

2020年3月25日

No. 20-078

株式会社いよぎん地域経済研究センター

今後の介護業界を支えるために

～若年層雇用、外国人介護人材、業務効率化、3つの視点でのアプローチ～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称IRC、社長 重松 栄治）では、このたび今後の介護業界について調査結果を取りまとめましたので、その概要をお知らせします。

なお、詳細は2020年4月1日発行の「IRC Monthly」2020年4月号に掲載予定です。

記

【調査概要】

- ・ 介護業界の人手不足が深刻化している。アンケートでは7割の事業所が人手不足を感じており、4分の1以上の事業所が人手不足による利用者の受け入れ制限を経験していた。今回は人手不足対策として必要な取り組みを、若年層雇用、外国人介護人材、業務効率化という3つの視点から取りまとめた。
- ・ 人手不足への対策として高齢者雇用の促進を挙げる事業所が多く、高齢層（60歳以上）の介護職員の割合が2割を超える事業所が全体の3分の1以上にのぼった。一方、若年層（30歳未満）の介護職員の割合が2割を超える事業所は1割にも満たず、若年層の介護職員がいない事業所は3割を超えた。高齢者の活用が進む一方、若年層の職員が確保できていないという実態が明らかになった。
- ・ 安定した介護サービスを提供し続けるためにも、介護業界の中軸を担う若年層職員を増やしていく必要がある。取材した若年層職員の割合が高い事業所ではいずれも、教育・サポート体制が充実していた。教育・サポート体制の充実に向けて、事業所単位のみならず、業界全体で取り組む必要がある。
- ・ 介護業界でも外国人材の受け入れに関心が高まっている。外国人介護人材を受け入れている、または今後受け入れ予定のある事業所は全体の2割となった。現在検討している事業所も合わせると、約半数の事業所が何らかの動きをみせている。
- ・ 外国人介護人材を受け入れている事業所の満足度は92.7%と高く、今後も受け入れは拡大するものと考えられる。すでに受け入れている事業所の事例に学び、受け入れ環境を整備していくことが大切である。
- ・ 介護記録システムを導入している事業所は全体の15.2%に留まった。業務効率化のため、積極的な導入が望まれる。

以上

はじめに

介護業界の人手不足が深刻化している。厚生労働省は2025年度には全国で介護職員が約34万人不足するとの推計を発表した。愛媛でも約3,000人の不足が見込まれている。

安定した介護サービスを提供するためには、人材を確保すること、業務効率化を行い必要な職員数を抑えることなどが考えられる。県内介護事業所へのアンケートや取材をもとに、そのための課題や今後の方向性を取りまとめた。なお、アンケートは愛媛県社会福祉協議会の協力を得て実施した。

| 調査概要 | |
|---------------|--|
| 調査対象 | 県内の介護事業所 1,092事業所 |
| 調査方法 | 郵送によるアンケート方式 |
| 調査時期 | 2020年1月 |
| 回答状況 | 有効回答事業所 457事業所 (有効回答率 41.8%) |
| 回答者属性 | |
| 法人の種類 | 社会福祉法人 : 29.3% 医療法人 : 14.0% 株式会社・有限会社 : 44.0% NPO法人 : 3.6% その他 : 9.1% |
| 事業所の種類 (複数回答) | 特別養護老人ホーム : 13.9% 軽費老人ホーム・ケアハウス : 3.5% 有料老人ホーム : 11.5% 介護老人保健施設 : 6.0% 介護療養型医療施設 : 0.9% 認知症グループホーム : 29.4% 小規模多機能居宅介護 : 6.9% 訪問介護事業所 : 17.9% 通所介護事業所 : 24.6% その他 : 5.8% |

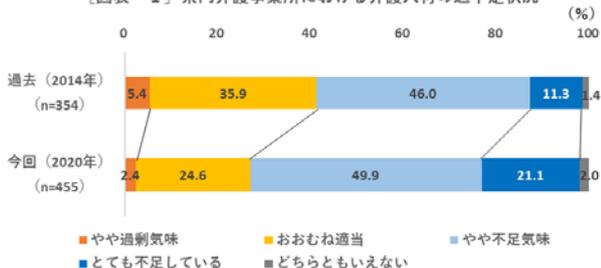
注：集計は不明分を除く。
小数点第2位を四捨五入しているため、合計が100%にならない場合がある。以下同様。

