

広島医療生協 We Love かいご

2019年2月号

発行/広島医療生活協同組合

編集制作/広島医療生活協同組合 生協事務局

No.136 / 2019年2月28日

〒731-0121 広島市安佐南区中須2-19-6-3階 TEL082-879-1870

～やはり定期的に学ぶ必要があるね！～

広島医療生協介護職員必須研修

「緊急時の判断と対応を学ぼう」

2019年2月5日 介護職員82名の参加で開催

広島医療生協では、介護現場で働く皆さんには、2年に1回以上、心肺蘇生等の緊急時対応研修を受講するよう定めています。今年度も、看護部の協力を得て研修会を開催し、82名の参加がありました(昼の部・夜の部の2回開催)。受講した多くの方から、「もっと学びの機会が欲しい」「繰り返し学ぶ必要がある」と感想が寄せられており、2019年度以降は実施回数など改善したいと思います。

■研修の様子■



○最初に、参加前アンケート結果の説明と、心肺蘇生等に関する学習を行いました。アンケートでは、前回の研修以降に、緊急対応が必要な場面に出会った方は多くはありませんでしたが、ショーステイやヘルパーステーション、ケアマネジャー等で、立ち会ったことがある方が数名いました。

○その後、各グループで心肺蘇生や実際にAED(デモ機)に触れ、操作方法を全員で学びました。AED操作は、初めての人が多く、音声ガイドを聞きながら実際に操作することで学びを深めることができました。

○この研修の魅力Ⅰ～講師(広島共立病院看護師)とひざを突き合わせて語り・学べる～



○講師(広島共立病院看護師)と、素朴な疑問、現場の事例等、気軽に話し合うことができ、学びが深まりました。



○この研修の魅力Ⅱ～事例演習で、みんなで事例検討し学べる～



○事例演習は 6 つの事例を各グループで検討し、実演しました。

○皆さんの迫真的演技の後、全体で意見交換を行い、講師から助言がありました。

○2 年前に学んだはずなのに…という事例もあり、皆さんで再確認することが出来ました。

* 緊急時には、命を救うことを念頭
に「まず！119番」を徹底しましょう

【皆さんの感想】胸骨圧迫が、あんなに大変だと思っていなかったので良い経験になった／繰り返し学ぶことが大切だと思う。その事が緊急時に冷静に対応できる自信につながる／事例演習が大変勉強になった／利用者宅の近くで AED のある場所を確認しておく必要がある

純ちゃんの部屋③

寒い時期は麺類が一番！？

介護事業統括部長 山本純司

2/2(土)に当法人では初となる介護職責者などを対象とした「2019年度予算づくり検討研修会」を、全日本民医連より松田事務局次長を講師に招き、24名の参加で開催しました。松田先生からは、当法人が出来ていない痛い所を的確に指摘を受けるなどし、この研修を通じて介護職責者の経営(予算)に対する意識が変わったように感じました。2019年度は必ず経営改善し、全介護事業所が予算を達成する事を目指します。前半に山本から介護事業の経営状況について報告した際には、美味しいそうなラーメンの写真を見せましたが、時間の関係で説明が出来なかった為、2月号はラーメンなど麺類について

熱く語りたいと思います。研修会で使用したラーメン写真は、県生協連の企画で11月に福島県 きらり健康生協などを視察した際に、福地専務に連れて行って頂いた伊藤商店の「朝ラーメン」の写真でした。朝7:00に開店するのですが、海鮮系のダシが良く効いたあっさり系のラーメンで、朝からでもスルッと食べられるとても美味しいラーメンだった事を思い出します。もちろん8時前にはホテルに戻り、ホテルの朝食(朝カレーなど)もちゃっかり頂きました。この



視察で体重が激増した事は…主治医には内緒です。

最近悲しい出来事が2つ続きました。ひとつは私の出身地である三次市にある「うどんや」が閉店した

事です。私がまだ高校生の頃に三次サンククリーンの一角にオーブンした「うどんや」は、食べ盛りの若い私の胃袋を満たしてくれました。最近では店舗を構えセルフ営業をしていましたが、麺が1.5倍でも2倍でも料金が変わらなかったのが嬉しかったです。昆布の良く効いた優しいダシと、柔らかめなのにコシのある手打ち麺が良くマッチして、夏は少し甘めのダシでさらっと食べれる冷たい「ぶっかけうどん」、冬は大きな梅干し入りの「こんぴらうどん」を好ん



