

無料で！

雇用管理改善を支援します

介護サービスに対するニーズは、今後高齢化の進行に伴い増大していくと見込まれます。しかしながら、雇用管理面では、賃金その他の労働条件、職員の定着率などにおいて他産業と比べ格差があり、改善が必要です。(公財)介護労働安定センターは無料で、改善に取り組む介護事業所の相談・援助を行っています。

処遇の改善

介護職員の処遇改善の取組として平成21年10月から実施されていた「介護職員処遇改善交付金」が平成24年度介護報酬改定において介護報酬に組み込まれ「介護職員処遇改善加算」として実施されました。当該加算を算定されていない事業主の方はこの加算をご活用ください。

	男性					女性				
	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内賃金 (千円)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	所定内賃金 (千円)	きまって支給する現金給与額 (千円)
全産業平均	67.6	42.8	19.5	326.0	359.8	32.4	40.4	9.1	232.2	249.4
介護労働者	19.2	38.6	4.4	219.2	244.0	80.8	47.1	4.8	210.7	232.1

介護労働安定センター平成25年度介護労働実態調査

全産業平均は、厚生労働省平成25年度賃金構造基本統計調査

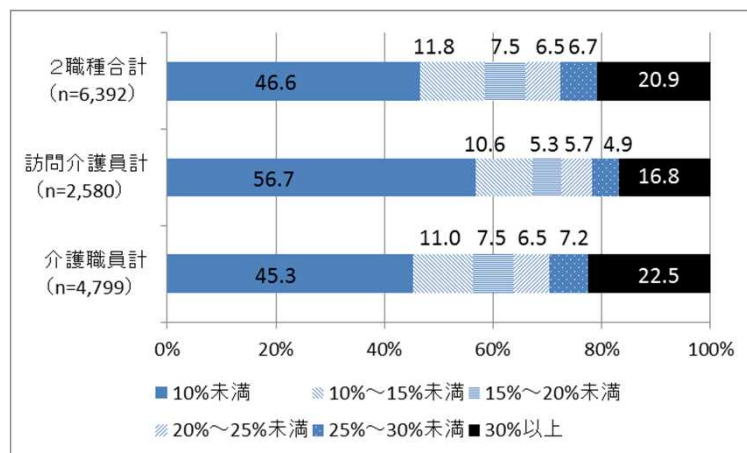
定着の促進

介護関係職種は、他産業と比較すると正社員の離職率が高くなっています、一方で、約4割の事業所では、1年間の離職率が10%未満となっており、介護関係職種においても雇用管理改善等により人材の定着が図られています。

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	15.6%	12.4%	24.7%
2職種合計	16.6%	15.6%	17.6%
(訪問介護員)	14.0%	18.0%	12.9%
(介護職員)	17.7%	15.2%	22.1%

介護労働安定センター
平成25年度介護労働実態調査

全産業平均は、
厚生労働省平成25年度雇用動向調査



介護労働安定センターで行った支援のご紹介

★離職率が高い→賃金規定(処遇)改善の必要性

相談内容

・賃金や労働時間などについて職員からの苦情や不満が多く、離職者が常態化しており、早急に改善したい。介護職員改善加算について一時金と給与など、従業員に説明するための案について意見、見解を求められ、「どのような方法が一番多いのか」など教えてほしいとの要請

支援内容

・介護事業所に見合った諸規定になっていないため、基準の曖昧さによって介護職員のやる気をそぎ、不公平感を生み、離職へつながりやすいと説明し、就業規則、賃金規定の作成に向けた雇用管理相談を推奨する
・処遇改善加算の支給方法については、一時金。給与の諸々の問題点を詳細に説明するなどの相談援助を行い賃金規定作りの支援を行った。

改善内容

・新給与体系を策定し職員へ周知した結果、苦情や離職が減ってきており、特に採用時の説明に効果がある模様。
・就業規則をただ作成するということではなく、コンサルタントと事業所担当者が一緒になり話し合いながら作りこんでいくことで、事業所担当者の実践的能力も高まった。

★組織拡大→キャリアパス構築の必要性

相談内容

・訪問と通所介護を行う事業所が、近隣地区に新たに通所介護事業所を開始。法人として職員数も増えるため人事制度を今の事業に見合った労働の形態としたい、と相談があった。

支援内容

・組織が拡大し職域が増えたことから、キャリアパスの必要性を説明。
・キャリアパスによる能力開発制度、処遇制度を取り入れた事例を紹介
・パート職員の正社員登用、上級者となるための評価制度をアドバイス

