地域密着型事業所から地域への取り組み

◆キーワード
1 地域連携と地域再生
2 包括ケアの推進とかかわり
3

御井町会の取り組みについて

（福岡県久留米市

ふ り が な
種別・施設名　グループホーム陽（ひ）だまり

職種・発表者 介護支援専門員　柴戸（しばこ） 美奈（みな）　共同研究者：グループホーム御井つつじ苑 久間宣孝

（地域密着型施設の連携について）	（業所に関する情報記入欄） ２ニット名の事業所、設立は平成 16 年

（取り組んだ課題・はじめに）

当施設の位置する久留米市御井町は高良山のふもとに位置し、久留米大学をはじめ 3 つの高校・中学など教育施設の多い文教地区です。平成 28 年当時の人口は 9345 名、内 65 歳以上の高齢者は 2427 名で高齢化率は 26.3%です。御井校区には約 500 人程度の認知症高齢者がいると予測されていました。しかし御井校区内には地域包括支援センターの相談窓口の設置がないことから、相談率は 5.6%と低めでした。このことから御井校区内にある地域密着型施設も地域の相談窓口としての役割を担うことが期待されました。そこで平成 29 年久留米市北第 2 地域包括支援センターの声掛けにて町内のグループホーム 3 施設、小規模多機能施設 3 施設が集まり地域貢献に向けて取り組みを行ったので報告いたします。

（倫理的配慮）

施設紹介の写真の掲載については事前のご本人や家族に承諾いただき、各施設間で取り交わす個人情報に関しては配慮するよう確認を行いました。

（具体的な取り組み）

平成 29 年 7 月より毎月御井校区地域密着事業所意見交換会を月 1 回ペースで開催し、地域の皆様に事業所の存在を認知していいただくための、役割のフロー図と事業所の所在地の地図を作成しました。この資料は 12 月開催の御井校区の文化祭に配布していただき、文化祭には施設入居者も作品展示に参加しました。また、地域の高齢者学級の認知症講座ではファシリテーターとして各施設職員が参加し、地域に向けた取り組みを行うと同時に施設間で相互理解のために、施設行事、地域密着推進会議等に参加できるようにするなどお互いの施設情報交換も行いました。平成 30 年 3 月に地域住民がなじみ深い旧公民館の施設を利用して「よって御井！話して御井」と題して認知症カフェを開催し、介護施設の紹介だけではなく、地域の福祉用具事業所に依頼し商品展示もおこないました。この試みは評判がよく次年度も開催を期待されましたが、会場施設の老朽化のために高齢者の移動に不向であったため会場の確保が課題となりました。幸い久留米大学の福祉学科の協力があり大学の会場を提供され平成 30 年 12 月には介護予防フェスタを開催しました。その後、地域の身近な存在として「見守るっ隊」の運用に向けて活動を始めました。個人情報の取り扱いや協力隊員の参加を促すチラシ等を作成し、デモンストレーションを行うなど準備を重ねたところで、新型コロナウイルス感染症の流行により令和 2 年 2 月の会議で活動は中断を余儀なくされました。

（活動の成果と評価）

介護フェスタなどは住民受けも好評でした。施設間交流によりお互い顔が見える存在になりました。しかし「見守るっ隊」の活動については、事前デモをした結果行方不明者の捜索にスタッフが職場を抜けて探すことは難しく積極的な捜査に加わることは困難であることが判明しました。今後どのようにお互いに手助けするのかが課題となりました。

（今後の課題・考察・まとめ）

コロナ禍において御井町会の活動は一時中断いたしました。この 2 年間で活動当時からご尽力いただいていた地域包括支援センターの職員の方々は人事異動で不在となり、1 か所の小規模多機能施設は他の町に移転されました。当時 9 名いたメンバーも現在は５人だけとなりました。地域包括ケアシステムを実現させるための運用には地域資源の協力も必要と考えますが、地域住民側の問題もあります。協力頂いていた大学の福祉学科の教授は異動されて大学との窓口が切れてしまいました。町内の役員も高齢化が進み世代交代が果たせないのが目下の悩みです。御井町会は今年度中に再活動を検討しています。再度、「この町の強みって何だろう」と考え、自分たちのできることから取り組んでいきたいと考えています。そして「御井町には私たちがいます。」と胸を張って言えるようなネットワークづくりをして行きたいと考えています。

