



厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和4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

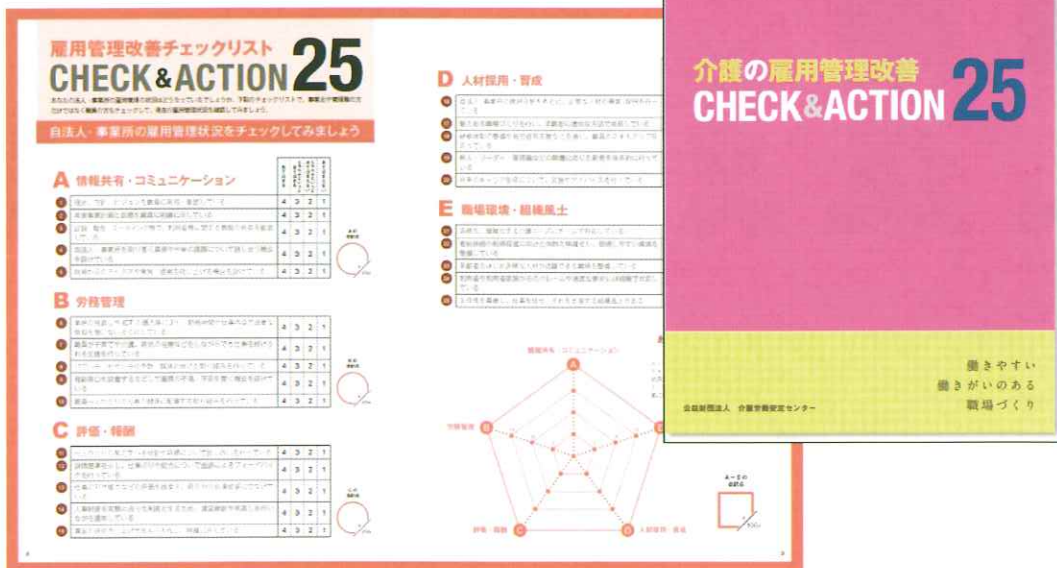
介護事業所の  
「魅力ある職場づくり」のための  
**雇用管理改善への  
取り組み**



公益財団法人 介護労働安定センター 和歌山支部

# 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になっており、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4年8月に公表した介護労働実態調査<sup>※1</sup>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<sup>※2</sup>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  
和歌山支部長 久世裕一

※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	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 介護職員処遇改善加算 I を取得して、人材定着・人材確保を目指す！	10
事例② 文明化された労働条件で働きやすい職場づくりを目指す！	12
事例③ 人事考課制度の見直しで、考課者の判断も統一できた！	14
事例④ スマホ入力による情報共有できるソフトの導入！	16
事例⑤ ストレスチェックを行い、職員への気づきのきっかけを作る！	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

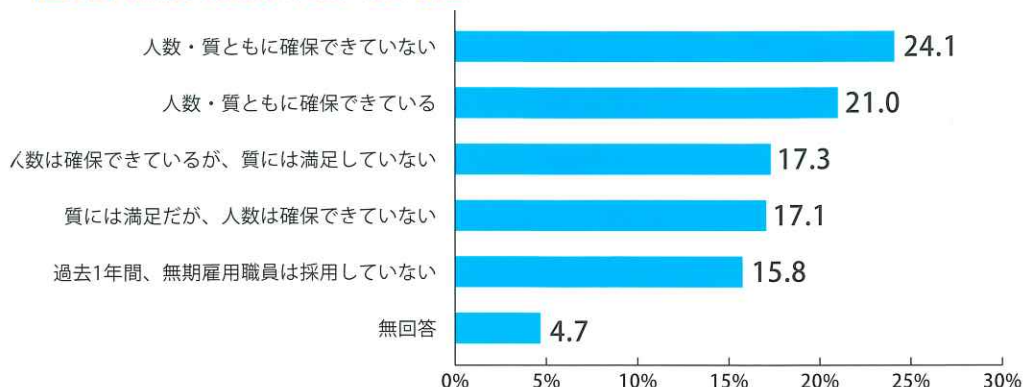
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査<sup>※1</sup>では、令和3年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.3%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の63.0%に上っていますが、平成30年度以降は低下しています。また、介護労働者を対象に実施した調査<sup>※2</sup>においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.3%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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。

