

# 令和4年度 沖縄労働局委託事業

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

## 雇用管理改善取組・事例集



## はじめに

ニッポン一億総活躍プランロードマップ(介護離職ゼロ)において、求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上の具体的な施策として「介護職員が現場に定着し、安心して働き続けられるよう、雇用管理改善のための支援の強化を図る。」ことが挙げられています。また、第193回通常国会、参議院厚生労働委員会における「地域包括ケアシステムの強化のための介護保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議」において、「雇用管理及び勤務環境の改善を強力に進め、必要な措置を講ずること。」とされており、雇用管理改善に取り組む介護事業者への支援を強化することにより介護サービスを支える人材を確保することが喫緊の課題とされています。

本年度沖縄労働局から受託し実施した「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」においては、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及び制度提案などのコンサルティングによる雇用管理改善を行いました。また就職を希望する「求職者向けのセミナー」を行い、求職者が自分らしさを引き出すために大切な事を講師より学ぶ機会も設けました。

さらに、地域や同種の介護サービス提供事業者同士の連携を図ることで、効果的な雇用管理改善を目的とした「地域ネットワーク・コミュニティ」を構築しました。勉強会等を通して相互の知見を共有し、専門家によるアドバイスを実施することで、効果的な雇用管理制度導入を実践してきました。



今回の「経験交流会」では、本年度参加された3事業所による「事例発表」を行います。「人材確保のための魅力ある職場づくり」への参考となれば幸いです。

株式会社タスクール Plus

## 目次



● はじめに	1
● 介護人材を取り巻く環境について	3
● 介護職員数の推移	4
● 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とは	7
● 地域ネットワークコミュニティ構築・取組について	7
● コミュニティ構成事業所一覧	8
● 効果的な雇用管理改善取組	9
● 巻末資料	
雇用管理改善に関する参考資料・HPのご案内	20
● おわりに	22

## 介護人材を取り巻く環境について

介護人材を量と質の両面から確保するため、国と地域が二人三脚で、「参入促進」「資質の向上」「労働環境・処遇の改善」を進めるための対策に総合的・計画的に取り組むこととしています。令和3年7月9日に第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を公表しました。

これによれば、

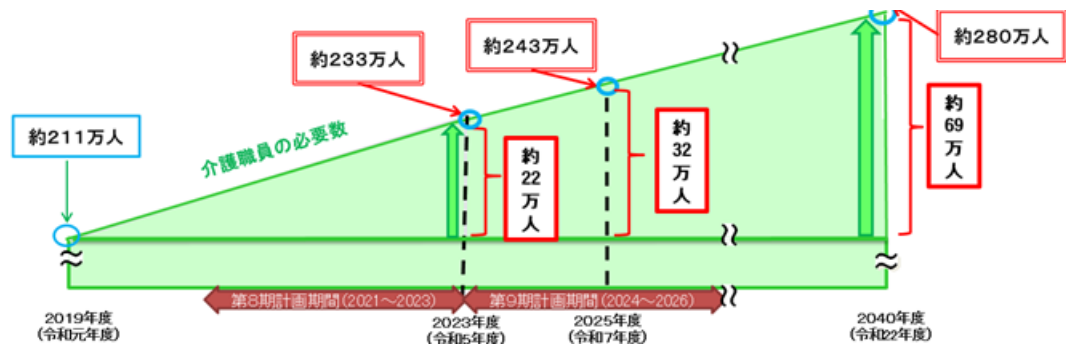
- ・2023年度には約233万人(+約22万人(5.5万人/年))
- ・2025年度には約243万人(+約32万人(5.3万人/年))
- ・2040年度には約280万人(+約69万人(3.3万人/年))

