

看護倫理カンファレンスを実施しての評価

看護倫理委員 ○太田純代・山根理恵子・有浦章子

はじめに

看護の場面において倫理的問題に対処してゆくためには、何が倫理的問題であるかに気づく能力（倫理的感受性）を身につけなければならないとされ、看護倫理に関する教育の重要性が高まっている。

当院では平成16年度に「日常業務における倫理的ジレンマを顕在化させて、その問題について検討する場を確立する。」ことを目標に看護倫理委員会が立ち上がった。昨年度の活動評価で課題となったことは、以下の3点であった。

①倫理委員が各部署においてアドバイザーとしての役割が果たせるような支援体制を充実させる。②医師を含めた事例検討を行い、看護師がアサーティブに意見を伝える能力を育成していく。③看護部内の活動を横断的に行っていく。また、病院倫理委員会への提言を続け、看護職としての専門性を発揮していく。これらを今年度の目標として挙げて取り組んできた。委員会では各部署から提出してもらった事例をもとにグループに分かれて検討してきた。また倫理委員として目標達成に向けてどのようにスタッフに働きかけているのか具体的に意見交換してきた。また倫理カンファレンス（以下倫理CFとする）を各部署で委員を中心に企画してもらい委員代表3人が参加してきた。

今回は倫理CFが目標に添って効果的に行われているのかアンケートを実施し評価したことを報告する。

I. 研究目的

各部署で実施している倫理CFを評価し、今後の課題を明確にする。

II. 研究方法

平成17年度の委員会活動において、倫理委員が中心となり各部署での倫理CFを推進してもらえるように働きかけてきた。9月に再度以下の目標と今後のカンファレンス日程、アンケートの実施についての文書を各部署に配布した。倫理CFには、委員

代表が参加した。また終了後に管理者・倫理委員と企画・運営・内容について意見交換した。

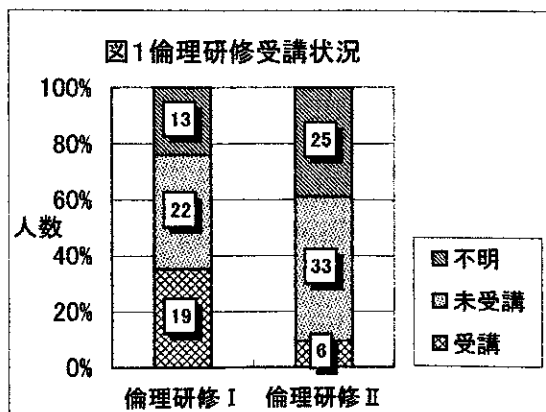
【カンファレンスの目標】

- ① 看護実践を行う上で看護倫理に関する実際の問題を把握し、対策を検討する。
- ② 患者の権利擁護者として、看護者の立場で倫理的問題を考えることができる。
- ③ 倫理委員は管理者の支援を受け、部署内の看護倫理カンファレンスを企画・運営できる。

1. 期間：平成17年9月～12月
2. 対象：倫理CFに参加した看護師73名（7部署）
3. 調査内容：倫理委員で作成したアンケート（テーマ設定・CFに参加しての意見）を倫理CF後に配布し翌日所定の袋に入れてもらい部署毎に回収した。
4. 分析方法：アンケート集計
5. 倫理的配慮：アンケートを実施する対象に対して、アンケートは無記名とし研究目的のみデータを使用することを文書で説明した。

