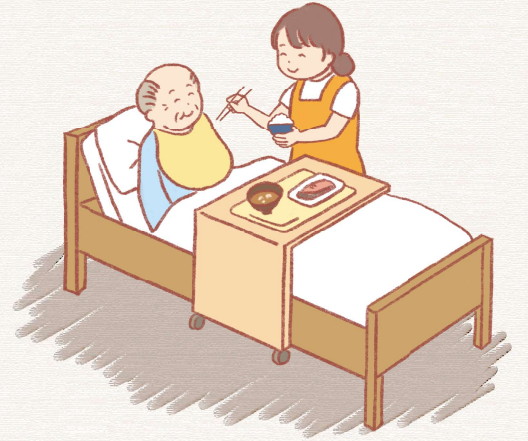
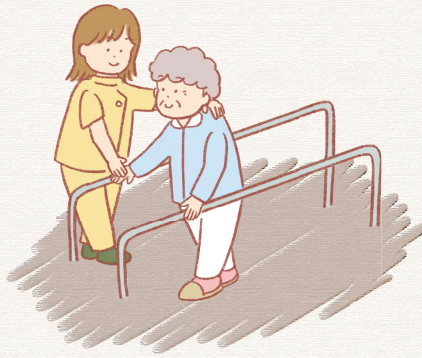


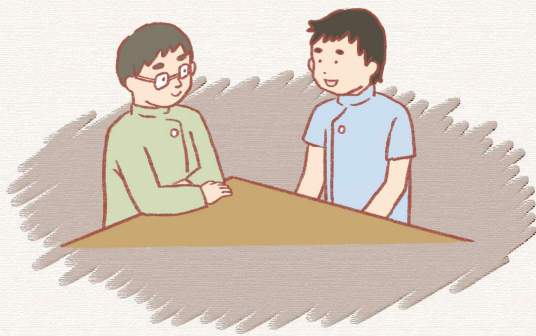
介護事業所の「魅力ある職場づくり」のための

雇用管理改善

への



取り組み



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7年7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65.2%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、京都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
京都支部長 緒方 隆治

※1 介護労働安定センター 令和6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

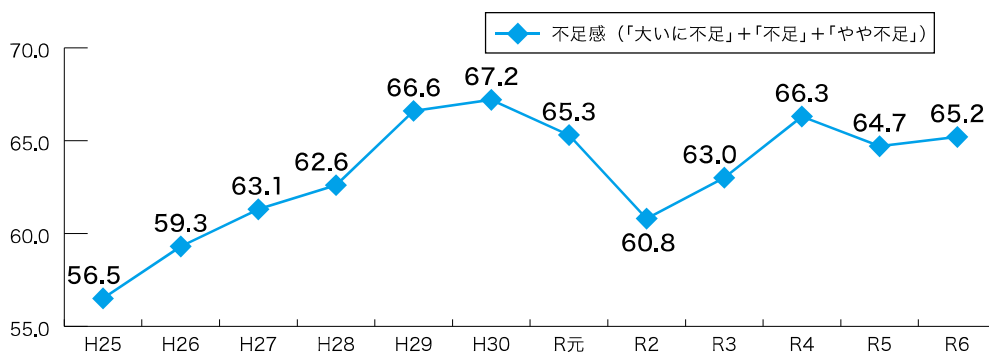
はじめに	01
1. 介護労働の現状	03
(1) 介護人材の不足	03
(2) 介護人材の確保	04
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業	06
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況	06
介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	07
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築	08
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	08
3. 取り組み事例紹介	09
各事業所の取り組み内容	10
事例① 全職員による職場課題の見える化で、生産性向上と主体性向上を図っています	10
事例② 「理解したつもり」「伝えたつもり」ではなく、「正しく理解している」を 業務改善の前提にし、主体的に時間外労働の削減を目指した取り組み！！	12
事例③ 業務改善のスタートは、業務のすべての棚卸から 2軸の取り組み：「しくみで解決」と「デジタルで解決」で推進！！	14
地域ネットワーク・コミュニティ支援対象事業所（構成事業所）一覧	16
チェックアンドアクション	17
雇用管理改善企画委員会 委員	18
巻末資料	19

