

4 効果検証のまとめと考察

<効果検証の報告にあたり>

効果検証では、5施設に実証的取り組みをしていただきました。本年度は新型コロナウイルス感染症拡大もあり、介護現場は「日々薄氷を踏む」という状況の中、依頼を快諾し、予想を超える大勢の方が向き合ってくださいました。皆様に心より感謝を申し上げます。

(1) A 実践事例調査対象施設に対する効果検証

A実践事例調査対象施設（以下、A施設）は、既に介護過程実践に取り組んでおり、事例発表に際して自施設の介護過程についての振り返りを行い、課題整理の機会があった。また、他の事例発表に同席を可としており、様々なリフレクション効果を得る機会があったと言える。これを踏まえて、A施設へのヒアリングから介護過程実践の深化に向けた考察を行う。

【介護過程に対する考え・意識への変化】

A施設は、他の事例発表を視聴して意見交換を行うことを通じて、介護過程についての多様な考え方、運用方法や取り組みがあることに気づいたということをおっしゃっている。自施設で介護過程実践に取り組んではいるものの、普段から他施設の取り組みと比較するという機会は多くはない。多様な介護過程実践を知ることで、介護過程実践そのものの輪郭がより明確になり、深い理解に進んだという声があった。また、自施設の振り返りを通じて、普段の業務において貴重な情報に注目しきれなかった点をあげている声もあった。特に定量的な情報と定性的な情報の重要性について再認識したという声があった。

注目したいのは「介護過程を通じて介護職は専門性を発揮している」「介護過程は介護職の責任のもとに運用されている」「介護過程が何の目的、誰のための取り組みかが明確になった」というように、介護過程そのものの意義や目的、機能について深められたという言葉だ。

こうした言葉からは、介護過程を運用していくこと自体が目的化してしまい、仕組みとして定着していると「うまくいっている」ような感覚になってしまいがちな現状が浮かび上がってくる。しかしながら、他施設の取り組みと自施設の振り返りの機会を通じて、改めて、「介護過程とは何のために実践するのか」という本質的な問いに向き合うことになったようだ。

介護過程実践が組織として運用され、定着することは、全国の現場の現状からすると大切な到達点と言える。しかしながら、その次のステップとして、介護過程実践それ自体の意義や目的、機能を認識する機会を経た上で実践し続けることで、組織としての介護過程実践の深化につながっていくと考えられる。自施設の介護過程実践を発表したり、他施設の取り組

みを知るといったリフレクションが最適なのかについては課題が残るが、何らかの振り返りの機会は一定の有効性があると考えられるだろう。

【自施設の課題についての再認識・発見】

ここでは、より自施設の課題に焦点を置き、再認識・発見したことについて見ていく。ここでは大きく三つの課題に集約された。

1つ目は、障害福祉施設の調査対象者からは、介護保険制度と対比したことで浮かび上がってきた課題認識がある。例えば高齢障害者の増加から終末期における本人の意思決定支援や関係者の合意形成などがあげられた。また、身体機能が比較的重度な入所者が多い介護保険施設では、より身体機能の状態に応じた生活支援技術が求められている点などについても、障害福祉施設では課題として再認識した声があげられた。逆に、個別支援計画書の作成が義務づけられている障害者福祉領域からすると、介護保険施設のそれと比べて、ケアマネジメントプロセスとの連動が整備されているように感じたという声もあった。このように、領域を超えて互いの介護過程実践を振り返ったからこそ見えてきた課題感の再認識・発見は貴重なものといえるだろう。

2つ目は、介護過程のプロセスである介護の「実施」と「評価」の連動性についてである。どの施設も「アセスメント」と「計画立案」については様々な工夫や取り組みがあったが、計画を立てた後の「実施」と「評価」については効果的な取り組みや、継続性、生産性など様々な点で課題を認識したようだ。例えば「計画に基づいて実施をしたかどうか、日常の記録との連動が弱いと感じた」「日常的にプランを意識して利用者に関わること」「プランを実施したことがわかる記録を残していくこと」「毎日の記録の中で業務をスリム化させながら落とし込んでいくこと」といった言葉に加えて「ICT導入」といった声もあげられていた。

ここから見えてくることは、根拠に基づいて立案された計画に沿って日々の支援を行い、その計画と実施が連動して評価につながるという仕組みがまだまだ弱いということの現れでもある。しかし、この取り組みのボリュームを厚くすることは現場への業務負荷にもつながる。したがって、ICT導入などによる生産性、効率性の向上が課題だということだ。介護過程の実践において、「計画立案」にまで至っていない施設が多い中で、既に取り組んでいる施設としては、その先の介護の「実施」と「評価」に関心が広がっている点は大きいのではないだろうか。

