

P1-055

インフォームド・アセントに基づく6歳採血の実施状況と課題—エコチル調査福島ユニットセンターの医学的検査場面の様子から—

尾形 優香¹⁾、佐藤 晶子¹⁾、橋本 浩一^{1,2)}福島県立医科大学 エコチル調査福島ユニットセンター¹⁾、
福島県立医科大学 医学部 小児科学講座²⁾

【目的】「子どもの健康と環境に関する全国調査（エコチル調査）」では、全体の5%の参加者を対象に詳細調査（環境測定・医学的検査・精神神経発達検査）を行っている。6歳で実施される採血を含む医学的検査は、子どもの成長に応じた関わりとして、インフォームド・アセントの観点に基づき行われる。今回、福島県全域で行っている福島ユニットセンター（UC）の実施状況からインフォームド・アセントに基づき行われる6歳採血の課題について明らかにする。

【方法】福島 UC 詳細調査参加者 606 名（2019 年 2 月 1 日現在）のうち 2019 年 5 月から 2020 年 1 月までに実施した 6 歳医学的検査参加者 269 名を対象とする。実施にあたっては、子どもの不安を最小限にするため、1) 関連機関との実施体制の構築、2) 局所麻酔剤を用いた薬理学的アプローチ、3) 検査の日程調整時からの段階的なプレパレーションを行う。

【結果】6 歳医学的検査は、福島県全域 32 医療機関の協力を得て実施した。実施環境の整備、採血時の子どもの気持ちの尊重等に理解を得て検査を行った。採血時は保護者の希望および医師の判断に基づき局所麻酔剤を使用でき、77.7%が使用した。使用については、子どもと検討する保護者も多かった。プレパレーションは、検査の日程調整時から子ども向け説明資料を郵送し、段階的に行った。参加者の 99.3%が子どもと事前に資料を確認し検査に参加した。検査当日は、実際の採血用具（針は提示せず）を用いたメディカル・プレイを行い、子どもの見通しが持ちやすくなるよう配慮した。これらの取り組みを行った上での採血の実施率は 95.5%であった。

【考察】子どものインフォームド・アセントに基づき実施される採血においては、関連機関および保護者の理解が重要であり、その上で子どもの成長に応じたプレパレーションが効果的であると考えられた。一方で関連機関には検査のための実施環境の整備に負担をかけ実施している現状があり、今後も各機関に合わせた実施体制の構築が重要である。また、子どもの成長に伴い、不安を“我慢する”という姿も見受けられ、迷走神経反射等のリスクも考えられる。安全に検査を行える実施体制および子どもが気持ちを表出しやすい環境の整備が今後も求められる。

P1-056

小児救急電話相談（# 8000）における電話相談員の職務満足度を構成する概念の検討

林 文子¹⁾、内海 みよ子²⁾、桧山 美恵子³⁾、宮下 佳代子⁴⁾、木村 静⁵⁾奈良学園大学 保健医療学部 看護学科¹⁾、
和歌山県立医科大学 保健看護学部²⁾、
武庫川女子大学 看護学部 看護学科³⁾、
NPO 法人小児救急医療サポートネットワーク⁴⁾、
同志社女子大学 看護学部 看護学科⁵⁾

【目的】小児救急電話相談（#8000）に携わる相談員の職務満足度を構成する概念を明らかにし、質の高い仕事が発揮される職務環境の在り方および向上への示唆を得る。

【方法】調査期間は平成 28 年 4 月から 5 月で、参加者は小児救急電話相談に 5 年～10 年携わっている看護師の資格を有する相談員 13 名であった。参加者にはアンケート用紙を用いて、電話相談の職務について、やりがいや満足感あるいは使命感や誇りを感じたこと、環境について改善して欲しいことなどを質問し、自由記述による回答を得た。研究方法は質的記述的に分析しカテゴリー分類した。分類には複数の研究者で確認を行った。参加者には研究内容、自由意志の確保、プライバシーの保護、不利益を受けない権利、研究者の守秘義務について口頭と文書にて説明し同意を得た。和歌山県立医科大学研究倫理審査委員会の承認（受付番号 1836）を得て実施した。

【結果】相談員の職務満足度の概念は、仕事に対するやりがいや誇り、使命感などからなる〈仕事に対する肯定的感情〉〈仕事の成果の確認〉〈# 8000 の在り方・存在意義〉と、専門性の発揮や良い相談を行うことに関する〈相談員としての自律〉〈充実して仕事ができる環境〉の 5 つのカテゴリーで構成された。

【考察】参加者は、子どもの病状に対する保護者の不安や疑問が電話相談によって解消されたことで〈仕事の成果の確認〉がなされ、保護者から得られる良い反応に対してやりがいや満足感を得ることができ〈仕事に対する肯定的感情〉を抱いていた。さらに子育てをする保護者への支援として〈# 8000 の在り方・存在意義〉の高さを認識し、良い相談が行えるよう自己の課題や目標を見出し〈相談員としての自律〉の意識が、仕事を向上させる努力として発揮されていた。そして同僚や管理者による周囲からのサポートは〈充実して仕事ができる環境〉として相談員を支えていた。電話相談の専門的知識や相談のスキルが発揮され、相手から得られる反応によって良い相談ができたことを認識し、肯定的な感情を抱くとともに相談員という専門的な職務の意識を高めていた。それが相談員の満足につながっていることが考えられた。

【結論】相談員が力を発揮し質の高い相談を行うためには、職務満足度の検討が有用であることが示唆された。開示すべき COI 関係にある企業、組織および団体等はない。