

ポスター | 人材/管理運営

2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 会場 (シーモール 5F フリースペース)

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修 (介護老人保健施設仁寿苑)

14:10 ~ 14:18

[27-P-P2Q1-01]

外部と連携した自立 (自律) 支援の取り組みの振り返り
~やりがいUPを図る人材育成70:20:10~兵庫県 ○上田 章弘¹, 鎌田 大啓² (1.介護老人保健施設恵泉, 2.株式会社TRAPE)

14:18 ~ 14:26

[27-P-P2Q1-02]

当園での情報共有の意識調査~課題と対策の検討まで~

千葉県 ○大田 浩基, 米澤 卓, 土田 裕子 (介護老人保健施設 船橋うぐいす園)

14:26 ~ 14:34

[27-P-P2Q1-03]

介護職員の不安やストレスに対する調査

設立30周年たった今、今更だけど聞いてみた

山口県 ○渡邊 恭子, 村上 斉子, 中野 早織, 堤 アヤ子, 金池 三輪子 (介護老人保健施設 昭和町共生苑)

14:34 ~ 14:42

[27-P-P2Q1-04]

病院と附属介護老人保健施設間におけるアンケート調査

東京都 ○仲野 健太 (東京城東病院附属介護老人保健施設)

14:42 ~ 14:50

[27-P-P2Q1-05]

体組成計とアンケートによる職員の健康支援の検討

熊本県 ○池上 暢, 黒土 達也, 橋口 玲子 (介護老人保健施設ぼたん園)

14:50 ~ 14:58

[27-P-P2Q1-06]

通所リハビリテーションに関する意識調査

~ケアマネジャーへのアンケート調査からの一考察~

東京都 ○多良 淳二, 神田 順子 (介護老人保健施設イマジン)

ポスター | 人材/管理運営

2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 会場 ポスター会場 (シーモール 5F フリースペース)

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修 (介護老人保健施設仁寿苑)

14:10 ~ 14:18

**[27-P-P2Q1-01] 外部と連携した自立（自律）支援の取り組みの振り返り
～やりがいUPを図る人材育成70：20：10～**兵庫県 ○上田 章弘¹, 鎌田 大啓² (1.介護老人保健施設恵泉, 2.株式会社TRAPE)**【はじめに】**

VUCA時代と呼ばれ、先行き不透明で将来の予測が困難な状態である昨今、ワークライフバランス向上などを掲げ2018年に働き方改革関連法案が成立・交付された。同年、「チャレンジ2025」と銘打ち、職員がやりがいを持って働き続けられるような職場を作っていくため、外部と連携した自立支援の取り組みを開始した。6年半の実践を振り返り、実践の具体的内容とポイントについて若干の考察を加え報告する。

【目的】

人材育成において、実務経験からの学び（70%）、他者からの学び（20%）、研修・座学からの学び（10%）という比率で学習を進めるロミンガー社の70：20：10モデルを活用することが効果的であると報告されている。今回、外部と連携した自立支援の取り組みを実践し、70：20：10での学習効果を実感した。職員への意識調査を踏まえ取り組みを振り返り、成功の誘因を探ることで今後の人材育成の一助としたい。

【方法】**第1期：学び直し期**

株式会社TRAPE（トラピ）にコンサルティングを依頼し、自立支援の基礎を学習するプログラムである『自立支援型思考リーダー育成プロジェクト』を開始した。法人内で選定したコアメンバーを対象とした研修6回、一般職員を対象とした研修6回の計12回の研修を実施し、介護保険の中心的概念である「自立支援」の本質についてしっかりと学び直した。

第2期：コーチングサービス導入期

TRAPEのオンライン人材開発型のコーチングサービス「club TRAPE」をスタートさせ、より実践的に対話を通じて学びを深めた。また年3回「Keisenセミナー」を開催し職員のアップデートを行った。法人内では主体的に自立支援を推進させるチームとして『生活期リハビリテーション推進チーム』を発足し、法人の自立支援の考え方をまとめた虎の巻を発刊し全職員に配布した。この期間は特にマネジメント層の育成に注視し、実践を積み重ねながらファシリテーターからフィードバックを受け、成功体験を得ることで自信を深めることにつなげた。

