

令和3年度
一般社団法人全国個室ユニット型施設推進協議会
ワンポイントセミナー

入職後6か月が経過して

尾島 朱美

本日のメニュー

15:00~15:20 講師自己紹介
(20分間) 講義

15:20~15:40 グループワーク
(20分間) テーマ『入職後6か月が経過して』

- メンバー自己紹介
- リーダーを決める

→司会進行

活発な意見交換になるよう配慮
意見を引き出し、まとめる

- タイムキーパーを決める

→時間のコントロール

(〇分経過、残り時間〇分 など)

15:40~15:45 質疑応答・まとめ

介護に従事する者として

介護職は人の感情や思いに関わる専門職

自分の感情を管理し、壁にぶつかったとき

⇒ 一人で抱え込まない

⇒ 一人で悩まない

仲間ので、組織の力で解決する方法はいくらでもある
前向きに考えることが大切

「人に何かをなす行為」を職業とする介護に従事する者
⇒利用者のか、仲間のかを信じることから解決の糸口が
見つかることがある



モチベーション管理

環境変化を当たり前のこととして受け入れること

- 仕事が変わる
- 収入が変わる
- 労働条件が変わる
- 地位、立場が変わる
- 人間関係が変わる

ポイント 『意識の改革』

- ① 前の職場と比較しない
- ② ストレスにしない



職場はそれぞれに違う顔

①今まで職場で当然のこととしてやってきたことが
通用しない (新しい企業文化)

②基本原則

ああ：あまり焦らず

い：怒らず

い：威張らず

手：手を抜かず

本：本気を出して取り組もう

※ポイント 『適応への努力』



期待される職員

①仕事への姿勢

- 一生懸命…＜常に啓発意欲＞
→＜キャリア意識＞
- まずは施設のやり方に慣れる
- PDCAが廻せる（課題解決アプローチ）
- 気軽な行動力



コンピテンシー etc.

＝高い業績や評価されるような成果を出す人に共通してみられる行動特性。会社の中でも優秀な成果を出す人には、何かしら共通する思考、行動などが見られるはず。

期待される職員

②人間関係

- 問われる人間性＜社会人常識…新入職員＞
- 一体感意識…＜自分たちの施設＞
- 職場規律の遵守

※ 燃え尽き症候群
(バーンアウトシンドローム)

ポイント 『まずは郷に入れば郷に従う』 から

期待される職員

③健康

- 健康の三要素…栄養・運動・休養
- WHO…身体的・精神的・社会的…a Well Being
- ストレスにどう対処するか ⇒ “自分を知る”

etc.

※介護現場に足りないもの…ケアする人を
ケアする人
(カウンセリングマインドをもった職員)

④ビジネスマナー



介護職に求められること（尾島私見）

①教育（専門的知識・技術とマインド）

介護の質の向上

介護の3H（hand・heart・head）

②豊かな人間力

体力・耐力

③ケアする人をケアする人

カウンセリングマインド・ストレス解消



15:20~15:40 グループワーク（20分間）

テーマ『入職後6か月が経過して』

- メンバー自己紹介
- リーダーを決める →司会進行
活発な意見交換になるよう配慮
意見を引き出し、まとめる
- タイムキーパーを決める
→時間のコントロール
(〇分経過、残り時間〇分 など)

※それぞれの意見を聴いて参考にしましょう。



～グループワーク～ 15:20～15:40 (20分間)