（参考・文献など）

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告

今後を見据えた
グループホーム運営改革の取り組み

◆キーワード
1 ユニットの運営
2 ICT の活用
3 業務改善

（栃木県・栃木市）

ふりがな
種別・施設名　グループホーム八州苑（はっしゅうえん）

共同研究者：
ふりがな：こまつばら　としひで　小松原　利英・
うえがいと　たけし　上垣内　健司
まつざき　えみ　松崎　恵美・
さやま　かよこ　佐山　佳代子

ふりがな　てらうち　ひろみ
職種・発表者：寺内　宗実

医療法人木水会 認知症対応型共同生活介護	定員 18 名の 2 ユニット・2 事業所 家庭的な雰囲気の中で生活することにより、安心と喜び、そして自信が持てるように支援しています。

（取り組んだ課題・はじめに）
グループホーム八州苑は、平成 12 年 4 月に 1 棟目を開設、その後 6 年間で全 5 棟（1 ユニット 1 棟、2 ユニット 2 棟）を構え「ゆったり・楽しく・いっしょに」を行動指針に掲げ昨年、開設から 20 年を迎えた。しかし、常に人材確保と単独ユニットで運営し続けることの難しさも感じていた。

（倫理的配慮）
関係各所に通達・発表に関しては承諾を得ている。

（具体的な取り組み）
1 ユニット型事業所の運営は、そもそも人員確保が困難であることに加え必要な人件費と収益のバランスが悪いという問題点を抱えていた。2 ユニット型の事業所でもそれぞれ単体で動いていたため同様であった。そのため、単独の 1 ユニット型事業所は閉鎖。2 ユニット型の事業所はそれぞれの職員が共通業務を行うこととし、1 つの事業所として一体運用する方針とした。

① 2 ユニット間を行き来できるように今まで閉鎖されていた通路を開放し環境を整えた。
② ユニット統合により人員配置の見直し（全体としては削減）。
③ 職員が両ユニットで業務にあたるために、業務内容の見直し。
④ ＩＣＴの活用

（活動の成果と評価）
① 利用者の活動の場が広がった。運動量の増加により睡眠の質が向上した。見守る範囲が広くなったが見守りの眼も増えた。
② 全体的な人数は削減されたものの流動的な人員配置を行うことで相対的なマンパワーは増加した。職員の急な休みにも対応することが可能となり、緊急時の対応もスムーズに行えるようになった。一方、入居者に関わる職員が増えたため顔なじみの関係の職員になるまでに時間を要した。
③ 無駄な業務が排除できた。今まで行っていたことを変えなくてはいけないことに負担を感じていたが、多方向からの意見で介護できるようになった。職員が得意分野で力を発揮することで、意欲が向上した職員が増えた。今までよりも行事が開催しやすくなり、盛り上がるようになった。
④ 記録のデジタル化により、記録にかかる時間の短縮が図れ、入居者との関わりが増えた。ペーパレスにより経費の削減になった。いつでも情報を見ることが出来、常に情報共有が出来るようになった。一方で、機械の操作が苦手な職員は慣れるまで時間を要した。

（今後の課題・考察・まとめ）
それぞれ単体で動いていたユニットの職員を 1 つにまとめるために何度も話し合いをし、業務のすり合わせを行うことに時間がかかった。また、始めた頃は不安を覚える職員も多かったが、実際稼働していく中で徐々に不安も軽減してきている。入居者も初めは環境の変化に戸惑いを感じてしまったが、今では、たくさんの職員や入居者と関わりを持つことでいい刺激になっている。今後はこの取り組みが継続でき、経営に反映されているかは、今後も注視していく課題だと考える。また、今年度より 1 ユニット＋1 名定員が認められた緊急ショートステイの受け入れ体制を整えることができた。他事業所と更なる連携を図り、地域の多様なニーズに応えるべく柔軟かつ迅速に行動できる対応力を持ち合わせた事業所に成長していくことも新たな 1 つの課題と捉えている。

