

神戸市介護サービス協会だより

神戸市介護サービス協会 〒651-0086 神戸市中央区磯上通3-1-32 神戸市社会福祉協議会内
TEL 078 (271) 5326 FAX 078 (271) 5366
URL <https://www.kaigo-kobe.net>
E-mail kaigo@with-kobe.or.jp

◆ CONTENTS ◆

離職対策アンケート結果……………	1～2	オンラインセミナーシリーズ……………	7
「ホームヘルパーきほんのき」改訂……………	3	協会の活動状況……………	8
第2回全体研修会報告……………	4～5	第3回全体研修会のご案内……………	8
高齢者介護士認定事業……………	6	編集後記……………	8
口腔ケア研修会のご案内……………	7		

介護現場における離職対策についてのアンケート結果(概要)

介護現場における人材確保は継続した課題であり、コロナ禍もあいまって深刻さを増しています。

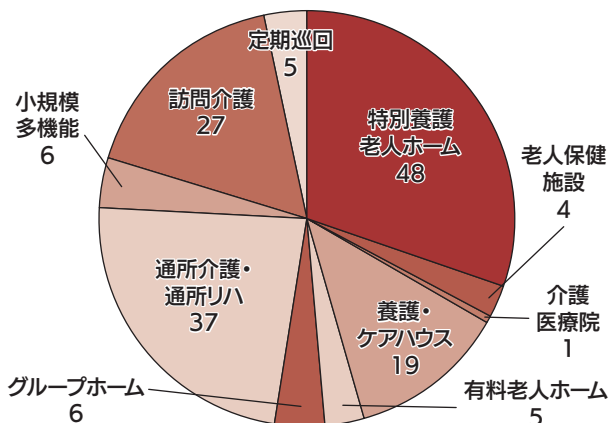
職員の離職防止について各施設・事業所でそれぞれ工夫されている事項や有効な対策等を協会全体で共有することで、介護職員の定着に結び付けていくために、施設・事業所を対象にアンケートを実施しました。また、退職者本人と事業者側の意識の違いを把握するため、施設・事業所の協力により、現職職員のうち介護業界での転職経験者に、以前の職場を退職した理由等についてアンケートを実施しました。

多くの事業者・職員の皆様にご回答いただきありがとうございました。協会だよりには、速報版として概要を掲載します。詳細なアンケート結果報告書はできしだい、協会ホームページで公開します。

施設・事業所対象アンケート

- ◆対象 会員施設のうち介護職員を有する施設・事業所（施設、通所介護、小規模多機能型居宅介護、訪問介護、訪問入浴介護事業所）528か所
- ◆方法 WEB上でGoogleフォームにて回答
- ◆時期 令和3年8月16日～10月11日
- ◆回答 114件(158事業種別)

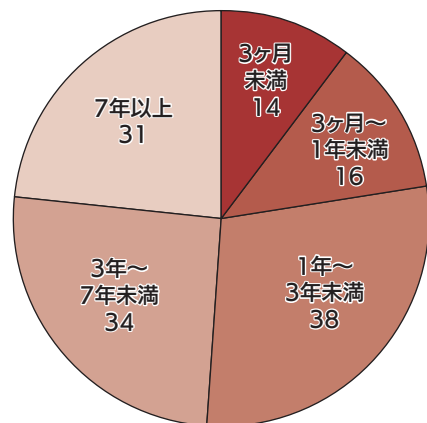
回答した施設・事業所の種別(複数回答あり)



転職経験者対象アンケート

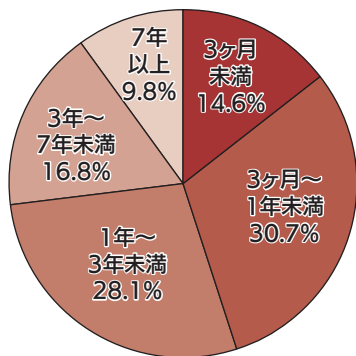
- ◆対象 ①左記のアンケートを郵送した施設・事業所の、介護職として転職経験のある職員
②協会LINE登録者
- ◆方法 WEB上でGoogleフォームにて回答
- ◆時期 令和3年8月16日～10月11日
- ◆回答 133件

