

介護職員数の将来推計

介護労働者の雇用管理の改善と人材確保対策

(社会保障審議会福祉部会 (H19/3/29) でのブリーフィング)

介護労働安定センター (注1)

理事長 野寺康幸

1. 介護労働者の平均的実像はどのようなものか (資料「介護・福祉サービス従業者の現状」に掲載されていない側面) (注4)

- (1) 非正社員率は、法人格別に見ると、民間企業では6割強で、社会福祉協議会、協同組合では7割前後である。
- (2) 介護サービスに関わった年数は平均5～6年で、現在の事業所での勤務年数は平均4年前後である。保有資格は、全体の半数近くがホームヘルパー2級、4分の1強が介護福祉士である。
- (3) 前職については、84%が「あり」で、それが介護関係である者はそのうちの3分の1であり、介護以外の分野からの流入が現状でもかなり大きいことを示している。
- (4) 現在の仕事に就いた理由は、半数以上が「やりたい職種、仕事内容だから」としている。その上で、今の仕事の継続意思についても、半数以上が「働き続けられる限り」続けたいとしている。一方で、現在の事業所については「できる限り勤め続けたい」とするものは3分の1にとどまる。また現在の仕事そのものの満足度では、「満足」と「やや満足」を合わせると5割を超える。

2. 採用率・離職率について何が言えるか

- (1) 介護労働が女性の職場である事を考慮すると、必ずしも離職率が高いとはいえない。(「従業者の現状」27pの、全労働者の離職率「17.4%」に相当する女性労働者の離職率は「21.7%」である。)
- (2) この点を、介護サービスの直接の担当者である介護職員及び訪問介護員 (この2職種で全体の3分の2を占める。以下「2職種」という。) について見ると、法人格別では、民間企業、医療法人及びNPOが高採用率・高離職率の人事管理をしており、規模別では、特に従業員9人以下の事業所では、常識を遥かに超える、いわば“ザル”で水を掬うような凄まじい人材の使い捨てが、常態として、あるいは意図的になされている虞がある。すなわち、①2職種正社員の1年間の採用

率及び離職率は、全体ではそれぞれ 30%強、26%強であるが、②民間企業では、約65%、35%、NPOでは50%弱、26%強であり（法人格別）、③従業員9人以下の事業所ではそれぞれ、約100%強、約50%となっている（規模別）。④2職種の非正社員常勤職員については、全体がそれぞれ、58%強、約38%であるが、⑤民間企業では、70%強、約40%、医療法人では、76%強、約58%、NPOでは、約71%、約34%であり（法人格別）、⑥従業員9人以下の事業所では、約190%、131%となっている（規模別）。

また、介護職員と、訪問介護員の間でも差がある。すなわち、⑦介護職員では、採用率及び離職率が、正社員ではそれぞれ、30%強、21%強であり、非正社員では、41%強、約27%であるのに対し、⑧訪問介護員では、正社員が、28%強、19%強で、非正社員が、18%強、約14%であり、介護職員の、特に非正社員では若干出入りが大きいといえる。（注5）

- (3) 離職者の中に占める採用1年未満の者は約4割強で、1年以上3年未満の者は約3分の1である。採用1年未満の者の離職率は施設系入所型の非正社員の45%強を筆頭に施設系通所型では正、非正社員とも、訪問系では正社員がいずれも4割を超えている。なお、1年以上3年未満の者の離職率は1年未満の者の半以下である。（注6）

- (4) 離職率に関しては、特に以下の点に注意すべきであると考える。

- ① 従業員9人未満の事業者、ことに民間企業、NPO及び医療法人にあつては、一部で高採用・高離職の“ザルの”経営が、常態として、あるいは意図的に行われている可能性がある。
- ② 採用1年未満の労働者の場合、職場における仕事面でのサポート体制が十分でないことが高離職につながる可能性が高いこと。
- ③ 採用1年以上3年未満の労働者の場合、能力、経験の向上が職場での評価、処遇の改善につながらないことが離職の原因である可能性が高いこと。

3. 雇用管理上何が問題なのか

- (1) 雇用管理責任者（「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく「介護労働者の雇用管理等改善等計画」（注2）で設置が奨励されている。（注3））について、「制度を知っているが選任していない」事業所の割合は、全体では、社団法人・財団法人、社協以外の社会福祉法人、社会福祉協議会の順で高く、いずれも4割を超えている。（NPOは4割弱。）
- (2) 非正社員について「就業規則を作成していない」事業所の割合は、全体では2割

を下回るが、民間企業、医療法人及びNPOでは4分の1が作成しておらず、いずれについても2割近くが、非正社員の労働条件については採用時の口頭説明によっている。

- (3) 年次有給休暇については、「制度がない」事業所は、全体では1割強であるが、民間企業及びNPOでは2割に上る。
- (4) 健康診断については、「実施していない」事業所は全体では7%程度であるが、民間企業では12%強、NPOでは16%強と高い。
- (5) 健康保険・厚生年金の加入状況は、「加入していない」とする事業所は全体では2割強であるが、民間企業及びNPOでは3割前後である。

(6) 雇用管理については、特に以下の点に注意すべきであると考える。

- ① 国の施策である雇用管理責任者制度について、同じく国が監督官庁である社会福祉協議会を始めとする社会福祉団体等において、未設置率が高いのは、行政内部における相互連携体制が必ずしも十分でない事を覗わせる。
- ② 多くの介護事業者が善意で事業展開していると思われる中で、民間企業及びNPOの一部では、事業経営としての常識的なレベルもクリアできないものがあり、これらが介護事業全体の雇用管理面におけるレベルアップの足枷になっており、かつ今後もなり続ける可能性があること。
- ③ 非正社員や非常勤労働者が多いという現実、正面から向き合い、これらも者に可能な限り常勤正社員と遜色の無い処遇が図られるよう努力すべきである。