（参考・文献など）
特になし

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告
みやまんでんき
みやまの太陽の恵みの
地産地消を進めています！
Sakura Terrace さくらテラス
みやまスマートエネルギー株式会社　みやま市瀬高町小川15-1 コールセンター（通話無料）：0120-173-804

人材育成

◆キーワード
1 人材育成
2 新人教育
3 離職防止

新人職員の悩みと成長と教育担当者の悩み

（京都府・城陽市）

ふりがな　　みとさかゆうあい　　ゆうあい
種別・施設名　NPO法人水度坂友愛ホーム　グループホーム友愛

ふりがな
職種・発表者：ケアリーダー　田中（たなか）　茂雄（しげお）　共同研究者：管理者　有田（ありた）　弘樹（ひろき）

運営主体：特定非営利活動法人　水度坂友愛ホーム 施設名称：グループホーム友愛 提供サービス：認知症対応型共同生活介護	開設：平成22年11月　職員16名（常勤7名非常勤9名） 木造2階建て2階部分　1ユニット9名(男性1名、女性8名) 平均年齢88才、平均介護度　2.67

（取り組んだ課題・はじめに）
当事業所は、今年で開設18年になりますが、介護現場の人手不足、非常勤職員(全スタッフのうち65.8%)の高齢化が、問題になり、世代交代が急務となってきている。

（倫理的配慮）
発表にあたりスタッフに説明を行い、了承を得た。

（具体的な取り組み）
＜プリセプター制度の活用＞
新人職員に教育担当者をつけて新人職員教育計画書に１ヶ月ごとの個人目標を立て、各週ごとに業務内容別に自ら自己目標、感想、コメントを記入、マンツーマンで指導をする。
ケアリーダー、管理者、センター長が随時新人職員と面談し、情報を共有し職員教育を行っている。

（活動の成果と評価）
新人職員Ｔ氏　（介護未経験者）　男性２３歳
入職して１ヶ月半は日勤で介護を知った後、初任者研修を受講する。
早出、遅出、当直、夜勤の順に勤務して、それぞれ最初の２回は他職員とマンツーマンで勤務した。
面談にてＴ氏の思いを聞いてみると、人間関係や排泄介護を一人で行う事に、戸惑いや不安があった。
＜出来ていない部分＞
１日の業務の流れの理解、他職員との連携、声かけ、人間関係、一部の方のオムツ交換、入居者様との関係構築等。
１日の業務の流れは、再度マニュアルを説明。大事なポイントを理解してもらい、入居者様の急な立ち上がりの時の見守り、不穏時の対応を説明し、業務の流れがわからなければその都度他の職員に尋ねるように伝える。他職員との連携、関わりについては管理者と一緒に、プライバシーに配慮しながら教える。
特定のご利用者様のトイレ誘導時、声かけの方法や排泄介助に不安があるようなのでマンツーマンで説明しながらケアにあたる。
ご入居者Ｉ氏の口腔ケア時の声かけの方法、トイレ誘導については、さりげなく誘い、誘導が難しい時は、時間を置いて落ち着かれてから再度声かけをするよう指導し、他職員の上手な声かけの仕方を学ぶ。また必要に応じて別の職員と代わって対応することもあることを伝える。
３ヶ月後面談すると、業務の流れは徐々に理解できており、自信がついてきていた。

（教育担当者の悩み）
Ｔ氏がグループホームの勤務に就いた時に洗濯物を干すようお願いするもかなり時間がかかった。家事業務についても未経験であることがわかった。
指導に当たり、本人にその都度メモを取ることを教えたが、メモを取らないのでメモを取る必要性を伝える。業務マニュアルを渡すも、振り返りやシミュレーションが不十分だった。対応として、新人職員の目線に立って丁寧に一つ一つ説明し、実際にケアを行い指導した。