3つ目は、介護過程を実践していくための人材育成、人材の力量についてである。既に実践されてはいるが、力量差があることや、実践それ自体の客観的質をさらに高めていくことについての声があげられた。中には、介護過程実践を通じた人材育成システムというOJTは整っているものの、職員の実践基礎力を整えたり、育てるための研修の仕組みが不十分と言及するところもあった。介護過程実践はOJTが重要だが、Off-JTもまた重要であるとの気づきは大事な視点だ。法定研修や各論の研修が求められる中で、介護過程という総合的実践力を培う研修を組織で整えられるかは大きな課題であろう。

【参考となった書式や取り組みの工夫など】

ここではA施設が他施設の書式や取り組みの工夫などについて参考になったという言葉をもとに見ていく。ここでも大きく三つの参考点に集約されている。

1つ目は、「理念教育や理念を実践する仕組み」についてだ。例えば、けま喜楽苑の終末期ケアやあいの郷の自立支援の考え方に基づく目標の設定や会議体。リアン文京の新人から管理層までがワールドカフェ方式で理念教育をする研修などがあげられていた。また、より利用者個人に焦点を当てて深めていける、けま喜楽苑の「暮らしかたシート」、リアン文京の「私の姿シート」といった書式も参考ポイントとしてあげられている。

理念教育と理念を実践できる仕組みは重要だが効果が現れるまでに時間を要するものだ。しかしながら、地道な取り組みを継続しているからこそ、利用者を中心とした支援を行う目的集団をつくることができる。これが介護過程実践と連動することで質の高いケアが行えるという気づきになったようだ。

2つ目は、「書式や取り組みの効果を高める運用の仕組み」についてである。けま喜楽苑の「24時間シート」の運用には、意思決定、周知、伝達、実行管理という仕組みがあり、話し合うべき内容が明確になっていることがあげられている。書式の運用には、必ず業務の調整やチームマネジメントがあるという点が大きな参考になったようだ。また、デンマークイン新宿では介護過程の中にケアプランの「実施」段階を評価する仕組み「ケアプランチェック表」があり、計画がつくりっぱなしになりがちの中で、計画の実行管理をする仕組みが参考になる点があげられている。

3つ目は、「教育・人事評価の仕組み」についてである。きたおおじでは、OJTだけでなくOff-JTやスーパービジョンの充実を図り、キャリアごとに複数回の研修を実施している。OJTとOff-JT、スーパービジョンという連動した教育システムの整備は、重要な点として参考になったようだ。また、けま喜楽苑の複線型の人事評価制度と研修制度が体系化されている点も参考になった点としてあげられている。特に、現場では職員の能力評価やインプット評価に偏りがちだが、行動評価や成果評価も行っている点は重要だと見えたようだ。他には、あけぼのの「PNS（パートナーシップ・ナーシング・システム）」は、介護過程の実践プロセスをペアに担当させることで様々な効果を狙っており、斬新なシステムが参考になったという声があった。

他施設の取り組みを知る中で、「理念」「運用システム」「教育・評価」という点が参考になっているようだ。もちろん、どのA施設もこれらについて多くの工夫が見られる。しかし、互いの取り組みを知る中で、よりこれらのポイントについての多様なアプローチを知り、これらが重要であるということについて再認識がなされたものと考えられる。

【発表後に自施設で変更・見直したところ】

A施設が実際に自施設で行った改善行動について見ていく。

- リアン文京では、サービス等利用計画と個別支援計画の連動性を高めるために、支援員がより利用者の代弁機能を果たし、ケアマネジメントプロセスへの反映を促進するために両計画のつなぎにすることを他施設の書式を参考に導入をするという。
- 修光園では、今回の発表を機に現場の記録を見返したことで、現在のグループ単位でのケアチームの人数を変更して、責任の所在や役割の付与をより明確にする仕組みに変更するという。現場の介護過程の実践プロセスにおける課題に気づいたことが大きいようだ。
- なのはな苑ふくおかでは、既存の個別ケア推進委員会の中に、新たにプロジェクト班を設けた。この新たな下位プロジェクト班は、既存システムの効果を上げるために、具体的には記録時間の確保を業務内に位置づけていくというミッションに取り組んでいる。また、利用者のポジティブな側面に視点がいくことの重要性に気づいたことから、そのように取り組みやすい書式に改変をしたことをあげている。
- あいの郷では、中期ごとに行っていた評価に対して、より短い期間で評価する機会を設けることを目指す議論を行っているという。中期ごとでは見逃していた利用者の変化や目標の達成について、より細かく見ていくことを位置づけることで、その視点を養っていこうという意図だ。また、居室担当者がペアで立案した計画書をプレゼンする機会を設け、議論する取り組みを始めたという。年度の勉強会に組み込んでいくことだ。
- あけぼのでは、二人一組のペアシステムを採用しているが、ペアによる差を是正していくために、上位ポストを設けて、ペアをスーパービジョンする仕組みを検討している。また、ペアに対して実践をサポートする動画教材をつくったという。少しずつ組織全体の取り組みとして導入していきたいという。

