

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

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（所）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

あなたの法人、事業所の雇用管理の状況はどうなっていますか。下記のチェックリストで、事業所や職場の現状だけでなく職員の働きもチェックして、現在の雇用管理状況を把握してみましょう。

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

項目	4	3	2	1
① 経営、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している	4	3	2	1
② 労働業務の進捗と目標を職員に共有している	4	3	2	1
③ 経営・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 会議室、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 経営者からのアイデアや意見、建議も取り上げる機会を設けている	4	3	2	1

B 労務管理

項目	4	3	2	1
① 業務の増しや減り、シフトの導入等により、勤務時間や仕事内容で過剰な負担を強いるようになっている	4	3	2	1
② 就業時間や勤務時間、休日の確保などにより、従業員が休むことが困難になっている	4	3	2	1
③ ITツール、セクハラやハラスメント、職場に合わせた取り組みを行っている	4	3	2	1
④ 労働環境の改善や安全衛生対策、災害対策、健康対策を行っている	4	3	2	1
⑤ 職員一人ひとりの健康と生活に関する取り組みを行っている	4	3	2	1

C 評価・報酬

項目	4	3	2	1
① 一人ひとりの働きやすさや役割や目標について話し合いを行っている	4	3	2	1
② 評価結果を明示し、仕事ぶりや能力について面談によるフィードバックの機会を設けている	4	3	2	1
③ 評価結果や労働力などの評価を賃金、福利の改善等に活用している	4	3	2	1
④ 労働環境を改善に活かす形での評価とするため、満足度調査や聞き取りなどを行っている	4	3	2	1
⑤ 賃金のほか、表彰などもとらえ、明確にしている	4	3	2	1

D 人材採用・育成

- ① 法人、事業所の現状や方針をもとに、必要な人材の確保・採用を行っている
- ② 働きやすさや職場づくりを行い、求職者に適切な方法で発信している
- ③ 研修や教育の機会を自ら提供し、成長を促している。職員のスキルアップを促している
- ④ 経営・リーダー、管理職などの職務に応じた教育を体系的に行っている
- ⑤ 従来のキャリアパスだけでなく、支援やアドバイスを求めている

E 職場環境・組織風土

- ① 業務と、働きやすさの両方をチームで実現している
- ② 業務の進捗や目標達成に向けた体制を明確にし、働きやすい環境を整備している
- ③ 業務量や仕事内容、人員が不足している場合は、働きやすい環境を整備している
- ④ 労働者や利用者双方からのフィードバックや意見をもとに改善を行っている
- ⑤ 業務性を重視し、仕事を任せ、それぞれが責任と成果を出している

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

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2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65.3%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、富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の課題も、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
富山支所長 中島 康博

※1 介護労働安定センター 令和元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」

1

介護労働の現状

(1) 介護人材の不足

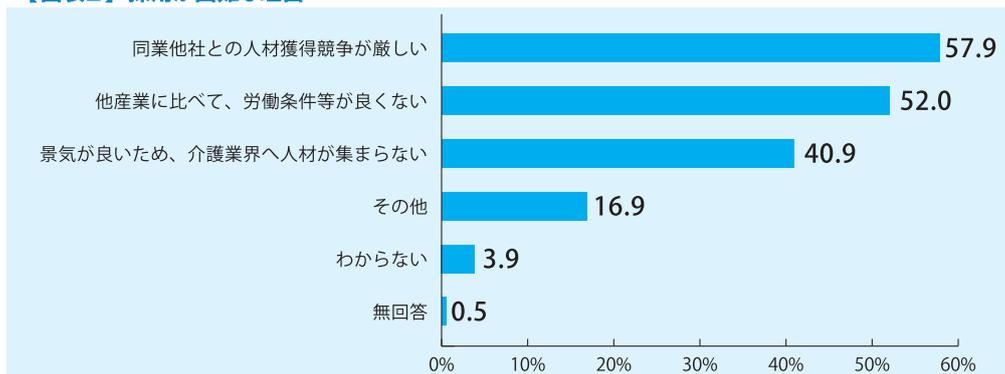
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査^{※1}では、令和元年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は15.4%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の65.3%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査^{※2}においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が55.7%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【図表1】不足感の推移



