

## 序章 調査研究の概要と本研究の含意

### 第1節 調査研究の趣旨

#### 1．調査研究の趣旨

本研究は、厚生労働省職業安定局介護労働対策室からの平成20年度課題研究である。

研究の目的は、介護分野においては人材不足感が高く定着率が低い状況にあることから、早急に介護労働者の処遇面の向上等に取り組み、ニーズに対応した質の高い人材を、将来にわたって安定的に確保していくことが重要となっているため、介護労働者が安定的に働くためには、どのような取り組みやどのような条件整備が必要か、介護分野特有の問題点を総合的に分析し、様々な角度から検証等を行い、以て、今後の介護労働者の人材確保、雇用管理改善施策に資するものとする。特に施設系の介護事業所については、訪問系と比較し、離職率が高いことや満足度が低いことから施設系介護分野を中心として分析研究を行った。

#### 2．調査研究の方法

労働政策研究・研修機構内に「介護分野における労働者の確保等に関する研究会」を設置した。

分析の手法としては、(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」(主に最新調査である平成19年度調査)の事業所調査、労働者調査、「平成19年度介護施設雇用管理実態調査」の事業所調査、労働者調査の個票データ<sup>0</sup>による再分析を中心に統計データによる分析を行い、介護労働者の確保・定着に関して課題の整理と有効な人材確保、雇用管理改善の手法等について総合的に検証を行った。さらに統計分析結果により明らかとなった課題や改善手法等を踏まえつつ、事業所ヒアリングを実施し、介護労働者の確保・定着に向けた雇用管理モデルについてより具体的、詳細な検証を行うこととした。

本報告書は統計分析結果についてとりまとめを行ったものである。事業所ヒアリングの結果については、追って別冊として公表を予定している。

### 第2節 介護労働の現状

まず、介護労働の現状について、(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」等の結果により、簡単にみることにする。

#### 1．介護サービスの特徴

介護サービスの基本的な性格については、人が人に対して直接提供するサービスであり、人間同士のふれあいにより十分な満足感がえられる、やりがいがあるという側面とともに、

---

<sup>0</sup> 本分析の個票データは、(財)介護労働安定センター及び東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブから提供を受けたものである。

対人サービスであるが故、ストレスにつながりやすい側面がある。また、介護サービスを受ける高齢者等は住み慣れた地域でサービスの提供を受けることを望む場合が多く、訪問系では効率性、生産性の観点から利用者宅までの移動距離を短くする必要もあること、施設系では利用者と家族のつながりの観点等から、需要のあるところでサービス提供する地域密着型の産業としての性格をもっている（厚生労働省（2008））。また、西川（2008）は、ケアワークを「他者の行動や感情、思考傾向からその生命活動（生活）上の不具合に気づき、その自己感を理解した上で、よりよく生きていこうとする力を支えていく労働」と定義し、その実践のために課題の発見と設定、解決（改善）方針の策定と実施、結果のモニターといった一連のプロセスを伴う、知識労働であり、この3つのプロセスを円滑に循環させるには、「相互信頼にもとづくコミュニケーション、共感、多様な視点」が必要であるとしている。介護労働者の人材確保・定着策を検討するにあたっては、こうした介護サービスの特性に留意する必要がある。

## 2. 介護労働者数の推移

厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」により、介護労働者数（訪問介護員を含む介護職員）の推移をみると、介護保険制度の施行後、介護労働者数（実員数）は大幅に増加しており、2000年の約55万人から2006年は約117万人と2.1倍となっている。介護保険施設に従事する介護労働者（2000年の約24万人が2006年約31万人と1.3倍）に比べ、居宅サービス事業所に従事する介護労働者（2000年の約31万人が2006年約81万人と約2.7倍）の方が大きく増加している<sup>1</sup>。また、訪問介護員（居宅サービス事業所に従事）は2000年約17万人から2006年約39万人（約2.3倍）、訪問介護員以外の介護職員は2000年約38万人から2006年約79万人（約2.1倍）となっている。常勤職員（非常勤職員）<sup>2</sup>の割合をみると、介護保険施設は常勤職員の割合が高く（2006年で84.8%）、居宅サービス事業所では非常勤職員の割合がやや高いが（2006年で50.7%）、これには、非常勤職員比率の高い訪問介護員（2006年で76.1%）が含まれていることを反映している。介護職員全体では常勤職員の割合が高くなっていく（2006年で59.0%）。2000年から2006年の変化をみると、介護保険施設では非常勤職員の割合が上昇傾向にあるが（2000年10.8%が2006年15.2%）、居宅サービス事業所では、非常勤職員の割合は2002年まで高まった後はやや低下している（2000年53.1%、2002年55.6%、2006年50.7%）。なお、介護職員全体では、非常勤職員割合は2000年の34.9%から2003年の41.6%と高まった後はほぼ横ばいに推移し、2006年は41.0%となっている（序-2-1表）。

<sup>1</sup> 介護保険施設は介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設に勤務する介護職員数の合計。居宅サービス事業所は、訪問介護事業所、訪問入浴介護事業所、訪問介護ステーション、通所介護事業所、通所リハビリテーション事業所、短期入所生活介護事業所、短期入所療養介護事業所、特定施設入居者生活介護事業所に勤務する介護職員数の合計。

<sup>2</sup> 「常勤職員」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤職員」は常勤者以外の従事者（他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束のある仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等）。

序-2-1 表 介護職員数(常勤・非常勤)の推移

①介護サービス別

	介護保険施設						居宅サービス事業所											
	実数(人)			構成比(%)			実数(人)			構成比(%)								
	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤						
2000年	548924	357283	191641	100.0	65.1	34.9	236213	210770	25443	100.0	89.2	10.8	312711	146513	166198	100.0	46.9	53.1
2001年	661588	409294	252294	100.0	61.9	38.1	253951	223575	30376	100.0	88.0	12.0	407637	185719	221918	100.0	45.6	54.4
2002年	755810	450269	305541	100.0	59.6	40.4	265560	232772	32788	100.0	87.7	12.3	490250	217497	272753	100.0	44.4	55.6
2003年	884981	517245	367736	100.0	58.4	41.6	281478	245303	36175	100.0	87.1	12.9	603503	271942	331561	100.0	45.1	54.9
2004年	1002144	592666	409478	100.0	59.1	40.9	298141	258577	39564	100.0	86.7	13.3	704003	334089	369914	100.0	47.5	52.5
2005年	1124691	656874	467817	100.0	58.4	41.6	312369	268477	43992	100.0	85.9	14.1	812322	388397	423925	100.0	47.8	52.2
2006年	1171812	691849	479963	100.0	59.0	41.0	321753	272980	48773	100.0	84.8	15.2	850059	418869	431190	100.0	49.3	50.7

②介護職員別

	訪問介護員						介護職員(訪問介護員除く)					
	実数(人)			構成比(%)			実数(人)			構成比(%)		
	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤	計	常勤	非常勤
2000年	169596	40477	129119	100.0	23.9	76.1	379328	316806	62522	100.0	83.5	16.5
2001年	224317	52424	171893	100.0	23.4	76.6	437271	356870	80401	100.0	81.6	18.4
2002年	263781	56833	206948	100.0	21.5	78.5	492029	393436	98593	100.0	80.0	20.0
2003年	328659	75625	253034	100.0	23.0	77.0	556322	441620	114702	100.0	79.4	20.6
2004年	354634	84096	270538	100.0	23.7	76.3	647510	508570	138940	100.0	78.5	21.5
2005年	400284	96234	304050	100.0	24.0	76.0	724407	560640	163767	100.0	77.4	22.6
2006年	385668	92057	293611	100.0	23.9	76.1	786144	599792	186352	100.0	76.3	23.7

資料出所 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

(注) 1. 介護職員数は訪問介護員を含む、実員数、各年10月1日現在在籍者

2. 「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤者」は常勤者以外の従事者(他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を持っている者、短時間のパートタイマー等)

3. 介護保険施設＝介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設に勤務する介護職員数の合計

4. 居宅サービス事業所＝訪問介護事業所、訪問入浴介護事業所、訪問看護ステーション、通所介護事業所、通所リハビリテーション事業所、短期入所生活介護事業所、短期入所療養介護事業所、特定施設入居者生活介護事業所に勤務する介護職員数の合計

### 3. 事業所の経営主体等

介護事業所の経営主体について、(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」でみると、全体では、民間企業が44.1%と最も多く、ついで社会福祉協議会以外の社会福祉法人(17.4%)となっている。訪問系では民間企業が50.3%で最も多く、施設系(入所型)は社会福祉法人が41.9%、施設系(通所型)は民間企業が39.1%で最も多い<sup>3</sup>(序-2-2表)。施設系(入所型)で社会福祉法人の割合が高く、民間企業の割合が低い背景には、施設系(入所型)に区分される介護保険施設は、営利法人は設置できないことも影響している。なお、事業所規模をみると、訪問系は施設系(入所型)より規模が小さい事業所が多い(序-2-3表)。

序-2-2表 介護事業所の法人格(経営主体)

	調査事業所数 (事業所)	(%)										
		合計	民間企業(個人経営・会社等)	社会福祉協議会	社会福祉法人	医療法人	NPO(特定非営利活動法人)	社団法人・財団法人	共同組合(農協・生協)	村) 地方自治体(市区町)	その他	無回答
全体	4,783	100.0	44.1	8.6	17.4	11.9	5.2	2.6	2.9	3.1	2.3	1.9
訪問系	1,968	100.0	50.3	11.1	6.1	7.8	6.3	4.5	4.3	5.1	2.6	1.9
施設系(入所型)	1,222	100.0	27.7	1.8	41.9	17.9	2.5	1.2	0.7	2.5	2.0	1.7
施設系(通所型)	1,147	100.0	39.1	13.7	16.0	14.9	7.6	1.0	3.4	0.9	1.9	1.5

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」

(注)1. 介護サービス系型別の定義は、脚注3参照(以下同様)。

(注)2. 事業所全体には、介護サービス系型別「その他」「無回答」の事業所を含む

序-2-3表 介護事業所の規模(従業員数階級別)

	調査事業所数 (事業所)	(%)										
		合計	4人以下	5人以上 以下	10人以上 以下	19人以上 以下	20人以上 以下	49人以上 以下	50人以上 以下	99人以上 以下	100人以上	無回答
全体	4,783	100.0	10.2	16.5	24.9	26.2	14.5	6.4	1.4			37.2
訪問系	1,968	100.0	16.7	20.2	26.1	26.0	6.7	3.9	0.5			28.4
施設系(入所型)	1,222	100.0	0.7	3.2	14.6	30.2	36.4	13.1	1.8			60.3
施設系(通所型)	1,147	100.0	2.9	19.1	36.6	27.9	8.4	4.2	1.0			31.7

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」

(注)事業所全体には、介護サービス系型別「その他」「無回答」の事業所を含む

<sup>3</sup> 介護サービスの種類について主な介護保険サービス系別に「訪問系」(訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、夜間対応型訪問介護、居宅介護支援)、「施設系(入所型)」(短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着介護老人福祉施設入所型生活介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設)、「施設系(通所型)」(通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護)、「その他」(福祉用具貸与、特定福祉用具販売)に区分。

#### 4. 介護労働者の属性

介護労働者の特徴としては、就業形態が多様であり、非正社員比率が高くなっている。ただし、介護サービスの種類等によって労働者属性に差がみられる。(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」によると、全従業員の 46.7%、介護サービス従事者の 50.9%が非正社員であり、訪問介護員は 81.4%が非正社員である<sup>4</sup>。介護職員は正社員比率が 56.5%と正社員の方がやや多い<sup>5</sup>。介護サービス別にみると、訪問系では、主婦を中心とする登録ヘルパー等の非正社員・短時間労働者の割合が高いため、介護サービス従事者の非正社員比率は 72.0%とかなり高くなっているのに対して、施設系（入所型）では、通常、常勤者により対応する夜勤業務が不可欠であるため、介護サービス従事者の正社員比率が 64.2%となっている。男女別には、介護労働 6 職種計<sup>6</sup>は女性労働者の割合が高くなっている。正社員、非正社員とも女性が多いが、非正社員は約 9 割が女性である。個別職種では、特に訪問介護員、看護職員は 9 割以上が女性である（序-2-4 表、序-2-5 表）。なお、「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」の個別調査結果（1 事業所 20 人を上限に介護労働従事者について属性、賃金等を集計）によると、男性は正社員割合が高く（78.7%）、女性で非正社員割合が高い（51.6%）。非正社員の内訳では非常勤労働者が男性 7.8%、女性 37.0%、登録ヘルパーは、男性 5.9%、女性 24.1%となっている（序-2-6 表）。

