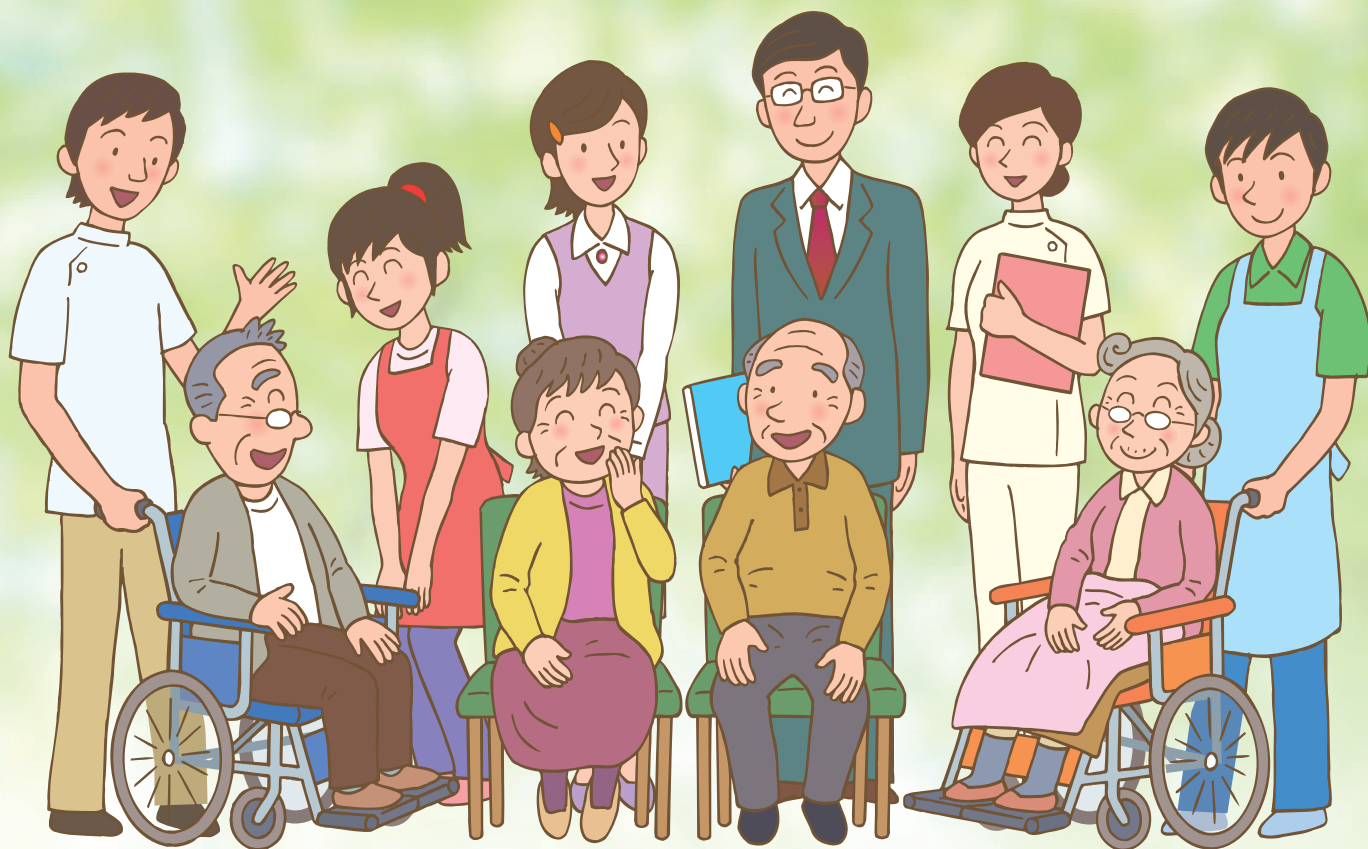


「魅力ある職場づくり」のために

介護事業所における 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。

雇用管理改善チェックリスト CHECK&ACTION 25

あなた（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場の未来もチェックして、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

- 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 事業所長が職員に目標や成果を説明している 4 3 2 1
- ③ 経営、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している 4 3 2 1
- ④ 経営、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している 4 3 2 1
- ⑤ 経営、方針、ビジョンを職員に周知・徹底している 4 3 2 1

