

人材確保・定着率UPのために



1	ハローワークへ介護職の求人を出された施設にお聞きしました	3ページ
2	介護職へ就職された方にお聞きしました	6ページ
3	総合労働相談コーナーに寄せられた労働者からの相談内容	9ページ
4	労働基準監督署等に寄せられた労働者からの相談内容	11ページ
5	雇用均等室に寄せられた相談内容	12ページ
6	介護施設における労働災害の状況	13ページ
7	職場環境改善事例を紹介します	14ページ
8	チェックしてみましょう	
	ステップ1 守れていますか	18ページ
	ステップ2 よりよい職場づくりを目指して	19ページ
9	お問い合わせは	20ページ



はじめに

少子高齢化が進む中、国民の介護サービスへのニーズが増大しており、今後もそのニーズは高まるものと予想されます。しかし、介護分野では人材不足感が強く、定着率が低い状況にあることから、早急に介護労働者の処遇面の向上などに取り組み、ニーズに対応した質の高い人材を、将来にわたって安定的に確保していくことが重要な課題となっています。

そこで滋賀労働局では、介護労働者の確保・定着を図る観点から、介護労働者が安心して働くためにはどのような取組や条件整備が必要かを明らかにするため、①事業所や求職者へのアンケート、②県内の労働基準監督署、総合労働相談コーナーや雇用均等室に寄せられた相談内容の分析、③施設での職場環境の改善事例の収集などを実施し検証を行いました。

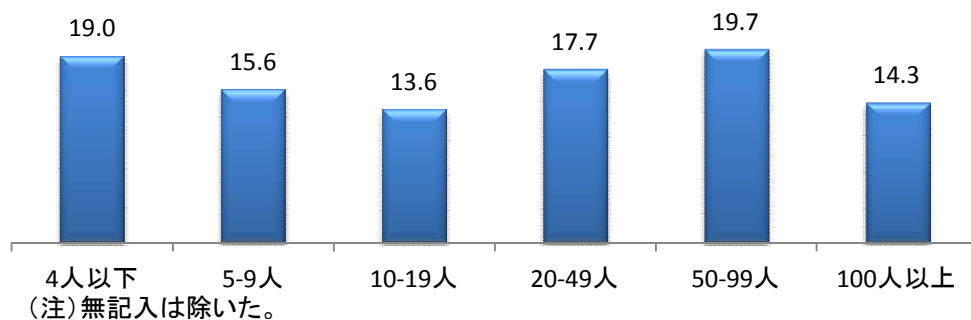
このパンフレットが、介護労働者の確保・定着率UPのために有効な雇用管理のあり方を考えるに当たってのご参考となれば幸いです。



1 ハローワークへ介護職の求人を出された施設にお聞きしました

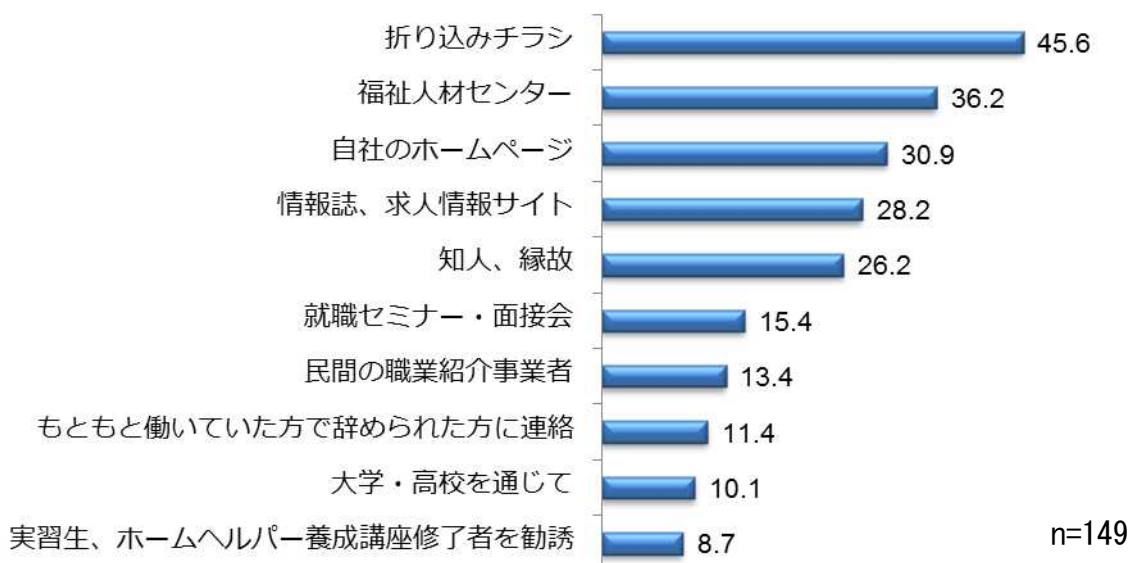
- 平成26年4月～5月の間に、ハローワークに介護職の求人を提出された施設を対象（214社）にアンケート調査を実施しました。149社（69.6%）から回答をいただきました。

（1）従業員規模別施設数割合（%）



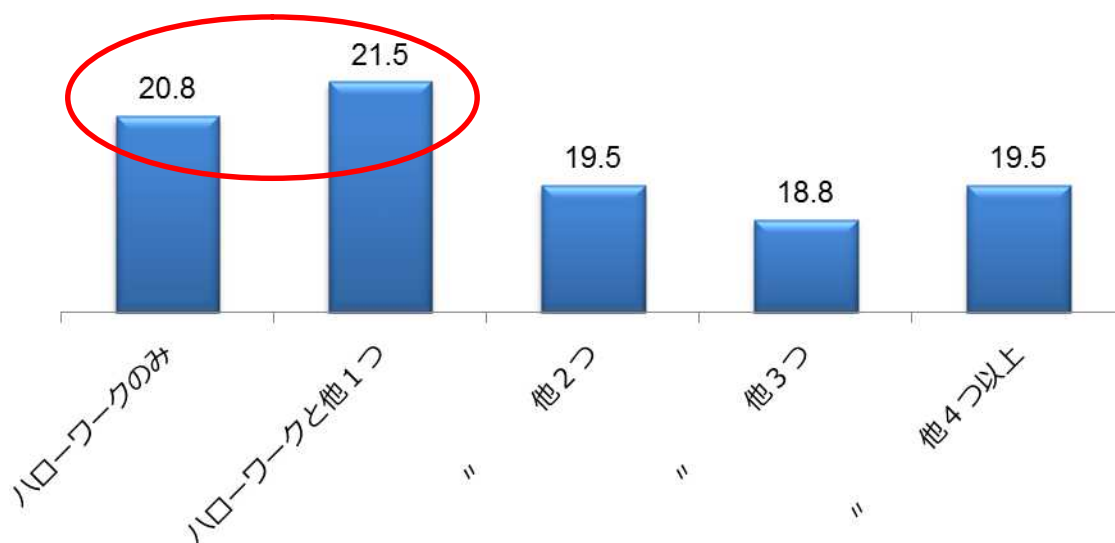
（2）ハローワーク以外の募集方法（%、複数回答）

「折り込みチラシ」が最も多く（45.6%）、次いで「福祉人材センター」（36.2%）、「自社のホームページ」（30.9%）が3割を超えています。



(3) 求人募集方法の数 (%)