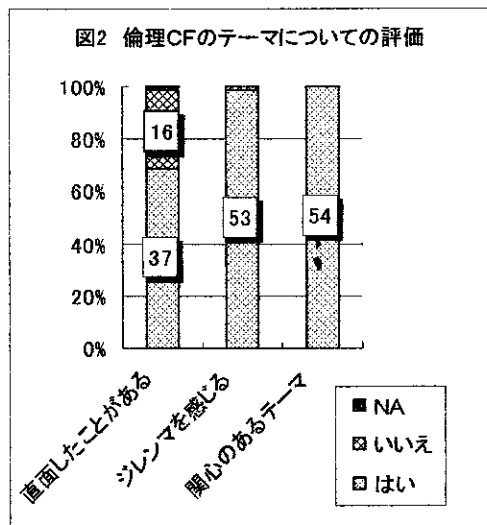
III. 結果・考察

1. アンケート回収54名（7部署）
（回収率74%）
2. アンケート回収者の背景
 - (1) 卒後平均年数：9.9年（SD=8.5）
 - (2) 倫理研修受講状況（図1参照）



倫理研修Ⅰは、卒後2年目の必須研修であり、倫理研修Ⅱは、ラダーⅡ以上の希望研修である。どちらも受講数が少ない状況である。倫理の基礎的な知識を得るために今後受講者数を増やすよう倫理研修Ⅱは、ラダー取得要件に入れるなどの検討も必要かと考える。

3. カンファレンスのテーマに関する評価 (図2参照)



【倫理CFの事例内容】

- ・医師の患者対応についてのジレンマ
- ・患者のキャラクターにより看護師の関わりが阻害されたジレンマ
- ・以前の患者教育が繁栄されない患者へのジレンマ
- ・患者の家族への関わりのジレンマ
- ・高齢患者の教育体制へのジレンマ
- ・抑制についてのジレンマ
- ・マンパワー不足による看護ケア低下についてのジレンマ

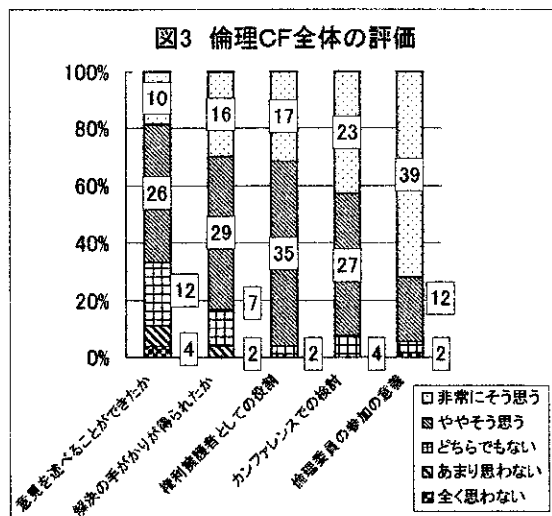
各部署の委員がスタッフから倫理的問題を募り部署としての特性が出ている倫理的問題であったり、個人が事例提供した部署もあった。アンケート結果から、どの項目も評価が高かったのは、事前の倫理委員のスタッフへの働きかけ、準備によりテーマ設定したことの成果と評価する。

アンケートの中にも、日常業務の中で感じているジレンマであっても、日頃のCFのテーマとして話し合うことが少ないことが分った。その理由として、勝原は、医師と看護師の関係について「医師優位の状況が

繰り返される中では、倫理的判断についてまで医師の絶対的な判断が優先されるという錯覚に陥る」と言っている。現実には、困った事だと頭を抱えているのだが、切り出し方がわからず、結局その日を終わってしまうか、医師が接した患者のフォローを自分達が行う事で葛藤を解消しているのだと考える。

看護倫理委員会では部署から出された事例を検討しているが、部署特有の問題ではなく、どの部署にも共通して起きている事に気づく。何かおかしいと思っていることを愚痴レベルで終わらせることなく、病棟全体の問題として取り上げる必要性を感じる。

4. 倫理CF全体の評価 (図3参照)



アンケート結果は、「CFで自分の意見・感想を述べることができましたか。」以外は非常にそう思う・ややそう思うで83%から96%と高い。30分という短い時間のCFであるがスタッフ同士で意見交換することの意味は深めることが出来ていると思われる。

