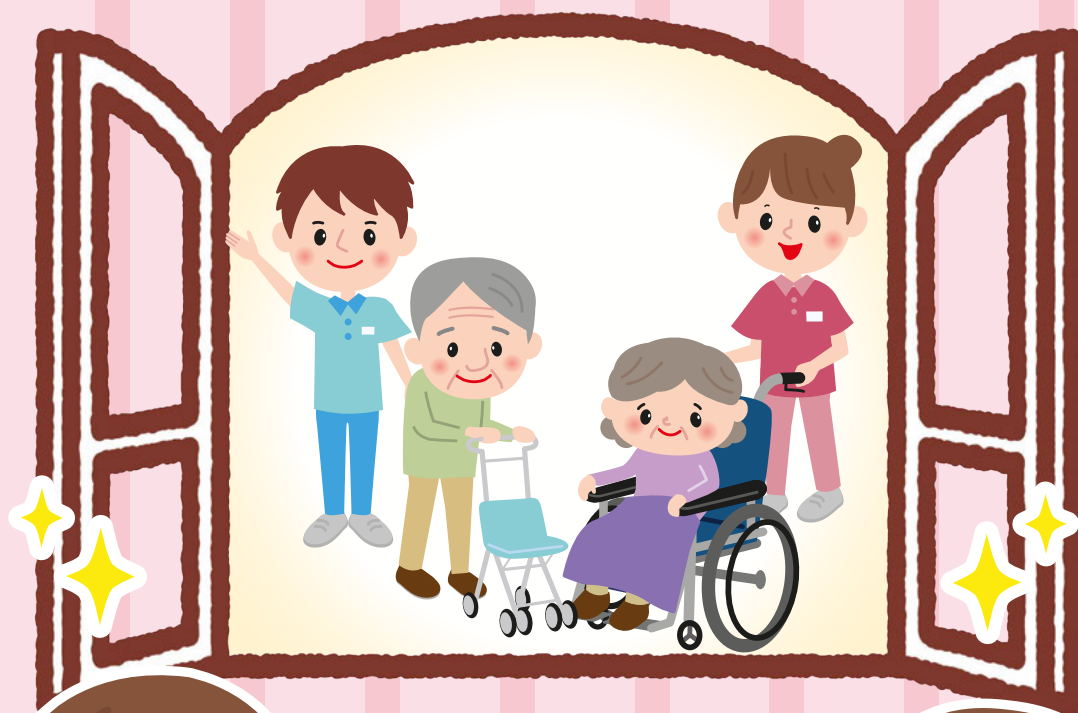


介護事業所の「魅力ある職場づくり」のための

# 雇用管理改善への 取り組み事例集



# 介護の雇用管理改善 CHECK&ACTION 25

本書は「働きやすい・働きがいのある職場づくり」に実際に役立つツールとして開発されたものであり、雇用管理の改善を行うための25のチェックリストから事業所の雇用管理の状況がわかるようにしました。チェックリストの結果から雇用管理改善が必要と思われる各チェックポイントが階層的に分析できるようになっております。また、各チェックポイントの解説については、取り組みの過程から改善のプロセスを見える形となっており、どのように雇用管理の改善に取り組みれば良いか、具体的に理解できるよう工夫されております。介護事業所の人材の確保・定着に向けた雇用管理改善を進めるためのヒントとなることを期待しております。なお、本書の詳細につきましては、お近くの介護労働安定センター支部にお問い合わせください。

**雇用管理改善チェックリスト 25**  
CHECK&ACTION 25

本冊の法人、事業所の雇用管理の状況がどうなっているかを、下記のチェックリストで、事業所や労働組合が、ただでなく職員の立場でもチェックして、現在の雇用管理状況を把握してみましょう。

自法人・事業所の雇用管理状況をチェックしてみましょう

**A 情報共有・コミュニケーション**

項目	4	3	2	1
1 経営方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	4	3	2	1
2 労働組合との関係が良好に保たれている	4	3	2	1
3 経営・報告、ミーティング等で、利用者に与える影響の共有を徹底している	4	3	2	1
4 労務、人事管理、業務改善を取り巻く関係や今後の課題について話し合う機会を設けている	4	3	2	1
5 経営からのフィードバックを職員・従業員へ伝えている	4	3	2	1

**B 労務管理**

項目	4	3	2	1
1 業務の増減や忙しさを適度に察知し、勤務時間や就業内容で適度な負担を減らしている	4	3	2	1
2 職員が子育てや介護、家族の介護など生活不安定な状況でも仕事を続けられる環境を確保している	4	3	2	1
3 ワークライフ・セパレーションの取組が徹底されている	4	3	2	1
4 就業規則を改善するなどして職員が不満、不安をなく働きやすくしている	4	3	2	1
5 職員一人ひとりの健康と生活の両立を取り組んでいる	4	3	2	1

**C 評価・報酬**

項目	4	3	2	1
1 一人ひとりの実力やスキルを適切に評価している	4	3	2	1
2 評価結果を基に、仕事内容や能力向上のためのフィードバックが適切に行われている	4	3	2	1
3 仕事内容や能力向上の機会を確保し、個人の成長意欲に繋がっている	4	3	2	1
4 業務内容や業務内容の多岐にわたるため、業務内容や業務内容の異なる職員に適切な評価が行われている	4	3	2	1
5 賞与の決定が、上げ下げも公平に、明確に行われている	4	3	2	1

**D 人材採用・育成**

- 1 法人、事業所の経営方針を踏まえ、必要な人材を確保・採用を行っている
- 2 働きやすさや働きがい、求職者に適切な方法で発信している
- 3 研修や教育プログラムを効果的・多岐にわたって実施している
- 4 新人・ジョーナー、新卒採用などの機会に合わせた教育を体系的に行っている
- 5 研修のやり方を評価し、定着やスキルアップを行っている

**E 職場環境・組織風土**

- 1 定着率、離職率などのモニタリングを行っている
- 2 業務内容や勤務環境に合わせた対策を講じている
- 3 業務内容や勤務環境に合わせた対策を講じている
- 4 業務内容や勤務環境に合わせた対策を講じている
- 5 業務内容や勤務環境に合わせた対策を講じている