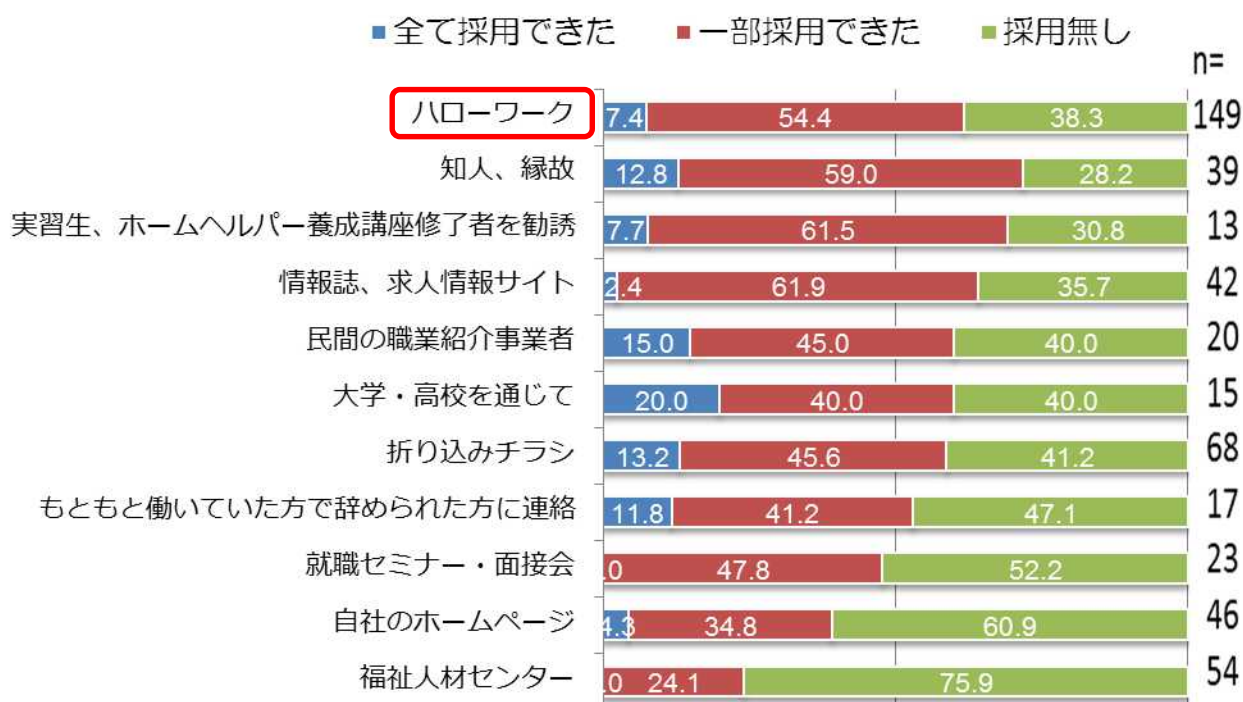
求人募集の方法の数については、「ハローワークのみ」が20.8%、「ハローワークと他1つ」が21.5%となっており、4割以上の施設がハローワークを中心に求人募集をしています。



(4) 募集方法別採用状況 (%)

ハローワークでは、募集した人数「全て採用できた」が7.4%、「一部採用できた」が54.4%と合わせて61.7%と6割以上で採用に結びついています。

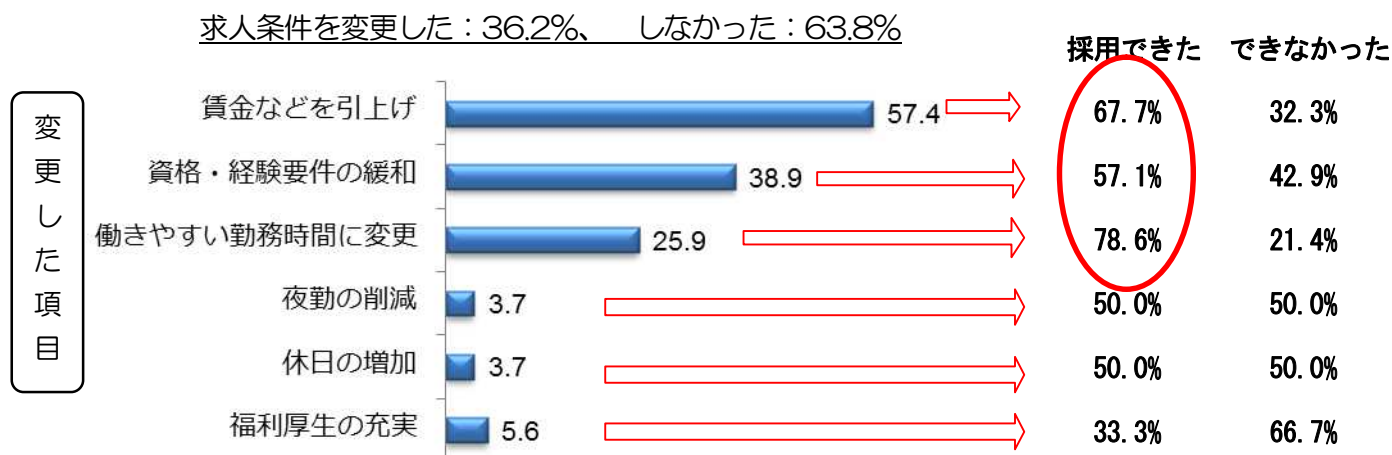
その他では、「知人、縁故」(71.8%)、「実習生、ホームヘルパー養成講座修了者を勧誘」(69.2%)、「情報誌、求人情報サイト」(64.3%)が高くなっています。



(5) 採用のため求人条件を変更した割合(%)、変更後の採用割合(%)

採用するために、求人条件を変更した施設は36.2%であり、また、どのような項目を変更したかについては、「賃金などの引き上げ」(57.4%)が最も多く、「資格・経験要件の緩和」(38.9%)、「働きやすい勤務時間に変更」(25.9%)となっています。

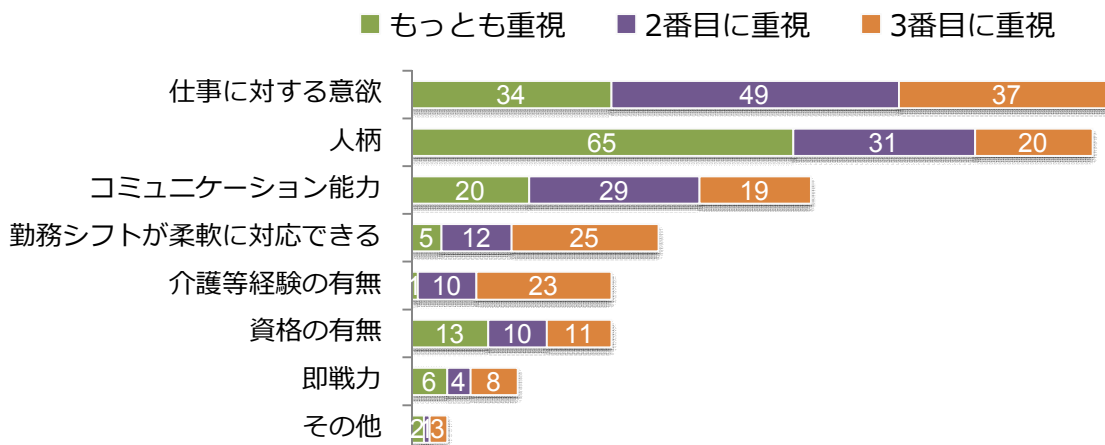
変更した条件のうち採用に結びついた割合は、「働きやすい勤務時間に関する変更」が最も高く78.6%となっているなど、上記3項目を変更した場合に、高い割合で採用に結びついています。



(6) 採用の際に重視する項目割合(件数)

もっとも重視、2番目に重視、3番目に重視とそれぞれ回答した数を積み上げた全体では、「仕事に対する意欲」、「人柄」次いで「コミュニケーション能力」を重視すると回答した施設が多くなっていますが、もっとも重視した項目では、「人柄」が「仕事に対する意欲」を大きく上回っています。また、2番目に重視、及び3番目に重視した項目では、「仕事に対する意欲」がもっとも多くなっています。

