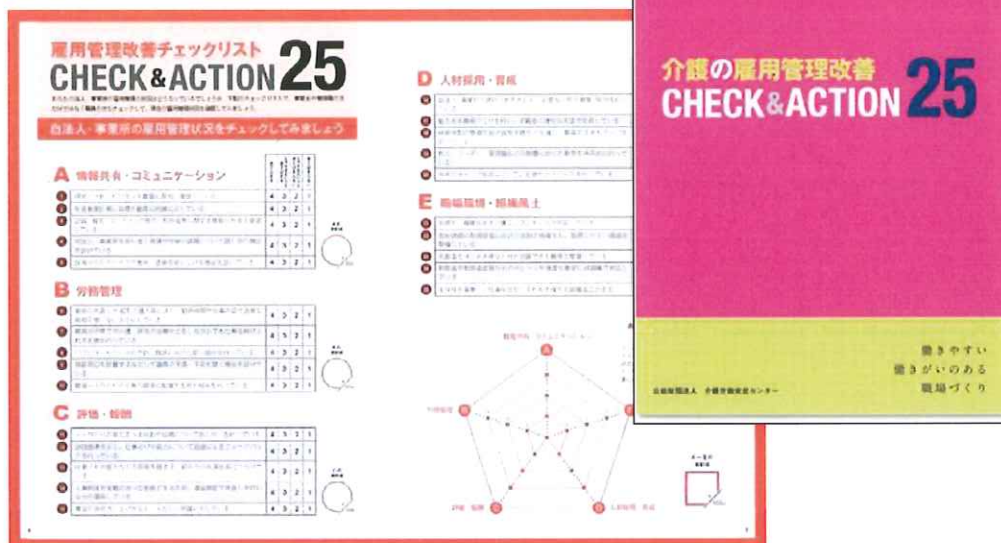


「魅力ある職場づくり」のための
**雇用管理改善への
取り組み**



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。



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、徳島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
徳島支部長 島田正史

※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

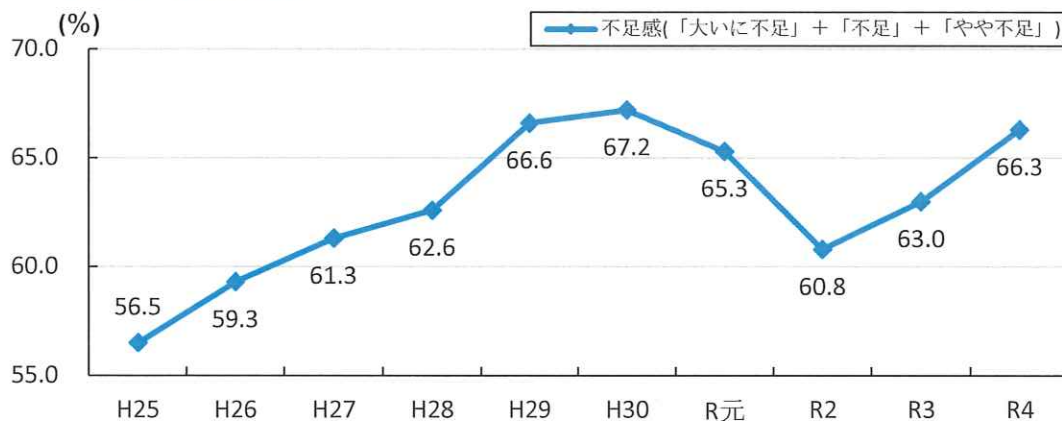
はじめに.....	01
1. 介護労働の現状.....	03
(1) 介護人材の不足.....	03
(2) 介護人材の確保.....	04
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業.....	06
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況.....	06
介護の雇用管理改善CHECK& ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	07
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築.....	08
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	08
3. 取り組み事例紹介.....	09
各事業所の取り組み内容.....	10
事例① 人事評価制度・キャラパスの導入で、中長期的な職責や処遇を示すことができました！	10
事例② 人手不足解消に向けて、求人票を見直し、採用者が増えた！	12
事例③ 労務管理研修（就業規則の権利・義務）で、業務改善につながりました！	14
事例④ あいまいであった再雇用規程の整備で、就業規則の見直しが行われた！	16
事例⑤ 人材定着の取り組みで働きやすい職場に！	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