回答者の現在の職場での勤務年数



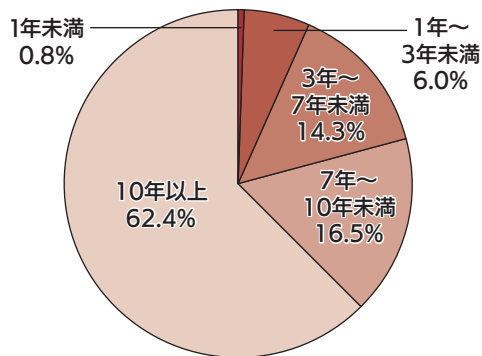
<施設・事業所>

Q.離職した職員の在籍年数で最も多いものと、2番目に多いもの。



<転職経験者>

Q.貴方の介護職としての通算勤務年数。



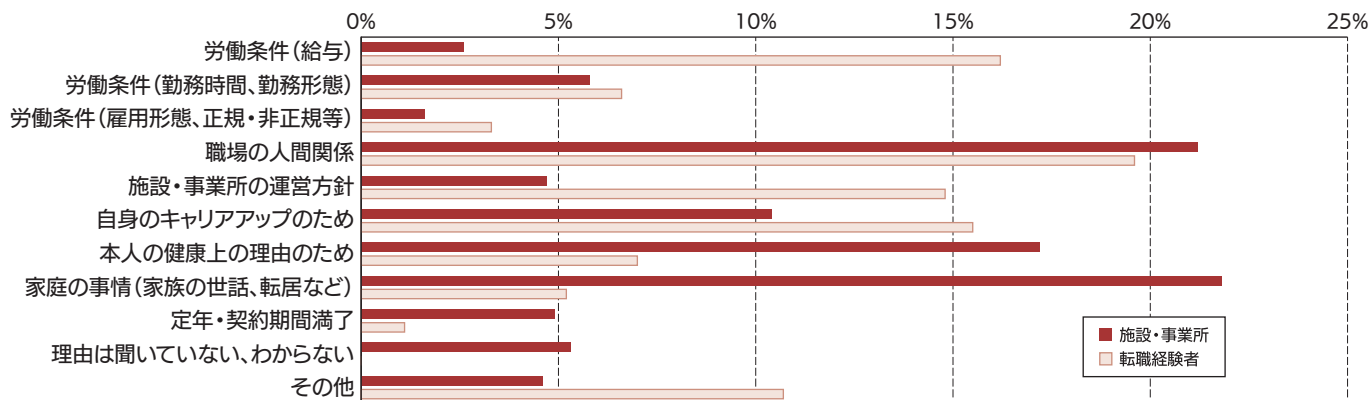
事業者側の回答では離職者の在籍年数は3年未満が7割以上だが、転職経験者の介護職としての通算勤務年数は3年以上が9割以上である。転職経験者アンケートの「現在の職場での勤務年数」では、5割近くの方が3年以上であるため、自分に合っている職場だと長く勤めることができると思われる。

<施設・事業所>

Q.職員の退職理由として最も多いものと、2番目に多いもの。

<転職経験者>

Q.退職した理由を位3つまで選んでください。



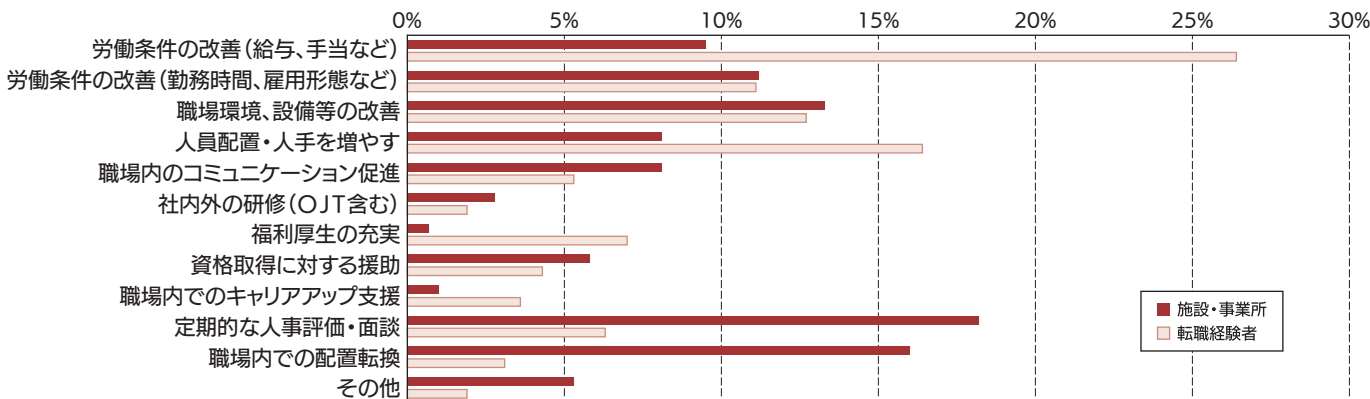
退職理由を「家庭の事情」と回答した事業者が多いが、転職経験者からの回答では少ない。「家庭の事情」は表向きの理由であり、別の事情で退職した人が多いと思われる。
退職理由を「労働条件」と回答した事業者は少ない一方、転職経験者はこれを理由とする人が多い。労働条件の考え方のギャップが転職の要因のひとつと想定される。
職場の人間関係に悩む職員は多いが、このことは事業者側も認識しているようである。

