

介護労働者の雇用管理の改善と人材確保対策

(社会保障審議会福祉部会 (H19/3/29) でのブリーフィング)

介護労働安定センター (注1)

理事長 野寺康幸

1. 介護労働者の平均的実像はどのようなものか (資料「介護・福祉サービス従業者の現状」に掲載されていない側面) (注4)

- (1) 非正社員率は、法人格別に見ると、民間企業では6割強で、社会福祉協議会、協同組合では7割前後である。
- (2) 介護サービスに関わった年数は平均5～6年で、現在の事業所での勤務年数は平均4年前後である。保有資格は、全体の半数近くがホームヘルパー2級、4分の1強が介護福祉士である。
- (3) 前職については、84%が「あり」で、それが介護関係である者はそのうちの3分の1であり、介護以外の分野からの流入が現状でもかなり大きいことを示している。
- (4) 現在の仕事に就いた理由は、半数以上が「やりたい職種、仕事内容だから」としている。その上で、今の仕事の継続意思についても、半数以上が「働き続けられる限り」続けたいとしている。一方で、現在の事業所については「できる限り勤め続けたい」とするものは3分の1にとどまる。また現在の仕事そのものの満足度では、「満足」と「やや満足」を合わせると5割を超える。

2. 採用率・離職率について何が言えるか

- (1) 介護労働が女性の職場である事を考慮すると、必ずしも離職率が高いとはいえない。(「従業者の現状」27pの、全労働者の離職率「17.4%」に相当する女性労働者の離職率は「21.7%」である。)
- (2) この点を、介護サービスの直接の担当者である介護職員及び訪問介護員 (この2職種で全体の3分の2を占める。以下「2職種」という。) について見ると、法人格別では、民間企業、医療法人及びNPOが高採用率・高離職率の人事管理をしており、規模別では、特に従業員9人以下の事業所では、常識を遥かに超える、いわば“ザル”で水を掬うような凄まじい人材の使い捨てが、常態として、あるいは意図的になされている虞がある。すなわち、①2職種正社員の1年間の採用

率及び離職率は、全体ではそれぞれ 30%強、26%強であるが、②民間企業では、約 65%、35%、NPOでは 50%弱、26%強であり（法人格別）、③従業員 9 人以下の事業所ではそれぞれ、約 100%強、約 50%となっている（規模別）。④ 2職種の非正社員常勤職員については、全体がそれぞれ、58%強、約 38%であるが、⑤民間企業では、70%強、約 40%、医療法人では、76%強、約 58%、NPOでは、約 71%、約 34%であり（法人格別）、⑥従業員 9 人以下の事業所では、約 190%、131%となっている（規模別）。

また、介護職員と、訪問介護員の間でも差がある。すなわち、⑦介護職員では、採用率及び離職率が、正社員ではそれぞれ、30%強、21%強であり、非正社員では、41%強、約 27%であるのに対し、⑧訪問介護員では、正社員が、28%強、19%強で、非正社員が、18%強、約 14%であり、介護職員の、特に非正社員では若干出入りが大きいといえる。（注5）

- (3) 離職者の中に占める採用 1 年未満の者は約 4 割強で、1 年以上 3 年未満の者は約 3 分の 1 である。採用 1 年未満の者の離職率は施設系入所型の非正社員の 45%強を筆頭に施設系通所型では正、非正社員とも、訪問系では正社員がいずれも 4 割を超えている。なお、1 年以上 3 年未満の者の離職率は 1 年未満の者の半分以上である。（注6）

- (4) 離職率に関しては、特に以下の点に注意すべきであると考える。

- ① 従業員 9 人未満の事業者、ことに民間企業、NPO及び医療法人にあつては、一部で高採用・高離職の“ザル的”経営が、常態として、あるいは意図的に行われている可能性がある。
- ② 採用 1 年未満の労働者の場合、職場における仕事面でのサポート体制が十分でないことが高離職につながる可能性が高いこと。
- ③ 採用 1 年以上 3 年未満の労働者の場合、能力、経験の向上が職場での評価、処遇の改善につながらないことが離職の原因である可能性が高いこと。

3. 雇用管理上何が問題なのか

- (1) 雇用管理責任者（「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく「介護労働者の雇用管理等改善等計画」（注2）で設置が奨励されている。（注3））について、「制度を知っているが選任していない」事業所の割合は、全体では、社団法人・財団法人、社協以外の社会福祉法人、社会福祉協議会の順で高く、いずれも 4 割を超えている。（NPOは 4 割弱。）
- (2) 非正社員について「就業規則を作成していない」事業所の割合は、全体では 2 割

を下回るが、民間企業、医療法人及びNPOでは4分の1が作成しておらず、いずれについても2割近くが、非正社員の労働条件については採用時の口頭説明によっている。

- (3) 年次有給休暇については、「制度がない」事業所は、全体では1割強であるが、民間企業及びNPOでは2割に上る。
- (4) 健康診断については、「実施していない」事業所は全体では7%程度であるが、民間企業では12%強、NPOでは16%強と高い。
- (5) 健康保険・厚生年金の加入状況は、「加入していない」とする事業所は全体では2割強であるが、民間企業及びNPOでは3割前後である。