（今後の課題・考察・まとめ）
①人材育成は、ケアリーダー、管理者、センター長をはじめとする全職員で情報を共有してチームで行う必要がある。②面談をまめに行い、不安や疑問の解消に努めることが重要である。③現在の業務マニュアルをよりわかりやすい内容（写真やイラスト入り等）に工夫する必要があると感じた。教育する側は高圧的に接していないか、人間関係の構築の仕方など、私もＴ氏の教育担当となり、初心に帰り、声かけやケアの見直しを行うきっかけとなった。今後、介護未経験の新人スタッフに対して、いかに介護を好きになってもらえるか、モチベーションを下げないようにするかを考え、新人職員のタイプに合わせて教育することが重要だと感じたので今後につなげたい。

（参考・文献など）

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告

有限会社　久里の里

グループホーム久里の郷　佐賀県唐津市久里1130－8
グループホームきたはた1号館　佐賀県唐津市北波多岸山494－37
グループホームきたはた2号館　佐賀県唐津市北波多岸山494-43
ゆったりグループホーム　佐賀県唐津市北波多岸山373－19
小規模多機能ゆったりきたはた　佐賀県唐津市北波多岸山373－19

全国大会のご盛会をお祈り申し上げます

強みを極める

持ち味を活かした人材育成に取り組んで

◆キーワード
1 資格に捉われない
2 障害者雇用
3 機能分化

（宮崎県・宮崎市）

ふりがな　しゃかいいりょうほうじんこうわかいぐるーぷほーむたいようのおか
種別・施設名　社会医療法人耕和会グループホーム太陽の丘

ふりがな　かわなみねゆき
職種・発表者：管理者　川名峰幸

たかやまひさこ　くろきのりあき
共同研究者：高山久子　黒木典明

（今回の発表の施設またはサービスの概況記入欄）	（事業所に関する情報記入欄）3ユニット27名の事業所、設立は2002年4月。周囲を緑に囲まれた平屋作り。自然豊かな場所で利用者と穏やかにそれぞれの持ち味を生かしながら共同生活を営んでいる。
平均介護度2.9　医療連携体制加算Ⅲ サービス提供体制加算Ⅰ	

（取り組んだ課題・はじめに）

太陽の丘では、「ただいまと帰れる場所を創る」という理念を掲げ、「持ち味を活かし強みを極める」という行動指針の基、人材育成に取り組んでいる。職員獲得においては、専門職以外にも障害者雇用、調理師や未経験者のそれまでの職業経験を活かし、雇用受け入れを積極的に行い育成に取り組んでいる。利用者の生活史には農業を営んできた方や、園芸を趣味にもつ利用者もいることから、職員の多様な趣味、職歴も生活支援の中でも関係性を築く為には充分に必要なスキルとなる。今回、農業に携わって来た介護未経験職員２名が利用者との暮らしを通してそれぞれの持ち味を活かすサービスをホームでの暮らしの中に取り入れ、多様な人材を確保しながら、専門職創りの人材育成についてここに報告する。

（倫理的配慮）

法人内倫理検討委員会に了承を得ている。

（具体的な取り組み）

対象者

〇採用ケース事例１　令和２年２月採用
　・Aさん農業経験者（障害者雇用）
　※トライアル雇用から常用雇用７時間勤務へ

〇採用ケース事例２　令和１年８月採用
　・Bさん前職内容　花屋

～共通育成計画～
・入職時オリエンテーション
・WEBを活用した研修システムの導入
・園芸活動計画の作成（年間）
・利用者参加型の園芸会議
・利用者共同での園芸作業
・作業を通したＡＤＬ評価

（活動の成果と評価）

・基礎的知識については、Wi-Fi環境下であれば自宅でも研修に参加できるようにすることで指導環境の負担を緩和することができた。
・「農業」や利用者の「生活史」を活かした取り組みを行っている他事業所を紹介し、イメージの共有と対象となる利用者像、協力が必要な地域資源、社会資源の活用等も踏まえ連携の目標を話し合い、活動（育成）計画を立案することができた。
・対象となる利用者・家族へ活動の趣旨を説明、利用する家族からも助言、アドバイスを頂くこともでき、家族との対話する時間が増えるようになった。
・連携先の資源にも情報発信、協力依頼をすることで、ＪＡ宮崎経済連「おうちde花育」より推薦を頂き、苗や花などの提供をして頂くことができた。
・園芸会議をすることで、利用者自身から積極的に意見が出され記憶の保持を体験し認知症への先入観を変容することができた。
・園芸作業を通して、屋内で出来ないことが園芸等になると作業を実行することを体験できる。
・園芸活動後、排泄や入浴へつなげる支援も作業の流れで声掛けを行うと拒否なくスムーズに援助な繋がり結果技術指導も効率よく実施することができる

