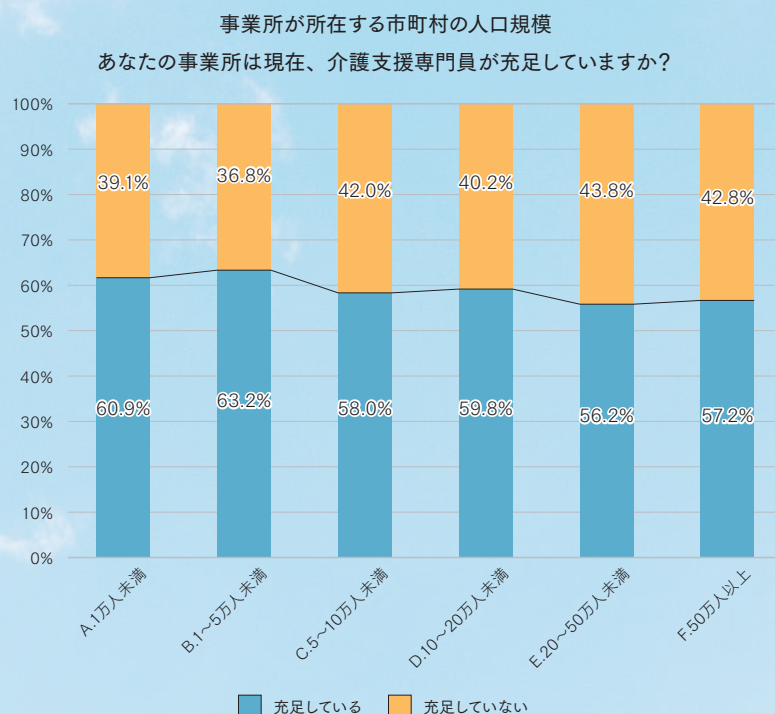


ケアマネジャー 人材確保のためのヒント集

全国11か所の居宅介護支援事業所の取り組みを紹介



介護支援専門員の人材確保の現状



高齢者が抱える課題が複雑化、複合化し、介護支援専門員(ケアマネジャー)に多様な対応が求められ、役割の重要性は増大しています。ケアマネジャーの従事者数は横ばい・減少傾向であり、事業所としての取り組みが益々求められます。

当協会の調査では、約4割の居宅介護支援事業所が介護支援専門員が充足していないという結果が出ています。

人口規模を問わず全国的に同様の傾向があり、全国の居宅介護支援事業所の存続に深刻な影響を及ぼしています。

人材確保のヒント

そんな厳しい状況の中でも、さまざまな取り組みを通して介護支援専門員がうまく確保できている事業所もあります。

人材確保のための取組みと、入職した介護支援専門員が安心して働き続けることができるようにするためには、5つのポイントがあります。



実際の事業所での具体的な取組みをご紹介します。ぜひご参考ください。



居宅介護支援事業所にこここプラザ六戸

青森県

人脈づくりとネットワークを活用し人材を採用



管理者が県や支部の職能団体に関わっているため、そこで知り合った方に声掛けをしている。法定研修のファシリテーターなども務めており、人脈づくりができています。法人自体の人事考課シート・評価表があり、賞与の前にも評価し、必ず面談をする。法人で町内会に参加しており、町内会の活動(公民館の清掃、ゴミ拾い等)に参加している。こういった活動は業務外ではあるが、気分転換やリフレッシュにもなり、楽しんで地域づくりができています。

ケアプランこもれび家族

東京都

インパクトのある職員紹介奨励制度で、共に働く仲間を集める



新規採用は職員からの紹介がメイン。紹介した職員に入社時10万円、3か月経過で10万円、1年経過で10万円を支給している。紹介奨励自体はよくあるが、5万円だと人は動かないと思い、10万円という設定にした。高いと感じるかもしれないが、人材紹介会社に支払う手数料に比べたら安いと思う。職員の紹介だと人柄が担保され、紹介した職員が入社後もフォローする雰囲気自然と出来上がっている。