働きやすい  
働きがいのある  
職場づくり

公益財団法人 介護労働安定センター

**介護の雇用管理改善  
CHECK&ACTION 25**

働きやすい  
働きがいのある  
職場づくり

公益財団法人 介護労働安定センター

# はじめに

我が国では、今後、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えて、介護分野における人材の質・量の両面において一層の充実が求められている状況にあります。

しかしながら、当センターが令和4年8月に公表した介護労働実態調査※1の結果では、人手不足を感じている事業所が全体の63.0%に上り、依然として高い水準にあることが分かりました。

このような状況下、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指す※2としています。また、その中で現役世代の人口の急減という新たな局面に対応するため、以下3つの政策課題をあげています。

- ①多様な就労・社会参加
- ②健康寿命の延伸
- ③医療・福祉サービス改革

特に「多様な就労・社会参加」、「医療福祉サービス改革」は介護事業所が国と一体となって取り組みを進めるべき課題であるといえるでしょう。

この度、佐賀労働局から委託を受け実施した「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」では、介護事業所の雇用管理改善に関する諸問題に対応すべく相談支援を実施しました。さらに「地域ネットワーク・コミュニティの構築」を行い、効果的に雇用管理改善に取り組めるよう支援をしました。

「地域ネットワーク・コミュニティ」とは、事業所の地理的な地域性を踏まえた連携、同種の介護サービスを提供する事業所同士の連携などにより構築するもので、1つの事業所では難しい雇用管理改善課題も、勉強会などをとおして相互の経験や知識を共有し、必要に応じて専門家の力を借りながら、効果的に取り組むことを目的としています。

本書には、地域ネットワーク・コミュニティを通しての取り組みの結果として、効果的な雇用改善の事例等を掲載しております。本書を「魅力ある職場づくり」と介護人材の確保へのヒントとしていただければ幸いです。

なお、介護労働安定センターは「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年法律第63号）に基づく厚生労働大臣の指定法人として、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しております。

本書に係る問合せの他、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりのために様々な支援メニューを用意しておりますので、お気軽にお問い合わせください。

公益財団法人 介護労働安定センター  
佐賀支部長

※1 介護労働安定センター 令和3年度介護労働実態調査『事業所における介護労働実態調査結果報告書』

※2 厚生労働省「第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部／資料」

# 目次

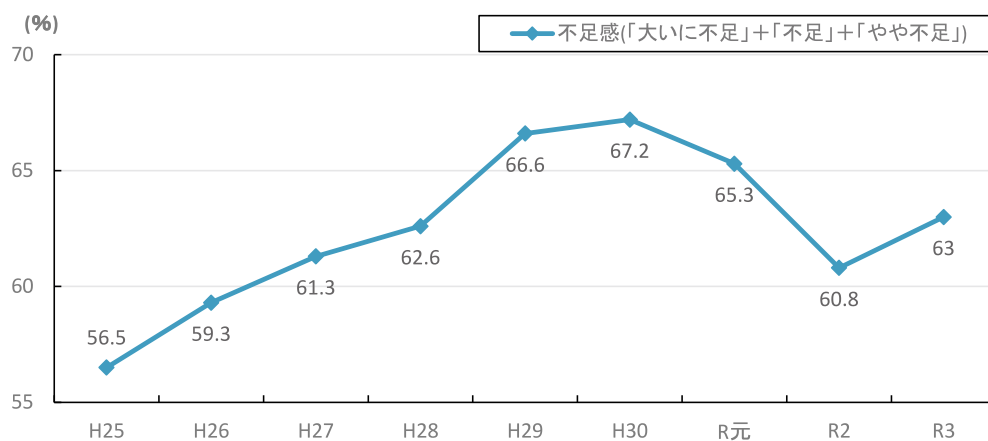
はじめに	01
1. 介護労働の現状	03
(1) 介護人材の不足	03
(2) 介護人材の確保	04
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業	06
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況	06
介護の雇用管理改善CHECK& ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	07
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築	08
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	08
3. 取り組み事例紹介	09
各事業所の取り組み内容	10
事例① 経営理念を明確にして職場環境の改善を図りました！	10
事例② 福祉・介護職員処遇改善加算 I を取得して職員の処遇改善！	12
事例③ ハラスメントのない職場づくりを目指しています！	14
事例④ スタッフ全体のメンタルヘルスに取り組みストレスのない職場環境に！	16
雇用管理改善企画委員会 委員	18
巻末資料	19

## 介護労働の現状

### (1) 介護人材の不足

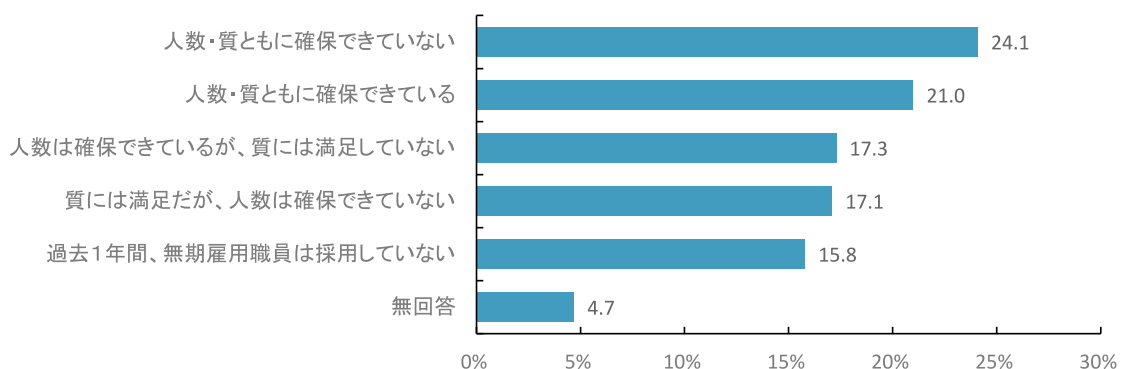
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査※1では、令和3年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.3%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の63.0%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査※2においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.3%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【図表1】不足感の推移



