

介護職員の離職率抑制 ～現場の意見を取り入れながら～

1130495 三笠 優樹

高知工科大学マネジメント学部

1. 概要

現在日本では高齢化に伴い介護施設が増加した。それに伴い介護職員の採用が増えたが、しかし離職率の高さが問題となっている。この問題に対し現場に勤めている職員の方々に意見調査を行いながら介護職員の離職率の抑制に迫っていく。

2. 背景

2.1 研究動機

私は大学 1 年・2 年の長期休みの間介護施設でアルバイトを行ってきた。その中で介護職員の方が続々と退職しているのを目の当たりにし、どのようにしたら職員の方が働きやすい環境づくりができるのかについて疑問を持った。

2.2 介護職員の離職

日本では 65 歳以上の高齢者が平成 24 年現在約 23% である。2050 年には 40% を占める超高齢化社会となる。その為介護ビジネスも加速し、有効求人倍率が高まる。その倍率は現在、徳島 3.4 倍、東京で 3.3 倍である。全国平均も 1.88 倍となり、他の職種の 0.74 倍と比べ非常に高いことが分かる。しかし、有効求人倍率が高くても 3k(きつい、きたない、きけん)などのため、介護職は敬遠される職業になっている。また入社してもすぐに離職するケースが目立ち安定した職員の定着に至っていない。平成 18 年現在職員の約 20% が離職をしていることが厚生労働省の調査により分かっている。年々少しずつ減少している傾向はあるが未だ離職率が高い。

2.3 人材獲得～国際化の流れ～

日本人介護職員の離職が止まらない中、政府は平成 20 年・21 年にフィリピン及びインドネシアと E P A (日比経済連携協定) を結び、看護師・介護福祉士の受け入れを始めた。平成 24 年には両国で 202 人の候補者が来日した。しかし、母国で資格を取得していても日本では適用されない為 3 年間の研修期間を得て国家試験に挑まなければならない。

2.4 異国の方から介護されることについて

日本人計 17 名 (70～90 代の高齢者 5 名、高知工科大学学生 6 名、高校の同級生 6 名) にアンケートを取ると賛成 2 名、反対 15 名であった。賛成の中に外国人は

勤勉、真面目との意見があったものの、多数の意見の占めた反対派は、自国の方でなければ言葉や文化が分かち合えないなどの意見が寄せられた。調査人数が少ななため一概には言えないが、E P A はあくまでも一時的な策として利用することと、日本人の異文化理解の必要性の二面性を感じ取れた。

3. 研究目的

離職者を抑制する在り方を構築し、職員の方が働きやすい環境を形成する。

4. 研究方法

介護施設でアルバイトをしていた経験を生かし、現場の方に意見調査を行う。そして経営者と職員の考えを比較していく。

5. 調査結果

5.1 経営者側から～収益面～

グループホームで満所(9×2=18 人)の利用者がいた場合、最低一ヶ月で約 420 万円の収益が得られる。要介護 5 の方が 18 人いた場合、約 460 万得られる。つまり介護度の高い方が多くいた方が、「経営者側として有利に働くことが分かる。

5.2 職員側から

介護度の高い利用者が増えると、認知症を患っている方が増える為、職員の負担が重くなり職員側の介護疲れが加速するとの意見が得られた。それが離職の一因になっていると思われる。つまりそれに代わる待遇改善がなければ、離職者の増加に歯止めが利かないのではないかと実感した。

5.3 離職を考えた時

どんなときに介護の仕事を離れようと思ったのかを、平成 24 年 11 月中旬に介護職員 10 名の方との食事会を通じて意見調査を実施した。回答として 3K、薄給、利用者からの暴言であるとの意見が寄せられた。

5.3.1 離職者の進路

介護職を退かれた方 7 名に対し調査を行うと以下の回答が得られた。20～30 代の方は若さを生かし接客業。40 代以降の方は以前介護の仕事に就く前に培ってきた経験を生かし製造業、サービス業、小売であった。全ての年代の方に共通していたことは今後介護の仕事に戻ろうとは思わないとの意見が得られた。

5.3.2 離職者の進路～看護師の場合～

介護士と業務的に類似点がある現役看護師5名の方に同様の調査を行った。すると一度は異なる仕事についてものの看護師の方が給料が高いから結局は職場復帰してしまっているとのことだった。

6 介護職の不安を取り除くには

介護職員の方々に意見調査を行うと 給与改善 職員育成に時間を割く リーダーが相談に乗りやすい 環境を作るの以上の3点が必要であると私は考えた。

6.1 給与改善～前提～

介護施設(グループホーム)の年間収益が5400万円と仮定し経費を差し引き、また職員と利用者が2対1とするとパート、看護師の給与を差し引くと介護士1人360万円の給与を支払うことが可能である。

