

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

日時：2014年11月19日（水）18:00～21:00

場所：松戸商工会議所 4F 中会議室

1. 受講者のプロフィール

◆所属施設

(名)

	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

◆経験年数

(名)

	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

Q1. 仕事上での看取り経験についてお聞かせ下さい。

これまであなたが介護職として勤務してきた中で、施設において入居者を看取った経験はありますか。

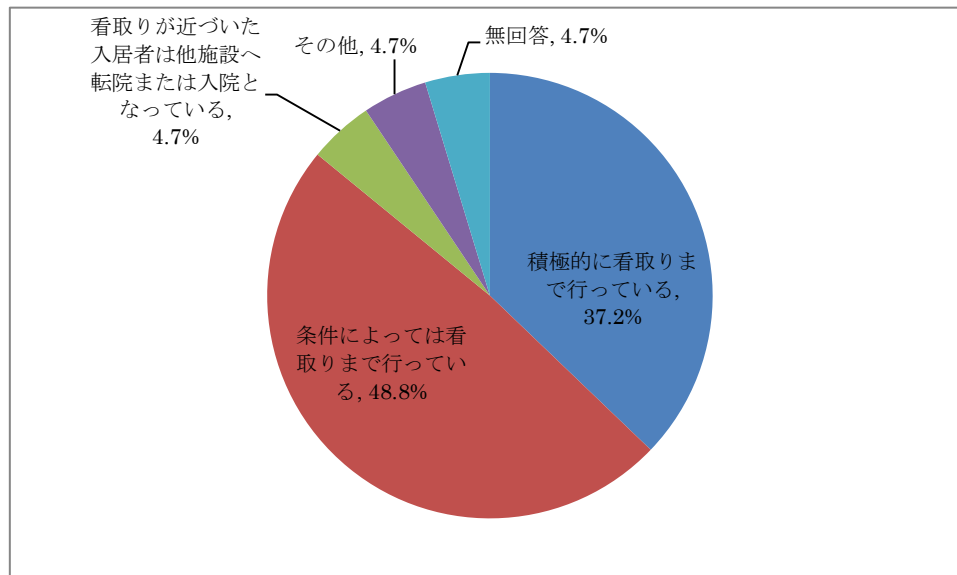
	n	%
ある	31	72.1
ない	11	25.6
無回答	1	2.3
合計	43	100.0

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

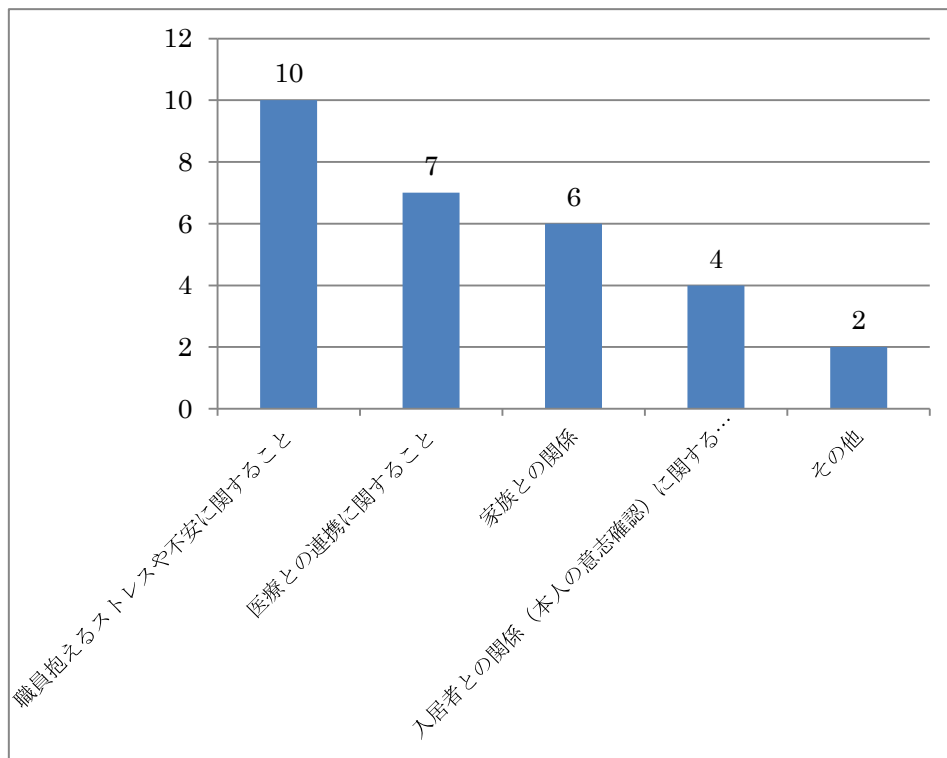
Q2. 貴施設の看取りに対する体制について、該当する番号を○で囲んで下さい。

	n	%
積極的に看取りまで行っている	16	37.2
条件によっては看取りまで行っている(医療行為が少ない入居者の場合など)	21	48.8
看取りが近づいた入居者は他施設へ転院または入院となっている	2	4.7
その他	2	4.7
無回答	2	4.7
合計	43	100.0

