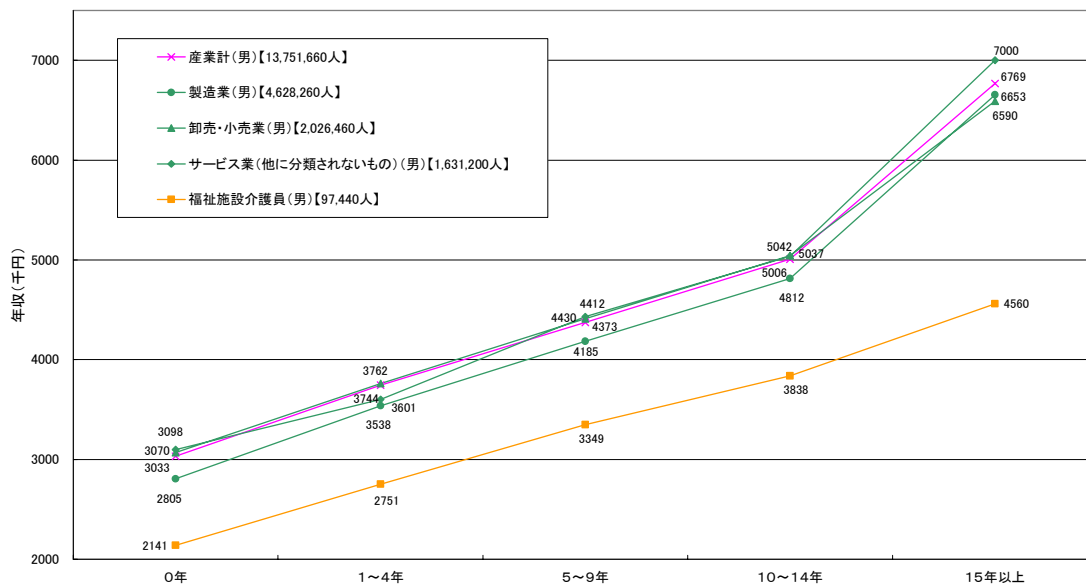


(図表 5-2)

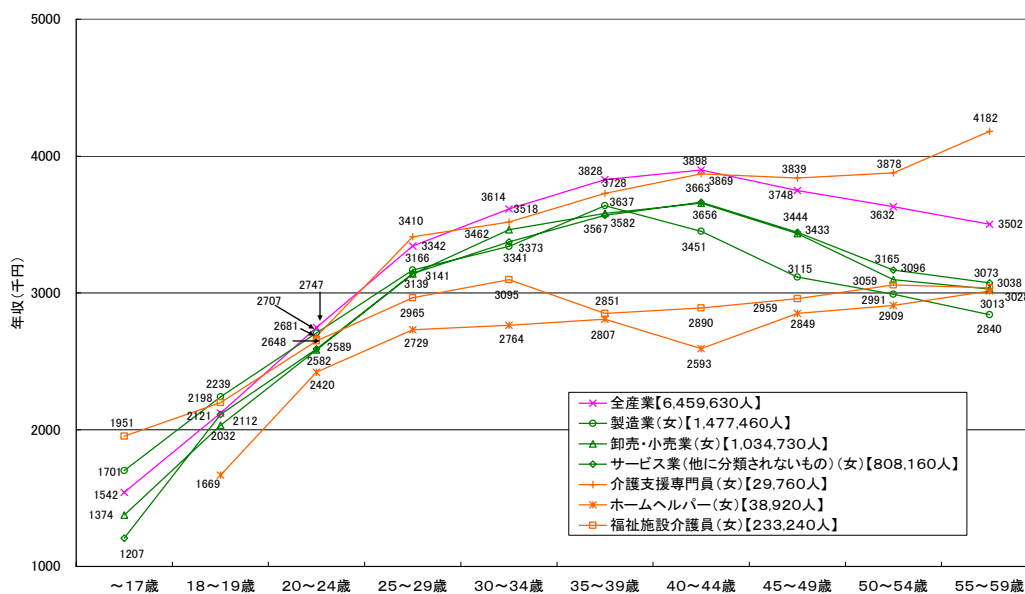
産業・職種別、勤続年数・経験年数別賃金カーブ(男)



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。
 ※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。
 ※年収=所定内給与×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。
 ※横軸は、福祉施設介護員については「経験年数」、その他については「勤続年数」である。

