

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

おたふく法人・事業所の雇用管理の状況をチェックして、改善のためのアクションプランを作成しましょう。

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、業務、マネジメントに関する情報は、関係している。	4	3	2	1
② 事業所内の関係者、関係機関との関係は良好である。	4	3	2	1
③ 経営、業務、マネジメントに関する情報は、関係している。	4	3	2	1
④ 経営、業務、マネジメントに関する情報は、関係している。	4	3	2	1
⑤ 経営、業務、マネジメントに関する情報は、関係している。	4	3	2	1

B 労務管理

① 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
② 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
③ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
④ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
⑤ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1

C 評価・報酬

① 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
② 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
③ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
④ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
⑤ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1

D 人材採用・育成

① 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
② 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
③ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
④ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
⑤ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1

E 職場環境・組織風土

① 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
② 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
③ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
④ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1
⑤ 労働者の健康と安全に関する情報は、関係している。	4	3	2	1

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5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66.3%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、兵庫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
兵庫支部長 川嶋昭徳

※1 介護労働安定センター 令和4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

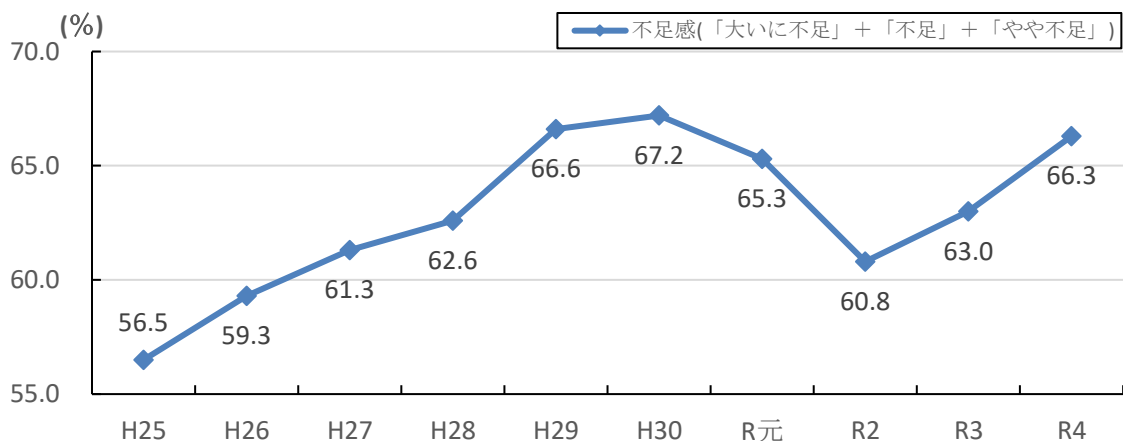
はじめに	01
1. 介護労働の現状	03
(1) 介護人材の不足	03
(2) 介護人材の確保	04
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業	06
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況	06
介護の雇用管理改善CHECK& ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	07
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築	08
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	08
3. 取り組み事例紹介	09
各事業所の取り組み内容	10
事例① 開所間もなく、まだ利用者がいない状態からの事業所体制作りのサポート及び BCP（業務継続計画）の策定支援	10
事例② より良い職場環境を作る為、労務管理、福利厚生を見直し、改定実施！ 処遇改善加算の取得要件、明確な研修計画作り、BCPの策定も行う	12
事例③ 東京にある本社から分離独立し、単独事業所としてあらたなスタートを切った 定期巡回、随時対応型、夜間対応型訪問介護事業所の運営支援	16
事例④ 長らく見直しがされていなかった各種マニュアル、諸規定を、施設長の交代を 期して不足する条項も追記しながら現行法規とも準拠させながら改定したい	18
事例⑤ 法定研修の進め方及びBCPの策定	20
雇用管理改善企画委員会 委員	21
巻末資料	

