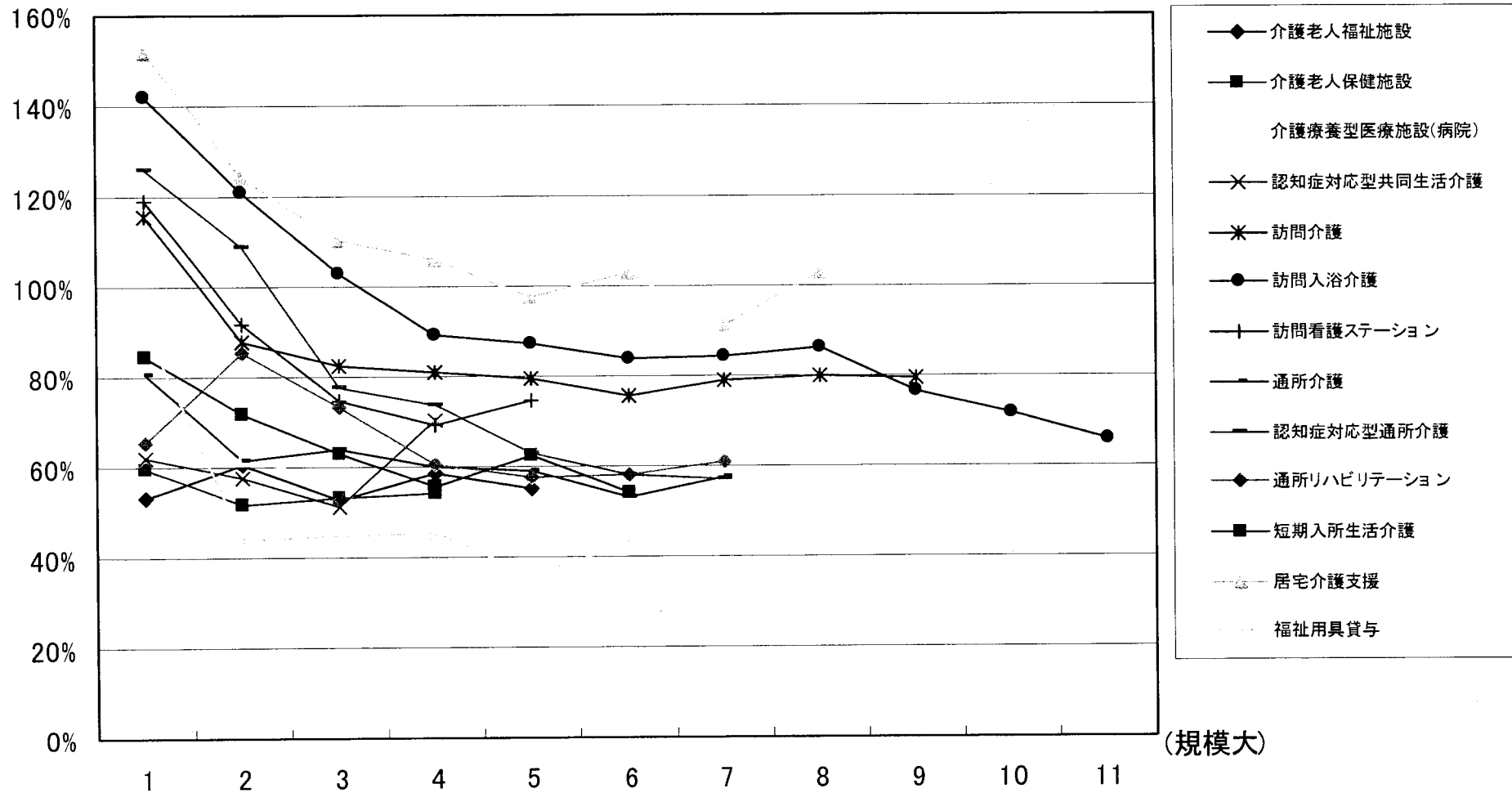


3. 介護事業者の経営状況②

○ 事業所規模ごとに介護職員の給与と給与費割合をみると、規模の小さい事業所ほど給与費割合が高く、介護職員の給与も低い傾向にある。

