

倫理コーディネーター 育成の現状と課題

福井大学医学部附属病院
五十嵐行江



UNIVERSITY OF FUKUI



臨床倫理を語る場

- 2017年当時 福井大学医学部附属病院内では看護研究を審査する倫理審査委員会は機能していたものの、臨床倫理を話し合う場はなかった
- 倫理を身近に考える機会の必要性
- 教育担当副看護部長を中心に、看護部内で倫理ワーキングを立ち上げた



看護部倫理ワーキングの目的

- 倫理的意識決定支援の方法について理解でき事例検討を通して日々の看護場面で生じる倫理的問題に対して問題解決できるよう支援する
- 患者に対し過去や今行われている、また今後受ける医療・ケアのありかたについて、看護部の倫理ワーキングで検討する



2017年の活動

倫理ワーキングメンバー構成

教育担当副看護部長・教育担当統括看護師長・教育担当看護師長
がん看護専門看護師・各部署の副看護師長1名

- 倫理的な症例検討の考え方をトレーニングすることから開始
- e-learningを活用した学習を進める
- 倫理的問題に関する現状把握と倫理WG活動評価



2017年の活動結果

- 情報が取れない、どんな情報があるとよいかわからない
- ある一面でしか患者や状況を見ていない
- 事例検討では過去事例の振り返りが多い
- 事例が偏る
- どのように活動していいかわからない



2018年の活動

倫理ワーキングコアメンバー構成

教育担当副看護部長・教育担当看護師長・教育担当副看護師長
がん看護専門看護師・精神看護専門看護師

役割：各部署の倫理ワーキングメンバーの活動を支援する

倫理ワーキングメンバー構成

各部署 1 名（22部署）

役割：自部署の倫理的問題に対し、主体的に行動して解決を図る
計3回(5月、7月、9月)の倫理事例検討会を開催する



ワーキングコアメンバーによる支援

- 「Jonsenの4分割法」、「厚生労働省委託事業E-FIELD資料」、「京都大学医学部附属病院作成の倫理事例検討用紙」を参考に倫理事例検討用紙と運用マニュアルを作成
- 各部署の倫理事例検討会開催サポートや臨床倫理問題に関するコンサルテーション対応（のべ17部署）
- 意思決定支援など学習ニーズに応じて講義などの教育活動（3部署）
- 看護部倫理ワーキング活動以外の倫理事例検討会（多職種カンファレンス）での医療・ケア方針の合意形成（3部署）

高野智早ら：A施設の看護部倫理ワーキンググループの活動報告と今後の課題
（2018 第18回日本医療マネジメント学会）より引用

2018年の活動結果

倫理事例検討用紙の運用を開始できた
倫理事例検討会の開催

22部署	平均 3.18 回
所要時間	平均54.14 分
参加人数	平均10.71 人

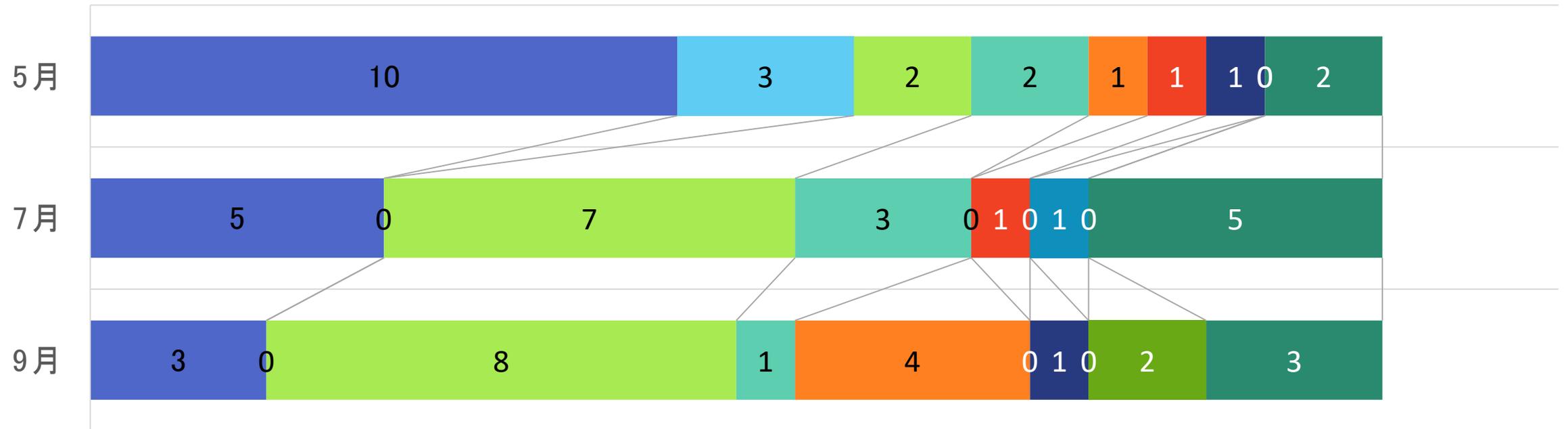
高野智早ら：A施設の看護部倫理ワーキンググループの活動報告と今後の課題
(2018 第18回日本医療マネジメント学会) より引用



