

介護労働の現状について

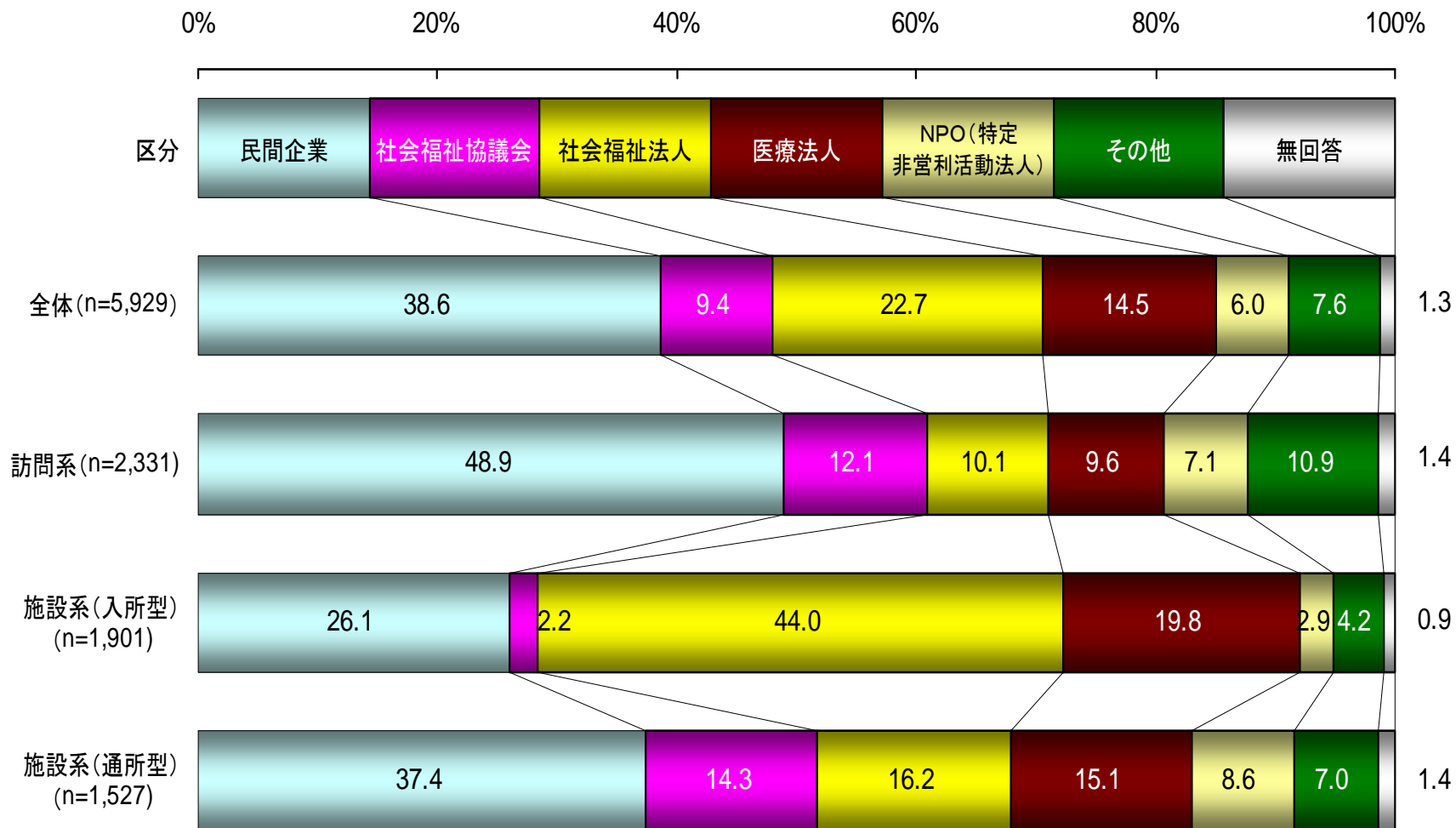
平成20年度介護労働実態調査を中心に

H21. 7. 31

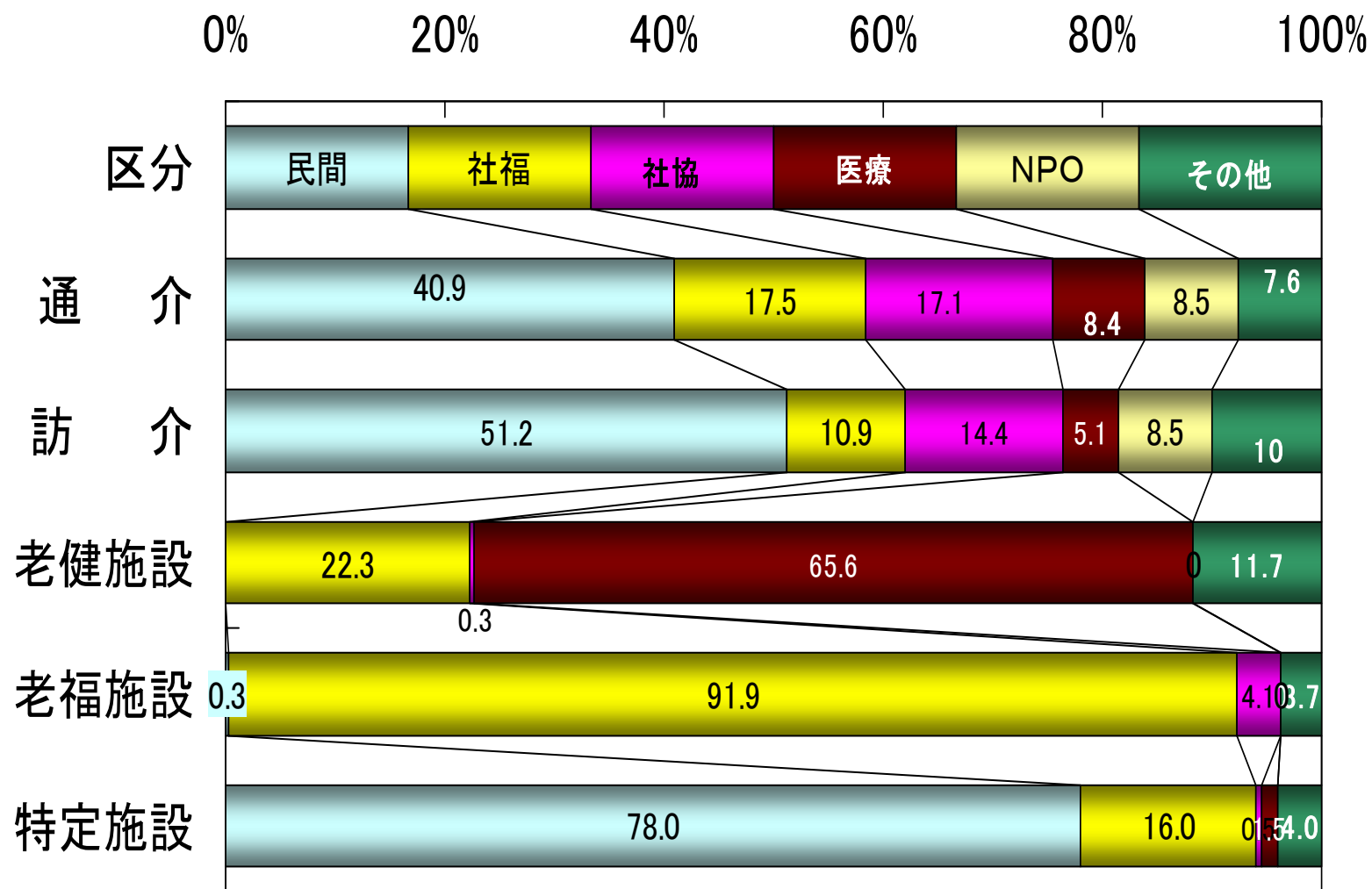
介護労働安定センター

事業所の経営主体

訪問系は民間、施設系入所型は社会福祉法人が主流

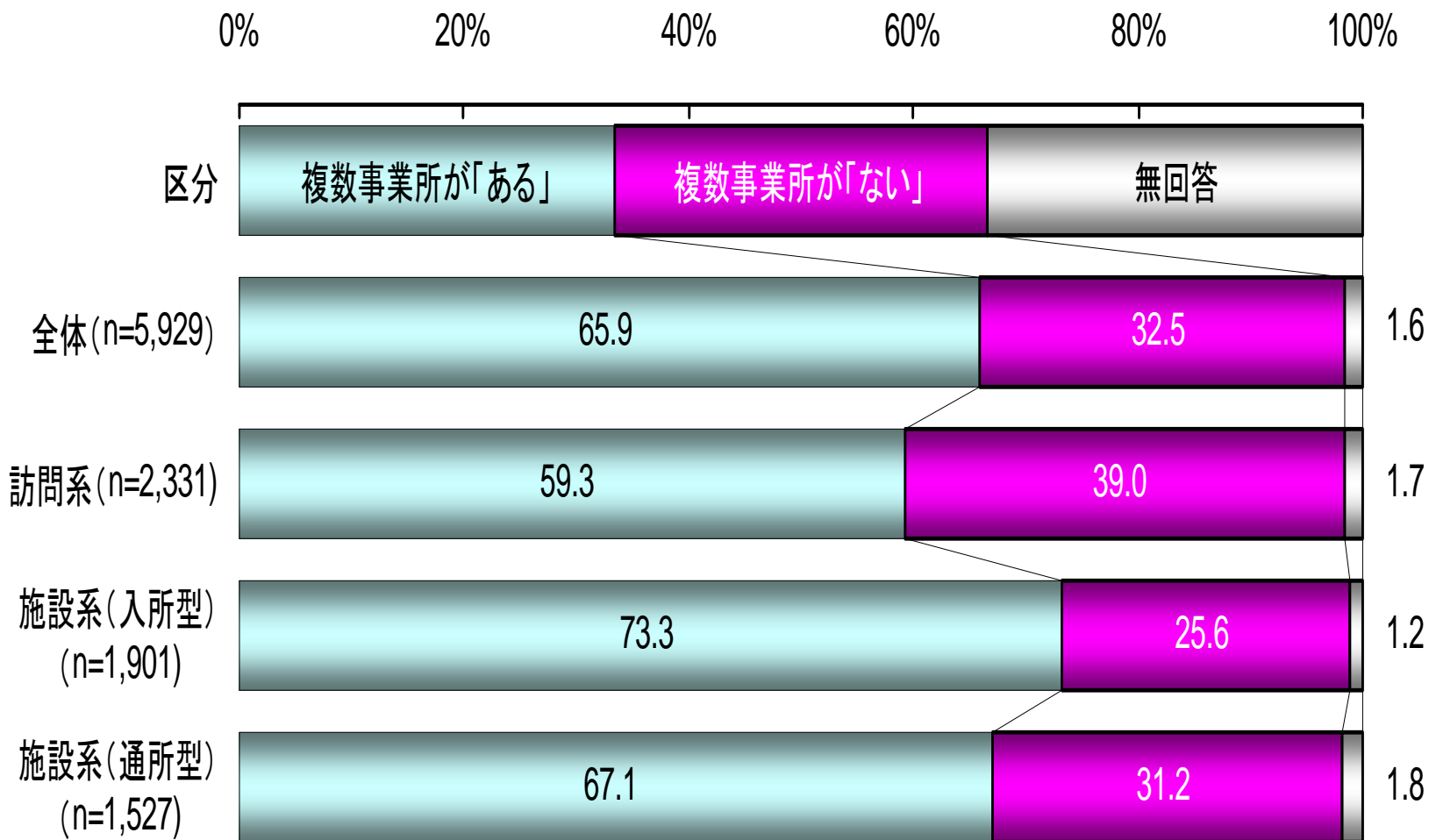


主要介護サービス別経営割合 サービスごとに特徴が見える



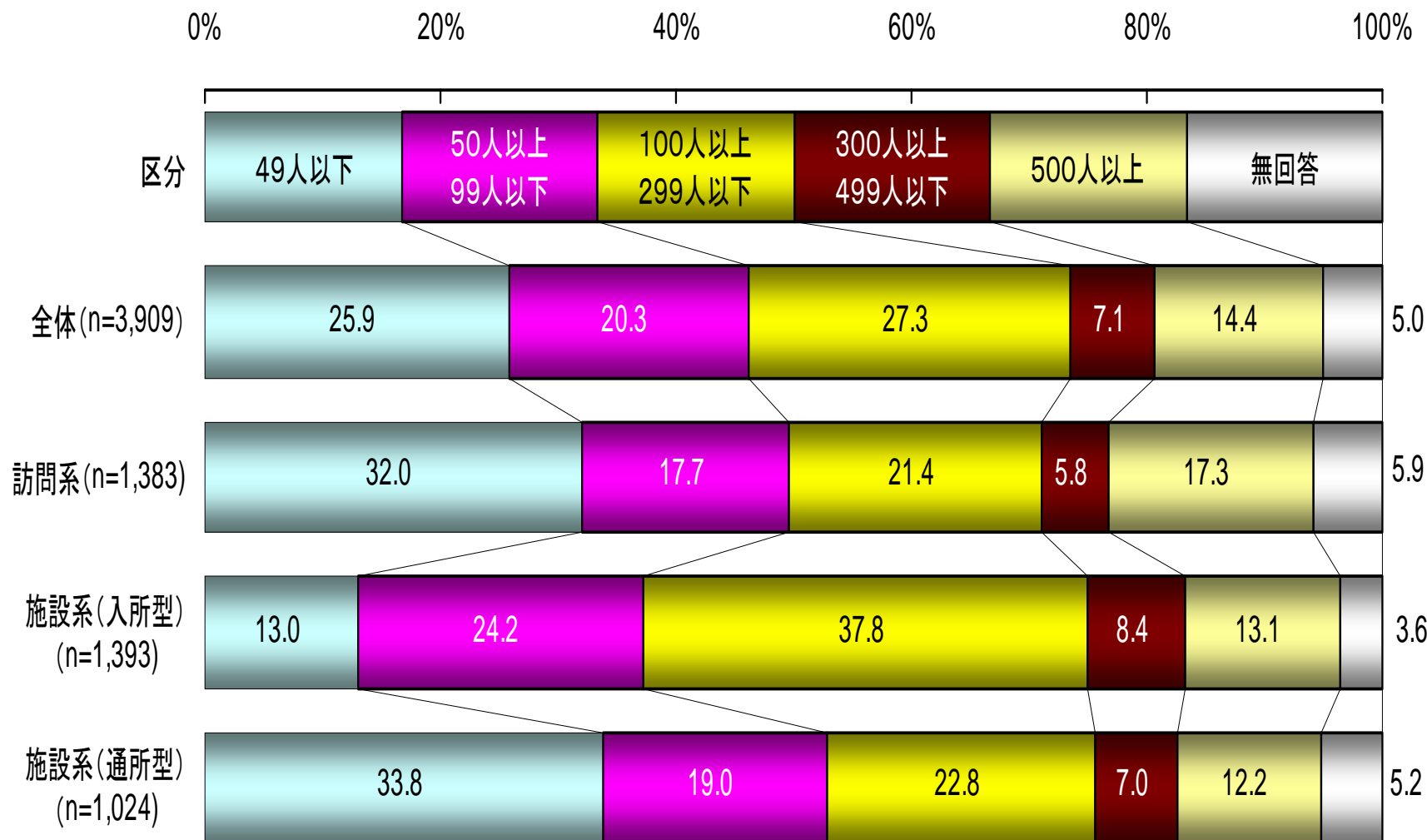
特定施設(特定施設入居者生活介護): 有料老人ホーム、軽費老人ホーム(特にケアハウス)など

