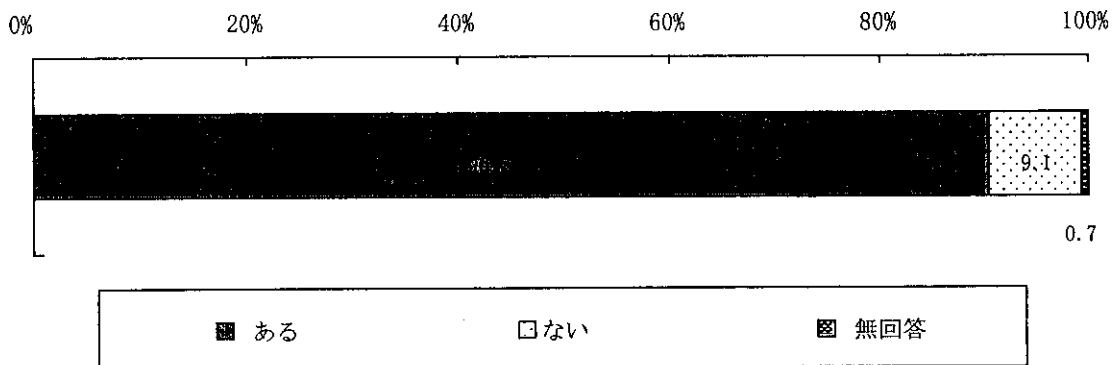


5 従業員の採用および研修

○過去1年間の採用活動の有無

- ・過去1年間に回答事業所で採用活動を行った事業所は9割以上であり、ほとんどの事業所で従業員の採用ニーズが高いといえる。

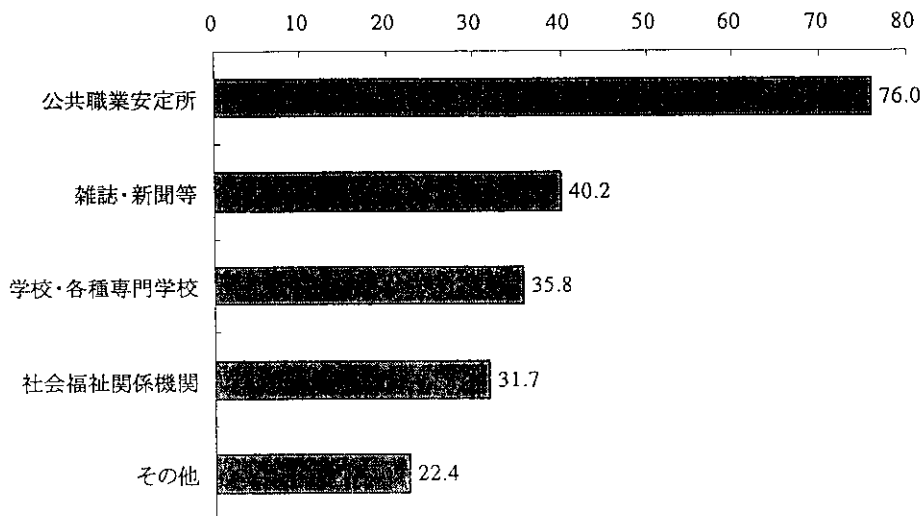
図表 11 過去1年間の採用活動の有無



○採用活動の方法

- ・採用活動の際利用した機関・媒体としては、「公共職業安定所」が最も多く事業所の76.0%が利用している。また「雑誌・新聞等」を利用している事業所も40.2%にのぼり、良い人材を求めるためにメディアを用いた広範な採用活動を行っていることがわかる。

