

Coefficient estimates: Domain

	1	2	3	4
DomainC	0.164 (0.038)	0.206 (0.039)	0.045 (0.135)	-0.145 (0.196)
DomainED	0.215 (0.027)	0.296 (0.023)	0.319 (0.024)	0.279 (0.163)
DomainP	-0.064 (0.040)	-0.049 (0.040)	-0.075 (0.118)	-0.254 (0.180)
DomainSE	-0.017 (0.034)	0.012 (0.037)	-0.074 (0.048)	-0.113 (0.150)
DomainC:StageC1			-0.056 (0.143)	0.154 (0.156)
DomainED:StageC1			-0.485 (0.091)	-0.467 (0.104)
DomainP:StageC1			-0.131 (0.137)	0.012 (0.140)
DomainC:StageC2			0.043 (0.143)	0.214 (0.154)
DomainED:StageC2			-0.180 (0.099)	-0.194 (0.110)
DomainP:StageC2			-0.129 (0.147)	0.008 (0.151)
DomainC:StageC3			0.108 (0.139)	0.364 (0.145)
DomainED:StageC3			0.140 (0.065)	0.047 (0.077)
DomainP:StageC3			-0.047 (0.130)	0.235 (0.135)

JE, MJ, TMS (ISER, SOFI/LIS, IRP)

X-national tables

July 2010

25 / 29

Coefficient estimates: Stage

	1	2	3	4
StageC0	0.099 (0.045)	0.028 (0.047)	0.068 (0.121)	0.130 (0.116)
StageC1	0.072 (0.034)	-0.052 (0.039)	0.159 (0.060)	0.095 (0.073)
StageC2	0.079 (0.036)	-0.034 (0.038)	0.087 (0.062)	0.054 (0.074)
StageC3	0.106 (0.029)	0.002 (0.031)	0.076 (0.049)	-0.048 (0.056)
StageC4	-0.017 (0.031)	-0.021 (0.028)	0.041 (0.063)	0.118 (0.060)
DomainC:StageC1			-0.056 (0.143)	0.154 (0.156)
DomainED:StageC1			-0.485 (0.091)	-0.467 (0.104)
DomainP:StageC1			-0.131 (0.137)	0.012 (0.140)
DomainC:StageC2			0.043 (0.143)	0.214 (0.154)
DomainED:StageC2			-0.180 (0.099)	-0.194 (0.110)
DomainP:StageC2			-0.129 (0.147)	0.008 (0.151)

Coefficient estimates: Country

	1	2	3	4
CountryAustralia		-0.008 (0.037)	-0.046 (0.036)	-0.004 (0.065)
CountryCanada		-0.078 (0.037)	-0.084 (0.036)	-0.013 (0.065)
CountryDenmark		-0.084 (0.038)	-0.085 (0.036)	-0.171 (0.141)
CountryFinland		-0.041 (0.123)	-0.053 (0.118)	-0.041 (0.213)
CountryFrance		-0.068 (0.043)	-0.013 (0.043)	-0.149 (0.148)
CountryGermany		-0.147 (0.039)	-0.088 (0.040)	-0.019 (0.160)
CountryItaly		-0.294 (0.036)	-0.308 (0.035)	-0.505 (0.139)
CountrySweden		-0.016 (0.033)	-0.014 (0.033)	-0.037 (0.140)
CountryUK		-0.031 (0.032)	-0.034 (0.031)	-0.057 (0.139)
DomainC:CountryAustralia				-0.097 (0.088)
DomainP:CountryAustralia				-0.009 (0.086)

DomainED:CountryCanada

-0.083
(0.100)

Coefficient estimates by domain

	EC	C	ED	P	SE
(Intercept)	0.248 (0.131)	0.352 (0.042)	0.527 (0.125)	0.124 (0.038)	0.136 (0.049)
Country(omitted: US)					
Australia		-0.101 (0.049)		-0.013 (0.044)	-0.004 (0.050)
Canada		-0.137 (0.048)	-0.096 (0.145)	-0.051 (0.048)	-0.013 (0.050)
Denmark	-0.171 (0.136)	-0.118 (0.078)	-0.139 (0.137)	-0.030 (0.043)	
Finland	-0.041 (0.205)		-0.201 (0.319)		-0.086 (0.146)
France	-0.149 (0.142)	-0.044 (0.064)	-0.004 (0.132)		
Germany	-0.019 (0.154)	-0.053 (0.059)	-0.095 (0.156)		-0.128 (0.044)
Italy	-0.505 (0.134)	-0.143 (0.081)	-0.312 (0.126)		
Sweden	-0.037 (0.135)	-0.074 (0.047)	-0.143 (0.134)	-0.083 (0.054)	0.156 (0.046)
UK	-0.057 (0.133)	-0.055 (0.040)	-0.133 (0.141)	-0.042 (0.051)	-0.089 (0.048)
Stage(omitted: OA)					
C1			-0.372 (0.105)	-0.023 (0.036)	0.095 (0.056)
C2		0.020 (0.027)	-0.140 (0.114)	-0.067 (0.058)	0.054 (0.057)
C3		0.068 (0.030)	-0.094 (0.073)	0.058 (0.049)	-0.048 (0.044)
C4	0.118 (0.058)	-0.130 (0.101)	-0.064 (0.052)	-0.012 (0.077)	-0.040 (0.038)
n	44	70	72	34	72
k	9	12	13	10	11
σ	0.845	0.712	1.23	0.682	0.682
Adj R ²	0.795	0.147	0.33	-0.0619	0.585

