

介護職員の人手不足問題

内匠 功 福祉社会研究部 主任研究員

要旨

1. 現状でも介護職員の人手不足は深刻であるが、今後は要介護者がさらに増加する一方、労働力人口は減少が見込まれるため、人手不足がより一層深刻化する懸念が強い。
2. 多くの介護事業所において人手が不足している要因は、介護職員の離職率が高いことではなく、新規に採用することが困難なことによる。採用が困難なのは、身体的にも精神的にもきつい仕事であるにもかかわらず、介護職員が低賃金で社会的評価も低いことが主因である。
3. 介護事業所は規模が大きいほど利益率が高く、介護職員の給与水準も高い傾向があり、また、規模が大きいほど離職率が低くなる傾向も見られる。介護事業でも一定の「規模の経済」が働いている。
4. 給与水準の引き上げには、介護保険料や自己負担率の引き上げなど国民負担の増大を伴うものの、賃金の原資となる介護報酬の引き上げが避けられない。ただし、介護報酬を一律に引き上げるのではなく、介護福祉士の有資格者数や介護職員の勤続年数などに応じ、事業所加算にメリハリを付けることが必要だろう。やる気も能力もある介護職員の賃上げに注力すべきであり、このことが介護職員の社会的地位の向上にも繋がる。
5. 労働環境の改善には、休暇や休憩などを取りやすい職場環境に改善（効率的な人員配置や交代要員の確保など）すること、キャリアパスを明確にして将来の人生設計を立てやすくすることなどが必要である。このためには小規模な介護事業所の合併・経営統合や業務提携の拡大によって、経営の効率化を積極的に推進していくことが有効と考える。経営者や管理職向けの研修充実や外部からの人材登用などによってマネジメント力の向上・経営態勢の高度化を図ることも求められる。
6. 介護職員の人手不足への対応策としては、介護サービスの安易な利用を抑制するという視点も必要である。ケアマネジャーの資質向上を図り、ケアプランの適正化を推進することに加え、介護予防事業を積極化し、要介護者の増加を抑制することも重要だろう。

はじめに

介護業務は以前から3K（きつい、汚い、危険）などと言われ、人材の確保が難しい職種であったが、昨今の雇用情勢の改善もあって、人手不足がより一層深刻化している。要介護者に必要な介護サービスを十分に提供することができなくなった場合、要介護者自身が困るだけでなく、その家族の介護負担が増大し、「仕事と介護の両立」を図ることが困難になるという面もある。

総務省「就業構造基本調査（2012年）」によると、介護をしている有業者は291万人（男性：131万人、女性：160万人）であり、これは労働力人口（6,555万人）の4.4%に相当する。これらの人の多くは、要介護者が何らかの介護サービスを受けているから仕事を継続できていて、現状よりも介護の負担が増した場合には離職せざるをえなくなる者も少なからず存在すると推測される。介護離職が進めば、国民経済的観点からも大きなマイナスである。

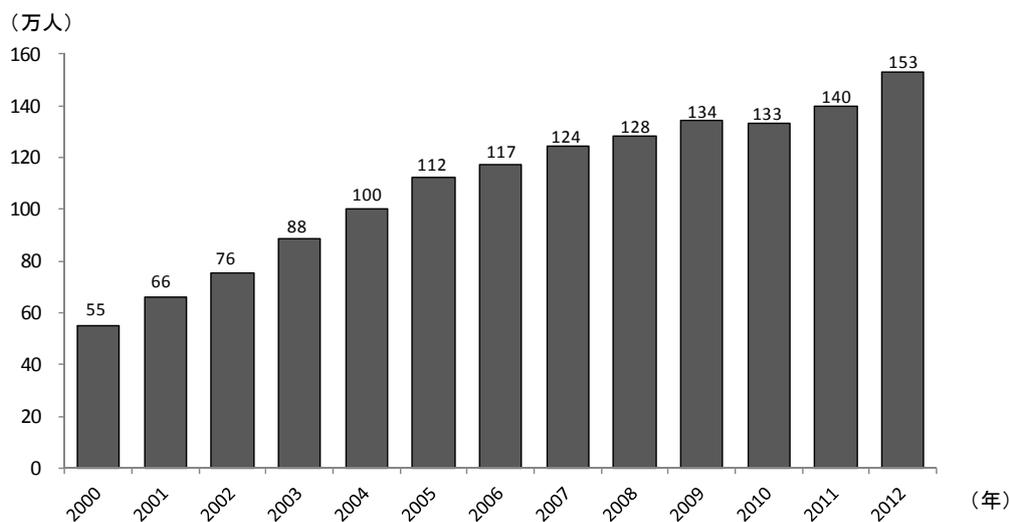
本稿では介護職員が不足している要因を分析し、その人手不足を緩和する方策について考察する。

