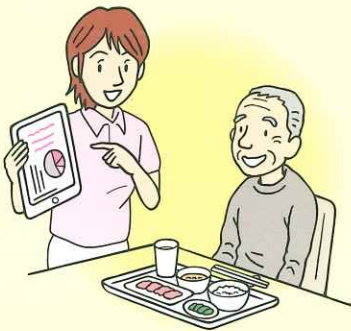


介護事業所の
「魅力ある職場づくり」のための
**雇用管理改善への
取り組み**



介護の雇用管理改善 CHECK&ACTION 25

[illegible]

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、和歌山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、勉強会などをおと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
和歌山支部長 久世裕一

※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 キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）導入によりパートタイマーの定着を目指す！	10
事例② 処遇改善加算を取得して、働きやすい職場づくりを目指す！	12
事例③ ワークライフバランスに配慮した働き方改革！	14
事例④ 助成金を活用し、働きやすい職場環境の構築！	16
事例⑤ 正社員化で長く働いてもらう職場づくりを目指す！	18
雇用管理改善企画委員会 委員	20
巻末資料	21

介護労働の現状

(1) 介護人材の不足

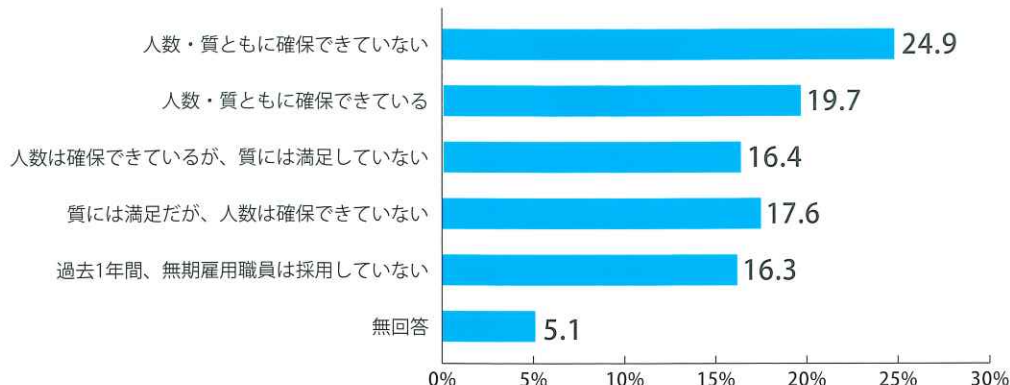
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査^{*1}では、令和4年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.4%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の66.3%に上っていますが、平成30年度以降は低下しています。また、介護労働者を対象に実施した調査^{*2}においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.1%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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。

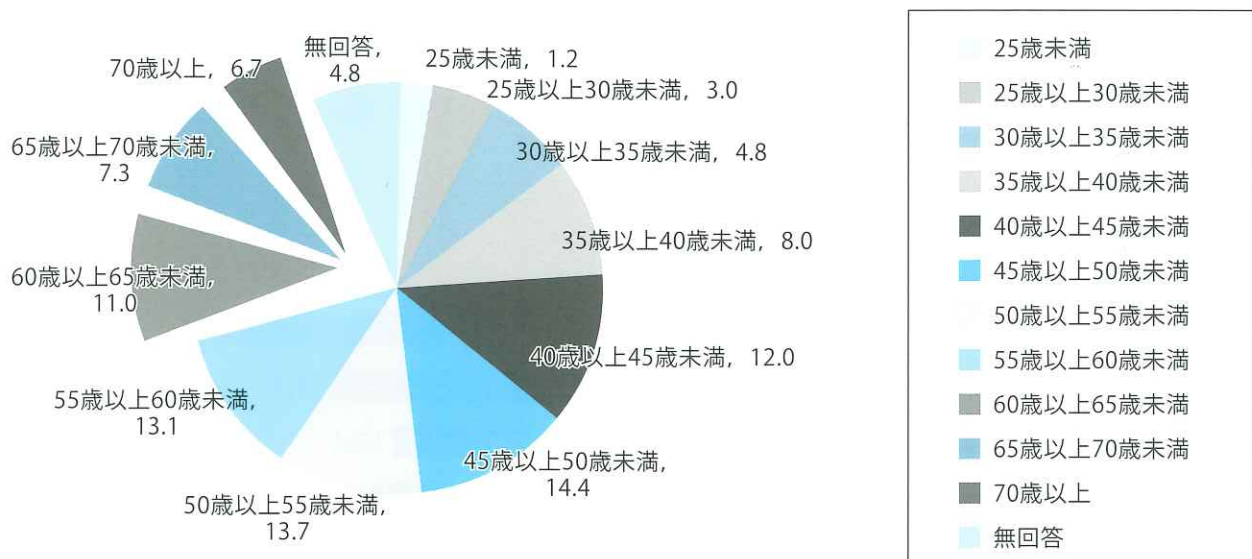
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

