



労働政策研究報告書 No.113

サマリー 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」 サマリー

執筆担当者(執筆順)

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	序章
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
堀田聰子	東京大学社会科学研究所特任准教授	第2章、第3章
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
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
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
堀田聰子	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

1 研究期間

平成20年度

2 本研究の目的

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。分析手法としては、統計データ分析による検証及び統計分析結果を踏まえた事業所ヒアリングを行うこととし、本報告書はそのうち、統計分析結果をとりまとめたものである。事業所ヒアリングについては別途とりまとめる予定である。

3. 本報告書の構成と概要

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。あわせて、事業経営(収益)と雇用管理施策の状況、離職率との関係も検証を行った。まず、序章で介護労働の現状について概観した上で、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施策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、第1章以下の概要を紹介する。

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

本章では、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ではないか、という問題意識に基づき、(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)を用いて分析を行った。

労働者データ分析により、介護職従事者の入職動機やキャリア意識の多様性を明らかにし、更に介護従事者の悩みや不満、不安を分析し、職場や職種に特有の悩みや社会文化的性差（ジェンダー）に関わる悩みや不満を検討した。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。

事業所データ分析により、事業所が経営上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。両方で問題は共有されているにもかかわらず、事業所が定着・確保のためにとっている対策は、必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。

データ分析結果を踏まえ、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る。その為には、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(6)の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1～5の結果も、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。

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—

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、施設介護に注目し、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。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。

第一に、人材の質向上に役立つ人材活用の方法について検討した。介護現場では非正社員化が進んでいる。非正社員化は、人材の質にマイナスの影響を及ぼすと捉えられがちだが、少なくとも本章の分析ではそのような傾向が見出されなかった。本章の後半で検討したような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については、現状では、人材の質の低下と関わっていることが分かった。都市部を中心として派遣スタッフの活用が進むいま、介護事業所における外部人

材を含めた多様な人材の効果的な活用のあり方を検討していくことが重要となろう。

外国人スタッフの活用については、人材の質との有意な関係は見出せなかった。但し、この結果は活用経験のある事業所そのものが少ないためだとも考えられ、外国人スタッフの活用については、人材の質に及ぼす影響を今後更に検討していく必要があるだろう。

一方、人材の質にプラスの影響を及ぼしているのが、ボランティアの活用である。ボランティアの活用に積極的である事業所ほど、人材の質が高い傾向が見出された。この結果は、地域の特性を理解し利用者により近い立場で発言できるボランティアの視点を取り入れ、これらと協業を進めることで、介護現場に新たな知識が創出されることを示唆している。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、ひいてはケアの質の向上を進める上で有効だと考えられる。

第二に、人材の質を高めるマネジメント手法について検討した。組織体としてケアを提供するために必要な情報を共有し、それに必要な仕組みを整える「構造づくり」と、上司や先輩が個々の介護職のケアや能力開発に積極的に取り組む「個人配慮」の2つのマネジメント手法が、人材の質向上に強く関わっていることが見出された。また、このようなマネジメントを管理職が現場で実践するためには、事業所において、管理職に期待される役割が明確になっており、その登用基準が厳密化され、さらにこのような役割を管理職が果たすための育成が積極的になされていることが見出された。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。また、管理職の確保が必ずしも内部で行なわれておらず、より大きな法人レベルや、介護外職場の管理職経験者も対象となっている事業所において、構造づくりと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。

最後に、なぜ構造づくりや個人配慮のマネジメントの実践が、人材の質を高めるかについて検討を加えた。その結果、このようなマネジメント手法が進んでいる事業所で働く介護職は、仕事を通じて成長していると実感し、かつ専門職としてのやりがいを見出す傾向が見出された。雇用形態によって、これらのマネジメント手法が成長の実感ややりがいにつながる程度は異なるが、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いても過言ではない。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だろう。

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

本章は、施設系事業所で働く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し、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を考察した。利用したデータは(財)介護労働安定センター「平成19年度介護施設における介護労働者の就業意識調査」労働者票である。

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割で、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・指導の3つに整理すると、特に能力開発促進型処遇は、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、現状ではその取組みは進んでいない。メンタルケアもいずれも行っていないとする回答が3割近くで、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、働きやすさの関係について、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、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で、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。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た知識や技術の体系化に対する要請が高いことが伺える。夜勤日数の多さ、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。限られた要員の中で、いかに効果的・効率的に人材を組み合わせ、活用するか、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伺え、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。

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ており、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したところ、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つ割合が少なくない。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、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、逆に何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となろう。

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

本章では、介護職労働者の人材定着を促進させる雇用管理改善措置とは何か、という問題

意識の下、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(利益率(労働投入量当たり))に与える影響について、(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」労働者票と事業所票を用いて分析を行った。労働者票の雇用管理改善措置についての分析結果から、「事業所内外での研修講習参加」・「上司や同僚からの指導・アドバイス機会」などの教育訓練機会の設定や「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」・「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」などの相談機会の設定が勤務継続意思を長期化させていることが明らかになった。また、賃金面に関する分析結果をみると、賃金率の高い労働者ほど勤務継続意思が長期化する傾向があった。このことは、介護労働者の就業意識面からも賃金面での処遇改善が継続就業に有効であることを示している。その他の労働条件については、残業や深夜勤務、終日勤務などが継続就業の阻害要因となっていることから、事業所側は勤務体制を構築することが介護労働者の人材定着の面から重要である。実際、労働条件に関する相談機会設定などの取組みが十分行われている事業所に勤務す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った。

