

3-7					
主題		特別養護老人ホームにおける少数専門職の専門性を現場に届ける仕組みづくり			
副題		機能訓練指導員の職種内連携と介護職協働の実践			
キーワード 1	機能訓練指導員	キーワード 2	業務標準化	研究(実践)期間	15 ヶ月

法人名	社福) 蓬莱会	事業所名	特別養護老人ホームケアプラザたま
発表者(職種)	田中剛毅(機能訓練指導員)、浪久量太(機能訓練指導員)		
共同研究(実践)者	赤堀晶(機能訓練指導員)		

電 話	042-313-7518	FAX	042-313-7524
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	“高齢者総合ケアセンターケアプラザたま”は多摩市で特別養護老人ホーム(従来型・ユニット型)、ケアハウス(介護専用型)、短期入所施設(従来型・ユニット型)から構成される大型複合施設を運営している。施設のある永山地区は、多摩ニュータウン発祥の地で、周辺には公園や緑地が多く、閑静な住宅街に位置している。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

特別養護老人ホームでは、介護職が日常生活支援の中心を担い、機能訓練指導員(以下、指導員)は少数専門職として介護現場に関与している。指導員は、身体機能、生活動作、福祉用具、介助方法等について専門的判断を行うが、その専門性が現場へ継続的に共有されるかは、各施設の業務構造に左右される。

制度上、特別養護老人ホームには指導員の配置が求められているが、生活場面への関与、介護職との協働、福祉用具調整、日常的助言の進め方は各施設の運用に委ねられている。当施設においても従来は、指導員の判断や対応が各指導員個人に依存し、個別依頼には対応できても、指導員間で判断基準を共有し、介護職チームへ専門的助言や対応方針を継続的に届ける体制に課題があった。

そこで、指導員の増員を契機に、職種内で情報と判断基準を共有し、介護職との協働を促す業務構造づくりに取り組んだ。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

本実践の目的は、特別養護老人ホームにおける指導員業務を、個人の経験や裁量に依存した対応から、職種内で共有・継続できる業務構造へ転換することである。

仮説として、指導員による担当制、職種内ミーティング、福祉用具管理表、書面申し送りを整備することで、指導員間の情報共有と判断基準が明確化され、介護職との協働、生活場面への関与、福祉用具対応が促進されたと考えた。

《3. 具体的な取り組みの内容》

対象は当施設の入所者(特別養護老人ホーム112床、特定施設40床)とした。2022年度は指導員2名体制であったが、2025年度には1名増員し、3名体制となった。

増員を単なる人員配置の変更にとどめず、業務の属人化を防ぐため担当制、福祉用具管理表、職種内ミーティング、書面申し送りを導入した。担当制では利用者約 50 名に対して指導員 1 名を配置し、状態把握、個別機能訓練計画、福祉用具調整、介護職への助言等の責任範囲を明確化した。福祉用具管理表により、車椅子、歩行器等の使用状況や調整内容を一元管理した。

また、毎日 15～30 分の職種内ミーティングと書面申し送りにより、利用者情報、対応方針、介護職からの相談内容を共有し、担当者指導員不在時にも対応が継続できる体制を整えた。

評価は、第三者評価受審時に実施した介護職員による指導員評価を用い、2022 年度調査を取組前の比較軸、2025 年度調査を取組後の結果指標として、3 項目の「そう思う」の割合を比較した。あわせて、個別機能訓練件数、指導員 1 人当たり件数、福祉用具対応件数を比較した。

《4. 取り組みの結果》

担当制、福祉用具管理表、職種内ミーティング、申し送り体制の整備により、利用者情報や福祉用具対応の情報共有が定期化され、担当外利用者への対応を含む運用体制が構築された。

介護職員評価では、「そう思う」と回答した割合が 3 項目すべてで増加した。

①個別機能訓練プログラムの作成・評価・見直しは 30.8%→63.3%

②日常生活場面を活かした訓練の視点は 28.8%→73.3%

③介護職員との協働による生活場面での機能訓練実施は 36.5%→70.0%

また、業務量指標も増加した。個別機能訓練件数は 811 件から 2376 件、1 人当たり件数は 405 件から 792 件、福祉用具対応件数は 121 件から 258 件となった。

《5. 考察、まとめ》

本実践の意義は、指導員の増員を単なる人員配置の変更にとどめず、担当制、福祉用具管理表、職種内ミーティング、書面申し送りにより、指導員業務を職種内で共有・継続できる構造へ転換した点にある。これにより、利用者情報、福祉用具の調整状況、介護職からの相談内容、対応方針が共有され、専門的判断を生活場面での支援に反映しやすくなった。

介護職員評価は 3 項目で改善し、個別機能訓練件数、指導員 1 人当たり件数、福祉用具対応件数も増加した。特に 1 人当たり件数の増加は、増員効果に加え、業務整理と情報共有により対応力が高まった可能性を示している。ただし、本実践は単施設の後ろ向き比較であり、増員効果や回答者構成の違い、利用者アウトカムとの関連は今後の課題である。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本実践では、施設内業務記録および職員評価結果を用いた。集計・分析にあたっては、利用者および職員個人が特定されないよう匿名化し、個人情報の保護に配慮した。

《7. 参考文献》

厚生省.指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準.平成 11 年 3 月 31 日厚生省令第 39 号.

《8. 提案と発信》

本実践は、特別養護老人ホームにおける少数専門職が、個人単位の依頼対応にとどまらず、職種内で情報と判断基準を共有し、専門性を介護現場へ反映させるための取り組みである。

少数専門職の専門性を組織に浸透させるには、担当制、記録、ミーティング、申し送り等を通じて専門的判断を共有し、介護職との協働の中で活用される仕組みが必要である。

今後は、他施設での検証や利用者アウトカムとの関連を明らかにするとともに、職種内ミーティングや申し送り記録を分析し、少数専門職が多職種協働の中で専門性を発揮する業務のあり方として発信していきたい。