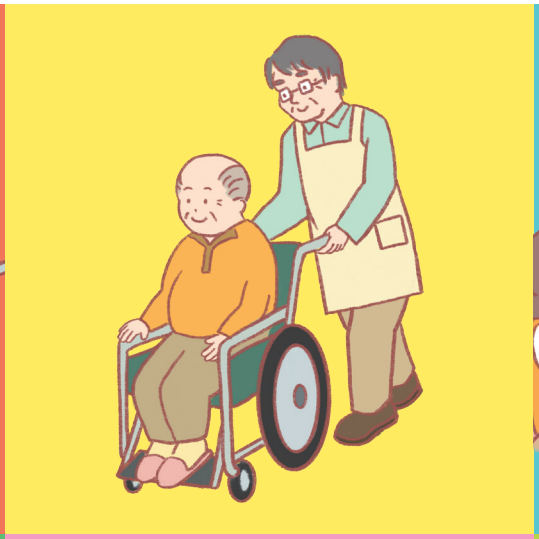
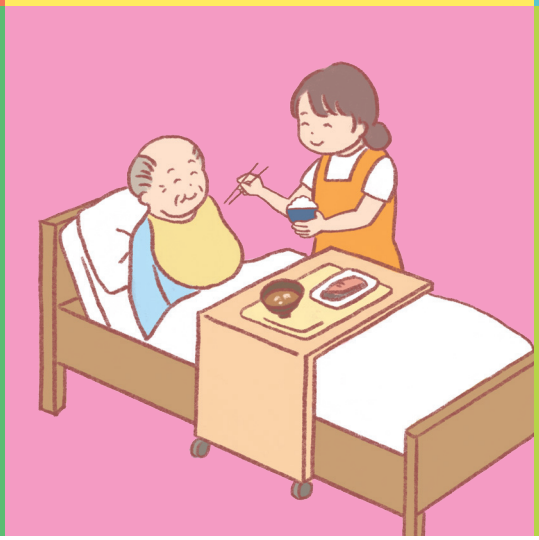
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和6年度　福岡労働局委託事業
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