介護労働の現状

(1) 介護人材の不足

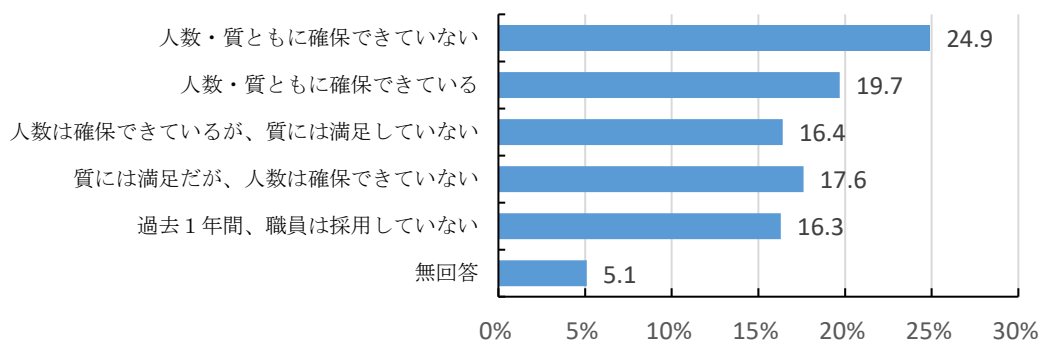
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査※1では、令和4年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.4%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の66.3%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査※2においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.1%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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24.9%、「人数・質ともに確保できている」が19.7% 「人数は確保できているが、質には満足していない」が16.4%、「質には満足だが、人数は確保できていない」が17.6%です。また、「過去1年間、職員は採用していない」が16.3%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。

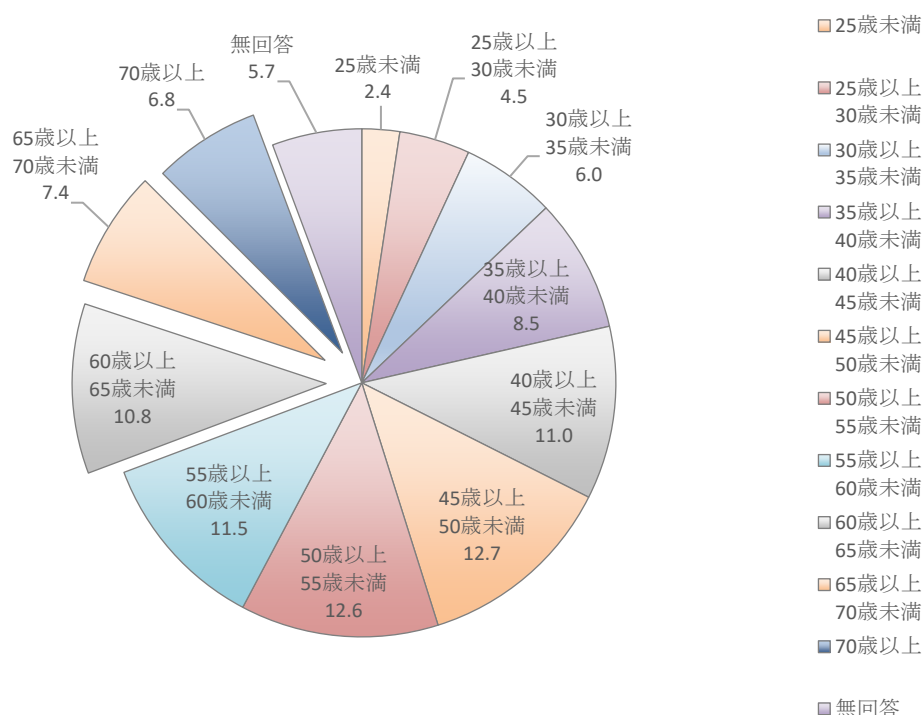
ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

