

介護労働者の現状と課題

—民間部門全体の中で—

2006. 3. 16

社会経済生産性本部 北浦 正行

1 労働市場全体の動向

・労働市場の変化—労働力人口の推移（万人）

		2004年	2015年		2030年	
			Aケース	Bケース	Aケース	Bケース
総人口		12769	12627		11758	
労働力人口	総数	6642	6237	6535	5597	6109
	15-29歳	1389	1089	1170	971	1100
	30-59歳	4292	4070	4232	3624	3933
	60歳以上	960	1089	1133	1002	1077

（資料出所）労働力人口は、総務省「労働力調査」、厚生労働省職業安定局推計

・就業形態の多様化の状況（正社員と非正社員の内訳）

（％）

	合計	正社員	非正社員	就業形態						
				契約	嘱託	パート	出向	派遣	臨時的	その他
計	100.0	65.4	34.6	2.3	1.4	23.0	1.5	2.0	0.8	3.4
			100.0	6.8	4.1	66.7	4.4	5.6	2.4	10.0
1999年	100.0	72.5	27.5	2.3	—	14.5	1.3	1.1	1.8	6.5
男性	100.0	80.0	20.0	1.9	1.8	9.6	2.2	1.0	0.9	2.6
女性	100.0	44.4	55.6	2.9	0.9	42.5	0.6	3.4	0.8	4.6

（注）「嘱託社員」は、前回調査（1999年）では「その他」に含まれる。

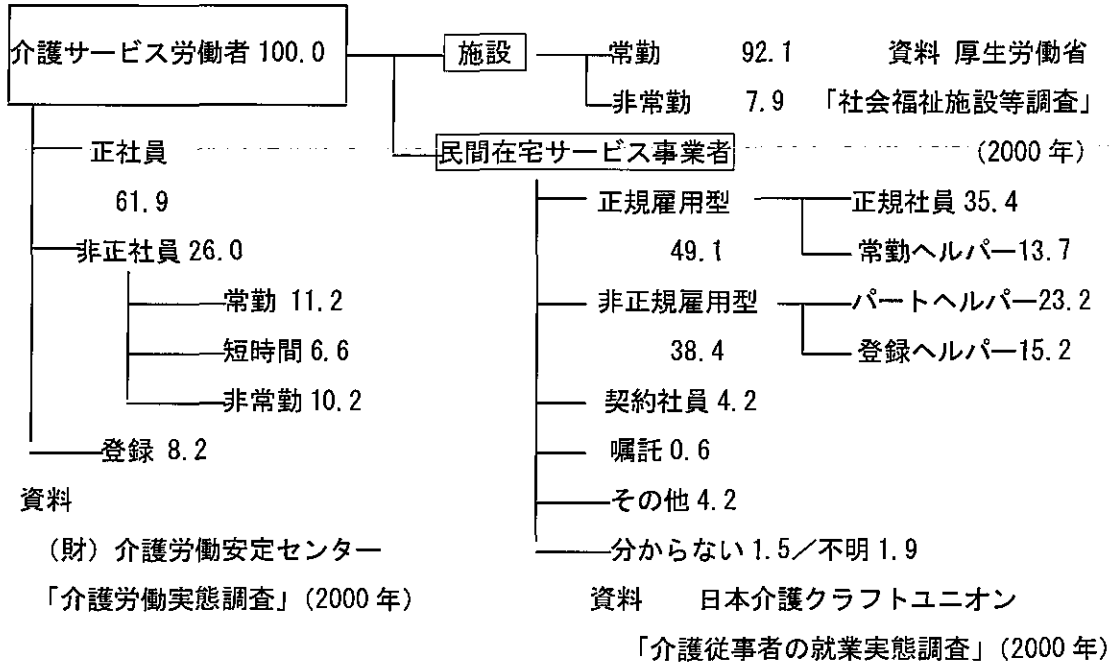
2 介護事業における雇用管理の現状

2—1 雇用（数値は介護労働安定センター2004年「事業所における介護労働実態調査」参考は過去の調査結果）

○雇用形態

- ・正社員 52.8%、非正社員 45.1%（常勤 12.5、短時間 32.5）
- ・ケアマネジャー 6.1% サービス提供責任者 6.6% 直接介護に当たる職員 64.6% 看護職員 10.1% 生活相談員 3.3% リハビリテーション従事者 1.5%
- ・ホームヘルパー2級 44.0% 介護福祉士 22.1% 看護師・准看護師 13.3% 平均 1.2 資格保有
- ・勤続 1年未満 24.5%（短時間 28.4%）1～2年 20.0%（短時間 23.4%）2～3年 13.1%（短時間 14.4%） 開設 3年未満事業所は 34%
- ・女性（81.6%） 20歳代 17.2% 30歳代 19.3% 40歳代 25.7% 50歳代 25.3%
- ・男性（15.6%） 20歳代 36.9% 30歳代 29.9% 40歳代 13.6% 50歳代 10.5%