（今後の課題・考察・まとめ）

利用者の生活史と職員の趣味や以前の職歴がマッチングすることがある。職員の特技を活かすことで、利用者の生活の帯ができる。結果、利用者も介護を受け入れやすくなることで育成も効率よくなり、自分の強みを活かしながら利用者の生きがいをサポートできることで「やりがい」を感じ介護の専門性を高めていくことができるのではないかと考えている。職員個々の強みを共有し、生活援助が提供されるホーム創りを目指していきたい。

（参考・文献など）

なし

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告

シミ専門店 ブルージュ Brugge
代表 帆士 さゆり
久留米市天神町
TEL 090-4484-2139

介護記録 IT 化の進め方と業務改善

◆キーワード
1 介護記録 IT 化
2 IT 化の進め方
3 業務改善

介護記録ソフトの導入方法の工夫により、業務の効率化を図る。

北海道　札幌市

ふりがな
種別・施設名　グループホーム　いきいき栄（さかえ）

ふりがな
職種・発表者：介護職　佐野（さの）　祐二（ゆうじ）　　共同研究者：都谷森　真由美、阿部　新

（今回の発表の施設またはサービスの概況記入欄） グループホームいきいき栄	札幌市東区北 42 条東 5 丁目 3-1　２ユニット 18 名、設立 2005 年 10 月 1 日

（取り組んだ課題・はじめに）

当施設は３階建て、１階部分は認知症対応型デイサービス（単独型）。２，３階がグループホーム２ユニット定員 18 名。平均介護度２階３階共に 3.1、車椅子を必要とし、排泄、食事等日常生活全般に身体介助が必要な入居者様は２階５名、３階３名であるため、介助にかかる時間も長くなり、勤務時間内に予定業務を終わらせることが難しい状況になっていた。いろいろな業務改善に取り組んでいる中で、介護記録ソフト「Ｃａｒｅ Ｖｅｉｗｅｒ」導入の話が本部側から持ち上がった。記録の IT 化の話は何度か上がっていたが、介護スタッフの中には抵抗感を持つ者も多く実現されてこなかった。ただ数か月前に別ソフトを導入した１階デイサービスで、残業がほぼゼロになったという成果も耳にしていたこともあり、今回記録 IT 化に踏み切ることになった。

（倫理的配慮）

研究発表にあたり、ご家族様の承諾を得て個人の特定が出来ないようにプライバシーの配慮を行った。

（具体的な取り組み）

IT 化を進める上で、始めに全スタッフの意見を聞き取った。やはり抵抗感・不安感は聞かれたが、３階スタッフに前向きなスタッフが多かったため（具体的には３階スタッフ８名のうち６名が積極的、２名が不安）、2020 年 11 月、３階ユニットより IT 化を開始した。

導入にあたり課題は３つ。①介助記録の PC 入力を覚える。②全ての記録帳票を IT 管理する。③タブレットも活用して効率を上げる。

まずは、課題①に重点を置いた。このソフトでは今まで記述していた介助内容が、ほとんど選択式となり、すぐに時間短縮の見通しが持たれた。日中はスタッフ３名がおり、お互いに入力方法をアドバイスしながら進められたが、スタッフが１名となる夜勤の記録で問題発生。操作に不慣れなスタッフは、手書きよりも時間がかかり、特に入居者の体調に変化があった場合は、PC 文字入力も行なうため残業となってしまった。効率化のはずが一層 IT 化への不安が強くなった。そこで、この対策として、記録に関して PC 入力のための残業となる場合は、手書きでメモを残し、日勤者がメモを基に PC 入力することにした。これにより夜勤業務に集中してもらいつつ、PC 入力等は日中ゆっくり覚えていこうと不安を軽減しながら継続することが出来た。