※()内は2019年度(211万人)比

の介護職員を確保する必要があると推計されています。



「第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について(令和3年7月9日)」別紙1より



厚生労働省は、介護人材不足に対する**介護人材確保対策**として、

下記の主な取組みを5つ掲げています。

**総合的な介護人材確保対策**に取り組むとしています。

- ① 介護職員の処遇改善
- ② 多様な人材の確保・育成
- ③ 離職防止・定着促進・生産性向上
- ④ 介護職の魅力向上
- ⑤ 外国人材の受入環境整備

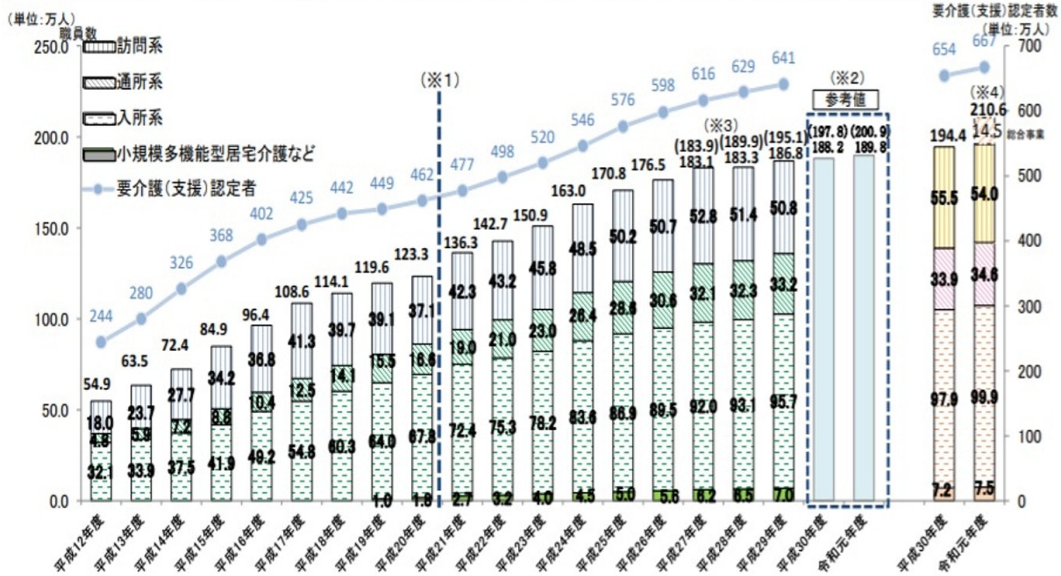


# 介護職員数の推移

介護職員数の推移

別紙2

○ 本表における介護職員数は、介護保険給付の対象となる介護サービス事業所、介護保険施設に従事する職員数。



注1) 介護職員数は、常勤、非常勤を含めた実人員数。(各年度の10月1日現在)  
 注2) 調査方法の変更に伴い、推計値の算出方法に以下のとおり変動が生じている。 【出典】厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」(介護職員数)、「介護保険事業状況報告」(要介護(要支援)認定者数)  
 平成12～20年度 「介護サービス施設・事業所調査」(介護調査)は全数調査を実施しており、各年度は当該調査による数値を記載。  
 平成21～29年度 介護調査は、全数の回収が困難となり、回収された調査票のみの集計となったことから、社会・福祉局において全数を推計し、各年度は当該数値を記載。(※1)  
 平成30年度～ 介護調査は、回収率に基づき全数を推計する方式に変更。一番右の2つのグラフ(平成30年度、令和元年度)は、当該調査による数値を記載。参考値は、平成29年度以前との比較が可能となるよう、社会・福祉局において、介護調査の結果に基づき、従前の推計方法により機械的に推計した数値。(※2)  
 注3) 介護予防・日常生活支援総合事業(以下「総合事業」という。)の取扱い  
 平成27～30年度 総合事業(従前の介護予防訪問介護・通所介護に相当するサービス)に従事する介護職員は、介護調査の対象ではなかったため、社会・福祉局で推計し、これらを加えた数値を各年度の( )内に示している。(※3)  
 令和元年度～ 総合事業も介護調査の調査対象となったため、総合事業に従事する介護職員(従前の介護予防訪問介護・通所介護相当のサービスを本体と一体的に実施している事業所に限る)が含まれている。(※4)



現在の要介護(要支援)の認定を受けている人は 667 万人  
 2040 年には 956.7 万人でピークを迎えるといわれています。

要介護(要支援)の認定を受けている人の数は、今後 20 年で約 1.5 倍に増加  
 することが見込まれます。そのために、2019 年に 211 万人いる介護職員数を、  
 2040 年には 280 万人にすることが必要と推計されています。



沖縄県・事業所における 介護労働実態調査

<http://www.kaigocenter.or.jp/shibu/okinawa/2022/011876.html>

— 介護サービスを実施する全国 8,809 事業所 (沖縄 109 事業所) における状況 —

□ は全国の数値、 ■ は 沖縄の数値 (参考値)

I 雇用管理の状況 ( )内は前年度数値

1 1年間(2020年10月1日から2021年9月30日まで)の採用率・離職率(訪問介護員、介護職員、サービス提供責任者) ...3職種計の採用率14.8%(16.0%)、離職率14.1%(14.9%)

職種計	就業形態	回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の勤続年数		
						1年未満の者	3年以上未満の者	3年以上の者
3職種計	(訪問介護員/介護職員/サービス提供責任者)	6,470	14.8	14.1	0.7	35.0	23.7	41.3
就業形態	無期雇用職員	6,012	13.7	13.5	0.3	32.6	24.3	43.1
	有期雇用職員	3,607	17.3	15.5	1.8	39.7	22.6	37.6
2職種計	(訪問介護員/介護職員)	6,426	15.2	14.3	0.9	35.6	23.9	40.5
就業形態	無期雇用職員	5,813	14.2	13.7	0.5	33.3	24.5	42.2
	有期雇用職員	3,576	17.5	15.6	1.9	40.0	22.8	37.3
職種別	訪問介護員	2,659	14.2	13.6	0.6	33.1	21.1	45.8
	サービス提供責任者	2,139	7.1	10.1	-3.0	18.2	18.9	62.9
	介護職員	4,463	15.7	14.6	1.1	36.7	25.2	38.1

