



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**

あなたも法人、事業所の雇用管理の状況がわかるようにして、25のチェックリストで、事業所の雇用管理の現状だけでなく雇用の改善もチェックして、現在の雇用管理状況を把握していきましょう。

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	1	2	3	4	5
1 経営、方針、ビジョンを組織全体で共有している				4	3 2 1
2 事業所内の雇用管理に関する情報を共有している				4	3 2 1
3 経営、方針、ビジョンを現場で共有している				4	3 2 1
4 経営、方針、ビジョンを現場で共有している				4	3 2 1

**B 労務管理**

項目	1	2	3	4	5
1 業務の増しや減りやシフトの導入導入により、勤務時間や仕事内容で過労や負担を軽減している				4	3 2 1
2 就業時間や業務内容、業務の負担を軽減している				4	3 2 1
3 就業時間や業務内容、業務の負担を軽減している				4	3 2 1
4 就業時間や業務内容、業務の負担を軽減している				4	3 2 1

**C 評価・報酬**

項目	1	2	3	4	5
1 一人ひとりの能力や役割や貢献に応じて評価を行っている				4	3 2 1
2 評価基準を明示し、仕事のやりかたについて評価によるフィードバックを行っている				4	3 2 1
3 仕事のやりかたなどの評価を促進する、報奨金の導入などを行っている				4	3 2 1
4 人事制度を改善し、給与や福利厚生を向上させている				4	3 2 1
5 就業の状況や、働きかたも向上し、明確になっている				4	3 2 1

**D 人材採用・育成**

- 1 法人、事業所の経営方針をもち、必要に応じた採用、育成を行っている
- 2 働く人を確保でき、人材に適切な方法で育成している
- 3 経営方針や事業内容に合わせた人材を確保している
- 4 経営、リーダー、スタッフなどの職責に合わせた育成を推進している
- 5 就業のやりかたや評価について、反響やアドバイスを得ている

**E 職場環境・組織風土**

- 1 安全で、健康を守る職場環境を整えている
- 2 業務内容や勤務環境に合わせた体制を構築し、働きやすい職場を構築している
- 3 就業環境や働きかた、人材の確保や育成を推進している
- 4 就業環境や働きかた、人材の確保や育成を推進している
- 5 就業環境や働きかた、人材の確保や育成を推進している

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6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<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、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 処遇改善加算の取得にあたり、事業所の特性にあった制度を策定！	10
事例② 採用活動改善による人材不足解消により、質の高いサービス実現！	12
事例③ BCPを策定し、利用者と職員の安心・安全を確保！	14
事例④ 就業規則を見直し、雇用環境改善と事業運営体制強化！	16
雇用管理改善企画委員会 委員 あとがき	18
巻末資料	19

## 介護労働の現状

### (1) 介護人材の不足

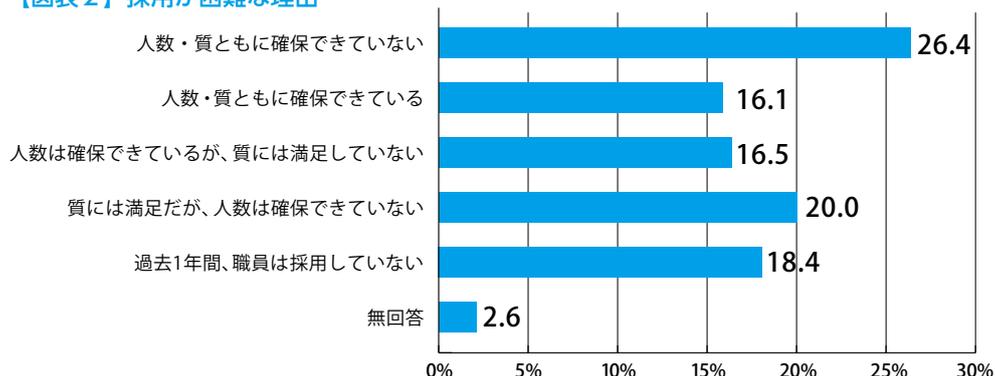
当センターが介護事業所を対象に実施した介護労働実態調査<sup>\*1</sup>では、令和5年度において訪問介護員、介護職員の1年間の離職率は13.1%であり、離職率は経年で比較すると、減少傾向にあります。しかしながら、人手不足と感じている介護事業所は、図表1のとおり全体の64.7%に上っており、依然として高い水準にあります。また、介護労働者を対象に実施した調査<sup>\*2</sup>においても、労働条件等の悩み、不安、不満では「人手が足りない」が49.9%と最も高く、介護現場において人材不足が大きな問題になっていることがわかります。

