

### 第3章 介護労働供給増に向けた賃金水準とプロフィール

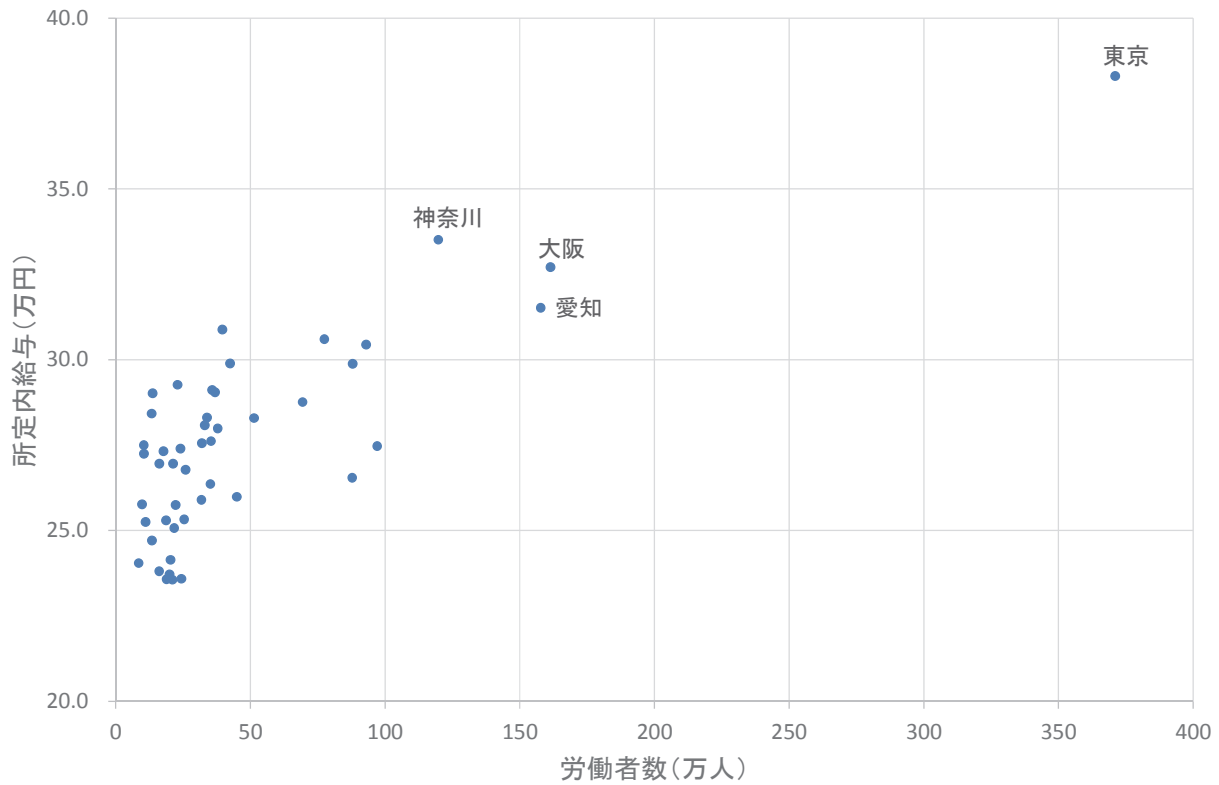
#### 第1節 はじめに

一般的に介護従事者の賃金は低いと考えられている。2015年の厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(以下、「賃金センサス」)によれば、全職種計の一般労働者の所定内給与(月給)33万3,300円に対し、介護支援専門員(以下、ケアマネージャー)25万1,600円、ホームヘルパー21万1,200円、福祉施設介護員21万400円と、介護従事者の賃金は8~12万円程度低い<sup>1</sup>。ただし、この数値は全国平均、かつ職種を除く全属性の平均賃金であるため、地域の労働需要や物価水準、介護従事者に女性労働者が多いこと、介護保険制度が2000年開始のため勤続年数が短いことなどが考慮されていない。例えば、賃金水準が突出して高い東京都に介護従事者が必ずしも多くないことは、全国平均の介護従事者の賃金を抑制する原因の一つと考えられる。図表3-1-1は、2015年の「賃金センサス」を用いて作成した、各都道府県の一般労働者の所定内給与と労働者数の関係を示した散布図である。東京都の所定内給与は38万円、労働者数は371万人であり、他県とは大きく離れたところに位置する。一方、図表3-1-2は福祉施設介護員の所定内給与と労働者数の関係を示している。図表3-1-1とは分布の形状が異なり、福祉施設介護員の所定内給与が最も高いのは東京都であるが、労働者数が最も多いのは福岡県で3万8,790人、次いで北海道3万4,620人、東京都の3万3,375人である。つまり、東京都の人口は他道府県に比べて若いため、介護従事者の需要が人口規模に比して低いのである。また、介護従事者には、現状では男性労働者より相対的に賃金の低い女性労働者が多い。その他、賃金体系が年功的である日本において、他の職種であれば勤続年数が20年を超える労働者も多くいる中、介護従事者は介護保険制度が始まって以降増えた職種であるため、その勤続年数は長くても15年程度の労働者が多いことを割り引かねばならない。これらは、冒頭に示したような介護従事者の所定内給与の全国平均値を低くする要因となる。

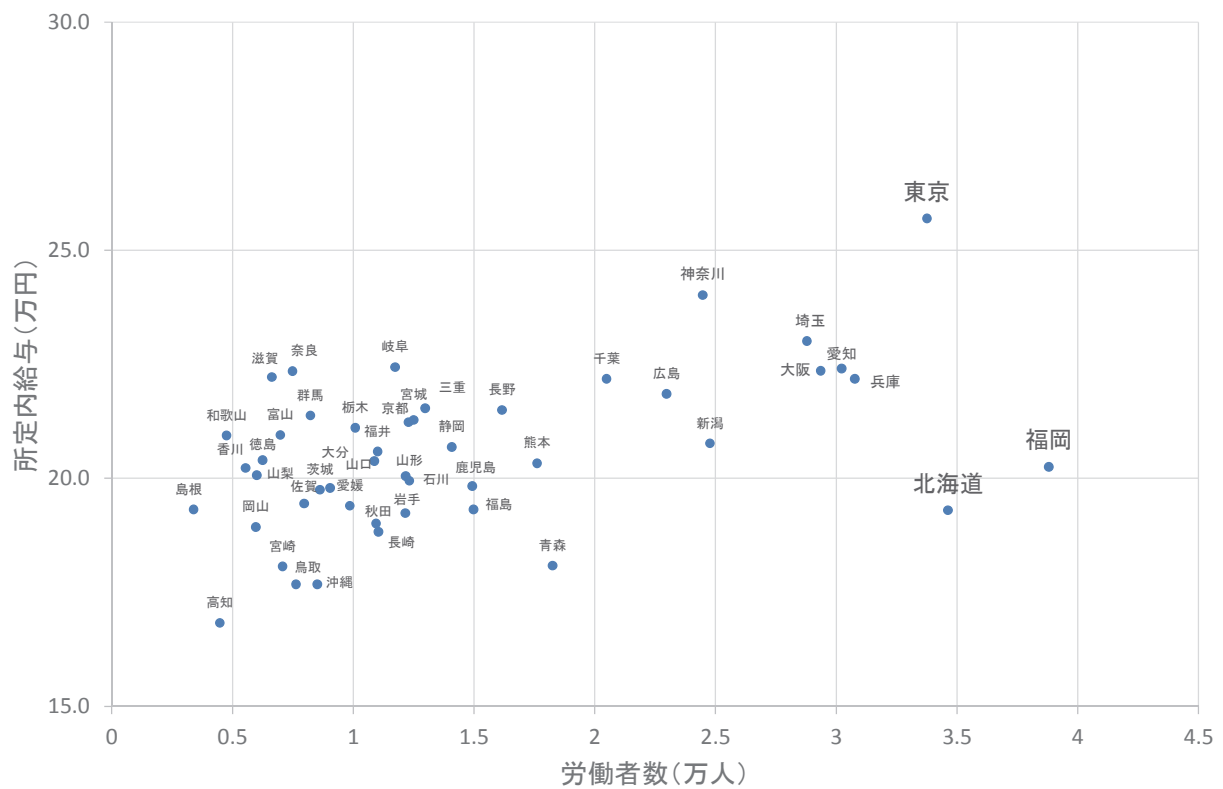
通常、介護従事者の賃金 that 他職種に比べてどのくらい低いかを知るには、地域や性別、年齢、勤続年数、学歴、企業規模等の違いを制御し、賃金関数を推定するのが一般的である。しかし、日本全体の介護従事者の賃金 that 他職種より何割低いかという情報は、介護の実務者にとってはそれほど有益ではない。地域によって人材確保の事情は大きく異なっており、その地域で介護従事者の賃金 that 他職種に比べて仮に低いとすれば、いくら低いのか差額が一見してわかる方がより実用的である。つまり、この差額は、その地域で他の仕事に就く労働者の目を介護職種に向かわせるための必要最低限の金額である。また、この差額を埋めるような介護従事者の賃金上昇は、これまで労働市場に参加していなかった留保賃金の高い無業者を引き寄せる効果も期待でき、慢性的な介護従事者の人材不足の緩和につながる可能性がある。

<sup>1</sup> 賃金センサスにおける一般労働者とは、パートタイマーなどの短時間労働者以外の労働者を指す。

図表3-1-1 一般労働者の所定内給与と労働者数



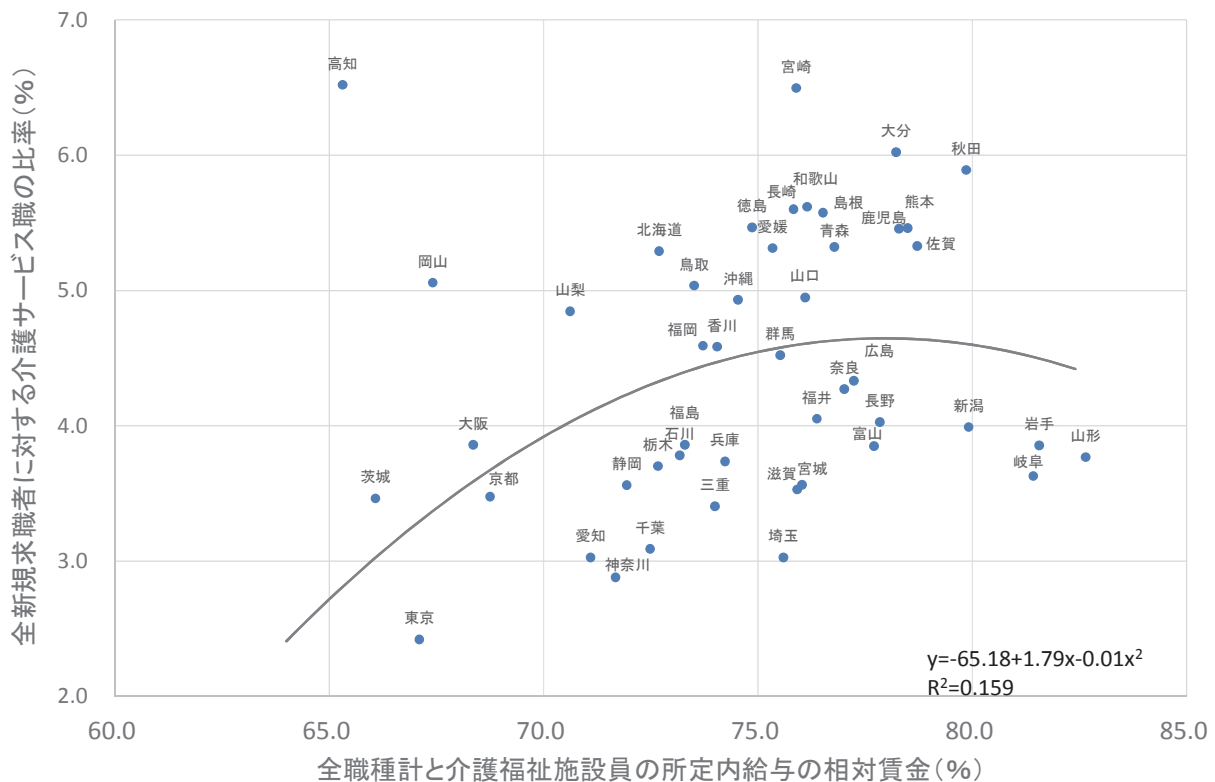
図表3-1-2 福祉介護施設員の所定内給与と労働者数



そこで本章では、「賃金センサス」の個票データを用いて、地域別の介護従事者の賃金プロフィールの他に、潜在的な介護従事者の候補者と考えられる女性労働者や事務職、看護師などの勤続年数別賃金プロフィールを併せて図示し、差額を確認する。

では、介護従事者の賃金が高ければ介護関係の仕事を希望する求職者増加の可能性はあるだろうか。図表3-1-3は、介護従事者の月給と介護サービスの新規求職者の関係を示している。横軸は2015年「賃金センサス」から作成した各都道府県の全職種計の所定内給与に対する福祉施設介護員の所定内給与の比率、縦軸は2015年「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」から作成した各都道府県の全職種の新規求職者数に占める介護サービス職種の新規求職者比率である。図によると、その地域で福祉施設介護員の賃金が高ければ他職種に比べて相対的に高いほど、介護サービス職の新規求職者比率が高いという正の相関関係が見取れる<sup>2</sup>。ただし、所定内給与の相対比率が8割を超えたあたりから、正の相関関係は確認できなくなる。このことから、賃金の高さは求職者にとって魅力的だが、一定水準を超えると、賃金が求職者を増やす効果が弱まる可能性が見取れる。介護の仕事への求職意欲は、重労働であることや、残業や夜勤の存在、土・日曜日に休日を取得しにくいことがあるなど、賃金以外の様々な労働条件と関係するため、既に賃金の高い都道府県では、賃金要因だけで求職者を新たに

図表3-1-3 福祉施設介護員の相対賃金と介護サービス職種求職者比率



<sup>2</sup> 高知県は他の都道府県の分布から外れており、所定内給与の相対比率が低くても、介護サービス職の求職者の比率が高い。近似曲線を描く際には高知県を外れ値として除き、推定を行った。

呼び込むことは難しい可能性が高い。しかしながら、介護従事者の賃金が高職種より相対的に低い都道府県では、賃金の引き上げによって求職者を増やす余地は残されていると考えられる。

## 第2節 データの説明と分析に関する留意点

本章の分析に利用する「賃金センサス」は、賃金に関する日本最大の標本調査であるが、都道府県別、勤続年数別に介護従事者の賃金を集計する程のサンプルサイズは確保できない<sup>3</sup>。より安定した集計を行うために、2012～2015年の4年分の「賃金センサス」の個票データを結合した上で集計を行っている。また、ケアマネージャー、ホームヘルパーに関しては4年分の「賃金センサス」を用いても都道府県別の集計に耐えうるサンプルサイズは得られないため、地域ブロック別の集計を行っている。地域ブロックは以下に示すとおり、4つの地域を、更に最低賃金の目安のランクで2つのブロックに分けている。これは、例えば宮城県と、その他東北地域を同一のブロックとして賃金を集計すると、宮城県の賃金水準が他県よりも高いために集計値を引き上げてしまい、他の東北地域の実態に合わない値をとるためである。今回は、最低賃金の目安ランクがAランクとDランクの都道府県はそれぞれのランクごとに、BランクとCランクは一括りに集計した。地域ブロック別の集計は5節に示している。

図表3-2-1 集計用地域ブロック

<p>■北海道・東北</p> <p>①北海道・宮城 (C)</p> <p>②青森・岩手・秋田・山形・福島 (D)</p>
<p>■関東・甲信越</p> <p>③千葉・東京、神奈川 (A)</p> <p>④茨城・栃木・群馬・埼玉・新潟・山梨・長野 (BとC)</p>
<p>■北陸・東海・近畿</p> <p>⑤愛知・大阪 (A)</p> <p>⑥富山・石川・福井、岐阜・静岡・三重、滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山 (BとC)</p>
<p>■中国・四国・九州・沖縄</p> <p>⑦岡山、広島、山口、香川、福岡 (BとC)</p> <p>⑧鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄 (D)</p> <p>(括弧内は最低賃金の目安ランク A～D を示している)</p>

<sup>3</sup> 2015年の「賃金センサス」によれば、ケアマネージャーの一般労働者数は73,370人、短時間労働者は14,000人、ホームヘルパーの一般労働者は87,790人、短時間労働者は156,600人、福祉施設介護員の一般労働者は679,410人、短時間労働者は252,540人である。

「賃金センサス」は、毎年6月1日から6月30日までの1ヶ月間の給与等を調査している。所定内給与とは、労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによって、予め定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額のうち、超過労働給与（以下、残業代）を差し引いた額である。手取り額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額である。

なお、第4節以降の勤続年数別賃金プロファイルは通常平均値で描かれるが、平均値には異常値の影響を受けやすい性質があるため、全て中央値で描いている。中央値とは、全ての値を小さい順に並べた際にちょうど真ん中に位置する値のことである。

### 第3節 全国・職種別賃金分布

第3節では、全国の職種別・雇用形態別の賃金のヒストグラムを示している<sup>4</sup>。「賃金センサス」が調査対象としている介護関連の職種は施設長、ケアマネージャー、ホームヘルパー、福祉施設介護員である。このうち、施設長とケアマネージャーについては、非正規として就業する労働者は少ないため、正社員・正職員のみ集計している。

#### 1. 正社員・正職員の介護従事者の賃金分布

図表3-3-1は、施設長の所定内給与（月給）のヒストグラムである。「賃金センサス」には施設長という職種はないが、産業小分類の「老人福祉・介護事業」に属する職階105「その他役職」の労働者を施設長と特定している<sup>5</sup>。所定内給与はおよそ10万円程度から60万円まで分布している。平均値は34万7,675円、中央値は29万2,300円、最頻値は29万円である。平均値は月給の高い層の値を反映して、中央値よりも5万円程高い値をとっている。

図表3-3-2は、ケアマネージャーの所定内給与のヒストグラムである。10万円から50万円程度に分布しており、施設長の賃金分布よりも分散が小さい。平均値は25万5,548円、中央値は25万円600円、最頻値は24万円である。

図表3-3-3は、ホームヘルパーの所定内給与のヒストグラムである。10万円弱から

<sup>4</sup> 「賃金センサス」における雇用形態とは、常用労働者のうち、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」の別、「雇用期間の定め無し」と「雇用期間の定め有り」の別、及び「臨時労働者」を指すが、今回の集計には、「正社員・正職員」と「正社員・正職員以外」のみを雇用形態として集計している。「正社員・正職員」の定義は、「事業所で正社員・正職員とする者」であり、事業所における呼称による分類と解釈でき、「賃金センサス」における短時間労働者（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）であっても、事業所において正社員とみなされていれば「正社員・正職員」に分類される。

<sup>5</sup> 「賃金センサス」における役職は、「部長級」、「課長級」、「係長級」、「職長級」、「その他役職」に分類される。「賃金センサス」には「その他役職」の例示として、部（局）長代理、同補佐、部（局）次長、課長代理、同補佐、課次長等、調査役等のスタッフ、支社長、支店長、工場長、営業所長、出張所長、病院長、学校長が挙げられているが、老人福祉・介護事業においては「その他役職」は施設長に相当すると仮定した。

50万円程度に分布しており、ケアマネージャーの賃金分布よりも5万円分左に寄っている。平均値は20万6,133円、中央値は20万円、最頻値は22万円である。

図表3-3-4は福祉施設介護員の所定内給与のヒストグラムである。10万円程度から、40万円程度に分布し、ホームヘルパーの賃金分布よりも分散が小さい。平均値は21万5,858円、中央値は21万300円、最頻値は20万円である。

正社員・正職員の月給は、施設長が30万円、ケアマネージャーが25万円、ホームヘルパーと福祉施設介護員は20万円で同程度である。

## 2. 正社員・正職員以外の介護従事者の賃金分布

正社員・正職員以外については、報酬が時給で支払われることが多いと考えられるため、月給ではなく時給の分布を示している。なお、ここでの時給は、所定内給与を所定内実労働時間で除したものである。

図表3-3-5は、ホームヘルパーの時給のヒストグラムである。600円台から3,000円程度まで分布し、平均値は1,332円、中央値は1,298円、最頻値は1,400円である。

図表3-3-6は、福祉施設介護員の時給のヒストグラムである。時給は600円から2,000円強に分布しているが、800～900円台に集中している。平均値は1,033円、中央値は985円、最頻値は900円である。

正社員・正職員の場合、ホームヘルパーと福祉施設介護員の月給は20万前後と同程度であったが、正社員・正職員以外の場合、ホームヘルパーの時給1,298円に対し、福祉施設介護員は985円と、2割以上低い。

## 3. 平成27年「介護労働実態調査」との比較

公益財団法人介護労働安定センター「介護労働実態調査」は職種ごとの賃金水準（平均値）を調査・集計しており、今回の「賃金センサス」の集計がこの公表値と乖離していないか検討する<sup>6</sup>。

図表3-3-7 「賃金センサス」と「介護労働実態調査」の比較

	賃金センサス	介護労働実態調査	賃金センサス	介護労働実態調査
	正社員・正職員	月給の者	正社員・正職員以外	時間給の者
施設長(事業所管理者)	34万7,675円	35万13円	-	-
ケアマネージャー(介護支援専門員)	25万5,548円	25万499円	-	-
ホームヘルパー(訪問看護員)	20万6,133円	19万1,751円	1,332円	1,289円
福祉介護施設員(介護職員)	21万5,858円	19万8,675円	1,033円	935円

<sup>6</sup> 平成27年「介護労働実態調査」は全国の介護保険サービスを実施する事業所から無作為抽出した17,643事業所を対象に実施された。有効回答は9,005事業所、有効回収率は51.0%である。

「介護労働実態調査」の集計は、「月給の者」、「時間給の者」と支払い方による集計を行っているため、「賃金センサス」の集計と異なっている。図表3-3-4をみると、正社員・正職員の月給（平均値）では、施設長の月給は「賃金センサス」の方が2,300円低く、ケアマネージャー5千円、ホームヘルパー1万4千円、福祉施設介護員1万7千円分、「賃金センサス」の方が高い。正社員・正職員以外では、ホームヘルパーは43円、福祉施設介護員では93円「賃金センサス」の方が高い。このような差が生じる理由は、先述した集計対象の違いや「賃金センサス」は、事業所規模5人以上を調査対象としているのに対し、「介護労働実態調査」には事業所規模による調査対象外がないことなどが考えられる。したがって、「賃金センサス」の集計賃金は小規模事業所にとって高い水準となる可能性に留意が必要である。

#### 第4節 全国・勤続年数別賃金プロフィール

5節以降では、地域別の賃金プロフィールを確認するが、その前に4節では全国の介護関係職種の勤続年数別賃金プロフィールと、全職種計（介護関係職種以外も含む）のそれとを比較し、勤続年数別賃金水準の傾向を概観する。

勤続年数は、1年未満、1～2年、3～4年、5～9年、10～14年の区分で集計している。介護従事者は、介護保険制度の開始以降に増えたため、勤続年数が15年以上の労働者は多くなく、今回は集計の対象としなかった。

また、賃金プロフィールの図表の右下には、「賃金センサス」から集計可能な、労働者の属性やボーナス、労働時間などの基礎的な情報を追加している。集計項目は、正社員・正職員の場合、①女性比率、②学歴比率（高校卒、高専・短大卒、大学卒比率）、③過去1年間に特別給与（ボーナス）が支給されなかった比率、④1年間の特別給与の額（中央値）、⑤残業が発生しなかった労働者の比率、⑥月間残業時間（中央値）、⑦月間総実労働時間（中央値）、⑧月間実労働日数（中央値）を示した。正社員・正職員以外の場合も集計項目はほぼ同じであるが、「賃金センサス」が短時間（以下、パートタイム）労働者の学歴を調査していないため、②の学歴の比率については集計していない。

##### 1. 全職種計の正社員・正職員の賃金プロフィール

まず、介護従事者の賃金プロフィールの比較対象として、全職種計（介護従事者以外も含む）の賃金プロフィールを示す。

図表3-4-1は、全国の全職種計の正社員・正職員の性別・学歴別・勤続年数別賃金プロフィールである。横軸は0～14年までの勤続年数であり、「0年」とは勤続年数1年未満を意味する。介護従事者には高校卒と専門学校卒が多いため、この2つの学歴のプロフィールを示している。なお、「賃金センサス」において、専門学校卒は高専・短大卒に含まれる。

最も賃金水準が高いのは高専・短大卒の男性である。勤続1年未満の高専・短大卒の男性の所定内給与（月給）は20万9千円、勤続10～14年では29万1千円と、10～14年間でおよそ8万円上昇する。次いで賃金水準が高いのは高校卒・男性で、勤続1年未満では19万5千円のところで、勤続10～14年で27万円と、7万5千円上昇する。3番目に高い水準の高専・短大卒・女性では、勤続1年未満で20万2千円、勤続10～14年で25万6千円と、5万4千円上昇する。最も賃金の低い高校卒・女性は勤続1年未満で16万7千円と、他の属性に比べて3～4万円低く、勤続10～14年で20万9千円に上昇するが、これは高専・短大卒・男性の勤続1年未満の月給と同額である。

## 2. 全職種計の正社員・正職員以外の賃金プロフィール

図表3-4-2は、全職種計の正社員・正職員以外の勤続年数別賃金プロフィールである。前述の通り、賃金センサスではパートタイム労働者の学歴が調査されていないため、性別の賃金プロフィールのみを示している。男性の賃金水準が最も高く、勤続1年未満では、時給981円、勤続10～14年で1,171円である。勤続年数の階級ごとに40～50円程度ずつ上昇している。一方、女性については、勤続1年未満では時給900円、勤続10～14年で962円とわずか62円の上昇に留まる。

## 3. ケアマネージャーの賃金プロフィール

図表3-4-3は、正社員・正職員のケアマネージャーの賃金プロフィールである。正社員以外のケアマネージャーは少ないことから、正社員・正職員の賃金プロフィールのみを集計している。ケアマネージャーの賃金水準は、勤続1年未満では性別間に差はないが、勤続年数が伸びるに従い賃金格差が生じ、勤続10～14年では3.6万円の差が生じる。

男性のケアマネージャーの勤続1年未満の月給は22万9千円、勤続10～14年で28万9千円に上昇する。これを図表3-4-1の高専・短大卒・男性のプロフィールと比較すると、勤続5～9年目までは、ケアマネージャー・男性の方が賃金が高いが、その差が徐々に小さくなり、10～14年で逆転して2千円低くなる。女性のケアマネージャー場合も同様に、勤続5～9年目までは女性ケアマネージャーの方が高専・短大卒・女性より月給が高いものの、勤続年数とともに月給の差は小さくなり、10～14年で逆転して3千円低くなる。勤続による賃金の上昇分が他職種に比べて小さいという特徴がある。

## 4. ホームヘルパーの賃金プロフィール

ホームヘルパーはパートタイマーとしての働き方がより一般的な就業形態であるため、正社員・正職員よりも正社員・正職員以外の労働者数の方が圧倒的に多い<sup>7</sup>。実労働日数（月間）

<sup>7</sup> 2015年「賃金センサス」によれば、ホームヘルパーの35.9%が一般労働者、64.1%が短時間労働者である。



は正社員・正職員の場合 21 日、正社員・正職員以外の場合も 19 日と変わらないが、総実労働時間（月間）はそれぞれ 170 時間、63 時間と 107 時間の差がある。残業は正社員・正職員では 49.5%に、正社員・正職員以外の場合は 83.8%に発生していない。

図表 3-4-4 は、正社員・正職員のホームヘルパーの賃金プロフィールである。勤続 0 年未満で、男性の賃金は女性より 6 千円ほど月給が高い。男性のホームヘルパーは勤続年数が伸びるに従い賃金が上昇し、勤続 10~14 年で月給は 25 万円であるのに対し、女性のホームヘルパーの月給は 21 万と伸びが緩やかであるため、結果として月 4 万円ほどの差が生じている。

図表 3-4-1 の正社員・正職員の全職種計と比較すると、ホームヘルパーの月給は、高校卒・女性の月給よりは高いが、高専・短大卒・男性、高校卒・男性よりも全勤続年数階級において低い。

図表 3-4-5 は正社員・正職員以外のホームヘルパーの時給であり、男性よりも女性の時給の方が高い。男性のホームヘルパーは数が少ないため、安定的な集計値が得られていない可能性もあり、男性の賃金水準については言及しない。また、図表 3-4-2 の全職種計の正社員・正職員以外の男性の時給に比べ、どの勤続年数階級でも 200 円程度高く、女性の時給と比べれば 300~400 円高く、ホームヘルパーの 93.4%が女性労働者であることを考えると、非正規の女性の時給としては高い水準にある。

## 5. 福祉施設介護員の賃金プロフィール

福祉施設介護員の実労働日数は、正社員・正職員が 21 日、正社員・正職員以外が 20 日で違いはないが、総実労働時間はそれぞれ 168 時間、132 時間と 36 時間の差がある。残業無し比率はそれぞれ 46.7%、70.8%である。残業をしている人のうちの 1 ヶ月の残業時間（中央値）は 4 時間、3 時間といずれも残業時間が短い。

図表 3-4-6 は、正社員の福祉施設介護員の月給であるが、他の職種と同様、勤続 1 年未満の男女の賃金差は 8 千円程度であったものが、勤続 10~14 年では 3 万円近くに拡大する。

男性の福祉施設介護員の賃金は、図表 3-4-1 の全職種計の男性の高専・短大卒、高校卒の賃金に比べどの勤続階級においても低い。女性の福祉施設介護員の場合は、高専・短大卒・女性の賃金よりも 2 万円程度低く、高校卒・女性の賃金より 2 万円程度高く、両者のちょうど間の水準である。

図表 3-4-7 は、正社員・正職員以外の福祉施設介護員の時給であるが、男性の方が女性より時給が高い。図表 3-4-2 の全職種計の男性の時給に比べると 15~150 円程高く、女性の場合は 30~100 円程高い。

## 6. 介護従事者の属性や労働条件

職種別の女性比率は、正社員・正職員の全職種計で 30.4%であるところ、ケアマネージャ

ー73.8%、ホームヘルパー76.8%、福祉施設介護員は 64.5%と、介護関係の職種には女性が多い。正社員・正職員以外のホームヘルパーの女性比率は 93.4%とさらに高く、大半が女性である。

学歴は正社員・正職員についてのみ集計可能であるが、大卒比率は、全職種計で 35%のところ、ケアマネージャーで 26.6%、次いで福祉施設介護員 18.4%、ホームヘルパー12.5%の順である。高専・短大卒の比率が全職種計で 18.2%のところ、ケアマネージャーでは 40.7%、福祉施設介護員が 34.1%、ホームヘルパーは 24.5%と高いが、これは介護関係の専門学校卒を多く採用しているためと考えられる。

総実労働時間は、正社員・正職員の全職種計 174 時間に対し、ケアマネージャーは 169 時間、ホームヘルパー170 時間、福祉施設介護員 168 時間と、どの職種でも全職種計より短い。残業なし比率は全職種計で 44.3%に対し、ケアマネージャーは 53.2%、ホームヘルパーは 49.5%、福祉施設介護員は 46.7%である。

残業を僅かでも行った人のうちの残業時間の中央値は、全職種計で 19 時間のところ、ケアマネージャーは 6 時間、ホームヘルパーは 8 時間、福祉施設介護員は 4 時間と少ない。一般的に、介護従事者は、労働時間が長いことが原因での離職も多いと言われるが、中央値で見ると、労働時間は他職種よりもやや短く、残業も少ない。正規・正職員以外については、総労働時間は全職種計で 114 時間に対し、ホームヘルパーは 63 時間と短い、介護福祉施設員は 132 時間と長い。

特別給与の支給のない比率は、正社員・正職員以外で高く、全職種計で 64.8%のところ、ホームヘルパーで 58.9%、福祉施設介護員で 42.9%である。正社員・正職員では、全職種計 16.1%、ケアマネージャー13.2%、福祉施設介護員 13.8%と全職種計より低い、ホームヘルパーは 23.0%とやや高い。

## 7. まとめ

介護関連職種の正社員・正職員の賃金水準は、男性の場合、ケアマネージャーについては勤続年数階級区分でみて全職種計の男性の高専・短大卒よりも高い水準だが、勤続による賃金の上昇分が他職種より小さく、勤続 10~14 年目には全職種計よりも月給が低くなる。ホームヘルパーや福祉施設介護員の月給は、男性の全職種計の高専・短大卒、高校卒の月給より低い。転職を考える男性にとって、介護関係職種の賃金はそれ程魅力的な水準とは言えない。

正社員・正職員の女性の場合、ケアマネージャーについては、男性と同様、5~9 年目までは全職種計の女性の高専・短大卒より月給は高いが、勤続が長くなると他職種よりも月給が低くなる。ホームヘルパーは、全職種計の高専・短大卒、高校卒より月給は低い。福祉施設介護員の場合は、高専・短大卒と高校卒の女性の月給の中間の水準である。

正社員・正職員以外のホームヘルパーの時給は、全職種計の男性の時給に対して 200 円程度、女性の時給に対して 300~400 円程度高い。福祉施設介護員の時給は、男性にとっては 20

～40円程度低く、女性にとっては30～100円程度、他の職種よりも高い。

どの介護関係職種でも勤続年数1年未満では男女間の賃金水準の差は小さく、勤続年数が伸びるに従って拡大する。これは、男性の賃金の伸びに比べ、女性の賃金の伸びが小さいためである。例えば、男性の方が積極的にリーダーとして現場を統括する役割を担ったり、残業を行うことが昇進につながりやすいなどの違いがあるのかもしれない。このような特徴は、介護関係職種に限ったことではないが、本節6. でみたように、介護関係職種には特に女性労働者が多いために、結果として介護従事者全体の賃金が他職種よりも低い原因となっている。何が男女間の賃金プロファイルの傾きの差を規定するのかは、「賃金センス」のみを使った本分析の範囲を超えるテーマだが、もし女性の介護従事者を働きにくくする要因が存在するのであれば、それを取り除き、女性の介護従事者の意欲や生産性を上げていくことが、介護関係職種全体の賃金の底上げにつながるだろう。

## 第5節 地域ブロック別・勤続年数別賃金プロファイル

図表3-5-1～図表3-5-16は、地域ブロック別のケアマネージャーとホームヘルパーの賃金プロファイルを示している。ケアマネージャーは正社員、ホームヘルパーはパートタイマーがより一般的な就業形態であることから、ケアマネージャーは正社員・正職員、ホームヘルパーは正社員・正職員以外がより一般的な雇用形態であるため、それぞれその属性のみを示している<sup>8</sup>。図表は地域ブロック別にまとめており、上段が正社員・正職員のケアマネージャー、下段は正社員・正職員以外のホームヘルパーの賃金プロファイルである。地域ブロックは第2節に示したとおりである。

### 1. ケアマネージャーの賃金プロファイル

ケアマネージャー（○）の比較対象として、同地域の全職種計の正社員・正職員の高専・短大卒・女性（×）、高校卒・女性（▲）の賃金プロファイルを加えている。ケアマネージャーの月給は、どの地域でも高専・短大卒・女性、高校卒・女性の月給よりも高い。第4節3. で全国についてみたように、勤続10～14年で、ケアマネージャーの月給が高専・短大卒・女性の月給を下回ることはなく、差が小さくなるだけである。

### 2. ホームヘルパーの賃金プロファイル

ホームヘルパー（正社員・正職員以外）（○）の比較対象として、同地域の全職種計の正社員・正職員以外の男性（×）、女性（▲）の賃金プロファイルを追加している。賃金プロファ

<sup>8</sup> 2015年「賃金センス」によれば、ケアマネージャーの84%が一般労働者、16%が短時間労働者である。脚注7にも示したが、ホームヘルパーの64.1%が一般労働者、35.9%が短時間労働者である。

イルの形状は、勤続年数に従って右上がりの地域が多いが、図表3-5-6の関東・甲信越1（千葉・東京・神奈川）のように、横ばいで時給がほとんど変化しない地域もある。

ホームヘルパーの時給はどの地域においても男性計の時給より200～300円程度高いが、図表3-5-2の北海道・東北1（北海道・宮城）、図表3-5-4の北海道・東北2（青森・岩手・秋田・山形・福島）では、男性計の時給との差が100円程度と、他地域よりもやや小さい。

## 第6節 都道府県別の勤続年数プロフィール

図表3-6-1～図表3-6-94は、都道府県別の福祉施設介護員の賃金プロフィールである。上段が正社員・正職員、下段が正社員・正職員以外の賃金プロフィールである。

### 1. 正社員・正職員の福祉施設介護員の賃金プロフィール

正社員・正職員の福祉施設介護員の比較対象として、同じ都道府県の高専・短大卒・女性、高校卒・女性の賃金プロフィールを加えている。福祉施設介護員の月給（●）は、高校卒・女性（▲）の月給よりは高く、高専・短大卒（×）の月給と比較すると、同水準のタイプ、高専・短大卒と高校卒の中間のタイプ、より高校卒の水準に寄っているタイプの3通りである。

高専・短大卒・女性と同水準（1万円程度の差）であるのは、群馬県（図表3-6-19）、埼玉県（図表3-6-21）、長野県（図表3-6-39）、静岡県（図表3-6-43）、滋賀県（図表3-6-49）、広島県（図表3-6-67）、香川県（図表3-6-73）である。

賃金プロフィールが高専・短大卒よりも、高校卒・女性の賃金プロフィール側に寄っているのは、北海道（図表3-6-1）、秋田県（図表3-6-9）、長崎県（図表3-6-83）、大分県（図表3-6-87）などである。これらの都道府県では、福祉施設介護員の高校卒の比率が高く、特に長崎県（図表3-6-83）では6割を超えており、全国で最も高い。

### 2. 正社員・正職員以外の福祉施設介護員の賃金プロフィール

正社員・正職員以外の福祉施設介護員の比較対象として、同じ都道府県の正規・正職員以外の男性と、女性の賃金を加えている。福祉施設介護員（○）の時給は、男性（×）の時給と同水準の都道府県が多いが、茨城県（図表3-6-16）、東京都（図表3-6-26）、神奈川県（図表3-6-28）、石川県（図表3-6-34）、愛知県（図表3-6-46）など、女性（▲）の時給と同水準の都道府県もある。

## 第7節 介護従事者の人材不足

第5・6節では、地域別の介護従事者と他の属性の労働者の勤続年数別賃金プロフィールを比較した。介護従事者よりも相対的に賃金の低い職種に就く労働者は、介護関係職種に就けばより高い賃金が得られるにもかかわらず、現在の職に就いている。仕事内容への嗜好、労働時間、通勤時間、肉体的疲労の少なさなど、賃金以外の要因も職業選択を規定するので、多少の賃金の引上げでは介護関係職種に転職する可能性は低いと考えられる。一方、介護関係職種より相対的に高い賃金の職業に就く労働者の場合、賃金次第、すなわち介護関係職種の賃金水準がその労働者の留保賃金以上に引き上げれば、介護関係職種に就く余地のある人もいるだろう。

第7節では、地域ごとに職種間の賃金プロフィールの差額に注目し、その地域で他の職業に就く労働者に介護関係職種への関心を持ってもらうためには、どの程度の賃金が提示される必要があるかを検討したい。介護従事者の人材不足が指摘される中でも、ホームヘルパーと福祉施設介護員の2職種の不足は特に深刻と言われる。平成27年「介護労働実態調査」は、事業所に従業員の不足感を尋ねているが、従業員が「不足している」と回答した比率が高いのは、「訪問介護員」77.7%と「介護職員」60.3%である<sup>9</sup>。「介護施設専門員」の25.2%に比べ、この2職種の不足感は強い。本節では、地域別の賃金プロフィールの図表をもとに、この2職種の人材不足緩和のために必要な最低限の賃金について検討したい。

### 1. ホームヘルパーの賃金

第5節2.で確認したとおり、ホームヘルパー（正社員・正職員以外）の時給は低くなく、同地域の全職種計の正社員・正職員以外の男性の時給を200～300円程度上回っている。どの地域でもホームヘルパーの9割以上が女性であることを考えると、非正規の女性の時給としては高い水準にある。それでもホームヘルパーは不足感が強い。

潜在的なホームヘルパーとしてはどのような属性の労働者が考えられるだろうか。平成27年の「介護労働実態調査」によれば、現在介護職に就く人の約8割に前職経験があり、うち3割は介護関係の業種、2割が医療関係の業種からの転入である。他業種からの転入は、医療関係が最も多く、その転入者の多くは看護師と考えられる。

小林・五十嵐（2013）によれば、2012年末における看護師・准看護師の免許取得者の総計数は2,152,201人、このうち就業者数は1,452,365人、免許を持っているが看護師として就業していない「潜在看護職員」数は699,566人である<sup>10</sup>。免許取得者のうち32.5%は看護師として就業していない。結婚や出産を期に看護師を退職し、勤務時間帯や休日の曜日の希望など

<sup>9</sup> 「大いに不足」「不足」「やや不足」の3つを足した数値である。このうち、「おおいに不足」と回答した比率をみると、「訪問介護員」が22.7%、「介護職員」が9.3%、「福祉施設専門員」が2.7%である。

<sup>10</sup> 小林美亜・五十嵐中「日本における潜在看護職員数の推計」厚生労働科学研究費補助金（地域医療基盤開発推進研究事業）平成24年～25年総合研究報告書

が折り合わず、復帰できない人材も多い。

一方、ホームヘルパー（正職員・正社員以外）は総実労働時間が短く、残業も少ない。正社員・正職員以外の看護師・女性を潜在的なホームヘルパーと考えた場合、ホームヘルパーとして就業するよう促すにはどの程度の時給の上昇が必要であろうか。

図表3-5-2～図表3-5-16では地域ブロックのホームヘルパーの賃金プロフィールに正社員・正職員以外の看護師・女性の時給（●）を加えている。どの地域でも、ホームヘルパーよりも看護師・女性の時給の方が高い。図表3-5-16 中国・四国・九州・沖縄2（鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄）では、看護師とホームヘルパーの時給の差は100～200円程度だが、それ以外の地域では400～500円の差がある。仮に時給の引上げだけで「潜在看護職」をホームヘルパーとして呼び込もうとすれば、各地域、現状よりも400円程度の引き上げが必要となる。

## 2. 福祉施設介護員の賃金

第6節1. で確認したように、福祉施設介護員（正社員・正職員）（●）の月給は、都道府県によって、高専・短大卒・女性（×）の月給と同水準、高専・短大卒・女性と高校卒・女性（▲）の中間、高校卒・女性寄りの3通りあり、ばらつきがある。賃金プロフィールが高専・短大卒・女性よりも、高校卒・女性の賃金プロフィールに近い北海道（図表3-6-1）などでは、高専・短大卒・女性の新規の流入を期待するためには、高専・短大卒・女性の水準まで月給を引き上げる必要がある。一方、群馬県（図表3-6-19）などでは、福祉施設介護員と高専・短大卒・女性の月給は同水準であり、既に高専・短大卒・女性にとって十分に魅力的な賃金水準にあるため、このような場合、福祉施設介護員の月給が僅かに上昇しても高専・短大卒・女性の労働者の新規の流入を期待することは難しい。したがって、このような都道府県で労働者を増やすためには、一般的に考えられているほど労働時間は長くないことや、残業の無い比率が高いことなどをアピールするといった介護職種のイメージアップに取組み、また特別給与の支給比率、特別給与支給額を高めたり、職場環境の改善など賃金以外の労働条件を整えていく必要がある。

以上のように、第6節1. では、高専・短大卒、高校卒の女性を潜在的な福祉施設介護員と考えたが、本節2. では、より具体的に、福祉施設介護員の候補となる職種について考えてみたい。

福祉施設介護員の労働時間は、中央値でみて、正社員・正職員であれば月に160～170時間、正社員・正職員以外でも正社員・正職員と同じく160時間程度働いている都道府県もあるため、本節1. の労働時間の短いホームヘルパーの場合と異なり、正社員・正職員並に働いてもよいと考える労働者を候補として考える必要がある。

平成25年度「一般職業紹介状況」によれば、女性の月間有効求職者（常用雇用希望）の37.4%、約450万人が「一般事務職」を希望している。次いで有効求職者の多い職種は、「そ

の他の運搬・清掃・包装等の職業」で、その比率が 7.7%であることを考えると、事務職は突出して求職者が多い。しかし、事務職の有効求人倍率は 0.62 倍と非常に低く、希望しても実際に事務職に就くことは容易ではない。

事務職を希望する転職希望者・失業者の目を賃金という観点で福祉施設介護員に向けさせるには、どの程度賃金を引き上げる必要があるだろうか。図表 3-6-1～図表 3-6-94 の上段には、「管理・事務・技術労働者」・女性（○）の賃金プロフィールを追加している<sup>11</sup>。「管理・事務・技術労働者」の女性の月給は、福祉施設介護員と同水準か、福祉施設介護員の方が月給の高い都道府県が多い。既に福祉施設介護員の方が月給が高い都道府県であっても事務職を希望する女性求職者が多いので、賃金によって求職先を福祉施設介護員に向けさせるのは容易ではない。基本給だけではなく特別給与の支給比率を高めたり、賃金以外の就業条件やイメージの改善などにも併せて取り組む必要があるだろう。

では、介護関係職種と親和性の高い看護師（正社員・正職員）を候補と考えた場合には、賃金をいくら引き上げる必要があるだろうか。図表 3-6-1～図表 3-6-93 の上段にその都道府県の看護師・女性（□）の賃金プロフィールも併せて表示している。どの都道府県でも、看護師の月給は福祉施設介護員よりも 4 万程度高い。

事務職希望者や「潜在看護職」以外に、ある程度の人口規模を有する候補者の属性は見当たらないことから、新規に大量の労働者を福祉施設介護員として確保するのは難しいと考えられる。

### 3. 非正社員からの転換

ホームヘルパーの 6 割強がパートタイマーとして働いていることは先述のとおりだが、福祉施設介護員については、2015 年「賃金センサス」によれば、一般労働者が 72.9%、パートタイマーが 27.1%と一般労働者の方が多い。ただし、実数で見ると、福祉施設介護員のパートタイマーは 25 万人と、ホームヘルパーの一般労働者とパートタイマーを足した数（24 万 4 千人）よりも労働者数が多い。平成 25 年「介護労働実態調査」によれば、従業員の早期離職防止や定着促進のために、「非正社員から正規職員への転換の機会を設けている」事業所は 50.5%、施設系（入所型）であれば 66.4%が正社員転換を行っている。

では、正社員の賃金は、非正社員からの転換の十分なインセンティブになっているだろうか。正社員・正職員と、正社員・正職員以外の賃金格差を見るために、図表 3-6-2～図表 3-6-94 の下段の図表に、正社員・正職員の所定内給与を時給換算したプロフィールを

<sup>11</sup> 賃金センサスには、事務職という職種はないため、「労働者の種類」の「管理・事務・技術労働者」を利用した。「労働者の種類」は「生産労働者」と「管理・事務・技術労働者」に分けられている。この区分は、全産業ではなく、鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、港湾運送業のみが調査対象である。生産労働者とは、主として物の生産が行われている現場、建設作業の現場（補助部門を含む）等における作業に従事する労働者である。一方、「管理・事務・技術労働者」とは、生産労働者以外の労働者と定義されている。前者はブルーカラー、後者はホワイトカラー職種をまとめたものと解釈できる。

加えている。これを見ると、勤続1年未満の時点で時給が大きく乖離している都道府県が多く、さらに正社員・正職員の賃金プロファイルは急であるのに対し、正社員・正職員以外では傾きが緩やかな都道府県が多いことがわかる<sup>12</sup>。賃金水準を比較すると、正社員・正職員の賃金の方が100～300円程度高い。賃金水準やプロファイルの傾きの差は、非正社員から正社員への転換の誘引となっている可能性がある。

## 第8節 まとめ

本章では、2012～2015年の「賃金センサス」を用いて、地域別の介護従事者の勤続年数別プロファイルを図示し、潜在的な介護従事者である可能性の高い労働者等の賃金プロファイルと比較した。本章の分析により明らかになったことを纏めると以下のようになる。

- 1) 介護関係職種の賃金が他の職種に比べて相対的に高い都道府県ほど、介護サービス職への就業を希望する求職者が多いことから、高い賃金は求職者を増やすと考えられるが、その効果には限界があり、介護関係職種の賃金が既に高い都道府県では、賃金要因だけで新たな求職者を呼び込むことは難しい。
- 2) 全国の正社員・正職員の月給（中央値）は施設長30万円、ケアマネージャー25万円、ホームヘルパー20万円、福祉施設介護員21万円である。正社員・正職員以外のホームヘルパーの時間給は1,300円、福祉施設介護員1,000円程度である。
- 3) 全国のケアマネージャー（正社員・正職員）の賃金プロファイルを見ると、男性のケアマネージャーは高専・短大卒・男性、女性のケアマネージャーは高専・短大卒・女性よりも月給が高いが、勤続に伴う月給の上昇分が小さいために、勤続10～14年目に賃金水準が逆転する。
- 4) 全国のホームヘルパー（正社員・正職員以外）の時給は全職種計の男性・女性の時給より高く、9割以上が女性労働者であることを考えると、非正規の女性の時給としては高い水準にある。
- 5) 全国の福祉施設介護員（正社員・正職員）の月給は、男性の場合、全職種計の男性の高専・短大卒、高校卒の月給に比べどの勤続階級においても低い。女性の福祉施設介護員の場合は、高専・短大卒・女性の賃金よりも2万円程度低く、全職種計の高校卒の女性の賃金より2万円程度高く、両者のちょうど中間の水準である。正社員・正職員以外の福祉施設介護員の時給は、全職種計の男性の時給に比べると15～150円程高く、女性の場合は30～100円程高い。

<sup>12</sup> 秋田県（図表3-6-10）や福島県（図表3-6-14）など、勤続1年未満で雇用形態による賃金格差が小さい都道府県もある。



- 6) 全国の介護関係職種のプロファイルを見ると、勤続年数1年未満では男女間の賃金格差は小さいが、勤続年数が伸びるにつれて拡大する。介護関係職種に賃金プロファイルの傾きが男性に比べて小さい女性労働者が多いことが、結果として介護関係職種全体の賃金水準の伸び悩みにつながっている。女性労働者が意欲を持って働くことを阻害する要因がもしあるのならば、それを取り除いていく必要がある。
- 7) 男性の賃金プロファイルは女性よりも傾きが急であるものの、男性にとっては介護関係職種の賃金水準は全職種計の賃金水準よりも低く、男性にとって必ずしも魅力的な賃金水準とは言えない。
- 8) 介護関係職種の労働時間は他職種より長くはなく、残業時間も短い。
- 9) 地域の労働市場で比較しても、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）の賃金水準は高専・短大卒・女性に比べて決して低くない。福祉施設介護員（正社員・正職員）については、高専・短大卒・女性の賃金と同水準かそれより低い水準である。高専・短大卒・女性の賃金水準より低い場合に、その水準まで賃金が引き上がれば、その属性の他の職種で働く女性労働者の新規の流入が期待できるかもしれない。
- 10) 看護師の有資格者に賃金の上昇だけによって介護関係職に関心を持ってもらうためには、ホームヘルパーであれば時給300円、福祉施設介護員（正社員・正職員）であれば、月4万円程度の賃金の上昇が必要である。
- 11) 事務職への就業を希望する女性求職者は多いが、事務職・女性と福祉施設介護員の月給を比較すると、事務職と同水準もしくは福祉施設介護員の方が高い。このため、事務職希望者を賃金によって介護関係職種に呼び込むことは容易でないと考えられる。
- 12) 福祉施設介護員の雇用形態間の賃金格差は300円程度である。かつ正社員・正職員の賃金プロファイルの傾きは急であるが、正社員・正職員以外は傾きが緩やかである。賃金が誘引となり、正社員・正職員以外から正社員・正職員への転換が期待できる。

## 付属資料

巻末には付属資料として、都道府県別・職種別（もしくは産業別）、雇用形態別の賃金プロファイルを、勤続年数別、経験年数別にそれぞれ示している。本章ではケアマネージャーやホームヘルパーの賃金プロファイルを地域ブロック別に集計したが、付属資料では参考値として都道府県別に集計している。

付表1) 都道府県別・職種別・正社員・正職員の賃金プロファイル（勤続年数）

付表2) 都道府県別・職種別・正社員・正職員の賃金プロファイル（経験年数）

付表3) 都道府県別・職種別・正社員・正職員以外の賃金プロファイル（勤続年数）

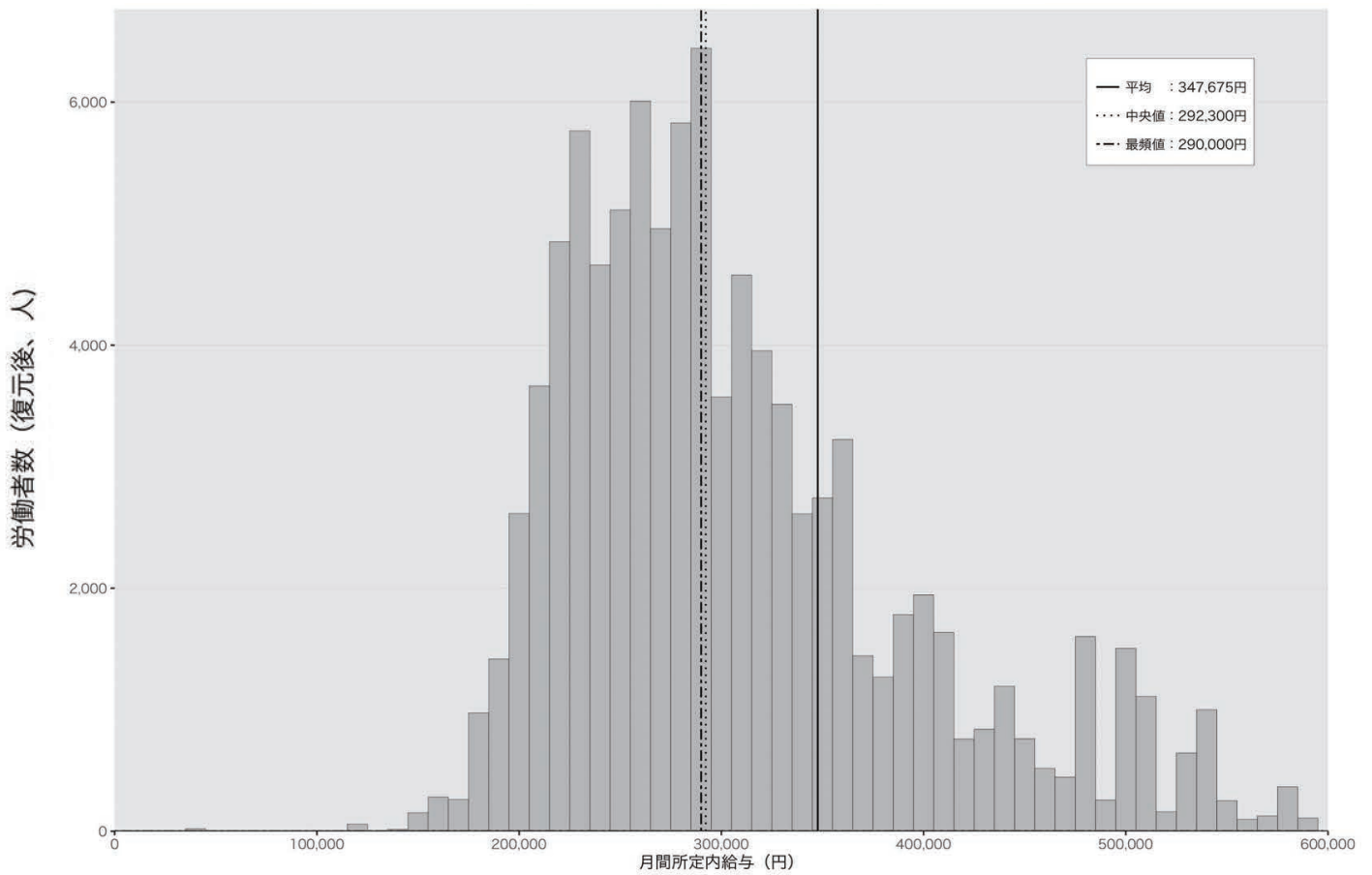
付表4) 都道府県別・職種別・正社員・正職員以外の賃金プロファイル（経験年数）

- 付表5) 都道府県別・産業別・正社員・正職員の賃金プロファイル（勤続年数）
- 付表6) 都道府県別・産業別・正社員・正職員の賃金プロファイル（経験年数）
- 付表7) 都道府県別・産業別・正社員・正職員以外の賃金プロファイル（勤続年数）
- 付表8) 都道府県別・産業別・正社員・正職員以外の賃金プロファイル（経験年数）
- 付表9) 地域ブロック別・施設長の給与
- 付表10) 都道府県別・福祉施設介護員の採用経路

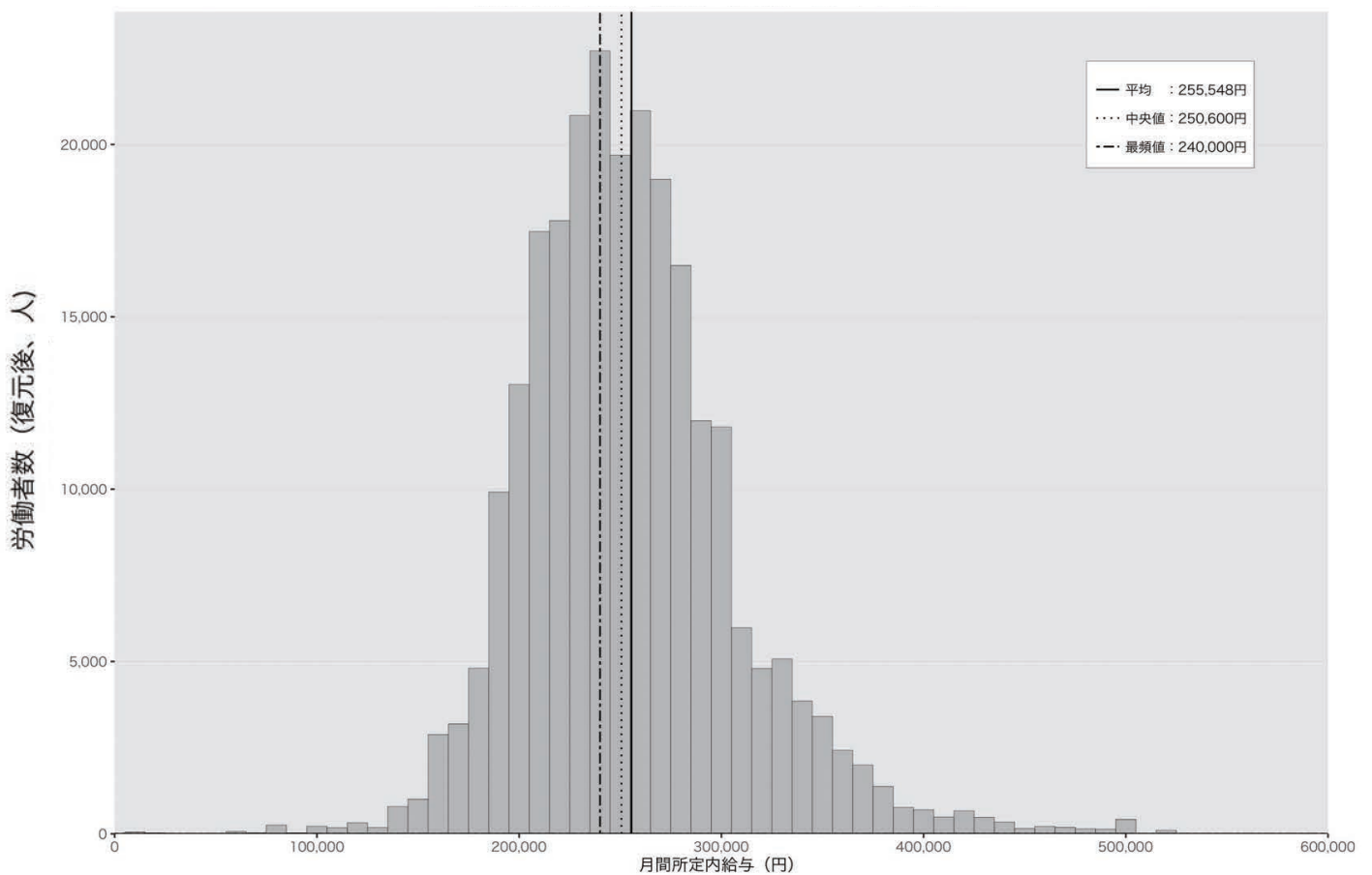
なお、付表10) の福祉施設介護員（正社員・正職員）の都道府県別の採用経路の算出方法は以下のとおりである。

- 1) 学歴不明を除外する。
- 2) 中学卒の勤続0年を抽出する。
- 3) 15もしくは16歳を「新卒」とする。
- 4) 17歳以上で職種経験が1年未満の場合を「中途採用、職種経験なし」とする。
- 5) 17歳以上で職種経験が1年以上の場合を「中途採用、職種経験あり」とする。
- 6) 中学卒以外についても上記2から5の作業を行う。ただし、新卒の基準は高卒は18もしくは19歳、高専・短大卒については18、19、20歳、大卒は22もしくは23歳としている。
- 7) 学歴別に抽出した「新卒」、「中途採用、職種経験なし」、「中途採用、職種経験あり」をそれぞれ合計してシェアを計算する。