<施設・事業所>

Q.職員の離職防止のために、最も効果があった取り組みと、2番目に効果があった取り組み。

<転職経験者>

Q.介護職員が同じ施設・事業所で働き続けるために、有効だと思う取り組み。



「給与・手当などの改善」「人員配置・人手を増やす」を有効とする職員が多いのに対し、施設・事業所側の回答は少ない。「効果があった取り組み」としているため、取り組みができていないことも考えられる。「勤務時間、雇用形態の改善」「職場環境、設備等の改善」は職員の要望も多く、施設・事業所側も効果があったと回答している。
施設・事業所が「定期的な人事評価・面談」「配置転換」を有効とする回答が多いのに対し、職員の回答は少ない。

ホームヘルパーきほんのき が新しくなりました!!



訪問介護を行うホームヘルパーが最低限知っておくべき基本的な内容について、経験の浅いホームヘルパーにもわかりやすく記載したマニュアル「ホームヘルパーきほんのき」を改訂しました。

スマホ、タブレット等でいつでも見られるよう、協会ホームページからダウンロードできるようにしました。このページをブックマークしておく、いつでも必要な項目をクリックしてダウンロードできます。

事業所で印刷して冊子にすることもできますので、ヘルパー研修等にも活用いただけます。

協会ホームページ

<https://www.kaigo-kobe.net>

TOPページの協会作成様式・マニュアル欄、
スマホの場合はメニューアイコンから
「ホームヘルパーきほんのき」をクリックしてください。



ダウンロード用のPDFファイルはこちらから。ご覧になりたい項目をクリック

項目
利用にあたって
業務上の留意事項
訪問介護のできること・できないこと
緊急時の対応（利用者の急変・事故等）
感染症対策
利用者宅の物品の扱い
接遇・コミュニケーション
認知症の方への接し方
利用者・家族からのハラスメント対応

見たいページにすぐアクセスできるよう、項目ごとにダウンロードできます。

スマホでも見やすいA5サイズのカラー画面です。
カラーでお見せできないのが残念

利用者・家族からのハラスメント対応

ハラスメントは、介護職員の心身を傷つける行為であり、いかなる場合も認められません。

これらはハラスメント行為です。

- ◎身体的暴力 ものを投げつける／たたく・蹴る／つばを吐く
- ◎精神的暴力 大声で怒鳴る／威圧的な態度で文句を言う／理不尽な要求
- ◎セクシャルハラスメント 体にさわる／性的な話をする
- ◎その他 長時間のクレーム／ストーカー／ペットからの傷害

●訪問介護サービスの契約時に、事業所から利用者・家族に契約内容・重要事項の説明、ハラスメント行為について説明をします。

●サービスを提供する前にハラスメントのきっかけや原因になる可能性がないか、関係者間で確認をしましょう。

ハラスメント予防チェックリスト

- 契約内容を確認し、提供できるサービスの範囲を理解しましたか。

各項目の内容を見直し、「利用者・家族からのハラスメント対応」のページを新設しました。

接遇・コミュニケーション

接遇とはおもてなしの心を持って接すること。

個人個人に合わせた対応をすること。

接遇の5つの基本

- ①あいさつ ②表情(笑顔) ③身だしなみ ④態度 ⑤言葉遣い

★ヘルパー一人一人の接遇マナーの善し悪しが事業者全体の評価につながります。責任ある姿勢でケアに励むよう努力しましょう。

★表情、態度を意識して行動する。**無意識を意識に変える!**

①あいさつ

コミュニケーションはまずあいさつから。

自分から積極的にあいさつします。相手の目を見て明るい声ではっきりと笑顔で挨拶しましょう。

- ・おはようございます。
- ・よろしくお願いいたします。
- ・ありがとうございました。
- ・はい、かしこまりました。
- ・お疲れさまでした。
- ・申し訳ありませんでした。
- ・どうぞお大事に。



