

## 平成 30 年度 第 2 回全体会

実施日	平成 3 1 年 2 月 1 2 日 (火)
会場	墨田区役所
参加事業所数	3 7 事業所
参加人数	4 3 名

### 今回の全体会の内容

- 1 平成 3 0 年度通所介護事業者連絡会定例会の活動報告。
- 2 グループワーク (4 つの項目、①危機管理について②多職種との連携③文書管理について④人材育成について、から各グループに選択してもらい、話し合ってもらいました。詳細は下記参照)。
- 3 平成 3 1 年度通所介護事業者連絡会実施計画についての報告。

### グループワーク

全体会で実施されたグループワークでは、5 つのグループが 4 つの項目 (危機管理について・多職種との連携について・文書管理について・人材育成について) から話し合う内容を決めてもらい実施しました。人材育成を選んだグループが 4、多職種との連携が 1 となっています。各グループで出た意見等を項目ごとにまとめています。

#### 1 人材育成

##### 研修

・専門知識だけではなく、ビジネスマナーや接客接遇のスキルアップの研修が必

要ではないか。

・事業所の枠を超えて研修をする側、受ける側をお互いに相互関係でやれるようになれば素晴らしい。(課題として、時間調整やより多くの方々に参加していただけるようにするにはどうすれば良いか)

・ビジネスマナーは、どこの事業所も考えている。共通の研修として取り組めるものを構築していきたい

・地域包括の勉強会などに積極的に参加していく。スタッフの持ち回りでやっていけるとベスト。

・自社の多店舗のスタッフと体力測定を行なうことや、ケーススタディで深く考えていくと知識が深まる。

・もし、可能であれば、1日スタッフ交換で他の事業所に行ってみて、良いことを持ち帰って自店に反映させると良い。

・施設全体研修が月1回ある(感染症など)。デイでは職員が2ヶ月に1回担当して研修を行っている(入浴、食事介助など)。

・年度によって内容は違うが、月に2回担当を決めて研修。担当者は1名で2回で終わるような内容。

・休日に勉強会を自主的に開いている。

・きちんとした研修は無い。テーマが拳がった時に行っている。

・包括で認知症のことを教えてもらっている。

・消防署でAEDの使い方を教えてもらう。

・地域密着で病院が経営。外部研修に行くが、フィードバックする研修が無い。伝える場所が無い。

・色んな研修がFAXで送られてくるが、あまり出してもらえない。

・研修で超勤が出るか。

・常勤社員への研修豊富。非常勤は年配多く若い常勤の受け入れが出来ないのが課題。

・運営サポート課で外部研修→内部研修を行う。営業と営業の合間に行う。

・職場のコミュニケーションを課題に1年やってきた(事業所での目標)。

## マニュアル

・人材育成をするにあたり、マニュアルや研修はあるか。

・日々のスケジュール上、マニュアル更新の時間がない。

## 人材確保

- ・紹介会社の利用
- ・新しいスタッフへの教育方法（基本ベース）
- ・一緒の場にいるベテランと同じ仕事量では、新人には負担に感じてしまうことあり。
- ・残業をしないようにしている、毎日のミーティング、半年に1回の面談、飲み会や食事会。
- ・事務所で昼休憩中にコミュニケーション、夜のみに行く、個人面談？
- ・ミーティングで注意する。
- ・管理者が間に入って注意する、勤務中に話をする
- ・外国人スタッフが数人いて同じタイプ。その人たちに対して不満が出る（次の事を考えられない、ダブルワーク、言葉の理解力乏しい、国民性？計画性が無い、ミスを報告せず帰る）

## 育成方法

- ・上司に報告したら終わりでは、自分で考える力がなくて困る。（どうしたら良い？と戻してみる、自分で答えを出した方が良い）
- ・言っていることが伝わらない。
- ・注意することやアドバイスをしても思うような返答がない。
- ・言葉遣い（利用者とフレンドリーになっていた為、悪かった）
- ・年間での予算、計画を立てている。
- ・新卒への計画的な人材教育をしている。（チームとなって半年をメドに）
- ・店舗間で人事評価をし、異動もある。

## 職員間の関係性

- ・ご飯や飲み会などの開催
- ・自分から他職員へ声かけするようにしている。
- ・スタッフ間の仲が良いが、仕事の事はキチンと話会う。
- ・女性が多いとグループができてしまう。
- ・常勤、非常勤の格差が嫌なので敬語はやめたと伝えた。止めたら距離が縮まった。

- ・今までのやり方と新しいスタッフとのやり方があり、職員間のひずみがうまれる。
- ・介護スタッフ、長年働いている人の力が強くイジメのようなことあり。

## 2 多職種連携

### ○通所介護－ケアマネ

情報共有内容（量、質）のバラツキ。お互いどんな情報が欲しいのか。

- ・言葉でやり取りできるから記録が無いのが問題。実績が間に合わない。
- ・ケアマネへ実績報告+αで月1回FAX.
- ・自分で伝えるべきだと思ったことは何でも報告する（どんな細かい情報でも、事故につながらないようにするため。休みの連絡、送迎に関すること）
- ・事故は必ず報告する。
- ・ケアマネはよく連絡を取るが、ヘルパーさんや福祉用具の方へは少ない。
- ・「言った、言わない」とならないように記録を徹底している。

※ 口頭 く 書面 く 写真

### ○医療（Dr,看護師）との連携

- ・リスク管理（バイタル、薬、嚥下、入浴など）
- ・訪問診療の方との連携 > 主治医
- ・リハをする前に診療情報提供票（サマリー）を書いてもらう。それが無いとリハビリティを可としない。
- ・大きい病院との連絡が取りづらい。

### ○送迎方法（時間、駐車場所、道順、職員体制）

- ・警察に届け出して駐禁切られないようにする。
- ・5分刻みで送迎する（一番長くても30分以内）。
- ・曜日の変更してもらう。

### 3 考察

グループワークでは5グループ中、4グループが人材育成、1グループが多職種連携とテーマとして挙げられていました。人材育成、多職種連携とも、どこの事業所でも課題であり、苦勞されている現状がわかりました。各事業所の共通点となる悩みや課題が見えてくる中で、「他の事業所と話す機会が普段ないので参考になった」「自分たちの事業所の足りない所が見えた」との意見もありました。今回のグループワークがきっかけに、良いところを参考にして、各事業所でも生かせることが出てくれば幸いです。今回のグループワークの時間では話し足りなかったとの話も出ており、グループ内での活発な意見交換ができたと思われま

す。今後の通所介護事業者連絡会で取り上げてほしいテーマに「困難事例」「書式について」「テーマなしの座談会」「レクの引き出し」「災害時の対応」「業所間ネットワークを作るためのトータルな情報」等多くのご意見をいただきました。また、勉強会で取り上げてほしいことは、「ケアマネからの話」「監査について」「メンタルケア」「医療関係者」「各計画書の手引き」「人材育成」等が挙がっています。参加者からの声を反映していけるようにしていきたいと思

います。事業所同士が情報の交換・共有ができる場を今後も提供していきます。通所介護事業者がお互い協力し合い、悩みや、課題を話し合い解決できるようなネットワーク作りを目標にしていきます。

多くの事業者様の協力のもと、墨田区通所介護事業者連絡会を運営していきたいと思っていますので今後ともよろしくお願い致します。