

厚生労働科学研究費補助金 （地域医療基盤開発推進研究事業）

分担研究報告書

「介護職員に対するがん患者の看取りに関する教育プログラムの開発」
に関する研究

研究分担者	川越 正平	医療法人財団千葉健愛会あおぞら診療所
研究協力者	友松 郁子	医療法人財団千葉健愛会あおぞら診療所
	佐々木友明	医療法人財団千葉健愛会あおぞら診療所
	柳原美奈子	医療法人財団千葉健愛会あおぞら診療所
	山口 朱見	医療法人財団千葉健愛会あおぞら診療所
	山崎 浩二	医療法人財団千葉健愛会あおぞら診療所

研究要旨

本研究では、居宅におけるがん患者の看取りを見据え、終末期のケアに関する知識と理解を促す教育プログラムを開発することとした。それに際して、受講者の要望を反映させる形で、より普及性の高い教育プログラムの開発を目指すこととした。

その実現のために、これまで当院が実施してきた研修会におけるグループワークや全体共有を通じて寄せられた意見、研修会時に実施したアンケート結果を精査した。そこから、施設での看取り体制を充実させるには、施設の方針や管理者の考えが重要であるということが浮き彫りとなった。この点を具現化した研修プログラムを開発するためには、受講者の要望や意見をさらに集約することが必要と考え、松戸市の居住系施設の方々を対象にインタビュー並びにアンケート調査を実施した。

そうして寄せられた要望や意見をまとめ、二つの課題達成を目指すこととした。①「入居から看取りまでを支える基礎知識を習得する」、②「看取りを支えるチームづくりについて、施設という枠を超えて受講者が相互に学び合う」。研修会を二部構成とし、各テーマについて「講義、グループワーク／ワールドカフェ、全体共有」という流れで研修プログラムを構成した。

研修会終了後に研修会に関するアンケートを実施し、回答内容を分析した結果、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を得た。他施設の職員と議論や情報交換をすることで、「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」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。

A. 研究目的

1981 年以降、日本人の死亡原因の第 1 位を占めているがんは、人口の高齢化に伴い、その罹患者数は今後も増加することが想定されている。¹看取りの場所として、がん患者の約 8 割が自宅を希望しているにも関わらず、その希望がかなえられているのは 2 割に満たない。²この状況に対応するために厚生労働省は、医療機関の病床数を増やすのではなく、在宅や介護施設等での看取りを増やすことで対応していく方針を打ち出している。よって、今後の高齢多死社会においては、在宅や介護施設といった生活の場において看取られる人の数がさらに増加していくことが想定される。³

しかし、看取り実績のない施設や、看取りを実施しない方針をとっている施設も依然として多い。その背景要因として、終末期の入所者に対して必要な医療を提供する体制が整えられていないことや、現行の職員配置では看取りに必要なケアを十分に行うことが難しいことが挙げられる。⁴

こうした状況下において、医療依存度や介護依存度の高いがん患者が地域に暮らしながらケアから看取りまでを受けられる体制を充実させることは喫緊の課題である。

当院ではこれまで、介護職員等を対象に、がん患者の看取りを見据え、終末期のケアに関する知識と理解を促す教育プログラムを計 6 回施行（松戸市において 2 回実施、他市での研修開催支援を 4 回）^{*1}してきた。

本年は、その教育プログラムの施行をとおして得られた知見を反映させる形で、より普及性の高い教育プログラムを開発することを目的とした。具体的には、以下の二つの課題達成を目指した。

¹ 厚生労働省「がん対策推進基本計画」平成 24 年 6 月

² 辻 彼南雄「理想の看取りと死に関する国際比較研究」平成 24 年 6 月

³ 平成 25 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業「長期療養高齢者の看取りの実態に関する横断調査事業」

