

第3章 個別論点

本章では、福利厚生による介護職員の定着の提言に向けた結論を得るため、①事業所調査・介護職員調査比較より「周知状況」及び「拡充意向とニーズの合致度合い」、「離職率と定着意識」、②事業所調査より「福利厚生の目的と効果」、「福利厚生に対する考え方と実施や効果」、③介護職員調査より「施策効果（施策への満足度）」、「勤続意識と福利厚生」、「勤続年数と福利厚生」、「年齢と福利厚生」、「キャリアイメージと福利厚生」、「職員区分と福利厚生」の各論点に焦点をあてて考察する。

1. 事業所調査・介護職員調査比較より得られる論点

(1) 実施率と周知度

福利厚生制度は、一定の経営資源を投入して職員の福祉向上を図るものであり、当然、投入に見合った成果が期待される。

職員に対して社内規程類の周知や社内交流の機会などを通じて福利厚生制度の存在を広く理解してもらい、事業所として「(職員のことを)いつも気にかけている」、「大切に考えている」というメッセージを発信することで、職員の職場への貢献を高めていく努力が必要となる。

そこで、まず、事業所が実施している福利厚生制度（以下「制度」という。）に対して職員側がどれだけ周知しているのかを事業所調査より得た「実施している福利厚生制度」（いわば「実施率」）と、介護職員調査より得た「職場で行われている福利厚生制度」（いわば「周知度」）とを比較してみると図表 3-1 のとおりとなる。

「お祝金、見舞金、弔慰金など」では事業所の実施率は 89.7%であるが、職場リーダー格介護職員の周知度は 81.4%とおおよそ 8 ポイント差、正規雇用介護職員は 73.3%とおおよそ 16 ポイント差がある。仮に、実施されている制度が職員に十分周知されていれば、両者の数値は大きく乖離しないと想定される（なお、非正規雇用の介護職員については、自らが制度の対象外であるものには回答していないケースが想定されるため、ここでは参照にとどめる）。この他、多くの項目で制度周知が十分でないことをうかがわせる乖離が見られる。

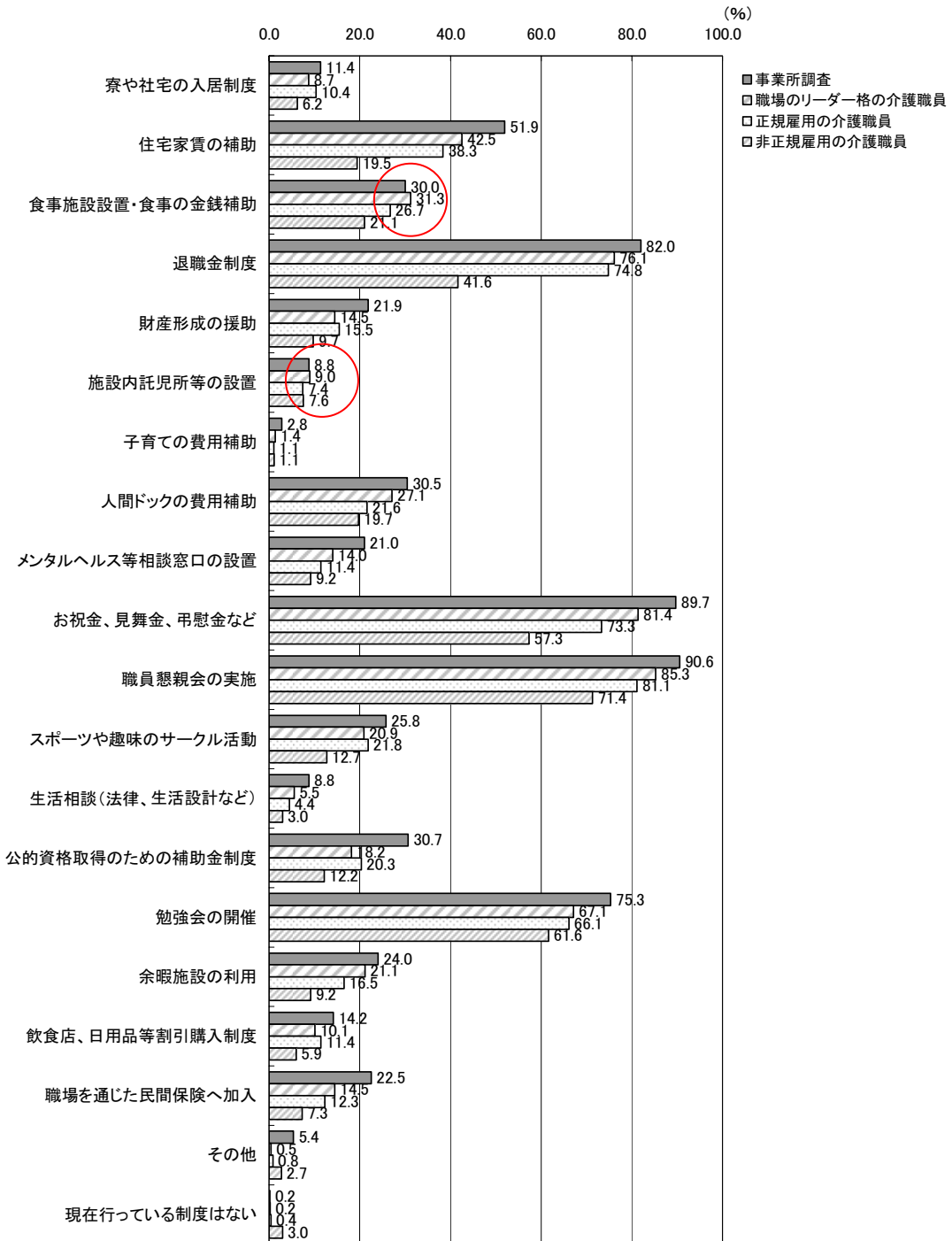
一方、「食事施設設置・食事の金銭補助」や「施設内託児所等の設置」といった施設については、職場リーダー格からの認識が得られている傾向が窺える。これらの施設は福利厚生においては生産設備（業務遂行上必要な設備）で、就労生活においても身近に職員目の目に触れるということからも、職員に対しては認識しやすいものと考えられる。

また、図表 3-2 から図表 3-5 では、実施している福利厚生制度と職員の周知度を施設ごとにみたものであるが、図表 3-3 の介護老人福祉施設における「人間ドックの補助費用」と「生活相談（法律、生活設計など）」、および図表 3-5 の訪問介護事業所における「寮や

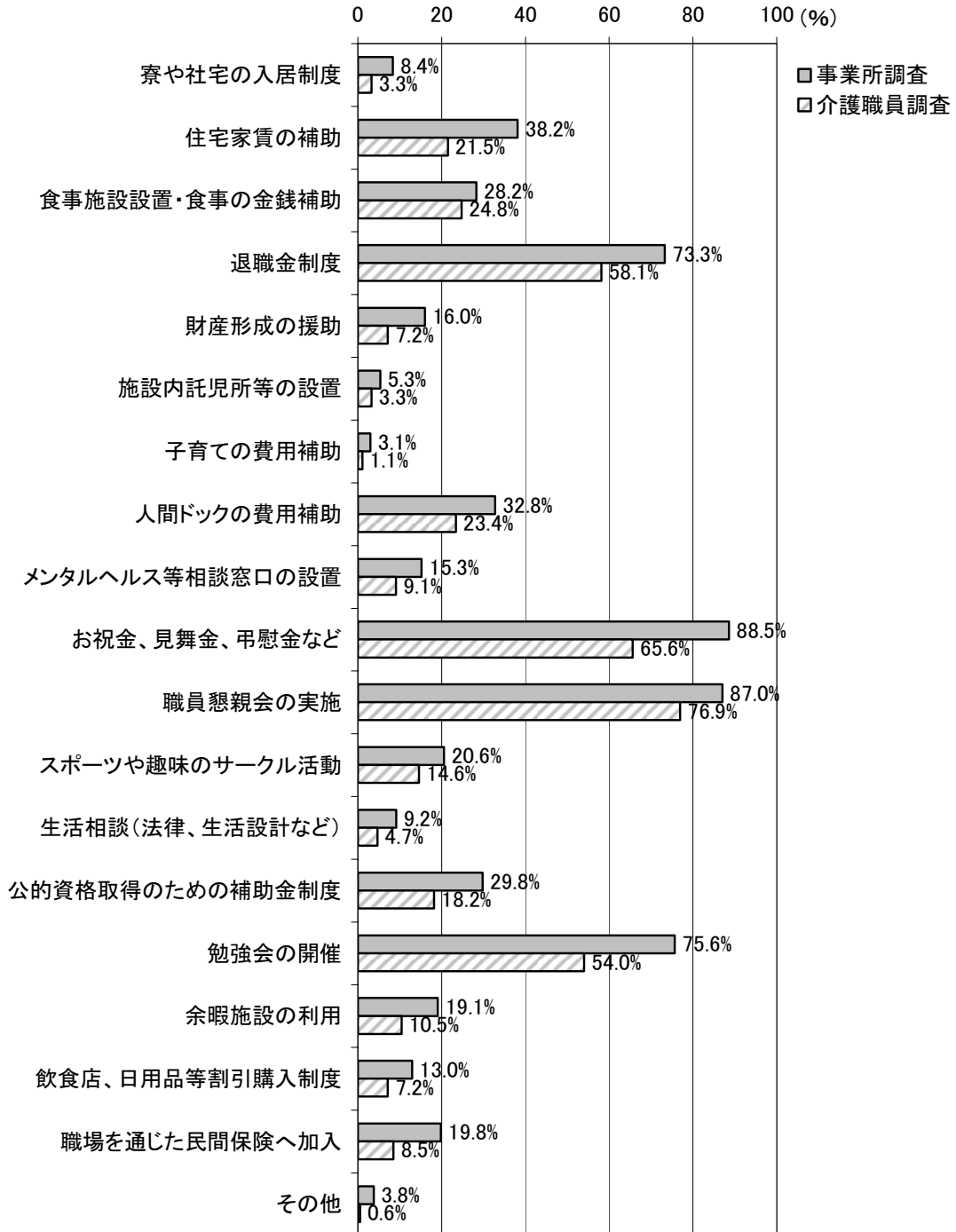
社宅の入居制度」を除いて、事業所の実施率に対して職員側の周知は低い傾向にある。

したがって、金銭的な給付や視覚として形に見えにくい制度は、その性格上発生事由が生じなければ制度そのものに馴染みがないということも考えられるため、職員に対しては適度に制度を周知する必要がある。

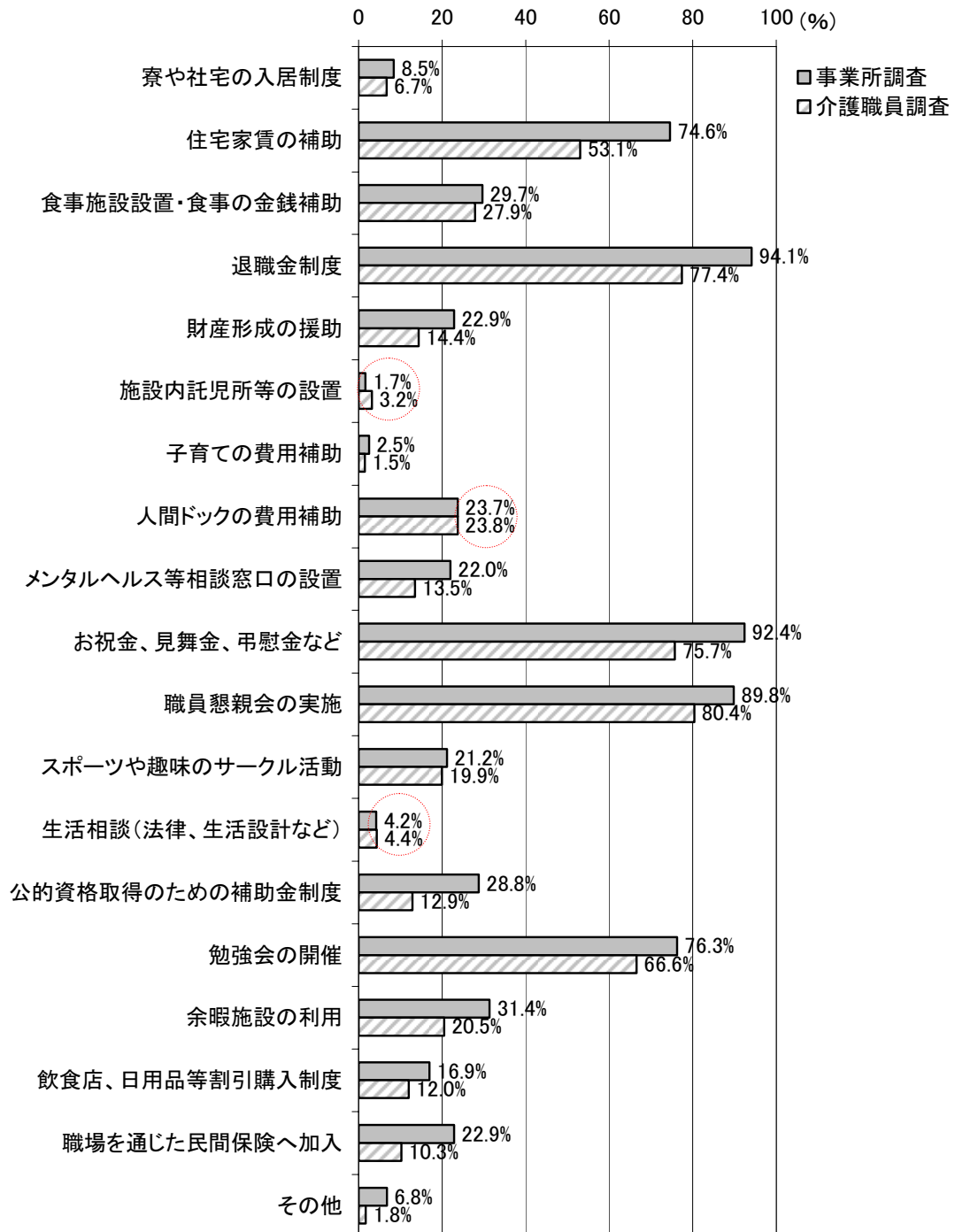
図表 3-1 実施している福利厚生制度と職員の周知度



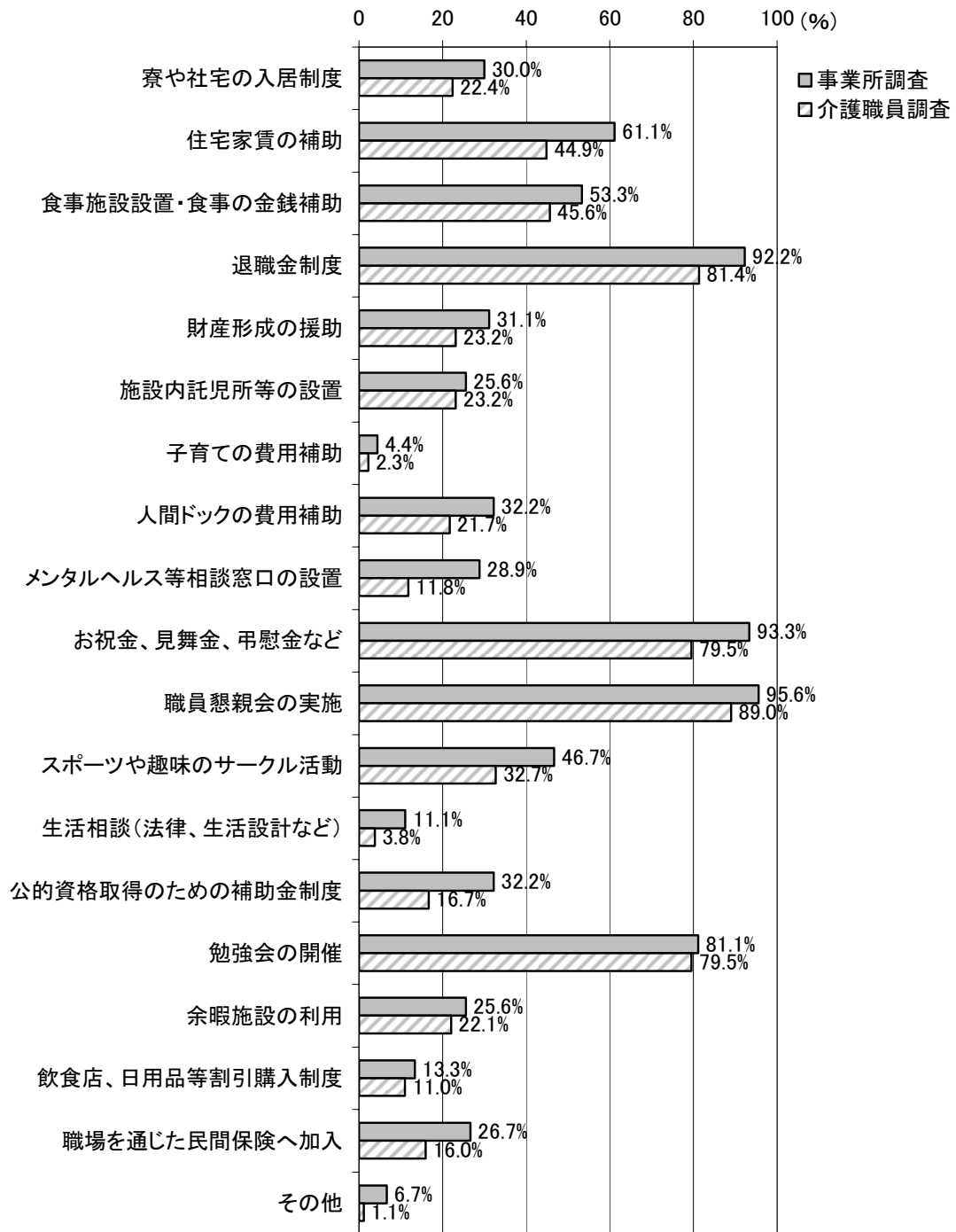
図表 3-2 実施している福利厚生制度と職員の周知度(通所介護事業所)



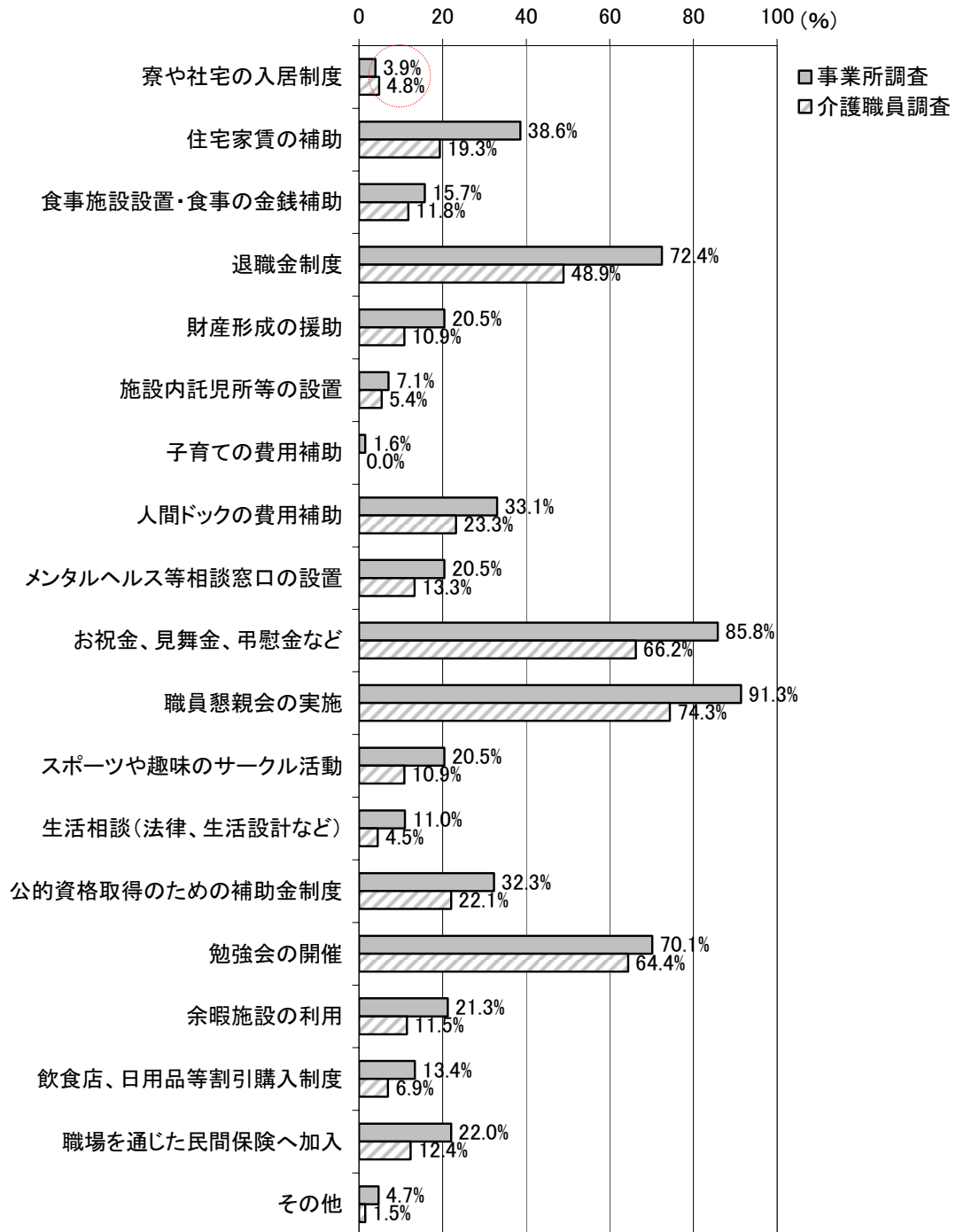
図表 3-3 実施している福利厚生制度と職員の周知度(介護老人福祉施設)



図表 3-4 実施している福利厚生制度と職員の周知度(介護老人保健施設)



図表 3-5 実施している福利厚生制度と職員の周知度(訪問介護事業所)

