

# 居宅介護支援事業所における ケアマネジメント機能向上に 資するOJT

徳島県介護支援専門員協会  
位頭 薫



あなたはなぜ事業所内で人材育成をするのですか？

あなたの居宅介護支援事業所における人材育成の効果は？

## 人材育成の目的

経験の浅いケアマネも的確な業務を行える。

全ケアマネが困難事例を支援できるようになる。

ケアマネのバーンアウトを防止する。

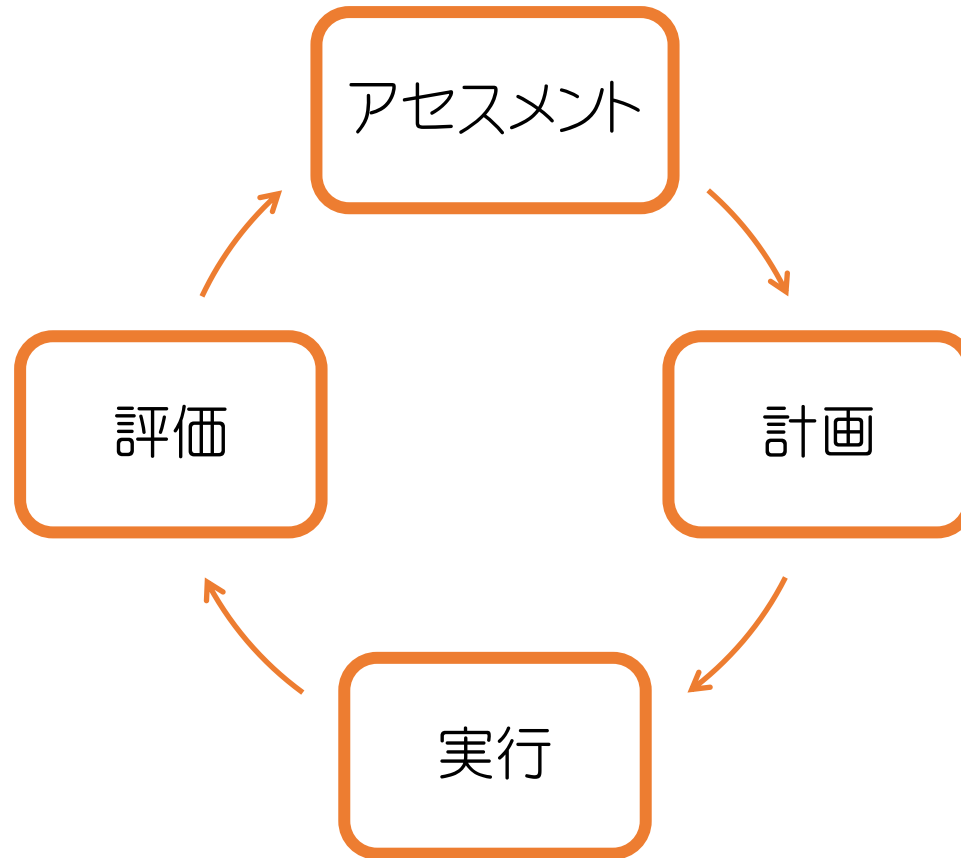
## 人材育成の方法

- ①OJT……上司が、職場で職務を通じて職務に必要な知識、技術を意図的・計画的に指導・育成する。
- ②OFF-JT…職務命令により日常の職務を離れて職場の内外で目的に応じた様々な研修技法で習得させる。
- ③SDS……自主的に希望する職員が、職務時間外に職場が認めた職員に対し経済的・時間的・物理的な援助を行う。

