

## 研究ノート

## 通所介護事業所の状況・時間帯に応じた多職種協働体制の相違

中 村 泰 久

日本福祉大学 健康科学部教育センター

野 中 猛

日本福祉大学 社会福祉学部

## The difference of multi-occupational cooperation system suited to situations and time zones in day-care facilities

Yasuhisa Nakamura

Nihon Fukushi University, Faculty of Health Sciences, Education Center

Takeshi Nonaka

Faculty of Social Welfare, Nihon Fukushi University

Keywords: 多職種協働, 通所介護事業所, チームアプローチモデル, ケアのプロセス, 状況, 時間帯

## 1. はじめに

厚生労働省の平成 20 年介護給付実態調査<sup>1)</sup>によると、通所介護事業所の年間利用者数は、介護予防も含めると 14,247,600 人となっている。これは他の介護保険サービスと比較しても利用者数が多く、通所介護事業所は多様な高齢者を対象にケアを提供する場となっている。そこでのサービス提供は各専門職の協働で行われ、多職種協働の重要性が述べられることが多い。そこで今回、通所介護事業所で発生する状況の解決（ケアのプロセス）と時間帯に応じた多職種協働体制の相違を明らかにすることを目的に調査を行った。その結果を報告する。

業所（小規模 17 ケ所、通常規模 16 ケ所、大規模 3 ケ所）より回答を得て分析を実施した（表 1）。調査期間は 2009 年 4 月～5 月の期間とし、郵送回答法にて実施した。

表 1 対象施設の事業所規模

	事業所規模	回答数
得られた 回答数	小規模	17
	通常	16
	大規模	3
合 計		36

## 2. 調査対象と方法

## 2.1 調査対象 (表 1)

M 県デイサービス協会所属の通所介護事業所 36 事

## 2.2 調査内容

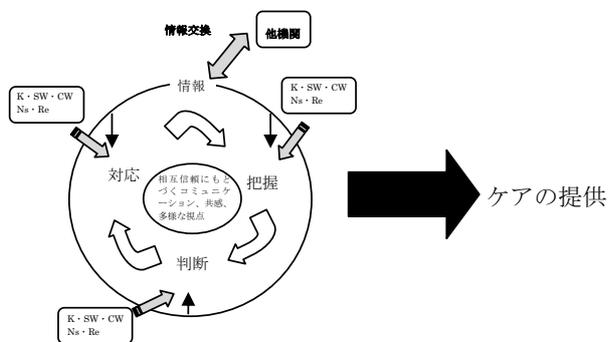
通常時と非常時の各職種の関与量

通所介護事業所における各職種の役割並びに業務内

容の相違を調査するため、先行研究の、西川のケアプロセス<sup>2)</sup>を一部改変し研究の枠組みとして用いた(図1)。本調査ではケアのプロセスを「把握」問題の発見、「判断」問題の解決方針の策定、「対応」解決方針に基づいた対応の3つの段階とそれが情報化される構造として設定した。その上で状況に応じ(表2)、各段階に關与する職種の調査を行った。

時間帯に応じた各職種の介護業務への従事率

通所介護事業所での時間帯(利用者の1日のスケジュール)に応じた各職種の介護業務への従事率を調査した。これにより利用者に対して、時間帯に応じた介護業務への従事率の調査を行った。



K:管理者 SW:生活相談員 CW:介護職員 Ns:看護職員 Re:機能訓練指導員

図1 通所介護事業所のケアのプロセス

表2 本研究で設定した状況

状況	通常時		非常時
	定型ケア業務	情報業務	非定型ケア業務
具体的な業務内容	食事 入浴 手工芸 レク 排泄 バイタル 機能訓練	申し送り 対話 通所者記録 アセスメント	利用者苦情 事故 家族苦情 情報交換

2.3 分析方法

通常時と非常時の各職種の関与

通所介護事業所より回答の得られた「状況に応じて対応するプロセス」の設問(多重回答)から分析を実施した。得られた回答のうち、把握 判断 対応の各段階において関与すると回答の得られたものを「1」とし積算し、それを「定型」「情報」「非定型」の各項目数より平均値(関与量)を算出した。

