

自施設実習課題分析シート

「実践者リーダー研修で学んだ講義・演習」に基づいて、あなたの事業所における「協力スタッフの課題となっているところ」をそう思う理由とともにその背景（原因）を書いてください。

① 協力スタッフの認知症ケアにおける現状（課題）

- 知識と技術は十分身につけているが、スタッフ個々に合った助言を行う事ができていない為、指導を受けたスタッフは何を言われているのか理解ができない。
- 取りまとめる立場でもあり、ケアカンファレンス時に自身の発言量が多くなってしまう、スタッフが発言をしているのを遮り、結論を出す事を優先してしまうことがある為、活発な議論を行う事ができない。
- 現場リーダーとして現場スタッフと決めごとをしたケア方法に関して、その後の確認が行えていない為チームとしてケアの統一ができない。

② 協力スタッフのどんな能力に課題があるのか

実習生の教育や指導にどんな課題があるのか

- ☒ 認知症ケアに必要な知識の習得度
- ☒ 認知症ケアにおけるアセスメントの能力
- ☒ 認知症ケアにおける介護方法
- ☒ 認知症ケアにおける評価

⑥ リーダー実習生の指導や教育についての振り返り（自己の分析）

- ・スタッフの個々の能力や力量を客観的にアセスメント、把握できていない。
- ・スーパービジョンの実施、また OJT を通じてティーチング、コーチングができていない。
- ・スタッフとの面談が定期的に行えていない。

② 課題に対しての原因について（原因）

- 個々のスタッフの能力や力量の把握ができておらず、またその人に応じた伝え方が不十分であるから。
- スタッフの考えやアイデアを引き出すためのスキルが身につけておらず、また自身の発言（言動）がスタッフに与える影響を十分に理解していないから。
- 管理的な視点でのスタッフの動きや困りごとに十分に目が行き届いておらず、また利用者の変化やサービスの質を意識していないから。

④ 協力スタッフへの具体的な教育方法＋評価方法

- ケアチームへ事前アンケートを行い、スタッフの個々の能力の把握とコミュニケーションスキルの勉強会を行う。評価方法として事後アンケートを行い、スタッフの変化を評価する。
- スーパービジョンにてティーチング、コーチングについて勉強会を行い、カンファレンスの OJT を行う。評価方法としてレポートや記録にて評価を行う。
- 実際に決め事としての取組みの実践を行い、ケア場面の観察、利用者の状態の変化の観察を OJT しながら再度カンファレンスを行う。評価方法として協力スタッフや現場スタッフとの面談を通じて、行動の観察記録（レポート）やアンケートで評価していく。

⑦ 今回の企画（実習）における指導や教育に対しての留意点や方法について

- 事前アンケートは実名で、率直な意見を述べてもらうが、その回答をその人の評価に結びつけない。
- 業務に負担をかけない記録用紙やレポートにする。
- 取組みを行う対象者（利用者）にも説明を行い、率直な意見をもらうようにする。

③ この状況が続くことでのチームや利用者への弊害（問題）

- スタッフの仕事への気持ちの充実（達成感）がなくなり、個人としてもチームとしても成長ができない。
- 利用者への最善のケアを見出すことができず、またケアチームが閉鎖的で活発な意見が出にくい風土になってしまう。
- スタッフはその場しのぎのケアや、一貫性のないケアを行ってしまい、利用者の混乱や悪影響を及ぼし、サービスの質の低下に繋がる。

⑤ 教育を受けることでの協力スタッフの変化（予測）

- リーダーとして個々のスタッフの能力や力量の把握ができるようになる、スタッフの成長に繋がる助言ができるようになる。
- リーダーとしてのスタッフとのコミュニケーションスキルが上がり、自分の言動がスタッフに与える影響を理解することができる。
- スタッフのケア方法や困りごとに管理的視点で見て考えることができ、利用者の心の声に耳を傾け、変化に気付くことができる。

⑧ リーダー実習生の指導や教育の成果（あるべき姿）

- ・スタッフの個々の能力や力量を客観的にアセスメント、把握、評価ができる。
- ・スーパービジョンを実施する技術があり、OJT を通じてティーチング、コーチングができる。
- ・スタッフとの面談を定期的に行うことで継続的な指導や教育ができる。

リーダー実習生振り返りシート

実習ステップに沿って自分の指導や教育について振り返りましょう（自己の分析）。

ステップ1 課題を通して協力スタッフの観察を行う（情報収集や確認）

- ・課題に沿った知識の確認。
- ・役割や必要性の認識を行う。

- ・スタッフの個々の能力や力量を客観的にアセスメント、把握できていない。
- ・スーパービジョンの実施、また OJT を通じてティーチング、コーチングができていない。

ステップ2 課題解決のための分析や協力スタッフへの合意形成を行う。

- ・手本と観察
- ・リーダー実習生が背後にある考え方や知識を示し学習者が考える基盤を作る

- ・社内研修等の勉強会にてコミュニケーション技術を学んできたが、実際にできているか評価できていない。
- ・出来ていることも評価していないし、出来ていないことも指摘することができていない。

ステップ3 指導付きで実施（実践する。）

- ・必要な知識の注入を行う。
- ・協力スタッフの誤りを修正しながら正しくできるまでやらせる
- ・手順やコツを説明しながらやらせてみる
- ・出来るまで繰り返し行う。
- ・出来ている事は評価してできない事を指摘する。

- ・スーパービジョンを行ったことがない。
- ・ティーチング、コーチングについて十分な理解ができていない。
- ・必要以上な手出しをしていることがある。

ステップ4 一人でやってみる（成果の確認＜評価＞）

- ・わからない時に聞く人を決めておく
- ・問いかけによってわかっているか確認する
- ・相手の理解度やわからない点はコーチングで相互理解を深める

- ・スタッフとの面談が定期的に行えていない。
- ・評価ツール等を使用せずに、相互理解を得ないまま自己の客観視だけで評価している。
- ・いつでも確認、相談できる門戸を開いていない。

アセスメント表（課題チェック表）（課題設定用＜事前＞）**リーダー実習生⇨協力スタッフアセスメント**

認知症ケア能力	項 目		評 価 項 目	課題 ☑	現場の中で起こっている事 【根拠となる事】
認知症ケアに必要な知識の習得度	基礎知識	認知症に関する施策	オレンジプランの内容と動向の理解	☑	<ul style="list-style-type: none"> ・知識としては得ているが、細かく理解をしているかと言えば、怪しい部分がある。 ・自分の知識やその疾患に対する効果を他スタッフに伝えきれていない。 ・BPSD の事柄一つ一つに対して関連性を探っていない。
		基本理念	パーソンセンタードケアの理解	☐	
	認知症の基礎知識	認知症の定義	認知症の定義、健忘やせん妄、うつとの違いを理解	☑	
		診断基準	医学的な健康基準の理解	☑	
		原因疾患の種類と特徴	原因疾患の種類、認知機能障害の特徴、脳機能と障害の理解	☐	
		認知機能障害（中核症状）	記憶障害、見当識障害、実行機能障害、失行、失認等の理解	☐	
		薬物療法	認知症薬の種類と特徴、効果の理解	☑	
		認知症の重症度	認知症の進行と症状の特徴を理解	☑	
				☑	
	BPSD の基礎知識	BPSD の定義	BPSD の意味や定義を理解	☐	
		BPSD の種類と特徴	BPSD の種類と特徴	☐	
		BPSD に関連する要因の種類と関係	BPSD に影響する認知機能障害とはなにか、どのように影響しているかを理解	☑	
			BPSD に影響する疾患や薬剤、健康状態、身体機能とはなにか、関連性を理解	☑	
			BPSD に影響する周囲の環境刺激とはなにか、関連性を理解	☐	
			BPSD に影響する他者との関係性とはなにか、関連性を理解	☐	
			BPSD に影響する心理状態とはなにか、関連性を理解	☐	
			BPSD に影響している要因間の関連性を理解	☑	
				☑	
		原因疾患別の BPSD の特徴	原因疾患別の BPSD の特徴を理解	☑	
認知症ケアにおけるアセスメント能力	アセスメント	BPSD への介護目標	BPSD の緩和だけでなく予防を視野に入れた、生活目標の重要性の理解	☑	<ul style="list-style-type: none"> ・BPSD に対して誘引されているだろうと思われる原因追及の一つに生活環境やその方のバックグラウンドを細かくアセスメント、また分析が出来ていない。 ・実際のケアの方向性を決めていく時に自分の知識だけで型にはめようとしている。
		BPSD への介護に必要なアセスメント視点	BPSD の症状の様態	☑	
			発症時の表情、行動、発言	☐	
			認知機能および障害の種類と程度	☐	
			心理状態や気持ち	☐	
			身体機能、健康状態、体調	☐	
			周囲の環境状態（住環境、刺激）	☑	
			他者との関係性（他の高齢者、家族、職員等）	☑	
			生活状況（ADL、日課、活動、生活スタイル、趣味、嗜好等）	☑	
				☑	
認知症ケアにおける介護方法	BPSD への介護	BPSD への介護に必要な方法を実行できる	医師、看護師、PT、OT 等と協力し、身体的な要因を緩和、調整することができる。	☐	<ul style="list-style-type: none"> ・寄り添う事は出来ているが、その場しのぎ的なケアになっていることがある。 ・チームとして一連したケアが行えていない。
			BPSD の要因のアセスメントや心理状態を安定するためのコミュニケーションができる。	☐	
			BPSD の要因改善や、快適な生活支援のための住環境や刺激の調整ができる。	☐	
			心理的な安定、健康管理、環境適応の促進、意欲の向上等を実現するための活動機会を提供することができる。	☑	
			ほかの高齢者、家族、職員との関係状態に応じた関係性の調整ができる。	☑	
認知症ケアにおける介護評価	取り組みへの評価		BPSD の頻度や重症度の変化を評価することができる。	☐	<ul style="list-style-type: none"> ・評価のポイントが誰もが見て、客観視できるものになっていない。
			高齢者の心理状態の変化を評価することができる。	☐	
			高齢者の生活状況や質の変化を評価することができる。	☑	

アセスメント表（課題チェック表）・ステップ1用（事実確認）

研修カスツフ自身アセスメント

認知症ケア能力	項目	評価項目	課題 ☑	現場の中で起こっている事【事実】
認知症ケアに必要な知識の習得度	基礎知識	認知症に関する施策	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ・知識として知っているつもりでも、誰がどのような症状に対して、どのような薬を服用されているかを知らない。（個人チームにも） ・記憶障害が顕著であっても、必ずしも認知症という診断が出ている利用者ばかりではない。 ・「帰ったり」という意向が、どのようにして出現するのかの理解が不十分である。 ・不安感に対しての適切なアプローチ方法が分からない。
		基本理念	<input type="checkbox"/>	
	認知症の基礎知識	認知症の定義	<input checked="" type="checkbox"/>	
		診断基準	<input checked="" type="checkbox"/>	
		原因疾患の種類と特徴	<input type="checkbox"/>	
		認知機能障害（中核症状）	<input type="checkbox"/>	
		薬物療法	<input checked="" type="checkbox"/>	
		認知症の重症度	<input checked="" type="checkbox"/>	
	BPSD の基礎知識	BPSD の定義	<input checked="" type="checkbox"/>	
		BPSD の種類と特徴	<input checked="" type="checkbox"/>	
		BPSD に関連する要因の種類と関係	<input checked="" type="checkbox"/>	
		BPSD に影響する疾患や薬剤、健康状態、身体機能とはなにか、関連性を理解	<input checked="" type="checkbox"/>	
		BPSD に影響する周囲の環境刺激とはなにか、関連性を理解	<input type="checkbox"/>	
		BPSD に影響する他者との関係性とはなにか、関連性を理解	<input type="checkbox"/>	
		BPSD に影響する心理状態とはなにか、関連性を理解	<input type="checkbox"/>	
		BPSD に影響している要因間の関連性を理解	<input checked="" type="checkbox"/>	
認知症ケアにおけるアセスメント能力	アセスメント	原因疾患別の BPSD の特徴	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ・失言や失行に対してどの程度の介入と関わりが必要かが分からないままその場の流れに合わせてケアをしてしまっている。本人にとってそれが適切なケアなのかの判断が難しい。 ・他者との関係性の構築が重要であることは分かるが、どのような視点やポイントでアプローチすべきか迷うことがある。
		BPSD への介護目標	<input checked="" type="checkbox"/>	
		BPSD への介護に必要なアセスメント視点	<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input checked="" type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	
			<input type="checkbox"/>	
認知症ケアにおける介護方法	BPSD への介護	BPSD への介護に必要な方法を実行できる	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者にとって、安心感をもち、また不安感を軽減するような活動のメニューが少なく、行き当たりハジカリな寄り添うだけのケアになることがある。
		医師、看護師、PT、OT 等と協力し、身体的な要因を緩和、調整することができる。	<input type="checkbox"/>	
		BPSD の要因のアセスメントや心理状態を安定するためのコミュニケーションができる。	<input type="checkbox"/>	
		BPSD の要因改善や、快適な生活支援のための住環境や刺激の調整ができる。	<input checked="" type="checkbox"/>	
		心理的な安定、健康管理、環境適応の促進、意欲の向上等を実現するための活動機会を提供することができる。	<input checked="" type="checkbox"/>	
認知症ケアにおける介護評価	取り組みへの評価	ほかの高齢者、家族、職員との関係状態に応じた関係性の調整ができる。	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> ・BPSD の頻度や重症度を数値化して評価したことがない。
		BPSD の頻度や重症度の変化を評価することができる。	<input type="checkbox"/>	
		高齢者の心理状態の変化を評価することができる。	<input type="checkbox"/>	
		高齢者の生活状況や質の変化を評価することができる。	<input checked="" type="checkbox"/>	

アセスメント表（課題チェック表） ステップ1用（事実確認）リーダー実習生⇨協力スタッフアセスメント

能力		項目	評価項目	課題	現場の中で起こっている事【事実】
チームアプローチの基本と実践	チームアプローチの意義と必要性	チームアプローチ	チームアプローチの効果の理解	<input checked="" type="checkbox"/>	チームアプローチがもたらす効果を理解していない。
		チームリーダー	チームリーダーの役割の理解	<input type="checkbox"/>	
	報告 連絡 相談	報告	指示された事項は必ず報告している	<input type="checkbox"/>	結論までの下りが長すぎて、最終的に伝えたいことが薄れている。
			スピーディーにタイミングよく報告している	<input type="checkbox"/>	
			報告は正確に①結論②経過③私見の順で述べている	<input checked="" type="checkbox"/>	
			悪いことも必ず報告している	<input type="checkbox"/>	
			時間がかかる仕事などは、中間報告している	<input type="checkbox"/>	
		連絡	関係者にもれなく、迅速に伝えている	<input checked="" type="checkbox"/>	全員に伝わったかどうか、確認が行えていない。
			5W1Hに留意して連絡している	<input type="checkbox"/>	
			優先順位に留意して連絡している	<input type="checkbox"/>	
			重要事項は文書で連絡している	<input checked="" type="checkbox"/>	
		相談	疑問点は、上司、先輩職員、関係者に相談している	<input type="checkbox"/>	話ながら自分の意見をまとめているように感じる時がある。
			こじれる前に早めに相談している	<input type="checkbox"/>	
			相手の都合を考え、適切なタイミングで相談している	<input type="checkbox"/>	
			考えや意見を事前に準備し、順序立てて相談している	<input checked="" type="checkbox"/>	
コミュニケーションの基礎	知識	法則の理解	メラビアンの法則の理解	<input checked="" type="checkbox"/>	理解はしていないが、感覚では理解している。
	実践	伝え方のポイント	目的を明確に、内容を吟味して話す	<input type="checkbox"/>	話すスピード、言葉数が多すぎてポイントが伝わってこない。 相手の理解度を確認できていない。
			結論を先に、次にその理由等を順序立てて話す	<input checked="" type="checkbox"/>	
			事実とそれ以外の物を区別する	<input type="checkbox"/>	
			発音とスピードに注意し、センテンスを短くする	<input checked="" type="checkbox"/>	
			曖昧な言葉遣いや主語の省略は避ける	<input checked="" type="checkbox"/>	
			専門用語を駆使せず、相手の理解度に合わせて話す	<input checked="" type="checkbox"/>	
			確認しながら話す	<input checked="" type="checkbox"/>	
			重要なポイントは、繰り返すなど強調する	<input checked="" type="checkbox"/>	
		聴き方のポイント	話を聞きながら頷く、相槌を打つ	<input type="checkbox"/>	途中で話を遮り、口出しをしている。
			枝葉末節にとらわれず、話の全体を理解する	<input type="checkbox"/>	
			途中で口を挟まず最後まで聞く	<input checked="" type="checkbox"/>	
			復唱をし、確認しながら聞く	<input checked="" type="checkbox"/>	
			メモを取る	<input type="checkbox"/>	
職場教育（OJT）の理解と実践	知識	教育技法の理解	OJT、OFF-JT の理解	<input checked="" type="checkbox"/>	言葉としては知識があるが、理解はしていない。
			OJT の実践ポイントの理解	<input checked="" type="checkbox"/>	
			スーパービジョンの理解（構成や機能〈プロセス〉）	<input checked="" type="checkbox"/>	
			ティーチングとコーチングの理解	<input checked="" type="checkbox"/>	
	実践	技法の活用	業務の中で OJT を活用した教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>	マニュアル的に業務内で OJT は行えていない。
			業務の中でティーチングとコーチングを使い分け教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>	
			業務の中でティーチングを活用した教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>	
			業務の中でコーチングを活用した教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>	
				<input checked="" type="checkbox"/>	