Concluding remarks

- the association of cognitive and educational outcomes with parental SES strong
- the association of physical and health outcomes as well as socio-emotional behavior weaker
- the SES gradient always highest in the US
- weak tendency for the SES gradient to increase as children age

介護・福祉分野における人的資源の活動実態と課題発掘に関する調査

財団法人 未来工学研究所

はじめに

医療・介護・福祉等に関わる人々（福祉マンパワー）の確保・定着に関わる課題が、地域的な人手不足や分野別の人手不足、正規・非正規職員の労働条件格差などを例として明らかになり、今日、分野別には検討が進み、対策が採られ始めている（平成20年7月「介護労働者の確保・定着等に関する研究会中間取りまとめ」等）。その一方、現実には、医療・介護従事者の不足やミスマッチ、職員の待遇改善などの課題が残されている。従って、福祉マンパワーの確保・定着を図るためには、働く人々のインセンティブ（誘因）と技能向上、ニーズに応じた人材配置等を可能にする組織体制を、賃金等人件費を含む社会保障財政とのバランスを保ちながら整備・拡充していく制度横断的な課題に 대응することが必要である。

本報告書では、上記の政策課題に関する研究を実施する平成22年度厚生労働科学研究費「社会保障給付の人的側面と社会保障財政の在り方に関する調査」（研究代表者、国立社会保障・人口問題研究所 金子能宏）のために、介護・福祉分野における人的資源の活動実態と課題発掘に関わるデータを収集・分析し、まとめた。

なお、本調査期間中の3月11日に東北大震災が発生し、緊急時における介護・福祉サービスのあり方および人材確保の問題も新たに浮き彫りになった。

今回調査を実施するに際し、介護・福祉現場での聞き取り調査にご協力いただいた施設の方々にあらためて謝意を表する次第である。

1. 既存関連文献の分析

介護・福祉分野における人的資源の活動状況や課題分析等に関連する既存文献・調査データ等を収集した結果を紹介する。以下、(財)介護労働安定センターが実施した「平成21年度介護労働実態調査結果」（事業所および介護労働者に対する調査）を中心に紹介する。

1.1 介護人材の過不足

表1 介護人材の過不足の状況

	回答事業所数	当該職種のある事業所数	① 大いに不足	② 不足	③ やや不足	④ 適当	⑤ 過剰	(不足感(再掲) ①+ ②+ ③)
全体	7,515	5,487	2.4	12.6	31.8	52.3	0.9	46.8
訪問介護員	7,515	2,795	9.8	23.2	31.3	34.1	1.6	64.3
サービス提供責任者	7,515	2,406	2.3	7.2	11.9	77.4	1.2	21.4
介護職員	7,515	4,358	1.5	8.2	28.7	58.4	3.3	38.4
看護職員	7,515	3,771	4.7	10.6	23.0	59.8	1.8	38.3
生活相談員	7,515	2,949	0.9	2.5	10.3	85.1	1.1	13.7
PT・OT・ST	7,515	910	1.6	6.0	21.1	69.7	1.5	28.7
介護支援専門員	7,515	3,829	1.1	4.3	13.5	78.8	2.3	18.9

(注) PT・OT・ST：PT（理学療法士）、OT（作業療法士）、ST（言語聴覚士）、以下同様。

表2 過去1年間の採用率と離職率

		回答事業所数	採用率	離職率	増加率	離職者の内		
						者1年未満の	者3年以上未満の	
2職種計	(訪問介護員と介護職員)	5,413	25.2	17.0	8.2	43.1	32.5	
	就業形態別	正社員	4,456	23.6	16.0	7.6	36.4	34.9
		非正社員計	4,930	26.5	17.8	8.7	47.8	30.8
		常勤労働者	2,352	35.3	21.8	13.5	49.7	30.5
		短時間労働者	4,440	24.2	16.8	7.4	47.2	31.0
職種別	訪問介護員	2,245	19.1	12.9	6.3	39.0	34.4	
	介護職員	3,824	28.5	19.3	9.2	44.6	31.9	

