

議題提案書（議題No. 1）

提案者: 信久 美佐子

<p>問題・背景</p>	<p>会議・委員会の準備が出来ておらず、会議時間が長くなってしまふ。 会議の運営・委員会の運営を一人で7つ行っており、スケジュール管理が出来ていない</p>
<p>解決策案</p>	<p>委員会の委員長を少しずつ、移行していく。 各会議・委員会時間の決定 各会議・委員会の議題を1週間前に確認する</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>時間短縮が行われ、業務遂行の時間を読むことが出来る</p>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	<p>次年度への委員長等を決める</p>

議題提案書（議題No. 2）

提案者：信久美佐子

<p>問題・背景</p>	<p>通所のトイレが少ない。通所の利用者さまの人数が増えて、トイレの前に利用者さまが待っておられる。そのため、入所のトイレに通所の利用者さまが使用され、トラブルになることがあったため</p>
<p>解決策案</p>	<p>トレイの改修の提案、</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>トラブルの減少 トレイ待ちが少なくなり、利用者さまが安心して使用することが出来る</p>
<p>検討事項</p>	<p>トイレの改修の費用がどのくらいになるのか、場所をどうするかを検討</p>

議題提案書（議題No.     ）

提案者

<p>問題・背景</p>	<p>職員の電話対応、来客対応について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部から電話の対応が悪いと指摘を受ける。</li> <li>・ 来客の対応ができていない。基本的な知識がない。</li> </ul>
<p>解決策案</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人内で研修を行う</li> </ul>
<p>予測される効果 その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 全職員の意識を変え、改善することができる</li> </ul>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 週に2回朝礼時、電話対応のミニ研修を行う</li> <li>・ 外部から講師を招き、事務職員をメインに来客対応の研修を行う</li> <li>・ 電話対応の練習をした後、接遇委員会より本人へ改善点・よかった点のフィードバック行う。</li> </ul>

議題提案書（議題No. 2）

提案者 ○○

<p>問題・背景</p>	
<p>解決策案</p>	
<p>予測される効果 その他</p>	
<p>検討事項</p>	

議題提案書（議題No.    ）

提案者 ○○

<p>問題・背景</p>	<p>薬の事故が減らない。 マニュアルがあるが、決まった通りできていない時、事故が起きている。</p>
<p>解決策案</p>	<p>職員が決まりを必ず守れるようなマニュアルを作成する。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>決まりを守ることにより事故が軽減される。</p>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	

議題提案書（議題No. 2）

提案者 ○○

<p>問題・背景</p>	<p>施設の決まりが守ることができない職員がいる。</p>
<p>解決策案</p>	<p>会議で決まりを確認する機会を作る。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>統一したケアができる。</p>
<p>検討事項</p>	

議題提案書（議題No.    ）

提案者 ○○

<p>問題・背景</p>	<p>会議がトップダウン傾向にあり、発言者が少ない。 決めごとへの参加意欲が少ない。</p>
<p>解決策案</p>	<p>議題提案書を使い全職員の声を聴く。議題提案書は誰もがみれる場所に保管する。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>職員の声を聴きリターンが見える化されることにより職員のモチベーションのアップ。解決策も記載する為討論の時間の短縮し会議の時間配分を作りやすくなる。</p>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	

議題提案書（議題No. 2）

提案者 ○○

<p>問題・背景</p>	<p>新社会人の言葉遣いがあまり良くない。</p>
<p>解決策案</p>	<p>社会人基礎能力のマニュアルの作成施行</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>新社会人としてのマナーなどを教えることができ、新社会人もしっかり見てくれる会社だと思ってもらえる。</p>
<p>検討事項</p>	

議題提案書（議題No. 1 ）

提案者 内藤

<p>問題・背景</p>	<p>利用者の事故、注意事項等が情報共有できていない。</p>
<p>解決策案</p>	<p>訪問（通い）記録だけでなく、申し送りノートか申し送りボードとは別に1週間ほど事故、特記事項等の記録を可視化する。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>スタッフの情報共有が確実に伝わり、様子観察につなげられる。</p>
<p>検討事項 （会議にて）</p>	

議題提案書（議題No. 2 ）

提案者 ○○

<p>問題・背景</p>	<p>入浴業務時も担当の負担が大きい。</p>
<p>解決策案</p>	<p>デイルーム担当者等役割を決め、ストマの貼り換え、バルーンの装着、衣類の着脱援助等を利用者の入浴状況を把握しながら手伝う。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>入浴担当者の身体的な負担の軽減、入浴時間の短縮につながる。</p>
<p>検討事項</p>	

