

2012 年 3 月 31 日

公益財団法人 笹川記念保健協力財団
理事長 紀 伊 國 献 三 殿

施設名 **医療法人財団 姫路聖マリア会
姫路聖マリア病院**

代表者 **理事長 舞 原 節 子**



2011年度ホスピス緩和ケアナース養成研究事業助成
に係る報告書の提出について

標記について、下記のとおり報告いたします。

記

- 1 研究・研修事業 2011年度ホスピス緩和ケアナース養成研究事業
- 2 期 間 2011年 4月 1日 ～ 2012年 3月31日
- 3 報 告 書
 - I 事業の目的・方法
 - II 内容・実施経過
 - III 成果
(上記 I～IIIをA4縦判・横書 6,000字程度にまとめる)
 - IV 収支報告
 - ①助成金の主な使途(人件費以外は領収書等の証憑書類を添付)
 - ②当該助成金に関わる部分の決算書「写」
(貴機関の全会計決算書でなく、当該助成計上部分のみで可)
*決算期の関係で2012年3月19日(月)までに「写」を提出できないときは提出予定日を記入
(提出予定日: 2012年 月 日)
 - V 添付書類
当該施設の研修カリキュラム(パンフレットでも可)

I. 事業の目的・方法

1. 事業の目的

緩和ケアの実践の場にて、臨床実習に重点を置いた専門的な訓練を実施する。その実際から①ホスピス・緩和ケアの基本的理念や知識・技術・態度を習得する。②チームアプローチの実際を学ぶ。③自施設の課題に沿って必要な情報を得て今後の看護実践に役立てる。を目的として、財団法人笹川記念保健協力財団からの助成により「ホスピス・緩和ケア養成研究事業」を行っている。

2. 事業の方法

1) 研修場所：姫路聖マリア病院 ホスピス・緩和ケア病棟

2) 研修受け入れ期間

平成 23 年

上期（清瀬）：7 名

下期（神戸）：7 名

研修受け入れ人数：計 14 名

3) 研修実施方法

- ① 財団法人 笹川記念保健協力財団の「ホスピス・緩和ケア養成研究事業」の実習病院として研修生の受け入れを要請されたこと、および助成金の使用用途について伺書を提出して許可を得て受け入れのための準備をする。
- ② 研修の受け入れ窓口は、ホスピス・緩和ケア病棟とし、研修申し込み、宿泊などの受け入れは、総務部：岡田 として受け入れを行う。
常任理事、看護部長と相談して宿泊施設としてベタニア 103 号室 レオパレスを確保。ベタニア 103 号室に必要物品を確保する。
- ③ ホスピス・緩和ケア病棟の 700 号室に研修生のための研修室を確保、研修に必要書籍・パソコン 2 台（デスクトップ型、ノート型）ロッカー、冷蔵庫、机を設置。
- ④ 日本看護協会から研修生名簿を受け、研修に関する資料一式を研修生へ送付する。研修生名簿、研修予定を総務、経理、人事提出、連絡して研修への協力を依頼する。
- ⑤ 研修担当ナースを決定して、姫路聖マリア病院ホスピス・緩和ケア病棟の研修プログラムを作成し、研修生の研修目標との調整をすることにより研修効果が高まるようにする。
- ⑥ 研修中は研修担当ナースによる面接、定期的なカンファレンスにより、研修生の反応・意見、目標達成状況を把握する。

II. 内容・実施経過

1. 研修内容

1) 研修目標

- ① ホスピス・緩和ケアに必要な知識・技術・態度を習得できる。
- ② チームアプローチの実際を学び、その中での看護師の役割が理解でき、実践することが出来る。
- ③ 自施設における課題のための具体的な対策を考えることができる。

2) 研修期間

原則として3週間

3) 研修担当者

病棟責任者：田村 亮

病棟師長：森脇 由美子

病棟研修担当者：小谷 ルツ、内野 奈美子、小林 純子、古市 智、専坊 ゆかり

研修指導者：日々の担当看護師

薬剤師担当者：岩崎 祐子、山田 智子

MSW 担当者：石田 綾

栄養士担当者：柴田 夏江

ボランティア担当者：長野 晶子

キリスト教社会部担当：ハリー神父

4) 研修プログラム(添付書類)

