

## 実践報告

## 看護職のための緩和ケア研修会 第1報 ～緩和ケアに携わる看護スタッフ教育の現状と課題～

Palliative-care workshop for nurses : Discussing the present and the future on staff nurse education

平井 和恵 <sup>1)</sup> Kazue Hirai	嶋中ますみ <sup>2)</sup> Masumi Shimanaka	小笠原利枝 <sup>3)</sup> Toshie Ogasawara	渡邊 眞理 <sup>4)</sup> Mari Watanabe	清水奈緒美 <sup>4)</sup> Naomi Shimizu
山内 桂子 <sup>4)</sup> Keiko Yamauchi	伊藤 礼子 <sup>4)</sup> Reiko Itou	鈴木由美子 <sup>5)</sup> Yumiko Suzuki	濱田安岐子 <sup>6)</sup> Akiko Hamada	

キーワード：緩和ケア、看護師教育、研修会

Key Words : palliative care, nurse education, workshop

### I はじめに

平成14年に「緩和ケア診療加算に関する施設基準」が新設されて以来、多くの施設で緩和ケアチーム活動の取り組みが開始されるようになり、神奈川県下においても、がん診療連携拠点病院の整備に関連して、平成20年4・5月、7つの医療機関の施設基準等届出が受理された。しかしながら届出の有無に関わらず、創生期にある緩和ケアチーム活動は各々に試行錯誤の道のりであり、各施設で緩和ケアの推進役を担う看護師はやりがいを感じると同時に多くの困難さを抱えていることも推察された。平成19年のがん対策推進基本計画では、すべてのがん診療に携わる医師に緩和ケアの基本的な研修を実施することが掲げられたが、全人的苦痛の緩和は多職種によるチーム医療が要であり、医師への研修だけでは成り立たない。看護師は、患者・家族の最も身近な存在であり、看護師こそチーム医療の一員として緩和医療の質向上に貢献できる力を養うべく、看護師を対象とした研修の機会は重要である。

このような背景のもと、「看護職のための神奈川緩和ケア研究会」は、緩和医療における看護の質の向上と神奈川県内の医療・福祉に貢献することを目的に、平成20年6月

に発足した。本研究会は渡邊眞理（神奈川県立がんセンター看護局長、がん看護専門看護師）を代表世話人とし、神奈川県内で活動するがん看護専門看護師、緩和ケアおよびがん性疼痛看護認定看護師、緩和ケアの教育に携わる筆者ら有志10人により始動した。

本研究会の事業として、1) 定期的に勉強会を開催すること、2) 事例検討および研究成果の報告の場とすることを挙げており、神奈川県下の各施設において緩和ケアの推進役を担う看護師を対象に、初年度から年2回の研修会を定期的に開催している。第1回は「緩和ケアチームの活動における現状の問題点・今後の課題」をテーマに、参加者が各々の立場で、緩和ケアチームの運営上、起こっている事柄を共有、問題点と課題についてディスカッションを行った。第2回では「緩和ケアを推進するうえでの課題と取り組み」をテーマに、私立大学病院緩和ケアチーム、公立病院緩和ケアチーム、総合病院緩和ケア病棟、訪問看護ステーションで緩和ケアに携わる各々の立場から、取り組みの実際を紹介するパネルディスカッション後、参加者同士でのディスカッションを行った。また第3回では「シームレスな医療連携」をテーマに、緩和ケア事例を通して各々の立場からディスカッションを行った。この三回の研修会

Received : November. 30, 2010

Accepted : February. 21, 2011

1) 横浜市立大学医学部看護学科

2) 済生会 横浜市南部病院

3) 横浜市立みなと赤十字病院

4) 神奈川県立がんセンター

5) 衣笠病院

6) 看護職キャリアサポート

の成果として、本研修会が、緩和ケアチーム、緩和ケア病棟、在宅緩和ケアなど、様々な緩和ケア実践の場で活動する看護師が組織を越えて、その困難や課題を共有する場となること、緩和ケアのネットワーク作りの促進に繋がることが考えられた<sup>1)</sup>。本報では、平成22年1月「緩和ケアに携わる看護スタッフへの教育に関する現状と課題」をテーマに開催した、第4回研修会の概要と成果について報告する。

