

[会社情報]

■従業員数 / 128名(パート・その他含む) ■男女比 / 正社員(男3:女7) パート・その他(男2:女8)
 ■平均年齢 / 正社員 35.8歳 パート・その他 44.5歳

(1) 現状

◇ 介護業界の離職率は以前と比べると改善傾向にはあるが、依然としてその割合は高く、平成27年度の労働介護実態調査を見ると離職の理由のトップには「職場の人間関係」があげられている。業界自体は拡大しており、どこの事業所も採用に関しては募集を出しているため、介護の従事者はよりよい条件を求めて転職を重ねる人も少なくない。この事業所でも、ここ数年経営規模が拡大した背景があり、人材獲得には苦慮しているため一度採用した職員については離職を防ぎ、長期就労をしてもらえる体制を構築して行きたいと考えている。

(2) ヒアリングから見えてきた課題

- ①社内のコミュニケーションに大きな課題がある。
- ・ 仕事をしている中で、利用者に対してどう接すればいいのかわからず、不安になる。
 - ・ 各々の施設内で先輩とのコミュニケーションがうまく取れず、ぎくしゃくすることもあり、「辞めたい」という言葉が出てくる新入社員がいる。



【 新入社員が環境や仕事に慣れる前に孤独になり、辞めてしまう傾向がある 】

(3) 課題解決のための実施策

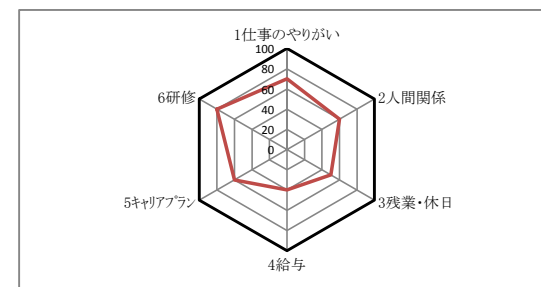
- * 先輩社員(入社2~3年)、新入社員、キャリアコンサルタントとのグループディスカッション
 - ・ 業務中は多忙のため、じっくり話し合う機会もないので、改めて時間を設けて実施。
 - ・ 新入社員が直面している課題に対し、先輩社員がそれをどのように乗り越えてきたのかなどの体験談や、職員並びに利用者の方とのコミュニケーション方法などを話し合った。
- * 面談実施内容について経営陣とフィードバックを実施、今後の方針について話し合いを行った。



(4) 採用担当者の声

ここ数年で、企業規模が拡大し、会社自体の教育プログラムや人材育成に関する体制はまだ不十分であると実感しています。今回、定着コンサルティングを受けて、第三者が介入することで新入社員が言えないこと、言いづらいことなどが素直に本音で語られる可能性があると感じました。また、入社2~3年目の直属の先輩社員とのディスカッションを通して、先輩社員もまた後輩育成の中でどんなことを伝えサポートしていくべきなのかが実感出来たと思います。OJTに留まらずキャリアと言う意味での縦の繋がりの必要性を感じました。今後は、休日や就業時間、人事考課制度を含めた就業規則の見直しや、現場に任せきりにしていた教育を体系的に見直すことに取り組んでまいりたいと思います。

《若手社員の仕事に対する満足度チャート》



【参加者のコメント】
 先輩職員や利用者の方とのコミュニケーションに強い苦手意識があり、離職も考えていたが、先輩からの確かなアドバイスをもらって、安心した。最近では課題となっていた、送迎時の利用者との会話も楽しく感じられています。当面この施設で頑張ります！！

