

多職種連携シリーズ研修 成果報告書

介護福祉士による他職種連携研修ガイドライン

令和 7 年 3 月 福岡県介護福祉士会

はじめに

介護保険制度においては、ケアマネジメントと共に多職種連携の理念が重要な要素として取り入れられ、介護福祉士はその一翼を担っています。介護福祉士は、他職種と連携しながら、利用者に最適な支援を提供することが求められています。利用者の生活の質を向上させるためには、単に介護の視点だけでなく、医師、看護師、リハビリ職などの多職種の視点を取り入れることが不可欠です。

近年、複雑で多様なニーズを持つ利用者が増加する中で、多職種連携の重要性はますます高まっています。施設内でのカンファレンスや地域ケア会議、認定審査会等においても、他職種と協力する場面が増えており、連携の実践は日常的に求められています。日本介護福祉士会をはじめとする団体からも、他職種連携を推進するための視点や方法について示唆が多く提供されています。

しかしながら、現場では、介護職だけでは解決できない課題が発生することがあり、他職種との連携が必要とされる場面が増えています。その際、「他職種の役割や責任分担が不明確で、連携の進め方が十分に理解されていない」といった課題に直面することも少なくありません。こうした状況を改善するために、他職種連携における介護福祉士の役割とその連携方法について、深く学び合うことが重要です。

本研修は、福岡県内の他職種団体との連携を強化し、会員のスキルアップを促進することを目的として実施されました。研修内容は、介護福祉士と他職種が円滑に連携し、質の高いケアを提供するために必要な知識と技術を習得することを目指しています。本マニュアルは、この研修の過程と成果をまとめたものであり、今後の研修や実践に向けたマニュアルとして活用できる素案を提供することを目的としています。

現在、介護現場で求められているのは、利用者に対してより良い支援を提供するための他職種との連携です。この研修を通じて、その実現に向けた道筋を明確にし、今後の介護福祉士としての専門性を一層高めていきたいと考えています。

目 次

第 1 章 研修概要

- 1.1 研修の目的
- 1.2 研修の対象領域
- 1.3 期待される成果

第 2 章 研修設計

- 2.1 カリキュラム構成
 - 1. 基礎知識（全職種共通）
 - 2. 専門知識（介護福祉士向け）
- 2.2 実施体制
- 2.3 教材と資材

第 3 章 研修の実施

- 3.1 実施手順

第 4 章 効果検証

- 4.1 検証方法
 - 1. 定量的評価
 - 2. 定性的評価
- 4.2 成果のフィードバック

第 5 章 ガイドラインの活用

- 5.1 他施設への展開
- 5.2 定期的な見直し

おわりに

第1章 研修概要

1.1 研修の目的

本研修は、介護福祉士をはじめとする介護職が、多職種と連携しながら効果的なケアを提供できるようになることを目的としています。これを達成するために、介護職が必要とする役割や知識、技術を体系的に学び、実践的に活用できる能力を身につけます。

研修を通じて、以下の3つの目標を実現します：

1 介護福祉士の専門性向上

介護福祉士としての専門的な知識・技術をさらに深化させ、介護業界におけるプロフェッショナルとしての自信と責任を持ってケアに取り組む能力を育成します。

2 多職種連携の推進

医師、看護師、リハビリスタッフ、栄養士など、他職種と円滑に連携し、利用者にとって最適なケアを提供するためのコミュニケーションスキルや協働の方法を習得します。多職種連携を通じて、より包括的で効果的なケアの提供が可能になります。

3 利用者中心のケアの実現

利用者一人ひとりのニーズに合わせた個別のケアを提供するため、利用者中心の視点を強化します。これにより、利用者が尊厳を持ち、充実した生活を送るための支援をすることができるようになります。

この研修により、介護福祉士は専門性を高め、チームの一員として多職種と協力し、利用者の視点を中心にした質の高いケアを提供できるようになることを目指します。

1.2 研修の対象領域

○本マニュアルの対象者

本マニュアルは、介護福祉士を中心とした介護職及び関連職種を対象としています。研修に参加することで、各職種が多職種連携の中で効果的なケアを提供するために必要な知識や技術を習得し、実践に活かすことができます。