(注1) 2職種計の回答事業所数については、訪問介護員、介護職員の両者に回答があってもひとつの事業所数とカウントするので、職種別の項目の合計と一致しない。(3職種計も同様)

(注2) 採用率、離職率等の計算式は、12ページの「1 調査で使用された主な用語の定義(4)」を参照。

4 働く上での悩み、不安、不満等について(複数回答)

...「人手が足りない」が52.3%(52.0%)

回答数	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)	有給休暇が取りにくい	業務に対する社会的評価が低い	精神的にきつい	休職が取りにくい	健康面(感染症、怪我)の不安がある	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	福祉施設の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない	労働時間が長い	労働時間が不規則である	職務として行う医的な行為に不安がある	雇用が不安定である	不払い残業がある・多い	仕事上の怪我などへの補償がない	無期雇用職員にならない	その他	
全体	19,925	52.3	38.3	30.0	25.6	25.4	24.7	21.1	28.1	15.1	10.1	10.4	9.3	7.8	9.0	5.6	4.7	3.9	1.1	3.3
訪問系	7,374	51.3	31.5	28.6	25.8	24.2	21.4	20.9	29.1	12.5	4.4	11.1	10.5	7.8	7.5	5.4	3.7	3.7	1.0	2.7
施設系(入所型)	2,229	70.8	49.4	46.2	32.1	31.4	33.6	19.4	31.2	31.0	20.6	5.0	15.5	9.5	13.8	5.9	5.4	3.9	1.1	3.4
施設系(通所型)	6,017	52.1	40.1	29.3	25.5	22.5	21.3	22.3	25.9	6.2	12.4	11.4	5.0	7.2	8.2	5.9	5.5	3.9	1.3	3.5
居住系	1,769	64.8	48.3	40.5	32.1	30.8	32.0	29.3	32.4	37.2	20.2	4.8	15.9	10.0	16.6	4.7	5.4	5.4	0.7	2.9
居宅介護支援	1,611	19.7	36.0	4.8	11.2	27.6	33.6	11.9	23.5	14.0	2.5	17.6	4.2	6.0	3.1	5.2	4.8	1.7	0.9	5.3
沖縄	221	57.0	34.4	32.1	29.0	21.7	24.0	14.0	36.2	11.8	10.0	8.1	4.5	7.2	5.9	5.0	4.1	3.2	1.4	2.3



### 5 早期離職防止や定着促進のための方策(複数回答)

…「本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる」が66.6%(64.8%)

回答事業所数	回答数	(%)																		
		本人の希望に応じた勤務体制にする等の労働条件の改善に取り組んでいる	子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、保育費用支援等)	介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場作りを行う	管理者・リーダー層の部下育成や勤務付け態方向上に向けた教育研修を行う	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めていく(カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	新人の指導監督・アドバイザーを置いている	職場環境を整えている(休職室、新築室、出張時に産休室の確保等)	能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	証書者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有する機会を設けている	業務改善や健康管理に力を入れている	キャリアに応じた給与体系を整備している	仕事内容の希望を聞いて配置している	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている(メンタルヘルス対策を含む)	業務改善や効率化等による働きやすい職場作りを行う	資金水準を向上させている	労力や仕事ぶりを評価し、賞金などの処遇に反映している	職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティングの実施)	就業を少なくする、有給休暇を取りやすくする等の労働条件の改善に取り組んでいる
全体	8,742	66.6	62.1	51.3	36.8	31.3	35.1	31.5	34.6	29.9	30.7	28.1	23.6	21.0	21.4	11.3	17.1	13.3	11.3	9.2
訪問系	2,841	70.5	69.1	54.2	36.3	32.6	34.1	31.4	41.2	27.6	31.6	25.9	21.8	21.3	17.9	11.0	16.3	11.8	9.3	7.7
施設系(入所型)	1,190	66.0	72.0	49.1	42.9	40.2	42.6	44.9	33.6	41.9	34.5	31.3	38.3	27.0	38.2	16.2	19.4	21.2	27.5	18.1
施設系(通所型)	2,733	70.0	68.1	54.5	38.4	31.5	36.6	30.3	32.8	30.9	31.5	31.1	21.5	21.4	20.2	11.4	18.7	12.6	8.5	8.7
居住系	886	75.1	70.4	58.1	44.1	32.1	42.1	37.2	36.0	38.0	33.7	36.2	31.5	22.1	27.8	9.6	20.5	18.3	11.9	10.2
居宅介護支援	768	34.1	33.7	27.9	16.4	13.3	16.8	10.9	14.8	10.0	16.4	12.5	9.2	9.6	6.5	7.7	7.3	4.4	5.9	3.0
沖縄	109	64.2	72.5	52.3	34.9	33.9	44.0	20.2	32.1	38.5	39.4	23.9	22.0	18.3	22.9	17.4	24.8	8.3	12.8	9.2