第3期：実践反復期

「club TRAPE」終了と同時に生活期リハビリテーションマネジメントシートの作成を開始し、利用者としてしっかりと向き合い「think - action - learn」を繰り返し、利用者が自分にとって意味のあるwell-beingな日常生活を取り戻すことを徹底して追及し、臨床実践を可視化した。「Keisenセミナー」では、実践経験を語り合い、ディスカッションする中でさらに学びを深めた。

第4期：自走移行期

コンサルティング終了に向け、継続して取り組みを行っていくため組織の再編成を行った。現状の課題や今後の展望などを話し合い、新たに推進チームを立ち上げメンバーの選定を行った。中途採用者向けにも研修を導入し、組織の考え方をインストールする場を幅広く設けた。コンサルティング終了後に職員に取り組みに関する意識調査を実施した。

【結果】

©2025 公益社団法人 全国老人保健施設協会

結果、「取り組んで良かったか」非常に良かった＋良かった90.8%、「やりがいにつながっているか」非常につながっている＋つながっている75%、「専門性の向上につながっているか」非常につながっている＋つながっている81.6%、「仕事の楽しさにつながっているか」非常につながっている＋つながっている67.1%、「成長につながっているか」非常につながっている＋つながっている82.9%、「利用者に効果はあるか」とても効果がある＋効果がある92.1%といった満足度の高い回答であった。理由として、「スキルUPにつながった」「多職種での実践が良かった」「利用者の変化をとらえることができた」「考え方が変化した」「関わりの根拠をもつことにつながった」「働きやすい職場になった」「しっかりと利用者に向き合えるようになった」「考える習慣がついた」といった意見が多かった。

【考察】

職員の満足度が向上した理由は70：20：10モデルの学び方を効率的に活用できたことにあると考える。研修・座学での学びについて、初めて耳にするような横文字の単語などもあり理解が難しく感じる内容も自分たちの言葉として虎の巻にまとめ、我がこと化することで研修内容が机上の空論ではなくより身近なものとなり、主体性や責任感をもって能動的に行動することにつながり、共通言語で話せる環境は多職種間の対話機会を増大させ、更なる学びにつながったと考えられる。他者からの学びに関しては、「club TRAPE」で法人外の多職種と意見交換し、セミナーや事例報告会等で法人内の他施設職員と意見交換するなどさまざまな属性の人と対話する経験により、思考が固定化せず視座がひろがり、専門性のパラドックスに陥らず柔軟性が増したと考えられる。実務経験の学びとしては、事例演習で学びを深めたことを日常業務の中で徹底的に繰り返し行ったことにあると考える。本人の想いの聴き取りやchatworkを使用して情報共有を徹底し、行動の意味を深掘りして考えることを習慣化させたことが、職員の行動変容につながり「考えること」「対話すること」が楽しいと感じるようになり、やりがいへとつながっていったのではないかと考える。

【まとめ】

本報告では、自立支援の取り組みで職員のやりがいがUPした成功の誘因を探り人材育成の一助とすることを目的とした。「取り組みの我がこと化」「多職種との対話」「実践の習慣化」が『一人ひとりのwell-beingを高めるための答えなき深掘り思考』という新しい価値観や行動様式を創り職場を活性化させ、職員のやりがいの向上につながった。今後さらに法人一体となり実践を深め、多くの人々のwell-beingを取り戻すことに寄与したいと考える。最後に株式会社TRAPEの鎌田さんはじめ本取り組みにご協力いただいた全ての皆様に感謝いたします。

ポスター | 人材/管理運営

2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 会場 ポスター会場 (シーモール 5F フリースペース)

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修 (介護老人保健施設 仁寿苑)

14:18 ~ 14:26

[27-P-P2Q1-02] 当園での情報共有の意識調査～課題と対策の検討まで～

千葉県 ○大田 浩基, 米澤 卓, 土田 裕子 (介護老人保健施設 船橋うぐいす園)

【はじめに】

当園は2000年2月に開設した入所定員100床(一般棟60床、認知棟40床)の施設である。2025年5月より在宅超強化型に移行し、より高度なサービスが求められるようになった。しかしその一方で、職員間における情報共有の不足から生じるヒヤリハットや事故が散見されるようになった。問題解決を図る為、アンケート調査・考察から課題抽出を行い、具体的な行動指針を立てた。

