

3-9					
主題	特別養護老人ホームにおける 介護専門職を中心とした組織づくりとその効果について				
副題	他職種の努力なくして介護職の成功はないが、 介護職の成功なくして他職種の成功はない				
キーワード 1	多職種協働	キーワード 2	組織づくり	研究(実践)期間	24 ヶ月
法人名・事業所名	社福) 友愛十字会 特別養護老人ホーム 砧ホーム				
発表者(職種)	加藤渚(介護支援専門員)、高橋美紀(生活相談員)				
共同研究(実践)者	新井孝子(看護師)、雨宮和美(管理栄養士)、小谷野祐樹(機能訓練指導員)				
電 話	03-5429-6239	F A X	03-3416-3494		
事業所紹介	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 名の従来型の特養です。都内特養で唯一の東京都ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業のモデル施設です。施設では計 20 台の介護ロボットが稼働しており、専門性の高い最先端の取り組みを推進しています。				
<p>《1. 研究(実践)前の状況と課題》</p> <p>介護専門職(以下、「介護職」)を施設のメイン職種とし、介護専門職以外の職種(以下、「他職種」)をサポート職種としたチーム連携を重視し、介護職がその専門性を最大限に発揮できるよう施設が一丸となるための“働き方の指針”として「多職種協働原理」(以下、「協働原理」)が発動されたのが平成 27 年 4 月のことであった。昨年(平成 29 年)9 月に開催されたアクティブ福祉 in 東京' 17 にて、協働原理の発動の経緯とその後 2 年間の職員および組織の変化と成果について報告をしたところであるが、発動から 4 年目を迎え、更なる時間の経過と、施設長の交代や職員の入退職があるなかで、ストラテジー(戦略)としての真価が問われる状況にあった。</p> <p>《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》</p> <p><目的></p> <p>協働原理の発動からの 2 年間にみられた職員の意識変化と組織の成果は単なる“偶然”なのか否かを明らかにし、それらに必然性があるとすれば再現性のターニングポイントは何かを分析する。</p> <p><仮説></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 協働原理が科学的な指針であるならば、発動の継続により、職員の意識変化と組織の成果は継続していくのではないかと。 2 協働原理が合理的な指針であるならば、発動後に新たに入職した職員の意識にも円滑に浸透するのではないかと。 3 協働原理にストラテジーとしての価値があるのであれば、職員の意識変化と組織の成果に対して、対外的な評価も伴うのではないかと。 					

《3. 具体的な取り組みの内容》

協働原理に準じた思考を継続し、他職種として介護職のサポートを意識した行動と働きかけを行った。特に参加する会議体では、介護職のパフォーマンスが最大限に活かされるようファシリテーションに努めた。また、昨年につき、介護職および他職種に対し協働原理についての意識調査を行い、変化を分析した。

《4. 取り組みの結果》

平成29年度以降も組織的な成果は続いて現れた。平成29年9月、アクティブ福祉 in 東京'17において介護職による「持ち上げない介護」の実践研究が最優秀賞を獲得すると、翌10月には全国老人施設協議会が主催する第10回介護作文・フォトコンテストにて介護職から最優秀賞の受賞者を輩出した。東京都の「ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業」は、モデル施設として前年度から続く長期的な検証活動を要したが、成功裡に終えることができた。当事業の報告書の講評において、「組織のマネジメント力の強みは協働原理の定着である」との評価を受けており、中小企業白書2018年版にも「介護現場の負担軽減と魅力向上を果たした組織」として、その成功要因に協働原理の存在が取り上げられた。

他方、協働原理がもたらす職員の意識への影響は、前回の調査時と等しく、介護職も他職種も「組織内での自職種の役割が明確に認識できる」ことに端を発していることが分かった。また、新たに他の特養から入職した介護職員からも、「他職種からサポートしてもらえ、利用者を全体でみることができている」、「他職種との関わりが多く、相互の理解が深められている」、「自分も含め、介護職が一人ひとり自覚を持って業務に向き合っている」と、発動時から在籍している職員同様の意識を持っていることが分かった。

《5. 考察、まとめ》

協働原理は、組織内での自職種の役割を明確に認識させる作用を持つ。役割を明確に認識した職員間には、専門職の誇りと責任に裏打ちされた、肯定的で建設的なコミュニケーションが増える。それによりチームワークが向上し、課題解決力の高い、チャレンジングな組織風土ができあがるのだと考えられる。連続して生み出されてきた組織の成果は、協働原理に導かれた職員の意識変化による必然的な歩みであり、その再現性にかかるターニングポイントは“介護専門職を中心とした組織づくり”にあると言えよう。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

本研究(実践)発表を行うにあたり、施設職員および関係諸団体に口頭にて確認をし、本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し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

- 1 「[改訂]福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト 管理職員編」(2018)、福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト編集委員会、全国社会福祉協議会、日経印刷株式会社
- 2 「ロボット介護機器・福祉用具活用支援モデル事業報告書」(2018)、東京都福祉保健局高齢社会対策部計画課
- 3 「中小企業白書2018年版」(2018)、中小企業庁、日経印刷株式会社

《8. 提案と発信》

介護は魅力的な専門職です。でも、その魅力を介護職だけの責任として委ねて良いはありません。他職種も介護職と共に介護の魅力を育む組織を作っていく必要があるのではないのでしょうか。介護職の成功を他職種にとっての真の成功と捉えて、“介護専門職を中心とした組織作り”を進めていきましょう。