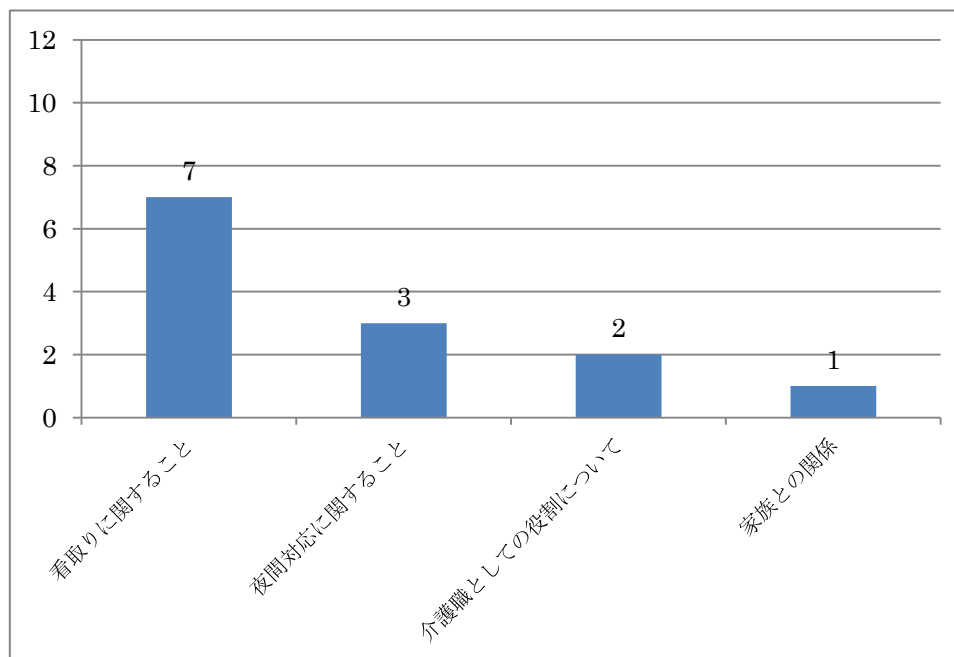


Q3. 研修会受講前、入居者を看取りまでケアすることについて、どのようなことに悩みや課題を抱えていましたか？

○管理者



○職員



*回答の詳細は pp.13-15

○管理者

- ・最も多かった回答は、「職員が抱える不安やストレスに関すること」であった。
- ・不安やストレスの具体例として挙げられたのは、夜間の対応と看取りに関するものであった。

○職員

- ・「看取りに関すること」と「夜間対応に関すること」が上位二つの回答であった。

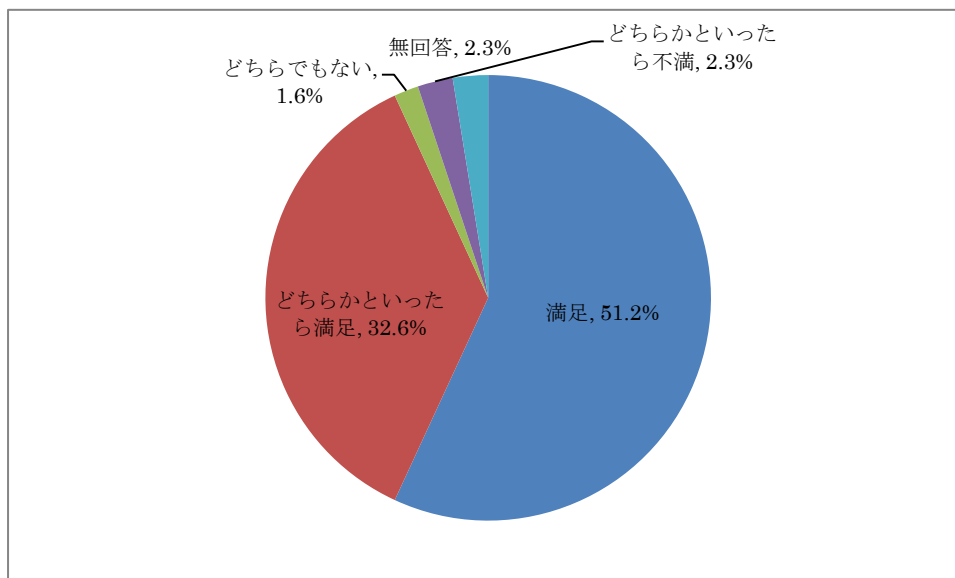
以上のことから、管理者は、職員が抱えている不安や悩みを理解していることが伺える。
(こうした悩みや課題を解決したり、解決するための仕組みを提供することが必要となる)

