



しゃふす便り

2017
第52号

2017.4.15 発行

2008年創刊
毎号1万部発行

介護・福祉の文具マーケット CAPS キャプス



介護福祉業界を目指す 学生の座談会

～人とじっくり関わることができる 介護って楽しい!～



左から、坂井准教授、介護コース3年の岡田さん、日垣さん、村上さん、松澤さん

人材確保と育成が急務となっている介護福祉業界ですが、未来を担う若者は今、どういったことを考え、どんな未来を描いているのでしょうか。大学の介護福祉コースに通う3年生に話を聞かせてもらいました。

—この学科へ進んだきっかけは？

村上さん: 社会福祉士の資格を取得しようとの学科に。当時の高校の先生に「人と関わる仕事がしたい」と相談すると、社会福祉士を教えていただき地元の地域包括支援センターを訪れました。これが大きなきっかけですね。



岡田さん: 母が福祉業界の仕事をしていて、仕事が終わるのを待つ間に現場の様子を見て、自然と興味をもつように。そんな時にこの学科を知り、入ることを決めました。

松澤さん: 一緒に住んでいる祖父に介護が必要となり、介護する祖母を手伝うようになりました。祖母が喜んでくれたことが嬉しくて。また、「もっと祖父を助けてあげたい」と思うようになりました。手伝う中で印象に残っているのがケアマネさん。祖父の話を一生懸命聞いてくださり、普段は涙を見せることがない祖母が泣きながら話しているのを見て、私もあんなケアマネさんになりたいと思いました。

日垣さん: 小学校のころに盲導犬の本を読んだことや、目隠しをして歩行するなど目の不自由な人の状態を実際に体験したことがきっかけかも。高校生になり進路を決めていく段階で、人の役に立てる仕事として福祉の仕事を知りました。理学療法士や作業療法士のような人の生活に寄添う仕事に魅力を感じ、福祉について学ぶことを決めました。

—大学の授業では、介護実習で訪問介護事業所や介護老人保健施設へと行かれたそうですが、どのような印象を持ちましたか。

日垣さん: 初めての实習で、職員さんに「利用者さんとコミュニケーションをとっておいで」と言われ、初めて会った

方とどう接したらよいか分からず戸惑いました。そんな時、坂井先生に「話をすることがコミュニケーションのすべてじゃない。一緒にいるだけで安心感を与えることもできる」と教えていただき、「してあげる」ことにとらわれ過ぎず、「そこにいる」ことにも意味があると知りました。

—実際に実習を現在まで終えてみて、介護・福祉の仕事が向いているなと思える経験や働きたい気持ちが強くなるような出来事がありましたか。

日垣さん: まだ自信がなく、向いていると思ったことは現段階ではないです。これからもっと勉強が必要だと感じています。現場に自分が出ていいのかと不安です。

岡田さん: 人員不足で職員さんの数が少なく、利用者さんに対して手厚い介護ができていない現実も見聞きするので、怖いというのが正直な気持ちです。実習生の立場だから介助者としてできることはあっても、仕事となり責任が伴うと難しいこともあるだろうなと思います。

村上さん: 実習で言葉が話せない方のアセスメントをとらせていただいたことが印象に残っています。その方は体を起こすことができないのでリクライニングでずっと座っておられて、話をされることはありません。ある日、習字をするときのこと。背中を持ち上げて見えるように私が文字を書くと、それを読んでくださったんです。いつもと目の輝きが違って、その方の気持ちが初めて分かったような気がしました。関わることで自分次第だと感じました。



松澤さん: 私も実習が印象的で、特に特養に1カ月通ったときのこと。実際にアセスメント表を作成したのですが、

情報を会話の中から見つけることが大変でした。担当させていただいた方は自分からお話をされるタイプではなかったのですが、いろいろと関わっていくうちに自然と笑ってくださる瞬間があったり、課題に取り組んでいる私に「勉強、頑張っているね」と声をかけてくださいました。人とじっくりと関わることって楽しいな、私にとって大切だなと思いました。