⁴ 平成 25 年度 老人保健事業推進費等補助金 老人保健健康増進等事業「長期療養高齢者の看取りの実態に関する横断調査事業」

- ① 入居から看取りまでを支える基礎知識を習得する
- ② 看取りを支えるチームづくりについて、施設という枠を超えて、受講者が相互に学び合う

＊ 1. 研修マニュアルを作成（スライドやアンケート等必要な資料一式を含む）し、同じ内容の研修会を他地域でも開催できるようにした。

B. 研究方法

i. 研修会の詳細決定プロセス

当院が実施してきた研修会のうち、介護職員を対象として実施した下記研修会を総括し、本年度の研修プログラムを決めることとした。

- 平成 24 年度「医療と介護の連携を深めるための基礎知識をテーマとした一日講習会」
 - 対象：ケアマネジャー、介護職
 - 受講者数：92 名
- 平成 25 年度：看取りに関する知識と理解を促すための 2 回連続型の研修会
 - 対象：居住系施設の介護職
 - 受講者数：41 名

上記研修会におけるグループワークや全体共有を通じて寄せられた意見や、研修会時に実施したアンケート結果から、施設での看取り体制を充実させるには、施設の方針や管理者の考えが重要であるということが浮き彫りとなった。

この点をより具体的なかたちで研修プログラムに反映させるために、以下の流れに従い、居住系施設の方々にインタビュー並びにアンケート調査を実施した。

■ 平成 25 年 12 月

（平成 25 年 看取りに関する知識と理解を促すための研修会 第 2 回開催時）
研修会プログラムの詳細についてインタビュー協力いただける方を募集

■ 平成 26 年 2 月

松戸市内にある居住系施設管理者 8 名にインタビュー

■ 平成 26 年 5 月

研修会の内容に関するアンケートを実施するための質問紙票を作成

■ 平成 26 年 6 月

インタビュー協力者 8 名の協力を得て、パイロット調査を実施

■ 平成 26 年 6 月

質問紙の修正

■ 平成 26 年 7 月

松戸市内の居住系施設（133 箇所）の管理者を対象に、質問紙票を郵送しアンケート調査を実施（アンケート回収率 31.4%）

ii. 研修会の内容

テーマを「居住系施設管理者や職員を対象とした終末期ケア研修会～入居から看取りまでを支えるケア～」とし、下記のとおり 2 部構成とした。

第 1 部

- ・講義：入居から看取りまでを支える基礎知識
 - 老い、衰えのプロセス
 - 看取りのプロセスとケア
- ・グループワーク：現状把握と課題抽出
- ・全体共有

第 2 部

- ・講義：看取りを支えるチーム作り
 - 高齢多死社会における居住系施設の役割
 - 施設や各職種に向けた論点提示
- ・ワールドカフェ
 - 他の施設ではどんな悩みをもっているのだろうか？
 - 他の施設ではどのような工夫をしているのだろうか？
- ・全体共有

本プログラムの特徴

受講者が、施設の枠や役職（立場）の違いを超えて、限られた時間の中で、できるだけ多くの受講者と議論や情報交換できるようにするために、以下の工夫を行った。

- ・ワールドカフェ形式を採用した。
- ・各講義の最後に、講師がグループで話し合う際の論点を複数提示することで、グループで話し合う際の焦点を絞りやすくした。

第1部 グループワークでの論点

- ・ 自施設の看取り介護への取り組み状況共有
- ・ 医療介護連携体制は現状どうなっているか
- ・ 看取りに取り組むにあたり存在する“壁”とは
- ・ 居住系施設が“終の棲家”を目指す意義とは

第2部 ワールドカフェでの論点

- ・ 前半のグループワークで討論した内容の共有
- ・ スタッフの不安や負担感等にどう対処するか
- ・ 他施設の“悩み”や“工夫”から学ぶ
- ・ 密室化を避け地域に溶け込む施設のあり方

iii. 対象者（表 1・表 2・表 3・表 4・表 5）

松戸市内の居住系施設 133 箇所に案内を送付し受講者を募った。

尚、研修会受講の効果をより高めるために、案内に際しては施設の管理者・管理的立場にある方と、現場で経験や研鑽を積みつつある介護職や看護職の方が複数名で申込みことを推奨した。

