

## 【参考資料 1】

### 協力スタッフとの面談の記録

11月24日 受講生番号7番 富田真悟

実習生：それでは今から面談をして、私が課題を出した部分などに整合性があるかどうかを調査していきたいと思うのでよろしくお願いします。

職員：はい。よろしくお願いします。

実習生：課題の④周りのスタッフによって気を使いすぎて、自分の考えを伝え行動に移すことが苦手なので、よい支援であってもケアにむすびつかない。についてはどうかな。

職員：それはあると思います。他の職員には気を使います。やっぱり年下にもそうですが、年上にも気を使います。これはいつも思います。

実習生：なるほど。ではいい支援であってもチームケアにむすびつきにくいのは間違いないね。

職員：はい。人に伝えるのは難しいです。同じ言葉でも相手が違うと、受け取り方が違いますからね。

実習生：はい。それでは④については分かりました。このままいきたいと思います。

実習生：それでは課題の⑤理解が不足している職員に対しての無関心につながっているという部分はどうか。

職員：それはかなりあります。教えるのにも力がいらいます。なかなか理解できないとか、同じ失敗を繰り返すとか、そのような職員とはどこことなく指導のところでは深く関わらないようにしているかもしれませんが、一人に時間を割くのにも仕事は終わらせなければいけないし、早く帰りたいという気持ちもあるかもしれません。上手に指導できないと思うからかもしれません。

実習生：そうなんだね。では課題⑥についてはこのままでよさそうだね。

職員：はい。いいと思いますし、思い当たる節がかなりありますので。

実習生：分かりました。では課題⑦についてはどうかな。

職員：私自身はストレスを抱え込みやすいように思います。やっぱり人間関係では疲れますし、職場の先輩、後輩でもそうです。もしかしたら無言になったり、表情にでていることもあるかもしれませんが……。そうすると他のスタッフさんにも影響がでてないとは言えませんよね。でも話を聞いてもらうことでストレスをどうにかしないとと思います。

## 【参考資料 1-2】

実習生：自分がイライラしていると表情にでたり、周りがそれを敏感に感じているということはあるかもしれないね。私自身も気持ちに余裕がない時などは、顔つきは陰しいかもしれないと思う。それを他の職員が見れば、きっと話しかけにくかったりすると思うよね。

職員：そうですね。自分自身が一番見えてないのかもしれないですね……。主任さんや管理者さんになるともっと大変になるのが想像できて怖いと思います。課題③についてはこれでいいのではないかと思うのですが。

実習生：そうだね。主任や、管理者、リーダーの立場になると今までと違ったスキルが求められるようになる部分があるかもしれません。

分かりました。では概ね計画書のとおりなので、この内容で実施していきたいと思います。では一緒に頑張りましょう。協力ありがとうございました。

(参考資料 2)

グループホームきりご

リーダー実習生氏名: 富田 真悟

〈自施設実習協力スタッフアセスメントシート〉

実施日 令和 4年 11月 24日

介護現場における自分の課題や苦手な項目	課題[ <input checked="" type="checkbox"/> ]
自分の考えを相手に伝えるのが苦手	✓
モメごとが起きるのが嫌	✓
理解が不足している職員へ 何度も教えるのが嫌. 言い方などを工夫しても伝わらないのが嫌	✓
教えるメリットがわかりにくいと感じてしまう.	✓
理解不足の職員が仕事をきちんと行わずにストレスがたまると怒りもあがる.	✓

\*より良い施設づくりのために役立てたいと思います。アンケートのご協力ありがとうございました。



アセスメント表 (課題チェック表) (課題設定用<事前>)

認知症ケア能力	項目	評価項目	課題 ☑	現場の中で起っている事 【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	☑ 施策に関しては、勉強会に参加して理解している。
		基本理念	パーソンセンタードケアの理解	☑ 認知症の定義、原因疾患の理解は理解している。
	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	☑ 認知症の定義、原因疾患の理解は理解している。
		診断基準	医学的な健康基準の理解	☐ 理解している。
		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	☑ 各障害についてはなんとなく知っている。
		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	☑ 周辺症状という言葉は聞いたことあるが、その意味はよくわからない。
		BPSD の種類と特徴	BPSD の種類と特徴	☐ 種類、例などは理解しているが、特徴はよくわからない。
		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	☑ 知識不足がある。
			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	☐
		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	☑ 分かることが多いが、まだ深く考え込めていない。
			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)	☑ 住環境、それは自分、他者が環境にどう影響しているか。
			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。	☐
			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。	☑ 分かることが多いが、まだ深く考え込めていない。
			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。	☐ 場合によってはできる。
			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。	☐ 自分、都合に合わせてやる。
			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。	☐ 分かることが多い。
			高齢者の心理状態の変化を評価することができる。	☑ 具体的な事例で説明できる。
			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）

職員と一緒に（研修資料）  
（研修スライド）

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	✓	理解不足があると思う
		基本理念	✓	
	認知症の基礎知識	認知症の定義	✓	BPSDの種類もたくさんあるの？ 理解不足ある。
		診断基準	□	
		原因疾患の種類と特徴	✓	
		認知機能障害（中核症状）	✓	
		薬物療法	□	
		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	✓	理解不足があるかもしれない。
		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	✓	
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	□	理解不足があるところが多い。 分からないところもあるように思う。
		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。	□	
		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。	✓	
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。	□	変化を感じながらしているか？ 努力が必要
		BPSDの頻度や重症度の変化を評価することができる。	□	
		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。	✓	

11 月 21 日(月) 受講生番号 7 富田 真悟

①協力スタッフの現在の姿はどのような人にみえますか？

②協力スタッフになってほしい姿(リーダーのイメージ)はありますか？

- ・積極的に仕事に取り組まれているように見えます。
- ・仕事に積極的に取り組むようにした。
- ・介護の知識がある。
- ・目配り、気配り、心配りのできる人。
- ・全体の仕事の流れをみて仕事をされている。判断を仰ぐ際にも的確な指示を出してくれます。
- ・職員間においても協調性があり頼りになる存在です。
- ・利用者様の身体介助の際にも進んで手伝ってくれます。
- ・このままの姿で、気持ちでリーダーになってほしいと思います。
- ・優しい人に見えます。
- ・頼られるようなリーダーはいいと思います。
- ・リーダーなどは大変です。
- ・一日の流れを理解し、適切な対応ができる。
- ・職員を大切にできる。
- ・職員、施設のために考えることができる。
- ・サバサバしてあり効率よく仕事してられる。
- ・しっかり教えてもらえる。
- ・スタッフ間の雰囲気を良くしてくれるようなリーダー。

【参考資料 6】

ステップ① アセスメント聞き取り

11月21日(月) 受講生番号7 富田 真悟

利用者のペースに合わせてながら誘導している。

声のトーンも丁度よい。

笑顔や笑い声もある。

柔らかな言葉をかける事が多い。

利用者に対する声のかけ方→ ～しますけどいいですか？～しますのでお部屋へ入ってもいいですか？など了解を得ている。

天気がいいですので外にでてみませんか～などの外出支援の声掛けがある。

気の合うスタッフとの会話は明るい、特に仲のよい人とは仕事の話だけでなく、家での出来事など何でも話している。

本日は気の合う職員だった

\*明日は気が合わないと思われる職員も出勤するのでよく観察する。

11月22日(火) 受講生番号7 富田 真悟

本日は気の合う職員はおらず、作業的な仕事が多かったように思う。

会話は少ない。

表情が硬い。

無言につながる・・・悪いわけではないが。

必要最低限の話は何かしらしようとコミュニケーションをしている。

何か話をしようと働きかける姿あり。

聞き取り→ 「気の合う職員がいないと仕事に影響するか？」との問いに「それは違います」、  
「気分が違います」と話される。「表情にもでているかもしれませんし・・・」「苦手は苦手  
ですよ」「責任があるというのはプレッシャーですよ」