一将来、どのような雰囲気施設の施設、事業所で働きたいですか。

松澤さん:自分が心のゆとりを持てるような所を選びたいです。人に優しく接するには、自分がイライラしては難しいと思うからです。利用者さんも職員さんも笑顔だと、人間関係の良い働きやすい環境なんだなと思えます。

村上さん:人間関係は大切。職員さん同士で同じ意識を持っていないと、質の高い介護はできないと思います。



日垣さん:人間的にギリギリだと、忙しさによる心の疲れが利用者さんにも伝わってしまいそう。そういった環境ではできれば働きたくないですね。お給料はよければうれしいですが、それよりも人間関係を重視したいです。

一就職先を選ぶうえで、どのように自分に合った施設、事業所の情報収集・選択をしますか。

村上さん:就職フェアなどに行ったことがありますが、実際に現場で活躍する先輩方や経験豊富な先生方からの情報を基準にすると思います。目線が近い先輩方の話はとても参考になると感じますし、先生方は私たちに合う働き方を考えてくださると思うので。

日垣さん:口コミも重要な情報となると思います。

村上さん:職員さんが落ち着いている所や、実習生にも心配りをしてくださる所は、ゆとりがあるのかなと感じます。

松澤さん:現場で見る利用者さんが穏やかな表情をしていたり、壁に飾られたレクリエーションで撮影した写真などから施設や事業所の良さを感じとっています。

一メディアで介護のマイナスイメージを与えるような内容が報道されることもあります。どのような気持ちになりますか。

松澤さん:報道の仕方が納得いかないと思うことが多いです。部分的なことをフォーカスして介護のイメージを決めているように感じます。そうなるまでの過程も含めて報道してもらいたいです。介護のよい面にスポットを当てたニュースも報道してほしいなと思います。

日垣さん:金銭的な理由で、介護サービスを利用できない問題もあります。困っているお年寄りが増えているのにも関わらず、制度が年々厳しくなることに矛盾を感じます。

一介護業界は将来どうなっていけばいいと思いますか。

村上さん:「介護の仕事をするなんてすごいね! 私は絶対無理」とよく言われます。私は何がすごくて、何が絶対無理なのかと疑問に思います。本来はそう感じるようなものではないことを、みんなに分かってもらえたらいいな。

松澤さん:私も同じ! 誰もが年齢を重ねたら介護は必要となってくることなので、特別なことではないと思うんです。大変な仕事というイメージがひとり歩きしているだけ。もうちょっと介護が身近なものとなれば、子どもたちは介護に身構えなくてもすむと思います。



介護のやりがいや広く伝わってあげれば、介護全体のイメージアップも図れるのではないのでしょうか。

日垣さん:「介護の学校」というイベントでは、実際に介護業界で働いている方たちが介護の仕事の魅力をたくさん教えてくれました。介護に興味を持っていない人も参加できるイベントが増えると、介護の仕事のよさがもっと伝わると思います。

一坂井准教授よりひとこと

学生が卒業後、現場で多くの人と協力して介護を行い、利用者・自分自身・他の職員も皆満足できる仕事をしてほしいと思います。現場と教育機関との連携も大切だと思います。今回は機会をいただきありがとうございました。

～きゃぶす編集部から～

きゃぶすを利用してくださる全国の介護事業所から「介護人材の確保に困っている」という声をたくさんいただきます。国の調べでは、2025年の需要見込みが253万人となり、2013年度の介護人材は171万人、つまり82万人不足するといわれています。そのための新たな施策として、人材確保の参入促進(人材のすそ野の拡大により多様な人材の参入促進を図る)、労働環境・処遇の改善(キャリアパスの構築や定着促進)、資質の向上(専門性の明確化・高度化で継続的な質の向上を促し、機能分化を図る)ことを打ち出すとのことでした。

