

## スタッフが倫理的視点を持って看護が行えるようになるために

濱田 基伸 (ICU/CCU)

### I. はじめに

今回の活動に取り組むにあたり、集中治療室という環境下で倫理的な視点で看護を行う事、また自身の看護を振り返る事は重要だと考えており、今回の取り組みの自身の基軸としている。

また平成 28 年度看護部目標にある「倫理的問題を部署内や他職種と共有する」という目標の下、集中治療室でも自身がリーダーを担うチームが倫理に関する活動を担う事となった。チームの活動として倫理に関し大きな比重が置かれていたこともあり、今回研修を通し倫理に関する活動についてマネジメントを行ったため、報告する。

### II. 役割・自身の立ち位置

私が所属する組織の体系は、F 病院の 14 床有する ICU/CCU で、看護師数は 48 名で 5 チーム編成である。自身の所属するチームは 10 名の看護師によって構成されている。今年度の自身の役割は、倫理・記録・実習指導を主としたチームのリーダーである。その中でも、倫理に関しては今年度より自部署で本格的な取り組みが始まった事もあり、倫理係として別にリーダーを立て、アドバイス、フォローを行った。具体的には係の目標や活動計画を立案するなど取り組みの方向性を位置づけるなどの介入を行った。

### III. 問題・課題

今回取り組むべき課題を検討するに当たり、倫理的な側面から自身の基軸、部署の現状を分析して課題を導いた。

まず、倫理的側面に関してだが倫理的な問題を解決していくには看護師、医師、必要に応じ他職種を交え多角的な視点で問題を捉え、解決に導いていくことが望ましいとされている。1)

次に、自身の基軸となる点についてだが治療を受けている患者、それを支える家族が自身の意志や死生観に基づき治療を納得して受けられることが重要と考えている。

現状に関してだが、本来であれば看護師も

患者の思いを引き出し患者にとって良いと思われる治療を医師や患者と話しあっていく事が望ましいと考える。しかし、場合にもよるが IC の場などで、治療方針に患者の意志が反映されていないのではと感ずることがある。

また、集中治療室という点において本来であればカンファレンスなどの機会は特に必要になるが、治療や検査に関する事を優先される事が多く、患者カンファレンスを確保する時間が少なくなり、倫理についてスタッフ全体で考える機会が少なくなるという現状もある。

以上の自身の基軸、部署の現状を倫理的な側面から分析した結果、取り組むべき課題を「患者カンファレンスを行う機会が少なく、その風土が定着していない」とした。

### IV. 目標

現状分析の結果、以下の 2 点とした。

1. 倫理スタッフが倫理的知識を身につけ、倫理について相談できる窓口となる。
2. カンファレンスが行われる回数が増加する。カンファレンスをスタッフが倫理的な問題解決の場として活用することが出来る

### V. 実施

目標 1 に対する実践として、カンファレンスの運営、倫理的な解釈の出来るスタッフ（以下、倫理スタッフとする）の育成を目指し倫理的知識の習得を行った。倫理スタッフは自らがリーダーを務めるチームから中堅 3 名（平均経験年数 9 年）を選出し、倫理に関する研修への参加や自己学習を一緒に行った。

倫理スタッフのリーダーを 1 名任命し、係の目標や、行動計画について月に 2~3 回意図的に話し合いの場を設けた。

またその中で自身の考えや目標としている点を伝え、役割と係の活動の動機付けも行っていた。

目標 2 に対する実践として、他チームのリーダーと連携し患者の状況把握を行い、必要と感じたときは倫理スタッフを中心にカンフ

アレンスを開催した。6月から12月の間に計11例のカンファレンスを開催した。

質的にもカンファレンスの中で、多角的に意見を交わすことで倫理観、看護観の共有、また経験の浅いスタッフに対する教育の場として活用出来るように倫理スタッフが中心となってカンファレンスを行った。