- (6) 雇用管理については、特に以下の点に注意すべきであると考ええる。

- ① 国の施策である雇用管理責任者制度について、同じく国が監督官庁である社会福祉協議会を始めとする社会福祉団体等において、未設置率が高いのは、行政内部における相互連携体制が必ずしも十分でない事を覗わせる。
- ② 多くの介護事業者が善意で事業展開していると思われる中で、民間企業及びNPOの一部では、事業経営としての常識的なレベルもクリアできないものがあり、これらが介護事業全体の雇用管理面におけるレベルアップの足枷になっており、かつ今後ともなり続ける可能性があること。
- ③ 非正社員や非常勤労働者が多いという現実には、正面から向き合い、これらも者に可能な限り常勤正社員と遜色の無い処遇が図られるよう努力すべきである。

4. 人材の育成と確保への視点

- (1) 介護事業分野では、事業者、労働者ともに、極めて顕著な能力向上意欲を持っている。事業所側について見ると、「採用時の研修を行っている」事業所は7割弱、「OJT」については8割強、「過去1年間で何らかの研修を行った」事業所は9割に達している。
- (2) 労働者の側から見ると、「利用者に適切なケアが出来ているか不安がある」とする者が5割前後あり、そのような不安を解消する方法として、「介護能力の向上に向けた研修」を挙げる者が約5割に達する。
- (3) 現在の仕事を選んだ理由については、「生活を維持するため」(約48%)と「資格・技能を生かすため」とするもの(約50%)がほぼ拮抗する。なお、訪問介護員だけについて、現在の仕事の内容、やりがいの満足度を月収ランク別に比較すると、5万円未満の者から40万円以上のものまで、その差は殆ど無い。(1(4)参照)
- (4) 事業所に事業内容について注目すべきは、まず、「介護保険の指定サービス以外の

介護事業を行っている」事業所の割合は、全体で3割を超え、社会福祉協議会及びNPOでは5割を超える。さらに、「介護以外の事業を実施している」事業所の割合は、全体では4割強で、社会福祉法人、医療法人及び協同組合の6割前後は別格として、NPO及び民間企業でも4割前後に上っている。

(5) 介護事業分野における人材の育成と確保については、特に以下の点に注意すべきであると考える。

- ① 介護労働者は、その働き方のニーズが多様であり、全員が常勤正社員としての処遇を希望しているわけではなく、そのような実態に見合った人材育成・確保策が必要であること。
- ② 介護保険の指定サービス以外の介護事業を行っている事業所の割合は拡大しつつあり、保険対象事業、非保険対象事業、さらには家庭における老老介護までを含めそれぞれの役割分担を前提にした人材育成・確保策が必要であること。
- ③ 労使双方における強い能力向上志向を支援し、またその結果が処遇改善に結びつくようなきめ細かな雇用管理、それを可能にするような介護報酬制度の内容見直しが必要であること。

5. その他

- ① 介護のニーズを総て介護保険でカバーする事は不可能であるので、介護保険による介護事業とそれ外の介護事業・サービスの役割分担を明確にし、それぞれの分野に相応しい支援策を実施する必要がある。
- ② (特別加算も含め) 介護保険事業で一応カバーされる部分においても、事業者や労働者の努力による質の高いサービス、特別なサービス等については、市場原理を取り入れ、利用者からの特別料金徴収を認めるなど、当事者の努力が報われる制度を導入すべきである。
- ③ 介護に関し、旧厚生、旧労働の施策の連携を一層緊密にし、一貫した方針に基づき、限られたリソースを最大限に生かす努力をする必要がある。(ex.介護報酬の特別加算で手当てできない部分を雇用保険の助成金で手当てする、雇用関係で奨励している制度について特別加算の中で配慮する、福祉重点ハローワーク(各県に1箇所所有)の業務の一部を介護福祉士の団体に委託する、等)

(H19/3/29)

- 注 1 「介護労働安定センター」は、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平成4年）に基づき、介護労働者の福祉の増進を目的として同年に設立された財団法人である。現在、総ての介護事業を対象に、調査・出版、介護労働者の能力開発、雇用管理の改善推進のほか、傷害保険、情報開示をサポートするホームページサービス等の事業を全国的に展開している。
- 2 現在の「介護労働者の雇用管理の改善等計画」は平成17年3月に公布されたもので平成17年度から21年度までの5ヵ年計画である。
- 3 雇用管理責任者については、「介護労働者の雇用管理の改善等計画」の中で「介護労働者の雇用管理改善のためには、事業所における雇用管理責任者の選任及び当該責任者の明示等が必要である」とされており、また、雇用管理責任者の選任と明示は、助成金の支給要件とされている。
- 4 介護労働安定センターは介護労働に関する各種の調査を実施しているが、18年9～10月に全国37,456の事業所を対象に大規模な調査を実施した（有効回答率32%）。調査結果は、なお一部修正の可能性があり、本年夏を目途に最終取り纏めをしている。本ペーパーでは、その速報結果を適宜引用している。
- 5 上記調査においては、本ペーパーで使用した用語は以下のように定義している。
- 正社員——雇用している労働者で雇用期間の定めのない者の内、パートタイム労働者や他企業からの出向者を除いたいわゆる正社員
- 非正社員——正社員以外の労働者
- 非正社員常勤労働者——事業所の定める正社員の労働時間と同じ労働時間で勤務する者
- 介護職員——訪問介護以外の介護保険法の指定事業所で働き、直接介護を行う者
- 訪問介護員——介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者
- 6 訪問系は、訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援を含む。
- 施設型（入所型）は、短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、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を含む。
- 施設系（通所型）は、通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護を含む。