事業所票の分析結果からは、事業所の経営収支改善のためには、部下指導を管理職の役割にする、あるいは職員に後輩への育成経験を持たせるなどの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、労働者票において、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。

最後に本分析の留意点として、利益率と雇用管理改善措置に双方向の因果関係が成立す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ている可能性等の問題点がある。

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、介護従事者（訪問介護員・介護職員）の賃金率と、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の差が、介護従事者の離職行動に与える影響を分析するとともに、この影響に関する地域的な違いを明らかにする。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」の事業所調査の個票データを使用した。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。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。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、等がある。

第5章：資料 介護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、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。

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。

補論 介護労働者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」の事業所調査の平成16年度、平成18年度、平成19年度個票データであるが、職員の不足度に関する客観的な指標(欠員率、充足率など)がないため、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つの仮説の指標等を説明変数とする賃金関数を推定した。

分析の結果、「買手独占仮説」(指標は労働市場の集中度)、「外部市場ショック仮説」(指標は失業率)及び「政策ショック仮説」(指標は年次ダミー)が支持される結果となった。一方、「不採算事業所残存仮説」(指標は事業の純利益(平成19年度のみ))は支持されていない。

本分析結果に基づけば、これらの仮説に対応した政策的処方箋として、「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)の疑いのある地域に対して、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の克服が課題である。「外部市場ショック」は、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、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るべきである。「政策ショック」は、今後の介護報酬の改定に際して、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、報酬改定の人材確保等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、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とも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は分析の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。

4. 本分析結果の含意

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、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、事業所の定着・確保策が必ずしも有効な対策となっていない(対処療法的な対策となっている)事例も見受けられる点、留意が必要である。

報告書構成（目次）

まえがき

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

第2節 介護労働の現状

第3節 調査研究の概要

第4節 本分析結果の含意

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

第1節 労働特性に応じた処遇の必要性

第2節 労働特性は確保・定着にどう関与するのか

第3節 使用するデータ

第4節 分析結果紹介

第5節 介護職の確保・定着に向けて

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 ー平成19年度介護施設雇用管理実態調査分析結果からー

第1節 はじめに

第2節 介護施設における人材の質

第3節 人材の質と人材活用

第4節 人材の質とマネジメント手法

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

第6節 まとめ

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

第1節 はじめに

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

第3節 雇用管理の取組み

第4節 雇用管理の取組みとストレス度、働きやすさ

第5節 雇用管理改善の担い手となる管理職のあり方

第6節 小括

第4章 介護事業所における雇用管理施策の効果分析

第1節 はじめに

第2節 介護事業所における雇用管理施策が就業意識に与える影響

第3節 介護事業所における雇用管理施策が経営パフォーマンスに与える影響

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

第1節 はじめに

第2節 分析の枠組み

第3節 方法

第4節 データ

第5節 結果

第6節 結論

第5章：資料 介護事業所単位の収支と離職率の関係

第1節 本資料の目的

第2節 介護サービス別の人件費割合と収支差率（「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（「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（「2007年度介護労働実態調査」より）

第5節 結論

補論 介護職員不足問題の経済分析

第1節 介護施設における職員不足感の広がり

第2節 介護職員不足問題の本質はどこにあるのか

第3節 介護職員不足の原因仮説

第4節 仮説の検証方法とデータ

第5節 実証分析の結果

第6節 政策的含意

主要参考文献（邦文）

漆博雄・角田由佳（1998）「医療スタッフの労働市場」『医療経済学』東京大学出版会。

大日康史(2003)「公的介護保険下の介護事業者の分析」下野恵子・大日康史・大津廣子『介護サービスの経済分析』、東洋経済新報社、pp69-82

介護労働安定センター（2005）『介護職のストレスに関する調査報告書』。

岸田研作・谷垣静子（2008）「介護職員が働き続けるには何が必要か？」『岡山大学経済学会 ディスカッション・ペーパー・シリーズ』Ⅱ-64。

厚生労働省職業安定局（2008）『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】』

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。

周燕飛（2002）「保育士労働市場からみた保育待機児問題」『日本経済研究』No.46、131-148

東京都立労働研究所（2000）『高齢者福祉施設における専門職の労働と健康』。

西川真規子（2003）「1990年代の女性の労働供給に関する考察」『社会科学研究』第54巻、第6号

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』、日本経済新聞出版社

堀田聡子（2008）『訪問介護員の定着・能力開発と雇用管理』、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門研究シリーズ No.11。

労働政策研究報告書 No.113 サマリー
介護分野における労働者の確保等に関する研究

発行年月日 2009年6月30日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23
研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2009 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)