

介護部会 川崎ブロック会議 報告書

実施日 平成30年 6月 21日(水) 14:00~16:00

会議実施会場 介護老人保健施設 たかつ

参加人数 10施設 参加16名

議事項目 人員確保、定着率アップの取り組み

内容

レストア川崎

- ・職員の人材育成 教育機会の提供 介護士として成長してる実感を持つ
- ・職員間の人間関係を良くする。コミュニケーションの円滑化 情報共有
- ・上司と部下との定期的な面談
- ・職員の意見を聞く取り組み 施策や業務、利用者ケアに反映
- ・有給休暇の取得、時間外労働・過重労働の削減 ワークライフバランスの充実
- ・職員の役割を与え、施設目標に貢献できる体制
- ・役職者は職員の労働意欲をあげるようにする
- ・YGM介護キャリア段位制度への参加(任意)

幸正の苑

- ・産休・育休の取得。託児所あり。
 - ・有給の取りやすさ
処遇改善(夜勤代9000円等) 残業代
 - ・意見箱・各種会議・希望に合わせたシフト
- 上記の取り組みによって職員の変動もなく、職場内の雰囲気や職種間の仲も良いことの要因と考えられる。

帝京大学老人保健センター

- ・産休、育休制度の活用
- ・職員満足度調査による職場環境改善
- ・休暇取得に対する配慮
- ・腰痛体操の実施
- ・福利厚生の実施

- ・新人教育方法の改善
- ・実習生の受け入れ
- ・インターンシップ制度の実施

つくしの里

- ・朝礼において新入職員にたいする施設としての関わり、
気をつける点を職員から発表させる。
新入職員は新人、経験者であれ不安な気持ちを持って。
解らない事が多く誰に聞いていいかも解らない状況にある
配属された部署以外の職員もちょっとした声掛けして温かく見守ることも大切
- ・1年間担当職員が新人入職者の教育担を行う。
- ・実習生の受け入れ 純粋に定着率が高い。
- ・介護職で入職したが実際のケア業務に限界を感じた職員に対し、
他部署への移動を相談
介護職→介護助手(シーツ交換や誘導)
介護職→クラーク業務
- ・10年表彰 賞状 金一封
- ・入職者歓迎飲み会 人間関係作り、交流の場を設ける
- ・職員誕生日会 業務終了後施設内で行っていたが、
実際参加者が少なく現在は行っていない

ろうけん宮前

- ・ハローワーク主催企業説明会、ミニ説明会参加
- ・横浜、町田等の介護ジョブフェスタ参加
- ・川崎市福祉人材バンク主催田園調布大学祭・高齢者福祉のお仕事相談会参加
- ・介護職員初任者研修の会場として施設の提供 見学会、
見学会、体験会を希望者に対応
- ・求人広告WEB・タウンワーク等フリーペーパーで募集
- ・ホームページで募集
- ・施設の車両で募集
- ・離職者を出さないように必要時に個人面談を行う。

三田あすみの丘

- ・職員個人目標設定 面談 コミュニケーション
- ・腰痛予防 福祉用具(リフト)の購入
- ・メッセージボックス設置予定

葵の園川崎

・リフレッシュ休4日 希望休が通るよう配慮

・産休 育休 子供手当

・研修費負担

・面談 目標設定 退職原因の解決

たかつ

・月1回のフロア会議、内部研修(2カ月に1回)以外残業なし

・有給休暇、産休、育休の取得

・柔軟な雇用体制

・良好な人間関係

・他事業所との交流会

・親睦会

・法人内での異動(キャリアアップ)

・職員紹介キャンペーン

・メンター制度

千の風

・職員紹介制度

・産休制度

・実習生の受け入れ

・職場風土の改善、盛り上げ

・ありがとうカード

・永年勤続制度

・教育制度マニュアル

・個人面談

・介護助手(シーツ交換・お茶配り)

・サービス残業なし 残業申請15分～

・親睦会 年2回

・クラブ活動

・研修制度 フィードバック

遊花園

職員数激減し、足りてない

・公休買取、残業代あり

・介護助手

* 職員足りてない時の対応

ケアは減らさず、業務を減らすなどしている。

他

川崎が合同シンポジウムの担当になった
次回ブロック会議にて担当施設を決める

～次回会議～

日時:平成30年9月19日(水) 14:00～16:00

場所:樹の丘で調整予定

議題:排泄支援加算、褥瘡予防加算、他取り組んでる加算について