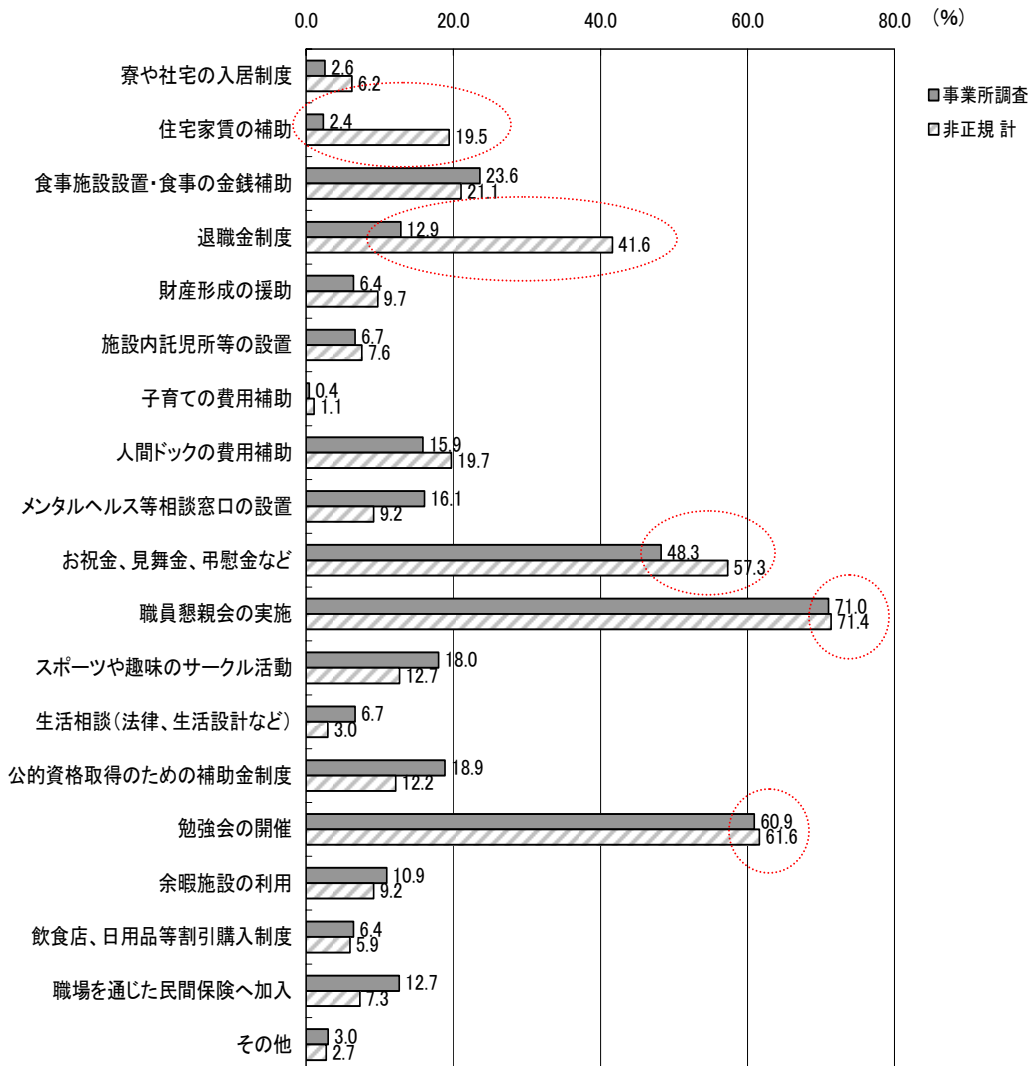


なお、非正規雇用介護職員も対象とする福利厚生の実施率と、非正規介護職員の周知度を比較したものが図表 3-6 である。

「職員懇親会の開催」(実施率 71.0%に対して周知度 71.4%)、「勉強会の開催」(実施率 60.9%に対して 61.6%)、「お祝金、見舞金、弔慰金など」(実施率 48.3%に対して周知度 57.3%)等の一部の項目を除き、多くは非正規雇用を対象外としている傾向が強く、この点は自由意見にも多く記述されている。

その一方で「退職金制度」(実施率 12.9%に対して周知度 41.6%と 28.7 ポイントの差)、「住宅家賃の補助」(実施率 2.4%に対して周知度 19.5%と 17.1 ポイントの差)と金銭的給付では周知度が実施率を大きく上回る点が特徴的となっており、自由記述の内容を鑑みても、これらの施策に対する非正規雇用介護職員の不満・不公平感の表明とも考えられる。

図表 3-6 非正規介護職員の福利厚生制度



(2) 拡充意向と導入等の希望

図表 3-7 では、今後、事業所が新たな導入や拡充を考えている福利厚生制度（以下「導入意向」という）と、介護職員が拡充や充実を希望している福利厚生制度（以下「希望」という）とを比較している。

全体的にみると、「希望」が「導入意向」を上回る結果となっており、事業所における限られた経営資源の中から今以上に福利厚生へ投入することに対する慎重な姿勢と、介護報酬をもとに賃金が決定されることを所与とされた介護職員の要求との乖離が現れているといえる。

まず、事業所の導入意向から見れば、「メンタルヘルス等相談窓口の設置」（15.9%）、「公的資格取得のための補助金制度」（15.0%）、「施設内託児所等の設置」（14.8%）、といずれも 15%前後で上位項目となっている。これらの事業所の「導入意向」の背景には、事業所の労務管理課題の上位となっている「介護職員のメンタル面での負担増大」、「介護職員のモチベーションが高まらない」、「人材の確保が困難である」といった事由にそれぞれが符合している。

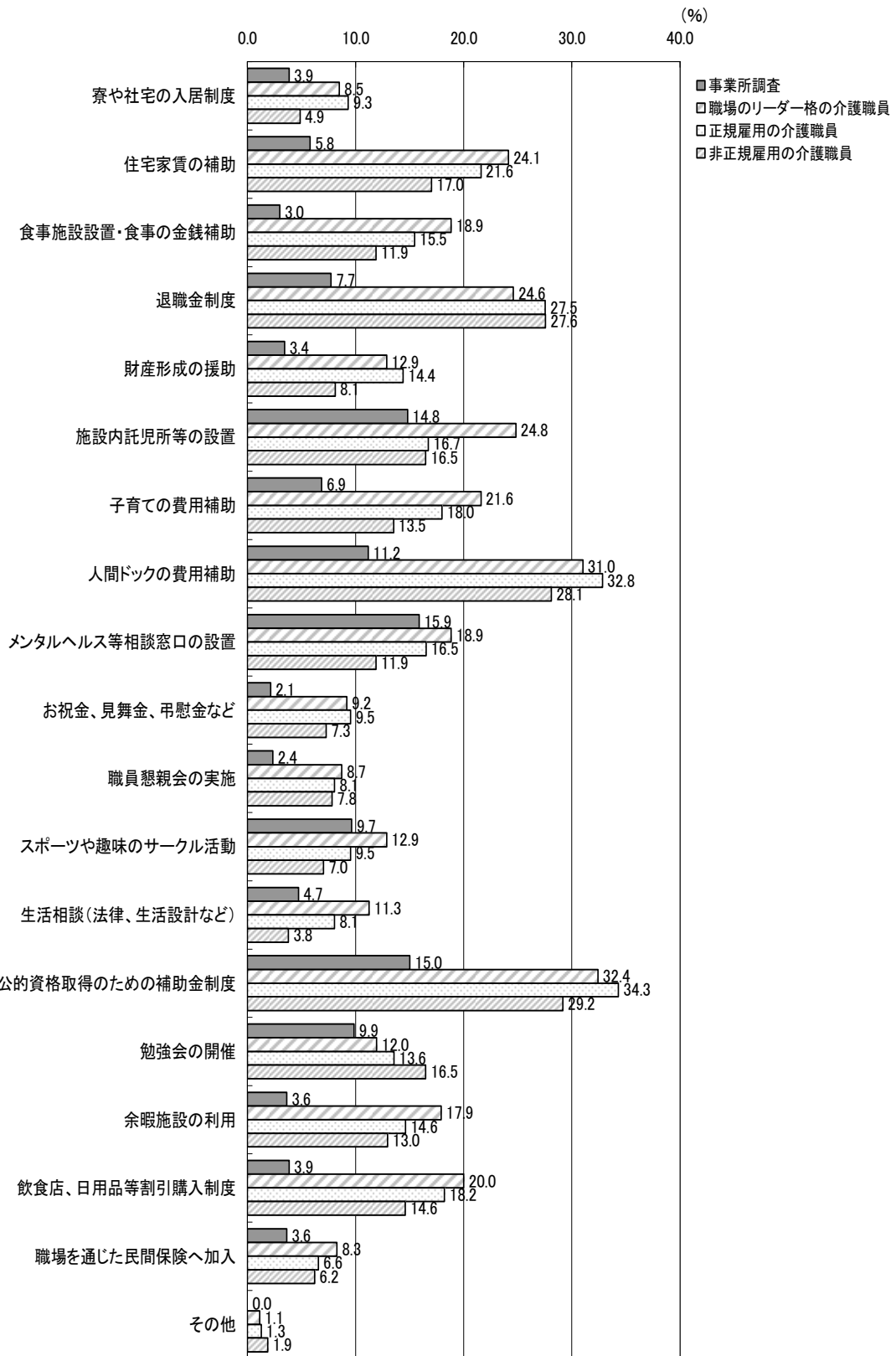
一方、「希望」を見れば、まず、「公的資格取得のための補助金制度」が「職場のリーダー格」（32.4%）、「正規雇用」（34.3%）、「非正規雇用」（29.2%）のいずれの職員においても 30%近くを占め、次いで「人間ドックの費用補助」も「職場のリーダー格」（31.0%）、「正規雇用」（32.8%）、「非正規雇用」（28.1%）とこちらもいずれの職員が 30%近くを占めている。

前掲の図表 2-39 において「現在あるいは将来の生活不安」を示したが、それにおいては、「介護の仕事をする体力の維持」（62.4%）が一番の生活不安となっているが、「人間ドックの費用補助」は健康の保持に係わる施策である。ゆえに、体力を維持する前提は健康の保持が重要であることから、この点を反映している結果といえる。

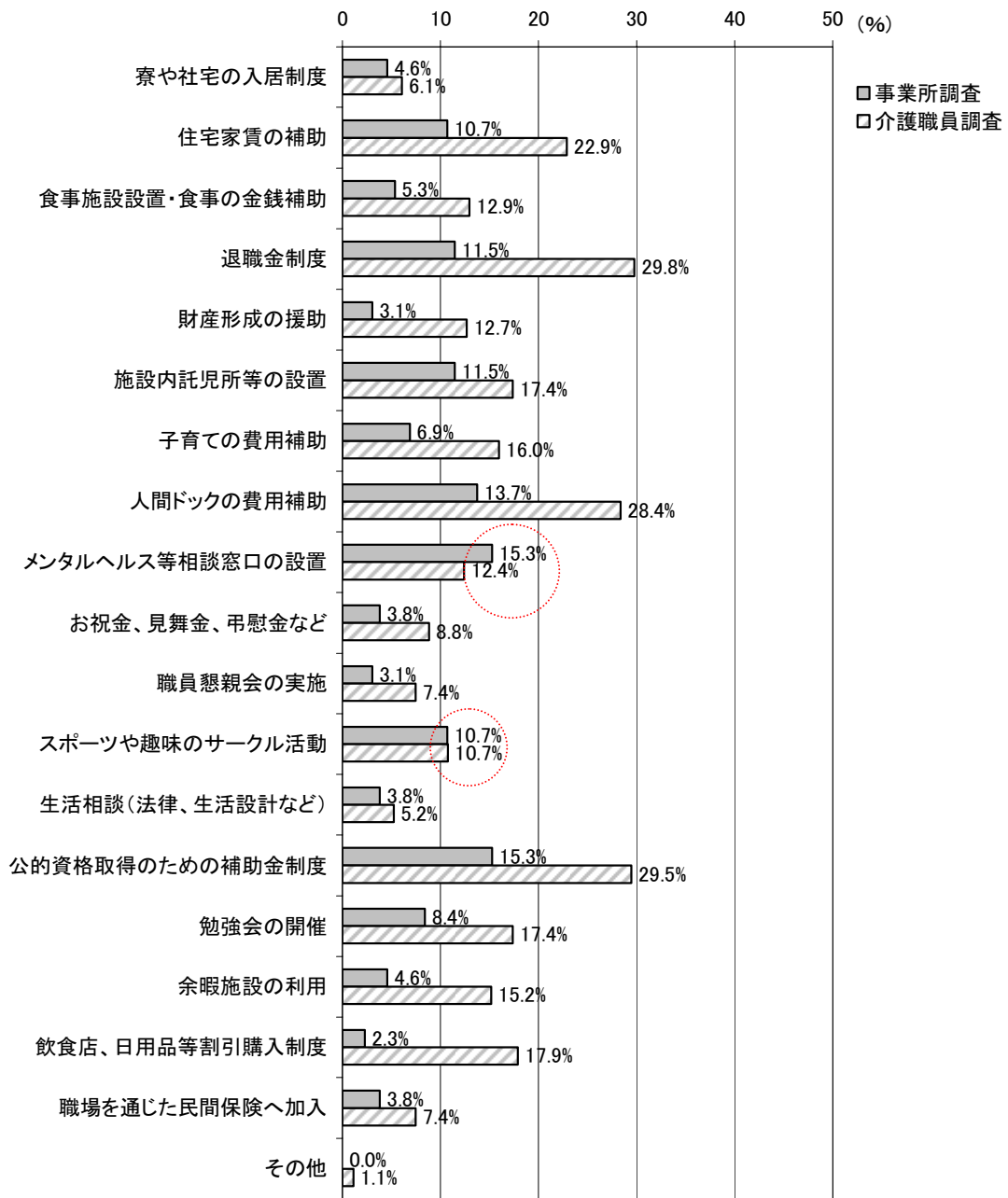
また、図表 3-8 から図表 3-11 では、事業所区分ごとの「拡充意向」と「希望」をみている。これらをみると、「希望」よりも「拡充意向」が高い施策としては、通所介護事業所や訪問介護事業所では「メンタルヘルス等の窓口の設置」、介護老人福祉施設では「スポーツや趣味のサークル」などにみられ、心身の安定に貢献する施策に事業所の関心がみられる。

なお、訪問介護事業所においては施設内託児所への事業所の拡充意向が高い傾向になっているが、この背景には、訪問介護事業所は他の事業所に比べ、女性職員比率が高く、介護労働の担い手となる 20 歳代から 30 歳代前半にかけての職員層が少ない傾向にあることから、子育て世代の介護職員が働きやすい環境を整え、採用効果や定着効果を図りたいとの希望が反映された結果と思われる。

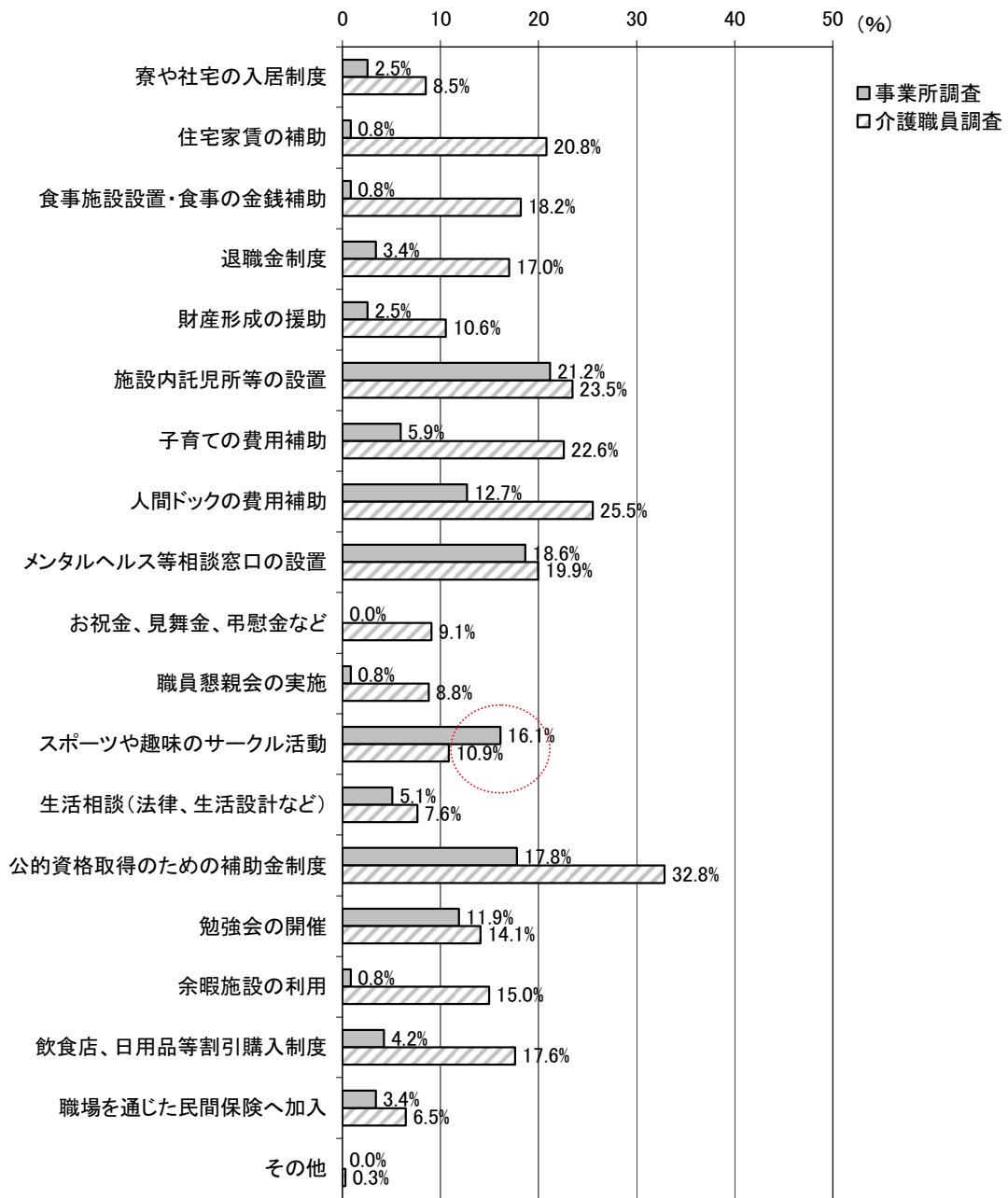
図表 3-7 拡充意向と導入等希望



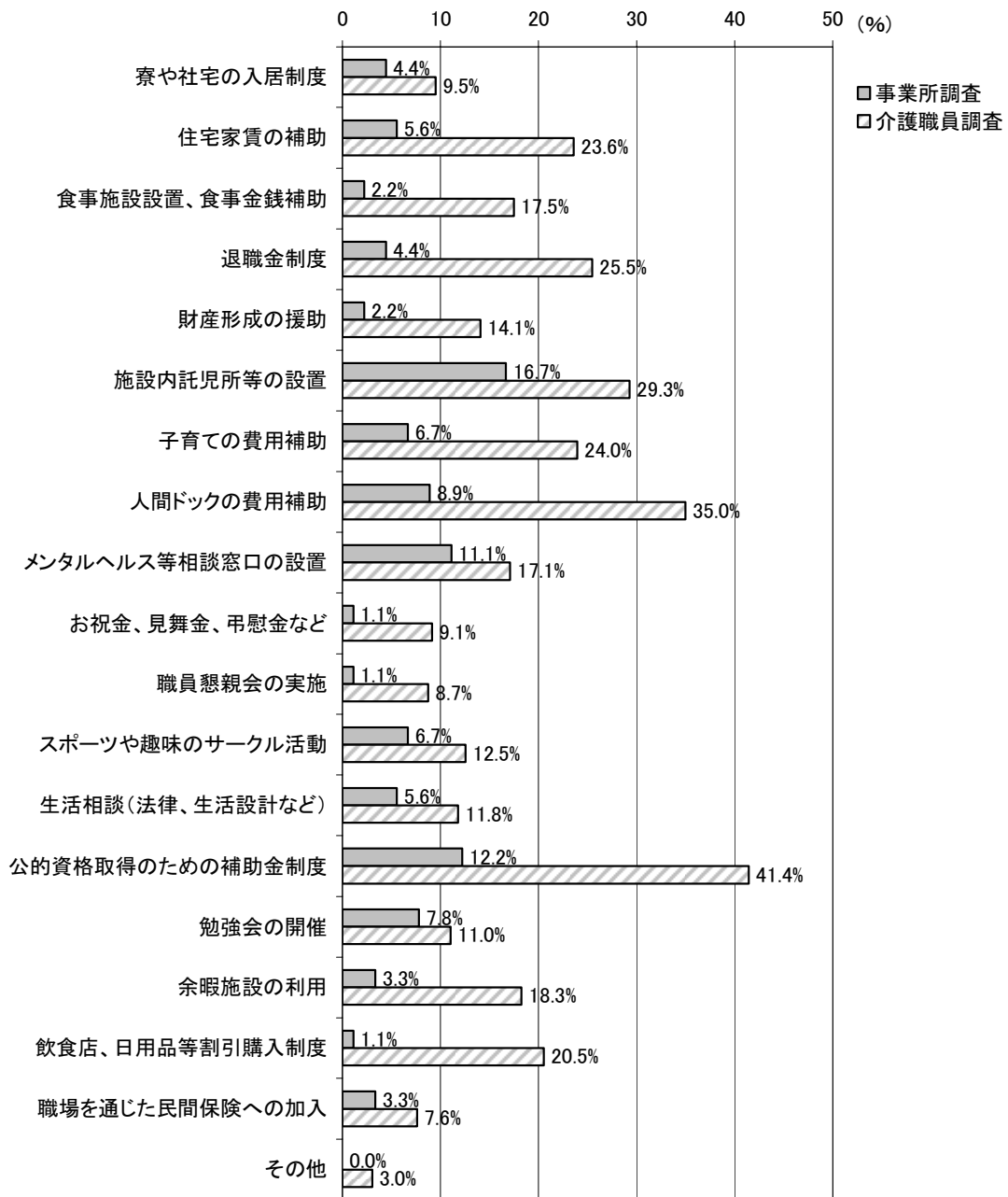
図表 3-8 拡充意向と導入等希望(通所介護事業所)



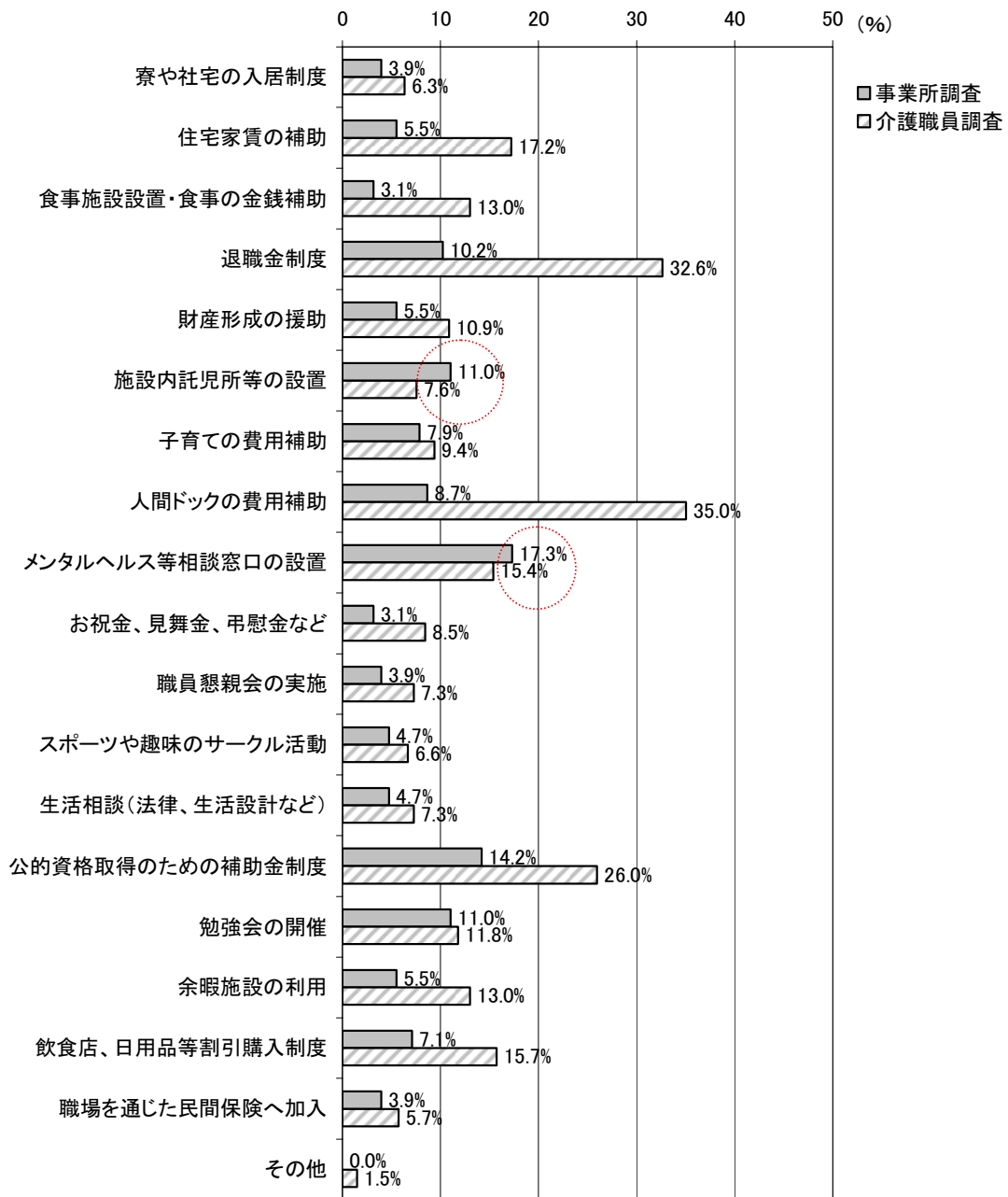
図表 3-9 拡充意向と導入等希望(介護老人福祉施設)