複数事業所の有無 3分の1が1事業所のみ

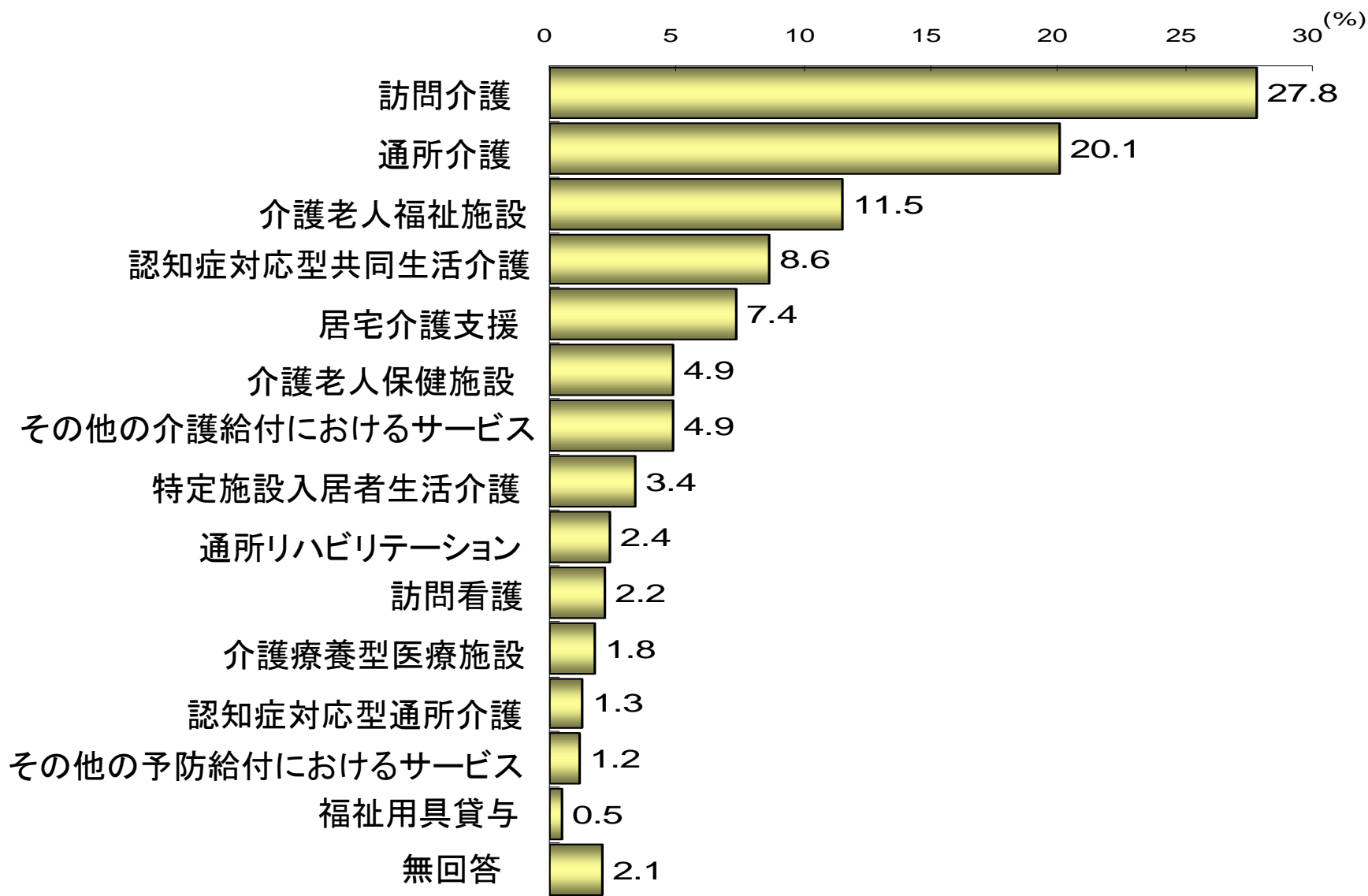


全法人の従業員数

訪問系は50人未満が3分の1



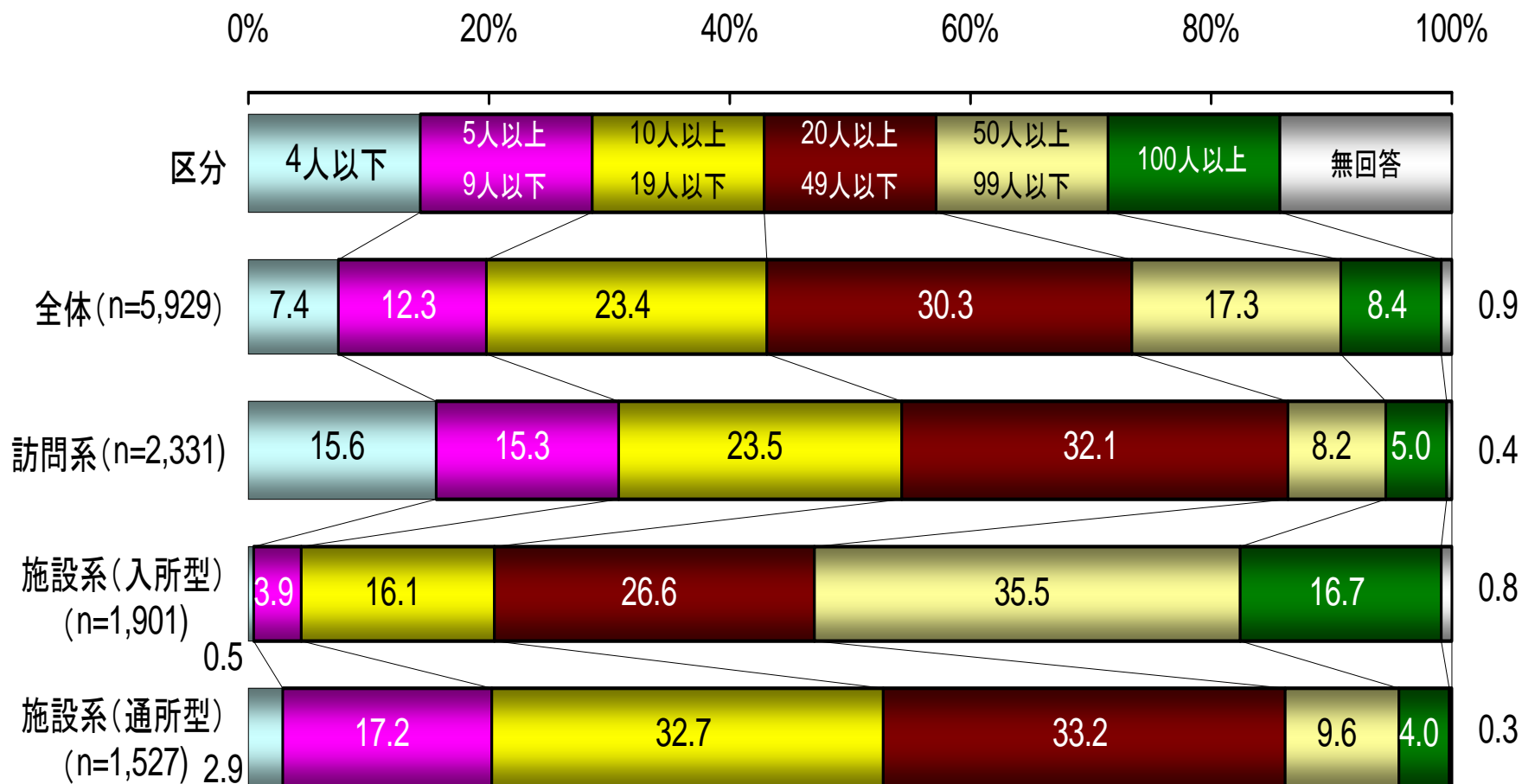
主な介護サービスの種類 訪問介護・通所介護が中心



事業所従業員規模

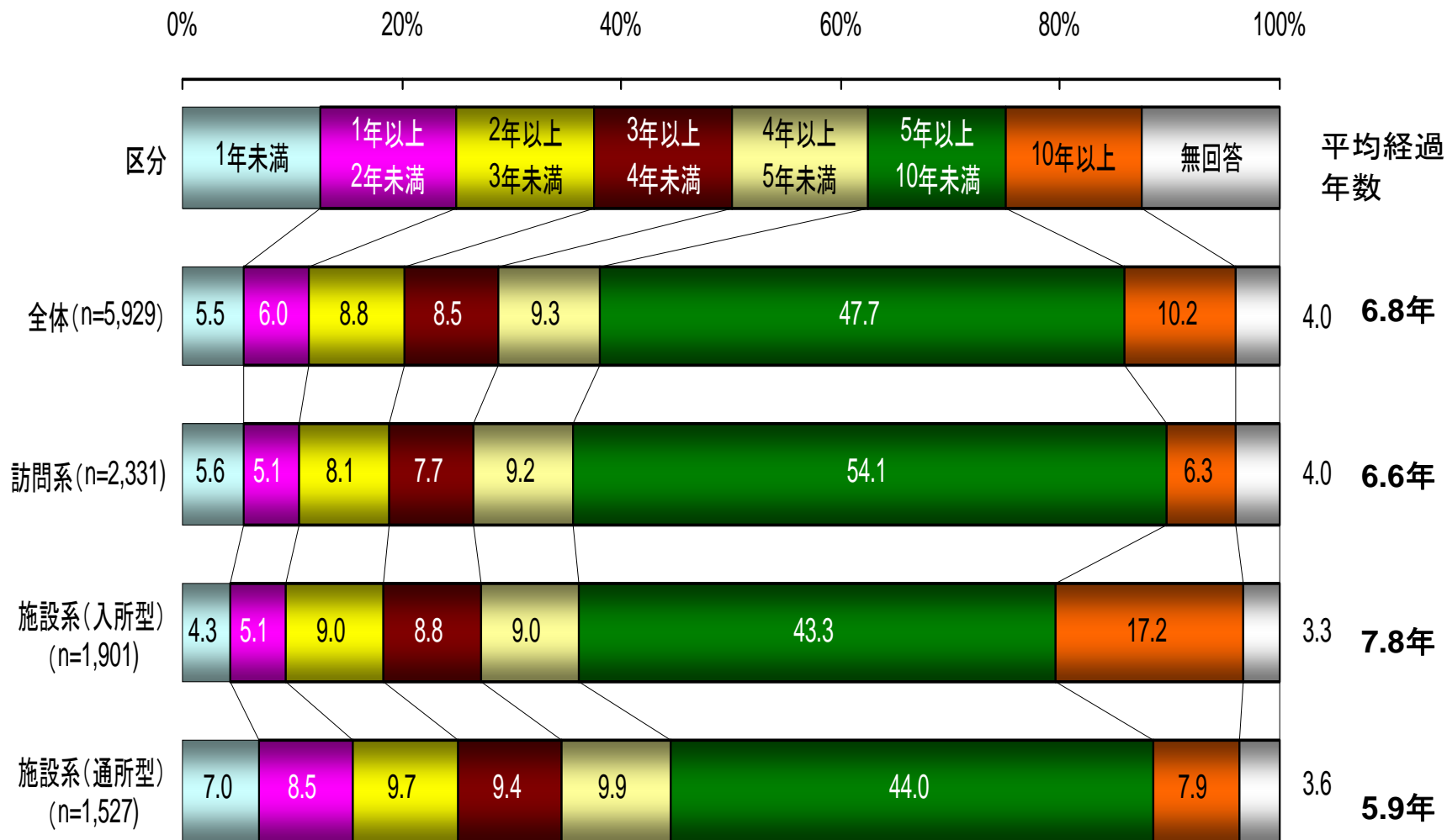
訪問系は9割が50人未満

施設系入所型は半数が50人以上



介護事業の経過年数

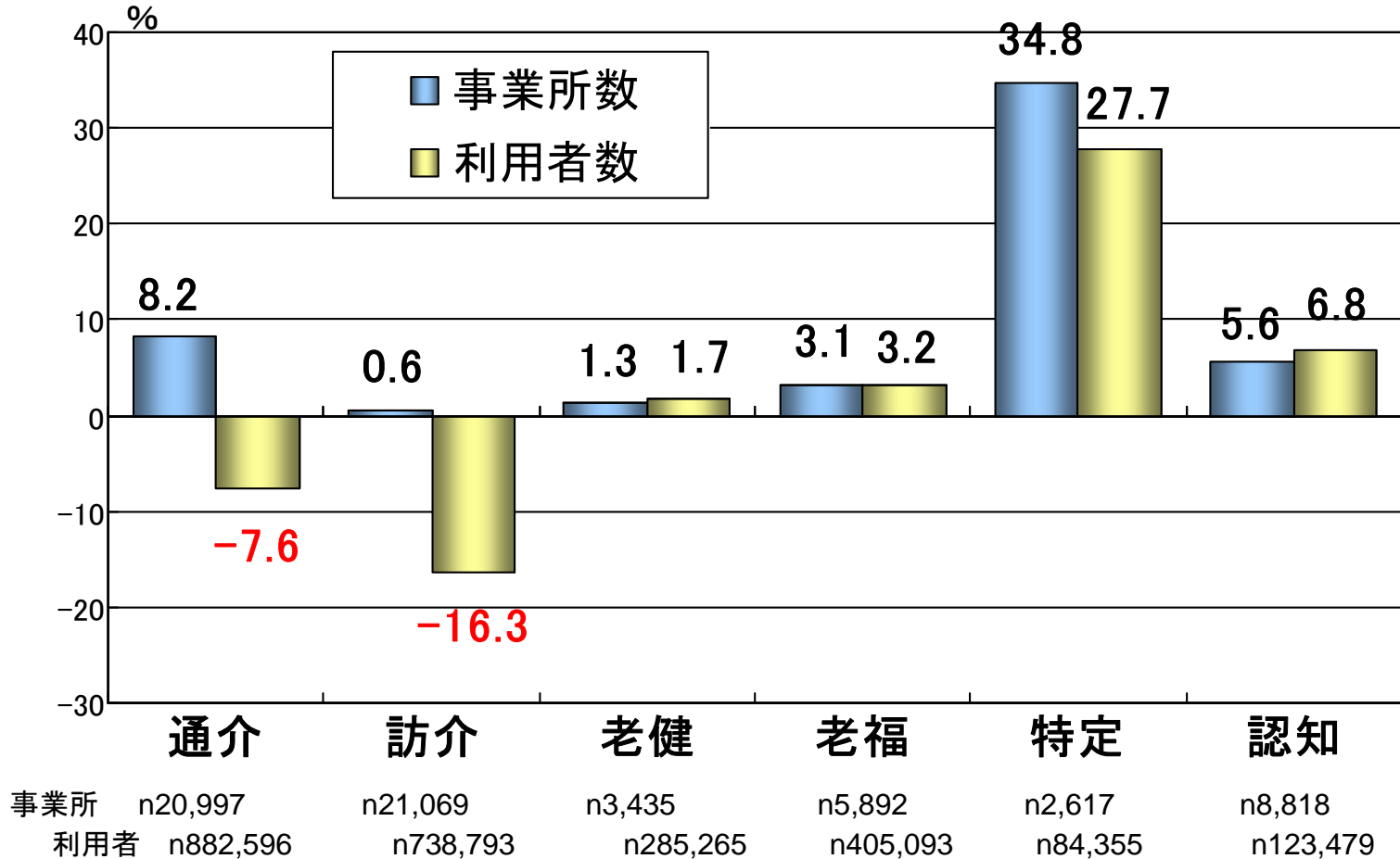
平均6.8年 8割以上が10年未満



事業所・利用者の増加率（対前年比）

特定施設入居者生活介護の伸びが高い

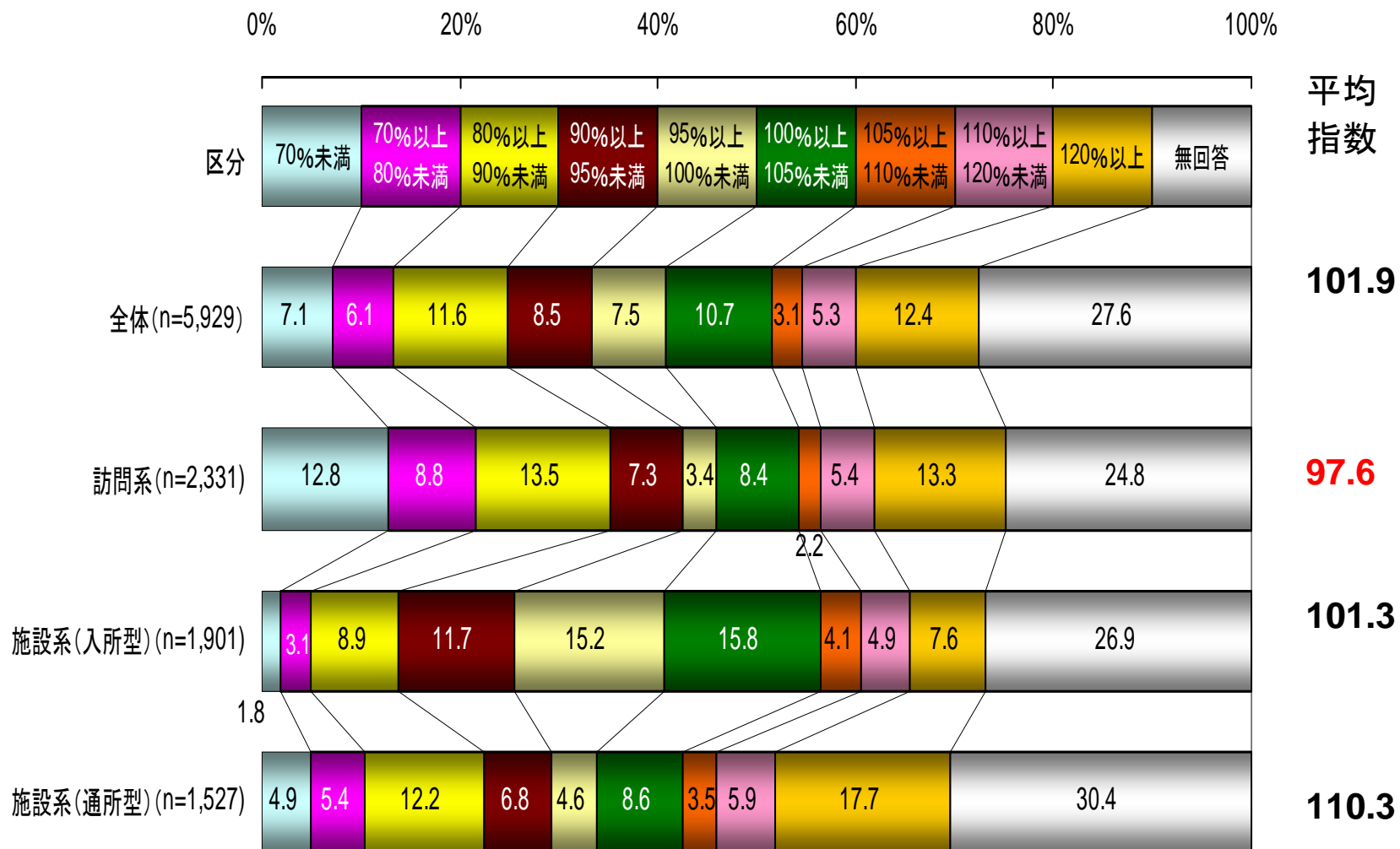
（厚生労働省 平成19年介護サービス施設・事業所調査）



事業収入の状況

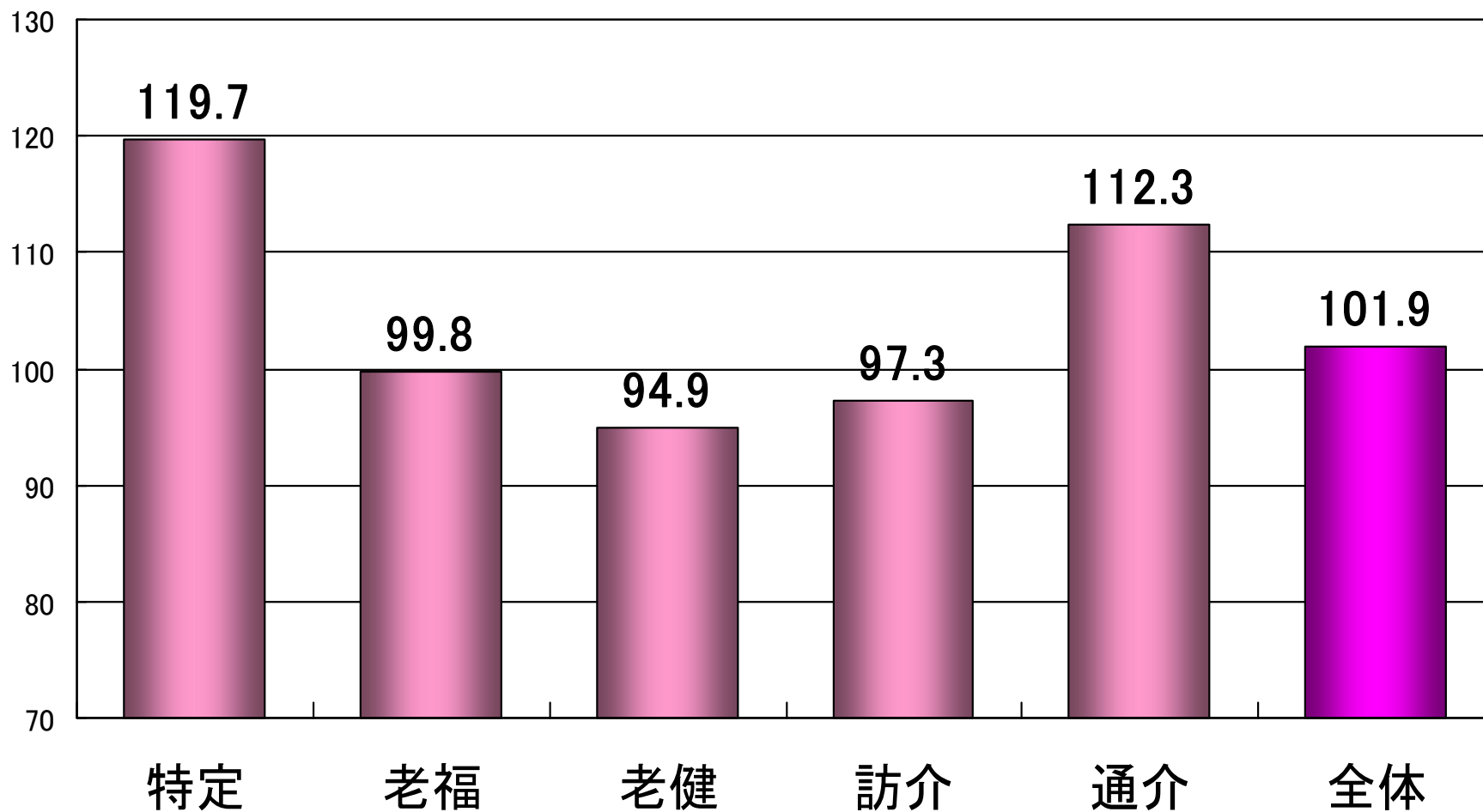
平成18年3月を100とした2年半後(20年9月)の指数

訪問系はマイナス



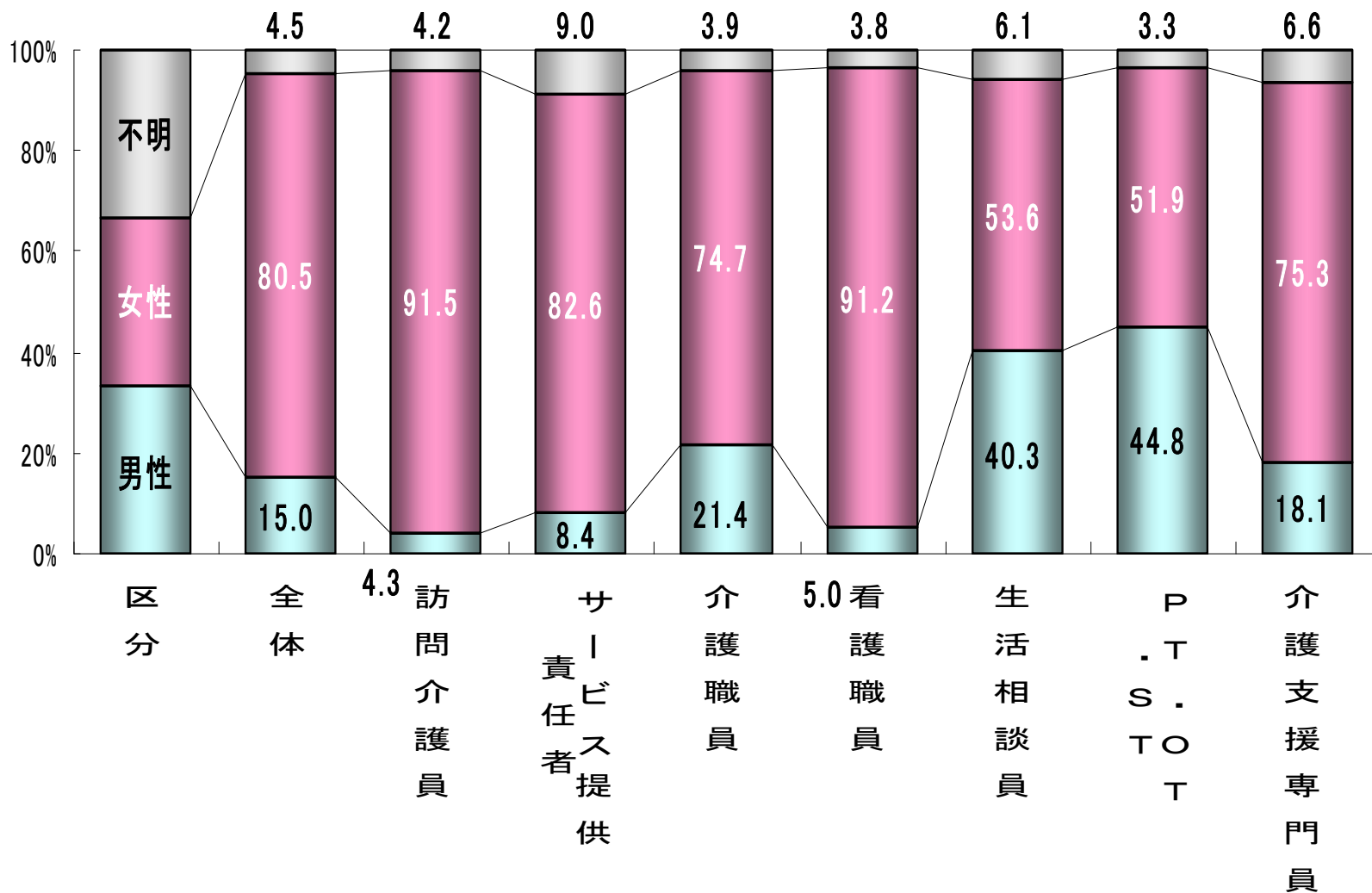
主要サービス別事業収入指数

H18年3月=100としたH20年9月の指数