今回の座談会は、こうした声から介護や福祉の道を志す若者の姿にフォーカスし、介護現場の想いをつなげたいという気持ちで特別に企画しました。

きゃぶすでは、「きゃぶす大賞」をはじめ、人材確保に効果的なパンフレットやチラシなどの印刷物のご提案、スタッフ教育にお役立ていただく商品やサービスを提供し、利用者の生活をよりよくしていきたい介護現場をバックアップしていきたいと考えています。

学習定着率 ～「教えた」だけではだめな理由～



「上司から『新人にはちゃんと教えてあげて』と言われてかなり事細かに教えているつもりだけど、どうも伝わっていないみたいです。教え方が悪いのでしょうか」と相談がありました。パソコンの使い方、複合機や書類の書き方、利用者さんとの会話ややってはいけないことなど、慣れている人にとってはあたりまえの手順や考え方も、初めての人にとっては難しく感じます。どんなふうに教えているのかを聞いてみると、その原因がわかりました。

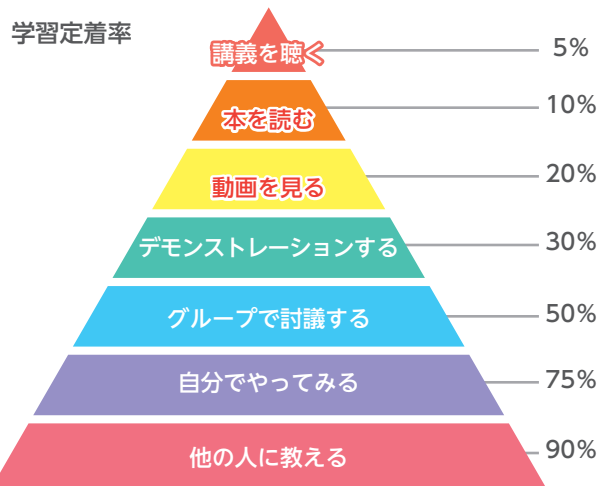
例えば複合機。「コピーをとるときは原稿を表向きにしてセットして、大きさと枚数の確認をしたら『スタートボタン』を押します。わからなかったら聞いてね」と口頭説明をした。これだと相手は「はい」と答えます。「はい」はわからなかったら聞けばいいのか、のはいです。これだけだと、実際にコピーを頼んだときに立ちつくしてウロウロ。あなたは、教えてあげたのに何でできないんだろうとイライラ。

学習定着率を表す「ラーニングピラミッド (Learning Pyramid)」をご存じでしょうか。アメリカ国立訓練研究所 (National Training Laboratories) の研究で提唱された、勉強の効果に応じて覚える (定着) 割合を示したものです。それによると講義や話を聞くのだと5%、資料や書籍を読むことは10%、動画や絵を見たり聞いたり視聴覚が20%、実演によるデモンストレーションが30%、グループディスカッションが50%、実践による経験・体験・練習が75%、そして誰かに教えることが90%と、より能動的・主体性が必要なことになるほど学習定着率が高い＝教育効果が高いということです。

これをもとにして考えると、口頭説明だけだと5%の定着率。あまり効果がなさそうです。先輩のあなたがボタンを指さしたり原稿をセットしたりして見せると20～30%。それでも数日すればすっかり忘れてしまいます。では、実際にやってもらうという「体験」によって75%まで上がり、さらに、「あなたから同期の人に教えてあげ

て」と指示をすると90%になります。もう複合機は任せて! という状態に。そもそもコピーのとりかたを教えた先輩自身がいちばんの学びになっていたりもするわけです。

仕事の仕方や、介護スキル、医療の知識など、私たちは覚えることがたくさんあります。介護専門職としてのプロ意識はこうした専門的な知識や技術があってこそですから当然でもあります。短時間でしっかり覚えてもらって育てようと思うなら、学習定着率を参考にしてみてもいかがでしょうか。一人ひとりで本を読む、レクチャーを受けるだけに終わらせず、チームの力を活用してお互いに教え合う機会を作ったり、研修受講者の復命研修を開催してみたり、ランチミーティングをしながらグループディスカッションをするのも有効です。新しい年度のスタート。業務効率化や人材育成の必要性がますます求められる今、わかるような教え方に変えて、しっかり育てる職場風土をつくってほしいですね。