2. 実施経過

1) 研修の経過

(1) 病棟での研修

① 病棟オリエンテーションの実施をする。

姫路聖マリア病院 ホスピス・緩和ケア病棟の理念・方針・医療倫理

姫路聖マリア病院 ホスピス・緩和ケア病棟の概要

2011年度 病棟目的・目標

ホスピス・緩和ケア病棟の看護方式・看護業務・記録・看護計画・教育について

アセスメントツール、STAS-Jについて

麻薬・常備薬管理についてなど

② 他職種（医師、医療ソーシャルワーカー、栄養士、薬剤師、ボランティア、キリスト教社会部）からのレクチャーを受ける。

③ 研修の調整をする。

研修生各自の目的・目標の確認をして研修スケジュール、見学 or 実施 or 受け持ちの体制などの調整を研修生とともにする。

④ 朝の祈りに参加する。

⑤ 毎日8時30分～9時30分のショートカンファレンスに参加する。

⑥ 日々の担当看護師とともに新患の受け入れ、看護ケアの実施をする。

⑦ ホスピス外来の見学

⑧ 看取りの見学、体験（湯灌、エンゼルメイク、お見送り）

⑨ 緩和ケアチームのラウンド、カンファレンスの参加

⑩ リンパドレナージの見学（希望時）

⑪ アロマセラピー体験（希望時）

⑫ ボランティアを体験

- ⑬ 病棟行事の参加（希望時）
- ⑭ ウォーキングカンファレンス、チームカンファレンスに参加する。
- ⑮ 毎週金曜日と最終日にカンファレンスを実施する。

Ⅲ. 成果

1. 研修の成果

上期、下期とも研修生全員が研修を終了して、「実習修了書」を発行することができた。
成果については、研修生の実習報告より報告する。

1) 実習目標の評価

①ホスピス・緩和ケアナースの役割について

担当看護師と同行しながら患者・家族と接する中で、日々のケアやコミュニケーションを通して、研修生が自身の目標を意識しながら行動している姿が多くみられた。日々のカンファレンスに参加して、患者に起こっている事象を医師とどのように意見を交わし、方向性を導き出しているのか、スタッフの一員となり一緒に考える機会となった。「医師と対等にカンファレンスができるようになるためにも、看護師一人一人のアセスメント能力が必要」「皆が意見を出せる雰囲気や関係性が重要」とカンファレンスの在り方についても感じ取れた研修生もいた。

2週目からは研修生が継続して担当したいケースを1～2名選択し、(患者・家族に了承を得た上で) 具体的な治療やケアの経過をみてもらった。研修生全員が受け持ちを希望し、その日の担当看護師と同行してケアに参加する中で、看護師の姿勢とは？寄り添うとはどういうことなのか？を考え、自施設にて自分が今後どのように行動すべきなのかという事まで具体的に考えていた研修生もいた。

特にバッドニュースを伝える際のコミュニケーションスキルを客観的に観察することによって、座学だけでは十分理解できない、会話の間 沈黙、聴く姿勢などを観察し、自分の傾向に気がついた研修生もいた。また「人として基本的欲求を満たす地道なケアが、いかに大切か学んだ」「看護師として、その人の最期まで専門性を生かせる立場にあることを理解し、その役割に自信を持ち、責任を自覚していかなければならないことを実感した」などの感想があった。

また、受け持ち患者に関係なく看取りの場面に立ち会い、家族への接し方や湯灌、エンゼルメイクを経験し、看取りの流れを感じ取ってもらった。その中で「体を清める際には家族には別室で待機してもらっていたが、一緒にケアに参加することで、グリーフケアにつながることを実感した」と言う研修生もいた。お見送りの際に今まで見ることはなかった、家族の表情の変化も感じ取ることができたという感想もあった。

②症状マネジメントについて理解する

実習2週目からは研修生の希望で受持ち患者を決定し、日々の患者の経過を追うことで、疼痛など症状コントロールについて具体的な方法をみることができるようにした。毎日のカンファレンスにおいて、医師や看護師からの視点から意見を交えて議論する機会が多い。患者に起こっている事象に対して必ず原因を追求し、治療の方向性を見出してアクション

を起こしたら必ず評価するというプロセスを間近で観察できるようにした。症状コントロールの基本はガイドラインに準じているが、個々に応じた治療は施設あるいは医師によって異なる。積極的な研修生は医師に質問し、必ず理由づけをして理解を深めていた。また、医師が時間外で緩和ケアの概論について講義を行い、クローズで密接な環境の中で質疑ができ、座学と臨床現場の実際とを結びつけることができたという研修生もいた。

- ③チームアプローチの実際を学び、その中での看護師の役割が理解でき、実践することが出来る
薬剤師や栄養士などの個別のレクチャーを受ける時間を設け、専門性のある職種がどのように意識的に行動しているのかを具体的に聴くことができていた。また、ボランティアに関心のある研修生は、ボランティアの活動について積極的に質問したり、ナイトボランティアに参加してお酒を楽しみながらリラックスした空間の中で、患者と一緒に過ごす体験をした研修生もいた。毎週金曜日のチームカンファレンスでは看護師が司会進行を務めているが、毎回研修生にも参加してもらっており、日々患者の変化も知っている立場でもあるので、もっと積極的に研修生がカンファレンスに参加できるように、研修生からの発言を仰ぐことも必要であったと考える。研修生も一スタッフとして受け入れているので、カンファレンスでの積極的な参加を働きかけていくことが必要だと思った。研修生からは、現場ではカンファレンスが行われていない、多職種との連携が密でないなどの実情も聞かれ、自施設に戻ってからカンファレンスのあり方をもう一度見直すきっかけになったという感想があった。

