

第1回介護分野における雇用管理モデル検討会（施設系）議事次第

平成20年10月31日
17:00～19:00
厚生労働省職業安定局第1会議室

- 1 開会
- 2 座長の選出
- 3 議事の公開について
- 4 検討会の開催方針について
- 5 介護労働の現状等について
- 6 今後の検討会の進め方について
- 7 その他
- 8 閉会

（配付資料）

- 資料1 介護分野における雇用管理モデル検討会（施設系）開催要綱
- 資料2 介護分野における雇用管理モデル検討会（施設系）参集者名簿
- 資料3 検討会の議事の取扱いについて（案）
- 資料4 介護労働の現状について
- 資料5 施設系における雇用管理の取組状況について
- 資料6 検討会で議論いただく論点（案）
- 資料7 今後のスケジュールについて（案）

「介護分野における雇用管理モデル検討会(施設系)」開催要綱

1. 趣 旨

少子高齢化の進行等のなか、介護サービス分野へ進出する事業者や介護に携わる労働者が増加しており、今後もその需要が見込まれるところであるが、現在の介護労働者の就業意識として不安や不満、悩み等を抱いている者が多く、必ずしもその雇用管理の改善が進んでいない状況にある。

こうした状況を踏まえ、介護労働者にとって魅力ある職場づくりを支援するため、介護分野の団体や事業主と行政との間で、事業主が取り組むべき雇用管理のあり方についての意見交換、雇用管理改善の標準的モデルの策定、その周知・活用方法についての検討等を行う「介護分野における雇用管理モデル検討会」を開催することとする。なお、平成18年度に開催した同検討会では「訪問系」に絞ってモデルの策定を行ったため、平成20年度の本検討会では「施設系」にターゲットを絞って実施する。

2. 検討事項

次に掲げる事項を中心に標準的雇用管理モデルを策定する。

- 介護労働者の労務管理について
- 介護労働者の能力開発について
- 介護労働者の時間・賃金管理について

3. 本検討会の運営

- (1) 本検討会は、厚生労働省職業安定局長が、有識者等の参集を求め、開催する。
- (2) 本検討会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 本検討会は、必要に応じ参集者以外の者の意見を聞くことができる。
- (4) 本検討会の庶務は、厚生労働省職業安定局雇用政策課において行う。

4. 検討スケジュール

- 10月末より検討予定。地方検討会等もふまえ、平成21年3月末頃までに報告をとりまとめる予定。

「介護分野における雇用管理モデル検討会(施設系)」 参集者名簿

佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所 教授
堀田 聰子 東京大学社会科学研究所 特任准教授
小笠原 浩一 東北福祉大学 教授

中山 辰巳 社団法人全国老人福祉施設協議会
福祉人材確保対策推進委員
平川 博之 社団法人全国老人保健施設協会 常務理事
廣瀬 鉄矢 特定施設事業者連絡協議会 事務局長
安藤 高朗 日本慢性期医療協会 副会長

滝山 真也 株式会社ベネッセスタイルケア 人事本部長
難波 眞 介護老人保健施設 菜の花 施設長
湯川 智美 特別養護老人ホーム プレーゲ本埜 施設長

吉田 康夫 財団法人介護労働安定センター 雇用管理部長

(事務局)

厚生労働省職業安定局雇用政策課

「介護分野における雇用管理モデル検討会（施設系）」の
議事の取扱いについて（案）

1. 本検討会の議事、議事録は非公開とする。

【考え方】

本検討会は、介護労働者の不安や悩みを解消し魅力ある職場作りのため、事業主が取り組むべき雇用管理のあり方について議論する検討会であり、各委員の自由かつ率直な意見の交換・議論の場を確保するとともに、議論において個別の企業の情報が扱われることが考えられ、法人の権利、競争上の地位、その他正当な利益を利益を害するおそれがあること、また、公開することにより、特定の者に不利益を及ぼすおそれがあるため非公開とする。

