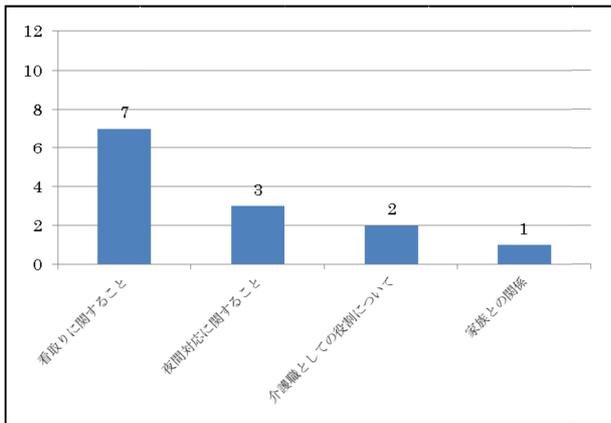


**表7. 研修会受講前に抱えていた悩みや課題(職員)**



以上の回答において管理者が抱えている悩みや課題として最も多く寄せられた回答は【職員が抱える不安やストレスに関すること】であった。その内容は(a1)の例で示されているように、スタッフの不安感軽減や、心のケアへの対応というものであった。

それに対して、職員の回答として多かったのは、看取りや夜間対応に対する‘不安’(a2, a3)であった。

【家族との関係】について、管理者は入居者の家族と一緒に、入居者の看取りについて考えていくことについて悩みを抱えていた(b1)。すなわち一緒に同じ課題を見据えて、それを解決する上での困難さを感じていたのに対し、職員の回答は、家族への説明において困難を感じているというものであった(b2)。回答数が1件のため、一般化はできないが、管理者と職員は家族との関係において、異なるタイプの悩みを抱える傾向があると想定される。

### 研修会に参加することで、研修会受講前に抱えていた悩みや課題に対する解決策についてのアンケート結果

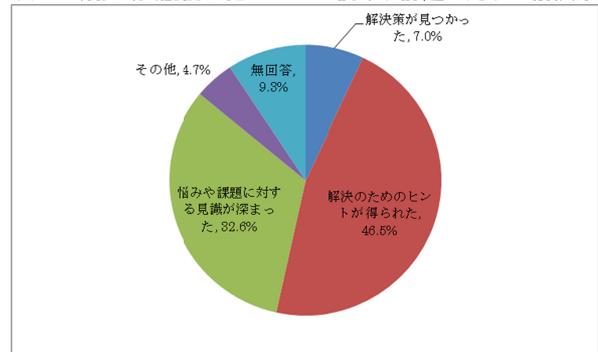
研修会に参加することで、研修会受講前に抱えていた悩みや課題(表6、表7で示した悩みや課題)の解決策について、下記4択からの選択方式で回答を得た。

1. 解決策が見つかった
2. 解決のためのヒントが得られた
3. 悩みや課題に対する見識が深まった
4. その他

約半数の受講者が「解決のためのヒントが得られた」(46.5%)と回答した。「解決策が見つかった」(7.0%)と合わせると、過半数の受講者にとって、本研修会は悩みや課題解決の上で有効であったとの評価を得られた。

3割以上の受講者が「悩みや課題に対する見識が深まった」(32.6%)という回答を選択していることから、新たな課題の発見や、気づきがあったことも推察される。

**表8. 研修会受講前に抱えていた悩みや課題に対する解決策について**



### 研修会を受講後、看取りケアを提供する上で大切だと思うことについてのアンケート結果(表9、表10)

研修会受講後に、看取りケアを提供する上で大切だと思ったことについて、自由記述形式で回答を求め、それらをテーマ別にコーディングし分類した。

管理者の回答は5つに大別され、分類毎の回答例は下記のとおりとなる。中でも、【入居者本人や家族との関係】については、受講者した管理者全員が大切なこととした回答した。

#### 【入居者本人や家族との関係】

例)「本人、家族の真の意向をくみ取る事」

#### 【職員をサポートする仕組み】

例)「職員、家族の不安を医師、看護師等の力を借り、軽減する機会を持つこと」(c1)

#### 【他職種や職員との連携】

例)「他職種との連携を密にしていないと利用者は支えられない」

#### 【管理者の姿勢】

例)「管理者等上に立つものの、ぶれない意志」

#### 【医療・看取りについての知識】

例)「看取りステージの心身の変化」

同様に、職員の回答は5つに大別され、分類毎の回答例は下記のとおりである。管理者の回答と同様に、最も多かった回答は【入居者本人や家族との関係】というものだった。

【入居者本人や家族との関係】

例) 「家族と話し合い、医者との話し合いでどのように(本人の)希望をかなえるべきか」(G2)