以上のように、本事業参加を機に、A施設ではそれぞれの取り組みを振り返り、他施設の工夫を自施設に取り入れている。小さなものから大きな取り組みまで多様だ。これらの機会は、組織における改善へのモチベーション向上と、具体的なアクションのヒントを得られるものとして、それぞれの施設の介護過程を深化させる上で大きな機会になっていることを物語っている。自施設だけでは行き詰まってしまうことも、比較対象の存在や、振り返りの機会があることで、新たな動機付けになることから、今後は法人を超えて地域ごとで取り組めるような仕組みも検討されることが望まれる。

【介護福祉士の役割】

最後に、A施設から介護過程実践を通じて見出された介護福祉士の役割についての声を考察する。

総じて、介護福祉士は介護職チームの中で、介護過程実践プロセスと意義を理解している者としての機能が見出されている。個々の介護職が収集している利用者に関する情報を引き出し、利用者の全体像を客観的に言語化する役割と能力が発揮されること、それを根拠とした計画に基づく介護の実施を軸となって推進していく。その過程で介護職チームが目的集団として結束していく。A施設のヒアリングからは介護福祉士に対するこうした要の役割が見出された。

また、介護福祉士は他の介護職に比べて、介護過程の実践に必要な本質的な介護過程の意義、考え方、書式や仕組みを理解して、日々の仕事の中で運用されている全体像を理解していることが重要と考えられる。つまり、いかに書式や仕組みを整えたところで、それぞれの意味や有機的なつながりを理解して運用する者がいなければ、十分な効果は発揮できない。

介護職は、介護過程実践を通じて情報の整理や言語化を行い、情報共有を行うことで、他職種や必要な組織の機能を動かして利用者への支援を行っている。例えるならば組織というケアを機能させる血液のような役割を果たしているという言葉があげられていた。そして、この血液の循環を円滑にして、組織ケアをより良い形で届けるための役割が介護福祉士にあるということだ。

A施設には、介護過程実践の発表と、他施設の取り組みを知る中で、様々な気づきと行動変容があった。そして、そこから見出されたのは介護過程実践の意義、そして運用していくための介護職と介護福祉士の役割だ。このように、A施設が得た機会は、それぞれの理念的、実際の介護過程実践の深化を促進したといえるだろう。

（２）B 新規協力施設における効果検証効果

B新規協力施設（以下、B施設）は、介護過程実践の推進・定着に効果的と考えられる書式や仕組み等が、介護過程実践にどのような効果や成果があったのか、また、介護職や介護職チームにどのような影響があったのかを整理していく。

【「利用者との信頼関係」の形成としての効果】

今回のような書式等を使用することで、介護過程実践のベースとなる「利用者との信頼関係の形成」に関する効果が期待できるのではないかと。ヒアリングでは、普段日常的な介助での関わりが中心となってしまう、利用者に関心に向け関係性を構築するという意識はそれほど高くなかったというケースがあった。しかし、書式等を使用することで、必然的に

利用者の生活の全体像を捉えることが求められ、利用者に関心をもつことや継続的な関わりにつながったケースが報告されている。取り組みを開始した直後では、利用者自身も少し戸惑いの様子を見せていたが、介護職が習慣的に声をかけていくことで、利用者との会話が増えたとの報告があり、利用者介護職との関わりが構築されていく過程も確認することができた。書式等には、情報収集の項目（視点）として、「主観的な情報」を収集するための項目（視点）があげられており、そのような情報を把握するために、介護職自身も自らを自己開示した結果、利用者との関わりにつながったといえる。

【観察の視点を明確にすることへの効果】

ヒアリングの内容には、書式等を使用する前は、「どのような情報を収集したら良いかはっきりとわからなかった」といったものがあった。しかし、書式等を使用することで「情報収集の視点が明確になった」ことが報告されている。このことから書式等を使用することで、情報収集における観察の視点が明確になるという効果が期待できるのではないかと。さらに、観察の視点が明確になることで、これまで介護職個人が持ち合わせていた情報や工夫している点などが、書式等に言葉として表出（記録）されることとなり、介護職一人ひとりの情報が書式等を通して統合されるといった効果もあった。さらに、観察の視点が明確になるために主たる実施者が他の介護職員と観察の視点を共有でき、介護職チームで連携した情報収集を実施するといった効果も期待できる。

【情報収集を継続的・多角的に行う上での効果】

アセスメントに関する書式等を活用することで、「継続的、多角的に情報収集する」といったアセスメントの質に関する効果が期待できるのではないかと。ヒアリングでは、書式等を活用することで「利用者からより多くの情報を得るために考えて関わるようになった」、「介護職自身の関わり方などを意識するようになった」との報告があり、その結果、利用者に関する新たな発見につながったとの報告があった。書式等を使用する前は、利用者の生活の一部を切り取って、その人の気持ちや価値観などを理解していたが、「24時間シート」のように、生活を継続的に捉える書式等を使用することで、継続的な情報収集につながり、「利用者に関して今まで知らなかったこと」などを知るきっかけとなっている。また、書式等を活用することで、新しい情報とこれまでの情報を見直す機会となり、介護職自身がこれまで事実だと捉えていたものが自分の主観が混同していたということへの気づきにもなり、介護職自身の傾向を知る機会ともなった。