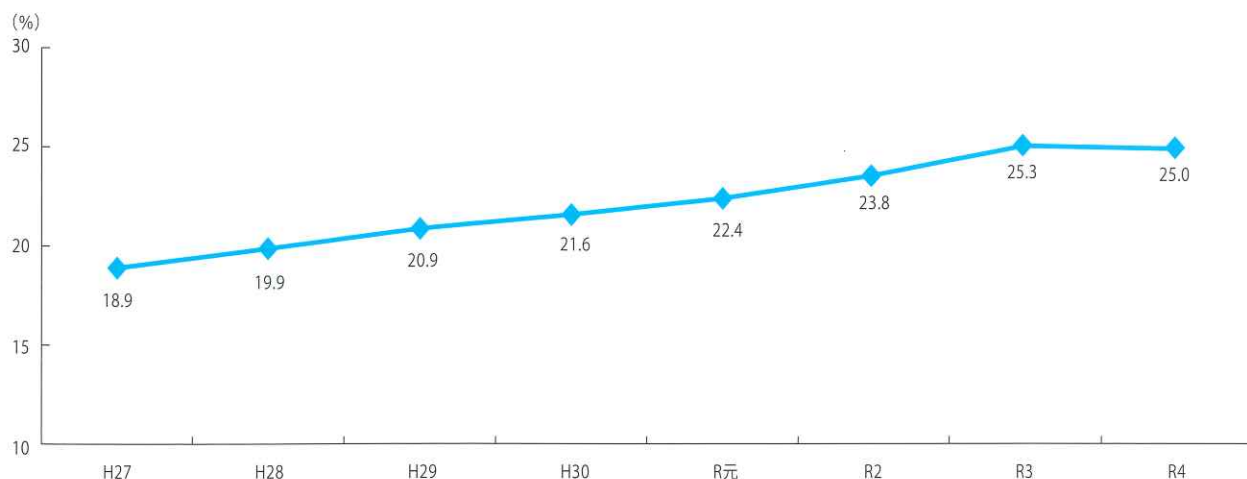
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

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14.0%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。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

和歌山労働局委託事業「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。

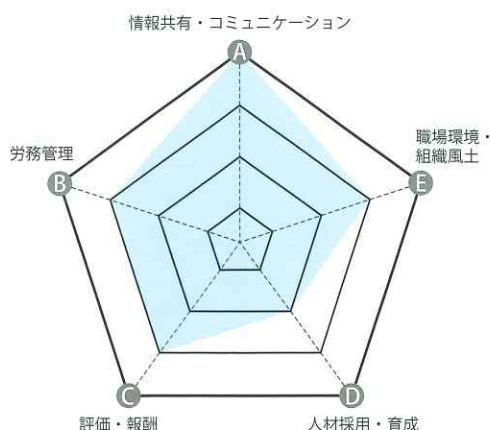
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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 自主性を尊重し、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とおして、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。

和歌山県では、20事業所が7と13事業所に分かれ、2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

2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助成金を活用した人材育成制度の構築について

事業所同士でグループワークを行ったところ、職員の技能や立場に沿ったカリキュラムで研修が行えていないことが多いことが分かりました。助成金の活用方法について専門家から説明が行われ、事業所の状況にあった人材育成制度の構築に取り組みました。

④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。

⑤新型コロナウイルス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、コロナ禍の状況の中での、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。