## II 研修会の概要

### 1. テーマ設定の背景

第2回研修会の参加者の発言の中に、「最近の若いスタッフの中には『終末期とか、重い患者の担当は外してください』と平気で言う人がいる」というものがあつた。筆者は「最近の若いスタッフ」を送り出す側の者として衝撃を受け、看護学生数名に尋ねてみると「終末期ケアとか緩和ケアって素敵だと思うけど、自分には無理」という言葉が聞かれ、現場で起きていることの背景が少し垣間見えたように思われた。緩和ケアの質向上を図るうえで、個々のスタッフの意識や知識・技術の向上、それによる組織としてボトムアップは重要な鍵である。しかしながら組織内の看護師全員が緩和ケアへの関心が高いとは限らず、前回までの研修会で共有された内容からも、とくに急性期病院においては様々な患者の看護を行いながら緩和ケアを行う状況に多くの課題が考えられ、本研修会の主たる対象者である「緩和ケアの推進役」を担う看護師が、スタッフ教育に関して、個々に何らかの困難さを抱えていることは容易に推察された。そこで、「緩和ケアに携わるスタッフ教育」をメインテーマとする2回シリーズの研修会を企画、その1回目として、第4回研修会では、テーマ「緩和ケアに携わる看護スタッフへの教育に関する現状と課題」を設定した。

### 2. 目標

本研修会では、緩和ケアに携わるスタッフ教育について、1) 各々の現場で起きていること、感じている困難さについて共有すること、2) その根底にあるものは何かを考えながら今後の課題について検討することを目標とした。

### 3. 対象

神奈川県内の緩和ケアの推進役を担っている看護師。緩和ケアの推進役となる看護師とは、具体的には、がん看護専門看護師や緩和ケア認定看護師、がん性疼痛看護認定看護師といった認定資格のある看護師のほか、病院内の各部署で緩和ケアのリンクナースと呼ばれている看護師などである。

## 4. 方法

申し込みのあつた参加予定者に、緩和ケアに携わる看護スタッフへの教育に困難さを感じている「状況」や「具体的な場面」に関する自由記載の事前アンケートを行い、グループ分けの参考にした。また当日はディスカッションの糸口として一部紹介し共有した。

当日はできるだけ様々な立場の参加者同士で意見交換できるように配置した。4~6名で1グループとし、計8グループを構成した。各グループには本研究会世話人がファシリテーターとして参加し、「緩和ケアに携わる看護スタッフへの教育に関する現状と課題」をテーマに約2時間のディスカッションを行った。その後、各グループ10分間ずつ、パワーポイントを用いてディスカッション内容を発表し、質疑応答や全体での意見交換を行った。

## 5. 研修会の評価

参加者に対して、研修会終了後に無記名のアンケートを配布し、研修会参加の満足度とその理由、感想等について記載を依頼した。回収されたアンケートは単純集計を行った。

## III 倫理的配慮

研修会終了後、本研修会の概要について実践報告を行いたいこと、その際、当日のディスカッション内容およびアンケート結果を使用したいことについて口頭および書面にて説明を行い、参加者全員から口頭または書面にて了承を得た。

## IV 研修会の成果

### 1. 参加者の概要

参加者は42名であり、がん性疼痛看護認定看護師（19名）、緩和ケア認定看護師（13名）が大半を占めた。また、スタッフナース、小児看護専門看護師、がん化学療法看護認定看護師など様々な立場の参加者があつた。参加者は県下全域から集まり、一部県外からもあつた。参加者の所属先は、一般病棟（18名）、緩和ケアチーム（14名）の他、緩和ケア病棟、訪問看護ステーション等であつた。

