

科学的介護の実践に係る介護福祉事業のモデル開発

Care and Welfare Project Model Development Related to Evidence-Based Care Practices

大石 桂子 鈴木 俊文 木林 身江子
OISHI Keiko SUZUKI Toshifumi KIBAYASHI Mieko
濱口 晋 松平 千佳
HAMAGUCHI Susumu MATUDAIRA Chika

I. はじめに

菊川市にある社会福祉法人白翁会は、昭和 58 年に設立された法人であり、職員数は全体で 185 名の規模である。障害者支援施設（1 事業所）、特別養護老人ホーム（2 事業所）、デイサービスセンター（1 事業所）を運営しており、平成 20 年より、本学の受託研究事業として「施設評価活動」及び「職員教育活動」に取り組んでいる。本レポートは、この内、平成 25 年より取り組みを開始した「職員教育プログラムの開発及びそれによる教育効果」についてまとめたものである。

II. 本研究の概要

1. 本研究のねらい

この受託研究は、社会福祉法人白翁会、静岡県立大学短期大学部が協働し、「福祉」実践力をキーワードに、これまでにない新しい介護福祉施設の質保証モデルの創造と、介護の担い手である施設職員の「福祉」実践力の開発・向上を目指したものである。

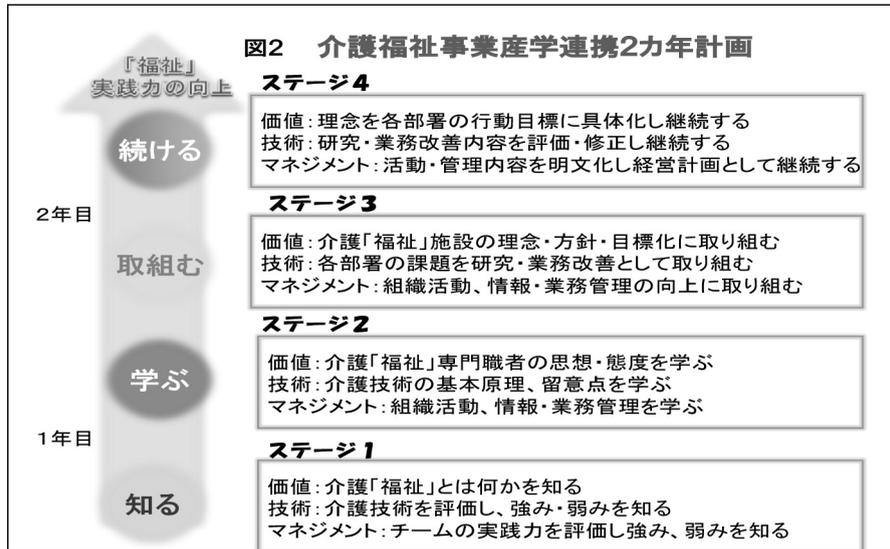
「福祉」実践力は、福祉という言葉の意味を理解し、利用者、職員双方の「価値」に基づく介護「技術」とそれを支える「マネジメント」によって実現すると考え我々はこの 3 つをキーワードとして進めた。(図 1)

図 1 「福祉」実践力 概念図



2. 「福祉」実践力を開発・獲得するための4ステージ

本研究では、介護福祉施設、静岡県立大学短期大学部が持つ資源、強さを最大限に活用し、「知る」「学ぶ」「取り組む」「続ける」の4段階で価値・技術・マネジメントの開発と獲得を目指した。(図2)



3. 研究内容

本研究は4つのステージを基に段階的にスケジュールを組み立て、実施した。(図3)

期間: 平成25年4月～平成27年3月(計24カ月)

対象: 社会福祉法人白翁会 特別養護老人ホーム喜久の園

図3 研修スケジュール

ステージ1	ステージ2	ステージ3	ステージ4
H25.9～H26.3	H25.9～H26.3	H26.4～H27.3	H27.10～
知る:施設への調査 評価	学ぶ:基礎研修 個別研修の実施	取り組む:課題の研究 組織活動	続ける:取組みの評価 継続

III. 取り組み内容

1. 平成25年度 実施内容

本研究1年目では、ステージ1「知る」を実施し、対象である介護福祉施設が抱える課題を、施設、短期大学双方が把握することを目的とした。

ステージ2「学ぶ」では、施設内の課題を解消するための職員研修を計画・実施した。その内容については以下のとおりである。

1) 「知る」

- 介護福祉施設内で抱えている課題や職員の意識を把握するために、聞き取り調査の実施。
- 対象：施設長、副施設長、介護部長、介護職員（フロアリーダー3名、常勤職員2名、非常勤職員2名）。
- 方法：施設長、副施設長、介護部長3名に対しては、1名の教員が1名ずつ聞き取りを行う。
介護職員に対しては、喜久の園6フロア中、4フロアを対象とした。4名の教員が対象のフロアに入り、介護職員から1対1で話を聞いた。
- 結果：聞き取り調査の結果は教員内で共有し、まとめを行った。その結果、以下の4つの課題が挙げられた。

