

4-2	
主題	職員の育成と事業所のサービスの質の向上
副題	5つの目標と個別研修計画の実行

キーワード 1	人材育成	キーワード 2	研修計画	研究(実践)期間	6ヶ月
------------	------	------------	------	----------	-----

法人名・事業所名	社福) 白十字会 白十字あきつの里小規模多機能型居宅介護事業所
発表者(職種)	都甲潤一(管理者)
共同研究(実践)者	梶勇基(主任)

電話	042-313-0020	FAX	042-313-0115
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	平成25年9月開所、場所東京都東村山市秋津町。併設：グループホーム・居宅介護支援事業所東村山市:人口約15万人(令和4年度)高齢化率23.9% 秋津町人口約16500人。(約1400人が高齢者) 従業員34名(時短パート含む)内介護福祉士(12名) 登録人数29名 平均介護度2.2
-------	---

### 《1. 研究(実践)前の状況と課題》

業務にミスやトラブルが増え、サービスの質の低下や専門性に欠ける対応が目立ち始めた為、職員間で話し合い、業務にメリハリを持つ目標設定を考えた方がいいのではないか? と話し合った。それを踏まえ、5つの目標を策定したが、1年経過するもスタッフの認識が乏しい状態であった。

### 《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

『小規模多機能ケアの5つの目標』を実践するには、ミーティングでの説明や個別ヒアリングを通して5つの目標を踏まえた個別研修計画を作成し、その計画の実施によって、目標達成につながるのではないかと考えた。

#### 『小規模多機能ケアの5つの目標』の内容

- ① 在宅生活を中心とした自立支援をする
- ② 専門的な分析をする
- ③ 本人の意欲を引き出すケアをする(残存機能の保持)
- ④ 利用者とのコミュニケーションを積極的に・・・
- ⑤ 利用者の権利・プライバシーを考える

### 《3. 具体的な取り組みの内容》

ミーティングやヒアリングにて下記の内容を実施した。

- 22年12月～23年1月  
『小規模多機能の5つのケアの目標』の5つの目標を実践しているか、ヒアリングすることを伝えた上で、個別にヒアリングを行う。
- 23年2月～3月  
ヒアリングした結果を口頭で伝え、目標を実践するために、それぞれの経験年数などを踏まえた個別の研修計画を各自作成し、実施していくことを説明する。
- 23年3月～4月  
個別研修計画の作成例・追加資料の配布とその説明を行う。その後、全スタッフに個別研修計画の作成をしてもらい、提出してもらう。
- 23年6月  
PDCAサイクルを活用し、個別に研修計画の取り組みや進捗状況のヒアリングを行う。

### 《4. 取り組みの結果》

個別研修計画の実行により、目標や計画を意識したスタッフの姿勢が見られ、意欲の向上、及び、学んだことのケアへの反映が見られた。

### 《5. 考察、まとめ》

ミーティングでの説明やヒアリングを通して、研修計画を個別に考えてもらい作成することやその実践は、5つの目標の意識づけになり、また、業務の目的意識にもつながり、結果、スタッフの主体性の向上やケアの質の向上になっていくと思われる。

### 《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人(ご家族)に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

### 《7. 参考文献》

ケアスタイル

<https://careasukeru.com/specified-additional/387/>

リクナビNEXT ジャーナル

[https://next.rikunabi.com/journal/20220608\\_%EF%BD%8D01\\_s/kobetu](https://next.rikunabi.com/journal/20220608_%EF%BD%8D01_s/kobetu)

### 《8. 提案と発信》

5つの目標設定だけではなく、目標をクリアするために個別研修計画を立て実践していくことは、それぞれのスキルアップにもなり、ひいては事業所のサービスの質の向上と事業所の評価につながるのではないかと考える。