

介護労働環境整備と離職率の関係についての一考察

植北 康嗣 *

**A Study on the Correlation between the Environmental Improvement of Care Labor
and the Unemployment Rate of Careworkers.**

Yasushi Uegita

介護保険制度が生活に定着し、広く利用が普及したことで介護サービスの需要も年々増加しているが、十分な人材供給ができない状況が続いている。

介護労働者の確保と介護労働環境の整備が急務とされるが、福祉・介護分野の労働者の離職率は高く、雇用の問題は円滑な事業所運営に大きな影響を与えている。

本稿では、介護労働者の就業状況をから人材確保難の現在において雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関する取り組みがどのような状況にあるのか。

さらに、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づく厚生労働省指定法人でもある財団法人介護労働安定センターの「平成21年版介護労働実態調査結果」等をもとに介護労働環境の整備と離職率に焦点をあて、国の福祉・介護分野の雇用対策も踏まえて現状と課題について考察した。

Key words: 介護労働者、離職率、雇用管理、介護職処遇改善

I はじめに

日本の急速な少子・高齢化による人口構造変化や社会環境とそれに伴うライフスタイルの変化などにより、介護サービスの需要は急速に高まっている。近年は、介護保険制度が定着したことで介護サービスを受けることへの抵抗感を和らげ、利用者数の増加にも拍車をかけたことも影響したと考えられる。要介護者及び要支援者の数は、2009(平成21)年11月末現在で479万人となり、介護保険制度施行当初(2000(平成12)年4月末)の218万人に比べると2倍以上である。今後も、要介護者及び要支援者の数はさらに増加することが予想されているが、これを支える介護サービスでの人材供給は完全に後れをとっており、現場における人手不足は深刻なものとなっている。

平成22年1月の一般職業紹介状況を見ると、有効求人倍率は0.46倍と非常に低い雇用状況だとい

えるが、介護分野は1.37倍と求人数が求職者数を上回る状態が続いており、事業所の多くが常時人材募集している。

財団法人介護労働安定センターが実施した「平成21年版介護労働実態調査結果」によると、介護サービスに従事する従業員の過不足状況は、「適当」が35.5%、「大いに不足」「不足」「やや不足」を合わせると63.0%だった。さらに、職種別では介護の中心を担う「訪問介護員」は不足を感じている割合が75.2%、「介護職員」が55.5%と高い割合を占める結果が報告された。

昨今の、景気の低迷に伴い一般職業の雇用情勢は非常に厳しいが、かといって福祉・介護分野への人材の流入は進まず依然として定着率の低さ・離職率の高い状態が続き、人材確保が困難である。

ここでは、介護現場の喫緊の課題とされる人材確保について、主に財団法人介護労働安定センターが平成20年11月～12月に5,929事業所を調査した「事業所における介護労働実態調査結果」などから、介護労働環境の整備と離職率に焦点を当

* 四條畷学園短期大学 介護福祉学科

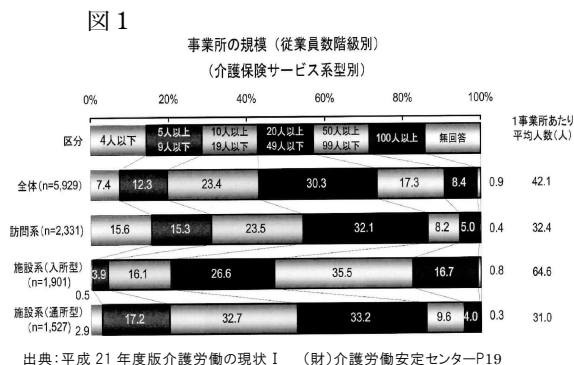
て、現状と課題について考察した。

II 介護労働者の就業状況

1) 事業所従業員規模（すべての職種を含む）

事業所規模を従業員数で見ると、全体では1事業所当たりの平均人数は42.1人であった（図1）。「20人以上49人以下」が30.3%で最も多く、次いで「10人以上19人以下」が23.4%であった。