1) 主な対象者：介護福祉士

介護福祉士は、高齢者や障害者への支援における専門職として、他職種と連携しながら質の高いケアを提供するために、研修を通じてさらなる専門性向上を目指します。

2) 関連対象者：介護職（介護支援専門員、介護助手など）、他職種（看護師、リハビリ職、社会福祉士、管理栄養士など）

介護職全般や、介護福祉士と連携している他職種（看護師、リハビリ職、社会福祉士、管理栄養士など）も研修対象者です。多職種連携の重要性を理解し、他職種と共に利用者中心のケアを実現するために必要なスキルを学びます。

○研修で習得する内容

1) 知識 研修では、以下の知識を深めることが求められます：

高齢者ケア：高齢者特有のニーズやケア方法について理解を深めます。

認知症ケア：認知症の理解と適切なケア方法を学び、認知症の方々への支援スキルを高めます。

法的知識：介護の現場に必要な法的知識を習得し、遵守すべき法律や規則を理解します。

倫理的配慮：利用者の尊厳を守り、倫理的に適切なケアを提供するための配慮について学びます。

2) 技術 研修を通じて、以下の技術を習得します：

介護技術：介護福祉士として必要な基本的な介護技術（身体介護、移動支援、食事支援など）を磨きます。

ICT活用：介護現場でのICT（情報通信技術）を活用したケアや業務改善の方法について学びます。

記録・報告のスキル：利用者の状態やケア内容を適切に記録し、報告するためのスキルを強化します。

3) 役割 チーム内での役割において、以下の能力が求められます：

調整役：チームメンバーと連携し、ケアプランや支援方法の調整を行い、最適なケアを実現するための調整力を養います。

他職種との情報共有スキル：他職種と連携し、必要な情報を共有するためのコミュニケーションスキルを向上させます。

1.3 期待される成果

本研修を受講することで、以下の成果が期待されます：

1) 多職種との効果的な連携と質の高い介護の実践

研修を受けた介護福祉士は、他職種（看護師、リハビリ職、社会福祉士、管理栄養士など）との連携を深め、協力して利用者に対して質の高い介護を提供できるようになります。特に、他職種と効果的にコミュニケーションを取り、役割分担や情報共有を円滑に行うことで、チーム全体で利用者に最適なケアを実現する能力が向上します。

2) 他の施設や地域で応用可能な研修内容の整理

本研修で学んだ内容は、他の施設や地域で応用できる形に整理されます。研修内容が普遍的であり、介護福祉士や他職種がそれぞれの職場や地域で実践できるように具体的な方法論やアプローチが提供されるため、全国の介護現場で実践的に活用できる知識や技術として広がります。これにより、地域や施設ごとの違いを越えて、質の高いケアの提供が促進されます。

第2章 研修設計

研修設計においては、県内での各専門職種との情報交換会を正副会長レベルで実施し、研修内容をより実践的かつ効果的にするための基盤を築きます。この情報交換会は、以下の要素を前提として行います：

1) 県内の各団体の最新情報の交換

県内で活動している各専門職団体（介護福祉士会、看護師会、リハビリ職団体、社会福祉士会など）の最新の活動状況や、各分野で進められている取り組みについて情報を交換します。これにより、研修が地域の現状やニーズに合った内容となり、実践的で効果的なものとなります。

2) 多職種団体が求める介護福祉士に必要な知識・技術の確認

各職種団体が、介護福祉士に対してどのような知識や技術を求めているのか、また、各団体が多職種連携において必要と考える内容についても意見交換を行います。これにより、研修で取り上げるべき重要なテーマや、現場で求められるスキルセットを明確にします。

3) 研修における相互連携の可能性の確認

研修の運営において、各職種団体がどのように協力し合えるのか、また、各団体が互いに乗り合わせて共同で研修を実施できるかについても検討します。こうした協力体制が構築されることで、研修が一層効果的で、多職種連携の実践に直結する内容となります。

4) 協力依頼への必要条件の確認

他職種団体からの協力依頼に関して、研修内容の構成や参加条件など、必要な条件を事前に確認し、スムーズな協力体制を確立します。これにより、実施する研修が各団体にとっても有意義なものとなります。

次に、各団体の研修委員との話し合いを通じて、研修の内容をさらに具体化します：

1) 介護福祉士会の意向に基づいた研修内容の調整

介護福祉士会が望む研修内容について意見を集め、それに基づき研修の具体的なテーマやアプローチを決定します。各団体のニーズを反映させ、研修が実際の現場に役立つものとなるよう調整します。

