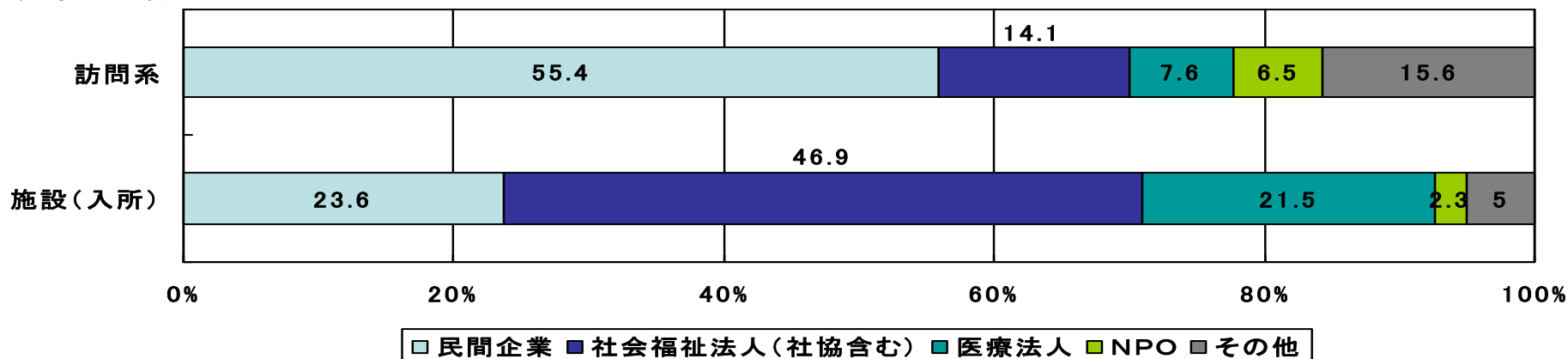


介護労働の現状について

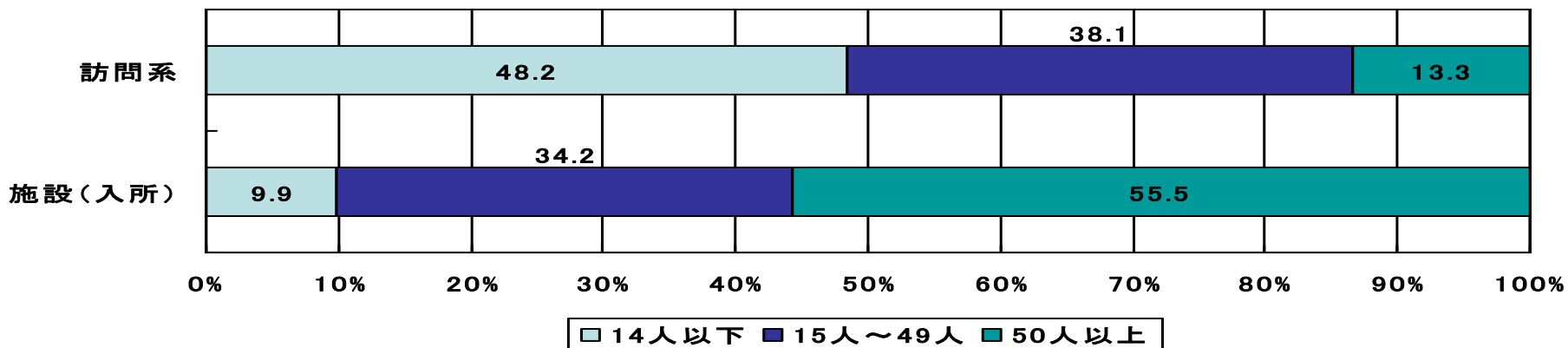
1 事業所の属性

- 訪問系の事業所は民間企業が多く、施設(入所)系の事業所は社会福祉法人が多い。
- 訪問系の事業所は、比較的小規模の事業所が多い。

(1) 事業主体



(2) 事業所規模



(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

2 労働者の属性

○ 福祉施設介護員やホームヘルパーは、全産業と比較して、女性労働者の比率が高く、勤続年数は短い。また、きまって支給する現金給与額も、全産業と比較して低い。

○ 訪問系の事業所では、非正社員の労働者が多い。

(1) 一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男				女			
	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	きまって支給する現金給与額
全産業	68.8%	41.8歳	13.5年	372.7千円	31.2%	39.1歳	8.8年	238.6千円
福祉施設介護員	29.2%	33.2歳	4.9年	227.1千円	70.8%	37.2歳	5.3年	206.4千円
ホームヘルパー	15.2%	37.6歳	3.9年	230.6千円	84.8%	44.7歳	4.5年	197.0千円

