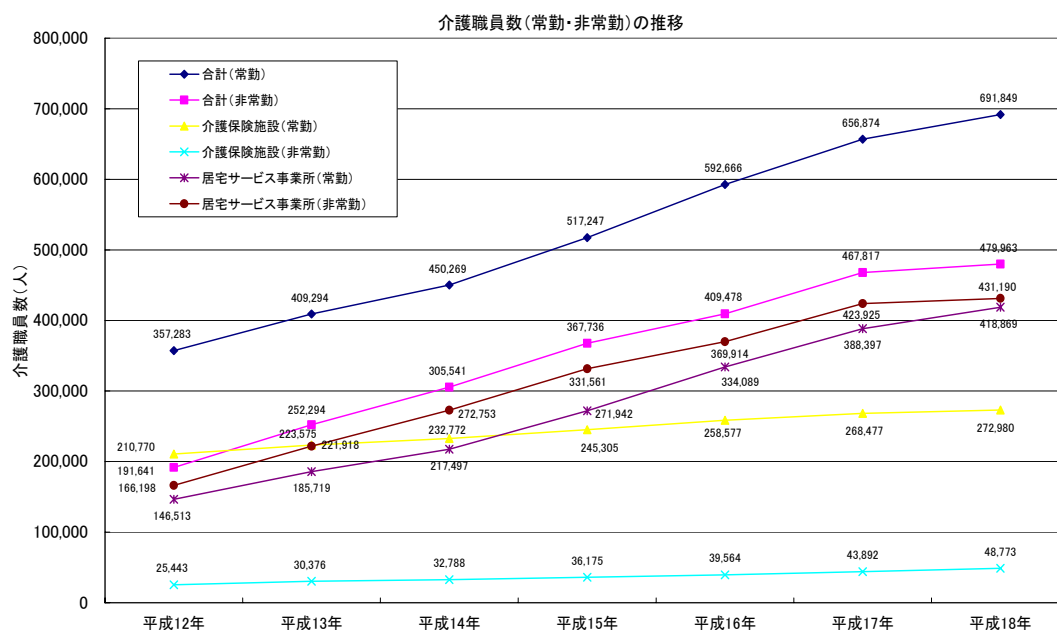
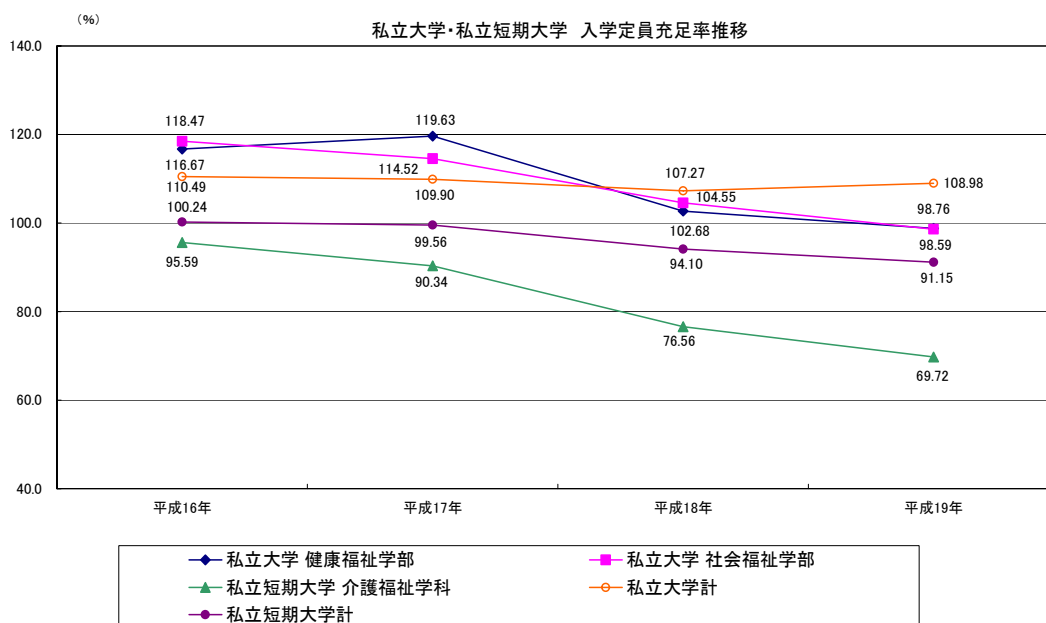


