

平成29年度 川西市 介護事業所のためのワークショップ 開催いたしました！（平成29年7月6日）

主 催：兵庫労働局、川西市
日 時：平成29年7月6日（木）
場 所：アステ市民プラザ6階（アステホール1、2）
対象事業者：川西市所在の介護事業所
参加者数：28名

上記内容で、ワークショップを開催しました。
テーマは事前アンケートにより

- ①労働時間について
- ②休日・休暇について
- ③採用・人材確保について
- ④その他

に絞って、参加者の方々から忌憚のないご意見や取組事例を発表いただきました。

ワークショップ会場の様子



川西市の介護事業者様に多数ご参加いただき、非常に活気ある雰囲気で行うことができました！

アステ市民プラザ（アステホール1,2）

※班ごとのアクションプランは、別途（後ろに）添付しています

各班の発表の様子



A班

介護は人と接することが基本であることを忘れないことが大事！

B班

キャリアアップ形成が肝要です





C班

介護は素晴らしい職場だとアピールすることが大切

D班

職員同士のチームワークが必須！



E班

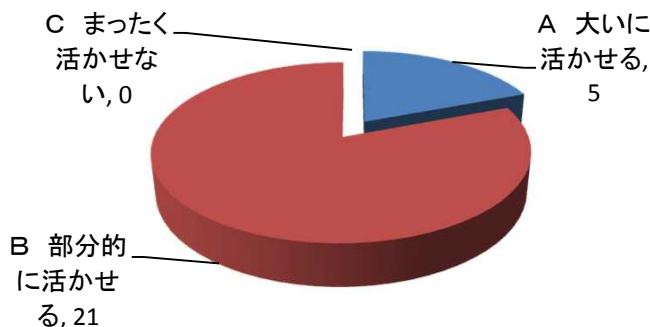
働きやすい職場を目指し処遇改善に取り組みましょう！



アンケート結果

※有効回答数26

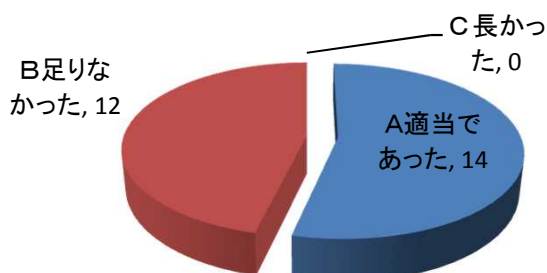
問1 今後の課題解決への取組み活かしていけますか？



〈主な回答内容〉

- ・他の事業所と意見交換することができて、現状の問題点を確認することができた。
- ・募集方法の検討について参考となった。
- ・人材確保のためにいろいろ考えることができた。
- ・いろいろな意見を聞くことができた。

問2 今回のワークショップの時間配分について（班別討議55分）



〈主な回答内容〉

- ・ある程度結論まで導くことができたので、十分であった。
- ・具体的な課題解決までは至らなかったのでもう少し時間があればと思った。
- ・一通り意見を言うことが出来て、時間も丁度良かった。
- ・意見交換があまりできなかった。

アクションプラン記入シート

事業場名 [A班]

| | |
|-----------|----------------------------------|
| ミッション(宣言) | 人とのつながりを大事にした事業所を目指す |
| ビジョン(将来像) | 介護労働者と利用者とがお互いに幸せになる事業所となるようにする。 |

| | |
|------|--|
| 現状分析 | <p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> 人によって労働時間のばらつきがある。勤務予定の者が急に休んだりした場合、どうしてもリーダーが穴を埋めることとなり、長時間労働につながっている。 訪問介護の場合、移動時間が負担である。 利用者相手だと長くなる場合があり、事務所に戻ってから事務処理をすることになる。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇については取りやすい雰囲気醸成し、現状としては結構取れるようになった。 ディサービスの事業場であるが、土日は完全に休みとしている。 <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> 定着率は一般的に非常に低く、また高齢化が進んでいる。 小規模事業場は余剰人員を抱えることができず、離職率の向上及び高齢化の傾向が顕著である。 |
| 課題 | <p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用者への理解を求める工夫が必要。 担当者任せにする体制を変更する工夫が必要。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> より休みやすくしていただくような制度を導入する工夫が必要。 <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> 介護職従事者への賃金は改善されてきたとはいえ、まだまだ低い。またそのようなイメージがある。イメージを変えていく工夫が必要。 職場見学会などは随時実施しているが、なかなか求人確保につながっていない。求人の方に工夫が必要。 |



| | |
|-------------------|---|
| ゴール (年度目標・到達点) | <ul style="list-style-type: none"> 離職率を引き下げ、求人がより集まる事業場とする。 労働時間の偏りをなくし、長時間労働の発生を防ぐ。 介護事業場を魅力ある職場とし、イメージを刷新する。 |
|-------------------|---|

