

# デイサービスにおける個別援助計画(ケアプラン)

— 職員研修を通じたエンパワーメントに向けて —

沖 田 佳代子

## I. はじめに

社会福祉基礎構造改革の先駆けとして導入された介護保険制度のもと、介護サービス事業者は、改革理念の推進に努めながら、質の高い介護サービスを提供することが求められている。契約によるサービス利用関係の構築をはじめとし、事業者間の競争に対応し、経営の効率化や安定性の確保、事業運営の透明性や情報公開等、これらは介護サービス事業者にとって必須の達成課題となっている。

こうした背景のなかで個別援助計画の作成は、介護サービス事業者が利用者に対しどのような介護サービスを提供するかを示す「メニュー表」とどまらず、介護の質を客観的に評価するための一つのベースラインを表すものとなる。即ち、どのようなサービスを提供するかを説明する責任とともに、実施したサービスに対する結果責任を明らかにすることが求められている。さらに言えば、実施したサービスの効果性に対する評価研究を含め、介護報酬請求の会計上の根拠を明確に示すことが、事業者側に求められる。

介護サービス事業者は、介護支援専門員から照会された介護サービス計画を受け、そこで介護の基本方針や目標、サービスの具体的内容について、利用者の希望を基に、確認・承諾を得ながら個別援助計画を作成する。個別援助計画が効果的なものとなるためには、問題のアセスメントが的確になされ、それに基づいたサービスの実施であること、そして実践が記録として書かれ、かつ見直しが為されるといふ一連の循環作業が前提となる。

Abraham et al.(1989)は、ケアプラン作成の意思決定に媒介する要素として、事業所の設置形態、組織構造、地域性の影響を明らかにしている<sup>1</sup>。Austin(1987)もまた、クライアントの受けるサービスの種類と量を決定す

るアセスメントは、組織の全体的過程の一部であるべきだと考える<sup>2</sup>。即ち、個別援助計画のアセスメントには、組織間関係および組織内関係の影響が少なからずあると考えられる。

勿論、介護サービスの「パッケージ」のみでは、在宅の虚弱高齢者および介護する家族に対して十分な社会サービスを提供したとはいえない。介護保険制度とそれを利用する人々との間で生じる機能不全や不適応は、ソーシャルワークが十分に機能することによって対応が図られるべき問題といえる。いわゆる、高齢者とその家族に対して直接的関係を用いて働きかけるミクロ・レベルの社会福祉援助実践と、クライアント集団や関連する機関・組織の運営管理、地域における社会施策、制度・政策に働きかけるメゾおよびマクロ・レベルの社会福祉援助実践が同時併行的に展開する脈絡のなかで、社会サービスとしての介護の提供が行われる必要がある。

本稿は、デイサービス職員の個別援助計画に対する意識や態度と、その関連で言及される組織的な諸問題に関する示唆を提示するものである。これは、自己と組織の変革を喚起する職員研修プログラムから生み出された副産物でもある。

デイサービスにおける個別援助計画の現状把握を促す問いかけと、利用者の処遇に何らかの影響を与えている組織の構造・脈絡に対する気付きを促す問いかけを示し、それに対して応答された自由記述回答の内容を分析した結果を中心に報告する。

この職員研修プログラムは、企画準備段階から主催者である事業者組織の関係者と研修参加者を巻き込むかたちで行われた。併せて、実践者と研究者の連携のなかでリサーチを進める必要性と可能性を示唆し提示することができればと考える。

## II. 方法と対象

### 1. データ収集方法

2000年7月にX県デイサービス協議会が主催する職員研修の講師依頼を受けた。研修の目的は、個別援助計画の技術向上がねらいであった。事業者組織の代表者による趣旨説明を基に研修プログラムの企画を練るため、介護サービス現場における個別援助計画の実態についてフィールド調査を実施した。研修に参加する施設・機関の3ヶ所を訪問し、5-6名の現場職員にインタビューを行い、個別援助計画に関する実態についての聞き取り調査を行った。