なお、「勤務シフトが柔軟に対応できる」や「介護等経験の有無」など実際の勤務に当たっての要件は、3番目に重視する項目での比率が高くなっています。



2 介護職へ就職された方にお聞きしました

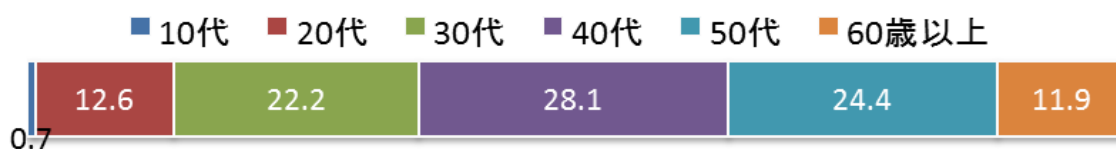
- 平成26年3月～7月の間に、ハローワークの介護職求人に応募された求職者の中で、就職された方（366人）にアンケート調査を実施しました。136人（37.2%）から回答をいただきました。

（1）回答した方

性別 女：77.2%
男：22.8%

雇用形態 フルタイム（正社員）：37.8%
フルタイム（非正社員）：21.5%
パートタイム：40.7%

年代



職種 理学療法士・作業療法士などの有資格者： 8.1%
福祉相談員・指導員： 5.9%
施設介護員： 67.6%
訪問介護員： 13.2%
その他： 5.1%

（2）介護職での通算勤務経験

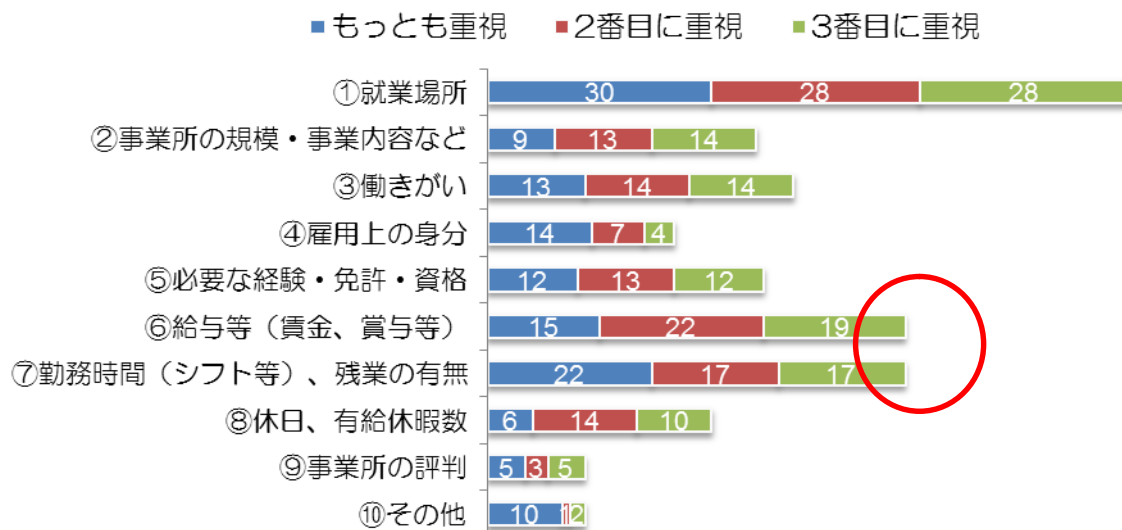
「初めて」の方の割合が39.7%ともっとも多く、次いで「3年未満」となっています。介護職を希望する求職者は、勤務経験が少ない方の応募が多い結果となりました。



(3) 応募する際、重視した条件割合（件数、複数回答）

もっとも重視、2番目に重視、3番目に重視とそれぞれ回答した数を積み上げた全体及び、1～3番目の重視した項目のいずれでも「就業場所」がもっとも多くなっています。次いで、「給与等」や「勤務時間」の労働条件となっています。