不足している理由については、「採用が困難である」が90.0%と最も高く、採用が困難である原因については、図表2のとおり「同業他社との人材獲得競争が厳しい」が57.9%と最も高く、次いで「他産業に比べて、労働条件等が良くない」が52.0%、「景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない」が40.9%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。

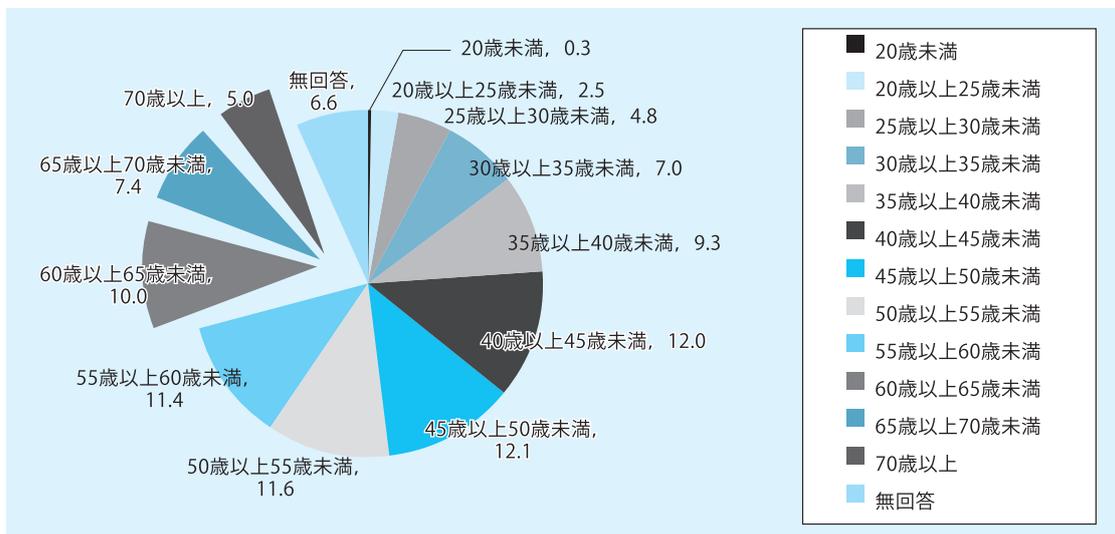
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

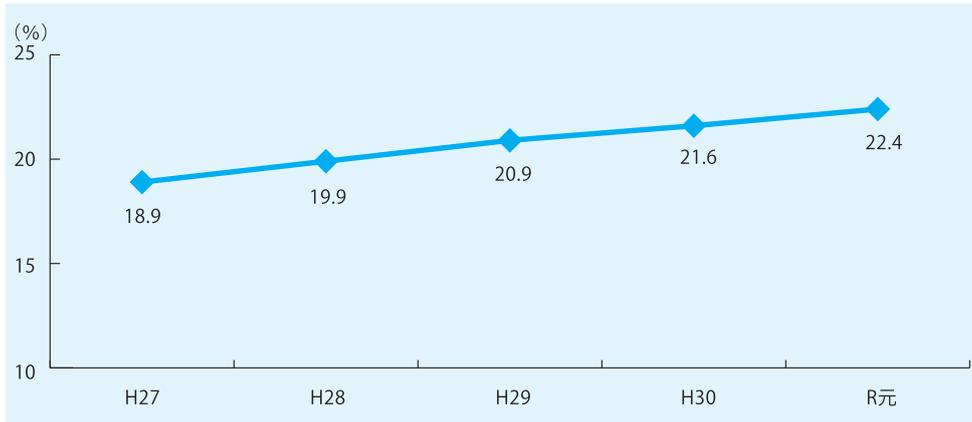
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの方が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

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12.4%で全体の1割を超え、60歳以上65歳未満と合わせると22.4%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 令和元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 令和元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