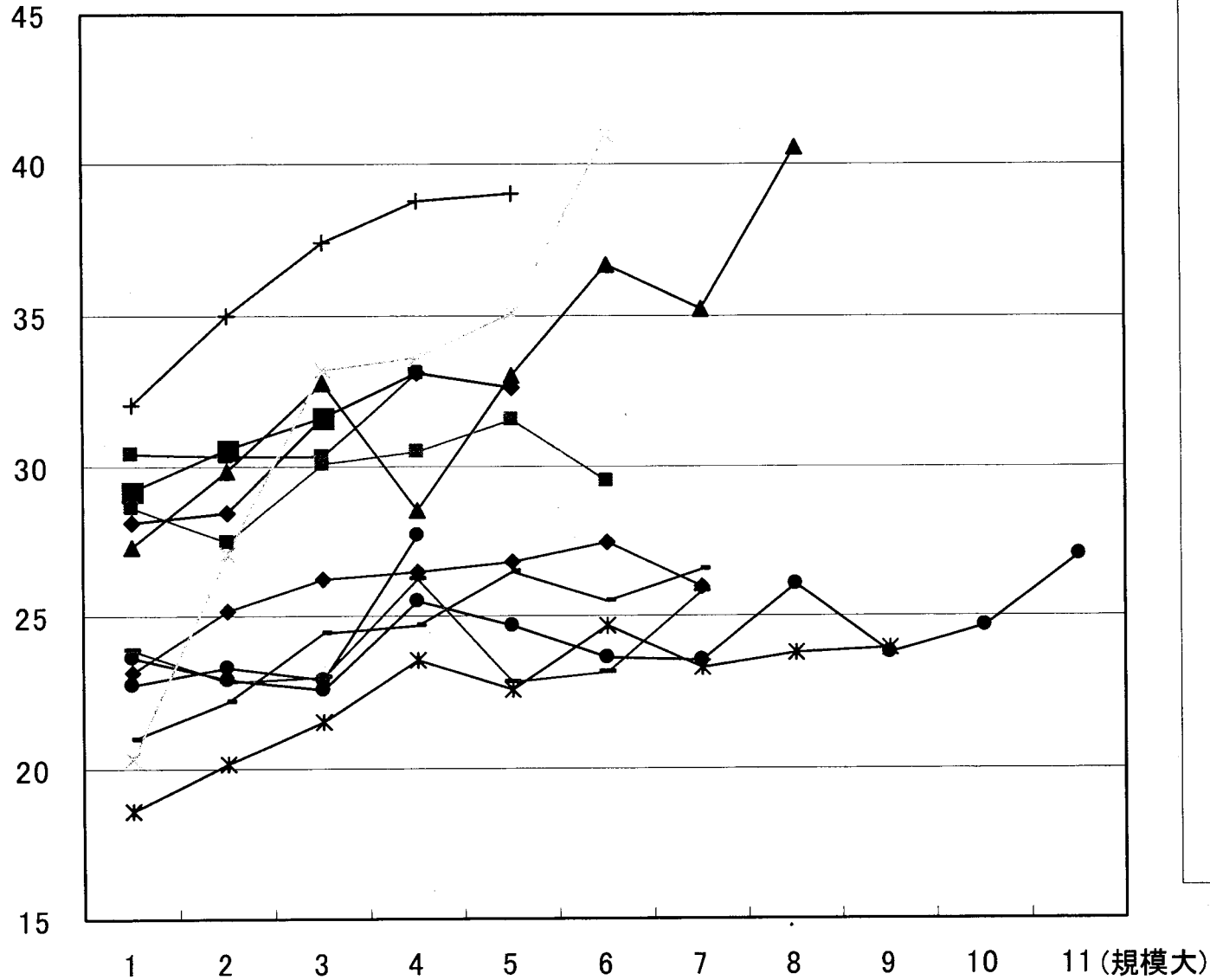
サービス別規模ごとの給与費割合



※ 規模については、各サービスごとに異なっていることから、各サービスごとの規模区分に応じて1から11の階層を用いてグラフ化している。

サービス規模ごとの看護・介護職員1人あたり給与

(万円)



