

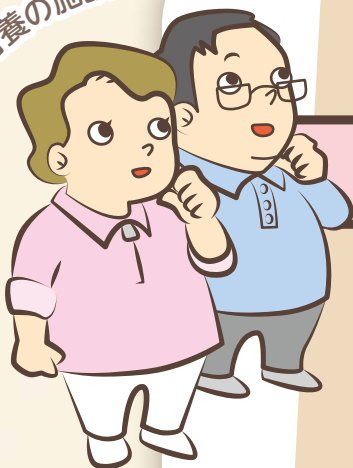
施設長に知ってほしい

特養の介護職
774人に聞いた

本音

ホンネ

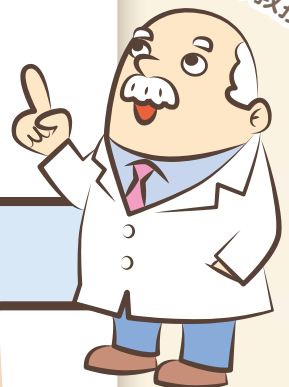
特養の施設長



転職者の気持ちってどうなの？

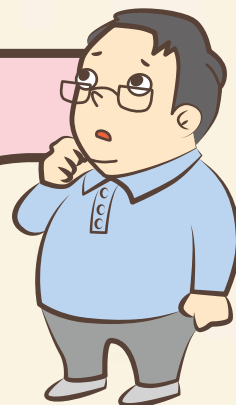
『質の高い介護』の実践には、
介護職の定着と育成が欠かせない。
転職して特養で働いている人に
アンケートをとり、
介護職の疑問をリサーチ!!

社会福祉学科の教授

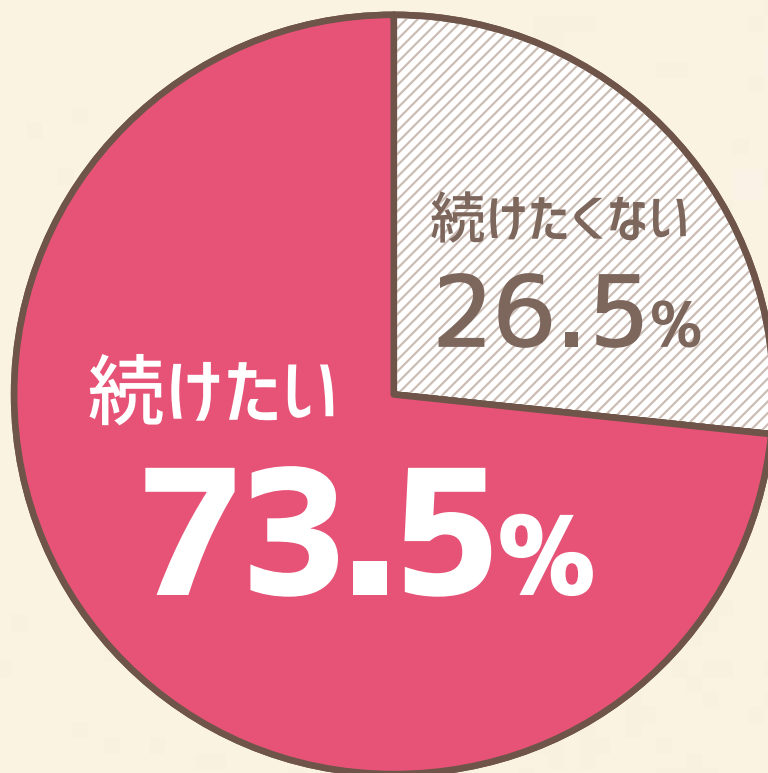


アンケートでチェックしてみよう!