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

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース） 導入によりパートタイマーの定着を目指す！

事業所概要

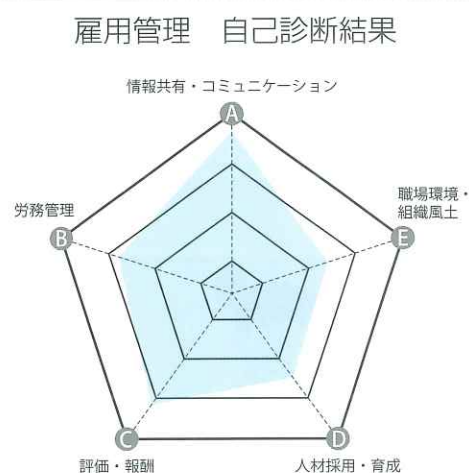
地域：伊都郡

介護サービスの種類：通所介護

事業開始年月：令和4年1月

従業員数：9人（うち正社員：1人）

併設サービス：



取り組みに至る背景

育児・介護休業規程が最新でないの見直しを検討している。また、最低賃金引き上げが人件費を圧迫しているため、何かいい方策がないか探していたところ、助成金があることを知ったが、専門家にお願いしようと思っていたところ、介護労働安定センターの無料相談があることを知り、お願いした。



取り組み内容

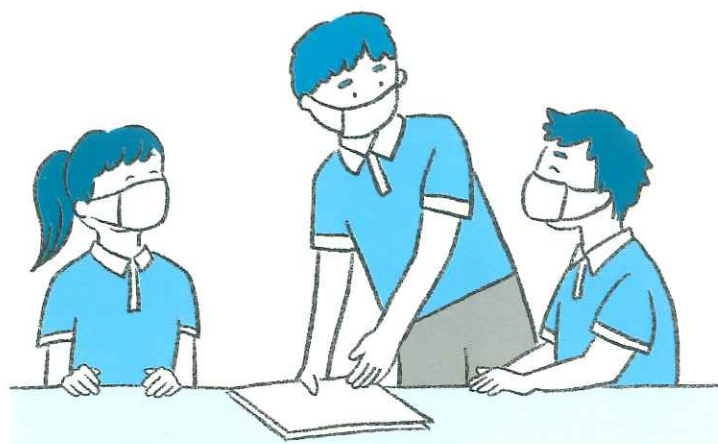
パートタイマーの基本給の賃金規定等を3%以上増額改定する。まず、キャリアアップ計画書の作成をし、職員代表者に説明して署名を頂きハローワークに提出した。賃金一覧表を新たに作成→賃金規定等改定日（賃金規定等の増額を適用した日）がキャリアアップ計画期間内か確認する。申請書類として、キャリアアップ助成金支給申請書・賃金規定等改定コース内訳・支給要件確認申立書・支払方法・受取人住所届等記載漏れがないかチェックした。

取り組みのポイント

キャリアアップ助成金・賃金規定等改定コースの導入あたって、計画書の作成・就業規則・賃金規程の変更が必要となる。賃金・賞与の比重が正社員に偏っていたが、導入することによりパートタイマーの昇給にも貢献できる。

取り組み後の感想

事業主からは、キャリアアップ助成金・賃金規定等改定コースの導入によりパートタイマーの昇給ができて良かった。サポーターからは、キャリアアップ助成金・賃金規定等改定コースが3年間申請できるので助成金活用を継続的に続けパートタイマーの賃金アップと定着につなげていただきたいと思います。



事例 2

処遇改善加算を取得して、働きやすい職場づくりを目指す！

事業所概要

地域：紀の川市

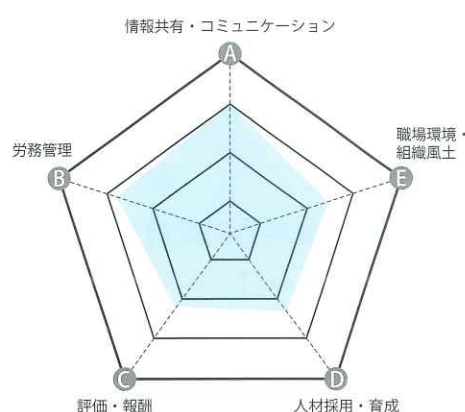
介護サービスの種類：就労継続支援B型事業所

事業開始年月：令和4年7月

従業員数：4人（うち正社員：3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

事業を開始して間もないが、処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ加算を取得したいと考えていた。自分ではよと思って、就業規則等も見直さなければならぬので厚生労働省のモデル就業規則を参考に作成していたところ、介護労働安定センターの無料相談があることを知り、雇用管理改善サポーターによる支援をお願いした。