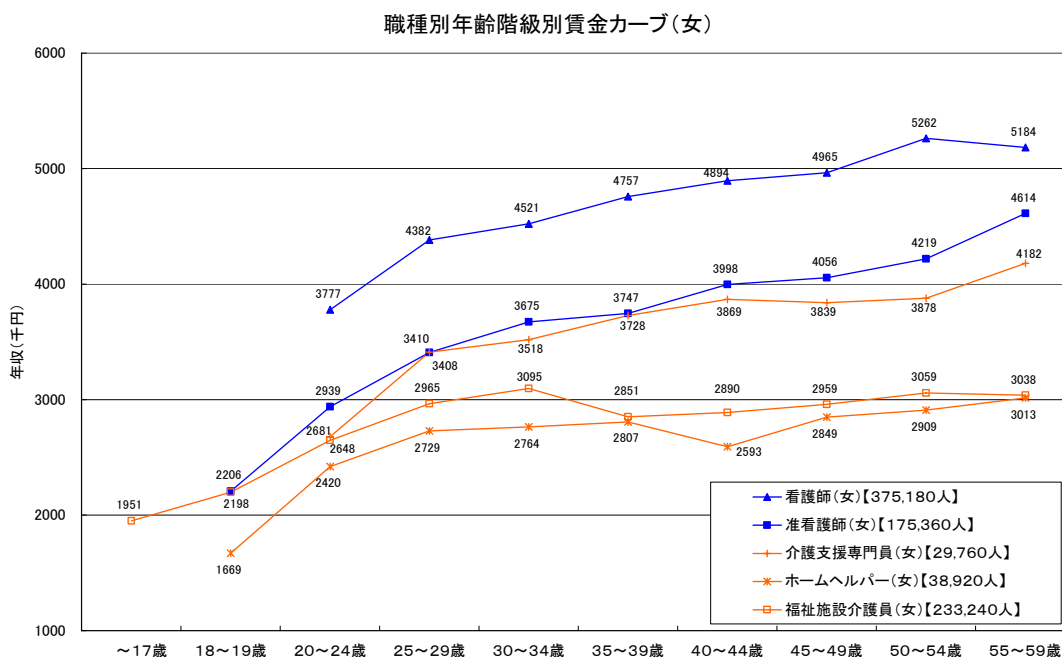
(図表 6-1)

産業・職種別賃金カーブ(女、企業規模計)



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。
 ※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。

(図表6-2)



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。
※一般労働者とは短時間労働者以外の者をいう。
※年収=きま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。

(4) 入職理由

介護労働者が現在の仕事を選んだ理由として「働きがいのある仕事だから」が55.9%となっており、現在の仕事の満足度においても「仕事の内容・やりがい」に満足している介護労働者の割合は55.0%と高い水準にある。しかし、労働条件等の悩み、不安、不満等では「仕事内容のわりに賃金が低い」が49.4%、「業務に対する社会的評価が低い」が38.4%と高くなっており、入職時及び現在の仕事内容に関しては「働きがい・やりがい」に満足しているものの、「賃金や社会的評価」に対する不満が高まっている状況となっている。このため、介護労働者の賃金に対する不満を解消し「働きがい・やりがい」を失わないような賃金制度の導入等の雇用管理改善を図っていく必要がある。また、社会的評価が低いという不満については、国民各層から魅力的な職業として仕事内容や役割に即した社会的評価が得られるよう、介護という職業に対する理解を進めていく必要がある。

ハローワークにおいて前職が介護関係職種であった求職者に対するヒアリングを行った結果、福祉系大学等に在学中の介護に対するイメージと比

べて介護の職場で実際に働いた結果、ギャップを感じたと回答した者は68.6%となっている。よい実感としては「やりがいのある仕事である」、よくない実感としては「精神的・体力的にきつい」、「仕事内容の割に賃金が低い」がそれぞれ高くなっている。また、現在の希望就職先を聞いたところ「介護分野に就職したい」が51.9%、「条件次第では介護分野に就職したい」が24.6%となっている。(参考資料 介護労働者に係るヒアリング(求職者に対するヒアリング結果))