ここから通常時(定型、情報)と非常時(非定型)における各段階に關与する職種の傾向を明らかとし、多職種協働体制の相違を分析した。

利用者スケジュールに対しての各職種の介護業務への従事率

事業所より回答の得られた「利用者のスケジュールとそれに関与する職種」の設問(多重回答)から、時間帯(利用者スケジュール)に応じ介護業務に従事している職種を調査した。各職種の介護業務の従事率から多職種協働体制の相違を分析した。

3. 結果

通常時と非常時の各職種の関与

通常時(定型業務、情報業務)と非常時(非定型業務)の各職種が關与する平均値(関与量)を算出し、関与量の多い職種とその組み合わせを分類した。(表3)

表3 通常時と非常時の各職種関与の平均値(関与量)

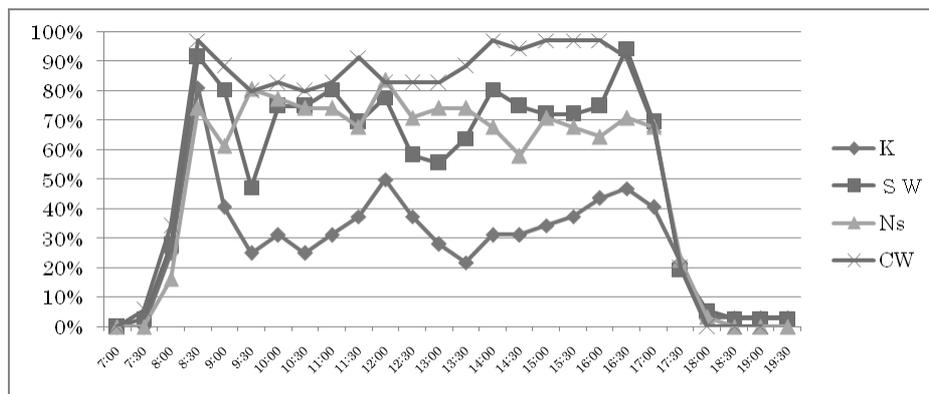
通常時	定型業務	管理者	生活相談員	看護職員	介護職員
	把握	11.2	23.2	26.0	27.2
判断	11.0	21.6	25.6	21.8	
対応	9.8	22.4	25.0	25.0	
情報業務					
把握	18.8	32.3	29.8	34.5	
判断	19.8	31.8	27.0	28.3	
対応	18.8	31.8	30.0	34.8	

非常時	非定型業務	管理者	生活相談員	看護職員	介護職員
	把握	26.5	30.0	18.3	23.3
判断	31.3	28.8	12.0	7.0	
対応	26.8	28.0	14.5	12.5	

得られた回答の傾向

通常時の状況では(定型業務、情報業務)生活相談員、看護職員、介護職員が協働して業務を実施している。

非常時の状況(非定型業務)では「把握-判断-対応」は管理者、生活相談員が関与しやすい。看護職員と介護職員は、状況の「把握」への関与は高いが「判断-対応」のプロセスで関与量が低下する傾向がみられた。つまり非常時は、看護職員と介護職員が状況を把握し、生活相談員と管理者が「判断」「対応」することが多く、多職種協働体制が変化する傾向が伺われた。



K：管理者 SW：生活相談員 Ns：看護職員 CW：介護職員

図2 時間帯（利用者スケジュール）に応じた各職種の介護業務の従事率

時間帯（利用者スケジュール）に応じた各職種の介護業務への従事率

通所介護事業所での時間帯（利用者スケジュール）に応じた各職種の介護業務への従事率を算出した。（図2）

得られた回答の傾向

通所介護事業所の時間帯（8：30～16：30）において介護職員が80%以上、介護業務に従事しており、次いで生活相談員、看護職員が従事している。管理者は介護業務に従事することは少ない。

#### 4. 考察

今回の調査では、通所介護事業所における状況、時間帯に応じた多職種協働体制の相違を明らかにすることを試みた。

その結果、通常時では各プロセスによる多職種協働の体制に変化はなく、非常時になると各段階における多職種協働体制に変化が生じることが明らかになった。状況により変化する職種としては、介護職員と看護職員であることが確認された。この結果は、介護職員と看護職員が、通所介護事業所の多職種協働体制が通常時から非常時へ切り替わる移行の合図（キュー）として機能している可能性を示唆している<sup>3)</sup>。時間帯に応じた各職種の介護業務への従事率からも、介護職員が全時間帯を通して関与することが多いとの結果を得た。これら調査結果を併せ考察すると、介護職員等が、利用者へ関与する時間が長くその状態像を詳細に把握しており、利用者や状況の通常時から非常時への変化を発見しやすいことが要因にあると推測された。

