

第5回介護労働者の確保・定着等に関する研究会 議事次第

平成20年6月6日(金)10:00~12:00
厚生労働省専用第21会議室(17階)

1 開会

2 好事例事業所ヒアリング

- (1) 特別養護老人ホーム光風荘
- (2) 介護老人保健施設ハートランドぐらんぱぐらんま
- (3) 株式会社やさしい手
- (4) 特定非営利活動法人サポートハウス年輪
- (5) 特定非営利活動法人暮らしネット・えん
- (6) 株式会社ベネッセスタイルケア

3 その他

<資 料>

資料1 ヒアリング対象団体出席者

資料2 ヒアリング対象団体の概要

資料3-1 【特別養護老人ホーム光風荘】

資料3-2 【介護老人保健施設ハートランドぐらんぱぐらんま】

資料3-3 【株式会社やさしい手】

資料3-4 【特定非営利活動法人サポートハウス年輪】

資料3-5 【特定非営利活動法人暮らしネット・えん】

資料3-6 【株式会社ベネッセスタイルケア】

参考資料1 (光風荘) 配布資料

参考資料2 (ハートランドぐらんぱぐらんま) 配布資料

参考資料3 (暮らしネット・えん) 配布資料

参考資料4 (ベネッセスタイルケア) 配付資料

参考資料5 (やさしい手) 配付資料

第 5 回介護労働者の確保・定着等に関する研究会 ヒアリング対象事業所出席者

○ 特別養護老人ホーム 光風荘

み やま しげ はる
深 山 繁 春 施設長

○ 介護老人保健施設 ハートランドぐらんぱぐらんま

ね も と い さ お
根 本 伊 左 夫 事務長
しら い みつる
白 井 充 全国介護老人保健施設協会（随行者）

○ 株式会社 やさしい手

こ ばやし しん ご
小 林 新 吾 取締役管理本部長
し みず せい た
清 水 誠 太 営業推進部長（随行者）
さわ い まさ よし
沢 井 昌 義 城西・西東京統括部長（随行者）

○ 特定非営利活動法人 サポートハウス年輪

やす おか あつ こ
安 岡 厚 子 理事長
の ざき ひろ と
野 崎 博 人 事業統括責任者（随行者）
お だ あき こ
織 田 昭 子 常任理事（随行者）

○ 特定非営利活動法人 暮らしネット・えん

こ じま み さと
小 島 美 里 代表理事
ま なか ひろし
真 中 寛 事務局（随行者）
お だけ まさ こ
小 竹 雅 子 事務局（随行者）

○ 株式会社 ベネッセスタイルケア

こ ばやし ひとし
小 林 仁 代表取締役社長
たき やま しん や
滝 山 真 也 人事本部長（随行者）
なが た ひろし
長 田 洋 法務・コンプライアンス部（随行者）

第 5 回 介護労働者の確保・定着等に関する研究会 (ヒアリング対象事業所等の概要)

○ 特別養護老人ホーム光風荘（介護老人福祉施設）

経営主体 社会福祉法人 青翠会

理事長 佐藤 守
施設長 深山 繁春

施設開設 平成 8 年 12 月 1 日（所在地：千葉県茂原市御蔵芝）

経営理念

- (1) 社会の趨勢、地域のニーズを的確に反映した施設であること
- (2) 自らが利用したいと思う施設であること
- (3) 地域福祉発展の拠点たりうる施設であること

事業の種類及び定員

- ◎介護老人福祉施設…54名
- ◎短期入所生活介護…16名
- ◎ケアハウス……………15名
- ◎通所介護・訪問介護・居宅介護支援事業所

○ 介護老人保健施設 ハートランド・ぐらんぱぐらんま

経営主体 医療社団法人 光生会

会 長 平川 健龍
理事長 平川 博之
施設長 石田 雅巳

開 設 平成 7 年 1 0 月（所在地：東京都八王子市美山町）

入所定員 1 0 0 床（5 0 床 2 フロア）

通所リハビリ定員 2 5 名

○ 株式会社 やさしい手

代表取締役会長 香取 眞恵子
代表取締役社長 香取 幹
中央執行委員長 岡部謙治

設立年月日 平成5年10月1日（本社所在地：東京都目黒区大橋）

社員数 4,184人（常勤495人、非常勤3,689人・平成18年12月末現在）

業務内容

- (1) 指定居宅サービス事業 訪問介護（滞在・巡回）／訪問／入浴介護／通所介護
／福祉用具貸与・販売・住宅改修
- (2) 指定居宅介護支援事業
- (3) 委託事業 患者搬送サービス／障害者施設入浴／在宅介護支援センター
- (4) 有料職業紹介事業
- (5) 一般労働者派遣事業
- (6) フランチャイズ事業
- (7) 東京都指定ホームヘルパー養成講座1級・2級・3級
- (8) 福祉用具販売
- (9) 損害保険代理店

居宅介護サービス利用者数

居宅介護サービス	12,060名	
居宅介護支援事業	2,636名	利用者数合計 14,696名

直営事業所数

- | | |
|--------------------|---------------|
| ・ 訪問介護 | 46事業所（指定事業所数） |
| ・ 24 時間巡回訪問介護 | 4事業所 |
| ・ 居宅介護支援事業 | 23事業所 |
| ・ 訪問入浴介護 | 4事業所 |
| ・ 通所介護（デイサービスセンター） | 5事業所 |
| ・ 福祉用具貸与・販売 | 3事業所 |
| ・ 住宅改修 | |
| ・ 包括支援センター（委託事業） | 4事業所 |
| ・ 在宅介護支援センター | 2事業所 |

○ 特定非営利活動法人 サポートハウス年輪

理事長 安岡 厚子

結 成 平成6年10月（本部所在地：東京都西東京市田無町）

活動理念、目的

「 いつまでも地域で暮らし続けるために 」

私達は高齢になっても生き生きと暮らせる町をつくり、老いの問題は地域住民みんなの問題であると位置づけることにより、地域みんなで総合的にサポートするシステムをつくります。

事業内容

- (1) 居宅介護支援事業
- (2) 訪問介護事業（ホームヘルプサービス）
- (3) 支援費センター（障害ヘルパー）
- (4) 通所介護事業（デイサービス・生きがい対応ミニデイサービス）
- (5) 認知症対応型共同生活介護
- (6) 配食サービス

○ 特定非営利活動法人 暮らしネット・えん

代表理事 小島 美里

結 成 平成15年10月（本部所在地：埼玉県新座市石神）

（在宅介護部門ケアサポートステーション「MOMO」開設：平成2年4月）

目 的

高齢者・障がい者の支援事業、調査活動、学習会、文化活動等の活動を通じて、高齢になっても、障がいがあっても、おとなも、子どもも共に生きる地域社会をつくること

事業内容

- (1) 居宅介護支援事業
- (2) 訪問介護事業
- (3) 障害福祉サービス事業
- (4) 通所介護事業
- (5) 認知症対応型共同生活介護事業
- (6) 小規模多機能型居宅介護事業
- (7) 介護予防事業
- (8) 移送サービス事業
- (9) 各種相談・高齢者障がい者生活関連調査事業
- (10) 介護セミナー・研修事業
- (11) 地域交流事業
- (12) 文化事業

○ 株式会社 ベネッセスタイルケア

代表取締役社長 小林 仁

設立年月日 平成5年12月1日（本社所在地：東京都渋谷区渋谷）

社員数 5,765人（2007年3月現在）

事業内容

【高齢者介護サービス事業】

入居型介護サービス

訪問介護サービス通所介護サービス

研修・人材サービス

【保育事業】

ベネッセチャイルドケアセンター

【医療介護職紹介派遣サービス】

株式会社ベネッセMCM

（企業ホームページより）

株式会社ベネッセスタイルケアは、『進研ゼミ』『こどもちゃれんじ』等教育でおなじみの株式会社ベネッセコーポレーションの100%出資会社です。

Benesseは、ラテン語の「bene（よく）」と「esse（生きる）」を組み合わせた言葉です。一人ひとりが主体的に人生を切り開いていくことを、教育・語学・生活・福祉の分野でお手伝いする会社です。すべての事業が一貫して「人」とかかわり、お一人おひとりとそのご家族の「よく生きる」を共に考え、創り出すことを目指しています。

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

【特別養護老人ホーム 光風荘】

1 基本情報

団体名 特別養護老人ホーム 光風荘

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）

社会福祉法人（社協以外）

- 介護関係業務に係る主たる業務

介護老人福祉施設（定員 54 名）、短期入所生活介護事業（定員 16 名）、通所介護事業、訪問介護事業、居宅介護支援事業
併設施設としてケアハウス（定員 15 名）