(5) 離職率等の動向

ア 介護分野全体

正社員・非正社員の定義が異なるため一概に比較・解釈することは困難であるが、全産業の平均離職率¹²と介護職員及び訪問介護員の離職率を比較してみると、全産業の平均離職率は16.2%であるのに対して、介護職員及び訪問介護員全体の離職率は21.6%と約5ポイントの差がみられる。なお、離職者のうち、勤続1年未満で退職した介護職員及び訪問介護員の割合は約40%、勤続3年未満だと約75%となっている。(参考資料 表12)

しかし、離職率の分布をみると、事業所単位の離職率が10%未満で安定している事業所と30%以上となっている事業所の割合が高くなっており、離職率の高い事業所と離職率の低い事業所が併存している。(図表7-1) 離職率が安定し、質の高いサービスを提供している事業所においては、魅力ある職場づくりを実現できる現場管理者の育成が重要であるとしていることから、¹³離職率の低い事業所の取組についての情報収集及び好事例の周知に努めるとともに、離職率の高い事業所に対する雇用管理改善対策が求められる。

イ 訪問系

全産業の平均離職率は16.2%であるのに対して、訪問介護員は16.9%とほぼ同水準であり、離職者のうち、勤続1年未満の者の割合は29.6%となっている。

¹² 資料出所：厚生労働省「雇用動向調査(平成18年)」事業所規模5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労働者について集計したもの。「正社員」「非正社員」は、常用労働者のうち、それぞれ「一般労働者」、「パートタイム労働者」のことをいう。

¹³ 資料出所：「訪問介護員の定着促進に向けて」『月刊福祉』November2007 P29～P32

全産業の正社員の男女割合と介護分野の正社員の男女割合は明らかに異なっているため、一概に比較・解釈はできないが、就業形態別にみると、正社員では全産業の離職率は13.1%であるのに対して訪問介護員は18.2%と高くなっている。一方、非正社員では、全産業は26.3%であるのに対して訪問介護員は16.6%と10ポイント低くなっている。¹⁴

また、介護労働者の定着についてみると、「定着率が低くて困っている」とする訪問系の事業所は19.3%となっている。

訪問系では、非正社員の離職率は他の産業と比べても低いが、これは短時間労働者の離職率が低いことを反映したものである。一方、正社員については、事務的業務や利用者の様々なニーズに応じた対応等を行わなければならない、その結果として、正社員への負担が大きくなり、労働時間も長くなっていることなどが理由と考えられる。また、ヒアリングにおいては、利用者の家庭に入って介護サービスを提供することから、施設系とは異なったストレスがあるという指摘もあった。

ウ 施設系

全産業の平均離職率は16.2%であるのに対して、夜勤の人員配置では、基本的には常勤労働者が対応していること等から、介護職員の離職率は25.3%と約9ポイント高くなっており、特に勤続1年未満の離職が43.9%であり、訪問介護員と比べて介護職員の方が早期離職する割合が高い。

就業形態別にみると、正社員では全産業の離職率は13.1%であるのに対して、介護職員は20.4%と高くなっている。非正社員の離職率では、全産業は26.3%、介護職員は32.7%であり、介護職員は約6ポイント高くなっており、特に非正社員の常勤労働者の離職率が34.0%と高くなっている

介護労働者の定着についてみると、「定着率が低くて困っている」とする事業所は34.0%となっており、介護施設における介護職員の職場への定着が大きな課題となっている。(図表7-2)

エ 離職理由とその背景

離職理由をみると、「待遇（賃金、労働時間）に不満があったため」、「自分・家庭の事情（結婚・出産・転勤等）のため」、「法人や事業所の経営理念や運営のあり方に不満があったため」、「職場の人間関係に不満があった

¹⁴ 訪問介護員及び介護職員における「正社員」とは雇用期間の定めがない労働者のうちパートタイム労働者などを除いたものであり、「非正社員」とは正社員以外のパートタイム労働者などをいう。

ため」などによる離職が高くなっている。(参考資料 表13) 具体的には、労働時間等を含む労働環境への不満や、入職者に対する研修・教育体制の整備不足、夜勤での人員配置過小による精神的・体力的負担、重労働による腰痛などが原因として挙げられている。「介護職員の腰痛等健康問題に係わる福祉用具利用調査」¹⁵においては現在腰痛など(首や肩、腕などの凝りや痛み)があるとするものは69.9%おり、そのうち、腰部の痛みがあるとするものは90.1%にのぼる。(参考資料 図5、図6) これらの現状を踏まえ、早急に労働環境の改善を図り、介護労働者の意欲低下を解消することで早期離職を防がなければならない。早期離職者の防止、定着促進の方策としては、職場内の交流を深め、コミュニケーションの円滑化を図ることが有効とされており、ヒアリングにおいても同様の指摘がなされている。

