

受講番号 3

所属 居宅介護支援センターわいわい

氏名 久保淑子

# 職場実習について

～お互いが成長しあえる教育方法を考える～

## 背景

～協力スタッフのケアの場目では～

・本人の訴えや行動の意味を捉えず業務を優先している事で不安が解消されず、不穏が続いている。認知症の方の行動や言動に意識を向けず、BPSDについての知識不足もうかがえる。  
BPSDが続く事で認知症が進行していく恐れがある。

～職員への教育の場面では～

・目の前で起こっている事を注意できていない。自分の思いをストレートに言えず、自分で対応した方が早いと考えて、教育の機会を作っていない。  
その結果、職員の技術も向上できていない。

・協力スタッフのケアの向上と教育を通して面談や実践を行い、チーム力を上げていく

## 協力スタッフについて

職種 介護職員 資格 介護福祉士

現場における勤続年数 1年

認知症ケアの経験年数 4年

介護経験は10年以上

## リーダー実習生の課題

- ・ 認知症の方のBPSDは職員の対応で大きくかわる事を他職員に気づいてもらえるような工夫をしていなかった
- ・ OJT方法を学んでおらず、記録や面談、テスト等元にした根拠ある評価を行った事がない
- ・ ケアや介護方法で何が自分と違うのか、どうしたらうまく出来るのか、気づきを多く持たせる前に、答えを教えてしまい、考える機会を奪っている
- ・ 職員のケアや介護の方法で、プラス面よりマイナス面を捉えがちである

## 概要

### 目 的

- ☆利用者が安心できるケアの実践
- ☆介護技術の向上とチームとしての機能を果たす

### 成 果

- ★利用者が穏やかに過ごせ、認知症進行緩和に繋がる
- ★教育の機会を作れ利用者中心に考えたケアや介護ができる
- ★気づきや課題を見つけチームで改善する事でケアの向上ができる

ステップ1

- ・アセスメント
- ・アンケート
- ・面談

ステップ2

- ・面談
- ・認知症ケアについての項目のピックアップ
- ・気づきシートの記入
- ・アンケート

ステップ3

- ・勉強会
- ・ケア、教育場面をみてもらう
- ・取り組み気づきシートの記入
- ・指導付きでやってみる
- ・職員の取り組み気づきシートの記入
- ・テスト、勉強会資料作成

ステップ4

- ・勉強会の開催
- ・協力スタッフによる面談
- ・評価

## 実践

### ステップ1 課題を通しての協力スタッフの観察を行う (アセスメント)

**方法...** 利用者の対応や職員との関わり方を観察し、(参照資料1) その都度質問で確認したり、面談にて聞き取りを行う。又、職員へ協力スタッフについてのアンケート (参照資料2) を記入してもらい考察したアセスメントは正しいか、事実確認アセスメントを実施する

#### 課題設定時

- ・認知症の基本知識は理解できている
- ・利用者がソワソワしていても声かけをしていない
- ・利用者がトイレに行きたくないと首を横に振っていてもトイレの時間だからと業務を優先している
- ・職員にケアや介助の方法を教える事ができていない

#### 結果

#### 事実確認後

- ・基礎知識が薄れ、知識を活かせていない
- ・刺激して興奮させないよう声かけを控えながら見守りを行っている
- ・膝折れのリスク回避やパット内汚染の時間を短くしようという思いで誘導していた
- ・勤務年数が長い職員が多く、言いだしにくい自分に対応する事で利用者や職員の負担を減らす事が得策と考えている

## 結果から分かったこと

- ▶ 認知症についてのBPSDの関係性について知識不足が考えられる
- ▶ 全て自分で行い、教育の機会を作らない事で、利用者が不利益を被っている事に気づけていない
- ▶ 職員の介護技術やケアの質の向上ができない
- ▶ チームとしての機能が果たせない

再考察を行い、企画書の修正が必要

## 実践

### ステップ2 課題解決の為の分析や協力スタッフへの合意形成を行う

※協力スタッフの認知症ケアについての向上と職員教育による事業所のレベルアップに向けて  
方法

- ・認知症ケアについての認識や知識不足がある項目をピックアップし、作成資料を使用し(参照資料3)説明しながら項目をチェックしたり、今出ている課題を伝える事で共通認識を持ってもらう
- ・ステップ1で実施したアンケート結果(参照資料2)を見てもらいながら課題に気づいてもらい、面談後に協力スタッフの気づきを、作成した気づきシートに記入してもらう(参照資料4)
- ・職員に事業所全体のご利用者様のケアにおいての不安や足りない事はないか、アンケートを取る。(参照資料5)(ステップ3で協力スタッフと一緒に考える。どのようにしていけばいいかに気づいてもらう。聞き出す)

## 結果

本人の意思や不安をくみ取り実際のケアに結び付けていきたい  
全て自分で行わず教育の必要な場面では伝える

## 実践

### ステップ3 指導付きで実施

#### 方法

- 1.協力スタッフと認知症の基礎知識の勉強会を行う(参照資料6)
- 2.一日を通してのケア、教育の場面を見てもらいどう感じたか聞き出したり、取り組み気付きシートへの記入する(参照資料5、7)(参照資料10-1 10-2)
- 3.ケアや教育のポイントを伝えながら実践してもらう(指導付きで実践)  
中間発表で、ケアと教育の場面ごとの取り組みが分かりずらいと指導いただき、記録用紙を変更する事となる(参照資料8-1 8-2) (参照資料9-1 9-2)
- 4.面談をして、職員に自分で目標を立てて取り組んでもらう方法を、協力スタッフに見てもらう⇒「教育や指導して」と言うだけでは、漠然としすぎて指導や助言はしにくいと思い、目標を立てる事に焦点をあてる事で協力スタッフが面談のイメージがわくように留意しました
- 5.職員アンケートの結果を元に教育する内容を一緒に考えどのように進めていきたいか計画を立てる。協力スタッフにテストを受けてもらい、その後、勉強会の資料作成