採用した職員(無期雇用)の人数・質についての評価は、「人数・質ともに確保できていない」が24.1%、「人数・質ともに確保できている」が21.0%、「人数は確保できているが、質には満足していない」が17.3%、「質には満足だが、人数は確保できていない」が17.1%です。また、「過去1年間、無期雇用職員は採用していない」が15.8%となっており、人数・質ともに取り組むことが課題となっています。

【図表2】採用した職員の人数・質の評価



## (2) 介護人材の確保

現役世代（担い手）が減少していく社会において、より多くの人材を介護労働に引き付けるためには、同業他社だけでなく、異業種との人材獲得競争を勝ち抜く必要があり、介護の仕事の魅力を発信して、介護労働のイメージを変えていくことが重要になるといえます。

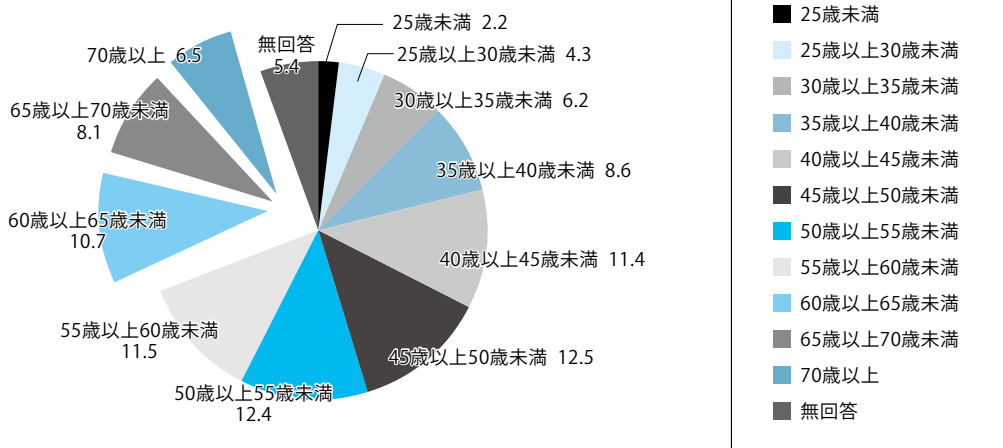
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

### ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

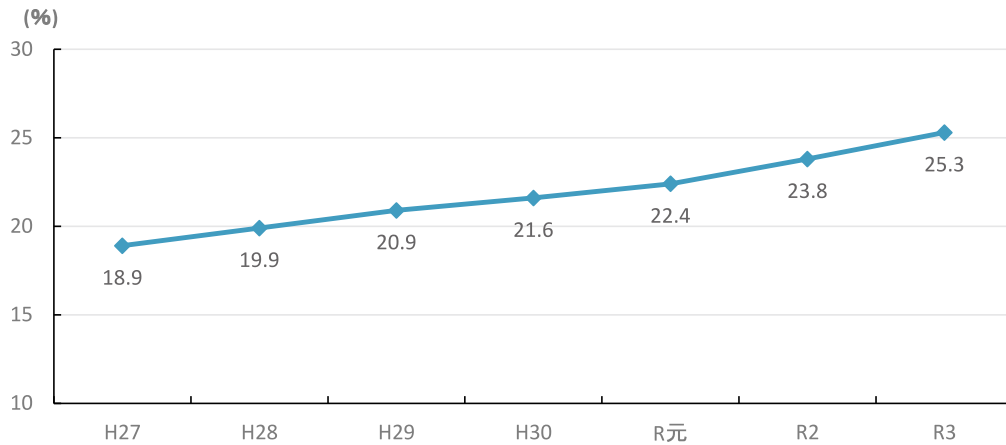
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

なお、当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査では、図表3のとおり、65歳以上の介護労働者の割合は14.6%で全体の1割を超え、60歳以上65歳未満と合わせると25.3%と全体の2割を超えることがわかりました。60歳以上の介護労働者の推移は年々増加傾向にあり（図表4）、このシニア層が活躍できる環境整備や仕組み作り・制度導入が求められます。

【図表3】 介護労働者の年齢割合



【図表4】60歳以上の介護労働者の推移



#### イ 医療・福祉サービス改革に向けた取り組み

2025年以降、現役世代（担い手）の減少が一層進む中で、「ロボット・AI・ICT 等の実用化の促進」「経営の大規模化・協同化」「組織マネジメント改革」「シニア人材の活用推進」等の取り組み（※3）が期待されています。例えば具体的に例を挙げると、介護施設における専門職と介護助手等の業務分担の推進、オンラインによる服薬指導、文書量削減に向けた取り組み、業務効率化に向けたガイドラインの作成、法人同士の経営統合などです。いずれも生産性向上を図ることにより、必要かつ適切な医療・福祉サービスが確実に提供される現場を実現することが求められています。

※1 介護労働安定センター 令和3年度介護労働実態調査『事業所における介護労働実態調査結果報告書』

※2 介護労働安定センター 令和3年度介護労働実態調査『介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』

※3 厚生労働省「第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部／資料」

# 2

## 介護分野における人材確保のための 雇用管理改善推進事業

佐賀労働局委託事業「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」では、介護事業所の雇用管理改善に関する諸課題に対応すべく、雇用管理改善に積極的に取り組む事業所を中心とした相談支援を実施しました。

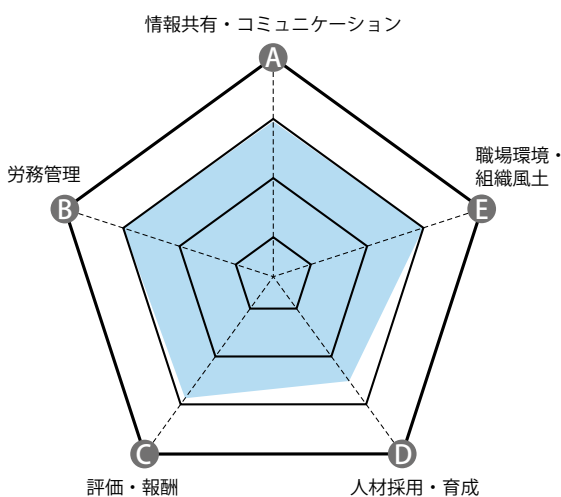
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