4. 人材の育成と確保への視点

- (1) 介護事業分野では、事業者、労働者ともに、極めて顕著な能力向上意欲を持っている。事業所側について見ると、「採用時の研修を行っている」事業所は7割弱、「OJT」については8割強、「過去1年間で何らかの研修を行った」事業所は9割に達している。
- (2) 労働者の側から見ると、「利用者に適切なケアが出来ているか不安がある」とする者が5割前後あり、そのような不安を解消する方法として、「介護能力の向上に向けた研修」を挙げる者が約5割に達する。
- (3) 現在の仕事を選んだ理由については、「生活を維持するため」(約48%)と「資格・技能を生かすため」とするもの(約50%)がほぼ拮抗する。なお、訪問介護員だけについて、現在の仕事の内容、やりがいの満足度を月収ランク別に比較すると、5万円未満の者から40万円以上のものまで、その差は殆ど無い。(1(4)参照)
- (4) 事業所に事業内容について注目すべきは、まず、「介護保険の指定サービス以外の

介護事業を行っている」事業所の割合は、全体で3割を超え、社会福祉協議会及びNPOでは5割を超える。さらに、「介護以外の事業を実施している」事業所の割合は、全体では4割強で、社会福祉法人、医療法人及び協同組合の6割前後は別格として、NPO及び民間企業でも4割前後に上っている。

(5) 介護事業分野における人材の育成と確保については、特に以下の点に注意すべきであるとする。

- ① 介護労働者は、その働き方のニーズが多様であり、全員が常勤正社員としての処遇を希望しているわけではなく、そのような実態に見合った人材育成・確保策が必要であること。
- ② 介護保険の指定サービス以外の介護事業を行っている事業所の割合は拡大しつつあり、保険対象事業、非保険対象事業、さらには家庭における老老介護までを含めそれぞれの役割分担を前提にした人材育成・確保策が必要であること。
- ③ 労使双方における強い能力向上志向を支援し、またその結果が処遇改善に結びつくようなきめ細かな雇用管理、それを可能にするような介護報酬制度の内容見直しが必要であること。

5. その他

- ① 介護のニーズを総て介護保険でカバーする事は不可能であるので、介護保険による介護事業とそれ外の介護事業・サービスの役割分担を明確にし、それぞれの分野に相応しい支援策を実施する必要がある。
- ② (特別加算も含め) 介護保険事業で一応カバーされる部分においても、事業者や労働者の努力による質の高いサービス、特別なサービス等については、市場原理を取り入れ、利用者からの特別料金徴収を認めるなど、当事者の努力が報われる制度を導入すべきである。
- ③ 介護に関し、旧厚生、旧労働の施策の連携を一層緊密にし、一貫した方針に基づき、限られたリソースを最大限に生かす努力をする必要がある。(ex.介護報酬の特別加算で手当てできない部分を雇用保険の助成金で手当てする、雇用関係で奨励している制度について特別加算の中で配慮する、福祉重点ハローワーク(各県に1箇所所有)の業務の一部を介護福祉士の団体に委託する、等)

(H19/3/29)

- 注 1 「介護労働安定センター」は、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年）に基づき、介護労働者の福祉の増進を目的として同年に設立された財団法人である。現在、総ての介護事業を対象に、調査・出版、介護労働者の能力開発、雇用管理の改善推進のほか、傷害保険、情報開示をサポートするホームページサービス等の事業を全国的に展開している。
- 2 現在の「介護労働者の雇用管理の改善等計画」は平成17年3月に公布されたもので平成17年度から21年度までの5ヵ年計画である。
- 3 雇用管理責任者については、「介護労働者の雇用管理の改善等計画」の中で「介護労働者の雇用管理改善のためには、事業所における雇用管理責任者の選任及び当該責任者の明示等が必要である」とされており、また、雇用管理責任者の選任と明示は、助成金の支給要件とされている。
- 4 介護労働安定センターは介護労働に関する各種の調査を実施しているが、18年9～10月に全国37,456の事業所を対象に大規模な調査を実施した（有効回答率32%）。調査結果は、なお一部修正の可能性があり、本年夏を目途に最終取り纏めをしている。本ページでは、その速報結果を適宜引用している。
- 5 上記調査においては、本ページで使用した用語は以下のように定義している。
- 正社員——雇用している労働者で雇用期間の定めのない者の内、パートタイム労働者や他企業からの出向者を除いたいわゆる正社員
- 非正社員——正社員以外の労働者
- 非正社員常勤労働者——事業所の定める正社員の労働時間と同じ労働時間で勤務する者
- 介護職員——訪問介護以外の介護保険法の指定事業所で働き、直接介護を行う者
- 訪問介護員——介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者
- 6 訪問系は、訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援を含む。
- 施設型（入所型）は、短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設を含む。
- 施設系（通所型）は、通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護を含む。

「大阪府における介護・福祉サービスにおける求人求職の動向」

大阪府福祉人材センター 所長 上田哲夫

1 大阪府下における求人・求職の動向について

- (1) 福祉人材センターの有効求人倍率の動向
- (2) 求人・求職登録者数の推移
- (3) 分野別の求人・求職者の内訳
- (4) 職種別の求人・求職者の内訳
- (5) 分野別、職種別、雇用形態別の有効求人倍率の推移
- (6) 求人段階の賃金の変化
- (7) 求職者、求人者の内訳、質的な変化

<参考> 別紙1 「大阪府下における求人求職の動向について」

別冊 大阪府社協老人施設部会実施の「介護職員の業務に関する意識調査」

2 人材確保難の状況に対して取り組んでいる点

- (1) 大阪府社協老人施設部会との共同事業
 - ①人材確保対策会議
 - ②介護職員の意識調査等
 - ③社会福祉士養成校及び介護福祉士養成施設協会との意見交換会

