

# 1. 介護従事者等の現状②

- 経験年数、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、
  - ・ 介護分野の賃金水準は産業全体と比較して低い傾向にある。
  - ・ ホームヘルパーや福祉施設介護員の賃金は、医療福祉分野における他の職種の者と比較して低い傾向にある。

一般労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び平均賃金

	男性				女性				
	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	構成比 (%)	平均年齢 (歳)	勤続年数 (年)	きまって支給する現金給与額 (千円)	
産業別	産業計	68.0	41.9	13.3	372.4	32.0	39.2	8.7	241.7
	小売業	60.7	38.8	11.7	325.0	32.0	38.7	7.8	213.2
	飲食店	64.9	37.2	8.1	304.6	35.1	40.6	6.9	196.4
	宿泊業	58.0	41.1	9.1	285.9	42.0	39.5	6.2	196.3
	社会保険・社会福祉・介護事業	26.3	38.3	7.7	284.0	73.7	39.0	6.9	225.3
	サービス業	66.9	41.7	9.9	349.7	33.1	38.2	6.4	233.8
職種別	看護師	6.0	33.4	5.8	307.1	94.0	35.8	6.6	313.4
	准看護師	7.2	38.0	8.4	275.7	92.8	44.5	10.0	275.3
	保育士	5.0	29.7	5.8	238.0	95.0	33.1	7.9	216.1
	ケアマネジャー	22.8	38.6	6.7	284.8	77.2	45.0	7.1	261.8
	ホームヘルパー	17.8	36.7	3.5	239.3	82.2	45.3	5.1	207.4
	福祉施設介護員	29.5	32.6	4.9	225.9	70.5	37.4	5.2	204.4
	百貨店店員	28.7	39.0	13.2	300.8	71.3	38.3	9.5	202.5
	販売店員(百貨店店員を除く)	48.7	35.8	7.9	274.0	51.3	38.1	6.5	194.3
	スーパー店チェッカー	9.1	33.8	6.3	231.9	90.9	37.5	6.9	169.9
	給仕従事者	33.8	35.5	6.0	250.2	66.2	41.0	6.0	184.2

(資料出所) 厚生労働省「平成19年賃金構造基本統計調査」

注1) 一般労働者とは、一般労働者とは、短時間労働者以外の労働者をいう。

短時間労働者とは、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をいう。

2) サービス業とは専門サービス業、学術・開発研究機関、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス、娯楽業、廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、物品賃貸業、広告業、その他の事業サービス業、政治・経済・文化団体が含まれる。

3) 福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

# 1. 介護従事者等の現状③

- 介護職員は正社員、訪問介護員は非正社員の割合が高い。
- 女性の介護職員及び訪問介護員は、男性と比較して年齢は高く勤続年数も長いものの、1か月の実賃金は低い。

		介護職員及び訪問介護員の賃金等											
		全体				男				女			
		客体数 (注3)	1か月の実賃金	年齢	勤続年数 (注4)	客体数 (注3)	1か月の実賃金	年齢	勤続年数 (注4)	客体数 (注3)	1か月の実賃金	年齢	勤続年数 (注4)
介護職員 (注1)	正社員 (注2)	8,568人 [58.3%]	208.6 千円	36.5歳	3.3年	2,492人 (29.1%)	219.2 千円	32.6歳	3.1年	6,076人 (70.9%)	204.0 千円	38.1歳	3.4年
	非正社員 (注2)	6,129人 [41.7%]	115.4 千円	44.1歳	2.1年	705人 (11.5%)	143.4 千円	37.8歳	1.8年	5,424人 (88.5%)	111.9 千円	45.0歳	2.2年
訪問介護員 (注1)	正社員 (注2)	1,571人 [16.4%]	182.3 千円	44.5歳	3.3年	354人 (22.5%)	193.3 千円	42.9歳	2.8年	1,217人 (77.5%)	179.2 千円	45.0歳	3.4年
	非正社員 (注2)	8,013人 [83.6%]	75.4 千円	50.9歳	3.1年	271人 (3.4%)	99.0 千円	46.3歳	2.3年	7,742人 (96.6%)	74.6 千円	51.1歳	3.2年

資料出所) (財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」を基に厚生労働省老健局で算出。

(注1) 本調査で「介護労働者」とは、訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、看護職員、介護支援専門員、生活相談員、支援相談員、理学療法士、作業療法士、管理栄養士、栄養士、福祉用具専門相談員の合計をいう。

上記「介護労働者」のうち、「訪問介護員」は介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者をいう。以下同じ。

上記「介護労働者」のうち「介護職員」は、訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者をいう。以下同じ。

(注2) 「正社員」とは、本調査では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などを除いた、いわゆる正社員をいう。以下同じ。

