

働きやすい職場を、職員が全員参加で作り上げ、人材の確保と定着につなげています

事業場プロフィール

- 業種 社会福祉施設
- 所在地 滋賀県東近江市
- 従業員 80名

現状

急速な少子高齢化の中、介護人材の確保と定着が、今後ますます必要とされています。

ポイント

研修教育体制チームが中心となり、トップダウンではなく、職員全員参加での取組を実施しています。

会議や全職員に対する説明会を開催し、意思の疎通を図っています。

取組内容

「求められる職務行動基準」の作成

プロの職業人として、選ばれる援助者として、プロのチームケアのために、求められる職務行動とは何かについて全職員に対してアンケートを実施し、基準を作成しました。職員の声を反映した基準なので、納得して自ら行動することができると思います。



- 第1回テーマ 「きちんとするで賞」
- 第2回テーマ 「対応早いで賞」

お互いを認め合う職場づくりとして月間MVPの表彰

年間2回テーマを決めて、職種、雇用形態を超えて全員が投票し、選ばれたMVPを表彰しました。身近にいる仲間から認められることでモチベーションが上がります。

施設内研修会の充実

施設内研修会を1年間で10回開催し、職員の知識と技術の向上を図りました。子育て世代のパート職員も積極的に参加しました。今後キャリアアップして活躍してくれることを期待しています。

食事会の開催

経営層と現場のコミュニケーションの場として定期的を開催しています。職員の費用負担はなく、普段話せないことも話せると好評で、毎回7割以上の参加があります。

介護補助員の配置

未経験の若い職員にとって、介護業界はハードルの高いものになっています。まずは補助員として勤務し、そこから介護職員へステップアップすることで、現実とのギャップによる離職の防止になっています。

また、70歳まで勤務することができ、人生経験豊富な高齢者が補助員として活躍しています。職場内の年齢層が広がり、良い雰囲気が出来上がっています。

取組の効果

年齢以外のマイナス要因で退職する職員が大幅に減少し、確実に定着が進んでいます。職員の笑顔が増え、利用者からも「職員が優しい」「雰囲気が良い」との声が聞かれるようになり、より良いサービスの提供につながっています。

今後の取組

出来上がった「求められる職務行動基準」を、人事考課における評価基準として取り入れた新給与制度を導入し、職員の育成と定着につながる人事制度となるよう運用していきたいと考えています。

また、主任、副主任クラスの時間外労働が多いという課題解決のため、中堅を育成し、業務をシェアできる体制づくりを検討しています。

事業主の声

当初はトップダウンで理論を押し付けるようなやり方を取っていましたが、うまくはいきませんでした。試行錯誤を重ね今はオープンな経営を目指し、他人事ではなくチームで考えようという職場風土が出来上がってきています。