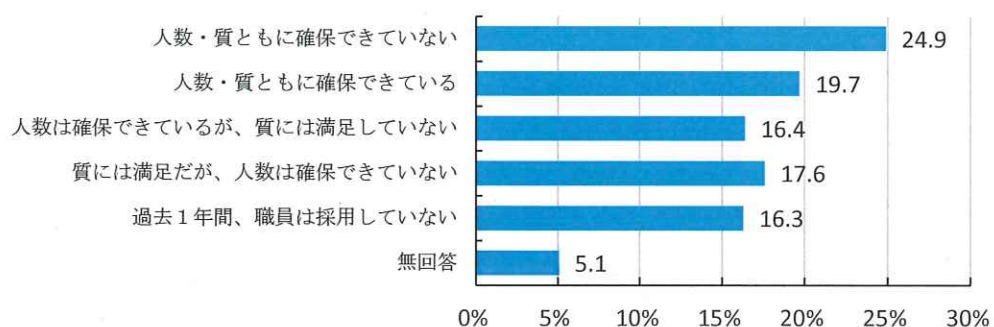
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査※1では、令和4年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.4%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の66.3%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査※2においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.1%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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。

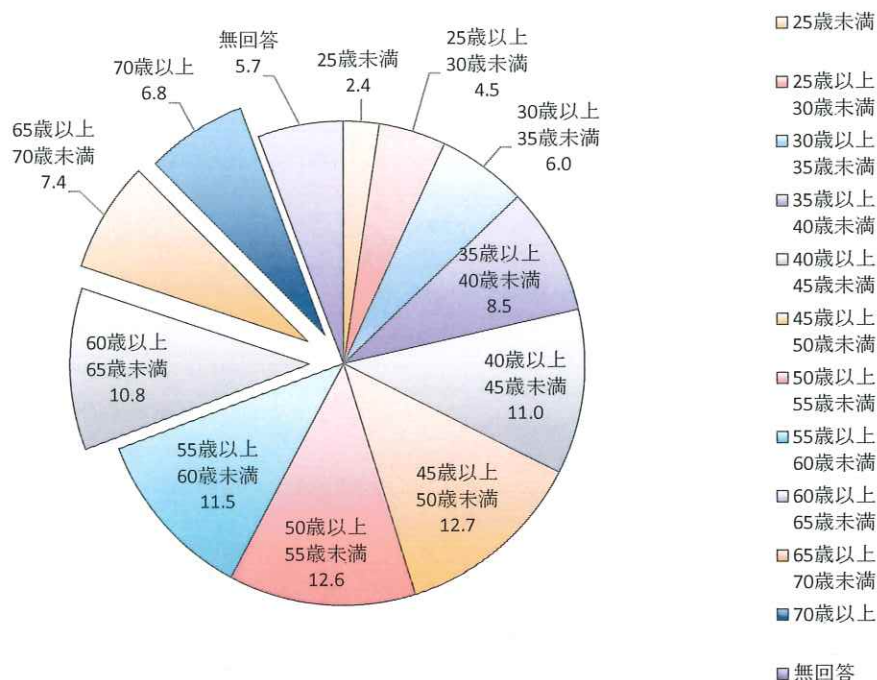
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

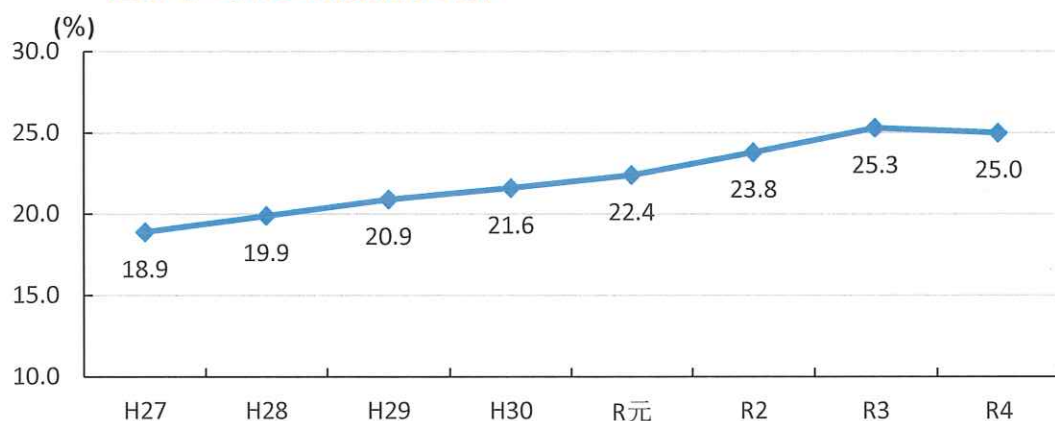
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