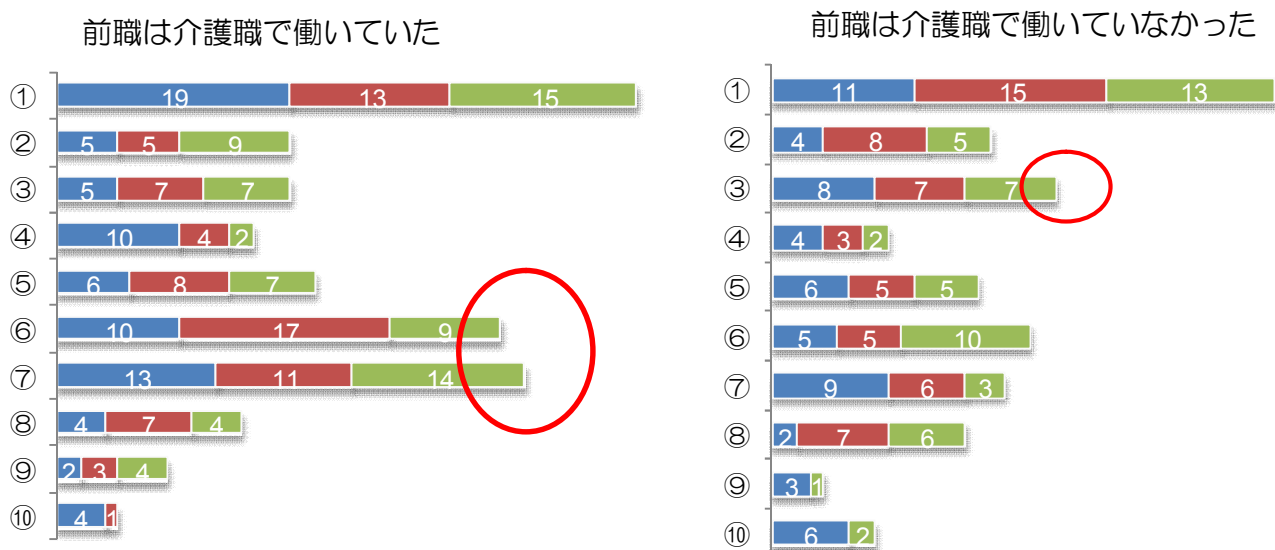
「働きがい」や「事業所の評判」よりも労働条件を重視しています。



(4) 就職前に介護職での就業の有無別、重視した条件割合（件数、複数回答）

「前職は介護職で働いていた」方は、「前職は働いていなかった」方に比べ、給与や労働条件をより重視しています。

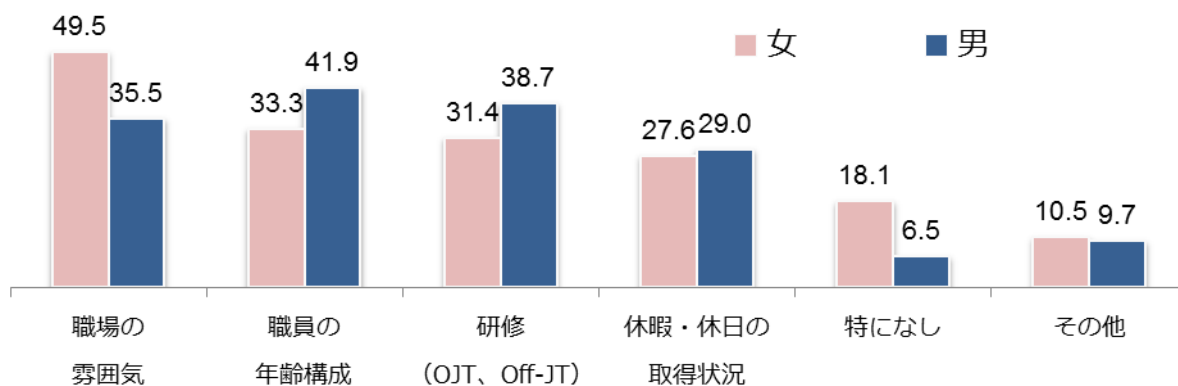
「前職は働いていなかった」方は、「働きがい」の割合が高くなっています。



※①～⑩は（3）の①～⑩に対応しています。

(5) 求人票の記載内容以外で知りたかった情報割合（%、複数回答）

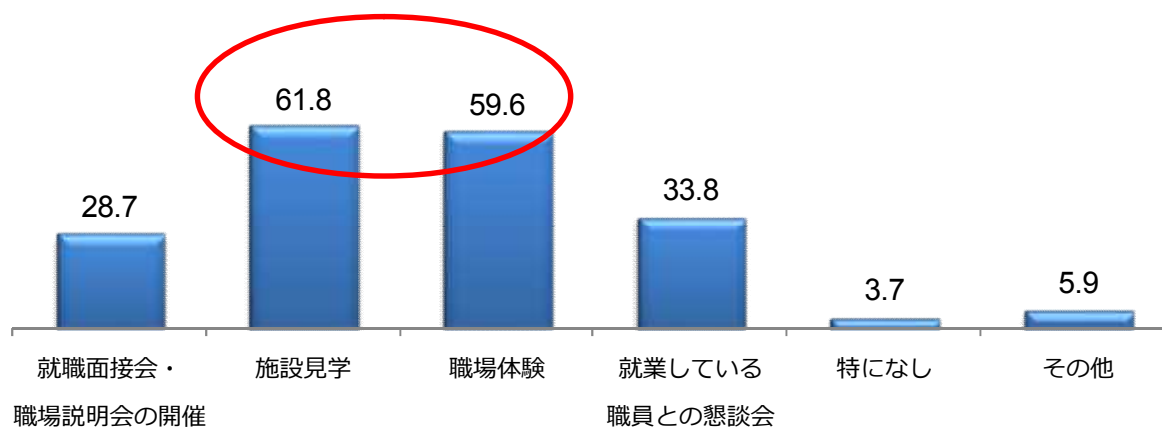
女性は「職場の雰囲気」をもっとも重視しているのに対し、男性は「職員の年齢構成」や「研修（OJT、Off-JT）」を重視しています。



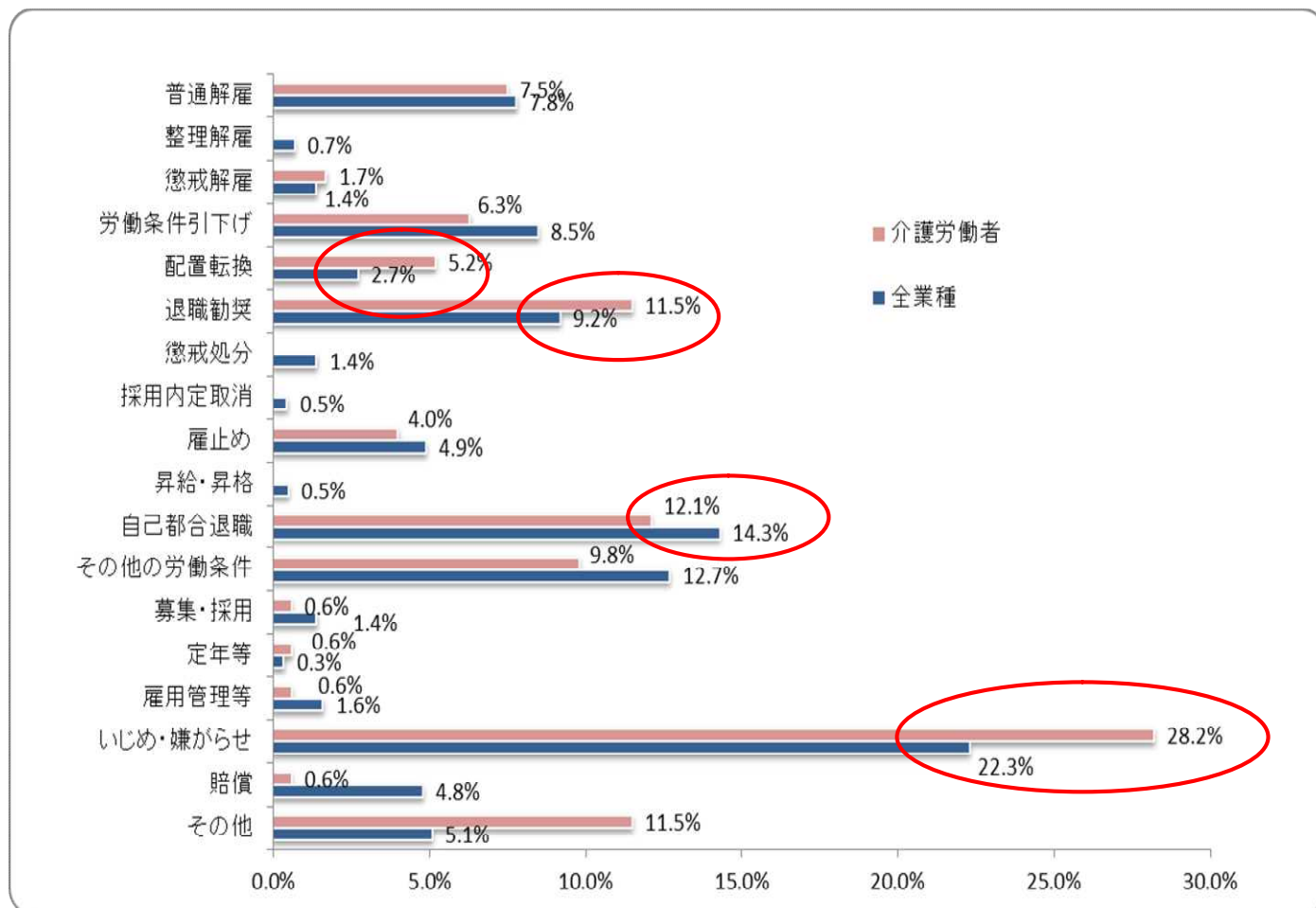
(6) 福祉関係の仕事に興味を持ってもらうための求人者の取組（%、複数回答）

福祉関係の仕事に興味を持たせるための取組についてたずねたところ、「施設見学」（61.8%）、「職場体験」（59.6%）の割合が高くなっています。

このことから求職者に対して施設見学会など実際の職場を見てもらうことが、介護職に興味を持ち、就職に結びつきやすくなると考えられます。



3 総合労働相談コーナーに寄せられた労働者からの相談内容 〈民事上の問題に関する相談〉



※・介護労働者からの相談件数 174件（平成25年度）：重複計上あり
 ・全業種の労働者からの相談件数 2,385件（平成25年度）：重複計上あり

相談の特徴

＝いじめ・嫌がらせに関する相談件数が最多＝

介護施設等に従事する（していた）労働者からの労働相談において、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が最も多く全体の28.2%を占め、全業種の相談の割合22.3%を上回っています。

また、件数は少ないものの、配置転換に関する相談は約2倍となっています。

相談事例として、

- 上司が、勝手に自分の勤務シフトを変更する。
- 先輩から罵声を浴びせられたり、へんな噂を流されたりしている。職場の管理職である上司に相談したが、何ら対応をとってくれない。
- 上司から毎日のように大きな声で怒鳴られる。自分が標的になっているようで、自分の責任でないことも怒鳴られる。精神的に参ってしまい、どうしたらいいか。などがあります。

＝自己都合退職に関する相談件数も多い＝

「いじめ・嫌がらせ」に関する相談に次いで多い相談は、「自己都合退職」に関する相談です。採用職種と違った職種に就かされたために退職したい、退職届を提出したが辞めさせてもらえないなど施設の都合を強いる事例が目立ちます。

