

業務改善報告書



件名	人材を育てる環境づくり及び福利厚生の実化		法人名	メディカル・ケア・サービス東海(株)
			報告者名	浅野
1 提案概要				
<p>介護事業所の人材不足、定着が課題とされている中、福祉に携わりたいと興味を示された方達が専門職として就業していただく為には、職場の働きやすい雰囲気、専門職として教育が受けられる、福利厚生の実化が不可欠と考えます。法人の給与体系の違いはあるものの、働きやすい環境こそが永年勤続につながり、結果、職員と入居者様の馴染みの関係構築から、高齢者の皆さんが安心して生活を送る事ができると仮定しました。</p>				
2 現状と問題点(改善前)				
<p>①介護未経験者への育成時間が短い。 ②入所型施設はシフト制体系となり、固定体ではない為長期休みが取得しづらい。 ③業務時間内で個別相談等の時間が確保されていない事から、不安や困った事が解決、解消しない事があった。 ④資格を取得しようと思うが費用面で受講を検討する、見送る姿が見られた。 ⑤経験を積んで行く中で、介護職員としてのスキル評価やキャリアアップ指標が曖昧である事からステップアップイメージが持てない、選択ができなかった。 ⑥介護福祉士、介護支援専門員の勉強はしたいが、仕事以外でどのような勉強を効率的にしたら良いか分からないとの声があった。 ⑦入社社員には永年勤続していただきたいが、モチベーションアップにつながる取り組みが少なかった。</p>				
3 具体的改善方法				
<p>①入社時研修を実施(認知症について、身体拘束虐待防止について、BCPについて)1ヵ月～3ヶ月は育成期間とし、自分が学びたい研修を動画で自由に視聴ができる環境を整える。 ②birthday日を作り、自身のbirthday月には連続して公休を3日～5日取得可能とし、シフト制の特性があってもリフレッシュ休暇を取得できる環境作りを行った。 ③3ヶ月に1回必ず管理者と職員が面談を定着し、困った事、不安な事等、相談できる場面を必然的に作った。 ④資格支援制度:認知症介護基礎研修受講費全額免除、介護実務者研修受講費用12万円支援、介護介護福祉士受講手数料免除、介護支援専門員更新手数料支援を実施。 ⑤キャリアパス制度を確立:介護職員の個々の学びからキャリアアップを段位付与性とし、自分の現在の段位を知る事で次のステップアップを明確とした。又、段位付与を基本給に組み込んだ。キャリアアップ指標を明確にする事で、何を必要とされているか、どのようなスキルを身につける事が必要なの見える化した。 ⑥資格支援制度の一つとして学びコンテンツ動画を配信し自分が学びたい時間に勉強できる仕組みをつくった。 ⑦勤続3年の職員にはサンサンギフトを贈呈し、勤続10年には10年表彰を行い永年勤続者へ感謝を伝える。</p>				
4 改善の効果(改善後)				
<p>2021年9月～2022年8月 退職者数:4名 2022年10月～2023年9月 退職者数:2名 2023年10月～2024年9月 退職者数:0名</p> <p>認知症介護基礎研修受講者3名、初任者研修受講者2名、介護実務者研修受講者2名、介護福祉士5名、介護支援専門員2名 ※介護福祉士受験予定者2名、介護支援専門員受験予定者3名。</p>				
(経済効果がある場合は下記を記入してください。)				
経費節減	192,773	円/年	左記数字の算出根拠	
収入増加		円/年	左記、1名の採用費単価、退職増加される事で、採用費は必然的に発生する。1年間実績採用費(紹介費用、派遣費用、広告費)の一人採用単価算出。	
時間短縮		時間/年		
(採点基準) ※自動計算	192773円			
5 所感				
<p>人材定着により、入居者様に馴染みの関係構築により、安心した、安定したサービス提供につながると考えます。今後も人材定着と同時に質の高いサービス提供を目指して行きます。</p>				