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

| スケジュール | 課題解決に向けた取組 |
|--------------|--|
| 長期的な取組(3~5年) | <ul style="list-style-type: none"> 洗い出した業務、効率化を図った業務等について、実施結果に対する評価を実施し、さらにその評価に基づいて業務を再構築する。 改善や取り組んだ内容、実践した生の声などをホームページで更新し、掲載する。 |
| 中期的な取組(1~3年) | <ul style="list-style-type: none"> 業務の洗い出しを行い、作業の効率化を図る。 研修等の機会を増やし、リーダー的な担当者を増やす。 |
| 当面(3か月程度)の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ホームページを見やすくし、また求人情報を見やすく掲載する。また、当該求人とからめて、各事業場がすでに取り組んでいる先進的な工夫を掲載し、紹介する。 近隣市や職安などの合同説明会などを利用する。 利用者サービス利用契約の際、サービスの範囲(特に時間)について十分な説明を実施し、理解を得ておく。またそのことを介護サービスに直接従事している従業員にも説明しておく。 時間単位の年休を導入する。計画的年休制度を導入する。 |

アクションプラン記入シート

事業場名〔 B班 〕

| | |
|-----------|----------------------------|
| ミッション(宣言) | キャリアイメージを明確にする |
| ビジョン(将来像) | 介護業界の地位向上と仕事に誇りをもてる人材を育成する |

| | |
|------|--|
| 現状分析 | <p>1. 労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の都合に合わせて労働時間は複数のパターンあり。短時間勤務、フレックス等 ・短時間勤務の需要があるか不明 <p>2. 休日・休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護は100%有給消化の事業所も。権利として必ず消化するという風土あり ・パート職員は短時間勤務のため有給を消化しやすいが、正職員は取得が困難。休むと仕事が増えるので取得できない側面も <p>3. 採用・人材確保・その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職率は低くても新規で採用できていないため、ヘルパーが高齢化し人員は自然減となる ・求人を出しても応募なし。新卒を採用したいが学校等のルートでの確保が難しい ・余裕人材を配置できないので、急な人員不足に対応できていない |
| 課題 | <p>1. 労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きたい時間数や時間帯、働き方の把握と工夫。また、みなが働きたくない時間帯に関しては、相当の待遇を確保するか、他の負担を減らすなどの工夫が必要 <p>2. 休日・休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正社員も取得できるような体制、意識改革、企業風土の醸成 <p>3. 採用・人材確保・その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップのイメージを明確にする必要あり(若手人材の確保) ・賃金及び賃金体系の改善。介護職と他の職種のギャップ(処遇改善の偏り)の改善 ・介護業界の地位向上 |



| | |
|-------------------|-----------------------|
| ゴール (年度目標・到達点) | 働き方の工夫と仕事内容に見合った待遇の改善 |
|-------------------|-----------------------|

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

| スケジュール | 課題解決に向けた取組 |
|--------------|---|
| 長期的な取組(3~5年) | <ul style="list-style-type: none"> ・職種別の適正な人事評価制度の確立 ・同業他社との交流によるマネジメント好事例の共有化、協議会等の発足 |
| 中期的な取組(1~3年) | <ul style="list-style-type: none"> ・ペア制の導入により、1名が有給を取得しても対応できる体制をつくる ・時間単位年休、アニバーサリー休暇等の導入 ・介護職と事務職の待遇乖離の是正。職種別のキャリアステップの確立 ・業務効率化のためのマニュアルの作成 |
| 当面(3か月程度)の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・勤務時間パターンと、それぞれに対応する待遇の検討。勤務時間パターンは労使での話し合いで決めていく ・正社員とその他社員の仕事内容の洗い出し。その他社員に任せられる分は、権限移譲していく ・有給の計画的付与の実施 ・有給取得、労働時間削減に向けたトップメッセージの発信 ・仕事説明会等で学生を含む若い人たちにキャリアステップを明確に伝える。同業他社との合同又は地域全体で説明会等を行い、採用ルートを確保する ・同業他社の担当者が集まり、任意の勉強会や意見交換会を実施する。 |

