介護部会 西ブロック会議 報告書

実施日　令和4年9月28日（火） 14:00～15:00

会議実施会場　WEB会議

参加人数　6 施設　10名　参加
ハートケア横浜、スカイ、
ソフィア横浜、ハートケア横浜小雀、
千の星・よこはま、うららの里

議事項目　テーマ：新人教育・技能実習生について

技能実習生について

A施設：教え方として生活指導員が主になって全体の情報を把握しフロア全体で教えていた。教育する上で大切にしていたことは全体で教えるという共通認識と話しにくいことがあれば生活指導員に限らずフロア職員や事務長にもどこでも相談できる環境づくりをしました。また実習生の教育内容を把握する上で主任副主任と月一回ミーティングを行いどう進めていくか決めていました。技能実習生は技術習得が最大の目的なので教育に携わる側も試験の合格が一番としてやっていました。そのため試験日程から逆算して実習生と話し合いながら教育内容やペースを考え期限内で確実に理解してもらえるように教育する必要がありました。所感として実習生は学ぶことに貪欲で技術に関しても納得いかないこと不安なことがあれば逐一自分から聞きに来て全てを確実にこなせるまで満足しませんでした。それに対して教える側としては技術に関して分かっていはいるけど言語化して伝えることが難しく感じていた。利用者様に対しての対応に関してもとってつけたものではなくかなり丁寧で違和感なく行えていて教える側のこちらが恥ずかしく感じる程でした。そんな実習生たちに対し曖昧な言葉ではせっかく教えたこともうまく伝わらないためしっかりとした言語化をしなければ互いに損になると思ってやってきました。

B施設：うちに来た技能実習生さんは始め日本語検定が受かっていない状態で来ました。なので日本語能力の取得に向けた勉強というのが大変で一日のうち午前を日本語の勉強に充てて午後からは現場に出て技能の取得をしてもらっていました。私個人的には外国人だから日本人だからという感覚はなく、教える側としては技能実習指導者だけでなく全体で教え、話しやすい環境づくりをすること、特に言葉が通じないというだけで日本人でも外国人でもそこは一緒で、同じ仲間として働いていきましょうということを強く意識していた。他に気にしていたところとしてはニュアンスの違いというのはある程度明確にしてあげれば伝わりやすいのかなと思いました。この技能実習生制度は大変なところもあると思うんですけど一回で切れてしまうとすごくもったいないと思います。

最初に来てくれた人が次に来る人たちにいいところを教えてもらえるような仕組みを作らないと大変なだけになってしまうと思います。

C施設:当施設ではフロアの違い、教える係も決めてはいましたがフロアスタッフ全員で教えるという形でした。特に外国人だからといって特別扱いというものはなくみんなで教えていき本人たちの学ぶ意欲もだんだんと仕事を覚え出来ることも増え今では常勤職員として働いています。技能実習生とは違いますが派遣職員に外国人スタッフがいたのでその人たちとのコミュニケーションが役立つ部分もありました。

新人教育について

A施設:基本的には各フロアの教育担当が中心になってフロア全体で教えています。フロア全体で教えていると教え方にむらがあり共通認識を作るというのを現在調整中。まずは新人さんが働きやすいように相談できる場を設け、教育担当には話しづらいこともあるだろうから主任、副主任と協力してやっています。最近の教え方としては新人さんに合わせたオーダーメイドの教え方を実践しています。そのオーダーメイドというのは技術的な部分ではみんなで教えるけど新人さんがそのスケジューリングをするという形になっています。練習期間とその見極めをいつにするかを新人さんが希望するものにしています。以前までは教える側が全部決めていたことを新人さんが決めることでより満足感が得られるという想定でやっています。今はまだその最中ですので結果がどうなるのか分からないですがそういう形でやっています。また教える側がばらばらのことを教えてしまうと大変なのでまず基礎となる考え方を書面でまとめ、それをもとに教育をしています。それでも教える側の理解力によって変わってしまうんですけど教えやすくなったという感覚は持ってもらえたようです。今の新人さんが育ち切ったころにこのやり方が良かったのか結果が分かると思います。

B施設:うちでは新人教育にプリセプターを一人付けます。一年間プリセプターがついて新人さんの技術指導と一か月に一度面談するようにしています。ほかにもプリセプターに話しづらいこともあると思うので主任から声をかけて適宜面談をし特に人間関係等で不安や不満をかかえている方もいるので話を聞くようにしています。

C施設:新人教育は特に特別なことはやっていないと思います。勤務を割り振って担当についた先輩職員が各自教えるんですがばらばらな教えになってしまうので主任、副主任で介入しフォローしています。また日頃から主任、副主任で声掛けし悩みの解決をすぐに行うようにしています。

D施設:新人教育ではプリセプターという職員を一人つけまして,一年ほど見ています。新人職員からどれくらい出来たのか,チェックシートをつけてもらいプ

リセプターが客観的に出来ていたのか評価し出来ていないところがあれば集中的に教えるという形で教育しています。またプリセプターに話せないことがあれば主任やチームケアのリーダー等誰にでも相談できる形をとっています。教え方のばらつきについては確かに出てしまうので基本的にはプリセプターに聞いてもらうようにしています。

E施設:プリセプターを一人つけ、プリセプターを中心に教育を行っています。うちでは中途の採用と未経験者が多かったため介護の基本といった部分を改めて認識してもらうためにうちで行っている介護の基本、排泄や入浴をどう行っているかということを研修という形で新人を集めて行い、その場で悩みなどをお互いにフィードバックしあって改善に向けて取り組んでいる。またプリセプターを中心に行っているので指導の内容が違うものにならないようになるべく勤務を合わせるようにしています。プリセプターがつけない時には主任、リーダーが介入して指導を行っています。