表1 4つの課題

- ・介護職員と介護部長・フロアリーダーとの関係性に問題がある。
- ・施設が作成している事業計画の内容の見直しと検討が必要である。
- ・職員の教育機能を仕組化する必要性がある。
- ・介護部、看護部の業務内容の見直しと検討が必要である。

2) 「学ぶ」

「知る」の聞き取り調査をもとに、以下の取り組みを計画し、実施した。

①介護職員に対する研修の実施。

平成25年度研修プログラム：対象は白翁会の介護職員。

社会福祉論2回、移動・移乗の介助2回、排泄ケア1回、食事ケア1回、清潔保持のケア1回、姿勢ケア2回（各90分×計9回）

②白翁会幹部会議へ出席し、聞き取り調査報告の実施。

幹部会議の出席者：喜久の園施設長、副施設長、介護部長、医務室長、相談員、本学教員。

2. 平成26年度 実施内容

本研究2年目では、平成25年度の聞き取り調査で挙げた4つの課題（表1）を改善するべく、ステージ3「取り組む」において「介護職リーダーの育成」「介護技術の向上」「排泄自立支援」「マネジメント支援」の4つを軸に実施した。

ステージ4「続ける」では、本研究終了後も取り組み内容を施設が継続していくための検討や、静岡県内の研究発表会にて成果報告を行うための支援を行った。

ステージ3、4共に、対象は社会福祉法人白翁会 特別養護老人ホーム喜久の園で実施。内容については以下のとおりである。

3) 「取り組む」

(1) 【介護職リーダーの育成】

喜久の園介護職員37名中（平成26年1月時点）、今後介護職のリーダーとしての役割を担うことが期待される介護職員6名（以下、介護職リーダー）選出し、以下の取り組みを行った。

6名の選出方法は、喜久の園施設長が選出・決定した。

①「福祉」実践力の向上（研修）へ参加：計9回

②アンケートの実施：平成26年5月と平成27年3月に介護職リーダー6名を対象に実施。

調査内容は以下のとおりであり、2回とも同じものを実施。回答は自由記述、一部設問は自己採点である。

調査内容：仕事に取り組む上で、苦労していることや困難に感じていること・仕事に取り組む上でのやりがい・介護の専門性についてどのように考えているか・本研修で特に学びたいこと、身につけたいこと（平成26年5月）／本研修で特に学んだこと、身についたこと（平成27年3月）・中堅の介護職員としての役割を果たしているか・自分の実践している介護内容について
③排泄自立支援への参加と成果を「平成27年度 静岡県高齢者福祉研究大会」にて発表。

(2) 【介護技術の向上】

介護職員を対象にした研修を実施した。以下が研修内容とその結果である。

①介護技術研修（計5回）

対象：喜久の園介護職リーダー、喜久の園、千寿の園、光陽荘の研修希望職員。

移動の技術

本研修は移動に関わる支援技術を題材にした基礎介護技術演習を、下記のとおり実施した。

第1回：基礎介護技術の基本原則①

①ボディメカニクスの8原理 ②介護技術における関節可動域の考え方・働きかけ ③介護技術における体圧とボディメカニクスの関係性

上記に基づく水平移動、体位変換、端座位への介助と評価ポイント

第2回：基礎介護技術の基本原則②

①ボディメカニクスの8原理とその応用 ②介護技術における関節可動域の考え方・働きかけと評価視点 ③移動技術における関連動作（座位、立位、歩行）のアセスメント

上記に基づく福祉用具の選定基準と評価視点

シーティングとポジショニング

第3回：車いす座位姿勢の支援

①座位姿勢および指標となる座位姿勢の理解 ②高齢者にみられる不良姿勢と問題点 ③車いすの問題点 ④車いす、クッションの種類・選択 ⑤円背のある人の座位姿勢の支援

第4回：寝る姿勢の支援

①ポジショニングの基礎知識 ②姿勢をアセスメントする ③高齢者におきやすい不良姿勢 ④ポジショニングによる支援（事例紹介） ⑤ポジショニング用具（ロンボ、ポジクッション、ナーセントロール EX）紹介 ⑥ポジショニング演習（a.重さ、b.仰臥位、c.半側臥位、d.側臥位）

排泄基本ケア

第5回：排泄の生理学と排泄ケア演習

①排泄に関わる生理学 ②水分摂取と排泄の基礎知識 ③下剤を使用しない排便の支援 ④運動と排泄の基礎知識 ⑤正しい排泄用具の見分け方 ⑥排泄介助演習（おむつ交換、リハビリパンツ、尿漏れパッドの正しい使い方）