【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。

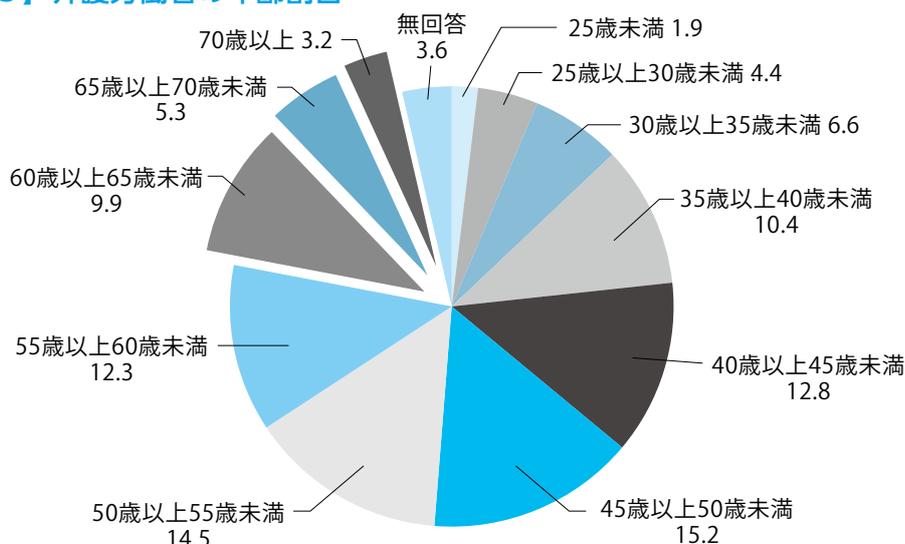
一方で、厚生労働省は、2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すとしており、政策課題として「多様な就労・社会参加」、「健康寿命の延伸」、「医療・福祉サービス改革」の3つをあげました。この中で「多様な就労・社会参加」、「医療・福祉サービス改革」については、介護事業所が国と一体となって取り組む課題であるといえます。

### 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<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

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。

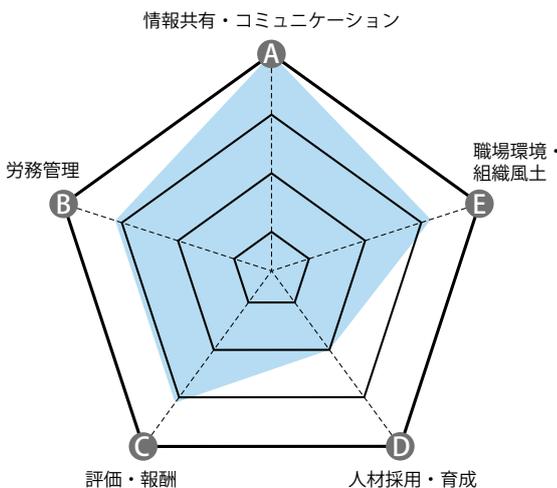
雇用管理改善を行うために、「介護の雇用管理改善CHECK & ACTION 25」を活用して参加事業所の課題を整理し、個別支援の他、さらに「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築して相談支援を実施しました。

### (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 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通して、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。