【他職種や職員との連携】

例) 「スタッフが皆で情報や意識を共有すること」

【医療・看取りについての知識】

例) 「死に対する看取り方、経験者などの話」

【職員をサポートする仕組み】

例) 「看取った後のスタッフのケア」

【管理者の考え方・姿勢】

例) 「施設の方針」

表9. 看取りケアを提供する上で大切だと思うこと(管理者)

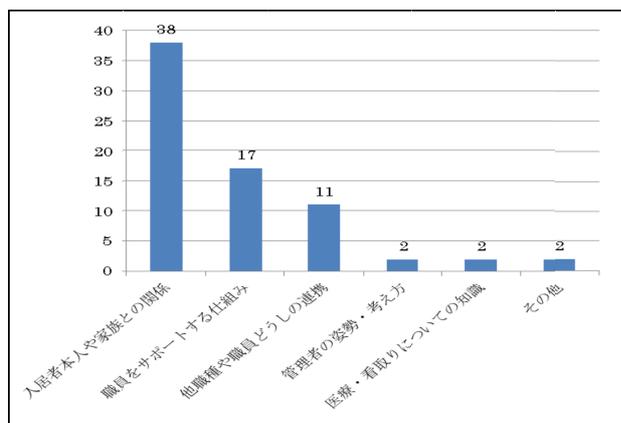
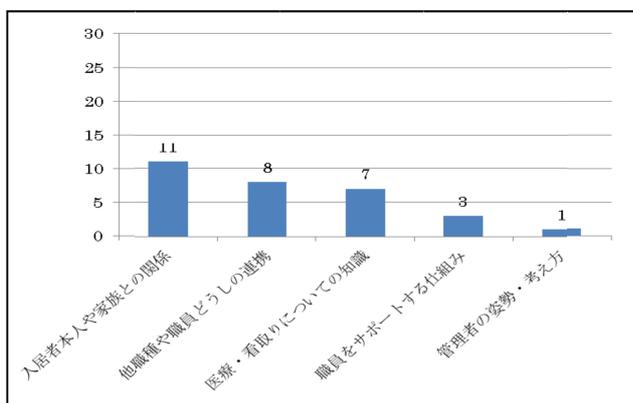


表10. 看取りケアを提供する上で大切だと思うこと(職員)



以上から明らかなように、受講者の多くが看取りケアを提供する上で最も重要なこととして【入居者本人や家族との関係】を挙げた。

管理者の回答で次に多かったのは【職員をサポートする仕組み】に関するものだった。研修会受講前に管理者が悩みや課題として抱えていることに関する回答の上位を占めたのは、【職員が抱える不安やストレスに関すること】であった。

・研修会の評価についてのアンケート結果

プログラムに沿って、講義、グループワーク、ワールドカフェについて5段階で回答を求めた(「1.満足」~「5.不満」)。

(1) 第1部

講義「入居から看取りまでを支える基礎知識」についてのアンケート結果(表11、表12)

管理者の9割(89.3%が「満足」、「どちらかといったら満足」と回答)から講義に対する満足度が高いとの結果が得られた。職員の7割以上が講義に満足と回答しており(73.3%が「満足」、「どちらかといったら満足」)、高い評価が得られた。

一方、職員の4名(26.7%)が「どちらでもない」と回答している。

表11. 講義「入居から看取りまでを支える基礎知識」【管理者】

講義について...	n	%
1.満足	14	50.0
2.どちらかといったら満足	11	39.3
3.どちらでもない	1	3.6
4.どちらかといったら不満	1	3.6
5.不満	0	0.0
無回答	1	6.7
合計	28	100.0

表12. 講義「入居から看取りまでを支える基礎知識」【職員】

講義について...	n	%
1.満足	8	53.3
2.どちらかといったら満足	3	20.0
3.どちらでもない	4	26.7
4.どちらかといったら不満	0	0.0
5.不満	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	15	100.0

グループワークについてのアンケート結果(表13、表14)

講義についての満足度同様、グループワーク

についての満足度も、管理者の方が、職員よりも高い傾向となった。

**表 13 . グループワーク【管理者】**

グループワークについて...	n	%
1.満足	15	53.6
2.どちらかといったら満足	10	35.7
3.どちらでもない	1	3.6
4.どちらかといったら不満	1	3.6
5.不満	0	0.0
無回答	1	10.0
合計	28	100.0