②コミュニケーション研修（計3回）

対象：喜久の園介護職リーダーのみ

第1回：コミュニケーションの基本

①コミュニケーションの定義 ②コミュニケーションの方向性 ③コミュニケーション過程

第2回：職種間連携のコミュニケーション方法

①喜久の園におけるコミュニケーションの現状

②利用者へのコミュニケーション方法（事例検討1）

『高次脳機能障害（認知症と失語症）を持つ利用者の事例』

第3回：コミュニケーションのまとめ

①一連の研修前後で、コミュニケーション面での変化

「対利用者」「研修報告と報告書の実施」「研修生同士の関係」「研修に参加していない職員との関係」「ユニット内・ユニット間・フロア間」「職種間連携」。

②利用者へのコミュニケーション方法（事例検討2）

『聴覚障害（難聴）がある高齢者の事例』

③リーダーシップ研修（計1回）

対象：喜久の園介護職リーダーのみ

①対人援助の仕事とは何か、対人援助をおこなう私たちに求められることを、鷲田清一（臨床哲学者）が述べる福祉の仕事の特徴をもとに考える ②自分が知っている自分と人が見る自分との違いについて印象と対人援助の関係を考え、自己覚知につなげていく ③コミュニケーション能力を高めるために、コミュニケーション能力を評価するための活動をおこなう ④人援助者に必要な視点、エンパワメントについて、ケアを外から提供することとの比較で検討する ⑤リーダーシップについて考えるために、リーダーに必要な要件、リーダーシップの分類、自分自身が目指すリーダーについて話し合う ⑥自分の所属するユニットの課題を整理し、リーダーとしてどのように対応していくのか確認する

(3)【排泄自立支援】

本学教員と介護職リーダーを中心に、介護職員、看護職員、栄養課職員と共に、入所利用者46名（平成26年5月時点）の“おむつゼロ”を目標に、おむつ外しを行った。

“おむつゼロ”の定義は、「「排便」をおむつまたは類似品で処理することなく、一般トイレまたはポータブルトイレで行うこと」¹⁾とした。

実施内容は以下のとおりである。

- ①平成26年5月時点の施設おむつ使用率・離床率・水分摂取量・下剤使用者数、排便場所を、アセスメントシートを使用して調査し、集計した。（おむつ使用率とは、おむつゼロの定義に従い、排便をベッド上で処理している人の割合を示す。）アセスメントシートの記入は、介護職員が実施した。対象は、喜久の園の全入居者（短期入居者を除く）。
- ②介護職リーダー6名を対象に、本学教員が排泄ケア勉強会の研修及び介護職リーダーによる実践報告会を計7回（1回90分）実施する。
- ③排泄ケア勉強会をもとに、介護職リーダーが、各所属フロアの介護職員を対象に勉強会を開いた後、下記の取り組みを実施した。

<各フロアでの取り組み内容>

- ・水分摂取量の増加 ・離床時間の増加（レクリエーション、カラオケ、散歩等の実施）
- ・排泄用具の見直し ・下剤の調整 ・食物繊維増加の献立提供 ・口腔ケアの実施（主に口腔体操）

④平成 27 年 2 月時点の施設おむつ使用率・離床時間・水分摂取量・下剤使用者数を、①と同様にアセスメントシートを使用し集計、平成 26 年 5 月時点の集計結果と比較した。

（4）【マネジメント支援】

マネジメント支援では、介護部の技術向上を図るために、教育・研修委員会の組織体制の構築と運営支援に取り組んだ。具体的には、①本研究にかかわる研修内容（25 年度喜久の園研修スケジュール）及び外部研修で得た知識や技術を現場に広める方法を検討すること、②研修受講の効果、成果を共有し、測定・管理するための方法を検討することを具体目標として設定し、活動を行った。内容は以下のとおり（全 5 回の委員会運営）である。

表 2 マネジメント支援委員会運営

回	内容
第 1 回	① 介護部のケア技術向上教育に係る職務内容・分担と協働内容の明確化（26 年度事業計画に基づく確認と整理） 1
第 2 回までの取り組み	② 確認内容を関連委員会、部署、役職に発信
第 2 回	③ 介護部のケア技術向上教育に係る職務内容・分担と協働内容の明確化（26 年度事業計画に基づく確認と整理） 2
第 3 回までの取り組み	④ 確認内容を関連委員会、部署、役職に発信
第 3 回	⑤ 1・2 回目で確認、整理した内容を教育・管理・支持するために必要な委員会機能、管理（評価）様式の確認（委員会の役割、活動内容の確定）※受託研究基礎研修含む
第 4 回までの取り組み	⑥ 委員会の役割（活動内容、担当等）を明記した資料を作成し、全職員に発信 ⑦ 教育・研修活動実践の管理・評価（6～9 月）
第 4 回	⑧ 教育・研修活動実践の進捗状況の確認、修正 ⑨ 教育活動に係る職務分析表の項目、内容検討
第 5 回までの取り組み	⑩ 教育・活動実践の管理・評価（10～1 月） ⑪ 職務分析表の修正（教育活動の項目を追加）
第 5 回	⑫ 教育・活動実践の進捗状況の確認、評価 ⑬ 委員会活動の評価（事業計画評価）と次年度事業計画の内容検討
今後（次年度）の取り組み	⑭ 事業計画の評価、作成 ⑮ 職務分析表の実施と結果に基づく面接（課題設定と対策としての教育内容の明確化）