- (2) 看護師等の充足困難職種を対象とした就業体験・職場体験
 - ①看護師ワークセミナーの開催（ナースセンター共催で開催）
 - ②施設見学会の開催
 - ③看護職及びケアマネージャーの求人情報紙を作成し毎月ナースセンターに送付
 - ④人材確保のため、ナースセンター主催の移動相談に同行し登録推進

- (3) 19年度に向けた活動の強化
 - ①福祉系学校や関係団体への訪問活動の強化
 - ②ヘルパー講習会修了者への登録推進
 - ③福祉系学校等との連携及び意見交換会の継続実施
 - ④就職フェア開催時期の早期化及び老人施設部会開催のフェアへの協力支援

3 今後の人材確保として必要と思われる点

(1) 雇用条件の改善および職場の魅力づくりについて

福祉分野が人材確保難となったのは、全体的な雇用環境の改善の結果であるとともに、福祉の職場の労働条件に対する働く側からの厳しい評価であると受け止めている。売り手市場となったことは業界にとっては厳しい事態であるが、一方では、従来の雇用管理・人事管理を改革するチャンスであり、福祉・介護業界をあげて、働く人から選ばれるような業界に自己改革していくことが必要と考える。

求人事業所側は、職員が仕事を通じて自己実現できるような職場にするため、資格取得を支援する、研修を支援する、利用者と個別にかかわれる仕事とする、職場の運営に職員を参画させるということが大切である。

また、採用活動については、施設見学、体験就業の受け入れ、採用活動の早期化など、働く人に選んでもらうために自職場を理解してもらうより丁寧な取り組みが必要である。福祉人材センターは事業所と協力してこうした取り組みを広げていきたい。

(2) 福祉人材センターの役割について

福祉人材センターは、働く人から選ばれる業界となるために、労働市場の環境を整える役割がある。こうしたなか、全国的に求人情報提供の情報システムを刷新し、各事業所が、自職場の資格取得・研修支援などの取り組み、働き続けやすい労働環境の整備などにどれだけ取り組んでいるかという、情報を公開できる仕組みを設け、現在、事業所に利用を働きかけている（別紙2参照）。無料職業紹介事業の求人情報は入り口段階の労働条件だけを示すもので、求職者が職場を選ぶ情報としては有効ではない。こうした情報によって求職者が選択できる環境を整えることで労働条件が改善に向かう一助となることを期待している。事業者、求職者それぞれが、相互に選べる環境をつくり、良質な者が選択されるようにすることが、労働市場における福祉人材センターの役割ではないか。

潜在している介護福祉士資格保有者等の掘り起しが福祉人材センターの大きな役割であるが、潜在者にアプローチするこれといった決め手がないのが現状である。福祉人材センターが単体でできることは限られており、各地のハローワークや学校との連携、事業者組織や職能団体と連携し、フェアなど共同しての広報活動に取り組むこと、送り出す学校と事業者団体などとの共通認識づくりなどを進めていきたい。

無料職業紹介事業は窓口に来職者が来るのを待って対応する形態の仕事であり、今日のように求職者が来ない状況では有効性に限界がある。本レポートで述べたように、積極的に外にでていく形に切り替えたいと考えている。

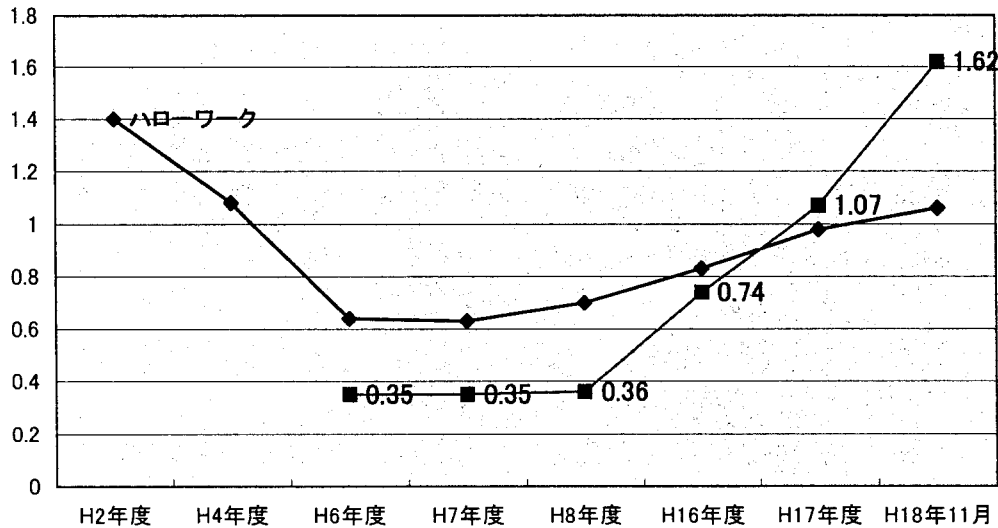
別紙1「大阪府下における求人・求職の動向について」

(1) 福祉人材センターの有効求人倍率の動向

① 全国の状況

全国的には平成15年度以降上昇をはじめ、平成17年度で有効求人倍率が1を超えた。
平成18年11月時点は1.62倍となっている
全国全体では、過去最高の数値となっている。