「非正社員」とは、本調査では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)をいう。以下同じ。

(注3) [ ]は、介護職員、訪問介護員毎の、正社員・非正社員の割合。( )は、介護職員、訪問介護員毎の、正社員、非正社員毎の男・女の割合。

(注4) 【勤続年数】: 1年未満の端数は切捨て。

# 1. 介護従事者等の現状④(女性)

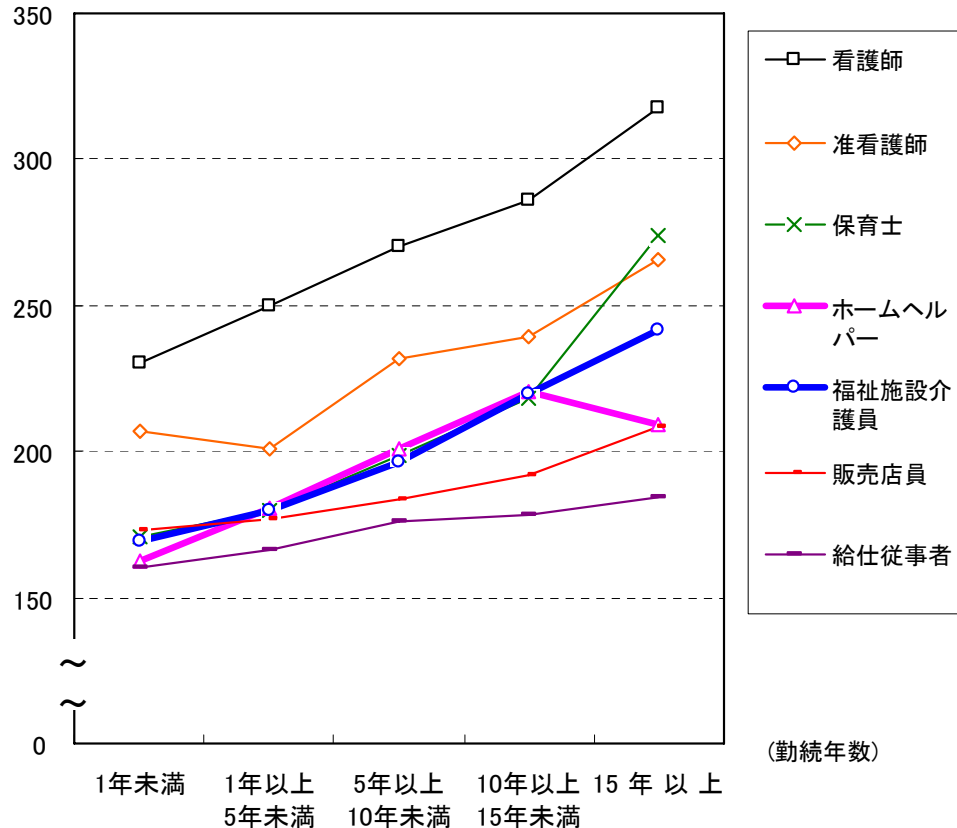
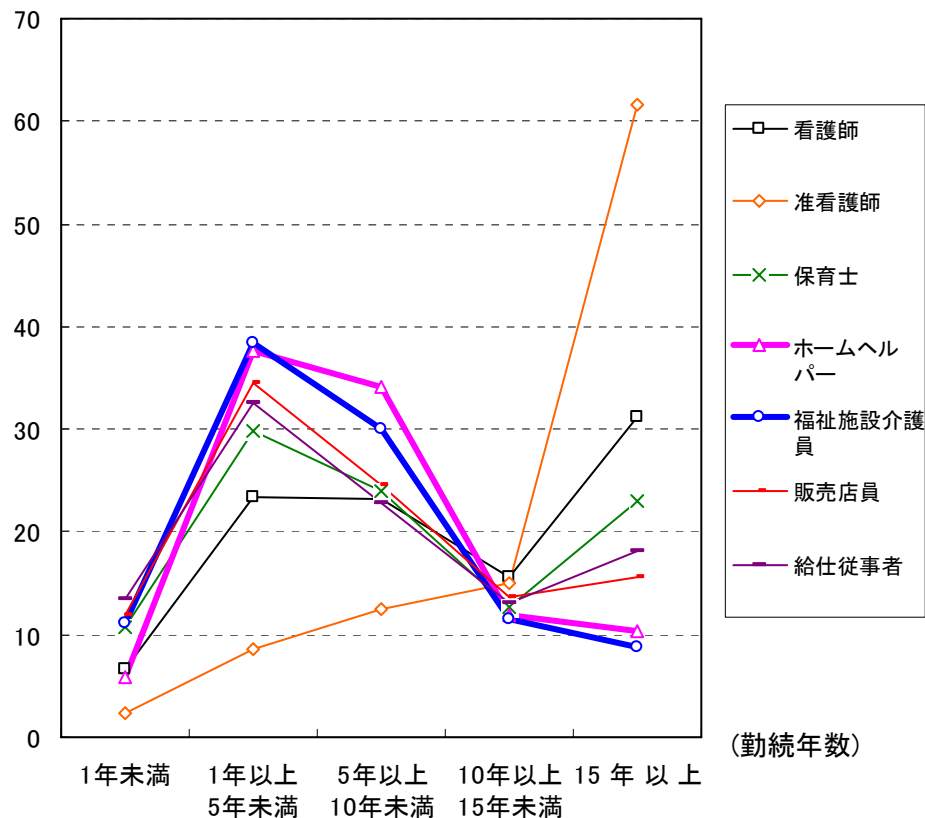
- 女性のホームヘルパー、福祉施設介護員は、勤続年数が比較的短い者の割合が多い。
- 女性のホームヘルパー、福祉施設介護員の賃金水準を勤続年数別に見ると、全体的に看護職員よりは低いが、販売店員等よりも高い。また、賃金カーブも勤続年数に応じた一定の上昇が見られる。

職種別勤続年数別従事者割合(女性、一般労働者)

職種別勤続年数別賃金カーブ(女性、一般労働者)

(従事者割合、%)

(所定内賃金、千円/月)

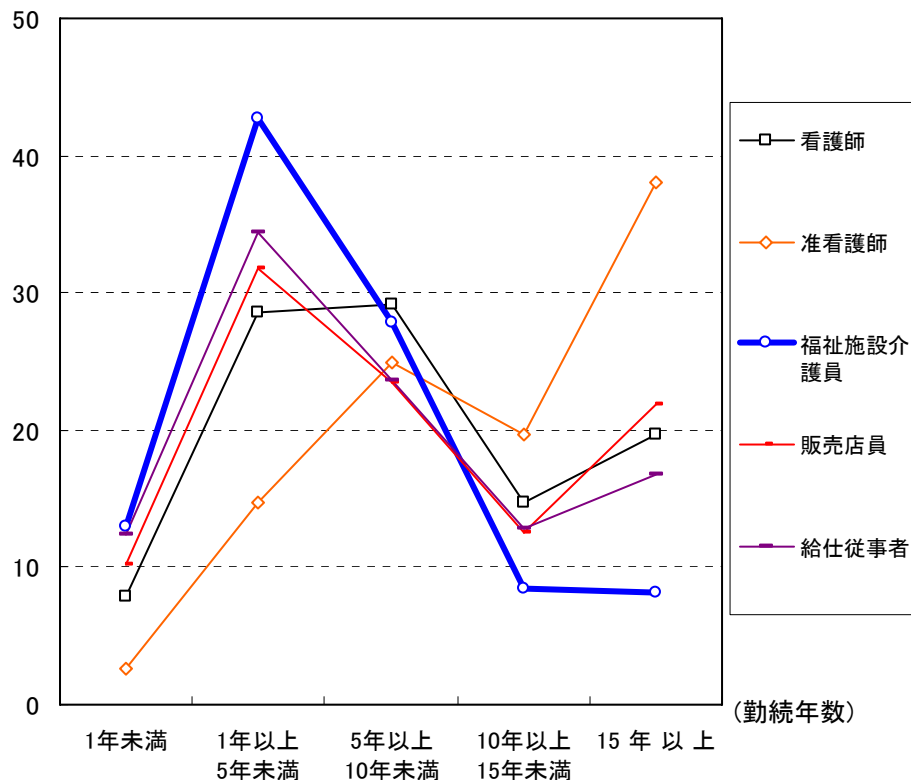


# 1. 介護従事者等の現状⑤(男性)

- 男性の福祉施設介護員も、勤続年数が比較的短い者の割合が多い。
- 男性の福祉施設介護員の賃金水準を勤続年数別に見ると、全体的に看護師よりは低く、給仕従事者等と同じ水準程度となっている。また、賃金カーブも勤続年数に応じた一定の上昇が見られる。