[参考] 2000年当時の雇用状況



○採用

- ・ 過不足感 ケアマネージャー 不足 41.2% 適当 57.1% サービス提供責任者 不足 15.9% 適当 61.3%
直接介護に当たる職員 不足 34.3% 適当 61.3% 看護師・准看護師 不足 31.0% 適当 68.1%
- ・ 採用率 ケアマネージャー 20.7% サービス提供責任者 13.1% 直接介護に当たる職員 33.1%
- ・ 離職率 ケアマネージャー 15.4% サービス提供責任者 11.6% 直接介護に当たる職員 21.4%
- ・ 離職者の勤続年数 正社員 1年未満 35.2% 1~2年 20.5% 2~3年 16.0% 3~5年 8.9%
非正社員 1年未満 53.4% 1~2年 21.7% 2~3年 9.8% 3~5年 6.3%
- ・ 利用機関 ハロワーク 78.3% 職員・知人が紹介 52.8% 折り込み 34.2% 新聞・雑誌広告 22.4% 学校 17.9%

○労働時間

- ・ 正社員 162.8時間、常勤 151.6時間、短時間 67.4時間 (2004年11月実績)
- ・ 正社員 160時間以上 65.1% 常勤 120~160時間 24.8% 160時間以上 54.3% 短時間 40時間未満 23.5% 40~80時間 32.0% 80~120時間 22.6% (2004年11月実績)
- ・ [参考] 就労日数 正社員 21日、常勤 20日、短時間 17日、非常勤 13日、登録 15日
- ・ [パート全体との比較] 正社員と比較したパートの1週当たりの所定労働時間数の割合 「2分の1以上4分の3未満」 47.1%、「2分の1未満」 26.3%、「4分の3以上9割未満」 16.6%、「9割以上」 10.1%

介護労働者の就業時間の実態

	正社員	非正社員			登録H H	不明・無 回答
		常勤	短時間	非常勤		
所定労働日・時間の定め						
定められている	91.7	77.4			66.7	37.1
定められていない	7.0	20.3			32.2	2.9
不明・無回答	1.3	2.3			1.2	60.0
就労日数						
1日未満	0.0	0.4	0.0	0.3	1.1	1.6
2日未満	0.1	2.8	0.2	1.8	8.1	9.0
3日未満	0.1	5.3	0.3	4.8	14.0	11.8
4日未満	0.2	10.8	1.1	18.5	20.5	13.9
5日未満	2.6	12.1	5.9	19.7	16.1	15.5
6日未満	81.2	51.1	78.6	35.9	18.0	18.1
6日以上	4.9	5.4	5.0	6.2	5.6	9.6
無回答	11.0	12.0	9.0	12.7	16.5	20.6
週所定労働時間						
10時間以下	1.1	8.5	1.3	7.7	21.4	37.6
10時間超 20時間以下	0.2	18.0	1.5	24.4	40.3	32.5
20時間超 30時間以下	0.7	20.9	7.1	50.9	18.3	12.6
30時間超 40時間以下	86.1	41.3	77.6	8.7	8.3	3.9
40時間超	5.2	4.0	6.9	1.7	1.3	1.7
無回答	6.7	7.2	5.7	6.5	10.5	11.7
平均(時間)	39.5	29.1	37.9	23.6	18.2	14.2

資料出所 介護労働安定センター「介護労働者の働く意識と実態」(平成14年8月)

2-2 賃金・福利厚生

○賃金

- ・月給制 55.1%、日給制 3.8%、時間給制 39.5%
- ・所定賃金 正社員 月給 207,500円 常勤 月給 163,300円 短時間 時間給 1017.6円
- ・正社員一月給 98.5%、常勤一月給 30.0% 日給 23.4% 時間給 46.6%
- [参考] 短時間、非常勤、登録はそれぞれ時間給が 87.4%、80.1%、96.6%
- ・[参考] 移動時間への対応 労働時間として賃金 18.5% 移動時間は考慮せず賃金 25.2%
何らかの措置 56.3% (交通費 53.6%、時間給を高く設定 17.3%、距離単位の手当 14.3%)
- ・「非正社員の賃金額の算定基礎」