### 2. ディスカッション内容

#### 1) 困難さを感じている現状

多くのグループからあげられたのは、急性期病院でスタッフの関心や知識・技術に差がある中、緩和ケアに関する研修会や勉強会を開催しても参加者が固定化し、緩和ケアに消極的なスタッフへの教育に困難さを感じているというものであつた。困難さは、スタッフが緩和ケアに興味や薄い場合だけでなく、「苦手。負担が大きい」「主診療科と緩和ケアチームの間に挟まれるのが嫌」など、緩和ケアは

看護の中でも特別なものという意識をもっている場合にもあった。そのようなスタッフも含め、少なくともある水準の知識、技術を学んでほしいという願いがあり研修会を行うが結局参加が少ないこと、結果的に基本的な知識・技術が浸透しない、アセスメント力の不足を感じるという状況につながっていることが、多くの参加者に共通する現状として浮かび上がった。浸透していかない基本的な知識・技術としては、疼痛をはじめとする症状コントロール、コミュニケーションスキル、倫理に関すること等が挙げられ、知識はあったとしてもそれを日常の実践やアセスメントに活かすことができていないと感じていることが共有された。

一方、日々の業務の多忙さから学習をすすめる以前にスタッフが疲弊しすぎていることや、病院全体として勉強会が多いことから緩和ケアに特化した勉強会の時間もようやく確保している状況があることなどもあげられ、多忙な業務の中での学習をすすめること、継続することの困難さも挙げられた。また、こうした現状のなか「教育を行う自分の力が不足していることが一番の問題」「スタッフが困っていることはないか、なるべく声をかけ確認しているが、聞くだけになってしまっており、次にどう進んでいけばいいのか自分が迷ってしまっている」など、自分自身の力量に自信がもてない状況もあげられた。とくに「緩和ケア以外の経験の豊富な先輩や中堅への指導が難しい」「派遣の看護師が多く、安全最優先の指導になってしまう」等の状況は、所属先における緩和ケアを実際に推進する上で、現状を打破することの困難さと関連して報告されていた。この他、「緩和ケアの質を高めるための提案をしても『業務量が増える』と管理職に難渋を示される。幹部クラスへのアプローチが難しい」「個々のスタッフのやり方が良くも悪くも尊重されすぎて意見しにくい状況がある」等、職場風土に起因する困難さもあげられ、参加者らは互いにながざりながら現状を共有した。

## 2) 根底にある問題の検討と今後の課題の明確化

多くのグループで、緩和ケアに関する研修会・勉強会への参加者が少ないという現状に対して、そもそも自分たちが知ってほしいと思うこととスタッフが求めていることに差があるのではないかという振り返りがなされ、スタッフ側からみた教育ニーズの把握の必要性、多忙な中でも実現可能な教育システム作りに関する様々なアイデア（新人教育からの動機づけ、ランチョン勉強会）等があげられた。一方、スタッフナースの立場からすると「勉強会に参加しても、それを実践の場でフォローされる機会がない」「『それでいいんだよ』と言ってもらえる場が少ない」などの意見が出されたグループもあり、自分たちは役割として研修会や勉強会を開催することや、そこに参加者が集まることを「教育」と捉えていたのではないかという更なる振り返りにつながっていった。そして「教育することが教育の目的になっていたのかもしれない」「勉強会だけが教

育の場ではなく、日々の看護場面が教育の場であるという意識を持つことが大切」ということが浮かびあがってきた。こうした気づきから、「指導する」ということへの既成概念にとらわれず、実践の場面でスタッフと一緒にケアを行い共に悩む姿勢をもつこと、そして共に患者の変化を捉え喜び、一つひとつの場面を通したケアの意味づけやポジティブなフィードバックをしていくことなど、参加者らとスタッフとの「一対一の関わり」が重要であることが共有された。このような実践を通して、スタッフが緩和ケアや終末期患者へのケアにやりがいを実感できるようになることこそ意味ある教育であり、今後取り組むべき課題であることが確認された。

また、自身の力量に自信がもてない状況に対しては、ディスカッションを通して多くの参加者が同じ思いを経験していることに気付いたり、同じような状況を経験したが現在は工夫していること、あるいは乗り越えたこと等、他の参加者の体験等を共有することにより解決の糸口を見出したり勇気づけられたりし、「自分の場合は、資格をもったから何とかしなくちゃ、という気負いを捨てること、肩の力が抜けるには年数がかかる」等、参加者個々に明日からの自己の課題として明確化することにつながっていた。

