

介護人材確保の推進に関する調査研究事業

第3回検討委員会 議事次第

日時：平成25年9月10日（火）10:00～12:00

場所：航空会館 B101 会議室

<議 事>

開会

1. 都道府県及び事業者からのプレゼンテーション
 - (1) 静岡県
 - (2) 京都府
 - (3) 地域密着型総合ケアセンターきたおおじ
2. 介護人材確保の推進に関する論点（議論中の整理案）について
3. 意見交換

閉会

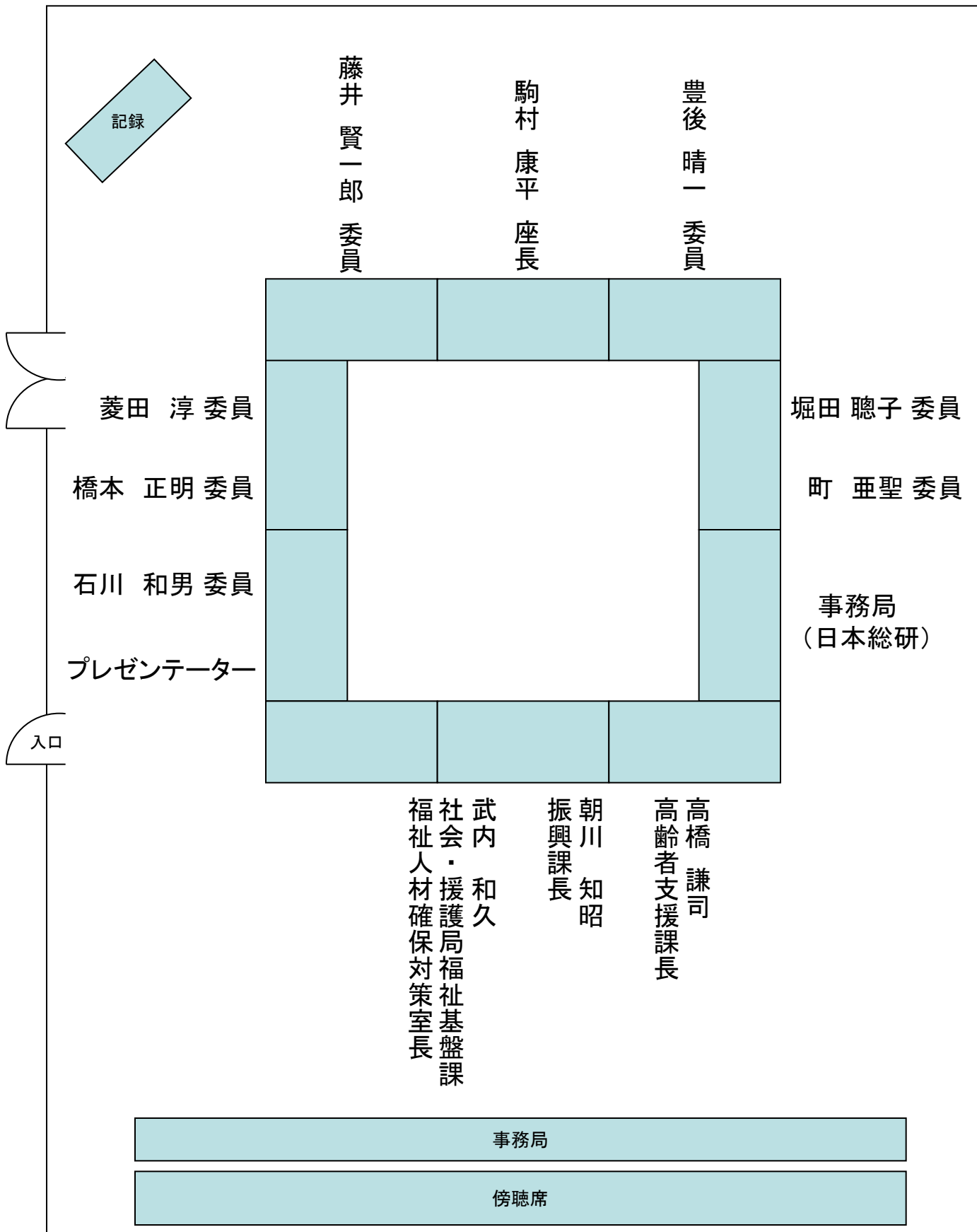
<資 料>

- 資 料 1：席次表
資 料 2：検討委員会委員名簿
資 料 3：介護人材確保の推進に関する論点（議論中の整理案）（概要）
資 料 4：介護人材確保の推進に関する論点（議論中の整理案）
資 料 5：プレゼンテーション資料（静岡県）
資 料 6：プレゼンテーション資料（京都府）
資 料 7：プレゼンテーション資料（地域密着型総合ケアセンターきたおおじ）
参考資料：介護人材確保の現状と取組について（追加資料）（第2回検討委員会資料5）

以 上

介護人材確保の推進に関する検討委員会 第3回委員会 座席表

資料1



介護人材確保の推進に関する調査研究

第3回検討委員会 委員名簿

(敬称略・五十音順)

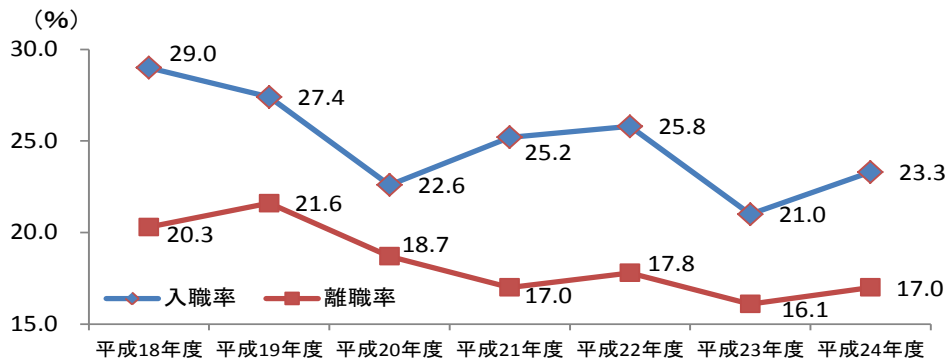
| | 第3回 出席 | 氏 名 | 所 属 ・ 職 位 |
|---|-----------|--------|---------------------------------------|
| 1 | ○ | 石川 和男 | 東京財団 上席研究員 |
| 2 | ○ | 駒村 康平 | 【座長】慶應義塾大学経済学部 教授 |
| 3 | ○ | 橋本 正明 | 社会福祉法人至誠学舎立川 常務理事 |
| 4 | ○ | 菱田 淳 | リクルートキャリア 雇用創出支援グループ ソリューションディレクター |
| 5 | ○ | 藤井 賢一郎 | 上智大学総合人間科学部 准教授 |
| 6 | ○ | 豊後 晴一 | 広島県健康福祉局 地域ケア部長 |
| 7 | ○ | 堀田 聰子 | 独立行政法人労働政策研究・研修機構人材育成部門 研究員 |
| 8 | ○ | 町 亞聖 | フリーアナウンサー |
| 9 | × | 松尾 睦 | 北海道大学大学院経済学研究科 教授 |

以 上

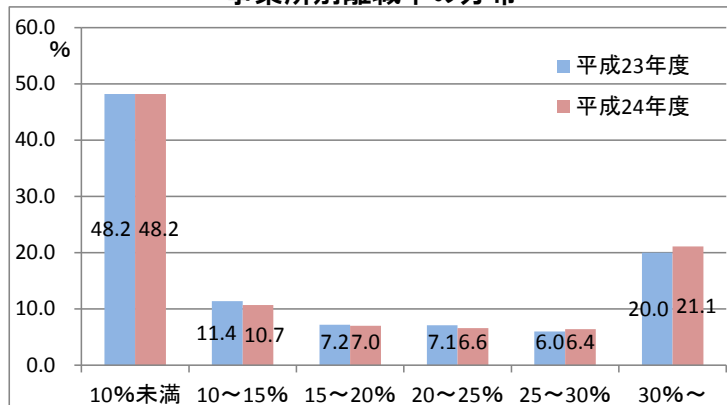
1. 介護人材に係る現状と今後の対応の方向性

- 介護職員(介護人材)の離職率は低下傾向にある。ただし、事業所のばらつきが大きい。有効求人倍率の現状等を踏まえれば、今後高齢化が急速に進み介護サービス需要の増加が見込まれる都市部で人材確保が難しい状況。
- 介護人材確保を推進するため、これまでに「参入促進」と「定着促進」の観点からさまざまな取組が推進されてきた。これらの取組については、さらに効果を高めるための視点を持って推進し続けることが必要である。
- さらに、今後労働力人口の減少が進むこと等を考慮すれば、「参入促進」や「定着促進」の観点からの更なる取組に加え、「多様な介護人材の活用」と「生産性の向上・イノベーションの創出」の観点に立った取組の推進も必要。
- その際、介護分野の事業者全体の意識改革や事業所間の連携も含めた自主的な取組が重要であり、行政と協働しながら取り組むことが求められる。

介護職員の離職率と入職率の推移

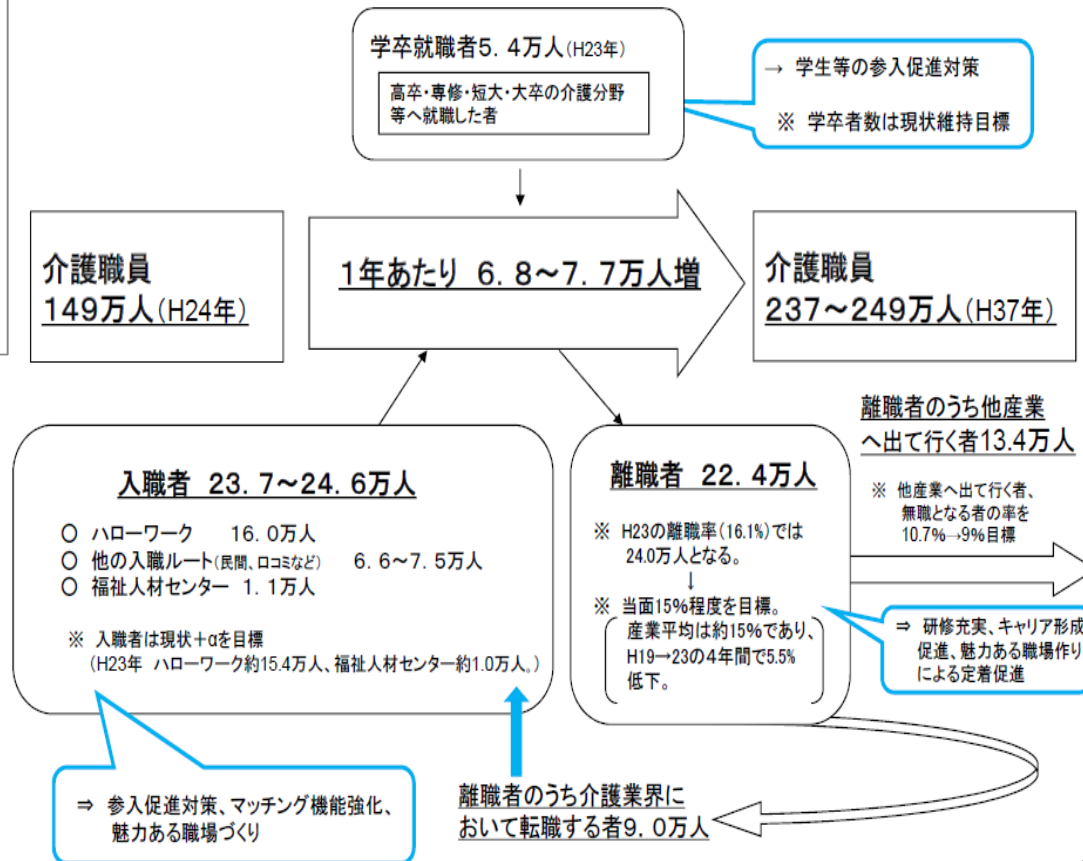


事業所別離職率の分布



出典: (財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」
 (注1) 離職(入職)率=1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 (注2) ここで介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体を指す

介護人材の確保における当面の見通し



2. 今後の取組を強化するために必要な視点

①参入の促進

これまでの取組を、さらに以下のような視点を加えて推進

(イメージアップの推進)

- ・介護業界自らのイメージ明確化の推進と、新卒学生、他産業から移る労働者、潜在有資格者など対象に合わせたきめ細かなメッセージの発信
- ・(介護、地域包括ケア等の理解について、)小中学校段階からのアプローチ

(一般学生への働きかけなど採用戦略の充実)

- ・介護福祉分野の養成施設等以外の一般学生への働きかけ
- ・入職時に感じる不安を払しょくする環境づくり

(すそのを広げる)

- ・インフォーマル支援等で介護に関与し、いずれは本格的な介護職として従事する可能性がある人材の層の拡大
- ・多様な人材が介護現場で就労できるよう、介護能力に応じた業務内容や役割の整理の推進や多様な働き方の推進
- ・介護経験者や地域の介護者支援を行う団体等の活用の推進

②定着の促進

これまでの取組を、さらに以下のような視点を加えて推進

(事業者の意識改革と自主的な取組の推進)

- ・中小規模の事業所を含め、介護業界全体としてマネジメントに関する情報の提供と意識改革

(事業所の連携強化)

- ・複数の事業所が共同で採用等を行うユニットの形成促進など連携強化や共同化等の推進

(専門性の高い人材の確保)

- ・専門性の高い人材が質の高いサービスを提供し良い処遇を得られる仕組みの構築
- ・キャリア段位制度の活用

③多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出

上記の「参入の促進」や「定着の促進」等に加えてサービス量にも着目して以下のような視点に立った取組を推進

(多様な介護人材の活用)

- ・専門性の高い介護サービスの充実とあわせ、多様な人材を活用した生活支援・福祉サービス等の充実、セルフケアの考え方の推進

(生産性向上・イノベーションの創出)

- ・品質の良い経営の見える化の推進
- ・介護の質を担保しつつ収益性を確保できる効率性の良いビジネスモデルの検討と提示
- ・24時間対応可能な在宅サービス普及や施設の地域へのサービス展開や、個々の事業所単位だけでない事業所間連携も視野に入れた規制の見直し
- ・一部の離職率が高い事業所があることを踏まえ、離職率等に着目した見える化・差別化の推進

3. 都道府県による広域的・総合的な支援

有効求人倍率など介護人材を巡る状況は地域差が大きいこと、近隣で就職する傾向が強いなど介護労働市場が地域密着型であることなどから、国が大きな方向性を示しつつ都道府県が主導して考え、以下のような取組の推進が必要

- ・地域の実情を反映する仕組みづくり(都道府県による需給推計の実施、都道府県レベルの介護関係団体等が参画、協働し、業界全体としての取組を強化する協議会の設置等)と、個々の事業所を超えた連携の促進
- ・労働市場における介護人材のマッチング精度の向上(対象者に応じた細やかな情報発信等)

介護人材確保の推進に関する論点（議論中の整理案）

平成 25 年 9 月 10 日

※この資料は事務局において第1～2回検討委員会での意見に基づき介護人材確保を推進していくうえでの論点を幅広く整理したもの（議論中の整理案）である。

目 次

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

(1) 現状認識

(介護人材の確保と定着)

(地域による違い)

(2) 今後の対応の方向性

2 今後の取組を強化するために必要な視点

(1) 参入の促進

(イメージアップの推進)

(一般の学生への働きかけなど採用戦略の充実)

(すそを広げる)

(2) 定着の促進

(事業所の意識改革と自主的な取組の推進)

(事業所の連携強化の推進)

(専門性の高い人材の確保)

(3) 多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出

(多様な介護人材の活用等)

(生産性向上・イノベーションの創出)

3 都道府県による広域的・総合的な支援

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

(1) 現状認識

(介護人材の確保と定着)

- 介護保険制度の経緯をみると、当初は人材獲得に主眼が置かれていたが、2005年の介護報酬改訂の時点から介護人材の質が問われるようになってきた。現在は一周して、質を向上させることで経営を安定化させ、そうして人材を確保しようという流れだと捉えられる。
- かつては、景気が良くなると、より処遇の良い職種、やりがいのある職種に流れがちであったが、近年では介護職内にとどまる傾向も出てきている。サービス業の中で比較すると介護職の離職率は低く、また、年齢別・在職年数別にみれば理美容師や調理師より給料も良いという状況にある。
- 介護分野は非正職員が大半を占める上、そうした人たちが生活のスタイルに応じて一定期間労働市場から離れてから復職することが多い。こうした介護分野の労働市場の特徴を踏まえた上で、離職率だけでなく「復帰率」とでも言うような視点も持って人材確保の取組を考えていくことが必要である。
- 介護職の離職率は他産業と比べて決して高くはなく、事業者の過半数が離職率10%未満であるという事実である。多くの事業者で人材不足である理由は「採用できない」ことにあり、この先は採用戦略が重要である。
- 全体的な離職率が改善してきている一方で、依然として高離職率の事業所もある。つまり、工夫して人材確保が改善できている事業所がある一方で、そうした事業所が業界の中でまだ少数であることが問題である。

(地域による違い)

- 介護人材を巡る状況については地域差が大きく、日本全体を一緒にはできない。有効求人倍率について職業計の倍率は全体平均を下回るが介護関係職種では介護平均を上回っている地域(千葉県、神奈川県、静岡県など)では介護への人材の移動を促進する取組が必要と解釈できる。
- 介護労働市場の地域差として都市/地方という切り口もある。介護はサービスゆえ「同時性」という特徴があるため過疎地にも事業所がある。他に勤める選択肢のある都市部では事業所を競争環境におくことも経営改善には有効だろうが、地方ではそもそも選択するだけの事業所数がなかったりあるいは勤務環境より通勤の近さを優先したりする状況があることに配慮が必要である。
- 他にサービス業や製造業といった選択肢のない地域においては、介護が地域の労働力を吸収する産業として成立しているという視点も必要である。

(2) 今後の対応の方向性

- 基本的に、マクロの人材確保の方策は、①ケアワーカーに対する需要の低減(介護予防やインフォーマルケアの推進、多職種間の役割分担)、②新たな採用プールの開拓(介護福祉系以外の出身の大卒者、外国人人材など)、③人材の定着促進、④生産性向上・イノベーション

の創出（規制緩和や事務の簡素化、専門職の代替、ワークプロセスの改善など）に整理できる。

- 上記のうち①は別で検討するとして、③については個々の事業所における人材確保の定着のための取組はこれまでもさまざまな推進がなされてきた。こうした人材定着をさらに伸ばすためには、個々の事業所の取組を超えたモデルを検討し、推進していくことが必要である。その上で、今後は②、④の取組も必要だと考えられる。

2 今後の取組を強化するために必要な視点

(1) 参入の促進

(イメージアップの推進)

- 新卒人材を取り込むためには、「介護職は給料が安くて大変」という保護者、教員のイメージをどう払拭するかが課題である。
- その前提として、介護業界がどのようなイメージを伝えたいかを議論し、イメージを具体的かつ明確なものにする必要がある。
- 介護職のイメージアップの取組ももっと細やかに実施すべきで、ターゲット（例えば、他産業から移ってくる男性、新卒学生、主婦層、など）によってメッセージを変えて発信していくことが必要である。
- 例えば広島県の取組ではターゲットを本人ではなく保護者、教員に定め、実状への理解やイメージアップを図っている。
- 介護分野を持続性のある産業として成長させていくためには、将来を見据えて小中学校段階から看取りを含めた介護全体や地域包括ケアの考え方についてアプローチすることも有効であり、産業界だけでなく教育界も含めた議論も必要である。
- イメージアップも大事だが、決して美しいものではない介護の実態もきちんと提示し、覚悟と決断を持って介護に向き合ってくれる人材を育てていく視点が大切だ。

(一般の学生への働きかけなど採用戦略の充実)

- 多くの事業者で人材不足である理由は「採用できない」ことにあり、この先は採用戦略が重要になる。採用を増やすために、これからは新たな採用プールを開拓するという視点も必要である。
- 例えば、当法人で新規採用者に就職理由を尋ねると、ホームページ等でチューター制度を知り「ここなら育ててもらえるだろう」という安心感を持ったと言う。介護職を志す人は総じて意識の高い人が多いので、働くにあたって感じる不安を払拭する仕組みがあり、それを発信するだけでも人材の獲得が容易になる。
- 福祉系出身の学生をいかに取りこぼさず労働市場に誘導するかという視点だけでなく、他分野の学生にも介護分野を職業として認識してもらい働こうと思ってもらうことが重要である。

(すそのを広げる)

- 増大するケアのニーズをどう支えるかが根本的な課題であるから、インフォーマルなケアも含めて多主体でのケア体制をどう構築するか（多主体、多職種の役割分担の在り方）という視点も必要である。
- 現在の介護職の働き方を踏まえ、非正規雇用などの活用や復職支援を前提に設計していくことが必要である。
- 介護の現場は例えば「1日3時間、週3日」という働き方ができる環境であり、労働に見合う待遇の設計が可能という特長がある。人材が不足している以上、役割分担と併せて柔軟な働き方を設計すべきである。
- 家族のケアに大きな効果を発揮するのが家族介護の経験者（当事者）であることを踏まえると、今ある介護事業所だけでなく、家族介護を経験した人などで構成されるNPOを活用する視点も必要である。また、そうした活動の全てを介護保険事業で実施するのではなく、退職した団塊世代をはじめ地域の力を生かした共助の取り組みとして推進していくことが必要である。

(2) 定着の促進

(事業所の意識改革と自主的な取組の推進)

- 個々の事業所レベルでは、定着促進策を講じて定着を図る取組みは既に多く行われており、法人の理念・ケア方針の浸透と学習できる組織づくり、すなわちトップやミドルマネジメントの役割が重要というのは見えている。
- 介護事業所は開業しやすいがゆえに、中小零細事業者が多い状況であり、いわゆる介護労働の問題は実際には中小零細事業者の問題と捉えることができる。
- 多くの事業所が魅力ある職場づくりの必要性、組織マネジメントの重要性をまだ感じていないことが問題である。特に、中小規模の事業所にマネジメントの知識は普及しておらず、管理者に限られた情報源に基づいて日々の運営をしているのが実状である。もう少し外部の情報につなげ、外に意識を向けさせるための手助けが必要である。
- 規模に関係なく全ての事業者にとって人材確保が重要な課題だということを真面目に捉えて取り組むことが重要である。
- 広島県では、事業所が就業環境について自己点検できるようチェックリストの作成に取り組んでいる。
- 事業者間の連携を強め、系列化を推し進めることにより、情報流通、商務流通、物資流通を円滑化させるような取り組みも必要である。

(事業所の連携強化の推進)

- 個々の事業所における人材確保の定着のための取組はこれまでもさまざまな推進がなされてきた。こうした人材定着をさらに伸ばすためには、個々の事業所の取組を超えたモデルを検討し、推進していくことが必要である。
- 広島県では、複数の小規模事業所をまとめてユニット化する取組みを進めており、将来的にはユニット内でサービスの質の平準化や人材確保を図っていけるようにしたいと考えてい

る。

- ユニット化の取組みは重要だと思う。小規模事業所が集まってシステムを共有したり運営を一体化させたりすることで、効率性の高い経営が実現するだろう。
- ただし、広島県では無医地区も多く、ユニットを組成しようにも事業者が少なく組みようがない地域もある。こういう地域では事業所の連携強化と言っても現実には難しいことに留意が必要である。

(専門性の高い人材の確保)

- 介護現場での業務内容は、日々の生活援助から高度な専門性を要するものまで幅広であり分担が必須。例えばケアプランの作成などは、ある程度しっかりした教育を要するものであり、高卒の新卒者には荷が重い業務になりつつあると思う。
- 介護職の専門性が上がっていくにつれ、高校の課程で介護福祉士を取得するのは厳しい状況になってきている。介護福祉士取得までのプロセスをもう少し区切り、例えば高校の専門科でも何かしら専門性を習得できるような道筋を整備できれば、新卒者をスムーズに誘導できるだろう。
- かつて、看護師不足が大きな問題となった際、高学歴化で専門性を高めるという方針に従い、都道府県は人材確保計画を策定し養成校を設置して教育を推進してきた。このような動き、つまり人材確保を進める中で、専門性の高い人材が質の高いサービスを提供でき処遇も良いというキャリアパスも確保しておくことが必要である。
- 医療・介護に係る様々な専門職が現在ばらばらに専門認定されており横串を刺す共通のプラットフォームがない。産業界と教育界が一緒になって、セクター全体の資格構成を継続的に発展させる方法を考えることも必要である。
- なお、介護福祉士の養成に課される時間数が1850時間になったために、高校段階から福祉分野に進もうとする意欲のある人材の進学先が無くなりつつあることへの対応も必要である。その点で、フィンランドの「ラヒホイタヤ」のように、複数の対人援助職に共通する基礎的な資格として、高校や大学でも取り込めるような、例えば500時間程度のものをしっかりと作っておくということも検討する必要がある。

(3) 多様な介護人材の活用と生産性向上・イノベーションの創出

(多様な介護人材の活用等)

- 公財政支出≒人件費であるから、これを抑制するための観点も念頭に置くことが必要である。
- 増大するケアのニーズをどう支えるかが根本的な課題であるから、インフォーマルなケアも含めて多主体でのケア体制をどう構築するか(多主体、多職種の役割分担の在り方)という視点も必要である。
- これからの介護の仕事は看取りという重い状況に向き合う可能性も高く、高度な医療・看護というよりは生活支援であり、人間性が問われる。今後必要とされる100万人の介護職全員に高度な専門性が必要かということそうではないだろうから、役割分担を前提として、高度な専門性とは別に介護職に必要なスキルや資質をどう身に付けてもらうかを考えることが必要である。

- あわせて全年齢の国民が、セルフケアの考え方に基づく取り組みを推進していくことが必要である。

(生産性向上・イノベーションの創出)