アセスメント表（課題チェック表） ステップ1用（事実確認）

協カスタッフ自身アセスメント

能力	項目	評価項目	課題	現場の中で起こっている事【事実】
チームアプローチの基本と実践	チームアプローチの意義と必要性	チームアプローチ	チームアプローチの効果の理解	<input checked="" type="checkbox"/> 問題(課題)提起のタイミングが
		チームリーダー	チームリーダーの役割の理解	<input type="checkbox"/> 分からない。
	報告 連絡 相談	報告	指示された事項は必ず報告している	<input type="checkbox"/> 報告の順番が違っていることがある。
			スピーディーにタイミングよく報告している	<input type="checkbox"/>
			報告は正確に①結論②経過③私見の順で述べている	<input checked="" type="checkbox"/>
			悪いことも必ず報告している	<input type="checkbox"/>
			時間がかかる仕事などは、中間報告している	<input type="checkbox"/>
		連絡	関係者にもれなく、迅速に伝えている	<input type="checkbox"/> 口頭での報告のみになっていることがある。
			5W1Hに留意して連絡している	<input type="checkbox"/>
			優先順位に留意して連絡している	<input type="checkbox"/>
			重要事項は文書で連絡している	<input checked="" type="checkbox"/>
		相談	疑問点は、上司、先輩職員、関係者に相談している	<input type="checkbox"/> 自分の時間軸で相談をしたり、受けたりすることが多い。考えや意見をまとめて、準備したりすることがあまりない。
			こじれる前に早めに相談している	<input type="checkbox"/>
			相手の都合を考え、適切なタイミングで相談している	<input checked="" type="checkbox"/>
			考えや意見を事前に準備し、順序立てて相談している	<input type="checkbox"/>
コミュニケーションの基礎	知識	法則の理解	メラビアンの法則の理解	<input checked="" type="checkbox"/> 法則を理解していない。
	実践	伝え方のポイント	目的を明確に、内容を吟味して話す	<input type="checkbox"/>
			結論を先に、次にその理由等を順序立てて話す	<input type="checkbox"/>
			事実とそれ以外の物を区別する	<input type="checkbox"/>
			発音とスピードに注意し、センテンスを短くする	<input type="checkbox"/>
			曖昧な言葉遣いや主語の省略は避ける	<input type="checkbox"/>
			専門用語を駆使せず、相手の理解度に合わせて話す	<input type="checkbox"/>
			確認しながら話す	<input type="checkbox"/>
			重要なポイントは、繰り返すなど強調する	<input type="checkbox"/>
		聴き方のポイント	話を聞きながら頷く、相槌を打つ	<input type="checkbox"/> 途中で言葉をこえざってしまっていることがあり、最後まで相手の話を聞いていない。
			枝葉末節にとらわれず、話の全体を理解する	<input type="checkbox"/>
			途中で口を挟まず最後まで聞く	<input checked="" type="checkbox"/> メモをとることが苦手である。
			復唱をし、確認しながら聞く	<input type="checkbox"/>
			メモを取る	<input checked="" type="checkbox"/>
			質問は最後にまとめる	<input checked="" type="checkbox"/>
職場教育(OJT)の理解と実践	知識	教育技法の理解	OJT、OFF-JT の理解	<input checked="" type="checkbox"/> その時 その時の事例に合わせて アドバイスや意見を述べることで 覚えてしまい、フィードバックに繋がらない。
			OJT の実践ポイントの理解	<input checked="" type="checkbox"/>
			スーパービジョンの理解（構成や機能〈プロセス〉）	<input checked="" type="checkbox"/>
			ティーチングとコーチングの理解	<input checked="" type="checkbox"/>
	実践	技法の活用	業務の中で OJT を活用した教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/> 多様な要素を用いて、チーム内での 検討やカンファレンスを行うことが難しい。
			業務の中でティーチングとコーチングを使い分け教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>
			業務の中でティーチングを活用した教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>
			業務の中でコーチングを活用した教育を行っている	<input checked="" type="checkbox"/>

認知症介護実践リーダー研修2022 自己分析アンケート

日頃より認知症介護実践リーダー研修にご理解、ご協力いただきありがとうございます。

自施設実習を行うにあたり、現場スタッフの皆様の考えや感じられていることをお聞きしたいと思います。皆様の率直な意見をお聞きしたいので、実名でお願いしますが決してこのアンケートでの意見が皆様への評価には繋がりませんので、忌憚のない意見をお願いします。

アンケートのボリュームが多くなっていますが、以下の項目になっております。

○（認知症）ケアについて

○情報共有・コミュニケーションについて

○リーダーについて

○あなたの事について

また、一部の回答内容につきましては野田施設長、久保副施設長との3人のみで共有いたしますが、誰の意見かはわからないようにしますので、あらかじめご了承ください。

ご協力の程、よろしくお願いいたします。

***必須**

1. 氏名*

例：葛西大樹

2. 施設の理念を知っていますか？*

1つだけマークしてください。

☐ はい

☐ いいえ

☐ どちらともいえない

☐ その他: _____

3. **認知症の症状について。** *
中核症状やBPSDがどういう症状なのか理解できていますか？

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない
- ☐ その他: _____

4. **日々の（認知症）ケアで思うようにいかないことはありますか？** *

「はい」と回答された方は次の質問にお答えください。

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない
- ☐ その他: _____

5. **どのような場面で、またどのように感じましたか？**

6. 日々のケアを振り返り適切な対応ができていると思いますか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない

7. 具体的な例があればお願いします。

8. 利用者様の人生のリュックサック（生活歴や人生歴、現在の環境など）について考えたことはありますか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない
- ☐ その他: _____

9. 利用者様はしあわせ工房の環境（人的・物的）に満足されていると思いますか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない

10. 具体的な例があればお願いします。

11. 業務や（認知症）ケアで負荷になっているなっていることはありますか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない

12. 具体的な例があればお願いします。

13. **今、自分自身の仕事に対する充実度・満足度はどのくらいですか？ ***

5段階評価で選択してください。

1つだけマークしてください。

低い

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

高い

14. **現時点で自身の仕事の力量を自己評価するとどれくらいですか？ ***

5段階評価で選択してください。

1つだけマークしてください。

不足している

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

満足している

15. **リーダーや他の現場スタッフと情報共有はできていますか？ ***

1つだけマークしてください。

☐

はい

☐

いいえ

☐

どちらともいえない

16. **情報共有に関してご意見があれば教えてください。**

17. **仕事上の悩みや上手くいかない事を相談できる人が職場内にいますか？ ***

1つだけマークしてください。

☐ はい

☐ いいえ

☐ その他: _____

18. **仕事に対してやりづらさや心配な事はありませんか？**

19. **もし自分がリーダーだとしたら、仕事をする上でどんなチームを作りたいですか？**

20. **神園のチーム力が1UPするために、リーダーへの要望があったらご記入ください。**

野田施設長へ

21. **神園のチーム力が1UPするために、リーダーへの要望があったらご記入ください。**

久保副施設長へ

22. **神園のチーム力が1UPするために、リーダーへの要望があったらご記入ください。**

葛西へ

23. **自分はどんな性格だと思いますか？ ***

24. ストレス解消だったり、モチベーションを保つ為に行っている事があれば教えてください。

25. 得意な事・苦手な事を教えて下さい。 *

26. 仕事をする上で自分自身が大切にしている事は何ですか？ *

27. 神園の良い所・こうすればもっと良くなると思う所はありますか？

28. これから頑張りたい事、チャレンジしたい事があったら教えてください。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

認知症介護実践リーダー研修2022 自施設実習勉強会資料

『コミュニケーションスキル』

受講番号：2 葛西 大樹

1

コミュニケーションとは？

- 社会生活を営む人間が互いに意思や感情、思考を伝達し合うこと。言語・文字・身振りなどを媒介として行われます。
- コミュニケーションの語源はラテン語の「コムユナス」からきており、「共通の・共有する」という意味があります。
- コミュニケーションの根本は、人と人とがある物事や体験等を共有する事です。共有が図れないということはコミュニケーションが破綻しているということになります。

2

コミュニケーションの必要性

- 職場において年齢、役職、専門性、価値観、経験の違う人間同士、一人ひとりの抱える課題や悩みも十人十色です。
- 様々な人が集まる職場において、お互いが理解し合い、誤解のない円滑なコミュニケーションを行うためには、コミュニケーションの基本を身に着けることが必要不可欠になってきます。
- 職場以外でも、コミュニケーションを円滑に行うことは、人生を充実させることにも繋がります。

3

皆さんへ質問です

Q.日々のケアにおいて皆さんが大切にしている事は何ですか？



4

なぜコミュニケーションが重要なのか？

- ◆ 介護職は人との触れ合いが多くある仕事です。コミュニケーションの質が人間関係の良し悪し、仕事の質に繋がります。
- ◆ 組織の中でコミュニケーションが円滑に行われるかどうかは、仕事の進行に大きな影響を及ぼします。どのような仕事もコミュニケーションがなければ成り立ちません。
- ◆ 利用者の信頼と理解を得ることは介護職もサポートをしやすくなるメリットもあり、相互にとって心地よい環境を作るために必要な技術です。
- ◆ スタッフ間についても同様に、コミュニケーション不足がケアへの弊害となり、結果としてそれが環境要因となり利用者の混乱や悪影響を及ぼしサービスの質の低下に繋がります。

5

コミュニケーションの実情と課題

- 権利意識が高い利用者や、その家族の増加傾向が見られているため、昔に比べて柔軟な対応スキルが求められるケースも多々あり、組織としてだけでなく、個人としても広い視野を持ち対応できる能力が必要です。
- 「聴くこと」の未熟さがコミュニケーション不全を起こします。問題がある時、私たちは「とにかく、ただ聴いて欲しい」と願います。人は自分の中にある答えに出会いたいために、話を聴いて欲しくなります。
- 人は誰もが聴くことよりも話すことの方を好みます。それは話す方が心理的に楽で、聴き手は話し手の何倍も疲れるからです。

6

コミュニケーションの全体的ポイント

- ① 心構え
- ② 身だしなみ
- ③ 挨拶
- ④ 表情
- ⑤ 言葉の使い方
- ⑥ コミュニケーションや接し方

7

コミュニケーションの種類

「言語」「準言語」「非言語」で成り立っています。

➤ 「言語的コミュニケーション」(バーバルコミュニケーション)とは

- ・会話・文字などを媒介としたコミュニケーション

➤ 「準言語コミュニケーション」とは(言葉そのものではなく)

- ・言葉に伴いメッセージを伝える働きをする
- ・言葉そのものに意味を付け加える働きをする

【音の強弱、抑揚、声のトーンやスピードなど】

➤ 「非言語的コミュニケーション」(ノンバーバルコミュニケーション)とは

- ・言葉以外でメッセージを伝える

【顔の表情や視線、ジェスチャーなど】

8

コミュニケーションの入り口

『ペーシングスキル』

- ◆ 服装…人は見た目で判断する。（メラビアンの法則）
- ◆ 体の向き（視線）…相手の方を向き、ちゃんと視線を合わせて会話する。
- ◆ 声…同じ言葉でも、声には気持ちが表れる。また相手にも伝わる。
- ◆ 挨拶…その日の最初の声や表情で、相手はこちらの心理状態を見極める。
- ◆ 表情…笑顔があるか。相手が笑わないのは、自分が笑っていない証拠。

私たちが無自覚で行っている日頃の声、態度、言葉、服装、表情、視線は相手に対して想像以上に影響を与えています。

自分の鏡になるのは、同僚、上司、部下、先輩、後輩などの態度です。

9

介護において気を付けるべき言葉遣い

- ◆ 友達口調のような馴れ馴れしい言葉
- ◆ 専門用語や一般的ではない言葉
- ◆ 命令口調や人として失礼になる言葉

『3つのロック』

1. フィジカルロック（身体拘束）…体を物理的に拘束して動けないように制限すること
2. ドラッグロック（薬物拘束）…薬物の過剰投与や不適切な投与で行動を抑制すること
3. スピーチロック（言葉の拘束）…言葉によって身体的、精神的な行動を抑制すること

10

コミュニケーションや接し方のポイント

◆ 気付く存在になる

一人一人と向き合う時間が限られているからこそ、視野を広く持ち利用者の状況を知る努力を怠らないことが大切です。

◆ 聴く姿勢を忘れない

介護職側のスケジュールや要望ばかりを伝えるだけでなく、利用者の訴えにも耳を傾けることを心がけましょう。

◆ 適度な距離感を大切に

利用者が安心してできるように親近感を持ってもらうことは大切です。しかし、親近感も行き過ぎて馴れ馴れしさになってしまわないか、注意する必要があります。

◆ スタッフ同士の会話

スタッフ同士の会話は利用者の耳に届いています。

コミュニケーションの4つのポイント

◆ **目配り**…相手に目線を配る

◆ **気配り**…気配を感じ気を配る

◆ **心配り**…思いやりの心を配る

◆ **言葉配り**…言葉を選んで配る

アンガーマネジメントとは

怒りをコントロールするための心理トレーニング

➤ 人はどのような時に苛立ちを感じるのか？

「〇〇は～であるべき」という自分が大切にしている価値観が裏切られたとき、人は苛立ちを感じます。これが火花となり、燃料であるマイナス感情やマイナス状態に引火すると怒りの炎が燃え上がるのです。



**カッとなってもまず「6秒」！
怒りの温度計をつけて冷静に**



まとめ

コミュニケーションは決してテクニックではなく、相手を思う気持ちから生まれてくるものです。

コミュニケーションは話すことよりも「**聴くこと**」「**受け入れること**」の方が重要です。

施設全体のコミュニケーションスキルが向上することは、施設としての強みにもなります。設備やサービスを充実させることも大切ではありますが、**基本となるスタッフと利用者との関係性が豊かになるような環境づくり**を心がけましょう。

『言葉は花束にも剣にもなる』

人は会話により、勇気づけられたり、やる気が出たり、興味が湧いたり、愛に満たされたり、落ち込んだり、憎しみを感じたりする。

相手を動かし、刺激し、勇気づけ、行動させるコミュニケーションは最も強いエネルギーである。「心で考えていること」「夢」「希望」は形がない。それを形にしていけるのは、言葉によってだけ。

夢や希望は、言葉にして初めてこの世に存在するようになる。

15

参考まで

➤ 自分軸とは

周りの価値観や流行、世間の情報を基準にせず、「自分視点で決めること」を意味します。物事に取り組むにあたって、評価や利益よりも自分の欲求を大切に、素直に行動すること。

➤ 他人軸とは

自分自身の基準よりも他人の評価基準を優先してしまう考え方です。

「**他人と比較して自分はどうか**」を基準に考えて行動すること。

人はそれぞれ性格も違うし考え方も違うが、利用者さんを想い、考え、行動する事は誰しもの共通の基準であってほしい。

16

私がケアを行う上で大切にしている事

- ✓ 目を見て、とにかく話を聴く事
- ✓ 急がず待つ事
- ✓ 自分自身が穏やかでいる事



17

参考・引用文献

- 認知症介護実践リーダー研修2022 テキストより
- しあわせ工房社内研修資料「接遇・マナー」 より

18

認知症介護実践リーダー研修2022 自己分析アンケート

10 件の回答

[分析を公開](#)

氏 名

10 件の回答

坂本洋子

神代寿美子

中島明美

大坪美穂

久保恵子

赤司菜津美

小林麻衣香

副島江里子

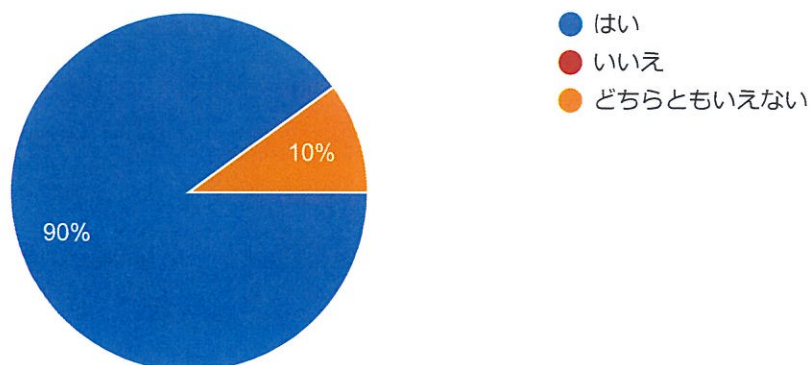
野田喜則

池野祐子

施設の理念を知っていますか？

[コピー](#)