図表 3-10 拡充意向と導入等希望(介護老人保健施設)



図表 3-11 拡充意向と導入等希望(訪問介護事業所)



(3) 離職率と定着意識

福利厚生制度による職員の定着効果は先行研究から明らかにされている。したがって、事業所が用意する福利厚生制度に職員が一定の満足を得ているのであれば、職場への関心も高まり、事業所の離職率の低下や職員の勤務継続意思の向上に一定の効果が表れると考えられる。

そこで、ここでは離職率と職員の定着意識の面から福利厚生によって効果が表れているのかを考えてみる。

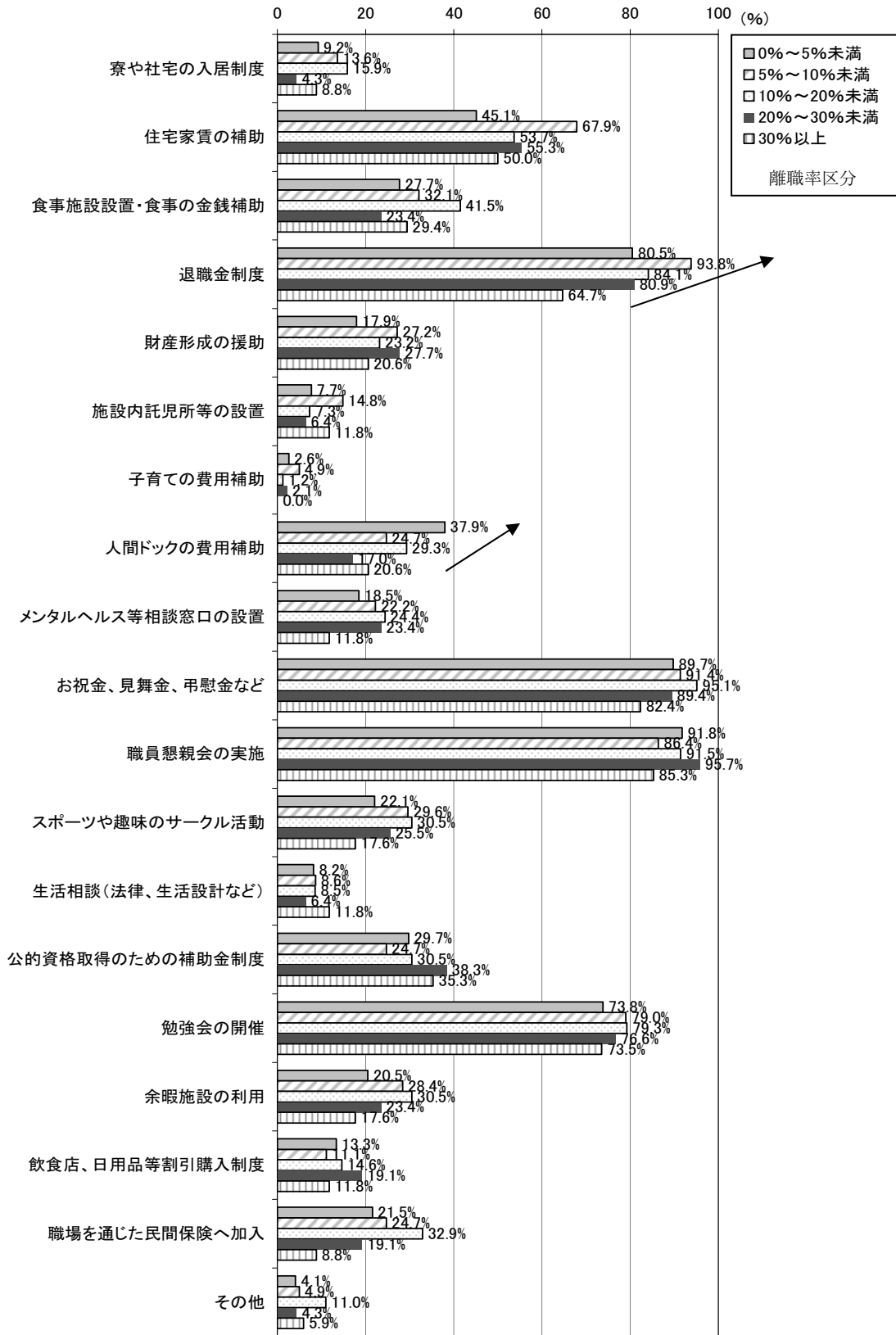
まずは、図表 3-12 において、事業所が実施している福利厚生制度と離職率の関係について示しているが、離職率が低くなるほど実施率が高い項目についてみると、「退職金制度」、「人間ドックの費用補助」があげられる。

一方、図表 3-13 では、介護職員の勤務継続意識と充実を希望する福利厚生制度について示しているが、これをみると、「続けていきたい」という積極的な勤続意思に近いほど「公的資格取得のための補助勤制度」、「人間ドックの費用補助」の希望が高くなる傾向にある。

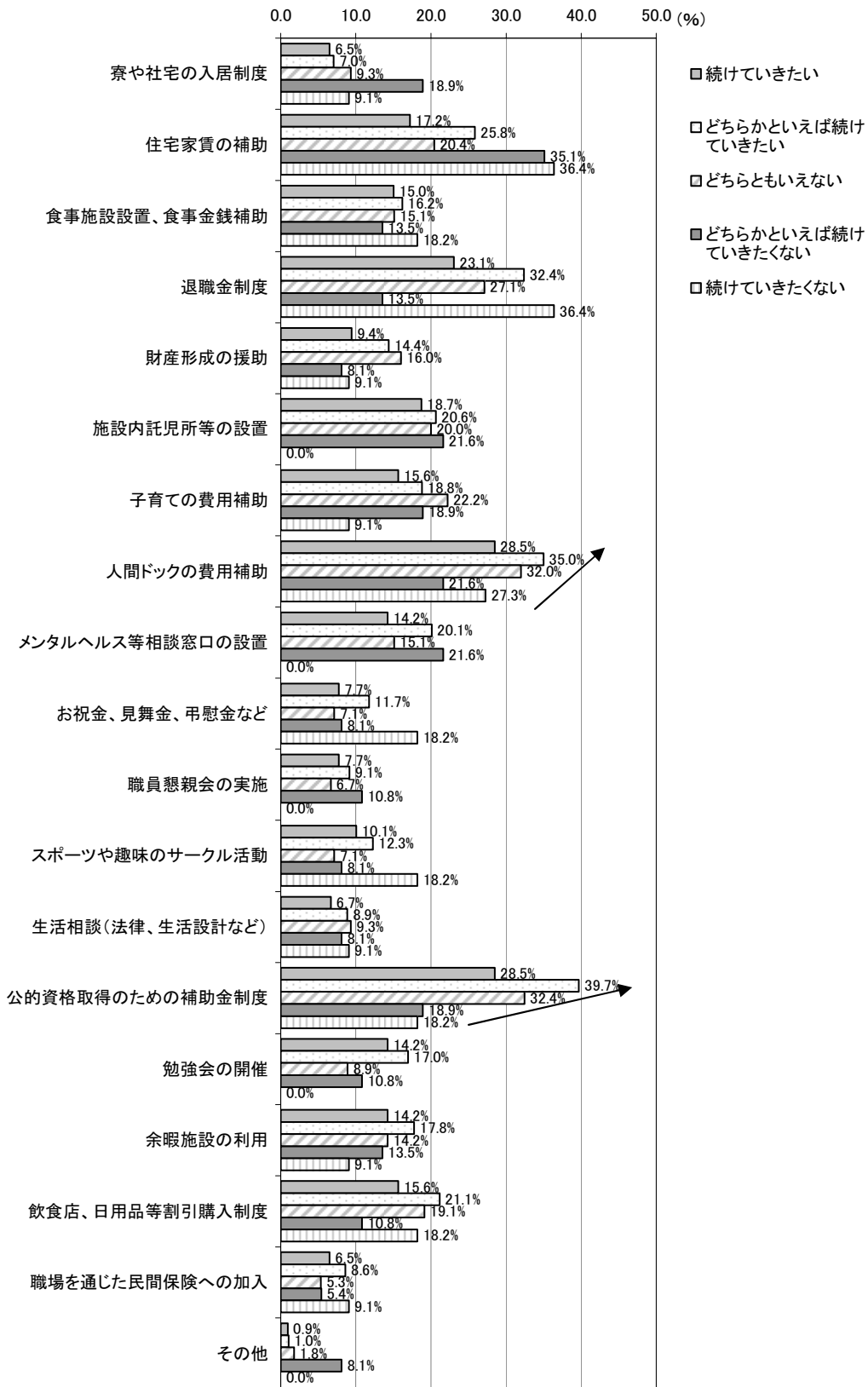
そこで、図表 3-12 と図表 3-13 の両者を比較してみると、「人間ドックの費用補助」については離職の抑止効果があるものと思われる。この背景には、職員が仕事を続けていくうえで自分自身の心身の健康の保持に関心が高いことや、その関心に対して、事業所が「人間ドックの費用補助」という施策を通じて職員の健康に配慮をしているということを、職員も感じ取り、自分が事業所から大切に思われていると実感していることが作用しているものと思われる。

また「退職金制度」については、図表 3-12 において離職率が低い職場ほど実施率が高い傾向にあるが、将来への不安を軽減するうえで一定の効果を発揮しているものと思われる。また、職場にこの制度があることは、在職職員はもとより、これから介護職を目指す採用候補者にとっても職場を選択する際の関心事の一つでもあることから、採用戦略としても効果を発揮する可能性を秘めている（記述回答やヒアリング調査からうかがえた）。

図表 3-12 離職率と実施されている福利厚生



図表 3-13 定着意識と充実希望の福利厚生



2. 事業所調査より得られる論点

(1) 福利厚生の実施目的と効果

本節では福利厚生の実施目的と効果に関する結果について考察する。

一般的に福利厚生制度を活用して、経営効果として職場に貢献する従業員の定着を促すためには、まず、従業員に生じるであろう様々なリスク（健康不安や生活保障など）や不満要因を軽減していくことが効果的である。また、従業員の不満が軽減された次の段階としては、自分を成長させようとする欲求を満たすために、職場や職場外の人間関係づくりの支援や自己実現を支援していくことが重要であることが先行研究から示されている。

そこで、事業所区分ごとに事業所が福利厚生の実施目的についてどのように考えているのかをみていくと、図表3-14のようになる。

全体的にみれば、「介護老人福祉施設」、「介護老人保健施設」などは、「通所介護事業所」および「訪問介護事業所」よりも目的意識がやや高い。

「介護老人福祉施設」や「介護老人保健施設」の職員数は、「通所介護事業所」や「訪問介護事業所」よりも従業員規模も比較的大きい（本調査では前者は30人以上規模が多く、後者は30人未満規模に集約されている）ことから、相対的に福利厚生への投資量は大きく、また、その福利厚生施策の選択肢も幅広いというスケールメリットを活かせるため、福利厚生の効果に期待する水準も高くなると考えられる。

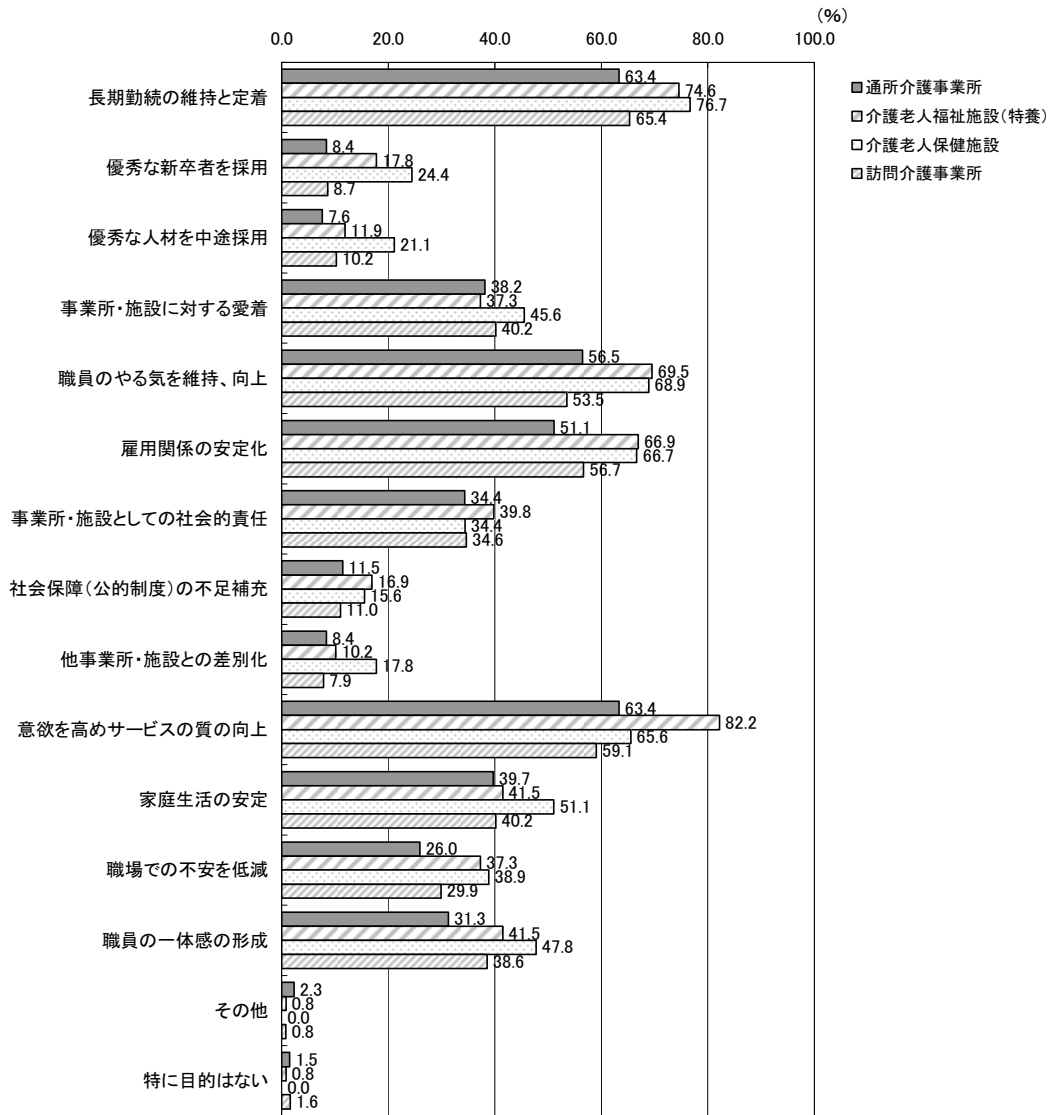
このように事業所区分による水準の差はあるものの、上位項目となっている目的は、「長期勤続の維持と定着」、「職員のやる気の維持、向上」、「雇用関係の安定」、「意欲を高めサービスの質の向上」、などである。

また、図表3-15では、事業所が福利厚生各施策にどのような実施目的を持っているのかを示したものであるが、優秀な新卒者を採用する目的では、「寮や社宅の入居制度」、「財産形成の援助」、「メンタルヘルス等相談窓口の設置」、「職員懇親会の実施」が中心となり、優秀な人材を中途採用する目的では、「食事施設設置・食事の金銭補助」、「退職金制度」、「子育ての費用補助」、「スポーツや趣味のサークル活動」、「公的資格取得のための補助金制度」、「余暇施設の利用」などが中心的な施策となっている。

そのほか「社会保障（公的制度）の不足補充」では、「お祝金、見舞金、弔慰金など」や「職場を通じた民間保険へ加入」といった一時的に経済負担を軽減する施策がみられ、「他事業所・施設との差別化」では、「住宅家賃の補助」、「施設内託児所等の設置」、「勉強会の開催」といった日頃の職業生活で常にかかわりのある施策があげられている。

このように、職員の「長期勤続の維持と定着」とならび、「優秀な新卒者の採用」や「優秀な人材を中途採用」を行ううえで「他事業所・施設との差別化」も意識して福利厚生施策が実施されていると思われる。

図表 3-14 福利厚生の実施目的



図表 3-15 福利厚生の施策ごとにみた事業所の実施目的

単位：%

	合計	長期勤続の維持と定着	優秀な新卒者を採用	優秀な人材を中途採用	事業所・施設に対する愛着	職員のやる気を維持、向上	雇用関係の安定化	事業所・施設としての社会的責任	社会保障(公的制度)の不足補充	他事業所・施設との差別化	意欲を高めサービスの質の向上	家庭生活の安定	職場での不安を低減	職員の一体感の形成	その他
全体	466	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寮や社宅の同居制度	53	12.7	18.5	16.1	12.4	12.2	11.9	16.8	11.1	16.3	11.5	14.6	10.6	12.1	0.0
住宅家賃の補助	242	55.1	53.8	55.4	51.6	55.2	56.1	55.7	60.3	63.3	55.7	57.6	53.0	52.2	40.0
食事施設設置・食事の金銭補助	140	32.2	41.5	46.4	30.6	31.1	33.8	35.3	31.7	34.7	32.5	31.3	29.1	34.6	20.0
退職金制度	382	84.8	90.8	91.1	81.2	83.6	84.2	85.6	88.9	85.7	84.1	86.9	85.4	83.0	60.0
財産形成の援助	102	23.5	40.0	35.7	25.8	23.4	23.7	25.1	25.4	36.7	22.9	29.3	25.2	25.3	40.0
施設内託児所等の設置	41	10.2	12.3	14.3	9.7	7.0	8.6	7.8	9.5	16.3	8.0	12.1	7.9	8.2	20.0
子育ての費用補助	13	3.7	6.2	8.9	2.7	2.1	2.9	4.2	1.6	4.1	2.2	3.0	2.6	2.7	0.0
人間ドックの費用補助	142	30.0	26.2	32.1	29.6	32.2	32.4	34.1	39.7	28.6	31.2	34.8	40.4	28.6	40.0
メンタルヘルス等相談窓口の設置	98	22.6	33.8	32.1	26.3	25.2	25.5	25.7	27.0	28.6	25.2	28.8	29.1	26.9	20.0
お祝い金、見舞金、弔慰金など	418	91.0	93.8	91.1	92.5	90.2	91.7	92.2	95.2	89.8	92.0	91.9	92.1	92.3	100.0
職員懇親会の実施	422	91.3	96.9	96.4	96.2	92.7	93.5	92.2	90.5	93.9	93.3	92.9	93.4	93.4	60.0
スポーツや趣味のサークル活動	120	26.6	36.9	39.3	30.1	29.0	27.7	28.1	30.2	30.6	28.0	28.3	23.8	31.9	20.0
生活相談(法律、生活設計など)	41	8.7	10.8	7.1	10.8	9.4	9.7	12.6	9.5	2.0	9.6	15.2	13.2	11.5	20.0
公的資格取得のための補助金制度	143	32.8	44.6	48.2	38.2	31.5	36.3	37.1	38.1	30.6	35.4	34.3	37.7	33.5	20.0
勉強会の開催	351	78.9	86.2	89.3	77.4	80.1	79.1	83.2	87.3	91.8	81.8	78.3	81.5	80.8	60.0
余暇施設の利用	112	26.6	32.3	33.9	28.0	27.6	29.5	28.1	31.7	32.7	26.4	25.8	25.2	30.8	0.0
飲食店、日用品等割引購入制度	66	15.5	10.8	14.3	14.0	15.7	16.9	15.6	19.0	16.3	14.6	15.2	16.6	17.0	0.0
職場を通じた民間保険へ加入	105	22.9	24.6	30.4	25.8	24.8	24.8	27.5	31.7	22.4	22.0	25.3	27.8	22.5	20.0
その他	25	6.2	7.7	7.1	5.4	5.6	5.4	5.4	7.9	20.4	6.1	6.1	8.6	7.1	20.0

一方、事業所が実感している福利厚生の効果を示しているのが図表 3-16 である。

福利厚生の効果直接的かつ定量的に実感しづらいためか、いずれの項目も前掲の図表 3-14 の水準からみれば低位にある。ただし、目的として上位項目であった「長期勤続の維持と定着」については、効果の実感としても上位にあげられており、また、「職員のやる気の維持、向上」も、「訪問介護事業所」を除けば相対的に効果実感の高い項目といえる。

「雇用関係の安定」と「意欲が高まりサービスの質が向上」に関しては、介護老人福祉施設ならびに介護老人保健施設と、通所事業所ならびに訪問事業所とでは異なる傾向をみせている。

介護老人福祉施設や介護老人保健施設では、「雇用関係の安定」は概ね「長期勤続の維持と定着」と同程度に効果実感が高いものの「意欲が高まりサービスの質が向上」は目的水準から見れば低い効果実感にとどまった。

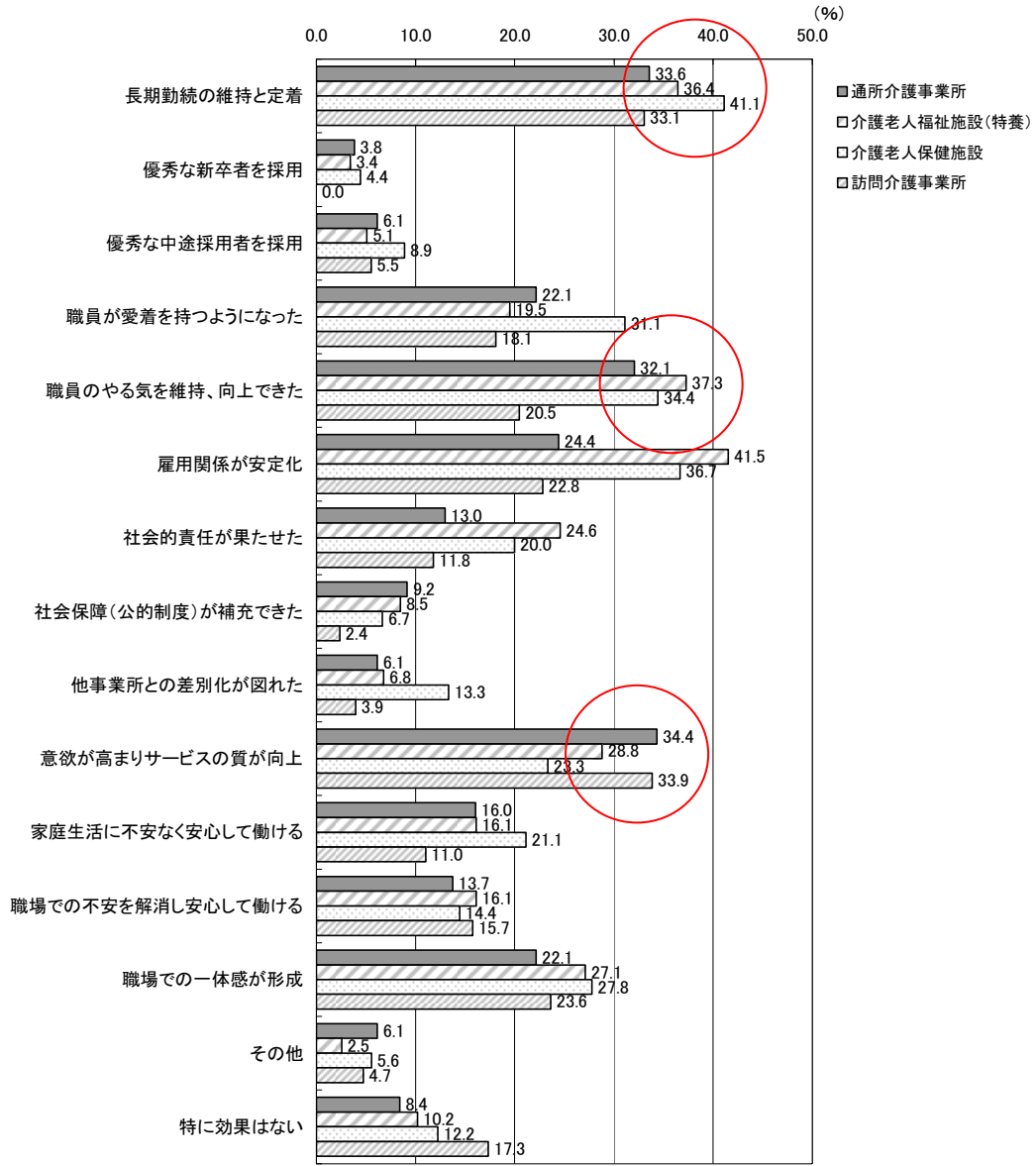
正規職員の比率が比較的高い「介護老人福祉施設」や「介護老人保健施設」では「雇用関係の安定」は「長期勤続の維持と定着」にも結び付く一体の効果といえ、概ね同水準にあるものと考えられる。一方で「意欲を高めサービスの質が向上」に関してみれば、介護保険利用者の「介護老人福祉施設」や「介護老人保健施設」への利用ニーズは依然高く、現実的にはサービスの質の向上が直接的な経営効果（例えば売上増）として実感しづらいものと考えられる。