I 介護職員の特徴

1. 介護職員数の推移

介護保険制度が創設された2000年の介護職員数は55万人であったが、その後は同制度の定着や要介護者数の増加を背景に右肩上がりでも推移し、2012年には153万人と2.8倍になった（図表1）。

図表1 介護職員数の推移



（注）各年の介護職員数は各年10月1日現在の実人数

出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

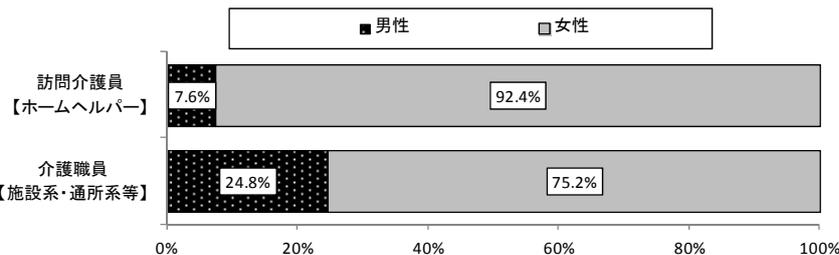
2. 介護職員の属性

介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」によると、訪問介護員（ホームヘルパー）の92.4%、介護職員（施設系・通所系等の介護職員。介護労働実態調査では、介護職員を訪問介護員とそれ以外の介護職員に分けている）の75.2%が女性である（図表2）。また、訪問介護員の79.0%、介護職員の41.0%が非正規職員である（図

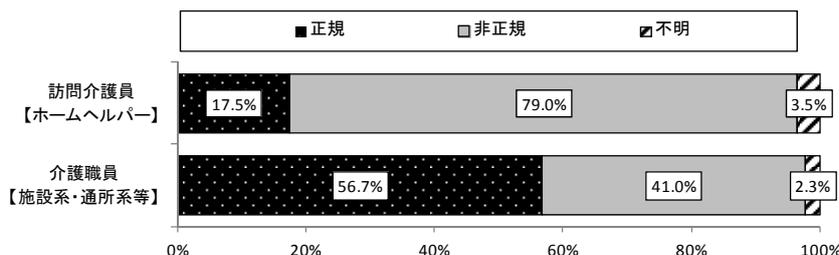
表3)。訪問介護員は平均年齢が51.9歳で、40歳以上の者が82.0%を占めているが、介護職員の平均年齢は42.3歳で、年齢構成も20歳代から60歳代までバランスが取れている(図表4)。