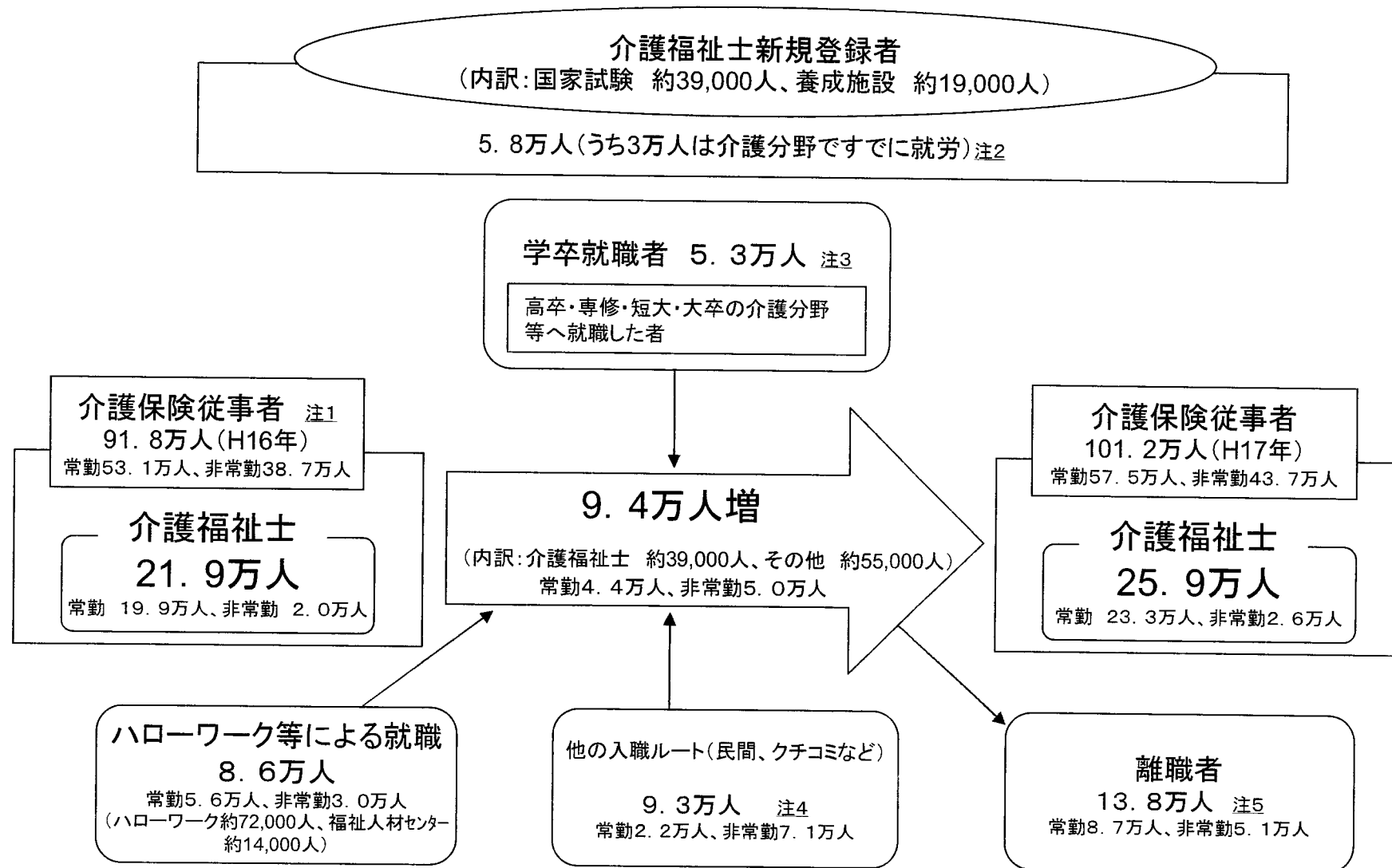
2. 発言者氏名、個別情報を伏せた議事要旨を作成し、ホームページ上に掲載する

【考え方】

議事要旨は、透明性を確保するために公開する。ただし、発言者氏名、個別情報は非公開とする。

介護労働の現状について

1 介護分野における従事者の動向等について



注1: 介護保険従事者数は「介護サービス施設・事業所調査」(厚生労働省大臣官房統計情報部)より。

注2: 5.8万人は、介護福祉士登録者のH17年総数とH16年総数の差。3万人は、H17年合格者のうち、既に介護関連分野で就労していた者を受験資格別で足した数。

注3: 大卒 11,651人、短大 19,293人、専修 9,171人、高卒 12,757人(文部科学省「学校基本調査」より)

注4: 9.3万人は、他のルートからの入職者数や離職者数を差し引いたうえでの推計値。

注5: 離職者の数は、H17年介護従事者 * 離職率20.3% = 20.5万人より、離職者の動向で直前は介護に従事していた率32.5%の6.7万人を差し引いた数。常勤率は、離職者数のうち常勤労働者の割合62.8%を使用。

2 有効求人倍率の推移

○ 社会福祉専門職種の有効求人倍率は最近急速に高まっている。介護関連職種の有効求人倍率も高まっている。

		平成5	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18	平成19
全職業	常用 (含パート)	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02	0.97
	常用 (除パート)	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92	0.87
	常用的パート タイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35	1.30
社会福祉 専門職種	常用 (含パート)	—	0.25	0.34	0.46	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30	1.53
	常用 (除パート)	0.20	0.18	0.25	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10	1.34
	常用的パート タイム	—	0.62	0.87	1.19	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79	1.96
介護関連 職種	常用 (含パート)	—	—	—	—	—	—	—	1.14	1.47	1.74	2.10
	常用 (除パート)	—	—	—	—	—	—	—	0.69	0.97	1.22	1.53
	常用的パート タイム	—	—	—	—	—	—	—	2.62	2.86	3.08	3.48

○有効求人倍率の地域格差：介護関連職種(常用(含パート)) 東京都、愛知県 3.52倍～ 沖縄県 0.78倍

(出典) 職業安定業務統計。数値は年度内各月の平均値。

3 事業所における従業員の職種別過不足状況

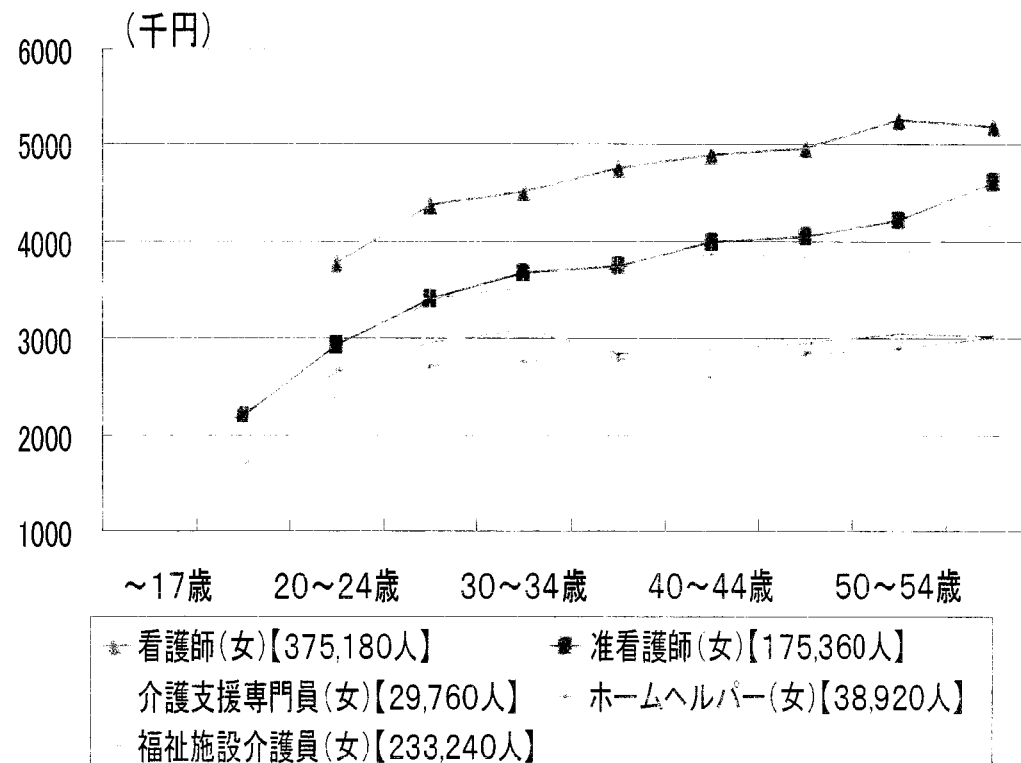
○ 7割を超える事業所が、訪問介護員について「不足している」と回答している。

	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	再掲 ①+②+③
訪問介護員	16.9%	28.0%	30.3%	23.6%	1.1%	75.2%
介護職員	7.2%	18.6%	29.9%	42.1%	2.2%	55.7%