一般社団法人リエゾン地域福祉研究所 代表理事 丸山 法子

リエゾン地域福祉研究所

検索



(社会福祉士 介護福祉士 生涯学習開発財団認定コーチ NLP マスタープラクティショナー)

福祉 を語るあなたへ 贈る本

世界一美しいふるまいとマナー

諏訪えみ:著
高橋書店:出版



新年度は接遇やマナーの研修の季節ですね。おしゃれは自己表現、マナーは相手へのおもいやり。さらに学んでおきたい、人生を変える所作の美しさ。やわらかいイラストとなるほどと思わせる説明に、今一度手にしたい一冊です。

※キャプスでは販売していません

キャプス商品 PICKUP!



介護サービスコード表



訪問系サービス全コード掲載版



2017.5.7 日 発売予定

2017年度版 介護サービスコード表 1冊 880円 税抜



平成29年度介護報酬改定に関するQ&A 介護職員処遇改善加算 (平成29年3月16日)

●キャリアパス要件Ⅲについて

問1 キャリアパス要件Ⅲと既存のキャリアパス要件Iとの具体的な違い如何。

(答) キャリアパス要件Ⅲについては、職位・職責・職務内容等に応じた任用要件と賃金体系を整備することを要件としているが、昇給に関する内容を含めることまでは求めていないものである。一方、新設する介護職員処遇改善加算(以下「加算」という。)の加算(I)(以下「新加算(I)」という。)の取得要件であるキャリアパス要件Ⅲにおいては、経験、資格又は評価に基づく昇給の仕組みを設けることを要件としている。

問2 昇給の仕組みとして、それぞれ「①経験 ②資格 ③評価のいずれかに応じた昇給の仕組みを設けること」という記載があるが、これらを組み合わせて昇給の要件を定めてもいいか。

(答) お見込みのとおりである。

問3 昇給の方式については、手当や賞与によるものでも良いのか。

(答) 昇給の方式は、基本給による賃金改善が望ましいが、基本給、手当、賞与等を問わない。

問4 資格等に応じて昇給する仕組みを設定する場合において、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組みであることを要する」とあるが、具体的にはどのような仕組みか。

(答) 本要件は、介護福祉士の資格を有して事業所や法人に雇用される者がいる場合があることを踏まえ、そのような者も含めて昇給を図る観点から設けているものであり、例えば、介護福祉士の資格を有する者が、介護支援専門員の資格を取得した場合に、より高い基本給や手当が支給される仕組みなどが考えられる。

問5 キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについて、非常勤職員や派遣職員はキャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みの対象となるか。

(答) キャリアパス要件Ⅲによる昇給の仕組みについては、非常勤職員を含め、当該事業所や法人に雇用される全ての介護職員が対象となり得るものがある必要がある。また、介護職員であれば派遣労働者であっても、派遣元と相談の上、介護職員処遇改善加算の対象とし、派遣料金の値上げ分等に充てることは可能であり、この場合、計画書・実績報告書は、派遣労働者を含めて作成することとしている。新加算(I)の取得に当たっても本取扱いに変わりはないが、キャリアパス要件Ⅲについて、派遣労働者を加算の対象とする場合には、当該派遣職員についても当該要件に該当する昇給の仕組みが整備されていることを要する。