IV. 成果報告と考察

2年間の取り組み成果については以下の通りである。

1. 介護職リーダーの育成

1) アンケート結果

《仕事に取り組む上で、苦勞していることや困難に感じていること》

平成 26 年 5 月	平成 27 年 3 月
<ul style="list-style-type: none"> ・ほかの介護職員の話聞く時間がない ・常勤職員の平均年齢が若く、考えが偏っているのではと考える ・何か新しい取り組みを始めるときや、今までの取り組みをやめるとき、職員の思いが一致しない ・職員への良い指導方法がわからない ・自分よりも先輩の職員をどのようにまとめしていくか考えている 	<ul style="list-style-type: none"> ・研修した内容をわかりやすく他の職員に伝えることが難しい ・リーダーシップがうまく図れずにいる ・ほかの職員の悩み、ストレスから助けたい ・職員同士のコミュニケーションが不足している ・職員のやりがいやモチベーションをどのように上げられるか ・研修内容を実施するとき、自分一人で考えて行動してしまう

《仕事に取り組む上でのやりがい》

平成 26 年 5 月	平成 27 年 3 月
<ul style="list-style-type: none"> ・今は現場が忙しくてあまり考えられない ・入居者の笑顔が見られたとき ・職員が成長したと感じたとき ・業務やシステムの改善で、現場の働きやすさが上がったとき ・自分が新たな仕事ができたり、学んだりできたりしたとき 	<ul style="list-style-type: none"> ・フロア内の雰囲気良くなっていくこと ・入居者の笑顔 ・取り組んだ内容について効果が表れたとき ・職員同士が協力し合い、介助ができたとき ・職員の変化や成長を感じたとき ・入居者や職員とコミュニケーションを図り、関係を深められたとき

《介護の専門性についてどのように考えているか》

平成 26 年 5 月	平成 27 年 3 月
<ul style="list-style-type: none"> ・入居者の立場になり、考えていくこと ・人生の最後に関わる大切な役割を担っている ・良くわからない ・家族が安心して任せられるような専門的知識と技術が必要な職 ・経験だけでも資格が得られ、また学校を出れば資格が得られる職のため、専門性は低い 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者の一番近くで接しているので、変化があった時にすぐに対応できる力 ・ケア方法が多様化している中で、マルチに求められることが多い ・知識と技術についての専門的視点を持ったうえで「個人」を見つめることができる

《本研修で特に学びたいこと、身につけたいこと（平成26年5月）／本研修で特に学んだこと、身についたこと（平成27年3月）》

平成26年5月	平成27年3月
<ul style="list-style-type: none"> ・広い視野を持つ ・人に知識や考え方をわかりやすく伝える技術 ・リーダーとしてのスタンスを学びたい ・入居者の生活が良くなる方法 ・排泄ケアや介護技術を含め、もう一度一から勉強したい 	<ul style="list-style-type: none"> ・他職員に対し、情報の伝え方がわかった ・職員間、フロア間の繋がりを意識できるようになった ・どのように職員同士が協力するよう伝えるか ・研修を通し、入居者を観察する力がついた ・最新の技術を取り入れる姿勢の大切さ

《中堅の介護職員としての役割を果たしているか（自己採点）》

平成26年5月：自己採点平均 3点／10点満点
平成27年3月：自己採点平均 5点／10点満点

《自分の実践している介護内容について（自己採点）》

平成26年5月：自己採点平均 3点／10点満点
平成27年3月：自己採点平均 6点／10点満点

2) 排泄自立支援への参加とその成果を外部研究会へ発表

排泄自立支援の取り組みによる成果について「平成27年度 静岡県高齢者福祉研究大会」において介護職リーダーのうち、代表の2名が発表。

演題は『おむつ外しにむけてー「トイレでするっていいなあ。」』

2. 排泄自立支援

喜久の園における、おむつ使用率・離床時間・水分摂取量・下剤使用者数、排便場所の変化は以下の通りである。

表3 自立支援取り組み結果の比較

	平成26年5月 (入居者数46名)	平成27年3月 (入居者数48名)
おむつ使用率	43%	35.4%
日中の離床時間(平均)	8.9時間	9.3時間
水分摂取量(平均)	1027.9ml	1203.5ml
下剤使用者数(総数)	28名	24名