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

4 賃金水準

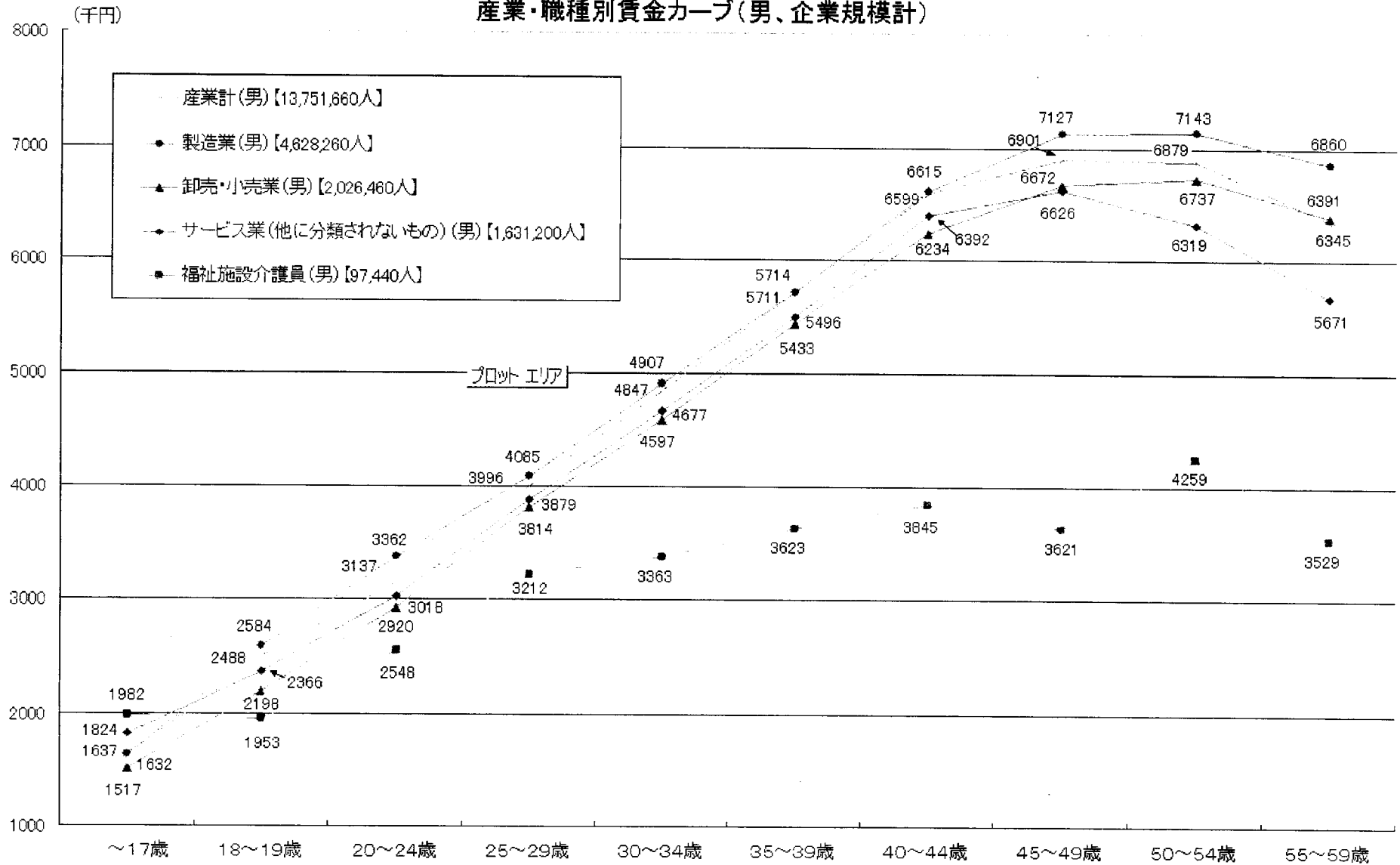
職種別常用一般労働者の年収



資料出所:「平成19年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)」

- ・医療分野の他の専門職や他産業と比較して賃金が低い
- ・キャリアアップが困難
→ やりがいを感じているものの、キャリアアップが困難であり、結婚を機に退職する男性も存在する。

産業・職種別賃金カーブ(男、企業規模計)



資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」

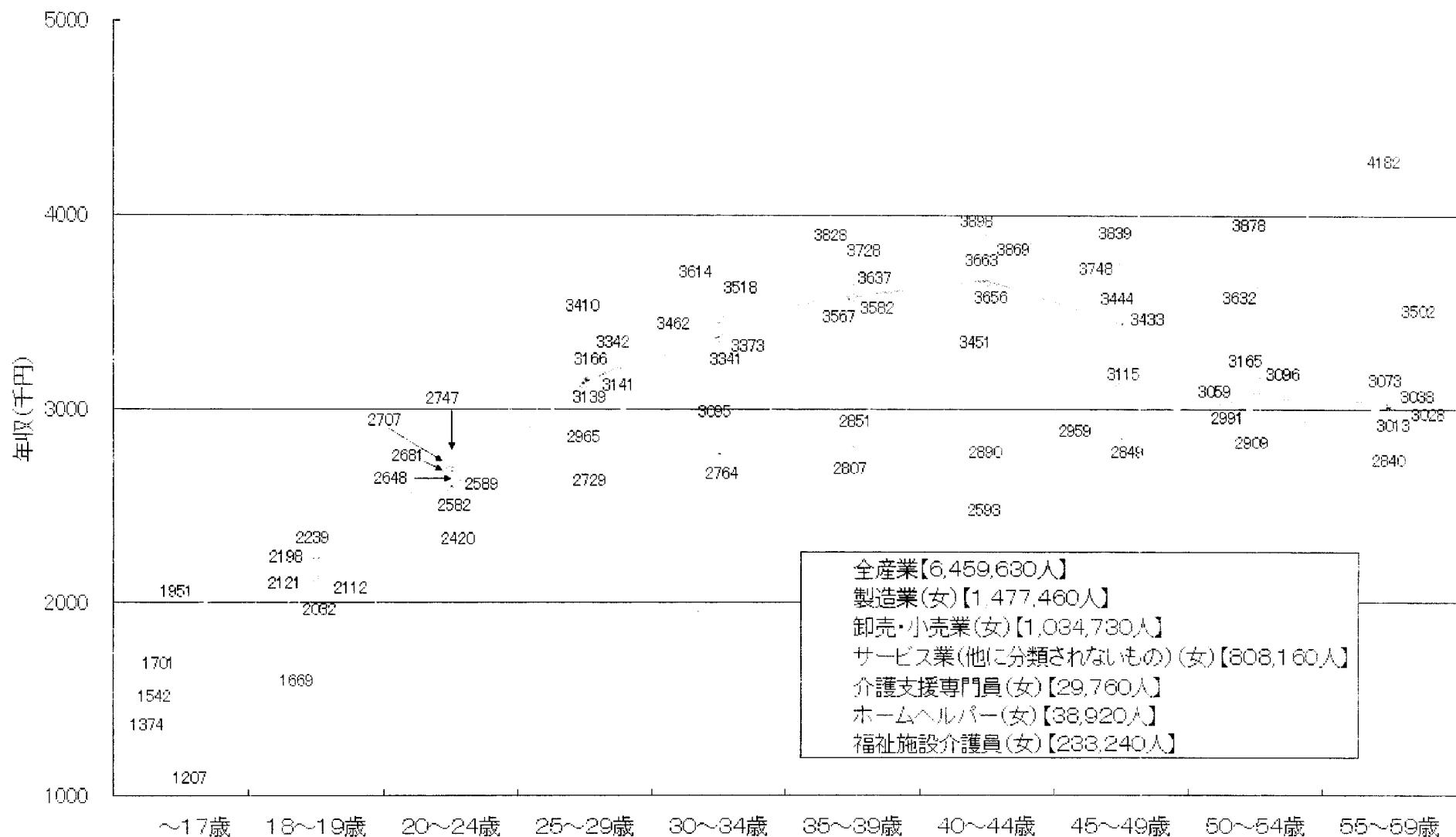
※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。