「通所介護事業所」や「訪問介護事業所」では、正規職員に比べて、福利厚生の利用の機会が相対的に少ない非正規職員の比率が高い。したがって、「長期勤続」の語感から正規職員の定着をイメージすると同時に、非正規職員にみられる流動性のある雇用からは「雇用関係の安定」とは回答しづらかった状況が考えられる。しかし、「意欲が高まりサービスの質が向上」については、サービスの質は利用者の増減を通じて比較的に短期的かつ直接に事業経営へ影響することから、その効果が実感しやすかったと考えられる。

図表 3-17 では、福利厚生の施策ごとにみた事業所が得た効果を示しているが、これをみると、優秀な新卒者を採用する目的では、「財産形成の援助」、「お祝金、見舞金、弔慰金など」、「職員懇親会の実施」、「スポーツや趣味のサークル活動」、「余暇施設の利用」などが中心となり、優秀な人材を中途採用する目的では、「食事施設設置・食事の金銭補助」、「退職金制度」、「施設内託児所の設置」、「職員懇親会の実施」、「スポーツや趣味のサークル活動」、「勉強会の開催」、「職場を通じた民間保険への加入」などが中心的な施策となっている。さらに、社会保障（公的制度）の不足補充では、「人間ドックの費用補助」、「お祝金、見舞金、弔慰金など」や「公的資格取得のための補助金制度」、「飲食店、日用品等割引購入制度」などとなっている。

これらを見ても、前掲図表 3-15 の福利厚生の施策ごとにみた事業所の実施目的に対して、実際の効果は事業所が意図したものとは必ずしも一致しないが、一部の目的については、福利厚生の効果を得ている傾向がみられる。したがって、福利厚生制度を計画的に行うには、各施策ごとの目的を明確に持つことが重要といえる。

図表 3-16 福利厚生の効果



図表 3-17 福利厚生の施策ごとにみた事業所が得た効果

	合計	長期勤続の維持と定着	優秀な新卒者を採用	優秀な中途採用者を採用	職員が愛着を持つようになった	職員のやる気を維持、向上できた	雇用関係が安定化	社会的責任が果たせた	社会保障(公的制度)が補充できた	他事業所との差別化が図れた	意欲が高まりサービスの質が向上	家庭生活に不安なく安心して働ける	職場での不安を解消し安心して働ける	職場での一体感が形成	その他
全体	466	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寮や社宅の同居制度	53	13.3	15.4	13.8	14.6	13.3	11.9	16.5	16.1	24.2	11.9	16.4	8.6	11.2	9.1
住宅家賃の補助	242	56.6	46.2	48.3	54.4	56.6	61.5	68.4	67.7	66.7	49.7	56.2	55.7	49.1	45.5
食事施設設置・食事の金銭補助	140	33.7	38.5	48.3	40.8	34.3	35.7	39.2	38.7	36.4	34.3	32.9	34.3	36.2	27.3
退職金制度	382	82.5	92.3	93.1	85.4	84.6	87.4	92.4	90.3	87.9	81.8	84.9	84.3	78.4	81.8
財産形成の援助	102	25.9	46.2	44.8	26.2	28.7	31.5	31.6	32.3	36.4	21.7	38.4	28.6	29.3	27.3
施設内託児所等の設置	41	12.7	0.0	27.6	9.7	7.0	11.2	7.6	12.9	21.2	6.3	15.1	11.4	10.3	18.2
子育ての費用補助	13	4.2	0.0	6.9	2.9	1.4	2.1	3.8	0.0	0.0	2.1	2.7	0.0	2.6	4.5
人間ドックの費用補助	142	31.9	30.8	37.9	32.0	35.7	37.1	34.2	45.2	33.3	34.3	31.5	44.3	28.4	36.4
メンタルヘルス等相談窓口の設置	98	22.9	23.1	20.7	33.0	33.6	30.1	26.6	22.6	36.4	25.9	34.2	28.6	23.3	18.2
お祝い金、見舞金、弔慰金など	418	91.0	100.0	100.0	93.2	92.3	93.0	94.9	100.0	93.9	91.6	95.9	91.4	92.2	90.9
職員懇親会の実施	422	92.2	100.0	100.0	96.1	93.7	91.6	91.1	96.8	97.0	93.7	97.3	95.7	91.0	90.9
スポーツや趣味のサークル活動	120	31.9	46.2	41.4	36.9	30.1	32.9	25.3	25.8	27.3	29.4	31.5	25.7	31.0	22.7
生活相談(法律、生活設計など)	41	12.0	0.0	6.9	15.5	7.7	11.9	8.9	12.9	0.0	9.8	16.4	14.3	10.3	0.0
公的資格取得のための補助金制度	143	30.7	46.2	37.9	35.0	34.3	34.3	39.2	51.6	27.3	36.4	32.9	30.0	31.9	36.4
勉強会の開催	351	78.3	92.3	100.0	83.5	84.6	76.2	78.5	96.8	84.8	79.7	80.8	84.3	82.8	77.3
余暇施設の利用	112	27.7	61.5	51.7	30.1	32.9	28.7	35.4	32.3	36.4	23.8	24.7	28.6	27.6	27.3
飲食店、日用品等割引購入制度	66	15.1	15.4	10.3	15.5	17.5	16.8	19.0	22.6	15.2	14.0	9.6	21.4	12.9	13.6
職場を通じた民間保険へ加入	105	21.7	30.8	41.4	24.3	25.9	32.2	34.2	22.6	18.2	26.6	26.0	27.1	27.6	13.6
その他	25	6.0	0.0	6.9	5.8	3.5	5.6	5.1	9.7	21.2	6.3	8.2	5.7	6.0	18.2

次に、福利厚生の効果の調査結果から「長期勤続の維持と定着」と「特に効果はない」と回答をえた二つの層の比較を通じて考察する。

前章の図表 2-16 より、福利厚生の効果として「長期勤続の維持と定着」が促進されたと実感している事業所が 37.7%ある一方で、何らかの福利厚生施策を実施したものの残念ながら「特に効果はない」と回答した事業所が 12.7%ある。

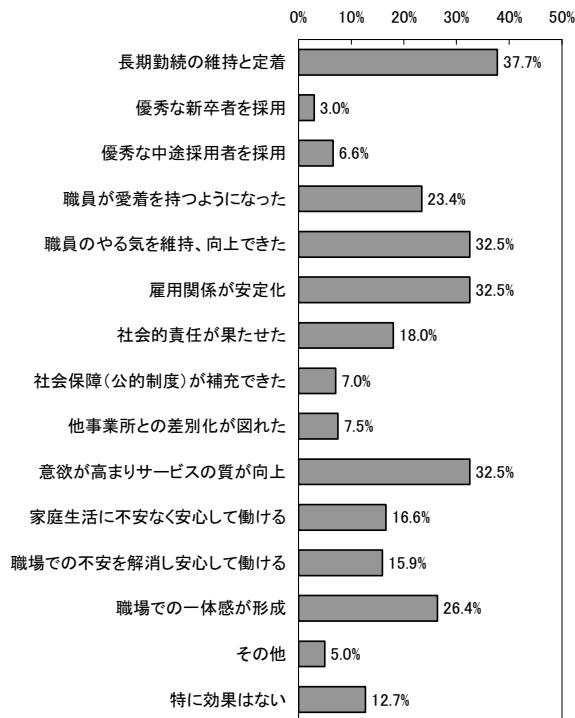
そこで、この両者の福利厚生の実施状況を比較したものが図表 3-18 である。

全体的にみれば、両者の共通点は、「職員懇親会の実施」を除いて前者が後者の実施率を上回っている。

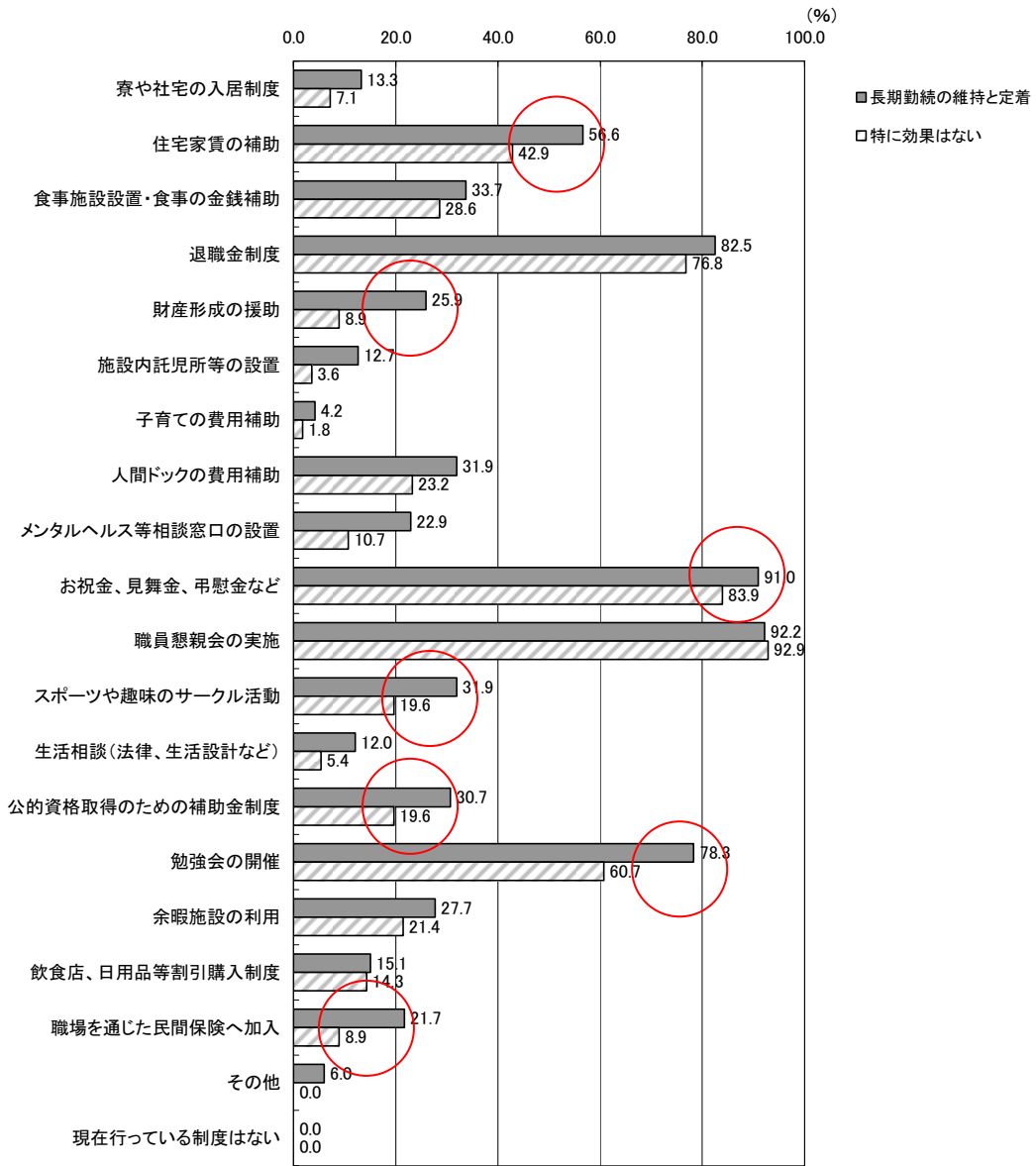
また、実施率が比較的高く両者の格差の幅が大きい項目は、「勉強会の開催」（約 18 ポイントの差）をはじめ、次いで「財産形成の援助」（17 ポイントの差）、「住宅家賃の補助」（約 14 ポイントの差）、「職場を通じた民間保険への加入」（12.8 ポイントの差）、「スポーツや趣味のサークル活動支援」（約 12.3 ポイント差）、「メンタルヘルス等相談窓口の設置」（12.2 ポイントの差）、「公的資格取得のための補助金制度」（11.1 ポイントの差）、などとなっている。

このように、「退職金制度」や「お祝金、見舞金、弔慰金など」、「職員懇親会の実施」などわが国で古くからおこなわれてきた伝統的な福利厚生施策では差異は小さく、介護職の職業特性、あるいは職業生活を通じた生活不安の軽減に対応する施策で、その差異が大きい点は特徴的な傾向である。

図表 2-16 福利厚生の効果(再掲)



図表 3-18 実施施策の比較



(2) 福利厚生に対する考え方と実施施策や効果等

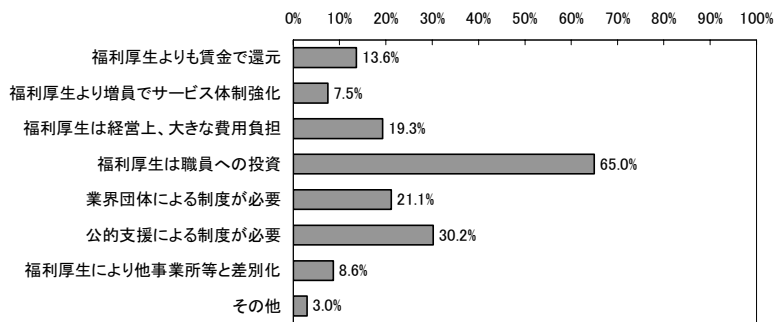
以下では事業所側の福利厚生に対する考え方と、その相違による実施施策の差異や効果等についてみていく。

図表 3-19 のとおり、回答を得た事業所の福利厚生に対する考え方の特徴としては、全体の約 3 分の 2 の事業所が「福利厚生は職員への投資」と前向きに考えている点があげられる（以下「投資意識層」という）。

しかし一方で、「福利厚生は経営上、大きな費用負担」とコスト負担の側面から意識する事業所も約 2 割（19.3%）とみられる（以下「コスト意識層」という）。

そこで、比較を行う集団としての規模には差はあるが、この両者の比較から相違を考察していくことにする。

図表 3-19 福利厚生に対する考え方(再掲図表 2-18)



図表 3-20 の太枠内が両者の正規職員離職率区分の推移である。

離職率が 10%未満の区分では投資意識層の比率がやや高く、離職率 10%以上の区分ではコスト意識層の比率がやや高い。概していえば、「投資意識層」がやや正規職員の定着率が良いといえるだろう。

図表 3-20 福利厚生に対する考え方×正規職員離職率

	合計	Q9 福利厚生に対する考え方							
		福利厚生よりも賃金で還元	福利厚生より増員でサービス体制強化	福利厚生は経営上、大きな費用負担	福利厚生は職員への投資	業界団体による制度が必要	公的支援による制度が必要	福利厚生により他事業所等と差別化	その他
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q2-3 正規職員離職率	41.8	30.0	36.4	36.5	39.2	36.6	42.1	28.9	76.9
0%~5%未満	17.4	13.3	21.2	11.8	18.2	11.8	15.8	26.3	15.4
5%~10%未満	17.6	23.3	24.2	23.5	20.6	21.5	16.5	26.3	0.0
10%~20%未満	10.1	8.3	3.0	15.3	10.8	17.2	13.5	5.3	0.0
20%~30%未満	7.3	15.0	6.1	8.2	5.2	4.3	7.5	5.3	0.0
30%以上									

福利厚生を行う目的では、「事業所・施設に対する愛着」、「雇用関係の安定化」、「他事業所・施設との差別化」、「職員の一体感の形成」に関してみると、両者の差異がやや大きく、いずれも、「投資意識層」が「コスト意識層」を上回っている。(図表 3-21)

福利厚生の効果では、両者に差がみられた「事業所・施設に対する愛着」、「雇用関係の安定化」、「他事業所・施設との差別化」、「職員の一体感の形成」の四つの項目に対する効果に加え、「職員のやる気を維持、向上できた」についても「投資意識層」が「コスト意識層」を上回る結果となっており、効果の実感がやや高い。

逆に「特に効果はない」は「コスト意識層」が「投資意識層」を 8.8 ポイントの差で上回っている。(図表 3-22)

図表 3-21 福利厚生に対する考え方×福利厚生を行う目的

	合計	Q9 福利厚生に対する考え方							
		福利厚生よりも賃金で還元	福利厚生よりも増員でサービス体制強化	福利厚生は経営上、大きな費用負担	福利厚生は職員への投資	業界団体による制度が必要	公的支援による制度が必要	福利厚生により他事業所等と差別化	その他
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q5 福利厚生を行う目的									
長期勤続の維持と定着	69.3	60.0	66.7	72.9	75.9	76.3	73.7	78.9	46.2
優秀な新卒者を採用	13.9	15.0	9.1	15.3	16.8	12.9	16.5	36.8	15.4
優秀な中途採用者を採用	12.0	18.3	6.1	12.9	16.1	12.9	13.5	34.2	7.7
事業所・施設に対する愛着	39.9	41.7	39.4	37.6	47.2	43.0	44.4	47.4	30.8
職員のやる気を維持、向上	61.4	58.3	72.7	69.4	66.4	74.2	70.7	68.4	38.5
雇用関係の安定化	59.7	50.0	54.5	55.3	64.3	63.4	69.2	65.8	46.2
事業所・施設としての社会的責任	35.8	33.3	24.2	37.6	41.3	36.6	30.1	50.0	38.5
社会保障（公的制度）の不足補充	13.5	13.3	0.0	18.8	15.7	14.0	18.0	26.3	23.1
他事業所・施設との差別化	10.5	11.7	3.0	4.7	13.3	12.9	9.0	55.3	7.7
意欲を高めサービスの質の向上	67.4	61.7	69.7	70.6	75.9	71.0	72.9	76.3	69.2
家庭生活の安定	42.5	38.3	33.3	43.5	47.6	50.5	51.9	47.4	46.2
職場での不安を低減	32.4	36.7	42.4	34.1	35.0	46.2	34.6	39.5	38.5
職員の一体感の形成	39.1	41.7	27.3	29.4	45.1	43.0	44.4	52.6	30.8
その他	1.1	0.0	3.0	1.2	0.3	0.0	0.8	2.6	7.7
特に目的はない	1.1	3.3	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

図表 3-22 福利厚生に対する考え方×福利厚生の効果

	合計	Q9 福利厚生に対する考え方							
		福利厚生よりも賃金で還元	福利厚生よりも増員でサービス体制強化	福利厚生は経営上、大きな費用負担	福利厚生は職員への投資	業界団体による制度が必要	公的支援による制度が必要	福利厚生により他事業所等と差別化	その他
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q7 福利厚生の効果									
長期勤続の維持と定着	35.6	26.7	33.3	38.8	42.7	34.4	39.1	44.7	30.8
優秀な新卒者を採用	2.8	3.3	3.0	7.1	3.8	4.3	4.5	7.9	0.0
優秀な中途採用者を採用	6.2	3.3	3.0	10.6	9.4	7.5	8.3	18.4	7.7
職員が愛着を持つようになった	22.1	20.0	18.2	20.0	28.0	20.4	21.8	18.4	7.7
職員のやる気を維持、向上できた	30.7	28.3	33.3	29.4	36.4	43.0	33.1	42.1	15.4
雇用関係が安定化	30.7	30.0	18.2	23.5	38.1	25.8	33.1	34.2	15.4
社会的責任が果たせた	17.0	18.3	21.2	15.3	19.6	16.1	15.0	26.3	23.1
社会保障（公的制度）が補充できた	6.7	6.7	0.0	7.1	7.0	6.5	12.0	10.5	23.1
他事業所との差別化が図れた	7.1	3.3	0.0	3.5	9.1	7.5	3.8	39.5	7.7
意欲が高まりサービスの質が向上	30.7	28.3	36.4	38.8	35.7	33.3	37.6	42.1	30.8
家庭生活に不安なく安心して働ける	15.7	15.0	9.1	14.1	20.6	17.2	18.0	18.4	15.4
職場での不安を解消し安心して働ける	15.0	8.3	15.2	14.1	18.2	10.8	14.3	10.5	15.4
職場での一体感が形成	24.9	20.0	18.2	24.7	28.3	33.3	26.3	26.3	23.1
その他	4.7	6.7	6.1	3.5	3.5	3.2	3.8	15.8	15.4
特に効果はない	12.0	16.7	9.1	16.5	7.7	12.9	12.0	0.0	38.5

こうした効果の実感の差を生じさせるに至った両者の具体的な実施制度の差を図表 3-23 で確認すると、全体的にみれば、実施率の水準も「投資意識層」が「コスト意識層」を上回っている傾向にある。

なかでも「退職金制度」が 15.4 ポイントの差であるのをはじめ、以下、「住宅家賃の補助」(13.7 ポイントの差)、「余暇施設の利用」(12.2 ポイントの差)、「スポーツや趣味のサークル活動」(9.9 ポイントの差)、「職員懇親会の実施」(9.4 ポイントの差)、「メンタルヘルス等窓口設置」(7.9 ポイントの差)、「勉強会の開催」(6.9 ポイントの差)、とそれぞれ、「投資意識層」が「コスト意識層」を上回っている。

また、図表 3-24 では事業所区分ごとに福利厚生は職員への投資と考える事業所が実施している制度を示しており、介護老人福祉施設では「住宅家賃の補助」(70.9%)と「退職金」(94.9%)が、また、老人保健施設では「寮や社宅の入居制度」(32.3%)、「食事施設の設置・食事の金銭補助」(55.4%)、「財産形成の援助」(36.9%)、「施設内託児所の設置」(27.7%)、「スポーツや趣味のサークル活動」(49.2%)が投資として考える施策として、他の事業所区分と比較しても目立って突出している。

