

第1章 介護労働者の確保に向けて

第1節 背景と目的

1. 背景

(1) 介護ニーズの高まりと2025年問題

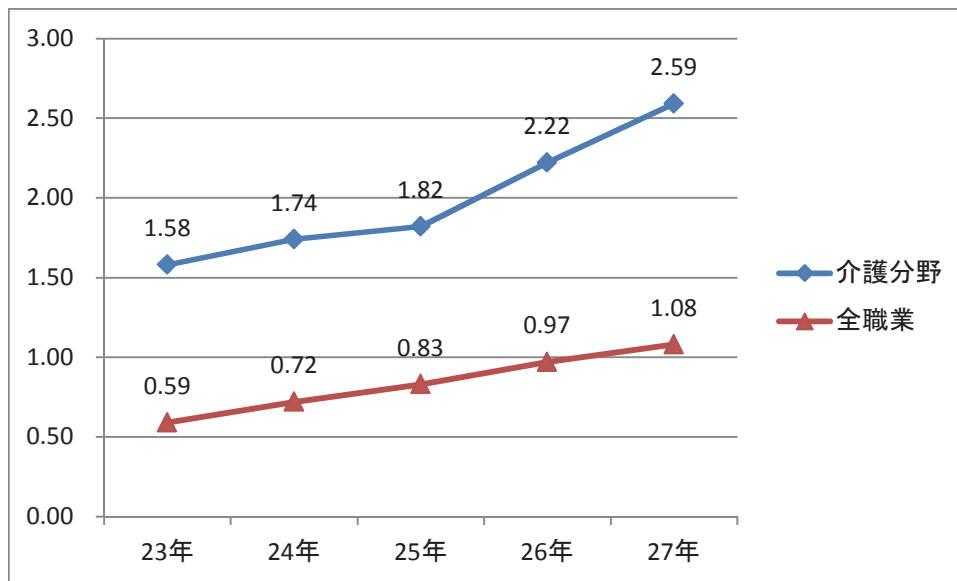
わが国社会は人口の高齢化が世界に例をみない速さで進展しているが、これに伴い介護ニーズは今後一層増大することが確実視されている。とりわけ団塊の世代（1947～49（昭和22～24）年生まれ）が全員75歳以上になる2025（平成37）年には、約37.7万人の介護人材が不足するとの見通しも示されている。現在でも年間約10万人が家族の介護と職業生活の両立が困難となったために離職を余儀なくされており、今後十分な対策がとられない場合、団塊の世代の子供たちであるいわゆる団塊ジュニア世代（1971～74（昭和46～49）年生まれ）が親の介護のために「介護離職」を余儀なくされることも懸念される場所である。上で指摘した2025（平成37）年には団塊ジュニア世代は50代前半であり、企業等において中核部分を構成しているケースも多いと考えられ、仮にそれらの中核層が離職することとなれば、その企業にとどまらず社会全体にとっても影響は甚大である。

介護離職を余儀なくされた者の中には、十分な介護サービスを受けられなかったことを理由とする者が一定程度存在しており、介護サービスが適切に提供されれば、仕事と介護の両立が可能となったケースもあるのではないかと考えられるが、そのためには介護労働者が質、量ともに十分に確保される必要があることは言うまでもない。