【利用者個人の強みや長所を活かした支援への効果】

書式等のなかには、「利用者のできること」「できる可能性があるが行えていないこと」といった利用者のプラス面とマイナス面を整理する項目があった。このような視点の書式等を

活用することで、介護職は、利用者のマイナス面だけをみるのではなく生活機能のプラス面を重視するという視点をもつことができるのではないだろうか。「できる可能性があるが行えていないこと」に注目することで、なぜ行えていないのか介護職自身の関わり方を含めた利用者個人を取り巻く環境因子を捉えなおす機会となり、利用者の強みや長所を活かした支援を考えることにつながっている。また、そのことは、利用者本人がどのような思いを持ち生活をしているのかを考えるきっかけともなり、「本人のこうありたい」、「このような生活をしたい」という利用者の願い・要望・意思を尊重し、できることを活かすための声かけや働きかけの工夫につながっている。

【チームアプローチの方法としての効果】

実施に関連する書式等を活用することでチームアプローチを効果的に実践する上での効果がみられた。特に実施に関する書式等を活用することで、どのような目標をもって、どのような方向性で、何を行うのかを共有でき、チームで統一した支援を行えるといった効果がみられた。これは、主たる実施者以外の職員が関わったとしても具体的な支援の内容を確認でき実施できるといった、チームで統一的なサービスを提供することへの効果にも期待ができる。さらに、このことは、ケアプランで示されている方向性を介護職としてどうしたら実現していけるかを具体的に考えるきっかけともなっている。さらに、具体的な支援を考え実施していくためには、他の専門職からの意見などを取り入れることも必要となる。そのため、多職種連携によるチームアプローチを実践する上での効果も期待できるのではないかと。

【人材育成の機会としての効果】

利用者により良い方法や新たな方法を模索する段階では、自分自身の課題に直面することもある。しかし、書式等があることで、相談内容や確認することが明確になるため、他の職員（フロアリーダーや同じ介護職、さらには他の専門職など）に確認や相談がしやすくなり、自分自身の課題解決を促進させる効果が期待できる。また、介護職は、書式等を使用する上での不安などを解消する機会ともなり、次へと進むことができていた。さらに、相談を受けたリーダー職などは、介護職が介護過程を実施する上での課題などを把握する機会となったことや、わかりやすく伝えるためにはどうしたら良いのかといった視点をもつことにもつながった。このことは、職員同士が職場で、実際に仕事をしながら学んでいく人材育成の機会（OJT）や介護職員が必要な知識や技術を学ぶといった自己啓発などの機会をもつことにもつながるのではないだろうか。

【まとめとして】

介護過程に関連する書式等を使用することで、介護職自身の満足と自分自身の関わりの有効性について促進する機会となったのではないだろうか。利用者との関わりについて書式等

を活用し模索しながら実践したことで介護職自身の満足感や意欲につながったといえる。介護職は、利用者に対する自分自身の考え方や視点が変化し、新たなものが付け加えられていく体験をしている。このことは、利用者との関わりにおいて介護職自身の力が発揮できているという達成感を得ることや、利用者・介護者双方の力がより一層発揮できる可能性を高めていくことが期待できる。

一方で課題もある。書式等を職員全体でどのように共有していくか、書式等を仕組みとしてどのように定着させていくかといった、組織における課題や、記入する内容に差がでる、記入方法がわからない、負担感があるといった介護職個人における課題などがある。さらに、限定的な取り組みだったがこれを全ての利用者に実施となると抵抗があるということもあがっている。以上のことから、介護過程の実践や書式導入などの新しいことを取り組むにあたって、介護職自身の意識を変えていくための取り組みや書式等を適切に活用できるための勉強の機会をもつことが必要であるということがわかった。

