

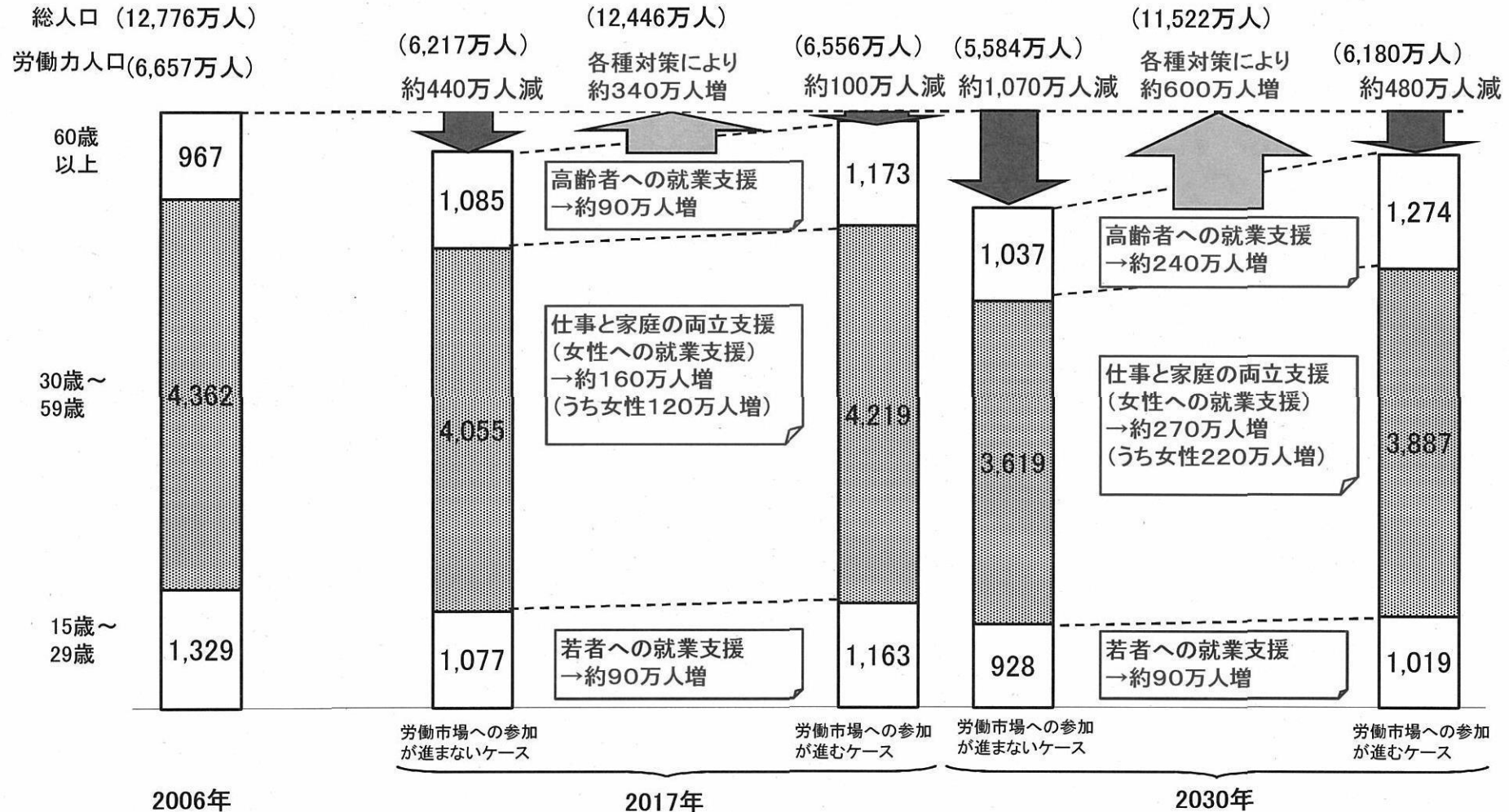
介護労働の現状について

目 次

	ページ
・ 労働力人口の見通し	1
・ 全人口に占める65歳以上人口の割合(高齢化率)	2
1 労働者の属性	3
2 賃金水準	4
3 現在の事業所に就職した理由	5
4 介護労働者の離職率	6
離職の状況①(全産業との比較)	7
離職の状況②(離職率階級別の事業所割合)	8
離職の状況③(前職を辞職した理由)	9
5 有効求人倍率の推移	10
6 労働条件等の悩み・不安・不満等	11
7 職種別従業員の過不足状況の推移	12
8 事業所の属性	13
9 運営上の問題点	14
10 (参考)その他の数値	15
・ 介護雇用管理改善等計画の目標関連指標	16

労働力人口の見通し

人口減少下において、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境が整うことにより、現状のまま推移した場合の労働力人口の見通しと比較すると、2017年で約340万人増、2030年で約600万人増加するなど、将来的な労働力人口の減少を一定程度抑制。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果をもとに、雇用政策研究会において検討したもの。

(注) 1.「労働市場への参加が進まないケース」とは、性・年齢別の労働力率が2006年実績と同じ水準で推移すると仮定したケース。

2.「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、若者、女性、高齢者等の方々の労働市場への参加が実現すると仮定したケース。

全人口に占める65歳以上人口の割合(高齢化率)