喜久の園におけるおむつ使用率は平成26年5月時点と比較し、平成27年3月は減少した。ベッド上でおむつ交換介助が必要だった入居者が、トイレを使用して排泄できるようになった事例は6名であった。この要因として、介護技術研修で学んだ「車椅子の座位姿勢の支援や見直し」を入居者に行ったことで、座位保持が可能になった入居者が増えたことが挙げられる。また、施設内でレクリエーション活動を積極的に実施し、参加を促したことで、入居者は座位保持に必要な筋力、

体力が増した結果、離床時間が増え、トイレでの座位が可能になったと考えられる。上田らは「「座位の保持」ができれば、便座に座ることができるはずです。(中略) 端座位が10分保持できれば、ポータブルトレイでの排泄が可能になります。」²と述べており、離床時間の増加が、おむつ率減少に繋がったことが伺える。

下剤の使用者数については、4名の入居者が下剤を使用せずに自然排便が可能になった。これは、水分摂取量増加、食物繊維増加の献立提供の効果であると考えられる。平成27年3月の時点で24名の入居者が下剤を服用しているが、その中には、服用している下剤の量や頻度が減少した入居者も含まれており、改善傾向にある入居者がいるとの報告を介護職リーダーより受けている。

3. マネジメント支援

ここでは、計5回の教育研修委員会での議論内容から設定された課題を報告し、教育研修委員会運営において、今回の取り組みで仕組み化された成果を述べる。尚、ここで取り上げる成果物としての書式はあくまで開発途上中のものであるため、委員会議論で用いている資料を一部提示することに留める。

課題1：研修申請・報告書を活用した研修効果促進のための取り組み

本施設では「一人一研修」という制度を設けている。これは、職員各々が希望する外部研修を受講するための支援制度であり、年度内に1回以上の研修受講を進めている。この研修受講では、特にリーダー層に対する研修効果が表れていることが確認されており、具体的には「ユニットケアの理想像」を描く機会としてユニットケア研修の受講効果が高くあげられた。しかし、実際の介護現場では、受講時の内容と実際の現場の対象者の要介護度が大きく離れている等、研修で学んだ内容を現場に活かすうえでの課題が存在している。さらに、リーダーの意識が向上しても、他職員の個別ケア実践やケアにかかわる上での気付きが弱く、ケアの質が向上されていない課題が根付いていることも確認された。このような状況に対し、教育研修委員会では、他研修を含め受講動機やねらいの確認、研修受講後の報告の機会、場所等を具体的に設定することにより、教育研修委員会における研修受講の入り口、出口支援を行うことを決定した。具体的には、「職員からの研修参加の申し出(理由・動機):職員」「研修参加の可否(命令):委員会記載」「研修参加に期待すること(指示):委員会記載」「研修内容(報告):職員」「今後の課題と役立てたいこと(対策):職員」「受講報告完了の確認欄(管理):委員会メンバーは委員会時に捺印(課題設定)」「研修申請時期について」「研修報告確認印」を項目化した研修申請書、報告書を資料1のとおり開発した。その使用結果からは、内容、分量的には記載上の問題が発生しなかったことが明らかになったほか、教育研修委員会として、研修受講にかかわる管理、教育的機能と役割が明確化された点で効果が表れたことが確認された。しかし、申請、報告時期が期間的に短くなりやすいこともあるため、参加可否の決済等に関しては、今後も柔軟に対応していく必要があることが今後の課題となった。

課題2：職務分析表を活用した人材教育支援への取り組み

本施設では、職務分析表を施設長が開発し、これを用いて、人事考課や業務量、業務改善等の経営マネジメントにかかわる基礎資料として活用してきた。本取り組みでは、この職務分析表を経営職務分析に留まらず、教育的な側面での評価項目を扱うことにより、介護職員としての職務の基準化や人材育成、人事考課の基礎資料としてのスーパービジョンに活用できる可能性を模索した。その結果、資料2のとおり既存の職務分析表に改良を加え、これを用いて施設長、介護部主幹等によ

る個別面接実施時の教育的な基礎資料としての導入を進めた。導入効果として、自己評価を追加したこと、個別ヒアリングの基礎資料として活用できたことによる効果には、技術向上と業務の効率性の向上に関連性があるものとしての意識啓発につながる点が明らかになったものの、「業務」を自己評価する視点に関しては、自己の能力評価よりも、業務改善の必要性や、これにかかわる種々の要望が多く記述される傾向にあり、自己能力の評価という視点を網羅するためには、別の資料を併用する必要があることが確認された。こうした経過を経て、本取り組みは、業務時間の厚み等でケアの質を評価することになりかねないとの観点から、様式内容の自己評価は、あくまで「技術」のみを採用し、「業務」については、個別ヒアリング時に口頭で状況確認していくことに修正し、経過を確認していくことになった。