(注)「その他」、「特に方策はとっていない」は省略。



### 7 介護関係の仕事をやめた理由(複数回答)

…「職場の人間関係に問題があったため」が25.3%(23.9%)

回答数	(%)														
	職場の人間関係に問題があったため	結婚・妊娠・出産・育児のため	法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	他に良い仕事・職場があったため	収入が少なかつたため	自分の将来の見込みが立たなかつたため	新しい資格を取つたから	振替のため	人員整理・勤奨退職・法人解散・事業不振のため	自分に向かない仕事だつたため	家族の介護・看護のため	病氣・高齢のため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	定年・雇用契約の満了のため	その他
全体	4,885	25.3	13.3	19.1	17.6	17.1	14.8	7.6	6.9	6.8	3.9	3.6	2.9	2.7	13.6
無期雇用職員	3,549	26.7	11.8	20.6	18.6	18.2	16.2	8.2	6.8	6.9	3.6	3.2	2.7	2.2	13.7
有期雇用職員	1,238	21.9	17.3	15.6	15.3	14.2	11.1	6.4	7.4	6.4	4.9	4.3	3.4	3.9	12.9
沖縄	49	28.6	6.1	22.4	26.5	30.6	20.4	8.2	12.2	10.2	2.0	2.0	-	4.1	6.1



## 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とは

### 雇用管理改善のための支援の強化

ニッポン一億総活躍プラン(平成 28 年 6 月 2 日)閣議決定)ロードマップ(介護離職ゼロの実現において、求められる介護サービスを提供するための多様な人材の確保、生産性の向上の具体的施策として「介護職員が現場に定着し、安心して働き続けられるよう、雇用管理改善のための支援の強化を図る。」ことが掲げられています。

#### 「魅力ある職場づくり」へ

本事業においては、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、地域ぐるみの雇用管理改善を実施し、雇用管理制度導入の相談支援および制度提案などのコンサルティングによる雇用管理改善に積極的に取り組む事業所を中心とした地域ネットワーク・コミュニティの構築を行い、最終的には、事業の対象となった事業所などによる経験交流会を開催することにより、介護業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図り、雇用管理改善の推進による介護人材の確保を図ることとするものです。

## 地域ネットワークコミュニティの構築・取組について

### 「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企業の連携及び包括的に介護サービスを提供するための企業の連携等により構築されるものであり、構成事業所全体で各課題やニーズに応じた雇用管理改善に取り組む、または構成事業所の雇用管理のノウハウを相互に活用した雇用管理改善に取り組むものであります。

### 個々の事業所の状況に合わせ寄り添ったサポート

事業所により共通の悩みもあれば規模や考え方も異なる為、必要に応じて社会保険労務士や現場の職場風土改善に精通した、国家資格・キャリアコンサルタント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寄り添ったサポートを実施致しました。

沖縄県では、24 事業所が3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に分かれ意見交換や勉強会を行いました。コミュニティには雇用管理改善サポーター(以下「サポーター」)も同席し、サポーターからの意見交換も行いました。



## ■コミュニティ構成事業所一覧

	施設種類	地区
A	訪問介護	沖縄市
	訪問介護・居宅介護支援	沖縄市
	訪問介護	読谷村
	障がい者グループホーム	北谷町
	訪問介護・訪問入浴・移動支援・通院支援等	沖縄市
	通所介護	宜野座村
	通所介護	宜野湾市

B	特定施設入居者介護施設	那覇市
	居宅介護支援・訪問介護・通所介護・住宅型有料老人ホーム	南風原町
	訪問介護	浦添市
	通所介護・児童発達支援・共生型生活保護	宮古島市
	訪問介護・訪問看護・通所介護・居宅介護支援	那覇市
	介護老人福祉施設	那覇市
	児童発達支援・放課後デイサービス	那覇市
	通所介護・居宅介護支援	石垣市
	児童発達支援・放課後デイサービス	西原町

C	訪問介護	読谷村
	介護老人福祉施設・通所介護・居宅介護支援	名護市
	通所介護・有料老人ホーム	豊見城市
	居宅介護支援	那覇市
	障害福祉施設	北中城村
	児童発達支援・放課後デイサービス	糸満市
	訪問介護・居宅介護支援	うるま市
	通所介護	宜野湾市



## ■ 効果的な雇用管理改善取組

### 事例紹介①

コミュニケーションの質を高めて職場を明るく元気に！！

..... P10

### 事例紹介②

「人間力」が高められる職場環境を目指して！！

..... P13

### 事例紹介③

ICT 化推進と助成金活用

..... P16



## 事例 1



コミュニケーションの質を高めて職場を明るく元気に!!