○ 将来推計人口および構造割合(年齢区分別)

	人口(千人)				割合(%)			生産年齢人口 1人あたりの65 歳以上人口の 比率
	総数	0～14歳	15～64歳	65歳以上	0～14歳	15～64歳	65歳以上	
平成17 (2005)年	127,768	17,585	84,422	25,761	13.8	66.1	20.2	0.31
平成22 (2010)年	127,176	16,479	81,285	29,412	13.0	63.9	23.1	0.36
平成27 (2015)年	125,430	14,841	76,807	33,781	11.8	61.2	26.9	0.44
平成37 (2025)年	119,270	11,956	70,960	36,354	10.0	59.5	30.5	0.51

各年10月1日現在人口。平成17(2005)年は、総務省統計局『国勢調査報告』(年齢「不詳人口」を按分補正した)人口による。

(資料出所) 日本の将来推計人口(平成18年12月推計)(中位推計)(国立社会保障・人口問題研究所)

1 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	67.9%	41.7歳	13.1年	369.3千円	32.1%	39.1歳	8.6年	243.1千円
ホームヘルパー	16.2%	36.3歳	3.4年	242.7千円	83.8%	45.4歳	4.6年	205.6千円
福祉施設介護員	31.4%	32.7歳	5.1年	231.7千円	68.6%	37.2歳	5.3年	208.6千円

(出典) 平成20年賃金構造基本統計調査(厚生労働省)。調査時点: 平成20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。

