

## リーダー I 研修における倫理事例検討会開催の効果

The effect of planning a case-conference on ethical issues in Leader I training

教育委員会リーダー I 研修担当 近藤ゆかり 藤井恵美子 松本早苗

要旨：リーダー I 研修生による自部署での看護倫理事例検討会の開催は、看護師の倫理綱領に基づき日常の倫理的問題について考えることができ、リーダーシップ・メンバーシップを発揮できる機会である。さらに、リーダー I 集合研修での学びを活かせ、OJT・Off-JTの相互作用によるリーダーシップ能力の習得に有効である。

キーワード：リーダーシップ 看護倫理事例検討会 OJT・Off-JT

### 1. はじめに

リーダー I 研修は、信州大学医学部附属病院看護部キャリア開発プログラムレベルⅡーbにあたり、卒後3年目の看護師を主な対象者としている院内研修プログラムである。

卒後3年目となると、病棟では日々の看護業務の中でチームリーダーとしての役割を担うようになる。研修の到達目標は、「1. 確かな看護技術の提供ができ、自分が行った看護について責任が持てる」「2. 日々の看護実践においてリーダーシップ、メンバーシップが発揮できる」、としてOJT・Off-JTでの研修を進めてきた。また、「看護師の倫理綱領に基づき、倫理的問題について考えることができる」ことも小目標としており、病棟で倫理事例検討会を開催することを課題としている。倫理的に問題があると感じられる事例を取り上げ、検討を行うことで、研修生のリーダーシップ、メンバーシップが発揮、育成できている。今年度のリーダー I 研修における倫理事例検討会のレポートおよび、第3回集合研修「倫理事例検討会の振り返り」でのグループワークからの意見をもとに、研修における倫理事例検討会の効果について検討したので報告する。

### 2. 方法

平成21年度リーダー I 研修生の倫理事例検討会のレポートと、第3回集合研修のグループワークの意見を担当委員で分析した。(看護協会 6項目のカテゴリー別にあてはめた)

さらにリーダー I 研修コースの評価表より、リーダーシップ能力が年度初め(5月)と比べて、年度終わり(1月)にどのくらいアップしたか、研修生の自己評価の値を分析、検討した。

### 3. 倫理的配慮

倫理事例検討会開催説明用紙において、倫理事例の取り扱いについて、研修生に説明し了解を得た。研修生の事例は、個人や所属部署などが特定されないよう配慮した。集合研修での研修生の意見も同様に、無記名で、個人や所属部署が特定されないよう配慮した。

### 4. 結果

研修生 65 名中 63 名が倫理事例検討会を自部署にて開催し、レポートを提出した。第 3 回集合研修には 64 名の研修生が参加した。倫理事例検討会開催に先立ち、第 2 回集合研修で、倫理委員より看護者の倫理綱領に基づき倫理問題について講義を受け、研修生同士で模擬事例の倫理事例検討会を体験してから、自部署で検討会を開催してもらった。その後、集合研修で事例検討会開催に取り組んだことの学びについてグループワークを行い、研修生の体験を共有した。

提出された倫理事例を日本看護協会「看護倫理綱領」条文の 6 項目のカテゴリーにあてはめると「信頼に基づいた看護の提供」に関する事例が 20 事例と 1 番多かった。具体的内容としては、「患者の要望にすぐに応じられない」「患者が看護に不公平感を抱いている」「看護師の技術に差があり、同じケアが提供できない」などであった。次いで「インフォームドコンセント」に関する事例が 11 事例、「尊厳」に関する事例が 10 事例であった。

表 1:平成 21 年度 リーダー I 研修 倫理事例検討会に提示された事例より

『尊厳』	10 例	オペ中のスタッフの話し声、片付けの音が患者に聞こえている 同室者の話し声がうるさいと訴える患者 認知症患者が検査を拒否、独語がある患者を個室に収容した 同室者との関係、異性との同室、病室の温度環境に関する事 抑制の必要性が理解されないが抑制が必要 今までの内服方法と異なる内服方法を受け入れられない患者 食事療法を守れない事が疑われる患者のケア
『インフォームドコンセント』	11 例	汚染しているシーツ交換を拒否する患者 点滴をヘパリンロックするか、輸液ポンプをつけて持続点滴にするか 医師の指示が出るまでに時間がかかる 看護ケアの時間配分に関する事、内服治療を拒否する患者 認知症の患者が検査を拒否、認知症の患者の治療 複数人での付き添いを希望している家族への説明 失禁による皮膚トラブルがあるがおむつ交換を拒否 輸血開始時間を業務時間に合わせるか、患者の都合にあわせるか 入院に納得出来ない患者