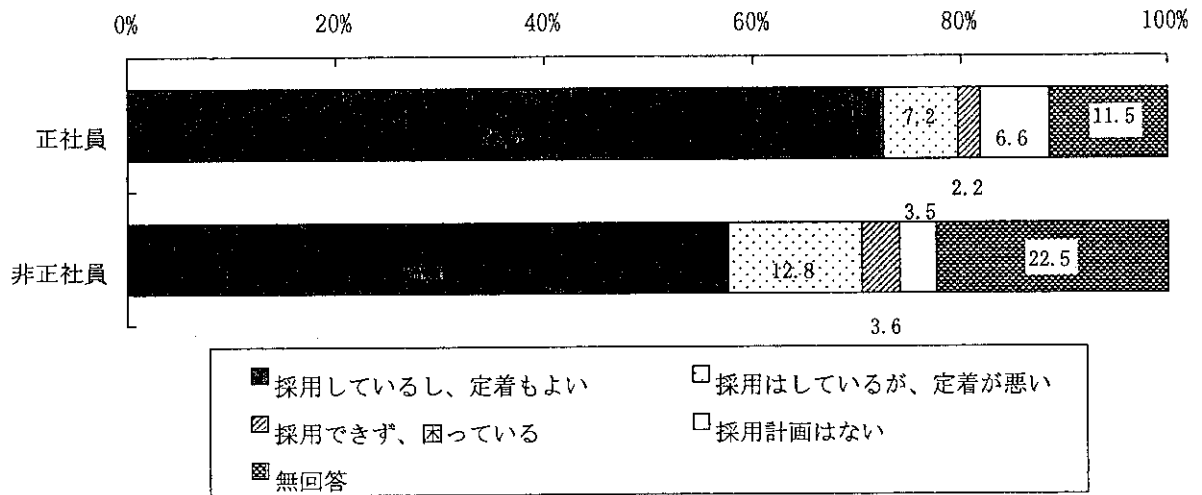
図表 12 採用活動の方法



○従業員の採用および定着状況

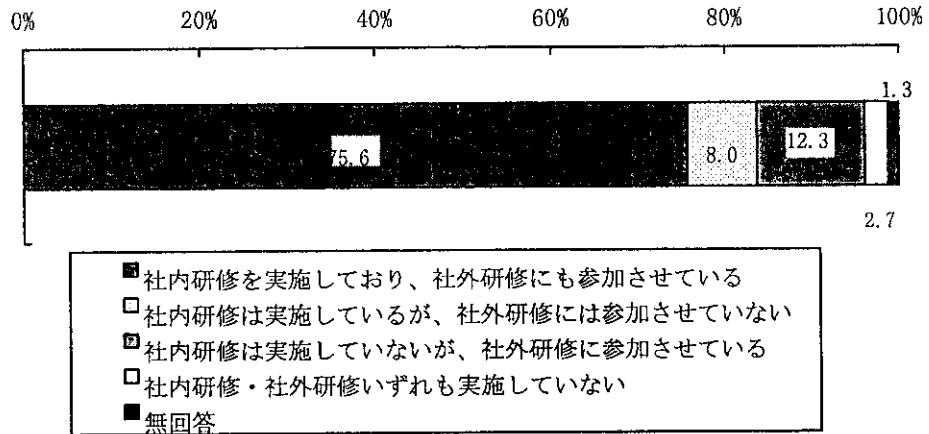
・「従業員を採用しているし、定着もよい」事業所は、正社員の場合約73%、非正社員の場合約58%を占める一方、「採用しているが定着が悪い」、「採用できず困っている」事業所が正社員で7.2%、2.2%、非正社員で12.8%、3.6%ある。