介護職員(施設系・通所系等)と比較すると、訪問介護員(ホームヘルパー)は中高年の女性パートタイマーが多いという特徴がある。

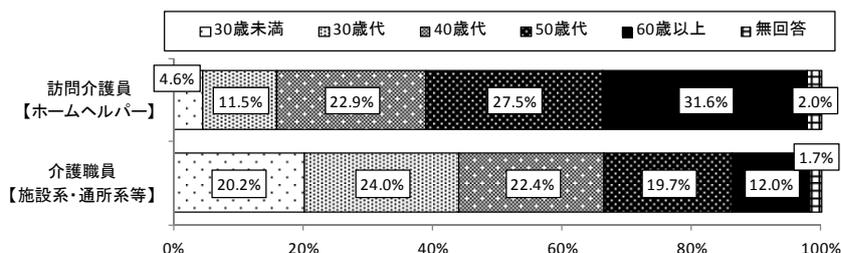
図表2 介護職員の男女構成比



図表3 介護職員の正規・非正規職員構成比



図表4 介護職員の年齢階級別構成比



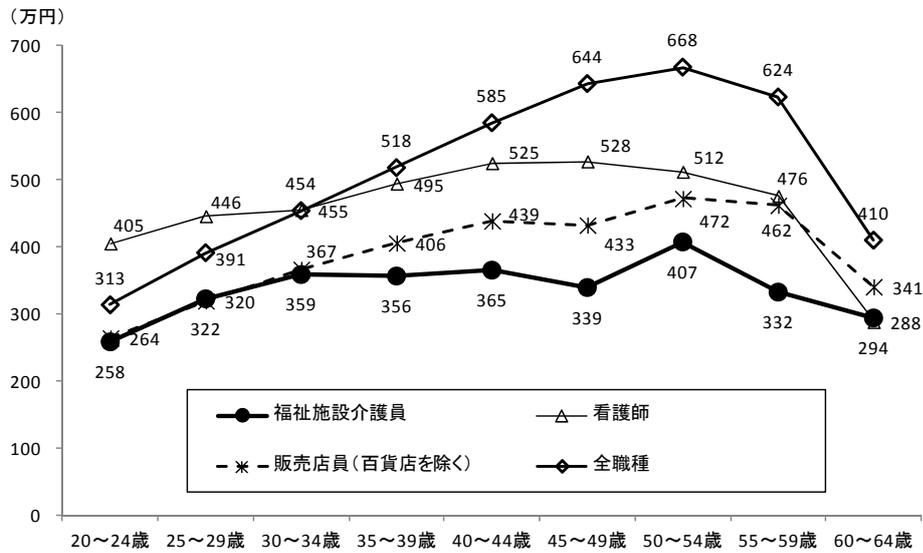
出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査(2013年度)」

3. 介護職員の給与水準

(1) 特に男性の給与水準が相対的に低い

介護職員(福祉施設介護員)の給与水準を他職種と比較すると、男性は全職種平均や看護師を大幅に下回っているほか、販売店員(百貨店を除く)よりも低水準である(図表5)。また、30歳以降の給与水準はほぼ横ばいであり、他職種のように年齢に伴う昇給も見られない。これは30歳以降の介護職員の勤続年数が他職種よりも短いことも影響しているが、介護報酬で給与総額の原資が規定されるため、現状では勤続年数が長くなっても賃上げは容易ではないという制約もある。

図表5 福祉施設介護員と他職種の年齢階級別年収の比較（一般労働者・男性）

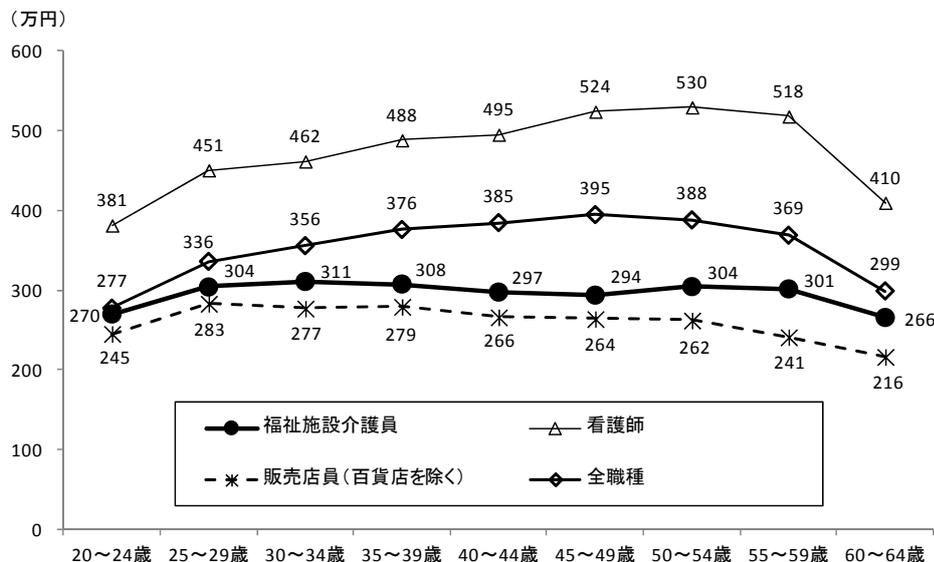


出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査（2013年）」より筆者作成

（2）女性の給与水準も低いが男性よりは差が小さい

女性の場合も介護職員（福祉施設介護員）の給与水準は全職種平均や看護師の給与水準を下回っているが、男性ほど大きな差は見られない（図表6）。また、販売店員（百貨店を除く）よりは小幅ながら給与水準が高くなっている。ただし、30歳以降の給与水準がほぼ横ばいである点は男性と同様である。