全国の求人求職動向

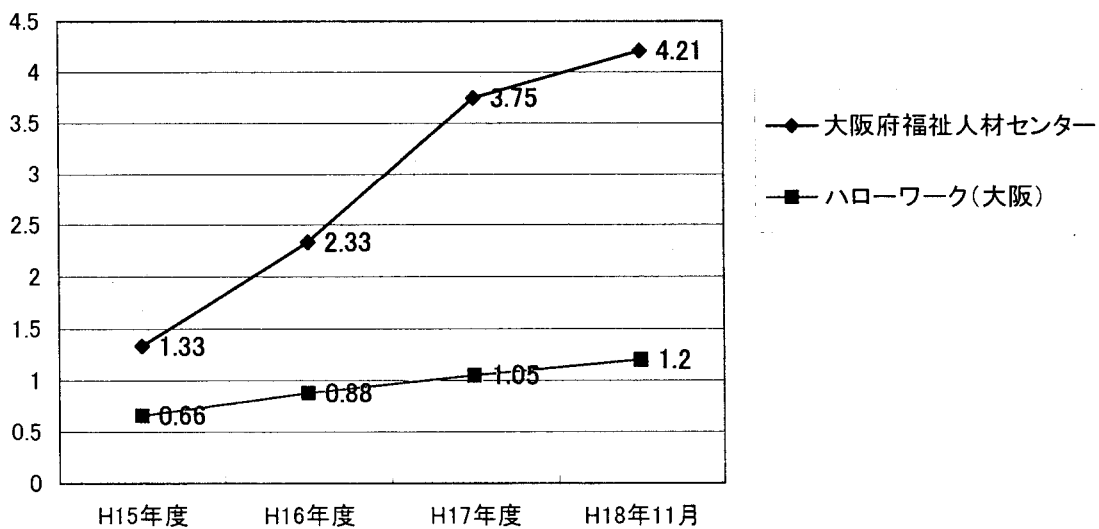


中央福祉人材センター調べ

② 大阪府における状況

大阪府の有効求人倍率は、平成15年から1倍を超えている。
平成18年11月時点で4.21倍となっている。

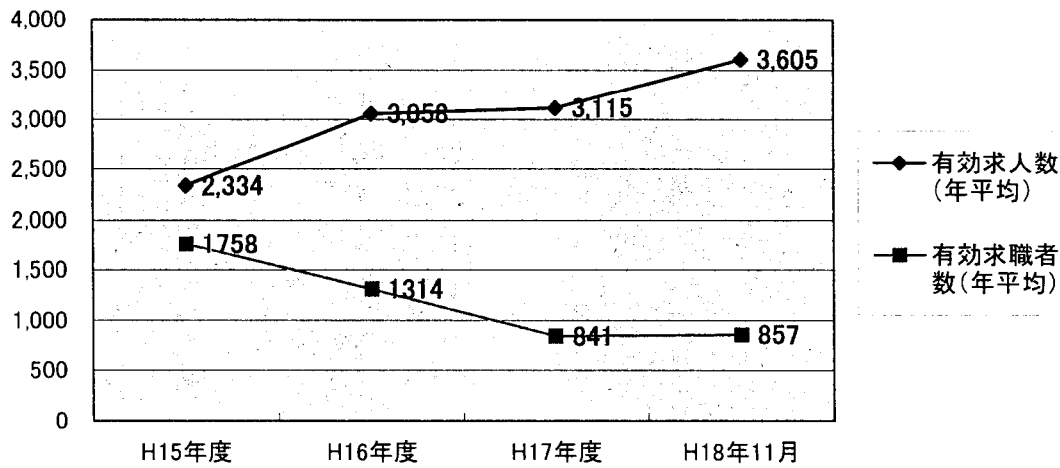
大阪の求人求職動向



(2) 求人・求職登録者数の推移

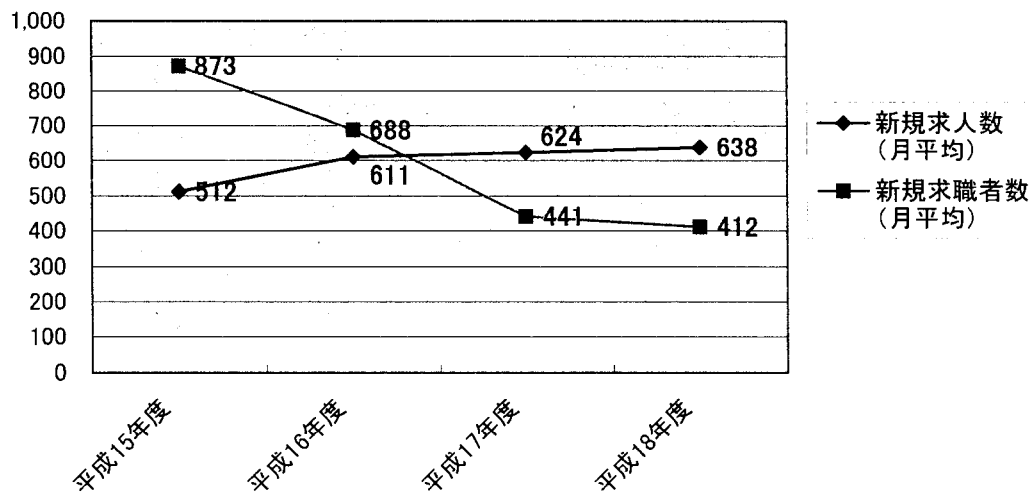
福祉人材センターを利用する求人は増えているが、求職者は15年度から減少傾向。来所者に登録を積極的に勧め、平成18年度の求職者は若干増加した。