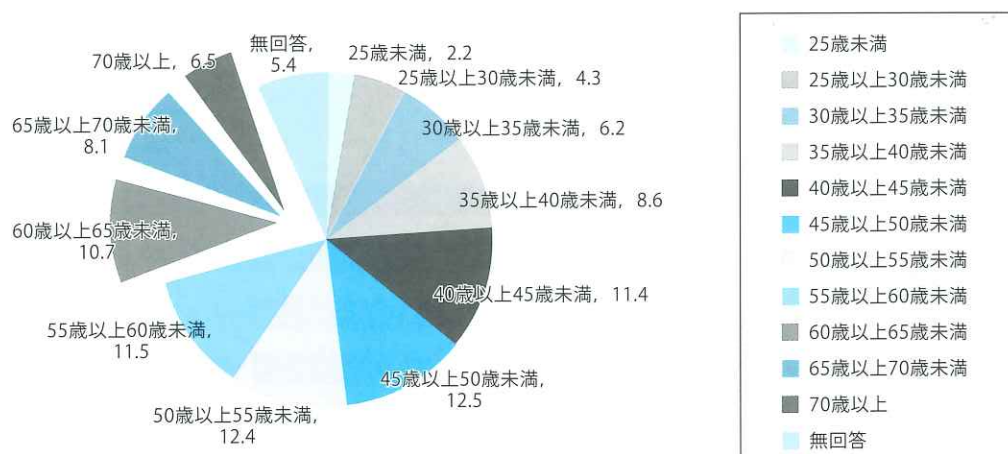
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

### ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

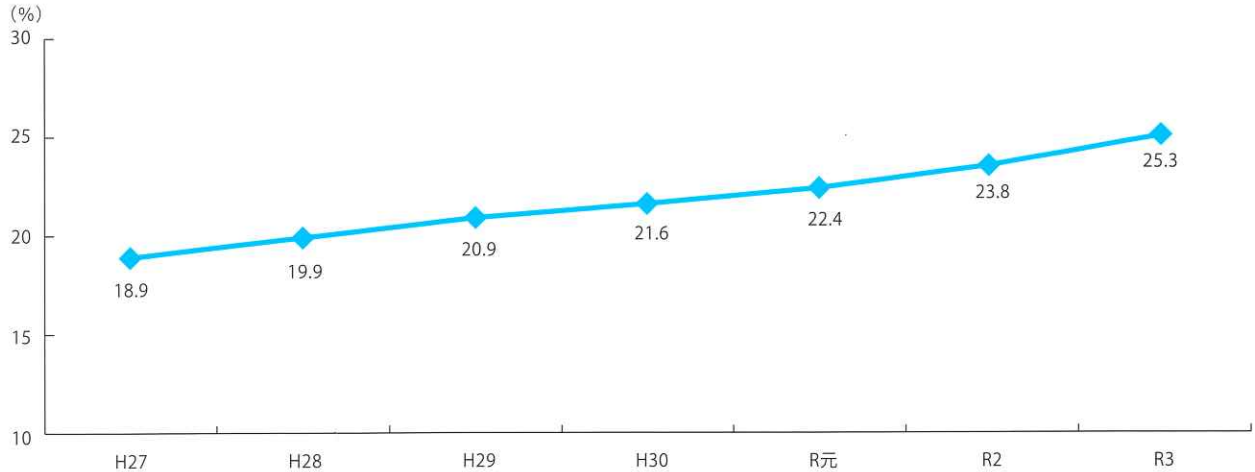
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの方が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