訪問調査による実態把握から、職員研修が日常業務と切り離された場ではなく、研修成果を現場に反映させることができるようにするため、研修企画の準備段階から、研修参加者を巻き込むかたちで研修プログラムを企画することを提案し、代表者を通じ事業者組織での交渉を取り付けた。

10月の研修に向け、研修の場を通じて個別援助計画の取り組みを発表する参加者を数名募り、準備にあたってもらった。参加者は研修を主体的に展開する立場として、研修の推進的役割を担い、職場で取り組んでいる個別援助計画作成の現状と実態を報告するよう準備を依頼した。また、グループ別の学習場面におけるリーダーシップを期待した。

また、研修をより実効性のあるものとするため、研修参加者全員に事前準備の作業を依頼した。職員の個別援助計画に対する意識や態度と、その関連にある組織的な諸問題について、予め現状認識を得て、課題の発見に導くため、研修参加者に対し事前に質問用紙を配布し、研修参加時に自己記入による回答を複写して提出するよう求めた。原本は、研修時のグループ別討議の際に本人が用い、研修参加者が互いの意見を交換する際の材料として用いた。

以下は、研修の事前準備として行われた問いかけに対する回答結果を報告するものである。この報告は、今後、介護サービスの領域で、個別の援助実践と組織的構造・過程の双方のレベルにおける変化を生み出していくために、アクションリサーチ<sup>3</sup>を企画し提案する理由として活用することを意図して作成している。

### 2. 質問項目

#### 1) 個別援助計画の評価項目

個別援助計画の作成に関するデイサービス職員の態度や意見を知るために、9項目にわたって尋ねた。この9項目は、渡部律子「事例のまとめのチェックポイント」<sup>4</sup>

を参考に、個別援助計画の作成を評価する枠組みとして、筆者が改めて作成しなおしたものである(表1)。

表1 個別援助計画の評価項目

①	利用者の症状や障害の程度に関わらず、本質的問題が何か明らかにされていますか。
②	利用者自身は何を望んでいるのかが明らかにされていますか。
③	援助者側の推測でなく利用者の事実に関する情報がきちんと面接によって収集されていますか。
④	利用者の確認や承認を経た援助計画となっていますか。
⑤	援助者の独断や自分の価値観で相手を判断していませんか。
⑥	援助計画がアセスメントに即した内容となっていますか。
⑦	自分の職務に対応した個別援助計画となっていますか。
⑧	目標が達成されたのかどうか評価されていますか。
⑨	利用者がもてる力を発揮できるような援助者側の情報の提供・説明がされていますか。

以上のような9つの質問項目に照らし、各々の事業所で作成されている個別援助計画について検討してもらい、研修参加者自身による評価を自由に記述するよう求めた。

#### 2) 個別援助計画の作成に及ぼす組織的諸要素

個別援助計画は、サービス利用契約者の問題のアセスメントに基づいた援助方針であり、関わるスタッフのケアカンファレンスなど意見調整を経て、本人や家族に対する説明と承諾を踏まえた上で作成される。ここでは、利用者が単に「援助してもらおう」というだけではなく、「本人のもてる力を引き出す」ことが援助方針に盛り込まれる必要がある。それを可能とするのは、援助者の対人関係の技術に加え、援助者自身のおかれた状況、すなわち、自らが所属している施設・機関について組織的理解があることである。自らが働く施設・機関の組織的理解は、職務上で果たすべき課題の分析や問題解決に役立つ、ひいては利用者に対するサービスの質の向上にもつながる。ここでは、デイサービス職員に対して、自己の職務と組織の機能との関係を尋ねる質問を行うため、渡辺律子の「組織を理解するための質問項目」を参考に質