UNIVERSITY OF FUKUI



2018年 倫理事例検討会テーマの推移



高野智早ら：A施設の看護部倫理ワーキンググループの活動報告と今後の課題
 (2018 第18回日本医療マネジメント学会) より引用

2020年看護倫理ワーキングから 臨床倫理推進委員会へ

- 臨床倫理推進委員会構成メンバー

企画経営担当副看護部長・教育担当看護師長・委員会担当看護師長3名
専門看護師4名・各部署1名（19部署）

- 目的

1. 当院における、倫理コーディネータ育成プログラムを構築する
2. 倫理的意思決定支援の方法について理解でき、事例検討を通して日々の看護場面で生じる倫理的問題に対して、問題解決できるよう支援する

臨床倫理推進委員会の活動

1. 倫理コーディネーターの役割・要件について理解する
2. 倫理コーディネータープログラム（近畿中部地区看護部長会議作成）を理解する
3. プログラムの能力別教育内容に関連した教材を検討する
4. 倫理コーディネーター要項（仮）を検討する
5. 専門看護師などの支援をうけ、各部署における倫理カンファレンスを開催する

グループ		活動内容
教材検討	感受性 推論 態度表明/実現 調整	プログラムの能力別教育内容に関連した教材を検討する
要項原案作成		倫理コーディネーター要項（仮）を検討し作成する
倫理カンファレンス		専門看護師などの支援をうけ、各部署における倫理カンファレンスを開催する

2021年 倫理コーディネーター制度要項の運用

- 臨床倫理推進委員会の構成メンバー

業務担当副看護部長・教育担当看護師長・医療メディエーター
委員会担当看護師長2名・専門看護師3名

- 目的

1. 当院における倫理コーディネーター養成研修を開催する
2. 倫理コーディネーター制度要項の研修内容を評価する
3. 倫理的意思決定支援の方法について理解でき、事例検討を通して日々の看護場面で生じる倫理的問題に対して、問題解決できるよう支援する

2021年 倫理コーディネーター制度要項 の運用

2月・3月に委員会内で検討

- 講義内容と資料作成
- 講師依頼
- 開講の日程調整
- 研修説明会の日程調整
- 研修者の選出（各部署の副看護師長or主任1名：15名）
- 講義以外の進め方の検討（倫理コーディネーター指導者ガイドの作成）

倫理コーディネーターの認定

- 課題レポート、事例カンファレンスレポート、自己評価表を提出
- 事例カンファレンスレポートの評価者
所属する部署の看護師長
- 課題レポート、演習等、他者評価の評価者
研修生を担当した専門看護師2名
- 倫理コーディネーター合否判定評価の評価者
臨床倫理推進委員会の副看護部長・看護師長・専門看護師・所属する部署の看護師長



倫理コーディネーター認定

- 2021年 10名（1期生）
- 2022年 5名（2期生）

- 2022年 1期生10名に対し、フォローアップ研修を実施
倫理コーディネーターが自部署において、倫理カンファレンスを開催



倫理コーディネーターの活動について

倫理的問題に気づき、言語化できるように関わる
カンファレンスを開催し、ファシリテーターとして倫理原則に基づき解決に向けた話し合いを行う

倫理コーディネーターの認定を受けることで、

- 役割意識の向上が見込まれる



倫理コーディネーター制度受講者の活動は、 臨床看護師にとってどうだったか

- 倫理的問題に対し
「倫理カンファレンス（以下CF）実施（37.6%）」群は「1人で抱えた（7.2%）」群に比べ倫理的行動力が有意に高く（ $p < 0.05$ ）
「第3者に話し気持を落ち着かせた（40.3%）」群は「CF実施」群に比べ倫理的感受性が有意に高かった（ $p < 0.05$ ）
- CF内容を実践に活かしていると
「思う（28.5%）」群は「まあまあそう思う（56.6%）」群に比べ行動力・感受性が有意に高かった（ $p < 0.01$ ）

高野智早ら；A施設看護師の倫理的問題における行動力・感受性に影響する要因の検討（2022,第9回日本CNS学会発表）より一部抜粋引用

フォローアップ研修

参加者

- 2021年倫理コーディネーター認定者9名
- 指導担当専門看護師3名
- 臨床倫理推進委員 看護師長2名

2グループに分かれてグループワーク

- 所属部署の倫理的問題の傾向
- 倫理コーディネーターとしての課題
- 倫理カンファレンス開催における問題点・工夫点
など



倫理コーディネーターの悩み

- 部署における倫理的問題やジレンマに気付くスタッフが少ない
- 時間外に倫理カンファレンスを開催することが多い
- 自分の考えにスタッフの意見を誘導してしまう
- 経験からくる直感や、発言力の強い人の意見に左右される
- 認知度が低い
- 認定後に部署異動(スタッフのいない部署等)により、どう活動していいかわからない、役割としての在り方が見えない



倫理コーディネーター育成後の問題

- 役割として能力を発揮できる人と、支援が必要な人の差がある
- 異動・長期休暇（育休等）により倫理コーディネーターがいない部署がある
- 認定に倫理カンファレンスの開催を必須としたため、カンファレンス開催がメインの活動になってしまいがち



育成後の課題

- 支援体制（フォローアップ研修や指導者ガイドの質の担保、個別フォロー以外の支援など）の検討
- 小さなモヤモヤや感じたジレンマを言葉に出してみんなで共有し考えていく風土作り
- 適切な評価方法の検討



ご清聴ありがとうございました



UNIVERSITY OF FUKUI

