

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



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になっており、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に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 CHECK&ACTION 25

あなたの法人・事業所の雇用管理の現状はどうなっていますか。下記のチェックリストで、事業所や職場の現状だけでなく職員の働きやすさや働きがいもチェックして、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

- 1 経営、方針、ビジョンを組織に周知・徹底している **4 3 2 1**
- 2 事業所での業務、業務の進捗などについて話し合う機会を確保している **4 3 2 1**
- 3 経営、職員、リーダー等間で、利用客等に関する情報の共有を確保している **4 3 2 1**
- 4 経営、職員を取り巻く業務や今後の課題について話し合う機会を確保している **4 3 2 1**
- 5 経営からのアイデアや業務、課題を伝える機会を確保している **4 3 2 1**

B 労務管理

- 1 業務の負荷しや配下の適人適任により、勤務時間中は業務内容で適任な業務を担いようとしている **4 3 2 1**
- 2 業務内容や業務、業務の進捗などにより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**
- 3 ITツール、セカンドオピニオン、相談に依り働き方を行っている **4 3 2 1**
- 4 労働環境を改善するなどして業務の負担、不安を軽減（軽減）している **4 3 2 1**
- 5 職員一人ひとりの健康に配慮する取り組みを行っている **4 3 2 1**

D 人材採用・育成

- 1 法人、事業所の経営方針のもとに、必要な人材の確保、採用を行っている **4 3 2 1**
- 2 働きやすさや働きがい、求職者に適切な方法で提供している **4 3 2 1**
- 3 研修や教育研修や研修支援などを通じて、職員のスキルアップを促している **4 3 2 1**
- 4 経営、リーダー、業務職などに依り及教育を体系的に行っている **4 3 2 1**
- 5 得意なキャリアパスについて、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

- 1 業務と、働きやすさの両方を両立させている **4 3 2 1**
- 2 業務の負担や業務の進捗などにより働きやすさを確保している **4 3 2 1**
- 3 業務をより一歩進めたい人が活躍できる機会を確保している **4 3 2 1**
- 4 労働時間や業務量などのワークライフバランスを確保している **4 3 2 1**
- 5 主体的な働き方、仕事を任せ、それを支える組織風土がある **4 3 2 1**

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、熊本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お待ちしておりますので、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

熊本支部長 田 口 隆 俊

※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

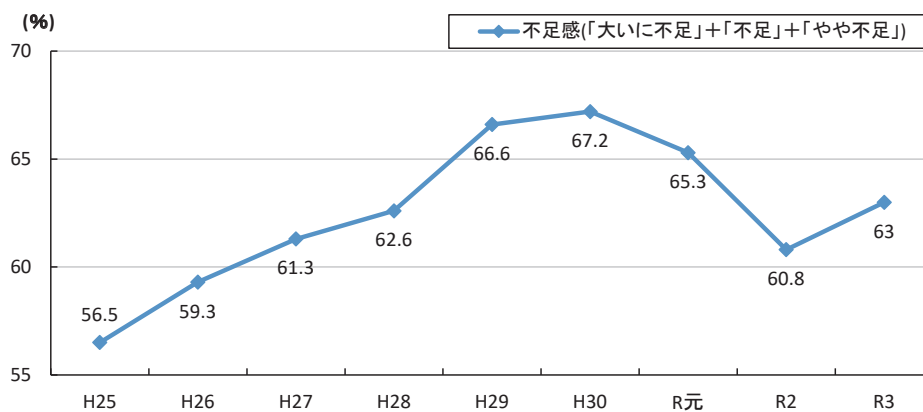
はじめに	01
1. 介護労働の現状	03
(1) 介護人材の不足	03
(2) 介護人材の確保	04
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業	06
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況	06
介護の雇用管理改善CHECK&ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	07
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築	08
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	08
3. 取り組み事例紹介	09
各事業所の取り組み内容	10
事例① ツールを活用したBCP作成支援と 「備えあれば憂いなし」労働災害特別加入について	10
事例② 今いるスタッフで業務効率・簡素化の一步を!! 助成金を活用した人材開発	12
事例③ 今さら聞けない…を知るために! 道具を使いこなすことが目的のICT導入	14
雇用管理改善企画委員会 委員	16
巻末資料	17