問項目を改めて作成したものを用いた(表2)<sup>5</sup>。

表2 組織に関する評価項目

①	雇用組織は、あなたが職務を果たす上で、十分に機能していますか。 もししていなければ、どのような点ですか。
②	あなたの所属する雇用組織で、管理職はどのぐらい第一線職員の仕事を理解していますか。
③	あなたが職場で出会う問題の解決に際して、明確な指示を出してくれる人がいますか。
④	あなたの職場では全てのメンバーが意思決定に協同して参加していますか。それとただ一人が中心的に担っていますか。そのことは仕事へどのような影響を与えていますか。
⑤	あなたの職場では、定期的に利用者の事例を検討し、個別援助計画におけるアセスメント、援助の方針、援助の実際などの適切さを判断し、問題があればその解決の手助けをしてくれるような「教育的・管理的・支持的」機能を果たすスーパーバイザー(上級指導者)がいますか。

以上のような5つの質問項目に照らし検討してもらい、研修参加者自身による評価を自由に記述するよう求めた。

### 3. 対象

在宅の虚弱高齢者に対し通所介護を提供するX県11市32町7村における84カ所のデイサービス事業者の職員を対象としている。2000年10月に実施されたX県デイサービス現任研修の参加者101人中81人から事前に配布した質問用紙を回収した(回収率80%)。ただし、回答者のうち、雇用機関のデイサービス事業所で個別援助計画を実際に「実施している」のは60.5%(49人)、「実施していない」は13.6%(11人)、無回答は25.9%(21人)であった。

①回答者の年齢 22歳から60歳までの範囲で、20歳以上30歳未満44.4%(36人)、30歳以上40歳未満23.5%(19人)、40歳以上50歳未満17.3%(14人)、50歳以上60歳未満9.9%(8人)、60歳以上1.2%(1人)、不明3.7%(3人)、平均年齢34歳であった。

②性別 男性40.7%(33人)、女性56.8%(46人)、不明2.5%(2人)。

③現在の仕事の勤続年数 1年未満18.5%(15人)、1年以上3年未満22.2%(18人)、3年以上5年未満21.0%(17人)、5年以上7年未満13.6%(11人)、7年以上9年未満8.6%(7人)、9年以上11年未満6.2%(5人)、11年以上2.5%(2人)、不明7.4%(6人)。

④職種 介護職員59.3%(48人)、生活相談員29.6%(24人)、看護婦3.7%(3人)、管理者2.5%(2人)、栄養士1.2%(1人)、不明3.7%(3人)。

⑤取得資格 全体のなかで介護福祉士42.0%(34人)、ホームヘルパー2級17.3%(14人)、社会福祉士6.2%(5人)、看護婦・準看護婦3.7%(3人)、社会福祉主事・その他11.1%(9人)、無資格者16.0%(13人)、不明3.7%(3人)であった。これ以外に介護支援専門員の有資格者は全体の10.3%(8人)であった。

## III. 結果と考察

### 1. 個別援助計画の評価項目

各々の質問項目に対する自由記述回答率は、最も低くて32.1%、最も高く40.7%であった。以下、自由記述回答の内容について調べた結果について述べる。

①「問題の明確化」について 介護保険導入後は、利用者の情報収集が介護支援専門員を経由し介護サービス事業者に下ろされる結果、デイサービス職員の職務において個別援助計画の作成は後手になっている。実際に利用者がデイサービス利用を開始し継続するなかで、デイサービス職員による再アセスメントが行われる所もあるが、そうした再アセスメントの機会をもたないまま、介護支援専門員のアセスメントに全面的に委ねたままでいる場合もみられる。

サービス利用者の問題を明確化した上で個別援助計画を立て、記録として管理し、実践に活かすというシステムが事業組織内で確立しておらず、デイサービスの一日の業務と個別援助計画とが関連づけられることなく、デスクワークとしての書類作成が新たに付け加わったが、手につかないという実態がみられた。

②「利用者の希望」について どんな援助を展開しているか、第三者がみても明確にわかるように記述されている記録が残されていない。記録に関する管理指導の不徹底だけでなく、その必要性に対する職員の認識不足もある。