アクションプラン記入シート

事業場名 [C班]

| | |
|-----------|---------------------------|
| ミッション(宣言) | 介護のイメージアップを目指す |
| ビジョン(将来像) | 介護が素晴らしい職業だと若い人たちに理解してもらう |

| | |
|------|---|
| 現状分析 | <p>1. 労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・朝、入浴介助の時間帯に人が集まらない。 ・育児休業、育児短時間勤務は介護分野でも取れている。 <p>2. 休日・休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有給消化のできているが、部署により消化率の悪いところがある。 ・急な事情で休みが取れなくなったり、時間外が発生することは避けがたくある。 <p>3. 採用・人材確保・その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケアマネは大変な仕事のイメージが定着している。 ・求人を出しても応募なく、高齢化が年々進んでいく。 ・紹介会社を利用するが、来た人には次のアクションがある。 ・即戦力になる人や経験者に来てほしい。マニュアルはあるが、経験が少なくマニュアルが適しているかどうか疑問な場合がある。 |
| 課題 | <p>1. 労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人相手の仕事なので、残業せざるを得ない場合がある。 <p>2. 休日・休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフトだと休みは割と取れている。 ・上司が休みをとらないと、なかなか下が取りづらい。 <p>3. 採用・人材確保・その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が高齢化している、若い人材の育成が困難。 ・リクナビ、就職フェアを利用しているが、職員を派遣した費用を割いている一方で効果が出ているかどうかは疑問がある。 |



| | |
|-------------------|--------------------------------|
| ゴール (年度目標・到達点) | 業務改善、業務軽減によって若い人が就業できるイメージを作る。 |
|-------------------|--------------------------------|

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

| スケジュール | 課題解決に向けた取組 |
|--------------|---|
| 長期的な取組(3~5年) | <ul style="list-style-type: none"> ・介護のプロとしての高いレベルの技術を獲得する。 ・介護保険協会があるようだが、活用できる団体や組織と協力して介護職の処遇改善、労働条件の見直しなど検討を進める。 |
| 中期的な取組(1~3年) | <ul style="list-style-type: none"> ・シフトによる年休の計画的な消化 ・処遇改善費の活用によるレベルアップ ・業務マニュアルを職員の実情に合うものに変えていく。 ・中高年生に介護の仕事の素晴らしさをアピールしていく。 |
| 当面(3か月程度)の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・高齢化に歯止めを、離職率を引き下げる。 ・辞めない職場づくりの必要 ・外国人労働者の採用 ・介護ロボットの導入検討 ・伊丹ハローワークで5月に介護コーナーがあったようだが、再度、立ち上げて情報提供をしていく。 |

アクションプラン記入シート

事業場名〔 D 班

| | |
|-----------|------------------------|
| ミッション(宣言) | 人を大切にし、業務にメリハリをつける |
| ビジョン(将来像) | 風通しの良いチームワーク重視の職場をつくる！ |

| | |
|------|---|
| 現状分析 | <p>1 採用・人材確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員の高齢化 ・募集しても応募が無い ・人が育たない ・求人広告費用増 派遣会社の成功報酬が高額すぎる <p>2 労働時間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・早朝から18時頃まで長時間勤務になる場合がある ・人材不足により夜勤が一定の労働者へ集中し離職へつながる ・パートさんが休むと職員がカバーするため労働時間の増 ・仕事量が多い(終われない) <p>3 休日休暇関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護師の休暇取得時の代替確保が難しい |
| 課題 | <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係での離職も多数のため、チームワークを大切にし、協調性を持つようにする ・意識改革が必要なため、パートの教育時間を確保する ・職員同士の声掛け(ありがとうなど) ・メンター制度導入(離職防止観点から) ・介護職イメージの払拭 |



| | |
|-------------------|---|
| ゴール (年度目標・到達点) | <ul style="list-style-type: none"> ・若者の離職率を下げ、長期雇用の達成をはかる。 ・チームワークのある風通し良い職場をつくる。 ・業務分担の明確化による長時間労働削減をはかる。 |
|-------------------|---|

