

# 本書発刊にあたって

訪問介護の分野だけでなく、企業の人材活用では、従業員の能力開発と仕事への取り組み意欲を高い水準で維持することが重要な課題となります。従業員を採用して仕事に配置してもスキルが不足しては、スキルに見合った仕事ができないこととなります。またスキルが十分でも、仕事への取り組み意欲が低くては、スキルが十分に活用されないこととなります。

それでは、従業員の皆さんの仕事への取り組み意欲を維持するために必要な、人材活用上の取り組みはどのようなものなのでしょうか。たとえば、働きに見合った処遇、働きぶりの公正な評価、能力開発機会の提供などは、仕事への取り組み意欲を維持する上で大事なものです。さらにそれに加えて、労働条件や労働時間、また仕事の管理などに関して納得して働くことができることです。労働条件などに納得できずに、不満や疑問が解消されないでいると、仕事への取り組み意欲が低下することになり、場合によっては離職につながることもなります。

従業員の皆さんに、労働条件や労働時間、さらには仕事の管理などに納得して働いてもらうための取り組みのひとつが就業規則を整備することです。とりわけ採用する時点でどのような労働条件や労働時間の下で仕事をするようになるのか、きちんと説明できるようにするためには、就業規則の整備が不可欠になります。雇用する側の事業者と働く人の間で、働き方に関するルールをきちんと事前に確認するために就業規則が役に立つのです。採用された後に、労働条件や労働時間、さらには仕事の管理などに不満や疑問などが生じた場合にも、事業者や現場の管理者は、就業規則に基づいて説明することができます。

もちろん就業規則を整備すれば、従業員の皆さんが意欲的に仕事に取り組めるようになるわけではありません。就業規則の整備は、人材活用における最小限の取り組みで、それに加えて人材育成や処遇の仕組みなど雇用管理の充実が必要です。

こうしたことから本書では、就業規則の整備のために必要な基本的な情報の提供だけでなく、人材育成など雇用管理を充実するためのアイデアを掲載しています。

本書を参考にして、貴事業所の就業規則の整備状況を点検し、不備な点があれば、是非、その改善をご検討ください。

「訪問介護労働者の労働条件改善事業」検討委員会座長  
佐藤 博樹（東京大学社会科学研究所教授）