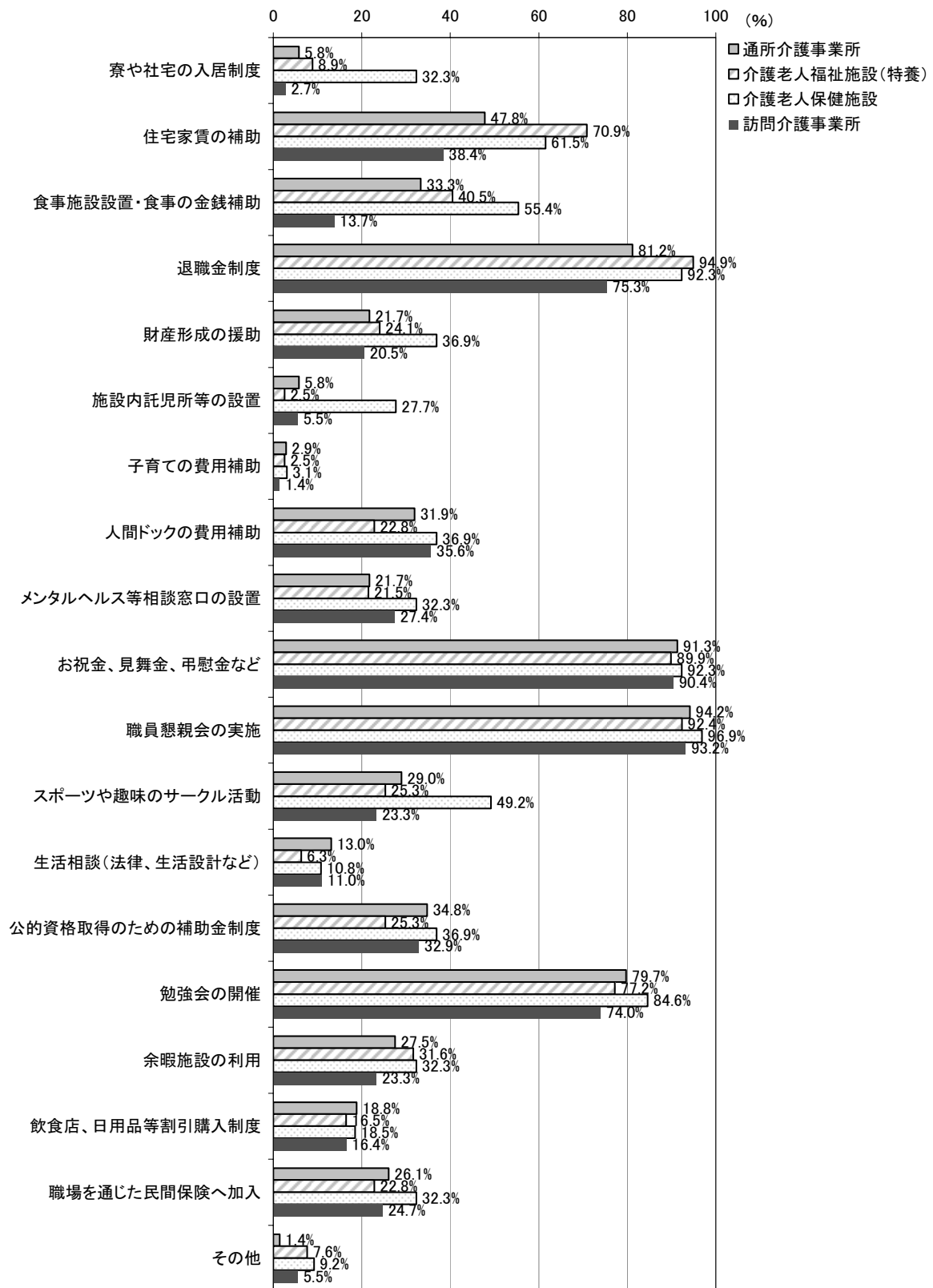
このように、「退職金制度」、「住宅家賃の補助」、「寮や社宅の入居制度」などの福利厚生施策は、事業所にある程度の投入すべき資源の規模がなければ実現できないものも多い。しかし、その一方で、比較的小規模であっても取り組める「職員懇親会の実施」や「勉強会の開催」、「スポーツや趣味のサークル活動」、あるいは、ヒアリング調査の対象事業所で行われていたが、「施設内託児所の設置」には至らなくても、職員の子をを一時的に職場で預かり、仕事と育児の両立支援を図る例も回答に含まれている。

したがって、福利厚生制度を設ける場合には、職員が日頃から仕事を進めるうえで支障となっていることや悩みを捉え、職員への投資と位置付けて、福利厚生を通じて解決すべき目的を持つことで、職員にも事業所からの支援を認知するものと思われる。

図表 3-23 福利厚生に対する考え方×実施している制度

	合計	Q9 福利厚生に対する考え方							
		福利厚生よりも賃金で還元	福利厚生より増員でサービス体制強化	福利厚生は経営上、大きな費用負担	福利厚生は職員への投資	業界団体による制度が必要	公的支援による制度が必要	福利厚生により他事業所等と差別化	その他
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q3-1-1 実施している制度									
寮や社宅の入居制度	11.4	8.3	15.2	9.4	11.9	9.7	9.0	23.7	7.7
住宅家賃の補助	51.9	40.0	51.5	41.2	54.9	51.6	55.6	68.4	61.5
食事施設設置・食事の金銭補助	30.0	25.0	24.2	30.6	35.3	31.2	26.3	36.8	30.8
退職金制度	82.0	60.0	72.7	70.6	86.0	86.0	83.5	89.5	84.6
財産形成の援助	21.9	10.0	21.2	20.0	25.5	22.6	18.8	44.7	30.8
施設内託児所等の設置	8.8	6.7	6.1	9.4	9.8	8.6	7.5	18.4	7.7
子育ての費用補助	2.8	5.0	3.0	2.4	2.4	2.2	2.3	2.6	0.0
人間ドックの費用補助	30.5	18.3	30.3	27.1	31.5	30.1	32.3	28.9	38.5
メンタルヘルス等相談窓口の設置	21.0	20.0	9.1	17.6	25.5	28.0	21.1	31.6	23.1
お祝金、見舞金、弔慰金など	89.7	85.0	90.9	87.1	90.9	88.2	91.0	97.4	100.0
職員懇親会の実施	90.6	88.3	84.8	84.7	94.1	93.5	91.0	94.7	92.3
スポーツや趣味のサークル活動	25.8	18.3	15.2	21.2	31.1	20.4	20.3	31.6	15.4
生活相談(法律、生活設計など)	8.8	6.7	9.1	8.2	10.1	9.7	12.0	2.6	7.7
公的資格取得のための補助金制度	30.7	33.3	30.3	27.1	32.2	45.2	39.1	34.2	7.7
勉強会の開催	75.3	75.0	72.7	71.8	78.7	79.6	73.7	86.8	76.9
余暇施設の利用	24.0	15.0	15.2	16.5	28.7	24.7	24.8	44.7	23.1
飲食店、日用品等割引購入制度	14.2	10.0	12.1	11.8	17.5	21.5	17.3	18.4	0.0
職場を通じた民間保険へ加入	22.5	21.7	15.2	21.2	26.2	29.0	19.5	31.6	15.4
その他	5.4	6.7	0.0	4.7	5.9	7.5	4.5	18.4	23.1
現在行っている制度はない	0.2	0.0	0.0	1.2	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0

図表 3-24 施設区分ごとにみた福利厚生は職員への投資と考える事業所が実施している制度



次に、上述の「投資意識層」と「コスト意識層」との比較の観点とは異なる「差別化」の側面からみていくこととする。

前掲図表 3-19 のとおり福利厚生に対する考え方として「福利厚生により他事業所との差別化」を意識しているのは 8.6%と少数であることから、簡単にその傾向を把握する。

まず「正規職員離職率」と「福利厚生により他事業所との差別化」との動向をみていくと（図表 3-9）、離職率で最も低い「0%～5%未満」層では 28.9%であるが、「5%～10%未満」、「10%～20%未満」はいずれの層も 26.3%、最も離職率の高い「30%以上」層は上述の「投資意識層」と 5.3%にとどまっている。

次に、「福利厚生を行う目的」と「福利厚生により他事業所との差別化」との動向をみていくと（図表 3-21）、「長期勤続の維持と定着」（78.9%）や「意欲を高めサービスの質の向上」（76.3%）といった目的が高く、「福利厚生により他事業所との差別化」以外の福利厚生に対する考え方との相対比較でみると「優秀な新卒者の採用」（36.8%）、「優秀な人材を中途採用」（34.2%）といった人材確保の動機が他と比較して高い値を示しているのが特徴的である。

また、「福利厚生の効果」と「福利厚生に対する考え方」との動向をみていくと（図表 3-22）、「優秀な人材を中途採用」は 18.4%と「福利厚生により他事業所との差別化」以外の福利厚生に対する考え方との相対比較でみると高い。しかし、「優秀な新卒者の採用」は 7.9%にとどまっており中途採用ほどの効果実感はない。むしろこうした人材確保要件よりも「長期勤続の維持と定着」（44.7%）、「意欲が高まりサービスの質が向上」ならびに「職員のやる気を維持、向上」（42.1%）、などの効果実感が高い。何よりも「他事業所との差別化が図れた」が 39.5%とその志向性にかなった効果実感がある。

さらに、「実施している制度」と「福利厚生に対する考え方」との動向をみていくと（図表 3-23）、各事業所等の志向する福利厚生を行う目的や考え方によって類型は多様だが、「福利厚生により他事業所との差別化」以外の福利厚生に対する考え方との相対比較でみると「寮や社宅の入居制度」（23.7%）、「住宅家賃の補助」（68.4%）、「財産形成の援助」（44.7%）、「施設内託児所等の設置」（18.4%）、「メンタルヘルス等窓口設置」（31.6%）、「勉強会の開催」（86.8%）、「余暇施設の利用」（44.7%）などが高くなっているのが特徴的である。

このように、「福利厚生により他事業所との差別化」を図る事業所においては、採用候補者が福利厚生制度の中でも一般的にイメージしやすい施策があげられており、言い換えれば、各事業所が採用候補者に対して福利厚生制度を通じて職場の働き易さをアピールしやすい身近な施策ともいえる。

3. 介護職員調査より得られる論点

従業員（職員）が職場に定着するうえでは、その職場において自分が必要な存在であると認知できたときに、情緒的コミットメント（当該組織の理念や価値観に共鳴して、その実現に少しでも貢献しようとする自発的な行動）が生じるといわれ、職員がこのことを認知するうえでは、福利厚生が一定の効果を果たしているといった先行研究がある。

そこで本節では、介護職員の福利厚生の利用経験から、勤続意識に何らかの変化をもたらすのかについて考察する。

（1）施策効果（施策への満足度）

介護職員は福利厚生を利用したことによってどのような効果を得ているのであろうか。

その点について介護職員調査の結果から、「利用したことがある制度」から「福利厚生(利用経験等)に対して思うこと」を示したのが図表 3-25 である。

全体的にみると、「職員懇親会の開催」や「勉強会の開催（コミュニケーションや資格取得の学習会を含む）」では、福利厚生（利用経験等）に対して思うことの全ての項目に対して高い比率を示している。これは、福利厚生施策ごとに「福利厚生(利用経験等)に対して思うこと」についての回答を得ている訳ではないため、図表 2-14 に示されている「利用したことがある福利厚生制度」の中で、職員の利用経験の高い施策の印象が「福利厚生(利用経験等)に対して思うこと」の全ての項目に反映しているといえる。

なかでも、福利厚生(利用経験等)に対して「働く意欲が高まる」といった情緒的コミットメントのある従業員は「職員懇親会の実施」(66.2%)の利用実績が高く、次いで「勉強会の開催（コミュニケーションや資格取得の学習会を含む）」(59.1%)となっている。

また、福利厚生個々の施策ごとに「福利厚生(利用経験等)に対して思うこと」を見ていくと、それぞれの福利厚生施策ごとの特徴が表れており、最も値の高かった項目をもとにそれを整理すると、図表 3-26 のようになる。

これをみると、「けがや病気などの不安がやわらぐ」に効果を得られた施策に「人間ドックの費用補助」があげられ、「生活費が節約できる」には金銭的な給付が中心となり、また、「職場の仲間と親しくなれる」や「職場と職員との一体感を感じる」といった職場の人間関係に関する施策が「職員懇親会の実施」や「スポーツや趣味のサークル活動」となっているなど、職員側においては、個々の福利厚生施策の機能が理解されている傾向がみられる。

また、図表 3-27 から図表 3-30 では、「福利厚生(利用経験等)に対して思うこと」の三項目（「職場に親しみが持てる」、「職場への信頼感が高まる」、「職場に対する満足感を得られる」）に着目して事業所区分で示したものである。

「介護老人福祉施設」における「人間ドックの補助費用」と「生活相談（法律、生活設

計など)」、および「訪問介護事業所」における「寮や社宅の入居制度」を除いて、事業所の実施率に対して職員側の周知状況は低い傾向となっている。

したがって、金銭的な給付や視覚として形に見えにくい施策については、その性格上発生事由が生じなければ馴染みがないということも考えられるため、職員に対しては適度に制度を周知する必要がある。

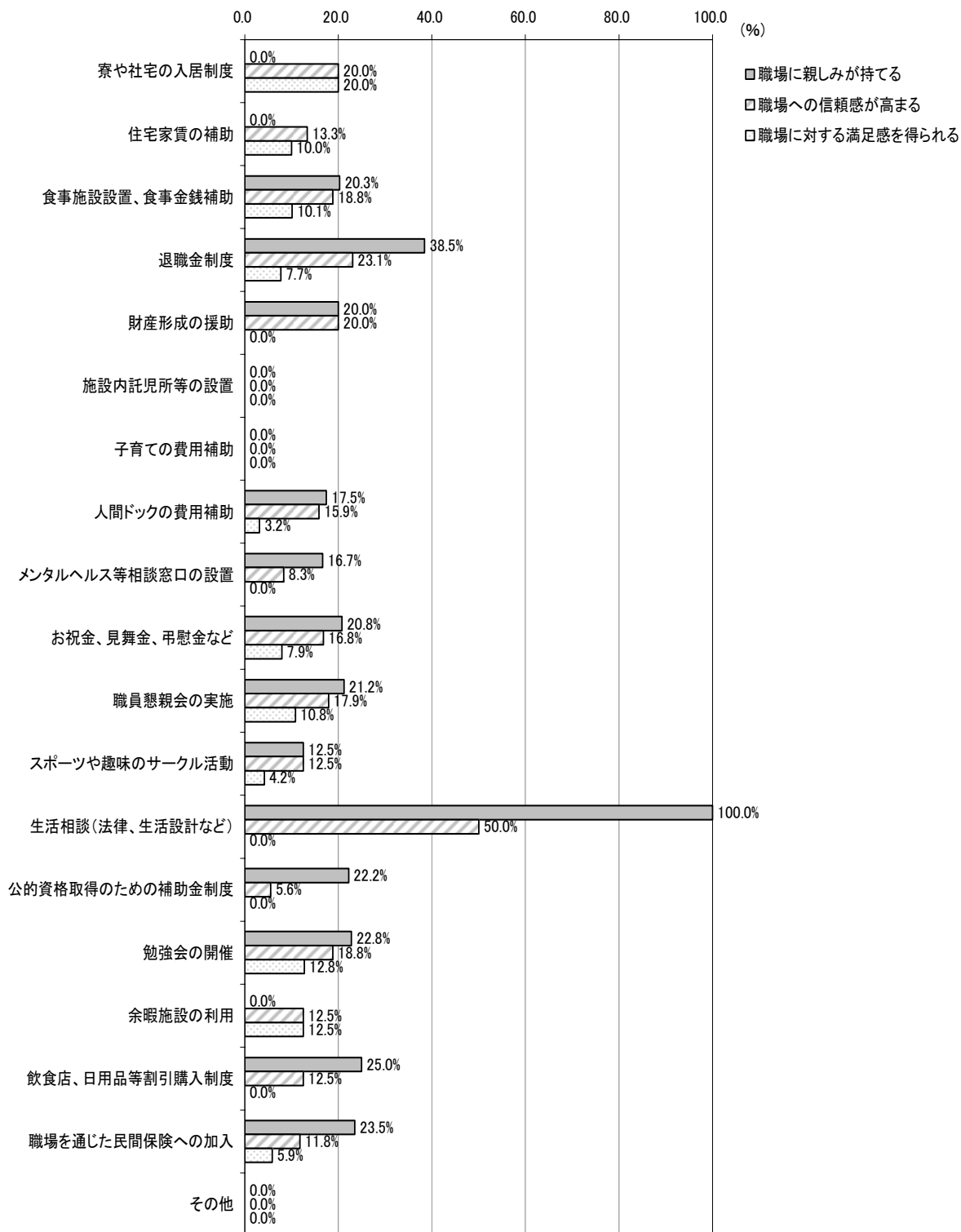
図表 3-25 福利厚生(利用経験等)に対して思うこと×利用したことがある制度

	合計	心身がリフレッシュできる	けがや病気などの不安がやわらぐ	生活費が節約できる	職場に親しみが持てる	職場への信頼感が高まる	職場に対する満足感を得られる	職場の仲間と親しくなれる	職場と職員との一体感を感じる	働く意欲が高まる	仕事と家庭生活との両立ができる	家族との快適な生活に役立つ	資格取得に役立つ	仕事に集中できる	その他
全体	1307	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寮や社宅の入居制度	12	1.0	1.1	2.8	1.2	1.4	0.6	1.0	0.5	0.6	1.5	1.2	2.0	0.0	6.7
住宅家賃の補助	184	14.6	11.6	40.0	9.2	12.7	14.9	12.8	13.7	15.1	12.8	18.8	14.2	15.4	20.0
食事施設設置・食事金銭補助	235	19.1	17.1	30.3	16.3	19.2	18.8	18.8	18.5	17.8	20.3	21.2	19.1	21.5	20.0
退職金制度	91	7.6	8.8	11.0	7.2	10.3	12.3	8.3	9.5	9.5	6.0	10.6	8.3	7.7	6.7
財産形成の援助	37	3.5	2.8	4.8	2.0	4.2	3.9	3.2	4.3	4.0	5.3	5.9	3.4	7.7	0.0
施設内託児所等の設置	23	2.5	2.2	2.1	2.0	0.9	2.6	2.4	2.4	1.8	7.5	4.7	3.4	3.1	0.0
子育ての費用補助	5	0.6	0.0	0.7	0.4	0.5	0.6	0.4	0.5	0.6	0.3	2.4	0.0	0.0	0.0
人間ドックの費用補助	179	18.5	19.3	12.4	17.5	15.3	12.3	13.6	12.8	16.6	16.5	14.1	18.1	13.8	13.3
メンタルヘルス等相談窓口の設置	30	3.2	2.2	1.4	3.2	1.9	1.3	1.8	0.5	3.4	3.0	2.4	0.5	4.6	6.7
お祝金、見舞金、弔慰金など	415	37.6	37.0	41.4	35.9	37.1	39.6	37.2	34.1	35.7	41.4	38.8	32.8	38.5	33.3
職員懇親会の実施	785	67.2	62.4	64.8	68.1	67.1	68.2	75.7	69.2	66.2	66.2	62.4	69.1	61.5	46.7
スポーツや趣味のサークル活動	96	11.8	8.8	9.0	6.8	9.4	9.7	10.3	12.8	8.9	9.8	8.2	8.8	10.8	0.0
生活相談(法律、生活設計など)	9	1.9	0.6	0.7	2.0	1.4	0.6	1.4	1.4	1.8	0.8	0.0	0.5	0.0	0.0
公的資格取得のための補助金制度	72	6.4	5.0	6.9	6.0	6.6	8.4	6.3	5.7	7.1	9.0	8.2	16.2	4.6	6.7
勉強会の開催(コミュニケーションや資格取得の学習会を含む)	626	51.9	56.4	58.6	56.6	58.7	58.4	59.7	56.4	59.1	50.4	61.2	64.2	55.4	33.3
余暇施設の利用	58	8.9	7.2	7.6	5.6	5.2	4.9	6.2	5.3	7.5	10.6	3.9	7.7	6.7	6.7
飲食店・日用品等割引購入制度	57	8.9	4.4	6.2	5.6	7.0	6.5	6.5	4.7	6.2	6.0	9.4	5.9	3.1	0.0
職場を通じた民間保険への加入	56	7.6	6.6	4.1	3.2	4.2	3.9	4.3	4.7	6.2	6.8	8.2	4.4	9.2	0.0
その他	14	1.6	2.2	1.4	0.8	1.9	0.6	0.8	0.0	1.2	0.8	2.4	1.0	1.5	0.0

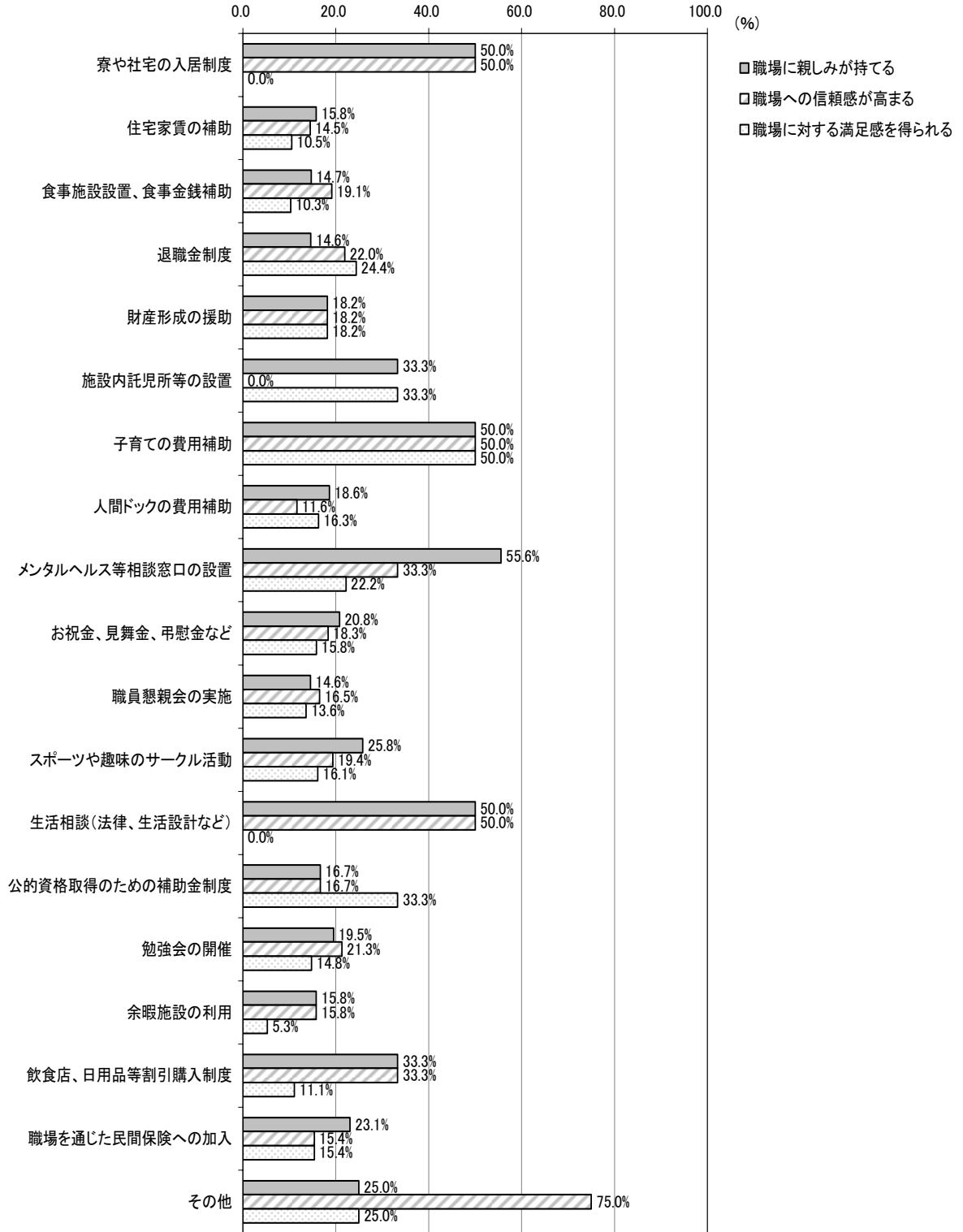
図表 3-26 福利厚生の施策ごとの利用効果

利用経験から得られた効果	福利厚生制度
けがや病気などの不安がやわらぐ	人間ドックの費用補助
生活費が節約できる	寮や社宅の入居制度、住宅家賃の補助、食事施設設置・食事金銭補助 お祝金、見舞金、弔慰金など
職場に親しみが持てる	生活相談(法律、生活設計など)
職場に対する満足感を得られる	退職金制度
職場の仲間と親しくなれる	職員懇親会の実施
職場と職員との一体感を感じる	スポーツや趣味のサークル活動
仕事と家庭生活との両立ができる	施設内託児所等の設置、お祝金、見舞金、弔慰金など
家族との快適な生活に役立つ	子育て費用の補助、余暇施設の利用、飲食店、日用品等割引購入制度、 職場を通じた民間保険への加入
資格取得に役立つ	公的資格取得のための補助金制度、勉強会の開催(コミュニケーションや資格取得の学習会を含む)
仕事に集中できる	財産形成の援助、メンタルヘルス等相談窓口の設置