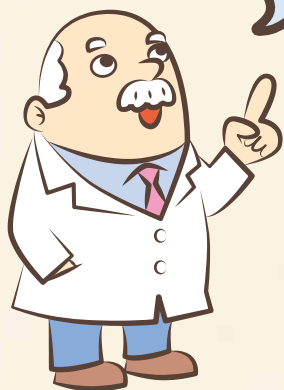
Q … 介護の仕事がイヤなの？



介護の仕事が続けたい？



A … 73%が介護の仕事に魅力を感じ、続けたい！



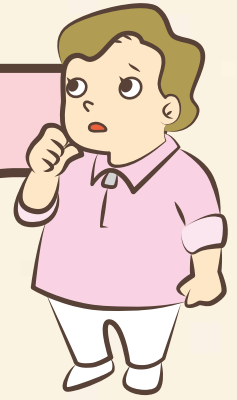
施設の魅力を職員にもっと伝えよう！

たとえ今の仕事を辞めても、多くの人が介護の仕事が続けたいと思っている。業界としては嬉しい数字だけど、これに甘んじてもらえない。

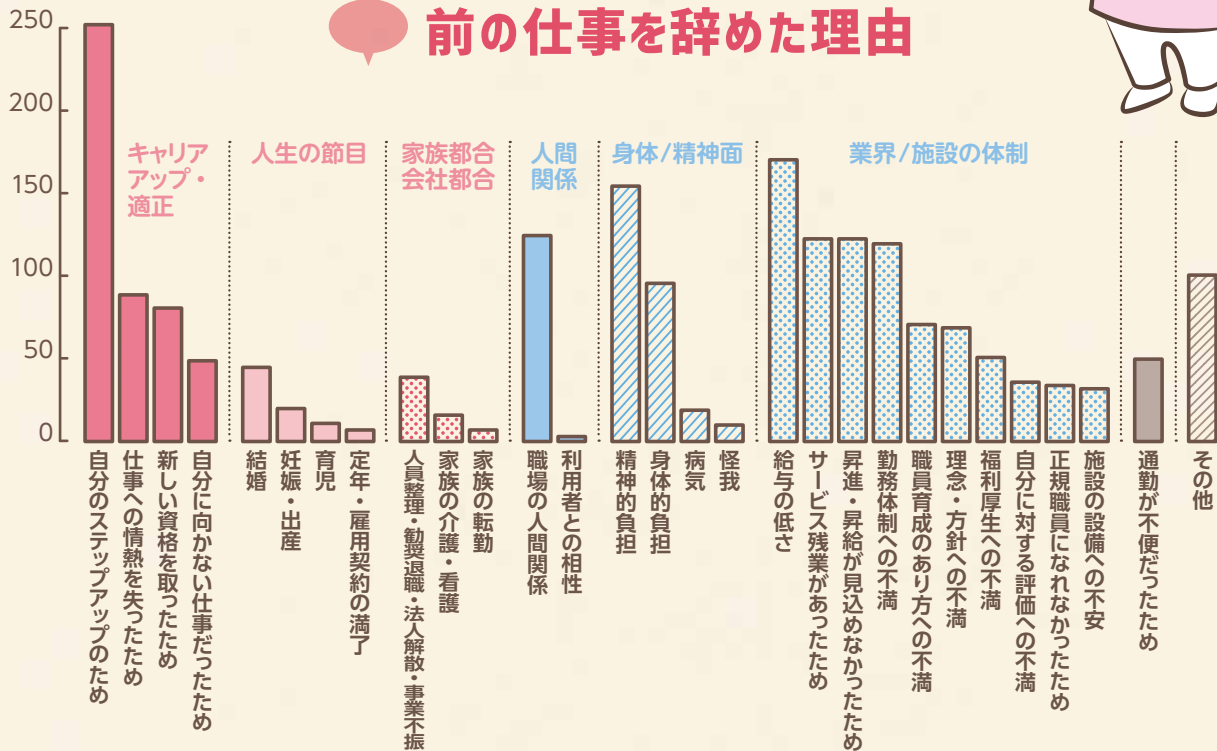
介護という仕事内容だけ見れば、他の施設でも大きくは変わらないので、ある意味では転職しやすい業界といえる。よほどの独自性を打ち出すほかは、覚悟を決めてしっかりと職員と向き合う不断の努力が求められている。

重労働・低賃金などマスコミを通じてマイナスイメージが発信されている。マスコミの変化を期待するより、自分たちもそれを打ち消すだけの魅力をもっともっと発信していく意識改革が必要だ。

