

社会福祉法人内における10の基本ケアの定着・促進に向けての取り組み ～2022年度～2025年度 4年間を振り返って～

小田 史*

1. はじめに

兵庫県尼崎市の「社会福祉法人虹の会」は、尼崎医療生活協同組合が出資し、住み慣れた地域で健康に安心して暮らせる高齢者福祉サービスを複数、展開している。2026年現在、特別養護老人ホーム高齢者総合福祉施設あまの里（特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス）、地域密着型特別養護老人ホーム立花あまの里（特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス、認知症対応型デイサービス）・デイサービス木かげ・ヘルパーステーション（なにわ、さくら）・福祉用具レンタルサービスさぼーとの6か所の事業所を運営している。2020年度非営利・協同総合研究所いのちとくらしの研究助成を受け、2022年度までの約2年間、本学の川口啓子名誉教授を研究代表者としてアンケート調査とヒアリングを中心とする調査研究が行われた。研究の成果として①法人の全職員（非常勤含む）が調査研究にかかわることで職場づくりについて論議できる組織文化が形成されたこと、②全職員が組織、職場、介護そのものに対する共通認識をつくる制度研修の確立、③「虹の会」全体で提供するケアの統一の必要性（ケアの標準化）の3点が述べられている。

筆者は③「虹の会」全体で提供するケアの統一の必要性（ケアの標準化）の実現に向けてのアドバイザーの役割を得て、2022年度～2025年度、生協10の基本ケアをベースとした「虹の会」10の基本ケアの定着・促進についての諸活動のサポートにあたってきた。今回は主に2022年度～2025年度までの「虹の会」総括会議で取り上げた内容を報告する。総括会議は年2回（上半期11月、下半期3月）「虹の会」の法人本部と全ての事業所の職責者、リーダーを招集し組織の現状の理解と課題解決についての討議をする場となっている。

2. 「生協10の基本ケア」とは

「生協10の基本ケア」のベースとなっているのは、市民生活協同組合ならコープが母体の社会福祉法人協同福祉会が、特別養護老人ホームあすなら苑を中心に2006年4月から実践してきた「あすなら10の基本ケア」である。3つの大切（尊厳を護る、自立を支援する、在宅を支援する）をケア方針の核とし、1から10までの具体的なケアスキルの実践方法を定めている。1から10までを順番に実践していくことで、介護が必要となった人の命、生活、人生をトータルに支援していくことが可能になる。特に1から5までは生活環境を整え、生活リハビリを継続していくことで、日常生活動作の維持、向上を目指すという意味合いがある。「あすなら10の基本ケア」の実践を通して、利用者の要介護度の改善や生活意欲を引き出す効果などが、広く世間に知られるようになっていった。特に介護の関係者に衝撃を与えたのは特別養護老人ホームで「車いすに座りっぱなしの人がいない」、「おむつをしている人がいない」ということであった。

2018年5月、日本生活協同組合連合会（日本生協連）は社会福祉法人協同福祉会と連携し「あすなら10の基本ケア」を「生協10の基本ケア」とし、自立した在宅生活を支援するための介護サービスを全国の生協の福祉事業で本格的に導入することを発表した。「生協10の基本ケア」の導入によって、生協の展開する福祉事業における介護の質の向上を全国的に目指そうとするものである。これをきっかけとして全国で福祉事業に取り組む生協（生協をベースとする社会福祉法人も含む）で「生協10の基本ケア」を取り入れる試みがスタートし、全国でケアの定着、促進がすすんできている。

*大阪健康福祉短期大学 介護福祉学科

社会福祉法人虹の会は尼崎医療生活協同組合員の要求に応える形で2002年に設立されており、生協の福祉事業のベースとなっている「生協10の基本ケア」を取り入れてケアの質の安定、向上を目指す取り組みを2022年からスタートした。全国的にみても介護現場は人手不足、過密な労働という状況にある。

そうした中でも、一定のケアの質を担保し利用者の生活の質の向上につながるケアを追求していかなければ、事業所として「選ばれない」=事業継続が困難という事態につながる。虹の会が地域で選ばれる事業所となることは経営上の課題とも直結しており、10の基本ケアをすすめる原動力ともなっていた。

