

看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド

事例紹介

02

大阪府
高槻市

医療法人 健栄会

三康病院グループ

診療管理部長 磯川 薫さん [認定看護管理者]



施設：三康病院 22 床、診療所 3 施設

看護職員数（法人全体）：

看護師 52 人

准看護師 25 人（常勤・非常勤含む）

三康病院グループは、泌尿器科・腎臓内科、人工透析専門の病院・クリニックで、准看護師 25 名（常勤・非常勤含む）が就業しています。准看護師の多くは外来透析部門に配置しており、2019 年から「看護チームにおける看護師・准看護師及び看護補助者の業務のあり方に関するガイドライン及び活用ガイド」（以下、ガイドライン）を活用した取組みを行っています。

要約

認定看護管理者教育課程や日本看護協会の看護職のワーク・ライフ・バランス事業への参加が、看護師と准看護師の本来の役割や業務を考え直す契機となった。

主な取組み

- ▶ 看護師と准看護師に求める実践能力と役割等の整理
- ▶ 名札に看護師と准看護師の資格を正しく明示
- ▶ 准看護師への指示に看護計画を活用

■ 看護師・准看護師に求める実践能力と役割等の整理

2016 年当時、看護部長として受講した認定看護管理者教育課程や日本看護協会の看護職のワーク・ライフ・バランス事業への参加は、看護師と准看護師の役割や業務が、本来どうあるべきなのかを考える機会となりました。院内には、看護師、准看護師、看護補助者の組織図があり、スタッフは指示命令システムを上下関係として見ているようでした。このため、看護部長として、「互いに役割

を理解してリスペクトして働く風土を作りたい」というビジョンをかかげ、看護師長らと協働して、看護師と准看護師は上下関係ではなく、資格と役割に違いがあることを看護職員等に周知したり、「看護師のクリニカルラダー（日本看護協会版）」が公表されたことをきっかけに、看護師と准看護師の看護実践能力の評価のほか、役割や業務等を整理し、院内のクリニカルラダーの見直しを進め

ました。特に准看護師の看護実践能力の指標には、保健師助産師看護師法での看護師と准看護師の業の規定に基づいて、当組織として求める准看護師の責任の範囲や役割を明示し、准看護師や看護師をはじめ院内の他職種にも准看護師の役割等を理解してもらうために、どのレベルの定義にも必ず「看護師の指示の下、〇〇の看護を実践する」のよ

うに記載しました。

長年勤務してきた准看護師も多いことから、新しいクリニカルラダーの導入にあたって、准看護師に対して「ラダーの違いは、資格や役割の違いによるものであること」を丁寧に伝えていくことは、取組みを進める上でとても大切でした。

■ 名札に資格を正しく明示

2019年、ガイドライン公表を受けて、看護師と准看護師の役割と責任の明文化に取り組みました。それまで、看護師と准看護師の名札は、いずれも「看護師」でしたが、「看護師」、「准看護師」と改めました。

名札の改正への取り組みを始めるにあたり、まず病院長や病院幹部の理解と協力を得る必要がありました。幹部会議において、保健師助産師看護師法の名称独占や看護師と准看護師の基礎教育の違い、患者に正しい情報提供を行う必要性などを説明して、名札の表示の改正について合意を得ることができました。院長、病院幹部への説明では、ガイドラインを根拠として説明を行うことができ、スムーズに理解と協力を得ることができま



た。こうした取組みを進める上で、ガイドラインは、私自身の支えとなったと感じています。

その後、看護師と准看護師の名札への正しい資格明示への取組みによって、院内の全職種の名札の表記ルールの見直しや、名札を刷新することにつながっていきました。

■ 准看護師への指示に看護計画を活用

外来透析部門では、准看護師の配置人数が多いため、業務上どうしてもリーダー業務をお願いしないと現場が回らない状況がありました。

一方、透析患者への看護は、生活支援やセルフケアなど看護の関わりが深く、また患者の予後がセルフケアに影響を受けることから、一人ひとりの患者を的確にアセスメントし、関わっていくことが求められます。それまで、当院では標準看護

計画を使っていましたが、さらに患者の個別性を踏まえた看護計画を立てる必要がありました。

そこで、シフト上、やむを得ず准看護師がリーダーとなる場合には、リーダーの業務は、その日の業務をうまく回す役割に限定したうえ、あらかじめ看護師から指示を出すことにしました。また、ガイドラインを参考に、看護師が立てた看護計画を准看護師への指示として整理し、准看護師は看護計画に沿って透析患者への看護を行う方法を導入しました。外来透析部門はプライマリー制なので、看護計画を立てる際には、准看護師からの情報や意見なども取り入れて、看護師と准看護師と一緒に看護計画を立てています。

まだ、取組み半ばにありますが、看護職員一人ひとりが看護の質の向上を意識して、取り組んでいるように感じています。



■ 看護管理者の役割とは

取組みを行う上では、長年の体制を変えることに、職員間の軋轢が生じないかなどの懸念がありました。このため、看護師長らとともに資格と役割の違いを理解し、看護職員に対しては、丁寧に説明を行なう必要があることなど認識を一致させて取組みを行っています。現場では臨機応変な柔軟性がなければそぐわないことが多々ありますし、継続できません。このため、看護師と准看護師の責任の範囲や役割、業務の分け方については、看護師や准看護師をはじめ、皆が受け入れて、現場が混乱せずに取り組めることは何かを話し合い、理解と納得を得て進めることも大切です。

“うちはいいのだ”では改革はできません。今

後に続く人たちのためにも、看護管理者が、看護師や准看護師の法的な位置づけ等の基本的な事項を正しく理解することや、そこに向けて真摯に取り組んでいくことが大切だと考えています。



看護師と准看護師の協働にむけた取組みに関するアンケート[記述]結果(抜粋)

回答者10名[内訳/看護師長・副看護師長5名、主任5名]

Q 准看護師のクリニカルラダー導入時の看護職員の反応はどうか。

●准看護師の反応等について

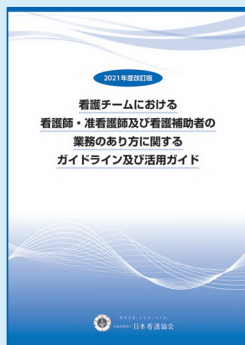
- ・ 職歴の長いスタッフから、今さら分ける必要があるのかという意見があった。
- ・ ラダーの違いを差別と捉えないように説明した。
- ・ 現場で勉強会を実施してから導入したので問題なかった。

●看護師の反応等について

- ・ 今まで看護師、准看護師に関わらず経験年数を重視する風土が当たり前だった。
- ・ この取り組みをきっかけに看護師経験が浅いスタッフも責任感や気持ちが引き締まり、看護師としての自覚に繋がった。
- ・ 看護師と准看護師の資格に対応したラダーを導入することは、当然であるという反応があった。

Q 名札や勤務表の変更時の看護職員の反応はどうか。

- ・ 名札を変更することへの反響が一番大きかった。
- ・ 「仕事内容が看護師と准看護師で変わらないのに、名札を変える必要があるのか？」という声があったが、現在はそのような声はない。
- ・ 納得する声があった。



本冊子は、日本看護協会
ホームページからダウンロードできます。

https://www.nurse.or.jp/nursing/kango_seido/guideline/index.html



看護チーム ガイドライン



生きるを、ともに、つくる。

公益社団法人 日本看護協会

お問い合わせ

公益社団法人 日本看護協会
看護開発部 教育制度課

kyoikuseido@nurse.or.jp