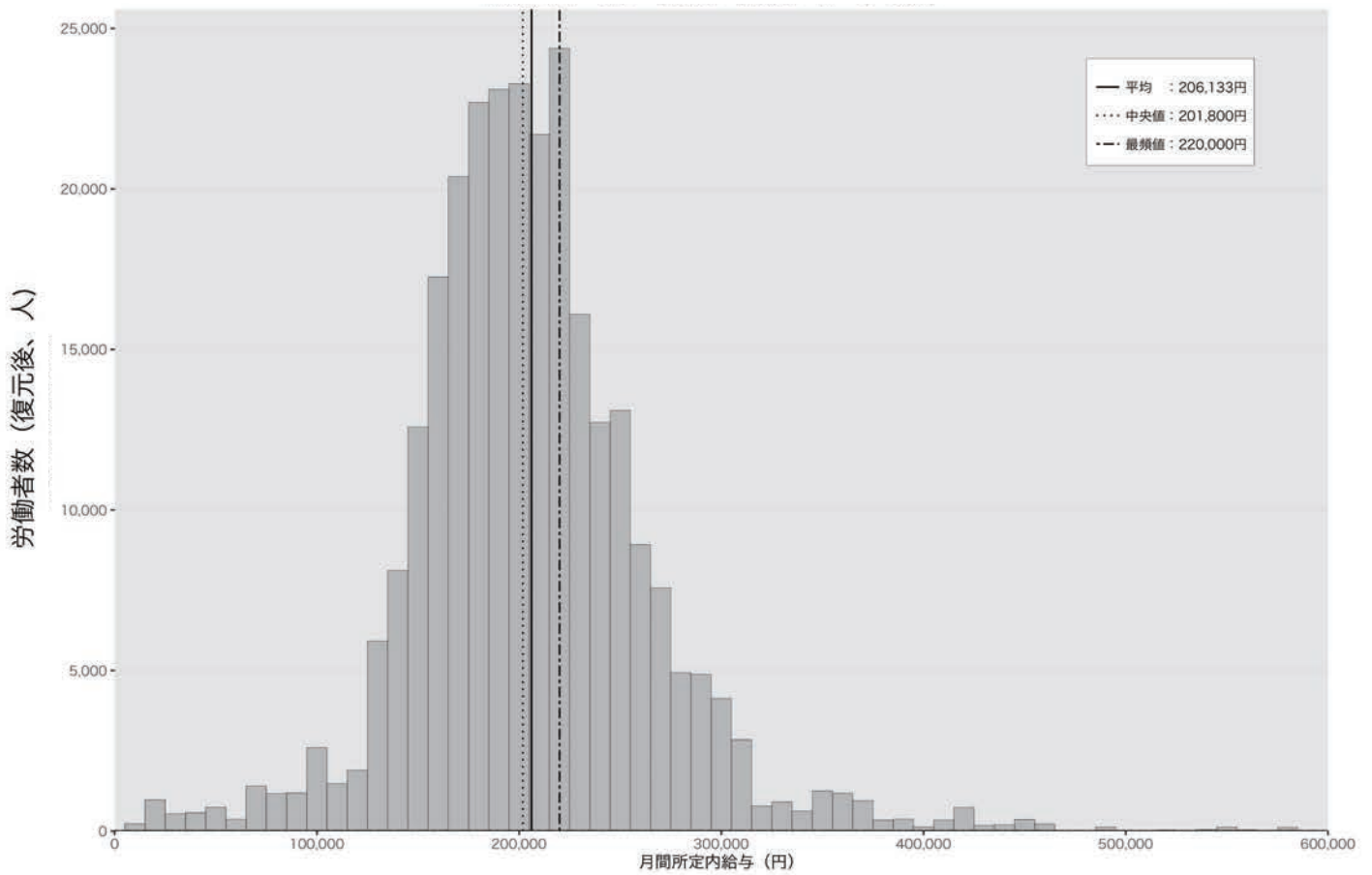
図表3-3-1 全国 正社員・正職員 施設長



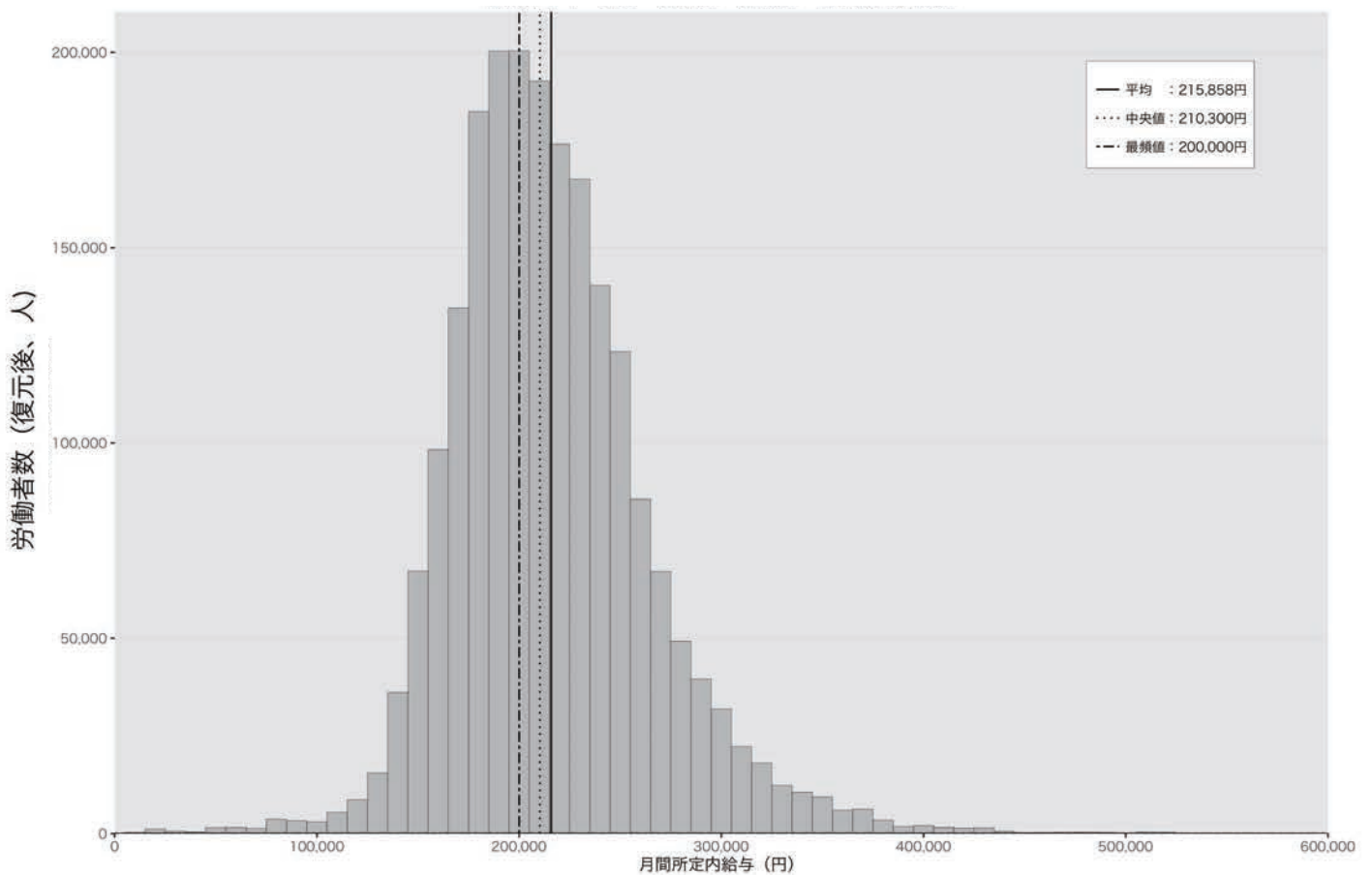
図表3-3-2 全国 正社員・正職員 ケアマネージャー



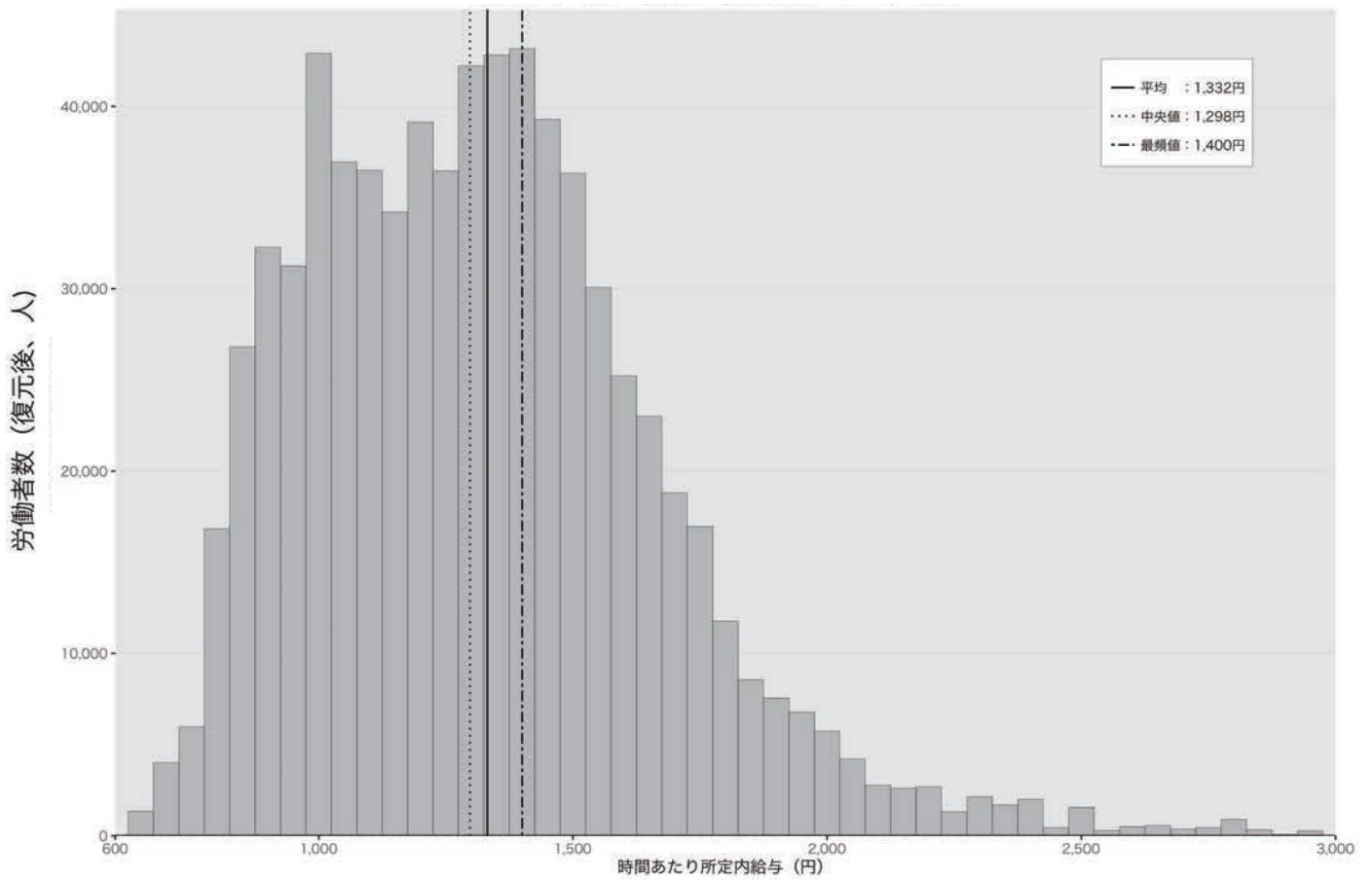
図表3-3-3 全国 正社員・正職員 ホームヘルパー



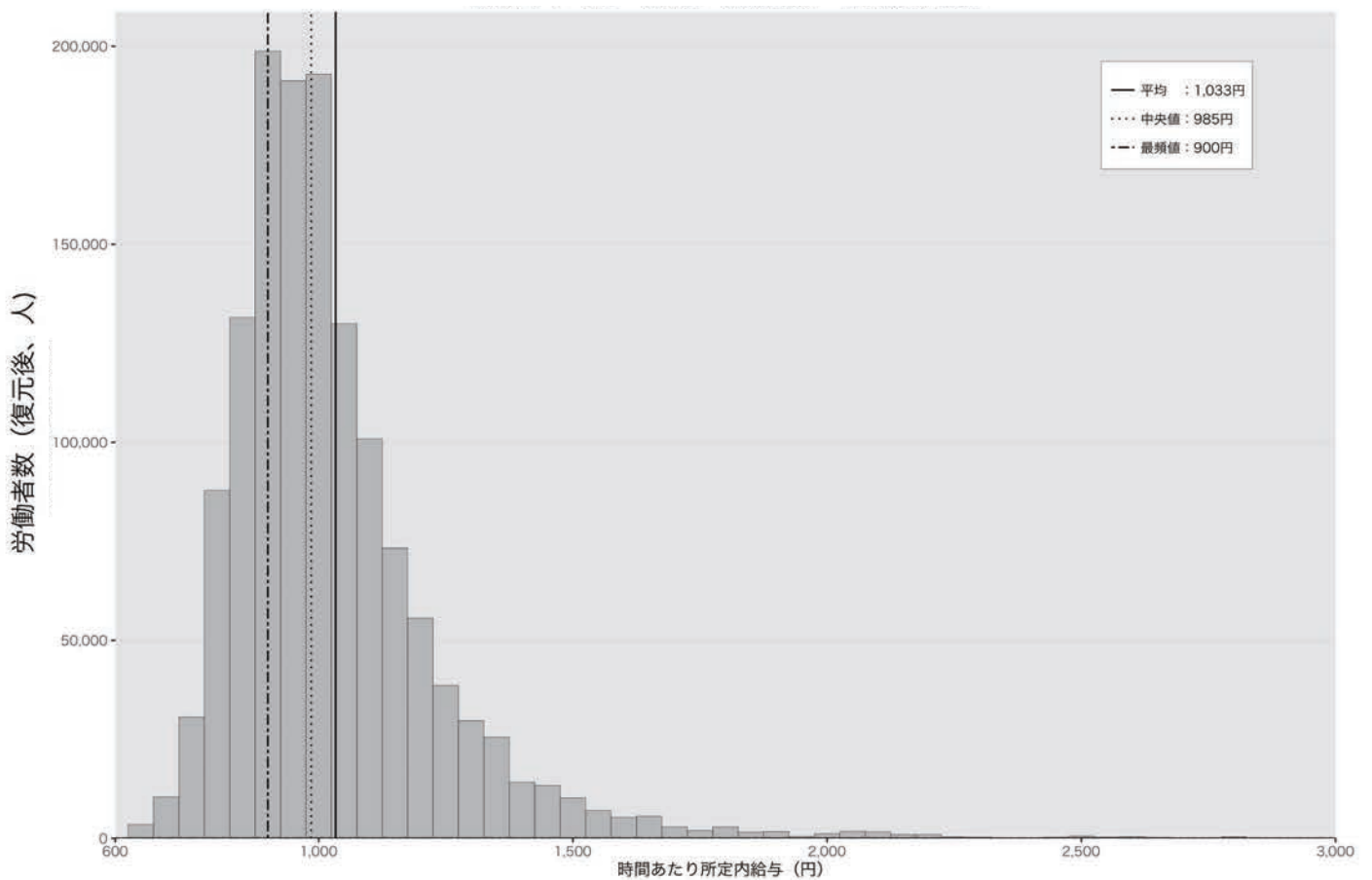
図表3-3-4 全国 正社員・正職員 福祉施設介護員



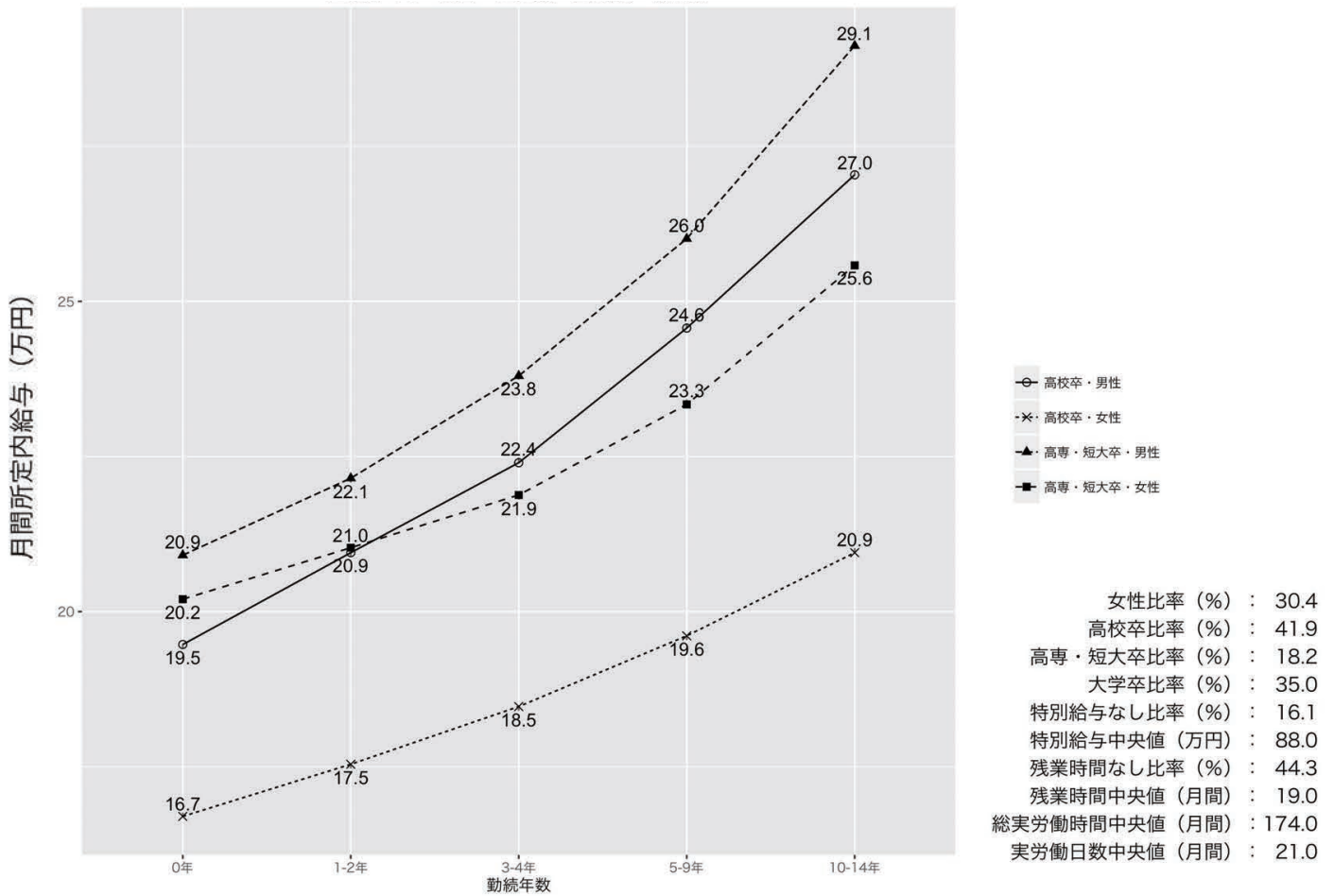
図表3-3-5 全国 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



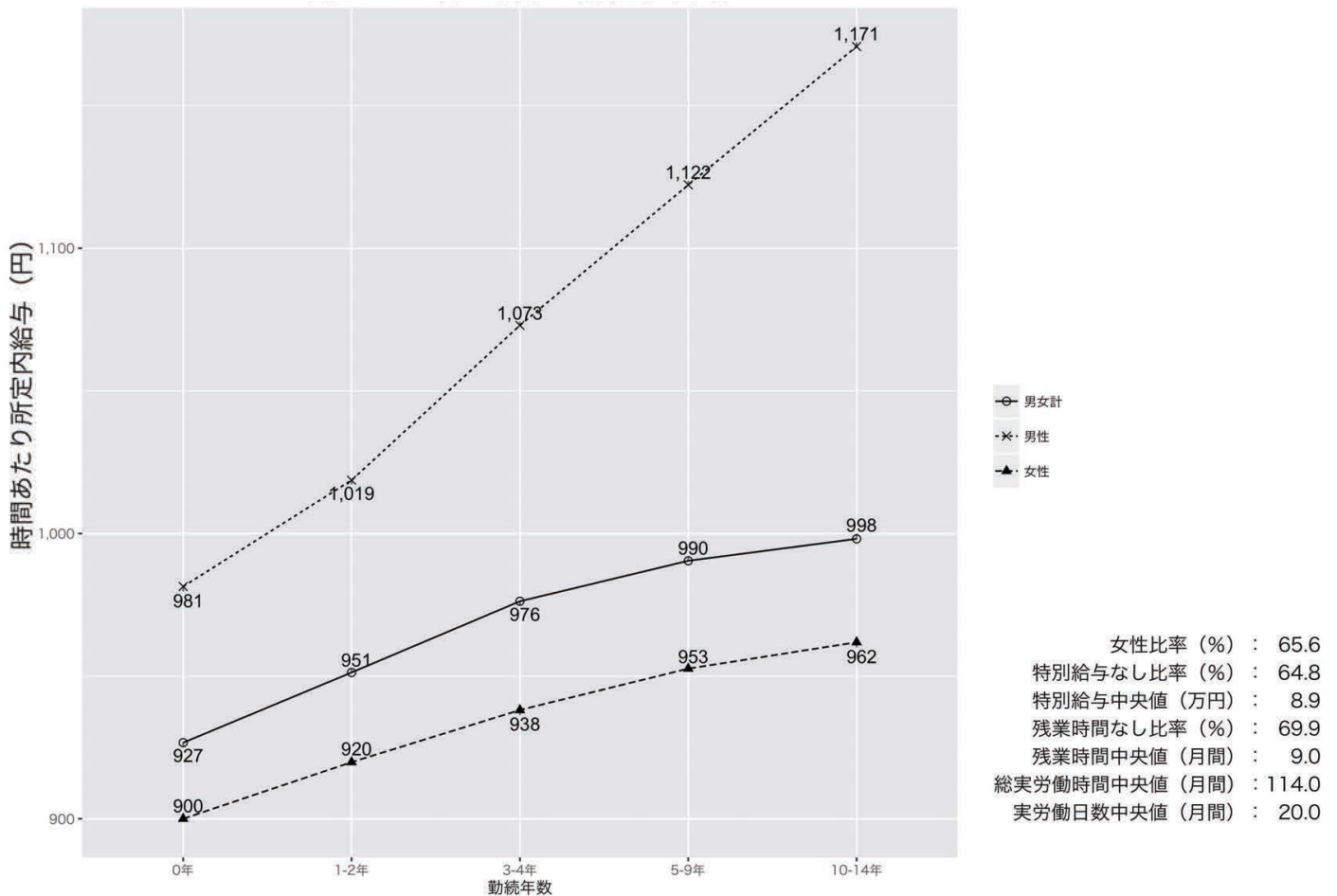
図表3-3-6 全国 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



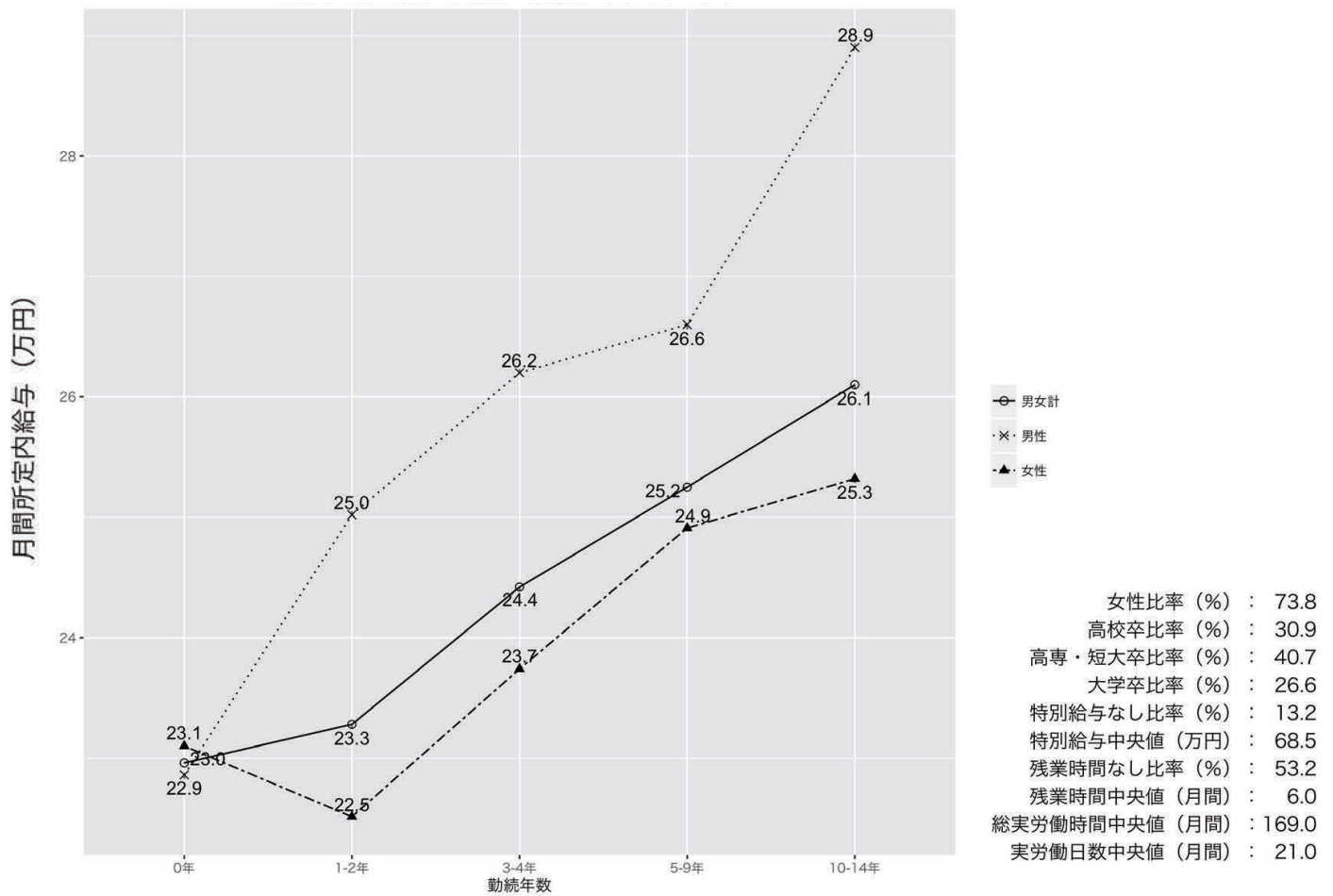
図表3-4-1 全国 正社員・正職員 職種計



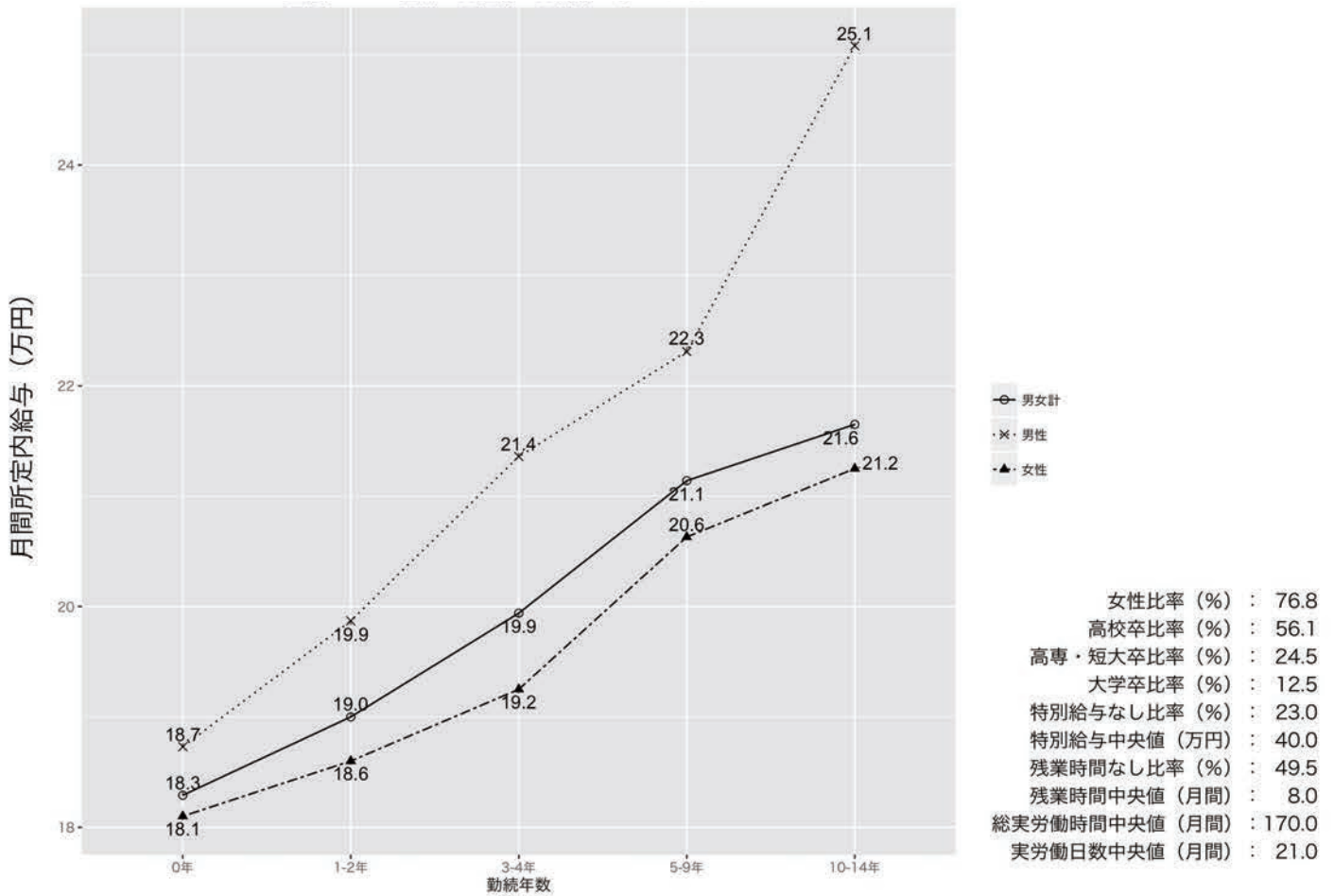
図表3-4-2 全国 正社員・正職員以外 職種計



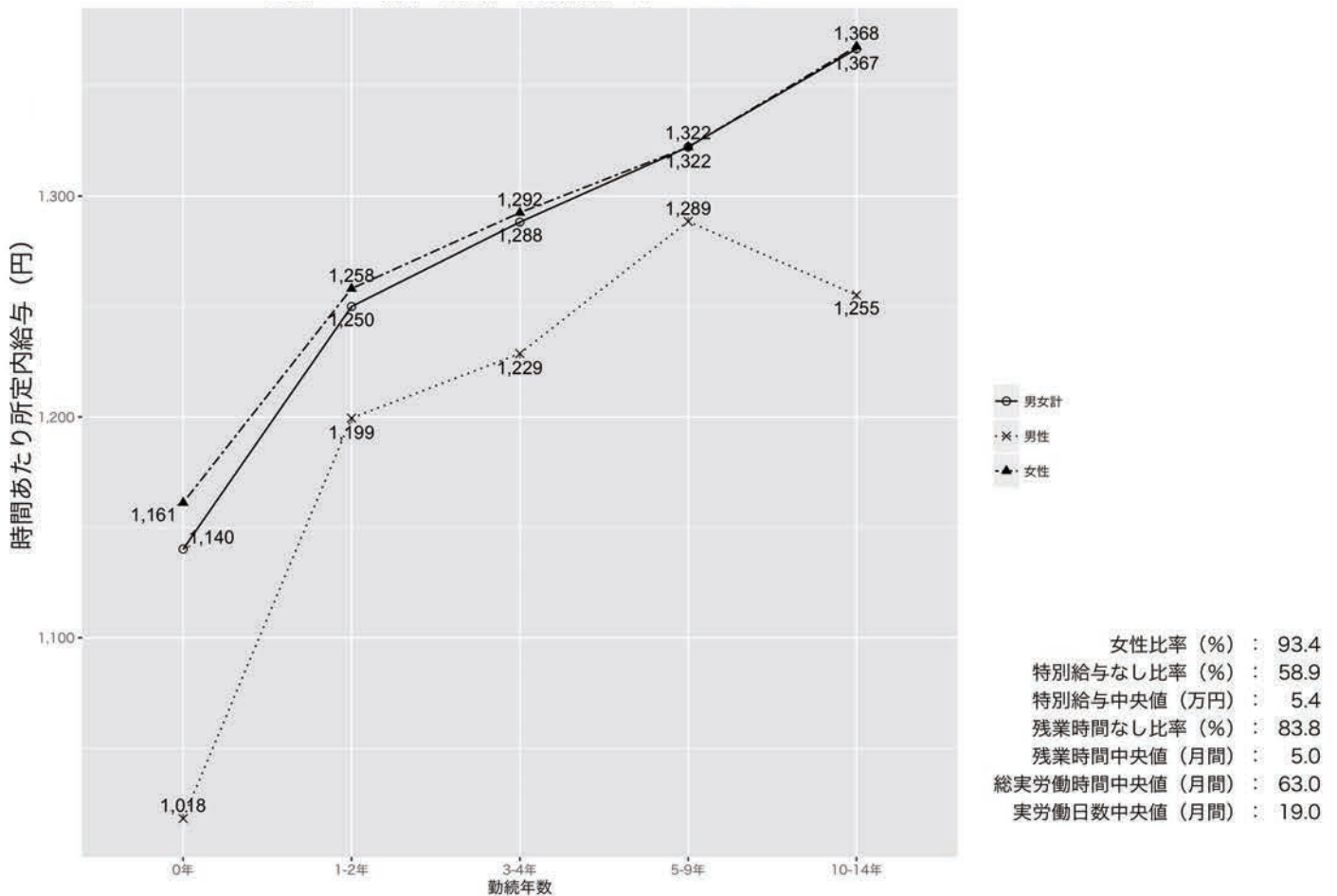
図表3-4-3 全国 正社員・正職員 ケアマネージャー



図表3-4-4 全国 正社員・正職員 ホームヘルパー

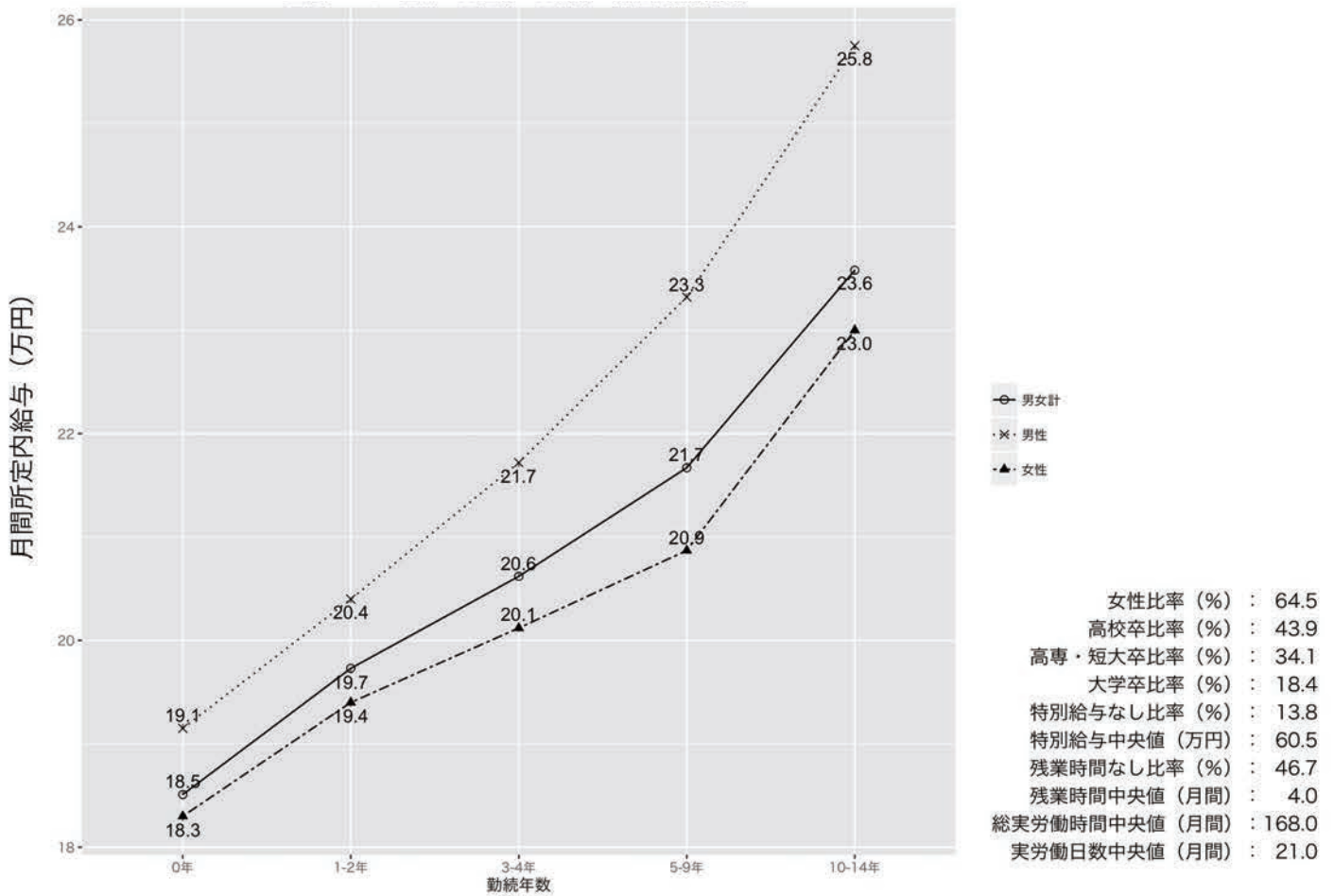


図表3-4-5 全国 正社員・正職員以外 ホームヘルパー

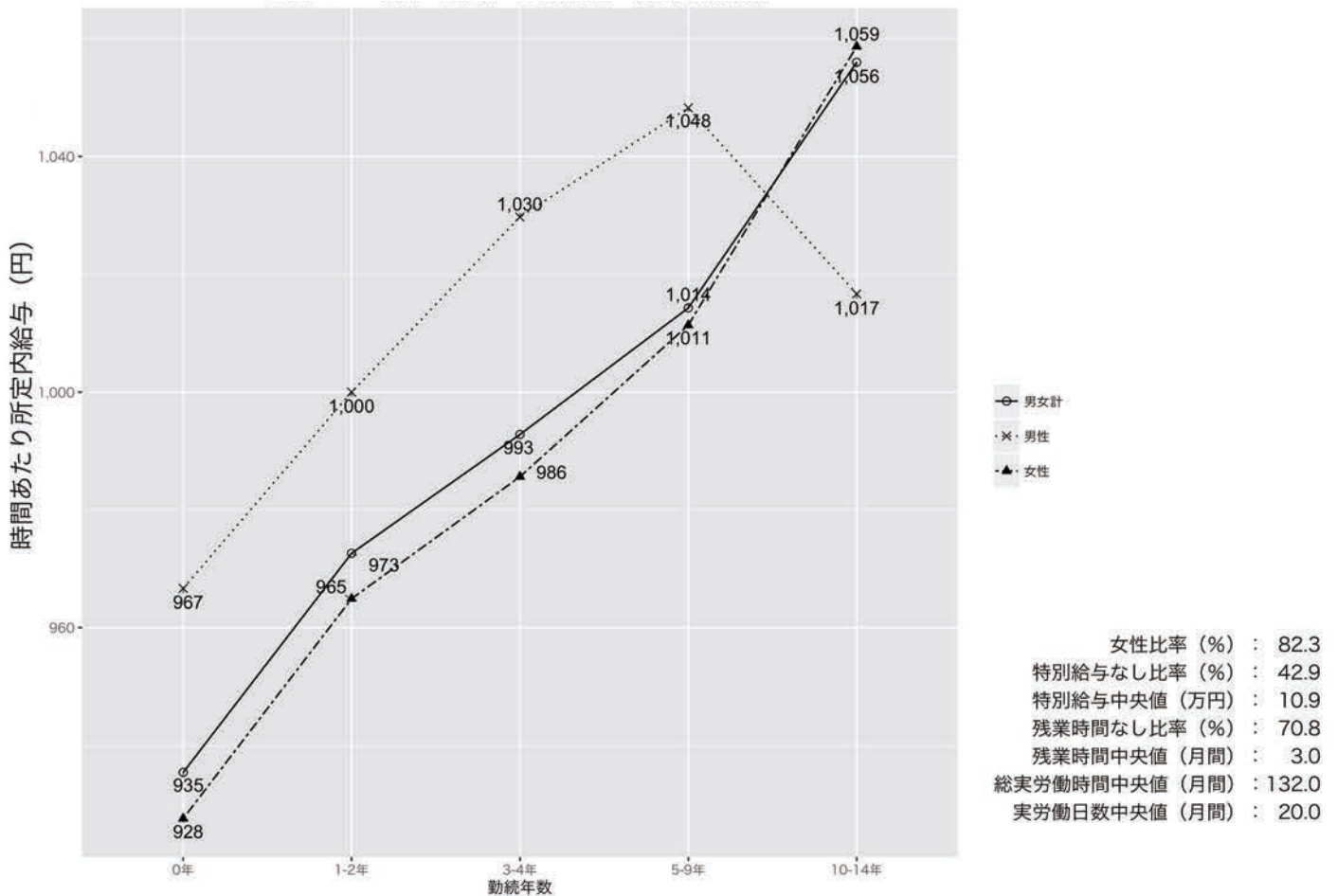




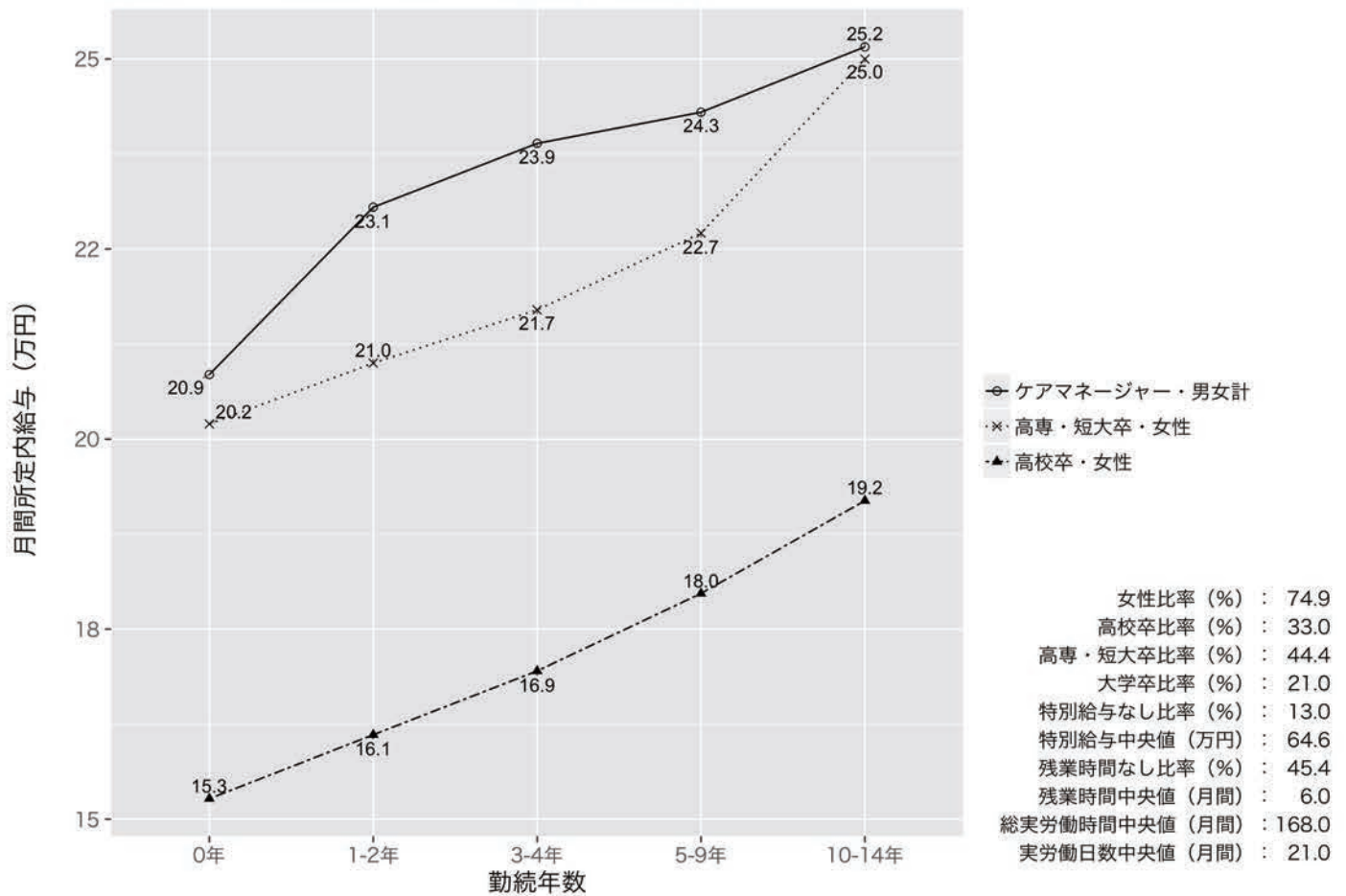
図表3-4-6 全国 正社員・正職員 福祉施設介護員



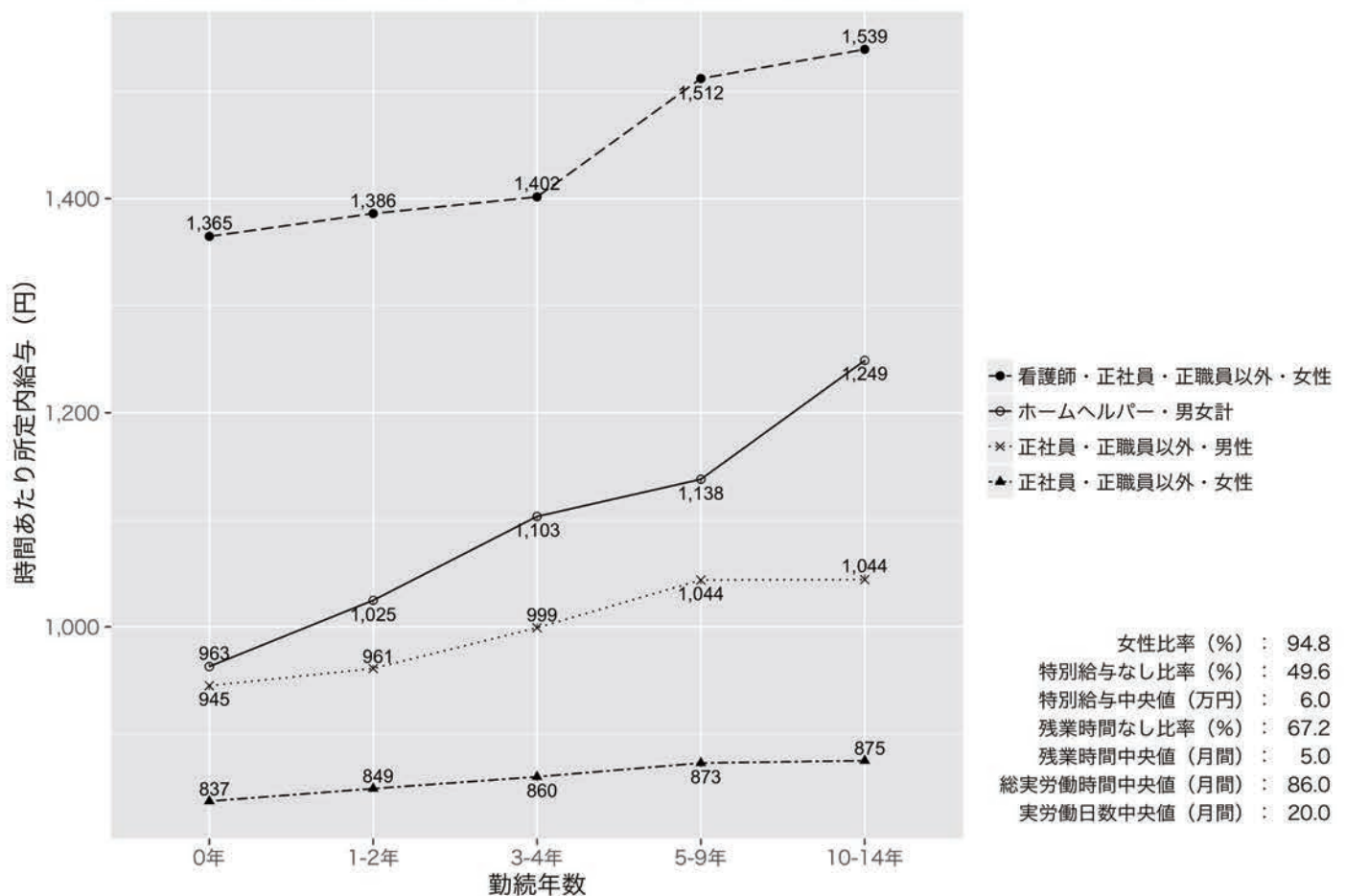
図表3-4-7 全国 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



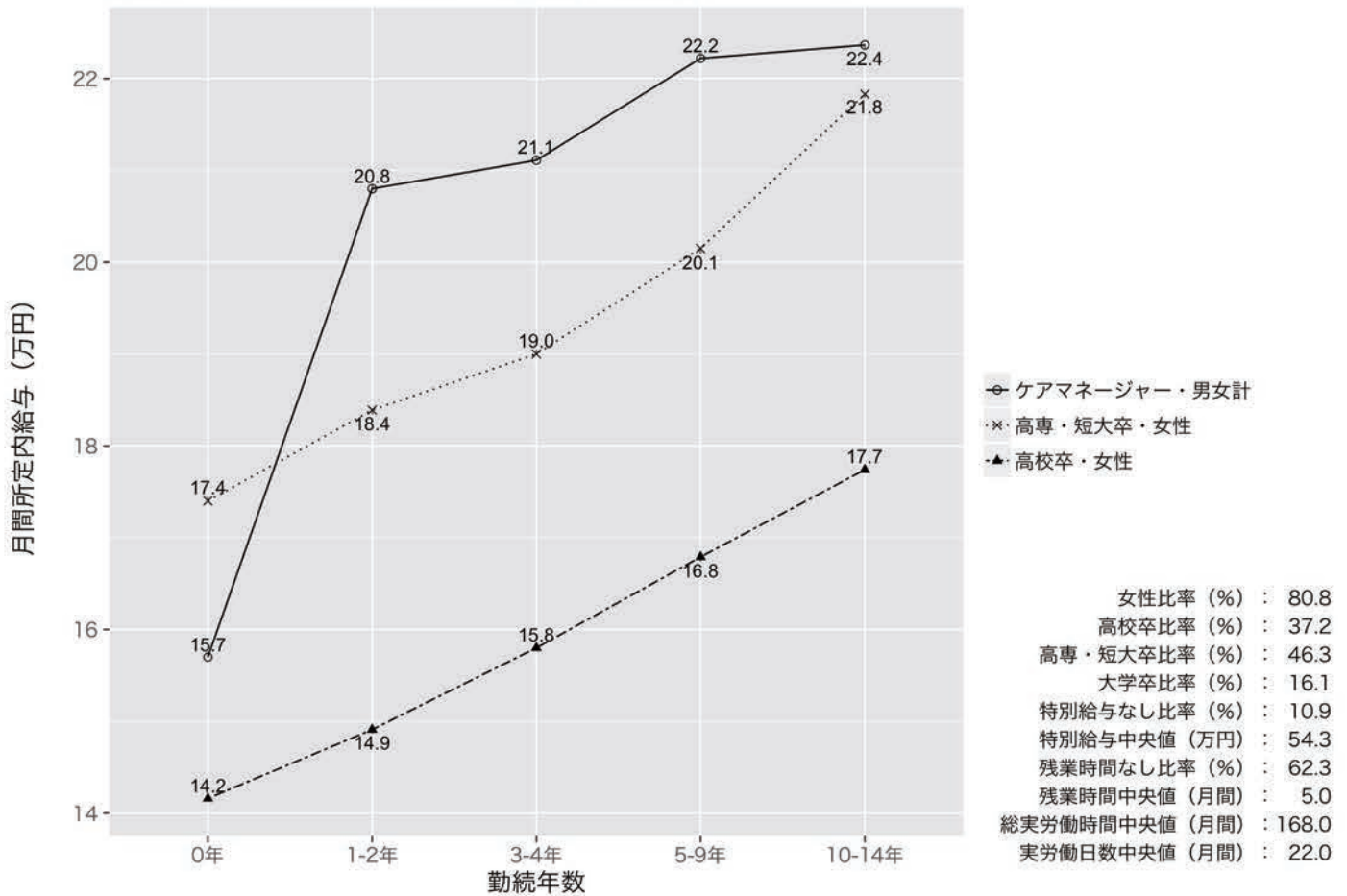
図表3-5-1 北海道・東北1 正社員・正職員 ケアマネージャー



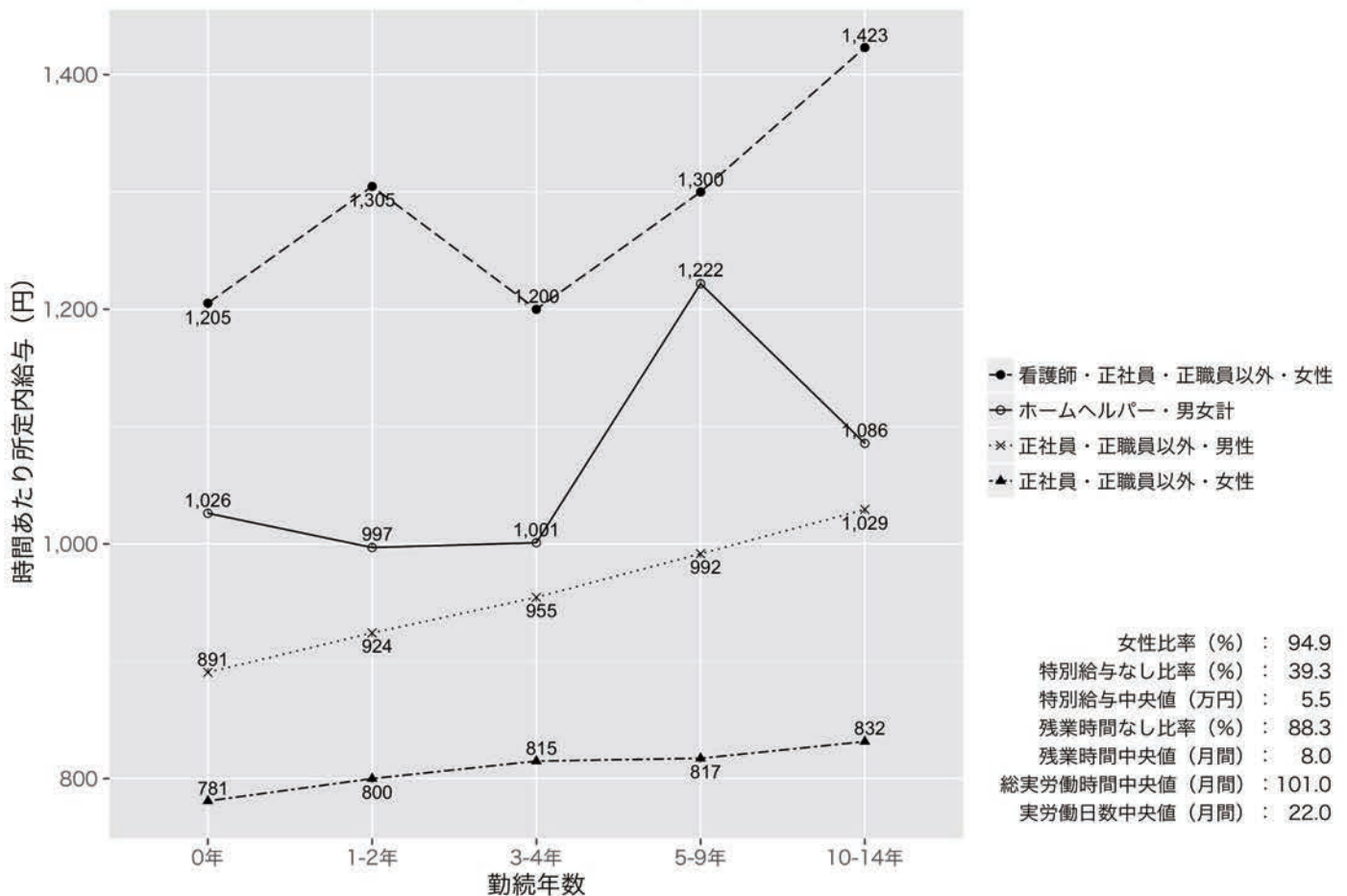
図表3-5-2 北海道・東北1 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



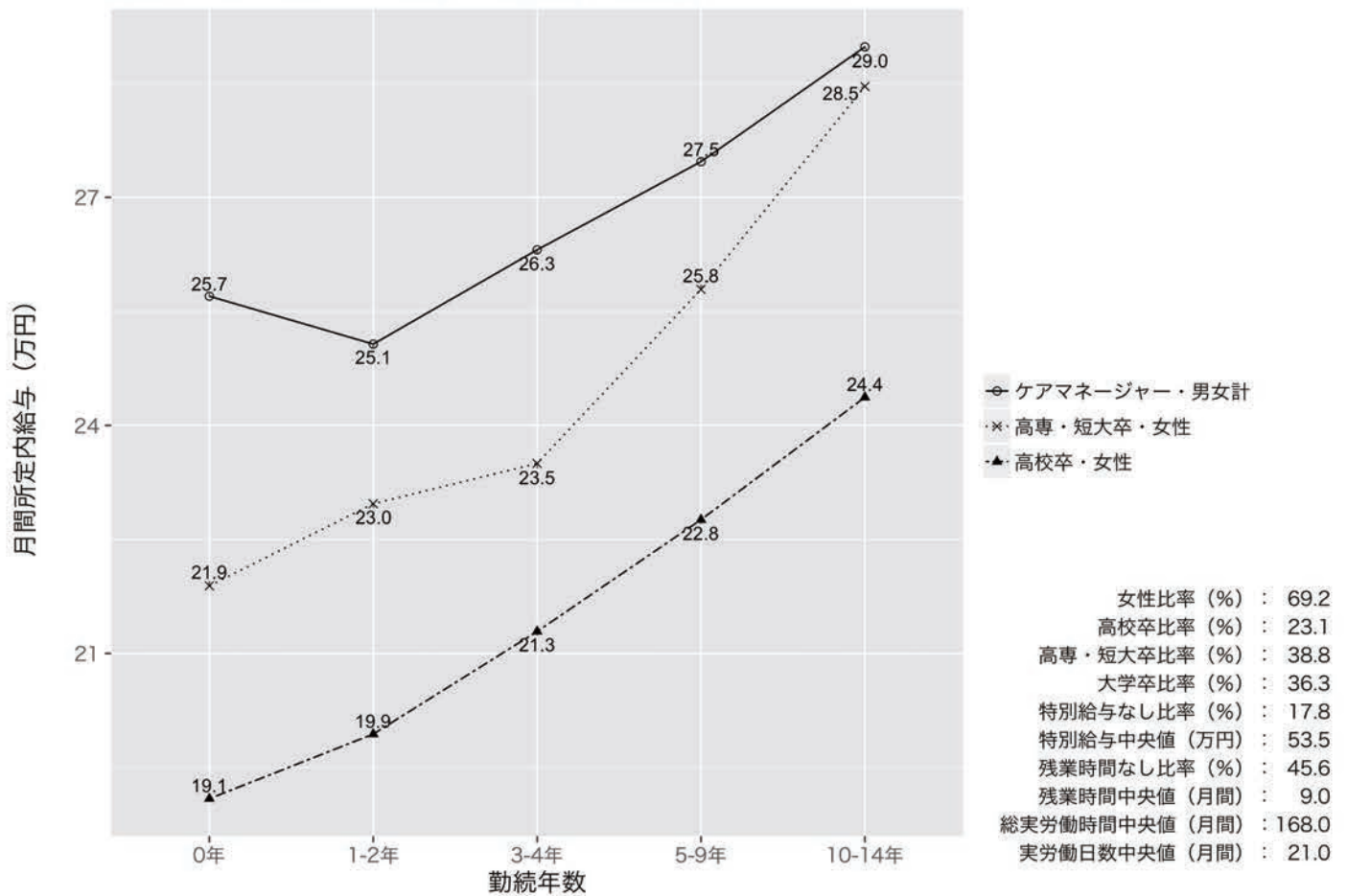
図表3-5-3 北海道・東北2 正社員・正職員 ケアマネージャー



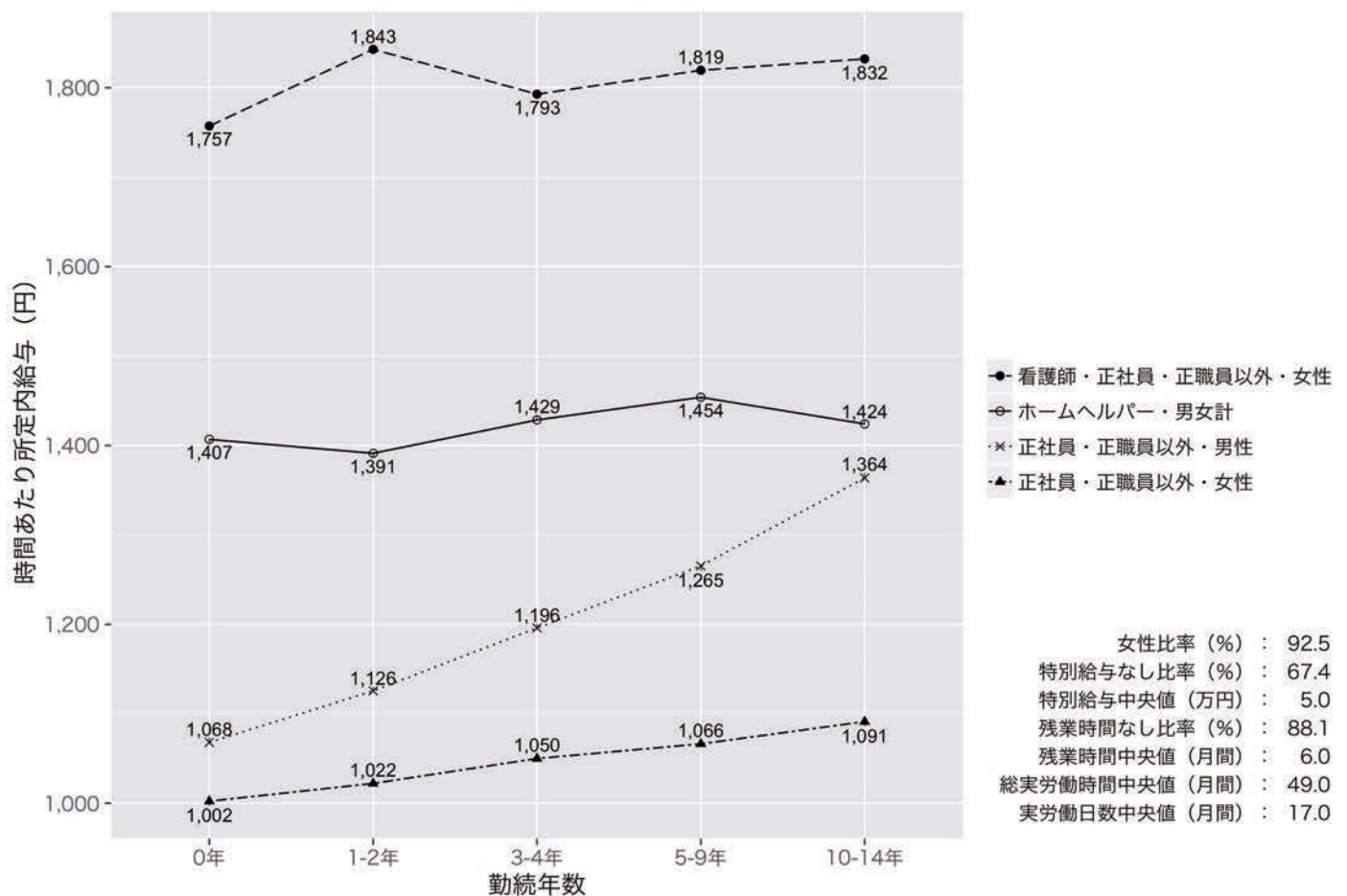
図表3-5-4 北海道・東北2 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



