



労働政策研究報告書 No. 113

2009

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

介護分野における労働者の確保等に関する研究

介護分野における労働者の確保等に関する研究

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

少子高齢化の進行等の中、国民の介護サービスへのニーズが増大しており、今後もそのニーズは高まるものと予想されている。しかしながら、介護分野においては人材不足感が強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な課題となっている。

そこで、労働政策研究・研修機構では、厚生労働省から要請を受け、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条件整備が必要かを明らかにするため、「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、研究を行うこととした。その際、特に施設系の介護事業所は、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。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」等の事業所調査、労働者調査の個票データ等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賃金等の労働条件対策や人事マネジメントも含め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、改善手法等を踏まえ、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、追って別冊としての公表を予定している。

統計分析の結果、介護労働者の確保・定着のためには、1) 介護サービスの種類、介護労働者の属性によりその課題は様々であり、こうした点を総合的に考慮して対策を進める必要があること、2) 賃金等労働条件面の改善も有効であるが、情報共有、円滑なコミュニケーション、教育訓練、適切な処遇・評価・人員配置、職場環境の整備等雇用管理改善措置が有効であり、重要であること、3) マネジメント、管理職の役割も重要であること、さらに、こうした雇用管理改善措置は人材の質の向上・サービスの質の向上、事業経営の改善にも資すること等が指摘できる。

最後に本報告書が、介護労働者の確保・定着のために有効な雇用管理のあり方について考えるに当たって、参考となれば幸いである。

2009年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

ふじい ひろかず 藤井 宏一	労働政策研究・研修機構統括研究員	序章
にしかわ まきこ 西川 真規子	法政大学経営学部・同大学院経営学研究科教授	第1章、第2章
ほつた さとこ 堀田 聡子	東京大学社会科学研究所特任准教授	第2章、第3章
すずき としみつ 鈴木 俊光	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門 臨時研究協力員	第4章
ほなおか ちえ 花岡 智恵	国立長寿医療センター流動研究員	第5章、第5章：資料
しゅう えんび 周 燕飛	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門研究員	補論

介護分野における労働者の確保等に関する研究会メンバー

浜田浩児	労働政策研究・研修機構副所長
藤井宏一	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門統括研究員
大塚崇史	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門副統括研究員
周 燕飛	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門研究員
郡司正人	労働政策研究・研修機構調査・解析部主任調査員
山崎憲	労働政策研究・研修機構調査・解析部調査員
荒川創太	労働政策研究・研修機構調査・解析部調査員
奥田栄二	労働政策研究・研修機構調査・解析部調査員
西川真規子	法政大学経営学部・同大学院経営学研究科教授
堀田聡子	東京大学社会科学研究所特任准教授
花岡智恵	国立長寿医療センター流動研究員
鈴木俊光	労働政策研究・研修機構雇用戦略部門臨時研究協力員

オブザーバー

厚生労働省職業安定局雇用政策課介護労働対策室

目 次

まえがき

序章 調査研究の概要と本研究の含意	1
第1節 調査研究の趣旨	1
第2節 介護労働の現状	1
第3節 調査研究の概要	20
第4節 本分析結果の含意	33
第1章 介護労働者の確保・定着に向けて	35
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	
第1節 労働特性に応じた処遇の必要性	35
第2節 労働特性は確保・定着にどう関与するのか	35
第3節 使用するデータ	37
第4節 分析結果紹介	38
第5節 介護職の確保・定着に向けて	60
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	63
平成19年度介護施設雇用管理実態調査分析結果から—	
第1節 はじめに	63
第2節 介護施設における人材の質	63
第3節 人材の質と人材活用	67
第4節 人材の質とマネジメント手法	73
第5節 マネジメント手法と個々の介護職の経験・介護の仕事に対する意識	78
第6節 まとめ	81
第3章 施設系事業所における介護職員のストレス軽減と雇用管理	84
第1節 はじめに	84
第2節 事業所・職場・仕事のストレス関連要因と介護職のストレス強度	86
第3節 雇用管理の取組み	91
第4節 雇用管理の取組みとストレス度、働きやすさ	96
第5節 雇用管理改善の担い手となる管理職のあり方	106
第6節 小括	109

第4章 介護事業所における雇用管理施策の効果分析	113
第1節 はじめに	113
第2節 介護事業所における雇用管理改善措置が就業意識に与える影響	113
第3節 介護事業所における雇用管理改善措置が経営パフォーマンスに与える影響 ..	132
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	149
第1節 はじめに	149
第2節 分析の枠組み	151
第3節 方法	152
第4節 データ	155
第5節 結果	161
第6節 結論	166
第5章：資料 介護事業所単位の収支と離職率の関係	169
第1節 本資料の目的	169
第2節 介護サービス別の人件費割合と収支差率	169
(「2008年介護事業経営実態調査」結果より)	
第3節 介護サービス別の人件費割合と収支差率	171
(「2007年度介護労働実態調査」より)	
第4節 介護サービス別の収支差率と離職率	176
(「2007年度介護労働実態調査」より)	
第5節 結論	185
補論 介護職員不足問題の経済分析	186
第1節 介護施設における職員不足感の広がり	186
第2節 介護職員不足問題の本質はどこにあるのか	186
第3節 介護職員不足の原因仮説	188
第4節 仮説の検証方法とデータ	194
第5節 実証分析の結果	196
第6節 政策的含意	199