

# 介護職員自己評価表

2019年9月17日

事業所名	介護老人保健施設 サンシャインきいれ
------	--------------------

	正社員	非常勤社員
介護支援専門員	2人	
社会福祉士	3人	
介護福祉士	18人	5人
看護師	5人	4人
PT・OT	6人	
実務者研修修了者	3人	2人

※複数資格者含む

## ◆前回の改善計画に対する取組み状況

個人チェック項目	よくできている	なんとかできている	あまりできていない	ほとんどできていない	備考
前回の課題に関する改善	13.4%	31.6%	36.4%	18.6%	

前回の改善計画	<p>超強化型の老健として在宅復帰を目指す目的で、生活習慣の改善を目標に掲げた。改善が求められた身体状態の検査は入所前に実施できるようになり、入所後の再アセスメントが減少した。また、リハビリと居住を異なるフロアにしたことで、日々の状態にあわせた支援に繋がった。暮らしに変化と動きが生まれ生活習慣の改善を目指した支援に近づきつつある。また、介入後評価は2名のスタッフで行ったことで評価誤差が縮小した。一方、入所後のリロケーションダメージは、改善傾向がみられるものの効果は限られた。一部のスタッフに多くみられた多様な支援に対する負担感、個別面談の多様化と面談頻度を増やすことで解消を目指した。経験の長い介護職員にその傾向が多くみられたことから、中間管理職を対象に労務や指導に関する勉強会を月2回の頻度で行っている。</p>
---------	---

## 前回の改善計画に対する取組み結果

<p>在宅復帰に繋がる支援として、複数のリハビリやトレーニングを組み合わせて実施することは欠かせない。そのため、支援を提供するスタッフ教育に注力した。専門分野を決めて参加する各種の実践者研修や社外研修を通して専門性を深めている。また、介護福祉士の資格取得についても働き掛けを強化した。以前からあった介護福祉士国家試験対策講習会に比べ、本年度から実務者研修をEラーニングで学ぶプログラムが開始した。これらによりフィジカル・メンタルの専門的な支援を目指した。一方、複雑化した支援がスタッフの負担に繋がっている傾向は否めず、必要性に対する周知とスタッフが抱える課題の共有を図っている。</p>
---

## ◆今回の自己評価の状況

確認のためのチェック項目(偏差値)		よくできている(60以上)	なんとかできている(50~59)	あまりできていない(40~49)	ほとんどできていない(39以下)	合計
SECTION 1	対象者の接し方や態度について	14.3%	28.6%	38.1%	19.0%	100%
SECTION 2	仕事上の態度について	14.3%	33.3%	28.6%	23.8%	100%
SECTION 3	食事について	19.0%	28.6%	28.6%	23.8%	100%
SECTION 4	移乗や移動について	19.0%	23.8%	38.1%	19.0%	100%
SECTION 5	排泄について	14.3%	23.8%	42.9%	19.0%	100%
SECTION 6	入浴について	14.3%	28.6%	38.1%	19.0%	100%
SECTION 7	着替えや整容について	9.5%	47.6%	28.6%	14.3%	100%
SECTION 8	服薬について	14.3%	33.3%	42.9%	9.5%	100%
SECTION 9	意思疎通について	14.3%	23.8%	42.9%	19.0%	100%
SECTION 10	行動障害について	4.8%	42.9%	33.3%	19.0%	100%
SECTION 11	普通の生活やアクティビティについて	9.5%	33.3%	38.1%	19.0%	100%

## 自己評価及び改善が必要な事項

<p>超強化型の老健は、多様な専門職が在宅復帰に繋がる取り組みを連携して実施する必要があることから、支援内容は多様化する傾向がある。専門性はスタッフのスキルに頼ることから複数の教育プログラムを準備することで、スタッフが選択して専門性を高められる仕組みを目指した。これらもあり、転倒リスクの判断に中途覚醒数と睡眠効率を加えて多面的に判断する事例が増えた。医療連携のタイミングについても改善した。また、社内外の資格取得制度の利用をみても、利用率は徐々に上がってきた。一方、スタッフの一部に専門的な訓練を負担に感じる傾向がみられたことから、スタッフひとり一人に適したキャリアパスを上席と一緒に検討し決めるように働き掛けた。また、ランチミーティングなどの個別面談や主任が自由に開催できる食事会など面談の多様化と頻度を増やし抱える課題の共有を図った。なかでも経験の長いスタッフにその傾向が多くみられたことから、中間管理職を対象に労務や指導に関する勉強会を月2回の頻度でおこなった。</p>
---

主任 吉永正彦

## 外部評価者

<p>介護老人保健施設には、病気や障害等に対する急性期や回復期病院等での治療後に、自力生活が難しい方が、在宅での生活ができる様に回復を目指す目的があります。いわゆる、在宅復帰に向けた心身の機能回復を訓練する医療機関です。そのため、残存機能を活かした支援を、セラピストだけでなく、医療的ケアや生活支援に関わる職員も一緒に、生活のあらゆる動作や行動を訓練対象として取り組む必要があります。支援は、専門機器やアウトソースにより適正化が図られ、効率的で多様な専門的支援が提供されていました。一方、80人ほどの入居者に対する支援は、業務や時間を優先する傾向が随所にみられ、訓練と生活支援を別の支援と捉える傾向がありました。違いは壁をつくる要素になることから、生活支援に訓練の要素を組み入れ一体的な支援をおこなうことをお勧めします。前回も見られた専門的な訓練に対する負担感は今も見られました。支援の組み合わせを考える必要があるかもしれません。ランチミーティングなどの個別面談と頻度の高い職員面談は高く評価されていましたので、引き続き継続してください。総合的な評価は、ご利用者の状態に合わせた専門的な支援が提供されていることが推察できました。これからも地域に根ざした事業所として頑張ってください。</p>
---

〒891-0141 鹿児島市谷山中央 5丁目37番地302  
 特定非営利活動法人かごしま福祉開発研究所  
 社会福祉学博士 田中安平