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。

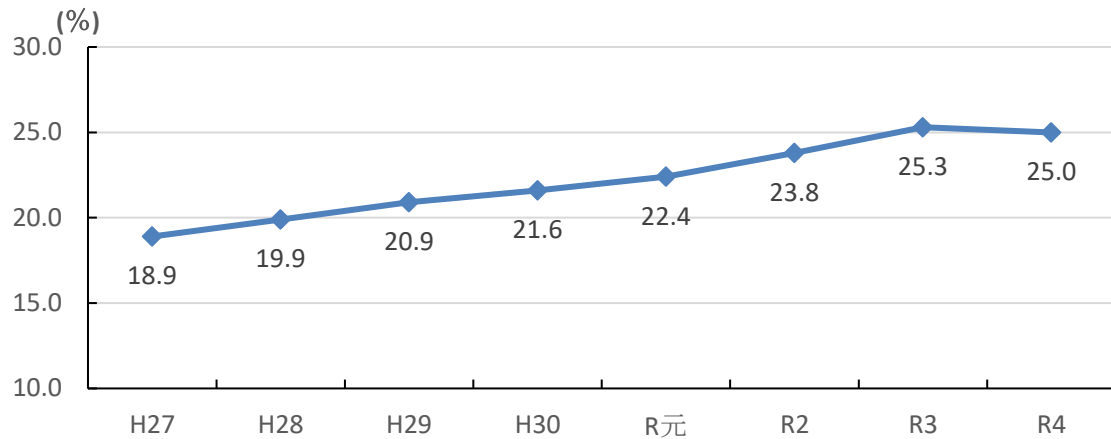
なお、当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査では、図表3のとおり、65歳以上の介護労働者の割合は14.2%で、60歳以上65歳未満と合わせると25.0%と全体の2割を超えることがわかりました。（図表4）

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4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4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

兵庫労働局委託事業「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。

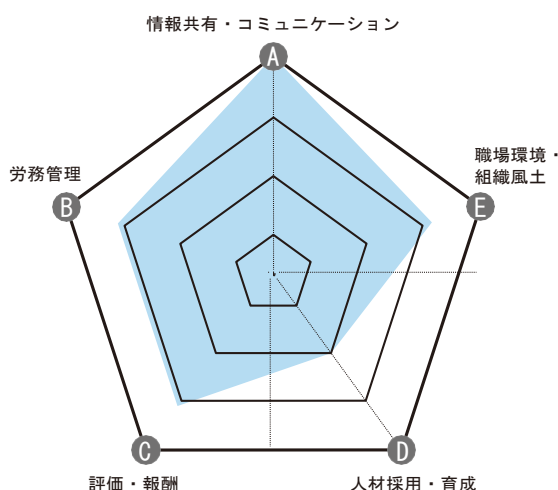
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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。

兵庫県では、20の事業所が4～5事業所に分かれ、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の効果

5つの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介護職員処遇改善加算・特定処遇改善加算の取得について

令和元年10月から新たに「特定処遇改善加算」の算定も開始され、今後取得を目指していく意義と継続していく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。

②人材確保等支援助成金の活用について

雇用管理改善の取り組みを図るときに、助成金を活用することで、経営的負担を軽減しながら取り組むことができます。助成金を上手に活用して雇用管理改善に取り組んだ事例を専門家から受けながら、グループワークを通して申請方法や活用方法等について学びました。

③職場のコミュニケーションの向上への取り組み

事業所同士でグループワークを行ったところ、職員の離職要因として、職場の人間関係以外にも、職場の悩みを1人で抱え込んでしまい、精神的に追い詰められてしまうケースや職員の私生活での悩みで離職してしまう意見がありました。こうした状況を改善するために、定期的な職員へのヒアリング、相談窓口の設置、リーダー研修の実施、管理職と施設長との定期的な面談」が出されました。

④感染症への対応について

感染症の利用者等への対応により、一時的に人員基準を満たすことができない等も想定されます。その場合、介護報酬、人員、施設・設備及び運営基準などについて柔軟な取り扱いを可能としているため、行政団体からの通知文書を確認するように説明しました。また、コロナ禍も2類から5類に移行した状況の中での、介護職員の心や身体の健康・職場環境について意見交換を行いました。

⑤BCP（業務継続計画）

令和6年3月31日までに策定が義務付けとなる「自然災害」、「感染症」に関するBCP（業務継続計画）については各事業所とも関心が高く、どのように策定を進めるか活発な意見が出されました。

