

外来看護の実践を考える

— “どんな看護がしたいか” から出発した外来のグループ活動の実践 —

Practice of nursing in the out patient clinic

Group activity started from "What nursing we wanted to offer"

外来部門：赤羽 公子・大久保敏子・柳原きよ江

〈要 旨〉

グループ活動の経過を「チーム作りのレシピ」を参考にして分析することにより、外来看護の実践における、チームが活性化するための要因を明らかにすることができた。グループメンバーは、目標を理解した上で、計画作りに参加し、活動を進めるために協力し合い、確認し合い、精神的になっていく。目標が達成することで、達成感や自信につながり、グループ自体に活力を持つ。更に、外来看護評価基準において、外来チームの活性化に貢献できた結果が、今後のグループ活動への動機づけとなる。外来看護の実践を、グループの活動ですすめていくことは有効であった。

〈キーワード〉

外来看護，グループ活動

1. はじめに

外来看護チームの活性化を図るためには、一人ひとりが目標達成に向けて役割を果たすことが必要である。外来看護チームでは4つのグループに分かれて活動している。その中で2グループでは、『個々の患者のニーズをとらえた外来看護の実践を行う』を目標に、受持ち患者を決め、看護がみえる記録を書き、事例発表することを活動計画とした。

しかし、煩雑な外来看護業務では、診療の流れのまま看護を意識しないで終わってしまうこともある。いかにスタッフが看護の視点で主体的に患者と関われるかが大きな課題である。そこで、スタッフ全員に、受け持ち患者を決定する際、“どのように関わりたいか”という問いかけをし、グループ活動をすすめた。その結果、外来看護を一人一人が展開し、チーム全体の外来看護実践の活性化につながり、また、グループ自体の成長がみられた。

今回、グループ活動を振り返り、外来看護の実践においてチームの活性化になった経過を分析したので報告する。

2. 研究方法

定義：「チーム」とは「外来部門」をさす。「グループ」とは「2グループ」をさす。

- 1) 「チーム作りのレシピ」を参考にグループの活動をステップ1～4に分類し分析する。(表1参照) 活動期間：平成14年4月～平成15年1月
- 2) 2グループメンバーを対象に、グループ活動は活性化されたかをアンケート調査により自己評価する。自由記載をKJ法で分析する。(表2参照) 調査日：平成15年1月

- 3) 外来メンバー全員を対象に行った外来看護評価基準の「継続的療養指導」のデータを分析する。
(表3参照)

3. 結果

- 1) グループ活動をステップ1～4に分類し、分析した。

①ステップ1：具体的な目標

グループの目標は以下のとおりである。

大目標「個々の患者のニーズをとらえた外来看護の実践」

中目標「継続して患者を受け持ち、積極的に関わることができる」

具体的な目標（小目標）【A】患者の看護問題に気づく

【B】関わったことを記録に残すことができる

【C】事例検討し、外来看護を学び共有できる

②ステップ2：準備・動機づけ（表4参照）

【A】患者の看護問題に気づくために、看護師全員が受け持ち患者を決め、積極的に関わることができるように定例会で呼びかけた。そして、受け持ち患者の決定の確認調査として、「受け持ち患者調査票」を作成した。患者の病名・看護問題だけでなく、“どのように関わりたいか” “悩んでいることは何か”という項目も入れ、看護の展開を自然にひき出せるよう工夫した。グループメンバーは、受け持ち調査票の配布・調査・相談のために、自分で決めた担当の診療科に出向いた。一診療科外来に一人の看護師であり、患者について相談できる相手がおらず、悩みを一人で抱えている現状がわかった。相談されても個人のレベルでは解決できないケースはグループ会で検討し、問題解決のため導くようにした。しかし、それだけでは解決できない事例に対しては、資料を定例会で提示し、全員で10分間の事例検討を行ない、アドバイスができた。6月末には全員の看護師が受け持ち患者を決定できた。

