

D-4				
主題	新町光陽苑での職員定着への取り組み			
副題	必要なのは、1人1人の個性を大切にすることだったんだなあ			
キーワード 1	人材育成	キーワード 2	職員定着	研究(実践)期間 18ヶ月

法人名・事業所名	社福) 泉陽会 特別養護老人ホーム新町光陽苑			
発表者(職種)	秋田谷亙(リーダー)			
共同研究(実践)者	照喜名竜彦(主任)、神藤晴子(主任)、中上裕司(リーダー)、阿部智祐(リーダー)			

電話	03-5855-1185	FAX	03-5855-1180
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	平成 25 年 4 月に建てられた高齢者施設です。サービス内容はユニット型特養 66 名、地域密着型老人福祉施設 24 名、ショートステイ 10 名、デイサービス 33 名、地域包括支援センターです。人に対しきめ細やかなケアを、心に対し温かなケアを大切に、「人」・「心」に寄り添うケアを提供しています。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

介護職員の離職率は約 20%、その内半数が実務 3 年以内での退職と、5 人に 1 人が 3 年以内に退職しており、また介護職員の有効求人倍率も東京都は 5.4 倍と、5 社が一人の人材を欲しているというデータがある。介護の仕事をする上で職員の確保が急務とされている昨今、我が新町光陽苑でも例外ではなく、入職をしても新人職員は十分な指導をされず、不安や不満が溜まり離職に繋がる。ユニット職員は忙しい中で指導を行わなくてはいけないストレスを抱え、繰り返される離職に憔悴して指導に気持ちが入らないという実態があり、離職率も約 18% であった。せっかく OJT を実施しても定着に繋がらない自転車操業状態は改善の必要があるという課題があがり、職員定着を目指すプロジェクトチームを立ち上げる事となった。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

せっかく入職した人材を生かすも殺すも職場環境次第。これまでの入職後に役職者からのオリエンテーション、以降はトレーナーによる OJT で育成するという方法の欠点に着目。新たに職員育成プログラムを作成、実施し新人職員が定着する事で指導職員の自信に繋がり、今後の離職率の低下になると考え、令和 2 年度新卒採用職員の定着を目的とした。

《3. 具体的な取り組みの内容》

従来の入職後一週間の座学を経てフロア配属され、以降はトレーナーと共に現場実践の形では不足していると思われる点や、退職された方の気持ちや意向を分析し、洗い出した。基本知識に加え、基本動作やコツなど介護の仕事をする上でより実践に近いものを一か月間反復練習し、翌月には実際にユニットに入り基礎介護と業務の流れを体験、そのまた翌月には別ユニッ

トへ移動し、応用を兼ねて復習…といったように3カ月スパンで様々な体験ができるように配慮した実務研修を実施。入職3カ月を迎えるころに上職者との面談の機会を設け、希望する配属ユニットを聴取。個々の上達具合や特徴、性格、人間関係などを考慮した上で本人たちの希望通りのユニットへ配属した。配属後も定期的な面談の機会やトレーナー職員が都度レクチャーする事で、限られた期間内での独り立ちではなく、一人ひとりの能力に応じたペースでの育成を軸に指導した。通常業務以外の時間を作る為、超勤は発生したが、施設にある物やチームメンバー以外の専門職にも協力を仰ぎ、また講師が独自に作成した資料をメインとして使用していた為、別途購入する物もなく経費面でも低コストで実施した。

《4. 取り組みの結果》

令和3年4月1日時点で退職者は出ておらず、目的は達成となった。育成プログラムを実施する中で基礎介護に関しては順応するのに個人差があったものの、メンタル面では3名一貫してモチベーションが低下したとの意見は聞かれなかった。ユニット配属後は不安や焦りが見られる者もいたが、具体的な助言や精神的なフォローを継続し、結果として一年目のうちに全員独り立ちをする事ができた。全体の離職率も18%から6%にまで抑える事ができ、また派遣職員も1年間で半数以下となった事で、人件費の部分でも成果が得られた。新町光陽苑での取り組みの結果、翌年度には法人全体でのプロジェクトへと発展。令和3年度には新人職員を9名採用するなど、人材確保の面でも前年度比で3倍の成果に繋がった。

《5. 考察、まとめ》

開設当初より問題であった職員の定着に関する課題に施設一丸となって取り組む事ができ、結果離職者は出なかった。これまでの手順や期間の決められた一辺倒なOJTではなく、対象者個々の進捗状況の共有や特徴を把握し、多角的なOJTとする事で個人の技量に加え、メンタル面もサポートできていた事が、育成と定着の両立に繋がったと考えられる。新人職員を対象としていたが、今後は中途採用の職員のOJTにも発展が期待される。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人(ご家族)に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しない事、それにより不利益を被る事はない事を説明し、回答をもって同意を得た事とした。

《7. 参考文献》

介護労働の現状 厚生労働省(2021年6月8日閲覧)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000482541.pdf>

介護人材確保対策(参考資料)厚生労働省(2021年6月8日閲覧)

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000175117.pdf

《8. 提案と発信》

介護施設の人材育成と、職員定着の問題は以前より課題としてあげられている。今後來る2025問題、2035問題に備えて各施設で介護士の教育体制を整える事で自施設だけでなく日本の未来を支える介護士を育てる事ができると考える。