■資料

1 調査研究ご協力者

本調査研究においては、以下の皆様にご協力をいただきました。

種別と所在地	対象施設及び対象者役職	対応者 (敬称略)	協力対象
障害者支援施設 (青森県)	社会福祉法人内潟療護園 障がい者支援施設 第二うちがた 福祉課主任	三浦せつ子	効果検証B
介護老人保健施設 (宮城県)	医療法人くさの実会 介護老人保健施設 リバーサイド春圃 介護課長 相談課長 総合マネジメント部課長	熊谷美紀子 熊谷 美幸 小野寺真奈美	効果検証B
介護老人保健施設 (茨城県)	社会福祉法人河内厚生会 介護老人保健施設 もえぎ野 副施設長 介護長	雑賀 正志 宮本 栄子	効果検証B
介護老人福祉施設 (埼玉県)	社会福祉法人彩光会 特別養護老人ホーム あげぼの 介護主任	成田 裕暁	実践事例調査 効果検証A
介護老人保健施設 (埼玉県)	埼玉医療生活協同組合 介護老人保健施設 あいの郷 入所介護部門主任	白石 学	実践事例調査 効果検証A
障害者支援施設 (埼玉県)	社会福祉法人本庄ひまわり福祉会 総合施設長	本名 靖	実践事例調査 効果検証A
介護老人福祉施設 (東京都)	社会福祉法人倭林会 指定介護老人福祉施設 成蹊園 介護課課長 事業課課長 介護課主任 介護課主任 介護課主任	堀井 圭 松島 正人 浅見 修一 市川亜記子 簗野 幸司	効果検証B
介護老人保健施設 (東京都)	特定医療法人社団研精会 法人本部 介護人材育成センター長 介護老人保健施設 デンマークイン新宿 介護科主任	松川 春代 山崎 遼平	実践事例調査
障害者支援施設 (東京都)	社会福祉法人武蔵野会 リアン文京 施設長	山内 哲也	実践事例調査 効果検証A
介護老人福祉施設 (京都府)	社会福祉法人空心福祉会 高齢者複合福祉施設 晴風 施設長 高齢者複合福祉施設 えるむ 施設長 高齢者複合福祉施設 にれの木園 特養部長	井上 伸也 古川 純 荻野 直也	実践事例調査
介護老人福祉施設 (京都府)	社会福祉法人リガーレ暮らしの架け橋 地域密着型介護老人福祉施設きたおおじ 統括施設長	杉原 優子	実践事例調査 効果検証A

種別と所在地	対象施設及び対象者役職	対応者 (敬称略)	協力対象
介護老人福祉施設 (愛知県)	社会福祉法人明翠会 特別養護老人ホーム なのはな苑ふくおか 介護統括主任	松橋 卓磨	実践事例調査 効果検証A
介護老人福祉施設 (兵庫県)	社会福祉法人きらくえん 高齢者総合福祉施設 けま喜楽苑 事務長 特養部長	松下 寛 篠崎 裕美	実践事例調査
介護老人福祉施設 (岡山県)	社会福祉法人岡山中央福祉会 特別養護老人ホーム 中野けんせいえん 副施設長 介護主任 介護主任	井村 貴之 枝松 敦史 野代 愛美	効果検証B
障害者支援施設 (大分県)	社会福祉法人直心会 障害者支援施設 修光園 施設長	三浦 晃史	実践事例調査 効果検証A

2 介護現場における介護過程実践に関する調査（量的調査）調査票

※資料編には、介護老人福祉施設及び介護老人保健施設に送付した調査票を掲載している。
 障害者支援施設には、当該施設が回答しやすいように一部の用語等を変更した調査票を送付した。

令和2年度社会福祉推進事業 介護現場における介護過程実践の実態調査及び効果検証に関する調査研究事業

介護現場における介護過程実践に関する調査 調査票

- ご回答をお願いしたい方
介護福祉士資格を有し、調査対象施設における介護の実践状況について回答できる方
- 調査の対象
本調査が実施された、「介護老人福祉施設（地域密着型含む）」「介護老人保健施設」「障害者支援施設」における取組について回答をお願いいたします。
- 回答方法
ウェブフォーム、エクセルファイル、紙面による回答方法を選択できます。
「ご協力をお願い」の回答方法をご参照の上、ご都合に合わせて回答をお願いいたします。
- 回答期限
2020年12月30日（水）までをお願いいたします。

問1 本調査の回答者（介護福祉士資格所持者）はどなたですか。（1つに○）

1. 介護職
2. 主任、副主任、プロアリーダー、ユニットリーダー、チームリーダー等
3. 生活相談員、生活指導員等
4. 介護支援専門員
5. 施設長・副施設長
6. その他（ ）

問2 貴施設の基本情報についてお聞かせください。

(1) 施設種別（1つに○）

1. 介護老人福祉施設（地域密着型含む）
2. 介護老人保健施設
3. 障害者支援施設

(2) 法人種別（1つに○）

1. 社会福祉法人
2. 医療法人（財団・社団・特別・社会医療法人等を含む）
3. 都道府県・市町村
4. 財団法人（公益・一般）
5. 社団法人（公益・一般）
6. その他（ ）

(3) 所在地
 () 都・道・府・県

(4) 事業開始年月
 西暦 () 年 () 月

(5) 入所定員
 () 人 ※シヨートステイや通所は含みません

(6) 介護職員数（11月1日現在）
 ※実人数（兼務の場合も1人とカウント）を記入してください。
 介護職員合計人数 _____人
 内訳
 正職員 _____人、うち介護福祉士資格所持者 _____人
 正職員以外 _____人、うち介護福祉士資格所持者 _____人

