

# 人手不足感が高止まり

## —平成二六年度介護労働実態調査から

介護分野で働く労働者や事業者への支援事業を実施している公益財団法人介護労働安定センターが八月七日に公表した二〇一四（平成二六）年度の「介護労働実態調査」では、採用が離職率の高さを補う水準に満たず、人手不足感が高止まりする現状が浮き彫りになっている。

調査は、事業所と介護労働者を対象に毎年実施され、今回調査では二〇一四年一〇月現在の状況を聞いている。事業所調査は全国の介護保険サービス事業を実施する事業所一万七二九五カ所を対象とし、八二七事業所（四八・一％）から回答を得ている。介護労働者調査では、調査対象事業所一カ所あたり三人を上限として抽出した五万八八五人のうち、二万三三四人の回答



を集計している（回答率三九・二％）。

### 採用率が低下し離職率に近づくと

事業所調査から介護労働者の離職率をみると、訪問介護員・介護職員を合わせた二職種計では一六・五％だった。詳しくみると、正規職員では訪問介護員の離職率が一八・〇％、介護職員が一四・八％で訪問介護員の離職率が高い。一方、非正規職員では訪問介護員が一二・八％、介護職員が二二・六％で介護職員の離職率が高くなっている。

採用率と離職率（職種計、注参照）の近年の推移の特徴は、採用率が低下傾向にあるのに対し、離職率の変化が少なく、採用率が離職率に近くなっている点にある。採用率は二〇一〇年まで概ね二五％を上回る水準にあったが二〇一四年には二〇％近くまで低下。これに対し離職率は二〇〇九年以降一七％前後で推移しており、その差は縮まっている（表1）。

### 高止まりする人手不足感

二〇一四年度に従業員に不足感（大いに不足）＋「不足」＋「やや不足」の計）を感じる事業所は五九・三％に達した（他に「適当」四〇・二％、「過剰」〇・四％）。前年度調査の不足感（五

六・五％）を三ポイント近く上回っている。

職種別の不足感は、訪問介護員が七

表1 採用率、離職率の推移

単位：％

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
採用率	27.4	22.6	25.2	25.8	21.0	23.3	21.7	20.6
離職率	21.6	18.7	17.0	17.8	16.1	17.0	16.6	16.5

資料出所：介護労働安定センター 2014年度「介護労働実態調査」

五・一％（前年度七三・六％）、介護職員が五七・六％（前年度五一・四％）と高くなっている。他の職種では、看護職員が四四・二％と四割台である以外は、サービス提供責任者、介護支援専門員、生活相談員、理学療法士など機能訓練指導員でそれぞれ概ね二〇～三〇％台にとどまっている。

従業員が不足している理由（複数回答）は「採用が困難である」が七二・二％（前年度六八・三％）と多い。他には「事業を拡大したいが人材が確保できない」一九・八％（前年度一九・三％）、「離職率が高い」一七・〇％（前年度一七・五％）があがっている。

不足の主な理由となった「採用が困難」である理由を聞くと、「賃金が低い」の六一・三％（前年度五五・四％）がもっとも多く、次に「仕事がつたい（身体的・精神的）」四九・三％（前年度四八・六％）が半数に近くなっている。その他の理由は、「社会的評価が低い」三八・二％（前年度三四・七％）、「休みが取りにくい」二二・六％（前年度二一・五％）、「雇用が不安定」二七・九％（前年度一八・一％）などである。

### 人材確保問題と賃金水準

「介護サービスを運営するうえでの問題点」（複数回答）でおよそ半数以上の事業所があげたのは、「良質な人材の確保が難しい」の五三・九％（前年度五四・〇％）および「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」四九・八％（前年度四六・九％）だった。

続いて三割近くの事業所があげてい

表2 労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)

単位:%

人手が足りない	48.3
仕事の内容のわりに賃金が低い	42.3
有給休暇が取りにくい	34.9
身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)	30.4
業務に対する社会的評価が低い	28.6
精神的にきつい	27.4
休憩が取りにくい	25.7
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	18.6
健康面(感染症、怪我)の不安がある	14.0
労働時間が不規則である	12.1
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	11.3
労働時間が長い	10.1
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	9.8
不払い残業がある・多い	8.3
職務として行う医的な行為に不安がある	7.9
雇用が不安定である	7.4
仕事上の怪我などへの補償がない	5.3
正規職員になれない	4.0
その他	3.6

資料出所:介護労働安定センター 2014年度「介護労働実態調査」

るのは、「経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境の改善をたくてもできない」二九・一%(前年度二六・八%)、「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている」二八・五%(前年度三〇・七%)、「新規利用者の確保が難しい」二八・〇%(前年度二四・三%)で、賃金を含めた人材確保の問題が重要視されていることがわかる。他には、「教育・研修の時間が十分に取れない」三三・五%(前年度二四・八%)、「介護従業者の介護業務に関する知識や技術が不足している」一〇・五%(前年度一二・五%)が出ている。

労働者調査における賃金水準は、労働者(訪問介護員、介護職員以外の看護職員、介護支援専門員などを含み事務所管理者を除く)で月給を得ている人の平均額が二万五〇七七円(前年度二万二九七二円)、事務所管理者(施設長)が三万五五六八円(前年度三万五二一九七円)であった。労働者のうち、訪問介護員の平均賃金額は一八万七二二八円(前年度一八万八二〇八円)、介護職員では一九万六一三〇円(前年度一九万四七〇九円)と、ともに二〇万円に届かない水準となっている。

労働者からみた労働条件

労働者調査から、労働者が答えた「労働条件等の悩み、不安、不満等」(複数回答)をみると、最上位は「人手が足りない」四八・三%(前年度四五・〇%)、「仕事の内容のわりに賃金が低い」四二・三%(前年度四三・六%)と、ともに人員確保と賃金に関する項目となっており、事業所調査における事業所の問題意識と共通した結果だった。次いで三割台には「有給休暇が取りにくい」三四・九%(前年度三四・五%)、「身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)」三〇・四%(前年度三二・三%)、「二割台には「業務に対する社会的評価が低い」二八・六%(前年度二八・六%)、「精神的にきつい」二七・四%(前年度二八・五%)、「休憩が取りにくい」二五・七%(前年度二六・八%)があがっている(表2)。

また、現在の職に就く前に前職があり、直前に介護の仕事をしてきた人(六三・七人)に「直前の仕事を辞めた理由」を聞くと(複数回答)、「職場の人間関係に問題があったため」が二六・六%(前年度二四・七%)、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」二二・七%(前年度二二・三%)と、職場環境や法人・事業所のあり方への疑問が二割を超える回答者から出された。

一割超の回答としては「他に良い仕事・職場があったため」一八・八%(前年度二八・六%)、「収入が少なかったため」一八・三%(前年度一七・六%)、「自分の将来の見込みが立たなかったため」一八・三%(前年度二五・一%)があがっており、収入やキャリアへの関心が高いことがうかがえた。この三項目は、とくに正規職員が答えた割合が高く、「他に良い仕事・職場があったため」(二〇・八%)と「収入が少なかったため」(二〇・二%)は二割を超え、「自分の将来の見込みが立たなかったため」も一八・三%に達している。

〔注〕

採用率、離職率の算出方法は以下の通り(二〇一四年度の場合)

採用率 $\parallel$ 二〇一四年度の採用者数 $\div$ 前年九月

三〇日の在籍者数 $\times$ 一〇〇

離職率 $\parallel$ 二〇一四年度の離職者数 $\div$ 前年九月

三〇日の在籍者数 $\times$ 一〇〇

(調査・解析部)