2) 講師の選定と条件調整、事務手続きの明確化

研修で登壇する講師の選定や、講義内容の決定、研修に必要な事務手続きについても事前に調整を行います。これにより、研修が円滑に運営され、効果的な学びの場が提供されます。

これらの情報交換や話し合いを年に1～2回程度実施することが望ましいと考えています。定期的な協議を通じて、研修の内容が常に現場のニーズに合ったものとなり、質の高い研修が実施されることを目指します。

1.1 実施体制

- 1) 講師：医師、看護師、リハビリ職（理学療法士・作業療法士）、社会福祉士などの多職種各職能団体へ講師推薦依頼を実施
- 受講者数：20名程度（グループワークを重視するため、など（少人数、会場研修等の場合））
100名程度（講演会方式の場合）
- 開催頻度：年1回 他の事業との関連を考える
- 所要時間：2時間から6時間程度
全5日間程度（計10～30時間） 程度
年1回程度の講演会方式もあり。

1.2 カリキュラム構成

1. 基礎知識（全職種共通）

他職種連携の意義

講義内容：

目的と背景：多職種連携の歴史的背景や理念、国や地域における政策や社会的背景を学び、連携の必要性を深く理解する。

連携による効果：具体的なケーススタディを通じて、実際にどのような成果が得られるのか（利用者のQOL向上、ケアの質の向上、効率化など）を学びます。

役割の明確化：各職種が担う役割を理解し、連携を進めるために必要なスキルや知識を整理します。 等々

1) 目的とメリット：

他職種連携がなぜ必要なのか、どのように利用者の生活に貢献するのかを学びます。参加者は、複雑なニーズを持つ利用者に対して、異なる職種がどのように協力し合い、共通の目標に向かって支援するかを理解します。

2) ケーススタディ：

県内における、実際の介護現場や医療現場における成功事例と課題事例を取り上げ、他職種連携の効果とその結果についてディスカッションを行います。

3) 実践ワークショップ：

他専門職の講師が複数の場合、各グループに入ってもらい、実施します。

役割を振り分けたシミュレーションを行い、実際にどのように他職種との連携を深めていけるかを体験します。異なる専門職の視点で問題解決を図る力を養います。

講義内容：

法的な基本知識の習得: 介護福祉士として知っておくべき基礎的な法的知識を学びます。

法律に基づいたケアの実践をするための基盤を作ります。

倫理的な考察: 具体的な事例を通じて、倫理的な意思決定の方法を学びます。例えば、認知症患者の意思決定支援や、終末期における家族と利用者の意向調整を考えるなどのテーマに取り組みます。

多職種間での倫理的合意形成: 異なる職種が持つ倫理観や価値観をどう調整し、共通の倫理的基準を築くかを学びます。

1) 介護福祉士として守るべき法律と倫理:

介護現場で遵守すべき法的枠組み（介護保険法、個人情報保護法、患者・利用者の権利に関する法律など）について学びます。また、倫理的な課題（例えば、自己決定権やインフォームド・コンセント、終末期ケアにおける倫理）についても議論します。

2) 他職種の役割と責任の理解:

県内における、実際の訴訟や各団体での法的責任について取り上げていただきます。

それぞれの職種が持つ法的責任や権限を明確にし、ケアの中での職種間の責任の分担について理解を深めます。どの職種がどのような法的枠組みを持っているのかを理解することで、連携を円滑に進めるための基礎が作られます。

3) 倫理的ジレンマの対処方法: ケーススタディ・もしくは実践ワークショップ

他職種連携を進める上で生じる可能性のある倫理的ジレンマ（例えば、治療方針の違い、家族の意向と利用者の意向が対立する場合など）に対して、どう対処すべきかをケーススタディで学びます。実際の事例を使って倫理的判断を行うトレーニングを行います。

2. 専門知識（介護福祉士向け）

1. 高齢者ケアにおける専門的知識

1) 医療領域（医師会・看護協会・薬剤師協会等）・心理領域（臨床心理士会等）から

（1）高齢者の生理学的・心理学的変化

高齢者の身体的変化: 加齢に伴う身体機能の低下（筋力の減少、認知機能の衰え、免疫力の低下など）や、よく見られる疾患（高血圧、糖尿病、認知症など）についての最新医学知識を学びます。これにより、現在の深化している医学に応じた高齢者に対する適切なケア方法を理解します。

（2）認知症ケアの基礎知識:

