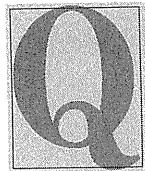


◆介護・福祉人材の確保の現状と課題



不景気でも人材の確保が思うように進みません。社会福祉法人として今後、どのように対応していくべきでしょうか。



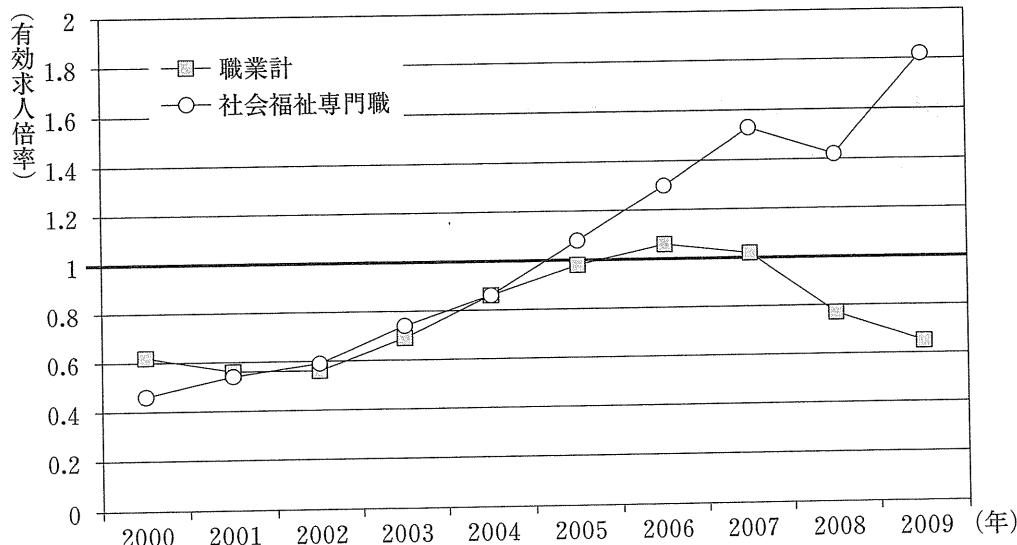
1 介護・福祉人材確保難の現状

(1) 不景気でも人材が確保できない

介護人材が確保できないのは、好景気で「福祉なら働く人」がいなくなったりだといわれていましたが、景気が悪くなても介護・福祉人材の確保が困難な状況は一向に変わりません。

全職業の有効求人倍率は2006年をピークに下降傾向に転じ、2008年の世界不況の影響もあって2009年には0.5に近づいています。不況の中、仕事を求める人に対して求人は半数しかないという状態です。これに対し、社会福祉士、介護福祉士、保育士などの社会福祉専門職では、景気後退とは関係なく、2005年から1を上回る状況が続いています。2009年1月には1.82を示しました。

図表1 社会福祉専門職と全職業の有効求人倍率の推移



出典：厚生労働省一般職業紹介状況「職業別一般職業紹介状況〔実数〕(含パート)」から筆者作成

(2) 高い離職率

介護職の全国平均の離職率は、介護労働安定センターの調査によると21.6%と、全産業に比べて4ポイント上回っています。産業大分類別で介護職を上回っているのは、飲食・宿泊業だけです。

図表2 1年間の採用率と離職率

		採用率 (%)	離職率 (%)
訪問介護員 + 介護職員	計	27.4	21.6
	正社員	26.6	20.0
	非正社員	28.0	22.8
(参考)	全労働者	計	16.0
		正社員	12.6
		非正社員	27.7
	飲食・宿泊業	計	23.7
	医療・福祉	計	12.6

出典：介護労働安定センター（2007年）、厚生労働省雇用動向調査（2006年）から筆者作成

また、介護職のおよそ3分の2が、就業後3年間で退職していくという調査結果もあります。人材確保難と高い離職率が重なりあって、現場での人材不足をより深刻なものにしているといえます。