富山労働局委託事業「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。

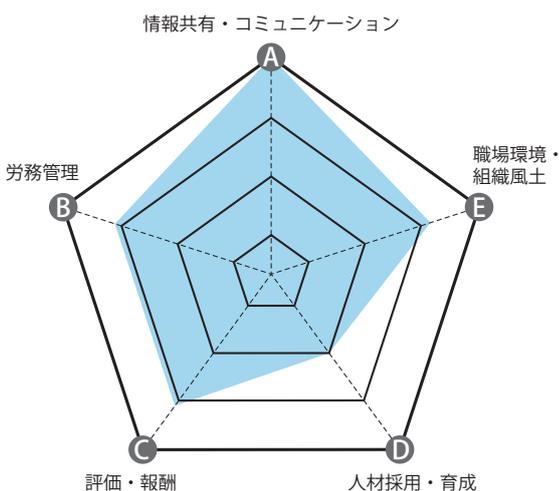
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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、相談支援の際「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く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 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。

富山県では、16の事業所が8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各々のコミュニティ毎に共同で雇用管理改善への取組みを行うとともに、個別で各事業所の状況に沿った雇用管理制度の導入等に取り組ましました。

(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取組みの効果

2つのコミュニティで共通のテーマを決めて、複数の事業者同士で意見交換を各2回行い、雇用管理改善に取り組ましましたが、その中の主な取組みをご紹介します。

①介護の人材確保・育成・定着について

人材の確保・有効な求人方法について、学校に向け個別に直接求人、地域の広報誌へ求人、ホームページ、SNSでの発信、フェイスブックにアップするなど有効。募集するとき給与以外で何か特別な事をしているか？と聞きたくなる「働きたくなるような職場」づくりが肝要と学びました。また「えるぼし」「くるみん」の認定取得についても話しました。

②働き方改革につながる『介護事業所の魅力発信』について

どのような働き方改革をしているか？タブレット使用で業務を1/5削減、情報の共有、風通しは良好、働きやすい職場をアピールするためホームページの見直しなどが必要。配置人員を通常の2割増しを確保することで、職員一人あたりの負担を軽減、結果、やめる職員は、ほぼいない。

③「介護助手」の導入について意見交換をしました。

1.介護人材の確保、2.介護業務の質の向上、3.高齢者の就労や健康づくりの実現について学びました。

④新型コロナウイルス感染症への対応について

職員、家族の県外移動の制限について、感染症対策を徹底していれば普通対応、面会は事前連絡、特別室で。「県外の範囲」は発生状況にあわせて、月毎に変更し周知するなど意見交換をしました。

また、コロナ禍の状況の中での、今はいつている保険の介護職員の傷害補償・感染症見舞金制度を確認するよう説明しました。

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やメンタルヘルスケアの講師が、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。



