

介護部会 県央ブロック会議 報告書

1ページ

実施日 平成30年 6月 13日(水) 14:00～16:00

会議実施会場 介護老人保健施設 大地

参加人数 9施設 13名 参加

さつきの里あつぎ 葵の園大和 アゼリア 成和ナーシングプラザ
さがみ こまち えびな せせらぎ 大地

議事項目 人員確保と定着率について

内容

A施設 人員確保について…紙面広告年2回効果はあまり見られず
現在は行っていない。介護求人ネットを使用。HPを確認してもらうなど。
定着率について…残業がほとんどなし、歓送迎会や職員の半年ごとの
面接、悩み相談に努めている。以前より入職は増えている。
公休数も10日前後あり。

B施設 人員確保について…30年度より知人の紹介制度を開始。また、
直接的な介護は出来てはいないが、日本語学校に通う外国人学生の
採用も行っている。4年で8名程度。
定着率について…有給やリフレッシュ休暇、また、勤務時間内に
業務を終わらせるようにしている。
職員、毎月費用を積み立てて、旅行などを行っている。

C施設 人員確保について…人材確保については他の施設とあまり変わらない。
定着率について…本年度より、持ち越しは出来ないがリフレッシュ休暇
(4日) 年休111日+4日まで休みを増やしている。
知人紹介の際は10万の紹介料あり。
定期的に職員との面談を行っており、職場環境に慣れない旨の
申し出があった場合、部署を変えて対応したりしている。

D施設 人員確保について…ネットの動画投稿サイトに動画を投稿してみるも
効果はみられず。
軽度の知的障がい者職員の採用。

D施設 定着率について…極力、急な休みなどは対応できるようにしている。
ほぼ定時に帰れるようにしている。
主任、副主任にて業務的相談している。

E施設 人員確保について…実務者研修等で人材確保。
本部の人事担当が就職説明会に出向いて行っている。
シャトルバスに募集広告を載せている。
定着率について…リフレッシュ休暇を3日有り。
法人の研修にいたり、職員のキャリアアップに繋がる事をしている。
そうすることでの定着率は上がってきている。

F施設 人員確保について…ハローワークやホームページ、3年前より自社新聞
を開始しているが…こちらはあまり効果は見られず。
定着率について…新人への声掛け、面談、教育担当をつけ、
土台をつくっている。
年120休有り。

G施設 人員確保について…10年程前より実習指導に行っており、その養成校
の学生を確保している。(7~8年連続)しかし最近では学生は減っている。
初任者研修をやっているの、やる気のある人を確保している。
外国人も将来的には必要なのでは?また、地方にも就職説明会が
必要なのではないかと法人に相談している。
定着率について…リフレッシュ休暇を3日有り。
法人の研修にいたり、職員のキャリアアップに繋がる事をしている。
そうすることでの定着率は上がってきている。
定着率について…リフレッシュ休暇を取り入れており、年に1回以上
1週間以上の連休が取れるようにしている。
勤続年数に応じて、数回連休が取れるよう配慮している。
またキャリアパス制度を導入している。

H施設 人員確保について…採用自体は法人全体での採用となり、老健へ
採用される機会が少ない。求人は紙媒体や法人の人事課による説明会
の実施、知人の紹介制度を導入している。
定着率について…職員のやりがい聞きながら、メンタルケアをしている。
残業代については人員不足の際は全額補助。
年に2回の職員面談を行っている。

I施設 人員確保について…昨年10月にホームページをリニューアルし
そこから応募も増えている。認知棟での就業希望者もあり、効果は有り。
当施設でも知人紹介制度を取り入れてはいるものの、今のところ効果は
あまり見られず。
定着率について…有給の使用はフロアーにもよるがほぼ100%
使用出来ている。年120休+有給で毎月の休みが11~12日程。
新人教育には2日間をかけ、所属フロアー等のオリエンテーションを経て
3日目より現場研修と言う流れを作り、学びやすい環境づくりをしている。
毎月2度、外部からの講師を依頼し、外部研修を行っている。
職員のニーズに合わせた研修に参加してもらってモチベーションの
向上を図っている。

