

資料 1

がん患者に対するアピアランスケア均てん化を担う がん診療連携拠点病院の医療職に対する研修

報告書

日時：令和5年10月29日（日）・30日（月）

場所：国立がん研究センター中央病院会議室

主催：令和5年度厚生労働科学研究費補助金・厚生労働行政推進調査事業費補助金

がん対策推進総合研究事業「アピアランスケアに関する相談支援・情報提供体制の構築に向けた研究」班

1 研修のねらい

I. 研修会のねらい

1. アピアランスケアの質向上と均てん化に向けた課題を明確にし,効果的,効率的なケア提供のための提案ができる。
2. 医療圏におけるアピアンランスケアの質向上のために,研修会の開催や相談対応のための計画が立てられる。

II. 研修目標

1. がん対策でアピアランスケアを重点課題とした理由と方向性を説明できる。
2. アピアランスケアの理念,目標を説明できる。
3. アピアランスケア質向上と均てん化の為の優先課題をリストアップする。
4. がん患者のアピアランスケアニーズについて理解を深める。
5. アピアランスケア実装のための促進・阻害要因を説明できる。
6. アピアランスケア実装のための実践者の行動目標を上げることができる。
7. アピアランスケア実装のための管理者の行動目標を上げることができる。
8. アピアランスケア実装を促進するための知識・技術 を説明できる。
9. 医療として提供できるアピアランスケアの理念をふまえ,自施設で対象となるケア対象者を説明できる。
10. 自施設で病院職員が実践するための組織分析を行う。
11. 自施設で病院職員が実践するための改善の方向性を検討する。
12. アピアランスケア実装の行動目標をふまえ,対応事例の共有から好事例を分析する。
13. アピアランスケア実装にむけて活動の方向性を検討する。
14. 自施設における実装の行動計画,評価指標を立案する。

III. 研修の対象者

対象者の所属機関は、がん対策をふまえたアピアランスケアの全国の均てん化のために、ケアを先進的に実施しているがん診療連携拠点病院（以下、拠点病院）であり、研修を受けた者が所属する拠点病院が都道府県と連携しながら医療圏において研修の企画・運営や相談対応を実施することを目指す。

【施設名】

埼玉医科大学国際医療センター　がん研究会有明病院　神奈川県立がんセンター
静岡県立静岡がんセンター　愛知県がんセンター　三重大学医学部附属病院
独立行政法人国立病院機構四国がんセンター　独立行政法人国立病院機構九州がんセンター、
社会医療法人博愛会相良病院　琉球大学病院

対象者の内訳

		実務者	管理者
職種	看護師	10	7
	医師	0	2
	ソーシャルワーカー	0	1

		実務者	管理者
部門	病棟	3	0
	通院治療センター	1	1
	相談支援センター	3	4
	その他	3	5

※その他は、アピアランス支援センター、緩和ケアセンター、看護部、診療部門など

IV. 研修の担当

1. 研修担当者

代表

国立研究開発法人国立がん研究センター中央病院アピアランス支援センター：藤間勝子

メンバー

国立看護大学校：飯野京子、綿貫成明、清水陽一、長岡波子

国立研究開発法人国立がん研究センターアピアランス支援センター：小林智美、小池綾子

国立研究開発法人国立がん研究センター中央病院看護部副看護部長：森文子

横浜労災病院看護部：大椋裕美

2. 講師

厚生労働省 健康・生活衛生局がん・疾病対策課相談支援専門官：戸石輝 氏

キャンサー・ソリューションズ株式会社 代表取締役社長：桜井なおみ 氏

V 研修の構造,進め方

研修を企画する前提として研究班は,2021 年度から 2022 年度に実施したアピアランスケアの実装に向けた研究成果から,アピアランスケア実装のための行動変容に必要な要素を検討した(表)。知識の獲得は主に事前の e-learning によって,その他は構造的なグループワークを行うこととして研修内容・方法を設定した。研修参加の 10 病院を 4 グループに分け,それぞれに 2 名ずつの研究班のメンバーがファシリテーターとして参加し受講生の会話の促進を行った。3つのグループワーク課題について,毎回それぞれ異なる病院の組み合わせでグループを構成し,多様な病院の参加者と討議ができる形式とした。

研修生が所属する「自施設」の目標の設定は,まず個人で考えて記入し,その後同一病院の実務者と管理者のペアでその内容を確認し,その後,異なる病院のメンバー間で情報提供・意見交換を行う形式とした。

表. 研修構築の基盤となる実装のための行動変容支援

アピアランスケアの組織的提供開始・維持のために必要な要素			行動変容をもたらすための研修プログラム	
能力	結果予期	組織的にケアを実践すれば良い結果が生まれるという期待	・アピアランスケア実装のための組織分析 ・改善の方向性の明示	組織の課題,弱み,強みをふまえ,組織的に取り組むことで,課題が解決できるという期待をもつ
	自己効力感	組織的にケアを実施することができるという自信	研修会全体	
	知識・態度	外見変化による影響の知識,組織的にケアを提供することの重要性の認識	・がん対策,がん患者のニーズから必要な知識技術を認識 ・アピアランスケアの知識の向上	e-learning 講義 グループ討議
環境	観察学習	導入成功施設の体験談,共に実践をする他組織の仲間の行動	・成功事例の体験談の共有 ・他の組織の仲間の行動の共有	グループ討議
	規範	他施設での実践者の行動,他者からの期待	・多施設との情報共有	グループ討議
	ソーシャルサポート	同僚・上司によるサポート	・組織的な支援の具体策を明示する ・ケア実践者への支援を検討する	グループ討議
行動	行動スキル	記録,自己学習	ー	
	行動意図と目標設定	行動目標の達成,アウトカムの目標設定	自施設の行動目標とアウトカムの設定	グループ討議