3. 2022年度～2025年度 虹の会 総括会議の振り返り

□2022年度

2022年度上半期総括会議（11月）では、テーマを「生協10の基本ケア」を学ぶとし、3つの柱（尊厳を護る、自立を支援する、在宅を支援する）と1～10までの項目の1つ1つに取り組む意義と効果について紹介した。この時点では10の基本ケアを初めて知ったという参加者が多かったが、ケアの具体的な知識の部分では「知っている、普段やっていること」というイメージもあり、何か特別なことだと感じることは少なかったように思う。この時点では具体的な取り組みに入る前の基礎づくりの時期であった。

2022年度下半期総括会議前の1月に、総括会議の企画・運営を行う管理者との打ち合わせ会議が実施され、現在の現場の課題がいくつか挙がってきた。

- ・利用者主体へケアを変化させていく必要がある。（視点の切り替えが重要）
- ・特に困難事例においては職員目線のとらえかたになりがちで、背景（なぜそうなっているのか）の理解が難しい。
- ・10の基本ケアの他施設での実践を学び、自らの実践を再評価することが必要である。1事例でも「自立支援、利用者主体の介護ができた、要介護度が改善できた」を確認できることで、スタッフがケアに自信を持てることにつながるのではないか。
- ・虹の会の10の基本ケアを構築し、新入職員 中堅リーダー研修では10の基本ケアをベースに位置付け体系的に学ぶ機会が必要である。

- ・職場内でこんな介護をしたいという話をする時間を確保する工夫が必要である。

2022年度下半期総括会議（3月）ではテーマを「生協10の基本ケアを日常のケアに取り入れる」とし、映像資料で10の基本ケアの実践、利用者主体のケアの事例を紹介するとともに、利用者の状態像を正確にとらえるためのアセスメントの講義も併せて実施した。

以下は、2022年度下半期総括会議終了後に10の基本ケアの取り組みについて参加者の意見を集約し、内容を項目ごとに整理しまとめたものである。

虹の会が目指す介護	その人がどう生活したいのか考えて介護する
	できないではなく「できる」を探す介護
	支援を継続的にしていくために具体的に言語化する
	介護者主体で介護をしてしまっていることがある
	先入観にとわられない
	可能性を引き出す介護
	映像を観て利用者本位のケアの重要性を感じた しかし難しさも感じる
	残存能力を活かす介護が自立につながる

10の基本ケアに取り組む目的の共有 意思統一が必要	なぜ10の基本ケアが必要なのか伝えることが必要
	なぜそれをするのかを理解してもらうところから始めたい
	職員の思いは共通 どのように伝えていくかが課題
	なぜ10の基本ケアに取り組むのか 根拠に基づいた伝え方が必要

実践にあたっての課題・工夫	実践するには現場職員への周知、業務への組み込みが課題となる
	計画、実践の次の段階 評価→改善→再計画しながらの継続が難しい
	各部署の課題として打ち出し取り組むことで他の職員にも周知できるのでは
	年間の具体的な計画立案 施設全体ですすめる
	情報共有できていると一緒に取り組みやすい
	諸会議、朝礼、ポスターなど情報共有の工夫
	管理、主任、リーダーだけでなく施設全体で取り組む
	少しずつでも実践できる項目を増やす
対象者を決めて実施をする 効果を測定しやすい	

リーダー 職責者の 役割・課題	管理者研修を受講 自分にしっかりと10の基本ケアを落とし込み、発信していく
	管理者研修を受講 職員への伝達方法 検討中 報告内容から再度案を練る
	職責者がお手本となれるヘルパーとして成長する
	ひとりで抱え込まず周囲の人を巻き込んでいく

映像は伝わりやすい	映像が具体的で伝わりやすい 動画を職員全体でみたい
利用者の状態像をとらえるアセスメント 3つの視点を活かす 安全・快適・自立／自律	期待される効果 3つの視点で分析
	3つの視点から考え将来予測をする ケアの方向性を明らかにする
	3つの視点でケアを見直す 自分たちのケアの課題に気づく
	利用者の状態像をとらえる3つの視点 主観を入れず正確に

この時点では虹の会が目指したい介護について言語化するとともに、10の基本ケアに取り組むには、チーム内での目的の共有や意思統一が必要であること、実践にあたっての課題や工夫、リーダー・職責者が果たす役割など、虹の会として10の基本ケアに取り組んでいくために必要とされる要素が挙がってきている。

□2023年度

2023年度上半期総括会議（11月）ではテーマを「虹の会10の基本ケア～ケアの標準化を目指す取り組み～」とした。虹の会におけるケアの標準化とは、虹の会で実施していく10の基本ケアの標準を定め、ケアの一定の水準、内容を保つためのものである。虹の会で働く対人援助者が同じように「10の基本ケア」をご利用者、ご入居者に提供できる状態を目指すことをゴールとし、画一的なサービスの提供を目的としたマニュアル化ではなく、個性性に着目したケアの実践、ニーズを明確にし、目標を多職種で共有し、全職員全職種で取り組むことを目指すものである。