相談事例として、

- 介護職で入社したが、看護師の補助をさせられて、看護師から叱責を受けることが多くなった。このまま働き続けることは難しいと思い、退職する旨会社に話をしたが、「がんばれ」と慰留されている。どうすればすぐに辞められるか。
- 前もって翌々月末に退職すると通知したところ、「今月でもう辞めていい」と言われた。どうしたらよいか。
- 退職届を出したが、人手が足りないことを理由に受け取ってもらえなかった。などがあります。

＝配置転換・退職勧奨に関する相談の割合が全体より大きい＝

相談のなかには、次のように介護労働に従事する方特有の相談が見受けられます。

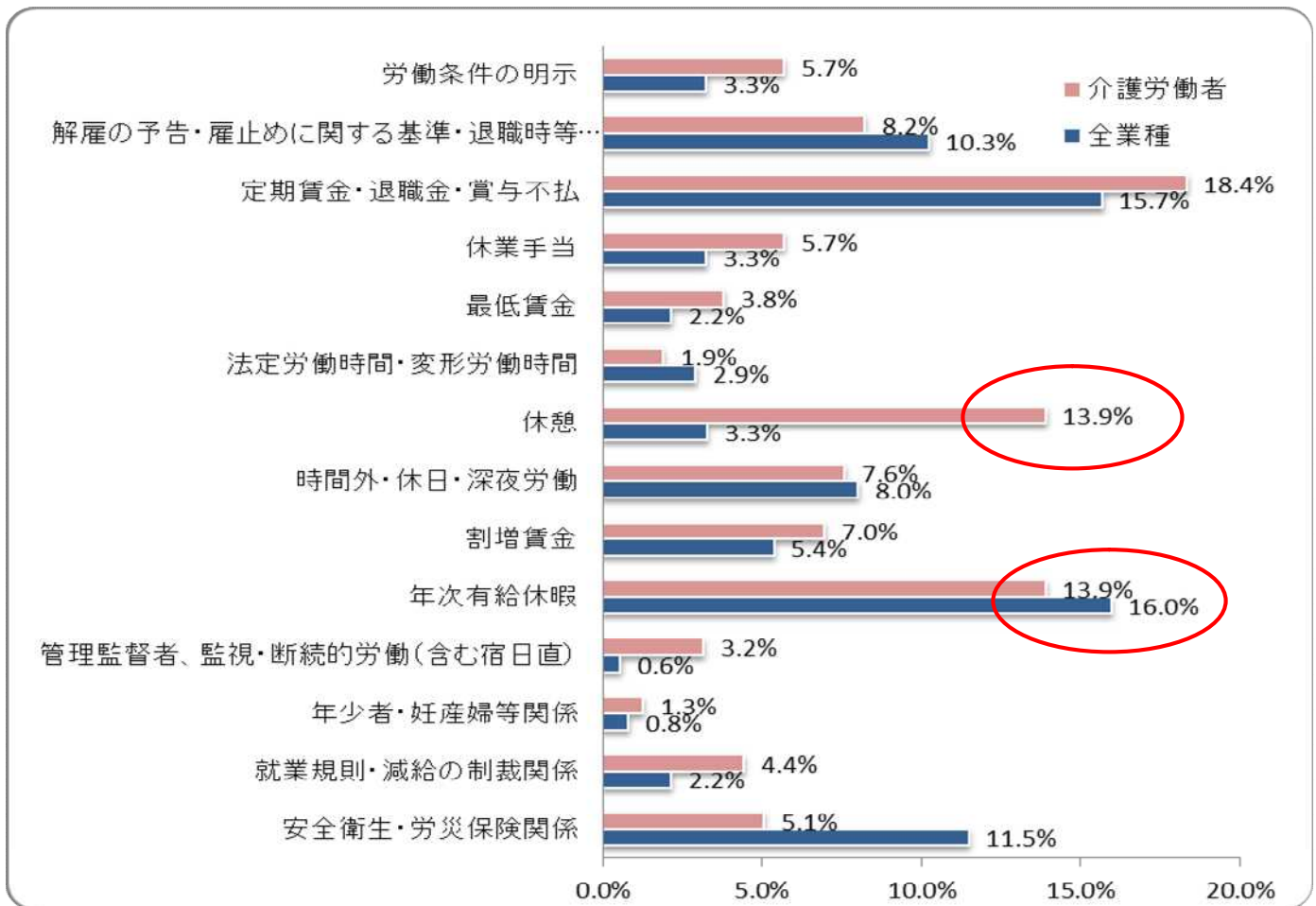
- 施設の入居者からクレームがあったことを理由に、異動を命じられたが、入居者の言うような事実はなく、会社から事実確認もないまま異動を命じられた。これは妥当なものなのか。
- 異動先では夜勤がないと聞いていたのに、一部夜勤勤務があった。

また、厳しい人員体制を反映してか、次のような相談も見受けられます。

- 自分より年上者が働いているのに、高齢を理由に、「そろそろ考えてはどうか」と暗に退職するよう求められている。
- 有期雇用から無期契約に切り替わったのに、事業主から「4月以降は採用枠がない」といわれ、辞めるように言われている。



4 労働基準監督署等に寄せられた労働者からの相談内容 〈労働基準関係法令に係る相談〉



- ・介護施設に係る相談件数 158 件（平成 25 年度）：重複計上あり
- ・全業種の相談件数 5,806 件（平成 25 年度）：重複計上あり

相談の特徴

＝「休息」に関する相談件数が全産業と比べて多い＝

「休息」に関する相談が 13.0%と、全体（3.3%）と比べて多くなっています。

相談事例として、

- 休憩時間は定められているが、その時間中、施設利用者への食事介助を行いながら昼食をとり、その後利用者の歯磨きやトイレに付き添うことから、事実上休憩が取れない。
- 夜勤が一人体制であるため、ほとんど休憩が取れない。
などがあります。

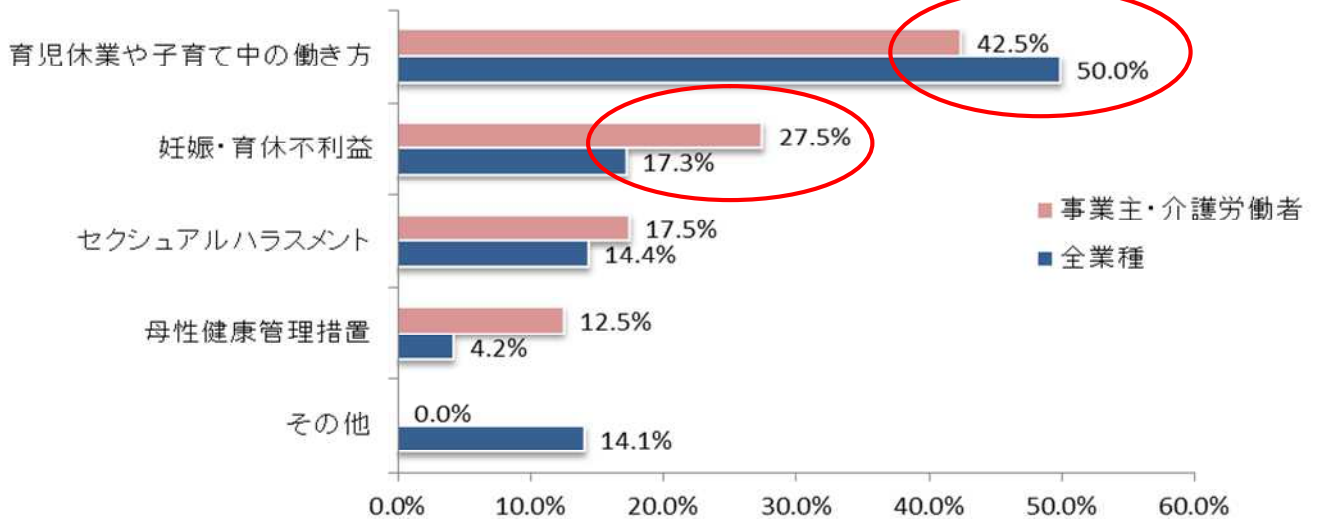
＝「年次有給休暇」に関する相談件数も全産業より少ないが多い＝

「年次有給休暇」に関する相談については、全体（16.0%）を下回っているものの、13.0%と多くなっています。

相談事例として、

- 職場が、年次有給休暇を取得できるような雰囲気ではない。
- 年次有給休暇を請求しても応じてもらえないことが多々ある。
などがあります。

5 雇用均等室に寄せられた相談内容



※・介護施設に係る相談件数 40件（平成24・25年度）

・全業種の相談件数 810件（平成24・25年度）

相談の特徴

＝妊娠、育児期に関する相談が多数を占める＝

介護の現場は、女性労働者が多く活躍している職場です。介護施設によっては、24時間体制で運営している場合もあり、妊娠や育児期に仕事と家庭の両立を図るための「育児等による働き方」や妊娠中や育児休業の取得をめぐるトラブルである「妊娠・育休不利益」など妊娠、育児期に関する相談が多くなっています。