取り組み内容

キャリアパス要件Ⅲが求めている内容、①職位、職責又は職務内容等に応じた任用要件を定める。②職位、職責・職務内容等に応じた賃金体系を定める。③昇格基準を事業所の実態に合わせて構築した。また就業規則、賃金規程もキャリアパス基準表を構築するにあたり、講習会等の研修計画やスキルアップ研修のカリキュラムも併せて作成した。



取り組みのポイント

処遇改善加算取得するにあたり、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金の申請を念頭に進めた。それと正規職員とパート職員など雇用形態の異なる職員については、賃金規程や評価方法が異なるので、事業所の実態に応じた仕組みづくりが必要となります。

取り組み後の感想

事業主からは、事業を開始したばかりで、収入安定の見込が立てられない状況であるが、処遇改善加算を活用し、給与のアップや賞与を支給することができて良かった。職員のモチベーションアップにもつながったと思うが、まだ1年間の収益が不明なので十分な給与を出せていない。次年度は、職員に満足度の高い給与を支給できるよう利用者を増やしていきたいと思います。サポーターからは、処遇改善加算・特定処遇改善加算・ベースアップ加算を取得したが、サービス管理提供責任者には、処遇改善加算を原資とすることができないため、他の職員と比較したバランスの良い給与・賞与額を支給するために事業所からの持ち出しが発生しているため、利用者を増やすなど収益を上げることが必要と思われる。



事例 3

ワークライフバランスに配慮した 働き方改革！

事業所概要

地域：御坊市

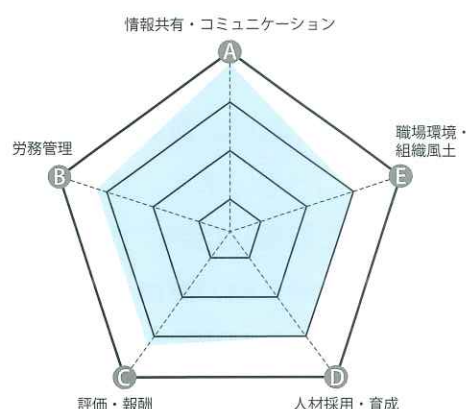
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和3年9月

従業員数：8人（うち正社員：1人）

併設サービス：居宅介護支援

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

当事業所は開所してまだ2年あまりで現在管理者以下8名により訪問介護事業を行っている。開所後職員の定着率が悪く求人募集にも苦勞しており利用者数も伸び悩んでいる。また、最低賃金の2年連続の引き上げ幅が大きかったことから人件費の高騰により経営状況も苦しい状況である。また、利用者の方々に満足のいく介護を行うためにはどうしても職員の労働時間数が増加するが、その場合「年収の壁」が避けて通れない問題であり、このような状況から事業所としては活用できる助成金は今後も活用していきたいと思っていた。介護労働安定センターの無料相談があることを知り助成金のサポートと雇用管理改善の支援をお願いした。

取り組み内容

キャリアアップ助成金の中の「正社員化コース」と今年10月から「年収の壁対策」としての「社会保険適用時処遇改善コース」については、両助成金を同時に活用することのメリットの説明を行うと同時にどちらも過去6か月以上の雇用保険の加入者が対象であることの説明を行った。併用については、同時の取り組みを行うことができず。初めに「社会保険適用時処遇改善コース」の取り組みを



行った後に「正社員化コース」に該当すれば可能であることの説明を行った。それと、フレックスタイム制と1か月変形労働時間制の導入と「ワークライフバランス」に配慮した働き方改革の支援を行った。