ここでは、ケアの標準化を図るメリットとして、次の7つを紹介した。

- ・チームとして統一感のあるケアの提供ができる
- ・個人のケアスキルが向上全体のケアの質が向上する
- ・事故や苦情が減少する
- ・組織として成長できる
- ・利用者の満足度が上がる→収益UPにつながる
- ・スタッフの定着率UP→人材不足解消
- ・スタッフ教育の効率化が図れる

また標準化したケアを実践するために必要なこととして

- ・スタッフ間で共有できる理念や行動目標を周知し、徹底する→バラバラに動いては標準化したケアにならない

- ・スタッフ個々のケアに対する考え方、価値観のすり合わせ→目指すべきケアの方向性を一致させる
- ・スタッフ間のコミュニケーション→情報共有 振り返り コミュニケーション不足はリスク
- ・利用者の全体像を把握するアセスメントの重要性の認識→気づき 情報収集 分析 判断 ニーズの抽出の4つを挙げ、日々の業務マニュアルの中に、虹の会10の基本ケアを落とし込んでいくことが必要であると伝えた。

2023年度下半期総括会議（3月）では引き続きケアの標準化が課題であったため、テーマは上半期と同様に虹の会10の基本ケア～ケアの標準化を目指す取り組み～」とした。

ここでは10の基本ケアを実践していくための長期目標の確認と短期目標を各々の事業所ごとに、設定する必要性について説明した。長期目標とは目指すケアの方向性であり「虹の会に所属する対人援助職全員が10の基本ケアに基づくケアを実践できる。利用者の尊厳ある、その人らしい暮らしを支える」である。短期目標は各々の事業所で考え、設定することとし、今後半年何を短期目標にし、長期目標を目指すのかを明らかにする。短期目標は必ず実現可能なものでなくてはならない。目標は継続的に取り組んでいくために不可欠であり、現在の到達段階を可視化するために必要であることを説明した。ここまでの期間、各々の事業所で工夫をしながら10の基本ケアに取り組んでいることはある。しかしながら、それが10の基本ケアができていくという確信につながる状況ではなく、短期目標の設定にまでは至らなかった。

□2024年度

虹の会10の基本ケアの取り組み開始から2年が経過、ケアを考える共通の土台として10の基本ケアを定着、促進していくことが課題となっていた。そこで2024年度上半期総括会議（11月）ではテーマを「虹の会10の基本ケアの定着・促進に向けて」とした。2024年6月からは2か月に1回のペースで各々の事業所で10の基本ケアの進捗状況の報告書の提出を求め、コメントを返すことに取り組んだ。報告書から各事業所ごと（特養であればユニットごと）に特徴があり、取り組み状況は多様であることがわかった。

改めて10の基本ケアに取り組む意味とは、1～10ま

でのケアを実践することで、人が生きていくこと全体を支えるトータルケアであること、また順番に取り組んで個人の持っている力を回復させ、できることを維持する/増やすことで生きる意欲につなげていくことを目指すものである。最終的に利用者の生活の満足度がケアの評価軸となることを伝えた。

また10の基本ケアの定着・促進に向けての取り組みの具体例として3点を紹介した。

- ・視覚情報は共有しやすい（わかりやすい資料・写真・動画など）→なぜの基本ケアが必要か 納得できる拠を示す
- ・チームで話し合う機会を持ちできそうなことから実践していく→具体的な行動目標 実践事例を挙げる 成功体験が重要 共通認識をつくる 役割を持ってもらう
- ・会議やミーティングなど意識的に情報共有する時間を増やす→記録に残す習慣づけ 言語化 無理のないペースを確立する

2024年度下半期総括会議（3月）開催前の2月、特別養護老人ホーム高齢者総合福祉施設あまの里、地域密着型特別養護老人ホーム立花あまの里、デイサービス木かげ、ヘルパーステーション（なにわ、さくら）・福祉用具レンタルサービスさぼーと、法人本部の計6か所を直接訪問し、それぞれの事業所ごとの課題や疑問に対応していくための交流会を実施した。2024年度下半期総括会議（3月）ではテーマを「虹の会10の基本ケア 定着・促進に向けての交流会 フィードバック」とした。フィードバックには交流会の終了後、提出された各事業所の報告書を活用した。

