

介護人材の状況について ③

資料3-3

◆職員の過不足状況と定着状況（介護労働実態調査）

| | | 定着率が低く困っている | 定着率は低いが困っていない | 定着率は低い | 合計 |
|-----------|-------|-------------|---------------|--------|-------|
| 従業員の過不足状況 | 大いに不足 | 242 | 17 | 300 | 559 |
| | (%) | 43.3 | 3.0 | 53.7 | 100.0 |
| | 不足 | 469 | 75 | 962 | 1506 |
| | (%) | 31.1 | 5.0 | 63.9 | 100.0 |
| | やや不足 | 408 | 167 | 1449 | 2024 |
| | (%) | 20.2 | 8.3 | 71.6 | 100.0 |
| | 適当 | 103 | 247 | 2054 | 2404 |
| | (%) | 4.3 | 10.3 | 85.4 | 100.0 |
| | 過剰 | 0 | 2 | 21 | 23 |
| | (%) | 0.0 | 8.7 | 91.3 | 100.0 |
| 該当なし | 3 | 0 | 22 | 25 | |
| (%) | 12.0 | 0.0 | 88.0 | 100.0 | |
| 合計 | | 1225 | 508 | 4808 | 6541 |

介護労働実態調査では約6割の事業所が職員が不足していると回答している。職員の過不足状況と定着率の関係では、「不足」と回答した事業所であっても「定着率は低い」とする事業所が多く、「定着率が低く困っている」より多い。職員不足は、定着率の低さ以外の要因が考えられる。

◆過不足・定着状況と定着対策の関係（介護労働実態調査）

| | ①大いに不足+不足&定着率低い | ②大いに不足+不足&定着率低くない | ③適当&定着率低くない |
|--|-----------------|-------------------|-------------|
| 1 能力開発を充実させている(社内研修実施、社外講習等の受講・支援等) | 31.0 | 35.6 | 36.2 |
| 2 新人の指導担当・アドバイザーをおいている | 18.1 | 22.4 | 22.7 |
| 3 管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修に力を入れている | 15.1 | 17.6 | 17.9 |
| 4 仕事内容の希望を聞いている | 37.8 | 42.0 | 30.8 |
| 5 職場内のコミュニケーションの円滑化を図っている(定期的なミーティング、意見交換会等) | 47.5 | 60.3 | 59.6 |
| 6 賃金水準を向上させている | 34.0 | 32.9 | 32.0 |
| 7 能力や仕事ぶりを評価し、賃金などの処遇に反映している | 39.4 | 39.3 | 40.3 |
| 8 キャリアに応じた給与体系を整備している | 25.2 | 23.7 | 23.4 |
| 9 職員の仕事と必要な能力等を明示している | 13.6 | 14.5 | 15.6 |
| 10 非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている | 57.1 | 50.4 | 46.8 |
| 11 残業を少なくする、有給休暇を取得しやすくする等労働条件の改善に取り組んでいる | 44.6 | 47.9 | 58.0 |
| 12 本人の希望に応じた勤務態勢に刷るなど労働条件の改善に取り組んでいる | 66.2 | 69.5 | 67.0 |
| 13 悩み、不満、不安等の相談窓口を設けている(メンタルヘルスクア対策を含む) | 32.1 | 39.5 | 37.3 |
| 14 健康対策や健康管理に力を入れている | 22.8 | 32.2 | 31.1 |
| 15 福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている | 24.8 | 30.0 | 32.5 |
| 16 職場環境を整えている(休憩室、談話室等の設置) | 22.5 | 25.2 | 24.7 |
| 17 子育て支援を行っている(施設内託児、保育費用支援等) | 8.2 | 8.5 | 10.1 |
| 18 経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている | 28.4 | 32.9 | 36.2 |
| 19 業務改善や効率化等による働きやすい職場づくりに力を入れている | 29.3 | 35.6 | 40.5 |
| 20 介護ロボットやICT等の導入による働きやすい職場づくりに力を入れている | 2.0 | 1.9 | 2.4 |
| 21 その他 | 1.7 | 1.1 | 1.8 |
| 22 特に何もしていない | 2.5 | 2.5 | 1.8 |
| 23 無回答 | 2.3 | 2.4 | 3.2 |

◆人材過不足状況・定着状況と採用が困難な理由（介護労働実態調査）

| | 労働時間が長い | 夜勤が多い | 休みが取りにくい | 雇用が不安定 | キャリアアップの機会が不十分 | 賃金が低い | 仕事がつらい(身体的・精神的) | 社会的評価が低い | その他 |
|-----------------------|------------|-------------|--------------|--------------|----------------|--------------|-----------------|--------------|--------------|
| 事業所① 大いに不足・不足&定着率低い | 47 8.7% | 84 15.5% | 178 32.8% | 104 19.2% | 76 14.0% | 375 69.2% | 327 60.3% | 247 45.6% | 88 16.2% |
| 事業所② 大いに不足・不足&定着率低くない | 53 5.4% | 69 7.1% | 217 22.3% | 167 17.1% | 72 7.4% | 560 57.5% | 483 50.6% | 425 43.6% | 230 23.6% |
| 合計 | 100 | 153 | 395 | 271 | 148 | 935 | 810 | 672 | 318 |

《参考》人材確保が困難な理由（H29福祉医療機構調査）

- ・近隣の特養、老健、サ高住が増加し競合
- ・勤務時間が不規則、夜勤を敬遠される傾向
- ・土日祝日、大型連休に休みが取りづらい
- ・職員のスキル不足、職員育成の余裕がなく定着困難
- ・保育所に空きがなく、育休職員の復帰が困難

過不足状況と定着対策との関係を、「①大いに不足・不足&定着率低い」「②大いに不足・不足&定着率低くない」「③適当&定着率低くない」の3つに分け比較

<事業所①に比較して、事業所③での取組が高いもの>

- ・残業を少なくし有給休暇を取りやすくする
- ・健康対策、健康管理
- ・職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化
- ・経営者と従業員の経営方針、ケア方針の共有
- ・業務改善等による働きやすい職場づくり

<事業所①と②で取組に差が少ないもの>

- ・賃金水準の向上
- ・能力や仕事ぶりを賃金などの処遇に反映

〔参考〕介護の仕事を辞めた理由 1位:結婚・出産・妊娠・育児のため(26.5%) 2位:職場の人間関係に問題があった(20.6%) H29介護労働実態調査(奈良県データ)

⇒労働条件の改善のみならず、残業縮減、有休取得などの働き方改革、健康管理、職場内の人間関係の円滑化、経営方針・ケア方針の共有など、多様かつきめ細やかな人材マネジメントの取組が定着に繋がり、採用にもプラスに貢献している