

7-2					
主題	「働きやすい職場づくり」と「見える化」				
副題	離職者ゼロの施設を目指して				
キーワード 1	働きやすい職場	キーワード 2	離職者ゼロ	研究(実践)期間	36ヶ月

法人名・事業所名	社福) 大三島育徳会 特別養護老人ホーム 博水の郷
発表者(職種)	田中美佐(施設長)、中田真子(総務課長)
共同研究(実践)者	佐藤朋巳(副施設長)

電話	03-5491-0340	FAX	03-5491-0343
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	世田谷区内で高齢者福祉・介護事業、障害者福祉支援事業を運営している法人である。法人理念は「地域に根ざした社会福祉の実践」。地域を最大のステークホルダーと考え、中間的就労支援事業、生活困窮者への配食サービス、住宅確保要配慮者への居住支援事業などさまざまな地域公益活動に取り組んでいる。
-------	---

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

福祉・介護の人材不足は深刻化している。介護事業所における介護職員の不足感(大いに不足、不足、やや不足)の割合は合計69.3%に上る(*1)人材不足対策には離職を防ぐ取り組みが不可欠である。採用や教育研修コストの削減、人事担当者の生産性向上、応募者へのアピールなどになるからだ。無期雇用の介護職員の離職率は全国平均が13.6%である(*2)。博水の郷では、令和3年、4年と離職率はそれぞれ9.10%、7.0%であった。全国平均よりも低いものの、安定した人材を確保し続けるには離職者をさらに減らす取り組みが必要と考えた。「働きやすい職場」は職員の勤務継続の意向が高いというデータがある(*3)。博水の郷では令和4年から以下の3つの柱を中心に「働きやすい職場づくり」とその「見える化」に取り組んだ。

(*1)、(*2)「介護労働実態調査」(2022)介護労働安定センター

(*3)「働きやすい・働きがいのある職場づくり」(2013)厚労省 都道府県労働局 ハローワーク

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

<実践の目的> 離職率を下げるために「働きやすい職場づくり」をする。

<仮説> 「働きやすい職場づくり」とその「見える化」を進めることで離職者が減ると考えた。

見える化は取り組みの結果を客観的に捉えられるようにするためである。取り組みの柱は3つ。

1. 待遇改善に係る取り組み、2. 職場環境を改善する取り組み、3. 生産性向上に関わる取り組み

《3. 具体的な取り組みの内容》

1 待遇改善に関わる取り組み

(1) 残業削減と休暇の取得促進: 残業月平均1.5時間、有給取得率70.0%

(2) 介護の仕事に集中できる環境づくり: 洗濯・清掃業務の委託と介護助手4人の配置

(3) 手厚い介護職員配置: 1.9対1

(4) 福利厚生充実: ビンゴ大会開催(年4回)福利厚生「ソウェルクラブ」入会

(5) 処遇改善手当を最大限に活用：10年以上の介護福祉士 基本給プラス 60,000 円（最大）

(6) 資格取得費用の助成：初任者・実務者研修費、介護福祉士資格受験費用は全額法人負担

2 職場環境を改善する取り組み

(1) コミュニケーションの円滑化：職員ラウンジの整備、無料のドリンクコーナーの設置、観葉植物の設置、他事業所との親睦イベントを推進（法人負担年間 1 万円）

(2) 障害のある方も健常者と一緒に働ける環境づくり：4 人の障害者の平均雇用年数 11 年 最高 17.8 年（「心のバリアフリーサポート好事例企業」として都から公表された）

(3) 家庭と仕事の両立を支援する：家族応援休暇（年 3 日）創設、年間総休日 123 日、介護休業取得例あり

(4) 男女共同参画の仕組み：男性の育児休暇取得、希望に応じた部署異動、正規・非正規の両転換、時短勤務、就業時間の変更等に柔軟に対応（世田谷区から表彰）

3 生産性向上に関わる取り組み

(1) 紹介・派遣会社による採用をしない。10 年以上直接雇用を継続。直接雇用により、ミスマッチ、早期退職、費用の流出を防止、ホームページの更新毎日、採用面接のスキルの蓄積

(2) インカム導入 (3) 誤薬防止服薬支援システム導入

(4) 介護業務支援ソフト導入

(5) 見守りセンサー導入（マットセンサー、赤外線センサー等）

《4. 取り組みの結果》

離職者ゼロの目標を達成した。「働きやすい職場づくり」を実践した結果、特養介護正職員の退職は令和 4 年 9 月から 6 年度 6 月末現在、21 ヶ月間ゼロを更新している。女性のキャリアアップ、産休育休からの復帰 100%、女性管理職が 5 割をこえることが評価され、東京都からは「東京都女性活躍推進大賞優秀賞」を受賞した。「T O K Y O 働きやすい福祉の職場宣言事業所」、東京都「心のバリアフリー好事例企業」、「東京都 家庭と仕事の両立支援推進企業」、「世田谷区男女共同参画先進事業者表彰」などの認定により、取り組みの「見える化」が実現した。

《5. 考察、まとめ》

博水の郷の事例は「働きやすい職場づくり」が離職率低減に効果的であることを示している。「待遇改善」、「職場環境の改善」、「生産性向上」に関わる取り組みを合わせて実施することが重要である。「見える化」するために法人・施設が東京都、世田谷区からの表彰や認定を受けたことをホームページやインスタグラムに掲載し、取り組みの客観的な成果を示すことができた。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得た。

《7. 参考文献》

「働きやすい・働きがいのある職場づくり」（2013）厚労省 都道府県労働局 ハローワーク

「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査」（2014）報告書 厚生労働省 職業安定局

「働きやすい職場づくりのために」（2016）とちぎ公労使協働宣言実現会議 2024-06-25 参照

<http://www.u-rokikyo.or.jp/2912hatarakikatatakaikaku-pannfu.pdf>

《8. 提案と発信》

デジタル化が進む介護業界においても、人間関係の構築や個別支援など人が果たす役割は依然として重要である。働きやすい職場環境づくりとデジタル化を両立させていくことが今後ますます求められていこう。この事例が介護業界における人材不足対策の参考となれば幸いである。