

令和元年度「介護労働実態調査(特別調査)」の結果  
介護事業所における高年齢者等の雇用に関する実態調査

平成 30 年度に実施した介護労働実態調査において、65 歳以上の高年齢労働者が全体の1割を超え、60 歳以上においては全体の 2 割を超えており、約 5 人に 1 人が高年齢者という状況であった。

そのことから、60 歳以上の実態について平成 30 年度調査データの再分析を実施しました。

また、介護事業所における人材不足対策として期待される高年齢者や外国人等の多様な人材の活躍についても併せてヒアリング調査を実施しました。調査の概要は、5 ページをご参照ください。

調査結果の詳細につきましては、当センターの HP(<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>)に掲載します。ご活用ください。

### 1. 平成 30 年度介護労働実態調査における高年齢労働者の分析結果

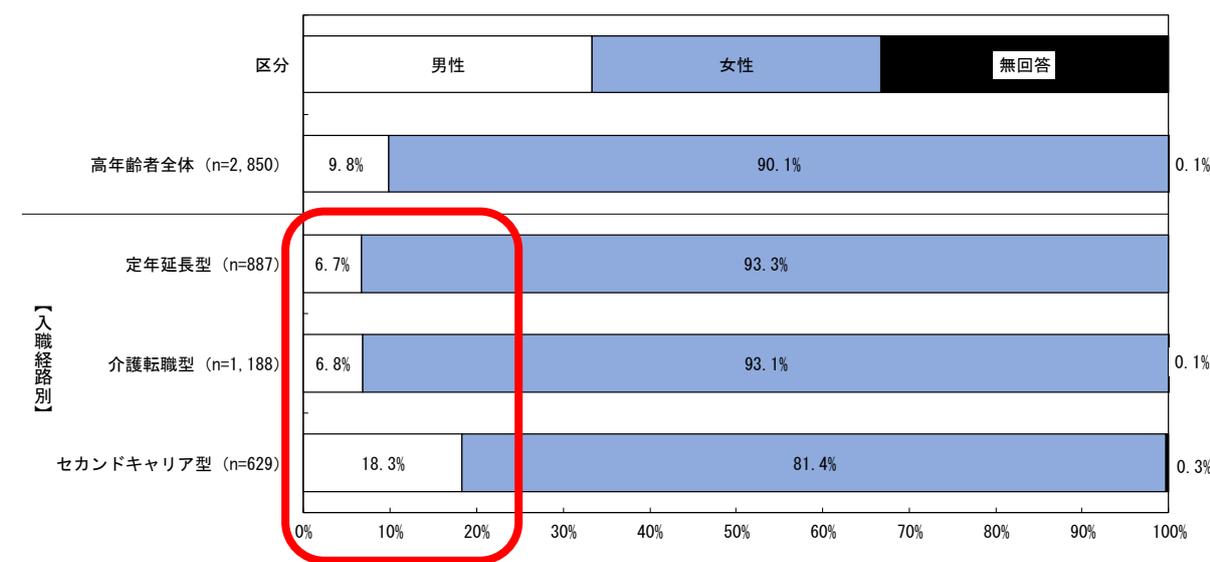
本調査における高年齢者を 60 歳以上と定義し、高年齢の介護労働者の入職経路を以下の3つに分類し、分析をおこないました。

- ① 定年延長型……以前より同事業所で従事する労働者が再雇用や定年延長により就労を継続
  - ② 介護転職型……以前より介護業界で就労し、現在の法人に転職して 10 年未満
  - ③ セカンドキャリア型…他業界での定年等を機に、介護業界へ転職(短期間の介護経験を含む)
- それぞれの入職経路により、以下のような特徴がみられたので紹介します。

#### ○『セカンドキャリア型』で従事する男性は約2割、他の入職経路に比べ男性の割合は高い

高年齢介護労働者の男女比についてみると、どの入職経路でも女性の割合は高いものの、セカンドキャリア型では男性が 18.3%と他の入職経路に比べて高い状況でした。(図表 1)