課題②家族との連絡事項は「特記事項」、入居者の体調に関わることは「健康管理台帳」等と記入してきたが、それらの内容をどのメニューに入力すべきか、スタッフで相談をしながら入力場所を決めていき、マニュアル化することとした。手書きでは同じことを数回別帳票に記入することもあったが、１度の記入で必要な情報が各メニューに共有されるのは IT による効率化の大きなメリットと、皆が共感した部分でもあった。

課題③紙や PC1 台では記録書きを待つ時間が発生したが、1 名が PC、2 名がタブレットで自分の行った介助を記録していくことにより、記録時間の短縮が図られると考えた。多くのスタッフが私生活でスマホ等を使っているため、タブレット導入はスムーズに進み、思惑通りの効果が見られてきた。これにより IT 化に抵抗感の強かった 2 階スタッフにも興味が湧き始め、3 階で進めた導入方法を生かし 2021 年 2 月より IT 化を進めた。

（活動の成果と評価）

開始１ヵ月は手書き記録より時間を要することが多かったが、使い方に慣れた頃より大幅に時間が短縮され、業務に余裕が生まれた。業務改善策としては大いに効果があったと評価できる。

（今後の課題・考察・まとめ）

今後もケアプランの AI 作成、LIFE 等 ICT 化を進めつつ、それによって生み出された時間は、入居者様と私たちの楽しく温かい時間にしていきたい。

（参考・文献など）

介護記録ソフト「ＣａｒｅＶｉｅｗｅｒ」

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告
宮崎県認知症高齢者グループホーム連絡協議会
〒880-0023 宮崎市和知川原1丁目 101 宮崎県医師協同組合内
TEL 0985-23-9100　FAX 0985-23-9179
ホームページ:https://www.miyazaki-gh.com/

職員のモチベーション向上と維持について

◆キーワード
1 モチベアップ
2 申し送り
3 ケア向上委員会

人材不足でも、工夫によりケアの向上を目指す。

長崎県・長崎市　　グループホーム　モン・サン琴海（きんかい）

職種・発表者：廣 池 渉 吾（ふりがな　ひろいけしょうご）　　共同研究者：本村京子

（今回の発表の施設またはサービスの概況記入欄） グループホーム　モン・サン琴海	（事業所に関する情報記入欄）3 ユニット 27 名の事業所、設立は 2003 年 3 月。

（取り組んだ課題・はじめに）

6. 人材確保と育成、定着 業務改善

介護人材不足問題は、当施設としても、例外ではなく深刻化しており、今後のサービス提供において、早急に改善が必要となっています。ここ数年職員の業務負担の改善などに重視をしておりましたが、どうしても職員へ負担が掛かる事で、現場の雰囲気も悪くなる事もありました。こういった現状から打破する為にモン・サン琴海が取り組んだ事を発表致します。

（倫理的配慮）

倫理的な配慮として、職員の負担軽減ばかりに目が行くとサービスの質低下が起きる可能性があります。その為、人員を増やすという点以外にも、職場の雰囲気・環境を再編するという点に力を入れております。特に後者は、意識するという点から、利用者・その家族への配慮に繋がりますので、現在進行形でトライアル＆エラーを試みながら、向上を目指しています。

（具体的な取り組み）

まず、取り組んだ事として、①人材不足によるモチベーション低下を改善。『人がいないからできない』という点は事実ではあるが、逆に人がいなくてもできる事を模索しました。例えば、今までは集団レクレーションなどで利用者のストレスケアを行っていましたが、現在は、少人数でのレクレーションを小まめに行うようにし、工夫しています。またモチベーションが低下しないように、申し送りでの【利用者の気づき発見・理念に沿った出来事】を発表してもらうようにしています。
②更に、今年度は『ケア向上委員会』を立ち上げて各職員が利用者の退屈な時間を少しでも楽しんでもらえるような企画や、残存機能を活かしたケアの統一の呼びかけなどの活動を行っています。