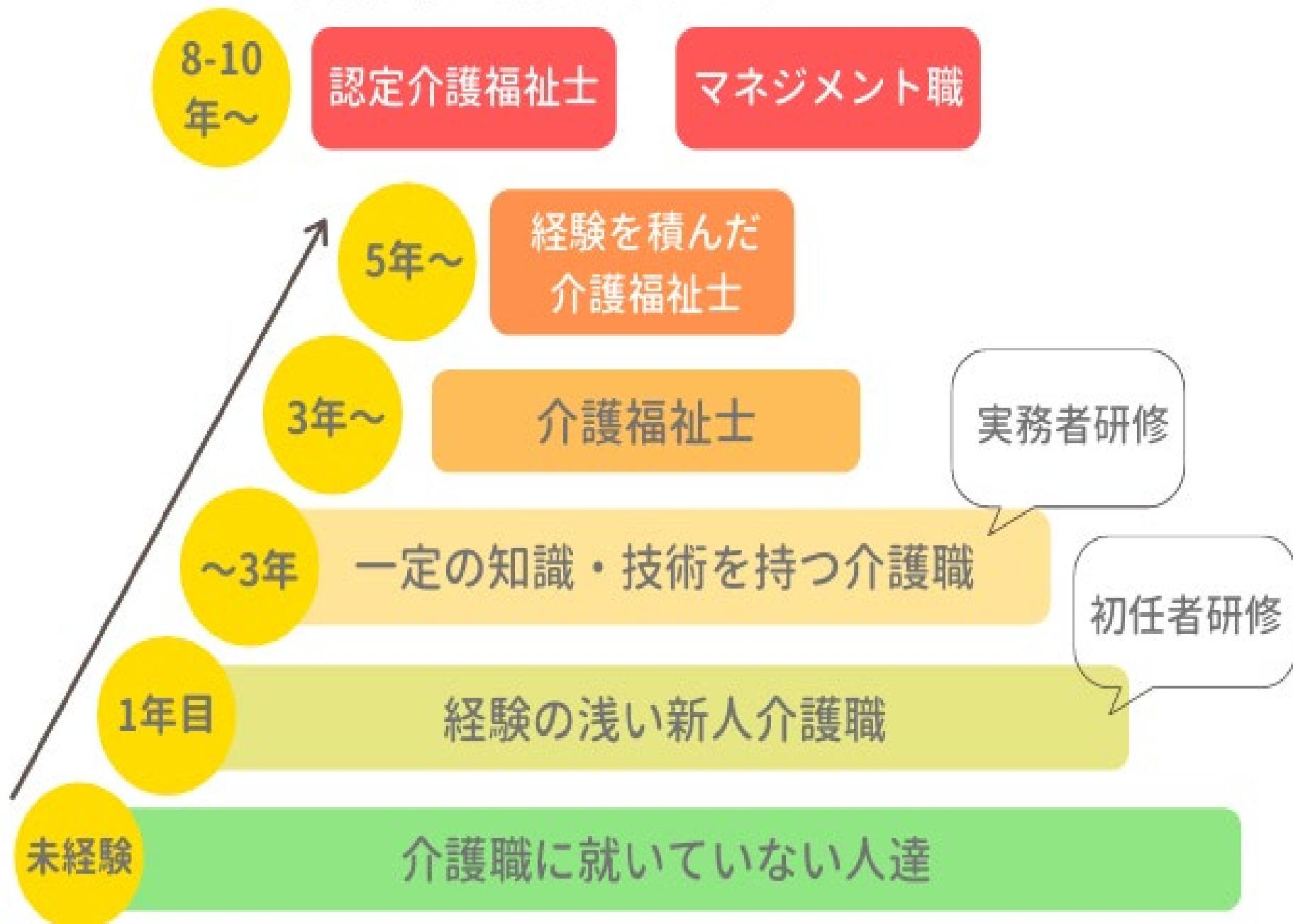
【テーマ：入職後6か月が経過して】

- ①あなたが介護の仕事に就いた（選んだ）理由は何ですか？
- ②あなたは入職する前、介護に対してどのようなイメージを抱いていましたか？
それは現在も変わりませんか？それとも変わりましたか？どのように変わりましたか？
- ③あなたは5年後・10年後を見据えてどのようにキャリアパスを考えていますか？

経験年数及び職位のイメージ	スキル評価		情意 (やる気、意欲)	着眼点	この時期に 受けるべき研修	この時期に 取得目標の資格	
	社会力	介護力					
ステップ6 (施設長・管理者)	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">介護スペシャリストゾーン</p> <p style="margin: 5px 0;">施設ケアマネジャー 認知症ケアリーダー 介護の専門領域 知識、技術 「介護力向上」遂行のための 企画・実践・能力</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">管理・指導者ゾーン</p> <p style="margin: 5px 0;">指導力・監督力・評価力 リスクマネジメント 職員育成能力・事業企画能力</p> </div> <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; width: 30%;"> <p style="text-align: center; margin: 0;">地域連携・健康づくりゾーン</p> <p style="margin: 5px 0;">居宅介護支援（主任ケアマネ等） 地域連携マネジメント 介護予防・地域ケア等の マネジメント</p> </div> </div>						
ステップ5 (管理職)							
ステップ4 (副主任・主任)							
ステップ3 概ね3年～5年程度 リーダー	組織人としての自覚を持ち、初任者等の模範となる行動ができる	一般的介護知識・技術と職業倫理をもって、チームケアが形成できる	自らの役割、責任をもって遂行できる チームメンバーへ働きかけて、意欲を引き出すことができる	スキル・介護力	介護力や社会力に関する専門的な研修 ・より専門的な介護に関する研修 ・リーダーシップに関する研修	介護福祉士 社会福祉士 介護支援専門員	
ステップ2 概ね1年～3年程度 現任者	利用者・職員に対して、良好な人間関係を保てる	自立して日常業務ができる	規律性、協調性をもって業務を遂行できる	スキル・社会力	介護力や社会力を養う発展的な研修 ・認知症ケアに関する研修 ・医学的知識に関する研修等 ・コミュニケーションに関する研修等	介護福祉士 社会福祉主事	
ステップ1 概ね1年程度 初任者	良好な人間関係を築く基礎力を養う	指導受けながら日常的な業務ができる	積極性をもった行動ができる	情意 (やる気・意欲)	介護力や社会力を養う基礎的な研修 ・基礎的な介護技術の研修 ・社会人として基礎的な研修等	ヘルパー2級	

給付・給付上の要項（研修・資格・手当・職力等）

— 介護職の代表的なキャリアパス —



介護人材のキャリアパス全体像（イメージ）

