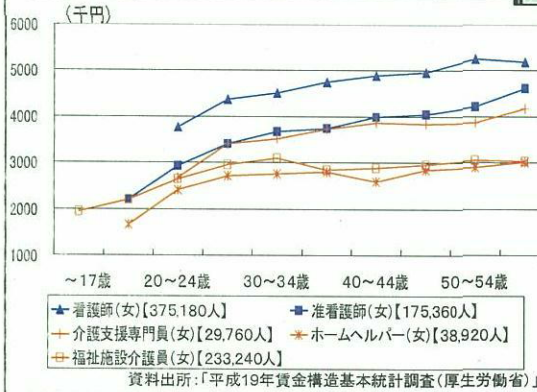
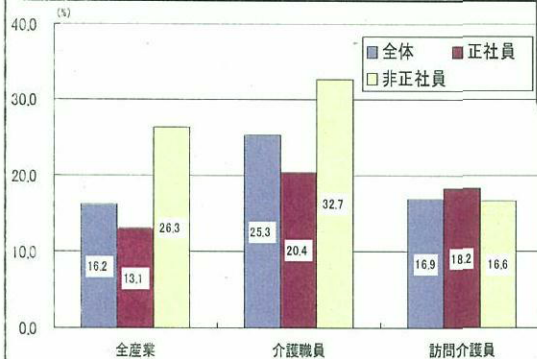


## 職種別常用一般労働者の年収



- ・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

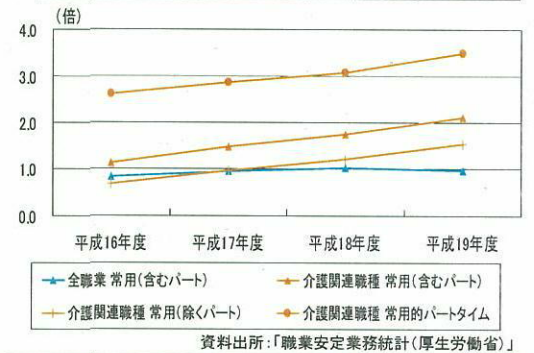
潜在的有資格者の掘り起こし

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

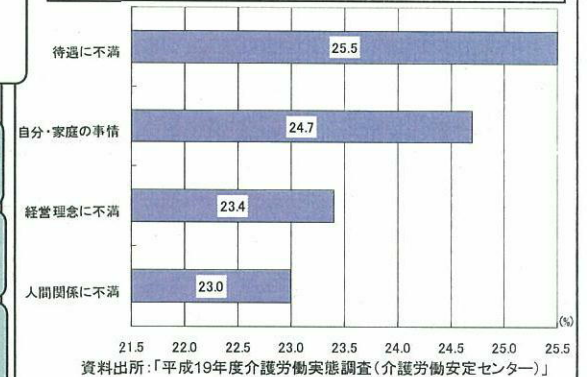
## 介護関連職種の有効求人倍率



### ・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。