

## グループ名称

笑顔

検討課題 考え方の相違から資質の統一がはかれな

### 検討課題から話し合いによって抽出された問題点

- ① 経営者と介護職員の考え方の相違や介護への認識の相違
  - ② 介護現場の人材不足または介護技術の格差
  - ③ 介護職員の資質向上
- が現場で困っていることが多い

無資格の方も入職いきこおり認識もバラバラなことが多く統一がはかれな  
認知症の方に対する問題のとりえ方の相違に対して統一がはかれな  
職員が定着しない。人材不足。管理者がいなから困る。  
年齢差や職歴も違うため人対人のレベルの統一がはかれな

①について… 経営者と職員との話し合いの場などあるか

- ・ 年回程度の話し合いはあるがなかなかわかってもらえない。
- ・ 言いたいことが言えない。
- ・ 伝わらないことが多い。

### 問題点に対する解決策

- ☆ 現場職員が現場のことも考えられない人に対する指導法や勉強会の場をつくる
- ☆ 資質向上や人材育成のためにプリセプター制度を導入している
- ☆ 会議について事前に提示し発言の場をつくる
- ☆ 介護職員がどんなタイプであってもあきらめず"働きかけ"・"人づ"よいところをほめて広めていく
- ☆ 外部の研修などへ職員が順番に出していくようにし機会をつくらせる
- ☆ 社内研修を月2回同じものを行ないどちらかに出席し勉強する機会をつくらせる
- ☆ 「ありがとう」の声かけを意識して行なっている
- ☆ プリセプター制度とは 経験1~2年の人が新入職員と1対1をつくり業務指導から各相談までフォローするようにしていくこと。