相談事例として、

- 産前産後休業等の代替要員を確保できないため退職を求められた。
 - 妊娠中に体調不良でないのに休むように言われて困っている。
 - 土日勤務で働いているが、子育てのため平日のみの勤務としたいが可能か。
 - 育児休業復職後は深夜勤務を免除してほしいが、人手が足りないので無理だと言われた。
- などがあります。

＝職場のセクシュアルハラスメントに関する相談も多い＝

育児期に関する相談に次いで、職場のセクシュアルハラスメントに関する相談が多くなっています。

相談事例として、

- 職場内でセクシュアルハラスメントの被害を受けているが、事業所に相談しても対応してくれない。
- などがあります。

6 介護施設における労働災害の状況

県内の介護施設における労働災害は、製造業と同じくらい頻発しており【(1)】、災害の程度も重篤なものとなっています【(2)】。また、災害発生率は、平成13年前後から平成21年前後にかけて、約1.7倍と大きく増加しています【(1)】。

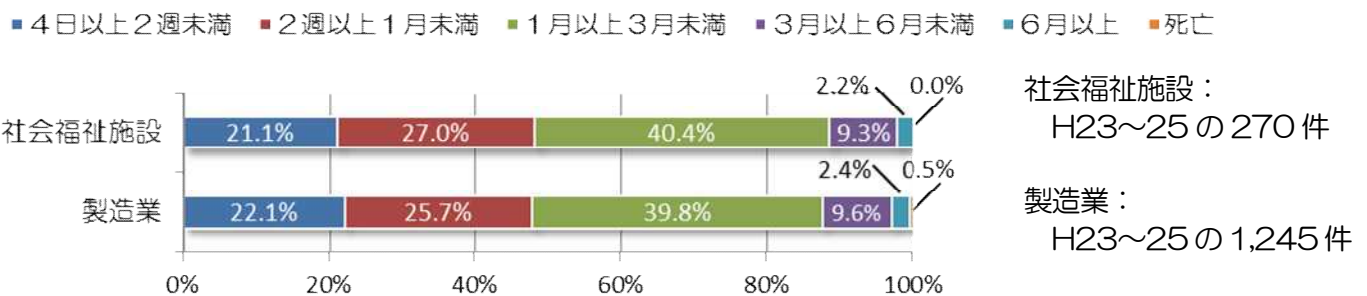
なお、全国でも、労働災害は、最近10年間で2.5倍に増加しており、雇用者数の増加率2倍を上回っています。

(1) 労働災害の発生頻度

	年千人率 (-)		労働災害件数		労働者数 (人)	
	H19~23	H11~15	H19~23	H11~15	H21	H13
社会福祉施設	2.70	1.62	373	113	27,640	13,617
製造業	2.75	3.15	2,223	2,688	161,850	170,853

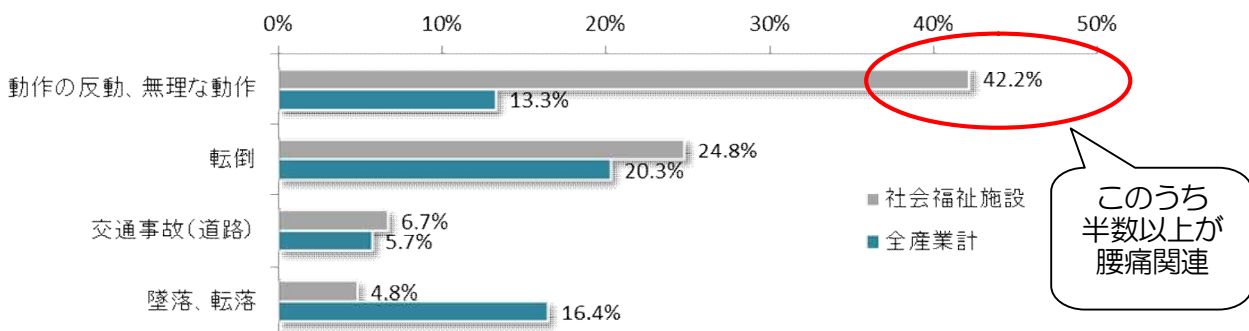
年千人率：年間、労働者1,000人当たりの休業4日以上の死傷災害件数。労働者数は、総務省統計局「経済センサス」による（毎年実施されていないため、平成13, 21の値で代用）。

(2) 労働災害の重篤度（%、休業4日以上の死傷災害における、休業見込日数の分布）



(3) 労働災害の内容（%、休業4日以上の死傷災害に占める割合）

県内の介護施設における労働災害の内容としては、①「動作の反動、無理な動作」による腰痛災害など、②浴場作業中や夜勤中などの「転倒」災害、③「交通事故」、④階段・車椅子仕様車の荷台などからの「墜落、転落」災害が上位4つです。それらで8割を占めます。



※社会福祉施設 270件（H23~25）、全産業計 4,217件（H23~25）

（注）社会福祉施設：主に介護保険法に基づく施設。保育所や障害者自立支援法に基づく施設も含まれる。

7 職場環境改善事例を紹介します

事例 1

事業場プロフィール

事業内容 / 訪問介護及び居宅介護
支援事業所
所在地 / 彦根市
職員数 / 正職員15名
非常勤職員8名

勤務環境への社員の声・アンケートをきっかけに、イキイキと働きやすい職場を実現

きっかけ

登録ヘルパーの退職者が多く、離職理由を聞くと勤務環境への不満の声があった。
勤務環境の実態が企業理念と乖離しているのでは・・・

ポイント

アンケートで実態を調査 ⇒ 子供が病気で、出勤出来ない ⇒ 子育て世代への配慮が必要
長期休暇取得の職員間の偏りへの不満 ⇒ 休暇制度の確立が必要
研修に参加してもスキルが身につかない ⇒ 人材の育成が必要

取組の内容

子育て世代への配慮

- ◆産前産後休暇、育児休業取得促進
両立支援制度について、わかりやすいパンフレットを作成することで制度を周知
- ◆時間単位年休制度
仕事の合間に短時間の用事をできる仕組みとし、ちょっとした学校行事や家族の用事に活用できるようにする
- ◆短時間勤務制度
子育て世代には、短時間勤務制度（8時間→6時間）を推奨
- ◆病児保育制度
子供が体調不調時には、職場に連れて勤務可能に
- ◆子供を連れてのイベント参加
忘年会、社内旅行には子供も参加可能(無料)に

長期休暇制度確立の取組

- ◆連続5日の休暇制度
GW、夏季休暇は公休と併せて5連休として、指定休暇（有給）制度を導入
- ◆年間休日125日
正社員の年間所定休日を年間110日から125日に増やし、年次有給休暇と合わせて連続休暇を取得しやすくした