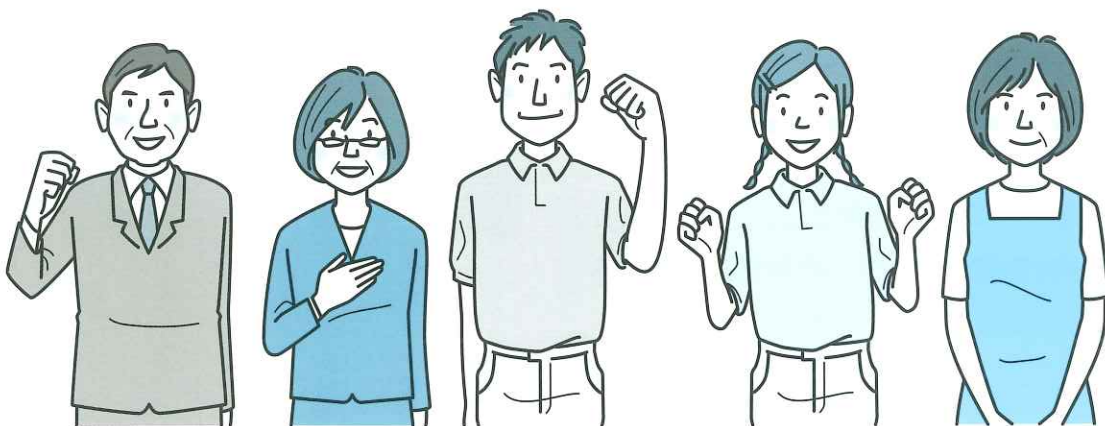


取り組みのポイント

助成金の交付申請、交付決定等については、就業規則（賃金規定含む）などの労務関係書類のより一層の整備と完備が必須である。清算期間1か月のフレックスタイム制の導入により柔軟な働き方改革により職と家庭の両立が図られた。

取り組み後の感想

事業主からは、「ワークライフバランス」と「魅力ある職場づくり」により一層邁進し介護職員の職場の定着化を図ることと新たな人材確保に努めたい。また、職員についても支援サポーターの訪問により、今後もより良い職場づくりに励んでいきたい。サポーターからは、訪問介護事業所としても職員は若く支援提案も積極的に取り入れる意識も高く、事業主も事業運営にあたって柔軟性が大であり今後とも地域に根差した介護事業所として益々の発展が大いに期待される。



事例 4

助成金を活用し、 働きやすい職場環境の構築！

事業所概要

地域：東牟婁郡

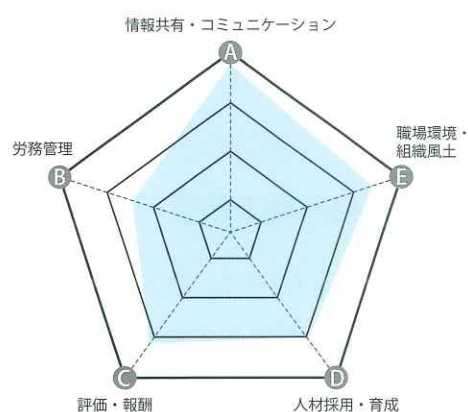
介護サービスの種類：有料老人ホーム

事業開始年月：令和4年9月

従業員数：21人（うち正社員：10人）

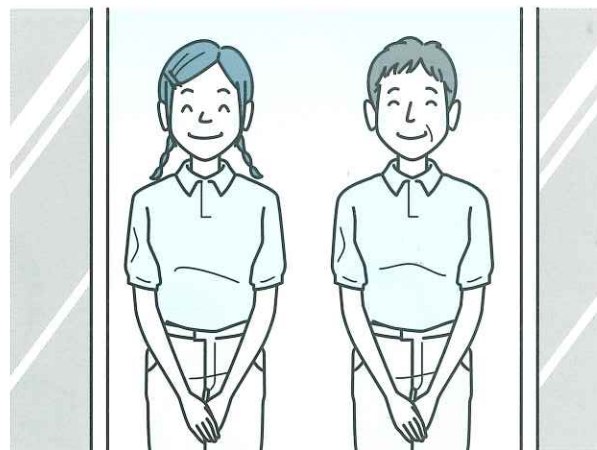
併設サービス：訪問介護、通所介護

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

当事業所は、助成金の申請を考えているが、助成金についての知識は詳しくなく、事業所に合った助成金を探していた。65歳超雇用推進助成金高齢者無期雇用転換コース、特定求職者雇用開発助成金、業務改善助成金等を申請したいと思っているが、どのようにしたらよいか思案していたところ、地域ネットワーク・コミュニティ啓発セミナーに参加し、介護労働安定センターの無料相談があることを知り、お願いした。