表1から、介護人材の過不足について、事業所全体では「適当」が52%を占めている。しかし、職種別に見ると、訪問介護員、看護職員、介護職員が不足傾向にあることがうかがえる。

過去1年間（平成20年10月～平成21年9月）までの訪問介護員および介護職員の採用率および離職率は、表2ようになる。

平均離職率は17%だが、職種別では介護職員の離職率の方が高い。就業形態別では、正社員がもっとも低く、常勤の非正社員が最も高いことがわかる。

1.3 離職理由と働く上での悩み

前職のある従業員に対して、直前の介護の仕事を辞めた理由を聞くと、「法人や施設の理念や運営に不満があった」「職場の人間関係に問題があった」をあげる回答が最も多い（表3）。

表3 前職の離職理由

	回答数	法人や施設・事業所の理念や運営に不満があったため	職場の人間関係に問題があったため	収入が少なかったため	他に良い仕事・職場があったため	自分の将来の見込みが立たなかったため	結婚・出産・妊娠・育児のため	人員整理・勤怠退職・法人解散・事業不振等のため	家族の介護・看護のため	定年・雇用契約の満了のため	病気・高齢のため	自分に向かない仕事だったため	家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	その他
全体	6,230	25.7	23.8	19.6	17.9	17.0	7.9	7.0	4.3	3.9	3.9	3.8	3.5	15.8
正社員	4,337	28.0	23.9	21.6	19.5	19.7	5.8	7.0	3.8	2.9	3.4	3.8	3.3	16.5
非正社員	1,749	20.4	23.6	14.8	13.7	10.7	13.2	7.0	5.5	6.6	5.1	3.9	4.4	14.1

(注) 無回答は省略。

一方、働く上での悩み、不安、不満としては、半数が「仕事内容のわりに賃金が低い」をあげており、特に入所型施設系においてその傾向が顕著である（表4）。

表4 働く上での悩み、不安、不満など

回答数	仕事内容のわりに賃金が低い	人手が足りない	有給休暇が取りにくい	業務に対する社会的評価が低い	身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)	精神的にきつい	休憩がとりにくい	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	健康面(感染症、怪我)の不安がある	労働時間が不規則である	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	労働時間が長い	職務として行う医的な行為に不安がある	雇用が不安定である	下払い残業がある・多い	仕事上の怪我などへの備備がない	正規職員(正社員)になれない	その他	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安・不満等は感じていない	
全体	20,630	50.2	39.4	36.9	36.4	33.0	31.1	30.5	22.3	20.0	16.1	13.9	12.0	11.3	11.0	10.7	8.2	7.8	2.6	8.4
訪問系	4,762	39.9	33.1	28.8	36.8	29.7	26.2	21.6	10.8	19.9	19.8	4.1	10.2	7.7	12.7	6.5	8.4	8.5	2.6	12.4
施設系(人型)	5,081	59.9	47.9	46.0	40.6	41.9	37.2	35.7	45.9	22.9	20.6	22.4	13.5	13.9	8.8	12.7	8.8	6.0	2.4	4.4
施設系(通所型)	5,059	48.1	36.7	34.9	31.0	30.5	25.8	33.5	8.9	18.8	8.3	16.1	10.9	8.1	10.3	11.1	7.6	9.0	2.1	9.3

(注) 介護保険サービス系型区分では、その他、無回答、不明(事業所調査の回答データから取得不能)は省略。

1.4 就職動機と前職

現在の仕事(介護職)を選んだ理由としては、「働きがいのある仕事だと思ったから」が6割近くを占める。「今後もニーズが高まる仕事だから」「人や社会の役に立ちたいから」「資格・技能が活かせるから」などがそれに続いている。(表5)

表5 就職動機(複数回答)

回答数	働きがいのある仕事だと思ったから	今後もニーズが高まる仕事だから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能が活かせるから	お年寄りが好きだから	介護の知識や技能が身につくから	生きがい・社会参加のため	身近な人の介護の経験から	自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから	他によい仕事がないため	給与等の収入が多いから	その他	特に理由はない	
全体	20,630	58.2	36.2	35.7	34.8	30.7	26.0	19.4	18.9	14.1	10.1	3.1	4.3	2.7
正社員	13,588	59.2	37.4	35.3	34.5	31.5	22.6	17.4	17.1	6.0	9.7	2.8	4.8	3.2
非正社員	6,425	56.3	34.1	36.4	35.7	29.1	32.7	23.1	22.3	30.9	11.0	3.6	3.2	1.7

(注) 無回答は省略。以下同じ。

「前職あり」の人について、介護・福祉・医療分野以外の仕事の経験のある人は、7割近くに及んでいる。直前の仕事の内容が、「介護以外」という人が6割いる。(表6)