有効求人数・求職者数の推移



月々の新規の求人数はゆるやかに増加しているのに対して、新規求職者数は減少している。

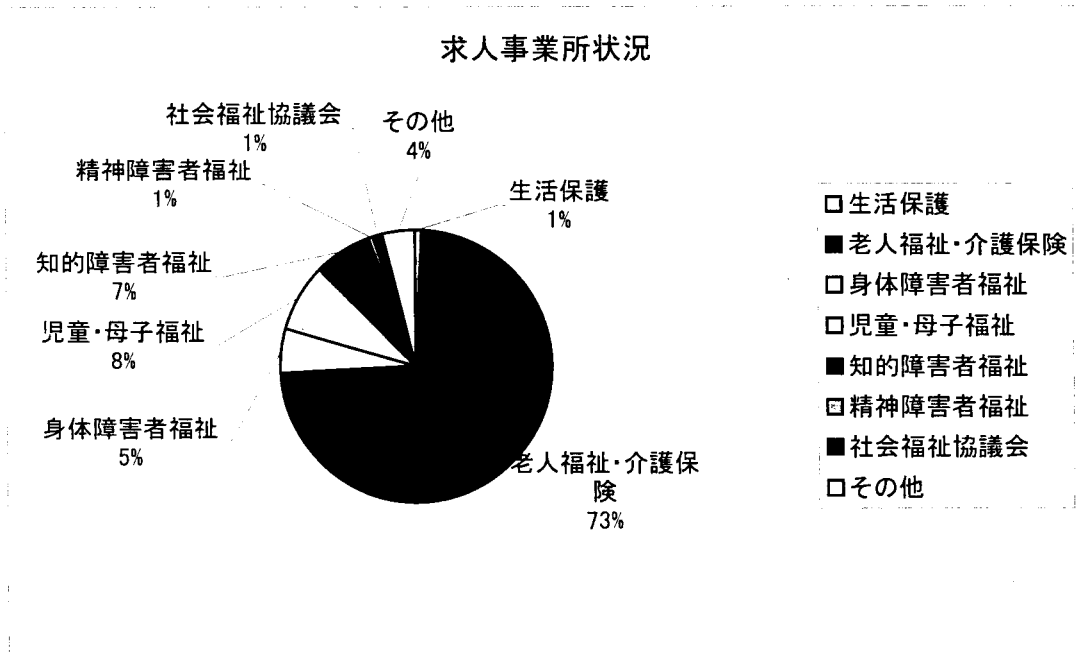
新規求人数・新規求職者数の推移(月平均数)



(3) 分野別の求人・求職者の内訳(平成18年11月末現在)

① 求人事業所

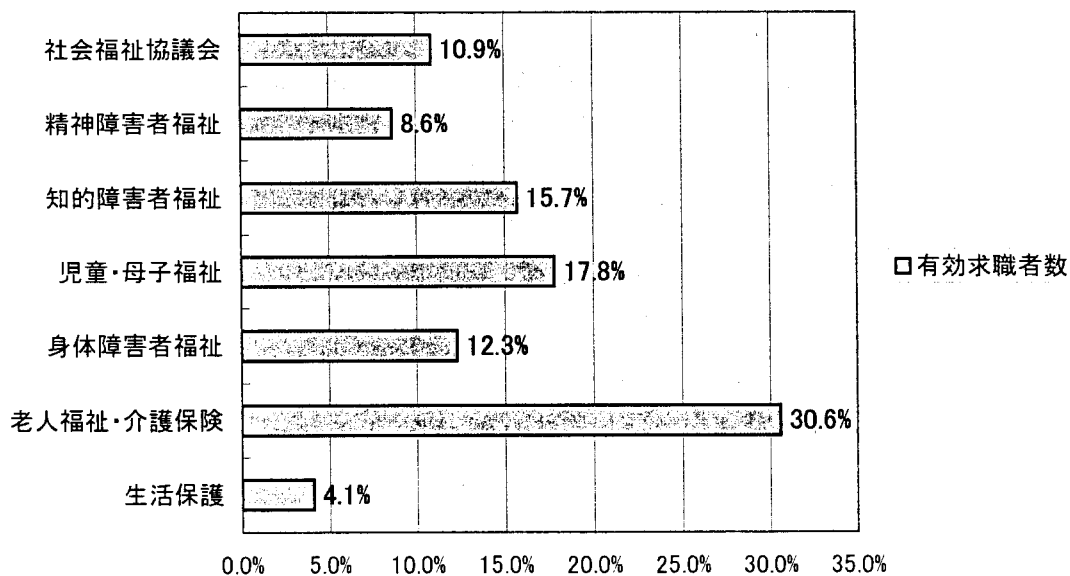
平成18年11月時点の有効求人数(3605人)の内訳は3/4が老人福祉・介護関係となっている。



② 求職者

平成18年11月時点の有効求職者数(857人)の内訳は、老人・介護分野が最多であるが3割にとどまっており、求人の内訳構成とは異なっている。求人があまりない他の分野の希望がかなり多くなっており、求職者の希望および養成と、労働市場の需要サイドにはミスマッチがある。