介護労働の現状

(1) 介護人材の不足

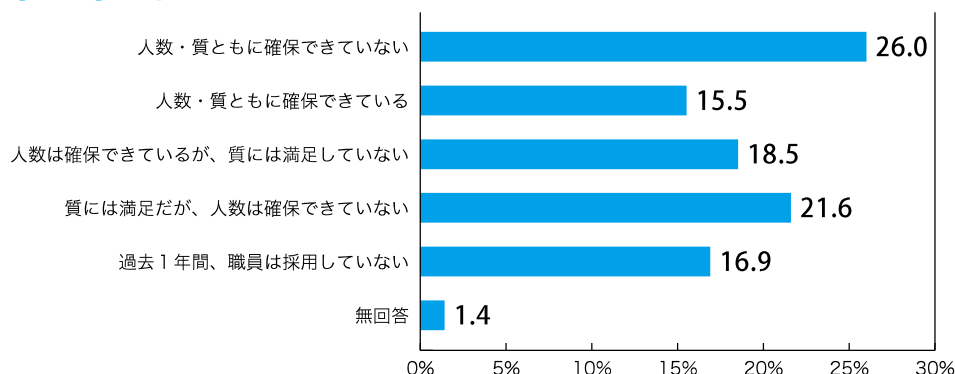
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査^{*1}では、令和6年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は12.4%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の65.2%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査^{*2}においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が49.1%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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26.0%、「人数・質ともに確保できている」が15.5%、「人数は確保できているが、質には満足していない」が18.5%、「質には満足だが、人数は確保できていない」が21.6%です。また、「過去1年間、職員は採用していない」が16.9%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】採用が困難な理由



(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。

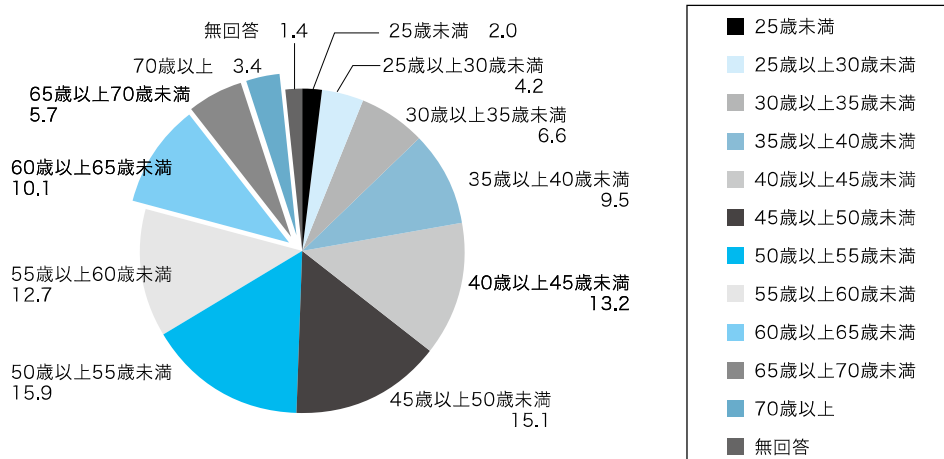
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

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、より多くの人材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9.1%で、60歳以上65歳未満と合わせると19.2%と全体の2割弱と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6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6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