(2) 介護労働者の入離職状況等

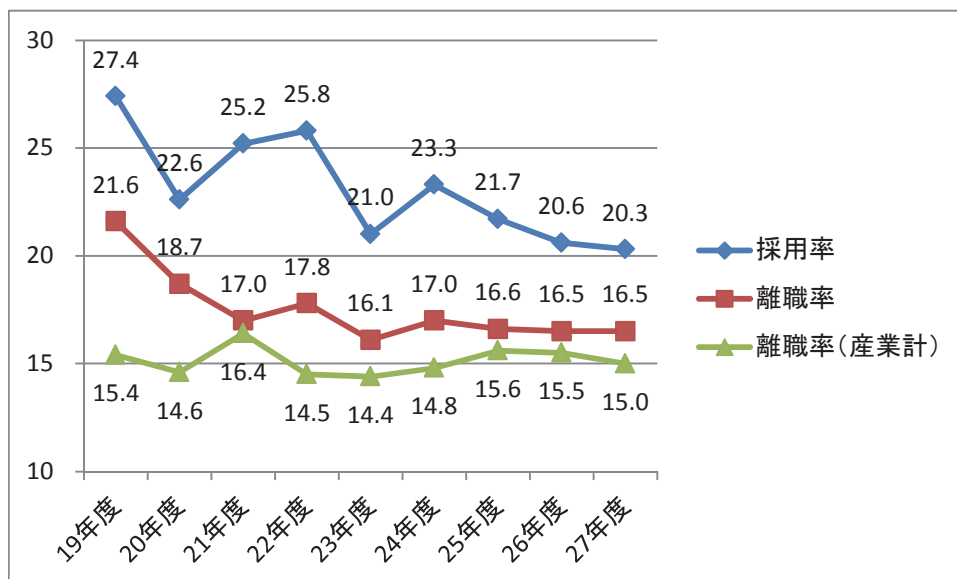
介護労働については、肉体労働できつい、何年働いても給料が低いままである等、必ずしも実態どおりではないネガティブなイメージが一人歩きし、現時点においても十分に労働力が確保されているといえない状況にあるのも事実である。介護労働に係る有効求人倍率の推移をみると（図表1-1）、平成27年では介護分野では2.59倍となっており、全体の1.08倍と比べて水準が高く、また上昇傾向も顕著であり、人材確保の困難さが裏づけられている。また、入離職率の推移をみても（図表1-2）、介護職員の入職率（採用率）は離職率より高い水準にあり、毎年一定規模で市場規模が拡大していることがうかがわれるが、近年は低下傾向にあり、新規に介護労働者を確保することは年々困難度が高まっている。このような介護労働者の入職率の低下傾向等も人手不足感を強めているといえよう。

図表1-1 介護分野における労働市場の動向(有効求人倍率)



【資料出所】厚生労働省「職業安定業務統計」

図表1-2 介護職員の採用率と離職率の比較



【資料出所】(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査」

(3) 介護人材確保の取組

こうした中、平成27年2月に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告がとりまとめられ、介護人材を確保するためには、参入促進、労働環境・処遇の改善を通じた早期離職防止による量的確保とともに介護人材の質的確保・向上を進める必要がある旨が指摘された。さらに、平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」では、誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくために3つの目標が定められているが、その中に、

「介護離職ゼロ」が掲げられている（他の2つは「希望出生率1.8」、「名目GDP600兆円」）ところである。この目標実現のためには、健康寿命の延伸、地域共生社会の実現等を通じて介護負担を軽減しつつ、介護の環境整備により、介護の仕事の魅力向上、介護人材の処遇改善等を柱として25万人の介護人材の確保に総合的に取り組むとされたところである。

2. 本資料シリーズの目的と構成

本資料シリーズは、上記のように「介護離職ゼロ」という目標の緊要度が高まる中、厚生労働省職業安定局雇用政策課介護労働対策室から要請を受けて、研究会を設置し、介護人材の確保、定着の視点を中心に、都道府県レベルで介護人材確保対策を議論する際の基礎的資料を提供できるよう検討を行った。具体的には、①「平成26年度介護労働実態調査」の二次分析により、介護人材の定着のための条件を探る、②「賃金構造基本統計調査」の二次分析により、介護人材の賃金実態と特徴を地域ごとに明らかにし、賃金面からみた人材確保の可能性を探る、③全国各地の介護事業所にヒアリングを行い、人材の確保・定着・育成に資する具体的な取組みについて情報を収集する、という3つの視点と方法で検討を進めている。

まず、「平成26年度介護労働者実態調査」の個票データについて、介護労働者の離職状況と事業所における取組について分析を行い、介護労働者の就業継続意識を高め、定着につながる取組を明らかにした。その際、介護施設で働く職員と訪問介護員については、それぞれ就労形態やキャリア形成の仕方が異なると考えられることから対象を分け、さらにサービス提供責任者についても分析を行っている。

次に、賃金構造基本統計調査4年分のデータを活用し、介護労働者の賃金を都道府県レベルで細かく分析し、プロフィールの抽出を試みた。ケアマネージャーやホームヘルパーなど職種ごとのプロフィールを比較することによって、介護職種の中でキャリア形成を図ることの効果を明らかにしようとするものである。また、介護職種は女性の比率が高く専門的職種であることから、女性の学歴別の賃金プロフィールとの比較も行った。巻末の資料の中では、介護職種と地域の労働市場において選択の対象となる職種の賃金水準についても比較を行っている。

