

若手看護師のフォロー体制充実に向けた勤務帯リーダー2人体制への取り組み

鹿児島大学医学部・歯学部附属病院

坂元眞奈美

【背景】

若い看護師のアセスメント能力・実践能力不足に加え、フォロー体制が不十分なことに起因するインシデント事例が少なくない。これは、フィジカルアセスメント能力を備えた看護師によるリーダー役割が十分果たせていないことに一因があり、中でも看護の継続性や質の保証という点でリーダーの役割認識が低い為と考えている。また、平成24年1月より電子カルテシステムがバージョンアップし、指示システムがコンピュータ化される。今回のバージョンアップでの特徴は、完全なペーパーレスでの運用を目指している点にある。現在指示に関連する業務の多くをリーダーが担っていることから、導入準備の如何によらず、指示システムの安定稼働までには他のリーダー業務に影響を及ぼす可能性があるかと懸念している。以上の状況から、指示システムの安全な運用と若い看護師のフォロー体制を整え、且つ質の高い看護を提供するために新しいリーダー体制が必要と考える。

また、当院の看護部では、固定チームナーシングの弊害を解消するために平成21年度より「チームナーシングを推進する」方針が出された。「チームナーシングを推進する」活動の中で、チームナーシングが機能するためにはリーダーの役割認識と遂行のためにリーダー育成が課題であると統一した考えに至った。そこで今年度リーダーの業務基準の作成により役割の明確化・業務の標準化を図り、リーダー2人体制（ケアリーダー・指示リーダー）の提案、リーダー育成に取り組むこととした。
※リーダーとは、勤務帯リーダーを指す。

【目標】 指示システムの電子化に起因する看護の質低下の回避、および若手看護師のフォローができるリーダー体制を構築する。

【実践計画】

1. リーダー役割の明確化、リーダー業務の標準化を図る。
 - 1) 委員会と連携し勤務帯リーダーの業務基準を作成する。
 - 2) 業務基準とリーダー2人体制の推進について経緯を説明、師長会での検討・承認を得る。
 - 3) リーダー2人体制導入後の評価をする。
2. 勤務帯リーダーを育成する。
 - 1) 教育委員会と連携し、勤務帯リーダー業務基準に則った実践的研修を実施する。
 - 2) 勤務帯リーダーの手引書を作成し、部署でのリーダー教育・自己学習への活用を促す。
 - 3) 経営的視点を育成する研修を開催する。
 - 4) ラダーⅡ取得を推進する。
 - 5) リーダー役割の自己評価アンケート実施
3. フィジカルアセスメント能力の向上
 - 1) 部署での事例検討会の開催

【結果】

師長が所属する教育・質改善・業務経営改善委員会の3つの委員会が協力し、勤務帯リーダーの業務基準の作成、リーダー研修を実施した。リーダー研修は、師長による勤務帯リーダーの役割についての講義と副師長たちの経験や部署の取り組みの紹介より構成し、受講生はケアリーダーの必要性を理解できていた。リーダー2人体制とチームナーシング推進は表裏一体の活動であり、固定チームナーシング

を継続している3部署中1部署に、チームナーシングへの移行のために委員会が介入し、スタッフへの聞き取りやリーダー2人体制についての啓発を行った。目標とは一部異なるが、今年度2部署リーダー2人体制を導入し計10部署となった。

勤務帯リーダー役割についての自己評価アンケート結果では、各項目経験を経るにつれて平均点が上がっていくが、「15年～19年」は「10～14年」よりも低かった。文献によると、ライフステージを反映し時間的・精神的な余裕のなさから「看護という仕事へのコミットメント」が低くなる時期と考えられるが、「20年以上」の臨床実践の能力の高さとバランスから判断すると、「15年～19年」は看護の質の充電期間と捉えられ、年齢階級や背景に応じた教育的支援は重要であると考えられる。

【評価と今後の課題】

1. 電子指示システム稼働後のインシデントから、指示リーダーの役割・業務の評価・再検討する。
2. 継続性が高まるようにリーダーの勤務計画について検討する。
3. 勤務帯リーダー役割についての自己評価アンケートを継続し、リーダー育成の1指標とする。
4. 若手の教育効果、業務効率から福井大学のパートナーシップシステムが紹介されたことから当院での導入の如何について検討する。

