

- 介護労働者の健康問題・労災状況等  
離職理由「体の具合が悪くなった」とする施設職員は、

離職率 20%未満施設で 3割超  
30%未満施設で 3割  
30%以上施設で 4割

⇒離職率の高い施設ほど、心身体調不良による退職理由が多く挙げられている。  
体の具合が悪くなったことによる離職は、介護従事者として離職を想定させるとともに限られた労働力をさらに枯渇させることに繋がる重要課題である。  
このことが施設の離職率によって異なるということは、体の具合を悪くすることがなければ離職率を低くすることに繋がるということである。すでに離職率の高い施設には、介護従事者が安心して仕事ができる労働環境とすべき改善が必要であると認識し、介護労働の安全性からみた具体的な検討を行う必要がある。

#### ① 介護労働者の定着のためのターゲットについて

- 正規職員が継続的に働ける労働環境づくり、賃金体系、確立の検討が必要。
- 所定の最低休日数が確保できるように人員配置が必要。
- 事故・感染症等のリスクの高い職務に対し、社会的評価、報酬上の評価が必要。
- 介護の仕事に対するストレス(重度化、個別ケア、ソーシャルワーク、対人援助、ユニットにおける夜間の職員一人対応、煩雑する業務量の増大)が、介護職の負荷となっている。

#### ② 人材確保・人材不足の状況について

- 人材募集に対する応募状況は、非常に厳しい。看護職員(特に看護師)の確保は厳しい。
- 一般労働市場と競合する賃金とするためには、年齢、職能、職務を評価した標準施設の職員体制にふさわしい想定給与体系が必要。

#### ③ キャリアアップの仕組み構築のための必要な措置

- 介護福祉士、社会福祉士、ケアマネ等の資格に対する加算を検討すべき。
- 人材不足の今、現報酬のままで一定の専門資格職種の確保を位置付けられると、ますます経営が厳しくなる。

#### ④ 定着率 アップのための措置について

- 他産業との給与基準を比較するのに、単純に平均値で行うことは間違っている。介護現場の平均従事年数などきちんと分析して比較すべき。
- 職員が研修に参加できる人員配置の見直しが必要。研修参加の機会が増えることが職員のモチベーションにも繋がる。
- 介護現場でのゆとりがもてる環境を整備し、研究する必要がある。

#### 【地域差について】

- 人材確保 都市部⇒職員確保 困難。  
地方 ⇒有資格者の確保 困難。

地域によって、年収ベースの差がある。