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



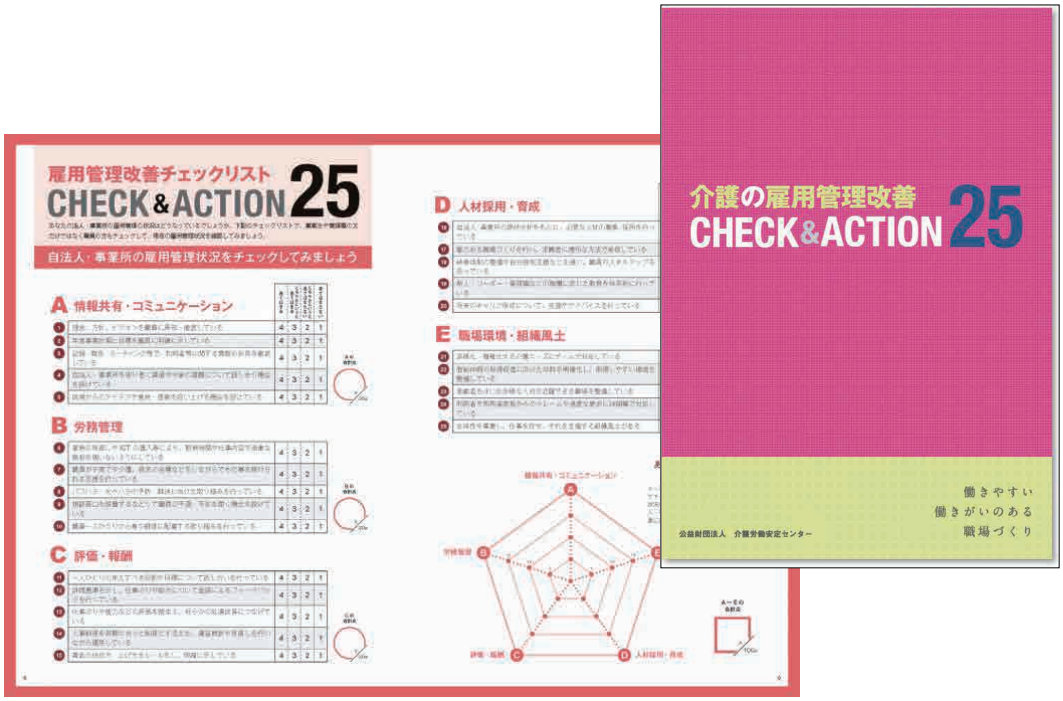


公益財団法人 介護労働安定センター 福岡支部

厚生労働省　令和６年度雇用管理改善支援

介護の雇用管理改善 CHECK&ACTION25

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。



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６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64.7% 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、福岡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お待ちしておりますので、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
福岡支部長　八田　和典

※１　介護労働安定センター 令和５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　実践的な研修で、将来を担う中間層（ユニットリーダー）の育成を目指す。……10

事例②　センターの支援を受け、介護スタッフの処遇改善と
職場環境改善に取り組みました。……12

事例③　働きやすい職場環境の実現で、現スタッフの定着と
新規雇用の獲得を目指します。……14

事例④　現状認識に基づく個別相談と研修で、離職率改善にチャレンジ。…… 16

事例⑤　センターのアドバイスで、人事評価制度の改定や
ハラスメント対策への具体的取組をスタート。……18

雇用管理改善企画委員会　委員…… 20

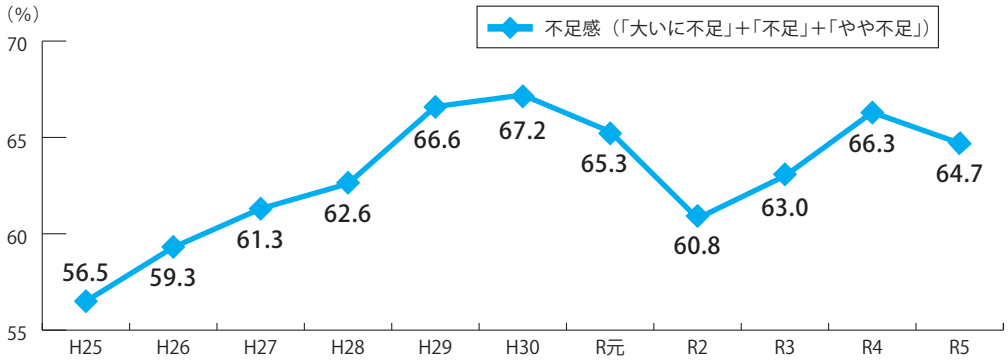
巻末資料…… 21

1 介護労働の現状

（1）介護人材の不足

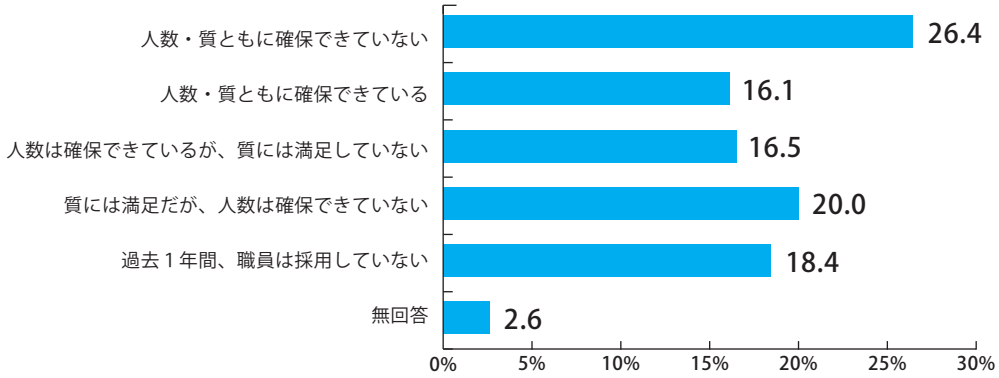
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査※1では、令和５年度において訪問介護員、介護職員の１年間の離職率は13.1%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表１のとおり全体の64.7%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査※2においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が49.9%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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26.4%、「人数・質ともに確保できている」が16.1% 「人数は確保できているが、質には満足していない」が16.5%、「質には満足だが、人数は確保できていない」が20.0%です。また、「過去１年間、職員は採用していない」が18.4%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。