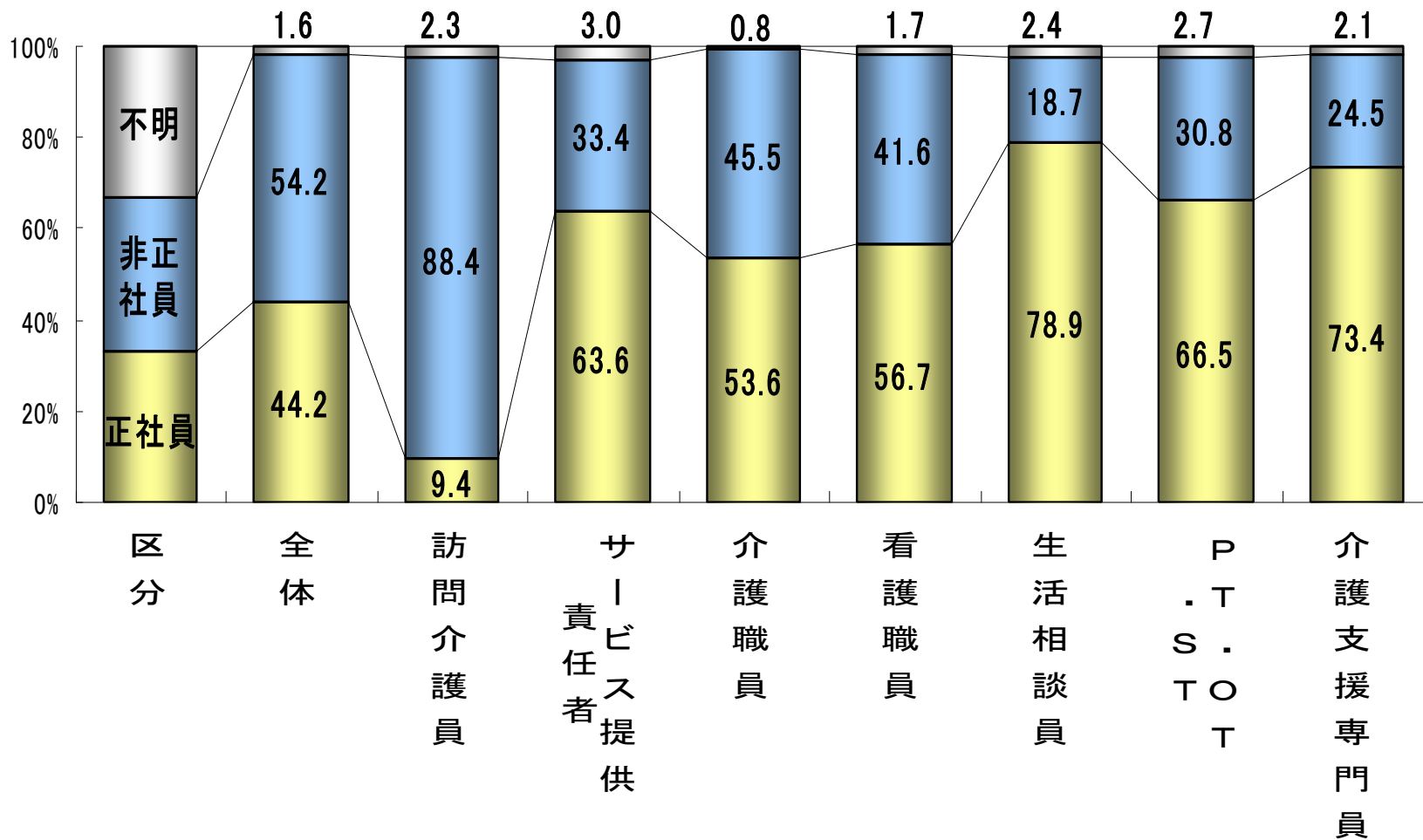
介護職の男女割合

介護労働は女性が支えている

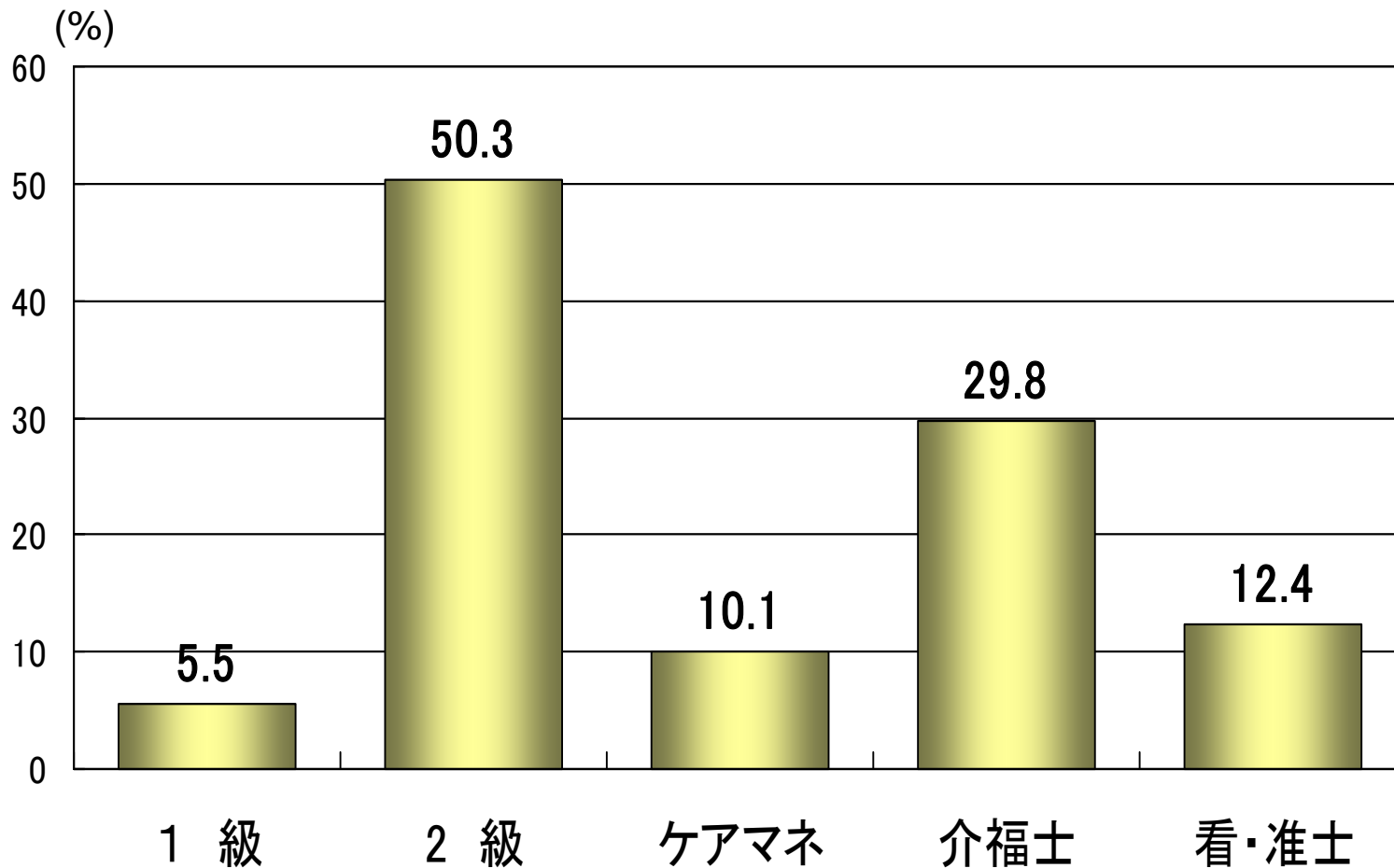


介護職の正・非社員割合

訪問介護員は8割が非正社員

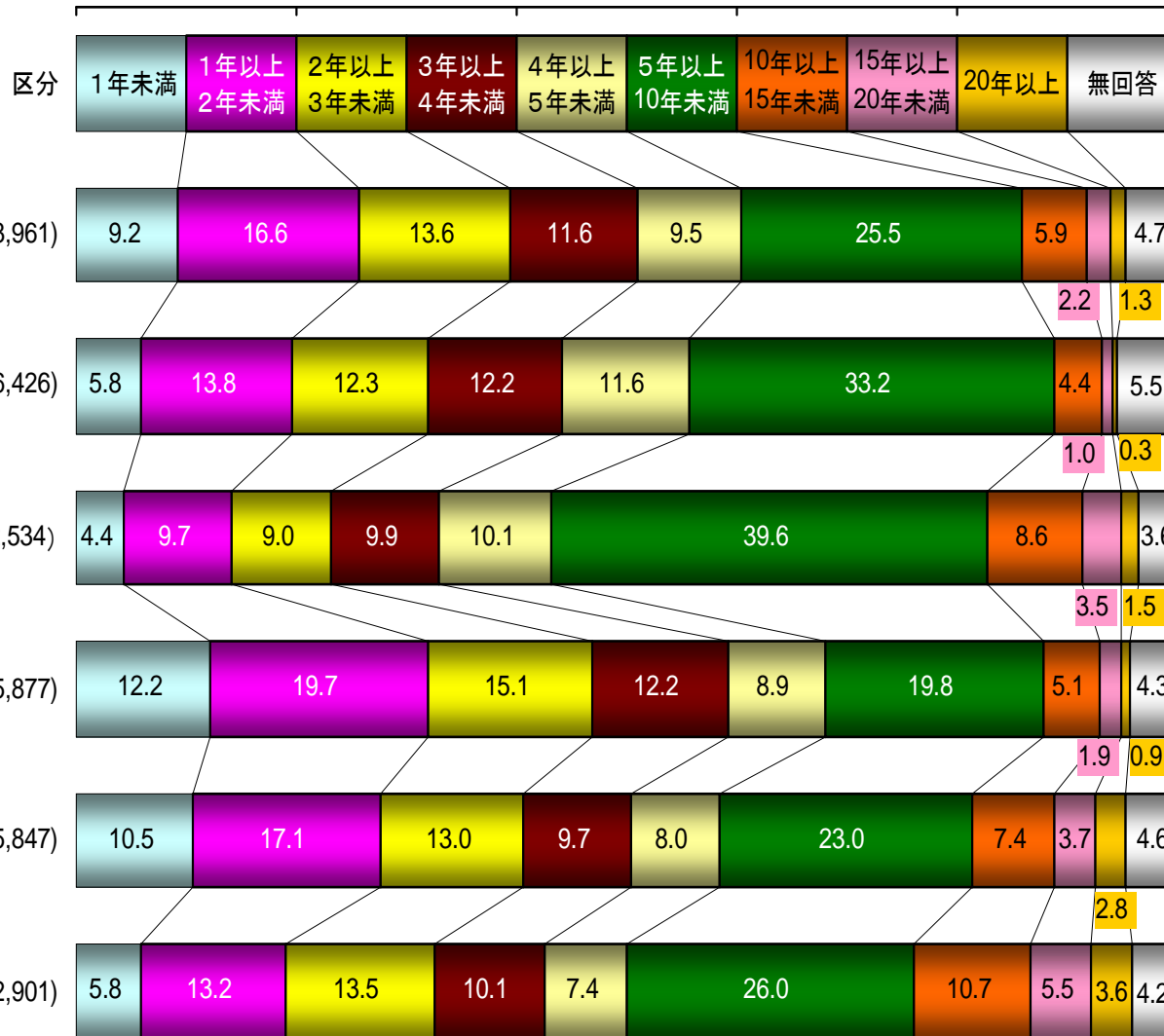


主な保有資格 (複数回答) **2級ホームヘルパーが主流**



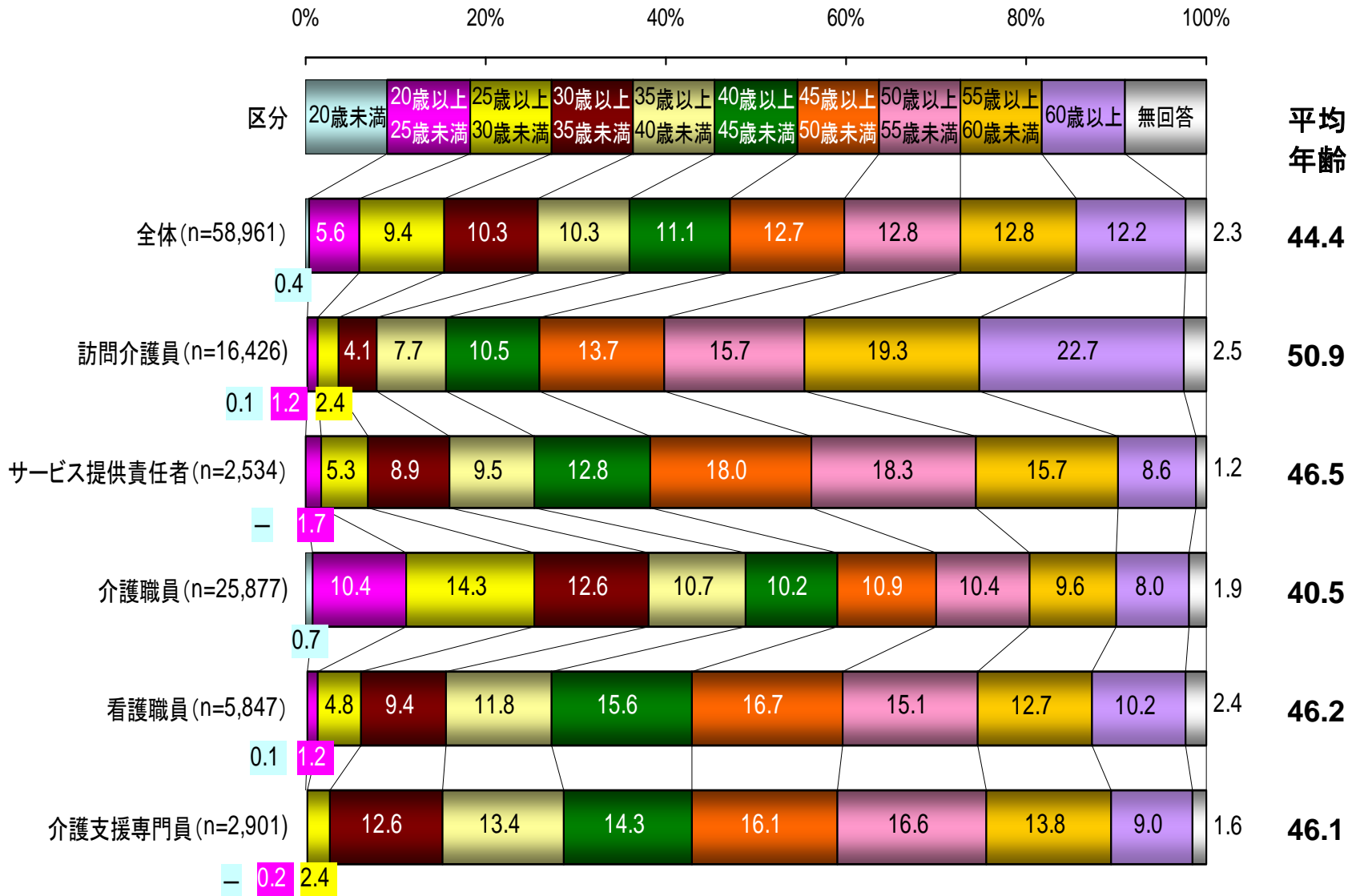
勤続年数 4.4年 介護職員は3.8年と短い

0% 20% 40% 60% 80% 100%



介護労働者の年齢層

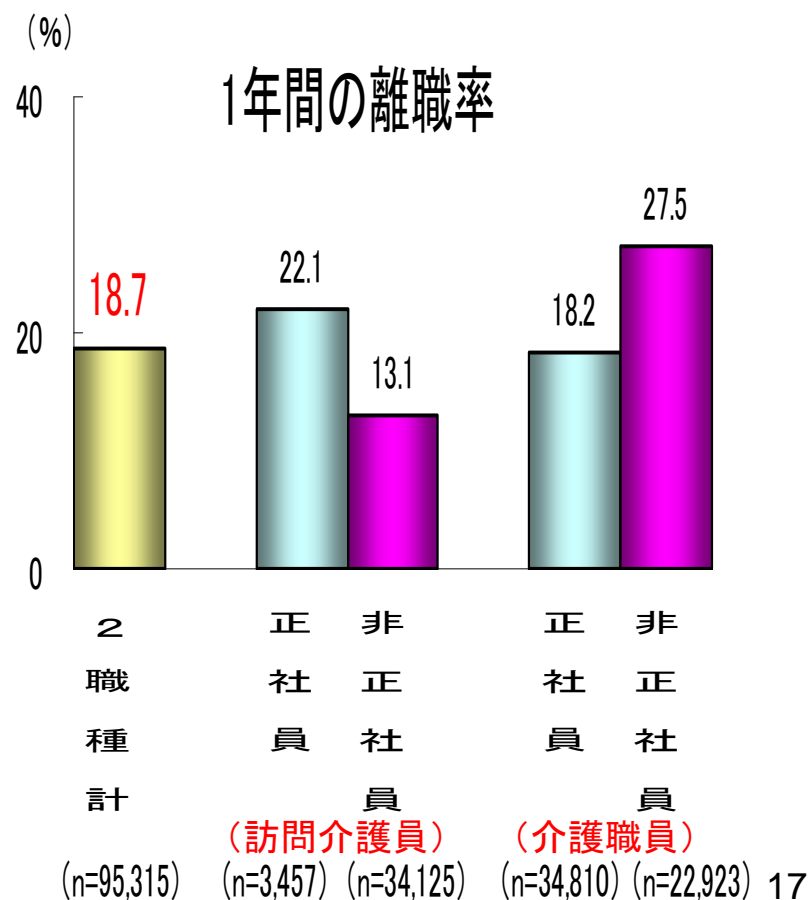
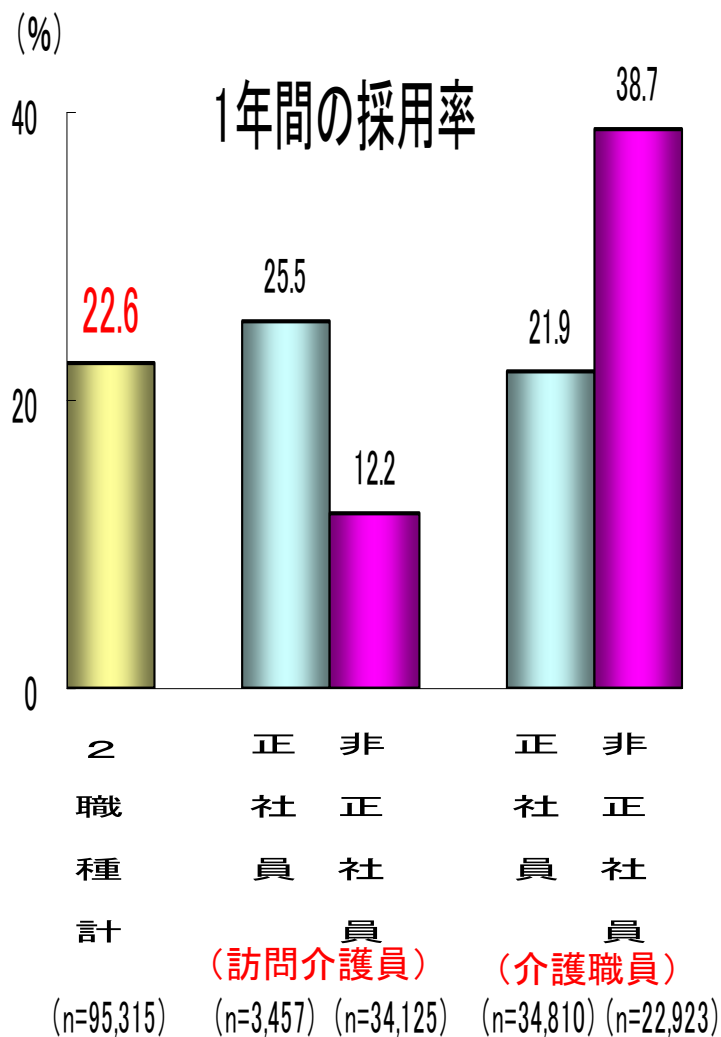
訪問介護員は50歳以上が過半数を占める



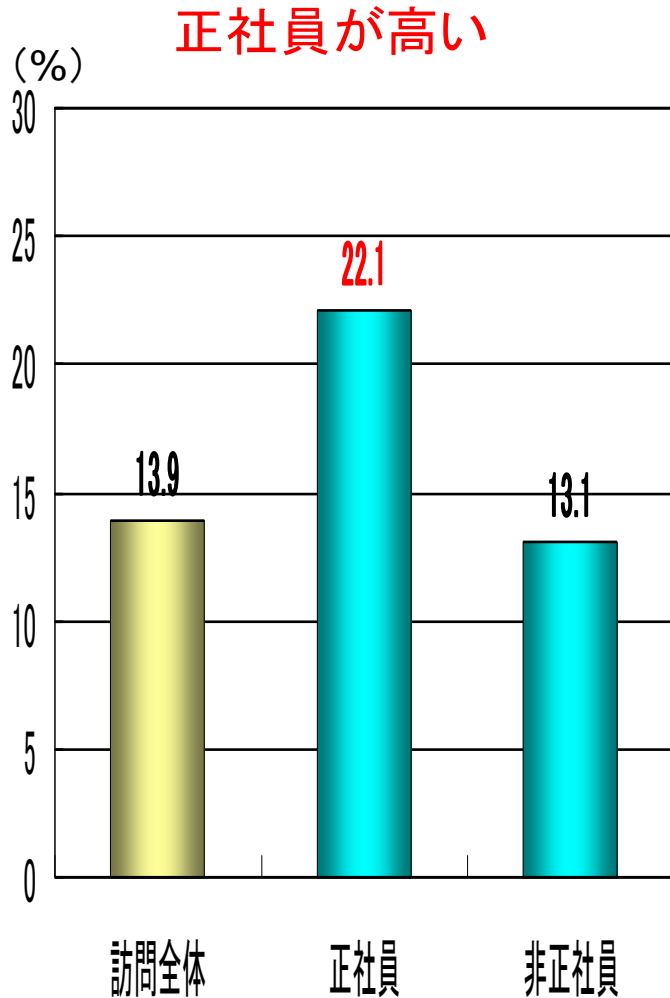
採用率・離職率

非正社員の大量採用、大量離職は顕著

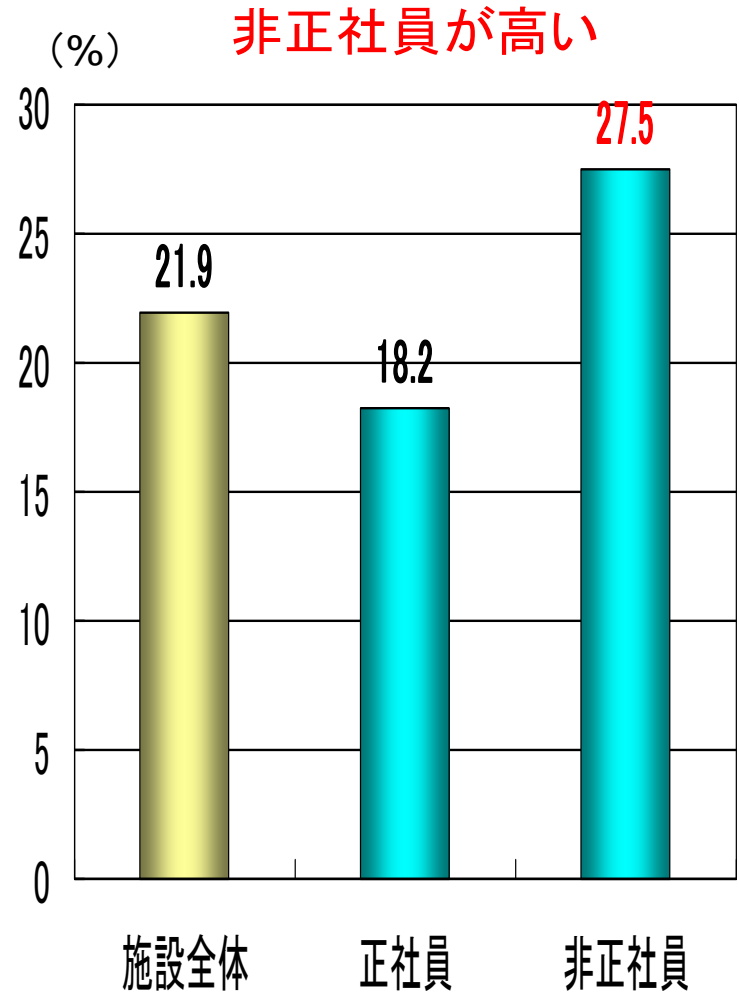
(参考: 保険事業介護職員117万人(H18) × 率 = 32万人採用 25万人離職)