10 件の回答

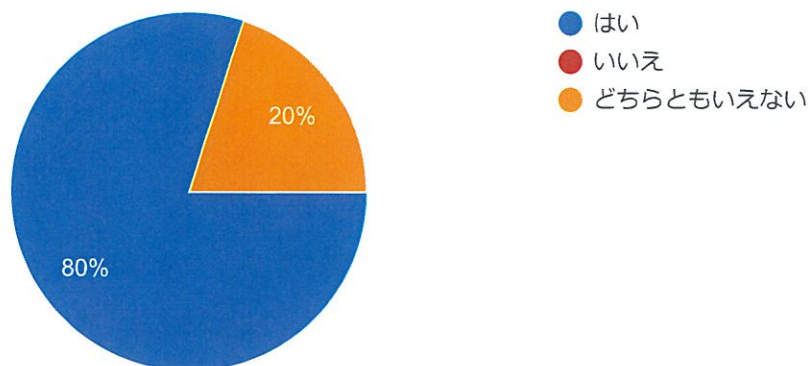


認知症の症状について。

 コピー

中核症状やBPSDがどういう症状なのか理解できていますか？

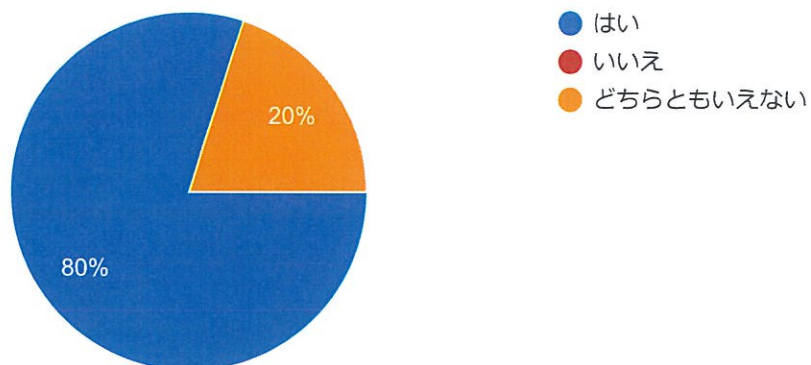
10 件の回答



日々の（認知症）ケアで思うようにいかないことはありますか？

 コピー

10 件の回答



どのような場面で、またどのように感じましたか？

9 件の回答

落ち着いた雰囲気のところ提供した方が良く、感じてもなかなか思うように運べない時には自分も悶々としてきます。

入浴や口腔の声掛けで、同意を得られなかった時に自分の言動をを振り返り次回に繋がるようにしている

帰宅願望や強めの口調等あった時に、どうしようと思う。

帰宅欲求の方への対応が、難しく感じます。

帰宅願望が強い利用者に対して、寄り添い話を聞くこと以外にアプローチが思いつかず、いつも同じ対応になってしまう。

感情が高ぶられた時の返しや、その後の対応。まずは今のこの方を受け入れようと思いました。

排泄介助等で指示が通らない、時間がかかる時にイライラする。

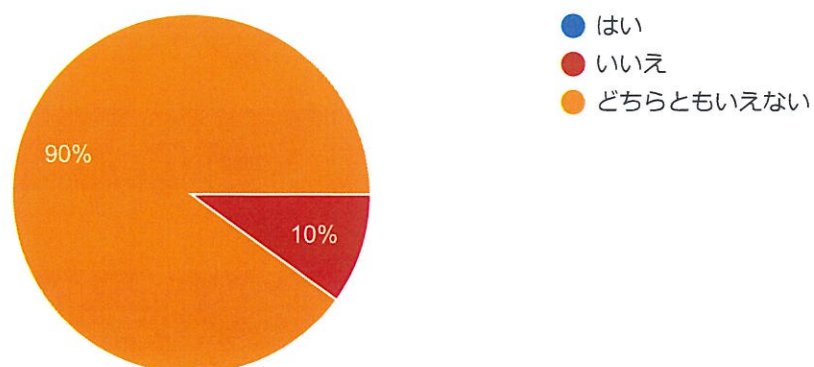
認知症の重度でこちらの指示が入らない場面や時間がかかる場面があるとイライラを感じてしまうことがある、

利用者のペースを尊重することと業務としての望まれる(必要な)サービス提供が噛み合わない。焦りを感じます。

日々のケアを振り返り適切な対応ができていると思いますか？

 コピー

10 件の回答



具体的な例があればお願いします。

5 件の回答

時々焦って仕事の流れ優先で動いているように感じる時はもう少しゆとりがあればと感じます。

個々の利用者の背景や今の認知症状に配慮した言葉かけやケアができているのかがわからない時がある。

利用者の言動、行動にたいして、自分の声かけが大丈夫だったのかなど。

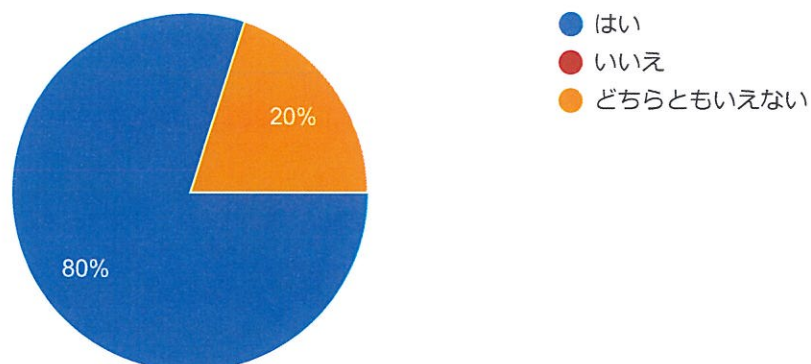
相手のペースではなくこちらの都合で対応してしまうこと。

利用者による同じ話の繰り返し

利用者様の人生のリュックサック（生活歴や人生歴、現在の環境など）について考えたことはありますか？



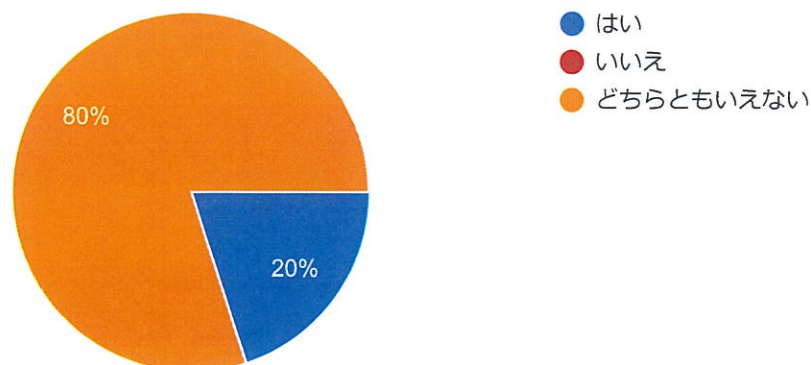
10 件の回答



利用者様はしあわせ工房の環境（人的・物的）に満足されていると思いますか？



10 件の回答



具体的な例があればお願いします。

7 件の回答

人的（スタッフ）には満足されていると思います。環境は相談室が職員の休憩室にならずにちゃんとあればと思います。

すべてのご利用者にあったサービスができているは自信がない

田中しょうぞう様の場合、午前午後問わず不安な表情で、室内を回られています。どなたかを探されていたり、出口を探されていたりと、私達（環境）では、不安になる要素があらわれるようだが、何が不安なのか探り探りで、結局ご本人様の解決には繋がらずに、満足には繋がっていない。

少なからず満足されていない部分があると思う。利用者によっては職員に話を聞いてほしいという思いが遂げられていなかったり、またケア自体(入浴・運動・レク・座席・送迎など)に不満があることも考えられる。

スタッフの異動や退職

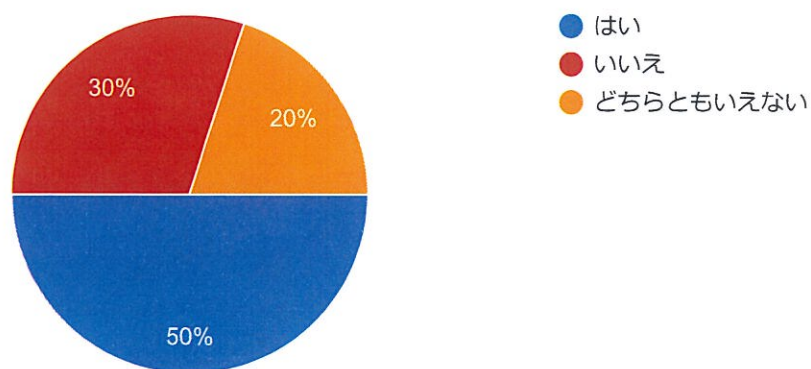
接遇、笑顔、言葉かけの柔らかさなどを見てもできていると思います。

短期間で利用中止を決める方がいるので、必ずしも満足されてはいないのだと思います。継続や利用増日される方には満足されていると思います

業務や（認知症）ケアで負荷になっているなっていることはありますか？



10 件の回答



具体的な例があればお願いします。

5 件の回答

本来なら時間を掛けてゆっくりと接して上げられたらと感じることはあります。でも職員の数
が足りない状況では許されない気分です。

勤務時間内にケア以外の業務に時間をとる事が難しい。

1対1での対応が必要な時の人員の不足を感じ、他ご利用者へ対応、気が回らないし、その分体
力、精神力に負荷がある。

現場で起きている課題、チーム内からの提起、それに対しての取り組みをチームの目標として
発信し、達成までもっていく過程がうまく進められないことが負荷に感じることもある。

時間内、期限内に業務の段取りができないときは負担に感じることもある。

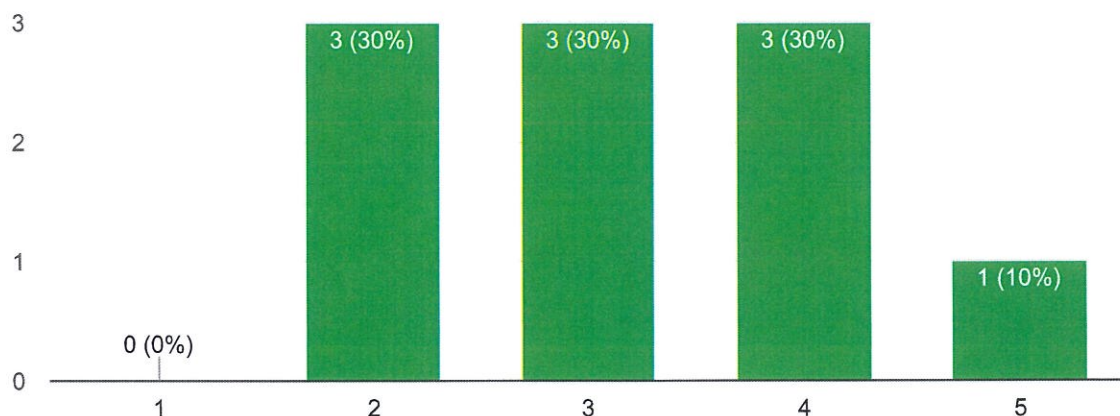
新規利用が一気に増えるため、医療的情報の把握とパソコン入力が追い付いていない。

徘徊者の対応くらいです。

今、自分自身の仕事に対する充実度・満足度はどのくらいですか？



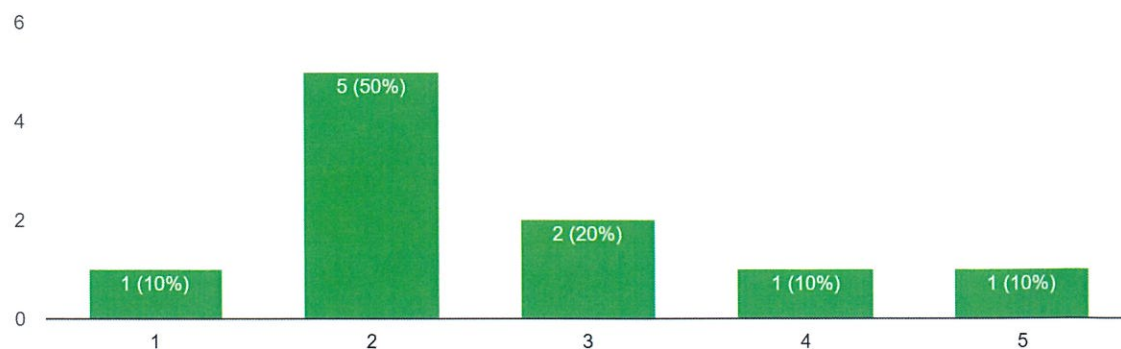
10 件の回答



現時点で自身の仕事の力量を自己評価するとどれくらいですか？



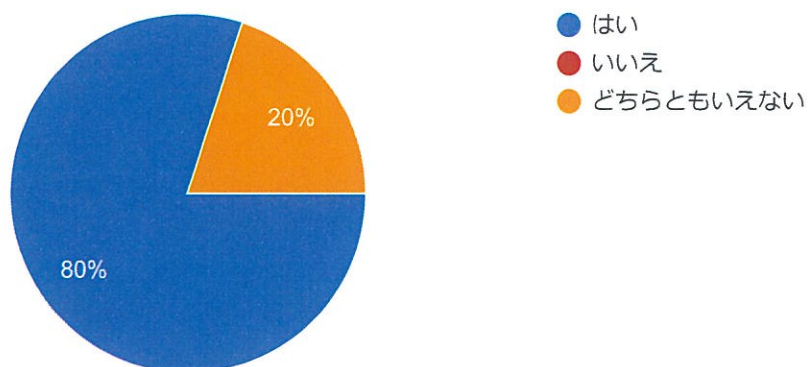
10 件の回答



リーダーや他の現場スタッフと情報共有はできていますか？

コピー

10 件の回答



情報共有に関してご意見があれば教えてください。

3 件の回答

後から聞くことが多いと感じています。

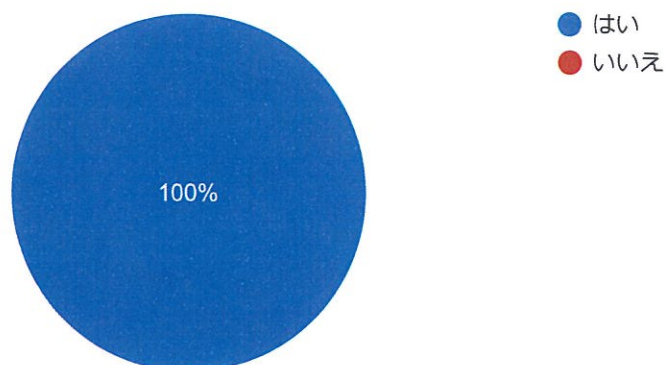
自分は意識して発信しているつもりだが、収集できているかは不明。

そうだったの？という情報が時折ある。私もそうだが、チャットやカナミックを使いこなせていなかったり、入力する時間がなく、情報が抜けている事がある。

仕事上の悩みや上手くいかない事を相談できる人が職場内にいますか？

コピー

10 件の回答



仕事に対してやりづらさや心配な事はありませんか？

8 件の回答

今はまだ自分に余裕が無くよくわかりません。ちゃんとできているかが心配です。

自分の仕事のやり方と体力のバランス

業務をこなす事でいっぱいになり、入力は自宅で行う事があり、業務時間内に終わらせるやりづらさがある。

施設長に負担を強いていると感じることがある。施設長が集中して管理業務に携われるようにフォローしたいという気持ちはあるが、能力がついていないと感じる。

知識がなく日々わからない言葉、状況がでてきたりしますが、その都度看護師、介護士の皆さんに教えていただき対応しています。

特にない

特になし

若く優秀なスタッフと比較し、迅速で多角的な業務ができないことに申し訳なさを感じています。

もし自分がリーダーだとしたら、仕事をする上でどんなチームを作りたいですか？

7 件の回答

。今のリーダーは私には非常に助かります。

現場スタッフに寄り添い、作業療法や業務を現場スタッフと共に考え、共に形にしていきたい。

スタッフ一人一人の得意分野を活かし、協力しあい、感謝しあえ、学びあえるチームにしたい。

利用者と職員双方にとってプラスなことが多い、ポジティブな気持ちで業務に臨めることが常であるチームでありたい。

とにかく普段から現場スタッフの日常、仕事についてでも聞く側にまわる。上下関係なくいつでもお互いが話しやすい環境づくり。

ありきたりですが、みんなと協力しお互いに(労いや体調等)声をかけあっていくチーム

現状のチームで良い

現在のようなチームが理想にかなり近いと感じています。



神園のチーム力が1UPするために、リーダーへの要望があったらご記入ください。

2件の回答

たくさんの介護士としての経験から、今後のスタッフの成長に繋がる失敗談、成功体験たくさん伝えてほしいです。施設長が目指すデイサービス像を時々皆で共有したいです。事例検討や皆のチャレンジと一緒に支えながらやっていきたいと思っています。

なし

神園のチーム力が1UPするために、リーダーへの要望があったらご記入ください。

4件の回答

情報をよく伝えてくださるので助かります。又よく話を聞いて下さるので助かります。

皆が前向きな気持ちで仕事ができるように頑張れ。

なし

副施設長は上や下の間で動かれており大変だと思います。指示して動いていただくことと大事ですが、もう少しスタッフの方に近いところで一緒に動いて欲しいと感じます。アドバイスが指示されているように感じます。アドバイスもこうしてはどうかの声かけではなく、こうして、一緒にやってみようか？とお声かけいただきた方が、スタッフは嬉しいのではないかと感じます。

神園のチーム力が1UPするために、リーダーへの要望があったらご記入ください。

3件の回答

知識や自分たちが知らないことをたくさん教えてもらい助けてもらってます。時々客観的な視点でスタッフの動きやチームのいいところ、悪いところなど日頃自分たちでは気づけないところなどに助言してもらえたらいいなと思います。

なし

事務管理は大変かと思います。施設長が不在の時などは、朝のレクとか現場に少し出てきて欲しいとの声も聞かれます。正味40分ほどですが、認知者の方がウロウロさる時などは対応をお願いしたい。



