

P7-2-1

## 介護老人保健施設における 看取り教育研修プログラムの実践の評価

永田千鶴<sup>1)</sup>，田中愛子<sup>1)</sup>，北村育子<sup>2)</sup>，  
松本佳代<sup>3)</sup>，清永麻子<sup>1)</sup>，大野陽子<sup>4)</sup>

1) 山口大学大学院医学系研究科保健学専攻

2) 日本福祉大学社会福祉学部

3) 熊本保健科学大学保健科学部看護学科

4) 山口大学医学部附属病院緩和ケアセンター

# 日本死の臨床研究会 COI 開示

筆頭発表者名：永田千鶴

演題発表に関連し、開示すべきCOI関係  
にある企業などはありません。

# 背景

死亡者数の増加と、国が目指す地域包括ケアシステムの促進により、介護施設での看取りの増加が予測できる。

介護施設での看取りを実現するための教育研修プログラムを開発し、コロナ禍でも対応できるオンラインで実施する。

# 目的

看取り研修プログラムの実施と効果の検証

# 方法

フィールド：A介護老人保健施設

実施方法：オンライン

効果の測定項目：知識、自信・意欲、緩和ケアへの困難感、職務満足度、研修満足度

測定方法：5つの指標を用い、  
前・後・3か月後に調査

知識、自信・意欲、緩和ケアへの困難感は「緩和ケアに関する尺度（宮下光令<http://www.pctool.umin.jp>）」を、職務満足度は「改訂版看護師職務満足尺度（江口圭一）」の使用許諾を得て使用した。

研修の満足度などに関しては、共同研究者間で独自に作成した質問紙を使用し、3か月後には看取りへの取り組みや看取りの実践の有無を調査した。

## 倫理的配慮

山口大学大学院医学系研究科保健学専攻医学系研究倫理審査委員会の承認（管理番号688）を得て実施した。

# 「看取りの学習会」研修プログラム

内 容	時間（分）
ネット環境の調整・準備，オリエンテーション	前日まで
研究目的、研究概要の説明と研究参加の同意を得ていることの確認	
プレゼンテーション（レクチャー）	60
介護事業所で看取る意義、看取りの実際（講師：研究者）	20
疼痛緩和や症状緩和のポイント（講師：がん看護専門看護師）	40
休憩	
フォーカスグループディスカッション：Focus Group Discussion（FGD）	45
看取りの体験、エピソード	
看取りにおける職員の役割	
看取りにおける連携協働体制	
看取りにおける疑問や課題における対応	
看取りの実現に向けてのアクションプラン	
総括	10
各フォーカスグループでのディスカッション内容の共有	

# 結果

## 参加者の概要

A介護老人保健施設23名参加

- ✓ 有効データ 18名
- ✓ 看護師 8名、介護福祉士10名
- ✓ 20代0名、30代4名、40代6名、50代6名、60代以上2名
- ✓ 臨床経験年数17.8年
- ✓ 現事業所での経験年数8.0年
- ✓ 看取りの経験有14名、無4名
- ✓ 現事業所での看取りの経験有12名

# 結果

## 研修へのReaction 平均/4点

とても思う4点、どちらかといえば思う3点

どちらでもない2点、

どちらかといえば思わない1点

- ・ 研修内容に興味を持てた 3.2点
- ・ 研修は有意義で満足した 3.1点

## 研修後のResults 平均/4点

- ・ 看取りについて改めて考え意識した 2.9点
- ・ 看取りに向けて新たに取組んだ 2.1点
- ・ 研修内容を実践に活かした 2.1点
- ・ 研修は有意義だった 2.7点

## Learning 平均/4点

- ・ 研修の内容は理解できた 3.0点

## 研修後看取りを実践した 3名

実践中 2名

## Learning→Behavior 平均/4点

- ・ 研修内容を実践に活用できる 2.8点

# 結果

## 知識

Wilcoxonの符号付順位検定

研修前	6.83±5.06	}	}	}	
研修直後	11.11±4.95				<.001
研修後 3 か月	10.44±5.18				.444

Friedman 検定 .001

## 自信・意欲

研修前	27.78±9.67	}	}	}	
研修直後	28.50±9.48				.652
研修後 3 か月	28.94±11.18				.469



# 結果

## 困難感

Wilcoxonの符号付順位検定

研修前	54.50±11.61	}	}	}	}	
研修直後	51.94±14.46					.421
研修後 3 か月	54.33±10.67					.327

## 職務満足度

研修前	203.22±20.85	}	}
研修後 3 か月	205.17±13.52		

# 結果

## 職務満足度：全66項目

上司との関係(4項目)； 同僚との関係(3項目)；  
看護チームの協力関係(5項目)； 医師との関係(4項目)；  
医師以外の他職種との関係(3項目)；  
患者との関係(5項目)； 患者家族との関係(3項目)；  
業務量(5項目)； 看護業務以外の職務(4項目)；  
給与(4項目)； 自律性(5項目)； 能力の発揮(6項目)；  
学習の機会(5項目)； 労働環境(5項目)；  
社会的な評価(2項目)

\* 看護師と介護福祉士間で有意差がある項目は無い。

# 結果 職務満足度の項目分析

- ✓ 職務満足度における3か月後の社会的な評価が有意に低かった。

6.67 → 6.00 Wilcoxonの符号付順位検定 .023

看護師 (n=8) にその傾向が強かった .066

介護福祉士 (n=10) .131

- ✓ 看取りを実践した者は、職務満足度における「医師以外の他職種との関係」、「家族との関係」が有意に高まった。

Mann-WhitneyのU検定 .014 ; .026

- ✓ 看取りを実践した者は、職務満足度における「患者との関係」、「同僚との関係」が高まる傾向にあった。

Mann-WhitneyのU検定 .095 ; .095

# 結果 職務満足度との相関分析

- ✓ 「研修後、看取りについて改めて考え、意識した者」と3か月後の職務満足度には正の相関を認めた。

$r$  (Pearson) .479\*

「医師以外の他職種との関係」 .621\*\*

「患者との関係」 .582\*

「家族との関係」 .609\*\*

「能力の発揮」 .479\*

- ✓ 「研修内容を事業所での実践に活かした者」と3か月後の職務満足度には正の相関を認めた。

$r$  (Pearson) .479\*

「家族との関係」 .476\*

「自律性」 .581\*

# 結論

本研究の看取り研修プログラムは、知識を増やしたが、自信・意欲を高め、緩和ケアへの困難感を軽減できなかった。職務満足度についても明らかな変化を認めなかった。

しかしながら、研修後、看取りを意識したり、研修内容を活かしたり、看取りに向けて新たに取り組むことで、職務満足度を高める傾向にあることがわかった。



研修内容に、実践に活かす内容をより平易に盛り込むことで、効果的な看取り研修プログラムに精錬できると考えられる。

- 本研究にご協力いただいたA介護老人保健施設の職員の皆様に深く感謝いたします。
- 本研究はJSPS科研費JP21K10996の助成を受けたものです<sup>13</sup>。