介護労働の現状

(1) 介護人材の不足

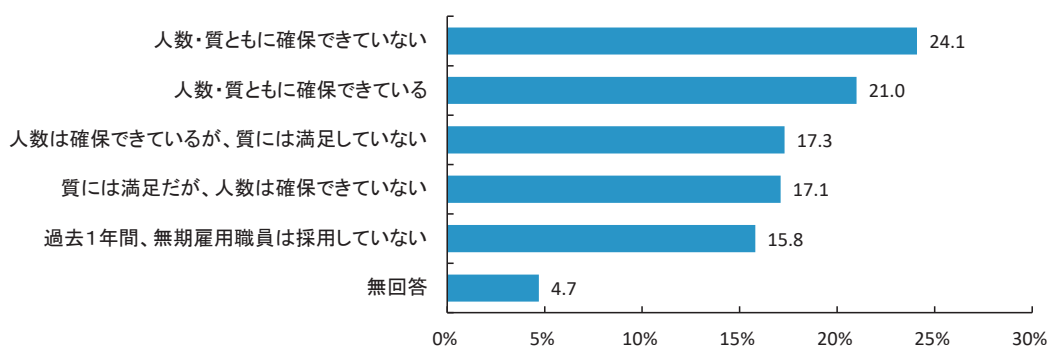
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査^{*1}では、令和3年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.3%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の63.0%に上っていますが、平成30年度以降は低下しています。また、介護労働者を対象に実施した調査^{*2}においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.3%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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。

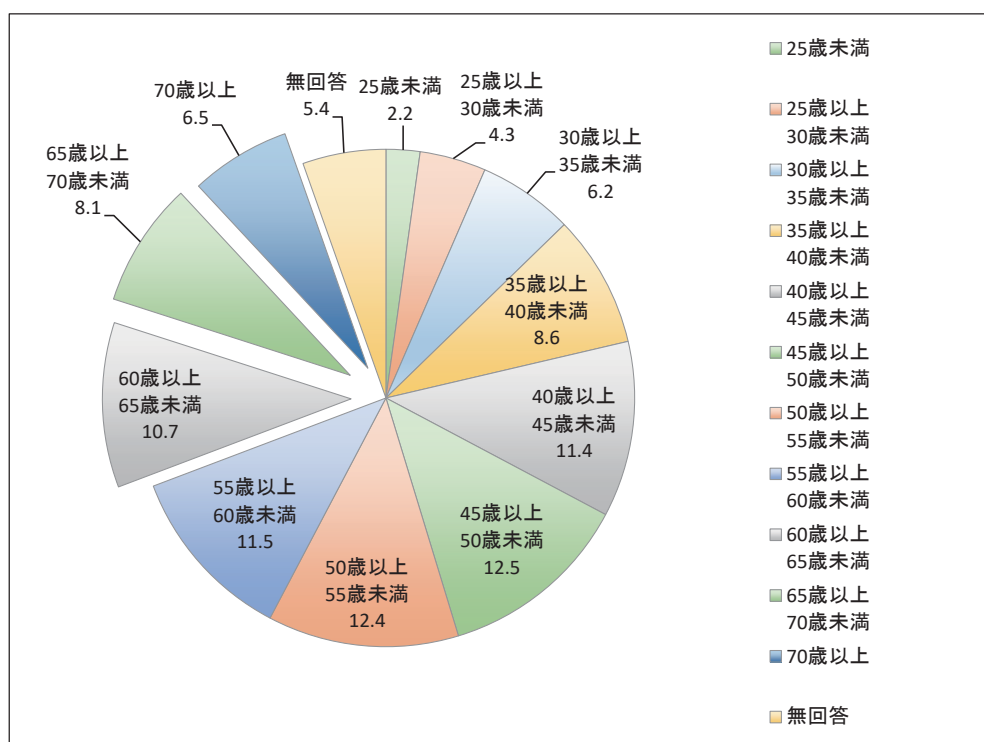
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