自分はどんな性格だと思いますか？

10 件の回答

神経質ですし、いつまでもくよくよ引きずります。

責任感は強いと思います。頭が硬く、気構える事がある。

人見知り、うちき

優しい。聞き上手。不安に気づける。引っ込み思案。

よく言えば慎重、悪く言えば優柔不断。

家ではどこかは適当、どこかは几帳面

負けず嫌い、内気

真面目、気が小さい

温厚な性格

真面目で固いところもあるが基本的には怠惰だと思います



ストレス解消だったり、モチベーションを保つ為に行っている事があれば教えてください。

7 件の回答

声を出すと自分でストレス発散になると思っています。でもストレスたまると声が出ないです。

筋トレ。ヨガの呼吸法。

利用者とスキニップを図りながら笑って話をする。

一人の時間をもつ。好きなものを食べる。

ストレス解消は買い物(欲しい物があって迷う時もあるけど買う)。モチベーションを保つためにしていることは、利用者からかけられた嬉しい言葉・励ましの言葉を思い出すこと。

運動します。

スタッフの皆さんが高い志をお持ちなので、皆さんとお話するとモチベーションがあがります。あまりに感心すると逆に落ち込むこともあります。もともとストレスはあまり感じないです。



得意な事・苦手な事を教えて下さい。

10 件の回答

アナログ人間ですので機械は苦手ですが時間をかけて頑張っているところです。

下準備をすることは好きな方です。自然に会話を繋げる事が苦手です。

苦手は人前で話す事、会話、文を書く。
とくいなこと無い。

じっくり話を聞き、不安を聞き出す事が得意。（認知症の方以外）
大勢の前に立つ事は苦手。

人と打ち解けるのが早く、対人援助が得意。段取りして物事を進める、優先順位をつけて仕事をこなすことが苦手。

歌、ダンス ・ 作文、計算

得意（好きな事）：作業療法等の制作、物作り
苦手：初対面の方とのコミュニケーション

得意なことは特になし。苦手なことはパソコンで、カーソルが動かなくなったり画面がフリーズしてしまった時の扱い方

事務管理

得意なことは気分の浮き沈みに左右されず仕事をすること、苦手なことは同時に複数の課題をこなすことです。



仕事をする上で自分自身が大切にしている事は何ですか？

10 件の回答

最後は笑って今日も楽しかったと思える一日にしたいとおもっています。

気付く、配慮を心がけてながらバタバタしない。(まだすぐバタバタしてしまう)

自分や他の人の言動で成功体験や素敵だなあと思った事は、真似や吸収して自分の力量を増やす。

笑顔。

しあわせ工房の理念。

真摯、愛情、成長。これは出勤前に毎日思い出し、この言葉を心にとどめ、仕事に向かってます。

明るい雰囲気作り。相手(利用者・家族・スタッフ)の状況・状態を知り、その上で接すること。

安全、笑顔、声の抑揚、リアクション
確認、予測して行動する

チームワーク、初心を忘れない

笑顔、利用者と同じ目線になる。

笑顔は100点、笑顔の対応も100点。その他、早期対応と思ってますが、なかなかうまくいきません。

心の安定



神園の良い所・こうすればもっと良くなると思う所はありますか？

5 件の回答

愛に溢れていると思う。ただ、業務をこなす事にいっぱいになっている部分がある。
ホールにスタッフが誰もいない時があり、声かけ、感知ができればもっと良くなると思う。

一人一人が仕事に対して妥協せず真摯に向き合うところ。介護の仕事に誇りやいいイメージをもって働いているところ。

職員皆さん人として素晴らしい方ばかりです。作業など個人の仕事量に差が大きいので、この前の写真分けみたいに行えることは夕方に分担していければと思います。

特になし

もう少し業務の効率化や業務分担を検討する

これから頑張りたい事、チャレンジしたい事があったら教えてください。

7 件の回答

もっとより情報を知るためにも医療情報などの入力をする事に余裕を持って取り組めたらと考えています。

認知症ケアのプロになりたい。

知識や技術をさらにアップデートしたい。介護保険や加算体制について自信をもって人に伝えられるぐらいになりたい。

その日限りでなく先をみての対応ができる介護士になるため、現場の先輩の技術、対応を日々学びたいです。将来は介護福祉士資格取得にチャレンジしたいです。

とにかく体調に気をつけること。

ユマニチュードの本を購入後、途中まで読みかけているため全部読んでケア時の参考にした
い。

ケアマネジャー試験

研究発表(などに協力すること)です

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。 [不正行為の報告](#) - [利用規約](#) - [プライバシーポリシー](#)



面談シート（協力スタッフ〈リーダー〉との面談）

R4年 11月 18日（金）

タイトル：（ 自施設実習を行うにあたって協力スタッフとの事前面談 ）

〈K：協力スタッフ ・ L：リーダー実習生〉

①課題分析シートと自施設実習企画書に目を通してどう思いましたか？

K：結構、辛辣なコメントだなあと思いました、正直。しかし私の事を思ってとのことだと受け止めています。Lさんからそう見えているということは、他のスタッフからもそう見えているという事でしょうね。自分でも自覚している所はあります。私も今後認知症介護実践リーダー研修を受けたいと思っていますので、今回の取組みを参考に、またこれを機に自分も成長できたらと思います。

L：男性、女性で区別してはいけないとは思いますが、男性である私から見たKさん。また他の女性スタッフから見たKさん、感じ方や捉え方が違っているかもしれませんが、逆に言えば同じ女性だから言いやすいこと、逆に言いにくいことなども普段からあるかもしれません。しかし、これからもチームで動いていくにはKさんの力は欠かせないので、是非今回の取組みを機にみんなでステップアップできたらと思っています。多少、厳しめな書き方をしましたが、自分自身をKさんに重ねたつもりで自分自身にも言い聞かせている所もあります（笑）

②アセスメントシートを見比べて、自己評価と他己評価いかがでしょうか？

K：自分ではわかっているつもりですが、Lさんがチェックしている課題の方が多くですね（笑）おおむねその通りかなと思います。

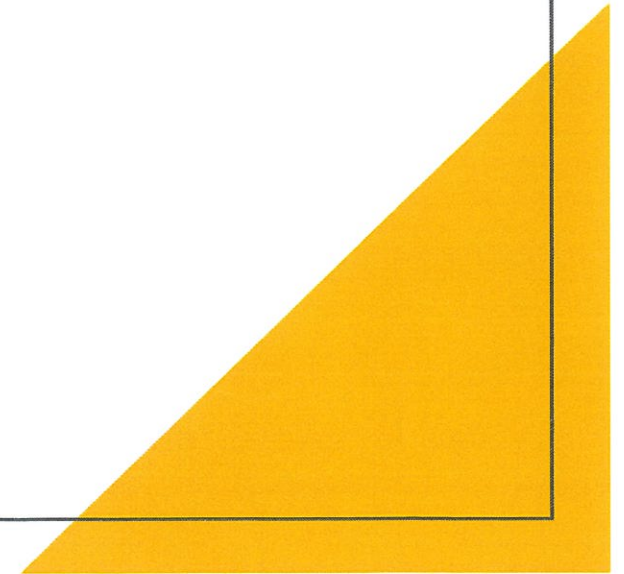
L：大きくズレはなかったように私も思います。弱点が見えてきたところで、今回の研修に取り組んでいきたいと思いますがよろしいでしょうか？

K：はい、わかりました。どこまで協力できるのかまだ不安な部分がありますが、よろしくお願いします。

L：よろしくお願いいたします。まだ、私も実習内容を抽象的にしか伝えられていないように思います。もう少し具体的に内容を煮詰め直すので、やっていきながら一緒に考えていけたらと思います。

K：はい、わかりました。

認知症介護実践リーダー研修2016 の取組み



行動目標

- ① 疑問を持ちましょう（なぜ？）
- ② 行動の目的を聞きましょう（どうして？）
- ③ 急がずゆっくり待ちましょう
- ④ 指示的な言葉は使いません
- ⑤ 生活歴や環境、元々の性格をキャッチしましょう
- ⑥ 利用者様、ご家族との会話を多く持ちましょう
- ⑦ 常に笑顔を忘れずに明るく元気にはつらつと

ケアのこころえ

- (し) …しっかり話を聴きましょう。
- (あ) …ありがとうございます。感謝の気持ちを忘れずに。
- (わ) …私たちも環境の一部です。
- (せ) …先輩です。尊敬の念を持ちましょう。
- (こ) …心の声に耳を傾けましょう。
- (う) …嬉しいこと、楽しいことを共感しましょう。
- (ぼ) …ぼちぼちと。ゆったりとした環境を。
- (う) …受け入れましょう。広い心と、広い視野で。

カンファレンスシート

会議名	認知症介護実践リーダー研修2022 「自施設実習における対象利用者の選定について」		
開催日時	令和4年11月24日	記録者名	葛西
参加者名	葛西（リーダー実習生）・久保（協力スタッフ：司会） 神代・小林・中島・副島・坂本		
検討が必要な項目・議題	認知症介護実践リーダー研修の自施設実習を通じて、チームケアで取り組むべき対象利用者を誰にするのか？		
検討内容	1. 候補者をリストアップ 2. ケアチームがケアを行うにあたって困っている事 3. この症例に対してのチームケアの課題・最終目標		
検討結果	①事前に5名ほど対象利用者をリーダー実習生（葛西）と協力スタッフ（久保）で選定し、ケアチームで誰を対象にするのか検討した。 ②ケアチームの意見の総意で対象利用者を選定し、選定した理由、課題などを抽出した。 ③選定理由 ・T様は午後から帰宅願望が強く見られ、その対応（ケア方法）がわからない。 ・T様の言いたいことが汲み取れない。 ・T様の帰宅願望が強い時、T様の顔がイライラしている。 ・BPSDの要因をスタッフが作っている（人的要因）ような気がするが、それが何なのかがわからない。 ・T様の帰宅願望のスイッチのきっかけがわからない。 ・T様の不安の理由にたどり着けない。 ④課題 ・他のスタッフの対応などを参考にしてみたい。（チームケアの方針が不透明） ・場面転換の繰り返しになっている。 ・先手の予防策が作れていない。 ・T様の帰宅願望の傾向の把握が出来ていない。 ・チームケアの連携、情報共有が出来ていない。		
要検討課題	(1) T様のバックグラウンド（疾病、生活歴、人生歴）の情報集と把握 (2) 帰宅願望の強くなる時間帯のモニタリング (3) T様の行動の見える部分の情報収集 (4) まずは色んな対応を試してモニタリング (5) その時に対応したスタッフの声掛けや対応の反応などを記録に残していく		

観察記録シート①（スタッフ用）

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイススケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】  0  2  4  6  8  10 【不安】 * 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	11/21 14：00頃	11/22 13：30頃	11/23 14：30頃	11/28 14：15頃	11/29 13：30頃
関わり・変化など	<p>(4)</p> <p>室内をウロウロし始められ、帰宅願望の発言が聞かれた。表情は穏やかであったが、何度もスタッフに「出口はどこですか?」と尋ねられていた。廊下の椅子に案内し、長く話をしていると落ち着かれた。</p> <p>私は他利用者より活動用の洗濯物を頼まれていたが付き添った為取りに行くことが出来ずに困った。</p>	<p>(8・怒)</p> <p>玄関に向かわれた為、後方より付き添う。しばらく玄関先で不安な様子が見られたため、ベンチに座ってお話を傾聴する。それでもT様の不安は消えなかった。</p> <p>その後おやつの声掛けをするが手を付けられず、介助を行おうとすると手を払いのけられた。</p>	<p>(6)</p> <p>落ち着かれない様子が見られたため、昭和の回想の本を隣で見ながら声を出して書かれている事を読むと、落ち着いて一緒に眺められた。</p>	<p>(2)</p> <p>気分が良い様に見えるためレク用の紙コップの仕分けを依頼すると、集中して取り組まれた。</p>	<p>(6)</p> <p>玄関から外に出ようとされ、一緒に外へ付き添う。外に出たはいいが、その後どうしたいのか、どこに行きたいのか混乱が見られ、周辺をウロウロされる。声掛けするも中へ戻ろうとされず、表情が陰しくなった。</p>

③T様との関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日 時	11/21 14：00頃	11/22 13：30頃	11/23 14：30頃	11/28 14：15頃	11/29 13：30頃
関わり・変化など	<p>「そんなにずっと付き添わなくてもよくないかな?」との声掛けがリーダーからあった。</p> <p>誰かが付き添わないと結局他のスタッフを引き止められるため、付き添う人が変わるだけだと思った。</p> <p>付き添わないでいいよのその先までのアドバイスが欲しいと思った。</p>	<p>「(T様) おやつ、食べたくないみたいだね。」と言われ、リーダーはその場を離れられた為、このような場合はどう対応すればよいか教えてほしいかった。</p>	<p>「声を出して読むと落ち着かれたね。」との声掛けがリーダーからあった。</p> <p>「視覚からの情報より聴覚からの情報の方が入りやすいのかも。」と言われ、そのアドバイスは他の場面でも活用できるかもしれないと感じた。</p>	<p>「集中させるものがあると、帰宅願望は薄まるかもね。」とリーダーからアドバイスを受けたので、他にも集中させる手立てがないか、次回も試してみようと思った。</p>	<p>最終的にはリーダーが中からT様に「待ってますよー。」と声掛けがあり、中へ戻られた。</p> <p>近くから声掛けするのではなく、遠くから呼びかけてみるのも一つの手立てだと感じた。</p>

☺ケアを振り返っての気づき☺

観察記録シート①（スタッフ用）

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイスケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

*怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
スタッフと利用者の 関わり・変化など	()	()	()	()	()

③T様との関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
スタッフとリーダーの 関わり・変化など					

☺ケアを振り返っての気づき☺

観察記録シート②（協力スタッフ〈リーダー〉用）

①対象利用者とスタッフの関りを観察し、助言やサポートを行った事や気になった事を記録に残しましょう。

②その時のスタッフの表情をフェイススケール（数字）にて記載し、スタッフの変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

*怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
リ ー ダ ー と ス タ フ の 関 わ り ・ 変 化 な ど	()	()	()	()	()

③スタッフに助言やアドバイスをしたことで、それを受けて対象利用者はどう変化したかなどを記録に残しましょう。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
リ ー ダ ー と 利 用 者 の 関 わ り ・ 変 化 な ど					

☺ケアを振り返っての気付き☺

観察記録シート③（リーダー実習生用）

① スタッフと協力スタッフ〈リーダー〉の関りを観察し、気になった事（気づき）や助言が必要と思われた事を記録。

② その時のリーダーの表情をフェイススケール（数字）にて記載し、リーダーの変化等を記録。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・効果・反応などの リーダーとスタッフの	()	()	()	()	()

③ リーダーがスタッフに助言やアドバイスをしたことで、それを受けて スタッフや対象利用者は どう変化したかなどを記録。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・効果・変化などの スタッフと利用者					

☺ケアを振り返っての気づき☺

振り返りシート

協力スタッフと観察記録を確認し、気づきや改善すべきと思われる事、継続する事等を協議する。

現場スタッフ

- ①継続していくこと
- ②改善点
- ③気づき
- ④観察結果を踏まえて今後に繋げたい事

協力スタッフ

- ①継続していくこと
- ②改善点
- ③気づき
- ④観察結果を踏まえて今後に繋げたい事

リーダー実習生

- ①継続していくこと
- ②改善点
- ③気づき
- ④観察結果を踏まえて今後に繋げたい事

面談シート（リーダーとスタッフとの面談）

年 月 日 ()

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？
 2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？
 3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？
 4. 勉強会（コミュニケーションスキル）で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？
 5. しごとのころえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？
- 〈行動目標〉

〈ケアのころえ〉

- ## 6. 自由特記

面談シート（スタッフ用）

年 月 日（ ）氏名（イニシャル： ）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？
2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？
3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

面談シート（リーダー用）

年 月 日（ ）氏名（イニシャル： ）さんとの面談

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？
2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？
3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

面談シート（リーダー実習生用）

年 月 日（ ）

（協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル： さんとの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？
2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？
3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

面談シート（リーダーとスタッフとの面談）

赤司

4
12年12月5日（月）

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？

- ・自分で出来る範囲はしているつもり
- ・毎回は分かりきっていたが、参加したときは決まったことも実行できるように思っている。
- ・分からないことや分からない言葉（医療的な用語）も少しずつ分かるようになってきた。

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？

- ・（帰宅願望のある）利用者に ずっと付いていなくてよかったり、遠目で見るようなことを意識している。
- ・自分は他のスタッフとのつながりの役割
- ・対象の利用者が 機嫌が悪い状態のときにあたっていない
→実際に不機嫌な時に対応できるのか、というところは不安。
- ・信頼感 などの押し付けに
ならないようにした。

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？

- ・分からないときは 誰にでも聞くことができる。

4. 勉強会（コミュニケーションスキル）で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？

- ・マスクが目しか見えないから表情（特に目）には気をつけている。
- ・声の大きさ、抑揚に気をつけてできるだけオーバーにしている。（大きくなるといい）

5. しごとのところえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？

〈行動目標〉

〈ケアのところえ〉

- ③ リスリをやる 先をみる「カ」というのがいると思う。

6. 自由特記

面談シート（リーダーとスタッフとの面談） (N.A) (C.W)

104年12月5日（月）

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？

- ・自分で出来る範囲はしている。
- ・カンファでスタッフの負担が減るようなケアが実行にはなっていない。少し負担は減っている。

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？

- ・カンファで出来る言葉が最初は分からなかった。でも、分からない事はあっても聞くようにしている。

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？

- ・疑問に思った事は どの程度 聞くようにしている。（聞けるものはいい）

4. 勉強会（コミュニケーションスキル）で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？

- ・マスクありきのコミュニケーション（現状）の「目」を意識している。
- ・少しオーバーリアクションするように意識している。

5. しごとのところえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？

〈行動目標〉

- ③ が出来ていないから、いつも遅くなる。

- ・プリントを張り紙と気づけて 上へよく区別できている。

〈ケアのところえ〉

- ・先を見る視点をそろたい。
- ・利用者一人一人に対しての視点は、4行ずつではない。（机板と交差）

6. 自由特記

今は手元から、仕事しか出来ていないので。

自分から見つけて出来るようにしたい。

D.S は自分に合っていると思う。（他人が好きな）

面談シート（スタッフ用）

2024年12月5日（月）氏名（イニシャル：N.A.）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

自分が伝えきれない事もわかりやすく言い換え話して下った。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

はい。目を見て、うなずき、しっかり聴いて下った。

3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

各職員 共有して対応できていると感します。

面談シート（リーダー実習生用）

2024年12月5日（月）

（協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル：N.A. さんとの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

Aさんには今の世界に入って8ヶ月たった。今に対してのイメージや、仕事から嫌になっというとか、自分も初心者の気持ちで聞けていたと思う。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

聞けてどうとはしていたが、まだ具体的な回答で得られる聞けるには足りなかった。

3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

まだ直接現場で見れていない。

面談シート（リーダー用）

2024年12月5日（月）氏名（イニシャル：N.A. さんとの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

できたと思う。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

話を最後まで聞くことを意識したが、途中で寄りついてしまうケースが多かった。話しやすい、質問しやすい雰囲気作りや聞き方の工夫ができてなかった。

3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

十分にできているとは言えないが、方向性は皆で共有できていると思う。

面談シート (リーダーとスタッフとの面談)

1/2/25

104年12月5日(月)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか?