## OJTの技法

- ①スーパービジョン
- ②ティーチング
- ③コーチング
- ④事例検討会

どうやってOJTをしたらいいのでしょうか



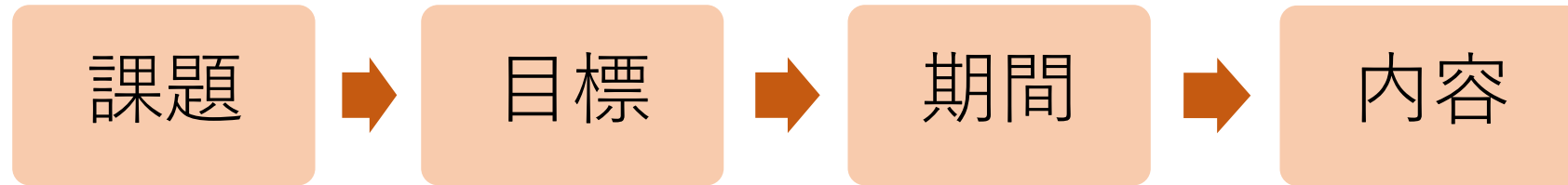
# アセスメント

## ケアマネジメントプロセスの実践力評価

1.課題分析(アセスメント)票から		○実施	△不十分であるが一応実施	×未実施
自 己 チェ ッ ク 項 目		事故評価	コメント (△・×の判断根拠)	他者コメント
基礎的な事項	1. 課題分析項目がもれなく記入されているか。特記事項が活用されているか。			
	2. 相談者、相談経路、相談の経緯、相談方法、相談日等が明確になっているか。			
相談内容	3. 内容が本人や家族の言葉で具体的に書かれているか。			
	4. サービスを利用することにより、どのような生活を送りたいか把握されているか。			
家族や介護者の状況	5. 家族構成図が適切に書かれているか？同居者が囲んであるか。			
	6. 家族構成員の情報(年齢、職業、健康状態等)が把握されているか。			
	7. 家族関係や介護者の介護能力、介護に関する知識、実際に行われている介護の内容や回数、家族の介護に関する思い等がとらえられているか。			
	8. 1人暮らし等の場合は関わりの強い別居家族も連絡をとり意向を確認されているか。			
インフォーマルな支援の状況	9. 親戚、民生委員、近隣、友人等との関係、訪問頻度、支援内容、受けたい支援等とらえているか。			
サービス利用状況	10. サービスや制度の利用状況が明確になっているか。			
経済状況	11. おおよその収入と介護に対する可能な負担額を把握しているか。			
生活歴	12. 本人がどこでどのような生活を送ってきたのか(職業、結婚歴、配偶者死別、転居等も含む。)、現在どのような生活をしているか等、把握されているか。			
住宅や環境などの状況	13. 見取り図に段差の有無が記入され、家具の配置等居室の状況がわかりやすく書かれているか。			
	14. 立地環境の問題点(例えば道路までの関係、付近の交通量等)や日常生活上の支障などとらえられているか。			
	15. 住宅改修の必要性や実施状況が把握されているか。			
本人の健康状態・治療・受診等の状況	16. 既往歴や現症は、発症から現在まで問題となっている症状や所見、介護が必要となった状況、受診状況や服薬状況が書かれているか。			
	17. 体格(身長、体重等)が書かれているか。			
	18. 麻痺や拘縮、障害の部位が明確になっているか。			
	19. 通院方法や病院までの距離、介助の有無が明確になっているか。			
	20. 担当介護支援専門員として、直接、主治医と連絡が取れているか。			

	自己評価	他者評価
認知症利用者に対するアセスメント力		
家族の対応力		
医療職と連携力		
予測力		
インフォーマル資源の活用力		
看取り期の本人・家族の思いの理解		
面接力		
チームのマネジメント力		