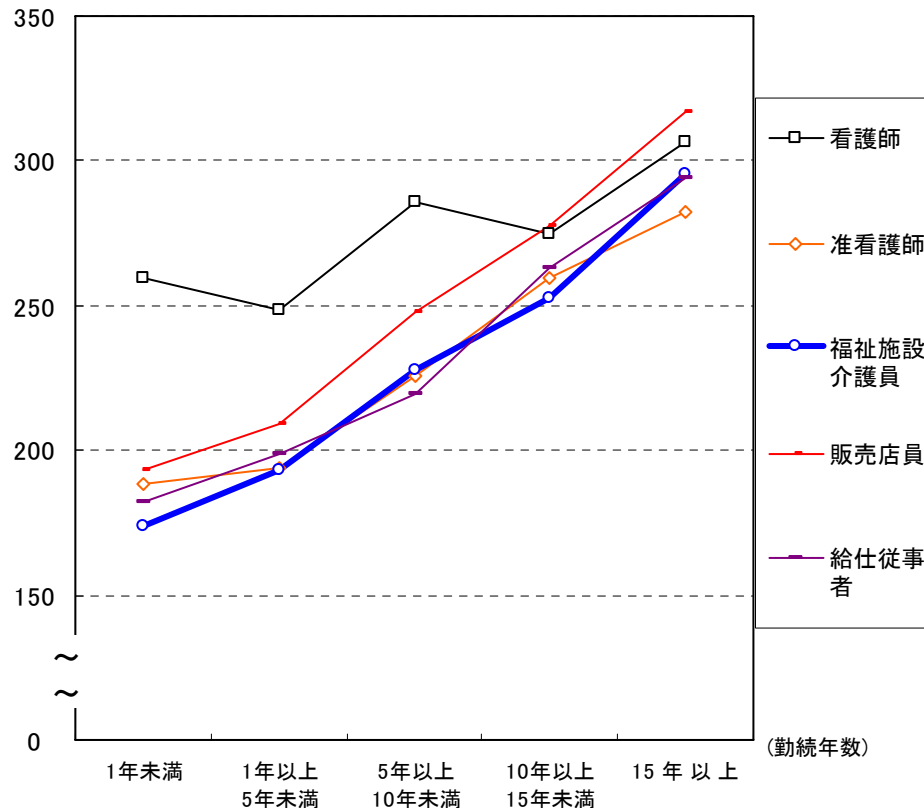
職種別勤続年数別従事者割合(男性、一般労働者)

(従事者割合、%)



職種別勤続年数別賃金カーブ(男性、一般労働者)

(所定内賃金、千円/月)

