

資料

労働経済の分析から見えてきた現状と今後の課題

【介護福祉業界向け】

社会保険労務士戸小台事務所

社会保険労務士 戸小台 沙智 (とこだいさち)

目次

I. 働き方改革における労働経済の分析と人手不足への対応

II. 経済の動向

III. 雇用情勢の動向

IV. 労働時間・賃金の動向

V. 人手不足の背景

VI. 人手不足への対応

VII. まとめ

VIII. お客様フォローを通じての現状と課題への認識

1. 働き方改革における労働経済の分析と人手不足への対応

1. 労働市場の現状

- 日本全体の少子高齢化の進行に伴い、労働力供給が制約されており、特に介護福祉業界では深刻な人手不足が顕在化しています。
- 2023年には、経済社会活動が正常化し、求人が安定して増加しましたが、求人に対する充足率は低く、特に高齢者や外国人労働者への依存が高まっています。

2. 介護業界における人手不足の背景

- 介護業界における人手不足は、労働力の供給不足とともに、賃金の低さや労働条件の厳しさが背景にあります。
- 労働時間の長さ、夜勤の多さなどが離職率を押し上げており、若い世代の労働者が介護業界に参入しづらい状況が続いています。

3. 介護分野での具体的な取り組み

- 分業制や夜勤専従制の導入：これにより、働き方の柔軟性が高まり、労働者のストレス軽減が期待されています。
- IT技術の活用：介護記録のデジタル化や、遠隔監視システムを導入することで、現場の業務効率が向上しています。
- 外国人労働者の活用：外国人技能実習生の受け入れが進んでおり、これが人手不足解消の一助となっています。

4. 今後の方向性

- 女性や高齢者のさらなる活用：介護福祉業界においては、女性や高齢者の就業支援が不可欠です。特に育児と介護の両立支援が重要視されています。
- 外国人労働者の支援強化：外国人労働者の日本での生活支援や日本語教育の充実が、介護分野における労働力の持続的な確保につながるとされています。
- 新しい技術の導入：介護ロボットの導入など、最新の技術を駆使して、介護職員の負担軽減や業務効率の向上を目指しています。

5. まとめ

- 介護福祉業界における働き方改革は、人手不足への対応が中心となっており、具体的な取り組みとしては、働きやすい環境作りや新しい技術の導入、外国人労働者の活用が鍵となります。
- 今後の展望としては、労働力の多様化とともに、現場の業務改善を進めることが急務となります。

II. 経済の動向

1. 労働市場の動向

- 介護業界は他の業界に比べて賃金水準が低いこと、過酷な労働条件（夜勤、長時間労働など）から離職率が高く、人材不足が深刻な状況です。特に高齢化の進行に伴い、要介護者数が増加しており、それに対応する人材の確保が急務です。

2. 働き方改革の必要性

- **柔軟な働き方の導入**：夜勤専従制や分業制の導入により、介護職員の負担を軽減し、ストレスの低減を図る取り組みが進められています。
- **キャリアアップ支援**：介護職員のモチベーションを高めるため、職場での研修や資格取得支援を積極的に実施することが効果的です。
- **IT技術の活用**：介護記録のデジタル化や、遠隔モニタリングシステムを導入することで業務効率を上げる取り組みが推奨されています。

3. 今後の展望

- 介護分野では、外国人労働者の活用やICTの導入による効率化が進むと予測されています。賃金改善や労働環境の整備が進めば、さらなる人材確保が期待されます。

Ⅲ. 雇用情勢の動向

1. 介護分野の人手不足の状況

- 介護分野では年々人手不足が深刻化しています。少子高齢化が進行する中で、介護職員の不足は顕著であり、特に地方部でその傾向が強まっています。
- 介護労働の離職率も高く、入職者が不足することから、現場での負担が増え、さらに職員の定着率が低くなるという悪循環に陥っています。

2. 賃金の課題

- 「今の介護報酬では十分な賃金を払えない」という声が多く、事業所で挙がっており、人材確保の最大の課題となっています。
- 処遇改善加算を活用し、基本給を引き上げることで離職率の低下や短期離職者の減少が期待されています。

3. 効果的な取り組み

- **分業制や夜勤専従制**：職員の負担を軽減するために、介護現場では分業制や夜勤専従制の導入が推進されています。これにより、職員が長期的に働きやすい環境が整備され、離職率の改善に寄与しています。
- **ICTや介護ロボットの導入**：IT技術を活用して介護記録を効率化する取り組みや、介護ロボットを導入して身体的な負担を減らすことが、職員の負担軽減につながっています。