別紙1
特別養護老人ホーム喜久の園一人一研修 申請・報告書(案) H26.4.23 修正

申請者	参加したい研修名	場所・研修日時
	中東地区 職種別研修会 (給食)	場所: 振替福祉/材 日時: H26.5.03 (金) 18:00~19:00

1. 研修申請
 受講理由(なぜこの研修を受講したいのか)
 他施設の卒業生と交流し、現在行っている業務の見直しと今後の業務に生かすことにしたい。
 【申請日: 26年 5月 23日】

研修参加の可否及び本研修に期待すること(教育・研修委員会が記入)
 (可) 否 変更
 他施設との交流による情報共有、意見交換(ユニットでの役割分担の明確化)
 【決済日: 26年 5月 23日】

2. 研修報告
 研修内容
 研修の概要
 ① 研修について「研修の目的は、介護現場での実践的知識・スキルを学ぶことである。研修は、知識・技能の習得だけでなく、実践的な問題解決能力の向上を図ることが目的である。」
 ② 研修の概要(研修の目的、研修の概要、研修の成果等)
 ・研修の目的は、介護現場での実践的知識・スキルを学ぶことである。
 ・研修の概要は、研修の目的、研修の概要、研修の成果等である。
 ・研修の成果は、研修の目的、研修の概要、研修の成果等である。
 今後の課題(研修の学びをどのように活かしたいか)
 ・今年度は研修の成果を現場で活かすことが目的である。研修の成果を活かすことが目的である。
 ・研修の成果を活かすことが目的である。研修の成果を活かすことが目的である。
 ・研修の成果を活かすことが目的である。研修の成果を活かすことが目的である。

3. 研修報告確認
 研修報告の機会(委員会等) 日時 場所
 食事委員会 6/2 (木) 相談室

ユニット会議開催日	報告書確認	ユニットリーダー確認	介護部長確認	施設長確認	研修報告確認
○	○	○	○	○	○

資料 1 : 研修申請・報告書

別紙2
 ケアワーカー職務分析表 平成26年6月13日 (該当項目を囲むか記入ください)
 所属フロアー(海・空・星) ユニット(1・2)
 正規(役職名) 非常正規 氏名
 あなたの役割「
 ※評価の業務欄は、実施させたい場合は「○」、現状維持は「△」、廃止させたい場合は「×」、技術欄は、自信有りは「○」、並み「△」、自信無し「×」を記入ください。

区分	種類	所要時間 算出基礎	年間 時間	構成比	※自己評価 業務/技術
食事	準備、介助、片付				
排泄	介助				
入浴	介助				
シーツ交換	作業				
洗濯	作業				
掃除	作業				
利用者個別ケア	介助				
居宅担当業務	介助				
レクリエーション・余暇関係	歌仲広場 ユニット行事等				
直接介助業務					
PC関係	確認				
	入 ケース				
	力 ケアプラン				
	ケア確認表				
手書き記録	日誌、ノート等				
PC、記録関係業務					
打合せ、会議等	朝礼、申送り				
業務	ユニット会議等 (記録含む) 委員会関係 その他()				
研修関係	研修会参加				
その他業務	具体的に()				
年休取得見込み	休職、旅行等				
計					

※年間時間の計は、正規職員は年間248日×8時間=1984時間を目安にしてください。

資料 2 : 職務分析表

課題 3 : 介護技術の自己評価を促進するための取り組み

本施設では、介護技術の自己評価を促進するために、資料3のシートを活用した。本取り組みにおいては、技術向上ワーキンググループ及びユニットリーダーを中心に、内容検討をすすめることで、実働上の内容理解を深めることも重要な目的とした。本様式の開発経過では、評価項目の審議は教育研修委員会で施設長の決済を前提に進めることにより、職務分析表との関連性を持たせることも重視した。結果、チェックシートの評価項目を検討する過程で、評価、指導を担当する技術向上ワーキンググループ、ユニットリーダーに対する意識啓発につながったことが明らかになった。