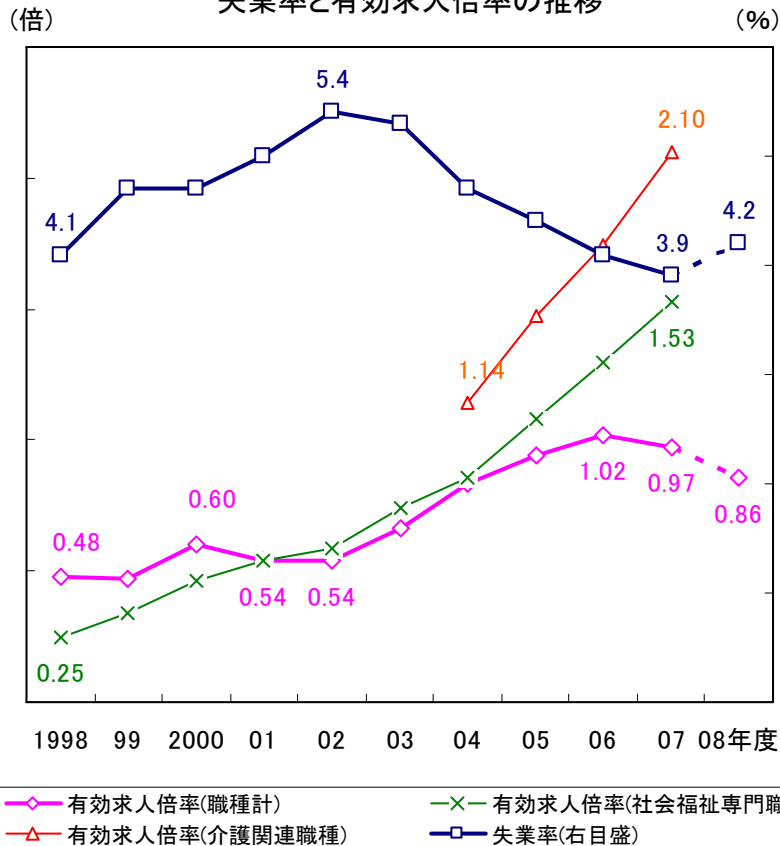


資料出所) いずれも厚生労働省「平成19年 賃金構造基本統計調査」  
 注) ホームヘルパーの男性について、サンプル数が少なくデータが公表されていない。

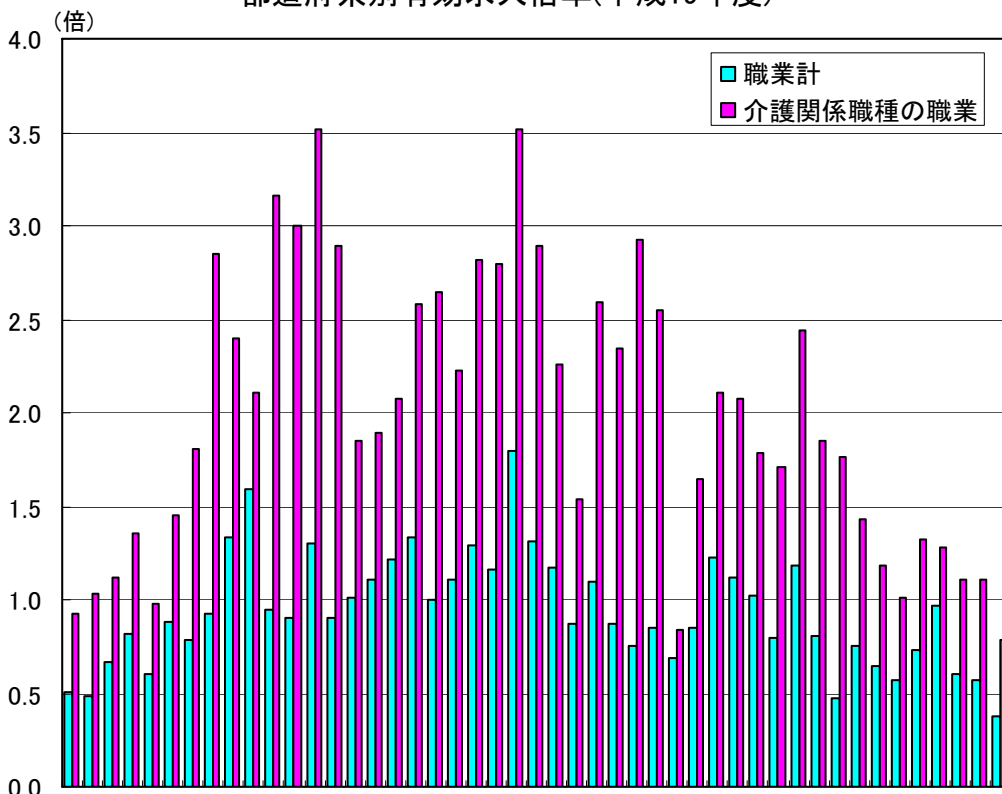
## 2. 介護労働市場の現状①

- 全職種合計の有効求人倍率は、景気の変動に伴い増減を示しているものの、介護関連職種の有効求人倍率は、2004年度以降一貫して上昇し、その水準も高い。
- 一般に、職業計の場合と同様に、地方よりも都市部の有効求人倍率が高い。

失業率と有効求人倍率の推移



都道府県別有効求人倍率(平成19年度)



資料出所) 総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」

注1) 失業率及び有効求人倍率(職種計)の08年度は08年8月の季節調整値。

社会福祉専門職及び介護関連職種の08年8月の原数値は以下のとおりであるが、季節調整値が公表されていないため、単純な比較は出来ないことに注意が必要。

社会福祉専門職: 1.50倍

介護関連職種: 2.13倍

注2) 社会福祉専門職は、介護支援専門員、介護福祉士、ケースワーカー、保育士等のこと。

介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

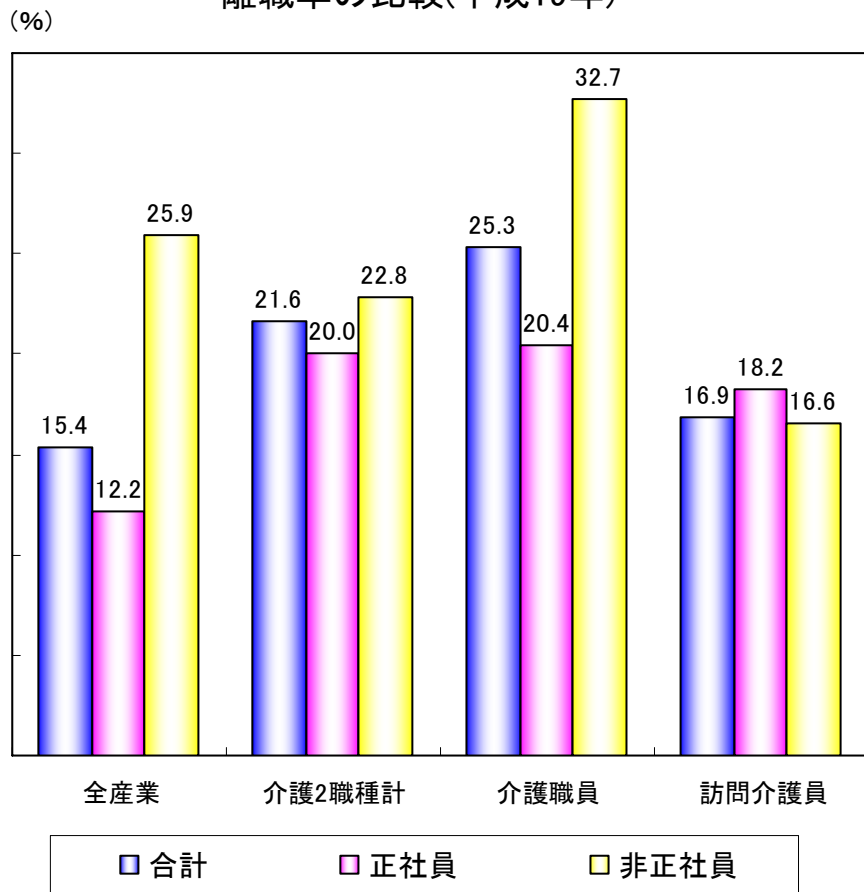
北青岩宮秋山福茨栃群埼千東神新富石福山長岐静愛三滋京大兵奈和島岡広山徳香愛高福佐長熊大宮鹿沖海森手城田形島城木馬玉葉京奈潟山川井梨野阜岡知重賀都阪庫良歌取根山島口島川媛知岡賀崎本分崎児縄道県県県県県県県県県県都川県県県県県県県県県県府県県山県県県県県県県県県県県県県