さらに、自分たちもスタッフから刺激を受け、育てられていることを自覚し、スタッフと共に成長していくこと、様々な患者がいる臨床の場では看護師の関心が様々な分野にあることは当然であるが、どんな場合でも「『苦痛をもった人を何とかしたい』という思いは共通である」とスタッフへの見方を変えること等についても共有された。

一方、緩和ケアの質の向上のうえで看護師はチーム医療の調整役としても重要な役割を担うことから、より円滑な情報の共有や調整に向け、自らが積極的にコミュニケーションをとっていくこと、誰に話せばみんなに伝わり問題解決できるかなど現状を見極める力を養うこと等も重要な課題であることが確認された。

## 3. 研修会の評価

研修会終了後、41名からアンケートの回収があった（回収率97.6%）。参加者の満足度は、「大変満足」「満足」あわせて92%、「どちらともいえない」5%、「無回答」3%であり、ほとんどが満足という高い評価であった。その理由として、今回の目標に関する内容については、「日々の看護のなかに教育がある。教育ということで学習会を思っていたが、特別に開催する事だけではないということに改めて思い返した」「スタッフへの教育をしていくことはまた、スタッフから教育され育てられているということ」「相手のニーズを知ること、実践のケアも指導になること、自分からスタッフに歩み寄り共に成長していくことを再度心の中に入れていきたいと思った」など、教育に対する視野の広がりが記されていた。また、「自分のやろうとしていることは焦らずにやっていくことで成果が出ているかもしれ

ないという思いに至ることができ、少し楽になった」のように、教育に関する自己の取り組みの意義についてあらためて確認でき、今後の取り組みを後押しする機会となったことも伺えた。

一方、本研修会そのものに関しては、「色々な人の意見や話を聞くことができ良かった」「他施設の話聞くことで自施設を振り返る機会になった」など、他の施設の状況等を聞くだけでも得るものがあったことが記された。また、「同じような悩みを持つ仲間がいる事、様々な施設で工夫している点などの情報を得ることができて、自分の課題を見つけつつ、ストレスマネジメントしてもらったような気がする」「様々な施設の参加者と話し合えて同じようなことを考えたり感じたりしているんだと思い、一緒に頑張っていこうと思った」のように、自施設の中では一身に役割を担う立場にある者同士が施設を越えて悩みを共有し、互いの支えとなり、解決の糸口を見いだせる場として本研修会が役立っていることが伺えた。さらに、「自分の考え方には、傾向があることがわかった」「院内ではなかなか広がらない視点がグループワークや最後の先生方の話で広げることができ、これからの実践に活かせるものになった」など、自分自身への気づきを実感できる場となったことも伺えた。

## V おわりに

4回の研修会を経て、本研修会が、緩和ケアの推進役を担う看護師同士のつながりの場であり、組織を越えて互いに支えあい学びあう場として確かに深化してきていることをあらためて実感した。今回の研修会では、目標としていた「現状の共有と課題の明確化」を越え、多くのグループで具体的な解決策までも検討されていた。今回の成果が、参加者らによって各施設で少しずつでも実践につながっていくこと、そして今後の研修会においてその取り組みの成果が再び共有されることが期待される。参加者の明日からの活力につながり、結果として緩和ケアの質の向上につながる研修会を今後も継続して行っていきたい。

本研修会の企画・運営に際し、多大なご協力を頂きました横浜市立大学附属市民総合医療センターの斎藤真理先生、順天堂大学医学部附属順天堂医院の奥野滋子先生に心より感謝申し上げます。

## 引用文献

- 1) 渡邊真理, 小迫富美恵, 小笠原利枝, 他: 看護職のための緩和ケア研修会の過程—成果と課題に焦点を当てて—, 日本がん看護学会誌, 24 (Suppl): 149, 2010.