(ヒアリング等における指摘事項)

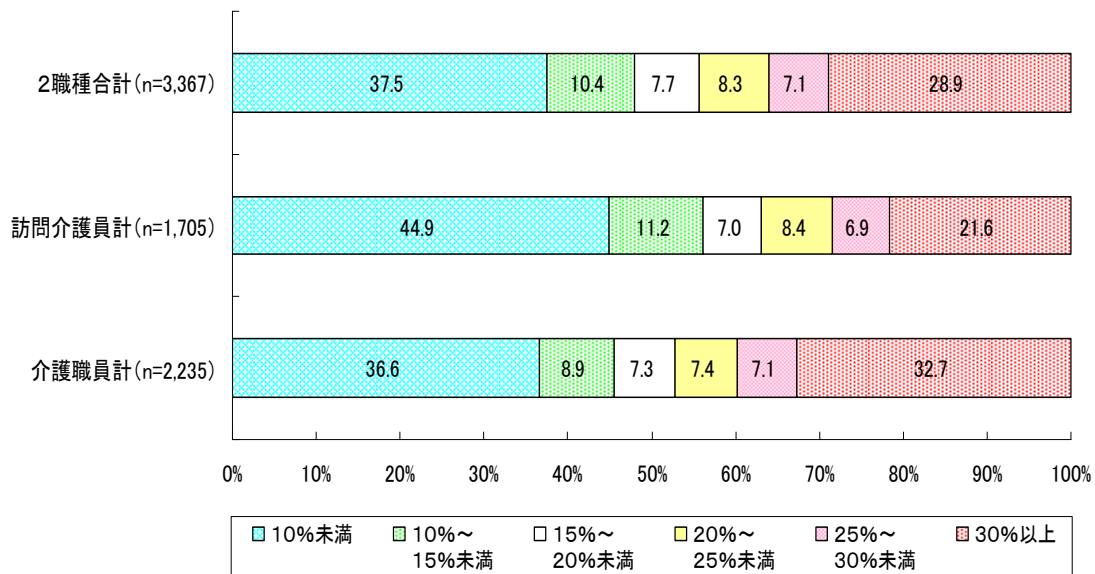
- ・ 次のように一部の残った正社員に過重に負担がかかり、オーバーワークやバーンアウトを理由に離職するものも少なくなく、また、下記①～④のような状況をみている非正社員は、将来的には介護労働をやりたい、と考えていながらも、正社員への道を進もうとしないとの指摘があった。
 - ① 訪問系においてサービス提供責任者になった場合、シフト管理等の事務的業務を行いながらも、時間帯によってはサービス提供に穴をあけることができないことから、訪問介護サービスも行い、その結果として、恒常的に残業が発生する。
 - ② 訪問系においては、早朝と夕方の食事時間帯に需要が集中する一方で、登録ヘルパーのシフト面や人材確保の問題から、正社員に負担が集中する。
 - ③ 施設系においては、一般的には夜勤は好まれないとされている中で、正社員に負担が集中する。
 - ④ 訪問系・施設系共通であるが、土日や祭日に負担が正社員に集中する。

¹⁵ 資料出所：介護職員の腰痛対策等健康問題に係わる福祉用具利用研究会「介護職員の腰痛等健康問題に係わる福祉用具利用調査」(平成20年3月)有効回答数は1,146人。

- ・ 夜勤の人員配置の問題で看護職が常駐できる体制になっていない事業所もあり、介護職員がやむを得ず医療行為をしなければならない状況がみられ、介護職員にとっては大きな精神的負担になっているとの指摘があった。
- ・ 管理職に対するマネジメントの養成研修がほとんどないことや、利用者と直接、接するヘルパー業務を希望していた管理職の業務内容に対するミスマッチ等から、事業所の中核を担う介護労働者の離職が見られるとの指摘があった。

(図表 7-1)

離職階級別にみた事業所の割合(職種別)



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19年度)」