

令和4年度厚生労働行政推進調査事業費補助金
(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))
「人口減少社会に対応した保健医療福祉資格の多職種連携等の推進に資する研究
(22AA2008)」

**地域福祉サービスに係る多職種連携等の先進事例調査
(座間市、徳島市等)**

黄辰悦 (研究協力者)、慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科後期博士課程
古城隆雄 (分担研究者)、東海大学健康学部 准教授
小金澤圭吾 (研究協力者)、慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科後期博士課程
堀真奈美 (研究代表者)、東海大学健康学部 教授

要旨

本研究では、視察調査を通じて、多職種連携等の具体的な取り組み内容と他の自治体が参考できる手がかりを明らかにするために、多職種連携やタスクシェア・タスクシフトにより、複雑化・多様化する地域福祉の課題に取り組んでいる神奈川県座間市および徳島県徳島市等の社会福祉法人に視察調査を行った。

< 主要な調査結果 >

1) 多職種連携等の体制

多職種間の連携は情報共有ツールの導入によって円滑に進められ、部門間の橋渡しにもなっていた。また、複数の施設間の多職種連携も進められており、オールマイティな人材を育成し最適な配置をすることで横のつながりを意識した連携推進アプローチも活用されていた。

2) 多職種連携の具体的な内容

相談を中心とする業務を複数の職種が担当する場合は、複数の職種間で業務内容の分担が必要になる。一方、一人の職員が複数の業務にオールマイティに対応する場合は、他の職種への橋渡しが必要になる。

3) 多職種連携に求められる人材像

専門職と非専門職が協働的な関係を構築するには、共通言語に対する職種間の認識のズレを調整することや目標を共有して、理解しようとする人材が求められる。

4) 先進事例の横展開の可能性

大規模な組織では、縦割り組織思考によるコミュニケーションの希薄化がある。また自治体の地域特性による意識の違いがあるため、そのままの横展開は難しい。

5) 人口減少社会において、必要な人材の確保の方法

専門性の高い人材、総合的な知識を備えた人材等が求められている一方、人材確保のために資格要件の緩和が重要であるという意見があった。いずれにせよ、多職種が連携しやすい環境基盤の整備を優先的に検討する必要がある。

< 結論 >

調査の結果から、福祉分野において多職種連携は複数のアプローチを通して導入されていることがわかった。他の自治体に横展開する際は、自治体の組織的・地理的な状況に応じて、運用しやすい制度・環境の整備を優先的に検討する必要がある。

A. 研究目的

少子高齢化の進展により人口が減少し、福祉分野における人材確保および質向上が重要な課題である。地域の福祉課題は、複雑化、多様化しており、部門別、特定専門職種の対応だけでは困難な場合も生じている。このような状況の中で、複数の資格を保有し、保健医療等も含む隣接領域の業務を補完的・代替的に遂行できる福祉人材による多職種連携がこれらの問題に対する解決策の一つになりうる。

そこで、本研究では、多職種連携やタスクシェア・タスクシフトにより、複雑化・多様化する地域福祉の課題に取り組んでいる先進自治体に視察調査を行った。本研究の目的は、視察調査を通じて、多職種連携等の具体的な取り組み内容と他の自治体が参考できる手がかりを明らかにすることである。

B. 研究方法

調査自治体は、神奈川県座間市および徳島県徳島市である。

調査期間は、2023年1月25日（座間市）と3月6日（徳島市）、訪問先は、座間市役所福祉部、徳島市社会福祉法人あさがお福祉会である。訪問先では、グループインタビュー形式で、事前に送付した調査項目に基づき、ヒアリングを行った。主な調査項目は、①多職種連携等の概要、②多職種連携等の具体的な内容、③多職種連携等の評価、成果、④他の自治体に横展開するための要点、⑤人口減少社会において、必要な人材の確保の方法である。

C. 研究結果

1) 多職種連携等の体制

① 座間市役所福祉部

座間市福祉部では、多職種連携により、総合的な支援を行っている。また、多職種連携を円滑に進めるため、情報共有シート（つなぐシート）や「相談チャート」を活用している。具体的には、生活援護課において家計改善の相談の際、専門知識を持っている看護師とケアマネージャーが情報共有シートを用いて、家計改善だけでなく、相談者のメンタル面・家族関係の複合的な問題の改善につながる支援を行っている。このように、多職種連携が福祉部各部門間の橋渡しにもなっていることが明らかになった。

