

モデル研修の効果測定について

1. 趣旨

認定介護福祉士制度が介護職員のキャリアパスとして活用されるとともに、将来的に介護報酬上の評価に反映されるためには受講者個人の能力の向上等の変化や受講者が勤務する事業所のサービス改善効果が客観的に評価されることが前提となることから、モデル研修について効果測定を実施する。

2-1. 受講者個人の知識・アセスメント力・技術等の評価

○研修の実施前と実施後に、受講者個人の知識、アセスメント、技術等について試験（テスト）等により習熟程度を確認し、その変化を比較する。

○研修担当講師が評価する。

2-2. 受講者個人の自職場での職務遂行行動等の評価

○研修の実施前と実施後に、受講者の実務遂行行動状況（職場におけるリーダーシップや職務に取り組む姿勢等）について確認し、その変化を比較する。

○ヒアリング調査やアンケート調査により、受講者個人に対する自己評価を導入するとともに、施設長など勤務評定能力を有する上司、並びに医療職・リハビリ職等の他職種による評価を行う。

2-3. 所属事業所(受講者の担当フロア等)のサービス改善効果の評価

○研修で学んだ内容を踏まえ、下記事項について受講者の所属事業所（受講者の担当フロア等）において取り組ませ、これによるサービス提供プロセス等の改善状況、利用者の状態像の変化等を比較する。

- ①「移動・移乗の自立支援」、
- ②「排泄の自立」、
- ③「食べることの支援」、
- ④「身体の拘束等の廃止など」、
- ⑤「障害特性に応じた介護」、
- ⑥「心理的ケア、終末期ケア」、
- ⑦「各種の専門的知識をもって他職種と連携・協働」、
- ⑧「その他」（認知症ケア、福祉用具のフィッティング・シーティングなど）

○実施手順のイメージ

- ・①～⑧の中から受講者が取り組む課題を決める。
- ・選択した課題について所属事業所(受講者の担当フロア等)におけるサービス内容

や利用者の状況について実態をまとめる。

- ・現状を改善するために必要な事項を明確にし、サービス改善計画を立案する。
- ・サービス改善計画に基づいた実践を行う。
- ・サービス改善計画実施後に、業務内容・プロセスの変化、利用者の状態の変化、他職種との連携状況の変化等について実施報告をまとめる。

○実施報告は自職場で発表し、上司、他職種などが評価する。

- ・職場内で発表に対する意見交換を行うなど、研修と職場の実践が一体的となるようにする。

○提出された実施報告を基に担当講師が評価する。

- ・実施報告はモデル研修において、プレゼンテーションやポスター発表などにより、発表・報告する。また、実施報告は、研究会、学会等への発表を求める。

〔サービス改善効果実施に関する留意点〕

- ・モデル研修では、自職場での課題に取り組みさせること、これを第三者が評価すること、実施報告は自職場内、研究会、学会等への発表を求めることなどを募集時に受講者及び所属事業所へ明示しておく。
- ・なお、サービス改善効果に関するデータの取り方や実施経過の記録等については、検討会として共通の枠組み・方法を示し、成果が客観的に示せるようにする。
- ・さらに、講師による個別指導、講師以外の第三者による評価の実施など、サービス改善効果の客観的評価の補填方策についても実施する。
- ・自職場への配慮や自己評価によるバイアスがかからないよう配慮する。
- ・自職場が小規模事業所や居宅サービス事業所の場合の評価については、施設系サービスにおける実施方法との相違に留意し検討する。