訪問介護員の離職率

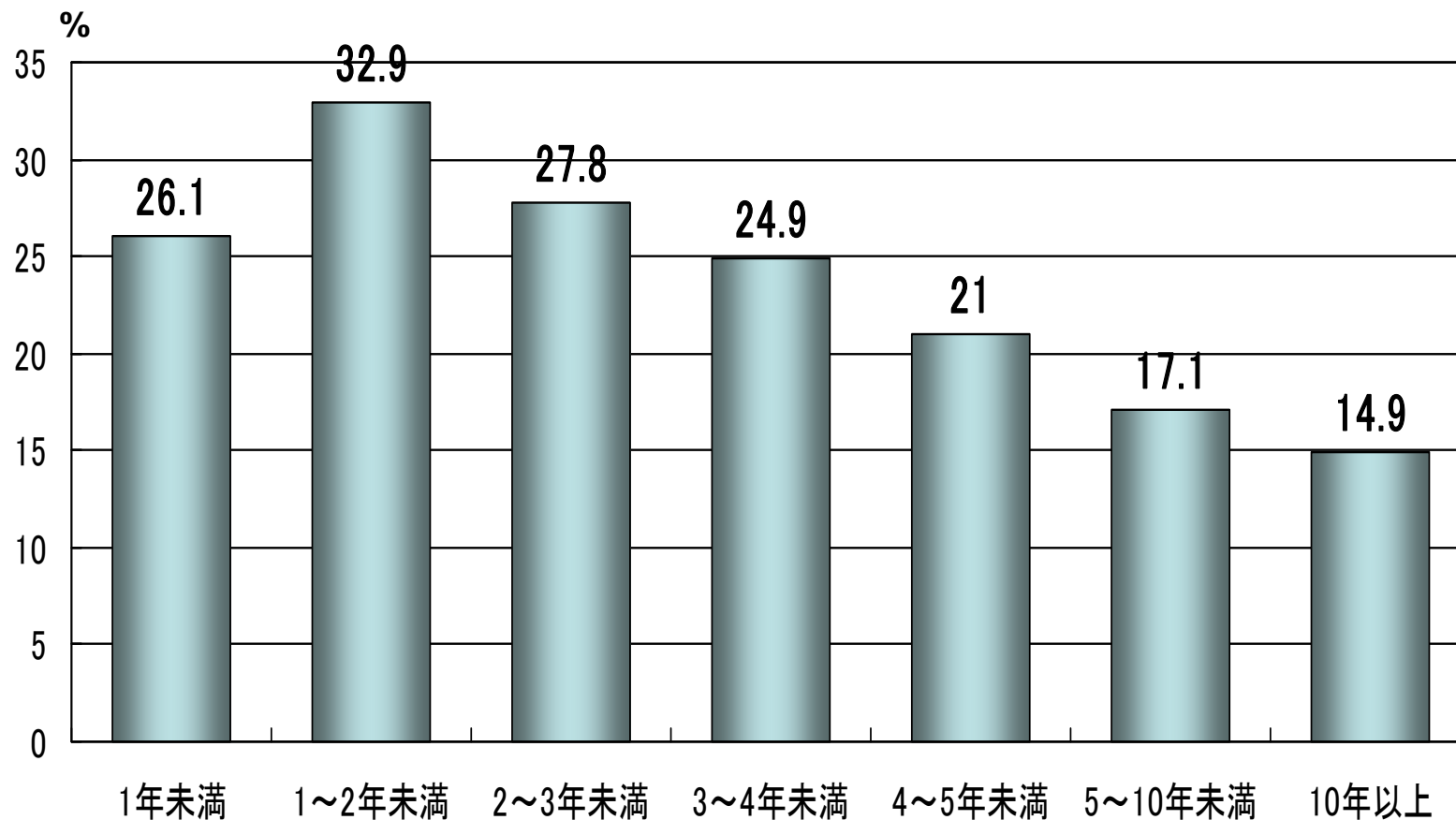


施設介護職員の離職率



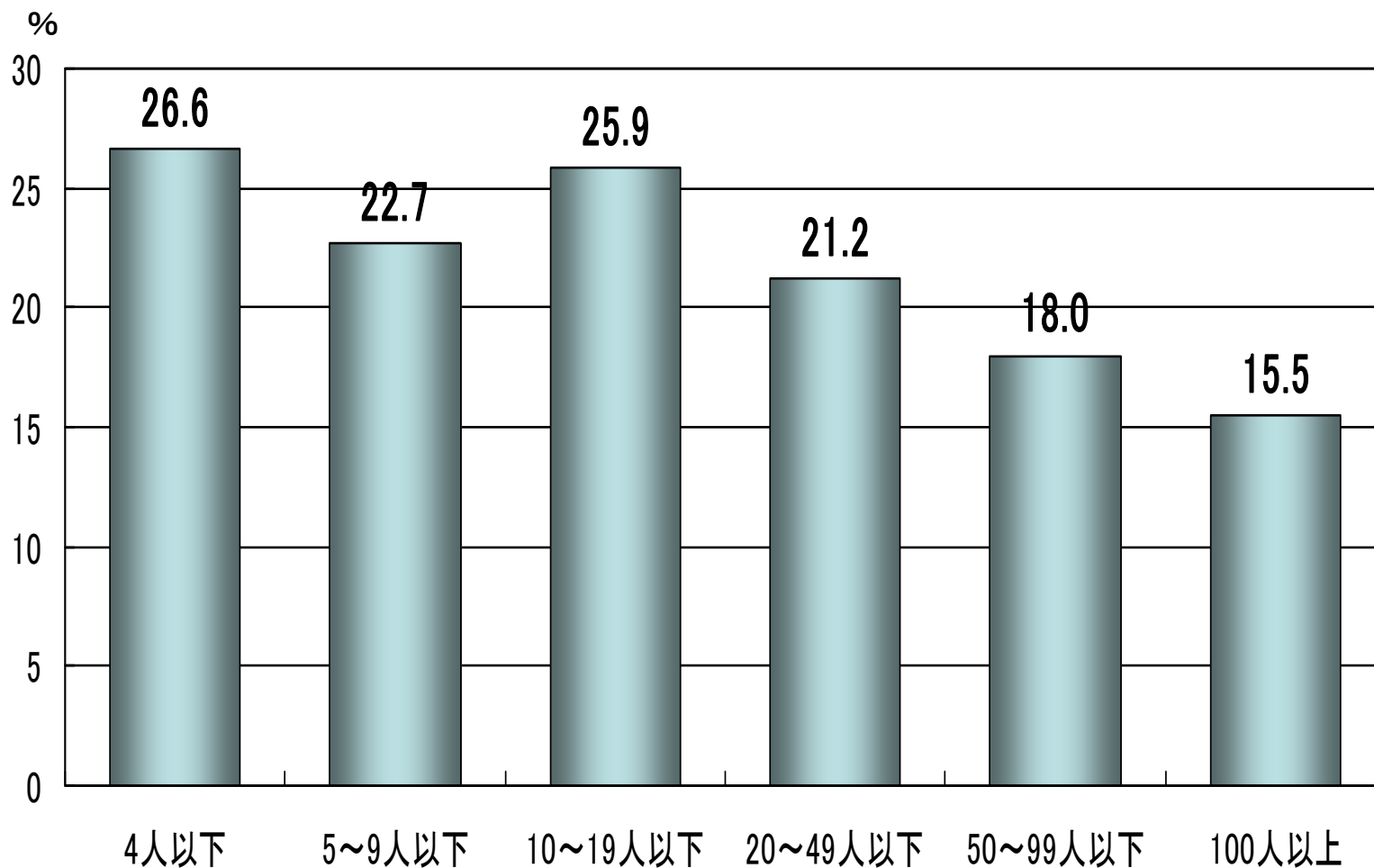
介護事業開始経過年数別 離職率

経過年数が長い事業所ほど低い

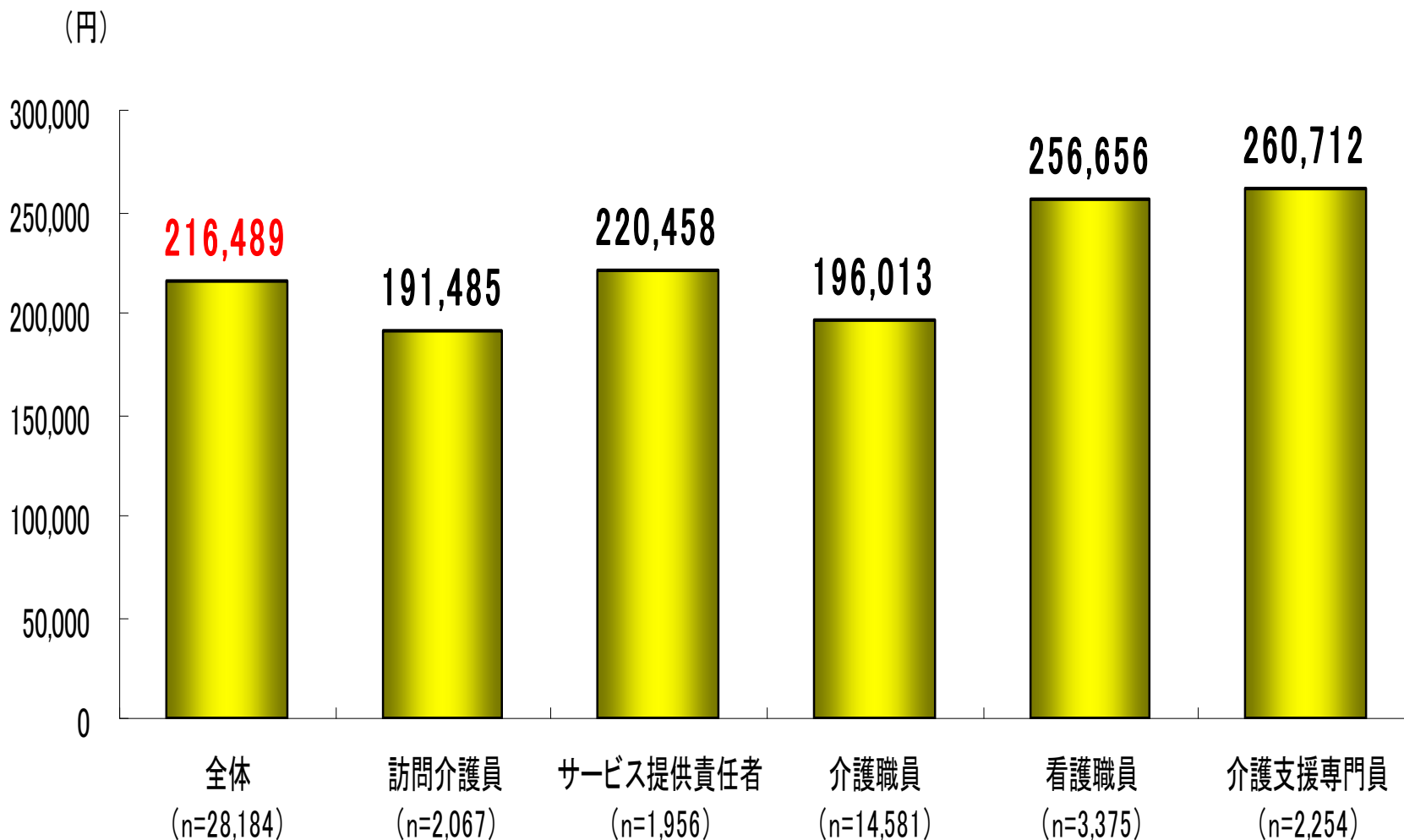


事業所規模別 離職率

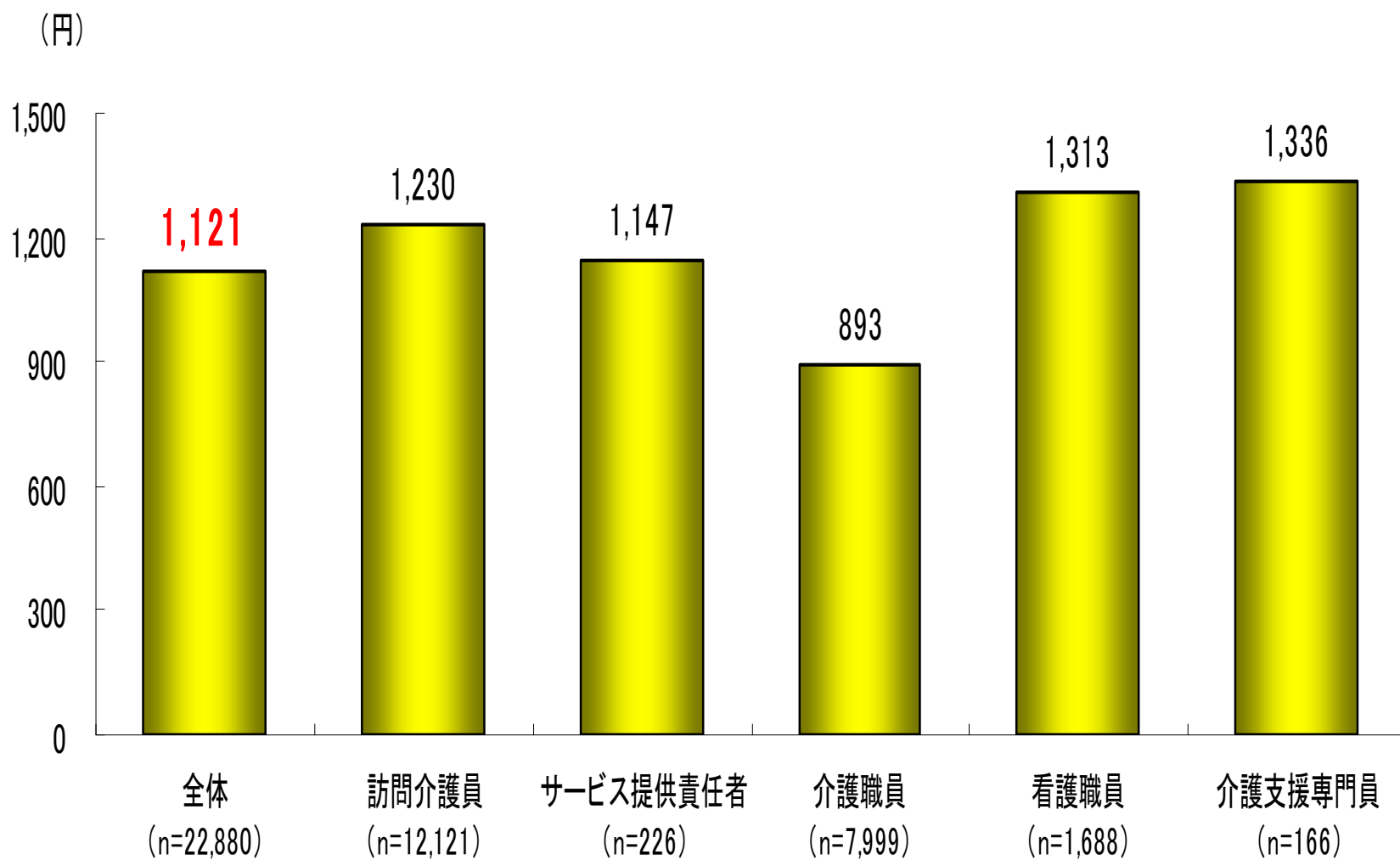
概して大規模ほど低い



所定内賃金(月給者)

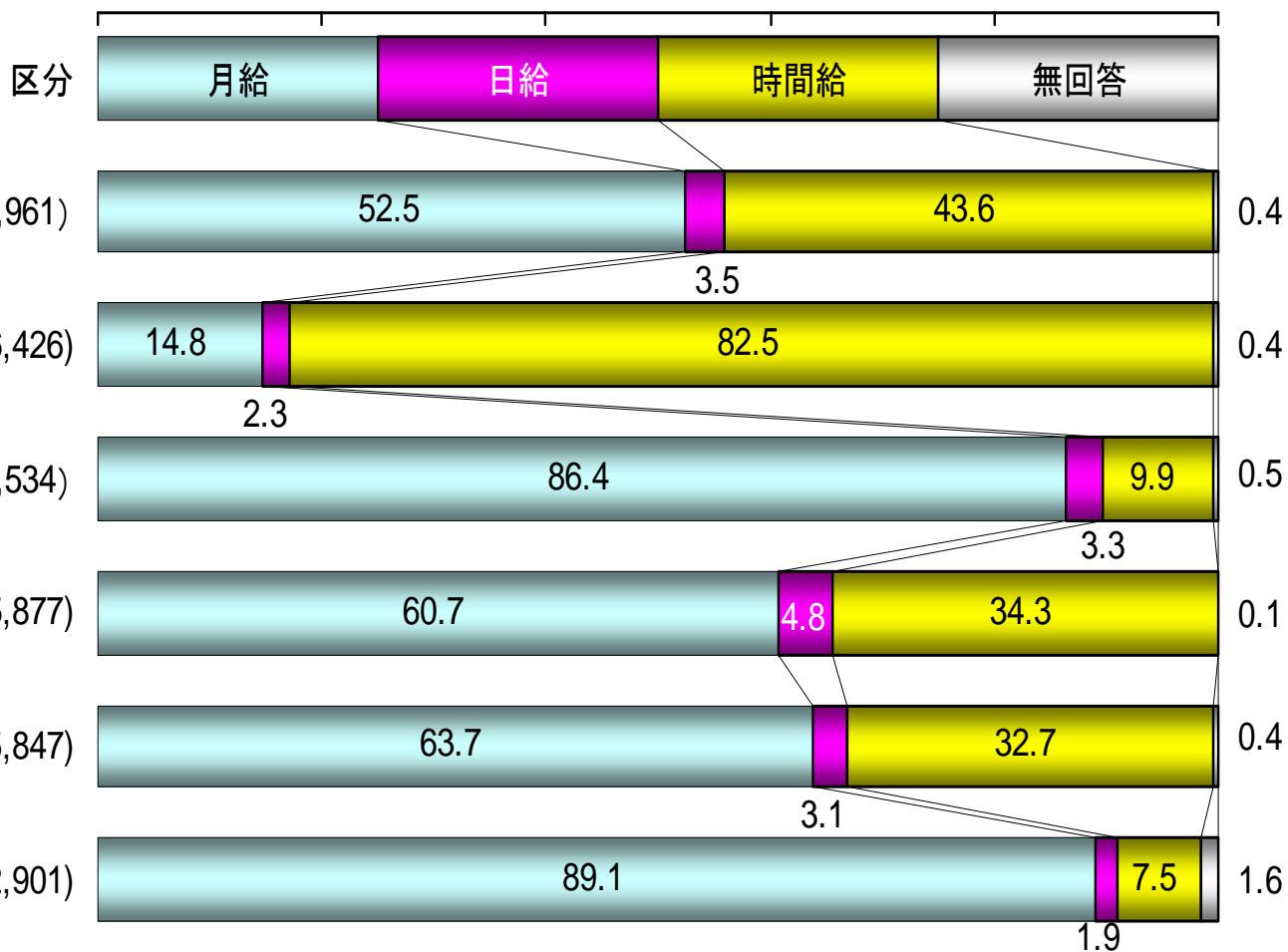


所定内賃金（時間給者）（1時間あたりの平均時間給）



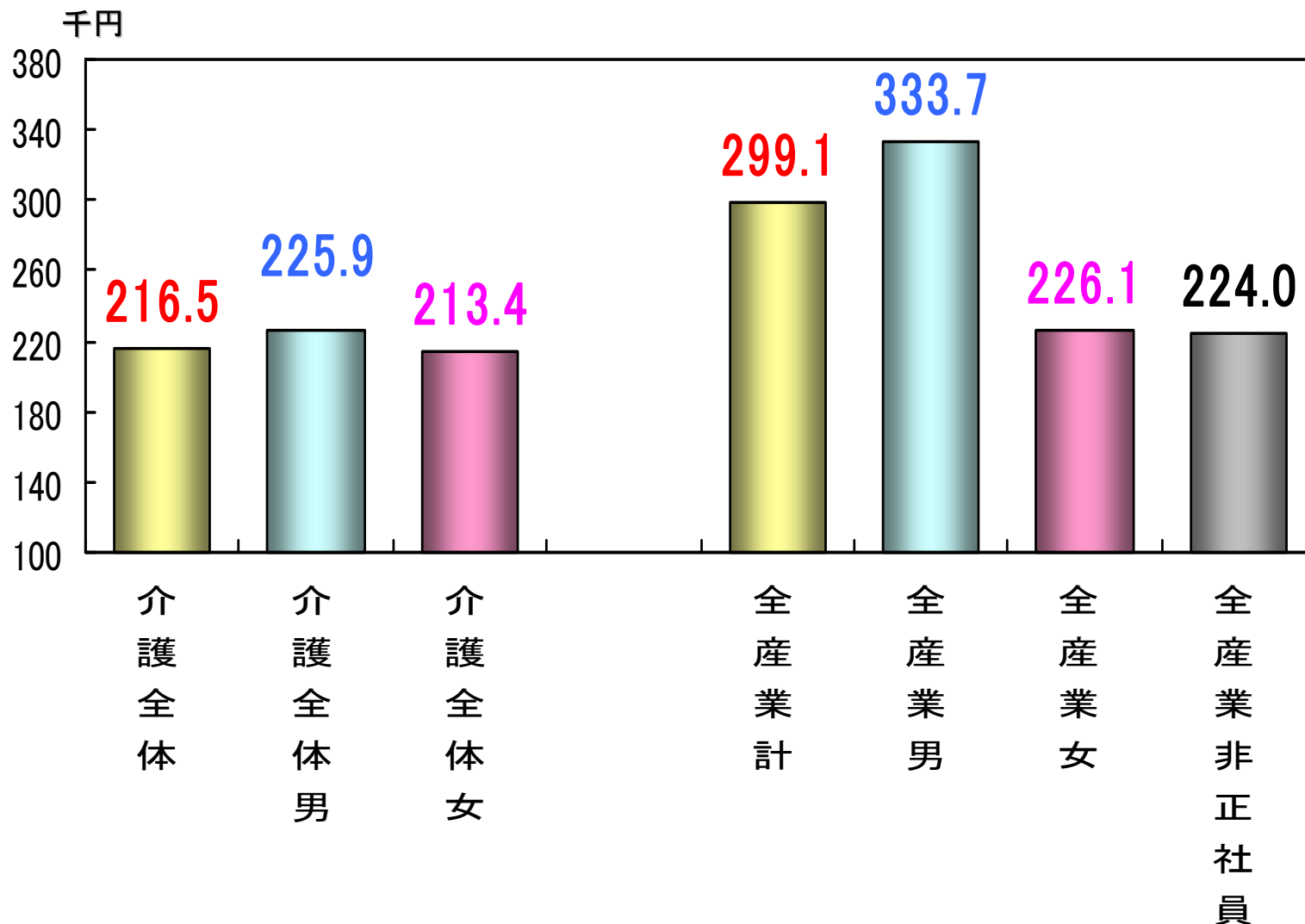
賃金支払い形態(職種別) 訪問介護員の8割は時間給

0% 20% 40% 60% 80% 100%



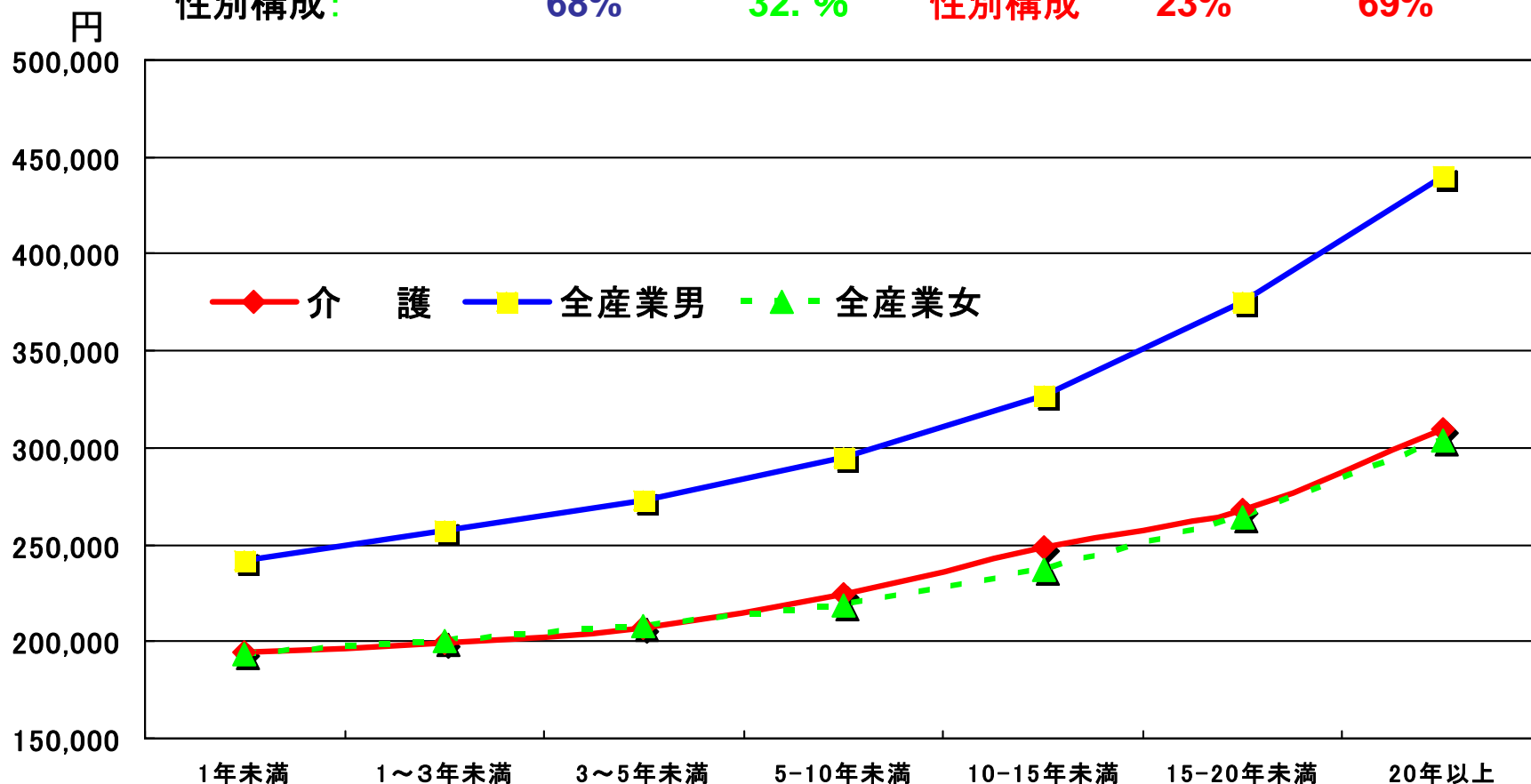
所定内賃金比較(月給者)

構造的問題がここに (全産業＝平成20年賃金構造基本統計調査)



勤続年数と賃金(月給者)

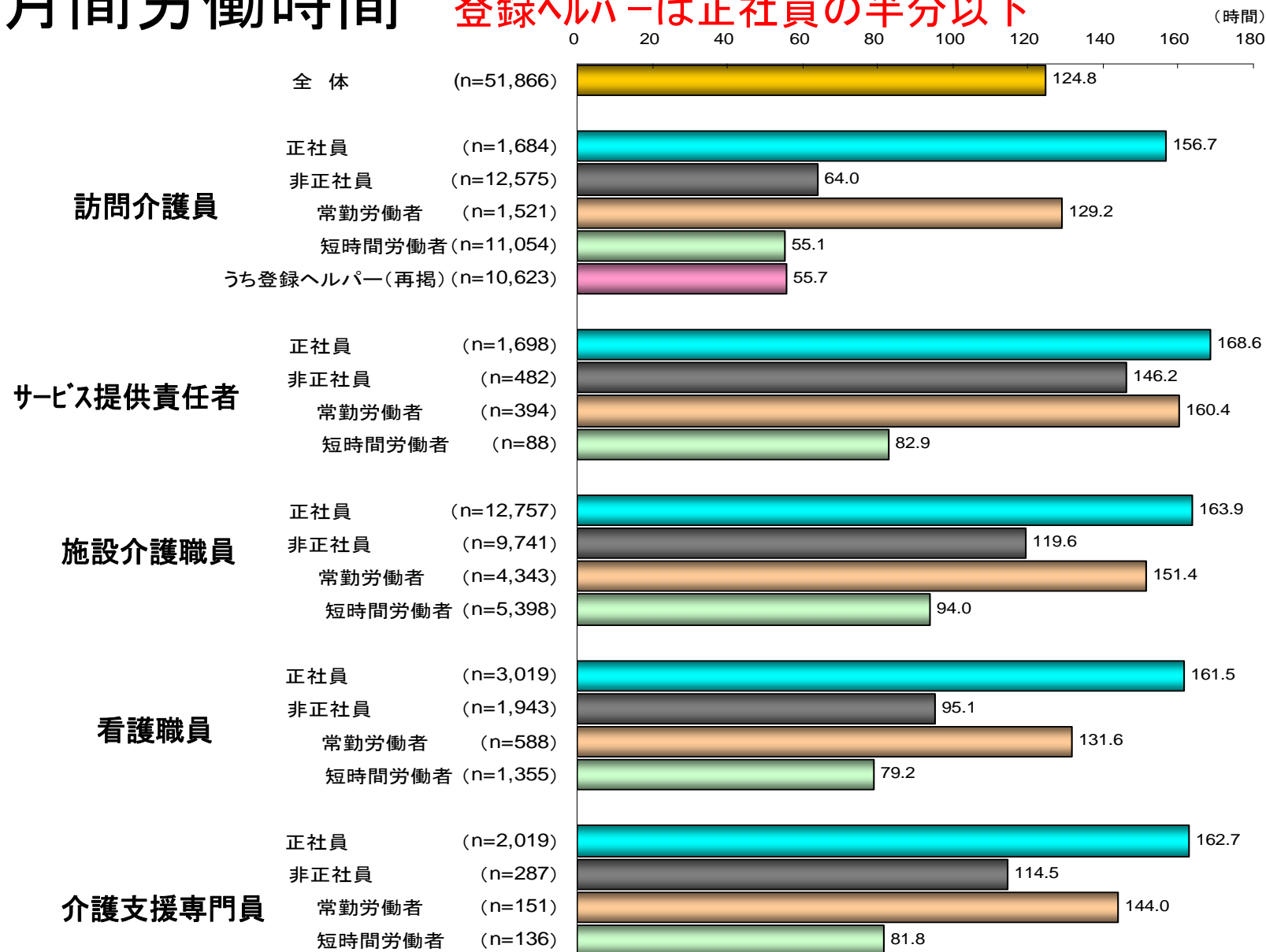
(平均勤続 : 全産業 男13.1年 女8.6年 介護 男 4.3年 女 4.4年)
 性別構成 : 68% 32.% 性別構成 23% 69%



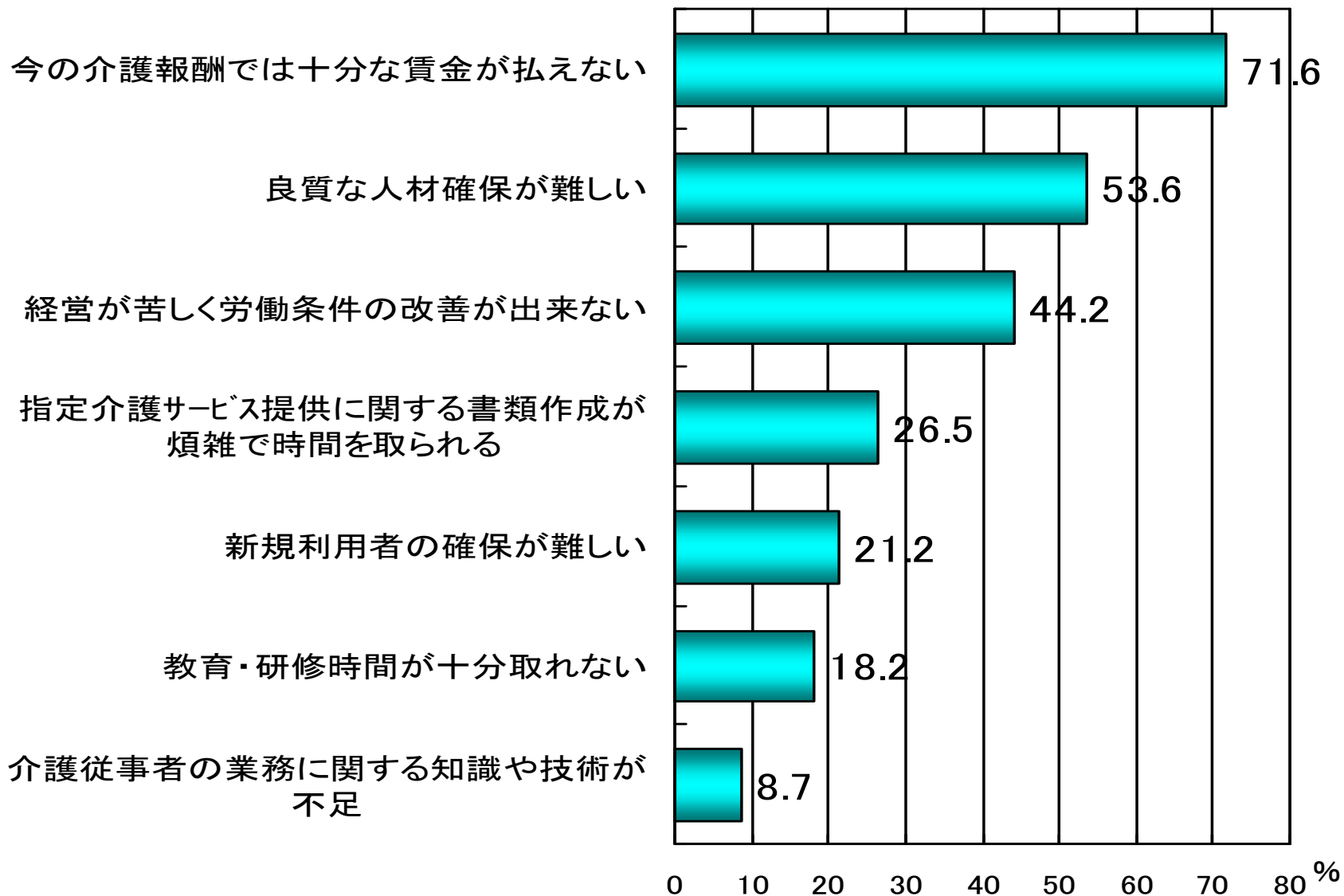
(介護労働安定センター20年度・厚生労働省平成20年賃金構造基本統計調査)