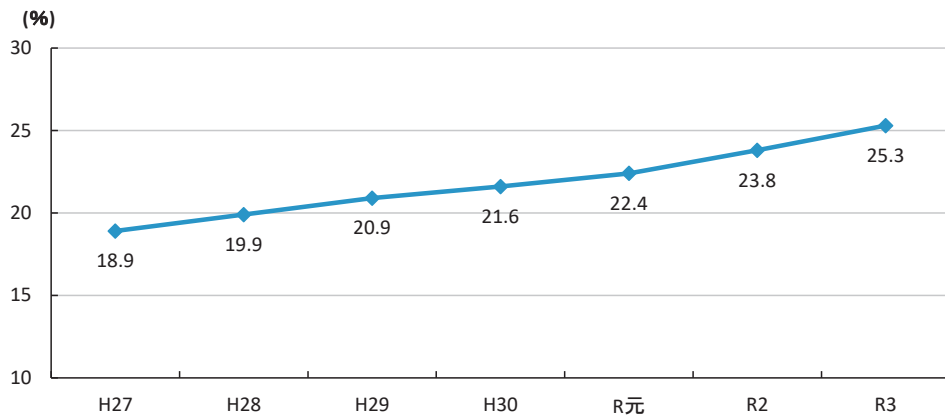
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

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

熊本労働局委託事業「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。

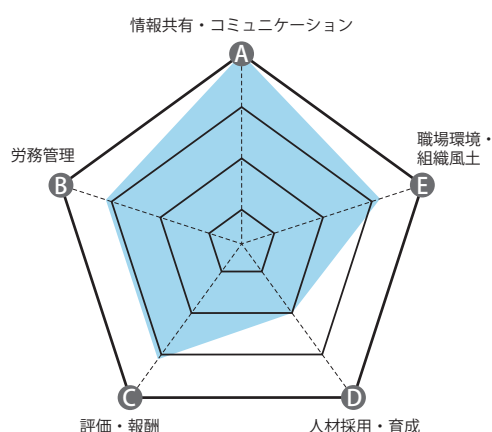
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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い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・セクハラの予防・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。

熊本県では、25の事業所が、3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

事業所から上がってきた課題

◆評価／処遇制度

・人事考課／評価制度 ・キャリアパス ・人事制度 ・賃金体系 ・賞与制度 ・就業規則

◆研修制度

・教育訓練計画 ・人材育成／人材不足 ・リーダー研修 ・職種別研修

◆休暇／労働時間

・休暇制度・ICT／ロボットの導入による労働時間の短縮 ・育児や介護等との両立

◆業務管理／組織管理／人間関係管理

・業務の統括 ・仕事の標準化 ・職場の人間関係 ・労働環境 ・エルダーメンター制度

◆諸制度／施策対応

・介護職員処遇改善加算／特定処遇改善加算・助成金・感染症対策・メンタルヘルス

参加事業所に対し、専門家による雇用管理改善のための勉強会を集合型で1回、またコロナ感染拡大の影響を鑑みWEBにて2回開催いたしました。質疑応答を行い、各事業所の取り組み等を情報共有いたしました。

勉強会テーマ

① “令和”のケアリスクマネジメント“概論”－健全なAdminstraion（運営管理）の視点から考える－

健全な運営を続けるために、リスクマネジメントに必要な“説明責任”“情報管理”“運営管理”について、専門家より説明がありました。また、事例についてグループワークを行い、検討及び発表をし課題に対する意見交換や解決方法を共有いたしました。

