

介護労働者の確保・定着等に関する研究会におけるヒアリング事項

【特定非営利活動法人 サポートハウス年輪】

1 基本情報

団体名 NPO法人サポートハウス年輪

① 事業所属性

- 事業所の主体（株式会社、社会福祉協議会、社会福祉法人（社協以外）、医療法人、NPO）

1994年 24時間365日の在宅ケアサービス提供の任意団体としてスタート（24時間365日のヘルパー派遣、夕食の配食サービス）

1999年 NPO法人サポートハウス年輪となり、現在に至る。

2007年度決算 純売上高：2億4981万7317 人件費率：68% 経常利益：1430万2602 税：547万2821

- 介護関係業務に係る主たる業務

居宅介護支援1箇所、訪問介護1箇所

通所介護（認知症専用）・・・2ユニット（定員12人×2）のデイホーム1箇所、1ユニット（定員12人）のデイホーム1箇所

認知症対応共同生活介護（グループホーム）・・・1ユニット（定員9人）1箇所

「ねんりんサポート」（介護保険外のサービス）

- 介護事業の現状

訪問介護事業は在宅期間が短期化していること、2度の改正によりサービス時間が短縮したこと、そしてヘルパー不足により利用者の望む時間、曜日に提供できないなどにより、減収している。2007年度実績が前年度比88.4%となった。

通所介護は、在宅介護家族の負担軽減に効果をあげており、認知症の方を対象にしているため、実績は伸びている。2007年度実績が前年度比103.8%となっている。

介護保険で対応できないサービスとしての「ねんりんサポート」が徐々に伸びてきている。

2 介護労働者の定着を図るための措置等について

(1) 人員構成と過不足感

- ① 人員構成（有資格者か無資格者、介護労働に関する経験の有無、正規職員か非正規職員、性別・年齢、新卒と中途、）の現状、人材の募集に対する応募状況及び充足状況は、どのようになっていますか。

* 常勤職員（26名）

介護支援専門員（7名）、介護福祉士（7名）、社会福祉士（4名）ホームヘルパー1級（1名）、ホームヘルパー2級（11名）調理士（1名）、准看護師（1名）

* 非常勤職員（72名）

介護支援専門員（1名）、介護福祉士（4名）、ホームヘルパー1級（1名）、ホームヘルパー2級（50名）、看護師（1名）、栄養士（1名）、調理師（1名）、その他（13名）

* 配達スタッフ 6名 *ねんりんサポーター 12名 *ボランティア 12名

- ・ 経験者が多い。平成16年度新卒3名採用中、6月1日現在2名在籍。退職者1名は昨年社会福祉法人に転職。あと1名が6月末で退職予定。故郷に戻り、農業の跡継ぎとなる予定。在籍の1名は、グループホーム介護職で3年、異動により訪問介護のサービス提供責任者として2年目。今年介護福祉士合格。
- ・ 平均年齢 51.9歳 ・女性82.7% 男性17.3%
- ・ 募集に対して応募が少ない。最近の傾向で子育て中の女性のパート希望の応募が多い。先を考えやる気のある人を採用している。
- ・ 常勤職員への応募が少なく、核となる人材の確保に苦慮している。