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
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

開所間もなく、まだ利用者がいない状態からの事業所体制作りのサポート及びBCP（業務継続計画）の策定支援

事業所概要

地域：尼崎市

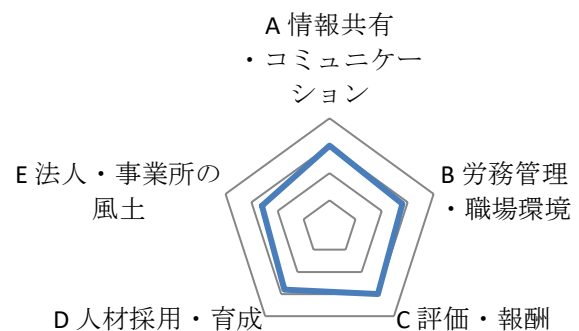
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和5年5月

従業員数：4人（うち正社員数：0人）

併設サービス：、

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

令和5年5月に開所した個人経営の事業所である。

新規利用者もない段階からのサポートとなる。

サービス提供責任者はある程度の現場経験があるものの、
経営者でもある管理者は全く経験がない。

訪問介護事業所を運営するために必須で整備しなければならない帳票類や書類についても理解・認識が十分でない状況である。

これから、訪問介護事業所として運営し、業務を継続していくための、種々の事柄についてサポートを希望された。



取り組み内容

運営上、必要な帳票類及び書類の見本を提示し、それぞれの連関性を示す。

ケアプランの目標期間と訪問介護計画書の期間、並びにそのサービス内容の整合性の重要性を説明し、それぞれの書類の重要性並びに、作成時期についても教示。

最低限必要な各種マニュアル・諸規定の整備の方法。

法定研修、一般研修の内容を例示しその完全実施のための年間研修計画立案の方法。

また来年度から策定が義務化されるBCPの策定支援についてはセンター作成のツールを利用して説明し、作成の支援をおこなう。

取り組みのポイント

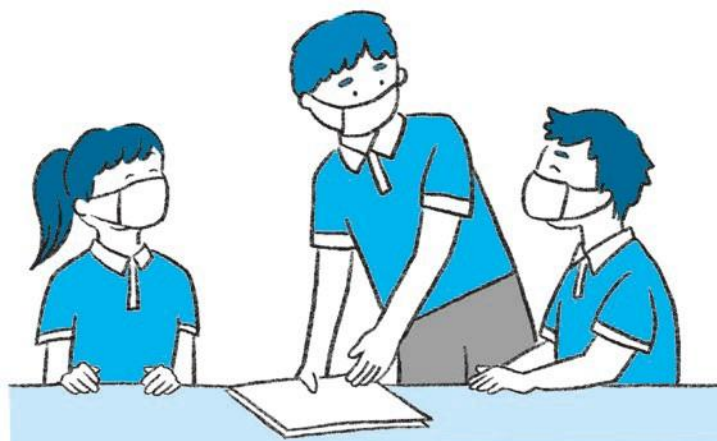
開所間もなく、また実績等もない状態でのサポートであったので、極力他の事業所で運営上、よく起こりうるトラブル等の事例も紹介しながらのサポートとなった。

BCPの策定については、介護事業所としてなぜBCPの策定が重要なのか、また策定したBCPは策定する事が目的ではなく、実際に災害が起こった時に、職員全員が協力して最短で事業の再開、継続をするために情報の共有をするために必要な物である事を説明し理解を求めた。

取り組み後の感想

開所間もなくで、また実績もない状態からサポートをしてもらったので、これまでに経験した事柄との対比はできなかったが、他事業所の事例等も教えてもらい、今後事業を運営していく上で参考になり大きな励みともなった。また今後起こりうる問題についても、その解決方法の糸口を見つけるヒントとして大いに参考になった。

