

新入職員への離職防止と教育

－低離職率を維持している久我山園の取り組みについて－

社会福祉法人康和会 特別養護老人ホーム久我山園

林田 真一、政所 順子、中村 みづほ、佐藤 真由

1. 目的

介護業界の離職率は大きな問題です。介護を目指して新卒で入職する人、他施設・他職種から転職する人。また出産・育児などで一旦介護職を離れた潜在介護士の再就職などは本当に貴重な人材です。せっかく貴重な人材を確保したとしても、安心して働ける職場環境の提供や、キャリアアップを実感できる環境を提供できないとなかなか定着をしてくれません。未経験の方でも安心して介護のキャリアを始められる環境を目的に独自のOJTの作成、キャリアパスの導入を進め離職率低下を目指しました。

2. 実践内容

研究期間：2013年～2019年

- 1) 2013年に独自のOJTを作成し導入。
- 2) 2014年にキャリア段位制度を導入。
- 3) 2019年にキャリアパスを導入。

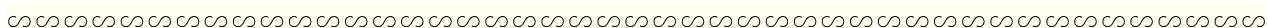
3. 結果

2008年～2012年の離職率は約22%から2013年～2019年の離職率約8.7%に減少した。それらは以下の取り組みによつての結果である。

- 1) 2013年に初めて高卒者を3名受け入れるにあたって、OJTの作成、導入をした。専門的知識、技術が無い職員に対して寄り添う指導ができた。現在も3名共に在職しており、中堅として後輩の指導に当たっている。
- 2) 2014年に他施設からの経験者の入職があったことを機にキャリア段位制度を導入し、スキルの確認とスキルアップを目的とした。結果、個人のスキルを測れたと共に、施設内でのキャリアアップの一助となって現在も同施設でキャリアを積んでいる。
- 3) 2019年にキャリアパスを導入し、介護士のサービス提供を標準化する事により個々の熟達度を図った。また年間を通して個人目標を明確にすることで、不足部分を客観視でき、実施している。

4. 考察と今後の課題

OJTの活用が業務の導入をスムーズにさせ、教育する職員との関係性を築ける結果となったと考える。その後も介護未経験者の受け入れをし、教育体制を継続している。職員の定着を左右するのは、人間関係、教育を受ける職場環境であると考え。今後は時代の変化と共に職員のニーズに応じた働きやすい職場になるように努めていきたい。



<助言者コメント> 中原 ひとみ (社会福祉法人古木会成城アルテンハイム施設長)



介護職のキャリアパスの導入により、離職率が大幅に低下したことは、とても素晴らしいことだと感じました。

品物を売ったりなどの数値化しやすい職種は、評価しやすいですが、介護職の現場での数値化は難しいものです。

評価表を作成し、皆が判りやすい形にしたことで全職員が知識や技術等共通認識ができ、その評価が賞与等へ反映され、職員の定着へつながったことはとても素晴らしいと評価いたしました。