利用者との関わりは優しく促し、誘導していることが多いように見える。

明日からステップ2へ、協力スタッフへの合意形成を行い、丁寧に実施していきたい。

【参考資料 7】

ステップ② アセスメント聞き取り

11月24日(木) 受講生番号7 富田 真悟

【協力スタッフ】

協力スタッフ：思っていた通りだった。する前とする後ではイメージがぴったりであった。

相手の変化などに気づきやすいので、そういうところを伸ばしていきたい。

世話しすぎるところなどを自己覚知できた。実際にやってみると当たっているけれど、再発見することができた。

【実習生】

私自身もエゴグラムを実施し、アダルトと判定。

説明的、理論的＝冷たいイメージ

何を考えているのか分からないといった印象を与える事もあるようなので、自分自身を知っていると、それを思いながら支援する事で自分自身何か良い支援・仕事につながるような気があった。

11月25日(金) 受講生番号7 富田 真悟

これまでの資料などに目を通し、明日からの使用予定の資料を作成した。

日々観察するといつも見えていない事実が発見でき、自分の日頃の観察不足を反省した。

明日からは指導つきで実施するための準備行う。

# 心理カウンセラーの種

カウンセラーを目指す方に役立つ情報をお届けします

[ホーム](#) [心理カウンセラー資格](#) [通信の心理資格](#) [独立開業](#) [心理の仕事](#) [カテゴリー一覧](#)

HOME > 心理学・療法 > TA交流分析 >

## エゴグラムとは | 5つの行動パターンがわかる性格診断テスト

🕒 2022年11月17日

エゴグラムは、自分の**行動パターン**を客観視できる性格診断テストです。

エゴ＝自我、グラム＝図表、の意味合いで、5つの自我状態が図表化されます。

アメリカの精神科医、ジョン・M・デュセイが創始しており、TA交流分析という心理学のプログラムの1つです。心療内科、カウンセリング、企業の採用面接など、世界中で幅広く使われています。

やり方はかんたんで、50問の質問に「はい」か「いいえ」で答え、それをグラフ化します。WEB上でも出来ますが、用紙を使うため質問紙法とも言われています。

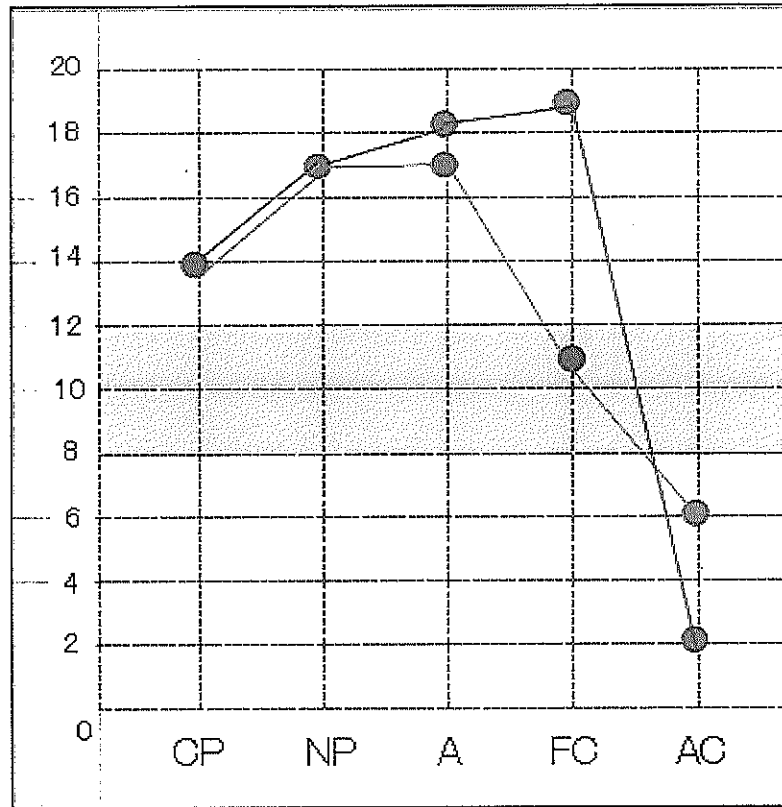
**自分自身の強み弱みを客観視**でき、より良い人間関係形成に役立つのが大きな特徴です。

当記事では無料で出来るWEB版、用紙版（PDF）両方の心理テストを用意しています。以前やったことがある方も変わる場合がありますので、まずは**I**からやってみて下さい。

[WEB版心理テスト>](#)

[質問用紙（PDF）はこちら>](#)