1. 県内介護事業所の現状

(1) 人手不足の現状

介護人材の過不足状況を尋ねたところ、7割の事業所が「不足している」(「やや不足気味」(49.9%)、「とても不足している」(21.1%)の合計)と回答した(図表-1)。愛媛県社会福祉協議会が2014年に実施した同様のアンケートでは「不足している」と回答した事業所の割合は57.3%であり、数年の間に人手不足感が一層高まっていることが分かる。

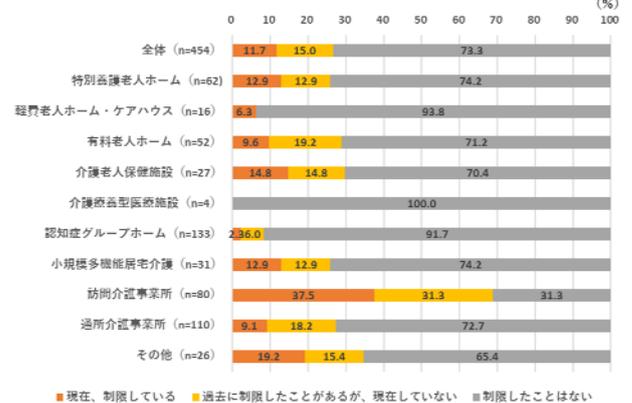
[図表-1] 県内介護事業所における介護人材の過不足状況 (%)



資料：社会福祉法人 愛媛県社会福祉協議会
「介護人材確保にかかるアンケート調査」(2014年3月)

また、人手不足が原因で利用者の受け入れを制限したことがあるか尋ねたところ、「現在制限している」(11.7%)、「過去に制限したことがあるが、現在していない」(15.0%)となった(図表-2)。4分の1の事業所が受け入れを制限したことがあり、人手不足の深刻さの一端を示す結果となった。

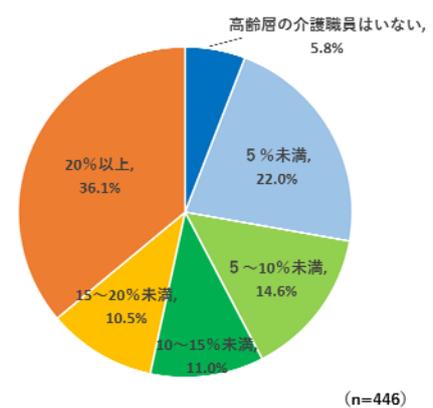
[図表-2] 人手不足が原因で、利用者の受け入れを制限したことがあるか (%)



(2) 高齢者雇用の現状

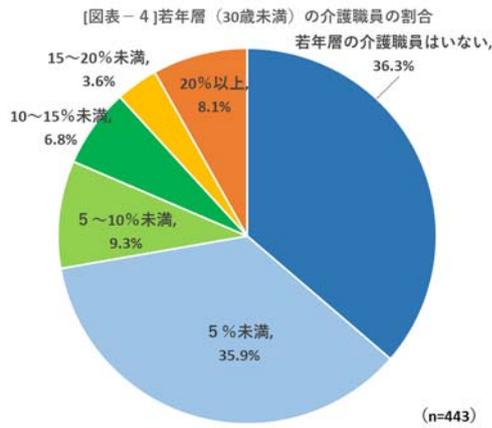
全介護職員に占める60歳以上の割合を尋ねたところ、3分の1以上の事業所が「20%以上」と回答した(図表-3)。「高齢層の介護職員はいない」と回答した事業所はわずかで、多くの事業所で高齢層の介護職員の雇用が進んでいることが分かる。

[図表-3] 高齢層(60歳以上)の介護職員の割合



(3) 若年層雇用の現状

若年層(30歳未満)の介護職員の割合を尋ねたところ、「若年層の介護職員はいない」(36.3%)、「5%未満」(35.9%)と回答する事業所が多数を占めた(図表-4)。「20%以上」(8.1%)と回答した事業所は全体の1割にも満たず、これからの介護を担う若年層職員が偏在している状態であることが明らかになった。