- 介護保険にはサービスに差をつける発想がなく価格が同じであるという点が最大の問題。コストをかけても高い質のサービスを提供しても評価されない現実があり、事業者としてビジネスモデルが確立しているところは無いとあって良い状況である。
- 経営の観点に立てば、介護事業はそもそも収益の上がるビジネスモデルではなく、基本的に一定規模がないと経営が成立しない。相対的にうまくいっている事業者はあるがそこでも課題がないわけではない。介護の質は担保しつつ、収益性を確保できる、効率性の良いビジネスモデルがどのようなものかを検討する必要があるのではないか。
- 例えば、医療機関でいうと全国展開しているある病院だと 400 床が損益分岐点になるようだ。このように介護サービスにおいても、介護の質を担保した上で収益性が確保できるようになる規模について何らかの目安を示すと良いのではないか。
- さらに言えば、フランチャイズや系列化、ネットワーク化といった事業者どうしが経営的に連携する取り組みの推進も必要である。
- 経営効率化のためには人員配置基準の見直しも必要。より少ない職員で同じ品質のサービスを提供するための事業者自身の努力や、事業所単位の人員基準が事業者間で人材を融通しあうことを邪魔していないかなど、経営の効率化を阻むディスインセンティブを検証することが必要である。
- 人的資源の効率的な活用とともにキャリアアップの視点も踏まえれば、施設サービスが地域に展開したり、24 時間対応可能な在宅サービスを普及したりといった取り組みも必要である。
- 小規模事業者を集約する政策と並行で、品質の良い経営を認証する制度などの検討も必要。そのような意味では広島県のユニット化の取組は重要だ。小規模事業所が集まってシステムを共有したり運営を一体化させたりすることで、効率性の高い経営が実現する。
- 認証をとらないとやっていけないという仕組みとすれば、事業者が事業構造や管理体制、働きやすさなどをきちんと整備することにつながるとみられる。こうした仕組みの上で、事業所によって離職率の違いが生まれる理由を検証していけると良いのではないか。
- 全体的な離職率が改善してきている一方で、依然として高離職率の事業所もあることを踏まえ、例えば離職率等に着目した事業所の経営状況の見える化・差別化を推進することも必要である。
- 介護は保険事業なので財源がふんだんにあるわけではない。それゆえ介護報酬というのはある意味で査定だと捉えることができる。例えば公共料金でも電気料金などは料金設定のための査定方式が決まっているが、この査定方式に基づいて査定すると 90 年代には円高差益還元を背景に料金が下がる一方で電力各社の株価も上昇するということが起きた。これはあくまでも一例だが、報酬を査定する仕組みの中に経営効率化の成果をビルドインするような仕組みを検討することも必要ではないか。
- 制度の構築と併せて学問的アプローチ、つまり介護経営学の確立を進め、経済学的見地から分析・検討も進めることが有効ではないか。

3 都道府県による広域的・総合的な支援

- 地域によって異なる労働市場に即して人材確保を図っていくには、国が大きな方向性を提示しつつ、都道府県が主導して考えていく必要がある。
- 介護労働市場の地域差として都市／地方という切り口もある。介護はサービスゆえ「同時性」という特徴があるため過疎地にも事業所がある。他に勤める選択肢のある都市部では事業所を競争環境におくことも経営改善には有効だろうが、地方ではそもそも選択するだけの事業所数がなかったりあるいは勤務環境より通勤の近さを優先したりする状況があることに配慮が必要である。(再掲)
- 多主体、多職種の役割分担の在り方についても、都道府県が主導的に検討を進めていくのが良いだろう。その上で、都道府県が、介護事業者はもとより、NPO等の主体も含めた個々の事業所の連携を促進していくことが重要である。
- 介護人材を巡る状況については地域差が大きく、日本全体を一緒にはできない。有効求人倍率について職業計の倍率は全体平均を下回るが介護関係職種では介護平均を上回っている地域(千葉県、神奈川県、静岡県など)では介護への人材の移動を促進する取組が必要と解釈できる。(再掲)
- 都道府県において介護人材に関する計画を立てるといふ検討が進められているが、重要なことはマッチングの精度を高めることである。
- 将来を見据えて教育からアプローチしていく際に、高校については市町村の教育委員会では動きにくいいため、小中学校とも連携しつつ、地域へのコミットメントを高める人たち育てるということを支援することも必要である。
- 広島県では、県の費用負担で「福祉・介護人材確保等総合支援協議会」を立ち上げ、部会ごとに検討を重ねている。都道府県の役割への期待が大きい一方で、事業所の指定・指導監督権限が政令市区に移り、県が事業者を直接グリップしにくくなっていることから、都道府県が戸惑わないような配慮も必要である。

以 上

キャリアパス制度の導入による介護職員の賃金水準向上への取組

(静岡県)

1 概要

高齢化の進行に伴い介護人材の確保が課題となっているが、介護職員の賃金水準が低いことが介護職場の人手不足の要因となっていることから、能力、資格、経験に応じた適切な処遇が行われることにより、若者が介護職として将来展望を持って働くことができるよう、介護サービス事業所へのキャリアパス制度導入を促進することによる介護職員の賃金水準の向上に向けた取組を推進している。

本年度は、介護事業所を直接訪問する実地指導において、給与規程参考例（モデル給与表及びキャリアパス基準例）の周知を実施している。

2 背景

(1) 厳しい雇用情勢の中でも高い求人ニーズ → 慢性的な人材不足

介護関連の求職者数は年々増加しているものの、有効求人倍率は依然として高く、慢性的な人材不足。

(平成 25 年 8 月静岡労働局調)

| 区 分 | 21 年度 平均 | 22 年度 平均 | 23 年度 平均 | 24 年度 平均 | 25 年度 | |
|---------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------|---------|
| | | | | | 4 月 | 7 月 |
| 全 産 業 | 0.40 | 0.52 | 0.65 | 0.79 | 0.82 | 0.86 |
| 介 護 関 係 | 1.44 | 1.47 | 1.76 | 2.09 | 1.81 | 1.88 |
| 有効求職者数 | 1,856 人 | 2,029 人 | 2,011 人 | 2,332 人 | 2,776 人 | 2,510 人 |
| 有効求人数 | 2,665 人 | 2,987 人 | 3,546 人 | 4,869 人 | 5,033 人 | 4,710 人 |

(2) 他産業に比べ低い賃金水準

福祉施設介護員と全産業の平均賃金は 10 万円程度の格差が生じているなど介護職員の賃金が低いことが介護職場の人手不足の原因の一つであり、介護職員の平均勤続年数が短いことが大きな要因となっている。

○賃金等比較（平成 24 年賃金構造基本統計調査）

| 区 分 | 全 体 | | | 男 | | | 女 | | |
|---------------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|-----------|----------|
| | 賃金 | 平均 年齢 | 勤続 年数 | 賃金 | 平均 年齢 | 勤続 年数 | 賃金 | 平均 年齢 | 勤続 年数 |
| 産業計 A | 297.7 千円 | 41.7 歳 | 11.8 年 | 329.0 千円 | 42.5 歳 | 13.2 年 | 233.1 千円 | 40.0 歳 | 8.9 年 |
| 福祉施設 介護員 B | 206.3 千円 | 38.3 歳 | 5.5 年 | 217.8 千円 | 35.6 歳 | 5.3 年 | 200.6 千円 | 39.7 歳 | 5.5 年 |
| 差額等 A-B | 91.4 千円 | 3.4 歳 | 6.3 年 | 111.2 千円 | 6.9 歳 | 7.9 年 | 32.5 千円 | 0.3 歳 | 3.4 年 |

注) 賃金：6月分の所定内給与で、きまって支給する給与額から、時間外勤務手当、休日出勤手当、宿直手当などを差し引いたもの

(3) 国の取組

国では、介護職員の処遇改善を促進するため、介護報酬において加算制度を創設し、職位、職責、又は職務内容等に応じた賃金体系を定めるなどのキャリアパスの導入に向けた取組を進めているが、新しい介護事業所が大幅に増加する中、多くの事業所では経験やノウハウがないことから、キャリアパス制度の導入が進んでいない状況である。

3 取組内容

(1) 介護事業所に対するキャリアパス制度導入の推進

ア 給与規程参考例（モデル給与表及びキャリアパス基準例）の周知

給与規程参考例を作成し、介護事業所に対して、実地指導等において周知（※）することにより、キャリアパス制度の導入を促進する。

特に、キャリアパス制度を導入することが、職員の勤務意欲の向上、定着率の向上、ひいてはサービスの質の向上につながることを、介護職員処遇改善加算（キャリアパス要件）に関連づけて管理者等に対して説明する。

※周知方法 ①実地指導（2年に1回実施）、②集団指導（毎年実施）、
③介護事業所指定申請時、④県ホームページ掲載

○対象事業所（介護職員処遇改善加算対象事業所）（平成25年4月1日現在）

| サービス区分 | サービス種別 | 事業所数 | 介護職員数(人) |
|-----------|--------------------|-------|----------|
| 居宅サービス | 訪問介護 | 663 | 4,049 |
| | 訪問入浴介護 | 87 | 310 |
| | 通所介護 | 1,127 | 4,898 |
| | 通所リハビリテーション | 161 | 1,522 |
| | 短期入所生活介護 | 261 | 2,536 |
| | 短期入所療養介護 | 142 | - |
| | 特定施設入居者生活介護 | 96 | 1,470 |
| | 計 | 2,537 | 14,785 |
| 施設サービス | 介護老人福祉施設 | 205 | 6,461 |
| | 介護老人保健施設 | 112 | 3,306 |
| | 介護療養型医療施設 | 29 | 858 |
| | 計 | 346 | 10,625 |
| 地域密着型サービス | 夜間対応型訪問介護 | 3 | 11 |
| | 認知症対応型通所介護 | 191 | 560 |
| | 小規模多機能型居宅介護 | 110 | 810 |
| | 認知症対応型共同生活介護 | 333 | 3,791 |
| | 地域密着型特定施設入居者生活介護 | 12 | 125 |
| | 地域密着型老人福祉施設入所者生活介護 | 27 | 254 |
| | 計 | 676 | 5,551 |
| | 計 | 3,559 | 30,961 |

注) 事業所数は、介護予防サービス事業所を除く。
介護職員数は、平成 23 年介護サービス施設・事業所調査に基づく推計値。
訪問介護及び夜間対応型訪問介護の介護職員数は、訪問介護員の数。

イ 関係団体（静岡県社会福祉法人経営者協議会、静岡県老人福祉施設協議会）に対して、県の取組への協力を要請

※平成 24 年 12 月 14 日介護人材確保への取組に係る関係団体懇談会開催

ウ 各市町に対して、25 年度からの実地指導等で実施協力を依頼

エ 介護事業所の経営者等を対象として、キャリアパス制度導入セミナーを開催

(2) 介護職員の職場定着支援制度創設の国への提案

上記(1)の取組により、介護職員の定着促進が図られることにより将来の財源確保が必要であるとともに、制度面でも定着促進が図られるよう、介護報酬において平均勤続年数の延伸を促進するための加算制度の創設を国に対して提案（平成 24 年 12 月 21 日提案）。

4 取組状況

- ・ H24. 12. 13 知事記者会見により取組方針を発表
※「介護サービス提供事業所給与規程参考例」作成
- ・ H24. 12. 14 知事から関係団体に対して、県の取組への協力を要請
- ・ H24. 12. 21 県から厚生労働省に対して、介護報酬において平均勤続年数に応じた加算制度の創設を提案
- ・ H25. 1. 25 ホームページ上で賃金水準の向上に向けた取組内容を公開
- ・ H25. 1. 28 同報配信メールで介護事業所に周知、市町に取組内容を周知
- ・ H25. 2. 18～キャリアパス制度導入セミナーを開催（4回）
- ・ H25. 3. 19 市町介護保険・高齢者保健福祉担当課長会議において協力要請
- ・ H25. 4. 26 市町介護保険事業者指導担当者研修会において説明
- ・ H25. 5. 8～実地指導において給与規程参考例によりキャリアパス基準等を周知

実地指導の状況

- ・ 対象施設等 約 1, 300 事業所（25 年度）
- ・ 実施方法 県、政令市、市町による実地指導
- ・ 実施内容 モデル給与表とキャリアパス基準の周知
（県作成「介護サービス提供事業所給与規程参考例」）
中小企業労働環境向上助成金の周知（記載例作成）
- ※実施状況 訪問した介護事業所では、県が給与規程参考例を作成したり、処遇改善や賃金向上に取り組むことはありがたいなど、好意的に受け止められている。

- ・ H25. 8～ キャリアパス実践セミナー開催（8回）
- ・ H25. 9～ 集団指導（4回（政令市含む））

介護サービス提供事業所 給与規程参考例

静岡県健康福祉部福祉長寿局
介護保険課・介護指導課

目 次

| | |
|-----------------------------|----|
| 1 給与の状況 | 1 |
| 2 給与規程参考例 | |
| (1) その1 経験（年齢）給与と職能給与の組合せの例 | 2 |
| (2) その2 経験給与を基本とした例 | 10 |
| (3) その3 キャリアパス基準の例 | 21 |
| (参考資料) キャリアパス基準例 | 34 |

1 給与の状況

〔 出典 静岡県老人福祉施設協議会
平成23年度キャリアパス制度導入にかかる概況調査 〕

(1) 大学卒

| 区分 | 平均額 (円) | 最高額 (円) |
|--------|----------|----------|
| 初任給 | 174,991円 | 195,500円 |
| 勤続10年目 | 216,141円 | 290,000円 |
| 勤続20年目 | 263,292円 | 405,000円 |

(2) 短大卒

| 区分 | 平均額 (円) | 最高額 (円) |
|--------|----------|----------|
| 初任給 | 161,224円 | 184,400円 |
| 勤続10年目 | 202,099円 | 260,000円 |
| 勤続20年目 | 243,243円 | 375,000円 |

(3) 専門学校卒

| 区分 | 平均額 (円) | 最高額 (円) |
|--------|----------|----------|
| 初任給 | 160,710円 | 184,400円 |
| 勤続10年目 | 201,598円 | 260,000円 |
| 勤続20年目 | 242,363円 | 375,000円 |

別表2 付表 社会福祉法人 ○○会 キャリアパス基準

【キャリアパス基準例①】

1 等級

| 等級 | 1等級 | 2等級 | 3等級 | 4等級 | 5等級 | 6等級 | 7等級 |
|--------|---|--|--|---|--|--|--------------------------|
| 等級要件 | 指導を受けながら日常的な自立して日常業務ができる業務を行う | 自立して日常業務ができる | ユニット等小規模の部門でリーダーシップを発揮し、部門間をまとめることができる。チーム介護ができる | ひとつの部門でリーダーシップを発揮し、部門間をまとめることができる。部門間の調整能力がある | 複数部門の統括ができる。施設運営に關して、全般的な意見をもち、施設長等をサポートできる。後輩の教育をしている | 複数部門をまとめ、全体の運営について意見をもち、施設長、法人本部等を支えることができる。 | 施設長等として、法人全体のマネジメントに關わる。 |
| 職階イメージ | ・高卒、専門卒新任 ・中途入職(非労働からの移行(介護福祉士未取得) ・中途入職(経験年数4年未満) ・中途入職(経験年数4年未満) | ・大卒新任 ・(等級からの昇格(介護福祉士取得済) ・中途入職(経験年数4年以上、介護福祉士取得済) | ・ユニットリーダークラス(5年以上) ・経験年数5年以上 | ・介護リーダークラス(副主任クラス) ・介護チームの中でも特長だけを抜き、他の部門(ケア等)を統括、内容が分かる | ・主任、係長クラス ・介護部門だけでなく、他部門(相談、看護、事務)等の内容を統括、調整できる | ・課長、事務長クラス ・施設長をさせる | ・理事、理事待遇、法人本部長、施設長 |

2 職位

| | | | | | | | |
|----------|----------|---|---|-----|-----|-----|---|
| 理事、理事待遇 | | | | | | | |
| 法人本部長 | | | | | | | |
| 施設長 | | | | | | ○ → | ○ |
| 事務長 | | | | | | ○ | ○ |
| 課長 | | | | | ○ → | ○ | ○ |
| 課長補佐 | | | | | ○ | ○ | ○ |
| 係長 | | | | ○ → | ○ | | |
| 主任 | | | | ○ → | ○ | | |
| 副主任 | | | | ○ | ○ | | |
| フロアリーダー | | | | ○ → | ○ | | |
| リーダー | | | | ○ | ○ | | |
| 職員 | ○(介福士なし) | ○ | ○ | ○ | ○ | | |
| 入職時:大卒 | | | | | | | |
| 入職時:短・専門 | ○(介福士なし) | | | | | | |
| 入職時:高卒 | ○ | | | | | | |

3 資格要件

| | | | | | | | |
|----------|---|-----------|-----------|---|---|---|---|
| 国家資格A | | | ○(勤続2年以下) | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 福祉上級資格 | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 国家資格B | | | ○(勤続3年以下) | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 介護福祉士 | | | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 社会福祉士 | ○ | ○(リーダー以上) | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ヘルパー1,2級 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 無資格 | ○ | | | | | | |

国家資格A:看護師、保健師、司法書士、社会保険労務士、管理栄養士、准看護師、行政書士、日商簿記1級
福祉上級資格:ケアマネージャー、社会福祉士、精神保健福祉士

4 号俸額

| | | | | | | | |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 初号俸 | 135,100 | 142,300 | 151,300 | 163,900 | 199,900 | 254,500 | 325,900 |
| 最高号俸 | 149,800 | 166,800 | 185,600 | 212,900 | 263,600 | 337,800 | 443,500 |
| 看護・栄養職初号俸 | 187,000 | 191,800 | 203,800 | 220,600 | 244,600 | 275,800 | 323,000 |
| 看護・栄養職最高号俸 | 201,700 | 216,300 | 238,100 | 269,600 | 308,300 | 359,100 | 441,000 |

5 昇給要件

| 人事考課昇給 | *A:70点以上 / B:50点以上70点未満(標準) / C:40~50点 / D:40点未満(上司評価優先) | |
|-----------|--|------------|
| | 300 | 500 |
| 昇給幅(1号俸) | 2号(1,000円) | 2号(1,400円) |
| 標準昇給号俸 | 3号(900円) | 3号(1,500円) |
| 一回の最高号俸数 | 50号俸 | 50号俸 |
| 昇給上限 | 4年 | 6年 |
| 参考:標準滞留年数 | 3号俸 | 3号俸 |
| 昇給号俸 | 2号俸 | 2号俸 |
| 評価A | 1号俸 | 1号俸 |
| 評価B | 昇給なし | マイナス1号俸 |
| 評価C | | |
| 評価D | | |

6 昇等級要件


| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 規程された資格を取得していること。 | | | | | | | |
| 同一等級に3年以上(標準4年)在職していること。(休職、育児休業等期間を除く・同一職位に2年以上在籍していること。) | | | | | | | |
| 直近2年間の人事考課がすべてB以上であること。 | | | | | | | |
| 心身、人格ともに次期等級の職責にふさわしいこと。 | | | | | | | |
| 上記要件のうち、少なくとも8割以上を満たしていること。 | | | | | | | |

【キヤリアパス基準例②】

| 職掌 | 職能基準 | | | | 人事制度 | 賃金制度 | | 能力開発制度 | | | 職員管理 | | | |
|--------|------|----------|---|--|---|------|-------|---|--|-----------------------------|---------------------------|----------------------------|---|--------------|
| | 等級 | 業務 | 能力 | 資格免許 | | 職位 | 本俸 | 手当 | 施設内研修 | 法人研修 | 外部研修 | 人事考課 | 滞留年数 | 他の昇進 昇格要件 |
| 管理職 | 8 | | ①戦略的な経営計画の企画・立案・推進 ②組織運営管理・管理能力 ③経営層のサポート、危機管理能力 ④施設の運営管理 ⑤事業計画策定 ⑥職場の維持管理、人間関係も含めた総合的な労務管理において適切な判断、対応がとれる | 社会福祉施設長通信教育修了認定等 | 施設長 | 8級 | | | | | 業務評価 | 7級の施設長職で3年 | ・論文、面接 (面接者、評価者は法人理事等) ・複数施設経験(2施設以上) ・人事考課、自己評価、目標 ・施設長の推薦状 | |
| | 7 | 施設経営管理業務 | | | 施設長・事務局長 | 7級 | 管理職手当 | | | | | 能力評価 ・勤務成績評価 ・目標管理 | ・施設長、事務局長の職で3年 | |
| | 6 | | | | 施設長・事務局長 副施設長・事務局長 | 6級 | | | 施設内研修 ・施設長研修 | | 施設長研修 | | ・事務局長、副施設長、事務長の職で4年以上 ・5級の職で5年以上 | |
| 監督・指導職 | 5 | 監督業務 | ①上級者不在時の対応及び指揮 ②事業計画策定への提言 ③潜在的な問題について、予知、判断、問題提起ができる ④部下の育成力 | 社会福祉士 介護福祉士 精神保健福祉士 介護支援専門員 | 事務局長・副施設長・事務長・課長・次長 | 5級 | | ・OJT ・施設内交流研修 | ・幹部研修 ・幹部交流研修 | ・全国老協研修 ・県社協研修 ・県老協研修 | 能力評価 ・勤務成績評価 ・目標管理 | 課長、次長の職で5年以上 ・4級の職で7年以上 | ・論文、面接 ・人事考課、自己評価、目標 ・施設長の推薦状 | |
| | 4 | 指導業務 | ①上級者不在時の対応及び指揮 ②労務管理の手続き等の基礎知識があり、日常の労務管理において一定の判断、対応がとれる ③部下の育成力 ④達成が困難な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決に当たることができる | 理学療法士 作業療法士 看護師 管理栄養士 栄養士 社会福祉士 | 課長・次長・主任 | 4級 | 役職手当 | ・OJT ・施設内交流研修 | ・幹部研修 ・リレー研修 ・同職位交流研修 ・中堅職員研修 ・専門研修①(人事管理)人材育成、リレー ・中堅職員研修 ・専門研修②(事務管理)文書作成知識・技術、会計管理、施設運営 | ・全国老協研修 ・県社協研修 ・県老協研修 | 人事考課 ・自己評価 ・目標管理シート | 主任の職で5年以上 ・3級の職で7年以上 | ・論文、面接 ・専門職研修 ①、②を必ず受講 ・複数職種経験 または他部署 ・他施設経験 ・人事考課、自己評価、目標管理シート ・施設長の推薦状 | |
| | 3 | 上級業務 | ①実務に関する高度な知識及び高度な経験をもとに、複雑な判断を要する業務を遂行できる ②標準的な課題に対して、上司の指示によりグループをまとめ問題解決に当たることができる ③下級者の指導を責任者として行う ④利用者の負傷や発作等の救急時の対応がとれる | 上記に相当する他の資格・免許 ※副主任以上の専門職は国家資格所持を必須 | 主任・副主任 生活相談員 介護支援専門員 指導員・介護士・栄養士 管理栄養士・栄養士 事務員・調理員 | 3級 | | ・トレーナー制度 ・中途職員研修 ・OJT ・マナー教育 ・施設内交流研修 | ・中堅職員研修 ・2～3年研修 ・マナー教育 ・新人研修 ・法人内交流研修 | ・全国老協研修 ・県社協研修 ・県老協研修 | 人事考課 ・自己評価 ・目標管理シート | 副主任職で3年以上 ・2級の職で15年以上 | ・論文、面接 ・人事考課、自己評価、目標 ・施設長の推薦状 | |
| 業務職 | 2 | 中級業務 | ①通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる ②下級者に自己の経験を生かしてアドバイスできる ③実務に関する基礎知識をもとに、一般的な判断を要する定期的または補助的業務を遂行できる | | 副主任・生活相談員・介護支援専門員・指導員・支養士・栄養士・事務員・調理員 | 2級 | 役職手当 | ・トレーナー制度 ・中途職員研修 ・OJT ・マナー教育 ・施設内交流研修 | ・中堅職員研修 ・2～3年研修 ・マナー教育 ・新人研修 ・法人内交流研修 | ・県社協研修 ・県老協研修 | 人事考課 ・自己評価 ・目標管理シート | 10年以上 | | |
| | 2・1 | 定型業務 | ①実務に関する基礎知識をもとに、一般的な判断を要する定期的または補助的業務を遂行できる | | 調理員(栄養士資格所持者は2級) | 1級 | | ・トレーナー制度 ・中途職員研修 | ・新人研修 | ・県社協研修 ・県老協研修 | 人事考課 ・自己評価 ・目標管理シート | | | |

【キャリアパス基準例③】

| 職位 | 職責 | 求められる能力 | 対応 役職 | 職務内容 | 任用の要件 | | 給与 | 必要（目標）資格 |
|-------|------------------------------|--|---------------|--|---|--------|----------|---|
| | | | | | 習熟に必要な業務教育 | 必要経年数 | | |
| 経営職 | 経営幹部であり、最終的な経営責任を負う | ①戦略的な経営計画・立案・推進 ②組織運営管理 ③経営層のサポート危機管理能力 ④プロジェクト管理能力 | 施設長 | 施設の経営資源把握と調整戦略の策定 方針の明示・浸透 施設計画の進捗管理 管理職育成 計数管理（経営指標に基づく判断） | 施設長等運営管理職員Ⅱ 〇〇市研修会 経営協研修会 | 20年以上 | 給与規定に準ずる | 施設長資格 社会福祉士 |
| 管理職 | 部門の運営管理を行う | ①事業計画策定への提言能力 ②危機管理能力 ③部下の育成能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤統率力（士気高揚） ⑥職場の維持管理・人間関係まで含めた総合的な労働管理において、適切な判断・対応がとれる | 課長 | 部門の管理・調整 部門の経営指標把握 監督職育成 業務内容検証・改善 地域・他組織との連携 計数管理 | 施設長等運営管理研修Ⅰ 業務管理研修 係長研修主催（内） | 10年以上 | 給与規定に準ずる | 社会福祉士 介護福祉士 主任介護支援専門員 社会福祉士 看護師 |
| 監督職 | チームやユニットを管理・運営する。監督職補佐の指導を行う | ①監督力 ②事業計画策定への提言 ③上級者不在時の災害発生時に指揮をとることができる ④潜在的な問題について、予知・判断しながら問題提起できる | 課長補佐 係長 | 勤怠に関する管理業務 チームの管理調整 チームの経営指標把握 部下指導育成に関する管理業務 リスクマネジメント 緊急対応 欠員時のサポート 地域・他組織との連携 | 指導的職員Ⅱ 係長研修（内） 職場研修担当者養成講座 | 8年以上 | 給与規定に準ずる | 社会福祉士 介護福祉士 介護支援専門員 社会福祉士 看護師 |
| 監督職補佐 | チームやユニットの管理・運営の補助。部下指導を行う。 | ①指導力 ②達成がかなり困難な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたることができる ③監督職不在時に代行できる | 主任 フロアリーダー | 勤務に関する業務 サービス品質管理 家族対応 地域、他機関、他職種との連携・協力 業務 部下指導育成 （中級業務に加えて） ユニットに所属する部下指導、人材育成 ユニット内における問題解決 | 指導的職員Ⅰ リーダー研修（内） リニア研修（内） 応急手当普及員講習会 身体拘束廃止推進員養成研修 スパーナビビジョン研修 中堅Ⅱ研修 リーダー研修（内） | 5年以上 | 給与規定に準ずる | 介護支援専門員 社会福祉士 介護福祉士 社会福祉士 看護師 |
| 上級 | 難解な業務をこなしている | ①業務に関する経験を元に、複雑な判断を要する業務を遂行できる ②標準的な課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたる ③下級者の指導を責任者として行うことができる | ユニット リーダー | （初級業務に加えて） サービスの業務改善 後輩指導 防火防災業務 | 新任Ⅱ研修 中堅Ⅰ研修 プリセプター養成・現任研修（内） 接客マナー研修 医学基礎知識研修 | 4～5年 | 給与規定に準ずる | 介護福祉士 ヘルパー2級 介護職員基礎研修 社会福祉士 主任 |
| 中級 | 通常業務に加え、後輩の指導をしている | ①業務に関する比較的高度な知識及び高度な経験を元に、応用的判断を要する業務を遂行できる ②問題解決方法を身に付け、業務の改善や問題解決を実践できる ③下級者に自己の経験を生かし指導できる | | 基本介護 健康管理 日常援助活動 報告・連絡・観察・記録 会議・委員会参加 外部研修参加 個別援助計画 個別援助の実施 | 新任研修 プリセプターシナップ（内） 接遇マナー研修 基礎的介護技術研修 医学基礎知識研修 リスクマネジメント研修 普通救命講習 | 2～4年 | 給与規定に準ずる | ヘルパー2級 介護職員基礎研修 社会福祉士 主任 |
| 初級 | 介護の通常業務をしている | ①社会人・組織人・介護職員として自己を確立 ②通常の業務に精通し、日常の定型業務を独立して遂行できる ③下級者に自己の経験を生かしアドバイスができる | | 基本介護の補助 健康管理的補助 日常生活援助 行事等の補助 会議・委員会参加 報告・連絡・観察・記録 | 新人研修（内） プリセプターシナップ（内） | 4か月～1年 | 給与規定に準ずる | ヘルパー2級 |
| 補助業務 | 他者の補助 | ①社会人・組織人・介護職員としての基本的スタンスを確立する ②実務に関する基本的知識をもとに、一般的な判断を要する定型的または補助的業務を遂行できる ③対人援助技術の基本を身につける | | | | 入社～3か月 | 給与規定に準ずる | ヘルパー2級 |