- 介護事業の現状

介護老人福祉施設においては平均要介護度 4.1¹ 利用率では 95% で年々重度化傾向にある。

短期入所生活介護事業についても介護度 4 及び 5 の利用者の割合が 36.7%（18 年度）から 58.4%（19 年度）と
重度化傾向にある。

通所介護事業は介護予防事業の導入により登録 53 名中 2 名が予防給付となったが、認定上の疑問は残る。

その他居宅介護支援事業については、平成 18 年度改正により本来の機能であったケースワークという観点が発揮可能となった。

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。

平成18年度末において、介護老人福祉施設（介護職正規19人、非正規10人）より4人（正規有資格者2人、無資格者2人）の退職があった。その補充のために約7ヶ月（その間3/4以下のパート職員は3人補充）を要してしまった。このような事は従前には全く経験がなく、世情言われている求職者の減を直に感じたところです。

一方、定期採用においては個別ケアへの方向が定まった3年前より計画的に実施し、確実に採用（養成校2校より1名ずつ）できている。またその中での退職者は6名中1名であった。

※小さな施設において定期採用は難しい所もあると思うが、事業の安定性を考えると効果大だと思われる。

※ニーズに即応するという事で個別ケアを整理すると職員変動にある程度耐性は出てくる。

(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。

社会福祉法人という事で小さいとは言いながら介護老人福祉施設を有し、その事は財源・人的資源共にある程度の余裕があるため、組織改変・研修にもじっくりと取り組む事ができた。

加えて介護保険法上の小さな事業にも鋭意取り組む事ができる。この事は今後職員の経歴加算に伴って必須となるであろう「キャリア・パス」という点に対しても、実現可能性（専任の管理者へ登用）を示唆するものとなる。

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。)

有資格者を内部登用し、管理職の拡大(事業種別毎に専任の管理者を置く)を図る事により、職員一人一人がスキルアップと待遇の整合を体现できるようにし、併せて組織フラット化を実現、情報伝達の正確さスピード化を図る。

別紙 資料 1.
 資料 2.
 資料 3.

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。

リフレッシュ休暇

3年経過・5年経過・7年経過で各々1日～3日の休暇を付与

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。

介護保険はその導入時から孤独死・虐待・減額改定・コムスン問題等否定的な報道が多く、求職者或いは学生達に測り知れないマイナスイメージを植え付けてしまったのではないかと思います。まずはこの事の払拭を図ってほしい。

そして団塊の世代の高齢化問題或いはマイナスシーリングにのみ囚われるのではなく、介護事業は最たる労働集約型産業であり、そこに働く人のモチベーションで良否が大きく左右される事業であるという事を念頭に置き、私達もしっかり法人改革に立ち向かいますので、彼らが夢・将来展望が持てるような改革案を発信していただきたい。

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

【介護老人保健施設 ハートランドぐらんぱぐらんま】

1 基本情報

事業所名 介護老人保健施設 ハートランド・ぐらんぱぐらんま

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）

医療法人

- 介護関係業務に係る主たる業務

介護老人保健施設

- 介護事業の現状

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。

介護職員 45 人（内常勤 42 人・非常勤 3 人）女性 30 人、男性 15 人。

全員が有資格者（内介護福祉士 40 人、ヘルパー 1 級 1 人、ヘルパー 2 級 4 人）

10 代 2 人、20 代 16 人、30 代 12 人、40 代 4 人、50 代 9 人、60 代 2 人。

平均年齢 35.7 歳

中途採用 24 人、新卒採用 21 人。

勤続 10 年以上 8 人、8 年以上 3 人、5 年以上 7 人。

採用について近年はほとんどを介護福祉士養成校の新卒者を毎年 2～3 人採用。結婚・転居等で退職する人員の補充をあらかじめ年度頭初で行っている。

(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。

特になし

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。）。

事業内職業能力開発計画（２０年度）

３ヵ年計画で初年度（２０年度）は管理監督者層が対象

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。

事業内職業能力開発計画の基盤整備と内容の充実

２年目（２１年度）は中堅職員を対象

３年目（２２年度）は全職員を対象

3 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

【株式会社 やさしい手】

1 基本情報

団体名 株式会社 やさしい手

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）

事業所の主体は『株式会社』。

- 介護関係業務に係る主たる業務

訪問介護、居宅介護支援、地域包括支援センター、在宅介護支援センター、訪問入浴、通所介護、福祉用具貸与、住宅改修、短期入所施設等の事業を実施。

- 介護事業の現状

介護人材不足。特に訪問介護員不足が深刻である。

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。

- ・ 訪問介護については全て有資格者で構成している。通所介護、訪問入浴は一部無資格者で構成。
- ・ 経験者が必ずしも望ましいということもなく、新人を教育研修する人材育成の仕組みづくりを構築している。
- ・ 正規職員と非正規職員の比率はおよそ 1 : 9
- ・ 全地域で不足の状況であるが、特に都市部（東京 23 区内）においては応募状況が少なく採用が難航している。

(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。

登録型訪問介護員について、採用から育成・支援・評価の雇用管理を効果的に行い、PDCAサイクルに添った訪問介護員個別の能力開発を目的とした情報システムを開発導入している。また、研修体制の充実を図りスキルUPのための積極的支援を行なっている。正規職員について、5～6年前から目標管理制度を導入し組織目標と個人目標の統合に注力し人材育成を行なっている。

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。）。

- ・ 無資格・経験なし・非正規職員・年齢性別不問の方々を戦力化することを目指しています。
- ・ 資格取得支援（自前ヘルパー講習の解放）
- ・ キャリアアップ研修の開催
- ・ 正規社員への登用制度
- ・ 待遇（有給付与、ミーティングやケースカンファレンス参加費用支払い）
- ・ ヘルパーさんたちの会の設立と運営支援（飲み会・好きな先生を呼んで講演会・新年会・表彰式）
- ・ 事業所からヘルパーさんたちに機関紙配布
- ・ アンケートの実施と改善の実施
- ・ 介護技術研修要望多かったので、6ヶ月間介護技術研修開催
- ・ コーディネートミーティングによるヘルパーさんの就業機会の拡大やルートの調整
- ・ チーム制でリーダーを中心に問題課題についてフォローを実施
- ・ 定期面談によるフォロー
- ・ 隣接店舗との交流、階層別セミナーによる情報共有・交流
- ・ 目標管理シートの作成・課題設定・達成支援・評価でチームに貢献でやりがいアップで定着アップ

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。

- ・ 非正規職員についても目標管理制度を導入し組織目標と個人目標の統合に注力し人材育成を行っていく予定である。
- ・ 非正規職員のメンター制度
- ・ 移動時間の費用支給

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。

- ・雇用管理が大切です。
- ・雇用管理にお金が行くことを期待します。
- ・単なる賃金勝負の人材獲得競争⇒みんな不幸せ
- ・雇用管理の整備⇒みんなハッピー
- ・ヘルパーさんにとってもサービス提供責任者にとっても、雇用管理が整備され目標設定と達成支援の環境が整備されると良い。

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 4 9 8 1 万 7 3 1 7 人件費率：6 8 % 経常利益：1 4 3 0 万 2 6 0 2 税：5 4 7 万 2 8 2 1

- 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に開催しており、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て、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に行なわ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い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くる。
- ・ 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。

『いつまでも地域で暮らし続けるために』

2008年6月1日

年輪通信

122号



042-466-2216

◎ご意見受付専用F a x
042-451-6070
*24 時間受け付けております

◎ホームページ アドレス
<http://www.npo-fukushi.com/>

裁判員制度セミナーに参加して P3
年輪の組織改訂 P4
なくそう食中毒 P5
テイホームだより P7



NPO法人サポートハウス年輪

恵の雨を降らせよう

桜が終わると藤、次は紫陽花ですね。みかんの花の蕾も膨らんでいます。よく見ると次の出番を待つように蕾がつき、少しずつ膨み、ある日一気に花開く、そんな草木の営みが楽しみな頃ですね。自然の営みを応援する梅雨の季節の到来です。今年の梅雨は恵みの雨となるでしょうか。

後期高齢者医療制度が始まりました。ですが国会は今だに混乱の最中、一体この国の舵取りはどうなるのか、誰がするのか、腹立たしいことばかりですね。人間を大切にしない国日本のレッテルを、自ら貼ろうとしている今の政治状況に、何とかせねばと思う日々です。