表6 前職の状況

	回答数	卒業後の仕事の有無			介護・福祉・医療分野以外の仕事の経験				直前の仕事の内容			
		前職なし	前職あり	無回答	回答数 (前職あり)	経験ある (はい)	経験ない (いいえ)	無回答	回答数 (前職あり)	直前は介護の仕事 (はい)	直前は介護の仕事 ではない (いいえ)	無回答
全体	20,630	14.7	81.4	3.9	16,788	69.1	26.9	4.0	16,788	37.1	60.0	2.9
正社員	13,588	18.5	78.2	3.2	10,630	69.6	26.1	4.4	10,630	40.8	56.0	3.2
非正社員	6,425	7.4	88.4	4.2	5,682	68.6	28.2	3.2	5,682	30.8	67.0	2.2

(注) 就業形態では、無回答は省略。

1.5 介護関係の仕事の継続意思

介護関係の仕事の継続意思については、「働き続けられるかぎり」が56%と最も多い(表7)。

表7 介護関係の仕事の継続意思

	回答数	半年程度	1〜2年程度 継続	3〜5年程度 継続	6〜10年程度 継続	働き続けられる かぎり	わからない
全体	20,630	1.2	6.0	10.3	5.1	56.3	20.4
正社員	13,588	1.2	5.4	9.3	5.4	57.2	21.0
非正社員	6,425	1.2	7.1	11.9	4.5	54.6	19.8

(注) 無回答は省略。

1. 6 人材定着のための方策

介護人材の早期離職防止や定着促進のために事業所が行っている方策としては、「職場内の仕事上野コミュニケーションの円滑化を図る」「労働時間の要望を聞いている」「賃金・労働時間などの労働条件を改善している」が上位にあがっている（表8）。

表8 人材定着のための方策（複数回答）

	職場内の仕事上野コミュニケーションの円滑化を図っている	労働時間（時間帯・総労働時間）の希望を聞いている	賃金・労働時間等の労働条件（休暇をとりやすくすることも含む）を改善している	非正社員から正社員への転換の機会を設けている	（社内研修実施、社外講習等の受講・支援等）	能力開発を充実させている	能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	経営者・管理者と従業員が経営方針・ケア方針を共有する機会を設ける	健康対策や健康管理に力を入れている	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている	仕事内容の希望を聞いている（持ち場の移動など）	キャリアに応じた給与体系を整備している	相談窓口を設けている（メンタルヘルスケア）	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている（メンタルヘルスケア）	職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等）	新人の指導担当・アドバイザーを置いている	職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	離職理由を分析し、早期離職防止や定着促進のための方策に役立てる	（子育て支援を行う（子供預かり所を設ける、保育費用支援等）
全体 (n=7,515)	56.4	53.8	50.7	37.5	36.1	35.7	33.6	31.8	29.1	26.2	25.2	22.4	21.7	17.0	12.1	7.5	7.4		
訪問系 (n=2,814)	52.9	59.3	46.9	26.4	32.4	28.7	29.4	30.0	24.2	31.9	20.2	25.8	21.5	14.2	10.4	5.6	4.8		
施設系（入所型） (n=2,241)	56.8	46.3	53.7	52.6	46.1	43.6	35.7	34.7	35.7	23.0	30.5	21.2	21.3	23.6	13.3	10.2	10.4		
施設系（通所型） (n=2,304)	60.4	55.5	52.4	36.8	30.8	36.4	36.6	30.8	28.3	22.9	25.7	19.1	22.6	13.8	12.5	6.8	7.1		

（注）介護保険サービス系型区分では、「その他」、「無回答」は省略。以下同じ。

1. 7 介護サービス運営上の課題

介護サービス運営上の課題・問題点としては、「今の介護報酬では人材確保等に十分な賃金を支払えない」とする事業者が5割を超えている。

表9 介護サービス運営上の課題・問題点

回答事業所数	今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を支払えない	良質な人材の確保が難しい	煩雑で、時間に追われてしまう	指定介護サービス提供に関する書類作成が	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出来ない	教育・研修の時間が十分に取れない	新規利用者の確保が難しい	介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	管理者の指導・管理能力が不足している	利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	シヨーンが不足している	経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	介護従事者間のコミュニケーションが不足している	説明が得られない	介護保険の改正等についての的確な情報や	雇用管理等についての情報や指導が不足している	特に問題はない
7,515	52.7	43.2	33.8	32.7	27.3	24.0	12.9	8.0	5.5	5.4	4.5	4.2	3.6	2.1	3.3			