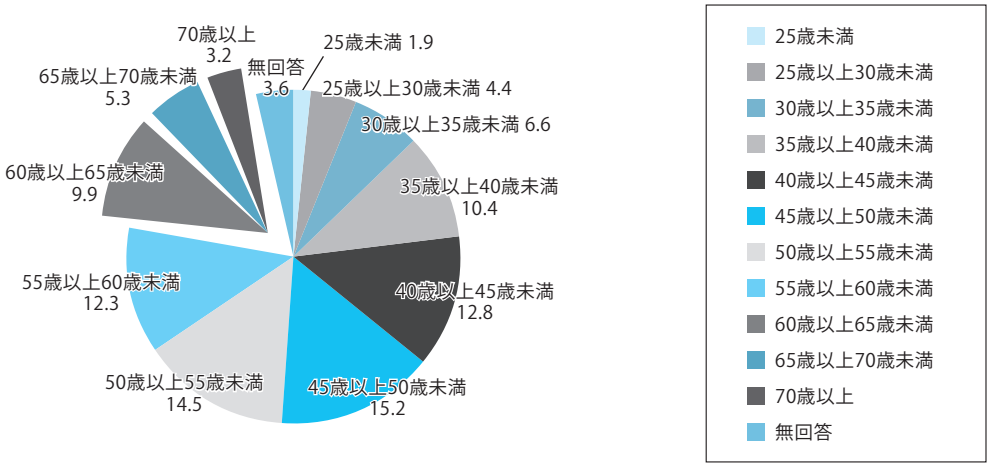
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の３つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

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8.5%で、60歳以上65歳未満と合わせると18.4%と全体の２割弱になることがわかりました。

【図表３】介護労働者の年齢割合



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５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５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

福岡労働局委託事業「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。

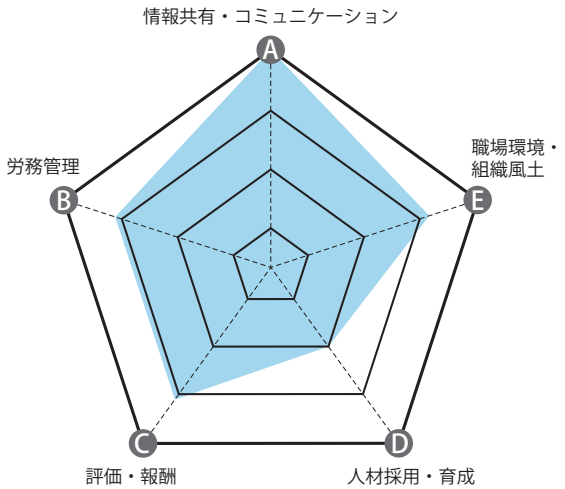
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

（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&ACTION25

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	どちらかというとあてはまる	どちらかというとあてはまらない	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。

福岡県では、①地域毎（福岡、北九州、筑豊、筑後)、②サービス形態別、③介護関係事業所連絡会のネットワーク・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

複数の事業者同士で学びあいながら、「処遇改善加算」「キャリアパスの見直し・整備」「人事評価制度の導入・改定」「ハラスメント対策」等の雇用管理改善項目に取り組みました。

①処遇改善加算について

令和６年６月から新設された介護職員等の処遇改善加算の制度一本化と新加算について、今後取得を目指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。非常に関心の高いテーマで、県下全域で取り組みました。