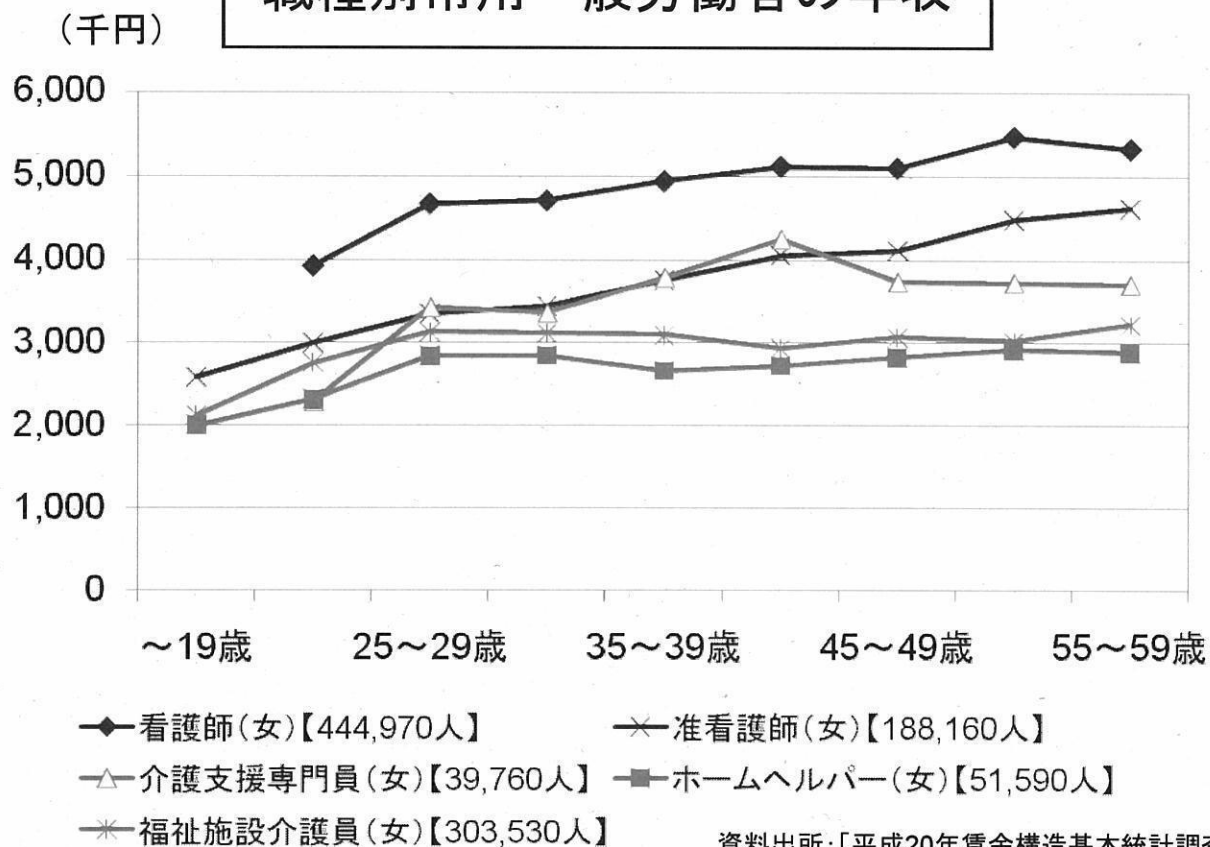
(2) 介護サービスに従事する労働者の就業形態

	正社員	非正社員
訪問系	24.6%	75.3%
施設(入所)系	63.3%	36.7%

(出典) 平成20年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

2 賃金水準

職種別常用一般労働者の年収



※常用一般労働者の年収を推計した。常用一般労働者は、常用労働者のうち短時間労働者以外の労働者。
 ※年収=きまって支給する現金給与額×12ヶ月+特別給与額 とした。

- ・医療分野の他の専門職や他産業と比較して賃金が高い
 - ・キャリアアップが困難
- やりがいを感じているものの、キャリアアップが困難であり、結婚を機に退職する男性も存在する。