**表 14 . グループワーク【職員】**

グループワークについて	n	%
1.満足	10	66.7
2.どちらかといったら満足	0	0.0
3.どちらでもない	3	20.0
4.どちらかといったら不満	1	6.7
5.不満	0	0.0
無回答	1	6.7
合計	15	100.0

講義に対する満足度と、グループワークに対する満足度を精査した結果、これらは相関関係にあった。

## (2) 第2部

### 講義「看取りを支えるチーム作り」についてのアンケート結果

第2部の講義に対する満足度も、管理者（92.8%が「満足」、「どちらかといったら満足」と回答）、職員（86.78%が「満足」、「どちらかといったら満足」と回答）ともに高い結果となった。

**表 15 . 講義「看取りを支えるチーム作り」【管理者】**

講義について...	n	%
1.満足	10	35.7
2.どちらかといったら満足	16	57.1
3.どちらでもない	2	7.1
4.どちらかといったら不満	0	0.0
5.不満	0	0.0
合計	28	100.0

**表 16 . 講義「看取りを支えるチーム作り」【職員】**

講義について...	n	%
1.満足	9	60.0
2.どちらかといったら満足	4	26.7
3.どちらでもない	2	13.3
4.どちらかといったら不満	0	0.0
5.不満	0	0.0
合計	15	100.0

### ワールドカフェについてのアンケート結果 (表 17、表 18)

**表 17 . ワールドカフェ【管理者】**

ワールドカフェについて...	n	%
1.満足	12	42.9
2.どちらかといったら満足	14	50.0
3.どちらでもない	2	7.1
4.どちらかといったら不満	0	0.0
5.不満	0	0.0
無回答	0	0.0
合計	28	100.0

**表 18 . ワールドカフェ【職員】**

ワールドカフェについて...	n	%
1.満足	9	60.0
2.どちらかといったら満足	3	20.0
3.どちらでもない	1	6.7
4.どちらかといったら不満	1	6.7
5.不満	0	0.0
無回答	1	6.7
合計	15	100.0

講義に対する満足度と、グループワークに対する満足度は、第1部同様、相関関係にあった。

## D . 考察

### 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

研修会受講前に抱えていた悩みや課題について管理者の回答と職員の回答として最も多かった内容を比較した結果、管理者の回答として多かった内容はスタッフの不安感軽減や、心のケアへの対応というものであった。

それに対して、職員の回答として多かったのは、看取りや夜間対応に対する‘不安’(a2, a3)

であった。

- ・「経験がないのでまだ分からないことが不安。」(a2)
- ・「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)

以上から、管理者は、職員が抱えている不安や悩みを理解しており、そうした悩みや課題を解決するための方策またはそうした方策を得るためのヒントを得ることを期待して、本研修会に臨んだものと推察される。

職員は、現場で直面するそうした具体的な悩みや課題の解決策を求めて研修会を受講したと考えられる。

これらの点をまとめると、日常のケアにおいて、職員が現場で直面する悩みや課題は傾向が明確になっており、管理者は職員が抱えるそうした悩みや課題を概ね理解している。

しかし、一つの施設という枠組みの中ではそれらを解決する手立ては不十分なため、施設という枠を超えて、受講者が相互に交流しながら学び合うことは、多くのヒントを得られる機会となると想定される。そうした期待感が本受講者の間に潜在的にあったものと考察された。

### 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けれられたか

3割以上の受講者が「悩みや課題に対する見識が深まった」(32.6%)という回答を選択していることから、新たな課題の発見や、気づきがあったことも推察される。

そうした発見や気づきについて明らかにするために、アンケートの自由記述欄の内容について分析した。そこから、以下3点が「気づき」として浮かびあがった。

#### ・研修会が受講生にもたらした気づき

自施設における常識が、必ずしも他施設における常識とは限らない、非常識かもしれない。

- 例) 同じグループホームでも職員の体制が違うこと。常勤として看護師がいない。
- 例) (お看取りまで)もう数日となった時、他施設では、常にリーダーや看護師が傍にいた体制をとっている。そうやって職員をサポートしていることが分かった。

#### ・研修会が受講生にもたらした気づき 同じ職種であっても、価値観は多様

- 例) グループ(のメンバー構成)を変えたことで、色々な価値観の施設長及び管理者の方がいることがわかって良かった。良いところもそうでないと感じるところもあった。他施設の若いスタッフの苦悩等の話しが聞けてよかった。
- 例) 実際に看取りをやっている施設からの意見や方法を聞くことができ、勉強になった。