・やってみようとは思っているが、いざやってみると

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか?

・他のスタッフの対応をみて、試してみようと思うことはある。

・男性利用者の強い拒否などのときは 1人でどうしようも出来ない

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか?

・できる。送迎中にきくこともある。

・もって情報共有できる時間がもうちょっとあるといい(ヒントがありそう)

4. 勉強会(コミュニケーションスキル)で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか?

・言葉遣いに気をつけることができた。

5. しごとのところへ2016で、今の神園にあったアップデートはありますか?

〈行動目標〉

④言葉遣い気をつける

⑤生活歴 etc を知りたい、追いつけない

〈ケアのころえ〉

・皆で

・文字でみてあらためて気が

6. 自由特記

・D.K.の負担が大きい気がする。他のスタッフも役割分担。頑張る体制をつくってほしい

カンファレンスで決めていってほしいのは

面談シート (リーダーとスタッフとの面談) (M.K) (CW)

104年12月5日(月)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか?

・やってみようとは思っているが、こういう結果にはなれないから、しょうと思っても出来ない時がある。

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか?

・やってみないと分からないのよ。他人がやっているのも真似してみたいから。

色々試してみたいと思っている。

・利用者さんがよくある場合、女性の利用者は対応しづらくて、いかに

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか?

・よくようにしている

・ファイル、記録簿、サテリ送迎時に情報共有したりしている。

・もっと情報共有の場があると思う。(もっとざっくりおんなじ話で中とか)

4. 勉強会(コミュニケーションスキル)で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか?

・性格的にコミュニケーションが苦手。

・相手にいい印象と与えられるように気をつけている。

5. しごとのところへ2016で、今の神園にあったアップデートはありますか?

〈行動目標〉

④言葉遣い。

⑤個人ファイルとやりとり見ることが出来ていない。生活歴を知りたい。

〈ケアのころえ〉

みんながこれを実践していけたら、いいと思う。

忘れがち。(文字で見ると、再度気づきを得ることが出来る)。

6. 自由特記

・サテリ-の仕事にもう少し目を向けてほしいから

・周りにももっと役割分担できるように。1人2人か出来ること。

→カンファレンスで話し合いたいから...

面談シート（スタッフ用）

24 年 12 月 5 日（月）氏名（イニシャル：K.M.）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

できていたと思う。質問も分かりやすく 変換して下ろし
答えとスレッドに答えてきた。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

共感していただけた部分があり
今後の改善に向けても職員と共に取り組んでいた感じがした。

3.（対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

今後のケアの参考にはなりました。

面談シート（リーダー実習生用）

2024 年 12 月 5 日（月）

（協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル：M.K. さんの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

・スタッフの自信がたまに「出ているよ」というフォローが入っていた。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

・リフレインがたまに
・素直に聞き入れていた。

3.（対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

・中々現場面に出くわすことが難しいと気づいた。
・日々の会話の中で話を聞くことが出来ていて良かった。

面談シート（リーダー用）

24 年 12 月 5 日（月）氏名（イニシャル：M.K. さんの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

1人目には
できたと思う。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

・聞きおろした工夫をいかけた。いい意見も少しネガティブな意見も聞けるように
質問やワードを選んだ。

3.（対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

面談として
まだうまくできていないと感じた。

面談シート（リーダーとスタッフとの面談）

池野

4年12月5日(月)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？

- ・カンファレンスで決めたことは実行できる
- ・足りてない

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？

- ・1. 帰宅希望のある方に対して スキルがない、アイデアが足りないと感じることがある。
スタッフ 雑談の中にヒントがあることも 言葉以外

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？

- ・小情報共有が遅れていると感じることがある
- ・自分から尋ねるようには掛ける

4. 勉強会（コミュニケーションスキル）で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？

- ・時間 思いやり、優しさは足りない気がする。
求められる目標に 英語は苦手だけど同情はしない
- ・おざかりになつてしまふことも思う
- ・(日)でも、1度もコミュニケーションをとらなかつた利用者、怒りはない

5. しごとのところえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？

〈行動目標〉

- ①「なぜ」「どうして」を言わないように つかかしてはいけなさいと思う。

- ②自分では足りないところを思う。

〈ケアのところえ〉

6. 自由特記

明確な言葉、経験に合う

面談シート（リーダーとスタッフとの面談） (Y. I) (OT)

4年12月5日(月)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？

- ・周りのスタッフもやっていること、補填はええからやっていると思う。
- ・個人的にはうっかりしていることがある。

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？

- ・正直に言うべきか、ごまかすべきか、(良意味で) 違う
- ・新しいアイデアが出ない...

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？

- ・雑談の中にもヒントあり。
- ・情報収集が遅れていると反省している。自分から尋ねるように、心がけている...

4. 勉強会（コミュニケーションスキル）で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？

- ・知識を得て2ヶ月経てば出来るか、実践できているかというところ、ついてきていないかという現状...
- ・感情移入しづらくなるようにしている(英語は取っ手、同情はしてない)

5. しごとのところえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？

〈行動目標〉

- ①「なぜ」「どうして」は常に思っているといけなさいと思う。
- ② 経験から「〇〇(だから)」と決めつけてしまふところから...

〈ケアのところえ〉 ①、②は足りてない

6. 自由特記

背中が叩くではなく言葉で伝えようと思う。

感じている。

経験から裏打ちされた知識で伝えるのはいいと思う。

面談シート（スタッフ用）

年 12 月 5 日（月）氏名（イニシャル：Y. I. ）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

はい。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

はい。 十分対応いただけています。

3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

フォロー（再評価？）は できた場合とありまいなことが ある
ように思います。

面談シート（リーダー用）

4 年 12 月 5 日（木）氏名（イニシャル：Y. I. ）さんの面談

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

できていたと思う。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

ネガティブな言葉もたくさん発言の中にあたり方には思うが、その中から 困りごと等が
具休的に聞けたと思う。

3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

フォローとして 明確なアドバイスや日程の提示はできていなかったと思う。
どういうふうにフォローしていくべきか、考えている。

面談シート（リーダー実習生用）

10 年 12 月 5 日（日）

（協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル：Y. I. さんの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

良い部分をよく聞いていた。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

スタッフの言葉はしっかりと部分と上を聞いていた。

3. （対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

言葉の指針は伝わっていると思う。
時には一歩進んで行動してみようという課題。

面談シート (リーダーとスタッフとの面談)

中島

4年12月6日(火)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？

・カンファレンスで決めたことはやっていない

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？

・改善は話合った時に出来るタイミングが難しい。
・話し合前提で行っていて改善の必要性はあまり感じない。
・帰宅願望の市との対応で不安を感じた。他の人のやり方を見てマネした。遠目で見る。
・利用者にもスタッフにも

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？

・自分からの発信は少ないと思う
・自分も動きを早く(業務)

4. 勉強会(コミュニケーションスキル)で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？

・視界に映えるものを 話のタネにしている。
・もう少し意識的に 話をしたり、近づくケアしたい

5. しごとのころえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？

〈行動目標〉

④

〈ケアのころえ〉

6. 自由特記

・ホールに出てきてくることが、職員、利用者に対してよく話しかけてくれと助かる。

面談シート (リーダーとスタッフとの面談) (A.N) <CW> <MS>

104年12月6日(火)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？

・カンファレンスで決めごとしたことは実行できていると自分では思う

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？

・改善は話合った時に出来るタイミングが難しい。改善点は無いと思う。

・他のスタッフのやり方を真似てやっている。
・他の業務と重なると、タイミングが難しいと感じる。

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？

・自分からの発信は少ないと思う。(同じスピード感で発信できない)。
・受け取りは出来ている。

4. 勉強会(コミュニケーションスキル)で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？

・ええコミュニケーションが苦手。
・視界に入る景色等から話のタネを探っている。

5. しごとのころえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか？

〈行動目標〉

④ 気をつけている。

〈ケアのころえ〉

6. 自由特記

・スタッフにも利用者にも
・現場をいつも気にかけて、声かけしてもらっているのが助かる。

面談シート（スタッフ用）

104年12月6日(火) 氏名(イニシャル: ~~A~~・N)

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか?

はい。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか?

はい。

3. (対象の)利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか?

はい。

面談シート（リーダー実習生用）

104年12月6日(火)

(協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル: A・N さんの面談)

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか?

・そのスタッフの性格を良く把握していたと思う。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか?

・最初に時間も伝えながら良かったと思う。

・内装がスタッフに気づいて、無言の時間もある場合が多いと思う。

3. (対象の)利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか?

・よく声かけしてらっしゃると思うので、良かったと思う。

面談シート（リーダー用）

104年12月6日(火) 氏名(イニシャル: A・N さんの面談)

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか?

・できていたと思う。

・言葉を少し迷いながら言っている印象があった。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか?

・傾けられていた。

・不安以外の前向きな言葉を引き出せた方がいいと思った。

3. (対象の)利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか?

・情報共有・発信が不得手なところだが、発信するためのアドバイスができていない。
の際

面談シート (リーダーとスタッフとの面談)

大坪

4年12月6日(木)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか?

- ・カンファレンスで決まった 頭の中ではできている。実行は半分。
- ・前向きなカンファレンスになっている。
- ・カンファレンスができていてすごいと思う。これからもっと中身をよくしていきたい。

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか?

- ・情報発信、受信も十分ではない。

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか?

- ・日々の業務に追われていて スタッフ間のコミュニケーションがとれていないと感じる。

4. 勉強会 (コミュニケーションスキル) で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか?

- ・表情を気づけて見るようにしている。
- ・コミュニケーションがうまくいった
- ・不安を感じている利用者

5. しごとのころえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか?

〈行動目標〉

〈ケアのころえ〉

まずは今の目標を越えたい。

6. 自由特記

- ・委員会活動について
- ・皆でやっていくように、リーダーから皆に言ってもらいたい

企画の段階から

面談シート (リーダーとスタッフとの面談)

(M.O) <CW>

104年12月6日(木)

1. カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか?

- ・頭に入っている。実際、できていないという事がある (時々、評価としては)。
- ・やってみようと思う。忘れてたり

2. そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか? (曜日決めで実行)

- ・今までに比べて、カンファレンスで決まっていたリーダーに感謝
- ・内容を濃くする為にはこれからかたむと思う。

3. 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか? (T?の)

(発信、受信)

- ・実際にやってみてモチベーション、評価はいい。情報共有できているのも (自分止まり)
- ・話す時間 (フランク) が必要と感じる。

4. 勉強会 (コミュニケーションスキル) で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか?

- ・(利用者の) 表情を気にするようにした。
- ・利用者から不安要素を聞き出した時、自信につなげた。

5. しごとのころえ 2016 で、今の神園にあったアップデートはありますか?

〈行動目標〉

〈ケアのころえ〉

初めは見ない。このままだ、これを目標としていきたい。

これから出来るようにしていきたい。

6. 自由特記

- ・行事活動では、意見を求めると、中々皆からの返信が来ない。
- ・リーダーから皆へもっと皆で考えるところからやってみようことを伝えてほしい。

面談シート（スタッフ用）

R4年12月6日(火) 氏名(イニシャル: M.O)

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

出来ていると思います。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

毎日声かけをして頂き、アドバイスもしていただき、
仕事に取り組みやすしていただいています。

3. (対象の)利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

アンファレンスを通して、また旧頃から利用者様の
名前を出しているのを、ケア方針を思い出せる事ができ、
フォローもしていただいています。

面談シート（リーダー実習生用）

104年12月6日(火)

(協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル: M.O さんの面談)

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

・答えてくることが多い質問が出来るようになって思う。
・話す言葉数も少し多くなったと思う。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

・面談の際の座り位置(横並び)は良かったと思う。
・話すスピードも適度だった。その人の出来ることを誉めていた。

3. (対象の)利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

・自分が自信するよりもリーダーからの自信の方が常に頼れる時も
あると思うという発言が印象的だった。

面談シート（リーダー用）

4年12月6日(火) 氏名(イニシャル: M.O さんの面談)

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

・できていたと思う。
・「どうして」という質問をする事で相手の言葉を引き出したと思った。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

・今困っているであろうことが素直に伝えてもらえたと感じる。

3. (対象の)利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

・委員会活動については、任せきりになっているところがあると感じていたが
フォローの仕方に自分自身も迷いがありフォローできていた。

面談シート (リーダーとスタッフとの面談)

神代

4年12月6日(火)

- カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？
・全員が参加できないので、どうしたら皆で情報共有できるか。皆で統一したケアができていないのでダメだし。
・おしゃべり、時間が経つと、その話になってほう。
・何かしら、いいとこを共有している。
・工夫がある。
- そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？
・見えないといけないと思う。自分たち自身が気持ちや時間などの余裕がほしい。
・記録に残さないとと思う反面、他の二つに困りかねない。
・4年に認知症の方の環境要因として、私たちがいかにことを意識している。
・変化を残す。
- 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？
・職員、サポーター、ボランティアの会議の中で、色んなことがわかるのかと思う。時間。
- 勉強会(コミュニケーションスキル)で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？
・利用者の反応に合わせて、きっかけを作りにしている。
→ 声のトーンなど
・人の反応もよく見えるようにしている。
- しごとのころえ2016で、今の神園にあったアップデートはありますか？
(行動目標)
・気づきを感じる、自分たちという気持ちになる。

(ケアのころえ)

6. 自由特記

- ・他のスタッフと同じようにリーダーに伝えられているか。遠慮はないか。
- ・皆同じ方向(いい方向)に向かっているか。
- ・業務時間外でできる工夫

面談シート (リーダーとスタッフとの面談) (S.K)(CW)

104年12月6日(火)

- カンファレンスで決めごとしたケアが実行できていますか？
・もう少し、色んなことを決定して周知していく必要があるのでは無いかな。
(統一したやり方)
- そのケアに対して困っている事や改善したいことはありますか？
・自身に余裕がなくて、利用者と一緒に困っている。
・時間の余裕がなくて、利用者に伝えている。
・日中業務(記録など)あと回しにしてTPに回っている→しかし、残務として残る。
- 他のスタッフとの情報共有は出来ていますか？
・他スタッフのケアも、全員で見て、お互い助け合っている。文章化して情報共有。
・毎日出勤スタッフじゃない方は、下手に口出し出来ないのでは無いかな？
- 勉強会(コミュニケーションスキル)で実施したことは現場で活かすことが出来ていますか？
・活かしている(記録へ声かけする時は、落ち着いた声かけが有効なのか分かった)。
・色々な声かけを声かけと変化をつけている。(一編通りではない)。
- しごとのころえ2016で、今の神園にあったアップデートはありますか？
(行動目標)・・・フレッキシブルな役割？(リーダー談)
(Cool + Head) 冷静さ

(ケアのころえ)・・・心に置いておく指針。(リーダー談)

(Hot + Heart) 熱い気持ち。

6. 自由特記 (提案)

- ・ケアの引き継ぎノートや活用？→グループワークの新作成？
- ・関心した事を記録に残せるようにしていく。(利用者の変化を)。
- ・そういった事をささく(みんなに話す機会をもっとある)。
- ・リーダーが対応しているのと一度見てみる時もある。
- ・みんなは何でもリーダーに何でも言うて聞いていこうかな。他のスタッフも同様に言っているか？

面談シート（スタッフ用）

2024年12月6日（火）氏名（イニシャル：S.K.）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

はい。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

運営の立場でのバリエーションを難しいとは思いますが、スタッフの意見を聞いて下さい。

3.（対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

利用者に対する情報を発信してあげている。

面談シート（リーダー実習生用）

2024年12月6日（火）

（協力スタッフ〈リーダー〉とイニシャル：S.K. さんの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

自分と同等の立場にある人への面談は緊張すると発言あり。
(21)