**I**は当記事作成時にやってみた私のエゴグラムです。



エゴグラムシート例

上記は青のラインが「現実の自分」、赤のラインが「理想の自分」で実施していますが、現実だけの実施でもOKです。

## 目次

### ▶ エゴグラム無料チェックテスト

### ▶ 結果の見方

#### ▶ CP (厳格な父親的な部分)

#### ▶ NP (やさしい母親的な部分)

#### ▶ A (冷静な大人の部分)

#### ▶ FC (自由奔放な子供の部分)

#### ▶ AC (順応する子供の部分)

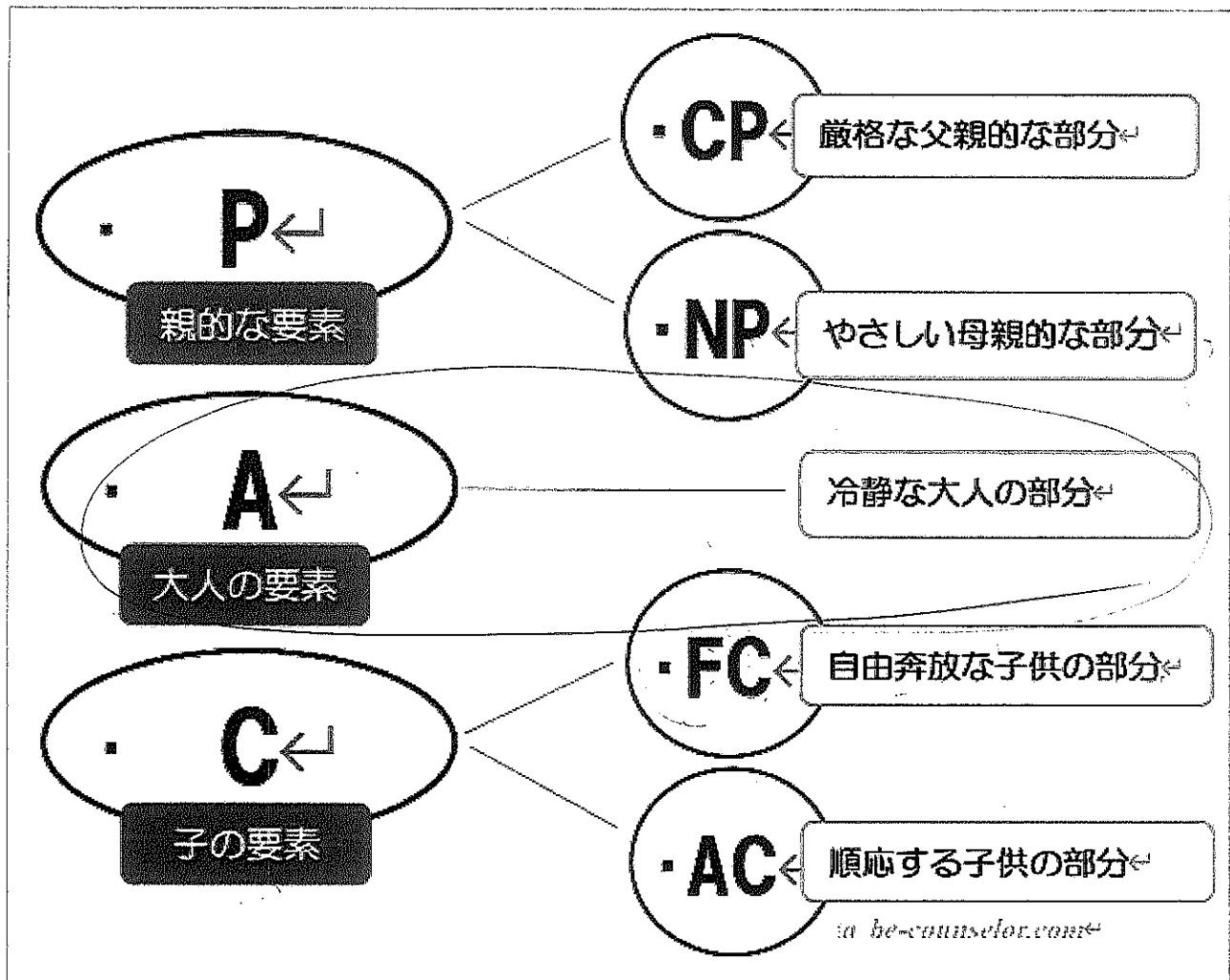
### ▶ エゴグラム作成後の注意ポイント

### ▶ 各要素の上げ方

### ▶ エゴグラムの各パターン

### ▶ エゴグラムの理想形について

さらにPは「CP」と「NP」に、Cは「FC」と「AC」の2つに細分化されます。この5つの自我状態を見ていきます。



先程紹介した心理テストをやってみて頂くと、項目が「CP、NP、A、FC、AC」の5つに分かれています。この5つのそれぞれの項目が高いか低いかと、各項目の関係性を見ると人の大まかな行動パターンが分かります。

マックスが20だと、8~12のラインはニュートラルゾーン（中間的な部分）と呼ばれます。高いと良い、低いと悪いというモノではなく、高い状態と低い状態でそれぞれメリット・デメリットがあります。それぞれの自我状態を解説します。

#### 目 各要素の詳細

- ▶ CP（厳格な父親的な部分）
- ▶ NP（やさしい母親的な部分）
- ▶ A（冷静な大人の部分）
- ▶ FC（自由奔放な子供の部分）

▶ AC (順応する子供の部分)

## CP (厳格な父親的な部分)

CPは、その人の**頑固おやじ的な要素**です。Critical Parents (批判的な親) の略です。

**CPが高い**と規則や時間はきっちり守るタイプで、10分前行動をするくらいしっかりしています。

**自分で決めた事をきっちりと実行する強さ**があり、責任感も非常に強いです。ルールを破る人への注意や、部下・子供さんのしつけもキッチリできます。特に上司にあたる人はここがある程度高くないとチームを仕切れません。人にも自分にも厳しい部分です。

**CPが低い**と良く言えばおおらかで、悪く言えばルーズです。自分にも他人にも甘く、時間を守らなかったり、貸したお金を返さなかったり期日を守れなかったりします。良くも悪くもおおざっぱです。

職業的には警察官、教師にCP高い人が多いです。芸能人でいうと、星野監督や武井壮さん、ダウンタウンの浜田さんは明らかにCPが高いです。



## NP (やさしい母親的な部分)

NPは、その人の**やさしい母親的・養護的な要素**です。Nurturing Parents (養育的な親) の略です。

**NPが高い**と、面倒見がよく世話好きです。他人の細やかな変化に気付いたり、褒めるのも得意です。

共感しながら話を聞くのも得意で、困った人を見ると放っておけません。相手がミスをした時もすぐに叱るのではなく、相手の状況を思いやる懐の深さがあります。

ただ、時にお世話しすぎてその人の自立を妨げてしまう場合もあります。ここが高い人は動物を飼ったり、植物を育てるのが好きな人も多いです。

**NPが低い**と、側にいる人の自立を妨げるような事はありませんが、人との暖かいコミュニケーションが苦手です。



職業的には、看護・介護関係、心理カウンセラー、保育さんにNPが高い人が多いです。芸能人でいうと黒柳徹子さん、アグネス・チャンさんタイプです。

## A（冷静な大人の部分）

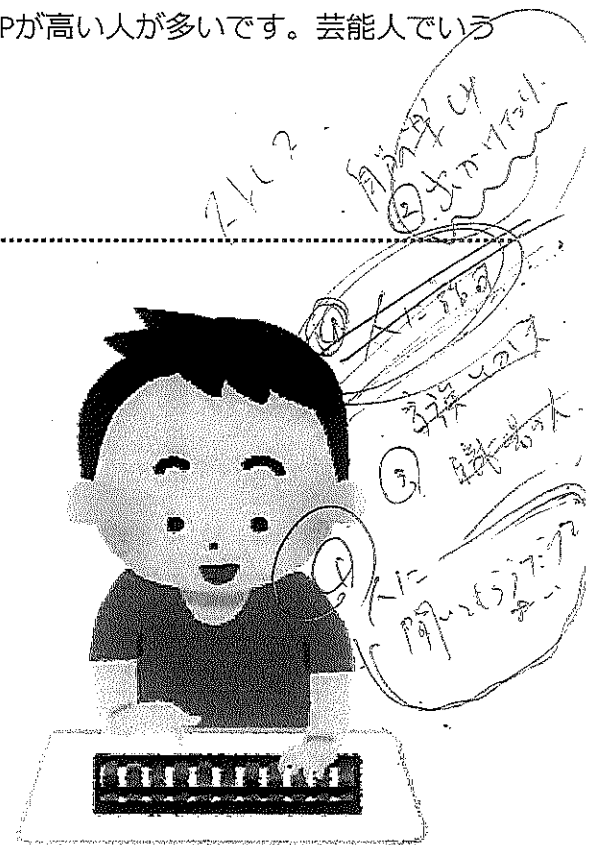
Aはadultの略です。冷静沈着な大人の部分。

Aが高いと物事を論理的に考えるのが非常に得意です。感情に振り回されることはなく、カッとなって思わず手を上げてしまうこともありません。後先考えて行動するタイプです。

冷静に事実を見て判断する傾向があり、全体を客観的に見たり、段取りを組むのが得意なため、仕事も有能な方が多いです。

Aが高いと非常にクールに見え、表情の変化があまり無いので「何を考えているかわからない」と捉えられることもあります。

Aが低いと、考えるより先に行動するタイプです。ただ、後先考えるのが苦手で感情に振り回される事が多いです。衝動買いに走ったり、その場の空気ですべてを決めて、後から後悔することも多々あります。



職業的にはプログラマータイプです。有名人で言うと2ch創始者のひろゆきさんや、ニュースキャスターの櫻井よしこさんのような人はAが高いです。

## FC（自由奔放な子供の部分）

あなたの中の**自由奔放な子供の要素**です。（free childの略）

**FCが高いと感情表現豊かで、楽しむのが得意**です。思った事や希望は気軽に口に出せ、わがままだけど愛されるタイプです。

好きな事や趣味、食べたい物などもとても明確です。好きな事は突き詰める傾向が強く、好きな作家さんの本は全部集めたり、趣味に熱中することもあります。

**FCが低い**と思ったことを自由に言えない傾向があるため、苦しいです。ただ、自分自身が悩みを抱えている時は、FCが低い状態の人というほうが疲れません。

職業的には、芸能人やアーティスト（歌手・芸術家）は全般的にここが高い人が多いです。特にタレントのフワちゃん、声優の金田朋子さん、女優の藤田朋子さん、マルシアさん等は典型的にFCが高いです。「嬉しい」「楽しい」「つまらない」等、感じている事をハッキリ言いつつも、嫌味が無いのでどこか憎めない、嫌われないのも特徴です。