## 計画



ケアマネごとの個別の具体的な研修計画  
研修の目的、内容、研修計画、実施期間



本人の目標、指導者が見たケアマネさんの課題

# 指導計画シート

年間目標

課題	目標	期間	内容

実行

経過記録

期間・指導内容・指導の意図と視点・結果

月日	指導内容	意図・視点・結果



## 評価

アセスメント表での確認

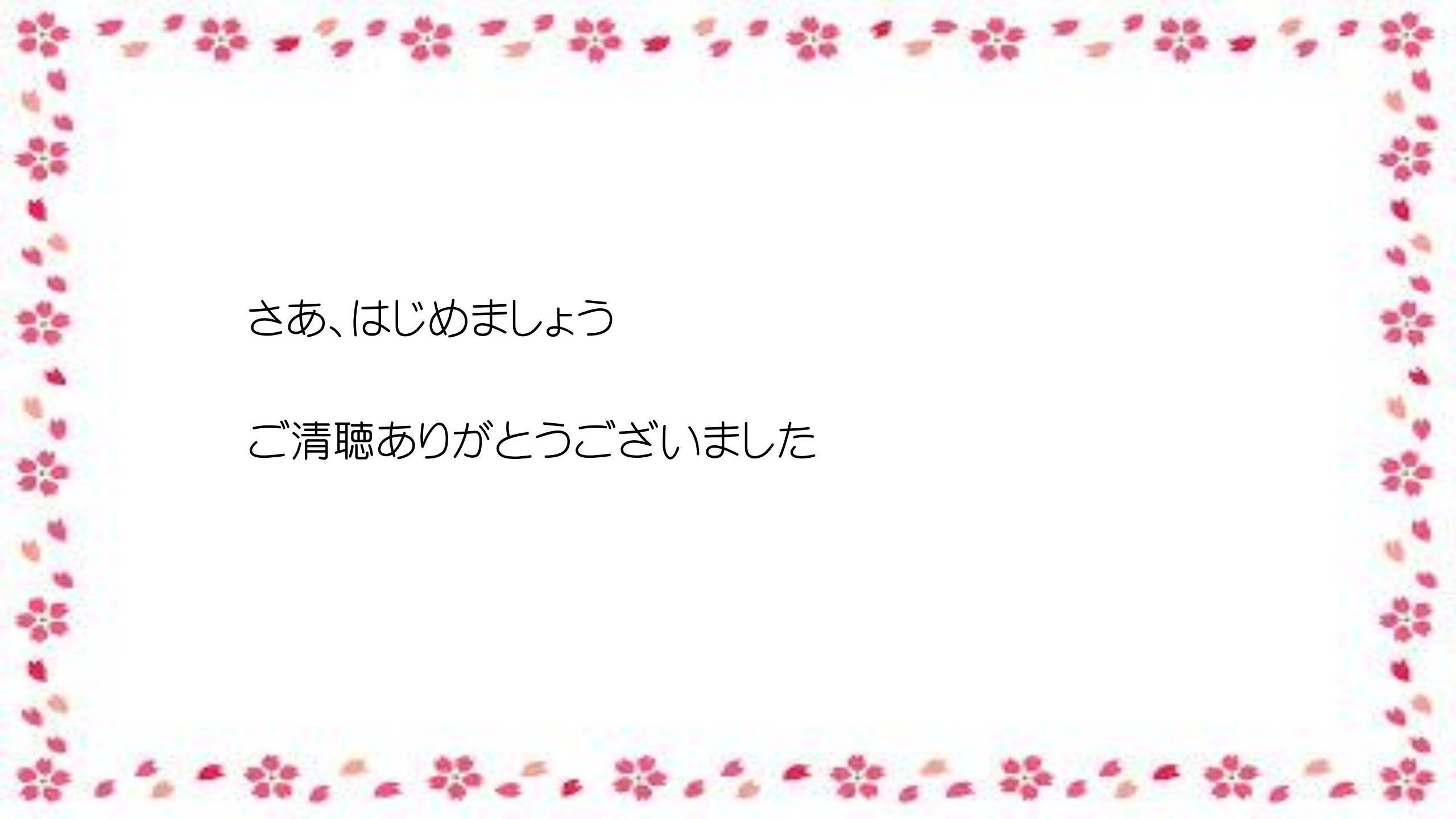
ケアマネさんの気づき・変化・今後の課題

指導者の気づき・課題・今後の目標

# 指導評価シート

年間目標に対する結果

課題	結果	今後の課題



さあ、はじめましょう

ご清聴ありがとうございました