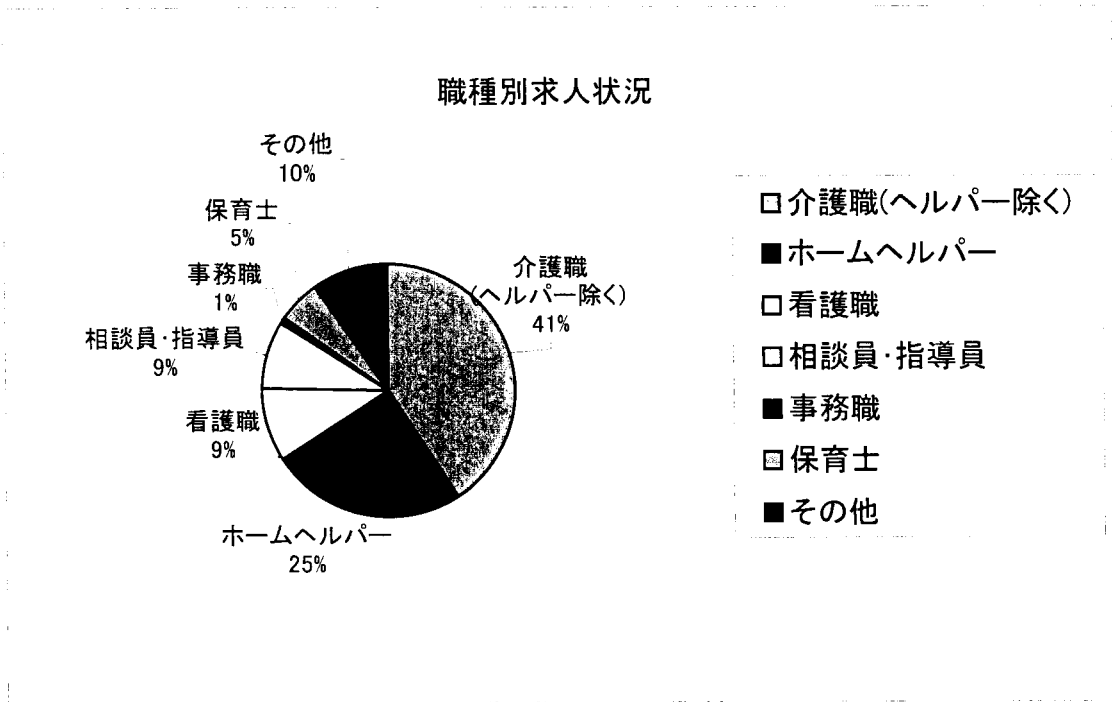
求職者の内訳(希望分野別複数回答)



(4) 職種別の求人・求職の内訳

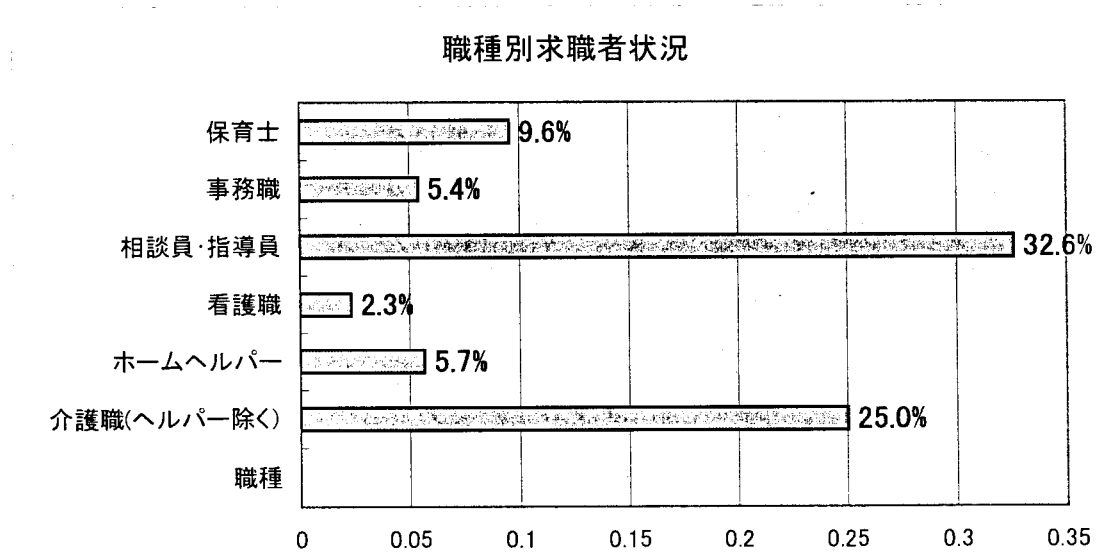
① 求人者

平成18年11月時点の有効求人数(3605人)の内訳(職種別)では、介護職、ホームヘルパーで3/4をしめる。



② 求職者

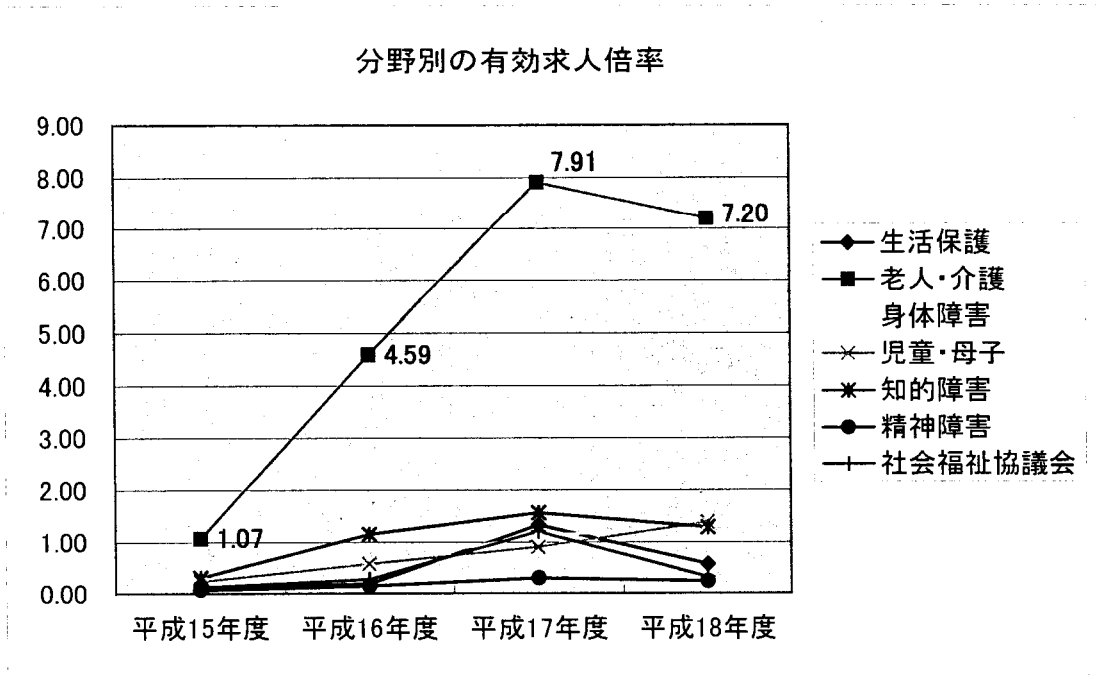
上記の求人に対して、求職者の希望分野で最も多いのは相談員となっている。ホームヘルパーの希望は5.7%に過ぎない。希望職種の面でもミスマッチがある。