問6 キャリアパス要件Ⅲの昇給の基準として「資格等」が挙げられているが、これにはどのようなものが含まれるのか。

(答) 「介護福祉士」のような資格や、「実務者研修修了者」のような一定の研修の修了を想定している。また、「介護福祉士資格を有して当該事業所や法人で就業する者についても昇給が図られる仕組み」については、介護職員として職務に従事することを前提としつつ、介護福祉士の資格を有している者が、「介護支援専門員」や「社会福祉士」など、事業所が指定する他の資格を取得した場合に昇給が図られる仕組みを想定している。また、必ずしも公的な資格である必要はなく、例えば、事業所等で独自の資格を設け、その取得に応じて昇給する仕組みを設ける場合も要件を満たし得る。ただし、その場合にも、当該資格を取得するための要件が明文化されているなど、客観的に明らかとなっていることを要する。

問7 「一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組み」とあるが、一定の基準とは具体的にどのような内容を指すのか。また、「定期に」とは、どの程度の期間まで許されるのか。

(答) 昇給の判定基準については、客観的な評価基準や昇給条件が明文化されていることを要する。また、判定の時期については、事業所の規模や経営状況に応じて設定して差し支えないが、明文化されていることが必要である。

問8 キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みを設けたが、それによる賃金改善総額だけでは、加算の算定額を下回る場合、要件は満たさないこととなるのか。

(答) キャリアパス要件Ⅲを満たす昇給の仕組みによる賃金改善では加算の算定額に満たない場合においても、当該仕組みによる賃金改善を含め、基本給、手当、賞与等による賃金改善の総額が加算の算定額を上回っていればよい。

問9 新加算(I)取得のため就業規則等の変更を行う際、役員会等の承認を要するが、平成29年度について、当該承認が計画書の提出期限の4月15日までに間に合わない場合、新加算(I)を算定できないのか。

(答) 計画書に添付する就業規則等について、平成29年度については、4月15日の提出期限までに内容が確定していない場合には、その時点での暫定のもを添付することとしてよい。ただし、その内容に変更が生じた場合、確定したものを6月30日までに指定権者に提出すること。

問10 平成29年4月15日までに暫定のものとして添付した就業規則等につき、役員会等の承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じた場合、新加算(I)は算定できないのか。

(答) 事業所や法人内部において承認が得られなかった場合や、内容に変更が生じ、結果としてキャリアパス要件Ⅲを満たさない場合については、新加算(I)は算定できないが、新加算(I)以外の区分の算定要件を満たしていれば、変更届を提出の上、当該区分の加算を取得できる。また、内容の変更が軽微で、変更後の内容がキャリアパス要件Ⅲを満たす内容であれば、変更届の提出を要することなく、新加算(I)を取得できる。

●その他

問11 介護職員処遇改善加算に係る加算率について、今回の改定後の介護職員処遇改善加算Ⅱ及びⅢの加算率が改定前と変わっているのはなぜか。

(答) 新加算(I)の創設に伴い、最新の介護職員数と費用額の数値に基づき、介護職員処遇改善加算(Ⅱ)及び(Ⅲ)の加算率を改めて設定し直したものであり、介護職員1人当たりの賃金改善額として見込んでいた金額(27,000円相当、15,000円相当)が変わったものではない。

●総合事業に関する取扱いについて

問12 介護報酬によるものと総合事業によるものを一体的に提供している場合、計画書や実績報告書は各1枚で提出して差し支えないか。

(答) 差し支えない。

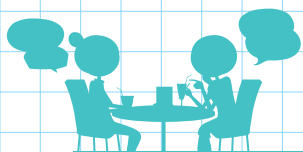
問13 総合事業における介護職員処遇改善加算について、「地域支援事業の実施について」(平成18年6月9日老発 0609001号厚生労働省老健局長通知)別添1に定める介護職員処遇改善とは別に、市町村の判断により、介護予防訪問介護等の単価以下となるよう留意の上で、事務職員等介護職員以外の職員を対象とする処遇改善加算を設けて良いか。