メンタルヘルスケア出前研修

コミュニティの
集団研修



企画委員会



リフレッシュ休暇導入までの取り組み！

事業所概要

法人名：社会福祉法人富山市桜谷福祉会

所在地：富山県富山市山岸95番地

事業開始年：1968年

職員数：253名（うち高齢者介護部門:124名）

事業所名：特別養護老人ホーム白光苑

白光苑デイサービスセンター

サービス付き高齢者向け住宅 桜谷の里

桜谷の里デイサービスセンター・ヘルパーステーション

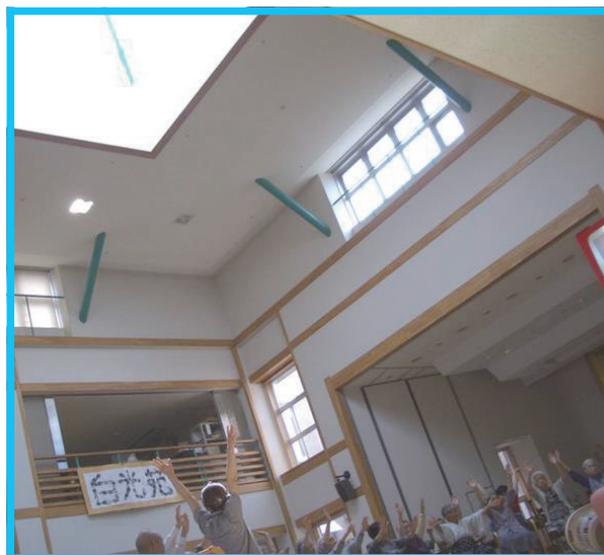
白光苑居宅介護支援事業所・百塚地域包括支援センター

認定こども園桜谷保育園・桜谷キッズクラブ（学童）

富山市恵光学園・こども発達支援室・放課後等デイサービスひかり（学童）

取り組みに至る背景

高齢者向け事業を2拠点で特養・サ高住、在宅サービス4事業、居宅支援事業所と地域包括支援センターを運営しています。一昨年に職場アンケートを実施し、職員の要望や、意見等を聞きました。その中で「長い休みがほしい」等の休暇に対する意見が複数あり、検討することができないか考えていました。有給休暇取得率が79%と高いこともあり、長い休暇をとるとシフトが回らなくなるのを懸念しましたが、何とか職員の要望に応えたいと思っていました。



光がさんさん 吹き抜けホール

取り組み内容

雇用管理改善サポーターに職場アンケートの内容を伝えて相談した結果、勤続年数に応じてリフレッシュ休暇を導入したらどうかとの提案を受け、管理職や職場リーダーと検討し導入に向けて取り組むことにしました。

取り組みのポイント

開始年度を令和3年度とし、対象職員は非常勤を含む全員としました。相談の結果、勤続年数を3年・5年・10年・15年・20年・25年・30年にすることは決まりましたが、日数に関してはサポーターの助言により、最初から日数を多くするとシフトが回らない可能性があるため、初年度は全て1日としました。

1年後に聞き取り調査をし、3年後の日数の見直しをすることにしました。また、初年度のみ、対象勤続年数の職員以外の4年以上の職員にも1日救済措置を設けることにしました。人数が多いので、取得日が重ならないように、初年度のみ年間の希望をとり、公休・有給休暇・誕生日休暇などを絡めて最低3連休にするようにしました。



みんなの笑顔 米寿のお祝い

取り組み後の感想

全職員に取組状況や今後のスケジュール等を周知しました。ささやかな取組ですが、職員の要望等に応えることができ嬉しく思っています。将来的には、勤続年数に応じて日数を増やすことで、職員の励みや喜びへと、つながるのではと考えています。これからも職員の要望等に耳を傾け、魅力ある職場づくりを目指したいと思っています。



みんな真剣！防犯（さすまた）研修



“その手はあたま…？”
かわいい保育園児との交流会

介護職主任と連携して 「シンプルなキャリアパス」 を作成し人材育成方針を明確化！

事業所概要

法人名：医療法人財団五省会

所在地：富山県富山市高田70

事業開始年：1962年

職員数：497名

事業所名：介護老人保健施設みどり苑（入所、ショートステイ）

通所リハビリテーション

通所リハビリテーションみなみ

訪問リハビリテーション

みどりえん訪問看護ステーション

五省会居宅介護支援事業所

取り組みに至る背景

当苑における既存のキャリアパスは介護職の職務ラダー表をベースにしたもので、「抽象的な表現が多くてわかりにくい」という課題を抱えていました。

また法人の人事評価制度と連動したシンプルなキャリアパスを作成したいと考えていたことや、開業19年目を迎え介護管理職を育成する段階に来ていたこともあり、2020年7月に地域ネットワーク・コミュニティに相談させていただきキャリアパスの見直しに取り組むことにしました。

また今年度は医療および介護の現場で勤務する介護職の主任が「介護主任会」を立ち上げ、お互いの業務を共有し介護職員のレベルアップを図ろうとする動きがみられました。

この「介護主任会」の動きがキャリアパスの見直しのタイミングとちょうど一致していたことから、現場の力を借りて介護職のキャリアパスの作成に取り組むこととしました。

取り組み内容

雇用管理改善サポーターに相談し、まず介護職の主任全員に「今後はジェネラリスト、マネジメント、スペシャリストのうち、どの方向性を目指したいか」という内容でヒヤリングを行い、彼らが今後どのようなキャリアを歩みたいのかを確認しました。また、法人の人事評価と連動したキャリアパスのたたき台を作成し、職務内容や任用要件の記入を介護主任に依頼しました。これにより事務部門ではわからない現場の仕事が明確になり、シンプルなキャリアパス案が出来上がりました。