最新の医学的側面からの認知症の種類や進行段階に応じた医療情報・薬剤状況等を学びます。それに応じた支援方法を学びます。

また、認知症患者とのコミュニケーション方法やケアの具体的なアプローチ（行動・心理症状への対応方法など）を各専門職より介護福祉士が求められていることを学習します。

（３）高齢者の心理的ケア：

高齢者の孤独感や不安、抑うつ症状に対する理解とケア方法を学びます。社会的孤立や心の健康に配慮したケアの提供方法を考えます。

２）ケアプランの作成と実施（老人福祉施設協議会・老人保健施設協議会等）

（１）個別ケアプランの作成：

各専門職が、個人への支援をどのようにプランニングし、作成・実施していくのかを学びます。専門職の視点で、利用者の状態に応じた目標設定や、適切な支援方法を学びます。

（２）利用者中心のケア：

他専門職が、利用者一人ひとりの希望やニーズに基づいてケアを提供するためのアプローチを学びます。

利用者の自立支援を促すための具体的な方法（リハビリテーションや生活支援技術など）を学習します。

３）最新の介護技術とトレンド：

福祉用具専門職団体（業者等）・医療領域（医師会・看護協会・リハビリ関係団体等）を想定

（１）ICT 活用とテクノロジーの進化

①介護分野における ICT の活用：

ICT を活用した介護技術（リモートケア、ケア記録システム、センサー技術、AI による支援技術など）について学びます。これにより、介護福祉士がどのように最新技術をケアに取り入れ、業務効率化や質の向上を図るかを理解します。

②テクノロジーを使った高齢者の自立支援：

スマートホーム技術や健康管理デバイス（ウェアラブル機器など）を活用した支援方法を学びます。

４）リハビリテーション専門職団体（理学療法士会・作業療法士会・保険師等）を設定

①介護予防とリハビリテーション

介護予防のアプローチ：

高齢者の介護予防に関する最新の知見や方法（運動療法、食事療法、社会参加促進など）について学びます。介護が必要な状態に至る前に、どのように介護予防を進めていくのかを理解します。

②リハビリテーション技術の進歩：

高齢者に対するリハビリテーション技術や支援方法を学びます。理学療法や作業療法を介護現場でどのように活用するかについても学びます。

５）エビデンスに基づく介護技術（EBP）（老人福祉施設協議会・老人保健施設協議会等）

（１）エビデンスに基づく介護実践：

最新の研究成果や科学的根拠に基づいた介護技術を学び、実際の現場でどのようにそれを実践に活かすかを学びます。例えば、介護福祉士がどのようにアセスメントを行い、ケアを評価・改善

していくかについて理解を深めます。

(2) 介護現場での安全管理とリスクマネジメント

(3) リスクマネジメントと事故防止:

介護現場で発生しやすい事故やトラブル（転倒、誤飲、感染症など）に対する予防策や対応方法を学びます。最新の安全管理技術や手順を理解し、リスクを最小限に抑える方法を習得します。

(4) 実践的なスキル強化 介護技術の実技演習:

介護福祉士が日常的に行う介護技術（移乗介助、排泄介助、食事介助など）について、実技を通じて習得します。最新の介護技術や道具を使用した演習を通じて、現場で即活用できるスキルを身につけます。

(5) ケーススタディ:

実際の事例を基に、介護福祉士としての判断力を高めるためのディスカッションや演習を行います。特に難易度の高いケアケース（認知症患者への対応、複雑な身体障害を持つ利用者のケアなど）に取り組みます。

3. 教材と資材

1) 研修用資料（配布用）

担当講師と主テキストを1冊 サブテキスト数冊を決め、指定及び、資料作成を講師にお願いする

2) ケーススタディシート

基本的には担当講師と作成を行う。

利用する場合、参考例として次頁の資料を添付する。

3) シミュレーション用具（例：移乗介助用具、記録システム）

- ・ 県内の福祉用具供給協会へ、レンタル（予算化をしておくこと）
- ・ 県内の養成校に協力をお願いし、会場および福祉機器等のレンタル

参考例

総合サービス計画表 等

作成日： 年 月 日

担当ケース Aさん・Bさん	性別	年齢 歳	担当医	要介護度 身障等級	医学診断： 障害の種類：
本人の希望					家族の希望
項目	短期目標		サービス計画(プログラム・終了の目安・時期など)		担当職種
項目	短期目標		サービス計画(プログラム・終了の目安・時期など)		担当職種