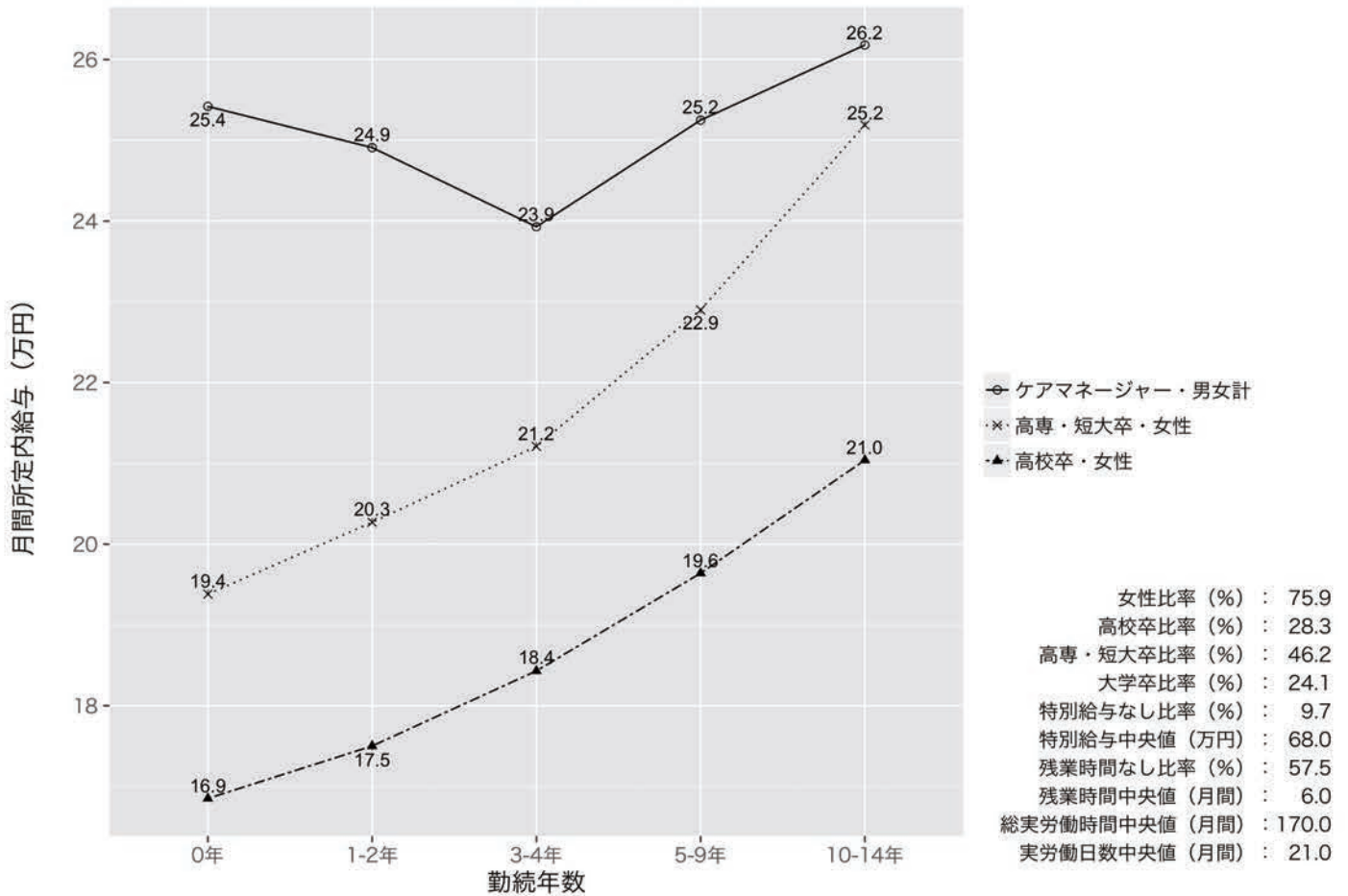
図表3-5-5 関東・甲信越1 正社員・正職員 ケアマネージャー



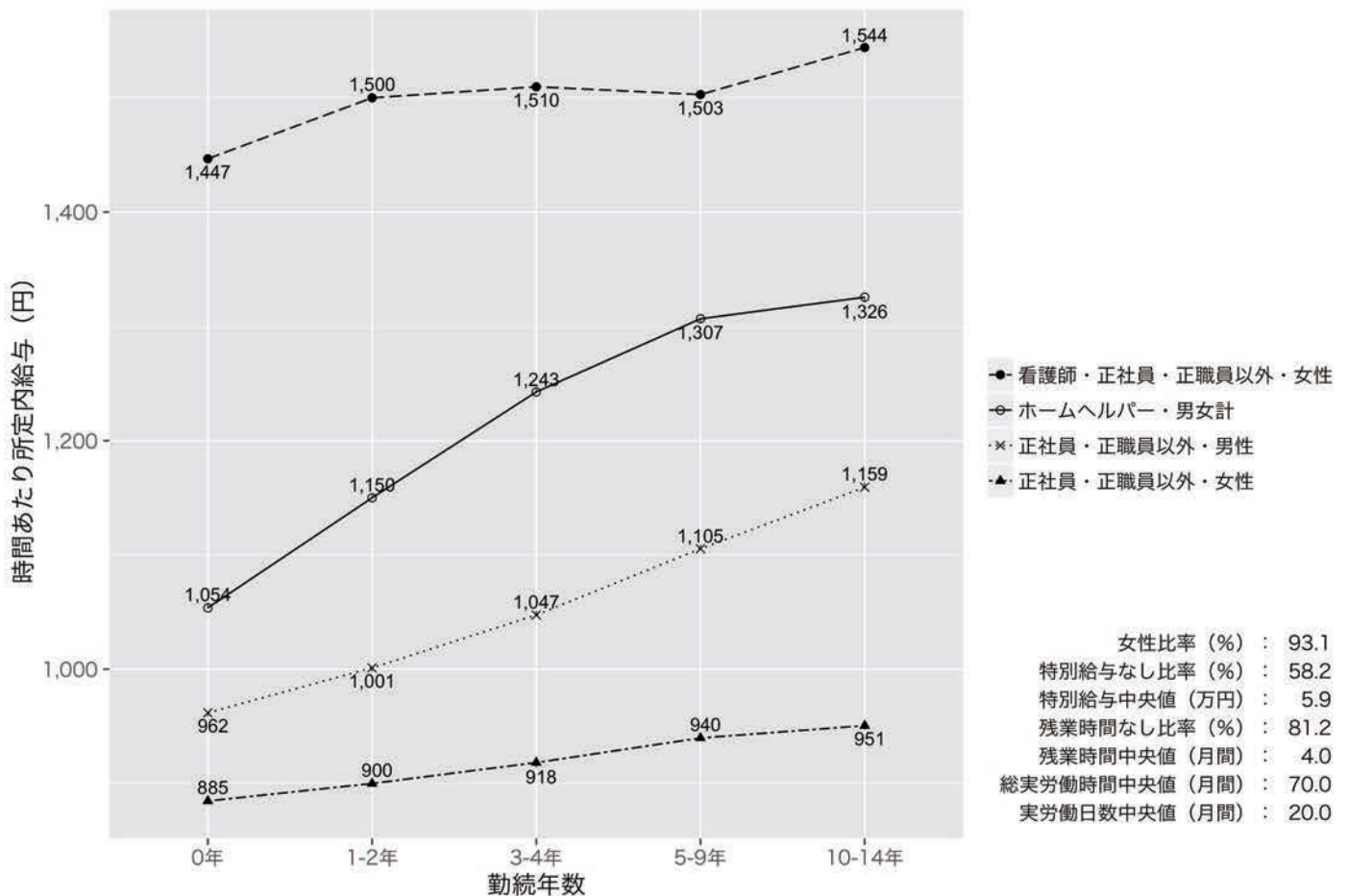
図表3-5-6 関東・甲信越1 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



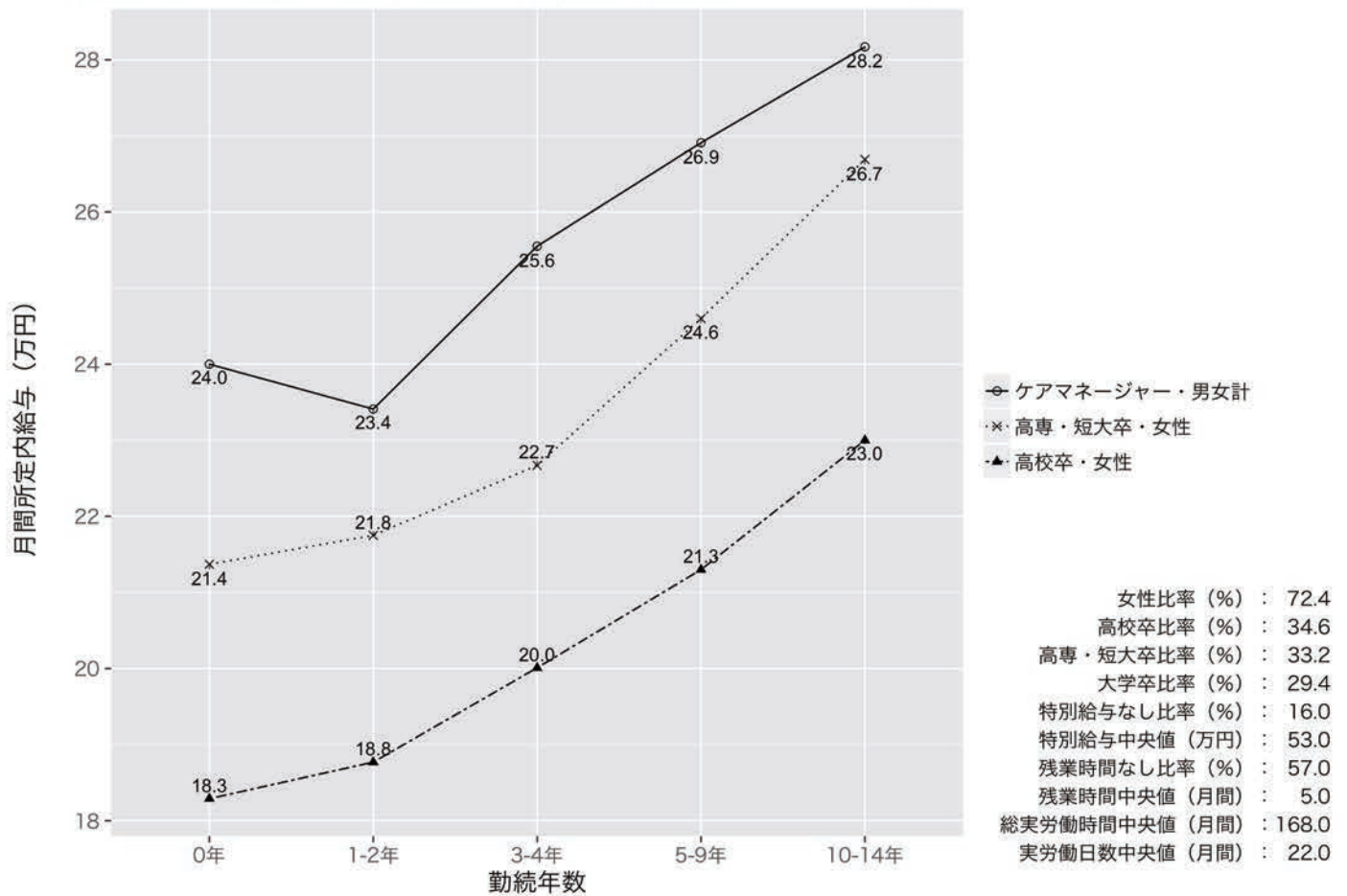
図表3-5-7 関東・甲信越2 正社員・正職員 ケアマネージャー



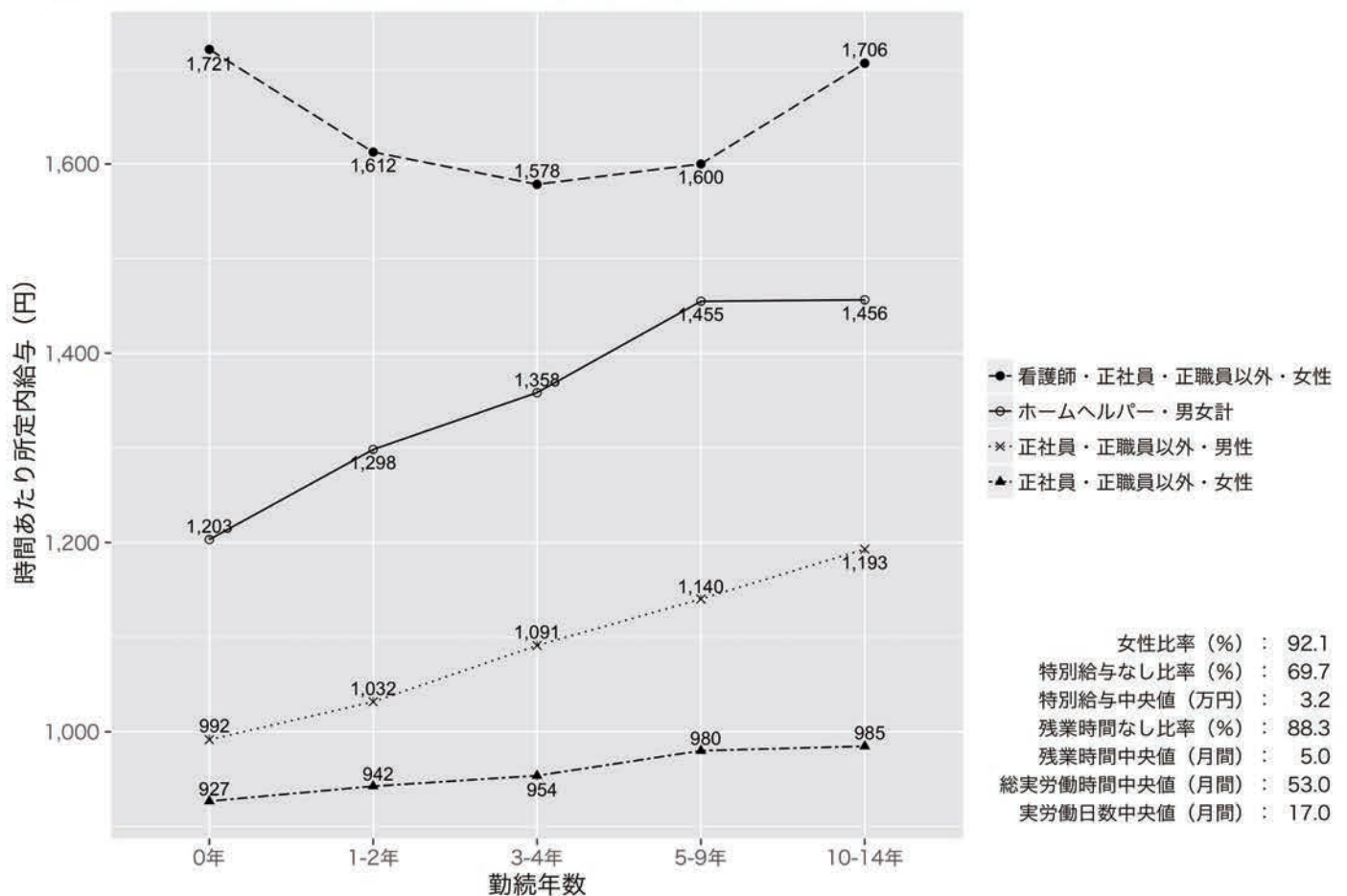
図表3-5-8 関東・甲信越2 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



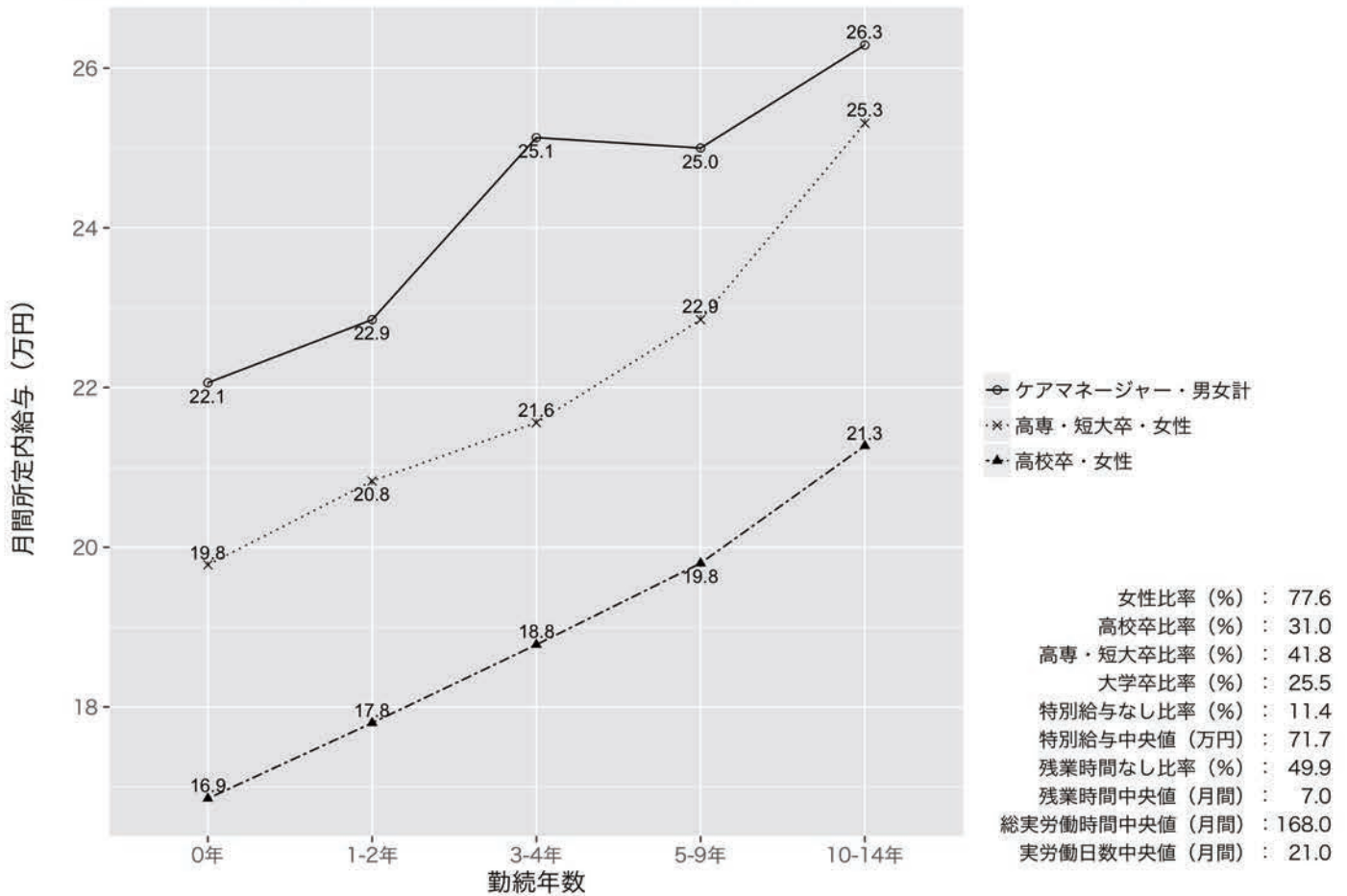
図表3-5-9 北陸・東海・近畿1 正社員・正職員 ケアマネージャー



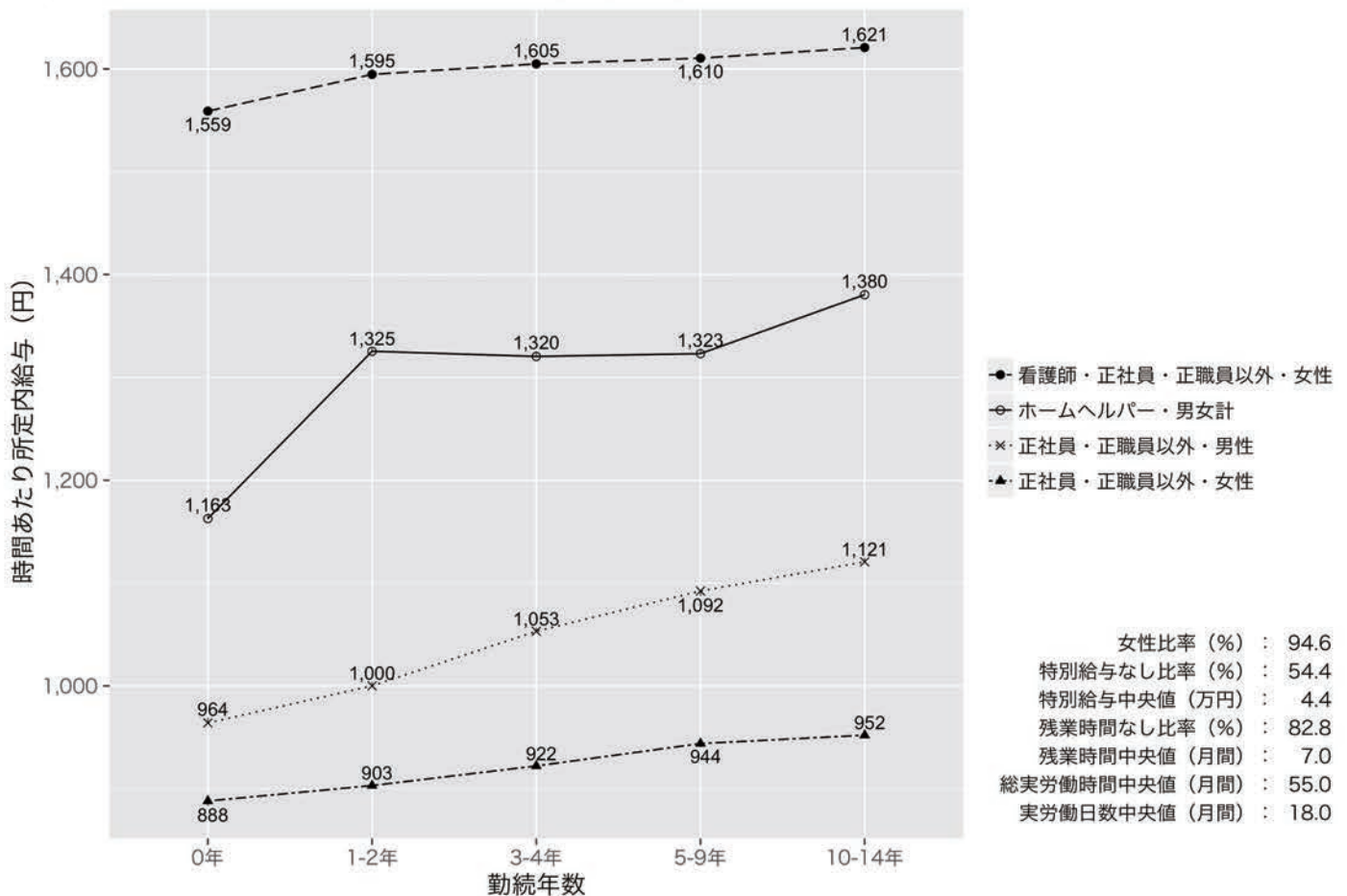
図表3-5-10 北陸・東海・近畿1 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



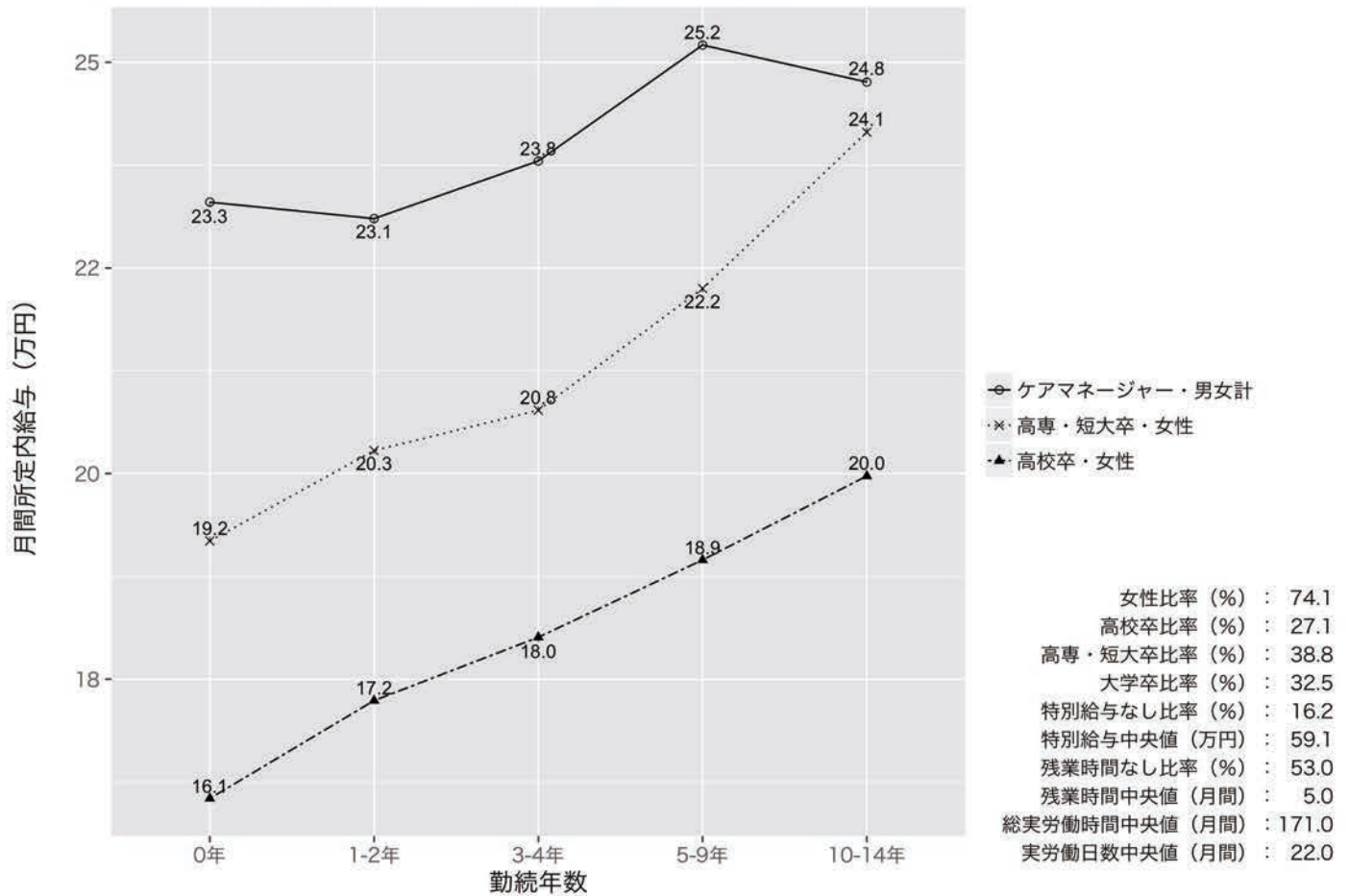
図表3-5-11 北陸・東海・近畿2 正社員・正職員 ケアマネージャー



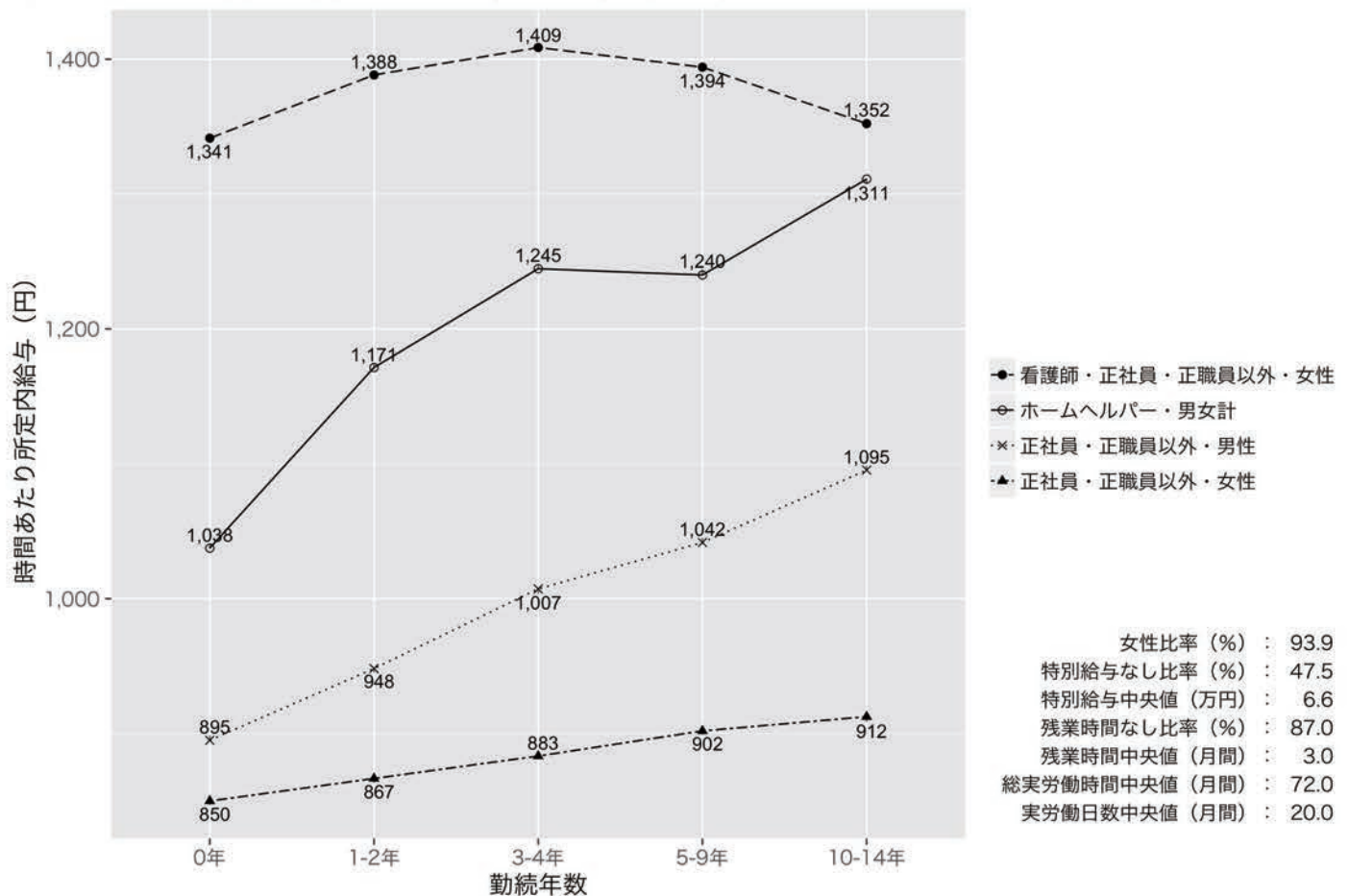
図表3-5-12 北陸・東海・近畿2 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



図表3-5-13 中国・四国・九州・沖縄1 正社員・正職員 ケアマネージャー

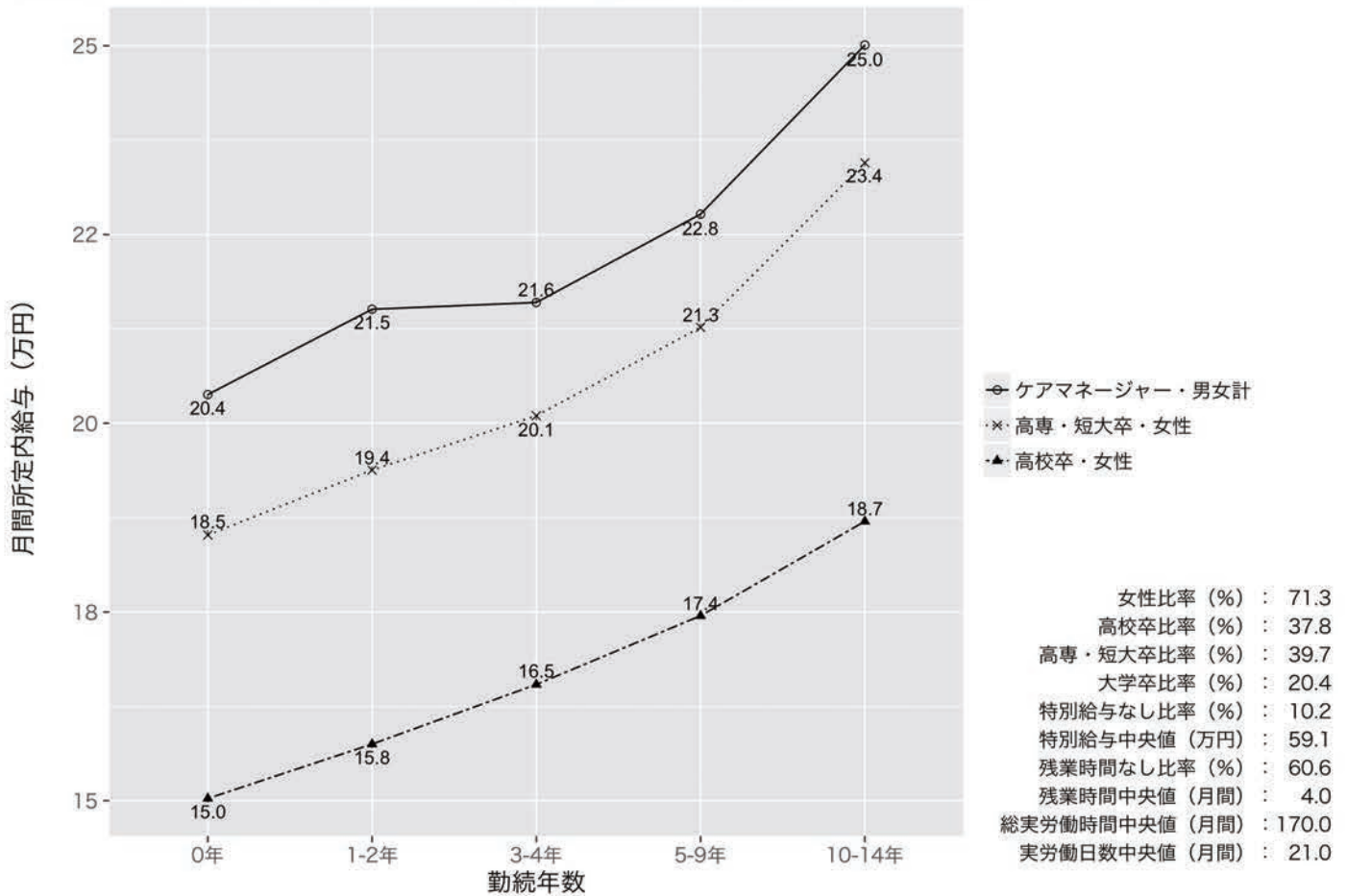


図表3-5-14 中国・四国・九州・沖縄1 正社員・正職員以外 ホームヘルパー

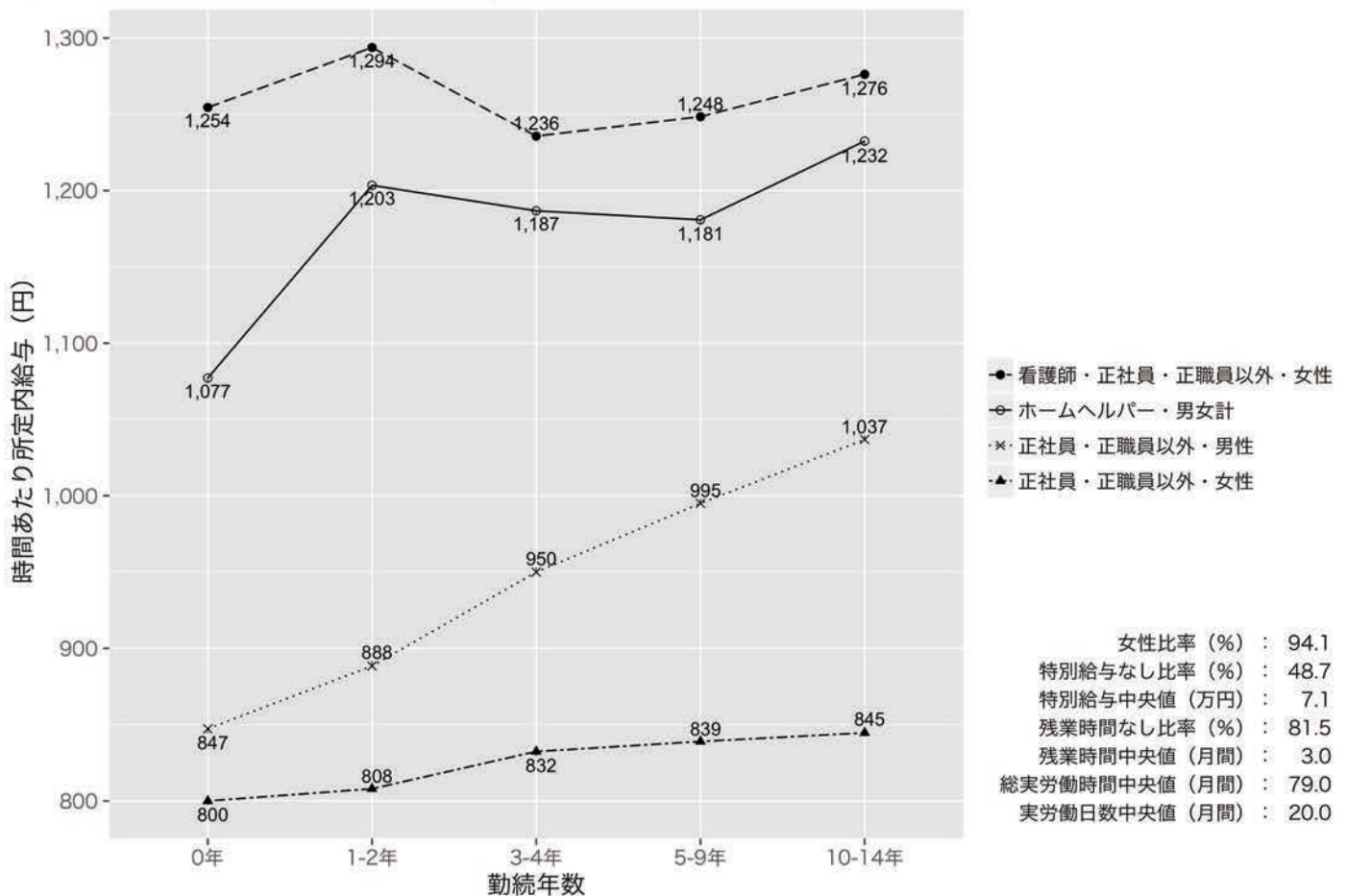




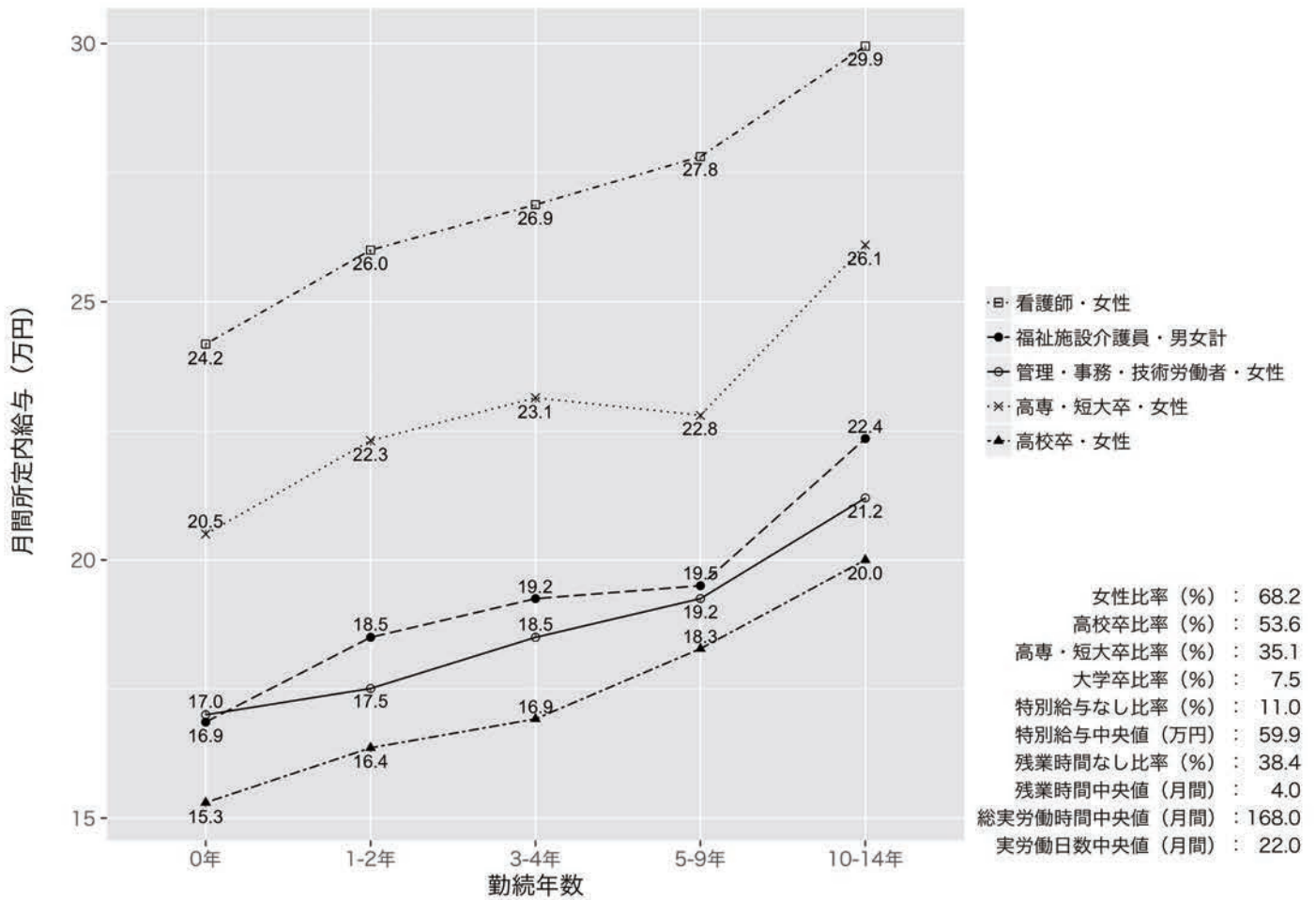
図表3-5-15 中国・四国・九州・沖縄2 正社員・正職員 ケアマネージャー



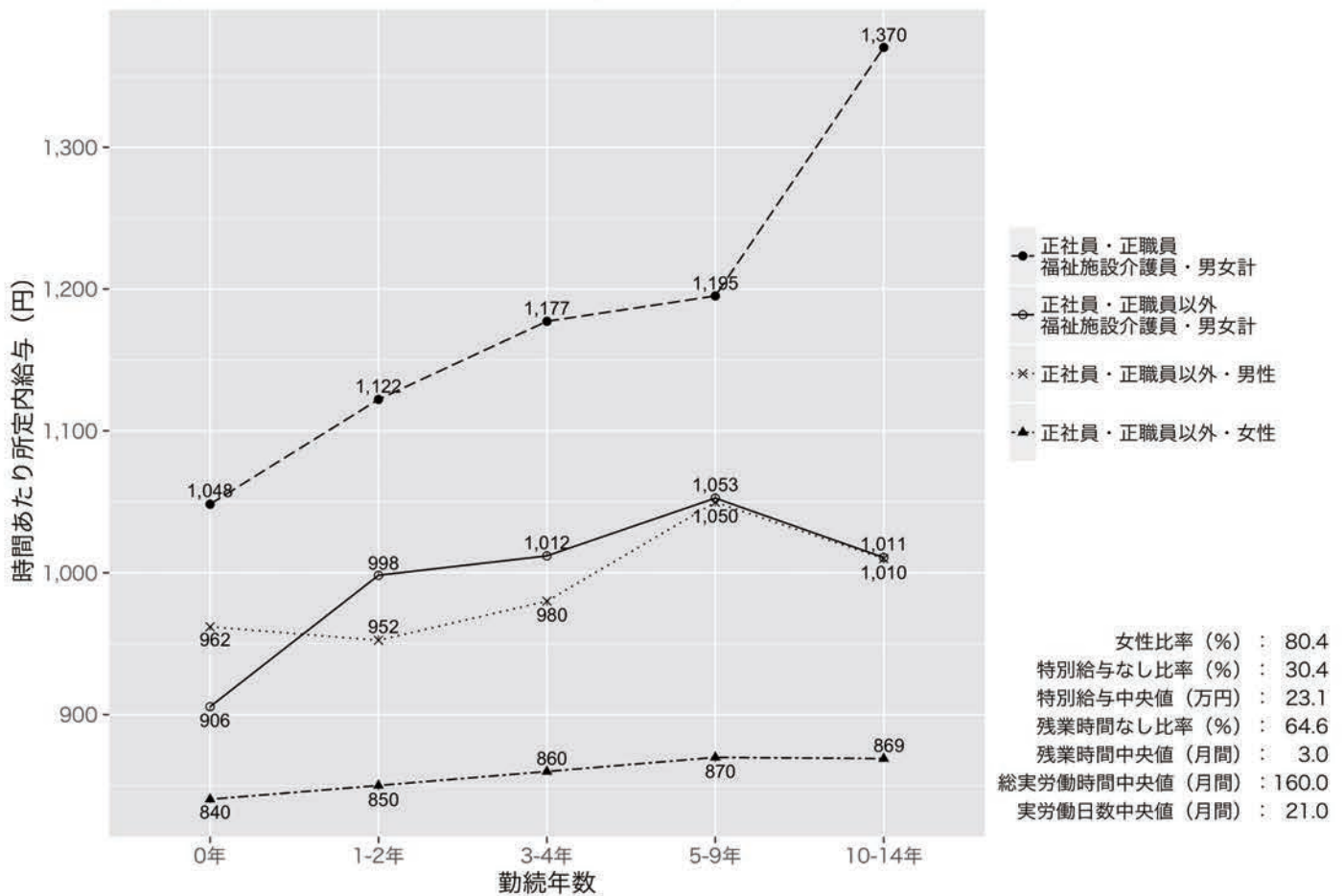
図表3-5-16 中国・四国・九州・沖縄2 正社員・正職員以外 ホームヘルパー



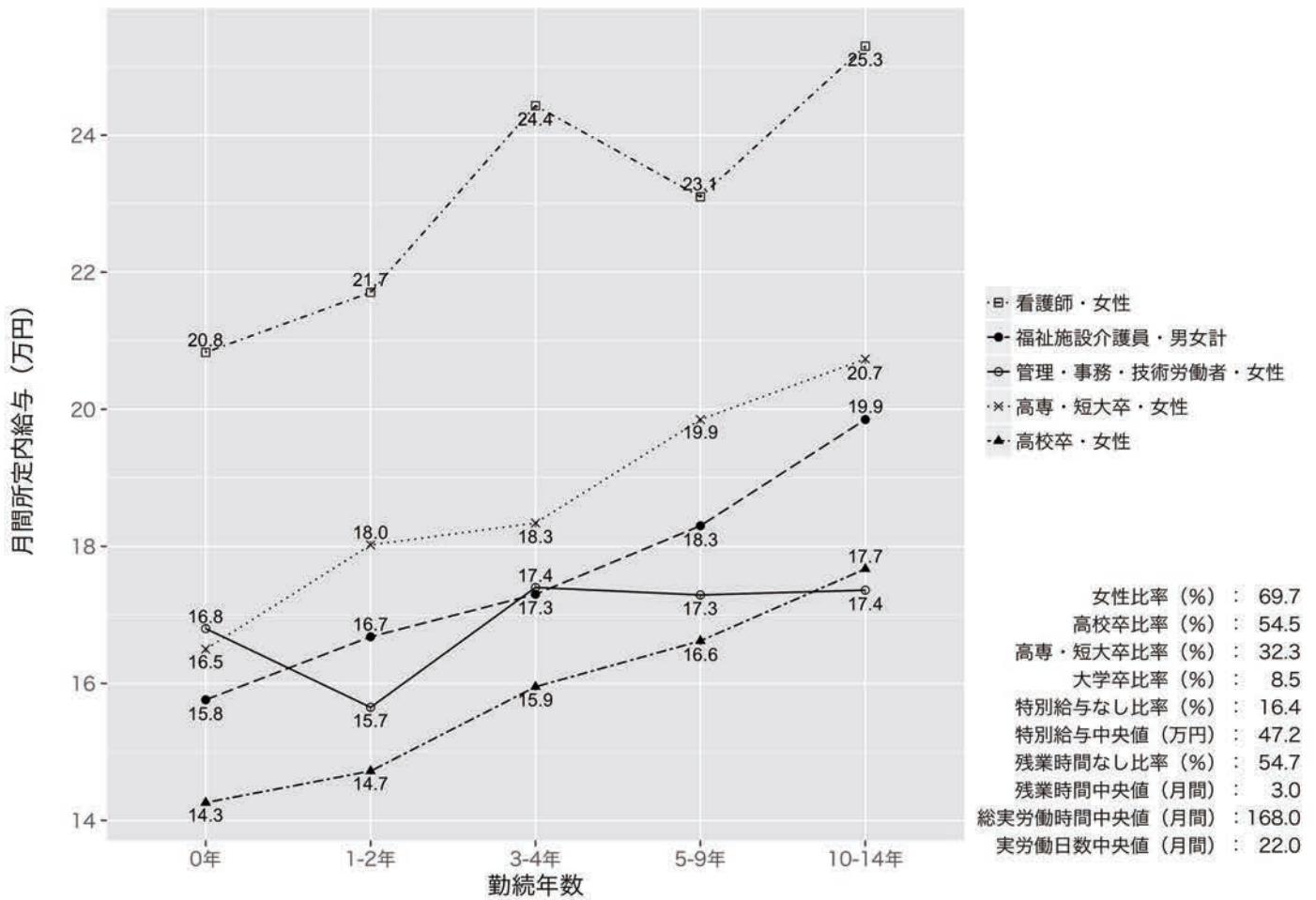
図表3-6-1 北海道 正社員・正職員 福祉施設介護員



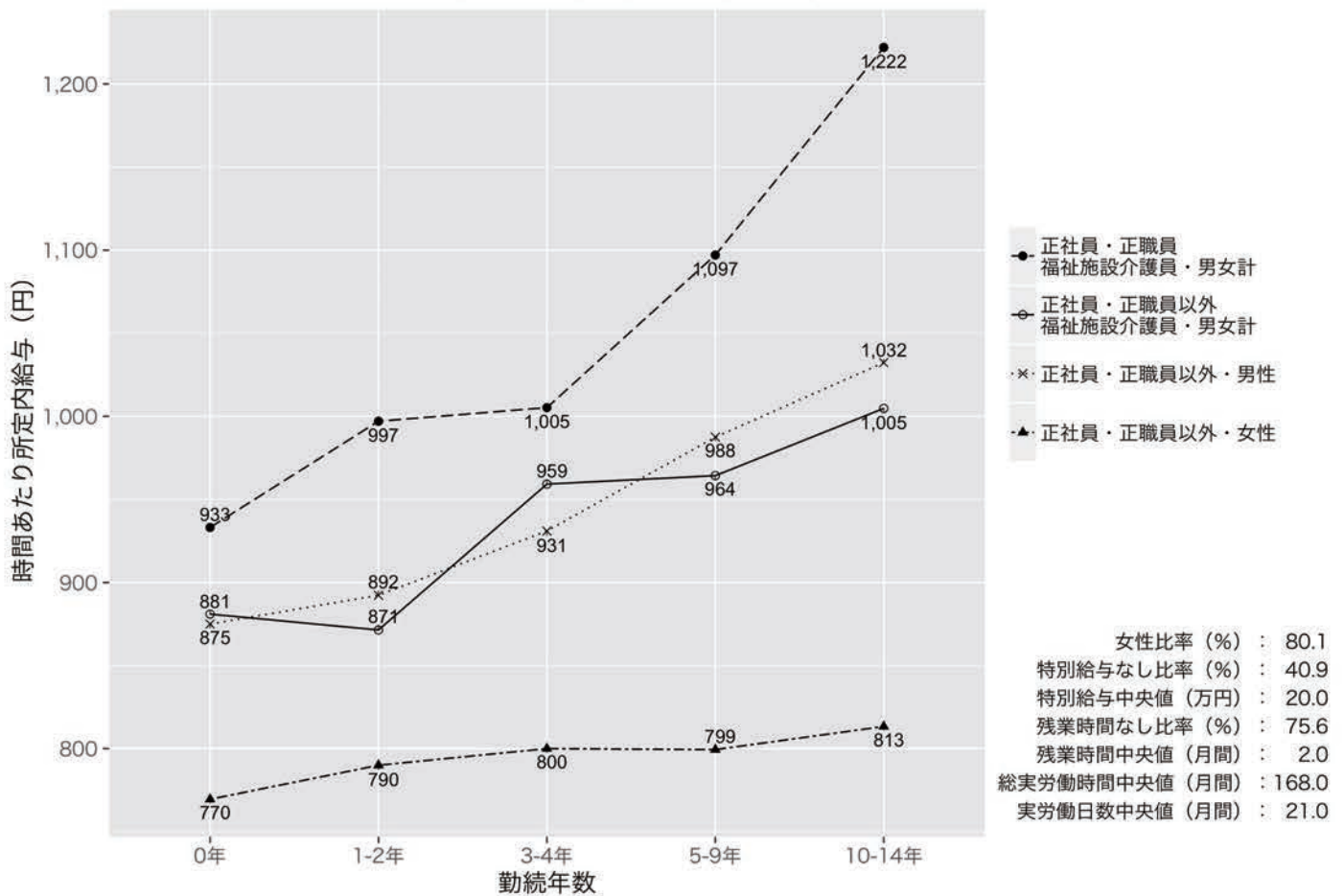
図表3-6-2 北海道 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



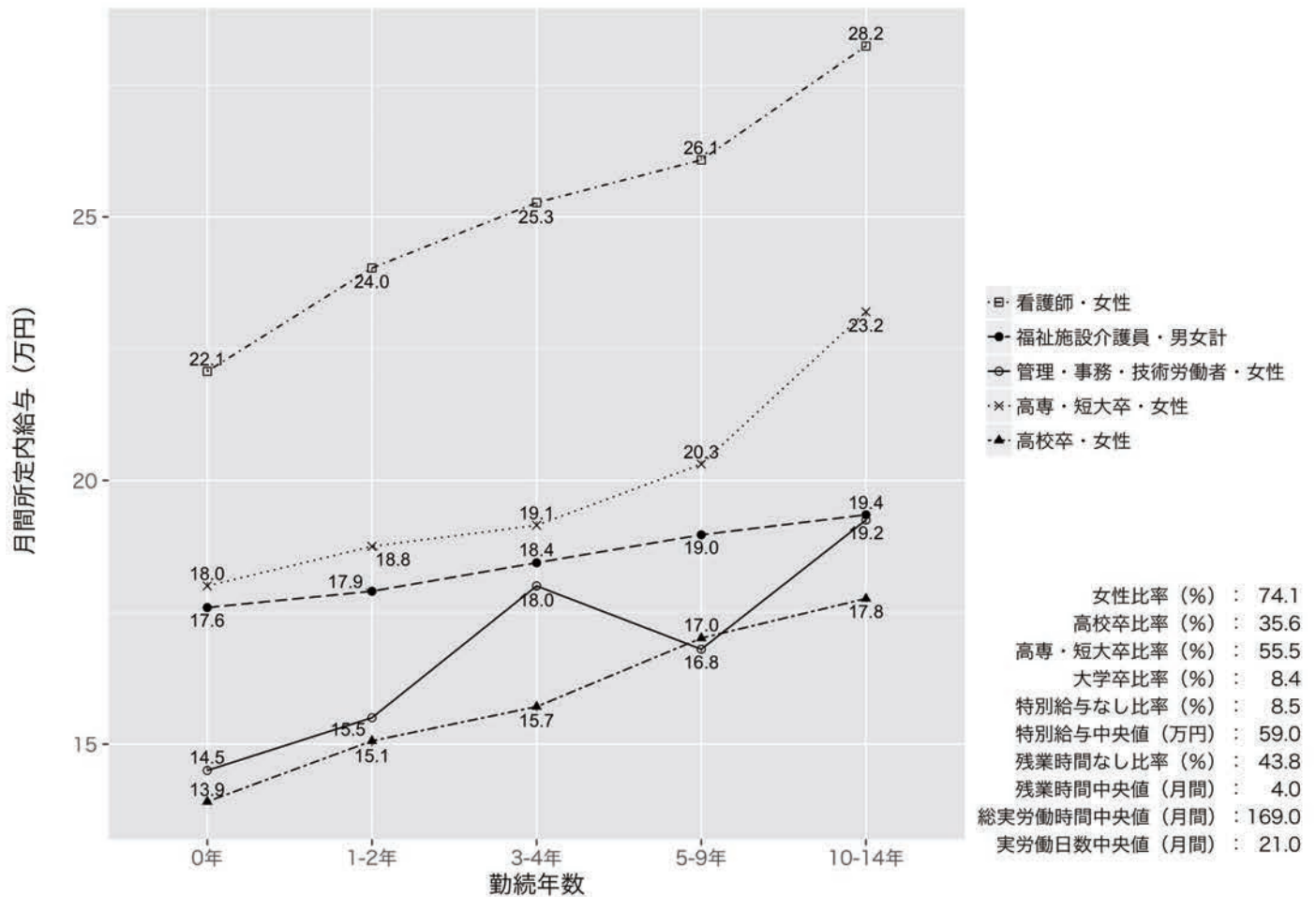
図表3-6-3 青森 正社員・正職員 福祉施設介護員



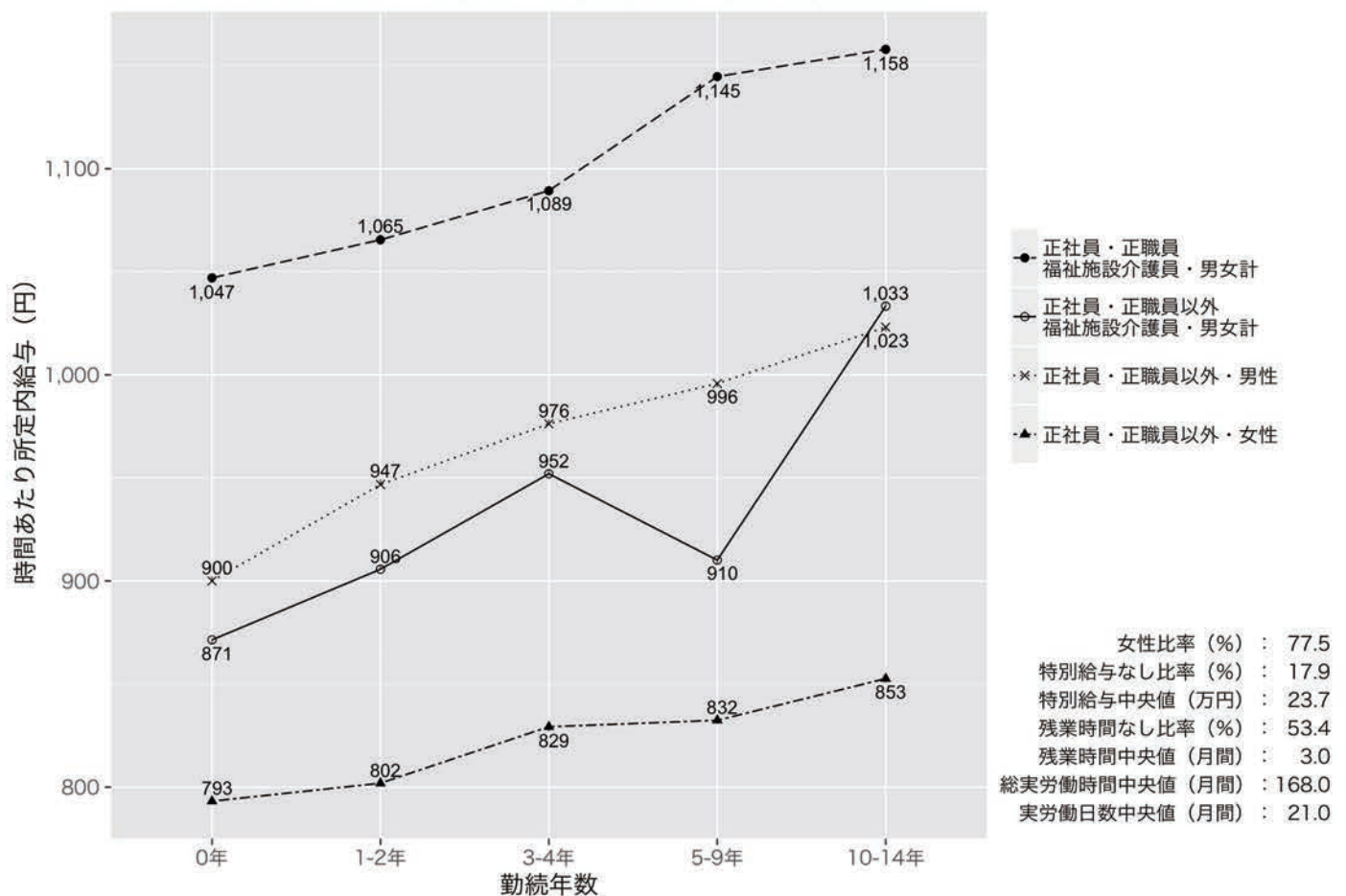
図表3-6-4 青森 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



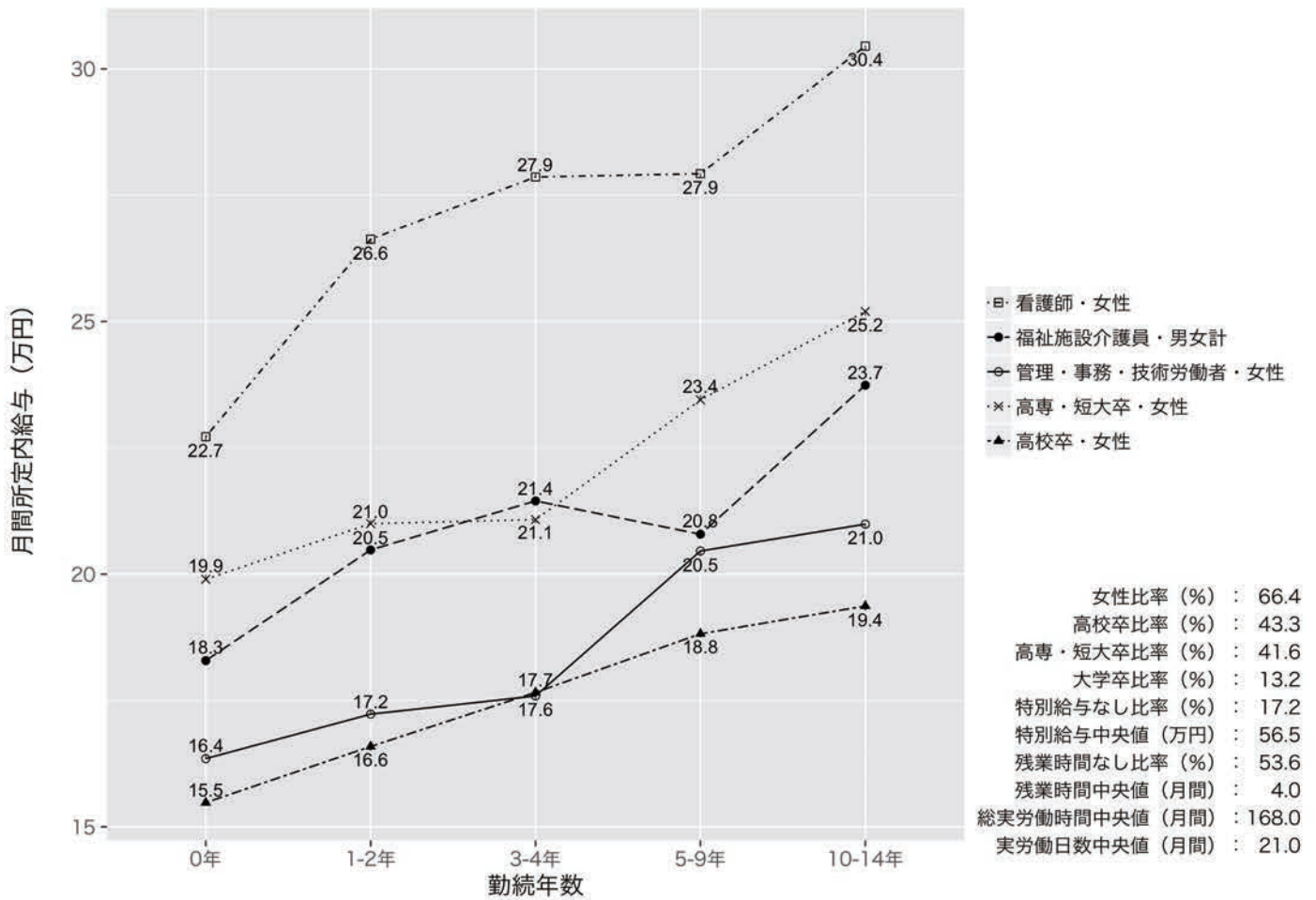
図表3-6-5 岩手 正社員・正職員 福祉施設介護員



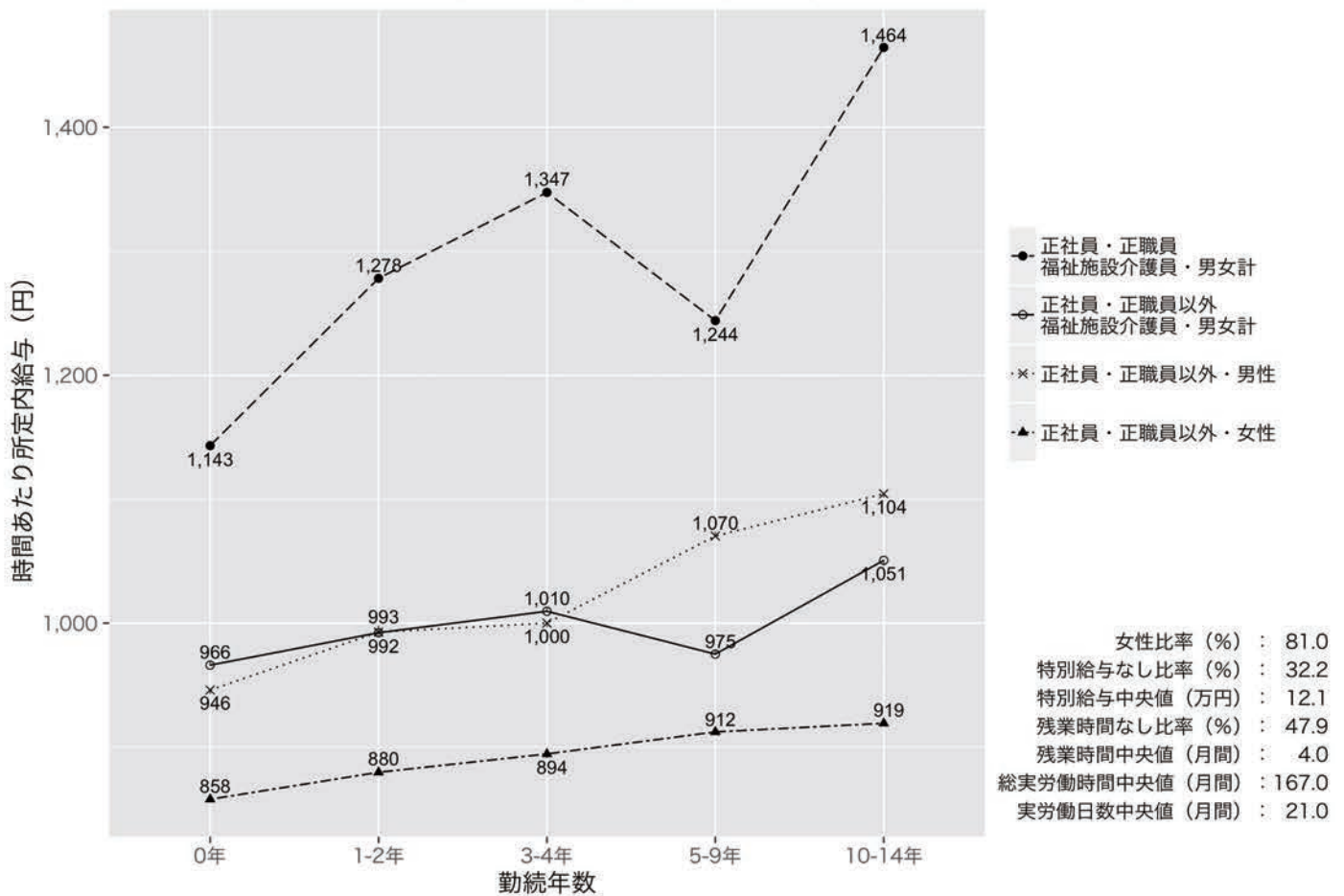
図表3-6-6 岩手 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



