

介護部会 横浜北部②ブロック会議 報告

【実施日】 平成30年 6月15日(金) 14:00～16:00

【会議実施会場】 介護老人保健施設 リハビリゾートわかたけ

【参加人数】 14名(10施設)

【議事項目】 人材不足に対するアプローチ①
(職員の定着への取り組み、介護の魅力をどう発信するか、
採用・募集をどう工夫をするか)

【内容】

①離職率 ②職員の退職理由 ③退職者の平均在職年数 ④職員の平均在職年数 ⑤自施設での職員定着への取り組み ⑥退職者が意思表示から手続き完了までの流れ(どんな人が関わり、どんな話し合いをもつか)

A施設: ①12.6% ③5.6年 ⑤ハローワークなどで採用

B施設: ①26.5%(H28年)、30.0%(H29年) ②人間関係・業務量の多さ・休日出勤・会社の福利厚生への不満 ③2年8カ月 ④5年5カ月 ⑤退職慰労金、勤続年数に応じてポイントを付与し、ポイントに応じて商品と交換できる

C施設: ①離職率は出していない。非常勤及び派遣は契約期間で終了することが多い
②親の介護転居、人間関係、職場の風土に適応できなかった、派遣と非常勤は契約終了満了で引き留めに値しないひとが多かった、体調不良、他施設も見てみたい
③調査していなかった ④5.6年 ⑤新入職者オリエンテーションでフォローアップ(技術チェック表を用いて個々のレベルに合わせて指導、ハラスメント防止のために産業カウンセラーの講義をいつでも受けられいつでも相談できる体制)。介護業務軽減への取り組み(見守り・食事介助を行うフロア担当の看護師の導入、体操やレクを行うリハビリ助手の導入、シーツ交換専従者を導入・入浴専従者を導入、高機能のオムツを導入し夜間の交換回数を削減)
⑥職場環境の問題の場合は異動や改善策を提示し慰留をお願いする。

D施設: ①6～8% ②親の介護・家族の転勤・体調不良。平均年齢が45歳と高く体調不良を理由に挙げる人が多い。女性が多く家庭の事情も理由として多い。 ③1.8～2.8年
④7.3年 ⑤バーベキューなどの親睦会、満足度調査
⑥退職の意思を確認し理由によって部署等の異動や施設異動をすすめる。

E施設: ①1年で3人ほど ②結婚・出産、転職 ③3～4年 ④5～7年
⑤年数に合った研修、休憩室の改善 ⑥あまり引き留めない。

F施設: ①12.3～19% ②人間関係、体調不良、ケアマネに転身、転職
③3.2～4年 ④5.8～6.3年

⑤チャレンジできる機会をつくる、施設外研修の参加、フロアごと年2階の面談実施、新卒者にはプリセプター制を導入している ⑥3か月前までに申し出てもらう。

G施設：①6人 ③6年 ④7年 ⑤全体研修、発表、施設外研修、お茶配りやドライヤーを行うシニアの介護助手の導入、有休消化の取り組み、リハスタッフのマッサージ、マンツーマン指導
⑥引き留めない

H施設：①22.7% ②他施設を見てみたい・体調不良・人間関係 ③2.5年 ④6.8年
⑤新人対象のオリエンテーション、研修 ⑥引き留める

I施設：①常勤10.3～29% 非常勤22%～40% ②人間関係、体力・体調、転職、親の介護 ③
常勤2年 非常勤1.5年 ④常勤3年1か月 非常勤3年5か月
⑤新人フォローアップ研修、介護補助を導入
⑥一般は1か月前、役職は2か月前に申し出る。退職理由から引き留めることもある。

J施設：①8.2% ②転職、他施設を見てみたい ③4年 ④7年
⑤4月採用者には1か月研修（法人全体としての人材育成、仲間づくり）、結婚・出産に伴う異動や時短勤務、表彰制度 ⑥引き留めない。モチベーションが下がっている職員には研修や他施設へのヘルプをすすめる

・人間関係が理由の退職者が多い。

→人間関係が悪化する前に、何か対処できるのでは？

介護職の特性も関係しているのでは？（他者が思っていることや他者の目に敏感だったりする傾向があるように思う）

・ある施設を退職しても他施設で働いている。他業種に転職しても介護に戻っている。

→介護そのものからの離職は実は少ないのでは？

・人材確保のためには、施設間での人の奪い合い・離職防止よりも新規採用に力を入れていくべきではないか。 →他の業界に人材を取られないようにする取り組みが必要。

→介護の魅力を発信する方法・手段を作り、職業選択の候補に挙がるようにしていく。

→介護業界の体質も変えていかなければならない。

次回

介護の魅力を発信・伝える方法、手段の検討