(図表 2)



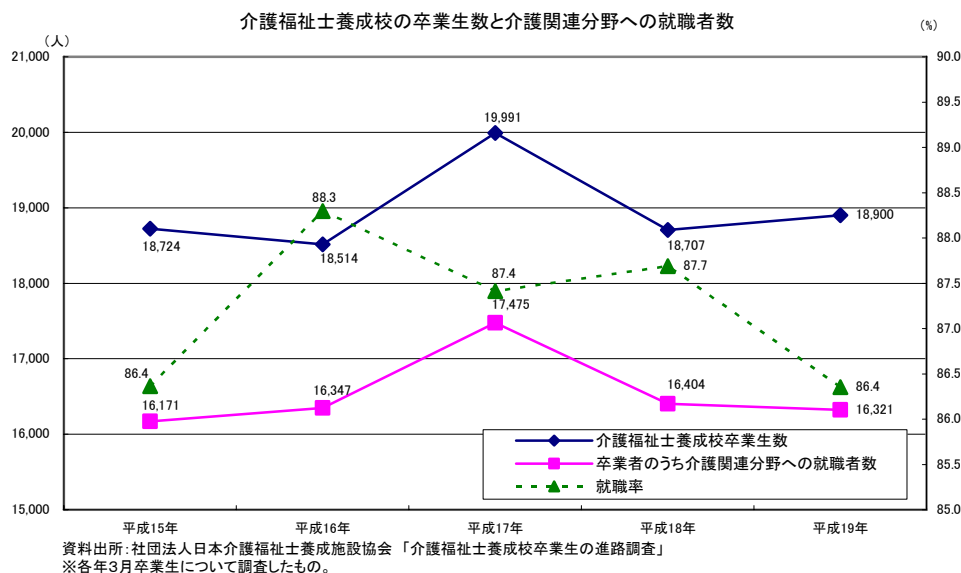
資料出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」
 ※介護職員数は実員数
 ※「常勤」とは施設・事業所が定めた勤務時間のすべてを勤務している者、「非常勤」とは常勤者以外の従事者（他の施設、事業所にも勤務するなど収入及び時間的拘束の伴う仕事を行っている者、短時間労働者のパートタイマー等。）
 ※介護保険施設は「介護老人福祉施設」、「介護老人保健施設」、「介護療養型医療施設」に勤務する介護職員数を集計したもの。
 ※居宅サービス事業所は、「訪問介護」、「訪問入浴介護」、「通所介護」、「通所リハビリテーション」、「短期入所生活介護」、「認知症対応型共同生活介護」、「特定施設入所者生活介護」に勤務する介護職員数を集計したもの。

(図表 3 - 1)



資料出所：日本私立学校振興・共済事業団 私立経営相談センター「私立大学・短期大学等入学志願動向」

(図表 3-2)



(2) 人手不足感の動向

介護職種別の労働者の過不足状況をみると、「不足している」とする事業所が「訪問介護員」は 75.2%、「介護職員」は 55.7%となっており、訪問介護員で約 20 ポイント高くなっている。(参考資料 表7) さらに「人手不足の実態に関する調査研究」⁸においても、「社会保険・社会福祉・介護事業」では、人材が不足しているとするところが 79.0%と不足感が強く、また、3年前と現在を比較した人手不足感においては、中小企業とともに医療・福祉で「不足感が強くなった」とする企業の割合が大きくなっている。

(参考資料 図2～図4)

また、有効求人倍率でみると、介護関連職種常用(含むパート)の全国平均は平成16年度で1.14倍、平成19年度で2.10倍と3年間で0.96ポイント上昇、また、常用的パートタイムでは平成16年度で2.62倍、平成19年度で3.48倍と3年間で0.86ポイント上昇と人手不足感が高まっており、特に非正社員等の人手不足感は深刻な状況となっている。(図表4)

さらに、平成19年度の都道府県別有効求人倍率をみると、平成15年から全体の雇用情勢が改善している中で、介護関連職種(常用(含むパート))では、最も高い東京都及び愛知県が3.52倍である一方、最も低い沖縄県が