A4用紙に両面印刷して冊子を作成するレイアウトも用意しました。中とじ冊子の作り方も解説しています。
自分で冊子を作るのは大変という方には、協会で印刷した冊子を1部100円で販売しています。

令和3年度第2回全体研修会を開催しました

令和3年12月3日に、令和3年度第2回全体研修会をオンラインで開催しました。

介護福祉ジャーナリストの田中元氏より「科学的介護を現場で実現する方法」と題してご講演いただき、その後、神戸市福祉局介護保険課・監査指導部より「科学的介護情報システム（LIFE）関連加算の算定について」としてご説明いただきました。

講演の要約は以下のとおりです（文責：事務局）

講演1 「科学的介護を現場で実現する方法」

講師：介護福祉ジャーナリスト 田中元氏

科学的介護＝「科学的裏付け」に基づく介護

利用者の自立支援、重度化防止、高齢者の尊厳の保持を実現するためのエビデンス（根拠）を構築することが科学的裏付け。

→利用者自身がどのようにありたいかを引き出すことが重要。

2018年：VISITによるリハビリ系の情報提供が加算要件になる。

2020年：新たなデータベースCHASEの稼働。

2021年：CHASE+VISITを一体化し、LIFEとして稼働。

介護報酬・基準改定。



今後はLIFE対応していないと減算があるかもしれない。

LIFE（科学的介護情報システム）の狙い＝医療との連携。

→医師の評価診断に基づいた加算が今後増える可能性がある。

LIFEの活用等が要件として含まれる加算のポイント

科学的介護推進体制加算・自立支援促進加算（施設）

- 現場で取り組んできたことを一定の指標のもとに徹底させる
- 利用者の状態を包括的な視点で捉える。

個別機能訓練加算Ⅱ・ADL維持等加算

- 一定の指標に基づいたアセスメント力の強化。
- バーセルインデックスの使い方の徹底。

栄養マネジメント強化加算・栄養アセスメント加算

- 管理栄養士などの専門職が行うアセスメントを介護現場に浸透させる。

口腔衛生管理加算Ⅱ・口腔機能向上加算Ⅱ

- 歯科衛生士などの専門職の関与による現場のスキルアップ。

リハビリテーションマネジメント加算

- ICTに基づく心身機能・構造から、環境因子、参加活動の状況に至るまでの一連の課題分析の強化。

褥瘡マネジメント加算・排せつ支援加算・薬剤管理関連加算

- 医学的評価・管理が利用者の状況にどのような影響を与えているかなど、医療と介護の関連性が視野に。

それぞれの加算の目的を理解して、現場従事者へ意識を浸透させていくことが、科学的介護を成功させるポイント！

コロナ禍で減収・減益が拡大し、「すぐにでも、LIFEによる加算算定が必要」というのはわかるが・・・

スローガンだけ掲げて、現場導入を図ると、

- 何のためにやるのかわからず、現場の「やらされ感」が募る。
- 一部のリーダークラスに負担が集中する。
- 一気に進めると、現場実務に相当な負担がかかる。



◆ LIFEへの情報提供は何のためにやるのか、利用者にとってどのようなメリットがあるのか現場従事者の胸に落とし込む。

◆ 段階的でソフトなテイクオフが必要。

本来であれば、準備期間に1年くらい必要なのでは？

LIFE対応を進めるうえでの前提条件

- ① システムの構築：ICT環境の整備。既存ソフトのとの互換性。各種入力システムの改変。
 - ② 現場対応力の整備：ICT活用の研修。操作職員の選抜、育成。LIFE対応のための業務の見直し。
 - ③ 利用者の理解：新加算による利用者負担増、個人情報の取り扱い、科学的介護がどう活かされるのか等の説明。
- ◆ 円滑なロードマップ作成のためには、現場業務の実態把握と課題分析、起こりうる問題予測と解決策の事前立案が必要。
 - ◆ ICT導入支援事業の活用。（兵庫県・神戸市）