資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

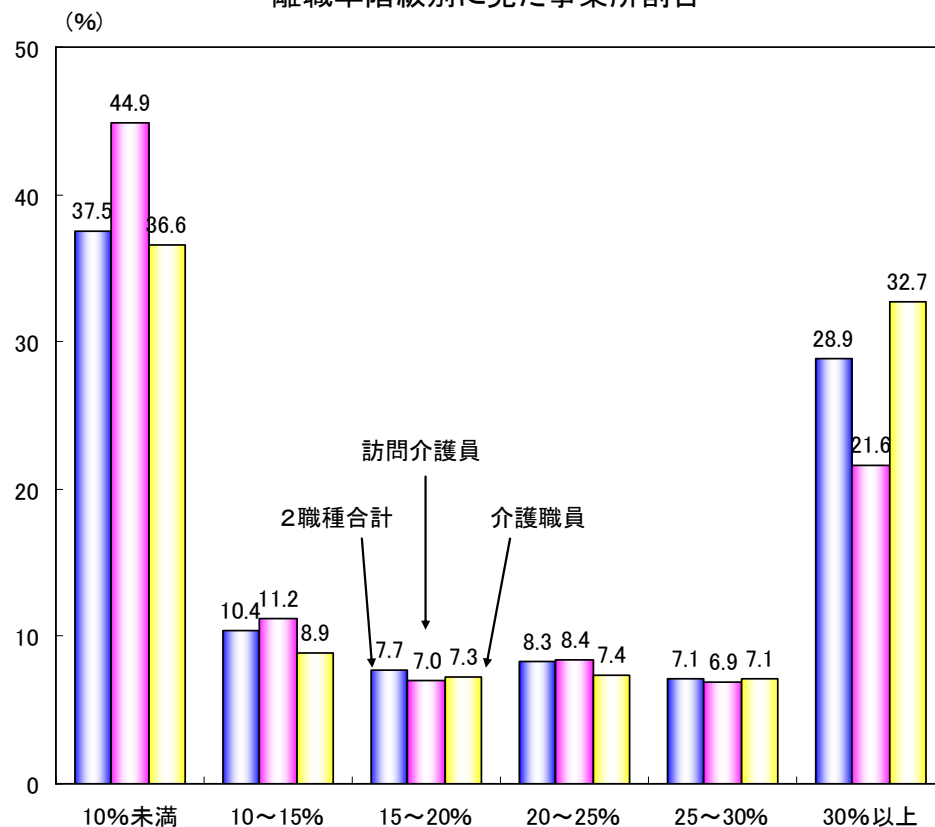
## 2. 介護労働市場の現状②

- 介護職員と訪問介護員を合わせた離職率は、全産業平均よりも高い水準にある。
- 離職率については、離職率の高い事業所と低い事業所の二極化が見られる。

離職率の比較(平成19年)



離職率階級別に見た事業所割合



(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

※全産業平均の出典は「平成19年雇用動向調査結果(厚生労働省)」

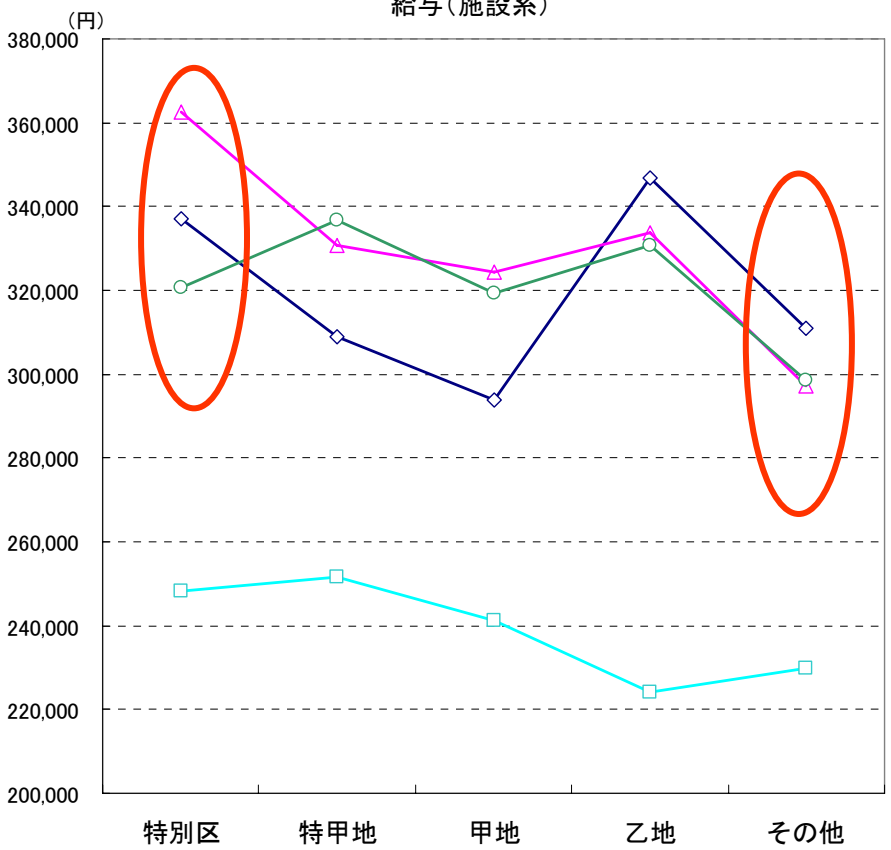
※全産業については「全体」は「常用労働者」、「正社員」は「一般労働者」、「非正社員」は「パートタイム労働者」を指す。