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

徳島労働局委託事業「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。

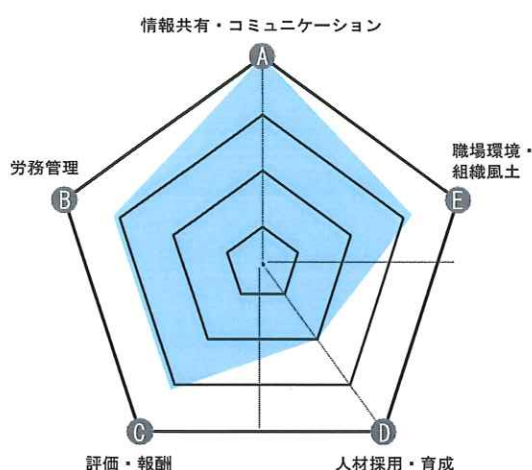
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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。

徳島県では、14の事業所が3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

3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

人事評価制度・キャリアパス制度の導入で
中長期的な職責や処遇を示すことができました！

事業所概要

地域：藍住町

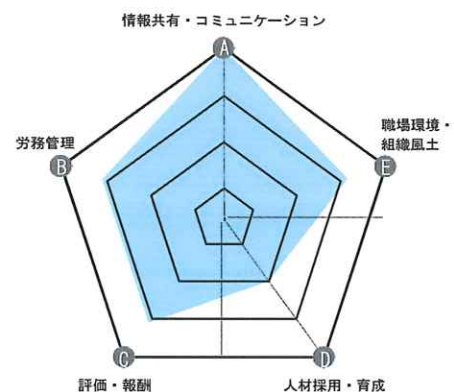
介護サービスの種類：有料老人ホーム

事業開始年月：平成30年9月

従業員数：21人（うち正社員数：7人）

併設サービス：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

以前から人事考課の導入を考えていました。人事評価制度や役職がないため、組織内での上下関係やキャリアの見通しが不明瞭であり、キャリアパス制度を導入することにより、これからの介護職員のキャリア形成や人材定着を目指すことは重要だと考えました。

また、助成金の活用についても、職員のキャリアアップにつながります。



取り組み内容

作成例通りのキャリアパスを作成するのではなく、事業所の現状に合わせることに、将来的な組織づくりを見据えたキャリアパスを作成するようアドバイスをした。また、キャリアパスは一度作成しても事業所や職員の状況に応じて変更可能であることを説明した。助成金の活用で研修 人材開発支援助成金、非正規から正社員への キャリアアップ助成金（正社員コース）の説明も行いました。

取り組みのポイント

ゼロから作成するのは難しいので、いくつかの作成例を例示して、事業所に合ったキャリアパスを作成するよう提案した。作成後再度、確認しアドバイスを行いました。

キャリアパスを導入することで、中長期的な職責や処遇を職員に示すことができるため、職員のモチベーションつながります。

取り組み後の感想

キャリアパスを作成することで、職員一人一人に求められていることや、役職が上がることで給与や職責がどのように変わっていくかが可視化されたので職員の意思統一を図るうえで役立ったと思います。



