

平成22年度老人保健健康増進等事業

介護労働者の労働環境改善等に関する調査研究事業報告書（要約版）

～ 介護労働者定着のための福利厚生施策の考察と提言～

< 検討委員長：西久保浩二 山梨大学 教育人間科学部教授 >

1. 背景と目的

本事業では、これまでの介護労働に関する議論では取り上げられることのなかった「福利厚生」を切り口とすることで、その議論に新たな視点を提供するとともに、どちらかといえば軽視されがちである「衛生要因」のケアを通じた労働環境改善を考察し、介護労働者の定着、人材確保等に資する施策提言を行うものである。

2. 本事業の全体像

具体的な事業内容は次のとおりである。

調査設計のための既存調査・先行研究・関連文献等サーベイ及びプレヒアリング実施
アンケート調査実施(実施期間は平成22年9月27日～11月27日。通所介護事業所、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護事業所の各400事業所、計1,600事業所を対象として「事業所調査票」1票及、「介護職員調査票」3票を郵送により配布回収)
ヒアリング調査実施(アンケート調査回答事業所を中心に12事業所に実施)

総括・政策提言のまとめ

事業者向けセミナー実施

報告書作成

3. アンケート調査実施概要

事業所長等の責任者を対象とした「事業所調査」、実際の介護サービス提供業務に従事する職員を対象とした「介護職員調査」の2種を実施した。介護事業所(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)における福利厚生の実施状況、実施目的と効果、今後の実施意向、意識と位置づけ等、及び介護職員の福利厚生へのニーズや意識、位置づけ等の項目に関しデータを収集。施策提言にむけた基礎資料を得た。

回収状況

区分	事業所調査		介護職員調査	
	回収数	回収率	回収数	回収率
合計	466	29.1%	1,307	27.2%
通所介護事業所	131	32.8%	363	30.3%
介護老人福祉施設	118	29.5%	341	28.4%
介護老人保健施設	90	22.5%	263	21.9%
訪問介護事業所	127	31.8%	331	27.6%

4. アンケート調査結果概要

(1) 実施率と周知度

職員の定着を目的に一定の経営資源を投入して職員の福祉向上を図る福利厚生制度(以下「制度」という。)については、職員に対して社内規程類の周知や社内交流の機会等を通じて理解を深めるなど、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