【方法】

一般棟に所属する介護職、看護師、リハビリテーション職、管理栄養士等33名を対象に情報共有についてのアンケート調査を実施した。尚アンケート調査は2025年2月22日～3月2日に実施した。質問事項は以下5項目を用意した。

- (1)「現状の情報共有方法(園内でのみ参照可能な情報共有)をどう思いますか？」
- (2)「業務時間外を含めた情報共有ツールは必要だと思いますか？」
- (3)「(時間外を含めた情報共有ツールが必要・やや必要だと思うとお答えした方へ)理由をお聞かせ下さい(自由記載)」
- (4)「(時間外を含めた情報共有ツールが不必要・やや不必要だと思うとお答えした方へ)理由をお聞かせ下さい(自由記載)」
- (5)「自由な意見をお聞かせ下さい」

【結果】

回収率は45%(15名)であった。

- (1)「現状の情報共有方法(園内でのみ参照可能な情報共有)をどう思いますか？」という問いに対して「十分だと思う」が3名、「やや十分だと思う」が5名、「やや不十分だと思う」が6名、「不十分だと思う」が1名だった。
- (2)「業務時間外を含めた情報共有ツールは必要だと思いますか？」という問いに対して「必要だと思う」が5名、「やや必要だと思う」が5名、「やや不必要だと思う」が2名、「不必要だと思う」が3名だった。
- (3)の必要だと思う理由として、必要な情報が全体へ共有しきれていない・伝言形式に陥りやすく内容が変わってしまう事がある等の意見が多かった。情報共有ツールの提案としてLINE・ラインワークス等のメッセージアプリの提案があった。
- (4)の不要だと思う理由として、休日等の時間外では会社の情報を入れたくない・仕事から完全に離れたい等の意見があった。

【考察】

アンケートの一般的な平均回収率は30%前後といわれており、回収率45%はその事から一見妥当である。ただ当園の状況を鑑みると令和7年1月～3月だけでヒヤリハットが181件、事故報告が128件生じており、情報共有不足が原因となるものも多数含まれている。早急に問題解決に動かなければならない事を踏まえると回収率45%は低いと考える。

情報共有不足を改善し、ヒヤリハットや事故報告数を減らす為には、職員の行動変容が必要となる。人の行動を変容させるには、いくつか方法があると思うが、今回行動変容ステージ理論

に着目して、現在の当園職員が位置する変容段階や、それに対する働きかけを考えた。アンケート調査の回収率を行動変容ステージ理論から考察すると、当園一般棟は情報共有に関し、「無関心期」の職員が多いと推察された。また「現状の情報共有方法(園内でのみ参照可能な情報共有)をどう思いますか?」という問いに対し、「十分だと思う」「やや十分だと思う」と回答した割合が計8名(53.3%)と過半数を超えていた事から、現状に満足している、又は関心が薄く問題意識を感じていない職員が多いと考えられた。厚生労働省は「無関心期」の段階に該当する場合の働きかけとして、(1)意識の高揚、(2)感情的経験、(3)このままではまずいと思う、(4)環境の再評価、(5)周りへの影響を考えるとといったものを挙げている。一般的に「無関心期」では行動変容の必要性を正しく理解してもらい、まずは関心を持ってもらう援助が必要であるといわれている。その為、教育や啓発に重点をおいて行動を起こす必要があると考えた。そこで今回、情報共有について気づきや興味関心をもってもらう事を目的に、研修会を企画した。研修会とした理由は、当園一般棟では「無関心期」の職員が多いと推察された為、まずは情報共有へ興味を持ってもらう機会を提供する事が必要であると考えたからである。研修は、(1)マネジメントの基本について、(2)現状の理解、(3)なぜ情報共有が大事なのか(昨今の介護・医療業界の傾向)、(4)情報共有の手法について、(5)情報の捉え方の理解、(6)最新の情報共有についてとする予定である。また研修会を開催するにあたり、開催するに至った背景等についても説明・開示を行う事で、現状の理解を促す事が出来ると考えた。研修会は月1~2回、10分程度の短時間で開催する予定である。また、開催後に再度情報共有に関するアンケートを実施し、職員の理解度を確認する予定である。