### (1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況

この事業にご参加頂いた事業所の雇用管理改善状況については、相談支援の前に「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」における「雇用管理改善チェックリスト」により、自己診断を行います。どの項目に対してより重点的な取り組み支援が必要なのかを事前に確認するためです。

「A 情報共有・コミュニケーション」「B 労務管理」「C 評価・報酬」「D 人材採用・育成」及び「E 職場環境・組織風土」の5領域における自己診断が、次のレーダーチャートが示す結果となっております。

#### 【コミュニティ参加事業所の診断結果例】



このレーダーチャートは、「人材採用・育成」がもっとも低い値となっており、今後の取り組みの必要性が高いことを示しております。

次ページのチェックリストを活用して、法人・事業所の自己診断をしてみましょう。  
○を付けた該当の数字を足していき、A～Eの項目ごとに合計数字を出してみましょう。



# 介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25

## 雇用管理改善チェックリスト

〈自法人・事業所の雇用管理状況をチェックしてみましょう!〉

### A 情報共有・コミュニケーション

		あてはまる	あてはまる どちらかというと	あてはまらない どちらかというと	あてはまらない
1	理念、方針、ビジョンを職員に対し周知・徹底している	4	3	2	1
2	年度事業計画と目標を職員に明確に示している	4	3	2	1
3	記録・報告、ミーティング等で、利用者等に関する情報の共有を徹底している	4	3	2	1
4	自法人・事業所を取り巻く環境や今後の課題について話し合う機会を設けている	4	3	2	1
5	現場からのアイデアや意見・提案を吸い上げる機会を設けている	4	3	2	1

### B 労務管理

6	業務の見直しやICTの導入等により、勤務時間や仕事内容で過重な負担を強くないようにしている	4	3	2	1
7	職員が子育てや介護、病気の治療などをしながらでも仕事を続けられる支援を行っている	4	3	2	1
8	パワハラ・セクハラ予防・解決に向けた取り組みを行っている	4	3	2	1
9	相談窓口を設置するなどして職員の不満・不安を聞く機会を設けている	4	3	2	1
10	職員一人ひとりの心身の健康に配慮する取り組みを行っている	4	3	2	1

### C 評価・報酬

11	一人ひとりの果たすべき役割や目標について話し合いを行っている	4	3	2	1
12	評価基準を示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックを行っている	4	3	2	1
13	仕事ぶりや能力などの評価を踏まえ、何らかの処遇改善につなげている	4	3	2	1
14	人事制度を実態に合った制度とするため、適宜検討や見直しを行いながら運用している	4	3	2	1
15	賃金の決め方・上げ方をルール化し、明確に示している	4	3	2	1

### D 人材採用・育成

16	自法人・事業所の現状分析をもとに、必要な人材の募集・採用を行っている	4	3	2	1
17	魅力ある職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している	4	3	2	1
18	研修体制の整備や自己啓発支援などを通じ、職員のスキルアップを図っている	4	3	2	1
19	新人・リーダー・管理職などの階層に応じた教育を体系的に行っている	4	3	2	1
20	将来のキャリアについて、支援やアドバイスを行っている	4	3	2	1

### E 職場環境・組織風土

21	多様化・複雑化する介護ニーズにチームで対応している	4	3	2	1
22	有給休暇の取得促進に向けた体制を明確化し、取得しやすい環境を整備している	4	3	2	1
23	高齢者をはじめ多様な人材が活躍できる職場を整備している	4	3	2	1
24	利用者や利用者家族からのクレームや過度な要求には組織で対応している	4	3	2	1
25	主体性を尊重し、仕事を任せ、それを支援する組織風土がある	4	3	2	1

## (2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築

「地域ネットワーク・コミュニティ」とは、事業所の地理的な地域性を踏まえた連携、同種の介護サービスを提供する事業所の連携及び包括的に介護サービスを提供する事業所の連携等により構築するもので、これら連携した介護事業所が集まって行う勉強会などをおして、相互の経験や知識を共有し効果的に雇用管理改善に取り組むことを目的としています。また、事業所によって規模、雇用状況、経営状況、更に考え方まで違うため、必要に応じて社会保険労務士や中小企業診断士等の雇用管理改善の専門家と連携しながら、個々の事業所の状況に合わせたサポートを実施しています。

佐賀県では、20の事業所が4～7事業所に分かれ、4つのネットワーク・コミュニティを構築しました。取り組み事例紹介にあたっては、地域ネットワーク・コミュニティを構築した効果や専門家からのサポート内容等も含め掲載しているので参考にしてください。

## (3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果

4つのコミュニティを2ブロックに分け、同一のテーマを決めて、複数の事業者同士で意見交換を行い、雇用管理改善に取り組みました。その中の主な取り組みをご紹介します。

### \*ブロックⅠテーマ：コロナ禍における介護職員のストレスケアについて

新型コロナウイルス感染症の感染拡大等により、事業所はもとより、働く職員も疲弊している感があります。そうした職場内でのストレスを軽減する必要があるため、ストレスケアについて（特にセルフケア）の研修（勉強会）を行い、また、事業所間でも意見交換を行い取り組みました。

#### 【主な研修内容】

- ① コロナ禍のストレスについて
- ② コロナ禍で増えた日常のストレスと介護職におけるストレスについて
- ③ 職場におけるメンタルヘルス対策について
- ④ 意見（情報）交換



### \*ブロックⅡテーマ：職場におけるハラスメント防止対策について

「ハラスメントのない明るい職場づくり」を目指すうえで、事業主は、職場内でハラスメントが生じないように、また、生じても適切に対処できるように、就業規則で体制や相談窓口の設置などの整備を行うことが義務付けられています。なお、パワーハラスメントについては、労働施策総合推進法により、2022年4月1日より中小企業においても義務付けられたことから、ハラスメントに関する勉強会に取組みました。