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14.6%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<sup>※3</sup>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2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2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。

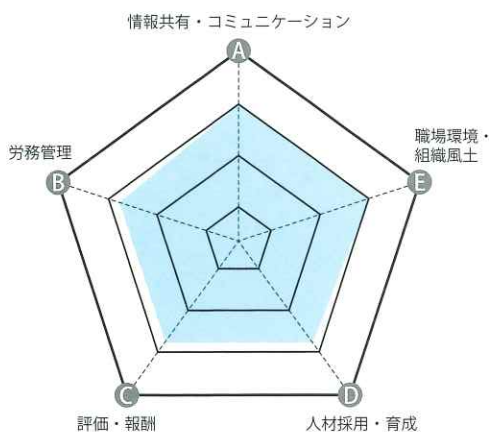
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

### (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、「評価・報酬」と「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	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、25事業所が7と18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

処遇改善加算 I を取得して、  
人材定着・人材確保を目指す！

### 事業所概要

地域：和歌山市

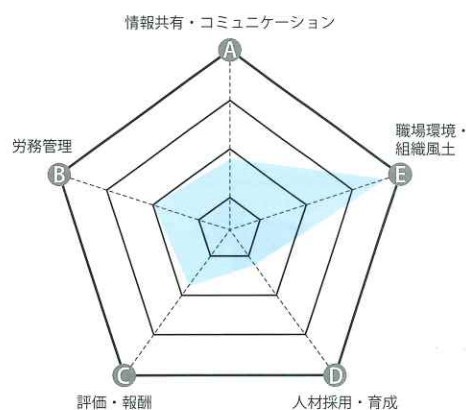
介護サービスの種類：サービス付き高齢者向け住宅

事業開始年月：令和4年8月

従業員数：22人（うち正社員：3人）

併設サービス 訪問看護

### 雇用管理 自己診断結果



### 取り組みに至る背景

開設して新しく、就業規則等も運輸業のものを使っており、介護福祉業に対応したものに变更したい、また介護職員処遇改善及び介護職員等特定処遇改善加算を取得したいと考えていたところ、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

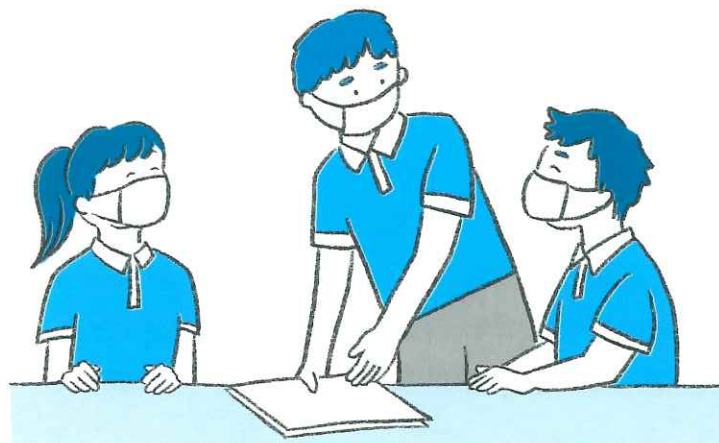
正規職員及び非正規職員の雇用形態と管理者、リーダー及び一般職員の業務分析を行い、キャリアパス要件Ⅰ及びⅢが求めている内容、①職位、職責又は職務内容等に応じた任用要件を定める②職位、職責・職務内容等に応じた賃金体系を定める③昇格基準を事業所の実態に合わせて構築した。また就業規則、賃金規程もキャリアパス基準表と繋がるようにしました。キャリアパス基準表を構築するにあたり、介護労働安定センターの講習会等のリストより研修計画やスキルアップ研修のカリキュラムも併せて作成した。

## 取り組みのポイント

介護職員処遇改善を取得するにあたり、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。また、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作りが必要である。