【B】関わったことを記録に残すことができるために、5月にフォーカスチャータリング方式の看護記録の勉強会を開催した。メンバーが実際に記録した看護記録を事例とし、教科書川上千英子著「フォーカスチャータリング活用ガイド」を抜粋した資料をつけて教材とした。

また、11月には「看護のみえる記録の検討会」を各グループにしてもらった。看護記録の監査にならないために、検討方法の手順を書いたワークシートを作成した。更にグループメンバーが記載した看護記録を資料とした。検討会后に各グループから提出されたワークシートの内容は、ほぼ同じであったことから、同じレベルで検討され、フォーカスチャータリング方式の看護記録について理解できたと思われる。

【C】事例検討し外来看護を学び共有できるために、事例検討会を毎月2事例ずつ計画した。更に、出された意見や流れの振り返りをグループで行った。

③ステップ3：フィードバック

ステップ1の課題を全員が提出できることを評価の視点とした。グループ会で、提出された全員の用紙（受け持ち患者調査票・中間報告書）を読み、グループメンバー間でディスカッションを行ない、看護観の共有ができ、達成感をもたらした。外来メンバーの看護の実践を共有できたことで、グループメンバーにとってフィードバックにつながった。

④ ステップ4：自己評価・承認

受け持ち患者調査票の用紙と受け持ち患者中間報告書を全員が提出でき、ファイルにした。外来メンバーの看護実践を知り、刺激となり励みになった。グループメンバーが参考になったこと・よかったこととして評価をし、定例会で報告した。グループメンバーがフィードバックすることが、外来メンバーに達成感をもたらすものとなった。自己評価については2) 3) で述べる。

2) グループメンバーによるグループ活動活性度のアンケート結果

評価表の項目は上田利男著の「上手な小集団活動のすすめ方」を参考にして作成した。(結果は表2参照) グループ会で相談役の役割について確認し合ったが、具体的に役割の文章化がされていないため、視点が個々により評価が下がったと考えられ、次年度への課題である。「メンバー同士のディスカッションは看護観につながったか」と「目標達成のためのグループ活動は活性化されたか」については評価が高く、グループ会は外来看護について考えるよい機会であり、満足できるものであったと評価できた。

グループメンバーの自由記載では

- ・「グループ活動で、外来看護がどういう風に行けるのか・記録に残せるのか、継続させていくのかを学ぶことができた。」
- ・「外来メンバーが受け持ち患者をもち、意識的に関わられるようグループで働きかけることができた。」
- ・「意識づけや自分の行動に目的ができた。自分以外の発想・意見が参考になった。」
- ・「患者さんに目が向けられ声掛けができるようになった。」「一人一外来で悩みや困っていることを話しあえた。」ただし、「グループ会の議題が多いのと内容がそれて終了時間が遅くなること」があげられ、負担であったことがわかった。

自由記載の文章をKJ法で分析した。内容は、「グループ活動の運営や活動は効果的だった。それには、基盤に話しやすい雰囲気があり、日常業務を協力し合える関係ができ、個人の活力源につながった。グループの目標を意識しながら、受け持ち患者の外来看護を実践できた。更に、事例検討会で自分の意見が言え、他の意見をきいて、看護観が深められたことにより個人の成長とグループ自体の成長がみられた。また、メンバーへの達成可能な役割分担を与えていく事やリーダーとしての管理(グループ会の時間や内容など枠の設定など)について今後の課題がみえた。」ということが導きだされた。

3) 外来看護評価基準の結果 (表3参照)

外来メンバー全員が、外来看護評価基準を5月と11月に行った。その中の「継続的療養指導」のポイント(チームの平均)は5月(2.2)から11月(2.9)に上がった。項目ごとでみると、「受け持ち患者の決定」「看護相談・指導」「予約時間で看護相談・指導」「他科外来看護師と情報交換」「外来看護記録を記載」「外来看護記録を病棟に送る」であり、グループ活動によりポイントアップした。

4. 考察

①ステップ1：具体的な目標

具体的な目標を決めるところからグループメンバーが参画し、計画をたてた。グループ会で話し合ううち必要に応じて活動の計画を追加し、その都度協力しあう (Together) ことができた。