序-2-4 表 従業員の就業形態

	全従業員の就業形態							介護サービス従事者の就業形態						
	回答事業所数 (事業所)	合計従業員数 (人)	合計	正社員	非正社員	不明	1事業所あたり 平均人数(人)	回答事業所数 (事業所)	合計従業員数 (人)	合計	正社員	非正社員	不明	1事業所あたり 平均人数(人)
全体	4,715	175,182	100.0	52.1	46.7	1.1	37.2	4,501	120,266	100.0	48.3	50.9	0.7	26.7
訪問系	1,959	55,638	100.0	34.9	63.9	1.2	28.4	1,870	37,860	100.0	26.9	72.0	1.0	20.2
施設系(入所型)	1,200	72,305	100.0	63.6	35.6	0.8	60.3	1,148	57,525	100.0	64.2	35.4	0.3	50.1
施設系(通所型)	1,136	36,002	100.0	52.8	46.2	1.0	31.7	1,095	21,266	100.0	40.9	57.9	1.1	19.4

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」

(注)1. 無回答：全従業員の就業形態 315 事業所、介護サービス従事者の就業形態 282 事業所

(注)2. 事業所全体には、介護サービス系型別「その他」「無回答」の事業所を含む

<sup>4</sup> 「介護労働実態調査」では、就業形態別に「正社員」（雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。）、「非正社員」（正社員以外の労働者（契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者。）、勤務形態別に非正社員を「常勤労働者」（事業所の定める所定労働時間を全て勤務する者（正社員は全て常勤労働者である。）。）、「短時間労働者」（1 日の所定労働時間又は 1 週の労働日数が常勤労働者より少ない者。）に区分している。

<sup>5</sup> 「介護労働実態調査」では、「訪問介護員」とは、介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活補助、入浴などの身体介護を行う者をいい、「介護職員」とは、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。

<sup>6</sup> 6 職種は、訪問介護員、介護職員、看護職員、生活相談員、理学療法士及び作業療法士、介護支援専門員（ケアマネジャー）。

序-2-5 表 職種別従業員(性別・就業形態別)

(%)

	回答事業所数(事業所)	職種別従業員数合計														就業形態が不明な者		
		合計				正社員			非正社員				勤務形態別			合計(職種別従業員数における割合)	男	女
		人数(人)	男	女	性別不明(非正社員)	合計(職種別従業員数における割合)	男	女	合計(職種別従業員数における割合)	男	女	性別不明	常勤労働者	短時間労働者	勤務形態が不明			
																男	女	
訪問介護員	1,911	36,801	5.7	90.8	3.5	17.9	18.5	81.5	81.4	2.8	92.9	4.3	9.6	80.3	10.1	0.7	14.1	85.9
介護職員	2,580	46,857	21.0	77.7	1.3	56.5	28.0	72.0	42.8	11.7	85.4	3.0	41.1	49.2	9.7	0.6	28.5	71.5
看護職員	2,552	12,580	4.2	94.8	0.9	59.8	5.3	94.7	38.9	1.9	95.7	2.4	21.1	68.3	10.6	1.3	26.2	73.8
生活相談員	2,021	4,576	41.6	57.2	1.2	83.8	46.3	53.7	14.4	15.4	76.1	8.5	48.7	36.5	14.8	1.8	30.5	69.5
理学療法士及び作業療法士	691	1,978	46.9	51.7	1.4	57.0	46.2	53.8	40.4	48.2	48.3	3.5	10.9	76.5	12.6	2.6	43.1	56.9
介護支援専門員	2,889	8,147	19.2	79.0	1.8	77.3	21.9	78.1	19.8	7.7	83.1	9.1	37.8	47.6	14.6	2.9	24.7	75.3
合計	4,468	110,939	15.2	82.8	2.0	46.7	24.5	75.5	52.3	6.7	89.4	3.9	22.7	67.1	10.2	1.0	24.7	75.3

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」  
 (注)無回答：315事業所

序-2-6 表 就業・勤務形態

(%)

	調査人数(人)	合計	正社員数	非正社員	勤務形態		無回答	登録ヘルパー
					常勤労働者	短時間労働者		
全体	41,593	100.0	50.3	45.9	14.1	31.8	3.8	20.9
男性	6,301	100.0	78.7	19.3	11.5	7.8	1.9	5.9
女性	30,947	100.0	45.2	51.6	14.6	37.0	3.2	24.1

資料出所 (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査・個別調査」  
 (注)全体には、性別無回答を含む。

年齢構成・平均年齢は、職種、性別により異なっている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」<sup>7</sup> (平成19年) で一般労働者についてみると、福祉施設介護員は男女(男32.6歳、女37.4歳)とも産業計(男41.9歳、女39.2歳)より平均年齢が低い一方、ホームヘルパー(男36.7歳、女45.3歳)、介護支援専門員(男38.6歳、女45.0歳)は、男性では産業計より低いが、女性では産業計より高くなっている(序-2-7表)。なお、短時間労働者<sup>8</sup>の場合、これら3職種は男女とも産業計より平均年齢は高い<sup>9</sup>。(財)介護労働安定センター「平成19年度介護

<sup>7</sup> 「賃金構造基本統計調査」は常用労働者10人以上を雇用する事業所のうち民営事業所の集計結果を参照。常用労働者とは、①期間を定めずに雇われている者、②1か月を越える期間を定めて雇われている者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち調査月(「賃金構造基本統計調査」は毎年6月)の前月、前々月にそれぞれ18日以上雇用された者のいずれかに該当する労働者をいう。常用労働者のうち「一般労働者」は、短時間労働者以外の労働者をいう。「短時間労働者」は1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

<sup>8</sup> 産業計の男40.0歳、女43.9歳に対し、介護支援専門員は男47.9歳、女50.0歳、ホームヘルパーは男52.3歳、女52.0歳、福祉施設介護員は男49.6歳、女45.7歳となっている。

<sup>9</sup> 「賃金構造基本統計調査」(平成19年)の推計労働者数は、一般労働者は産業計で男性13751660人、女性6459630人、介護支援専門員で男性8790人、女性29760人、ホームヘルパーで男性8410人、女性38920人、福祉施設

序-2-7 表 一般労働者の介護関連職種等の年収、年齢、勤続年数、月間総実労働時間(2007年)

	年齢(歳)	勤続年数(年)	復元労働者数(人)	労働者数構成比	年間給与(円)	うち決まって支給する現金給与額(年間ベース)(円)	うち年間賞与その他特別給与額(円)	月間総実労働時間(時間)
産業計男女計	41.0	11.8	20211300	100.0	4882600	3967200	915400	180
産業計男	41.9	13.3	13751660	68.0	5547200	4468800	1078400	184
産業計女	39.2	8.7	6459630	32.0	3468800	2900400	568400	173
看護師男女計	35.6	6.5	399140	100.0	4556400	3756000	800400	170
看護師男	33.4	5.8	23950	6.0	4474700	3685200	789500	171
看護師女	35.8	6.6	375180	94.0	4561800	3760800	801000	170
准看護師男女計	44.0	9.8	188880	100.0	3962900	3303600	659300	169
准看護師男	38.0	8.4	13520	7.2	3953800	3308400	645400	172
准看護師女	44.5	10.0	175360	92.8	3964000	3303600	660400	169
理学療法士、作業療法士男女計	29.5	3.8	56850	100.0	3951000	3376800	574200	174
理学療法士、作業療法士男	30.4	4.0	28510	50.1	4153800	3571200	582600	174
理学療法士、作業療法士女	28.5	3.5	28340	49.9	3748200	3182400	565800	172
保育士男女計	32.9	7.8	152530	100.0	3240800	2606400	634400	175
保育士男	29.7	5.8	7700	5.0	3557100	2856000	701100	176
保育士女	33.1	7.9	144830	95.0	3224000	2593200	630800	175
介護支援専門員男女計	43.5	7.0	38540	100.0	3859300	3205200	654100	173
介護支援専門員男	38.6	6.7	8790	22.8	4132100	3417600	714500	176
介護支援専門員女	45.0	7.1	29760	77.2	3777900	3141600	636300	172
ホームヘルパー男女計	43.8	4.8	47330	100.0	2844500	2557200	287300	174
ホームヘルパー男	36.7	3.5	8410	17.8	3077900	2871600	206300	182
ホームヘルパー女	45.3	5.1	38920	82.2	2793600	2488800	304800	172
福祉施設介護員男女計	36.0	5.1	330670	100.0	2995100	2528400	466700	169
福祉施設介護員男	32.6	4.9	97440	29.5	3225000	2710800	514200	170
福祉施設介護員女	37.4	5.2	233240	70.5	2899600	2452800	446800	168

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

(注)1. 民営企業、事業所規模10人以上

(注)2. 年間給与=6月の決まって支給する現金給与×12(=年間ベース)+過去1年間に支払われた年間賞与

(注)3. 月間総実労働時間=6月の所定内実労働時間+6月の所定外実労働時間

労働実態調査事業所調査(個別調査結果)によると、労働者全体の平均年齢は43.8歳であり、訪問介護員、登録ヘルパーは中高年層の割合が高く、平均年齢が高い(訪問介護員49.8歳、登録ヘルパー51.0歳)。介護職員は訪問介護員より若年層の割合が高く、平均年齢が低い(39.8歳)。その結果、訪問系事業所や非正社員は中高年層の割合が高く、平均年齢が高い(訪問系48.6歳、非正社員47.7歳)。施設系(入所型)はそれに比べ若年層の割合が高く、平均年齢が低い(39.7歳)。正社員も非正社員に比べ若年層の割合が高く、平均年齢も低い(40.0歳)。男女別には、男性で若年層の割合が高く、女性で中高年層の割合が高い。この結果平均年齢は男性37.0歳、女性45.2歳と女性が高くなっている。女性中高年層(主婦層)で訪問介護員、非正社員が多いことを反映している。なお、男性でも訪問介護員は中高年層

介護員で男性97440人、女性233240人、短時間労働者は、産業計で男性1260220人、女性3852930人、介護支援専門員で男性120人、女性3070人、ホームヘルパーで男性2650人、女性94580人、福祉施設介護員で男性5470人、女性63730人であり、労働者数が少ない職種等数値を見る際留意が必要。

の割合が高い<sup>10</sup>（序-2-8表）。

勤続年数は、後述する労働移動率が高いこともあり、短くなっている。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成19年）で一般労働者の勤続年数をみると、男女とも介護支援専門員（男6.7年、女7.1年）、ホームヘルパー（男3.5年、女5.1年）、福祉施設介護員（男4.9年、女5.2年）は、産業計（男13.3年、女8.7年）より短くなっている（前掲序-2-7表）。短時間労働者も同様である<sup>11</sup>。（財）介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査（個別調査結果）」でも、平均勤続年数は労働者全体で3.1年（勤続年数3年未満が44.9%）であり、男性3.1年、女性3.1年、正社員3.4年、非正社員2.7年、訪問介護員3.2年、介護職員2.8年と短い（序-2-9表）。