このキャリアパス案に基づき本部の人事担当者と打ち合わせを行い、介護管理職の具体的な運用方法と組織図のイメージについて検討しました。また「介護管理職に望むことは何か」という内容で上席にヒヤリングを行った結果「介護管理職を設けることで各職種の役割分担が明確化され、より適切なケアを実施できる」というビジョンを描くことができました。

取り組みのポイント

事務部門では把握できない各職位の業務分掌が、介護職主任の意見を取り入れることで具体的な内容となりました。また法人の人事制度と連動したことで、管理職までの行程を「見える化」することができました。

取り組み後の感想

介護職主任と連携してキャリアパス案を作成したことで、今後の人材育成方針がより明確なものになりました。組織内での運用に向けて取り組みを進めていきたいと思えます。



当苑のスローガン
「明るく・たのしく・すこやかに」



みんなで仲良くジャンプ！



笑顔あふれる職場です



中国人留学生と水餃子を作りました

働きやすい職場を追求中！ 最新AI導入とえるぼし認定を目指す！

事業所概要

法人名：社会福祉法人あかね会

所在地：富山県高岡市鷺北新171番地

事業開始年：2008年

職員数：166名

事業所名：特別養護老人ホームあさひ苑

特別養護老人ホームあさひ苑アネックス

あさひ苑居宅介護支援事業所

デイサービスあさひの里

あさひの里ヘルパーステーション

シニアヴィラあさひの里

福祉用具あかね会

あさひ保育園（事業所内保育所）

あさひキッズ（企業主導型保育所）

取り組みに至る背景

当法人では、ご入居者様へのサービスの質の向上、どの職種も人材不足の中でいかに業務改善し生産性をあげて、いかに人材確保していくのかをテーマに導入しました。

また、子育て世代等、女性の働きやすい職場を整備する為、えるぼし認定企業を目指しました。



外国人スタッフ積極採用！

取り組み内容

○眠りスキャン導入の理由

- ・ご入居者さま一名一名の日常生活を把握し、サービスの質向上を図ります。
- ・夜間帯の睡眠状況をデータ化し、おむつ交換の時間帯等の個別ケアの徹底を図ります。
- ・心拍数、呼吸数も把握でき、お看取りのご入居者さまへの迅速な対応を可能にする等の業務改善を図ります。
- ・介護スタッフの夜間帯の居室巡回負担の軽減に努めます。
- ・経験の浅い介護スタッフでもデータが可視化できることで、安心して働ける様に環境整備に努めます。

○えるぼし認定を目指す理由

雇用管理改善サポーターより、ご提案いただいた「えるぼし認定を取得することで、女性の活躍が進んでいる企業として、企業イメージの向上や優秀な人材確保につなげる」を目標におき、サポーターと相談の上、今年の取得を目指します。

○導入した先進技術の概要

ご入居者さまのベッドマット下に眠りスキャンを設置して、ベッド上でのご入居者さまの様子をタブレット上で可視化できるようにしました。

また、ベッド上の姿勢状態（背臥位、横臥位、長座位、不在）をリアルタイムに把握できるようにになりました。ご入居者様一名一名の睡眠状態、心拍状態も把握できるようにしました。

取り組みのポイント

導入に際して、工夫した点は以下の通りです。

- ・導入前、事前に眠りスキャンの研修へ行き、他の施設の活用方法や、活用事例を聞き、自施設での使用方法を検討しました。
- ・定期的に眠りスキャン研修を行い、具体的な使用方法をスタッフに周知しています。



企業主導型保育所あさひキッズの園児たち



眠りスキャンをみながら打ち合わせ中



定期的に眠りスキャン研修をしております！

取り組み後の感想

ご入居される前の面談で、眠りスキャンについてご家族にご説明すると、安心されるご家族さまが多くいらっしゃいました。

ベッド上での身体姿勢を把握できることで、ベッドからの転落防止にも努めることができました。眠りスキャンでは、睡眠状態、呼吸状態、心拍状態もデータ化される為、ご入居者さま一人一人への個別ケアの充実、お看取りの方の呼吸状態も把握することができます。そのためスタッフ間、ドクター、ナースでの申し送り、情報共有の際は非常に役立っております。

まだまだ、使いこなせておりませんが定期的な研修、自施設での実例をもとにミーティングを重ね、ご入居者さまがより安心してご利用頂けるように、業務改善に繋がるよう精進していきます。

「子育て・親の介護・第2の人生にも優しく」 働く環境を更に整え、働き甲斐のある職場へ!

