

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。
- ・雇用管理にお金がかかることを期待します。
- ・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。