序-2-8表 平均年齢階級（労働者属性等別、事業所状況別）

	調査人数(人)	平均年齢(歳)	(%)											
			合計	18歳以上20歳未満	20歳以上25歳未満	25歳以上30歳未満	30歳以上35歳未満	35歳以上40歳未満	40歳以上45歳未満	45歳以上50歳未満	50歳以上55歳未満	55歳以上60歳未満	60歳以上	無回答
全体	41,593	43.8	100.0	0.3	5.9	9.8	10.5	10.4	11.9	13.0	12.7	12.4	10.6	2.3
男性	6,301	37.0	100.0	0.5	11.0	20.8	21.1	11.9	7.8	6.4	5.7	6.3	6.4	2.2
女性	30,947	45.2	100.0	0.3	5.1	7.7	8.6	10.0	12.7	14.1	14.2	13.8	11.6	2.0
正社員	20,931	40.0	100.0	0.4	8.8	14.9	14.0	10.9	11.4	12.5	11.4	9.6	4.2	2.0
男性	4,962	35.9	100.0	0.2	10.4	22.3	23.2	12.5	8.2	6.5	5.4	5.5	3.6	2.2
女性	13,973	41.4	100.0	0.4	8.4	12.3	11.1	10.3	12.5	14.3	13.7	11.0	4.4	1.7
非正社員	19,072	47.7	100.0	0.3	3.1	4.7	6.9	10.1	12.6	13.6	14.1	15.4	17.2	2.2
男性	1,218	40.7	100.0	1.4	13.5	16.0	13.3	9.9	5.7	5.4	6.9	8.8	16.7	2.4
女性	15,970	48.3	100.0	0.2	2.4	3.9	6.6	9.9	13.0	13.9	14.5	16.1	17.5	2.1
常勤労働者	5,845	43.9	100.0	0.7	6.9	8.6	8.8	10.1	12.5	14.0	13.8	12.6	10.0	2.0
非常勤労働者	13,227	49.4	100.0	0.1	1.4	2.9	6.1	10.0	12.6	13.4	14.2	16.6	20.3	2.3
登録ヘルパー	8,696	51.0	100.0	0.1	1.1	2.5	4.1	7.6	11.1	13.4	15.5	19.6	23.0	2.0
訪問介護員	11,459	49.8	100.0	0.1	1.6	3.1	4.9	8.1	12.0	14.3	15.6	18.6	19.6	2.1
男性	662	44.5	100.0	0.2	4.5	12.1	14.0	9.1	7.7	8.8	10.0	14.0	15.6	4.1
女性	9,524	50.3	100.0	0.1	1.4	2.6	4.3	7.9	12.1	14.2	15.9	19.2	20.3	2.0
介護職員	16,512	39.8	100.0	0.8	11.5	15.2	12.9	10.5	10.4	10.6	10.3	9.2	6.9	1.8
男性	3,226	33.7	100.0	0.8	17.4	26.5	21.6	10.3	6.2	4.0	3.8	4.1	4.3	1.1
女性	11,668	41.4	100.0	0.8	10.1	12.2	10.9	10.4	11.6	12.3	12.2	10.6	7.4	1.6
訪問系	15,599	48.6	100.0	0.1	1.4	3.6	6.4	9.6	13.1	15.0	15.5	16.8	16.2	2.3
施設系(入所型)	15,832	39.7	100.0	0.6	10.9	15.6	13.3	10.4	10.1	11.3	11.0	9.4	5.5	2.0
施設系(通所型)	8,584	43.0	100.0	0.4	5.6	10.3	12.1	11.5	13.3	12.8	11.2	10.3	10.2	2.3

資料出所 (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」

(注)1. 全体には、性別の「無回答」、就業形態別の「無回答」、介護保険サービス系系列の「その他」「無回答」を含む。

2. 正社員、非正社員、訪問介護員、介護職員の男女別の数値はJILPTで特別集計。

<sup>10</sup> 訪問介護員の平均年齢は、男性44.5歳、女性50.3歳と男女とも労働者平均（男性37.0歳、女性45.2歳）より高い。

<sup>11</sup> 産業計の男4.0年、女5.0年に対し、介護支援専門員は男3.4年、女4.1年、ホームヘルパーは男3.8年、女4.2年、福祉施設介護員は男2.5年、女3.1年となっている。

序-2-9 表 勤続年数(労働者属性等別、事業所状況別)

	調査人数(人)	平均年数(年)	(%)											
			合計	1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上4年未満	4年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上	3年未満計(再掲)	無回答
全体	41,593	3.1	100.0	11.7	19.6	13.7	11.3	8.6	17.9	1.7	0.6	0.4	44.9	14.8
男性	6,301	3.1	100.0	12.3	19.2	13.8	11.0	8.0	17.7	1.9	0.7	0.3	45.3	15.1
女性	30,947	3.1	100.0	11.8	19.6	13.6	11.4	8.7	18.1	1.7	0.6	0.3	45.0	14.3
正社員	20,931	3.4	100.0	10.4	18.3	12.8	10.0	7.9	18.6	2.7	1.0	0.5	41.4	17.8
非正社員	19,072	2.7	100.0	13.4	21.2	14.7	12.7	9.5	17.5	0.6	0.1	—	49.3	10.3
常勤労働者	5,845	2.6	100.0	15.8	22.6	13.9	11.6	8.3	16.2	0.9	0.2	0.1	52.3	10.4
非常勤労働者	13,227	2.7	100.0	12.4	20.6	15.0	13.1	9.9	18.1	0.4	0.1	—	48.0	10.3
登録ヘルパー	8,696	3.1	100.0	7.0	18.0	15.2	14.4	11.9	21.0	0.4	0.2	—	40.2	11.9
訪問介護員	11,459	3.2	100.0	7.3	17.9	14.6	13.7	11.3	20.7	0.8	0.3	0.1	39.7	13.4
介護職員	16,512	2.8	100.0	15.7	21.7	14.6	11.2	7.3	15.3	1.7	0.5	0.3	52.0	11.6
訪問系	15,599	3.2	100.0	7.9	18.4	13.7	12.2	10.2	20.3	1.0	0.3	0.1	40.0	15.9
施設系(入所型)	15,832	3.1	100.0	14.0	20.2	13.6	10.4	7.2	16.9	2.3	0.9	0.5	47.8	13.9
施設系(通所型)	8,584	2.7	100.0	15.3	21.4	14.2	11.0	8.2	15.0	1.5	0.3	0.1	51.0	13.0

資料出所 (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」  
 (注)全体には、性別の「無回答」、就業形態別の「無回答」、介護保険サービス系系列の「その他」「無回答」を含む。

## 5. 介護労働者の賃金、労働時間等

賃金水準については、勤続年数等労働者の属性の違いも考慮する必要があり、厳密な比較はできないものの、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)で一般労働者について介護関連職種の賃金(年収ベース(6月の決まって支給する現金給与×12+特別給与で計算))をみると、男女ともホームヘルパー(男307.79万円、女279.36万円)、福祉施設介護員(男322.5万円、女289.96万円)は、産業計(男554.72万円、女346.88万円)に比べ低くなっている。看護師等の医療関連職種(看護師男447.47万円、女456.18万円)と比べても低い(序-2-7表)。年齢階級別にみても、介護関連職種は、勤続年数が短いこと等もあり、ホームヘルパー、福祉施設介護員の賃金カーブはフラットであり(年齢階級別賃金について、福祉施設介護員の男性は20~24歳が254.82万円、最高が50~54歳の425.91万円(20~24歳賃金の1.67倍)、福祉施設介護員の女性は20~24歳が264.75万円、最高が50~54歳の305.9万円(20~24歳賃金の1.16倍)、ホームヘルパー(女性)では、20~24歳242.04万円、最高が55~59歳の301.32万円(20~24歳賃金の1.24倍)に対して、産業計では、男性は20~24歳が313.71万円、最高が45~49歳の690.13万円(20~24歳賃金の2.20倍)、50~54歳も687.85万円(20~24歳賃金の2.19倍)、女性は20~24歳賃金が274.72万円、最高が40~44歳の389.78万円(20~24歳賃金の1.42倍)で、50~54歳363.8万円(20~24歳賃金の

1.32倍)、55～59歳 350.16万円(20～24歳賃金の1.27倍)となっている。)、産業計と比べて特に30歳以降の賃金格差が大きい(福祉施設介護員で見ると、年齢階級別の賃金水準(産業計=100)は、男性は20～29歳の80程度が30～34歳で70弱、35～59歳は50台前半～60台前半の水準であり、女性も20～24歳96が、25～34歳80台後半、35～44歳74、45～49歳80弱、50～59歳80台半ばとなっている。)(序-2-10表)

序-2-10表 介護関連職種(福祉施設介護員)(一般労働者)の年齢階級別年間収入(2007年)

		産業計					福祉施設介護員				
		勤続年数 (年)	復元労働 者数(人)	年間給与 (円)	20-24歳 =1	産業計 =100	勤続年数 (年)	復元労働 者数(人)	年間給与 (円)	20-24歳 =1	産業計 =100
男	年齢計	13.3	13751660	5547200	1.77	100	4.9	97440	3225000	1.27	58
	17歳以下	0.9	3590	1636800	0.52	100	0.5	90	1982300	0.78	121
	18-19歳	0.9	121690	2487900	0.79	100	0.8	730	1953100	0.77	79
	20-24	2.2	896640	3137100	1.00	100	1.7	20740	2548200	1.00	81
	25-29	4.4	1558940	3996200	1.27	100	4.3	28140	3211700	1.26	80
	30-34	7.9	1984110	4846900	1.55	100	5.3	18260	3363200	1.32	69
	35-39	11.3	1997650	5710500	1.82	100	6.0	12090	3623200	1.42	63
	40-44	14.9	1705630	6598800	2.10	100	7.7	4660	3844700	1.51	58
	45-49	18.3	1537970	6901300	2.20	100	8.5	4420	3621000	1.42	52
	50-54	21.4	1450930	6878500	2.19	100	12.7	3190	4259100	1.67	62
	55-59	22.8	1650130	6344700	2.02	100	8.7	2950	3528600	1.38	56
	60-64	15.5	618040	4426800	1.41	100	7.5	1460	3237500	1.27	73
65歳以上	15.4	226350	3746700	1.19	100	3.7	700	2221100	0.87	59	
女	年齢計	8.7	6459630	3468800	1.26	100	5.2	233240	2899600	1.10	84
	17歳以下	0.8	1450	1541500	0.56	100	0.5	10	1951400	0.74	127
	18-19歳	0.9	74750	2120500	0.77	100	0.9	3380	2198000	0.83	104
	20-24	2.0	812570	2747200	1.00	100	2.2	44380	2647500	1.00	96
	25-29	4.3	1027450	3342300	1.22	100	4.4	43110	2965100	1.12	89
	30-34	6.9	910930	3613800	1.32	100	6.3	27240	3095200	1.17	86
	35-39	9.1	768080	3827800	1.39	100	5.2	19930	2851100	1.08	74
	40-44	10.3	677090	3897800	1.42	100	5.6	21070	2890400	1.09	74
	45-49	11.4	640660	3747700	1.36	100	5.8	25180	2958500	1.12	79
	50-54	13.2	619110	3638000	1.32	100	7.0	21770	3059000	1.16	84
	55-59	15.5	637100	3501600	1.27	100	8.2	20300	3037800	1.15	87
	60-64	13.9	205690	2897400	1.05	100	8.0	5880	2794400	1.06	96
65歳以上	17.6	84750	2744400	1.00	100	9.8	990	2237000	0.84	82	

資料出所 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(2007年)

(注)1. 民営企業、事業所規模10人以上

(注)2. 年間給与=6月の決まって支給する現金給与×12(=年間ベース)+過去1年間に支払われた年間賞与

労働時間について、(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査(個別調査)」で平成19年9月の実労働時間数は労働者全体で124.4時間、正社員161.4時

間、非正社員 89.4 時間（常勤労働者 144.3 時間、短時間労働者 66.5 時間）となっており、同じ月の厚生労働省「毎月勤労統計調査」<sup>12</sup>（事業所規模 5 人以上）の総実労働時間数（常用労働者計 148.6 時間、一般労働者 168.0 時間、パートタイム労働者 93.8 時間）と比べると必ずしも長時間とはいえない。他方、(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査労働者調査」で労働者の勤務時間帯（複数回答）をみると、「8～12 時」92.2%、「12～17 時」91.0%と昼間の時間帯が最も多いが、「17～22 時」32.7%、「22～翌日 7 時」15.6%、「6～8 時」17.9%と深夜早朝勤務も 6 分の 1 程度あり、「24 時間勤務」も 4.6%となっている。早朝・深夜（「6～8 時」「22～翌日 7 時」）、「24 時間勤務」は、介護サービス別では施設系（入所型）事業所（早朝・深夜約 5 割、24 時間勤務 1 割強）、職種別では介護職員（早朝・深夜 3 分の 1 強、24 時間勤務 1 割弱）で高くなっている（序-2-11 表）。

序-2-11 表 勤務時間帯(複数回答)

	回答数(人)	事業所の規模							(%)
		合計	6 時～8 時	8 時～12 時	12 時～17 時	17 時～22 時	22 時～翌日 7 時	24 時間勤務	無回答
全体	13,089	100.0	17.9	92.2	91.0	32.7	15.6	4.6	2.5
訪問系	5,950	100.0	8.1	94.6	93.3	27.5	2.6	1.8	1.8
施設系(入所+通所)	6,156	100.0	29.3	90.0	88.7	39.1	29.8	7.7	2.9
入所型	3,166	100.0	50.8	85.0	84.0	58.6	52.3	13.3	3.6
通所型	2,990	100.0	6.5	95.3	93.7	18.5	6.0	1.7	2.2
訪問介護員	2,467	100.0	11.5	94.3	93.0	36.5	2.9	1.5	1.4
介護職員	4,097	100.0	36.1	89.1	88.2	44.6	36.1	9.3	2.6