(図表 1) 男女別構成比(入職経路別)

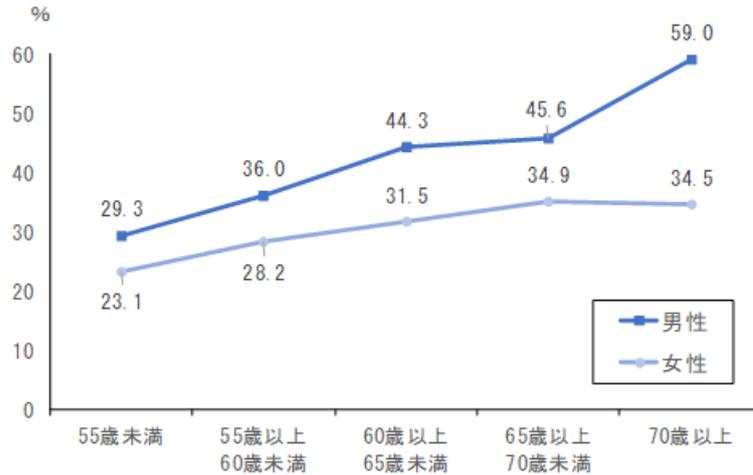


○福祉への貢献意欲が高い高齢者

職場に対する考え方において、55歳未満と比べ55歳以上の男女では「福祉に貢献できる」の回答割合が高いことが分かった。(図表2)

高齢者においては、社会や福祉への貢献意欲が仕事へのやりがいに繋がっていると考えられる。

今の仕事や職場に対する考え方  
(図表2) 「福祉に貢献できる」の回答割合  
(年齢別男女別)

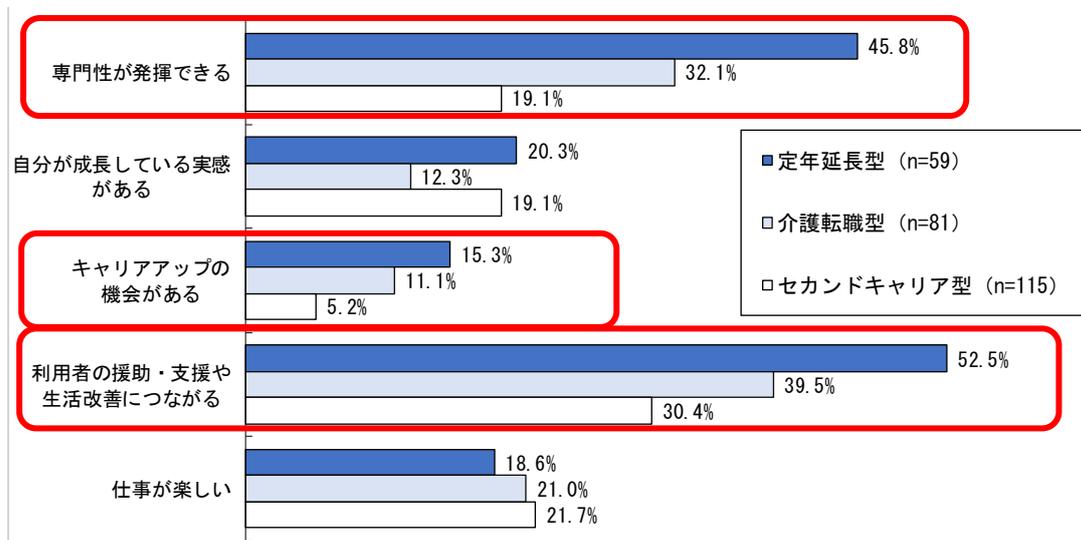


○入職経路によって差がみられる男性の仕事に対する考え方

また、男性は入職経路によって「専門性が発揮できる」や「キャリアアップの機会がある」、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」の回答の割合に差が出ていることが分かった。(図表4)