改善内容

・新たなキャリアパスを取り入れた人事考課制度を策定し、処遇改善を図ることについて職員に周知した結果、お互いに評価しあうことや個々が目標を設定することで仕事に対して前向きになり職場の雰囲気も改善された。年末は例年人の動きが多く、3~4名程度離職が見られたが、今年は1名にとどまり、定着化を図ることができた

★ノウハウの提供

相談内容

・職員のスキルアップに繋がる研修をどのように企画したらよいのか相談を受け、面談を行い事業所内での問題解決を聞いた結果次のことがあげられた。

- ①事業所内研修で、職場の者同士議論しても浸透せず、職員の質を上げることが難しい
- ②日ごろから腰痛に悩まされている職員が多い
- ③新型インフルエンザの流行に不安を感じている

支援内容

- ①事業所内研修では、問題点を解決するニーズの分析を行った結果、スキルアップの基本として、接遇の基本となるべき箇所に着目した以下の内容で行うようアドバイスし、セミナーの開催を支援した。セミナーの内容は必要なコミュニケーションセンスを高めることを内容とし、聞くと聴くの違いを理解し、傾聴とはどういうことかという内容で行った。
- ②腰痛予防に関して、人間の運動力学を利用した介助方法を指導。移動を分割することで利用者の意識付けと介助者の不安を減らす方法を指導し、「介助する」から「利用者自身がせざるを得ない状況をつくる」への変更を指導
- ③インフルエンザ及び結核を中心に介護施設で気をつけなければならない感染症について指導

改善内容

- ①事業内研修は漠然とした内容ではなく、技術として、聴くという技術は上達するようになる、という知識を得たことで、会話に自信のなかった職員が自信を持つことができた。
- ②腰痛予防について受講後、職員間で復習を行い、職員一人一人が介助方法を意識しながら利用者を介助するようになった
- ③正しい知識を習得し、共有化できたことで、職員が抱えていた感染症に対する不安が軽減された。

★夜間勤務の改善

相談内容

・特別養護老人ホームの業務は、夜間を含め3交替勤務であり、臨時職員の正社員化を進めてきたが、休日問題等もあり正社員に業務が集中し、意欲の低下による離職が相次いだ。そのため、労働時間管理及び適切な職員配置について相談があった。

支援内容

・雇用管理コンサルタントによる相談援助を実施し、労働時間管理・賃金管理について相談援助を行った。特に変形労働時間制について、制度導入のメリット・デメリットを事業所の実態に即して数値を挙げて説明、援助を行った。また、労働基準法における宿直と夜勤の違いを説明した上で、従業員の業務量増加による負担増加の悩みについては、宿直専門員を採用する事例について紹介した。

改善内容

・事業所の勤務実態により近い1ヶ月単位の変形労働時間制を導入したことにより、適切な労働時間管理及び職員の配置(正社員とパート職員の組み合わせ等)が可能となり、職員の定着が大幅に改善された。また、正確に労働時間の管理をするようになり、超過勤務が縮減できた

雇用管理の改善をサポートします

困っていることはありませんか？

悩 ・ 職員が定着しない

悩 ・ 求める人材と応募者のミスマッチをどのように解消すればよいかわからない

悩 ・ 週末や夜勤の働き手が足りない

悩 ・ 職員の能力開発計画の立て方がわからない

悩 ・ メンタル面での悩みを訴える職員が多い

適切な管理できていますか？

・ 職員がキャリアパスを描けるような人事制度になっていますか

はい・いいえ

・ 非正社員の割合が高いほどいいと考えていますか

はい・いいえ

・ サービスの繁閑、職員の希望などを踏まえて勤務体制を決められるようになっていますか

はい・いいえ

・ 仕事を通じた能力開発・指導を行っていますか

はい・いいえ

・ 感染症対策を行っていますか

はい・いいえ

こんなことがあれば 介護労働安定センターへ ご連絡ください

介護労働安定センターでは

- ・ ホームページ上での雇用管理改善事例の提供
- ・ 介護事業所における問題の相談支援など
- ・ 専門家(雇用管理コンサルタント・ヘルスカウンセラー)による援助
- ・ 雇用管理責任者講習(厚生労働省委託事業)
- ・ 介護職員初任者研修(離職者訓練)

などを
無料で
提供して
います。

問い合わせ先



公益財団法人 介護労働安定センター ○○支部・支所へ

<http://www.kaigo-center.or.jp>