

## ピックアップ! 有効性の高い職員面談

年1回以上の面談を行い、全職員の希望や悩みを吸い上げ、離職の防止にもつなげている。やみくもに面談を行うのではなく、管理職に対し面談の仕方を含めた研修を実施し、面談の効果を高めている。介護業界では、人間関係のトラブルを理由とする離職が多い傾向にあるが、異動の希望を聴くことなどにより、職員のケアを行っている。

## 資質向上のための取組

### 「介護される側」を体験する研修

新人研修では、3日間の集合研修の後に各施設で7日間の研修を実施。中途採用者にも7日間の新人研修を実施している。

集合研修では、「自分が介護される側を経験」することで、様々な気づきをもたらしている。

例えば、自分でおむつを着用し、違和感を体験することで、おむつ外しの重要性を認識できる。話し方や介助の仕方でも「こう言われると気分がよい」「このように介助されると楽」などの気づきにつながる。

7日間の研修では、施設全体の各部署を把握できるように体系的に行っているため、他部署への理解や連携がスムーズになっている。入社1ヵ月後には集合研修を行い、悩みの共有を行うなど研修後のフォローも計画的に実施している。

### コミュニケーションスキル向上で会議の有効性アップ

ファシリテーション、コーチングスキル、アサーティブ、スーパービジョンなどの研修を実施している。例えば、会議において進行役が聞き方の工夫をすることで、職員から活発に良い意見が出るようになるなどの効果を上げている。会議・委員会の多い介護業界において、効果の高いスキル向上措置と考えられる。



## 労働環境・処遇改善のための取組

### 様々な選択肢のある職員旅行で職員満足度アップ

従来、職員旅行に強制のような雰囲気があり、職員の不満要因となっていた。それを改善するため、職員旅行を自由参加とし、旅行プランは「日帰り」「1泊」「2泊」「3泊」「海外」の選択肢を用意した。

その結果、職員は、自分のライフスタイルに合ったコースを選択できるようになり、満足度が格段に向上した。更に、自己啓発を重視する職員のために、「旅行」ではなく「研修」への参加も選択できるようにしており、実務者研修他5つに関して、職員旅行と同額の費用を法人が負担している。

### 時間外労働を無くすローテーション

従来、会議を勤務時間外に行っていたが、ローテーションの工夫を重ね、できるだけ日中（勤務時間内）に実施するようにした。基本的に時間外労働が発生しなくなり、定時での退社を推奨している。シフトのやりくりは簡単ではないが、管理者の努力が実を結んでいる。

### 正職員向けフリーローン制度

正職員向けに用途に制限なく、法人優遇の低金利フリーローン制度を設けている。個人で行う一般のローンよりも低金利にて借入可能となっており、職員にとって大変魅力的な優遇措置となっている。自組織で金銭負担をしなくても福利厚生を強化できるため、参考になる取組である。