事業所概要

法人名：株式会社マルエケア

所在地：富山県高岡市熊野町2番2号

事業開始年：2004年

職員数：30名

事業所名：「高齢者介護施設 かざぐるま」

かざぐるまグループホーム

かざぐるまデイサービス

かざぐるま居宅介護支援事業所

取り組みに至る背景

新たな職員の確保が困難な状況が続いています。企業規模や知名度からしても、今後も苦戦することは容易に予想されます。働くスタンスの違いから、採用後、間もない離職例などを経験し、職員の定着率を上げながら新たな人財を確保することの難しさと、その必要性を強く感じるようになりました。新しい血が導入されずに人員構成が沈滞していくと、働く意識にも悪影響が与えることは必至です。一方で意識改革や業務改善、スキルアップ等の社内トレーニングを実施しつつ「井の中の蛙」にならないよう外部機関の研修受講も不可欠です。

限られた職員の能力を最大限に発揮できる環境を整えたい、と切に思い、雇用管理改善に取り組むことにしました。

取り組み内容

職員の腰痛予防も考えて、今年度は「機器導入助成金」を利用し特殊浴槽を導入しました。年間休日は114日、年次有給取得率は50%を超える程度ですが、取得推進の声掛けを継続しながら、主任クラスをはじめ、率先して計画取得する職員が増えてきました。

また、希望休を実現するシフト管理や、勤務時間・仕事内容に幅をもたせた働きやすい環境づくりに配慮しています。子供や両親の介護のために休職し、職場復帰する際にも、フルタイムに足踏みする社員には、短時間勤務からの復帰プログラムを用意し運用しています。これは実質「短時間正社員制度」と変わりないと、雇用管理改善サポーターの先生に確認して頂き、この制度の正式導入を検討することにしました。また、研修として介護労働安定センター富山支所による出張セミナーと、富山労働局委託事業「地域ネットワーク・コミュニティ」雇用管理改善制度の導入支援で「メンタルヘルスケア」出前研修を計画しました。

取り組みのポイント

各人のライフステージにより生活スタイルが変化し、働くスタンスも変化します。せっかく働き甲斐を感じながら伴に介護の仕事をしてきた仲間ですから、このような変化があっても継続して働いてもらえるよう、働きやすい環境づくりを目指さなければなりません。まず、各社内規定に込められた会社の思いと考え方、その運用と扱いについて、十分に周知する必要性を再確認しました。初めから諦めて制度を利用しない傾向があったからです。

介護サービスは人が手で行う対人援助サービスであり、そのサービスの質は職員の力量に委ねられています。より良いサービスを目指し、職員が継続的に力量を高めていくためのトレーニングについては、我々のストロングポイントとウィークポイントを自覚（現状把握）することが重要です。実施に際しては、職員各々に体系的な研修を継続して受講してもらうことに留意しました。

取り組み後の感想

出張セミナー①接遇、②感染症対策、③認知症ケア、及び④メンタルヘルスケアの計4回の研修により、介護現場での働き甲斐の再確認ができ、新たな気持ちで介護サービスに励むことができました。以前は社内講師が行うトレーニングが多かったのですが、同じテーマでも外部講師によるセミナー受講により、その内容を深掘りして理解できたことは先生のおかげだと感謝しております。

経営層も含めた職員間のコミュニケーション機会も増え、この職場で働き続けるための改善提案が多く出てきたことに喜びを感じています。働き甲斐のある職場にするために職員と会社が話し合い、働きやすい環境（労働条件はもちろん組織のハード・ソフト両面）を様々な方向から検討し整えていく。このような好環境が生まれてきました。



