

「介護労働者の確保・定着等に関する研究会 中間取りまとめ」について

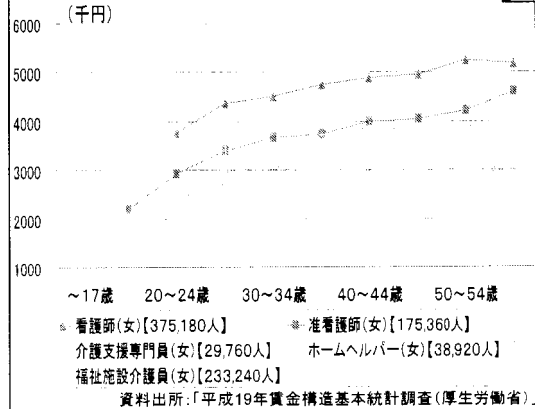
介護分野は、少子化・高齢化の進展の中で、今後も一層のニーズの増大が見込まれる一方で、現状においては人材確保が困難な状況がみられるなど、介護サービスの基盤が揺らいでいると指摘されている。こうした状況を克服し、高齢者をはじめ国民が安心して暮らすことができる社会の実現のために、労働環境や処遇の在り方を含めた総合的な人材確保対策が最重要課題となっている。

このため、我が国の国民生活の基盤を支える、介護という職業が国民各層から尊重され、介護分野に従事する一人一人が、意欲・誇り、さらに、やりがいや希望を持って働くことができる魅力的なものとなっていくためには、基本的な雇用管理や処遇等を改善し、安定的な人材確保に努めていくことが必要である。さらに、国民に対し、介護サービスが今後の少子化・高齢化を支える働きがいのある仕事であることについて理解を求めていくことが重要である。

こうした考え方のもと、介護労働者の確保・定着等に関する研究会（厚生労働省職業安定局長が参集を委嘱した学識経験者（7名）による研究会（座長：大橋勇雄 中央大学大学院戦略経営研究科教授））においては、介護保険事業に従事する介護労働者の確保・定着を中心に、我が国が重点的・効果的に取り組むべき政策の方向性について、各介護関係事業主団体・事業所等よりヒアリングを行いつつ検討を重ねてきたところであり、今般、その中間的な検討結果が取りまとめられたので、その内容を公表する。

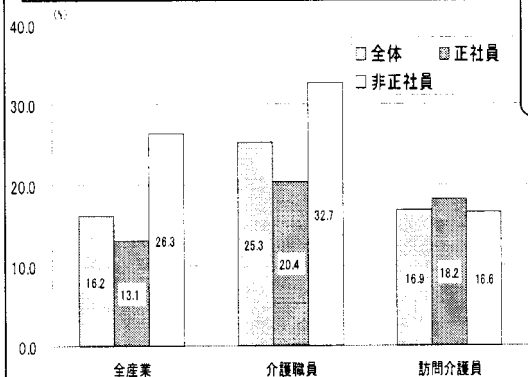
介護労働者の確保・定着等に関する研究会中間取りまとめの概要について

職種別常用一般労働者の年収



- ・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。

介護労働者の離職率



- ・正社員の離職率が高い
→ 事務的業務・利用者のニーズに応じたサービスの提供が必要であり正社員への負担が大きい。また、労働時間も長くなっている。

<現状認識>

少子高齢化が進展するなかで、介護サービスのニーズは増大。一方、現状においては介護労働者の人材確保は困難であるが、国民ニーズに応えるためには介護サービスの担い手の確保・定着は不可欠。

<現状と課題(特記事項以外)>

- ・介護事業主、特にトップ管理者の雇用管理に対する理解が乏しいという指摘。
- ・少子化、厳しい労働条件、人手不足等のマイナスイメージの報道を背景として介護福祉士等の養成施設において定員割れが生じている。
- ・定着においては賃金以外の要素もあることが窺えること。

