

平成24年度 介護職員の賃金・雇用管理の実態調査結果について
(平成24年度 老人保健事業推進費補助金 老人保健健康増進等事業)

財団法人介護労働安定センターでは、平成24年度に実施した「介護職員の賃金・雇用管理の実態調査」の結果を以下のとおり取りまとめました。

調査にあたってご協力いただきました関係者の皆様に心より感謝申し上げます。

1. 実施概要

- (1) 調査対象: 全国の介護保険サービス事業を実施する法人から抽出(有効調査対象数 5,413 法人、有効回答数 2,372 法人、有効回答率 43.8%)。
- (2) 調査実施期間: 2013 年 1 月 7 日～2 月 7 日
- (3) 調査事項: (対象は介護職員)採用・離職の状況、賃金制度の整備・運用状況、評価制度の整備・運用状況、任用・人事異動の状況、労働時間・夜勤の状況、能力開発制度等。
- (4) 調査回答法人の内訳は、法人経営主体別で「民間企業」68.1%、「社会福祉法人」10.9%、「NPO 法人」8.3%、「医療法人」5.8%、「社会福祉協議会」4.3%等。主とする介護サービスの種類別で「訪問系」38.5%、「施設系(入所型)」10.5%、「施設系(通所型)」34.5%、「特定施設」1.7%、「居住系」10.0%等となっている。

2. 調査結果の概要

< 調査回答法人の概況 >

- (1) 法人全体の職員数(平均)は 44 人で、分布は「4 人以下」4.5%、「5 人以上 19 人以下」43.4%、「20 人以上 49 人以下」27.3%、「50 人以上 99 人以下」12.3%、「100 人以上」8.9%であった。
- (2) 法人格別にみた法人職員数(平均)は、「民間企業」23 人、「社会福祉協議会」65 人、「社協以外の社会福祉法人」106 人、「医療法人」119 人、「NPO 法人」28 人等で、「民間企業」「NPO 法人」は比較的規模が小さく、「社協以外の社会福祉法人」「医療法人」は比較的規模が大きい傾向であった。
- (3) 主とする介護サービス別にみた法人職員数(平均)は、「訪問系」34 人、「施設系(入所型)」139 人、「施設系(通所型)」29 人、「特定施設」57 人、「居住系」33 人等で、「施設系(入所型)」は他の介護サービスに比べて規模が大きい傾向であった。

< 離職率、人材充足の状況 >

- (1) 平成 23 年度の正規職員の離職率平均は 18.4%であった。離職率階級別の法人割合をみると、「離職率 10%未満」は 40.3%、「離職率 30%以上」は 14.6%であった。
- (2) 平成 23 年度の非正規職員の離職率平均は 25.0%であった。離職率階級別の法人割合をみると、「離職率 10%未満」は 28.7%、「離職率 30%以上」は 17.5%であった。
- (3) 平成 23 年度に採用した正規職員の人数・質に対する評価(SA)は、「人数・質ともに確保されている」29.9%、「人数は確保できているが、質には満足していない」29.3%、「質には満足だが、人数は確保できていない」12.5%、「人数・質ともに確保できていない」14.8%であった。
- (4) 平成 23 年度に採用した非正規職員の人数・質に対する評価(SA)は、「人数は確保できているが、質には満足していない」が 26.4%「人数・質ともに確保されている」が 23.2%となっている。「人数は確保できている」(計)は 49.5%、「人数は確保できていない」(計)は 35.7%、「質には満足だ