⁸ 資料出所: 株式会社日本総合研究所「人手不足の実態に関する調査研究」2008年3月

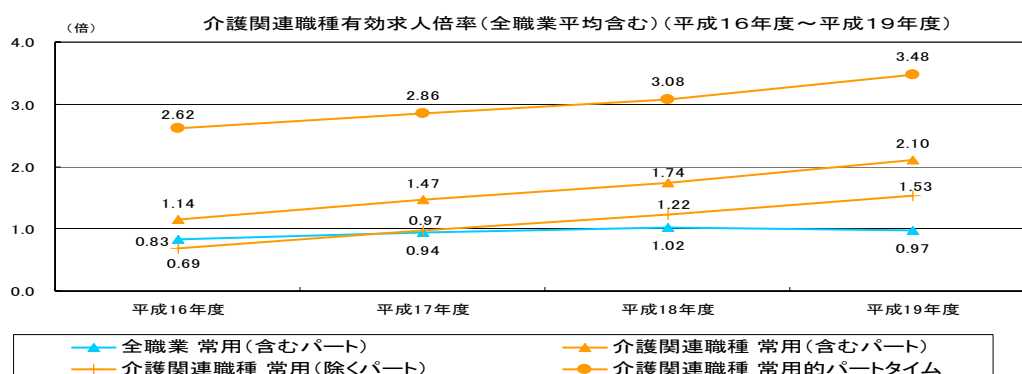
0.78 倍であり、地域差が大きい状況である。(参考資料 表 8)

(ヒアリング等における指摘事項)

- ・ 訪問介護員の短時間労働者における 1 ヶ月間の実労働時間をみると、80 時間未満の割合が 73.1%となっており⁹ (参考資料 表 9)、その背景には、税・社会保障の制度上の問題等により、労働時間の調整を行っている者もいると考えられるが、これらの者の労働時間を増加させることで労働力の確保に繋がるのではないかとの指摘もあった。一方、そもそも働き方については、短時間の就労しか希望しない者がいることに留意する必要があること、また、働きたいと希望する者が働けなくなっている阻害要因を取り除く必要があるとの指摘があった。
- ・ 各団体から、現状において介護労働者が「不足している」という指摘とともに、特に大都市圏においては「募集しても応募者がいない(新聞折込広告をしても 4 週間一件も応募がなかった)」、「募集コストが高い(一人当たり 50 万円かかった)」等の指摘があった。
- ・ 特に大都市圏では、常勤労働者が離職した場合、即座に人員を確保できない状況にあり、派遣社員を利用せざるを得ないという指摘があった。それを踏まえて、派遣労働者の受入れについてみると、「派遣を受け入れている」が 9.3%、「派遣を受け入れていない」が 88.5%と圧倒的に「派遣を受け入れていない」が多い状況であるものの、介護サービス別でみると、訪問系が 3.5%であるのに対し、施設系(入所型)は 21.8%と高くなっている。さらに事業所規模別でみると、4 人以下の 0.4%から 100 人以上の 23.0%まで段階的に増加している。(参考資料 表 10)

⁹ 資料出所：(財)介護労働安定センター「介護労働実態調査(平成 18 年度)」

(図表 4)



(資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」数値は年度内各月の平均値)

(3) 常用労働者の賃金等の動向

賃金水準は業務内容や勤続年数等を勘案し、事業主と従事者との間の契約で決められるものであるため、その高低について一概に比較・解釈することは困難であるが、賃金構造基本統計調査¹⁰により、常用労働者の平均賃金をみると、福祉施設介護員(男性)の所定内給与額は213.6千円であり、男性労働者平均(全産業)336.7千円と比べ、約12万円の差がみられる。また、福祉施設介護員(女性)の所定内給与額は193.7千円であり、女性労働者平均(全産業)225.2千円と比べ、約3万円の差がみられる。(参考資料 表11)さらに、訪問介護員についても同様の傾向がみられ、勤続年数の相違はあるが、常勤の介護労働者は男性・女性ともに低い水準にあると言える。