介護職員全体のうち
 総年数が3年以上の人の割合は () % あるいは () 人

(7) 貴施設では、介護職以外の専門職が立案している以下の個別計画はありますか。
 （あてはまるものすべてに○）

1. 看護職が作成する個別計画
2. 生活相談員、生活指導員等が作成する個別計画
3. リハビリ職が作成する個別計画
4. 管理栄養士が作成する個別計画
5. その他専門職が立案している個別計画（ ）
6. 上記の専門職による個別計画は作成されていない

< 1 >

< 2 >

キーワードである個別介護計画と施設サービス計画（ケアプラン）
 について、参考別紙で解説しています。
 ご確認のうえ、以降のご回答をお願いします。

問3 現在、貴施設においては、介護職による個別介護計画を作成*していますか。

*ここでいう「作成」とは、紙面やデータとして可視化されている状態を意味します
 ※個別介護計画の様式や書式は問いません

- 1. 個別介護計画を作成している → 問5へ
- 2. 個別介護計画を作成していない → 問4へ

問4 個別介護計画を作成していない理由をお教えてください。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 施設サービス計画（ケアプラン）で対応できている
- 2. 法的に義務付けられていない
- 3. 個別介護計画の必要性を感じない
- 4. 利用者数が多い
- 5. 介護人材の不足により作成できない
- 6. 計画作成できる介護人材が不足している
- 7. 業務量が増える
- 8. 負担感がある
- 9. その他 ()

問5 個別介護計画は、すべての利用者を作成していますか。

- 1. すべての利用者を作成している
- 2. 必要な人、必要な状況に応じて作成している → 具体的に
- 3. その他 ()

問6 個別介護計画を作成している理由をお教えてください。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 施設サービス計画を具体化するため
- 2. ヒヤリハットや事故の防止
- 3. 介護職員からの意見・要望
- 4. 他の専門職からの意見・要望
- 5. 施設長や管理職からの意見・要望
- 6. 利用者や家族からの意見・要望
- 7. 他施設の実践を知って
- 8. 教育課程に介護過程が明示されているため
- 9. 介護実習生への対応
- 10. わからない
- 11. その他 ()

問7 個別介護計画の作成の状況をお教えてください。

(1) 個別介護計画を作成・更新するための利用者のアセスメントは、誰が実施していますか。

- ①アセスメントを実施している人は誰ですか。（実施している人すべてに○）
- 1. リーダー（主任、副主任、チームリーダー、フロアリーダー、ユニットリーダー等）
 - 2. 一般介護職（リーダー以外の介護職）
 - 3. その他 ()

- ②アセスメントしている人の資格所持はどのようになっていますか。（1つに○）
- 1. 介護福祉士のみが実施
 - 2. 介護福祉士資格の有無に関係なく実施
 - 3. その他 ()

- ③アセスメントしている人の雇用状況はどのようになっていますか。（1つに○）
- 1. 常勤職員のみが実施
 - 2. 常勤・非常勤に関係なく実施
 - 3. その他 ()

- ④アセスメントしている人の経歴年数はどのようになっていますか。（1つに○）
- 1. 一定の経歴年数を経た職員が実施 → 経歴年数 () 年以上の職員
 - 2. 経歴年数に関係なく実施
 - 3. その他 ()

- ⑤アセスメントの実施にあたり、内容の点検や助言をしている人は誰ですか。（すべてに○）
- 1. リーダー（主任、副主任、チームリーダー、フロアリーダー、ユニットリーダー等）
 - 2. 介護職同士で
 - 3. 介護支援専門員
 - 4. その他 ()
 - 5. 点検や助言はない

(2) 個別介護計画は、誰が作成していますか。

- ①作成している人は誰ですか。（作成している人すべてに○）
- 1. リーダー（主任、副主任、チームリーダー、フロアリーダー、ユニットリーダー等）
 - 2. 一般介護職（リーダー以外の介護職）
 - 3. その他 ()

②作成している人の資格所持はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 介護福祉士のみが作成
2. 介護福祉士資格の有無に関係なく作成
3. その他 ()

③作成している人の雇用状況はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 常勤職員のみが作成
2. 常勤・非常勤に関係なく作成
3. その他 ()

④作成している人の経験年数はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 一定の経験年数を経た職員が作成 → 経験年数 () 年以上の職員
2. 経験年数に関係なく作成
3. その他 ()

⑤作成にあたり、内容の点検や助言をしている人は誰ですか。(すべてに○)

1. リーダー (主任、副主任、チームリーダー、フロアリーダー、ユニットリーダー等)
2. 介護職員同士で
3. 介護支援専門員
4. その他 ()
5. 点検や助言はない

(3) 個別介護計画の評価は、誰が実施していますか。

①評価をしている人は誰ですか。(評価している人すべてに○)

