

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



厚生労働省 令和4年度雇用管理改善支援

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います。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が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めば良いか、具体的に理解できるように工夫されています。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います。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。



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わかりました。

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、栃木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行いました。

「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、勉強会などを通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結果として、効果的な雇用管理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、介護労働に対する様々な支援事業を実施しております。

本書に係る問合せのほか、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
栃木支部長 荒川喜昭

※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

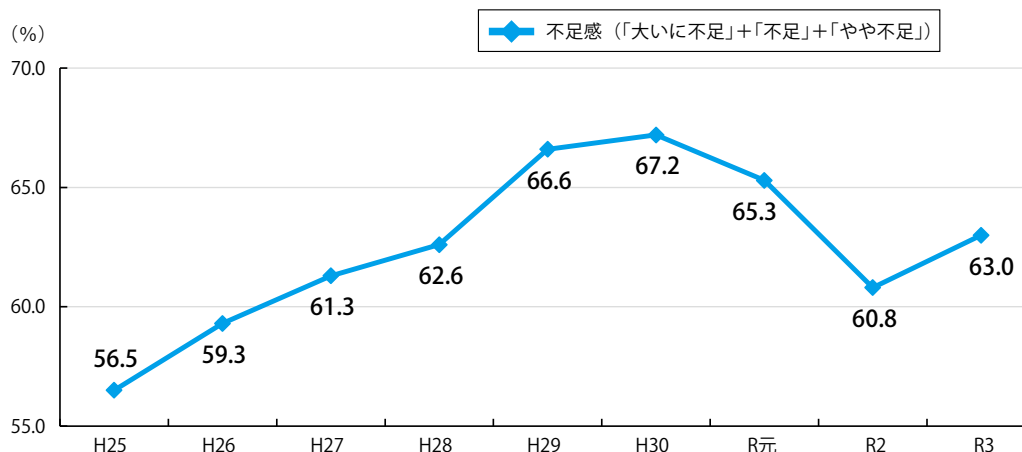
はじめに	1
1. 介護労働の現状	3
(1) 介護人材の不足	3
(2) 介護人材の確保	4
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業	6
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況	6
介護の雇用管理改善CHECK&ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	7
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築	8
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	8
3. 取り組み事例紹介	9
各事業所の取り組み内容	10
事例① 研修の学びを実務に反映させるための効果的な流れを構築しました	10
事例② 施設体制の強化を図り、職員の行動責務を整理しました	12
事例③ 昇給する仕組みを整備し、処遇改善ⅢからⅡへの移行を進めました	14
事例④ 育児休業取得の整備をしました	16
雇用管理改善企画委員会 委員・雇用管理改善サポーター	18
あとがき	19
巻末資料	20

介護労働の現状

(1) 介護人材の不足

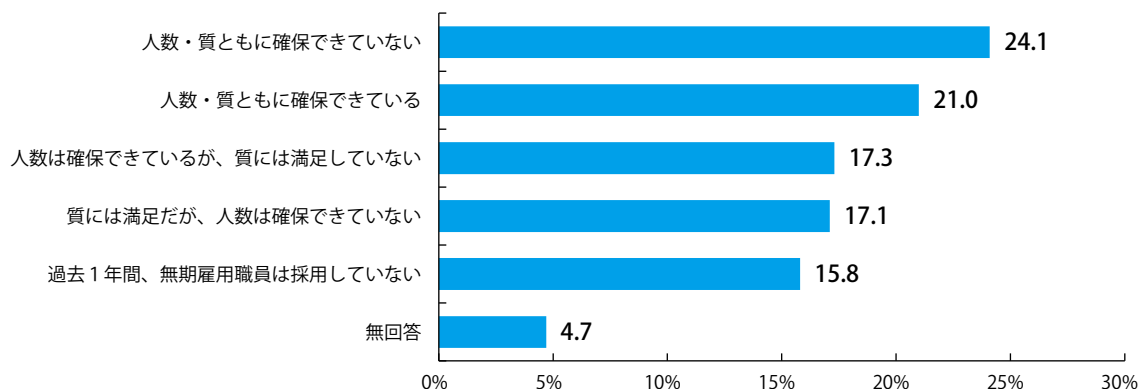
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査^{*1}では、令和3年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.3%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の63.0%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査^{*2}においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.3%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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。