で食べていました。盆などで里帰りした

時や、訪問看護えのかわに用事があって行った時には必ず寄っていましたが、現在「しばらく休業」の案

内になっています。ハワイでは丸亀製麺が進出し大儲けしているそうですが、私にとっては 30 年以上続いた「うどんや」のうどんが一番美味しいと思っているので、是非また復活して欲しいです。もうひとつは、イモンモール祇園の対面に店を構えていた「サ・ラーメン」が店ごとなくなっていた事です。入職したての頃、労組の青年部の集まりの後で、松尾さんなどに連れて行ってもらった事が「サ・ラーメン」との出会いでした。当時は緑井に店があり私もまだ若かった。いつの間にか店がなくなりもう 2 度と食べられないのか?と諦めしていましたが、数年前に祇園に店を出している事を知りその後 10 回ぐらい通いました。安佐南区では珍しく行列のできるラーメン屋で、小さいお爺さんがひとりで営業していました。パッと見は少し怖い感じですが、時折見せる笑顔がとても可愛かった事を思い出します。漬物類は無料で、ラーメンは汁がとても油ぎっていますが味はすごく美味しかつたです。特に歯ごたえ十分で噛めば肉の旨味がしっかり味わえる焼き豚が、器からはみ出す程のせられたチャーシュ-麺(900 円)は最高で、



歯の悪い私がすが痛みに耐えながらでもも

う一度食べたいラーメンです。大将の調子が悪いのかと思いましたが…道路工事の為に閉店されたそうで

す。どこか別の場所でまた「サ・ラーメン」が食べられる事を…心から祈っています。

沼田診療所の駐車場の一角に、住み込み式の小さなお店を出して、看板猫とともに美味しい麺類を提供する事が私の将来の夢なので…両大将とも一子相伝の秘密の技術なのかもしれません、(また食べたいと思っている人は沢山いるはずなので)是非私に作り方を伝授して欲しいものです。

重要なお知らせ 2019 年度介護職員処遇改善加算について

各事業所にも掲示していますが、
2019 年度介護職員処遇改善手当について下記のとおりお知らせします。(2018 年度と変更はありません)*2019 年 2 月 15 日現在

1.定期昇給の実施

○正規職員の定期昇給 3,100 円を平成 30 年度に引き続き実施する(平成 23 年度との差額 24,800 円)
○嘱託介護福祉士、嘱託介護職の定期昇給 500 円を平成 30 年度に引き続き実施する(平成 23 年度との差額 4,000 円)

2.勤続給の支給

○正規職員に勤続給として 1 年勤務を増すごとに 500 円~6,800 円/月を毎月の給与に上乗せして支給する(平成 23 年度との差額

500 円~6,800 円)

○パート介護福祉士、パート介護職員に勤続給として 1 年勤務を増すごとに 290 円~3,910 円/月を毎月の給与に上乗せして支給する(平成 23 年度との差額 290 円~3,910 円)

3.処遇改善手当の支給

○正規職員の処遇改善手当を月額 21,000 円支給する(平成 23 年度との差額 21,000 円)

○嘱託介護福祉士の処遇改善手当を月額 21,000 円支給する(平成 23 年度との差額 20,500 円)

○嘱託介護職員の処遇改善手当を月額 18,500 円支給する(平成 23 年度との差額 18,000 円)

○パート介護福祉士の 1 時間あたり処遇改善手当を 160 円支給する(平成 23 年度との差額 160 円)

○パート介護職員の 1 時間あたり処遇改善手当を 130 円支給する(平成 23 年度との差額 130 円)