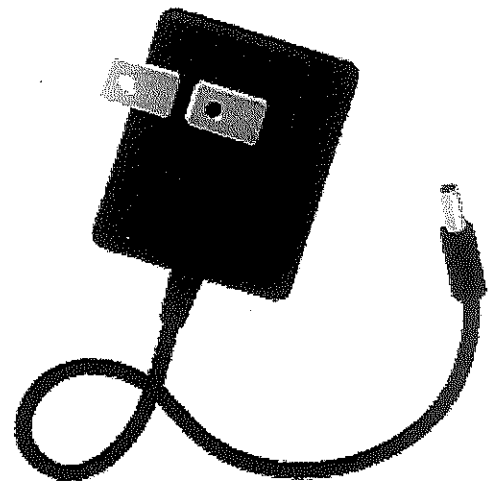
## AC（順応する子供の部分）

あなたの中の、**周りに合わせて順応する子供の要素**です。（adapted childの略）※アダルトチルドレンの略ではありません。

ちなみに電気機器のアダプターは、電圧を**合わせる**ためのものです。

**ACが高いと人に合わせるのが得意で平和主義**です。荒波を立てることはなく、どんな組織でもうまくやっています。

周りの人を大切にするタイプで合わせることが多いため、周りの人は楽ですが本人はしんどい場合があります。AC



が高いと人に過剰に合わせたり、自分の思った事が言えなかったり、やりたい事を我慢してストレスを抱えやすいです。

ACが低いと逆に周りに合わせる事がほとんど無いため、本人は楽ですが周りの人がストレスを抱えやすくなります。

## ● エゴグラムパターン一覧29種類の各特徴

### エゴグラム作成後の注意ポイント



上記の各要素の解説を見た結果、下げたい要素や上げたい要素が出てくるかもしれません。その際必ず注意すべきポイントがあります。

それは**どこかの要素を意識して下げない事**です。

理由は高いところは良い悪いではなく、その人の特徴だからです。特に育ってきた家庭環境で必要があって無意識に身に付いている場合が多いです。その特徴を下げるのは、ある意味自分自身を否定する事に繋がり、非カウンセリング的です。

仮に下げたい要素がある場合、基本的に**隣の要素を上げる**と下がります。これは全体的なエネルギーの総量は変わらないため、どこかを上げればどこかが下がることがほとんどだからです。

ですのでエゴグラムを作成してみて、もし変えたいところがあれば、**いずれかの要素を高める**観点で変えればよいです。特に変えたくなければ無理に変える必要は一切ありません。

### 下げたい要素がある場合

#### CPを下げたい

CPを下げたい場合は、**NPを上げれば自然に下ります**。特に上司の方は、CPが高いだけだと厳しくて周りがついてこない事もあるため、CPの高さに加えてNPの面倒見の良さをプラスすると部下の方の働き心地も良くなり、かつご自身の職場での緊張感もほぐれてきます。

#### NP、FCを下げたい

ステップ2 (前カズマ7月)

(参考資料15)

## TAエゴグラム 質問シート

下記の質問の答えを右の欄にご記入下さい。はい→○ いいえ→× どちらでもない→△ ※できるだけ○か×でお答え下さい。

○が良くて×が悪いわけではありません。

「現実」は現実の自分、「理想」は理想のご自身を想定してやってみて下さい。まずは「現実」からすべて回答し、その後に「理想」をどうぞ。  
(現実のみの作成でも大丈夫です)

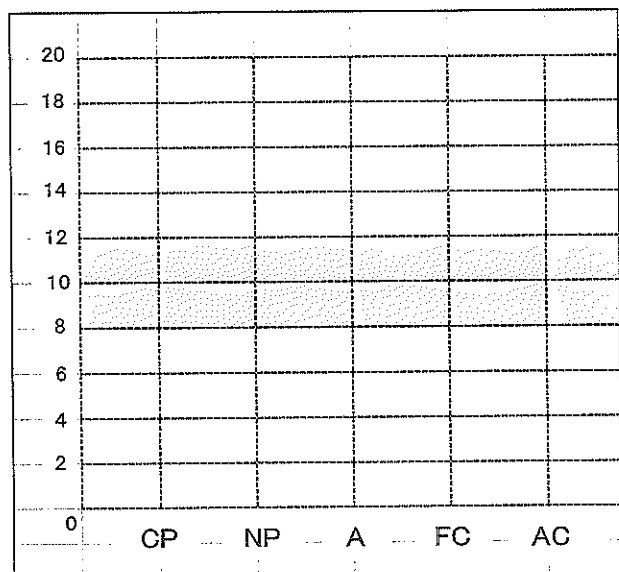
		現実	理想
1	自分の希望はハッキリと言う方だ	△	
2	他人を批判する方である	○	
3	基本的に遅刻することはほぼ無い	○	
4	社会の規則、倫理は重要視する方である	○	
5	責任感を他人にも強く求める方だ	×	
6	小さな不正でも放っておきたくない	△	
7	子供や部下の教育は、厳しくすべきである	△	
8	秩序を守るためにもルール違反は厳しく注意すべきだ	○	
9	責任感が強く、他人にも責任感を求める	△	
10	理想を持って実現に向けて努力する方だ	△	
CP 現実(13)点 理想( )点			

		現実	理想
1	植物や動物、子供の世話が好きな方だ	○	
2	他人から頼まれると嫌とは言いにくい	○	
3	困った人を見ると、つい声をかけたくなる	○	
4	人の長所によく気がつく方である	△	
5	子供や部下の失敗には寛大な方だ	△	
6	人の話しに耳を方向け、共感する方だ	○	
7	差し入れや贈り物をするのが好きである	○	
8	ねぎらいや励ましの言葉をかける方だ	○	
9	他人への思いやりの気持ちが強い方である	○	
10	他人の細かな変化によく気付く方だ	○	
NP 現実( )点 理想( )点			

		現実	理想
1	情緒的というより理論的な方だ	×	
2	何事も事実や数字に基づいて判断する	×	
3	会話で感情的になることは少ない	○	
4	合理的、効率的に物事を片付ける方だ	○	
5	貯金額、持ち金は毎月確認している	○	
6	物事を分析し、冷静に考えてから決める方だ	○	
7	計画性がある方だ	○	
8	物事のメリット・デメリットを考えて行動する事が多い	△	
9	衝動買いは、ほとんどしない	○	
10	なぜそうなのか、理由を検討する	△	
A 現実(14)点 理想( )点			

		現実	理想
1	好奇心が強い方だ	○	
2	好き嫌いはハッキリしている	○	
3	無邪気である	×	
4	自分をわがままだと思う	△	
5	言いたいことは遠慮なく言う方である	△	
6	趣味や好きな事は突き詰める傾向が強い	△	
7	喜怒哀楽の感情がそのまま出る	×	
8	「楽しい」「つまらない」等、感じている事を言う方である	×	
9	欲しいものは手に入れないと気がすまない方だ	×	
10	直感で判断する方だ	○	
FC 現実(9)点 理想( )点			

		現実	理想
1	思った事を口に出せない方だ	×	
2	人から気に入られたいと思う	△	
3	遠慮がちで消極的な方だ	×	
4	他人の顔色をうかがう方である	△	
5	つらくても我慢することが多い	○	
6	他人の期待に応えようとする事が多い	○	
7	自分の感情を抑える方である	○	
8	他人の言葉や態度を気にする方である	△	
9	自分の意見を通すよりも、人に合わせる方である	○	
10	協調性がある	○	
AC 現実(13)点 理想( )点			



### 【回答完了後】

○→2点 △→1点 ×→0点 として各項目の合計点をご記入下さい。  
CP・NP・A・FC・AC それぞれの合計点を右のグラフにマークし、折れ線グラフを作して下さい。現実と理想で色を変えると差がわかりやすいです。

各要素の詳細@心理カウンセラーの種 <https://be-counselor.com>

氏名: 前カズマ 4年11月24日 実施

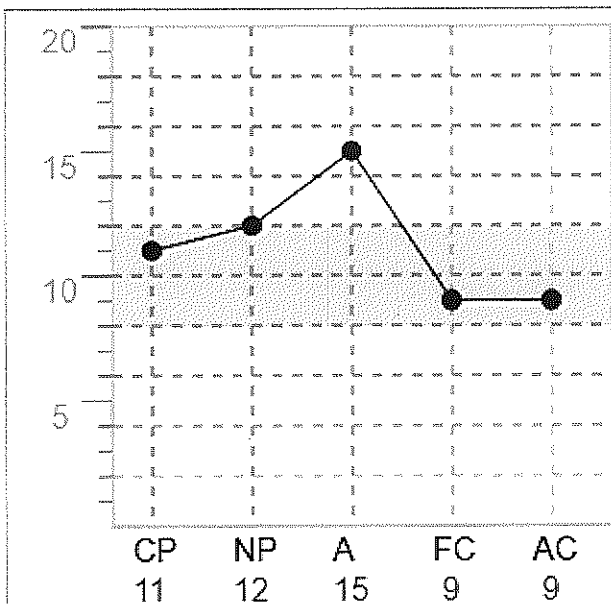
この心理テストの販売を禁じます。二次利用される場合はフォームよりご相談下さい

お疲れさまでした

27702 (富田) (参考資料16)