カンファレンスを5例行った時点で、ジレンマに陥る状況やスタッフのc f開催に関する現状を再度アンケートで把握した。

## VI. 評価

目標1に関しては、倫理係の中にリーダーを位置づけ、一緒に知識獲得を目指した結果、カンファレンスの運営や、スタッフへの倫理に関するアドバイスを行えるようになった。その背景としてリーダーが倫理的な視点で看護を行う重要性を再認識し倫理的な活動を行う事への動機付けが行えた結果と考える。リーダーとのコミュニケーションは密にとれていたが他の倫理スタッフの成熟度の把握、それに応じた役割の指示と動機付けが足りなかった事もあり、役割不明瞭な状態であった。そのためリーダー以外の倫理スタッフが主体的にカンファレンスを開催していくという結果までは到達出来なかった。しかし、倫理スタッフとしてカンファレンスの場で倫理的な視点をもったの発言や提案は行えるようになり役割モデルとして活動することはできるようになったと評価する。

相談の窓口としてスタッフが倫理的相談やc fの要望を倫理スタッフへ伝える場面を多く認めるようになり、倫理スタッフを窓口として活用できはじめています。

目標2に関しては、倫理に関するカンファレンスは昨年度6例に対して今年度は11例開催できており、カンファレンスの回数としては増加したと言える。カンファレンスの回数が増えた要因として、カンファレンスの必要性を再度スタッフへ伝えたことでカンファレンスへの関心を引けたことが大きかったと考える。また、倫理スタッフへ動機付けが行えた結果、リーダーを中心として倫理スタッフが率先し活動が行えるようになったことも大きかった。アンケートの結果からも「自らc fを開催したスタッフは全体の8% (4人)」であり、自らc fを開催するスタッフは少なく、最初はきっかけとして倫理スタッフが率先してカンファレンスを行うことは有効であったと考える。

また、カンファレンスの中で倫理的な視点が養われるように運営したことで、アンケート結果からも、「倫理的な視点が広がった」「カンファレンスを行い自身の看護を振り返る事が出来た」等の反応があった。実際に事例検討を通し、倫理的な問題の把握が行えるようになったスタッフが増えたのではないかと考える。それと同時に、アンケート結果からスタッフが普段感じる事の多いジレンマも把握することが出来た。「患者と家族の治療方針に関する意見の相違」や「患者が医療上必要とされる治療に対して拒否を示す場合」などいくつか上がったため、スタッフが抱える悩みを話しあう場としてもカンファレンスを用いていく必要があると感じた。また、「カンファレンスをどのように持ったらよいかわからない」「定期的にカンファレンスを行った方がよいのではないかと」等の意見が挙がり定期的にカンファレンスを行っていく事もc fのある風土を定着させるために必要であると感じたため、管理者と話しあって定期カンファレンスの場を設けることを検討した。

## VII. まとめ

倫理について取り組んだ成果については前述のVI評価で述べたように倫理について活動の出来るスタッフの育成、場の定着といった点に関して達成出来た。今後求められるのは病棟全体として日々の看護を倫理的な視点で捉え、必要であればカンファレンスを開催するなど、問題を認識し行動を起こす力を病棟全体が獲得する事である。病棟を対象としてマネジメントを行う際は、経験年数によって看護観、倫理観の成熟度は異なるため対象がある程度定めておくことは必要と考える。

今回の研修を通して、自身のマネジメントについては、基軸を持つことでいろいろな人の意見を取り入れながらも活動の方向性がぶれずに活動が行え、基軸を持つことの重要性を学ぶことができた。また、マネジメントを行ってみて人を動かす上で重要なのはその人の持つ特性の把握としっかりとした動機付けが必要なのだと感じた。今回研修を通し多くのことを学んだが、今後もスタッフが納得した上で活動が行えるようなリーダーシップを取りたいと思った。

参考文献 1) ケアの質を高める看護倫理ジレンマを解決するために 医歯薬出版株式会社 27 ページ 2015 年