山梨県では、15の事業所が5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ご紹介します。

### ①地域における事業所間連携の事例について

天災、感染症、人災発生時において、事業を継続していくためには、事業所間の相互協力が不可欠です。そのために「ノンゼロサムゲーム」という、同じ業種の中で勝者、敗者に分かれる必要のない世界で仕事をする概念を学び、Win-Winの関係を構築してお互いに助け合い、事業継続を可能とする手法を学びました。実際に合同勉強会に参加された事業者間での交流を図ることができ、今後の協力体制を築く礎となりました。

### 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、利用者様の尊厳を保持することが重要です。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 1

処遇改善加算の取得にあたり、  
事業所の特性にあった制度を策定！

### 事業所概要

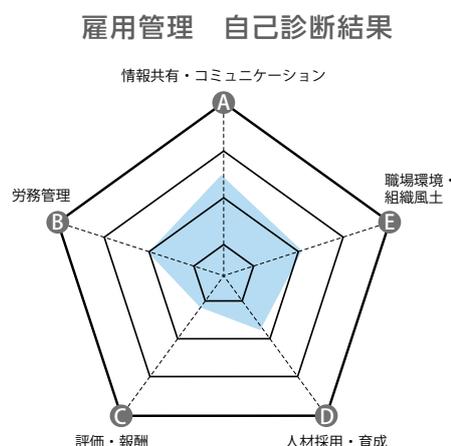
地域：甲府市

介護サービスの種類：通所介護

事業開始年月：2024年7月

従業員数：5人（うち正社員数：1人）

併設サービス：なし



### 取り組みに至る背景

当事業所は、それぞれの個性や感性を育みながらアートを通じて「生きる」と向き合う、就労継続支援B型事業所です。現在の暮らしや働くことに障がいがあったとしても、アートやデザインの力で互いをわかり合えば、きっと社会で活躍できる時がくるという思いから2024年7月に事業所を設立しました。立ち上げたばかりのため、職員の労働環境などについて介護労働安定センターに相談し、まずは処遇改善加算を申請する事としました。

### 取り組み内容

処遇改善加算の内容について、雇用管理改善サポーターから詳細な説明を受け、現状の就業規則、評価制度などを確認しました。その後、就業規則、賃金体系、教育計画などを見直していき、数か月かかりましたが、完了する事ができました。また、支援を受けていく中で、新たに有資格者職員を採用できることとなり、当初の予定より高いレベルの処遇改善加算を申請することができました。