就業形態	平成15年9月の賃金総額(税込)						
	10万円未満	20万円未満	30万円未満	40万円未満	50万円未満	50万円以上	
正社員	1.0	20.8	33.3	25.2	10.3	7.2	
非 正 社 員	契約社員	7.7	45.3	27.6	10.9	4.8	2.1
	嘱託社員	4.8	43.7	33.8	11.2	3.3	2.5
	出向社員	0.8	6.1	23.5	25.5	20.4	22.4
	派遣労働者	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4
	臨時的雇用	44.3	33.8	12.5	2.8	0.3	0.0
パートタイム	40.8	40.0	5.7	0.7	0.0	0.1	

資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)

○福利厚生

・ [参考] 介護労働者に対する福利厚生上の配慮 (％)

	全体	法人別		
		民間企業	社会福祉法人	医療法人
全体	100.0	100.0	100.0	100.0
基本給以外の手当の支給	72.2	61.5	80.6	68.1
健診等の実施 (定期以外)	51.0	38.2	57.2	52.9
衣服や機器等の貸与	79.8	66.0	87.4	84.3
腰痛防止対策	34.7	19.7	46.7	23.8
通勤災害防止対策	24.5	23.9	24.5	18.6
雇用管理者に対する研修	28.7	21.1	33.7	22.9
精神的ストレスの緩和・サポート	26.9	39.3	17.9	22.9
その他	5.8	7.6	5.7	2.4
無回答	3.6	7.6	1.2	3.8

資料出所 (財) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」(2000年)

・ 非正社員ホームヘルパーの社会保険加入状況 (％)

	常勤労働者			短時間労働者			非常勤労働者		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
健康保険	52.1	5.3	42.6	8.1	32.7	59.2	5.9	40.3	53.7
厚生年金	51.8	5.6	42.5	7.8	32.8	59.4	5.5	40.5	54.0
雇用保険	56.6	2.3	41.1	24.0	20.0	56.1	11.8	36.4	51.8
労災保険	56.1	2.2	41.7	30.4	13.7	56.0	28.1	21.0	50.9

・ [非正社員全体との比較] 適用される各種制度

	雇用 保険	健康 保険	厚生 年金	退職金	賞与	福祉施 設利用	社内教 育訓練	自己啓 発援助	昇進 昇格	正社員 転換
正社員	—	—	—	66.1	79.3	38.7	47.1	24.7	58.3	—
非 正 社 員	契約	76.8	71.1	66.6	16.6	54.0	48.7	41.4	22.5	38.7
	嘱託	80.1	80.9	78.7	14.4	64.0	48.5	32.6	15.4	5.6
	出向	52.2	53.0	51.4	42.3	49.9	49.3	46.6	33.3	36.1
	派遣	—	—	—	—	—	24.1	25.9	5.7	—
	臨時 パート	23.8	14.5	14.2	8.6	19.8	16.0	32.3	8.1	14.5
	53.2	36.0	31.0	7.3	37.4	21.0	24.8	6.3	14.3	26.7

資料出所 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2003年)

- ・ [パート全体] 職務が正社員とほとんど同じで、正社員と人材活用の仕組みや運用が実質的に異なる場合の正社員と比べたパートの賃金の水準は、「ほぼ同額」14.5%、「9割程度」12.8%、「8割程度」24.4%、「7割程度」19.9%、「6割程度以下」8.5%
- ・ [パート全体] パートのうち、最も賃金の高い人の時間当たりの額は「1,000～1,200円未満」が最も多く19.6%で、平均額は1,161円。最も賃金が低い人の時間当たりの額は「700～800円未満」が最も多く36.1%で、平均額は795円。
- ・ グループリーダー、主任、管理職といった責任ある地位へ登用しているパートがいる事業所は10.5%。

2—3 研修・就業意識

- ・正社員・非正社員に実施 61.2% 正社員のみに実施 21.9%
- ・自社内 時間内(有給) 51.8%(実施予定 22.7%) 時間外(無給) 28.6%(実施予定 12.4%)
- ・外部機関利用 時間内(有給) 55.6% 時間外(無給・受講料補助) 17.4% 通信教育(受講料補助) 7.3%
- ・[参考] 実施していない理由 時間的余裕がない 72.2% 費用が高額 25.0%
- ・[参考] 現在保持している資格と取得したい資格との関係