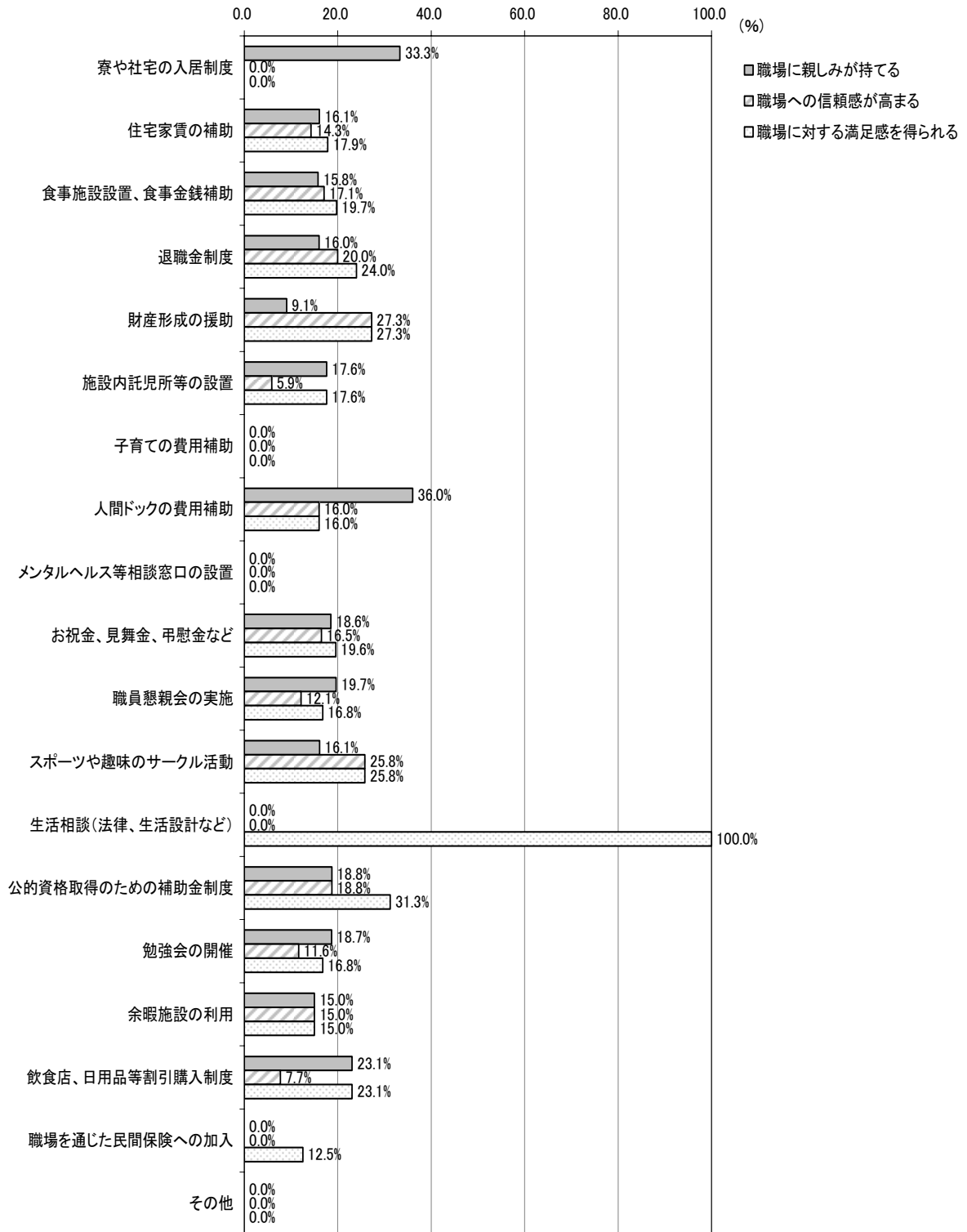
図表 3-27 福利厚生(利用経験等)に対して職場に対する意識(通所介護事業所)



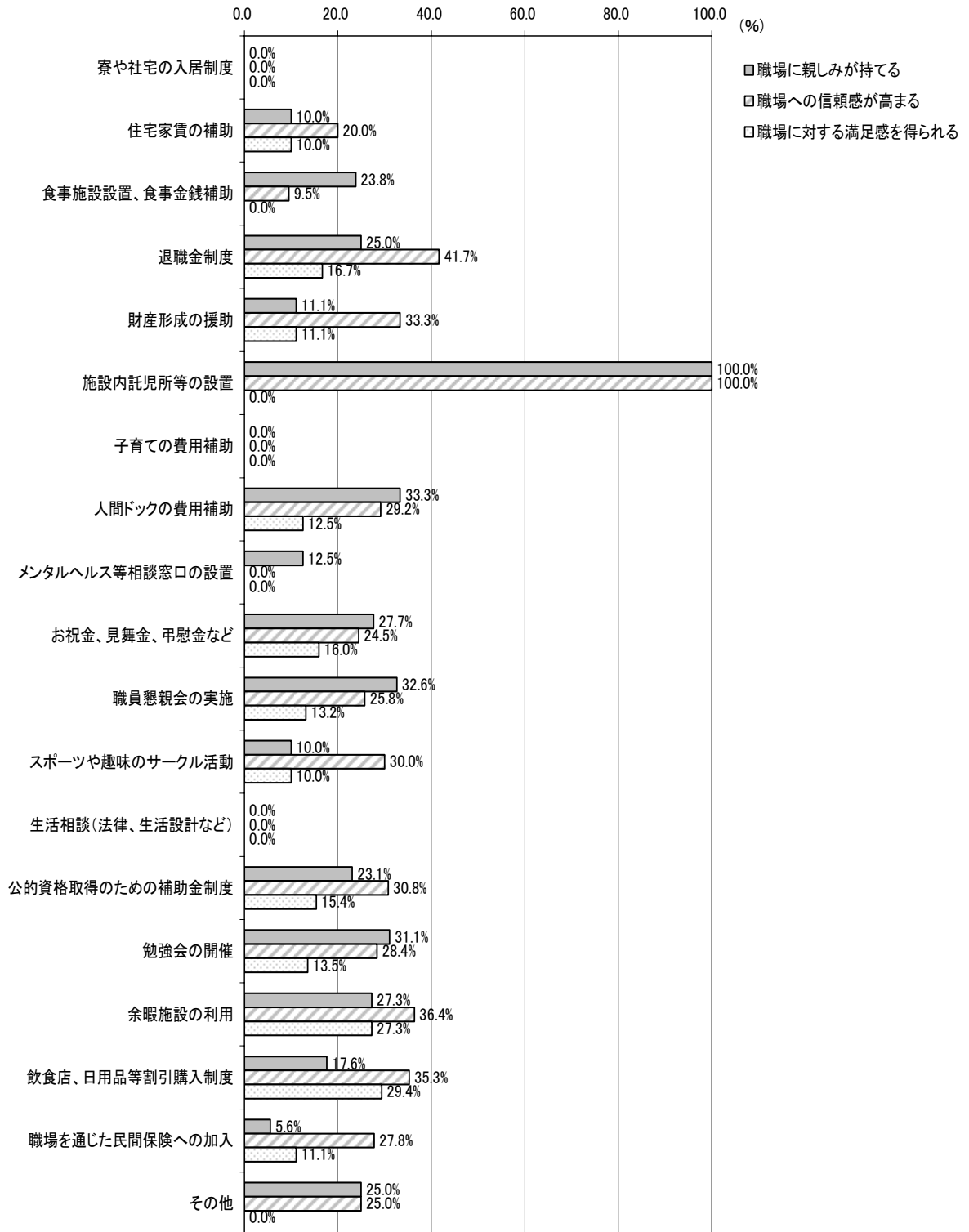
図表 3-28 福利厚生(利用経験等)に対して職場に対する意識(介護老人福祉施設)



図表 3-29 福利厚生(利用経験等)に対して職場に対する意識(介護老人保健施設)



図表 3-30 福利厚生(利用経験等)に対して職場に対する意識(訪問介護事業所)

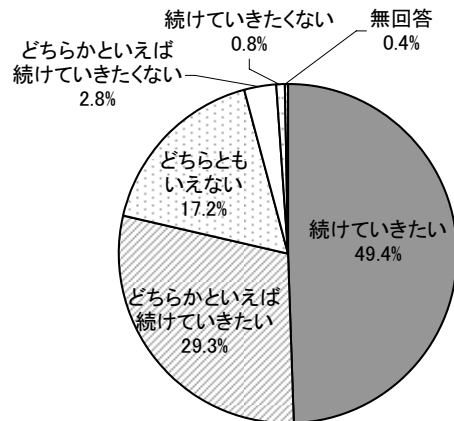


(2) 勤続意識と福利厚生

次に今後の介護サービス業界での勤続の意思を中心とした論点から考察する。

本調査に回答した介護職員の勤続の意思を改めて確認すれば図表 3-31 のとおりとなる。

図表 3-31 介護サービス業界での勤続の意思(図表 2-34 再掲)



今回の調査対象は、①職場リーダー格、②正規雇用、③非正規雇用の介護職員各 1 名を事業所任意の選択により、調査協力を得たものである。したがって、事業者の視点から一定程度以上の貢献期待のある職員、信頼度の高い職員となっていると想定されることから、介護サービス業界に従事する一般的、平均的な介護職員像からはやや乖離していると思われる点に留意を要する。

しかし、現状あるいは今後において、介護サービス業界の中心的な担い手として期待される人材層の意識やニーズを通じ、労働環境改善に向けた諸課題をむしろ鮮明化するものと期待できる。

そのうえで勤続意識をみると、「続けていきたい」が 49.4%とおよそ半数を占め、「どちらかといえば続けていきたい」(29.3%) と、双方を合わせるとおよそ 8 割 (78.7%) となる。前述したとおりポジティブな勤務継続の意思を持つ集団である。

今後も「続けていきたい」という彼らの意識を損なわない、あるいは「どちらかといえば続けていきたい」また「どちらともいえない」という彼らの意識を引き上げることが人材定着への課題といえる。

そこで彼らがどういった事柄に対して仕事を継続するうえでの支障とみているかを確認すると(図表 3-32)、勤続意識の状況に関わらず、上位 3 項目として「賃金水準が自分の希望に達しない」、「仕事がきつく賃金水準が割に合わない」、「体力的に長く勤められそうにない」があげられ、「労働時間、休日等希望どおりにならない」がこれに次ぐ。

前者 2 項目の「賃金水準」に関しては介護保険サービスの制度的事情から、事業者個々

の経営努力で解決することが困難な「制度的要因」であり、ここで深く立ち入ることはできない。しかし、介護の仕事を「続けていきたい」と最も積極的な集団においても、賃金水準に関して約 3 割は仕事を続けていくうえでの支障となることだと表明していることは留意しておきたい。

次に「体力的に長く勤められそうにない」という支障については、勤務継続意識において「どちらかといえば続けていきたい」で 48.3%と最も多く、また、「どちらともいえない」という層では 52.9%と、いずれも過半数近くを占めている。

介護サービスの主体となる職員は本調査においても介護職員の 73.8%（正規および非正規を含む）は女性であり、本調査の記述回答でも得られた結果であるが、50 歳代の層からの意見として、体力的に頼りになる職員は一般的にいわれる 30 歳代の子育て世代であるとの点が散見されることから、年齢を重ねるごとにこの点について支障と感じ、将来的な勤務継続の意思に迷いが生じていることがうかがえる。

図表 3-32 介護の仕事を続けていくうえでの支障となること

	合計	Q6 今後の介護サービス業界での勤務継続の				
		続けて いきた い	どちら かとい えは続 けてい きたい	どちら ともい えない	どちら かとい えは続 けてい きた く	続けて いきた くない
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q10 介 護の仕 事を続 けてい くうえ での支 障とな ること						
結婚や出産、育児で両立できない	20.0	19.3	23.0	18.2	10.8	27.3
家族の介護のために両立できない	18.0	19.5	17.5	15.6	13.5	18.2
親族の転勤で転居しなければならない	2.1	1.7	3.7	0.9	0.0	0.0
賃金水準が自分の希望に達しない	38.6	32.5	38.9	54.7	35.1	45.5
労働時間、休日等希望どおりにならない	28.2	22.8	31.9	34.7	40.5	54.5
職場の福利厚生が十分でない	13.0	10.2	16.4	14.7	13.5	18.2
経営理念が自分の考えと合わない	8.8	6.3	9.1	13.3	16.2	18.2
職場の人間関係がうまくいかない	18.8	16.4	22.7	19.1	18.9	18.2
自分の期待どおりの職場ではない	10.0	7.3	11.0	15.6	13.5	18.2
体力的に長く勤められそうにない	41.3	31.0	48.3	52.9	73.0	72.7
仕事がつく賃金水準が割に合わない	39.0	28.9	45.7	53.3	54.1	63.6
キャリアアップのため学校等に行く	5.5	4.8	5.7	8.0	2.7	0.0
その他	3.9	4.0	3.7	3.6	8.1	0.0
特に支障となることはない	10.3	15.8	6.0	3.6	2.7	0.0

また、そこで介護職員がどのような点について、現在あるいは将来の生活不安を持っているのかをみたものが図表 3-33 である。

勤続意識の状況に関わらず上位項目として「介護の仕事を続ける体力の維持」(62.4%)をはじめ、次いで「生活に必要な所得の確保」(59.5%)、「老後の生活資金の確保」(45.1%)、「自分や家族の病気・ケガの経済的負担」(39.5%)などとなっている。

その一方で、「老後の生活資金の確保」や「自分や家族の病気・ケガの経済的負担」という生活不安については、勤務継続意識において「続けていきたい」という積極的な意思から「どちらともいえない」という消極的な意思に推移するほど不安が高まっている。

いずれも将来の所得保障に関する不安である。

先に述べたように介護職員の所得の中ではこれらの不安を解消するために十分な所得を確保することは難しい。そこで、このような不満を少しでも軽減するうえで、老後や医療の所得保障については社会保障として、公的年金や公的医療保険がその役割を担っている。しかし、このような仕組みが存在しながらも、将来の老後や医療に対する不安がみられるため、事業所における福利厚生制度、あるいは事業所で実現ができない場合には、国などの公的機関によって何らかの形で少しでも不安を軽減する仕組みを構築することが必要と思われる。

図表 3-33 現在あるいは将来の生活不安×今後の介護サービス業界での勤務継続の意思

	合計	続けて いきたい	どちら かとい えれば続 けてい きたい	どちら ともい えない	どちら かとい えれば続 けてい きたく	続けて いきたく ない
全体	1307	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
生活に必要な所得の確保	778	54.8	64.2	67.6	43.2	54.5
介護の仕事を続ける体力の維持	815	59.1	67.9	63.1	67.6	36.4
自分や家族の病気・ケガの経済的負担	518	37.3	42.8	43.1	18.9	54.5
自分や家族の死亡後の遺族生活資金の確保	195	12.4	16.7	19.6	5.4	27.3
自分や家族の結婚費用の準備	169	10.1	13.3	19.1	10.8	36.4
子どもの教育費用の確保	442	82.5	84.7	86.4	35.1	27.3
老後の生活資金の確保	603	44.7	44.9	52.9	40.5	54.5
収入の伸び悩みや不安定化	433	26.6	37.9	42.7	35.1	45.5
安定した住宅の確保	121	7.3	9.9	14.2	5.4	18.2
住宅資金やローン返済	197	12.2	18.0	19.1	8.1	27.3
自分の将来の仕事の確保	294	48.8	46.4	48.9	21.6	18.2
配偶者や両親の介護	483	37.6	38.6	36.9	10.8	18.2
自分が要介護状態となったときの介護	372	27.2	30.3	28.9	27.0	36.4
自分の現役時代の心身の健康	422	29.6	33.4	36.4	37.8	45.5
自分の老後の心身の健康	428	29.7	35.0	34.2	48.6	54.5
家族と過ごす時間の確保	318	20.1	27.2	32.9	13.5	36.4
特に不安はない	34	3.9	1.6	0.9	0.0	9.1
その他	6	0.3	0.5	0.4	2.7	0.0

次に、介護職員が抱える複数の悩みの中で最も不安に思う項目に対して、事業所が従業員にどのような支援が必要かを考えてみたい。

そこで、図 3-34 の最も不安に思う項目に対して、職員が今後、導入あるいは充実してほしい（福利厚生）制度みていくと、非常に特徴的であるのが、最も不安に思う項目の 9 項目（「生活に必要な所得の確保」「介護の仕事を続ける体力の維持」「自分や家族の病気・ケガの経済的負担」「自分や家族の結婚費用の準備」「子どもの教育費用の確保」「老後の生活資金の確保」「収入の伸び悩みや不安定化」「自分の将来の仕事の確保」、「自分の現役時代の心身の健康」）に対して、職員が今後、導入あるいは充実してほしい施策は「公的資格取得のための補助金制度」といずれも 30%を超えている点である。

これらの項目のうち、体力や健康に関する項目（「介護の仕事を続ける体力の維持」と「自分の現役時代の心身の健康」）を除いていずれも経済的な不安に該当する項目である。

この背景には、職員が資格を取得することによって職能給に反映させている事業所の例があることや、あるいは、平成 21 年度介護報酬改定により介護従事者の専門性等のキャリアが評価されるようになり、職員自身も介護福祉士などの国家資格を取得することやキャリアを積むことで、それが介護報酬に加算されて給与に反映され、結果的に所得の確保に結び付く点が、「公的資格取得のための補助金制度」という選択肢に現れたものと考えられる。

図表 3-34 最も不安に思う項目に対して今後、導入あるいは充実してほしい制度

	合計	生活に必要な所得の確保	介護の仕事をするための体力の維持	自分や家族の病気・ケガの経済的負担	自分や家族の結婚費用の準備	自分や家族の教育費用の確保	老後の生活資金の確保	収入の伸び悩みや不安定化	安定した住宅の確保	住宅資金やローン返済	自分の将来の仕事の確保	配偶者や両親の介護	自分が要介護となつたときの準備	自分の現役時代の心身の健康
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寮や住宅の同居制度	7.6	11.3	5.8	5.7	0.0	28.6	10.5	6.5	7.0	33.3	8.3	3.4	11.2	2.9
住宅家賃の補助	21.1	29.5	18.7	15.7	14.3	22.8	20.7	28.1	66.7	41.7	20.7	13.5	25.7	17.9
食事施設設置、食事金銭補助	15.5	17.0	16.4	11.4	28.6	14.3	24.6	19.6	14.0	0.0	37.5	17.2	16.9	11.4
退職金制度	26.3	33.9	24.0	17.1	57.1	28.6	21.1	31.5	15.8	0.0	29.2	34.5	25.8	25.7
財産形成の援助	11.9	14.3	8.4	20.0	14.3	28.6	12.3	19.6	10.5	0.0	16.7	20.7	10.1	11.4
施設内託児所等の設置	19.4	23.5	16.4	11.4	14.3	42.9	35.1	15.2	12.3	33.3	20.8	20.7	22.5	17.1
子育ての費用補助	17.8	24.7	16.0	10.0	28.6	42.9	28.1	15.2	21.1	0.0	33.3	10.3	10.1	14.3
人間ドックの費用補助	30.8	36.3	28.4	30.0	42.9	42.9	29.8	37.0	26.3	33.3	33.3	34.5	29.2	45.7
メンタルヘルス等相談窓口の設置	16.1	18.5	16.0	12.9	28.6	14.3	17.5	16.3	12.3	0.0	12.5	17.2	20.2	20.0
お祝い金、見舞金、弔慰金など	8.9	12.5	8.4	0.0	14.3	14.3	7.0	8.7	5.3	0.0	20.8	6.9	12.4	8.6
職員懇親会の実施	8.0	8.9	7.6	2.9	14.3	14.3	8.8	12.0	5.3	0.0	20.8	13.8	9.0	8.6
スポーツや趣味のサークル活動	10.2	9.8	10.2	1.4	14.3	14.3	10.5	16.3	8.8	0.0	29.2	10.3	9.0	11.4
生活相談（法律、生活設計など）	7.8	8.5	6.2	2.9	14.3	14.3	10.9	3.5	0.0	12.5	6.9	9.0	14.3	11.1
公的資格取得のための補助金制度	32.1	35.1	30.7	38.6	28.6	42.9	38.6	39.1	45.6	0.0	41.2	34.5	23.6	31.4
勉強会の開催	13.9	13.7	13.5	10.0	5.7	28.6	10.5	17.5	5.3	0.0	29.2	22.1	18.0	14.3
余暇施設の利用	15.2	16.1	14.7	10.0	42.9	0.0	22.8	18.5	12.3	66.7	20.8	3.4	13.5	8.6
飲食店、日用品等割引購入制度	17.8	19.3	14.2	20.0	57.1	14.3	14.0	18.5	15.8	0.0	33.3	27.6	14.6	14.3
職場を通じた民間保険への加入	6.9	9.5	5.8	1.4	28.6	14.3	7.0	12.0	5.3	0.0	12.5	3.4	5.6	5.7
その他	1.4	1.5	0.4	0.0	14.3	0.0	1.8	1.1	1.8	0.0	0.0	0.0	1.1	2.9

	合計	自分の老後の心身の健康	家族と過ごす時間の確保	特に不安はない	その他
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
寮や住宅の同居制度	7.6	2.2	2.0	7.1	0.0
住宅家賃の補助	21.1	6.7	15.7	14.3	33.3
食事施設設置、食事金銭補助	15.5	8.9	13.7	7.1	0.0
退職金制度	26.3	26.7	13.7	7.1	0.0
財産形成の援助	11.9	8.9	9.8	0.0	0.0
施設内託児所等の設置	19.4	11.1	31.4	0.0	33.3
子育ての費用補助	17.8	6.7	23.5	0.0	33.3
人間ドックの費用補助	30.8	31.1	31.4	28.6	0.0
メンタルヘルス等相談窓口の設置	16.1	8.9	21.6	21.4	0.0
お祝い金、見舞金、弔慰金など	8.9	2.2	3.9	0.0	0.0
職員懇親会の実施	8.0	11.1	2.0	7.1	0.0
スポーツや趣味のサークル活動	10.2	6.7	13.7	7.1	0.0
生活相談（法律、生活設計など）	7.8	2.2	5.9	7.1	0.0
公的資格取得のための補助金制度	32.1	22.2	15.7	14.3	33.3
勉強会の開催	13.9	15.6	11.8	14.3	33.3
余暇施設の利用	15.2	22.2	17.6	14.3	0.0
飲食店、日用品等割引購入制度	17.8	22.2	15.7	7.1	0.0
職場を通じた民間保険への加入	6.9	6.7	5.9	7.1	0.0
その他	1.4	6.7	0.0	0.0	0.0

(3) 職員の年齢区分ごとにみた福利厚生

ここでは、職員の年齢区分ごとにみた福利厚生について考えてみる。

まず、図表 3-35 の年齢区分ごと年齢区分ごとにみた仕事を続けていくうえでの支障となることをみていくと、「賃金水準が自分の希望に達しない」、「仕事がきつく賃金水準が割に合わない」、「結婚や出産、育児で両立できない」などにおいて年齢が若くなるほど高い割合を示しており、特に「賃金水準が自分の希望に達しない」、「仕事がきつく賃金水準が割に合わない」といった、生計の基盤となる項目に対しては「25 歳～29 歳」の層の生活不安がピークとなっている。

この支障を裏付けるように、年齢区分ごとの今後の勤務継続の意思をみていくと、図表 3-36 の介護サービス業界での勤務継続の意思と図表 3-37 の現法人での勤務継続の意思のいずれをみても、「25 歳未満」から「25 歳～29 歳」の年齢層にかけて「続けていきたい」といったポジティブな意思が一旦減退し、その後 30 歳以降から 60 歳以上の年齢に移るにつれて、「続けていきたい」といった意思が高まる傾向がみられる。なお、この傾向は事業所区分でみると（図表 3-38）、通所介護事業所や訪問介護事業所では「55 歳～59 歳」においてもポジティブな意思の減退がみられるが、いずれの事業所区分においても「30 歳～35 歳」の年齢層の前後においては、勤務継続の意思が消極的な傾向がみられる。