きょうと福祉人材育成認証制度

～人材確保・育成・定着の取組～

京都府健康福祉部介護・地域福祉課

河 島 幸 一

京都府の福祉人材を取り巻く状況

介護・福祉サービス分野における雇用は、給与水準が全産業に比べて低いことや仕事への社会的評価が十分でない！

- ・平均介護労働者給与 全 国 216.1千円
(全体 297.7千円)
京都府 232.0千円
(全体305.1千円)

資料出所:介護労働実態調査、賃金構造基本統計調査

- ・介護サービス施設等従事者数 45,348人
- ・平成24年度実態調査 離職率 15.1% (23)21.0)
- ・従業員の過不足状況 不足感 70.2% (23)55.4)

これまでの福祉人材確保の取組

- 平成20年12月 『介護・福祉サービス人材確保プラン』
 - ①人材確保のための人材プラットフォームの構築
 - ②専門性・スキルアップ向上支援のため研修ネットワークの構築
 - ③事業所における雇用確保等に対する支援

- 平成21～23年 4,000人確保目標
4,136人確保

- 平成24～26年 6,000人(北部900人)確保目標

ただ今、人材確保総合事業を展開中！！

平成25年度京都府介護・福祉人材確保総合事業

重点目標

- I 福祉人材育成認証制度の普及・促進
- II 3年間で新たに福祉人材6,000人の確保及び定着を推進
- III 府北部地域での福祉人材確保(3年間で900人)

1 内容

I 福祉人材育成認証システム推進事業

福祉業界の人材育成の取組を公表し大学等新卒者を確保・養成

- (1)福祉人材育成認証システムの推進(新規)
福祉中核人材の養成・定着に努力する事業所承認・支援
- (2)大学連携新卒者の確保
学内合同就職説明会の開催、新卒学生等の就業相談等就業支援

II 福祉人材6,000人確保及び定着推進事業

介護・福祉サービスの安定したサービスが可能となるための総合的確保・定着対策の実施

- (1)福祉人材カフェ・マッチング事業
ジョブパークと連携した就業相談及び職場体験と無料職業紹介による就業支援
- (2)京都ジョブパーク・カレッジ連携事業(新規)
京都JP・カレッジ内に福祉人材養成コースを開講し、福祉業界への就業を支援
- (3)福祉職場就職フェア等の開催
合同就職説明会の開催等
- (4)介護・福祉人材づくり派遣事業
福祉施設への派遣就業中に資格を取得し、定着につなげる雇用対策(110人)
- (5)プラットフォーム運営事業
福祉業界等と連携した人材確保に係る企画・検討等

III 府北部地域人材確保推進事業

北部地域で人材を確保するため、介護・福祉人材養成・確保する取組を実施

- (1)北部即戦力人材の養成
離職者訓練を活用し、府独自のカリキュラムによる即戦力となる人材養成講座を地元事業所とともに開設
- (2)北部事業所の緊急人材確保
北部福祉人材カフェによる面接会などのマッチング機能の強化等
- (3)次世代担い手の育成
大学の施設実習の誘致、小中高生等の福祉職場理解等

2事業費

552,602千円[債務負担 94,188千円を含む]

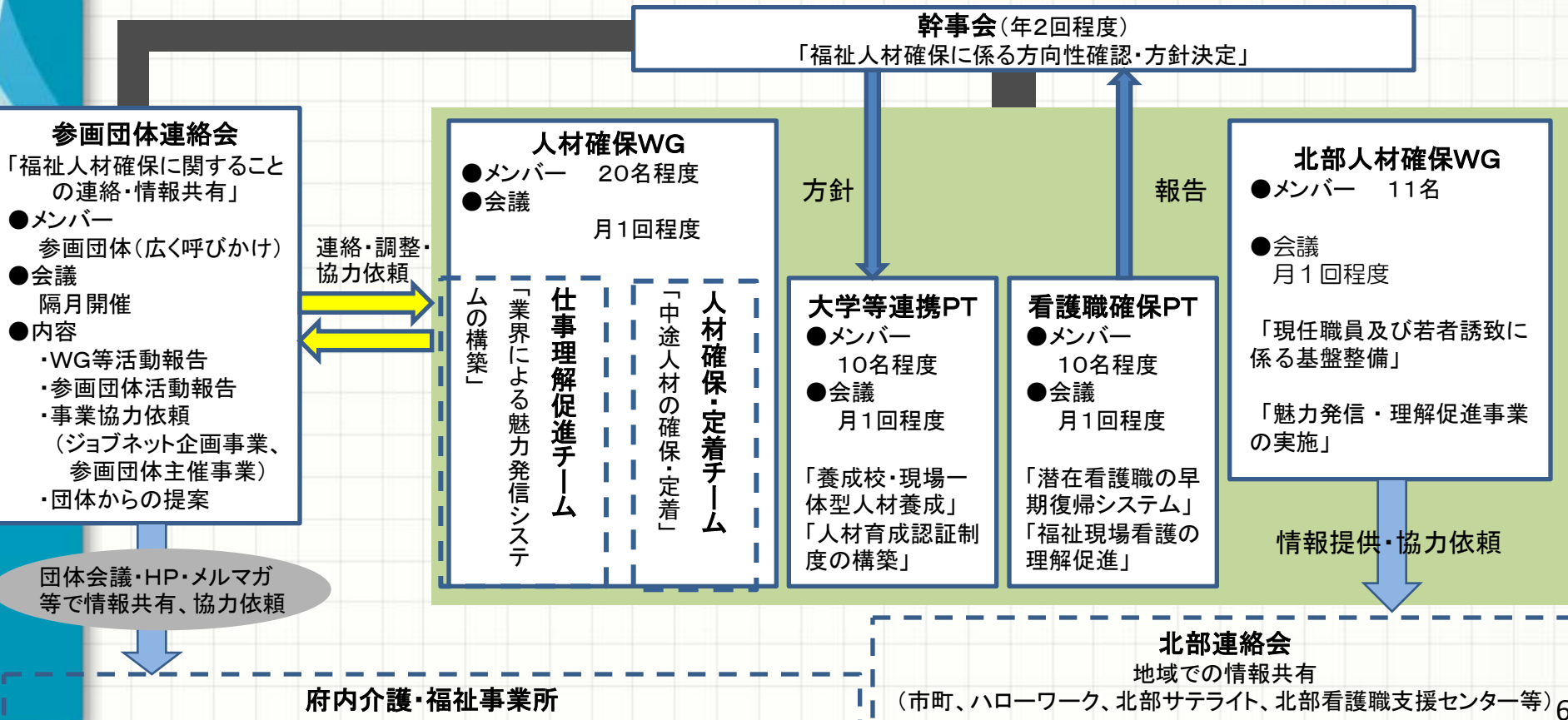
②415,500千円

京都府における介護人材確保・定着に向けた取組

京都府の取組

- I 福祉人材育成認証制度の普及・推進
- II 3年間(⑳～㉔)で新たに福祉人材6,000人の確保及び定着を推進
- III 府北部地域での福祉人材確保(3年間で900人)
- 「きょうと介護・福祉ジョブネット」の構築。
 - ・介護現場の職員、関係団体、職能団体が参集し意見を交わす人材のプラットフォームにおいて、プロジェクトチームやワーキンググループを設置し、人材確保・定着に向けた事業や大学等と連携した取組を実施。

きょうと介護・福祉ジョブネットの構成



きょうと福祉人材育成認証制度の目的

- ①若年者に対する福祉業界の「見える化」
- ②地域包括ケアを実践・推進する中核人材育成
- ③福祉業界の人材確保・定着に向けた環境整備

きょうと福祉人材育成認証制度の特色

- ①「進化」する制度（ホップ・ステップ・ジャンプ）
- ②4カテゴリー17評価項目を京都府が認証
- ③宣言から認証に向けたきめ細やかなフォロー

きょうと福祉人材育成認証制度の普及啓発

福祉

- さまざまな働きかけ
- 豊富な支援メニュー
- 積極的な「見える化」



学生

- 学生へのアプローチ
- キャリアセンターへのアプローチ
- 身近な先輩の声

府民

- みんなに知ってもらう
- みんなに理解してもらう
- みんなに参加してもらう



夢ある福祉 変わるなら今でしょ！

安定・定着



就職フェア・紹介予定派遣

職業訓練・職業教育等の担い手育成

提案を「仕分け」

短期

中・長期



福祉人材カフェ

環境整備



福祉の仕事「魅力発見セミナー」

～福祉の仕事でやりがいを見つけよう～

日程 平成24年10月23日(水) 午前10時から11時30分
 会場 八幡ヶ池公園市民会館 3F 大ホール
 対象 必要経費の発生・労務管理への配慮・異動・配属のある方
 等 参加申し込みは、お電話のみです。定員は、要予約です。

内容 ①福祉の仕事の魅力
 ②福祉の仕事のやりがい
 ③福祉の仕事のやりがい
 ④福祉の仕事のやりがい
 ⑤福祉の仕事のやりがい

お申し込みは「福祉の仕事も働き方」ガイドブックを
 無料でお持ち帰りください。お申し込みは、お電話のみです。
 申し込みは、お電話のみです。お申し込みは、お電話のみです。

TEL: 075-252-6297 FAX: 075-252-6312

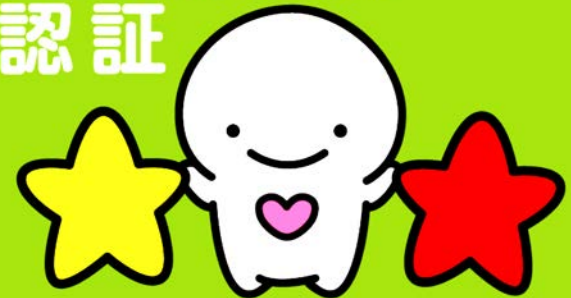
多様な働き方・就業支援

ご清聴ありがとうございました。

福祉業界全体の底上げとイメージアップにより、福祉人材の「量と質」の確保に努めてまいりますので、引き続きの御支援と御協力をお願いいたします。

きょうと福祉人材育成認証制度

認証



✿ 京都府

社会福祉法人のグループ化と 介護人材育成

地域密着型総合ケアセンター きたおおじ
代表 山田尋志

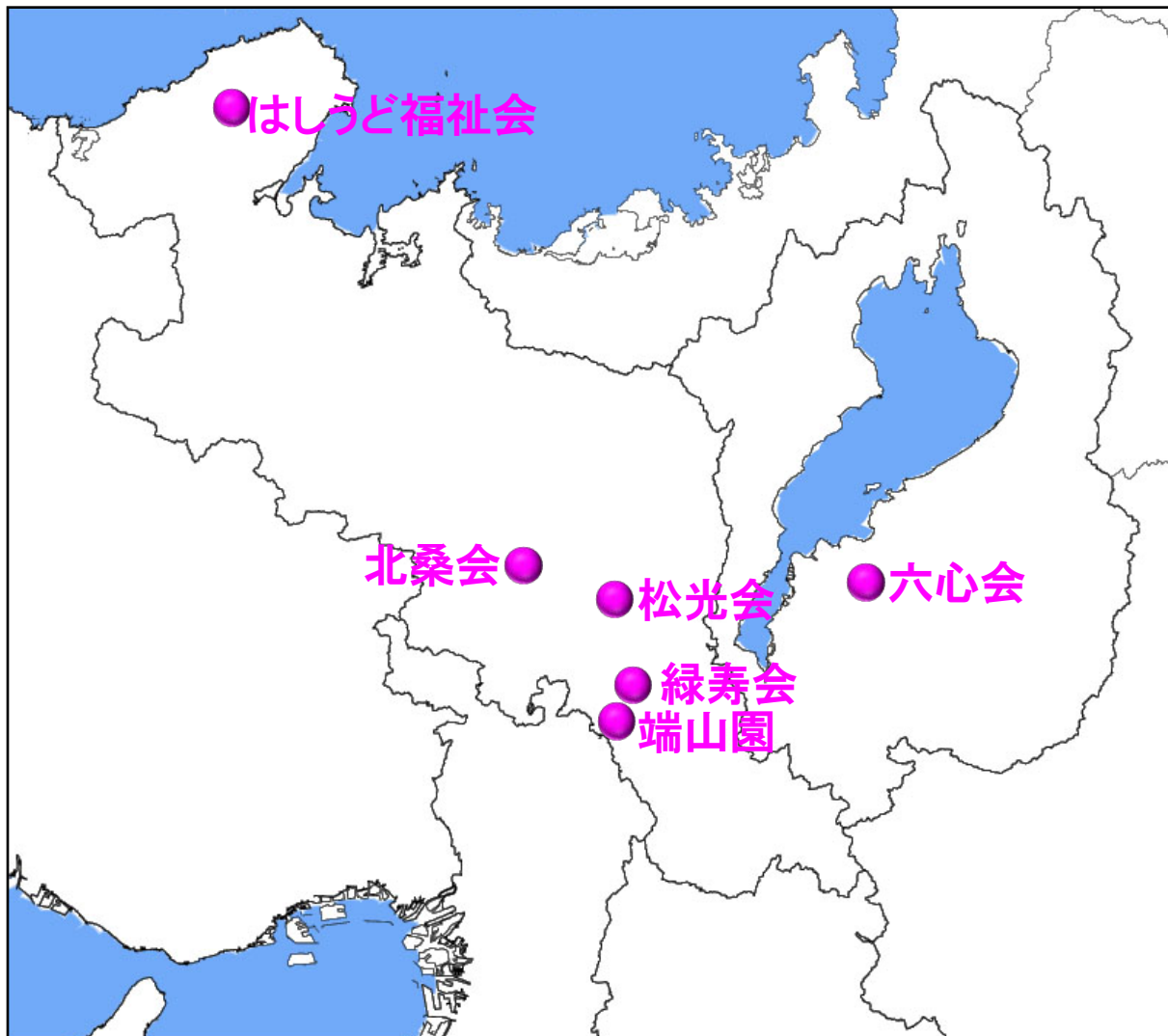
社会福祉法人グループ化の試み

<趣旨>

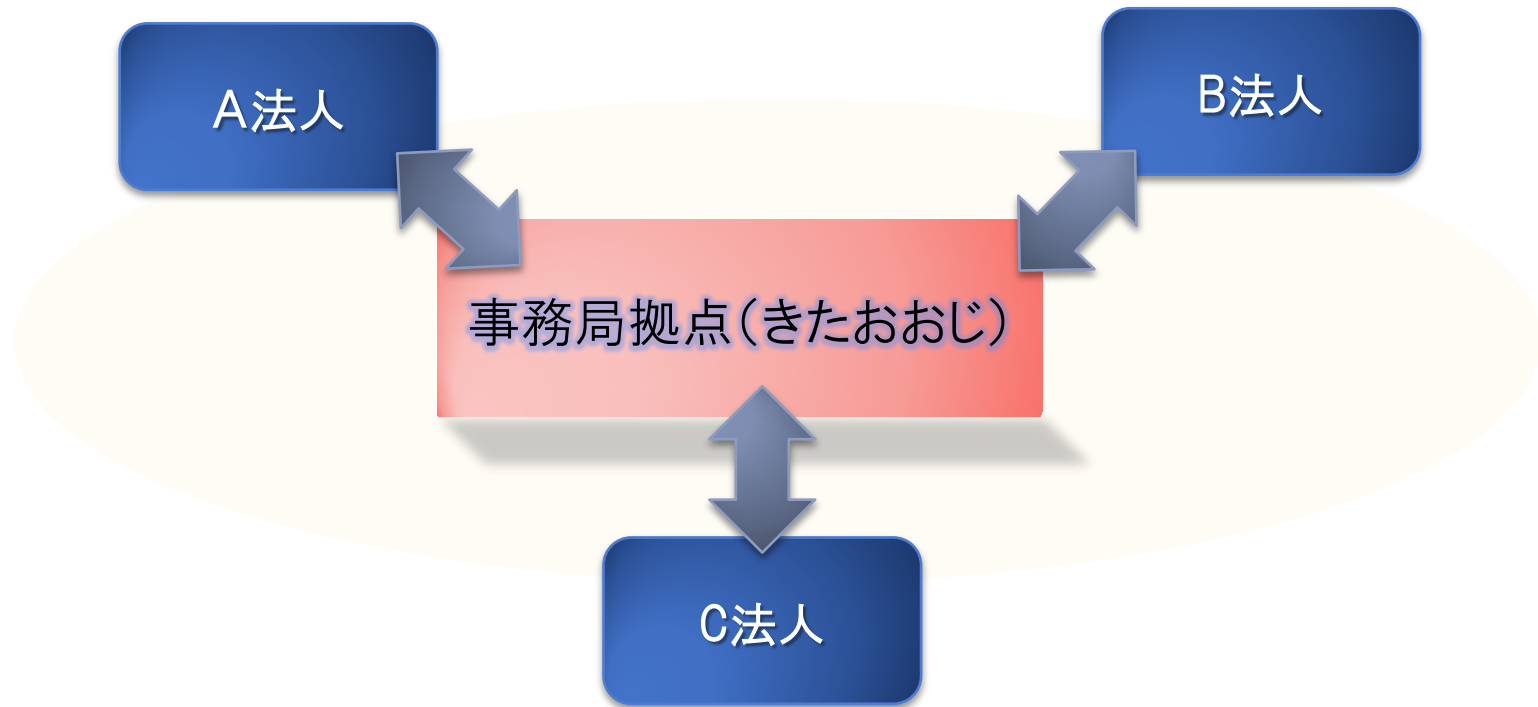
- ◆ 地域包括ケアを推進するためには、生活圏域ごとの介護サービス資源や、住民が集える場を用意し、住み慣れた地域で、馴染みの人間関係と、切れ目のないサービス、さらにそれらと他の地域資源を文字通り包括的にコーディネートできる人材を育成・配置することなくしては難しい。
- ◆ 社会福祉法人のグループ化(当初3法人)は、平成22年3月、公益法人である社会福祉法人がその推進の中核的な推進母体を担うべきではないかという考えに共感し、未だそのような展開を行えていない、中小法人が共同することでこのような試みを推進することを目的としてスタートした。

グループ法人の所在地（マップ）

＋宏仁会（青森・浦安）



グループ化の具体的イメージ



- ①事務局拠点の設立(地域展開・研修等の経験を持つスタッフが協力)
 - 建設、人材募集育成等のケーススタディ
- ②事務局拠点にスーパーバイザーを配置し各法人を巡回
- ③3年計画で一定のグループ化を達成

社会福祉法人グループ化 これまでの経過と活動の概要

| | |
|---------|---|
| 平成22年3月 | <u>3法人によるグループ化を目指すことを決定</u> (福)端山園 (福)北桑会 (福)緑寿会 |
| 6月 | 代表法人による「きたおおじ」交付金申請 |
| 9月 | <u>京都地域包括事業研究会設立</u> ➤平成22年9月第1回～平成25年4月第12回開催 |
| 平成24年1月 | (福)六心会が参加(4法人) |
| 4月 | (福)宏仁会が特別会員として参加(4法人+1) |
| 8月 | (福)松光会が参加(5法人+1) |
| 8月 | 「きたおおじ」開設 |
| 平成25年4月 | (福)はしうど福祉会が参加(6法人+1) |

京都地域包括ケア事業研究会

➤ 共同事業の活動経過を開示するため平成22年9月に設立
(これまで研修会を12回開催)

➤ 社会福祉法人の新たな可能性を学び合う

【会員 25法人・個人会員1名・専門委員24名】

◆A会員 6+1法人; 地域展開、人材、サービスの質などの介護・福祉経営
の共同化を通じたグループ化を目指す

◆B会員 7施設(施設会員); 年3~4回開催の研修会に参加し、懇親会で
情報交換。物件情報提供も行う(一定の条件
を満たせば、A会員に加盟)

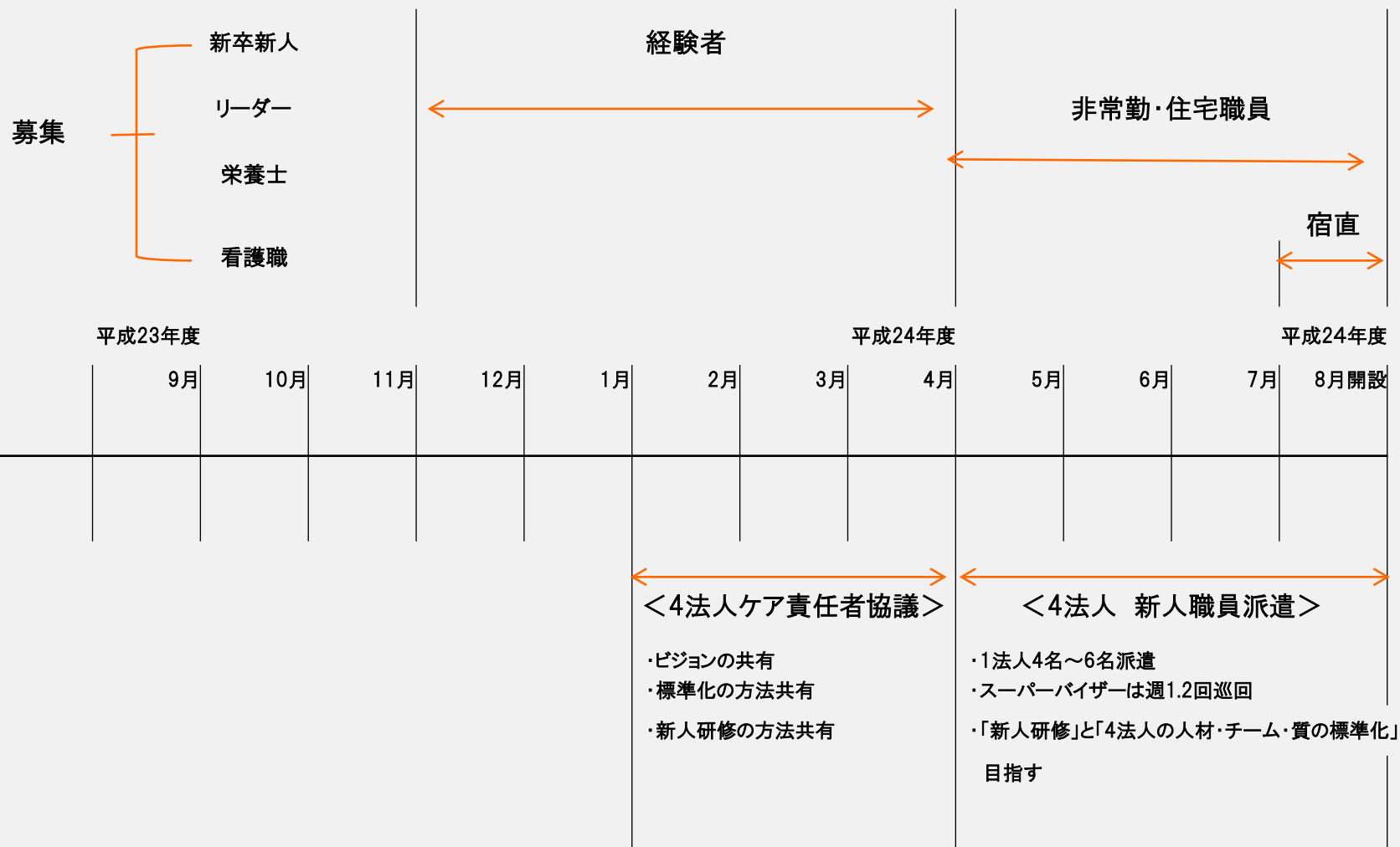
◆個人会員 11施設、個人1名; B会員に準ずる

◆登録専門員 研修、開発、税務、法律、設計等 24名

グループ化による人材育成の経過

| | |
|----------|---|
| 平成24年 4月 | きたおおじ職員採用、SV1名採用 |
| 4~6月 | 新人採用時研修(4法人からも参加) 先進施設研修(5日間) 4法人での研修(2カ月半) |
| 7月 | きたおおじ引き渡し SVをさらに1名採用 |
| 8月 | きたおおじ開設 |
| 10月 | 2名のスーパーバイザーによる巡回スタート(5法人) |
| 平成25年 2月 | 5法人にアセスメントシートを提示 |
| 4月 | はしうど福祉会巡回スタート |
| 6月 | 5法人による行動計画完成 |
| 8月 | はしうど福祉会にアセスメントシート提示 |

きたおおじ新人採用経過と 4法人への派遣研修（平成23年～24年）



きたおおじ建設完了 ＝新人研修に5法人の新人や管理者が参加



グループ化の拠点

「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」の組織

運営部門

○地域密着型特養
名 29

○短期入所事業
名 10

○小規模多機能事業
名 25

○サービス付き高齢者住宅
戸 6

○地域交流サロン

開発部門

○人材・開発研究センター
(公益事業)

グループ化へのスケジュール

※人材やケアの標準化を推進するスーパーバイザー等のスタッフによる巡回・協議

初年度

- ① グループ化へのガイドライン作成と参加法人による協議
- ② スーパーバイザーによる参加法人の巡回
- ③ アセスメントシートの提示
- ④ アセスメントシートの基づき、各法人により課題を整理し行動計画策定

※キャリアパスシステムと給与等共有のための担当者会議を開催(毎月)

※将来への施設改修、地域展開等の戦略を協議

2年度目

- ① 行動計画に基づく課題の解決に向けた実践プロセス
- ② ICTの活用により6法人の担当で課題解決プロセスを共有
- ③ 各法人のチームリーダーのFS研修受講により改善のキーパーソン育成
- ④ 各施設が自ら課題を発見し解決するための方法の策定

3年度目

- ① 組織とケアの質の標準化に向けた成果の確認と、自ら課題を解決する方法が実践できる組織の仕組みや組織風土の醸成
- ② ケアの質、組織、人材育成の標準化の仕上げ

※この間に、併行して、参加法人の戦略的展開と組織運営の共有を進めて行く

※グループの次世代を担う経営者のための「福祉・介護経営を考える会」を実施(毎月)

※採用の一元化を一部先行実施し、人材のローテーション化の方法を模索する

※各施設の住環境改善と地域展開を順次実施(3法人で実施済み、あるいは計画進行)