科学的介護を現場に浸透させるために必要な原則

1. 現場業務の流れを妨げないシステムの構築

- ◆ 業務分析
 - ・ 既に使っているデータ収集の手法はあるか？
 - ・ 現場従事者は使いこなせているのか？
 - ・ データ収集作業が利用者の見守り機会を阻害していないか？（認知症の方のBPSDの悪化等）
- ◆ データに基づいた分析がケアの改善につながっているのか？
- ◆ 現場のICT習熟度を測る。勉強会等で習熟度を平準化する。
- ◆ 特定の従事者の負担を解消する。

2. 現場従事者に科学的介護の効果を実感させる機会を作る

- LIFE加算を取る前に試験的な導入を図り、流れを作ってみる。
- 特定の利用者（中重度以上で部分的に残存能力が認められる人）に対して、この人はどんな所に可能性があるのかを図って、その可能性を伸ばしていくという取り組みを進める。
- ◆ 有志によるプロジェクトチームで行う。
 - ◆ 特定の利用者本人・家族に「LIFEとは何か・どんなメリットがあるか」を説明し、協力の了解を得る。
 - ◆ スタート時点の動画を撮影する。
 - ◆ プロジェクトチームでデータ収集を行う。
 - ◆ 半年以上続ける。（本来は1年必要）
 - ◆ 科学的介護推進体制加算の算定をもとにデータ収集を行い、自立支援促進加算の支援実績を参考に支援経過を記録する。

PLAN

- ◆ 収集したデータを基に、対象利用者の状態と今後のケアの方向性について、チームで検討し、仮説を立てる。
- ◆ 仮説に基づいて、ケア計画を立てる。

DO

- ◆ ケア計画に基づいて実践する。

CHECK

- ◆ 1～3ヶ月後にデータ収集を行い、評価する。
- ◆ その都度動画を撮影する。（視覚的な実感が得られる）

ACTION

- ◆ 評価に基づき、当初のケア計画のどこをどのように改善すべきか検討する。

- ◆ PDCAを繰り返していく。
- ◆ PDCAがうまく動かせない場合は、現場従事者にヒアリングして原因を分析する。PDCAサイクルの動かし方等、事業所のマニュアルを作成する。
- ◆ 事業所全体で発表会を行い、プロジェクトチームに経過と結果を発表してもらう。※その際、撮影した動画を時間経過に応じて公開する。動画はインパクトが強い。

フィードバック情報がなくてもPDCAサイクルは回せる!

現在、厚労省でデータ蓄積中のため、きちんと現場で使えるフィードバックになるのは、来年以降になるのではないか。今は自分たちで集めたデータをどのように活用していくか。

3. 現場の疑問等に即応できる、トップとの双方向性の確立

- 現場の戸惑い・悩みにすぐに対応できる体制が必要。
- ◆ LIFEだけではなく、感染症対策や虐待防止の委員会等複数担当

制が増えている。現場のリーダーは相談しなければならない案件が山積みになっている。

- ◆ 相談しやすい環境が整わないと、窓口だけ開設しても機能しない。
- ◆ キャリア相談を含む定期的個人面談等。
- ◆ ルールを決めて、管理者は定期的に現場ラウンドを行う。
- ◆ 従事者からの相談について、守秘義務ルールの厳格化と周知を図る。
- ◆ 組織内SNSの活用。

今まで利用者のどの部分をどのように見てきたか、それをどのようにデータ化してきたか。それをLIFEのデータ提供の中で、見直して、組立て直していく。その見方を向上させるために科学的介護を生かしていく。それだけでも現場のケアはかなり向上する。

講演2 「科学的介護情報システム（LIFE）関連加算の算定について」

講師：神戸市福祉局 介護保険課・監査指導部

LIFEシステム操作のポイント LIFEホームページ (<https://life.mhlw.go.jp/login>)

- ① インターネットブラウザはInternet Explorer11とMicrosoft Edge、OSはWindows8.1と10、など利用条件が細かく設定されているので、確認が必要。(LIFEホームページの操作マニュアルに詳しく掲載されている)
- ② LIFEシステムは、個人情報の流出を防ぐため、個人情報のデータは端末(パソコン)に保存する仕組みになっている。そのため、バックアップファイルの作成が必要となる。(操作説明書 2.5.1 バックアップファイルの作成 参照)
- ③ 入居者情報や算定に必要な情報をLIFEシステムに直接入力すると作業量が膨大になるので、介護記録システムなどから出力されるCSVファイルをアップロードして、LIFE画面上で修正していく方が効率的。
厚労省による公式のCSVファイル作成ツールも公表されている。