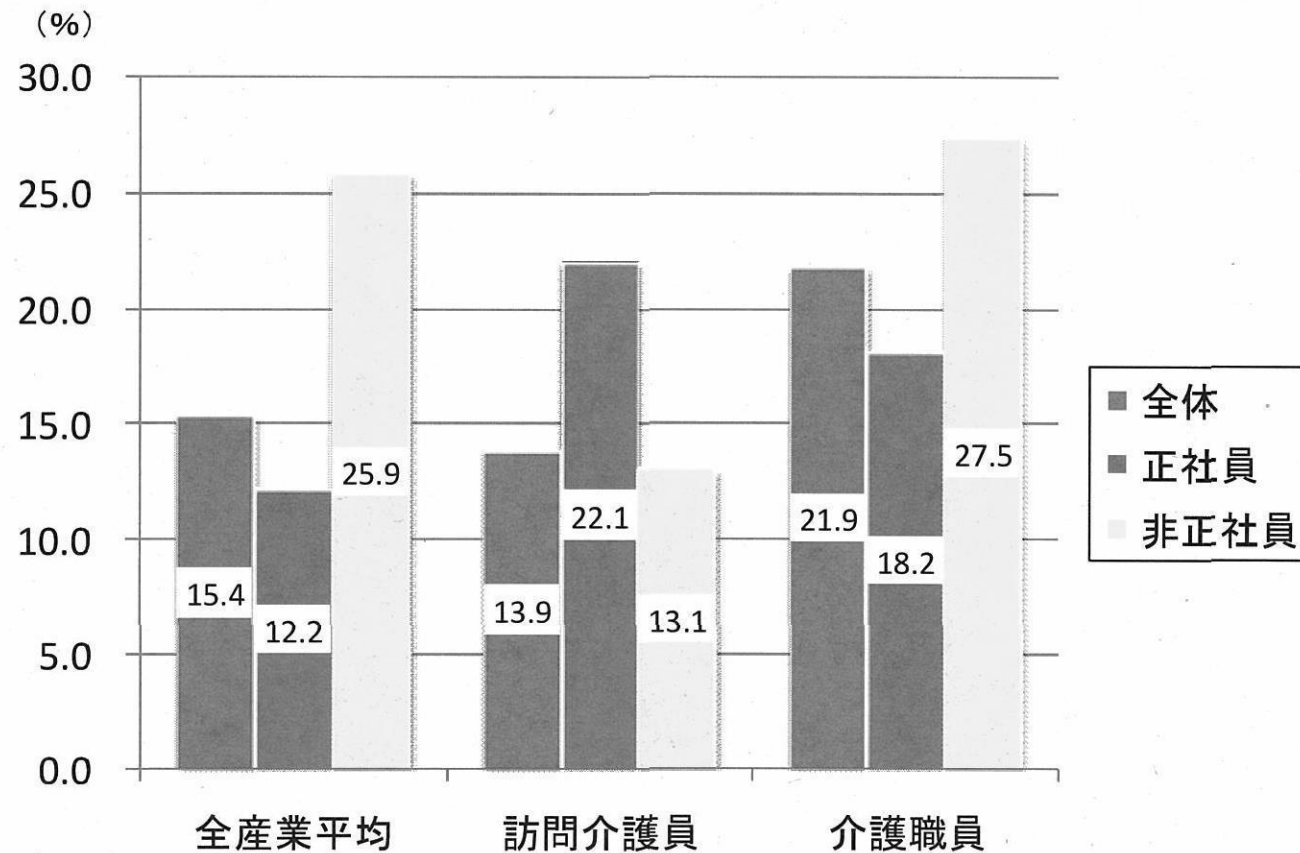
3 現在の事業所に就職した理由（複数回答）

- やりたい仕事だから、働きがいがあると思ったからという理由が約4～5割。
- 女性労働者は男性労働者と比較して、資格・技能が活かせること、希望時間帯に働けること、通勤が便利であることを理由に挙げる者が多い。

	男性	女性
やりたい職種・仕事内容だから	<u>43.5%</u>	<u>41.3%</u>
働きがいのある仕事だと思ったから	<u>48.9%</u>	<u>47.9%</u>
人や社会の役に立ちたいから	35.1%	28.7%
資格・技能が活かせるから	32.9%	<u>44.4%</u>
賃金等の水準が適当だから	8.0%	8.7%
労働日・労働時間が希望と合っているから	11.7%	<u>24.7%</u>
通勤が便利だから	27.4%	<u>40.2%</u>
法人の方針や理念に共感したから	8.6%	8.7%
経営が健全で、将来的に安定しているから	10.0%	9.8%
福利厚生が充実しているから	5.4%	5.8%
子育て支援が充実しているから	0.6%	2.9%
理由は特にない	9.5%	4.4%

（出典）平成20年度介護労働実態調査（（財）介護労働安定センター）

4 介護労働者の離職率



資料出所: 全産業は「平成19年雇用動向調査(厚生労働省)」 ※調査年が異なるため参考
介護職員及び訪問介護員は「平成20年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)」