(出典)平成19年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

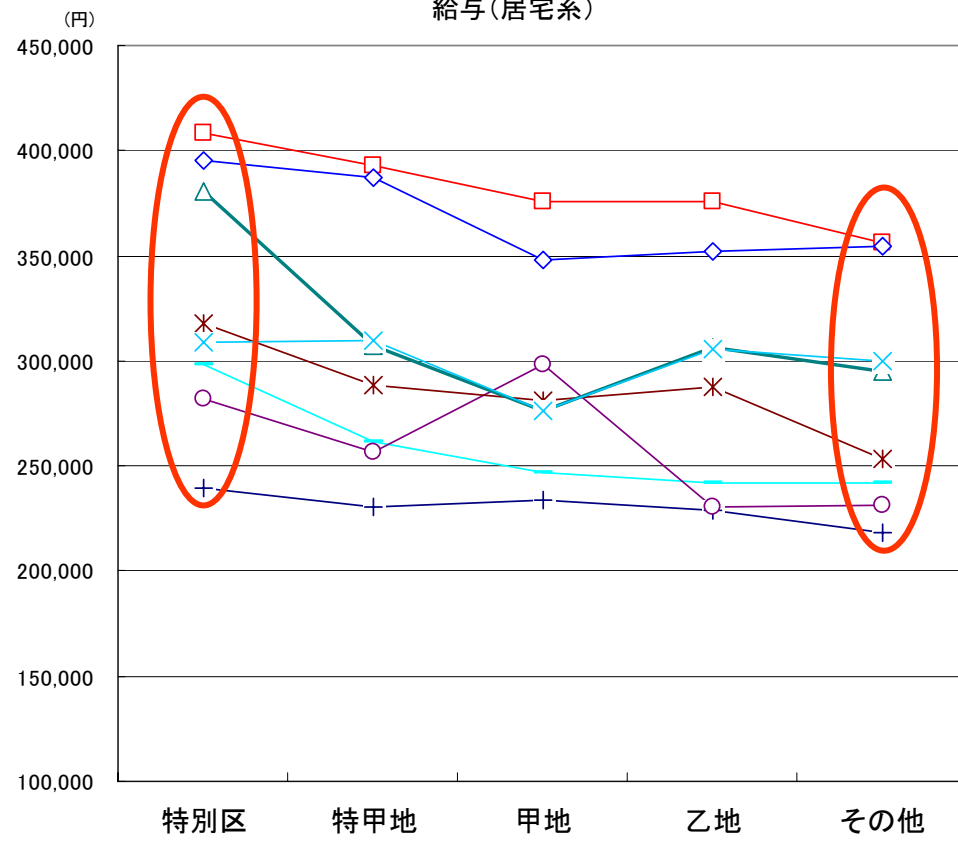
### 3. 介護事業者の経営状況①

○ また、各サービスの看護・介護職員1人当たり給与を地域別に見ると、特別区と「その他地域」とに差が生じている。

サービス別地域別の看護・介護職員1人あたり(常勤換算)給与(施設系)



サービス別地域別の看護・介護職員1人あたり(常勤換算)給与(居宅系)



◆ 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(病院)  
 □ 認知症対応型共同生活介護(介護予防含む)

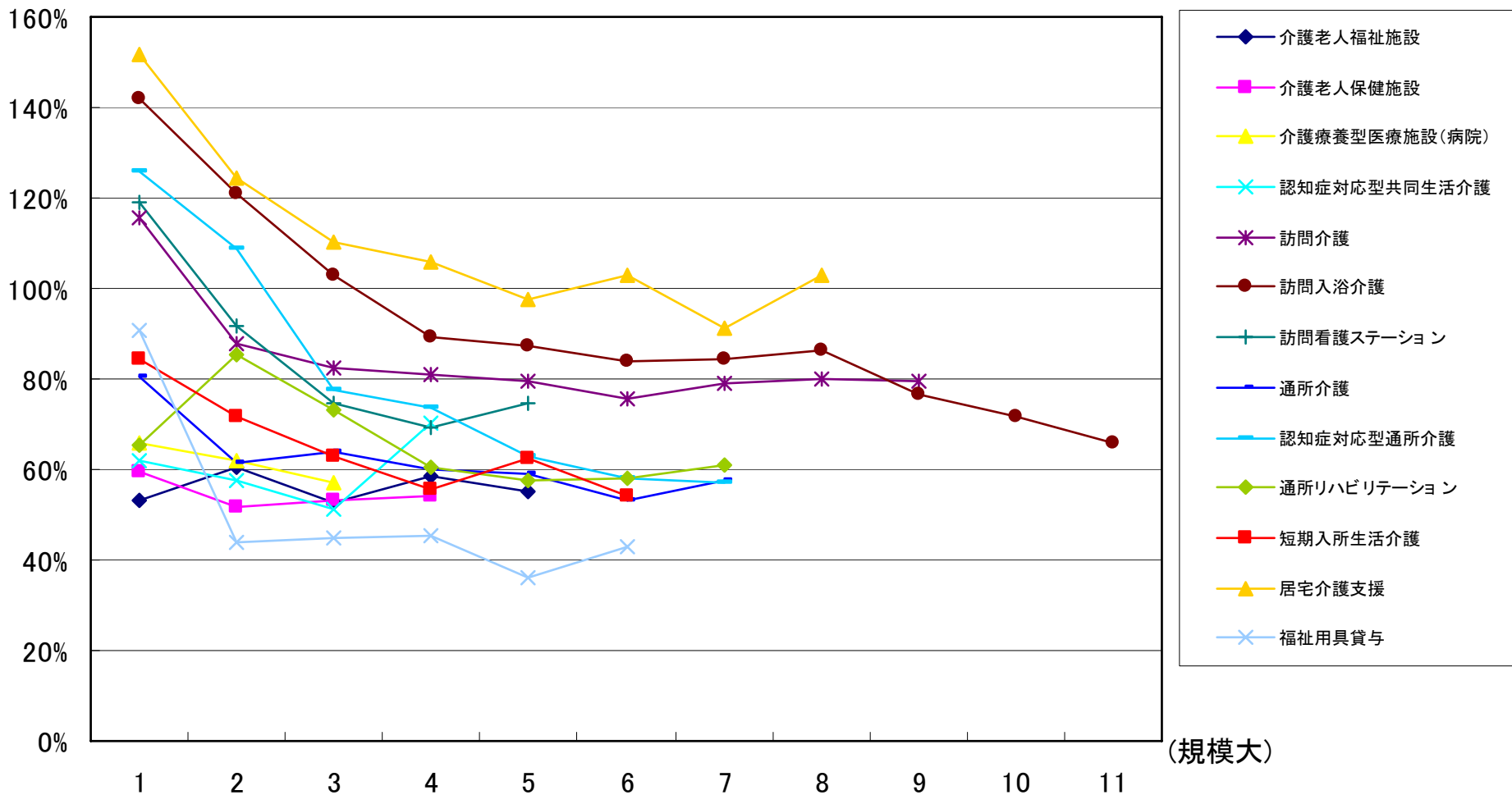
+ 訪問介護(介護予防含む)  
 □ 訪問看護ステーション(介護予防含む)  
 ○ 認知症対応型通所介護(介護予防含む)  
 \* 通所リハビリテーション(介護予防含む)  
 △ 短期入所生活介護(介護予防含む)  
 × 福祉用具貸与(介護予防含む)  
 ◆ 居宅介護支援

(資料出所)いずれも厚生労働省「平成20年介護事業経営実態調査」  
 注) 給与は、平成20年3月分及び平成19年度中に支払われた賞与を12で割ったものを  
 含む。

