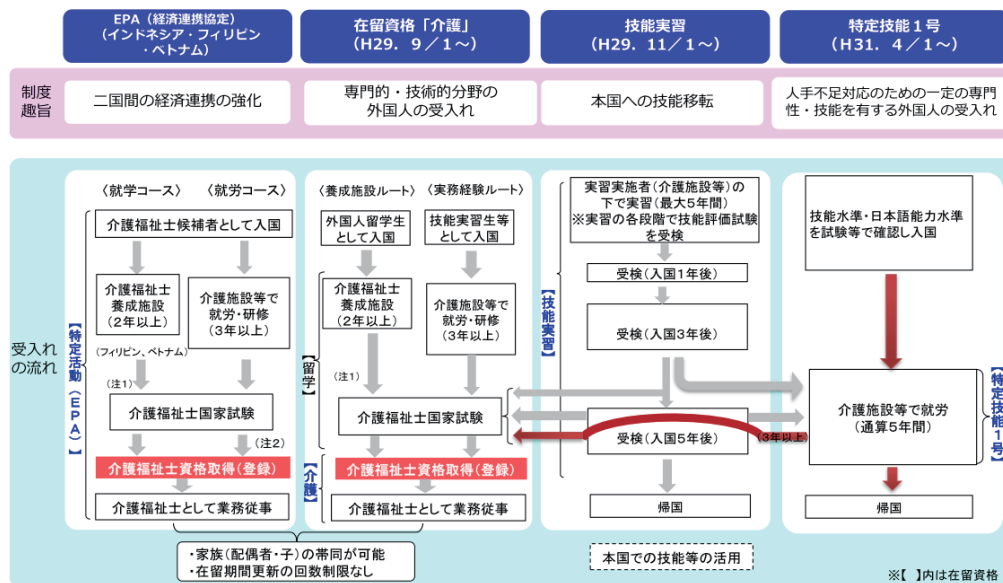


図表3 在宅介護事業所における職員採用に向けた取組み(n=814・複数回答)

選択肢	回答割合 (%)
派遣労働者の受入れ	22.2
有料職業紹介会社からの紹介による職員の採用 (紹介予定派遣を利用している場合を含む)	36.1
ハローワークへの求人情報の掲出	83.0
自法人・自事業所のホームページへの求人情報の掲出	54.9
口コミ・縁故採用	55.2
高校や専門学校、大学等の進路指導担当者や就職課への訪問	20.5
新聞広告・折込チラシでの求人情報の発信	25.9
就職説明会や採用セミナーへの参加・出展	25.6
求人情報誌への採用情報の掲載	31.4
求人情報 WEB サイト (Indeed など) への採用情報の掲出	42.3
外国人人材の活用 (技能実習生、特定技能、留学生、EPA)	8.8
その他	1.6
職員の採用は行っていない	2.9
無回答	0.1

(出所) 民介協「在宅介護事業所における派遣労働者等の利用実態に関するアンケート調査」

図表4 外国人介護人材受入れの仕組み



(出所) 厚生労働省資料

(1) 人材確保に係る費用負担

まず、人材確保に係る費用の問題だが、例えば派遣労働者を受け入れる場合、その費用は同一労働・同一賃金の実現に向けた政策的な動きのなかで高騰する傾向にある。また、紹介会社に支払う紹介手数料は、採用する人材の年収の2~3割といったケースも多く、職種や経験によっては100万円を超える場合も少なくない。

さらに、外国人介護人材であっても同種の課題が生じる場合があり、技能実習生を例にとれば、受入れの前段階で必要となる初期費用(語学研修や面接などのための渡航

費用)や実習生のための住環境の整備などのコストが必要になることに加え、監理団体へ支払う費用なども毎月必要になる。その結果、日本国内で一般的な方法で採用する場合と比較し、トータルでの費用負担は大きくなる場合がある。

こうした人材確保に係る追加的なコストは、各事業所の経営を圧迫しており、事業の継続性に大きな影響を及ぼしている(図表5参照)。

(2) 早期離職

次に、早期離職についてだが、この問題は特に人材サービスを利用した場合に生じるものである。筆者が過去に