介護保険サービス系型別では、訪問系の1事業所当たりの平均人数は32.4人であるが、他と比べて「4人以下」の事業所が15.6人と多く、施設系（入所型）は平均人数が64.6人、「50人以上99人以下」が35.5%と他のサービスに比べて多かった。



また、事業形態に違いはあるものの「施設系（入所型）」と比べ「訪問系」は、介護事業収入に対して介護事業費用の割合が高い。さらに、介護事業費用に占める人件費の割合も高く「訪問系」介護サービス（表1）は、他の介護サービス以上に事業運営を圧迫していることも考えられる。

表1 介護事業費用に占める人件費の割合

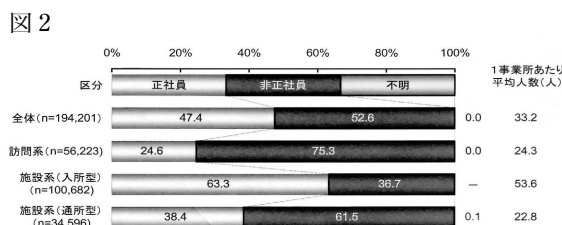
	平均（平成20年9月）
全体	69.50%
施設系(入所型)	61.00%
施設系(通所型)	66.70%
訪問系	78.80%

出典：平成21年版介護労働の現状Ⅰ（財）介護労働安定センター（抜粋）P173

2) 介護労働者の就業形態

介護サービスに従事する従業員数は1事業あたり平均人数33.2人で、介護保険サービス系型では施設系（入所型）の53.6人が最も多かった（図2）。就業形態で見ると、全体では「正社員」が47.4%、「非正社員」が52.6%であった。訪問系は「正社員」が24.6%、「非正社員」が75.3%であったのに対し、施設系（入所型）は「正社員」が63.3%、「非正社員」が36.7%であった。

厚生労働省の「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査」における全産業の就業形態別割合は、「正社員」62.2%、「非正社員」37.8%とあり、介護サービスと比べると施設系（入所型）以外は「非正社員」の割合が高い結果であった。

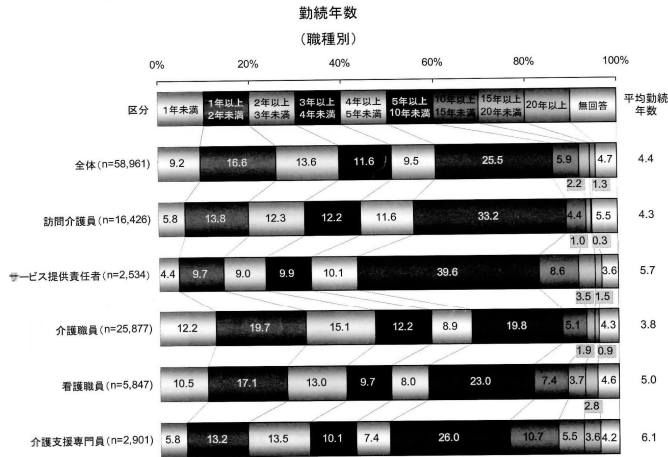


出典：平成21年版介護労働の現状Ⅰ（財）介護労働安定センターP18

3) 介護労働者の勤続年数

介護サービスに従事する従業員全体の勤続年数の平均は4.4年であった（図3）。職種別では、訪問介護員は平均勤続年数が4.3年、「1年未満」から「3年未満」までを合わせると31.9%であった。職種別では、介護職員の平均勤続年数が最も少なく3.8年、「1年未満」から「3年未満」までを合わせると47.0%と従業員の出入りの多さが伺える。