図表6 福祉施設介護員と他職種の年齢階級別年収の比較（一般労働者・女性）



出所：図表5と同じ

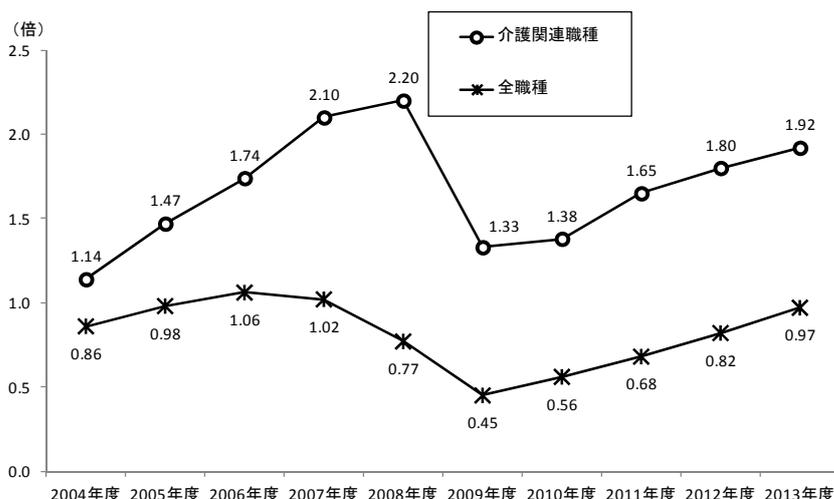
Ⅱ 介護職員の人手不足問題

1. 人手不足の現況

(1) 介護職員の有効求人倍率は恒常的に全職種平均を上回って推移

介護関連職種の有効求人倍率の推移を見ると、恒常的に全職種平均を上回っており、2007年度と2008年度は2倍を超えていた(図表7)。2009年度はリーマン・ショック後の不況期であったため、介護職員の有効求人倍率も急低下(2.20倍→1.33倍)したが、それでも1倍を大幅に上回っていた。その後は雇用情勢の改善とともに、介護職員の有効求人倍率は再び上昇に転じ、2013年度は1.92倍

図表7 介護職員の有効求人倍率の推移



出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

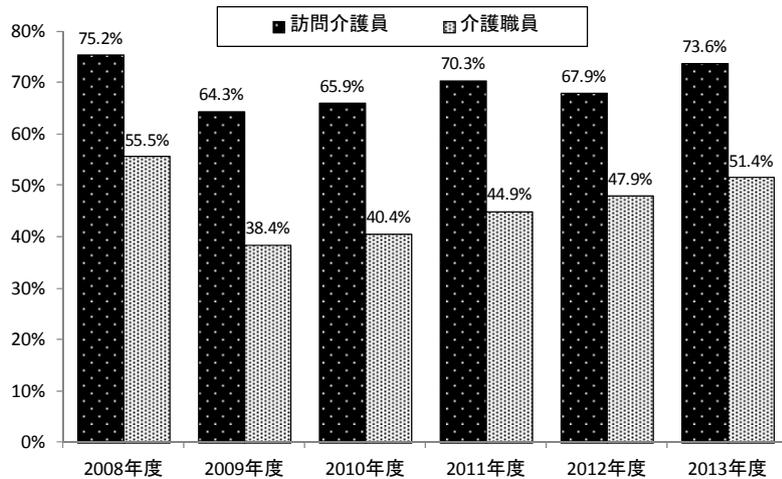
となり、2014年7月には2.18倍(全産業平均：1.10倍)にまで上昇している。介護事業所がハローワークに2名の求人募集を出しても1名しか集まらない状況であり、人手不足はかなり深刻と考えられる。

