

介護業界の人材確保 と定着率向上への包 括的アプローチ

介護業界における人材不足は深刻な問題となっています。しかし、適切な戦略と取り組みにより、この課題を克服することが可能と考えます。入職促進から職場環境の改善、キャリアサポート、そして働きがいの醸成まで、包括的なアプローチを行い、各種の施策を通じて、介護職員の確保と定着率の向上を実現し、質の高いケアの提供と持続可能な事業運営を目指します。

入職促進に向けた戦略的取り組み

経営理念とケア方針の明確化

法人や事業所の経営理念、ケア方針、人材育成方針を明確に定義し、それらを実現するための具体的な施策や仕組みを構築します。これにより、求職者に対して組織の価値観と成長機会を明確に伝えることができます。

共同採用・人事制度の構築

複数の事業者が協力して採用活動を行い、人事ローテーションや研修制度を共同で構築することを目指します。これにより、採用コストの削減と多様な経験機会の提供が可能になります。

幅広い人材の採用

他産業からの転職者、主婦層、中高年齢者など、経験や資格にこだわらない柔軟な採用方針を導入します。多様な背景を持つ人材を受け入れることで、新しい視点と活力を組織にもたらします。

キャリアアップと資質向上のサポート体制

1

エルダー・メンター制度の導入

経験豊富な職員が新人や若手職員をサポートするエルダー・メンター制度を導入します。仕事面だけでなく、メンタル面のサポートも行うことで、職員の早期定着と成長を促進します。

2

定期的なキャリア面談の実施

上位者や担当者によるキャリア面談を定期的を実施し、職員の目標設定やキャリアパスの明確化を支援します。個々の強みや希望を把握し、適切な成長機会を提供します。

3

スキルアップ研修の充実

介護技術の向上から管理能力の開発まで、幅広いテーマの研修プログラムを提供します。外部講師の招聘や先進施設への視察なども取り入れ、最新の知識とスキルの習得を支援します。

ワークライフバランスを重視した職場環境の整備

充実した休業制度

子育てや家族の介護と仕事の両立を支援するため、育児休業や介護休業を取ることができることを推進します。また、短時間勤務制度や時差出勤制度なども導入し、柔軟な働き方を可能にします。

多様な勤務形態の導入

短時間職員制度やフレックスタイム制度を導入し、個々の事情に応じた働き方を選択できるようにします。また、非正規職員から正規職員への転換制度を整備し、キャリアアップの機会を提供します。

リフレッシュ休暇の推進

連続勤務を避け、心身のリフレッシュを図ります。休みを取りやすい職場を目指し、管理職による率先垂範や代替要員の確保など、取得しやすい環境づくりに努めます。

心身の健康管理と安全な職場環境の構築

1 腰痛対策の徹底

介護職員の身体的負担を軽減するため、適切な介護技術の習得支援を行います。定期的な腰痛予防体操や姿勢チェックも取り入れ、職員の健康維持に努めます。

2 メンタルヘルスケアの充実

ストレスチェックの実施や管理者との面談強化により、職員のメンタルヘルス状態を把握し、早期対応を図ります。また、カウンセリングサービスの情報提供や、ストレス管理セミナーの情報提供などを通じて、心の健康をサポートします。

3 安全管理体制の整備

事故・トラブル対応マニュアルを作成し、定期的な研修や訓練を実施します。ヒヤリハットレポートの活用により、潜在的なリスクを特定し、予防策を講じます。また、委員会を設置し、職場の安全環境の継続的な改善に取り組みます。

業務改善による生産性向上と役割分担の最適化



ICTの活用

タブレット端末やインカムを導入し、情報共有や連絡を効率化することを目指します。また、電子記録システムの導入により、記録作業の時間を短縮し、ケアの質の向上につなげる予定です。

介護ロボット・センサーの導入

見守りセンサーや介護ロボットを活用し、夜間の巡回回数を減らすなど、業務量の縮減を図ります。これにより、職員の負担軽減と利用者の安全確保を両立する予定です。

業務の再分担

高齢者スタッフを活用し、居室清掃や配膳など、介護業務以外の作業も担当してもらいます。また、事務の外注や経理職などの採用も検討し、介護職員が本来の業務に集中できる環境を整えます。

5S活動の実践

整理・整頓・清掃・清潔・躰の5S活動を徹底し、効率的な職場環境を構築します。これにより、物品の管理や作業効率が向上し、ストレスの少ない働きやすい環境を実現します。

職場内コミュニケーションの活性化



定期的なミーティングの実施

定期的なチームミーティングを開催し、情報共有や課題解決の場を設けます。これにより、職員間の連携強化と問題の早期発見・解決を図ります。



チームビルディング活動

年に1回、職場外でのレクリエーションや会合を実施し、職員間の交流を深めます。これにより、チームワークの強化とストレス解消を図ります。



提案制度の導入

職員からの業務改善や新しいケアアイデアを募集する提案を受付けます。採用された提案は、実際に導入することで、職員の主体性とモチベーション向上につなげます。



360度フィードバック

上司、同僚、部下からの多角的な評価を行う360度フィードバックを導入します。これにより、個々の強みと改善点を客観的に把握し、自己成長につなげます。

やりがい・働きがいの醸成

定期的な理念学習

介護保険制度や法人の理念を学ぶ機会を設け、職員の使命感とモチベーションを高めます。

利用者本位のケア実践

個別ケアプランの作成と実践を通じて、利用者一人ひとりに寄り添うケアを提供し、やりがいを感じられる環境を作ります。

成功事例の共有

ケアの成功事例を定期的に共有し、職員の努力を称え、学びあう文化を醸成します。

キャリアパスの可視化

明確なキャリアパスを示し、目標に向かって成長できる道筋を提示します。

社会貢献活動への参加

地域貢献活動や福祉イベントへの参加を通じて、介護の社会的価値を再認識する機会を設けます。