京都労働局委託事業「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。

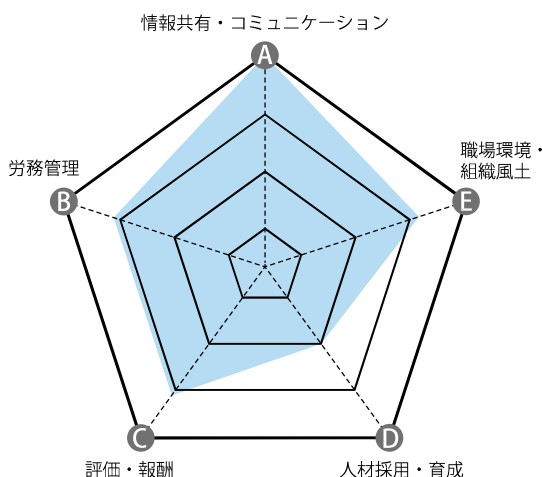
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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IC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している	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産業カウンセラー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。

京都府では、20の事業所が5事業所に分かれ、4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

4つのコミュニティを構築し、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人材育成と研修制度の連動性について

介護現場では、職員のスキル差や経験値のばらつきがサービスの質に直結するため、人材育成は極めて重要な課題です。そこで、現場のニーズに即した研修制度の見直しを行いました。段階的な研修を整備することで、職員の成長を支えています。また、研修を通じて職員同士の意識共有が進み、チームケアの質の向上にも寄与しています。こうした取り組みは、職員が将来のキャリアを描きやすくなる環境づくりにも繋がり、人材の定着と組織の安定運営を後押しします。

②業務改善による生産性向上について

人手不足が続く介護現場では、生産性向上が喫緊の課題となっています。しかし、何から着手すべきか悩む事業所も多く、まずは業務の棚卸しを実施し、日々の業務内容や手順を可視化しました。その結果、重複や非効率な作業が明らかになり、業務の再配置や手順の見直しを行うことで、職員一人ひとりの負担軽減と生産性向上への第一歩を踏み出すことができました。

③ハラスメント対策の見直しについて

介護現場では、ご利用者やご家族との関わりの中で職員がストレスを抱えることも多く、カスハラ未然防止は重要な課題です。そのため、「相談できる」「安心して働ける」職場づくりに向けて、職場内のハラスメント対策の強化も求められます。研修などを通じて職員の理解を深め、意識を共有することで、職場環境の改善に繋がりました。

④雇用環境の整備について

介護現場の実情に合わせて、勤務条件の点検と見直しを行いました。特に、職員の高齢化に対応するため、体力的負担を考慮した業務配置や勤務時間の調整など、年齢に応じた働き方の選択肢を整備しました。また、公平性と納得感のある人事考課制度の見直しにより、職員のモチベーション向上と定着促進を図りました。

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

全職員による職場課題の見える化で、
生産性向上と主体性向上を図っています

グループホーム四条大宮

事業所概要

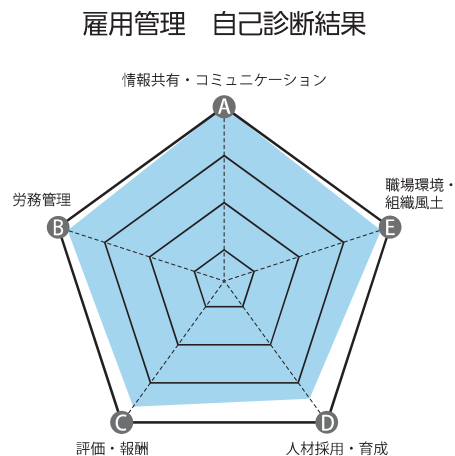
地域：京都市

介護サービスの種類：認知症対応型共同生活介護

事業開始年月：平成23年1月

従業員数：12人

併設サービス：なし



取り組みに至る経過

2011年に開設されたグループホーム（定員9名）は、60代を中心とした12名の職員で運営されています。認知症の利用者への個別支援や手作りの食事提供に力を入れてきましたが、業務量が多く、対応しきれない場面もあることから、生産性の向上が課題となっていました。

取り組み内容

業務の洗い出しを出発点とし、「写真管理」や「家族への手紙作成」などの見直しを提案しました。職員全員に「チェック&アクション25」や「独自アンケート」を実施し、課題を可視化するようにしました。