図3



出典：平成 21 年版介護労働の現状 I (財)介護労働安定センターP57

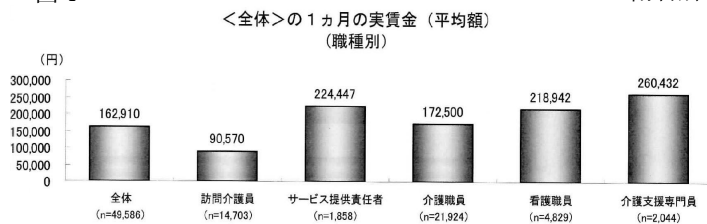
4) 介護労働者の賃金

厚生労働省平成 20 年賃金構造基本統計調査によると、全産業の所定内賃金の平均額は月額 299,100 円だった。勤続年数や雇用・支払形態などの条件に違いがあるため、正確な比較は難しいが「平成 20 年介護労働実態調査」の平成 20 年 9 月 1 ヶ月の全体での実賃金注 1) は 162,910 円であった (図 4)。

職種別でみると、「訪問介護員」90,570 円、「介護職員」の 172,500 円という支給額は、全産業と比較しても格差が大きいことが分かる。

注 1) 実賃金とは、所定内賃金に残業等の手当を加え実際に支給した賃金。

図 4



出典：平成 21 年版介護労働の現状 I (財)介護労働安定センターP61

III 介護労働者の雇用管理について

1) 介護労働者について

介護労働者に対する雇用管理については、「介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成 4 年法律第 63 号) が施行された。その目的は「我が国における急速な高齢化の進展等に伴い、

介護関係業務に係る労働力への需要が増大していることにかんがみ、介護労働者について、その雇用管理の改善、能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、介護関係業務に係る労働力の確保に資するとともに、介護労働者の福祉の増進を図ること」(同法第 1 条) と明記されている。

同法で、「介護労働者」とは、「専ら介護関係業務に従事する労働者をいう」(同法第 2 条第 2 項) と定められ、ここでいう「介護関係業務」とは、「身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者に対し、入浴、

排せつ、食事等の介護、機能訓練、看護及び療養上の管理その他のその者の能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにするための福祉サービス又は保健医療サービスであって厚生労働省令で定めるものを行う業務」(同法第 2 条第 1 項) とされている。そのため、「介護労働者」とは、介護職員や訪問介護員といった老人福祉・介護事業のほか、それ以外の障害者福祉事業、児童福祉事業に従事する者も含まれる。

2) 職業としての介護労働者

厚生労働省は、これまで介護福祉士と訪問介護員の資格に対して、「介護の専門職」という表現をすることが多分にあった。しかし、厚生労働省所管の独立行政法人労働政策研究・研修機構が作成する職業分類番号別索引表

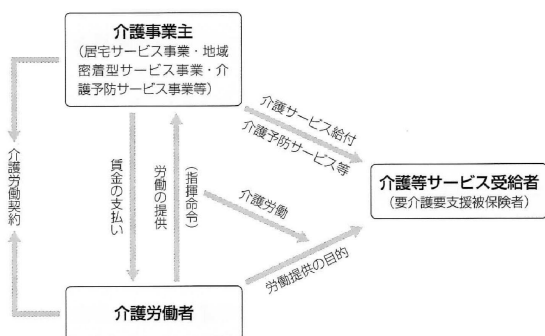
では、施設内に勤務する介護福祉士は医師、看護師、教員と同じ「専門的・技術的職業」で「社会福祉専門の職業—福祉施設寮母・寮父」とする一方で、介護福祉士の訪問介護員は家政婦や家事手伝いと同じ「サービスの職業」の「家庭生活支援サービスの職業—ホームヘルパー」と分類されている。実際には、介護福祉士と訪問介護員は「訪問系」や「施設系」サービスでも要介護者等の生活支援を主たる業務としながら、同じ介護福祉士を「専門的・技術的職業」と「サービスの職業」に分けている点でも、国の介護労働者に対する理解の曖昧さも伺える。

3) 介護労働契約について

介護労働契約とは、介護事業主と労働者の間で介護関係業務に従事し、賃金の支払いを得ることを目的とする契約である。

一般の労働契約は、労働者が事業主に対して使用者の指揮命令に基づいて労働を提供するものであるのに対し、介護労働契約の場合は介護事業主を介して行う介護被保険者に対する介護サービスの給付（介護サービスの現物給付）という点に特徴がある（図5）。

