

6－6					
主題	定期巡回随時対応型訪問介護看護事業における人材育成の在り方について				
副題	これからの福祉を支える人材育成は定期巡回随時対応型訪問介護看護から				
キーワード 1	人材育成	キーワード 2	地域	研究(実践)期間	12ヶ月

法人名・事業所名	社福)白秋会 特別養護老人ホーム泰山
発表者(職種)	中村裕子(介護統括部長)
共同研究(実践)者	熊谷和重(介護職員)

電 話	03-5622-1165	FAX	03-5622-1673
-----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	江戸川区の最北に位置している施設です。「大切にされている」「歓迎されている」「尊重されている」と感じて頂けるように、「より皆様の近くに」「地域の中で」「できる限りの事を」・心がある事をモットーに、毎日が違う、明日が楽しみな時間を送って頂ける施設づくりを目指して、様々な取り組みを行っています。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

平成14年特養開設以来、介護保険改正に伴う新規事業、新たな加算等、職員の業務もその都度、変わっていく必要があった。排泄や食事、入浴等の基本的な技術の向上は基より、その他多くを学び習得し続けなければならぬ状況下において、毎月定例で勉強会を開催するなど法人全体で人材育成に取り組んできたが、地域包括ケアシステムが進む中、同一敷地内における兼務も可能となる事業も開設され、特養の職員、ショート職員の職員、デイサービスの職員、という各事業のみのスキルだけでは、地域の中で、必要なサービスを提供する事ができない実態があり、ご利用者宅に訪問する為の心得や技術が不足している事、複数人数で支援にあたる施設型業務に慣れた職員が一人で訪問する事の心的負担等が課題であった。

今後の地域福祉の必要性も含め、地域の中で24時間支援を継続している定期巡回随時対応型訪問介護看護事業の在り方を通じ、地域の中で通用する介護職員をコンセプトに、人材育成に取り組んだ。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

これまで、特養の中における接遇、介護技術向上について改善や勉強会等取り組み個別の評価も行ってきた。しかし、今後社会全体が、介護保険がどのように変革しても対応できる介護職員、施設職員の育成が職員自身にとっても必要であると考え、これからの人材育成の在り方を構築するために実践する。

- 1、施設内業務と居宅の業務を習得することが本来あるべき「介護職員」とであると認識できる。
- 2、地域に必要とされている職務であることを実質的に気付ける。
- 3、地域包括ケアシステムの必要性と実態、課題がみえる。
- 4、社会福祉施設が地域の一員であることを認識できる。(地域の中ですべきことがわかる)

《3. 具体的な取り組みの内容》

①対象者；特養施設内勤務全職員（シフト上可能な者）②手法；在宅での支援が必要となった時、法令に基づく支援を一人で行うことができるようになるのか、どのような技術や知識が必要なのか、定期巡回随時対応型訪問介護看護の事業内容に沿って実践する。③時間と期間；各職員の実質的業務時間以外の 1 時間程度・期間は平成 28 年度下半期～29 年度上半期。④取り組みの手順 1. 施設と在宅の基本的技術（移乗、排泄、入浴、食事等）の違いと習得方法。2. 居宅に訪問する際の心得及び注意点、リスクマネジメント全般 3. ご家族支援の在り方、在宅での見取りの在り方、等習得 4. 習得した技術を所属部署で生かしていく手法 5. 個別評価。⑤職員数・構成；1 名/日（介護統括部長・特養介護課長・特養、デイ、短期、居宅介護支援事業所、各職員・ヘルパーステーション職員・定期巡回随時対応型訪問介護看護職員で構成）⑥連携部署；特養・デイ・ショート・ヘルパーステーション・定期巡回随時対応型訪問介護看護。⑦道具、費用；業務に必要な物、費用は無し（希望による深夜同行等における時間外手当など有）⑧成果を出すポイント；業務体験型、同行等⑨取り組みのバックアップ；勤務体制やシフト調整など全面的にバックアップ

《4. 取り組みの結果》

特養 10 名、デイ 2 名、ショーツステイ 2 名、居宅支援事業所 2 名、個別の意見聴取の結果、全職員が、業務は地域の中の特養の様、在宅である事がご利用者には有意義である状況が理解できたと回答。介護技術においては、協働ではなく一人で行うことから、注意点が多く、声掛けの重要性、深夜の時間帯の対応の違いなど、施設内では気づけないことを感じた。単独業務の不安の回答もあった。「介護職員」と同じ名前の職種ではあっても、部署ごとに得手不得手が違った。共通事項としては単独で 24 時間通じてご自宅に訪問する事には個人、ご家族も含め詳細な状況把握と共に、職員自身のスキルの高さが求められることが理解され、各部署の事業類型の違いによる業務ではなく、どの事業においても個人に対する支援が重要である事を再認識できた。

《5. 考察、まとめ》

地域の中で動ける介護職員の視点で人材育成に取り組む事は初めてであった。これまで、介護技術、ご家族支援、接遇等が強く求められている事がどこに起因していたのか考える事もなく取り組んでいたと感じる程、地域の中、在宅の中において本来の必要性を介護職員が気付けた事は大きな収穫であった。今後も、施設の中の技術、地域の中の技術其々を習得することができる人材育成体制を更に整え、地域の中の一員として動ける介護職員、福祉施設、として取り組んでいくべき根拠となった。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）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》

介護報酬の解釈 平成 27 年 4 月版 社会保険研究所

[1]単位数表編 [2]指定基準編 [3]QA・法令編

《8. 提案と発信》

平成 29 年 4 月本格的に社会福祉法人改革が動き出し、平成 30 年第 7 期介護保険改正を前に様々な事が検討されています。変革の時もご利用者がいつもと変わらず、施設においても在宅においても健やかに生活が継続できるためには、ご利用者への思いは変わらず、業務は臨機応変に対応できる職員が重要です、その為にも、私達は介護に携わるものとして、進化を続けていきたいと考えています。