さらに、「当日リーダーがその日に勤務する職員と意識的に対話し、やりたい仕事を把握・記録する。その職員の意向を踏まえて、当日の業務を具体的、計画的に割り振る。」という取り組みの実施を提案しました。

この提案から次の相談日までの16日間継続した結果と成果を把握し、さらに、以降の日々の業務や取り組みの改善に活かしていくこととなりました。

取り組みのポイント

管理者との面談を中心に相談を進めることに加えて、事業所の正職員全員の参加のもと定期開催されている「生産性向上委員会」にも出席することにより、正職員とも意見交換をしながら取り組みを進めました。

今回の取り組みは、業務効率化と人材育成を両輪で進めるという方針を明確にしました。

業務効率化・業務削減は、法人本部主導の研修資料作成見直しなどの大きな改善と、日々の業務の「分単位」の見直しを組み合わせることで行いました。

最初の取り組みとして、当日リーダーがその日に勤務する職員と意識的に対話することとし、職員の「やりたい仕事」や「言えなかった思い」を把握するようにしました。その結果として、業務の割り振りや支援内容に反映することができました。

当日リーダーが中心となり職員の意欲や状況を踏まえた柔軟な業務調整を行うことによって、現場の一体感と効率性の向上につなげました。



取り組み後の感想

正職員も含めた職員全員が「今日やりたいこと」を意識して、主体性を持って出勤していることが分かりました。

また、職員相互のコミュニケーションが活性化していきました。

職員の考えを聴くことで、業務の割り振りも円滑になり、記録作成等の事務時間の確保にもつながっています。

この取り組みを継続し、「チェック&アクション25」等も定期的に活用し、効果測定もしながら進めていきます。

加えて、今後は「他事業所との人事交流」を行って業務改善ノウハウを共有し「さらなる改善」を図ることや、「次代の管理者」の育成、職員の成長に向けて、継続的なチャレンジをしていきます。



事例 2

「理解したつもり」「伝えたつもり」ではなく、
「正しく理解している」を業務改善の前提にし、
主体的に時間外労働の削減を目指した取り組み！！

A 事業所

事業所概要

地域：京都市

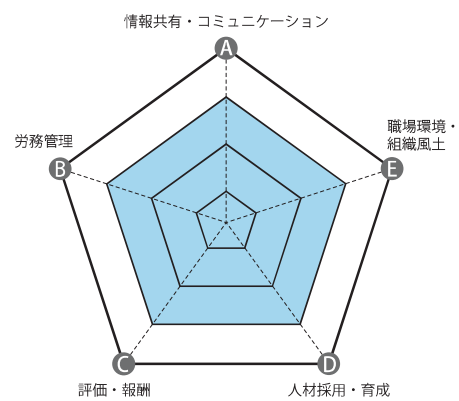
介護サービスの種類：認知症対応型共同生活介護

事業開始年月：平成31年3月

従業員数：24人

併設サービス：小規模多機能型居宅介護、
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

施設長は、現場管理者（以下管理者）が介護業務に従事する時間が多く、管理職の時間外労働が改善しないことに困っていました。4カ月間の時間外労働の現状を分析することに加え、ヒヤリングを行うと特定の職員のみ（管理職）の時間外が多いことがわかりました。