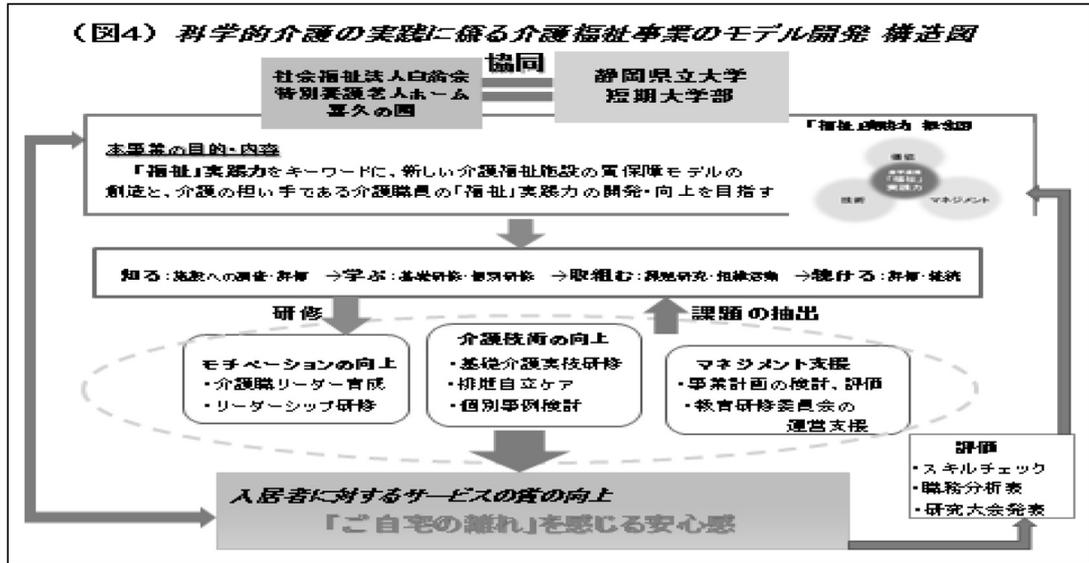
一方で、初任期にある職員等への早急な技術指導への対応や、自己評価と指導者評価の開きが大きい者への対応についての直接的な指導体制、役割等を明確化することの必要性が課題としてあげられた。これらの課題は、本取り組み（スキルチェック）の管理、運営体制上、教育研修員会が総括して内容としくみの取りまとめを担うものの、スキルチェックは技術向上を目的とした活動であるため、教育研修委員会と他の委員会と連携・分担してすすめていくことで対応することに決定した。

マネジメント支援に係る残された課題

今後は、上記の結果をふまえつつ、職員一律で同じ項目を設定するのではなく、「職種」「職位」毎に再編した新たな様式に変更し活用していくことが必要である。その際、職務分析表とスキルチェック表に重なりもみられるが、スキルチェックはあくまで技術向上を目的とする評価項目であり、職務分析表とは別の目的で活用すること、職務分析表は、管理業務として個別面接に用いることに加え、職員の評価内容の特性を把握し、教育研修委員会で教育的課題について検討するための材料として活用していくことが必要である。

V. 本研究で開発した研修計画

2年間の受託研究について『科学的介護の実践に係る介護福祉事業のモデル開発 構造図』（図4）を作成した。本研究のねらいにある通り、本受託研究は、社会福祉法人白翁会、今回は特に特別養護老人ホーム喜久の園と静岡県立大学短期大学部が協働し、新しい介護福祉施設の質保証モデルの創造と、介護の担い手である施設職員の「福祉」実践力の開発・向上を目的としたものである。また、喜久の園の基本理念である“「ご家族の離れ」を感じる安心感”を職員が理解し支援できる施設であるために、2年間で4つのステージを基にスケジュールを組み立てた。取り組み内容は、施設への調査結果や施設職員からの意見をもとに施設の課題を抽出し、検討した結果、主に、介護職リーダーの育成を含め、全職員の「モチベーションの向上」、介護職員の「介護技術の向上」、施設長をはじめ幹部職員を対象にした「マネジメント支援」の3つを軸として実施した。それら実施内容については、本事業で改良したスキルチェック表や職務分析表、介護職員による研究大会での発表によって評価した。



VI. 考察

本受託研究において「モチベーションの向上」、「介護技術の向上」、「マネジメント支援」の成果を以下の通り考察した。

モチベーションの向上では、特に介護職リーダー6名の育成を目標に、各研修への参加や排泄自立支援の中心職員として取り組みを行った。その結果、アンケート結果から『中堅の介護職員としての役割を果たしているか』の項目では、微増ではあるが自己評価の点数が伸びている。また、『本研修で特に学んだこと、身についたこと』より、「他職員に対し、情報の伝え方がわかった」「職員間、フロア間の繋がりを意識できるようになった」「どのように職員同士が協力するよう伝えるか」等の意見が見られたことから、中堅職員として、特に“他者に伝える力”が身についたと感じていることが伺えた。さらに、『自分の実践している介護内容について』においても自己評価の点数は伸びており、本事業を通して受講者自身が成長を感じていることが明らかとなった。このことから、本事業における介護職リーダーを育成は効果があったと考える。今後は、今回対象となった6名が施設でリーダーシップを発揮できるような仕組みづくりが必要であるとともに、全ての職員のモチベーションが向上するような取り組みを検討することが必要である。