グループ化への道筋～3つの共有

◆ガバナンス

- ・ 組織風土・財務・ストラクチャー等

◆人材

- ・ 採用・研修・キャリアパス(給与体系)等

◆ケアの質・ ケアチームの質

- ・ 情報共有の方法・チーム・アウトカム等

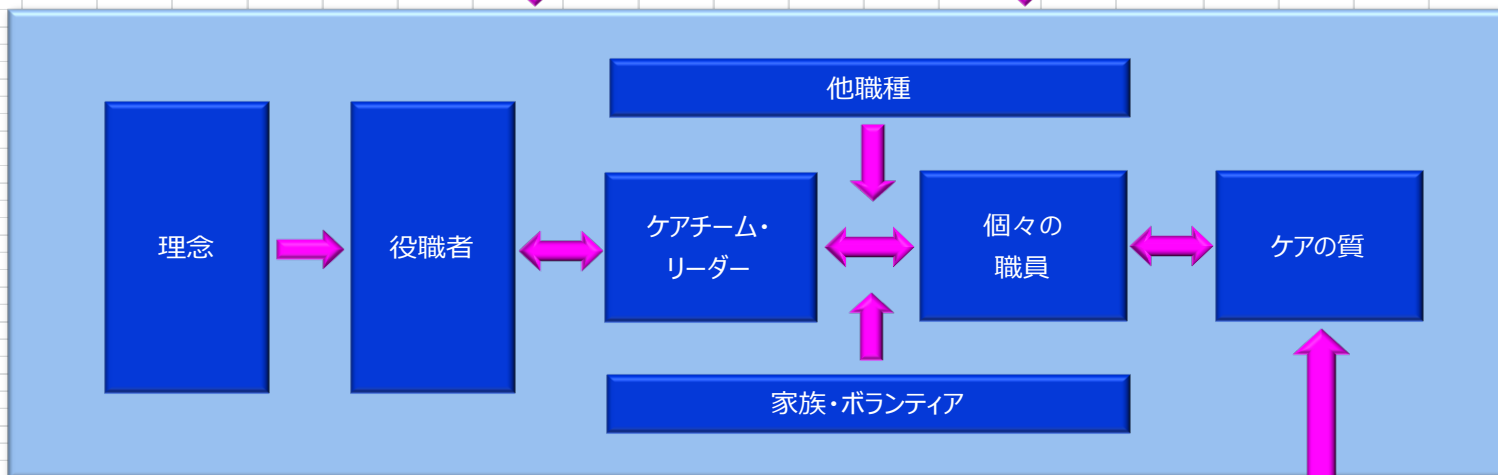


事前に、それぞれの項目について調査票による情報整理

施設アセスメントシート

1.研修・人材育成

2.会議・記録・情報共有



3.組織性・組織機能

4.設備・環境

5.職員配置

6.暮らしの支援

コンプライアンス・リスクマネジメント・マナー等社会性・人権

人材・研修に関するアセスメントの例示

| 法人 | AS1. 研修・人材育成 | |
|---------|---|---|
| A 法人 | N01. 研修効果や課題を検証する仕組みの課題 アセスメントシート(抜粋) | 新人研修は行われているが、研修後に継続してフォローアップする研修やエルダー制などの仕組みがない |
| | N02. 研修計画の体系化の課題 | 役職者研修など行われているが、リーダー以上が同じ研修を受講することになっており、職位別に目標を設定した研修が用意されていない 認知症研修などのテーマ別研修は、目的、対象、ねらいが整理されていないため、現場のケアに十分反映されていない |

人材・研修に関する行動計画の例示

行動計画書B

AS1 研修・人材育成

課題

1. 研修効果や課題を検証する仕組みがない
新人研修は行われているが、研修後に継続してフォローアップする研修やエルダー制などの仕組みがない

目標(何をどのように改善するのか)

新人研修を行うとともに、実施後、フォローアップの仕組みをつくり実行する

達成基準(達成を評価する指標)

- ①新人研修を計画的に実施する。
- ②「習熟度チェック表」で確認し、一定の習熟度を持つ新人を育成する。
- ③研修参加の職員が、参加目的、ねらいを把握し参加できる。

手段(改善のために使う資源)

期間(具体的行動計画)

平成25年度内



行動計画書B

AS1 研修・人材育成

手段(改善のために使う資源)

①新人育成プログラムの検証を3ヵ月・6ヵ月・1年後に行い新人の育成状況と指導側の体制のバランスを図り、次の新人教育に行かしていく。

段階ステップ(成長判断基準)を設定する。

②新人職員は、人材開発・研究センターの実施する「きたおおじ新人研修」に参加する。

③伝達研修の場や研修報告書を活用して、研修で得た知識や気づきを実践にいかす機会を設ける。

④プリセプター制度を創設し、日常の中で研修成果を確認する

7 法人におけるICTの活用

ICT導入の経過

- ・アセスメント→行動計画書A(課題の共有)→行動計画書B(具体的行動計画)→実施の段階にきて、巡回していない時でもタイムリーにスパーバイズが行えることや、行動計画の実施及びチームのマネジメントやケアの平準化を行う上で有効な情報の共有を行うための手段として導入
- ・ICT等のツールを活用して、グループ内の法人の職員が互いに信頼と協働して、グループ化の基礎を形成するための方法として活用
- ・法人の枠を超えて、グループ内の他法人の課題や成果を共有し、共に考える文化を育む

7法人におけるICTの活用

http://www.freeml.com/kyo-jinnzai-ka... H園行動計画書に...

freeml.com やんさんのマイページ | 参加ML一覧 MLをつくる | ヘルプセンター | ログアウト

ゲームソーシャル天国 ゲソ天国

京都地域包括事業研究会人材開発・研究センター
—
kyo-jinnzai-kaihatu@freeml.com

世界記録更新中の
戦車ゲ日本上陸!!
無料で
参戦
WORLD OF TANKS

ML TOP メール スケジュール フォト共有 ファイル共有 参加メンバー

このMLへ招待 あなたの参加

メールを投稿

トピック表示一覧 メール表示一覧 小 中 大

メールの詳細(トピック表示)

H園行動計画書についてご意見ください。
投稿者: やんさん 2013/09/05 18:37 MLNo.10 [メール表示] [編集] [削除]

一覧表を共有ファイルにアップしています。ご意見ください。

[引用文を表示する](#)

読了済み2人

更新順メールリスト

更新順 新着順 返信数順

次回の巡回指導までにお願いたいこと (0)
しんむら 2013/09/05 18:45

H園行動計画書についてご意見ください。 (0)
やん 2013/09/05 18:37

やんさんが新しい予定を追加しました (0)
やん 2013/09/02 14:52

やんさんが新しい予定を追加しました (0)
やん 2013/09/02 14:51

7法人におけるICTの活用

http://www.freeml.com/kyo-jinnzai-ka... 次回の巡回指導ま...

Y! 入力して検索 検索 Y! ログイン 地域を指定

安全検索 McAfee

ゲームソーシャル天国 ゲソ天国

freeml.com やんさんのマイページ | 参加ML一覧 MLをつくる | ヘルプセンター | ログアウト

NO EMBLEM 京都地域包括事業研究会人材開発・研究センター
—
kyo-jinnzai-kaihatu@freeml.com

成績があがる具体策があります。個別指導
明光式！自立学習

ML TOP メール スケジュール フォト共有 ファイル共有 参加メンバー このMLへ招待 あなたの参加

メールを投稿 トピック表示一覧 メール表示一覧 小 中 大 ML内検索

メールの詳細(トピック表示)

次回の巡回指導までにお願したいこと
投稿者: しんむらさん 2013/09/05 18:45 MLNo.11 [メール表示]

H園の行動計画について、主任会議にて課題整理と成果の検討をお願いいたします。

引用文を表示する

フリーランスOKのカードローン
柔軟審査のカードローンだから安心。ネット完結申込で即日借入れ可能！／提携
good-card-hunter.com

更新順メールリスト

更新順 新着順 返信数順

次回の巡回指導までにお願したいこと (0)
しんむら 2013/09/05 18:45

H園行動計画書についてご意見ください。 (0)
やん 2013/09/05 18:37

やんさんが新しい予定を追加しました (0)
やん 2013/09/02 14:52

やんさんが新しい予定を追加しました (0)
やん 2013/09/02 14:51

給与・キャリアパスシステムの共有化

| | |
|---------|--|
| 平成25年3月 | 「給与等諸規定検討委員会」準備会 |
| 4月 | グループ化について、本委員会の目的の共有化 各法人のキャリアパスシステムの考え方 |
| 5月 | キャリアパスの職位、職責について、各法人の現状 社会福祉法人端山園の給与システムについて発表 |
| 6月 | キャリアパスの職務内容、求められる能力について、 各法人の現状 社会福祉法人北桑会の給与システムについて発表 |
| 7月 | 「地域包括ケア人材・開発研究センター」研究員による 各法人の巡回を踏まえたキャリアパスについての報告 |
| 8月 | 給与の標準化に向けフォーマット(項目)作り 社会福祉法人松光会の給与システムについて発表 |

キャリアパスの考え方（抄）

| 職位 | 職責（役割） | 対応役職 | 職務内容 | 求められる能力 | 任用の要件 | | 給与区分 | 備考 |
|------|----------------|----------|--|---|--|------------|------|----|
| | | | | | 任用に必要な修了研修・要件 | 基準経歴年数（*2） | | |
| 監督職 | 複数の部署の管理・運営・指導 | サブマネージャー | <p>（准監督職業務に加えて）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 介護計画立案・実施の責任 2. 家族、ボランティア、地域団体との連携・調整 3. 事故・緊急時対応 4. 職員の指導育成（スーパービジョン） 5. 事業計画に基づく運営 6. 担当部署の備品・設備の一部購入、改修 | <p>専門性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該分野の高度かつ適切な技術を身につけ、同僚・後輩に対してのモデルとなる。 <p>組織性・社会調整能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域資源を活用して業務に取り組む。 <p>人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議や個別面談の場面を通して職員へのスーパービジョンを行える。（指導・育成等の役割を果たす。） <p>経営管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数の担当チームの運営ができる。 ・利用者数や稼働状況を把握し、改善の提案ができる。 | <p>（監督職に必要な研修ポイント）</p> <p>（求められる能力に基づく評価ポイント）</p> <p>介護支援専門員 地域密着型計画作成担当者研修 地域密着型管理者研修 認知症介護実践リーダー研修</p> | 5～10年 | 役職B | |
| 准監督職 | 担当する部署の管理運営・指導 | リーダー | <p>（上級業務に加えて）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 上級者としての介護技術の習得 2. 担当部署の備品管理と環境整備 3. 家族対応・地域、他機関、他職種との連携・協力 4. 欠員時の支援 5. 新人へのOJTリーダー 6. 勤務管理 | <p>専門性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・根拠に基づいた介護が説明でき、提供できる。 ・研究活動や発表などを通じて知識・技術等の向上を図る。 <p>組織性・社会調整能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームのリーダーとして、メンバー間の信頼関係を築く。 ・上位者の業務を補佐・支援する。 ・他部署、地域の関係機関と連携し、地域の行事に参加するなどの協働を行う ・利用者や家族からの意見要望に対して、組織的に取り組むことができる。 <p>人材育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チーム職員への指導・助言ができる <p>経営管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームの目標を立て、課題解決に取り組む。 | <p>・准監督職に必要な研修ポイント</p> <p>・求められる能力に基づく評価ポイント</p> <p>役職者研修</p> <p>介護福祉士 ファーストステップ研修 認知症介護実践者研修</p> | 3年以上 | 役職A | |

（*1）研修ファイルにある必須研修をすべて修了していること

（*2）求められる職務に従事した最低経歴年数を記載

キャリアパスの考え方ーハンドブック（抄）

| 1. 専門性 | 通番 | 求められる能力 | 自己評価欄 | |
|---------------------------|------------|--|---|---|
| | | | / | / |
| 介護保険制度の理解 | 1 | 基本的な法・制度を知っている。 例えば、介護保険制度及び、老人福祉法など、専門分野の基本的法・制度についての知識があり、何等かの説明ができる。 | | |
| 介護の質の標準化や向上並びに介護の理念・技術の実践 | 2 | 基本的な介護の技術と知識をもって実践できる。 食事・入浴・排泄介助・移乗・移動の介助を安全に適切に行える。認知症ケア等の基本的姿勢、認知症の医学的知識(新人研修及び、専門研修Ⅰの内容)を理解して、実践にいかしている。 | | |
| | 3 | 利用者の尊厳を保持した介護が行える、利用者に対して、尊重した態度、振る舞い、丁寧は話しかけ等適切なコミュニケーションが取れる。 例えば、コミュニケーションによって利用者を安心させることや気持ちを支える介護が行える。 | | |
| | 4 | 利用者の生活全体を見通した介護ができる。 日々の介護が、利用者の生活全体にどのように繋がっているのかを説明することができる。 | | |
| | 5 | 意図的に先を見通した介護実践ができる。 例えば、利用者の健康状態、ADLなどから状態の変化や生活のリスクが予測できる。それに合わせて適切な介護を行うために、リーダーや先輩に助言を求め、行ったことについてリーダーとチームメンバーに報告ができる。 | | |
| | 6 | 研修を通じて知識・技術等の向上を図る。 施設内研修や研究会等のOFF-Jtの機会を積極的に活用して知識・技術の研鑽を図っている。 | | |
| | 介護計画に基づく介護 | 7 | 根拠に基づいた介護が説明でき、提供できる 行っている介護が、介護計画に基づいていることを理解している。また、その介護の根拠も理解できている。 | |
| 8 | | 介護計画への提案ができる 行った介護の効果や課題をふまえて、ケアカンファレンスの場などで介護計画に提案ができる。 | | |
| 9 | | 介護の経過を観察できる 介護の場面で、時間の経過を追って心身の状態を観察できる。また、観察していつもの状態と異なる点や異変に気づくことができる。 | | |
| 各種報告書等の作成 | 10 | 介護の記録が作成できる 日々の介護の記録ができる。 | | |
| | 11 | 報告書の記載ができる 事故(ヒヤリハット)報告書を記載できる。 | | |

平成25年度きたおおじ年間研修計画

| 種別 | 全体研修 | 採用時新人研修 | | 専門研修 | | 役職者研修 | 資格取得研修 | 研究会 |
|-----|---|------------------------------|-------------------|--|---------|-----------------------------|------------------------------|--------------------|
| | | 新卒新人研修 | 中途採用新人研修 | 専門研修Ⅰ | 専門研修Ⅱ | | | |
| 対象者 | 全職員 | 新規採用者 | | 入職1年目 | 入職2年目以降 | サブリーダー・リーダー・サブマネージャー | 受験する職員 | 全職員 |
| 4月 | | 新人研修 (4月1日～5日) ※接遇研修含む | 新人パッケージ研修 ※2日間 | 介護技術の基礎 ※「口腔ケア」 (4月23日・26日) | | リーダーシップとチームづくり (5月22日) | | 福祉用具研究会 (4月16日) |
| 5月 | | | | 介護技術の展開 ※「トランスファー」 (5月28日・31日) | | | | |
| 6月 | 「制度の動向」 ※介護保険制度キャリアパス等 ・権利擁護・高齢者虐待・身体拘束 | | | 緊急時・事故対応 (6月24日・27日) | | 「コミュニケーションとコーチング」 ※講義と演習 | 介護支援専門員 受験対策講座 (6月23日) | 福祉用具研究会 (6月5日) |
| 7月 | | | | 観察と記録 (7月19日・30日) | | | 介護支援専門員 受験対策講座 | |
| 8月 | | フォローアップ研修 (8月21日) | フォローアップ研修 | 医学的知識 (疾病の理解・バイタルサイン ・服薬) (8月21日・23日) | | 「会議・カンファレンスの運営Ⅰ」 | 介護支援専門員 受験対策講座 | 福祉用具研究会 |
| 9月 | | | | 感染症の知識と理解 ※感染症の知識とその予防 | | | 介護支援専門員 受験対策講座 | |
| 10月 | 「地域包括ケアについて」 ・防災・緊急対応・リスクマネジメント | | 新人パッケージ研修 ※2日間 | | | 「会議・カンファレンスの運営Ⅱ」 | 介護福祉士 受験対策講座 | 福祉用具研究会 |
| 11月 | | | | 認知症の専門的理解 ※パーソンセンタードケア 医学的理解・BPSD | | | 介護福祉士 受験対策講座 | |
| 12月 | | フォローアップ研修 | | | | 「問題解決思考法Ⅰ」 ※講義と演習 | 介護福祉士 受験対策講座 | 福祉用具研究会 |
| 1月 | | | | 食生活を支える | | | | |
| 2月 | 「認知症ケア」※事例発表 ・個人情報・プライバシー保護・ターミナルケア | | フォローアップ研修 | | | 「問題解決思考法Ⅱ」 ※講義と演習 | 介護福祉士 受験対策講座(技術) | 福祉用具研究会 |
| 3月 | | 修了研修 | | | | | | |

※ 専門研修Ⅰ・・・入職して1年目に受講する研修です
 専門研修Ⅱ・・・入職して2年目以降に受講する現任者に対する研修です

F S研修の概要

(6法人役職者対象；25/9～26/3)

基礎的な業務に習熟した介護職員を対象として、的確な判断、対人理解に基づく、尊厳を支えるケアが実践でき、小規模チームのリーダーや初任者の指導役として期待できるレベルの視点や技術を有する職員を養成する。

| 領域 | 科目構成 | 標準時間 |
|-------------|------------------------|------|
| 個別ケア | 1. 利用者全人生、尊厳の実践的理解と展開 | 16 |
| | 2. 介護職の倫理の実践的理解と展開 | 16 |
| | 3. コミュニケーション技術の応用的な展開 | 16 |
| | 4. ケア場面での気づきと助言 | 24 |
| チームケア・連携 | 5. 家族や地域の支援力の活用と展開 | 16 |
| | 6. 職種間連携の実践的展開 | 16 |
| | 7. 観察・記録の的確性とチームケアへの展開 | 16 |
| チームの運営管理の基礎 | 8. チームのまとめ役としてのリーダーシップ | 16 |
| | 9. セーフティーマネジメント | 16 |
| | 10. 問題解決思考法 | 16 |
| | 11. 介護職の健康・ストレスの管理 | 16 |
| | 12. 自職場の分析 | 16 |

グループ法人を中心に 次世代の経営者「福祉・介護経営を考える会」

開催の趣旨

これからの介護・福祉経営のキーワードは、「地域」と「人材」です。また、介護・福祉経営は、制度と共に歩む特徴を持っており、制度への提言と制度情報なしに前に進むことはできません。しかし、これからの制度は、需要爆発と財源・人材の制限制約要素の中で動くため、介護・福祉経営の舵取りはたいへん厳しい環境と向かい合うことが予測されます。

若手経営者のための「介護・福祉経営を考える会」は、このように厳しい内部環境・外部環境に直面しながら、経営者が、それぞれの目指す理念を諦めず、それを実現する道筋を歩んでいくために必要な情報を学び合い共有するために開催します。経営者は孤独だと言われますが、本音を語り合える場は少なく、その意味でも大切な繋がりになれば、さらに意義深いものとなるかも知れません。

運営について

・主催 京都地域包括ケア事業研究会／人材・開発研究センター

・会場 きたおおじ地域サロン

・日時 水曜日、19時～21時

(平成24年 8.21 9.11 10.9 11.13 12.11 平成25年 1.15 2.12 3.12)

・参加費 実費(資料代、ゲスト交通費)原則として500円(+ゲスト費用)

グループ法人による改修・地域展開の支援

北桑会

- ・ 地域密着特養・認知症デイ開設支援

端山園

- ・ 従来型特養(定員50名、築22年)改修支援

端山園

- ・ 小規模多機能・グループホーム開設支援

六心会

- ・ 地域密着型特養開設支援

緑寿会

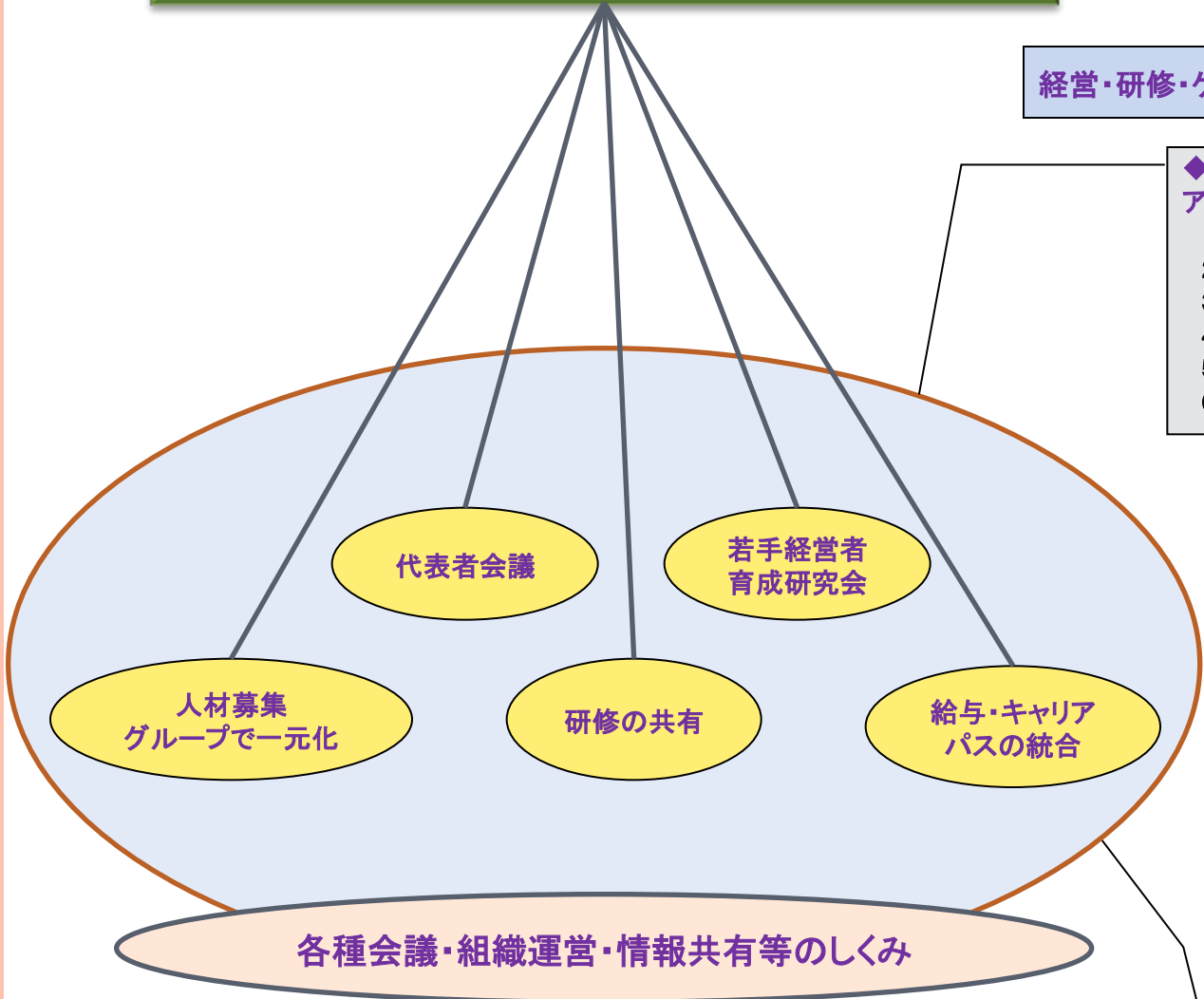
- ・ 地域展開戦略支援

きたおおじ

- ・ サービス付き高齢者住宅(30室)

きたおおじ人材・開発研究センター

経営・研修・ケアの質等のスーパーバイザー



◆第1ステージ
アセスメント
1)人材育成
2)情報共有
3)組織風土
4)設備環境
5)職員配置
6)暮らしの支援

◆第2ステージ
行動計画策定
行動計画実践
(ICTの活用)
FS研修を修了した役職者の各部門配置

◆第3ステージ
自転する組織
組織文化の標準化
異動と職員共同募集

法人の戦略的展開
1)老朽施設の改修と個室化
2)施設機能の地域展開
3)地域包括ケアへのコミット

グループ化の意義と人材育成～まとめ①～

○「自分が課題と感じていたことが漠然としていてなかなか具体的な言葉で表現できていなかったが、今回言語化していただきこういうことが言いたかったんだと腑に落ちた」

○「いつも同じように進行している会議に何も疑問を抱かずに実施してきたが質問されたり、疑問を投げかけられることで見直すきっかけになった」

○「今回会議に参加していただき意見を聞かせていただく中で2つの気づきがあった。①会議は報告が中心だったけれど会議は人材育成の場、職員の成長の場だということ。②どのような人を育てるのか、一人一人イメージが違っていると気付いたのでみんなで考えを合わせていくことが大切」「今まで私は人の成長にどれだけ関わってきたのだろうか？人材育成に貢献することがチームの育成になり組織の育成につながるのだと強く感じた。」

○「1年6か月ぶりに在宅から戻ってきたが施設が変化してきていることを感じている。長い歴史の中で積み上げてきたものも大切だが変わるきっかけにもなると感じた。追いついて自分の考えも整理したうえで推し進めること取り組んでいきたい。」

グループ化の意義と人材育成～まとめ②～

○「介護主任が大きく変化してきた。自分が指導していた時とは明らかに違いを感じてる。新人も含めて、スタッフへのリーダー関わりや声のかけ方が変わってきており、自分の役割が分かってきたと感じる」

○「今まで改革を実施してきたがうまくいかないことが多かった。今回の取り組みが組織体制を変えるカンフル剤になると強く感じる」

○「今までは目の前の課題を解決することだけしか考えていなかった。疲れてモチベーションも下がってしまうこともあったが、外からの風が入って、今はきたおおじのかかわりがあることで先を見ていける、夢や希望がかなうような気がしている。」

○「課題を抱えていても個人が持つ力の中で解決され、組織で共有されることはなかった。大きな課題にぶつかった時でさえその場しのぎで流れていくことが多かった。今は1つの課題を整理し言語化しみんなで共有することによって個人が解決するのではなく施設全体で解決することが大切なのだと認識できるようになった。(現実はまだ追いついてはいないけれど)」

○「自分たちがしてきたことを他者から評価を受けるいい機会ととらえている。評価していただいたことを目に見えるようにすることで職員とも共有できる。一方で、課題を明確にし、今後目指す方向性の材料にできる。」

(第2回検討委員会 資料5)