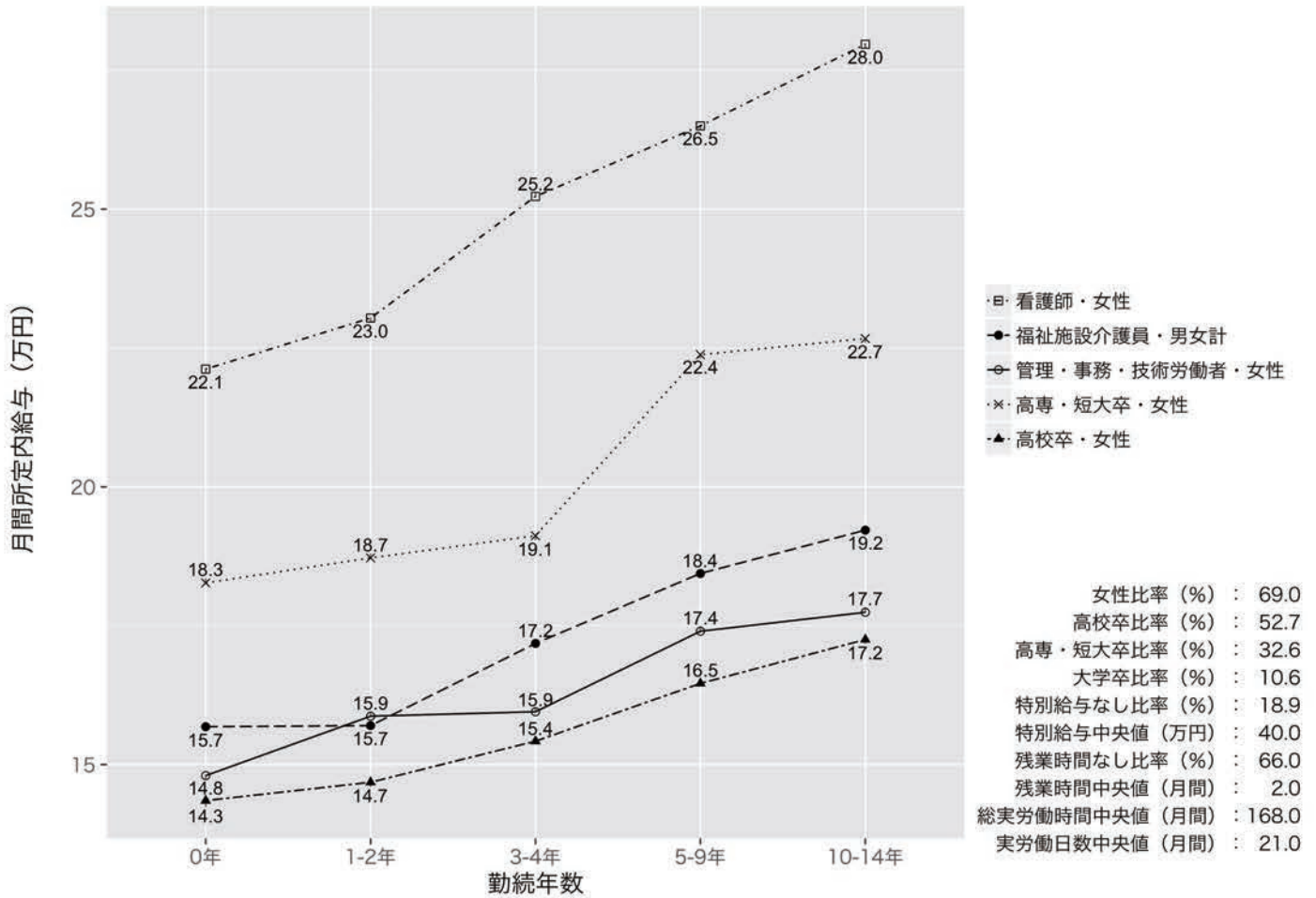
図表3-6-7 宮城 正社員・正職員 福祉施設介護員



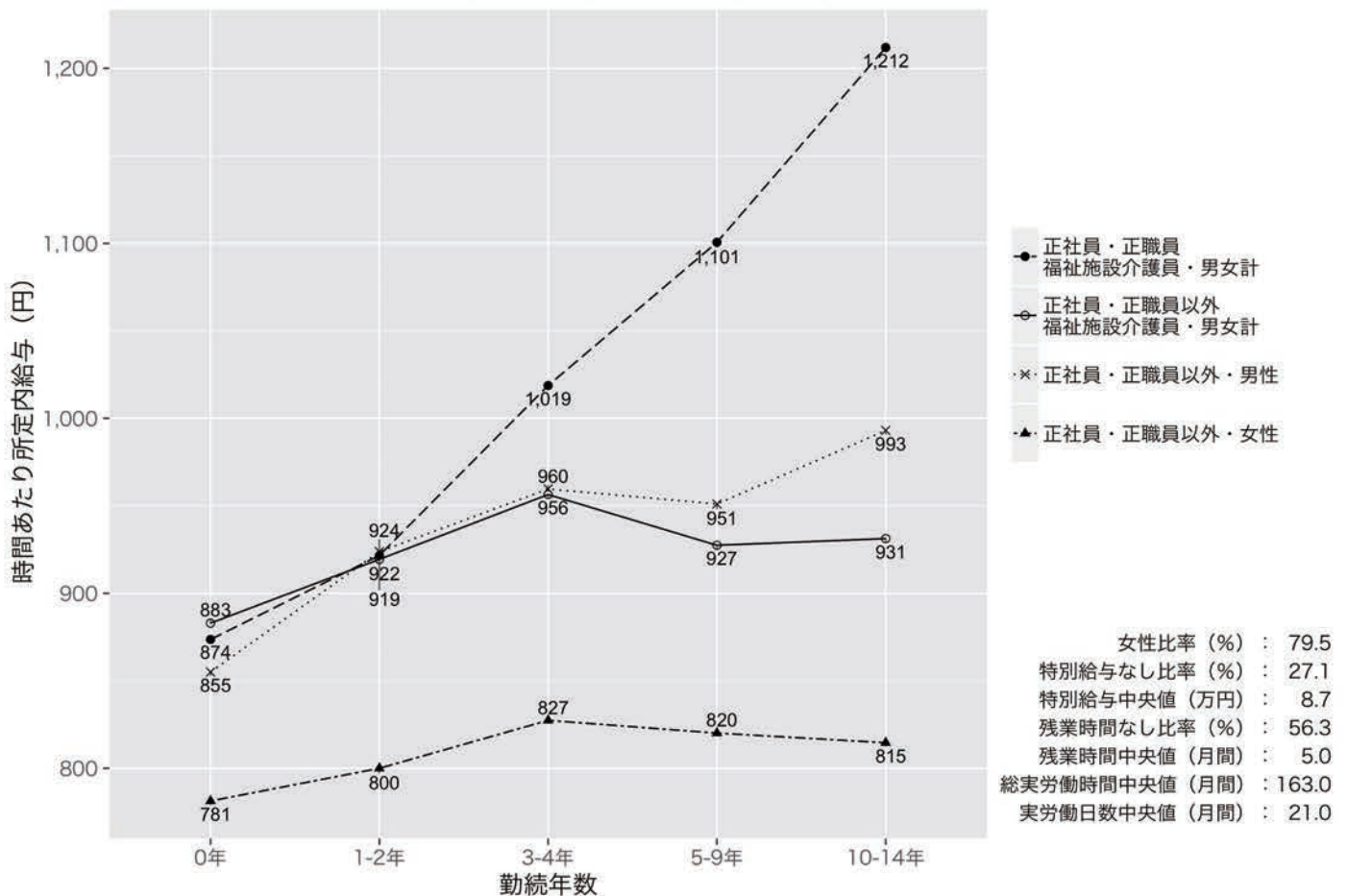
図表3-6-8 宮城 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



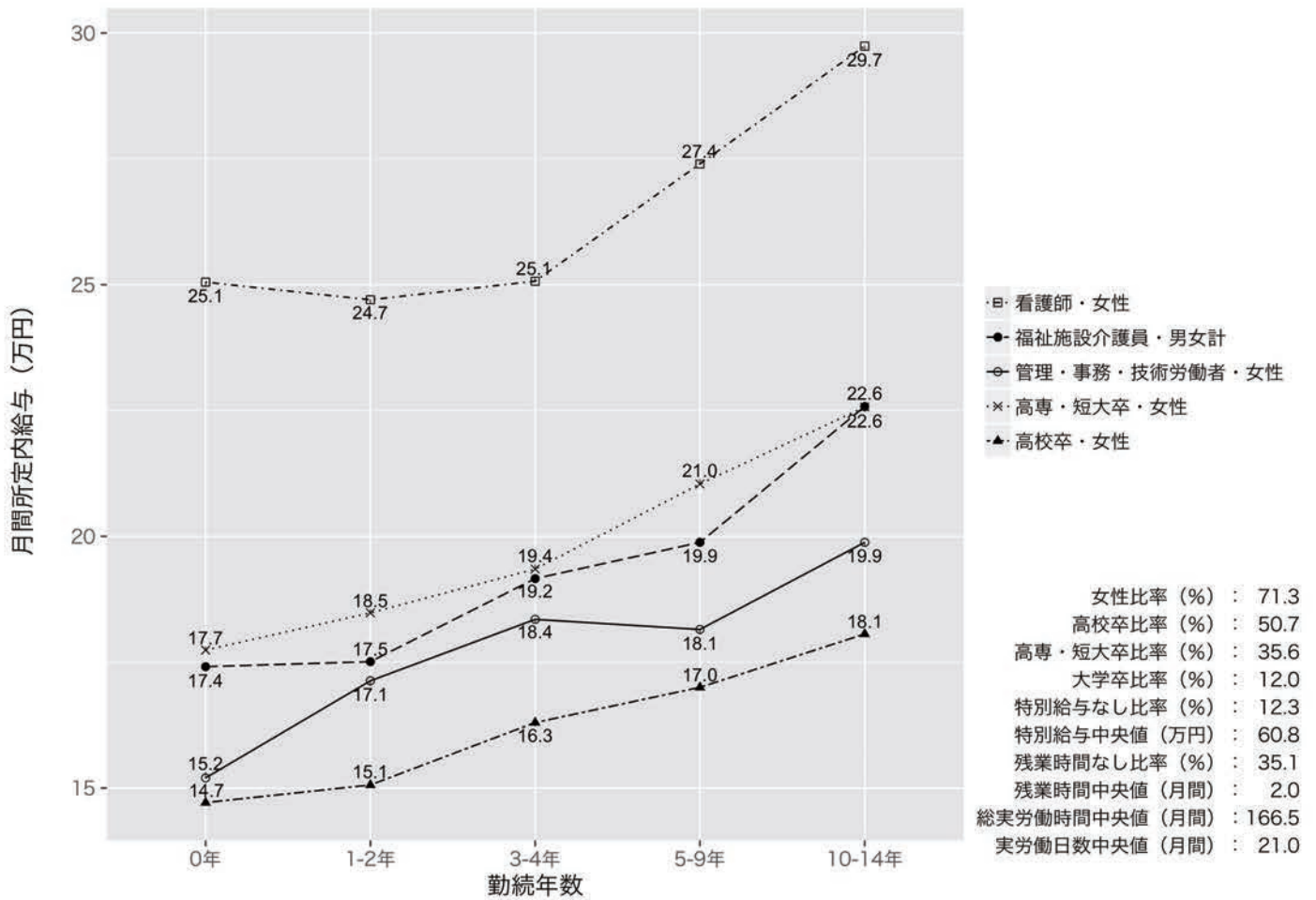
図表3-6-9 秋田 正社員・正職員 福祉施設介護員



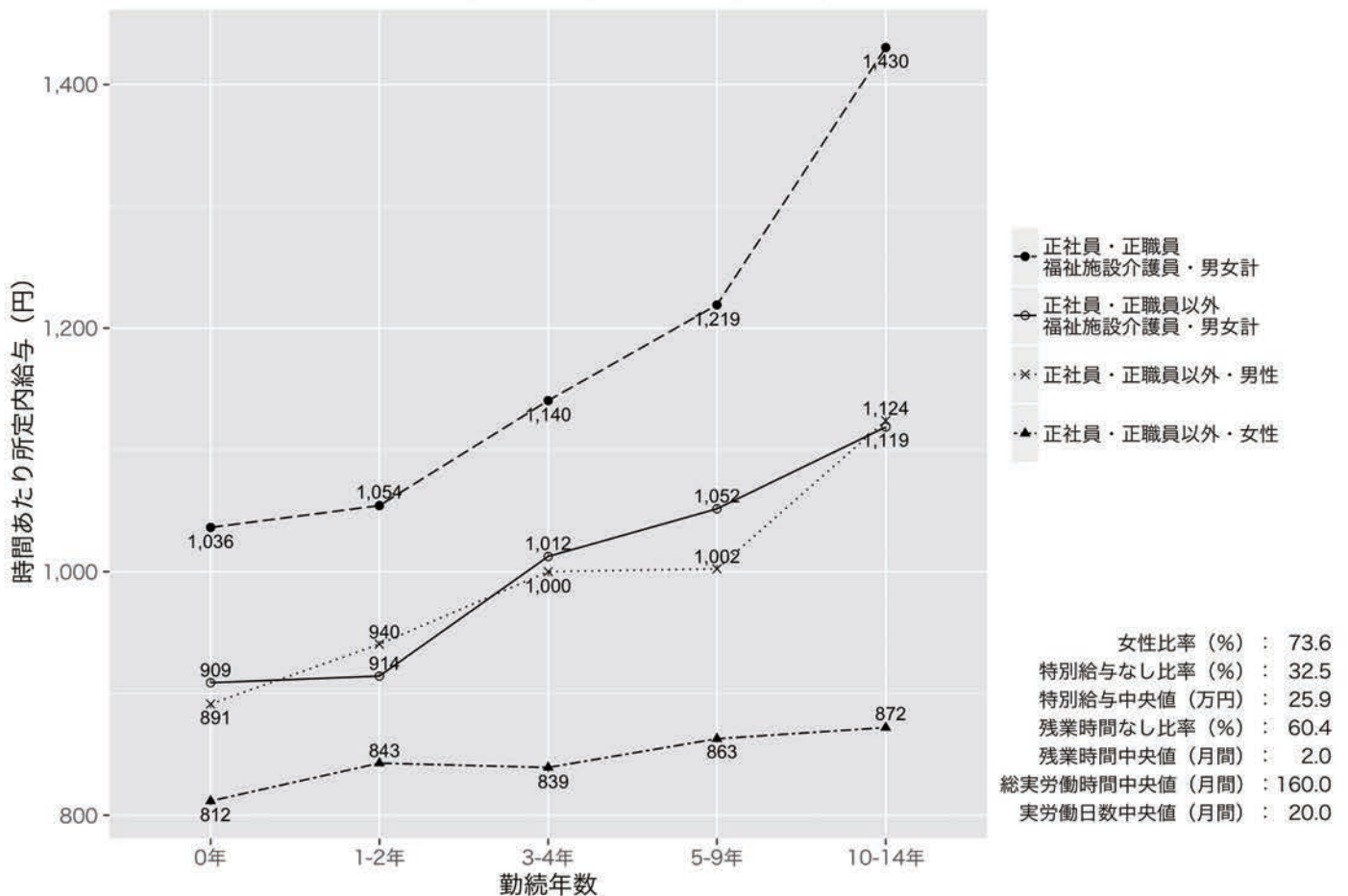
図表3-6-10 秋田 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



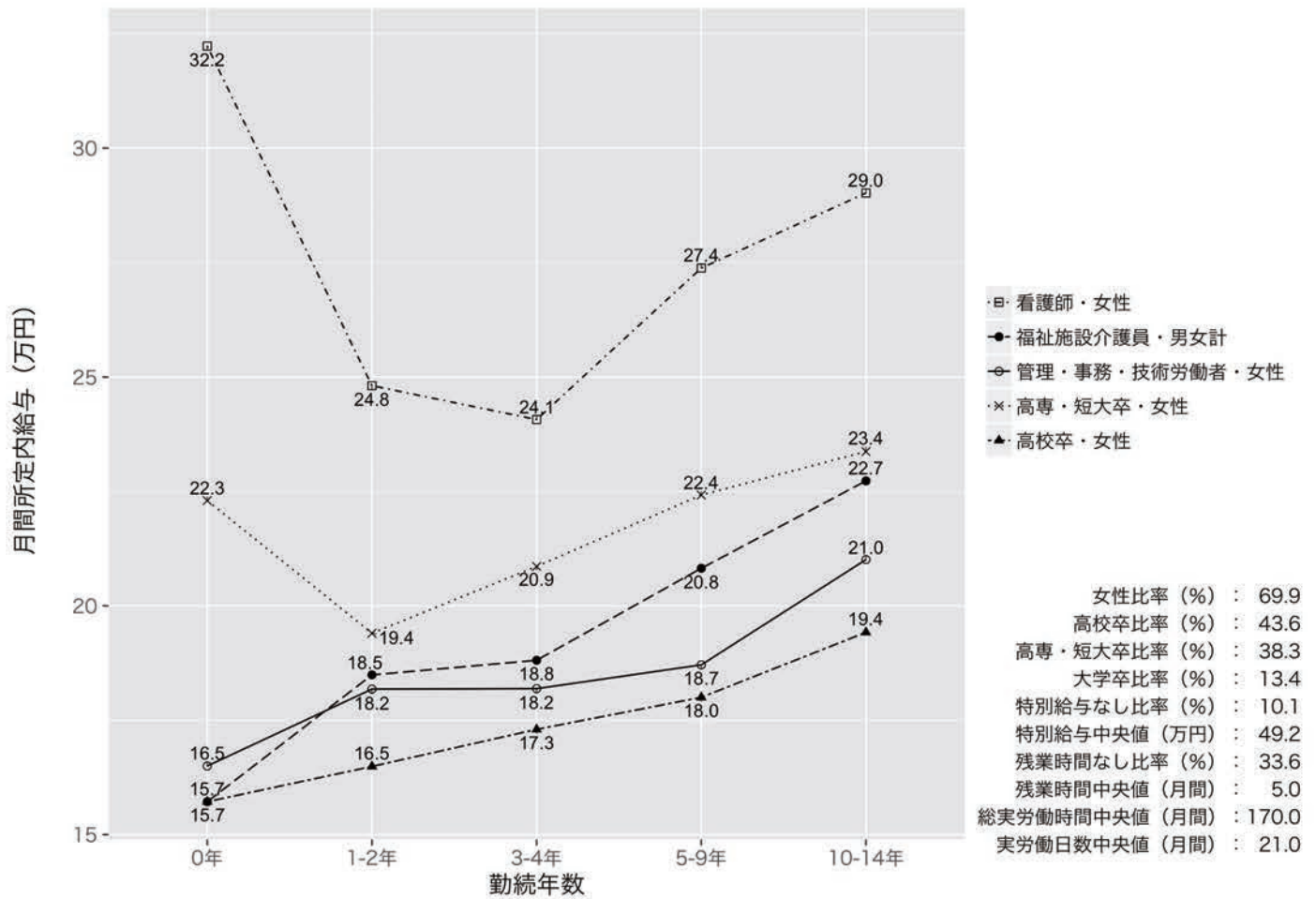
図表3-6-11 山形 正社員・正職員 福祉施設介護員



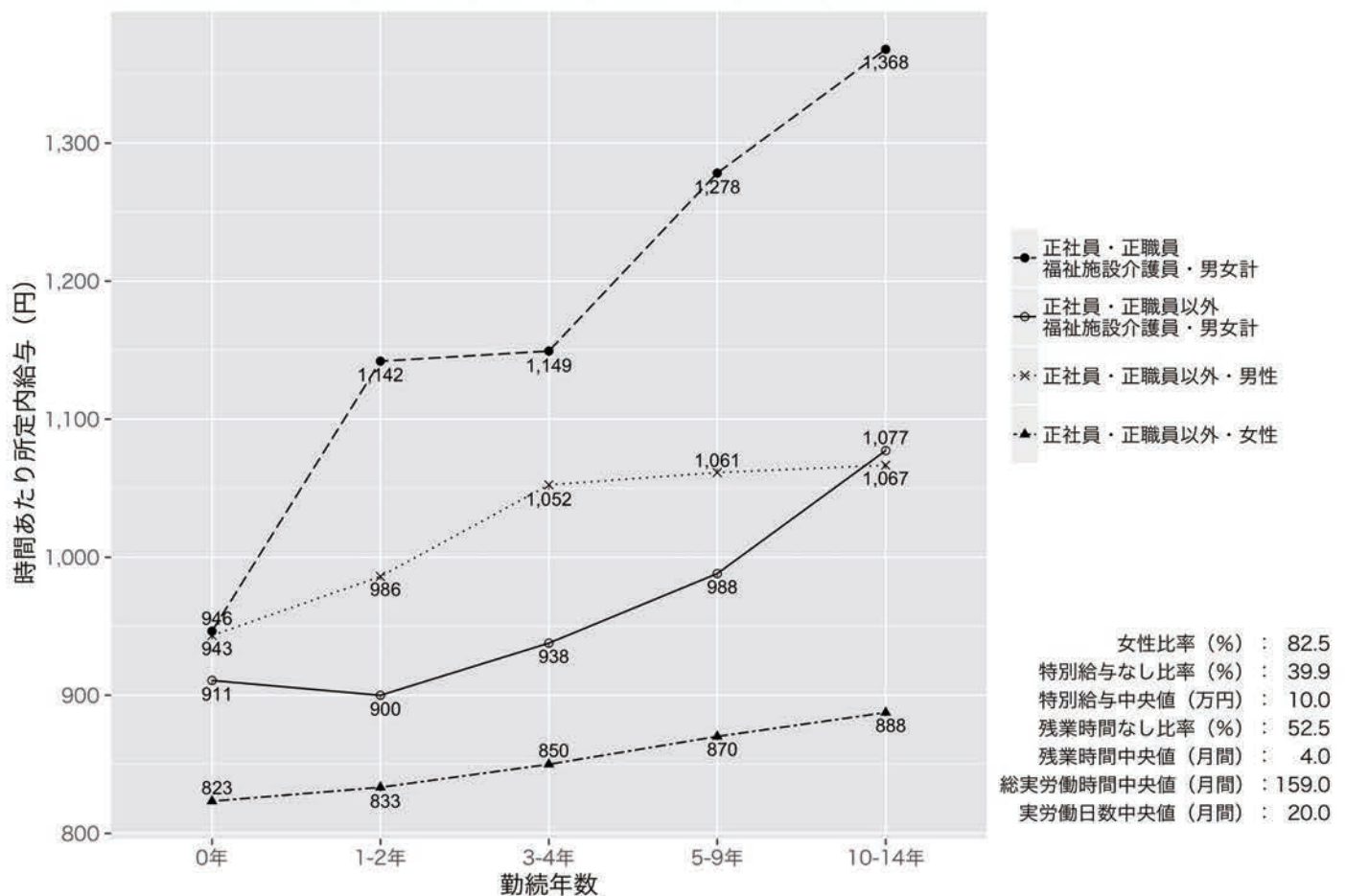
図表3-6-12 山形 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



図表3-6-13 福島 正社員・正職員 福祉施設介護員

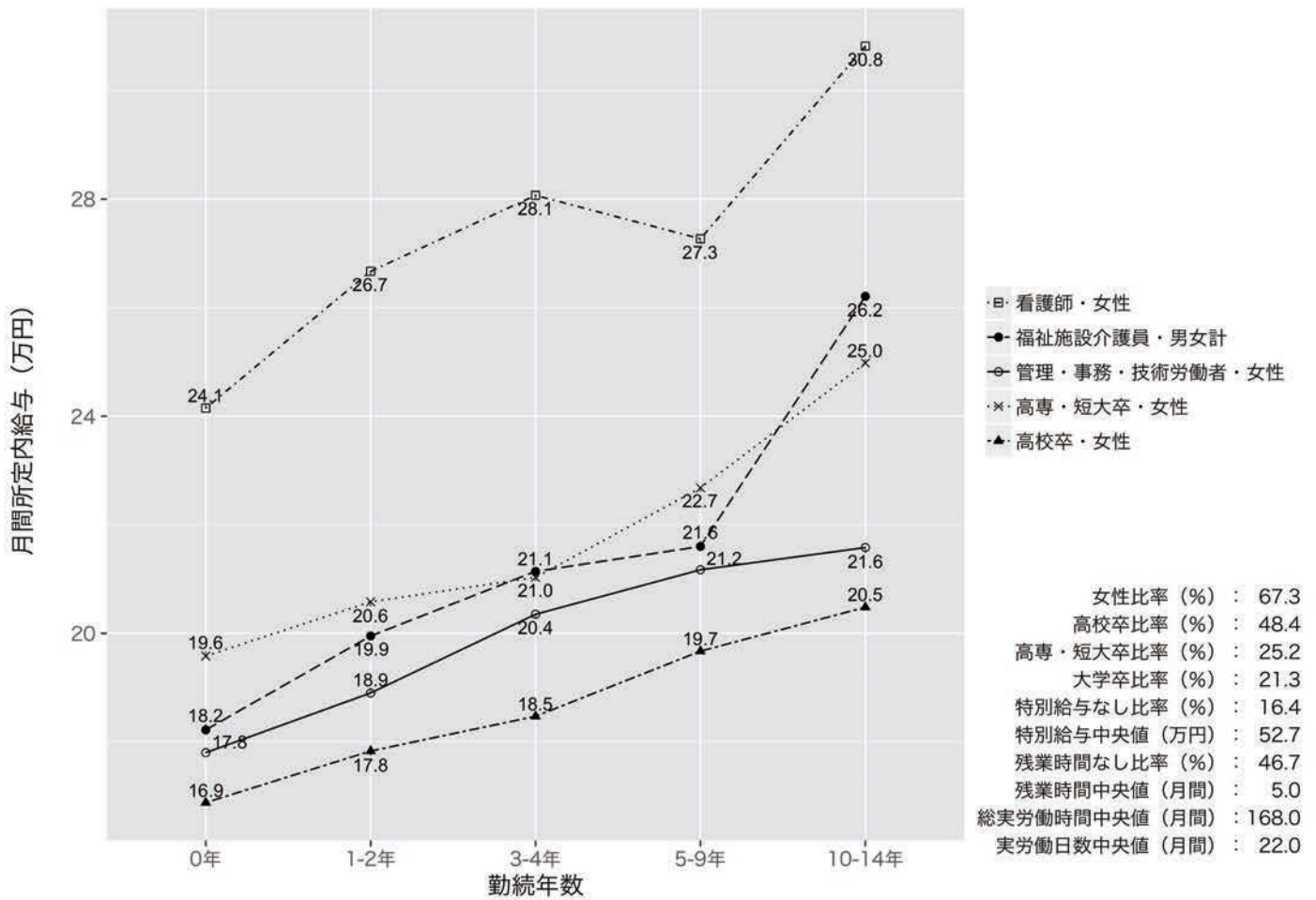


図表3-6-14 福島 正社員・正職員以外 福祉施設介護員

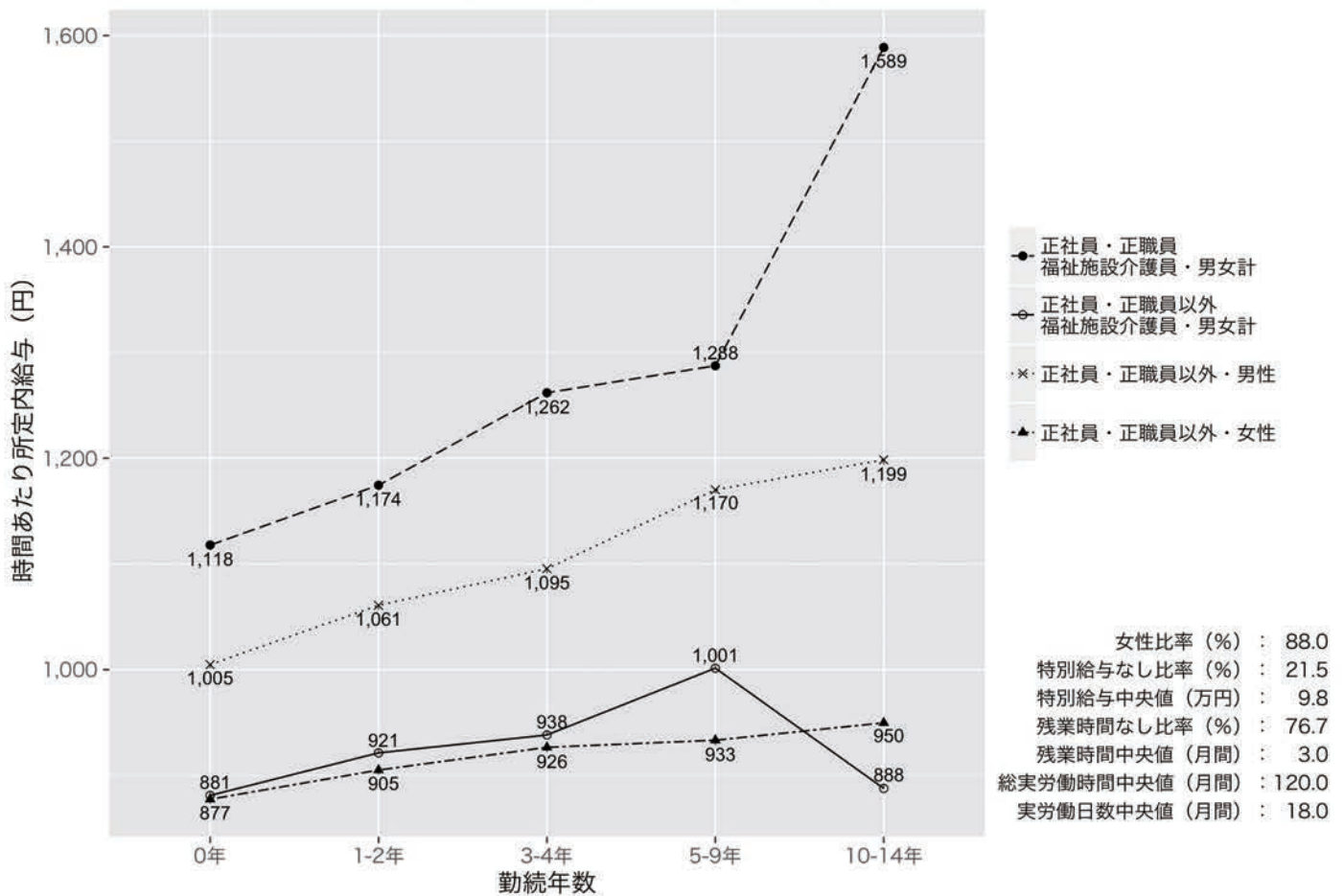




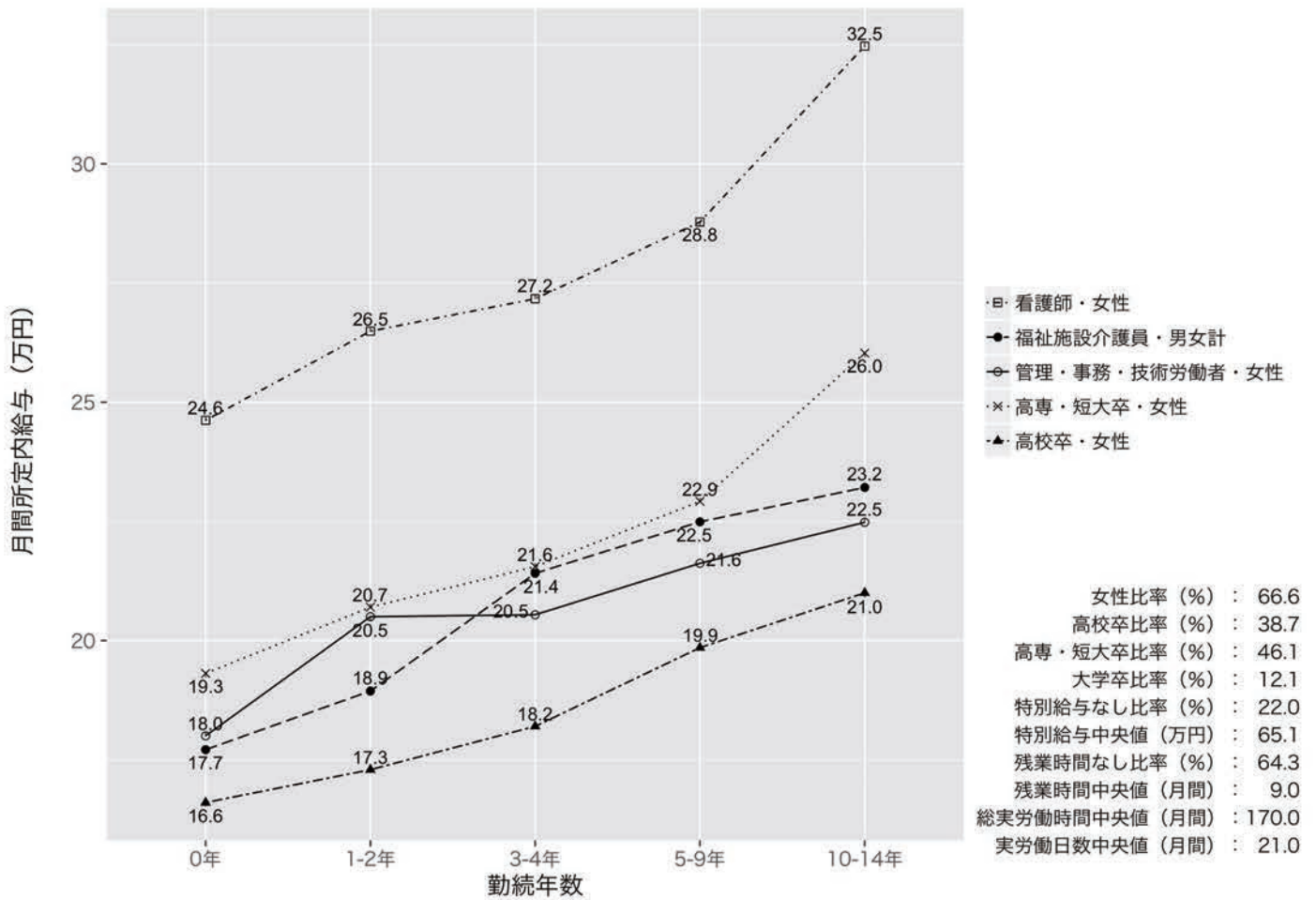
図表3-6-15 茨城 正社員・正職員 福祉施設介護員



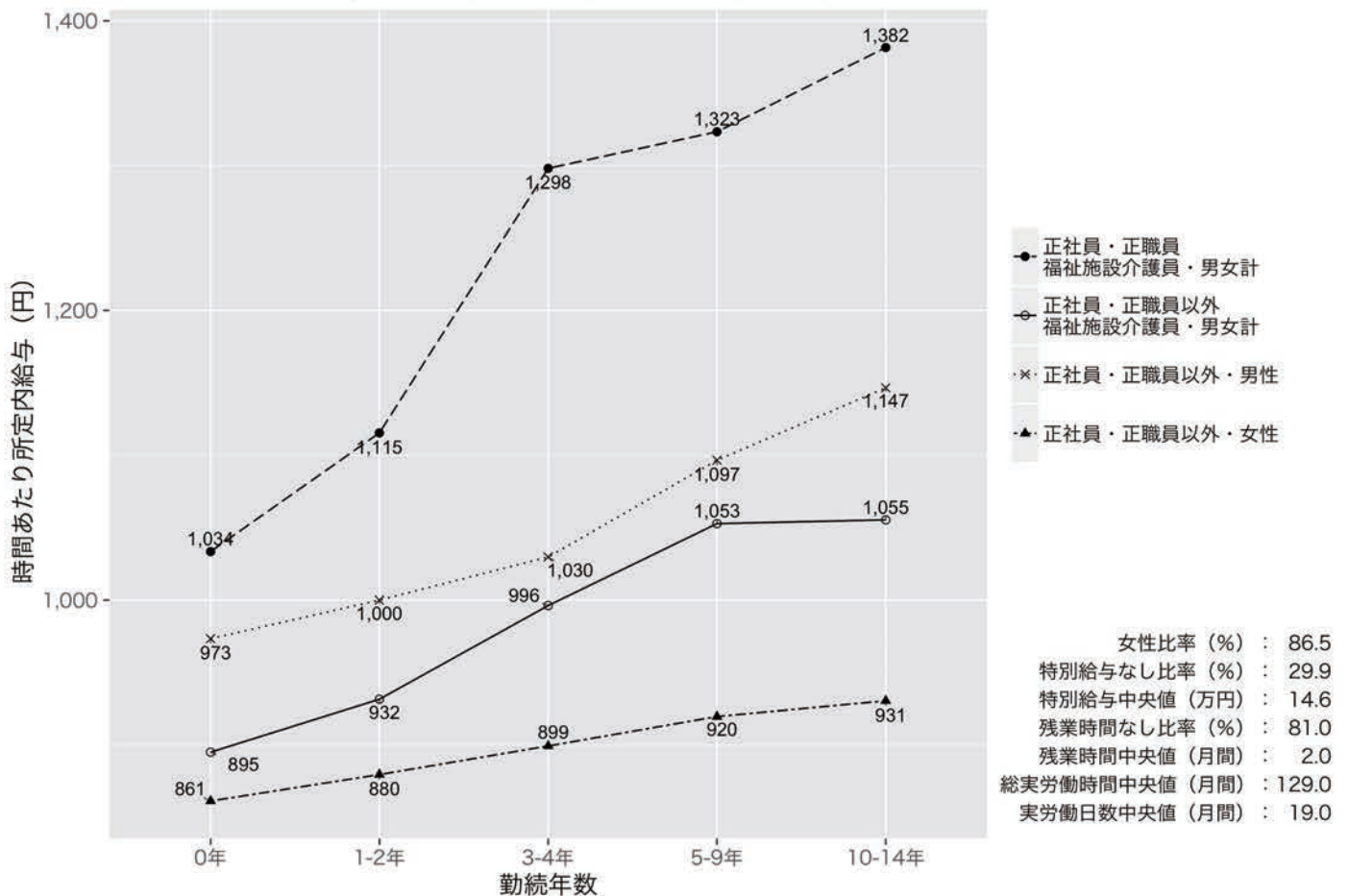
図表3-6-16 茨城 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



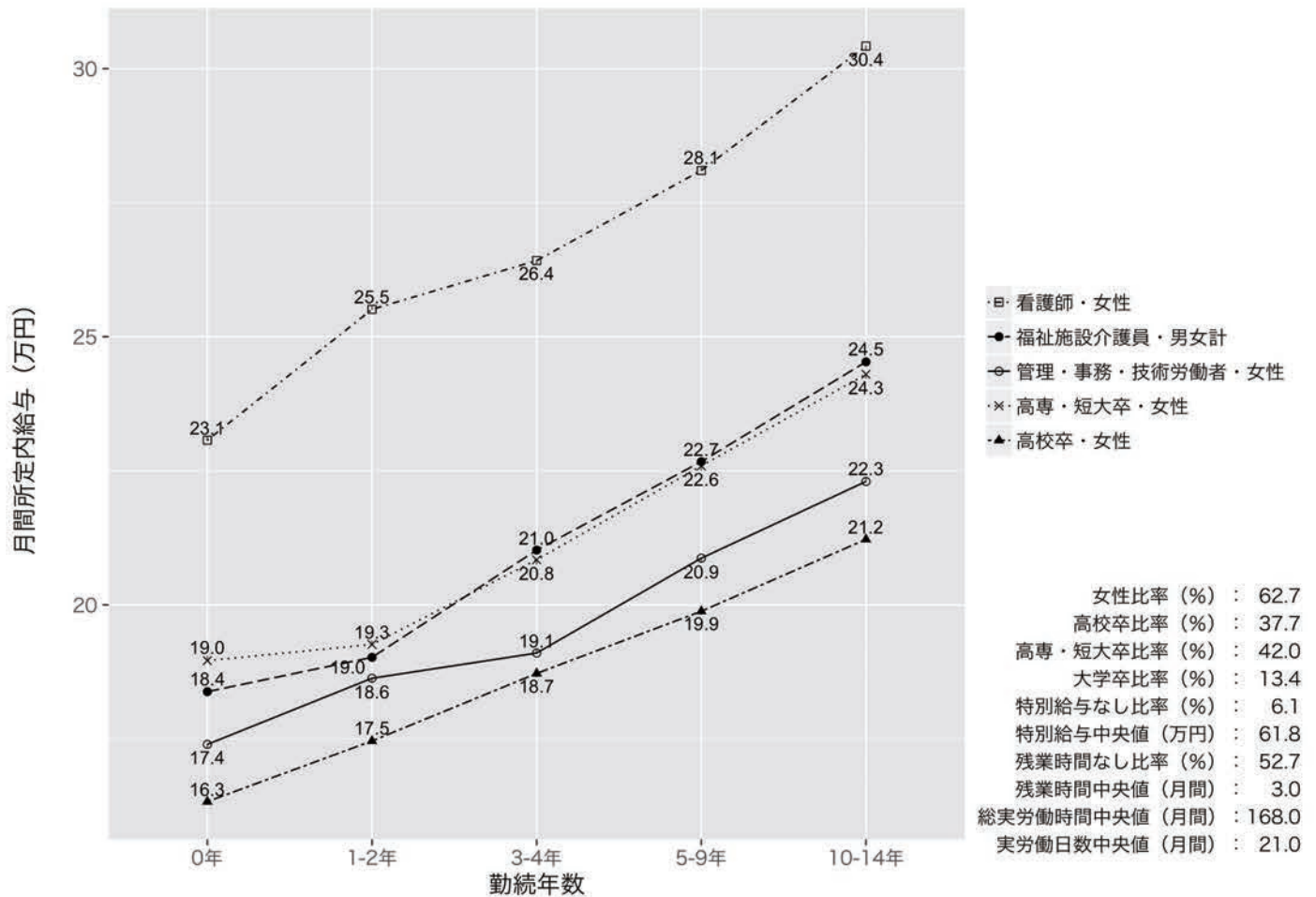
図表3-6-17 栃木 正社員・正職員 福祉施設介護員



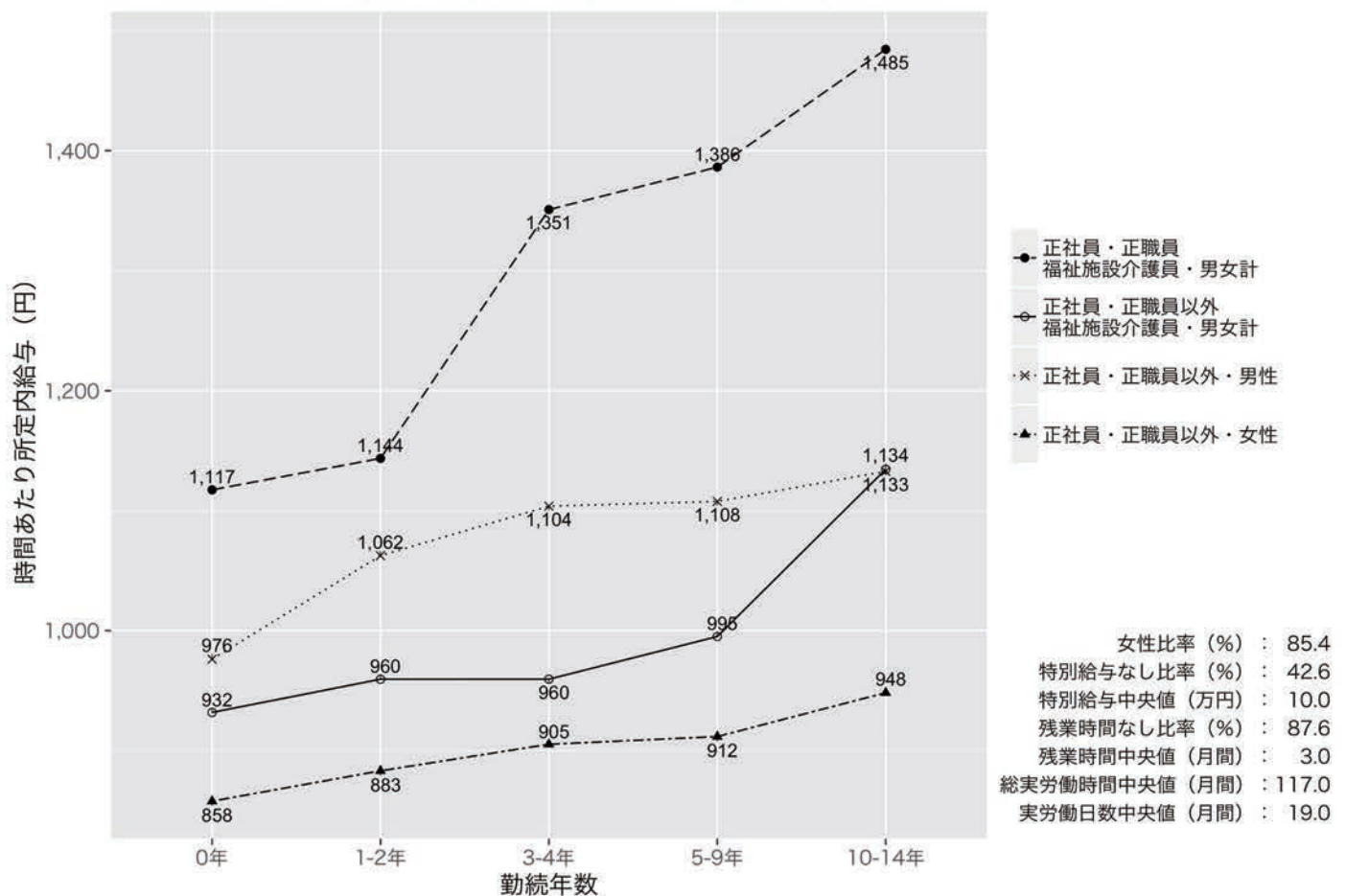
図表3-6-18 栃木 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



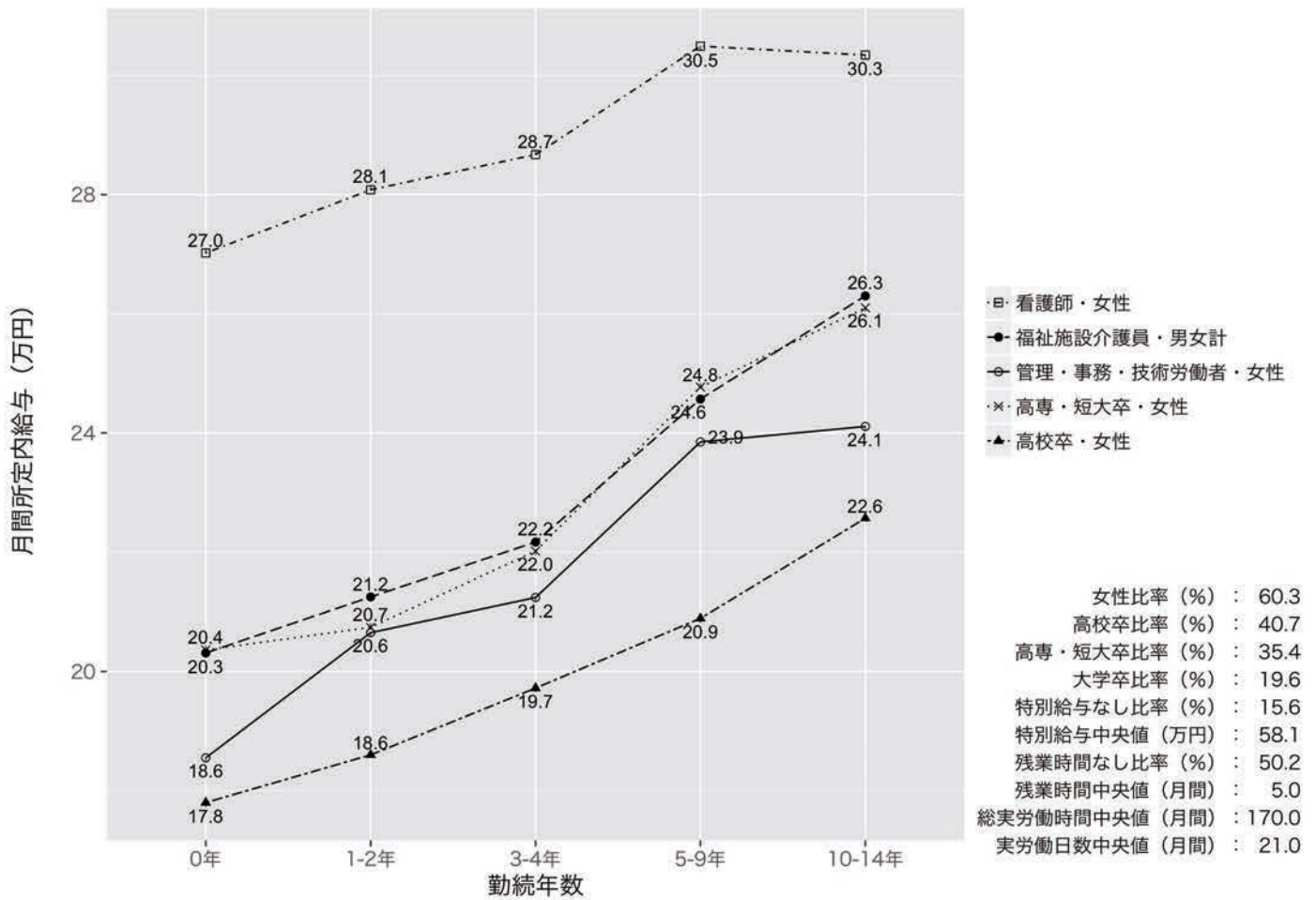
図表3-6-19 群馬 正社員・正職員 福祉施設介護員



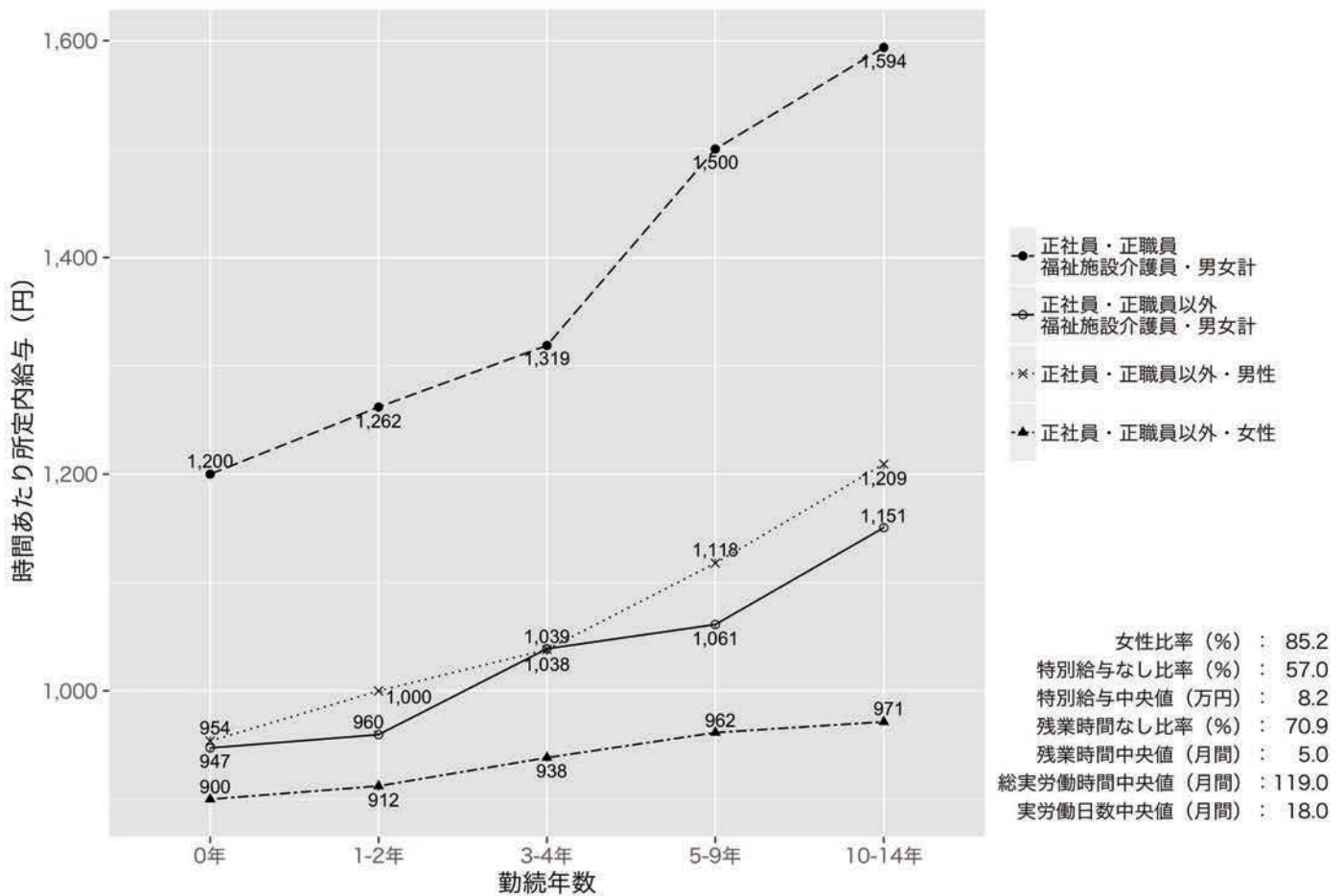
図表3-6-20 群馬 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



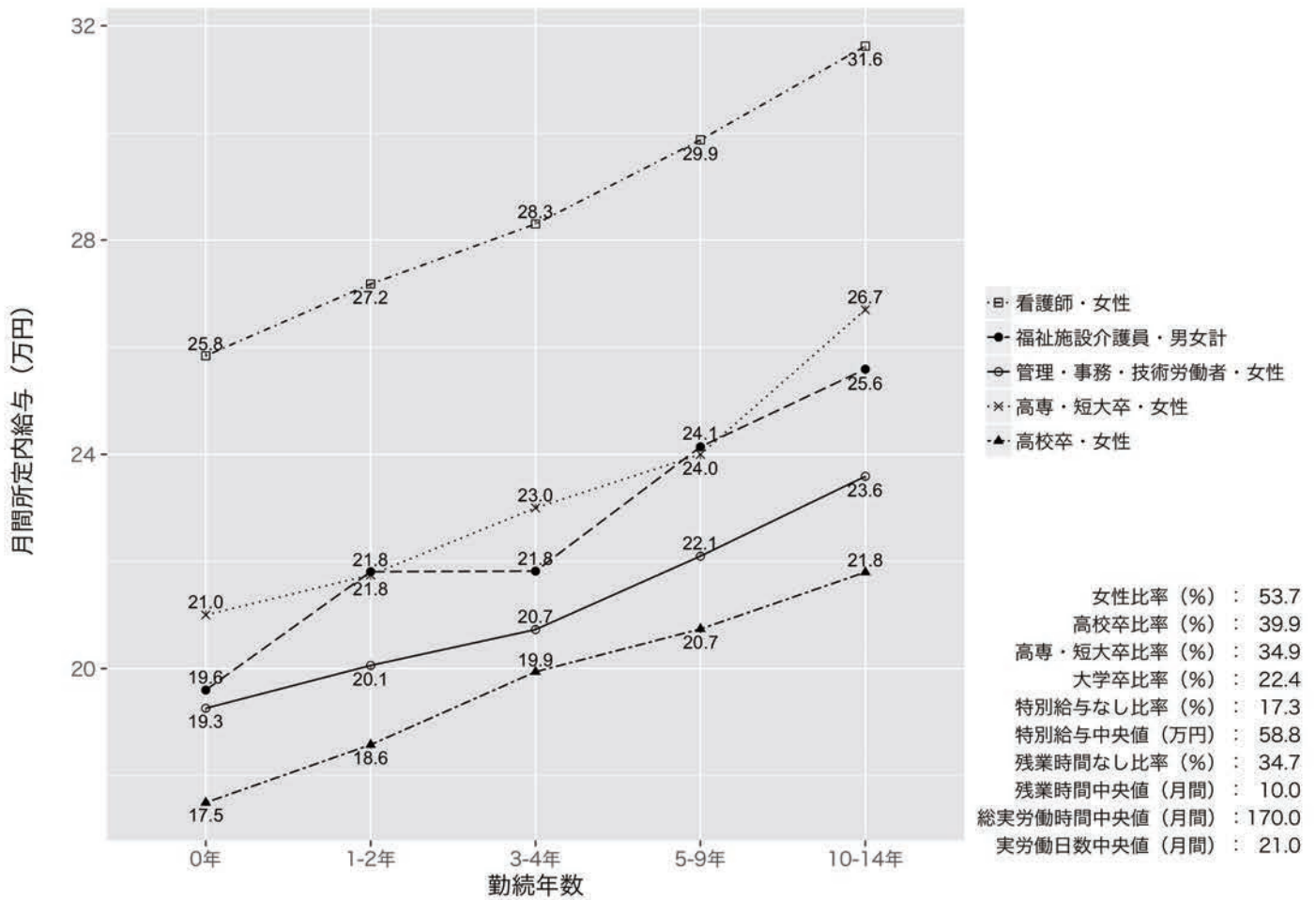
図表3-6-21 埼玉 正社員・正職員 福祉施設介護員



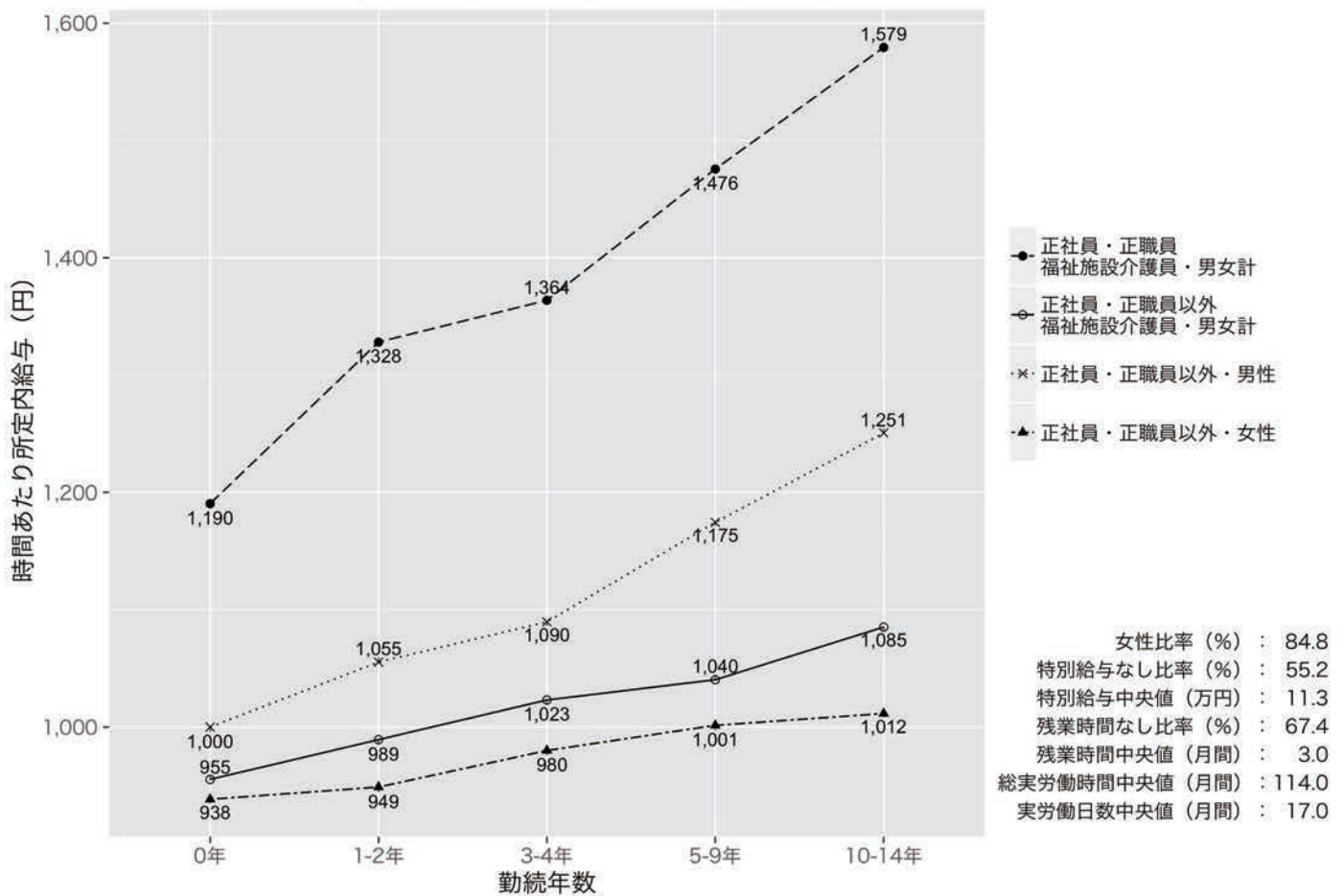
図表3-6-22 埼玉 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