【参考文献】

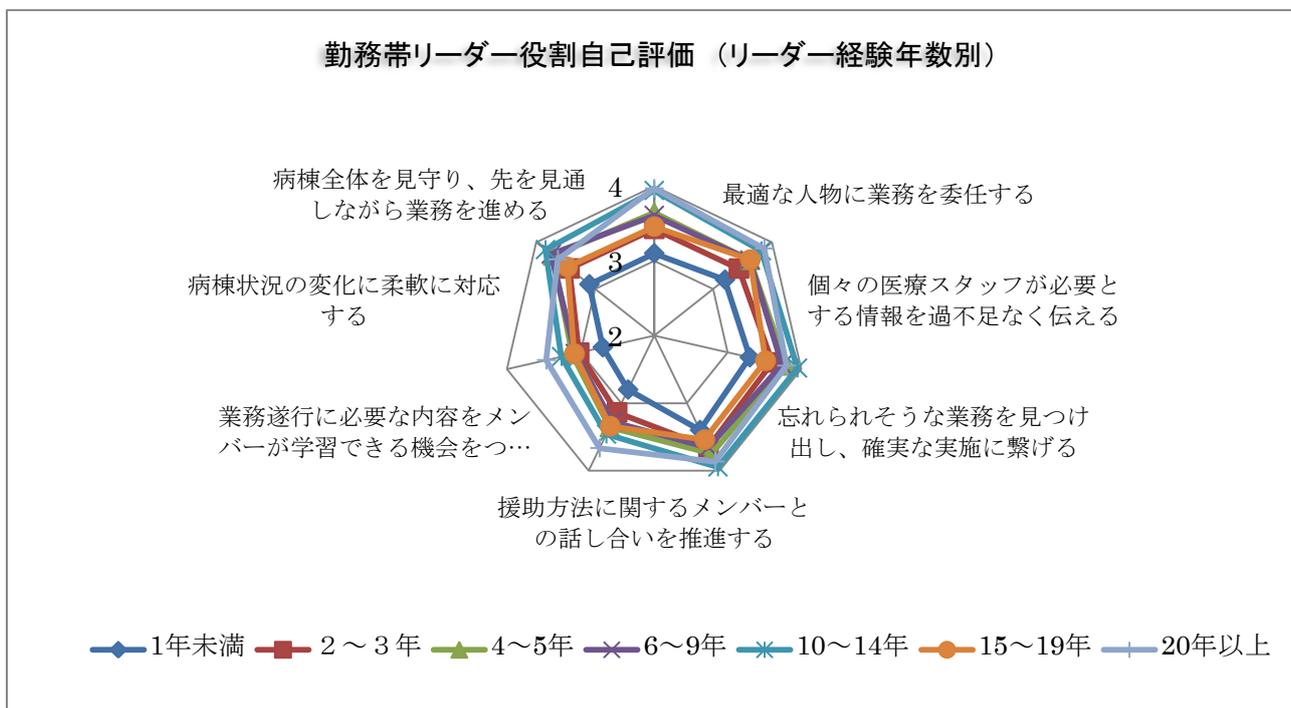
上野貴子：経験3年目以上の看護婦・看護師の臨床実践能力の特徴 第2報,日看管会誌,Vol5,No1,2001
 吉川三枝子：優れた中間管理者の「成長を促進した経験」の分析,日看管会誌,Vol12,No1,2008

【別添】

勤務帯リーダー役割自己評価アンケート（リカート尺度 5件法）結果

※アンケートは、山品晴美（国立国際医療研究センター病院）らの開発した「勤務帯リーダー役割自己評価尺度」を使用した。

- 1) 目的：勤務帯リーダーの役割遂行上の課題を明確にし、リーダー教育に活用する
 - 2) 実施期間：平成23年12月26日～1月6日
 - 3) 対象者：病棟においてリーダーの役割を担っている看護師・助産師（11/30付）
- 回収率：83.1%（配布数255 回収数213）



※グラフの軸の値は、経験年数間の差を分かりやすくするために、2～4とした。