## 取り組み後の感想

今まで誰に聞いても、よくわからなかった介護職員処遇改善加算等であるが、今回初めてきちんと理解ができ、申請するところまでたどり着けました。介護職員にとっては、ベースアップにもつながり、人材定着や人材確保にもつながると思います。サポーターからは、様々な問題が出始めたばかりで、まだ多くの問題点がなかったもので、今のうちから就業規則等の変更をした方が、問題になる前に摘み取れると考えて様々な提案を行った。一度に多くをできないので、徐々に改定をしていってくださったらと思います。



# 事例

## 2

### 明文化された労働条件で 働きやすい職場づくりを目指す！

#### 事業所概要

地域：日高郡

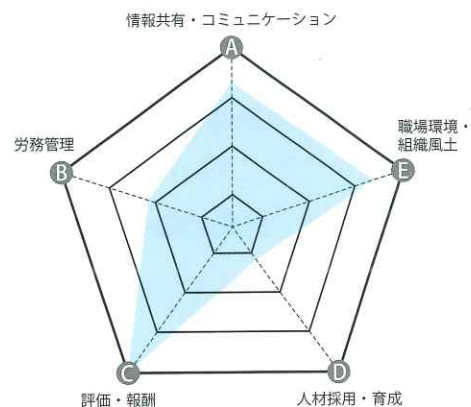
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和3年10月

従業員数：9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

当該事業所は、開業して1年である。利用者数は増加しているが職員が集まらず職員の負担が多くなり、現状の職員数では限界がある。基本的に介護報酬により成り立っているが賃金が安いのも人が集まらないと考えている。ゆえに雇用・労働分野の助成金や介護職員処遇改善加算等の取得申請を考えているが、全職員が代表含め9名であることから手が回らず申請に至っていない。職員数は10人未満で就業規則の労働基準監督署への提出義務はないが、一応作成はしているが10人以上になった場合のことを考え、作り直しを検討していた。また、雇用契約書及び労働条件通知書についても不備がないか？助成金等活用できないか悩んでいたところ、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

就業規則の作成支援では、間もなく職員も10名以上となり労働基準監督署への届け出義務も生ずるところから絶対的・必要記載事項・相対的記載事項の説明と本年改正された育児・介護休業法の就業規則の記載要領について詳細に説明を行った。賃金台帳の作



成支援については、賃金台帳は、労働者名簿・出勤簿と並んで法定3帳簿の一つであり労務管理上、細かな残業時間や休日労働時間などの記載が必要であることの説明を行い、賃金台帳を給与明細で代用することは困難であることの説明を行った。

### ● 取り組みのポイント

ワークライフバランスと魅力ある職場づくりにより、職場定着化を図り、就業規則・賃金規程等を明文化し、職員が働きやすい職場環境を作ることがポイントです。明文化された労働条件で働きやすい職場を目指すためです。職員のモチベーションが上がり活気あふれた職場になればいいと思います。

### ● 取り組み後の感想

ワークライフバランスと「魅力ある職場づくり」により、一層精進し介護職員の職場定着化を図ることと新たな人材確保に努めたい。職員についてもサポーターの訪問により今後もより良い職場づくりのための施策に期待感が持てモチベーションが上がったと思います。サポーターからは、訪問介護事業所としても事業主以下職員も若く支援提案も積極的に取り入れてくれたなど、事業運営にあたって柔軟性が大きく、今後とも地域に根差した介護事業所としてますますの発展が期待できます。