援助者の態度は、要介護高齢者に向いているというよりは「家族や周囲の希望」を重視する傾向がみられた。痴呆のある利用者の自律性について言及する回答記述の内容は皆無であった。「実行する自律性」を失った者の「決定する自律性」への配慮や、「委譲された自律性」をいかに取り扱うべきかについて方針を示す記述もみられなかった<sup>6</sup>。

③「情報の収集」について 母体組織の介護支援専門員が利用される場合はその情報に依拠し、そうでない他施設・他機関の介護支援専門員が利用される場合

には、デイサービス職員による直接の情報収集が行われる傾向がみられた。多職種による多面的な情報収集が行われる一方、個別援助計画作成において高齢者の自律性支援を具体化するために、収集された情報をどのように援助実践に統合していくかを示す具体的な記述はみられなかった。

援助者があるままのクライアントに向き合っている希望に添って援助方針を構築しているというよりは、介護保険制度の仕組みや事業者組織の運営方針に沿って、その枠組みに当てはめてそれに適う仕方ですべてを提供している。

④「利用者の確認や承認」について 全体として、利用者本人の確認や承認を経た個別援助計画となっている事業所は少ない。個別援助計画について本人への説明さえ行っていない所もみられ、契約による利用とはいえ、家族の意見聴取と確認印によって形式的に、要介護高齢者の承諾を得たものとみなす事業所が少なくない。

クライアント・ニーズと結び付いた契約関係を取り結ぶ過程において、要介護高齢者の自律性支援をめぐり、援助者の具体的配慮を記述した内容等もみられなかった。

⑤「援助者の独断や価値観による判断」について 援助者の独断や価値観で相手を判断しているかどうかについて、援助者側が自らの判断を対象化し、「判断していることがあるかもしれない」と洞察や自省を得ていることが示される場合と、判断の客観性の根拠が示されないまま、ただ「判断していない」とそのまま回答する場合とが対照的にみられた。

介護者側の価値体系が優位のまま個別援助計画が進められる傾向が否定できない現実のなかで、「その人にふさわしい自律性」への配慮となっているかどうかのチェック機能は示されないままである。

職員相互の意見交換により単独の判断を回避し、カンファレンスを通じ多職種からの意見交換や調整を行うなかで介護の方針を決定するという傾向は一般的にみられるが、個別の利用者との契約関係を通じて、サービス組織に対して利用者の代弁や仲介を担う役割などについて触れる記述はみられなかった。

⑥「アセスメントに即しているか」について 個別援助計画がアセスメントに即した内容になっていない、あるいはアセスメントに即した内容とすることができない組織的状况が指摘される。アセスメントそのものの不備や、職種や個人個人の観点の相違によってアセスメントと個別援助計画が連動しない場合もみられる。

アセスメントに基づく介入とならない実践の問題や、多職種チームによる連携の問題、また実践やチームの連携を支える組織のバックアップ体制の不備が考えられる。

⑦「自己の職務との対応」について 介護報酬に見合う事業という経営の観点から組織の管理・運営に導入されたことで、処遇職員の配置は厳しさを増している。職種にかかわらず、職員すべてが介護業務に配置され、介護報酬・運営基準に照らし断片化された介護サービスの提供に従事する傾向がある。相談援助に関する機能は収入のない採算性のとれない部門とみなされ、「全体としての人」を援助する視点が不在の部分化された介護サービスの提供のなかで、職員の機能不全が生じている。

⑧「目標達成の評価」について 高齢者の自律性支援について、目標が達成されたかどうかの評価を行っているところは少ない。評価をしていく必要があるという認識はあるが、実際に、見直しがなされているところは皆無に近かった。職員の意見交換による評価はなされても、その内容を記録し管理するところまでには至っていない、つまり、組織として援助内容について評価を行うシステムが整えられていない。

⑨「利用者の自律支援に向けた情報の提供・説明」について 身体的・精神的自立性の低下がみられる高齢者の場合、家族との情報交換が援助方針の拠り所となっている。虚弱な高齢者と家族は利用者として一括りにされているが、その関係にある諸問題について介入するところまでは認識として至っていない。

