



先日(公社)関西シルバーサービス協会主催の研修において、(公財)介護労働安定センターの能力開発アドバイザー八木純子氏より労務管理についてお話を伺いました。今回は、その中で特に印象に残った、「介護職員の離職率の高さ」という問題についてご紹介いたします。



介護労働安定センターって？

公益財団法人介護労働安定センターは、我が国の高齢社会の進展に伴う介護労働力の需要増大に対処し、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発・向上、その他の福祉の向上を図るための総合的支援機関として平成4年に設立され、「介護労働者法」の指定機関として、現在に至っています。特に平成12年度からは、「介護保険制度」の実施に伴い、介護事業者を含む介護分野全般に対する支援事業を実施しています。<公益財団法人介護労働安定センターHP 「当センターについて 設立の概要」より>

●事業内容 一例● ～(公財)介護労働安定センターを活用しよう～

①雇用管理の改善について

- 雇用管理に関する相談援助・・・雇用管理の改善に取り組む介護事業所を対象に、職員(介護労働サービスインストラクター等)が、訪問又は来所による無料の相談援助を実施しています。
- 雇用管理責任者講習・・・介護分野の事業所や介護分野に参入しようとする事業所において、人事・労務を担当する管理職又は事業所の管理者の方を対象とした講習が無料で受講できます。
- 介護労働実態調査・・・介護分野における雇用管理の状況を把握するため、離職率、早期離職防止や定着促進のための方策及び賃金・労働時間等に関する実態調査を毎年継続的に実施しています。

②職業能力の開発について

- 介護労働者のキャリア形成に関する相談援助・・・従業員のキャリア形成に取り組む介護事業所を対象に、職員(介護能力開発アドバイザー等)が、訪問又は来所による無料の相談援助を実施しています。
- 教育訓練等・・・介護労働講習や介護人材の養成研修、在職者の向上訓練など、様々な講習・研修が行われています。

※ホームページにて最新の講習・セミナー等の開催予定が確認できます。
<http://www.kaigo-center.or.jp/center/index.htm>

事業所における「離職率」問題

介護事業所が抱える問題の一つに「離職率の高さ」が挙げられます。(公財)介護労働安定センターによって行われた平成26年度介護労働実態調査【調査対象】全国17,295事業所(有効回答数8,317事業所/有効回答率48.1%)では、訪問介護員、介護職員の1年間(平成25年10月1日から平成26年9月30日まで)の採用率が20.6%に対し、離職率が16.5%という結果になりました。さらに、離職者の内1年未満の者が40.1%、一年以上3年未満の者が33.8%と、**早期離職者が非常に高い割合を占めた**ことがわかりました。早期離職防止や、定着促進のための方策が必要といえます。

なぜ離職率が高いの？

(公財)介護労働安定センターの能力開発アドバイザー 八木純子氏は、離職率が高い要因として以下の理由を挙げられています。

①「新入職員に対する丁寧な指導が行われず、早期離職に繋がる傾向にある。」

背景として、介護の職場は他の仕事から転職される人が多いという実態があります。先輩職員は、社会人としての経験があるという期待から細かい説明を省略しがちであり(わからないことは聞いてくるだろうという考え)、逆に当人も新人として質問が出来ず(今まで仕事をしてきたというプライド等がある)、一人で問題を抱え込むケースも多いそうです。

②「勉強した内容と現実の実態のギャップに悩む人が多い」

また、新人職員の中には、学校やテキストなどで学んだ内容と現実の実態のギャップに悩み離職するケースも多いとされています。日々変わる介護の実態、または各事業所ごとの方針の違いなどから、多々ギャップは生じます。

日々の「声かけ」が大切！

新入職員へ、**困っている事・わからない事・聞きたいことがないか、常に声かけを意識しましょう！**(昨日、何人の介護職員と言葉を交わしましたか?) また、**介護職員の心構えや法人の理念等**を研修などで**しっかり伝えること**も大切です。

その他、介護従事者の平均年齢の高さも考慮し、**身体に負担のかからない介護体制**(腰痛対策など)も大切です。

今働いている人が、ここで働きたい！と思える環境づくり、しくみづくりを行いましょ！

