

<b>3-9</b>			
主題	介護業務における戦略的なシステム形成の意義とその効果		
副題	メイン職種としての介護職員へ		
キーワード1	業務改善	キーワード2	システム形成
研究(実践)期間	31 ヶ月		

法人名	社会福祉法人 友愛十字会		
事業所名	特別養護老人ホーム 砧ホーム		
発表者(職種)	山口公司(介護職員)		
共同研究(実践)者	林田淳史(介護職員)、板垣紘子(介護職員)元山大輔(介護職員)、他		

電話	03-3416-3164	FAX	03-3416-3494
----	--------------	-----	--------------

今回発表の事業所やサービスの紹介	砧ホームは、平成 4 年に東京都世田谷区砧(きぬた)に開設した、入所定員 60 名、短期入所 4 名の特養です。従来型施設ですが、グループケアを提供しています。介護職をメイン職種、他職種をサポート職種としたチーム連携を重視し、自立支援ケアとして「オムツ 0 (ゼロ)」や外出支援に取り組んでいます。
------------------	---

**《1. 研究前の状況と課題》**

以前より介護職員の業務は、毎日の利用者への直接ケアに追われ、日々のルーティン業務をこなして一日が終わる状況であり、介護職員が主体となって新しい取組を行う、積極的な発言をする等は難しい状況であった。また教育・育成について、ケア技術のマニュアルがあるものの、根拠をもったケアの取り組みが不十分であり、実際の教育の場面ではマニュアルを参考にすることが非常に少なかった。加えて OJT に関しても計画的には行っておらず、大体の期間を決めてほとんどの業務が一人でできる様になれば介護主任が業務の確認を行った後に独り立ちさせていた。

平成 25 年 7 月に主任の交代に伴い介護係成長戦略として「絶対安全・速やかなシステム形成・自立支援」の三本柱を定め、「速やかなシステム形成」について介護係の業務改善と役割の明確化、業務基盤の作成を行うべく、取組を開始した。

**《2. 研究の目的ならびに仮説》**

介護施設の介護職員として、一人ひとりがケアに対して根拠を明確にし、自信を持って介護の仕事ができる環境づくりを目指すとともに、積極的な意見の提示ができることでボトムアップしやすい職場になることを期待した。教育・育成・ケア技術の向上・地域連携等介護職員の業務におけるシステムを設計・構築すべく、介護係システム検討ワーキングチームを発足し、業務改善に取り組んだ。

**《3. 具体的な取り組みの内容》**

介護係の各グループに、それまでのリーダーを補佐すべくサブリーダーを配置し、ワーキングチーム(以下 WT とする)の構成員は介護主任・介護副主任・各グループリーダー(3名)・各グループサブリーダー(3名)とした。

平成 25 年 11 月に第一回介護係システム検討ワーキングチームの会議を開催した。検討項目を大きく 5 項目に分け、平成 29 年 3

月まで（3カ年）の達成スケジュールを作成した。項目分けは以下の通りである。

- ①介護技術の向上（技術的専門性）
  - (1)技術マニュアルの作成と更新
  - (2)介護技術水準の維持（技術検定の実施）
- ②介護知識の充実（知的専門性）
  - (1)介護知識水準の維持（勉強会の開催）
  - (2)介護知的水準の上達（発表会の開催）
- ③介護倫理の向上（倫理的専門性）
  - (1)介護倫理の啓発（サービスマナーの向上）
- ④職員の育成
  - (1)新人育成（OJT の仕組み、基盤作成）
- ⑤職場環境の改善
  - (1)シフトの見直しと検討（自立支援に有利な勤務シフトの検討）

会議は月一回の開催とし、項目毎に担当者を設定した。主に進め方の検討と達成スケジュールに基づいた進捗確認を行った。

#### 《4. 取り組みの結果》

- ①介護技術の向上（技術的専門性）
 

平成28年3月にケア要領（技術マニュアル）を完成させ、技術検定としては介護プロフェッショナルキャリア段位制度を取り入れることを決定し、アセッサーを7名配置した。
- ②介護知識の充実（知的専門性）
 

平成26年4月より自立支援ケア（食事・水分・排泄・歩行）の理解を深める勉強会を順次開催し、平成26年8月に全介護職員が終了した。平成27年にも介護職員を対象に勉強会を開催し、今年度は他職種へ向けての勉強会を企画している。また、年1回介護係グループ毎にケアの成果や取組を発表する場を設けることができた。
- ③介護倫理の向上（倫理的専門性）
 

年4回のサービスマナー向上週間を実施するとともに、平成27年度に東京都社会福祉協議会の主催する「高齢者福祉施設におけるサービスマナー研修会」へ参加し、ロールプレイをWT員4名で行った。今年度は全職員を対象に勉強会を実施予定である。

#### ④職員の育成

OJT を行う際に現場職員がより進捗状況を共有し確認しやすいよう、グループ毎にOJT ノートを作成した。新入職員が入るタイミングで検討と修正を行っている。

#### ⑤職場環境の改善

業務を調整しながら勤務シフトの検討と修正を繰り返している。

#### 《5. 考察、まとめ》

結果として概ね現場介護職員の業務基盤ができ、底上げができた。施設としての様々な取組への理解や、積極的な発言、他職種との連携改善等の効果が実感できた。3年の計画で今年度終わりを迎えるが、すべてが滞りなく終了したわけではない。WT の解散後も、必要な内容は各会議や担当で振り分けていく。他方、WT では様々な取り組みを行ってきたが、通常のルーティン業務以外での業務が増えてしまっている。業務の時間内でいかにこなしていくかが今後の課題である。

#### 《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究を行うにあたり、関わった職員、関係者に口頭にて趣旨を説明し、知り得た情報を本研究発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明、回答をもって同意を得たこととした。

#### 《7. 参考文献》

- ①「高齢者福祉施設におけるサービスマナー実践テキスト 施設の理念を具体化する方法」(平成25年)発行者：社会福祉法人 東京都社会福祉協議会
- ②「介護プロフェッショナルキャリア段位制度評価者[アセッサー]講習テキスト平成27年度版」発行者：一般社団法人 シルバーサービス振興会

#### 《8. 提案と発信》

介護職員は専門職であり、介護職員にしかできない「ケア」があると考えます。根拠と自信を持って働くことができる環境作りを目指す事が肝要であると私たちは考えます。