

がん患者の副作用マネジメントに対する指導環境整備への取り組み

キーワード：化学療法 副作用マネジメント リーダーシップ

釘崎陽子（外来化学療法室）

I. はじめに

本年度、リーダーシップ研修に参加し、リーダーシップとマネジメントの実践について学んだ。研修内の講義で様々なリーダーシップ論について学んだが、古川は「リーダーシップとは組織やチームの課題や目標をメンバーと共に確実に達成するための働きかけをすること」と定義付けている¹⁾。また、リーダーシップを考える上で大切なことは、看護専門職であり、チームで仕事をする組織人であるという自覚と責任であることを学んだ。

講義を受け、所属部署の課題や目標に沿って外来化学療法室内での自分の役割と、部署目標達成のために自分は何が貢献できるのかを考えた。

今回、外来で化学療法治療を受ける患者の副作用マネジメントに対するスタッフの指導環境整備への取り組みを通して、自身のリーダーシップのとり方とチームマネジメントについて学びを得たので報告する。

II. 部署での役割

外来化学療法室勤務 3年目

III. 現状分析

まず人員に関することで、化学療法室に勤務する数名のスタッフは、産休、退職、派遣職員等といった事情で、4月以降数か月おきにスタッフが入れ替わるという状況であった。そして、がん治療患者数の増加に伴う化学療法室内の病床数増加にあたって、ベッドコントロール等が大きな課題であった。数か月おきに入れ替わるスタッフが多く、統一した知識や技術の習得が難しい状況に加え、昨年度までと比較して患者数が増加したことにより、

限られた時間での効果的な患者指導が求められることが見えてきた。

また、様々な指導ツールの整理ができておらず、計画的な学習の場を設定していないなど、患者指導に関する課題が浮かび上がった。

IV. 問題・課題

本年度の化学療法室の部署目標として「患者や家族が副作用症状に対してセルフケアマネジメントができるように、必要な知識や技術を高め、共有する場を計画的に設ける」と挙げている。この目標の達成のためには、従事するスタッフの化学療法に関する知識の向上と、限られた時間の中で患者の副作用セルフケアマネジメントができるよう、指導技術向上のための環境作りの必要性を感じた。

V. 目標

現状分析と課題の明確化により、リーダーシップをとる自身の課題を「スタッフが患者の副作用マネジメントに対する指導の必要性を共通認識し、限られた時間の中で効果的な指導ができる環境を整備する」と設定した。

VI. 計画

①スタッフへの情報収集と管理者に相談

(7～8月)

課題を明確化し、目標設定後は準備する資料を「化学療法による副作用別」で分けたものが必要であると自身では考えていた。しかし、スタッフと話し合い情報収集を行っていくうちに、何に最初に取り組むべきか自身が考えていたものと異なる点も出てきたため、状況を整理し、それらを管理者に報告・相談した。スタッフの声と合わせて、昨年までの

化学療法室での副作用に関するデータや資料といった根拠に基づいた準備が必要であるという助言等をもとに計画修正を行った。

②資料作成（9～11月）

最終的に「副作用別」ではなく、化学療法室で使用頻度の高い「薬剤別」でポイントをまとめた資料作成したり、既存の資料を整理しながら、患者指導と関連させていくようにすることへ計画を変更した。

③学習会の企画（11月）

作成した資料も使用しながら学習会の企画についてもスタッフと話し合い、管理者の助言も受け、20分程度で時間内に開催できる曜日や時間帯の工夫を考えながら計画した。

VII. 実施

①資料作成

使用頻度の高い薬剤を優先的に、化学療法室で使用している薬剤別の資料作りを行った。薬剤師にも資料確認を依頼し、協力を得た。

②スタッフへの伝達

スタッフへ資料活用方法について説明伝達を行い、資料を確認しながら実際の患者指導の場面で活用してもらった。

③学習会の開催

資料に基づき、患者事例も含めた学習会を行った。企画の進行等、スタッフに依頼する内容も検討し、役割分担を行った。

④実践内容のフィードバック

患者への問診時や患者指導場面で副作用や症状を把握するのに有効的な声かけができていと感じる場面が見られ、それらの気付きと患者指導に追加した方が良い項目等をスタッフへ返した。

この場面では医療者の副作用への関わり方

が患者の有効的な治療をできるだけ長く継続していける薬剤もあり、看護師の関わりが大きく影響してくると考えられるため、患者へのセルフケア指導のスキルアップをスタッフみんなで高めていけたらといった自身の思いを伝えるようにした。

VIII. 結果

計画実行の過程で管理者やスタッフと進め方について優先順位をつけて計画の確認を行ったり、振り返りを行った。

学習会の場面では、短時間の学習会の中でスタッフから発言が多数出ていたため、管理者より、進行方法については企画した方法で進めていって良いだろうという評価を得た。スタッフ一人ひとりの目標をもちながら当初の課題を中心に取り組めた。

学習会以降は「このような場合はどうしたらよいか」という具体的な質問や疑問も少しずつ増え、スタッフとコミュニケーションをとりながら取り組む場面が増えたように感じている。

作成した薬剤別の資料に関しては現在もスタッフと共に追加・修正を行っており、スタッフみんなで環境の整備を行っていく過程を少しずつではあるが踏めているのではないかと評価している。

IX. 自己評価

リーダーシップとチームマネジメントに関して以下の点について学ぶことができた。

①リーダーとして目標に取り組む根拠を提示し、自身の思いも含めてスタッフに伝え、コミュニケーションをとりながら取り組むことが大切である。

②取り組む過程で課題は多数出てくるが、優先順位をつけて取り組み、課題と根拠に基づいた基軸をしっかりとっておくことが大切である。

X. まとめ

リーダーシップ研修に参加し、所属部署の課題に取り組む過程で、自身のリーダーシップのとり方を意味付けしながら、定期的に振り返る良い機会となった。また、他部署スタッフのリーダーシップとマネジメントの実践への取り組みについて情報交換したり共有する場ともなり、リーダーシップについて学ぶ有意義な場であった。

今後も引き続き、この研修で得た学びを活かし、スタッフと協力しながら様々な課題や目標に取り組めるように努めていきたい。

X I. 引用文献

- 1) 古川久敬：チームマネジメント、
日本経済新聞社 2004