	強化	フィードバック（応援）とインセンティブ制度	—	
--	----	-----------------------	---	--

（出典：研究班 2022 年研究成果）

2 研修日程

1 日目 10 月 29 日（日）		方法	担当
10:00-10:10	ガイダンス,アイスブレーキング		藤間
10:10-10:20	・ がん対策における重点課題アピアランスケアについて ・ アピアランスケアの質向上と均てん化のための政策的取り組みの現状と課題	講義	厚生労働省 戸石
10:20-11:10	・ がん患者のアピアランスケアニーズについて理解を深め,患者間のアピアランスケアに関する情報やケア提供の格差を低減する方策の検討	講義	桜井
休憩			
11:20-12:30	アピアランスケアの理念,目標 心理社会的支援の方法	講義	藤間
昼食			
13:30-15:20	各施設のアピアランスケア実施状況に関する情報交換	プレゼン 討議	飯野
休憩			
15:30-17:25	【グループ討議 1】 アピアランスケア実装のための行動目標について	個人ワーク GW,発表	研究班 飯野
休憩			
17:35-18:00	1 日目振り返り	質疑	研究班 藤間

2日目 10月30日(月)		方法	担当
9:00-10:00	【グループ討議 2-1】 アピアランスケア実装に向けた課題の分析と方向性の検討	GW	司会 飯野,藤間
休憩			
10:10-11:10	【グループ討議 2-2】 職員のスキルアップのための取り組み	GW	司会 清水,長岡
11:10-12:30	グループ討議 2-1.2-2 の発表・討議 全体発表	全体発表,討議	研究班 飯野,藤間
昼食			
13:30-14:00	アピアランスケアに必要な物品や資材,環境整備	講義	藤間
休憩			
14:10-15:55	【グループ討議 3】 アピアランスケアの質向上に向けた活動や方向性の共有と検討	GW 発表	藤間
休憩			
16:05-16:45	研修評価用紙記入(6. 7. 10. 11 ページ) 振り返り		全員 飯野,藤間
16:45-17:00	まとめ 今後の予定		藤間

3 研修成果の報告

1)実務担当者のアピアランスケア実装の行動目標の検討

研究班で検討したアピアランスケア実装（案）について、研修対象者に目標は有用か、改善が必要か、必要な場合はその理由についての回答を求めた。回答の概要は以下の通りである。20 項目中、大多数の項目は有用であるとの回答であった。改善の必要な項目は、文章の不明点、実践者のみでは解決できないと考える点などが挙げられていた。

1. 実務担当者の行動目標案に関する回答

アピアランスケアを実装するための行動目標		目標は 有用(人)	目標の改善 が必要(人)
1	アピアランスケアの組織的取り組みに同意する	9	1
	改善が必要な理由 組織的取り組みがわかりにくい、組織的取り組みがない施設もあるので、その手前の表現が必要と思う。		
2	医療として提供できるアピアランスケアを明確にし、病院職員に明示する	9	1
3	アピアランスケアの理念や実践方法を病院職員が共有するために働きかける（チラシやポスター、研修会の開催）	10	0
4	アピアランスケアについて院内の各部門が連携する体制を作る	10	0
5	長期的に関わる必要がある患者に対応する仕組みを作る	7	3
	改善が必要な理由 短期的な関わりについても評価する項目があるとよい。		
	継続していくために人材育成が必要		
	長期的の例が良くわからない(一生残るとか)。		
6	アピアランスケアに関する患者や家族からの相談対応ルートを明確にする（規定や手順書など）	9	0
7	アピアランスケアに関する医療職からの相談対応ルートを明確にする（規定や手順書など）	9	0
8	多職種で連携し、アピアランスケアに取り組む	9	0
9	患者向けの説明資材を準備する	9	0
10	外見の問題を医療者に相談してもよいことを患者に伝える	9	0
11	外見の問題について相談できる場所や対応者などを患者に明示する	9	0

12	アピアランスケア担当者と各部門のリンクナースなどが定期的に情報交換を行う	9	0
13	実施したアピアランスケアについて診療録に記録する	9	0
14	業者との契約が必要な場合に使用する,ひな型を作成する	6	3
	改善が必要な理由 業者との契約になると管理者の許可が必要になると思います。		
	業者との契約などは実務者よりも管理者とのやり取りが必要？		
15	アピアランスケアに関して実際の対応事例,疑問点,手順書,契約書などを他の病院と情報交換する	8	1
	改善が必要な理由 契約書など他病院のとは,管理者とのやり取りが必要		
16	医療圏のケアの均てん化に向けた研修会や相談対応などを実施する	9	0
17	アピアランスケアをより良くするために現状を分析・評価する（件数,満足度など）	8	1
	改善が必要な理由 理解協力維持のために1回だけでなく,繰り返し働きかけていくことが必要 継続的な取り組みが必要		
	導入期や実装期にも評価項目があるとよい		
	管理者から協力支援が受けられる体制があること（維持期なので既に得られている前提？）		
18	アピアランスケアの活動について職員や患者から評価を得る機会を作る	9	0
	改善が必要な理由 管理者のサポートを得る（判読不明）ことは？		
	管理者から協力支援が受けられる体制があること（維持期なので既に得られている前提？）		
19	治療のクリニカルパスにアピアランスケアを含める	7	2
	クリニカルパスは医師との話し合いが必要だと思う		
20	病院としてアピアランスケアに対応していることを内外に明示する	8	1
	改善が必要な理由 院外の明示に協力的でない医師がいる		
	管理者から協力支援が受けられる体制があること（維持期なので既に得られている前提？）		
全体	評価実施遂行のために管理者からのトップダウンの支持があったほうが協力を得やすいし,特に,多職種を対象としたとき		