第3章 研修の実施

3.1 実施手順

◇研修会実施までの事務手続きの流れ

県介護福祉士会	県内他職種団体
【前年度 10月前後～12月】 ・正副会長会 年度計画における他職種研修会の企画素案 回数・県内他職種の選定 ・理事会 事業計画の提案（前年度12月での提案） ・正副会長 他団体会長等への口頭での事前依頼 他団体事務局への電話での事前依頼 【3月～4月】 ・理事会 事業計画・予算案の素案提出（3月） ・事務局 他団体事務局への文章依頼 返信後、交通費・出席者への謝金・ 会議準備	・会長 理事会への軽改革案の作成 県・広域等での会議にて会長や常任理事の方へ 口頭にて事前の依頼相談 会長・事務局等へ電話依頼についての了承 ・他職種団体事務局 文章依頼の返事
【5月～6月】 ・他団体との意見交換会 多職種連携シリーズについての説明 多職種連携について本会に望むもの 【6月～7月】 ・正副会長 各団体の担当者決め 講師の選定の依頼 内容についての打ち合わせ	・会議出席者の選定 令和5年度の例： 公益社団法人 福岡県理学療法士会 副会長 公益社団法人 福岡県介護支援専門員協会 常任理事 公益社団法人 福岡県薬剤師会 常務理事 福岡県老人福祉施設協議会 副会長 ※介護福祉士会との連携が実施しやすい担当理事の出席が多い。もしくは、介護福祉士会の会員でもあり、他職能集団の常任理事等を兼ねている方の出席が考えられる。 ・他団体理事会等への会議を経て 適切な講師選定

・事務局 会報等への研修の周知・申し込み等の整理 受講決定の連絡等 講師への依頼文章発送 謝金及び資料の印刷等	・他団体事務局 担当者の返事 ・講義担当者 謝金等の振込先及びマイナンバーカード等の提出
【8月～12月】 ・事務局 研修当日の準備及び受講者名簿等の整理 ・正副会長 講義開始日の担当者は、講師との打ち合わせ 研修当日 ・会場・資料準備・研修会の進行等の実施 ・事務局 講師謝金振り込み お礼の手紙送付 ・アンケート集計等	・担当者 資料送付 及び 事前の打ち合わせ 研修当日

ToDo リスト

	内 容	月 日	担当者
☐	研修前準備	/	
☐	参加者募集（案内文配布）	/	
☐	必要資料の準備	/	
☐	会場設営と機材チェック	/	
☐	研修当日の流れ	/	
☐	開会挨拶と趣旨説明	/	
☐	基礎講義（講師による説明）	/	
☐	実践演習（グループワーク、ロールプレイ）	/	
☐	振り返りとフィードバック	/	
☐	研修後フォローアップ	/	
☐	アンケート実施（満足度、自己評価）	/	
☐	報告書作成（研修成果の記録）	/	
☐	他職種との振り返り会議	/	

第4章 効果検証

4.1 検証方法

効果検証は研修の成果を適切に把握し、次年度以降の研修活動に反映させるために重要なプロセスです。以下に示す定量的評価および定性的評価を通じて、受講者の学びと成長を多角的に評価します。

また、他職種との連携会議を行う際に、成果資料として提出し、研修の内容の効果を図ります。

1. 定量的評価

1) 事前・事後アンケート（知識・スキルの向上率）

研修の効果を測定するために、事前・事後にアンケートを実施します。アンケート内容は、研修で取り扱った知識やスキルの理解度に関するもので、受講者が研修前と後でどの程度の成長を遂げたかを数値化します。これにより、研修内容の効果を定量的に評価し、必要に応じて内容の調整を行います。

2) グループ演習の達成度（観察とスコアリング）

グループ演習を通じて、実際の課題解決に向けた協力やコミュニケーションの技術がどの程度身についているかを観察します。参加者の行動を評価し、スコアリングを行うことで、各受講者の研修内での進捗状況を把握します。これにより、研修の効果を具体的に確認し、グループ間での連携スキルの向上を定量的に示します。

2. 定性的評価

1) 受講者の声（インタビュー）

研修終了後、受講者（全数または2・3名）にインタビューを実施し、研修内容や進行方法に対するフィードバックを収集します。この定性的な評価により、受講者が感じた研修の有用性や改善点、今後の課題を明確にすることができます。インタビューの内容は研修の改善に役立つ貴重な情報源となります。