一時的に業務改善を行うのではなく、問題意識を高め、主体的に現状を改善することを目標に取り組みを進めました。



取り組み内容

現状把握：現状の可視化と正しい理解

まず取り組んだことは、「正しく現状を把握する」ことです。すべての管理者に現状のヒヤリングを丁寧に行い、主観的に問題と感じていることを伝えてもらい文章化しました。

次に、すべての職員の時間外労働の実態を4カ月分集め、単純なグラフを用いて可視化しわかりやすく提示しました。

ここで重視したのは「なんとなく」ではなく、「正しく・確実に理解できている」ということです。

対応策の検討の前に

「正しく現状を把握すること」を意識すると説明の仕方、資料の作り方、相談の仕方が相手を常にイメージして作成することになります。

これを繰り返すことにより、相手の主体性を引き出すことにつながり、改善できない時間外労働が「忙しいけど…少しの工夫で改善できるかも」という意識に変化していきます。

● 取り組みのポイント

「事業所の職員に現状を正しく理解してもらうにはどうすれば良いか」という視点に立つことが大切です。「伝えつつも」ではいけません。例えば、高年齢の職員が多く在籍している事業所に複数の異なる種類のグラフを用いて、鋭い分析結果を提示しても正しく理解できないかもしれません。簡単なグラフを色分けして示す、一つひとつの説明を簡潔にまとめることなど、相手の視点に立った説明が必要です。

● 取り組み後の感想

介護の現場は人手不足、物価高による支出の向上など厳しい状況が多々あります。しかし、本事例を通して、介護職員一人ひとりが主体的に考え、行動を起こすことで、身近にある問題の多くを改善できると確信しています。さらに、このような取り組みをチーム、組織にまで広げることでより多くの問題が改善できるのではないのでしょうか。

「相手の立ち場になり考える」ことが大切だと考えます。



事例 3

業務改善のスタートは、業務のすべての棚卸から 2軸の取り組み：「しくみで解決」と 「デジタルで解決」で推進！！

ひかり倶楽部

事業所概要

地域：宇治市

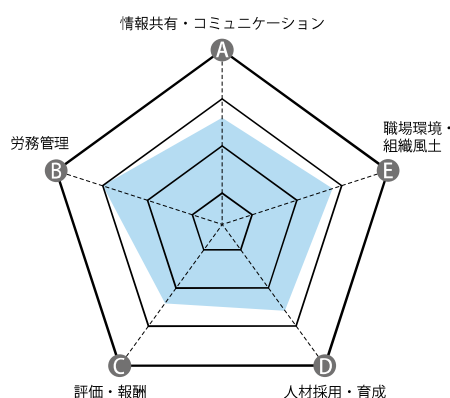
介護サービスの種類：地域密着型通所介護

事業開始年月：平成13年9月

従業員数：17人

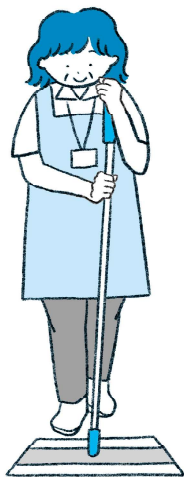
併設サービス：なし

雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

近年、加算関係を中心とした書類作成にかかわる事務作業が増えてきており、これらの付帯業務を残業することなくこなしていくと必然的に日中の勤務時間帯に行わざるを得ない状況となっていました。これらの業務をデイサービスの稼働時間内に行うことは、本来業務、つまり利用者様と向き合う時間が減ることを意味しており、介護の質向上の観点からも、これら付帯業務にかかる時間を減らすための業務改善に向けた取り組みを行うことになりました。



取り組み内容

まずは「業務の全棚卸」を行い、日常業務のすべての業務を12分類66業務として洗い出し、それぞれの業務を4つの観点（業務内容、所要時間、頻度、担当者）から分析を行いました。また、業務の棚卸結果に基づき、各業務を「基幹業務＝レクリエーションの企画・実行や、食事メニューの立案・調理など利用者と向き合う業務」と「周辺業務＝書類作成など、

基幹業務を行うための付帯業務」とに分け、主に周辺業務の項目から業務改善の対象業務を決定しました。主な効率化対象業務は請求書や加算関係の書類作成や会議資料作成などあらかじめ想定された業務に加え、ExcelやWordを中心としたPC業務やせっかく導入したITツールを上手く使いこなせず、逆に業務負荷となっているケースなど、メンバーのITスキルに関係する想定外の業務も含まれました。この点を踏まえ、書類作成などの業務内容見直しに加え、メンバーのスキル向上についても重点的に取り組みを行いました。