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

- 提案に対し、解決に繋いづくように返答が出来ていた。
- 思いと吐露できる状態にできている（質問がGood）。

3.（対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

1-2が対応しているのを一度見つけた時もあるとスタッフより発言あり。

面談シート（リーダー用）

2024年12月6日（火）氏名（イニシャル：S.K. さんの面談）

1. スタッフの力量や能力に応じた発言が出来ていましたか？

明確な言葉（キーワードなど）を使って、同意を得るだけでなく自分の考えを交えた発言をしていた。

2. スタッフの話をよく聞き、スタッフの困りごとなどにリーダーは耳を傾けられていましたか？

言葉一つ一つをしっかりと聞いて、何を伝えようとしているのかを考えながら相手の言葉を聞いた。

3.（対象の）利用者に対して決めたチームのケア方針の、その後のフォローはできていますか？

業務改善についての話ができたが、実際には取り組んだことに対してのリーダーとしての客観的意見や助言ができずにより、そのままになっていることもある。

面談シート（協力スタッフ〈リーダー〉との面談）

R4年 12月 5日（月）

タイトル：（ 現場スタッフとの面談を終えて〈1日目〉 ）

①面談の段取りについて

・面談の順番は新人さんを1番にしようとは思っていたが、今日の順番（新人から始まり、経験が浅いスタッフや入職後間もないスタッフの順）になったのは偶然。結果この順番で良かったと思う。今後は面談する際は順番も考慮すべきことがわかりました。

・自分の中で面談の目的や内容が定まっていなかったのも、そこは反省点。レジュメを用意して目的に沿った意見の吸い上げが出来るようにしなければと思いました。

②面談の遂行について

・今までこの事業所では面談をやったことがなかったので、自分自身気構え、緊張があった。たどたどしさが相手にも伝わってしまったかもしれません。

・今までは同じスタッフ、仲間としての関係性を構築してきたので、あらためて「リーダーとして」という明確なリーダーとスタッフの関係性を相手はどうおもうのだろうかという不安がありました。

ネガティブな発言になってしまったらどうしようとか、的確なアドバイスができるのかとか。

③面談の効果について

・スタッフとの面談は今まで機会がなかったので、自分も話を聴く大事さがあらためて分かったし、自分の思いも直接伝えることができたので良かったと思います。

・面談は現場の問題点や課題がカンファレンスよりも、マイナスな部分も含めて明確に見えやすいと感じました。

④今後の改善点（リーダー実習生からのアドバイス）

・時間配分はレジュメに対して適切に行えていたと思います。

・レジュメの質問に対して答えを導き出したらいいか？もしくはその人の考え方を聞くのか？迷ったのですが、まずは後者のその人の考え方を聞くことからが始まりだと思います。一度の面談で答えを導くのではなく、幾度か面談を重ねていく上で答えや方向性を示していけたらいいですね。

・相手が出来ないことへの発言や、疑問に感じる発言が出たら「それは何故でしょう？」や「そう思うのは何故でしょうか？」という風に聞いて掘り下げていってもいいかもしれませんね。

・自己評価にもありましたが、話の途中で割って入る癖がでていたようなので、次回はその辺りをもっと注意してやってみましょう。

面談シート（協力スタッフ〈リーダー〉との面談）

R4年 12月 6日（火）

タイトル：（ 現場スタッフとの面談を終えて〈2日目〉 ）

①面談の段取りについて

- ・面談シートがあることで面談のテーマがはっきりし、気構え自体はなくなりました。
- ・認知症ケアに対するこの面談の意図を伝えるのが難しかったです。

②面談の遂行について

- ・昨日（初日）よりもスムーズに進められたと思います。た、同じ質問でも、そのスタッフそれぞれに対して聞き方に悩みました。
- ・昨日の反省から、クローズドクエスション（Yes・No）に対しての「どうして…」（How）を取り入れるように意識しました。
- ・また自身の経験値からの考えを取り入れながら、相手の伝えたいことを誘導というか、上手く引き出せたのではないかと思います。

③面談の効果について

- ・日頃の業務の中で、スタッフが感じていることを直接聞くことができ、お互いにそのイメージを共有できたことは大きいと感じました。
- ・また業務の見直しのきっかけになったと思います。
- ・スタッフからの助言で、現場がリーダーに望んでいる事も見えてきたように思います。
- ・スタッフは自分の意見などが形になって、それが実行してもらえて、共有出来ていることが嬉しいのだなと感じていることが分かりました。

④今後の改善点（リーダー実習生からのアドバイス）

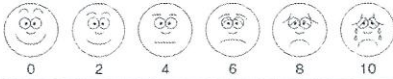
- ・昨日同様、面談の際の座り位置（横並び）に配慮した点で、視線を強く感じず、相手が委縮することなく面談出来ていたのは良かったと思います。
- ・自分の悪い癖（相手の話に割り込む）が出ないように意識して面談していたのが良く伺えました。
- ・相手の話を聴くってすごく、疲労も伴うし、つい自分の意見を言ってしまうようになるので大変かと思います。しかし、相手の気持ちを吐露させることで、面談の後のスタッフの表情はとてもすっきりとした穏やかな表情に見えました。これはスタッフに限らず、利用者やケアにも通ずることだと思います。中々、一朝一夕で出来ることではないかもしれませんが、「聴く意識」を忘れずに継続してみてください。
- ・スタッフの性格をある程度把握した上で、話す時の言葉のチョイスやニュアンスに気を付けながら、面談されていたのはとても良かったと思います。
- ・今後の課題としては面談の前にある程度面談の（予定）時間を相手に伝えてあげた方がいいかもしれませんね。相手は一体どのくらい面談があるのだろうと思ってしまうかもしれません。
- ・相手に配慮しすぎて、言葉数が少々多いのも気になりました。言葉数が多いと、相手は質問の焦点がどれなのか分からなくなってしまう恐れがあります。メリハリをつけてもいいような気がします。

観察記録シート①（スタッフ用）

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイスケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

*怒っている場合は（数字・怒）と記載

日時	11/22 11:00頃	/ : 頃	/ 午後 頃	/ 午後 頃	/ : 頃
関わり・変化などの	<p>(8→2)</p> <p>ホールで過ごしていたこと、和室にて化装体験(調理はから)する。</p> <p>次第に表情がやわらかくなり、料理サッカー、魚釣り、家族の話は更に笑顔で返答されるようになっていった。</p> <p>「食事は自席(ホール)で」との声かけにも→</p>	<p>()</p> <p>納得され、話もスムーズに進行することができた。</p> <p>※この日は火曜和室、娘様と来所され、到着早々に帰宅願望が示されに。</p>	<p>(6)</p> <p>出口を探してウロウロしている。</p> <p>脱衣所のドア、リベリ室入口にて「ここは出口ではない」と伝えられ、納得される。</p> <p>少しするとおにウロウロされる。</p>	<p>(6)</p> <p>「帰りたい」との事でソファにて傾聴し、帰って奥様に言い聞かせる事がある。この事に何と伝えたいか、わからないう返答。</p> <p>少しすると「いいです」と言い、おに急いで自席(ホール)へ誘導する。</p>	<p>()</p>

③T様と関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日時	/ 午後: 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化などの	<p>自席のソファにて傾聴時、リダから「大丈夫そうだったから、離れてみて」との声かけあり。</p> <p>場面のセリ替えや見極めが難しくなった。</p>	<p>話かけられ、対応、こちらからは積極的な声かけを控えてみようとの声かけあり。</p> <p>遠目見守りや所在確認の必要があり、活動中気になった。</p>			

◎ケアを振り返っての気づき◎ 表情が険しかったり、声を荒げたり場面があっても、ゆっくり傾聴する事で落ち着き、趣味の話は更に表情がやわらぎ笑顔にはなり、寄り添う気持ちを持ち、いいと思う。

伝えている事、帰宅願望の理由等くみ取る事ができず、に苦しい。

生活歴を把握し、接する事で声かけにつなげた部分もあり、事前の情報確認の大切さも感じた。

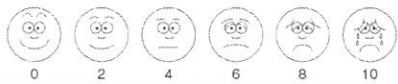
大平

観察記録シート①（スタッフ用）

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイススケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	/ 14 : 30頃	/ 14 : 00頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化するスタッフと利用者の	(6) 不安な表情で近づいて来られ「今日はこれで帰らせていただきます」とのコメントあり。「分かりました。今日はありがとうございました。」との返事に笑顔になられ、一度席に戻られた。	(8) 室内をウロウロされている。声かけに「女の人を探しています。どの方だったかな。その人にお願ひしてたから」とのコメントあり。ベンチに座って頂き傾聴するが、不安そうな表情は消えず、その後他のスタッフへ、同じ事を聞かれていた。	()	()	()

③T様との関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化するリーダーの	リーダーは速目から見守られていたが、T様が席に戻られた為、見守りで終わった。ご本人様 いったんおちつかれたので、見守り対応で良かったと思う。	リーダーもその後声かけ傾聴されていたが、T様の表情は変わらず、リーダーより、しばらく声かけせず見守りをしようとの事、見守りを行なったが、表情は変わらなかった。			

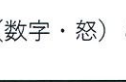
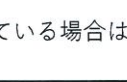
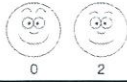
◎ケアを振り返っての気付き◎

観察記録シート①（スタッフ用） 赤司

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイススケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
スタッフ・変化などの関わり	(6) 出のち呼ばれている 様子と訓練室に 入られる。職員を 指し「あそこは？」 と尋ねがあり「あそこは、 段差があり、職員だけが 出入りします」みたいな 事をお伝えすると 少し残念な顔をされ 方向転換された。	(8) 胸ポケットに自分の 名刺を入れてあり 「これは？」みたいな事を きかれ「名刺ですわ。 こちらでお預りしよろか」 という「そういって（名 刺を）とまた別の 話をされた。	()	()	()

③T様との関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
スタッフ・変化などの関わり	そこから出ておても いいからねと、いわれた 私の中では、危険 だから、常設は 絶対ダメという気があり スタッフ一斉に T様の気分転換に そかう行動もありな と感じた。	質問されたことを そのまま迎えた。 納められた。 こちら側がすぐ解決 しようとしたことが だめだったと思う。 もとT様の本当に 言いたいことを引き 出せるより、まずは 聞いていただくことで ゆっくり聞く姿勢も とてもおもしろいと思った。			

◎ケアを振り返っての気付き◎

観察記録シート①（スタッフ用）

中島

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイススケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化など スタッフと利用者の	(4) 室内から廊下へ歩き出された。帰宅願望あり、ウロウロされる。室内にもどりたいかの声かけに、中へ行かれるが、すぐに廊下へ出られた。洗面台近くにいたスタッフがT様に話しかけてくれたので、その場を止まられた。	(6) 午前中より混乱？帰宅願望あり、室内に入られず。廊下にてウロウロされる。ベンチに座り長く話をし、傾聴する。その後午後は、落ち着き見られ、徐々に短時間参加され笑顔もみえた。糸巾着の仕分けも取り組まれた。	(4) 室内から廊下へウロされる。時々声かけをせずに様子を見守りましよう。他スタッフより聞いたので、遠目に見守った。表情は穏やかで、早目に室内にもどって二うれているように感じた。	()	()

③T様との関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化など スタッフとリーダーの					

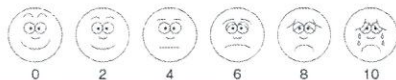
◎ケアを振り返っての気付き◎

観察記録シート①（スタッフ用）

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイススケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	11/21 14:30頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化するスタッフと利用者の	(4) 目が合つたにめ そばに行くと、 「エ場の……」入口 はあるけど出口が 分からないと言わ れる。しばらく相づ ちをうちながら傾聴 「ありがとございまい と言われ、序々戻られ ア々何をいふえい のか分からないアめ 対応に困る	()	()	()	()

③T様との関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の变化などを記録に残しましょう。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・変化するリーダーの					

☺ケアを振り返っての気付き☺

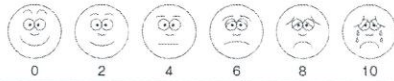
観察記録シート①（スタッフ用）

坂本

①対象のご利用者（T様）と関りの中でケアの実施や対応に悩んだ事、成功・失敗体験等のエピソードを記録に残しましょう。

②その時のご利用者の表情をフェイススケール（数字）にて記載し、利用者の変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日時	1/14 20頃	1/15 10頃	1/15 頃	1/14 20頃	1/15 頃
スタッフと利用者の関わり・変化など	<p>(4)</p> <p>室内から廊下をうろついていて、廊下でベンチ椅子に掛けせんと声をかけ、10~15分程ゆっくり話をしたり、その後自らホールにもどられいざらく落ちつかれていた。帰る時出口についている葉は出なかった。</p>	<p>(8) ぬ→9</p> <p>帰宅後、廊下の出口を探して早い時、廊下をうろついていました。15~10頃トイレ移動で利用者もスリッパもT氏も玄関横の空向に集まっていた。T氏の落ちつかない様子、表情を見てあと20分程帰りの声を掛け、T氏の手ではらいのける仕事</p>	<p>()</p>	<p>(4~6)</p> <p>廊下をうろついていて、相談室へ案内しお茶をゆくり飲ました。途中でT氏は落ちつかない様子、表情を見て、T氏と話していました。ただ話の意味がわからず、うんうんとおぼろげにうなずいていました。</p>	<p>()</p> <p>その後T氏が移動室に案内された際に伴い、T氏も立ち立って廊下へもどられました。</p>

③T様と関りの中でリーダーからアドバイスを受けたことや、それを受けてどう感じたか、自身の変化などを記録に残しましょう。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
スタッフとリーダーの関わり・変化など	表情はまだ苦笑いの様で、他の利用者はレク中で歩行者が多く、ゆっくり座って会話できませんでした。内容は昔の仕事の事など聞いてみたのですが、お茶淹れながら話しました。	出口を案内しスリッパに出口を向くと言われ、帰る時向は15~30と言われ、徐々表情が4→6→8→9と変化していき、その8→9頃に私が声をかけた際、T氏がきこりを作ると感じました。閉鎖的な環境、希望、願望を言っているスタッフ	でも、1/8のカンで帰宅後、廊下の出口を探して早い時、廊下をうろついていました。T氏の落ちつかない様子、表情を見て、T氏と話していました。ただ話の意味がわからず、うんうんとおぼろげにうなずいていました。	廊下は歩行訓練とされている方が多く、人の移動もあり落ちつかないと思われ、相談室へ案内しお茶をゆくり飲ました。途中でT氏は落ちつかない様子、表情を見て、T氏と話していました。ただ話の意味がわからず、うんうんとおぼろげにうなずいていました。	ら、お茶を淹れながら話しました。内容は昔の仕事の事など聞いてみたのですが、お茶を淹れながら話しました。

☺ケアを振り返っての気づき☺

起る要因が十分にそろってしまっていると感じました。

観察記録シート②（協力スタッフ〈リーダー〉用）

2/16

①対象利用者とスタッフの関りを観察し、助言やサポートを行った事や気になった事を記録に残しましょう。

②その時のスタッフの表情をフェイススケール（数字）にて記載し、スタッフの変化を記録に残しましょう。

【笑顔】



【不安】

* 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
リ 関 わ り ・ 変 化 な ど の	(6) 昼食後から デイルーム内や 廊下を歩き回られ る。扉がある場所 に行く化更向が あるため、離 れ設にならない ように注意する 必要性をスタッフに 伝えた。	(8) 昼食後の不安な 様子が「変わらな い」られる。他者の 活動に興味を 持たれる様子も ないため、表情や 発言に注意し 関わる。同様に スタッフにも表情 発言を気にしてみる よう助言した。	(8) 「どうして帰らな いのか」と「困った」 との発言があった。 廊下やデイルームを 歩き回る理由と して「やはり「帰 りたい」感から 出た」との思い があるように感じ られたため、スタッフ とも共有した。	()	()

③スタッフに助言やアドバイスをしたことで、それを受けて対象利用者はどう変化したかなどを記録に残しまし
よう。

日時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
リ 関 わ り ・ 変 化 な ど の	離れ設の可能性 やリスクを共有する ことが必要である と強く感じたもの の、抑制にならない のかと疑問に思 うところもあった。 女子きなように行動 してもらって、どうい う行動をされるのか。 表情や言動を 観察した。	不安な様子に 変わりなく。 スタッフが傾聴し るも言葉のつづま は合わず、何を 言おうとされているの かをとめることが できないでいる。 ワードとしてくり返し 聞かれるものを 抽出してみるように スタッフにも助言する。 傾聴の際のポイント になれるように思っ	午後の不安な表 情や行動には 大きな変化みられ ず。本人の生活 歴から 1ヶ月前の 仕事にまつる言を してみたと、自分 から思い出したよう に「ガズ」の話を された。		

☺ケアを振り返っての気付き☺

観察記録シート③（リーダー実習生用） 葛西

① スタッフと協力スタッフ〈リーダー〉の関りを観察し、気になった事（気づき）や助言が必要と思われた事を記録。

② その時のリーダーの表情をフェイススケール（数字）にて記載し、リーダーの変化等を記録。

【笑顔】       【不安】 * 怒っている場合は（数字・怒）と記載

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・効果・反応などの	（ ） スタッフがリーダーにケアの統一の周知を依頼するも、結果、全員に情報が行き渡らず、どうしたらいいかわからずにいるスタッフがいた。	（ ） リーダーはスタッフのケアを見守っていたが、その後のフォローがなく、その場しのぎのケアに終わっていた。	（ ） リーダーのアドバイスでその通りにケアを行うと、その日は上手くいっていた。現場対応したスタッフはリーダーのような機転は私にはできないと嘆いていたが、今回のケアを自分の引き出しの一つにすることができていた。	（ ） 他の利用者との兼ね合いもあり、不穏症状が出てきた利用者に対して、別室に誘導するケアが見られた。そのケアが良いか悪いかは別として、リーダーとスタッフで色々取り組んで反応を見てみようとする姿勢が見られた。	（ ） リーダーがスタッフに、利用者の表情もそうだが、ケアする側の表情も困った顔をしてると、相手にもその感じが伝わってしまうよとアドバイスをしていた。なるほど、一理あるなと思った。聞いたスタッフも納得していた。