月間労働時間

登録ヘルパーは正社員の半分以下

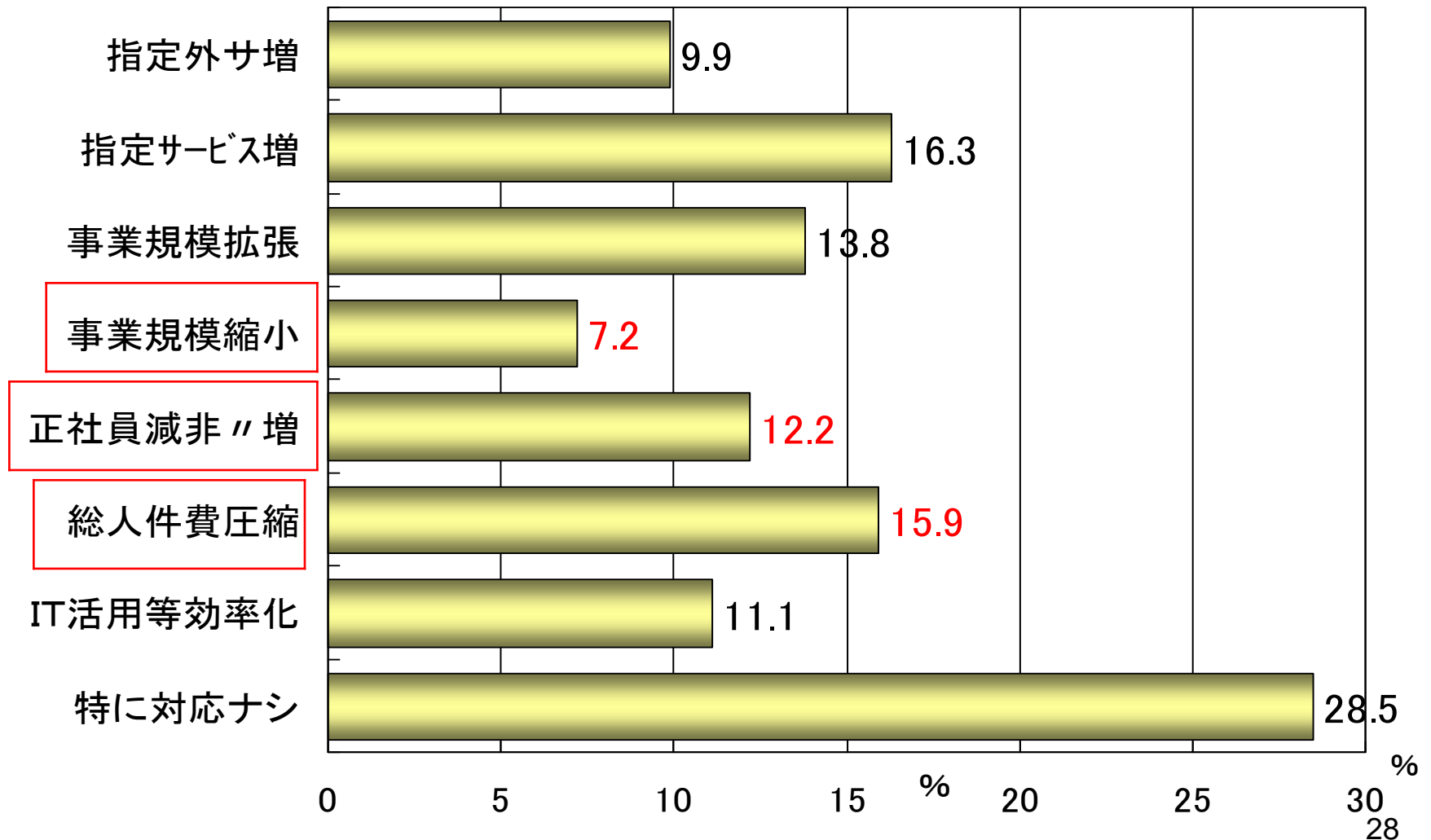


介護サービス運営上の問題点

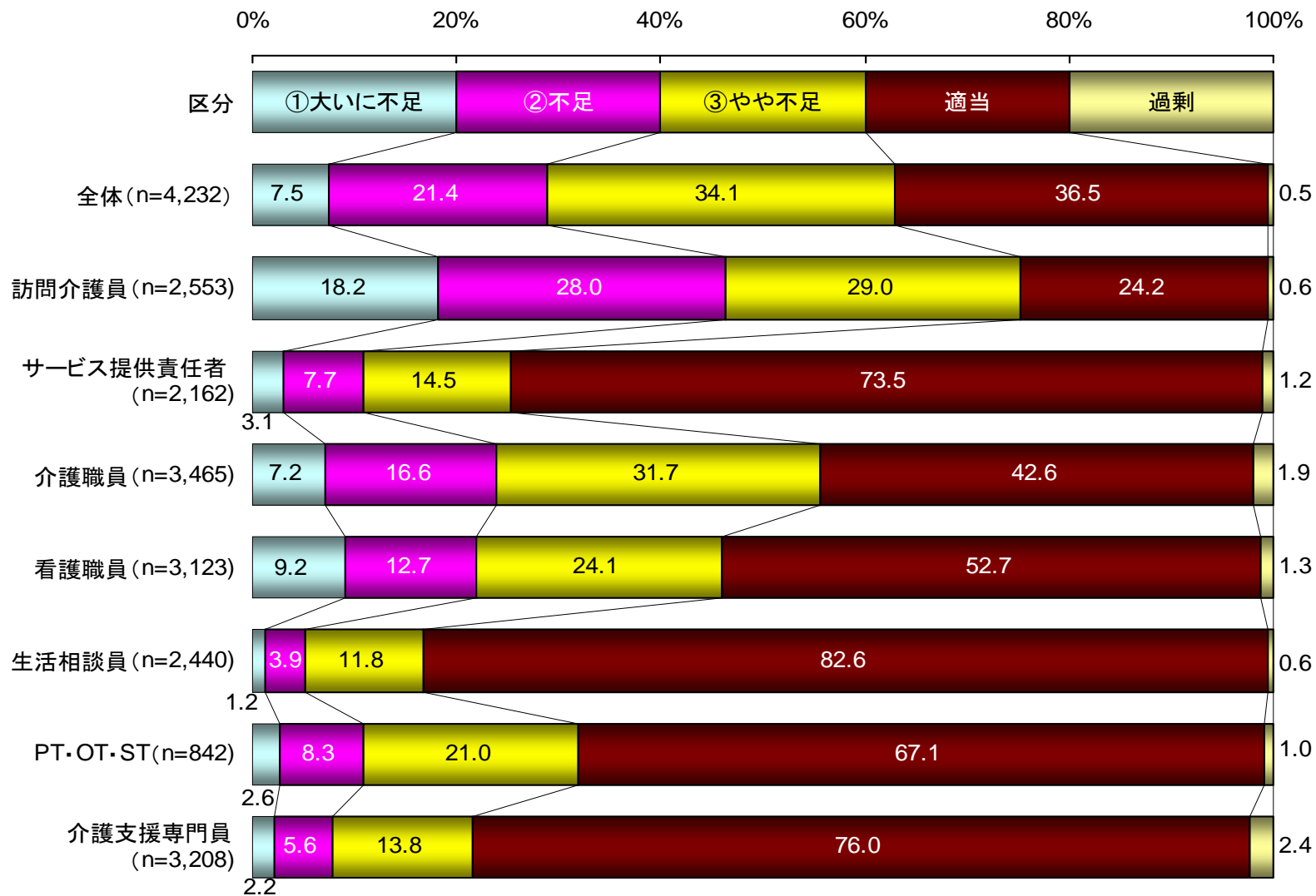


経営効率面での対応

積極面で「指定サービス増」
消極面で「人件費削減」が高い

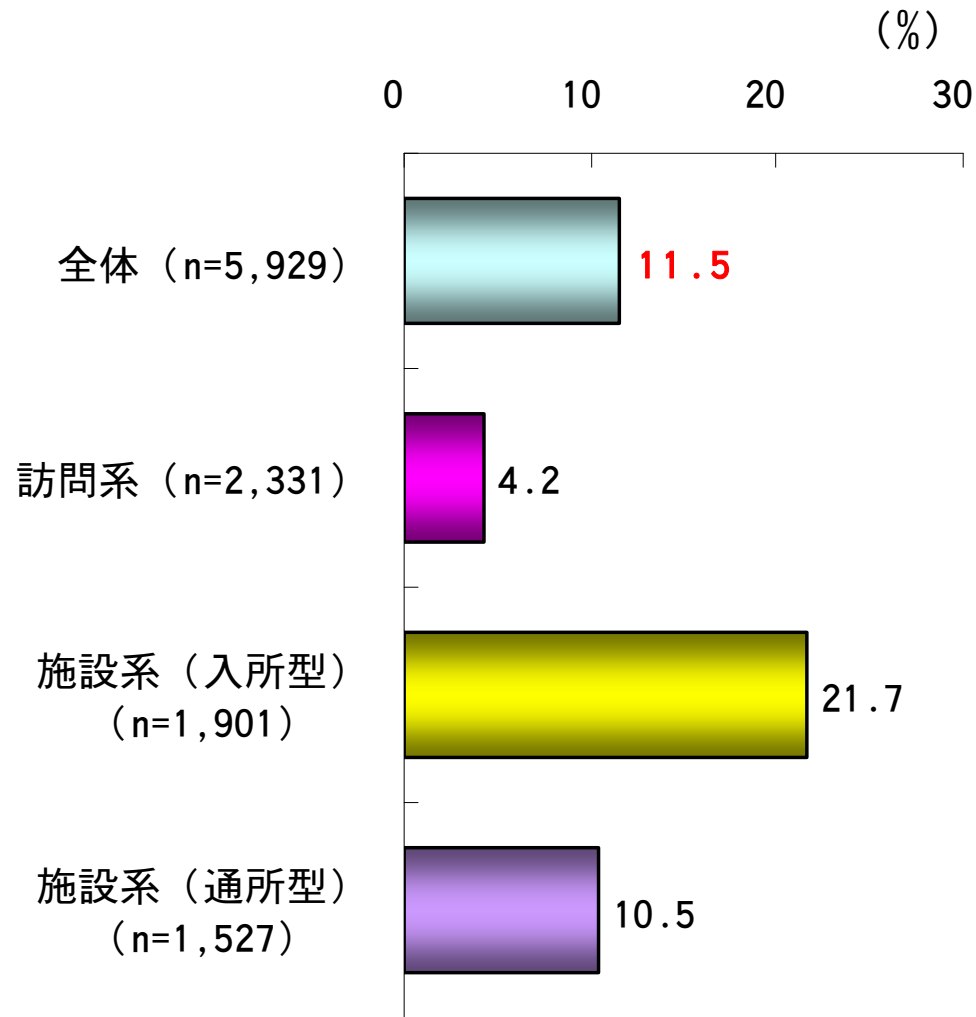


従業員の過不足状況 「不足」が全体で63%を占める



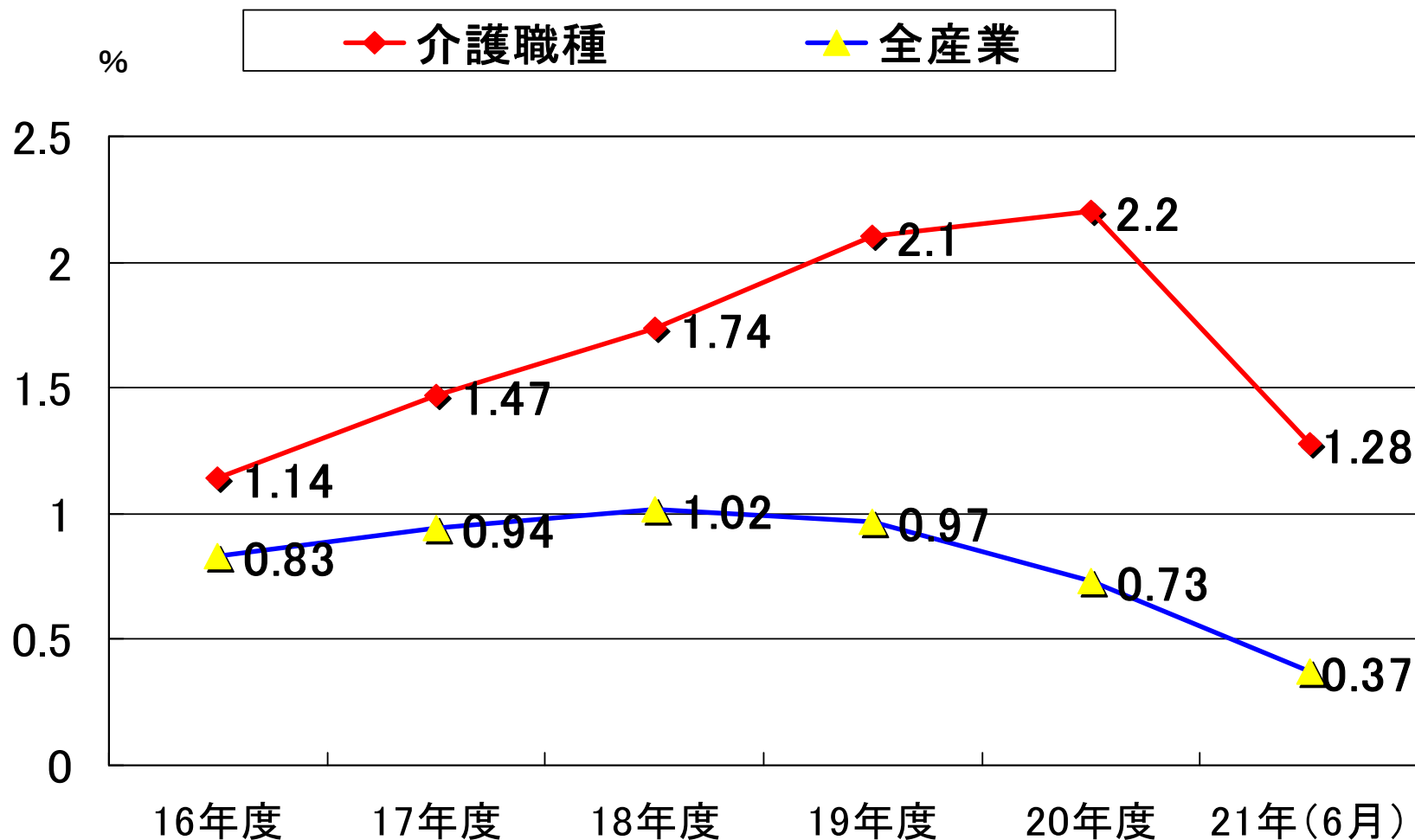
派遣労働者の受入れ割合（主要介護サービス別）

施設系での受入れが高い



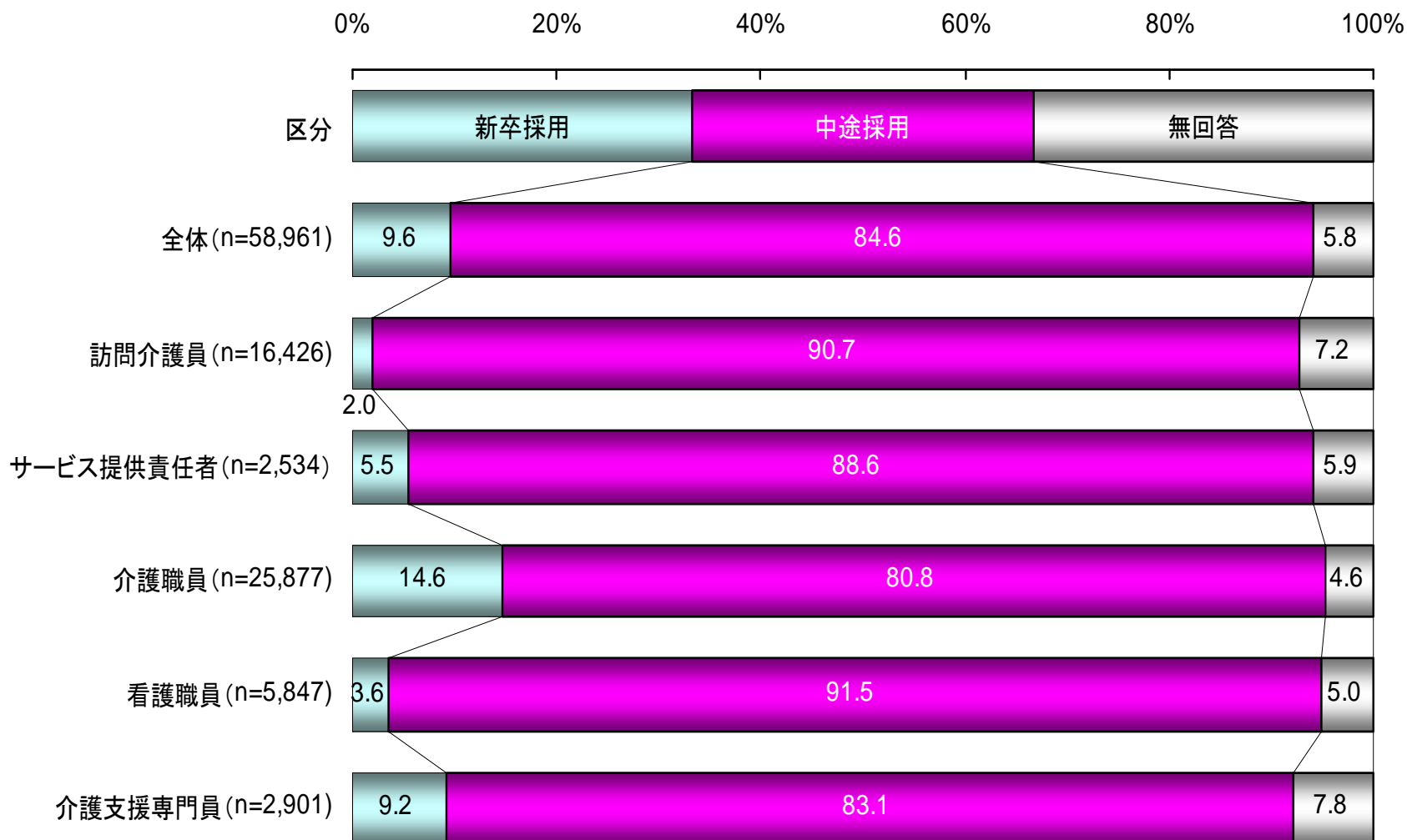
介護関連職種の有効求人倍率(全国)

(厚生労働省職業安定業務統計)



採用の状況

中途採用が約85% 新卒は約10%



早期離職防止や定着促進のための方策

(%)

コミュニケーションの円滑化を図っている

労働時間の希望を聞く

賃金・労働時間・休暇等労働条件改善

非正社員の正社員転換機会を設けている

能力開発を充実させる

経営者との経営方針・ケア方針の共有の機会を設ける

能力や仕事ぶりを評価し、配置・処遇に反映する

仕事内容の希望を聞く

福利厚生を充実させ、職場内交流を深める

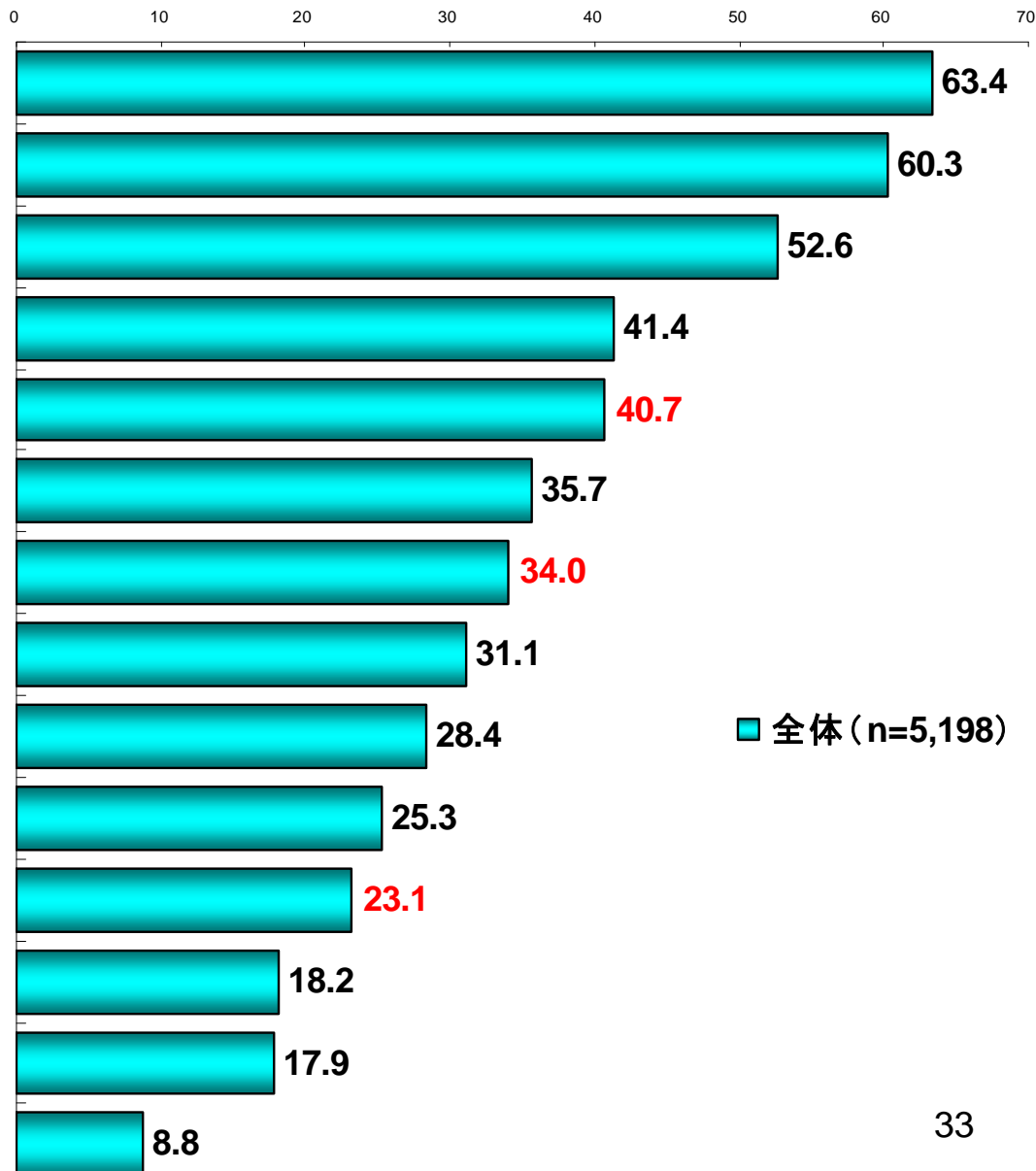
健康対策・健康管理に力を入れる

悩み、不安など相談窓口を設けている

新人の指導担当を置いている

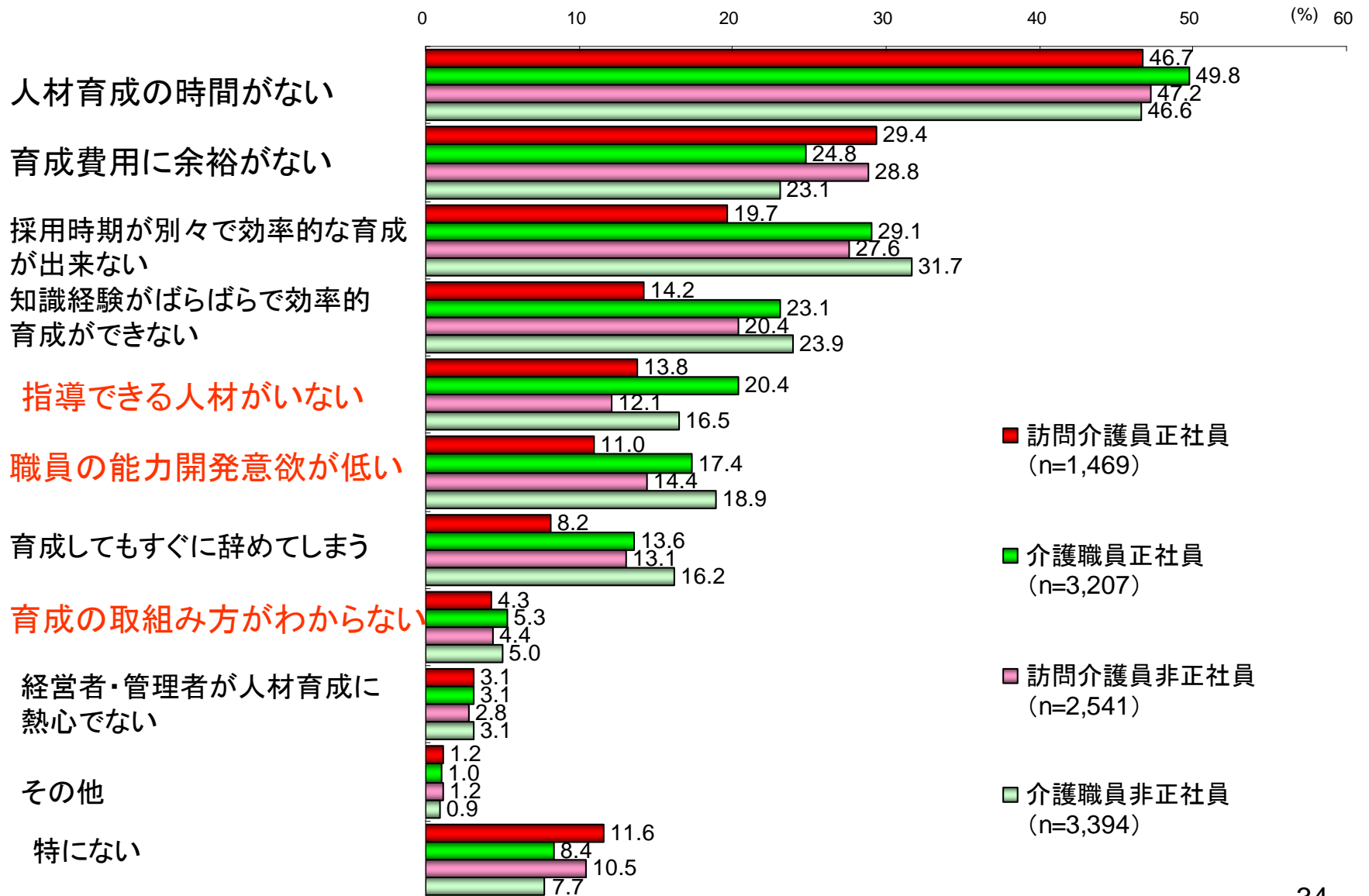
職場環境を整える

離職理由を分析し、方策に役立てる



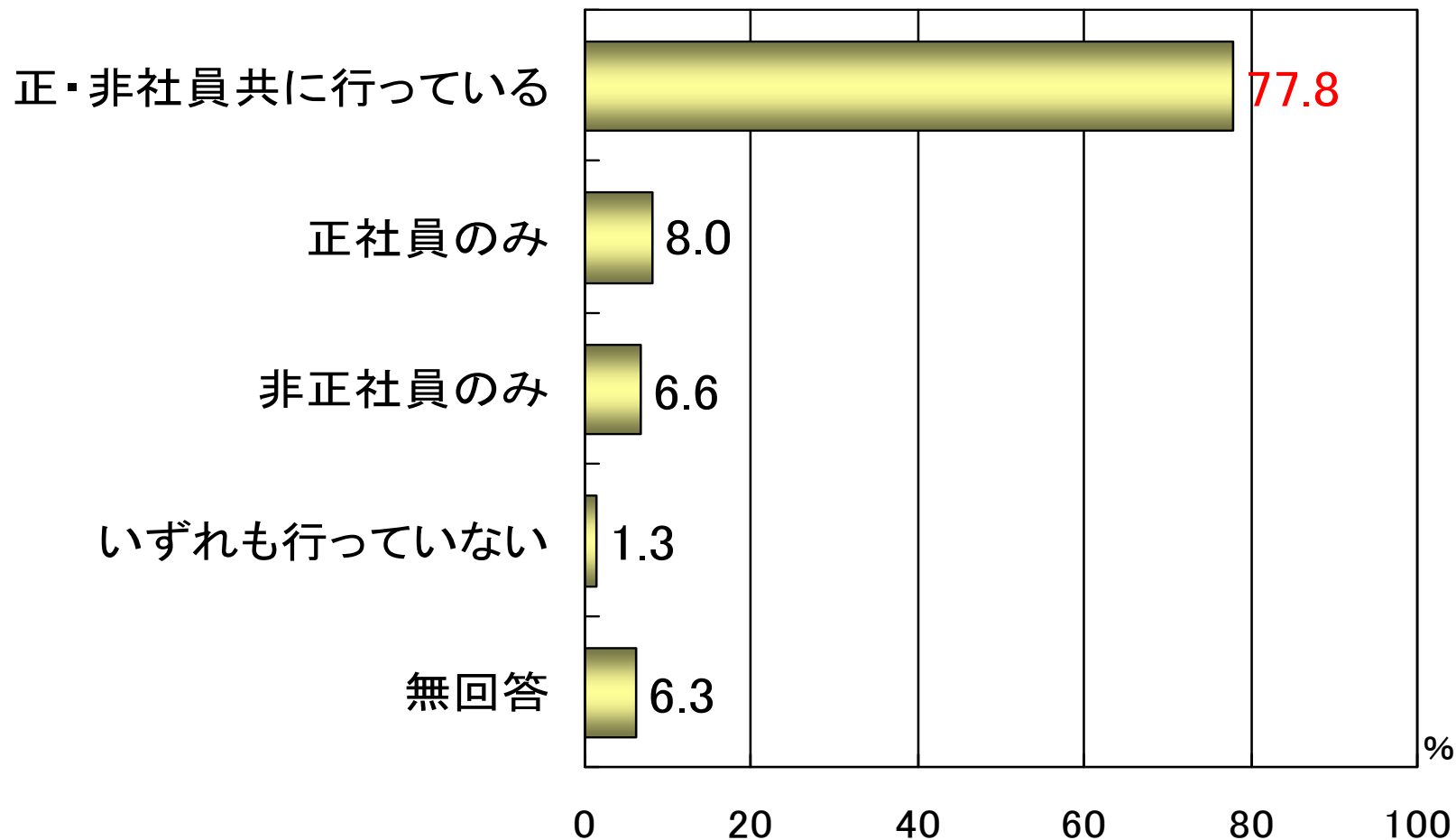
■ 全体 (n=5,198)