「介護従事者等の処遇改善法案」が衆議院で採択されました。

法案全文

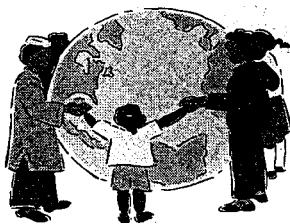
介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律案

政府は、高齢者等が安心して暮らすことができる社会を実現するために介護従事者等が重要な役割を担っていることにかんがみ、介護を担う優れた人材の確保を図るため、平成二十一年四月一日までに、介護従事者等の賃金の水準その他の事情を勘案し、介護従事者等の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附則

この法律は、公布の日から施行する。

この法案が「絵に描いた餅」にならないように、多くの団体と力を合わせてがんばっていきたいと思います。そして「介護の仕事」が重要な仕事であることを多くの人の知ってもらうことが必要です。それは引いては最期を穏やかに過ごせるかにかかっていることなのです。



*6月1日の第10回総会の報告は7月号でさせていただきます。

理事長 安岡 厚子

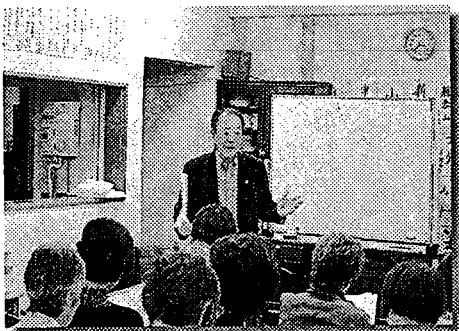


「ねんりん公開セミナーに参加して」

「これから始まる裁判員制度って？」

4月20日「裁判員制度」についてのセミナーに参加しました。講師は当法人監事の藤原寛治弁護士です。ビデオのあと、制度についての話があり参加者はみな真剣でした。来年の5月から制度がスタートします。刑事事件に一般国民が参加することなど裁判が身近で分りやすくなり、司法に対して国民の信頼の向上につながることを期待されています。

裁判員が参加できる刑事事件とは殺人・強盗致死傷・強盗強姦・身代金等目的誘拐など人の生命に関するものです。裁判官3人と裁判員6人が合議体を作って審理します。事実の設定、法令の適用、刑の量刑を判断し結論を出します。裁判はスタンダードなもので3日間、一度裁判員になると5年間はならない。予定者になった人も3年間は裁判員にならないそうです。一度に50人から100人選任され最低14人は候補者にしておくそうです。自分が選任されたらどうするか？今まで考えたことがなかったのですがこのセミナーを聞き真剣に考えることができました。



裁判員は被告の人生を左右することになる。今回だけでなく機会を見つけてこのようなセミナーに参加しその日が来たときの心の準備と裁判員について学び続けていきたいと感じるセミナーでした。ありがとうございました。

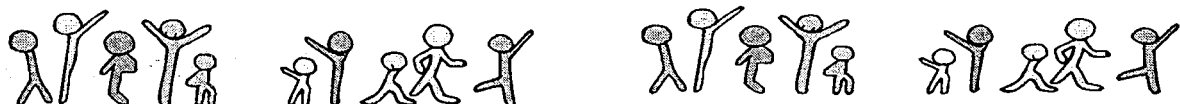
門脇 和子



公開セミナーで制度についてのお話や資料、ビデオを見る機会を得ましたが、いろいろ見聞きすればする程、責任の重さを感じ、判らない点が更に増した感じです。提示された証拠のみで重罪事件の的確な判断を下すことなど、経験や訓練、知識を持たない者に果たしてできるのでしょうか？

素人ゆえに評議評決の場で思想や信条、主義や情実などが影響したり、先入観や偏見が妨げとなったり、付和雷同に陥ったりしないか等、考え始めるときりがありません。来年から始まるというこの制度ですが、不安が募る反面、未だに実感が湧かないのが今の心境です。

出井 滋



年輪は、2008年度4月から

あらたな組織体制で出発しています！！

私たちは高齢になっても生き生きと暮らせる町をつくるため、地域みんなで総合的にサポートするシステムを目指しています。

4月から、法人理念実現のための持続可能なNPO法人を目指し、事業部門全体を統括する事業統括責任者を設置しました。

事業部門では、「食事サービス」「ねんりんひろば」「ねんりんサポート」事業をNPO事業課の中にあらためて位置づけて地域への貢献をさらに拡大充実していきます。また法人内に企画研修担当を設置し、安心できるサービス提供とその質の向上のための研修体系の見直し、リスクマネジメント、さらに虐待の相談窓口としても機能することを目指していきます。

常任理事 織田 昭子



—事業統括責任者からご挨拶—

組織改正により、今年度から新設された事業統括責任者となりました野崎です。早いもので年輪に入職してから、今年の4月で8年目に入りました。とはいえ、まだまだ若輩者ですので、日々職員とともに様々なことを学んでいながら、年輪の理念『いつまでも地域で暮らし続けるために』の実現に向けて、努力していきたいと考えています。

さて、今年度は新たに認知症対応型のグループホームがオープン(2009年2月予定)します。年輪にとっては『ねんりんはうす』に続く、2つ目のグループホームです。今後、開所にむけての本格的な準備に入ることとなりますが、なんとといっても無事にオープンすることが、今年度の事業全体における最大の目標となります。ちなみに年輪では認知症デイサービス事業も行っておりますので、認知症ケアについては法人全体で力を注ぎ、認知症ケアの出来る人材を多く育成していきたいと思っています。

もちろん、その他の事業におきましても、今まで同様に利用者本位の、多くのご利用者に満足していただけるサービスを提供していきたいと思っています。

最後になりますが、現在マスコミに取り上げられている介護業界の話題は、募集しても人が集まらない、給料が安いと長く続けられないなどの正直暗いものが多いです。しかし介護の仕事というのは社会的意義のある、絶対に必要なものです。地道にやっていればきっと報われるであろうということを信じています。職員一同力を合わせていきたいと思っていますので、今後ともどうぞよろしくお願い致します。

事業統括責任者 野崎 博人

ー食事サービスよりー

梅雨から夏には要注意！ なくそう食中毒！！

湿度も気温も高くなるこの季節は食中毒になりやすい季節です。
そこで食中毒予防の三原則をご紹介します。

菌をつけない

食品を取り扱うときは手洗い、消毒を確実に！
食品、器具類は清潔に保管しましょう。

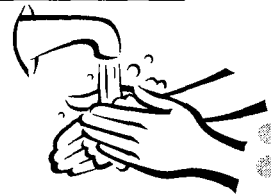
増やさない

調理した食品のつくりおきはやめましょう。
冷蔵庫には物を詰め過ぎないようにし、庫内温度は5℃以下に。

殺してしまう

食品の中心部まで十分火をとおしましょう。

こまめに手洗いをしましょう。
石鹸＋流水で 30 秒以上、指の間や手首まで洗うのが効果的です。



残った食品は思い切って捨てる勇気を持ちましょう

栄養士・黒田 志津子

★ありがとうございます

お昼の店頭販売のお弁当が売り切れ続出 !! 嬉しい悲鳴です。
味、ヘルシーさ、全体のバランスで大好評をいただいています。



★年輪弁当を配達する仲間になりませんか？

年輪は設立当初から高齢で食事づくりが困難な方など、地域の方々に夕食の配食をしています。

配達スタッフも地域の方々です。60代から70代の方も活躍しています。
あなたも一緒に参加していただけませんか。



詳しくは 食事サービス 担当:吉松まで



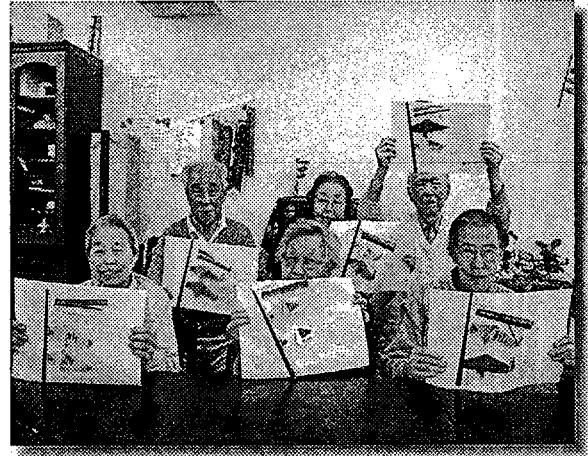


式番館だより



『ねんりんくらぶ HARU』の5月の作品テーマは、「こどもの日」にちなみ鯉のぼりとツツジでした。花壇にはピンクの濃淡のツツジ、空には鯉のぼりが悠々と泳いでいます。下には菖蒲の花も咲いています。