# 事例

## 3

### 人事考課制度の見直しで、 考課者の判断も統一できた！

#### 事業所概要

地域：和歌山市

介護サービスの種類：有料老人ホーム

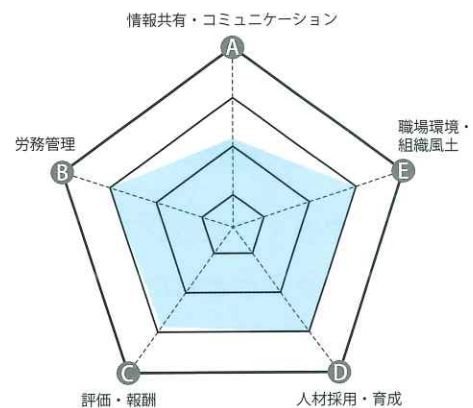
事業開始年月：平成24年4月

従業員数：93人（うち正社員：60人）

併設サービス 訪問介護、

サービス付き高齢者向け住宅

#### 雇用管理 自己診断結果



#### 取り組みに至る背景

人事評価を行ってきたが、どうも評価にバラツキが見られる。評価制度の見直しと考課するにあたっての注意点をどのようなものにするか？また、考課者への研修等を考えていたところ、介護労働安定センターの方が来られ、専門家による無料相談をしているとの話があり、お願いすることとした。

#### 取り組み内容

評価制度の見直しを実施し、考課方法の提案シートを一般用と管理職用に具体例を入れた物を作成した。人事考課の陥りがちな点を6点に絞って説明、ハロー効果・寛大化傾向・中心化傾向・対比誤差・論理的誤差。内容としては、真ん中を取らずに4段階評価のABCDでCを基準で概ねできている、B：よりできている、A：指導を任せることができ、D：手助けが必要で決定。





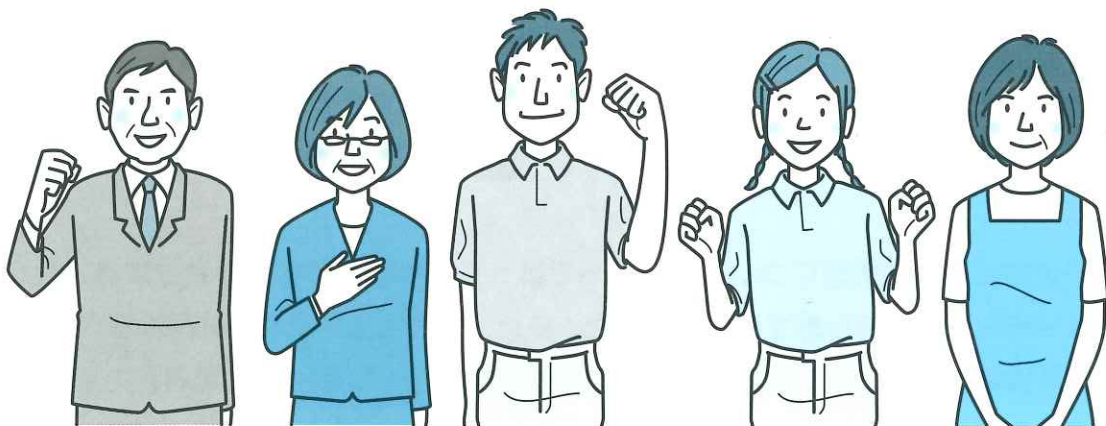
## 取り組みのポイント

事業所数が多いので、考課者の判断もそれぞれ異なってくるので、統一するために、考課者訓練と同時に会社としてのABCD基準を決めた。また、賞与の評価期間全体をみるため、評価者（各施設長とサ責）は最低でも1か月に1度以上の目についたことを記入する評価者メモを作成した。



## 取り組み後の感想

とても分かりやすい考課者訓練の研修をしていただいたので、若い管理者も納得し、平等で平衡感覚の取れた人事考課ができました。今後は、昇給へも広げていきたいです。新しい管理者ができた場合、また研修をお願いしたいと思います。サポーターからは、30代の若い管理者ばかりでしたので、組織として人事考課する意義から説明しました。若い管理者たちが今後、鳥の目・魚の目を育てて、より良い組織になってくれることを願います。