※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。

※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額

※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

産業・職種別賃金カーブ(女、企業規模計)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」

※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの。

※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。

※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額

※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

5 離職の状況 ①

○ 介護関係職種の離職率は、

- ① 全体(正社員と非正社員)で21.6%。
- ② 全産業と比較すると正社員において高い。

○ 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	15.4%	12.2%	25.9%
2職種計	21.6%	20.0%	22.8%
(訪問介護員)	16.9%	18.2%	16.6%
(介護職員)	25.3%	20.4%	32.7%

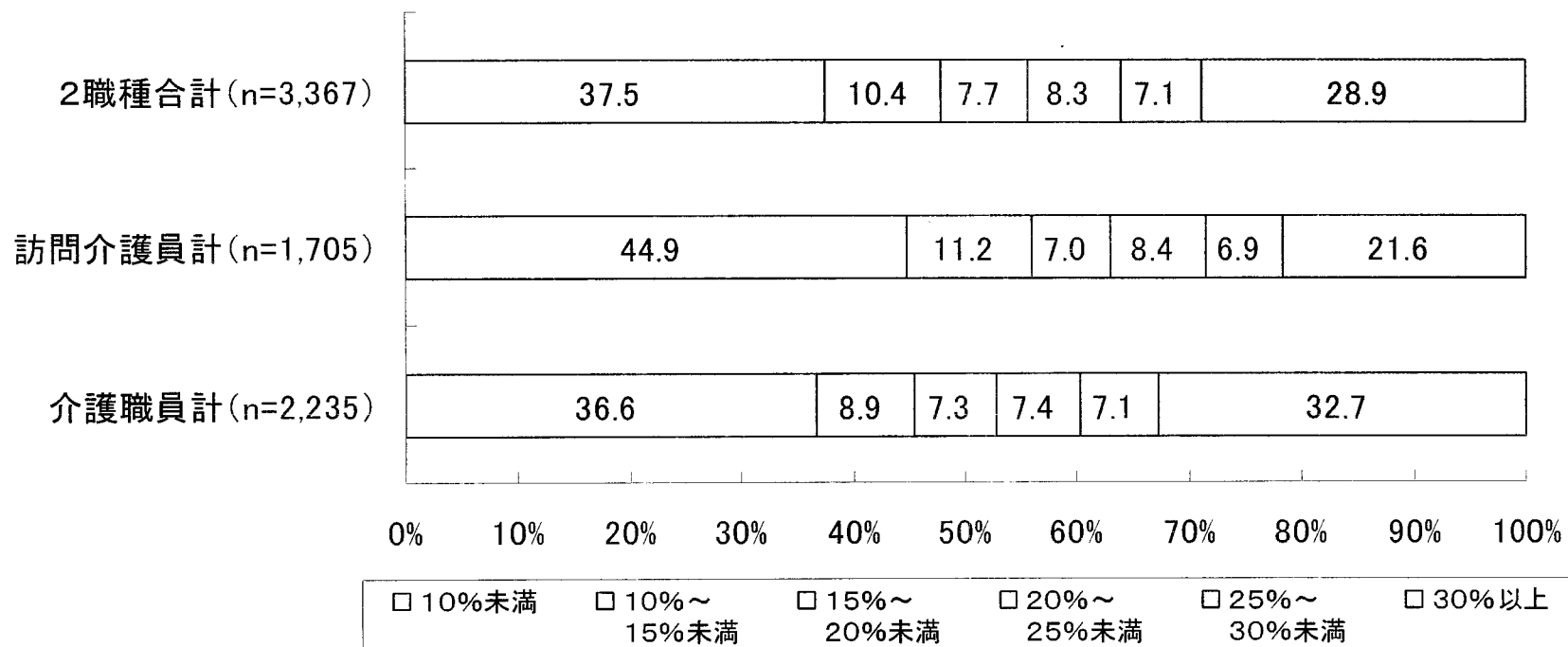
※全産業の出典は「平成19年度雇用動向調査結果(厚生労働省)」

※全産業については「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」を指す。

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

5 離職の状況②

離職率階級別にみた事業所の割合(職種別)



資料出所: (財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成19年度)」

5 離職の状況③

○ 訪問介護員、介護職員とも待遇への不満、職場の人間関係への不満、自分・家庭の事情が離職の大きな原因となっている。

○ 非正社員は、自分・家庭の事情で離職する割合が高くなっている。

(1) 前職を辞めた理由(介護労働者の職種別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	事業所の経営理念や運営に不満があったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	正社員になれなかったため
訪問介護員	26.5%	24.6%	1.0%	9.0%	19.8%	28.1%	6.0%
介護職員	28.7%	26.2%	2.3%	9.3%	23.9%	22.4%	9.1%

(2) 前職を辞めた理由(介護労働者の就業形態別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	事業所の経営理念や運営に不満があったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	正社員になれなかったため
正社員	27.4%	22.6%	1.3%	7.9%	25.2%	21.0%	8.2%
非正社員	22.0%	24.1%	1.5%	10.0%	19.3%	33.1%	3.7%

((1)及び(2)の出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

6 仕事の満足度

- 職業生活全体について満足している労働者は約2割。
- 仕事の内容・やりがいに満足している労働者、賃金について不満を持つ労働者がともに多い。

	満足度 (満足+やや満足)	満足度D. I. (注)
①仕事の内容・やりがい	55.0%	44.8
②賃金	19.1%	-29.6
③労働時間・休日等の労働条件	28.2%	-3.4
④勤務体制	25.1%	-1.3
⑤人事評価・処遇のあり方	18.4%	-13.1
⑥職場の環境	37.9%	18.2
⑦職場の人間関係・コミュニケーション	44.7%	28.6
⑧雇用の安定性	29.0%	8.0
⑨福利厚生	20.7%	-8.5
⑩教育訓練・能力開発のあり方	17.5%	-14.2
⑪職業生活全体	21.4%	-0.5