### DATA

企業名：株式会社 琉新の風  
創業者：代表取締役 兼島 樹  
事業内容：介護施設  
本社所在地：沖縄県島尻郡南風原町  
照屋 28 番地 1  
従業員数：84 名  
会社設立年月日：平成 28 年 10 月 21 日



### ● 企業理念

じ た きょう えい

## 自他共栄

関わる人、地域、社会、すべてが共に幸せになれるように常に成長する企業であり続けます。

### ● 事業所の特徴

会社設立後、試行錯誤しながら、さまざまな状況乗り越えてようやく軌道に乗り始めています。日頃からコミュニケーションをしっかりとることを大事にしており、ミーティングや勉強会を社内で定期的に行っています。業務効率化に向けた IT 導入を行っています。年々職員の離職率も減り経営者の求める理想の形になりつつあります。

### ● 課題

新型コロナウイルス感染拡大の影響により外部講師を招いての研修等を行えていない点。コロナ禍で勉強会も減ったため職員一人ひとりのコミュニケーションの質の向上と働く意識を上げて取り組んでいかなければいけない点。

## ● 今回の相談と提案

今回の相談をもとに、「**コミュニケーションの質を高め、職場を明るく元気に!**」をテーマに社内研修を提案。

明るく元気な働きやすい職場づくりに欠かせない要素の1つであるコミュニケーションの大切さ。心に響くコミュニケーションの取り方から生まれる「頼り合える人間関係」立場、部署、役割に関係なく困った時にはお互いが一緒になって助け合い頼り合える人間関係の構築に向けて気がねなく話せる雰囲気作りや「仕事の役割と責任」「ホスピタリティマインド」の大切さを再確認し無意識を意識化させ社会から必要とされる「人財」づくりを目的としました。

## ● 支援導入による期待される効果

社内研修では、職場におけるコミュニケーションの基本について

- ① ことばの力、あいさつの持つ意味、たかが挨拶！されど挨拶！  
あいさつの5段階評価。普段何気なく行っているあいさつを意識する。  
あいさつの質の向上が明るく元気な職場に変わる。人間関係が良好になる。
- ② 仕事に対する基本姿勢、仕事の目的、仕事の役割と責任を明確にする。  
ホスピタリティマインドの意味を理解する。結果、仕事の先を読む力がつく。  
主体性を持って仕事に取り組むようになる。自己の喜びが成長に変わる。
- ③ 何事も意識して取り組むことで見えてくるものが変わる。  
無意識だと気づかないままだが、意識することで一つひとつが変化していく。  
意識する行動を繰り返し反復実践すると反応レベルが高まる。  
自分自身の内側で生まれる物事の捉え方の変化を感じ取れるようになる。結果として  
**「コミュニケーションの質が高まる」「働く意識・仕事の質の向上」効果が期待できます。**

## ● 取組後の管理者の感想

新型コロナウイルス感染拡大の影響により事業所の特徴・強みである、定期的な社内勉強会が減ったことによる職員一人ひとりへの指導・対処、コミュニケーションの質の向上と働く意識を上げる取り組みへの課題解決に向けて、コロナ禍だからこそ改めて、「あたり前のことをあたり前にやることの大切さ」について考える良いきっかけの研修が出来たと感じました。

「仕事に対する基本的姿勢」「仕事の目的」「何のために」「あり方」「関わり方」など、普段深く考えなかったことで「自己理解」や「仕事理解」が深まりました。  
それぞれの様々な気づきを承認し合いました。職員同士シェアできたことが良いコミュニケーションの場となり仕事に対する意識の向上に繋がったと感じました。  
また、各々の仕事の役割について明確にしたことで責任感が強まりました。  
仕事を明確にできたからこそ、他の職員との連携・協力体制が更に強まりお互いが周りを見れるようになりました。



## 事例 2



「人間力」が高められる職場環境を目指して！！

### DATA

企 業 名 : 合同会社 FERTILE-SOIL  
ホームヘルプ元氣のたね  
スマイルプラン元氣のたね  
従 業 員 数 : 16 名  
主 たる 地 域 : 沖縄市・うるま市  
介護サービスの種類 : 訪問介護・障害福祉 /  
居宅介護支援/  
自立訓練(生活訓練)  
事 業 開 始 年 月 : 2014 年 8 月



### ● 企業理念

「ひとりひとりが元氣のたね      私は あなたの 元氣のたね  
あなたは 私の 元氣のたね      私たちは 地球の 元氣のたね」

### ● 経営ビジョン

- ◆一過性のサービス提供にとどまらず、私たちの見えない部分のご利用者の生活に思いを馳せることができる「トータルライフパートナー」としての価値を提案することこそ、当社の目指すべき姿です。
  - ◆ひとりひとり、そのものがしあわせ、喜びの存在です。ご縁があって人生の一部で出会えるご利用者やともに働く仲間、そして地域、自然、地球、すべての命にその思いを伝えたい。
- 肥沃な土地から元氣のたねが芽を出し、しあわせの実(人材や地域貢献、生きがいなど)を育てることが出来る活動を目指します。



## ● 事業所の特徴・課題

職員間に年齢やキャリアの差に開きがあり、管理者も経験豊富で専門性が高いため若い職員が受動的な傾向になりがちです。コロナ感染拡大で研修会等が開催されなくなったため業務スキルや専門的なことは、厚生労働省の資料やオンライン研修を行っているが課題を感じることはありません。