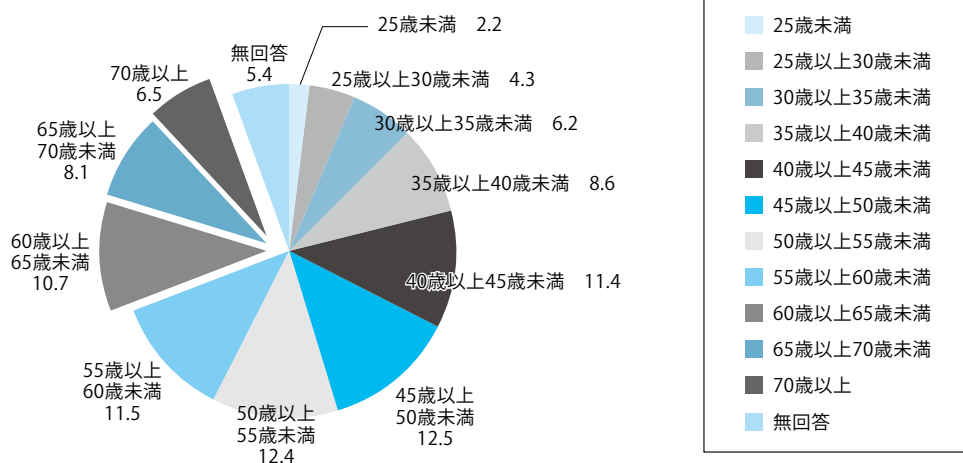
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

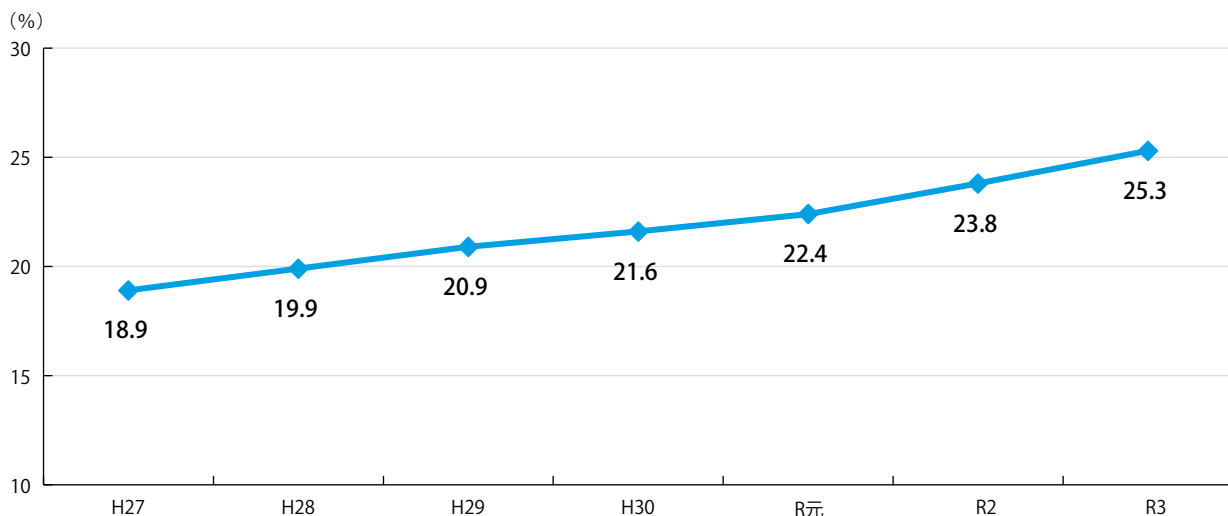
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人材が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場をさらに広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題としてあげられています。

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づくり・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あげると、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