受講者の所属施設（表 1）、職種（表 2）、経験年数（表 3）、仕事上での看取り経験の有無（表 4）、看取り件数（表 5）は下記に示すとおりである。

表 1. 受講者の所属施設

	n	%
特別養護老人ホーム	8	18.6
グループホーム	26	60.5
小規模多機能型居宅介護施設	2	4.7
有料老人ホーム	1	2.3
サービス付き高齢者向け住宅	1	2.3
宅老所	2	4.7
介護老人保健施設	1	2.3
無回答	2	4.7
合計	43	100.0

表 2. 受講者の職種（複数回答）

	n	%
看護師	4	9.3
ケアマネジャー	15	34.9
ヘルパー	11	25.6
介護福祉士	24	55.8
社会福祉士	3	7.0
その他	2	4.7
無回答	2	4.7
合計	43	100.0

表 3. 経験年数

	n	%
1 年未満	3	7.0
1 年～5 年未満	12	27.9
5 年～10 年未満	18	41.9
10 年～15 年未満	7	16.3
15 年～20 年未満	1	2.3
20 年以上	0	0.0
無回答	2	4.6
合計	43	100.0

表 4. 仕事上での看取り経験の有無

	n	%
ある	31	72.1
ない	11	25.6
無回答	1	2.3
合計	43	100.0

表 5. 看取り件数

件数	n	%
1	5	11.6
2	2	4.7
3	1	2.3
4	2	4.7
5	1	2.3
6	5	11.6
7	4	9.3
8	1	2.3
10	1	2.3
12	1	2.3
20	2	4.7
30	5	11.6
無回答	13	30.2
合計	43	100.0

iv. 研修会の様子

以下、当日のプログラムの内容順に、研修会の様子を写真で報告する。

第 1 部

講義

【入居から看取りまでを支える基礎知識】



グループワーク

【管理者のグループ】



【職員のグループ】



全体共有



* 休憩時間に席移動し、管理者と他施設の職員
が一緒となるメンバー構成とした

第2部

講義

【看取りを支えるチーム作り】



ワールドカフェ

【管理者と職員が一緒のグループ】①



【管理者と職員が一緒のグループ】②



* 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

【管理者のグループ】



【職員のグループ】



全体共有



（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くな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けられたか
- 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

i. 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、それらをテー

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けば良いか。」 (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ど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)

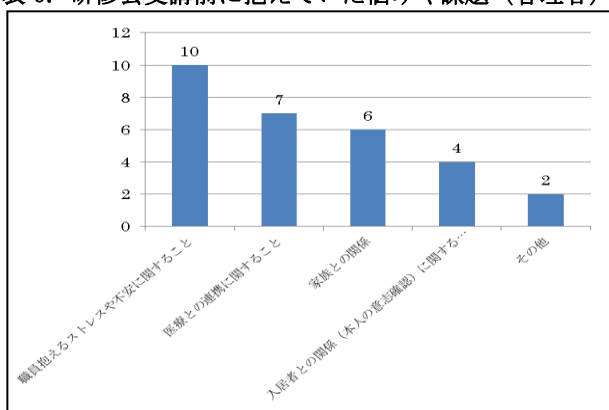
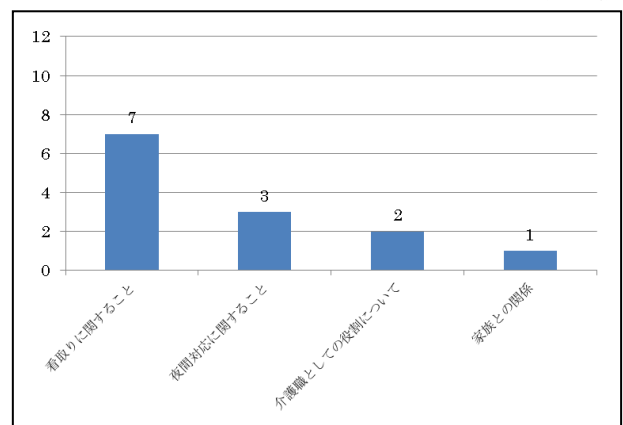