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

| スケジュール | 課題解決に向けた取組 |
|--------------|--|
| 長期的な取組(3~5年) | <ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度を繰り返し行うことにより社内での制度化を確立させる。 ・離職率の低下により、人材確保が可能となる。よって労働時間の削減につながる 年次有給休暇取得率の向上につながる。 |
| 中期的な取組(1~3年) | <ul style="list-style-type: none"> ・ノー残業デー実態調査を行う。(労使双方による) ・業務分担表の作成。 ・メンター制度の導入(メンター・メンティの選定基準などの検討) |
| 当面(3か月程度)の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・相談窓口を設ける。 ・実労働時間の実態調査・把握。 ・ノー残業デーを週1回試験実施する。(自己申告型) ・業務分担の棚卸をする。(正社員・パート別) ・労働者同士の交流をはかる場の提供を検討する。 ・年次有給休暇が取得しやすい(申請しやすい)職場雰囲気の醸成をはかる。 |

アクションプラン記入シート

事業場名〔 〕 E班

| | |
|-----------|--------------------------------------|
| ミッション(宣言) | 若手の定着率向上を目指す！ |
| ビジョン(将来像) | 職員が気軽に交流できる機会を作り、人間関係の良い働きやすい事業所にする。 |

| | |
|------|---|
| 現状分析 | <p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人、部署によって労働時間のバラツキがある。 ・定時退社しにくい雰囲気があり、ダラダラ残業がある。 ・急な欠勤者が出るとリーダーが穴埋めを行うこととなり、長時間労働となる。 ・勤務時間中に事務処理の時間確保が出来ない。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・余剰人員を抱えることができず、正職員は有給休暇の取得が難しい。 ・パートは計画的に有給休暇を取得している。 <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手の定着率が低く、高齢化が進んでいる。 ・親の介護が必要な職員が増え、人材不足に陥る懸念がある。 ・求人募集をしても応募がない。 |
| 課題 | <p>[労働時間]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働時間の見える化を行い、ダラダラ残業を無くす。 ・時間外労働削減のための意識改革を行い、定時に帰る雰囲気作りを行う。 <p>[休日・休暇]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフのレベルの統一化を図り、応援体制を整える。 ・有給休暇取得に対する意識改革を行う。 <p>[採用・人材確保]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材確保のための対策が不十分。 ・介護休業の制度の周知と、取得しやすい制度の確立を行う。 ・募集要項の記載が不十分。 |



| | |
|-------------------|---|
| ゴール (年度目標・到達点) | <ul style="list-style-type: none"> ・定着率向上を目指し、働きやすい環境を作る。 ・有給休暇取得の偏りをなくし、取得率の向上を行う。 ・人材確保に困らない魅力ある職場を作る。 |
|-------------------|---|

課題解決・ゴール達成に向けた取組計画

| スケジュール | 課題解決に向けた取組 |
|--------------|--|
| 長期的な取組(3～5年) | <ul style="list-style-type: none"> ・求職者向けのホームページを作成し、魅力ある職場をアピールする。 ・人材不足解消のため、外国人労働者(実習生)も含めた対応を検討する。 ・介護器具の導入を検討する。 ・育児・介護を理由とする離職者ゼロ化を推進する。 |
| 中期的な取組(1～3年) | <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフのレベルを統一するため、研修の機会を増やしお互いに仕事をカバーできるようにする ・風通しの良い職場環境を作るため、交流の機会を増やす。 ・積極的LINEを活用し、職場や利用者さんの情報を共有する。 ・同業他社の交流を積極的に行い、好事例の共有をする。 |
| 当面(3か月程度)の取組 | <ul style="list-style-type: none"> ・求人票に研修内容、職場での取組などを掲載し魅力のある職場をアピールする。 ・欲しい人材を明確化し、職員に紹介をお願いする。 ・計画的年休制度を導入を検討する。 ・変形労働時間制の導入を検討する。 ・職業公共安定所等の合同説明会を積極的に利用する。 ・同業者他社の勉強会等の交流を行い、情報交換を行う。 |