人材育成の取組みにあたっての問題点

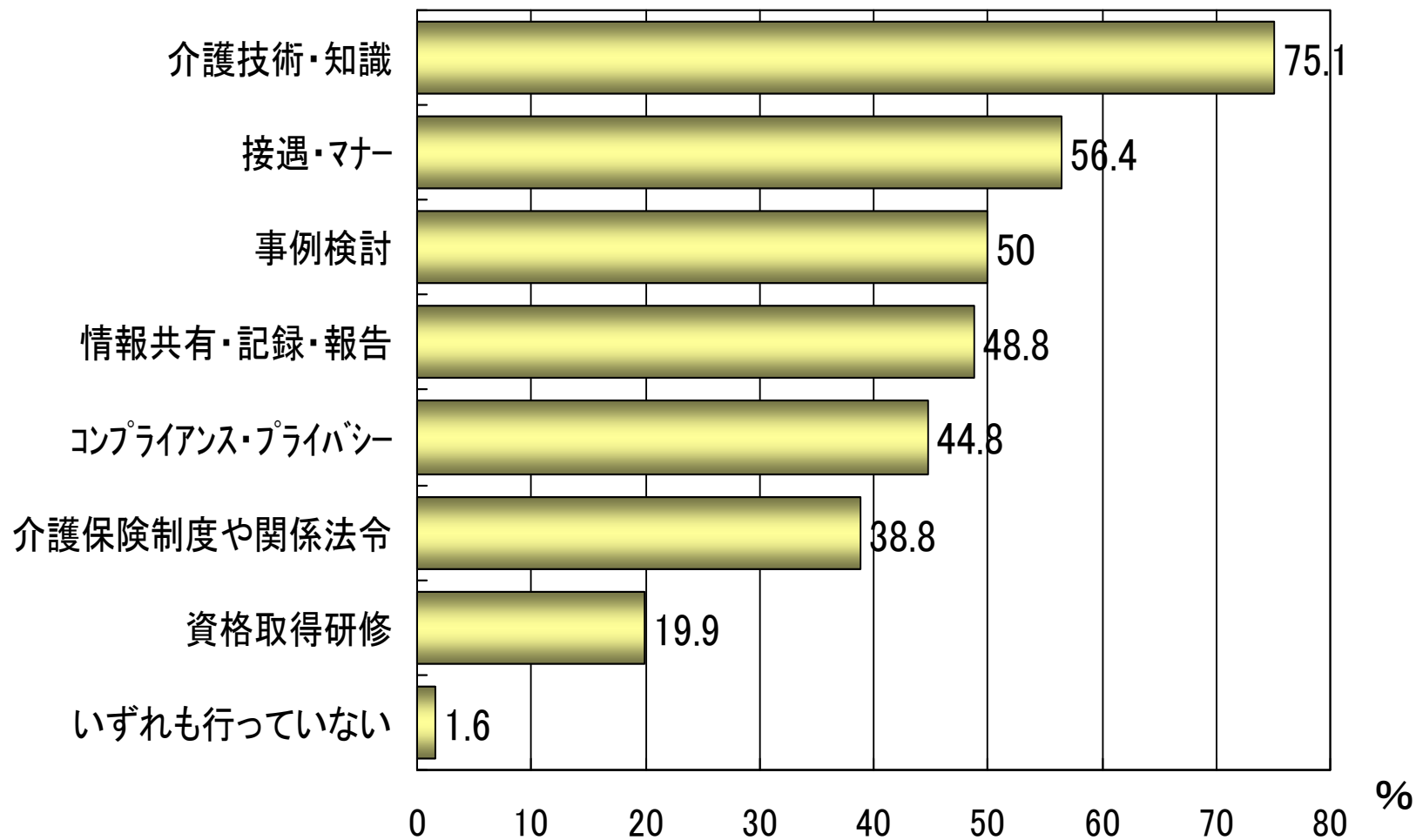


過去1年間の教育・研修の実施

事業所の実施割合は8割と高い

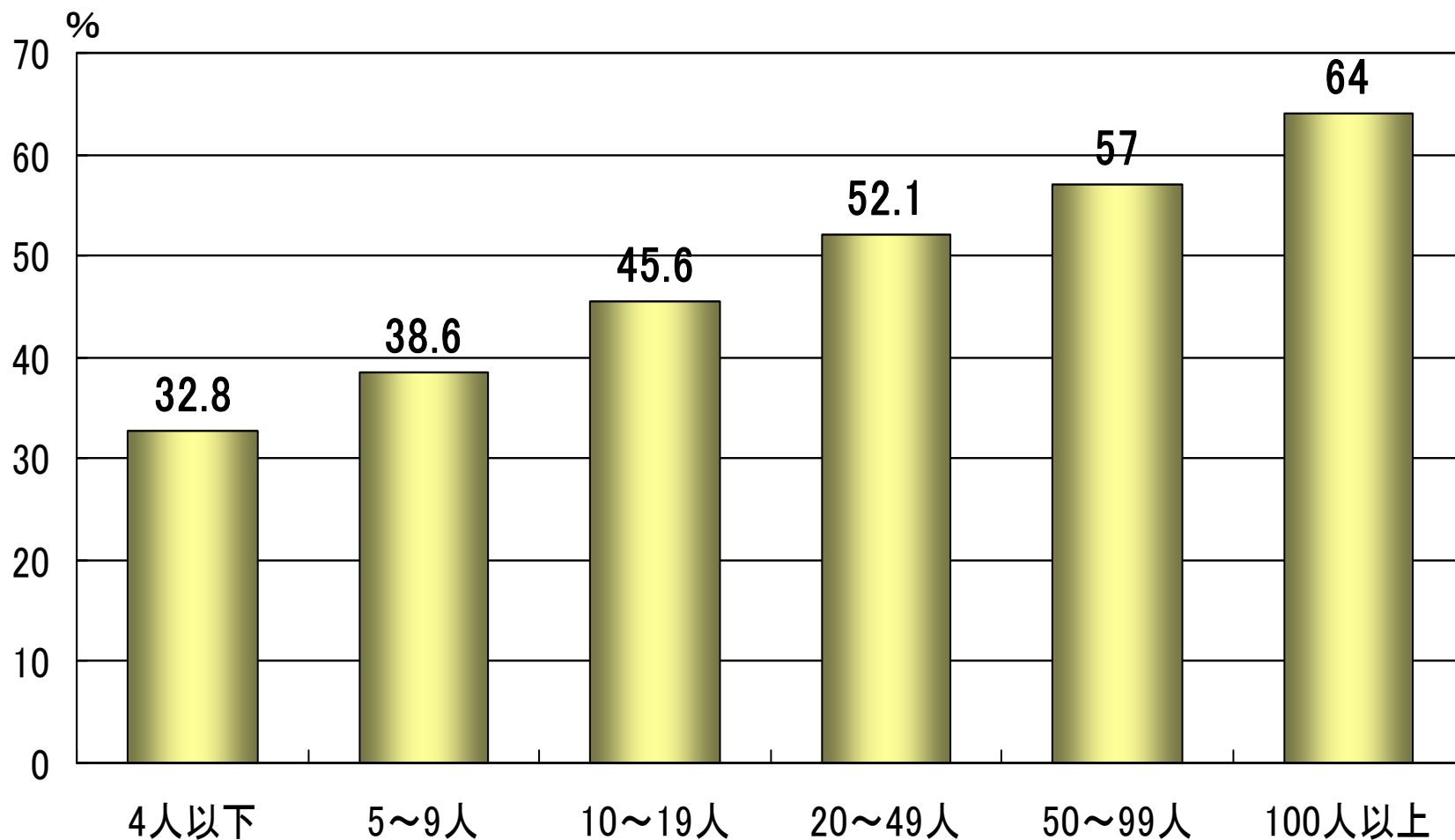


過去1年間の教育・研修の内容

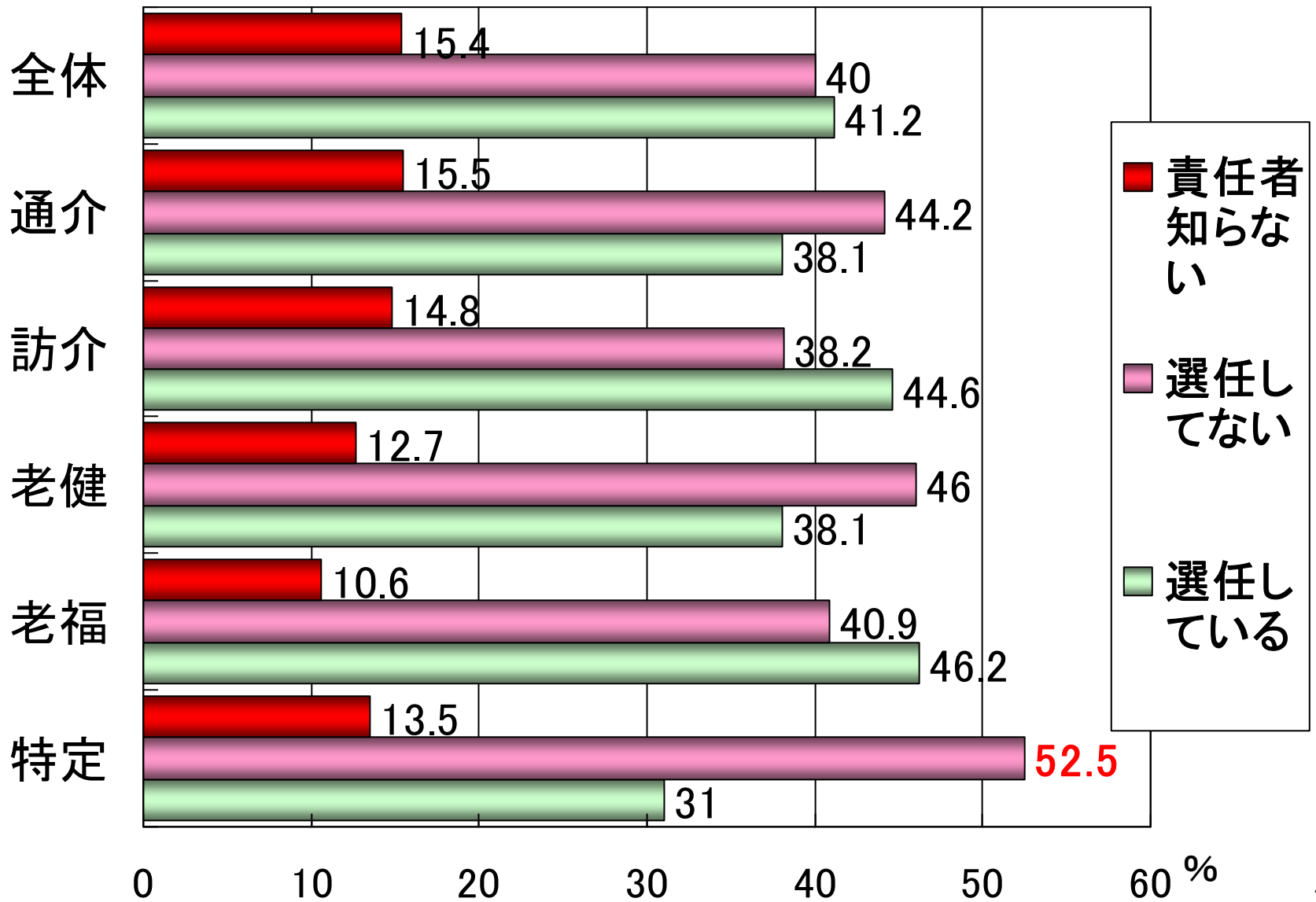


教育・研修計画を立てている事業所（規模別）

事業所規模が大きい程割合が高い

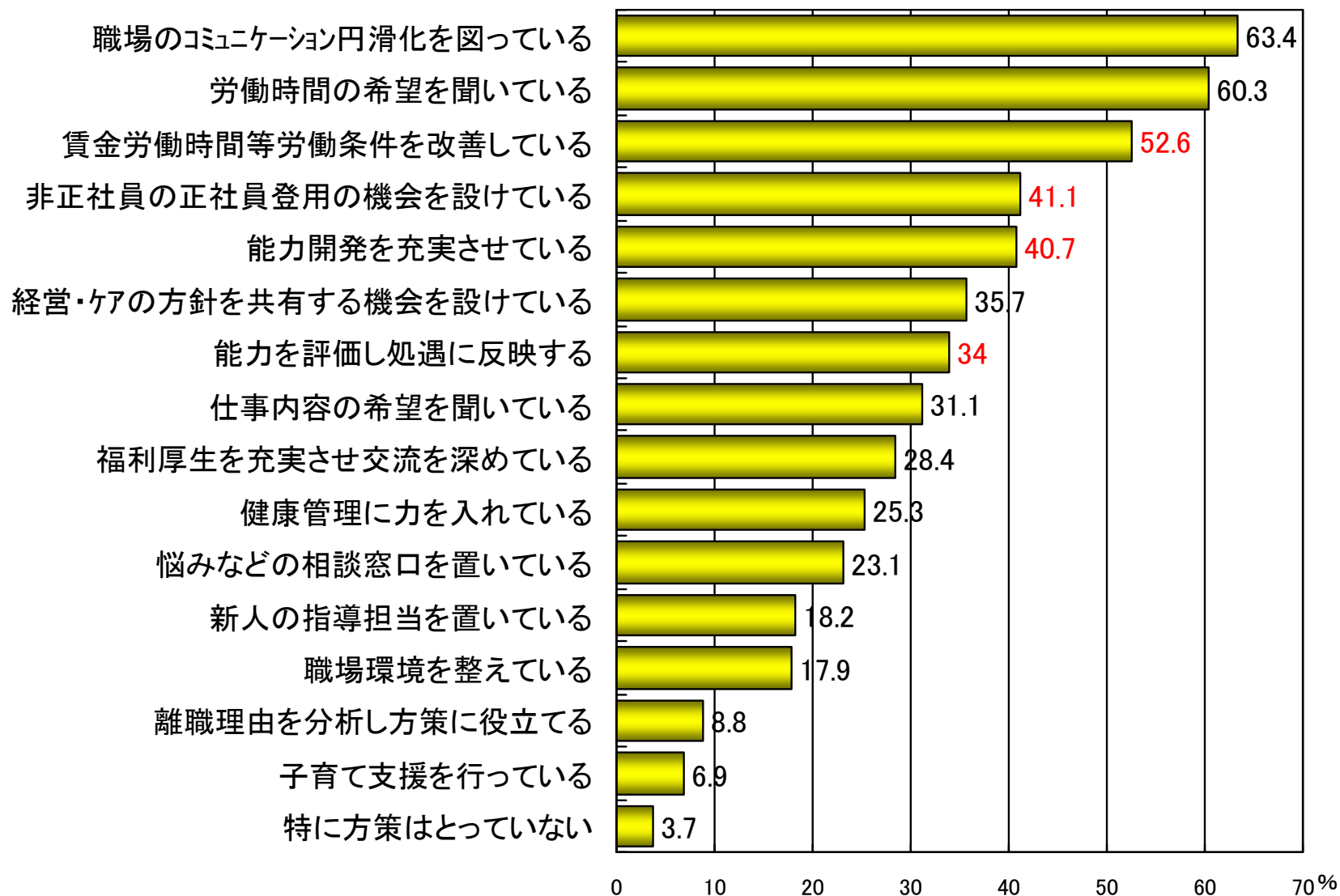


雇用管理責任者 選任の有無 特定施設は半数以上選任なし



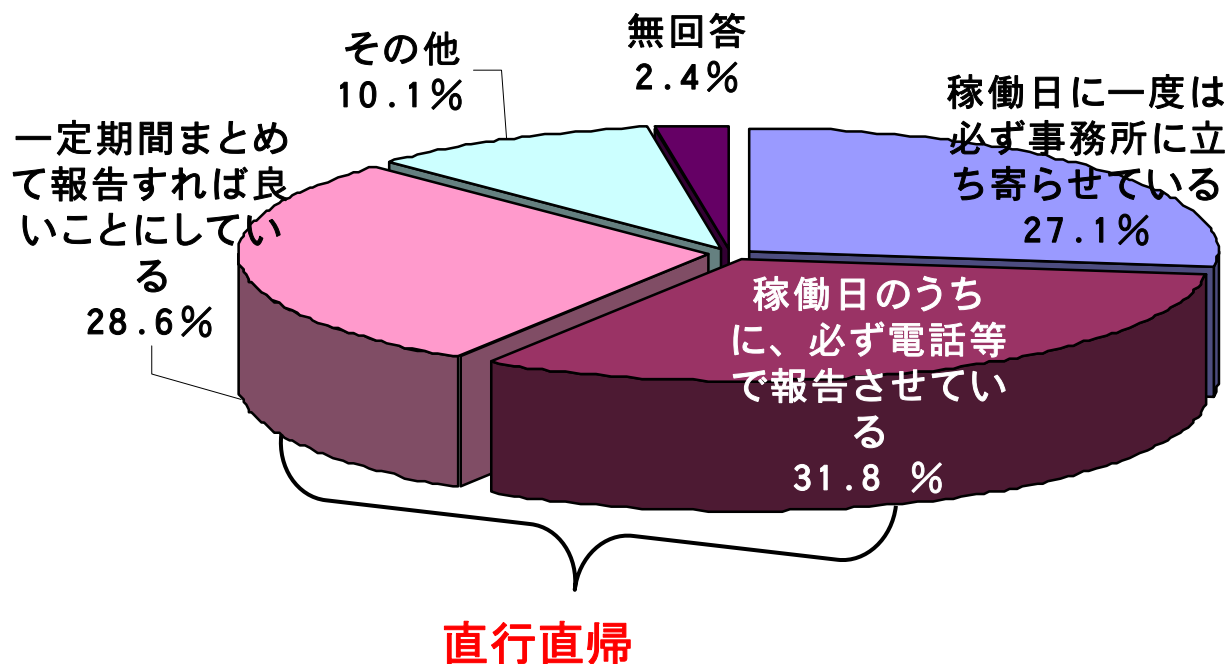
定着促進に有効な雇用管理

(複数回答)



訪問介護員の管理方法

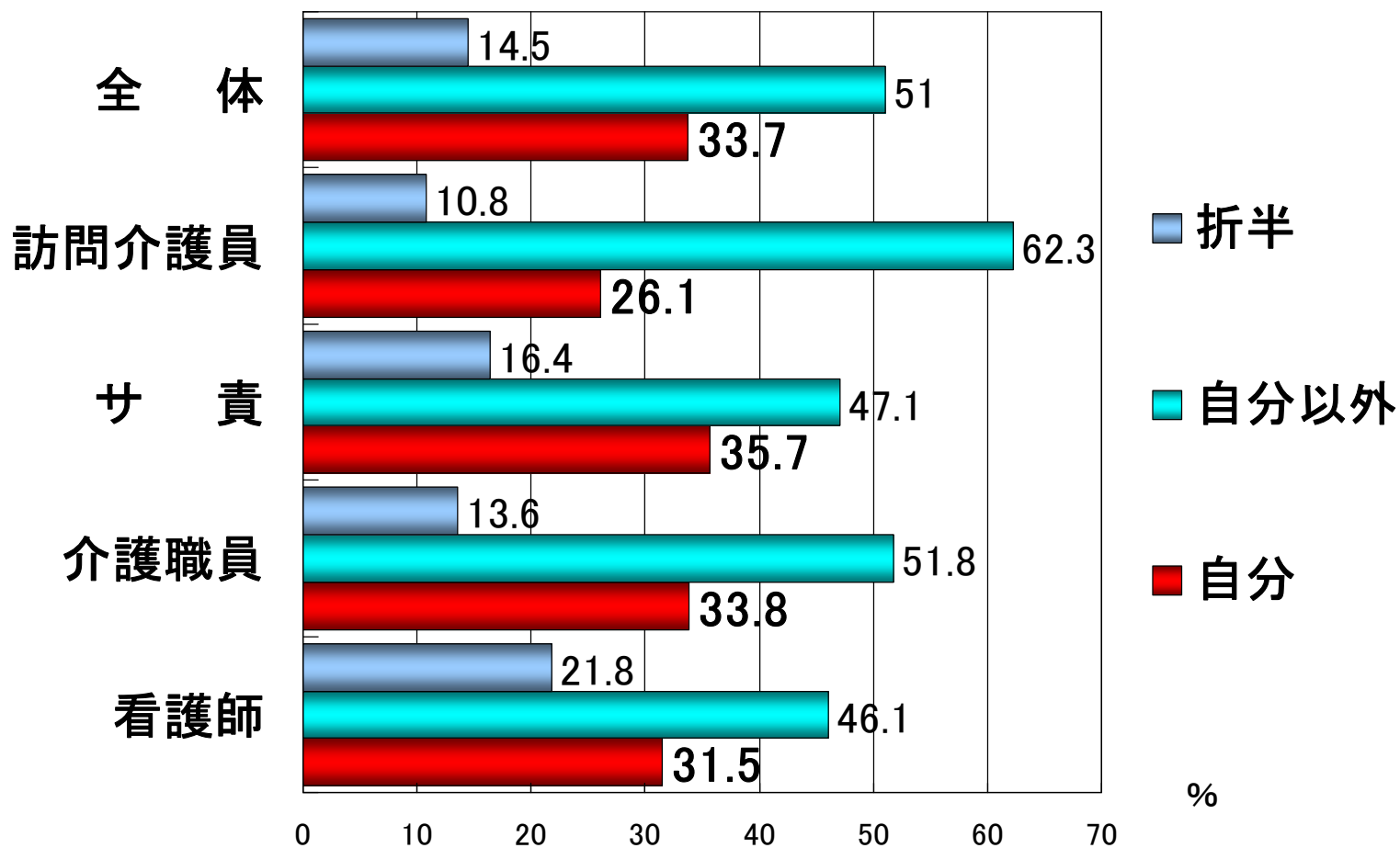
6割の事業所が直行直帰



(平成20年度サービス提供責任者実態調査)

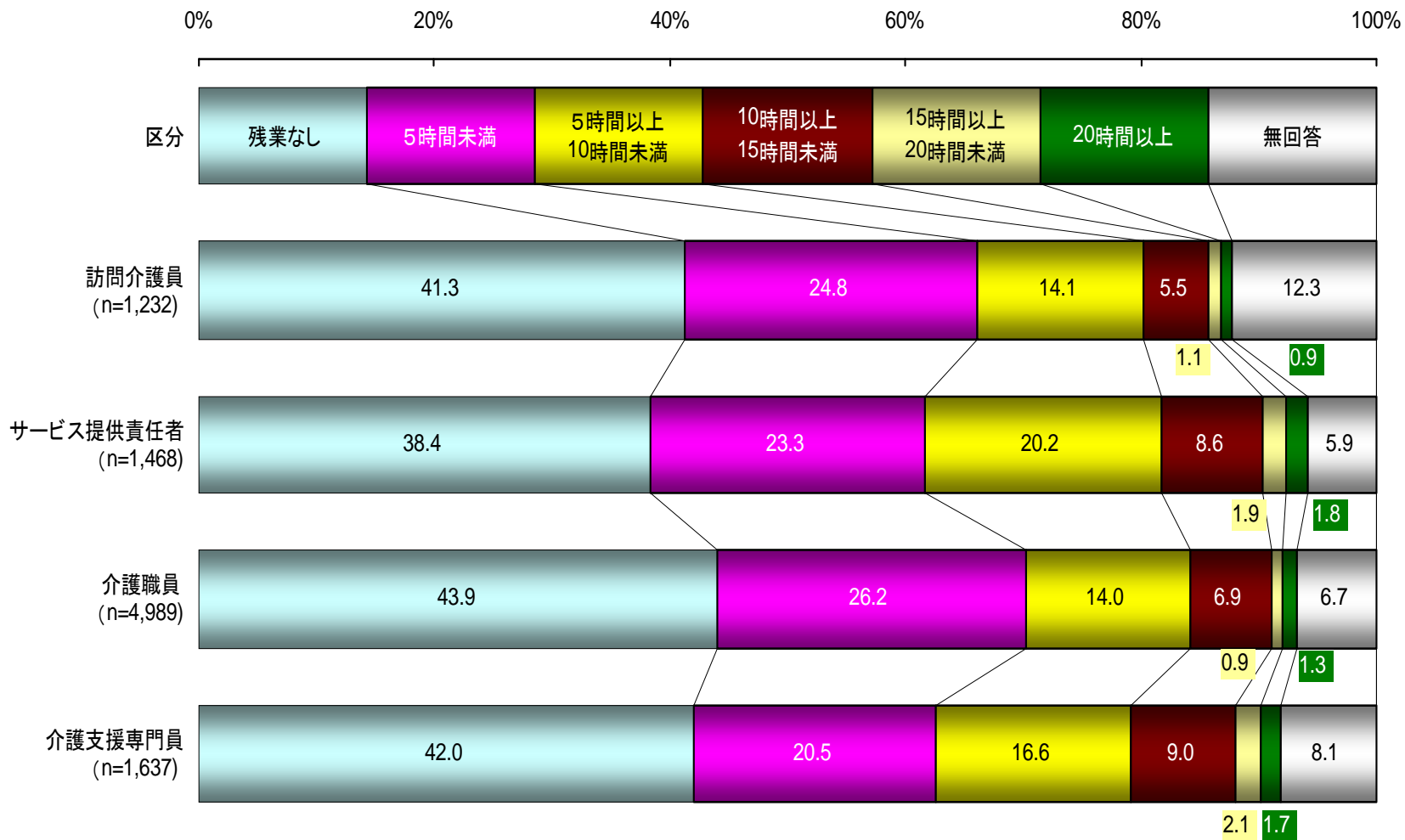
生計維持者の割合 (労働者回答)

