

3-2					
主題	面談を取り入れた新人職員職場内研修と目標管理				
副題	あなたを大切に育てたい 離職率ゼロを目標にした人材育成				
キーワード 1	離職率ゼロ	キーワード 2	人材育成	研究(実践)期間	54ヶ月

法人名・事業所名	社福) 仁生社 特別養護老人ホーム水元園
発表者(職種)	渡邊誠好(介護職員)、由利勝(介護職員)
共同研究(実践)者	森るみこ(介護長)、張替浩之(介護職員)、桑田真粧美(介護職員)

電話	03-3607-4060	FAX	03-3607-4654
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	当施設は、水と緑に囲まれ自然豊かな場所にあり、医療についても24時間体制の病院を併設しています。また、法人のモットーである「みんなのしあわせとおもいやり」の気持ちを大切に、ご利用様が安心して明るく楽しい生活を営まれますように心のこもった温かな自立生活支援提供を運営理念としております。
-------	--

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

現在日本では介護人材不足が深刻であり、当施設も同様に職員の負担が大きくなっていった。平成25年度までの新人育成は、その日担当に就く職員が指導にあたり、場当たりの指導で指導方法が統一されておらず、戸惑いや不安を抱かせ孤立させてしまう、指導の進捗状況が把握しづらいといった問題があり、入職希望者が少なく人材育成・離職防止・人材定着を課題としていた。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

指導方法を統一した「職員育成の仕組み」が、職員の定着・離職防止につながると考え、以下3点を実施。

- ① 中堅職員のスキルアップと責任感の向上を期待し、新人職員の担当として経験3年以上の職員を指名。
- ② 新人指導の進捗状況確認や相談環境の整備、OJTのため、定期面談を実施し、コミュニケーションを図る。
- ③ 職員一人ひとりのモチベーションを高めるため、自身の目標を掲げ取り組み、上司と共に成長を確認し努力を評価。

《3. 具体的な取り組みの内容》

① 「トレーナー制度」の導入(平成26年3月より実施)

- ・正規・非正規、経験の有無に関わらず、新しく入職した職員に専属のトレーナーが1年間つき、指導・相談にあたる。
- ・「新任職員職場内研修簿」を用い、統一した育成を行う。
- ・新任職員・トレーナー・副主任・介護長による定期面談の実施。

(入職後1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月・12ヶ月の計4回)

- ② トレーナー制度経験者にアンケートを実施し、今後の課題を把握。
- ③ 施設長とトレーナー制度経験職員による某大学への講演。(3年連続実施)
- ④ 「個別挑戦目標」を掲げ、目標を達成するための具体的行動を記す。1年間取り組み、3ヶ月に1回、自身の評価・今後の課題を明確に記したうえで上司との個人面談を実施。(平成26年4月より実施)

《4. 取り組みの結果》

- ・ 取り組み後の離職率は、3年間平均で正規職員6.8%、非正規職員10.1%であり、取り組み前3年間の平均離職率正規職員8.0%非正規職員37.0%と比較し低い水準となった。また、公益財団法人介護労働安定センターの統計による全国の入居施設の離職率、同3年間平均正規職員14.8%、非正規職員21.8%と比較しても低い水準となっている。
- ・ 新任職員としてトレーナー制度に関わった常勤職員に至っては、離職率0%という数字を実現することができた。
- ・ トレーナー制度導入前の正規職員3年間の平均採用率は7.6%で、トレーナー制度導入後は、8.3%、12.0%、17.4%と年々増加している。
- ・ 講演を行った某大学から、今年度は8人の卒業生が入職、来年度は10名を超える学生がトレーナー制度に興味を持っており、入職に前向きな姿勢を示している。
- ・ 取り組み前のアンケート 新人「疎外感があった」「不安感が大きかった」
- ・ トレーナー制度経験者のアンケートより
新人「専任トレーナーがいることによる安心感があった」
トレーナー「トレーナーとなることで自覚と責任が生まれ自己の成長に繋がった」

《5. 考察、まとめ》

離職率の低下、人材定着には、育成制度の充実と良好な職場環境や人間関係の構築が重要である。「介護労働実態調査」の結果の離職理由の1位である「人間関係」に焦点を当て、どういった悩みがあるのかを見ると、コミュニケーションの部分での課題が多く浮かび上がっている。「トレーナー制度」「個別挑戦目標」ともに、コミュニケーションの部分に力を入れ、ゆっくりじっくり話し合える時間と場所を設けコミュニケーションに努めている。今回の取り組みは離職防止を目的としたが、結果採用率・入職希望者増加という効果を得た。人材定着することが、利用者のサービス向上やより良い生活を支援していけることになり、法人の理念を具体化していることに繋がった。

《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こと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

公益財団法人 介護労働安定センターHP：<http://www.kaigo-center.or.jp/report/>
「介護チームマネジメント」2017年9・10月号 日総研

《8. 提案と発信》

離職率の低さは、施設の信頼にも繋がり、安定した人材確保は利用者のより良い生活を支援していくことができる。人は、他人の背中を見るだけでは育たない時代であり、介護人材確保が困難な昨今、働き手からも選ばれる施設になるためにコミュニケーションを円滑にし、環境変化に対応する人材育成に努めていきたい。