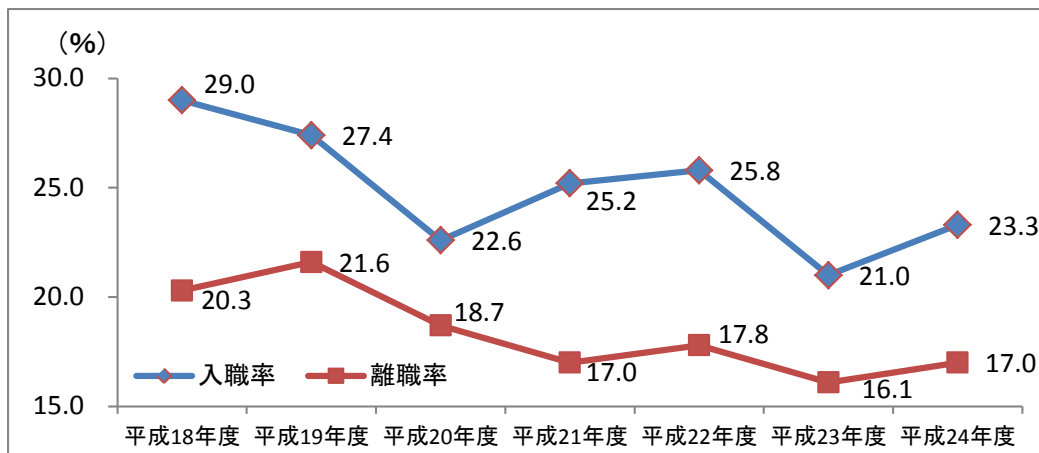
介護人材確保の現状と取組について(追加資料)

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

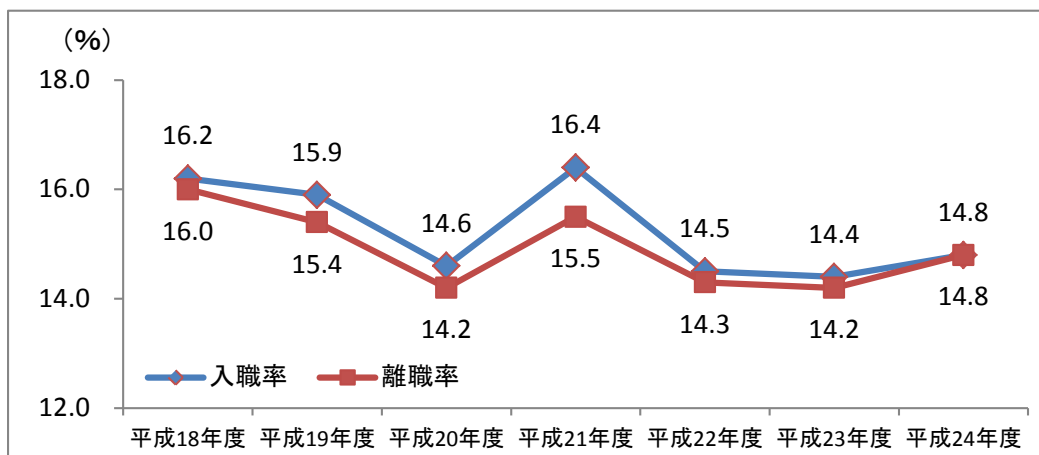
入職・離職の推移

- 入職率は、平成23年度に下がったものの、平成24年度には23.3%に上昇しており、概して産業計より高い。
- 離職率は、平成21年度以降ほぼ横ばいで推移しており、産業計と比べて若干高い。

介護職員の離職率と入職率の推移



産業計の離職率と入職率の推移



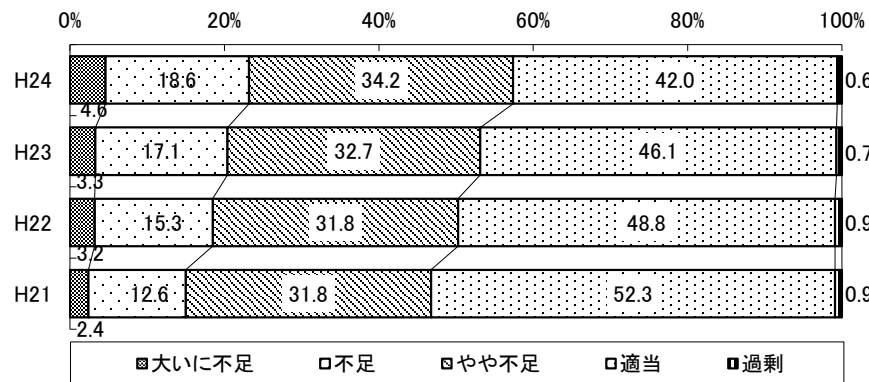
出典：産業計の離職(入職)率：厚生労働省「雇用動向調査」、介護職員の離職(入職)率：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」
 (注1) 離職(入職)率＝1年間の離職(入職)者数÷労働者数
 (注2) ここで介護職員とは「訪問介護員」及び「施設介護職員等」の2職種全体を指す

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

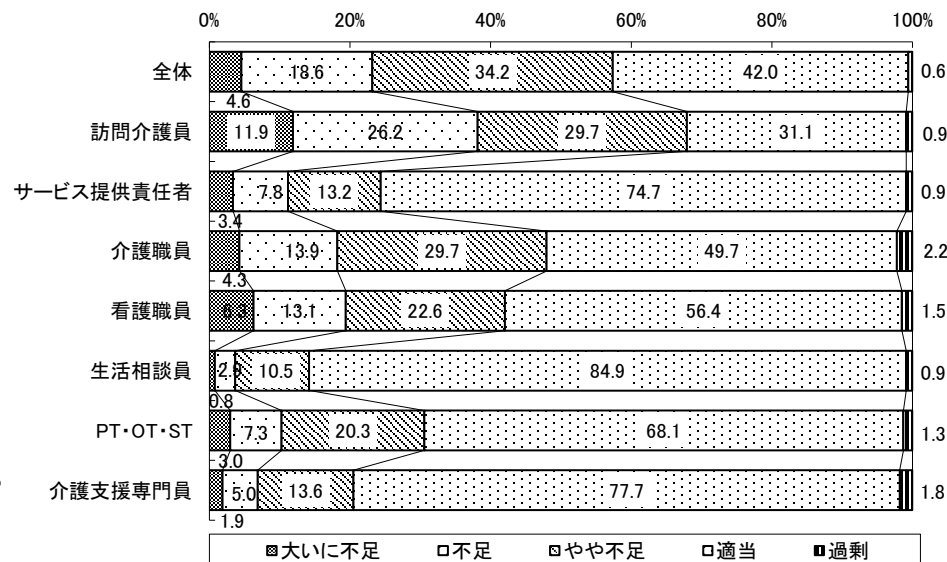
従事者の過不足感と採用方法

- 近年の介護サービス従事者全体の不足感は強まっており、平成24年度に「大いに不足」、「不足」、「やや不足」のいずれかを回答した事業所は全体の57.4%と過半数を超えている。特に訪問介護員は、他の職種と比べて不足感が大きい。
- 不足している理由としては、「採用が困難である」が70.2%と最も多く、その割合は年々高まっている。

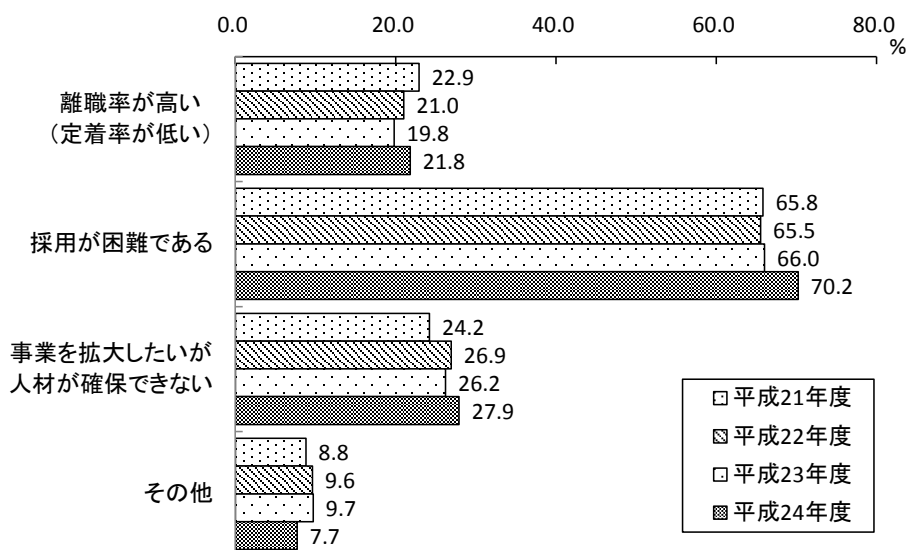
図表 介護サービス従事者全体の過不足感の推移



図表 職種別に見た介護サービス従事者の過不足感(平成24年度)



図表 不足している理由(複数回答可)

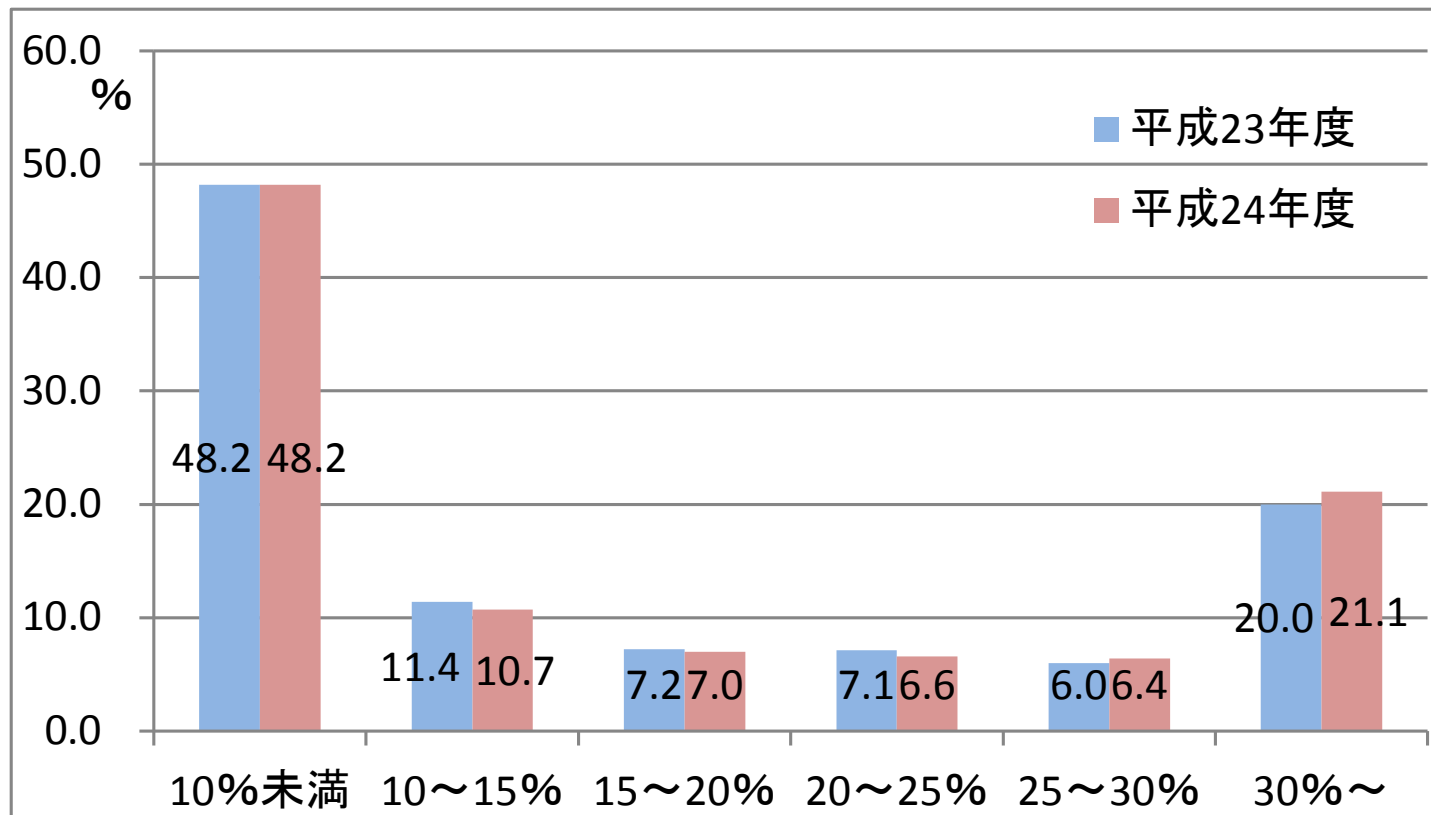


1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

事業所ごとの離職率の状況

- 介護人材(訪問介護員、介護職員の二職種)の離職率の分布には、離職率が「10%未満」の事業所と、「30%以上」の事業所との二極化が見られる。

図表 事業所ごとの離職率の状況(平成23、24年度)



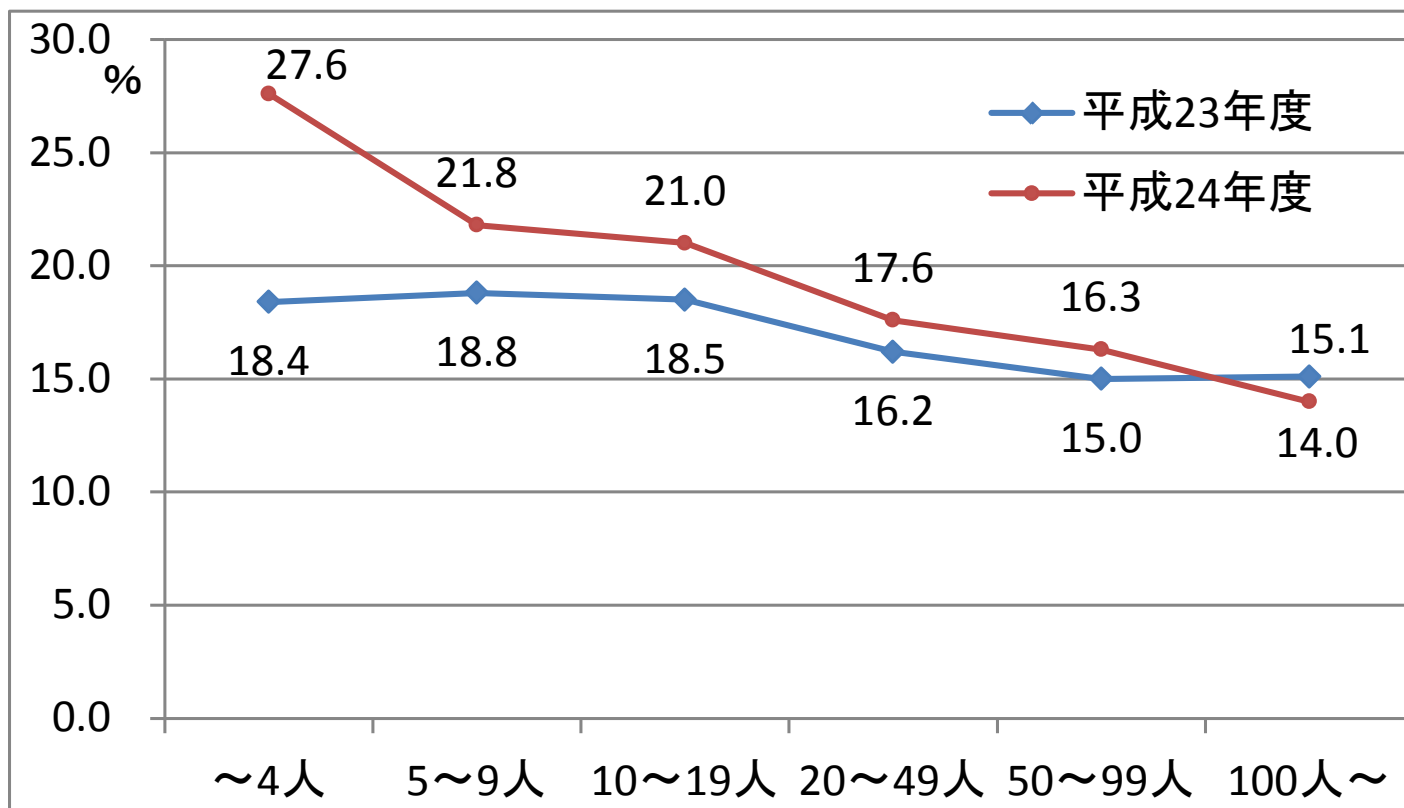
出典:(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

事業所規模別の離職率の状況

- 事業所の規模が大きくなるほど、離職率が低くなる傾向がみられ、前年度と比較して平成24年度ではその傾向が強まっている。

図表 事業所規模別の離職率の状況(平成23、24年度)



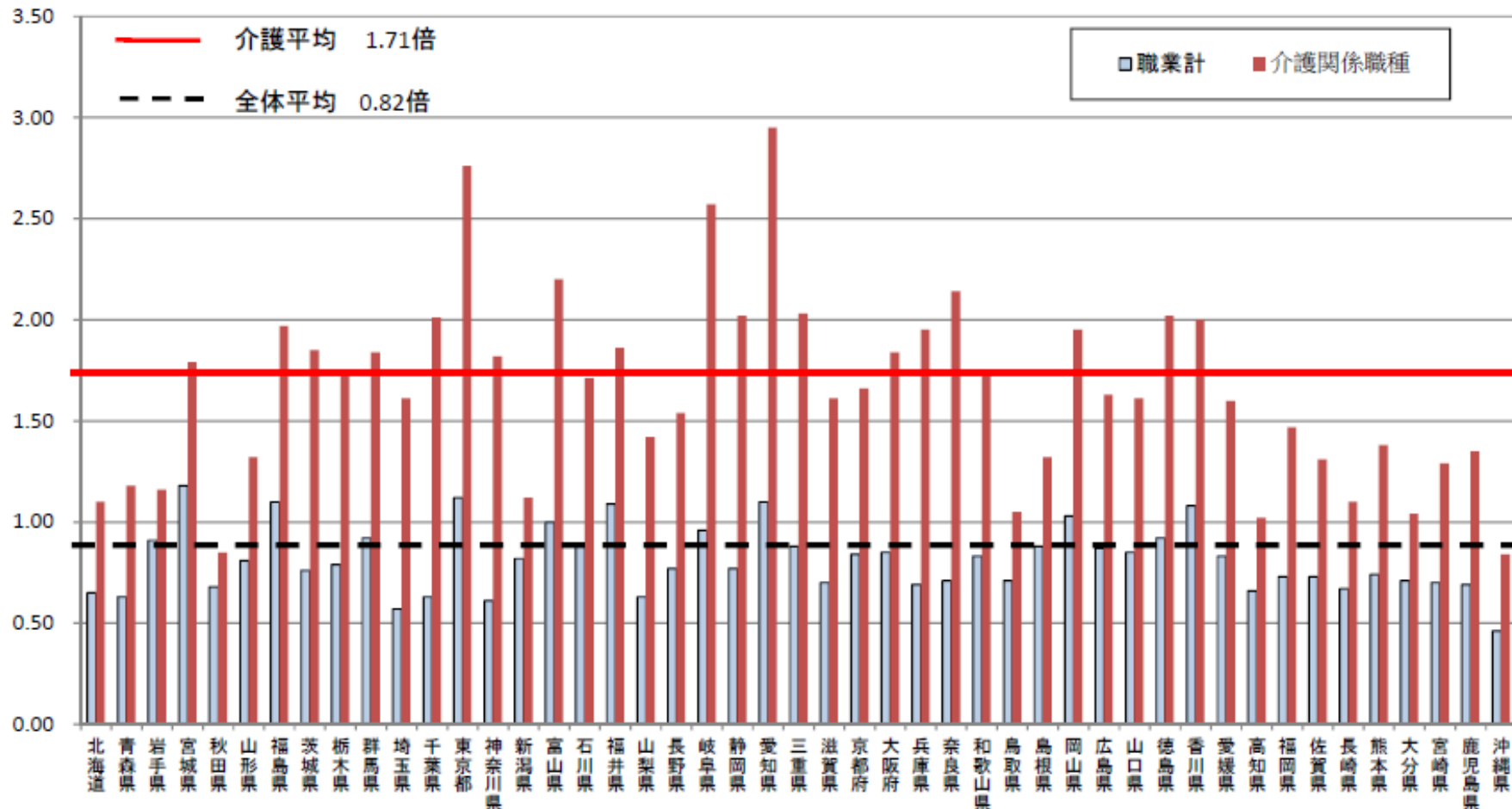
出典：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

都道府県別有効求人倍率

- 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに、大きな差異がある。
- 基本的には、職業計の場合と同様、介護関係職種の有効求人倍率も、地方よりも都市部の方が高くなっている。

都道府県別有効求人倍率(平成25年3月)



【出典】厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

介護人材確保等のための主な対策

- 平成20年7月に公表された「介護労働者の確保・定着等に関する研究会 中間とりまとめ」において、以下のような対策の方向性が示され、それを踏まえて更なる検討や支援事業が進められてきた。

対策の方向性について

介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現

基本的な考え方

介護労働者の需要拡大に伴い、質の高い人材を安定的に確保及び定着・育成させるために、介護分野における人手不足や離職率を改善し、安定的に人材を確保及び育成する仕組みの構築が重要。

介護報酬の考え方

介護労働については現状の賃金等の労働条件に様々な課題があり、今後の介護報酬の改定に際しては、如何にして安定的に人材を確保し、専門職として処遇し、その能力を高めていくかという観点を考慮して、検討がなされることを望みたい。

介護労働者の定着・育成に向けた雇用管理改善

雇用管理の必要性・重要性

事業主に対する雇用管理についての普及啓発、事業主や施設長、サービス提供責任者等現場管理者や管理職に対する雇用管理等の研修の実施等、各種支援体制の強化。介護労働者に対する労働関係法令等の理解・普及の促進。また、事業主団体等を通じた中小規模の事業所の雇用管理改善の取組の促進、事務効率化の推進。

処遇改善とキャリア管理の促進

介護労働者の能力開発の促進とともに、仕事や能力、資格及び経験に見合う賃金制度の構築。また、能力開発制度の必要性、能力の伸長、個々の介護労働者の賃金、キャリア管理に反映させていく必要性について、事業主団体等の講習会を活用して啓発。

安心・安全・働きやすい労働環境の整備

様々な精神的・身体的・事務的業務負担の解消のため、安心・安全・働きやすい労働環境の整備が重要。具体的には、健康診断の徹底や腰痛対策の他、感染症対策やメンタルヘルス対策の推進。
腰痛対策に関しては介護補助器具等の積極的活用を図るための助成や腰痛予防の講習、腰痛発症者に対するの支援等の推進。
精神的負担に対しては相談体制の整備・充実やメンタルヘルス対策等の促進。
介護労働者の定着には、コミュニケーションの充実が重要。
事務的業務等の簡素化・合理化、多様な就業形態に応じた介護労働者が働きやすい環境の整備。
特に女性の割合が高いことから、育児休業・介護休業の取得等女性が働き続けやすい職場にすることが必要。

介護労働者の確保及びマッチング等

教育機関・養成施設等との連携による人材確保

魅力ある仕事として評価されるよう、ハローワーク、福祉人材センター及び業界団体等と各教育機関・養成施設・福祉施設との連携、インターンシップや合同説明会等を通じ、求職者及び若年者に対して、介護の職場の理解を深めていくことが求められる。

潜在的有資格者の掘り起こし

潜在的有資格者の介護分野への就業意識の阻害要因等について調査・分析し、情報提供等により、有資格者が再び介護の現場で働けるよう、適切な対策を講じ、安定的・効果的に介護労働者を確保することが重要。

多様な人材の参入・参画

次世代の介護を担う人材として介護関連業務未経験者等を受け入れ、養成していくことが求められる。そのためには、介護労働者の仕事内容や役割、多様な働き方についての社会的理解を高め、介護関連業務未経験者から選択してもらえる職業となることが重要。
また、介護関連業務未経験者に対して多様な教育訓練機会の提供、事業主にに対して様々な人材育成に係る負担軽減のための助成措置が求められる。

ハローワークを通じた福祉人材確保機能の強化

ハローワークにおいては、人手不足の深刻な都市部を中心に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施等、新たなサービス提供体制の整備、マッチング機能の強化を図る。また、関係団体とのネットワークを構築し、各機関の有するノウハウを活用し、多種・多様なサービスを効率的・効果的に提供し、安定的な福祉人材の確保の実現を図ることが求められる。

社会的評価の向上

介護・福祉分野に関する社会的評価及び国民の関心を高める観点から「介護の日」を設定し、介護保険制度等について国民から正しく理解され、介護労働者が専門職として、誇りややりがいを持って一生懸命に働けるよう努める。

1 介護職員確保に係る現状と今後の対応の方向性

介護人材確保等のための主な対策

- 福祉・介護人材確保対策については、基金事業等を活用し、各都道府県において実施してきた。
- 今後は、各都道府県において福祉人材センターやハローワーク等と連携しながら、より戦略的に対策を実施していくことが期待される。

1 多様な人材の参入促進対策

- **福祉・介護人材の参入促進**
⇒相談員による中高生やその保護者、進路指導担当教員等を対象にした進路相談等の活動経費や職場体験やセミナー開催等。
- **潜在的有資格者等の再就業促進**
⇒子育て等のため離職した潜在的有資格者が知識や技術を再確認するための研修や他分野からの離職者の福祉・介護分野への就業支援のための職場体験等。
- **福祉・介護人材マッチング機能強化**
⇒都道府県福祉人材センターに配置した専門員が、求人事業所と求職者間双方のニーズを的確に把握し、以て円滑な人材参入・定着を支援。
- **介護福祉士等修学資金貸付事業**
⇒介護福祉士・社会福祉士養成施設の入学者に対し、修学資金の貸付けを行う。平成24年度からは、貸付対象者に実務者研修の受講者を追加。生活保護受給世帯の者が高等学校卒業後などに介護福祉士等養成施設に就学する場合、在学中の生活費の一部に相当する額を上乗せ。
- **介護福祉士養成のための離職者訓練**
⇒介護福祉士の資格取得を目的とした職業訓練を、民間教育訓練機関等への委託により実施。