議題提案書（議題No. 1）

提案者 前田

<p>問題・背景</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が訪問に行き事務所が無人の状態が多い。</li> <li>・ケアマネから連絡が取りにくいと言われる。</li> </ul>
<p>解決策案</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・電話を留守電にする。</li> <li>・職員が残るようにシフトを組む</li> <li>・事務員を配置する。</li> </ul>
<p>予測される効果 その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡を受けられ 適切な内容が回答できる。</li> <li>・新規の紹介に即答できる。</li> <li>・電話相手に不愉快な思いをさせない。</li> </ul>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シフト調整でサービス提供責任者を事務所に残るように共通認識する。</li> <li>・事務所が無人の状態になるときは転送機能を使う。</li> </ul>

議題提案書（議題No. 2）

提案者 前田

<p>問題・背景</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自宅で歩行のリハビリを日に何度もされる利用者宅に訪問。ヘルパーが玄関を開け挨拶をした。リハビリ中の利用者が振り返る時に転倒をした。本人は「大丈夫 誰にも言わないで」と 転倒したことを口止めする</li> </ul>
<p>解決策案</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・玄関を開けるときに 少し開け家の中を確認してから挨拶を行う。</li> <li>・転倒のリスクがあることを共通認識する。</li> <li>・転倒されたらすぐに事務所に報告をすぐにする。</li> </ul>
<p>予測される効果 その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・転倒のリスクが減る。</li> <li>・安心して訪問ができる。</li> </ul>
<p>検討事項</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・内部会議で職員の意見を聞き 情報を共有する。</li> <li>・</li> </ul>

議題提案書（議題No. 1）

提案者 渡辺

<p>問題・背景</p>	<p>他部署へ応援へ行った際に脱衣室の暖房の設定温度が30℃となっていた事が数回見られた。自部署では温度管理がうるさく、脱衣室は24℃でも寒いくらいなのに、同じセンターと思えない。ユニットバス式は保温力が高く、片や従来式の浴室では温度を上げてても寒いまだ。</p>
<p>解決策案</p>	<p>基準となる温度をセンターの共通決定事項として決め、守ってもらう。 浴室の環境や利用者の感じ方に差がある。基準では寒い場合は変更できるものにするが、変更理由と一時的なものである事が分かるよう把握できる責任者を設ける。責任者を設定することで勝手に変更できない風土を作りたい。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>温度を簡単に上げれない事でコストダウンが見込める。 上げれない事で利用者より寒さの訴えがあるかもしれない。</p>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	

議題提案書（議題No. 2）

提案者 渡辺

<p>問題・背景</p>	<p>入所棟で、朝食後トイレ誘導を行っているが、他の階は夜勤明け者が行わず、まず申し送りから開始してその後日勤者の業務で行っている。この階は夜勤明けと日勤者でトイレ誘導を行ってから申し送りを行っているが、同じように日勤でトイレ誘導出来ないか。残業が申請しにくい。</p>
<p>解決策案</p>	<p>各階で業務内容を同じにする。日勤者は始業後申し送りから始める。夜勤明け者は臥床と尿意誘導者のみトイレ誘導を行い、日勤始業時に申し送りが出来る様業務配分とスタッフへの指示を行っていく。申し送り後日勤業務として定時トイレ誘導者のトイレ誘導を行う。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>夜勤明け者の業務負担軽減になる。日勤者にとっては手伝ってくれる人員が減る為、業務の負担が増えることになる。このシステムが出来ている階では逆に夜勤者が申し送り後日勤者が大変だなと感じて申し送り後にトイレ誘導を手伝っている事が多いとも意見あり。</p>
<p>検討事項</p>	

議題提案書（議題No.    ）

提案者 角野

<p>問題・背景</p>	<p>コロナ禍におけるレクリエーション活動の再開にむけて</p>
<p>解決策案</p>	<p>コロナ感染を防ぎながらの各クラブ内容を検討・再計画する。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>コロナが流行する以前の活動を再開することで楽しみが持てることや、レク活動から得られる刺激を持つことが出来る。</p>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	<p>現在、送迎に時間がかかっている分、入浴も遅れてしまっている。午後からの活動も遅れることは考えられる。</p>

議題提案書（議題No. 2）

提案者

<p>問題・背景</p>	<p>ご利用者に対し時々「ちゃん」付けで名前を呼んでいる。</p>
<p>解決策案</p>	<p>1人が意識をするのではなくチームで意識し声を掛けあえるようにする。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>言葉遣いについてスタッフ間で取り組む事で言葉、マナーの大切さを再確認し 人との関わりが主となる職場であることから、コミュニケーション力の向上を目指す。</p>
<p>検討事項</p>	<p>スタッフ全体で取り組む。普段、注意できない、言いにくいという職員も参加できる、声をかけあえる様にする。チーム力の向上も合わせて目指す。</p>