図表 13 従業員の採用および定着状況

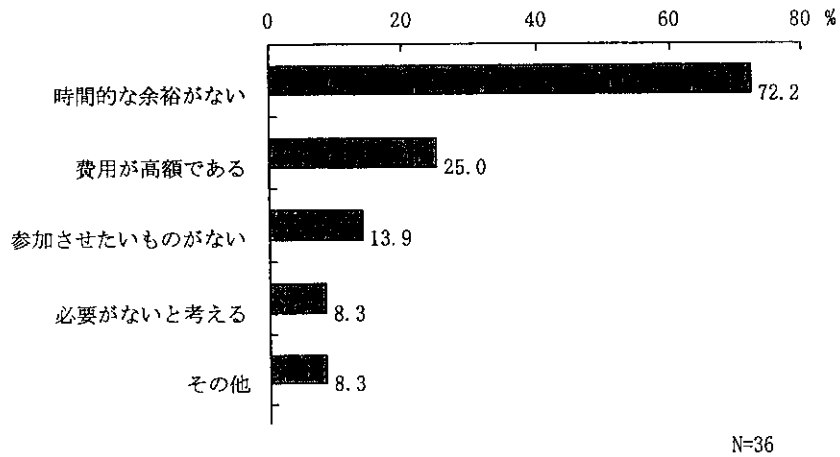


○従業員に対する社内・社外研修

図表 14 従業員に対する社内・社外研修



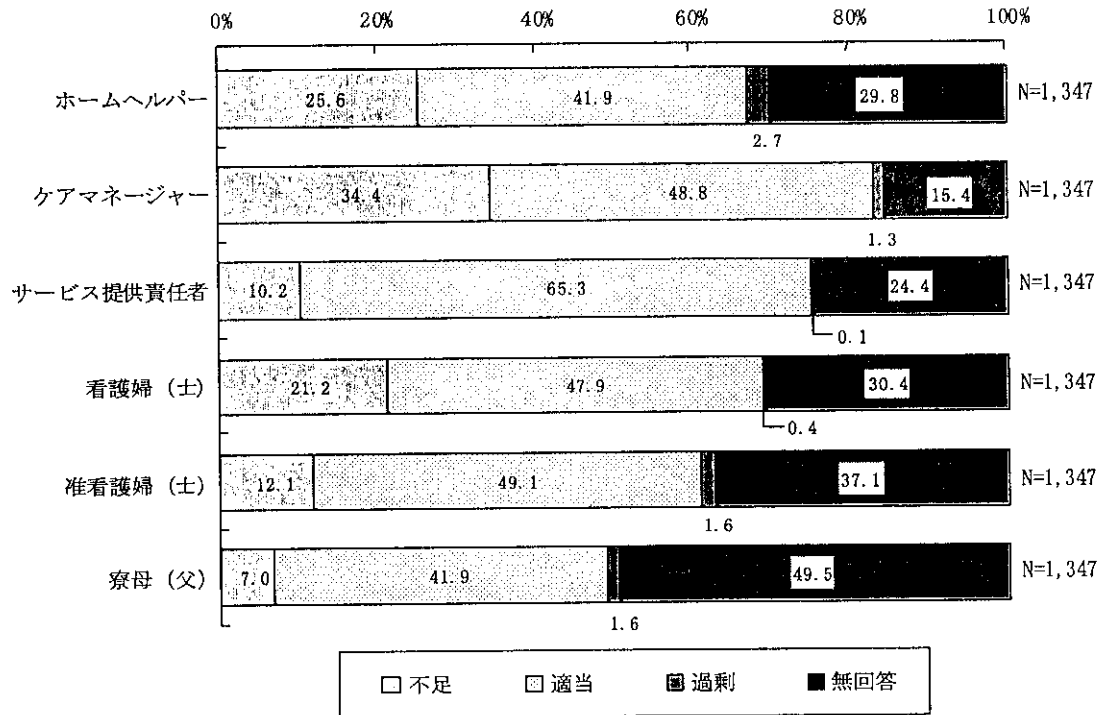
図表 14-2 社内研修の実施や社外研修への参加を行っていない理由（複数回答）



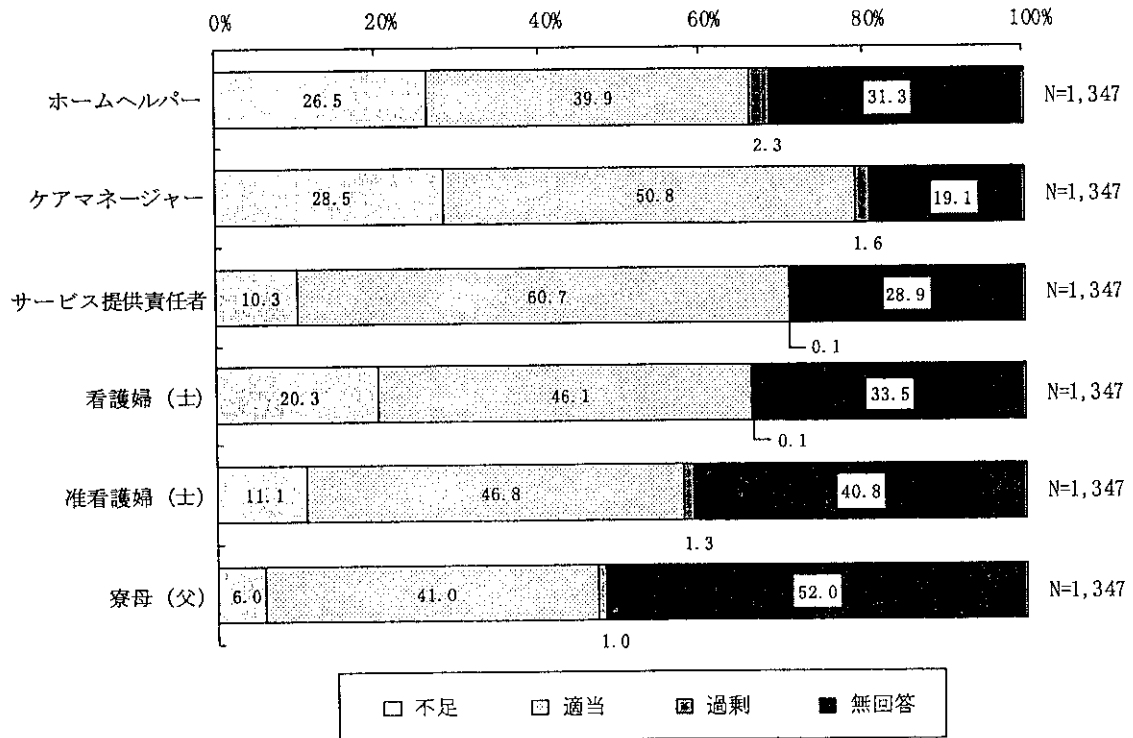
○従業員の過不足の状況

- ・職種別に現在の従業員の過不足の状況を比較すると、不足していると回答した事業所で最も多かった職種が「ケアマネジャー」(34.4%)で、次いで「ホームヘルパー」25.6% (民間企業では45.2%、NPOでは55.2%) であり、一部の職種で若干人材が不足している。一方で、過剰と回答した事業所はいずれの業種においてもほとんどない。
- ・今後(1年後の見込み)の過不足状況の見通しについては、現在と大差はない。