2)管理者のアピアランスケア実装の行動目標の検討

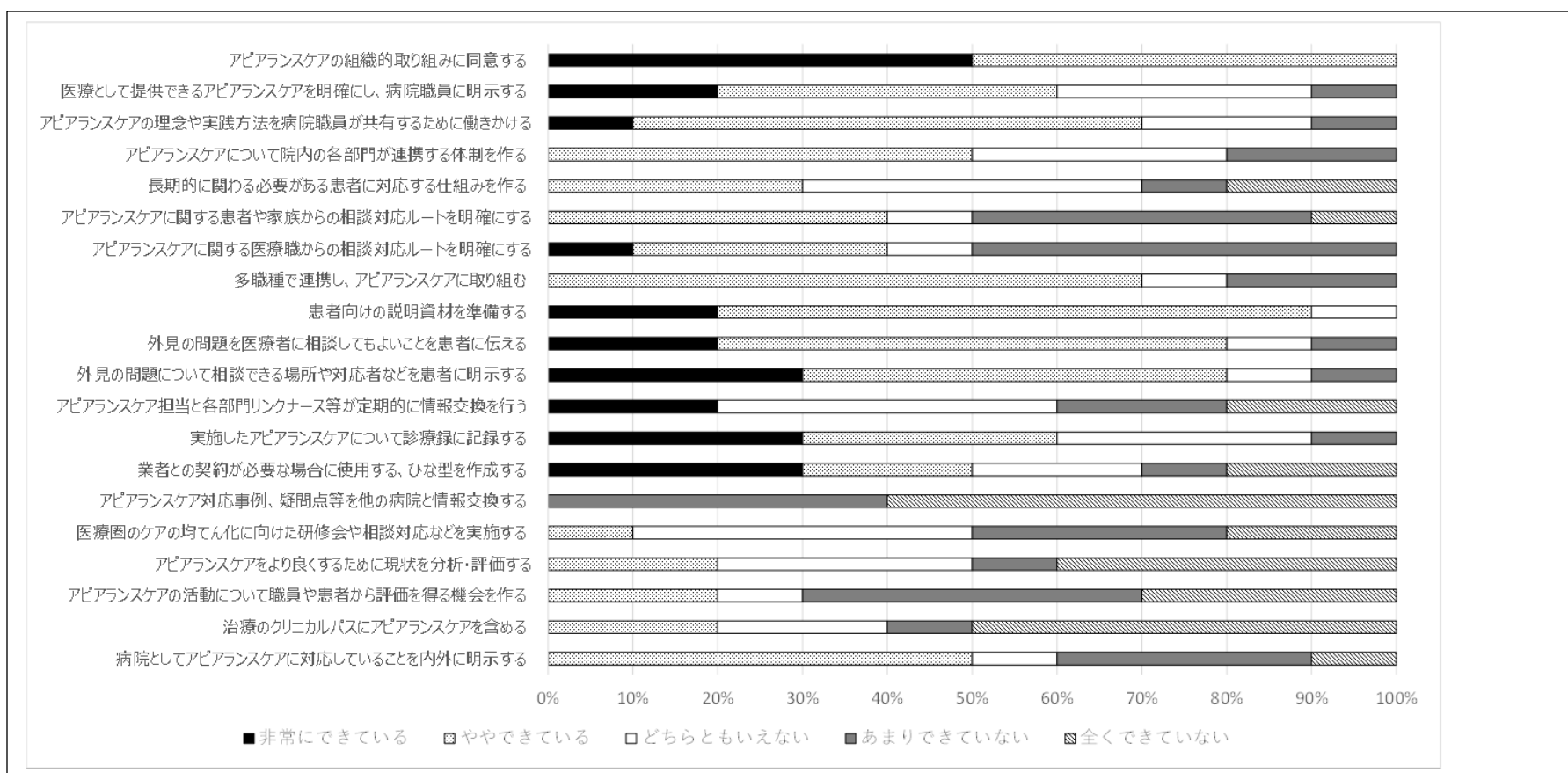
管理者の行動目標案に関する回答

アピアランスケアを実装するための行動目標(管理者用)		目標は 有用(人)	目標の改善 が必要(人)
1	アピアランスケアの組織的取り組みに同意する	8	2
	改善が必要な理由 「組織的な取り組みに同意」は管理者としては同意するが、施設としての同意は、何をもって同意ととらえていいのか。現状では担当者の熱量や人が変わる等で取り組み自体がぶれる。		
	対象者がわかりづらかった。		
	組織的取り組みの同意は誰、どのような組織に同意できれば目標を達成となるのか明示が必要。		
	病院長の積極的な同意が得られているかどうか。		
2	がん対策にアピアランスケアが明記されたことなど社会の変化を病院職員に周知する	10	0
	改善が必要な理由 院内に明確に規定された組織または役割として認知されているかどうか。		
3	アピアランスケアの理念や実践方法を共有するために病院職員に働きかける(チラシやポスター、研修会の開催)	9	1
	改善が必要な理由 情報提供に関して、院内の明確な決まりごととして規定されているかどうか。 院内のフローチャートを図式化し、職員の周知を図る必要がある。		
4	知識や意欲が高く、役割を期待できる者をアピアランスケア担当者として選任し、公式に任命する	8	2
	改善が必要な理由 知識や意欲が高いー高いの評価が具体的にだとよい。		
	アピアランスケア担当者として多職種で構成されたチームの立ち上げが必要であり、公式に任命する。		
5	長期的にアピアランスケアの必要がある患者に対応する仕組みを作る	8	1
	改善が必要な理由 長期的対応と共に短期的な対応も該当するのではないか。		
6	公式な会議でアピアランスケアについて発言する	7	2
	改善が必要な理由 “公式な会議”とは？ 会議だけに絞ってよいのか。		
	2次医療圏で全県レベルでアピアランスケアに関する会議を組織できているかどうか。		
	公式な会議とはどのような会議をさすのか明示が必要。		
7	アピアランスケアについて、がん相談支援センターでも対応できる体制を整備する	9	0
8	役割を期待できる職員に対して研修会や学会への参加を病院として支援する	10	0
9	アピアランスケアに必要な経費を予算化する	9	1