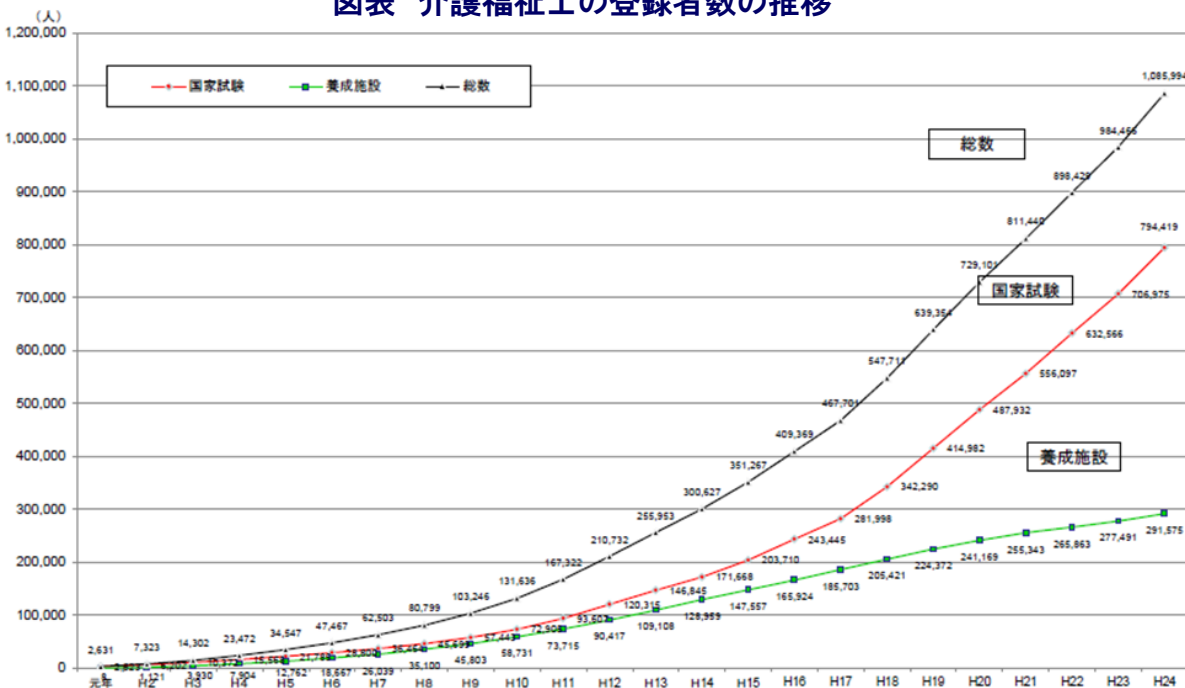
2 人材育成による介護職員の資質の向上と定着促進

- **キャリアパスの形成（介護職員初任者研修の創設、認定介護福祉士の仕組みの検討）**
- **キャリア形成促進助成金**
⇒事業主が雇用する労働者に対し、年間職業能力開発計画に基づき職業訓練の実施などを行った場合に、訓練経費や訓練中の賃金等を助成。
- **介護福祉士試験の実務者研修に係る代替要員の確保**
⇒介護従事者が介護福祉士試験の受験資格の要件となる「実務者研修」を受講する際に必要な代替要員を確保し、その者が実務者研修受講中における施設のサービスの質を維持するとともに、その者の介護職としてのキャリアアップ・スキルアップを支援。

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (1) 参入の促進 介護福祉士の養成状況

- 養成の取り組みについては、現在国において介護人材のキャリアパスの整備を進めている。
- 介護福祉士の単年度増加数は10万人を突破する一方、養成施設の定員充足率は5割台に留まっており、各都道府県での養成方法の整理・見直しや、仕事内容・処遇の実態に関する情報提供の工夫が求められる。

図表 介護福祉士の登録者数の推移



| | H18 | H19 | H20 | H21 | H22 | H23 | H24 |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| 国家試験 | 342,290 | 414,982 | 487,932 | 556,097 | 632,566 | 706,975 | 794,419 |
| 養成施設 | 205,421 | 224,372 | 241,169 | 255,343 | 265,863 | 277,491 | 291,575 |
| 総数 | 547,711 | 639,354 | 729,101 | 811,440 | 898,429 | 984,466 | 1,085,994 |
| 単年度増加数 | 80,010 | 91,643 | 89,747 | 82,339 | 86,989 | 86,037 | 101,528 |

(注)人数は、各年度9月末の登録者数。

出典：厚生労働省

図表 介護福祉士養成施設の定員充足率

| 年度 | 定員(人) | 入学者(人) | 充足率(%) |
|-------------|--------|---------------|------------|
| 2006(平成18)年 | 26,855 | 19,289 | 71.8 |
| 2007(平成19)年 | 26,095 | 16,696 | 64.0 |
| 2008(平成20)年 | 25,407 | 11,638 | 45.8 |
| 2009(平成21)年 | 22,761 | 9,877(2,671) | 43.4【55.1】 |
| 2010(平成22)年 | 20,842 | 11,800(3,971) | 55.6【75.7】 |
| 2011(平成23)年 | 19,858 | 11,042(2,715) | 55.6【69.3】 |

(注)平成21年度からの()内は離職者訓練制度(介護福祉士養成コース)介護雇用プログラム入学者。但し平成23年度介護雇用プログラムの計上なし。

充足率【】は職業訓練制度等による入学者数を加算した充足率。

出典：厚生労働省社会援護局

図表 高校生の福祉系への進学・就職が少ない理由(複数回答可)(n=67)

| | | |
|---|----------------------|----|
| 1 | 生徒の福祉に関する認知度・関心度の低さ | 31 |
| 2 | 保護者の認知度・関心度の低さ | 7 |
| 3 | 進路指導担当者の福祉関係への知識が不十分 | 6 |
| 4 | 給料等の待遇面 | 57 |
| 5 | 仕事の大変さ | 58 |
| 6 | 将来の見通しが見えない | 17 |
| 7 | その他 | 7 |

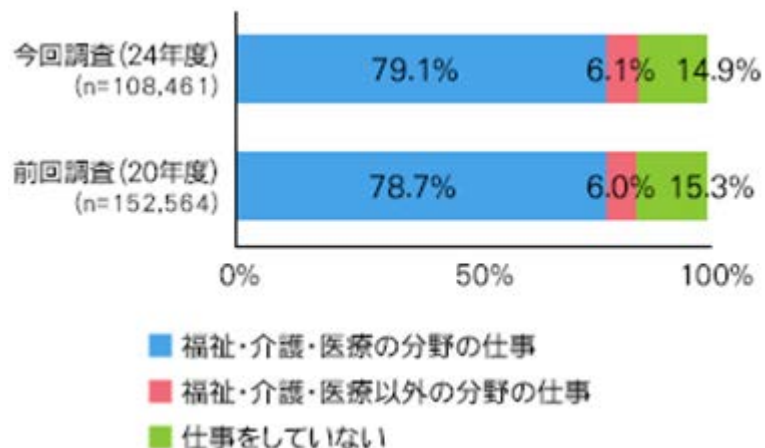
(注)調査対象は広島県内の高等学校進路担当者

出典：広島県社会福祉人材センター「福祉・介護に関する高等学校進路指導の現状アンケート調査」

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (1) 参入の促進 潜在者有資格者の状況と就業意向

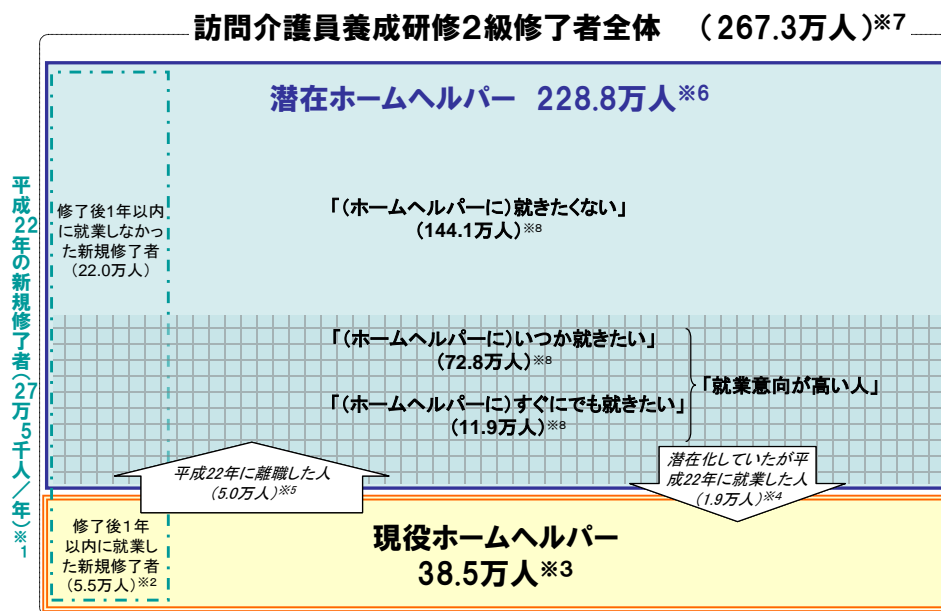
- 医療・福祉分野において共通して見られるように、資格取得者が就業していない「潜在者」が多く存在し、国の事業の中でも潜在者を対象とした再就業支援が行われている。

図表 介護福祉士の就労の状況



出典：社会福祉振興・試験センター「平成24年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」

図表 訪問介護員養成研修2級修了者の状況(平成22年)



出典：日本総合研究所「平成22年度潜在ホームヘルパーの実態に関する調査研究」(平成22年度老人保健健康増進等事業)

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 事業者による雇用管理改善の取組について

- 事業者の自主努力を促すため、雇用管理改善の取組の方向性や参考事例を示す等の検討・支援策が一定程度行われてきた。
- しかし、取組状況は事業者によって差が大きいとの指摘がある。

自主的な雇用管理改善に向けた検討・支援策の例

【全般】

- 「職場改善好事例集～介護事業所ナビ“こんなときDo(どう)する？”～」 「雇用管理改善のための業務推進マニュアル」(平成25年、介護労働安定センター)
 - 雇用管理改善の事例、雇用管理のポイント・解説、労働関係法令・様式例等を紹介。
- 「介護分野における雇用管理モデル検討会(訪問介護、施設系)」(平成19～21年、職業安定局)
 - 雇用管理領域の整理を行った上で(訪問介護の場合、キャリア管理・コミュニケーション管理、配置管理・稼働管理、能力開発、労働時間・賃金管理、サービス提供責任者の役割と育成の5領域)、考え方と事例を紹介。
- 「介護保険施設における中核的介護職員の確保と定着のための100のチェック項目とその解説」(平成21年、雇用開発センター)
 - 雇用管理改善の事例、雇用管理のポイント・解説、労働関係法令・様式例等を紹介。

【採用・キャリア管理】

- 「介護施設・事業所のための戦略的な採用と初期の定着促進の手引き」(平成20年、中央福祉人材センター)
 - 採用計画、初期の定着策の実施方法について、事例を交えて紹介。
- 「介護職員キャリアアップシステム導入マニュアル」(平成21年、介護労働安定センター)
 - 施設におけるキャリアアップシステムの考え方と、内部研修の取組方法や外部研修の活用方法を説明。

【労働環境】

- 「介護施設の組織力を高めるワーク・ライフ・バランス[その考え方と実際]」(平成22年、中央福祉人材センター)
 - WLBの効果、取り組みの進め方について、事例を交えて紹介。

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 事業者による雇用管理改善の取組について

○職場改善好事例集～介護事業所ナビ“こんなときDo(どう)する？”～

【訪問介護TOPページ】

雇用管理サポートシステム 介護事業所ナビ

訪問 [職場改善好事例集] **こんなときDo(どう)する？**

事例キーワード検索

| 分野一覧 | 困っている事一覧 | 事例一覧 | [施設の事例へ](#)

▶ 分野から ▶ 困っている事から ▶ 事業所の管理診断から ▶ キーワードから ▶ 雇用管理のポイント ▶ 関係法令・様式例

**介護事業者必見。
ヘルパーのみなさんがイキイキ働ける環境づくりを応援します！**

訪問介護事業者の方のための事例を集めました。
「こんなとき、どうしよう…」と思ったときに
まず、ここで事例を探して、解決の糸口を探してください。
この事例集は、
職場のみなさんがイキイキと働ける環境づくりを応援しています。

▶ **分野からの探し方**
人事や能力開発、労働時間など岐にわたる分野から事例を探すことができます。
▶ 分野から探す
▶ 分野一覧

▶ **困っている事からの探し方**
具体的に困っていることがあるときに便利な事例集です。
リストから探すことができます。
▶ 困っていることから探す
▶ 困っていること一覧

▶ **事業所の管理診断からの探し方**
あなたの事業所の取組みをチェックしてみましょう！
質問は毎週かわります。
▶ 事業所の取組みをチェック

キーワードや事例から
気になる言葉から自由に事例を検索できたり、事例一覧から探す事ができます。
▶ キーワード検索
▶ 事例一覧

| TOPページ | 訪問介護TOPページ | 施設介護TOPページ |
訪問介護 | 分野別から | 困っている事から | 事業所の管理診断から |
施設介護 | 分野別から | 事業所の管理診断から |

【困っていること一覧】

| | |
|---|--|
| <p>困っていること分野一覧</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人事制度 ▶ 募集・採用 ▶ キャリア管理 ▶ コミュニケーション管理 ▶ 配置管理・稼働管理 ▶ 能力開発 ▶ 労働時間管理 ▶ 賃金管理 ▶ サービス提供責任者 | <p>“困っていること” 一覧</p> <p>あなたの事業所で人事制度について “困っていること”、“分からないこと”をクリックしてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ヘルパーの働きやすい人事制度の仕組みがわからない ○教育や研修以外で意欲や能力を高める仕組みがわからない ○ヘルパーの働き方の区分を見直したい <p>あなたの事業所で募集・採用について “困っていること”、“分からないこと”をクリックしてください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○登録ヘルパーに明示すべき労働条件の事項がわからない ○登録ヘルパーにどのように労働条件を明示すればよいかわからない ○登録ヘルパーの割合をどれくらいにすればよいかわからない ○ヘルパーの募集方法がわからない ○求める人材と応募者のミスマッチをどのように解消すればよいかわからない ○ヘルパーの働き方についての希望がわからない(採用関係) |
|---|--|

【事例ページ】

事例No.369

○訪問介護の職員数(規模):20人以上50人未満 ○法人形態:有限会社 ○地区:北海道・東北

取組の背景(相談内容)

①震災後やむを得ず休業せざるを得なくなり、そのときに発生する職員への資金支払いについて、助成制度の活用が可能かどうかについて知れたかった。
②求人内容と実際の労働条件が異なった場合について問題があるかどうかも含め、対応を指導願いたい。
③職員の車輻借上げを行うに際し、対応はどうすればよいか。経理上、管理等(車輻借上規程の作り方について)指導願いたい。

取組内容(支援内容)

介護労働安定センターに相談し、雇用管理コンサルタントより以下のアドバイスを受けた。

①雇用調整助成金制度を中心に活用可能であることを説明。申請手順、方法、意義等について説明を受けた。
②一方的に変更することはできないが、個別に合意が得られるのであれば可能である。また、その際には、**書面で雇用契約書を作成し、労使双方で保管することが大事である旨説明**を受けた。
③適正に使用距離数を報告してもらう体制を整え、社会通念上妥当な範囲で支払うことが重要であることについて説明を受けた。

取組の効果(改善点)

①雇用調整助成金制度が活用出来、職員、事業所の負担の軽減に結びついた。
②③については、事業所も日頃から不安を抱いていたが、雇用管理コンサルタントの専門家によるアドバイスを受け、不安を払拭することができ、職員対応に活用することが出来た。
③職員車輻借上げについて、毎月適確に走行距離等の実数を把握する必要性を認識し、的確な管理運営が出来、経理上においても明確になったとのこと。そのため、今後職員の意識向上にも結びつき、モチベーションアップと離職率低下に期待ができる。

●この事例が当てはまる分野●
賃金管理—手当(資格、通勤、時間外手当等)
募集・採用—雇用契約

出典:介護労働安定センターHP

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 事業者による雇用管理改善の取組について

○介護分野における雇用管理モデル検討会【訪問介護】報告書

「キャリア管理・コミュニケーション管理」、「配置管理・稼働管理」、「能力開発」、「労働時間・賃金管理」、「サービス提供責任者の役割と育成」という分野別に、現状と課題、基本的な考え方、対策のポイントを整理し、地方労働局開催の検討会や介護労働安定センター地方支部等を通じて、事業主が取り組む雇用管理事例を収集。(全国144事業所より288の事例を収集)

(例)「キャリア管理・コミュニケーション管理」分野のまとめと取組事例(抜粋)

2. キャリア管理について

<現状と課題>

1 キャリア・マネジメントの必要性

→現場における能力発揮や資格取得による能力向上等は適切に評価されるべきものであるが、人事等における評価基準等が明示的でなく、配置や処遇にも直ちに結びついていない。

→研修計画の策定等にあって、個別の介護能力や希望等が反映されていないケースもある。

2 賃金(職能給や業績給)への反映

→特定の資格(介護福祉士等)を取得したり、従事できる職務の範囲が広がった場合への反映状況、人事評価の結果等は、従業員のモチベーションに大きく影響。

<基本的な考え方>

1 能力開発に関する計画の策定

→多様な働き方が可能になる社会では、どういったキャリアを描いていくか、どういった能力開発を計画的に進めるかという点が重要であるため、個別の介護能力と就労ニーズを把握したうえで、能力開発に関する中長期計画を策定し、段階的に進める。

2 多様なキャリアパスの構築

→現場経験の豊富な人材が、将来的に現場管理等に携わることが可能となるようにするなど、就労ニーズに対応した多様なキャリアパスを構築する。

3 評価基準の策定及び人事諸制度との関連

→介護職に必要な作業内容を洗い出し、具体的な行動を記述し、体系化すること等により、介護能力を把握・評価する基準をつくる。また、昇格制度や考課制度など人事諸制度と関連付けを行い、労働者の配置・処遇に結びつける。

4. キャリア管理・コミュニケーション管理に係る取組事例

NO1 (キャリア管理・コミュニケーション管理)

| | | | |
|--------|------|--------------------|---|
| 社会福祉法人 | 多角経営 | 事業所規模 職員数 20人未満 | ・募集・採用事例、 ・キャリア管理 ・ミーティング等情報交換 ・相談窓口 |
|--------|------|--------------------|---|

【取組内容】

1. 募集事例

ハローワークの活用。近隣の商店、自治会掲示板、車両等に募集ポスターを貼る。等

2. 職場定着の取り組み

面接の段階で生活環境、家族の状況等よく把握し、希望どおりのシフトを組む。ヘルパーは家庭や家族を優先させる人が多いので、休暇は希望どおり気持ちよく取ってもらう。

3. キャリア管理

様々な研修に積極的に参加してもらう(費用は自己負担)。研修を受けた人には、勉強会で発表してもらう。

4. 情報交換

毎日のミーティング、申し送りの中で、特に緊急で重要と思われるケースは回覧ノートを使用し、担当ヘルパーが毎日チェックして周知徹底を図る。急を要するケースは臨時の検討会を開き話し合う。

5. 相談窓口

一括してサービス提供責任者に情報を集中させる。苦情等に対する対応は事業所として決定した方針にヘルパーが従ってもらう。サービス提供責任者の対応に納得して頂けない時は、苦情相談として副施設長に担当してもらう。賠償等保険が適用される事例は施設長に報告し指示を仰ぐ。

【取組の背景】

1. 施設の求人広告に合わせる人材確保のサイクルが合わないため、ヘルパー全員で協力して募集のポスター等の配付をおこなう。

2. よりレベルの高い業務を目指すヘルパーもいれば、自分の都合を優先させたい人もいるので、多様な考え方を否定せず、全員で協力して休みのカバーが出来るような雰囲気作りをする必要がある。

3. 知識や技術の向上は楽しい事で、年齢に関係なく成長し続ける事は素晴らしい事だとヘルパーに理解してもらう努力が必要。

4. ヘルパー個人の考え方や感情を業務に持ち込むことで、問題がより複雑化し長期化することが多い。

【取組の効果】

1. 募集ポスター等の配布等がかかった時間分は業務として報酬に上乘せることで、自分で労働環境を整え、職場を守るのだという意識がめばえ結束力が高まった。

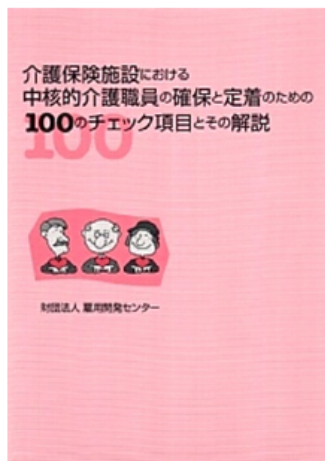
2. ヘルパー全員がそれぞれのヘルパーの家庭状況を踏まえて、お互い様という感覚で休暇をとったり、公休日と振り替えて出勤したりしている。

3. 担当するヘルパーに介護のプロであるという自覚がめばえた。

4. 様々な疑問、不満、不安はどんな些細なことでも、サービス提供責任者に話してもらい、(利用者、ヘルパー共に)円滑に調整し、対処することで問題の解決を図る。

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 事業者による雇用管理改善の取組について

○「介護保険施設における中核的介護職員の確保と定着のための100のチェック項目とその解説」



介護保険施設における
中核的介護職員の確保と定着のための
100のチェック項目とその解説

A4判／68頁／CD-ROM付
平成21年2月発行
頒価800円(税込)
発行／一般財団法人雇用開発センター

お申込・問合せは、
一般財団法人雇用開発センター までお願いします。
〒101-0047 東京都千代田区内神田1-9-12 興亜第2ビル4F
TEL 03-5282-3350 FAX 03-5282-3360
e-mail earc@earc.or.jp

本書の特色

10の領域について10問ずつ、計100問のチェックポイントにそれぞれ解説をつけています。
各項目について、「十分している」「ある程度している」「あまりしていない」「全くしていない」の4段階評価により施設長ご自身が点検できます。
管理者研修や職員教育など幅広く活用できます。
活用しやすいようCD-ROMを付録してあります。

目次

- 第1章 チェックリストのねらいと活用
第2章 チェックリスト項目とその解説
1 基本的人事方針 2 募集・採用・人材確保 3 勤務態勢 4 仕事の進め方・教育の仕方 5 評価・報酬
6 福利厚生 7 仕事と生活の調和ワーク・ライフ・バランス 8 職場の雰囲気 9 新入時の養成 10 リーダー養成
参考資料 中核的介護職員の確保と定着率向上のためのチェックリスト
付録CD-ROM
1 中核的介護職員の確保と定着率向上のためのチェックリスト
2 中核的介護職員の確保と定着率向上のためのチェックリスト アンケート集計結果

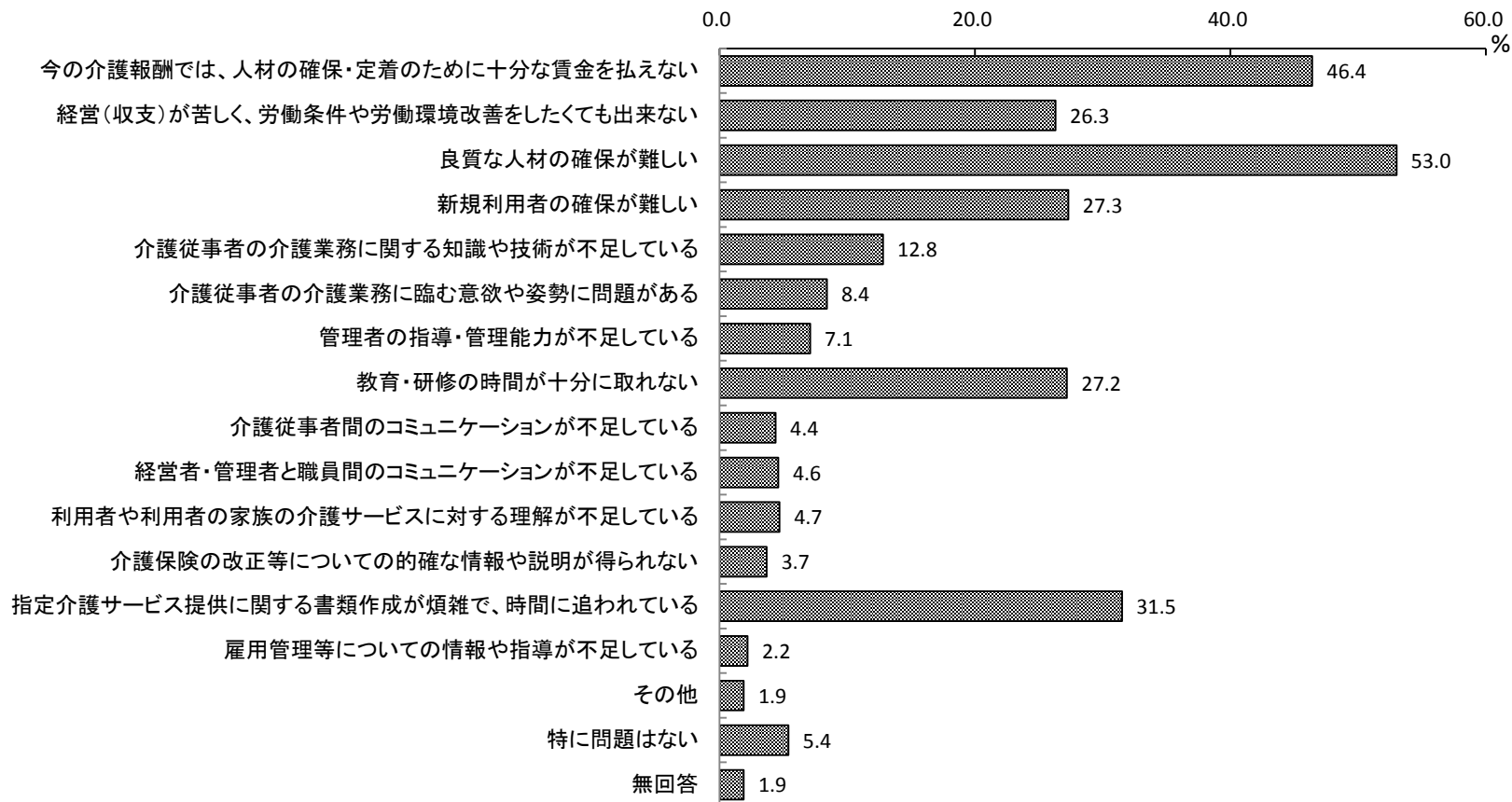
【チェックリスト 2 募集・採用・人材確保】

| 60 | 十分している | ある程度している | あまりしていない | 全くしていない |
|---|--------|----------|----------|---------|
| 2 募集・採用・人材確保 | | | | |
| 2-1 介護職員の募集・採用にあたって、適当なだけでなく、定期採用を行うなど計画や方針を持ち、求める人材のイメージや採用基準を明確にしているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-2 介護職員の採用・配置に関し、短期の採用計画だけでなく、必要な人員を考えて、中長期（3～5年程度）の人員計画を立てて実行しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-3 学校などの人材養成機関を訪問して情報交換するなど、密接な関係を築いているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-4 学校などの人材養成機関に対して、あるいは就職説明会などの機会を通じて、経営理念、施設の特徴や仕事の意義などをアピールしているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-5 募集・採用のために、施設の特徴や魅力を明確にして、それをアピールするようなホームページやパンフレットの整備などを行っているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-6 介護職員の募集・採用のための説明会や面談を行って、トラブルが生じることのないように、雇用形態や労働条件などを明確に説明しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-7 介護職員の募集の際に、ハローワーク、福祉人材センター、求人情報誌など、多様な方法やルートを活用しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-8 求職者（応募者）と面接などでコミュニケーションをとり、求職者（応募者）の意向や状況、事情を把握しているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-9 非正職員から正職員への登用、退職者の再雇用など、いろいろな採用方法の工夫をしているか | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 2-10 短時間勤務など勤務形態や就労形態の多様化の工夫に取り組み、介護職員の募集をしやすくしているか | 4 | 3 | 2 | 1 |

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 介護サービス事業を運営する上での問題点

- 事業運営上の問題点としては、「良質な人材の確保が難しい」、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない」が上位に挙がっている。

図表 介護サービス事業を運営する上での問題点(複数回答可)

