

# 介護士不足について

## —介護士の離職率から考える—

経営学部経営学科 4年  
B5R11053 隈川 康太

### 【卒業論文概要】

日本の人口の高齢化が1994年から始まり、その高齢化が進行している中、それに対し介護士の需要が高まっている。しかし、現在介護士は、介護が必要な要介護者に対して圧倒的に不足しており、厚生労働省が2018年に行った最近の調査では、2025年には介護士の本来の需要に対して、33.7万人の介護職員が不足する見込みになっている。介護労働安定センターのアンケート調査によると、人材が不足していると回答した事業所は全体の約6割に及び、不足している理由は70%が「採用が困難」、20%が「現在適当であるが、事業を拡大するための人材が確保できない」、15%が「離職率が高い」との結果がでた。7年後の未来に介護士が不足すると言われているのにもかかわらず、現在も人出不足に陥っている。

なぜこんなにも介護職員が不足しているのか、先ほどのアンケート調査で70%を占めた「採用が困難」という理由については、「賃金が低い」、「社会的評価が低い」などが主な理由として挙げられるだろう。しかし、現在は様々な会社が人手不足になっており、有効求人倍率が1.48倍になったいま、あえて介護という分野に職を選ぶ人は少なくなっているのではないかと思う。アンケート調査で15%を占めた「離職率が高い」という理由についてだが、実は介護職員の離職率はそんなに高くはなく、約16%で全体の離職率と比べても差は+1%ほどしかない。離職の理由としても収入が少なかったと厚生労働省のアンケートで回答した職員は23%で無視はできない大きな数値ではあるが、他の理由は人間関係や職場環境に問題があるとの理由が多い。

高齢化に続き少子化も進行している中、新しく人を集めるのもとても重要ではある。しかし現在は人を集める事よりも、いかに人材を定着させ、ノウハウを蓄え、これから新しく入ってくる人材を育てていくかが重要になっていく。

本稿では、第1章では日本の介護業界の現状について概観し、第2章では介護業界の課題と現在行われている対策を実際のケースを交え考察していく。第3章では実際に行われたケースをもとにどのような経営改善を行っていくべきかを明らかにし、第4章では本稿の残された結論と残った課題を述べている