



愛知の「働き方改革」取組事例

社会福祉法人東加茂福祉会



所在地：愛知県豊田市

業種：医療、福祉（社会保険・社会福祉・介護事業）

社員数：男性 38名、女性 94名（H27.4 現在）

トップメッセージ

社会・経済の情勢変化に伴い介護を担う人材確保に苦慮する中で、職員が適確な知識や介護技術を身につけ早期に自立できる仕組みを構築するとともに、高齢者の雇用の促進と子育て中の職員が働きやすい職場環境を整え、労働力の定着化と良質な介護サービスの提供に努めています。

取組の概要

○ 夜勤の勤務時間を短縮

介護は24時間365日切れ目のない介護サービスが必要であり、職員は変則勤務で働いている。今までは夜勤は午後4時から翌朝10時までと長時間に渡る勤務形態が一般的で、疲労度が高く帰宅途中の交通事故の不安もあった。

また、勤務時間が長いため、子育て中の職員には家庭との両立が難しかった。「夜勤明け」が常時あるので、介護現場は日勤帯の職員数が少なくなってしまう、これを改善した。

- 平成20年12月より夜勤の時間帯を16時間夜勤→8時間夜勤（休憩2時間）に変更。身体的負担の軽減とともに、帰宅時の交通事故の不安を回避するなど、職員の健康面に配慮した。

16:00 21:00 0:00 7:00 10:00



従来の夜勤 16時間労働

変更後の夜勤時間 8時間労働

○ 70歳まで働ける職場づくり（雇用年齢の引き上げ）

介護業界は介護を担う人材確保が極めて困難であり、近隣市町に介護福祉士の育成機関が不在な状況でもあることから、介護事業者の自己責任で人材確保を図らざるを得ない。また、年金支給年齢の延長など社会的な動きがあることから、次のような取組を実施。

- 平成25年4月「高年齢者雇用安定法」の改定により満60歳定年を満65歳に引き上げ定年退職後も就労を希望する者は、満70歳まで継続雇用。その後は運用で、「本人の体力に限界を感じるまで、上限なく就労可能」とした。

- 新規採用職員の育成に「プリセプター制度」を導入し、研修体制を充実
 - 未経験の採用者が多く、介護現場でどのような行動をとればよいか悩んでいる職員が多く見受けられる。良質な介護サービスを提供するためにも、職員の不安を取り除き、職員の早期スキルアップが必要であることから当該制度を導入。
 - 新規採用職員の不安の解消と早期自立を促すため、採用時に新人研修を実施。
 - 先輩職員がマンツーマンで新人の指導を担当する「プリセプター制度」を導入。新人職員は毎日チェックシートをつけることにより仕事の内容を振り返ることができ、プリセプターである先輩職員はそのシートに基づき新人の履修状況を把握しながら指導・助言を行い、職員の能力開発や職場における悩みの解消、定着化に向けた研修体制の充実を図っている。
 - 無資格者への資格取得支援や専門的知識・技術が修得できるよう「自己啓発支援制度」（助成制度）を導入し、職員の意識の向上とスキルアップに努めている。
 - 経験年数に合わせた「段階別研修制度」「介護技術研修」を実施し、職員のレベルアップを図っている。

現状とこれまでの取組の効果

<夜勤の勤務時間短縮の効果>

- 職員の身体的・精神的負担の軽減で、職員の健康維持と健全な職場環境が整った。
- 長時間夜勤を短縮することで日勤帯に働く職員を増員でき、見守り体制が強化された。
- 女性が子育てしながら働き続けられる環境になった。
- 職員の人材確保が可能となり、引き続き良質なケアの提供と介護現場の安定化が図れた。
- 職員は時間短縮で働きやすい職場となり、経済面でも余裕ができ安定した生活の確保が可能となった。

<雇用年齢の引き上げの効果>

- 雇用年齢の引き上げにより、求人年齢幅が拡大し、人材の掘り起しとともに人材不足の解消に繋がった。
- 介護現場を熟知している職員を継続雇用できるため、再教育に力を注がなくても「即戦力」として働いてもらうことができ、安心して現場を任せられる。
- 高年齢者が長年培ったノウハウを現場で十分発揮できる。
- 高年齢職員にとっては熟知している職場での継続雇用で不安感が少ない。

<プリセプター制度導入効果>

- プリセプター制度の導入により、法人の考え方、入居者に対するケアの方向性が明確となり、事前学習で得た知識が生かされ新規採用職員の自信に繋がるとともに、スムーズなフロア業務に移行できる。
- プリセプターと定期的に振り返ることで、育成の進捗状況の把握や業務の進め方・入居者への気づきが理解できるようになる。
- プリセプターとの信頼関係が構築され、職場で抱える不安や悩みの解消に役立っている。