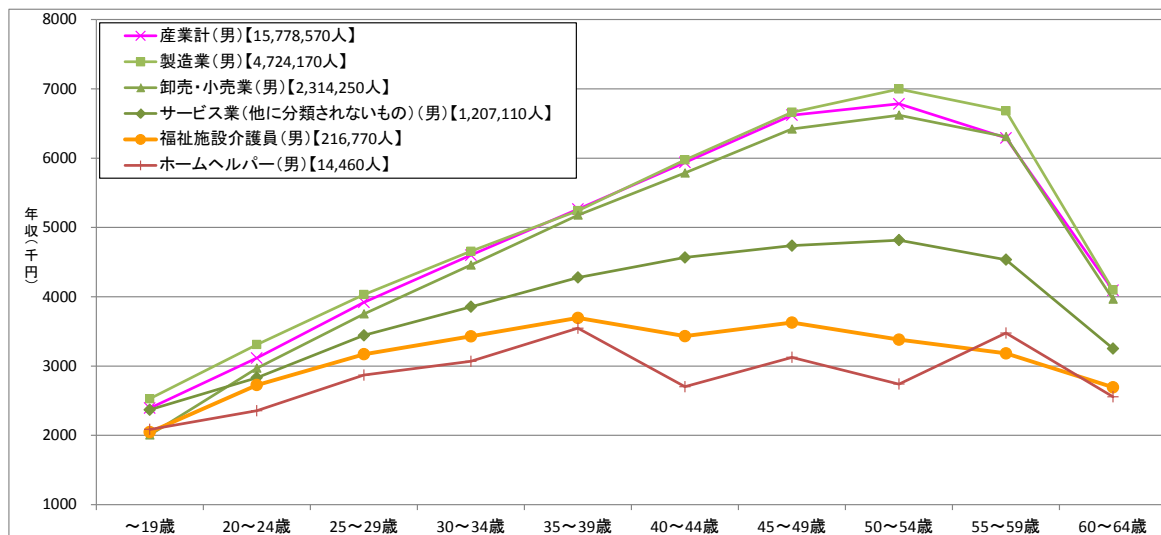


出典：(財)介護労働安定センター「平成24年度介護労働実態調査」

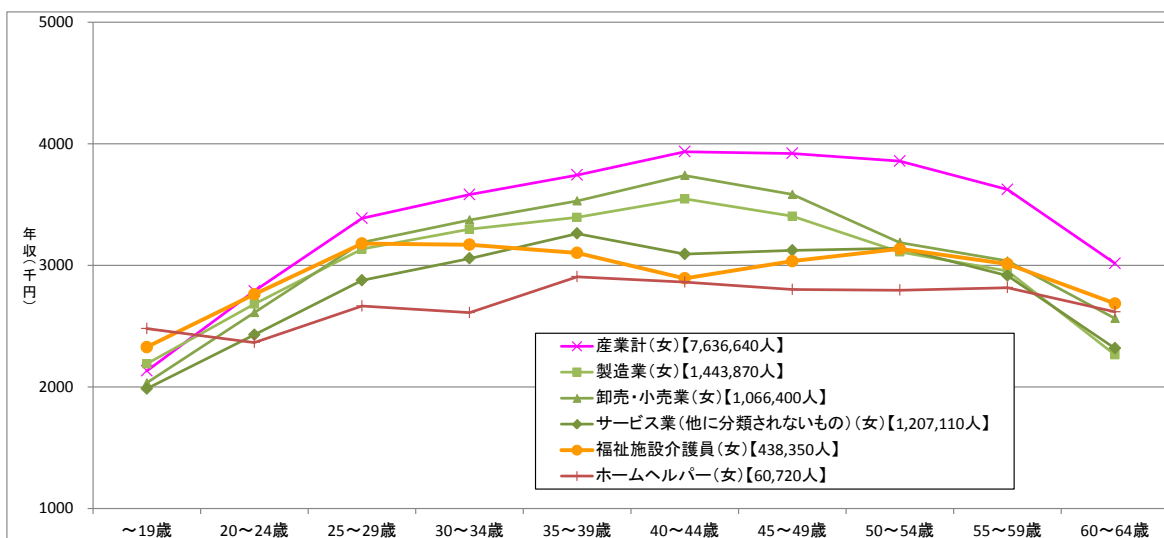
2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2) 定着の促進 産業・職種・年齢階級別の年収

- 30代以降に他産業との賃金差が大きくなる。ただし女性の場合、サービス業(他に分類されないもの)との賃金差は小さい。

図表 産業・職種・年齢階級別の年収(男、企業規模計)



図表 産業・職種・年齢階級別の年収(女、企業規模計)



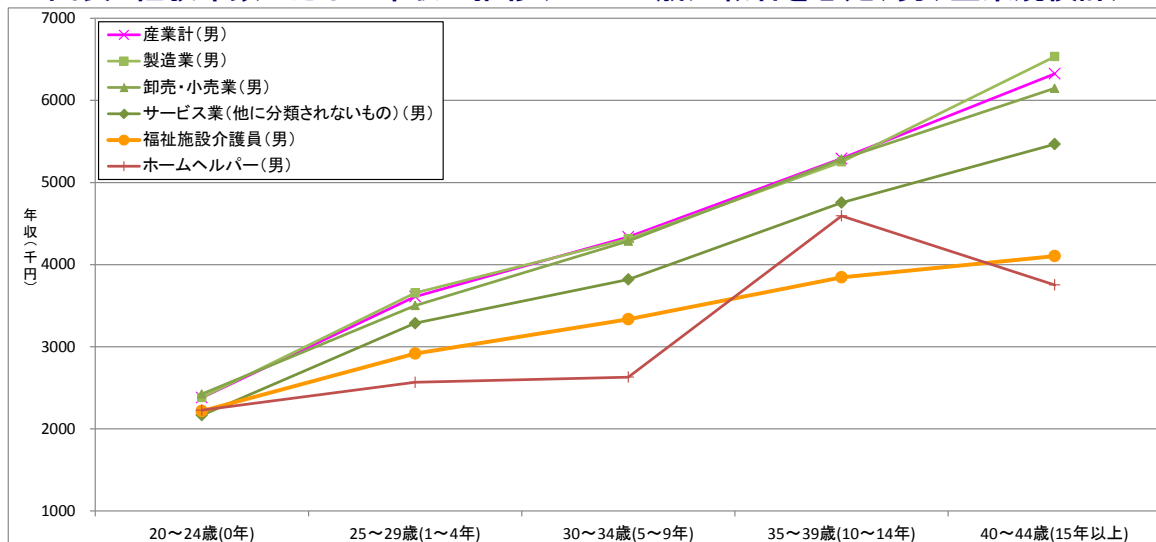
出典：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+年間賞与其他特別給与額
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。
 ※労働者数の少ない65歳以上を除外。
 ※福祉施設介護員とは、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、入所者の身近な存在として、日常生活の身の回りの世話や介助・介護の仕事に従事する者をいう。

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進

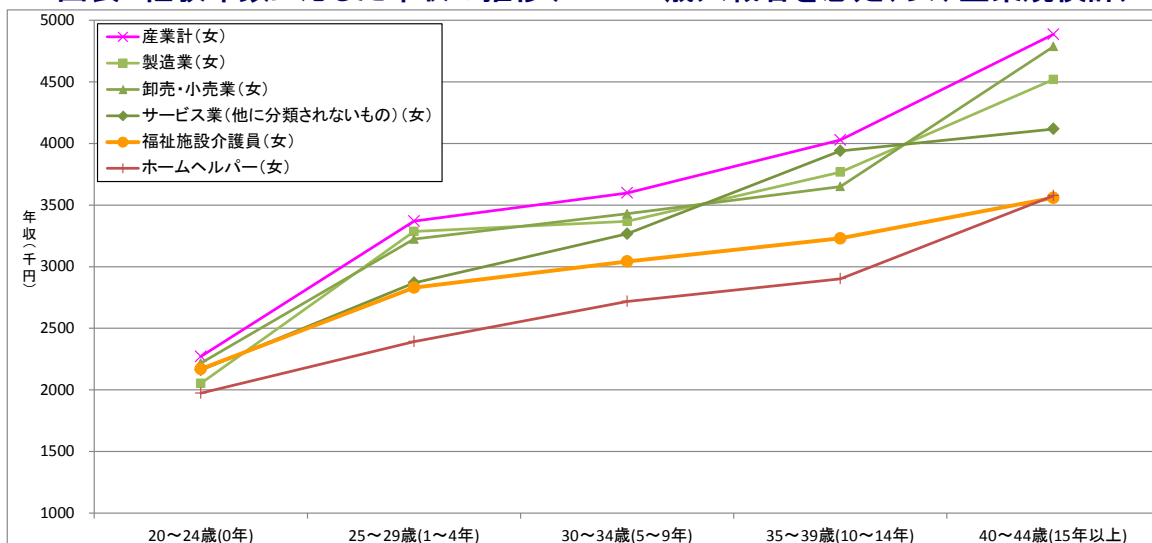
20～24歳の入職者を想定した場合の、経験年数に応じた年収の推移

- 福祉施設介護員、ホームヘルパーとも、経験年数に応じて年収が増加する傾向が見られる。
- サービス業と比較した場合、経験年数が9年目まではそれほど差異がないものの、10年以上では差異が大きくなる。

図表 経験年数に応じた年収の推移(20～24歳入職者を想定、男、企業規模計)



図表 経験年数に応じた年収の推移(20～24歳入職者を想定、女、企業規模計)

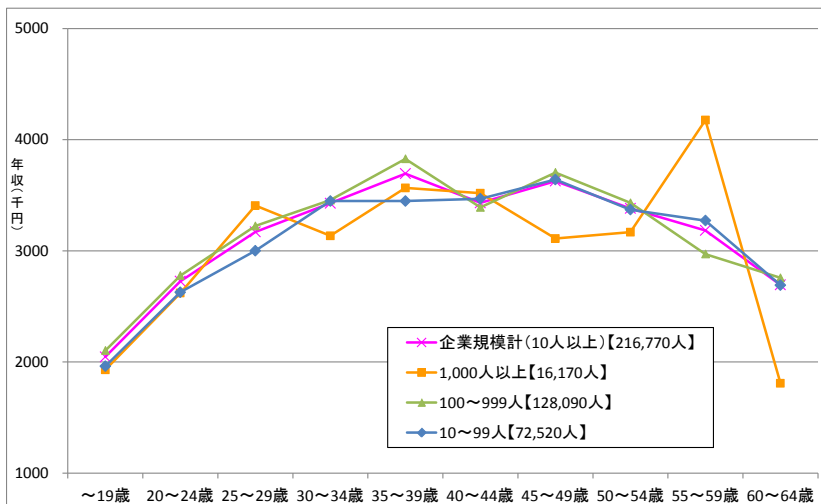


出典：厚生労働省「平成24年賃金構造基本統計調査」
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。
 ※年収＝きまって支給する現金給与額×12ヶ月＋年間賞与其他特別給与額
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。
 ※20～24歳の入職者を想定し、勤続年数(職種別は経験年数)に応じた年齢階級の年収をプロット。
 ※産業計、製造業、卸売・小売業、サービス業は、「勤続年数3～4年」の数値を「25～29歳(1～4年)」にプロット。

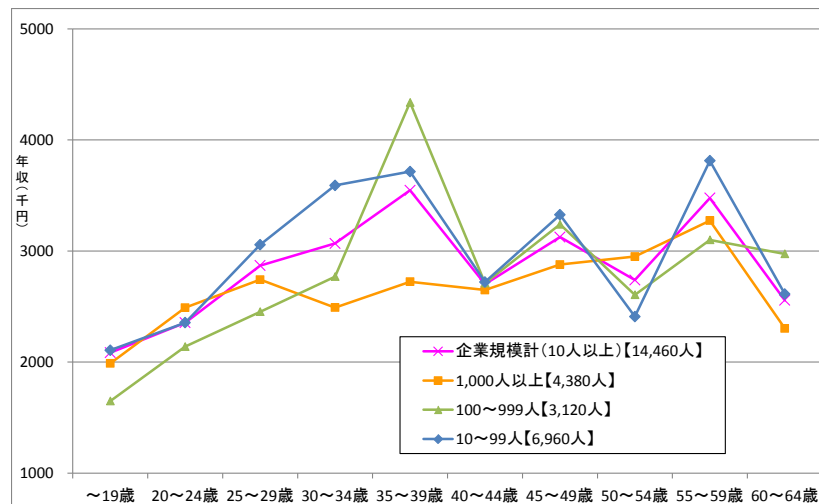
2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2) 定着の促進 年齢階級・企業規模別の年収

- 企業規模による大きな差異は見られないが、1,000人以上の企業では55～59歳の賃金が高く、退職金の影響が見られる。

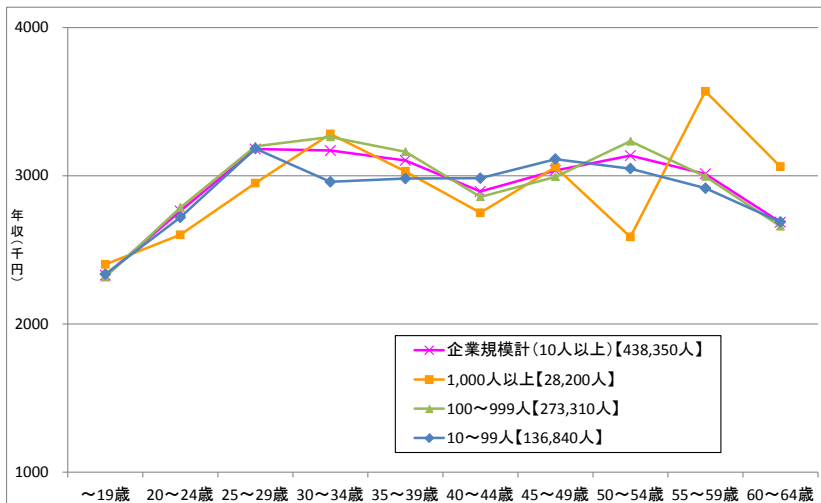
図表 年齢階級・企業規模別の年収(男、福祉施設介護員)



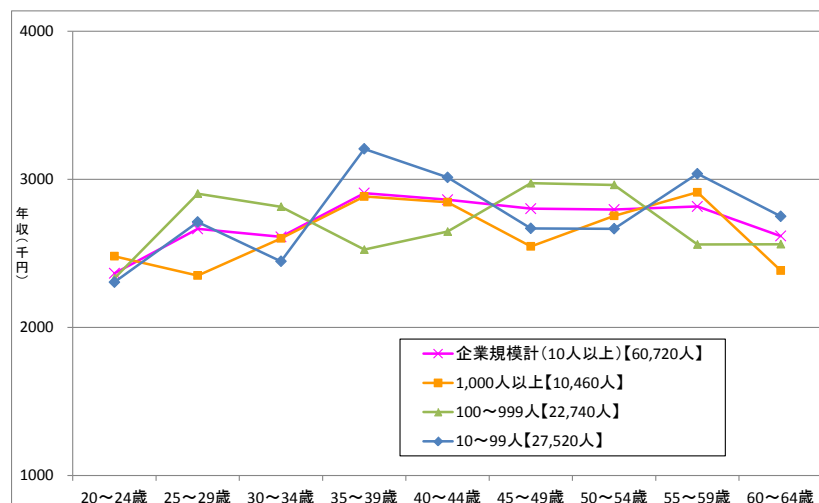
図表 年齢階級・企業規模別の年収(男、ホームヘルパー)



図表 年齢階級・企業規模別の年収(女、福祉施設介護員)



図表 年齢階級・企業規模別の年収(女、ホームヘルパー)



2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 専門性の高い人材のキャリアパスの確保

(参考) 今後の介護人材養成の在り方について

(平成23年1月 今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書概要)

1. 検討の背景

- 高齢化の進展や世帯構造の変化の中で、質の高い介護サービスを安定的に提供していくためには、介護人材の安定的確保・資質向上が不可欠。介護福祉士については、資質向上を図る観点から、平成19年に法律改正し、資格取得方法を見直し。
- 一方で、地域によっては人材が不足している等の課題があり、介護人材の安定的な確保に向けた配慮が必要。

2. 報告書のポイント

- 1 介護人材の養成体系を整理し「初任者研修修了者→介護福祉士→認定介護福祉士」をキャリアパスの基本とする。
⇒ 現在のホームヘルパー2級を「初任者研修」と位置付け。在宅・施設を問わず、介護職として働く上で基本となる知識・技術を修得する研修とする。介護職員基礎研修は、実務者研修に一本化。
- 2 実務者研修は、以下のように見直し。(注)19年法改正により、国家試験を受験する実務経験者に義務付けられた研修
ア 研修時間は450時間
⇒ 実務者研修の目標は、幅広い利用者に対する基本的な介護提供能力の修得。
研修に負担感を持つ者も多い現状を踏まえ、現場職員の意欲を減退させない配慮も必要であること等から、研修目標は維持しつつ、時間数を見直し。(19年法改正時は600時間を想定)
イ 働きながらも研修を受講しやすい環境を整備
⇒ 通信教育の活用、身近な地域で研修を受講できるための環境整備、過去に受講した研修(ホームヘルパー2級等)を読み替える仕組み、受講費用の支援 等
ウ 施行を3年間延期(24→27年度)(28年1月予定の試験から適用)
- 3 介護福祉士養成施設卒業者に対する国家試験義務付けの施行を3年間延期(24→27年度)(28年1月予定の試験から適用)
- 4 介護福祉士資格取得者がステップアップできるよう、認定介護福祉士(仮称)の仕組みづくりを進める。

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2) 定着の促進 専門性の高い人材のキャリアパスの確保

(参考) 今後の介護人材キャリアパス

【現在のキャリアパス】

資格取得後の
キャリアパスに十
分な仕組みがな
い！

介護福祉士

介護職員基礎研修
修了者

ホームヘルパー
1級修了者

ホームヘルパー
2級修了者

養成体系が複雑！

見直し

(養成施設ルート)

認定介護福祉士
(仮称)

介護福祉士

初任者研修修了者
(ホームヘルパー2級研修相当)

<実務者研修>

- 多様な生活障害をもつ利用者
に質の高い介護を実践
- 介護技術の指導や職種間連携の
キーパーソンとなり、チームケアの
質を改善

- 利用者の状態像に応じた介護や
他職種との連携等を行うための幅
広い領域の知識・技術を修得し、
的確な介護を実践

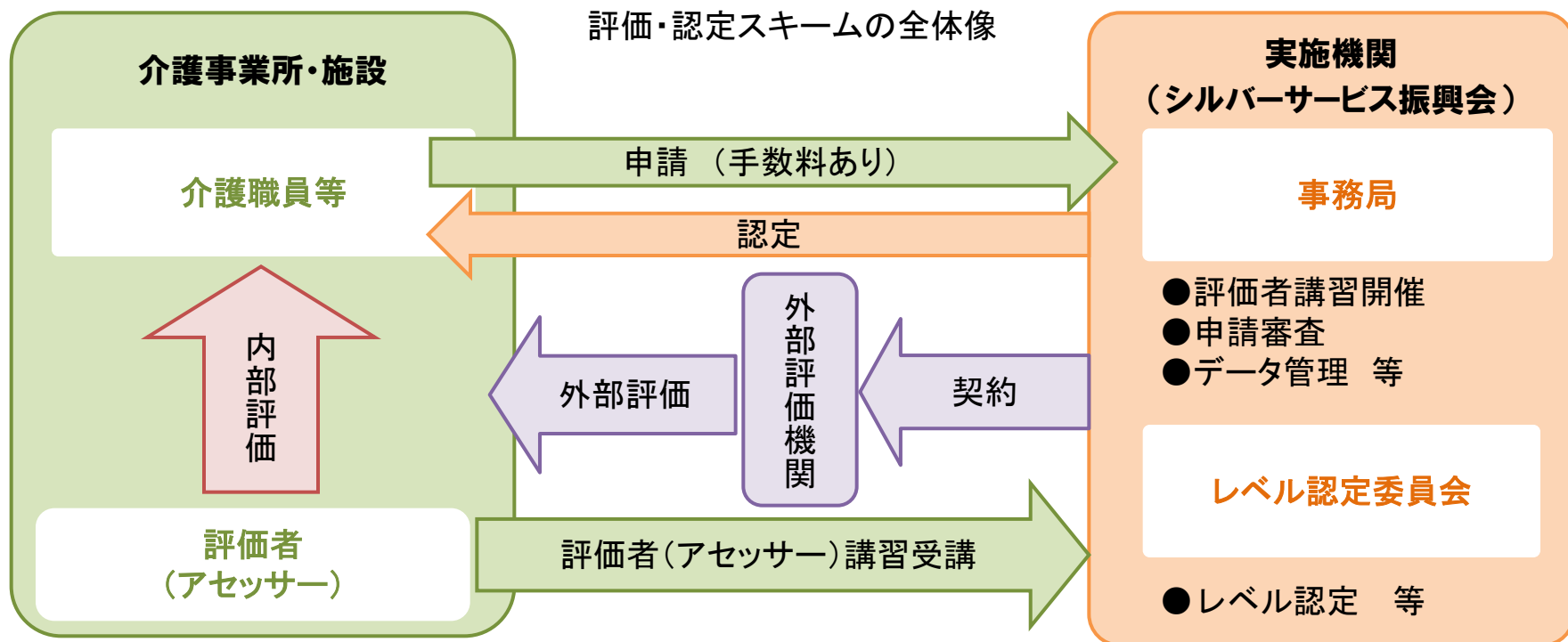
- 在宅・施設で働く上で必要となる
基本的な知識・技術を修得し、指
示を受けながら、介護業務を実践

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進 専門性の高い人材のキャリアパスの確保

(参考) 介護キャリア段位制度の概要

- 介護キャリア段位制度は、キャリア・アップの仕組みを構築することにより、介護職員の定着と新規参入を促進し、介護分野における人材の確保を図るため、平成24年度から実施。
※ 平成24年度は、岩手県、宮城県、福島県の被災3県で実施。
- 具体的には、既存の資格・研修等を通じて「わかる(知識)」を評価しつつ、一定の実務経験等を有し講習を修了した評価者(アセッサー)が事業所・施設内の介護職員の「できる(実践的スキル)」を評価することにより、レベルを認定する制度。
- 平成24年度は326名の評価者を養成し、現在、事業所・施設において、順次、評価を開始。
- 平成25年度は、特定被災区域で先行的・重点的に実施しつつ、他地域の主要都市でも展開。
※ 具体的には、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、千葉県、北海道、東京都、愛知県、大阪府、広島県、福岡県の計11都道府県で評価者(アセッサー)講習を開催予定(開催地以外からの参加も可能)。

評価・認定スキームの全体像



2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2) 定着の促進

【参考】フィンランドにおける介護人材確保の取組 「ラヒホイタヤ」

(背景と概要)

- 年齢、障害及び症状の異なるあらゆるケアを必要とする者に対応し得る柔軟性のある資格(ラヒホイタヤ)を創設することにより、専門職の裾野を広げるとともに、専門職種間の流動性を高める。これにより、労働者にとっての介護人材の魅力を高めるとともに、事業主にとっても人材を確保しやすい状況を作る。
- 施設ケアから在宅ケアへの政策転換を図りつつ、マンパワーの総量は変えずに、一人一人のケアワーカーの能力向上を図りながら、構造変化に応じたマンパワーの配置を行うもの。

保健医療部門における7つの資格

准看護婦: Perushoitaja
精神障害看護助手: mielenterveyshoitaja
歯科助手: hammashoitaja
保母/保育士: lastenhoitaja
ペディケア士: jalkojenhoitaja
リハビリ助手: kuntahoitaja
救急救命士-救急運転手: lääkintävahtimestari-sairaankuljettaja

社会ケア部門における3つの資格

知的障害福祉士: kehitysvammaistenhoitaja
ホームヘルパー: kodinhoitaja
日中保育士: päivähoitaja

➡ ラヒホイタヤに統合

ラヒホイタヤのカリキュラム

(評価)

- 団塊世代の大量退職と高齢世代の増加による介護需要への対応が迫られているものの、資格保持者の8割が労働市場に留まっており、システム的には人手不足がそれほど深刻な課題とはなっていない。
- 多くの自治体では、社会サービス(ホームヘルプなど)とヘルスサービス(ホームナーシングなど)の統合を進めており、その主要な担い手が双方のサービスのための基礎教育を学んだラヒホイタヤになりつつある。

職業専攻過程プログラム

1年間

以下のオプション学習プログラム(いずれも1600時間であり、少なくとも560時間の実習を含む。)から、1つを選択する。

1. 児童・青少年ケア教育専門課程
2. 顧客サービス・情報管理専門課程
3. 高齢者ケア専門課程
4. 障害者ケア専門課程
5. 口腔・歯科衛生専門課程
6. 精神衛生、依存性中毒ケア専門課程
7. 救急ケア専門課程
8. リハビリケア専門課程
9. 看護・介護

2年間

職業基礎学習(2000時間)

3. リハビリ援助 (480時間)
2. 介護と看護 (880時間)
1. 成長への指導と援助 (640時間)

一般教養(800時間)

数学、化学、フィンランド語、スウェーデン語

選択科目(400時間)

2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進

事業者間の連携を通じた経営効率化の事例 ～社会福祉法人のグループ化

- 地域展開や人材確保のため、複数の小規模法人のグループ化に着手。組織やケアの標準化、人材の育成を共有で実施。

| | |
|-----------------------|--|
| <p>概要</p> | <ul style="list-style-type: none"> 地域密着型サービスや地域サロンの整備、コーディネートを行う人材育成に向けて、単独では地域展開や人材確保が困難な小規模法人が取り組めるよう、<u>複数法人のグループ化を進めている</u>。 その一環として、平成24年8月に、<u>5法人で共同事業拠点「地域密着型総合ケアセンターきたおおじ」を開設</u>(代表法人は社会福祉法人端山園)。 |
| <p>「きたおおじ」の提供サービス</p> | <ul style="list-style-type: none"> 地域密着型特別養護老人ホーム(個室ユニット式):29名 短期入所生活介護(ショートステイ):10名 サービス付き高齢者向け住宅:6室 小規模多機能型居宅介護:25名 通所介護(デイサービス) 地域交流サロン・喫茶 <p>※地域交流サロン、小規模多機能、高齢者向け住宅を組み合わせ、状態像に応じて切れ目のないサービス提供、近所やデイ等との関係の継続を図っている。</p> |
| <p>グループ化に向けた取組み</p> | <ul style="list-style-type: none"> 平成22年9月に京都地域包括ケア事業研究会を設立(共同化の取組状況の開示、地域包括ケアの学び合い)。会員21法人・個人会員3名・専門委員24名。 法人会員のうち、<u>A会員の7法人は「組織の標準化」・「ケアの標準化」・「人材の育成」を通じてグループ化を目指す</u>。 ①組織の標準化:組織風土、財務、ストラクチャー等 ②ケアの標準化:情報共有の方法、ケアチームの質、アウトカム等 ③人材の育成:採用、研修、キャリアパス(給与体系)等 |
| <p>人材に関する取組みの特徴</p> | <ul style="list-style-type: none"> <u>「きたおおじ」の運営やスーパーバイザーの派遣を通じて、サービスの標準化と人材等の共有を進めている</u>。スーパーバイザーは各法人を巡回し、新人職員の育成や各法人の強み・課題を検討。 キャリアパスシステムを統一し、人事異動ができるまで組織形態を合わせる予定。 今後、<u>法人の名称やキャリアパス、研修のあり方等を統一して、外部からもグループを「見える」化し、新たな人材確保・育成を目指す</u>。 |

「きたおおじ」の外観



地域交流サロン



小規模多機能型居宅介護



サービス付き高齢者向け住宅



2 今後の取組を強化するために必要な視点 (2)定着の促進

事業者間の連携を通じた経営効率化の事例 ～品川区における事業者間連携の取り組み

- 品川区では「定期巡回サービス・随時対応型訪問介護看護サービス」の展開にあたり、「訪問ニーズのある時間帯の集中への対応」、「サービス提供にかかる移動時間の短縮」の2点が課題となっている。
- そこで、サービスを区内全域で効率的に展開するため、指定定期巡回サービス事業所(ジャパンケア品川)と区内の訪問介護事業所が連携する仕組みを構築。指定事業所と区内訪問介護事業者が時間帯によって役割を分担し巡回サービスを提供。

【サービス提供の仕組み】

★指定定期巡回サービス事業所：ジャパンケア品川

★連携をしている訪問 **介護** 事業所：以下の8ヶ所の事業所です★

- ・ 大崎ホームヘルプサービス
- ・ キララ介護サービス
- ・ ケアメイト訪問介護サービス
- ・ ケアサークル恵愛ヘルパーステーション
- ・ ヘルパーステーション湯～亀
- ・ ゆたか在宅福祉サービス
- ・ 仁済ヘルパーステーション品川
- ・ 品川区ヘルパーステーション台場

どこのヘルパーが訪問するか？

これはエリア・時間によりルールを決めています。
ジャパンケア品川のほか、上記8ヶ所の訪問介護事業所と連携し、品川区全域をカバーしています。

訪問介護事業所の連携とは???