※調査項目は「満足」「やや満足」「普通」「やや不満足」「不満足」

(注)満足度D. I. = (「満足」+「やや満足」) - (「不満足」+「やや不満足」)

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

7 労働条件等の悩み・不安・不満等

- 訪問系では定められたサービス行為以外の仕事を要求されることに不満がある。
- 施設(入所)系では、仕事内容の割に賃金が安いこと、夜間帯への不安、福祉機器への不安、休暇の取得状況、身体的負担が大きいことに悩み・不安・不満がある。

悩み等の内容	訪問系	施設(入所)系
仕事内容の割に賃金が低い	44.2%	<u>61.6%</u>
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	14.9%	<u>47.5%</u>
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	3.7%	<u>22.0%</u>
業務に対する社会的評価が低い	41.0%	40.9%
休暇が少ない・取りにくい	29.7%	<u>37.1%</u>
身体的負担が大きい(体力に不安がある)	25.2%	<u>39.5%</u>
精神的にきつい	37.1%	40.5%
定められたサービス行為以外の仕事を要求される	<u>39.3%</u>	11.3%
労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安・不満等は感じていない	7.9%	3.3%

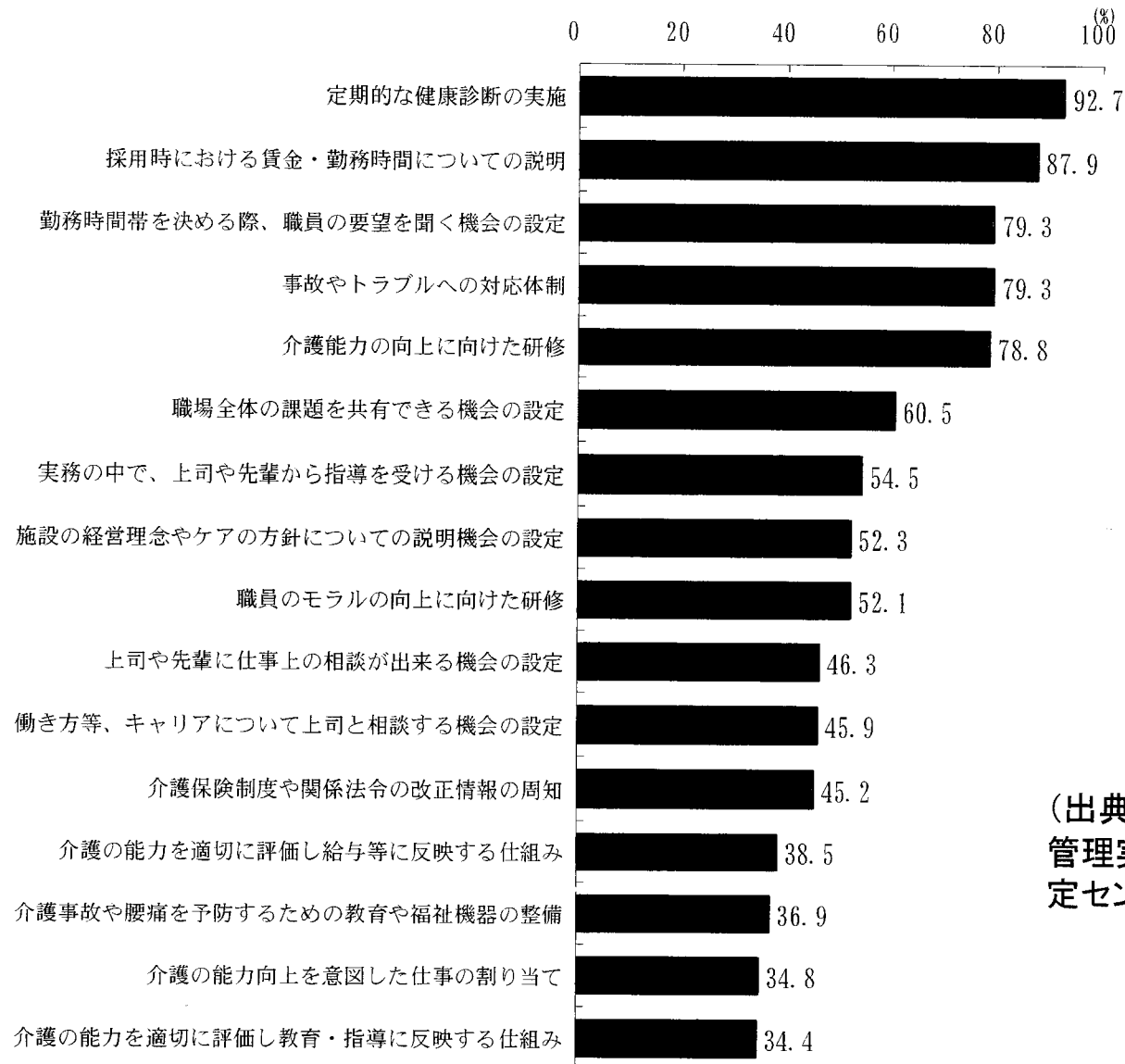
※ 各項目でそのように答えた者の割合。

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

施設系における雇用管理の取組状況 について

1 雇用管理の取組状況

○ 健康診断、採用時の労働条件の説明、勤務時間決定の際のヒアリングなどは多くの事業所が実施しているが、能力を評価した教育や能力向上を意図した仕事の割り当てを行う事業所は比較的少ない。



(出典)平成19年度介護施設雇用管理実態調査((財)介護労働安定センター)

