

令和7年度 会派調査研究報告書

(視察先1箇所につき1枚)

会 派 名	上志の風
事 業 名	福祉施設の働き方改革について
事 業 区 分	①研究研修 ②調 査

1 上田市での課題と研修・調査の目的

少子高齢化、人口減少が急速に進む中、高齢者福祉施設における介護人材の不足が社会的な課題としてクローズアップしている。優秀な介護人材を育成・確保するために、働き方改革を進めなければならないわけだが、上田市においては介護現場の慢性的な人材不足はなかなか解消される状況に至っていない。山口県下松市の松寿苑では介護職員の働き方改革を精力的に推進することによって、十分に職員が確保され、質の高い介護が維持されていることを知り、その知見を得るために視察を行った。

2 実施概要

実施日時	視察先	山口県下松市
2025年5月28日 10:00~11:30	担当部局	社会福祉法人 幸洋福祉会 松寿苑
感想(まとめ)・市政に活かせること		
視察先の概要		
<u>沿革</u>		
1980年 4月 「特別養護老人ホーム松寿苑」を開設		
2000年 4月 「松寿苑指定居宅介護支援事業所」を開設		
2008年 9月 高波による施設被災のため施設移転を完了		
<u>職員について</u>		
職員数101名(正職員50名、嘱託職員19名、パート職員32名)		
・正職員…定年者を除く週40時間勤務可能者		
・嘱託職員…週40時間以下の労働を希望する者等		
・パート職員…週30時間未満の労働を希望する者		
【視察先の特徴】		
職員の定着度を高めるために手厚い福利厚生が実施され、国や県からその実績を評価され、いくつもの表彰や認定を受けている。		
① くるみん認定		
職員が仕事と子育てを両立させるための取り組みや、女性の育児休暇取得率の高さ、男性の育児休		

業取得実績が評価された。

② えるぼし認定

女性職員の採用に積極的で、管理職に占める女性の割合が高く、年次有給休暇の取得率の高さや、残業時間の削減に努めていることが評価された

③ ユースエール認定

若者の採用に積極的で、年次有給休暇の取得率の高さ、残業時間の削減に努めていることが評価された。

④ もにす認定

障害者雇用を積極的に推進し、一定の基準を満たした中小企業を認定する制度。障害者の職場定着や雇用環境の整備を評価された。

【視察項目】

働き方改革の実績

① 残業時間の縮減

令和2年9月：499時間 → 令和3年9月：68時間 → 令和4年9月：25時間

② 有給休暇取得日数の増加

令和3年度：10.4日 → 令和4年度：11.2日 → 令和5年度：11.7日

③ 常勤離職者数の減少

令和2年度：14名 → 令和3年度：16名 → 令和4年度：7名 → 令和5年度
→2名

④ 副業の許可

興味や関心、スキルを活かした「より多様な働き方やキャリア追及」

令和3年6月から規程運用開始。 延べ14件を許可

⑤ 長期休暇の取得の推進

公休と年休を組み合わせ、7～10日の長期休暇を計画的に取得推進
旅行に行く職員が増えた！

⑥ 定年後の雇用延長

希望者は70歳まで常勤雇用可！

基本給のカットは行わず昇給の仕組みあり！

⑦ 手厚い子育て支援制度

近隣5か所の企業主導型保育園の優先利用

育児短時間勤務制度を小学校就学前まで利用可

子育て支援相談窓口の設置（ソーシャルワーク専門職の配置）

【感想・上田市政に活かせること】

上田市の様々な介護施設で話を伺うと、施設長さんの多くが、職員の確保と育成に大きな課題を抱えていると感じている。職員不足は長時間労働に直結し、若い人材が介護職を敬遠する傾向に拍車をかける。加えて、職員を育成する十分な時間を生み出せずに、介護の質を低下させていくという悪循環にもつなが

る恐れがある。

厚労省の最新の推計によると、介護職員の必要数は2040年で272万人に達するとのことだが、この背景には、今後5年で団塊の世代がすべて80歳を超える年齢になり、介護を必要とする人口が大幅に増えることがある。よって、人材確保が喫緊の課題になっているのである。

今回視察させていただいた松寿苑では、令和3年から働き方改革を強力に推進することによって、魅力ある職場づくりに努め、結果として、職場全体の残業時間を2年間で約95%削減し、常勤職員の離職者数も3年間で約86%減少させたことは目を見張るものがある。

施設長さんの話の中で「やらなくていい仕事を徹底的に切り捨て、職員が互いにカバーし合える職場環境や雰囲気づくりを進めたのです。」という言葉が印象に残った。現場の職員さんたちが働く様子も見学させていただいたが、皆さん、生き生きと働いている姿があった。

更に、定年に達しても70歳まで基本給を引き下げることなく働ける労務環境は、職員さんたちに大きな安心感を与えているように感じられた。

松寿苑は国や県から働き方に関する4つの認定を受けているが、職員だけでなく、事業者にとってもこうした認定制度は、働き方改革を進めるためのモチベーションにつながっている。上田市の施設においても、働き方改革を進めることで、介護人材の確保に努めることは必須だが、認定制度や表彰制度を活用することは、事業者にとって職員の職場環境を改善するための意識改革に大きく寄与するものだと感じる。

行政も市内の施設にこうした認定制度取得の後押しをすることが必要であり、事業者の意識を働き方改革に対するモチベーションを高める方向へ誘導する施策が求められる。

結果として、介護人材の定着と確保、育成の好循環が生まれるにちがいない。