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査労働者調査」

(注)事業所全体には、介護サービス系型別「その他」「無回答」の事業所を含む

## 6. 介護労働者の就業意識

介護労働者の就業意識について(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査労働者調査」によりみると、まず、現在の仕事を選んだ理由（複数回答）は「働きがいのある仕事だと思ったから」が 55.9%と過半数であり、ついで「資格・技能が活かせるから」（36.4%）、「人や社会の役に立ちたいから」（34.8%）、「今後もニーズが高まる仕事だから」（34.1%）等となっている（序-2-12 表）。

<sup>12</sup> 「毎月勤労統計調査」の常用労働者、一般労働者、パートタイム労働者の定義は、「賃金構造基本統計調査」の常用労働者、一般労働者、短時間労働者と同じである。

序-2-12 表 現在の仕事を選んだ理由(複数回答)

		(%)														
回答数(人)	合計	働きのいい仕事だと思 ったから	今後もニーズが高まる仕事 だから	人や社会の役に立ちたいか ら	生きがい・社会参加のため	お年寄りが好きだから	身近な人の介護の経験か ら	資格・技能を活かせるから	介護の知識や技能が身につ くから	給与等の収入が多いから	自分や家族の都合のよい時 間(日)に働けるから	他によい仕事がないため	その他	特に理由はない	無回答	
全 体	13,089	100.0	55.9	34.1	34.8	17.8	27.3	17.3	36.4	23.4	3.4	14.2	9.3	5.3	3.2	0.9

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査労働者調査」

労働条件等の悩み、不安、不満(複数回答)については、「仕事内容の割に賃金が低い」(49.4%)が約半数で最も高く、ついで「業務に対する社会的評価が低い」(38.4%)、「精神的にきつい」(35.7%)、「健康面(感染症、腰痛、怪我)の不安がある」(35.0%)、「休憩がとりにくい」(34.3%)等となっている。なお、施設系(入所型)では、「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある」(47.5%)、「身体的負担が大きい(体力に不安がある)」(39.5%)も高い(序-2-13表)。利用者及びその家族への悩み、不安、不満等(複数回答)については、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」が51.9%と過半数であり、次いで「利用者と家族の希望が一致しない」(29.6%)、「介護事故で利用者にはげを負わせてしまう不安がある」(28.6%)等となっている。訪問系では「定められたサービス行為以外の仕事を要求される」(39.3%)も高い(序-2-14表)。

このように、介護労働者は、仕事の働きのいいや技能・資格を活かす等といった理由で入職しているものの、仕事の状況については、賃金や社会的評価の低さ、健康・精神的・身体的な負担や不安、夜間勤務、利用者への適切なケアへの不安等が主な悩み、不安、不満となっている。

こうした中、現在の仕事の満足度(満足度DI(満足-不満))をみると、特に「賃金」(-29.6)で低くなっている他、「教育訓練・能力開発のあり方」(-14.2)、「人事評価・処遇の在り方」(-13.1)等も不満が多い。これに対して、「仕事の内容・やりがい」(+44.8)は満足度が高い。「職業生活全体」では-0.5となっている。また訪問系に比べて施設系で満足度は低くなっている<sup>13</sup>(序-2-15表)。(なお、厳密な比較はできないが、同様の設問を調べている、厚生労働省「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」と比較すると、全般的に介護労働者の満足度DIは低い<sup>14</sup>。)

<sup>13</sup> 満足度DIは、例えば、「賃金」は訪問系-19.0に対し施設系-41.2、「教育訓練・能力開発のあり方」は訪問系-6.5、施設系-22.5、「人事評価・処遇のあり方」は訪問系-6.9、施設系-20.4、「仕事の内容・やりがい」は訪問系49.9、施設系40.8、「職業生活全体」は訪問系4.4、施設系-6.3となっている。

<sup>14</sup> 「平成19年就業形態の多様化に関する総合調査」(事業所規模5人以上)の労働者計の数字で、例えば「賃金」は1.5、「教育訓練・能力開発のあり方」は-1.6、「人事評価・処遇のあり方」は7.8、「仕事の内容・やりがい」は52.4、「職業生活全体」は23.7となっている。

序-2-13 表 労働条件等の悩み、不安、不満等(複数回答)

	回答数(人)	合計	雇用が不安定である	正社員(正規職員)にならない	仕事内容のわりに賃金が低い	労働時間が不規則である	労働時間が長い	休暇がとりにくい	夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	休暇が少ない休暇が取りにくい	身体的負担が大きい(体力に不安がある)	精神的にきつい	健康面(感染症、腰痛、怪我)の不安がある	業務に対する社会的評価が低い	福祉施設の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	仕事上の怪我などへの補償がない	その他	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない	無回答
全体	13,089	100.0	12.2	7.2	49.4	16.7	14.3	34.3	20.7	30.6	28.4	35.7	35.0	38.4	11.0	9.1	5.2	7.1	2.9
訪問系	5,950	100.0	13.4	7.5	44.2	18.2	12.8	28.8	14.9	29.7	25.2	37.1	32.3	41.0	3.7	8.3	4.6	7.9	3.1
施設系(入所+通所)	6,156	100.0	11.6	7.4	56.9	16.4	15.7	41.4	27.6	33.0	33.8	36.0	40.1	37.7	18.7	10.6	5.8	5.5	2.0
入所型	3,166	100.0	10.8	6.9	61.6	24.4	16.7	41.4	47.5	37.1	39.5	40.5	44.6	40.9	22.0	12.3	5.9	3.3	1.1
通所型	2,990	100.0	12.4	8.0	52.0	8.0	14.6	41.4	6.6	28.7	27.8	31.1	35.3	34.4	15.2	8.8	5.8	7.7	3.0

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査労働者調査」

(注)：全体には介護保険サービス系型別「その他」「無回答」を含む

序-2-14 表 利用者及びその家族への悩み、不安、不満等(複数回答)

(%)

	回答数(人)	合計	利用者 に適切な ケアが でき ている か 不安 がある	利用者 は何を やっ ても 当然 と思 って いる	利用 者の 行動 が理 解で きず に対 処方 法が わか らな い	利用 者と 家族 の希 望が 一致 しな い	利用 者と 家族 との 人間 関係 が うま くい かな い	利用 者に 必要 なサ ポート を要 求さ れる	定め られ たサ ービ ス行 為以 外の 仕事 を要 求さ れる	利用 者の 家族 が必 要な サポ ート を理 解し てく れな い	利用 者の 家族 が必 要な サポ ート を理 解し てく れな い	良い と思 って やっ たこ とが 利用 者に 理 解さ れな い	介護 事故 で利 用者 に怪 我を 負わ せて しま う不 安が ある	その 他	利用 者お よび その 家族 につ いて 特に 悩み 、不 安、 不満 等は 感じ てい ない	無回 答
全体	13,089	100.0	51.9	23.8	9.5	29.6	7.3	26.1	20.4	16.3	28.6	2.5	10.6	3.3		
訪問系	5,950	100.0	49.9	30.5	7.4	34.5	8.2	39.3	22.7	16.4	17.3	2.8	10.1	2.8		
施設系(入所+通所)	6,156	100.0	55.9	18.7	12.3	25.9	6.8	15.0	19.7	16.8	42.2	2.2	9.4	2.7		
入所型	3,166	100.0	57.9	19.7	13.7	24.5	7.2	11.3	20.2	17.6	48.3	2.5	8.6	2.0		
通所型	2,990	100.0	53.8	17.6	10.8	27.4	6.4	18.9	19.1	15.9	35.8	1.9	10.3	3.5		

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査労働者調査」  
 (注)全体には介護保険サービス系別「その他」「無回答」を含む

序-2-15 表 現在の仕事の満足度(満足度 D.I.)

(%)

	全体	訪問系	施設系 (入所+通所)	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)
回答数(人)	13,089	5,950	6,156	3,166	2,990
①仕事の内容・やりがい	44.8	49.9	40.8	35.2	46.9
②賃金	-29.6	-19.0	-41.2	-47.2	-34.9
③労働時間・休日等の労働条件	-3.4	-0.2	-7.8	-16.1	1.1
④勤務体制	-1.3	5.2	-9.1	-17.7	0.0
⑤人事評価・処遇のあり方	-13.1	-5.9	-20.4	-24.8	-15.6
⑥職場の環境	18.2	26.0	11.1	6.3	16.2
⑦職場の人間関係、コミュニケーション	28.6	35.7	22.3	17.1	27.8
⑧雇用の安定性	8.0	10.0	5.1	4.6	5.7
⑨福利厚生	-8.5	-6.8	-11.7	-12.7	-10.5
⑩教育訓練・能力開発のあり方	-14.2	-6.5	-22.5	-22.8	-22.0
⑪職業生活全体	-0.5	4.4	-6.3	-10.5	-1.8

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査労働者調査」  
 (注)1. 「満足度 D.I.」=(「満足」+「やや満足」)-(「不満足」+「やや不満足」)  
 (注)2. 全体には介護保険サービス系別「その他」「無回答」を含む

また、賃金、手当等の希望(複数回答)をみると、「能力を評価して欲しい」(35.0%)、「資格による手当が欲しい」(27.0%)、「勤務年数を評価して欲しい」(26.6%)等、能力、勤続年数や資格の評価についての希望が高くなっている(序-2-16表)。

序-2-16 表 賃金や手当等の希望(複数回答)

(%)												
	回答数(人)	合計	能力を評価して欲しい	資格による手当が欲しい	役職手当が欲しい	勤務年数を評価して欲しい	早朝・夜間勤務等について手当を付けて欲しい	通勤手当を付けて欲しい	連絡用の携帯電話の支給・通話料補助をして欲しい	その他	賃金や手当等についての希望はない	無回答
全体	13,089	100.0	35.0	27.0	8.0	26.6	13.2	9.3	17.1	13.1	18.9	6.7

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査労働者調査」

## 7. 事業所側の経営上の問題意識・雇用管理の取り組み

事業所側の認識している経営上の問題点について、(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」で介護保険の指定介護サービスを運営する上での問題点(3つまでの複数回答)をみると、「今の介護報酬では、人材の確保・定着のための十分な賃金を払えない」(64.7%)、「良質な人材の確保が難しい」(45.2%)、「指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で時間に追われている」(43.2%)、「経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない」(41.5%)、「教育・研修の時間が十分に取れない」(30.3%)等を挙げており、介護報酬、良質な人材の確保、事務手続きの煩雑さ、労働条件・労働環境の改善等を問題点と考えている(序-2-17 表)。

また、(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護施設雇用管理実態調査事業所調査」で、雇用管理上の取り組み(複数回答)をみると、「定期的な健康診断の実施」(92.7%)、「採用時の賃金・勤務時間についての説明」(87.9%)、「勤務時間帯を決める際、職員の要望を聞く機会の設定」(79.3%)、「事故やトラブルへの対応体制」(79.3%)等は多くの事業所が実施しているが、「介護の能力を適切に評価し、教育・指導に反映する仕組み」(34.4%)、「介護の能力向上を意図した仕事の割り当て」(34.8%)、「介護事故や腰痛を予防するための教育や福祉機器の整備」(36.9%)、「介護の能力を適切に評価し給与等に反映する仕組み」(38.5%)等を行う事業所は比較的少ない。適切な評価能力と賃金教育等への反映、能力向上を意図した仕事の割り当て、労働環境の整備等に取り組む事業所は少ない(序-2-18 表)。

## 8. 人手不足の状況

次に介護労働者の過不足状況について、(財)介護労働安定センター「平成 19 年介護労働実態調査事業所調査」によりみると、「不足している」とする事業所割合は職種全体で 59.7%、訪問介護員 75.2%、介護職員 55.7%と多くの事業所で不足となっており、訪問介護員で不足が目立っている(序-2-19 表)。また、厚生労働省「職業安定業務統計」で職種別有効求人倍

序-2-17 表 介護サービスを運営する上での問題点(3つまでの複数回答)

	(%)																		
調査事業所数(事業所)														無回答					
合計	4,783	100.0	64.7	41.5	45.2	28.8	10.3	8.2	8.6	30.3	6.5	8.1	10.2	7.6	43.2	4.0	2.5	2.5	2.9
全体																			

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」

(注)：調査事業所数 定着状況別：訪問介護員及び介護職員について回答のあった事業所の実数を合計して算定したものである。

序-2-18 表 職員の雇用管理の取り組み状況(複数回答)

	(%)																			
回答事業所数(事業所)																				無回答
合計	2,052	100.0	45.9	79.3	87.9	38.5	34.4	34.8	78.8	52.1	54.5	46.3	60.5	92.7	52.3	45.2	36.9	79.3	0.2	2.1
全体																				