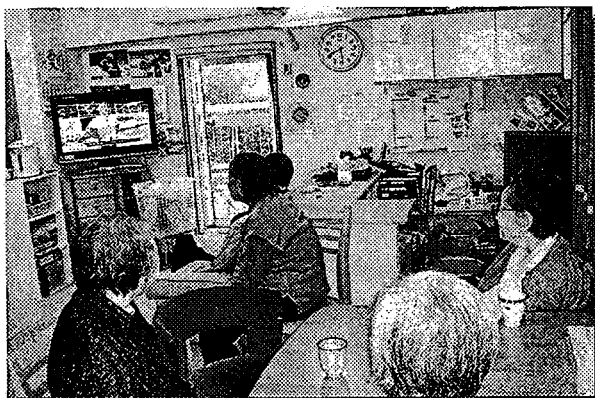
スタッフと一緒に折った鯉のぼり。皆様それぞれに鱗を書き、最後に目を入れると、滝登りをしそうな元気な鯉の完成です。出来上がった作品を前に記念撮影しました。



LSA事業からのお知らせ 空室3部屋あり！！（5月15日現在）
年輪式番館があるピアライフ・アルファの2階と3階に空室があります。
お部屋見学いつでもOK。 お問い合わせ、ご連絡をお待ちしております。

年輪式番館館長 関 隆次郎

ねんりんはうすニュース



4月16日「ねんりんはうす」に32インチの液晶テレビがやってきました。実はグループホーム対象の「TV 朝日地デジTV 寄贈キャンペーン」で当たったんです。今までは15インチのテレビを皆で見えていたのですが、座る場所によっては見えにくく「大きいテレビが欲しいね〜」とよく話していました。

ダメもとで応募したので当選通知がきた時は皆で大喜び。「置き場所はどこにしよう」、それはそれは楽しみに待ちわびていました。大画面のテレビになり、どこに座っても見えるのでスポーツ観戦など皆で楽しめるようになりました。今度は映画上映会を楽しもうかと考えています。

スタッフ 福田 恵



年輪デイホームだより



風薫る 5 月。年輪デイホームには
少々メタボな鯉のぼりが泳いでおりま
す。その横にはご利用者の書いたお習
字が。3 月より、ボランティアさんの協
力により、書道の時間を持っています。
「私にはできない」とおっしゃる方もいっ
たん筆を持っしまえば「昔取った杵
柄」で素晴らしい文字が並びました。

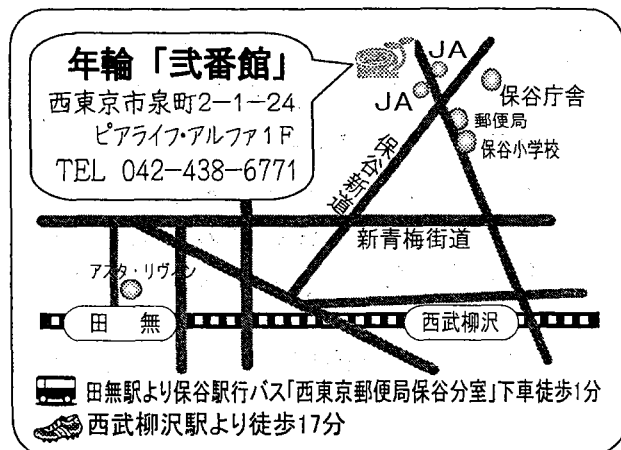
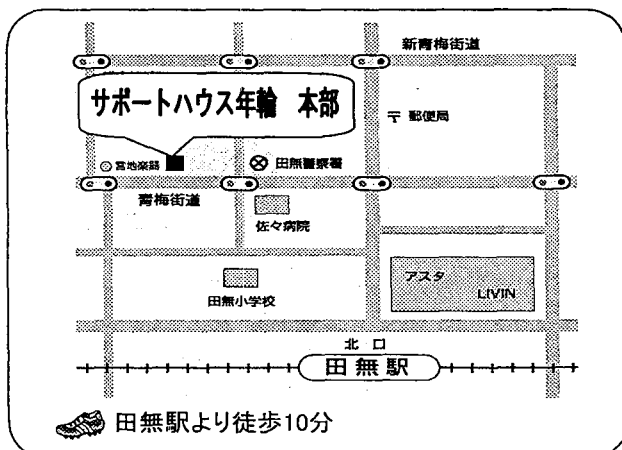
その他にも、折り紙、切り紙や石鹼デコパージュおやつ作りなどに取り組みました。
4 月末に以前事務スペースに使うために区切っていた場所のパーティション
を取り除き、デイのフロアを広くしました。これで、車イスの方の移動がスムーズに
行なえるようになりました。それぞれの方がご自分で落ち着く場所があるようで、ご
自分で座る場所を選んでいきます。

フロア内にはソファが 4 つありますが、これもそれぞれお気に入りのソファがきま
っているようです。

フロアの真ん中にタンスを置き、死角を作ることににより、何となく 2 つのスペース
に区切っているのですが、ご利用者の様子を見ながら、より落ち着ける空間が作
れるように、工夫していきます。

変化する年輪デイホームにご注目!!!

管理者 木崎志づ香



6月の予定表

日	月	火	水	木	金	土
1 総会 太極拳	2	3	4	5 バス旅行	6	7
8 囲碁クラブ	9	10	11	12	13	14
15 コーラスクラブ J&B	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	予告・7月6日(日)料理教室 場所：デイホーム 誰でもできる電子レンジを使った料理です				

ねんりんひろば6月の企画

日程	時間	活動・イベント	会場	参加費
1日(日)	13:00～ 14:45～15:45	第10回年輪総会(正会員) 記念イベント	年輪デイホーム	無料
1日(日)	10:00～12:00	太極拳	総合福祉センター 健康増進室	300円
5日(木)	9:00～16:00	日帰りバス旅行	神代植物公園ほか	4000円
8日(日)	9:30～12:00	囲碁クラブ	年輪デイホーム	300円
15日(日)	13:30～15:00	コーラスクラブ J&B	年輪デイホーム	300円

— 特定非営利活動法人サポートハウス年輪における個人情報の取り扱いについて —
 当法人は、多くの個人情報を取り扱う介護事業を実施する団体として、当該情報の安全管理を重要な社会的責任であると認識し、これを着実に実践するために、法令および当法人における「個人情報保護取扱規程」に基づき、個人情報の適切な保護管理の徹底を図っております。

《いつまでも地域で暮らし続けるために》
 をモットーに、介護・食事サービスを提供しています。介護保険の東京都指定、西東京市の委託(高齢者配食)も受け、利用者側に立ったサービス、自分が受けたいサービスを提供することを基本理念にサービスをお届けしています。

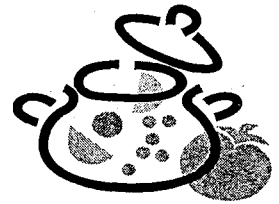
年輪通信：編集発行
 NPO法人サポートハウス年輪
 188-0011 西東京市田無町 5-4-8
 第一和光ビル 1F
 TEL: 042-466-2216 FAX: 042-451-6071
 E-Mail: npo-nenrin@nifty.com