図表 15 従業員の過不足の状況（現在）



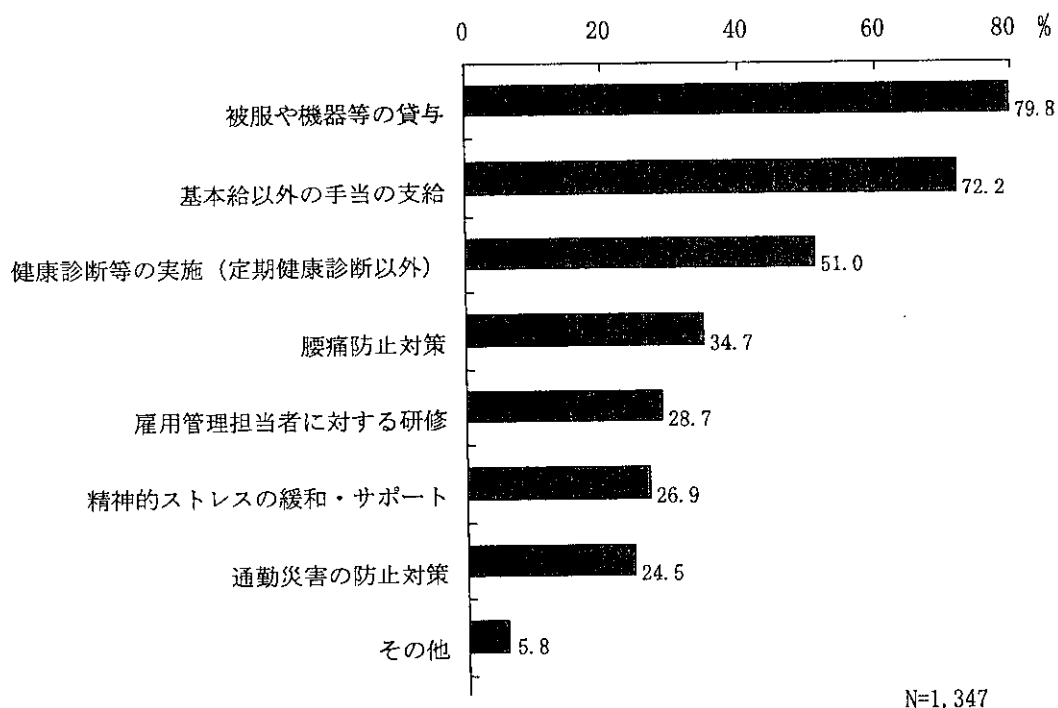
図表 16 従業員の過不足の状況（1年後の見込み）



○雇用している介護労働者への配慮

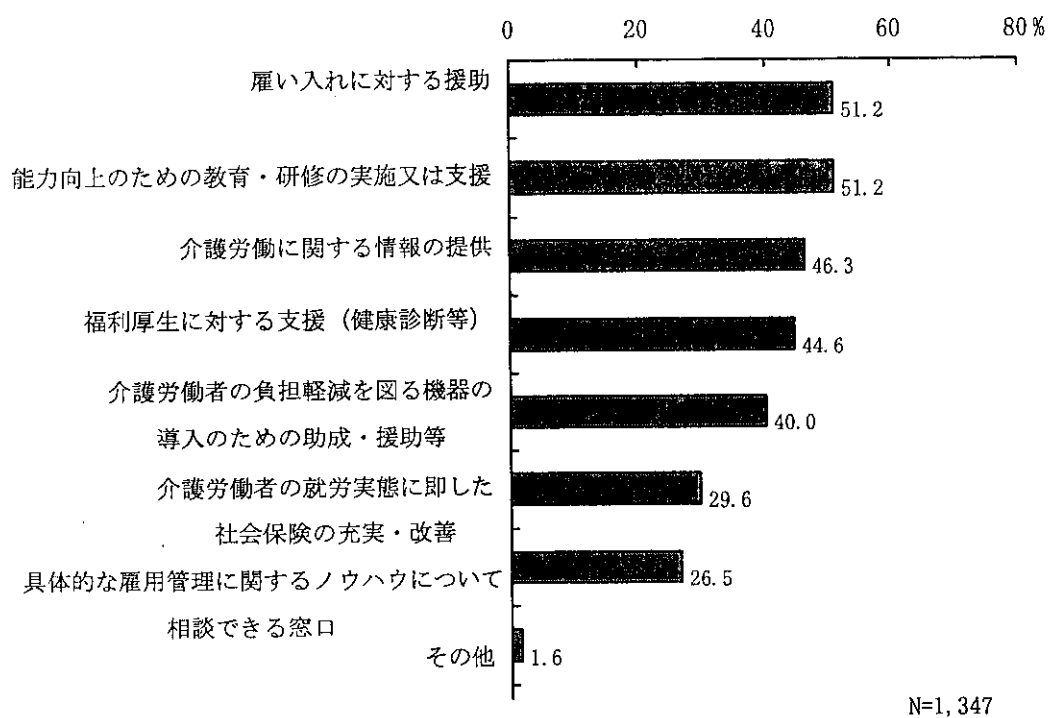
- ・事業所で雇用している介護労働者に対して配慮していることとしては、「被服や機器等の貸与」79.8%、「基本給以外の手当の支給」72.2%が多く、物品面・給与面での配慮は広く行なわれている。
- ・一方、精神面や安全面では、「精神的ストレスの緩和・サポート」26.9%、「通勤災害の防止策」24.5%と配慮が行なわれている事業所は少ない。