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護施設雇用管理実態調査事業所調査(介護施設における雇用管理実態調査)」

率(常用含むパート)をみると、職種計に比べ、社会福祉専門職種、介護関連職種<sup>15</sup>の有効求人倍率は高まっており(職種計 2000 年度 0.60 倍、2007 年度 0.97 倍に対して、社会福祉専門職種 2000 年度 0.46 倍が 2007 年度 1.53 倍、介護関連職種(集計開始の) 2004 年度 1.14 倍が 2007 年度 2.10 倍)、景気後退期の 2008 年においても高水準となっている(職種計 0.84 倍に対して、社会福祉専門職種 1.66 倍、介護関連職種 2.31 倍)。介護関連職種は、特にパートタイムの有効求人倍率が高い(2008 年 3.65 倍) (序-2-20 表)。また、有効求人倍率の地域差が大きくなっている(2007 年度で最も高い東京、愛知の 3.52 倍に対し、最も低い沖縄は 0.78 倍)。

序-2-19 表 職種別従業員の過不足状況

	調査事業所数 (事業所)	合計	大に不足 (①)	不足 (②)	やや不足 (③)	適当	過剰	不足 (①+②+③)
職種全体	3,337	100.0	6.2	18.2	35.3	39.5	0.8	59.7
訪問介護員	1,869	100.0	16.9	28.0	30.3	23.6	1.1	75.2
介護職員	2,485	100.0	7.2	18.6	29.9	42.1	2.2	55.7
看護職員	2,426	100.0	8.2	14.3	25.5	50.5	1.6	47.9
生活相談員	1,889	100.0	1.1	5.8	13.7	78.3	1.2	20.5
理学療法士及び作業療法士	636	100.0	5.0	10.7	24.7	57.7	1.9	40.4
介護支援専門員	2,595	100.0	3.2	8.4	18.7	66.7	2.9	30.4

(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」

序-2-20 表 職種別常用有効求人倍率

		2000 年度	2001 年度	2002 年度	2003 年度	2004 年度	2005 年度	2006 年度	2007 年度	2008 暦年
全職業	常用(含むパート)	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02	0.97	0.84
	常用(除くパート)	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92	0.87	0.74
	常用的パートタイム	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35	1.30	1.14
社会福祉 専門職種	常用(含むパート)	0.46	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30	1.53	1.66
	常用(除くパート)	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10	1.34	1.49
	常用的パートタイム	1.19	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79	1.96	2.03
介護関連 職種	常用(含むパート)					1.14	1.47	1.74	2.10	2.31
	常用(除くパート)					0.69	0.97	1.22	1.53	1.72
	常用的パートタイム					2.62	2.86	3.08	3.48	3.65

資料出所 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注) 介護関連職種は 2004 年度 集計開始。定義は脚注 15 参照。

<sup>15</sup> 有効求人倍率の介護関連職種は「福祉施設指導専門員」、「福祉施設寮母、寮夫」、「その他の社会福祉専門の職業」、「家政婦(夫)」、「ホームヘルパー」をいう。

## 9. 労働移動(入職・離職)の状況

正社員、非正社員の定義が異なる等により、一概に比較するのは困難ではあるが、厚生労働省「雇用動向調査」<sup>16</sup>(平成19年)の産業計の入職率(常用労働者計15.9%、一般労働者12.5%、パートタイム労働者26.7%)、離職率(常用労働者計15.4%、一般労働者12.2%、パートタイム労働者25.97%)と、(財)介護労働安定センター「平成19年介護労働実態調査事業所調査」の介護関係職種(訪問介護員と介護職員の2職種計)は採用率(労働者計27.4%、正社員26.6%、非正社員28.0%)は労働者計、雇用形態別(一般労働者と正社員、パートタイムと非正社員の比較)とも産業計を上回っている。離職率(労働者計21.6%、正社員20.0%、非正社員22.8%)は、労働者計、正社員で産業計を上回っている。介護関係職種は入離職の割合が相対的に大きいといえる。なお、訪問介護員、介護職員別にみると、訪問介護員の採用率(労働者計19.0%、正社員25.3%、非正社員17.6%)、離職率(労働者計16.9%、正社員18.2%、非正社員16.6%)に対して、介護職員は採用率(労働者計34.0%、正社員26.9%、非正社員44.7%)、離職率(労働者計25.3%、正社員20.4%、非正社員32.7%)とも訪問介護員より高く、特に非正社員でかなり高くなっている(序-2-21表)。こうしたことから、介護労働者の「定着率が低くて困ってい

序-2-21 表 入職率(採用率)・離職率の状況

### 1. 産業計の入職率・離職率の状況(2007年)

(%)

	入職率	離職率
常用労働者計	15.9	15.4
一般労働者	12.5	12.2
パートタイム労働者	26.7	25.9

資料出所 厚生労働省「雇用動向調査」

### 2. 介護関連職種の採用率・離職率の状況

(%)

	調査事業所数 (事業所)	採用率	離職率
2職種計	3367	27.4	21.6
正社員	2871	26.6	20.0
非正社員	2643	28.0	22.8
訪問介護員	1705	19.0	16.9
正社員	1396	25.3	18.2
非正社員	1346	17.6	16.6
介護職員	2235	34.0	25.3
正社員	1879	26.9	20.4
非正社員	1725	44.7	32.7

資料出所 (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査事業所調査」

<sup>16</sup> 「雇用動向調査」は事業所規模5人以上について調査。常用労働者、一般労働者、パートタイム労働者の定義は、「毎月勤労統計調査」と同じ。

る」事業所割合は訪問系が 19.3%に対して、施設系(入所型)は 34.0%とかなり高く、介護職員の定着が大きな課題となっている(序-2-22 表)。

序-2-22 表 定着率について(回答者の認識)

						(%)
	調査事業所数(事業所)	合計	定着率が低く困っている	定着率は低い困っていない	定着率は低くない	無回答
全体	4,783	100.0	22.2	6.9	65.9	5.0
訪問系	1,968	100.0	19.3	5.2	69.1	6.4
施設系(入所型)	1,222	100.0	34.0	9.4	55.1	1.6
施設系(通所型)	1,147	100.0	18.7	7.2	71.7	2.4

資料出所 (財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」

(注) 1. 定着状況別の事業所数:訪問介護職員及び介護職員について回答のあった事業所の実数を合計して算定したものである。

(注) 2. 全体には介護保険サービス系型別「その他」「無回答」を含む。

他方、離職率の分布をみると、事業所単位の離職率が 10%未満で比較的安定している事業所割合(2 職種計 37.5%、訪問介護員 44.9%、介護職員 36.6%)と 30%以上となっている事業所割合(2 職種計 28.9%、訪問介護員 21.6%、介護職員 32.7%)が高くなっており、離職率の高い事業所と低い事業所が併存している(序-2-23 表)。離職率の差の要因を探り、離職率の高い事業所に対する定着対策が求められる。

序-2-23 表 介護関連職種の離職率階級別にみた事業所の割合

									(%)
	調査事業所数(事業所)	合計	10%未満	10~15%未満	15~20%未満	20~25%未満	25~30%未満	30%以上	
2職種計	3367	100.0	37.5	10.4	7.7	8.3	7.1	28.9	
訪問介護員	1705	100.0	44.9	11.2	7.0	8.4	6.9	21.6	
介護職員	2235	100.0	36.6	8.9	7.3	7.4	7.1	32.7	

資料出所 (財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査事業所調査」

なお、(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査労働者調査」で現在の仕事に就く直前の仕事で介護サービスに関わっていた者について、仕事をやめた理由(複数回答)をみると、「待遇(賃金、労働時間)に不満があったため」(25.5%)、「自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)のため」(24.7%)、「職場の人間関係に不満があったため」(23.0%)、

「法人や事業所の経営理念や運営のあり方に不満があったため」(23.4%)等が高く、待遇や職場の人間関係への不満、自分・家庭の事情等が主な要因となっている(序-2-24表)。

序-2-24表 直前の介護の仕事をやめた理由(複数回答)

		(%)														
	回答数(人)	合計	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)のため	待遇(賃金、労働時間)に不満があったため	職場の人間関係に不満があったため	利用者との人間関係に不満があったため	ケアの考え方が合わなかったため	法人や事業所の経営理念や運営のあり方に不満があったため	正社員になれなかったため	介護の仕事で希望にあう事業所に就職できなかったため	介護以外で就きたい仕事に就けなかったため	契約期間が終了したため	定年を迎えたため	健康を害したため	その他	無回答
全体	3,300	100.0	24.7	25.5	23.0	1.3	12.6	23.4	6.8	14.2	0.9	3.9	2.6	8.6	14.9	3.1

資料出所：(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査労働者調査」

## 10. 人材確保における問題点について

以上の介護労働の現状から、人手不足、賃金が低い、離職率が高い、労働環境が厳しい、キャリアアップが図られない、等が問題点として指摘できよう。こうした課題に対して、本調査研究はその要因や対応策について分析検討を行った。

### 第3節 調査研究の概要

本調査研究では、介護労働者の確保・定着のために有効な雇用管理改善措置等(賃金等の労働条件対策等や人事マネジメントも含め)について、幅広く検証を行った。

第1章から第4章までは雇用管理改善措置について分析を行った。

第1章は、介護労働者の確保・定着には、その労働特性に応じた処遇が必要という問題意識から、労働特性を明らかにするとともにそれを踏まえた対応策を検討した。いわば、介護労働者の確保・定着のための雇用管理改善措置について全体的な論点整理を行った章といえる。第2章は、介護人材の定着や利用者へのサービスの質にかかわる人材の質に焦点をあて、人材の質の向上を高めるための人材活用の仕方、マネジメント手法、管理職のあり方について検討した。第3章は、施設系事業所における介護職が仕事上感じるストレスの現状と規定要因を明らかにするとともにストレスを軽減し働きやすい職場づくりを実現するための雇用管理や管理職のあり方について検討した。第4章は、雇用管理改善措置が介護労働者の職務満足度と勤務継続意思に与える影響及び雇用管理改善措置の経営パフォーマンスに与える影響について実証分析を行い、介護労働者の人材定着を実現する上で効果的な雇用管理改善措置を検討した。

このほか、介護労働者不足問題の要因として賃金が（他職にくらべ）低いという指摘がよくなされる。そこで、第5章では、他職種との賃金格差が介護労働者の離職率に与える影響等について地域的な違いがあるかどうかも含めて分析を行い、併せて、第5章資料では、介護事業経営（収益）と介護労働者の離職率との関係も考察した。

以下、各章の概要を紹介する。

## 1. 「第1章 介護労働者の確保・定着に向けて 平成19年度介護労働実態調査データが示す課題と方向性」

介護労働者の確保・定着には、賃金問題のみに帰属するのではなく、労働特性に応じた処遇が必要ではないか、逆にいえば、現在の確保・定着問題は、労働特性に見合うような処遇（賃金も含む）が多くの事業所でなされていないからこそ生じている、という問題意識に基づき分析を行った。利用データは(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」の個人票(労働者データ)、事業所票(事業所データ)を用いた。

労働特性は職務の特性と従事者の特性に分けて考える。職務の特性には賃金、労働時間、安定性、経営方針や人間関係などの衛生要因や職務の意義、仕事のやり方への関与、職務上必要とされる知識・スキル、やる気、満足度、成長欲求等が含まれる。従事者の特性としては、介護労働者は、女性、特に家庭責任を有する中高年女性が多く、社会文化的性差、つまりジェンダーの問題を無視して介護労働者の定着問題を議論することは困難である。

最初に労働者データの分析によって、介護従事者の多様性を明らかにし、悩みや不満、不安を分析し、更に不満・不安要因と就業継続意志との関係についても考察した。

労働者の特性について、第一点目として、介護職を選択する理由は、(1)仕事そのもののやりがいなど内的な動因、(2)(他職と比較した介護職の)仕事の将来性など外的な誘因、(3)家庭でのケアの主体性としての自らの役割を反映した家庭要因、の3つに分けることが出来る。内的動因は、若くして介護職を志す男女で顕著にみられ、外的な誘因は中高年女性で顕著にみられ、家庭要因は、家計補助的に働く女性で強くみられる傾向である。

第二点目は、入職動機によって就業継続意志が異なっている。内的な動因に基づき入職した者はできるだけ長く働きたいと考えている。一方、外的な誘因が強い者は中期的な展望(3～10年)を持つ傾向がある。家庭要因によって働き出した者はより短期的な継続意志(1～5年程度)を持つ傾向がある。