## ◎ 心理テストの結果を見る！

2022年11月18日 09:06実施 @心理カウンセラーの種



CP:実行力・責任感 NP:養護的なやさしさ A:冷静・客観性 FC:自由奔放さ AC:順応・適応性

青：現実の自分 赤：理想の自分です。結果は保存されませんので、残したい方はスクリーンショットなどでご自身の端末に保存してください。

次にそれぞれの要素が、具体的にどんな行動パターンを表すのかを解説します。

講座形式で学びたい方は、全国展開しているヒューマンアカデミーが、TA交流分析講座を開講しています。↓から無料で資料請求できますのでチェックしてみてください。

ヒューマンアカデミー公式サイト

<https://haa.athuman.com>

## 結果の見方



エゴグラムでは、人の自我状態（自分自身の状態）を大きく次の3つに分類しています。

- P (parent) 親的な要素
- A (adult) アダルト（大人）の要素
- C (child) 子の要素

正  
合ってるし、  
自覚もあつた。

ステップ③ アセスメント聞き取り

11月26日(土) 受講生番号7 冨田 真悟

ティーチングとコーチングの知識をまず協力スタッフと一緒に勉強した。その知識、考え方を基に新人職員に対し3人でトイレ介助の際の場合という設定で、

①どのような声掛けだったら分かりやすいか。受けたい指導になるか。

②この指導は嫌だ、受けたくない指導は。

という設定で新人職員に対し聞き取りをした。

新人職員：①優しい人、説明がうまい人。

②威圧感がある言い方だと頭に入ってこない。顔が陰しい、言葉使いが荒いなど。

その情報とティーチング・コーチングの知識を背景に協力スタッフが新人職員に対し関わり指導してもらう。

この介助はこの方がいいと思うけど～君はどう思う？やその時の表情や声のトーンにじゅう気を付けてほしいと実習生が教示する。

結果、新人職員は威圧感もなくよかった、優しかった、など好意的な発言あった。

人の声のトーンや言い方、表情、この方はティーチングなのかコーチングなのかの判断などが実践では大切だと感じた。

実習生心構えとして、なるべく成長を妨げないように説明しすぎず、見守りを心掛け、一部助言するという事を意識して関わった。これが難しかったと思う。ある程度したらフェードアウトするような感じも意識した。

【コーチングアンケート】

協力S：ティーチングとコーチングを整理出来て支援へのイメージがわいた。

職員一人ひとりに合った指導をすることが大事。

職員：最初は分かりずらかったが、少しずつ分かった。

人によって教え方が違うという事。優しかったので分かりやすかった、次は自分で頑張りたい。

最後に協力スタッフと振り返りを行った。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り①

11月28日(月) 受講生番号7 富田 真悟

認知症ケアの目標を事前に依頼しており、本日面談行い認知症の目標設定について伺う。

協力S：「利用者と目線を合わせて声かけを行う。」を設定したいのですが。

実習生：いいと思いますよ。この目標はどのようなことからこの目標にしようと思ったのですか。

協力S：私自身いつも目線を合わせて利用者の方と向き合うというのをどこかおろそかにしていたかもしれませんので、当たりまえかもしれませんが大事なことだと思いました。

実習生：なるほど。たしかにそうかもしれないね。相手の表情がしっかりと伺えるし、相手もその方が話しやすいですね。他の協力スタッフもこの目標を実施することで、新しい気づきや発見につながるといいですね。

では、いつも職員が見やすい場所にこの目標を貼りだして、意識しやすいようにしてみるのもいいかもしれませんね。

協力S：そうですね。私が書きますね。そしたら申し送りノートにもお願い文を書いておいて、実際に他の職員に会ってからお願いするようにしますね。

実習生：そしたら、その際に評価できるようにアンケートをお願いして、振り返りをしてみましょうね。

協力S：はい。そうしましょう。ちょっとドキドキしますが・・・

実習生：いい経験だと思うので一緒に頑張ってみましょう。何か疑問質問があれば私にすぐに相談してください。すぐに改善できるのであればその都度していきますので。

協力S：はい。わかりました。宜しくお願いします。

実習生：こちらこそ宜しくお願いします。頑張りましょう。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り②

11月28日(月) 受講生番号7 富田 真悟

協力スタッフから新人職員に紹介助や、声掛けなどの指導にあたってもらった。先日よりもコーチングを意識してもらい関わってもらった。

新人スタッフから指導スタッフとの関わりの中で、優しく教えてもらった、分かりやすかったなどの聞き取りが出来た。

それを協力スタッフと共有し、また次回からの指導の気づきとするよう話をした。

自分自身も説明しすぎないように心がけて関わった。職員、協力スタッフの話を最後まで聞いてから発言するように工夫した。

【参考資料 20】

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

11月29日(火) 受講生番号7 富田 真悟

面談しストレスマネジメントの資料を基に知識の注入を行う。

リーダーのマネジメントや、自分の部下の現状を把握すること、ストレスを考えてみる事などの知識を基に、自分自身を客観的に見ることができるよう教示した。

協力スタッフの表情や、態度、発言などが周囲に与える影響があることなどを特に意識して関わる必要がある事を説明行う。

協力スタッフ：自分自身が悪影響を与えていることもあるかもしれないですね。

実習生：悪い影響ばかりではなく、いい影響も与えることが出来るので、自分自身を客観的に見て、表情や、態度、発言にはその人がしやすいので、その点を意識すると、逆に相手のそのような部分もわかるかもしれないね。

それでは頑張りましょう。

協力スタッフ：そうですね。あまり自信ありませんがやってみます。

【認知症ケアのアンケート】

職員：目線を合わせて声かけをおなうことは、ただの行動の目線を合わせるだけでなく、その事によって気持ちを理解したり、傾聴の姿勢で対応したりと気持ちが合うように感じた。利用者の方と目線を合わせて声かけをすると、お互いに口調が優しくなるように感じます。何かをしながら声掛けをすると、その方からの返答も強くなり、口答えみたいに返ってきていたと思われれます。今日、1日出来るだけ目線を合わせて、声掛けや会話をするようにしました。利用者のコミュニケーションがとりやすいし、とれたと思います。

協力S：職員の皆さんも目標を意識され、目線を合わせ声掛けされていてよかった。

目線を合わせ声掛けを行うと、利用者様が笑顔で返答されることが多く感じた。

【ストレスマネジメントのアンケート】

職員：やわらかい雰囲気があったのでよかった。協力スタッフの笑顔がありよかった。話しやすかったと思います。ストレスには気をつけて仕事をしています、なかなか・・・優しさがある。私が暗い性格になりやすいので気をつけます。

協力S：いつも以上に表情に気をつけました。

仕事終わり時に協力スタッフに聞き取り、アンケートにて振り返りを行った。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

11月30日(水) 受講生番号7 富田 真悟

本日は面談し、パーソンセンタードケア、ティーチング・コーチングについて再度協力スタッフと一緒に勉強し理解を深めた。

面談中、施設実習が始まって本日までの感想を協力スタッフに聞いてみた。

協力スタッフ：正直すこし疲れました。

実習生：それはなんでと思いますか。

協力スタッフ：周囲のスタッフへの気遣いもあるでしょうし、、、自分が設定した目標に対し他の職員に実践してもらっているというのは、自分にとってはとても大きなことですしね。実習だからできているのかなとか思います。