B 労務管理

- ① 業務の推進やICTの導入等により、勤務時間や就業内容で過剰な負担を課していないようにしている 4 3 2 1
- ② 就業が容易で、就業の負担が少ないようにしている 4 3 2 1
- ③ 就業が容易で、就業の負担が少ないようにしている 4 3 2 1
- ④ 就業が容易で、就業の負担が少ないようにしている 4 3 2 1
- ⑤ 就業が容易で、就業の負担が少ないようにしている 4 3 2 1

C 評価・報酬

- ① 一人ひとりの能力や役割に応じて評価を行っている 4 3 2 1
- ② 評価結果を基に、仕事や能力について改善を促している 4 3 2 1
- ③ 評価結果を基に、仕事や能力について改善を促している 4 3 2 1
- ④ 評価結果を基に、仕事や能力について改善を促している 4 3 2 1
- ⑤ 評価結果を基に、仕事や能力について改善を促している 4 3 2 1

D 人材採用・育成

- ① 法人・事業所の現状や将来を、必要な人材の確保・育成を行っている 4 3 2 1
- ② 能力を伸ばすための研修、指導などを行っている 4 3 2 1
- ③ 能力を伸ばすための研修、指導などを行っている 4 3 2 1
- ④ 能力を伸ばすための研修、指導などを行っている 4 3 2 1
- ⑤ 能力を伸ばすための研修、指導などを行っている 4 3 2 1

E 職場環境・組織風土

- ① 業務、組織、職場環境の改善に取り組んでいる 4 3 2 1
- ② 業務、組織、職場環境の改善に取り組んでいる 4 3 2 1
- ③ 業務、組織、職場環境の改善に取り組んでいる 4 3 2 1
- ④ 業務、組織、職場環境の改善に取り組んでいる 4 3 2 1
- ⑤ 業務、組織、職場環境の改善に取り組んでいる 4 3 2 1

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、山梨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
山梨支部長 五十嵐貴教

※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

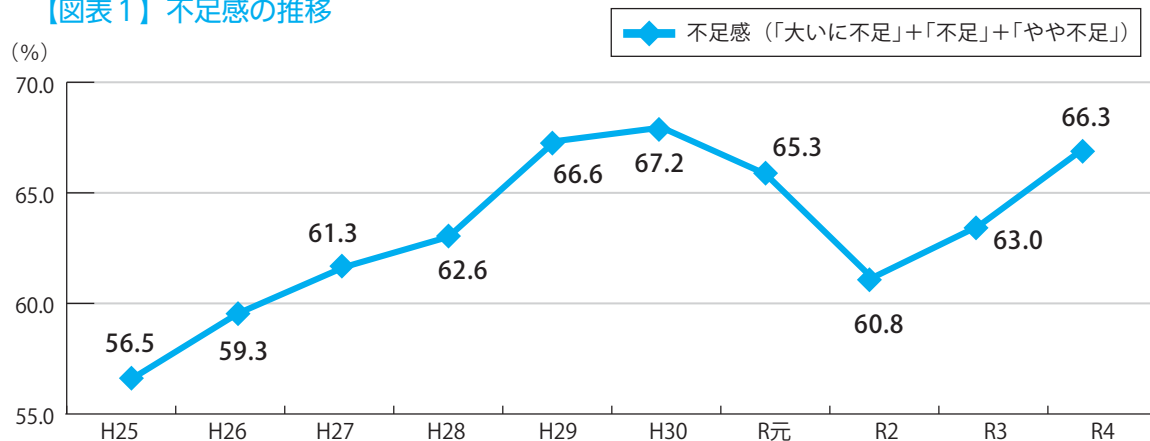
はじめに	01
1. 介護労働の現状	03
(1) 介護人材の不足	03
(2) 介護人材の確保	04
2. 介護分野における人材確保のための雇用管理改善推進事業	06
(1) 自己診断チェックリストから見る事業所の雇用管理改善状況	06
介護の雇用管理改善CHECK&ACTION 25 雇用管理改善チェックリスト	07
(2) 地域ネットワーク・コミュニティの構築	08
(3) 地域ネットワーク・コミュニティ取り組みの効果	08
3. 取り組み事例紹介	09
各事業所の取り組み内容	10
事例① 従業員を育成し、会社の理念を実現する人事評価制度の策定！	10
事例② 処遇改善加算を取得し、頑張っている職員の賃金改善！	12
事例③ 人材育成により、より質の高いサービスを利用者に提供！	14
事例④ B C Pを策定し、利用者と職員の安心・安全を確保！	16
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