1. リーダー (主任、副主任、チームリーダー、フロアリーダー、ユニットリーダー等)
2. 一般介護職 (リーダー以外の介護職)
3. その他 ()

②評価をしている人の資格所持はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 介護福祉士のみが対応
2. 介護福祉士資格の有無に関係なく対応
3. その他 ()

③評価をしている人の雇用状況はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 常勤職員のみが対応
2. 常勤・非常勤に関係なく対応
3. その他 ()

④評価をしている人の経験年数はどのようになっていますか。(1つに○)

1. 一定の経験年数を経た職員が対応 → 経験年数 () 年以上の職員
2. 経験年数に関係なく対応
3. その他 ()

⑤評価の実施にあたり、内容の点検や助言をしている人は誰ですか。(すべてに○)

1. リーダー (主任、副主任、チームリーダー、フロアリーダー、ユニットリーダー等)
2. 介護職員同士で
3. 介護支援専門員
4. その他 ()
5. 点検や助言はない

問8 貴施設において個別介護計画の作成と、それに基づき介護実践に取り組みだ結果、どのような変化や効果がありましたか。

	十分に ある	ある程度 ある	あまり ない	わからない/ 回答できない
①. 利用者の自立の維持・向上	5	4	3	2
②. 利用者の穏やかな生活の実現	5	4	3	2
③. 家族の理解や関わり向上	5	4	3	2
④. 介護職員の専門職としての意識向上	5	4	3	2
⑤. 介護職員の知識や技術の向上	5	4	3	2
⑥. 介護職チームケアの推進	5	4	3	2
⑦. 他職種との連携推進	5	4	3	2
⑧. 施設サービス計画 (ケアプラン) の充実	5	4	3	2
⑨. 業務の効率化	5	4	3	2
⑩. 人材育成の推進	5	4	3	2
⑪. 介護職のキャリアパスの具体化	5	4	3	2
⑫. 離職者の減少	5	4	3	2

ここからは、施設サービス計画（ケアプラン）について伺います

問9 施設サービス計画（ケアプラン）の作成・更新のアセスメントに、介護職はどのような関わりを持っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 利用者の情報を収集・記録して介護支援専門員に提示している
- 2. 利用者の情報を分析して、介護支援専門員に生活課題を明示している
- 3. サービス担当者会議に参加して意見や助言をしている
- 4. その他（ ）
- 5. 介護職は、施設サービス計画の作成・更新のアセスメントに関わっていない

→ (1) 介護福祉士資格所持者のみが関わっている番号に○をつけてください。

- 1. 利用者の情報を収集・記録して介護支援専門員に提示している
- 2. 利用者の情報を分析して、介護支援専門員に生活課題を明示している
- 3. サービス担当者会議に参加して意見や助言をしている
- 4. その他（ ）
- 5. 介護福祉士のみに限定していない

問10 施設サービス計画（ケアプラン）立案に、介護職はどのような関わりを持っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 介護支援専門員に意見や助言をしている
- 2. サービス担当者会議に参加して意見や助言をしている
- 3. 施設サービス計画（ケアプラン）の原案を介護職が作成している
- 4. 介護支援専門員が作成した原案に意見や助言をしている
- 5. 利用者や家族への説明時に同席して説明している
- 6. その他（ ）
- 7. 介護職は施設サービス計画作成に関わっていない

→ (1) 介護福祉士資格所持者のみが関わっている番号に○をつけてください。

- 1. 介護支援専門員に意見や助言をしている
- 2. サービス担当者会議に参加して意見や助言をしている
- 3. 施設サービス計画（ケアプラン）の原案を介護職が作成している
- 4. 介護支援専門員が作成した原案に意見や助言をしている
- 5. 利用者や家族への説明時に同席して説明している
- 6. その他（ ）
- 7. 介護福祉士のみに限定していない

問11 施設サービス計画（ケアプラン）に基づき介護実践に、介護職はどのような関わりを持っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 施設サービス計画（ケアプラン）の内容を踏まえた介護実践のあり方を介護支援専門員と共有している
- 2. 施設サービス計画（ケアプラン）に基づき介護実践が展開されているか確認している
- 3. 施設サービス計画（ケアプラン）に基づき利用者への支援の実施状況について、介護職間で共有・検討している
- 4. 介護実践の方法の修正が必要な場合は、介護支援専門員に報告・助言している
- 5. 介護実践による生活状況の変化を確認し、介護支援専門員に報告・助言している
- 6. その他（ ）
- 7. 介護職は、施設サービス計画は意識せずに介護実践をしている

→ (1) 介護福祉士資格所持者のみが関わっている番号に○をつけてください。

- 1. 施設サービス計画（ケアプラン）の内容を踏まえた介護実践のあり方を介護支援専門員と共有している
- 2. 施設サービス計画（ケアプラン）に基づき介護実践が展開されているか確認している
- 3. 施設サービス計画（ケアプラン）に基づき利用者への支援の実施状況について、介護職間で共有・検討している
- 4. 介護実践の方法の修正が必要な場合は、介護支援専門員に報告・助言している
- 5. 介護実践による生活状況の変化を確認し、介護支援専門員に報告・助言している
- 6. その他（ ）
- 7. 介護福祉士のみに限定していない