# 事例 4

## スマホ入力による 情報共有できるソフトの導入！

### 事業所概要

地域：和歌山市

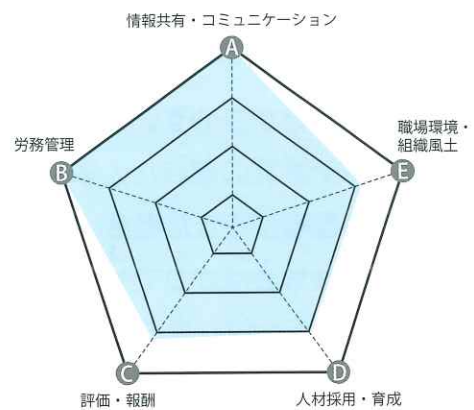
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和4年2月

従業員数：7人（うち正社員：1人）

併設サービス 居宅介護支援、重度訪問介護

雇用管理 自己診断結果



### 取り組みに至る背景

事業所が出来て新しく、事務手続きや作成書類について不安があった。また、スマホによる情報共有できるソフトの導入を検討していたところ、介護労働安定センターの専門家による無料相談があることを知り、お願いした

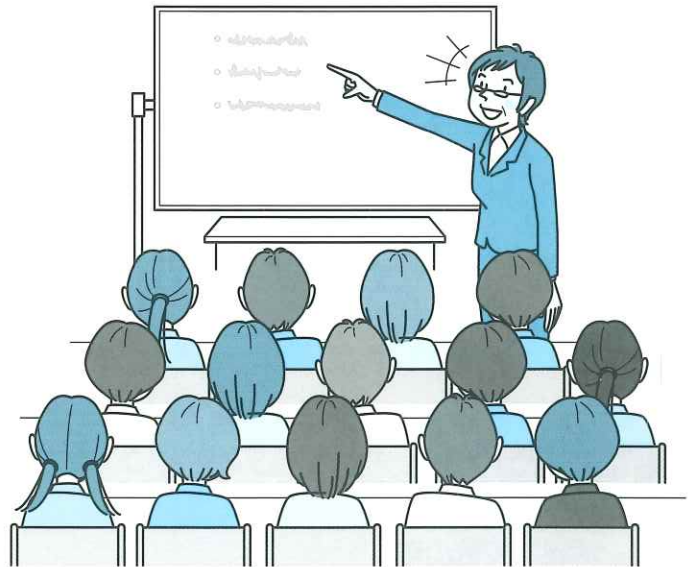


### 取り組み内容

年次有給休暇の管理について、パートであっても年次有給休暇が発生することを説明、額は平均賃金で給与計算することとした。また、個人別の年次有給休暇管理簿の作成をした。障害福祉サービスの処遇改善手当が新設されたことに伴い、就業規則を変更した。スマホ入力による専用ソフトの紹介（全員が情報共有でき、報告・指示も即時行える）

## 取り組みのポイント

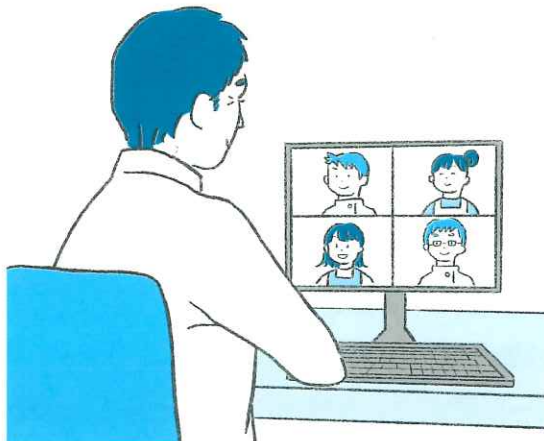
パート従業員の年次有給休暇取得時の給与計算事務及び付与日数の管理。障害福祉サービスの処遇改善手当について、対象になる人と金額を具体的に明記するよう指導、就業規則変更届及び従業員代表意見書の書式を提示し記入事項を説明した。