①から⑨までは、相互に関連しあう事柄として考えられる。個別援助計画という、一つの記録を書くための時間の不足は、職員の人員配置や雇用形態、介護報酬・運営基準と連動する事業組織の構造的問題にもつながっていると考えられる。次に、個別援助計画の作成に影響のある組織的諸要素について、記述がなされた内容について調べる。

## 2. 個別援助計画の作成に及ぼす組織的諸要素

表3 自由記述回答の内容について

①	雇用組織は、あなたが職務を果たす上で、十分に機能していますか。	「機能している」 34.6 % 「機能していない」 32.1 % 「無回答・不明」 33.3 %
②	あなたの所属する雇用組織で、管理職はどのぐらい第一線職員の仕事を理解していますか。	「よく理解している」 34.6 % 「半分くらい理解している」 13.6 % 「理解していない」 25.9 % 「無回答・不明」 25.9 %
③	あなたが職場で出会う問題の解決に際して、(明確な)指示を出してくれる人がいますか。	「いる」 81.5 % 「いない」 13.6 % 「無回答・不明」 4.9 %
④	あなたの職場では全てのメンバーが意思決定に協同して参加していますか。それともただ一人が中心的に担っていますか。そのことは仕事へどういう影響を与えていますか。	「職員全員(主に常勤)による話し合い」 59.3 % 「一人が決める」 7.4 % 「複数が役割分担」 11.1 % 「全員と一人の強い意見の両方」 6.2 % 「話あいの不足」 4.9 % 「その他」 3.7 % 「無回答・不明」 7.4 %
⑤	個別援助計画におけるアセスメント、援助の方針、援助の実際などの適切さを判断し、問題があればその解決の手助けをしてくれるような「教育的・管理的・支持的」機能を果たすスーパーバイザー(上級指導者)がいますか。	「いる」 32.1 % 「いない」 55.6 % 「無回答・不明」 12.3 %

「組織に関する評価項目」に対する自由記述回答のおおまかな整理を表3に示した。

### ①「職務遂行における組織機能」について

高齢者の自律性支援にかかわる援助職員の、自己の職務について感じる機能不全感、組織間関係及び組織内関係の連携や、母体組織や地域における資源の有無というものが、関係している。例えば、以下の内容があげられている。

- ・ 兼務による多忙。
- ・ 介護支援専門員との連携が悪い。
- ・ 職員同士の情報交換が不十分。
- ・ 事業者間の連携が悪い。
- ・ 資源不足によって需要に応じられない。
- ・ 医療機関との連携が難しい。

組織全体をみわたして職務遂行をすることのできる職員が不足し、管理職や介護支援専門員へ過度の依存・依頼がみられる。第一線職員の自律的判断が求められる場合にも、それが十分に発揮されにくい組織環境がある。

### ②「管理職による第一線職員の仕事に対する理解」について

上司は、多い順に、施設長、管理者・センター長、生活指導員・相談員、事務局長・次長、介護支援専門員、介護職員、看護婦が挙げられている。「指示を出す人」は、必ずしも、問題解決につながる指示を出す者とは認識されていない。むしろ、現場に混乱をもたらす指示もあると指摘されている。また、実際に「指示を出す人」はいると回答されても、それが「教育的・管理的・支持的」機能を果たすスーパーバイザー(上級指導者)であるとは必ずしも考えられていないことが示された。

管理職による第一線職員の仕事に対する理解については、「全く理解されていない」から「すべて理解されている」まで回答に幅がみられた。その判断基準にあるのは、現場に対する理解であった。介護保険が導入されて以降、利益の確保を図るために合理化・効率化が組織の優先課題とされ、人件費の圧縮、必要な物品購入の抑制、施設設備の改善の先延ばし等があげられるが、その一方で、受け入れ利用者の確保や重度利用者の受け入れ増が

組織からの要請としてあげられ、第一線職員の疲弊・緊張感は否応なしに高められていることが示された。利用者についての理解や自律性支援は、単純に数値に置き換えることのできない質的な事柄であるにもかかわらず、組織からは「数字での結果を求められ」、事業評価のあり方に職員の戸惑いも示されている。現場に対する理解・関心の乏しい町出向職員による管理運営の下、第一線職員の抑圧された組織の実態もみられる。