● 取り組みのポイント

業務改善は業務フローの見直し、廃止、タスクシェア化（みんなで業務を分担）といった「しくみで解決」という点と書類作成に生成AIを活用することや既存ITツールへの理解度向上といった「デジタルで解決」という2軸で行いました。これはよくありがちな「お金をかけてIT化」ではなく、しくみの改善やITツールに関する勉強会開催などスキル向上といった既存の経営資源活用に加え、無料ITツールを活用するなど極力経費を抑えるという点を重視した内容となっています。

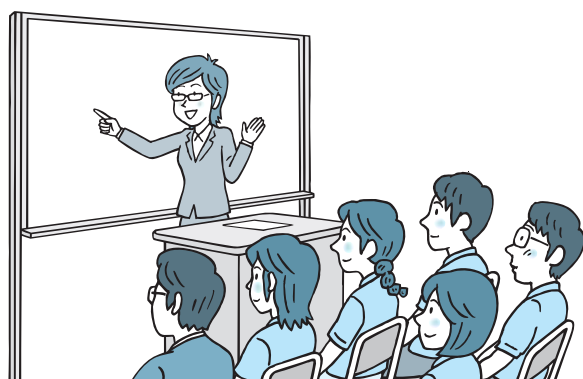
● 取り組み後の感想

取り組みはまだ始まったばかりで効果測定は今後の話となりますが、業務の棚卸によって各業務の内容が明確になった点が今回の取り組みの一番良かった点だと思います。またITツールの業者さんを招いて「使い方講習会」を行うなどメンバーのスキル向上取り組みも並行して行えたことは今後の業務改善推進に向けた大きな原動力になっていくと思われます。



地域ネットワーク・コミュニティ支援対象事業所（構成事業所）一覧

No.	地 域	事業所名（地域の支援開始順）	サービス種別	支援の主要テーマ
1	京都市下京区・南区	デイサービスハナマダン東九条	通所介護 等	コーチングを活かした人材育成
2		グループホーム四条大宮	認知症対応型共同生活介護	業務改善、生産性向上、職場風土醸成
3		訪問看護ステーションオルテンシア	訪問看護 等	就業規則の見直し、人材育成
4		ヘルパーステーションスイート堀川松原	訪問介護	勤務条件の点検・見直し、採用拡大
5		ケアハウス故郷の家・京都	特定施設入居者生活介護 軽費法人ホーム 等	ハラスメント対策、 勤務条件の点検・見直し
6	京都市西京区	デイサービスセンター千代原口元気館	地域密着型通所介護 等	部門間の連携強化、業務効率化、 人材育成
7		NANAリハビリ訪問看護ステーション	訪問看護	研修制度の構築、 理念や行動規範の整備、人材確保
8		A事業所	認知症対応型共同生活介護 等	人材確保、勤務環境見直し、 管理者の育成
9		デイサービス夢楽柱	通所介護	研修システム構築、人材確保
10		エバー桂フィットネスデイサービス	地域密着型通所介護 等	研修制度の構築、 管理職のマネジメント力向上
11	京都市伏見区	スローハンドケア 伏見ケアプランセンター	居宅介護支援 等	業務明確化、 勤務条件の点検・見直し
12		グループホームよろこび伏見	認知症対応型共同生活介護	職員の高齢化に伴う働く条件整備
13		ステップ下鳥羽	介護予防通所介護 等	ハラスメント対策
14		グッド・ベル	訪問介護	BCP(事業継続計画)運用の点検見直し
15		ももやまデイサービス	通所介護	効果的な面談技術によるマネジメン ト力向上
16	宇治市	ニングルの森御蔵山	小規模多機能型居宅介護 等	管理職の育成、研修制度の整備
17		ひかり倶楽部	地域密着型通所介護 等	業務改善、採用力向上
18		ヘルパーステーションもみじ	訪問介護	業務改善、 管理職のマネジメント力向上
19		中宇治事務所	居宅介護支援 等	人員構成上の課題検討、 人事評価と人材育成
20		デイサービスセンターわっはっは神明	地域密着型通所介護	業務改善、高負荷業務の軽減