③ リーダーがスタッフに助言やアドバイスをしたことで、それを受けて スタッフや対象利用者は どう変化したかなどを記録。

日 時	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃	/ : 頃
関わり・効果・変化などの	利用者の困りごとに、ケアする側がすぐに解決しようとする姿勢が逆に利用者の不快さを増させていたように思える。	利用者がスタッフに話しかけらる内容がすぐにはわからずとも、理解しようとする姿勢は崩さずに、傾聴に特化してケアを行ったことは、利用者の不満を軽減出来ていたように思える。	帰宅願望が現れた時に、離脱や転倒しないようにとリスク面が上回ってしまい、利用者の困りごとへの視点が欠けているように感じた。利用者もスタッフの誰に何を言っても聞いてもらえないと言った困った顔が終始見られた。		

☺ ケアを振り返っての気づき ☺

カンファレンスシート

会議名	認知症介護実践リーダー研修2022 「自施設実習（後半）の取り組みについて」		
開催日時	令和4年12月2日	記録者名	葛西
参加者名	葛西（リーダー実習生）・久保（協力スタッフ：司会） 神代・小林・大坪・赤司・副島・坂本		
検討が必要な 項目・議題	認知症介護実践リーダー研修の自施設実習を通じて、チームケアで取り組んだ記録をどのように残していくのか？		
検討内容	1. 実習（前半）の取組みの振り返り 2. 後半の取り組み方法に関して 3. 観察記録シートについて		
検討結果	①前半の実習（11/25～29）の間で対象利用者に関わった記録（その時に対応したスタッフの声掛けや対応の反応など）を通常の個人ケース記録に残していくようにしていたが、事実としての記録は残っていたが、対応や反応、またリーダーとのやり取りなど細かな記録としては不十分だった。 ②関わり方や反応、ケアの良し悪しを評価するためにも、T様に特化したケース記録用紙の必要性と考え、「観察記録シート」を作成、書き方の説明を行う。 ③そのシートを用いての後半の実習の取組みについて確認を行う。 ④一つ、前半の実習を終えてケアの統一をいくつか図ってみてはとの意見あり。以下、後半実習に向けてT様に対応する際の決め事とし、後半の実習に臨むことを確認する。 〈ケアの統一〉 （1）帰宅願望が見られ室内をうろうろされても、声掛けし、状況によってはずっと付き添わなくても良い。 （2）万が一、T様が何らかの理由で興奮されていたら、じっくり傾聴し、何が原因なのか探してみる。 （3）他スタッフにもわかるような状況を記録していく。		
要検討課題	（1）観察記録シートの有効性と今後の課題 （2）現場スタッフとリーダーの関わり合い、情報共有について （3）現場スタッフとリーダー（協力スタッフ）の個人面談 （4）リーダー実習生の協力スタッフに対するスーパービジョン（OJT）		

カンファレンスシート

会議名	認知症介護実践リーダー研修2022 「自施設実習（後半）の取り組みの進捗状況について」		
開催日時	令和4年12月8日	記録者名	葛西
参加者名	葛西（リーダー実習生）・久保（協力スタッフ：司会） 神代・大坪・中島・副島・坂本		
検討が必要な 項目・議題	認知症介護実践リーダー研修の自施設実習を通じて、これまでのチームケアで取り組みの進捗状況を振り返りと残りの実習での活かし方		
検討内容	1. 実習（後半）の取り組みの進捗状況の確認 2. 「ケアのこころえ2016」の今後の活かし方について 3. 残りの実習の取り組みと予定について		
検討結果	①利用対象者が利用中止になってしまったので、これまでに取り組んできたことを回想しながら「観察記録シート」に記録してもらうように依頼。 ②「ケアのこころえ2016」の行動目標もケアのこころえも両方ともどれも大事。アップデートとかではなく、もう一度この指針をチームケアに浸透させ、念頭におきながらケアに取り組んでみてはどうかとの意見あり。 ③スタッフの意見の中でも、日々の業務をこなす中で… （わ）…私たちも環境の一部です。 →私たち日々の言動が利用者に影響を与えてもいるし、拍車をかける場合がある。これに気を付けながら… （ぼ）…ぼちぼちと。ゆったりとした環境を。 →を目指していきたい。そして… （し）しっかり話を聴きましょう。 →に繋げていきたい。しかしどう作り上げていくのかは今後の課題。 →といったように、一つ一つも大事だが、それぞれがリンクしているので、一気に全部ではなく、少しずつそれぞれをこなしていけるような努力をしてみてもどうかとの意見あり。		
要検討課題	(1) 情報共有の仕方（ツールの活用） (2) ケアの統一 (3) みんなが意見を出し合える環境作り		

カンファレンスシート

会議名	認知症介護実践リーダー研修2022 「自施設実習の取り組みのまとめについて」		
開催日時	令和4年12月26日	記録者名	葛西
参加者名	葛西（リーダー実習生）・久保（協力スタッフ：司会） 神代・小林・中島・池野・副島・坂本		
検討が必要な 項目・議題	認知症介護実践リーダー研修の自施設実習を通じて、チームケアでの取り組みのまとめ・評価		
検討内容	1. 実習（後半）の取組みの振り返り 2. 実習の評価・考察 3. 実習を経て、今後の課題や継続していくこと		
検討結果	①それぞれの詳細については振り返りシート参照 ②ケア方法での今後の参考になるように、意見交換行う。 ・（利用者の）話を聴いて意味などを聞き取れない時はとにかく同調している。無理に答えを導きだそうとしない。 ・理解しようという気持ちよりも＋αの言葉かけをしている。 →それが”寄り添う”ということではないだろうかとの意見あり。 ・思い込みから始まるスタートケアでは絶対ダメ、との意見あり。 ③実習の評価 ・短い実習期間の中で、日にちがかみ合わず実習に取り組めなかったり、中断があったりで、一つの成果としては出せなかったが、チームで取り組むという意識が変わったことで、ケアへの見方・考え方は変わってきたと思うとの評価あり。 ④今後の課題 ・日々の業務に流されていく中で、ケアへの意識、またチームケアへの意識の低下が必ず訪れると思う。いかに継続が難しいか、時間がないという理由だけであきらめに転じているような気もする。時間がないなら時間を作る努力も必要になってくるのではないか。		
要検討課題	(1) チームケアの理念への意識の継続		

振り返りシート

協力スタッフと観察記録を確認し、気付きや改善すべきと思われる事、継続する事等を協議する。

現場スタッフ

①継続していくこと

- ・話されている内容を理解しようとする姿勢は崩さずに、傾聴に徹してみる。
- ・リスク面だけにとらわれずに、不穏な表情が消えるようなケアを色々試してみる。

②改善点

- ・利用者だけに視点が行きがちだが、話を聴いている自分の表情はどうだろうかと俯瞰で見てみる。
- ・ケアの引き出しができたなら、それを他のスタッフと情報をどんどん共有していく。

③気づき

- ・自分に時間的な余裕のなさの中でケアにあたっても、それは利用者にも伝わってしまう。
- ・傾聴はまず、向き合って話を聞きますよという雰囲気を作らないといけない。

④観察結果を踏まえて今後につなげたい事

- ・同じケアをしても、その日その日で違う答えが返ってくるので、どんな答え（反応）がきてもケアの転換が出来るように常に自分の中のケアの引き出しを増やしていく。

協力スタッフ

①継続していくこと

- ・アドバイスをしたら、その後のフォローを忘れない。
- ・ケアの方向性が決まったら、全員に周知できるようにする。

②改善点

- ・リスク面だけにとらわれ過ぎないようにする。
- ・情報共有、情報交換がもっと手軽にできるようにする。

③気づき

- ・現場スタッフが困っていることに、こちら側から気づいてあげないといけない。
- ・スタッフ各々に同じことを伝えても、その人によって伝わり方が違うのでケアの振り返りが必要。

④観察結果を踏まえて今後につなげたい事

- ・利用者の困りごととも一つ一つ違うように、スタッフの困りごととも一つ一つ違うので、まずは意見を吸い上げる事。

リーダー実習生

①継続していくこと

- ・現場スタッフと協力スタッフ（リーダー）との橋渡し
- ・スタッフへのこまめな声掛けと情報交換

②改善点

- ・片方（一遍）からの視点だけでなく、多側面から見れる視点を持つ。
- ・情報共有、情報交換ができるシステム作り

③気づき

- ・行動目標とケアのころえが頭にしっかり入っていれば、いつでも基本に立ち戻れる。

④観察結果を踏まえて今後につなげたい事

- ・時間が経つことで、忘れがちになってしまう行動目標やケアのころえをいかに伝え続けていくかが課題。

面談シート（協力スタッフ〈リーダー〉との面談）

R4 年 12 月 26 日（月）

タイトル：（ 自施設実習を通しての協力スタッフとの事後面談 ）

〈K：協力スタッフ ・ L：リーダー実習生〉

①実習を終えての感想はいかがでしょう？

K：実習お疲れ様でした。途中、対象利用者が利用中止になったり、Lさんがコロナ感染したりで中断したりして一連でやったのかどうかわかりませんが、Lさんの役に立てたのなら良かったと思います。

L：コロナ感染による実習中断は申し訳ありませんでした。スタッフとの面談も中途半端になってしまって…、それでも Kさんにとっても新たな気づきが生まれたのなら一つの成果はあったと思います。

②スーパービジョン（ティーチング・コーチング）はいかがだったでしょう？

K：これまでも座学で勉強してきたことはあっても、実際に OJT で取り組む事を現場で行ってこなかったじゃないですか、組織としての教育展開としても。ですが、実際にやってみると疲労感は半端なかったですが、やっぱり充実感がありましたね。スタッフからも意外なコメントや考え方が聞けたりとか。勉強になりました。

L：カンファレンスや面談を通じて私も Kさんにスーパービジョンを行ったわけですが、事前の準備が大変でした。またこうやって記録に残していくことも大変さを感じますが、やはり評価するにあたってこういった客観視できる書類が必要な事も学びました。

③事後アンケート（実習取組み後の振り返りとアンケート）の結果をみてどう思いますか？

K：結構、厳しい評価だなと思いました（笑）。自分ではもう少し変われたかなと思っていたのですが、やはり人はそうそう変わらないんでしょうかね。しかし、この現場スタッフの率直に意見をしてくれたという意味では忖度せずに、これからも意見交換ができるのではないかと思います。現場スタッフも実習に取り組む事で意識が変わったとも言っていましたし、この実習が今後無駄にならないようにしていきたいです。

L：そうですね、正直この短期間で人格が変わるほどの成果が上がるとは私も思っていませんが、一つでも Kさんなり現場スタッフなりに意識の変化を残せるものができたのなら、それで十分かとも思います。

④今後の課題として、何かありますか？

K：そうですね、やはり継続でしょうか。チームケアでの取り組み、意識改革、情報共有を一過性で終わらせない為にも、継続して取り組んでいくということが大事になってくるのではないかと思います。

L：そうですね、その「継続していく」ことが難しいところではあるかと思いますが、是非今後も少しずつでもいいので、チームとして成長できるように頑張っていきたいと思います。ご協力ありがとうございました。

認知症介護実践リーダー研修2022 自 施設実習取り組み後の振り返りとアンケート

認知症介護実践リーダー研修の自施設実習にご協力いただきありがとうございました。

今回、コミュニケーションスキルの勉強会や職員教育（OJT）の理解や実践に関する取り組みを行いました。取り組みを通して協力スタッフ（Kリーダー）や皆様自身の変化についてお尋ねします。

以下の項目になっております。

1. 協力スタッフ（Kリーダー）の変化について
2. 対象利用者の変化について
3. 皆様自身の変化について
4. リーダー研修（葛西）について

一部の回答内容につきましては野田施設長、久保副施設長との3人のみで共有いたしますが、誰の意見かはわからないようにしますので、あらかじめご了承ください。

このアンケートでの気づきを基に今後もよりよい職場環境の構築に努めますのでご協力の程、よろしくお願いいたします。

***必須**

1. 氏 名 *

例：葛西大樹

2. 1-1-1. 取り組み前と取り組み後のKリーダーの態度（表情や会話の際の向き合い方）に変化は見られましたか？ *

「変化があった」と回答された方は次の質問にお答えください。

1 つだけマークしてください。

- ☐ 変化があった
- ☐ 変化はない
- ☐ どちらともいえない

3. 1-1-2. 前の質問で「変化があった」にチェックをつけられた方は具体的にどのような部分に変化が見られたのか、一番当てはまるものを選択してください。

1つだけマークしてください。

- ☐ 表情が穏やかになった
- ☐ 目線を合わせて話せるようになった
- ☐ よく話を聴いてもらえるようになった
- ☐ 話をする際に、きちんと向き合ってくれるようになった
- ☐ その他: _____

4. 1-1-3. 前の質問の具体的なエピソードがあれば教えてください。

5. 1-2-1. 取り組み前と取り組み後のKリーダーの指導方法に変化は見られましたか？ *

「変化があった」と回答された方は次の質問にお答えください。

1つだけマークしてください。

- ☐ 変化があった
- ☐ 変化はない
- ☐ どちらともいえない

6. 1-2-2. 前の質問で「変化があった」にチェックをつけられた方は具体的にどのような部分に変化が見られたのか、一番当てはまるものを選択してください。

1つだけマークしてください。

- ☐ (指導が) 分かりやすくなった
- ☐ 自分の意見をよく聞いてくれるようになった
- ☐ 質問されることが多くなった
- ☐ 認めてくれるようになった
- ☐ その他: _____

7. 1-2-3. 前の質問の具体的なエピソードがあれば教えてください。

8. 1-3-1. Kリーダーとのやり取りの中で、「ハッと！」気づかされる事はありませんか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ あった
- ☐ なかった
- ☐ どちらともいえない

9。 1-3-2. 前の質問で具体的にどのような事を気づかされたのか教えてください。

10。 2-1. 対象利用者（もしくは同様の認知症症状のある利用者）にカンファレンスで決め事をした取り組みを実施して、変化はありましたか？

11。 2-2. その取り組みを実施して、職員の気づきや考えたことはありますか？

12。 2-3. この取り組みを実施して、これまでの自分のケアの振り返り・反省点があれば教えてください。

13. 2-4. 今回の取組み以外で、他に必要な関わり方のアイデアがあれば教えてください。

14. 2-5. 今回の取組みを実施して、今後どのような介護（ケア）を大切に心掛けていきますか？ *

15. 3-1. 今回、あなたが取組みを通して学んだ事はなんでしょう？

16. 3-2. 取組みを通して、自身で変わったと思うことは何かありますか？

17. 3-3. 取組み（実践）を通して、苦慮したことや上手くいかなかったことは何でしょうか？

18. 3-4. 認知症ケアに関して今後の目標をお願いします。 *

19. 4-1. 「コミュニケーションスキル」の勉強会は今後に活かせそうですか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない

20. 4-2. 「行動目標」や「ケアのころえ2016」は今後に活かせそうですか？ *

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない

21. **4-3. 今後も定期的なリーダーとの面談は必要だと感じますか？ ***

1つだけマークしてください。

- ☐ はい
- ☐ いいえ
- ☐ どちらともいえない

22. **4-4. 今回の認知症介護実践リーダー研修の取組みを評価するとどれくらい *
ですか？**

リーダー実習生（葛西）への総合評価として5段階評価で選択してください。

1つだけマークしてください。

良くなかった

1 ☐

2 ☐

3 ☐

4 ☐

5 ☐

良かった

23. 4-5. 約1ヶ月に渡り、自施設実習にご協力いただきありがとうございました。まだまだ途上ではありますが、チーム一丸となって今後も様々な困難（ケア）に取り組んでいきたいと思っています。
最後にリーダー実習生（葛西）に向けて、感想でも何でもご意見を頂戴できれば幸いです。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。

Google フォーム

認知症介護実践リーダー研修実習 (まとめ)

記入日 令和 4 年 12 月 26 日

施設名(デイサービスしあわせ工房神園)

研修生氏名(葛西 大樹)

1、職場実習企画における協力スタッフの変化や効果の評価について

- ・ 決定的な変化があったという評価には繋がらなかった。しかしその中でも表情が穏やかになった、話をする際にきちんと向き合ってくれるようになったとの評価もあり。
- ・ 指導に関しても分かりやすくなった、根拠をもって説明してもらえるので納得してケアに活かすことができるとの評価あり。

2、この実習を通しての成果（利用者やチームの変化）について

- ・ カンファレンスを重ね、ケアの方向性をみんなで共有し確認したことでケアを行う際に迷いが小さくなった。
- ・ 今の声掛けがどうだったのか、声掛けに対して利用者の表情や反応はどうだったのかなど、今までよりも振り返りをするようになった。
- ・ 自分自身に時間や気持ちに余裕がないと、そのケアが利用者には伝わってしまうことがわかった。
- ・ 相手を納得させようとする気持ちが上回っており、実際は傾聴できていなかった。