②ステップ2：準備・動機づけ

外来メンバーが受け持ち患者へ関わる姿勢や思いが看護として実践され、事例検討会での発表や、患者中間報告書から確認できた。これらのことは、“どのように関わりたいか”という問いかけからスタートしたことが活かされたと考える。記録に残すことができるようフォーカスチャータリング方式での看護記録の勉強会を行ない、「看護の見える記録の検討会」の開催や毎月の事例検討会により、チーム全員に看護記録を浸透させることができたと考える。受け持ち患者中間報告書の読み合わせや、活動の結果や事例検討終了後の振り返りによりグループメンバーは、看護の共有ができ更に学びが深められた。グループ会で結果やプロセスを確認し、精力的 (Energized) となったと考える。

③ステップ3：フィードバック

具体的な目標がほぼ達成され、グループメンバーの達成感につながった。外来メンバーが看護実践をしていることを提出用紙や事例検討会などで確認し、よいところをフィードバックにつなげ、グループメンバーの自信を高めることができた。このようにして、グループは沈滞せず活力 (Activated) がもたらされると考える。

④ステップ4：自己評価、承認

自己評価は高く、目標を意識したグループ活動はメンバーが満足できるものであった。また、グループ会が外来看護を考えるよい機会になったと自由記載では評価している。チームメンバーによる外来看護評価基準評価では、グループの活動がチームの活性化に貢献できたという結果となった。チームの中で、自分のグループに分担された目標・活動の成果を数値によって評価され、グループメンバーの達成感と満足感につながり、更にグループの活動が動機づけられる (Motivated) ことになった。

以上のことから、「協力・精力・活力・動機づけられた」スタッフの優れたチーム (TEAM) を創造できたといえる。

5. まとめ

ステップ1から4までに分け、グループ活動を分析した。グループメンバーは、目標を理解した上で、計画作りに参加し、活動を進めるために協力し合い、実行されているプロセスや結果をお互いに確認し合い、精力的になっていく。目標が達成することで、グループメンバーの達成感や自信につながり、グループ自体に活力を持つ。自己評価ではグループメンバーが外来看護を考える機会になり、外来チームに働きかけていく教育的姿勢が持てるようになり、成長することができた。また、外来看護評価基準において外来チームの活性化に貢献できたこともよい動機づけとなっている。外来看護の実践は、グループの活動ですすめていくことは有効であった。¹⁾「リーダーのもつ問題意識が高ければ高いほど、チームは活性化し、成長が見られる。」というように常に機会をみては、活動の目的や動機づけになるように、リーダーとして意識をもって活動したことで、グループの活性化・成長につながった。グループが、外来メンバー全員が看護の実践ができるよう取り組み、働きかけや教育の姿勢で方法を考えるようになると、グループメンバーが成長し、お互いがよい刺激

になってグループの活性化になる。グループでの取り組みはチーム全体が活性化され、しいては外来看護の実践に活力が与えられる結果となった。

6. おわりに

今回、チーム作りのレシピを参考にして、グループ活動の経過を分析することにより、活性化するための要因を明らかにすることができた。

チームメンバーが自分のグループメンバーや相談役等と相談しながら、外来患者に関わっていけるようにし、報告書や事例検討をすることで看護の関わりを評価していく。1人1診療科外来の現状では難しい現状であっても、外来看護の実践をすすめていくには、このようなシステムで支えられる。目標管理から生まれたグループは、どんな看護がしたいかの問いかけから意識的に活動する過程で、やる気や創造性がうまれた。²⁾『チーム作りとは、単なる個人の集合ではなく、集団の力を結集する本当の集団を作るということである。集団の力を結集した“本当の集団”は、おそらく1プラス1を2ではなく、3にも4にもすることができる。』と井部氏も述べているが、今回、私達も実感した。今後も問題意識を高くもち、チームワークを基盤にし、活力あるチーム作りと外来看護の実践を進めていきたい。

引用文献

- 1) 田原 宣子：看護チームにおけるリーダーの役割，看護実践の科学，24(1)，p34-199937.
- 2) 井部俊子：集団の成長というチーム作り，Nursing Today，15(1)1，P20-23，2000.