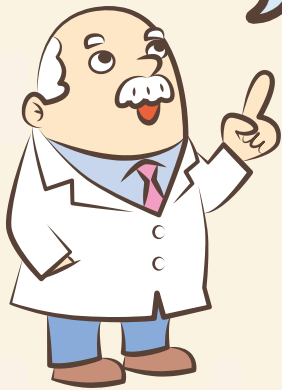
Q … 不満があるから辞めちゃうの？



前の仕事を辞めた理由



A … 不満じゃない。不安の解消で定着率アップ！



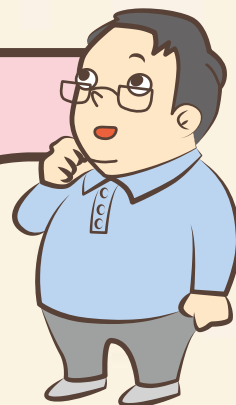
職員が生きがいを感じられる環境づくりをしよう！

転職者の63%が5年未満で転職している。職場の人間関係に煮詰まったり、昇進が見込めなかったり、正規職員へ登用されなかったり、積み重ねて転職を決意しているんだ。これは決して不満ではなくて、自分の声を聞いてほしいという職員の不安のサイン。

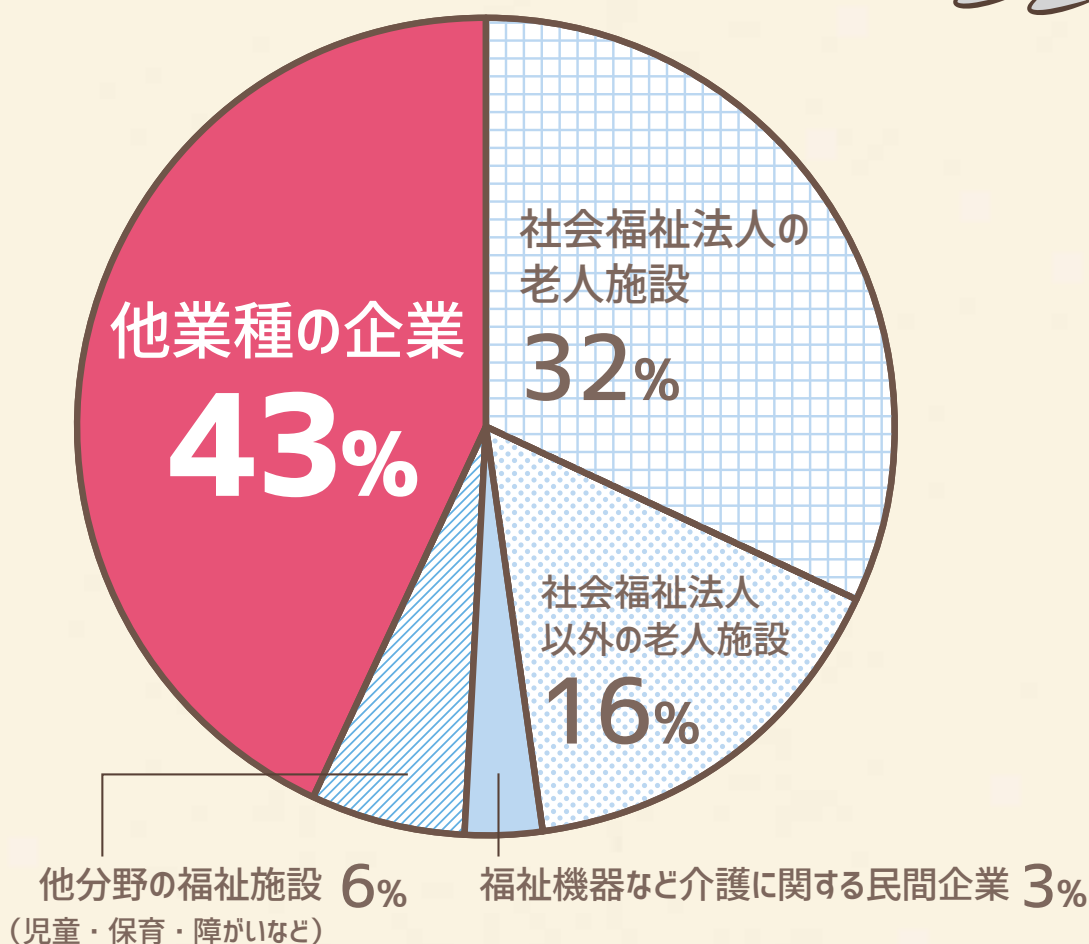
昇格や登用に結び付く評価制度を見える化し、定期的な面談で職員の心持ちを把握しつつ、職員にも今の立ち位置を気付かせることで、不安は和らぐ。

