

大滝人事労務研究所便り

介護労働者の就業実態と雇用環境改善への取組み

平均勤続年数は4.4年

厚生労働省所管の財団法人介護労働安定センターが、昨年10月に実施した「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果を発表しました。

訪問介護員、介護職員の1年間（平成19年10月1日～平成20年9月30日）の採用率は22.6%、離職率は18.7%でした。採用に関する募集ルートは「ハローワーク・人材銀行」が78.0%で最も多く、次いで「職員や知人を通じて」が64.0%、「折込みチラシ、新聞・雑誌の広告」が46.7%の順でした。また、全体では「中途採用」が84.6%と圧倒的に多く、「新卒採用」はわずか9.6%でした。

職種別の離職率は、訪問介護員は13.9%、介護職員は21.9%で、就業形態別では正社員が18.5%、非正社員は18.9%でした。離職者のうち、勤務した年数が「1年未満の者」は39.0%、「1年以上3年未満の者」は36.5%で、離職者の75.5%が3年未満で離職しています。

勤続年数をみると、全体の平均で4.4年、職種別では訪問介護員が4.3年、介護職員が3.8年という結果になっています。

雇用環境改善への取組み

早期離職防止や定着促進のための方策というテーマのアンケートでは、「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が63.4%で最も多く、次いで「労働時間の希望を聞く」が60.3%、「賃金・労働時間等の労働時間を改善する」が52.6%でした。

また、訪問介護員、介護職員に対する人材育成の



ための取組みのテーマでは、「教育・研修計画を立てている」が51.7%で最も多く、次いで「自治体や業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている」が50.0%、「採用時の教育・研修を充実させている」が39.0%となっています。

一方、人材育成の取組みにあたっての問題点については、「人材育成のための時間がない」が47.7%で最も多く、次いで「採用時期が別々で効率的な育成ができない」が28.3%、「人材育成のための費用に余裕がない」が25.8%の順でした。

業界・個別事業所での対策が必要

今後、介護サービスを運営するうえでの問題点として、「今の介護報酬では十分な賃金を支払えない」や「良質な人材の確保が難しい」といった声も多いようです。

介護報酬アップや現状の雇用情勢は、介護業界にとって「追い風」とも言われていますが、業界全体や個別の事業所ごとに取り組むべき課題への対策が急がれます。

「多重派遣」をめぐる労働局による命令事例

「二重派遣」で業務停止命令

7月16日、福島労働局は、人材派遣会社から派遣された労働者を別の会社に派遣していたなどとして、福島県の製造業「アルファ電子」に対し、同社の派遣業について1カ月間業務を停止するよう命令を出しました。また、二重派遣となることを知っていながら同社に労働者を派遣していた同県の人材派遣会社(4社)に対しても、事業改善命令を出しました。

なんと「三重派遣」の事例も！

また、7月23日、東京労働局などは、東京都の派遣会社「辰星技研」が無届けの派遣会社などから派遣されてきた労働者を二重・三重の派遣状態で日本原燃の使用済み核燃料再処理工場(青森県)に派遣していたとして、事業停止命令を出しました。

厚生労働省の発表によれば、三重派遣による事業停止命令は初めてのことだそうです。

禁止されている「多重派遣」

法律上、労働者供給事業のうち、労働者派遣に該当するものだけが例外的に許されていますが、それ以外のものは職業安定法44条により禁止されています。

「二重派遣」は、A社がその雇用する労働者をB社に派遣し、B社が当該労働者をさらにC社に派遣するケースをいいます。この場合において、B社は、自社が雇用していない労働者を他社(C社)のために労働に従事させていることから、労働者派遣の定義には当てはまらず、こうした行為は職業安定法44条により禁止されます。

二重派遣と判断された場合には、指導や検査等の行政処分がなされるほか、1年以下の懲役または100万円以下の罰金を受ける可能性もあります。

当事務所よりひとこと

ネクストインターセクション第1回目のセミナーが、8月29日実施されました。案内を出したのが、私の少ない顧問先会社とかメンバーの知り合いの会社とかの非常に狭い範囲でしたので、まるっきり参加者がいないということもあるかと懸念していましたが、当日20名弱が参加していただき、無事、実施終了することができました。参加していただいた皆様どうもありがとうございました。実際にこういうセミナーを実施するにあたって、案内書の作成、領収書の作成、会場の手配等何が必要な準備なのかもやってみないとわからないこともありまして、参加者の皆様には、ご不自由ご不便をかけたかと思えます。今回のセミナーを経験として今後改善をしていきたいと思っております。今回は「2009年問題、派遣先指針の改正」をテーマにしましたが、10月以降は、人材ビジネスをやっていくために必要な民法の基礎知識、労働基準法の基礎知識などをテーマにしてセミナーを実施して行きたいと思っておりますので、皆様ふるってご参加くださいますことをお願い申し上げます。(大滝)

今回、大滝のセミナー内容は民法の「契約」から始まり「債務不履行」「契約の解除」「危険負担」「受領遅滞」といった、私たちが普段聞きなれない民法の条文をわかりやすく説明し、それを前提に「派遣先指針の改正」を解説していくものでした。内容をとても難しく感じた方もいらしたかもしれませんが、日常、たとえば新型インフルエンザが大流行して自社の社員、派遣スタッフを休ませなければならない場合、お給料を払わなければいけないのか？払わなくても良いのか？といった問題の答えを出すとき、今回のセミナー内容の理解があれば正しく対応することが出来ます。今後のセミナーも実務にすぐに役立つような内容にしていくつもりですのでご期待ください。

(馬場) d(^-^)