LIFE関連加算の事務処理手順・質疑応答

- Q. LIFE関連加算をサービス事業所が算定した場合、ケアマネは担当者会議を行いケアプランに反映する必要があるのか?
- A. LIFE関連加算に関わらず、利用者の目標やサービス内容などが変更となる場合にはケアプランの変更が必要であり、ケアプランを変更するための所定の手続きが必要。利用者の目標やサービス内容に影響がなく、単に算定単位数のみが変わる場合は「軽微な変更」に該当するためサービス担当者会議が省略できる。
- Q. LIFE「認知症の診断」の項目について
- ① 明らかな認知症の診断記録が見つからない場合は「なし」として問題ないか?
 - ② 認知症の診断が記載されているものの、診断日が不明と記載されている場合はどのようにすればよいか?
 - ③ 認知症の診断がない場合で、明らかな認知症状がみられる利用者においてはどのように記載すればよいか?
- A. ① 診断記録がなく、利用者の状況から明らかに認知症でないと判断される場合には「なし」で差し支えない。
② 70歳頃あるいは80歳頃のように大体の発症年について、対応する「年」を入力する。
「日」が分からない場合は、「15日」と入力する。
「月」も分からない場合は、「6月」と入力する。
またLIFEシステム上、発症日等が不明な場合は空欄にて登録しても問題ない。
③ 認知症の診断は「なし」であっても、認知症の疑いがある場合については認知症に関する項目「DBD13」へ入力する。
- Q. ADL維持等加算にかかるADL利得の平均値はLIFEにて入力し提示されたものを参考にして、当事業所が加算単位を決定してもよいか?
- A. お見込みの通り。なお、ADL利得の平均値の記録は保管してください。
- Q. 栄養マネジメント強化加算について。月末入所の場合、スクリーニングを実施するにあたり十分なデータが揃わない場合がある。必須項目でもあってもデータが揃わない場合は未入力でもよいのか?
- A. 介護保険最新情報Vol.952「令和3年度介護報酬改定に関するQ&A (Vol.3) (令和3年3月26日)」より要件として定められた情報を「やむを得ない場合を除き、すべて提出すること」とされているが、「やむを得ない場合」とはどのような場合か。
(答)～略～ 例えば、全身状態が急速に悪化した入所者について、必須項目である体重等が測定できず、一部の情報しか提出できなかった場合等であっても、事業所・施設の利用者又は入所者全員に当該加算を算定することは可能である。ただし、情報の提出が困難であった理由について、介護記録等に明記しておく必要がある。

令和3年度 神戸市高齢者介護士認定証・認定試験合格証を授与しました

令和3年度の神戸市高齢者介護士認定試験を9月26日に実施し、57名が受験され、45名の方が合格されました。

今年度の合格者で認定要件を満たしている方及び、前年度までの合格者で今年度に認定要件を満たした方合わせて22名の方に、認定証が授与されました。

新型コロナウイルス感染拡大防止のため今年度も認定証授与式は開催できませんでしたが、認定証及び認定試験合格証を各所属先へ送付させていただきました。



講習会の様子

認定者・合格者及びその上司に、受講した感想のアンケートを実施しましたので、回答の一部を紹介させていただきます。

- ◆ 介護業界は全く勉強したことがなく不安だらけだったが、体験談を踏まえた講義はわかりやすかった。(合格者)
- ◆ コロナ禍なのでオンライン講習会で良かったと思うが、本当は他施設・事業所の方々と交流したかった。(合格者)
- ◆ 合格証を利用者にお見せしたところ、自分のことのように喜んでくださり、「これからも大変だけどがんばってね、みんなここへ来るのが楽しみなのよ」と声をかけていただき、とても嬉しく、心構えができた。(合格者)
- ◆ 介護側の意見だけでなく、利用者を感じたことをうまくみ取れるようになり、ストレスが減ったように思う。(合格者)
- ◆ 知識を得ることで、見る視点が変わった。入居者の日々の観察点や介護・ケアの仕方が向上したように思う。次のステップへ進めるように、実務者研修を受けたいと思った。(合格者)
- ◆ 専門用語や医学知識、介護過程等を知った上で勤務すると意識が高まり、以前より資格取得に前向きになった。(合格者)
- ◆ 合格者本人は日頃より前向きに業務に取り組んでいるが、勉強の成果が報われたと喜んでおり、更に姿勢が変わったと思う。2年後の介護福祉士資格にも1回で合格すると、周りにも熱く話している。(上司)
- ◆ 認知症利用者に対する接し方が変わり、積極的に問題解決にあたらうとする姿が見られるようになった。(上司)
- ◆ 介護について深く考えた上で行動するようになったと感じる。以前は与えられた業務を淡々とこなしていた印象だったが、現在は介護の本質を意識した行動に変化している。(上司)