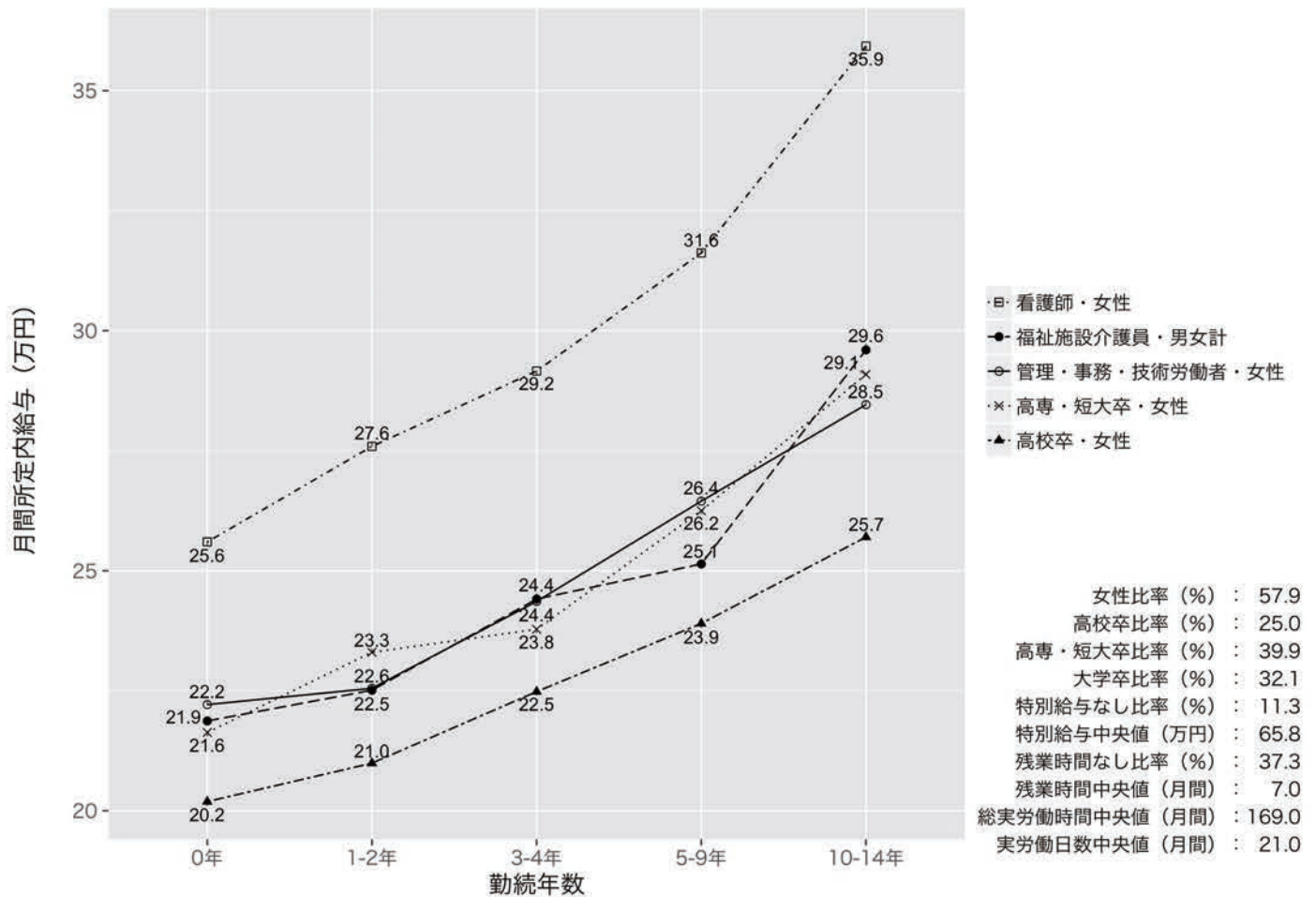
図表3-6-23 千葉 正社員・正職員 福祉施設介護員



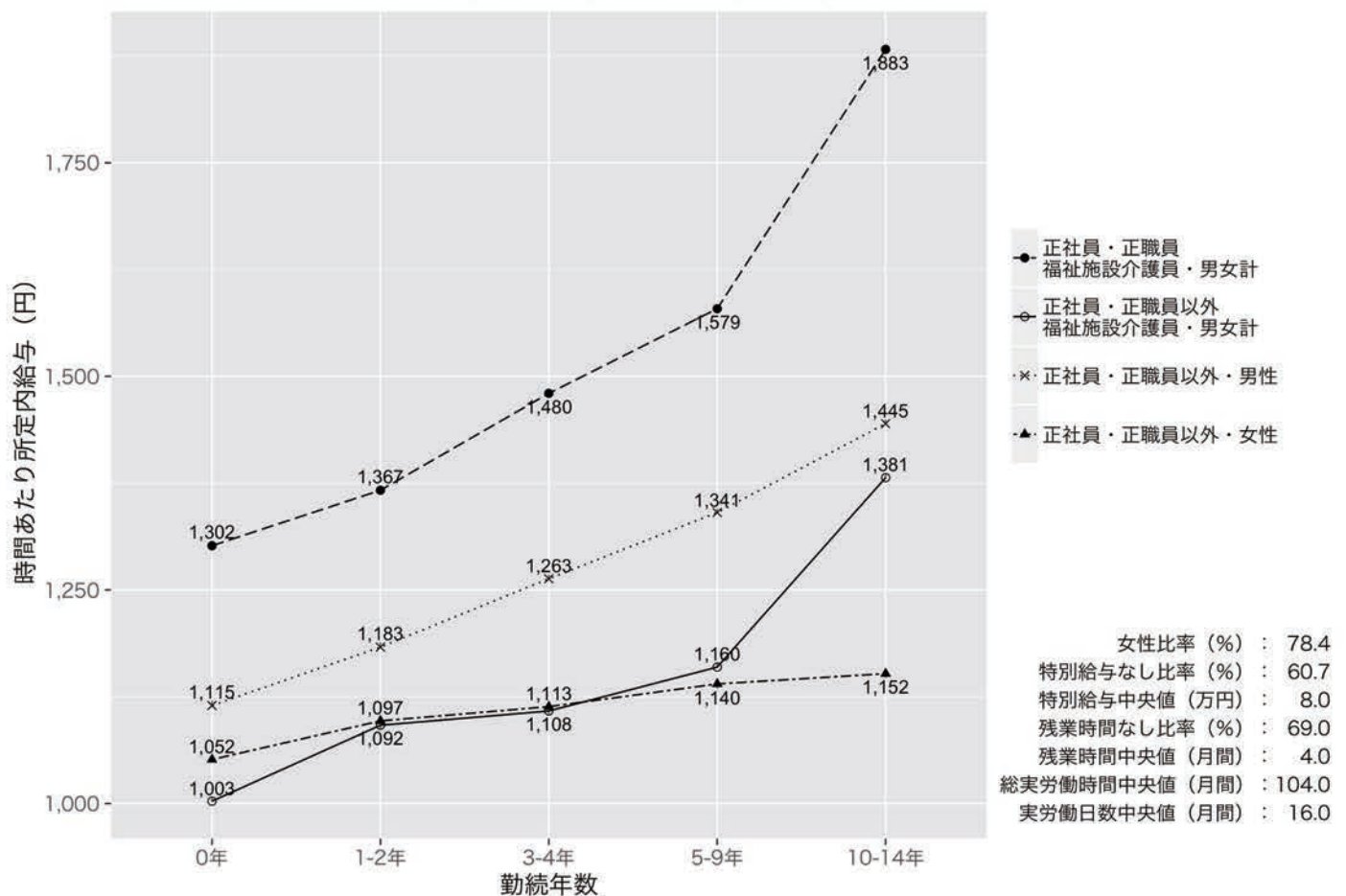
図表3-6-24 千葉 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



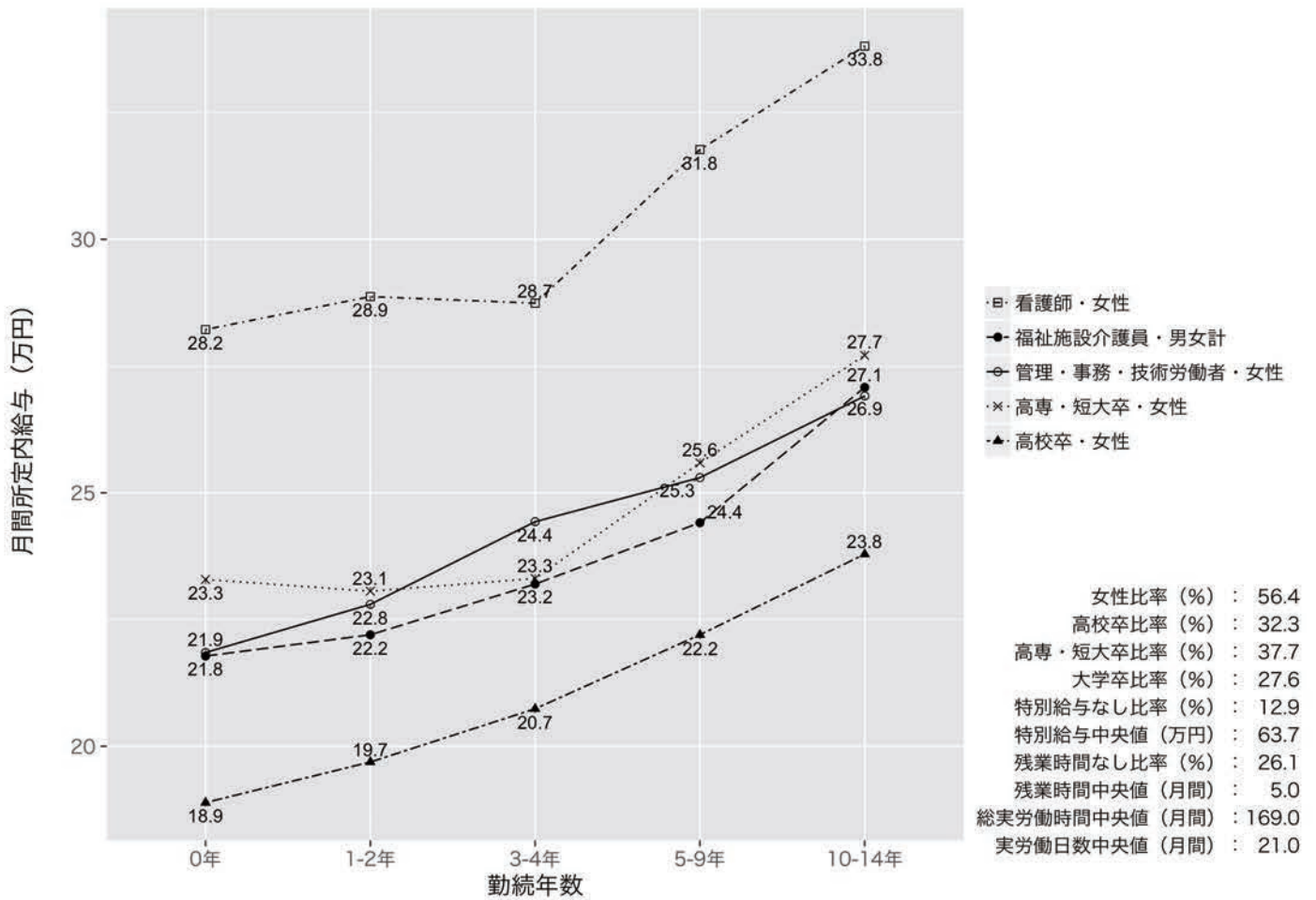
図表3-6-25 東京 正社員・正職員 福祉施設介護員



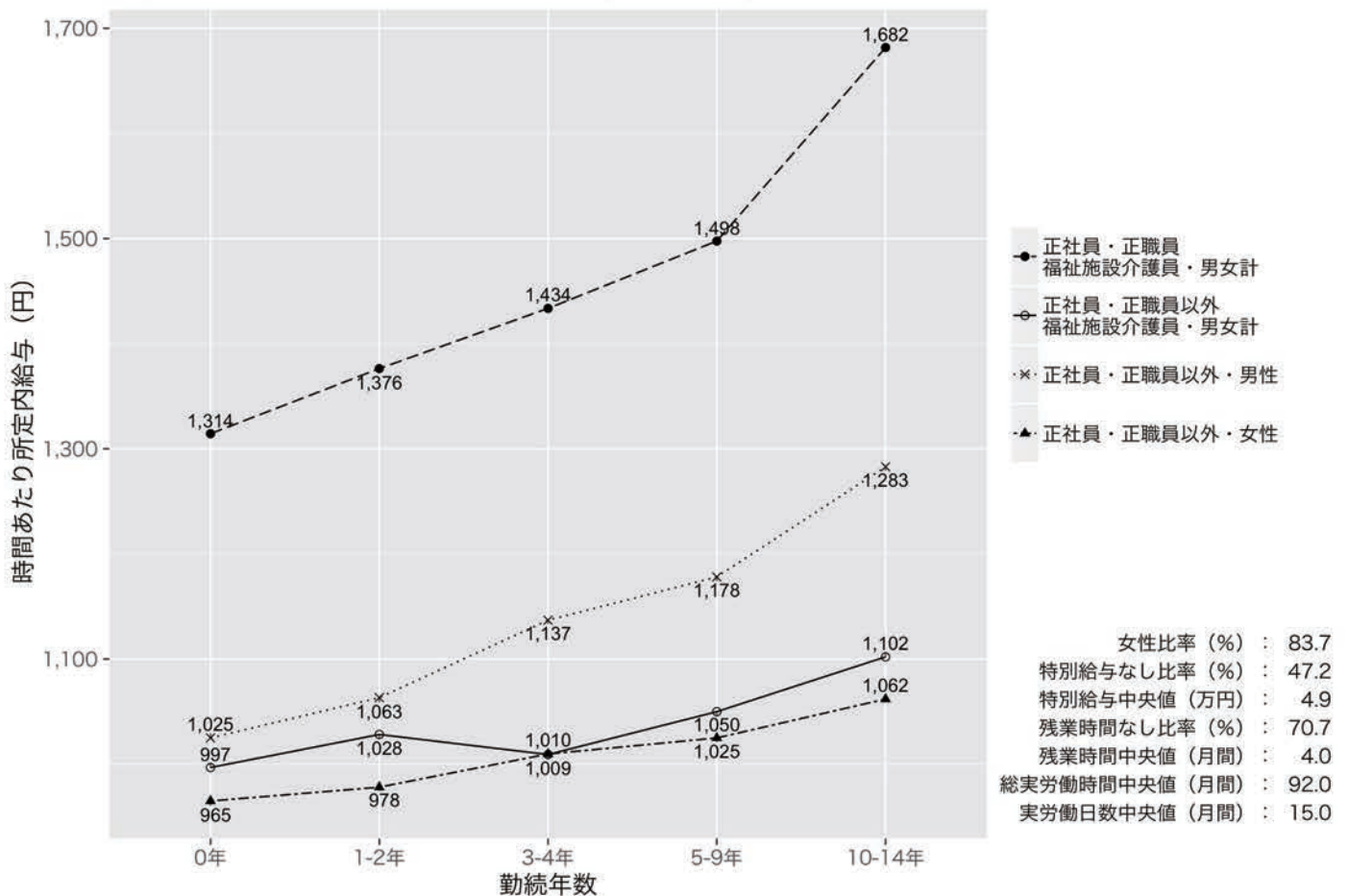
図表3-6-26 東京 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



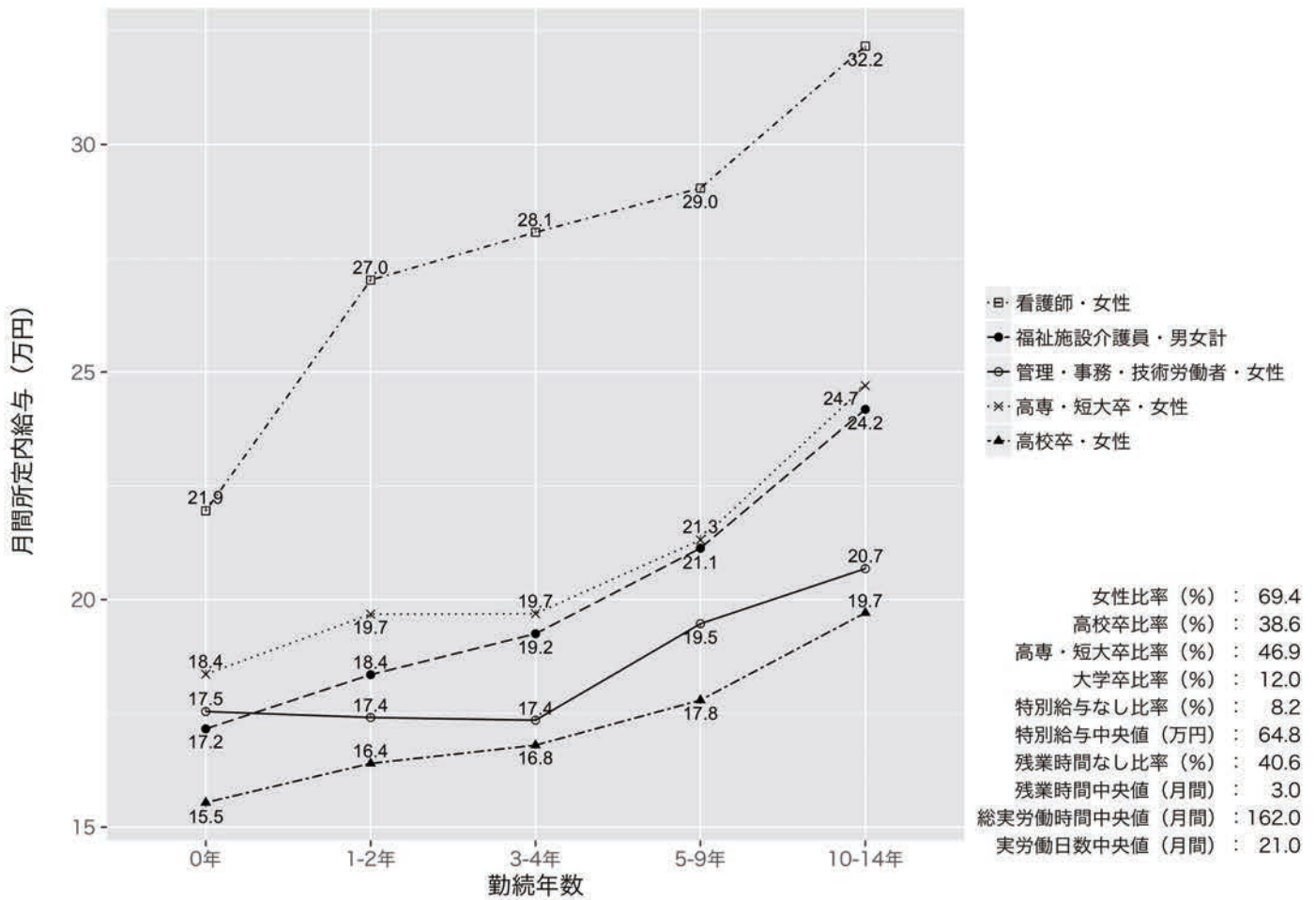
図表3-6-27 神奈川 正社員・正職員 福祉施設介護員



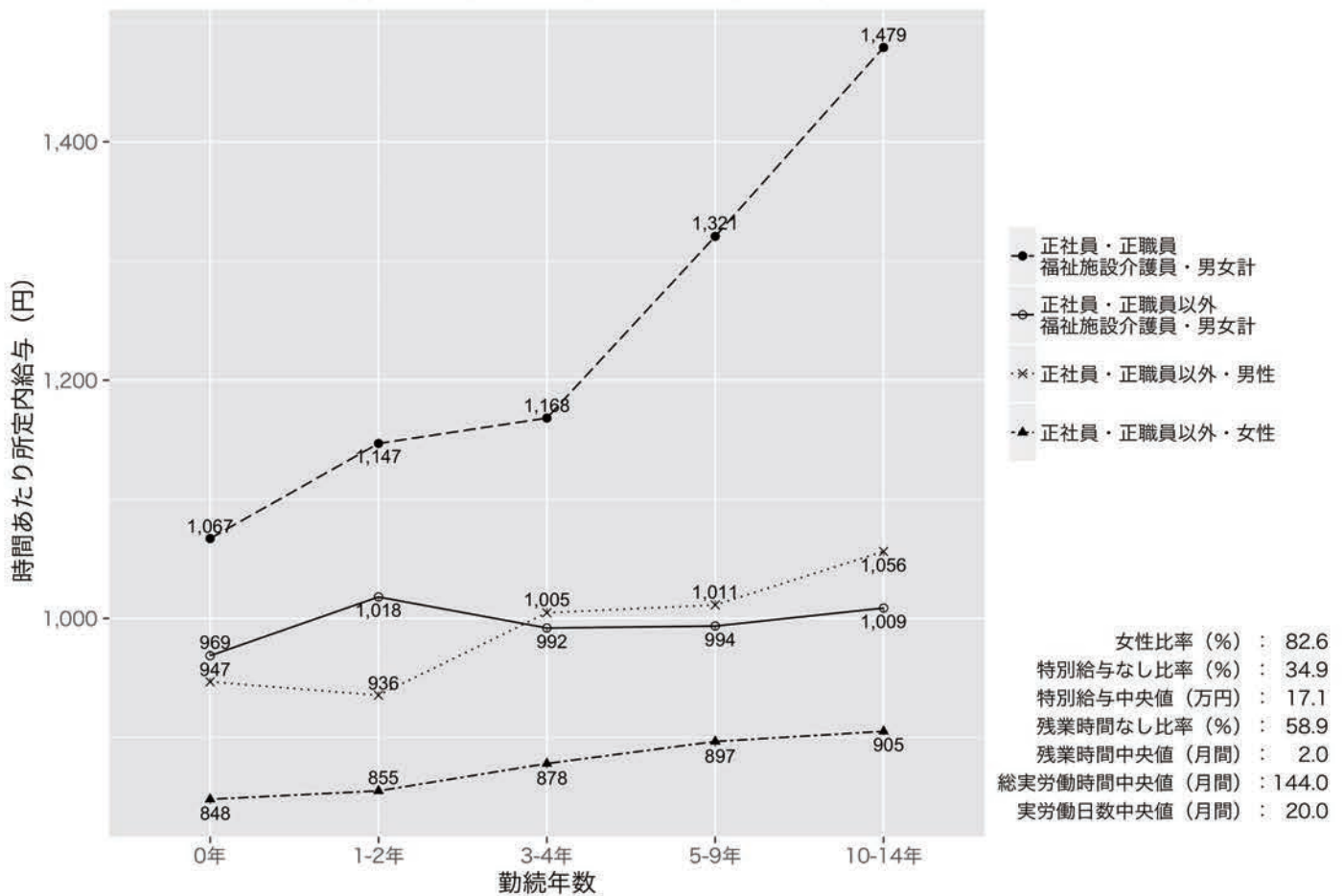
図表3-6-28 神奈川 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



図表3-6-29 新潟 正社員・正職員 福祉施設介護員

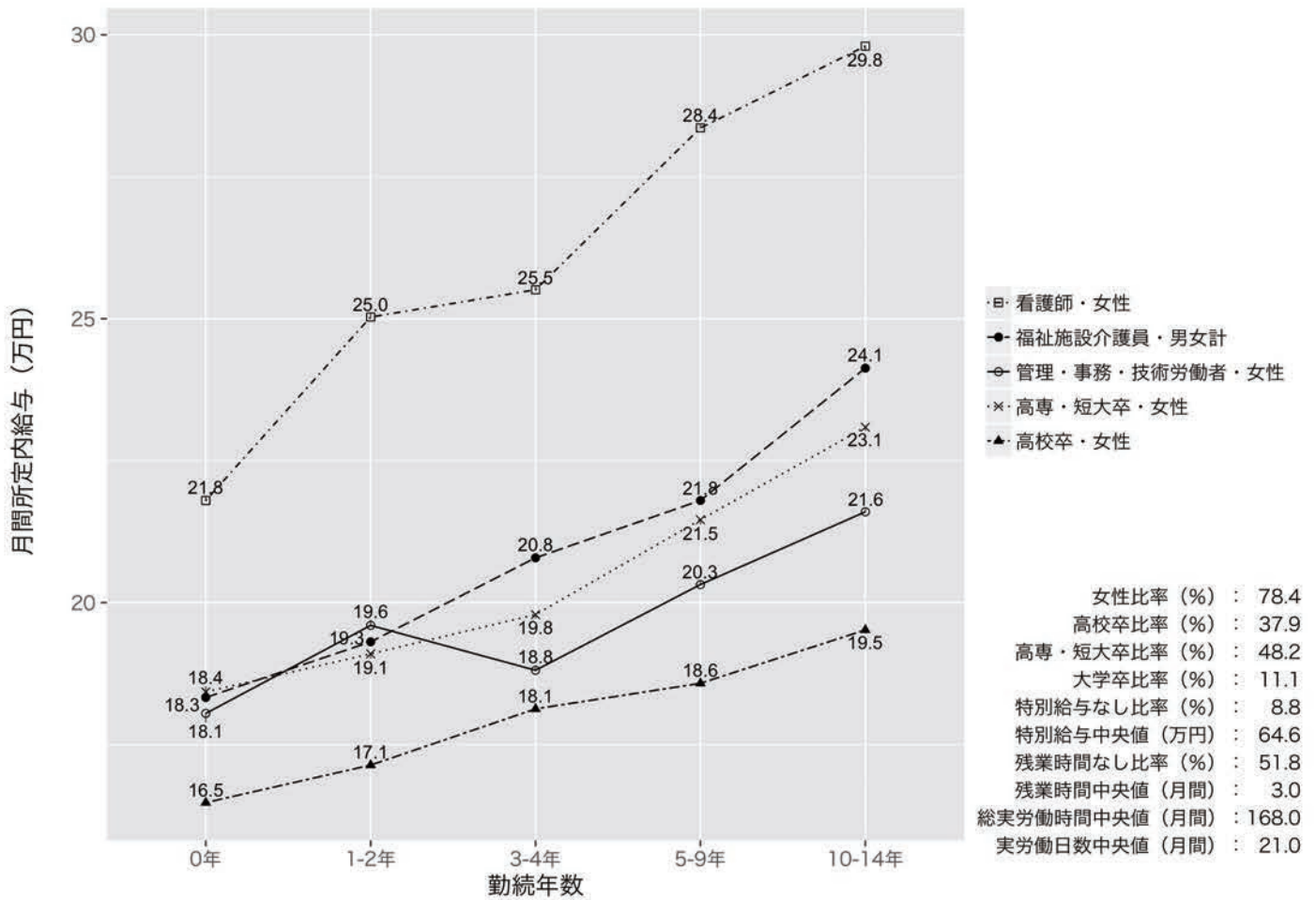


図表3-6-30 新潟 正社員・正職員以外 福祉施設介護員

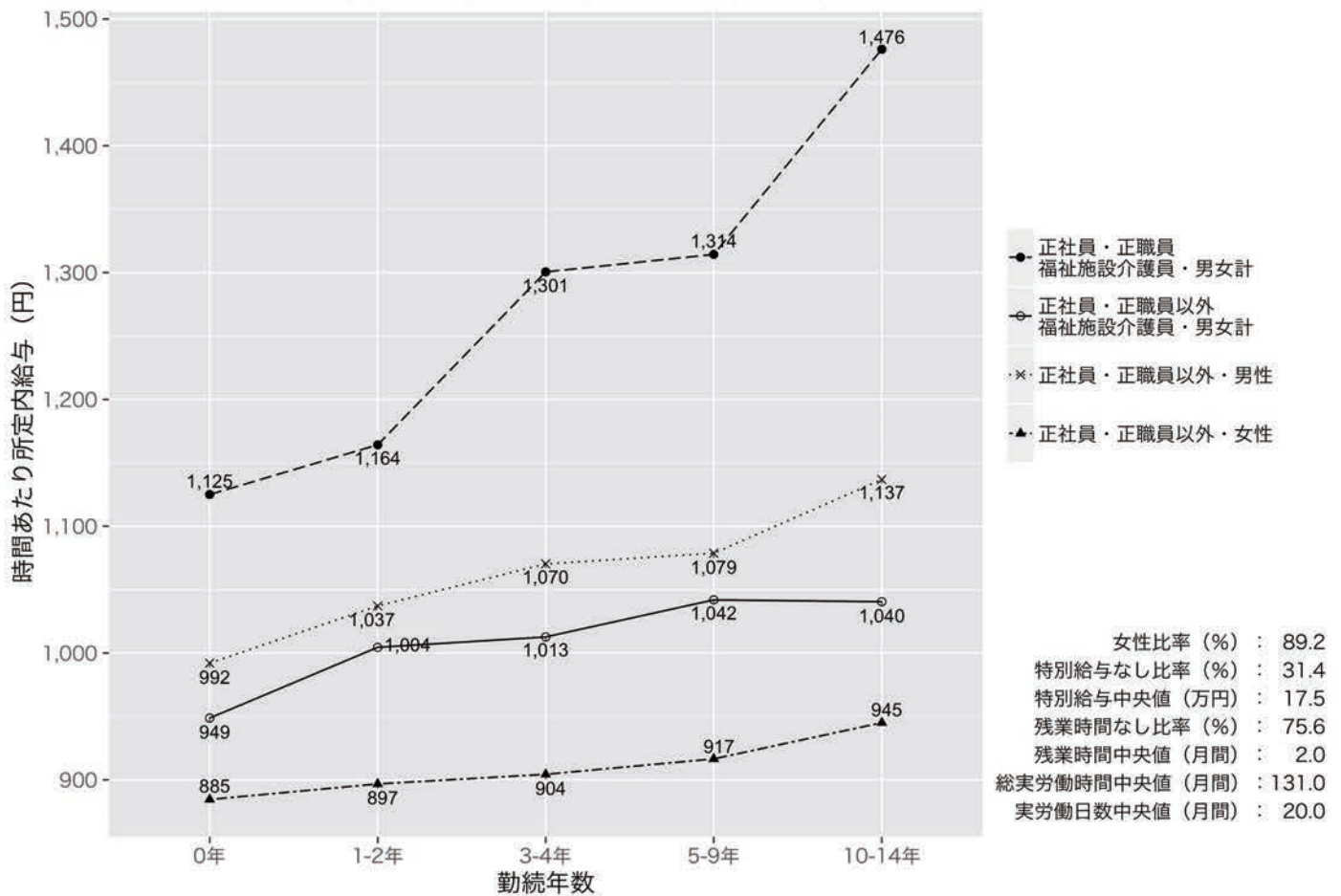




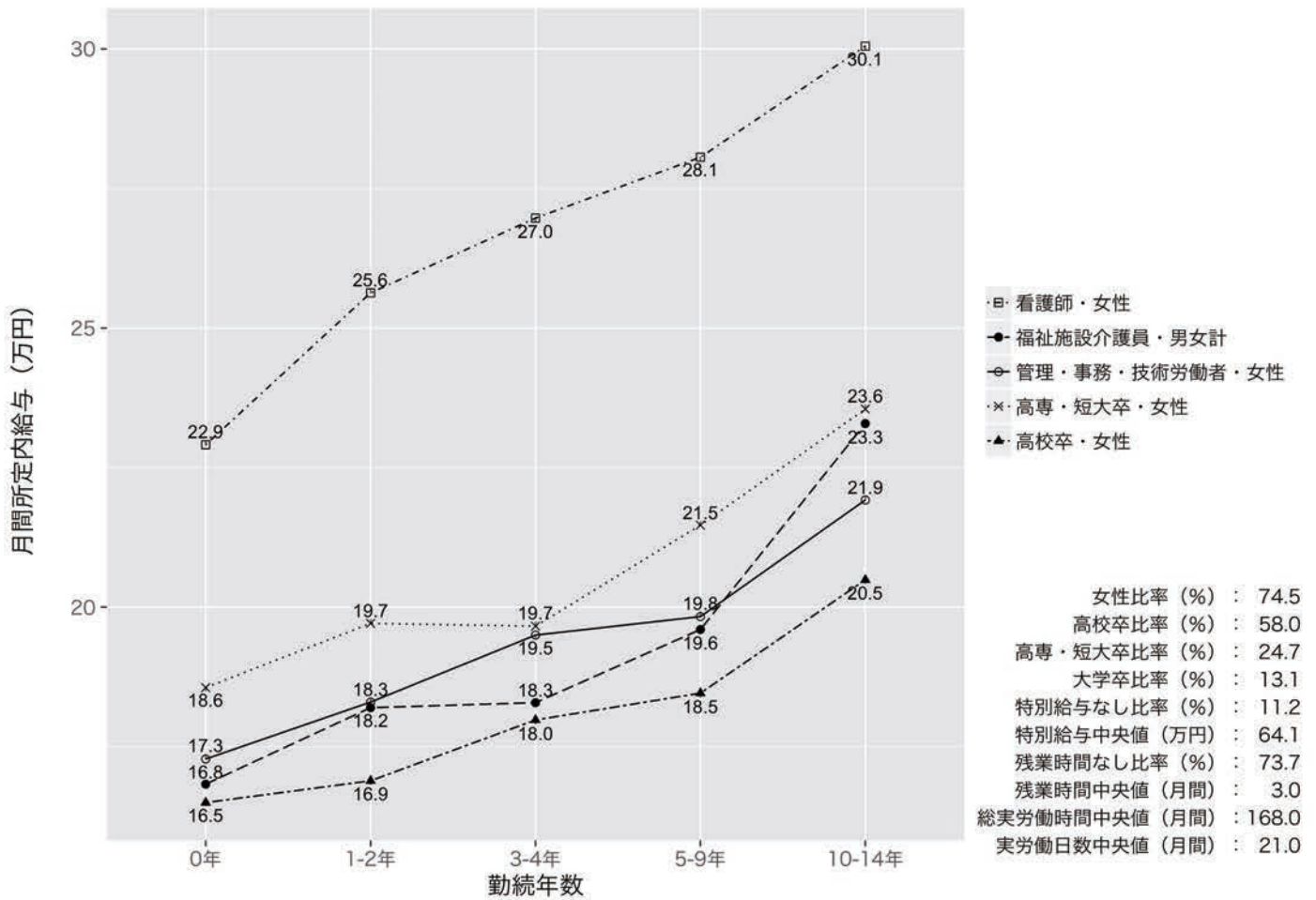
図表3-6-31 富山 正社員・正職員 福祉施設介護員



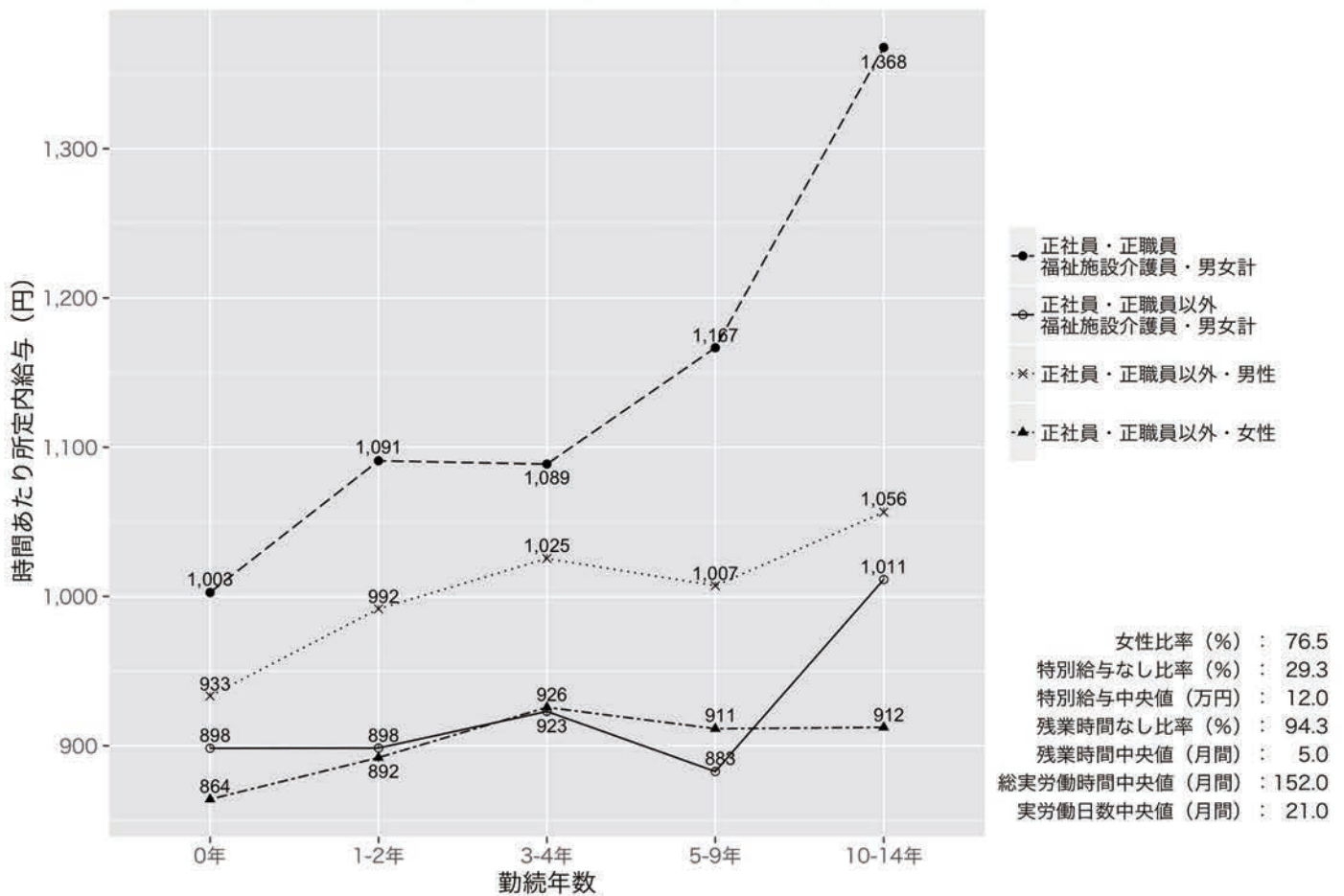
図表3-6-32 富山 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



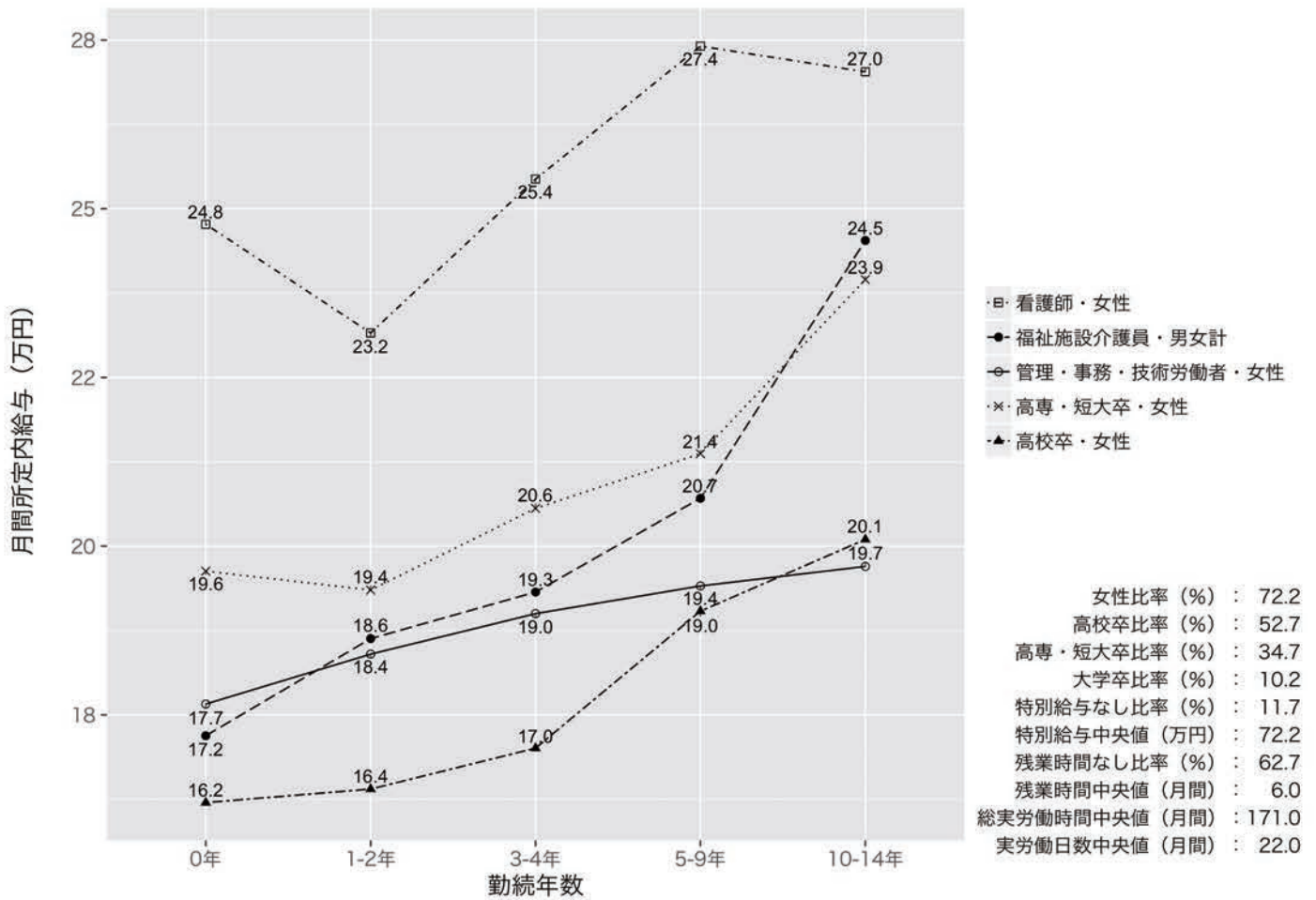
図表3-6-33 石川 正社員・正職員 福祉施設介護員



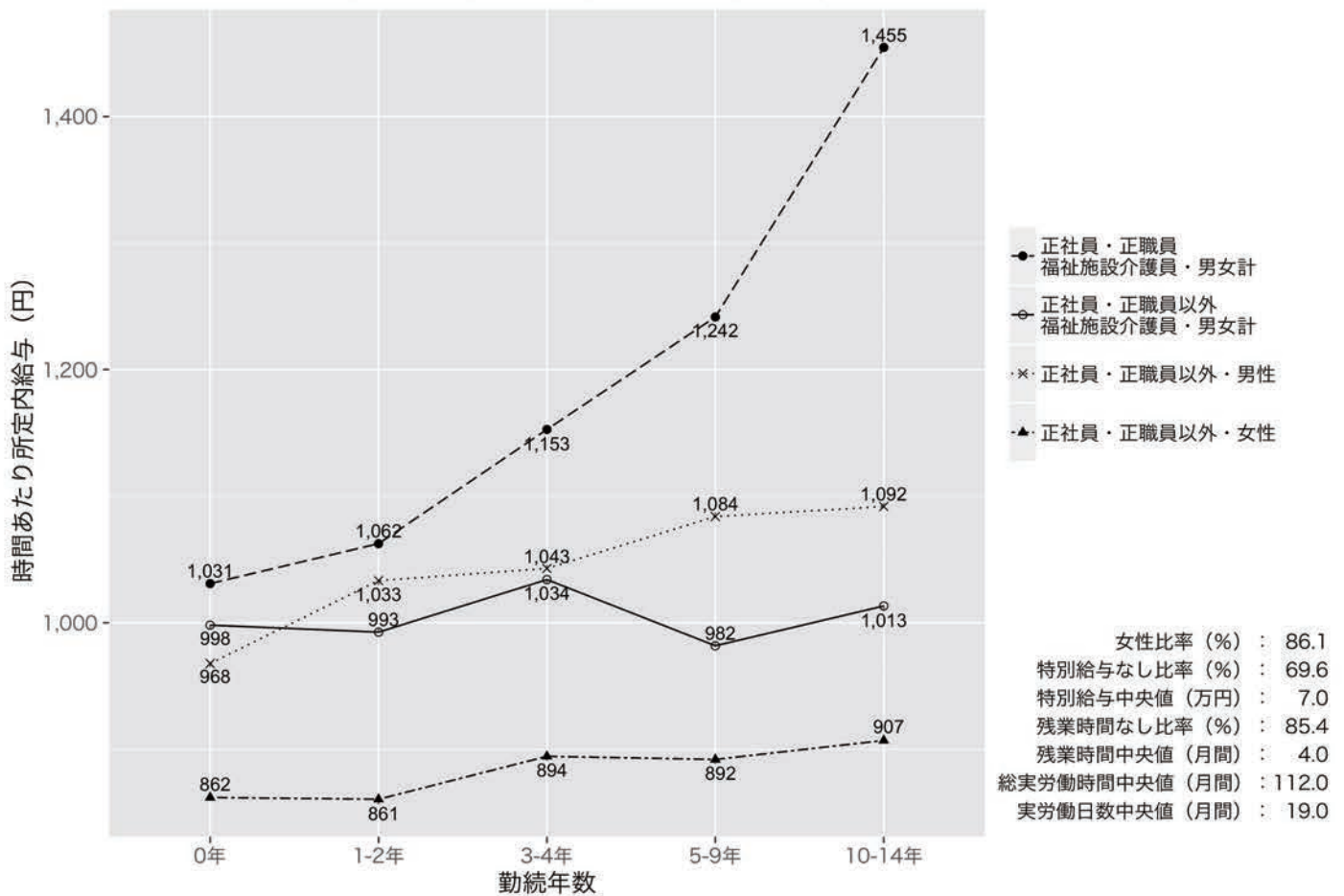
図表3-6-34 石川 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



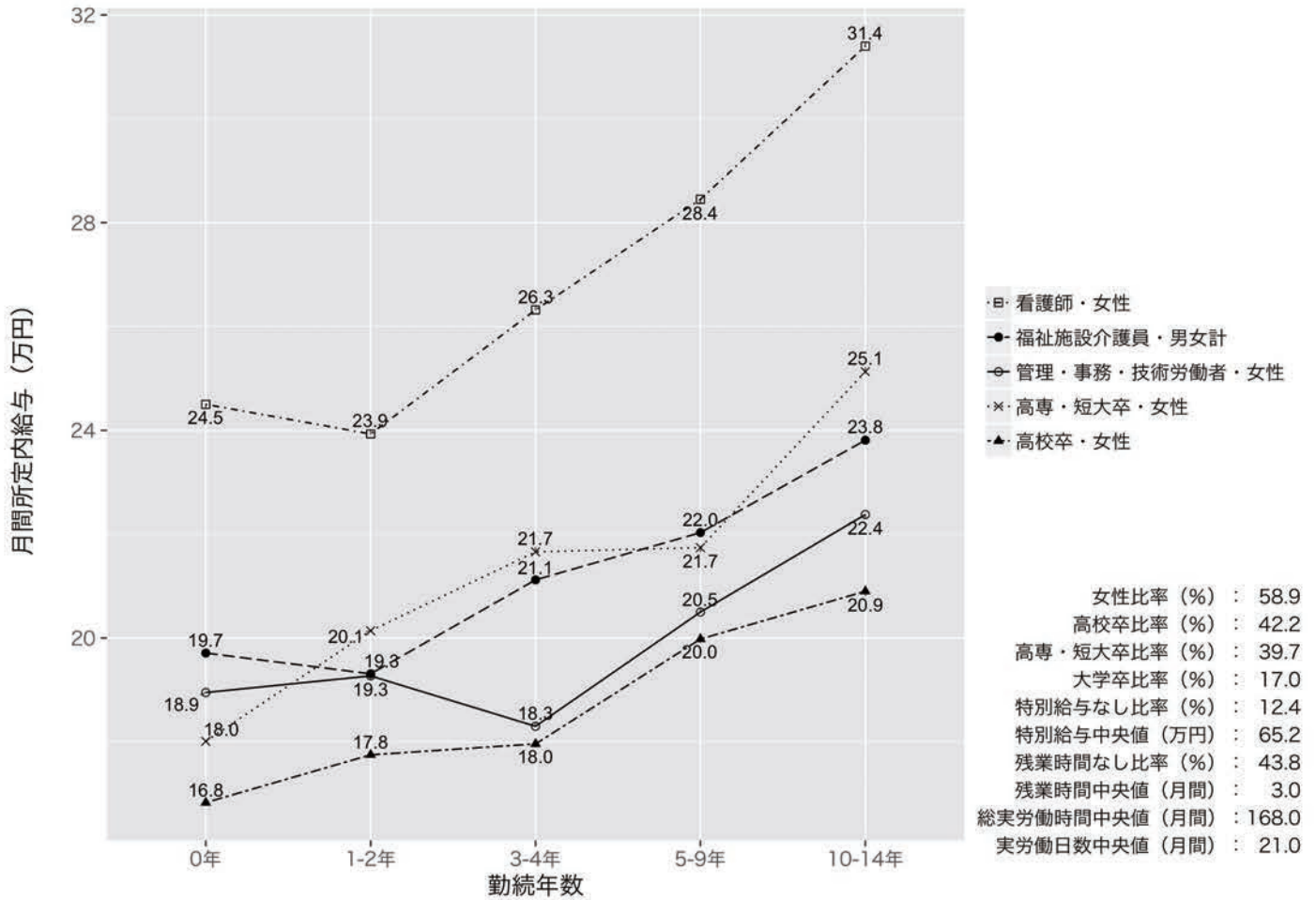
図表3-6-35 福井 正社員・正職員 福祉施設介護員



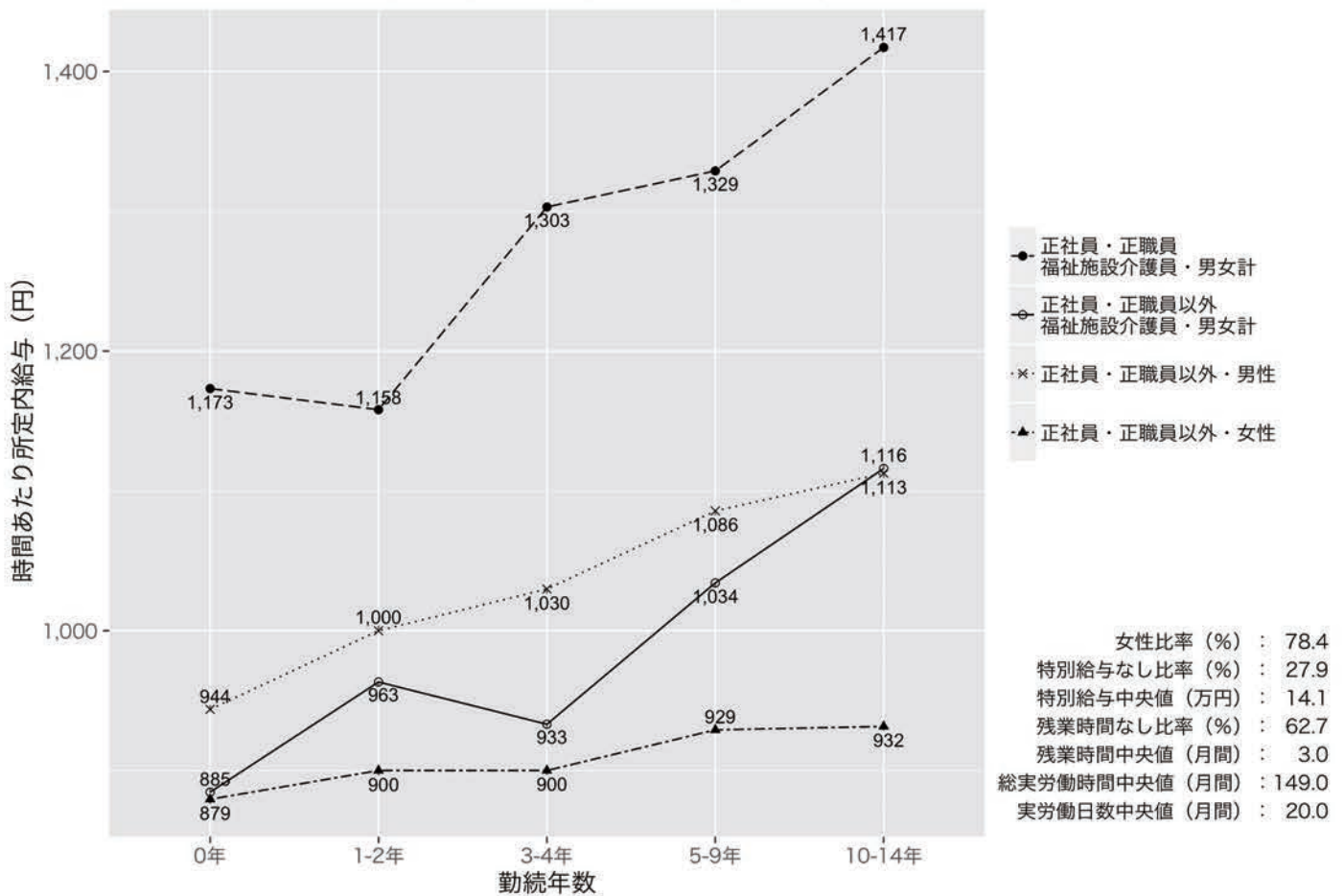
図表3-6-36 福井 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



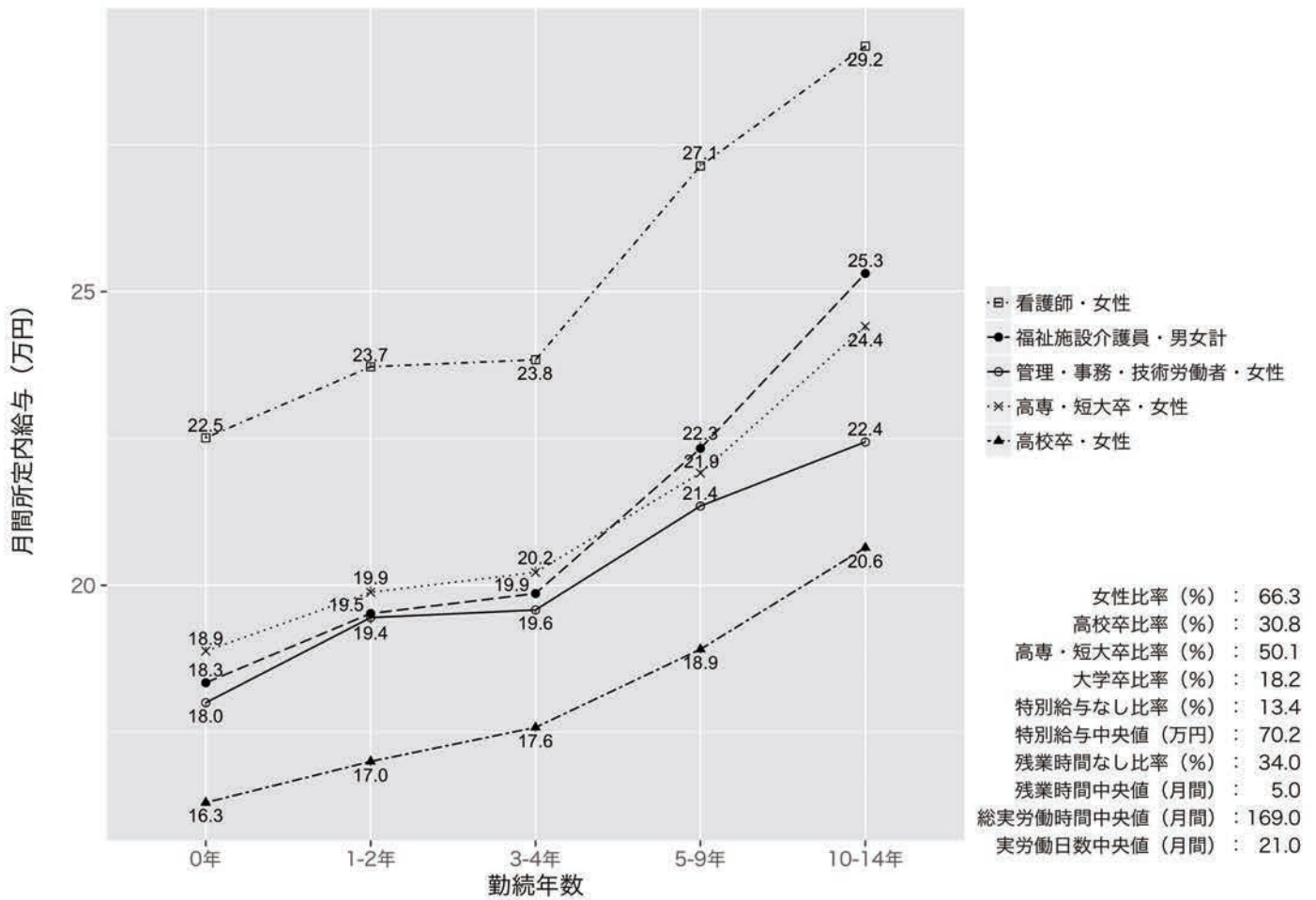
図表3-6-37 山梨 正社員・正職員 福祉施設介護員



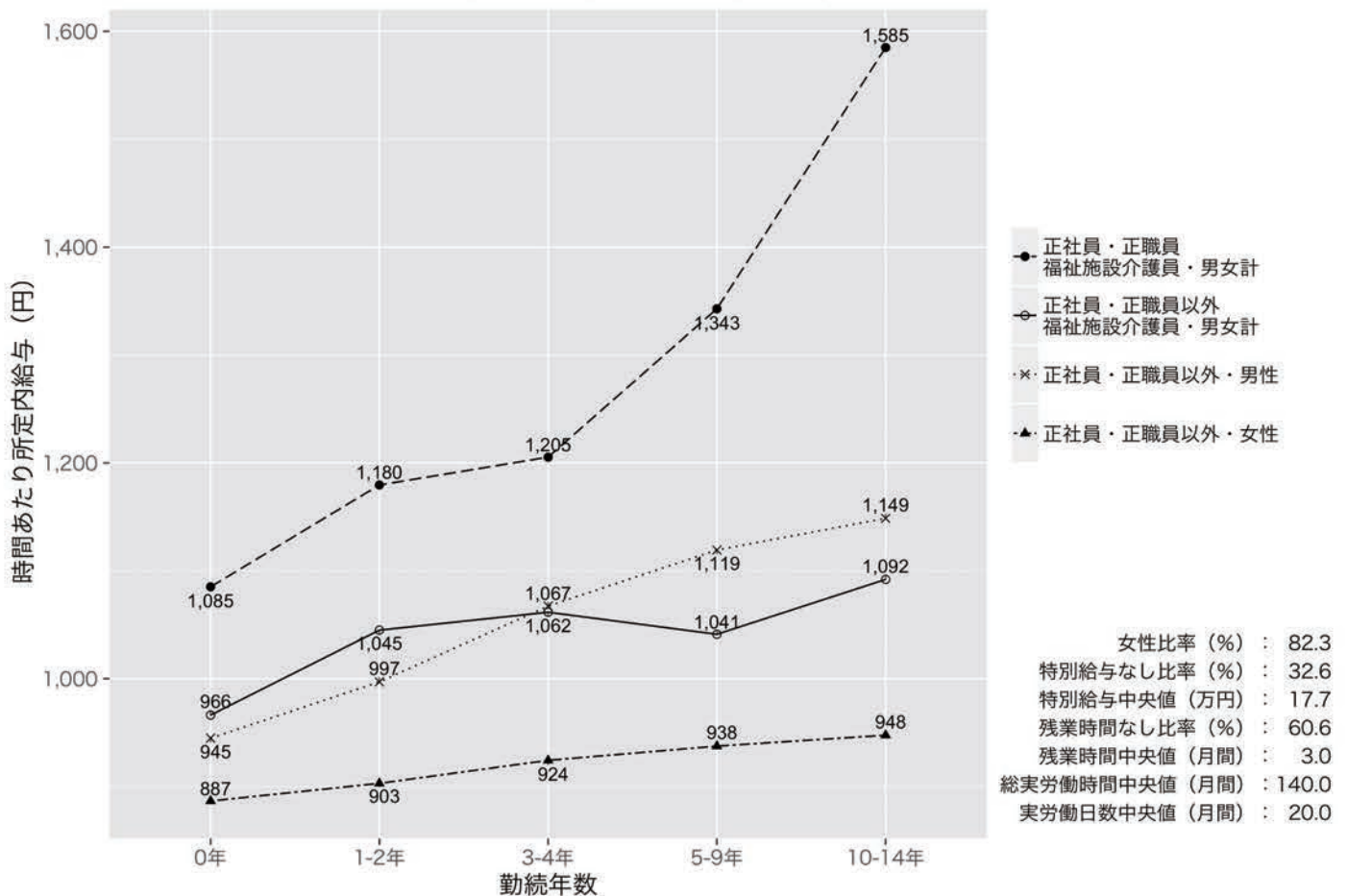
図表3-6-38 山梨 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



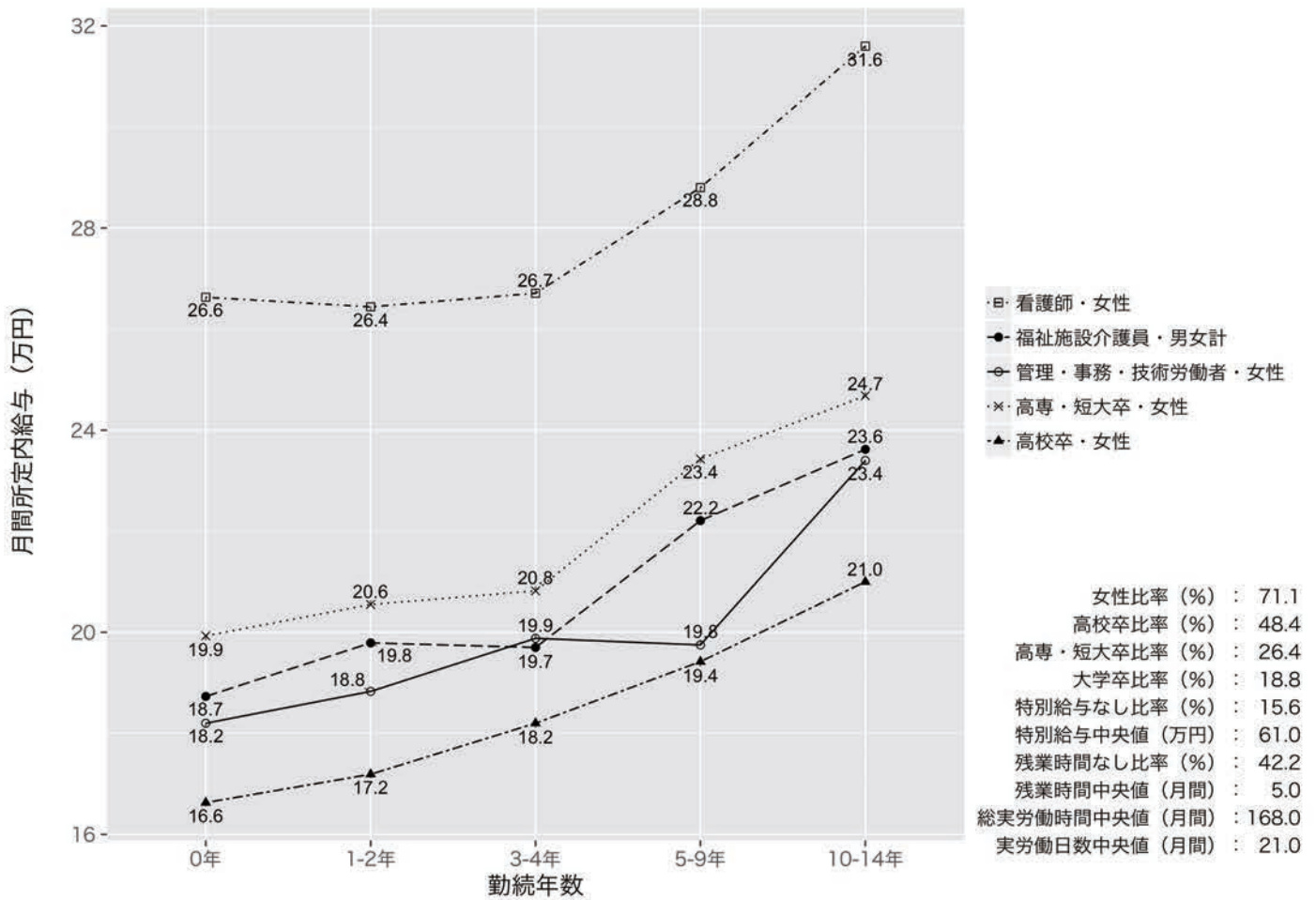
図表3-6-39 長野 正社員・正職員 福祉施設介護員



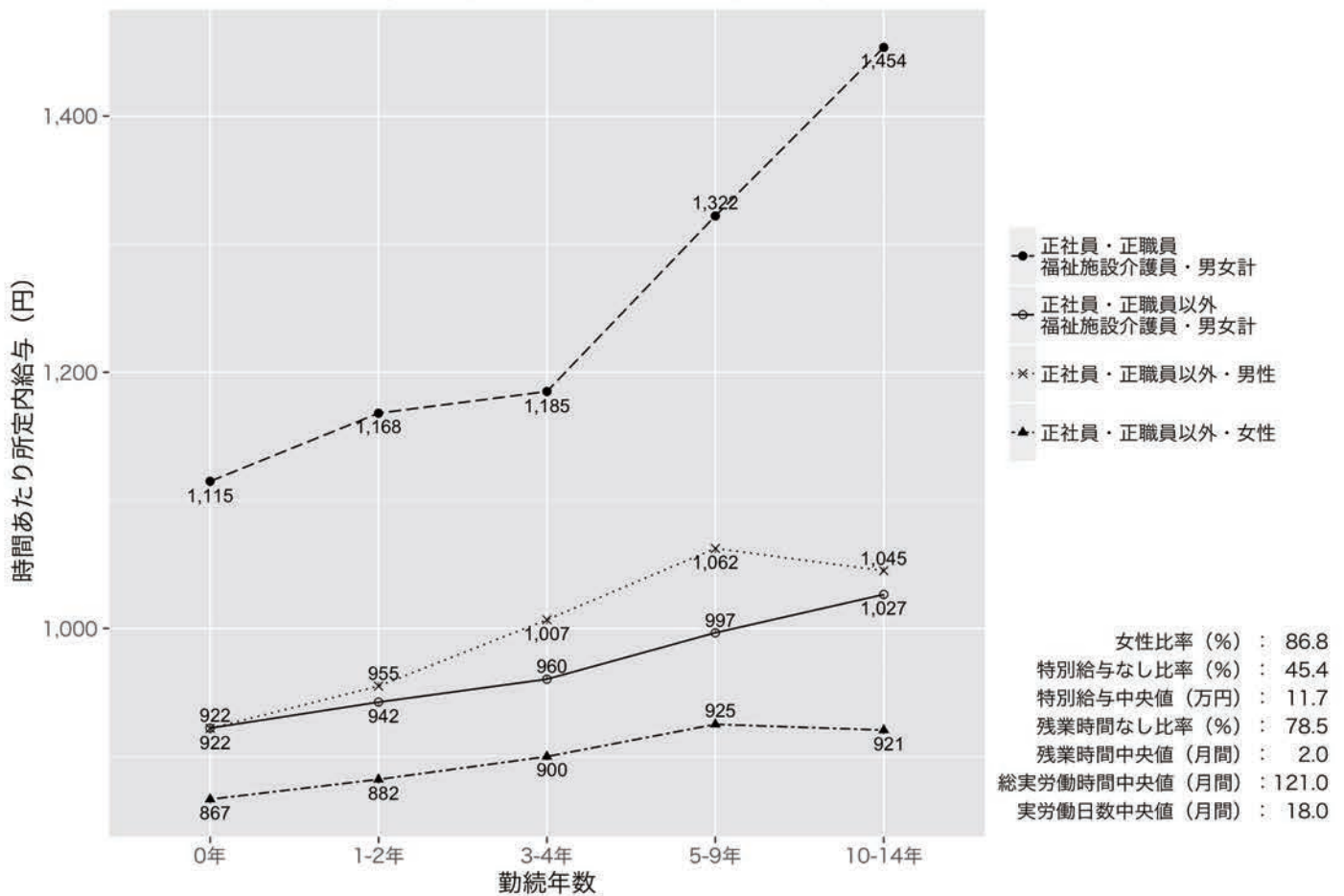
図表3-6-40 長野 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