（注）「その他」、「無回答」は省略。

2. 介護・福祉の現場における聞き取り調査結果の概要

様々のタイプの介護・福祉施設において、人的資源の活動実態および課題について聞き取り調査を行い、持続可能な介護・福祉サービス提供のための課題を発掘・整理した。あわせて調査期間中の3月11日に発生した東日本大震災に関連して、災害などの緊急時における介護・福祉サービスのあり方および人材確保の課題について追加質問を行った。(個別聞き取り記録は資料編を参照)

主な質問項目は以下の通りである。

【質問項目】

1. 施設の概要

- ◆施設名
- ◆設立年次
- ◆主な事業内容
 - ・特色
 - ・入居者人数
- ◆職員総数及び内訳

2. 介護・福祉人材の活動実態と課題他

- ◆介護従事者の過不足(原因)
- ◆介護従事者のインセンティブ(労働条件、介護報酬など)
- ◆介護従事者の就業年数・定着率の変化など
- ◆退職者の再就職の可能性と課題
- ◆新規職員採用の展望と課題
- ◆国などへの要望
- ◆その他(自由回答)

3. 震災等緊急時の対応等

- ◆震災時の対応など
- ◆今回の震災について感じたこと(自由回答)
- ◆震災等の緊急時に「心配なこと」
- ◆防災計画および見直しの必要性の有無と内容
 - ・避難計画
 - ・情報連絡体制
 - ・ライフラインの確保
 - ・医療介護のための資源・人材の確保
 - ・他機関・家族等との連携

以下、今回の聞き取り調査で明らかになった事項を整理する。

2. 1 介護人材の過不足

介護職および看護職（ナース）が不足している。とりわけ、看護職は、従来は病院・医院勤務が主体で、医師の指示のもとに動いていればよかったが、介護・福祉系施設では、介護も含めて、多様な仕事を自己判断でこなしてゆくことが求められることが少なくない。従来の医療中心の看護教育体系を、見直す必要があると指摘が複数あった。

介護・福祉系職員は、従来は女性優位の職場であったが、男性高齢者の増加傾向等も踏まえて、男性スタッフの育成に注力すべきである。サービス内容も、男性の利用者も考慮した（趣味活動やリハビリなど）プログラムの開発も必要である。

2. 2 介護従事者のインセンティブ

総じて、労働条件の割には報酬単価が低いことはいなめない。特に男性スタッフにとっては、報酬の改定が望まれる。

新卒採用の場合、従来は、福祉志向の若者が大半であったが、最近では、民間経済の不況を反映して、安定志向・一定収入を求めて応募してくる志願者も少なくない。

2. 3 介護従事者の定着率など

近年、介護従事者の定着率には大きな変化はないが、景気動向に左右されることも確かである。不景気になると志願者は増えてくる。

離職する者の理由は様々である（結婚・育児・出産・夫の転勤などの個人的理由、職場内の人間関係など）。

2. 4 介護従事者の新規採用と再就職

すでにあげた理由により看護職の採用が困難である。近年、リーマンショック以降、団塊世代の男性シングルの応募も増えているが、適性がない人もかなり見受けられる。彼らの意識変革はなかなか難しいものがある。

2. 5 国への要望他

- ① 国が進めている「新型特養」（ユニット個室が前提）の推進については、管理コストと管理責任の上で、全面的には歓迎できないとする施設も多い。
- ② 介護報酬は、介護度が上がると高くなるように設定されているが、実際に人出がかかるのは、要介護5よりも、要介護3、4あたり（認知症高齢者対応など）であることを理解してほしい。
- ③ 団塊世代男性などを対象としたハローワークでの介護就労斡旋プログラムについては、志願者の職業適性の評価と、仕事の内容の正しい理解を習得してもらう必要がある（労働行政と福祉行政の地道な橋渡しが不可欠）。

- ④ 外国人スタッフについてはもっとハードルを下げてよいのではという意見も見られた。

2. 6 震災などの緊急時対応と人材確保

- ① 今回聞き取り調査を行った施設においては、被災地の施設を除いて被害は出ていないが、実践的な震災対応プログラム（避難誘導、備蓄対策など）はほとんど出来ていないのが実情である。
- ② 最大の課題・心配事は、夜間などにおけるスタッフ参集の可能性である。駆けつけ方法や連絡体制などを柔軟に決めておく必要がある。
- ③ 最低3日間の水・非常食の備蓄はある程度浸透しているが、ライフライン停止が長期化した場合の広域応援体制などは今後の大きな課題である。
- ④ 東北の被災地で起こったように周辺避難者の受け入れに体制についても、現実的な方策を考えておく必要がある。