	改善が必要な理由 管理者の立場も施設それぞれ。いち看護師長,チーム活動のレベルでは予算化まで問われると答えられない。		
10	アピアランスケアの活動について職員や患者から評価を得る機会を作る	9	1
	改善が必要な理由 評価を得る機会を作るとなると各施設の状況により,多様な取り組みができることと想定してのことと思います。しかしながら,維持するにあたっては,評価は必須であるので,機会ではなく「仕組みを作る」又「定期的に評価を得る機会を作る」などでも良いかと思いました。また職員と患者と分けた目標設定にしてもよいと思います。		
11	アピアランスケアをより良くするために現状を分析・評価する(件数,満足度など)	8	1
	改善が必要な理由 展示室を利用した患者からのフィードバックを得ていない。 病院満足度調査(サーベイモンキーで都度行っているが)その中にアピアランスケアについて項目を入れ,患者からの評価を得る。		

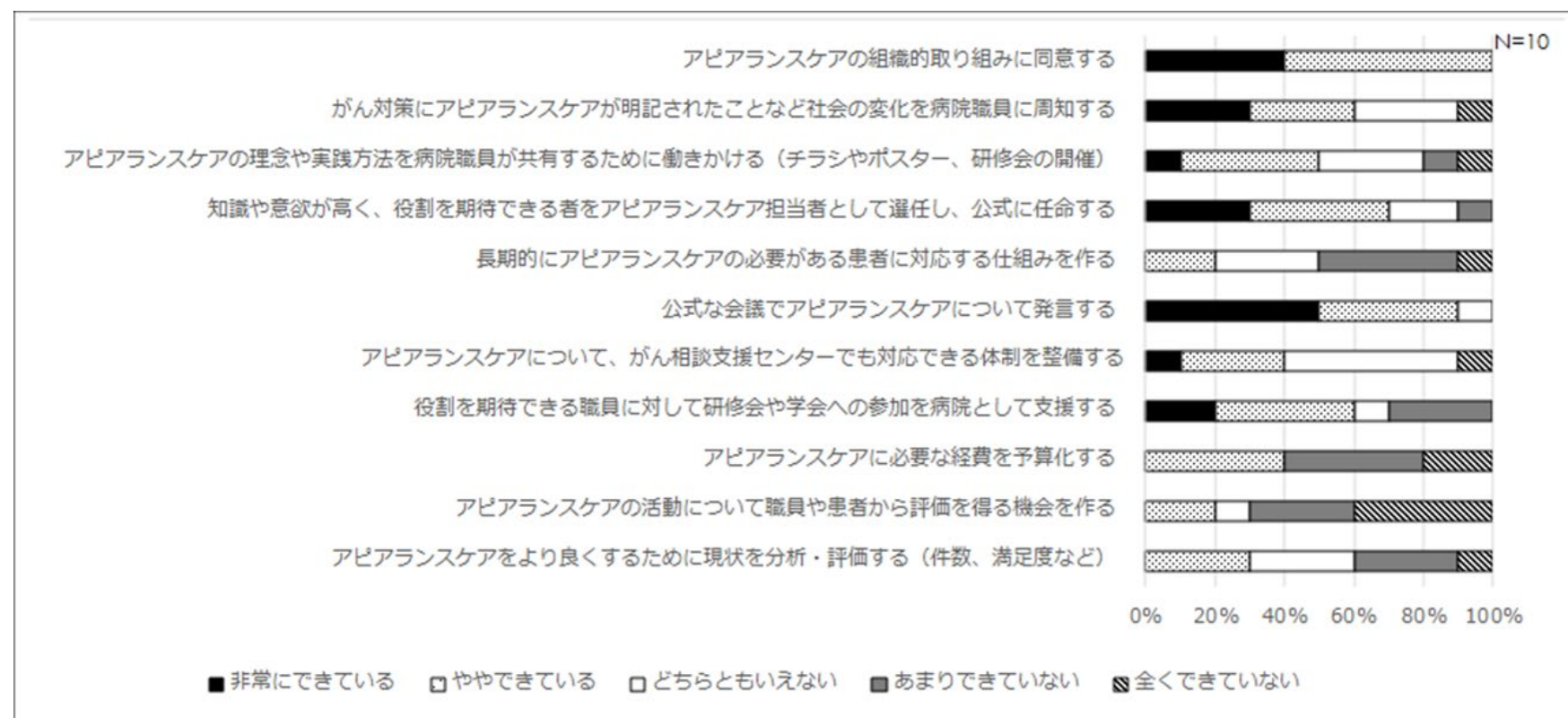
3)実務担当者のアピアランスケア実装の行動目標の達成度

研究班で設定した実務担当者のアピアランスケア実装の行動目標の達成度について、「非常にできている」から「まったくできていない」の5段階で回答を求めた。目標の達成度は以下の通りばらつきがあった。「アピアランスケアの組織的取り組みに同意する」や「患者向けの説明資材を準備する」は9～10割が「非常にできている」「ややできている」であった。一方、「アピアランスケアに関する患者や家族からの相談対応ルートを・・・」「アピアランスケアに関する医療職からの相談対応ルート・・・」や「アピアランスケアの活動について職員や患者から評価を得て・・・」「治療のクリニカルパスにアピアランスケアを含める」等は「あまりできていない」「全くできていない」が約5～7割と多かった。