図表 17 雇用している介護労働者への配慮（複数回答）



○介護労働者の雇用に関して期待する施策等（複数回答）

図表 18 介護労働者の雇用に関して期待する施策等（複数回答）



6 介護アンケート

<人材について>

○人材の確保が困難である

- ・ 介護労働者を常時募集しているが良い人材が集まらない。人材の質も低下しており雇用しても定着が悪い。
- ・ 介護士の資格を持っている人の採用、雇用に苦労している。少しでも介護知識を持っている人を戦力として採用したい。
- ・ 人材募集について、毎月広く広報する無料の広報紙類のようなものがあれば紹介してほしい。

○一時的な人材不足が発生する

- ・ 女性の多い職場で産休や育休取得者、介護休暇等の要求が出た場合には人員配置に苦労する。
- ・ ケース数が急増した場合、職員及び登録ヘルパーを新たに確保するのに最低でも約1ヶ月弱かかり、現状のスタッフに負担がかかる。

○人材育成が課題である

- ・ 人材育成について、助成なり援助なりしてほしい。現段階での施設に適切な教育研修を期待することは、無理がある。
- ・ 資格だけのヘルパーが増大してきている中で、育成費用援助的なものがあると、研修や実際の場での体験の積み重ねができ、2級修了と共に即戦力となるヘルパーを育てることができる。
- ・ ヘルパーのリフレッシュ講習を充実してほしい。

○管理者、雇用管理担当者の研修を充実してほしい

- ・ 広域的でもよいので、雇用管理担当者の研修、職員の精神的ストレスのサポート等、考えてほしいです。
- ・ 管理者、サービス提供責任者の講習があればよい。
- ・ 職員をプロ（専門性を高めて）にする前に、管理者もプロにならなくてはいけない。そのために施設や職員管理に関する何らかの援助が必要である。

<労働条件・環境について>

○雇用形態ごとの賃金格差に苦慮している

- ・ 運営、経営面から正職員の他、臨時職員をとらなければならないが、仕事内容に差がな

い割に給与面で差が出てしまい、臨時職員に不満が出がちである。

- ・ 非常勤労働者と正職員の待遇格差の是正に苦慮している。
- ・ 非常勤職員とパート・アルバイトの差別化を図ることについて、対応に苦慮している。
- ・ パートに対する就業規則の具体的なモデルがほしい。
- ・ 介護保険下における職員の待遇面についての資料がほしい。

○社会保険への加入に苦慮している

- ・ 登録ヘルパー、パートヘルパー等に対する就労実態に即した社会保険の充実、改善。

○賃金体系の定め方に苦慮している

- ・ 賃金決定にあたり、本人の労働意欲と能力を考慮した形態にするため、評価基準を設けて人事考課を導入したい。
- ・ 資格介護福祉士とホームヘルパー（1級～3級）、その他経験年数の多い、介護専門職員の賃金体系をどう決めるか苦慮している。
- ・ 介護労働分野の仕事は、肉体的にも精神的にも負担の多い職種でも、この職に携わっている人間は、生きがいを持って働いている人が多い。その生きがいに頼ってきたが、今後は賃金等の雇用管理の水準を社会一般企業並みに向上させていきたい。
- ・ 労働内容に比べて給料が安い。高くしたい気持ちはあるが経営が成り立たず、人材をなかなか十分に補充できないし、職員の処遇向上も図れない。

<業務遂行上の課題>

○職業病の予防に苦慮している

- ・ ケアプラン作成事務をコンピュータに頼っているため、従業員の健康、特に視力障害などの職業病の予防に苦慮している。
- ・ 腰痛予防のために朝の体操、レクリエーション・スポーツを実施しているが、若年者の腰痛発生者が多い。
- ・ 夜勤者への健康管理の充実が必要。
- ・ 感染症対策に非常に神経を使っており、健康診断の実施や予防器具、用品の購入について助成してほしい。