栃木労働局委託事業「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。

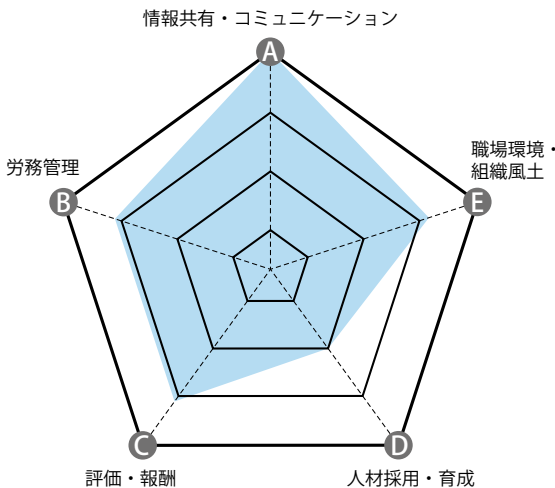
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援のほか、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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

この事業にご参加いただ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います。

【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」が最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います。

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 どちらかとも ない	あてはまらない どちらかと どちらかとも ない	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通して、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、さら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。

栃木県では、20の事業所が5～7事業所に分かれ、3つの地域ネットワーク・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

各コミュニティで、それぞれテーマを決めて、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が、その中の主な取り組みをご紹介します。

①新型コロナウイルスに関する業務継続計画の整備や、自然災害発生時における業務継続計画（BCP）について

「コロナ禍でも職員が不安を抱えず安心して働くことができる事業所に」という管理者の想いがあり、そのためのBCP（感染症）の策定について研修を行いました。特に令和4年度は、栃木県内でも多くの介護事業所でコロナウイルスによるクラスターが発生しており、コロナの影響を最小限度に食い止めて、事業を継続していくことが介護事業所に課されています。そのためには計画的に対処することが必要となり、そこで介護報酬改定に伴い策定が義務化されたBCPが必要になってきます。策定したものを早期に活用できる状態に整備し、職員と共有できる体制づくりを進めるための課題等について、コミュニティで意見交換を行いました。さらに、自然災害発生時における業務継続計画（BCP）についても、施設体制の強化につながることを目指して整備を進めていくことを共有しました。

②ハラスメント対策の整備について

数多くのハラスメントの中から、今回はカスタマーハラスメントの対応について学びました。専門家から様々な事例について基本姿勢や対応を学び、グループワークを活用して理解を深めました。カスタマーハラスメントに対して組織で防衛していく工夫について意見交換を行いました。

③介護現場のリスクについて

介護現場で起こる様々な事故について判例を交えながら学び、事故防止対策についての検討ができました。安全配慮義務や労働衛生対策など事業者の守るべき責務のあり方も学び、さらに個人情報保護法の改正について、漏えい等報告の義務化や不適正な方法による利用の禁止などを学びました。今後の参考となる情報管理のルールや取り組みなど共有ができました。

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、またはオンラインを活用し、
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