4)管理者のアピアランスケア実装の行動目標の検討

研究班で設定した管理者のアピアランスケア実装の行動目標の達成度について、「非常にできている」から「まったくできていない」の5段階で回答を求めた。目標の達成度は以下の通りばらつきがあった。「アピアランスケアの組織的取り組みに同意する」「公式な会議でアピアランスケアについて発言する」などは比較的取り組まれており、次いで「がん対策にアピアランスが明記されたことなど社会の変化を病院職員に・・・」や「知識や意欲が高く、役割を期待できる者をアピアランスケア担当者として任命する」「役割を期待できる職員に対して研修会や学会への参加を病院として支援する」などが続いた。一方、「長期的にアピアランスケアの必要がある患者に対応する仕組みを作る」「アピアランスケアに必要な経費を予算化する」「アピアランスケア活動について職員や患者から評価を得る機会を作る」について、「あまりできていない」「全くできていない」が約5割～7割に達していた。



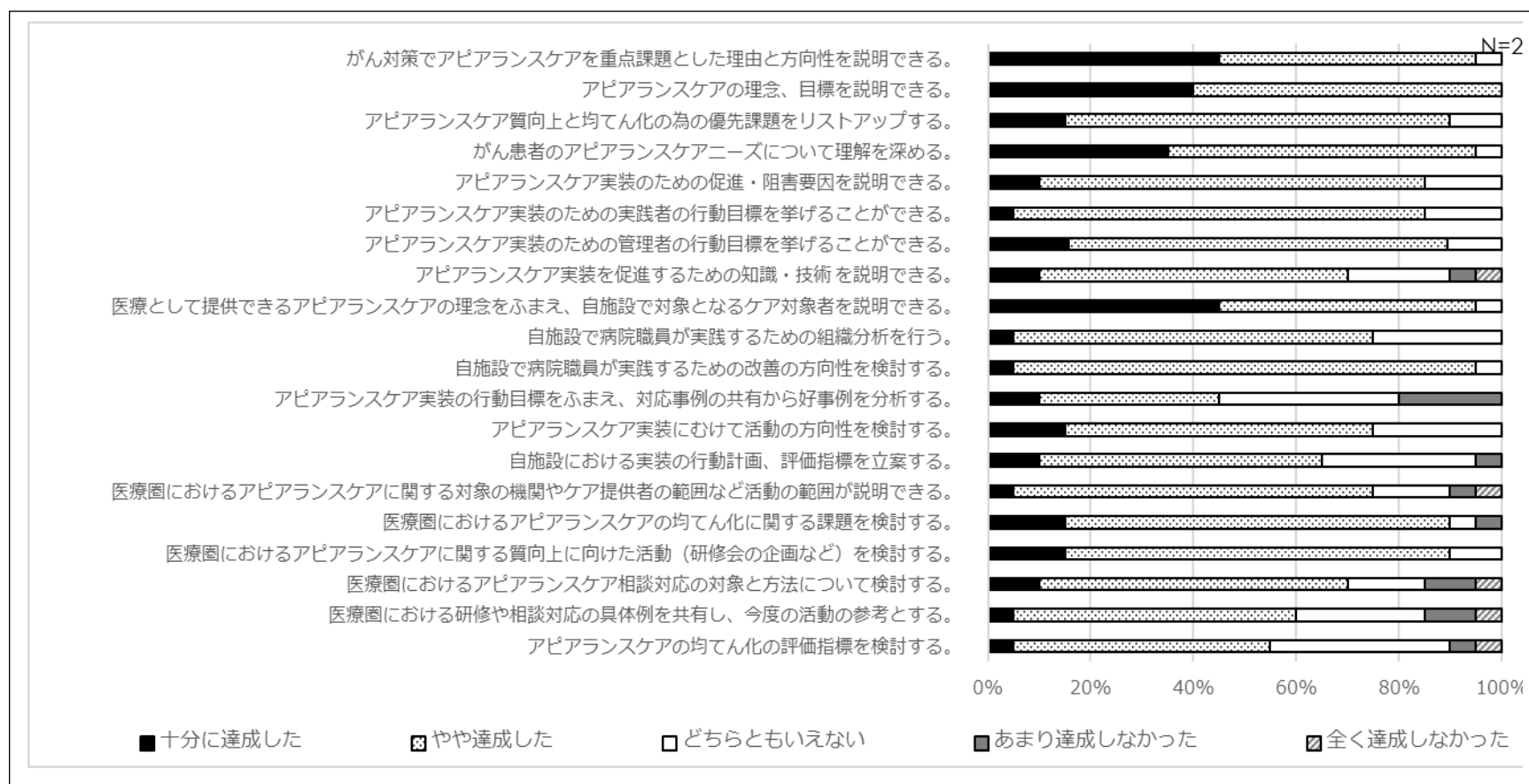
5)アピアランスケアの評価指標

アピアランスケアの質向上のための取り組みの評価指標として有用と思う事柄について記述を求め、その記述内容を抜き出し、抽象度を高め意味内容の類似する同義内容で整理した結果、以下の通りとなった。

項目	内容	件数
相談件数・相談内容	患者からの相談件数 部門ごとの件数（年,性別,疾患,内容）	8
	医療従事者の各部署からの依頼件数	2
	紹介先の分析	1
	初回訪問の割合	1
	相談のがん種別,内容	1
	各部署のスタッフのアピアランスケアの実践内容	1
患者調査	患者・家族調査,満足度調査,意見 調査内容 ケアを受けたいか,受けたことがあるか,役立つ情報だったか	11
医療者調査	スタッフへのアンケート満足度や達成度	1
HP	HP アクセス・閲覧数	3
	教育コンテンツのアクセス数	1
診療録等院内データ分析	診療録のアピアランスケア記録件数,院内がん登録人数,診療録データ分析	3
研修会参加調査	研修会の参加率	2
相談フロー	患者からの依頼フローの存在	2
	医療者からの依頼フローの存在	2
組織調査	アピアランスケアに関するチーム・委員会の設置があるか	2
	センター,チームの有無,職種,人数	1
統計データに組み込む	県医療者調査の項目に入れる	1
予算	予算,人数がどれくらい確保できているか	1

