

# 介護部会 県西ブロック会議 報告書

実施日 平成30年 6月 19日(火) 14:00~16:00

会議実施会場 介護老人保健施設 グレースヒル湘南

参加人数 6施設 10名 参加

議事項目 新人教育と離職率について

## 内容

### 新人教育について

A施設 オリエンテーションを5日間行う。新人マニュアルチェック表を使用し、その日の教育につく職員が次の職員にどこまで教えているかを書きこんでいくこと、新人が分からないことを書きこめるようにしている。1カ月で日勤ひとり立ちを目指し2カ月目に夜勤を行っていく。

B施設 新人職員のファイルを作成し、伝達事項や新人職員が感じたことが書けるよう自己成長記録として活用している。法人として2日間のオリエンテーションを行っている。

C施設 3日間のオリエンテーションを行い、委員会の事やマニュアルの確認をしてもらう。また新人マニュアルチェック表を使用し、担当職員との意見交換ノートとしても活用。3カ月ごろに面談を行っている。

D施設 1日オリエンテーションを行い業務には入らず現場を見てもらう。2週間後担当職員をつけ1年間みていく。また、1カ月、3カ月、半年とチェック表をつけ確認している。

E施設 1日オリエンテーションを行う。入社してから新人の力量の確認をし、どこまでできるかを確認する表を基にチェックを行う。

F施設 1カ月のスケジュールを組んで新人教育を行う。1名担当職員をつけ固定し、対応が出来ない時は役職の職員が教えていく。3カ月でひとり立ちを予定し1日の終了時に面談を行っている。

### 離職率について

A施設 今年のみで10名近い職員が退職した。理由は会社との折り合い等の事柄は少なく、結婚や他の仕事につくなどの理由があった。事業戦略にもあげ職員1人1人に役割をどんどん与え、やりがい責任を持ってもらうようにしている。

B施設 前年度5名退職。2名は進学、その他は結婚など。比較的入職したばかりの職員から10年以上の経験者まで幅広く退職者がいた。

募集をかけるがなかなか集まらない現状がある。

C施設 前年度パート職員が3名退職。長く勤めている職員も多く、喫煙所などでのコミュニケーションがとれている。日頃からの声掛けを行っている。

D施設 前年度2名退職。高校卒採用者とベテラン職員が退職。アンケートをとり業務改善を行なっている。処遇改善にも差をつけ職員1人1人のやる気を引きだしている。

E施設 前年度退職者0名。今までは人と合わない、孤立している、業務が合わない等の理由が多かったが、役職での業務改善など積極的に行うようにしている。また年数が長い職員へグループリーダーとしての役割を与えてやりがいを持ってもらう。

F施設 前年度退職者3名。人間関係での退職が多かった。そのためコミュニケーションを多くとり、目標に対して本人、上長での評価をつけ、本人との評価の違いについてしっかり話し合い、良い方向へ繋げている。

#### 連絡事項

介護部会総会の出席者を減少させないため、内容を役員会で検討している。今後介護部会関係の案内をFAXで送付する際に宛名を担当者ではなく、施設宛に個人名で送付していく予定です。

次回開催 平成30年9月20日(木)14:00~16:00

議題「利用者の肺炎予防について」