(5) 分野別、職種別、雇用形態別の有効求人倍率の推移

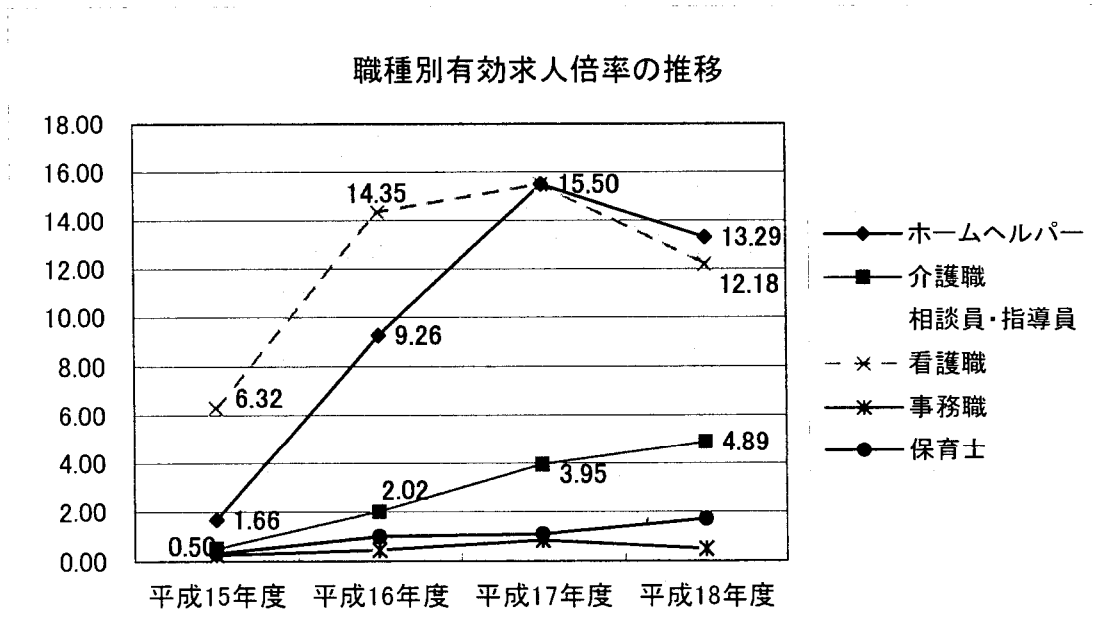
① 分野別の有効求人倍率

分野別の有効求人倍率では、老人・介護分野のみ非常に高くなっている。



② 職種別の有効求人倍率

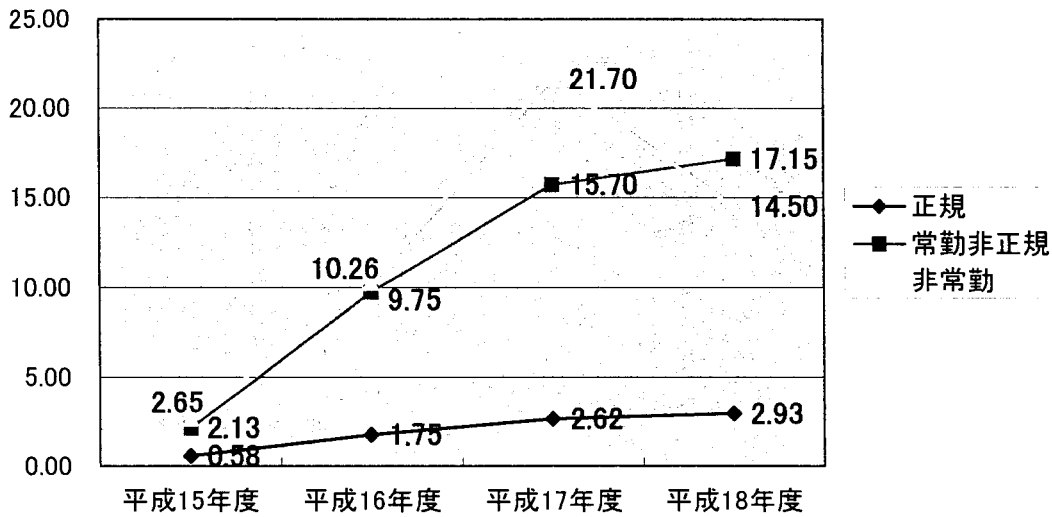
職種別の有効求人倍率では、ホームヘルパー、看護職、介護職が高い。



③雇用形態別の有効求人倍率

雇用形態別の有効求人倍率では、常勤非正規、非常勤などの雇用形態では、大変に人材確保難となっている。
他方、正規職員の求人は他の雇用形態に比べれば確保しやすい状況となっている。

