

## 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

【特別養護老人ホーム 光風荘】

## 1 基本情報

団体名 特別養護老人ホーム 光風荘

### 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）

社会福祉法人（社協以外）

- 介護関係業務に係る主たる業務

介護老人福祉施設（定員54名）、短期入所生活介護事業（定員16名）、通所介護事業、訪問介護事業、居宅介護支援事業併設施設としてケアハウス（定員15名）

- 介護事業の現状

介護老人福祉施設においては平均要介護度4.<sup>11</sup> 利用率では95%で年々重度化傾向にある。

短期入所生活介護事業についても介護度4及び5の利用者の割合が36.<sup>7</sup>%（18年度）から58.<sup>4</sup>%（19年度）と重度化傾向にある。

通所介護事業は介護予防事業の導入により登録53名中2名が予防給付となったが、認定上の疑問は残る。

その他居宅介護支援事業については、平成18年度改正により本来の機能であったケースワークという観点が発揮可能となった。

## 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。

平成18年度末において、介護老人福祉施設（介護職正規19人、非正規10人）より4人（正規有資格者2人、無資格者2人）の退職があった。その補充のために約7ヶ月（その間3/4以下のパート職員は3人補充）を要してしまった。このような事は従前には全く経験がなく、世情言われている求職者の減を直に感じたところでした。

一方、定期採用においては個別ケアへの方向が定まった3年前より計画的に実施し、確実に採用（養成校2校より1名ずつ）できている。またその中での退職者は6名中1名であった。

※小さな施設において定期採用は難しい所もあると思うが、事業の安定性を考えると効果大だと思われる。

※ニーズに即応するという事で個別ケアを整理すると職員変動にある程度耐性は出てくる。

### (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。

社会福祉法人という事で小さいとは言いながら介護老人福祉施設を有し、その事は財源・人的資源共にある程度の余裕があるため、組織改変・研修にもじっくりと取り組む事ができた。

加えて介護保険法上の小さな事業にも鋭意取り組む事ができる。この事は今後職員の経歴加算に伴って必須となるであろう「キャリア・パス」という点に対しても、実現可能性（専任の管理者へ登用）を示唆するものとなる。

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。)

有資格者を内部登用し、管理職の拡大(事業種別毎に専任の管理者を置く)を図る事により、職員一人一人がスキルアップと待遇の整合を体現できるようにし、併せて組織フラット化を実現、情報伝達の正確さスピード化を図る。

別紙 資料1.  
資料2.  
資料3.

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。

リフレッシュ休暇

3年経過・5年経過・7年経過で各々1日～3日の休暇を付与

## 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。

介護保険はその導入時から孤独死・虐待・減額改定・コムスン問題等否定的な報道が多く、求職者或いは学生達に測り知れないマイナスイメージを植え付けてしまったのではないかと思います。まずはこの事の払拭を図ってほしい。

そして団塊の世代の高齢化問題或いはマイナスシーリングにのみ囚われるのではなく、介護事業は最たる労働集約型産業であり、そこに働く人のモチベーションで良否が大きく左右される事業であるという事を念頭に置き、私達もしっかり法人改革に立ち向かいますので、彼らが夢・将来展望が持てるような改革案を発信していただきたい。

## 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

【介護老人保健施設 ハートランドぐらんぱぐらんま】

1 基本情報

事業所名 介護老人保健施設 ハートランド・ぐらんぱぐらんま

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）

医療法人

- 介護関係業務に係る主たる業務

介護老人保健施設

- 介護事業の現状

## 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45人（内常勤42人・非常勤3人）女性30人、男性15人。

全員が有資格者（内介護福祉士40人、ヘルパー1級1人、ヘルパー2級4人）

10代2人、20代16人、30代12人、40代4人、50代9人、60代2人。

平均年齢35.7歳

中途採用24人、新卒採用21人。

勤続10年以上8人、8年以上3人、5年以上7人。

採用について近年はほとんどを介護福祉士養成校の新卒者を毎年2～3人採用。結婚・転居等で退職する人員の補充をあらかじめ年度頭初で行っている。

### (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。

特になし



- 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。）。

事業内職業能力開発計画（20年度）

3ヵ年計画で初年度（20年度）は管理監督者層が対象

- 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。

事業内職業能力開発計画の基盤整備と内容の充実

2年目（21年度）は中堅職員を対象

3年目（22年度）は全職員を対象

### 3 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。

--

## 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

【株式会社 やさしい手】

## 1 基本情報

団体名 株式会社 やさしい手

### 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）

事業所の主体は『株式会社』。

- 介護関係業務に係る主たる業務

訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター、在宅介護支援センター、訪問入浴、通所介護、福祉用具貸与、住宅改修、短期入所施設等の事業を実施。

- 介護事業の現状

介護人材不足。特に訪問介護員不足が深刻である。

## 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。

- ・ 訪問介護については全て有資格者で構成している。通所介護、訪問入浴は一部無資格者で構成。
- ・ 経験者が必ずしも望ましいということもなく、新人を教育研修する人材育成の仕組みづくりを構築している。
- ・ 正規職員と非正規職員の比率はおよそ1：9
- ・ 全地域で不足の状況であるが、特に都市部（東京23区内）においては応募状況が少なく採用が難航している。

### (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。
- 登録型訪問介護員について、採用から育成・支援・評価の雇用管理を効果的に行い、PDCAサイクルに添った訪問介護員個別の能力開発を目的とした情報システムを開発導入している。また、研修体制の充実を図りスキルUPのための積極的支援を行なっている。正規職員について、5～6年前から目標管理制度を導入し組織目標と個人目標の統合に注力し人材育成を行なっている。

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。)

- ・ 無資格・経験なし・非正規職員・年齢性別不問の方々を戦力化することを目指しています。
- ・ 資格取得支援（自前ヘルパー講習の解放）
- ・ キャリアアップ研修の開催
- ・ 正規社員への登用制度
- ・ 待遇（有給付与、ミーティングやケースカンファレンス参加費用支払い）
- ・ ヘルパーさんたちの会の設立と運営支援（飲み会・好きな先生を呼んで講演会・新年会・表彰式）
- ・ 事業所からヘルパーさんたちに機関紙配布
- ・ アンケートの実施と改善の実施
- ・ 介護技術研修要望多かったので、6ヶ月間介護技術研修開催
- ・ コーディネートミーティングによるヘルパーさんの就業機会の拡大やルートの調整
- ・ チーム制でリーダーを中心に問題課題についてフォローを実施
- ・ 定期面談によるフォロー
- ・ 隣接店舗との交流、階層別セミナーによる情報共有・交流
- ・ 目標管理シートの作成・課題設定・達成支援・評価でチームに貢献でやりがいアップで定着アップ

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。

- ・ 非正規職員についても目標管理制度を導入し組織目標と個人目標の統合に注力し人材育成を行っていく予定である。
- ・ 非正規職員のメンター制度
- ・ 移動時間の費用支給

## 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。

- ・雇用管理が大切です。
- ・雇用管理にお金が行くことを期待します。
- ・単なる賃金勝負の人材獲得競争⇒みんな不幸せ
- ・雇用管理の整備⇒みんなハッピー
- ・ヘルパーさんにとってもサービス提供責任者にとっても、雇用管理が整備され目標設定と達成支援の環境が整備されると良い。