

### <1. パート職員⇔正職員>

パートで勤めている職員が、「正職員が雑用ばかり押し付けてくる。見下されている感じがして嫌なので何とかしてほしい」と訴えてきました。その職員は介護スキルが高く、正職員と同じように現場で活躍しており、利用者や家族からも信頼されています。すでに現場の空気は悪化しており、いずれは大きなトラブルに発展してしまいそうです…。あなたならどうしますか？ 選択肢は次の5つです。

- パートではなく正職員になるよう勧める
- 我慢できないなら辞めるように伝える
- パートと正職員の仕事を区別する
- 正職員を呼び出して注意する
- パート職員の時給を上げる

その理由は ⇒ \_\_\_\_\_

### <2. 介護職⇔看護職>

まもなく看取り対応になるであろう利用者が「墓参りに行きたい」と言っており、それについて介護職と看護職が話し合っていました。利用者の想いに応えたい介護職と、リスクを重視して難色を示す看護職の意見は対立し、結論を出せずにいるようです。双方の気持ちはよくわかるのですが…。あなたならどうしますか？ 選択肢は次の5つです。

- お互いに納得がいくまで話し合いをする
- 「連れていく」方向で話し合いをする
- 「あきらめてもらう」方向で話し合いをする
- 管理者に最終判断をゆだねる
- 利用者の家族に相談してみる

その理由は ⇒ \_\_\_\_\_

### <3. 中途採用者⇔既存職員>

先月、中途採用した新スタッフの評判がよくありません。指導役としてかかわっている既存スタッフに話を聞くと、「前の施設ではこんなことはしなかった」「ここのやり方は効率が悪い」「もっとこうの方がよいのに」などと言い、何かと当施設の業務方法を否定してくるようです。彼女は他施設で10年の経験があり、介護の知識やスキルには問題なのですが…。あなたならどうしますか？ 選択肢は次の5つです。

- 実習指導者と教員に話をさせる
- 学生と実習指導者それぞれから話を聞く
- 実習指導者と学生に話をさせる
- 「今の学生は弱い」と実習指導者をなだめる
- 「今後実習を受け入れない」と学校に伝える

その理由は ⇒ \_\_\_\_\_