4. 今後の展望

- 介護分野の人材確保には、賃金の改善や労働環境の整備が不可欠であり、特に賃金改善が人手不足の緩和に大きく寄与することが示唆されています。
- また、女性、高齢者、外国人労働者など、多様な労働力の参入を促進することも重要です。

IV. 労働時間・賃金の動向

1. 労働時間の問題

- 介護福祉業界では長時間労働が一般的であり、特に夜勤の負担が大きいことが報告されています。このような労働時間の長さは、従業員の疲労蓄積や離職率の上昇に繋がっています。

2. 賃金水準

- 「医療、福祉業」の労働生産性は低下傾向にあり、賃金の伸びも他産業に比べて遅れています。賃金の低さは介護職の離職率に影響を与えており、賃金の改善が急務です。

3. 労働条件の改善

- 労働時間の短縮や賃金引き上げ、休暇の取得促進が重要な改善点として挙げられています。また、研修や労働環境の整備も職員の定着率向上に役立つとされています。

4. ICTの導入

- ICT（情報通信技術）の活用による労働効率の向上が、介護福祉業界の労働環境改善に大きく寄与しています。例えば、介護記録のデジタル化や遠隔管理システムが導入され、業務の効率化が進んでいます。

5. 今後の方向性

- 介護職員の定着を促進するために、さらなる賃金改善や労働条件の整備が必要です。また、ICTを活用し、業務効率を上げることで、介護業界全体の労働環境が改善されることが期待されています。

V. 人手不足の背景

1. 人手不足の背景

- 介護福祉分野では、人手不足が深刻化している。人口減少や高齢化が主な原因であり、特に地方においては新たな人材の確保が困難な状況が続いています。
- 介護現場では賃金や労働条件の改善が進められているものの、賃金水準が低く、労働の過酷さが人材定着の妨げとなっています。

2. 人手不足への対応

- ICTの導入：労働効率を高めるために、ICT（情報通信技術）の活用が推進されています。例えば、介護記録の電子化や遠隔モニタリングなどにより、業務が効率化されています。
- 外国人労働者の受け入れ：介護分野では外国人労働者が重要な労働力として位置づけられており、特に技能実習制度を通じた外国人介護士の受け入れが進んでいます。

3. 労働環境の改善

- 分業制や夜勤専従制の導入：職員の負担を軽減するために、直接業務と間接業務を分ける分業制や、夜勤専従職員の配置が進められています。
- 賃金の改善：政府による処遇改善加算が賃金引き上げの一助となっており、介護報酬のベースアップも含め、さらなる賃金改善が求められています。

4. 今後の展望

- 介護福祉業界における人手不足を解消するためには、賃金の引き上げや労働条件の改善だけでなく、ICTのさらなる活用や外国人労働者の受け入れ体制の強化が必要です。また、女性や高齢者の参入を促すための政策も重要となります。

VI. 人手不足への対応

1. 介護分野における人手不足の状況

- 日本では、介護分野における人手不足が年々深刻化しており、特に高齢化の進行とともに、その需要はさらに増加しています。
- 都市部や大規模な事業所において、特に人手不足感が強く、入職率が低下する一方、離職率の低下はこれを上回る傾向にあります。

2. 人手不足への対応

- **介護福祉機器の整備**： 職員の身体的負担を軽減するため、介護福祉機器の導入が進められており、労働環境の改善が期待されています。
- **賃金水準の改善**： 賃金の改善が人手不足の緩和に寄与することが示唆されており、特に賃金の水準が平均以上である事業所では、入職率が向上する傾向にあります。
- **ICTの活用**： ICTを活用した業務効率化が進められており、介護記録のデジタル化や遠隔モニタリングが職員の負担軽減に役立っています。

3. 今後の展望

- 今後も介護職員の離職率を下げるのが最優先課題とされ、賃金改善や労働環境のさらなる整備が必要です。また、ICT技術の導入や機器の活用により、介護業務の効率化が進めば、より多くの労働力を現場に投入できる可能性があります。