また、担当者からは、「医療・福祉分野における多職種連携の現場にヒエラルキーが存在しているが、対等になりつつある」という意見もあった。医療分野と福祉分野の連携において、本当は対等で連携しなければならないが、共通言語がなく、医療側が優位に立って専門言語で話したがるため、福祉の側には伝わらないという風潮が昔はあり、上下関係が生まれやすいが、包括的支援体制構築研修（みんなが相談員〜マルっとざま〜）や「つなぐシート」、「相談チャート」の活用を通して、現在は両者の関係は対等になってきているということであった。

② 徳島市社会福祉法人あさがお福祉会

あさがお福祉会は高齢者介護、障がい者支援および保育・幼児教育等複数の事業を展開しており、配置専門職の職種も組織の多角化・多機能化によって、事業所内で多職種（保育士、幼稚園教諭、社会福祉士、介護福祉士、歯科衛生士、作業療法士、理学療法士、看護師、児童指導員、児童発達支援管理責任者、認証心理士、栄養士、調理師など）の連携による「ごちゃまぜ業務」を行っている。

また、多職種連携を円滑に進めるため、あさがお福祉会では子育て支援イベントを月2回開催し、あさがお福祉会が運営する6つの事業所の職員が横断的にメンバーになることで、横のつながりを意識した連携の支援のための仕組みを構築している。

2) 多職種連携等の具体的な内容

① 座間市役所福祉部

座間市福祉部では、「相談を断らない」ことが求められている。業務を遂行する際には問題解決を目的とするのではなく、相談に乗ることが多職種連携における業務の中心となり、職種間のタスクシェア・シフトが活発に行われている。

また、福祉部における業務内容の分担も進められている。例えば、a) 医療扶助相談員の業務は保健師が行っており、保健師不在の時は看護師が行うこともある；b) 面接相談員の業務は社会福祉士が行う場合がある；c) 就労支援の業務を遂行しているキャリアコンサルタントが多く見られている。

② 徳島市社会福祉法人あさがお福祉会

あさがお福祉会では、複数の業務にオールマイティに対応することが求められており、そのためにオールマイティに動ける職員は常に3～4人を確保している。

また、時間を有効に使うために、各職種は具体的なスケジュールに基づいて多様な業務（児童発達支援、介護、生活援助等）を行なっている。

3) 多職種連携等に求められる人材像

① 座間市役所福祉部

それぞれの職種の強みを活かし、複合的な問題を解決することは多職種連携において重要な課題とされているため、専門職だけでなく、非専門職も多職種連携の現場において求められている。

例えば、自立相談支援において、一般職員は課題解決に対してコーディネートをすることができるが、個別支援のアセスメントは難しいため専門職と連携することで業務の質向上につながる。精神疾患のある人の支援で言えば、専門職と連携することで、長期的な精神疾患の治療の観点からアセスメントを行い支援できる。一方、一般職の良さとして、専門言語を使わずに、わかりやすいメッセージ、言葉遣いができることがいえる。わかりやすい言葉遣いは、幅広い職員からの理解を得られるため、庁内を繋げられることで業務の質向上にもつながる。

② 徳島市社会福祉法人あさがお福祉会

多職種における連携で目指されている共通の目標に対する共通の理解を持っている人材が求められている。

あさがお福祉会が運営している高齢者介護施設および障がい者支援施設は、地理的に非常に近い地域に立地しており、多職種の働く空間がシェアされている。そのため、意思決定がスムーズに行われており、それが業務の質にポジティブな影響を与えていることが調査によって明らかになった。

一方、共通言語に対する認識のズレは意思決定の速さ、さらには業務の質向上に影響を与える可能性がある。例えば、あさがお福祉会が運営するすべての介護事業所は自立支援を目標としているが、自立支援に対する考え方や取り組み、目指している具体的なスタイルが異なるため、職種間において共通言語が使われているが、共通言語そのものに対するイメージは事業所によって異なる。そのため、専門職が共通の目標達成を目指して言葉として共有できるもの・イメージできるものを明確化することが重要であると同時に、共有された言葉・イメージに対する共通の理解を持っている人材の育成が重要であることが示唆された。