議題提案書（議題No. 1）

提案者 岩井 佳枝

問題・背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Aチームでは各個人の排泄支援表に沿った排泄支援が行われていない。</li> <li>・ 特定の職員ではなくチームの全員がしている。</li> </ul> <p>夕食後の排泄援助では少人数の職員で対応するため、少しでも介助者を減らすため</p>
解決策案	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ Aチーム職員とのカンファレンスを行い、実際の詳細を聞き現状を正しく把握する。</li> </ul> <p>利用者さまの排泄記録の取り直し 職員面談</p>
予測される効果 その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員一人一人の意識が変わる</li> <li>・ 利用者さまに不利益を与えないですむ</li> <li>・ 業務改善に繋がるかもしれない</li> </ul>
検討事項 (会議にて)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チームカンファレンスの日程を決める</li> <li>・ 排泄記録の取り直し（特定者を決める）</li> <li>・ 替え法</li> </ul>

議題提案書（議題No. 2）

提案者 岩井 佳枝

問題・背景	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ショート利用者さまの忘れ物が多い</li> <li>・ 荷物をお部屋に出したもの、お預かりしたもの、洗濯物が洗濯場に残っていたりする。</li> </ul>
解決策案	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ お帰り時の荷物をダブルチェックする。</li> <li>・ 写真と照らし合わせる</li> <li>・ 担当者は確認を怠らない。</li> </ul>
予測される効果 その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ きちんと仕事することで信頼関係が上がる</li> <li>・ 忘れ物を届けるための時間や人の無駄が省ける</li> </ul> <p>利用者さまが困らない</p>
検討事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 荷物の置き場署は適切か、不必要なものまで出していないか。</li> <li>・ チーム内でダブルチェックできない時は他チームの協力を得ることはできるか</li> <li>・ 午前中などと時間を決めて早目の準備は可能か。</li> </ul>

議題提案書（議題No. 1）

提案者 上野 浩司

<p>問題・背景</p>	<p>利用者への対応について、苦情があったので、現状を把握するために面談を行った。現状としては、なれ合いの中で関わっていることが多いことが分かったので、意識改革や接遇の見直しを目的とする。</p>
<p>解決策案</p>	<p>接遇における課題を共有する。→具体的な苦情を提示し、職員間で問題点と解決策を協議する。 接遇のチェックリストを作成し、定期的（3か月に1回程度）に評価する。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>意識づけや動機づけにつながる。 チェックすることで、自身の接遇について振り返ることができる。</p>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	<p>チェックリストの内容について検討する</p>

議題提案書（議題No. 2）

提案者 上野 浩司

<p>問題・背景</p>	<p>個人の目標を設定することで、利用者のために何ができるか、何をしなければならないのかを考える。ケアの質の向上や事業所の適正な運営を目的とする。</p>
<p>解決策案</p>	<p>職員に一人一人の目標を設定する。 内容はより、具体的にすること、期間を設け達成度の評価をする。達成できそうな目標とし、抽象的な内容は避ける。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<p>目標を決めることで、職員が具体的に何をしなければならないのかを認識し、助け合いながら、ケアや業務を進めることができると考える。</p>
<p>検討事項</p>	

議題提案書（議題No 1）

提案者 乗松 芳久

<p>問題・背景</p>	<p>特養付け正職員からパートに身分変更したら資格手当(介護福祉士手当)が付かなくなるのはどうしてですか。と職員から質問があり、確認したら昔から付いていないとのこと。頑張って取得した資格なのにパートになると出ないのはおかしい。生活も厳しくなるし、モチベーションが下がる。</p>
<p>解決策案</p>	<p>正職員とパートでは勤務時間に違いがあるので同額とまではいかないが手当として考えたい。</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後、パート職員のモチベーション向上につながる。</li> <li>・生計を維持するために、少しでも施設側から貢献でき、入職者へのアピールポイントにもなる。</li> <li>・資格取得を目指す職員が増える可能性あり。</li> </ul>
<p>検討事項 (会議にて)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①パート職員の資格の有無</li> <li>②専門職等、役職が変更になった職員の資格手当の有無</li> <li>③資格手当の金額</li> <li>④対象者は</li> <li>⑤付与時期</li> </ol>

議題提案書（議題No 2）

提案者 乗松 芳久

<p>問題・背景</p>	<p>新型コロナウイルス感染者が発生したユニットで業務中、職員が感染してしまった。感染した職員は入職したばかりで有給休暇が無かったため欠勤扱いとなってしまった。感染リスクがある中で働いてもらうので感染した場合の補償の仕組みを作ってほしい。施設のために働くのに、傷病手当(休業手当)を使っても6割しか出ないので安心して仕事に取り組めない。等の意見があった。</p>
<p>解決策案</p>	<p>業務中に感染し自宅待機になっても給与が補償される仕組みを作ってほしい。例えば「コロナ感染症特別休暇」</p>
<p>予測される効果 その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇が無くても安心して業務に従事することができる。</li> <li>・有給休暇が少ない職員は、感染ユニットに入ることを拒否するようになる。</li> </ul>
<p>検討事項</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①特別休暇とすることが可能か</li> <li>②プライベートでの感染か、業務中の感染か、誰が判断する？</li> <li>③感染症対策を遵守した場合の感染のみ、特別休暇の対象とする。</li> </ol>