(2) 訪問介護員(ホームヘルパー)の不足が特に深刻

前述の介護労働安定センター「介護労働実態調査」によると、訪問介護員・介護職員が不足(「大いに不足」「不足」「やや不足」の合計)していると回答した事業所の割合の推移を見ると、訪問介護員(ホームヘルパー)も介護職員(施設系・通所系等の介護職員)も2009年度は2008年度よりも大幅に低下した(図表8)。この動きは介護職員の有効求人倍率と同様であり、その後は、訪問介護員も介護職員も不足感が再び強まっている。とりわけ訪問介護員の不足感が強い状況が続いている。

訪問介護員(ホームヘルパー)の人手不足が深刻な要因としては、一人で各家庭を訪問して要介護者やその家族と向き合わなければならないこと、要介護者や家族によってホームヘルパーへの要望が異なること、要介護者の容態が急変した際の対応に不安を感じるなど、他の介護職員と比較して精神面での負担が大きいことが考えられる。

図表 8 訪問介護員・介護職員が不足していると回答した事業所割合の推移

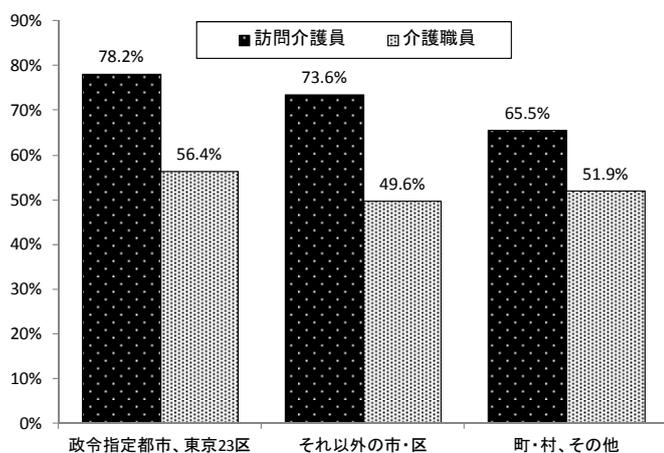


出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査」より筆者作成

(3) 大都市部で介護職員の不足が特に深刻

地域別の状況を見ると（2013年度）、大都市部（政令指定都市、東京23区）の事業所において、訪問介護員・介護職員の不足感が特に深刻である（図表9）。この要因としては、近年、大都市部で要介護者が大幅に増加していることに加え、大都市部は多くの職種の雇用機会に恵まれ、介護職員を選択する人が相対的に少ないことなどが考えられる。

図表 9 地域別：訪問介護員・介護職員が不足していると回答した事業所の割合



出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」

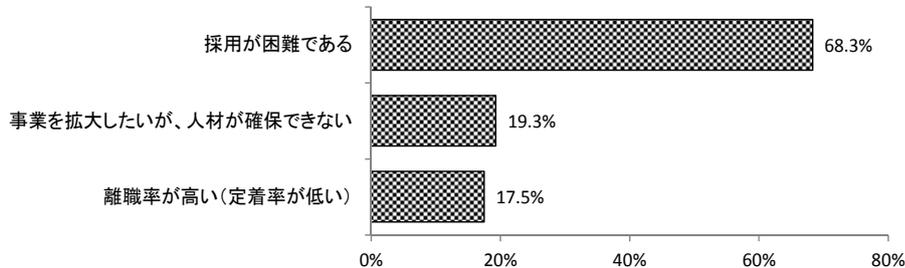
2. 介護職員が不足している要因

(1) 介護職員が不足している要因は「採用が困難」

介護労働実態調査（2013年度）において、介護職員が不足していると回答した事業所のうち、その理由（複数回答）として68.3%の事業所が「採用が困難である」と回答しており、「離職率が高い（定着率が低い）」と回答した事業所は17.5%に過ぎない（図表10）。この結果は、介護職員の「定着率は低くない」と回答した事業所が71.3%と圧倒的に多く、「定着率が低く困っている」と回答した事業所が16.5%に過ぎない事実と整