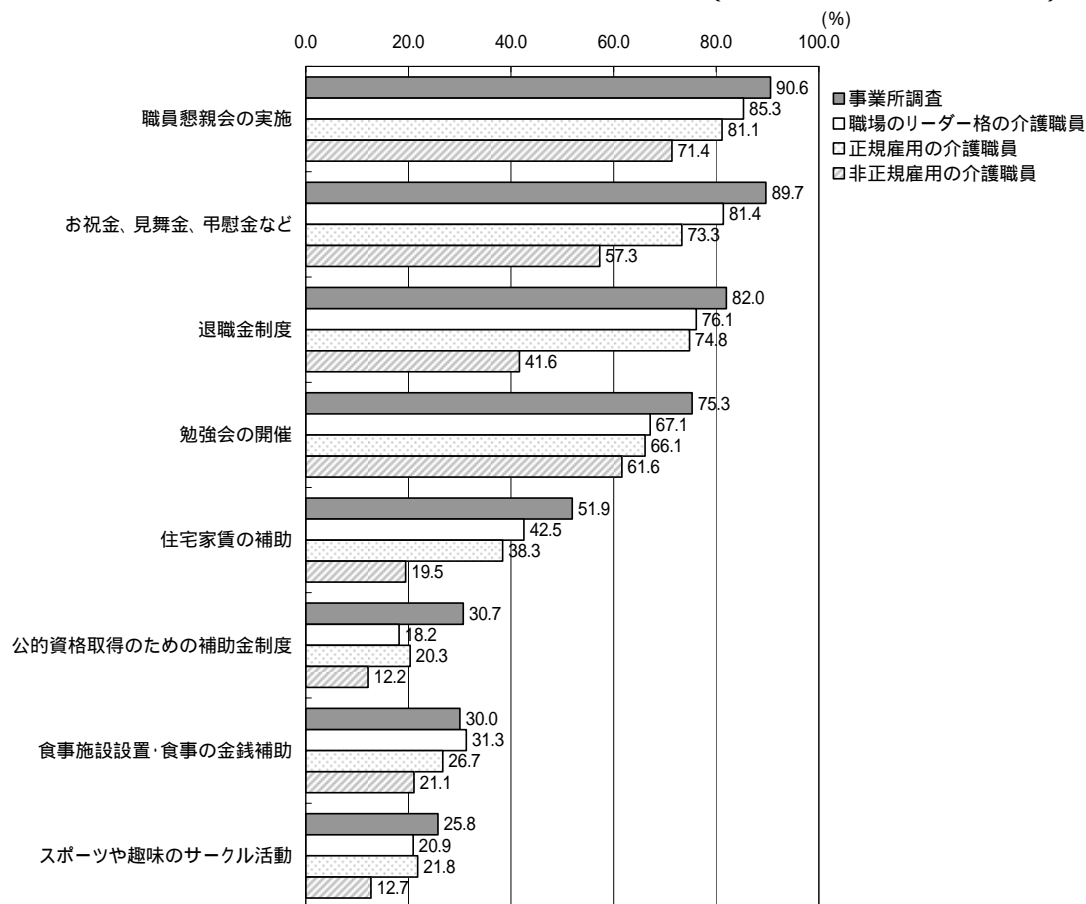
考えている」というメッセージとして発信することで、職員の職場への貢献意欲を高めていく努力が必要である。事業所の制度に対して周知されていれば職員のそれに対する関心もほぼ一致することとなる。

そこで、事業所が実施している制度（いわば「実施率」）に対して職員がどれだけ周知（いわば「周知度」）しているかを比較したのが図表1である。

まず、事業所における実施率では、「職員懇親会」が90.6%、「お祝金・見舞金・弔慰金等」が89.7%とおおよそ9割、「退職金制度」が82.0%、「勉強会開催」が75.3%とおおよそ8割であり、主要な制度となっている。

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（制度の多くが対象外である非正規雇用の介護職員を除く）。しかし、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。例えば、「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。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については、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1 実施している福利厚生制度と職員の周知度（実施率上位項目のみ抜粋）