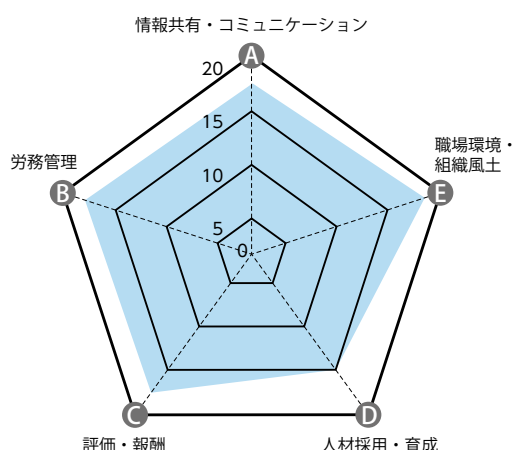
研修の学びを実務に反映させるための 効果的な流れを構築しました

事業所概要

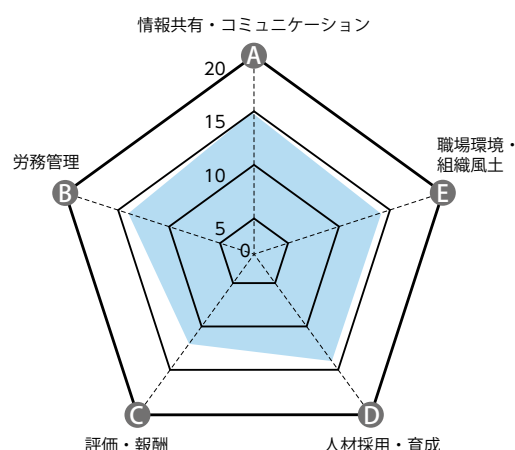
地域：県南地区
介護サービスの種類：特別養護
老人ホーム

職員数：44人（うち正職員数：31人）

【管理者】



【職員平均】



取り組みに至る背景

施設の方針に沿って、内部研修を実施しています。現職員の教育を行い、満足できる環境や離職率の低下を目指してきました。

現在、研修を実施することのみに留まってしまう部分があり、改善したいと考えています。今後の職員研修は、介護サービス提供時等の実務に、より反映される体制にし、業務に役立つ効果的な流れを確立したいと思っています。

取り組みの内容・ポイント

施設長の考えを基に、研修構造を具体化しました。例えば、介護職員処遇改善加算の算定要件に該当するように、スキルアップを目的とした新人研修・一般職研修・リーダー研修・管理職研修の受講ができる仕組みを作成しました。

また、各種研修を受講した後は、研修後の取り組みや研修成果の共有対策までを一連の流れとしました。研修後の取り組みでは、3か月間の新人研修にて実践チェックシートを活用することになりました。実践チェックシートは新人職員記入欄を設け、実践後の取り組み内容を1か月目・2か月目・3か月目に記載できるようにしました。さらに、OJT担当者記入欄を設け、実践後の面談内容と今後の取り組み対策を1か月目・2か月目・3か月目の順で記載し、研修成果の共有ができる仕組みとしました。

一般職研修・管理職研修・全体研修は、研修レポートを活用することとなりました。研修レポートは、研修で学んだことをまとめる項目を作成し、復習ができるようにしました。さらに、研修の学びの実践が宣言できる記載項目を作成しました。宣言内容は1か月間の取り組みを実施し、報告内容が記載できる仕組みとしました。

リーダー研修は、研修前後の自己評価を活用することとなりました。研修前後の自己評価は、自身の変化が確認できるように、5段階評価と指導状況が記載できる仕組みとしました。

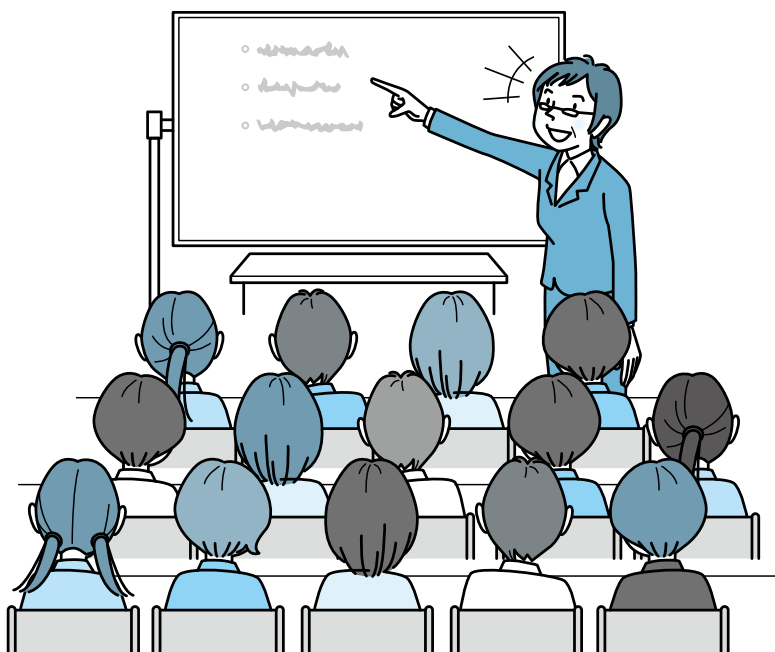
提案した雇用管理制度の導入状況と課題

研修の学びを実務に活かし、取り組み内容を報告する仕組みや、施設長が中心となり研修成果を測定する評価機会を整備することができました。

今回作成した研修体制は、施設長から作成の経緯や効果的な仕組み等、職員に説明し導入する予定となりました。遅くとも来年度から実用を予定しています。

事業主の感想

効果的な研修体制を整備する上で、どのように工夫等を行えば良いのか行き詰まっている状況でした。今回の支援を通じて研修の学びを実務に活かす対策や、成果を測定する評価機会を整備することができました。今後、研修体制の質が向上することに期待が持てました。