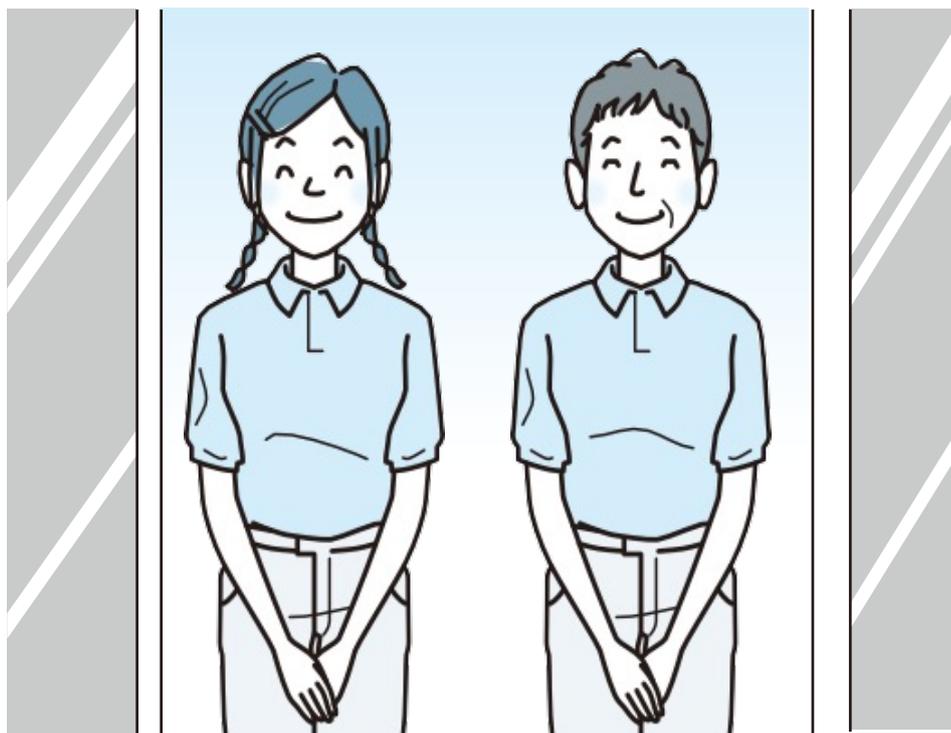


## 取り組みのポイント

雇用管理改善サポーターから処遇改善加算制度の内容を分かりやすく説明して頂いたことにより、不明点を解消し、理解しながら各規定を作成することができました。また、キャリアパスの策定においては、職員が利用者に対して前向きに取り組んでいる事業所らしさが消えないよう、事業所の特性を意識して取り組みました。特に、職員や利用者、事業所内全員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

処遇改善加算の申請には専門用語も多く分からないことだらけで途方に暮れていましたが、雇用管理改善サポーターからの的確なアドバイス・支援して頂き、不安なく申請できた事に大変感謝しています。これにより、賃金改善の計画も立てることができ、事業の課題を一つ改善する事ができました。継続して、職員が働きやすい環境を作り、障害者の方と地域をつなげていきたいと思います。今後も職員・利用者と共に「生きる」について考え、悩み、そして笑い合える、そんな事業所を目指していきます。



# 事例 2

## 採用活動改善による人材不足解消により、 質の高いサービス実現！

### 事業所概要

地域：甲府市

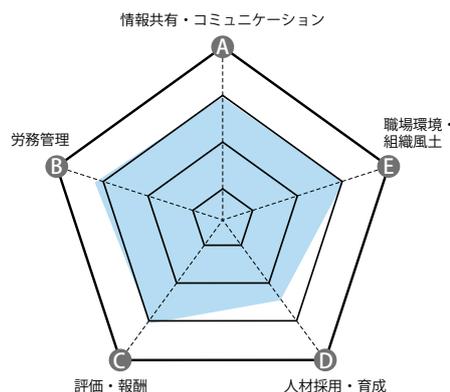
介護サービスの種類：特別養護老人ホーム

事業開始年月：2021年4月

従業員数：25人（うち正社員数：12人）

併設サービス：地域密着型介護老人福祉施設

### 雇用管理 自己診断結果



### 取り組みに至る背景

スタッフ一人一人がご利用者様に寄り添い安心できる存在となって、我が家のように安らげる時間を過ごし、自分らしく悔いのない人生を送っていただきたいとの思いの下、事業を推進してきましたが、慢性的な人材不足により、理想とするサービス提供が年々難しくなっていました。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、求人に関する支援のお願いをしました。

### 取り組み内容

雇用管理改善サポーターからアドバイスをいただき、採用活動のメインとなるハローワークの求人票の内容について精査しました。具体的には、事業所の特色や求める人材像の明確化、経験者枠、初心者枠、パートアルバイト枠など、複数のパターンで求人を出す等の見直しをしました。また、事業所の働く環境や研修制度の充実等を盛り込み、必要な人材像も記載、求人票の内容をより具体的にし、事業所のアピールしたいポイントを目立つようにし、見せ方についても細かい部分にこだわって工夫しました。



## 取り組みのポイント

求人票の内容を具体的かつ魅力的にすることで、求職者に事業所の雰囲気や働く環境を伝えることが重要でした。また、求める人材像を明確にすることで、事業所の思いとのミスマッチを解消することができました。さらに、パートタイマーの募集については、所定労働時間を短縮することで応募者の幅を広げる工夫をしました。これらの取り組みにより、求職者に対して当事業所で働くことについての魅力をアピールすることができるようになりました。