多様性を受容しお互い様と助け合える社内文化の構築や利用者の見本になるような「人間力」・「コミュニケーション力」等を学ぶにはどうしたらよいのか？今年度から新しい事業も開始し、職員も増えているので人材育成を強化したいです。「仕事と家庭・治療、学問」等の両立に対して個別で臨機応変に対応していますが、業務が拡大する中で一部の方に業務負担などしわ寄せが起っています。

## ● 今回の相談と提案／支援導入による期待される効果

上記課題の人材育成は、組織的に業務の中で行えるもの「上司は最大の環境」なので管理者から取り組むことが効果的です。

仕事を通して気づきの機会を提供（例：日常のコミュニケーション、育成面談・会議や事例検討等）を意識的に行っていただくことを提案します。

2回目の支援で経営者・管理者で人材育成について具体的課題を抽出し目線合わせ、経営者による管理者へのコンプリメント（強みの評価）のフィードバックを行い、管理者自身が自分の仕事をしっかり見てもらい、評価されている事を体験して頂きました。第3、4回の支援は全体研修の場で管理者によるコンプリメントを職員へ対して実践して頂きました。

具体的にコンプリメントできるようにストレングスリストを提供し事前に課題に取り組んで頂きました。全体研修会の内容は、課題抽出時に上がった自身の事に責任を持つことを目標に「心身の健康管理、自己肯定感、自己覚知」のテーマで2回行いました。「快適な職場とは？」「豊かに働くとは？」「自己覚知とは？」について意見を交わし他の価値観に触れ、仲間の内面を知るワークを行い、最後に管理者にコンプリメントを実践して頂いた。

今後も安全な場を設定し、意見を交わし合う機会を多く作ることが社員を巻き込みながら風通しの良い職場、働きやすい職場環境を共に作っていくことを可能にします。

## ● 取組後の管理者の感想

日々、業務に追われているため、改めて会社全体の課題について整理できたこと、役員全員で理念の実践や人材育成方針について認識を共有する機会を得たことは代表者として大変、有意義でした。

また、研修会で自身の判断基準や思考の癖に対するフレームワークの活用など実践的なスキルを教わり、業務で活用している職員もいる。「心と身体は影響しあう」ことを多面的に伝えてもらったことや介護職に求められる「自己覚知」について繰り返し学び続けることの必要性を職員全員で確認する機会となりました。

支援や研修会で学んだ「働きやすい環境作りは自分たちで創っていく」ことを通して、ひとりひとりを大切にする・人間力を高めるといった企業風土を構築（理念の実践）してもらいたいと常々思うところですが、具体的な取り組みができていませんでした。

今回の取り組みによりはじめの一步を踏み出した感があります。もちろん、一朝一夕でできるものではないことは承知していますがスタートできたことを喜びたいと思います。人材育成や企業風土の再構築は、自分たちだけで解決するには限界があります。専門家の力を借りることは会社にとって生産的であり、人材育成について専門的で多面的な視点を提供して頂けたことに感謝します。まだまだ、取り組みは続きます…というよりずっと継続していくべき大切な事であることを肝に銘じて精進していきたいと思っています。



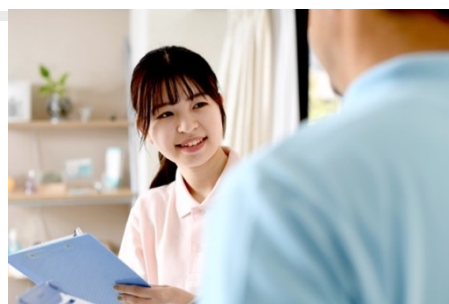
### 事例 3



## ICT 化推進と助成金活用

### DATA

企業名 : 一般社団法人フレンズハウス  
従業員数 : 12名(パートタイム含む)  
主たる地域 : 北中城村  
介護サービスの種類 : 障害福祉施設(生活介護)  
事業開始年月 : 令和2年12月



### ● 企業理念

「一人一人にしっかりサポートし、障がいがある人もない人も、幸せになれる社会づくり」

### ● 事業所の特徴

令和2年設立。まだ、新しく、他社に比べて小さな施設ですが人材採用を積極的に進めています。

### ● 課題

人材の定着、採用方法等、現状では業務に追われ、改善方法がわからない。  
ICT化推進による、業務停滞や経営負担増の検討。

## ● 今回の相談と提案／支援導入による期待される効果

### 《人材確保》について

各種媒体に求人をかけても、応募がない現状から、ハローワークや有料媒体等に出稿する際、応募条件等の記載方法や、マッチしない理由を介護サポーターがヒアリングを行い、まずは、明確な求人側の問題点を洗い出すことにサポーターとともに着手しました。応募をして欲しい人物像を明確にし、当社に就職することによって、どんなことを叶えたいのか、当社でキャリアアップが実現できますといった、求職者が何を考え、どのような情報が欲しいのかを検討し、応募して欲しい人物へ届ける求人票の就業条件等内容記載を検討し、求職者も求人者もわかりやすいビジョンが明確な求人票の作成を当面の目標にして求人票の作成を行い、ハローワークに掲載を行いました。