（31事業所中11事業所がテーマ設定）

②地域を横断した支援

今年度は要望の多かったテーマの中から、「介護リーダー育成、人手不足」について、専門講師によるオンラインセミナーを企画・開催しました。この取り組みは毎回、反響が大きく、数多くの事業所が参加されました。セミナーでは現場に即した具体的な対応策が提供され、高評価を受けました。

③経験交流会の開催

２月に開催した「経験交流会」では地域ネットワーク・コミュニティを代表して、事業所に取組事例を発表していただきました。課題の把握から、具体的な対応策等、実例をもとにした発表に、参加いただいた皆様から、大変参考になるとの声をいただきました。

3

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

実践的な研修で、将来を担う中間層（ユニットリーダー）の育成を目指す。

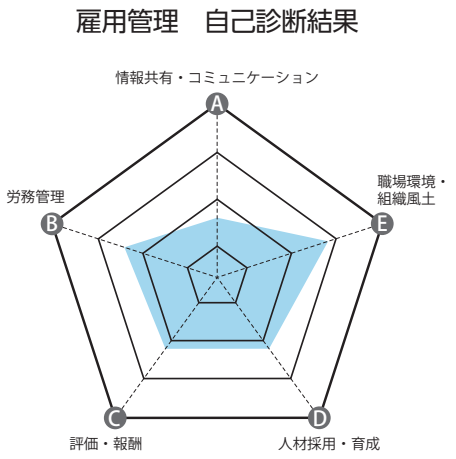
事業所概要

地域：那珂川市

介護サービスの種類：特別養護老人ホーム、
ショートステイ

事業開始年：2021年

従業員数：52名



取り組みに至る背景

・特別養護老人ホームの開設から約3年が経過。新設の法人であり、様々な施設で勤務をしていた職員の集まりで組織の一体感が課題。改めて組織体制の見直しをする中で、中間層（ユニットリーダー）の育成が必要と感じたから。

取り組み内容

1．中間層の研修に先立ち、経営層（施設長、副施設長、事務長）への研修を実施。

＜研修のゴール＞

① 法人の核となる理念等再確認し、共通の想いを見つけ出す。

② 組織の成功循環モデルを学び、信頼ポイントを実践できるようになる。

③ 具体的な目標を掲げ、実践できるようになる。

①～③を通じてリーダー一人一人のスキルアップ＝組織力アップを目指す。

2．介護現場における様々な課題をテーマに、ユニットリーダー向けの研修を実施。

① 具体的には法人理念の再確認と共通認識を表出化する。

② 各人の行動目標を具体化し、リーダーとして実践できることを見つけ出す。

③ 組織について学ぶ

④ 職員管理について学ぶ

⑤ グループワークを通して仲間の想いを知る。

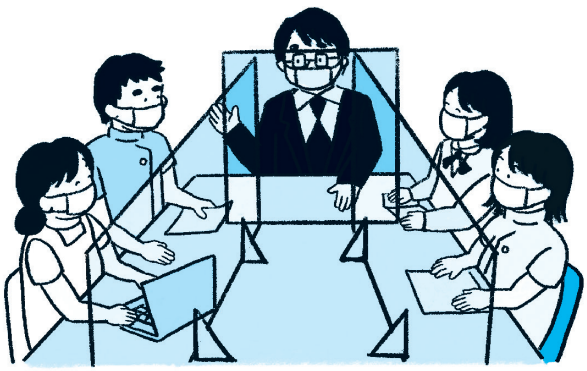
①～⑤を通じて、リーダーが行うべき業務や役割が実践できるようになり、組織力アップを目指す。

取り組みのポイント

① 管理職の一員として、介護現場において必要をされる知識をしっかりと身に着け、部下の職員への指導等、実際の業務に活かす。

取り組み後の感想

まだ、取組（研修受講）を始めて、５ヶ月と日が浅く、リーダーとしての意識を持ち、自発的な業務遂行が出来るレベルには至っていないが、計画的、継続的な取組を行い、レベルアップを図っていきたい。