ほかにも結婚や出産など節目の時には、「周りに迷惑をかけはしないか」と負い目を感じ、大いに悩む。働き方が多様化するなかで、育児や親の介護、体力面での不安、責任ある仕事への心理的負担など、さまざまな事情を抱えながらも、自分のライフスタイルにあわせて働いている。そんな事情も汲み取り、時に雇用形態をも変えながら、福利厚生の充実、勤務体制の調整など柔軟に対応し、職員のワークライフバランスのとれる環境づくりが、結果的に「自分を必要としてくれている職場」という職員の安心感につながり、職場の風土へとつながっていくんだ。

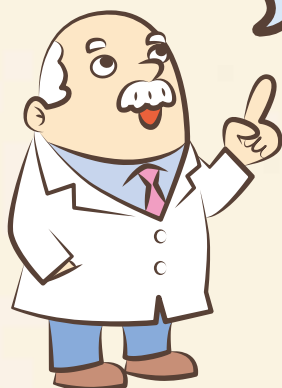
Q … 未経験の人が多い？



前職の職場は？



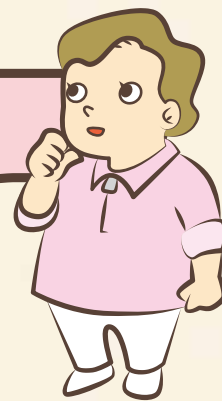
A … 43%が他業種からの転職者だ



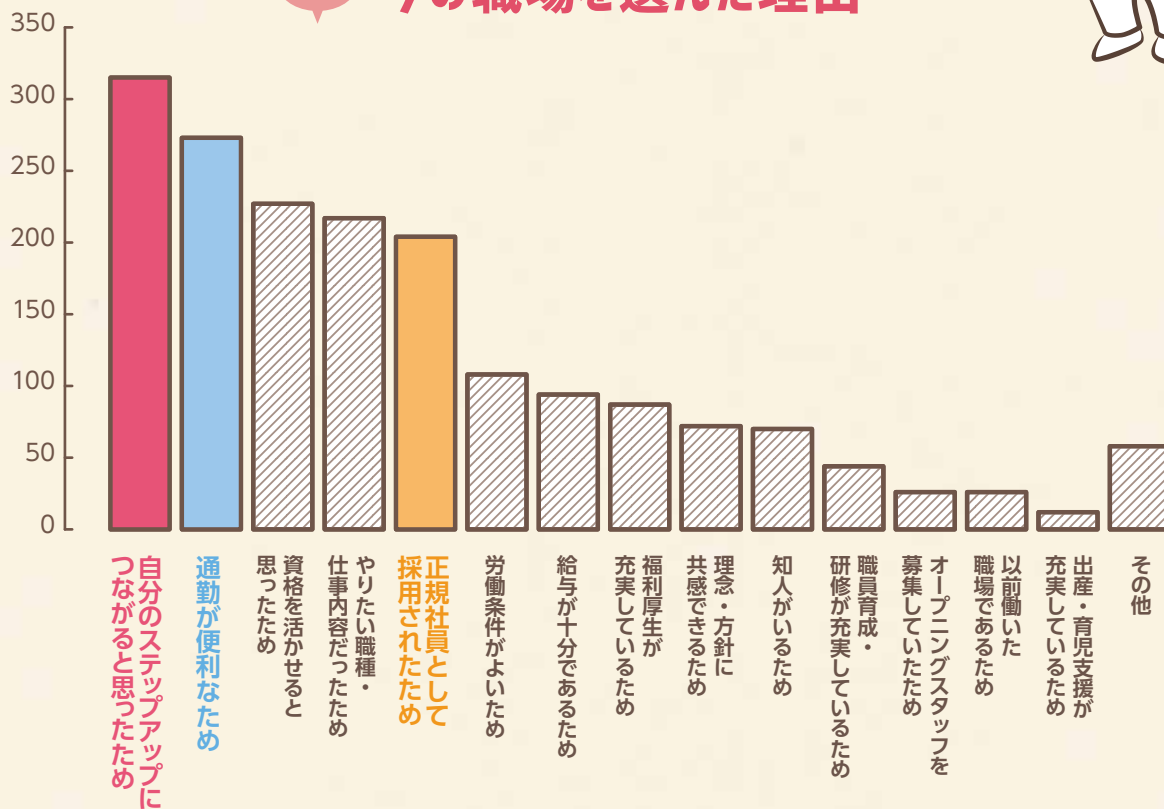
きめこまやかな教育・研修をしよう！

転職者には「とてもやりがいがある」「充実している」という一方で、「思っていた仕事と違った」という声も。仕事に就く前のイメージと現実のギャップを埋めていくためにも、法人理念の伝達や、介護職として必要なスキルの丁寧な教育、資格取得の支援が必要だ。

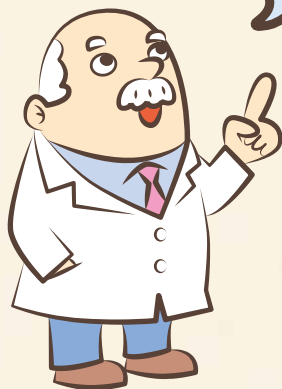
Q … 働く施設を選ぶ基準は？



今の職場を選んだ理由



A … 「キャリアアップ」「雇用形態」「家の近く」



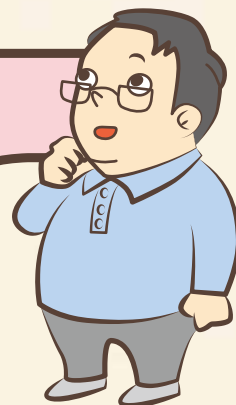
職員が成長できるしくみをつくろう！

一口にキャリアアップといっても十人十色。従来型やユニット型、グループホームや在宅サービスなど、自ら仕事の経験を積み、転職を繰り返す中でのキャリアアップ、介護職からユニットリーダーや生活相談員、ケアマネなど職種や仕事内容のキャリアアップ、非正規から正規といった雇用形態のキャリアアップも。