研修会について

第1部について

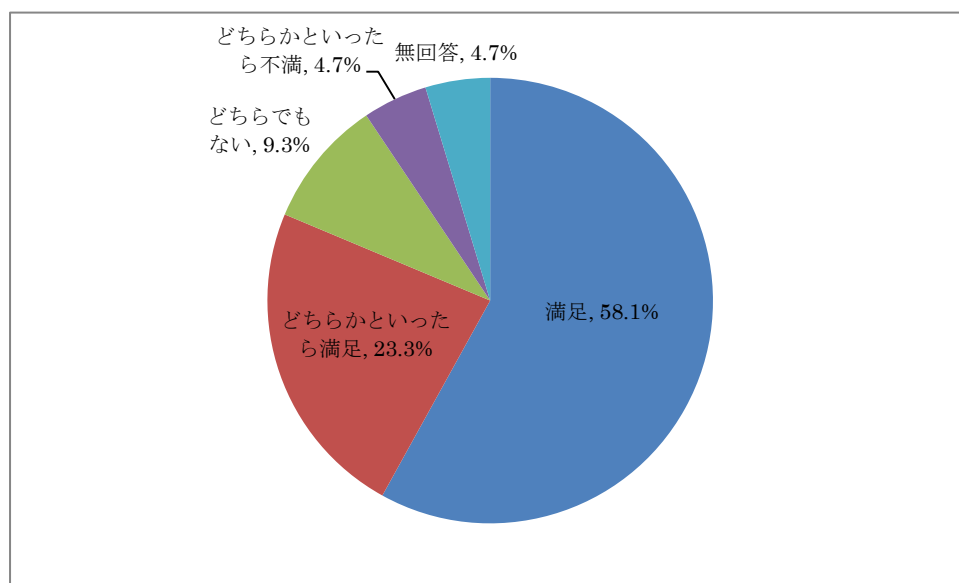
Q4. 講義「入居から看取りまでを支える基礎知識」について、あてはまるもの一つに○をつけて下さい。

	n
満足	22
どちらかといったら満足	14
どちらでもない	5
どちらかといったら不満	1
無回答	1
合計	43



Q5. グループワークについて、あてはまるもの一つに○をつけて下さい。

	n	%
満足	25	58.1
どちらかといったら満足	10	23.3
どちらでもない	4	9.3
どちらかといったら不満	2	4.7
無回答	2	4.7
合計	43	100.0



Q6. 第1部についてのご意見・ご感想をお書き下さい。

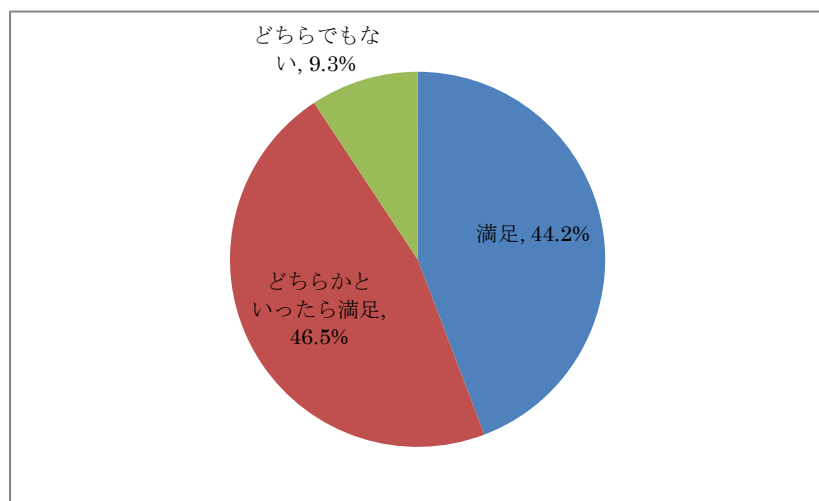
グループワークで看取りをしている施設と、していない施設があったので話す視点が違っていたように感じた。
分かりやすい言葉で伝わりやすかった
時間が短くて残念でした
これまでの研修や普段から往診の医師から教わったことのある内容がほとんどでした。
形態が違う施設の話しを聞いたので良かった。
もっと多勢の介護スタッフに聞いてもらいたい内容でした。
スタッフの精神面のメンタルの大切さを感じました。
看取りをまだ行っていない施設の方がいて、経験をお話できて参考になってもらえたら嬉しいです。
今回の勉強会をふまえ、看取りのための勉強会や緊急な場合や突然死になった場合など前もって家族に同意書もらっている施設とそうでない施設の違いがあることに驚きがあると共に自分自身がこの先看取るであろう場合などの心構えなどが出来た。
改めて基礎知識を再確認できてよかった。
医療、介護の仕事の分担がはっきり分かり報告する際、など今日学んだことをいかしていきたいです。