取り組み内容

65歳超雇用推進助成金高齢者無期雇用転換コースについて、就業規則に記載する必要のある条文（無期転換の条文）の作成と、高齢者雇用管理措置等のその他の条文について

説明を行った。特定求職者雇用開発助成金の対象者の雇用契約について説明を行い、また、業務改善助成金の仕組み、どのような条件で助成金をもらえるか、どのような条件を作るか、助成の金額、どのような機器の購入に役立てるか等の説明を行った。業務改善助成金について、介護車両の購入を検討していて、合い見積もりの必要性や見積もりの有効期限や就業規則の変更点、変更箇所、就業規則の届け出方法等について説明を行った。

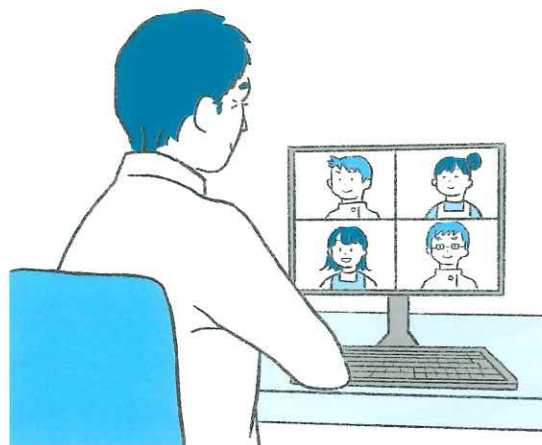


取り組みのポイント

- ①助成金申請のための就業規則の改正
- ②65歳超雇用推進助成金の内容に沿った就業規則の改正
- ③業務改善助成金のための就業規則改正

取り組み後の感想

業務改善助成金により福祉車両が購入でき、業務改善に役立っている。サポーターからは、職員さんの働きやすい環境づくりに努力している。そのために助成金の導入も積極的に行っている。また、同一労働同一賃金、Wワークについても説明を行い、理解してもらえた。



事例 5

正社員化で長く働いてもらう 職場づくりを目指す！

事業所概要

地域：海南省

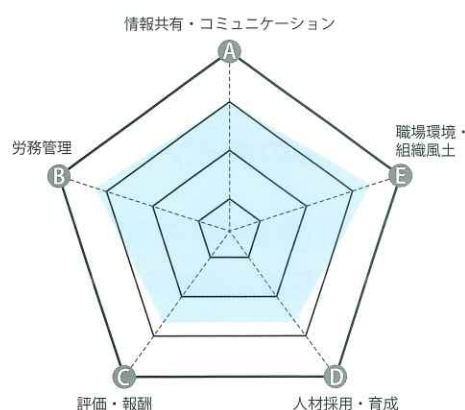
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和5年2月

従業員数：3人（うち正社員：1人）

併設サービス：障害福祉サービス

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

当事業所は、新しい会社で処遇改善加算を申請するためにキャリアパスの規程は作成しているが、就業規則が整備不足で、様々な法改正に対応が遅れており、そのために各種助



成金等の申請ができない状態であった。今後新入社員が入社する予定であり、大事に育てて将来は正職員になって欲しいが、キャリアアップする計画書や規程がなく、どうしたらよいか困っていたところ、介護労働安定センターの無料相談があることを知り、専門家の支援でこの機会に作成しておきたいと考えた。また、雇用保険に該当する職員ができたが、雇用保険の手続きができておらず、今後も新しい職員を採用したいと思うので、早急に雇用保険を設立したい。

取り組み内容

まず、就業規則のひな形を用意し、そこに事業所に合うように落とし込み作成した。新

しい職員が入る予定なのでキャリアアップ助成金の計画書を作成して来年の春以降に正社員化を図った時に対応できるようにした。また雇用保険の設立について説明し、帳票類の作成の仕方、労働保険料が労災だけでしたので、雇用保険も加えて労働保険料の申告の仕方を説明。資格取得届等も必要なので取得届の作成や労働者名簿の作成も行った。

