

介護職員の確保について

～介護ノウハウの提供活動を通じて得た現場責任者の課題認識より～

調査研究部 前田 穰

1. はじめに

J A 共済が静岡県伊豆市と大分県別府市にリハビリテーションセンター（以下「リハ」と略す）を設立したのは1973年。交通事故被害者の救済が社会問題となっていた時代である。それからおよそ40年が経ち、高齢者の介護が社会問題となっている現在、傷病等により機能が衰えた高齢者の自立支援も両リハの大きな役割となってきている。

J A 共済では、長年にわたり両リハに蓄積されてきた介護ノウハウに着目し、それをJ A の介護現場の支援に生かそうと、2007年から介護ノウハウ等の提供活動を行っている。

（活動の概要は『共済総研レポート』No.121、泉田（2012）を参照）

当研究所では、この取り組みにかかわるなかで、訪問介護事業等の現場の責任者を対象にアンケートとヒアリングを行っている。2012年度は6月から12月までに14事業所で行っているが、そのなかから今現場が課題としている点について考えてみたい。

2. 「現場が抱えている課題」に関するアンケートの結果

アンケートでは、現場の実態を知るためにいくつかの質問をしているが、そのうち「現場が抱えている課題」という質問で、以下の8点について複数回答可として選択してもらっている。

①事務処理、②コスト削減、③利用者確保、④職員確保、⑤特徴づくり、⑥職員給与体系整備、⑦専門職員人事体系整備、⑧その他自由記入

多い順に上位の回答は、④職員確保（11（79%））、③利用者確保（7（50%））、⑤特徴づくり（6（43%））、①事務処理（4（29%））となっている。③利用者確保と⑤特徴づくりは同様の目的意識から回答されているものと考えられるため、両方を合わせると一番多くなるが、本稿では責任者の約8割が課題としてあげている④職員確保に注目する。

3. 全国的な傾向

（財）介護労働安定センターが2012年8月17日に公表した「平成23年度介護労働実態調査」においても、介護サービス事業を運営するうえでの問題点を調査している。質問方法に違いはあるが、事業運営上の問題点として人材の確保が上位となっている。また、従業員の過不足の状況についても調査しているが、不足感があるとの回答は全体の53.1%（昨年50.3%）、訪問介護職員（ホームヘルパー）に限れば70.3%（同65.9%）となっており、不足感が高まっていることがうかがえる。

仕事内容にもかかわらず賃金が低いなどの処遇面での不満等から離職率が高いことが、人材確保が課題になる一つの背景となっている。

4. JAの状況

一方、JAの介護現場で職員の確保が課題になる背景には、別の要素があると考えられる。

JAが高齢者福祉を事業として実施可能になったのは1992年の農協法改正からである。

それ以降、中央会やJAによるホームヘルパー養成研修やJA共済によるホームヘルパー養成助成制度によってホームヘルパーの資格を取得したメンバーが、現在のJAの介護事業における人材の基礎になっている。

ところが、JAの介護事業の中心的な役割を担ってきた経験豊富なメンバーが、高齢を理由に近年一線を退き始めているという。ヒアリングでは、そのことを理由に職員の確保を課題に掲げた責任者が少なくなかった。

5. 高齢期を迎える「介護職員団塊の世代」存在の可能性

現在のJAの介護事業を中核として支えている職員の多くは、20年前の農協法改正、13年前の介護保険制度の開始のタイミングに合わせて介護の仕事を始めた、その当時の女性部や助けあい組織のメンバー、その親族や友人などである。そのため、年齢が近い介護職員の集団である「介護職員団塊の世代」がJAの介護現場にはできていると考えられる。

また、全国的な介護保険事業所の従業員の平均年齢は44.7才、訪問介護員は50.9才となっている（同前掲調査）。高齢化が全国平均より進んでいる地域を事業基盤とするJAのことを考慮すると、JAの介護事業で働く職員の平均年齢はより高いことが推測される。

介護職員には基本的に定年がないため一斉に引退することはないとはいえ、今後、高齢期を迎えた介護職員が大量に引退する可能性がある。

国は在宅での地域包括ケアを政策的にすすめようとしており、全中もJA版地域包括ケ

アをすすめる方針を掲げている。

その際に必要なホームヘルパーなどの介護職員を確保できない場合は、今後の事業展開もままならないことになりかねない。

介護職員の確保がJAグループの介護事業展開のネックにならないよう、介護職員の確保対策を行う必要がある。

6. 主婦や高齢男性が働きやすい職場づくり

全国的には介護現場で働く女性の割合は全体では81.4%、特に訪問介護職員は92.8%が女性である（同前掲調査）。

介護事業の担い手に女性が多いことを考えると、職場環境の整備や女性部の活性化を進めて、女性、特に主婦を新たな担い手として取り込むことが、人材確保の一つのポイントになる。

勤務時間に気を配り、育児にかかる急な休みなどもベテランなどでカバーできる体制を整備することや、男性より膝や腰を痛めやすい女性のために、介護用福祉機器を積極的に導入し介助における身体的負担を減らす環境を整えることなどが考えられる。

その他にも、今まで介護現場で働く機会の少なかった元気な高齢男性を人材として介護現場に引き入れる方策も必要ではないだろうか。

7. おわりに

今回取り上げた職員の確保の問題については、「介護職員団塊の世代」が存在し、その動向が今後のJAグループにおける介護事業展開に影響を与えるのではないかと一つの可能性を示すにとどまっているため、今後実証的な研究をすすめていきたい。

また、今回取り上げなかった課題についても研究を深め、JAの介護事業の現場にフィードバックしたい。