事例

2

人手不足解消に向けて、求人票を見直し 採用者が増えた！

事業所概要

地域：板野町

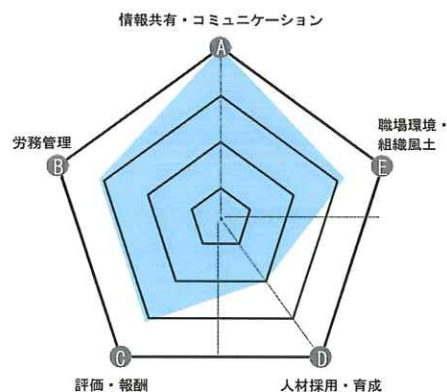
障害サービスの種類：障害者生活介護施設

事業開始年月：平成21年10月

従業員数：32人（うち正社員数：13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

ハローワークに求人を出しているが、応募者が少ない、入職しても障害者施設での仕事が特宥なため、すぐに辞めてしまう。3日持ってくればという現状。求人票の内容を確認。障害者施設で対、人との関わりの仕事であるため、有期雇用（正社員外）での求人を出しているの、応募者が少ないのではないかと、求人票見直しを提案しました。



取り組み内容

人手不足解消に向けての対応として、正社員外での記載を思い切って正社員で、その上で可能であればパート（休み、時間）相談可の求人を勧めました。給与・昇給・賞与の額についても、細かく確認して増額を行い、退職金加入状況等も訂正を行いました。定年の記載については、現行が「定年制なし」と誤って記載されていたので、「定年制65歳 再雇用制度70歳」に変更しました。正規職員への登用制度を積極的に行っているの、「キャリアアップ助成金（正社員コース）の内容と事前準備の説明を行いました。

取り組みのポイント

求職者のニーズは多様なため、ハローワーク求人票、以前のまま更新を行うのではなく、見直しが必要です。必ずと言っていいくらいホームページは閲覧しますので求人情報を常に更新して新しい情報を発信していただきたいと思います。福祉分野だけでなく、看護、保育、建設、運輸など多くの業種が人手不足です。事業所側も意識を変えての対応が必要になります。初任給の引き上げ、休日数を増やすなどを勧めています。

取り組み後の感想

正社員で求人を出したところ、男性からの応募があり、採用が決定。パートでの時間休みの相談も増えました。また、「高校生のための就職面接相談会」に参加し、新規学卒者も採用が決まった。法人が気づかない視点でのアドバイスを受けることができて、発想の転換をすることができました。



事例

3

労務管理研修（就業規則の権利、義務）で 業務改善につながりました！

事業所概要

地域：上板町

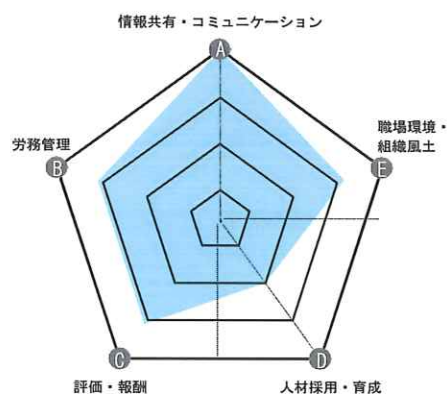
障害サービスの種類：就労継続支援B型

事業開始年月：令和3年7月

従業員数：7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

毎月、社内研修会を開催していますが、合同開催による開催時間の制約や様々な雇用形態の従業員がおり一堂に会することができない状況でした。そういった状況も少なからず影響を与えているかもしれないが、従業員の学ぶことに対しての意識に疑問符が生じています。また、障害福祉以外の分野から入職してきた従業員の割合が高いことから、専門知識はもちろんですが、仕事をするうえでの基本的なルールを学ぶ機会を提供しなければならないと感じました。

取り組み内容

仕事をするうえでは、労使ともに就業規則や労働条件を遵守することが求められます。ただ、就業規則や労働条件の重要性を理解されている従業員が多くないことから、研修会を開催することにし、管理者が危惧されている業務遂行時の留意点も盛り込むことにしました。



同時に専門知識を高めるために、人材開発支援助成金の活用について助言、その際、職業能力開発推進者の専任及び職業能力開発計画の策定が必要であり必要性等についても助言しました。