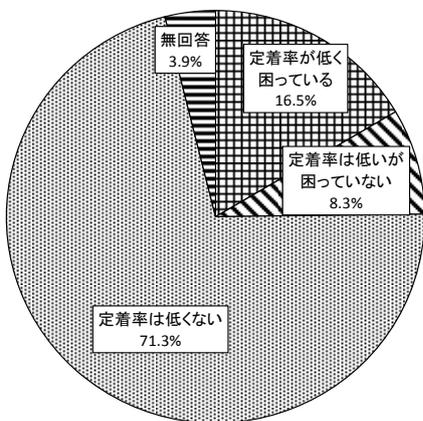
合的である（図表 11）。多くの介護事業所において人手が不足している要因は、介護職員の離職率が高いことではなく、新規に採用することが困難なことによると言える。

図表10 【介護事業所へのアンケート】介護職員が不足している理由（複数回答）



出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」

図表11 【介護事業所へのアンケート】介護職員の定着率に関する事業所の認識

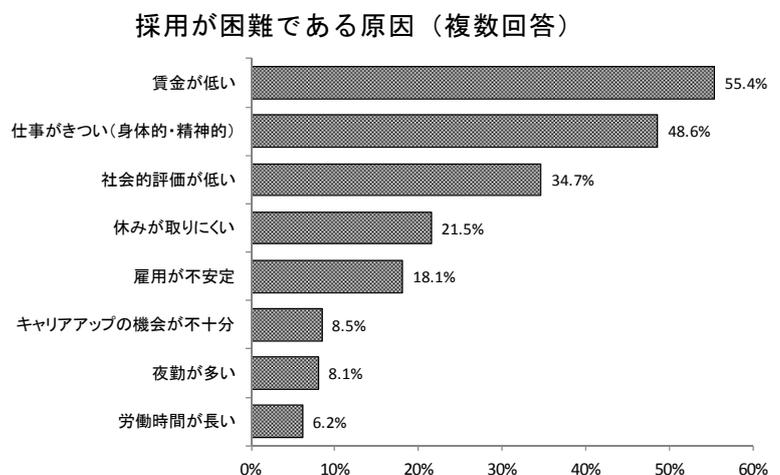


出所：図表 10 と同じ

（2）採用が困難な原因は「低賃金」や「仕事がつい」

介護労働実態調査（2013年度）において、介護職員が不足している理由として「採用が困難」と回答した事業所のうち、その原因（複数回答）については「賃金が低い」（55.4%）と回答した事業所が最も多かった。次いで「仕事がつい(身体的・精神的）」（48.6%）、「社会的評価が低い」（34.7%）、「休みが取りにくい」（21.5%）などが続いた（図表 12）。