このことから、採用した高齢者を一括りに扱うのではなく、入職経路に応じた配置やキャリア形成等に配慮する必要があると考えられる。

(図表4) 今の仕事や職場に対する考え方(複数回答)(入職経路別、男性)



## 2. 高齢者活用の好事例

### ○高齢者を間接業務に専任することで役割を明確化し、ケアの質が向上

#### <提供サービス>

特定施設入居者生活介護

#### <背景・目的>

- 介護職員の業務過多により、利用者から「部屋が汚い」、「服がなくなる」等の苦情が発生していた。そのことから、利用者への直接的な身体介護を除いた清掃やベッドメイキング、衣類整理等の「間接業務」を高年齢職員が専任することとした。
- 定年を60歳から66歳まで延長することで高年齢者の継続雇用や新規採用の促進にも取り組むこととした。

#### <取組みと効果>

- 居室の清掃や衣類整理等の「間接業務」を高年齢職員が専任することで、苦情が解消された。
- 利用者と年齢が近い職員が話し相手となることで、利用者とのコミュニケーションの向上にも繋がった。
- 身体介護を担当する介護職員が利用者と向き合う時間を多く確保できることにより、ケアの質の向上にも大きな効果がみられた。

### ○豊富な経験と知識を次世代に継承

#### <提供サービス>

訪問介護

#### <背景・目的>

- ヘルパー約160名のうち、約5割が65歳以上の高年齢者であった。
- 熟練したヘルパーの多くが定年を迎えている中、新規採用が困難な状況であり、「今いる人にどれだけ長く勤めてもらえるか」という発想の転換に至った。

#### <取組みと効果>

- 定年を65歳とし、再雇用にて75歳まで、さらに最長79歳までの段階的な雇用延長を実施している。
- 雇用延長にあたっては、健康面や体力面のみならず、配偶者の介護等の家庭状況も考慮して仕事量を調整している。そのため、年一回は職員全員との個別面談を実施している。
- 高年齢者の経験や知識を後進に継承するため、年齢問わず意見を言い合える風通しの良い職場環境を大切にしている。
- 年齢で区切るのではなく、何歳になっても自分らしく働ける職場づくりが大切であると考えられる。

## 3. 外国人活用の好事例

### ○多様な人材を受入れる気風の醸成と互いに思いやる職場づくり

#### <提供サービス>

特別養護老人ホーム、特定施設入居者生活介護 他

#### <背景・目的>

- 若年層の人材不足を見据え、経済連携協定(EPA)制度による外国人の採用に着手した。

#### <取組みと効果>

- 一定の日本語能力を有する外国人職員でも、職員・利用者との地域特有の方言やコミュニケーション、介護記録の作成等においては、より高度な日本語能力や経験の蓄積が求められる。

- 介護福祉士国家試験に向けた学習機会の提供のほか、教える立場の職員には、遠回しな表現や専門用語等の短縮表現を避け、手書きのメモやシンプルな言い回しでわかりやすい日本語による会話を心掛けている。
- 同郷出身者の存在が非常に重要と感じている。本人が病院へかかる際や思いもよらぬ事故等、業務時間外でのサポートのほか、プライベートな相談相手として同郷出身者の存在は大きい。そのため、法人としても同郷出身者の繋がりを意識した採用を継続的に取組んでいる。
- 一時帰国に関するルール(回数、期間等)を明確に定めておくことも重要で、毎年10日～2週間程度の一時帰国ができるよう配慮を調整している。