## 取り組み後の感想

今回、支援していただいたおかげで、求人票の質が向上し、求職者からの関心と応募が増加していることを実感しています。これまで新しい職員を採用するのは難しい状況でしたが、今回、事業所が求めていた職員を無事に採用することができました。結果として、特定の職員に業務負荷が偏る事が無くなり、より質の高いサービスを提供することが可能となりました。今後も利用者様にとって、我が家のように安らげる時間を過ごしていただけるような環境を作り出すことを実現していきたいと思います。



# 事例

## 3

### 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：甲斐市

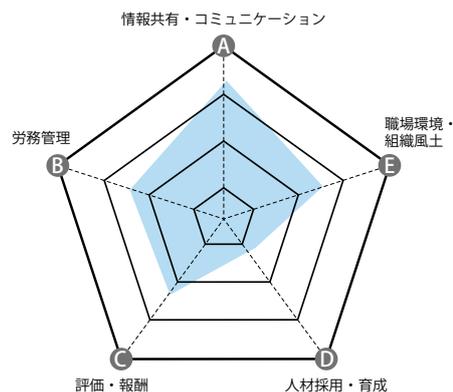
介護サービスの種類：認知症対応型共同生活介護

事業開始年月：2021年10月

従業員数：9人（うち正社員数：7人）

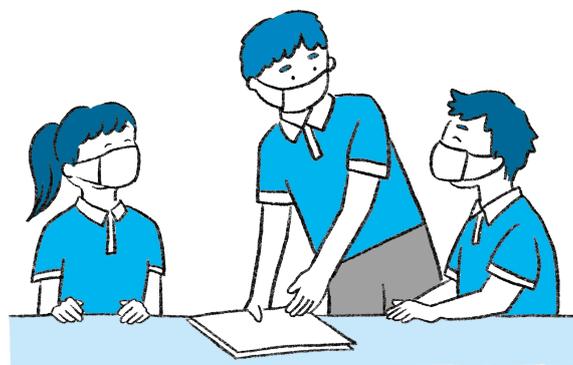
併設サービス：なし

#### 雇用管理 自己診断結果



#### 取り組みに至る背景

2024年3月までに自然災害および感染症に対応するBCPの策定が義務付けられていたため、暫定版のBCPを策定しましたが、出来上がったBCPが本当に有効なのか不安な思いがありました。そんな中、介護労働安定センターが提供する専門家による無料相談があることを知り、BCP見直しのサポートをお願いしました。



#### 取り組み内容

暫定版のBCPと雇用管理改善サポーターから提示されたBCPの雛形を見比べた結果、提示されたBCPの方がわかりやすく、運用しやすいことがわかり、自然災害BCPと、感染症BCPについて当事業所の状況に合わせて全面的に見直すことにしました。出来上がったものについて雇用管理改善サポーターからアドバイスや提案を受け、事業所のメンバー全員で検討し、ブラッシュアップしていき、納得のいくものを策定しました。自然災害BCPが完成した後は、同じ流れにて感染症BCPに取り組み、2つのBCPを策定することができました。

## 取り組みのポイント

実際に被災することを想定して、ライフインフラが途絶えた場合のシミュレーションを行い、利用者様や職員が急場をしのぐのに必要な備蓄品の量を確保するための準備を進めるなど、実践的な対策を、皆で話し合いながら進めました。また、災害や感染症が実際に発生した際に、職員が迅速に対応できるように、具体的な行動計画や業務の優先順位を事前に設定し、運用する人にとって分かりやすいBCPを策定しました。

## 取り組み後の感想

最初は不安がありましたが、雇用管理改善サポーターからの専門的なアドバイスのおかげで、自信を持ってBCPの見直しをすることができました。職員一人一人が協力し合い、実践的な対策を考え、具体的な行動計画を策定できたことは大きな成果です。

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、状況に即したものと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、利用者様がより安心・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。