事例 2

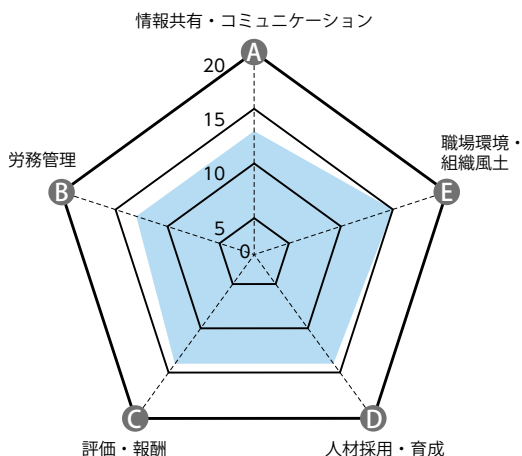
施設体制の強化を図り、職員の行動責務を整理しました

事業所概要

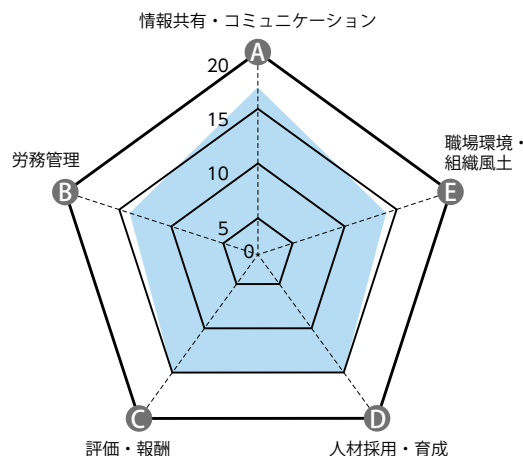
地域：県南地区
介護サービスの種類：通所介護

職員数：13人（うち正職員数：3人）

[管理者]



[職員平均]



取り組みに至る背景

令和6年度の介護保険制度の改正を視野に入れ、できる限り今年度中にコロナウイルスや災害等に関する業務継続計画や、ハラスメント対策の整備、高齢者虐待防止の推進を行っていきたく考えていました。

現在も時折、コロナウイルスに罹患する利用者や職員がいるので、早期に活用できる状態にしたいと思っています。業務継続計画・ハラスメント対策、高齢者虐待防止対策等、整備を行って、施設体制の強化を図り、職員と共有したいと考えています。

取り組みの内容・ポイント

コロナウイルスや災害等に関する業務継続計画について、事業所の方針に沿った内容で形にできることを目指しました。施設が作成した業務継続計画の内容を確認し、職員研修・訓練シミュレーション・外部への通知文書等の対策を検討して行きました。

職員研修では、職員間でBCPの読み合わせを行い、質疑応答等を踏まえ理解を深めていく内容を追加しました。訓練シミュレーションは、利用者役・職員役・外部ケアマネ役・家族役等、役ごとのセリフを示した台本を用意して、流れの確認をしていくことを提案しました。台本を活用した訓練が、訓練のスムーズ性と振り返りの機会を確保する等、職員の対応力の向上につながることを共有しました。外部への通知文書は、あらかじめ「日常の予防啓発内容が記載されたもの・コロナウイルスの罹患状況を周知するもの・対応や対処の進捗状況を周知するもの・終息を周知するもの」等のひな形を作成し、迅速な対応を目指しました。

災害発生時は、事業所の近隣から通勤する職員を優先する等、迅速な応援体制が構築できるように対策しました。

ハラスメント防止に関する指針については、「パワーハラスメント」、「セクシャルハラスメント」、「マタニティハラスメント」、「カスタマーハラスメント」を主な項目としました。職員の解釈を統一させる各種ハラスメントの定義や、事例を含めた内容を設定し、各種ハラスメントが発生した場合に適切な判断や対応ができるように、判断基準と対応方法も設定しました。作成には、厚生労働省の「職場におけるハラスメント関連指針」や栃木県の「職員によるハラスメント撲滅のための基本方針」等を活用しました。