2 外部スタッフの活用状況

○ 派遣スタッフは2.5割、ボランティアは8割の事業所が受け入れている。派遣スタッフについては、5割が拡大もしくは現状維持を予定している。

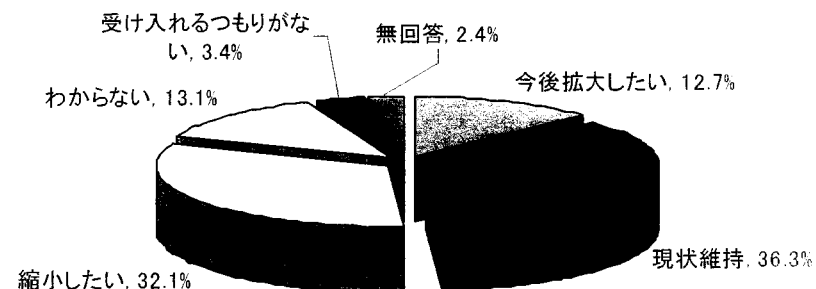
○外国人スタッフは8割を超える事業所が活用した経験がないと回答。

○派遣スタッフおよびボランティアを受け入れている事業所の割合

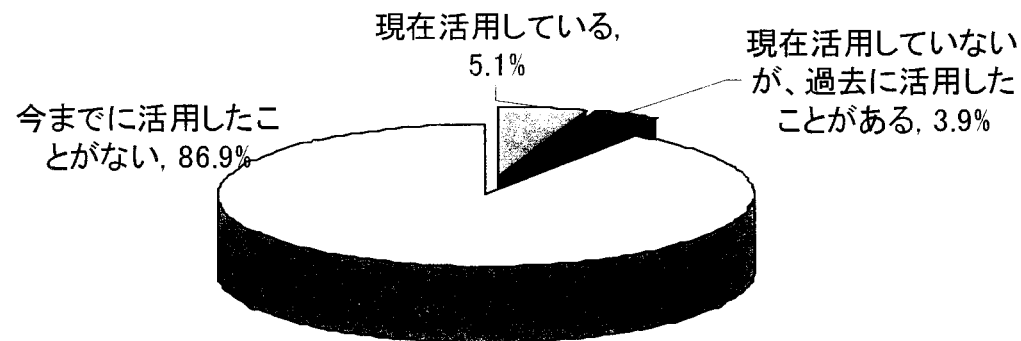
	受け入れている	受け入っていない
派遣スタッフ	24.3%	72.0%
ボランティア	80.6%	15.3%

※派遣スタッフについては、事務職以外の職種について調査。

<派遣スタッフの今後の受入についての考え方
(受け入れている事業所)>



○外国人スタッフ(日系人含む)を活用している事業所の割合



3 管理職育成の取組状況

- 外部の研修への参加や、能力考課に取り組む事業所が多い。
- 事業所は、管理者育成のための時間や指導者を確保できないことなどを問題視している。

○管理職育成のために行っていること(複数回答)

自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させるようにしている	61.0%
能力が認められた者は、配置や処遇に反映している	54.5%
法人全体で連携して管理職候補の育成に取り組んでいる	22.0%
管理職に対する体系的な研修を行っている	21.1%
新任管理職に始動担当者をつけ実務の中で指導・アドバイスしている	17.7%
地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる	7.6%
いずれも行っていない	8.6%

○管理職育成にあたっての問題点(複数回答)

管理職を育成するための時間がない	41.6%
管理職の指導をできる人材がない	32.6%
管理職の知識・経験等がばらばらで効率的育成ができない	28.7%
管理職を育成するための費用に余裕がない	17.4%
管理職の能力開発意欲が低い	15.0%
育成してもすぐにやめてしまう	12.3%
管理職育成への取組方法がわからない	10.4%
経営者などが管理職の育成に熱心ではない	8.8%

4 職員のメンタルケア、リスクマネジメント

- 約半数の事業所が定期的な面談を実施。現在未実施の事業所も、今後の取組を希望している。
- 入所型では、9割を超える事業所が報告書の作成・周知に取り組んでいる。

○職員のメンタルケアへの取組状況(複数回答)

支援内容	現在実施	今後実施を希望
定期的に上司との面談の機会を設けている	45.9%	32.6%
外部の相談機関・専門医と提携して職員に周知している	13.7%	29.2%
事業所内に相談や悩みの窓口・カウンセラー配置等設け職員に周知	9.3%	35.4%
行政等が実施する健康確保相談等を活用している	10.5%	15.0%
その他	5.6%	1.4%
いずれも行っていない	26.2%	2.9%

(出典)平成19年度介護施設雇用管理実態調査((財)介護労働安定センター)

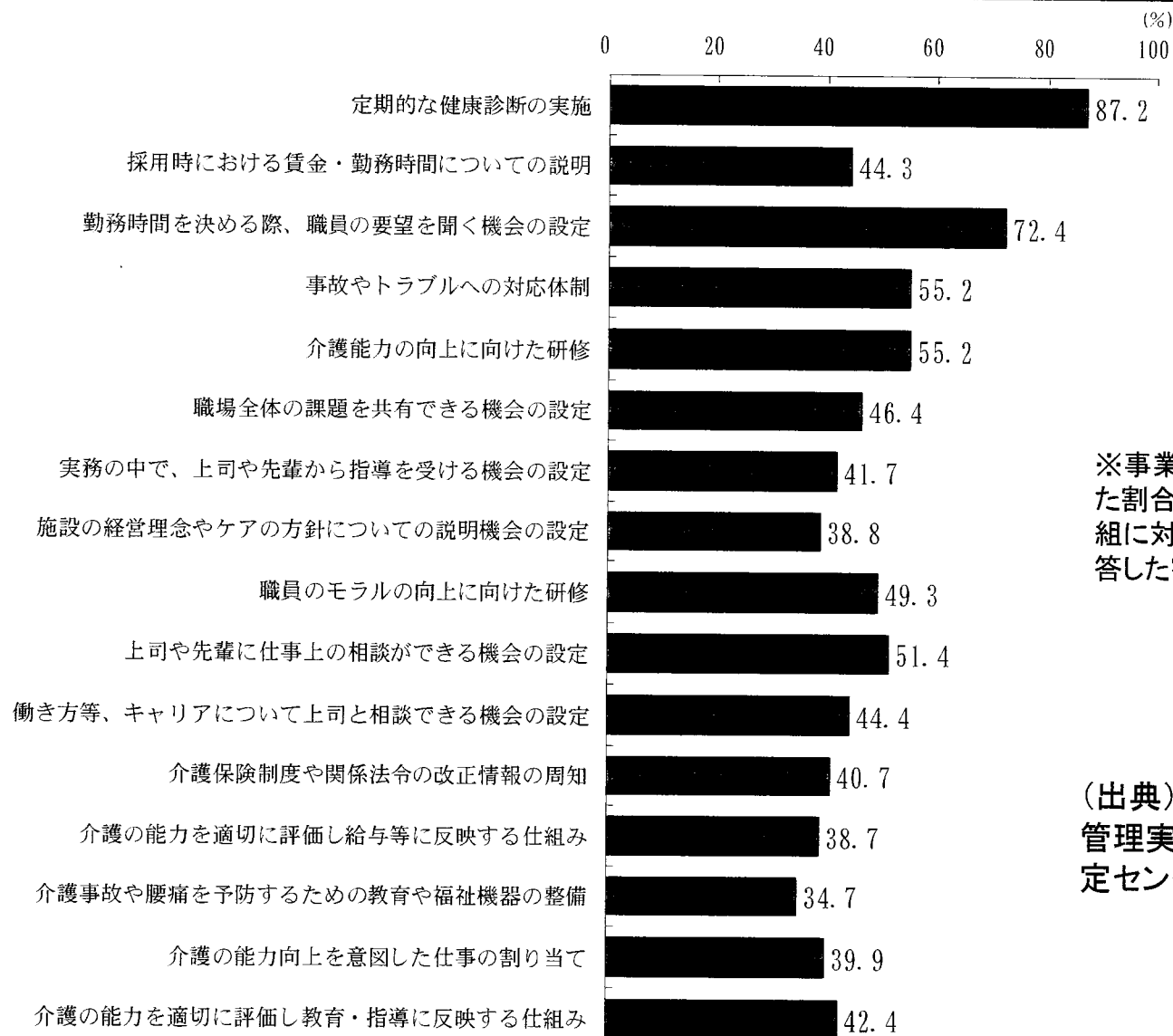
○ヒヤリハット、業務災害防止への取組状況(複数回答)