3、実習生（企画者）の実習を通しての総合的な自分自身の評価

- ・ スーパービジョン（ティーチング・コーチング）、OJT を今まで経過をたどりながら、また評価も書面に残すなど行いながらやってきたことが今までなかったので、今回の自施設実習は大変さを覚えたことと、それに見合う充実感を味わうことができた。評価としてはこれからの自身のリーダーとしてのふるまい、また次のリーダーを育てていくことで評価されていくものと思われる。一過性にならず、継続していく困難さはあるが、誰かが迷い悩んだ時に、自身を見てもらうことで導けるリーダーになっていきたいと思う。

認知症介護実践リーダー研修2022 目施設 実習取り組み後の振り返りとアンケート

8 件の回答

[分析を公開](#)

氏 名

8 件の回答

小林麻衣香

大坪美穂

副島江里子

中島 明美

神代寿美子

久保恵子

野田喜則

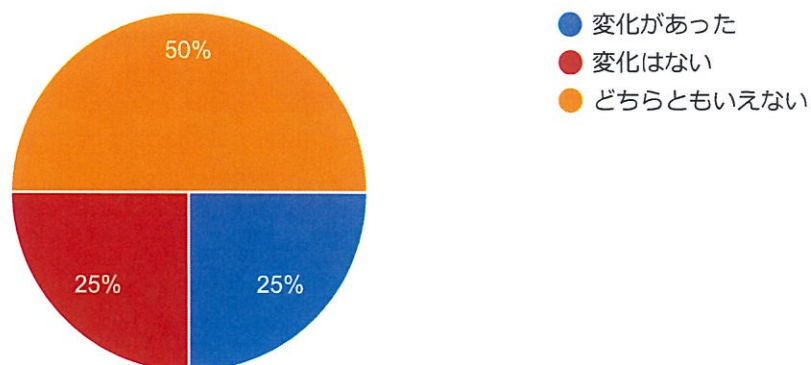
赤司菜津美

1-1-1. 取り組み前と取り組み後のKリーダーの態度（表情や会話の際の向き合い方）に変化は見られましたか？

コ

ピ

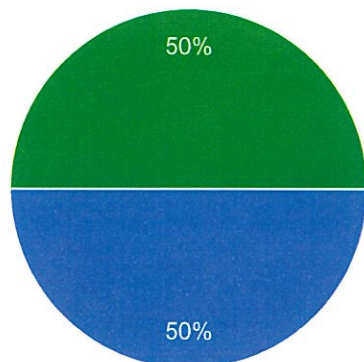
8 件の回答



1-1-2. 前の質問で「変化があった」にチェックをつけられた方は具体的にどのような部分に変化が見られたのか、一番当てはまるものを選択してください。



2 件の回答



- 表情が穏やかになった
- 目線を合わせて話せるようになった
- よく話を聴いてもらえるようになった
- 話をする際に、きちんと向き合ってくれるようになった

1-1-3. 前の質問の具体的なエピソードがあれば教えてください。

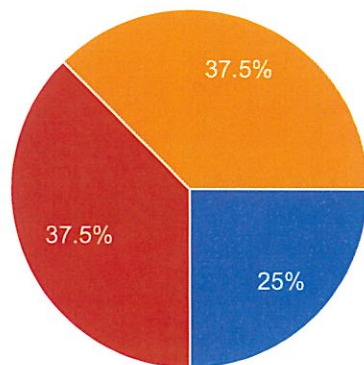
0 件の回答

この質問にはまだ回答がありません。

1-2-1. 取り組み前と取り組み後のKリーダーの指導方法に変化は見られましたか？



8 件の回答



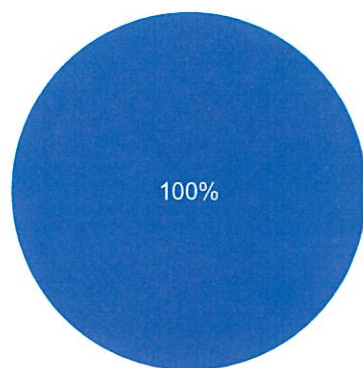
- 変化があった
- 変化はない
- どちらともいえない



1-2-2. 前の質問で「変化があった」にチェックをつけられた方は具体的にどのような部分に変化が見られたのか、一番当てはまるものを選択してください。



1 件の回答



- (指導が) 分かりやすくなった
- 自分の意見をよく聞いてくれるようになった
- 質問されることが多くなった
- 認めてくれるようになった

1-2-3. 前の質問の具体的なエピソードがあれば教えてください。

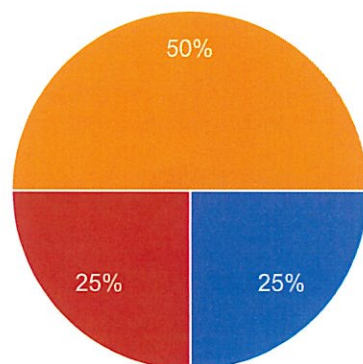
0 件の回答

この質問にはまだ回答がありません。

1-3-1. Kリーダーとのやり取りの中で、「ハッと！」気づかされる事はありましたか？



8 件の回答



- あった
- なかった
- どちらともいえない

1-3-2. 前の質問で具体的にどのような事を気づかされたのか教えてください。

2 件の回答

帰宅願望のスイッチの入る時間や行動をキャッチしていること

すみません、具体的には思い出せませんが、根拠をもって説明してくださるのでこちらも納得して次に活かしています。



2-1. 対象利用者（もしくは同様の認知症症状のある利用者）にカンファレンスで決めた事をした取り組みを実施して、変化はありましたか？

5 件の回答

何とも言えない

ないが、カンファレンス以外での取り組みでは、いつもと違う変化はあった。例えば、仕分け作業をお願いした時は、集中して仕分けをされていた。

あったと思う

カンファレンスをしてケアの方向性を皆で共有し確認したことで、対象の利用者と関わりを持つ際に以前よりも迷いが小さくなった。

対象利用者の行動を見守り、自由にさせていただくことで以前よりは表情もやわらかくなったような気がした。

2-2. その取り組みを実施して、職員の気づきや考えたことはありますか？

5 件の回答

この先どうすれば根本的な解決につながるのか？と気になった

帰宅願望のある認知症利用者の対応でマニュアルというか答えというものはないのかなと思った。

今の声掛けがどうだったか、声掛けに対して利用者の表情や反応はどうだったかなどを今までよりも振り返るようになった。

カンファレンスを行う事で、スタッフもケアの疑問を感じていることが分かったし、以外に情報をもっていないという事がわかった。アセスメントを実施する側の情報も不足しており、伝える内容が少なかった感じた。

認知症の方は、転換が大事だなと思った。人や場所、話す内容、話し方、そこにはやはりチームの連携が不可欠だと改めて思った。



2-3. この取り組みを実施して、これまでの自分のケアの振り返り・反省点があれば教えてください。

6 件の回答

職員間で、どうすれば良いか話し合った以外での取り組みで変化があったという事は、いろいろな事を試みる必要性と、考えよりもっと広い視野が必要だということを考えさせられた。

対象利用者が何を伝えたいのか汲み取ることができず、余計にイライラさせてしまったことが反省点。

また対象利用者になんとなく付き添わず、話しかけらたら傾聴してみても提案し試しに実施してみたことで、自身を含めスタッフみんなが関わることができたのはよかったと思う。

時間や気持ちに余裕がないと対象者に伝わってしまう。

帰宅願望があり不安な利用者には付き添い一緒にいることがベストなケア方法だと思って長年行ってきた。その時の状況や利用者の生活歴や家庭での状況など、過去や現在の本人を取り巻くいろいろな材料から、不安につながっている要素を予測し対応策を考えていく必要があるのだと思った。

相手を早く納得させようと、いろいろ声掛けを行ってはいたが、相手の思いをしっかりと聞こうとはしていなかった。

だめですまでは言わないが、対象利用者の行動を制限していた部分があった。危険ではなければもっと見守りの気持ちを持ちたいと思った。

2-4. 今回の取組み以外で、他に必要な関わり方のアイデアがあれば教えてください。

1 件の回答

アイデアではありませんが、対象利用者がどのような内容の話をしたらゆっくり座って落ち着いたかなど詳細を共有できたらと思います。



2-5. 今回の取り組みを実施して、今後どのような介護（ケア）を大切に心掛けていきますか？

8 件の回答

寄り添う気持ちを常にもっていたい

ご本人様の意思、目的を探り、不安を取り除けるようなケアをしたい。上にも記入したように、もっと広い視野で、利用者様に目を向ける必要があるが、そのためには、自分自身の心、考えにも余裕が必要で、更に広い分野の知識が必要なのかなと思った。

目を見て、しっかりゆっくり話を聴くこと。利用者の思い(しんどい、辛い等)に同調すること

側に寄り添い話を傾聴する。

しっかり対象者に寄り添うケア

その時その時の利用者の感情に気付き、その人の行動言動を邪魔しない。でもそばにいてくれたら安心できると言われるような介護者になりたい。

相手の話をまずしっかりと聞くことが大事だと思った。相手の思いを否定しないこと、忙しいながらも、話しやすい雰囲気を作ることを心掛ける。

一人一人に穏やかに過ごしていただくため、成功事案など小さなことでもスタッフ同士で共有し、よりよいケアになるようにしていきたい。



3-1. 今回、あなたが取り組みを通して学んだ事はなんですか？

7 件の回答

チームワーク

介護者側の都合で接してしまう事があるが、それが、自分自身気づいていない事があり、もっと利用者様に寄り添う必要がある。

離設しないよう転倒しないよう、それだけに神経をとがらせず傾聴することや同調することが大切であること。

十人十色以上の対応方法の引き出しを持っていくと迷わないケアができるのではないかと、その為にもスタッフ間の情報交換をしていきたい。

認知症の方とのコミュニケーションを難しく考えない。感情や考えがあって行動しているのだと常々意識すること。

相手の話を聞いても分からないこともあるが、相手がやりたい、行きたいところがあれば否定せずに付き添って行ってみることも大事ではないかと感じた。そのためカンファレンスを行い業務の調整やスタッフ間の連携が大事感じた。認知症のケアを行うためには業務の改善や、スタッフ面談を行ってスタッフの考えを聞くことも大事であることを学んだ。

チームでのケアの大切さ

3-2. 取り組みを通して、自身で変わったと思うことは何かありますか？

4 件の回答

利用者様の背景をもう一度見直し、過去の経験などに目を向けるようになった。

チームで関わる必要性を今まで以上に感じた。スタッフ皆ともしっかりと利用者のケアについて話す機会を持ちたいと感じるようになった。

自身の変化は感じられないので努力したい。

自分では反応がよくななくても他のスタッフにはよく話されたりとかがあれば、どんな対応をされているのかよく聞くようになりました。



3-3. 取組み（実践）を通して、苦慮したことや上手くいかなかったことは何でしょうか？

5 件の回答

場面の切り替えや言葉かけ、伝えようとされている事をくみ取るのが難しかった

失語症のある認知症利用者と関わり、何を伝えたいのか汲み取ることが難しかった。

チームとしての連携。家族との情報共有。家族の不安にももっと寄り沿うことができたらよかった。

利用者に対してイライラとしている自分に気が付く時があり、業務に追われている時などは特にそう感じる。利用者主体のケアは難しと日々感じる。

お尋ねされたことをそのまま答えても、「そんなことじゃない」とまた全然違うことをおっしゃられたりと、なかなか私も切り替えができませんでした。

3-4. 認知症ケアに関して今後の目標をお願いします。

8 件の回答

知識や経験を増やし、成長につなげたい

外に出たいと言われたら外に出て頂き見守るなど、利用者様の行動を阻止せず、意思を尊重できるケアができる施設でありたい。

自身が構えず利用者とじっくりゆっくり話をしたり、利用者にとって心地いいケアをスタッフみんなですていきたい。

笑顔で、自身が穏やかでいて優しく会話をする。

自分も環境の一部だと自覚して、対象者が安心できる対応、雰囲気をつくる。

本人家族介助者が不安なく笑顔で過ごせる時間・空間作り

認知症実践者研修を受けるようにしたい。

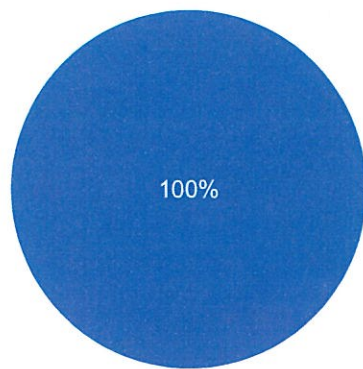
正解というのはないと思うので、否定せずできるだけその方のやりたいことを安全に叶えてあげ、信頼関係を築いていきたいです。



4-1. 「コミュニケーションスキル」の勉強会は今後に活かそうですか？



8 件の回答

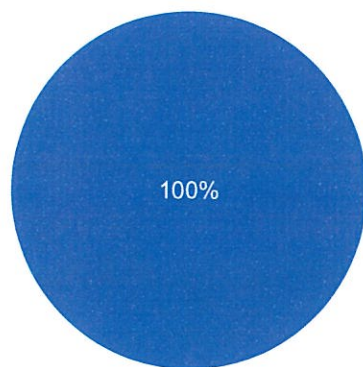


- はい
- いいえ
- どちらともいえない

4-2. 「行動目標」や「ケアのこころえ2016」は今後に活かそうですか？



8 件の回答

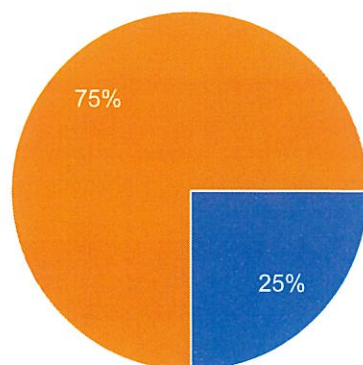


- はい
- いいえ
- どちらともいえない

4-3. 今後も定期的なリーダーとの面談は必要だと感じますか？



8 件の回答



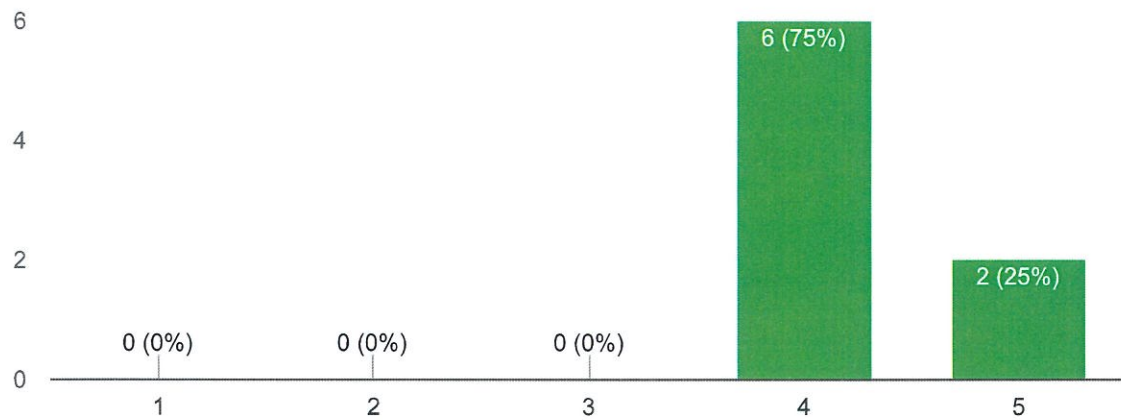
- はい
- いいえ
- どちらともいえない



4-4. 今回の認知症介護実践リーダー研修の取組みを評価するとどれくらいですか？



8 件の回答



4-5. 約1ヶ月に渡り、自施設実習にご協力いただきありがとうございました。まだまだ途上ではありますが、チーム一丸となって今後も様々な困難（ケア）に取り組んでいきたいと思っています。

最後にリーダー実習生（葛西）に向けて、感想でも何でもご意見を頂戴できれば幸いです。

6 件の回答

研修お疲れ様でした。対象利用者様が入院となり、実践まで至らなかった事や回答に悩む部分があり申し訳ありません。

一人の利用者様に対し、職員全体でカンファを重ね、特に意識して関わりを持つ事ができたのは私にとっても意味のある事でした。

日々余裕がない中でも、利用者様との関わりを大切にしたいと思います、ありがとうございました。

研修で学ばれた事を現場で実践して頂き、私も学ばせて頂きたいですし、現場で一緒に悩み考え解決していきたいです。

葛西さん、尊敬できるリーダーになられると思います。

お疲れ様でした。

研修お疲れ様でした。今回の研修で学ばれたことをスタッフと一緒に現場で活かせるように、時々チームカンファレンス等に参加をしていただき、アドバイスいただけると嬉しいです。面談ではいつもとは違う雰囲気の中でスタッフの意見を聞くことができて貴重な体験をさせていただけたと感謝しております。ありがとうございました。

リーダー研修お疲れ様でした。認知ケアだけではなく、カンファレンスの方法や、面談の方法などアドバイスをいただきたいと思います。

時間がない中、大変お疲れ様でした。

私も対象利用者との関わりも少なくあまりお力になれずすみません。

私自身も初めての経験で戸惑う部分もありましたが、研修を通して分析したりとても貴重な経験となりました。

また次に活かしていきたいと思います。

ありがとうございました。

このコンテンツは Google が作成または承認したものではありません。 [不正行為の報告](#) - [利用規約](#) - [プライバシーポリシー](#)

Google フォーム