介護職の定着・確保を考える際、介護労働者の多様性に注意すべきである。内的な動因で入職してくる者は職務を通じての成長欲求も強く長期的キャリア展望をもっている。是非とも定着して欲しい人材であり、やる気を阻害せず満足を引き出すような処遇はどうあるべきかという観点から、介護労働の将来を担う人材を確保・定着させるためにも重要である。一方、外的な誘因や仮定要因で介護職を目指す者も職務を通じて成長したいという欲求を持つと考えられるが、短期から中期のキャリア展望を持つ傾向が見出された。介護職の確保・定着を

はかるには、このような労働者の多様性を前提とした処遇のあり方を考えていく必要がある。

介護労働者の悩みや不満、不安要因は、職務（職場や職種）で異なることが明らかになった。在宅系の介護職で特に顕著なのは役割不明瞭感である。在宅介護職の役割が不明瞭である点は、介護職として働く意義を経験することを阻害すること（介護職として働く意義が感じられないこと）を通じて、そのやる気や満足度の低下にかかわると考えられる。施設系では経営方針・管理のあり方に対する不満や知識・スキル不足が顕著であった。特に知識・スキル不足は、要介護度が高い利用者に対応する介護老人福祉施設や認知症対応型共同生活介護に従事する介護職に顕著である。これら要求度の高い職務に必要とされる知識やスキルが十分備わっていない（そのような教育訓練がなされていない）ことが、これらのやる気や満足度を高める上での阻害要因になっている可能性が高い。

従業者の特性と悩み、不満、不安との関係については、労働時間や経営方針・管理のあり方に対する不満は、女性より男性で強く、かつ非生計維持者より生計維持者で強い傾向が見られた。かつて介護労働は家庭で女性が主に担っており、有償労働化した現在でも家庭責任を有する中高年女性が主な担い手である。男性や生計維持者の不満が現場で高まっていることは、家計補助的に働く女性だからこそ受け入れることが可能な労働時間や管理のあり方がこれまで存在してきたことを示唆している。また、女性よりも男性に、知識・スキル不足や役割不明瞭感の悩みが強い傾向も見出され、介護職においてマイノリティの立場に置かれる男性だからこそ感じる悩みだとも考えられる。

悩み、不満、不安と職務継続意思との関係については、労働時間に対する不満や、身体的負担、疎外感は職務継続意志と勤務継続意志どちらにも関連している。一方、役割不明瞭感は職務継続意志に関連するが、勤務継続意志には関連せず、逆に、経営方針や管理のあり方に対する不満、不安定雇用は勤務継続意志により強く関連している。

短期離職意志(半年程度)を持つ者は、労働時間に対する不満が強い。これは職務継続意志、勤務継続意志共通の傾向であるが、勤務継続意志(半年程度)は、経営方針・管理のあり方への不満や疎外感が強く効いている。介護職員は、短期で辞めたいとする者、いつまで働きたいか分からないとする者の疎外感は特に強い。同様の傾向が訪問介護員にも見られる。この結果は、新しく職場に入ってきた者への現場でのサポートが不十分であることを示唆しており、これが介護職の早期離職にかかわっていると考えられる。

次に、事業所データの分析によって、事業所が経営上の問題だと感じていることは、労働者が不満・不安に感じていることと対応関係にあることが見出されたが、事業所が定着・確保のためにとっての対策は、かならずしも介護職の早期離職を防ぎ定着を高めたり、効果的な採用を行なったりする上で有効とはいえない点が見出された。

事業所の経営課題と定着の関係について、定着感に最も関わる人的資源不足問題を抱える傾向は、要介護度の高い利用者への対応が要求される認知症対応型生活介護や介護老人福祉施設で強い。特に前者で顕著である。この結果は、労働者データ分析で、これらの事業所で

働く介護職が知識・スキル不足を感じる傾向が強いことと対応している。一方、介護老人福祉施設や通所介護では情報共有不足を経営問題として抱える傾向が強い。これもこれらの事業所で働く介護職に経営方針・管理のあり方に不満を覚え、疎外感を感じる傾向が強いことと対応している。つまり、事業所が考えている経営上の問題点と介護職が抱える不満、不安には共通点が見られ、両者でこのような問題が共有されていることが分かる。

離職防止・定着促進対策と定着・確保の関係については、離職防止・定着促進対策を、職場内の情報共有を図り、また従業員を共同体の一員とみなし処遇する「コミュニティ型」、制度面を充実させる「制度充実型」、介護職の要望を汲み取る「要望重視型」、賃金・時間等の労働条件を改善する「条件改善型」の4つの対策に区分して分析を行った。定着感が悪く、不足感が強い事業所で制度の充実や要望を聞いて対応している様子が見出される。特に、訪問介護員の量的な不足に悩む事業所では要望の重視、介護職員の量的不足に悩む事業所では制度の充実で対応しようとする傾向が見出された。つまり、制度充実や要望重視は、現場での離職防止や人事確保に短期間で対応しようとする「対症的な対策」に相当する。一方、コミュニティ型対策は、介護職員の定着促進に有効であることや、介護職員、訪問介護員共に、質の高い人材を採用する上で有利であることが見出された。つまり、コミュニティ型対策は介護職の確保・定着を促進する上での「根治的な対策」と捉えることができる。

制度充実型対策は、理論的には介護職の職務を通じての成長欲求に応えることで、そのやる気や満足度を高めようとする対策だと考えられるが、データ分析結果からは、採用や定着問題を抱える事業所が、人材を引き付け引き止めるために制度面を整えることで対応している様子が見出される。本来の介護職の成長欲求に応えるという目的に沿って必ずしも制度が導入されているわけではない様子が見出される。要望重視型対策も、不満が高まっているから、このような対策を事業所はとらざるを得ないのであろう。介護職の成長や自己実現を支えるために要望を聞くという運用はなされていないようである。

以上の分析結果を踏まえ、介護職の確保・定着に向け、以下の六点を提案している。

#### (1) 従業者特性に応じたキャリアや処遇を整える。

介護の職務自体に興味をおぼえ入職する者は職務を通じての成長欲求も強く長期キャリア展望を持っている。一方、他職との比較で介護に将来性を感じ入職する者や家庭責任との兼ね合いで入職する者は、比較的限定的、手段的なキャリア意識を持つ傾向も見出される。さらに男性介護職や女性生計維持者に職務遂行上の悩みや不満が強い傾向も見出された。これらの結果は、一方で労働者の多様性に配慮しながら、他方では多様性へは配慮してもジェンダーそのものにとらわれない処遇のあり方を目指すべきことを示唆している。

#### (2) 在宅系介護においては特に介護職の役割を明確化する。

在宅系介護は、利用者の生活の場で介護を実践することが要求される。利用者やその家族、在宅介護従事者間で、介護職に関する統一した役割感が存在しないために生じる悩みや不安が見出された。利用者にも納得されるような在宅介護職の役割を早急に確立し周知する必要

があり、職場内情報共有をはかる(6)のコミュニティ型対策が有効であると考えられる。

(3) 施設系介護においては特に経営方針・管理のあり方に工夫が必要である。

これもコミュニティ型対策が有効である。

(4) ケアニーズの高い利用者に対応する介護職の専門知識・スキル習得を促進する。

特に認知症対応型共同生活介護、介護老人福祉施設で働く介護職員に知識・スキル面での悩みや不安が見出されたが、これらの労働密度が高まる傾向が見られ、学習のための時間を確保するのは難しい。ケアニーズの高い利用者に対応する介護職の学習のための時間を制度的に確保する必要がある。

(5) 入職直後の介護職へのケアやコミュニケーションを円滑にする。

早期離職意志が強い者には、疎外感や役割不明瞭感を強く感じる傾向があることが見出された。経営者や先輩介護職が積極的にコミュニケーションを取りこれらの疎外感を軽減し、介護専門職としての役割の明確化を図っていくことが必要であり、職場ではこのような時間を積極的に確保すべきである。

(6) コミュニティ型対策を取り、介護職の不満を低めるだけでなく、やる気や満足度を高める。

現状では多くの事業所が、個々の介護職の要望に応えたり、制度面での対応を図ることで介護職をつなぎとめようと努力している。だが、これらは必ずしも定着・確保の有効な手立てとはなっていない。データ分析結果からは、介護職の確保・定着に成功している事業所に共通する特徴として、組織内コミュニケーションを活性化し組織内での情報共有を図り介護職の健康対策や能力開発に気を配り職場環境を整えるなど、介護職を組織共同体の一員として見なし処遇するコミュニティ型対策が見出された。

理論的にも、コミュニティ型対策は、介護職の職務不満を低めるだけでなく、介護職の仕事の結果への責任を高めることでやる気や満足度を引き出す。本データ分析結果から実証的に導き出された上記1から5の結果も、6のコミュニティ型対策を積極的に進めることで対応が可能である。

現場でこのような対策をとっていくには金銭的な原資も必要であろうが、それよりもむしろ経営者やマネジメント層の従業員一人ひとりに対する見方が重要となるだろう。介護職一人ひとりを事業運営上での手段としてではなく組織共同体(コミュニティ)の一員として見なし処遇することで、多様なバックグラウンドを有する従業員ひとりひとりを取り込み、その成長に応じて処遇することで、介護職の疎外感や役割不明瞭感を解消し、専門職としての知識・スキルの習得が押し進められていく。このような職場は、定着率が高まるばかりでなく、生産性が高い職場となり、また、新たに介護に従事する者にとっても魅力ある職場となる。結果として、労働者のみではなく、利用者からも選ばれる職場となり、そうすれば更に人材の確保や育成を進める原資も豊かになる。このように、コミュニティ型対策はまさに、介護職の労働特性に応じたアプローチであるといえる。

## 2. 「第2章 介護人材の質を高めるための望ましいマネジメントのあり方とは—平成19年度介護施設雇用管理実態調査分析結果から—」

本章では、介護人材の質に焦点を当て、その向上を促すマネジメントについて検討を進めた。人材の質の向上は人材の定着にかかわり、利用者やその家族の満足度を高める上で必須の条件である。ここでは、マネジメントの在り方が特に影響を及ぼすと考えられる施設系介護に注目して分析を進めた。利用したデータは、(財)介護労働安定センターの「平成19年度介護施設雇用管理実態調査」(事業所票、労働者票)である。人材の質については、日常的な作業を手段としながらも、対象者の生活上の課題を探り、その解決策を見出し、実践するため、常に情報収集や判断を必要とする知識労働である介護職の特徴に着目し、現場での学習を中心に介護人材の質を捉えることとした。

最初に、事業所調査を用いて分析を行った。まず、人材の質と定着、利用者の満足の関係について、施設系介護における人材の質に深く関わっていると考えられる「職員の介護能力・知識」「能力開発の充実度」「管理者の能力」「必要な人材を確保する力」の4項目に関する事業所の自己評価をもとに、人材の質変数を作成したところ、事業所の人材の質(の評価)が高いほど、介護職員が定着する傾向が見出された。また、人材の質は、利用者やその家族の満足度(の評価)にも強く関連している。データ分析結果からは、利用者から満足されるケアを提供している事業所では、4項目に代表される人材の質が高い傾向が見出された。

次に、人材の質の向上に役立つ人材活用の方法について検討した。非正社員化(派遣を含まない)と人材の質との関係であるが、事業所において非正社員が増えたとしても、人材の質の低下につながる傾向は見出されなかった。人材育成を進めるマネジメントのあり方によっては、たとえ非正社員を活用しても、人材の質を高めることが可能であることが示唆された。

但し、派遣スタッフの活用は、人材の質の低下と関わっており、現在派遣スタッフを活用している事業所の人材の質は活用していない事業所よりやや低く、また今後活用を縮小したいとした事業所においても人材の質が低く、逆に活用予定のない事業所では人材の質は高くなっている。派遣スタッフを活用している事業所における、派遣スタッフを含めた効果的な人事管理のあり方の検討が急務といえる。

ボランティアの活用については積極的な活用が進むほど、事業所の人材の質が高まる傾向が見出された。地域に根ざし、より利用者に近い立場で発言できるボランティアとの協業を進めることで、現場では創出困難な新たな視点や知識が導入され、人材の質が高まるのであろう。このような形で、介護現場を地域に開いていくことは人材の質向上、ケアの質の向上を進める上で有効だと考えられる。

外国人スタッフの導入については、人材の質との有意な関連性が見出せなかった。但し、外国人スタッフについては、まだまだ活用経験のある事業所は少なく、また今後の受け入れについても分からないとした事業所が多くを占めており、今後、活用の影響を慎重に見極めていく必要がある。