実習生：そうですか。確かに大変な経験なのかもしれませんね。私の経験では、自分がリーダーなどの立場に立てばこのようなことは毎日自分の身に降りかかってくると思います。これは貴重な経験を体験しているということが言えます。だれもが最初からリーダーになれるのではなく、努力の上に少しずつリーダーのような存在になっていくものではないかと思います。実際に現場で経験できることすべてがリーダーが育っていくための環境ではないかな。

協力スタッフ：そうですね。少しずつ勉強していきます。エゴグラムを実施して自己覚知をしたのもおおきかったかもしれません。自分自身を知るというのは、相手を知るためには重要なのかもしれませんね。

実習生：そうですね。私自身自分の性格を客観的に見ることができて勉強になった部分が多かったと思います。相手の事を理解したかったらまずは自分自身を知る事、自分自身を知ってほしかったら、相手を理解しようとする事は重要かと思います。

協力スタッフ：はい。そうですね。頑張ってみます。

実習生：はい。一緒に頑張りましょう。

ステップ③ アンケート結果

11月30日(水) 受講生番号7 富田 真悟

【利用者様と目線を合わせて声かけを行う。】に対して

協力スタッフ

・目標を意識して声掛けを行ったが、利用者様が時々驚かれる場合があった。  
なので、目線を合わせて声かけを行う際、軽く体によれて声かけを行うように工夫した。

他の職員

・隣に座り同じ目線で新聞を一緒に読んでみる。自然と会話ができた。  
・他の仕事をしながら声掛けを行うと、相手からも強い口調での返答がかえってきた。目線を合わせて対応を行うと、落ち着いた利用者様の態度がみられると思います。

実習生協力スタッフの振り返り

線を合わせて対応を行うと、落ち着いた利用者様の態度がみられると思います。との結果から考察すると、落ち着いた利用者様の態度を発見できるのは職員自身が落ち着き観察できていたからではないかと思った。意識して関わるというのは相手の変化に気づきやすいのではないか。

【認知症ケアのアンケート】

実習生の振り返り

相手をしっかり観察しようと望むと、いつも気づかない点や疑問点などがでてくる。  
スタッフや、利用者様の変化をに逃さないような意識が必要。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

12月2日(金) 受講生番号7 富田 真悟

ストレスマネジメントの資料を協力スタッフと確認をした。

その知識を背景に関わってもらうようにお願いした。

またその結果を聞きとり、観察、アンケートによって評価する。

仕事終わりに、協力スタッフと一緒にアンケート内容を確認した。

【他職員の気づき】

本日のスタッフは笑顔は多く見られた印象

ソファへ座りお話をしていたり、新聞読みをしてみたりされる。

よい支援ではないかと思う。

【協力スタッフへの気づき】

なるべく周囲を見るようにしているような感じがする。ストレスマネジメントの知識を入れ実践することで意識して、利用者様、周りのスタッフと関わっているようだ。

【実習生自身の反省】

ストレスマネジメントの勉強をするタイミングがなかなか無く、声をかけるタイミングが難しかった。もう少しゆっくりできた時間帯を狙ってしたほうがよかったと反省した。

伝えたい気持ちが先走った結果だと思う。明日からきをつけようと思う。

【認知症ケアアンケートの結果】

協力：利用者の方も私達の表情をよく観察されているということを再確認した。他職員も目標を意識されていて、利用者様一人一人とゆっくりと話をされていてよかった。

設定した支援によって、一人一人とゆっくり話すことを意識するようになった。

目標を意識することで、利用者様といつも以上にかかわり話などをした。

職員：笑顔があってよく利用者様と話をされていた。テキパキと仕事をされていた。自分自身、利用者様と視線を合わせる事で利用者様の気持ちが出来るような感じがする。優しい声掛けができる。テーブルを囲んで、スタッフと利用者様とお茶を飲みながら会話が弾む。

協力スタッフも1人1人に応じた声掛けでされている。意識して声掛けしました。反応がしっかりわかりやすかった。協力スタッフはしっかりしてあった。利用者様が不穏や不安時には利用者様がよく話される事や、興味のあらわれる事を引き出し、不穏等の解消につながる。利用者様と会話が出来る話題を取得することが必要。利用者様と関わりを持ち把握していく事だと思いました。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

12月5日(月) 受講生番号7 富田 真悟

ストレスマネジメントの知識を背景に関わってもらようようお願いする。

またその結果を聞きとり、観察、アンケートによって評価する。

仕事終わりに、協力スタッフと一緒にアンケート内容を確認した。

【他職員の気づき】

笑顔が多く利用者への声掛けも優しくかったと思う。

【協力スタッフへの気づき】

目的をもって関わると本人も具体的に実践しているようだった。特に話し方と表情には気をつけているようだった。

【ストレスマネジメントアンケートの結果】

協力：周囲のスタッフに対して、目配り、笑顔を心掛けた。

利用者の笑顔も増えた気がする。

職員：笑顔が多かったと思います。いつもよりよい表情があった。話しやすかったと思いますし、いつもより笑顔に気を配られていた様子。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：利用者様と視線を合わせて声かけを行うように気にかけて行っています。職員の大きな声を聞かなくなったように思います。(利用者様の危ない動作の時は別にして)

協力 S:他職員もゆっくり利用者様と話されていた。自分自身もゆっくりと利用者様とおこなった。それにより利用者様達も楽しそうにご自分の昔の話などをされていた。

【実習生自身の反省】

\*アンケートを協力スタッフと振り返り、実践の感想を聞いた。自分自身が環境であることと、他の職員も環境であることを意識したいと話される。他の職員の意識がすこしづつ変化しているのがうかがえる事を話した。

実習生自身も環境であることを実感し、研修期間だけで終わらせないようにしないとけないと感じた。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

12月6日(月) 受講生番号7 富田 真悟

ティーチング・コーチングの知識を背景に、指導してもらう。

【実習生の協力スタッフへの関わり】

本日はベッド移乗の現場に新人職員と協力スタッフと実習生 3 人で立ち会う。新人職員がベッドまで誘導する。

協力スタッフがコーチングにて、「それでは実際にやってみよう。移乗の際はまず、車椅子からだからフットレストに足が当たらないように気をつけたほうがいいと思う。〇〇さんはどう思う？危険な箇所とかある？そういったものがあるから移乗する前に必ず足元や、周囲の環境などには十分に気をつけてね。」と指導。

新人職員：はい。分かりました。確認してから移乗しますので、移乗後に確認してもらってもいいですか？、(移乗後に)これでよかったですか？

協力 S：うん。よかったと思うよ。いつもそのくらい気をつけて介助する気持ちでいいと思いますよ。

新人職員：はい。分かりました。ありがとうございました。

そのやり取りを実習生は後方より見守り、協力 S に対し、「今の流れの中で、最初に協力 S が見本を示してから、職員に実践させてもいいよと助言する。新人職員は先輩の介助の仕方をマネできるし、勉強になると思う」と助言する。

【他職員の実習生の気づき】

指導を受けなければならないという緊張みたいな意識が少しあるかなと思う。

他のスタッフへの配慮も必要かと思う。

【協力スタッフへの実習生の気づき】

言葉には十分に気をつけているようだった。なるべく笑顔で対応する姿が見えた。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：入浴時は目線を合わせ同じ高さで会話することが多く、入浴中という事で色々な話をする事ができる。

協力 S:利用者様に声をかけたり、話をする際にゆっくり分かりやすく話すようになった。

【ティーチング・コーチングのアンケート】

【実習生自身の反省】

【参考資料 24-2】

職員：気をつける場所や車椅子のフットレストが危ないと分かりやすく説明があった。笑顔でした(協力スタッフが)

協力 S:個人個人に合わせて話すことが大事だと思います。支援の意味をしっかりと説明すると理解された。

仕事終わりに、協力スタッフと一緒にアンケート内容を確認した。

協力 S：人に支援を教えるのは難しいです。あれでよかったのでしょうか。

全然説明できてなかったのではないかなと思うのですが、、

実習生：説明だけど、百聞は一見にしかずで、一回どのような介助がその方に対して有効な介助なのかを見せてもよかったと思う。実際にみると新人職員も感じるものがあるだろうし勉強になると思う。効果があがりやすいと思うと助言。