(参照資料13)

## 結果

- 1.勉強会⇒ 要点をまとめ、必要と感じる部分に印をつけ、利用者にどう活かすか記入されていた。自身のケアを振り返られていた。認知症の種類や症状・特徴それらに応じた対応方法の再認識ができた(参照資料6)
- 2.教育やケアの場面を見てもらう⇒「本人の意思をくみ取りながら介助が必要。」や、「今までのケアはを振り返って利用者様を考えたケアに繋げないといけない」と気づきができていた(参照資料7)
- 3.指導付きで実践⇒自身が思うポイントと伝えたポイントを捉え実践し、利用者の言動や行動に意識を向け、職員にも質問を投げかけ利用者の思いを考える機会を作れていた(参照資料8-1 9-1 10-2)
- 4.面談⇒ポイントを伝えながら実施。言葉選びや目標の引き出し方を考えたり行動指針に目を向け職員の意思統一にもなると考える事ができていた(参照資料11)
  - ・面談の実践⇒職員の性格を把握し、答えやすい質問をしており、笑顔も引き出しつつ、目標を立てて取り組む流れを作れていた(参照資料11 8-1 9-1)
- 5.テスト・勉強会資料の作成⇒テストの結果8割程解けており、根拠を持って伝える事が可能

(参照資料12 13)

考察⇒自分は伝えられたと思っている事でも相手が理解できていなければ伝え方が悪かったと考え、方法を考える必要がある。又、評価を行う為には、協力スタッフと私だけではなく、職員からの気づきの記録も必要となり、記入しやすい書式を作成するよう配慮も必要

## 実践

### ステップ4 一人でやってみる(成果の確認<評価>)

1. 認知症について基礎知識の勉強会の開催を行う
2. 勉強会後に、協力スタッフによる面談で、職員に自分で目標を立てて取り組んでもらう
3. 評価⇒・利用者の行動はどうなったか、記録や職員からの聞き取りを行う
  - ・職員へ利用者の変化や協力スタッフの変化について聞き取りを行う
  - ・チームとしての機能が果たしているかアンケートをとる
  - ・協力スタッフと面談を行い、実践していく中で自身の変化を聞き取り、職員にも聞き取りを行う

## 結果

1. 勉強会の開催⇒・ステップ3で行った勉強会の流れを意識できていた。(参照資料13)
  - ・認知症原因疾患別に利用者様を例にイメージしながら学ぶ工夫もできていた。
  - ・職員に質問を行い、考える機会を作れており、最後は演習問題を実施し知識が注入されているか、利用者中心に考えているかを確認できていた。(参照資料14)
  - ・グループワークにて、今までの目標をバージョンアップさせた取り組みを自分達で考える流れを作れていた。(参照資料15)
2. 協力スタッフによる面談⇒・勉強会後のグループワークで設定した目標の確認の為の面談を実施し、職員自身の考えをうまく引き出すよう心がける事ができていた。
  - ・職員への聞き取りを行うと、やってみよう！と思えるような、声かけもできている事が分かった(参照資料9-1)

考察⇒一人で実践する事で、スムーズにいかず、深く考える事が必要になってくる。何度も繰り返し実践を行う事で、職員の表情や会話の中からも何かを感じとれるようになるのではないかと

## まとめと考察

### 協力スタッフの変化とリーダー実習生の実習振り返り

#### 評価

**協力スタッフの変化**⇒利用者との関りを多く持ち、思いをくみ取ろうとできている  
本人との面談でも、必要な場面では、指導する事が利用者様の安心できる環境作りに繋がると気づけていた。職員からの聞き取りでは**仕事をこなす人から頼りになる人**に変わっていた。

(参照資料 9-1)

**認知症のケアでは**⇒利用者の言動や行動に意識を向け利用者の為にどうすべきか常に考えるようになっている。聞き取りや記録からは、利用者の笑顔が増えた事や、穏やかな時間が長くなっている事が分かった。(参照資料8-2 9-2 11 15)

**チームとして機能**⇒情報共有の機会を作り、職員皆で同じ目標を持って取り組んでいる事、アンケートの結果から、職員同士で対応方法を話し合い動いている事等分かり、チームとしての機能が果たせていると判断した。(参照資料15 16)

**考察**⇒指導する側も協力スタッフや職員、利用者から多くの気づきや学びの機会をいただいた。普段気にも留めず、意識もしていない事も、実習を通して考える材料となった。お互いが成長しあえる教育方法は、何度も実践していく中でいつの間にか身についてくると思う。

## 今後に向けて

～残された課題～

★この実習は協力スタッフだけでなく、職員皆が利用者中心に考える取り組みとなりチームケアの質の向上にも繋がった。

事業所にとって有意義なものだったが、期間が短かく、取り組みの途中だった事で、成果がみえずらい結果となった。

今後この取り組みを継続し、利用者の安心できる環境作りに繋げていかなければならない。

★毎日、記録に時間を要し、評価を裏付ける記録が莫大な資料となり、参照資料を抜粋する事が難しかった。

先の事を考えておらず、分かりやすい記録の書き方が出来ていなかった事が問題だった。

今後まとまりのある記録の書き方を考える必要がある。

ご清聴ありがとうございました