表 7. 研修会受講前に抱えていた悩みや課題(職員)



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。

ii 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

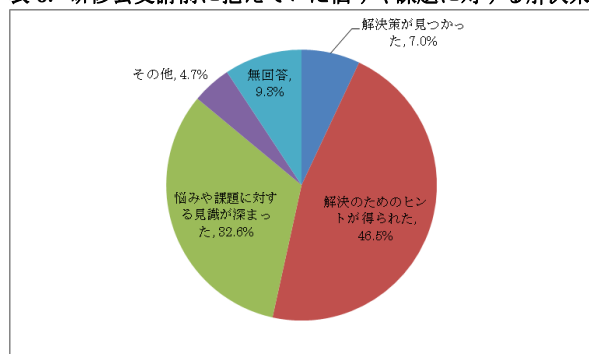
研修会に参加することで、研修会受講前に抱えていた悩みや課題(表6、表7で示した悩みや課題)の解決策について、下記4択からの選択方式で回答を得た。

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



iii. 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」(c2)

【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）

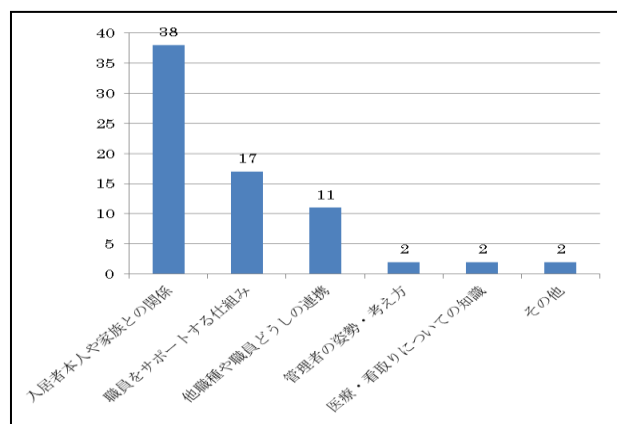
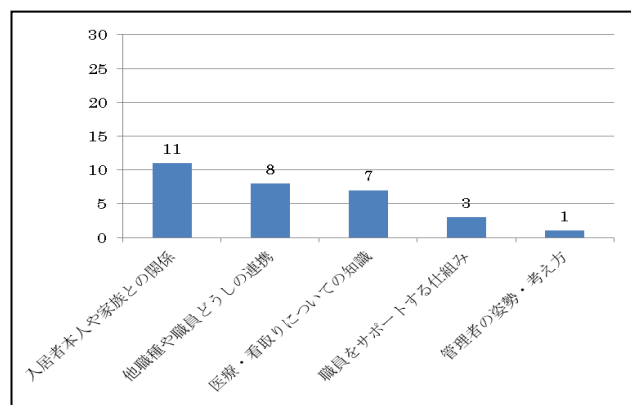


表 10. 看取りケアを提供する上で大切だと思うこと（職員）



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。

iv. 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ど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①

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付き②

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付き③

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。

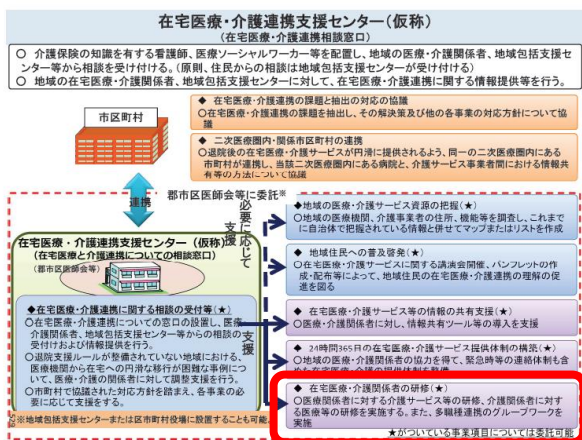
- ・ 自施設の体制や、自身の介護について見直す機会となった。
- ・ 医療と介護の連携について考える機会となった。

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



別紙 4

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書籍名	出版社名	出版地	出版年	ページ

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年