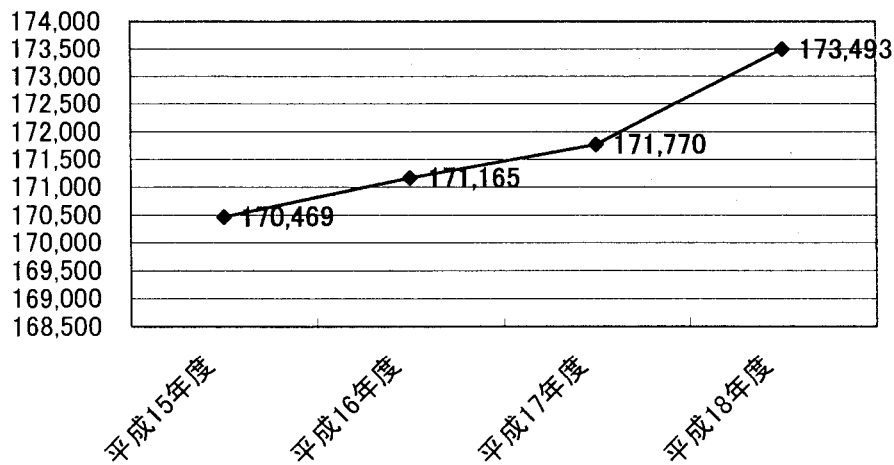
雇用形態別有効求人倍率の推移



(6)労働条件の変化

このように人材確保難になるにつれ、介護職員の平均賃金(手当を含む)は少しずつ上昇している。

介護職求人者の平均賃金



◆概要

- 福祉人材センターの運営するホームページ「福祉のお仕事」で誰でも閲覧することができる。また、社会福祉事業・介護保険事業等を経営する施設・事業所は、法人形態を問わず誰でも情報を登録することができる。
- 無料職業紹介事業の求人情報では、求人時点での労働条件しかわからず、働く者が職場を選ぶ際の情報として不十分である。そこで、各施設・事業所の労働条件やその実際の運用状況、従事者のキャリア開発への支援の状況などの情報を提供することで、求職者が当該事業所の働きやすさや働きがいについての判断材料を得られる環境づくりを目的とする。

◆掲載情報内容例

【労働条件】	項目	制度の実際の運用実績を掲載
週所定労働時間(フルタイム)	37.5時間	27.5時間
最近3年間の育児休業取得実績	2人	
分割取得できる育児休業制度	有	
子どもの看護のための休暇取得実績(最近3年間)	0人	
育児や看護のための短時間勤務制度の3年間の利用実績(フレックスタイム制等を含む)	2人	
昨年度の有給休暇取得実績(平均)	12.0日	
取得可能な介護休業の日数	90日	
最近3年間の介護休業取得実績	0人	
福利厚生制度	有	
・独自制度の有無	有	
・外部制度への加入	有	
・備考	親睦会の加入(全)	
事業所内保育施設	無	
育児・介護サービス利用料の援助措置	無	
ボーナス支給実績(昨年度実績)	4.5ヶ月	

制度の実際の運用実績を掲載

正職員だけでなく、非職員の労働条件も掲載



福祉のお仕事

仕事を探す

- お仕事検索・応募
- 事業所検索**
- 応募できる仕事と職種

最近の福祉人材センターバンクにアクセス

福祉人材センターバンクでは福祉関連の仕事の紹介のほか、セミナーやガイダンスを開催しています。あなたのお住まいの地域を選んでください。

福祉人材センターバンクからのお知らせ

福祉の仕事・職場について知りたい

- 福祉のお仕事簡単ナビ
- どんな職場があるの
- 資格について調べたい

労働市場のトレンド

- 現在の求人件数
- 労働市場の規模・成長度は
- 求人・求職動向

福祉人材センターのホームページ「福祉のお仕事」で、誰でも閲覧が可能。

社会福祉事業・介護事業を営む者は誰でも情報を登録できる。

- お仕事をお探しの方へのサービス
- 求人事業所の方へのサービス**
- 福祉人材センターバンクとは

【研修制度】

職員育成・研修・キャリア開発支援の方針等

社会福祉等に
て7コマ

求人事業所が、自施設の職員育成・研修・キャリア開発支援に関する方針、正職員、非正職員それぞれに対する研修の実施・派遣実績等を記載

ーション研
者は通年

※非正職員＝常勤(正職員以外)及び非常勤・パート

項目	正職員	非正職員	
職員が外部研修に参加した人数及び回数(昨年度実績)※職員の自主的な参加含む	24		
職員が外部研修に参加する際、事業所が経費を補助した人数及び回数(昨年度実績)	24		
職員が外部研修に参加する際に休暇取得支援・職免等を行った人数及び回数(昨年度実績)	0		
新任職員への教育(研修)計画	最		
OJTの内容	各		
資格取得支援制度・実績	で		
経済的支援や休暇取得支援の対象資格、具体的な支援内容、その他支援等	特		
社内研究会の開催状況(頻度、テーマ等)	法		
最近の研究会・学会での職員の研究発表テーマ			
【今後の職員採用予定】			
項目	正職員	常勤(正職員以外)	非常勤・パート
募集予定	有	無	無
募集理由	欠員補充		
募集時期(予定)	平成19年4月から雇用開始ですが、それ以前からでも歓迎です。		
項目	正職員	常勤(正職員以外)	非常勤・パート
昨年度の採用実績	4人	0人	0人
昨年度の退職者実績	2人	0人	2人
応募者選考にあたっての基準・採用方針等 心身			
【職員体制】			
職員数	事業所全体	男性	女性
	37人	13人	24人
利用者数(定員)	正職員	常勤(正職員以外)	非常勤・パート
	26人	2人	9人
職員数の平均年齢(全職員)	40人		
職員数の平均勤続年数(正職員)	31.0歳		
外部委託の内容等	4.0年		
	日々		

職員の採用予定、採用・退職の実績、職員体制等の情報を掲載