

## 「こころのホームふれない」及び 「生活支援ハウスきずな」の これからについて

(2019年1月16日説明資料)

富川グロリアホーム 谷井広樹

## 富川グロリアホームの基本的立場

- ・介護保険事業者として「社会連帯」「自立支援」の推進  
(介護保険法の根幹)⇒適切な運営の基礎
- ・平取町振内地区の発展を地域住民とともに  
(対等な立場)⇒「平取振内地区」のために事業に協力し合う
- ・公的使命を担う生活支援事業を、民間事業者として、公的機関と共に  
(地域包括ケアの1員として)⇒常時、継続的な協議と指導  
(単なる「お願い」ではなく)

**\* 当初より、一貫して、1民間事業者としての  
経営拡大、利益増大を目的とはしていない。**

## 「こころのホーム」及び「きずな」の展開

- ・2013年4月 認知症対応型共同生活介護事業所の開設(18人定員)
- ・2013年 振内地区にて介護予防事業開始  
(介護予防教室、認知症カフェ カフェ和花等)
- ・2014年4月 地域交流ハウス「こかげ」開設
- ・2015年 共用型通所介護事業所「平康(ピンガ)」開始
- ・2017年4月 生活支援ハウス「きずな」完工及び指定管理業務開始
- ・2017年4月 定期巡回随時対応型共同生活介護サテライト事業所開設
- ・2017年4月 札幌市立大学と地域活性化プログラム開始
- ・2017年10月 介護予防事業(通所C)開始
- ・2018年4月 貫別地区介護予防事業開始

## 富川グロリアホームの決算 gloria-home.jpより

| 決算年度   | 2012年度      | 2013年度      | 2014年度      | 2015年度      | 2016年度      | 2017年度      |
|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 介護保険収入 | 159,965,515 | 198,887,075 | 148,314,428 | 141,059,209 | 137,855,162 | 134,832,130 |
| 純利益    | -252,827    | -3,152,550  | 8,849,006   | 7,946,893   | 6,734,994   | 2,118,950   |

参考: 2012年(5年前)との比較

|  | 2012年度                    | 2017年度                    |
|--|---------------------------|---------------------------|
| 介護保険収入   | 161,987,515               | 134,832,130               |
| 流動資産   | 68,013,132                | 45,256,285                |
| 長期借入金  | 21,844,000                | 11,875,000                |
| 資産合計   | 101,909,520(建物13,852,105) | 125,352,270(建物36,850,601) |
| 流動資産を減らし、長期借入金を返済(2018年10月 ころ分借入金¥35,000,000 完済) |                           |                           |
| 2013年からの純利益(5期分総計)¥22,497,293                    |                           |                           |

**5年間の純利益総計(約  
2250万)≤ころ開設に  
伴う借入金(3500万)及  
び設備投資(約1800万)**

## 2018年10月からの展開と解決すべき問題

退職者休職者2名発生に伴い、グループホーム運営を2ユニットから1ユニットへ変更 と 振内地区責任者交代

2019年12月 退職者3名、復職者1名(但し、常勤から非常勤待遇)発生し、こころきずな一体運営の見直し(食事提供形態等)

2019年2月より、新規協力者の加入と、「きずな」指定管理のあり方について協議開始

## 「きずな」の今後についての提案

1. 地域の財産として、1企業の占有物のようなイメージを払拭する運営形態の構築
2. 地域住民が関わりやすい運営形態の検討
3. グロリアホームの理念でもある「公正」「平等」「共有」の考えに基づき、地域の方々に支えられる体制を目指す
4. 1事業所では指定管理の責を負えないと、自他共に判断された時の受け皿の検討

## こころのホームのこれからの運用

- こころのホームで必要としているのは **「人材」**  
社会人として、専門職として「人の命を預かるにふさわしい人材」
- \* そもそも、社会人としての言葉遣いや常識を弁えられることが大切
- 事業所内研修  
現在まで「介護員初任者研修」「介護員実務者研修」「介護支援専門員受験のための勉強会」「国際生活機能分類(ICF)の勉強会(4年前から継続)及びICFの考え方に則った個別の表の作成とそれに則った介護計画の作成」「介護計画に則った介護が提供されている事を日々のミーティングで確認」
- 事業所内外研修  
研修事業への参加「虐待防止」「BCPの考え方に沿った危機管理」「食品衛生」「医療連携」等