食べたい物は自分で作ろう！

男性歓迎

かんたん



電子レンジで

料理教室

誰でも
できる



定員 15名 先着順

日 時	2008年 7月6日 (日) 11:00 ~ 13:30
会 場	年輪デイホーム (田無町5-4-8 第一和光ビル1F)
会 費	500円

メニュー: 鶏モモ肉の野菜ロール ほか

講 師: 年輪スタッフ



** 食事の後 社協の活動についてのお話もあります **

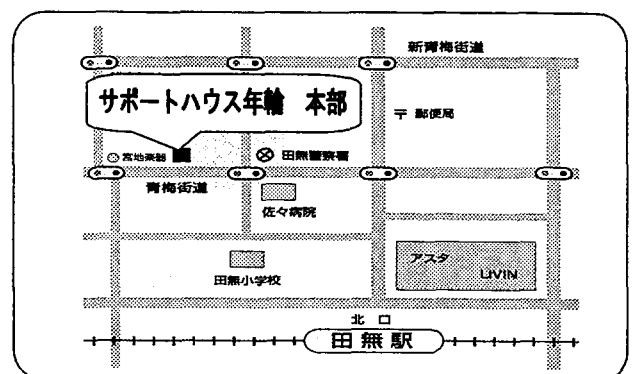
お申込・お問合せ

NPO法人サポートハウス年輪

ねんりんひろば担当: 福田

042-466-2216

当日、お車でのご来場はご遠慮願います。



「サポートハウス年輪—

十人十色のさりげないケア」が紹介されました

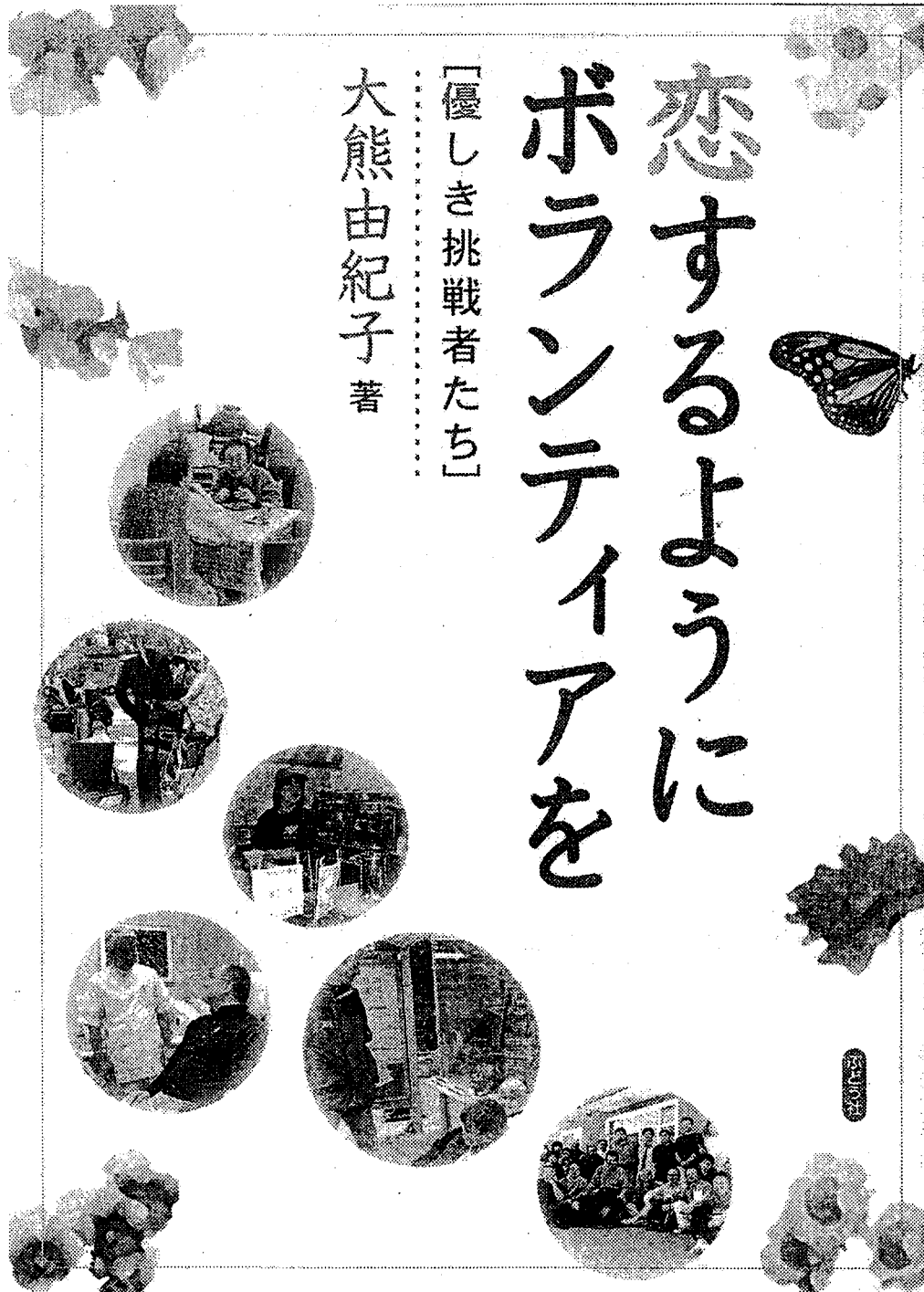
(第4章ボランティアは伝染する)

・《ゆきこさん「年輪」に半日いただけで、「必要なサービスをなんとかしてでも作るのだ!」という気迫を感じました。また、認知症の方の個性というのか、「私は歌うのが好きだけど体操はいや」とか、「午後はのんびり過ごしたい」とか、デイホームにいて一人一人の性格を感じられる雰囲気がとても素敵で、もつとここに居たいなあとかんじました・・・本文から

大熊由紀子 著

「優しき挑戦者たち」

恋するように ボランティアを



「恋するようにボランティアを」ぶどう社

定価 (本体 1600円+税) * 書店でお求め下さい

営業時間

《 本 部 》

月曜日～金曜日 午前9時～午後6時
土・日・祝日 午前9時～午後5時

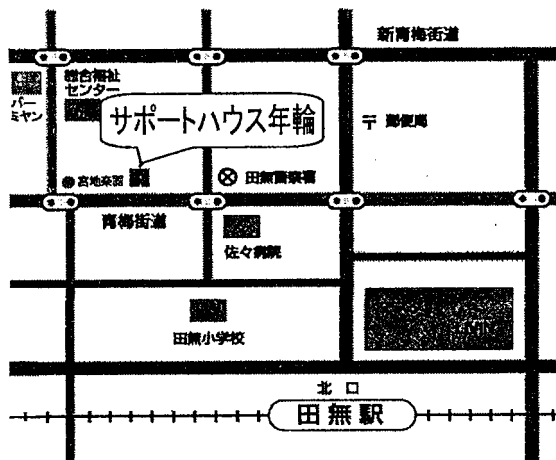
TEL 042-466-2216(代表)

FAX 042-451-6071

E-mail: npo-nenrin@nifty. com

年輪ケアプランセンター
年輪ヘルプステーション
年輪デイホーム
食事サービス
ねんりんはうす(グループホーム)
ねんりんサポート

〒188-0011 西東京市田無町 5-4-8
第一和光ビル1F・3F



サポートハウス年輪ではこんな事を 考えています

私たちは高齢になっても生き生きと暮らせる町を作り、老いの問題は地域住民みんなの問題であると位置付けることにより、地域みんなで総合的にサポートするシステムを作ります。