この研修会をきっかけに、職員へ情報共有に対する知見を与え、まずは「無関心期」から「関心期」への移行を促していきたい。情報共有に対して関心を高く持ってもらい、将来的に「関心期」以上への移行を働きかけていく事で、ヒヤリハット・事故の抑制のみならず、施設全体のサービス向上に寄与していきたい。

ポスター | 人材/管理運営

📅 2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 📍 ポスター会場 (シーモール 5F フリースペース)

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修 (介護老人保健施設仁寿苑)

14:26 ~ 14:34

[27-P-P2Q1-03] 介護職員の不安やストレスに対する調査

設立30周年たった今、今更だけど聞いてみた

山口県 ○渡邊 恭子, 村上 斉子, 中野 早織, 堤 アヤ子, 金池 三輪子 (介護老人保健施設 昭和町共生苑)

はじめに

当施設は平成6年に開設し、今年で32年目の介護老人保健施設で、多職種と連携を図りながら、利用者ファーストで業務を行ってきた。

30年前とはコロナ感染を経て、職場の環境が大きく変化し、介護職員の人手不足もあり、業務に追われ徐々に余裕がなくなり、職場の不安やストレスが増えてきているのを感じた。働きやすい職場にするにはどうしたら良いか考えるようになった。

目的

この調査において、介護職員が抱えている不安やストレスの要因を考え、どう対処していけば良いかを明らかにすることを目的とする。

調査対象

介護職員 (入所19名、デイケア3名) 当苑での勤続年数が10年以上の職員は12名となっている。

調査内容

業務中に感じる不安やストレスについて介護職員にアンケートを取った。

不安については自由記述で記入、ストレスについては

- A 利用者とのコミュニケーションについて
- B 施設内の環境について
- C 感染予防対策について
- D 職員間におけるコミュニケーションについて
- E その他

の中から選択し、選択したものについて記述してもらった。

調査結果

(不安に思うこと)

○緊急時の対応

必要物品の置き場所の把握に不安がある

電話対応 (医師に連絡など)

○事故発見時に対応ができるか不安に思う (転倒、誤嚥など)

○カルテ入力が難しい (例えば、排泄時、形状や色に異常があった場合) (ストレスについて)

A 利用者との関わりやコミュニケーションの取り方について

○不穏による興奮、不眠などの対応

○短時間でも待つことができない利用者の対応 (危険な行動を繰り返してしまう)

○業務に追われると利用者とのコミュニケーションが取れない

○話をきいてあげたいが、途中で切り上げないと業務に差し支えてしまう

○説明しても伝わらない (思いが伝わらない)

○コミュニケーションの取り方がわからない (特に新規利用の方)

- 暴力、セクハラを受けた時
- B 施設内の環境について
- 物品の補充ができていない
- ハード面で古さを感じる
- C 感染予防対策について
- 感染症の利用者の対応について不安がある
- D 職員間におけるコミュニケーションについて
- 相手のペースにあわせるのが大変なことがある
- 申し送りがきちんと流れない
- コミュニケーション不足で業務がうまく回らないことがある
- 接遇ができていない
- E その他
- 利用者へのけがや事故があった場合、防ぐことができたのではないかと、責任を感じる
- 家族の要望に戸惑いを感じる
- 休みが欲しいと思うことがある

考察

今回の調査で不安やストレスに感じていることが多数挙げられ、結果より考えられることとして、情報共有に努めてきたが、申し送り等の確認や理解不足、また職員間でのコミュニケーション不足等、不十分な面も多く、そのことで不安やストレスが増している状況が考えられた。

老健は多職種連携の施設であり、その特色を生かして、意見を出し合い研修等を行っている。自己研鑽に加えて個別の相談対応や環境整備も重要であると考えられる。

まとめ

今回、不安やストレスについてアンケートをとり、考察でも述べたように職場での対処法を考えてきたが、今後どのようにしていけば、より情報共有ができ、連携がとれるかが課題である。

また後日、個人でのストレス対処法をきいたところ、最も多かったのが、身近な人に愚痴をきいてもらうことだった。趣味に没頭したり、食事やお酒を楽しむなど、ストレスを発散するという回答も多かった。