□特別養護老人ホーム高齢者総合福祉施設あまの里

- ・「どうしてするのか」主任、リーダーが伝えられる力をつけることで、チーム全体のモチベーションが上がる
- ・職員一人ひとりにしっかり学んでもらいたい、学習会をしたい
- ・取り組みに一生懸命になってしまうと、利用者満足度をあげるのではなく、職員主体のケアになってしまう危険性がある
- ・利用者とのつながり、信頼できる職員、仕組み（ルール）があるからこそ、リーダーはリーダーシップが発揮できる

- ・職員の入れ替わりがあり、紡いでいくのは大変さがある
- ・ケアの方向性をチームで一致させること＝共通の言葉、体験、価値観を一致させること
→だから10の基本ケアを活用する

□地域密着型特別養護老人ホーム立花あまの里

- ・10の基本ケアの基本を学ぶ（新人職員） 10の基本ケアの伝え方を学ぶ（役責者）
日々の実践を言語化することが重要 無意識ではなく意識していく
- ・ケアを通して利用者の残存機能を伸ばす
→できることを増やす 喜びを感じてもらう 生活満足度に直結
- ・生活満足度＝その人らしい生活ができていないこと
うれしい 楽しい 美味しい 安心できる 居場所がある 自らの意思が尊重される（意思決定） 利用者の感情の動きをとらえる
- ・ケアの連続性を意識して、利用者の変化を捉えていく

□デイサービス木かげ

- ・10の基本ケアの連続性の意識 デイでは6～8を考えて取り組んで来たが、1～5も含め、日常生活動作の維持も大切
- ・職員間でもう一度1～5の生活の土台を整えるところから話し合う、1つ1つ取り組めるところから取り組む
- ・利用者のできる力を引き出し、利用者のなりたい姿をかなえることが私たちの役割
- ・換気の設定や座位の姿勢確認など丁寧に観察し、それから利用者の意欲向上に発展していくような介護を提供する
- ・毎日ある職員会議で、ケアについて話し合うことも利用者の生活満足度につながるので話し合っていきたい

□ヘルパーステーション（なにわ、さくら）

- ・「その人らしさ」を実現するには観察力が必要
- ・利用者の状態を改善、より良くすることが訪問介護の役割。現状に納得するのではなく、残された人生をその方らしく過ごせるようにかかわっていく支援をする
- ・訪問介護では知らず知らずのうちに項目にあてはま

- る介護が行われている
- ・特別なことをするのではなく、利用者の生活の質の向上のため、根拠を持って介助すること 当たり前だが忘れがち
- ・10の基本ケアを意識しながら業務を行いたい
- ・可視化、言語化して、意識のばらつきを最小限にしていきたい
- ・ケアマネとの考え方の違い 話し合いで互いに同じ方向を向くことも大切

□福祉用具レンタルサービスさぼーと

- ・訪問時、10の基本ケアの内容を時間をかけて説明することは難しい
- ・本人と・家族の意見が食い違う場合があり、本人の希望を尊重できない場合
 - 安全性を優先する家族等の気持ちもわかるため、その場合は対応が難しい
 - 過度の安全確保の問題点を知ってもらう 家族との信頼関係がカギ
 - 少ない訪問の中で、できるだけ多くの情報が得られるようにアセスメントを強化
 - ケアマネ、訪問リハ、訪問介護など多職種と密に情報共有を行う
- ・10の基本ケアとは、それぞれが1つずつの項目ではなく全てに連動していることが分かった
- しっかり足をつけて座る→足に力が入りスムーズに立てる→歩行ができる→外出ができる→好きな場所に行ける等
- ・事業所としてすでに行っていたものが10の基本ケアに含まれており、実践できている部分は十分ある
- ・今後は訪問時に利用者の家族等にも「虹の会の10の基本ケア」の存在を知っていただき、協力を得られる信頼関係を築く努力をしていきたい

□法人本部

- ・事業所としての魅力づくり 組織としての一体感
 - 地域で選ばれる法人、事業所を目指す
 - ・事務局に求められるのは発信力 事業所との交流時間を作る等、実践事例とリンク
- 虹の会内部の実践を報告ができる場を作っていく
- ・後援会をはじめ、利用者・利用者家族・地域の方へ10の基本ケア 取り組みの発信を行っていく
 - 元気なうちから介護予防 関心も高い

