

人材育成と離職防止

社会福祉法人光誠会

特別養護老人ホームころぼっくる

統括リーダー 鬼澤竜也

取り組み背景

- ◆コロナ疲れちゃった
- ◆ネガティブな空気感
- ◆根拠のない孤独感
- ◆モチベーション低下
- ◆入職は多いが離職も多い

どうする2021年・・・

取り組み目標

- ◆ 離職に繋がりそうな要因の早期発見、対応ができるチーム作り
- ◆ 可能性志向を追求し、組織力を活かせる指導者を育成
- ◆ 共通目的を全員で達成し、全体で課題解決ができる仕組み、体制を構築

取り組み内容

1. 人材育成会議の発足
2. 統括リーダーのユニット点検
3. 点検の相乗効果（参考）

1. 人材育成会議の発足

◆統括リーダー面談の実施

- ①全職員の面談を実施し、施設状況の把握
- ②面談シートに沿って共通の内容で実施
- ③1人に対し30分程度

1. 人材育成会議の発足

◆ 開催目的

- ・モチベーション管理
- ・離職要因の予防、早期発見、対応
- ・施設長とリーダーのコミュニケーション強化

◆ 開催内容

- ・OJT状況の管理、心身管理に特化
- ・フロア単位で毎月開催（協力ユニット間）
- ・フロア毎に第○／□曜日／14：00～15：00

◆ 参加メンバー

- ・施設長、統括リーダー、ユニットリーダー

2. 統括リーダーのユニット点検

- (1) 1ヶ月間ユニットに所属
- (2) リーダーの勤務に合わせOJTを実施
- (3) 基本軸からユニット運営の課題点を抽出
- (4) 基本的にマンパワーとしては関わらない
- (5) リーダーと一緒に活動計画を展開

2. 統括リーダーのユニット点検

(1) 1ヶ月間ユニットに所属

※特養 全8ユニット（サテライト含）

☆ねらい

①場面指導の予防

②繰り返し細かな点検をする

2. 統括リーダーのユニット点検

(2) リーダーの勤務に合わせOJTを実施

☆ねらい

- ①リーダー自身のモチベーション向上
- ②職員に対するモチベーション管理能力向上

2. 統括リーダーのユニット点検

(3) 基本軸からユニット運営の課題点を抽出

- ・キャリアパス項目、介護マニュアル等

☆ねらい

①組織管理

②マニュアルの機能性、整合性の確認

2. 統括リーダーのユニット点検

(4) 基本的にマンパワーとしては関わらない

☆ねらい

- ①あくまで業務効率化の為の点検
- ②モチベーション管理能力の向上

2. 統括リーダーのユニット点検

(5) リーダーと一緒に活動計画を展開

☆ねらい

- ①当事者意識の醸成
- ②チームでの達成を確認させる

☆他ユニットも巻き込む相乗効果

- ①自信、やりがい認識で、モチベーション向上
- ②リーダーへの信頼も爆上がり

3. 点検の相乗効果（参考）

◆ユニットリーダー日勤フリー

（1）リーダーがフリーで日勤に入る

- ・ 事前情報で介護量やOJT状況の共有
- ・ ラウンドから入り当日の状況把握
- ・ 朝礼に参加
- ・ 1フォロー30分目安
- ・ フリーのPHSを所持
- ・ 時間軸で日報を作成しデータ分析

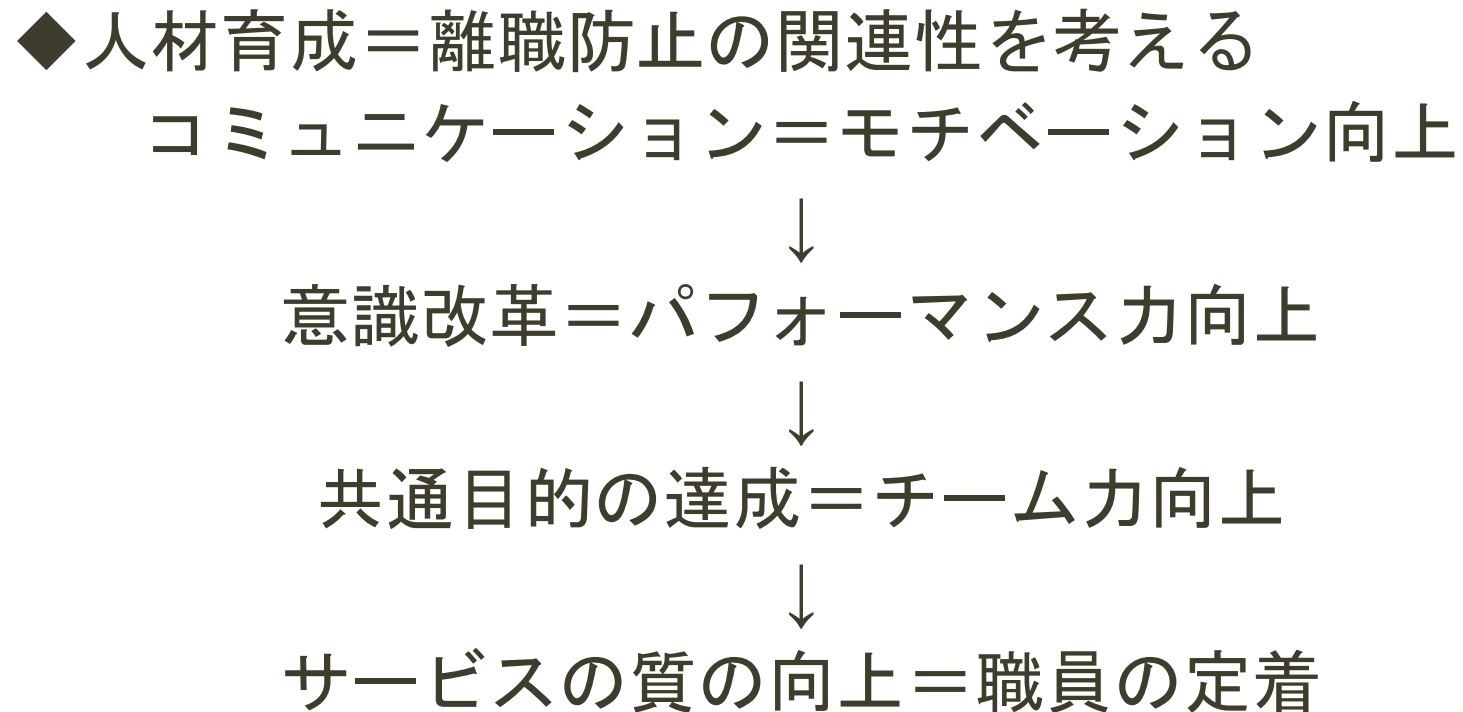
3. 点検の相乗効果（参考）

◆ユニットリーダー日勤フリー

（2）各ユニットの負担軽減

- 休憩時間の確保、残業発生の予防
- 環境整備
- 食事介助など介護量
- 個別ケア提供時間の確保
- 緊急時の速やかな対応
- 欠勤者が出た場合のフォロー
- 離職予防

ポイントの振り返り



ご清聴ありがとうございました