### 3. 介護事業者の経営状況②

○ 事業所規模ごとに介護職員の給与と給与費割合をみると、規模の小さい事業所ほど給与費割合が高く、介護職員の給与も低い傾向にある。

サービス別規模ごとの給与費割合

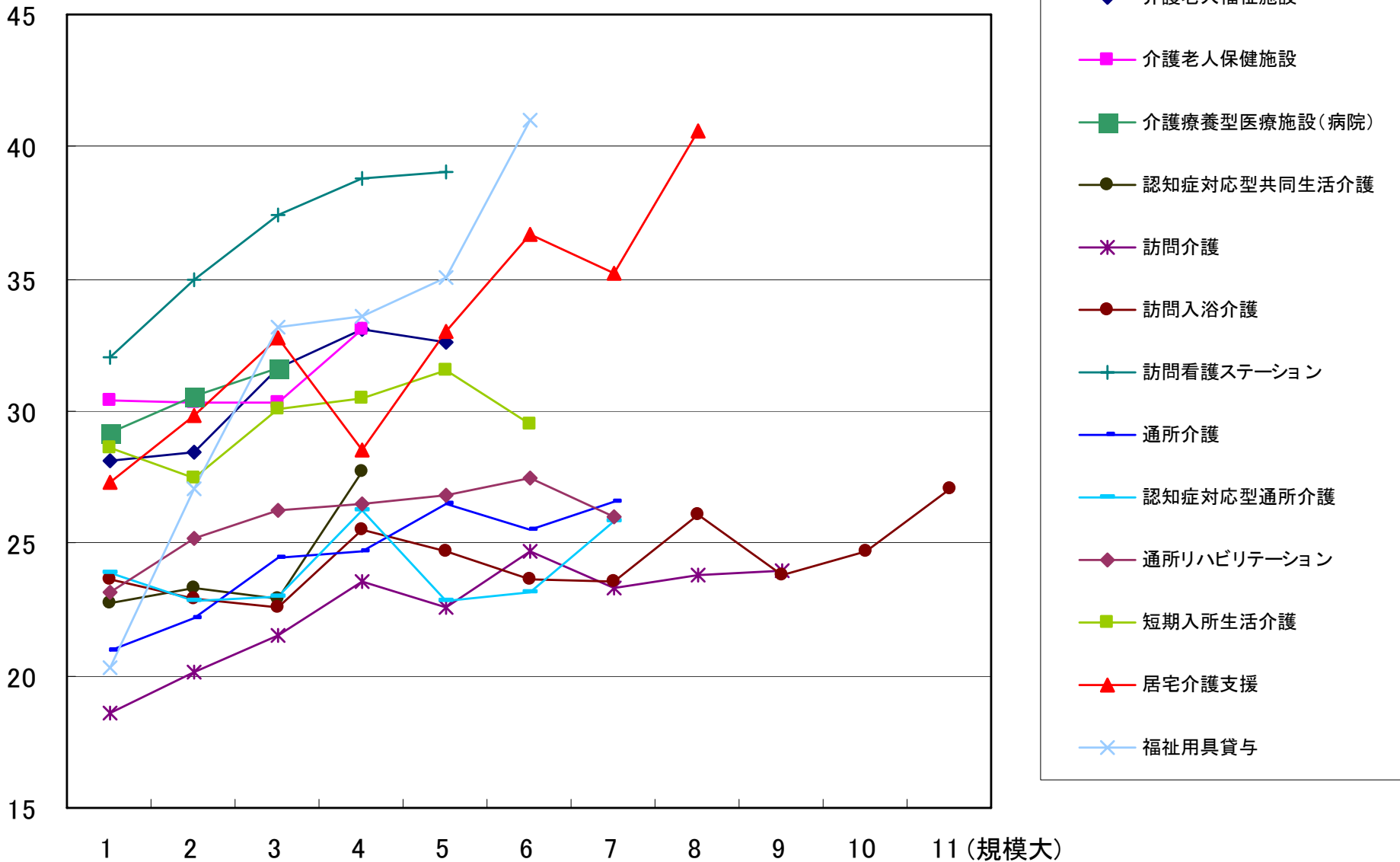


※ 規模については、各サービスごとに異なっていることから、各サービスごとの規模区分に応じて1から11の階層を用いてグラフ化している。



# サービス規模ごとの看護・介護職員1人あたり給与

(万円)



※ 規模については、各サービスごとに異なっていることから、各サービスごとの規模区分に応じて1から11の階層を用いてグラフ化している。

## 4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査①

- 現在の事業所に就職した理由について、「やりたい職種・仕事内容だから」と答える者が多い。
- 女性労働者は男性労働者と比較して、「通勤が便利だから」、「自分の都合の良い時間に働けるから」、「家庭の事情や他の活動と両立がしやすいから」等を理由に挙げる者が多い

介護従事者が現在の事業所に就職した理由(複数回答)

	男性	女性
経営が健全であり、将来的に安定しているから	15.7%	13.6%
<u>やりたい職種・仕事内容だから</u>	<u>44.6%</u>	<u>45.1%</u>
より収入の多い仕事に従事したかったから	7.8%	7.2%
<u>勤務時間や労働日数が短いから</u>	4.3%	<u>9.1%</u>
通勤が便利だから	25.2%	<u>39.9%</u>
<u>自分の都合の良い時間に働けるから</u>	4.3%	<u>16.7%</u>
家族や知人の勧めや紹介があったから	22.0%	22.7%
<u>家庭の事情や他の活動と両立しやすいから</u>	6.6%	<u>14.5%</u>
職員への教育研修が充実しているから	2.1%	1.9%
優れた経営者がいるから	7.3%	5.3%
その他	7.3%	7.7%
特別な理由はない	11.5%	5.1%

## 4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査②

- 介護従事者に仕事の満足度を聞くと、「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係」の満足度が高い一方、「賃金」、「教育訓練・能力開発のあり方」、「人事評価・処遇のあり方」に関する不満が大きい。
- 介護従事者に労働条件等の悩み等を聞くと、「賃金の低さ」、「業務に対する社会的な評価の低さ」、「精神的なきつさ」の他に、施設系では「夜間・深夜時間帯の不安」と答える者の割合が高い。

介護従事者の仕事の満足度D.I.