■土・日曜日・祝日も事務所を開けます

高齢者の問題を具体的につかみ、勤めを持つ家族の相談にも対応できる体制を考えました。

■高齢者自身のネットワークを

「サポートハウス年輪」を拠点として、高齢者自身がネットワークを作り、高齢者の問題を自ら声にしていける場になればと思っています。

■高齢者福祉の拠点に

高齢者福祉サービスの事、介護の事、何でも気軽に相談でき、情報が得られる拠点を目指しています。介護機器・用品の相談、紹介もしています。

■認知症高齢者のミニデイホーム・グループホームの発信基地に

認知症高齢者のケアに効果をあげているグループホームを田無に作る運動の拠点を目指します。

認知症高齢者のデイホーム、ナイトホームの実施を経て、2003年1月グループホームを開所しました。

特定非営利活動法人
サポートハウス年輪
介護保険指定事業所
東京都指定

ご案内



事業内容のご案内

本 部

ケアプラン作成

東京都指定事業所

●年輪ケアプランセンター

ケアプランの作成

介護保険についての相談

ヘルパー派遣

東京都指定事業所

●年輪ヘルパーステーション

・介護保険 ・障害者自立支援

デイサービス

●認知症専用…年輪デイホーム

ねんりんくらぶ HARU

東京都指定事業所

●生きがい対応デイサービス

ねんりんひろば

グループホーム

●認知症対応型共同生活介護…ねんりんはうす

東京都指定事業所

食事サービス

●配食…年輪弁当／委託弁当

その他

●介護保険・介護・福祉についてのご相談

●調査・講演・ホームヘルパー研修等の企画や実施のご相談も承ります。

●ねんりんサポート（介護保険外サービス対応）

●LSA 事業

特定非営利活動法人 サポートハウス年輪 沿革・活動概要

1994.3.5 サポートハウス年輪設立

公民館活動の自主グループ「バウムクーヘン」の女性 12 人で設立。24 時間 365 日の介護派遣サービス、週 6 日の夕食配食サービス開始。

1994.8 東京都社会福祉振興財団助成決定

有償家事援助サービス・毎日型食事サービス

1997. 社会福祉・医療事業団の特別分助成決定

認知症高齢者デイホーム事業

1998.4 東京都地域福祉財団助成決定

その他サービス提供事業（認知症老人ミニデイホーム・予防的デイホームなど）認知症デイホーム開設

1999.4 田無市より老人給食受託（週 2 回）

1999.10.12. 特定非営利活動(NPO)法人 サポートハウス年輪設立

2000.4 介護保険対応サービス開始

田無市より老人給食受託（週 4 回）

2001.7 西東京市より高齢者配食サービス受託（週 6 回）

2002.6 年輪デイホーム拡張

2002.6 生きがい対応デイサービス ねんりんひろば開始

2003.1 認知症高齢者グループホーム

ねんりんはうす開所

2003.4.1 支援費センター開設

2005.4.1 『年輪式番館』開設

年輪の情報発信

年輪通信 毎月発行

「私はこの家で死にたい」

「いつまでも地域で暮らしつづけるために」

「年輪シンポジウムのまとめ」

「『デイホーム年輪』の報告書」

「『地域をつむぐ』映画上映会のまとめ」

「24 時間 365 日在宅ケアに挑戦して」

「ホームヘルパーと上手につきあう」

「介護保険は NPO で サポートハウス年輪の挑戦」

「イラストでみる高齢者サポート Q & A」★

2002 年 12 月新書

その他 公開セミナー・敬老食事会など

会費のご案内

サポートハウス年輪は NPO 法人です。この法人の活動に参加し、総会の議決権を有する方は正会員になります。

正会員年会費：6000 円

この法人の目的に賛同し、応援して下さる方は、賛助会員になります。

賛助会員年会費：2000 円

— 個人情報の取扱について —

NPO 法人サポートハウス年輪は、多くの個人情報を取扱う介護事業を実施する団体として、当該情報の安全管理を重要な社会的責任であると認識し、これを着実に実践するために、法令および当法人における「個人情報保護取扱規程」に基づき、個人情報の適切な保護管理の徹底を図っております。

【ねんりんはうす概要】

① ご利用頂ける方

要支援2及び要介護度1以上の方で、認知症対応型共同生活介護サービスを必要とされる方。
詳しくは、お気軽にお問合せください。

② サービス提供の概要

営業日	24時間365日
定員	9名 1ユニット 合計 9名/日
お部屋	8階建賃貸マンションの3階の一部(約140㎡)で、9LDK(トイレ2箇所・居間・食堂・浴室1箇所・9部屋<4.5~5.5畳>)
スタッフ	日中2~3名、夜勤1名

③ ご利用料金(一月あたり、円)

介護保険内自己負担金	約27,000円
家賃	63,000~68,000円
食費	36,000円
光熱水費	10,000円
共益費・雑費	15,000円
合計	約151,000~156,000円

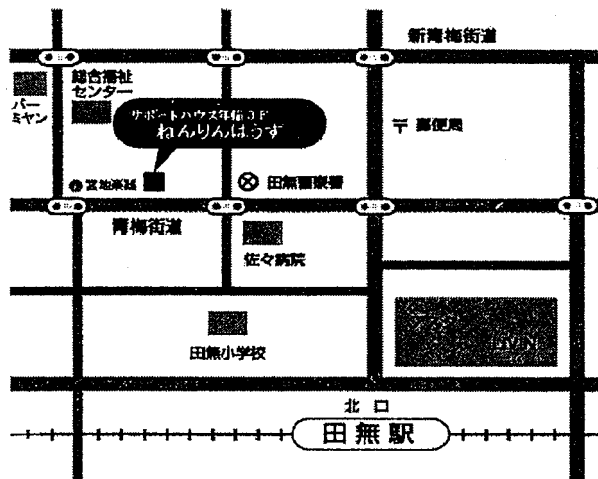
※その他、日常生活に必要な個人のものは実費負担です。

○ケアプランに基づいて、その日、その方の生活をサポートします。

○年輪独自の「さりげないサポート」システムにより、生活をサポート致します。

— 個人情報の取扱いについて —

NPO法人サポートハウス年輪は、多くの個人情報を取扱う介護事業を実施する団体として、当該情報の安全管理を重要な社会的責任であると認識し、これを着実に実践するために、法令および当法人における「個人情報保護取扱規程」に基づき、個人情報の適切な保護管理の徹底を図っております。



案内図 西武新宿線田無駅北口徒歩約10分

■ ねんりんはうす (1375400189)

東京都指定認知症対応型共同生活介護事業所
〒188-0011 西東京市田無町5-4-8-305

運営法人

特定非営利活動法人 サポートハウス年輪

〒188-0011

西東京市田無町5-4-8 第一和光ビル1階

TEL:042-466-2216 FAX:042-451-6071

e-mail: nenrinhouse@nifty.com

年輪ケアプランセンター
年輪ヘルパーステーション

年輪デイホーム
年輪弁当
ねんりんひろば
ねんりんくらぶHARU
ねんりんサポート
LSA事業

ケアプラン作成
訪問介護
(介護保険・障害者自立支援)
認知症専用単独型通所介護
配食サービス
介護予防サービス
認知症専用単独型通所介護
介護保険外サービス

介護保険にてご利用頂けます



グループホーム

ねんりんはうす

1375400189

～認知症対応型共同生活介護事業所～

さりげないサポート

認知症 グループホームをつくりたい!!

認知症デイホーム・グループホームとは、少人数の認知症のお年寄りに集まっていたり、家庭的雰囲気の中で1日をゆっくり過ごしてもらえます。そうすることで、脳の病気は進んでも、認知症状はやわらいでいくのです。

デイホームとグループホームのちがいは一言でいうならデイホームは「通うところ」、グループホームは「住むところ」です。

私のバスで私の24時間...
ほっとい

特定非営利活動法人 サポートハウス年輪

20050701

私たちは高齢になっても生き生きと暮らせる町を作り、
 老いの問題は地域住民みんなの問題であると
 位置付けることにより、地域 みんなで総合的に
 サポートするシステムを作ります。

【ねんりんはうすとは?】

こじんまりとした家庭的な雰囲気のあるグループホーム(認知症対応型共同生活介護)です。
 9名の方がいっしょに生活をする場所です。
 グループホームでの生活は、特別なものではなく、ごく普通の生活で、ご飯を作ったり、掃除したり、買い物したり、昼寝や散歩、風呂におしゃべり、まったりとした時間を過ごしたり...



この部分です

1階は年輪デイホーム、
 年輪ヘルパーステーション、
 年輪ケアプランセンター、
 年輪弁当、ねんりんひろば、
 事務局

【認知症とは】

認知症は、脳の病気でこれにより知能が障害を受けます。
 現在では、3つの症状に分けて考えられています。

認知機能の障害	Cognition	→	中核症状
行動の障害	Behavior	→	周辺症状
日常生活動作の障害	ADL	→	周辺症状

この3領域を良く見て、その方の問題を、その方の持っている
 力で解決できるようサポートすることが重要です。
 また、力を上手に引き出すことも大切であると考えています。

ねんりんはうすでは のんびりゆったりマイペース

それを支える3つの要素

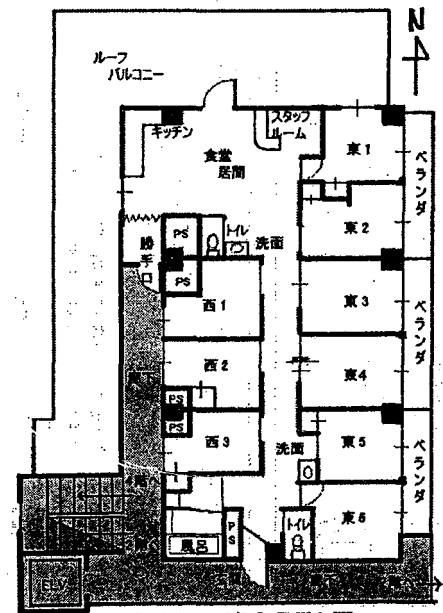
- 家庭的な環境
- 適度な一日の生活リズム
- 専門スタッフ

- ★顔見知りの関係や部屋の広さ、自由な雰囲気などが安心できる環境を醸し出しています。
- ★その時々ではじまるお話や散歩、ちょっとしたゲームや工芸など、自然にうまれるご利用者の方同士の関わり合いを大切にしています。

