

最新介護経営

CARE VISION

FEB. 2014

# 介護 ビジョン 2

平成15年10月15日第三種郵便認可 毎月1回20日発行 平成26年1月20日発行 通巻128号

わかる・使える・明日が見える 人・モノ・カネ・情報を網羅した  
介護経営月刊誌

新春特別対談

3月31日まで定価1,200円

4月1日から定価1,296円



辻川泰史 町 亞聖  
株式会社はっぴーライフ フリーアナウンサー  
代表取締役

21世紀の  
『このくにの介護』  
を語ろう!



特集 地域を考えない事業所は淘汰される時代に!!

# 介護予防の 地域支援事業移行 AtoZ



第2特集 巻き込む!! 動かす!! 実行させる!!

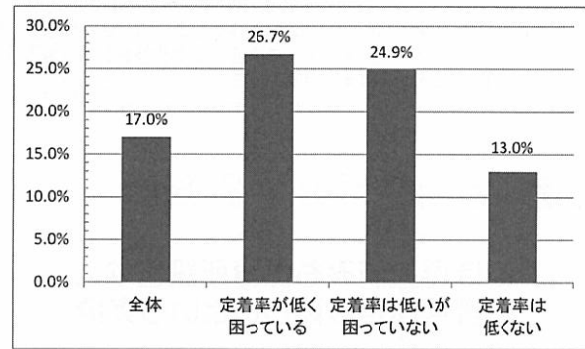
公開! 介護甲子園優勝者の  
人を動かす組織マネジメント

第3特集 独自のプログラムやレクで差別化!

利用者の満足度を高めるサービス



図 定着率の認識と実際の離職率



低いのではなく、定着率の低い事業所と高い事業所に二極化していると推測されます。すべての介護事業所の定着率が低いという思い込みをなくすことが、離職率を下げるための第一歩といえるでしょう。

**研修の充実が  
職員の不安を解消する**

また、介護職特有の事情として、女性職員の比率が著しく高いという点も忘れてはいけません。介護職の男女比は、実に2・8と圧倒的に女性が占める割合が高くなっており、それだけに人材の定着率を上げるためには、女性に配慮した職場環境づくりが求められます。

厚生労働省が発表している第6回21世紀成年者縦断調査によると、仕事を辞めた人の退職理由は、男性は「給与が少なく」という待遇面がトップになっていますが、女性には「会社の経営方針に不満を感じたから」が1番と、男女の退職理由には違いがあります。先の実態調査においても、介護の仕事を辞めた理由の上位は、「職場の人間関係の問題」、「事業所の理念や運営のあり方に対する不満」の2つで半数近くを占めており、「収入が少なく」という理由での退職は、17%程度に過ぎません。

家庭の生計維持をしている介護職員は、全体の4割との統計が示すように、生計維持のために働くことを目的としている人が多い業界ではないため、単純に賃金をアップすれば離職率が下がるとい

うわけではないようです。この数字では表すことのできないところに、離職率を下げるカギがあります。

では、定着率を上げるためには何をすればよいのでしょうか。実態調査では、介護職員に対して、「働くうえでの悩み、不安、不満の解消に役立つと思う取り組み」についても聞いています。その1位は介護能力の向上に向けた研修です。研修には、職員の能力開発はもちろん、上司と部下のコミュニケーションを深めやすいというポイントもあります。円滑なコミュニケーションがとれるようになれば、職員が抱えている悩みや不安に早い段階で気づき、問題が小さな段階で手を打てることにもなりますので、ぜひ何らかの研修制度を自社に導入すべきでしょう。

研修の一環として取り入れたのが、2012年度から始まった「キャリア段位制度」です。この制度を活用した評価・処遇制度（キャリアパス）を導入すると、中小企業労働環境向上助成金の支給対象となり、事業者が40万円が支給されます。また、パート等の

**C-MASについて**

「C-MAS 介護事業経営研究会」は、「介護事業のさまざまな実務について踏み込んだサポートがしたい」と考えている会計事務所（税理士・公認会計士）の研究会です。介護業界の成長と発展のお手伝いをしたいと「志」をもって取り組んでいます。

Tel 03-5928-1945 FAX 03-5928-1946  
URL <http://c-mas.net/> (C-MAS 本部事務局)

**Q 人事労務**

人材採用を積極的に行っているのですが、離職者もあるため、いつまでたっても人材不足の問題を解決できません。どうしたらいいのでしょうか？

**A** 新しい人材の採用だけに固執せず、人材の定着率を上げることが大切です。定着率をアップさせるには、離職率を下げなければなりません。キャリア段位制度を利用した、女性と非正規職員のキャリアアップを支援する研修制度を導入して、離職率を改善しましょう。

回答者 / C-MAS 介護事業経営研究会名古屋支部 奥田正名

1970年生まれ。慶應義塾大学商学部卒業。税理士・社会保険労務士。介護事業者の税務・資金・労務問題をトータルでサポートできる事務所でありたいとの信念から、介護事業者に特化した事務所体制を構築している。

税理士法人ザイムパートナーズ (代表 奥田正名)  
〒460-0008 名古屋市中区栄2-8-12 伏見KSビル6F  
TEL: 052-223-1645 FAX: 052-223-1646  
URL: <http://www.zaimupartners.jp>



**介護現場の人材定着率は  
二極化してきている**

2013年8月16日に公表された「2012年度 介護労働実態調査」(公益財団法人介護労働安定センター)の結果に基づいて、介護事業所における職員の定着率を上げるために必要な施策について考えていきたいと思います。

人材の定着率は、採用率/離職率という関係になれば上昇していきます。当たり前の話ですが、採用者を増やして辞める人を減らせばよいわけです。慢性的な人材不足から、年中採用活動に明け暮れている事業所がありますが、どれだけ採用しても離職する人が減らなければ、ザルで水をすくうようなものであり、定着率は一向に改善しません。そこで、まずは人材の「離職率」に着目して、介護事業の現場を分析してみましよう。

前述の実態調査によると、11年10月1日〜12年9月30日までの介護職員の離職率は約17%となっています。全産業の平均離職率は14・8%(厚生労働省2012

年雇用動向調査より)です。ので、思ったよりも差はありませんが、やはり他業種よりも高くなっています。だからといって「厳しいのは自分たちだけではない」と、あきらめてしまうのは早計です。

実態調査では、介護現場における人材の定着率について、事業者がどのように捉えているのかも調査しています。その結果によると、自分の事業所の人材の定着率は「低くない」と考えているところが68・2%もあることが判明しています。つまり、7割近い事業所では、人材の定着率そのものについては「問題がない」と認識していることになりました。一方、「定着率が低い」と認識している事業所に関しては、定着率が低くて困っている・困っていないにかかわらず、実際の離職率は全体の平均を大きく上回っています(次頁図参照)。

業界全体での平均離職率が17%であるのに対し、定着率が低いと感じている事業所では平均して25・8%となっています。この統計からすべての事業所で定着率が