これら分析に続き、介護事業を行う事業主に対して行ったヒアリング結果について、統計的分析によって明らかにされた事象が介護労働の現場において実際に観察されるかという点も踏まえ、好事例と考えられる取組を整理した。

ヒアリングに協力してくださった事業主等関係者の方々、「平成26年度介護労働実態調査」の個票データを提供くださった公益財団法人介護労働安定センターには、この場を借りて厚く御礼申し上げたい。

第2節 各章の要約と知見

第2章以降の各章の要約と主な発見は次のとおりである。

第2章は、(公財)介護労働安定センターが平成26年に実施した「平成26年度介護労働実態調査」について二次分析を行い、介護労働者の定着・満足度を高める取組について分析を行った。ここでは、介護労働者を介護職員、訪問介護員に区分し、それぞれについて正規職員と非正規職員と4つのカテゴリーに区分し、さらにサービス提供責任者を加えた5つのカテゴリーごとに、人材育成に関する取組、職場におけるコミュニケーション等組織や職場の人事管理の仕組が就業継続意識にどのような影響を及ぼしているかについて分析を行い、以下のことが明らかになった。

- ① 介護施設職員については、キャリアアップの仕組の整備が定着につながる。
- ② 訪問介護員及びサービス提供責任者については、キャリアアップの仕組の整備と定着の間には関係は見られないこと。ただし、正規職員については、介護能力を適切に評価する仕組、非正規職員及びサービス提供責任者については、介護能力に見合った仕事への配置が密接な関係があること。

これらについて、訪問介護員等については、1つの組織の中でキャリアを積んでいくのではなく(内部労働市場型の働き方)、外部労働市場(職能別労働型の働き方)を意識しながら複数の組織でキャリアを積んでいくことからこのような違いが生じ、これらのことから、介護職員についてはキャリアアップの仕組の整備が、訪問介護員等については介護能力を適切に評価する仕組や介護能力に見合った仕事への配置が大切であることを指摘している。

第3章は、各都道府県の新規求職者数に占める介護サービス求職者比率と全職種の平均と比較した福祉施設介護員の賃金水準を分析し、賃金水準が一定の高さになるまでは正の相関関係があることから賃金水準の引上げが求職者を増やす可能性があることを指摘した上で、「賃金構造基本統計調査」の4年分のデータを利用し、勤続年数ごとの賃金水準から、介護労働者の都道府県ごとの賃金プロファイルの抽出を試みた。その際、まず地域ブロックごとにケアマネージャー(正社員・正職員)、ホームヘルパー(正社員・正職員以外)のプロファイルを抽出し、これら職種は女性職員の比率が高いことから、学歴別の女性労働者の賃金プロファイルと比較し、ケアマネージャー、ホームヘルパーについては、高専・短大卒者より高い水準にあることを明らかにし、さらに都道府県ごとに福祉施設介護員について、正職員、正職員以外の双方において、プロファイルが高卒者と高専・短大卒者との概ね中間に位置し、一部では高専・短大卒に近いことを明らかにしている。

第4章は、地域や業態のバランスを考慮して、介護労働者の定着・満足度が高いものと考えられる全国21箇所の介護事業所等に対して行ったヒアリング結果を基に、介護労働者の定着・満足度の高さにつながっている要因を分析するとともに、各章から指摘された事項が観察されるかについても確認を試みた。

その結果、介護労働者の満足度を高める取組として、①賃金制度・評価制度の充実およびキャリアパスの明確化、②休暇制度や労働時間等の改善、育児支援などによる働きやすい環境づくり、③研修制度や資格取得支援の充実など人材の育成——と大きく3つのカテゴリーに分類する一方、人材育成に取り組む姿勢が熱心であることや、介護労働者相互、介護労働者と被介護者とのコミュニケーションを豊かにし、やりがいを感じられる機会を増やすこと等が重要であることを指摘している。

また、介護労働者の全てがキャリア形成を通じて管理層になることを目標としているわけではなく、訪問介護員を中心に介護の現場で技能を磨き上げること、人に満足感や安らぎを与えることこそが喜びであるとする層も少なくないため、きめ細かな対応が有効であると考えている現場が多いことも指摘している。

なお、資料編では、都道府県ごとの賃金プロファイルを掲載しているが、地域の労働市場において人材確保の上で競合関係にあることが多い他職種との水準も比較している。これら資料が都道府県レベルで介護労働者の確保対策等を議論するに当たって有益に活用されることを期待したい。