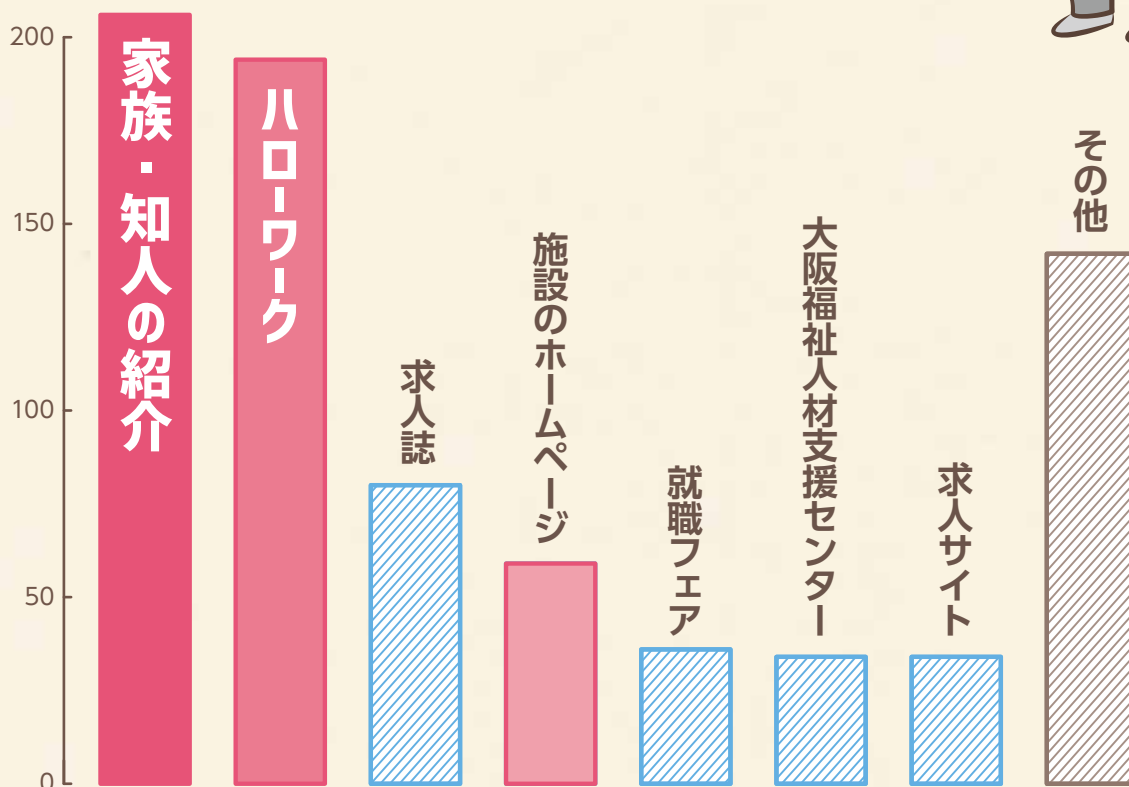
給料が高くて人員配置が少なかったり、給料は平均並みでも人員配置にゆとりがあって、より質の高い介護ができたり、施設によって状況はさまざま。給料は選ぶ基準の一つにはなるものの、必ずしも転職して改善されるとは限らないし、給料を含めての職場環境の充実を職員は望んでいるようだ。