主たる生計維持者「自分」は約3分の1



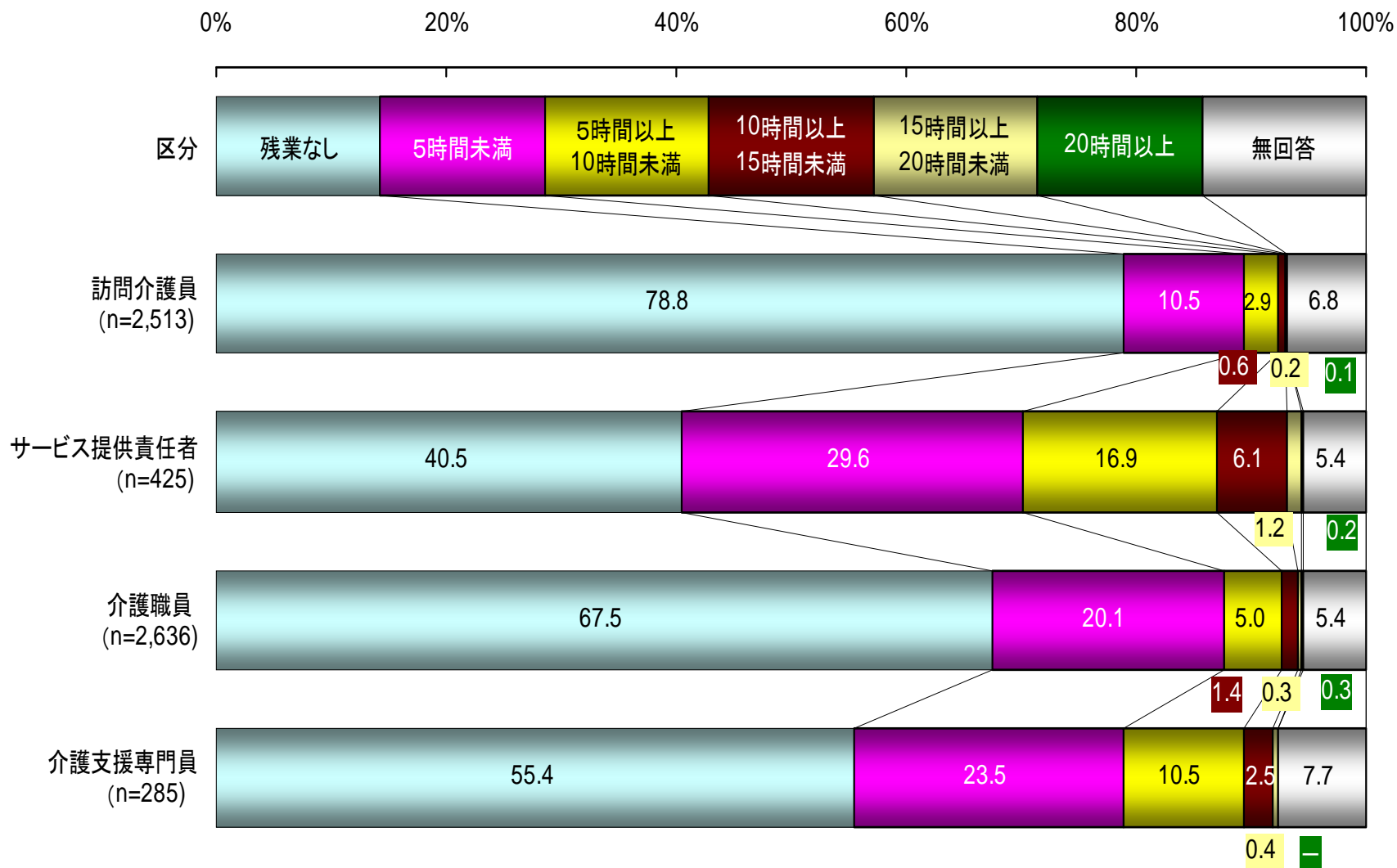
月間残業時間（正社員）（労働者回答）

残業ナシは約4割



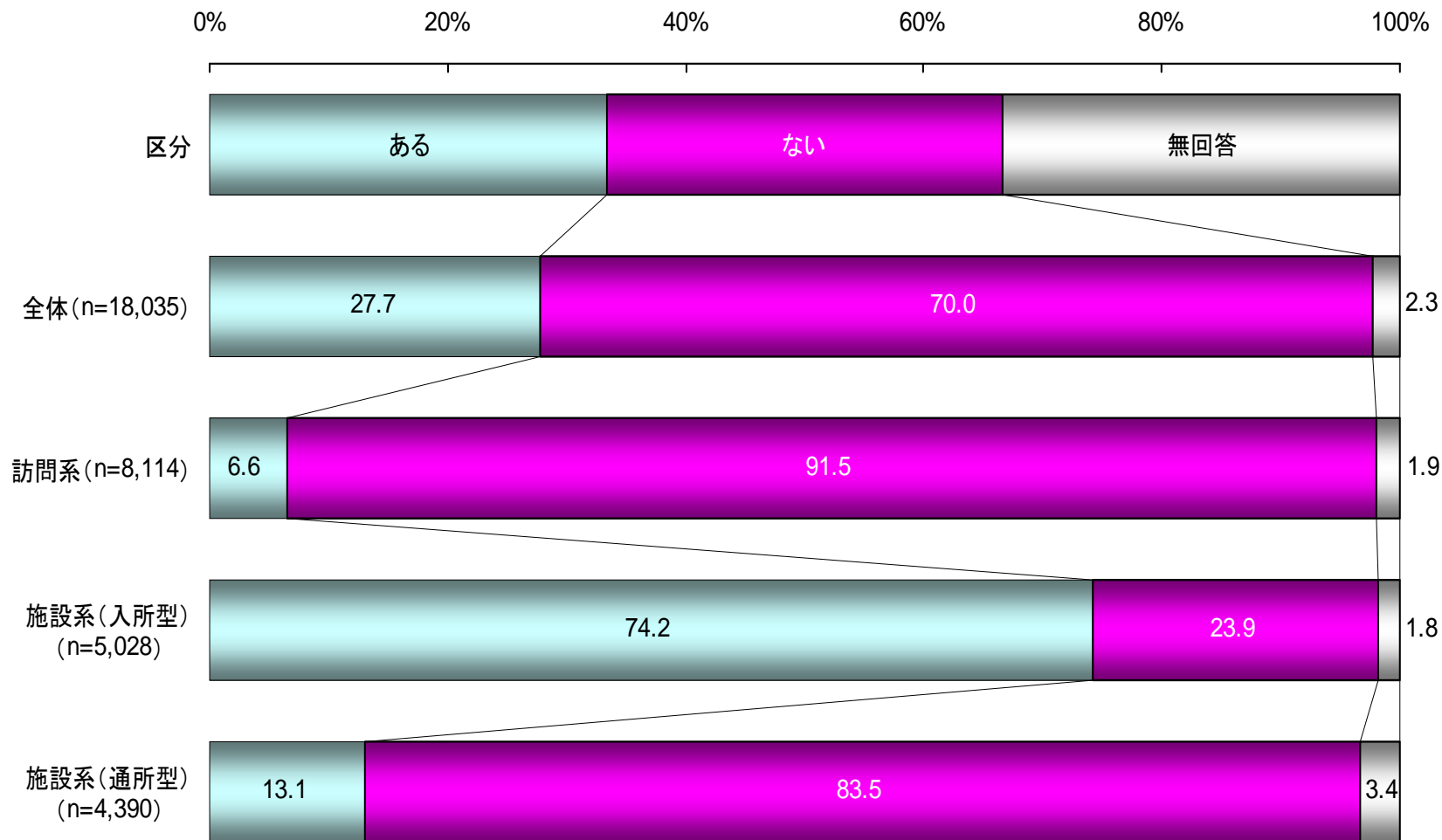
月間残業時間（非正社員）（労働者回答）

訪問介護員は8割残業ナシ



深夜勤務の有無 (労働者回答)

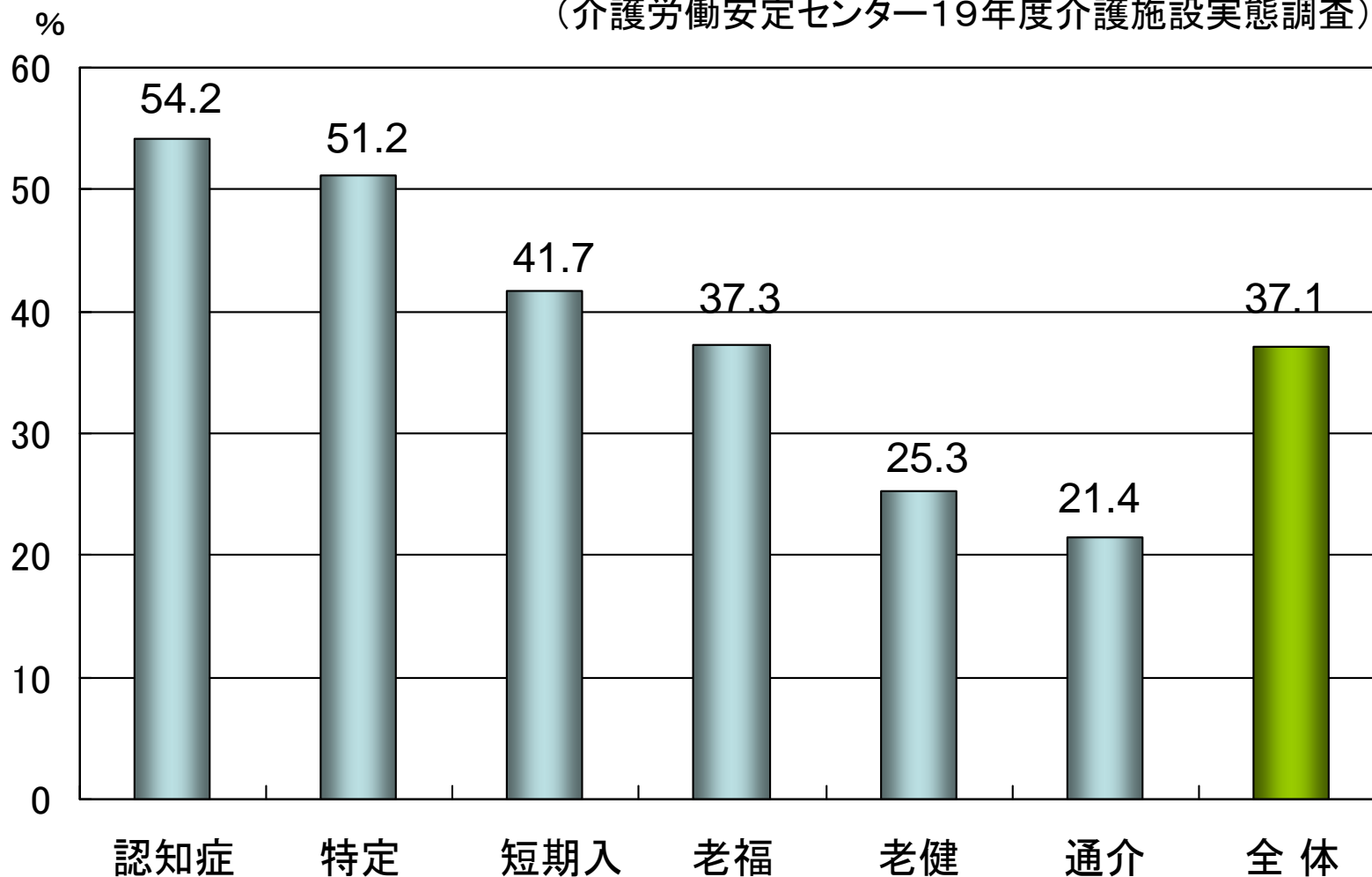
施設系入所型は大半夜勤アリ



夜勤時の休憩・仮眠 「とれない」 (労働者回答)

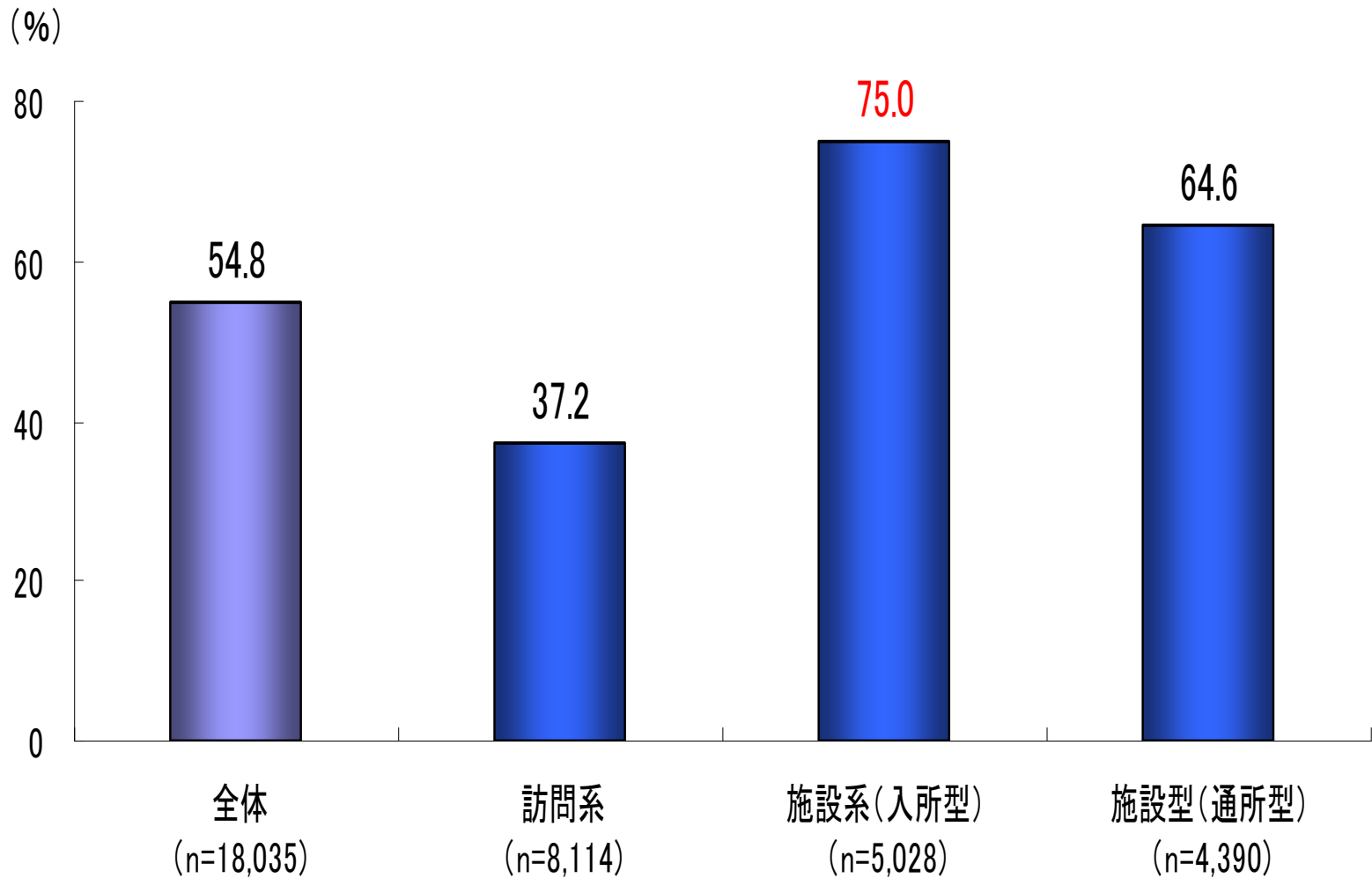
認知症対応型共同生活介護は特に高い

(介護労働安定センター19年度介護施設実態調査)



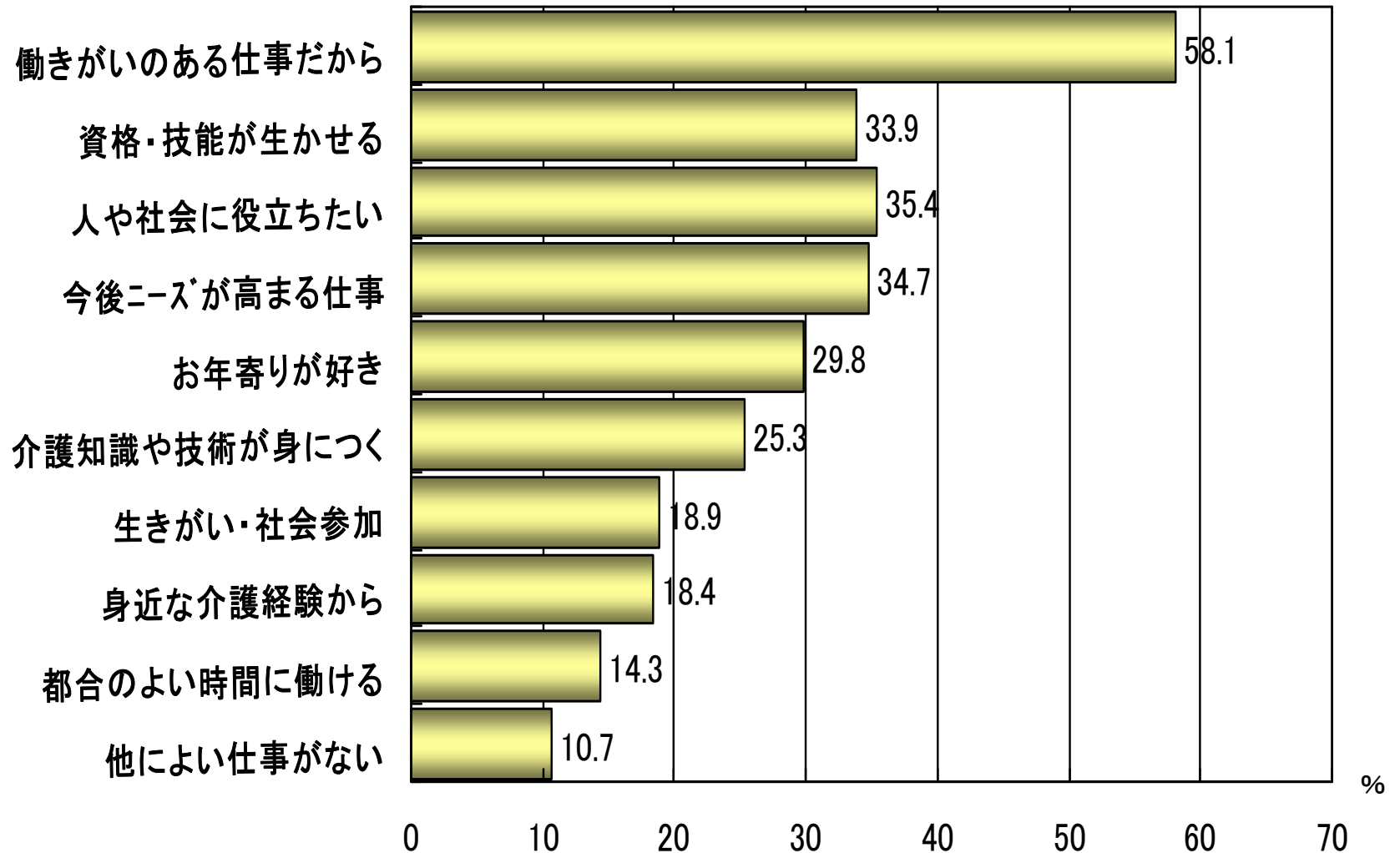
ヒヤリハット「あった」(労働者回答)

施設系が高い



現在の仕事を選んだ理由 (労働者回答)

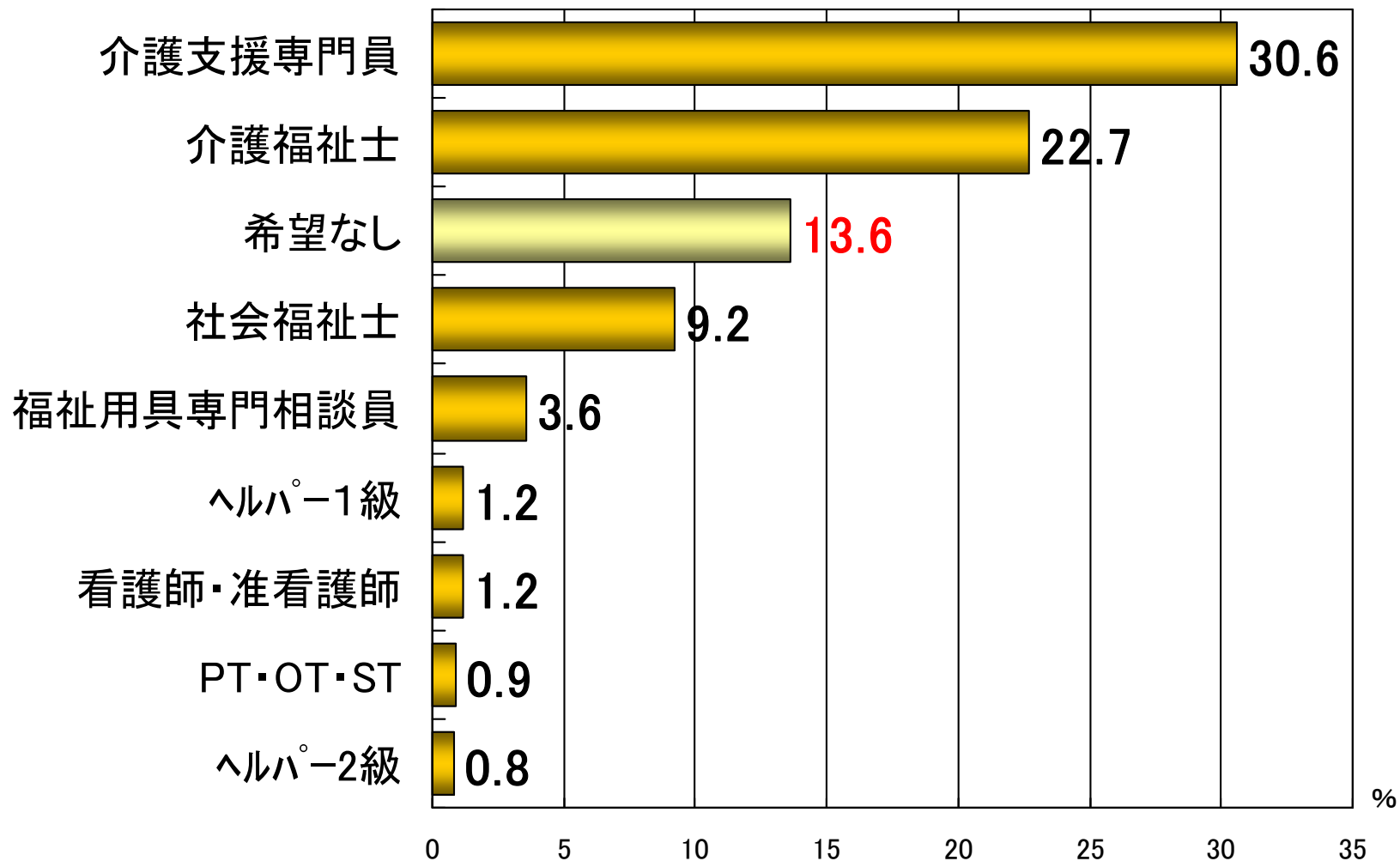
「働きがいのある仕事」が6割とダントツ



%

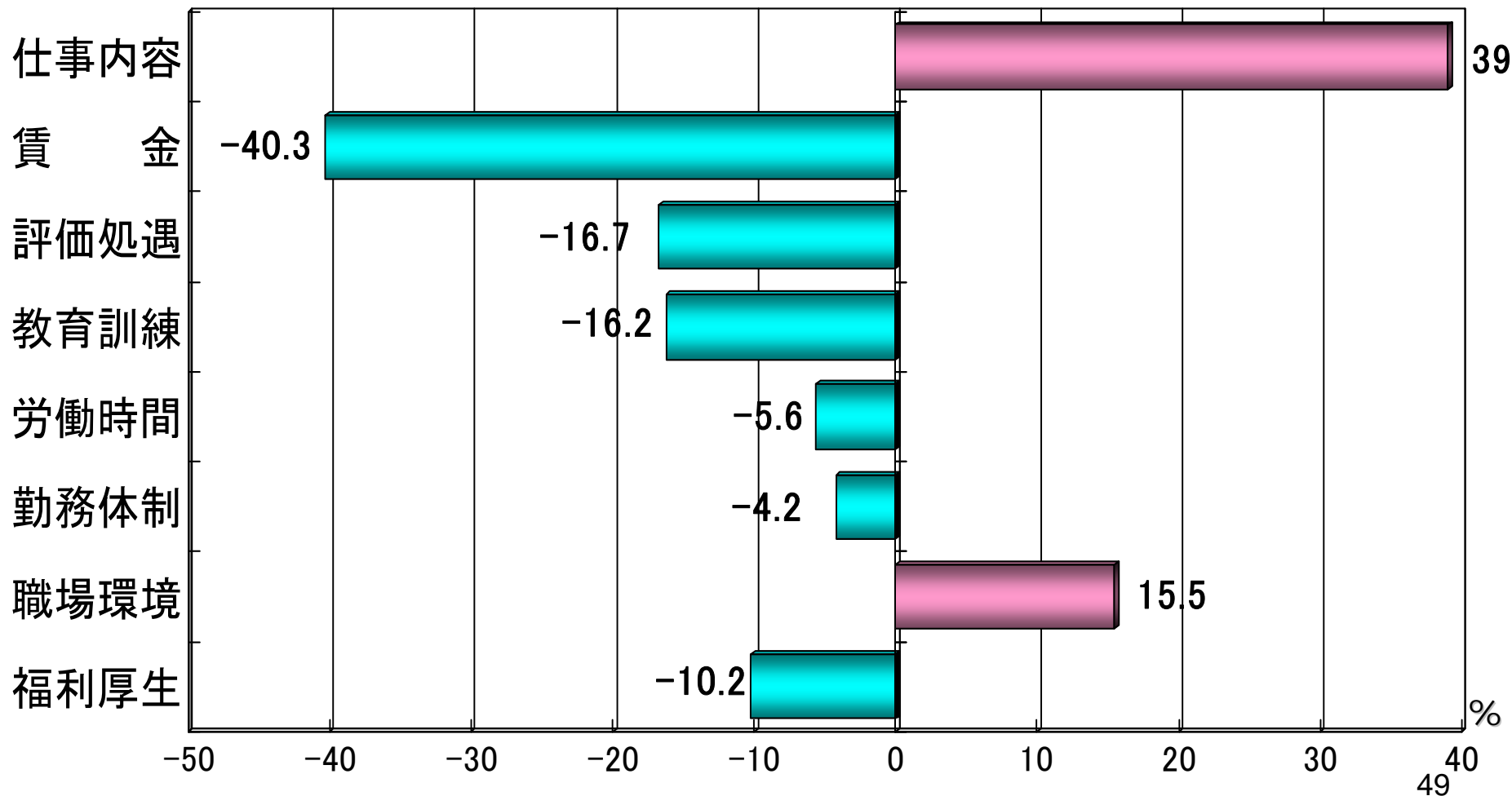
取りたい資格

(労働者回答) 「希望なし」は13.6%



仕事の満足度 D. I (労働者回答)

