

## 介護労働者の確保・定着等に関する研究会におけるヒアリング事項

【特定非営利活動法人 暮らしネット・えん】

## 1 基本情報

団体名 NPO法人 暮らしネット・えん

### ① 事業所属性

- 事業所の主体（株式会社、社会福祉協議会、社会福祉法人（社協以外）、医療法人、NPO）

・ 2003年度4月NPO法人として事業開始。  
・ 沿革 1990年頃、全身性障害者介助ボランティアグループとしてスタート。1996年4月より、医療法人社団堀ノ内病院在宅福祉部門ケアサポートステーションMOMOとして事業開始、2003年にNPO法人取得、独立。

- 介護関係業務に係る主たる業務

・ 訪問介護（介護保険・予防含む。自立支援法・居宅介護、移送事業、利用者総数約120名）  
・ 居宅介護支援  
・ 通所介護（認知症対応型）  
・ 認知症対応型共同生活介護（1ユニット9名）  
・ 小規模多機能型居宅介護（登録定員25名）

- 介護事業の現状

・ 介護保険前に開始した訪問介護は安定した収入で他の事業の赤字を補填してきたが、2006年の介護保険改定によって利用制限や介護報酬の切り下げなどで収益率が下がっている。  
・ 居宅介護支援事業は、一貫して赤字事業であるが、06年の改定以後は、介護予防の導入により利用者数が不安定という新たな赤字要因が発生。  
・ 小規模多機能型居宅介護は、07年度が実質的な初年度だったが予算を大きく下回った。介護報酬の低さは、これが原因となって全国的に事業者数が伸び悩むほどで、赤字は想定していたが予想以上。今後解消できるか不明。

・グループホームは開始から4年以上経過し、初期からの入居者が加齢、老衰傾向を強め、入院、退去が多くなっている。入院時は介護報酬が発生せず、職員配置などは通常のままのため経営上大変厳しい。

・全ての事業で補填しあいながら経営の安定を図ってきたが、06年介護保険改定後はそれが出来なくなっている。

## 2 介護労働者の定着を図るための措置等について

### (1) 人員構成と過不足感

① 人員構成（有資格者か無資格者、介護労働に関する経験の有無、正規職員か非正規職員、性別・年齢、新卒と中途、）の現状、人材の募集に対する応募状況及び充足状況は、どのようになっていますか。

・介護職員67名（常勤26、非常勤41） 男子7名（常5、非2）、女子60名（常21、非39） 無資格者なし

介護福祉士31名（常17、非14）、ヘルパー1級5名（常1、非4）、ヘルパー2級26名（常6、非20）

看護師1名（常1）、社会福祉士4名（常3、非1）、薬剤師1名（常）、管理栄養士1（非）、理学療法士1（非）

介護支援専門員14（常12、非2）

・年齢構成 20代-4, 30代-16, 40代-15, 50代-23, 60代-9,

・新卒職員は1名のみ。

・夜勤や不規則勤務のあるグループホーム、小規模多機能は30代職の員を多く配置、常勤の割合を高くしている。訪問介護は主婦の再就職が大多数を占め50代以上が中心。

・人材募集に対する応募はこの2年ほど非常に少なくなっている。2007年2月に開始した小規模多機能型ではハローワーク等からの応募はほとんどなく、人づての紹介による採用が中心。特に若年層の常勤希望者（夜勤可能者）の応募がない。

・定着率は今のところ高いが、最近、複数の福祉資格を持つ職員が他の職種に就職するために離職、今後またこのようなケースが続くことを恐れている。

## (2) 雇用管理改善の効果的な取組等

- ① 介護労働者の人材確保、定着を図る上で、事業所の主体（社会福祉法人、医療法人、民間会社）ならではのメリットや特徴はありますか。

「地域密着型NPO」を標榜し、利用者だけでなく、職員の大多数が半径2 kmに居住している。NPOの目的事業として実施している高齢者・障害者対象のコンサートやお花見などは、職員がその日はボランティア参加することで、「地域で共に暮らす仲間」を実感している。暮らしネット・えんだから働き続ける、という職員が多い。

職員に地域活動の経験者が多く、その友人などが入職するケースが多い。利用者やその家族からの紹介、元利用者家族が応募してくる。最近では小規模認知症ケアの「暮らしネット・えん」が地域に知られ、近隣の大規模事業所を退職後に応募してくる人が出てきた。職業意識、資格取得意欲が高い職員が多い。介護福祉士の多くはここでの経験年数で取得している。

- ② これまでに雇用管理の改善のために取り組んだ措置等で、特に改善効果が高かったものは、どのようなものですか。

また、その措置等を講じるターゲットは、主としてどこに置いたものですか。（有資格者か無資格者、介護労働に関する経験の有無、正規職員か非正規職員、性別・年齢、新卒と中途。）。

・訪問介護では、パート職員でも他事業者との掛け持ちを禁止しているため、勤務日は空きがでないようシフトを組むことを心がけている。事務所への立ち寄りを原則としている。また、ミーティングと研修を毎週定例で開催。事務所だけでなくヘルパー同士の連携が生まれ、孤立を防いでいる。（非常勤職員対象）

・全ての事業でミーティング（月2回以上）、事業所内研修を実施。（全員）

・介護福祉士受験対策の介護技術研修を事業所内で実施。（受験希望者）

・入職時、訪問介護では約1ヶ月は同行研修。（経験によって増減あり、全員）

・グループホーム・小規模多機能職員のうち夜勤対応職員については、採用後2ヶ月たった時点で夜勤実習（ペアで夜勤）を最低3回以上実施後夜勤開始。（経験未経験を問わず全員）

・入職時研修で勤務予定事業以外の実習を実施（E x. 訪問では通所を、グループホームでは訪問、通所を。新人全員）

・入職時・内部・外部研修全ての研修で報告書の提出を義務付け。（全員）

・訪問介護では、子育て中のヘルパーについてのみ短時間勤務可。研修・ミーティング参加は義務。将来中堅ヘルパーとなれるよう育成する。（女性、未経験者中心）

③ 今後、貴事業所において、取り組みたいと考えている雇用管理の改善のための措置等がありますか。

- ・ 職員の慢性疲労が解消できる余裕のある人員体制。(目指しているが、現実にはたいへん困難)
- ・ 定期的な配置転換により、訪問・通所・入居の全てに対応できる介護職員を養成する。
- ・ 経験年数と努力に応じた給与体系となるよう、余裕のある経営を目指す。介護保険事業のみでは経営努力に限界があり、経営改善に結びつく新たな事業展開を検討する。しかし単独事業所が自立できない現状は納得できない。

## 5 厚生労働省への要望

○ 人材確保や雇用管理の改善を進めるために、貴事業所が厚生労働省に期待することはありますか。

当法人は、現在は資格取得者が多く定着率も高いが、将来にわたって働き続けられる条件を整えることが出来ない。ボランティア時代からの幹部職員の賃金を低く抑え常勤比率を上げているが、今後勤続年数が長くなり、ケア技が上がっても、それに見合う賃金が捻出できない。公的介護事業で働きながら、結婚、子育てが望めない程の低賃金という現状は異常としかいえない。

介護は、専門性と高いモラルが求められる職業である。特に、認知症や精神疾患などについては、専門知識と適切な判断力を身につける必要があり、育成に時間が必要。こころざしを持って就職してくる職員が、経験を重ね給与も上がる、「昇進・昇給」が可能になる制度設計を期待する。