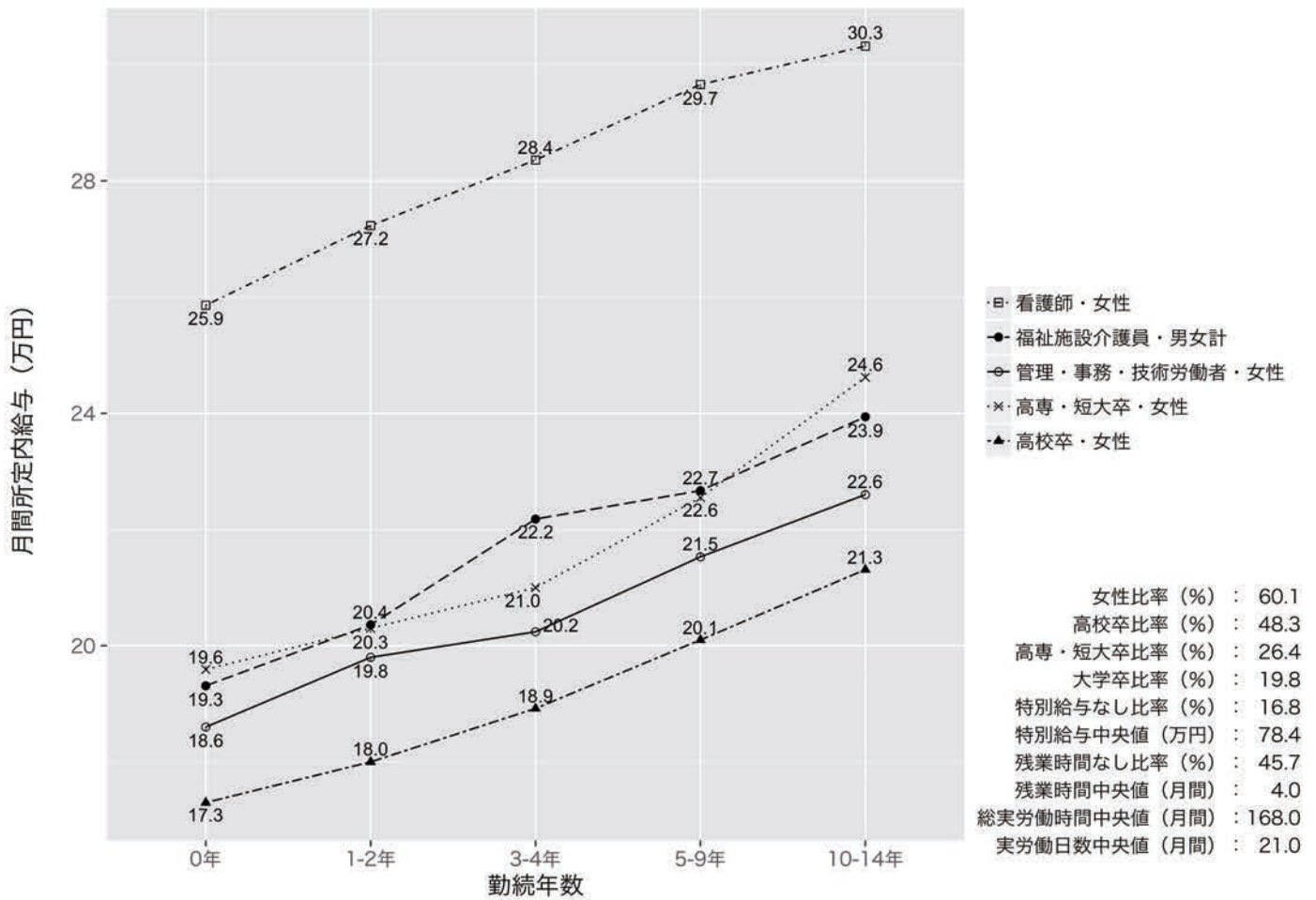
図表3-6-41 岐阜 正社員・正職員 福祉施設介護員



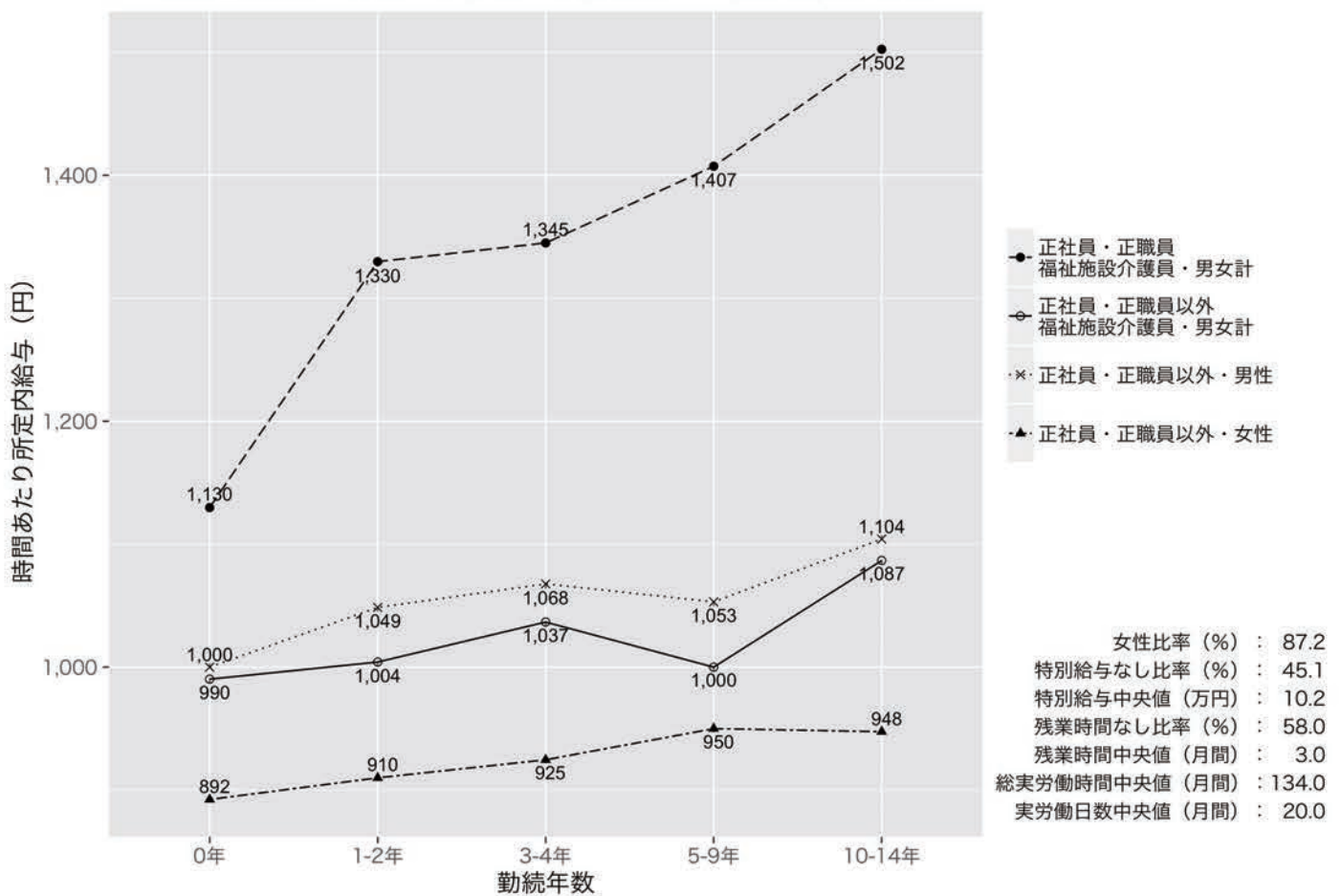
図表3-6-42 岐阜 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



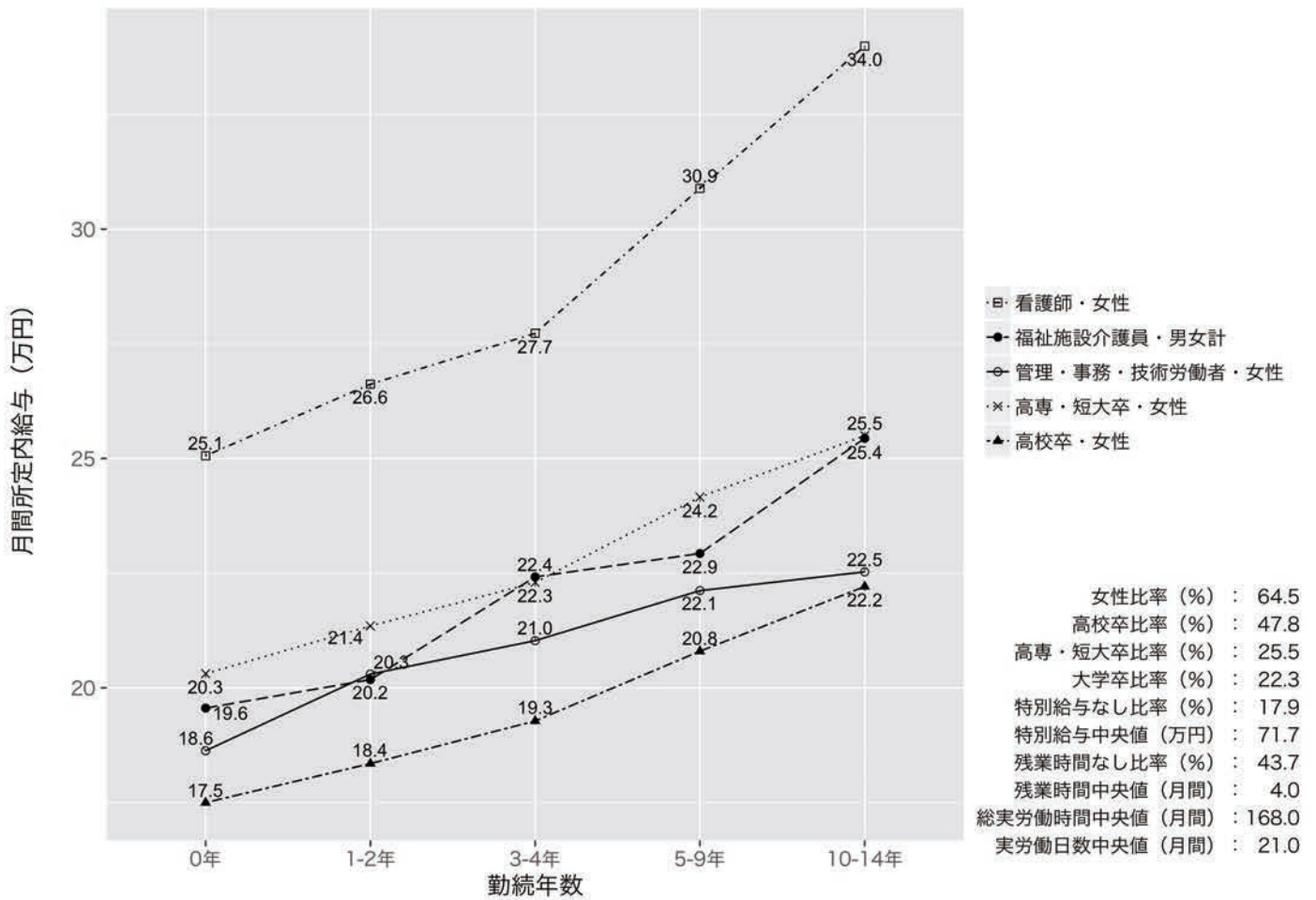
図表3-6-43 静岡 正社員・正職員 福祉施設介護員



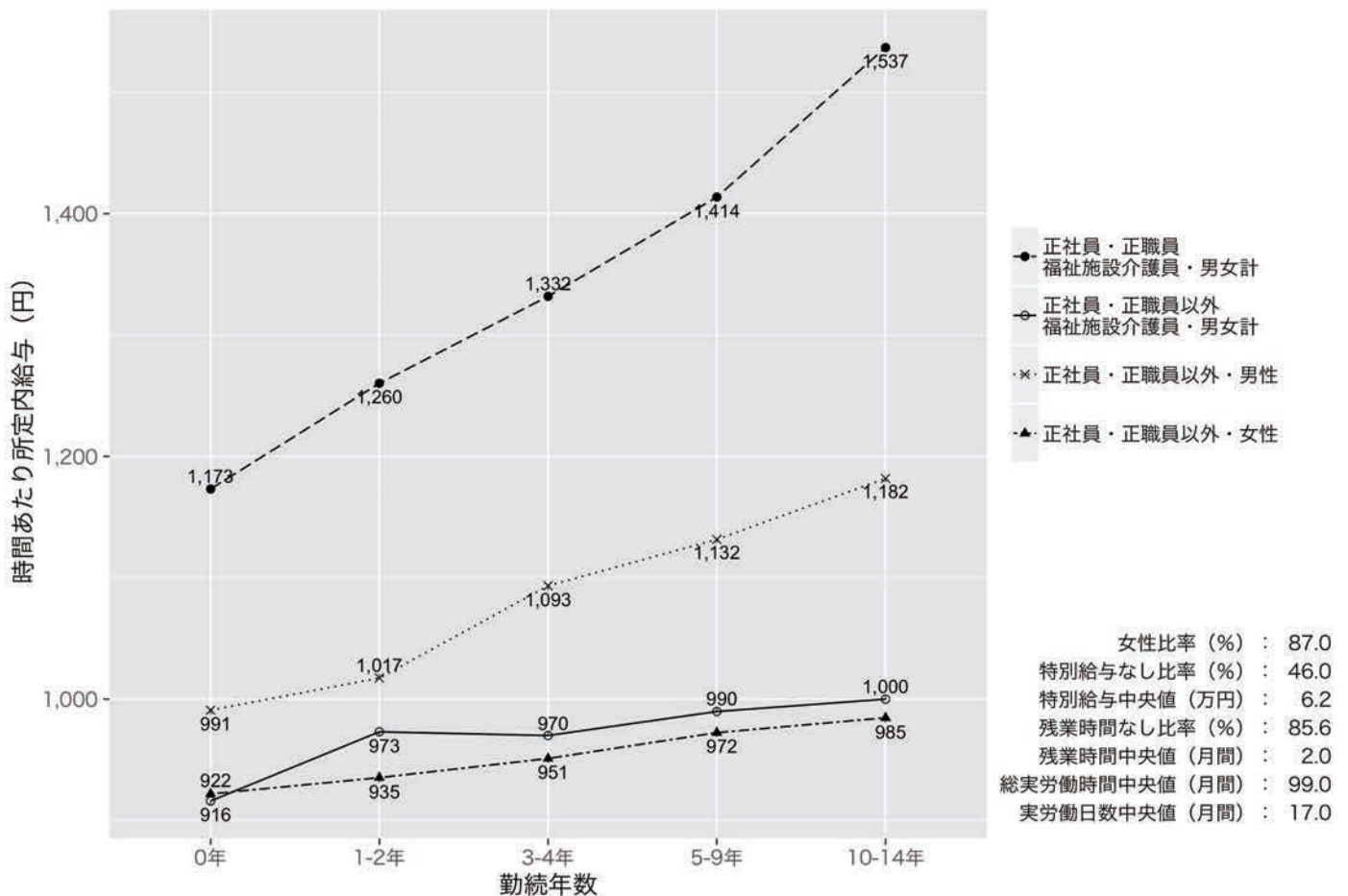
図表3-6-44 静岡 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



図表3-6-45 愛知 正社員・正職員 福祉施設介護員

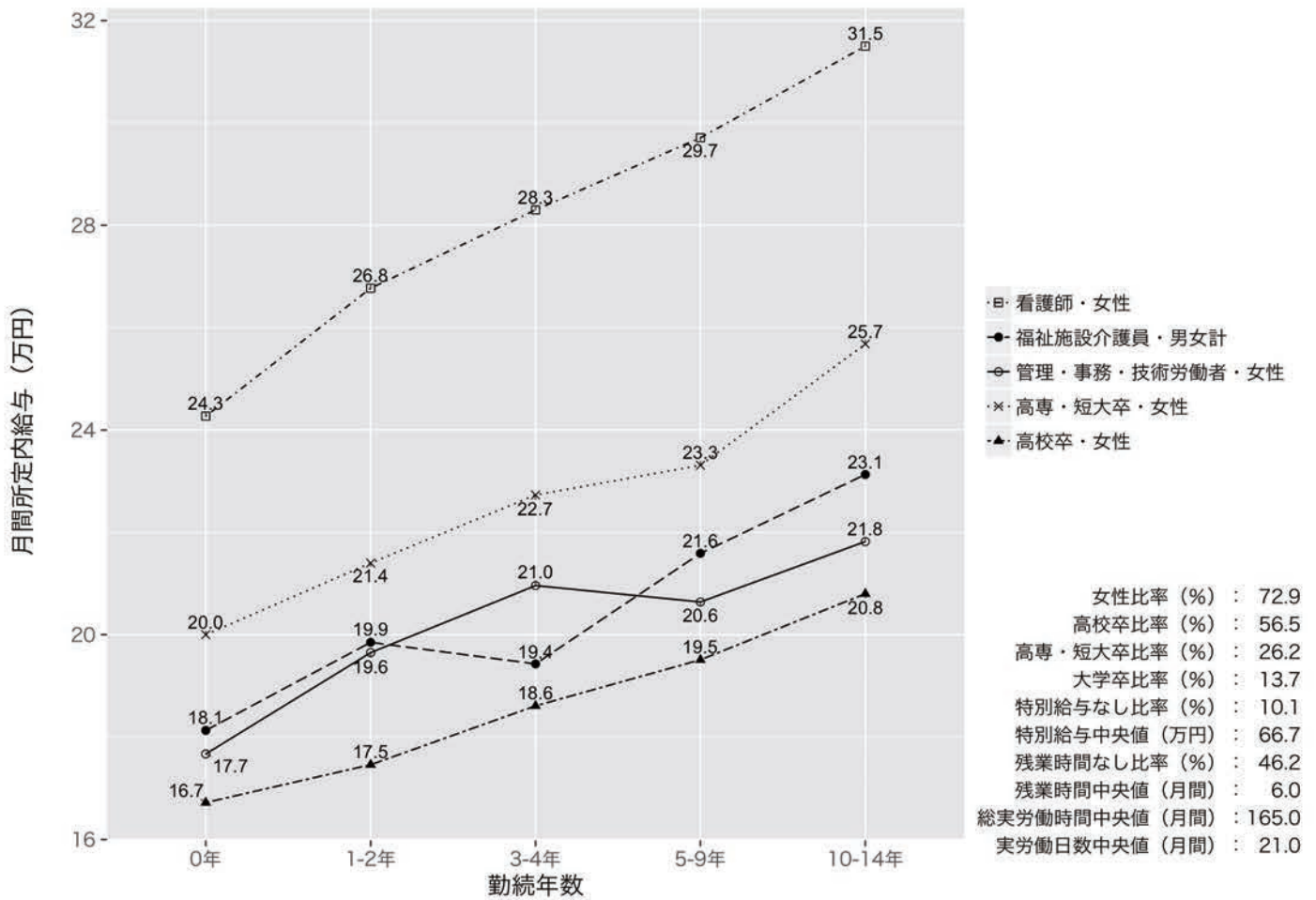


図表3-6-46 愛知 正社員・正職員以外 福祉施設介護員

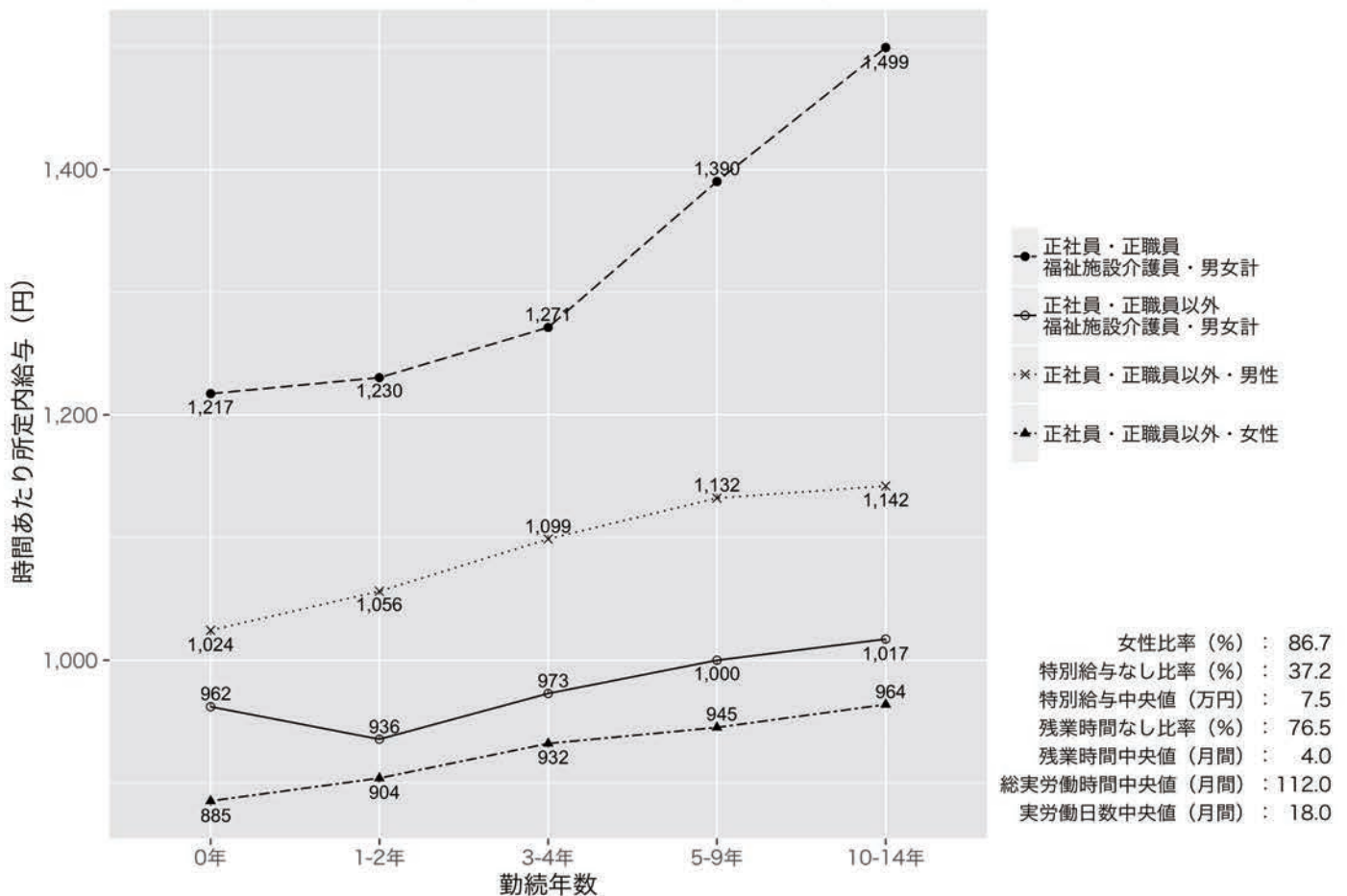




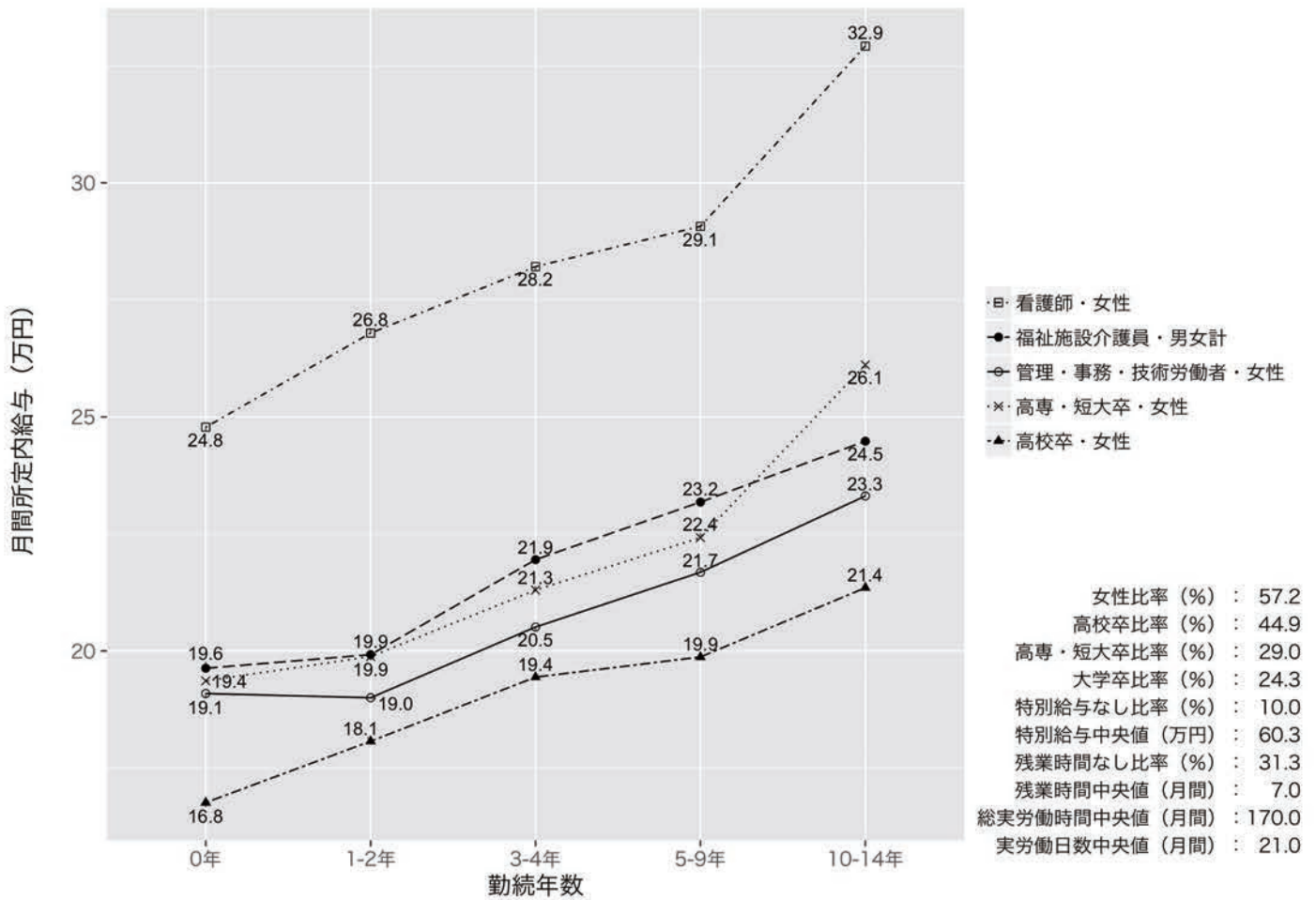
図表3-6-47 三重 正社員・正職員 福祉施設介護員



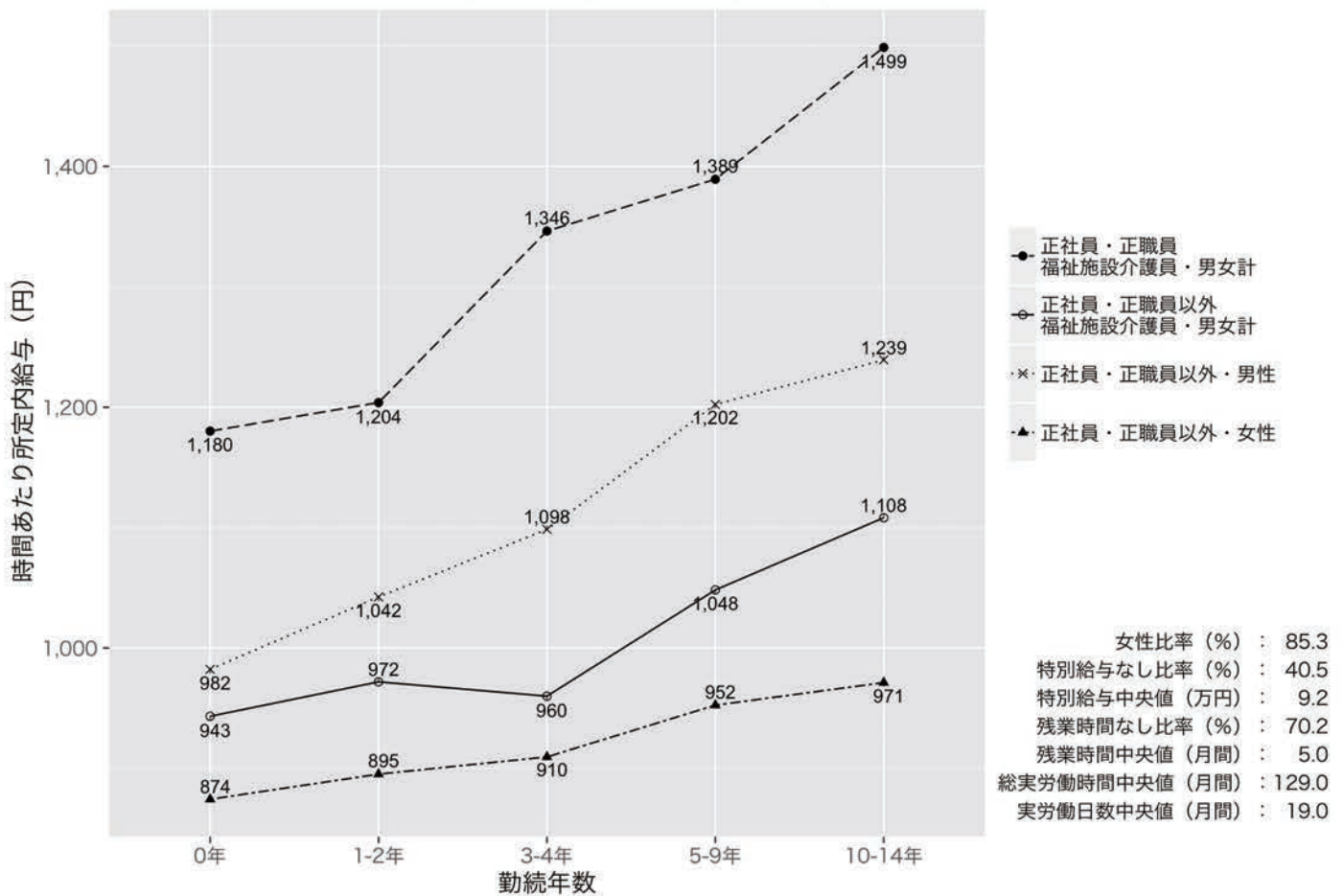
図表3-6-48 三重 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



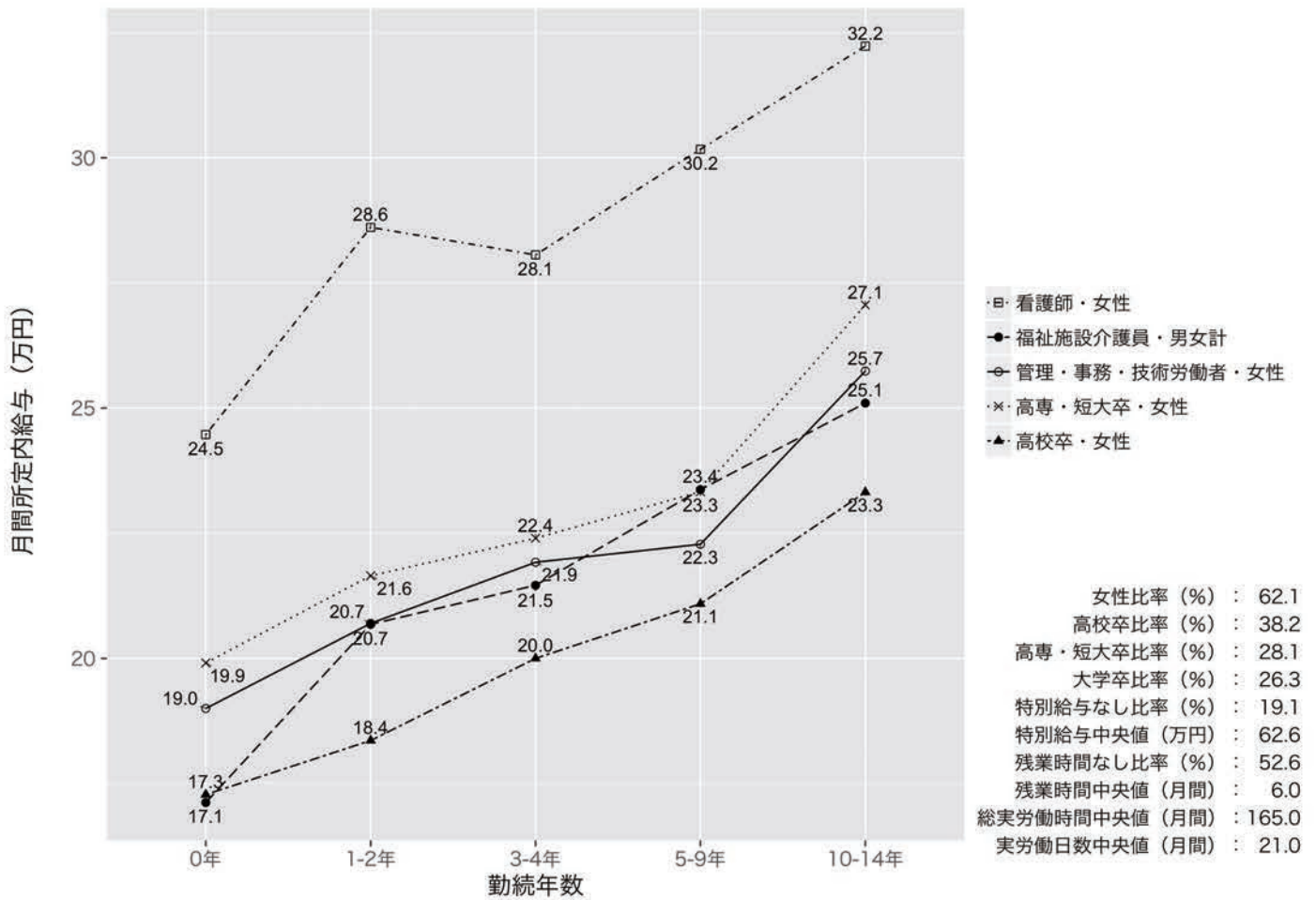
図表3-6-49 滋賀 正社員・正職員 福祉施設介護員



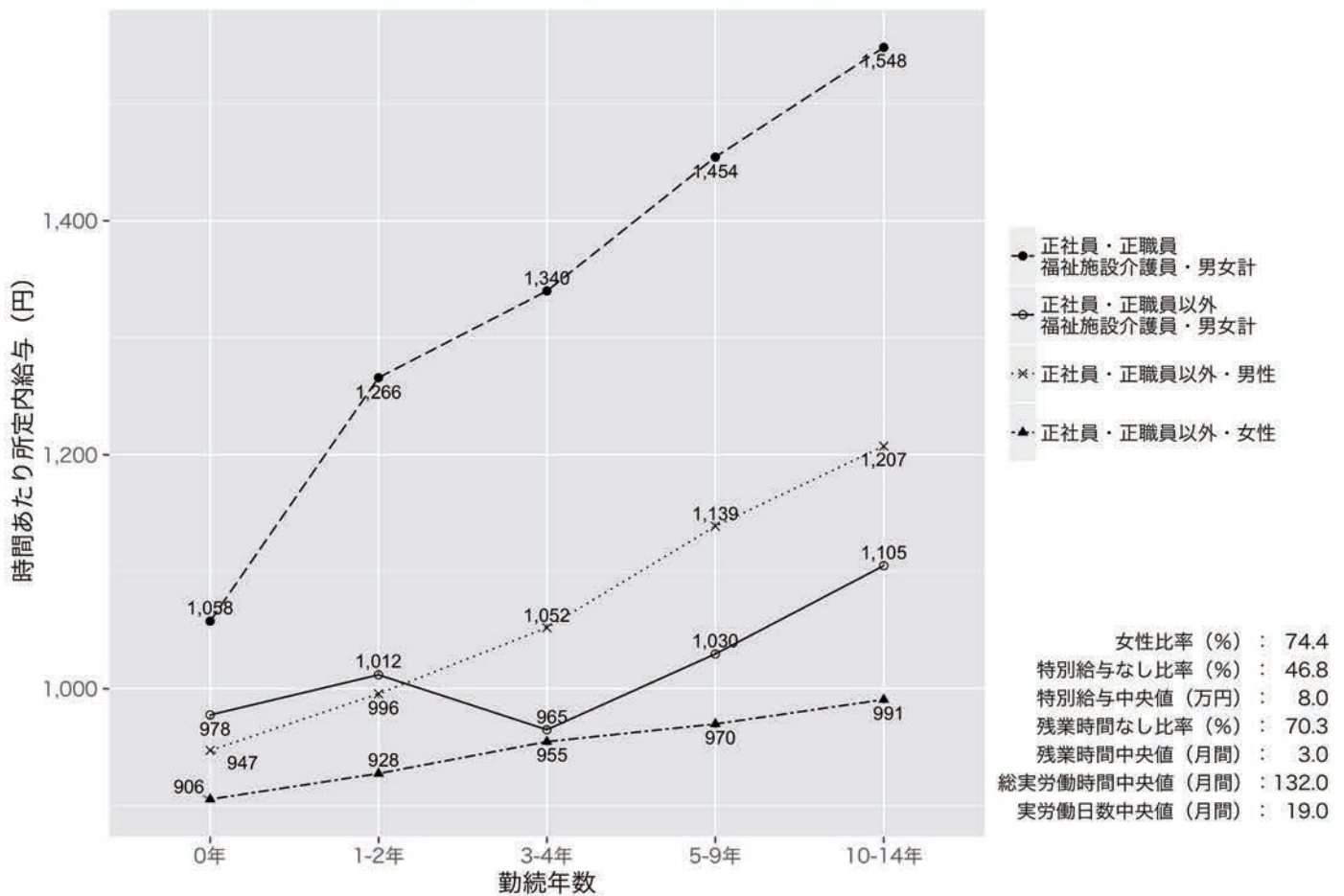
図表3-6-50 滋賀 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



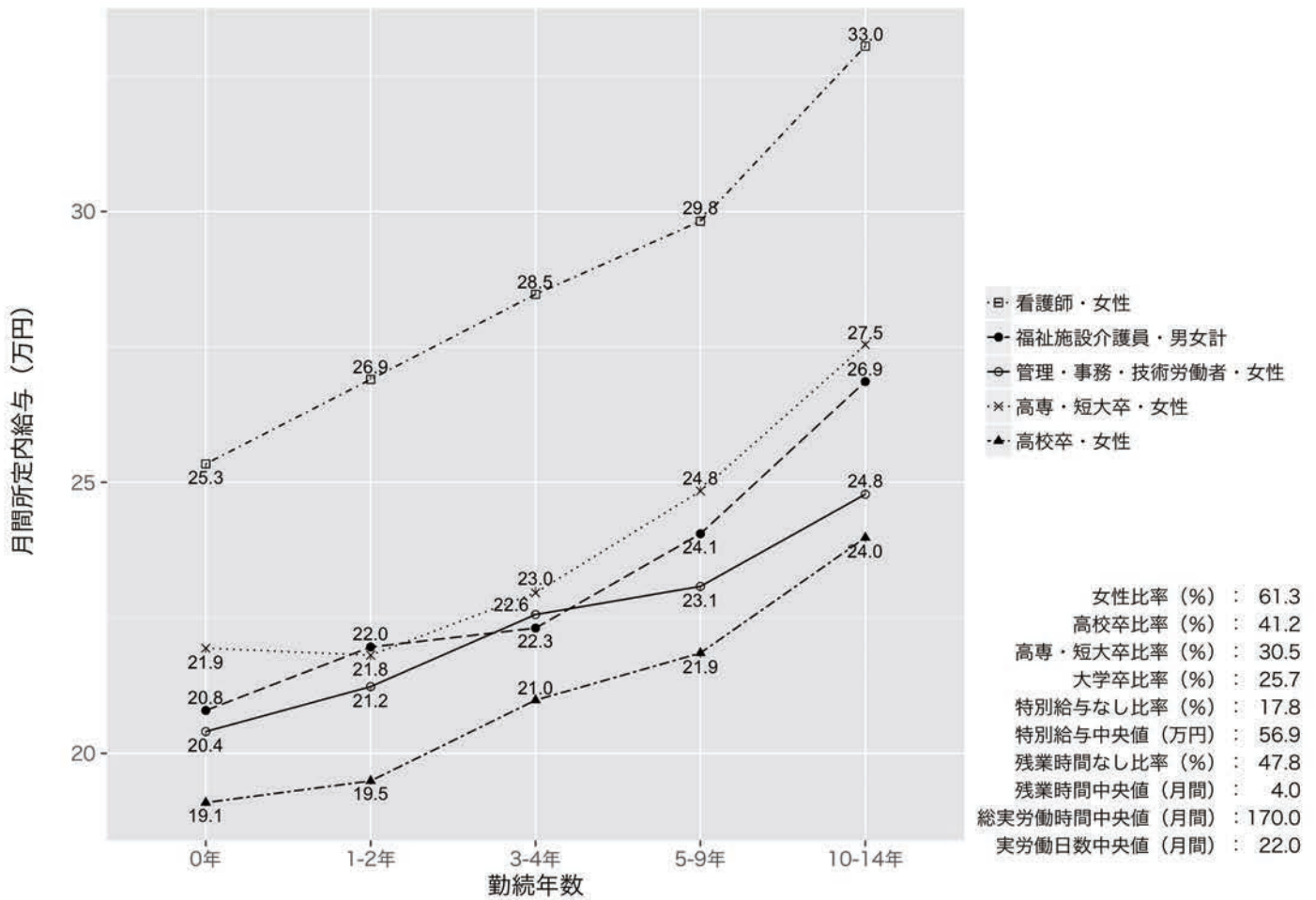
図表3-6-51 京都 正社員・正職員 福祉施設介護員



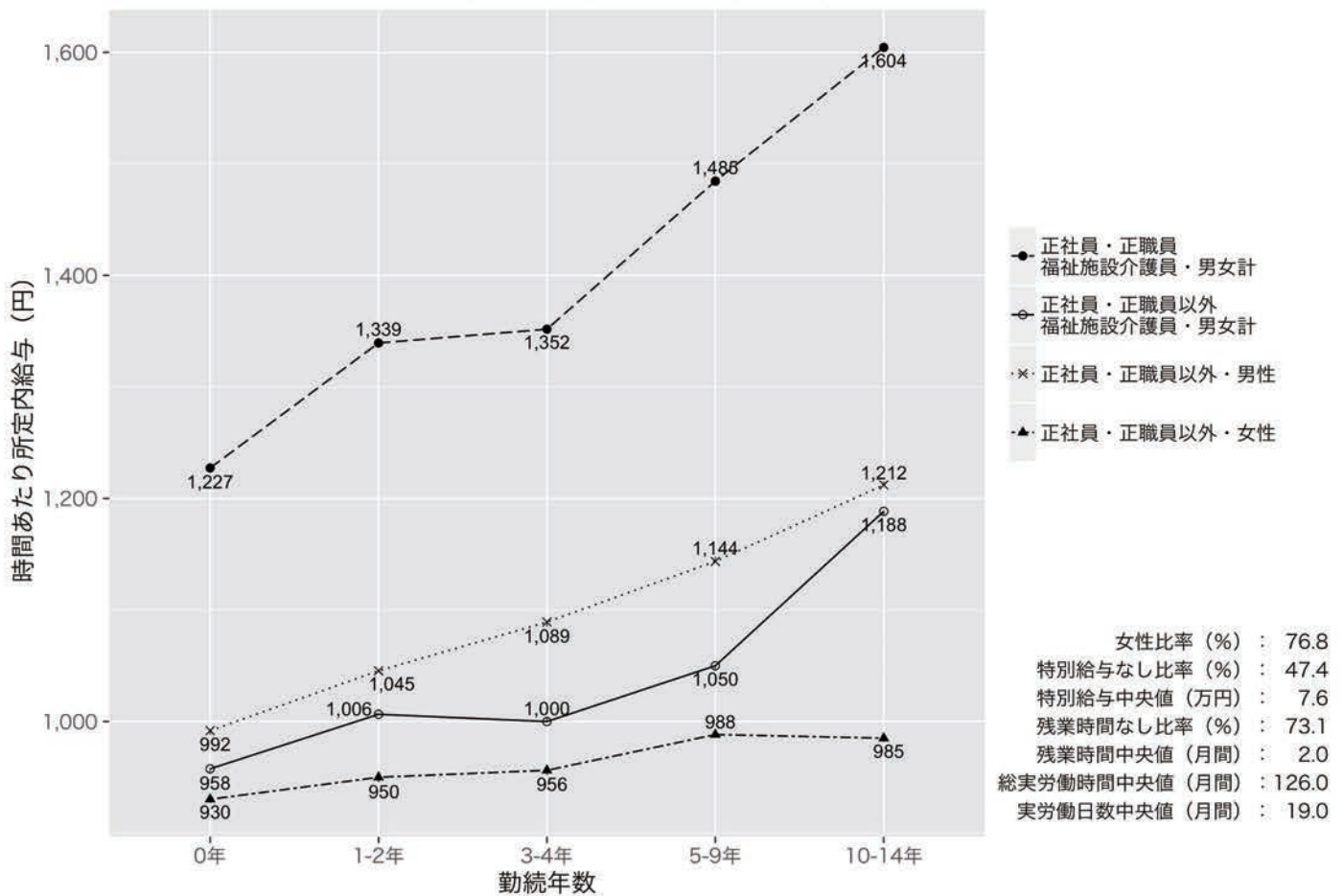
図表3-6-52 京都 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



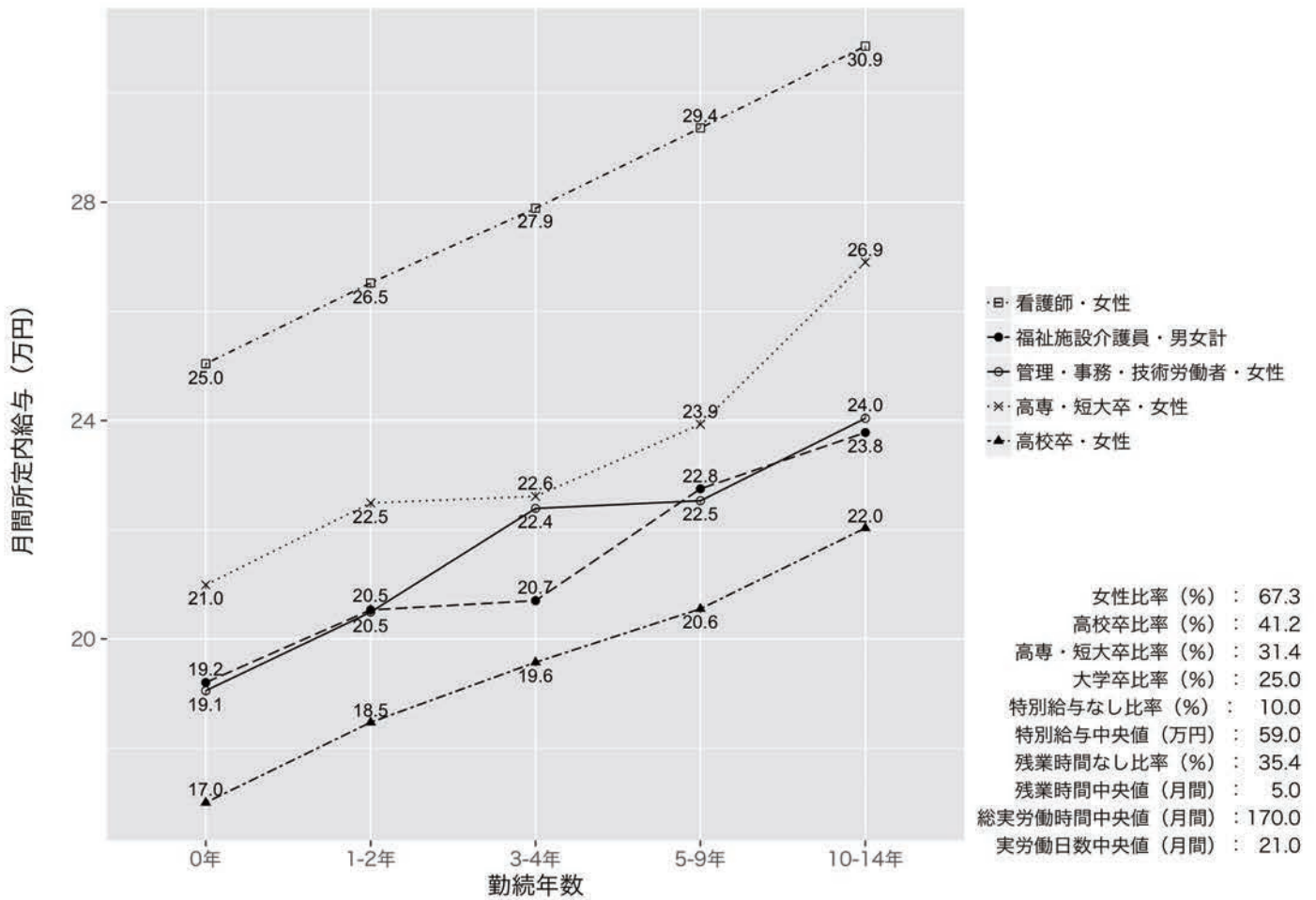
図表3-6-53 大阪 正社員・正職員 福祉施設介護員



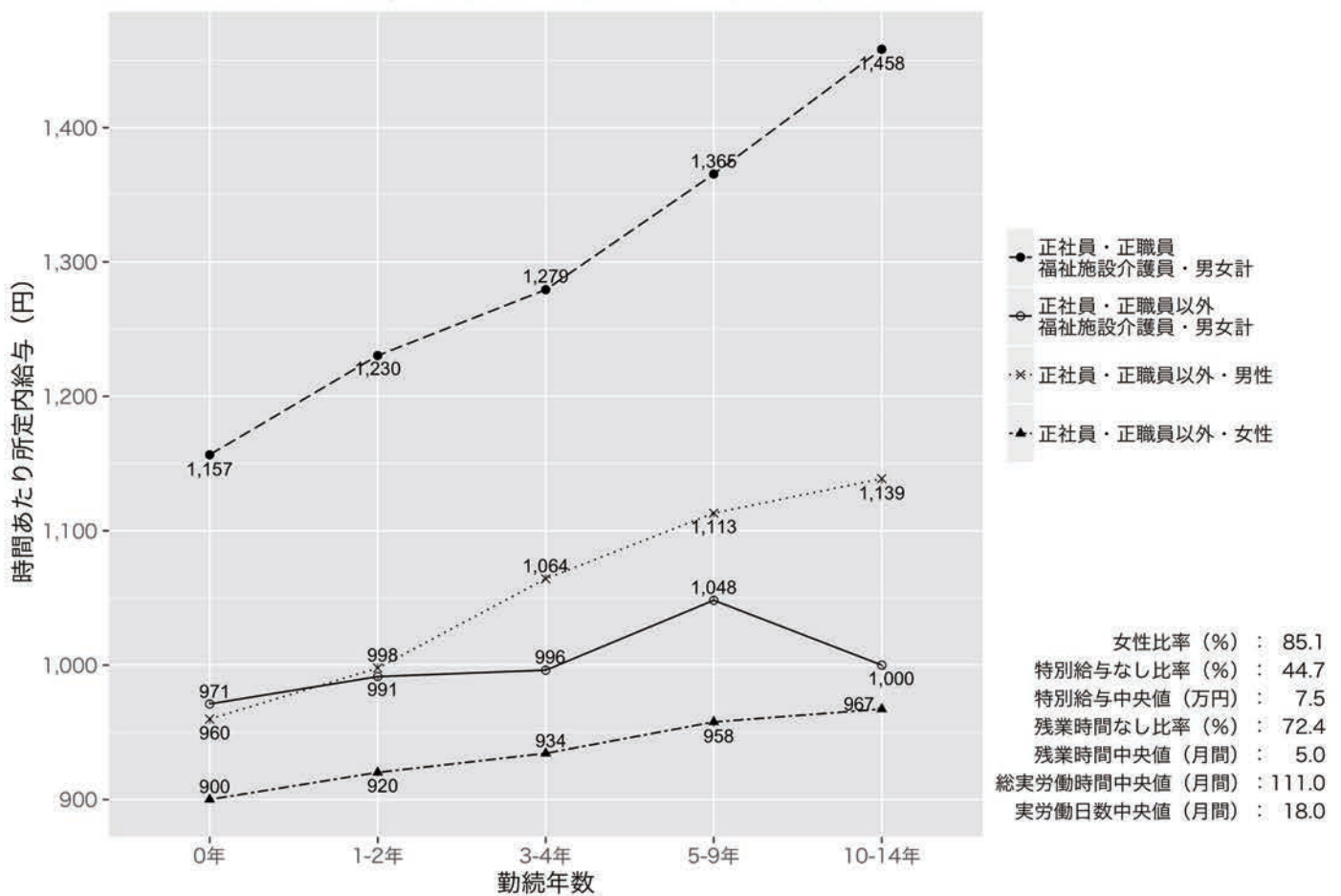
図表3-6-54 大阪 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



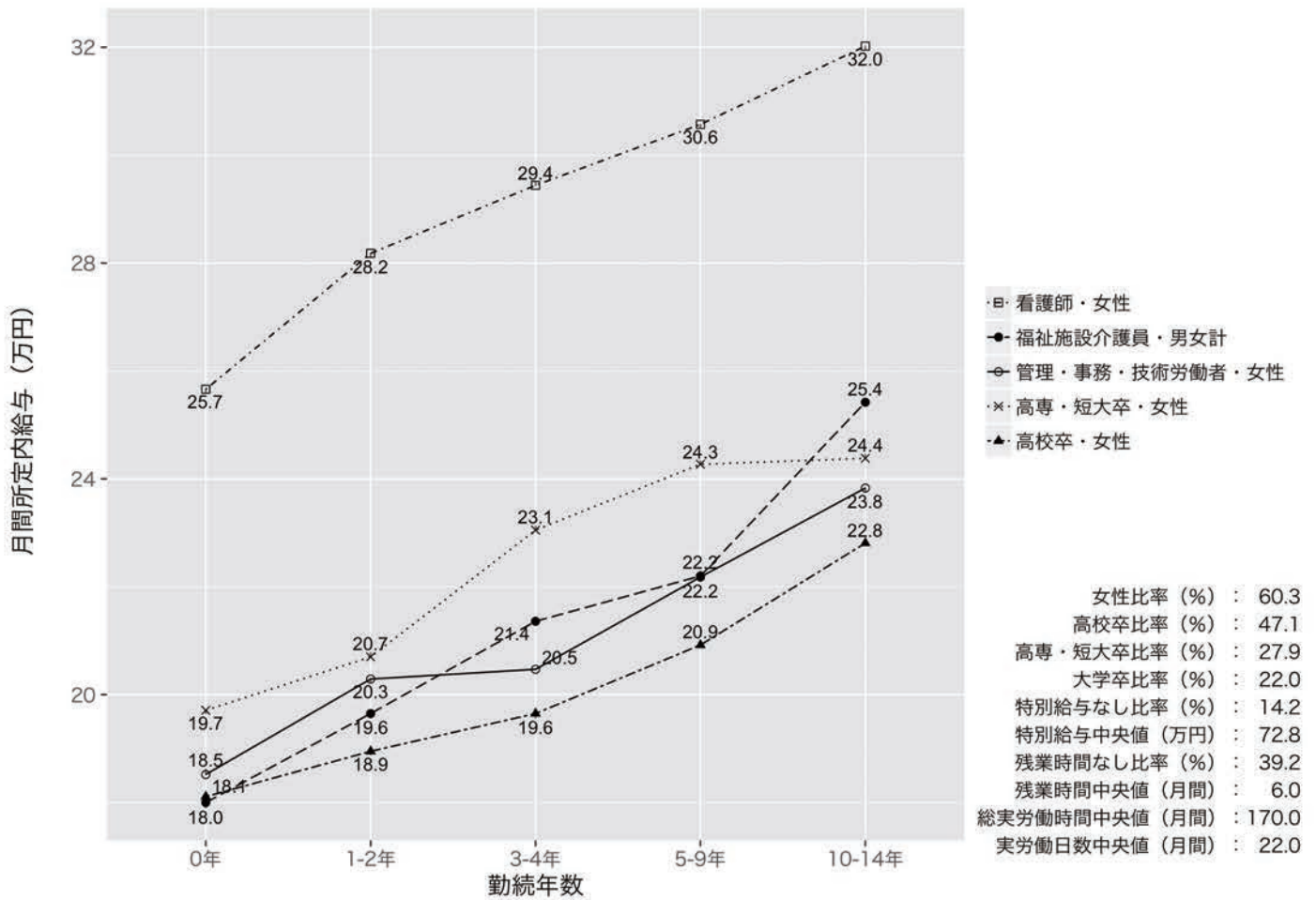
図表3-6-55 兵庫 正社員・正職員 福祉施設介護員



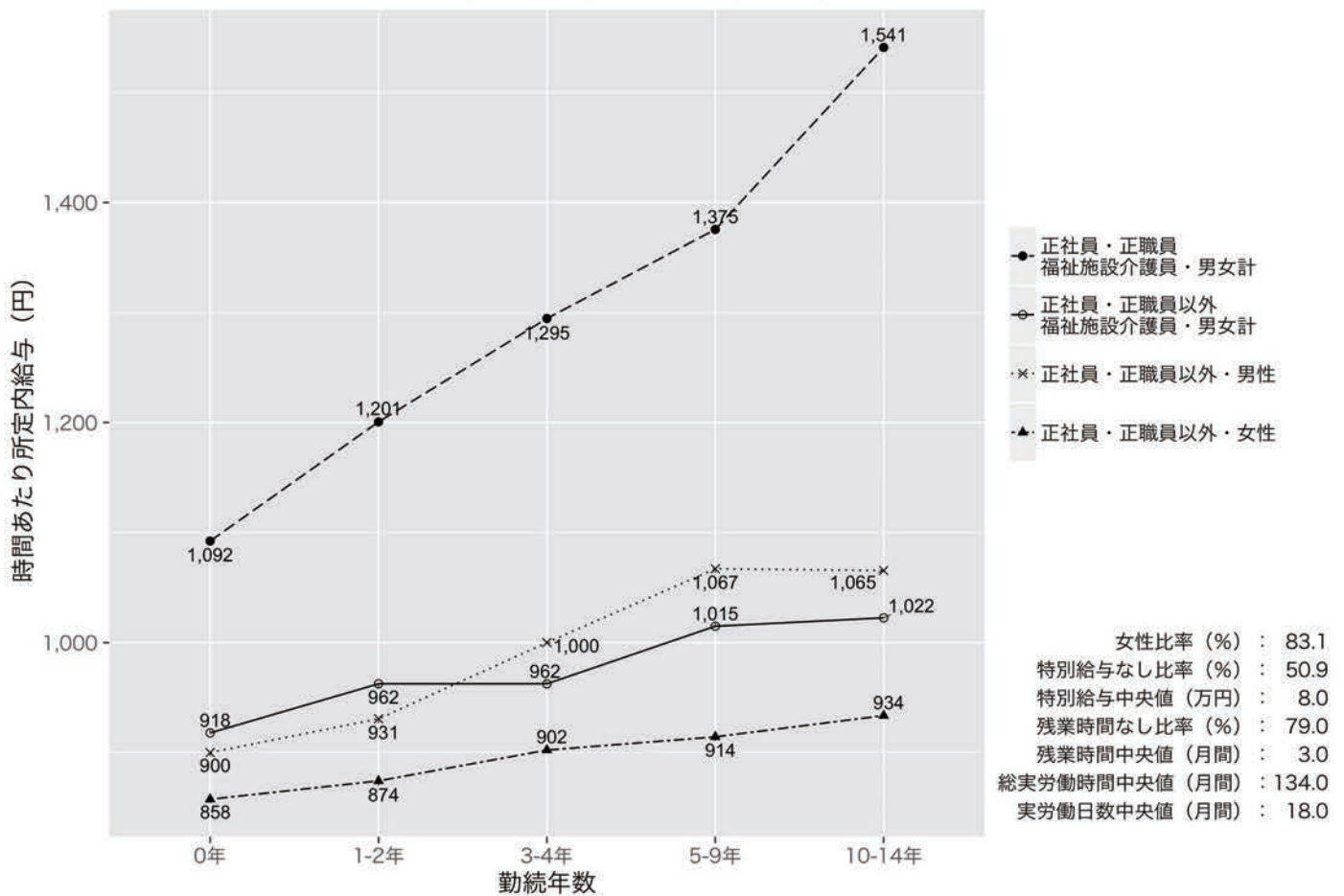
図表3-6-56 兵庫 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



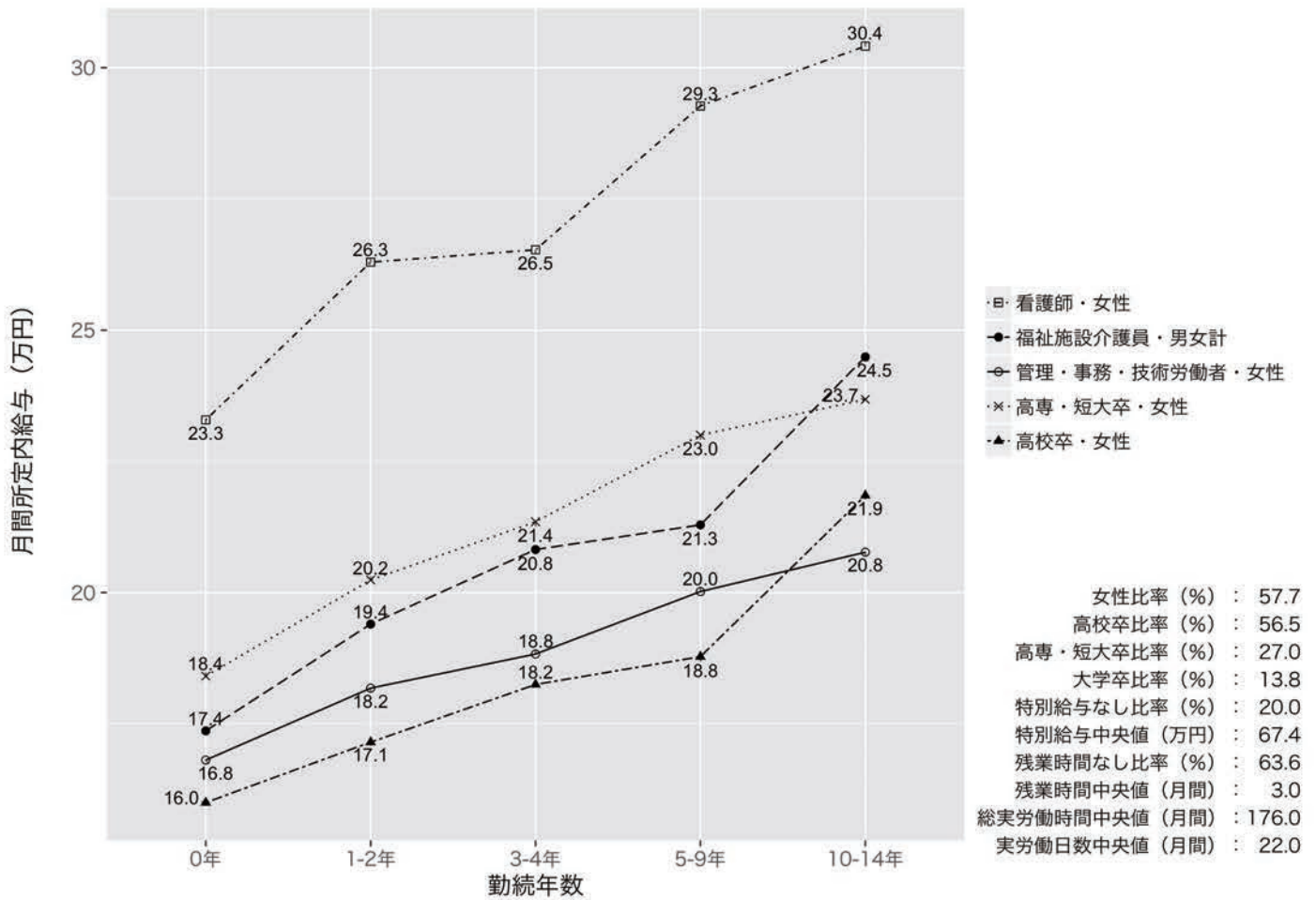
図表3-6-57 奈良 正社員・正職員 福祉施設介護員



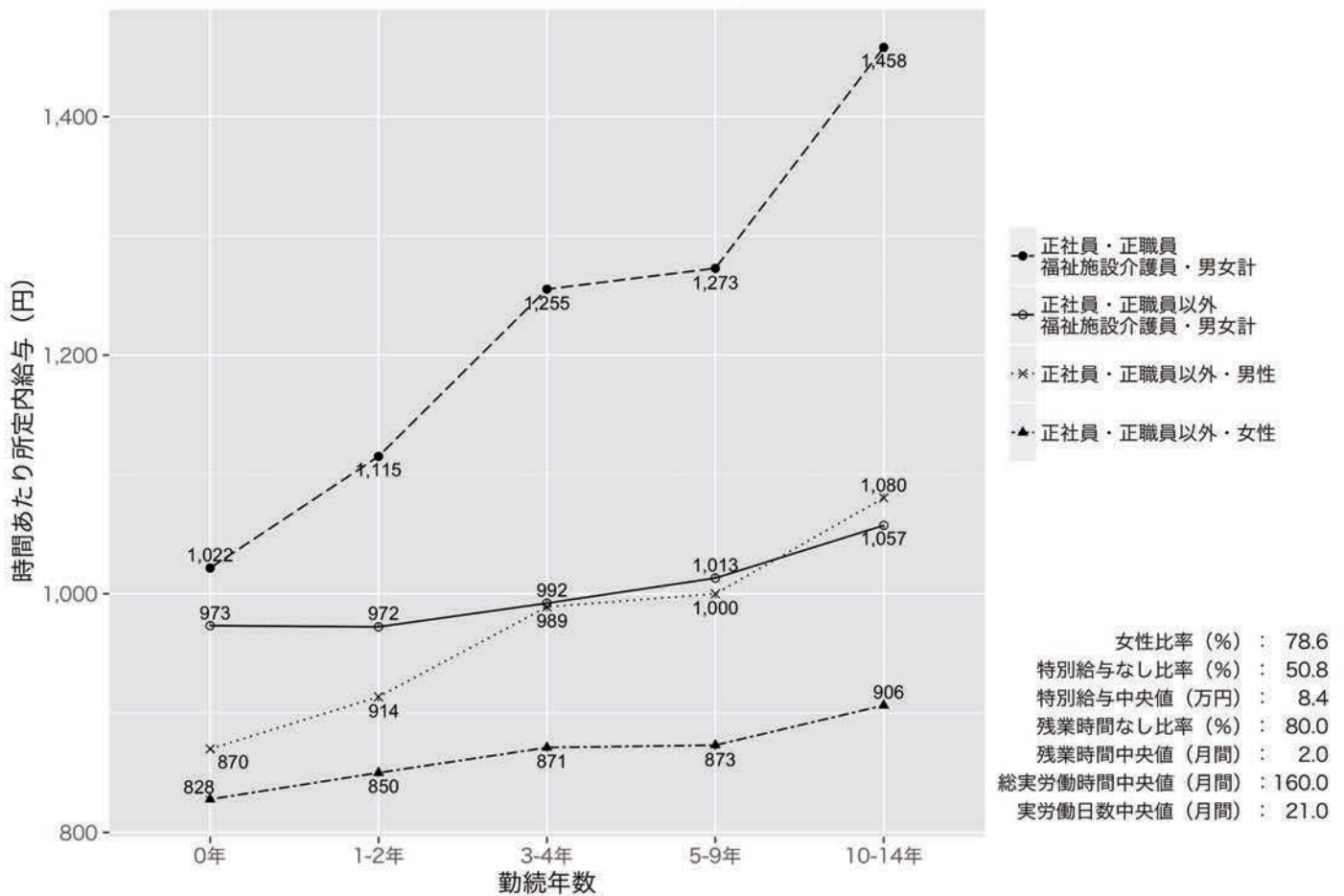
図表3-6-58 奈良 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