- ・虹の会の中で10の基本ケアの考え方に沿って、実践を評価できる人を育てることが必要
- 外部との交流の促進

虹の会として10の基本ケアに取り組むこと3年、管理者、職責者、リーダー間では10の基本ケアが身近なものになってきていることがわかる。しかし各々のチームでの10の基本ケアの定着・促進につなげていくためにはチームづくりが必要である。スタッフの入れ替わりなどに対応していくためには管理者、職責者、リーダーが10の基本ケアの考え方、知識、技術をアウトプット（伝達する力）をつけていくことが課題となることが明らかになった。

□2025年度

2025年度上半期総括会議（10月）ではテーマを「虹の会10の基本ケア～定着・促進でケアの標準化を目指す取り組み～」とした。10の基本ケアを通してケアの標準化を図ることがケアの質の向上、利用者の生活満足度の向上につながることを再確認する意味を持たせている。11月末には2022～2024年度の3年間の取り組みのまとめ作業が行われることが決まっており、そのポイントについて伝えた。

3年間のまとめ作業

目的

- 10の基本ケア 3年間の取り組みを振り返る 到達点の確認
- 今後、どのように取り組みを継続するか 定着・促進に向けての方向性を明らかにする

まとめの視点

- ・職員の姿勢・意識 どのような変化があったか（プラスもマイナスも）
- ・継続して取りくんだ内容（業態・フロアの特徴もふまえて）
- ・10の基本ケアに取り組んで変化した利用者の事例
- ・3年間の中で10の基本ケアをすすめていく上での課題の変化（職員体制、意識の継続、新人への伝え方）
- ・外部での発表 10の基本ケアの成果の確認（外部の評価）
- ・2025年度のスローガン（3年間の到達点を確認した上で設定する）

・具体的な行動提起（実現可能なもので設定 すでに半年経過 評価の視点）

また10の基本ケアを定着・浸透させていくためには、知る→理解する→納得する→行動する→継続する→評価するという一連の流れが必要であることを説明した。理解し、納得できなければ行動にはつながらず、意識しないと継続もできない。継続していくためには定期的な評価をする必要がある。10の基本ケアを評価できる管理者、職責者、リーダーが育つことが不可欠であり、それが2026年度以降の課題となっていくことを伝えた。

2025年度下半期総括会議（3月）ではテーマを「虹の会10の基本ケア 定着・促進・発展に向けての懇談会 フィードバック」とした。昨年に引き続き2月に6か所を訪問し懇談会を実施した。今回は10の基本ケアの評価をすすめるという観点から、対利用者との関係性がある法人本部以外の事業所に評価基準の試案を作成、紹介した。生協10の基本ケアの評価基準としてはコープ福祉連帯機構が作成した「生協10の基本ケア 共通の考え方 共通の取り組み」がある。しかしそのまま虹の会の10の基本ケアを評価できる内容ではなく、3つの柱（尊厳を護る、自立を支援する、在宅を支援する）の評価基準は明確になっていない。評価基準はできている、できていないを測るだけではなく、その先、何に取り組めばよいのかを示してくれるものでもあり、より質の高いケアに導いていくことが可能となる。

日常生活の土台を築く 順番に実践することで個人の持っている力を回復・維持	
1	換気をする 定期的な換気 温度・湿度 感染予防 脱水予防 季節を感じる 快適な生活環境を整える 五感に働きかける
2	床に足を つけて座る 心身機能の正確な把握と情報共有 支援方法の統一 過剰な介護の禁止 生活リハビリで重度化予防 安定した立位、座位、移動、移乗 リスクマネジメント 廃用性症候群、拘縮、筋力低下、転倒などの予防
3	トイレに 座る 可能な限りトイレで排泄 プライバシー保護 自然な排便のリズムづくり（下剤に頼りすぎない） 下痢、便秘、尿路感染症などの予防
4	温かく暖か みある食事 をする 美味しく→食事は過温で提供されている 季節を感じ られる献立 楽しく→食事を楽しめる雰囲気づくり 胃ろう 機械 的になっていない 安全に→誤嚥予防 食事姿勢 口腔ケア 低栄養 予防
5	入浴する 身体を温め、気持ちよくリラックスできる コミュニ ケーションの場 清潔維持、爽快感 溺水やヒートショックの危険 入 浴環境の確認