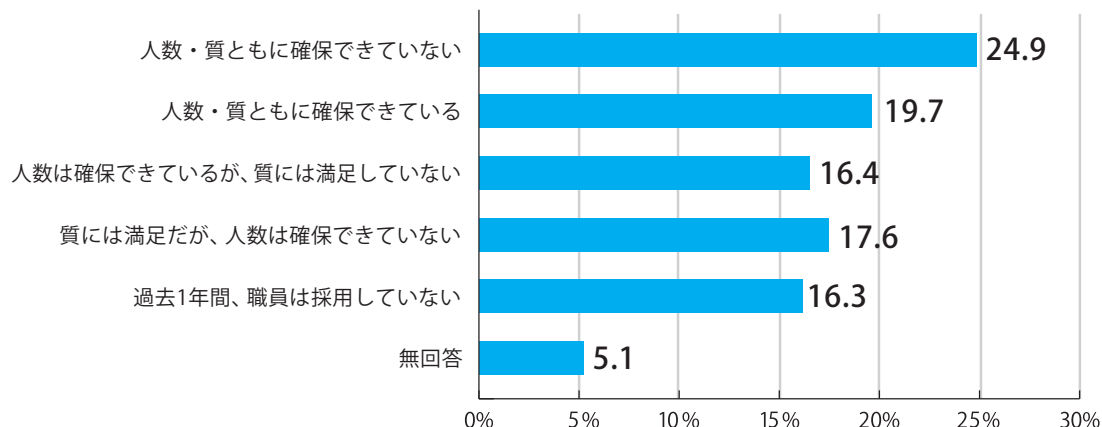
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査^{*1}では、令和4年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は14.4%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の66.3%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査^{*2}においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が52.1%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【図表1】不足感の推移



採用した職員（無期雇用）の人数・質の評価は図表2、「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。

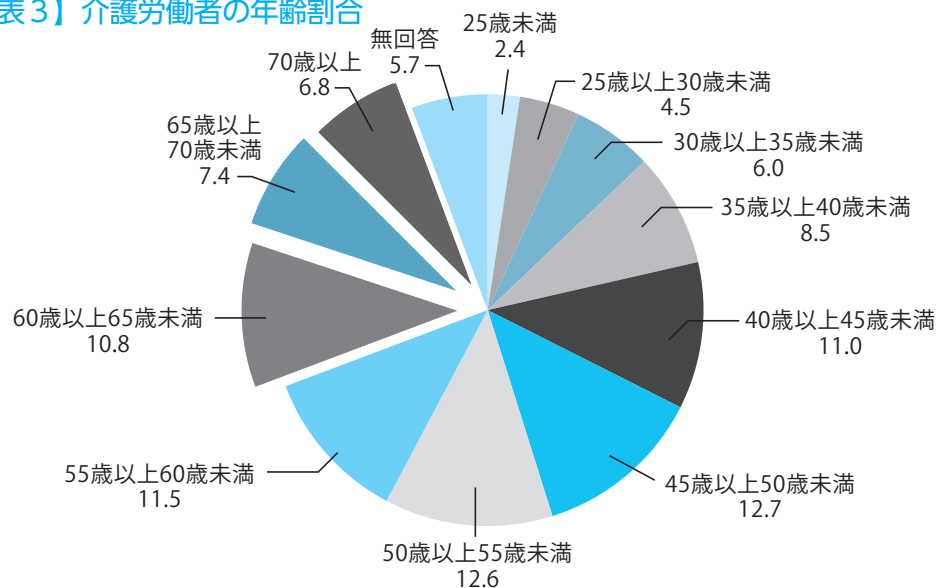
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