また、ハローワーク等への無料媒体だけでなく、地元求人サイト（有料媒体）への出稿も検討

#### 介護スタッフ【障がいのある方の介護業務全般】

生活介護フレンズハウス

アルバイトパート

北中城村

生活介護フレンズハウスの求人をシェア！



一人一人にしっかりサポートしながら  
利用者・スタッフ共に幸せになれるように  
一緒に力を合わせていきませんか？

していたところ、介護サポーターより、働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進コース）の活用をいただき、「人材確保のための取り組み」に該当することから、介護サポーターからの助言をいただきながら、自社に助成金申請を行いました。

■働き方改革推進支援助成金を活用した有料媒体出稿

### 《「対話」型の職場環境の改善（ICT化へ）》

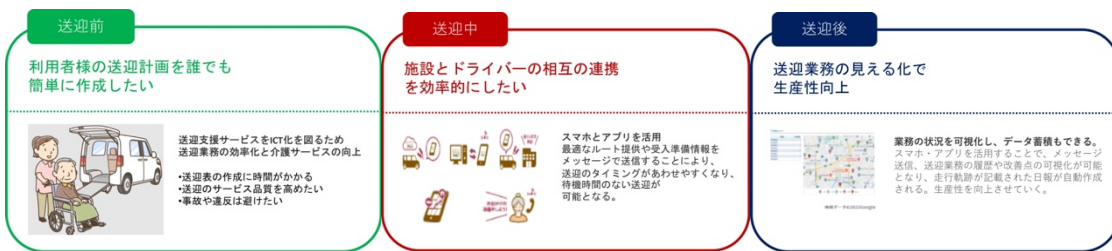
生活介護の現場では、利用者様の支援状況を細かく把握しなければいけません。そのため膨大な種類の記録がサービス品質向上の面からも求められます。職員の基本情報や月間シフト表、利用者の日常記録、関連作業として紙出力・ファイリング。付帯作業として、利用者が、事業所を利用する際の送迎時間や、ルート設定等があります。

業務メニュー	出力帳票名
基本情報管理	アセスメントシート
	領域表
	画像管理
	情報提供表
	基本情報一覧
	緊急連絡先一覧
	詳細情報一覧
日常記録管理	連絡ノート(A5縦)
	連絡ノート(A5横)
	業務日報
	前回記録一覧
	総合一覧
	体重グラフ
	入浴実施表
リスクマネジメント	事故報告書

**生活支援検討書**

利用者名	属性	性別	年齢	住所	連絡先	担当	備考
山田 太郎	男性	75	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5678	山田 太郎	担当	認知症、歩行不安定
佐藤 花子	女性	82	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5679	佐藤 花子	担当	高齢、介護が必要
鈴木 一郎	男性	68	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5680	鈴木 一郎	担当	歩行器使用、転倒リスク
田中 美穂	女性	70	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5681	田中 美穂	担当	認知症、徘徊傾向
高橋 健太	男性	72	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5682	高橋 健太	担当	歩行不安定、転倒リスク
中村 由美	女性	78	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5683	中村 由美	担当	認知症、徘徊傾向
小林 大輔	男性	70	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5684	小林 大輔	担当	歩行不安定、転倒リスク
渡辺 真理子	女性	75	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5685	渡辺 真理子	担当	認知症、徘徊傾向
木村 隆夫	男性	73	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5686	木村 隆夫	担当	歩行不安定、転倒リスク
伊藤 千恵	女性	76	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5687	伊藤 千恵	担当	認知症、徘徊傾向
山本 浩二	男性	71	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5688	山本 浩二	担当	歩行不安定、転倒リスク
水谷 真由	女性	74	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5689	水谷 真由	担当	認知症、徘徊傾向
石川 健一	男性	77	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5690	石川 健一	担当	歩行不安定、転倒リスク
森田 美咲	女性	79	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5691	森田 美咲	担当	認知症、徘徊傾向
松本 隆太郎	男性	72	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5692	松本 隆太郎	担当	歩行不安定、転倒リスク
佐々木 真理	女性	75	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5693	佐々木 真理	担当	認知症、徘徊傾向
高木 大輔	男性	70	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5694	高木 大輔	担当	歩行不安定、転倒リスク
中村 由美	女性	73	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5695	中村 由美	担当	認知症、徘徊傾向
小林 大輔	男性	76	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5696	小林 大輔	担当	歩行不安定、転倒リスク
渡辺 真理子	女性	78	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5697	渡辺 真理子	担当	認知症、徘徊傾向
木村 隆夫	男性	71	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5698	木村 隆夫	担当	歩行不安定、転倒リスク
伊藤 千恵	女性	74	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5699	伊藤 千恵	担当	認知症、徘徊傾向
山本 浩二	男性	77	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5700	山本 浩二	担当	歩行不安定、転倒リスク

