介護部会　横浜北部②ブロック会議　報告書

実施日　　　　平成29年6月16日（金）　14:00~16:00

会議実施会場　介護老人保健施設　横浜あおばの里

参加人数　　　7施設　　11名　　参加

議事項目　　　テーマ『中途職員、中堅職員の育成方法と工夫』

サブテーマ『決定事項の浸透、徹底のために．．．』

中途採用スタッフや中堅職員の技量や意識の差が目立っているケース

があり、今後の課題となっている施設は多い。

全施設　中堅職員は研修や勉強会はあるが、1年でひとり立ちをしてしっかりとした体制が整っているわけではない。やはり、意識や技量の差は歴然で、育ってほしい中、一定のラインで行き詰っているスタッフも少なくはない。

　　　　中途の職員に関しては施設によって差があり、早い段階で業務に入って頂く施設もあれば、研修体制が整っている施設もある。技術面と仕事内容とのギャップや、自身の介護観と施設の理念とのギャップで葛藤している中途職員も少なくはない。

A施設　中途の職員さんについては教育チームをフロアごとに立ち上げ、経験の有無で分けた育成を行っている。経験のあるスタッフには設備や物品、利用者様のADL表の提供、本人の技術を確認し、随時介護業務に入ってもらう。経験のないスタッフに関しては流れは大きく変わらないが、専門用語の資料の提供や、直接介助に入る前に間接生活業務の実施から取り組む事、月一回の面談を必ず実施することは違う点として挙げられる。

B施設　中途研修を行い、各フロア・部署を回って体験してもらっている。各部署が対象のスタッフを知る機会、対象のスタッフが各部署を知る機会として、そういった取り組みをしている。

C施設　1週間のオリエンテーションにて、各部署や委員会等を見学・体験してもらい、それぞれの役割や理念を理解して頂く。自施設の考えや理念を理解して頂けるよう確認をして仕事に戻ってもらう。就職説明時にも考え、理念への同意を求める。

　　　　また、技術チェックリストの活用により、携わって頂く業務についてもはっきり区切りをつけている。

D施設　非常勤のスタッフもキャリアラダー制度の対象として研修への参加をしてもらっている。

E施設　研修カードの使用で、研修や勉強会への参加率の視覚化を行い、参加率を考課内容の一部として活用している。

　　　　施設勉強会は出来ているが、フロア勉強会は出来ている所と出来ていないところと差がある。

E施設　職員の空洞化が進んでいる、中心人物の退職を想定した時の後任者は育成できているか

　　　　育成が進んでいる施設、そうでない施設とある。また、成長をすべきスタッフも行き詰っている現状もある。役職等への意欲は施設やスタッフによって意欲の差はある。

F施設　フロアにブロックといういわばグループごとにリーダーを立てている。大体6～7名のスタッフのリーダーとなり、自主性を持ってもらう為、基本的にリーダー間でやり取り後に主任、副主任への報告としている。そのため、昇進への意欲のあるスタッフも少なくはない。

　　　　移動の頻度はどうなっているのか

全施設　退職をきっかけの人員確保のための移動が基本。頻度も多くはない。開催施設に関しては今年の2月にフロア間で通所を含めての計10名の移動があった。

　　　　決めごとの浸透について

　　　　連絡ノートの使用やチラシの作成、社内メールなどの方法を用いているが、なかなか難しい。日勤者の打ち合わせ等で申し送りするも決まった職員が聞いているケースが多く、浸透にはいたってない。フロア会議の機会もあるが、参加率はあまり高くはない。フロア会議に関しては勤務中に実施できている施設と、勤務外で実施している施設とある。会議内容としては決定事項の報告や、委員会報告ケアの内容などの話をしている。

　　　　なかなか決定事項の浸透には至っていないのが現状である。