認知症の方に対するケアにとって、もっとも重要なことは、
 のんびりゆったりマイペースです。
 ねんりんはうすのスタッフは、日々、ケアの実践と向上を目指しています。

【ねんりんはうすのあゆみ】

1994年	2月	講演会「田無でもグループホームは可能か」 講師:山井和則さん 主催「バウムクーヘン」
	3月	「サポートハウス年輪」設立 グループホームの発信基地と位置付ける
1995年	8月	朝市でグループホーム開設の資金づくり
	10月	グループホーム開設のバザーが取材される
1996年	7月	グループホーム設立準備委員会設置
1998年	1月	拠点確保の秋リテイ即売会が取材される
2001年	10月	ナイトホーム事業開始
2002年	1月	グループホーム開設準備室設置
	10月	開設に向け講演会「シブシブバザー」開催
2003年	1月	介護保険事業所として指定
2004年	3月	「さげないサポート」実態調査報告書発行
	10月	第三者評価を受ける
2005年	4月	認知症介護実践者研修の実習受け入れ先となる



ねんりんはうす見取り図

いつでも地域で暮らし続けるために

NPO 法人サポートハウス年輪

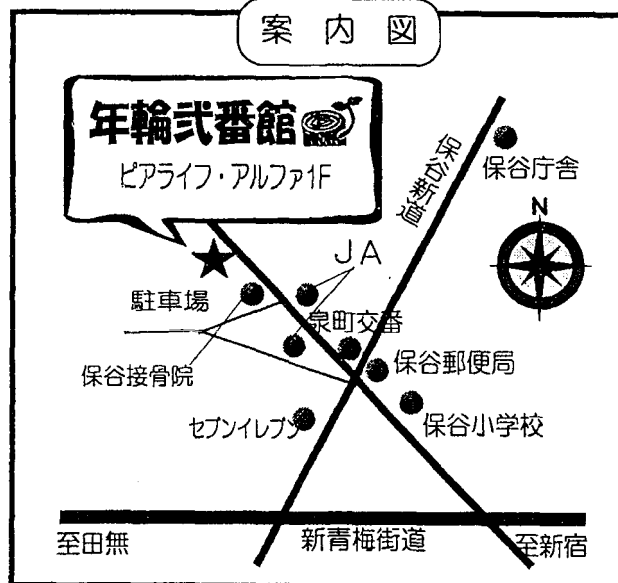
活動概要

- 1994年 3月 「サポートハウス年輪」設立
介護派遣サービス、夕食配食サービス開始
- 1998年 「認知症高齢者デイホーム」事業開始
- 1999年 4月 田無市より老人給食受託
- 1999年 10月 NPO 法人
「サポートハウス年輪」設立
- 2000年 4月 介護保険対応サービス開始
- 2002年 6月 「年輪デイホーム」拡張
生きがい対応デイサービス開始
- 2003年 1月 グループホーム
「ねんりんはうす」開所
- 2003年 4月 障害者支援費センター開設
(現在障害者自立支援事業)
- 2005年 4月 「年輪式番館」開設

「いつまでも地域で暮らし続けるために」
事業内容のご案内

- ◆年輪ケアプランセンター
- ◆年輪ヘルパーステーション
- ◆年輪デイホーム
- ◆ねんりんひろば(生きがい対応デイ)
- ◆ねんりんはうす(グループホーム)
- ◆食事サービス(年輪弁当・市委託弁当)
- ◆ねんりんサポート(介護保険外サービス)
- ◆ねんりんくらぶHARU
- ◆LSA事業
- ◆その他 ホームヘルパー2級養成講座

案内図



連絡先

特定非営利活動法人 サポートハウス年輪

年輪 『式番館』

★ねんりんくらぶHARU

認知症対応型通所介護(介護予防含む)

★LSA事業

ライフサポートアドバイザー

住所 〒202-0011
西東京市泉町2-1-24
ピアライフ・アルファ1F

TEL 042-438-6771
042-438-6772

FAX 042-438-6770

Email npo-nenrin2@nifty.com

年輪 『式番館』

■ねんりんくらぶHARU■

認知症対応型通所介護
事業所番号 1395400029

■LSA事業■

(ライフサポートアドバイザー)



東京都介護保険指定事業所
NPO法人サポートハウス年輪

認知症対応型通所介護【介護予防を含む】

ねんりんくらぶHARU

■サービス内容■ 認知症対応型通所介護 6時間以上8時間未満

■対象者■ 概ね認知症高齢者日常生活自立度Ⅰ～Ⅱb

■定員■ 12名

○お泊り（介護保険外）にも対応します。（1泊 15,000円・食費 1,000円）

認知症軽度の方を中心に安心して穏やかに過ごしていただけるよう、スタッフ一同でサポートいたします

年輪のケアの理念である「さりげないサポート」は、ご本人のやりたいことを大切にいたします



「さりげないサポート」で、デイサービスでの心地よい環境をつくります

やりたいことを引き出すアクティビティをみなさんと作り出します

地域との交流により、在宅でも穏やかに過ごすことのできるケアを目指します

認知症状が重くなったときも、当法人の田無町の「年輪デイホーム」や他の事業所へのご案内および情報提供の支援をいたします

・営業日…月～土（祝日営業・日曜休み）

・営業時間…9時～18時（相談窓口）

・料金…700円（昼食＋おやつ代）及び介護保険自己負担分

・送迎地域…西東京市内（右記）

北町、下保谷、ひばりが丘北、ひばりが丘3丁目、谷戸町1～3丁目、住吉町、泉町、栄町、東町、中町、保谷町、富士町

LSA事業

ライフサポートアドバイザー

コミュニティハイツ「ピアライフ・アルファ」にお住まいで、ご契約を頂いた方に、毎日1回お電話をして安否確認・情報提供等をさせていただきます。



— 個人情報の取扱について —

NPO 法人サポートハウス年輪は、多くの個人情報を取扱う介護事業を実施する団体として、当該情報の安全管理を重要な社会的責任であると認識し、これを着実に実践するために、法令および当法人における「個人情報保護取扱規程」に基づき、個人情報の適切な保護管理の徹底を図っております。

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 暮らしネット・えん】

1 基本情報

団体名 NPO法人 暮らしネット・えん

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）

- ・ 2003年度4月NPO法人として事業開始。
- ・ 沿革 1990年頃、全身性障害者介助ボランティアグループとしてスタート。1996年4月より、医療法人社団堀ノ内病院在宅福祉部門ケアサポートステーションMOMOとして事業開始、2003年にNPO法人取得、独立。

○ 介護関係業務に係る主たる業務

- ・ 訪問介護（介護保険・予防含む。自立支援法・居宅介護、移送事業、利用者総数約120名）
- ・ 居宅介護支援
- ・ 通所介護（認知症対応型）
- ・ 認知症対応型共同生活介護（1ユニット9名）
- ・ 小規模多機能型居宅介護（登録定員25名）

○ 介護事業の現状

- ・ 介護保険前に開始した訪問介護は安定した収入で他の事業の赤字を補填してきたが、2006年の介護保険改定によって利用制限や介護報酬の切り下げなどで収益率が下がっている。
- ・ 居宅介護支援事業は、一貫して赤字事業であるが、06年の改定以後は、介護予防の導入により利用者数が不安定という新たな赤字要因が発生。
- ・ 小規模多機能型居宅介護は、07年度が実質的な初年度だったが予算を大きく下回った。介護報酬の低さは、これが原因となって全国的に事業者数が伸び悩むほどで、赤字は想定していたが予想以上。今後解消できるか不明。

- ・グループホームは開始から4年以上経過し、初期からの入居者が加齢、老衰傾向を強め、入院、退去が多くなっている。入院時は介護報酬が発生せず、職員配置などは通常のままのため経営上大変厳しい。
- ・全ての事業で補填しあいながら経営の安定を図ってきたが、06年介護保険改定後はそれが出来なくなっている。