人材育成の取組

- ◆外部研修の受講者に社内伝達研修の講師を行わせることで、外部研修受講時の習得意識を高める
- ◆毎週、資格取得講座（介護支援専門員・介護福祉士）を開催し、参考書の購入費用の一部を施設が負担することで、スキル向上の意欲を持つ職員を支援

その他の取組

- ◆定年制70歳
常勤職員の定年を70歳とし、非常勤職員の定年については75歳とする

取組の効果

- 長期休暇制度の利用者数（連続5日以上） 平成18年：10% → 平成24年：100%
- 年次有給休暇の取得率 平成19年：43% → 平成24年：74%
- 定着率の向上
平成19年の在籍労働者：67名 そのうちの退職者数：33名
平成24年の在籍労働者：77名 そのうちの退職者数：5名
- 5年連続無災害 研修で習得した身体に負担の掛からない介護作業をすることで、労働災害の発生は5年連続0件

事例2

忙しい時間帯に人員を厚くすることで、
職員の負担を減らし、利用者の生活環境も改善

事業場プロフィール

事業内容／特別養護老人福祉施設
所在地／栗東市
職員数／正職員67名
非常勤職員70名

きっかけ

- ①産休、育休、退職者によって人員が減り、ケアの量と質が低下していた。限られた人員の中でケアの質を落とさずに業務を効率的に行うことが求められていた。
- ②要介護4以上の重度の利用者が約9割（平均4.2）を占めるようになり、利用者の生活へのしわ寄せと職員の精神的、肉体的な負担がきつくなってきていた

ポイント

課題① 早朝のハードスケジュール

深夜勤務者（約4人）は、朝4時より約100人の排泄介助、離床介助及び食事介助をする必要があり、一番眠い時間帯に一番ハードな業務が重なっていた。また、利用者にも早めの起床を求めざるを得ない状態にあった。

課題② 危険性の高い時間帯の配慮

夕方から夜にかけての時間帯は、帰宅願望による認知症の徘徊が多くあり、転倒事故が心配な状態であった。職員からは「夕方から夜間の勤務は何か起こりそうで不安だ」という声が多く寄せられていた。

課題③ 準夜・深夜勤務による負担

1か月間の準夜、深夜の勤務回数を10回以内に収めるよう配慮していたが、平均回数は9.9回であり、10回以上の勤務実績も認められた。特に、「日勤⇒深夜⇒準夜」というシフトでの負担が大きく、職員からは「体調管理が難しい」という声があった。

取組の内容

●課題①②に対する取組

日勤の時間帯に「超早出」と「超遅出」という勤務時間を新設し、「早出」「日勤」「遅出」を含めて5つの時間による勤務体制を構築した。

「超早出」勤務時間の新設に伴って、7:00～7:30の人員が手厚くなり、深夜勤務者の疲労や緊張感を和らげることに繋がった。また、利用者には今までよりゆっくり眠っていただけるという効果も現れた。「超遅出」勤務時間の新設に伴って、転倒事故のリスクの高い夕方から夜にかけての時間帯に人員が手厚くなり、転倒事故のリスクが減少し、職員の不安の軽減が図られた。

●課題③に対する取組

～夜勤専従者の採用～

平成25年度から1か月8日夜勤勤務が可能な夜勤専従者3人を雇用し、一人当たり平均夜勤回数を8回に近づけられる体制を整備した。

●その他の取組内容

1 年次有給休暇取得のバラツキへの対応

取組内容～誕生日休暇制度の創設～ 年間1～2日しか年次有給休暇が取得できない職員への配慮から誕生日に年次有給休暇を取得する制度を創設した。

2 子育て支援対策

取組内容①～妊産婦の就業制限の作成との周知～妊産婦職員が負担となる業務について図表で周知し、周囲の目を気にすること無く働くことが出来る環境づくりを行った。

取組内容②～院内保育所の設置～24時間体制の夜間保育所を法人内で完備し、安心して夜勤ができる体制を整備した。

3 感染症防止対策の徹底

取組内容～うがい・手洗いの徹底～職員には一ケアにつき一洗手、マスクの着用を徹底した。また、来客者、面会者への手洗い、うがい、マスク着用（12月～3月まで）の徹底を依頼し、「人にうつさない・うつされない・持ち込まない」環境を整備した。

4 利用者の家族との関係強化

取組内容～担当部署や氏名の掲示～施設内の通路掲示板に職員の担当部署、氏名と顔写真を貼り出すことにより、職員と利用者やその家族とのコミュニケーションを取りやすくした。

取組の効果

準夜勤、深夜勤の勤務回数／平成24年度：平均9.9回 ⇒ 平成25年度：平均8.8回

常勤職員の年次有給休暇取得日数／平成24年度：110日 ⇒ 平成25年度：164日

離職率／平成24年度：7.1% ⇒ 平成25年度：5.5%

事故件数【利用者の転倒事故等】／25年4月～9月：166件 ⇒ 25年10月～26年3月：41件

事例3

「地域の方からの信頼・共感される福祉の
拠点を目指して！」

まずは、～地域住民でもある職員の満足度向上
と女性の活躍できる職場から～

事業場プロフィール

事業内容 / 特別養護老人ホーム
所在地 / 高島市
職員数 / 正職員57名
非常勤職員12名

きっかけ

- ・職員の7割以上が女性で、ライフイベント（結婚・育児・入学・介護）に起因する離職率が高い
- ・職員の定着率向上により、年々増加傾向にある採用費用の削減を図る
- ・50歳代以降の職員の多くが、残業ありきの勤務形態を望んでいない

ポイント

「お互い様」「やさしい職場」をスローガンに職場風土を改革

取組の内容

- 要望等解決委員会の設置
- 時間単位の年次有給休暇制度の導入
- ライフスタイルに応じた勤務形態（短時間⇔フルタイム）への変更を可能とする
- 「自主行動基準」を作成し、職員の目標や成果を広報誌（3回/年）・ホームページに掲載
- 子育て世代の職員への支援
 - ・フルタイムでの勤務が負担な職員に短時間勤務制度（8時間勤務⇒6時間勤務）を推奨
 - ・子供の発熱等による学校からの急な連絡等を心配する女性職員のために早退応援体制を整備
 - ・子供の体調不良時や夏休み期間などには子供同伴勤務を可能とする
 - ・最大2年間の育児休業の期間延長を可能とする（現在4名育休取得中）
- ボトムアップ方式により改善活動を検討する委員会を多数（8委員会）立ち上げ
～優秀賞・プレゼン大賞・敢闘賞を表彰し、職員の「やる気」を応援～
- 各職種の職能基準に基づく公正な人事考課制度の導入
- 地域参加型のイベント多数開催
- 障害者雇用の推進（現在5名、法人全体で15名）

取組の効果

- ・育休の取得率が向上し、子育て世代の職員の離職率が低下しています。
- ・子育て世代の職員への支援により、フルタイムによる勤務が可能となっています。
- ・職員からの紹介による採用希望者が増加しています。

