

## ウェル★シェア

令和6年12月号  
(年4回発行)2024  
No.11<https://sites.google.com/view/y-fukushi-jinzai/>

山梨県福祉人材センター

検索

## 名称を変更しました!

今月号より、これまでの「福祉人材センターニュース」から「ウェル★シェア」に名称を変更しました。「『福祉』(welfare)の現場や仕事のことを多くの人に知ってもらい『シェア』(share)したい!」という思いを込めました。これからも福祉・介護現場のリアルな情報を発信していきますので是非ご愛読ください。

## 職員の離職防止のための取り組み

今月号は、介護施設の運営者や現場で働く人とシェアする情報です。

いま介護の現場は、介護職の人材不足が深刻な問題となっていて、新たな人材を採用することが容易ではありません。こうした中、現在働いている職員の離職を防止し、安心して長く働いてもらえるよう、「働きやすい職場づくり」に取り組む施設が増えていきます。

介護労働安定センターが行った「令和5年度介護労働実態調査」(以下「実態調査」)によると、山梨県における介護職員等(訪問介護員と介護職員の2職種)の1年間(2022年10月1日～2023年9月30日)の離職率は11.4%で、令和元年度の実態調査における山梨県の離職率15.2%と比較すると4ポイント減少し、離職する人が少なくなっていることがわかります。(表1)

その要因の一つとして、各施設で職員の離職防止のための様々な工夫や取り組みが進められていることが考えられます。今回の実態調査では、職員の離職防止・職場への定着に繋がったと思われる理由や施設の取り組みなども明らかにされました。(表2)

そこで今回は、「職員の働きやすい職場づくり」に積極的に取り組んでいる県内の2つの施設を、2ページ以降で紹介していますので是非参考にしてください。

## 介護職員等(訪問介護員・介護職員)の離職率

(表1)

離職率	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和元年度
(上段:山梨県)	11.4%	12.9%	15.9%	18.0%	15.2%
(下段:全国)	(13.1%)	(14.4%)	(14.3%)	(14.9%)	(15.4%)

## 離職防止・職場定着に繋がったと思う主な理由・取り組み(複数回答)

主な理由・取り組み	回答割合
①職場の人間関係が悪くなったため	55.6%
②残業削減、有給休暇の取得促進、シフトの見直しを進めたため	33.3%
③能力や仕事ぶりをしっかり評価し、賃金などの処遇に反映したため	33.3%
④賃金水準が向上したため	33.3%
⑤訪問介護員・介護職員として適性がない者を採用しないようにしたため	33.3%



## 転職・離職の理由(複数回答)

今回の実態調査の中で、介護施設等の転職経験のある方に転職した理由を尋ねたところ、施設運営のあり方や職員体制、コミュニケーションなどが原因で離職・転職したという結果も明らかにされました。(表3)

福祉・介護施設の運営者や職員の方は、こうした意見も参考に「職員が働きやすい職場づくり」に取り組んでみてはいかがでしょうか。

施設運営を原因とした転職・離職の主な理由	回答割合
①無駄な業務が多く職員の業務量負担への配慮が弱かった	35.7%
②介護の質の向上の取り組みの理想を追いすぎて、それを遂行するための職員の体制や処遇が追い付かなかった	35.7%
③仕事の仕方に関する職員の提案を管理者が聞いてくれなかった	28.6%
④介護の質の向上の手法・方向性が自分の理想とは異なっていた	28.6%
⑤経営の効率性やリスクを過度に重視しているため、介護の質の向上の取り組みが二の次になっていた	28.6%



(表1～3 出典:令和5年度介護労働実態調査 山梨県版)

# ICT(情報通信技術)を活用した「スマート介護」に積極的に取り組んでいる「フルルールグループ」法人本部の湯舟哲也(ゆぶね・てつや)さんに伺いました。

福祉のお仕事  
インタビュー①

## 医療法人燦生会 介護老人保健施設 フルルールむかわ

ICTを活用した  
余裕ある介護と  
スマートな働き方は、  
職員も利用者様も  
笑顔にします。

Q. 「フルルールむかわ」の概要や特色を教えてください。

A. 在宅復帰、在宅支援の専門施設として、介護保険でご利用可能な入所機能を持ったリハビリテーション施設であり、地域の弱点を担う多機能型入所施設です。介護老人保健施設のほか、デイケアサービス、訪問介護等を行っています。

Q. ICTの活用を積極的に進めていると伺っていますが。

A. ICTを活用した「スマート介護」で、介護業務全般を最大限に効率化して介護の質とコミュニケーションの向上を図っています。例えば、カメラ付き見守りセンサーでは居室の利用者様の様子がライブで手元のスマートフォンで確認できます。また、介助をしながら話すだけでAIが自動で記録するシステムは、職員の業務負担軽減になり、利用者様と向き合う時間を増やすことができます。ICTを活用した余裕ある介護とスマートな働き方は、職員も利用者様も笑顔にします。

