

03-06

看護者の倫理的行動の実際～看護倫理委員会の効果～

富山赤十字病院 看護部倫理委員会

○白井 志津世、津浦 陽子、高野 恵子、村上 真由美、
岡田 芳美

【はじめに】A病院看護部倫理委員会は、看護者の倫理感性を高めその責務を果たすことを目的に活動してきた。そこで、看護者の看護倫理や委員会への関心、意識や行動の変化を調査し、委員会活動の効果明らかにしたので報告する。

【方法】平成26年4月 全看護職を対象にアンケート調査を実施、平成22年度の実態調査との結果と比較を行った。

【結果・考察】「倫理綱領を知っている」は、全体の89%、倫理や委員会活動への関心は34%から39%に上昇した。また、倫理的問題に気づき悩んだ経験は90%を超えた。倫理的問題に対しては、一人で悩まず看護カンファレンスや上司やスタッフで話し合い、部署内で解決にむけ行動化する傾向が増加した。実際の看護場面では、医師との治療方針や身体抑制のジレンマに加え、「患者の自己決定の擁護」「終末期医療」「高齢者医療」「提供する看護ケア」等の問題も増加していた。委員会では、キャリア開発ラダー看護実践能力別研修の企画、運営を中心に活動した。平成22年度の実態調査の結果から、部署で発生する問題解決のため、倫理委員がファシリテーターとなり部署別事例検討会を進めた結果、研修や事例検討会に参加したことで、83%が行動や気持ちに変化が見られた。また倫理的問題に対しては、75%が解決、かなり解決したと回答した。調査では、倫理研修の継続や部署別事例検討への参加を要望する意見も多く、今後は倫理綱領や倫理原則を実践場面で活用できる研修を継続するとともに、部署内で発生した倫理的問題の解決に向け、看護倫理委員会が継続して調整役として関与していく事が課題となった。

03-08

管理者ラダー推進の取り組みと現状の課題

京都第一赤十字病院 看護部

○中野 玲子

【目的】当施設では、平成22年度に認定委員会を中心に管理者ラダー導入準備を行い、翌年実際の運用を開始したが、なかなか進まない現状がある。今回、導入当初からのラダー推進に向けた取り組みを振り返り、現状の課題について考察した。

【方法】平成22年5月からの認定委員会議事録より、管理者ラダー推進の取り組みや実績を抽出した。また、看護部長面接にてラダー申請に対する思いを聞き、動機づけについて探った。

【結果】1年目は、キャリア開発ラダー認定委員会メンバーがラダーのしくみを理解することを目標とし、ラダーの運用規則、手引書およびナラティブ事例を作成した。2年目は、看護管理者および各部署ヘラダーを配布、看護部長へ導入の説明を行い、運用を開始した。7月に初めてレベル2の評価会を実施、その他2名が申請した。委員長である看護部長はこれら3名の評価者となり、総括も担当した。認定第1号の事例を編集し、記載例を作成した。委員会メンバーが自己評価を行い、その結果を活用し、3年目に、レベル2の評価表「自己評価の根拠」記載例を作成した。看護部長は5月の目標管理面接前にレベル2、係長は6月の看護管理研修前にレベル1の自己評価を実施した。また、看護部では、認定委員会メンバーを毎年1～2名交替させ、研修受講や昇任を機会に申請を促した。平成26年5月現在、レベル1は8名、レベル2は5名が評価会を終了した。

【結論】看護部長は、実践者ラダー推進の役割もあり負担感があるが、自身の申請を意識している者は多い。看護部長が認定された部署の係長は申請がスムーズである。研修受講や昇任は申請を判断する機会となっている。面接より、申請した者は、「推進者としての責任、師長の役割、義務」と捉えていた。また、申請が難しい要因は、「イベントがある、事例に迷う、研修履歴の整理が大変、遠慮や控え目な気持ち」などが伺えた。