同じ悩みを持つ人が多く、共感できました。
各施設での抱える問題点が共有できて良かった。
グループワーク、テーマが多すぎてまとまらなかった。他施設の取り組みの現状を知る事が出来た。
同じ様な悩みを抱えていることを知って、心強く思った。頑張っていきたいと改めて思った。
グループホームなど多くの施設で、看取りが増加している
同職種での悩みや、他施設との考え方、運営の仕方などの差異が知れたことはとても為になった。
宅老所でも看取りをやっている
どの施設でも、不安や、悩みを抱えていることが分かった
自分より経験のある人(管理者)がいた為、いろいろ話を聞くことができた。自身と違う施設の経験を聞くことができ励みになった。
生活を支える視点で看取りを考えていきたいと思いました。基礎知識が理解できて良かったです。
色々な意見が聞けて有意義でした
勉強になった。経験がやはり大切
死の恐怖、夜勤の不安、介護職として、できることをやりきることでは後悔はない
グループ内、他施設での取り組みなどが聞くことができ、良かった
ターミナルの体制がそれぞれ違う中で、色々な方法でターミナルケア行っているのを感じた。職員の看取りに対しての不安が思った以上にあることを感じた。
老い衰えのプロセスについての講義が大変分かりやすかったです。職員の研修の場でも利用させていただきたいと思います。
他施設での取り組みや工夫が聞けて良かった。勉強になった。
他の施設の看取り状況や、体制など聞くことができ良かった。
分からないことばかりだったが、少し理解できた
介護職の不安に対して、管理者のバックアップ、医療のバックアップが大切である。
看取りに対して色々な施設の意見が聞けてよかったです。
現状の介護レベルで満足している自分がいると思いました。
良い情報があり良かった。

第2部について

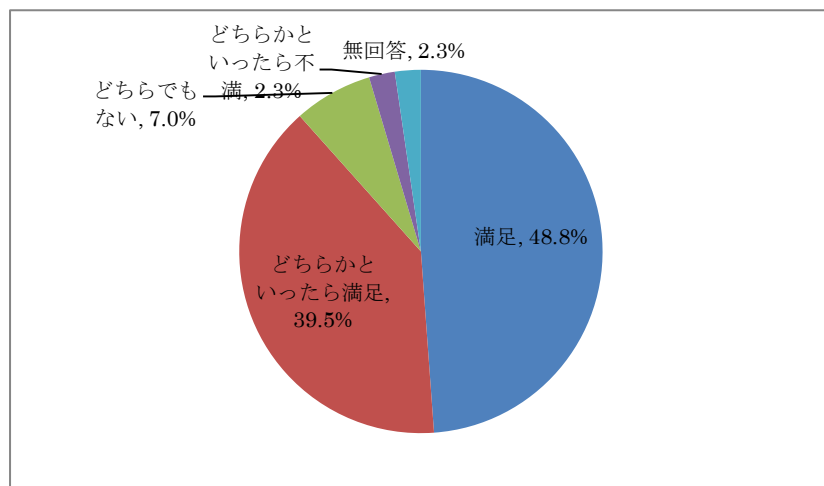
Q7. 講義「看取りを支えるチーム作り」について、あてはまるもの一つに○をつけて下さい。

	n	%
満足	19	44.2
どちらかといったら満足	20	46.5
どちらでもない	4	9.3
合計	43	100.0



Q8. ワールドカフェについて、あてはまるもの一つに○をつけて下さい。

	n	%
満足	21	48.8
どちらかといったら満足	17	39.5
どちらでもない	3	7.0
どちらかといったら不満	1	2.3
無回答	1	2.3
合計	43	100.0



Q9. 第2部についてのご意見・ご感想をお書き下さい。

色々な意見が聞けて良かったです。スタッフの不安感をとって行くのが、大切だと思った。それには多職種との話し共有、日頃の関わりが大切になってくると思いました
他の施設の発表みたいになってしまい。個々の意見や取り組みまでいかなかった。
立場の違う職員の話聞いてよかった。
グループ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。もっと聞きたかった。
看取りは家族、スタッフ、医師と話し合い、本人にとって一番良い方法でできるようにしたい。
施設によって様々な意見があり、やり方があるのだと思いました。管理者の意見が聞けて良かったです。
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。
上のものがしっかり支えれば、スタッフがついてくる。
普段なかなか他施設との交流がもてないので、良いと思います。
前のグループの話を振り返ったので聞いた話が、その人の話なのか分からなかった。全体共有で良い話。同じような考え、悩みがあることが確認できて良かった。
多くの方との意見交換の場、とても参考になりました。
意見共有の手法としてワールドカフェに初めて参加しましたが、とても効率もよく、素晴らしい手法だと思いました。くだけた話や議論の場として食事会の設定などがあると良いかも。
管理職の方々の意見、経験など具体的に聞くことができ、貴重な時間を過ごした。
看取り体制のない施設の話、看護師が常駐していない施設の悩みを聞いて自身がとても恵まれていた環境であると理解した
チームとしてどうあるべきか、看取りだからということよりも人として、どう過ごしてほしいか、チームで支えるという考えが大事だと理解しました。
色々な施設の看取り方法や問題等を話し合える機会があることは、とても有意義だと感じました。
経験者の話が参考になった
医療との連携。医療職と介護職とのギャップ(判断の)
1回目の席替えでの話が中途半端で終わってしまった感じ
同じGHでも職員の体制が違うこと。常勤として看護師がいない。もう数日となった時、常にリーダーや看護師が傍にいる体制をとっている。そうやって職員をサポートしていることが分かった。
ターミナルに限らず、現場の職員は、利用者のちょっとした変化に気づいているが、その変化を報告するか否かを迷っている。なんでも報告できるような環境づくりが大切。
悩みを感じる部分は共通していて、他施設での対応や意見について聞くことができ、大変参考になりました。
時間がなく、話し足りなかった。もっとお互いに議論や取り組みについてを話す時間がほしかった。ぜひアルコールを入れて、ぶっちゃけた話をできる席を設けてほしいです。
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。
とても勉強になった。もっと勉強会に参加したい。