ア 多様な就労・社会参加に向けた取り組み

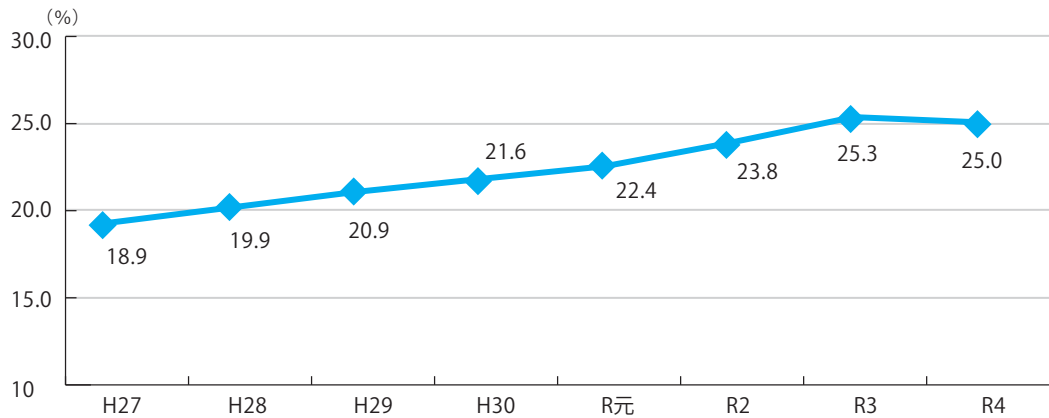
高齢化の一層の進展、現役世代の急減に対応し、我が国の成長力を確保するためにも、より多くの人々が意欲や能力に応じた社会の担い手としてより長く活躍できるよう、高齢者をはじめとした多様な就労・社会参加を促す取り組みを推進するとしています。雇用・年金制度改革等については、70歳までの就業機会の確保、就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援、中途採用の拡大、地域共生・地域の支え合い等が政策課題として挙げられています。

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。60歳以上の介護労働者の推移は図表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」

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

山梨労働局委託事業「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。

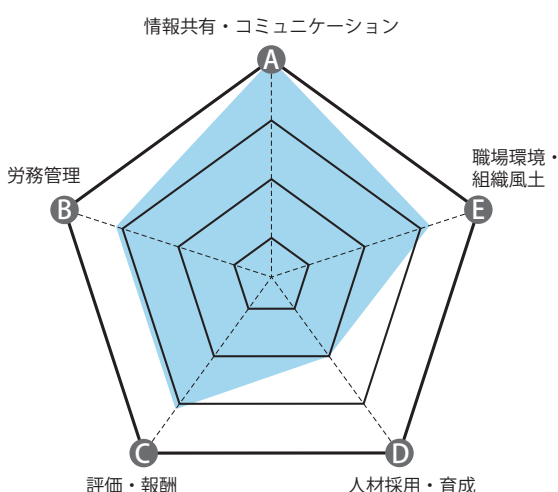
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

(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、更に考え方で違うため、必要に応じて社会保険労務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。

山梨県では、15の事業所が3～7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勉強会を実施しました。勉強会の中で事業者同士での意見交換を通して、テーマの深掘りを行い、今後の雇用管理改善の取り組みの参考としました。その中の主な取り組みを紹介します。

①研修計画の作成

研修には法定研修と法定外研修があり、その違いを認識し、法定研修とそれ以外の研修を有機的に結びつける事が重要です。また、研修の内容を大別すると、介護知識や介護技術の実践、人間関係形成力、マネジメントする力の3つに分けられます。より質の高いサービスを提供するためには、この3つのレベルを向上させる必要があり、研修による人材育成の重要性と課題について認識、共有する事ができました。

②リーダーに必要な知識と研修

介護・福祉の職場では、単に業務をこなす人、介護をする人を育てるのではなく、そこに尊厳があるかが重要です。人材育成に当たっては、相手の存在を認め、相手の状態に合わせてティーチングとコーチングを使い分け、やる気を起こさせる刺激を与える事がポイントになります。人と人のつながりを大事にし、人材を育成していく心構えや手法を学ぶ事ができました。

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



従業員を育成し、 会社の理念を実現する人事評価制度の策定！

事業所概要

地域：甲府市

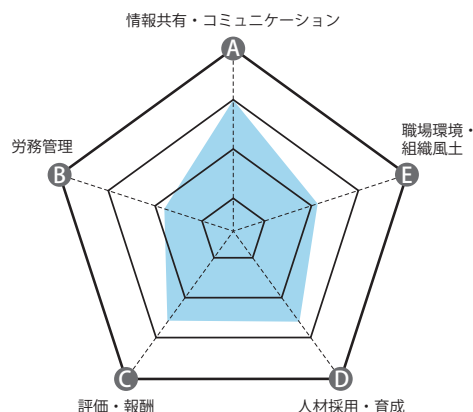
介護サービスの種類：訪問介護

事業開始年月：令和5年1月

従業員数：8人（うち正社員数：6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

令和5年1月に会社を設立、直ぐに就業規則を策定し、処遇改善加算Ⅰ、特定加算Ⅱ、ベースアップ加算も取得しました。

一方、人事評価制度については理想のイメージはあったものの、具体的にどこから着手すれば良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事を知り、人事評価制度策定の支援をお願いしました。