#### 【主な研修内容】

- ① 職場におけるパワーハラスメントとは何か、現状を知る
- ② 行為者の責任と企業に求められるもの（企業責任）を理解する
- ③ 職場におけるパワーハラスメントをなくすためには、どうすればよいかを学びました
- ④ 職場におけるパワーハラスメントが起きた際の対応を学びました
- ⑤ 意見（情報）交換



## 雇用管理改善サポーターによる相談支援 取り組み事例紹介

雇用管理改善の専門家である社会保険労務士等が  
雇用管理改善サポーターとして介護事業所を訪問し、  
それぞれの事業所の状況や課題に応じて  
雇用管理改善への取り組みを支援しました



# 各事業所の取り組み内容

## 事例

### 1

経営理念を明確にして職場環境の改善を図りました！

#### 事業所概要

地域：神崎市

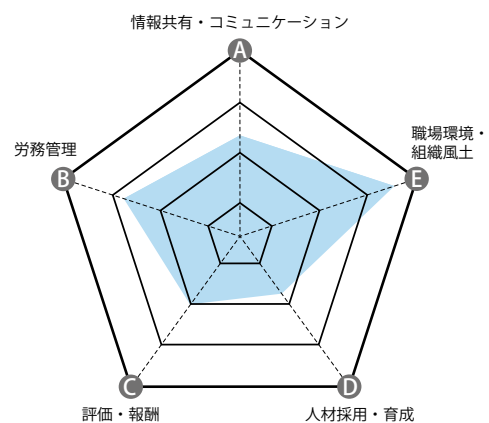
介護サービスの種類：地域密着型通所介護

事業開始年月：平成26年4月

従業員数：7人（うち正社員数：0人）

併設サービス：なし

雇用管理 自己診断結果



#### 取り組みに至る背景

「会社をどのようにしたいのか？」という点において、自分自身のビジョンがないことを不安に感じていました。また、どのような価値観を大切にしたいのかも明確ではなかったことから、スタッフに明確な指示ができずに、その場しのぎの指示になっていました。

従業員もお互いに補い合うような一体感がなく、指摘を行うと関係性にギスギス感が出るような職場でしたので、今回、原点に立ち戻り、会社の根幹となる「理念」を明確にするため取り組みました。



## 取り組み内容

事業主として、この事業所をどのような施設にしたいのかをまず明確に言語化することにしました。どのような会社を目指し、どのような価値を利用者やその家族に提供し、どのような価値観を持って働くか。

それを踏まえて「クレド（理念）」（ミッション、ビジョン、バリュー）の策定を行うこととしました。

## 取り組みのポイント

会社の根幹となるクレド（理念）がないため、接客やサービス、コミュニケーションにムラがありました。それらを改善するためにはクレド（理念）を作り、伝えたいことを伝えるレベルで言語化し、浸透させていく必要があったので、積極的に考えを引き出して、大事にしている価値観や、何度も口から出てくるキーワードを拾い、言語化を行いました。また、言語化されたクレド（理念）に違和感がないかの確認を何度も行い、必要に応じて加筆修正に取り組みました。

## 取り組み後の感想

「補い合う」「寄り添う」などのキーワードをクレド（理念）に織り交ぜたことで、事業主が伝えなかった事が明確になりました。そしてそれを明確にスタッフに伝える事ができるようになったため、事業主自身がブレなくなり、カリカリすることもなくなりました。問題が起こったときはクレドカードに立ち戻って、何を大切にしながら行動するかを振り返るようにして行きたいと思います。



# 事例

## 2

### 福祉・介護職員処遇改善加算Ⅰを取得して 職員の処遇改善！

#### 事業所概要

地域：三養基郡

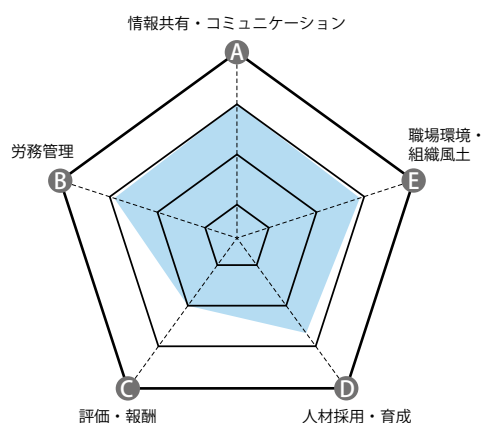
介護サービスの種類：障がい福祉事業所

事業開始年月：平成26年5月

従業員数：7人（うち正社員数：2人）

併設サービス：放課後等デイサービス

#### 雇用管理 自己診断結果



#### 取り組みに至る背景

賃金決定や昇給のルール等が明確ではなく、処遇改善加算の取得もされていないため、人材確保と定着に不可欠な処遇の見直しが急務となっていました。また、事業主も処遇改善加算の取得を進めたいと考えながら、実際の取り組みには至っていませんでした。そこで、職員の処遇改善のため、福祉・介護処遇改善加算Ⅰの取得に取り組みました。

#### 取り組み内容

処遇改善加算Ⅰを取得するための制度整備に取り組みました。主な内容としては、評価・処遇制度関係は昇給ルールの明確化、研修制度関係については年間研修計画を策定して、それに基づき研修実施する。尚、コロナ禍という事もあり、外部で実施されるWEB研修も積極的に活用してゆくことにしました。また、休暇・労働時間制度関係については、有給取得を奨励していますが職員間でばらつきがあるため、それを無くすようにしました。