(%)

現在保持している資格	取得したい資格									
	合計	ヘルパー			介護福祉士	ケアマネジャー	社会福祉士	看護師	栄養士	その他
		1級	2級	3級						
合計	100.0	27.9	3.1	0.3	50.1	31.9	11.7	2.6	3.6	6.5
ヘルパー1級	100.0	5.1	2.6	—	56.4	56.4	12.8	2.6	2.6	7.7
ヘルパー2級	100.0	40.3	0.8	0.3	67.9	27.2	11.5	2.5	2.8	4.8
ヘルパー3級	100.0	41.5	—	—	67.9	26.4	24.5	—	5.7	5.7
介護福祉士	100.0	8.9	1.2	—	0.6	73.2	22.0	2.4	10.1	10.7
ケアマネジャー	100.0	17.0	8.5	2.1	23.4	—	31.9	—	12.8	27.7
社会福祉士	100.0	—	—	—	28.6	71.4	—	14.3	—	14.3
看護師・士	100.0	5.8	9.7	1.0	30.1	56.3	14.6	2.9	1.0	16.5
栄養士	100.0	36.4	18.2	—	63.6	27.3	—	—	—	9.1
その他	100.0	24.2	12.1	0.8	47.7	34.1	15.2	3.8	6.8	10.6

(資料出所) 日本介護クラフトユニオン「介護事業従事者の就業実態調査」(2000年)

介護労働者の就職希望の状況

	20 歳未 満	20 歳代	30 歳代	40 歳代	50 歳代	60 歳代	70 歳以 上	不明・ 無回 答	正社 員	非正 社員	登録 型 HH	不明・ 無回 答
希望理由												
家事や介護の経験を 活かす	12.5	12.9	23.7	32.4	40.9	48.7	50.0	35.7	24.9	31.9	42.2	42.9
介護や福祉の仕事に 関心	75.0	84.2	77.6	72.4	67.7	62.5	50.0	78.6	77.0	73.3	66.4	62.9
介護の知識・技能を 身につける	37.5	44.8	53.6	51.1	47.8	43.4	0.0	50.0	39.8	55.0	53.7	37.1
都合のよい時間・日 に働く	0.0	3.3	26.0	24.8	29.0	30.9	25.0	14.3	3.1	23.3	49.9	37.1
勤務時間・日数が短 い	0.0	1.7	11.6	15.5	17.9	25.0	25.0	7.1	1.9	14.9	29.1	22.9
就職しやすい	25.0	17.0	12.1	14.8	16.9	14.5	25.0	7.1	14.4	15.5	16.2	5.7
他により就職先がな い	12.5	9.5	4.4	9.8	10.3	9.9	0.0	0.0	10.9	7.3	8.8	8.6
その他	25.0	5.4	7.0	6.3	8.8	8.6	0.0	14.3	7.5	6.3	8.8	8.6
不明・無回答	0.0	1.2	0.8	1.0	1.8	2.0	0.0	7.1	1.6	1.1	0.7	11.4
収入と賃金の希望												
収入が少なくても都 合のよい時間	25.0	10.7	21.9	22.0	26.5	32.9	25.0	7.1	6.3	24.6	39.9	25.7
定められた日時に定 まった収入	75.0	78.8	71.4	69.8	62.7	56.0	25.0	57.1	76.4	70.4	54.9	60.0
不明・無回答	0.0	10.4	6.7	8.2	10.7	11.2	50.0	35.7	17.3	5.0	5.2	14.3
希望時間（1週間）												
10時間以下	0.0	0.4	4.6	3.4	4.5	10.5	25.0	7.1	0.8	2.3	9.7	17.1
11～20時間	12.5	9.1	21.4	26.5	25.1	32.2	25.0	21.4	3.5	24.7	46.0	28.6
21～30時間	12.5	15.8	25.0	25.0	30.8	28.3	0.0	14.3	16.0	34.1	27.6	20.0
31～40時間	37.5	65.1	44.8	38.7	30.2	14.5	25.0	35.7	68.6	33.1	9.6	25.7
41時間以上	37.5	5.8	3.1	4.0	5.8	11.2	25.0	7.1	6.3	4.3	5.3	0.0
不明・無回答	0.0	3.7	1.0	2.4	3.6	3.3	0.0	14.3	4.9	1.4	1.8	8.6