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。

- ・介護職員67名（常勤26、非常勤41） 男子7名（常5、非2）、女子60名（常21、非39） 無資格者なし
介護福祉士31名（常17、非14）、ヘルパー1級5名（常1、非4）、ヘルパー2級26名（常6、非20）
看護師1名（常1）、社会福祉士4名（常3、非1）、薬剤師1名（常）、管理栄養士1（非）、理学療法士1（非）
介護支援専門員14（常12、非2）
- ・年齢構成 20代-4, 30代-16, 40代-15, 50代-23, 60代-9,
- ・新卒職員は1名のみ。
- ・夜勤や不規則勤務のあるグループホーム、小規模多機能は30代職の員を多く配置、常勤の割合を高くしている。訪問介護は主婦の再就職が大多数を占め50代以上が中心。
- ・人材募集に対する応募はこの2年ほど非常に少なくなっている。2007年2月に開始した小規模多機能型ではハローワーク等からの応募はほとんどなく、人づての紹介による採用が中心。特に若年層の常勤希望者（夜勤可能者）の応募がない。
- ・定着率は今のところ高いが、最近、複数の福祉資格を持つ職員が他の職種に就職するために離職、今後またこのようなケースが続くことを恐れている。

(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。

「地域密着型NPO」を標榜し、利用者だけでなく、職員の大多数が半径2 kmに居住している。NPOの目的事業として実施している高齢者・障害者対象のコンサートやお花見などは、職員がその日はボランティア参加することで、「地域で共に暮らす仲間」を実感している。暮らしネット・えんだから働き続ける、という職員が多い。

職員に地域活動の経験者が多く、その友人などが入職するケースが多い。利用者やその家族からの紹介、元利用者家族が応募してくる。最近は小規模認知症ケアの「暮らしネット・えん」が地域に知られ、近隣の大規模事業所を退職後に応募してくる人が出てきた。職業意識、資格取得意欲が高い職員が多い。介護福祉士の多くはここでの経験年数で取得している。

- 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。）。

・訪問介護では、パート職員でも他事業者との掛け持ちを禁止しているので、勤務日は空きがでないようシフトを組むことを心がけている。事務所への立ち寄りを原則としている。また、ミーティングと研修を毎週定例で開催。事務所だけでなくヘルパー同士の連携が生まれ、孤立を防いでいる。（非常勤職員対象）

・全ての事業でミーティング（月2回以上）、事業所内研修を実施。（全員）

・介護福祉士受験対策の介護技術研修を事業所内で実施。（受験希望者）

・入職時、訪問介護では約1ヶ月は同行研修。（経験によって増減あり、全員）

・グループホーム・小規模多機能職員のうち夜勤対応職員については、採用後2ヶ月たった時点で夜勤実習（ペアで夜勤）を最低3回以上実施後夜勤開始。（経験未経験を問わず全員）

・入職時研修で勤務予定事業以外の実習を実施（E x 訪問では通所を、グループホームでは訪問、通所を。新人全員）

・入職時・内部・外部研修全ての研修で報告書の提出を義務付け。（全員）

・訪問介護では、子育て中のヘルパーについてのみ短時間勤務可。研修・ミーティング参加は義務。将来中堅ヘルパーとなれるよう育成する。（女性、未経験者中心）

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。

- ・職員の慢性疲労が解消できる余裕のある人員体制。（目指しているが、現実にはたいへん困難）
- ・定期的な配置転換により、訪問・通所・入居の全てに対応できる介護職員を養成する。
- ・経験年数と努力に応じた給与体系となるよう、余裕のある経営を目指す。介護保険事業のみでは経営努力に限界があり、経営改善に結びつく新たな事業展開を検討する。しかし単独事業所が自立できない現状は納得できない。

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。

当法人は、現在は資格取得者が多く定着率も高いが、将来にわたって働き続けられる条件を整えることが出来ない。ボランティア時代からの幹部職員の賃金を低く抑え常勤比率を上げているが、今後勤続年数が長くなり、ケア技が上がっても、それに見合う賃金が捻出できない。公的介護事業で働きながら、結婚、子育てが望めない程の低賃金という現状は異常としかいえない。

介護は、専門性と高いモラルが求められる職業である。特に、認知症や精神疾患などについては、専門知識と適切な判断力を身につける必要があり、育成に時間が必要。こころざしを持って就職してくる職員が、経験を重ね給与も上がる、「昇進・昇給」が可能になる制度設計を期待する。

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

【株式会社 ベネッセスタイルケア】

1 基本情報

団体名 株式会社ベネッセスタイルケア

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）

株式会社

- 介護関係業務に係る主たる業務

介護付き有料老人ホーム（特定施設入居者生活介護）等の入居系サービスを中心に、居宅介護支援、訪問介護、通所介護等にも取り組んでいます。

- 介護事業の現状

有料老人ホーム等を130ホーム開設し、運営しております。

在宅系の介護サービスと合せた事業規模は、売上高371億円 営業利益27億円（2007年度決算）です。入居率が95%と好調で売上は順調に伸びていますが、派遣労働者費用の増加により予算どおりの利益が確保できませんでした。

今後も有料老人ホームを開設する予定ですが、介護保険事業計画に基づく総量規制等により、介護付き有料老人ホーム（特定施設入居者生活介護）の開設が困難になっている状況です。また、介護従事者の人材不足が介護事業運営上の最大の課題です。

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。

介護職の欠員状況は1拠点当たり3.34人となっており、前年と比べてより雇用不足が加速しています。特に東京、神奈川、愛知で大きな欠員が生じています。

介護職の常勤：非常勤の比率は、3：1程度ですが、非常勤の採用は常勤以上に厳しくなっています。介護職の男：女の比率は、2：8程度、平均年齢は39.1歳です。新卒と中途の比率は、1：4（08年4月新卒が203人に対し、07年度常勤・準常勤の中途採用が778人）程度です。

中途採用の介護事業未経験者は減少しており、経験者の中途採用および新卒採用に重点化を図っていくこととしています。

(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。

これまでは、介護福祉士養成施設の実習施設として株式会社が中心の介護付き有料老人ホームが認められていなかったことから、専門学校生の新卒採用においては不利な条件にありました。

今後、教育事業を中心とするベネッセコーポレーションの子会社であることを生かし、「教育のベネッセ」を訴求のコアにして、学校法人との連携による新卒採用のスキームを準備しています。

また、中途採用については、介護事業経験者は「福利厚生」を就職時に重視する傾向があることから、ベネッセグループの福利厚生制度を訴求していくこととしています。

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。）。

次のような複合的な施策により、2007年度の退職率を対前年比△8.5%（30.0%）を達成しました。

- 人事制度の改定
- 業務改革（介護職が個別サービスに重点化できるように）
個別サービスの強化（インテグラル）と標準化・合理化できる業務（モジュラー）の切り分け
→標準化・合理化できる業務について、介護技術ガイドライン・サービス基準の策定、生活支援スタッフの導入
- 研修・支援制度（丁寧な中途者研修、入社3ヶ月・6ヶ月研修など）
- エリア・ブロック別研修（介護技術ガイドライン・サービス基準書の活用）
- 受け入れ体制の充実（OJTマニュアル）
- 退職意向者を即時報告とし、ブロック長の丁寧な面談を実施 ⇒31%が慰留

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。

- 学校法人との連携による新卒採用のスキームの構築と、その拡大
- 07年10月から実施している人事制度の定着と有効活用
- 業務改革の継続的な推進
- 受入れ体制の充実（OJTマニュアル）や退職意向者に対する丁寧な面談の継続
- 従業員参加型のプロジェクトにより、表彰制度やスタッフ交流会、永年勤続表彰制度、職場の悩み相談窓口の導入を検討（08年度より活性化推進部を設け、活性化する組織風土の実現を目指す。）

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。

一事業者として質の高いサービスを継続的に提供するために、人材確保・雇用管理の改善を進めている結果、定着率は向上していますが、それでもなお欠員が生じており、また採用は困難を極めている危機的な現状にあります。

こうした現在の介護従事者不足は、日本の労働市場の構造的な課題に因るものと考えております。少子化により労働力人口が減少する中、人件費割合が高く一人当たりの生産性向上が容易ではない介護分野において、高齢化に伴い増大する需要を満たすためには、

- ① 介護分野に関する国民の関心を高めイメージアップを図り、介護報酬・介護保険料を含めた適切な対価に対する国民理解を促進すること
- ② 外国人労働者の受け入れを含めた労働力の供給量の増大
- ③ 介護事業における規制緩和・自由化による効率的な介護サービスの実現

が必要と考えます。

また、危機的な介護従事者不足の現状を踏まえて、

○ 有料老人ホームに対する介護従事者および看護師の労働者派遣の派遣可能期間の制限撤廃について、ご検討をお願いいたします。

厚生労働省におかれましては、今後とも、介護事業者の安定的な事業運営・育成の観点をお持ちいただき、事業者の意見を十分聞きながら制度の運営をお願いいたします。