以上の継続的研修が不可欠という立場の堅持

## なぜ研修を重視するのか

1. 給与水準は、現状でも、全国的な水準に達している。
2. 厚生労働省が進める給与水準改善(処遇改善)計画は、介護の「質」の改善と研修を密接に結びつけている。
3. 給与増だけが介護職の定着につながらない現実(経験)。\*「介護」のやりがい、給料以外のところにもある。

## こころのホームの給与水準

- ・月給・常勤(常勤職4名の平均 男性1名、女性3名 平均年齢 40歳台)

給与平均 **272,051円** (2018年1月から12月まで \* 責任者除く)

年収 **3,264,629円**

以下の「厚生労働省 平成29年度介護従事者処遇状況等調査結果」から、全国比較を実施

## 認知症GH介護職員の平均給与

| 職種           | 人数    | 平均月給 | 平均年収 | 備考    |
|--------------|-------|------|------|-------|
| 認知症対応型共同生活介護 | 2,515 | 44.6 | 6.2  | 167.7 |
| 地方公共団体       | ---   | ---  | ---  | ---   |
| 社会福祉協議会      | ---   | ---  | ---  | ---   |
| 社会福祉法人       | 681   | 43.7 | 7.0  | 166.0 |
| 営利法人         | 406   | 44.6 | 7.0  | 165.3 |
| 営利法人         | 1,295 | 44.9 | 5.6  | 169.8 |
| その他          | 145   | 44.3 | 5.8  | 165.3 |

社会福祉法人 284,650円

営利法人 257,860円

こころのホーム **272,051円**

## 認知症GH介護職員の平均給与(月給・常勤の場合)

| 人数      | 平均月給  | 平均年収 | 備考  |
|---------|-------|------|-----|
| 9人以下    | 588   | 44.8 | 6.5 |
| 10人～18人 | 1,639 | 44.4 | 6.0 |
| 19人以上   | 288   | 45.4 | 7.0 |

1ユニット(9名以下)で **267,570円**

2ユニット(10名から18名)で **269,480円**

こころのホーム **272,051円**

## 認知症GH介護職員の平均給与 勤続年数別

| 勤続年数               | 人数  | 平均月給 | 平均年収  | 備考      |
|--------------------|-----|------|-------|---------|
| 1年(勤続1年～1年11か月)    | 203 | 41.2 | 167.9 | 245,730 |
| 2年(勤続2年～2年11か月)    | 308 | 42.0 | 166.2 | 252,210 |
| 3年(勤続3年～3年11か月)    | 317 | 42.2 | 167.7 | 256,430 |
| 4年(勤続4年～4年11か月)    | 269 | 42.5 | 167.5 | 269,120 |
| 5年(勤続5年～5年11か月)    | 243 | 44.2 | 168.8 | 261,870 |
| 6年(勤続6年～6年11か月)    | 190 | 43.7 | 167.7 | 264,040 |
| 7年(勤続7年～7年11か月)    | 171 | 44.8 | 166.2 | 274,030 |
| 8年(勤続8年～8年11か月)    | 140 | 46.6 | 170.2 | 277,000 |
| 9年(勤続9年～9年11か月)    | 120 | 46.1 | 167.6 | 273,920 |
| 10年(勤続10年～10年11か月) | 103 | 47.3 | 168.8 | 278,150 |
| 11年(勤続11年～11年11か月) | 116 | 49.5 | 168.3 | 291,600 |
| 12年(勤続12年～12年11か月) | 92  | 48.1 | 164.8 | 283,800 |
| 13年(勤続13年～13年11か月) | 76  | 51.2 | 171.8 | 309,240 |
| 14年(勤続14年～14年11か月) | 49  | 46.8 | 167.8 | 302,070 |
| 15年(勤続15年～15年11か月) | 26  | 45.4 | 167.3 | 320,570 |
| 16年(勤続16年～16年11か月) | 20  | 53.0 | 165.2 | 318,780 |
| 17年(勤続17年～17年11か月) | 20  | 49.8 | 168.5 | 327,610 |
| 18年(勤続18年～18年11か月) | 10  | 51.6 | 166.5 | 335,330 |
| 19年(勤続19年～19年11か月) | --- | ---  | ---   | ---     |
| 20年以上              | 35  | 54.1 | 167.3 | 357,570 |

勤続1年以内で¥245,730 勤続18年で¥335,330

⇒ **長く務めても、それほど給料が変わらない面がないか**  
(谷井注)