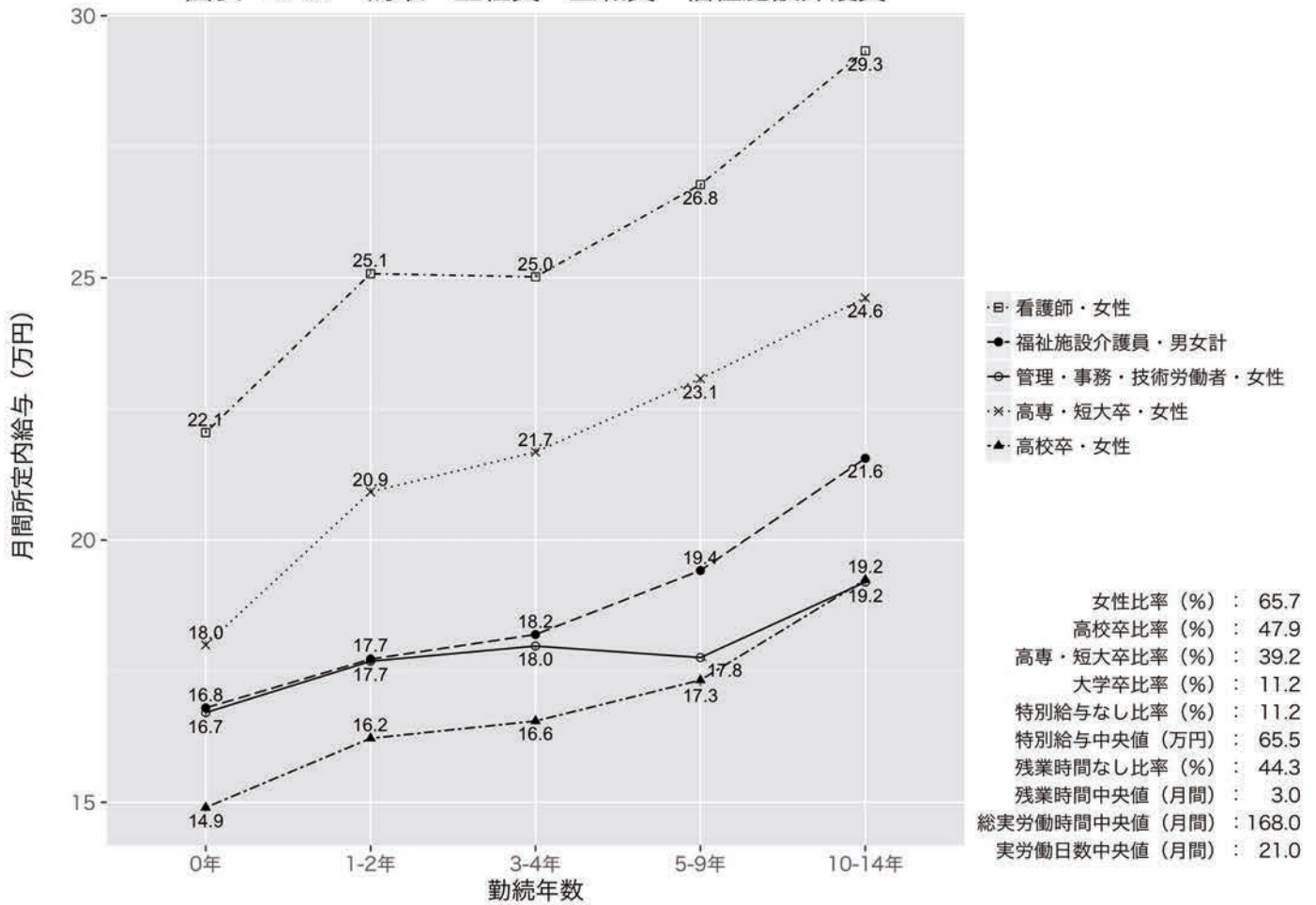
図表3-6-59 和歌山 正社員・正職員 福祉施設介護員



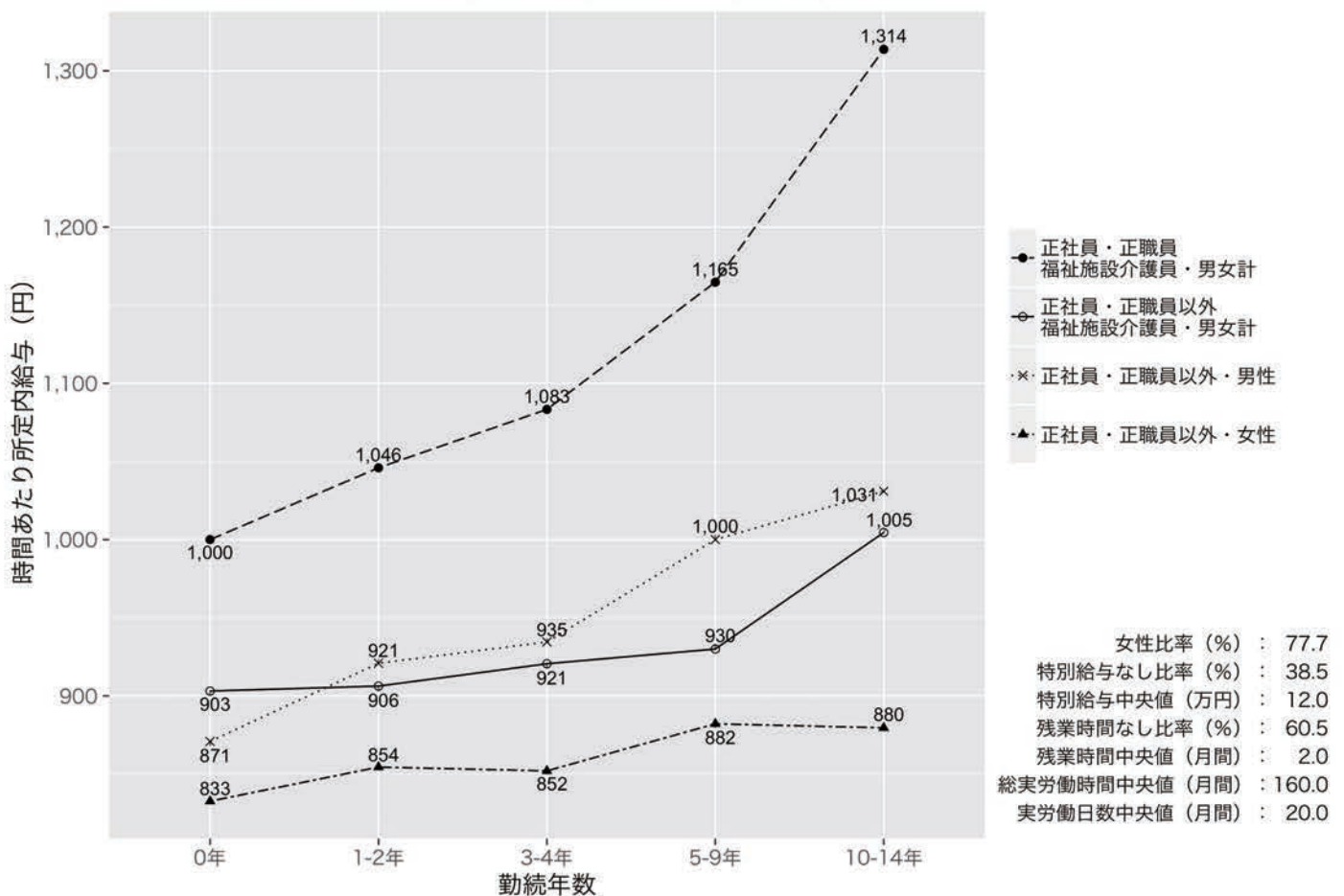
図表3-6-60 和歌山 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



図表3-6-61 鳥取 正社員・正職員 福祉施設介護員

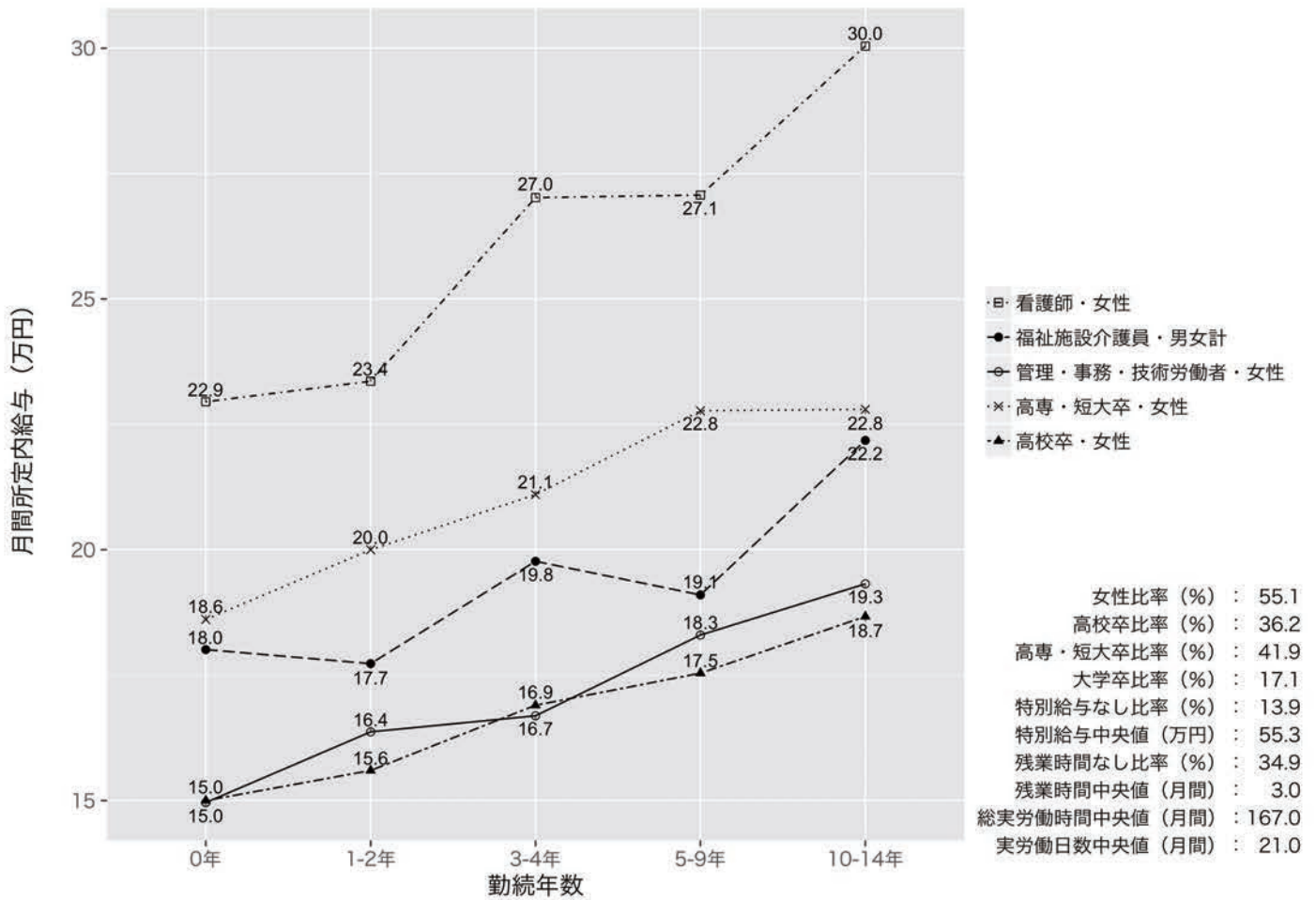


図表3-6-62 鳥取 正社員・正職員以外 福祉施設介護員

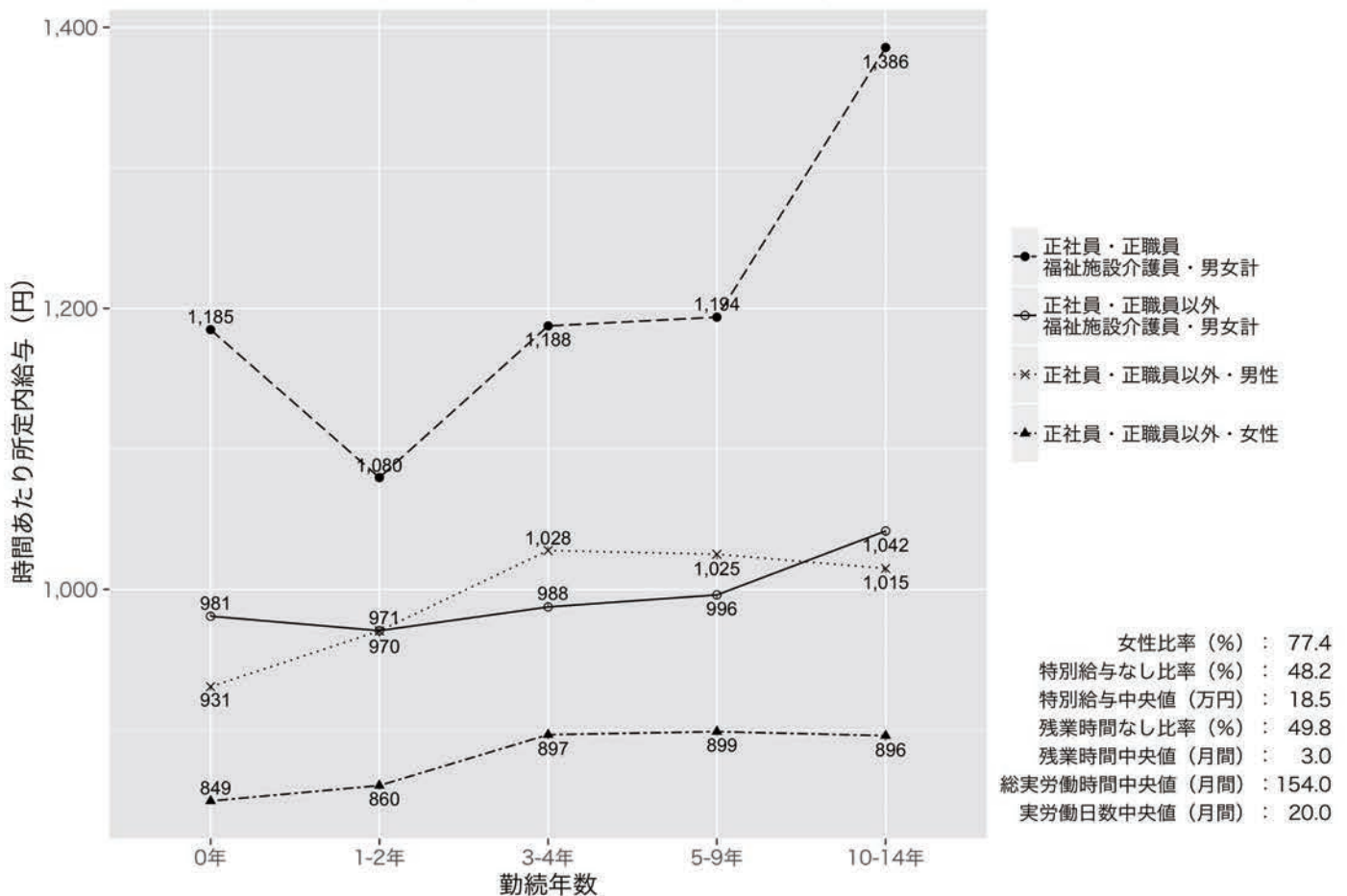




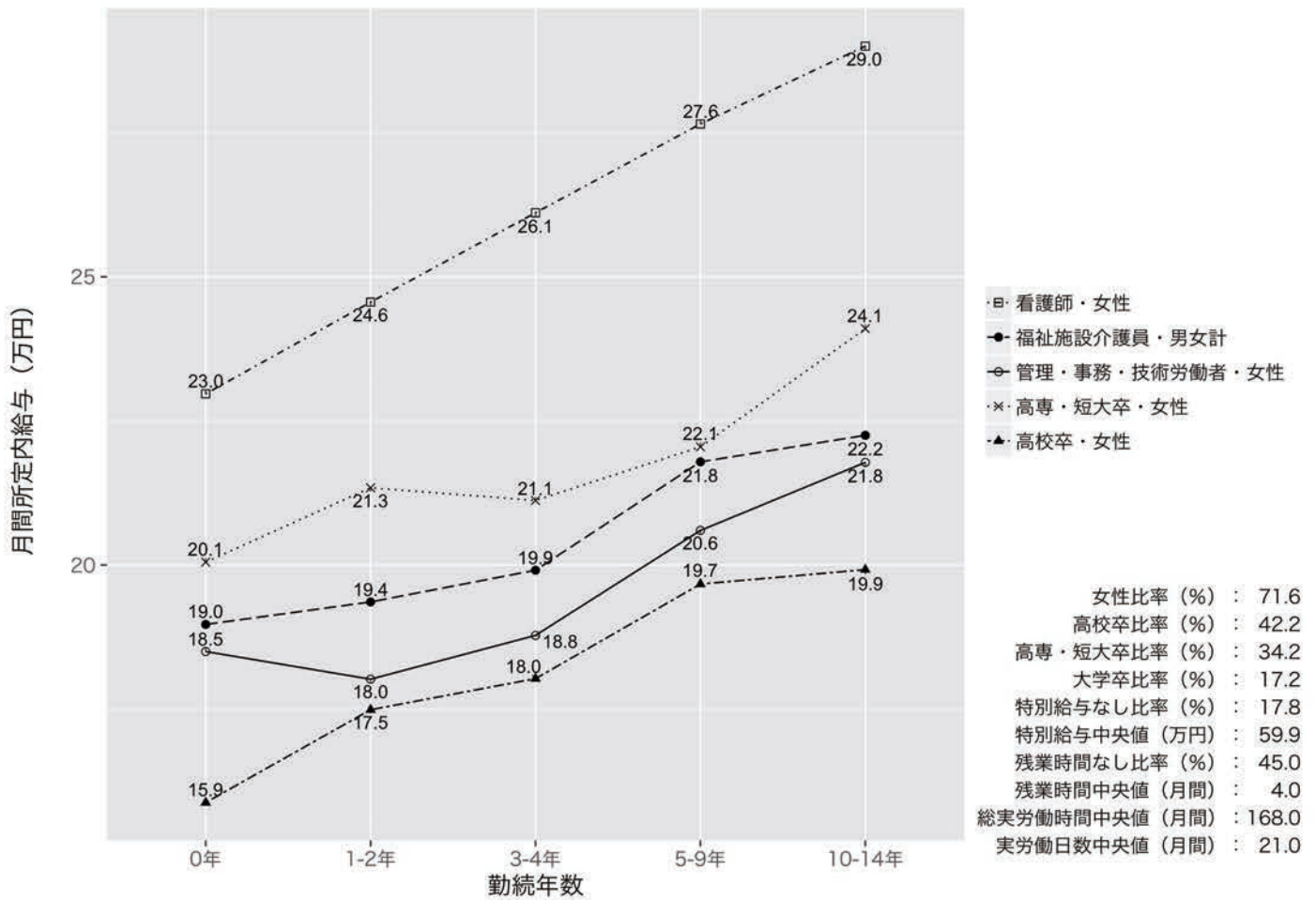
図表3-6-63 島根 正社員・正職員 福祉施設介護員



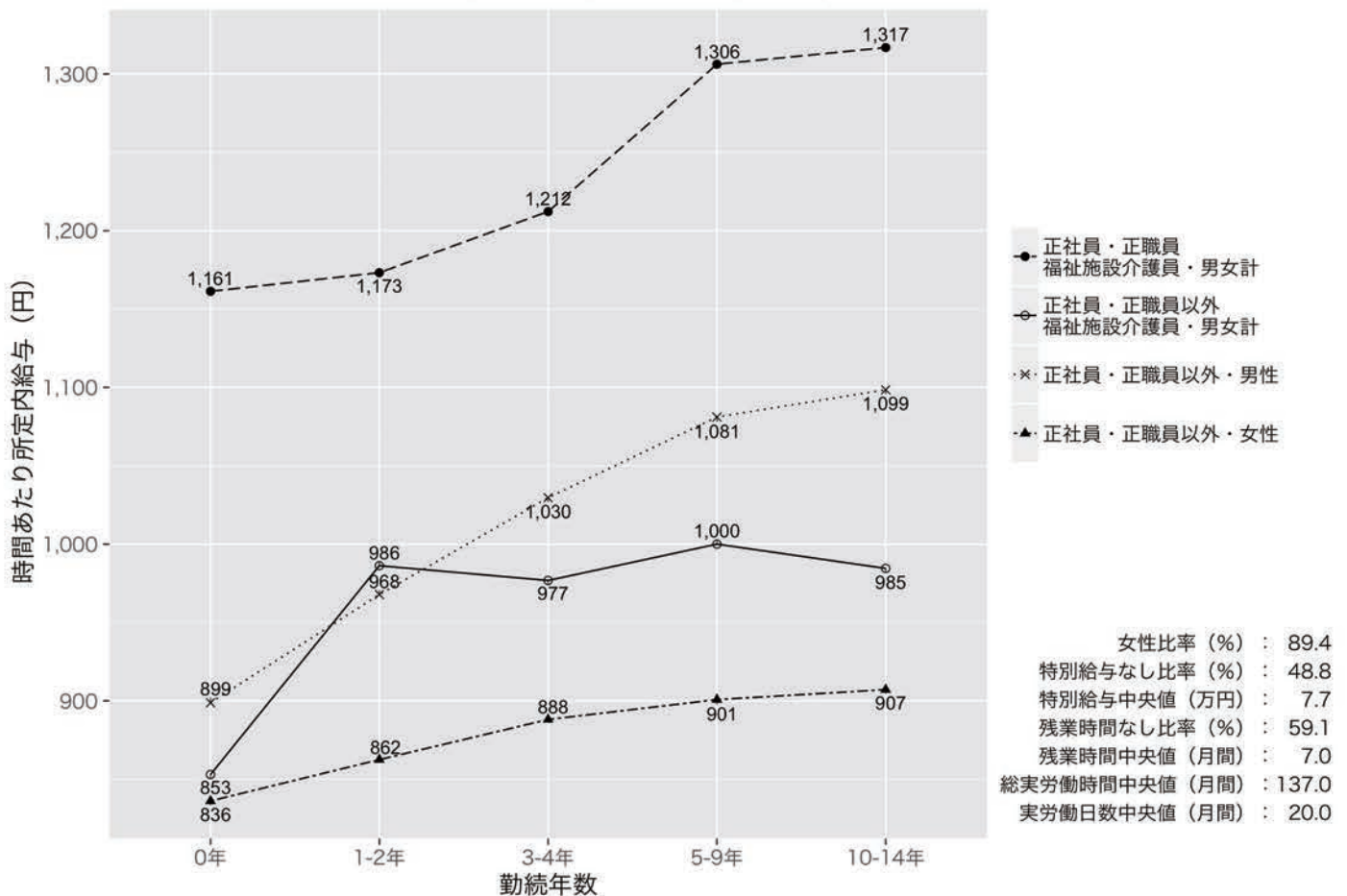
図表3-6-64 島根 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



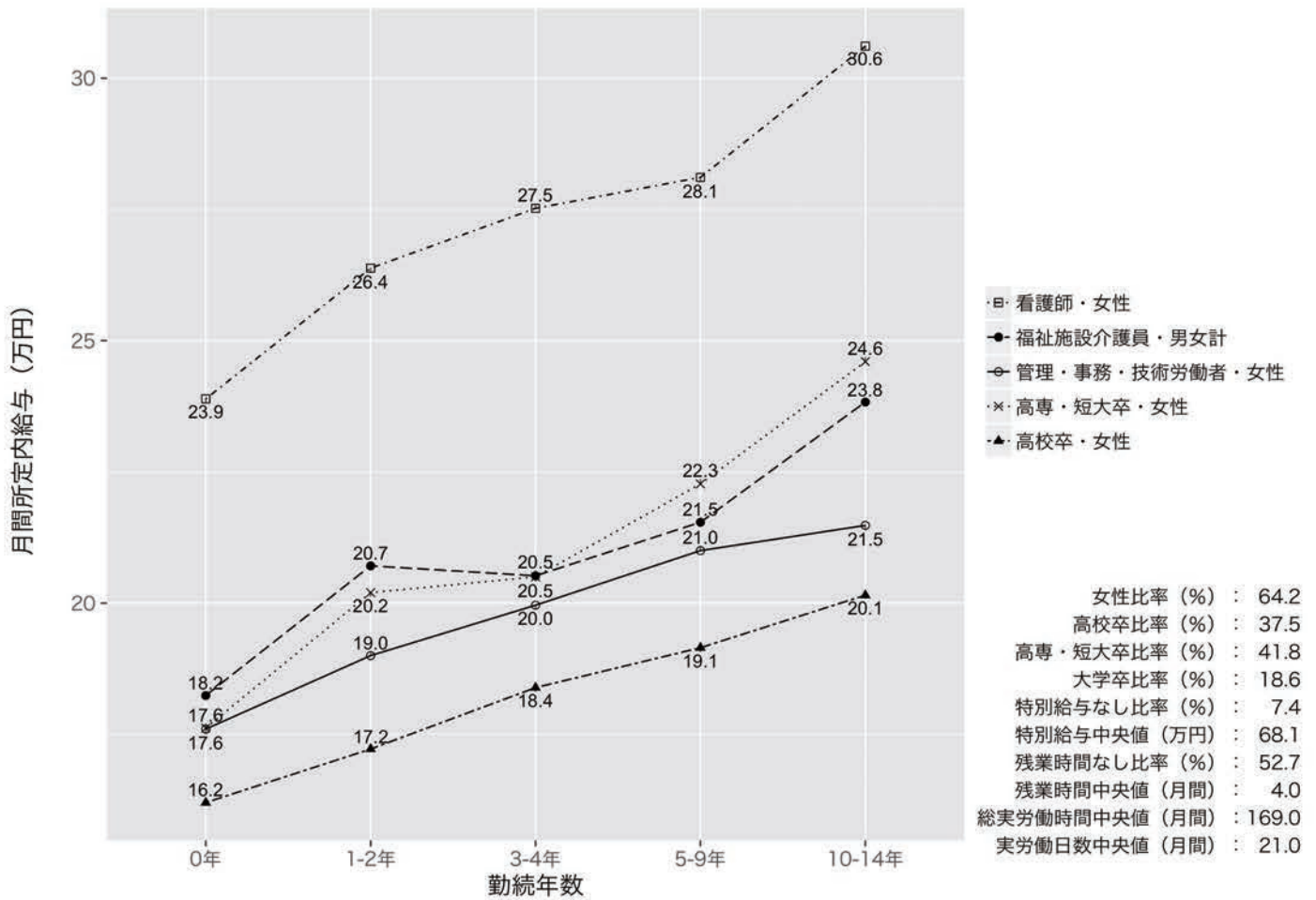
図表3-6-65 岡山 正社員・正職員 福祉施設介護員



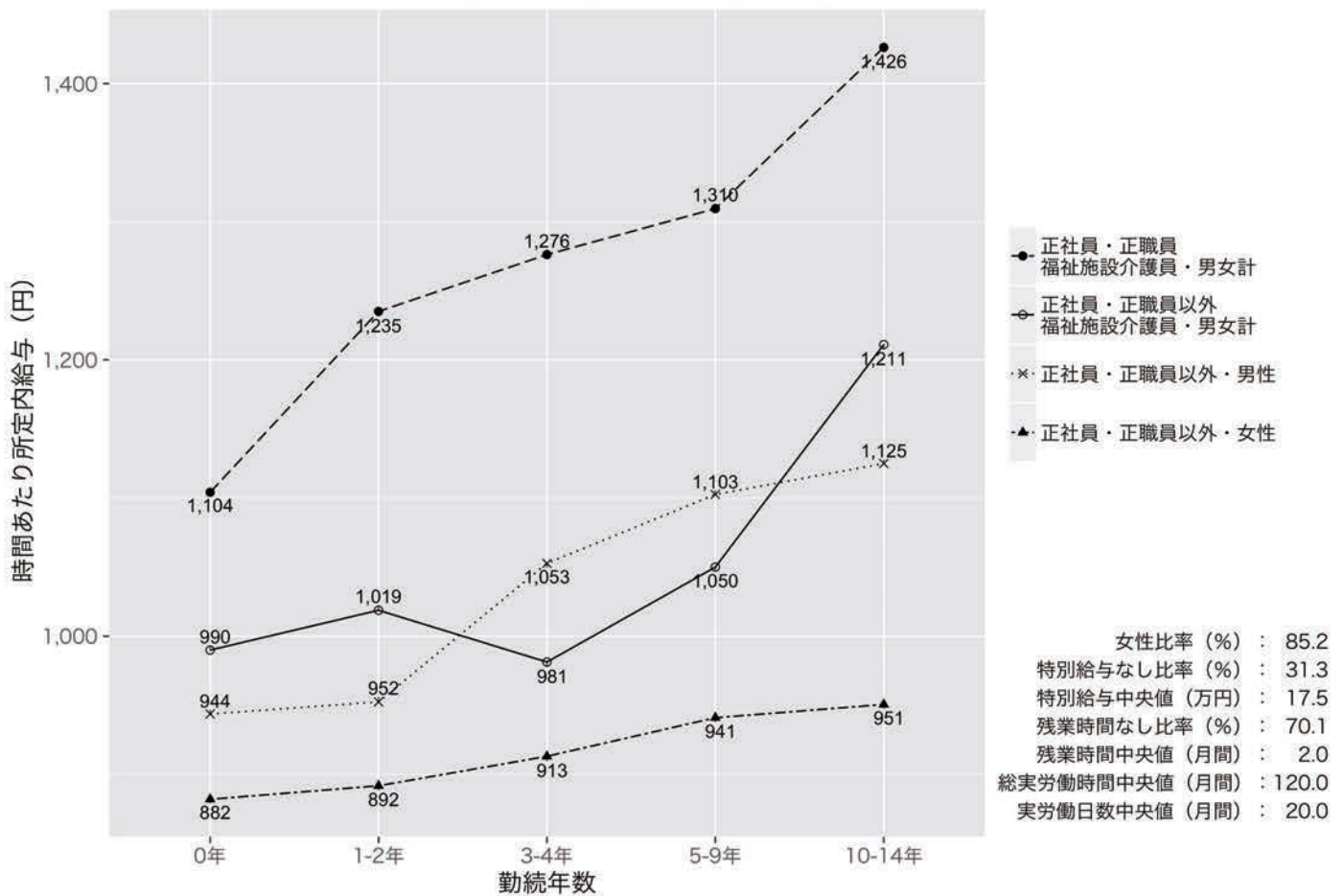
図表3-6-66 岡山 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



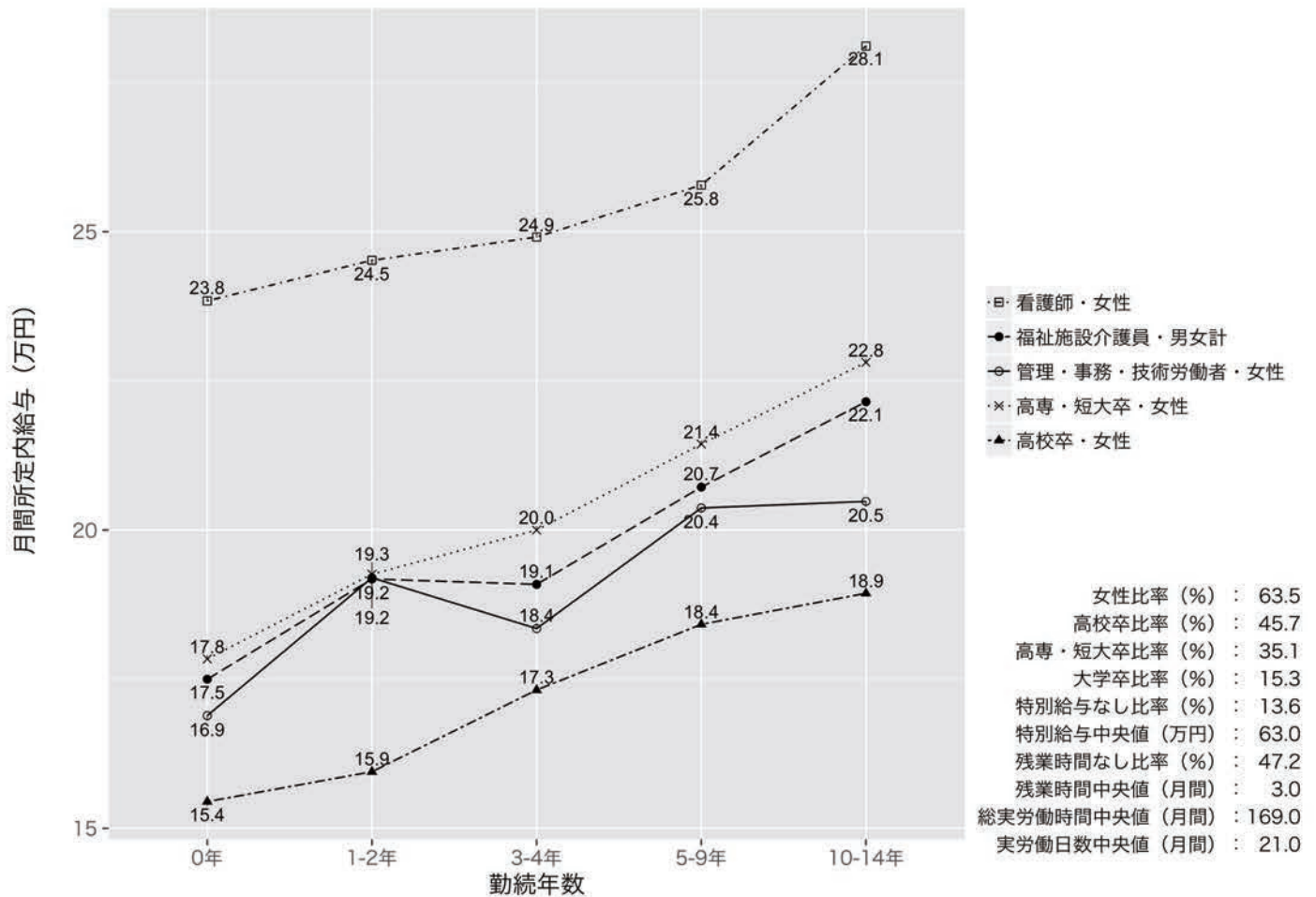
図表3-6-67 広島 正社員・正職員 福祉施設介護員



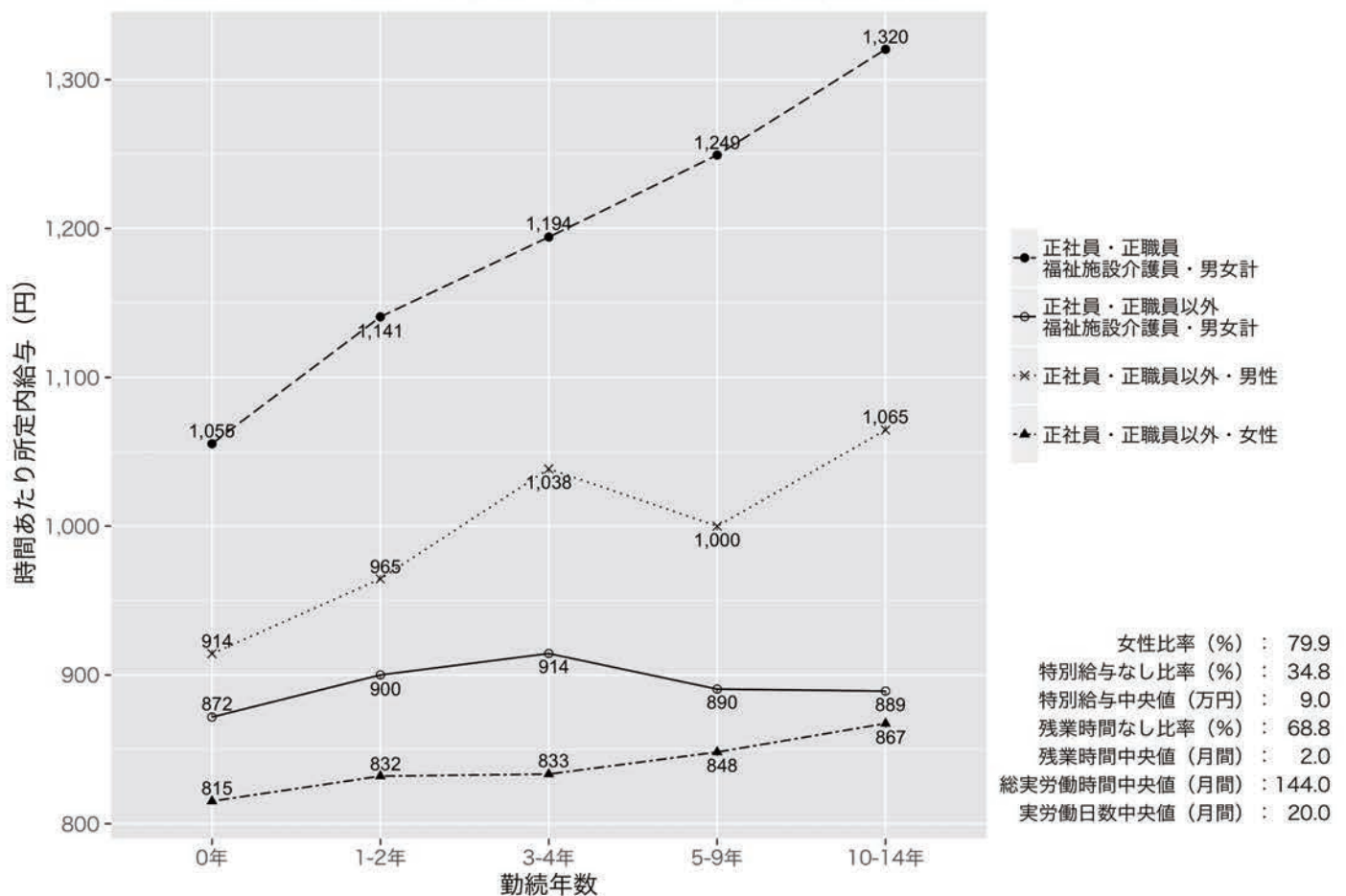
図表3-6-68 広島 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



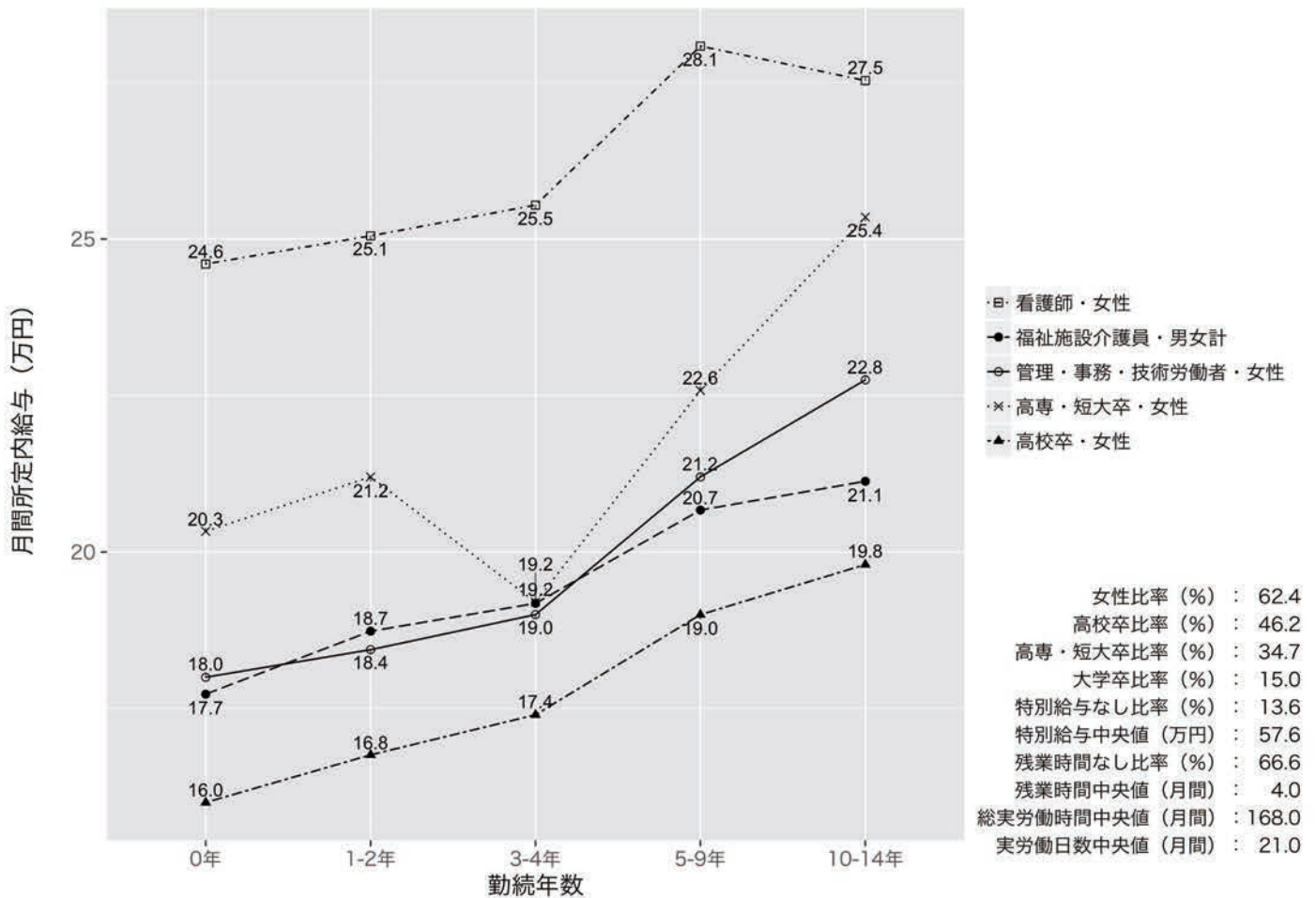
図表3-6-69 山口 正社員・正職員 福祉施設介護員



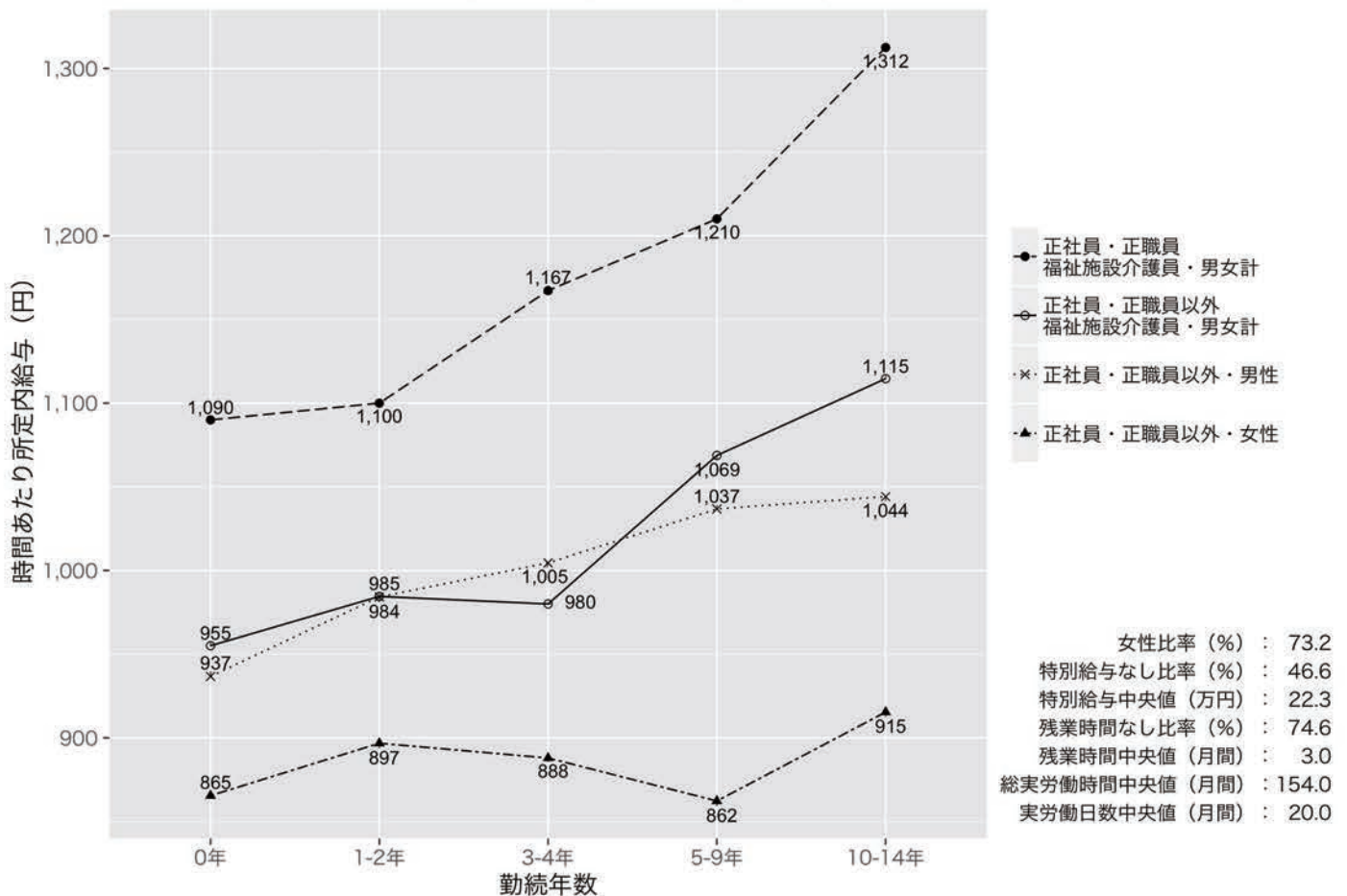
図表3-6-70 山口 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



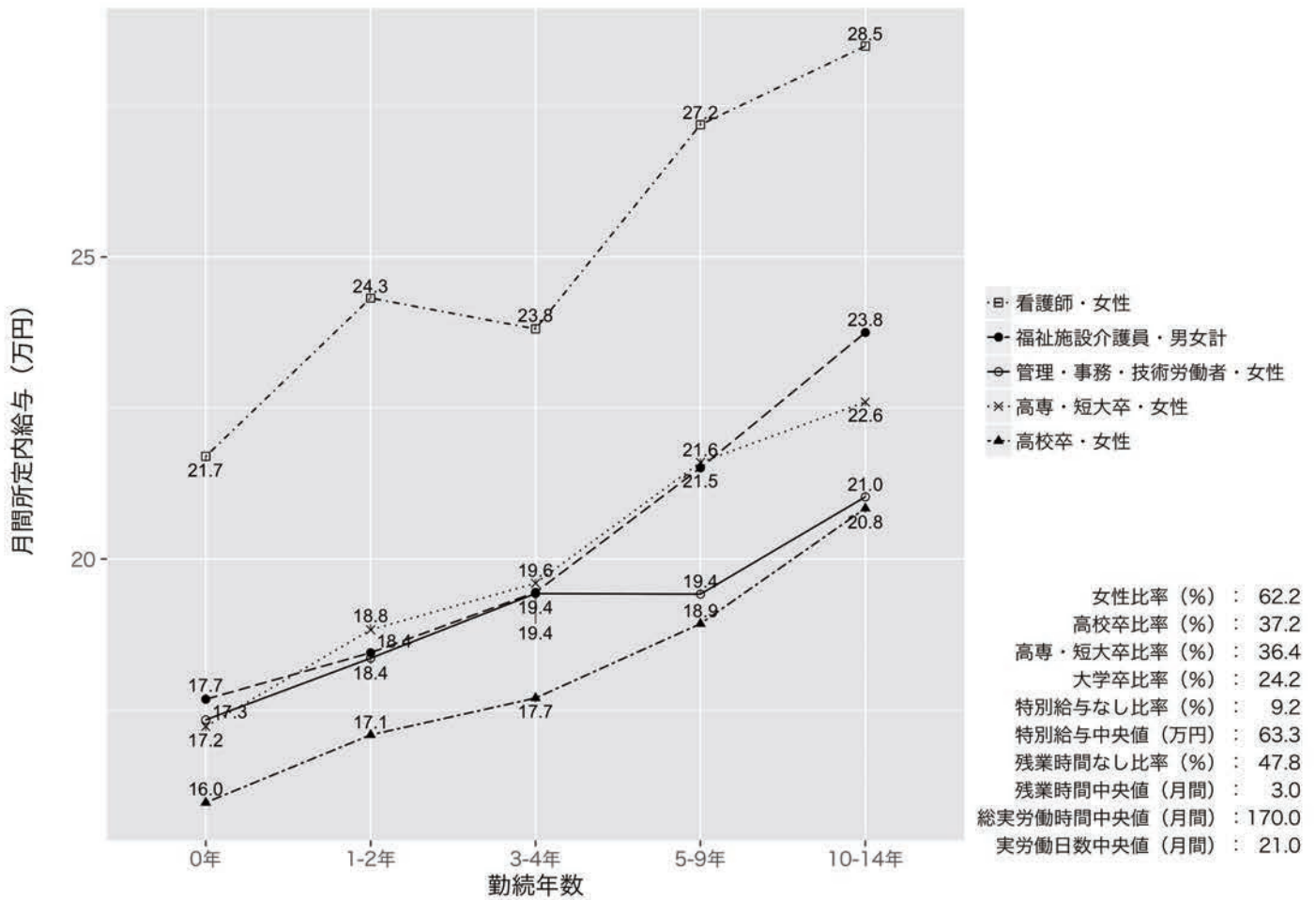
図表3-6-71 徳島 正社員・正職員 福祉施設介護員



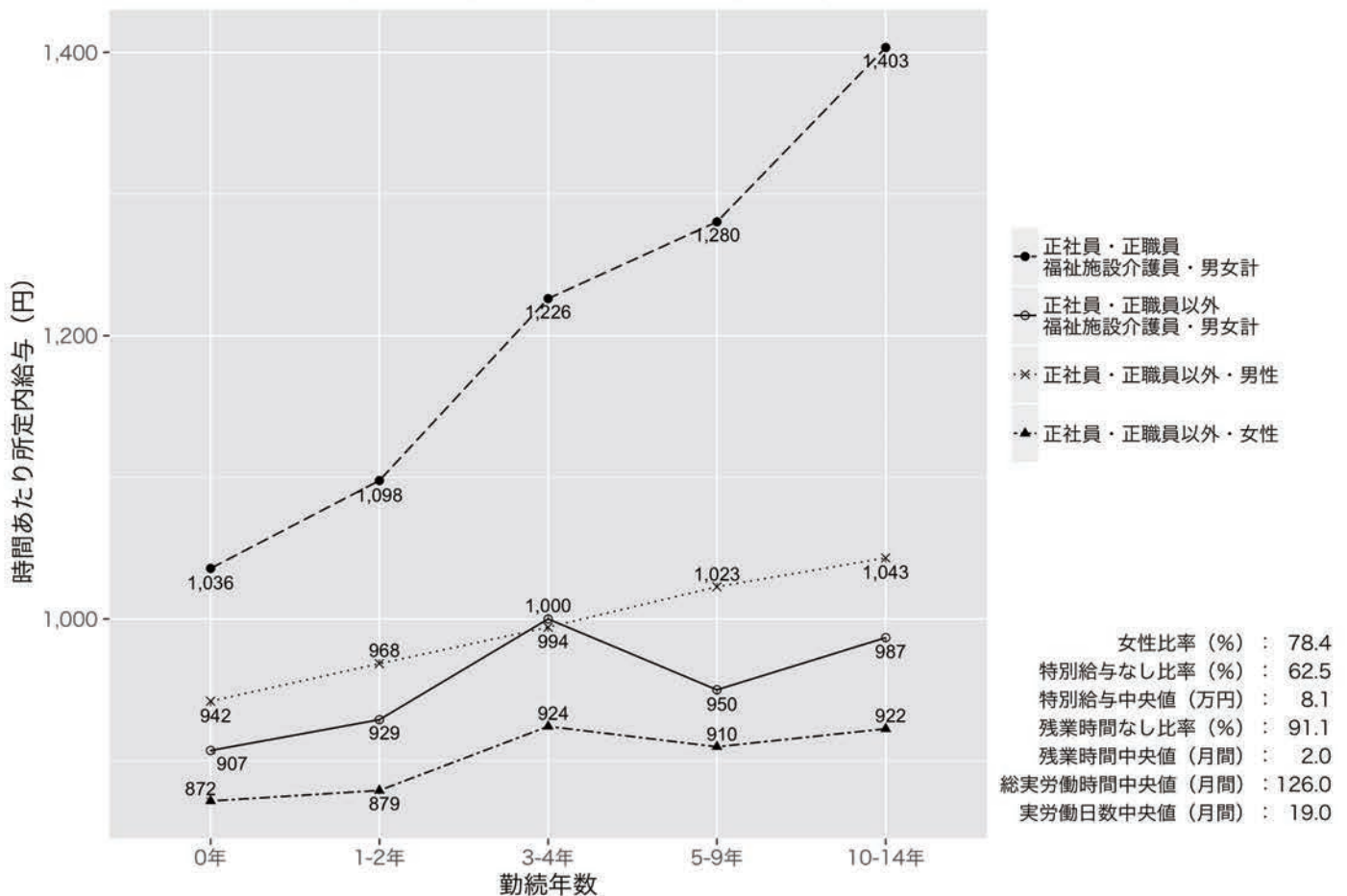
図表3-6-72 徳島 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



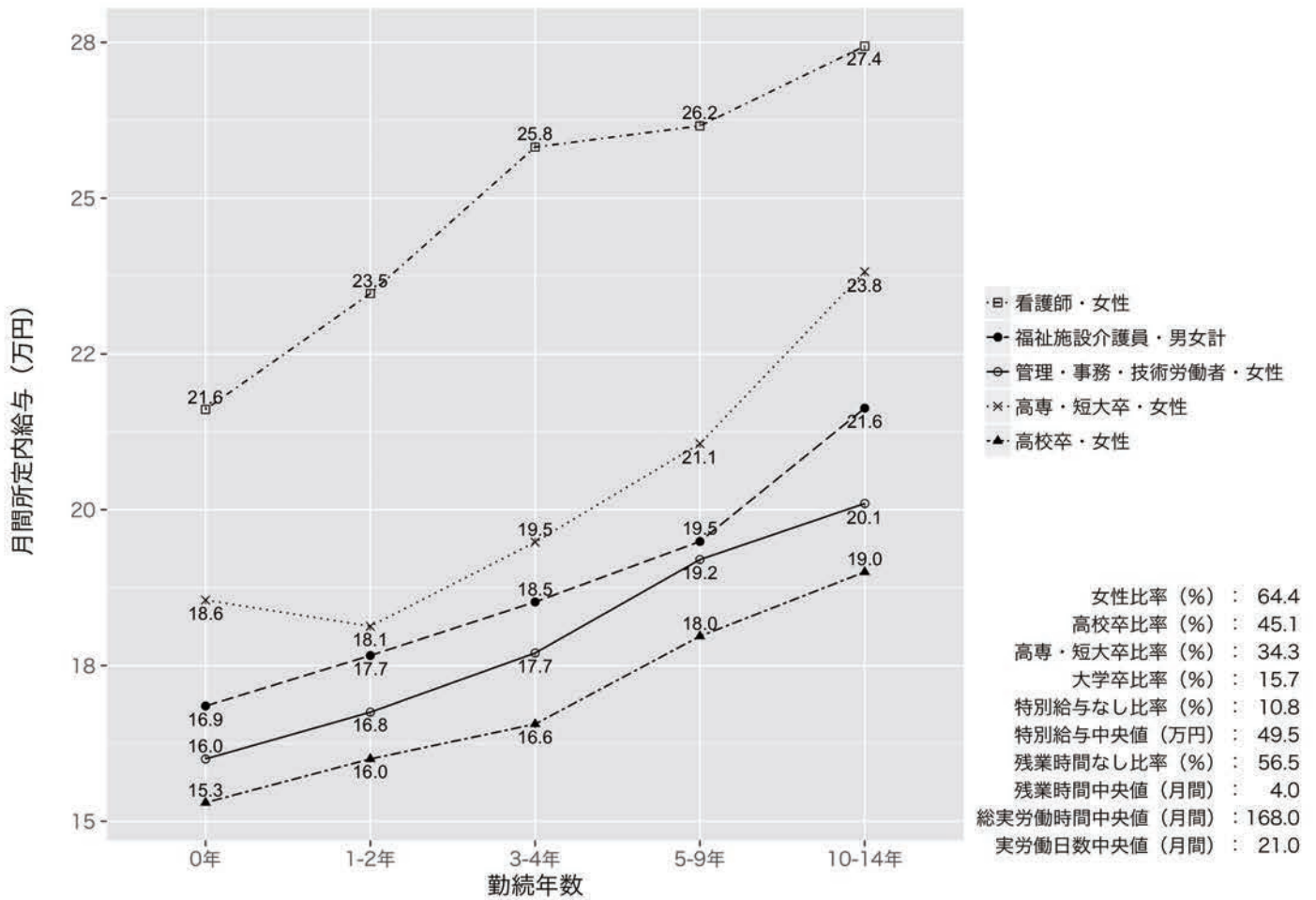
図表3-6-73 香川 正社員・正職員 福祉施設介護員



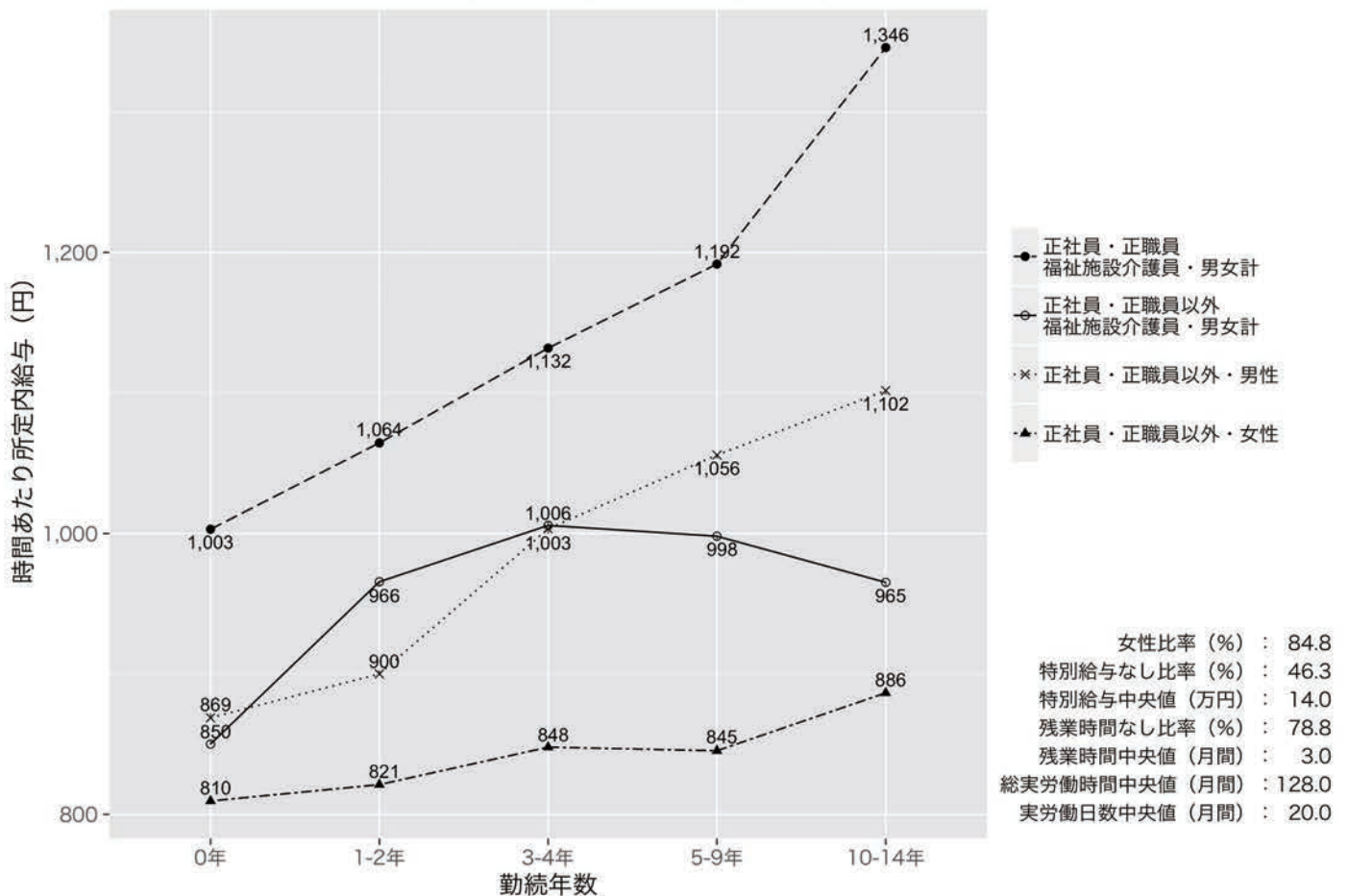
図表3-6-74 香川 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