支援内容	施設系(入所型)	施設系(通所型)
管理者に労働安全管理や介護知識・技術に関する研修を受けさせる	60.0%	49.3%
管理者以外に上記の研修を受けさせる	69.9%	54.2%
作業マニュアルを整備し遵守させている	61.7%	50.6%
時間にゆとりを持って仕事するよう指導	37.8%	46.7%
災害や事故・ヒヤリハットの報告書の作成・周知	91.1%	74.8%
他職員とのコミュニケーションをとるよう指導	70.3%	72.0%
特に取組みはしていない	0.3%	0.7%

(出典)平成18年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

5 事業者と労働者の取組意識

○ 採用時の労働条件の説明は、取り組む事業者は多いものの労働者からは十分と思われていない。また、上司等職場内のコミュニケーションや、能力を反映する仕組みについても労働者の評価が低い。



※事業所が取組を行っているとは回答した割合を100としたときの、労働者が取組に対して「十分に行われている」と回答した割合

(出典)平成19年度介護施設雇用管理実態調査((財)介護労働安定センター)

6 雇用管理の課題

- 8割を超える事業所が、職員数の確保を課題と考えている。
- 職員に対するOJTや教育・研修の充実、指導者の育成を重要と考える事業所も比較的多い。

○ サービスの質の向上や働きやすい職場づくりのために特に重要だと思うこと(複数回答)

必要な職員数の確保	81.8%	各種マニュアルの整備・活用	39.3%
職員に対するOJTの充実	68.2%	管理者が職場の問題を把握し解決の道筋を付けること	37.6%
採用時の教育・研修の充実	62.8%	職務分掌と役割分担の明確化	33.6%
発言しやすい職場づくり	58.6%	職員に対するOff-JTの充実	32.2%
職員の能力評価と配置・処遇への反映	55.3%	経営者の資質向上	31.5%
職員の管理・指導に当たる管理職層の育成・資質向上	54.6%	職場における業務上の問題解決の手順の明確化	31.4%
事業所全体でサービス改善に向けた課題の議論ができる体制整備	46.2%	地域における関係機関とのネットワークの構築	29.3%
職員のメンタルケアの充実	45.3%	必要な管理職の人数の確保	24.1%
職員に対する自己啓発支援の充実	44.6%	事業者(親法人)による事業所へのサポート体制の充実	12.6%

検討会で議論いただく論点(案)

(介護事業者がおこなうべき雇用管理の課題)

採用管理・定着管理

- 1 募集を行っても、求職者が少ない
- 2 正社員の離職率が高く、正社員の離職者が出た場合、早期に正社員を確保できず、派遣社員に頼らざるをえない

労働時間・要員管理

- 1 夜勤の人員配置が正社員に負担が集中している
- 2 定着率が低く、人材が不足している
- 3 就労ニーズが多様化している
- 4 正社員に負担が集中し、労働時間が長くなっている

賃金管理・評価制度

- 1 措置制度からの移行で賃金体系が円滑に構築されていない
- 2 キャリアアップが賃金に反映されていない

能力開発・キャリア管理

- 1 管理職に対するマネジメントの養成研修が少ない
- 2 キャリアアップ・キャリアパスの形成のための計画的な能力開発の機会が少ない
- 3 必要とされる能力やスキルとその評価方法が明確でない

安全衛生・健康管理

- 1 感染症や腰痛等、健康面での不安を持って就労している者が多い
- 2 メンタルヘルスに配慮する体制が整備されていない

その他

- 1 職務に対する社会的な評価が低いという不満が多い
- 2 正社員に適用される育児関連、介護関連の両立支援制度の普及が進んでいない

施設系雇用管理の領域区分イメージ(案)

採用管理・定着管理

- ・定着率、外部スタッフの活用など

能力開発・キャリア管理

- ・マネージメント養成、能力開発の機会、能力評価、キャリアパスなど

労働時間・要員管理

- ・労働時間管理、人員配置(特に夜勤)、コミュニケーション管理、正社員への負担軽減策 など

賃金管理・評価制度

- ・賃金管理、人事評価、キャリアアップ、リクスマネージメントなど

安全衛生・健康管理

- ・感染症対策、腰痛対策、メンタルヘルスなど

その他(特記すべき事項)

- ・両立支援関係
- ・その他

施設系雇用管理モデル事例のアウトプットイメージ(案)

<募集及び採用>

○現状及び課題

- 1 募集を行っても、求職者が少ない。
- 2 正社員の離職率が高く、正社員の離職者が出た場合、早期に正社員を確保出来ず、派遣社員に頼らざるを得ない。

○対策のポイント

- 1
.....
- 2
.....

○全国より収集予定の好事例(抜粋)