03-07

中・四国ブロックにおける看護職員人事交流研修の実際と成果(2)

益田赤十字病院 看護部

○田原 宣子

【はじめに】中・四国ブロック看護部長会では、看護管理能力の向上及び看護の質向上を図ることを目的とした人事交流研修を平成14年度より開始し、現在まで継続している。平成23年度からは、研修対象者を中堅看護師まで拡大した。この2年間の取り組みの実際と成果を報告する。

【方法】派遣施設は、研修生の研修目的を明確にして研修施設を選定する。研修生は、研修計画書を作成、受け入れ施設は、研修目的に応じた受け入れ計画を立案する。研修終了後、上司は、研修生が自己の課題に取り組むことが出来るように支援する。

【結果】平成23年度、24年度ブロック14施設より74人が研修を実施した。研修生の職位は、看護管理者45人、中堅看護師29人であった。研修期間は平均2.8日であった。研修目的は、「看護管理に関するもの」42人、「看護の専門性に関するもの」32人であった。研修後の目的達成度は、5段階評価で「十分出来た」「出来た」と評価した研修生は96%であった。自己課題の最終評価では、上司・研修生とも80%が「十分出来た」「出来た」と評価した。中間評価で自己評価が低い研修生も、上司の支援により最終評価ではポイントが上昇していた。人事交流研修は、研修生自身の学びに加え、他施設の取り組みを参考にして「診療報酬の算定に繋がった」「病院機能評価の受審に合格した」「研修後、認定看護師を目指し試験に合格した」等の成果があった。

【考察】研修後、自己の課題に対する達成度評価が高い要因として、研修前の目標設定時から上司が研修生の取り組みを支援し、PDCAサイクルを回すシステムが構築されているためと考える。また、人事交流研修は、研修生自身の能力開発の機会となるだけでなく看護の質向上にも繋がり、ひいては病院経営にも貢献していると考えられる。

03-09

赤十字病院における専門看護師の活動1 —専門看護師の活動の分析—

京都第一赤十字病院 看護部¹⁾、富山赤十字病院²⁾、
日本赤十字専門看護師会³⁾

○田中 結美^{1,3)}、松倉 早知子^{2,3)}

【目的】2009年、赤十字の施設などにおける高度看護実践とケアの質の維持向上及びその発展に寄与することを目的として日本赤十字専門看護師会を発足した。会員数は2014年5月現在10分野46名に達した。日本赤十字専門看護師会に所属する専門看護師の活動の現状について報告する。

【方法】日本赤十字専門看護師会に所属する専門看護師を対象とし、研究参加に同意の得られた専門看護師26名の2013年度の活動報告を分析した。倫理的配慮として、活動内容等の提出を持って研究参加の同意が得られたものとした。

【結果】専門看護師の組織での位置づけは、看護部フリーポジションが12人(46%)、病棟・外来が9人(35%)、職位は師長6人(23%)、係長8人(31%)、スタッフナース12人(46%)であった。活動時間は、終日が13人(50%)、週半日～2日が7人(27%)、不定期が4人(15%)、なし・時間外が2人(8%)であった。活動内容は専門分野に関連する実践、多職種からの相談、多職種チーム活動、倫理調整、専門分野の教育・研究活動であった。また、専門外来の開設、新規医療チームの立ち上げなど、新たなシステムの構築や、赤十字ブロック単位での研修の企画・講師、他の赤十字病院での講演など赤十字横断的な活動も行っていた。活動の成果は、患者・家族のQOLの向上、スタッフのケア意欲の向上、診療報酬加算の算定、新たなケア方法の導入、継続看護システムの構築などであった。

【考察】専門看護師は、領域の特性を生かし、患者・家族の多様なニーズに応えるとともに、組織横断的に活動し、チーム医療の推進を担っている。今後、赤十字専門看護師会の連携を深め、赤十字全体の看護の質の向上に貢献していくことが課題である。