図5 介護労働契約の内容



出典：介護労働者の雇用管理総論（財）介護労働安定センターP3-図表1

介護労働者は一般の工場などに雇用されると違い訪問介護員のように単独で仕事をする特殊なこともあり、登録型非常勤ヘルパーなど多様な勤務形態もあるためその地位がはっきりしない面もある。また、労使ともに労働契約の理解が不足していることも多く、問題やトラブルが発生しやすい。

そのため雇用関係を明白にし、募集・採用にあたっては労使双方が雇用内容を十分に理解することが必要である。

表2 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業	15.4%	12.1%	25.9%
介護職員	18.7%	18.2%	27.5%
訪問介護員		22.1%	13.1%

出典：全産業は厚生労働省「雇用動向調査結果(平成19年)」

介護職員・訪問介護員は(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成20年度)」

IV 介護労働者の離職状況

1) 全産業と介護分野の離職率の比較

産業によって正社員・非正社員の定義が異なるため一概に比較・解釈することは困難であるが、全産業の平均離職率と介護職員及び訪問介護員の離職率を比較すると、全産業の平均離職率は15.4%であるのに対して、介護職員及び訪問介護員全体の離職率は18.7%と約3ポイントの差がみられる（表2）。また、離職者のうち、勤続1年未満で退職した介護職員及び訪問介護員は39%、勤続3年未満だと75.5%となっている（図6）。

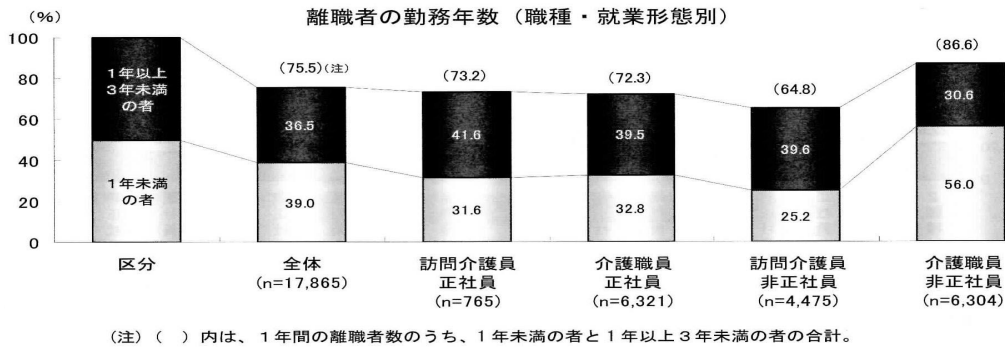
しかし、離職率の分布では、事業所単位の離職率が低く安定している事業所と離職率の高い事業所もあり、それぞれが併存していることから、離職率が安定している事業所の取り組みや魅力ある職場づくりなどの相互の連携や情報収集が求められる。

2) 仕事の満足度と離職理由について

仕事の満足度の全体では、「(H)仕事の内容・やりがい」が55%あり、正社員・非正社員ともに最も高かった。一方で、正社員・非正社員とも最も低かったのは「(I)教育訓練・能力開発のあり方」で17.5%だった（図7）。

離職理由で最も多かったのは、「待遇（賃金・労働時間）に不満があった」の25.5%であった。また、「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」も23.4%あることから、事業者の事業運営におけるビジョンを明確に示し、介護労働者と共有することも必要だと思われる（図8）。

図6



出典：平成21年版介護労働の現状 I (財)介護労働安定センターP26

図7 <現在の仕事の満足度(満足+やや満足)> (%)

	① 仕事の内容・やりがい	② 賃金	③ 労働時間・休日等の労働条件	④ 勤務体制	⑤ 人事評価・処遇のあり方	⑥ 職場の環境	⑦ 職場の人間関係、コミュニケーション	⑧ 雇用の安定性	⑨ 福利厚生	⑩ 教育訓練・能力開発のあり方	⑪ 職業生活全体
全体	55.0	19.1	28.2	25.1	18.4	37.9	44.7	29.0	20.7	17.5	21.4
正社員	55.5	18.7	25.8	23.6	18.6	36.8	43.7	31.0	22.9	18.4	21.8
非正社員	54.4	19.9	33.0	28.2	18.1	40.1	46.9	25.1	16.4	16.2	20.7