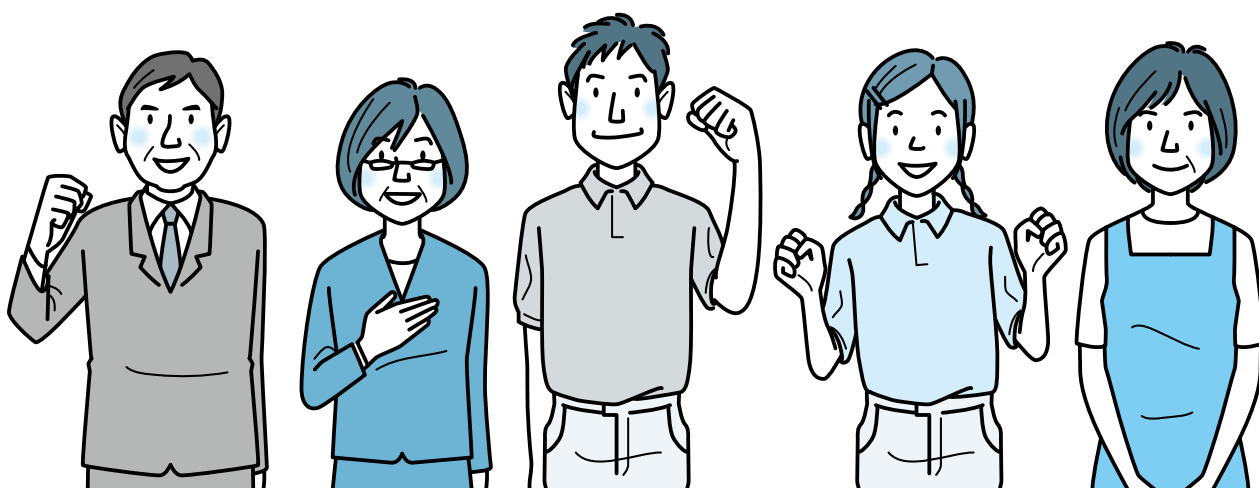


## 取り組みのポイント

処遇改善加算Ⅰを取得するために必要な要件を具体的・明確に提案し、事業所の実態に沿ったキャリアパス、研修体系、昇給ルールの仕組みを取り入れました。また、処遇改善加算の支給方法は、手当または一時金としての支給方法に取り組み、メリットとデメリットを検討し、事業所・職員のニーズにあった支給方法を行うようにしました。特に昇給ルールについては、将来に向かって、どのような昇給が可能か具体的な検討を重ね、経験年数と取得資格等をベースとした昇給ルールを策定しました。

## 取り組み後の感想

今まで処遇改善加算取得については、検討課題としていましたが、当事業所にあった具体的な内容で策定でき、スムーズに福祉・介護職員処遇改善加算計画書を作成することができました。処遇の改善は、職員の確保と定着を促進するためには大きな要素であり、そのためには処遇改善加算を有効に活用することが非常に重要であると感じました。また、研修体系の整備も実施しており、職員のモチベーションやサービスレベルの向上に大いに期待しています。



# 事例 3

## ハラスメントのない明るい職場を目指して！

### 事業所概要

地域：鹿島市

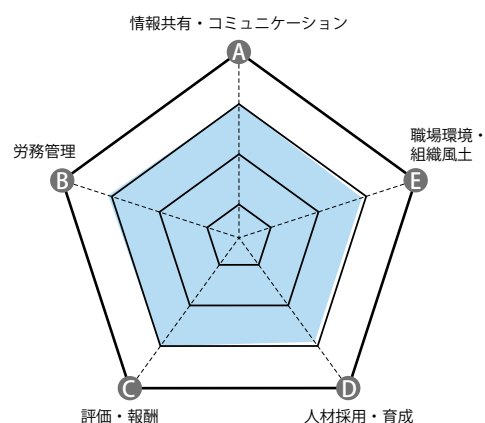
介護サービスの種類：特別養護老人ホーム

事業開始年月：昭和45年4月

従業員数：159人（うち正社員数：133人）

併設サービス：有料老人ホーム

### 雇用管理 自己診断結果



### 取り組みに至る背景

職場でのハラスメントは、問題が発生すると、従業員の働く意欲が低下し、心身の不調や能力発揮の阻害を起こしたり、職場環境が悪化するなどの大きな問題になり得ると思います。そのため、ハラスメントを職場で起こさない対策と自ら行為者にならないことなど、職場全体でハラスメント行為を発生させない環境づくりのために取り組みました。

### 取り組み内容

ハラスメントとは「嫌がらせ」や「いじめ」行為を指しますが、職場においては、上司や同僚の言動が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、傷つけたり不利益を与えたりすることで、就業行為を害する行為が該当することから、一般職員、管理職それぞれにおいてハラスメント研修会を実施しました。





## 取り組みのポイント

【管理職】については次の説明を行いました。

- ① 労働局が受け付けている相談状況（都道府県別）
- ② ハラスメント発生の背景 ③ハラスメントが職場等へ及ぼす影響
- ④ハラスメントの多様性 ⑤セクハラ・マタハラとその態様
- ⑥パワーハラスメントの定義と類型 ⑦パワーハラスメントの態様
- ⑧ハラスメント防止のために知っておくべきこと

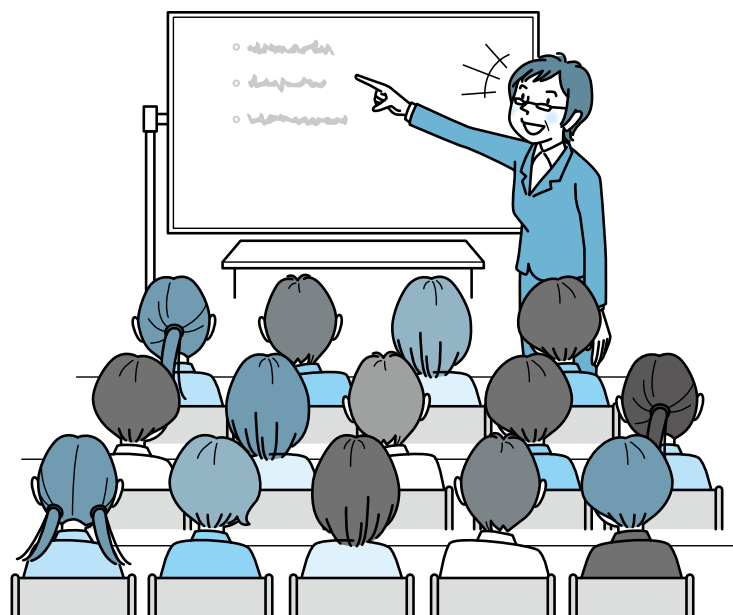
【一般職】については次の説明を行いました。

- ① ハラスメント相談件数増加の現状
- ② ハラスメント発生の背景③セクシャルハラスメントとその態様
- ③ マタニティハラスメントとその態様
- ④ パワーハラスメントの定義と類型並びに類様
- ⑤ 介護現場のカスタマーハラスメントとその対応