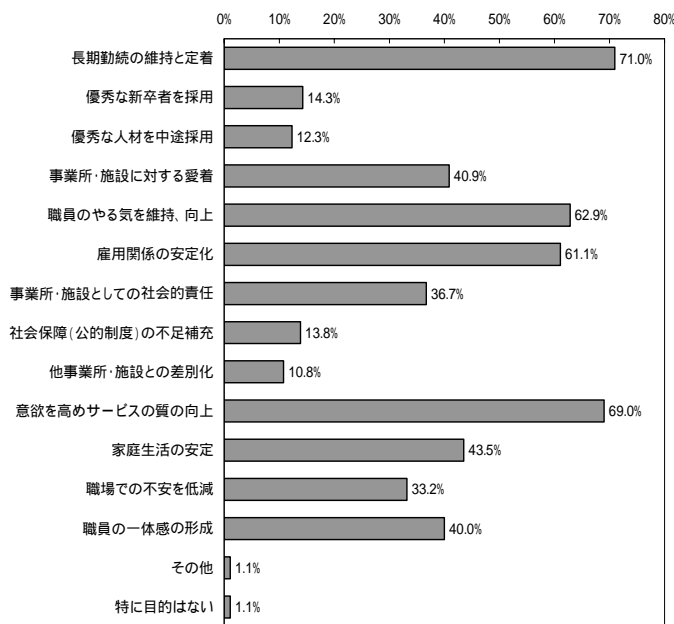
(2) 福利厚生の実施目的と効果

図表2及び3では、事業所調査より「福利厚生の実施目的」と「効果」について併記している。

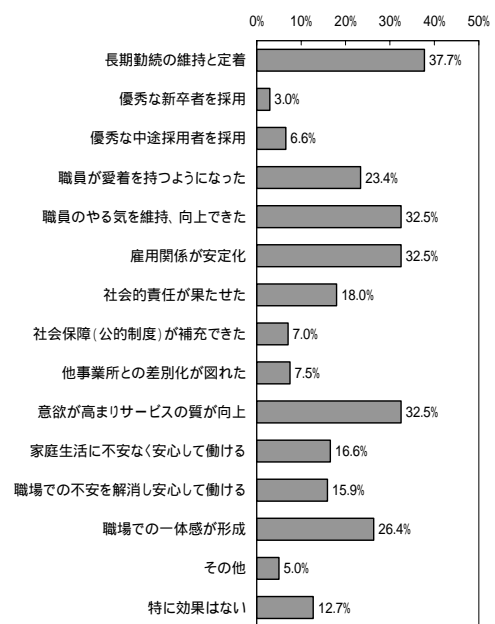
福利厚生施策の実施目的としては、「長期勤続の維持と定着」、「職員のやる気の維持、向上」、「雇用関係の安定」、「意欲を高めサービスの質の向上」が上位にあげられている。

一方、福利厚生の効果については、直接的かつ定量的に実感しづらいことから、いずれの項目も実施目的(左グラフ)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」、「職員のやる気を維持、向上できた」、「雇用関係が安定化」、「意欲が高まりサービスの質が向上」については、効果の実感としても上位にあげられている。

図表2 福利厚生の実施目的



図表3 福利厚生の効果



(3) 勤続の支障となることと充実を望む福利厚生制度

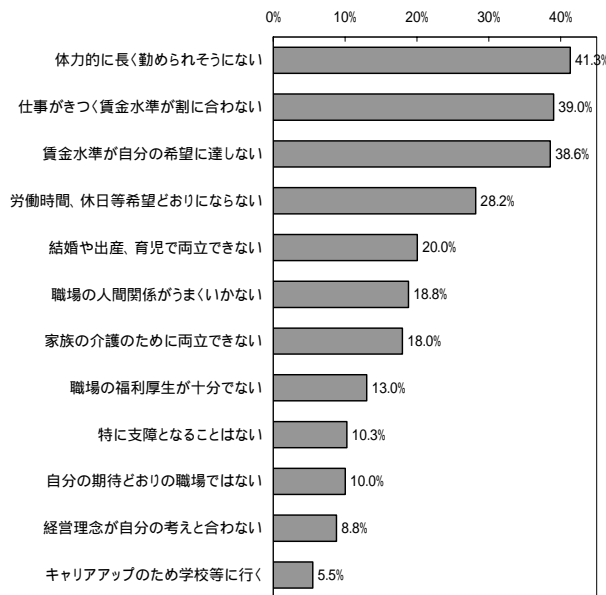
次頁図表4及び5では、介護職員調査より「介護の仕事が続けていくうえでの支障となること」と「今後、導入あるいは充実してほしい福利厚生制度」について併記している。

「支障となること」は「体力的に長く勤められそうにない」、「仕事がきつく賃金水準が割に合わない」、「賃金水準が自分の希望に達しない」、「労働時間、休日等希望どおりにならない」が上位にあげられている。