虐待・身体拘束防止に関する指針については、基本方針を定め、委員会の業務内容を整理しました。高齢者虐待の定義や発生要因を設定し、高齢者虐待が発生した場合に備え、具体的な対策もあわせて設定しました。厚生労働省の「身体拘束ゼロへの手引き」や栃木県の「高齢者虐待防止マニュアル2010」等を参考にしました。

整備したものについては、職員が容易に活用できる等の配慮を視野に入れています。

提案した雇用管理制度の導入状況と課題

施設の方針を基に、業務継続計画や指針等の整備を済ませることができました。厚生労働省や栃木県等の参考資料を活用したことから、管理者と雇用管理改善サポーター間でスムーズな検討を行うことができました。その結果、内容の質の向上を目指した話し合いの時間を多く設けることができました。

今後は、コロナウイルス・自然災害時における業務継続計画及びハラスメント・虐待や身体拘束防止に関する指針を職場に設置し、いつでも閲覧ができるように対策する必要があります。また、定期的に職員研修等を開催し、業務継続計画や指針等の理解を深めることができるように、計画的な取り組みと評価ができる体制を構築する必要があります。

事業主の感想

コロナウイルスや、自然災害時における業務継続計画を整備するための支援を受けることができて助かりました。また、虐待・身体拘束防止やハラスメント防止に関する指針の整備も支援をいただき、助かりました。管理者の立場から一人で悩んでいる状況でしたが、形になって本当に良かったと思っています。



事例 3

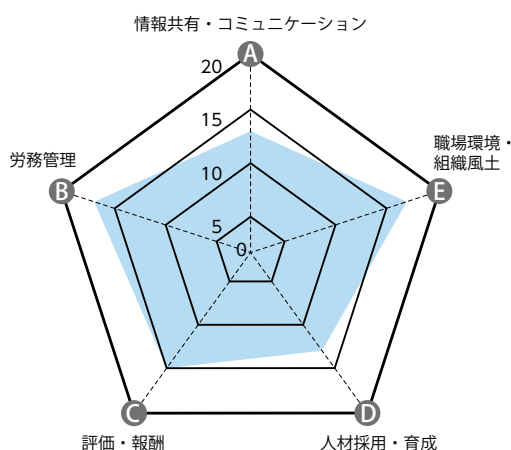
昇給する仕組みを整備し、 処遇改善ⅢからⅡへの移行を進めました

事業所概要

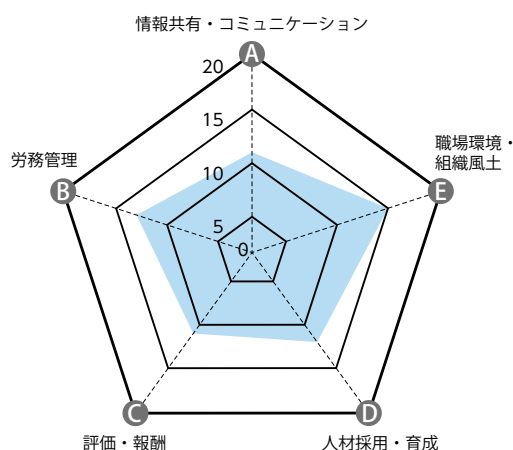
地域：県央地区
介護サービスの種類：訪問介護

職員数：21人（うち正職員数：0人）

[管理者]



[職員平均]



取り組みに至る背景

訪問介護事業所で、20名ほどのヘルパーと経理担当が職員として所属しています。代表者も現場で働いており、処遇改善への取り組みを進めたいと思いつつも、その時間がとれない状況でした。

代表者は、処遇改善を行うことにより、職員の採用や定着につなげたいという意識をお持ちです。現在、介護職員処遇改善加算Ⅲを取得していますが、可能であればⅡへの移行をしたいと考えています。

取り組みの内容・ポイント

介護職員処遇改善加算Ⅱへの移行については、まずキャリアパス条件と職場環境等要件を確認し、移行の可能性を検討する必要があります。職場環境要件については、6区分それぞれ1つ以上取り組んでいる必要があります。区分ごとに確認したところ、この要件は満たしていると確認ができました。