### ③「意思決定のあり方」について

職員間での情報の共有化を図り、共通理解を得るレベルには達しても、そこから積極的改善に向けた方向性は打ち出しにくい状況がみられる。困難にしている事情には、常勤・非常勤の就業形態、少人数による勤務割り振り等による意思疎通の難しさがある。協同による意思決定であるが、利用者本位とならず、援助者側の意見が優先されてしまうことの問題も指摘される。リーダーシップがうまく機能しないと、グループ・メンバーの士気の低下につながり、全員参加による意思決定ということが、責任の分担ということではなく、責任の所在の曖昧化をもたらし、職務の明確な目標に向けての行動が打ち出されにくい状況がつけられる。

## IV. まとめ

デイサービス職員の個別援助計画の作成に対する態度には、雇用組織における管理職との意思疎通、組織の経営・運営方針、介護政策の影響が少なからずみられる。地域における経営基盤の安定的確保と事業運営の効率化を図ろうとする管理者と、高齢者の自律性支援を目標に介護需要に応えようとする現場の第一線職員との間に意見の乖離や葛藤も存在する。

組織の要請と利用者への個別対応の間で、閉じたシステムのうち現状維持で埋没するのか、クライアント・ニーズに答えるために、葛藤のある組織的状况においても緊張関係を保ちつつ現状改革をめざし開いたシステムとして介護需要に応えていこうとするのか、介護サービス事業者組織の主体性が問われている。

個別援助計画の作成には情報収集と連携が必要とされるが、連携を支える組織のバックアップ体制の不備によって、職員の機能不全感が生じている。これには、多職種チームによる連携のあり方、第一線職員と管理職との指示・命令系統を含めた意思疎通の良し悪し、組織間関係及び組織内関係の連携、母体組織や地域における資源の有無が関係していると考えられる。

高齢者の自律性支援をめぐるのは、職員単独での判断

を避け、職員相互の意見交換を重視する傾向がある。他方で、援助実践に関する記録や管理が軽視された業務システムや組織構造の問題が存在する。高齢者本人抜きの個別援助計画や、家族の承諾を形式的に確認するだけの契約等、自立性が低下していく高齢者の自律性支援にかかわる援助者としての倫理的緊張感の希薄さがみられる。

個別援助計画の作成は、サービス利用者の問題のアクセスメントに基づいた援助方針であり、それに関わる職員がカンファレンスなどの意見調整を経て、本人や家族に対する説明と承諾を踏まえた上で作成されるものである。そこでは、利用者が単に介護サービスを受けるということだけでなく、本人のもてる能力や自律性を引き出し、それが援助方針に盛り込まれることが大切である。それを可能とするのは、援助者の組織的・臨床的知識や技術に加え、自らが果たすべき職責を踏まえた自律的判断といえるが、組織の中で第一線職員の権限は非常に限定されたものである。

移動介助、排泄介助、食事介助、入浴介助といった断片的な介護サービスのチェック作業に留まらない、高齢者の自律性支援をねらいとする個別援助計画としていくため、介護の脈絡に必要な社会福祉援助実践の働きを、職員が明確な職務として担い、機能することができるための介護報酬・運営基準としていく改革も必要である。

本稿は、デイサービスの個別援助計画を作成する第一線職員の援助実践と、それに関連する組織的構造・脈絡に対する職員の気づきを報告したものである。質の高いサービスを実現するために、現任研修を通じ、第一線職員のエンパワーメントを図り、組織におけるパワー・バランスの変化を促すことが喫緊の課題であることを確認し、今後の実践研究につなげていきたいと考える。