が、人数は確保できていない」16.4%、「人数・質ともに確保できていない」19.3%であった。

< 正規職員の賃金・評価制度等の整備状況 >

- (1) 基本給の定期昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況(SA)は、「定昇制度あり 定昇を行った」(管理職 35.8%、一般職 43.5%)、「定昇制度あり 定昇を行わなかった」(管理職 12.2%、一般職 10.0%)、「定昇制度なし 制度はないが昇給した人もいる」(管理職 13.4%、一般職 21.4%)、「定昇制度なし 昇給した人はいなかった」(管理職 16.6%、一般職 16.9%)であった。
法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職ともに、職員数が多いほど「定昇制度あり 定昇を行った」の割合が高く、職員数が少ないほど「定昇制度なし 昇給した人はいなかった」の割合が高くなっていった。
- (2) 定昇制度ありの法人において基本給の昇給方法(SA)は、「賃金表あり 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」(管理職 34.2%、一般職 35.6%)、「賃金表あり 賃金表はあるが収支状況等に応じて運用は変動する」(管理職 24.0%、一般職 22.5%)、「賃金表なし 毎年経営トップの判断によって決める」(管理職 35.2%、一般職 36.6%)、「賃金表なし 毎年労使で話し合っで決める」(管理職 1.3%、一般職 2.0%)であった。
法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職ともに、職員数が多いほど「賃金表あり 賃金表の昇給ルールに基づいて昇給する」の割合が高く、特に「50人以上」の法人においては半数を大きく超えている。
- (3) 平成 23 年度の賞与支給実績(SA)は、「賞与あり」(管理職 56.9%、一般職 69.6%)、「賞与なし」(管理職 28.7%、一般職 23.7%)であった。
法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職ともに、職員数が多いほど「賞与あり」の割合が高く、職員数が少ないほど「賞与なし」の割合が高くなっていった。
- (4) 人事評価の有無(SA)は、「年 1 回」(管理職 17.4%、一般職 20.3%)、「半期に 1 回」(管理職 14.7%、一般職 17.6%)、「不定期に行う」(管理職 18.7%、一般職 22.2%)、「人事評価を行わない」(管理職 33.9%、一般職 35.8%)であった。
法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職ともに、職員数が多いほど「年に 1 回」+「半期に 1 回」の割合が高く、人事評価を定期的に行う傾向が見られた。
- (5) 仕事の責任範囲や求められる能力が明文化されているかどうか(SA)は、「明文化されている」(管理職 38.8%、一般職 39.9%)、「明文化されていない」(管理職 46.2%、一般職 53.2%)であった。
法人全体の職員数別にみると、管理職・一般職ともに、職員数が多いほど「明文化されている」の割合が高く、職員数が少ないほど「明文化されていない」の割合が高くなっていった。
- (6) 以上のように、正規職員については法人全体の職員数が多いほど定期昇給や賞与支給、定期的な人事評価を行う傾向が見られた。

< 非正規職員の賃金・評価制度等の整備状況 >

- (1) 時間給の昇給制度の有無と平成 23 年度の実施状況(SA)は、「昇給制度あり 全員が昇給した」(12.5%)、「昇給制度あり 昇給した人の方が多かった」(10.4%)、「昇給制度あり 昇給した人の方が少なかった」(8.1%)、「昇給制度あり 昇給した人はいなかった」(10.0%)、「昇給制度なし 制度はないが昇給した人もいる」(19.8%)、「昇給制度なし 昇給した人はいなかった」(29.3%)であった。
法人全体の職員数別では、「4 人以下」において「昇給制度なし - 昇給した人はいなかった」の割合が相対的に高くなっており、規模が大きいほど「昇給制度あり - 全員が昇給した」「昇給制度あり - 昇給した人の方が多かった」の割合が高くなっていった。
- (2) 平成 23 年度の賞与支給実績(SA)は、「賞与あり」(47.3%)、「賞与なし」(40.4%)であった。
法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「賞与あり」の割合が高くなっていった。

- (3) 人事評価の有無(SA)は、「年1回」(15.6%)、「半期に1回」(10.0%)、「不定期に行う」(21.9%)、「人事評価を行わない」(40.1%)であった。
法人全体の職員数別にみると、職員数が多いほど「年に1回」+「半期に1回」の割合が高く、人事評価を定期的に行う傾向がみられた。ただし、「100人以上」の法人については、「人事評価を行わない」の割合も半数を超えていた。
- (4) 正規職員登用制度の有無と平成23年度の運用状況(SA)は、「正規職員登用制度あり 登用を行った」(29.8%)、「正規職員登用制度あり 登用を行わなかった」(35.8%)、「正規職員登用制度なし」(24.6%)であった。
- (5) 以上のように、非正規職員についても法人全体の職員数が多いほど時間給の昇給や賞与支給、定期的な人事評価を行っている法人が多かった。

< 介護職員の夜勤手当、訪問介護員の非サービス時間の取り扱いについて >

- (1) 夜勤を伴うサービス「あり」の法人は44.7%と半数近いが、その夜勤手当の考え方(SA)は、「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしている」(正規職員 49.4%、非正規職員 35.7%)、「さらに加算する任意の手当をつけている」(正規職員 25.6%、非正規職員 17.6%)、「あらかじめ深夜勤務の割増率を組み込んで時給等を設定している」(非正規職員 10.6%)となっているが、深夜勤務に該当する職員がいても「労働基準法に定められた深夜勤務の割増率に応じた手当額の支払いをしていない」法人も若干見られた。
- (2) 訪問介護員の非サービス時間の取り扱い(SA)については、総じて「所要時間に応じて『時給』を支払う」の割合が最も高く、「移動時間」26.5%、「会議、研修時間」38.2%、「記録等、事務作業時間」37.4%であったが、「待機時間」については21.0%で、「特に支払いをしていない」(38.0%)が高かった。
- (3) 以上のように、夜勤手当や訪問介護員の非サービス時間の取扱いについて、職員数が多い法人においては法定どおりまたはそれ以上の対応がなされている割合が高いが、一部に法定どおりの支払を行っていない法人も見られた。

以上