	平成23年	平成25年
年休取得率	55%	62%
残業時間	20時間/月	15時間/月
離職率	11.4%	8.5%
育休取得者数	2名	4名

事例4

働きやすい職場を、職員が全員参加で作り上げ、人材の確保と定着につなげています

事業場プロフィール

事業内容 / 介護老人保健施設
所在地 / 東近江市
職員数 / 正職員30名
非常勤職員50名

きっかけ

急速な少子高齢化の中、介護人材の確保と定着が、今後ますます必要とされています。

ポイント

研修教育体制チームが中心となり、トップダウンではなく、職員全員参加での取組を実施しています。会議や全職員に対する説明会を開催し、意思の疎通を図っています。

取組の内容

- 「求められる職務行動基準」の作成
プロの職業人として、選ばれる援助者として、プロのチームケアのために、求められる職務行動とは何かについて全職員に対してアンケートを実施し、基準を作成しました。職員の声を反映した基準なので、納得して自ら行動することができると思います。
- お互いを認め合う職場づくりとして月間 MVP の表彰
年間2回テーマを決めて、職種、雇用形態を超えて全員が投票し、選ばれたMVPを表彰しました。身近にいる仲間から認められることでモチベーションが上がります。
- 施設内研修会の充実
施設内研修会を1年間で10回開催し、職員の知識と技術の向上を図りました。子育て世代のパート職員も積極的に参加しました。今後キャリアアップして活躍してくれることを期待しています。
- 食事会の開催
経営層と現場のコミュニケーションの場として定期的に行っています。職員の費用負担はなく、普段話せないことも話せると好評で、毎回7割以上の参加があります。
- 介護補助員の配置
未経験の若い職員にとって、介護業界はハードルの高いものになっています。まずは補助員として勤務し、そこから介護職員へステップアップすることで、現実とのギャップによる離職の防止になっています。また、70歳まで勤務することができ、人生経験豊富な高齢者が補助員として活躍しています。職場内の年齢層が広がり、良い雰囲気が出来上がっています。

取組の効果

年齢以外のマイナス要因で退職する職員が大幅に減少し、確実に定着が進んでいます。職員の笑顔が増え、利用者からも「職員が優しい」「雰囲気が良い」との声が聞かれるようになり、より良いサービスの提供につながっています。

8 チェックしてみましょう

ステップ1 守れていますか

このチェックリストにより、×印の項目は改善が必要です。また、点検項目に該当しない場合は、点検結果欄に、斜線を引いてください。

No.	点 検 項 目	結 果 ○ ×
1	職員を雇い入れる際、勤務時間や就業場所、賃金などの労働条件（雇用契約）を書面で明示している	
2	有期労働契約の職員には、労働契約の期間、更新の有無、更新がある場合の判断基準などを明示している	
3	就業規則を作成し、労働者代表の意見を添付して、労働基準監督署に届けている（常時使用する労働者が10人以上） ※ 変更した場合も同様に届出が必要です	
4	労働時間をタイムカードなどに基づき適正に把握のうえ、賃金台帳等に記入し保存している ※欄外のa～fのような時間がある場合は、労働時間として算定する必要があります	
5	最低賃金額以上の賃金を支払っている	
6	時間外労働や休日労働は、「時間外労働の限度に関する基準」（厚生労働省告示）の範囲内で、あらかじめ労働者代表と締結（36 協定）し、労働基準監督署の届け出た労使協定の範囲内で行わせている	
7	法定労働時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働をさせたときは、それぞれ25%、35%、および25%以上の割増賃金を支払っている。（月 60 時間を超えた時間外労働については50%以上（中小企業には猶予措置あり））	
8	労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えている	
9	パート職員を含むすべての職員に法定の年次有給休暇を与えている	
10	妊娠した女性職員や育児休業を取得した者を本人の意に反して辞めさせるなど不利益な取扱いをしていない	
11	母性健康管理措置（保健指導等を受けるための時間の確保、通勤緩和など）について対応している	
12	育児・介護休業を適切に付与している	
13	労働保険・社会保険の手続を適正に行っている	
14	深夜勤務も行う職員に対しては、健康診断を年に2回行っている。（通常は1回） ※パート職員なども、一定期間雇用されて、通常の職員の3/4以上の労働時間の方は、健診が義務です	
15	短時間のパート職員に対して、正規職員への転換制度を設けている	

- ※ a:交代制勤務における引継ぎ時間
 b:業務報告書等の作成時間
 c:仕事の打合せ、会議の時間
 d:参加が義務付けされている施設行事等の時間と明示・黙示の指示によるその準備時間
 e:参加が義務付けられている研修時間
 f:利用者宅から次の利用者宅までの移動に必要な時間

*例外等は除いています

ステップ2 よりよい職場づくりを目指して

〇が多くなるように全員で改善に努めましょう。

No.	点検内容等	結果 ○ ×
1	定期的なミーティング、意見交換会などを開催し、管理職が働き方やキャリア形成に関して希望（悩み、不満、不安を含む）を聞く仕組みがある	
2	シフトを決める際に職員の希望を聞いている	
3	介護能力の向上に向けた研修（新人に対してのOJT、リーダー層の育成など）を実施している	
4	職員の意見を聞き、求められる職務、果たすべき役割や目標を明確化している	
5	介護能力の適切な評価として、人事評価結果をフィードバックし、人材育成につなげ、また、人事評価（介護評価）の結果が処遇に反映される仕組みになっている	
6	休暇を取りやすい職場環境に心がけている	
7	移乗業務に従事していた女性職員が妊娠した場合、業務について本人の希望を聞くなど配慮を行っている	
8	子育て中の職員など各職員のライフスタイルに合わせた勤務時間などの要望に配慮している	
9	セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが起きないように定期的に研修を実施している	
10	腰痛予防指針に基づく腰痛予防の教育や、福祉機器の整備を行っている	
11	厚労省ガイドラインに基づく安全推進者を指名して、職員の転倒災害や交通事故などの労働災害防止のために、職務権限を付与して、必要な職務時間を確保している	
12	事故やトラブルへのマニュアル作成などの体制づくりができています	
13	非正規雇用職員に対して、希望すれば正規職員へのチャンスを与えている	
14	非正規雇用職員に対して、スキルアップや、やりがい作りなど雇用管理改善の工夫を行っている	
15	法人・事業所の理念、ビジョン、経営目標を職員に示している	
16	業務改善・効率化・システム化などに取り組んでいる	








good job

お問い合わせは

部・室名	課・室名	電話番号	業務の内容
総務部	総務課	077(522)6647	職員の人事管理・予算執行などの事務
	企画室	077(522)6648	労働局内の総合調整、広報、情報公開窓口、総合的な労働相談、個別労働紛争処理 【3】
	労働保険徴収室	077(522)6520	労働保険の適用、労働保険料の徴収、労働保険事務組合に対する指導
労働基準部	監督課	077(522)6649	法定労働条件（解雇、賃金不払、労働時間、労働契約等）の確保のための監督指導・改善対策 【4・7】
	賃金室	077(522)6654	最低賃金関係、家内労働・最低工賃関係、賃金統計、賃金制度改善対策
	健康安全課	077(522)6650	労働災害・業務上疾病の防止、職場の健康診断 【6】
	労災補償課	077(522)6630	労災保険給付、労災保険の審査請求、社会復帰促進等事業
職業安定部	職業安定課	077(526)8609	雇用保険、職業紹介・職業指導 【1・2】
	職業対策課	077(526)8686	高齢者・障害者・外国人・就職困難者の雇用対策、雇用管理改善対策、助成金業務
	需給調整事業室	077(526)8617	民間等の職業紹介所・労働者派遣事業の指導監督
	地方訓練受講者支援室	077(526)8608	求職者支援業務、認定職業訓練実施奨励金、ジョブカードの普及促進
雇用均等室		077(523)1190	男女雇用機会均等の確保、パートタイム労働者の雇用管理改善、育児・介護休業などを通じた仕事と家庭の両立支援 【5】

※業務の内容の【 】内の番号は、各項目の番号を表しています。

労働局からのお知らせ

-  「若者応援企業宣言」をしませんか？
 「若者応援企業宣言」をしていただき、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールしましょう。
-  一般事業主行動計画を策定し、くるみんマーク認定を目指しましょう。
-  雇用環境の整備関係等の助成金やキャリアアップ・人材育成関係の助成金などの活用を検討しませんか。
-  長時間労働の削減や休暇取得促進など「働き方」を見直しましょう。
-  メンタルヘルス対策、受動喫煙防止、腰痛・交通事故・転倒災害の防止などを進めましょう。ゼロ災ロゴマークは、滋賀労働局ウェブサイトからダウンロードしてご自由にお使いいただけます（使用申請は不要です）。