問12 施設サービス計画（ケアプラン）の評価に、介護職はどのような関わりを持っていますか。（あてはまるものすべてに○）

- 1. 日常的に利用者の情報を収集し、記録している
- 2. 介護支援専門員に意見や助言をしている
- 3. サービス担当者会議に参加して意見や助言をしている
- 4. 介護職の観察や記録とズレがないか確認している
- 5. 施設サービス計画（ケアプラン）評価（の一部）を介護職が実施している
- 6. その他（ ）
- 7. 介護職は施設サービス計画の評価に関わっていない

→ (1) 介護福祉士資格所持者のみが関わっている番号に○をつけてください。

1. 日常的に利用者の情報を収集し、記録している
2. 介護支援専門員に意見や助言をしている
3. サービス担当者会議に参加して意見や助言をしている
4. 介護職の観察や記録とズレがないか確認している
5. 施設サービス計画（ケアプラン）評価（の一部）を介護職が実施している
6. その他（ ）
7. 介護福祉士のみに限定してない

問13 貴施設において、介護職が施設サービス計画（ケアプラン）の作成に関わることで、どのような変化や効果がありましたか。

	十分に ある	ある程度 ある	あまり ない	ない	わからない/ 回答できない
①. 利用者の自立の維持・向上	5	4	3	2	1
②. 利用者の望む生活の実現	5	4	3	2	1
③. 家族の理解や関わり向上	5	4	3	2	1
④. 介護職員の専門職としての意識の向上	5	4	3	2	1
⑤. 介護職員の知識や技術の向上	5	4	3	2	1
⑥. 介護職チームケアの推進	5	4	3	2	1
⑦. 他職種との連携推進	5	4	3	2	1
⑧. 施設サービス計画（ケアプラン）の充実	5	4	3	2	1
⑨. 業務の効率化	5	4	3	2	1
⑩. 人材育成の推進	5	4	3	2	1
⑪. 介護職のキャリアパスの具体化	5	4	3	2	1
⑫. 離職者の減少	5	4	3	2	1

< 9 >

問14 貴施設において、介護職等がアセスメント、計画立案、実施、評価をする際に使用しているツールや書式をお教えください。達成、独自を問いません。

【記入例と注意点】

研修会等で使用したシート等を活用している場合はその名称と貴施設での利用方法や効果、施設独自で作成されている場合は下記のように具体的に記入下さい。

実施	使用している書式やシート	特徴や利用方法・効果
	気持ちカード	介護職員が気付いたことをメモし、申し送りやケースカンファレンス等で共有し、日々のアセスメント等に利用している。カードとPC入力と両方の方法があるが、カードはいつでも配属できるように小さな書きメモ。
	ケアプラン実施状況確認表	ケアプランに記載されている介護が、いつ、だれにより、どのように実施されているかを確認・記録する表。ケアプランに基づく介護の実績ができていないかを見える化して共有する。

【回答記入欄】

	使用している書式やシート	特徴・利用方法・効果等
アセスメント		
計画立案		

< 10 >

実施	使用している書式やシート	特徴・利用方法・効果等
実施		
評価		

問15 貴施設の職員・関係者における、個別介護計画に対する理解についてお教えてください。回答者の主観でかまいません。

	十分に理解されている	ある程度は理解されている	あまり理解されていない	理解されていない	わからない
①. 介護福祉士資格所持者	5	4	3	2	1
②. 介護福祉士以外の介護職	5	4	3	2	1
③. 介護職の主任・リーダー等	5	4	3	2	1
④. 生活相談員、生活指導員等	5	4	3	2	1
⑤. 介護支援専門員	5	4	3	2	1
⑥. リハビリの専門職	5	4	3	2	1
⑦. 看護職	5	4	3	2	1
⑧. 医師	5	4	3	2	1
⑨. 施設長	5	4	3	2	1
⑩. 利用者や家族	5	4	3	2	1

< 11 >

▶貴施設における介護過程の実践における改善点や課題などがある場合はお聞かせください。
アセスメント、計画立案、実施、評価それぞれの段階における改善点や課題

書式やツールに関する改善点や課題

人材育成に関する改善点や課題

組織（体制）に関する改善点や課題

その他、介護過程の実践を推進していくための改善点や課題など

協力ありがとうございました

< 12 >

令和2年度 社会福祉推進事業

介護現場における介護過程実践の実態調査及び効果検証に関する調査研究事業

令和3(2021)年3月

株式会社コモン計画研究所

166-0015 東京都杉並区成田東5-35-15

(代表) 03-3220-5415