『信頼関係』	20例	看護師の対応に不満のある患者、ケアよりも転棟を優先した事 看護師の技術の差があり、同じケアが提供できない 新人の看護技術への患者家族の不満 疼痛コントロールが十分できていない 患者の要望にすぐに応えられない、患者の要望が看護師に伝達されていない 患者の友人の要望と患者の要望が相違している 食事療法を守れていない疑いのある患者 患者の認識と看護師の思いのずれ、処置中のスタッフの余談 家族の受けいれ、キーパーソンが決まらない 看護師管理の薬の配薬間違いの疑い、スタッフの患者に対しての思い込み 患者のてんかん発作を経過観察していいか 塩酸モルヒネの副作用への対応が十分できなかった 患者が看護に不公平感を抱いている、面会時間外の家族からの面会の要望 緩和ケアの導入が必要と考えている看護師と、考えていない医師
『安全の確保』	8例	身体拘束、抑制に関して、転倒ハイリスク患者の抑制拒否 転倒リスクのある患者がナースコールしない 学生の行う行為で安全が確保できない、外来の待ち時間が長い 排泄に関すること、おむつの使用か尿留置カテーテルの使用か 内服したことを忘れてしまう患者、患者の喫煙行動
『守秘義務、個人情報保護の保護』	6例	扉をしめずに処置をしている、全裸での顔面の創処置 同室の患者家族同士の関係、退院した元同室患者の面会 患者の情報が他患者家族に伝わり、面識のない家族が訪室した 患者の状態報告が患者に聞こえる場所で行われる
『権利の尊重、擁護』	2例	意志決定能力のない患者の治療について、家族が反対している 病室の空調環境についての好みみんな違う

倫理事例として取り上げた理由としては「日頃から疑問に思いながらもやり過ごしていた場面」「部署で何回か遭遇した場面」「経験年数の浅いスタッフにも分かりやすい事例である」「何が問題か明らかにしておきたかったから」などが上がっている。

倫理事例検討会開催に際し、「事前準備、開催日の選択の工夫、メンバーへの積極的な働きかけなど、部署のスタッフの参加を推進することができた」という意見が多かった。グループワークでは、「検討会での1年目や後輩への支援や配慮」、「研修生同士でのメンバーシップの発揮」、「リーダーシップの難しさやメンバーシップの大切さ」について意見が出され、共有されていた。

表 2: 第 3 回集合研修 グループワークより 倫理事例検討会まとめ

- ・参加人数が増えるよう検討会の日時を工夫した。病棟会の中で時間をとって実施した。開催の張り紙や申し送りノートで広報をした。事前の声かけ。→企画の場面でリーダーシップがとれた。
- ・準備の段階から計画性をもって行う。リーダー I 研修生同士の連携。自分の中でも事前に意見をまとめておいてから検討会に臨む。
- ・リーダー I 研修生の中でリーダーシップを誰が取るか、お互いに参加して協力しあった。
- ・意見を出しやすいように事例を事前に提示しアピールした。
- ・グループを分ける時、人数や経験年数に配慮し、意見に偏りがないようにした。少人数は意見が出しやすそうだった。1 年生には発言しやすい「患者の気持ち」「看護師の気持ち」という部分で発言してもらえよう促した。
- ・メンバーが発言できるよう、聞き方を工夫したり、自分から先に発言したりした。具体的な例(イメージしやすい例)を出し、意見を求めた。
- ・意見が出ない時は、上の先輩(師長・副師長・サポーター)の助けを求められるような根回しが必要。
- ・日頃からの話しやすい雰囲気、協力体制が必要。
- ・話をまとめること、最後のまとめが大変であった。話をまとめながら進行していくことが重要。司会進行の方法を学んだ。
- ・他の研修生の事例検討会時、メンバーシップを発揮しサポートする事が大切。
- ・カンファレンスを通して、今回学んだリーダーシップ・メンバーシップを磨いていきたい。
- ・話し合いを活発にするには、リーダーとしてメンバーを引っ張っていく、日頃の病棟の雰囲気を良くしておく、後輩の意見から先に聞いていく、事前準備をしっかりしておくことが大切。
- ・検討会の進行状況を見ながら、臨機応変に進行させる。広く全体を見ながら進行させる。
- ・周囲の状況を把握しながら、周りをうまく巻き込む力が必要。自己学習。
- ・リーダーではない時のメンバーの役割を認識し、協力する。
- ・メンバーの発言・意見を否定せずにきちんと聴く。
- ・同じ意見でも良いので、自分の言葉で発言することが大事。
- ・意見を出してもらう前に、少し考えをまとめる時間をとる。
- ・自分より年長者のメンバーに対してのリーダーシップの発揮が難しかった。
- ・時間管理も大切だと思った。