F施設:認知棟ではプリセプターを中心にフロア全体で教えるという形です。最近変えようとしているのが振り返りシートを新人職員さんに書いてもらっているんですけどだんだんと書く内容が同じになってしまうのでチェックリストを作ったのでそちらでやってみようと考えています。通所、リハではプリセプターを置き主任、副主任が補助として入っています。プリセプターとは適宜面談を行っています。悩んでいること等拾い上げられるように体制をとって教育をしています。

質疑応答

○プリセプターの任命を拒否する人はいないのか？

A施設:私には無理です、失敗経験があり自信がないという人もいます。しかしプリセプターに任命する人は経験がありしっかりした人を選出しているので断られても何とか説得しています。

B施設:主任の方から依頼するんですがやっぱり心配です、とかできないと言われることもあるんですけどそこは同じように信頼できる技術的にも長けている方にお願いしているのでフォローするとか説得をしてやってもらっている。

○新人教育の中でどのような悩みを打ち明けられるか？

A施設:教えてもらうことや教え方が人によって違うとどれを信じたらいいのと言われたことがありました。今回、技能実習生からはそういった悩みは出てこなかったんですが直接言わないにしてもそういうメッセージはあったと感じている。現在いる新人からはこの人は接遇面が良くない。主任から注意してくださいという話がありました。

B施設:圧倒的に多いのは人間関係。あの人に小間使いにされる、あの人は

動かないのに私ばっかり仕事している、何とかしてもらえないか等が圧倒的に多くてそういわれた時はそのスタッフに注意や話をするようにしている。話をしても変わらず、また同じようなことが起きてしまう時には継続的に注意し新人さんへの声掛けし話を聞くようにしている。

C施設:教え方が違う、教える内容が違うなどがまず最初に来る相談ですね。その時にはなぜそういうことをしているのかその人がどういうケアを必要としているのか目的をちゃんと捉えてもらって職員、利用者の体格にも性格、コミュニケーションの違いがあるので安全で安楽なその人の目的に合った対応というものを考えていただけるように指導しています。後はやっぱり人間関係の悩みはあります。あの人は私にだけあたりが強い、何でこんな事出来ないのみたいな形です。客観的に見てもそういうことがあり、無視されている人が確かにいました。そういう時にはその人に注意するんですけど露骨に無視する人になると言っても聞いてくれないこともあるので何かあればその都度報告してもらい客観的にみてよくないよ、自分の気持ちで仕事するんじゃなくてフロア全体のことを見て欲しいと伝えています。どうしても気持ちが先になってしまう職員がいるので注意しながら相談があったら聞いていくという形でやっています。

D施設:よく聞くのが二つあって、一つは人によって教え方が違うということで、プリセプター中心に行って必要があれば主任、副主任が介入しているけどフロア職員から教えの違いがあったと伝えられたことがありました。あくまでプリセプター中心なのでプリセプターから教わったようにやってくださいと伝えるようにしている。もう一つは勤続年数が長い職員が多く介助スピードが早くてついて行けるか不安ですというのを聞くことが多いです。アドバイスとしてスピードが早ければ良いというものではないし、安心安全に介助するというのが一番最優先ではあるのでスピードは気にしなくて良いと伝えるようにしている。

コロナについて

A施設:職員の家族が要請になってしまう等でお休みはありますがクラスタは発生することなく落ち着いています。ワクチンの四回目の摂取が始まっていてまだやっていない人に関してはオミクロン対応のワクチンを接種していく予定となっています。

B施設:8月にコロナが発生しまして職員、利用者合わせて30人ほどが罹りました。8月一杯でおさまりまして現状は落ち着いています。9月からは4回目のワクチンを利用者さんに接種してもらっている途中です。現在対策として職員はフェイスシールドを常に装着しています。もう一つのフロアでは職員にコロナが発生したこともありN95マスクを常時使用して職員間の蔓延を防いでいます。

C施設:一般棟で6月、7月にそれぞれコロナが出て7月の方はクラスタになって

しまいました。その際には食堂に感染している人を集めてゾーニングしていました。終息まで一か月ほどかかりました。9月からは職員利用者ともに4回目のワクチン接種を行っています。

D施設:8月の最初通所の方でクラスタが発生してしまい何日間か営業をしていませんでした。8月の終わりには認知症等でクラスタが発生しました。4Fの入所者様23人中22人が陽性になり職員もほぼ全員が陽性になってしまって大変でした。それでも約3週間程で治まって今では落ち着いています。

E施設:7月の終わりから職員のコロナが発生しまして8月の頭には認知棟でも発生しそこではほぼ全員が感染してしまいました。職員全員がガウン、フェイスシールド、N95マスクをつけて対応しました。一般棟の方でも利用者数名感染しました。職員も先んじてなっていましたがそこではそれ以上の拡大はしませんでした。トータルで50名ほど感染しましたが約二週間で治まりました。
それ以降は発生していません。

F施設:うちの施設では昨年から3回コロナが発生しまして11月末に3F認知棟で発生した時にはほぼ全員が罹りまして、それを踏まえて食堂の席や同じ部屋で移りやすかったので皆さんの安全を第一に考え食堂の席を同じ部屋の人で固めました。その後7月に2F一般棟の方でコロナが発生したんですが1人発生した時部屋で隔離がしやすくレッドゾーンの対応もやりやすかったです。またナースの方でレッドゾーンの備品のセットをすぐ設置出来るよう準備していたのでナース指示ですぐレッドゾーンを作ることが出来、3週間ほどで治まりました。利用者様の4回目のワクチン接種は6月に済んでまして、職員の方にも抗原キットを4つ配布し体調が少しでも悪い時にはそれを使って対応しています。

次回開催予定

令和4年12月6日（火）14:00～15：00

テーマ：看取りについて