(出典)平成18年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)。調査時点:平成18年7月。

一般労働者とは短時間労働者以外の労働者であり、正規雇用・非正規雇用を問わない。

(2) 労働者の就業形態

	正社員	非正社員
施設(入所)	65.0%	34.8%
訪問系	34.3%	65.3%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

3 現在の事業所に就職した理由（複数回答）

○現在の事業所に就職した理由について、女性労働者は男性労働者と比較して、勤務日時が短いこと、通勤が便利であること、自分の都合の良い時間に働けること、家庭の事情や他の活動と両立がしやすいことを理由に挙げる者が多い。

	男性	女性
経営が健全であり、将来的に安定しているから	18.2%	13.7%
やりたい職種・仕事内容だから	50.7%	51.9%
より収入の多い仕事に従事したかったから	6.8%	8.0%
勤務時間や労働日数が短いから	4.0%	<u>8.3%</u>
通勤が便利だから	20.8%	<u>35.6%</u>
自分の都合の良い時間に働けるから	3.3%	<u>14.8%</u>
家族や知人の勧めや紹介があったから	24.1%	25.1%
家庭の事情や他の活動と両立しやすいから	7.0%	<u>13.7%</u>
職員への教育研修が充実して、キャリアアップが図れるから	3.7%	3.8%
優れた経営者がいるから	7.1%	4.6%
その他	7.0%	6.7%
特別な理由はない	10.4%	4.9%

（出典）平成18年介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

4 労働時間（1週）

- 訪問系の事業所は施設（入所）系の事業所と比べ、1週間当たりの労働時間が比較的短い。
- 非正社員の約半数は、1週当たりの労働時間が30時間未満である。

(1) 1週間の労働時間数（サービス系別）

	30時間未満	30時間以上
訪問系	29.7%	66.3%
施設（入所）	7.8%	88.0%

(2) 1週間の労働時間数（就業形態別）

	30時間未満	30時間以上
正社員	4.6%	91.4%
非正社員	46.7%	49.8%

(3) 業務終了時の退勤の状況（主に訪問介護員）

- 直帰する者の割合 正社員：8.5% 非正社員：42.6%

((1)~(3)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

5 賃金や労働時間についての考え方（主として訪問介護員）

○ 非正社員は、収入が少なくとも都合の良い時間に働ける方が良いと考えている者の割合が高い。

○ 賃金や労働時間についての考え方（主として訪問介護員）

	正社員	非正社員
収入が少なくとも都合の良い時間に働ける方が良い	36.0%	62.3%
毎月定まった収入があれば、曜日や時間帯にこだわらない	56.1%	44.5%

※ それぞれの項目について「大いにあてはまる」、「ややあてはまる」と回答した者の割合。

（出典）平成18年介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

6 賃金水準

- 平均時間給は訪問介護員が介護職員より高い。
- 約4割強の訪問介護員(非正社員)は年収103万円未満である。

(1) 短時間労働者(女性)の平均時間給

ホームヘルパー : 1,296円 福祉施設介護員 : 985円

(出典)平成18年賃金構造基本統計調査

(2) 賃金の支払形態が時間給である者のうち、時間給の水準が千円未満の者の割合

訪問介護員 : 20.6% 介護職員 : 85.6%

(3) 正社員である者のうち、年収が300万円以上の者の割合

訪問介護員 : 18.5% 介護職員 : 22.6%

(4) 非正社員である者のうち、年収が103万円未満の者の割合

訪問介護員 : 42.1% 介護職員 : 28.1%

※ (2)~(4)の出典:平成18年介護労働実態調査

7 離職の状況①

- 介護職員の離職率は、全産業と比較して正社員において高い。
- 職員の定着率が低いと回答している事業所は、訪問系よりも施設(入所)系の事業所が多い。

(1) 離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	16.2%	13.1%	26.3%
介護職員	20.3%	21.7%	27.3%
ホームヘルパー		19.6%	14.0%

※全産業の出典は「平成18年度雇用動向調査結果(厚生労働省)」

※全産業については「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」を指す。

(2) 従業員の定着状況

	定着率が低くて困っている	定着率は低いが特に困っていない	定着率は低くない
訪問系	12.7%	8.9%	70.1%
施設(入所)系	25.4%	14.4%	58.0%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

7 離職の状況②

○ 事業所規模が小さいほど、勤続年数が短いほど、離職率が高い。

(1) 事業所規模別離職率(正社員)

	14人以下	14人～99人	100人以上
訪問介護員	34.7%	42.7%	10.5%
介護職員	53.8%	59.8%	16.5%

(2) 経過年数別離職率(正社員)