出典：(財)介護労働安定センター 「平成19年度介護労働実態調査」

図8

直前の介護の仕事をやめた理由（複数回答）

回答数	等へ結婚のため	自分・家庭の事情	ため	待遇に不満	職場があつたため	に不満があつたため	なかつたため	に不満があつたため	法人や事業所の経営	正社員になれなかつたため	介護の仕事に就きたい	仕事に就けなかった	契約期間が終了した	定年を迎えたため	健康を害したため	その他	無回答
(人)	3,300	815	842	759	44	417	771	225	470	29	128	85	283	492	103		
(%)	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「介護労働実態調査(平成19年度)」

V 福祉・介護分野の雇用対策について

取り組んでいる。

厚生労働省は、福祉・介護分野の安定的な人材確保に向け、「福祉・介護人材確保対策」を平成20年度補正、平成21年度当初、平成21年度補正予算により次のような多年度にわたる総合的対策に

【処遇改善等による定着促進を進める事業】
(平成20年度補正)

- ①介護報酬のプラス3%改定による職員の処遇改善と介護保険料の上昇の抑制

②介護関係業務の未経験者を雇い入れた事業主への賃金助成

③移動リフト等の介護福祉機器導入費用の助成
(平成 21 年度当初)

①雇用管理改善に関連する業務を担う人材を雇い入れた事業主への賃金助成

②処遇改善等のための人事制度を導入・運用し、かつ、雇用管理改善のための取組を行う事業主に対する助成

③介護事業主団体等に対する人材確保や雇用管理改善のための事業等の委託

④新たに福祉・介護分野に従事する者に対する巡回相談の実施

(平成 21 年度補正)

①介護職員の処遇改善に取り組む事業者への助成

②現任介護職員等を研修等に派遣する場合の代替要員の雇用に係る経費の助成

③養成校の教員等が事業所を巡回・訪問して、キャリアアップ等のための研修の実施

【多様な人材の参入促進を図る事業】

(平成 20 年度補正)

①介護福祉士等の養成校の入学者に対する修学資金の貸付け

②学生や教員に対して福祉・介護の仕事の魅力を伝えるための相談助言

③潜在的有資格者の再就業を支援するための研修の実施

④福祉・介護の職場を体験する機会の提供
(平成 21 年度当初)

①全国の主要なハローワークに「福祉人材コーナー」を設置し、福祉分野（介護・医療・保育）の人材確保に向けたマッチング機能を強化

②介護福祉士及びホームヘルパー 1 級の養成に係る離職者訓練を新たに実施

③都道府県福祉人材センターによる福祉・介護人材確保のための取組の支援

(平成 21 年度補正)

①離職者等に対して社会福祉施設等へ職業訓練を委託して実施

②都道府県福祉人材センターにおいて個々の求職者に相応しい職場の開拓や働きやすい職場づくりに向けた指導助言の実施

③福祉・介護分野における離職者訓練の定員枠の拡充

出典：厚生労働省「福祉・介護人材確保対策等に関する説明会資料

(平成 21 年 6 月 3 日)」より抜粋

特に、介護職の賃金を上げ処遇改善を図る「介護職員処遇改善交付金」は、対象とする事業所の 80%（平成 21 年 12 月末）が申請を行った。その影響もあって、平成 20 年及び平成 21 年ともに施設・事業所に在籍している介護従事者の平均給与額は、平成 20 年「222,308 円」、平成 21 年「231,366 円」で、「9,058 円」増額した。ただし、事業の先行きが不透明なこともあり、本格的な処遇改善時はいたっておらず、支給方法は一時金（ボーナス）が多かった。

また、多様な人材参入の促進においては、都道府県労働局などを中心に事業を展開する。平成 21 年 12 月には全国 422 か所で介護就職デーを実施し、約 1 万人の求職者が参加し、1,183 人が介護職への就職をするといった成果を上げている。