- ・正社員の離職率が高い
- 事務的業務・利用者のニーズに応じたサービスの提供が必要であり正社員への負担が大きい。
- また、労働時間も長くなっている。

離職の状況 ①

○ 介護関係職種の離職率は、

- ① 全体(正社員と非正社員)で18.7%。
- ② 全産業と比較すると正社員において高い。

※なお、全産業平均離職率は平成19年度時点の数値であるため、単純に比較することはできない。

離職率

	全体	正社員	非正社員
全産業平均	15.4%	12.2%	25.9%
2職種計	18.7%	18.5%	18.9%
(訪問介護員)	13.9%	22.1%	13.1%
(介護職員)	21.9%	18.2%	27.5%

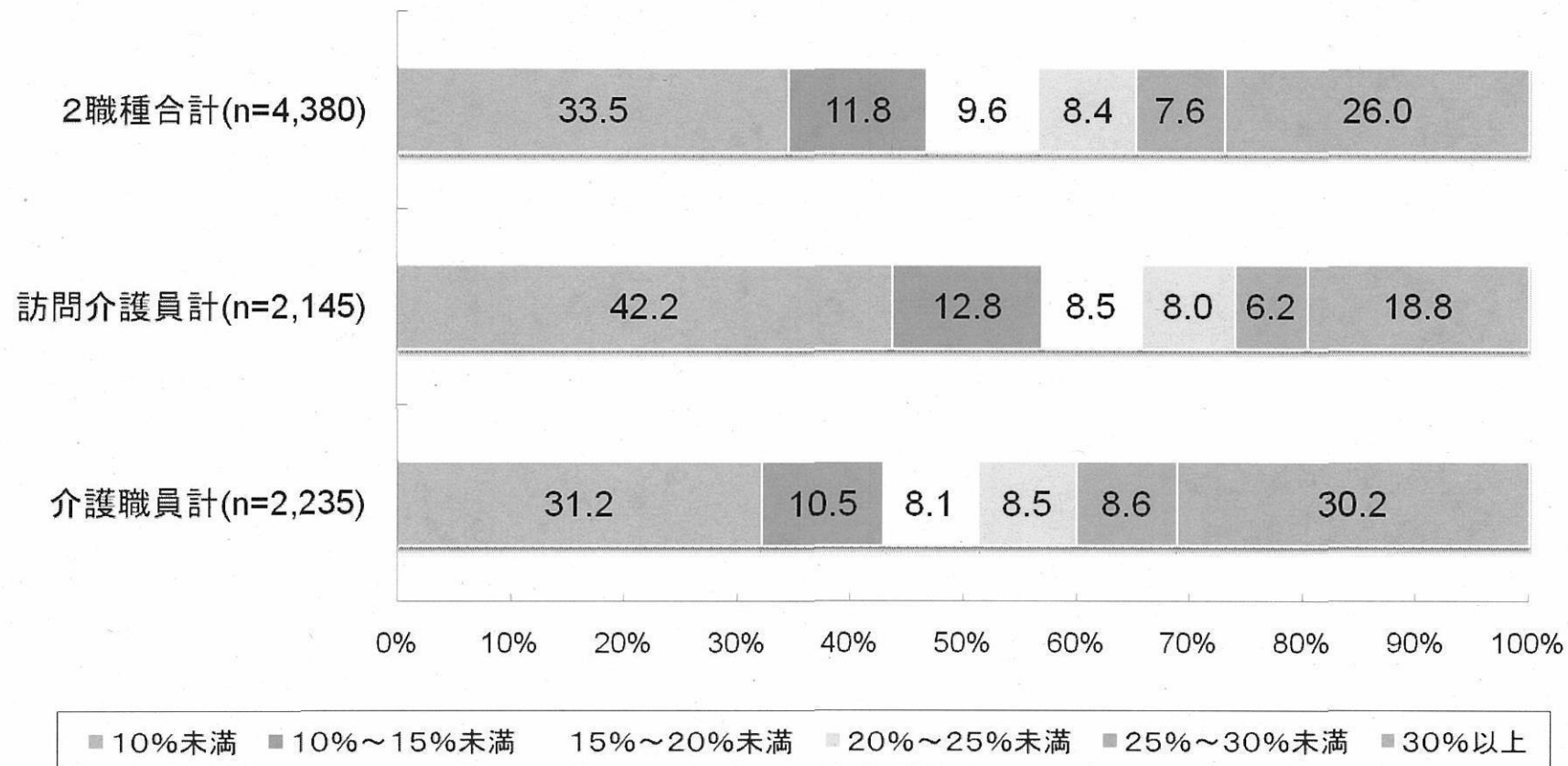
※全産業の出典は「平成19年度雇用動向調査結果(厚生労働省)」

※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」の数値。

(出典)平成20年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

離職の状況②

離職率階級別にみた事業所の割合(職種別)