② ベースアップ加算と従来の処遇改善加算について

令和4年10月から新設したベースアップ等支援加算の制度について、専門家より説明を行いました。併せて、従来の処遇改善加算等の制度内容を改めて解説し、適切な運用ができているか確認を行いました。質疑応答での内容は、参加事業者間での情報提供及び共有に繋がりました。

③ 女性が働く環境整備・パート労働者の働き方改革について

パート労働者の社会保険適用により働き方に変化を求められていることから、女性が多い福祉現場での働き方について専門家より説明を行いました。また、助成金等を活用した職場環境の整備について併せて解説がありました。事業所からは、女性スタッフが多く今後の人材育成・確保のための環境整備の参考になるという意見がありました。

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

ツールを活用したBCP作成支援と 「備えあれば憂いなし」労働災害特別加入について

事業所概要

- 地 域 …… 菊池市
- 介護サービスの種類 …… 訪問介護
- 事業開始年月日 …… 2018年5月
- 従業員数 …… 9人

取り組みに至る背景

慢性的な人材不足が続いており、代表・管理者等もサービス提供業務を行っている状況です。経営を維持していくにはサービス提供を優先とするため、事業所運営を行う時間の確保ができずにいました。

そのような中、令和3年度の介護報酬改定で、令和6年4月より「介護施設・事業所における業務継続計画（BCP）」の策定が義務化されることとなりました。令和5年度末までの期限ではあるものの、代表が介護に従事する労働者でもあるため、なかなか作業に取り組むことができずにいました。

また、代表については長時間労働により肉体的及び精神的に疲弊をしている状況でした。「事業継続計画」という観点から、万が一代表に何かあった時に備える必要がありました。

取り組み内容

BCP策定にあたり、令和4年度に介護労働安定センター作成の「介護事業者の事業継続計画（BCP）作成支援ツール」を活用した、作成計画の提案を行いました。複数回の作成

支援が必要でしたが、代表も多忙なため訪問のみの支援だけでなく、オンラインを使用して行いました。

そして事業を継続していくためにも、代表の万が一に備えて「労働災害への特別加入」を勧めました。現在、令和5年4月に労働災害の特別加入に向け支援を継続しています。



● 取り組みのポイント

「事業継続計画（BCP）」とは、自然災害、感染症のまん延、テロ等の事件、大事故、サプライチェーン（供給網）の途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、中断しても可能な限り短い時間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画のことを言います。

令和5年度末までのBCP作成について、残り1年の作成期間がありますが、中小規模の介護事業所にとっては業務運営をする経営者もサービス提供に従事しているためなかなか作業を行えずにいます。

しかし、今回介護労働安定センターのBCP作成支援ツールを活用することで、スムーズに取り組むことができました。

また、自然災害や感染症、その他大事故等だけでなく、事業を中断させないということから、将来の事業所経営リスク（経営者の業務災害、通勤災害）に対する事前把握と対策の徹底も事業継続計画と考えました。そのため、BCP作成支援と併せて、事業継続計画の一つとして代表の労働災害への特別加入について説明を行いました。

● 取り組み後の感想

中小規模の介護事業所では慢性的な人材不足により、経営者がサービス提供を行っている事業所が多くあるのではないかと思います。

また、熊本は自然災害も多く、令和2年からは新型コロナウイルス感染症のまん延と現在も厳しい状況にあります。事業を継続していくために万が一の備えが必要となる中、実際は日々のサービス提供を続けていくことで精一杯です。

しかし、今回BCP作成の支援をしていただき『安全で安定した事業継続』と『安心して働くことができる環境』がとても重要であると改めて感じました。今後も職員が安心できるよう事業継続を計画し定期的に整備し続けていくことで、『魅力ある職場づくり』に繋がるのだと思いました。