事例 2

センターの支援を受け、介護スタッフの処遇改善と職場環境改善に取り組みました。

事業所概要

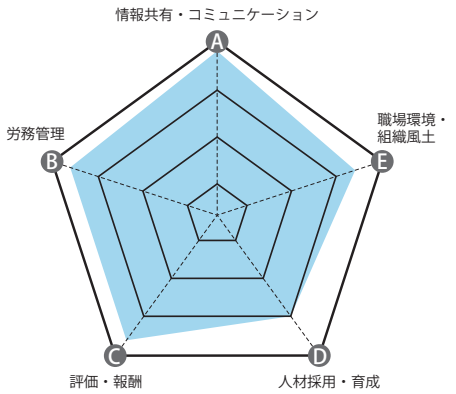
地域：大川市

介護サービスの種類：デイサービス、
有料老人ホーム

事業開始年：2024年

従業員数：18名

雇用管理　自己診断結果



取り組みに至る背景

もともと小規模な地域密着型通所介護施設からのスタートで、10年目にリハビリ特化型にリニューアル。

利用定員の増加に伴いスタッフも増員し、今後維持・管理する為には処遇面での改善は欠かせないものとの思い、併せて、職場環境要件への取組についてもセンターに相談させていただきました。

取り組み内容

① 将来的には処遇改善加算Ⅰを目指したいが、現状の介護福祉士の配置割合を慮し、加算Ⅱとした。今後、介護福祉士の確保･増員を目指し、処遇改善の推進を図って行きたい。

② また、ハード・ソフト両面の職場環境を見直し、スタッフとしっかり話をし、意見交換しながら、不足している部分の構築（就業規則の見直し・改正、スタッフ室の改善等）について、できるところから着手している。

取り組みのポイント

① 処遇改善については、スタッフへの説明を行い、理解と納得のもと、スタッフ皆で取り組む必要がある。

② 職場環境要件については、スタッフの意見を取り入れ、時代の変化に注視しながら、定期的な見直しを図っていく。

取り組み後の感想

処遇改善の推進を図るためには、スタッフ研修等のスキルアップができる機会の提供と継続、職場環境の改善を繰り返し、見直していく必要がある。そのためにも、今後もスタッフとの意思疎通を密にとっていこうと思っています。

事例 3

働きやすい職場環境の実現で、
現スタッフの定着と新規雇用の獲得を目指します。

事業所概要

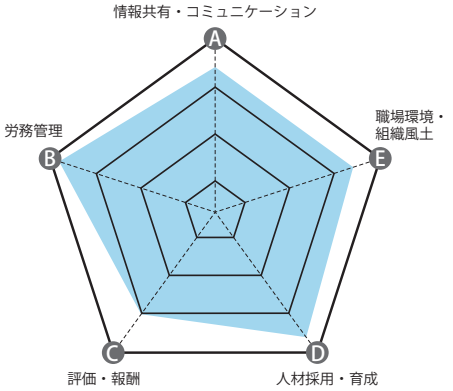
地域：北九州市

介護サービスの種類：デイサービス、住宅型有料老人ホーム、訪問介護

事業開始年：2014年

従業員数：28名

雇用管理　自己診断結果



取り組みに至る背景

・雇用管理改善計画を作成し、働き方改革を実施していく為の具体的方法を検討していた。
・例を上げると自己評価、会社評価ともに、具体的な待遇面などに結び付いていない。また、キャリアパスについても整備が遅れていた。

取り組み内容

① キャリアパス基準、基本給与等の見直し
② 就業規則の見直し（新規作成）
③ 研修制度の充実
④ 働き方改革の一環として、就業時間の短縮

取り組みのポイント

① 働きやすい環境を継続し、職員の意見を聞きながら、より一層の改善努力をしていく。
② ICT等の導入。
③ 人材育成及び人材の確保に力を入れる。

取り組み後の感想

・雇用管理の改善の努力はしており、その効果もでているが、新規に働く人材を確保するためのアピール策が懸案事項。（新規募集をしても、なかなか応募者が確保できない。）
・事業存続に向け、この先々、介護の担い手不足は大きな懸念ではある。