資料出所：平成20年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

離職の状況③

- 訪問介護員、介護職員とも職場の人間関係への不満、収入の少なさ、事業所のあり方への不満が離職の主な原因となっている。
- 正社員は収入の少なさ、将来の見通しが立たないため離職する割合が比較的高く、非正社員は結婚など自分・家庭の事情で離職する割合が比較的高くなっている。

(1) 前職を辞めた理由(介護労働者の職種別)

	収入が少な かったため	職場の人間 関係に問題 があったた め	事業所の理 念や運営に 不満があっ たため	自分の将 来の見込 みが立たな かったため	他に良い仕 事・職場が あったため	結婚・出産・ 妊娠・育児 のため	人員整理・ 法人解散・ 事業不振 等のため
訪問介護員	<u>19.3%</u>	<u>24.7%</u>	<u>18.2%</u>	13.4%	19.6%	11.7%	8.3%
介護職員	<u>26.9%</u>	<u>24.9%</u>	<u>24.2%</u>	20.8%	20.4%	9.8%	6.8%

(2) 前職を辞めた理由(介護労働者の就業形態別)

	収入が少な かったため	職場の人間 関係に問題 があったた め	事業所の理 念や運営に 不満があっ たため	自分の将 来の見込 みが立たな かったため	他に良い仕 事・職場が あったため	結婚・出産・ 妊娠・育児 のため	人員整理・ 法人解散・ 事業不振 等のため
正社員	<u>23.9%</u>	23.7%	25.4%	<u>20.9%</u>	22.1%	8.8%	7.1%
非正社員	16.9%	21.3%	19.1%	11.0%	15.4%	<u>15.8%</u>	6.7%

((1)及び(2)の出典)平成20年度介護労働実態調査((財)介護労働安定センター) ※ともに複数回答

5 有効求人倍率の推移

		平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	(21年6月)
全職業	常用 (含パート)	0.83	0.94	1.02	0.97	0.73	0.37
	常用 (除パート)	0.71	0.84	0.92	0.87	0.64	0.31
	常用的パート タイム	1.32	1.29	1.35	1.30	1.04	0.58
社会福祉専門職種	常用 (含パート)	0.86	1.08	1.30	1.53	1.60	0.95
	常用 (除パート)	0.69	0.91	1.10	1.34	1.44	0.86
	常用的パート タイム	1.47	1.55	1.79	1.96	1.96	1.12
介護関係職種	常用 (含パート)	1.14	1.47	1.74	2.10	2.20	1.28
	常用 (除パート)	0.69	0.97	1.22	1.53	1.63	0.91
	常用的パート タイム	2.62	2.86	3.08	3.48	3.52	2.20

○有効求人倍率の地域格差：介護関係職種(常用(含パート)(平成20年度)) 東京都 4.34倍～ 沖縄県 0.68倍

(出典) 職業安定業務統計(数値は年度内各月の平均値)

6 労働条件等の悩み・不安・不満等

- 賃金の低さ、人手不足、社会的評価が低いこと、身体的・精神的負担が大きいことに対して悩み・不安・不満がある者が多い。
- 施設(入所)系では、特に休憩がとりにくいこと、身体的負担が大きいこと、夜間の勤務、福祉機器の不足等に対して悩み・不安・不満がある。