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。

雇用管理改善チェックリスト CHECK & ACTION 25

本チェックリストは、介護労働安定センターが作成したものであり、事業所の雇用管理改善を支援するためのツールとして開発されました。事業所の雇用管理改善を支援するためのツールとして開発されました。

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	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5

B 労務管理

6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5

C 評価・報酬

11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5

D 人材採用・育成

- 16 自法人・事業所の現状分析を基に、必要な人材の確保・採用を行っている。
- 17 働きやすい職場づくりを目的に、求職者に適した方法で求職している。
- 18 研修制度の整備や自由な意見交換などを通じて、職員のスキルアップを促している。
- 19 新人・リーダー・管理職の3つの階層に応じた教育を体系的に行っている。
- 20 就業スキルアップのために、社員がアドバイスを受けられている。

E 職場環境・組織風土

- 21 多様な働き方を推進し、働きやすさを向上させている。
- 22 職場環境の改善や健康に関する情報を提供し、働きやすい職場を構築している。
- 23 多様な人材が活躍できる職場を構築している。
- 24 介護労働安定センターのサービスや支援を積極的に活用している。
- 25 自治体を連携し、仕事を支える組織風土がある。

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

17

雇用管理改善企画委員会 委員

大谷大学 社会学部 コミュニティデザイン学科 教授	志藤 修史
京都府福祉人材・研修センター 所長	山田 康之
一般社団法人京都府介護福祉士会 副会長	山崎 諭
京都府社会保険労務士会 副会長	坂根 省吾
公益財団法人 介護労働安定センター 京都支部 支部長	緒方 隆治

あとがき

私ども介護労働安定センター京都支部では、京都労働局からの委託を請け、令和7年度「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（京都府）」に取り組みました。令和4年度、5年度、6年度は、事業自体がなく4年ぶりの事業実施となりましたが、事業実施の理由として、京都府内の介護事業所離職率が全国平均よりも高くなってきたことが挙げられます。（令和5年度 訪問介護員＋介護職員の離職率／全国13.1%に対し、京都府13.4% 人材不足感／全国64.7%に対し、京都府76.3% ※介護労働実態調査）

これらの現状を踏まえ、京都府内の介護分野に従事される方々が離職せずに安心して働き続けるためには、各介護事業所の抱える雇用管理上の課題に対して、解決に向けた雇用管理制度や取り組みの提案が重要だと考え、20の介護事業所に活動を推し進めて参りました。本日、その活動の一部を実践事例として発表していただき、このパンフレットにも記載しておりますが、事業所毎に、また各地域ネットワーク・コミュニティ毎に、今後につながる活動が実践できたのではないかと考えております。

そして、こうした成果に至るまでに、ご支援ご協力いただいた雇用管理改善サポーターの先生方や雇用管理改善推進委員会委員・オブザーバーの皆様、関係団体、介護事業所の皆様に、あらためて厚く御礼申し上げます。

これから2040年まで介護対象者が増え続けるなか、より必要とされる介護事業所や介護分野に従事される方々に対して、「介護を未来にわたって支えるため、働きやすい、働きがいのある職場づくりに貢献します」というセンター法人理念の通り、各支援を直実に進めていかねばならないと考えております。

公益財団法人 介護労働安定センター
京都支部長 緒方 隆治

令和7年度 京都労働局委託事業 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 京都支部
〒600-8389 京都市下京区大宮通四条下ル四条大宮町2番地
日本生命四条大宮ビル4階
TEL 075-802-3237 FAX 075-822-3238

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/kaigoseisansei/index.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