ヒアリングにおいても、現在生じている問題として、介護サービスにやりがいを感じているものの、将来、家族を養っていくことができないという理由から、結婚を機に退職する男性労働者が増加しているとの指摘があったが、一方、男女にかかわらず、仕事や能力、経験に応じた賃金制度が必要との指摘が委員からあった。また、年収ベースで男性労働者の賃金カーブをみると、賃金上昇率が他の産業と比べて低くなっている。(図表5-1、5-2)¹¹

¹⁰ 資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注1:事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について集計したもの。

注2:一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。

注3:常用労働者とは①期間を定めずに雇われている者、②1か月を超える期間を定めて雇われている者、③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、前月、前々月にそれぞれ18日以上雇われた者のいずれかに該当する労働者をいう。

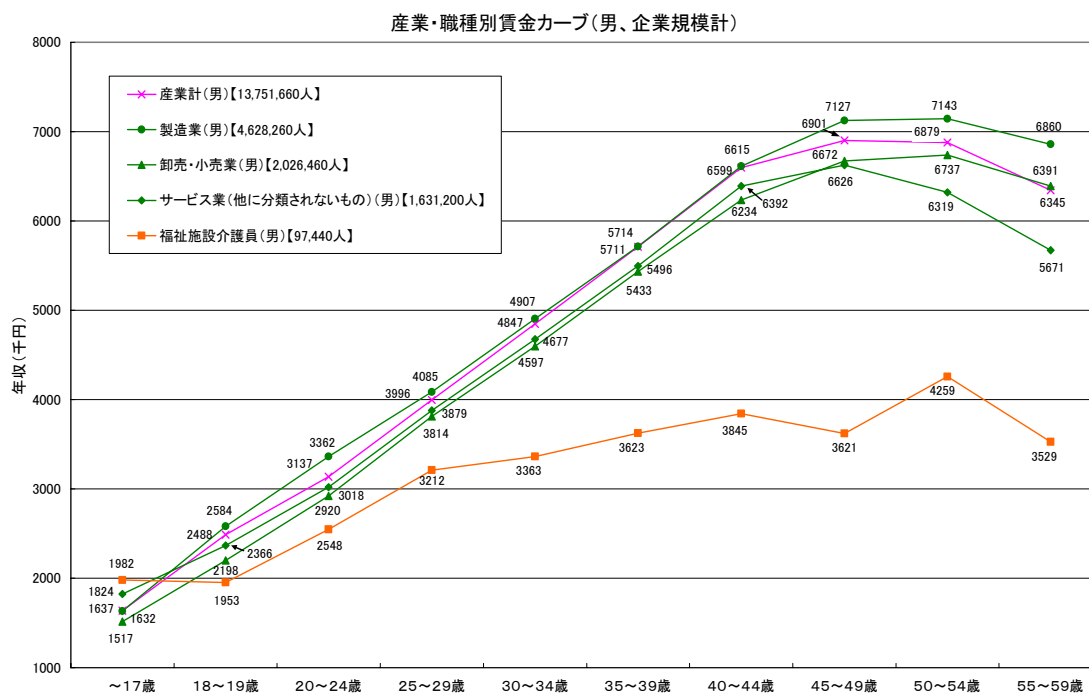
¹¹ 資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成19年)

注1:事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したもの

(ヒアリング等における指摘事項)

- ・ 訪問介護では、他人の家庭に入って仕事をする困難さなど、負担が大きい割には賃金が低いという指摘もあったことから、女性の介護職種賃金を他の産業と比べると、必ずしも低くはないが、医療分野の他の専門職と比較すると、相対的に低くなっている。賃金の低さを強調することはかえってマイナスになりかねないのではないかと指摘と専門職として考えるとやはり低い水準であると言わざるを得ないという指摘があった。(図表6-1、6-2)
- ・ ケアマネジャーの年収は民間企業だと約350万円との指摘があり、単独で家族を養うのは困難であるとの指摘があった。

(図表5-1)



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」
 ※事業所規模10人以上の常用労働者を雇用する事業所に雇用される常用一般労働者について年収を推計したものである。
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額
 ※労働者数は調査した労働者ではなく、母集団に対応する数字として推計(復元)した労働者の数である。

(「年収」=「きまって支給する現金給与額」又は「所定内給与額」×12ヶ月+「特別給与額」)
 注2：一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。