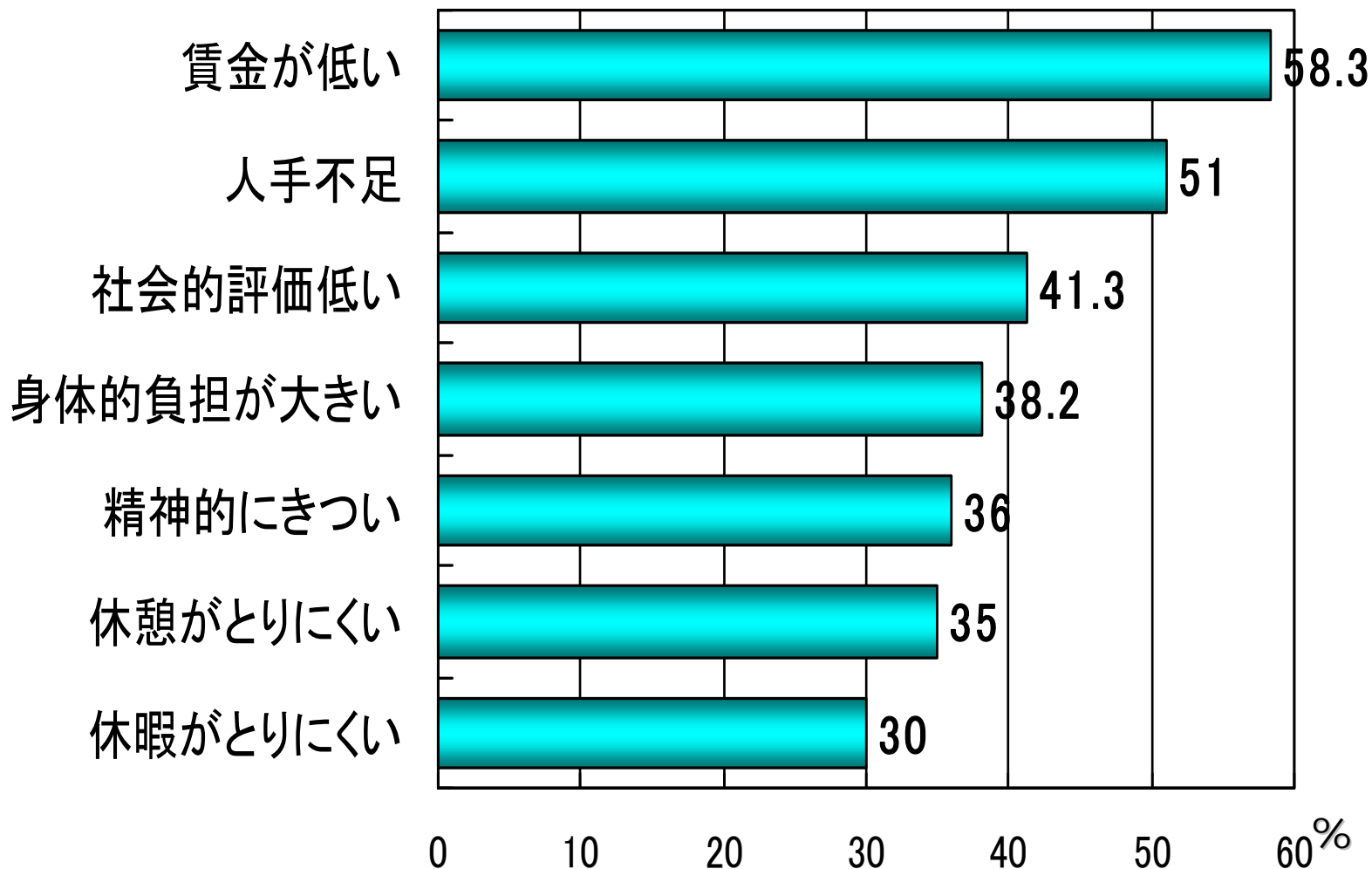
仕事や職場環境には満足だが 賃金、教育、福利厚生などは不満



労働条件等の不満

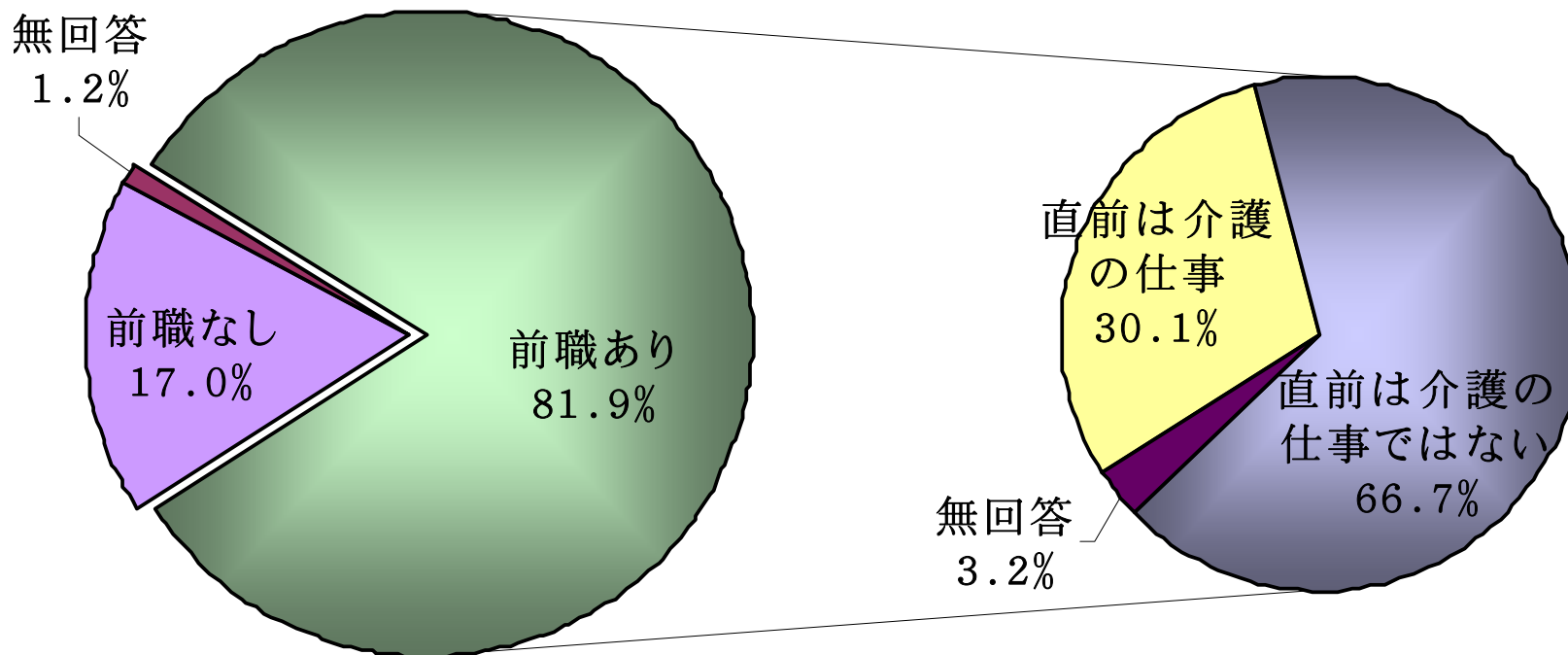
(労働者回答)

賃金の不満は高い

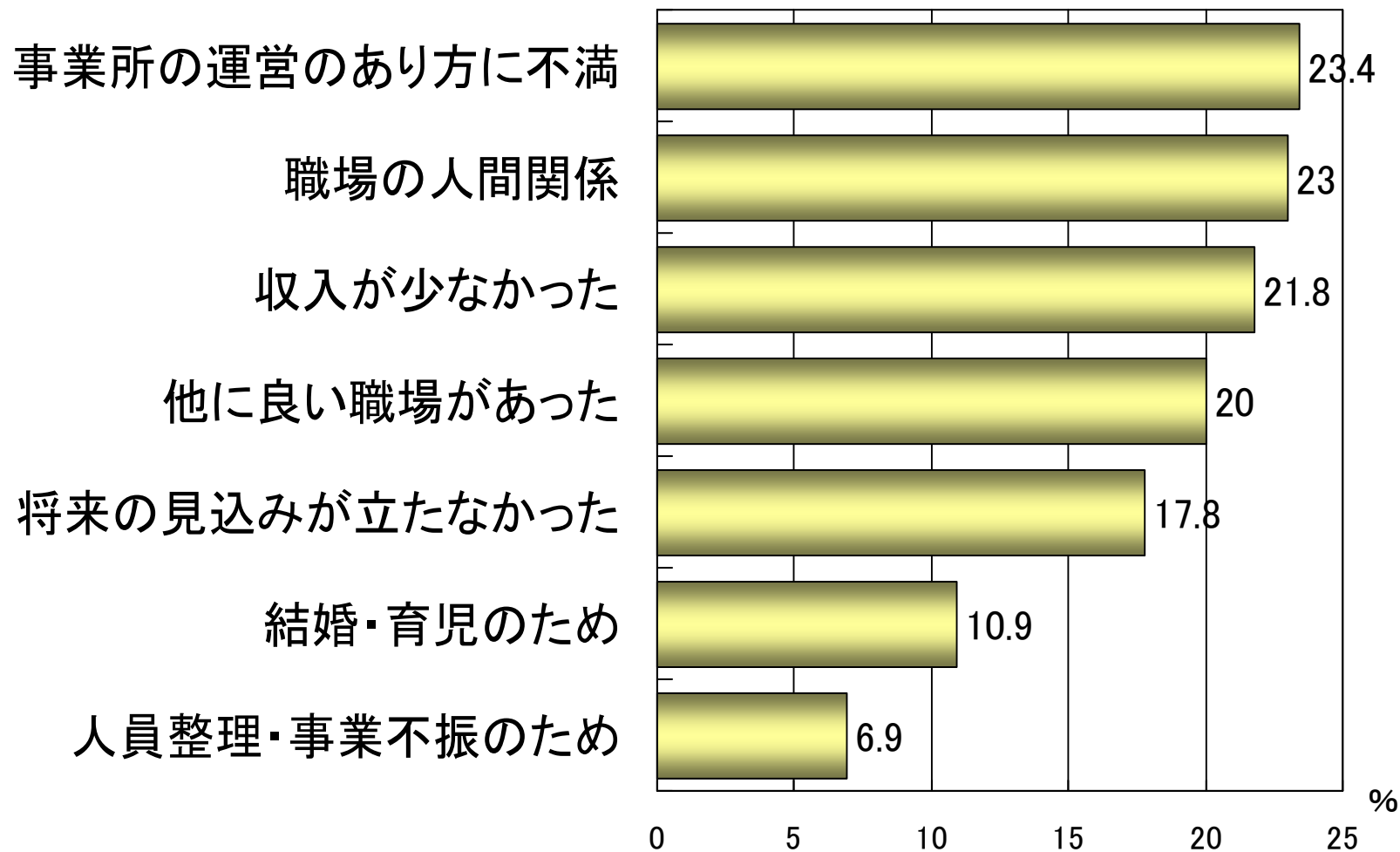


「前職」の有無・「前職は介護」の割合（労働者回答）

8割が転職組 うち 3割が介護から介護への流入



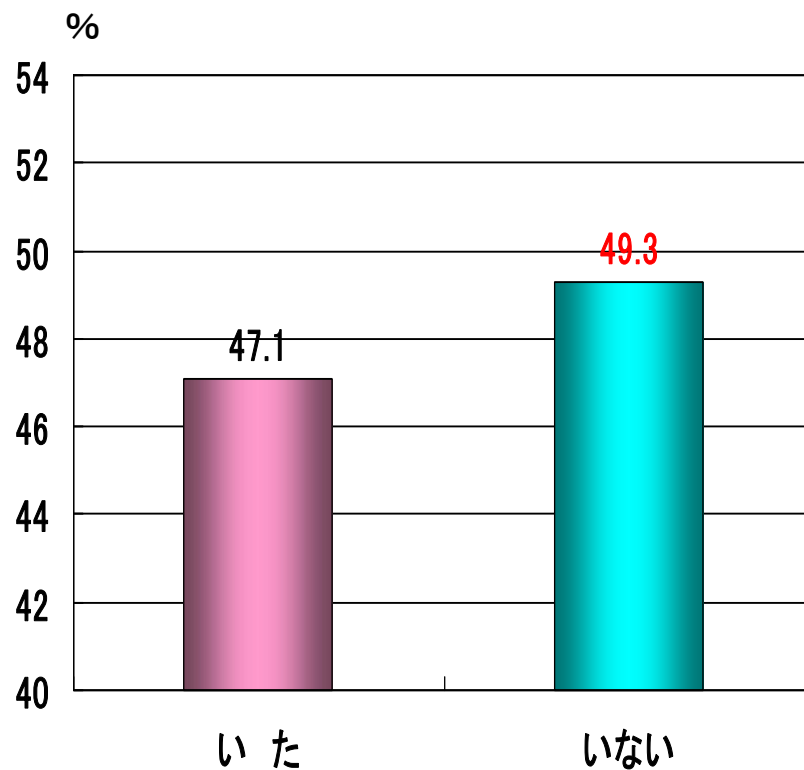
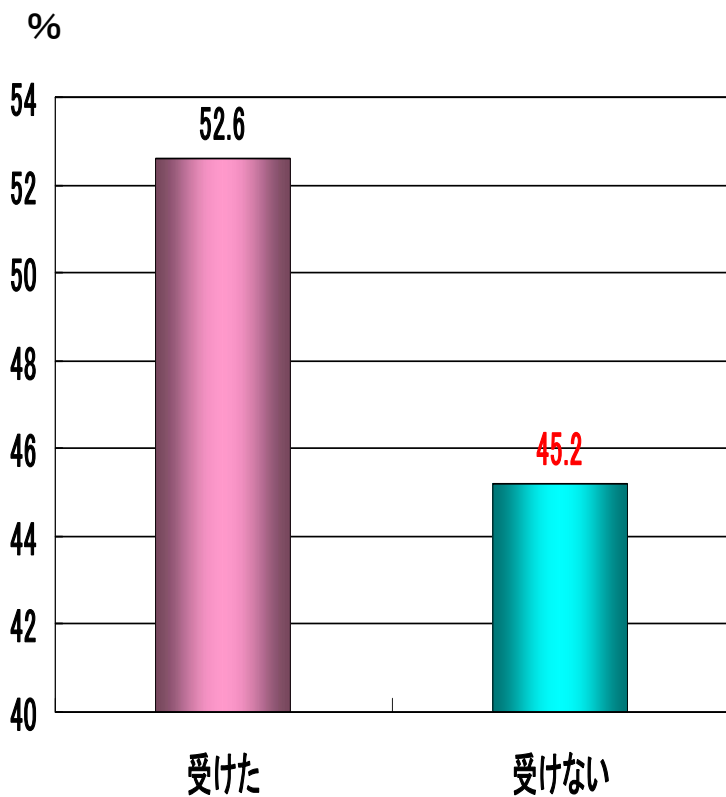
直前の介護の仕事をやめた理由 (労働者回答)



採用時の研修・採用後の指導担当者 (労働者回答)

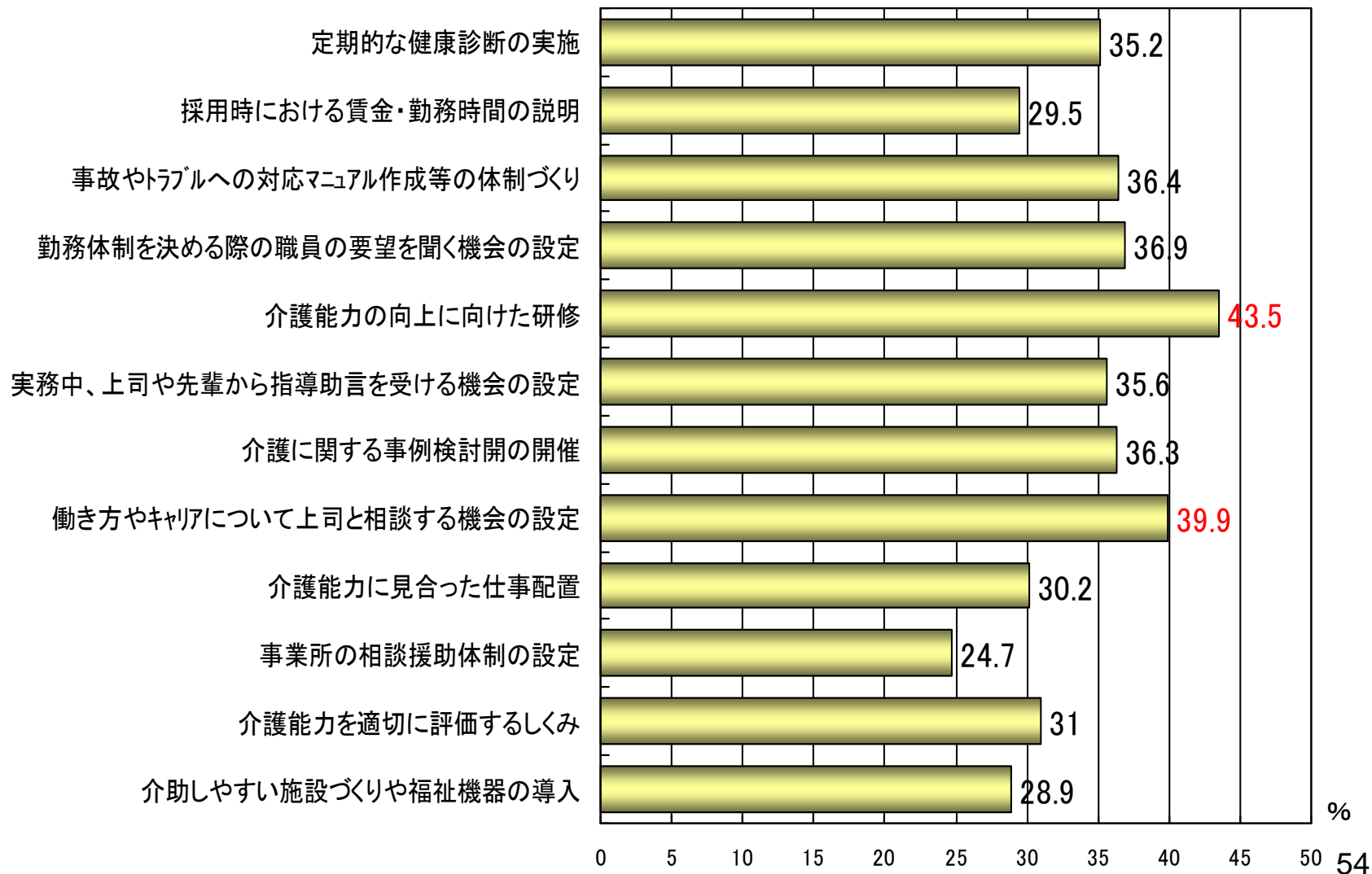
「受けない」が45%もある

「指導担当いない」が5割もある



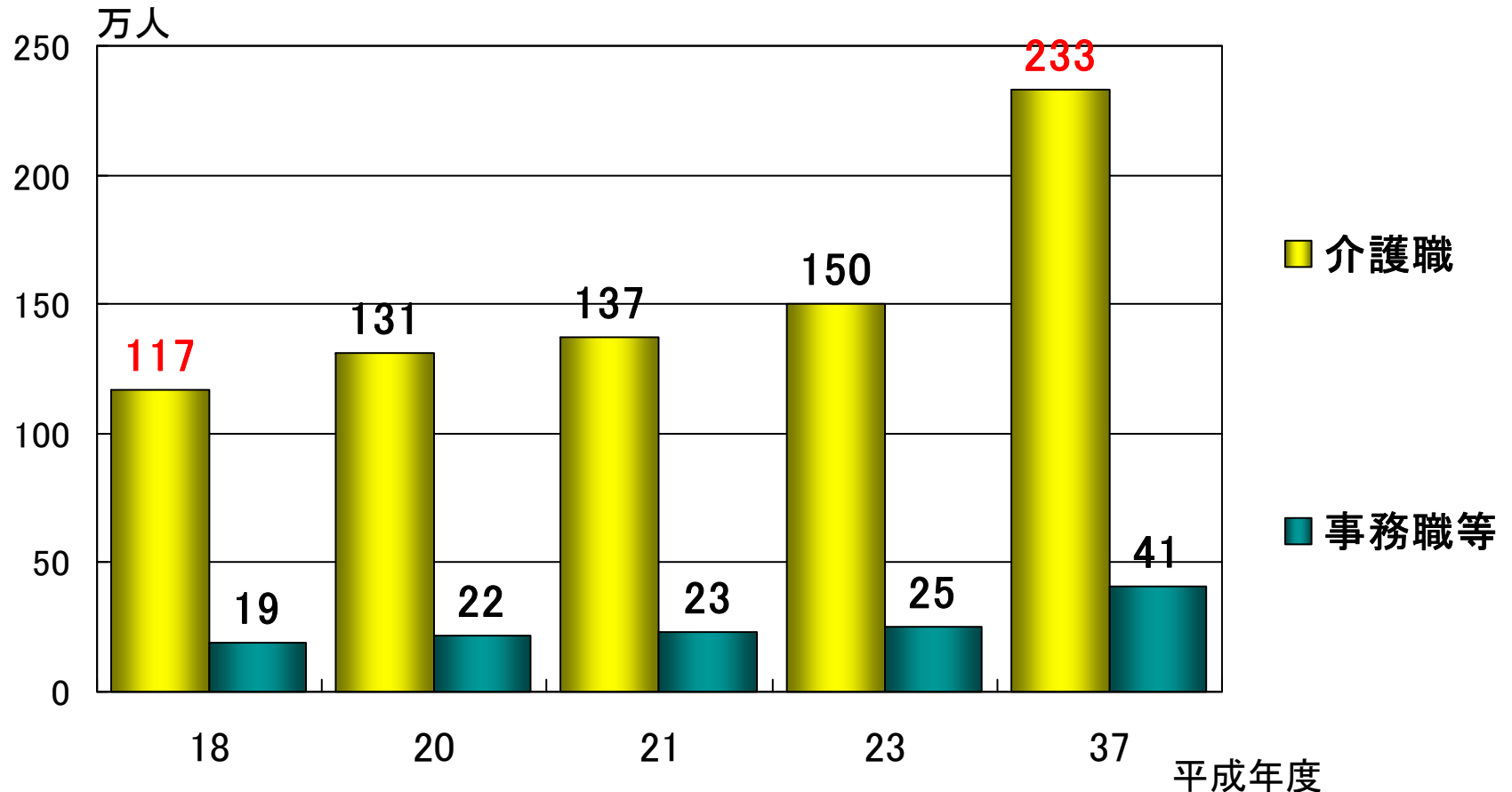
職場の取組み状況と働く上での悩み、不安、不満の解消

「役立つと思う」取組み (労働者回答) **研修やキャリア形成が高い**



介護人材の需要 (H21.2厚生労働省雇用対策基本問題部会資料より)

今後20年で倍増すると見込まれる



注) 介護給付費の伸び率による厚労省推計 37年度は推計値中位数 千人四捨五入

● 福祉人材確保指針

厚生労働大臣策定 H19年8月改定

- ① 適切な給与水準の確保
- ② 高い専門性有する者の処遇の確保
- ③ 定着促進のための労働環境の改善
- ④ キャリアアップの仕組みの構築
- ⑤ 有資格者や多様な人材の参画促進
- ⑥ 介護について国民の理解促進