神奈川県老人保健施設協議会相模原ﾌﾞﾛｯｸ介護部会活動報告書

開催日　平成29年6月26日(月)　14：00～16：00

会場　　田名老人保健施設　光生

参加人数　相模大野1名　青葉の郷2名　清泉の郷2名

　　　　　いずみ1名　なごみの里1名　ﾛｲﾔﾙｹｱｾﾝﾀｰ1名

　　　　　光生1名　7施設　9名参加

議事項目　①自己紹介

　　　　　②ﾃﾞｨｽｶｯｼｮﾝ　『人員確保・定着率アップのための取り組み』

　　　　　③ﾌﾘｰﾄｰｸ・伝達事項

内容　『人員確保・定着率アップのための取り組み』について

A施設

現状で、介護職員をあと数名、採用したい状況。平成28年・29年と新卒者1名ずつ

入職となったものの、２年間でそれ以上の退職者が出ている状況。

退職者については結婚などの事情により女性職員の退職者が殆どで、男性の退職者は

ほぼ0の状況。同姓介助を希望される利用者もおられるため、女性職員を確保したい

と考えている。募集方法については、ﾊﾛｰﾜｰｸ、ﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞ、介護福祉士養成校の訪問

実習生の受け入れも積極的に行い、実習生が入職に繋がるように円滑に実習を進められるように援助している。新聞広告や、ﾀｳﾝﾜｰｸなどへの掲載は現在行っていない。

しかし、介護福祉士取得の要件が厳しくなってしまったため、指定養成校に入学する

生徒自体が減少傾向。さらに生徒の中には高齢の生徒も在籍しているため、厳しい

状況となっている。ﾊﾛｰﾜｰｸやﾎｰﾑﾍﾟｰｼﾞからの反応は年に数件にとどまっており、

なかなか入職に繋がっていない。

定着率のアップについて、職員教育方法の充実を図っている。厳しく指導して職員が育つ時代ではないため、ゆっくり、おちついて仕事を覚えることができるように指導している。決まった仕事が終わるまで帰ることが出来ないような状況を作らず、時間になれば定時で退勤できるようにし、残務があれば、他の職員や・役職者でﾌｫﾛｰを行い、

負担の無いように努めている。

B施設

人員の不足が深刻な状況。新入職員の入職が殆ど無い状況。

人員の不足により、職員採用への積極的な取り組みに人手が回せず悪循環と

なっている。求人広告を出しているが、反応が殆どなし。

不足している人員は派遣職員により補充しているが、派遣後すぐに退職される

ケースが多い。更に、7月・8月と夜勤可能な常勤職員が退職予定となっているため

夜勤可能な非常勤の採用なども検討していきたい。

処遇改善加算などを活用しながら、現在在籍している職員の処遇の改善や

採用条件の改善などに取り組んでいきたい。

C施設

長期的に見ると、徐々に職員は減っているが、ここ数年は退職者が殆どでていないため

現状では大きな問題はない。広告やﾊﾛｰﾜｰｸを活用し募集を行っても殆ど反応が無いため

現在は行っていない。欠員が出た場合は紹介派遣を依頼している。産休・育休により

欠員が多い状況となっているが、産休・育休の入り、明けのﾊﾞﾗﾝｽが上手く取れている。

昨年の12月より、介護助手という形で、外国人の雇用を始めている。

配膳や簡単な食事介助、消毒作業などに従事している。介護助手が入ることにより

介護職員は利用者のケアに時間をかけることができているため、助かっている。

定着率のアップについては、女性職員の場合は、出産・育児のサポートを充実できるように、託児所の活用や、シフト作成にあたり配慮するなどし、結婚・出産後も続けて

働くことができるように取り組んでいる。その他の職員については、交流会などを

とおして、職員間の関係を良好に保つ事ができるように取り組んでいる。

D施設

人員の確保について、やはり入職者より退職者のほうが多く、人員不足が慢性的になっている。新聞の折込広告の掲載や、既に働いている職員からの紹介により

職員が入職するケースもある。現在は派遣の職員はいない。

今までの求人では早・遅・夜勤が可能な方を募集していたが、日勤のみの常勤も可能な条件で募集したところ、若干の反応があり、1名入職に繋がった。

定着率のアップについては、ボーリング大会の開催により職員間の交流を深めている

その他、なるべく定時で退勤し残業が発生しないようにしている。

男性職員には行事での役割を分担し行事で活躍してもらうことにより、必要な人材であることを実感してもらっている。

過去に外国人を採用していたが、文化の違いや、臨機応変な対応が困難なため

退職されている。その他、退職を希望する職員は自身のスキルやステップアップのため

退職する職員が多い傾向にある。

E施設

数年前より、入職を希望される方が減少しているように感じる。短大の福祉コースの

実習生を受け入れ、採用に繋がっている。現在は新聞広告・ハローワーク・インターネットについては、募集をかけても反応が悪いため行っていない。

既に入職している職員からの紹介で入職される場合もある。

現在、送迎時のドライバーのみ派遣社員を採用している。

定着率のアップについては、新入職員の教育を懇切丁寧に行うよう努めている。

各フロアーの職員と上司との面談の時間を設け、普段話しずらいことなどを話せるような環境づくりにも努めている。

F施設

各フロアーともに2名ほど人員が不足している状況。求人募集をおこなってもなかなか

入職に繋がっていないのが現状。退職される方もおり、殆どの理由は給与面で折り合いが合わないため退職となることが多い。

現在は外国人も採用しており、実際に従事している。

定着率のアップのための取り組みとしては、託児所の活用などにより、子育ての支援を行っている。職員寮も準備している。

子育て中の職員のシフトを融通すると、独身の職員に負担がかかってしまうため、

希望休があれば、可能な限り対応するようにしている。

G施設

新卒者の入職は減少している。中途採用の職員も入職後すぐに辞めてしまう場合もある。

派遣の職員についても都合による退職など、安定しないため、現在は採用していない。

施設として産休・育休についてのサポートを行っているため、子育て世代の職員は

働き易いと思う。求人については時々広告に掲載している。

実習生の受け入れを行っているが、看護師の実習生が殆どのため、入職になかなか

繋がっていないのが現状。

定着率のアップについては、

入浴介助員を多めに採用し、フロアーの職員はフロアーの業務に集中できるようにしている。その他、フロアー単位で交流会を開催。誕生月有給の採用、バーベキューや

ボーリング大会の開催。各職員の名刺の作成、職員間の寄せ書き作成などを行い、働き易い環境作りに取り組んでいる。

フリートーク・伝達事項

利用者の洗濯物について、家族洗濯か業者洗濯の選択について、

家族洗濯の利用者の洗濯ものが、便汚染などによりひどく汚染してしまった場合の対応について、

殆どの施設が業者選択か家族選択を選べる状況。

家族洗濯の利用者の衣類がひどく汚染してしまった場合は、

水洗い⇒消毒⇒脱水⇒返却

と、言う流れの施設が多い。

ある施設では家族洗濯の場合は少なくとも週に1度は洗濯物をとりにきていただくよう声をかけている。とのこと

施設によっては、水洗い後に、干してから返却している施設もあった。

その他、汚物の除去、洗浄の機器がある施設もあった。

次回開催予定は9月　会場は介護老人保健施設　青葉の郷

内容は決定次第報告させていただきます。