○介護労働者の身体的負担の軽減が必要

- ・ ヘルパー業務の身体介護など、ヘルパー自身への負担が大きすぎる。利用者のニーズに応えようとすすぎる結果ストレスの増加によりサービスの質の低下を招くことになる。
- ・ 労働負担が大きく従業員のモラルの向上だけでは解決できない。
- ・ 介護職員の身体的負担の軽減について、留意していきたい。

○ニーズの時間的偏りがある

- ・ 労働時間がコマ切れで介護労働者に十分な仕事を与えられない。
- ・ プロとして生活できる賃金が得られる仕組みでないと、今後介護の仕事がいつも片手間仕事、アルバイト感覚でしかないように思われてしまう。
- ・ 利用者の希望時間帯が同一時間帯に集中し、利用時間も最小限に要望されるため、労働者の稼働時間が限定され、収入面で希望通りの収入と労働が与えられない。
- ・ 利用時間帯が集中し、待機時間にロスが多い。

○福利厚生を充実させたい

- ・ 介護労働者への福利厚生面について充実してほしい。
- ・ 介護労働は重労働であり、勤務も変則的であるため今後他産業に人材が流出することが懸念される。福利厚生施設を充実させるべきである。
- ・ 教育・研修の実施や機器導入のための助成・援助、介護者の福利厚生に対する支援などを早く制度化することを期待する。

<その他要望>

○介護労働者の社会的認知を向上させてほしい

- ・ 介護者の仕事は大事であり厳しいものであるが、社会的にはまだ評価されていない。
- ・ 介護労働に従事する者の身分が他国に比較して低い。国がもっと介護労働者の身分の安定と改善に積極的に関与し、大いに助成すべきである。

○助成制度を充実してほしい

- ・ 介護雇用創出助成金制度が新規事業に限定されているが、事業拡大にも対応できるようにしてほしい。
- ・ 介護労働者への介護雇用創出助成金制度は、新規事業に取り組む事業主にとって非常に良い制度だ。
- ・ 助成金受給期間が1年間のみであることが残念である。

等

Ⅲ 介護事業所における移動時間に対するヒアリング調査結果

1 調査の目的

本調査は、在宅介護サービスのために家庭訪問する際の移動時間の取扱いについて調査するため、平成12年11月に実施した「事業所における介護労働実態調査」の回答事業所の中から、訪問関係サービスを実施しており賃金の支払形態が時間給の労働者がいる421事業所に対して電話によるヒアリング調査を実施したものである。

2 調査結果の概要

図表 20 移動時間に関する調査結果

選択肢	構成比
I 移動時間は労働時間として賃金を支払っている	18.5%
II 移動時間は考慮しないで、賃金を支払っている	25.2%
III 移動時間は考慮していないが何らかの措置を講じている	56.3%
合計	100%

3 ヒアリング結果のまとめ方及び参考

- ・IIの移動時間を認めていないケースは大部分の事業所がケアワーカーを自宅近辺で紹介するので移動時間は必要ないことを理由としているが、移動時間を労働時間とするよう検討中のところが3事業所あった。また、移動時間を労働時間としたいが現在の介護保険料では事業は成り立たないとの意見が多くあった。
- ・IIIの移動時間を認めていないが何らかの措置を講じていると答えた事業所の主な内容は次のとおりである。

図表 21 講じている措置

内容	構成比
イ 交通費の実費あるいは一部の支給	53.6%
ロ 賃金に交通費等を含めて時間給を高く設定している	17.3%
ハ マイカーの場合のガソリン代の支給	5.9%
ニ 一回のサービスについて一定額の支給 (平均 300 円)	8.9%
ホ 移動距離 1 キロメートル単位での手当の支給 (平均 20~30 円)	14.3%
合計	100%