

1 「介護職員の離職防止・定着に向けての取り組み」

2 名古屋市緑区南大高 2-701

3 南生協よってって横丁 小規模多機能ホーム よってって

4 管理者

5 丹波 登

はじめに

介護職の離職は様々な要因から起こり、国の課題でもあります。

2025 年には団塊の世代が 75 歳以上になり、少子高齢化現象で介護職員が足りなくなるといいう状況が予想されています。利用者様を支える介護職員が足りないと利用者様の望む暮らしや充実した日々を送ることは叶えられないと思います。私達、小規模多機能ホームよってっては、職員が働きやすい職場作りを目標にして、職員定着に向けての取り組みを行っています。

職員定着に向けての取り組み紹介

- ① 有給休暇や時短勤務を利用するなどして育児や親の介護をしながらでも働き続けられるようにしています。
- ② 職員が仕事にやりがいを持てるようにと、ひとりひとりが、自分で1年の学習計画・育成計画を作成してもらっています。名古屋市介護職員等キャリアアップ研修に応募して参加可の通知があった研修は参加してもらいスキルアップに努めています。
- ③ 職員の意見や提案を大事にし、意見や提案をミーティングや職員会議で検討を重ね、反映出来るようにしています。
- ④ 人手が必要な外出や行事の際はボランティアさんにも協力をいただいています。
- ⑤ 職員の相談（自己の問題や家庭のことなど）に適宜管理者が時間をとり応じています。
- ⑥ 職員が介護や業務のことでわからないこと・不安なことがあれば、すぐに対応し説明するよう努めています。
- ⑦ 職員間のコミュニケーションを深めることを目的に職員交流会を定期的で開催しています。

職員の声

- 子供が急に病気になったときや台風などで小学校や保育園が休校のとき、親の状態がよくない時や急な用事が出来たときに休ませてくれるので助かっています。
- 意見や提案を反映してくれることが嬉しいです。
- 職員同士で助け合う雰囲気がある職場だと思います
- 今まで勤めた職場の中で一番ここがいいです。

管理者の声

事務長や介護部長が、悩んでいる時に相談に乗ってくださり、アドバイスをして下さるので助かっています。

終わりに

私たち小規模多機能ホーム よってっては、超高齢化現象や少子高齢化対策・利用者様の望む暮らしを叶えるために、その原動力となる介護職員の定着を継続していきます。合わせて職員のスキルアップ、やりがい作りを行い、風通しの良い職場風土作りを全職員ですすめていきたいと思ひます。

★ 過去7年間の小規模多機能ホーム よってっての平均離職率は3%です。