

業務改善報告書



件名	入社後定期アンケート、コミュニケーション面談の導入	法人名	株式会社 プラス
		報告者名	森井菜奈子
1 提案概要			
新しく入社した職員に対して、定期的なアンケート及び面談を実施することにより、早期離職の防止を図る。			
2 現状と問題点(改善前)			
<ul style="list-style-type: none"> ・入社したスタッフの1年以内の退職が多く、研修・サポート制度が整っていない ・24時間の施設のため、管理者と会えない日が続くことがあり、相談が先延ばしになりそのまま悩んで退職してしまう ・体調面等はなかなか相談しづらく、相談できないまま体調を崩し退職してしまう 			
3 具体的改善方法			
<ul style="list-style-type: none"> ・入社後1週間、3週間、3か月、半年、1年経過時に採用担当から対象者に対し、体調面・職場環境・不安な業務・ご利用者様に言われて嬉しかったこと・今後の目標等を在籍日数に応じてアンケートを送付する ・提出があったアンケートの内容を確認し、悩みや困っていること、また頑張りたいこと等が記載されている場合は管理者に共有し個別で面談を行っていく ・アンケート結果とは別で、1週間、3週間、1か月、3か月と定期的な面談も行い、立ち話ではなくしっかりと管理者とコミュニケーションが取れる場を設ける 			
4 改善の効果(改善後)			
<ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりの悩みや困っていることを確認したことで、管理者からも具体的な内容で声掛けをすることが出来るようになり、事業所の問題・従業員同士の問題の早期発見に繋がった ・問題を解決することで、退職の意向があるスタッフを引き留めることが出来た ・悩み事だけでなく、キャリアアップや資格取得を目指しているスタッフに対しては外部・社内研修の案内等を行うことができ、モチベーションの向上へと繋がった 			
(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		円/年	左記数字の算出根拠
収入増加		円/年	
時間短縮		時間/年	
(採点基準) ※自動計算			
5 所感			
この制度を導入したことで、本社にはなかなか届きづらかったスタッフの声を第三者が聴けるようになったため、一人ひとりの悩みや相談・目標に対してスピーディーに対応出来るようになりました。管理者だけでなく、代表やエリアマネージャー、採用担当等からも声をかけることが出来るようになったため、スタッフにとって相談できる相手が増えたのではないかと感じております。また、悩み事だけでなく、目標を記入したスタッフに対しては研修の案内や資格取得のアドバイス等、一人ひとりに寄り添った声掛けをすることが出来るようになり、管理者⇄スタッフ間のコミュニケーションにも繋がりました。制度を導入してからまだ1年弱ではありますが、長く一緒に働くために一人ひとりにあった指導・サポートをしていきたいと考えています。			