事例 2

今いるスタッフで業務効率・簡素化の一步を!! 助成金を活用した人材開発

事業所概要

- 地域 …… 菊池郡
- 介護サービスの種類 …… 通所介護事業所
- 事業開始年月日 …… 2008年4月
- 従業員数 …… 12人

取り組みに至る背景

職員の高齢化による人材不足が顕著な中、求人を出してもなかなか採用に結びつかない状況にあり、代表自身が高齢で現場に従事し、夜勤も行っていました。

また、パソコンを利用した作業が現代社会では多くなり、職員の高齢化ということで作業を行える人材も偏っていました。パソコンのみならずタブレット化やシステム化に伴いペーパーレス化の時代になり、高齢の職員にとっては抵抗感が強くありました。

しかしながら、人材不足の解決の糸口を見つけることは難しいため、今現在働いている職員でいかに効率的に質の良いサービスを行うかに重点を置くと、DX化に対応し業務簡素化を図ることが必要でした。まずは、パソコン操作に慣れるために集中的に特訓を行う必要があると考えました。

取り組み内容

業務効率化を目的としたパソコン操作の研修にあたり、費用の金銭的負担軽減を図るため令和4年12月に加わった人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コース」の導入を提案しました。

取り組みのポイント

人材開発支援助成金に「事業展開等リスクリング支援コース」が加わりました。この助成金は、企業の持続的な発展や業務の効率化のため、

- ① 事業展開（新分野への進出、事業転換、業種転換、業態転換など）に伴う人材の育成
- ② 事業展開は伴わないものの、DX（デジタル・トランスフォーメーション）化やグリーン・カーボンニュートラル化を推進していくために必要な人材の育成

を行う事業主を対象とした助成金となっています。

代表には助成金について分かりやすく解説し、業務効率化を図るためにもDX化を進めていく重要性を職員の方々にも理解・協力していただけるよう説明を行いました。



取り組み後の感想

人員が不足している中、いかに今いるスタッフで業務を効率的に行うかという課題が長年ありました。しかし、高齢の職員が多くパソコン等の操作も不慣れなため、書類作成は手書き作業がほとんどでとても効率的とは言えない状況でした。

今回、「事業展開等リスクリング支援コース」という業務の効率化を図るための助成金をご提案いただきました。業務効率・簡素化を目的とし、助成金を活用してペーパーレス化等のDX化を行うための研修を複数名で受講ができるというメリットがあるとのことでした。

まずはペーパーレス化を目標とし、また、今後は複数名で作業が可能となることで業務効率・簡素化を図ることができるよう前向きに進めていきたいです。



事例

3

今さら聞けない…を知るために！ 道具を使いこなすことが目的のICT導入

事業所概要

- 地 域 …… 熊本市
- 介護サービスの種類 …… 通所介護事業所2か所運営
- 事業開始年月日 …… 2013年6月
- 従業員数 …… 40人

取り組みに至る背景

コロナ禍になりオンラインでの研修が増加した中、パソコンやタブレット機材の操作に不慣れなスタッフが多くいました。パソコン等に不慣れなスタッフは操作方法が分からないまま、指導をできる人材もおらず最低限の利用しかできない環境でした。そのため、タブレット等のシステム化、ペーパーレス化に抵抗を抱いていました。

一方で代表はIT社会の現在、時代により遅れていることで、事業所の魅力減少による人材離れを不安視していました。

取り組み内容

複数名のスタッフを対象としたICT導入のため研修を行い「初歩的なことから知りたい」という点で道具『パソコン、タブレット、webカメラ』を人数分揃え、

- ① 道具の案内（使用目的と案内）
 - ② 使い方の指導
 - ③ オンラインツールを活用した方法
- と段階を踏み、何度もパソコン操作等基礎から練



習し丁寧な研修を行いました。一通り研修を行い、運営している2拠点の通所介護事業所間で実際に操作し双方でweb会議を実施しました。各事業所から複数名ずつで参加し、試験的に行ったweb会議もそれぞれの事業所で確認をしつつスムーズに行うことができました。