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。・家族の協力が大切である。医療の協力体制も安心できることが分かりました。・介護スタッフが安心して看取れる様にすることがもっと穏やかな対応ができると思いました。

他の施設での看取りについてのことを自分の施設に持ち帰りスタッフに講習などができればいいと思いました。

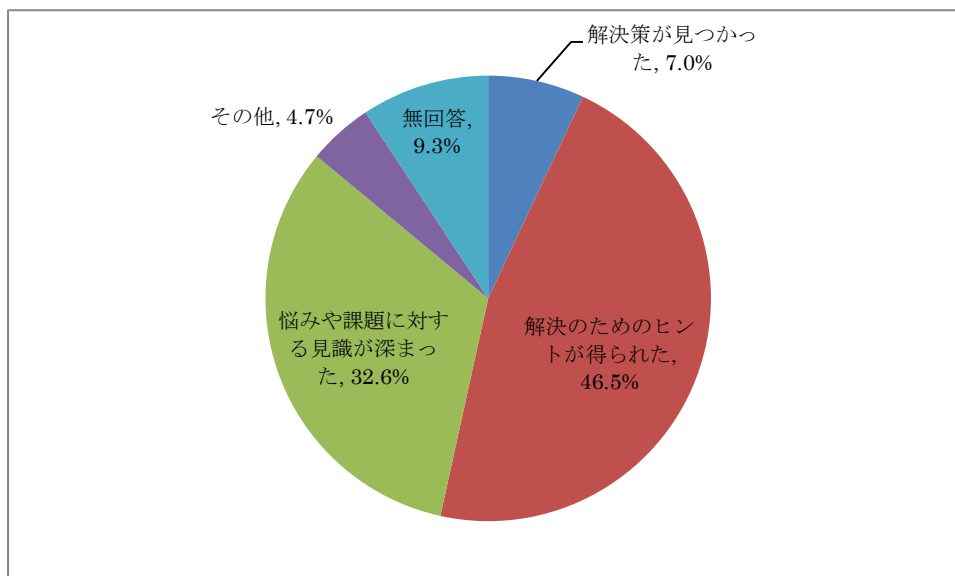
共感するスタッフを育てていくことから、始まります。

時間が区切られた方法だったので、せわしない印象がありました。それぞれの施設と看取りへの取り組みを話すだけで時間ギリギリに。しかし、1グループに限定されず、多くの人と話す機会が作れたので、とても良かったです。

研修会を終えて

Q10. 研修会に参加することで、Q3 でお書きいただいた悩みや課題に対する解決策は見つかりましたか？

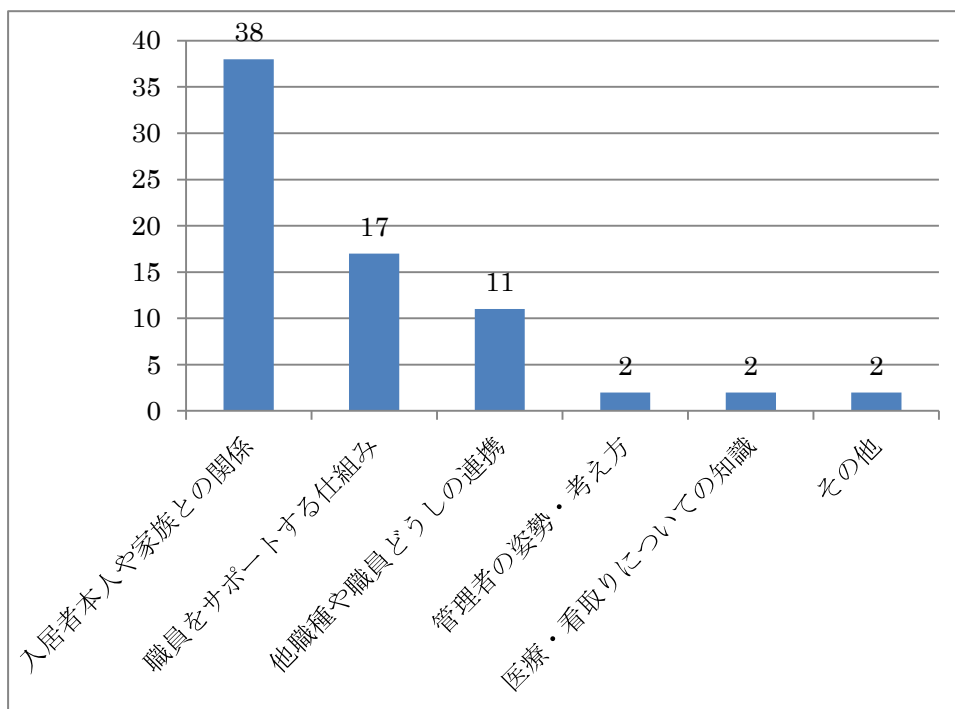
	n	%
解決策が見つかった	3	7.0
解決のためのヒントが得られた	20	46.5
悩みや課題に対する見識が深まった	14	32.6
その他	2	4.7
無回答	4	9.3
合計	43	100.0