更に、人材の質とマネジメント手法について、人材の質を高めるマネジメント手法とはどのようなものか、さらにマネジメント手法と管理職のあり方について検討した。

まず、事業所の雇用管理やメンタルケアに関する取り組みから、組織体としてケアを提供する為の情報共有やその仕組みづくりに関する「構造づくり」と、個々の職員が上司や先輩との良好な関係を維持しながら能力開発を進めることを可能とする「個人配慮」の2つが、人材の質向上に強く且つ同程度に関わるマネジメント手法であることが見出された。また構造づくりが進んでいる事業所では、個人配慮も進んでいる。

次に、現場におけるマネジメントの担い手である管理職の確保や登用基準、育成方法によって、これら人材の質に関わるマネジメント手法が実践される度合いが影響を受けることが見出された。具体的には、管理職を、事業所内や介護業界に留まらず、より広く外部の管理職経験者から求めている事業所において、構造づくりや個人配慮のマネジメント手法が進んでいる傾向が見出された。更に、管理職の登用に際して、基準を具体的に示し、あるべき姿や、期待される役を明確化できている事業所において、構造づくりや個人配慮のマネジメントが進んでいる傾向が見出された。更に、管理職育成方法についても、積極的に多様な育成方法を実践している事業所ほど、構造づくりや個人配慮のマネジメントが進んでいる傾向が見出された。管理職のあり方そのものについても組織的に明確なビジョンを持ち、それにしたがって管理職を選抜、登用している事業所の方が、人材の質を高めるマネジメントを現場で実践できている傾向が見出された。つまり、人材の質を高めるマネジメントの実践には、それを実践できるような管理職の育成と登用が重要なことが判明した。

最後に、構造づくりと個人配慮のマネジメントが、実際にどのように人材の質を高めるのか、労働者調査によって、検討した。労働者の仕事を通じて感じていることの設問項目から、「成長欲求の充足」、「専門職としてのやりがい」の2つの因子を抽出し、分析を行った。構造づくり、個人配慮のマネジメントは、個々の介護従事者の成長欲求を充足し、専門職としてのやりがいを高めることに多いに役立つ傾向が見られる。構造づくり、個人配慮のマネジメントは、正社員、非正社員（パート・常勤・非常勤）いずれについてもその成長欲求の充足や、専門職としてのやりがいを高めることに貢献していることがわかった。たとえ非正社員や派遣スタッフでも、このような人材マネジメントを進めることでその成長ややる気を高めることが可能であることも見出された。

複雑なケアニーズを抱える高齢者への対応を要求される施設系介護におけるケアの質は、個々の、そしてチームの一員としての介護職の成長にかかっていると見える。このような個人、あるいは組織レベルでの介護職の成長を支えるマネジメント手法である、構造づくりと個人配慮を積極的に進められる者を管理職として選抜・登用し、またそのような管理職候補者を積極的に育成していく必要性は、我が国の高齢化が未曾有のスピードで進み介護労働に対する質量両面でのニーズが増大する中、今後益々高まっていくであろう。

### 3. 「第3章 施設系事業所における介護職のストレス軽減と雇用管理」

本章では、(財)介護労働安定センター「平成19年度介護施設における介護労働者の就業意識調査」労働者票を用いて、施設系事業所で働く介護職を分析対象として、介護職が仕事上感じるストレスの現状と規定要因を明らかにするとともに、ストレスを軽減し、働きやすいと感じられる職場づくりに向けて有効な雇用管理のあり方について検討した。そのうえで、雇用管理改善の担い手となる現場の管理職層の位置付について考察を加えた。

介護職が職場においてストレスを感じる要因をみると、人手不足感が広がるなかで、賃金が低いことに加え、利用者とゆっくりかかわれないこと、自分のケアの適切さや安全性について不安があることがストレスになっていることがわかる。相対的に「利用者との関係」、「従事業務の量と質」にかかわるストレス度が高い。

介護職がストレス解消に役立つと考える雇用管理の取組みをみると、すべての取組みについて、「役立つ」との指摘が8割にのぼり、メンタルケアの取組み充実に対する希望も高い。しかし、実際には介護職からみて十分に行われている雇用管理の取組みは多くない。行われている雇用管理の内容を因子分析により整理したところ、組織整備・コンプライアンス、能力開発促進型処遇、個別相談・指導という3つの因子が抽出されたが、とりわけ能力開発促進型処遇については、危機管理や安全衛生管理、教育訓練機会の充実とあわせてストレス解消に「とても役立つ」と考えられているにもかかわらず、現状においてその取組みは進んでいない。メンタルケアについてもいずれも行っていないとする回答が3割近くなり、職場や仕事にかかわるストレスや悩みについて随時相談できる体制の整備は課題といえる。

雇用管理の取組みとストレス度、働きやすさの関係をみると、総じて雇用管理・メンタルケアの取組みが充実していると、そこで勤務する介護職のストレス度は低く、働きやすいと感じている割合が高い。

重回帰分析により、ストレス度、働きやすさの規定要因を確認したところ、他の要因を統制しても、メンタルケアを含めたさまざまな雇用管理上の取組みを積極的に行うことによって、ストレス度を引き下げ、働きやすさを向上させられることが明らかになった。有効な雇用管理の内容をみると、ケアの方向性を明確にするとともに、事故やトラブルへの対応体制の整備、モラル向上に向けた研修等によって組織としてケアを提供する体制、介護職が安心して働ける基礎的な環境を整えることがストレス軽減への第一歩となるといえる。働きやすさについては、こうした組織整備・コンプライアンスの徹底に加え、上司や先輩に対して仕事上の相談ができる、実務のなかで上司や先輩から指導を受けるといった個別の指導・相談、フォローが効果的である。

雇用管理以外の変数をみると、事業所の規模や事業類型、報酬上の地域区分といった事業所属性はストレス度に大きな影響を持たない。入居者の介護度や認知症の状況もストレス度や働きやすさには影響を及ぼさない。他方、夜勤日数が多いこと、ターミナルケアに携わっていることはストレス度を引き上げる要因となる。夜勤時の緊急対応を含めた体制整備、不

安を和らげる情報共有と研修機会の充実、ターミナルケアに係るノウハウの蓄積は介護職のストレス軽減の観点からも重要となろう。

働きやすさについては、保有資格がヘルパー2級のみであることはマイナスに影響を及ぼす。介護ニーズが高度化するなか、実務のなかでの能力開発に加え、上位資格の取得をつうじて知識や技術を体系化することに対する要請は見逃せない。夜勤日数の多さに加え、実労働時間の長さも働きやすさを引き下げる要因となる。限られた要員のなかで、いかに、効果的・効率的に人材を組み合わせ、活用を進めるか、さらに検討が進められる余地がある。なお、年収は働きやすさに影響を及ぼさない。

主任・(サブ)リーダー層であることはストレス度を引き上げ、働きやすさを引き下げる要因となる。現場の中核層に対する負担の集中がうかがえ、法人全体としての適切な人の配置と、こうした層に対する支援・育成の充実、職場全体での役割分担や仕事の進め方の見直し等が急務である。

介護分野においても職員の定着や能力開発に関して現場の管理職の役割が重要であることが先行研究で指摘され、本章でも、組織的な体制整備に加え、上司や先輩による個別の相談・指導が介護職の働きやすさを向上させるために重要であることが明らかになった。そこで、「今の職場を働きやすいと感じ、かつ強いストレスを感じずに活躍していると考えられる管理職層」について分析を加えたところ、まず本人属性をみると、福祉・医療・介護分野以外の一般企業での勤務経験を持っている割合が少なくない。他産業から介護分野を目指す人たちのノウハウが活かされる職場のあり方は、採用時の適切な情報提供、入職後の集中的なフォローなどを含め、様々な観点から議論が進められてよい。

現在の勤務先での働き方をみると、働きやすいと感じている管理職層は、それ以外と比べてとりわけ労働時間が長いわけではない。他方、年収は約18万円高い。同じ報酬体系のもとでも差が開いており、報酬改定を機に、改めて長期的視野にたった総額賃金管理、個々の職員への配分にあたっての賃金要素ごとの決定基準の明確化など賃金管理のあり方、職員にとっても入居者・利用者にとっても可能性を伸ばしうる事業戦略とはどのようなものなのか、業界全体としてモデルを探っていくことが求められる。

さらに、管理職の育成の取組みをみると、管理職に対する施設内外での研修機会を充実させ、仕事ぶりに応じて配置や処遇に反映させているところでは、管理職の働きやすさが増し、逆になにも取り組んでいないところでは、管理職は働きにくさを感じている。事業所内で全て行うことができなくても、自治体や業界団体、法人間で協力して管理職層を育成・支援することは、介護現場全体の雇用管理改善に向けても大きな手がかりとなる。また育成の仕組みづくりに加え、部下の指導を上司の役割として十分に意識づける、あるいは指導担当者をつけるといった実務のなかでの個別相談・指導の体制は、管理職においても重要である。

#### 4. 「第4章 介護事業所における雇用管理改善措置の効果分析」

介護労働者の人材定着を実現する上で効果的な雇用管理改善措置とは何か、という問題意識の下、(財)介護労働安定センターの「平成19年度介護労働実態調査」の労働者票と事業所票を用いて、次のような分析を行った。第一に、労働者票により雇用管理改善措置が介護労働者の職務満足度(仕事の内容・やりがいについての満足度)と勤務継続意思(今の勤務先への就業継続意思)に与える影響の実証分析を行い、就業意識面から雇用管理改善措置と人材定着の関係性を明らかにした。第二に、事業所票により、雇用管理改善措置が経営パフォーマンスに与える影響の実証分析をとおして、雇用管理改善措置実施による人材定着が介護事業所における経営収支改善に寄与しているかどうかについて検討を行った。なお、労働者票、事業所票とも、事業所を訪問系サービス事業所、施設系サービス事業所に類型化してデータ分析を行った。

労働者票の分析の枠組みについて、労働者の就業意識(実際の離職行動につながると考えられる職務満足度や勤務継続意思について分析)の決定要因として、雇用管理改善措置の他、基本的属性として事業所属性、労働者の個人属性、労働条件、入職理由を取り上げた。

労働者票の主な分析結果としては、雇用管理改善措置と就業意識の関係については、第一に、相談要望機会の設定(「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」、「働き方・仕事内容・キャリアについて上司との相談機会設定」(施設系の勤務継続意思を除く))は介護労働者の職務満足度、勤務継続意思に正で有意の影響を与えている。

第二に、教育訓練機会(「上司や同僚からの指導・アドバイス機会」、「事業所内外での研修講習参加」(訪問系の勤務継続意思を除く))は介護労働者の職務満足度、勤務継続意思に正で有意の影響を与えている。

第三に、「介護能力に見合った仕事の配置」(施設系の勤務継続意思を除く)は介護労働者の勤務満足度、勤務継続意思に正で有意の影響を与えており、「介護能力を適切に評価する仕組み」は訪問系の介護労働者の職務満足度、施設系の介護労働者の勤務継続意思に正で有意の影響を与えている。

つまり、相談要望機会の設定、教育訓練機会の充実、能力に見合った配置・適切な能力評価といった雇用管理施策は、介護労働者の職務満足度を高め、勤務継続意思を長期化させる傾向がある。

労働条件と就業意識の関係については、第一に、賃金は、施設系の職務満足度を除き、介護労働者の勤務満足度、勤務継続意思に正で有意な影響を与えている。つまり、賃金が高い労働者ほど勤務継続意思が長期化する傾向にある。今回の分析結果より、賃金面での処遇改善が継続就業に有効であることが、介護労働者の就業意識面から確認できた。

第二に、労働時間管理改善措置については、早朝、深夜勤務、又は終日勤務は、訪問系の職務満足度を除き、介護労働者の勤務満足度、勤務継続意思に負で有意な影響を与えており、残業時間は施設系の介護労働者の勤務継続意思に負で有意な影響を与えている。この分析結

果から、継続就業に対し労働時間管理改善措置は重要であり、事業所は労働者の要望に沿った勤務体制を構築することが重要である。前述のように「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」は介護労働者の職務満足度、勤務継続意思に正で有意の影響を与えている。

そのほか、入職理由について、働きがいや社会貢献を見いだしている労働者は職務満足度も高く勤務継続意思も長期化する傾向がある。その一方、他に仕事がないから、といった消極的理由で入職してきた労働者は職務満足度も低く、勤務継続意思が短い(訪問系を除く)といえる。