2. 若年層介護職員を増やすために

多くの事業所では、若年層介護職員の割合が少ないのが現状だ。しかし、10年後、20年後の中軸を担う若年層職員を増やしていかなければ、安定した介護サービスの提供が一層困難なものとなる。

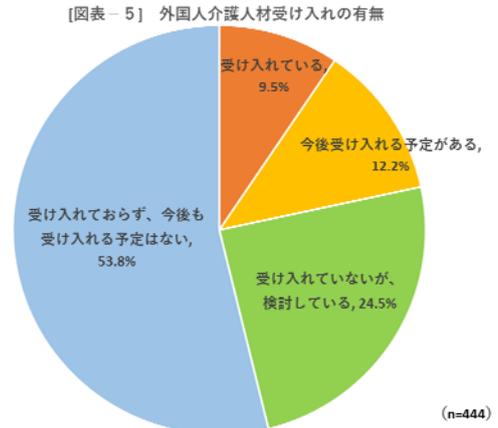
若年層介護職員の多い事業所を取材したところ、共通しているのは教育・サポート体制が充実している点だった。関係機関への取材では、「教育制度が整っていない事業所は多い」という声も聞かれ、教育・サポート体制の充実が若年層介護職員の確保と定着につながる1つの手段であることは間違いない。

3. 外国人介護人材の受け入れ

少子高齢化によって生産年齢人口が減少し高齢者が増加するなかで、日本人のみで人手不足を解消することは困難だろう。このような現状を受け、県内介護事業所では外国人介護人材の受け入れに関心が高まっている。

(1) 事業所ごとの受け入れ状況

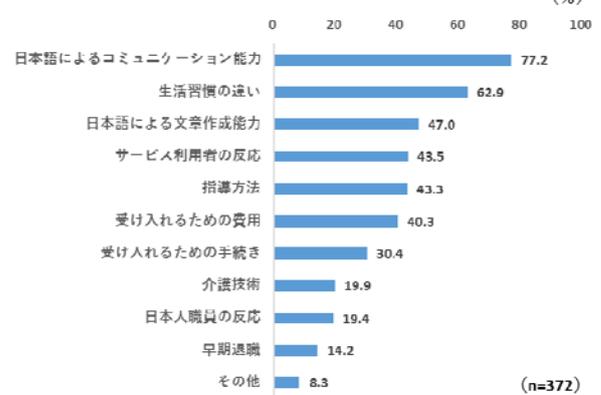
外国人介護人材の受け入れの有無について尋ねたところ、「受け入れている」(9.5%)、「今後受け入れる予定がある」(12.2%)となり、約2割の事業所で受け入れが進んでいるという結果になった(図表-5)。「受け入れているが、検討している」(24.5%)も合わせると、半数近い事業所が受け入れに対して、何らかの動きをみせている。



(2) 受け入れに対して不安に思うこと

外国人介護人材を受け入れていない事業所に受け入れに対して不安に思うことを尋ねたところ、「日本語によるコミュニケーション能力」(77.2%)が最も多く、「生活習慣の違い」(62.9%)、「日本語による文章作成能力」(47.0%)と続いた(図表-6)。コミュニケーション能力を含め、職務にうまく適応できるかどうかを不安視する事業所が目立つ。

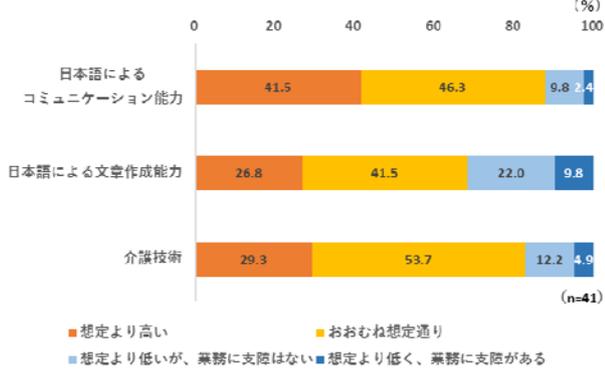
[図表-6] 外国人介護人材の受け入れに対して不安に思うこと(複数回答)