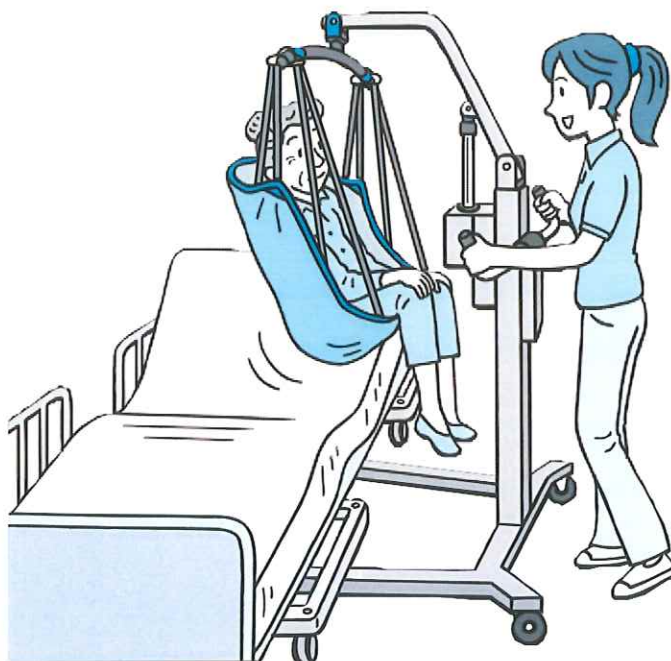
取り組みのポイント

研修会を実施するにあたり、全職員が参加できる日時を調整し設定することにしました。内容は、働く上で関連する法令や就業規則等の基礎知識、就業規則の権利・義務の関係、働き方改革に結び付けて、PDCAサイクルや属人化から標準化といった業務改善につながる内容も盛り込みました。



取り組み後の感想

研修を受けて、管理者及び従業員の意識変化が見られ、人間関係を含めて職場環境の好循環を期待したいです。ただ、研修会等の支援も継続的に実施していかなければ意識の定着につながりにくい。引き続き従業員の成長に向けた支援を行い、より働きやすい職場環境に向けて取り組んでいただきたいと思います。



事例

4

あいまいであった再雇用規程の整備で 就業規則の見直しができた！

事業所概要

地域：鳴門市

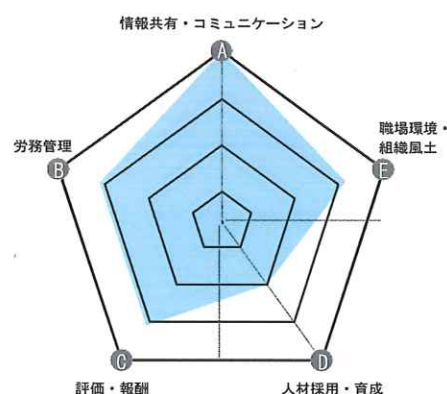
障害サービスの種類：障害者支援施設

事業開始年月：平成23年4月

従業員数：35人（うち正社員数：25人）

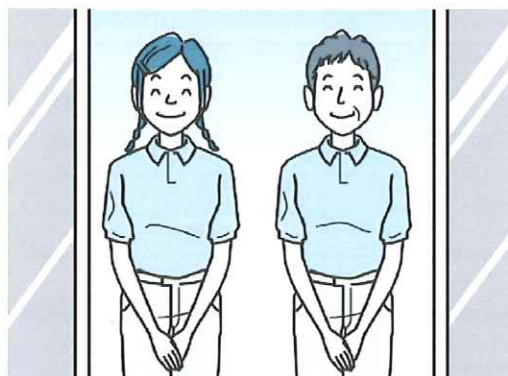
併設サービス：

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

今年度で定年となる職員がいるが、再雇用の規定があいまいで、給与等人事権者の独断で決められているため、早急に再雇用規程を整備する必要がありました。組織のビジョンや中長期計画が立てられていないため、その場対応が多くなり、先が見通せていない。職員のマネジメント・人材育成等の基本方針が明確化されていないため、職員個々で独自の行動になっているので改善を検討しています。



