



ゆきこ
田中志子
全老健 副会長

羅針盤

介護のやりがいで、 介護人材離職ゼロへ



介護業界における人材確保・定着の状況と課題に関する最新の調査結果が、介護労働安定センターより今年7月に公表された。職員の不足感については、全体の64.7%の事業所が「不足」と回答しているが、一方で採用率は2021年度を底に増加傾向にあり、2023年度は16.9%だった。離職率も2012年度以降減少傾向にあり、2023年度は13.1%まで低下している。

現場の肌感覚では、職員不足が常に上位に上がってくる課題であるが、実際には主要産業の離職率15%と比べると介護業界の離職率は低い。

採用がうまくいっている事業所の回答では、その最大の理由は「職場の人間関係がよいこと」、続いて「残業が少ない、有給休暇をとりやすい、シフトがきつくないこと」「仕事と家庭の両立支援の充実」となっている。

一方、労働者側の視点では、勤め始めた理由として「通勤が便利」「仕事の魅力ややりがい」に続き、「職場の人間関係がよい」があげられている。

また働き続ける上で役立つ取り組みとして、労働者側は「ハラスメントのない人間関係のよい職場づくり」を最も評価している。次いで「労働時間や労働日の柔軟な対応」「介護の質を高めるための価値観共有」が続く。さらに、働き方改革もあって有給休暇取得率が年々上昇している。

仕事に対する満足度は「仕事の内容・やりがい」「職場の人間関係・コミュニケーション」の方が高く、「賃金」は低い。

離職理由も「職場の人間関係の問題」が最多で、

その具体的な理由として、「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラ」「上司の管理能力の低さ」といった、管理者や上司の立場から見ればなかなか手厳しい意見があがっている。同時に「同僚の言動によるストレス」も4割弱あり見過ごせない。

これらの調査結果から、老健施設においても人材確保・定着には、良好な職場環境づくりが極めて重要であることが明確となっている。特に人間関係の改善、労働時間の柔軟化、休暇取得の促進や賃金水準の改善などが効果的な施策として注目されている。そのためには、見守りロボットの導入や、インカムの活用、介護助手の配置などを行い、今改定で見直しのあった科学的介護推進体制加算の取得をめざすことなども効果的だろう。

また、働き続けるために重きを置かれている「介護の質を高めるための価値観共有」という側面からも、新しくなったLIFEを活用して自分たちのケアの質を測り、介護の質の向上を図ることが重要である。

今後、介護業界が持続的に発展していくためには、介護業界全体の魅力を高め、より多くの人材を引き付け、定着させることが重要だ。介護サービスの質と量の両面で向上が期待できるだろう。そのために全老健としても、研修会や全国大会などを通じて情報交換や人材育成に努めたい。

みんなで力を合わせてこれらの課題に積極的に取り組み、魅力ある職場環境を整備していくことが不可欠である。