業界全体で人材育成をするという視点、そのうえで、選ばれる施設になるための魅力が必要だ。

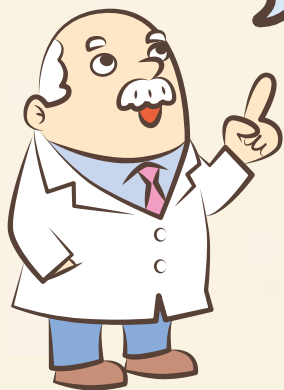
Q …… どこで施設の情報を探してる？



求人情報の取得先は？



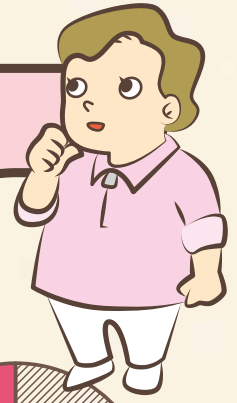
A …… WEBツールは今や無視できない情報源！



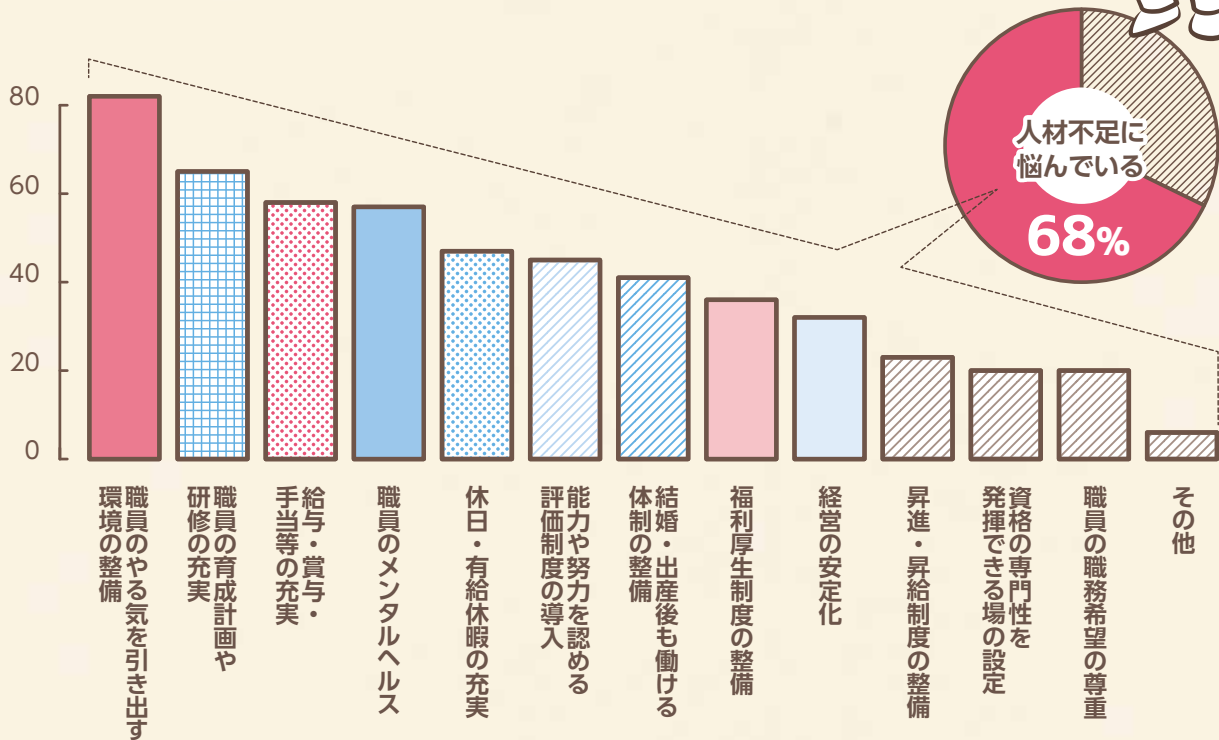
ホームページやSNSを活用した施設PRを。

求人情報を得るきっかけはハローワークや口コミが多いけれども、今や施設のホームページやSNSを一度も見ずに応募してくることはない。WEBツールで自分の働くイメージを持っていることを考えると施設選びの決め手は『情報』をさしおいてない。今の若者は小さい頃から違和感なく多種多様な情報やツールに触れて育ってきた。世代の特徴をうまくつかんだ採用戦略のもと、施設の強みや独自性など、その魅力をWEBツールを使って積極的に発信していこう。

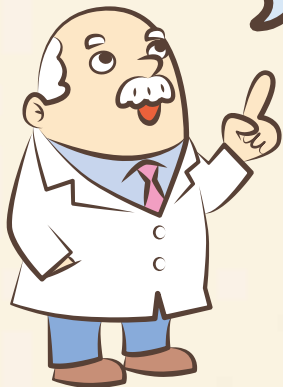
Q … 長く勤めてもらうにはどうしたらいい？



人材定着育成に関する施設の悩み