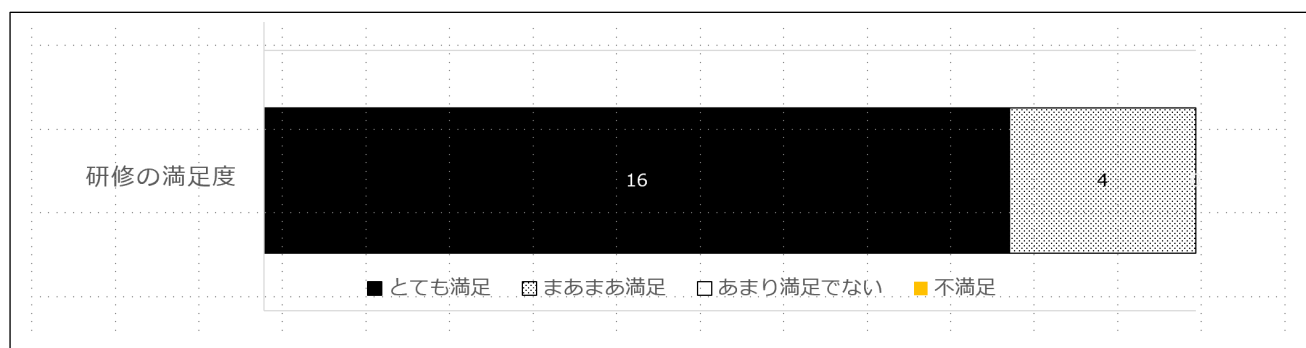
6)研修目標の個人の達成度評価

本研修の達成度について、「十分に達成した」から「全く達成しなかった」の5段階で回答を求めた。その結果、以下の通りとなった。1項目を除き「やや達成した」までの回答が過半数であり、全般的に達成度は高かった。特に、「がん対策でアピアランスケアを重点課題とした理由と方向性を説明できる」「アピアランスケアの理念、目標を説明できる」「アピアランスケア質向上と均てん化の為の優先課題をリストアップ…」「がん患者のアピアランスケアニーズについて理解を深める」のほか、「医療として提供できるアピアランスケアの理念をふまえ、自施設…」などは、「十分に達成した」「やや達成した」の合計が9割～10割近かった。一方で、「アピアランスケア実装の行動目標をふまえ、対応事例の共有から…」～「評価指標の検討～」については達成度が低かった。研修受講者が、具体的な対応事例の検討をもっと時間をかけて行いたかったという様子が伺えた。



7)研修内容の満足度

本研修に参加しての満足度について、「とても満足」から「不満足であった」の4段階で回答を求めた。その結果、「とても満足」が16名(80%)、「まあまあ満足」が4名(20%)であり、全般的に満足度が高かった結果となった。



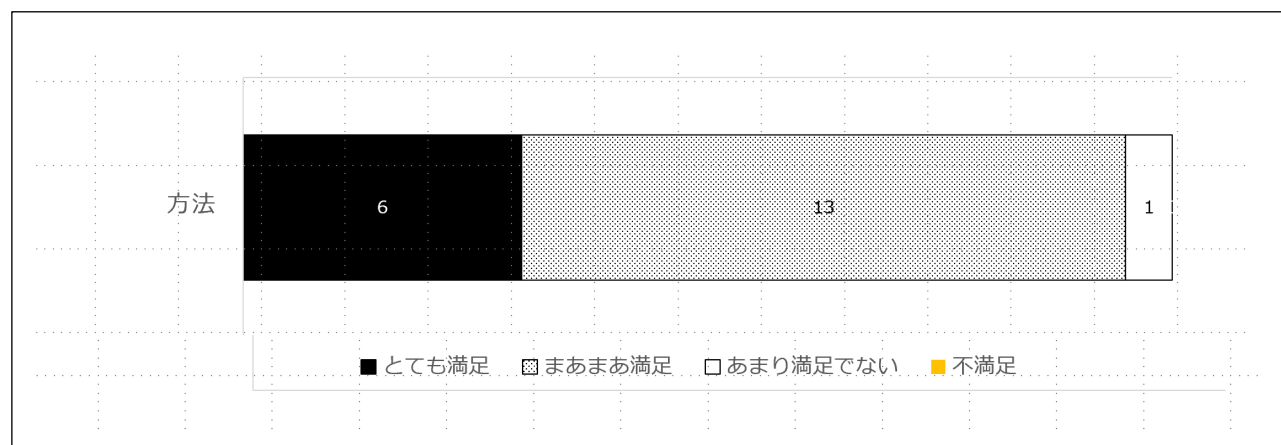
研修内容の満足度の理由について、記述内容の抽象度を高め、同義の内容で整理した結果は以下の通りとなった。

情報交換	他施設の情報を得られた	自施設以外の現状や工夫,課題など知ることができた 他施設の状況や取り組みなどを直接聞ける機会になり,とても参考になることが多かった。	9
	活動計画の情報交換が有用	活動計画の情報共有が役になった	1
	評価指標情報交換が有用	評価指標の検討がとても参考になった。他施設の取り組みや意見はどれも参考になる事ばかりでとても勉強になった。	1
	好事例が参考になった	好事例は参考になった	1
	情報交換で動機付け,活動の方向性を認識	施設の現状,成功例,課題など含め話し合え,動機づけになった	1
		優先的に取り組む課題について,他参加者と意見交換することで,自分の中で気づきが得られた	1
		各施設の取り組みがわかり,立ち位置がはっきりしてきた。方向性が見えてきた。	1
		施設の取り組み,情報共有がとても参考になった。国の施策に求められるアピアランスケアであるがどこまで行うのかが迷いもあったが講義等を通して,進むべき方向性をつかむことができた。	1
	情報交換で支援モデル事業の参考となった	支援モデル事業を行う中で他施設の現状を話す場があり参考となった	1
		現状と課題が整理でき,実施計画案のイメージができた	1

