

介護部会 横浜北ブロック会議 報告書

実施日 平成 30 年 6 月 20 日(水) 14:00~16:00

会議実施会場 介護老人保健施設ヒルトップ池辺

参加人数 8 施設 12 名参加

ウェルケア新吉田 あすなろ うしおだ老健やすらぎ ソフィア都筑
しらすぎ苑 ナーシングプラザ港北 ベルディーナ高田 ヒルトップ池辺

議事項目 未経験、無資格の方の教育方法(常勤・非常勤)

【内容】

A 施設: 教育指導課の立ち上げ→新人へのマンツーマン指導、業務終了 30 分前から一日の振り返り実施、一定期間指導後、フロアへ配属しフロアの指導担当に引き継ぐ
他、認知症ミニ勉強会の開催、年間通して勉強会に参加できるようにシフトを調整する

B 施設: 常勤対し資格支援制度を設けている
プリセプター制度を設け、1 年掛けて新人と関わる指導していく

C 施設: プリセプター制度による新人指導、定期的な面接とチェックリストに基づく自己評価、指導者評価を行っている

D 施設: ・介護補助の採用契約時に身体介護が可能かどうかの確認を行い、指導の方向性を面接介助限定か身体介護を視野に入れた指導なのかを最初の段階で確認する
他施設経験者など、個人のヒューマンスキルに合わせて指導内容のスタートの段階を決める
未経験者に対しては基本的にはまず教えることより慣れることに重点を置いて指導する

E 施設: プリセプター制度による新人指導、3 ヶ月に 1 回面談実施、他職員に情報共有 協力要請の上で O J T へ移行

丸一日かけての新規採用研修の実施

今年度介護サポーター雇用 1 名以上目標 オリエンテーション等プログラム作成し 10 月を目処に実施していく予定

F 施設：派遣や経験の浅い職員へのプリセプター制度による指導

利用者のADL表参照しながら見学から初めるなどの指導方法、その後、フロアに入り主にグループリーダーによる指導を行っていく

G 施設：直接雇用の職員に対してはOJTシートを活用し指導を行う

利用者の状況(排泄、食事、整容など)の説明を行い指導していき、一人前と判断されれば一人立ちとなる

初任者研修の資格補助の導入

H 施設：無資格者に対し、フロアの間接業務の割り振り、本人より常勤への希望や身体介護の希望があれば、フロアを固定しマンツーマンによる指導を実施

非常勤の介護補助者には、指導担当を固定し、業務の割り振りを行い指導を行う

【フリートーク】

教育指導課とは？：担当者はフロアに所属せず、新人指導時に実際の現場に入りマンツーマンによる指導を行う。教育担当課による指導後、フロアへの配属が決まる。その後は各フロアにいる教育担当等に引き継ぐ

実習生の採用について：専門や短大の実習生に声を掛けることで雇用に繋がることもある

人材不足から常勤が夜勤にまわる為、日中はパート職員が多くなる、日中のパート職員の比重が大きくなることで、利用者の見守り等が手薄になるなどのリスクが高まる

日勤帯において新人指導を行っても、夜勤に入れそうなタイミングで退職してしまうことがある。入職初期の段階から指導者と共に夜勤にも入り業務の全体を経験し早い段階で継続か退職かの判断に繋げる

施設の風土として他フロアへの応援態勢が整っていない

認知専門棟における感染隔離対応時のグローブやマスク等の用具の置き場について：基本的には居室入り口の外側に設置しているが、そうすると他の利用者が用具を持って行ってしまう。体制として、感染者は最後に解除に入るなのでその都度物品を持って行くという対応はできないか。キッチンワゴンなど移動できるものを活用し、用具を運ぶことはできないか、飛沫など感染経路によっては居室入り口の内側に用具を設置できないか

利用者の口腔ケアについて：フロアに設置されている洗面所が少なく、業務の効率の関係から口腔ケア時、コップと歯ブラシのセットを食事席に置いて実施することがあるが、その際に気

づかず他者の歯ブラシを使用してしまうといったヒヤリが続いた。ダブルチェックにより対応しているが業務の手間としては増えている。

複数名のコップ・歯ブラシをまとめて置かず、一人ずつ対応できないか。

効率が悪いとしても洗面所を使用しての口腔ケアはできないか。

次回ブロック会議 9月

会場 ナーシングプラザ港北（予定）

議題 外国人卒の就職についての今後の展望と課題

以上