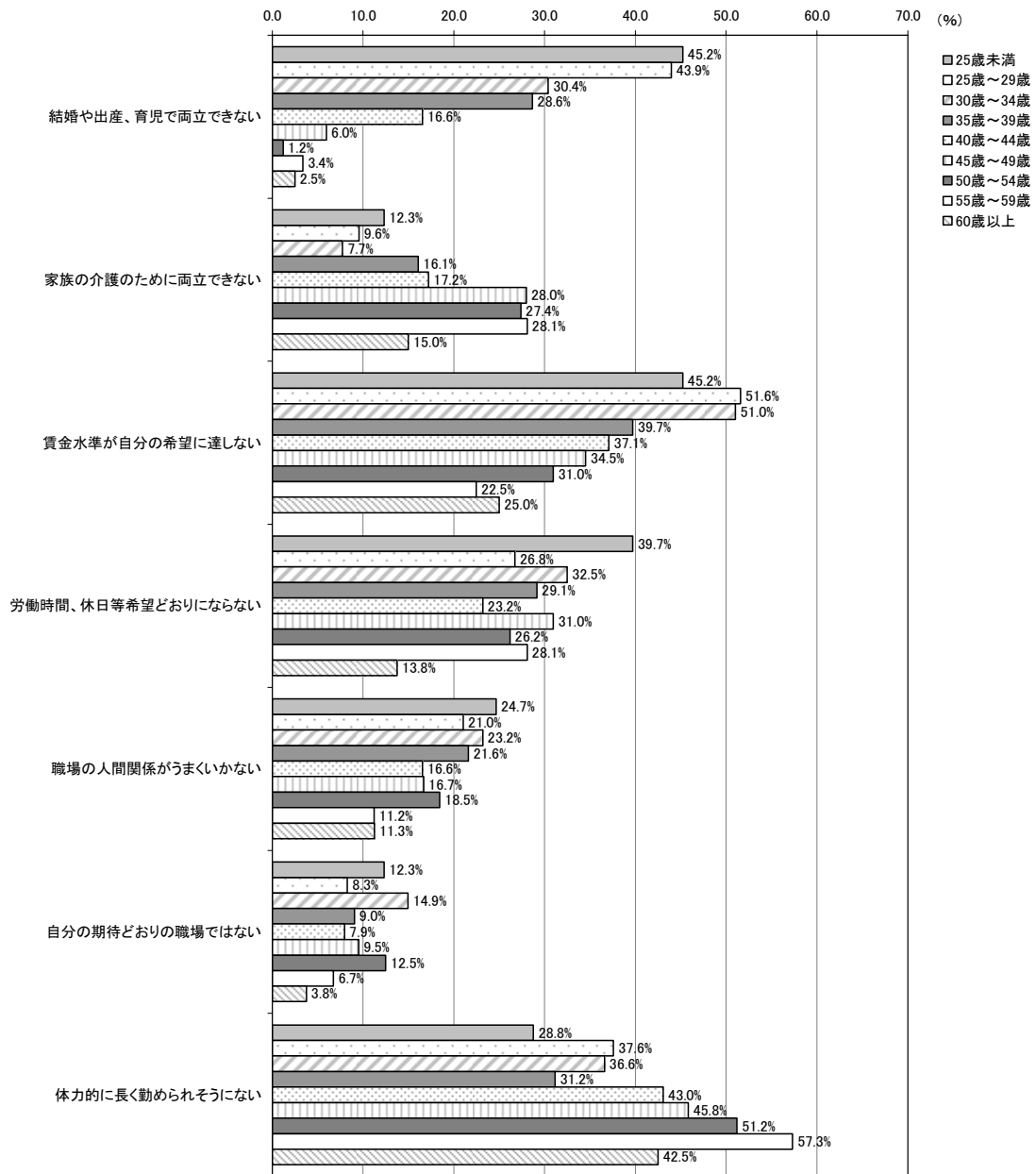
さらに図表 3-39 では、年齢区分ごとにみた利用したことがある制度を示しているが、これをみると、年齢層に係わらず利用率が高い施策は、「職員懇親会の実施」（約 6 割前後）や「勉強会の開催」（約 5 割前後）にみられ、年齢が若くなるほど、「寮や社宅の入居制度」や「食事施設設置、食事金銭補助」といった日常生活の経済的負担を軽減する施策や、「スポーツや趣味のサークル活動」の心身のリフレッシュに関する施策に利用率が高い傾向にあるため、若年層に対しては、生計の基盤の安定を支援する施策が必要と思われる。

一方、図表 3-40 では、年齢区分ごとにみた今後、導入あるいは充実してほしい制度についてみているが、これをみると、年齢層に係わらず導入希望が高い施策は、「公的資格取得の為の補助金制度」や「人間ドックの費用補助」ならびに「退職金制度」となっている。

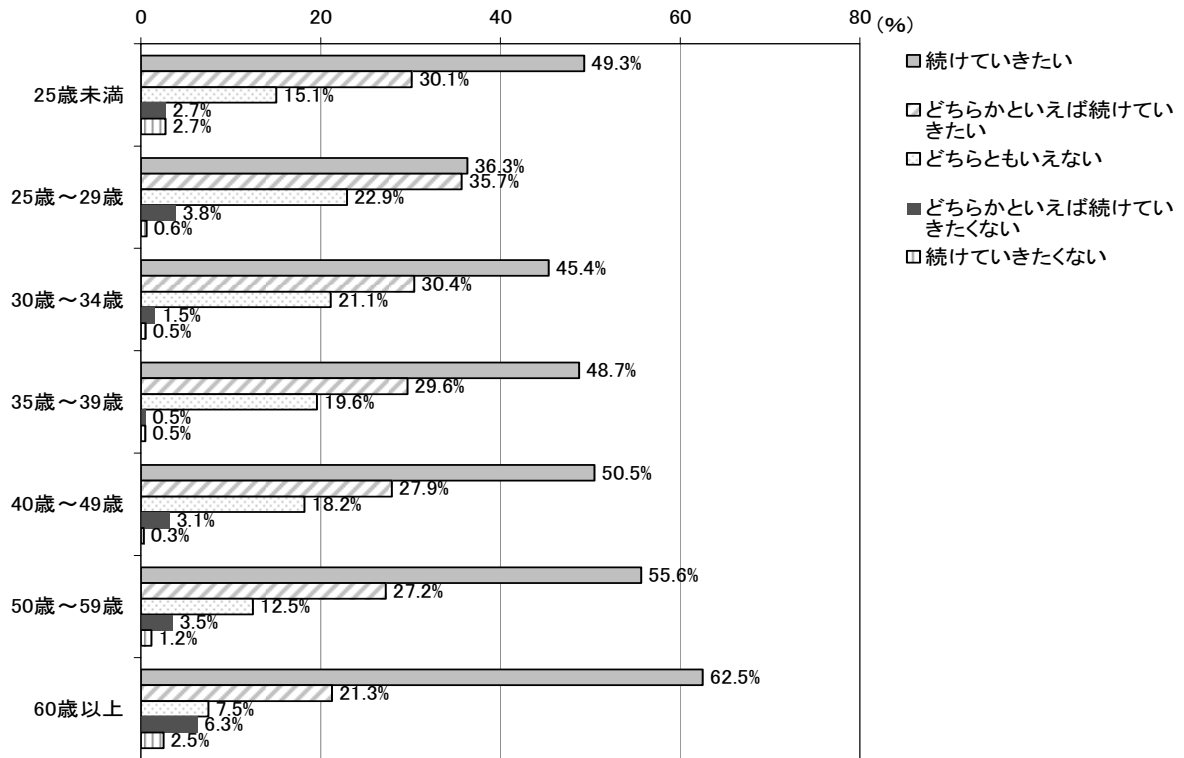
さらに、「25 歳～29 歳」の層をピークに年齢が若くなるほど、「住宅家賃の補助」、「施設内託児所等の設置」や「子育ての費用補助」、「飲食店、日用品等割引購入制度」といった日常生活の経済的負担の軽減に加え、施設内託児所や子育て費用といった仕事と生活の両立を支援する施策への希望意向が高くなっている。また、年齢層が高まるにつれて、「勉強会の開催」、「職員懇親会の実施」への希望意向が高くなる傾向にあり、若年層は経済的な負担軽減や仕事と生活の両立に関心があり、中高年層はコミュニケーションに関する施策に関心が高くなっている。

福利厚生制度の多くは従業員のライフイベントをもとに制度設計されているが、この調査結果のように、職員のライフサイクルやライフイベントで生じる支障に対し福利厚生制度を通じて解決の方向へ導くことで、職員も事業所からの支援を認知できるものといえる。

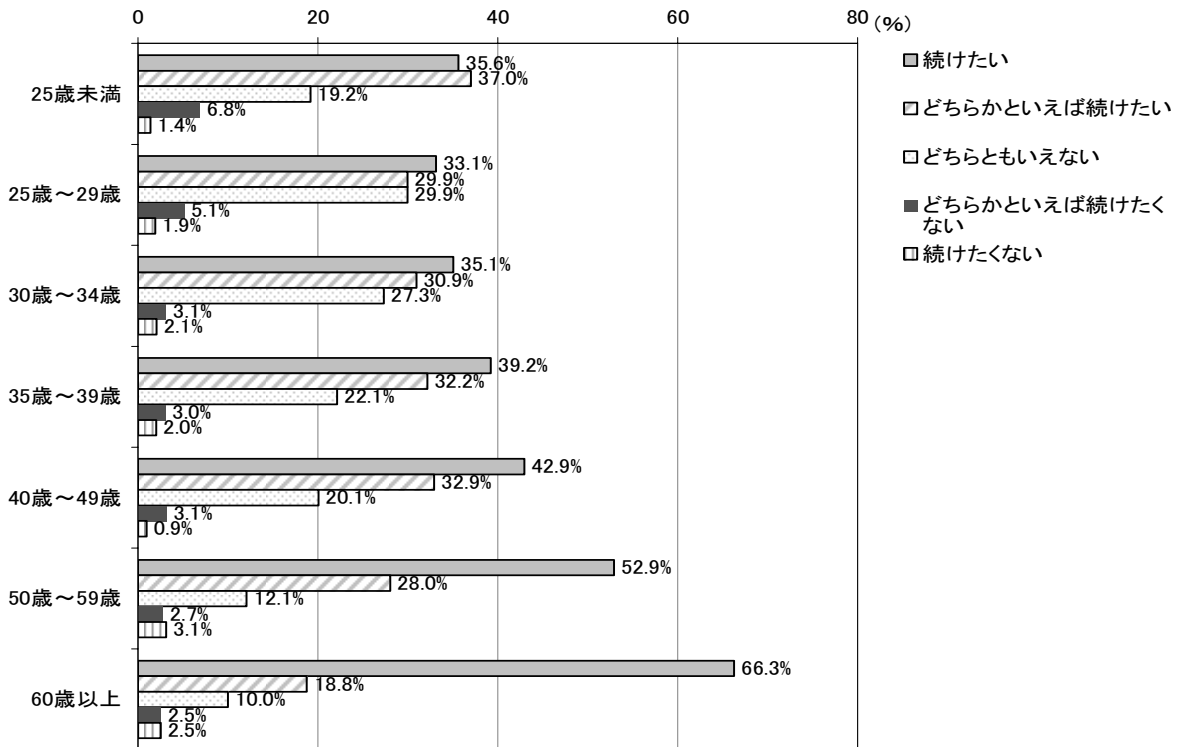
図表 3-35 年齢区分ごとにみた仕事を続けていくうえでの支障となること



図表 3-36 年齢区分ごとの今後の介護サービス業界での勤務継続の意思



図表 3-37 年齢区分ごとの現法人での勤務継続の意思



図表 3-38 年齢区分ごとの現法人での勤務継続の意思（「続けていきたいくない」を抜粋）

	25歳未満	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～44歳	45歳～49歳	50歳～54歳	55歳～59歳	60歳以上
通所介護事業所	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
老人介護福祉施設	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0	12.5	12.5	12.5	12.5
介護老人保健施設	0.0	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0
訪問介護事業所	0.0	0.0	11.1	22.2	0.0	11.1	22.2	22.2	11.1

図表 3-39 年齢区分ごとにみた利用したことがある制度

	25歳未満	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
寮や社宅の入居制度	2.7	1.9	1.5	1.0	0.3	0.4	0.0
住宅家賃の補助	11.0	19.7	20.6	21.6	11.6	6.6	6.3
食事施設設置、食事金銭補助	19.2	23.6	18.6	18.1	16.6	14.4	21.3
退職金制度	2.7	5.1	4.6	10.6	8.5	3.9	13.8
財産形成の援助	2.7	2.5	2.1	4.5	1.9	3.9	1.3
施設内託児所等の設置	0.0	3.2	3.6	3.0	0.6	0.8	0.0
子育ての費用補助	0.0	0.6	1.0	0.5	0.3	0.0	0.0
人間ドックの費用補助	8.2	8.9	11.3	9.0	16.3	19.5	13.8
メンタルヘルス等相談窓口の設置	1.4	3.2	1.5	0.0	2.8	3.5	3.8
お祝金、見舞金、弔慰金など	13.7	29.3	39.2	34.2	29.8	34.2	32.5
職員懇親会の実施	54.8	65.0	58.8	63.8	58.6	62.6	46.3
スポーツや趣味のサークル活動	9.6	13.4	9.3	8.5	6.0	3.5	3.8
生活相談（法律、生活設計など）	0.0	0.0	1.0	1.0	0.6	1.2	0.0
公的資格取得のための補助金制度	0.0	7.6	4.1	6.5	6.0	6.2	3.8
勉強会の開催	52.1	52.2	54.1	50.8	42.9	47.1	38.8
余暇施設の利用	4.1	4.5	3.6	8.5	4.1	3.5	1.3
飲食店、日用品等割引購入制度	4.1	3.8	3.6	5.5	3.8	4.7	5.0
職場を通じた民間保険への加入	0.0	2.5	2.1	4.5	4.1	6.6	11.3
その他	0.0	1.3	2.1	1.5	0.6	0.8	1.3

図表 3-40 年齢区分ごとにみた今後、導入あるいは充実してほしい制度

	25歳未満	25歳～29歳	30歳～34歳	35歳～39歳	40歳～49歳	50歳～59歳	60歳以上
寮や社宅の入居制度	9.6	12.7	10.8	7.0	5.3	6.2	3.8
住宅家賃の補助	13.7	37.6	27.3	22.6	19.4	15.2	8.8
食事施設設置、食事金銭補助	5.5	16.6	20.6	16.6	16.6	14.4	7.5
退職金制度	11.0	28.7	26.3	27.1	27.0	28.8	23.8
財産形成の援助	5.5	14.0	11.3	15.1	13.2	10.9	6.3
施設内託児所等の設置	16.4	34.4	27.8	24.1	11.6	14.8	10.0
子育ての費用補助	20.5	38.2	29.4	23.1	7.5	8.6	7.5
人間ドックの費用補助	16.4	38.9	28.4	30.2	30.1	33.9	27.5
メンタルヘルス等相談窓口の設置	8.2	19.7	17.0	17.6	14.4	18.3	7.5
お祝金、見舞金、弔慰金など	5.5	14.0	9.8	5.5	8.8	10.1	5.0
職員懇親会の実施	5.5	9.6	6.7	8.0	7.2	9.3	11.3
スポーツや趣味のサークル活動	9.6	13.4	13.4	9.5	8.2	10.1	8.8
生活相談（法律、生活設計など）	1.4	8.3	11.3	9.5	6.6	8.2	5.0
公的資格取得のための補助金制度	26.0	37.6	32.0	35.7	34.8	30.0	17.5
勉強会の開催	8.2	14.6	11.9	14.1	13.2	16.3	16.3
余暇施設の利用	11.0	12.7	17.5	14.1	15.4	19.1	10.0
飲食店、日用品等割引購入制度	12.3	23.6	21.6	20.6	16.6	16.0	10.0
職場を通じた民間保険への加入	1.4	8.9	12.4	5.0	6.0	5.4	6.3
その他	0.0	0.6	1.0	2.0	1.6	1.6	1.3

(4) 職員の勤続年数と福利厚生

福利厚生制度の「お見舞金、弔慰金」あるいは「永年勤続表彰」や「リフレッシュ休暇補助金」といった施策には勤続年数が給付額に考慮されるものがある。また、財産形成や退職金制度などにおいても勤続年数が給付額に反映することも少なくない。

これらは長期勤続者に対する貢献を強化する制度であり、職員にとっても長期勤続を促すうえで効果的な施策となっている。

そこで、職員の勤続年数からみた福利厚生へ効果について以下に考察する。

まず、図表 3-41 から、現法人での勤続年数区分ごとに現在の法人での勤続年数と介護の仕事が続いていくうえでの支障となることをみていくと、「賃金水準が自分の希望に達しない」や「体力的に長く勤められそうにもない」、「仕事がきつく賃金水準が割に合わない」といった支障が高く、このうち「体力的に長く勤められそうにもない」では、勤続年数が長くなるほど支障が高まる傾向がある。

同じく勤続年数が長くなるほど支障が高まる傾向にあるのは、「家族の介護のために両立できない」があげられ、勤続年数が長期化するほど、自分自身の体力に加え、老親介護への生活不安が高まり、体力的な負担の割には賃金水準が納得のいく水準に達していない傾向がうかがえる。

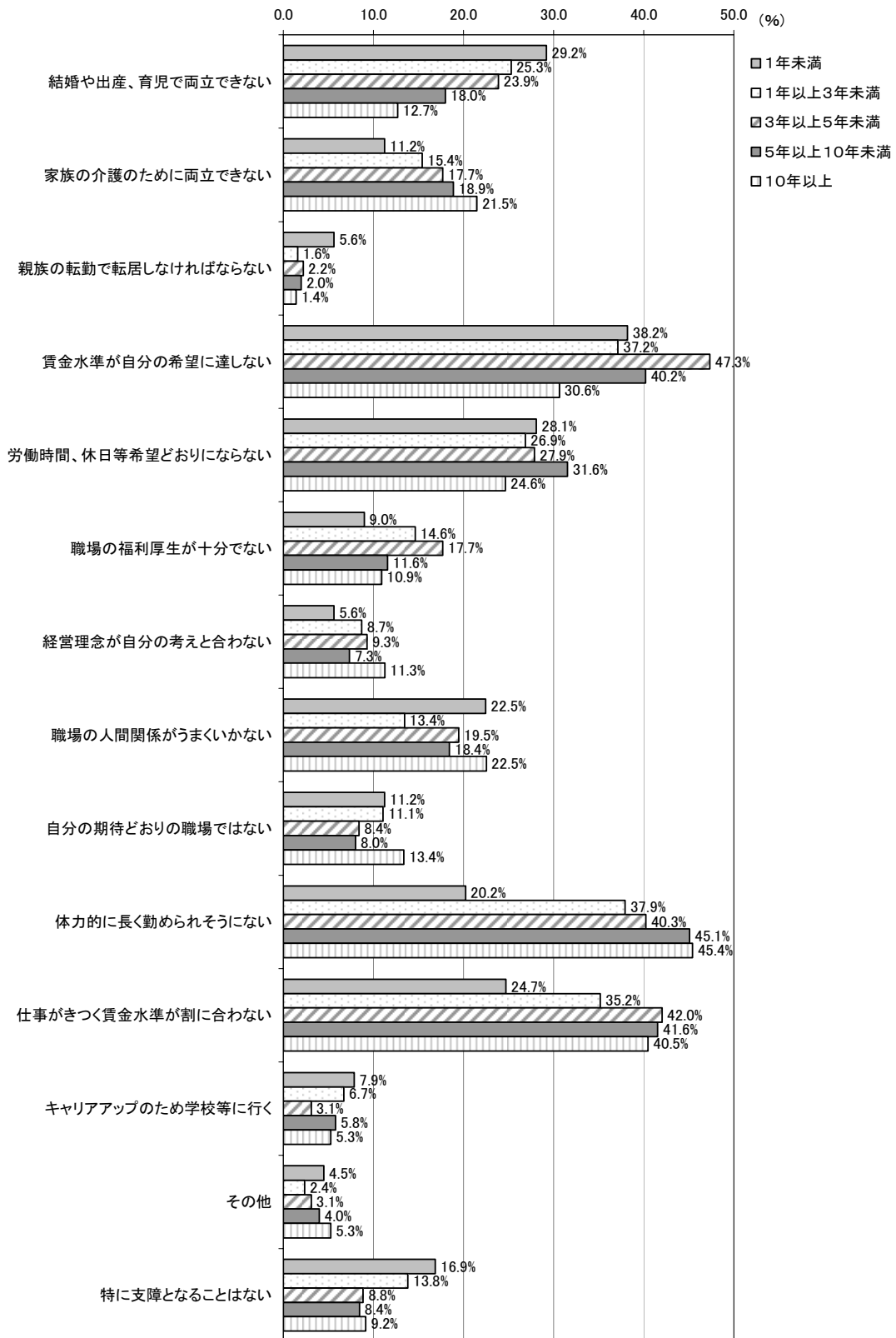
次に図表 3-42 では、勤続年数区分ごとにみた利用したことがある制度を示しているが、これをみると、利用率が高い施策は、「職員懇親会の実施」や「勉強会の開催」となっており、いずれも勤続年数が長くなるほど利用率が高くなる傾向にある。

また、同様に、「住宅家賃の補助」、「人間ドックの補助」、「お祝金、見舞金、慶弔金など」も勤続年数が長くなるほど利用率が高く、中でも「お祝金、見舞金、慶弔金など」は、他の施策に比較して勤続年数が長くなるほど利用率が大きく拡大する傾向にある。これは、福利厚生において慶弔災害見舞に関する給付は他の施策に比べて職員のライフイベントに係わる事由が多く、勤続年数が長くなるほど、結婚や出産、永年勤続に係わる給付の機会に遭遇することが背景にあるといえる。