取り組みのポイント

就業規則を新規作成して、労務管理をしやすくし、処遇改善加算、キャリアアップ助成金、人材開発支援助成金を利用できるようにした。

取り組み後の感想

就業規則と給与規程を作成することができて良かったし、労務管理の中で考えなければならぬ解釈がしやすくなった。処遇改善加算等の申請ができて良かった。近い将来、他の助成金等も申請できるように支援していただければありがたいです。サポーターからは、小規模な事業所ですが、規模よりも障害福祉サービス事業に取り組み、中身の良さを目指してもらいたい。処遇改善加算等以外の申請がないが、今後取れるように支援していきたい。



雇用管理改善企画委員会 委員

学校法人和歌山キリスト教青年会 和歌山YMCA国際福祉専門学校 校長

加志 勉

一般社団法人和歌山県作業療法士会 会長

川 雅弘

和歌山県介護福祉士会 会長

下垣内 雅巳 (社会福祉士 介護福祉士)

小栗国際労務事務所 所長

小栗知子 (特定社会保険労務士・和歌山県社会保険労務士会 会長)

公益財団法人 介護労働安定センター 和歌山支部長

久世裕一

あとがき

介護労働安定センター和歌山支部は、介護労働に関する総合的支援機関として介護労働に対する様々な支援事業を実施してきましたが、この度、和歌山労働局の委託事業として「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、介護業界全体で、魅力ある職場づくりへの底上げを図り、雇用管理改善の推進による介護人材の確保を図ることを目的に支援をさせていただきました。

ここに、約1年間にわたる本事業をパンフレットとして取りまとめました。今年度は、20事業所を2カ所に区別し地域ネットワーク・コミュニティを構築し相談支援を行い、その中から5事業所の好事例を紹介いたしました。

尚、本事業では先に説明いたしました事業主自ら職場を診断できる「介護の雇用管理改善CHECK&ACTION25」のほか、介護事業所の事業主や管理者の方々のための「雇用管理の改善のための業務推進マニュアル」も参考書として使用しております。これらは当センターでご案内しておりますので、よろしければ雇用管理改善を行う際、用途に合わせてご活用ください。

最後に、本パンフレット作成にあたっては、個別相談支援並びに集団相談支援にご協力いただいた各事業所の方々に、厚くお礼申し上げます。

併せて本事業を遂行するに当たり様々な助言をいただいた雇用管理改善企画委員会の皆様、また介護事業所への相談支援を行っていただいた雇用管理改善サポーターの方々へ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
和歌山支部長 久世裕一

令和5年度和歌山労働局委託事業 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 和歌山支部

〒640-8317 和歌山市北出島1丁目5番46号(和歌山県労働センター3階)

TEL073-436-9160 FAX073-436-9170

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

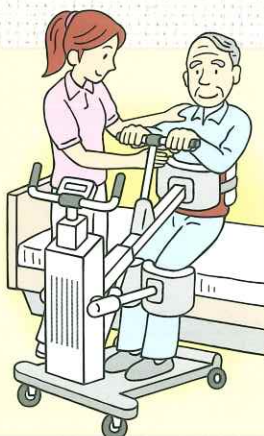
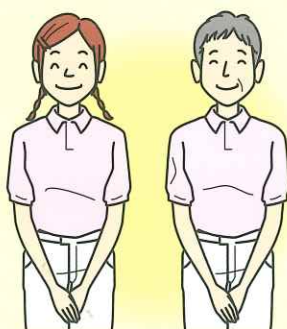
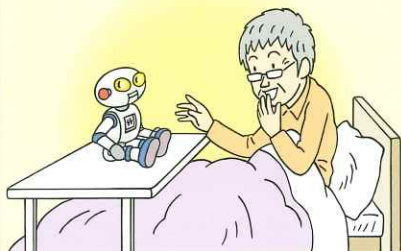
厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei.html>

◎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5年度 和歌山労働局委託事業
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 和歌山支部