不安やストレスがなくなるということは難しいが、対処、軽減に職員自身も努めていくことで、利用者にとってより良いケアにつなげていけるのではないかと考える。

ポスター | 人材/管理運営

2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 会場：ポスター会場（シーモール 5F フリースペース）

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修（介護老人保健施設仁寿苑）

14:34 ~ 14:42

[27-P-P2Q1-04] 病院と附属介護老人保健施設間におけるアンケート調査

東京都 ○仲野 健太（東京城東病院附属介護老人保健施設）

【はじめに】2024年に東京城東病院（以下、当院）から、東京城東病院附属介護老人保健施設（以下、附属老健）へ配置替えを経験した。地域医療推進機構（以下、JCHO）グループ内でも介護老人保健施設が併設している病院は少ない。今回の配置換えにともない、リハビリテーション科内にて無記名式アンケート調査をおこなったので報告する。

【目的】病院と附属介護老人保健施設での業務把握や、施設間異動の希望有無を確認する。

【方法】当院・附属老健のリハビリテーション科職員を対象とした無記名式アンケート調査。

【結果】勤務経験（JCHO以外も含む）複数回答可：病院12名、老健10名、訪問5名、その他2名。

当院・附属老健の業務を把握していますか？：病院3名、老健4名、両方5名。

当院・附属老健業務の両方を経験することについてどう思いますか？：必要だと思う5名、必要だと思わない3名、わからない4名。

どちらでの勤務を希望しますか？：病院6名、老健1名、どちらでも5名。

当施設内での異動の希望はありますか？：病院側はい0名、いいえ6名。老健側はい3名、いいえ3名。

【まとめ】業務経験では、病院や介護老人保健施設を経験している人が多くみられた。当院・附属老健の両方を業務経験している人は半数以下となった。病院・附属老健業務の両方を経験することに対しては、意見が分かれる結果となった。勤務希望では、半数が病院を希望するのに対し附属老健への希望は少なくなった。異動希望では、病院から附属老健への希望は0名に対し、附属老健から病院への移動は3名と半数の希望があった。

【考察】リハビリテーション専門職として、幅広い業務を経験し理解することや、施設間での交流・他職種との連携は必要であると考え。しかし、個人の方向性や専門性により必要性が変わってくるとの意見もみられ、個人の意見を取り入れつつ公平性を保つことが重要であると考え。

ポスター | 人材/管理運営

2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 会場 (シーモール 5F フリースペース)

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修 (介護老人保健施設仁寿苑)

14:42 ~ 14:50

[27-P-P2Q1-05] 体組成計とアンケートによる職員の健康支援の検討

熊本県 ○池上 暢, 黒土 達也, 橋口 玲子 (介護老人保健施設ぼたん園)

【はじめに】

医療介護施設においても、職員の心身の健康を経営的視点で捉える「健康経営」が注目されている。中でも、運動習慣の定着は健康維持だけでなく、ストレス軽減や職務満足度の向上を通じて、生産性向上にもつながると報告されている。しかし、介護現場では業務の多忙さやシフト勤務などの要因により、運動習慣の確立が困難な場合も少なくない。そこで当施設では、体組成計を用いて健康状態を可視化すると共に、職員の運動習慣や健康意識の現状把握を目的としてアンケート調査を実施した。本研究では体組成計の測定項目にある「脚部筋肉量点数（以下：脚点）」に着目して分析を行い、運動不足やその改善に向けてどのような支援が有効かを考察・提案し、健康寿命の延伸や生活習慣病の予防・改善、生産性向上、健康経営の実践に向けた取り組みの一助としたい。

【方法】

当法人のフィットネススタジオ「和楽」にて、マルチ周波数体組成計MC-780-N(以下：体組成計)を使用し、2024年8月と11月の計2回にわたり測定を実施した。対象はぼたん園職員86名のうち、2回の測定ができなかった30名を除く56名で、平均年齢48±10.77歳、男性23名、女性33名であった。加えて、運動習慣に対する意識調査としてアンケートを行い、生活習慣や運動の頻度・種類、実施における課題や支援に対するニーズを確認した。

