

介護科臨床指導委員会の取り組み

～職員定着と教育との関連について～

医療法人社団喜生会 新富士病院

○介護福祉士 鈴木 洋子

MD 中島 一彦

MD 川上 正人

喜生会 概要



◆新富士病院

•病床数:206床(20:1)

•診療科目:

内科・神経内科・消化器内科・
腎臓内科・皮膚科・歯科・
リハビリテーション科・
透析センター

•療養病棟入院基本料 1

◆併設施設

•介護老人保健施設

ヒューマンライフ富士 定員195床

新富士ケアセンター 定員104床

•通所リハビリテーション

ヒューマンライフ富士 定員60人

新富士病院 定員20人

•安心みまもりセンター

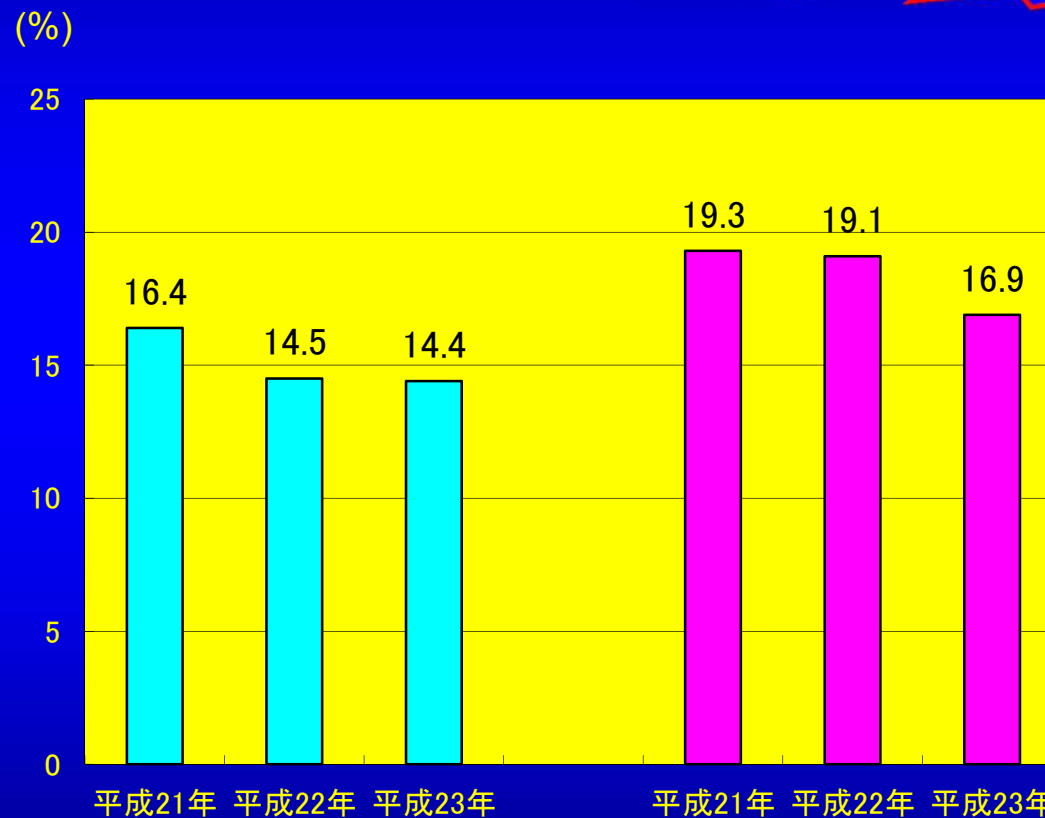
訪問看護ステーション、訪問介護、
居宅介護支援事業所、福祉用具貸与、
在宅介護支援センター

•健康管理センター

<背景>

離職率の推移

介護職の離職率は高い



※1) 厚生労働省
「雇用動向調査」

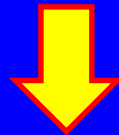
※2) (財)介護労働安定センター
「介護労働実態調査」

※1) 全産業平均

※2) 介護職員

<目的>

- 離職を防ぐためには・・・→職員教育の重要性
- 平成20年7月～「臨床指導委員会」発足
介護基準・介護手順・教育ガイドラインの作成
教育研修(1～3年目、新入職員、中途職員、パート職員)実施



