

上野税理士法人 KAIGO ニュース

2011.11.05 号

企画・発行 上野税理士法人

〒108-0074 東京都港区高輪2-6-21 TEL 03-6450-2173
FAX 03-6450-2174

ネットワーク・結

E-mail: info@care-mas.com



セミナー
情報

11/14(月)「改正介護保険法の徹底対策と激震！改正介護報酬の行方セミナー」

講師：小濱 道博氏 (小濱介護経営事務所 代表)

会場：港区立商工会館 第一会議室 受講料 3,000 円

詳しくは、03-6450-2173 上田(カミダ)、野口まで

介護福祉士国家試験 - 450 時間研修で省令公布

厚生労働省は、介護現場で3年以上の実務経験がある人が介護福祉士国家試験を受験する際に新たに義務付けされる実務者研修のカリキュラムを規定する厚生省令を公布。

これは、国家試験の受験者が事前に「介護の基礎」や「認知症の理解」、「医療的ケア」などの450時間の実務者研修を修了する必要があると規定。

2015年4月1日付で施行する。

(CB news)

24 時間訪問サービス - 報酬方式で賛否

10月27日、「第12回介護保険推進全国サミット in うすき」が開かれ、分科会「在宅ケアの革新～定期巡回・随時対応サービス(24時間訪問サービス)について意見交換。

報酬については包括払い方式の導入の是非が検討されているとしたうえで、課題として「評価する範囲」、「サービスが過少供給される可能性があることへの対策」などをあげた。

包括払い方式そのものについては賛成する意見が多かったが、対馬最高顧問(ジャパンケアサービスグループ)は「時期尚早。(2012年度の)次の3年後の改定で導入してはどうか」と述べた。

また、産業医科大医学部の松田教授は、24時間訪問サービスでも利用者からの連絡を受けるオペレーターには「医療的な資質を持った人材を配置すべき」と述べた。

(CB news)

詳しくは、無料メール相談までお気軽にお問い合わせください。

info@care-mas.com

部下を成長させる「叱り方・褒め方・教え方」

「叱る」目的は、ルールや基準から逸脱した行為()を戒めるため、もう一つは業務上のミスや水準に達していない()ことを部下に自覚させるため。

の場合、「怒る」イメージで叱る。しかし、なぜそうなったのか、部下はどう考えているのかを確認し、ルールや指示の意味を理解させなければならない。

の場合、上司がきちんと教えているか、部下ができるレベルにあるかを確認し、出来ていなければ上司として反省し対応を変えるべき。取り組み不足の場合は叱る。

部下のタイプを「外向型」、「内向型」で分けると、「外向型」は基準を外に求める傾向がある為、チームに与える影響を考慮した視点で叱ると効果的。「内向型」は基準を自分自身に置く傾向があり、考えを防衛しようとする為、部下の考えを完全否定するような叱り方は禁物。

部下のタイプを「感情型」、「論理型」で分けると、「感情型」は長々と叱ると部下の感情が高まって逆効果。短い言葉でインパクトのある表現を使うと部下には理解しやすく印象に残る。「論理型」には「なぜダメなのか」等について筋道立てながら論理的に叱る。

部下のマイナス状態をゼロに持っていくには「叱る」しかないが、そこからプラスにするには「褒める」ことも必要。上手く褒めることで部下の自発的行動を促し、部下の成長、ひいては組織の成長へとつながる。

部下から仕事の経過報告を受けた際や途中経過を見た際に褒めることは仕事を承認することになり、部下は安心して作業を続けられる。仕事に区切りがいたら部下の報告に熱心に耳を傾け、結果を適切に評価して具体的に褒めることも重要。

また、褒める基準を上司自身に置くと、部下は上司の顔をうかがい、上司の気に入らぬことを優先するケースがあるため、基準はあくまで部下に対する期待度にする必要がある。

最後に、教えることで部下も自分も成長する。部下に対する教え方にはセオリーがあり、「ゴールと期限を明示」「研修メニューを立案」「習得状況の確認」「次の取り組みテーマを設定」のステップを踏んで、継続的に行うこと。「教える」ことを省略してはいけない。