（活動の成果と評価）

①『人がいないからできない』という理由でやらないという事が減ったように感じます。申し送りでの一日の出来事の中に【利用者の気づき発見・理念に沿ったケア】についての申し送りを行うようにルール付けすると職員は、新たな発見をしようとコミュニケーションを重視したケアを行います。申し送りで「こんな新たな一面を見つけました」と発表があると職員間の雰囲気も良くなります。②ケア向上委員会は、不穏な利用者を対象に１週間レクレーションを行い、不穏行動が軽減するのか、検証を行い実際に不穏行動が軽減したケースもありました。できるだけ日常生活の中で取り組めるレクをケアプランに反映し、今後も継続できるようにしたいと思っております。

（今後の課題・考察・まとめ）

継続する事、そして人材の育成が今後の課題です。職場の雰囲気や職員の意識は改善できたと思いますが、それを継続する事は難しく、申し送りでもいつの間にか【気づき発見・理念に沿ったケア】の発表も疎かになります。都度、申し送りするように指示しますが、定着にはまだまだ時間が必要です。

（参考・文献など）

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告

2021 年グループホーム　モン・サン西山　身体拘束標語最優秀作品
「親思う　子供のように接したい」
「口だしたい　ぐっど我慢し見守り隊」
社会福祉法人 啓正会

職員育成

よりよい職員の育成

◆キーワード
1 新しい評価表作成
2 職員面談
3

（長崎県・時津町）

グループホーム　モン・サン時津（とぎつ）

職種・発表者：介護主任　國分（こくぶ）　良則（よしのり）　　共同研究者：

（今回の発表の施設またはサービスの概況記入欄） グループホーム　モン・サン時津	（事業所に関する情報記入欄）3ユニット27名の事業所、設立は平成15年2月1日

（取り組んだ課題・はじめに）
以前の新人職員育成は、現場での指導内容を毎日研修記録表に新人職員のみ記入し管理者に提出するという物でした。
そのため「職員間で新人職員の習熟度の評価が出来ていない」「指導した職員の評価が分から無い」「出来ている事を何度も指導する」という事がみられ改善行う。

（倫理的配慮）
今回の発表を行うことを職員に伝えプライバシー保護に関する安全性の確保を口頭で説明行い　　同意を得た。

（具体的な取り組み）
①「新しい評価・研修記録表の作成」
指導する職員も作成に参加し意見を取り入れる。
①-2 三ヶ月ごとに新人職員の習熟度の評価を職員と行う。
②「職員面談」
指導する職員、新人職員との面談の時間を設ける。

（活動の成果と評価）
①指導する職員の意見を反映した評価・研修記録表を使用することで、自ら考え指導する傾向が見られるようになっている。
①-2 評価を職員と行うことによって、習熟度の共有が出来た事により、出来ていることを何度も指導する事が減少している。
②面談を行うことにより、職員の考え方を知る良い機会になっている。考えを知ることによりその職員への指導法を考慮出来るようになってきている。

（今後の課題・考察・まとめ）
①新しいフォーマット作成したが常に改善の意識を持ち活用して行く。
①-2 習熟度の職員間での共有はある程度出来ているが、新人職員に任せても良い業務でも指導職員が行っていることが現在でもみられる、新人職員が自発的に行動出来るように指導していくことが今後の課題と思われる。
②面談を通して職員の考えを知る良い機会になっているが、面談時に自己表現行うことが苦手な職員も居るため、日常的にコミュニケーションを取り、情報を得るようにしていく事が今後の課題です。

（　まとめ　）

新しいフォーマットを「作成・使用」しても形式的な物になっては意味が無く、今後も指導する側、される側双方の意見をもとに評価、改善を行うことが必要。

面談や研修の回数ではなく、そこから相手の表情や話す内容に関心を持ち職員の些細な変化にも気がつけるようになることが大切と思われる、常日頃から意見の言いやすい雰囲気、環境を意識して作り
個人に合わせた指導を行えるように努めて行く。

（参考・文献など）

第22回日本認知症グループホーム全国大会　協賛企業・団体広告
「コロナに負けない　私たちの笑顔 (^▽^)
私たちの笑顔で　みんなも笑顔 (^▽^)」
医療法人　啓正会