<取組内容>

<取組効果>

<取組の背景>

今後のスケジュール（案）

平成 20 年 10 月 31 日 17:00～19:00

於：職業安定局第 1 会議室

- ： 第 1 回検討会の開催
 - ・ 検討会の開催方針について
 - ・ 介護労働の現状等について
 - ・ 検討課題と今後の検討会の進め方について

平成 20 年 11 月～12 月： 地方検討会の実施（6 カ所程度：山形県、東京都、岐阜県、奈良県、広島県、福岡県を予定）

（参考：18 年度開催都道府県→①宮城県、②埼玉県、③神奈川県、④新潟県、⑤愛知県、⑥大阪府、⑦兵庫県、⑧岡山県、⑨熊本県

平成 21 年 1 月： 第 2 回検討会の開催

- ・ 有識者(労働者団体、好事例事業主)ヒアリング
- ・ 意見交換・分析

2 月： 第 3 回検討会の開催

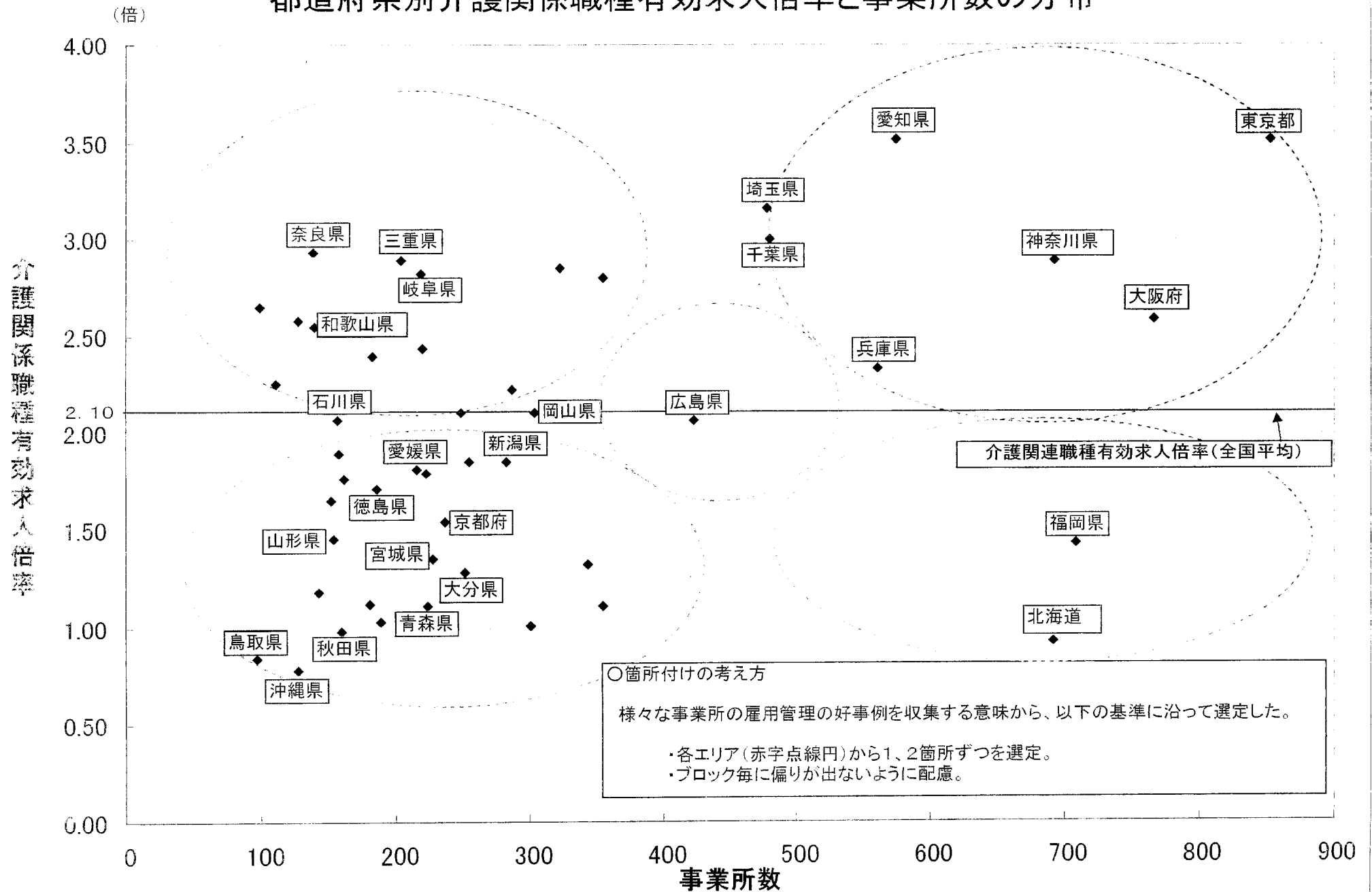
- ・ 事務局より標準的雇用管理モデル（案）提示
- ・ モデル（案）に対する意見交換

3 月： 第 4 回検討会の開催

- ・ 標準的雇用管理モデルの策定
- ・ 本省モデル及び地域モデルの発表

「地域における介護分野雇用管理モデル検討会」開催局の選定について

都道府県別介護関係職種有効求人倍率と事業所数の分布



注1) 「介護関係職種」とは、介護関係職種：「122 福祉施設指導専門員」「124 福祉施設寮母・寮父」「129 その他の社会福祉専門の職業」「341-10 家政婦(夫)」「342 ホームヘルパー」

介護サービス施設・事業所数(施設系) 都道府県別

(別紙)

平成18年('06)10月1日現在

	介護保険施設					
	総数	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	特定施設入居者生活介護	
全 国	13 977	5 716	3 391	2 929	1 941	
北海道・東北	北海道	692	280	154	174	84
	青森	189	86	55	41	7
	岩手	181	92	58	31	0
	宮城	228	103	73	24	28
	秋田	160	91	50	13	6
	山形福島	154	80	40	18	16
	福島	216	108	63	37	8
関東	茨城	323	152	93	50	28
	栃木	183	98	56	17	12
	群馬	249	113	73	32	31
	埼玉	478	211	117	48	102
	千葉県	480	202	121	60	97
	東京都	853	365	138	104	246
	神奈川	693	243	151	66	233
中部・北陸	新潟	283	143	85	44	11
	富山	158	65	43	50	0
	石川	157	61	38	44	14
	福井	128	52	30	41	5
	山梨	99	53	29	11	6
	長野	287	126	82	64	15
	岐阜	219	93	59	49	18
	静岡県	355	167	89	50	49
	愛知県	575	181	153	107	134
	三重	204	97	55	40	12
近畿	滋賀	111	57	29	19	6
	京都	237	120	53	56	8
	大阪	767	322	173	113	159
	兵庫県	561	256	140	92	73
	奈良	139	65	35	15	24
	和歌山	140	69	38	28	5
中国・四国	鳥取	97	35	34	17	11
	島根	152	77	31	35	9
	岡山	304	116	71	70	47
	広島	423	156	95	124	48
	山口	223	85	60	59	19
	徳島	186	58	49	74	5
	香川	220	75	46	67	32
	愛媛高知	255	90	62	76	27
	高知	162	50	32	66	14
九州・沖縄	福岡	709	216	156	167	170
	佐賀	143	52	37	44	10
	長崎	301	103	52	125	21
	熊本	344	114	84	136	10
	大分	252	71	52	103	26
	宮崎	224	75	42	77	30
	鹿児島	355	138	74	125	18
	沖縄	128	54	41	26	7

資料 厚生労働省「平成18年介護サービス施設・事業所調査」