【結果】

脚点においては、56名中24名（42.8%）に改善が見られたが、2回の測定結果におけるt検定では統計的に有意差は認められなかった。アンケートでは、「健康のために気を付けていること」として「定期的な運動」「十分な睡眠」「体重管理」などが挙げられた。運動の動機としては「ダイエット」「健康維持・運動不足解消」が多く、週2回以上運動している職員は65.5%に達した。運動の種類としては、ストレッチ・筋トレ・ウォーキングが70.3%を占めた。一方、定期的に運動ができていない理由としては、「面倒くさい」（40%）、「家事・育児・介護の負担がある」（30%）、「仕事が忙しい」（20%）といった意見が多く、これらが全体の90%を占めていた。

【考察】

脚点の改善は42.8%に認められたが、統計的有意差は確認されなかった。その背景として、測定間隔中の運動内容・頻度が職員の自主性に任されており、運動の継続性や質にばらつきがあったことが考えられる。対象者の年齢構成を見ると、30歳以上が94.6%、50歳以上が41%を占めており、加齢による筋力低下を踏まえると、脚点改善にはより計画的で継続的な運動支援が必要とされる。また、「運動の必要性は感じているが実施できていない」との回答が34.5%にのぼり、主な理由として「時間の確保が困難である」が多く挙げられた。これは赤枝らの報告にも合致し、30-50代の職員にとって運動の継続には時間的な余裕の確保が鍵となる。さらに、「運動を始めるきっかけとして望む支援」として、「子ども連れでの参加が可能な環境」や「子どもが待機できるスペースの確保」など家庭との両立を意識した意見が多く寄せられた。加えて「家事代行などの生活支援サービス」や、「アプリやスマートウォッチによる運動効果の可視化」など、生活環境やモチベーションに関わる支援ニーズも確認された。現在、当法人ではアロマセラ

ピー・マインドフルネス・太極拳・スマートリハなど、心身のストレス軽減を目的とした健康支援プログラムを導入しているが、周知や利用促進には課題が残っている。今後は職員のライフステージや家庭背景に応じた柔軟な支援体制の整備が求められる。たとえば、子育て中の職員でも参加しやすい時間帯や形態の運動機会、費用補助の導入、家事・育児との両立を可能にする支援策などが重要である。以上より、単なる健康啓発にとどまらず、具体的な行動変容を促す支援体制の整備が不可欠である。これにより、職員の健康増進、ワークライフバランスの充実、作業効率や生産性の向上が期待され、ひいては法人全体の価値向上にもつながると考える。

ポスター | 人材/管理運営

📅 2025年11月27日(木) 14:10 ~ 15:00 📍 ポスター会場 (シーモール 5F フリースペース)

[P-P2Q1] 人材/管理運営

座長：田中 修 (介護老人保健施設仁寿苑)

14:50 ~ 14:58

[27-P-P2Q1-06] 通所リハビリテーションに関する意識調査

～ケアマネジャーへのアンケート調査からの一考察～

東京都 ○多良 淳二, 神田 順子 (介護老人保健施設イマジ)