A … 職場環境をどう改善していくかが課題！



各施設の状況に応じて、まず一つからでも対策を！

人材の定着と育成に、「これさえやっていたら大丈夫」という究極のノウハウはない！！

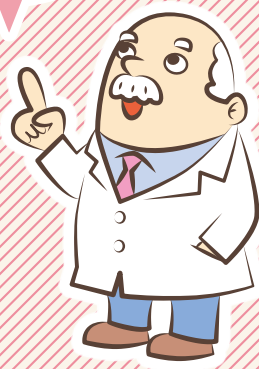
仕事面での評価 Ex. 能力や実績に応じた評価制度／提案が受け入れられる

職場の雰囲気づくり Ex. なんでも相談できる／チームワークがいい

待遇面の整備 Ex. 研修が充実している／希望休を取りやすい

組織としての対応 Ex. 施設の方針が明確／改善改革に積極的

この4つの視点から、「今の自施設の定着と育成、採用活動が本当にこれでいいのか」をあらためて疑ってみて、各施設の「らしさ」を追求していこう。



施設長に知ってほしい 特養の介護職774人に聞いた本音

発行

社会福祉法人
大阪府社会福祉協議会 老人施設部会

〒542-0065 大阪市中央区中寺1-1-54

TEL : 06-6762-9001 FAX : 06-6768-2426

平成28年4月 発行

※このリーフレットは「介護人材の定着と育成に関する調査報告書」をもとに作成しています。
老人施設部会ホームページ「さくら草ネット」にも掲載しているので、あわせてご覧ください。