

第2部

講義

【看取りを支えるチーム作り】



【管理者のグループ】



ワールドカフェ

【管理者と職員が一緒のグループ】



【職員のグループ】



【管理者と職員が一緒のグループ】



全体共有



*ワールドカフェの中盤に席替えをし、最初のグループ編成に戻った



（倫理面への配慮）

研修会終了後のアンケートを実施するにあたり、書面で研究趣旨と倫理的配慮に関する事項（自由意思による回答であること、途中で回答したくなかった場合には無理に回答しなくて構わないこと、データ処理と個人情報の管理等）を明記、口頭で説明した。調査票の回収をもって調査協力に同意したとみなした。

C . 研究結果

受講者に対して、研修会終了後にアンケートを実施した。アンケート回収率は 43 名（100.0%）であった。

研修プログラムの効果を検討するために、以下の点について調査をし、管理者と職員の回答について比較分析を行った。

- 入居者を看取りまでケアすることについて、研修会受講前に抱えていた悩みや課題
- 研修会に参加することで、その悩みや課題に対する解決策は見つめられたか
- 入居者に対して看取りケアを提供する上で大切だと思われることと、それを実現するための方策を得られたか
- 研修会に対する評価

・ 入居者を看取りまでケアすることについて、研修会受講前に抱えていた悩みや課題についてのアンケート結果（表 6 , 表 7）

入居者を看取りまでケアすることについて、研修会受講前に抱えていた悩みや課題について、自由記述形式で回答を求め、それらをテ-

マ別にコーディングし分類した。

管理者の回答は 4 つに大別された。分類毎の回答例は下記のとおりとなる。

【職員が抱える不安やストレスに関すること】

例)「スタッフへの不安感をどのように解消できるか、又、心のケアをどのようにやっていたら良いか。」(a1)

【医療との連携に関すること】

例)「緊急時の往診が無いため(可能なときもあり)終末期は不安あり。」

【家族との関係】

例)「家族と一緒に看取りを考えるには?」(b1)

【入居者との関係(本人の意思確認)に関すること】

例)「ご自身で最後の判断が出来ない方の看取りが、どう対応しているのか、常に悩みとなっている。」

同様に、職員の回答も 4 つに分類されたが、その内容は【家族との関係】以外は異なるものだった。分類毎の回答例は下記のとおりとなる。

【看取りに関すること】

例)「経験がないのでまだ分からないことが不安」(a2)

【夜間対応に関すること】

例)「夜勤帯に急変した場合こういった状態の時に救急車を呼べばよいか分からない。(マニュアルはあるけど)」(a3)

【介護職としての役割について】

例)「どこまでケアすることが、ご本人のためなのか」

【家族との関係】

例)「家族への説明、点滴を過度に希望する家族への対応、説明」(b2)

表 6 . 研修会受講前に抱えていた悩みや課題 (管理者)