事項	D.I.
仕事の内容・やりがい	<b>44.8%</b>
賃金	<b>-29.6%</b>
労働時間・休日等の労働条件	-3.4%
勤務体制	-1.3%
人事評価・処遇のあり方	<b>-13.1%</b>
職場の環境	18.2%
職場の人間関係	<b>28.6%</b>
雇用の安定性	8.0%
福利厚生	-8.5%
教育訓練・能力開発のあり方	<b>-14.2%</b>
職業生活全体	-0.5%

介護従事者の労働条件等の悩み・不安・不満等

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	<b>44.2%</b>	<b>61.6%</b>
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	14.9%	<b>47.5%</b>
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	3.7%	22.0%
業務に対する社会的評価が低い	<b>41.0%</b>	<b>40.9%</b>
休暇が少ない・取りにくい	29.7%	37.1%
身体的負担が大きい(体力に不安がある)	25.2%	39.5%
精神的にきつい	37.1%	<b>40.5%</b>
定められたサービス行為以外の仕事を要求される	39.3%	11.3%
労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安・不満等は感じていない	7.9%	3.3%

## 4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査③

- 介護事業者に事業所の運営上の課題を聞くと、「報酬の水準」、「経営の苦しさ」、「人材確保の困難さ」を挙げる事業者の割合が高い。
- 介護従事者に賃金や手当等に対する希望を聞くと、「能力」、「資格」、「勤務年数」を評価することを希望する者の割合が高い。

事業所の介護サービス運営上の問題点(複数回答)

事項	割合
今の介護報酬では人材確保等に十分な賃金を支払えない	<b>64.7%</b>
経営が苦しく労働条件や労働環境改善が出来ない	<b>41.5%</b>
良質な人材の確保が難しい	<b>45.2%</b>
新規利用者の確保が難しい	28.8%
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足	10.3%
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	8.2%
管理者の指導・管理能力が不足	8.6%
教育・研修の時間が十分に取れない	30.3%
介護従事者間のコミュニケーションが不足	6.5%
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足	8.1%
利用者等の介護サービスに対する理解が不足	10.2%
制度改正等の的確な情報や説明が得られない	7.6%
指定介護サービス提供書類作成が煩雑	<b>43.2%</b>
雇用管理等についての情報や指導が不足	4.0%
その他	2.5%
特に問題はない	2.5%

介護従事者の賃金や手当等の希望(複数回答)

事項	割合
能力を評価して欲しい	<b>35.0%</b>
資格による手当が欲しい	<b>27.0%</b>
役職手当が欲しい	8.0%
勤務年数を評価して欲しい	<b>26.6%</b>
早朝・夜間勤務等について手当を付けて欲しい	13.2%
通勤手当を付けて欲しい	9.3%
連絡用の携帯電話の支給・通信費補助をして欲しい	17.1%
その他	13.1%
なし	18.9%

資料出所) いずれも(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」

#### 4. 介護従事者・事業者へのアンケート調査④

- 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	事業所の経営理念や運営に不満があったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	正社員になれなかったため
訪問介護員	<u>26.5%</u>	<u>24.6%</u>	1.0%	9.0%	19.8%	<u>28.1%</u>	6.0%
介護職員	<u>28.7%</u>	<u>26.2%</u>	2.3%	9.3%	<u>23.9%</u>	<u>22.4%</u>	9.1%

##### (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	事業所の経営理念や運営に不満があったため	自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)により	正社員になれなかったため
正社員	<u>27.4%</u>	<u>22.6%</u>	1.3%	7.9%	<u>25.2%</u>	<u>21.0%</u>	8.2%
非正社員	<u>22.0%</u>	<u>24.1%</u>	1.5%	10.0%	19.3%	<u>33.1%</u>	3.7%

## 5. 介護従事者等の処遇改善に関する主な指摘

- 介護給付費分科会ワーキングチームの報告の他、改正介護保険法附帯決議等において、以下のような指摘がなされている。

- 介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律（平成二十年法律第四十四号）

政府は、高齢者等が安心して暮らすことのできる社会を実現するために介護従事者等が重要な役割を担っていることにかんがみ、介護を担う優れた人材の確保を図るため、平成二十一年四月一日までに、介護従事者等の賃金水準その他の事情を勘案し、介護従事者等の賃金をはじめとする処遇の改善に資するための施策の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

### 附 則

この法律は、公布の日から施行する。

- 介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律案に対する附帯決議  
(H20.5.20 参議院厚生労働委員会)

三、次期介護報酬改定に当たっては、介護従事者等の処遇の改善に資するための措置を講ずること。なお、地域差の実態を踏まえ、必要な見直しを検討すること。また、サービス提供責任者等の処遇に配慮するとともに、介護福祉士等の専門性を重視し、有資格者の評価の在り方について検討を行うこと。

## 6. 介護従事者対策の論点と介護報酬改定等の位置付け(例)

- 介護従事者対策については、WT報告等のとおり、労働環境の改善などを含め、総合的な対策を推進していく必要があるが、介護報酬改定等については、例えば、次のような位置付けの中で、介護報酬のあり方、キャリアアップの仕組みの構築、人員配置基準のあり方などについて検討を行うことが考えられる。

### (1) 介護人材を確保するための多様な人材の参入促進

- ・ 潜在的な有資格者等の参入促進 ※
- ・ 事業者の従業者の雇い入れに対する支援 ※
- ・ 介護分野における労働力需給調整機能の強化 等 ※

### (2) 介護従事者の処遇の改善に資するための施策

- 事業者の雇用管理改善に係る取組に対する支援 ※

#### ○ 介護報酬のあり方 ★

- ・ 地域差への対応
- ・ 小規模事業所への対応
- ・ 資格・経験年数等に係る報酬上の評価
- ・ 夜間・深夜時間帯の不安への対応 等

#### ○ キャリアアップの仕組みの構築 ☆

- ・ 資格・経験年数等に係る報酬上の評価(再掲) 等

#### ○ 人員配置基準の見直し ★

- ・ 効率的な経営及び人材確保を図る観点等からの基準の見直し(サービス提供責任者等)
- 事務負担の見直し(今夏に実施。必要に応じ更に見直し)☆
- 経営モデルの研究
- 介護報酬改定の影響の検証 等 ※

### (3) 社会的な評価を高めるための取組み

- 介護の日の制定 等

★:介護給付費分科会における諮問・答申に係る事項

☆:報酬や基準改正を行う場合、介護給付費分科会における諮問・答申が必要な事項

※:平成21年度概算要求事項