	3年未満	3年～5年未満	5年以上
訪問介護員	34.4%	22.4%	14.7%
介護職員	44.5%	25.4%	16.7%

((1)及び(2)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

7 離職の状況③

○ 訪問介護員、介護職員とも待遇への不満、職場の人間関係への不満、自分・家庭の事情が離職の大きな原因となっている。

○ 非正社員は、自分・家庭の事情で離職する割合が高くなっている。

(1) 前職を辞めた理由(介護労働者の職種別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	新たに資格等をとったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	その他
訪問介護員	24.4%	25.8%	1.6%	7.8%	15.2%	29.8%	19.7%
介護職員	30.4%	25.6%	1.7%	7.2%	9.0%	27.8%	24.5%

(2) 前職を辞めた理由(介護労働者の就業形態別)

	待遇に不満があった(賃金、労働時間)ため	職場の人間関係に不満があったから	利用者との人間関係に不満があったから	腰痛等健康を害したため	新たに資格等をとったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	その他
正社員	29.6%	24.9%	1.3%	7.0%	15.5%	25.3%	23.7%
非正社員	21.7%	22.6%	1.7%	7.8%	11.4%	34.9%	22.2%

((1)及び(2)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

8 有効求人倍率の推移

○ 社会福祉専門職種の有効求人倍率は近年急速に高まっている。介護関連職種の有効求人倍率も高まっている。

		平成5	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16	平成17	平成18
全職業	常用(含パート)	0.70	0.48	0.47	0.60	0.54	0.54	0.66	0.83	0.94	1.02
	常用(除パート)	0.66	0.40	0.38	0.47	0.42	0.41	0.53	0.71	0.84	0.92
	常用的パートタイム	1.06	1.08	1.08	1.39	1.28	1.28	1.45	1.32	1.29	1.35
社会福祉専門職種	常用(含パート)	—	—	—	—	0.54	0.59	0.74	0.86	1.08	1.30
	常用(除パート)	0.20	0.18	0.25	0.32	0.38	0.43	0.55	0.69	0.91	1.10
	常用的パートタイム	—	—	—	—	1.31	1.37	1.61	1.47	1.55	1.79
介護関連職種	常用(含パート)	—	—	—	—	—	—	—	1.14	1.47	1.74
	常用(除パート)	—	—	—	—	—	—	—	0.69	0.97	1.22
	常用的パートタイム	—	—	—	—	—	—	—	2.62	2.86	3.08

○有効求人倍率の地域格差： 介護関連職種(常用(含パート)) 東京都 2.82倍～ 沖縄県 0.69倍

(出典) 職業安定業務統計。数値は年度内各月の平均値。

9 今回の勤務先での継続の意思

- 「やめたい」と考えている者が訪問介護員で10～14%、介護職員で17～23%程度存在する。
- 「やめたい」と考えている者の割合は、訪問介護員よりも介護職員の方が高い。

	すぐやめたい・転職したい	今ではないがやめたい・転職したい	当面勤め続けたい	できる限り勤め続けたい	分からない
訪問介護員 (正社員)	2.8%	11.8%	26.9%	44.1%	13.2%
訪問介護員 (非正社員)	1.4%	9.3%	35.7%	40.6%	11.9%
介護職員 (正社員)	3.6%	19.4%	27.6%	33.8%	14.9%
介護職員 (非正社員)	2.7%	15.0%	32.8%	35.8%	13.1%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

10 働く上での悩み・不安・不満等

- 訪問系では定められたサービス行為以外の仕事を要求されることに不満がある。
- 施設(入所)系では、仕事内容の割に賃金が安いこと、夜間帯への不安、ケア方法の不安、暴力を受けた経験があることなどに悩み・不安・不満がある。

悩み等の内容	訪問系	施設(入所)系
仕事内容の割に賃金が低い	33.1%	<u>50.6%</u>
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある	11.9%	<u>44.8%</u>
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある	3.1%	18.7%
ケアの方法等について意見交換が不十分である	22.3%	<u>38.8%</u>
暴力を受けた経験がある	3.3%	<u>13.3%</u>
定められたサービス行為以外の仕事を要求される	<u>38.2%</u>	11.3%
職場での人間関係について特に悩み、不安・不満等は感じていない	41.1%	23.4%

※ 各項目でそのように答えた者の割合。(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

1 1 事業所における従業員の職種別過不足状況

○ 6割を超える事業所が、訪問介護員について「不足している」と回答している。

	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	再掲 ①+②+③
訪問介護員	8.6%	21.5%	33.0%	35.5%	1.4%	63.1%
介護職員	3.7%	12.1%	29.4%	51.9%	2.9%	45.2%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

1 2 事業所の経営状況

平成18年7月(介護報酬改定後)の売り上げを平成18年3月(介護報酬改定前)と比較した場合、改定後に売り上げが減ったと回答した事業所の割合の方が高い。

○平成18年3月を100とした平成18年7月の売り上げ指数

	80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上 110%未満	110%以上	平均指数
訪問系	11.7%	14.7%	19.8%	19.2%	19.0%	96.2
施設 (入所)系	4.5%	8.2%	38.9%	29.5%	9.5%	97.1