## 認知症GH介護職員の平均給与

性別・年齢別

|              |       |      |     |       |         |       |       |         |       |        |
|--------------|-------|------|-----|-------|---------|-------|-------|---------|-------|--------|
| 認知症対応型共同生活介護 | 2,515 | 44.6 | 6.2 | 167.7 | 269,920 | 2,464 | 167.7 | 259,200 | 0.0   | 10,720 |
| 男性           | 705   | 39.8 | 5.4 | 168.6 | 278,240 | 692   | 168.6 | 267,490 | 0.0   | 11,250 |
| 29歳以下        | 151   | 25.4 | 3.5 | 168.1 | 251,450 | 147   | 169.3 | 238,540 | △ 1.2 | 12,910 |
| 30～39歳       | 251   | 34.3 | 5.8 | 167.9 | 281,540 | 250   | 167.3 | 270,760 | 0.6   | 10,780 |
| 40～49歳       | 161   | 43.9 | 6.2 | 169.1 | 300,300 | 154   | 168.1 | 285,980 | 1.0   | 14,320 |
| 50～59歳       | 99    | 54.2 | 5.5 | 168.1 | 280,600 | 98    | 169.4 | 272,850 | △ 1.3 | 7,750  |
| 60歳以上        | 43    | 62.7 | 6.3 | 174.4 | 257,830 | 43    | 174.7 | 253,120 | △ 0.3 | 4,710  |
| 女性           | 1,810 | 46.6 | 6.5 | 167.3 | 266,280 | 1,772 | 167.3 | 255,770 | 0.0   | 10,510 |
| 29歳以下        | 230   | 25.0 | 3.7 | 167.0 | 243,880 | 221   | 167.5 | 233,430 | △ 0.5 | 10,450 |
| 30～39歳       | 289   | 34.0 | 6.9 | 168.1 | 272,640 | 288   | 167.3 | 260,790 | 0.8   | 11,850 |
| 40～49歳       | 431   | 45.2 | 6.5 | 167.2 | 273,610 | 413   | 167.6 | 261,500 | △ 0.4 | 12,110 |
| 50～59歳       | 606   | 54.5 | 6.7 | 167.1 | 272,090 | 594   | 167.2 | 261,830 | △ 0.1 | 10,260 |
| 60歳以上        | 254   | 63.5 | 8.5 | 167.3 | 252,610 | 256   | 167.1 | 245,750 | 0.2   | 6,860  |

男性 29歳以下 ¥251,450 40歳～49歳 ¥300,300

⇒男性にとって、年齢とともに給与が増えるとはいいい  
難いのではないかと (谷井注)

## 介護職の平均給与(管理者と非管理者)

|              |        |       |      |     |       |         |
|--------------|--------|-------|------|-----|-------|---------|
| 認知症対応型共同生活介護 | 管理者    | 355   | 47.9 | 9.3 | 170.3 | 327,760 |
|              | 管理者でない | 2,801 | 44.4 | 5.9 | 166.7 | 260,230 |

管理者の平均給与 ¥327,700

非管理者の平均給与 ¥260,230

⇒責任をとっても給料が増えない(積極的に責任を取る動機  
づけを持ちにくい面があるのでは) (谷井注)

## 認知症GH介護職員の平均給与

保有資格別

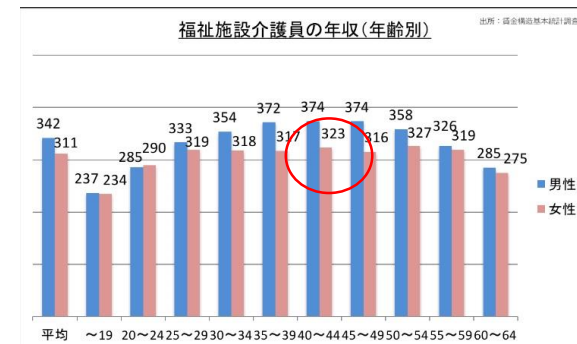
|              |       |      |     |       |         |
|--------------|-------|------|-----|-------|---------|
| 認知症対応型共同生活介護 | 3,156 | 44.8 | 6.3 | 167.1 | 268,200 |
| 保有資格あり       | 2,885 | 45.1 | 6.5 | 167.1 | 270,900 |
| 介護福祉士        | 1,934 | 44.9 | 7.2 | 166.9 | 283,270 |
| 社会福祉士        | 40    | 39.4 | 6.1 | 164.7 | 302,350 |
| 介護支援専門員      | 282   | 48.1 | 9.1 | 167.1 | 326,270 |
| 実務者研修        | 279   | 44.9 | 5.9 | 168.5 | 273,300 |
| 介護職員初任者研修    | 1,381 | 46.2 | 5.8 | 168.0 | 255,640 |
| 保有資格なし       | 271   | 42.0 | 4.5 | 167.5 | 236,630 |