神戸市高齢者介護士認定及び、キャリアアップ支援金の対象者について

神戸市高齢者介護士認定試験合格者の内、認定要件を満たしている方には、神戸市長名の認定証が授与されます。

また、神戸市では、神戸市高齢者介護士認定制度合格者に対し、介護福祉士国家資格の取得を支援するため「キャリアアップ支援金(月額10,000円)」を交付する事業を実施しています。

それぞれの対象者は下の表のとおりです。

◎神戸市高齢者介護士認定試験合格者の内

介護福祉士	勤続年数	神戸市高齢者介護士認定	キャリアアップ支援金
資格あり	3年未満	× 3年目に授与	× 対象外
	3年以上 5年未満	○ 対象	× 対象外
	5年以上	× 対象外	× 対象外
資格なし	3年未満	× 3年目に授与	○ 対象
	3年以上 5年未満	○ 対象	○ 対象
	5年以上	× 対象外	○ 対象

※キャリアアップ支援金は、認定試験合格年度の11月から介護福祉士国家試験合格まで(最長5年)支給対象となります。キャリアアップ支援金は所属事業者が交付申請を行ってください。

令和4年度神戸市高齢者介護士認定試験の受験者募集は5月開始予定です

○講習会: 7月~8月頃 合計4日間(オンライン2日、集合型2日) ○認定試験: 9月頃

オンライン
セミナー

令和3年度 口腔ケア研修会のご案内

Zoomミーティングで配信します。

Zoom配信した内容を翌日から5日間YouTubeで限定公開しますので、受講者の都合の良い時間に視聴することができます。

日 時：令和4年3月23日(水) 14:00～15:00

内 容：講演「在宅介護における口腔ケア」

講師：神戸市歯科医師会高齢者福祉委員会 副委員長

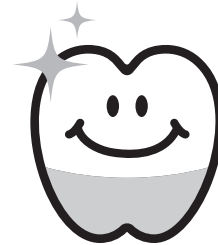
橋本歯科医院 院長 橋本 猛央 氏

参加対象：口腔ケアに興味のある介護・医療従事者

定 員：50名

申込締切：令和4年3月16日(水)

申込方法：協会ホームページの申込フォームよりお申込みください。

参加費
無料!

オンラインセミナーシリーズ

協会では感染対策の取り組みの一つとして、オンラインを活用した研修会を開催しています。

今年度は、オンラインセミナーシリーズとして、1時間の講義を3回で1シリーズとして5回開催いたしました。また、自分の都合の良い時間に受講したいという要望にお応えして、講義を録画したものを開催日翌日から5日間、YouTubeで限定配信しました。

講義内容は、専門的な知識を得るものや、新人職員向けの基礎知識、チーム力の向上等幅広く、動画を組み込んだ講義もあり、パソコン・タブレット等で受講しやすくなっています。