## 取り組み後の感想

今回は外部講師を招いて、ハラスメントに関する研修を自施設内で実施することができました。管理職を含む全職員が受講することができて大変勉強になりました。多くの職員がハラスメントの種類の高さとその行為に驚いていましたが、今後、ハラスメントに関する問題等が発生したときに全員が振り返りをする事ができるベースができたと思います。



# 事例 4

## スタッフ全体のメンタルヘルスケアに取り組み ストレスのない職場環境に！

### 事業所概要

地域：杵島郡

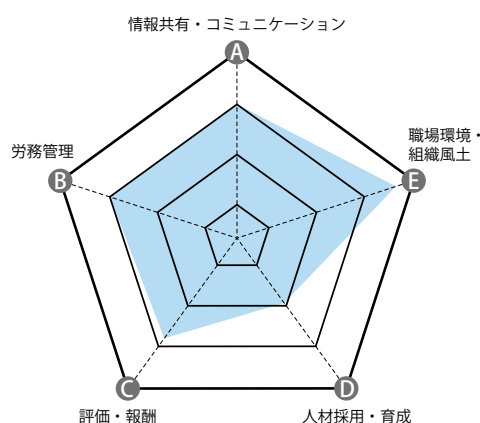
介護サービスの種類：障がい福祉事業所

事業開始年月：平成26年4月

従業員数：8人（うち正社員数：7人）

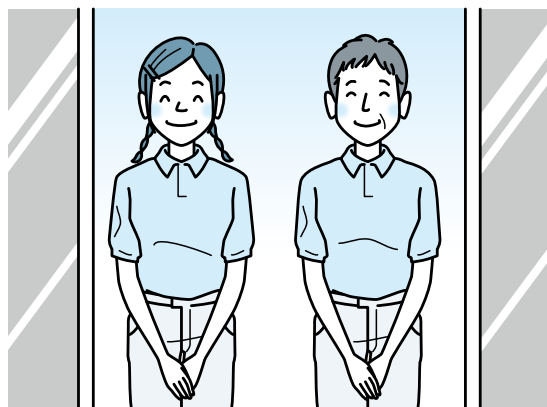
併設サービス：グループホーム

雇用管理 自己診断結果



### 取り組みに至る背景

新型コロナウイルス感染症の関係で、外部との交流、学びの場もほぼなくなり、スタッフが通常よりストレスを抱えているような感じがしていました。特に利用者に対しての思いが強いスタッフもあり、仕事とプライベートの線引きができずに疲弊しているように見受けられるため、ストレスケアについて職場全体で取り組みました。



### 取り組み内容

全スタッフ向けにセルフケア研修と相談窓口の設置を行いました。ストレスチェックやストレスを感じやすい考え方の傾向など自身のストレスに気づく促しを行い、ストレス度が高いスタッフに対しては個人的な相談など職場内に知られたくない内容もあるため、専門カウンセラーによる相談援助を提案しました。

また、相談環境の整備として、組織体制の見直し（管理職を複数体制にし、お互い相談しあえる環境、部下が相談しやすい環境づくり）及び定期面談の仕組みづくりを行いました。

## 取り組みのポイント

スタッフ全員のストレス度の把握を行い、事業所としての職場環境の改善の視点に役立てるようにしました。

スタッフの個人的なストレスも多いため、個別相談窓口を設置して、心理的安全性を保つ相談環境を整えました。スタッフ全員が研修を受講することでストレスについての共通認識が生まれ、自分自身のストレス反応についての気づきに加え、ラインケアの仕組みづくりを行うことでメンタルヘルスを保つ職場づくりを職場全体の課題としました。



## 取り組み後の感想

【事業主】少人数でもあり、人間関係の構築には気を配っていたつもりでしたが、プライベートのストレスや、コロナ禍もあり、ストレス度が高い職員がいることに改めて気が付きました。何かあれば対応すべきと考えていましたが、プライベート要因も含め相談しにくい環境もあることから、ラインケアの強化や職場環境の改善、組織体制の見直しが重要であると改めて感じました。

### 【スタッフ】

ストレスチェックを行い、気づかなかった自分のストレスに気づきました。全体研修を受けて気持ちが楽になり、相談することの大切さを感じました。メンタル不調のサインを知ることで、気になるスタッフがいる場合は、上下関係なく声をかけ相手の話を聴くことを意識したいです。



## 雇用管理改善企画委員会 委員

委員長	佐賀県介護老人福祉施設協議会	会長	門 司 誠 一
委員	佐賀女子短期大学	准教授	前 山 由 香 里
委員	佐賀県認知症グループホーム協会	会長	藤 田 浩 次
委員	ひまわり労務管理サポート事務所	所長	中 島 啓 子
委員	佐賀中部地区放課後等デイサービス連絡会	役員	山 口 剛

## あ と が き

佐賀労働局から令和4年度委託事業「介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業」を受託し、地域ネットワーク・コミュニティを構築して構成事業所全体で同一の雇用管理改善に取り組むことや個々の雇用管理改善に取り組みました。

この地域ネットワーク・コミュニティの集団支援においては、昨今の新型コロナウイルス感染症の影響でストレスを抱える職員のための「ストレスケア」や職場における「ハラスメント防止」についての勉強会とそれぞれの事業所が抱える課題や問題点について議論がなされました。

