年数2.1年であった。インタビューは2回実施し、インタビュー時間は1回目73分、2回目は42分であった。

分析の結果、112の代表的な語りから、24のサブカテゴリー（看護実践）と、6つのカテゴリー（実践能力）が抽出された（表）。以下、看護実践を<>実践能力を【】で示し、導き出された実践能力を患者支援、医師と看護師の協働、自分自身の順に示す。

患者支援については、<患者・家族の状態を観察する><支援が必要な患者の情報を看護師と共有する><患者・家族の状態を見極め支援に繋げる><待ち時間による患者の苦痛に配慮する><他部門と積極的に連携を図り、看護師と共に患者に対応する>から【看護師間で患者・家族の状態を共有し支援に繋げる力】が抽出された。また、<患者の検査や処置が安全に実施できるように時間調整する><患者の安全を守る>から【患者の安全を守るために調整する力】が、<患者や看護師の状況に応じて看護師の配置を検討する><看護師がリフレッシュできるよう休息時間を配慮する>から【患者や看護師の状況に応じ業務調整を図る力】が抽出された。

医師と看護師の協働については、<医師とコミュニ

表 外来リーダー看護師の語りから導き出された実践能力

実践能力	看護実践	代表的な語り
看護師間で患者・家族の状態を共有し支援に繋げる力	患者・家族の状態を観察する	問診を通し患者の情報を拾う 患者の異変に気付く
	支援が必要な患者の情報を看護師と共有する	患者や家族の変化を看護師と情報共有する 患者情報を共有する場をセッティングする
	患者・家族の状態を見極め支援に繋げる	継続支援を病棟看護師に依頼する 患者の次の受診に備える
	待ち時間による患者の苦痛に配慮する	患者の待ち時間の状態を把握する 患者からの苦情を丁寧に対応する
	他部門と積極的に連携を図り、看護師と共に患者に対応する	他部署からの窓口になる 他部門のカンファレンスに参加する
患者の安全を守るために調整する力	患者の検査や処置が安全に実施できるよう時間調整する	患者が安全に検査できるように医療者間で連携を図る 待ち時間が発生しないよう配慮する
	患者の安全を守る	患者の安全を守るため看護師の配置を調整する
患者や看護師の状況に応じ業務調整を図る力	患者や看護師の状況に応じて看護師の配置を検討する	看護師の力量や経験知を踏まえて業務を調整する 患者や診療の状況を踏まえ看護師を配置する
	看護師がリフレッシュできるよう休憩時間を配慮する	業務のバランスを見て休憩時間を調整する
医師、看護師とコミュニケーションを図り協働する力	医師とコミュニケーションを図り、関係性を構築する	患者支援のため医師と情報共有する 医師とのコミュニケーションエラーによるインシデントを防ぐ 医師と看護師間の関係を支える
	看護師とコミュニケーションを図り、関係性を構築する	気持ちよく看護できることを心かける 看護師とのコミュニケーションの方法を探る
	患者と医師の関係を繋ぐ	患者が医師に伝えにくいことを代弁する
	医師と協働するために実践力を高める	円滑な診療のために実践力を高める
	医師がスムーズに診療が行えるよう支援する	医師に患者の状態を伝え、診療を支援する 患者の情報を医師と共有する
	看護師に協力を求める	人員不足の時は看護師に協力を求める
看護師の考え、意欲、姿勢を認め、自律を支える力	看護師の自律を支える	看護師が自信をもってできるように支援する 実践のロールモデルを担う
	看護師の意欲、責任感、姿勢を認める	看護師の実践力を認める 看護師のやる気を認める
	患者支援の広がりを目指す	看護の質が高まることを期待する
	看護師の心情を配慮し、考えを理解する	看護師の意見を聞く
リフレクションし、リーダーとして成長する力	アサーティブな伝え方、交渉する力を求める	看護師に伝える力が欲しい 管理者や看護師に伝える力、交渉が難しい
	理想のリーダーに近づけることを望む	知識と経験を持ちたい 看護師に認められたい
	自身の姿勢を振り返り、リーダーとして成長する	自分のコミュニケーションを振り返る 感情をコントロールする
	リーダーとして責任を持って行動する	部署の看護業務に責任を持つ
	患者支援、看護師の業務調整の難しさを抱く	病棟と異なるリーダーの役割を理解する 患者の継続支援が難しい

ケーションを図り、関係性を構築する><医師がスムーズに診療が行えるよう支援する><患者と医師の関係を繋ぐ><医師と協働するために実践力を高める><看護師とコミュニケーションを図り、関係性を構築する><看護師に協力を求める>から【医師、看護師とコミュニケーションを図り、協働する力】が抽出された。