リーダー I 研修コースの評価表の中のマネージメント能力においては、5月と、1月の自己評価点「4. 以上 (5 : できた。4 : 大体できた。)」を比較すると、4項目中すべての項目で、5月より1月の方が、自己評価が上がっていた。中でも、「看護者として倫理に基づいた行動がとれる」の項目は、この1月に85%の研修生が、自己評価4以上をつけている。「他職種・他部門との連携ができる」も74%、「リーダーの役割を理解した行動がとれメンバーとしても協力できた」も60%と評価が上がっている。

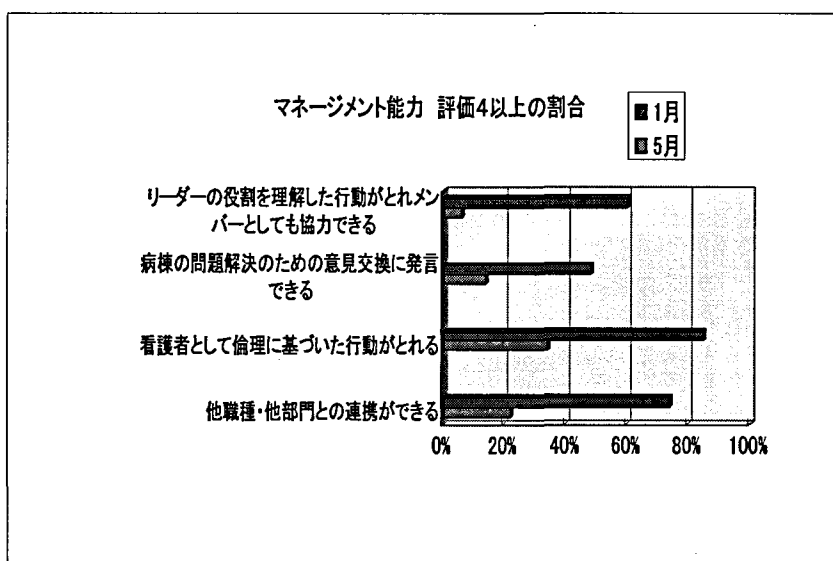


図1 マネージメント能力 評価4以上の割合

## 5. 考察

取り上げた倫理事例は、日常の看護実践の中で疑問やジレンマを感じた内容が多かったことから、リーダー I 研修生は、日常の中での倫理的問題に気付いており、「常に問題意識を持って看護業務に当たる」というリーダーとして求められる資質を得られている。また、事例検討会の運営を通し、スタッフを巻き込んでいく工夫、リーダーシップの難しさ、他のスタッフの意見を聞くことの大切さを学ぶことができ、検討会の運営を進めていく過程そのものがリーダーシップの発揮、学びにつながっている。そのことは、リーダー I 研修コースのマネージメント能力の評価で、4項目全てにおいて5月の評価よりも1月の評価が上がっていることから明らかである。特に「看護者としての倫理に基づいた行動がとれる」が85%と上がっていることより、リーダー I 研修生は、日常の看護の中で倫理的問題に気づき、問題意識を持ってリーダー・メンバーとしての役割を実践できている。また、集合研修のグループワークにおいても研修生同士で相互啓発ができていた。以上より、リーダーシップを学ぶことのできる倫理事例検討会開催は、リーダー I 研修課題達成に有効と考えられる。今回の学びをチームカンファレンスなど、日々の看護実践の中で活かしてほしい。

## 6. 結論

- ・自部署での倫理事例検討会は、リーダー I 研修生のリーダーシップ能力習得に有効である。
- ・集合研修での学びを自部署の事例検討会開催に活かしており、OJT・Off-JTの相互作用で研修生は成長している。

・来年度も継続してリーダー I 研修に倫理事例検討会を取り入れていきたい。

## 7. 参考文献

- 1) 杉谷藤子・川合政恵：『看護者の倫理綱領』で読み解くベッドサイドの看護倫理事例30，日本看護協会出版会，2007.
- 2) 日本看護協会編：看護者の基本的責務—基本法と倫理，日本看護協会出版会，2003.