BCPの策定は、自らの身を守ると共に利用者の身も守らなければならないという他の産業とは違う介護事業所の社会的使命も学ばせてもらった。



事例

2

より良い職場環境を作る為、労務管理、福利厚生を見直し、改定実施！

処遇改善加算の取得要件、明確な研修計画作り、BCPの策定も行う

事業所概要

地域：神戸市

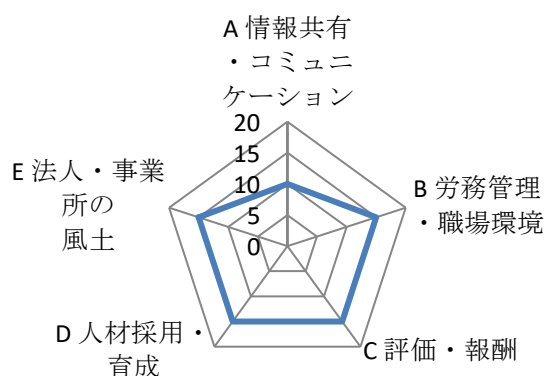
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和2年4月

従業員数：28人（うち正社員数：3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

開設して3年余りの事業所である。令和4年度に労働基準監督署の巡回指導があり、不備であった時間外・休日届等の規定改定を求められた。一応、管理者は指摘のあった改定は済ませ、時間外・休日に関する協定届の提出を終えた。その他労務管理に関する事柄や就業規則、雇用契約書、労働者名簿、賃金台帳などの整備も必要と考えられた。この「雇用管理改善推進事業」を知り、この事業を利用して改善を推進しようと考えた。その他研修計画、BCPの策定についても合わせてサポートの依頼があった。



取り組み内容

安定センターの「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」とサポーターの社労士が準備した資料を基に種々の労務管理に関する事柄を事例を交えながら説明し理解を求めた。

処遇改善加算の取得要件についてもサポートした。

また、実際に介護事業所を運営されている別のサポーターには研修計画の立て方・進め方、BCPの策定をサポートしてもらった。

取り組みのポイント

小規模事業所にありがちな、法令改正をはじめ様々な情報収集力の欠如を事例、資料を提示しながらサポートし、不足、改定が必要な項目は修正を促した。

また、社労士と介護事業所を運営している2人のサポーターにお願いし、よりわかりやすくサポートの実施を行い管理者の理解を促した。

具体的には、社労士のサポーターには年次有給休暇、時間外・休日労働、雇用契約書、退職金制度、病気見舞金・慶弔金、賃金台帳、役員向け保険、処遇改善加算等の要件・維持管理方法について説明してもらった。

介護事業所を運営しているサポーターにはまずBCPの策定については、策定が目的ではなく、実効性の高いBCPとするために職員全員に共有化してもらい、その主旨である迅速な業務復旧、継続に寄与できるものである事を説明してもらい理解してもらった。その上でBCPの具体的な策定についてサポーターの運営する事業所で策定したものを参考事例として事業所の特性に合わせたものを策定できる事を目指した。

取り組み後の感想

実際に、社労士のサポーターに就業規則をはじめとする諸規定、契約書等をチェックしてもらい、内容に不備・不足がある点、現行法令に準拠していない項目等について丁寧に説明してもらったので、わかりやすかった。また、ややもすると我流、思い込みで処理していた内容についても改めるきっかけにすることが出来た。

BCPの策定については、その策定することが目的ではなく、職員一同が内容を共有する事で、実際に感染症の発生や自然災害が起こった時にいかに効果的、迅速に業務を復旧、継続出来るための物である事がよく理解できた。そのためには、日ごろ職員が種々検討し訓練、研修を実施する事が重要なことであると痛感した。