(答) 差し支えない。

介護の「わからない」、
「困った」に答える

第11回

キャプス相談所



「場内研修をすることになったものの」

この介護事業所で勤務して気づけば中堅。退職者もあれば新人さんも。常勤もパートさんもいろんな人がいますが、最近、バラバラな感じが気になっています。ケア技術や支援の考え方があやふやでよどんだ空気…。今日、上司から場内研修の企画を指示されました。
初めての研修企画、どこから手をつければいいのでしょうか？

職場の雰囲気改善やケア技術の習得など、研修企画のきっかけは多様です。今回の場合、キャリアも働き方も違う職員同士が、もっとひとつになればということですね。そのために研修はとても効果的。ここでは研修の企画のポイントを整理してお伝えします。

①どこから手をつけたらいいの？

まず「どうなればよいのか」「こうだったらいいな」など、ゴールをイメージします。現場をどんな感じにしたいのか、どんな雰囲気にしたいのかなど、まずアウトに考えます。浮かばないときは逆に「どうなることを避けたいのか」「どんなふうにしたくないのか」を考え、見えてきたそのギャップがゴールイメージを照らしてくれます。

②イメージができれば

つぎに、そのゴールに到達するためにはなにが必要かを具体的にします。たとえば、介護技術、チームとしての連携、モチベーション向上、医療知識…。これが出そろると、優先順位をつけていきます。ひとつめの軸は重要なもの、もうひとつの軸はすぐに着手できそうなもので考えてみましょう。優先順位がついたら、ゴールにむけてどのように進めていくかを考えます。段階的に進める、少し時間がかかるから年単位で、など、将来の見通しを立てて考えましょう。

③具体的な企画立案へ

研修で得たい目標が決まったら、具体的に立案をしていきます。テーマにふさわしい講師は外部に依頼するのか、職員でやるのか。方法は講義なのか、グループワークなのか、実習なのかも考えます。テーマによって学び方が違いますので丁寧に企画をします。大体の日程が決まったらいったん企画書にしてみても、上司や職員間で話し合ってみましょう。

④ビジョンを明確に言語化する

研修企画は、目的や目標をどう見定めるかにかかっています。迷ったりブレたりすると、せっかくの研修があやふやになります。ブレないために常にビジョンを言葉にしてみたり、日々の業務の進捗をお互いに確認しあったりするのも研修のアイデア出しに有効です。

もし、判断や道筋が見えなくなったり、迷ったりするときはあつたら。外部の第三者に相談するのもおすすめです。ふだんから職場で見つけたいいところ、変化や成長を言語化していくことで、バラバラな職場がかえってひとつにまとまったりもします。チームは生き物。ぜひビジョンにこだわって、研修企画をしてみてください。

質問の回答人



NPO法人リハケアリングネットワーク 代表理事 香川 寛
(作業療法士)

介護に関する悩みがございましたら
キャプス相談所へお気軽にお寄せください！
✉ caps-shop@tanishi.co.jp



2017年のテーマ

地域に暮らす人とつくる介護サービス



第2回
2017年度

きゃぷす大賞

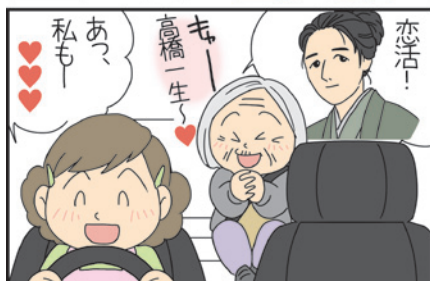
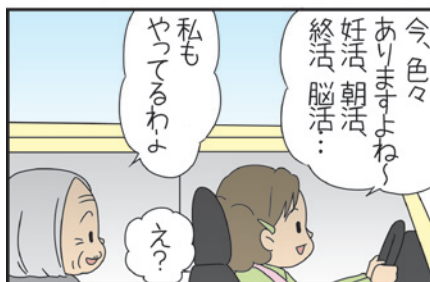
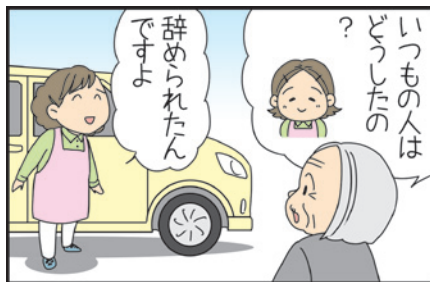
大募集中