- ◆ 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(病院)
- 認知症対応型共同生活介護
- * 訪問介護
- 訪問入浴介護
- + 訪問看護ステーション
- 通所介護
- 認知症対応型通所介護
- ◆ 通所リハビリテーション
- 短期入所生活介護
- ▲ 居宅介護支援
- ◇ 福祉用具貸与

※ 規模については、各サービスごとに異なっていることから、各サービスごとの規模区分に応じて1から11の階層を用いてグラフ化している。

4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査①

- 現在の事業所に就職した理由について、「やりたい職種・仕事内容だから」と答える者が多い。
- 女性労働者は男性労働者と比較して、「通勤が便利だから」、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「家庭の事情や他の活動と両立がしやすいから」等を理由に挙げる者が多い

介護従事者が現在の事業所に就職した理由(複数回答)

	男性	女性
経営が健全であり、将来的に安定しているから	15.7%	13.6%
<u>やりたい職種・仕事内容だから</u>	<u>44.6%</u>	<u>45.1%</u>
より収入の多い仕事に従事したかったから	7.8%	7.2%
勤務時間や労働日数が短いから	4.3%	<u>9.1%</u>
通勤が便利だから	25.2%	<u>39.9%</u>
<u>自分の都合の良い時間に働けるから</u>	4.3%	<u>16.7%</u>
家族や知人の勧めや紹介があったから	22.0%	22.7%
<u>家庭の事情や他の活動と両立しやすいから</u>	6.6%	<u>14.5%</u>
職員への教育研修が充実しているから	2.1%	1.9%
優れた経営者がいるから	7.3%	5.3%
その他	7.3%	7.7%
特別な理由はない	11.5%	5.1%

4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査②

- 介護従事者に仕事の満足度を聞くと、「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係」の満足度が高い一方、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「人事評価・処遇のあり方」に関する不満が大きい。
- 介護従事者に労働条件等の悩み等を聞くと、「賃金の低さ」、「業務に対する社会的な評価の低さ」、「精神的なきつさ」の他に、施設系では「夜間・深夜時間帯の不安」と答える者の割合が高い。

介護従事者の仕事の満足度D.I.

事項	D.I.
仕事の内容・やりがい	44.8%
賃金	-29.6%
労働時間・休日等の労働条件	-3.4%
勤務体制	-1.3%
人事評価・処遇のあり方	-13.1%
職場の環境	18.2%
職場の人間関係	28.6%
雇用の安定性	8.0%
福利厚生	-8.5%
教育訓練・能力開発のあり方	-14.2%
職業生活全体	-0.5%

資料出所) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」
注) 満足度D.I. = (満足+やや満足) - (不満足+やや不満足)

介護従事者の労働条件等の悩み・不安・不満等

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%	61.6%
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%	47.5%
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%	22.0%
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%	37.1%
身体的負担が大きい(体力に不安がある)	25.2%	39.5%
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	39.3%	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%

資料出所) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査③

- 介護事業者に事業所の運営上の課題を聞くと、「報酬の水準」、「経営の苦しさ」、「人材確保の困難さ」を挙げる事業者の割合が高い。
- 介護従事者に賃金や手当等に対する希望を聞くと、「能力」、「資格」、「勤務年数」を評価することを希望する者の割合が高い。

事業所の介護サービス運営上の問題点(複数回答)