キャリアパス条件のうち、研修の実施は既に行われていました。移行に必要なキャリアパス要件は「職位等に応じた任用要件と賃金体系の整備、もしくは経験や資格等に応じて昇給する仕組みづくり」です。今回は新たな制度をつくるというよりは、今ある制度や手当等を整備し、表にまとめて明文化することにしました。

提案した雇用管理制度の導入状況と課題

介護職員待遇改善加算ⅢからⅡへ移行するにあたり、「経験や資格等に応じて昇給する仕組み」について整備を行いました。これを機に将来に向けた制度づくりをすることもご提案しましたが、今考えることは難しい状況と判断し、今回は現状に合わせて作成することにしました。

既に取り組んでいる制度として、バースデイ手当を支給していること、健康相談がいつでもできるようにしていることがあげられます。職員面談等の特別な場は設けていませんが、普段からの声かけをすることでコミュニケーションが図られています。

事業主の感想

待遇改善について、専門家の意見をうかがえる機会がほとんどありませんでしたので、相談ができて助かりました。待遇改善を行うことにより、職員の採用や定着につなげたいと思いながら、なかなか一人では整備ができませんでした。後押しをしてもらい、進めていくことができました。相談ができて気持ちも楽になりました。



事例 4

育児休業取得の整備をしました

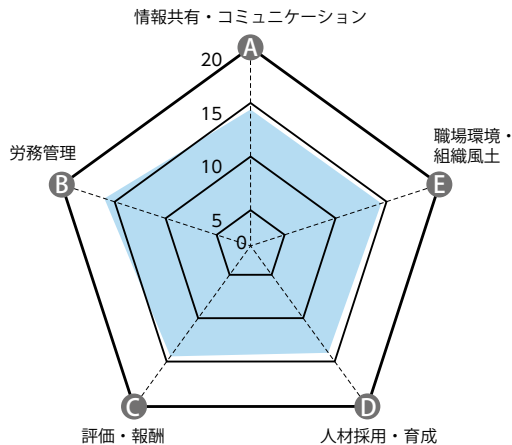
事業所概要

地域：県央地区

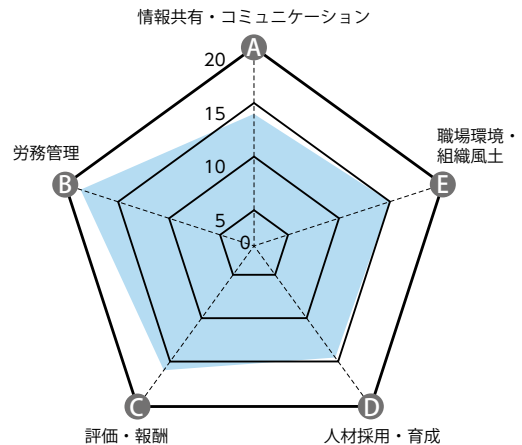
介護サービスの種類：地域密着型通所介護

職員数：9人（うち正職員数：3人）

[管理者]



[職員平均]



取り組みに至る背景

事業開始から1年以上経過し、スタッフにはより良い職場環境で働いてもらいたいとの思いを持っています。規則や制度の整備、運用への取り組みを進めています。

2023年に育児休業を取得する可能性がある男性スタッフがいるため、育児休業に関する環境整備を進めていくことになりました。

取り組みの内容・ポイント

現行の育児介護休業規則は、今年度の法改正に対応していないため、今年度の法改正に対応したひな形を用意し、そのひな形を基に規則内容を整備していきました。併せて、規則内に規定されている書式のひな形・必要な協定書も整備を進め、新規則・書式・協定書を作成することとしました。

また、育児休業を取得する可能性がある男性スタッフに対しては、施設長より「育児休業説明リーフレット（男性用）」・「育児休業フロー（男性用）」を使用して説明を行い、育児休業取得の意思確認を行いました。