取り組み内容

第1回目の支援として雇用管理改善サポーターが事業主の会社の理念や方針、評価制度の考え方などをヒアリングし、下記第2回～第6回の評価制度策定の支援計画を事業主に提案しました。事業主も納得し、直ぐに支援をスタートする事になりました。

会社の理念「あなたらしいがいちばん良い」、ビジョン「介護を輝かせる」、バリュー「Respect（個の尊重）、Reliability（圧倒的信頼感）、Responsibility（責任の全う）、Revolution（継続的革新）」を実現するため、

第2回、事業主が好きな人、従業員に必要な能力を洗い出す

第3回、今期の成果目標を考える、成果目標に繋がる行動目標を考える

第4回、従業員に個人目標を作ってもらう

第5回、評価シートに掲載する項目を決める

第6回、評価シートA 4一枚シートに落とし込む

結果、計6回の支援は約4か月と時間は費やしましたが、事業主と従業員がじっくり考え、会社に合ったオリジナルの評価制度を策定する事ができました。

取り組みのポイント

最初に支援回数を全6回と決め、支援回数ごとに会社目標、個人目標などの作成計画を立て、最終支援6回目に個人評価シートをA 4一枚に落とし込む計画としました。また、事業主は、利用者の多様性をそのまま受け止めて、各々の利用者に合った介護サービスを提供していけるような職員に育ってほしいという思いがあり、そういうところを重視して評価できる制度としました。加えて、会社の理念と会社目標を従業員に理解してもらい、そのうえで従業員が自身の個人目標を自分で考え、作成する事としました。

取り組み後の感想

外部の人が主導で作るのではなく、事業主と従業員が考え協力して作り上げた評価制度のため、全体の納得感が非常にあります。また、今回作り上げた評価制度は従業員を育成し、会社の理念を実現していくものであるため、従業員も仕事に取り組む意欲が高まっています。



事例 2

処遇改善加算を取得し、 頑張っている職員の賃金改善！

事業所概要

地域：中巨摩郡

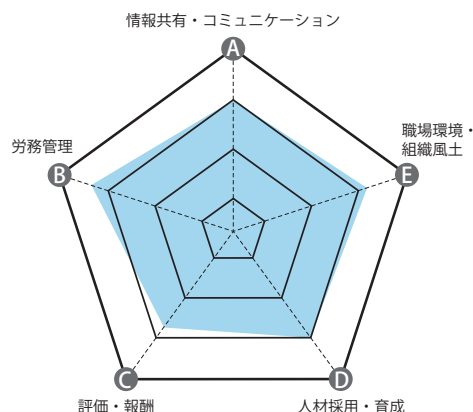
介護サービスの種類：障害福祉

事業開始年月：令和3年11月

従業員数：7人（うち正社員数：5人）

併設サービス：なし

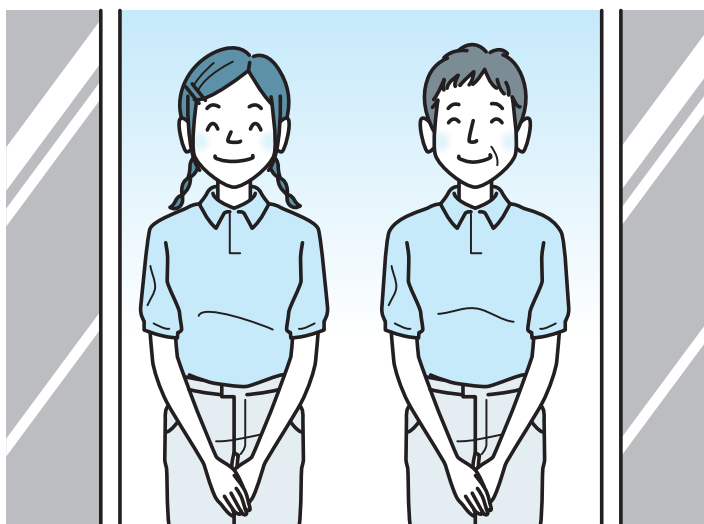
雇用管理 自己診断結果



取り組みに至る背景

令和3年11月に会社を設立、1年以上が経過した今年の8月、事業主は利用者である子供達や子供達の家族に対し、真摯に向き合ってくれる職員への待遇を向上させたいと考え、処遇改善加算等が取得できないか介護労働安定センターに相談しました。