4) 先進事例の横展開の可能性

① 座間市役所福祉部

大きな自治体では、部門間のコミュニケーションが希薄である可能性があるため、横展開を行うことは難しいとの意見があった。

② 徳島市社会福祉法人あさがお福祉会

先駆的な事例の横展開について、担当者からは「テリトリーの意識が強い場合は、人間の連携が少ないため難しい」という意見があった。

5) 人口減少社会において、必要な人材の確保の方法

① 座間市役所福祉部

専門性の高い人材や多様で総合的な知識がある人材、および専門職につなげる必要があるか否かを判断できる能力を備えた人材が求められているという意見があった。かじった知識で困難事例の対応をすると失敗する恐れがあるため、広く浅くではなく、専門性の高い問題に対応するためには専門職を育成する必要があることが示唆された。

また、複数資格取得している人材の確保が必要であるという意見もあった。複数の資格を保有する人材は、多角的に物事を考えることができ、業務を遂行する際の効率が高いため、サービスの質向上につながると考える。

② 徳島市社会福祉法人あさがお福祉会

人材を確保するためには資格要件の緩和が重要であり、資格要件が緩和されることでより自由に働けるという意見があった。

また、多職種が連携しやすい環境を整うことが人材確保につながることを示唆された。単一事業で多職種を育成していくことは非常に難しいであるため、複数の職種が多様な働き方をできるようになるまで、小規模の複合拠点を設立する等、環境の整備が必要であるということであった。

D. 考察

本研究は、視察調査を通じて、多職種連携等の具体的な取り組み内容と他の自治体が参考できる手がかりを明らかにするために、多職種連携やタスクシェア・タスクシフトにより、複雑化・多様化する地域福祉の課題に取り組んでいる神奈川県座間市役所福祉部および徳島県徳島市社会福祉法人あさがお福祉会に視察調査を行った。5つの調査課題に関する考察は次のとおりである。

1) 多職種連携等の体制

多職種連携の現場における情報共有が重要視されているため、座間市福祉部では、情報共有ツールの導入によって専門職間の連携が円滑に進められており、多職種連携が部門間の橋渡しにもなっている。

一方、徳島市あさがお福祉会は、当該福祉会が運営している複数の事業所を跨いだ多職種連携を進めており、オールマイティに動ける人員配置等を通して横のつながりを意識した多職種の連携を促している。

2) 多職種連携等の具体的な内容

相談業務を中心に、複数の職種が担当するため、業務内容の分担が求められており、タスクシェア・タスクシフトも活発に行われていた。一方、一人の職員が複数の業務にオールマイティに対応することで、時間の有効活用と横のつながりの創出が期待されて

いる。

3) 多職種連携等に求められる人材像

多職種連携において、専門職と非専門職の協働的な関係が注目され、両者の協働作業が求められている。専門職は長期的な視点からアセスメントを行う一方、非専門職は共通言語に基づいて、一般職員からの理解を得るように情報をわかりやすく伝えることができる。

ただし、共通言語に対する職種間の認識のズレが発生する場合、業務の質に影響を与える可能性があるため、共通の目標達成を目指して言葉として共有できるもの・イメージできるものを明確化することが重要であると同時に、共有された言葉・イメージに対する共通の理解を持っている人材の育成が重要である。

4) 先進事例の横展開の可能性

大きな自治体や大規模な組織における縦割り組織思考がコミュニケーションの希薄化をもたらす可能性があるため、横展開が難しい。

また、地域特性によってテリトリー等の意識の強さが異なっており、地域によって多様な特性を無視した横展開は難しいという意見があった。

5) 人口減少社会において、必要な人材の確保の方法

専門性の高い人材、複数資格取得者を含む多様で総合的な知識がある人材、および専門職につなげる必要があるか否かを判断できる能力を備えた人材が求められている。

一方で、資格要件が緩和されることでより自由に働けるため、人材を確保するためには資格要件の緩和が重要であるという意見もあるが、いずれにせよ、多職種が連携しやすい環境基盤の整備を優先的に検討することが人材の確保につながると考える。

E. 結論

座間市役所福祉部および徳島市社会福祉法人あさがお福祉会への視察調査から、福祉分野において多職種連携は複数のアプローチを通して導入されており、一定の効果が得られたが、導入のノウハウが一部の地域に留まっているのが現状であることがわかった。また、組織的・地理的な問題から、これらの先駆的な事例を他の地域に、そのまま横展開することは難しいと考える。

したがって、福祉分野における多職種連携の全国展開を進めていくためには、自治体の状況や特性に応じて、より運用しやすい制度・環境の整備を優先的に検討する必要がある。

G. 研究発表

該当なし

H. 知的財産権の出願、登録状況

該当なし