【本日の実習生の反省】

実際に他のスタッフや協力スタッフと関わる中で、してもらっているという申し訳ないという気持ちが少し邪魔をした感じがした。

関わるタイミングとして、本日の朝の朝礼にてベッドへの移乗時三人で関わるのでと先に行っておくことで、他の職員が、「今だったら、ベッド移乗のタイミングにいいかもですよ」と教えてくれたので非常に助かった。

周囲のスタッフからの協力があって実習が出来ているのだと実感しました。

【参考資料 25】

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

12月7日(水) 受講生番号7 富田 真悟

【協力スタッフへの実習生の気づき】

本日は休まれている。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：今日は唐津くんちのテレビ視聴をされており、その際に横に座りお話をすることで様々な話を聞くことができた。

その方の表情が良く見えるため、利用者の気持ちがわかりやすい。

【本日の実習生の反省】

本日は協力スタッフ休みの為、資料整理や、アンケートの内容をもう一度確認しながら入力などを行い、明日からの備えにした。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

12月8日(木) 受講生番号7 富田 真悟

【実践】

本日は車椅子からトイレへ移乗の現場に新人職員と協力スタッフと実習生3人で立ち会う。

新人職員がトイレまで誘導を行う。

実習生が実践前に、協力スタッフに、なるべく本人に気づきを与えたいので、コーチングで関わるようにお願いした。

協力 S:では移乗時には体の向きを変えないと行けないので特に足元に注意してください。

なんで危ないかわかるかな？

新人職員：足があたったりするからですね。

協力 S:それもあるけど、もしも、足がフットレストに引っかかったまま、無理やり方向をかえたりすると、骨が折れたりする危険もあるからね。

新人職員：なるほどですね。分かりましたやってみます。

実践後、

新人職員：これでよかったですかね。

協力 S:気を付ける事を頭に置いて介助すると、いつもと何か違った部分があったかな？

新人職員：はい。気を付けるところが分かると、そこをしっかりと事前にチェックできるので、介助していて安心出来ました。

新人職員に聞き取りをすると、「実施にしてもらってからが分かりやすいかも」、との情報を得る。アンケートを取り、協力スタッフと振り返りを行った。

【本日の実習生の反省】

本日の実践は新人職員が介助する前に協力スタッフが介助する際に危険が予測されることを説明し、安全を確認した上で新人職員に実践してもらったが、実際に協力スタッフが介助を実際に見せてから、個別に対応する必要があるのも、一概にはいえないが、協力スタッフがまず介助する動作を見せてから、新人職員にさせた方がより理解ができるのではないかなと思った。その点については失敗したかなと感じたので次回チャレンジしたい。

【参考資料 26-2】

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：利用者様と目線を合わせることで、より利用者様の気持ちに寄り添えたと思います。  
顔を見て声かけすることで、耳の遠い利用者様にもしっかりと伝わるんだと思いました。

協力 S：他職員も目標を意識して声掛け行えていた。ゆっくり声掛けができた。利用者様と  
ゆっくりと話をする時間をとるように意識するようになった。それにより利用者様たち同  
士の交流ができた。楽しそうにご自分の話などをされていた。

【コーチングアンケートの結果】

職員：説明が上手だった。介助時に危ない事を気を付けるように教えてもらいました。

協力 S：どこに気を付けるかをはっきりと伝える事ができた。

ステップ③ 面談・アセスメント聞き取り

12月9日(金) 受講生番号7 富田 真悟

【実践】

本日は車椅子からトイレへ移乗の現場に新人職員と協力スタッフと実習生3人で立ち会う。新人職員がトイレまで誘導を行う。

実習生が実践前に、協力スタッフに、なるべく本人に気づきを与えたいので、コーチングで関わるようにお願いした。また、実際に協力スタッフが説明をしながら実践してもらってから、新人職員に介助の実践をお願いした。

協力 S:移乗時には体の向きを変えないと行けないので特に足元に注意してください。

無理やり方向を変えると骨が折れたりする危険もあるから十分に注意をします。では実際にやってみるので、見ておいてください。

新人職員：分かりました。

実践後、

協力 S:どうだったかな？少しゆっくりと介助したけどわかったかな？

新人職員：はい。先にしてもらえると分かりやすいです。客観的にみれるからかもしれませんね。

新人職員に聞き取りをすると、「実施にってもらってからの方が分かりやすかった」、との情報を得る。アンケートを取り、協力スタッフと振り返りを行った。

【本日の実習生の反省】

本日の実践は新人職員が介助する前に協力スタッフが介助する際に危険が予測されることを説明し、まずは協力スタッフが実践してみせた。その結果、その職員にはやってみせたほうが理解しやすかったのによかったとの結論がでた。

自分自身が出した指示が結果として成功したかなと感じた。この気づきは観察をやっているからこと発見できたものではなかったかと思います。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：姿勢を低くして利用者様と目線を合わせて対応行う。利用者様落ち着いて過ごされていた。

協力 S：他の職員もしっかり目線を合わせて声かけされていた。目線を合わせて声かけをすることで伝えたいことがしっかり伝わっていたように感じた。

【コーチングアンケートの結果】

職員：最初にしてもらえたおかげで流れが分かったのでよかった。少しやる気が出た。

協力 S：まず自分が説明しながら介助した方が相手に伝わったことが発見でした。相手も理解しやすかったと思う。実習生よりアドバイスでまず最初にやってみせてとの事だったがよかった。

ステップ④ 面談・アセスメント聞き取り

12月12日(月) 受講生番号7 富田 真悟

ストレスマネジメントの知識を背景に関わってもらうようお願いする。  
また、アンガーマネジメントの学習も実施する。

またその結果を聞きとり、観察、アンケートによって評価する。  
仕事終わりに、協力スタッフと一緒にアンケート内容を確認した。

【ストレスマネジメントアンケートの結果】

協力：なるべく笑顔で関われるように意識しました。アンガーマネジメントの学習もあって、気持ちを整理する事にもつながると思いました。

職員：仕事もさっさと終わらせる事ができる。笑顔が多くみられた。いつもより笑顔で優しくなった気がします。利用者様もゆっくりと過ごされました。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：利用者様と目線を合わせて声かけを行うように気にかけて行っています。職員の大きな声を聞かなくなったように思います。(利用者様の危ない動作の時は別にして)

一日中で利用者様と目線を合わせて声かけ出来ている部分と、出来ていない部分があり気を付けて声かけを行っていく。ただ、目線を合わせるだけでなく、表情にも気を付けて声かけを行いました。利用者様も笑顔にあなつれたり、目を合わせ会話をされました。

協力 S:目標を意識して利用者様とゆっくりと話や支援を行っていて、以前より利用者様の笑顔が増えた。でも、目線を合わせる時に、テーブルに両手をついて目線をあわせている職員もいたので、目線の合わせ方など気をつけた方がよいと思った。設定した目標を実践し、利用者様から話が聞けなかったりして、以前よりも利用者様のことが知れた。

【実習生自身の反省】

\*ストレスマネジメントの中で、アンガーマネジメントの学習をすることにして、協力スタッフに対し実施する。タイミング的には朝の朝礼でアンガーマネジメントを実施することを報告し、昼のゆっくりなるであろう時間を見計らう。タイミング的にはよかったのではないと思う。アンガーマネジメントの知識を協力スタッフにすることで、怒りのコントロールもできればさらにより支援にむすびつくのではないと思う。

ステップ④ 面談・アセスメント・聞き取り

12月13日(火) 受講生番号7 富田 真悟

ストレスマネジメントの知識を背景に関わってもらようようお願いする。

また、アンガーマネジメントの学習も実施する(要点を重点的に)。

朝礼後、協力スタッフに対し、アンガーマネジメントの学習を15分程度行う。怒りのコントロールは、そのメカニズムが、ストレスケアに近いので、役に立つのでということで説明する。なるべくその知識を念頭において実践してもらようようお願いをする。

途中で、ヒアリング行う。(13:40分)