資料編：介護・福祉施設への聞き取り調査記録（概要）

事例1：A施設（兵庫県K市）

1. 施設概要

- ◆施設種類：特別養護老人ホーム＋ケアハウス＋デイ＆ショート
- ◆所在地：兵庫県K市（人口16万人、大阪のベッドタウン）
- ◆設立年次：2000年5月
- ◆主な事業内容
 - ・特色：高齢者福祉と障害者支援の複合福祉拠点。公設民営であるが、昨年、市から施設譲渡を受けた。
 - ・入居者内訳
 - 特養：要介護4までの高齢者115名。入居まで2年待ち。
 - ケアハウス：自立生活ができる高齢者50名（要支援）。入居まで半年待ち。
 - 平均年齢88歳。女性が7割。大半はK市内から。
 - その他ショートステイ（15名）＋デイサービス（50名）
- ◆職員総数及び内訳
 - ・常勤52名＋非常勤10名
 - ・内訳：生活相談員4名＋ケアマネ2名＋看護師7名＋介護職40名

2. 介護・福祉人材の活動実態他

- ◆介護従事者の過不足
 - ・ここ数年、通所・デイサービス利用者が増加傾向。
 - ・看護師が不足している。同じ看護師でも、医療施設従事者のほうが報酬単価が高く、社会福祉施設は人気がない。
 - ・介護福祉士は、3Kというイメージが強い。
- ◆介護従事者のインセンティブ（労働条件、介護報酬など）
 - ・全労働者平均報酬400万円台の中で、介護系は300万円では低すぎる。
 - ・要介護度が上がるほど、介護サービスレベルも高まるようになっているが、一番、人手がかかるのは、介護度5ではなく、3とか4の人である（たとえば、認知症による徘徊対応など）。このあたりの基準の見直しはできないのか。
 - ・前回、介護報酬単価の3%引き上げがあったが、今回の震災の影響で、医療・介護報酬の引き下げがあるのでと危惧する。
- ◆介護従事者の就業年数・定着率の変化など

- ・平均就業年数は5年くらい。新卒で30歳代前が多い。
- ・離職率は、以前は3～4%であったが、最近は20%前後にあがってきている。
- ・団塊の世代で就職希望者もいるが、適性がある人は少ない。

◆退職者の再就職の可能性と課題

- ・離職者の7～8割は、同様の施設へ転職する。

◆新規職員採用計画と課題

- ・当面は人員は足りているが、今後は不透明。
- ・以前は、高齢者を助けたいという動機の志願者が多かったが、最近は経済的安定をもとめる人も増えてきている。(民間不景気の影響?)
- ・最近、民生委員・福祉委員の志願者も減少傾向にある。

◆国などへの要望

- ・介護福祉士の資格取得は、これまで大学・専門学校での座学に加えて、実地経験などを加味するようになってきた。人材の質をあげるという観点であるが、ハードルが高くなりすぎると、数の確保が難しくなってくる可能性がある。
- ・国は、特養施設の基準を3、4人の大部屋から全室個室のユニット型にするよう推奨しているが、利用者の経費負担やマンパワー供給の面から必ずしも実情にあったものとはいえない。

3. 震災等緊急時の対応

◆今回の震災時の対応

- ・兵庫県の要請で、ストレッチャー、ポット、紙おむつ、米、電子レンジなどを被災向けに用意した。

◆震災等の緊急時に「心配なこと」

- ・年3回火災避難訓練は実施しているが、震災対策などは皆無(消防にもマニュアルがない)

◆防災計画および見直しの必要性と内容

- ・阪神大震災後にできたので、耐震基準はクリアしている。
- ・県からの情報連絡網はある。
- ・今回の震災後、県社協が主導して阪神ブロックの社会福祉施設の施設長連絡会議を開催(管内の50施設が参加)。
- ・自家発は1時間程度作動する。痰の吸引や酸素吸入などに使う予定。
- ・米と水は1～2週間分の備蓄がある。阪神間の施設間でも調整する。
- ・入居者は持病がある人も多い。災害時の薬の確保が課題。

事例2：B施設（埼玉県K市）

1. 施設の概要

- ◆施設種類：特養＋デイ＆ショート＋居宅介護支援＋包括支援センター
- ◆所在地：埼玉県K市（人口12万人、高齢化率22%）
- ◆設立年次：1995年3月
- ◆主な事業内容
 - ・特色：新型特養（県内で最初の施設）
埼玉県看護協会が運営（当初は別法人が運営主体だったが不祥事で交代）
 - ・入居者内訳
特養：108名（大半は地元）
- ◆職員総数及び内訳
 - ・149名