殆どの研修生が緩和ケアチームラウンドに同行して、外来や一般病棟に入院中の患者やその家族への介入の実際を見学してもらった。緩和ケアチームを有する施設に所属している研修生は、主治医と議論することが少なく、チームもあまり機能していない現状があり、自施設でどのように行動すればいいのかを課題としていた。「医療スタッフを支える能力が大切だと理解できた」「コミュニケーション技術のあり方を学んだ」などの感想があり、具体的な行動にまで結びつけるきっかけとなったと思われる。

- ④在宅ケアの実際を見学することにより、在宅に向けての必要な知識・情報の理解ができる
当院の訪問看護ステーションではがん患者の利用者が少なく、在宅ケアの見学ができる機会をつくることができなかった。

- ⑤自施設における課題のための具体的な対策を考えることができる

実習開始前と週末には必ず、研修生自身の目標に立ち返る機会を設け、目標を意識した計画を実行していくことを共有している。緩和ケア病棟立ち上げに従事する研修生や具体的な教育体制について知りたいなど、研修生各自の課題を明確にして実習に臨んでいた。しかし、タイミングやチャンスがなく達成できなかった課題もあり、研修生がもつ課題の優先順位も考慮する必要があったと考える。また、患者の苦悩やスピリチュアルペインの表出の場面に立ち会う機会はタイミングもあるため、課題として上げると実践不可能な場合が多く、結果的に目標が達成できなかったという評価になっている研修生もいた。座学で学んだことと臨床現場の実際を結びつけ理解を深めようと考えている研修生もいるため、スピリチュアルペインにフォーカスを当てると課題が達成できない場合が多いので、実習における課題は実現可能なレベルにまで落とすことも必要なのではないかと思う。実習開始前に研修生と綿密なすり合わせをおこなっていくことが必要だと感じた。

2) 研修施設受け入れ体制について

研修生が3週間充実した実習に臨めるために、環境を整えられるよう努めていたが、今回は研修生から要望などは特に聞かれなかった。必ずその日の担当看護師と協力して行動しているため、事前に研修のスケジュールを提示していたこともあり実習期間があつという間に過ぎたという感想がきかれた。しかし、訪問看護の見学を事前に送付したスケジュール内に取り込んでいたにも関わらず、こちらの事情で実現できず課題が達成できなかった研修生もいた。訪問看護ステーションでは他施設の実習生を受け入れていることや、がん患者の利用者が少ないことから、実習が実現しない場合があるため、訪問看護に関しては最初から受け入れが困難であることを提示し、研修生の強い希望があれば訪問看護と適宜相談するという方法を考慮していきたいと考えている。研修受け入れ施設が研修生にとって充実した学びを得られるよう、研修生のニーズに応えられるよう迅速に対応していきたい。

3) まとめ

研修受け入れ施設として2年目を迎えたが、病棟スタッフも他施設の看護師との交流を自然と受け入れることができ、ケアに同行しながら共に考え学び、看護観を交えて議論する機会をつくることができ、研修生から日々刺激を受けながら行動することができたと思われる。しかし、当病棟ではデスカンファレンスが定着しておらず、スタッフ自身もその準備が不十分であったため、研修中にデスカンファレンスを開催することができなかった期間もあった。研修生によってはデスカンファレンスに参加したことがなく、事前に課題の中に組み込まれていたにもかかわらず、それが目標達成できなかったのも施設側の体制の問題もあるので、当病棟でのデスカンファレンスを定着させることが課題である。

前年度は研修生より「どこまで手を出したらいいのか分からなかった」という意見をいただいたが、今年度は実習中に戸惑いを感じたという言葉は聞かれなかった。前年度に比べて病棟スタッフも対応がスムーズだったこともあり、研修生とのコミュニケーションも円滑であったのではないかと考える。研修生を受け入れる側としては、常に見られている立場にある。手本としてではなく、自施設と比較しながら強みと弱みを発見し、自施設に何を持って帰るのかを常に考えながら研修に臨んでいる。今年度はそうした積極性をもった研修生が多かったと感じる。研修生が自主的に実習できるような環境を今後も目指していきたい。

施設や地域性を超えて、看護師同士が情報を共有し意見を交わす機会は、ホスピスという研修環境にあるからこそその利点だと考える。この機会がホスピスナースとしてのキャリアアップにもつながっていると実感している。お互いによりよい環境で新たな発見や学びができるよう、研修施設としてさらにスキルアップしていきたい。