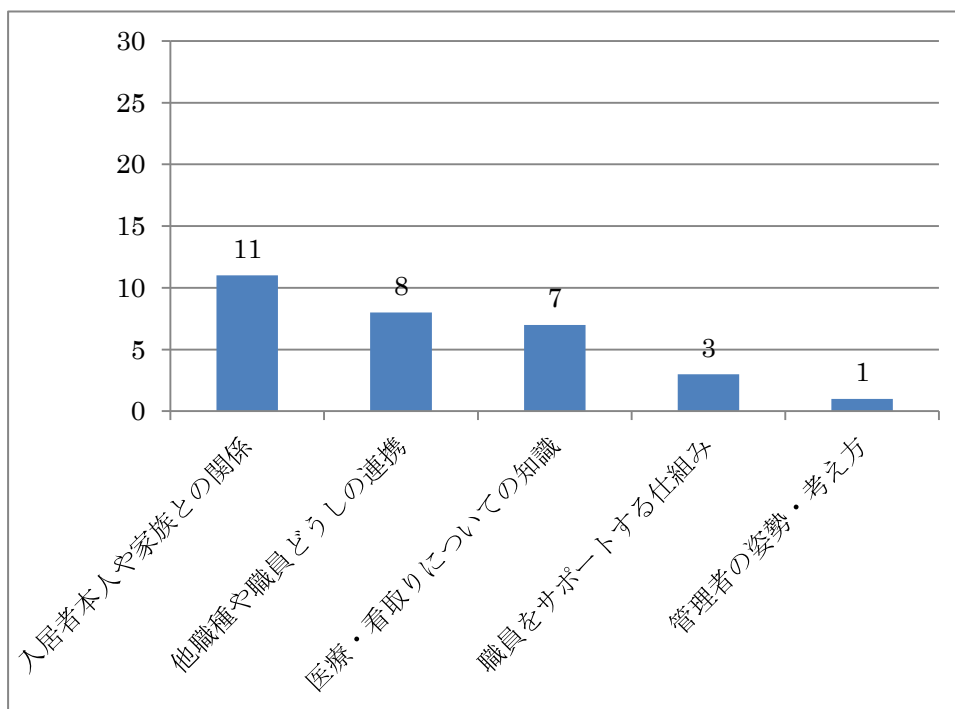
Q11 入居者を看取りのケアを提供する上で大切だと思われることを、3つまで挙げて下さい。
また、それぞれについてあてはまるもの一つに○をつけて下さい。

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

○管理者



○職員



*回答の詳細は pp.15-19

要点

- ・管理者、職員ともに、「入居者本人や家族との関係」を大切なこととして挙げた。
- ・この点について、管理者は「解決のためのヒントが得られた」、職員は「悩みや課題に対する見識が深まった」という回答傾向が認められた。

Q3で挙げられた回答（研修会受講前に抱えていた悩みや課題）と、Q11の回答を比較する

○管理者

- ・最も多かったのは、職員が抱える不安やストレスに関すること。不安やストレスの具体例として挙げられたのは、夜間の対応と看取りに関するものであった。
- ・Q11. の回答をみると、これらの点について「解決のためのヒントが得られた」という回答。研修会は、ヒントを得る上で役だったものと思われる。
- ・Q3で2番目に多かったのは他職種や職員との連携に関するもの。
- ・Q11では、11名が重要と回答。その中身を見ると、職員どうしの連携については「解決のためのヒントが得られた」との回答が多く、他職種、特に医療者との連携においては、「悩みや課題に対する見識が深まった」との回答が主流を占めた。
- ・Q3では、家族とのコミュニケーションに関すること（家族の意向を理解すること、家族への説明）と回答されていたが、Q11では家族の協力を得る事が重要との記載があり、また解決のためのヒントが得られたとの回答となっている。
- ・回答の内容も、入居前に終末期へ関わりもってもらおうことといった形で、具体的な内容へと変化した。
- ・本人の意志確認・理解においては、解決のためのヒントが得られたとの回答が多かった

○職員

- ・大切なこととして挙げられた上位二つは、管理者と同じ結果となった。
 - ・管理者と職員とで異なった点は、医療・看取りについての知識に関する回答であった。
- ⇒基礎知識講習会のようなものは、継続開催の意味があるだろう
- ・Q3であげられたように、研修会前に抱えていた不安や悩みは、看取りと夜間対応であった。
- ⇒管理者の回答から、管理者はこれらの悩みや課題対応に悩んでいることが分かった。
- ⇒管理者は、職員が抱えている不安や悩みを理解していることが伺える。
- この部分の解決を支援する仕組みが必要だろう。
- ・看取りについての不安は、解決策が見つかった、ヒントが得られたとの回答が主流となった。

