

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。