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

1 3 事業所運営上の問題点

事業所は、介護報酬、労働条件・福祉環境の改善、良質な人材の確保、事務手続きの煩雑さを事業所運営上の問題点と考えている。

○指定介護サービス事業を運営する上での問題点(複数回答)

	訪問系	施設(入所)系
今の介護報酬では十分な賃金を払うことができない	45.9%	49.1%
介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われてしまう	46.8%	37.0%
経営(収支)が苦しく労働条件や福祉環境の改善をしたくてもできない	35.1%	33.1%
良質な人材の確保が難しい	30.1%	44.6%
介護保険の請求事務が煩雑で時間に追われてしまう	19.8%	13.9%
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足しており、教育が必要	11.1%	20.1%
介護保険の改定等についての的確な情報や説明が得られない	13.9%	13.8%
利用者や利用者の家族の介護サービスに対する理解が不足している	18.4%	10.6%
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	5.9%	9.8%
管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	3.9%	8.6%
介護従事者同士のコミュニケーションが不足している	4.3%	8.4%
雇用管理等についての情報や指導が必要である	5.7%	5.1%
その他	4.4%	3.8%
特に問題はない	3.4%	3.1%

(出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

1 4 介護保険制度改革に伴う仕事や職場環境の状況変化

介護保険制度改革に伴い、「業務量が増えた」、「賃金が下がった」、「労働時間が増加した」、「やめる人が増えた」、「利用者の介護保険サービスへの苦情が増えた」と回答した者の割合が高い。

(1) 介護保険制度改革に伴う仕事や職場環境の状況変化の有無

	あった	なかった	分からない
訪問介護員	55.8%	27.7%	13.6%
介護職員	51.6%	24.0%	21.8%
介護支援専門員	44.8%	44.4%	8.9%

(2) (1)で「あった」と回答した者について、状況変化の内容(複数回答)

	業務量が増えた	業務量が減った	賃金が下がった	賃金が上がった	労働時間が増加した	労働時間が減少した	やめる人が増えた	新規採用が増えた	苦情が増えた※	教育・研修が増えた	その他
訪問介護員	<u>33.8%</u>	24.1%	<u>22.1%</u>	3.1%	<u>17.7%</u>	20.4%	<u>14.6%</u>	7.0%	<u>30.9%</u>	25.8%	2.6%
介護職員	<u>53.4%</u>	1.4%	<u>12.3%</u>	4.0%	<u>24.9%</u>	1.9%	<u>15.1%</u>	13.3%	11.7%	27.1%	4.1%
介護支援専門員	<u>63.9%</u>	6.2%	<u>12.4%</u>	2.2%	<u>35.3%</u>	1.6%	8.8%	13.3%	<u>27.8%</u>	27.2%	5.3%

※「利用者の介護保険サービスへの苦情が増えた」

((1)及び(2)の出典)平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

15 離職の状況

○ 離職率の分布には、離職率が「0%」の事業所と「30%以上」の事業所との二極化が見られる。

訪問介護サービス事業所における訪問介護員の離職率

	分析対象事業所数	事業所単位の1年間の離職率					事業所単位の2006年8月末時点在職者数平均値(人)		
		離職率平均値(%)	離職率の分布(%)						
			0%(安定)	~10%未満	~20%未満	~30%未満		30%以上	
正社員	2,790	17.4	64.4	1.6	4.2	7.1	22.7	3.9	
非正社員	常勤労働者	758	18.4	70.6	0.8	3.6	4.1	21.0	3.3
	定型的短時間労働者	986	13.4	65.1	4.9	8.7	6.3	15.0	8.9
	非定型的短時間労働者(登録ヘルパー)	1,765	19.7	38.0	10.2	16.7	12.9	22.3	17.2

(注1 分析対象)

表の分析対象は、職種別・勤務形態別に現在の従業員数、1年間の採用者数、1年間の離職者数の全てに回答があり、かつ、介護事業の開始が1年以上前で、現在訪問介護もしくは予防訪問介護サービスを提供していると回答した事業所に限定している。

(注2 用語の定義)

【就業形態】

正社員:雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者等を除いた、いわゆる正社員

非正社員:正社員以外の労働者(契約社員、嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者)

【勤務形態】

常勤労働者:事業場に定める所定労働時間を全て勤務する者

短時間労働者:1日の所定内労働時間又は、1週の労働日数が常勤労働者より少ない者

定型的短時間労働者:労働日及び労働日における労働時間が定型的・固定的に定まっている短時間労働者

非定型的短時間労働者:月、週又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される者(登録ヘルパー)

(出典)月刊福祉November2007 P31(平成18年介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)の個票データの再集計によるもの。)