また職員に併設事業所の食堂を開放し、職員には1食100円で提供し、子供同伴の出勤も認めるなど福利厚生やワークライフバランスにも工夫をしている。



町田ケアプランセンター

大阪府

子育てや介護等、 職員がそれぞれの状況に合わせた担当件数による手当を支給

初回面談に管理者が同行し、管理者があえて平日に休みを取ることで、休日でも対応ができるよう体制を整えている。また、出退勤時間を変えることができる。残業が発生した場合はその週の別日の勤務時間を短くする等、フレックスタイム制を導入している。テレワークも導入し、個々の生活に合わせて柔軟に業務に取り組める。

有給休暇を取得するよう管理者が声がけを行い、現在消化率は100%。

基本給に加えて担当件数により手当を支給している。基本給

は勤続年数により昇給し、子育てや介護等、職員がそれぞれの状況に合わせて、担当件数を選択することができる。



社会福祉法人 城里町社会福祉協議会居宅介護支援事業所

茨城県

定期昇給をはじめ各手当の支給で安定した職場環境

勤続年数により定期昇給があり、人事勧告に則り賃金の見直しが行われる。退職金積み立て制度、民間互助会によりリフレッシュ給付金等の支給を受けている。

定例会議以外にも、普段から職員が相談しやすい環境や話し合う機会を設け、職員が業務の中で発生する悩み事・困り事を早期に解決にすることで、精神的負担の軽減心がけていたことが現在の働きやすい職場の雰囲気につながっている。週休2日や夏季・冬季休暇を取ることができ、また毎週水曜日にノー残業日を設け、定時に帰宅しメリハリをつけて業務ができる環境を整えている。

人口規模が小さく、社会資源に限りはあるが、町全体の介

護支援専門員が少ないからこそ、コミュニケーションが取り易く、サービス事業所とも円滑に連携ができるという利点がある。公共性が高く地域福祉に貢献しているという実感がやりがいに繋がっている。





居宅介護支援事業所ほ〜っと

石川県

有給休暇の取得や残業・休日出勤ほぼ無し

職員にはスマートフォンを支給している。タブレットが事業所で2台あり、訪問時に使用できるようにしている。

在宅ワークはそこまで多くはないが、希望があれば柔軟に対応できるようにしている。

有給休暇は、労働基準法にある5日以上取得は遵守するようにしている。管理者は除いて、残業、休日出勤もほぼ無い状況である。

職員のスケジュールは、PC・スマートフォンで閲覧共有できるように管理している。

人材育成としては、自己評価システムの導入や、併設の訪問

看護事業所と合同でミーティングを行い、情報共有や事例検討をしている。



ケアプラス居宅介護支援センター

熊本県

「分からないことは何回でも聞いてよい」という空気が、未経験者を育てる環境に繋がる

ケアマネジャー未経験者を積極的に採用しており入職1〜3年目の職員が多いため、「分からないことは何回でも聞いてね」と管理者や先輩に聞きやすい空気になるよう心がけている。「それは前に教えた」と言われると新人も聞きづらくなってしまう。人に聞きやすい雰囲気のためか、1年目の職員に対して2年目の職員が自分の苦労した経験を伝えるなど、何事も教え合ったりたずねたりできる社内風土が醸成できている。テレワークも認めているが事務所で皆と相談したり会話しながら仕事をしたい職員が多かったため、ほとんどの職員が事務所に出勤している。それぞれの家庭の事情

等を考慮して、在宅勤務にするなど柔軟に運用している。

入職者は最初の3か月間「指導役」をつけている。指導役になった職員は、指導役の間は新規を取らずに、訪問に同行するなど指導に徹することで新人の安心感を与え定着率を上げている。指導役は職員の中から適正や人柄などを見て管理者が選んでいるが、今後は新しい人が育ってきたら指導役も増えていくことを期待している。



ケアプランセンターあうる

沖縄県

過去の勤務経験から働きやすい環境を整え、 職員のやりたいことをやらせてもらう

沖縄県介護支援専門員協会の理事をしているが、地域活動はやりたいことをやらせてもらっている。こういった活動をするかどうかは職員の自由だが、やったほうがいいよと個人的には言っている。

基本給(最低担当利用者数20名)にプラスして、担当利用者が増えると給与が上乘せされる歩合制を導入している。事業所として目標件数の設定をしていて、例えば150件を超えたら全員に一定額の手当を支給するという取り組みもしている。チームとして頑張ったら給与がプラスになるという意欲に繋がっていると思う。