Web専用投稿フォームから自薦他薦♪
かんたんに参加できるようになりました。

応募
期間

2.1水 ▶ 5.15月



ほつ 春の第一印象をアップ! とお手入れ ヘッドマッサージで生き生きとした表情に

春は出会いの多い季節。リフトアップをして、生き生きとした表情でいたいですね。リフトアップには顔のマッサージが一般的ですが、顔とつながっている頭皮のマッサージでも効果が期待できます。頭皮なら化粧を落とさなくてもクリームを使わなくても、どこでも手軽にできるメリットがあります。また、頭皮にはその人の性格、ストレス具合が表れやすいと言われています。疲れていると頭皮が硬くなり（前後左右に動きにくい状態）、老廃物がたまりやすくなります。顔の皮膚も硬くなり、個人差がありますが弾力性がなくなるとたるみやむくみが出てきます。

マッサージのあとは頭が熱くなるような感覚があります。仕事の合間などにすると頭がスッキリとして、いいアイデアが浮かんできそうです。

■リフトアップマッサージ

- ①頭に指の腹を当て少し押さえながら、下の3つの起点から頭頂へ、その後ろへとマッサージする。
 - ・耳の上から…目の疲れ
 - ・こめかみから…胃の疲れ
 - ・額の中央から…自律神経
- ②手のひらをこめかみあたりに当て、引き上げながら頭を圧迫し5秒キープ。
- ③あたま全体を指の腹でタッピングする。軽く弾ませるようにタッチ。



取材協力/エステ・整体サロン MIU (東広島市)

バラで食卓も華やかに

春を華やかに彩るバラ。5～6月ぐらいが1年で一番美しいと言われています。そのバラが最近、食卓でも大活躍。SNSなどで話題の「バラ飾り」は、バラそのものではなく料理の盛り付け方のこと。薄くスライスされた生ハム、ローストビーフなどをくるくると巻いて芯を作ったら、重ねて巻いていくだけです。サラダのアクセントに、たくさん並べて花束のようにしてもステキです。



気になる数字

特養の25%超に空床 ～人手不足と待機者減少～

約52万人の特養待機者がいる（2014年3月集計）と報告されて以降の現状を把握するために、開設後1年から10年の1151施設を対象に昨年末に調査（みずほ情報総研）。特養に空床が「ある」のが26.0%の143施設。東京23区や政令市などの都市部は31.1%で、それ以外の地方（24.4%）と比べて高い傾向がみられた。主な要因として空床のある51.7%において人手不足があり、入所希望者の減少を37.8%が回答した。すでに高齢化のピークを過ぎた地域が出てきていることや、サ高住や有料老人ホームなどの建設が進んだこと、制度改正などが影響しているとみられる。

編集後記

編集者：丸山

またGWの季節がやってきました。去年は3人姉妹でタイへ行ってきました。3人での旅行は初めてでしたが、3人ともマイペースなため行く先々で小げんか。こうした旅行は二度とないだろうと、いつか思い出のひとつに。だんだんいい年齢になってきたのもあり、思い出づくりが楽しみになってきました。今年のGW、どうしようかな。思い出アルバムになるような毎日を送りたいですね。

きゃぷす便利定期購読について

「きゃぷす便利定期購読希望」と明記の上、お届け先の「郵便番号」、「住所」、「事業所名（ご氏名）」を記入しメールアドレス、またはフリーダイヤルFAX宛てにお送りください。無料でお届けします。

●フリーダイヤルFAX 0120-47-1704 ●メールアドレス caps-shop@tanishi.co.jp