



関中央病院に併設された施設の外観

介護・福祉人材の 定着事例⑤

(調査時期：令和2年11月)

法人名・事業所名

医療法人 香徳会 介護老人保健施設 太陽苑

所在地：関市平成通2丁目6-18
事業概要：施設入所、短期入所、
通所リハビリデイケア

公認心理師によるSOSの出し方など 新人職員向け研修に注力

人材定着の背景

看護師の離職が続き、入職後の精神的なフォローが必要ではないかということにきっかけに、2011年、法人職員である臨床心理士(公認心理師)によるコミュニケーション会を始めた。開始当初は、看護職を対象としていたが、続けるうちに評判を呼び、現在は太陽苑を含む法人全体に拡大、全職種の新入職者を対象に実施している。

他にも、職員アンケートを実施し問題点を整理、有給休暇の取得やワーク・ライフ・バランス新聞の発行、キャリア支援活動などにも積極的に取り組み、職員の定着を促進、離職率も低い。

人材定着の取り組み

法人の新入職員を対象に実施するコミュニケーション会では、次の2つのテーマを取り上げている。

- ① ストレスマネジメント…ストレスの一般論、採用された時期は環境が大きく変わるため、ストレスを感じることは正常な反応であることを伝える
- ② 相談の仕方… SOSの出し方、人への頼り方をレクチャーし、公認心理師にも相談できることを伝え、職員の相談先の選択肢を広げる

毎月第1水曜日をコミュニケーション会開催日と定めており、職員は入職のタイミングに応じて2か月間参加する。香徳会では職員の採用が決まると、コミュニケーション会のスケジュールを組み、所属

長に連絡、勤務時間中に参加できるよう配慮している。

福祉・医療職で働く方は、人に頼ることが苦手な方が多いといい、「困っている」とSOSを出せる方法をレクチャーすることで、仕事の継続につながっている。また、コミュニケーション会は、法人内で同じ時期に入職した職員が集まる。「早く仕事を覚えないと…」[中途採用で、他の職員から『前職での経験があるから]これくらいできるよね』とあいさつ程度に言われ、悩んでしまう』など心の内を明かしていくうちに本音が出てくるといい、共感しあうことを大切にしている。

相談内容によっては公認心理師と管理職が連携し、職員をサポートしていく仕組みがつけられている。

職場内のカイゼンにも積極的に取り組む

太陽苑では、食事介助、入浴介助、排泄介助を3大介助とし、より質の高い介助方法を学び、実施する取り組みをしている。具体的には、QC大会や「小さな委員会」活動、月1回の法人顧問による5S活動^{※1}の改善などである。QCはクオリティコントロールの略で、職員がデータを集め、改善を実践し発表する場を年1回、設けている。それぞれの職員のケアを充実させることで、より利用者目線での対応や成功体験の積み重ねによる職員の満足感、仕事のやりがいにつながっている。「小さな委員会」では、新人職員への指導やさらなる改善に取り組んでいる。

こうした「教育」と「改善」も、職員の定着を進める要因となっていると考えられる。



公認心理師によるコミュニケーション会

※1 5S活動：業務効率の向上や安全性の確保などを目的に、整理や整頓など職場環境を整える活動

人材定着につながる調査判定項目

定期的な面談の実施

新規入職者への
安心づくり

福利厚生充実

負担軽減につながる
ロボット等の導入

計画的な職員育成

やる気につながる
職場カルチャー

今回調査対象とした項目

今回調査対象としていない項目