100歳のお誕生日



熊野神社 茅の輪くぐり



バラ園で…



職員とファミリーバーベキュー

雇用管理改善企画委員会 委員 及び 協力者

〔雇用管理改善委員会〕

介護団体関係者 社会福祉法人 宣長康久会（富山県福祉協議会・副会長）
特別養護老人ホーム ささづ苑 副理事長・施設長 岩 井 広 行

介護団体関係者 社会福祉法人 小矢部福祉会（富山県福祉協議会・副会長）
特別養護老人ホーム ほっとはうす千羽 施設長 舟 本 勇

雇用管理改善サポーター 杉本社会保険労務士事務所 所長 杉 本 まさ子

雇用管理改善サポーター 山中社会保険労務士事務所 所長 山 中 隆 善

介護労働安定センター（公財）介護労働安定センター 富山所長 中 島 康 博

〔協力者〕

雇用管理改善サポーター 社労士吉田恭子事務所 所長 吉 田 恭 子

雇用管理改善サポーター 岡本なおみ社会保険労務士オフィス 所長 岡 本 尚 美

雇用管理改善サポーター（公財）介護労働安定センター 委託講師 本 間 恵 子

あ と が き

介護労働安定センターは、介護労働者に関する総合支援機関として平成4年4月1日に厚生労働省所管の公益法人として設立されました。以来、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、令和2年度富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」を受託しました。事業主・職員が自ら職場を診断できるチェックリストを使用し、結果から雇用管理改善に取り組むことのできる「介護の雇用管理改善CHECK&ACTION25」及び「雇用管理改善のための業務推進マニュアル（改訂版）」を配布し「支援事業所」での啓発活動に活用しました。

平成25年度に厚生労働省の委託事業で作成した「雇用管理改善ガイドブック」や介護労働の実態を調査し結果をまとめた「介護労働実態調査報告書」及び「介護事業所の採用・定着に向けたポイント」等、介護の雇用管理改善を行う際に参考となる文献を作成し、ホームページ等で公表していますので、用途に合わせて是非ご活用ください。

最後になりましたが、本事業にあたっては、相談・支援に係る事業所訪問ヒアリングなどに於いて、貴重な時間を割いて頂いた事業所の経営者・管理者・担当者の皆様、また色々な機会を通して貴重なお話を頂いた多くの方々に厚く御礼を申し上げます。

また本事業を遂行するにあたり、様々な議論・検討を頂いた雇用管理改善企画委員会の皆様、並びに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からの的確なアドバイスのもと、本受託事業をやり遂げることが出来ました。この場をお借りして厚く御礼申し上げます。本当にありがとうございました。

公益財団法人 介護労働安定センター
富山支所長 中島 康博

令和2年度 富山労働局委託事業 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 富山支所
〒930-0875 富山市奥田新町8番1号ボルファートとやま8F
TEL 076-444-0481 FAX 076-444-0425

雇用管理改善に関する参考資料・HPのご案内

■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・支所）
- ◎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

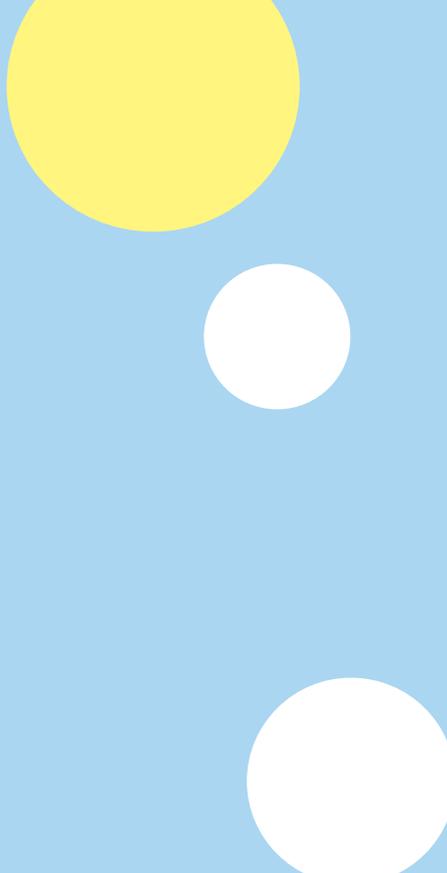
厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198094_00013.html

- ◎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.or.jp/>

- ◎事業主の方へ
- ◎助成金



令和2年度 富山労働局 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
富山支所