2 何故、人材確保難が続くのか？

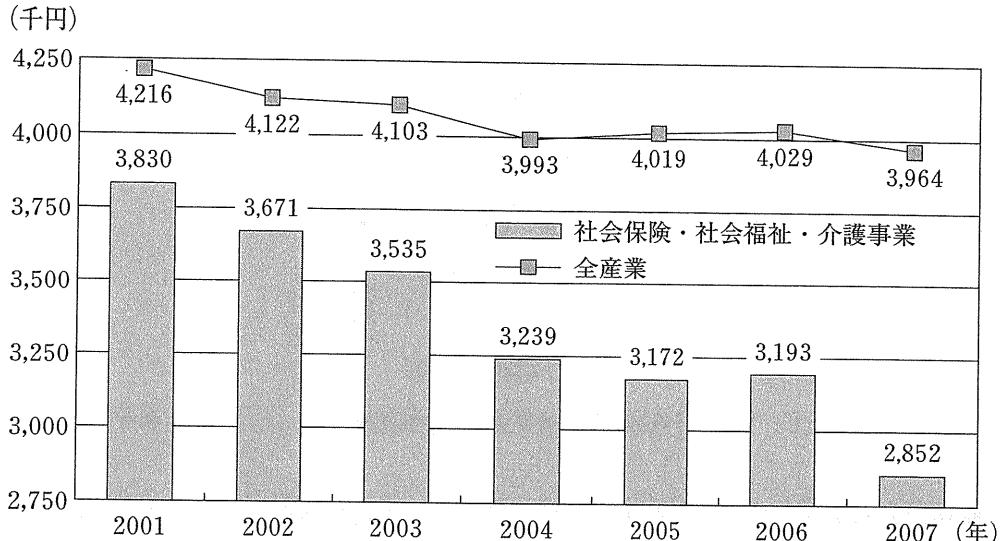
(1) 切り下げられてきた人件費

常用介護労働者の平均年収は下がり続けています。

全産業の平均年収が下がっているのは、期間契約労働や派遣など、フルタイムでも非正規という雇用が増加したことが原因でしょう。しかし、福祉・介護等の平均年収は、全産業を超えて下がり続けていることが、図表3のグラフからはみてとれます。

「介護では食えない」との風評のとおりであるようです。

図表3 常用労働者平均年収の推移



出典：厚生労働省「毎月勤労統計」（各年）から筆者作成

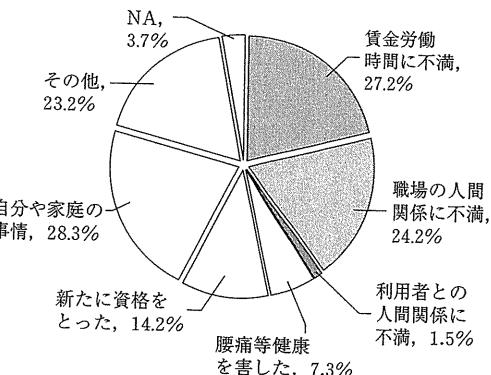
ただし、この数値はあくまで「平均値」であることを忘れないでください。賞与がほとんど支給されず、30代で年収200数十万円という低賃金にあえぐ介護職もいる一方、大都市では大卒初任給22万円、年収300万円超という状況もあり、事業者間の格差が著しい現状もあります。

給与面では、介護保険制度創設時には全産業の平均年収の9割程度の水準であったのですから、とりあえず平均値をこの水準まで回復させなければなりません。給与「だけ」で従業員は満足しませんが、給与水準が低ければ、不満足が当然生じるものです。

(2) 離職の理由からみる給与以外の問題

介護労働安定センター調査から介護職の退職の理由をみてみましょう。退職理由の第一位は「賃金・労働時間に不満」ですが、第二位に「職場の人間関係に不満」があげられ、退職理由の約4分の1を占めています。介護という仕事の性格から、利用者や家族との複雑な人間関係に疲れてバーンアウトするのではないかと思われる方が多いのでしょうかが、利用者との人間関係を退職理由にあげた者は、僅か1.5%に過ぎません。

図表4 介護職の退職の理由



出典：介護労働安定センター「介護労働者の就業実態と就業意識調査」(2008) から筆者作成

職場の人間関係とは、調査結果を詳細に読むと、上司や同僚との単なる人間関係ではなく、人間観・福祉観の違いが原因となっていることがわかつてきます。例えば、利用者を拘束していることに対して疑問を述べたら「掃除も満足にできないくせに」と叱られたとか、安易におむつを着けさせて排泄ケアの改善を提案したら「面倒くさい」と反対された等々、利用者の尊厳にかかわるようなことがらが、離職理由にあたる「職場の人間関係」の内容となっていることに気が付きます。

「人のために役立ちたい」「よいケアをしたい」と希望・意欲を持って入職した人たちが、利用者の尊厳や人間性が尊重されない職場に幻滅を感じているようなのです。

3 社会福祉法人はどのように対応すべきか

(1) 理念を基礎におく経営

社会福祉法人に限らずすべての事業体において、利益は手段であって目的ではありません。また、公共料金である介護報酬はそもそも、大きな利益をあげられるような仕組みにはなっていません。介護保険財政の半分が税で賄われていることもあり、事業者が高い利益をあげれば、次期改定で報酬は下がる仕組みになっています。