令和5年度の研修においては、実践できていない状況ですが、必要であると感じます。

2) 多職種連携の実例報告（研修後の実践状況）

研修終了後、受講者には実際の職場で多職種連携を実践した事例について報告を求めます。

この報告により、研修内容がどのように実践に結びついたかを評価し、研修の効果が現場でどのように発揮されているかを確認します。また、事例報告を通じて、他の受講者にも実践例を共有し、学びの深さを促進します。

4.2 成果のフィードバック

研修の成果は、施設運営者や関係機関に対して適切にフィードバックを行います。成果報告には、受講者のスキル向上の状況や研修後の実践事例を含め、研修が施設の運営や業務にどのように貢献したかを明確に伝えます。報告を通じて、研修の効果を評価し、次年度の研修に向けた改善点を整理します。

改善点は、受講者からのフィードバックや実践報告を基に次年度の研修計画に反映させ、より効果的な研

修内容の提供を目指します。特に、多職種連携の具体的な支援方法や、日常業務に即した研修内容の充実が求められます。

第5章 ガイドラインの活用

5.1 他施設への展開

本研修ガイドラインは、介護福祉士を含む介護職が他職種と連携し、質の高いケアを提供するために必要な知識・技術を習得することを目的として設計されています。そのため、各施設でモデル研修を再現可能な形式でガイドラインを提供し、各施設が独自のニーズに合わせて実施できるようにします。研修は施設や地域の特性に応じて柔軟にアレンジ可能であり、同様の成果を上げるための基本的なフレームワークを提供します。

また、研修の効果を示すデータを研修終了後に集約し、各施設に共有します。このデータには、受講者の満足度、知識や技術の向上度、現場での実践における改善点などが含まれます。これにより、他施設が研修の効果を評価し、今後の改善や展開に役立てることができます。

5.2 定期的な見直し

本ガイドラインは、介護福祉士の専門性向上と多職種連携の強化を目的として策定されていますが、社会情勢や法改正の進展により、介護業界や関連する法律・制度は常に変化しています。そのため、社会情勢や法改正に応じてガイドラインを定期的に更新し、最新の情報やニーズを反映させることが必要です。

また、研修内容についても定期的に適正化を図ることが求められます。利用者の多様化するニーズや、新たな介護技術、ICTの進展を考慮し、研修内容や方法を見直すことで、より実践的で効果的な研修が提供できるようになります。更新は、定期的なアンケートやフィードバックを通じて受講者や施設運営者の意見を取り入れ、改善していきます。

これにより、研修が持続的に効果的であり、時代の変化に対応できるようになります。また、施設間での研修成果や課題の共有を通じて、地域全体のケアの質を向上させることができます。

まとめ

本研修を通じて、介護福祉士と他職種との連携の重要性を再認識し、実践的なスキルを高めるための知識と技術を習得することができました。特に、介護福祉士は他職種と密接に協力し、利用者に最適な支援を提供するために重要な役割を担っていることが明確となりました。

研修で学んだ内容を実践に生かすためには、まずは日々の業務において他職種との情報共有や意見交換を積極的に行い、役割分担を明確にすることが重要です。また、各職種の専門性を尊重し、共同で問題解決に取り組む姿勢が求められます。このような連携がうまく機能することで、利用者の生活の質を向上させ、より質の高いケアを提供することが可能となります。

また、定量的・定性的な評価を通じて、学びの効果を検証し、今後の研修内容や方法をより効果的なものにするための指針を得ることの重要性が考えられます。成果は、研修後の実践に生かすだけでなく、施設や地域における他職種連携の強化にも繋がります。評価項目について、各県での研修委員会等で何を目指すのかを考え項目策定をすることが重要となります。

今後は、研修で得た知識をもとに、現場での実践に反映させ、より円滑な多職種連携を進めると共に、定期的な研修の実施や振り返りを通じて、介護福祉士としての専門性をさらに高めていくことが求められます。また、他施設への展開やガイドラインの見直しを通じて、他職種連携の実践を広げ、地域全体で質の高いケアを提供する環境を作り上げていくことが重要です。

本研修が今後の実践において、介護福祉士一人ひとりが他職種連携の重要性を再認識し、より良い支援を提供するための一助となることを願っております。

最後になりましたが、本研修は、令和5年度の日本介護福祉士会の助成金をいただき、研修を実施・マニュアル作成を行ったものです。

機械をいただきましたことに感謝申し上げます。

令和7年3月
公益社団法人 福岡県介護福祉士会