

管理者登用へのアプローチ

1. 人材確保対策として唯一無二の秘密兵器は存在しない。
 - 法人としての有り方が問われている

 - 介護職を支えるという組織風土の醸成

2. 介護は理論
 - 要介護認定の仕組みを知る

 - クライアントの全体像を知る

3. 集団処遇から個別ケアへ
 - リスクマネジメント全員参加の検討（平成11年開始 資料2）

 - 日々の仕事に発見や学習の機会がある

4. 働く意味・働きがいを見つける
 - 全職員参加のO・J・T（資料3）

 - させられる仕事からする仕事へ

5. 管理職への登用
 - 主任以上の職のうち事業管理・職員管理を必要とする職であれば従来の役職に囚われずに登用

リスクマネジメント評価表

光風荘一資料2.

発生日時	平成 年 月 日()	時 分
発生場所	入・利用者	報告者
出来事の区分		「ヒヤリ・ハット」の内容
排泄	・尿便もれ(失禁)	未然に防ぎ得た事であれば、どうすれば防止出来たか？
	・受傷(皮膚剥離等)	
	・介護に抵抗	
	・介護者側の注意不足	
	・その他	
食事	・誤嚥(むせ込み)	
	・配膳間違い	
	・介助方法の確認	
	・自立者の見守り	
	・食事の安全確認(形態・温度等)	
	・その他	
入浴	・移動介助(待機時間含む)	
	・浴槽内の見守り	
	・着脱衣	
移動	・車椅子の移動時(態様・速度等)	
	・転倒	
	・自動ドア、エレベーター	
移乗	・トランスファー(自立者の見守り含む)	
	・動線の確保(床のすべり含む)	
	・ベッド→ポーター間	
建物	・段差のよるつまづき	
	・全扉の開閉	
	・設備の老朽化	
	・自動ドア	
	・その他	
ショートステイ	・実調結果と実際の差	重大性 (低い) ① ② ③ (高い)
	・返還物の確認ミス	緊急性 ① ② ③
	・体調悪化時の対応	頻度 ① ② ③
	・状態把握の状況	リスクの予測
	・新規利用者のニーズ	① 可能 ② 不可能
	・その他	システム改善の必要性
医療	・投薬	① 可能 ② 不可能
	・経管栄養の異状(胃ろう含む)	システム改善の必要性
	・緊急時の対応	① 可能 ② 不可能
	・感染症対策	システム改善の必要性
	・その他	① 可能 ② 不可能
個人把握	・入居者、利用者の満足度	システムの具体的な改善案
	・ニーズ把握	
	・不適応行動への対応	
	・その他	
職員	・職員の注意力	
	・職員の精神的状態	
	・入居者と職員の意識のずれ	
その他	・異食	
	・無断外出	
	・整理整頓	
	・その他	
体験した状況時の多忙度		①非常に多忙 ②多忙 ③普通 ④やや余裕 ⑤余裕
備考	分析: 本体リスク: 周辺リスク:	

H19年度 職員研修カリキュラム

年次計画	研修テーマ(内容)	対象者	講師(予定)
4月	経営理念・職業倫理(法令の遵守含む)	全職種	
		新任職員含む(以下同じ)	
5月	コミュニケーション	全職種	
6月	「初任者研修」①介護保険制度・リスクマネジメントの考え方他	新任の全職種	
	「初任者研修」②ブレインストーミングによる討議(老人の特性他)	新任の全職種	
7月	「初任者研修」③事業コストの正しい理解のために	新任の全職種	
	入浴(移動・移乗・着脱・見守含む)	全職種	
8月	食事 //	全職種	
9月	介護サービス情報の公表と第三者評価	全職種	
10月	衛生管理・清潔・清掃(感染症・食中毒予防を含む)	全職種	
11月	第三者評価の意義と評価の受け方	全職種	
12月	排泄(移動・移乗・着脱・見守含む)	全職種	
1月	認知症ケア①	全職種	
2月	認知症ケア②	全職種	
3月	「安全なケア」(身体拘束廃止含む)	全職種	

※外部研修に参加した場合は、所属部署において研修会を企画・実施し
その内容(ポイント)を周知して下さい