事項	割合
今の介護報酬では人材確保等に十分な賃金を支払えない	64.7%
経営が苦しく労働条件や労働環境改善が出来ない	41.5%
良質な人材の確保が難しい	45.2%
新規利用者の確保が難しい	28.8%
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足	10.3%
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	8.2%
管理者の指導・管理能力が不足	8.6%
教育・研修の時間が十分に取れない	30.3%
介護従事者間のコミュニケーションが不足	6.5%
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足	8.1%
利用者等の介護サービスに対する理解が不足	10.2%
制度改正等の的確な情報や説明が得られない	7.6%
指定介護サービス提供書類作成が煩雑	43.2%
雇用管理等についての情報や指導が不足	4.0%
その他	2.5%
特に問題はない	2.5%

介護従事者の賃金や手当等の希望(複数回答)

事項	割合
能力を評価して欲しい	35.0%
資格による手当が欲しい	27.0%
役職手当が欲しい	8.0%
勤務年数を評価して欲しい	26.6%
早朝・夜間勤務等について手当を付けて欲しい	13.2%
通勤手当を付けて欲しい	9.3%
連絡用の携帯電話の支給・通信費補助をして欲しい	17.1%
その他	13.1%
なし	18.9%

資料出所) いずれも(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査④

- 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%

5. 介護従事者等の処遇改善に関する主な指摘

- 介護給付費分科会ワーキングチームの報告の他、改正介護保険法附帯決議等において、以下のような指摘がなされている。

○ 介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律（平成二十年法律第四十四号）

政府は、高齢者等が安心して暮らすことのできる社会を実現するために介護従事者等が重要な役割を担っていることにかんがみ、介護を担う優れた人材の確保を図るため、平成二十一年四月一日までに、介護従事者等の賃金水準その他の事情を勘案し、介護従事者等の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附 則

この法律は、公布の日から施行する。

○ 介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

（H20.5.20 参議院厚生労働委員会）

三、次期介護報酬改定に当たっては、介護従事者等の処遇の改善に資するための措置を講ずること。なお、地域差の実態を踏まえ、必要な見直しを検討すること。また、サービス提供責任者等の処遇に配慮するとともに、介護福祉士等の専門性を重視し、有資格者の評価の在り方について検討を行うこと。

6. 介護従事者対策の論点と介護報酬改定等の位置付け(例)

- 介護従事者対策については、WT報告等のとおり、労働環境の改善などを含め、総合的な対策を推進していく必要があるが、介護報酬改定等については、例えば、次のような位置付けの中で、介護報酬のあり方、キャリアアップの仕組みの構築、人員配置基準のあり方などについて検討を行うことが考えられる。

(1) 介護人材を確保するための多様な人材の参入促進

- ・ 潜在的な有資格者等の参入促進 ※
- ・ 事業者の従業者の雇い入れに対する支援 ※
- ・ 介護分野における労働力需給調整機能の強化 等 ※

(2) 介護従事者の処遇の改善に資するための施策

- 事業者の雇用管理改善に係る取組に対する支援 ※
- 介護報酬のあり方 ★
 - ・ 地域差への対応
 - ・ 小規模事業所への対応
 - ・ 資格・経験年数等に係る報酬上の評価
 - ・ 夜間・深夜時間帯の不安への対応 等
- キャリアアップの仕組みの構築 ☆
 - ・ 資格・経験年数等に係る報酬上の評価(再掲) 等
- 人員配置基準の見直し ★
 - ・ 効率的な経営及び人材確保を図る観点等からの基準の見直し(サービス提供責任者等)
- 事務負担の見直し(今夏に実施。必要に応じ更に見直し) ☆
- 経営モデルの研究
- 介護報酬改定の影響の検証 等 ※

(3) 社会的な評価を高めるための取組み

- 介護の日の制定 等

★:介護給付費分科会における諮問・答申に係る事項

☆:報酬や基準改正を行う場合、介護給付費分科会における諮問・答申が必要な事項

※:平成21年度概算要求事項