事例

3

東京にある本社から分離独立し、単独事業所としてあらたなスタートを切った定期巡回、随時対応型、夜間対応型訪問介護看護事業所の運営支援

事業所概要

地域：西宮市

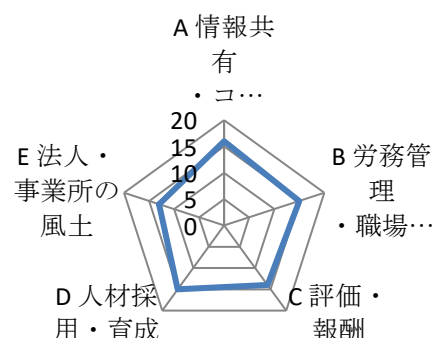
介護サービスの種類：定期巡回・随時対応型、
訪問介護看護
夜間対応型訪問介護

事業開始年月：令和2年12月（分離独立令和5年8月）

従業員数：14人（うち正社員数：11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

東京に本社がある会社の1事業所として設立され約3年になるが、今年8月に兵庫事業所として分離独立することになった。

今までは、東京本社主導の下で事業運営、事務処理、研修計画が実施されていた。

今回、分離独立するにあたり継承できる規定などは継続し、新たに独立した事業所として必要な諸規定の作成、事務処理の方法、研修計画の立て方等を支援してほしい。

取り組み内容

行政への独立した事業所としての指定等に関する変更届け出はすでに完了しているので、独立した事業所として今後実施の必要がある項目、事務処理の方法を教示した。

また、これまで本社主導で実施してきた職員に対する研修については、その年間研修計画の作成及び一般研修、法定研修の内容と全員参加の研修の進め方についても説明した。

B C Pの策定については、事業所の特性を確認し、職員全員が内容を共有し迅速な事業継続再開を目指すことが重要ポイントである事を説明し理解を求めた。



取り組みのポイント

8月に本社より分離独立し、これまでは一事業所として運営してきた管理者が、今後は一つの独立した法人として全ての面で管理運営して行かねばならず、手探り状態であった。

日常業務においても優先順位をつけて効率よく遂行するためには、まず管理者の不安を払拭する事が重要と考えた。

停滞する事無く事業を継続して行く事は必要不可欠な必須条件である事を念頭に置いてサポートを進めた。

B C Pの策定については、策定する事が目的ではなく職員全員が内容を共有、理解し事業再開、継続を速やかに行う為に必要な物である事を理解してもらったうえでサポートを進めた。

取り組み後の感想

分離独立してまだ間もない為、年間を通じての業務内容の理解は十分とは言えないが、今回のサポートのお陰でポイントは理解できた様に思います。今後は業務遂行する中で発生する様々な問題に対しても今回のサポートを思い返し対応してゆける自信となりました。

B C Pの策定については、作る事が目的ではなく策定したB C Pの内容を職員全員が共有化する事が大切で、今後さまざまな状況変化にも対応出来る様に随時改定や実地訓練等を実施しながら、実際の災害発生時にはいかに有効活用し停滞する事なく迅速に事業継続ができる為に必要であると認識を新たにすることが出来ました。