資料出所 介護労働安定センター「介護労働者の働く意識と実態」（平成14年8月）

参考

	20歳 未満	20歳 代	30歳 代	40歳 代	50歳 代	60歳 代	70歳 以上	不明・ 無回答
非正社員	0.4	6.2	17.2	40.4	29.0	5.7	0.1	0.9
登録型	0.0	1.9	15.6	32.2	38.2	11.7	0.3	0.1
その他（正社員等）	0.6	21.0	16.2	31.7	26.7	3.1	0.1	0.6

3 登録型ホームヘルパーの実態（数値は連合総研調査）

○雇用形態・職務

- ・登録型（毎月の所定労働時間が一定でなく利用者のニーズに応じて柔軟に決定）
- 厚生労働省通達による訪問介護労働者の定義③は「非定型的パートタイムヘルパー」

- ①正社員、嘱託等の名称にかかわらず所定労働時間を勤務する労働者
- ②短時間労働者で労働日及び労働時間が定型的・固定的に定まっている労働者
- ③短時間労働者で月、週、日の所定労働時間が勤務表により特定される労働者
- ④短時間労働者で急な労働需要が生じたときに臨時に雇い入れられる労働者

- ・サービス提供の範囲に対する利用者の理解が不十分

○労働時間・賃金

- ・変更や調整による当日キャンセル 1ヶ月平均 6.9件 13.2時間
キャンセル発生時における賃金支払の取扱いルール不在
- ・非サービス時間（移動、報告書作成）の取扱い—通達上の取扱い
込み込み賃金（非サービス報酬・交通費等を含む）—最低賃金との関係
仕事・能力・実績の反映がなされない—介護報酬との関係

○人材育成

- ・ヘルパー資格が必ずしも一定の職業能力を保障していない
- ・直行直帰が多く、OJTや情報共有が困難
- ・専門化・高度化するサービスへの対応が困難
- ・サービス提供責任者による研修・指導が不十分—時間がない

○安全・健康・社会保険

- ・対個人サービスのために肉体的・精神的な疲労が多い
- ・感染症対策、健康診断
- ・悩みや不安についての報告・相談の機会が少ない
- ・社会保険の適用、労災認定

○サービス提供責任者

- ・時間配分 上段は実態 下段は理想 単位：%

指定基準業務	23.5	利用者対応	15.9	管理運営	16.0	訪問・代行	28.6	研修・指導	10.8
	27.3		16.4		15.0		22.0		15.9

- ・できていない取り組み

ヘルパーの活動報告書へのコメント 41.0 研修・教育 39.5 ヒヤリハット吸い上げ 34.6

技術アドバイス・指導 29.4 ヘルパーの健康管理 29.1

- ・身につけたい知識・技術

リスクマネジメント 58.3 高度な介護技術 57.2 訪問介護計画書作成 56.9

利用者からの相談対応 47.3 チームカンファレンス 46.4 職場内指導案作成 42.9

4 今後の課題—高いサービスの質の追求

○経営環境の変化への対応

- ・ 集団ケアから個別ケアへのニーズの変化→人材に求める能力の高度化、個別ケアを担う人材の育成
- ・ 専門能力の向上によるサービスの質の向上—「介護専門職」資格への対応、介護予防・認知症ケアへの対応能力の強化
- ・ 地域サービスの充実→包括的なマネジメント力・関連分野との連携
- ・ 情報開示の徹底→より良いサービス提供者—経営の透明性と「格付け」への対応—雇用管理レベルの重要性（処遇、健康管理等）

○チームとしての力の向上

- ・ 経営理念の徹底とリーダーシップ
- ・ 情報管理の重要性と情報の共有・交流

○人材活用のための体制整備

- ・ 人材活用方策の点検（他産業との比較—賃金・福利厚生、契約ルールの明確化）
- ・ 登録型ヘルパーの管理（「月ごとの雇用契約」という整理、労働条件の明示→雇入通知書交付（勤務表添付）、就業規則の別建て作成、労働時間管理の適切な実施 変更・調整のルール設定、非サービス・移動時間の取扱い、賃金管理 事業者の責めによる就労不能時や月間時間数の不足時の補償、非サービス時間の取扱い、交通費などの取扱い）
- ・ キャリア形成への支援