利用者の居住地域により、連携先の訪問介護事業所がケアを担当しています。

連携先の訪問介護事業所が担当する場合

| | ジャパンケア品川 | 連携先 訪問介護事業所 |
|---------------------|----------|----------------|
| 定期巡回 | 20時～8時 | 8時～20時 |
| 随時対応 (オペレーション対応) | 24時間対応 | — |
| 随時訪問 | 20時～8時 | 8時～20時 |

★連携をしている訪問 **看護** 事業所

定期巡回サービスでは、医療連携が重要な要素になっています。

現在3ヶ所の訪問看護ステーションと連携しています。

引き続き、よろしくお願いたします。

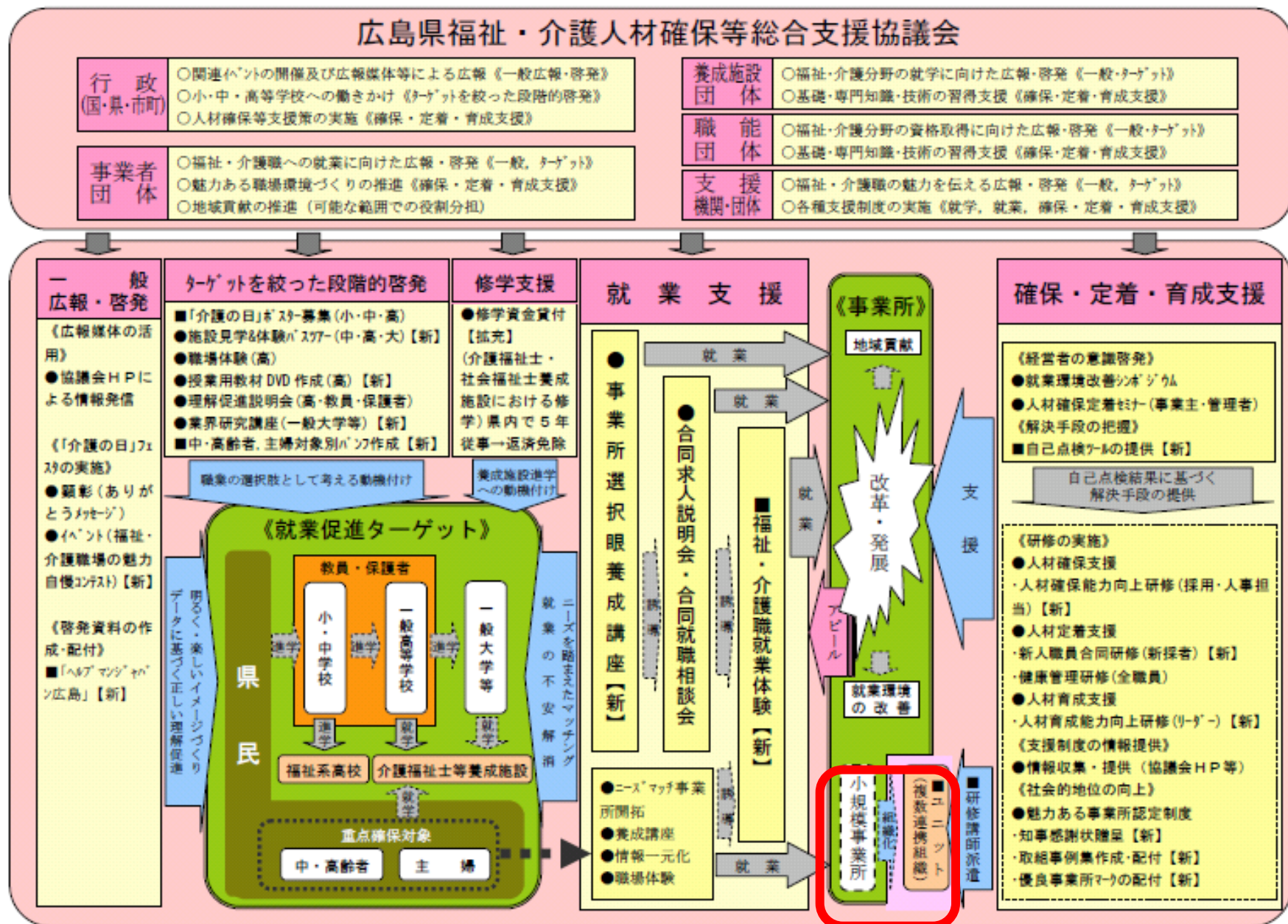
- ・ 品川区医師会立 品川訪問看護ステーション
- ・ 荏原医師会立 荏原訪問看護ステーション
- ・ ライフケアサービスセンター訪問看護ステーション



私たちは毎月1回、品川区にて
合同会議を開催しています。
ケースの話や、運営の課題等について
検討しています。

3 今後の取組を強化するために必要な視点(都道府県による広域的・総合的な支援)

広島県における介護人材確保・定着に向けた取り組み



3 都道府県による広域的・総合的な支援

広島県における「小規模事業者ユニット(複数連携組織)」の支援

- 小規模事業者ユニット(複数連携組織)の構築・支援を行っており、人材育成等については成果が出ている一方、求人活動やキャリアアップ、就業改善のための労働条件等の共有化などの推進が今後の課題である。

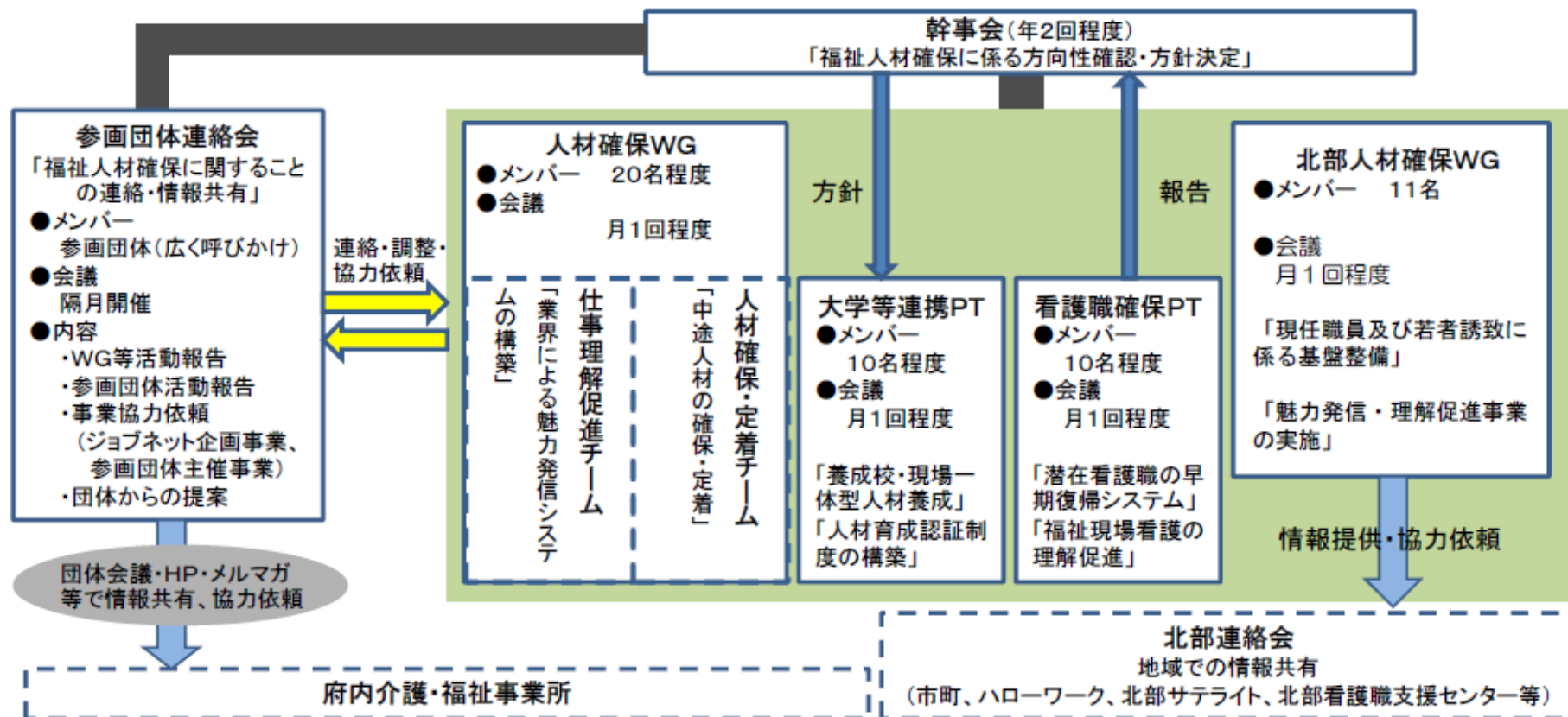
| | |
|------------|---|
| 目的 | <ul style="list-style-type: none">単独では人材の確保・定着に取り組むことが困難な複数の福祉・介護サービス事業所が<u>協同・連携して求人活動や人材育成等を実施</u>するため、ユニットの構築及び構築後の自立的な活動等を支援。 |
| 要件及び参加状況 | <ul style="list-style-type: none">ユニット構成事業所の要件は、「施設定員が50名以下、在宅サービスでは一日の利用者が概ね20名以下の事業所、あるいはサービス種別が種類の法人」。ただし、地域において同種の事業所等が連携して事業所等の就業改善、人材育成等の研修を行う場合も可能。平成25年3月末、42ユニット(646事業所)が参加。小規模事業所同士(作業所、小規模多機能型居宅介護、グループホーム等)もあるが、地域の同種の事業所(訪問介護、通所介護、地域包括支援センター等)で構成されるものが大半。 |
| 事業内容 | <ul style="list-style-type: none">平成21～23年度は、ユニットへの直接助成(協同の求人活動・説明会や合同研修・人事交流等の事業への補助)、コーディネーター事業者への助成(ユニット構築の促進、円滑な連携活動を支援するコーディネーターを委託により7拠点で10名設置)を実施。平成24年度からは、コーディネーター事業者への助成のみを行い、求人活動等を支援するための事業(合同求人説明会開催(求職者数704名)、ユニット構築支援、地域の要望に基づく合同研修・新人研修等)を実施。 |
| 課題と今後の取り組み | <ul style="list-style-type: none">コーディネーターによる働きかけ等により研修等は行えているが、経費・人材等の問題から構成事業所間での自主的な活動にまでは至っていない。<u>地域での情報交換や地域の実情に応じた研修の実施などによる新人職員への離職防止や人材育成、地域ケアの向上などの成果は出ている。</u>協同による求人活動の取組までは繋がっておらず、合同求人説明会もユニットとしての参加ではなく、小規模事業所単体での参加となっており事業所間連携での取り組みをさらに進める必要がある。今後のユニット構築・育成については、<u>協同での人材確保(求人活動)、合同研修によるキャリアアップや人材の評価、あるいは就業改善のための労働条件等の共有化</u>などを進めていく必要がある。(現在、就業改善のための自己点検ツールの作成にも取り組むこととしており、そういったものの活用も図る必要がある。) |

京都府における介護人材確保・定着に向けた取組

京都府の取組

- I 福祉人材育成認証制度の普及・推進
- II 3年間(平成24年度～平成26年度)で新たに福祉人材6,000人の確保及び定着を推進
- III 府北部地域での福祉人材確保(3年間で900人)
- 「きょうと介護・福祉ジョブネット」の構築。
 - ・介護現場の職員、関係団体、職能団体が参集し意見を交わす人材のプラットフォームにおいて、プロジェクトチームやワーキンググループを設置し、人材確保・定着に向けた事業や大学等と連携した取組を実施。

きょうと介護・福祉ジョブネットの構成



3 都道府県による広域的・総合的な支援

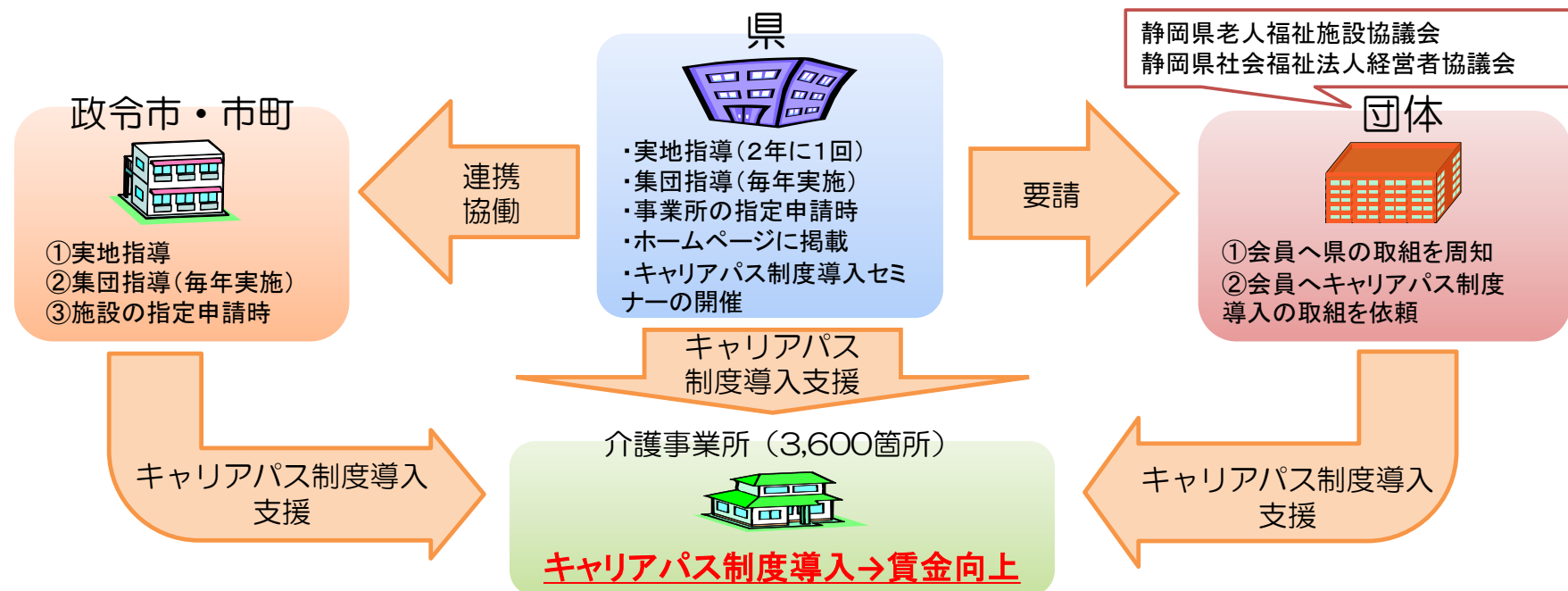
静岡県の「キャリアパス制度」の取組(平成25年度～)

○ 介護人材の確保対策の一環として、介護職員の賃金水準の向上を図り、介護職員が長く働きやすい環境をつくるため、各事業所にキャリアパス制度の導入を支援する取組を実施。

<背景>

- ・ 県内の有効求人倍率は、平成25年3月現在、全産業では0.78倍だが、介護分野は2.02倍と慢性的な人材不足の状況。
- ・ 人材不足の要因としては、賃金水準の低さがあり、賃金水準が低いのは勤続年数が短いことが原因との認識。
- ・ 処遇改善加算は、全事業所の81.7%が算定。ただし、キャリアパス要件の「要件I」を算定している事業所は、特別養護老人ホームでは81.7%であるが、居宅系サービス事業所では57.9%と低くなっている。

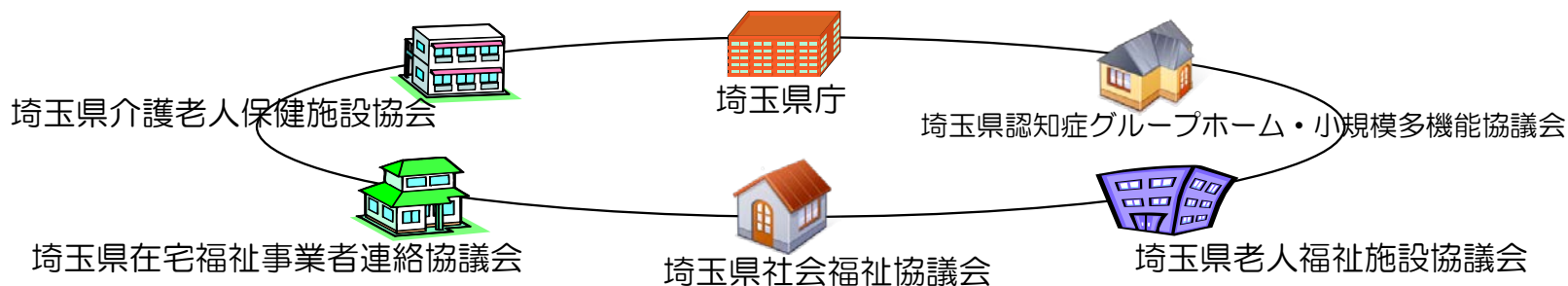
○ 具体的な取組としては、キャリアパス制度導入セミナーの開催や、実地指導等の際にキャリアパスの参考例(平成24年度作成)を提示することなどにより、キャリアパス制度導入を促す。



埼玉県の「介護職員しっかり応援プロジェクト」の取組

介護職員しっかり応援プロジェクト

介護職員しっかり応援プロジェクトチームの設置



介護人材の確保・定着に向けた取組方針

- 介護職のイメージアップ
- 魅力ある職場づくりの促進
- 介護職員の給与アップ

介護職員合同入職式の実施

- ・新たに介護職員となった方を知事が激励
- ・知事メッセージの交付や記念講演を実施
- ・平成25年度は262事業所から約800人が参加



表彰の実施

- ・離職率が低い事業所や資格取得に積極的な事業所等を表彰
- ・優れた処遇を行った介護職員や事業所を表彰

介護職員給与改善の取組

- ・経験や資格に応じたモデル給与表を作成し事業所に給与改善の働きかけ
- ・給与水準が低い事業所に公認会計士を派遣し、個別指導を実施

魅力ある取組の情報発信

- ・県や各団体のHP等 ⇒ プロジェクトのPR、表彰対象事業所の取組紹介、介護職員からのビデオメッセージなど

高知県の広報活動・協議会の設置の取組

- 高知県では、少子高齢化が進む中、介護の担い手となる介護職員の不足が懸念されるという問題意識のもとで、介護人材の確保・定着に向けた取組として、積極的な広報活動を展開している。
- 具体的には、福祉・介護の仕事について、正しい認識を広めるとともに、より多くの若い世代に福祉・介護分野への就業を選択してもらえるよう、福祉・介護の仕事の魅力伝えるため、パンフレットを作成し、県内の中学校、高校、専門学校等に配布するなどの取組を行っている。

広報 (パンフレット・TV)

【漫画を活用したPR広報】

- くさか里樹さん(高知県出身)の漫画「ヘルプマン」のイラストを使用したパンフレットを7万部作成し、県内の中学校・高校・専門学校に配布。

【テレビを活用したPR広報】

- 毎週月曜日に3分間程度の番組枠の中で、県内で介護の仕事に従事している若者をクローズアップし、介護の仕事の魅力をPRしている。

セミナーの開催

- 中山間地域の介護人材の確保に向けた取組として、中高生や保護者、福祉の仕事に興味のある一般の方を対象にセミナーを開催。
※平成25年度からの新規事業として実施

- セミナーでは、希望者に対して施設見学や介護体験などを実施

協議会の設置 (高知県福祉・介護人材確保推進協議会)

- 高知県庁(福祉部局・労働部局・教育委員会)、高知労働局、ハローワーク、介護労働安定センター、福祉人材センター、看護協会、介護福祉士会、老人福祉施設協議会ほか事業主団体、専門学校などが参加。
- 人材確保に関する取組の情報共有の場として、協議会を設置。
※年2回開催(県庁と労働局が事務局となり、各1回ずつ主催)

3 都道府県による広域的・総合的な支援 神奈川県認定研修、表彰制度

- 介護職員のキャリアパス支援を行うための認定研修や、介護の仕事のマイナスイメージ払拭のための表彰制度など独自の取り組みを実施。

介護職員認定研修

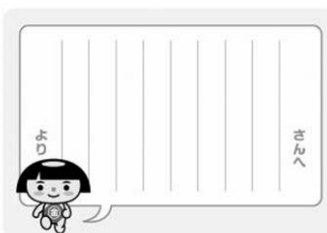
- 個々の施設が単独では実施することが難しい「初任者→チームリーダー→リーダー」と段階的に職員を育てる体系的な研修を実施。
- 研修内容は、介護職員基礎研修修了者やファーストステップ研修修了者として全国的に認められるものに相当。
- 参加しやすく経費も節減できるような県独自の方式(地域共同研修方式)で実施。

神奈川県介護賞、かながわ福祉みらい賞

- 「神奈川県介護賞」は、おおむね勤続20年以上の功労者を称えるもので、平成5年に創設。
- 「かながわ福祉みらい賞」は、民間社会福祉施設の若い福祉従事者を対象に、各種研究発表大会等で他の社会福祉施設の模範となるような研究発表を行う等、対外的にも顕著な功績があった人を表彰するもので、平成24年に創設。

かながわ感動介護大賞～ありがとうを届けたい～

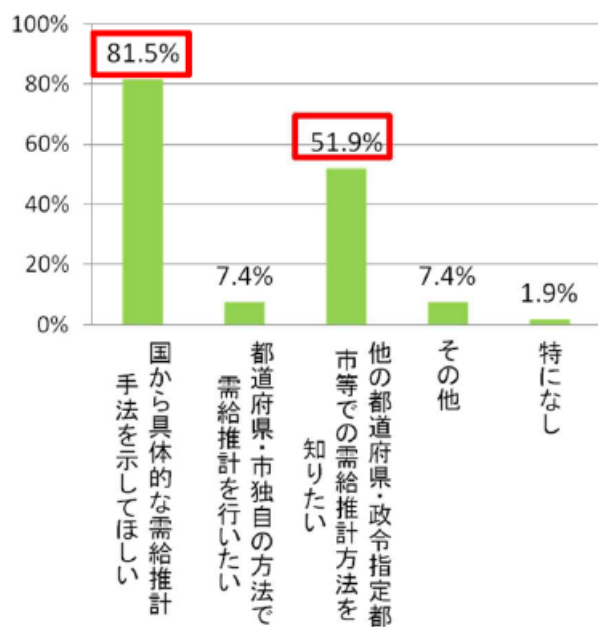
- 介護の素晴らしさを伝える感動的なエピソードを募集し、応募者や施設等を表彰。平成24年に創設。
- 「神奈川県介護賞」の表彰ではカバーしきれなかった、若手に対する表彰制度として位置づけ。
- 併せて、介護を受けた高齢者やその家族らが介護職員への感謝のメッセージを記入して、その場で手渡せる「ありがとうカード」も制作。一定枚数を集めた介護職員、上位500人に「サンクスバッジ(通称:金太郎バッジ)」を贈呈。



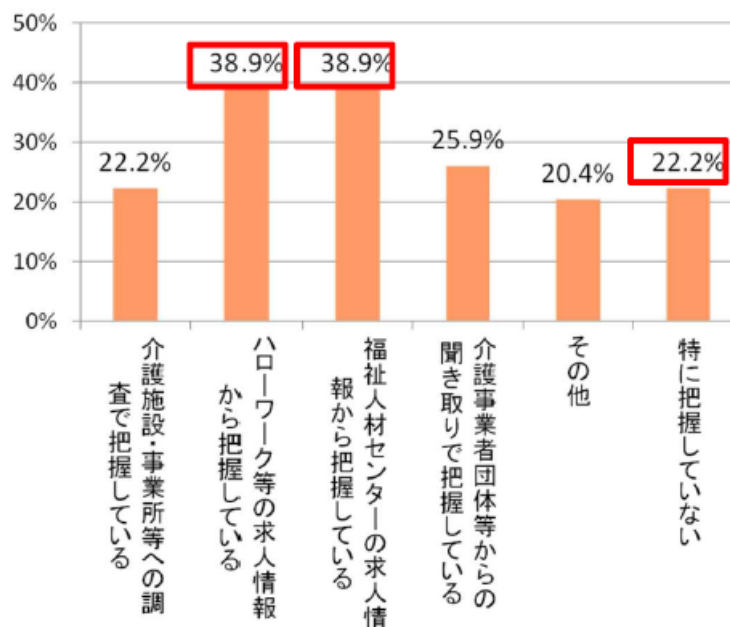
3 都道府県による広域的・総合的な支援 介護人材の需給推計について

- 都道府県・指定都市において、介護人材の需給推計を行う場合の方法については、「国から具体的な需給推計手法を示してほしい」が最も多く、次に「他の都道府県・政令指定都市等で需給推計方法を知りたい」となっている。
- また、介護人材の過不足状況の把握方法としては、「ハローワーク等の求人情報から」、「福祉人材センターの求人情報から」把握しているのが多く、「特に把握していない」都道府県・指定都市も約2割ある。

介護人材の需給推計を行う場合の方法(複数回答)



介護人材の過不足状況の把握方法(複数回答)



【出典】株式会社三菱総合研究所「介護人材の見通し策定に関する調査・研究事業報告書」(平成24年度セーフティネット支援対策等事業)

○ 介護職員の需要推計ワークシートの今後のスケジュール

| 平成25年 | | | | | | 平成26年 | | | |
|----------|----|----|----------|-----|-----|----------|----|----|-------|
| 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 4月～ |
| WSの検討・作成 | | | WSの試行・検証 | | | WSの改修・確定 | | | WSの提供 |

出典:厚生労働省