2. 介護・福祉人材の活動実態他

- ◆介護従事者の過不足
 - ・看護師が不足傾向。
 - ・介護福祉士は女性が多い。
- ◆介護従事者のインセンティブ（労働条件、介護報酬など）
 - ・男性の報酬をもっとあげてほしい。
 - ・労働条件としては、デイサービスのほうが楽。
- ◆介護従事者の就業年数・定着率の変化など
 - ・30代中心で4～5年は勤務。当施設は職員同士の仲がいい。
- ◆退職者の再就職の可能性と課題
 - ・医療系看護師は医師の指示に従っていればよいが、福祉系では自分で判断しないといけない。従来の医師中心の看護教育の見直しが必要ではないか。
 - ・看護・介護に向いていない志願者も少なくない（ハローワークに来る中高年は志が低い、覚悟ができていない。）
- ◆新規職員採用計画と課題
 - ・今後、男性の利用者の増加が予想される、それに対応して男性スタッフの増員が望まれる。
- ◆国などへの要望
 - ・外国人スタッフ採用のハードルを低くすべき。

3. 震災等緊急時の対応等

◆今回の震災時の対応

- ・震度5強で、壁にひびが入った程度
- ・発災時は、外に避難せず、リビング、談話室などに利用者を誘導
- ・翌朝まで停電（自家発は非常灯が30分作動）、断水。エレベータ閉じ込めなし。
- ・夕食はつくってあったので、早めに食事をした（プロパンは大丈夫であった）。懐中電灯で対応。
- ・非常食（アルファ米、水）は3日分あり、翌朝はそれでまかなう。
- ・トイレの水は、風呂の水を利用（2日分はある）。
- ・テレビはつかず、一部利用者がラジオをきいていた。市の広報車は来ず。
- ・電話はつながらず。
- ・地震におびえていた利用者もいたが、全体的には落ち着いていた。
- ・家族が引き取りにきた利用者もいた。
- ・遠方の職員は、早めに帰した
- ・「計画停電：の対象エリアであり、その対応（食事準備など）はかなり大変であった。

◆震災等の緊急時に「心配なこと」

- ・緊急時に、職員が参集できるかどうか心配。
- ・近くに学校敷地があり、空間もゆったりしているので、火災などは心配していない。
- ・この地域は、自然災害が少ない地域である。

◆防災計画および見直しの必要性と内容

- ・震災対応のマニュアルがない。
- ・ライフライン対策として、懐中電灯、ラジオ、毛布、おむつ、常備薬などの備蓄が必要。
- ・家族との事前連絡網が必要。

事例3：C株式会社（本社：東京都新宿区）

1. 組織の概要

- ◆施設種類：介護付き有料老人ホーム＋小規模多機能型居宅介護＋複合型コミュニティハウス他
- ◆所在地：本社は東京都新宿区
- ◆設立年次：1991年（任意団体としては1983年）
- ◆主な事業内容
 - ①介護付有料老人ホームを中心に、全国30カ所で事業所&サービスを展開（関東・中部・関西地区中心で、入居者総数は1523名）
 - ②単なる施設建設・運営だけでなく、地域コミュニティとの交流やまちづくり型のハウスを展開。
- ◆職員総数及び内訳
 - ・パート・嘱託を含め830名
 - ・そのうち介護職が8割。

2. 介護・福祉人材の活動実態他

- ◆介護従事者の過不足
 - ・ナースが集まりにくい。
 - ・ナースの報酬は少なくないが、施設内では介護職に比べてナースは少数派である。
 - ・介護職は、新卒応募者が多い（女性が7割）。
- ◆介護従事者のインセンティブ（労働条件、介護報酬など）
 - ・これまで、ナースは医師の指示のもと動いていればよかったが、社会福祉施設では、介護を含め、幅広いテリトリーの仕事を、自主的に判断して行うことになる。
 - ・介護職は、従来の福祉系学部に加えて、一般学部からの学生も増えてきている。（福祉志望というより、コミュニティづくり、地域づくり支援を勉強）
 - ・スタッフ対入居者の比率は、当初は1：1.13であったが、今後は1対1.5くらいにしていきたい。（ちなみに特養の設置基準は、1対3）。
 - ・当社独自の運営形態として、地元のワーカーズコレクティブとの連携がある（5箇所）。彼らは施設建設段階から関与しており、定着率も高い。
- ◆介護従事者の就業年数・定着率の変化など
 - ・新卒の場合、定着率は高い。
 - ・歴史の浅い施設も多いが、平均すると3～4年くらいの定着率である。

- ・結婚、出産などでやめる子はそれなりにいる。
- ◆退職者の再就職の可能性と課題
 - ・一時、団塊世代を管理職として採用したが、適性のある人とそうでない人にわかれる。
- ◆新規職員採用計画と課題
 - ・経験や資格はかえって邪魔になることもある。たとえば、「特養」勤務が長いスタッフは、効率主義が身につけている。サービス業という発想が希薄である。
 - ・今後、高齢シングル男性の入居が増えてくると、男性向けのサービスメニューも考慮せざるを得ない。
- ◆国などへの要望
 - ・有料老人ホームの届出制などで国の管理が厳しくなるのは困る。
 - ・新型特養、高専賃（高齢者専用賃貸住宅）など20種類ほどあった施設を、「サービス付き高齢者住宅」に一本化するというのは乱暴すぎる。相談窓口の一本化は歓迎するが。