- ① 新入職員の定着にどのような変化がみられたのか？
- ② 職員アンケート調査を実施し、上記についてどのような評価が得られたか？

職員の定着と教育との関連について分析し、今後の職員育成の参考とする。

＜方法＞

1. 院内研修開始前(平成18年～20年度)と
研修開始後(平成21年～23年度)の新入職員入職者数と、
その内1年以内の退職者数を調べ、離職率を算出。
退職者数÷入職者数×100

2、＜対象＞平成24年2月現在、当院介護科全職員 55名

＜期間＞平成24年2月15日～3月2日

＜調査方法＞自記式質問紙調査

＜調査内容＞勤続年数等の基本属性

院内研修の参加状況と参加後の評価

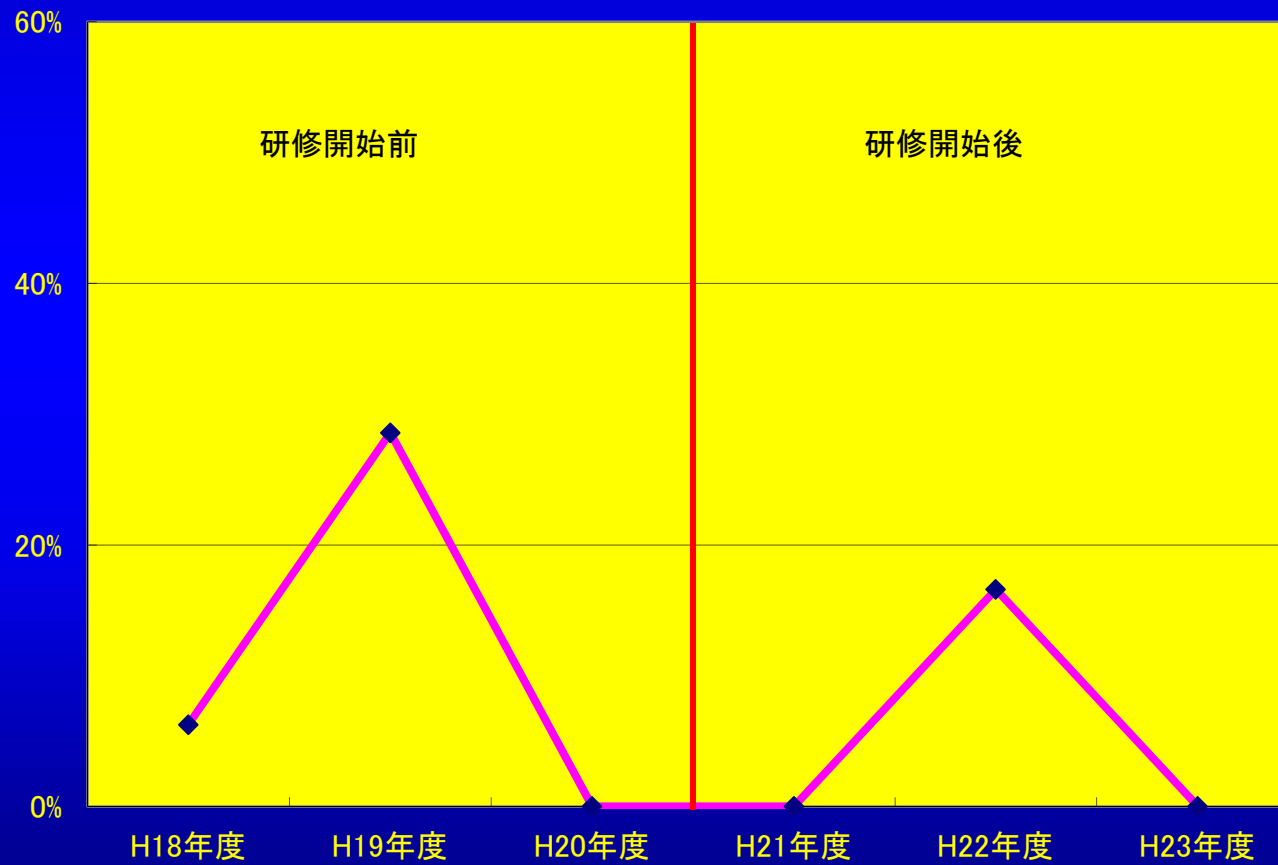
各種マニュアル等についての参考状況

＜倫理的配慮＞

研究の目的や得られたデータにおいては、本研究のみに使用することを説明し、収集したデータによって、個人が特定されないよう倫理的配慮に基づき行った。

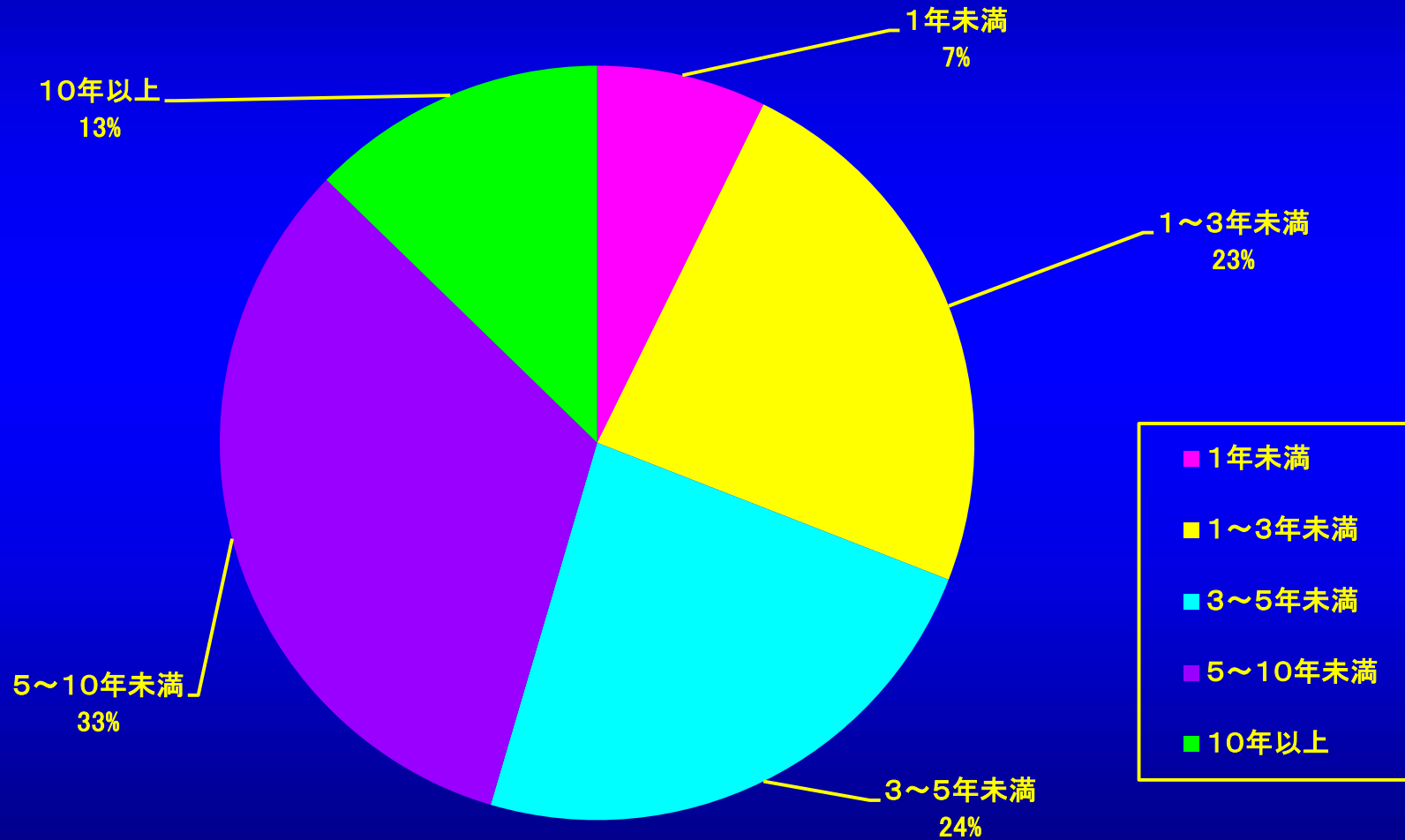
<結果>