アンケートの自由記載欄に、「普段忘れがちな患者の擁護権利者としての役割を見直す事で、自分達がジレンマを感じながらも意見を出し合いながら看護を行っていく必要性を考えることができた。」「病棟以外の人の意見をもらおうと偏った意見にならず有効だと思う。挙げた内容を医師などジレンマの対象へ反映できる機会があると良い。」「医師の参加は有意義だった。医師にとってのジレンマを正直に言ってもらえる

ともしっかりとお互い理解し合えたと思う」などがあった。2部署医師の参加があり（精神科医師1名・内科医師2名）患者を取り巻く組織として、互いの思いを自由に発言する場として有意義な時間であった。医師が参加すると倫理的問題の内容がはっきりとしたり、ジレンマが解消できるのではないかなど倫理CFの中でも意見として出ていた。関係者で倫理CFを持つ意識が高まっていると捉えられる。

同じ倫理的問題が生じて、その個人の特性とその人の置かれている状況の特性によって行動が変わると言われている。

組織の倫理的課題に対する認識とその対処方法は、意志決定を行う個人やその人が置かれている状況によってさまざまである。ある人にとっては非常に深刻な問題であっても、他の人から見れば即座に意志決定が可能な課題ということがある。

勝原³¹は、倫理的課題を克服するための提言として、次の2点を挙げている。

①倫理綱領を使いこなすこと

倫理的問題を考える風土を作るのに、「看護者の倫理綱領」を使うことが、推奨されている。看護者が実践を行う際の行動指針であり、自己の実践を振り返る際の基盤を提供するものであるからだ。日常業務で起きている、ちょっとした問題を新たな視点で捉えることができる。部署によっては、今年度も、読み合わせをしている部署もあった。

②倫理的課題についてオープンに語り合うこと

今回、倫理CF目標①に対策を検討することを挙げているが、まずオープンに語り合うことで、お互いの考え・価値観を知り共有することが出来る。そのことは、倫理的感受性を高めることに繋がっていくと考える。

5. 部署の倫理委員の活動について

倫理委員会では、事例検討を続けている。その方法として、部署から出された1つの事例を分析の枠組みにとらわれることなく、感じたことをオープンに語り合うようにしている。そうすることによって、色々な感

受性をもったスタッフの意見を聞く事ができ、倫理的感受性が高まって行く。また、語り合う事で、日頃思っていることを「話しても大丈夫なんだ」という保証を与える事にも繋がって行く。委員の意識が高まる事で、部署での役割モデルとなっていく事を期待している。今年度も倫理研修Ⅰでのオブザーバーとしての参加また倫理研修Ⅱの希望参加は倫理委員が多くを占めていた。部署での倫理CFの企画も、有効なCFにするために管理者とテーマ設定の検討をしたり、司会を務め参加したスタッフ全員が意見を述べられるような雰囲気作りなど努力が伺えた。また、部署内の倫理グループの連携も図ることが出来ていた。個人的に部署での倫理CFの企画についての相談があったりと、委員としての自覚が高まっていったと思う。毎年、委員が変わる事で倫理的感受性が高まっているスタッフが増え、倫理的問題に対して取り組んでいく姿勢をもつ風土作りができる事を期待する。

IV. 結論

どの部署においても、倫理委員が主体的に倫理CFを企画・運営することでCFの目標は達成していた。

今後、倫理CFは、倫理的問題をオープンに語り合うことを目標に継続していくことが必要である。

V. 終わりに

看護倫理委員会の今後の活動として、患者・家族の人権を擁護し、人間としての尊厳を尊重できるナースの育成への支援を続けていきたいと考える。

VI. 参考・引用文献

- 1) 勝原裕美子:看護管理者が抱える「倫理的課題」とは、看護、57(5)、P. 40—44、2005.
- 2) 前掲書1)
- 3) 前掲書1)
- 4) 日本看護協会 看護者の倫理綱領、2003.
- 5) ICN看護師の倫理綱領、2000. その他