事例

4

長らく見直しがされてなかった各種マニュアル、諸規定を施設長交代を期して、不足する条項も追記し現行法規とも準拠させながら改定したい！

事業所概要

地域：尼崎市

介護サービスの種類：特別養護老人ホーム

事業開始年月：平成元年 7 月

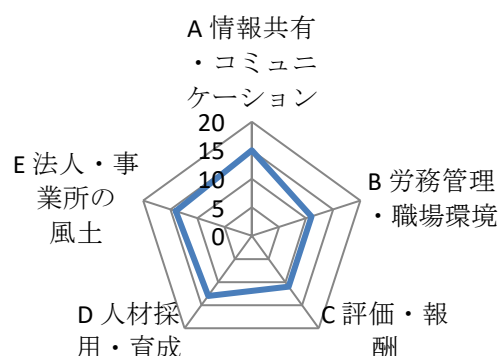
従業員数：91人（うち正社員数：56人）

併設サービス：通所介護

短期入所生活介護

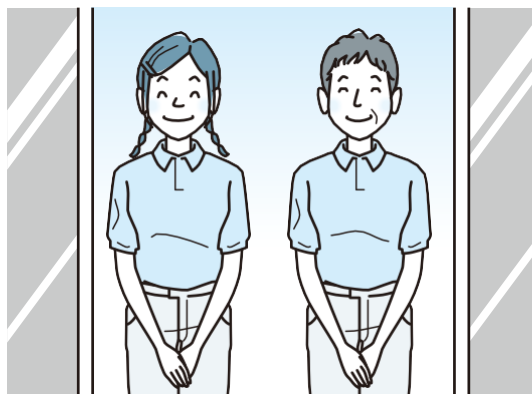
認知症対応型共同生活介護

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

今まで施設長に全決定権がある運営方針で、長らく運営されてきた。
施設長の交代を期して、運営規定をはじめ各種マニュアル、諸規定の見直し改定を実施する事になった。
改定にあたっては今まで見直しが行われていなかった為、現行法規との整合性を確認し、不足する内容についても、サポーターの先生にチェックしてもらい追加・修正したい。



取り組み内容

まず現状の「看取り介護マニュアル」、「看取りに関する指針」を基に利用者・家族に対しての確認書類が現状と合わないものになっている為、サポーターによる見本の例示、アドバイスを受けて改定を実施。
施設運営の要となる「運営規定」の改定を実施した。
それに準拠させながら諸規定、契約書・重要事項説明書については、現行法規等に照らし合わせて項目の追加、修正を行った。

取り組みのポイント

長らく見直し、改定がされていなかった事もありそれぞれの書類間の整合性、関連性、記載内容の不備、不十分、不明瞭な項目が散見されていた。

今回見直す事により改善された内容を職員全員に対しても、打ち合わせ、研修等で具体的に説明を行い、習熟化を図る必要がある。

大幅に見直された項目も多々あるので、新旧入り乱れることなく正しく利用者に接する必要がある。



取り組み後の感想



施設長の交代のタイミングで、以前から改定の必要性を強く感じていた運営規定をはじめとする諸規定、各種マニュアル、利用者との契約書、重要事項説明書等が改定する事に着手出来た。

サポーターの先生に具体的にアドバイス並びに参考として見本等の例示も受けながら改定作業を進める事ができた。

お陰様で、職員も納得のゆく物が作成出来たと感謝します。今後は、これが有効に機能出来る様に研修、打ち合わせ等で職員一同に習熟してもらい運用してゆく必要があると思っています。

事例

5

法定研修の進め方及びBCPの策定

事業所概要

地域：伊丹市

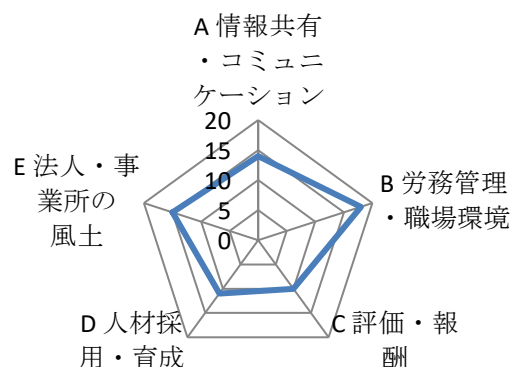
介護サービスの種類：サービス付き高齢者向け住宅

事業開始年月：平成25年8月

従業員数：12人（うち正社員数：2人）

併設サービス：地域密着型通所介護
訪問介護

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

管理者は、昨年から経営を引き継ぎサ高住、訪問介護、通所介護を運営している。
管理者は、職員に対して現在実施している研修が十分機能していない事を危惧している。
どうすれば確実に全員参加で実施できるのか、研修計画の立て方も含めサポートしてほしい。
現状を確認すると、研修を外部講師なども招いて実施してはいるが、要件である全員参加、参加確認をとることも無く、有効に実施されている状況でなかった。
また、会社の経営理念が十分職員に浸透しておらず、その結果個人の目標管理もあいまいな状況にある。
令和6年3月末までに策定が義務付けとなるBCPが出来ていない。