#### ・研修会が受講生にもたらした気づき 共通の悩みや課題を抱えている

- 例) 多職種間の勉強会が必要だということが分かった。勉強会などしている施設もそうでない施設も同じ悩みを持っていることがわかった。
- 例) 看取りをすると他利用者の介護が手薄になることなど他施設も同様の悩みがある。

### 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

研修会受講前に管理者が悩みや課題として抱えていることに関する回答の上位を占めたのは、【職員が抱える不安やストレスに関すること】であった。そして、研修会受講後に、看取りケアを提供する上で大切だと思うこととして【職員をサポートする仕組み】に関するものが上位を占めた。

その回答例を比較すると、下記に示したように、医療職の協力も得て、「チームで解決の仕組みを作っていく方向性」をイメージされた記述に変化した。

(受講前): 「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けば良いか」

(受講後): 「職員、家族の不安を医師、看護師等の力を借り、軽減する機会を持つこと」

以上から、悩みや課題となっていたことを解決するための方向性について、研修会を通じて具体化できたものと考察される。

職員の回答例に着目すると、「家族と話し合い、医者との話し合いでどのように(本人の)希望をかなえるべきか」といった記述に示されているように、入居者、その家族、医療者と前向き

に関係を構築していくことの重要性が挙げられた。

看取りケアを提供する上で最も重要と思うことが研修会後に一致しているというのは、管理者と職員という組織内における立場の違いを超えて、認識が共有されたと言えるだろう。

また、職員受講者の約半数から【医療・看取りについての知識】の重要性が挙げられた。その意味では、看取りケアをする上で必要となる医療知識に関して継続的に研修会を行う必要があるだろう。

## 研修会に対する評価

本研修会は、第1部、第2部ともに、受講者から高い評価を得られた。そして、講義に対する満足度が高い受講者ほど、その後のグループワーク・ワールドカフェに対する満足度も高い傾向にあった。

入居から看取りまでを支える基礎知識を取り上げた第1部では、職員よりも、管理者の満足度が高い傾向にあり、特に講義については、管理者の満足度の方が高かった。それに対して職員の回答では「どちらでもない」という回答が26.7%となったことから、講義内容や難易度については、更なる検討を要する。

尚、チーム作りをテーマに据えた第2部については、管理者と職員の満足度の間に差異はなかったことから、テーマ設定が受講者のニーズにかなっていたものと考察される。また、管理者と職員という立場の異なる介護職と一緒にグループワークを行うことで、より現実に近い形でチーム作りについて議論することができたものと推察される。

## E . 結論

他施設の職員と議論や情報交換をすることで、本研修会は各受講者に主として以下二つの機会を提供できたとの結論に至った。

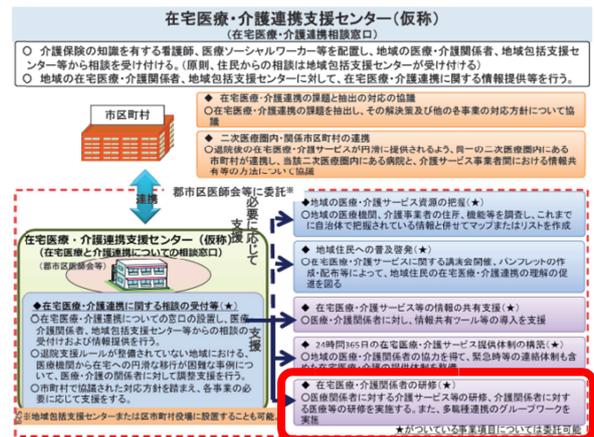
- ・ 自施設の体制や、自身の介護について見直す機会となった。
- ・ 医療と介護の連携について考える機会となった。

尚、本研究は、平成27年度からの「在宅医療・介護連携推進事業」の一環として展開する在宅医療・介護連携支援センター（仮称）の業務のうち、必須となる「在宅医療・介護関係者

の研修」（図1）のモデルプログラムへと発展していくことが期待される。

特に「在宅医療・介護関係者の研修」においては、看取りも見据えた研修プログラムを実施することで、人生の最終段階においても個人の希望にそったケアを提供できる人材育成と地域づくりを支える一助となることが期待される。

図1. 在宅医療・介護連携支援センターについて



## F . 健康危険情報

なし

## G . 研究発表

### 1 . 論文発表

なし

### 2 . 学会発表

なし

## H . 知的財産権の出願・登録状況

### 1 . 特許の取得

なし

### 2 . 実用新案登録

なし

### 3 . その他

なし