### 注・文献

- 1 Ruby Abrahams, John Capitman, Walter Leutz, and Peg Macko, Variation in Care Planning Practice in the Social/HMO: An Exploratory Study, The Gerontologist, Vol.29, No.6, pp.725-736, (1989)
- 2 Carol D. Austin, Client assessment in context, Social Work Research & Abstracts, pp.4-12, (1981)
- 3 Elizabeth Hart and Meg Bond, Action Research for Health and Social Care a guide to practice, Open Univeristy Press, p.4, (1995). アクションリサーチは、  
1. 教育的な意味をもち 2. 社会集団のメンバーとして諸個人を扱い 3. 焦点化された問題と特定の脈絡をもつ、未来志向の方法であり 4. 介入による変化 5. 改善および関係への巻き込みを伴い 6. 研究と行動と評価が循環する

連結過程と考え 7. 関係者は変化の過程に参与し、かつ研究関係にあると定義される (pp.37-38)。アクションリサーチは、実験タイプ、組織タイプ、専門職タイプ、パワー・バランスの変化をめざすエンパワーのタイプに分類される(pp.38-43)。批判精神に基づく内省や、実践から理論を生成し、実践と理論の統合をめざす研究方法として知られている(p.31)。

4 渡部律子『高齢者援助における相談面接の理論と実際』医歯薬出版株式会社 p.271. (1999)

5 同上、「組織を理解するための質問項目」pp.264-265. 参考表2の質問項目に対する予備的質問として次の質問も行っている。

- ① あなたの所属している施設・機関のデイサービス事業の財源はどこからきていますか。
- ② あなたの職場で働いている人はどういう職種の人々で構成されていますか。
- ③ あなたの職種は何ですか。
- ④ あなたの上司にあたる人の職種は何ですか。
- ⑤ あなたが働いている施設・機関は、地域住民からどのようなところであると理解されていますか。
- ⑥ あなたが働く職場の組織としての援助目標は何ですか。

⑦ あなた自身は職場組織のなかでどのような仕事をする事が期待されていますか。

言い換えると、あなたの職務上の目標は何ですか。

⑧ あなたが仕事で対象とする利用者は、どのような特徴がありますか。

⑨ あなたの働いている施設・機関では、どのようなサービスを提供することができますか。

⑩ あなたの働く施設・機関と協力して利用者にサービスを提供する他の施設・機関はどのようなところがありますか。

6 Bart J. Collopy, *Autonomy in Long Term Care: Some Crucial Distinctions*, *The Gerontologist*, Vol.28, Suppl., pp.10-17, (1988)

Collopy(1988)によれば、自律性とは個人の意思決定であり、外部の介入や干渉から自由であることを意味する概念と考えられる。自律性の概念には6組の対概念が示される。(1)「決定の自律性」と「実行の自律性」(2)「直接の自律性」と「委任した自律性」(3)「理性による自律性」と「理性によらない自律性」(4)「その人らしい自律性」と「その人らしくない自律性」(5)「短期の自律性」と「長期の自律性」(6)「消極的自律性」と「積極的自律性」。

---

## デイサービスにおける個別援助計画(ケアプラン)

### ー 職員研修を通じたエンパワーメントに向けてー

沖田 佳代子

本研究は、デイサービスにおける個別援助計画の作成に関連して、介護サービス事業者組織の構造・機能の脈絡に対する職員の気付きを促し、組織における変化を生み出すための取り組みを示したものである。

介護に従事する職員が職務に主体的に取り組むための行動計画とその評価研究の循環を促し、組織におけるパワー・バランスの変化をもたらすことを意図した職員研修を通じて、第一線職員のエンパワーメントを図ることがねらいである。

An individual assistance plan (care plan) in day care service :  
For empowerment through personnel training

OKITA Kayoko

This research should encourage the personnel's consciousness towards the context of the structure and the function of a care-services enterprise organization, in connection with an individual assistance plan for day care service, and it shows the necessity of empowerment to produce change at the scene.

The aim of this research is, to empower the personnel at the forefront through the staff development program, giving consideration to the changes in the organization's balance of power, and to aid the action plan and its circulation of evaluation research, for the personnel engaged in care to tackle their job actively.