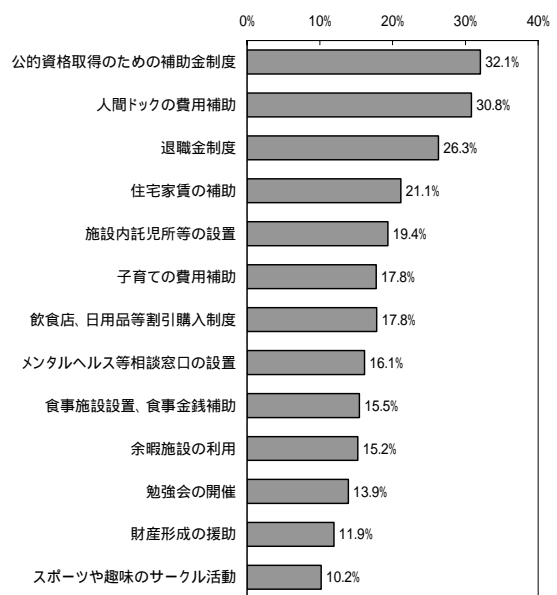
こうした「支障となること」を背景として、「導入・充実してほしい福利厚生制度」は「公的資格取得のための補助金制度」、「人間ドックの費用補助」、「退職金制度」、「住宅家賃の補助」などが上位にある。

前掲図表1のように公的資格取得のための補助金制度に対する職員のニーズは高い一方で実施率は低い。職員への教育投資に負担感が生じること否めないが、サービスの質を高め、業務を円滑に遂行するうえでは、一定以上の専門性を有する介護福祉士等公的資格が必要である。また、職員にとって資格を保有することは自己の価値や評価を高め自信にも結びつくことから、事業者が、これを投資として考える積極的な姿勢が求められる。

図表4 介護の仕事が続けていくうえでの支障となること(上位抜粋)



図表5 今後、導入あるいは充実してほしい福利厚生制度(上位抜粋)



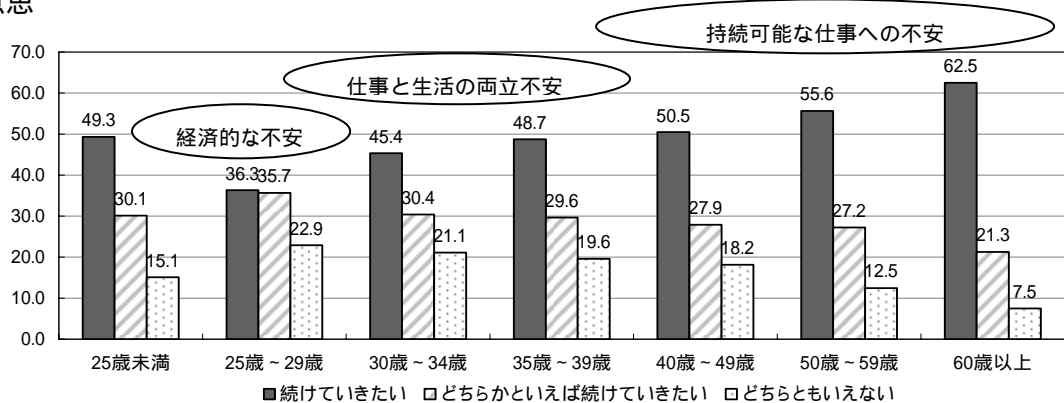
4. 総括

介護職員の定着には、事業主と職員との意思の疎通や、職場の人間関係を整えることが大変重要であり、これらに資する施策としては、「職場懇親会」や「勉強会」などコミュニケーションを促進する施策が職員の離職を抑止するうえで大きな役割を果たす。

また、介護職員が勤続するうえで「支障」と考える事項への解決策として、介護職員の共通の課題（健康や体力の保持など）は個々の事業所を越えた横断的な支援体制が必要であり、介護職員のライフサイクルの中で生じる支障には、個々の事業所において外部資源なども活用し、取り組める施策から手掛けていく視点も今後は必要である。（図表6参照）

図表6 ライフサイクルでみた介護職員の福利厚生

勤続意思



	若年層	30歳代前後	中高年層
目的	経済的な不安の軽減	両立支援の不安の軽減	持続可能な職業生活への支援
世代ごとの施策	財産形成、寮	子育て費用補助、託児所など	生活相談、親族介護費用補助など
共通の施策	職場のコミュニケーションの維持（懇親会や勉強会、サークル活動） 心身の健康の保持増進 住宅家賃の補助、慶弔災害見舞金、資格取得費用補助、余暇施設の利用、退職金制度		