もちろん、事業を行うにあたって利益をあげることは重要なことです。赤字経営では法人が社会的責任を果たすことはできません。しかし、利益をあげることが法人の目的ではありません、適正な利益をあげ、その利益で何を為すのか、何をもって社会（地域）に貢献するのか、このことが法人の理念・目的として明らかにされ、その理念に沿って経営をすることが、経営の基礎となっていなければなりません。

人材の確保・定着を進めるうえで、回り道のように受け止められるかもしれません。理念を基礎に置いた経営が、人材の確保・定着の基礎になります。理念が存在しない法人、存在しても理念に基づく経営をしていない法人には、人材の課題を正しく解決することはできません。

(2) 「経営＝人件費抑制」の呪縛から脱却

介護保険制度の創設に伴って生じた「競争」に対応しようと、多くの法人が人件費倒産の恐れを抱き、対応策として人件費抑制や非正規職員比率の増加などを積極的に展開しました。その結果、「人件費ダウン⇒高利益⇒介護報酬ダウン⇒人件費ダウン＝人材確保難⇒経営難…」という負のスパイラルが生じてしまいました。

人件費倒産を避けようと人件費抑制に勤しだした結果、人材不足による経営難に陥ってしまった法人までみられます。

介護事業経営者は、「経営＝人件費抑制」という呪縛から離れる必要があります。リストラとは、企業の再構築（リストラクチャリング）が本来の意味するところです。人件費をむやみにカットすることが真のリストラではありません。

35歳で昇給ストップなどという「行き過ぎた」給与制度「改革」を改め、都市部であれば、初年度年収300万円前後の水準を目指しましょう。このことによって、人材の定着は一定程度促進します。

定着の促進は、求人数の減少につながり、これまで退職者が出てたびに「アテツギ」的に実施してきた求人活動の負担を軽減することができます。求人広告、面接等に要する費用（職員調達費）とこれに要する時間も減少させることができるでしょう。中堅以上の職員に対する新人教育などの過度な負担の軽減、不慣れな職員による事故発生の減少などにも繋げができるでしょう。

(3) 専門職の配置と処遇を中心とした経営への転換

介護サービスの質は、介護職の質に左右されます。社会福祉士・介護福祉士制度が発足して20年経過しましたが、報酬などの制度において専門職の位置付けが不十分のまま推移してきました。2009（平成21）年の介護報酬改定では、介護福祉士の配置が報酬体系に「加算」として加えられましたが、医療保険における看護師の配置への評価と比べると、未だ不十分なものと考えます。一部の介護サービスにおいては、加算制度そのものが導入されていない状況もあります。

次期介護報酬改定では、介護の質をさらに重視した改定が行われる方向です。法人は今後、長期的な視点で、介護専門職の採用、資格取得への援助などを重点課題としなければなりません。

(4) 研修・研究を基礎としたサービスの向上への取組みの強化

介護職は利用者・家族の喜ぶ顔を見ることで成長します。介護職は誰もが、よいケアワーカーになろうと夢を抱いて就職してくるはずです。こうした人材を、研修を通じて「人財」に成長させることが、法人にとって重要な課題です。

また、介護は歴史が浅いために、改善すべき課題がまだまだたくさん残されています。記録など介護に付随する仕事の効率化・合理化を進め、生まれた時間をより利用者のために使っていくことも、取り組むべき重要な課題です。福祉・介護の現場には改善すべきことが数多く存在し、現場発想で行う職員の研究活動は、職場の活性化、福祉・介護職の成長にとって大変重要な取り組みといえます。

(5) おわりに

社会福祉法人にとって、人材の確保や定着はそれだけで単独に存在する問題ではありません。採用・定着・考課・給与・昇格・昇進・福利厚生など、一連の人事施策の一部であり、人事施策は、法人理念の確立から始まる法人経営全体の一部です。

この法人に入職してキャリアを積み重ねていくことで、介護職としても人間としても成長できるという希望を、職員一人ひとりに示すことができるかどうかが、重要なことではないでしょうか。

「景気が悪くなれば人は集まる」との不況待望論では人材確保ができないことは、事実が証明しました。また、福祉・介護の仕事は「福祉なら働く」というようなものではありません。社会全体の福祉・介護の評価をあげるためにも、社会福祉法人をはじめとする個々の福祉・介護事業者の真剣な取組みが求められているといえます。

(田島 誠一)

参考文献

- ・「介護施設の雇用管理と労働者意識—平成19年度介護労働実態調査結果」介護労働安定センター、2008年9月（概要版は <http://www.kaigo-center.or.jp/report/h19chousa03.html>）
- ・堀田聰子「訪問介護員の定着・能力開発と雇用管理」東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄

付部門研究シリーズ No. 11、2008年 3月

- ・「介護施設・事業所のための戦略的な採用と初期の定着促進の手引き」全国社会福祉協議会、2008年12月 (<http://www.shakyo.or.jp/news/081208.html>)