Q3. 回答の詳細

管理者

【職員が抱える不安やストレスに関すること】

《職員が抱える不安》（8名）

- ・ 職員の不安
- ・ 職員の不安感の軽減
- ・ 職員の死への恐怖感
- ・ 職員の不安の解消
- ・ 職員の不安に対する対応
- ・ 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。・ スタッフストレス

《不安の具体例》

- ・ 職員の不安、ストレス

《不安の具体例》

夜間対応（2名）

- ・ 夜間対応に対する不安
- ・ 一人夜勤、

看取り（5名）

- ・ 看取りをするにあたり、スタッフの不安や悩み
- ・ 看取ることについての職員の不安や負担をどのように軽減できるか？
- ・ 看取りする介護スタッフの不安。
- ・ いくつか経験していたので、悩みは特になかった。課題としては、看取り経験のないスタッフへの対応（心構えや不安など）
- ・ 看取り経験の少ない職員への対応

《スタッフの教育・研修》（1名）

- ・ スタッフへの研修

《職員の専門職としての意識や勤務姿勢》（1名）

- ・ 職員の看取りの意識が高くない。夜勤をやりたがらない。

【医療との連携に関すること】（7名）

- ・ 看護師との連携
- ・ 医療職との連携
- ・ 医療との連携
- ・ 医療連携
- ・ 緊急時の訪問診療が無い（可能なときもあり）終末期は不安あり。
- ・ 医師に話すのに遠慮がありましたが、「入居者の為」と思って勇気を持って不安なことや聞きたいこと

は、何でも聞こうと思いました。

- ・医療体制の不足

【入居者とのコミュニケーションに関すること】 (1名)

- ・ターミナル期の利用者との向かい合い方

【本人の意志確認に関すること】 (3名)

- ・本人意思が確認できない
- ・ご自身で最後の判断が出来ない方の看取りが、どう対応していいのかわからず、常に悩みとなっている。
- ・ちょうど看取りケアを終えた後の研修だった。最後のときは医療としてできることより、介護の役割が大きくなると思うので、悩みというより、最後の時にどれだけ本人の望みをかなえられたか、どこまでできたのか、そのことを考えています。
- ・ご本人様への看取りの希望や聞き取り、それをふまえたご家族様や医療職との話し合いが不十分になることが多い。

【家族とのコミュニケーションに関すること】 (6名)

- ・家族の気持ちの受入れ
- ・家族への説明
- ・家族の真の意向
- ・ご家族への説明（ご意向を確認することの大事さ）
- ・職員がどこまで家族や入居者の気持ちを汲み取って看取りケアにあたれるか。
- ・家族と一緒に看取りを考えるには？

【その他】 (2名)