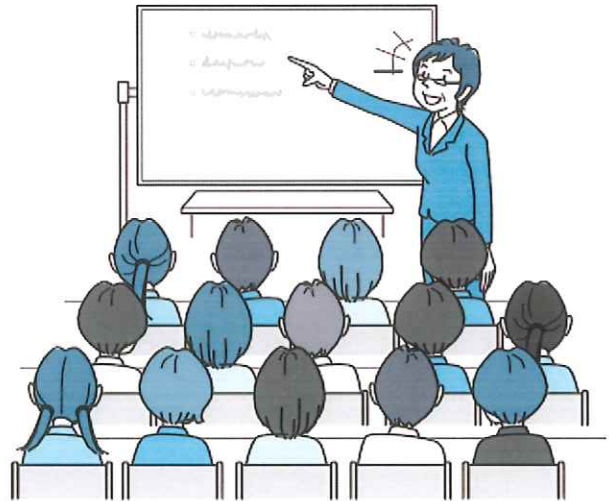
取り組み内容

現在の就業規則が「定年60歳到達後の年度末、その後は1年間の更新で65歳到達後の年度末まで再雇用」となっております。この規定を、公務員のような2年ごとに1歳ずつ定年延長して65歳にする規定の説明を行い、現在の就業規則との違いについて比較説明をし、定年延長と再雇用の給与・賞与・退職金の違い等についてもアドバイスを行いました。

法人としては、定年延長の選択肢は取らずに、現状の「定年60歳到達後の年度末、その後は1年ごとの更新で65歳到達後の年度末まで再雇用」、法人が必要と認めた場合は1年以内ごとの更新で70歳到達後の年度末まで再雇用の追加についてアドバイスも行いました。

取り組みのポイント

無期転換ルール、無期転換ルール特例についても説明を行い、既定の記載での「再雇用の身分は常勤または非常勤の嘱託職員とする」を再雇用者の身分はフルタイム勤務・短時間勤務共に「嘱託職員」くくりに含まれるのであれば「再雇用の身分は嘱託職員とし常勤または非常勤がある」とされた方が分かりやすいとアドバイスを行いました。



取り組み後の感想

「再雇用規程」「有期雇用職員就業規則」共に次回の理事会に諮る方向で検討していくことになりました。就業規則見直しについて、気づかない方面からの助言や、具体的にアドバイスを受けることができて、大変参考になりました。



雇用管理改善企画委員会 委員

委員長	森泉摩州子	徳島文理大学保健福祉学部人間福祉学科 教授
委員	玄番 芳江	特定社会保険労務士
委員	富樫 一美	徳島県ホームヘルパー協議会 会長
委員	西田 健人	徳島県社会福祉法人経営者協議会 理事
オブザーバー	武市 直子	徳島労働局職業安定部職業対策課 課長補佐

あとがき

公益財団法人 介護労働安定センター徳島支部は、徳島県内における介護労働に関する総合的支援機関として、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、介護労働力の適正な需要調整のための援助等、介護労働者の雇用の安定と福祉の増進のため努めております。

今、我が国では新型コロナウイルス感染症が5類に移行するなど、落ち着いて来ているところですが、高齢化の進展や医療の高度化等に伴い、さらに介護需要が増加しており、介護労働力の確保が喫緊の課題となっております。

この度、徳島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、介護職の方々が心豊かに安心して長く働くことができる「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善への支援を行うこととなりました。

今年度は、4月からスタートし障害者施設（5施設）、障害者通所事業所（5事業所）、介護事業所（4事業所）、合計14事業所で地域ネットワーク・コミュニティを構成していただき、グループとしての合同セミナーの開催と個別支援として各事業所に対し「魅力ある職場づくり」の具体的な取り組みについて訪問・相談・提案・支援を行うなど、介護人材の確保をはじめ、労働環境に対する相談支援活動を進め14事業所に対し、支援回数は延べ52回に達しました。

ここに、その取りまとめとして『魅力ある職場づくり事例集』を作成いたしました。この事例集が貴事業所の様々な雇用管理改善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、本書作成にあたっては、訪問・相談・提案・支援などを通じて多くの方々から大変貴重なお話、ご協力をいただきありがとうございました。また、併せて、本事業を円滑に実施するにあたり様々なアドバイスをいただきました雇用管理改善企画委員・ワーキンググループ・オブザーバーの皆様に心よりお礼申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター
徳島支部長 島田正史

令和5年度 徳島労働局委託事業
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 徳島支部
〒770-0835 徳島市藍場町1-5 徳島第一ビル5階
TEL 088-655-0471 FAX 088-655-0463

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