(2) 雇用管理改善の効果的な取組等

- ① 介護労働者の人材確保、定着を図る上で、事業所の主体（社会福祉法人、医療法人、民間会社）ならではのメリットや特徴はありますか。

- ・ 地域密着のサービスを15年近く提供してきているので、地域からの信頼を得ているところから、紹介による採用がある。
- ・ 会報誌「年輪通信」（月1回発行）や日曜日に行なっている「ねんりんひろば」などを通じて、法人の知名度をあげる効果がある。
- ・ 認知症サポーター養成講座を定期的開催しており、地域全体のスキルをあげる活動を通して、NPO法人の社会的使命を内外に認知してもらっている。このことにより、職員が誇りをもって仕事ができるきっかけになっている。職員全員（100人）が認知症サポーターの研修を受講している。
- ・ 新人研修時に、法人の設立から現在までの歴史と理念を話す時間をとっている。地域の皆さんの寄付で作った厨房での研修を全員行い、地域あつての法人だということを実感してもらうようにしている。
- ・ 介護保険外のサービスを提供する「ねんりんサポート」や食事サービスなどを上手に組み合わせ、介護の専門職の負担があまりかからない工夫をしている。（例）デイホームの昼食後の片付け、グループホームの昼食づくりや掃除など。

② これまでに雇用管理の改善のために取り組んだ措置等で、特に改善効果が高かったものは、どのようなものですか。

また、その措置等を講じるターゲットは、主としてどこに置いたものですか。（有資格者か無資格者、介護労働に関する経験の有無、正規職員か非正規職員、性別・年齢、新卒と中途。）。

- ・ 職員の健康管理のために産業医や安全衛生管理者を昨年度から導入したことにより、月1回の相談日を設けたが、健康意識の向上が見られた。（全職員対象）
- ・ 組織改正により責任者会議を定期的にもつようになったため、管理者同士の情報交換が行なわれるようになり、職員の管理に目を向けるようになった。（管理者対象）
- ・ リスクマネジャーを各部署に選任し、月1回リスクマネジャー会議が定期的開催されるようになったことにより、ヒヤリハットや事故に対する取り組みが活発化し、職員の安心を生むようになった。（全職員対象）
- ・ 契約ヘルパーのタイムカード導入により、意識の向上が見られるようになった。（非常勤職員対象）
- ・ 勤続年数（5年、10年）による表彰（7月のビアパーティの時）を行なうようになり、励みになると職員には好評である。
- ・ 外部研修などの伝達研修を全職員対象に行なうことにより、情報の共有化とスキルアップに加え、法人への帰属意識の向上になっている。

③ 今後、貴事業所において、取り組みたいと考えている雇用管理の改善のための措置等がありますか。

- ・ 人事評価については懸案となっており、今後どのような方法とスケールがよいのかを検討していく。
- ・ 退職や異動による業務の引継ぎがスムーズに行なえるよう、業務マニュアルの整備や現場での個別指導カリキュラムの作成に取り組み始めている。
- ・ 職員のメンタルケアへの取り組みとして、管理者と職員の面接。理事との面接を定期的実施する。
- ・ 介護業務と事務業務（マネジメント）との分離を検討していく。（事務業務が不得手なため管理者が退職する例があるため）
- ・ 事務局体制の強化と他のサービスとの連携強化を図る。

5 厚生労働省への要望

○ 人材確保や雇用管理の改善を進めるために、貴事業所が厚生労働省に期待することはありますか。

- ・ 介護職の養成のカリキュラムの検討をしてほしい。マネジメントの養成はほとんどないため、責任ある立場になると退職する例が多い。利用者に対する仕事だけをしたい人が多いのが現状である。
- ・ 在宅をサポートするホームヘルパーは、利用者のお宅が職場となるため、さまざまなスキルが要求される。養成研修終了後すぐに在宅に入れる仕事ではない。これを踏まえてインターン制が必要ではないか。そのためのカリキュラムが必要となる。今後家事一切したことのない人が介護職になる時代がやってくるので、生活全体をサポートする介護職の養成は、根本的に見直す必要がある。現場との乖離が大きくなっていく。
- ・ 介護職員の現任研修を事業所任せではなく、自治体単位で行なうよう、国が補助を考えるべきである。
- ・ 介護人材確保にかかる費用がまかなえない小規模な事業所は事業継続も危ぶまれる状況である。公共機関であるハローワークや福祉人材センターが使い勝手がいい工夫が必要ではないか。人が集まり、アクセスが簡単であり、魅力ある広報戦略を公募してもいいのではないか。