## 取り組み後の感想

開業して数か月からの支援であり、ほとんどわからない状態から気軽に相談できて非常にためになった。介護労働安定センターの無料相談支援があるのを知ったおかげで、困った

ときにすぐに社労士が対応して下さり、有難かったです。サポーターからは、特に年次有給休暇の制度については、少人数でやりくりするのは大変だが、さらに工夫し離職率を下げようとしていただきたい。また、スマホ入力の専用ソフトを導入されたので、これからも活用していただきたいと思います。



# 事例 5

## ストレスチェックを行い、 職員への気づきのきっかけを作る！

雇用管理 自己診断結果

### 事業所概要

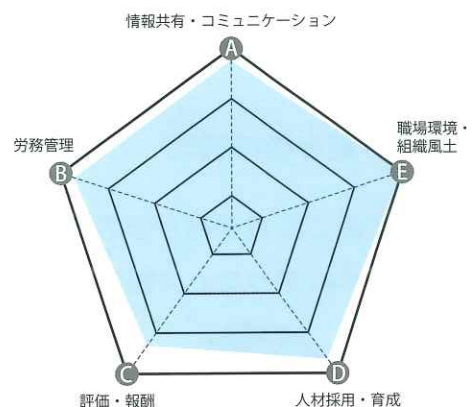
地域：和歌山市

介護サービスの種類：有料老人ホーム

事業開始年月：令和3年10月

従業員数：30人（うち正社員：21人）

併設サービス：訪問介護、通所介護



### 取り組みに至る背景

当該施設が新型コロナウイルス感染症のクラスター認定されたことや、その後も職場内で感染症が発生するなど、通常とは異なる労働時間、休日、利用者への対応等で、職員のストレスが通常以上に増している。クラスターに認定され保健所の要請を受け1週間程度休業した。助成金等がないか、職員のストレスをどのように解消するか悩んでいたところ介護労働安定センターの無料相談のチラシを以前見たことを思い出し、電話でお願いした。

### 取り組み内容



現場で新型コロナウイルス感染症に感染したことが濃厚な職員についての労働者災害補償保険の適用について説明及び必要な書類を提示した。また、職場以外で感染した職員は健康保険法の傷病手当金の請求について説明及び必要な書類を提示した。1週間程度休業したため、雇用調整助成金を申請できる可能性が高いため、説明を行う。感染に伴いストレスを抱えている職員全員に対し、

ストレスチェックを行った。

### ● 取り組みのポイント

ストレスチェックを行ったことで、雇用者にとっては職員へ配慮することの項目や視点の確認、気づきのきっかけとなる。職員にとっては、自らストレスを抱え込まないために自分で行動できることはなにか、他者（雇用者、上長や同僚）へ働きかけのきっかけとなる。また、容易に気軽に用いることができるようチェック項目は少なくした。

### ● 取り組み後の感想

休業に対する、職員への給付（社会保険や労災保険）や事業主への助成について、タイムリーに情報や資料を提示していただき、助かりました。また、ストレス軽減については頂いたチェック表を用い、今後は適宜内容を加除しながら使用していこうと思います。サポーターからは、職員のQOLを重んじている企業だと感じました。（コロナクラスターになった際、「休みたい人は休みたいと申してください」と通知し、実際に休んだ職員が複数あり、それをカバーする職員から不平は出なかったと聞いています（特別に給与に加算を行ったそうです）職場の人間関係、働きやすさ、ということは、働き続けるうえで重要な要素ですが、この点においては問題点が見つかりませんでした。新型コロナウイルス感染の影響で、通常ではない働き方（労働時間や利用者への対応など）があり、職員も雇用者も気づかないうちにストレスを溜め込んでいるのではないかと感じました。今後は、現在の風通しの良い職場の雰囲気を保つことを維持しつつ、退職金制度など目に見えて分かりやすい制度を導入することで雇用の維持、魅力ある職場となるとと思います。



## 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 北支部長)

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す。

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、25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4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

## 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](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 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**