1. 院内研修開始前後の離職率変化

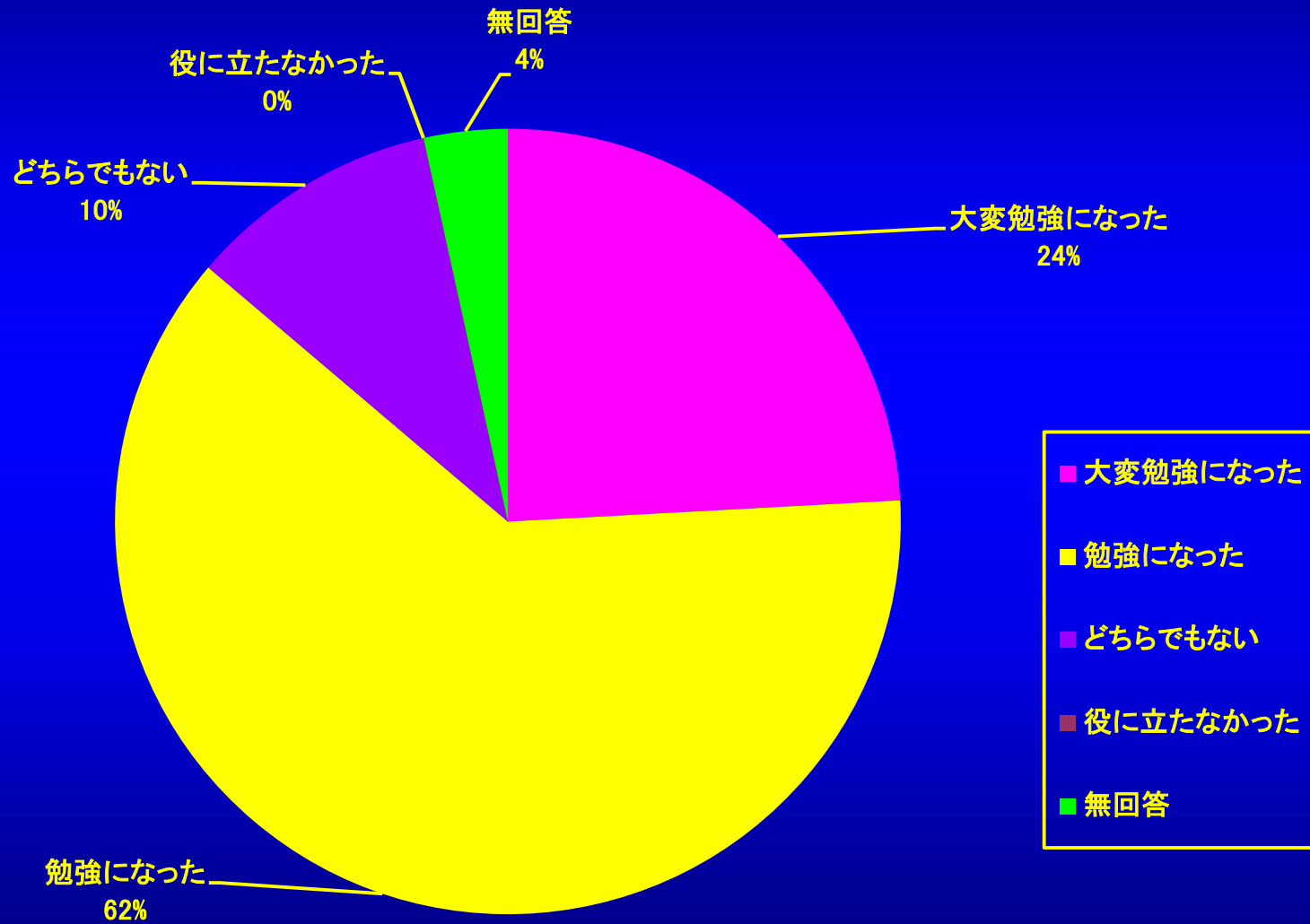


2. 職員アンケート集計結果

1) 職員基本属性

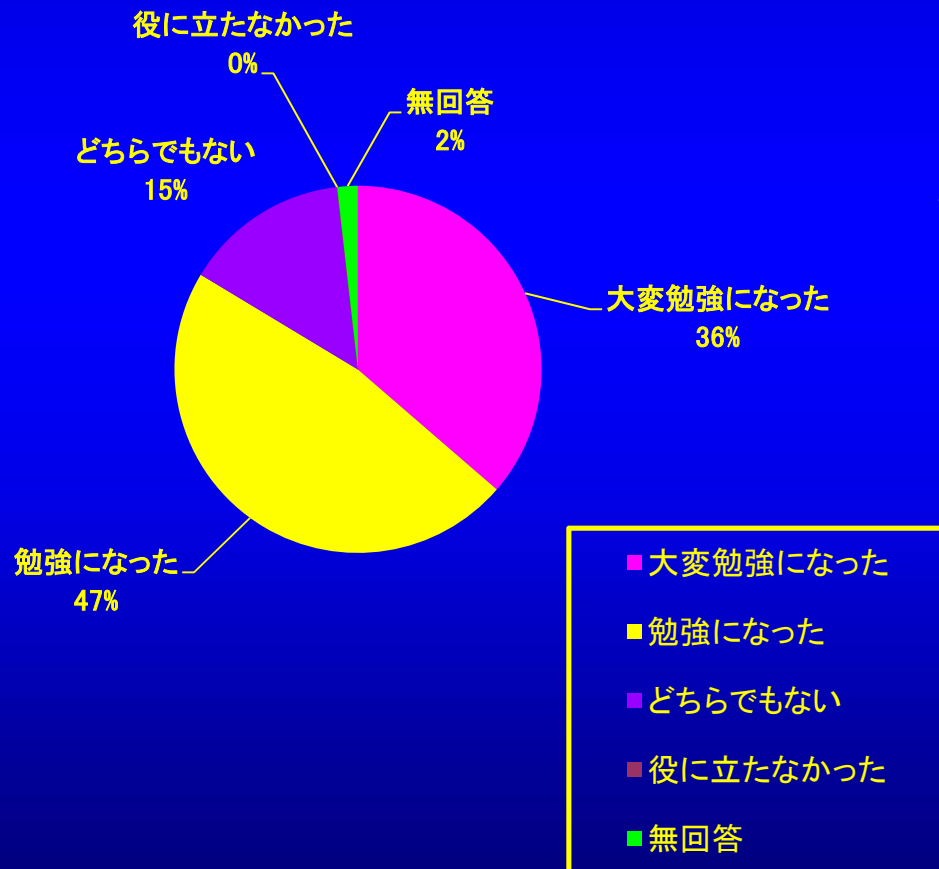


2) 院内研修に対する評価

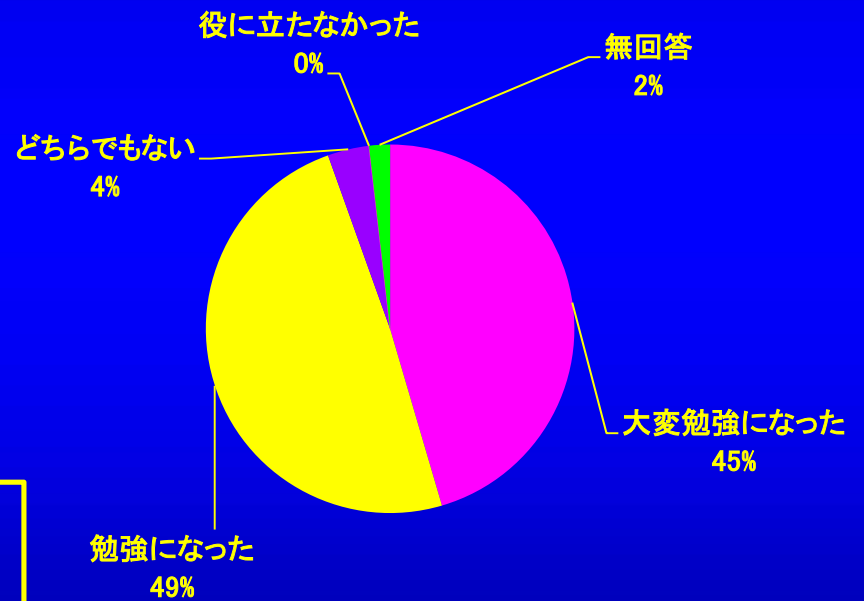


3) 各種マニュアルなどの評価

介護基準



介護手順



<考察>

◎満足度の高い教育研修が、日頃の介護業務を行って行く中で職員のやりがいにつながり、職員定着に反映されていくものであると考える。

◎アンケート調査より、当院で働き続けて来られた理由として、「職場内の人間関係が良い」という意見があげられ、気軽に相談できる雰囲気づくりが、職員定着には必要不可欠であると考えます。

<まとめ>

◎職員アンケートによる評価及び研修開始後の新入職員離職率から、研修や各種マニュアル等に沿った指導・教育が、職員定着の為には、重要であることが示唆された。

◎各々の段階や個人の能力に合わせた教育体制を整えていくことが今後の課題である。