感染対策だけでなくオンラインの利点を活かして、今後もオンラインセミナーシリーズを開催していく予定です。

◎令和3年度の開催実績

第1回「介護現場で役に立つコミュニケーション力」6月～7月

①コミュニケーション力を高めよう! ②よりよいチームを作るために ③介護現場におけるアンガーマネジメント

第2回「介護の仕事ビギナーズセミナー」8月～9月

①知っているようで知らない介護保険制度 ②感染症の基礎知識 ③認知症の方への対応

第3回「介護現場で知っておきたい医学知識研修会」9月～10月

①脳血管疾患 ②心疾患と高血圧 ③嚥下障害

第4回「介護現場で知っておきたい医学知識研修会」11月～12月

①整形外科疾患 ②終末期医療(がんと非がん) ③認知症

第5回「介護現場で知っておきたい専門知識研修会」1月～2月

①高齢者のリハビリテーション ②高齢者介護現場における薬剤知識 ③高齢者の栄養改善



コミュニケーション力の動画

協会の活動状況

◆ 11月から2月までの動き

令和3年	
11月	8日 令和3年度第4回在宅サービス部会
	9日 令和3年度第2回神戸市高齢者介護士委員会
	10日 第4回オンラインセミナーシリーズ 講義1 (参加・視聴回数 82回)
	11日 令和3年度第4回居宅介護支援サービス部会 令和3年度第4回施設サービス部会
	18日 サービス提供責任者研修会 3日目 (参加者 35名)
25日 第4回オンラインセミナーシリーズ 講義2 (参加・視聴回数 86回)	
12月	2日 令和3年度第4回運営委員会
	3日 令和3年度第2回全体研修会 (参加者 202名)
	9日 第4回オンラインセミナーシリーズ 講義3 (参加・視聴回数 65回)
	16日 第1回施設サービス部会小委員会
令和4年	
1月	13日 令和3年度第5回居宅介護支援サービス部会 令和3年度第5回施設サービス部会

1月	17日 令和3年度第5回在宅サービス部会
	24日 第5回オンラインセミナーシリーズ 講義1 (参加・視聴回数36回)
	27日 第2回施設サービス部会小委員会
2月	3日 令和3年度第5回運営委員会
	14日 第5回オンラインセミナーシリーズ 講義2 (参加・視聴回数21回)
	17日 令和3年度第2回神戸市との意見交換会
	24日 第5回オンラインセミナーシリーズ 講義3 (参加・視聴回数14回)

◆ 今後の予定 (期日確定分のみ)

3月	4日 令和3年度第3回神戸市高齢者介護士委員会
	7日 令和3年度第2回理事会
	10日 令和3年度第6回居宅介護支援サービス部会 令和3年度第6回施設サービス部会
	14日 令和3年度第6回在宅サービス部会
	17日 令和3年度第3回全体研修会
	23日 令和3年度口腔ケア研修会

◆◆ 令和3年度 第3回全体研修会のご案内 ◆◆

テーマ 「コロナ禍における多職種連携」

日 時：令和4年3月17日(木) 15:00～16:30

内 容：基調講演「コロナ禍における医療と介護の連携

～連携の構造、構築プロセス等、基本から振り返り、今を考える～

講 師：木村 和弘 氏 特定非営利活動法人エナガの会 副代表理事

神戸学院大学／甲南女子大学 非常勤講師・社会福祉士

シンポジウム「コロナ禍における多職種連携～ICTの活用～」

コーディネーター：是則 清一 氏 是則医院 院長／神戸市介護サービス協会 運営委員長

シンポジスト：橋本 裕弥 氏 あいハート須磨居宅介護支援事業所 ケアマネジャー

長田 敏子 氏 特定医療法人誠仁会 訪問看護ステーション統括(訪問看護)

甲斐 勇祐 氏 株式会社キラッとドリーム 取締役(訪問介護)

木村 和弘 氏 特定非営利活動法人エナガの会 副代表理事

コメンテーター：福原 宣人 氏 神戸市福祉局介護保険課 管理係長

会 場：こうべ市民福祉交流センター 2階 201教室 ※Zoomによるオンライン参加も可能です。

来場定員：100名(先着順)

申込方法：右の二次元バーコードを読み込むか、協会ホームページにアクセスして申込フォームからお申込みください。または、チラシをダウンロードして、裏面の申込用紙に記入してFAXでお申込みください。

※新型コロナウイルス感染拡大状況により、来場不可の全面オンライン開催となる場合があります。その場合は、協会ホームページに掲載するとともに申込書に記載されたE-mail宛ご連絡します。

参加費
無料!



編集後記

離職対策についてのアンケートに多くのご回答をいただきありがとうございました。雇用される側としても、転職で環境が変わるということはストレスにもなるので、できれば慣れた職場で働き続けたいと思う人は多いでしょう。離職防止に効果があった取り組みとして、上司による面談や、普段から上司が現場の様子を見て職員に声かけをするなどコミュニケーションが重要なようです。人事考課制度できちんと面談しフィードバックを行っている施設では、頑張れば評価されるので、職員からの不満は出ないとのことでした。逆に、現場の状況を見ずに、経営的な判断だけで方針を決められたりすると、職員は辞めたくないのではないのでしょうか。コロナ禍で事業所の経営も厳しくはなっているかと思いますが、過酷な状況の中で一生懸命働いているエッセンシャルワーカーが報われるような世の中になって欲しいと思います。(か)