

介護部会 川崎ブロック会議 報告書

実施日 令和元年6月19日(水) 14:00~16:00

会議実施会場 介護老人保健施設ベルサンテ
参加人数 7施設 13名参加

議事項目 職員教育について(新人・中堅職員)

内容

1.議題についての意見交換

・つくしの里

- ・新人教育については役職者が中心となり1年間を通して業務、ケア技術、社会性、人間関係、チームワークの在り方などを1年間を通して指導している。
- ・個の職員に合わせステップアップさせていくこと
- ・中堅職員についてはリーダーシップを発揮できる環境を作りや、責任を持たせることで認識や役割の指導をしている。
- ・他、年間計画に基づき座学、実技研修を行っている。
- ・ユマニチュード研修を全職員を対象に取り入れており、現場での効果の程もみられている。

葵の園 川崎

- ・プリセプターシップを導入
- ・新人教育に対してはプリセプターを設定し指導に当たっている
- ・管理者はプリセプター・新人職員各々と定期的な面談を行い進捗状況の確認、相談を行っている。
- ・研修委員会主導にて新任研修を2日間実施している。
- ・入職して最初に行うことで法人の理念や方向性、待遇などを学んで頂く
- 中堅職員については毎月の施設内研修への参加と外部研修へ参加
- 外部研修には希望の研修があれば参加出来るよう取り計らっている

慈宏之里

- ・介護部教育委員会を設置
- ・各フロアごとに4~5名配置している
- ・ラダーシステムを取り入れている。
- ・5段階のレベルで分類。新人・中途採用職員
- ・新人・中途採用職員はレベル0からのスタートとなり、業務の習得と就業年数に応じてレベルアップを図っている。図っている。但し、ベテラン職員が役職者下のLvで停滞しており活動や業務などのマンネリ化が今後の課題となっている。
- ・年間計画に沿って全体勉強会の開催と各レベル毎の勉強会を開催している。
- ・外部研修への参加も実施している。

千の風川崎

- ・施設の介護部目標に掲げている『人財育成』に基づき「教育係」という担当を設けている。
- ・OJTを取り入れ実技指導から、記録、文章力のスキルアップを図っている。
- ・主に各フロアの副主任を中心に教育係りと連携し取り組んでいる。
- ・勉強会を定期的に行っている。
- ・外部研修へも随時参加

樹の丘

- ・新人に対してはプリセプターがついて教育している。
- ・居担などをもち1人前になった後もプリセプターが継続的にフォローしている。
- ・2～4年程の経験者に対しては業務やケアの指導の他に地域活動への参加、取り組みを指導をしている。
- ・5年以上の経験者に対しては、外部研修によるスキルアップを図っている。

レストア川崎

- ・キャリアパス制度を導入しており、段位の取得を支援し個々のスキルアップを図っている。
- ・取得に関しては個人の評価や給与面へ反映させることで意欲の向上に繋げ、敷いては、施設全体の質の向上に繋がっている。
- ・新人職員に対してはプリセプター制度を採用し教育している。
- ・ユマニチュードに関して委員会を立ち上げ施設全体で習得に取り組んでいる。

ベルサンテ

- ・新人エルダー(プリセプター)をつけ、少なくとも1ヶ月間は同行する。
- ・定期的にレポート(習得内容の確認)を提出し、エルダーチェックリスト等を用い評価している。
- ・習得に関しては個人差もある為、必要に応じて同行期間の延長をし習得まで指導を続けている。
- ・中堅職員に対してはフロア主任が指導を行っており、必要に応じて注意、指導している。

2、連絡事項

次回9月18日 会場 葵の園川崎

14:00～16:00