事業所票の分析の枠組みについて、経営パフォーマンス(利益率(労働投入量当たり)を指標として使用)の決定要因として、雇用管理改善措置の他、基本属性として事業所属性、労働者属性、経営効率策を取り上げた。

事業所票の分析結果からは、雇用管理改善措置と利益率(労働投入量当たり)の関係をみると、訪問系事業所では「部下指導を管理職の役割としている」「指導方法のマニュアル化」といったOJTの取組みが利益率にプラスの影響を与えており、施設系事業所では「職員に後輩の育成経験を持たせている」といった人材育成の取組みや、休憩室や談話室などの「職場環境を整える」などの施設設備面での対応が利益率にプラスの影響を与えている。つまり、事業所の経営収支改善には、部下や後輩を指導育成するようなOJT・人材育成管理が有効であることが示された。このようなことから、上司や後輩との連携が個人の介護サービスの質を向上させ、ひいては事業所全体として高いパフォーマンスを発揮させることにつながる。このことは、労働者票で、上司や同僚からの指導・アドバイス機会が多いほど、職務満足度も高くなり、勤務継続傾向が強まる分析結果がでていることとも整合的である。

分析で残された問題点について、雇用管理施策が利益率に与える影響の回帰分析を行っているが、利益率と雇用管理改善措置に逆の因果関係がある場合に同時性バイアスと呼ばれる分析上の問題が生じ、雇用管理改善措置が利益率に与える影響を過大推定してしまう可能性がある。また分析に使用したデータがパネルデータではないため、データ上は観測できない企業固有の属性の影響を除去できていない。今後は、雇用管理改善措置の中長期的な影響を分析する上でも、パネルデータを用いた実証分析が必要である。

## 5. 「第5章 介護労働者の離職：他職種との賃金格差が離職に与える影響」

高齢者介護サービス分野における離職率の高さが問題になっているが、その一要因として、他職種との賃金格差が指摘されている。本章では、介護職の賃金に焦点を当て、介護職従事者(訪問介護員・介護職員)の賃金率と、介護職従事者が介護職以外に従事した場合に得られるであろう期待賃金率との差が、介護従事者の離職行動に与える影響を分析した。また、この影響に関する地域的な違いがあるか検証した。データは、(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」の介護事業所調査票を使用した。

推定結果より、第1に、他職種との賃金格差は、介護サービス職の離職に影響を与えていることが示された。本章の結果より、介護従事者が介護サービス職以外に従事した場合に得られるであろう期待賃金率と比較した時に、介護従事者の賃金率が10%上昇すると、介護従事者の離職率が1.5%低下することが示された。また、離職率が相対的に低い事業所と高い事業所との比較では、離職率が高い介護事業所の方が、介護従事者の相対賃金の上昇により就業形態別離職率を低下させる影響が大きいことが認められた。したがって、介護報酬の引き上げに応じて、介護従事者の賃金を上げた場合、離職率の高い介護事業所は、離職率の低い事業所と比較して、介護従事者の相対賃金の上昇による離職率低下への影響が大きいことが示唆された。

第2に、介護報酬地域区分の特別区・特甲地において、離職率が高い事業所ほど、介護従事者の相対賃金上昇が離職率を有意に低下させることが示された。特別区・特甲地に所在する離職率の高い事業所では、介護従事者の相対賃金が10%上昇すると、介護事業所の就業形態別離職率が1.6%～6.6%低下することが認められた。介護報酬の引き上げに応じて、介護事業者が賃金を上げた場合、特に、相対的に人件費の高い地域において、離職率が高い事業所の定着率に与える影響が大きいことが示された。このため、特別区・特甲地のように相対的に人件費が高い地域においては、他職種と比較した介護従事者の相対賃金が低い状態が継続すれば、結果として、慢性的な介護労働不足が生じやすい可能性がある。

第3に、介護従事者の相対賃金が離職行動に与える影響は、勤続年数が短いほど、より影響が大きいことがわかった。このため、就業した当初の賃金水準が上昇すれば、早期離職者の減少につながることを示唆された。

賃金以外の影響として、離職率の決定要因としての資格取得の重要性も示唆された。推定結果より、介護福祉士資格の取得割合の高さ、また、資格取得のための研修が離職率に有意にマイナスの影響を与えていることが示された。これらの変数は、離職率関数における内生性が疑われるため、今後、より厳密な評価が必要である。

分析上の限界として、分析で用いた離職率は介護事業所ごとの職種別・就業形態別の離職率であり、介護職に従事する個人の離職行動を完全にとらえられていないこと、介護職従事者は既婚女性が多いため、配偶者の賃金が離職行動に影響を与える可能性があるが、データの制約から、配偶者の賃金がモデルでコントロールされていないこと等がある。

今後、介護職従事者が属する介護事業所の属性をコントロールしながら、介護職従事者個人における離職行動を分析することが重要である。

## 6. 「第5章：資料 事業所単位の収支と離職率の関係」

本資料では、介護事業所単位の収支と離職率の関係について検討を行った。介護事業所の収入の基となる介護報酬は介護サービスの種類ごとに規定をされており、また、介護事業費用の大部分を占める人件費の割合も、介護サービスの種類により異なるため、介護サービス

別の違いに焦点をおいて検討を行った。使用したデータは、(財)介護労働安定センター「平成 19 年度介護労働実態調査」事業所票における個票データである。この個票データより得られた収支差率と、厚生労働省「平成 20 年介護事業経営実態調査」の収支差率との比較を行いながら、介護サービス別に「平成 19 年度介護労働実態調査」の収支差率の特徴を把握した。さらに、「平成 19 年度介護労働実態調査」の個票データより得られた収支差率と離職率を使用して、2 変数の関連性について、介護サービス別にクロス表を用いて分析を行った。その結果、介護老人福祉施設や小規模多機能型居宅介護など、一部のサービスで収支差率が高いほど離職率が低い傾向にあることが認められた。しかしながら、ほとんどの介護サービスにおいて、収支差率と離職率の間に関連性はみられなかった。

以上の分析の他、最後に補論として、介護労働者不足要因として賃金に焦点をあて、労働市場の構造要因に着目して分析を行った。

## 7. 「補論 介護職員不足問題の経済分析」

介護職員不足が発生する要因として、「介護職員労働力市場の不完全性」に起因する 2 つの仮説（「買手独占仮説」（介護職員の労働市場が地域的な買手独占市場であることから介護職員の低賃金と供給不足が恒常的に生じる）、「不採算事業所仮説」（介護施設の参入と退出が市場メカニズム通りに行われておらず、参入規制などの原因により市場に残存されている不採算事業所が労働力不足に直面））と 2 つの外部ショック仮説（「外部市場仮説」（介護施設以外の労働市場の求人増と市場賃金の上昇によるショック）、「政策ショック仮説」（2006 年の介護報酬の引き下げによるショック））が成立するか、介護保険 3 施設（介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設）について分析を行った。利用データは、(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」の事業所調査（事業所調査票）の平成 16 年度、平成 18 年度、平成 19 年度データであるが、本調査データには、職員の不足度に関する客観的な指標（介護職員の欠員率、介護職員募集の充足率など）が含まれていない。ここでは、賃金の決定要因がわかれば介護職員不足問題の原因を突き止められると考え、介護職員の賃金を被説明変数、上記 4 つの仮説の指標（「買手独占仮説」は労働市場の集中度、「不採算事業所残存仮説」は事業の純利益(平成 19 年度のみ)、「外部市場ショック仮説」は失業率、「政策ショック仮説」は年次ダミー）、労働者属性の変数、事業所属性の変数を説明変数とする賃金関数を推定した。

上記の仮説を検証した結果、「買手独占仮説」、「外部市場ショック仮説」及び「政策ショック仮説」が支持される結果となった。一方、「不採算事業所残存仮説」は支持されていない。

介護職員不足の問題を解消するためには、本分析結果に基づけば、「買手独占市場」、「外部市場ショック」および「政策ショック」に対応した政策的処方箋を求めるべきである。このうち「買手独占市場」は、全体として介護施設の労働市場集中度が小さいものの、局所的

な独占（寡占）の可能性が否定できない。独占（寡占）の疑いのある地域に対しては、規制緩和で参入者を増やして市場競争を促すか、地域の最低賃金を引き上げるかの対策が考えられる。ただし、後者の対策は、「実態調査」によると、非常勤介護職員の時給平均は千円前後で、最低賃金以下で働く者の割合は非常に低いため、有効な対策とならないと考えられる。一方、規制緩和による不完全市場の解消は、比較的有効な方策ではあるが、過剰競争やサービスの質の低下などのサイドエフェクトをどう克服するかが課題である。「外部市場ショック」について、労働力の争奪が激しい地域に対し、介護報酬に「地域加算」をつけて、介護職員の賃金に上乘せすることが有効な対策だと考えられる。地域や介護人材が流れやすい業種や地域の平均賃金等を参考にすべきである。「政策ショック」仮説が支持されたことで、今後の介護報酬の改定に際しては、安定的な人材の確保という観点などを考慮して、下げ（上げ）幅をより慎重に検討することを望みたい。介護報酬の改定を行う前に、特区などで実験をして報酬改定が人材確保などへの影響を見極める必要がある。

なお、推計結果によると、外部要因を一定とした場合には、公営の施設、兼業の多い施設および規模の大きい施設の方が介護職員の実賃金が高くなっている。公営・兼業・大規模施設の経営モデルが他の介護施設の参考になるかどうか合わせて検討する必要がある。

最後に、分析結果についての留保点として、本分析は賃金の側面から介護人材の確保を議論しているが、介護人材の確保は賃金だけの問題だけでない。仕事の内容等の満足や自分の技術・能力が活かせる等、非賃金的要素の影響についての分析は対象外としているが、重要なテーマである。また「政策ショック」仮説の結果は、日本では介護報酬の改定が全国範囲で同時に行われているため、政策ショックの影響と時代（年）効果の影響を厳密に区別することができないという問題点が残されている点、暫定的であり、留意が必要である。

#### 第4節 本分析結果の含意

以上、本分析結果を整理すると、以下のような知見が得られた。

- ・介護労働者の雇用の確保・定着を図る上では、介護労働者の特性（職務の特性と従業者の特性双方の）事情・問題を総合的に考慮し、対策をとることが必要である。特に従業者については、雇用形態、職種、年齢、性別、生計維持者か否か等の多様な問題、就業意識等の多様性を考慮する必要がある。介護サービスの種類によっても、経営上の問題点、介護労働者の不満、不安に特徴がある。
- ・雇用管理改善措置の適切な見直し・充実は、介護労働者の満足度や意欲の向上、不満・不安の解消、孤独感や役割不明瞭感の解消、働きやすさの向上、ストレスの軽減や職業能力の向上に資するものであり、介護労働者の確保・定着につながる。具体的には、教育訓練、職場内の情報共有・職員間コミュニケーションの円滑化、健康も含めた職場環境の整備等を図る施策（コミュニティ型対策）が有効である。そのほか、介護労働者の適切な処遇・

評価・人員配置を行い、介護業務、介護従事者の多様性に応じたキャリア、処遇を整備することが有効である。ストレスの軽減には雇用管理・メンタルケアの取り組みも有効である。在宅系介護では、特に介護職の役割の明確化、施設系介護ではマネジメントの工夫が必要である。

- ・賃金・労働時間等の労働条件の改善策も介護労働者の確保・定着に有効である。
- ・マネジメントや管理職のあり方は、人材の質を高める上で、また働きやすさの向上の点でも重要である。情報共有の仕組みを整える「構造づくり」と上司や先輩が個々の介護職の能力開発に取り組む「個人配慮」のマネジメント手法とそのマネジメントを実践する管理職について組織的に明確な基準・ビジョンを持って確保・登用・育成することが人材の質を高める上で重要である。介護職の働きやすさを向上させる上で組織的な体制整備や上司・先輩による個別の相談・指導が重要である。
- ・教育訓練等の雇用管理改善措置は、人材の確保・定着のみならず、サービスの質の向上、事業経営の改善にも貢献する。
- ・他方、問題点は認識しつつも、適切な雇用管理改善措置が実際には十分になされていない、あるいは、事業所がとっている定着・確保策が必ずしも有効な対策となっていない（いわば対処療法的対策となっている）事例も見受けられる点は留意が必要である。

## 参考文献

- 厚生労働省（2008）『「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」（中間とりまとめ）』
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子（2006）『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房
- 下山昭夫（2008）『少子高齢化社会の福祉・介護サービス職』学文社
- 西川真規子（2008）『ケアワーク 支える力をどう育むか—スキル習得の仕組みとワークライフバランス』日本経済新聞社