

# AMCoR

Asahikawa Medical University Repository <http://amcor.asahikawa-med.ac.jp/>

看護研究集録(2020.3) 令和元年度:56.

ケアカンファレンスの教育的活用に関する一考察

齊藤 容加, 塩谷 今日子

## ケアカンファレンスの教育的活用に関する一考察

旭川医科大学病院 5階東ナースステーション ○斉藤容加 塩谷今日子

【はじめに】看護カンファレンスは看護レベルの向上とより良い看護ケアを実践するためにあり、チームメンバーの成長を促し職場の活性化にも役立つと言われている。しかし煩雑な業務の中で行うケアカンファレンスは定着せず、看護ケアの質向上やスタッフの成長に結びついていない。そこでケアカンファレンスのシステムから改善を図った。結果、ケアカンファレンスは習慣化しタイムリーな情報の共有や看護方針の検討はできるようになったが、カンファレンス本来の目的は達成できていない。そこでケアカンファレンスの現状から課題を明らかにしたいと考えた。

【目的】ケアカンファレンスを看護の質向上やスタッフ教育に活かすための示唆を得る。

【方法】2018年4月～2019年2月にA病棟に在籍した看護師22名を対象にケアカンファレンスに関するアンケート調査を実施。調査項目は独自に作成したケアカンファレンスに対する意識に関する7項目とする。さらにケアカンファレンスの件数とテーマ、スタッフの職種経験年数と部署別経験年数、ラダーレベルを調査し検討する。

【倫理的配慮】A病院倫理委員会の承認を得て実施した。

【結果】アンケート回収率68%(15件)、ケアカンファレンス実施件数は月平均14件で、テーマは看護計画検討121件、患者紹介37件、情報共有19件、退院支援19件であった。スタッフの職種経験年数は1年未満4名、1～3年5名、4年以上は13名。部署経験年数は1年未満9名、1～3年10名、4年以上3名で、ラダーレベルはⅠ4名、Ⅱ5名、Ⅲ7名、Ⅳ6名であった。

【考察】ケアカンファレンスは定着し患者紹介や情報共有ができ看護計画の検討ができている事が明らかになった。しかし意見を述べるスタッフは限定されており多様性のある検討はできていない。この要因としてファシリテーションの弱さが考えられる。また部署経験年数が浅いスタッフが多いことからケアカンファレンスのシステムの共通理解ができていない。さらに職種経験年数が浅いスタッフが多いことからケアカンファレンスの目的の理解不足があり、ケアカンファレンスが看護の質向上や教育の場へと繋がっていない事が示唆された。

【結論】ケアカンファレンスのシステムと目的の共通理解を図るとともにスタッフ各自が参加意識を持つようにすることが必要であり、ケアカンファレンス進行役のファシリテーション能力の向上が重要と考える。