取り組みのポイント

パソコン等の操作に苦手意識があるままでは、なかなか前に進むことができないと考え、まずは研修参加予定のスタッフへは研修の目的を理解していただくことにしました。

「研修会をオンラインで参加することにより移動時間も不要となる。」「人員不足の軽減による、サービスの質の向上に繋がる。」等、メリットをしっかりと伝えました。

研修については、複数名で実施したことにより不明な点はお互いに確認し、共有をすることができました。複数名で研修することにより、

《自分が覚えなければいけない…》

《これをするにはどうすれば良かったかな！？でも聞ける人がいない…》

という心理的負担や不安を軽減することができました。

また、この研修は働く女性が多い職場だからこそ業務中のoff-JTとして実施し、学ぶことに集中できる環境作りを意識し取り組みました。

取り組み後の感想

IT社会の現在、ICT導入と活用により業務の効率化を図りたいと思っていましたが、活用できる人材がおらず、なかなか進めることができませんでした。

今回、業務中に研修を開催していただき、職員数名が参加をしました。道具を人数分揃えていただき、とても丁寧な研修でした。ICT導入が目的の研修ではありましたが、複数名で参加したことによりお互い確認を行い、コミュニケーションの場に繋がったと思います。

IT化が進む中、苦手意識を抱えている人・事業所は多くあると思います。ゆっくりでも活用を始めることにより、今後IT社会の更に先、DX化への対応も可能になってくるのではと考えました。慣れるまでは大変ですが、ICT導入により業務効率・簡素化に繋がることは人員不足の軽減に結びつくこともあります。今後はLIFEの導入も検討し、IT社会を敬遠するのではなく、サービスの質が向上するという気持ちをモチベーションに活用を続けていきたいです。

雇用管理改善企画委員会 委員

一般社団法人 熊本県介護福祉士会 会長	石 本 淳 也
有限会社 ビジネス・アシスト 代表取締役	菅 原 孝 二
特定施設入居者生活介護事業者連絡協議会 会長	藤 井 泰 彰
熊本学園大学 社会福祉学部 教授	横 山 孝 子
熊本県ホームヘルパー協議会 会長	田 尻 亨

(順不同)

あ と が き

介護労働安定センターは、介護労働に関する総合支援機関として平成4年4月1日に厚生労働省(当時の労働省)所管の公益法人として設立されて以来、現在まで介護労働に関する様々な支援事業を行っています。日本は急激な高齢化により介護需要は増加する一方、少子化に伴う労働力人口の減少により、介護関連職種では人手不足が深刻化し、介護事業においては、介護人材の安定した確保・定着が、大きな課題となっています。

介護職員の定着を図るには、介護ロボットやICT等を活用した業務負担の軽減と生産性の向上、介護職員の精神的・身体的な負担軽減等の職場環境の改善によって、介護職員のワークライフバランスを確保・向上させていくことが重要となります。その実現の鍵の一つとして、いかにして「働きがいのある職場」をつくり、「仕事の内容・やりがい」の満足度を高めていくかが重要です。

当センターでは、この度、熊本労働局の委託事業「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」として、BCP作成支援やICT等の導入事例をまとめた「介護事業所における雇用管理改善への取り組み」を作成しました。介護職員が長く安心して働くことができる雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」への取り組みにお役立ていただければ幸いです。

最後になりましたが、本事業を遂行するために様々な助言をいただいた雇用管理改善企画委員会委員及び雇用管理改善サポーターの皆様に厚く御礼を申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター

熊本支部長 田 口 隆 俊

令和4年度 熊本労働局委託事業 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 熊本支部
〒860-0806 熊本市中央区花畑町1-1 大樹生命熊本ビル2F
TEL 096-351-3726 FAX 096-351-3756

雇用管理改善に関する参考資料・HPのご案内

■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

- ◎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 熊本労働局委託事業
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
熊本支部