○パートヘルパー介護福祉士の 1 時間当たり処遇改善手当を 30 円支給する(平成 23 年度との差額 30 円)※実際には障害者福祉分交付金 245 円/時間を加えて 275 円/時間を支給。(平成 23 年度との差額 275 円)。なお、定期昇給分として勤続年数 1 年あたり時給に 5 円を加算して支給する(ただし 50 円を上限とする)

○パートヘルパーの 1 時間当たり処遇改善手当を 25 円支給する(平成 23 年度との差額 25 円)※実際には障害者福祉分交付金

225 円/時間を加えて 250 円/時間支給。(平成 23 年度との差額 250 円)

○夜勤手当現行 5,100 円に処遇改善手当として 1,400 円支給し、合わせて 6,500 円支給する(平成 29 年度との差額 1,400 円)

4.期末手当の支給(実績に応じ支給)

○正規職員に新たに期末手当 50,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 50,000 円)

○嘱託介護福祉士に新たに期末手当 40,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 40,000 円)

○嘱託介護職員に新たに期末手当 37,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 37,000 円)

○パート介護福祉士に新たに期末手当 10,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 10,000 円)

○パート介護職員に新たに期末手当 8,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 8,000 円)

○パートヘルパー介護福祉士に新たに期末手当 10,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 10,000 円)。※実際には障害者福祉交付金期末手当 28,000 円を加えて 38,000 円を支給

○パートヘルパーに新たに期末手当 8,000 円を支給する(平成 26 年度との差額 8,000 円)。※実際には障害者福祉交付金期末手当 21,000 円を加えて 29,000 を支給する

Top message④

共に未来を語ること

代表理事専務理事 斎藤孝司



毎年、患者・利用者(顧客)満足度の継続的向上のための基礎資料とするため、医療

福祉生協連の「医療介護評価」に取り組んでいる。その調査のひとつとして「職員意識調査」が行われる。職員を内部顧客ととらえ、その意識動向を分析するものである。この調査の結果を分析してみると、広島医療生協の職員の育成についての課題が見出される。例えば、「生協は理念、方針、目標が明確に示されている」、「職場目標や個人目標が上位目標と連動している」と考える職員は「そう思う」、「どちらかというとそう思う」合計で、8 割以上だが、「生協の仕事にやりがいを感じる」、「医療福祉生協の職員であることに誇りに思う」は 6 割程度に落ちる。そのギャップを埋めることを考えるのが重要なことである。手がかりは、他の質問事項と比較検討してみると見えてくる。「仕事ぶりを上司から評価されている」や「目標の進捗状況を上司との間で定期的に確認している」という項目が 6 割程度になっている。また、情報の共有も 5 割程度であるが、一方で、同じ情報共有の項目で介護職は 7 割程度に引き上がる。さらに特徴的なのは「生協の活動は時間

内にやりたい」というのは 9 割以上で圧倒的であるということだ。こうしたことの関連をよく考えると、育成の視点から個人目標を自己コントロールしながら、達成をめざす「目標による管理」にいっそう習熟していくこと、介護事業で、福祉職部会などこの間の情報共有の実践の努力に学ぶこと、昼間に旺盛な組合員活動を開催する組合員のみなさんと大いに交流できるう条件を、教育の視点で大胆にすすめることなど、育成活動に生かせる手がかりが見いだせるのではないか。

ドラッガーがマネジメントの役割として、目標を達成すること、人を育てるここと、社会に貢献することの 3 つをあげている。マネジメントを担う職責者の役割の半分以上は、職員を育てることといえるだろう。従って、職場長は個人目標の達成を支援するなど、仕事をつうじて職員を育成することが最も重要な職務となる。そして、育成の課題で、もうひとつ大事なのが、組織との一体感(アイデンティティ)を培うために、理念への共感を広げることである。かつて、フランスの詩人、ルイ・アラゴンが「フランスの起床ラッパ、ストラスブル大学の歌」のなかで、「教えるとは、希望を語ること、学ぶとは誠実を胸にきざむこと」と語っていたが、「教育とは共に未来を語ること」という言葉に、学生時代たいへん共感したことを思い出す。40 年たった今、マネジメントと教育の力に私たち組織の未来があるのだと強く思っている。