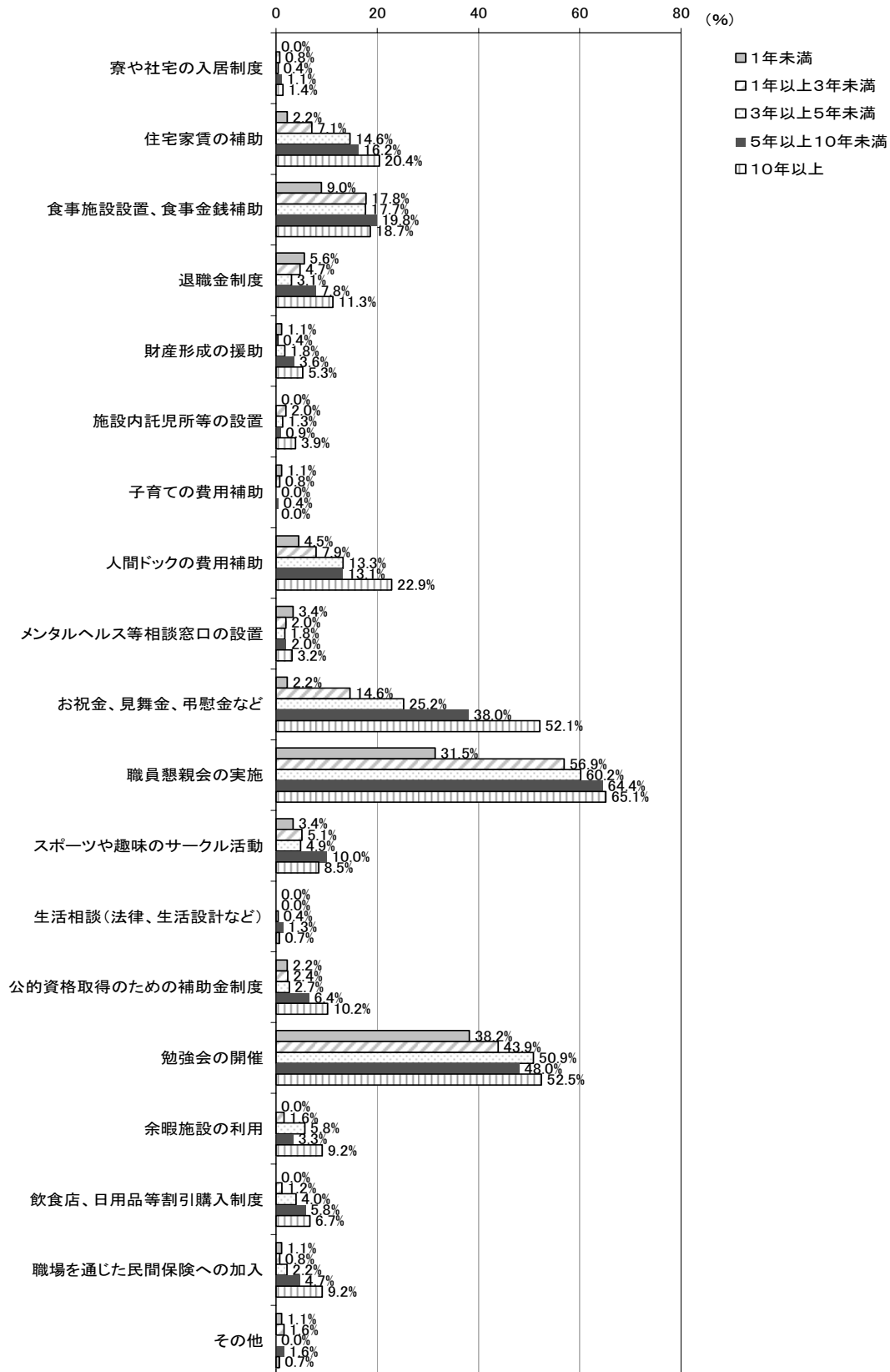
一方、図表 3-43 では、勤続年数区分で、今後、導入あるいは充実してほしい制度について示しているが、これをみると、勤続年数の層に係わらず導入希望が高い施策は、「公的資格取得の為の補助金制度」や「人間ドックの費用補助」ならびに「退職金制度」となっており、「施設内託児所」や「公的資格取得の補助金制度」などは勤続年数が長くなるほど充実希望が高くなる傾向にある。

このように介護職員は、介護業界において出来る限り勤務継続を可能とするうえで助けとなる「退職金制度」（将来的な所得保障の施策）や「公的資格取得の為の補助金制度」（知的財産の獲得の施策）あるいは「人間ドックの費用補助」（心身の保持の施策）について関心は高いといえる。

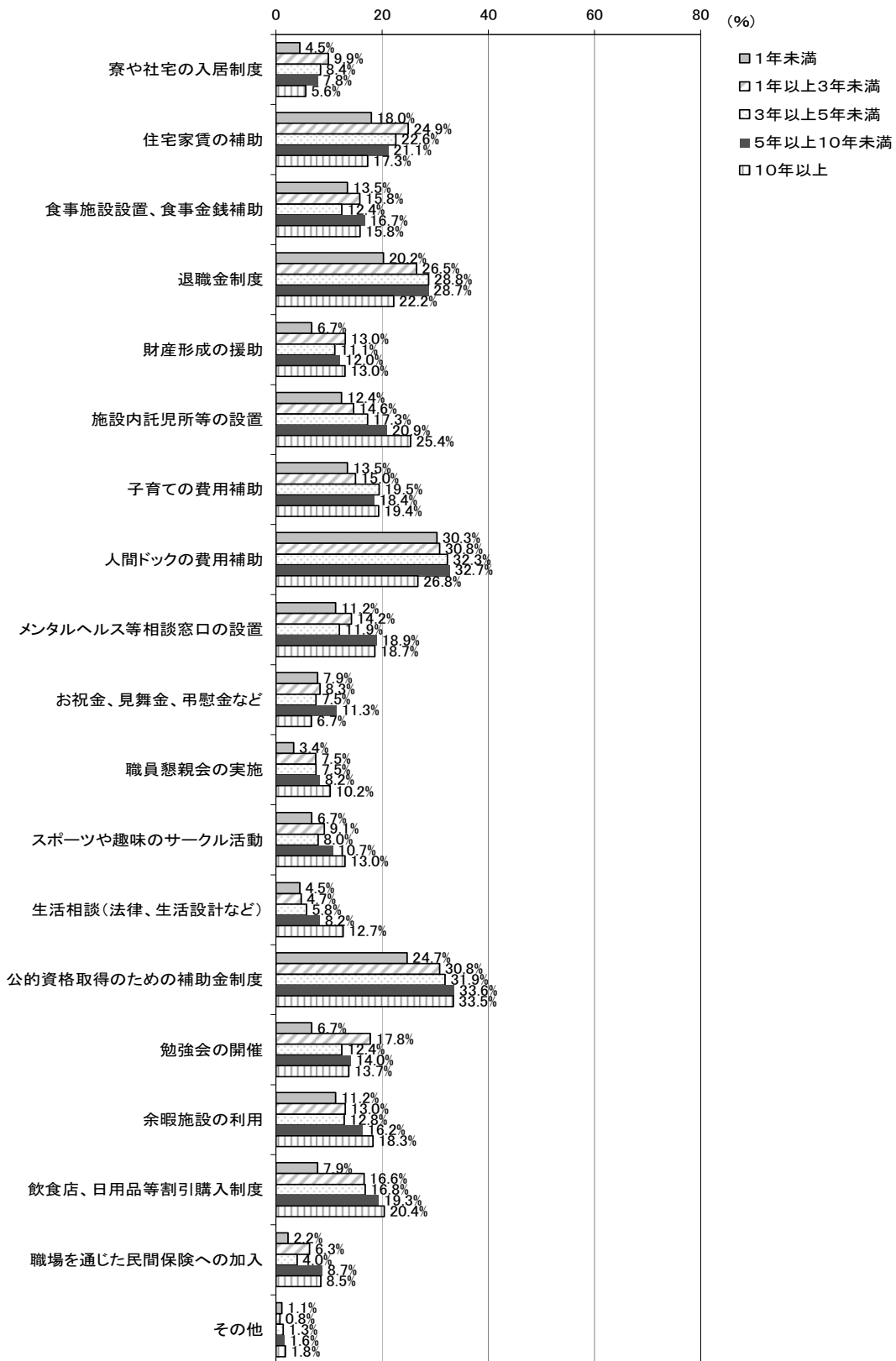
図表 3-41 現在の法人での勤続年数と介護の仕事が続いていくうえでの支障となること



図表 3-42 現在の法人での勤続年数と利用したことがある制度



図表 3-43 現法人での勤続年数ごとにみた今後、導入あるいは充実してほしい制度



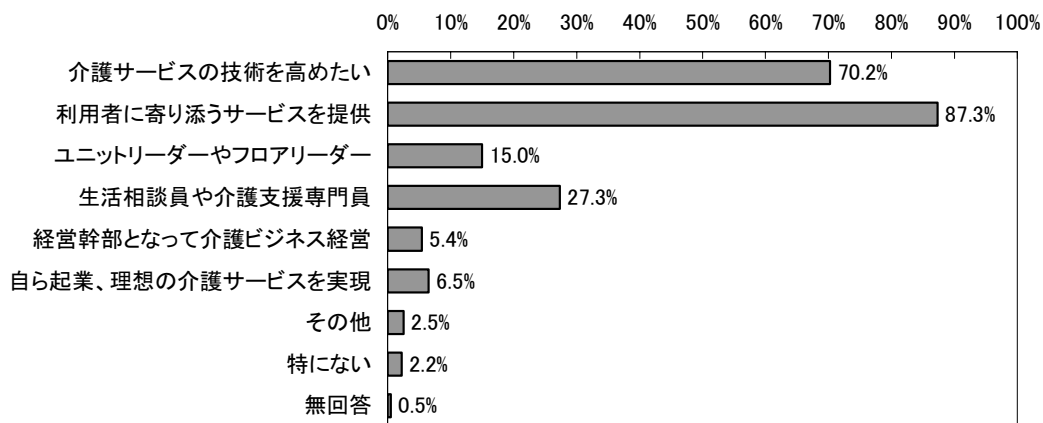
(5) キャリアイメージと福利厚生ニーズ

図表 3-44 は目標やキャリアイメージに関して得た回答を再掲したものである。いくつかの示されたキャリア志向性のなかでも「利用者に寄り添うサービスを提供」という「福祉志向」と、「介護サービスの技術を高めたい」という「技術志向」に多くの回答が得られたのは概ね想定されるところである。

こうした「想定どおりの志向」以外の部分でみると、事業者の視点からすれば、「生活相談員や介護支援専門員」や「介護ビジネス経営」あるいは「自ら起業」などのように、主としてケアの現場での活躍を目標・イメージとしていない層に比べ、「ユニットリーダーやフロアリーダー」として、ケアの現場でリーダーとして活躍することを明確に志向する層への関心や期待は高いところであろう。

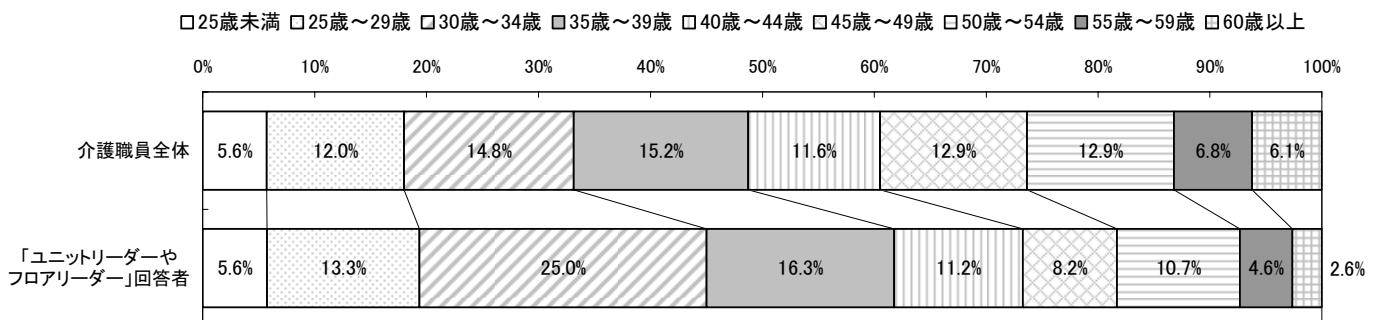
そこで本節では、この「ユニットリーダーやフロアリーダー」と回答した層の福利厚生ニーズ等を考察する。

図表 3-44 目標やキャリアイメージ(図表 2-32 再掲)



まず、「ユニットリーダーやフロアリーダー」層の年齢構成を見れば、30歳代、特に30歳前半が多い(図表 3-45)。

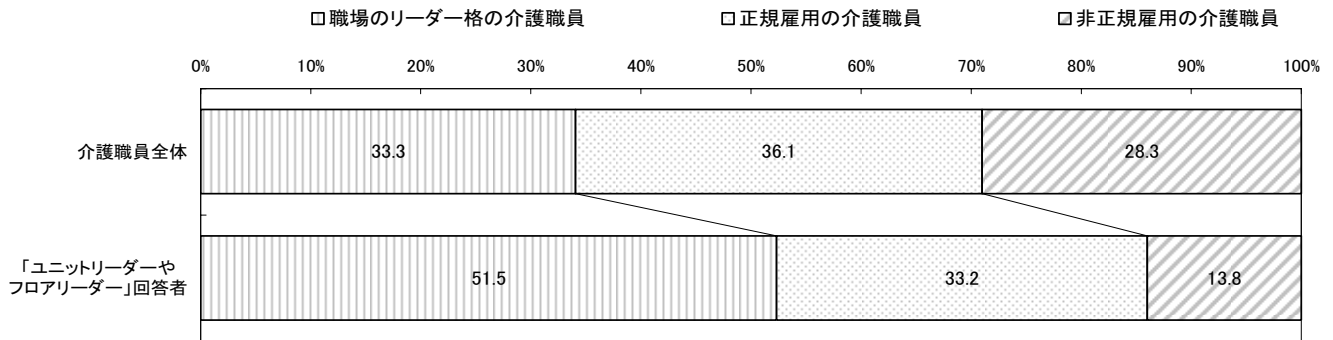
図表 3-45 「目標やキャリアイメージ」回答者の年齢構成



職員区分別でみれば、すでに「職場のリーダー格」として活躍する者が51.5%を占める。

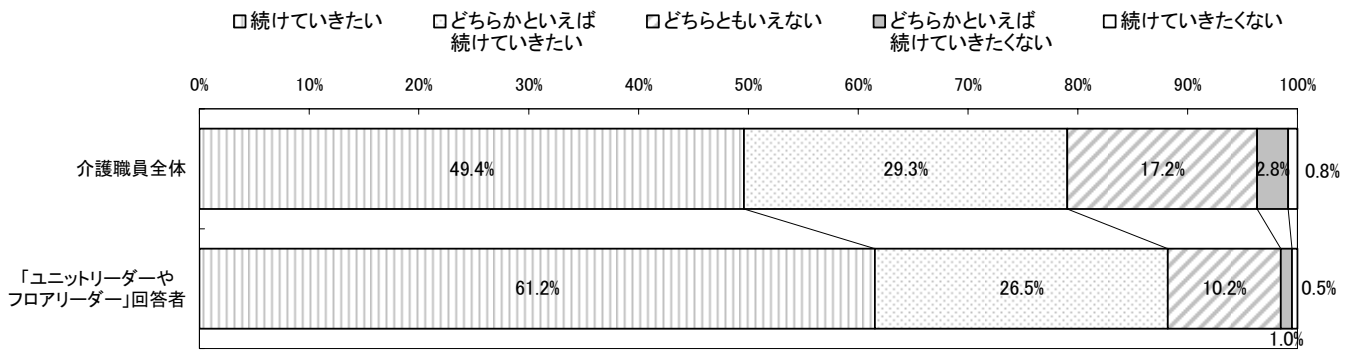
(図表 3-46)

図表 3-46 「目標やキャリアイメージ」回答者の職員区分



また、介護業界での勤続意識は、より肯定的な者が多い。(図表 3-47)

図表 3-47 「目標やキャリアイメージ」回答者の介護業界での勤続意識



このように、介護の現場で中核となる彼らが、勤続の支障になると考える要因についてみたものが図表 3-48 である。

上位にあげられた項目は「賃金水準が自分の希望に達しない」(50.0%)、「仕事がきつく賃金水準が割に合わない」(43.9%)と、「賃金水準」に関する項目である。この点に関しては、介護職員全体に表出している傾向であるが、「ユニットリーダーやフロアリーダー」層は全体をやや上回る水準にある。一方、「体力的に長く勤められそうにない」は32.7%と全体よりも8.6ポイント低い。30歳代の比率が高いことから体力的な支障をあげる回答はやや少なくなっている。

図表 3-48 「キャリアイメージ」と「介護の仕事を続けていくうえでの支障となること」

	合計	Q8 目標やキャリアイメージ								
		介護サービスの技術を高めた	利用者に寄り添うサービスを提供	ユニットリーダーやフロアリーダー	生活相談員や介護支援専門員	経営幹部となつて介護ビジネス経営	自ら起業、理想の介護サービスを実現	その他	特にな	ない
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q10 介護の仕事を続けていくうえでの支障となること	結婚や出産、育児で両立できない	20.0	21.1	21.0	19.4	16.8	5.6	11.8	9.1	3.4
	家族の介護のために両立できない	18.0	19.1	18.4	17.3	17.6	16.9	15.3	9.1	6.9
	親族の転勤で転居しなければならない	2.1	2.1	2.3	1.5	1.4	1.4	0.0	0.0	0.0
	賃金水準が自分の希望に達しない	38.6	37.8	38.2	50.0	50.4	70.4	67.1	27.3	41.4
	労働時間、休日等希望どおりにならない	28.2	27.6	28.6	28.1	29.7	31.0	40.0	27.3	27.6
	職場の福利厚生が十分でない	13.0	14.1	13.0	21.4	14.8	22.5	18.8	24.2	17.2
	経営理念が自分の考えと合わない	8.8	8.7	7.9	11.7	9.8	12.7	22.4	12.1	13.8
	職場の人間関係がうまくいかない	18.8	18.7	19.6	24.5	18.2	16.9	20.0	15.2	17.2
	自分の期待どおりの職場ではない	10.0	10.3	10.4	12.8	7.8	8.5	10.6	9.1	10.3
	体力的に長く勤められそうにない	41.3	40.7	41.3	32.7	37.5	21.1	41.2	24.2	44.8
	仕事が見つかる賃金水準が割に合わない	39.0	38.8	38.0	43.9	40.6	40.8	49.4	27.3	58.6
	キャリアアップのため学校等に行く	5.5	4.7	5.2	6.1	7.8	15.5	14.1	12.1	0.0
	その他	3.9	4.4	3.9	1.0	4.2	1.4	4.7	33.3	0.0
	特に支障となることはない	10.3	11.1	10.1	9.7	8.7	14.1	4.7	15.2	20.7

こうしたなかで、「職場の福利厚生が十分でない」及び「職場の人間関係がうまくいかない」を支障としてあげる回答が、全体よりも、また、他の目標・イメージよりもやや多い。組織内の要因を課題視している点が特徴的である。

次に、彼らがどのような福利厚生制度の導入や拡充を望んでいるかを見ていく。図表 3-49 によれば、「公的資格取得のための補助金制度」及び「人間ドックの費用補助」が 30%台と高いが、これは介護職員全体に表出している傾向と同様である。

図表 3-49 「キャリアイメージ」と「導入・拡充してほしい制度」

	合計	Q8 目標やキャリアイメージ								
		介護サービスの技術を高めた	利用者に寄り添うサービスを提供	ユニットリーダーやフロアリーダー	生活相談員や介護支援専門員	経営幹部となつて介護ビジネス経営	自ら起業、理想の介護サービスを実現	その他	特にな	ない
全体	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Q15-3 今後、導入あるいは充実してほしい制度	寮や社宅の入居制度	7.6	7.8	7.4	11.7	10.9	16.9	16.5	6.1	13.8
	住宅家賃の補助	21.1	22.0	20.7	28.6	25.5	32.4	31.8	9.1	24.1
	食事施設設置、食事金銭補助	15.5	15.8	15.4	23.5	16.2	23.9	27.1	18.2	10.3
	退職金制度	26.3	26.7	25.9	26.5	29.7	28.2	32.9	18.2	31.0
	財産形成の援助	11.9	12.1	12.0	13.3	16.2	21.1	21.2	9.1	6.9
	施設内託児所等の設置	19.4	19.5	20.5	25.0	19.3	25.4	23.5	21.2	10.3
	子育ての費用補助	17.8	18.7	18.8	26.0	20.4	23.9	18.8	9.1	6.9
	人間ドックの費用補助	30.8	32.7	31.1	31.1	34.2	38.0	44.7	24.2	24.1
	メンタルヘルス等相談窓口の設置	16.1	17.4	16.9	19.9	16.0	32.4	25.9	12.1	3.4
	お祝金、見舞金、弔慰金など	8.9	9.3	9.0	10.7	8.7	9.9	10.6	9.1	6.9
	職員懇親会の実施	8.0	8.9	8.2	9.2	8.4	12.7	11.8	12.1	10.3
	スポーツや趣味のサークル活動	10.2	10.6	10.1	15.8	13.2	25.4	14.1	9.1	13.8
	生活相談（法律、生活設計など）	7.8	8.6	7.9	10.2	9.5	22.5	16.5	12.1	6.9
	公的資格取得のための補助金制度	32.1	33.8	33.2	35.7	39.2	43.7	31.8	30.3	17.2
	勉強会の開催	13.9	16.1	14.6	18.9	14.8	15.5	14.1	12.1	6.9
	余暇施設の利用	15.2	15.4	15.3	16.8	17.1	26.8	30.6	27.3	13.8
	飲食店、日用品等割引購入制度	17.8	18.8	18.4	16.3	18.2	25.4	25.9	27.3	20.7
	職場を通じた民間保険への加入	6.9	7.5	7.2	9.7	7.8	18.3	12.9	9.1	10.3
	その他	1.4	1.5	1.4	1.5	0.6	0.0	1.2	0.0	6.9

特徴的な点をあげれば、「住宅家賃の補助」、「食事施設設置、食事金銭補助」の家計補助的な制度、「子育ての費用補助」、「施設内託児所等の設置」の子育て支援の制度への回答が相対的に多い。前者については、上述の「賃金水準」を支障とする点と符合し、後者については、「ユニットリーダーやフロアリーダー」層が子育て世代である 30 歳代の割合がやや多いことからのニーズの表出とみられる。

さらに、職場内の人間関係の円滑化に資する「スポーツや趣味のサークル活動」、「勉強会の開催」についてもやや回答が多いが、これも上述のとおり「職場の人間関係がうまくいかない」を支障として捉えた視点からのニーズの表れと考えられる。

また、これを図表 3-50 の事業所区分別にみると特性が現れる。介護職員全体のニーズと比較し、10 ポイント程度以上多くのニーズが現れている項目をみると、通所介護事業所では「住宅家賃の補助」、「公的資格取得のための補助金制度」、「勉強会の開催」が、介護老人福祉施設では「食事施設設置、食事金銭補助」が、介護老人保健施設では「施設内託児所等の設置」、「子育ての費用補助」、「スポーツや趣味のサークル活動」、「余暇施設の利用」が、訪問介護事業所では「住宅家賃の補助」、「食事施設設置、食事金銭補助」が、それぞれあげられる。同じ施設サービス事業所であっても、介護老人保健施設では福利厚生への期待水準がやや高く、介護老人福祉施設では概ね平均的な期待レベルである。また、同じ在宅サービス事業所であっても通所介護事業所では「資格取得」、「勉強会」の成長支援への期待が強いが、訪問介護事業所では家計補助的な制度への期待が高い。各事業区分の特性にあった戦略的な取り組みが求められるところである。

図表 3-50 「キャリアイメージ」と「導入・拡充してほしい制度」(事業所区分別)

	介護職員 全体	Q8 目標やキャリアイメージ 「ユニットリーダーやフロアリーダー」 回答者			
		通所介護 事業所	介護老人 福祉施設	介護老人 保健施設	訪問介護 事業所
寮や社宅の入居制度	7.6	6.8	14.1	10.6	12.9
住宅家賃の補助	21.1	38.6	18.3	29.8	35.5
食事施設設置、食事金銭補助	15.5	20.5	25.4	21.3	25.8
退職金制度	26.3	31.8	15.5	31.9	32.3
財産形成の援助	11.9	18.2	7.0	21.3	9.7
施設内託児所等の設置	19.4	15.9	22.5	40.4	12.9
子育ての費用補助	17.8	22.7	23.9	34.0	22.6
人間ドックの費用補助	30.8	29.5	26.8	36.2	35.5
メンタルヘルス等相談窓口の設置	16.1	18.2	19.7	21.3	19.4
お祝金、見舞金、弔慰金など	8.9	13.6	7.0	12.8	9.7
職員懇親会の実施	8.0	6.8	5.6	12.8	12.9
スポーツや趣味のサークル活動	10.2	18.2	12.7	21.3	9.7
生活相談（法律、生活設計など）	7.8	6.8	8.5	12.8	16.1
公的資格取得のための補助金制度	32.1	43.2	33.8	40.4	19.4
勉強会の開催	13.9	25.0	18.3	10.6	19.4
余暇施設の利用	15.2	9.1	12.7	27.7	19.4
飲食店、日用品等割引購入制度	17.8	15.9	12.7	21.3	19.4
職場を通じた民間保険への加入	6.9	11.4	5.6	12.8	9.7
その他	1.4	2.3	0.0	4.3	0.0