【はじめに】通所リハビリテーション（以下、通所リハ）は、利用者が可能な限り住み慣れた自宅で自立した日常生活を送れるよう、施設に通い、医学的管理のもとで生活機能向上のためのリハビリテーションや、食事や入浴などの日常生活上の支援を日帰り提供サービスである。今回通所リハの適切な利用を促進する要素を把握するため、利用者との接点が多く、必要に応じて通所リハの利用を検討する機会が多いケアマネジャー（以下、CM）を対象に意識調査を実施した。本調査により、CMが捉える通所リハの役割、重視する内容、利用の利点などを把握し、必要とされるサービス内容について考察することを目的とした。【対象】市内の居宅介護支援事業所および地域包括支援センターに所属するケアマネジャー39名。【方法】Googleフォームを用いたWEBアンケート調査。【アンケート内容】以下の5項目について調査した。1) 属性（所属、経験年数、取得資格）2) 通所リハの役割として捉えていること3) 通所リハを紹介する際に重視すること4) 通所リハを利用して良かったこと5) 利用にあたっての難点項目2)～4)については、20の選択肢からの複数回答形式とした。【結果】1) 所属:居宅介護支援事業所24名、地域包括支援センター15名。経験年数:1年未満:2名、1～3年:3名、5～10年:5名、10年以上:30名。取得資格:保健師:1名、看護師:6名、理学療法士:1名、作業療法士:1名、社会福祉士:13名、精神保健福祉士:4名、介護福祉士:22名、歯科衛生士:1名、管理栄養士:1名、栄養士:1名。2) 役割として捉えている上位項目:リハビリテーションの提供:37名ADLの維持・改善:32名利用者の社会交流の場および社会参加の促進:28名身体機能の維持・向上:26名QOLの向上:22名入浴サービスの提供:21名退院後の生活移行支援:21名3) 通所リハを紹介する際に重視することの上位項目:リハビリテーションの提供:38名ADLの維持・改善:31名身体機能の維持・向上:28名QOLの向上:20名退院後の生活移行支援:20名多職種協働による多角的な利用者支援:18名4) 通所リハを利用して良かった点の上位項目リハビリテーションの提供:34名ADLの維持・改善:29名身体機能の維持・向上:24名入浴サービスの提供:16名利用者の社会交流の場および社会参加の促進:16名QOLの向上:15名5) 利用にあたっての難点の上位項目開始までの手続き:28名卒業（修了）について:21名送迎対応:13名提供時間中のサービス内容について:8名また記述回答では、「慣れた場からの卒業に対する不安」「診療情報提供書の準備の負担」「送迎範囲と対応の不十分さ」についての意見が複数見受けられた。【考察】今回の地域のケアマネジャーへのアンケート調査から、『リハビリテーションの提供』、『ADL維持・改善』、『身体機能維持・向上』については、いずれも役割として高く認識されており、紹介時の重要度も高く、提供後の評価も高いことが明らかになった。この結果は、通所リハが身体機能やADL機能の維持改善に向けたリハビリテーションの場としての機能を期待されていることを示唆している。今後もこのリハビリテーションの質を確保し、利用者の心身に好影響を与えるサービスとして機能し続けることが通所リハの主たる目的であると考えられる。また、『入浴サービスの提供』は、紹介時の重要度はやや低い、役割として認識され、提供後の評価は高いことが明らかになった。これは、アンケートで上位に位置するリハビリテーション機能に付随して、必要に応じて入浴サービスが提供できる体制が、利用者やCMにとって高い付加価値となっていることが示唆された。次に、回答数が多く重要度が高いが、利用後の評価が低い項目として、『医

療的ケアの充実』、『レクリエーションなど活動の充実』、『多職種協働による多角的な利用者支援』、『退院後の生活移行支援』が挙げられた。特に『退院後の生活移行支援』は、役割としての認知度は高く、紹介時の重要度も高いが、評価が低かった点が注目された。これは、通所リハの利用開始にあたっての手続きに難点があることが一因と考えられる。記述回答においても「診療情報提供書の準備の負担」が挙げられており、利用開始時の情報収集については、より柔軟な対応が必要であると考え。さらに、『医療的ケア』や『多職種協働による利用者支援』に対する評価の低さについては、利用者だけでなくCMも、実際に提供されているこれらサービスの具体的な内容を十分に把握できていない可能性が考えられる。そのため、提供されるサービス内容、特に専門的な医療的ケアや多職種連携のプロセスについて、リハビリテーションマネジメントを活用して、より分かりやすく提示できる体制づくりが求められる。また、『卒業（修了）のあり方』が利用にあたっての難点として捉えられていた。通所リハは通所介護と比較し事業所数が少ない現状がある。通所リハサービスを必要な時期に、必要な利用者へ適切に提供するためには、利用者の状態に応じた効果的な卒業（修了）の体制づくりが不可欠である。利用者が安心して次のステップへ移行できるよう、卒業後の具体的な支援方法を提示・提案していくことが重要であると考え。【おわりに】近年、新型コロナウイルス感染症の発生前後で通所リハの利用は減少している状況にある。今回の調査にて、CMが考える通所リハの在り方が具体的に把握でき、必要とされるサービスに不可欠な要素が理解することができた。自事業所の体制や地域におけるサービスの状況を踏まえ、今回の調査結果で明らかになったニーズに応えられるサービス提供体制の構築を進めたいと考える。