# 事例 4

## 就業規則を見直し、雇用環境改善と事業運営体制強化！

### 事業所概要

地域：甲府市

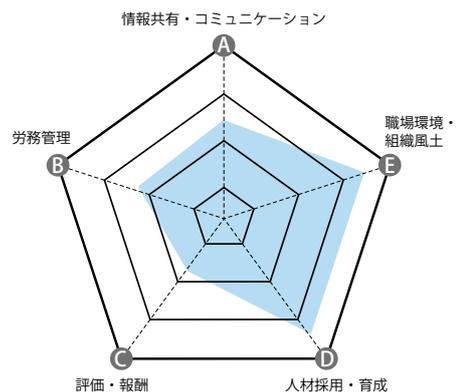
介護サービスの種類：通所介護

介護事業開始年月：2024年4月

従業員数：4人（うち正社員数：1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

2024年4月、機能訓練型半日デイサービスを立ち上げました。1人でも多くの方にフィットネスを通して健康を届けていきたいという思いから設立しましたが、利用が増えるにしたがい、心のこもったサービス提供が難しくなっていると感じるようになりました。このため、優秀な職員を増やす必要があり、職員が安心して働き続けられる職場づくり、雇用環境の改善が不可欠であると考え、就業規則を見直す事にしました。



## 取り組み内容

現状の就業規則を雇用管理改善サポーターに確認して頂き、見直しが必要なところを洗い出して頂きました。特に、キャリアパス規定・評価制度・賃金規定・職場環境等は重点的に見直しました。また、子育てしながら働きやすい環境を構築、勤務時間についてもフレキシブルに対応できるように就業規則を変更しました。これに合わせ、求人内容も見直し、以前よりも求職者にとって魅力的な求人内容に見直しました。

## 取り組みのポイント

就業規則の見直しについては、当事業所の理念が反映されたものとし、職員が働き甲斐のある職場作りになるように心掛けました。特に、管理者が職員の意見・提案・不満などを聞き出す時間を設け、お互いに本音で話し合える環境を作り、風通しの良い職場になるようにしました。この話し合いの中で出た良い提案や意見は採用し、職場の事業運営体制の強化につなげていきました。

## 取り組み後の感想

今回の雇用管理改善サポーターの支援により、就業規則や処遇改善加算制度そのものを深く理解することができ、感謝しています。特に処遇改善加算や必要な規定について、丁寧にご説明いただき、必要な諸規定を整備することができました。

今後も職員とのコミュニケーションを大切にし、職員が働きやすく、働き甲斐のある職場を作り、より多くの利用者様に健康を届けていきたいと思っております。



## 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	赤池 由希子
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、介護業界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6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まとめた本パンフレットと経験交流会の好事例を当センター山梨支部のホームページにも掲載しますので、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6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 朝日第一ビル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/>

山梨支部からのお知らせ <https://www.kaigo-center.or.jp/shibu/yamanashi/>

◎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



### ■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/kaigoseisansei/index.html>

◎ガイドライン

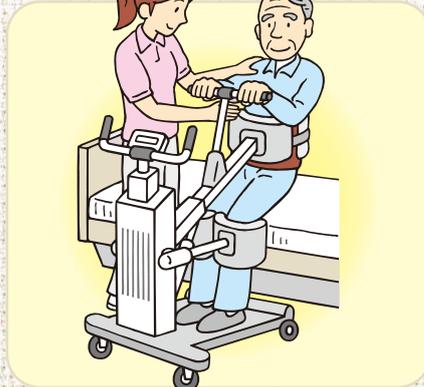
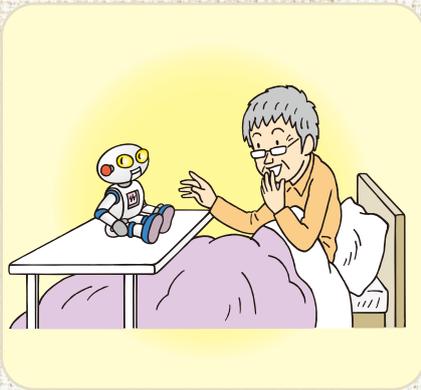


### ■高齢者雇用・障害者雇用の支援

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





令和6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**