現在の法人に自分が管理者として入って、居宅介護支援事業所を立ち上げた。過去の事業所での勤務経験から、現在の環境を整えた。生活にあわせた働き方ができると思う。



居宅介護支援事業所レオン

大分県

介護支援専門員としてのやりがいを第一に



自己研鑽のため研修会や地域の勉強会の参加費は事業所で負担している。またボランティアにかかる交通費の助成も行っている。独立型事業所の特徴を活かし、利用者やその家族の都合に合わせて出勤ができるよう勤務時間の縛りを強くせず、職員自身が理想とする介護支援専門員としての働き方ができるよう調整をしている。

介護支援専門員としてやりたいことが実現できる環境を整備することで次の世代の育成や事業所譲渡に繋げる準備をしている。地域で開催される研修会に積極的に参加し、他の事業所と交流し、情報交換や人材紹介の場として活用をしている。



在宅介護支援センター豊邑苑居宅介護支援事業所

広島県

将来目指してもらえ職業になるよう、学校を訪問



東広島市の北部圏域内の町内は小学校、中学校1校ずつ、高校も1校である。町内では高齢者が増えており、認知症の方もいるので、市、社会福祉協議会の職員や、民生委員と一緒に学校に訪問し、福祉等について学んでもらえる機会を作っている。訪問して福祉の話等をする中で、将来、子どもたちが福祉職や、介護支援専門員の仕事に興味を持ってもらえたらいいと思っている。子供たちには、顔を覚えてもらえ、町で声をかけてくれることもある。将来、福祉職を目指してくれる人が増えるよう種まきをしている状況である。

京都福祉サービス協会紫野

京都府

ケアマネ魅力みつけ隊を結成し、魅力を発信



介護支援専門員の人手不足の原因であるマイナスの課題を解決しないと、将来困るのは地域の人や介護支援専門員である自分たちであり、それを解決したいと思い、2年前に京都市北区の居宅介護支援事業所に勤める介護支援専門員と共同して、ケアマネ魅力みつけ隊を結成した。活動は次世代発掘、人材育成、質の向上の3チームに分け、それぞれ課題解決に取り組んでいる。特に次世代発掘については地域の大学で介護支援専門員の業務や魅力を話す機会や、商業施設や地域包括支援センターの事業に参加し、市民に向けて介護支援専門員の役割などを説明する機会を設け普及活動を行っている。

ケアサポートセンターウェルネス

愛知県

連絡協議会への参加や毎月の媒体発行で関係性構築を促進



毎月媒体を発行し、地域包括支援センター等に配布している。会話のきっかけにもなり、顔の見える関係性づくりに役立っている。

また、居宅介護支援事業所や介護サービス事業所等で運営されている、市内の連絡協議会に参加をしている。地域のケアマネジャーと顔を合わせる機会や、医師会や行政など他職種を通じて研修会等で交流する機会があり、こういった場所への参加は情報の共有や孤立しない仕組みとしても重要と感じている。

新規採用や離職防止につながる取り組みをご紹介します。



一定の効果があったとされる取り組みの事例の一部です。
詳細は本リーフレットや報告書をご参照ください。

- ✓ 新入社員がいつでも相談できる職場風土を作ることによって離職率が下がった。
- ✓ 職員の福利厚生や紹介奨励制度を充実する事で職員からの紹介が増えた。
- ✓ 未経験者が安心して仕事ができる事に見える化する事で確保につながった。
- ✓ 担当件数を各職員の状況に合わせて設定し、離職防止につなげている。

調査研究結果の詳細はこちらから



令和6年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分)
介護支援専門員の効果的な人材確保の取り組みに関する調査研究事業報告書

<https://www.jcma.or.jp/?p=789947>



目次

- 第1章 事業概要
- 第2章 介護支援専門員の人材確保の取り組みに関する調査
- 第3章 ヒアリング調査
- 第4章 まとめ

参考資料

- I. アンケート画面
- II. 調査依頼のはがき
- III. ヒアリング依頼書・同意書
- IV. ヒアリング調査票
- V. 自由記述の回答内容

この資料は、令和6年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分)により作成したものです。
本紙のほかに事業報告書を作成しています。併せてご参考ください。



一般社団法人 日本介護支援専門員協会

〒101-0052 東京都千代田区神田小川町1丁目11番地 金子ビル2階

TEL:03-3518-0777 FAX:03-3518-0778 Mail:info@jcma.or.jp