介護技術の向上の成果では、シーティングについては受講者より「ただ座るだけでなく、どのように座るのかを学んだ」「目的別の姿勢を知り、今後施設でどう活かしていくか考える事が出来た」、またポジショニングに関しては、「自分が体験することで、圧分散の必要性を改めて実感した」「クッションの使い方、重要性について考えさせられた」等の意見・感想が聞かれた。今後の介護に活かすべき視点および改善・検討すべき事項を認識することができた点では、ステージ2「学ぶ」という本講座の目的は達成することができたと思われる。実際の現場では、円背の方や著しく拘縮・変形をきたした方など複雑で対応困難な事例が多くあると思われるが、現状を分析し、具体的にどう実践していくのかについては、ステージ3「取り組む」4「続ける」まで実施した排泄自立支援を参考に、新たな取り組み計画につながっていればそれは本研究全体の成果であると考えられる。

排泄自立支援では、1年間のおむつ外しの取り組みの結果、入居者のおむつ使用率、日中の離床

時間、水分摂取率、下剤使用者数の改善が見られた。これらの改善には、職員の専門的な知識や技術による支援が不可欠である。今回、介護職リーダーが各所属フロアで実施した勉強会によって、介護職員に専門的知識や技術が備わったこと、その上でおむつ外しに適した支援を職員全体で実施したことが、改善に結びついたと思われる。また、取り組みを実施するにあたり、水分摂取量については管理栄養士や調理員と、下剤使用量については看護師と連携を図ったことで、施設内の他職種間での繋がりが強化された。これらのことから、介護職員の知識と技術は取り組み前と比較して向上し、多職種間の連携も強化され、施設全体のケアの質も向上したことが伺える。さらに、この成果を「平成 27 年度 静岡県高齢者福祉研究大会」において 2 名の介護職リーダーが発表したことによって、発表者からは「介護の仕事が続けていく上で、自信に繋がった」との意見が聞かれ、職員のモチベーション向上にも繋がったと考える。

マネジメント支援の成果では、教育研修委員会を組織化し運営することにより、これまで施設長のみで行った面接に介護管理職も出席し、職務分析表、スキルチェック表を活用したスーパービジョン機能を加えるマネジメント効果を生み出すことを可能とした。ここでは、研究的に施設の現状課題を捉え、それらの課題に対応するための書式を開発出来た点が、受託研究の効果として大きな成果と考えている。しかしながら、本取り組みはあくまで介護技術に係る教育機能の向上に特化した限定的な内容であるため、今後は法人全体のキャリアパスモデルの作成に着手し、これをベースに職位、職種別に対応できる教育・研修内容（一人一研修の活用等）を、委員会レベルで検討できる組織体制の一層の推進が求められると考える。

Ⅶ. 文献

- 1) 竹内孝仁, 藤尾祐子. おむつを外し尿失禁を改善する一排泄自立の理論と実践一. 筒井書房, 2011.
- 2) 上田朋宏監修, 船津良夫, 山口昌子著. 介護のための排尿ケア入門. 中央法規, 2014.

資料3

介護職員スキルチェック 【評価方法】 5 出来ている 3 概ね出来ている 1 出来ていない
 配属ユニット 氏名

1 知識・態度・利用者対応

項目	内容	1回目		2回目		評価	反省
		本人	指導者	本人	指導者		
理解	喜ぶの顔の理念をしっているか						
	喜ぶの顔の事業計画をしっているか						
	介護部の事業計画をしっているか						
	ユニットとは？を理解しているか						
	ユニット目標を知っているか						
	誰にでも礼儀正しく挨拶が出来るか						
	正しい言葉遣いが出来ているか (敬語を使えているか)						
	時間を守り、余裕を持って出勤・行動できているか						
	心身ともに健康でいられるよう努力しているか						
	規則正しい生活をしているか						
態度	服装、髪型等身だしなみはいつも清潔に保てるよう心掛けているか						
	明るい笑顔で挨拶や声掛けなどの配慮をしているか						
	利用者を人生の先輩として尊敬の念で接しているか						
	同僚と協力的に仕事を進めているか						
	指示された仕事は責任もって最後まで行っているか						
	分からないことは聞いて学ぶようとする積極的な姿勢があるか						
	利用者の個人情報や外部に漏らしてはいけない(プライバシーの保護)						
	出勤時、休んでいた間の記録を調べ、把握して業務に就いている						
	お(報告)ン(連絡)が(相談)がきちんと出来ている						
	各会議録やそのほかの連絡事項に目を通し理解している						
記録等	わかり易い文章で数字記号のない記録を心掛けている						
	常にメモを取る習慣がついている						

資料3：スキルチェック表