

介護部会 横浜北ブロック①会議 報告書

実施日 令和5年 1月16日(月) 14:00～15:20

会議実施会場 ZOOM会議

参加人数 3施設 4名 参加
しらさぎ苑・あすなろ・都筑シニアセンター

議事項目 ・新人職員教育、介護職員採用状況

内容

● 新入職員の育成方法について

A施設

- ・一年間を指導期間とし、プリセプター制度をとり担当職員が付き指導を行っている。
- ・面談は入職直後、1か月、3ヶ月、6か月、12か月ごとに実施し都度指導の見直しを行っている。
- ・中途採用も同様だが、経験者に対しては経験年数に応じた基準を設定

B施設

- ・一年間プリセプターが付き指導を行っているが、常に同じ勤務にはなれないため、皆で教育している。何かあればプリセプターに報告している。
- ・面談は2週間後に行い、そのあとは1か月ごとに実施している。
- ・入職後日勤業務から開始している。

C施設

- ・プリセプター制度をとり基本的にマンツーマンで指導している。
- ・入職後、3日間の新人研修に参加し、法人理念、認知症、感染症、リスクマネジメント等の講義を受講してもらう。
- ・3ヶ月の独り立ちを目標に指導を行っている。
- ・面談は2週間ごとの実施。
- ・チェックシートを活用し、問題点を明確にし目標設定をしている。

● 指導上の留意点について

A施設

- ・電話、ご家族対応等のビジネスマナーの教育が課題である。
- ・派遣職員の指導も指針に沿って行っているが人手不足により思ったように進んでいないのが現状だが、そんな中で独り立ちになってしまう。

B施設

- ・ 人間関係、コミュニケーションに気を使っている。悩み等を一人で抱えこまないようにこちらから積極的に声をかけるようにしている。
- ・ 職員の成長度合いに合わせ、プリセプターが付く回数を増やしている。

C施設

- ・ 入職後は毎日、一日の終わりに振り返りミーティングを行っている。
- ・ プリセプター以外の職員にもコメントを書いてもらい、皆で見ているという雰囲気づくりをしている。

● シフトに入る順番、タイミング

A施設

- ・ まずは日勤から開始し、ご利用者の顔と名前を一致させることから始める。一か月後に変則業務に入り成長度合いをみながらシフトに入る。

B施設

- ・ 日勤から始め、成長度合いにて1.2か月で早番業務を行う。

● 外国人職員について

A施設

- ・ フィリピン人派遣職員1名在籍中。日本語能力も高くコミュニケーション能力も高い。

B施設

- ・ 1名常勤職員として入職。書類などにはルビを振って対応。分かりやすい言葉を使用し指導している。

C施設

- ・ 外国人職員多数在籍している。日本人職員とほとんど変わらない業務を行っている。外国人が働きやすい環境づくりを心掛けている。

● 派遣職員の採用について

B施設

- ・ 派遣職員の在籍無し。パート職員、時短正社員、夜勤専門職員を採用している。

C施設

- ・ 職員によって能力差はあるが、時間をかけ、コミュニケーションを大切にしている。

● 募集方法について

B施設

- ・ ハローワーク、ホームページ等
時々応募があり面接を行っている

C施設

- ・ 常に募集をかけている。ハローワーク、ホームページ、有料媒体等。特定技能外国人の面接も行っている。

● 職員の現状について

A施設

- ・ 40. 50代が多く若い職員が少ない。離職率は低い。

B施設

- ・ 30代の男性が多い。

C施設

- ・ 高校新卒者が毎年入職している。どの年代も同じ。男性職員が多い。

● 次回開催日

未定

テーマ

未定

以上