VI まとめ

介護保険制度導入以後、医療・福祉サービスの統合や契約による事業者の責任など、介護サービスにも事業運営上の一定の成果を求められ、サービスの質と効率といった相反するものが要求される。

施設経営の収支バランスは、小規模な事業所は綱渡りの経営を余儀なくされるところも多く、そのことは労働環境整備や人材確保にも影響している。

景気の低迷も重なり、福祉・介護分野の雇用の創出には、国も大きな期待を寄せているが、介護サービスは、時代のニーズに応えるため多様化・複雑化している上、対象者の個性を重視した援助を行うために高度な知識とスキルを求められる。さらには、個性を重視した介護サービスとして、「新型特別養護老人ホーム一個室化・ユニットケア」や「グループホーム」といったサービスの充実が図られると同時に、密室介護となるため高い倫理観が求められる。このことから、大幅な介護の雇用拡大は容易ではなく、異業種からの転職は雇用のミスマッチを起している現状がある。

労働環境の改善にあたっては、賃金を含め職種や役職に見合った処遇を行うことで、今いる人材

の流出を防ぎ、スーパーバイザーを担える職員を確保することが重要である。スーパーバイザーは従業員の育成やメンタル面でのサポートすることで早期離職者の抑制もできる。

その他にも、介護労働者の「教育訓練・能力開発」といったキャリアアップが図れる環境整備を進めモチベーション低下を解消できることにも取り組む。現在は、先の「福祉・介護人材確保対策事業」の「キャリア形成訪問指導事業」などの助成を活用することで、教育研修企画や経費の削減も可能である。

事業者は「人」を集めるのではなく、「人」が集まってくる環境づくりを考える必要がある。たとえば、福祉機器・用具の充実することで職員の介護負担軽減をしたり、外部講師などの研修計画や従業員サービスを向上させるため控室に従業員用の「無料のミネラルウォーター」や「リラクゼーショングッズ」などを備えるといった方法で、事業者が職員へ期待感を伝えることも効果的だと考える。

福祉の業界は、まだ不透明なことも多く、経営状態やサービスの内容などもそこで働く介護労働者や地域へ公開し、透明性のある運営を進めることを期待したい。さらに、介護労働者自身も経営的視点を持つことや施設の理念を共有し、労働者自身の役割を認識することで、労働における充実感が得られ、定着率も改善し、安定した雇用環境へも影響すると考える。

引用・参考文献

- 1) 財団法人 介護労働安定センター：平成 21 年版介護労働の現状特 2009 年 8 月
- 2) 財団法人 介護労働安定センター：「新版介護労働者の雇用管理総論」2008 年 6 月
- 3) 財団法人 介護労働安定センター：「介護労働実態調査（平成 19 年度）」
- 4) 篠崎良勝著：「介護労働学入門 ケアハラスメントの実態をとおして」2008 年
- 5) 李相済：「高齢者施設における労働環境の問題点と課題」介護福祉研究 Vol.14 NO.1 2006 P5～7
- 6) 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会【中間取りまとめ】」厚生労働省職業安定局 平成 20 年 7 月
- 7) 厚生労働省：「雇用動向調査結果（平成 19 年）」
- 8) 厚生労働省：「福祉・介護人材確保対策等に関する説明会資料（平成 21 年 6 月 3 日）」

- 9) 厚生労働省：「平成 21 年度介護従事者処遇状況等調査の結果（速報）」介護給付費分科会—調査実施委員会資料 平成 22 年 1 月 25 日
- 10) 社会福祉法人 東京都社会福祉協議会：「社会福祉施設における人材確保と育成に関する現況と提言」平成 19 年 3 月
- 11) 本岡類著：「介護現場はなぜ辛いのか」新潮社 2009 年
- 12) 中西泰子著：「若者の介護意識 親子関係とジェンダー不均衡」勁草書房 2009 年

— 20010. 3. 30 受稿、20010. 3. 31 受理—