	情報交換で今後の活動の参考となった	他施設の現状から学ぶことが多く,これから相談窓口設置について参考になった	1
自施設分析	自施設の課題を認識できた	・ 自施設の課題もこれほど時間を取って分析することがなかったため有益な時間だった	1
		自施設の課題がみえてきた	1
		・ 窓口がなく他の病院より遅れていると思ったが,スタッフのケア実施,活用できる資材の存在など気づくことができた。施設内での統一したケア,均てん化に向けての課題を見出すことができた	1
		・ 今後,行わなければいけないことを考えることができた（自施設や県内において）	1
		自施設の課題も考える機会となり,とても有意義でした。	1
		自施設の役割を改めて感じ,リーダーシップを取っていかねばならないと改めて気づく機会となった	1
		各施設の状況や課題を聞くことができ,当院の取り組みの参考にさせていただけると感じた	1
講義等	講義等	講義が有用であった	1
		・ アピアランスケア研究班の経験やモデル事業に込めた思いを聞いたこと	1
	新たな知見があった	・ アピアランスケアについて新しい情報を得ることができた	1
施設間連携	施設間のつながりができた	横のつながりができたため	1

8)研修の方法,日程,時間配分などについて

本研修に参加しての方法等について,「とても満足」から「不満足であった」の4段階で回答を求めた。その結果,「とても満足」が6名(30%),「まあまあ満足」が13名(65%)であり,満足度が高かった結果となった。



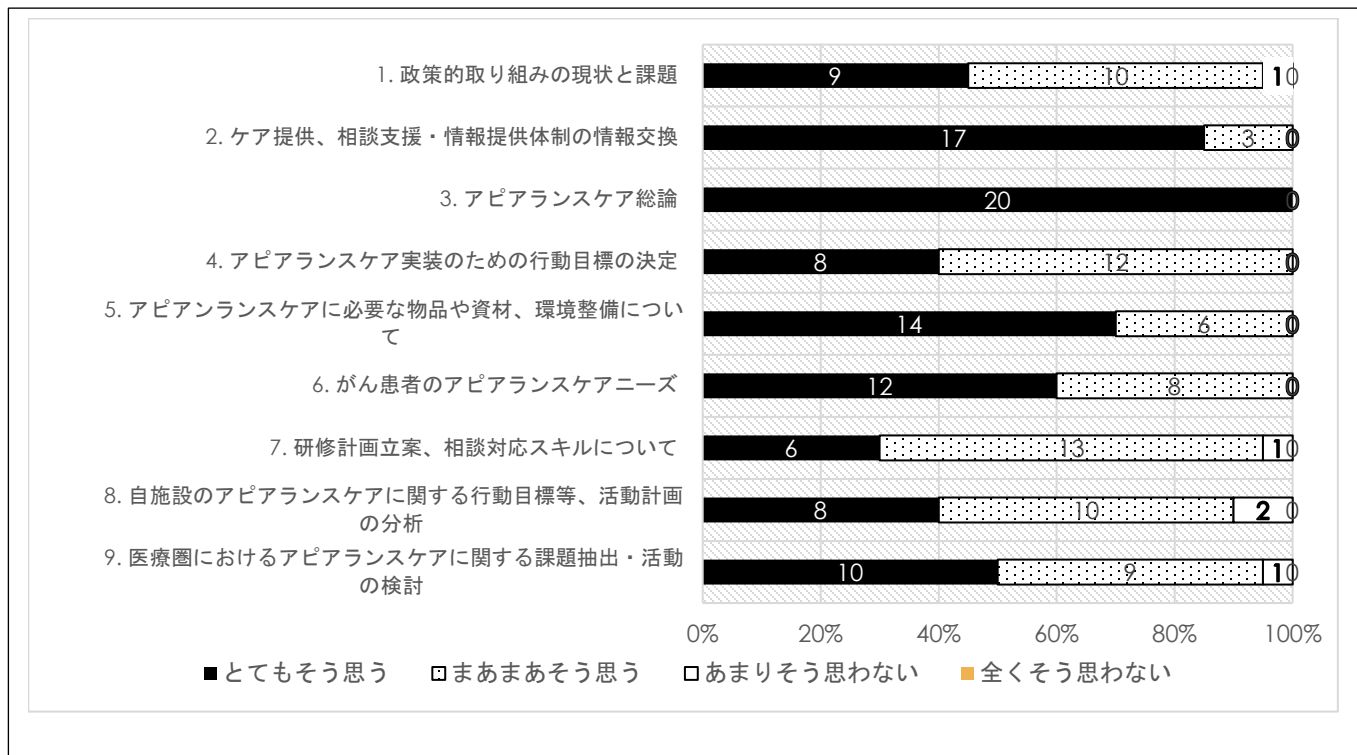
方法の満足度の理由について,記述内容の抽象度を高め同義の内容で整理した結果は以下の通りとなった。

開催時期・日程	支援モデル事業前に研修があると事業を進めていくにあたり参考になったと感じた
	もう少し早い時期の開催でも良かったかなと思いました。この研修で得られた情報を研修計画に組み込めると感じたので
	研修は土日が良い(看護師さんが多いので)
グループワークメリット	グループワークで対話が促進されたことや関係づくりに役立った
	十分に意見交換することができた
	グループワークで各施設と情報共有できてよかった
	情報交換の時間が多いのが良かった
	実際に集合で意見交換できたのはよかった
	演習の時間もちょうどよい長さであった
	休憩などの時間がもう少しあると実際にグループで一緒にならなかった病院の方と情報交換や意見交換ができたと思います
	自分自身の考えをまとめた後,他施設と話し合う時間が十分にもてた
グループワーク改善点	討論する内容が参加者の職種と役職によっては難しいところもあった
	グループワークが多く感じた