湯舟 哲也さん



カメラ付き  
見守りセンサー

Q. 人材の定着促進・離職防止で取り組んでいることは？

A. 人は辞める理由があるから辞めるのではなく、その職場で仕事を続ける理由が無いから辞めます。職員が達成感を得るため常に新しいことにチャレンジできる環境を整え、任せ、評価します。資格を取ったなど「頑張っている」とは何かの評価を明確化して、職務内容に応じた給与体系にするとともに、資格手当・役職手当を充実させました。一方で年功序列により上がっていく給与体系からの脱却を進めるため、住宅手当・扶養手当を廃止しました。

また、様々な働き方を尊重するため周辺業務の切り出しをして、介護支援センター・福祉人材センターが薦めている介護助手制度を積極的に活用しています。このためフルルールむかわでは1日2時間だけ働く人や週2回程度働く人も、その人の持てる能力に応じてご活躍いただいております。

Q. 働きやすい職場環境づくりで心がけていることは？

A. 現場からの声を形にするように努めています。職員の「気づきシート」から業務の問題点を明確にして現場主導型の変革による、徹底的なムリ・ムダ・ムラの業務の見直しを進めています。その部分をDX(デジタルトランスフォーメーション)化し、機械でよいことは機械に任せ、人じゃないとできないことに重きを置き、ゴールデンルールである「私たちがして欲しいと思う介護を利用者様に」を実現します。例えば介護福祉士の人は介護がしたくてこの職場に来たのに、いざ就職してみたら毎日トイレ掃除だと嫌になってしまいますよね。そうならないように、それぞれの人のやりたいことを具現化します。また、忙しすぎると肉体的にも精神的にも辛く、逆に暇すぎると他人の粗ばかり見えてしまい、良い職場の人間関係になりません。適度で適切な仕事内容と業務量にすることが大切です。

移乗サポート  
ロボット



実際に働く職員の方はどう感じているのでしょうか？  
DX委員会委員長 内藤義仁(ないとう・よしひと/47歳)さん  
に伺いました。

「スマート介護」で  
介護のイメージも  
変わり、負担も  
軽減されています。

Q. ICTについてどのように受け止めていますか？

A. ICTによる「スマート介護」は、昔ながらの介護のイメージを変えるのに効果が出ています。カメラ付き見守りセンサーや移乗サ



内藤 義仁さん

ポートロボットなどの導入で、実際に業務負担の軽減につながっています。使い慣れてくると便利さが分かります。特に若い人は反応が良いですね。

ICTによる業務改善を進め、ICTを当施設の魅力の一つとしてアピールし、若い人に介護への関心を持ってもらい入職や定着につなげたいです。

## 医療法人燦生会 介護老人保健施設フルリールむかわ

〒408-0307 北杜市武川町柳澤740-1 TEL. 0551-26-0111



**提供サービス** 短期入所、リハビリ合宿、長期入所、デイケア、訪問リハビリテーション、福祉用具貸与販売

**関連施設 (事業所)** フルリール甲府、げんき甲斐、さんさん、フルリール甲斐、フルリールにらさき、よりあいどころ・ほくとさくら苑、リハビリサロン・フルリール

<https://fluriru.com/>

フルリールむかわ

検索



フルリールむかわ

## 週休3日制を導入するなど職員の待遇改善に取り組んでいる平成福社会グループホーム「ラ シーク桂台」施設長の中村昌史(なかむら・まさし)さんに伺いました。

福祉のお仕事  
インタビュー②

社会福祉法人 平成福社会

グループホーム「ラ シーク桂台」

「5年先、10年先にこの職場が残るためには今、何ができるのか」を常に意識した職場づくりをしています。

Q.

「ラ シーク桂台」の概要や特色を教えてください。

A.

平成24年1月に開設された大月市では初めてのグループホームです。家庭的な雰囲気を味わえるように「普通の家」をテーマに掲げ、「その人らしい生活」を送れるようお手伝いしています。ご利用者様の当施設での生活をご家族の皆様がご覧になって安心していただけるようにSNSでの発信にも力を入れています。Instagramのフォロワー数は5,000を超えています。職員の働き方も発信することで、採用面でも効果があります。

中村 昌史さん

Q.