- (看取りについて) ・看取る場所は施設でも、在宅でも可能であるのか。
- ・体調の悪い人などの利用者が多い。

~~~~~

**職員**

**【夜間対応に関すること】** (3名)

- ・夜間対応に対する不安
- ・全て、夜間の対応（特変、急変）
- ・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）

**【看取りに関すること】** (7名)

- ・看取りをあまりにも難しく考えているスタッフが多い事。
- ・今年の六月に初めて介護職に就きましたが、この施設を選んだ理由の一つにお看取りを行っているということがありました。不安はありましたが学びたいという想いがありました。

- ・看取りに立ち会う不安がありましたが、少しお話を聞いて軽くなりました。
- ・その場にたった時の対応
- ・スタッフ間での意識の共有
- ・経験がないのでまだ分からないことが不安
- ・とても怖い、不安、何も分からない

【医療との関係に関すること】(1名)

- ・医師と看護師と連携が取れていれば大丈夫と思う。

【家族とのコミュニケーションに関すること】(1名)

- ・家族への説明、点滴を過度に希望する家族への対応、説明（看取り経験を多くしている職員からの回答）

【介護職としての役割について】(2名)

- ・介護職として何ができるか
- ・どこまでケアすることが、ご本人のためなのか

## Q11 回答の詳細

### 管理者

【入居者本人や家族との関係】28名

- 看取りを受ける利用者の対応（1名）
  - 1 看取りを受ける利用者の対応
- 本人（家族）の気持ち・意思・意向（8名）
  - 1 本人の気持ちを大切にすること
  - 2 本人、家族の真の意向をくみ取る事
  - 2 家族の考え方や気持ち（の変化も含む）
  - 2 ご本人又はご家族の思い（考え）
  - 2 本人の意思の尊重
  - 3 ご本人、ご家族の気持ちをくみ取り、要望を聞くこと
  - 3 入居時に生死感の考え方をご家族に聞くこと
  - 3 患者さん本人の思い
- 信頼関係（3名）
  - 2 信頼関係
  - 2 信頼関係
  - 2 本人、家族への安心感の提供
- 家族との協力・連携（13名）
  - 1 家族の協力

- 2 家族との連携
- 3 家族の協力
- 2 入居前に終末期へのかかわりを持ってもらうことを説明
- 2 ターミナルケアに入る前の話し合い
- 2 スタッフ、家族との連携、意志の統一。
- 2 連絡体制
- 2 ご家族と職員との協働
- 2 信頼関係（家族）
- 3 情報の共有
- 3 ご本人様、ご家族様の意見をふまえた上での医療、介護の連携
- 2 情報や対応について共有
  - 家族、職員、医療の共働
- 対応にあたっての具体例（5名）
  - 2 日々の生活での関わり
  - 1 食事はベッドじゃなくて、リビングで召し上がって頂く
  - 3 痛みや苦痛なく最期を迎えられるように
  - 3 苦痛のないこと
    - 苦しみを避け、なるべく快い環境にもっていく
- 生活を支えるという視点（どんなときも）（1名）
  - 1 生活を支えるという視点（どんなときも）
- 利用者・家族との関係（7名）
  - 2 利用者が穏やかに最期を迎えられる。
  - 2 本人、家族の理解
  - 2 看取りの過程や、ご本人、ご家族の意志をきちんと把握、確認する。
  - 2 しっかりと守られている感が必要
  - 2 介護スタッフの不安が何か知る家族と共に看取り体制をつくる
    - ご本人は本当は何をしてほしいか
  - 3 ご本人様の希望、思いを知ること

**【他職種や職員との連携】（11名）**

他職種との連携（10名）

- 1 他職種との連携を密にしないと利用者は支えられない
- 3 医師、看護師との連携
- 3 医療との連携
- 2 医療への依存
- 2 他職種との連携
- 2 医療連携
- 3 医療との連携



- 3 主治医との連携、経過の理解と連絡する指標
- 3 医療との連携
- 2 Fa、スタッフ、医療者との情報共有
- 職員間の連携（1名）
- 1 職員同士の連携

#### 【職員をサポートする仕組み】（17名）

- 職員へのフォロー・サポート（8名）
  - 2 職員のフォロー
  - 2 職員、家族の不安をDr、Ns、等の力をかり、軽減する機会を持つこと
  - 2 スタッフの不安な気持ちを取り除くこと
  - 2 介護職員の不安の軽減
  - 2 勉強会
  - 2 職員のケア
  - 2 スタッフストレス
  - 3 職員の思い
- スタッフ教育（1名）
  - 1 経験不足の職員との看取りへの取り組み
- 死を受け入れる（1名）
  - 2 死を受け入れられる「人」と「環境」をつくること
- 体制づくり（1名）
  - 2 体制づくり
- 介護職の不安感の除去（1名）
  - 2 介護職の不安感の除去
- 看取りの知識（1名）
  - 2 看取りの知識
- 職員のフォロー・サポート（4名）
  - 1 スタッフに自信をつけさせる
  - 2 スタッフの不安をスタッフ全員で共有する
  - 2 教育を受けたいスタッフだけでも集めて行う
  - 2 スタッフの教育、
- 管理者の姿勢（2名）
  - 3 管理者等上に立つものの、ぶれない意志
  - 3 管理者としての考え方
- 医療・看取りについての知識（2名）
  - 2 看取りステージの心身の変化
  - 2 経験、知識
- その他（2名）

- 1 他施設のやり方や、考え方などを知ること、こういった研修会に参加すること。  
その施設の方針。方針の違いがケアの違いとなって現れていると感じた。

## 職員

### 【入居者本人や家族との関係】（11名）

- 2 家族との方向性を合わせる
- 3 家族とのコミュニケーション
- 1 家族と話し合い、医者との話し合いでどのような希望をかなえるべきか
- 2 家族の協力
- 3 ここにいれば安心とってもらえること
- 3 ご家族との連絡を密に取っておくこと
- 1 利用者の気持
- 2 本人の気持
- 3 家族、Drとの密接な話し合いが大切。
- 3 ご本人様の希望、思いを知ること  
入居者様、ご家族とスタッフ（施設）の信頼関係

### 【他職種や職員との連携】（8名）

- 3 スタッフの連携
- 1 他職種との連携
- 2 医療や職員間との連携
- 4 スタッフが皆で情報や意識を共有すること  
ケアマネ、管理者、リーダーとスタッフ（同士）の信頼関係
- 2 医療との連携
- 2 Drとの連携
- 1 他職種間の関わり方

### 【医療・看取りについての知識】（7名）

- 2 看取りの不安  
お看取りを安心して行える連携体制
- 1 死に対する看取り方
- 2 経験者などの話
- 3 介護職として出来る事
- 2 終の棲家とは

### 【職員をサポートする仕組み】（3名）

- 体制

- 1 密室化を避ける
- 職員のサポート
- 3 スタッフの不安への思いやり
- 3 看取った後のスタッフのケア

**【管理者の考え方・姿勢】（1名）**

- 4 施設の方針