

7-5		主題	排泄介助から始まった業務改善が時間を生み出す。段階的試行と実施。その効果
排泄介助	業務改善	副題	排泄トライアル＝定時の一斉ケアからの脱却。2人のチームでの排泄介助が時間を生みだし、業務にゆとりを作り出す。
研究期間		9ヶ月	事業所
発表者：古路木 智		アドバイザー：	
共同研究者：武田 美知 伊東正明 白田 清一			
電 話	0422-72-0311	メール	yutorie@parkcity.ne.jp
FAX	0422-72-0321	URL	http://fuku-musashino.or.jp/

今回発表の事業所やサービスの紹介	武蔵野市にある入所者定員 30 床、ショートステイ 2 床、計 32 床の小規模の都市型特養です。入居者の平均介護度は 4.03。30 名の入居者の 90%に当たる 27 名の方が何らかの排泄介助を必要としています。 入居者本人の出来ることを奪わない介護、できる可能性をつぶさない介護を目指し、スタッフの専門性を活かしたチームアプローチを主眼にしています。
------------------	--

《研究前の状況と課題》 - 入居者の重度化の進行と共に、ニーズの個別性、多様性が増し、介護が高度化する中、介護職は業務や時間に追われ、入居者にじっくりと向き合えない状態となっていた。 - では介護職が追われている「業務」「時間」とは何か？ なぜ介護職は、常に「追われ」ながら仕事をしているのか？ 介護職を入居者から遠ざけ、時間を奪う「業務」。その漠然としたものの正体とは何か？ - 排泄委員会は、追われる「業務」の中心は排泄介助であると考え、排泄介助の業務改善がゆとりある業務環境、入居者援助の鍵になると考えた。 「定時での一斉ケア」からの脱却と新しい考え方に基いた排泄介助の実施で『時間的ゆとり』を排泄介助のみならずその他の日常業務にも創出できないか？ その可能性を探った。	《研究の目標と期待する成果》 ○目標○ ①排泄介助は業務の中心。と捉え、入居者の排泄にきちんと向き合える新しい介助体制を構築。 ②新しい介助方法の提案と段階的試行そして標準業務化。 ③排泄介助はもちろん、その他の生活場面、介護場面に「時間的ゆとり」を創出。 ○期待する成果○ ○排泄介助のみならず業務全体に時間的ゆとりを生み出す新しい業務環境の実現。 ○4つの段階を踏んだ試行による新しい介助方法への緩やかな移行、定着、そして安定提供。 ○入居者の生活満足度の向上と個々の生活軸にあったケアの提供。⇒個別ニーズ（叶えられない願い事）の発掘と実現。 ○職員個々の介護力底上げ。職員集団のチーム力向上。業務の効率化。
--	--

《具体的な取り組みの内容》

- ①排泄介助の実態を調査⇒回数面で3大介護に占める排泄介助の割合は約75%に上り他の介護と比較し突出して多い。「業務」の中心は排泄介助である。業務に時間的ゆとりを生む上で新しい排泄介助の提案が必要と考えた。
- ②排泄介助の定時を撤廃⇒その人毎の排泄パターンを考慮して分散、適時化。2人の排泄チームが日中（8時台～16時台まで）の排泄介助を終日実施する新しい排泄介助の方法（以下「排泄トライアル」）を提案。
- ③当時の意志決定機関「運営会議」で排泄トライアルの試行に合議を得て、段階的实施に入る。
⇒4段階での試行。『やってみせる』→『説明し協力者を募る』→『実際に経験してもらう』→『成功を重ねる』（H21年7月～12月）
- ④排泄委員メンバーと協力者による試行で良好な感触を得て全職員を対象に試行を開始（H22年1月～3月）⇒標準業務化（H22年4月～）。
⇒サービスは安定提供され現在に至る。
- ⑤排泄介助を他業務から切り離し、排泄介助にしっかり向き合える業務環境を整備。合理性、効率性を両立した介助を可能にした。
- ⑥上記①～⑤の取り組みにより排泄チーム以外の職員はじっくりと入居者の下に腰を据えて関われる業務環境が同時並行的に整備された。
- ⑦日勤帯の出勤者が「排泄チーム（2人）」「サロンチーム（2～3人）」「入浴チーム（3人）」に分かれ相互連携の下、業務が再構築された。

《取り組みの結果と評価》

排泄トライアルは、計画通りの試行後、標準業務化。初期の試行を委員会メンバーが集中的に実施、成功を重ねる中で取り組みへの理解が深まり、スムーズな移行が成された。試行を重ねる中で介護職の業務習得も図られ、現在は各介助時間帯に20～40分の時間的ゆとりを生んでいる。また、アセスメントに基づいた効果的な介助により、20%のコスト削減にもつながった。

排泄介助が他業務から切り離され、排泄介助以外の生活場面にも時間的ゆとりが生じた。この事で以下の様なサービスの提供が日常的に可能となった。

- ・多様な余暇活動の実施。⇒各種グループワーク。余暇援助としての入浴の実施等。
- ・個別ニーズの発掘。様々な個別対応が可能に。
- ・入居者の生活や業務が排泄で分断されず、介護職が入居者に向き合える時間が増加。
- ・排泄介助で生まれたゆとりの他業務への還元⇒入浴介助・サロン業務の補助など。
- ・業務内での介護職の地域活動への参画。
- ・職員間の連携や命令系統の再構築と強化⇒職員集団の機動力、コミュニケーション力の向上。

《まとめ》

『時間とゆとり』に焦点を当てた取り組みは排泄介助は勿論、他の生活・介護場面でも成果を上げ、第三者評価でも高い評価を得た。今後創出した時間的ゆとりをツールに『その人らしさ』へどう近づくか？それが次のテーマになる。

《参考文献》

- ・介護労働実態調査（介護労働安定センター 平成21年）
- ・大都市東京・高齢者福祉施設から「15の緊急提言」（社会福祉法人東京都社会福祉協議会 高齢者施設福祉部会 平成22年）

《提案と発信》

介護をめぐる労働環境は厳しさを増し慢性的な人員不足に陥っている現場も数多い。入居者の世代交代も相まって介護職への求めは多様化、高度化の一途を辿っている。もっと人手があれば…ゆとりがあれば…。と考えない介護職はいないだろう。確かに人手のなさ、ゆとりのなさは介護職を入居者から遠ざけ時間を奪う。でも、私達はいつの間にか人手やゆとりのなさを言い訳に入居者に寄り添う事を諦めてはいないだろうか。職員の増員、増配置が容易に望めない今、ただ困っているだけでは何も変わらない。そして、私達にはまだ、内部努力で時間を創出する余地が残されている。

【メモ欄】