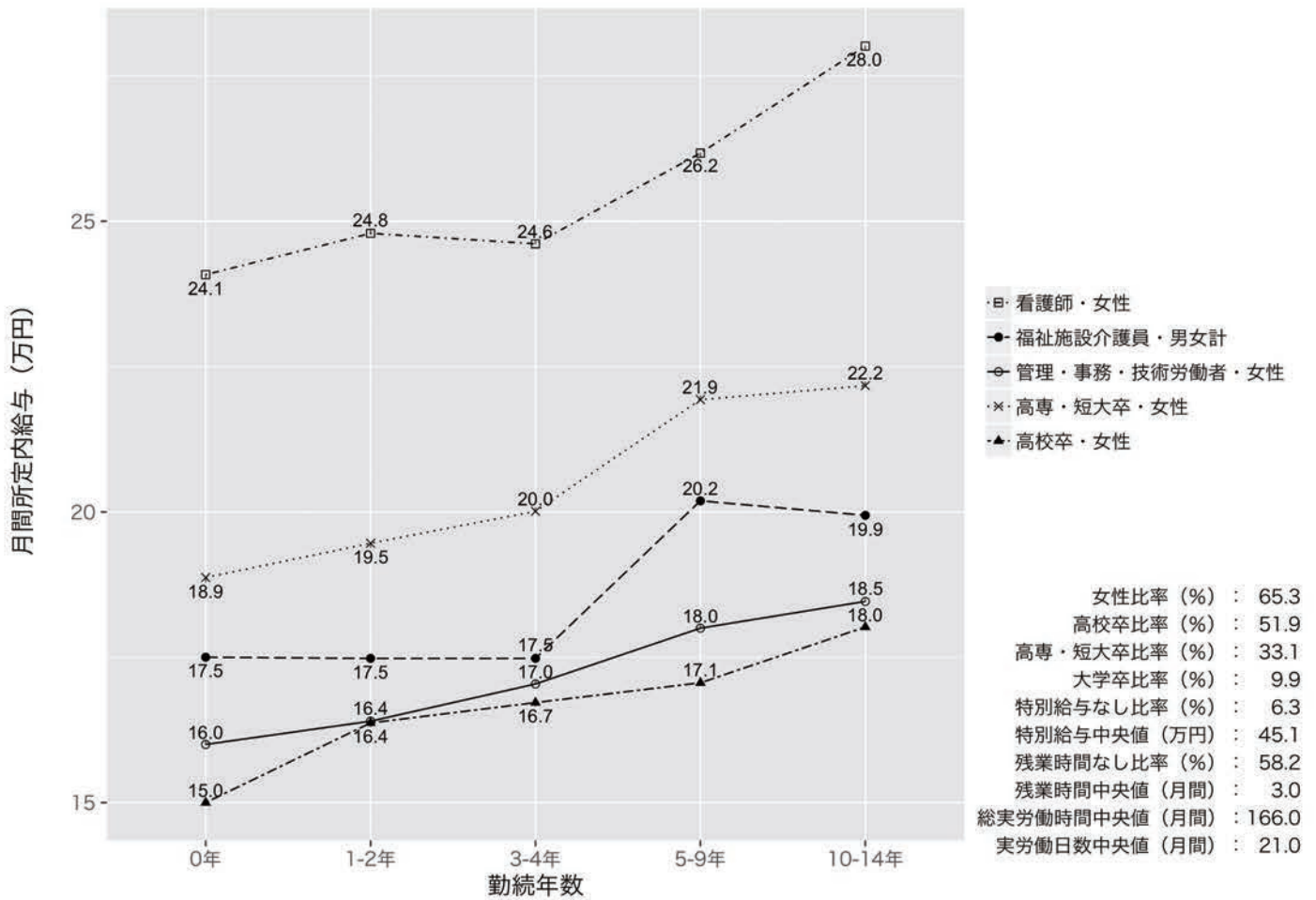
図表3-6-75 愛媛 正社員・正職員 福祉施設介護員



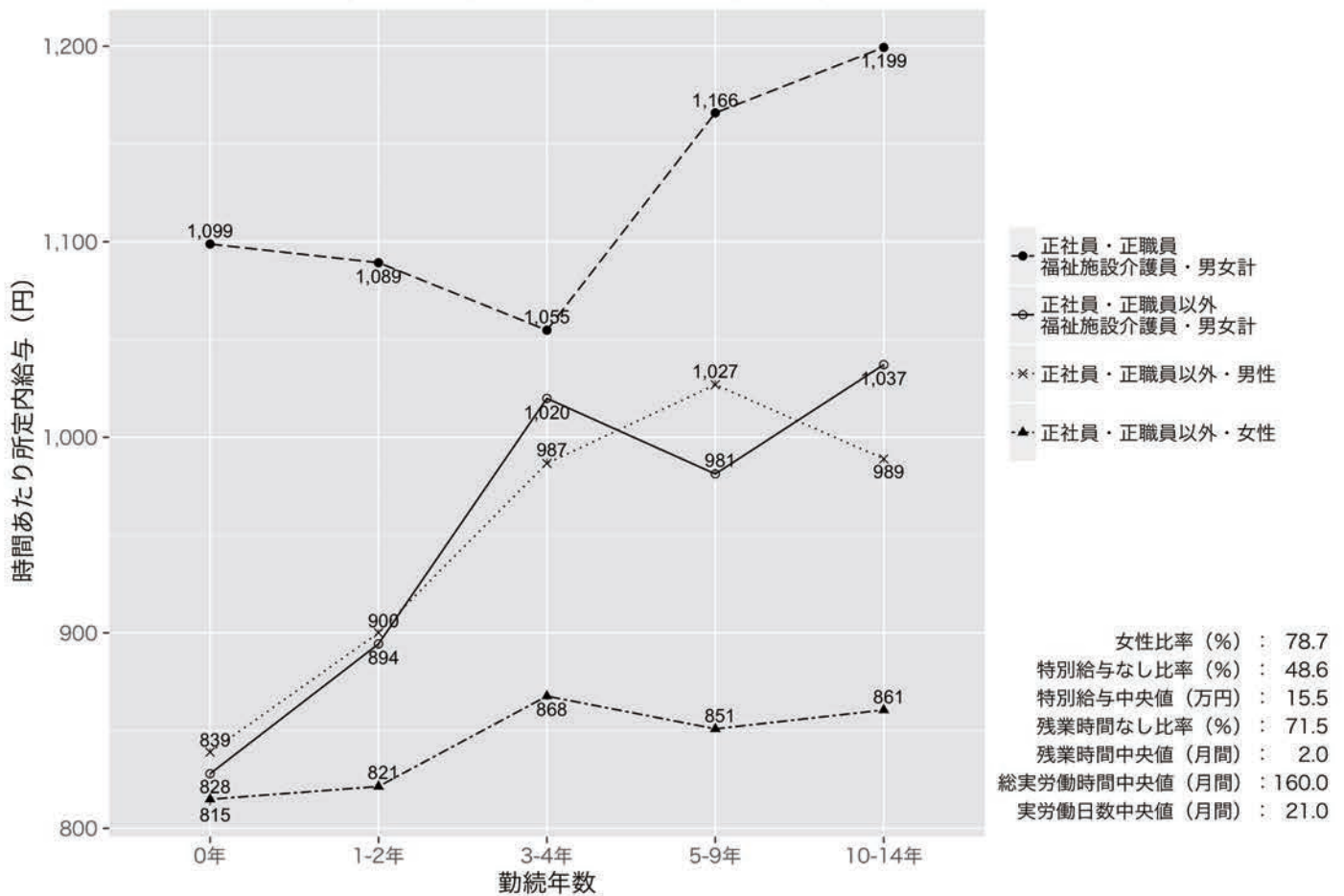
図表3-6-76 愛媛 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



図表3-6-77 高知 正社員・正職員 福祉施設介護員

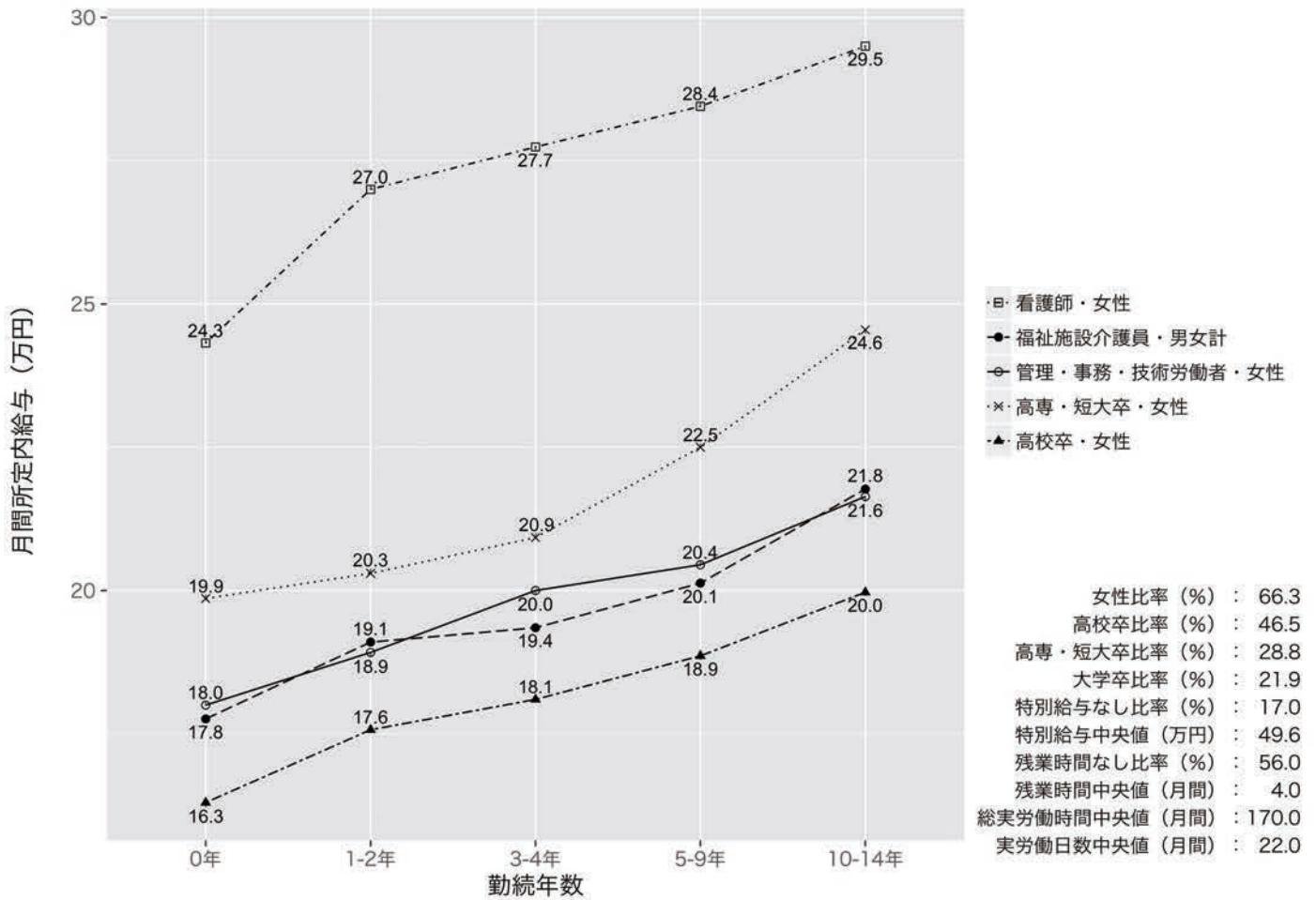


図表3-6-78 高知 正社員・正職員以外 福祉施設介護員

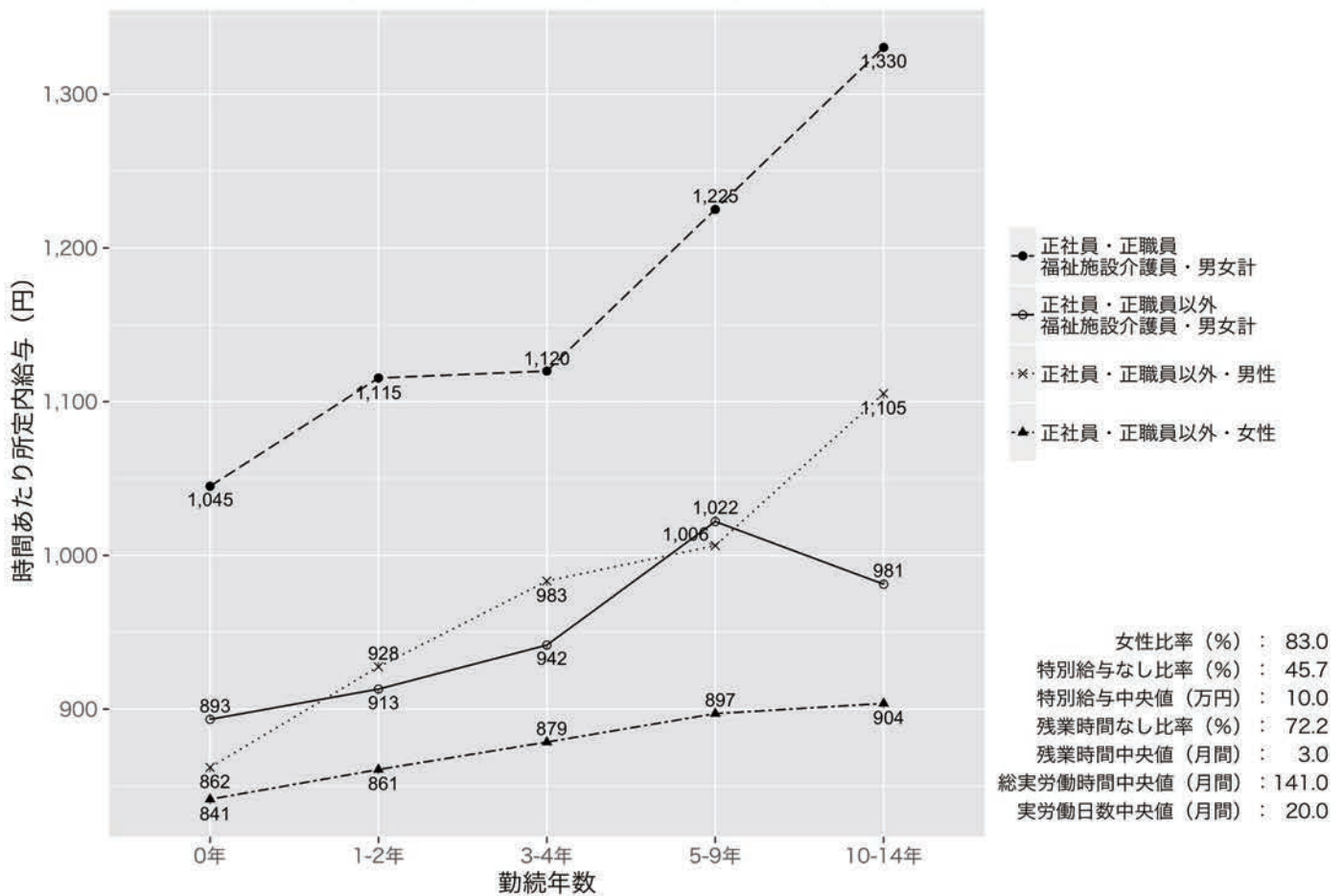




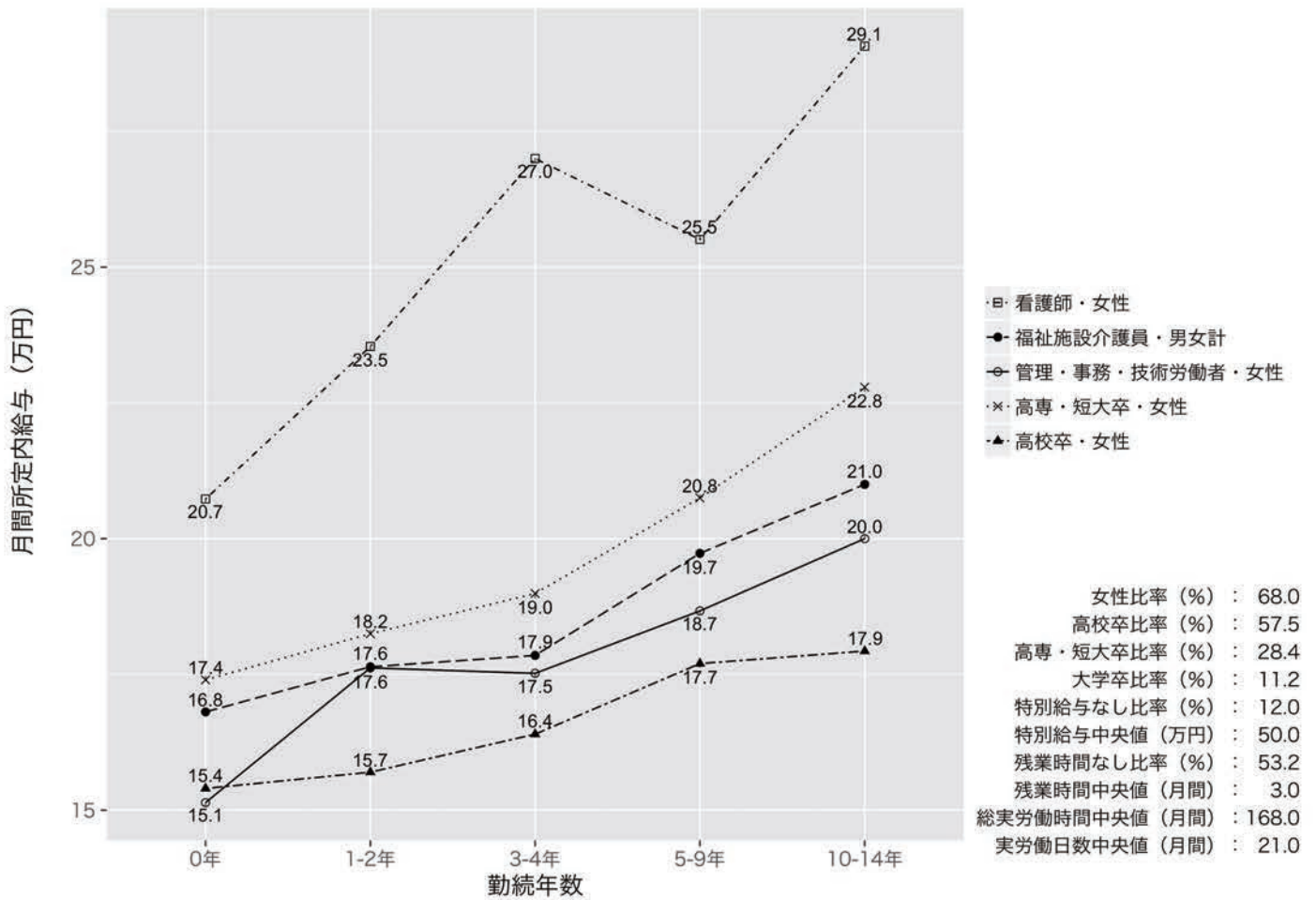
図表3-6-79 福岡 正社員・正職員 福祉施設介護員



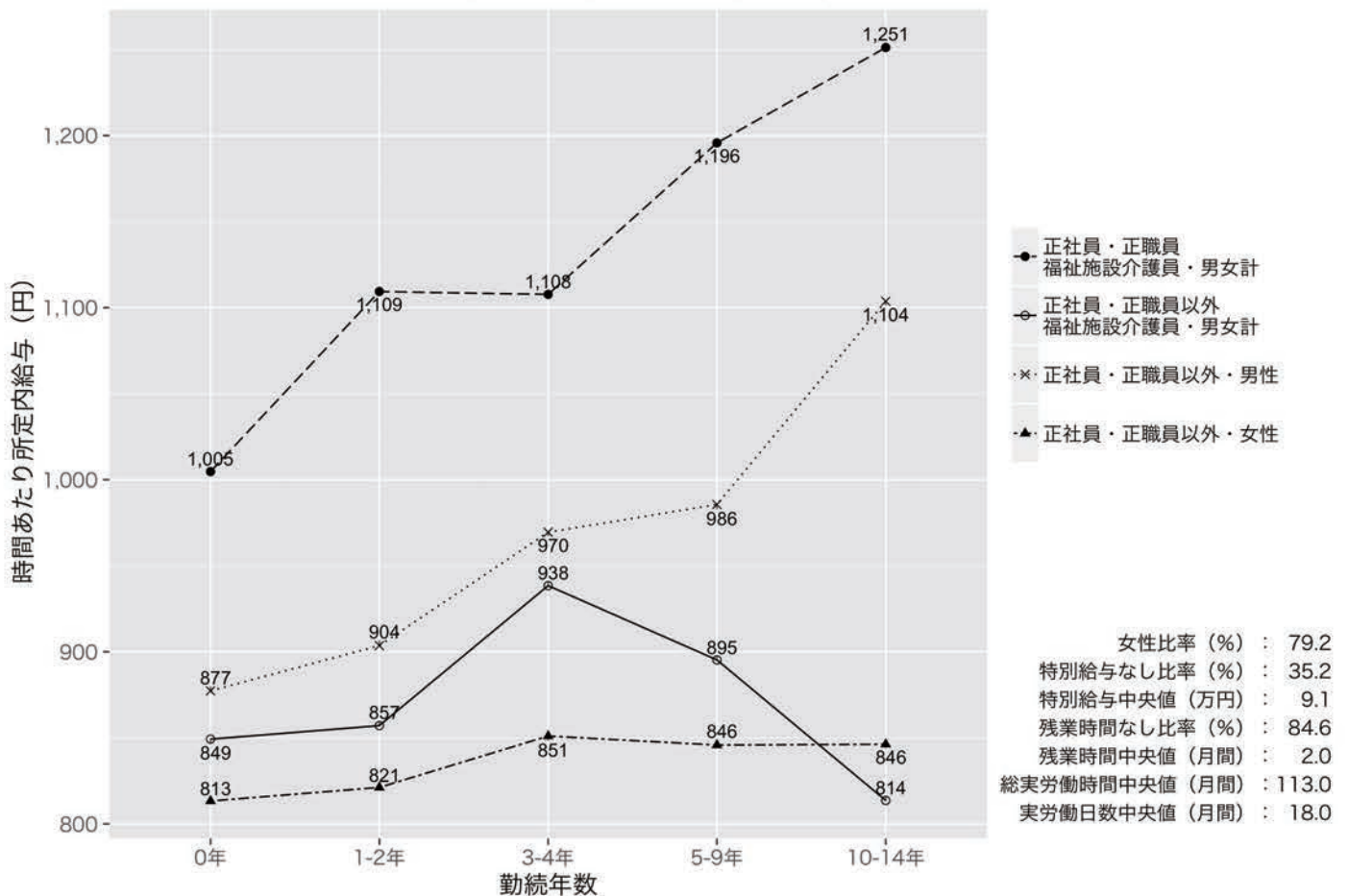
図表3-6-80 福岡 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



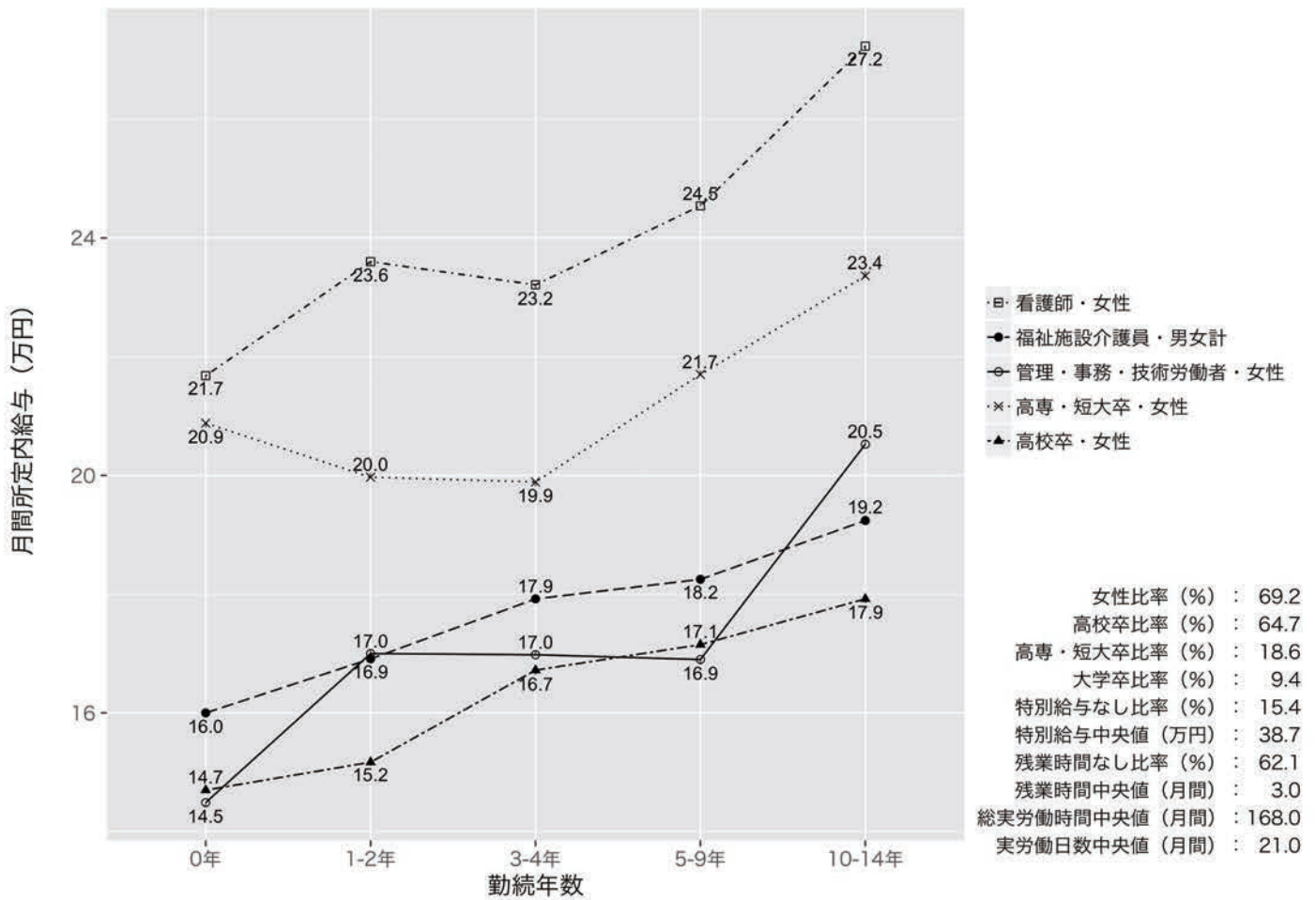
図表3-6-81 佐賀 正社員・正職員 福祉施設介護員



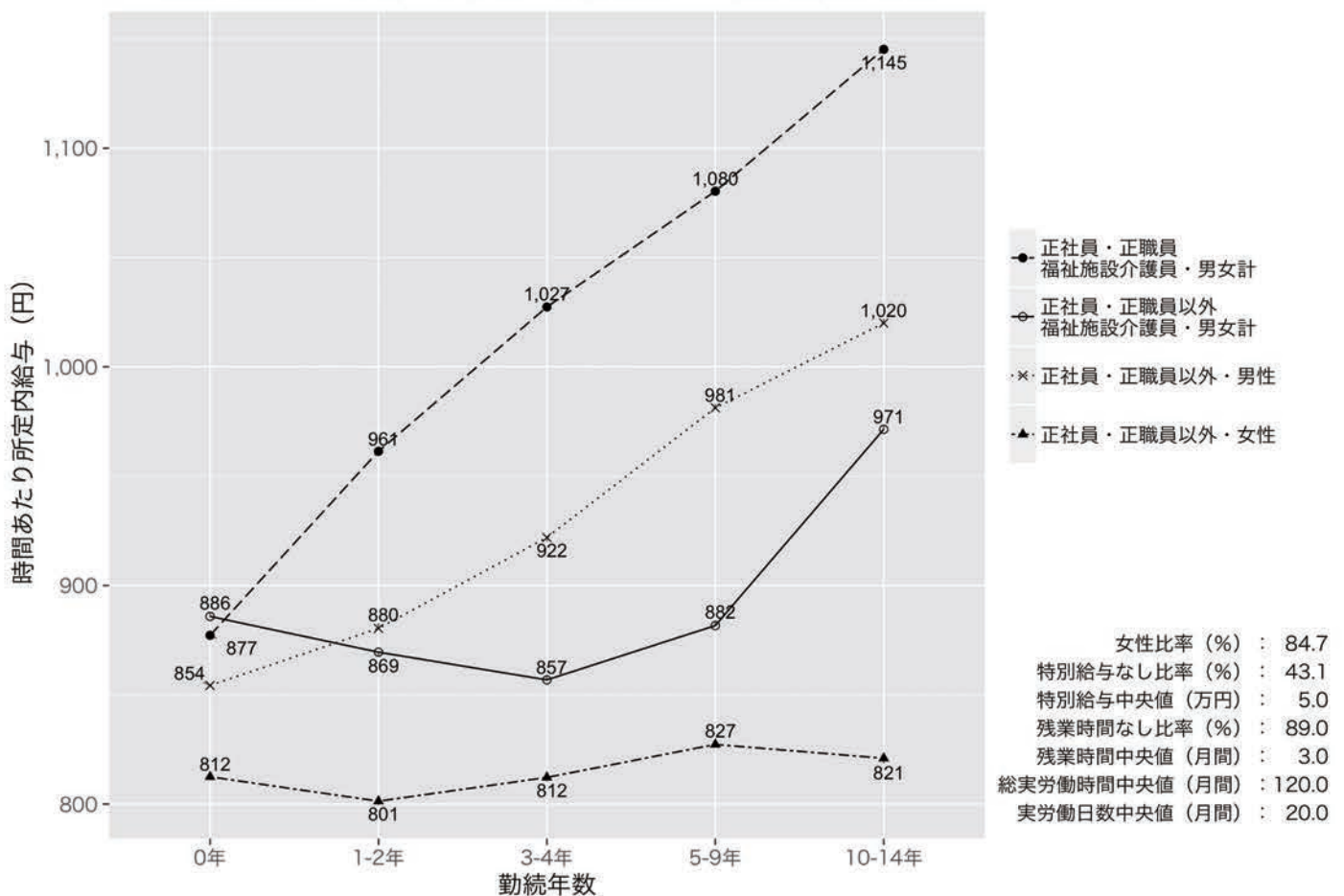
図表3-6-82 佐賀 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



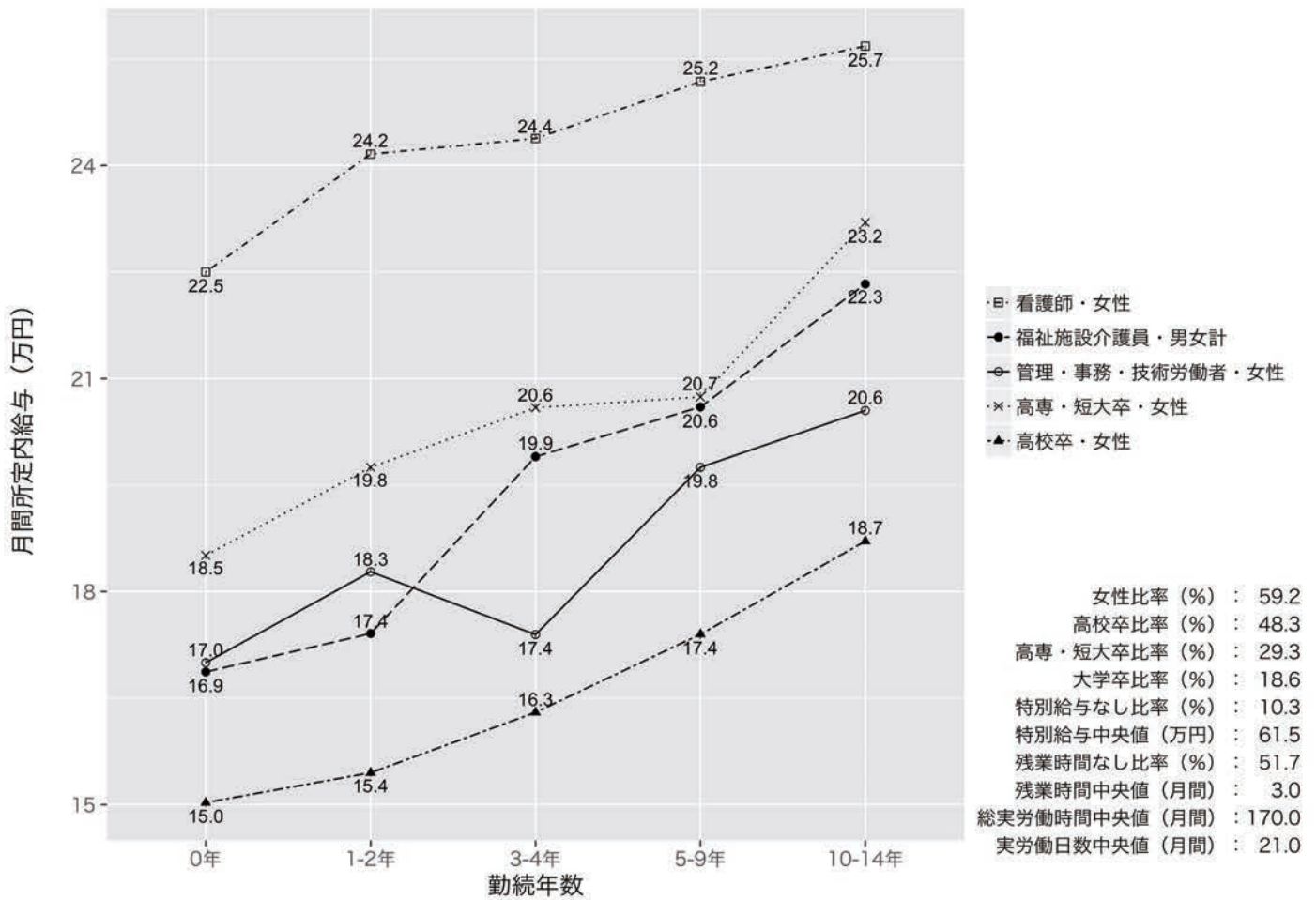
図表3-6-83 長崎 正社員・正職員 福祉施設介護員



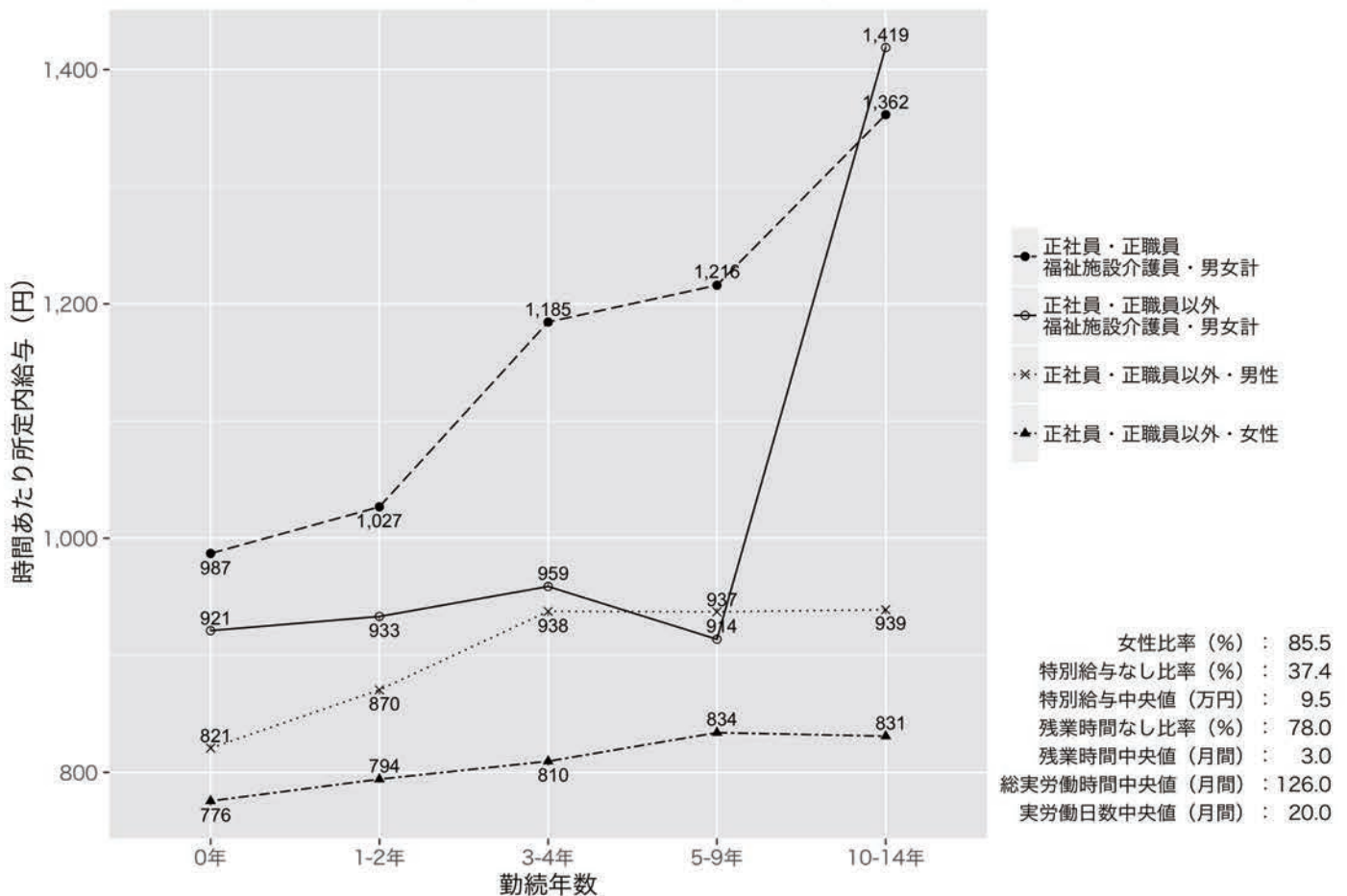
図表3-6-84 長崎 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



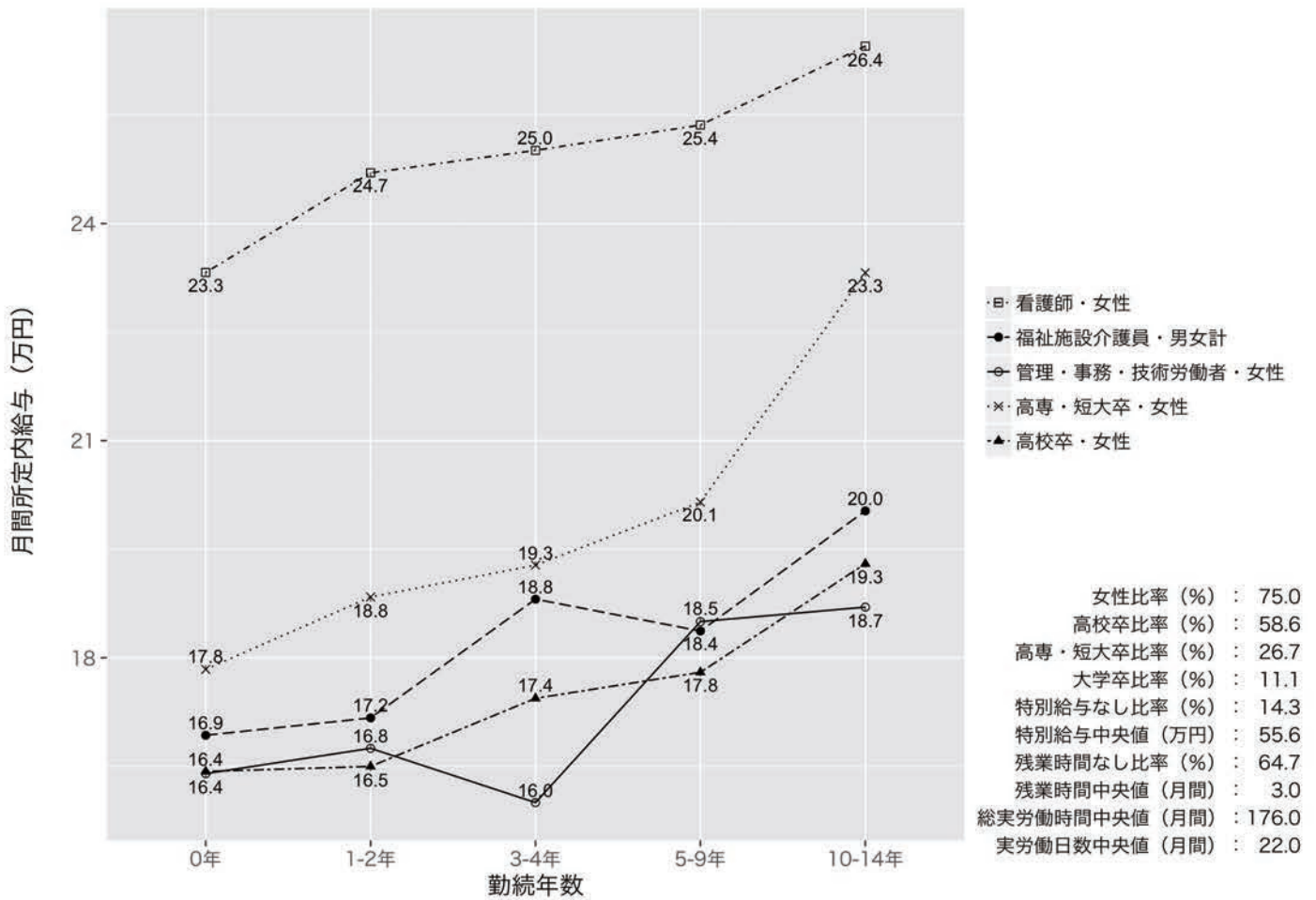
図表3-6-85 熊本 正社員・正職員 福祉施設介護員



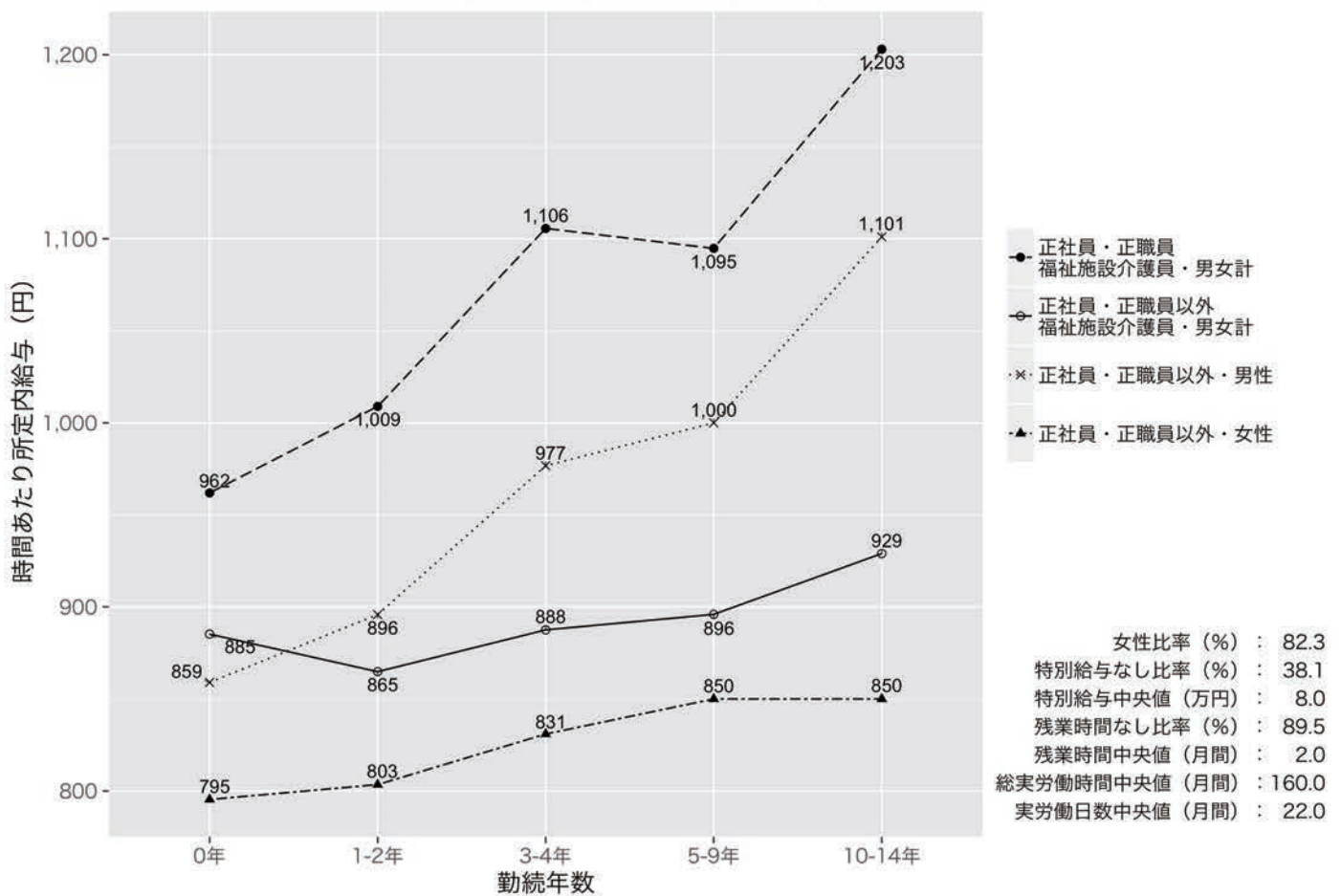
図表3-6-86 熊本 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



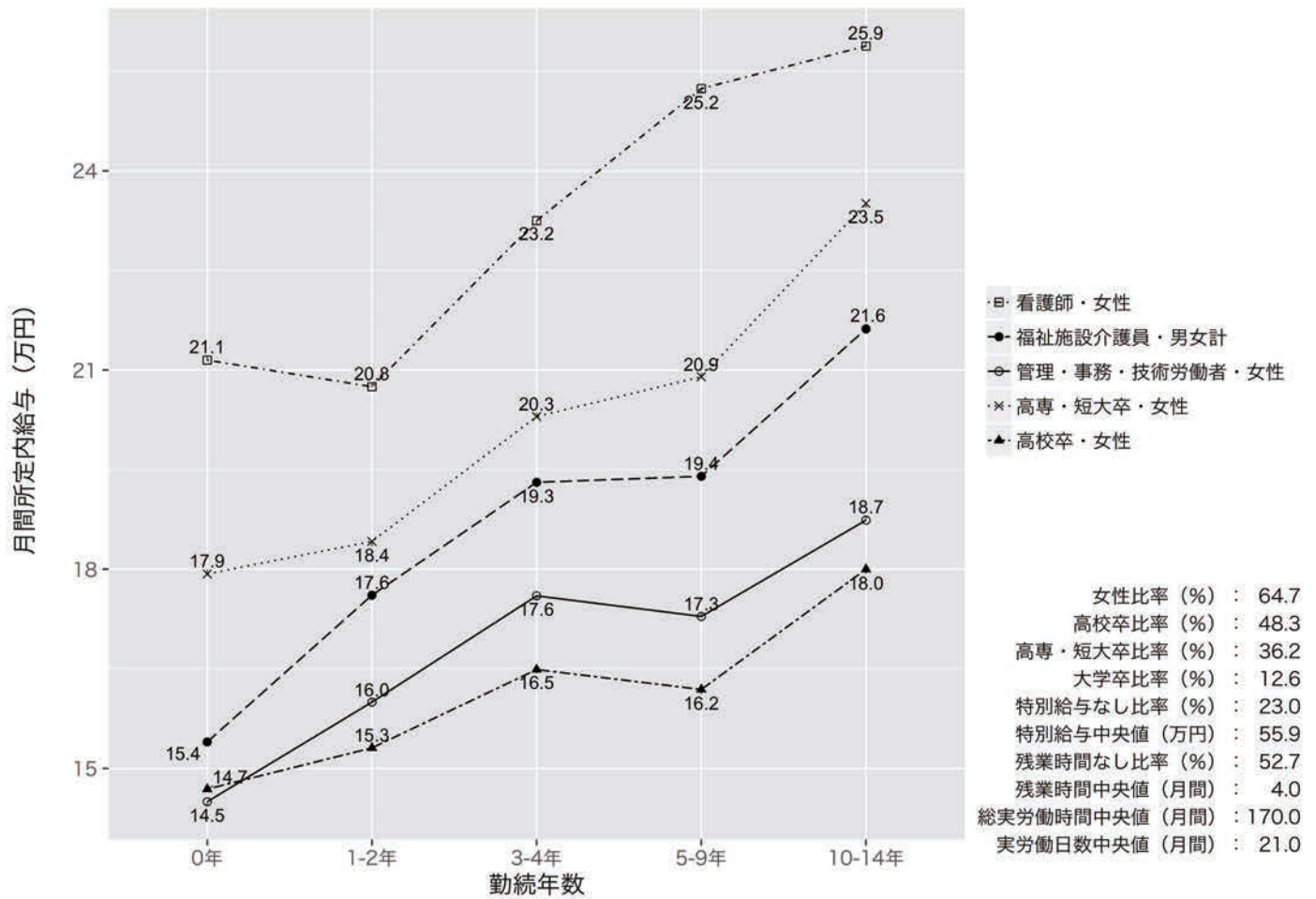
図表3-6-87 大分 正社員・正職員 福祉施設介護員



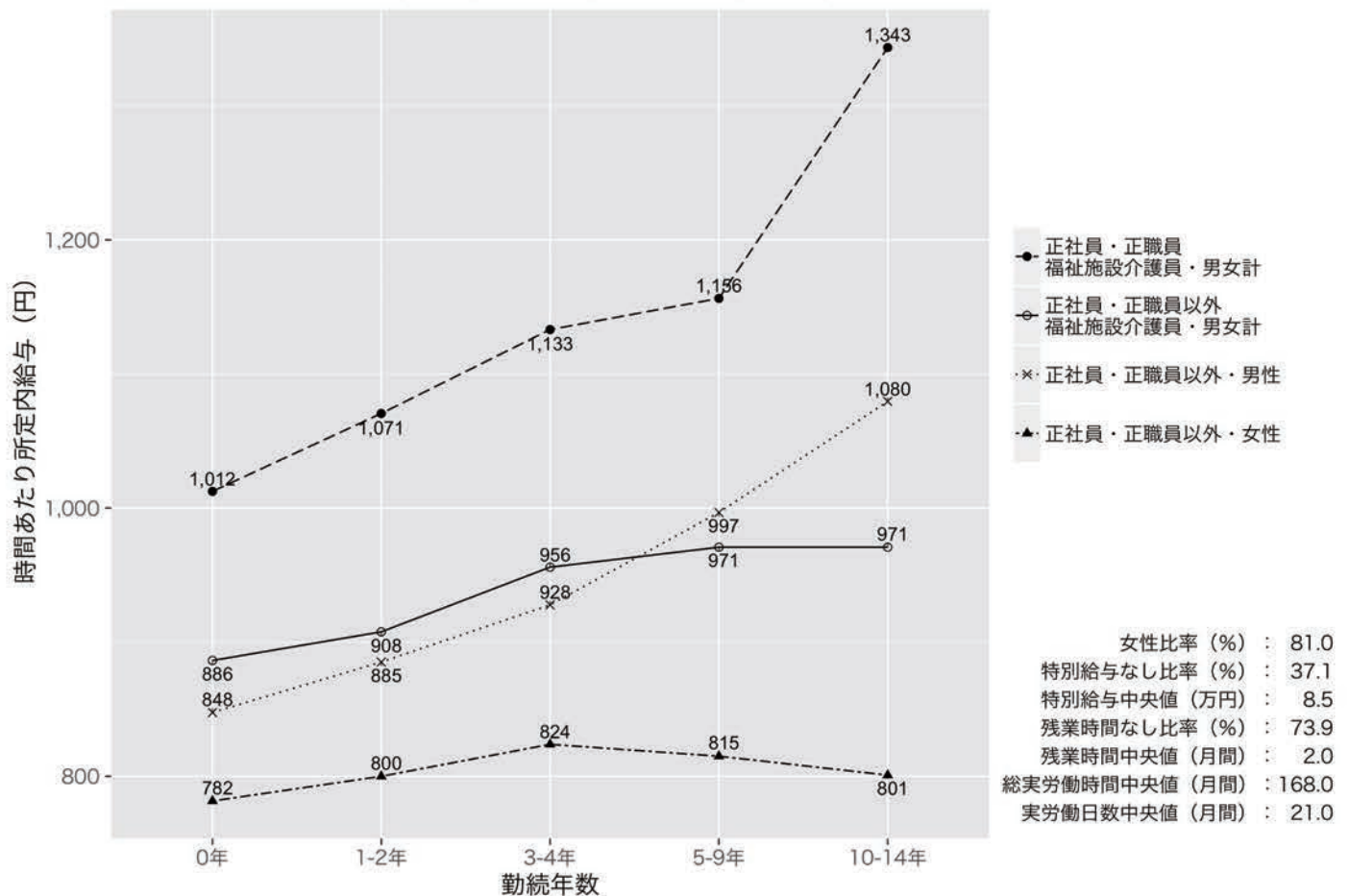
図表3-6-88 大分 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



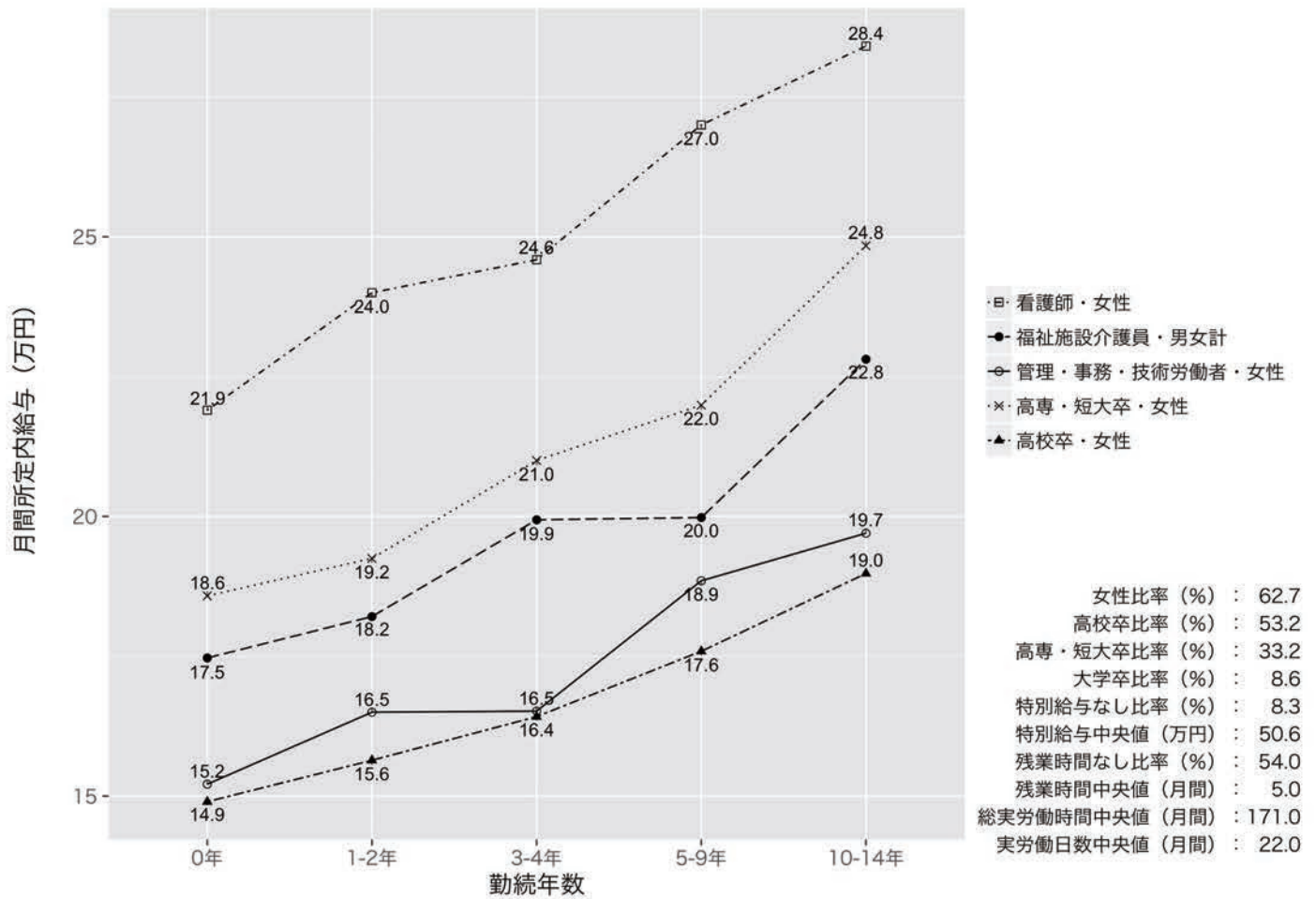
図表3-6-89 宮崎 正社員・正職員 福祉施設介護員



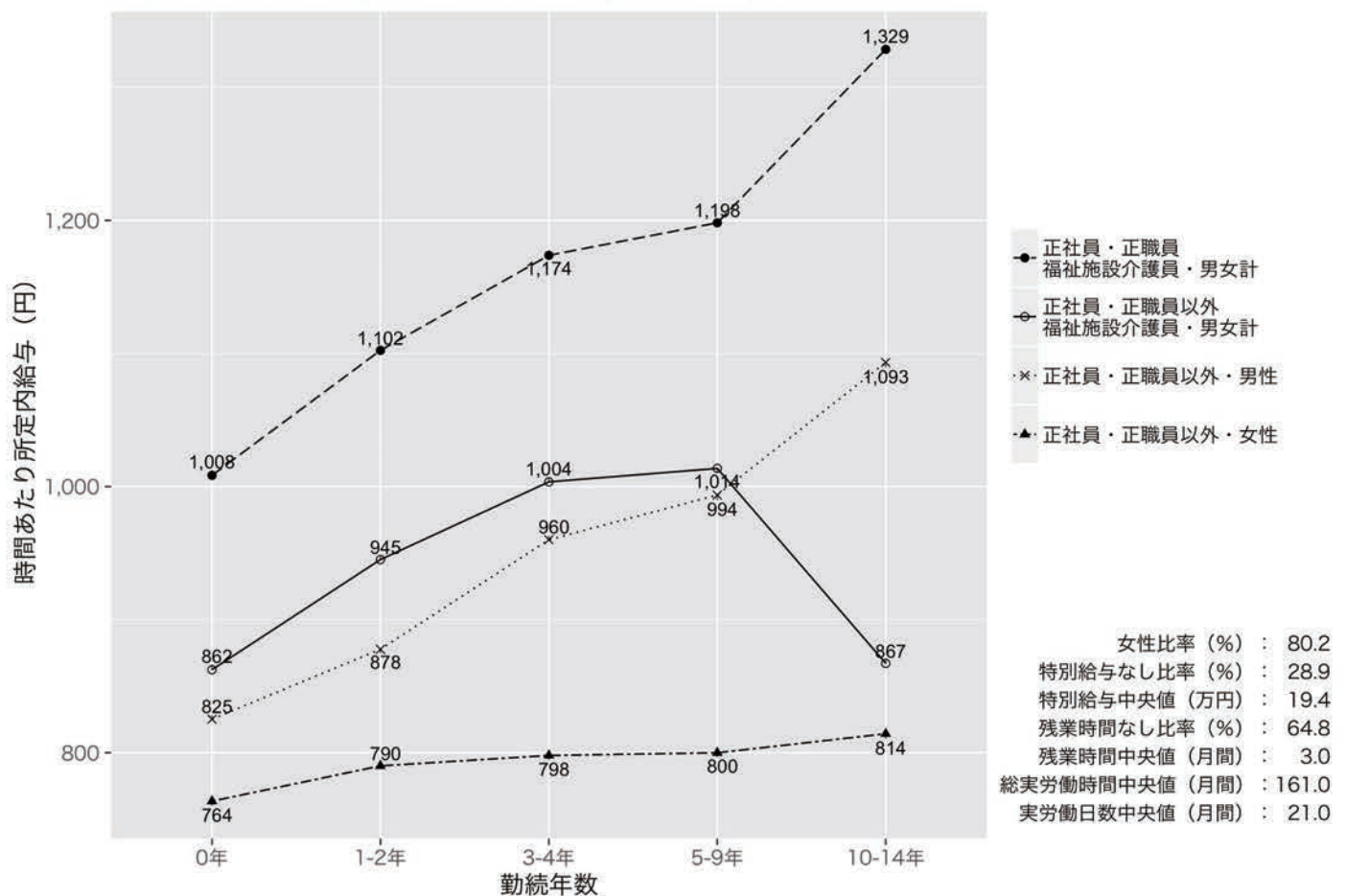
図表3-6-90 宮崎 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



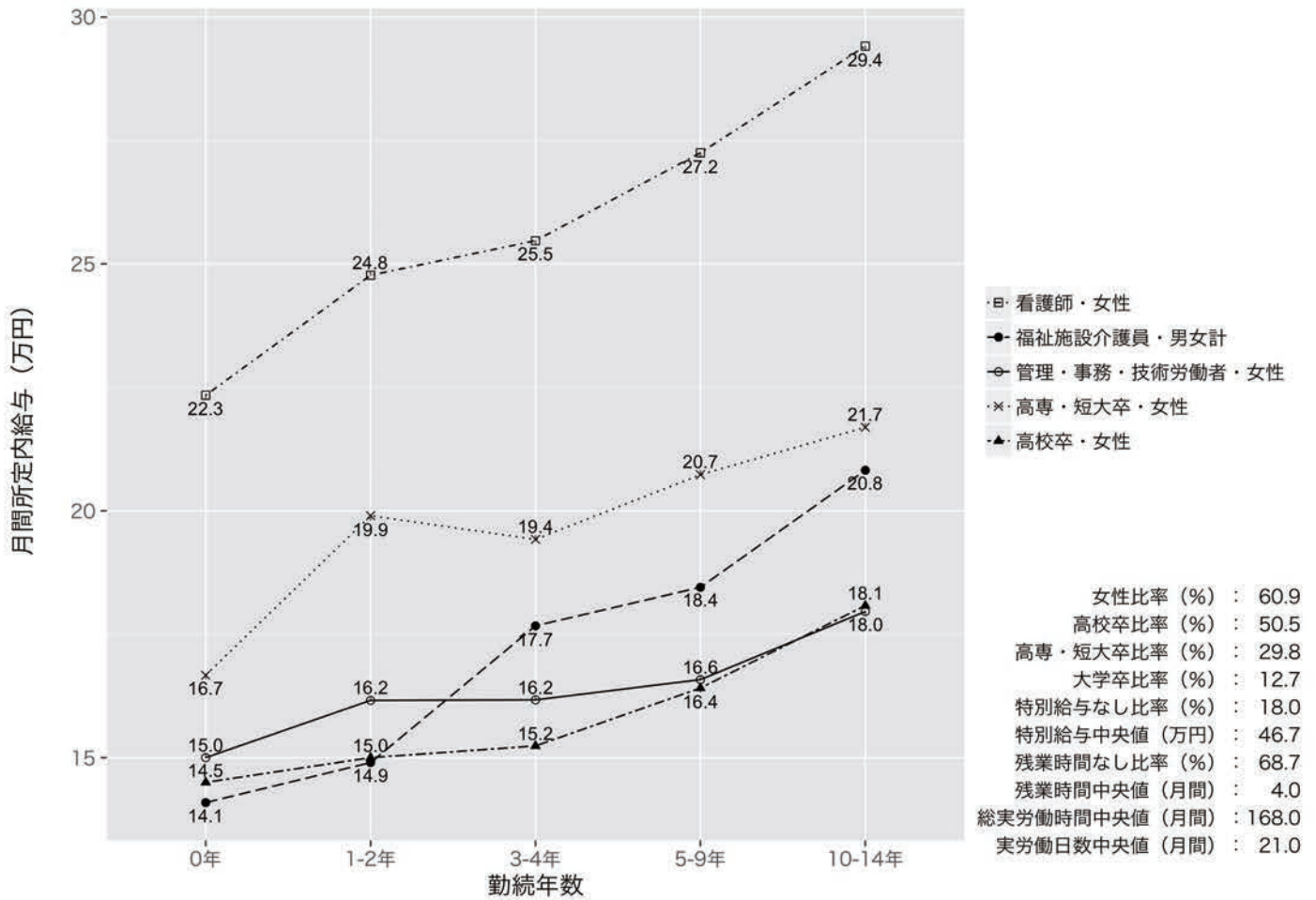
図表3-6-91 鹿児島 正社員・正職員 福祉施設介護員



図表3-6-92 鹿児島 正社員・正職員以外 福祉施設介護員



図表3-6-93 沖縄 正社員・正職員 福祉施設介護員



図表3-6-94 沖縄 正社員・正職員以外 福祉施設介護員