VII. まとめ

1. 介護業界の人手不足

- 介護業界では人手不足が深刻化しており、特に賃金水準が低いことや過酷な労働条件（長時間労働や夜勤など）が原因で、離職率が高くなっています。
- 少子高齢化による介護需要の増加に対し、対応する人材の確保が急務です。
- 特に地方部では人手不足が深刻であり、入職者が不足しています。

2. 働き方改革の必要性

- **柔軟な働き方**：夜勤専従制や分業制の導入により、職員の負担を軽減し、働きやすい環境を整える取り組みが進められています。
- **IT技術の活用**：介護記録のデジタル化や遠隔モニタリングシステムを導入することで、業務効率を向上させ、職員の負担を減らすことが推奨されています。
- **外国人労働者の活用**：外国人技能実習生や外国人介護士の受け入れが進んでおり、これが人手不足の解消に役立っています。

3. 今後の展望

- **賃金改善**：処遇改善加算や介護報酬の引き上げにより、賃金水準の向上が人手不足の緩和に寄与することが期待されています。
- **ICTのさらなる活用**：ICTや介護ロボットを導入し、業務の効率化と職員の負担軽減を図ることが今後の課題です。
- **多様な労働力の活用**：女性や高齢者、外国人労働者を含めた多様な人材の活用が、介護福祉業界における重要なテーマとなっています。

【参考：厚生労働省令和6年版労働経済の分析～人手不足への対応～】

VIII. お客様フォローを通じての現状と課題への認識

1. 働き方の現状

- 変形労働時間制の導入 → 変形労働時間制とは？
 - 繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするといったように、業務の繁閑や特殊性に応じて、労使が工夫しながら労働時間の配分等を行い、これによって全体としての労働時間の短縮を図ろうとするもの。

- 個人の多様性に配慮した働かせ方 → 雇用区分の増加
 - 法定労働時間や（1日8時間、週40時間）従来から運用している勤務時間に合わせる事が困難な従業員に対し、正社員やパート社員以外の雇用区分（有期雇用契約社員や短時間正社員等）を準備しているところが増えていきます。

- 労働時間管理への対応 → シフトの作成や実労働時間の管理が難しい
 - 日や週ごとに異なる所定労働時間を設定するため、勤怠管理が複雑になり、担当者の負担が増えるという点があります。また、この制度のもとでも残業時間が発生することがあり、法定労働時間とは異なる算出方法が必要になります。変形労働時間制を適切に管理し、スケジュール調整に対応するためには、追加の人的リソースが必要になり、これが運用コストの増加につながっています。

- 賃金への対応 → 経営をひっ迫させている
 - 最低賃金が上がることによって、正社員と非正規雇用社員の格差は縮小することになりますが、企業(特に中小企業や小規模事業者)にとって大きなコスト増加になっています。人手不足の中のコストアップは、企業によっては死活問題となっています。

2. 今後の課題

- 採用育成面 → 辞めても採用すればいいや！の時代が終了
 - 労働人口が減少し、採用そのものが難しくなっています。また入社に至ったとしても未経験であり、かつ指導者が不足している中で育成面がうまく機能していません。今後は採用チャンネルを増やしていくことや、ワークシェアリングで自社の業務の効率化を図りながら関連各社と協力して業務を進めるなどの工夫が必要です。

- 社員の定着率を高める → サポートの提供で離職の動機を減らす
 - ハラスメントなどのない職場環境を準備することや、各種休暇の取得の促進、福利厚生、スキルアップ研修等の教育制度を導入し、社員が安心して働き続ける環境を作る必要があります。

- 代替作業機の導入 → AI ロボ活用の検討
 - 介護スタッフの人材不足解消に向けて、人でなくともできる業務については積極的にAIロボの活用を検討してみましょう。実際に導入できなかったとしても、業務の棚卸や配置・導線の変更等で作業効率が上がる可能性があります。

- 賃金アップについて → 属人化している手当を見直して時給ベースをあげる
 - 家族手当など従業員個人の状況に応じて支給が決定される手当については、不公平感を感じる人が多い様子。例えば、手当の分を基本給に乗せ換えることで時給単価も上がるため、支給基準や賃金規程を見直す企業が多くなっています。

- 働き方 → 正社員と非正規社員の格差縮小
 - 今般の働き方改革により、休暇の取得や長時間労働の是正については一巡化した感触があります。今後は、正社員と非正規社員の待遇についての格差について見直し、格差がみられる場合は是正やその説明ができるように講じておくことが必要になります。