■ 手書きで行っている日報や雇用管理の ICT 化(イメージ)



■ クラウドやタブレットを活用し、送迎業務の ICT 化(イメージ)

これらの記録作業をタブレットやクラウドシステム等を活用した ICT 化は、

- ① 利用者様おひとり、おひとりの生活支援サポートを細やかにする。
- ② 職員の対話増やす
- ③ 職員の定着率を高める(人手不足への対応)等に雇用管理改善に効果があると見込まれる。

一人一人にしっかりサポート

職員の対話を増やす

人材の定着率を高めるための生産性向上について所内で導入を検討している

どの作業が当社にとって業務効率化できるかどうかのポイントを洗い出したうえで、最終的なシステム選定および導入ステップの検討を行っています。しかし、拙速に、ICT 化を進めると、かえって業務停滞や、設備機器導入によるコストアップ、経営負担増の影響も見込まれ、結果として導入失敗に終わる可能性もあるため、慎重に経営者・スタッフ全員で話し合いを行っている状況です。



## ● 取組後の管理者の感想

求人票の記入方法の見直し、また、働き方改革推進支援助成金活用をきっかけとした

- ① 就業規則の作成
- ② 三六協定の締結
- ③ コロナ特別休暇の制度導入
- ④ 労働時間削減ミーティング等の事業実施

を一通り、スタッフ全員で協力しあって自分たちで行えるよう取り組みました。

これらの一連の事業実施により、通常行っている業務定例ミーティングとはまた別の切り口で、対話の場を持つことによって、今まで気づけなかった、雇用・労務管理方法の再認識や、働き方と休み方の考え方を共有しあうことができたのではないかと思います。

また、ICT 化推進も現状、道半ばではありますが、働き方、休み方、仕事の責任や生産性向上をスタッフ全員で考える良いきっかけとなっているようです。



■ 巻末資料 雇用管理改善に関する参考資料・HPのご案内



□ 株式会社 タスクールPlus

<https://plus.task-school.com/>

◇ 国や県の委託事業

・働き方改革推進支援センター

(岩手・茨城・長野・静岡・石川・愛知・岐阜・三重・京都 和歌山・岡山・香川・高知・佐賀・沖縄)

・医療勤務環境改善支援センター

(青森・岩手・茨城・群馬・埼玉・千葉・神奈川・長野・石川・岐阜・広島・山口・徳島・香川・長崎・大分)

・介護分野における雇用管理改善推進事業(沖縄)

・レンタルオフィスコワーキングスペース

・会社買取センター

・補助金申請支援 ・セミナー実施 ・IT 開発及び派遣

□ 労働相談

厚生労働省(総合労働相談コーナーのご案内)

◇労働基準監督署のご案内

<https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/kantoku.html>

□ 介護現場におけるハラスメント対策

◇介護現場におけるハラスメント対策

◇研修の手引き

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05120.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05120.html)

□ 介護分野における生産性向上

◇ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaigo-seisansei.html>

□ 高齢者雇用・障害者雇用の支援

◇事業主の方へ



◇独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構(助成金等)

<https://www.jeed.go.jp/employer/index.html>

□ 新型コロナウイルス感染症に対応する介護施設等の職員のためのサポートガイド(第1版)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000757739.pdf>

□ 同一賃金同一労働ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

□ 介護施設・事業所における自然災害発生時の業務継続ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/000749543.pdf>

□ 介護施設・事業所における新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続ガイドライン

<https://www.mhlw.go.jp/content/000922077.pdf>

## ■ おわりに

平素より株式会社タスクール Plus の業務運営につきまして多大なご協力とご理解を賜り、深謝申し上げます。この度、株式会社タスクール Plus は沖縄労働局の委託事業「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」に取り組み、「魅力ある職場づくり」のため、雇用管理相談で介護・障害福祉事業所対象に事業所支援をさせていただきました。

雇用管理サポーターの相談訪問支援のスタートを皮切りに、9 月末から、第一回求職者向けセミナー、10 月には沖縄県内 24 事業所を3つの地域ネットワーク・コミュニティに区分しコミュニティ活動オンラインによる勉強会を年内で二回実施しました。個別相談では社会保険労務士や職場風土改善の現場に精通した、国家資格・キャリアコンサルタント等のサポーターからの確かなアドバイスをさせていただきました。また、事務局も事業所へ訪問し、事業所が抱えている悩みに耳を傾け、問題解決に向けた適任のサポーターを紹介するなど、事務局とサポーターが連携して事業所を支えて参りました。

最後に「介護事業所における雇用管理改善の取り組み事例集」の作成に当たり、事業所の御担当者様には大変感謝を申し上げます。併せて、本事業を遂行するに当たり、様々な助言をいただきました雇用管理改善企画委員の皆様、及び介護事業所への積極的な相談支援に御尽力いただきました雇用管理サポーターの皆様に厚く御礼申し上げます。

株式会社タスクール Plus





P L U S

「タスクールPlus」

task-school plus