人材の定着促進・離職防止で取り組んでいることは？

A.

職員による投票で「MVP(最優秀職員)」を選出して表彰する制度を設けています。受賞者には賞金が出ます。また、受賞者の顔写真が入ったタペストリーを各事業所に掲示しています。職員の働きがいとチーム意識の向上に結び付いています。外国人を受け入れていることもあり、視野を広げてもらうため海外視察研修を実施しています。これまでに台湾や上海、韓国などで実施して好評でした。また、今年9月からは「ラ シーク桂台」で週休3日制を導入しました。

Q.

週休3日制の狙いと背景は？

A.

県東部地域は東京の通勤圏内で、職員の採用は給与面などで条件の良い東京都内の施設と競合します。休日を多くすることでプライベートの時間を重視する若者にアピールできるのではと考え、3年ほど前から検討をしてきました。負担軽減をはかるため調理を湯煎式にするなど課題を解決しながら準備を進めてきました。

1日の労働時間は増えますが、年間のトータルの勤務時間は20時間ほど減ります。給与は維持しています。年間の休日数は155日です。毎月の休みが13日で、月の半分出勤する感じです。3連休も取りやすくなっています。



掲示されたMVPの  
タペストリー

## Q. 週休3日制への反応は？ また今後の展開は？

A. 初めてのことでですので職員から不満が出るかな、と心配したのですが、そうした声はありません。SNSなどで発信したところ、問い合わせが4人あり、1人は採用に結び付きました。さらに面接の予定もあります。年内に上野原市の高齢者福祉施設「フェリーチェ上野原」にも導入します。順次、各施設に広げていく計画です。

## Q. 働きやすい職場づくりで心がけていることは？

A. 「5年先、10年先にこの職場が残るためには今、何ができるのか」を常に意識しています。働く人がだれもいなくなつては、職場の存続はできません。働き続けることができ、職場が存続できるように心がけています。

## 実際に働く職員の方はどう感じているのでしょうか？

リーダー・介護福祉士 相澤英里(あいざわ・えり/33歳)さんに伺いました。

## Q. 週休3日制についてどのように受け止めていますか？

A. 「ラ シーク桂台」の開設間もない時期から勤めています。上司も含めて職員同士のコミュニケーションが良く楽しく働くことができる職場です。週休3日制については、初めての試みですので、まずやってみてから考えようと思いました。一日の勤務時間の延長については気になりません。仕事をしているとあっという間に終わる感じです。休日が増えたことで体が楽になりました。連休も取りやすく、プライベートに使える時間が増えたことはうれしいです。



相澤 英里さん

週休3日制でプライベートの時間が増えてうれしいです。

## 社会福祉法人 平成福社会 グループホーム「ラ シーク桂台」

〒409-0618 大月市猿橋町桂台1-99 TEL. 0554-56-8739



関連施設

介護老人福祉施設 大月富士見苑、  
介護老人福祉施設 フェリーチェ上野原、  
デイサービス 大月富士見苑、  
デイサービス フェリーチェ上野原、いきがいフィットネス、  
小規模デイサービス 優しい時間、デイサービス 道志茶屋、  
ケアプラン いきがい、放課後等デイサービス みらい



<https://www.heisei294.org>

平成福社会

検索

ラシーク桂台

公式X(旧Twitter)では、各種イベントの案内・新着求人情報・イベントカレンダーなど最新情報を配信します。



公式LINEでは、福祉のお仕事に関する求人求職情報・相談会などを含む各種イベント情報の案内・トークでの相談もできます。

山梨県福祉人材センター  
公式LINE



友だち募集中!  
@y-fukushi

山梨県福祉人材センター  
公式X(旧Twitter)



最新情報配信中!!  
@y-fukushi1

## 発行：山梨県福祉人材センター (山梨県社会福祉協議会内)

福祉人材無料職業紹介所 厚生労働省許可番号：19-ム-010004  
〒400-0005 甲府市北新1-2-12(山梨県福祉プラザ1階)  
TEL.055-254-8654(直通) FAX.055-254-8690  
E-mail jinzai@y-fukushi.or.jp

Access

JR甲府駅北口より塚原行、上帯那行、HANAZONOホスピタル行バスで10分  
山梨県福祉プラザ(停留所)下車