悩み等の内容	訪問系	施設(入所)系
仕事内容のわりに賃金が低い	<u>51.8%</u>	<u>69.3%</u>
人手が足りない	<u>44.0%</u>	<u>64.9%</u>
業務に対する社会的評価が低い	<u>41.9%</u>	<u>45.6%</u>
休憩がとりにくい	26.9%	<u>42.8%</u>
休暇が少ない・とりにくい	26.9%	37.7%
身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)	<u>30.9%</u>	<u>51.5%</u>
精神的にきつい	<u>34.2%</u>	<u>44.0%</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	11.4%	<u>55.1%</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	4.3%	<u>26.1%</u>
不払い残業がある・多い	9.2%	17.9%
労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安・不満等を感じていない	7.3%	2.6%

7 職種別従業員の過不足状況の推移

- 介護従業員の過不足感は悪化している。
- 特に、訪問介護員を雇用する事業所において不足を感じる事業所が多い。

「不足」とする事業所の推移

	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度
全 体	—	52.5%	59.7%	63.0%
訪問介護員	47.8%	63.1%	75.2%	75.2%
介護職員	27.2%	45.2%	55.7%	55.5%

注1： 回答事業所(n=4,232)のうち、「大いに不足」「不足」「やや不足」とした事業所の割合。「不足」とは、募集する必要のある状態をいう。

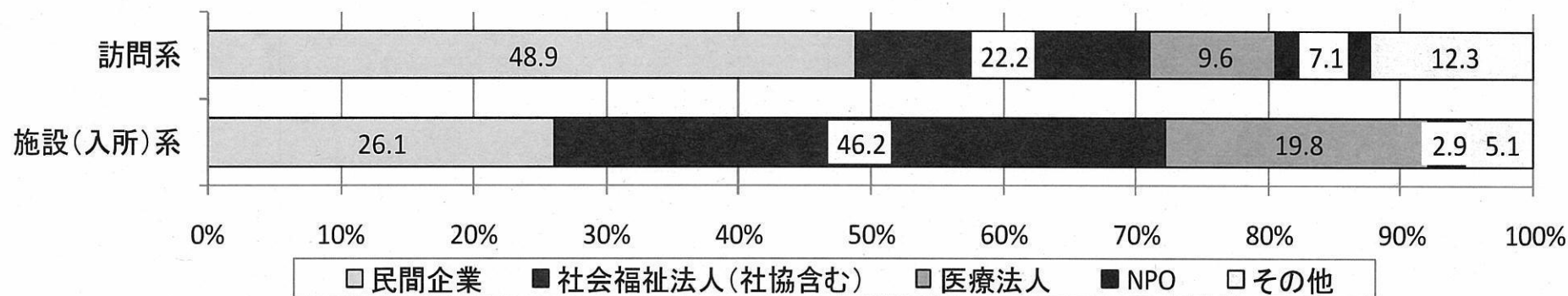
注2： 「訪問介護員」「介護職員」は、職種別の過不足感を聞いたときに、注1のように回答した事業所の割合。

(出典)介護労働実態調査((財)介護労働安定センター)