事例 4

現状認識に基づく個別相談と研修で、離職率改善にチャレンジ。

事業所概要

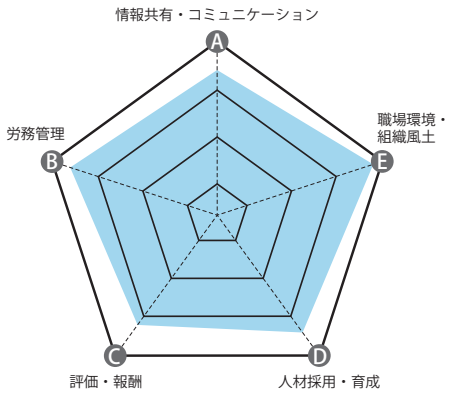
地域：久留米市

介護サービスの種類：グループホーム、
デイサービス

事業開始年：2016年

従業員数：18名

雇用管理　自己診断結果



取り組みに至る背景

・2004年から認知症共同生活介護事業所として運営
・開設当時はハラスメント等に積極的な取り組みはなかった。
・しかし、今日の社会においては、働き方、ハラスメント、研修等を実施していかないと職員の離職に歯止めがかからず、当社の理念に掲げる「より良いサービスの提供」が困難になると考えた。

取り組み内容

①　当事業所の現状を知ることが必要と感じ、介護現場の状況確認を実施。
②　センターとの個別相談を通じて、当社の現状と課題を相談しながら、仕組みを整えた。
③　センターとの個別相談と研修を連動させながら事業所内での展開を図った。

＜個別相談＞

ハラスメント対策、キャリアパスの見直し・整備、働き方改革への対応、職場環境要件における取り組み、

＜研修＞

介護リーダー研修

取り組みのポイント

＜退職者が増えるということは何かが不足している。＞

⇩

＜その原因を究明すると・・・＞

⇩

① 職員誰もがここで働いて良かったと感じてもらえる職場環境を整えることが大事と感じた。

＜利用者を支援するにあたり受け手の環境が整っていないと良いケアが提供できない。＞

取り組み後の感想

この取り組みは永遠に継続するものと考える。
ただ、一旦の区切りとすると職員への周知（理解）が必要と感じた。
どんな良い取り組みも職員が理解していないと機能しないので。

事例 5

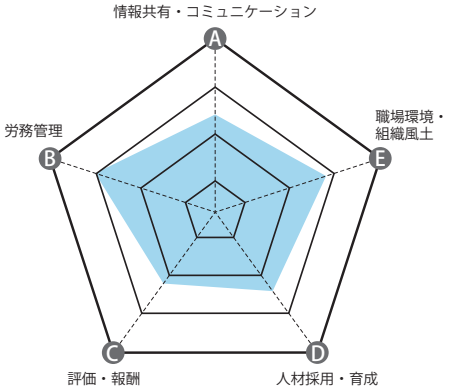
センターのアドバイスで、人事評価制度の改定や ハラスメント対策への具体的取組をスタート。

事業所概要

地域：福津市

介護サービスの種類：介護付き有料老人ホーム、
サービス付き高齢者向け住宅、デイサービス
事業開始年：2007年
従業員数：21名

雇用管理　自己診断結果



取り組みに至る背景

① 人事評価が構築されておらず、どんな項目で、どのように評価されるのかが可視化されていなかった為。
② 事業所内でのハラスメント対策に向けた具体的なアプローチを検討していた。

取り組み内容

① センターから派遣の講師の先生により、使用する帳票やその使い方などの指導を受けた。具体的には評価シートの項目の検討とその評価結果を賃金、賞与にどう反映させるのかのアドバイスを受けた。
② ハラスメント対策に対しては、職員・経営層も考えるきっかけになった。また、対応マニュアルを完成させた。