取り組み内容

現状確認すると、これまで実施した研修の中には法定研修に該当する物も含まれているので研修タイトルを明確にし研修資料を作成し、研修参加者には必ず参加の証として参加報告書を提出させるようにする。
参加報告書は単なる報告書の形式ではなく、管理者が参加者を評価できる様式として評価欄を加える。
年間研修計画を立てるにあたっては、必須の法定研修を軸にその他職員が希望する内容を織り込んで作成する。



BCPの策定については、はじめは厚労省版を使用して管理者が作成を進めようとしたがうまく作成が出来なかった。安定センターの策定ツールを利用してサポーターに説明してもらいながら事業所の特性を加味しながら作成することになった。

取り組みのポイント

会社の経営理念、方針を職員に周知させ、それを踏まえて個人目標を立てる事を推奨。研修計画を作成するにあたっては、必須の法定研修とその他の研修に区分明確にして作成する事を教示。

特に法定研修は全員参加が原則なので、非常勤職員、夜勤専従職員が参加出来る方法のアドバイスをを行った。

BCPの策定については、サポーターが安定センターの策定ツールを用いて事業所の状況を確認しながら実効性のあるBCP策定を目指した。

取り組み後の感想

昨年より前任の経営者から経営を引き継ぎ、日々試行錯誤しながら事業所運営を実施してきたが、果たして正しく運営できているのか不安であった。

今回サポートを受け、経営理念・方針を確認、見直しし、職員に対しても改めて提示し個人目標を立ててもらい見通しがついたので、組織としてまとまる目途ができた。

研修計画を立て、特に法定研修については確実に全職員が参加できるものにする必要がある事も理解できた。

BCPについては、策定する事が目的ではなく、自然災害、感染症が発生した時に全職員がBCPの内容を共有しておくことで、それぞれが役割分担していかに早く業務の継続・再開に結びつけるために必要である事も理解できた。



雇用管理改善企画委員会 委員

大阪大学大学院	特任准教授	山口 宰（委員長）
クオリテライフ株式会社	取締役副社長	島田 令子
クオリテライフ株式会社	介護・就労事業統括責任者	岡本 圭左
ハタ経営労務サービス	代表者	畑 英樹
兵庫県社会福祉士会	理事	薄木 公平

あ と が き

令和5年5月に新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけが5類感染症になりましたが、介護事業所の皆様方におかれましては、感染防止対策の継続や物価高騰等により、日々ご苦労されていることと存じます。

このような中、多くの介護事業所においては、働きやすく働きがいのある魅力ある職場づくりに取り組んでおられます。令和5年度の本事業は、これらの取組を行う20事業所を対象に雇用管理改善に関する相談を実施しました。

相談では、事業所の担当者様に雇用管理改善サポーターが寄り添い、現状の把握、課題の整理を行い、課題解決に向けた雇用管理制度の導入について提案させていただきました。

令和4年度介護労働実態調査みると介護事業所様の介護人材確保に向けた雇用管理改善の取組により介護職員の離職率（2職種）は、この項目の調査を開始した平成17年度の20.2%から14.4%と改善が進み、離職率が10%未満の事業所の割合は50.7%となっています。しかしながら、一方で離職率が30%を超える事業所も17.4%となっています。

本書には、本事業の概要に加え、参加事業所様が取り組まれた実践的な雇用管理制度の導入事例等を掲載しております。また、当センターのホームページには本事業を実施した他の都道府県の事例についても掲載しております。

魅力ある職場づくりに取り組もうとお考えの介護事業所の皆様方には、是非、これらをご覧ください、活用していただければ幸甚に存じます。

最後になりますが、本事業にご参加いただいた介護事業所の皆様や、事業の実施にあたり様々なご助言を賜りました雇用管理改善企画委員の皆様、雇用管理改善サポーターの皆様には改めて心より感謝申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター
兵庫支部長 川嶋昭徳

令和5年度 兵庫労働局委託事業
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 兵庫支部
〒651-0084 兵庫県神戸市中央区磯辺通2丁目2-10 one knot trades BLD 8F
TEL 078-242-5321 FAX 078-242-5322

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