参考文献

- 1) June Blankenship Pugh, MaryAnn Woodward-Smith著（井部俊子訳）：ナースマネージャー 第2版，P53-74，日本看護協会出版会，2000.
- 2) 澤田富雄著：人を育てる心理学，p48-54，日本経団連出版，2001.
- 3) 花井恵子：手術室における看護チーム作り，Nursing Today，15(1)1，P24-27，2000.
- 4) 山本要子，鈴木操，鈴木登美子：各職場の目標を重視する目標管理活動，看護展望，26(3)，P37-43，2001.
- 5) 上田利男著：上手な小集団活動のすすめ方，P123，産業能率大学出版部，1980.

表1 キーワード

| | キーワード |
|--------|---------|
| ステップ 1 | 具体的な目標 |
| ステップ 2 | 準備と動機づけ |
| ステップ 3 | フィードバック |
| ステップ 4 | 自己評価 承認 |

表2 グループ活動の活動性のアンケート調査結果

| | 評価項目(自己評価) | 3点 | 2点 | 1点 | 0点 |
|----|----------------------------|----|----|----|----|
| 1 | グループ活動の目標や計画はわかりやすいものだったか | 4人 | 2人 | | |
| 2 | グループ内の協調はよいか | 4人 | 2人 | | |
| 3 | リーダーの統率はよいか | 5人 | 1人 | | |
| 4 | あなたの問題意識は向上しているか | 1人 | 5人 | | |
| 5 | リーダーの指導を適切に受けているか | | 6人 | | |
| 6 | 全員の活発な発言はあるか | 4人 | 2人 | | |
| 7 | メンバー同士のディスカッションは看護観につながったか | 3人 | 3人 | | |
| 8 | 相談役としての役割を充分果たせたか | | 3人 | 3人 | |
| 9 | 目標達成のためのグループ活動は活性化されたか | 5人 | 1人 | | |
| 10 | グループに進歩向上の雰囲気が見られるか | 2人 | 3人 | 1人 | |

表3 外来看護評価基準の自己評価結果

| 項目 | H14年5月平均点 | H14年11月平均点 | 上昇のポイント |
|-----------------|-----------|------------|---------|
| 対象患者の決定 | 2.2 | 3.4 | 1.2 |
| 看護相談、指導 | 2.3 | 3.1 | 0.8 |
| 外来看護記録を記載 | 2.2 | 3.0 | 0.8 |
| 外来看護記録を病棟に送る | 1.7 | 2.6 | 0.9 |
| 予約時間で看護相談・指導 | 1.8 | 2.4 | 0.6 |
| 他科外来看護婦と情報交換 | 2.5 | 3.5 | 1.0 |
| 継続ケアにサマリーを活用できる | 2.4 | 3.1 | 0.7 |

表4 ステップ2:準備・動機づけに対する活動内容

| 目標内容 | グループの活動内容 |
|----------------------|--|
| A 患者の看護問題に気づく | ①「受け持ち看護師の役割」の用紙の配布と呼びかけをする。 ②「受け持ち患者調査票」の作成をし、配布する。 ③担当科を持ち相談役になる。 ④担当者が解決できないことはグループ内で検討する。 更にチーム全体で事例を検討する。 |
| B 関わったことを記録に残す | ①フォーカスチャート方式の看護記録の勉強会の資料の作成をする。 ②看護の見える記録の検討会が各Gで行なえるうために グループメンバーが記載した看護記録を資料とする。 検討方法が監査にならないようワークシートを作成する。 |
| C 事例検討し、外来看護を学び共有する。 | ①毎月、2事例ずつ事例検討会を計画する 事例提供者、司会、記録は当番制とする。 ②事例検討会后、出された意見や、進行の振り返りをグループで行う ③所属のグループからのアドバイスを、 受け持ち患者中間報告書に記入する。 |