本調査により通所介護事業所で行われている多職種協働体制は、介護職員と看護職員、生活相談員が通常時のケアを提供する。その中で利用者や状況の異常を発見（「把握」）し、管理者と生活相談員に報告する。その報告から管理者と生活相談員が対応する方針を示し（「判断」）、対応する（「対応」）というプロセスで多職種協働体制を変化させていることが明らかになった。これは、多職種協働はそれがおかれた状況に影響される動的プロセスである<sup>4)</sup>という先行研究の指摘を実態として示すものであった。

#### 5. まとめ

本研究により、通所介護事業所の多職種協働は状況や時間に応じて体制を変化させている実態を明らかにした。先行研究において、多職種協働のチームモデルの類型化とその特徴が示されている。（表4、図3）この類型に基づくと、通所介護事業所の多職種協働は、インターモデルが採用されていると考えられた。そして今回の調査結果から、インターモデルの中でも、通常時に対応している職種、状況の変化の合図を出す職種、非常時に対応する職種など役割分担され、状況、時間帯に応じ多職種協働体制が変化することを明らかとした。今後、利用者に有効に多職種協働が機能する工夫を明らかにしていくことが課題である。

表4 菊池のチームアプローチモデルの分類<sup>5)</sup>

マルチ (ディシプナリー) ・モデル

チームに課せられた人命にかかわる可能性がある緊急な課題を達成するために、しばしば1人の人物の指示により、チームのなかで与えられた専門職の役割を果たすことに重点をおいたチームアプローチの方法である。

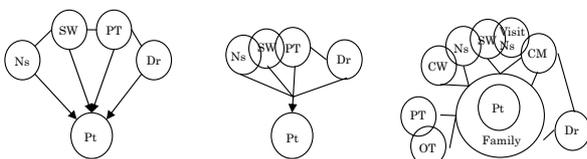
インター (ディシプナリー) ・モデル

チームに課せられた複合的な、しかし緊急性がなく直接人命に関わることが少ない課題を達成するために、各専門職がチームの意思決定を主体的に関与し、それぞれの役割を協働・連携を進めながら果たすことに重点をおいたチームアプローチの方法である。

トランス (ディシプナリー) ・モデル

チームに課せられた課題を達成するために、各専門職がチームのなかで果たすべき役割を、意図的・計画的に専門分野を超えて横断的に共有した「役割開放 (role release)」を行うチームアプローチの方法である。

チームは与えられた課題を達成するためにもっとも適したモデルを用いるものであり、実際のチームは達成すべき課題の多様性ゆえに、多様なモデル (意思決定の方法と役割開放の有無のさまざまな組み合わせ) を用いる可能性がある。



マルチモデル      インターモデル      トランスモデル

図3 松岡のチームワークモデル<sup>6)</sup>

済新聞出版 pp. 47. (2008)

- 3) 菊池和則：ケアマネジメントのためのチーム・トレーニング・プログラム開発に関する研究. 平成17年度～18年度科学研究補助金 (基礎研究 (C)) 研究成果報告書 pp. 45. (2006)
- 4) 松岡千代：博士学位論文 高齢者ケアにおける多職種連携に関する実証的研究 「チームワーク」機能モデルの検証 pp. 31. (2007)
- 5) 松岡千代：博士学位論文 高齢者ケアにおける多職種連携に関する実証的研究 「チームワーク」機能モデルの検証 pp. 19. (2007)
- 6) 菊池和則：ケアマネジメントのためのチーム・トレーニング・プログラム開発に関する研究 平成17年度～18年度科学研究補助金 (基礎研究 (C)) 研究成果報告書 pp. 15. (2006)

謝 辞

本調査を行うにあたり、ご指導していただきました野中猛教授をはじめ、調査に関するご助言をいただいた諸先生方に感謝を申し上げます。また本調査にご協力いただいたM県デイサービス協議会の皆様に深謝いたします。

引用文献

- 1) 厚生労働省：平成20年度介護給付費実態調査. (2009)
- 2) 西川真規子：ケアワークを支える力をどう育むか スキル習得の仕組みとワークライフバランス 日本経