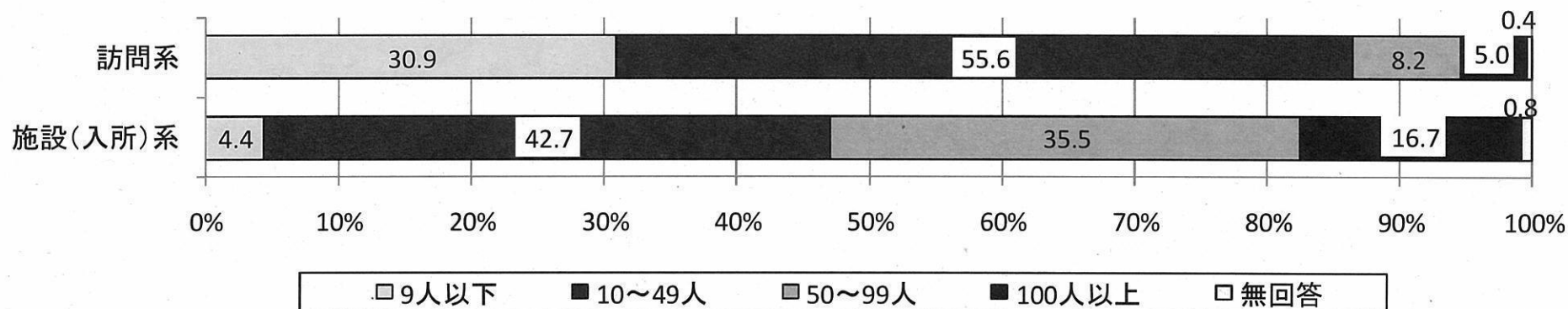
8 事業所の属性

- 訪問系の事業所は民間企業が多く、施設系(入所型)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



9 運営上の問題点

事業所は、介護報酬、良質な人材の確保、労働条件・労働環境の改善、事務手続きの煩雑さを事業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、人材の確保・定着のために十分な賃金を払うことができない	68.6%	77.1%
良質な人材の確保が難しい	47.2%	65.9%
経営(収支)が苦しく、労働条件や労働環境の改善をしたくてもできない	47.7%	40.7%
指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている	31.4%	19.7%
教育・研修の時間が十分に取れない	15.8%	18.3%
新規利用者の確保が難しい	25.0%	13.1%
介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している	5.6%	12.6%
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	6.7%	2.8%
介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある	4.5%	7.6%
管理者の指導・管理能力が不足している	4.8%	6.0%
介護保険の改正等についての的確な情報や説明が得られない	3.7%	3.1%
経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している	2.4%	3.6%
介護従事者間のコミュニケーションが不足している	1.8%	4.0%
雇用管理等についての情報や指導が不足している	1.2%	0.9%
特に問題はない	3.5%	2.9%

10（参考）その他の数値

◆ 要介護(要支援)認定者数

全国計 4,648,922 人（平成21年2月現在）

（資料出所）介護保険事業状況報告(暫定)(平成21年2月分)

◆ 介護福祉士登録者数

約 74 万人（平成21年3月現在）

◆ 訪問介護員研修(1級～3級)修了者数

約 343 万人（平成20年3月現在）

介護雇用管理改善計画の目標関連指標

16

○雇用管理責任者の選任状況 (%)

		選任している	選任していない	雇用管理責任者について知らない
全 体		41.2	40.0	15.4
規 模 別	4人以下	32.6	37.9	23.5
	5人以上9人以下	38.8	39.0	18.9
	10人以上19人以下	40.3	38.4	18.6
	20人以上49人以下	41.9	42.4	13.1
	50人以上99人以下	43.8	42.0	11.6
	100人以上	48.9	38.4	10.9

○離職率の推移 (%)

		平成18年度	平成19年度	平成20年度
介 護 職	全 体	20.3	21.6	18.7
	正社員	21.4	20.0	18.5
	非正社員	19.5	22.8	18.9
全 産 業 平 均	常用労働者	16.2	15.4	未発表
	一般労働者	13.1	12.2	未発表
	パートタイム	26.3	25.9	未発表

*全産業平均は雇用動向調査の数値

○仕事の満足度 (%)

	満足度	不満足度
①仕事の内容・やりがい	50.6	11.6
②賃金	14.9	55.2
③労働時間・休日等の労働条件	27.4	33.0
④勤務体制	24.2	28.4
⑤人事評価・処遇のあり方	16.4	33.1
⑥職場の環境	36.6	21.1
⑦職場の人間関係、コミュニケーション	44.1	17.5
⑧雇用の安定性	29.2	21.2
⑨福利厚生	20.1	30.3
⑩教育訓練・能力開発のあり方	16.6	32.8
⑪職業生活全体	19.5	22.8

※満足度＝「満足」＋「やや満足」、不満足度＝「不満足」＋「やや不満足」

○教育・研修計画を立てている事業所（規模別） (%)

規模	全体	4人以下	5～9人	10～19人	20～49人	50～99人	100以上
割合	51.7	32.8	38.6	45.6	52.1	57.0	64.0

○教育訓練の実施率 (%)

	採用時研修	直近1年間の教育・研修
正社員対象	85.9	85.8
非正社員対象	84.0	84.4

*資料出所：平成20年度介護労働実態調査（介護労働安定センター）