初任者研修 255,640円 介護支援専門員 326,270円

⇒資格を持っても、給料に思ったほど反映  
されない面がないかと (谷井注)

## 福祉施設介護員の年収

2016年賃金統計基本統計調査から



## まとめと

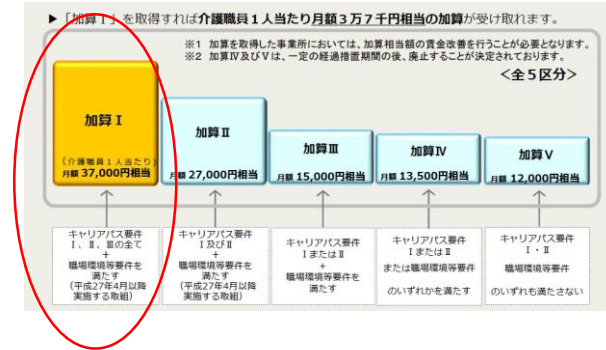
こころのホーム「ふれない」の「月給・常勤職」の平均月収は、**ほぼ全国的水準**（営利法人としては若干高い）

一般職種と比較すると、**女性の常勤職としての給与は一定の水準を確保** しかし、全産業水準では**娯楽産業くらいが同等**

認知症グループホームの給与体系は、年齢、性別、所有資格、経験年数、職場における責任等による差異が思ったほど認められず、**長く務めるには展望が得にくい面があり**（但し、来年度以降の処遇改善の内容による）、人材確保は「永遠の課題では？」と思える。

給与以外で、仕事のやりがいを伝えなければ、職員は定着しにくい職場ではないか？⇒ 仕事のやりがい、仕事しやすさを伝えるこれからの工夫

## 加算 I を取得すると



- 処遇改善計画を立案している、または既に処遇改善を行っており、適切に報告していること。
- 労働基準法等の違反、労働保障の未納がないこと。
- 新たな定量的要件（職場環境等要件）を満たしていること。  
平成 27 年 4 月から計画書の提出の日の属する月の前月までに実施した介護職員の処遇改善の内容（賃金改善に関するものを除く。）および当該介護職員の処遇改善に要した費用を全ての職員に周知していること。
- キャリアパス要件Ⅰを満たしていること。
  - 介護職員の任用の際における職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めること。
  - （1）に掲げる職位（役職）、職責または職務内容に応じた任用等の要件を定めていること。
  - （1）および（2）の内容について就業規則などのもので書面にて明確にし、周知していること。
- キャリアパス要件Ⅱを満たしていること。
  - 次のア、またはイ、の条件を満たした計画を作成していること。