実習生：アンガーマネジメントの知識を得て、実践すると何か変化はあったか？

協力 S:自分がイライラするメカニズムを少しでも知っておくとイライラはしにくいのではないかと感じます。まだまだわかりませんが、そんな気がします。

【ストレスマネジメントアンケートの結果】

協力： アンガーマネジメントの学習を通して、少し自分の気持ちの整理をしやすくなった気がします。忘れないようにしたい。

職員： 何事にも優しく取り組まれています。優しさがある。説明が上手でした。笑顔がよかった。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：一つ一つの事を意識して、細かなところを丁寧にすることが、大切だと分かりました。忙しくても目線を合わせられました。リーダーは毎日目標の事を話して意識されていた。

協力 S:以前より他職員が利用者様と話すようになった。自分も目標を設定してから、利用者様とゆっくり話をするようになった。

【実習生自身の反省】

\*アンガーマネジメントの学習を通して、自分の怒りがどのような事からでているのか、その対処にはどのような気持ちでいればいいのかなど、自分自身が現場の中でそのような知識を適切に使用できる技術があれば、他の職員や、利用者様へのよい支援となると感じた。エゴグラムなどの自己覚知も自分を知り、個別に対応する必要があるということだったと思いますが、アンガーマネジメントも客観的視点、相手との関係性をみる視点など、違うようで、似通っている部分が多いなと感じた。

結果を聞きとり、観察、アンケートによって評価する。

仕事終わりに、協力スタッフと一緒にアンケート内容を確認した。

協力 S:内容対し少し緊張もしますが、客観的に評価できるので、アンケートの振り返りはいいですね。

ステップ④ 面談・アセスメント聞き取り

12月14日(水) 受講生番号7 富田 真悟

【実践】

本日は車椅子からベットへ移乗の現場に新人職員と協力スタッフと実習生3人で立ち会う。新人職員がベットまで誘導を行う。

実習生が実践前に、協力スタッフに、なるべく本人に気づきを与えたいので、コーチングを基本とし、まずは協力スタッフが実践してから関わるようお願いして、それから一人で指導、コーチングをしてもらうようお願いする。何か分からない点などがあれば質問してもらうようにする。

【認知症ケアアンケートの結果】

職員：今日はおやつの上に、利用者様と職員も入り、テーブルにてボール遊びを行いました。利用者様と同じ目線で、同じ感覚で楽しく行うことができました。利用者様の笑顔や活気も見れて普段何に対しても意欲が見られない方でも目をキラキラさせて楽しまれている様子には、感動しこの楽しみ方を1つでもひきだせたことがとてもよかったと思います。

協力S：他職員の方も利用者様と楽しく過ごしていてよかった。利用者様がよく笑われるようになった。

【コーチングアンケートの結果】

職員：分かりやすかったと思う。お手本があったほうがいい。

協力S：自らが実践してからその姿を見てもらったほうが実際に理解しやすそうでした。今まで実習生と共に実践してきたが、少し緊張した。実習生より教わった技術が少し自分のものにできたかもしれません。

新人職員に聞き取りをすると、前回同様「実施にしてもらってからの方が分かりやすかったです」、との返答を得る。

アンケートを取り、協力スタッフと振り返りを行った。

【本日の実習生の反省】

本日の実践は新人職員が介助する前に協力スタッフが介助する際に危険が予測されること

を説明し、実際に協力スタッフが介助を実際に見せてから協力スタッフがまず介助する動作を見せてから、新人職員に実践してもらった。実際に新人職員も実際にしてもらってからの方がわかりやすかったと聞き取りできた。

ステップ④ 面談・アセスメント聞き取り

12月14日(水) 受講生番号7 富田 真悟

評価に向けたアンケート

協力スタッフと面談を行う。実習評価に向けてのアンケートの協力を記入してもらう。他の職員にも協力スタッフが今はどのように見えるかをアンケートお願いした。

他の職員の現在の姿は実習を始める前と後ではどのような印象になりましたか？  
どのようにみえますか？

協力スタッフ：始める前は利用者との会話がなかったが、今は会話の時間が多く、笑顔が多く感じます。

職員：介護技術の説明がうまい、優しい方だと思います。いつも真面目に仕事をされている。笑顔が素敵の方だと思います。リーダーになってください。頑張れる方ではないかと思ひます。

## 実習評価に向けてのアンケート(協力スタッフ)

12月14日(水)

受講生番号 7

富田 真悟

<p>1. 協力スタッフが主体となってケア目標を設定し、他の職員に実施してもらいました。自分自身の変化はありましたか？</p> <p>→ はい ・ いいえ</p> <p>→どのような変化がありましたか？</p> <p>利用者様とゆっくり話をすることができた。</p>	<p>2. 自己分析、自己覚知をエゴグラムにて実施した結果、自分の考えを伝え実行する際に何か変化はありましたか？</p> <p>→ はい ・ いいえ</p> <p>→どのような変化がありましたか？</p> <p>他のスタッフにもエゴグラムをしてみたい、1人1人のタイプがわかりそれに合わせて自分の考えを伝える。</p>
<p>3. ティーチング・コーチング技法を学び、周囲の職員に対し何かを伝える際に、自分自身の変化はありましたか？</p> <p>→ はい ・ いいえ</p> <p>→どのような変化がありましたか？</p> <p>ティーチング、コーチングを学びその人に合った伝え方を選んで行った。</p>	<p>4. ストレスマネジメントの知識を基に、他のスタッフや利用者様に接する際の自分自身や、他の職員、利用者様の変化はありましたか？</p> <p>→ はい ・ いいえ</p> <p>→どのような変化がありましたか？</p> <p>ストレスを感じたら一定の距離をしっかりと置くようにしている。</p>
<p>5. 実習生が面談や、勉強会の機会を設けたことで、どんなところが学びに繋がりましたか？</p> <p>ティーチング、コーチング、エゴグラムなど意識して支援することができた。</p>	<p>6. 協力スタッフから見て、他のスタッフの変化はありましたか？</p> <p>例) 声かけ・接し方・態度・姿勢・意欲・自信等</p> <p>声かけ、今までよりも話をすることができた。</p>
<p>7. 他のスタッフとの関わり方に変化はありましたか？</p> <p>1人1人に合った関わり方(指導)を行っていた。</p>	<p>8. 実習前と今の自分を比較してどんな風に変化しましたか？</p> <p>普段声かけが苦手な人にもたくさん声をかけて話をしたりすることができた。</p>
<p>9. 実習生が協力スタッフにもっとこんな支援をしていたら、実習がもっとよくなったと思うようなことはありましたか？</p> <p>例) パーソンセンタードケア・ストレスマネジメントなどの知識の注入・関わり方など</p> <p>認知症ケアの実践中に私が疑問や相談したいことがあった時にもう少し細かく話をできるように工夫してほしい。</p>	<p>10. 実習生と協力スタッフの実習全体を通して、振り返ってみてどうでしたか？</p> <p>色々な知識を学び支援の幅が広がった。他のスタッフがとても協力的でよかった。</p>
<p>11. どんな課題が残りましたか？</p> <p>相手に合った伝え方をもっと身につけたい。</p>	<p>12. 今回の実習を、今後どのように活かしていきたいですか？</p> <p>利用者様とゆっくり話すことも大切にして楽しい時間を共有していきたい。</p>
<p>13. 実習開始時の協力職員に不足している事は、下のような事が挙げられました。実習を通して達成できた事にチェックをして下さい。</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 周囲の職員に対し自分の考えを伝える事(指導)が出来ない    <input checked="" type="checkbox"/> 自己分析、自己覚知不足ゆえに個人に合わせた支援方法の理解不足</p> <p><input type="checkbox"/> ストレスマネジメントの理解不足によってセルフケアできない、他のスタッフにも影響を与えている</p> <p><input type="checkbox"/> 自己研鑽できず、意欲的になれない    <input checked="" type="checkbox"/> 知識を学ぶ機会が少ない    <input checked="" type="checkbox"/> 理解が不足している職員に対しての理解不足による怒り</p>	

☺ ご協力ありがとうございました ☺