(3) 外国人介護人材受け入れに対する満足度

一方、すでに外国人介護人材を受け入れている事業所にその感想をアンケート形式で尋ねたところ、日本語能力に対して「想定より高い」「おおむね想定通り」と回答した事業所は、コミュニケーション能力で約9割、文章作成能力で約7割と非常に高い割合となった(図表-7)。多くの事業所が不安を感じている日本語能力だが、事業所側が期待している程度かそれ以上の能力を持った人材が多いようだ。

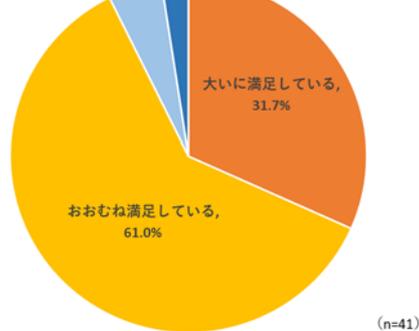
[図表-7]外国人介護人材を受け入れた感想 (%)



また、総合的な満足度を尋ねたところ、「満足している」（「大いに満足している」(31.7%)、「おおむね満足している」(61.0%)の合計）と回答した事業所割合は92.7%と非常に高い割合となった（図表-8）。

外国人介護人材の受け入れに不安を感じる事業所は多いが、実際に受け入れている事業所からの評価は総じて高く、今後も受け入れは拡大するものと考えられる。

[図表-8]外国人介護人材受け入れに対する満足度

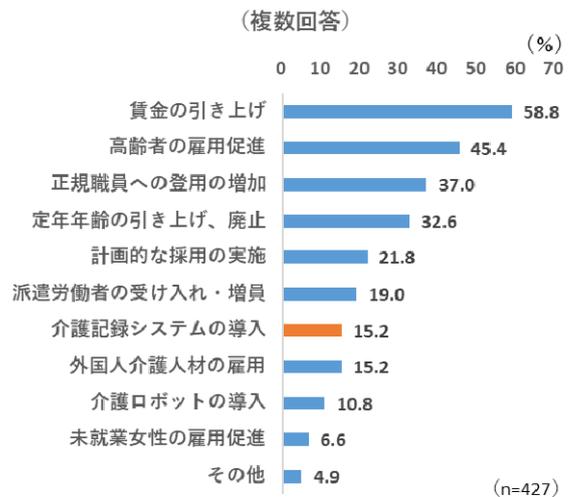


4. システムを活用した業務効率化

2025年度に愛媛で介護人材が3,000人不足するという推計は、あくまで推計当時の業務効率によるものだ。業務効率化を進めることができれば、不足人数を抑えることができる。

取材では、複数の関係機関や事業所から「介護業界のIT化は遅れている。介護記録が手書きの事業所も多い」という意見があった。今回実施したアンケートでも、人手不足対策として取り組んだこととして「介護記録システムの導入」を挙げた事業所は全体の15.2%にとどまっている（図表-9）。

[図表-9]人手不足対策として取り組んだこと



日々の業務で必ず作成する必要がある介護記録は、他の書類に転記する機会が多い。手書きで作成している場合、書き写すという単純作業にも時間を要してしまう。しかし、システムを導入していれば、介護記録に入力した時点で転記が必要な書類のデータにも反映されるため、このような手間はかからない。

また、最近のシステムはタブレットタイプが主流だ。持ち運び可能なため、場所を選ばず入力作業ができ、隙間時間を有効活用できる。

操作方法も誰でも使えるように簡素化されている。日頃からスマホに慣れ親しんでいる若年層の雇用はもちろん、日本語を書くことに不慣れな外国人材の受け入れにもプラスの効果があるはずだ。

おわりに

介護業界における人手不足対策として、若年層雇用、外国人介護人材、業務効率化という3つの視点から、どのような取り組みが必要なのか示してきた。

総じて言えることは、人手不足を解消するためには、働きやすい環境を整備する必要があるということだ。教育・サポート制度の充実もシステムの導入も、そのための1つの手段に過ぎない。そして、働きやすい環境を整備することが、日本人の雇用のみならず、外国人材の受け入れにも寄与するだろう。

(岩本 卓也)