

調査

従業員の「不足感」を感じる事業所が6割を超える ——2015年度介護労働実態調査結果

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（財）介護労働安定センターが2016年8月5日に公表した2015年度「介護労働実態調査」結果によると、採用率と離職率の差が縮まり、さらに事業所が感じる従業員の不足感は前年より上昇して回答事業所の6割を超える水準となっている。

調査対象は介護事業所とそこに働く労働者で、今回調査では2015年10月現在の状況を調べている。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1万7,643カ所が対象で、9,005事業所（51.0%）から回答を得た。介護労働者調査は、調査対象事業所1カ所あたり3人を上限として抽出した5万2,929人のうち、2万1,848人の回答を集計している（回答率41.3%）。

離職率と採用率の差が縮まる

事業所調査から介護労働者の離職率を見ると、訪問介護員・介護職員を合わせた二職種計では16.5%だった（前年度と変わらず）。詳しく見ると、正規職員では訪問介護員の離職率が15.8%、介護職員が14.9%で、訪問介護員の離職率は前年度（18.0%）から大幅に低下している。一方、非正規職員では訪問介護員が13.5%、介護職員が21.7%となっている。

一方、採用率（二職種計、注参照）は20.3%で、前年度より微減（0.3ポイント）した。このように前年度からの変動は少ないものの、過去10年の傾向を見ると、採用率が低下傾向にあるのに対し、離職率の変化は少なく、採用率と離職率の差が縮まっており、今回調査ではその差が3.8ポイントとなっている（図）。

人手不足感は高まる

2015年度、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61.3%となり6割を超えた（他に「適当」38.2%、「過剰」0.5%）。前年度調査の不足感（59.3%）を2.0ポイント上回っている。

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70.8%（前年度72.2%）と多い。他には「事業を拡大したいが人材が確保できない」20.3%（前年度19.8%）、「離職率が高い」15.8%（前年度17.0%）などとなっ

ている。

不足の主因となった「採用が困難」である理由は、「賃金が低い」が57.4%で最も多いが、前年度（61.3%）よりは低下した。次に「仕事がきつい（身体的・精神的）」が48.3%（前年度49.3%）、以下、「社会的評価が低い」が40.8%で前年度（38.2%）より上昇、その他に「休みが取りにくい」23.0%（前年度22.6%）、「雇用が不安定」16.6%（前年度17.9%）などが挙げられている。

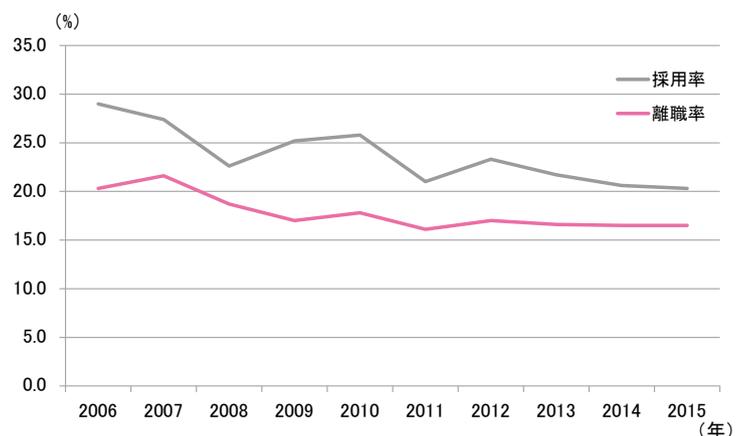
図 採用率、離職率の推移

採用率－離職率（ポイント） 「介護労働実態調査」より

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
8.7	5.8	3.9	8.2	8.0	4.9	6.3	5.1	4.1	3.8

単位：%

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
採用率	29.0	27.4	22.6	25.2	25.8	21.0	23.3	21.7	20.6	20.3
離職率	20.3	21.6	18.7	17.0	17.8	16.1	17.0	16.6	16.5	16.5



主な問題点は賃金水準と人材確保

「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挙げている項目は、「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」が53.8%で、前年度（49.8%）から4ポイントの上昇。次に「良質な人材の確保が難しい」が53.6%（前年度53.9%）となった。

続いて3割前後の事業所が挙げているのは、「経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない」が32.6%と前年度（29.1%）から3.5ポイント上昇。他に、「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」28.0%（前年度28.5%）、「新規利用者の確保が難しい」26.9%（前年度28.0%）、「教育・研修の時間が十分に取れない」23.4%（前年度23.5%）、「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」9.9%（前年度10.5%）などが出ている。

事業所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21万7,753円となり、前年度（21万5,077円）を

2,676円上回った、事務所管理者（施設長）は35万13円で、前年度（36万5,568円）を大幅に下回っている。労働者のうち、訪問介護員の平均賃金額は19万1,751円（前年度18万7,128円）、介護職員では19万8,675円（前年度19万6,131円）と、ともに前年度より多くなっている。

労働者から見た労働条件

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）を見ると、最も多いのは「人手が足りない」の50.9%で、前年度（48.3%）から2.6ポイント上昇し、5割を超えた。次の「仕事の内容のわりに賃金が低い」42.3%（前年度と変わらず）とともに、今回も人員確保と賃金に関する項目が目立つ。

次いで3割台には「有給休暇が取りにくい」34.6%（前年度34.9%）、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」30.4%（前年度と変わらず）、2割台に「業務に対する社会的評価が低い」29.4%（前年度28.6%）、「精神的にきつい」27.9%（前年度27.4%）、「休憩が取りにくい」26.4%（前年度25.7%）が挙げられている。（吉田和央）

コラム

NCCU 就業意識実態調査に見る労働者の意識

介護職員を組織するNCCU(UAゼンセン 日本介護クラフトユニオン)は、毎年組合員を対象に「就業意識実態調査」を実施している。2016年度調査は3月に4,000人（月給制と時給制の組合員それぞれ2,000人）を対象に実施し、2,940人（うち月給制1,795人、時給制1,145人）から回答を得た（回収率73.5%）。

調査結果を見ると、「働くうえでの不安」が「ある」と答えた割合は、月給制組合員の75.2%、時給制組合員の63.5%に及んでいる。「ある」と答えた人に聞いた「不安を感じる理由」（三つ以内を回答）は、「自分の将来のことが不安」が月給制49.0%、時給制34.9%、および「利用者に適切なサービスができていないか不安」が月給制41.6%、時給制43.2%で最も多く、その他の回答は、「雇用が不安定である」（月給制13.6%、時給制25.4%）以外の項目が全て仕事（夜勤、介護事故など）やサービスに関わる内容となっている。

一方、「働くうえでの不満」が「ある」と答えた割合は月給制で80.7%、時給制で62.0%にのぼった。「ある」と答えた人の「不満を感じる理由」（三つ以内）は、「賃金が安い」が最も多く月給制の58.9%、時給制の50.1%と半数を超える。次に「仕事量が多い」（月給制33.7%、時給制20.8%）、「何年たっても賃金が上がらない」（月給制25.7%、時給制24.8%）、「連休が取りにくい」（月給制25.2%、時給制13.5%）、「昇給システムが明確でない」（月給制16.7%、時給制11.8%）、「有給休暇が取れない」（月給制14.4%、時給制8.2%）、「労働時間が長い」（月給制12.1%、時給制9.0%）などが挙がっており、賃金と労働時間（休日・休暇を含む）に関する項目が多い。