事業主としてはできるだけ早く処遇改善加算を取得したいという要望があり、早速、取り組む事になりました。



取り組み内容

処遇改善に関わる加算の各内容について雇用管理改善サポーターから事業主に詳細に説明し、現状の就業規則、評価制度などを確認しました。その結果、処遇改善加算、特定処遇改善加算、ベースアップ等支援加算の3つを同時に取得する事にしました。

実際に取り組んでみると、事業主の労務管理能力が高く、キャリアパス、賃金テーブルも実態に合うように迅速に作成する事ができました。

また、計画書もすぐに提出する事ができ、取得の取り組みから計画書の提出まで驚くような短期間で申請する事ができました。



取り組みのポイント

キャリアパス規程や評価制度策定においては、職員達が何事にも常に前向きに取り組んでくれる事業所らしさが消えないよう、事業所の良い面をより際立たせられることを意識して取り組みました。特に職場内のコミュニケーションを円滑にし、良好な人間関係を維持しながら、職員がやりがいを感じ、長く安心して働ける職場環境作りに心掛けました。

取り組み後の感想

昨年から物価が急上昇し、厳しい収支の中で逼迫する人件費をどのようにやりくりしていくか、頑張っている職員に対してそれに見合った賃金をどのように支払っていくかが経営の課題でした。今回、処遇改善加算等を取得する事で職員の賃金がアップされ、一つの課題が改善できる見込みです。今後、その他の課題についても向き合い、より質の高い、地域に根ざした子育てサポートを提供していきたいと思います。

事例 3

人材育成により、 より質の高いサービスを利用者に提供！

事業所概要

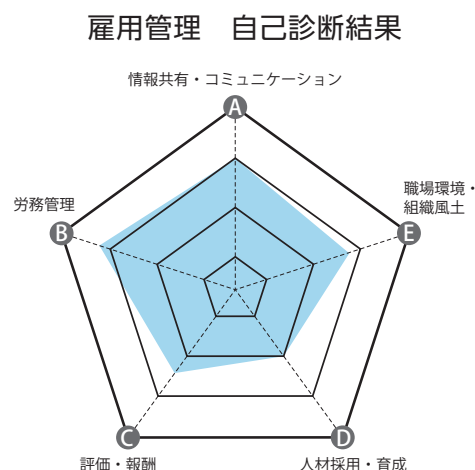
地域：甲府市

介護サービスの種類：通所介護

事業開始年月：平成27年8月

従業員数：20人（うち正社員数：17人）

併設サービス：ショートステイ



取り組みに至る背景

現施設長は優秀な職員を確保、定着させて、より質の高いサービスを利用者に提供していく事は年々難しくなっていくと感じていました。このため、人材育成に力を注いで、職員に自信をつけさせ、成長と仕事へのやりがいをもって働いてもらうことが重要だと考え、人材育成について介護労働安定センターに相談したところ、専門家による無料相談がある事を知り、取り組む事になりました。

取り組み内容

人材を育成するための研修内容を、介護知識や介護技術の実践、人間関係形成力、マネジメントする力の3つに分類し、それぞれのレベルを向上させるように研修計画を策定しました。また、相談員やリーダーの人材育成を図るため、相談員及びリーダーに研修講師を任せる事により、研修内容を学び直させ、研修の場を活用しながら自らの伝える力を向上させていきました。

取り組みのポイント

従来は、各研修が個別に実施され、法定研修と法定外研修との結びつきが希薄な状況でしたが、法定研修に階層別研修の要素を取り込んだ研修を構築し、従来別々に時間を設けなければならなかった研修時間をまとめてコンパクトな形で実践しました。



取り組み後の感想

今回の研修により、担当員、相談員やリーダー、管理職各々が自身のレベルを把握し、不足している能力や課題を自分で考える事により、従来よりも職員の向上心も高まったと感じました。今後も職員の成長ややりがいに繋がる活動に取り組みながら、より質の高いサービスを利用者に提供していきたいと考えます。