3. 震災等緊急時の対応計画

- ◆今回の震災時の対応
 - ・関東以西の施設が中心のため、大きな被害は出ていない。
 - ・埼玉。神奈川の施設が「計画停電」の影響（食事の手配）を受けた（4～5日）。
 - ・全施設とも3日分の水と食料（乾パン、アルファ米）は用意してあったが、非常食は使わなかった。
 - ・地震当日は早めに夕食を支度、翌朝はおにぎりを手配。
 - ・地震当日は、入居者・利用者をひとつのフロアに集めた。
 - ・エレベータ止まったが、閉じ込めはなかった。
 - ・当日の暖房対策は、ペットボトルにお湯をためて湯たんぽがわりにしたり、毛布を配ったりした。入浴回数も減らした。
 - ・緊急通報システムが作動しなかったので、1時間毎にフロア巡回。
 - ・食器は、紙コップと紙皿に変更した。
 - ・在宅酸素吸入者のために、10時間分の酸素ボンベを手配した。
 - ・停電はしなかったため、テレビで災害報道を見ることはできた。
 - ・当時、外出・旅行中の方の入居者（利用者）の安否が、翌朝になった人もいた。
 - ・車はガソリン不足であったが、障害者マークをつけていて、優先的に供給された人もいと聞く。
 - ・当日夜は、職員の勤務体制の一部見直しを行った。

◆震災等の緊急時に「心配なこと」

- ・最大の心配時は、夜間などに人の手配ができるかどうかである。(施設外への避難は考えていない)
- ・職員は、自分の勤め先でなく寄りの施設に参集することになっている。
- ・高齢者が入居しているシニアハウスは低層階に多い。火災の時は施設外への誘導が原則だが、津波や水害の時は、上層階に誘導することになる。
- ・日中は、ナースが施設当たり1～2人いるのでいいが、夜間は心配。
- ・ライフライン、特に停電が心配。エレベータ利用や入浴などは抑制することはできるが、夏場のクーラーは、高齢者にとっては不可欠なので心配。

◆防災計画および見直しの必要性と内容

- ・震災対応マニュアルでは、震度1～3と震度4以上で、連絡体制を変えている。
- ・今回の地震では、物資の手配よりも、発災後の入居者の心身ケアが大切と思った。
- ・今後、大きな災害が発生した場合、施設で避難者の受け入れ需要が出てくる可能性がある。町内会など地域コミュニティとの日ごろの付き合いが大事である。

事例4：D施設（千葉県U市）

1. 組織の概要

- ◆施設名：U市特別養護老人ホームおよび介護老人保健施設
- ◆所在地：千葉県U市
- ◆設立年次：1999年
- ◆主な事業内容
 - ①U市が設置し（社福）Sが運営する市特別養護老人ホーム
 - ②事業団直営の介護老人保健（老健）施設
- ◆職員総数及び内訳
 - ・市特養は職員総数88人（看護師8名、介護職63名他）
 - ・老健施設は、職員総数42名（看護職10名、介護職24名他）

2. 介護・福祉人材の活動実態他

- ◆介護従事者の過不足
 - ・介護職、看護職は不足傾向にある。
 - ・新卒は本部で一括採用、施設限定の正職員は各施設で採用（報酬は低め）。
- ◆介護従事者のインセンティブ（労働条件、介護報酬など）
 - ・介護職は、介護福祉士の資格を持ったものしか採用しない。2年前から、施設内に介護福祉士がいると、報酬単価が高く評定されるようになった。
 - ・看護職は、総じて病院に行きたがる。
 - ・老健施設は、夜間勤務があるので、行きたがらない。特に主婦などのリタイア組にとっては無理。
 - ・リーマンショックから震災以降、看護師や非常勤・パートの介護職の希望者が増えている。背景として、景気の悪化でこれまで無職であった主婦層の就労希望が増えている。
- ◆介護従事者の就業年数・定着率の変化など
 - ・平均就業年数は4年くらい。この施設は、立地が駅から遠く、通勤も大変で不人気。
 - ・老健施設では最近、男性スタッフが増加傾向にある（管理者としては女性を希望）。
- ◆退職者の再就職の可能性と課題
 - ・派遣切りにあった40代の男性シングルが、ハローワークの紹介でヘルパー二級資格を取得して応募してくるが、対人サービスに適性がない人が多い。
- ◆新規職員採用計画と課題