#### 4. まとめ

今般実施した調査結果から、高年齢労働者の雇用においては、入職経路やスキルに応じた役割、職場での人員配置等の配慮が大切であることが分かった。

- 介護経験のある高年齢者には、人員の確保という観点だけでなく、専門性に特化した働き方を提案することによるアプローチが重要となる。介護の知識・経験を後進の育成に役立てる仕組みづくりや働きやすい職場環境を整備することで、モチベーションを維持しながら働き続けることが可能となり、事業所の人材育成と定着に寄与すると想定される。
- 介護未経験の高年齢者においては、前述のような介護経験者と同様に扱うのではなく、介護未経験者の持つ不安を払しょくする研修を実施し、他業種での経験を生かした配置や業務における『役割を明確化』することが大切である。そうすることにより、本人自身が職場での居場所を確保し、本人の定着のみならず事業所の職場環境の向上にも好影響を与える。
- 外国人等多様な人材の雇用にも共通する点では、『業務の細分化』や『業務量の把握』がポイントとなる。介護事業所は業務内容を把握したうえで、人材の特性や状況に応じた人員配置に配慮する必要がある。

介護事業所は、日頃から高年齢労働者や外国人労働者との面談の機会を設け、各々を取り巻く業務上の課題等に配慮しつつ、労働者一人ひとりに業務における明確な役割を伝えることが、今後の多様な人材を受け入れる環境づくりにおいて大切な取組みとなる。

詳細については、当センターホームページに掲載しております「多様な人材が活躍できる介護事業所づくり～高齢者及び外国人等の雇用状況について～」及び結果報告書をご参照ください。

【パンフレット】全36ページ

多様な人材が活躍できる介護事業所づくり  
～高齢者及び外国人等の雇用状況について～

【結果報告書】全146ページ



## 介護事業所における高年齢者等の雇用に関する実態調査の概要

### 1 高年齢労働者の分析

平成30年度に当センターが実施した介護労働実態調査「就業実態と就業意識調査(労働者調査)」より60歳以上の介護労働者を対象としたデータの再分析を実施した。

### 2 訪問によるヒアリング調査

#### (1) 対象事業所数

14事業所(うち1事業所は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から電話調査)

#### (2) ヒアリング方法及び調査項目

各事業者の管理者、法人経営者、人事・労務管理責任者等を対象として行った。

ヒアリングは直接訪問し、半構造化面接法によって1回あたり1.5時間～2時間程度実施した。

調査項目については、先行研究の検討や、作業部会での協議を踏まえ設定した。(詳細は結果報告書を参照。)

### 3 調査・研究の実施体制

本調査・研究では、学識経験者等による調査検討委員会を設置し、調査項目の設定や調査結果の分析、報告書の構成・内容等について検討を行った。

また、諮問委員会を設置し、成果物の内容や調査項目等についてより実務的な立場からの助言を受けた。

#### 【介護労働実態調査等検討委員会】

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	大木 栄一	玉川大学 経営学部 国際経営学科 教授
	坂爪 洋美	法政大学 キャリアデザイン学部 教授
	松下 洋三	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	菅野 雅子	フォスターリンク株式会社 人材開発コンサルタント
	小野 晃	公益財団法人介護労働安定センター 理事長

#### 【介護労働実態調査諮問委員会】

座長	佐藤 博樹	中央大学大学院 戦略経営研究科 教授
	野田 和彦	一般社団法人全国介護事業者協議会 理事
	太田 二郎	公益社団法人全国老人福祉施設協議会 介護人材対策委員会 委員長
	三根 浩一郎	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長
	遠藤 健	一般社団法人全国介護付きホーム協会 代表理事
	小林 由憲	一般社団法人日本在宅介護協会 理事
	田中 雅子	公益社団法人日本介護福祉士会 元名誉会長

#### 《(公財)介護労働安定センターの概要》

公益財団法人介護労働安定センターは、介護労働の総合的支援機関として平成4年4月に設立され、同年7月に厚生労働大臣(当時の労働大臣)から「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」にもとづく指定法人として指定された公益法人です。

当センターでは、介護労働者の福祉の増進と魅力ある職場づくりをめざして、雇用管理の改善、能力の開発・向上などを通じて、介護労働に対するさまざまな支援事業を実施しています。