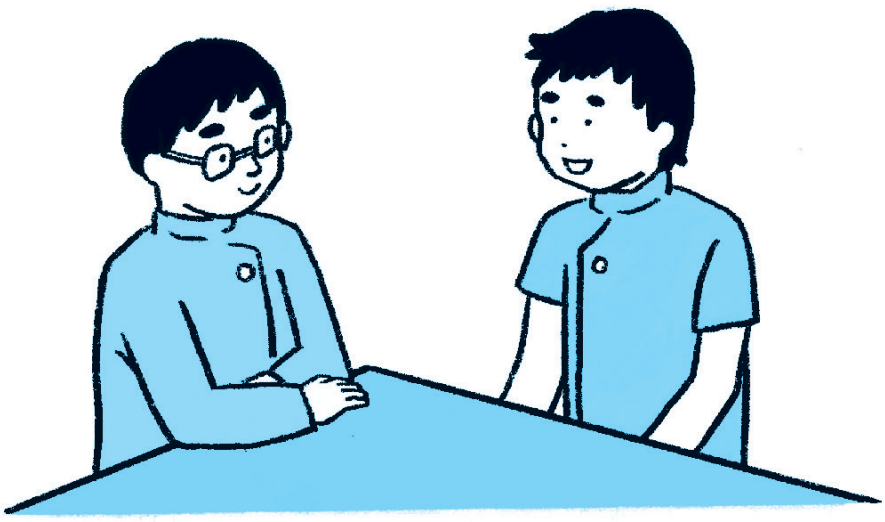
取り組みのポイント

① 人事評価制度については、賞与や従来規定との調整が必要な部分もあり、完全施行には段階を踏む必要性も確認できた。

② ハラスメント対策については、各々が意識し、業務に当たるようになり、ハラスメントに該当するかどうか等の話がでる場面が増えてきた。

取り組み後の感想

なかなか全ての事が予定通りには進みませんが、改革を行って行く上で、センターからのご支援は大変良いきっかけになり、具体的な取組のスタートとなりました。今後ともご支援、ご指導、よろしくお願いします。



雇用管理改善企画委員会　委員

のぐち事務所　合同会社 現代労務　代表	野　口　博　之
九州大谷短期大学　仏教学科　教授	塚　本　真由美
公益財団法人　福岡県介護福祉士会　元理事	諸　石　和　代
福岡福祉向上委員会　代表	大　庭　欣　二
公益財団法人　介護労働安定センター　福岡支部長	八　田　和　典
【オブザーバー】	
福岡労働局職業安定部職業対策課　地方職業指導官	山　本　邦　弘
【事務局】	
公益財団法人　介護労働安定センター　福岡支部	
雇用管理改善業務コーディネーター	金　丸　文　行

あとがき

我が国においては、人口減少と少子高齢化が進行することにより、各分野における人手不足の状況が顕著になってきており、特に介護業界では高齢者の人口の伸びは落ち着くものの、現役世代が大きく減少する「2040年問題」が大きな課題となります。

このため、介護分野で働く人を増やす取り組みを計画的に進めるとともに、介護という仕事の魅力が高まるよう、「働きやすさ」や「働きがい」のある職場づくりに向け、関係者が一体となって取り組んでいく必要があります。

今年度、福岡労働局事業として、雇用管理改善の促進の支援を行い、介護事業所への個別相談をはじめとする様々な支援をさせていただきました。

本事例集は今年度の代表的な事例を取りまとめております。介護事業所の皆様の雇用管理改善の参考となれば幸いに存じます。また、当センターは今後も引き続き「魅力ある職場づくり」のために、各種の支援を実施してまいります。今後ともよろしくお願いいたします。

公益財団法人　介護労働安定センター
福岡支部長　八　田　和　典

令和６年度 福岡労働局委託事業

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　福岡支部
〒812-0011　福岡市博多区博多駅前3-30-26　中央博多駅前ビル8F
TEL 092－414－8221　FAX 092－414－8222

巻末資料

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6年度　福岡労働局委託事業

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
福岡支部