

Q：手順書をインターネットで共有し、研修ができるようにしているが、その**評価が上手くいっていない**（実行できているところまでの確認ができていない）。現場の体制が整わないこともあり、ケアの実行に個人差が大きいと感じている。**現場への落とし込み方法**を詳しく教えてください。

- ・ スケジュール表の作成がポイントで、「いつまでに何をやったか／やっていないか」、やっている場合には「**できばえがどうか**」などを把握していくことがポイントである。
- ・ ○は「100%やっている」、△は「やったけどわかっていなさそう」、×は「100%再実施が好ましい」など、**シンプルで着実に判断できるチェックの基準**を設けることが重要。
- ・ 教える側をトレーナーとして養成し、自信を持って教えられる「**教え方それ自体**」を教えていくことが必要と考えられる。

Q：ケアの基準を**人事考課や給与に反映**していったほうが上手くいくのか。

- ・ 給与に反映させるかどうかは、一つの目安にはなるが、一旦は**別の話として捉える**ことが望ましい。
- ・ ケア基準自体は、まずは**最低限、全スタッフが持たなければならない知識・技術**であるため、処遇に結びつける前提ではなく、「**どう質を担保していくか**」を**考える**ことが重要である。
- ・ 推進する上で、現場でしっかりと実践するスタッフ、従わないスタッフは出てくる。**努力しているスタッフが報われない**ケースが出てきた際に、一つの**手段として仕組みに**していくことは考えられる。