事例 4

BCPを策定し、 利用者と職員の安心・安全を確保！

事業所概要

地域：南アルプス市

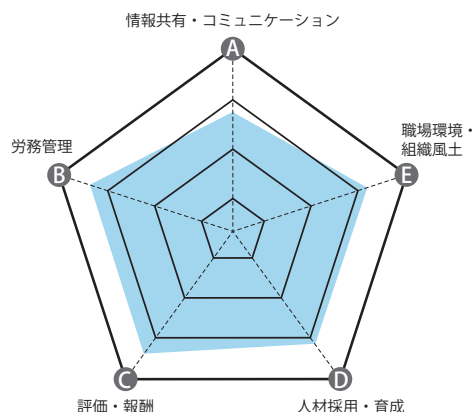
介護サービスの種類：通所介護

事業開始年月：令和5年3月

従業員数：6人（うち正社員数：4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

令和6年3月末までに自然災害および感染症BCPの策定が義務付けられましたが、いざ取り組んでみると、進め方がわからずに頭を悩ませていました。そうした中、介護労働安定センターから専門家による無料相談の支援がある事を知り、BCP策定の支援をお願いしました。



取り組み内容

雇用管理改善サポーターからBCPのひな形を頂き、自然災害BCPから作成を始めました。月に1回の頻度で雇用管理改善サポーターからアドバイス・提案を頂き、次の支援までの間に事業所のみんなで検討・修正を行い、次の支援にて再度アドバイス・提案を頂くというステップを繰り返しました。自然災害BCP完了後に感染症BCPも同じように取り組む、2つのBCPを完了させる事ができました。

取り組みのポイント

自治体から公表されている被災想定をもとに、ライフラインが寸断された場合のシミュレーションや、必要とされる備蓄品の数量確保に向けた準備を進めるなど、実践的な対策を皆で話し合いながら検討を進めました。また、実際に災害や感染症が発生した場合、職員が右往左往しないように具体的に何をするのか、業務の優先順位などを決めておき、分かりやすいBCPになるように心がけました。



取り組み後の感想

雇用管理改善サポーターの支援を頂きながら自然災害と感染症のBCPを策定する事ができました。また、今回作成したBCPについては、PDCAを廻しながら定期的に見直していき、ブラッシュアップしていく予定です。職員みんなでBCPを改善していく事により、職員が安心して働け、利用者がより安心・安全に日々の生活が過ごせるようになっていくと考えています。



雇用管理改善企画委員会 委員

山梨県立大学人間福祉学部	教授	中島 朱美（委員長）
山梨県老人福祉施設協議会	会長	石井 貴志
山梨県老人保健施設協議会	理事	牧野 正道
甲府市介護サービス事業者連絡協議会	代表幹事	根津 宏次
富永社会保険労務士事務所	代表	富永 弘徳

<敬称略>

あ と が き

介護関連職種の人手不足が深刻化し、介護事業においては介護人材の確保・定着・育成が大きな課題となっております。介護の人材を確保・定着させるためには、介護職員がやりがいを持ち生き生きと働ける「魅力ある職場づくり」が必須であり、そのためには、介護職員への適切な評価・処遇・賃金・研修などを改善していかなければなりません。

こうした現状において、介護労働安定センター山梨支部は令和5年度山梨労働局の行う「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、15の介護事業所の個別相談支援に対応させていただきました。また、地域ネットワーク・コミュニティと経験交流会では、各事業所の悩みなどの意見交換や情報共有などさせていただきました。

今回、本事業に参加していただいた事業所の主な取り組みを本パンフレットにまとめましたので、身近な事例として貴事業所の雇用管理改善にお役立ていただければ幸いです。

「働き甲斐のある職場づくり」、「安心して働き続けられる職場づくり」の取り組みが、職員の帰属意識を高め、企業風土として「仕事のやりがい、プライド」が醸成されることが、次の雇用における強い武器であることを事業主と共有できるよう、本事業終了の後も当センター支部業務として継続していく所存です。

最後に、本事業に参加していただいた事業所の皆様、本事業推進にあたり貴重なご助言を頂きました雇用管理改善企画委員会委員の皆様、事業所様へ熱意ある支援でご尽力頂きました雇用管理改善サポーターの皆様及び地域ネットワーク勉強会の講師の皆様に厚く御礼を申し上げます。

公益財団法人 介護労働安定センター
山梨支部長 五十嵐貴教

令和5年度 山梨労働局委託事業 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 山梨支部
〒400-0025 山梨県甲府市朝日1-3-12 朝日第1ビル2階
TEL 055-255-6355 FAX 055-255-6356

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 <https://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5年度 山梨労働局委託事業
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
山梨支部