社会とのつながり 自分らしく、ゆたかに地域の中で生きていく	
6	座って会話 をする 安心できる居場所がある 周囲でバタバタしたり、慌ただしい動きがない スタッフの声のトーンや表情、態度は安心できるもの である 目線を合わせ、あなたの話を聞いていますよとメッ セージを送っている 不安なことやできないことを理解して、さりげなくサ ポートしてくれる 認知症の症状を理解した適切なかかわりでBPSDを 予防できている
7	外出する 行きたい場所に行く、会いたい人に会うという楽しみ がある（それをスタッフが把握できている） 買い物や外出など普通のくらしを継続できている （サポート受けられる環境がある） 人とつながり、孤立していない 意欲的に生活でき ている
8	夢中になれ ることを する できることや好きなこと、これまでの習慣などを継続 できている 生活の中で持っている知識や技術、できることを活用 できている 人との交流を通して、楽しんだり、自分らしさを発揮 できる機会がある

虹の会 10の基本ケア 評価基準（案）

3つの柱 3つの大切 ケアの方向性の核となるもの	
1	尊厳を護る 利用者本位のケアができている 介護者本位、業 務優先になっていない 利用者がQOL（生活の質）を向上させることがで きている 主体的 全職員の接遇・マナーが徹底されている 不適切なケアを見逃さず、改善に努めている 安易な身体拘束、虐待防止の仕組みがある
2	自立を 支援する 利用者の残存機能を正確に把握し、情報共有し、 ケアに活かしている 利用者の「できる」「わかる」可能性を発見し、生 活面で活かせるようにしている 役割を持つことで、意欲的な生活ができている
3	在宅を 支援する 利用者が望む生活、その人らしいくらしを継続で きている 安心できる居場所があり、必要な時には支援が受 けられる環境がある

生き方、死には自分で決める 最期の時まで、その人らしく 意思決定・自己決定の支援	
9	ケア会議 をする 自分自身がどのような生活を望んでいるか、本当の 希望や思いを伝えることができている（それを把握 し、代弁してくれる人がいる） ケアをする家族の不安にも寄り添い、過度の負担が かからないようバランスをとっている 複数の選択肢をあげ、最適なものを選べるよう支援 してくれる チームで最期の時まで、継続して生活を支える仕組 みがある
10	ターミナル ケアをする 自分自身の最期や死後について考え、話す機会がある ACPや終活ノートなどの記録を残している 自分が迎えたい最期の場所で、サポートを受けられ る体制がある 介護職と医療職が連携できている 痛みや苦しみを和らげ、安楽な姿勢を保てるようにし てくれる 家族等の気持ちや苦しみ、思いを聞いてくれる人がいる

評価基準はこれだけでなくはダメということはない。基本的なことを書いてあるので、具体的に各々の事業所、チームの特徴を取り入れながら、このように利用者と向きあっているというのを言語化していく目安になればよい。また自らで利用者の生活の質の向上、満足度を測るケアの評価軸を作っていくことが必要であることを伝えた。

4. おわりに

ここまで2022年度から2025年度まで4年間の総括会議における虹の会10の基本ケア、定着・促進に向けての取り組みを報告してきた。10の基本ケアの定着・促進には、知る→理解する→納得する→行動する→継続する→評価するという一連の流れをたどる必要がある。2025年度末の段階においては、知る→理解する→納得する→行動するというところまでは到達していると考える。2026年度は「評価する」ことを通して、意識を継続し「行動する」この「行動」の質を高めていくことが課題となっていく。

10の基本ケアをチームで実践していくためには、「知る→理解する→納得する」の段階も常に意識しケアの根拠を伝え、チームとして共通の目標をもってケアを行っていく必要がある。

虹の会10の基本ケアは定着・促進から、2026年度は

発展に向けてスタートしようとしている。

その実現に至るまでの6つのポイントを最後に紹介しておきたい。

- ① 10の基本ケアは個別性に着目したケアである。個別性に着目したケアにはアセスメントの充実が不可欠。1～10までの実践を通して命、生活、人生を支えるトータルケアという意識を持つ。
- ② 継続的に取り組むには意識の継続が必要
日々のケアの振り返り→言語化/可視化し、チーム内の情報共有を密にしていく。
- ③ 10の基本ケアの学習/研修の継続
インプットだけでなくアウトプットする機会を増やす。
- ④ 職責者、リーダーの役割は「ケアの標準化を目指す」という目標達成に至るまでのマネジメントである。ケアを評価する力、伝達する力をアップさせる。
- ⑤ チームづくりには対話（コミュニケーション）、成功体験（フィードバック）による動機付けが必要である。人を育てる視点を持つ。
- ⑥ 10の基本ケアは本人・家族・地域の人、介護職・多職種との連携/協働によって成立する。

以上