賃金向上のための計画に沿って、研修機会の提供または技術指導等を実施（OJT、OFF-JT）するとともに介護職員の能力評価を行うこと。

資格取得のための支援（金銭、休暇の取得など）を行うこと。

（2）上記の内容をすべての介護職員に周知していること。

- キャリアパス要件Ⅲを満たしていること。

（1）次のいずれか昇給の仕組みを導入していること。※単一の基準ではなく、複数の基準をかけ合わせた仕組みでも可。

- 経験年数や勤続年数に応じて昇給する仕組み
- 資格取得（または保有）により昇給する仕組み
- 人事評価や試験結果により昇給する仕組み

（2）上記の内容をすべての介護職員に周知していること。

資格取得、職責の担い手  
養成を目指す他ない

| Ⅲ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況について  |       |       |  |
|--|-------|-------|--|
| ○ 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況（統計表 P 40・第 40 表）   |       |       |  |
| 給与等の引き上げ以外の処遇改善状況を見ると、   |       |       |  |
| ・ 資質の向上では、「介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修等の受講支援」の実施率が高くなっている。   |       |       |  |
| ・ 労働環境・処遇の改善では、「事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化」や「ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善」の実施率が高くなっている。 |       |       |  |
| 資質の向上  | 実施    | 未実施   |  |
| 働きながら介護福祉士取得を目指す者に対する実務者研修の受講支援等   | 67.4% | 25.6% |  |
| 研修等の受講やキャリアパス制度と人事考課との連動   | 49.2% | 43.5% |  |
| 小規模事業者の共同による採用・人事ローテーション・研修のための制度構築  | 20.1% | 71.7% |  |
| その他  | 実施    | 未実施   |  |
| 介護サービス提供の公開制度の活用による経営・人材育成意識の見える化  | 63.2% | 29.6% |  |
| 中途採用者に特化した人事制度の確立（勤務シフトの配慮等）   | 50.2% | 42.4% |  |
| 障害を有する者でも働きやすい職場環境構築や勤務シフト配慮   | 37.9% | 54.6% |  |
| 地域の企業や住民との交流による地域包括ケアの一員としてのモチベーション向上  | 52.7% | 39.9% |  |
| 非正規職員から正規職員への転換  | 71.4% | 21.3% |  |
| 職員の増員による業務負担の軽減  | 62.4% | 30.2% |  |
| 労働環境・処遇の改善   | 実施    | 未実施   |  |
| 新人介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター（新人指導員）制度導入  | 38.5% | 53.8% |  |
| 雇用管理改善のための管理者の労働・安全衛生法、休職・休職制度に係る研修受講等による雇用管理改善対策の実施   | 50.9% | 41.7% |  |
| KOT 活用による業務効率化   | 25.9% | 66.5% |  |
| 介護職員の働き方改善を含む負担軽減のための介護ロボットやリフト等の介護機器等導入   | 18.6% | 51.7% |  |
| 子育てとの両立を目指す者のための育児休業制度等の充実、事業所内保育施設の整備   | 46.6% | 46.2% |  |
| ミーティング等による職場内コミュニケーションの円滑化による個々の介護職員の気づきを踏まえた勤務環境やケア内容の改善  | 81.5% | 11.6% |  |
| 事故・トラブルへの対応マニュアル等の作成による責任の所在の明確化   | 83.2% | 10.0% |  |
| 健康診断・こころの健康等の健康管理面の強化、職員休養室・分煙スペース等の整備   | 80.5% | 12.9% |  |

（注）当該数値は、非回答の施設・事業所があるため、調査割合の合計は 100% にならない。

当事業所  
における  
取り組みと  
一致



(参考) 介護職員の平均給与額の内訳(月給・常勤の者)

介護職員処遇改善加算(Ⅰ)を取得(届出)している事業所における介護職員(月給・常勤の者)の平均給与額について、基本給、手当、一時金(賞与等)ごとに、平成28年と平成29年の状況を比較すると、基本給が3,260円の増、手当が7,760円の増、一時金が2,630円の増となっている。(統計表P55・第44表)

|             | 平成29年9月  | 平成28年9月  | 差<br>(平成29年－平成28年) |
|-------------|----------|----------|--------------------|
| 平均給与額       | 297,450円 | 283,790円 | 13,660円            |
| うち、基本給      | 179,560円 | 176,300円 | 3,260円             |
| うち、手当       | 71,570円  | 63,810円  | 7,760円             |
| うち、一時金(賞与等) | 46,310円  | 43,680円  | 2,630円             |

注1)平成28年と平成29年ともに在籍している者の平均給与額等を比較している。

注2)平均給与額は基本給(月給)＋手当十一時金(4～9月支給金額の1/6)

注3)手当は職務手当、処遇改善手当、通勤手当、家族手当などが含まれるほか、時間外手当(早勤・深夜・休日手当等)も含まれる。

注4)一時金は賞与その他臨時支給分として4～9月に支給された金額の1/6

注5)平均給与額は10円未満を四捨五入している。

給与改善に目的があり。手当つまり「資格」と「業務内容≡職責等」が給与改善の主要因となりうる。

## こころのホーム「ふれない」の 具体的職員募集養成計画

- ・2019年3月に募集予定
- ・介護職:常勤職5名非常勤職2名
- ・目的は、認知症グループホーム再開のため

条件として、富川グロリアホームが振内の地で目指してきた「介護」を理解・共感される方

具体的内容として、次のことを目指す方

①個別性:一定の基準に基づく利用者さまの理解を基礎に、その方への介護計画を作成し、実行する②継続性:職員同士の情報共有の重要性を理解し、共通理解のもとで日々の記録を共有する③発展性:グループホームの一員であるとともに、地域の一員として地域活動とともに関わる 及びグロリアホームの理念「公正」「平等」「共有」を大切にすること。

\*前提として、社会人としての言葉遣いや常識の獲得

## きずなとの関係について

- ・「生活支援ハウスきずな」は、富川グロリアホームの占有物ではなく、また、富川グロリアホームのみで維持できるものではないと考える。
- ・「こころのホーム」と同様、地域の財産としての価値があると思われなければ、「振内」においての存在意義を失うと考えています。
- ・介護を担い続けることのできる人材が、年とともに、特に、地方では減りつつある中で、富川グロリアホームが、こころのホームやきずなと「よりよい関わりを続けていく」に地域の人材との協力関係を、实际的に築いて行きたいと考えており、本日はそのための相談に伺ったと考えている。