	・グループワークが少し疲れました
	・施設により組織の違いがあるので難しかったが共通の悩みもあり,助言を得られたのはよかった
	グループワークでの討議内容,テーマ,話し合いの進め方,まとめ方が少しわかりにくいと感じました。しかし,各医療機関とのこのような話し合いはとても参考になりました。
時間	時間が足りないと感じるところもあったが,概ね満足
	項目ごとに話し合う時間は十分にあったと思うため
	3時間というGWは集中ができて良かった
	ちょうどよい時間が確保され,十分に話し合いができた
	集中力が切れない時間配分だった
討議・発表方法の改善点	個人ワークで評価用紙,付箋に同じようなことを記入しなければならず時間を要した。その時間が短縮されれば他施設と意見交換の時間がもう少し持てたと思う。
	初日のグループ課題では,何を取り組むのか理解を要した
	どこでもシートは便利ですが,発表では小さく発表する人も見えなかった

9)受講した各研修は今後の活動に活用できそうか

本研修に参加して、今後の活動に活用できそうか、「とてもそう思う」から「全くそう思わない」の4段階で回答を求めた。結果、全ての項目で今後の活動への活用について肯定的な意見であった。



今回の研修項目以外で「必要だと思う」,または「受講してみたい内容」について回答を求め、以下の内容の回答で会った。

最新のアピアランス支援情報
アピアランスケアの評価
アピアランスに焦点を当てたコミュニケーショントレーニング
e-learning
国外/非がんのアピアランスケアの実状
モデル事業に参加医療機関との情報共有
対応困難事例の工夫の事例検討(多施設)
アピアランスケアを実施するための人員配置について
組織の作り方(自部署に応じた)
行政や施設長へ伝わる方法

10)その他,本研修への意見,アピアランスケア質向上のための意見

本研修への意見,アピアランスケア質向上のための意見を求めた結果,以下の内容が抽出された。

研修の方法に関する良かった点・改善点	開催時期は春にしていただけると大変良かったと思った。
	グループごとの発表は,各テーブルに座って聞いてもよかった。
	管理者・実務担当者参加で課題や行動計画の共有が行え,有効な研修であった。
	国や都にもケアの必要性,資金なども検討していただきたいため,都道府県の担当者も参加できると効果的になる。
他施設の取り組み情報が参考になった	他施設がどのようにしているか知れることでとても学びになった。
	他施設がそれぞれの施設の現状にあったアピアランスケア支援体制を構築されていることがわかった。
	先駆的に取り組みの施設や,苦労しながら工夫している施設の情報は明日からの取り組みにとっても参考になった
	(他施設と話し合う機会が) 今後の活動にとっても参考になった。
活動の動機付けとなった	他施設との情報交換の過程で課題が整理され,ケアの実施(実装?)に向けた計画案がイメージできた。
	アピアランスケアの理念や定義の周知を進めることや患者さんのニーズをキャッチできる体制を持てるようにしたいと感じた。
	アピアランスケアが十分できておらず心苦しかったが,研修で勉強になり,一つでもできるところから取り組み,形にしていきたいと思った。
	多くの施設が工夫して実践しているため,今後も情報交換しながらモチベーションを継続してケアの質の向上につなげたい。今は個人のやる気が大切に思う。
	拠点病院として今後中心となって取り組んでいかなければならないと改めて思い,地域への働き掛けも積極的にやっていきたいと思えた。
効果的な教材の調達やそれを可能にする仕組みの必要性を感じた	地域の状況の在り方などを知り,ケアがどこでも届けられるようになりたい。
	受講した e-learning(国がん作成)内容など,研究企画する上でのパッケージが欲しい。
	作成資料の著作権管理,他医療機関で活用するための仕組みの構築が必要。
ケア実装のための優先的課題がある	e-learning を有償で病院での団体契約ができるようにしてほしい。
	幹部の理解が高まると質を向上するための取り組みも実施しやすくなる。
知識の更新や評価について考えた	アピアランスの概念について医療者,患者・家族への周知の促進が優先課題である。
	改めてアピアランスケアに関する取り組みや知識の更新ができ,有意義であった。
参加者の方々に刺激をうけた。	支援を提供することばかりを考えるのではなく,患者さんへのケア提供後の評価について考えていきたい。
継続教育のための要望	参加者の方々にとても刺激をうけた。
	継続教育が必要
	どの施設でも見ることが可能な e-learning 受講 講師リスト(研修会用)を作してほしい

がん対策をふまえたアピアランスケアの全国の均てん化のために、アピアランスケアを先進的に実施している拠点病院の中の 10 病院の管理者と実務担当者向けの研修を実施した。研修は、対象者の所属する拠点病院が都道府県と連携しながら医療圏において研修の企画・運営や相談対応を実施することを目指した。

対象者の満足度および研修目標の達成度が高く、さらに今度の活動に活用できそうであると回答があり、おおむね今回の研修方法は妥当であり、また一定の成果があったと考える。

アンケート結果では、じっくりと自己でふりかえり施設内外での情報共有ができたことで、所属する自己施設のできている点、課題などが明確になるとともに、新たな知見の発見や、今後の取り組みへの動機付けなど、多様な研修の効果が示された。

今後は、年度末までのモデル事業において、本研修がどのように役立ったかを評価し、今後の研修プログラムのさらなる改善に役立てていきたいと考えている。