<対策の方向性>

1. 介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現

基本的な考え方

介護報酬の考え方

2. 介護労働者の定着・育成に向けた雇用管理改善

雇用管理の必要性・重要性

処遇改善とキャリア管理の促進

安心・安全・働きやすい労働環境の整備

3. 介護労働者の確保及びマッチング等

教育機関・養成施設等との連携による人材確保

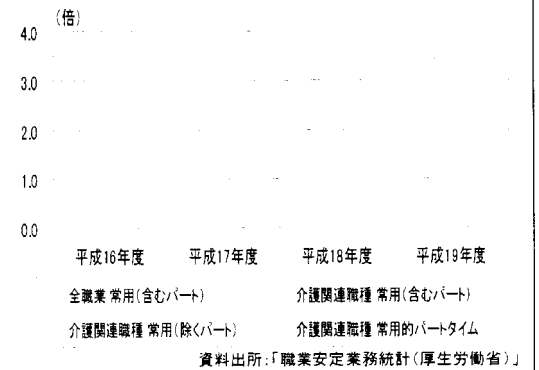
潜在的有資格者の掘り起こし

多様な人材の参入・参画

ハローワークを通じた福祉人材確保機能の強化

社会的評価の向上

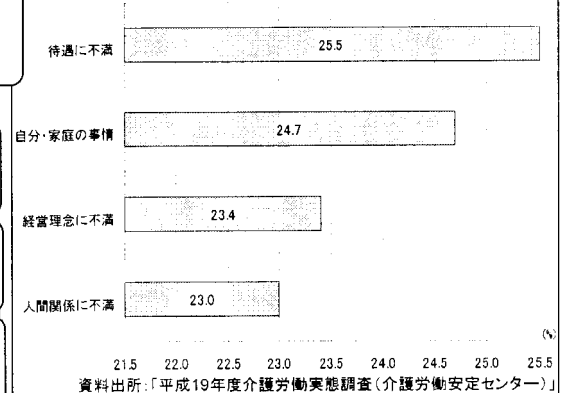
介護関連職種の有効求人倍率



・高まる人手不足感

→ 3年間で有効求人倍率は常用(含むパート)では0.96ポイント、常用的パートタイムでは0.86ポイントの上昇。特に非正社員等の人手不足が深刻。

主な離職理由



・「待遇」「人間関係」等に不満を感じ、離職する割合が高い。

→ この他、定着率が低い理由として研修・教育体制の整備不足や夜勤での人員配置過小による負担、重労働による腰痛等が原因として挙げられている。

対策の方向性について

介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現

基本的な考え方

介護労働者の需要拡大に伴い、質の高い人材を安定的に確保及び定着・育成させるために、介護分野における人手不足や離職率を改善し、安定的に人材を確保及び育成する仕組みの構築が重要。

介護報酬の考え方

介護労働については現状の賃金等の労働条件に様々な課題があり、今後の介護報酬の改定に際しては、如何にして安定的に人材を確保し、専門職として処遇し、その能力を高めていくかという観点から考慮して、検討がなされることを望みたい。

介護労働者の定着・育成に向けた雇用管理改善

雇用管理の必要性・重要性

事業主に対する雇用管理についての普及啓発、事業主や施設長、サービス提供責任者等現場管理者や管理職に対する雇用管理等の研修の実施等、各種支援体制の強化。介護労働者に対する労働関係法令等の理解・普及の促進。また、事業主団体等を通じた中小規模の事業所の雇用管理改善の取組の促進、事務効率化の推進。

処遇改善とキャリア管理の促進

介護労働者の能力開発の促進とともに、仕事や能力、資格及び経験に見合う賃金制度の構築。また、能力開発制度の必要性、能力の伸長、個々の介護労働者の賃金、キャリア管理に反映させていく必要性について、事業主団体等の講習会を活用して啓発。

安心・安全・働きやすい労働環境の整備

様々な精神的・身体的・事務的業務負担の解消のため、安心・安全・働きやすい労働環境の整備が重要。具体的には、健康診断の徹底や腰痛対策の他、感染症対策やメンタルヘルス対策の推進。

腰痛対策に関しては介護補助器具等の積極的活用を図るための助成や腰痛予防の講習、腰痛発症者に対する支援等の推進。

精神的負担に対しては相談体制の整備・充実やメンタルヘルス対策等の促進。

介護労働者の定着には、コミュニケーションの充実が重要。

事務的業務等の簡素化・合理化、多様な就業形態に応じた介護労働者が働きやすい環境の整備。

特に女性の割合が高いことから、育児休業・介護休業の取得等女性が働きやすい職場にしておくことが必要。

介護労働者の確保及びマッチング等

教育機関・養成施設等との連携による人材確保

魅力ある仕事として評価されるよう、ハローワーク、福祉人材センター及び業界団体等と各教育機関・養成施設・福祉施設との連携、インターンシップや合同説明会等を通じ、求職者及び若年者に対して、介護の職場の理解を深めていくことが求められる。

潜在的有資格者の掘り起こし

潜在的有資格者の介護分野への就業意識の阻害要因等について調査・分析し、情報提供等により、有資格者が再び介護の現場で働けるよう、適切な対策を講じ、安定的・効果的に介護労働者を確保することが重要。

多様な人材の参入・参画

次世代の介護を担う人材として介護関連業務未経験者等を受け入れ、養成していくことが求められる。そのためには、介護労働者の仕事内容や役割、多様な働き方についての社会的理解を高め、介護関連業務未経験者から選択してもらえる職業となることが重要。

また、介護関連業務未経験者に対して多様な教育訓練機会の提供、事業主に対して様々な人材育成に係る負担軽減のための助成措置が求められる。

ハローワークを通じた福祉人材確保機能の強化

ハローワークにおいては、人手不足の深刻な都市部を中心に、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介の実施等、新たなサービス提供体制の整備、マッチング機能の強化を図る。また、関係団体とのネットワークを構築し、各機関の有するノウハウを活用し、多種・多様なサービスを効率的・効果的に提供し、安定的な福祉人材の確保の実現を図ることが求められる。

社会的評価の向上

介護・福祉分野に関する社会的評価及び国民の関心を高める観点から「介護の日」を設定し、介護保険制度等について国民から正しく理解され、介護労働者が専門職として、誇りややりがいを持って一生懸命働けるよう努める。