提案した雇用管理制度の導入状況と課題

育児介護休業規則の整備を進め、労働局へ届出を行いました。併せて、一般事業主行動計画、36協定についても整備を進めて届出を行いました。

男性職員の育児休業取得の期間も決まり、出産予定日の1週間ほど前から3か月間の予定となりました。携わっている業務の都合上、育児休業中も月に2～3日程度短時間の勤務の可能性を残しました。育児休業中の代替要員も検討しており、いい人がいれば積極的に採用したいと考えています。作成した育休復帰支援プランに沿って、スムーズな育児休業の取得と復職のサポートを行っていきたいと思っています。

育児休業取得に関する助成金の申請を考えており、制度の理解と申請の流れなどを確認しました。両立支援等助成金（育児休業等支援コース（育休取得時））について検討をしています。

事業主の感想

育児休業に関する環境整備を進めることができ良かったです。策定においては、日常業務に追われ、自事業所に合わせた修正をできない状況がありました。支援していただいた時間の中で、アドバイスをいただき、理解を深めた中で進めることができました。ありがとうございました。



雇用管理改善企画委員会 委員 (敬称略) (順不同)

栃木介護福祉士専門学校 校長	絹木 憲司
一般社団法人栃木県介護福祉士会 副会長	齋藤 和孝
こらぼ経営労務支援センター 代表 特定社会保険労務士 中小企業診断士	田中 義博
ワズハピネス社会保険労務士事務所 代表 特定社会保険労務士 産業カウンセラー	奥田 照幸

雇用管理改善サポーター (敬称略) (順不同)

一般社団法人栃木県介護福祉士会 副会長 齋藤 和孝	
こらぼ経営労務支援センター 代表 特定社会保険労務士 中小企業診断士	田中 義博
株式会社歳事記 代表取締役 中小企業診断士	小高 記美子
あずま中小企業診断士事務所 代表 中小企業診断士	東 健司
ワズハピネス社会保険労務士事務所 代表 特定社会保険労務士 産業カウンセラー	奥田 照幸
大根田労務経営管理事務所 代表 社会保険労務士 医療労務コンサルタント	大根田 博章
社会保険労務士法人アミック人事サポート 代表社員 社会保険労務士	高橋 友恵
吉野社会保険労務士事務所 所長 社会保険労務士	吉野 美奈子

あ と が き

公益財団法人介護労働安定センターの業務運営に関しまして、平素より多大なご協力とご理解を賜り深謝申し上げます。

介護労働安定センター栃木支部では、栃木労働局委託事業「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」を進め、令和4年度「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」を作成することができました。改めまして感謝申し上げます。具体的な事例となっておりますのでぜひとも事例検討等にご活用をしていただければ幸いです。

介護人材確保には、介護事業所や介護施設で職員がやりがいを持ち生き生きと働ける「魅力ある職場づくり」が利用者様へも好影響をもたらす相乗効果が生まれます。そのためにはまず介護現場の職員への適切な評価・処遇制度・賃金体系・研修制度等々の改善・構築が急務であり、業務管理・組織管理等の整備推進が必須です。

今年度、コロナ禍の中にもかかわらず栃木県内のたくさんの事業所・施設等と関わらせていただき、特に地域ネットワーク・コミュニティ・経験交流会では、数多くのご意見ご感想を交わしていただきました。また、構成事業所様との相談も延期をしたりオンライン支援に切り替えていただいたりと臨機応変なご対応をしていただきました。

本事業実施にあたり、個別相談や集団相談にご協力をいただきました栃木県内の各事業所・施設の皆様、雇用管理改善サポーターの皆様、雇用管理改善企画委員の皆様、ご講演・ご講義をいただきました皆様、そして栃木労働局の方々に厚く御礼申し上げます。

介護労働安定センター栃木支部といたしましても、引き続き雇用管理改善はもとより介護事業の発展に尽力してまいります。なお一層のご指導、ご支援を賜りますようお願いを申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター
栃木支部長 荒川 喜昭

令和4年度 栃木労働局委託事業
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 栃木支部
〒320-0026 栃木県宇都宮市馬場通り4-3-7 馬場通り四丁目ビル5階
TEL 028-643-6445 FAX 028-643-6448

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

◎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 栃木労働局委託事業
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
栃木支部