6.2 給与改善～現場から～

前述で分かったことを経営者2名、外部1名(看護師)の方に伝えると以下の事が分かった。

A氏(徳島県介護施設経営者 50代 女性)

月1万で年12万ぐらいなら昇給可能。医療行為の少なさを考慮して。

B氏(徳島県介護施設経営者 40代 男性)

能力・資格に応じ、また看護師と比較して300万ぐらいなら出せる。

C氏(大阪府看護師 20代 女性)

介護士と看護師の給与格差がありすぎる。50万程なら上げてもいいのではないかと。

結論としては医療行為がない為大幅な増額は望めないが現状から12万～50万の間なら昇給可能であることが分かった。

7 職員育成には

7.1 職員育成～前提～

新卒離職率での業種別割合を見ると教育、飲食、介護が非常に高い。その原因は人手不足で即戦力を求められるからそのプレッシャーに押しつぶされることが関係していると思われる。なぜ介護は職員育成に時間を割いていないのかを調査する。

7.2 職員育成～現場から～

経営者に何うとやはり人手不足な為、1週間ほどで先輩に付き添って仕事を覚え、後は本人が見て聞いて覚えるしかないとの意見が得られた。

7.3 職員育成～モデルケース～

図1のように経営者が職員の気持ちを汲み取らないと職員がストレスを抱えてしまい鬱病や近年増加している利用者虐待になることが考えられる。それを未然に防ぐ為に先輩社員が日頃からコミュニケーションを取り些細な点を汲み取り若手がストレスを溜めない環境が必要となる事が分かる。

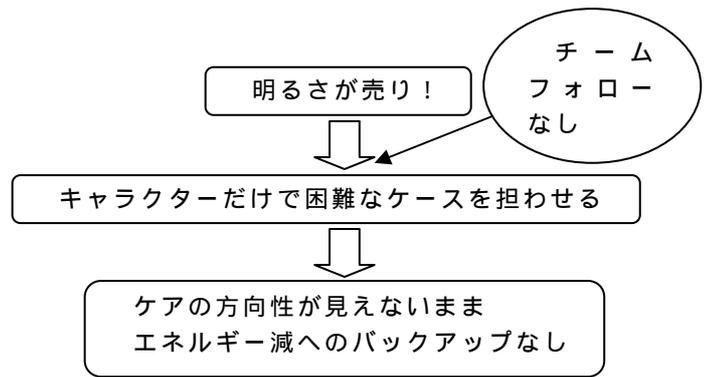


図1 キャラクターだけでは大役は務まらない

8 環境形成には

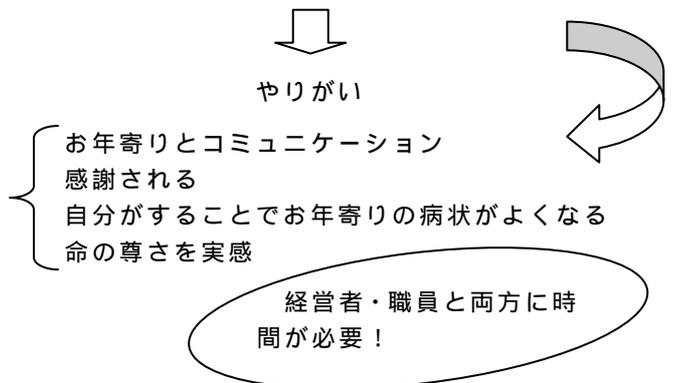
8.1 環境形成～前提～

タフでなければならぬ仕事、社員募集をかけてもなかなか集まらない仕事のことから、今いる社員を維持しなければならない。

8.2 環境形成～現場から～

介護職員の中には先輩と自分の仕事が忙しく先輩に相談できる時間がなく、仕事を辞めようと思う職員の方が多い。経営者としては以下の考慮が必要となる。

介護=3k(きつい きたない きけん)、薄給……



介護のやりがいを感じるには経営者(経験者)が中心となり若手に介護のよさを時間をかけて説き、また困ったときに手をさしのべるような試みが必要となる。

9 結論

介護職員の離職率抑制には以下の3つの要素が不可欠である。給与改善→年12～50万円の増額。職員育成→声かけ等を日常的に行い何気ない行動、仕草を察知。職場環境→時間をかけて経験者がやりがいを伝える、ことが重要であると考えられる。

10 参考文献

- 厚生省大臣官房統計情報部「国民生活基礎調査」「社会福祉施設等調査」「患者調査」「老人保健施設実態調査」
- スタッフに辞める!とは言わせない介護現場のマネジメント