自分自身については、<看護師の自律を支える><看護師の意欲、責任感、姿勢を認める><患者支援の広がり期待する><看護師の心情を配慮し、考えを理解する>から【看護師の考え、意欲、姿勢を認め、自律を支える力】が抽出された。また、<アサーティブな伝え方、交渉する力を求める><理想のリーダーに近づけることを望む><自身の姿勢を振り返り、リーダーとして成長する><リーダーとして責任を持って行動する><患者支援、看護師の業務調整の難しさを抱く>から【リフレクションし、リーダーとして成長する力】が抽出された。

【考 察】

本研究により、リーダー看護師が持つ6つの実践能力を明らかにすることができた。リーダー看護師は、【看護師間で患者・家族の状態を共有し支援に繋げる力】を持ち、多くの待合患者と家族の状況を観察し、支援が必要と思われる患者に接触してニーズを把握し、看護師と共に他部門との連携や調整を行い、支援を行っていた。また、侵襲的な検査や治療において【患者の安全を守るために調整する力】を発揮し、患者の状態把握と治療や検査に関する知識を踏まえたリスクの予測を行い、他職種との連携を図ることで急変に備えていた。そして、【患者や看護師の状況に応じ業務調整を図る力】で様々なニーズの患者や看護師の力量、勤務時間を配慮し、看護師の配置を検討していた。さらに、【医師、看護師とコミュニケーションを図り、協働する力】によって医師と良好な関係性を構築し、コミュニケーションエラーによるインシデントを防ぐことや、医師がスムーズに診療が行えるよう支援すること、患者と医師の関係を繋ぐことを行っていた。医師だけでなく看護師とコミュニケーションを図り、部署の雰囲気を作って良好な関係性を構築するよう努めていた。また、専門的な知識を学習し医師と協働するために実践力を高める努力をしていた。

Benner⁴⁾は、達人ナースの実践は背後に豊富な経験があり、状況を直感的に把握し、問題領域に正確にねらいを定め、全体状況を深く理解したうえで行動すると述べている。リーダー看護師は、自らの経験をもとに外来全体を把握し、患者のニーズに沿った支援や外来診療が円滑に行えるよう、看護のモデル役だけでなく調整役となる役割を担っていると考える。

リーダー看護師は、【看護師の考え、意欲、姿勢を認め、自律を支える力】を持ち、様々な勤務形態や臨床経験を持つ看護師の経験が活かせるように、業務分担や働きやすい環境作りを心がけ支援していた。この力は、外来看護のチームワークを重視し、外来看護の質の維持、向上を期待することによって培われたリーダー看護師の実践能力であると考えられる。【リフレクションし、リーダーとして成長する力】は、リーダー看護師が、外来の特性や患者支援、看護師の業務調整、他職種とのコミュニケーションに難しさやジレンマを抱えながらも、自己の実践を客観的な視点で振り返り、成長の過程へと繋げていた。これは、リーダー看護師が自己の実践を振り返ることによって前向きに考え、困難を乗り越える力を持っていたと考えられる。実践をリフレクションすることについて田村⁵⁾は、自己をエンパワメントする力につながり、状況に応じた看護を創造的で豊かに実践できるようになると述べている。リーダー看護師は自らの実践や取り組む姿勢の意味を思考し、理想とするリーダー像に向けて専門的な知識や実践を再構築させる力を持っていたと考える。

地域包括ケアシステムの構築において、外来医療の機能分化が進められ、地域の拠点となる病院では外来の専門化が求められている。外来医療が変貌する中、高齢化や重症化、背景の複雑な患者に対応した質の高い外来看護を展開していくには、リーダー看護師の実践能力が重要であり、リーダーシップ力に加えマネジメント力が求められる。現在、リーダー看護師は、業務で与えられた役割を遂行していく中で実践能力を身に付け、個々の経験値や力量で実践している。今後は、リーダーシップとマネジメントを統合させた看護実践を意識した育成方法が課題と考える。また、変貌を辿る外来医療に少しでも柔軟に対応するために早急な対応が必要と考える。

【参考文献】

- 1) 数馬恵子編：外来看護に求められる専門性と役割. 看護実践の科学, 2012; 137(7): 6-39
- 2) 廣川恵子, 大久保八重子, 植田喜久子：看護実践から見出した外来看護師の能力. 日本赤十字広島看護大学紀要, 2008; 21-29
- 3) 原田雅子：熟練外来看護師のやりがい獲得の過程に潜在する実践知の可視化. 日本看護科学学会誌, 2011; 31(2): 69-78
- 4) Patricia Benner 著, 井部俊子ら訳：ベナー看護論－達人ナースの卓越性とパワー（医学書院）, 2001; 22-27
- 5) 田村由美, 津田紀子：リフレクションとは何か. 看護研究, 141(3). 171