また、雇用管理改善サポーターを交えての事業所間の情報交換会では、各事業所の取組状況を踏まえての有意義な支援となり、ある経営者の方は自分の事業所の課題について、他の参加事業所における取組状況を聞くことができたことや、様々な情報交換をさせていただいたと大変感謝しておられました。

今回、地域ネットワーク・コミュニティに参加された事業所の主な取組事例を本パンフレットにまとめましたので、身近な事例として貴事業所の雇用管理改善のお役に立てていただければ幸いです。

最後になりましたが、この雇用管理改善推進事業の実施、及びパンフレットの作成にあたっては、事業所訪問等の色々な機会を通じて、多くの貴重なお話をいただき、厚くお礼申し上げます。併せて本事業を遂行するために様々なご助言をいただきました雇用管理改善企画委員会の皆様にも厚くお礼申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター  
佐賀支部長 前田 清隆

令和4年度 佐賀労働局委託事業  
介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業

公益財団法人 介護労働安定センター 佐賀支部  
〒840-0816 佐賀市駅南本町6-4 佐賀中央第一生命ビル 8F  
TEL 0952-28-0326 FAX 0952-28-0328

## 雇用管理改善に関する参考資料・HP ご案内

### ■介護労働者の職業能力開発・雇用管理改善の支援

公益財団法人介護労働安定センター <http://www.kaigo-center.or.jp/>

◎無料相談（47都道府県支部）

◎介護労働実態調査結果（採用、離職率、労働者の意識、賃金等）

◎職場改善好事例集

◎介護事業所のためのマニュアル

- ・みんなで考える認知症ケア
- ・雇用管理改善のための業務推進マニュアル
- ・訪問介護事業所のための事務効率化Q & A

### ■働き方改革

厚生労働省（特設サイト）<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/>

◎無料相談窓口一覧 ◎助成金のご案内

### ■労働相談

厚生労働省（総合労働相談コーナーのご案内）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

◎労働基準監督署の案内

### ■介護現場におけるハラスメント対策

厚生労働省 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05120.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html)

◎介護現場におけるハラスメント対策 ◎研修の手引き

### ■介護分野における生産性向上

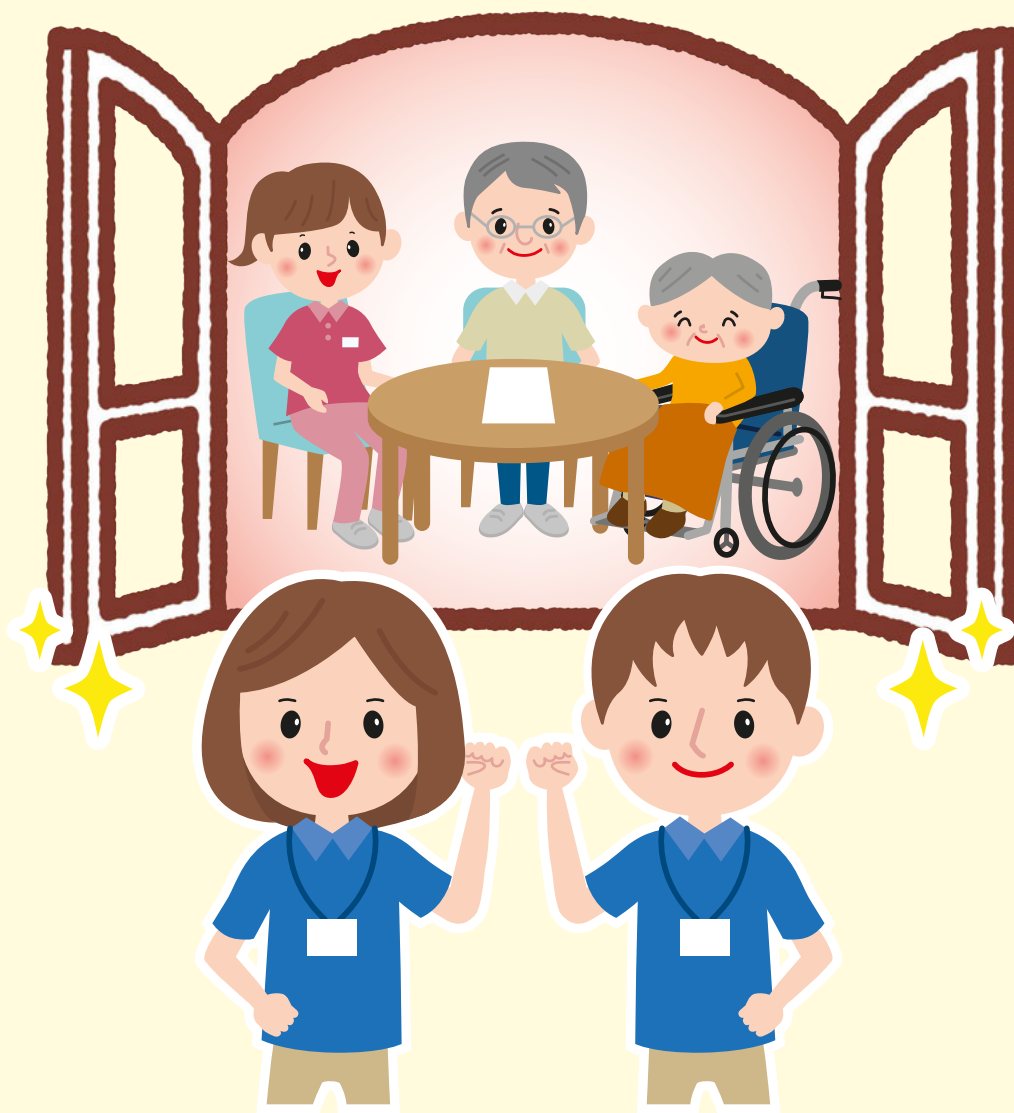
厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei.html>

◎ガイドライン

### ■高齢者雇用・障害者雇用の支援

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 <https://www.jeed.go.jp/>

◎事業主の方へ ◎助成金



令和4年度 佐賀労働局委託事業  
介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業

公益財団法人 介護労働安定センター  
佐賀支部