図表 12【介護事業所へのアンケート】

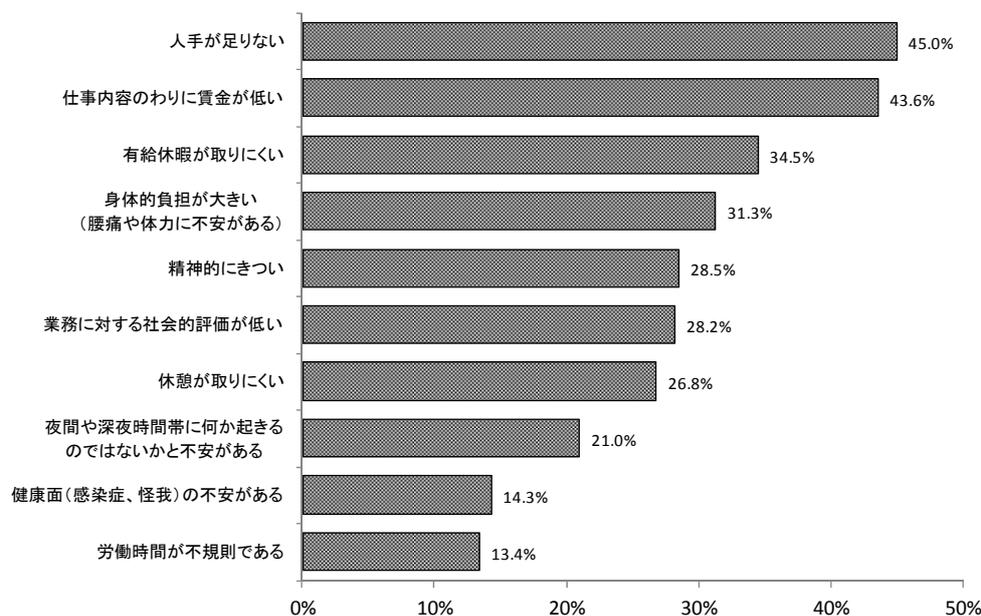


出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」

介護職員へのアンケートでも、労働条件等についての悩み、不安、不満等（複数回答）について、「人手が足りない」（45.0%）、「仕事内容のわりに賃金が低い」（43.6%）、「有給休暇が取りにくい」（34.5%）、「身体的負担が大きい（腰痛や体力に不安がある）」（31.3%）、「精神的にきつい」（28.5%）、「業務に対する社会的評価が低い」（28.2%）、「休憩が取りにくい」（26.8%）などが上位に並んだ（図表 13）。

介護労働に対する労使の認識に大きな差はなく、身体的にも精神的にもきつい仕事であるにもかかわらず、低賃金で社会的評価も低いことが人手不足の要因と整理できよう。

図表 13 【介護職員へのアンケート】労働条件等についての悩み、不安、不満等（複数回答）



出所：図表 12 と同じ

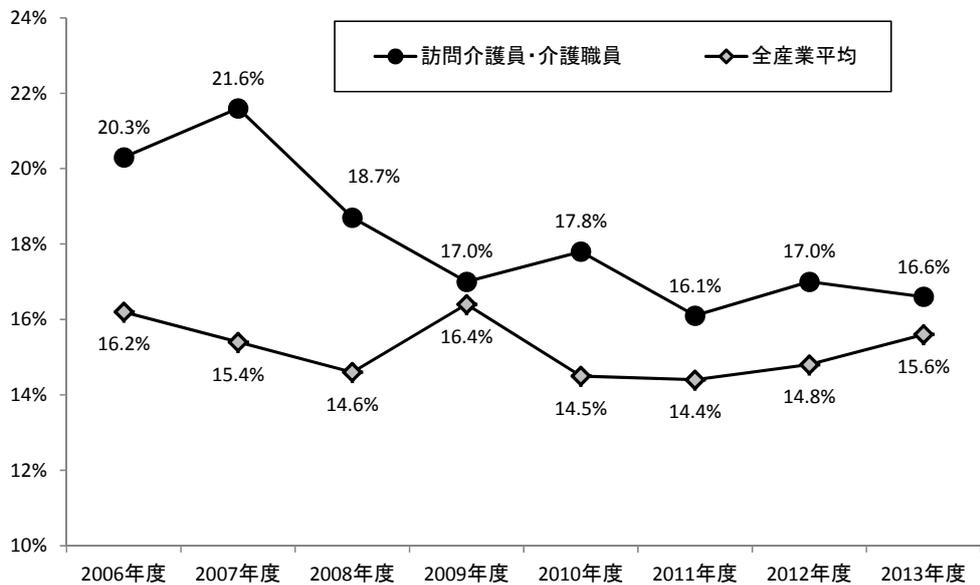
Ⅲ 介護事業所別の比較

1. 離職率の比較

(1) 介護事業所の離職率は二極化

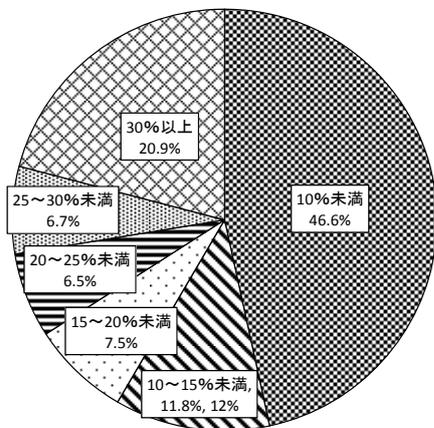
かつて介護職員は離職率（1年間の離職者数÷9月30日時点の在籍者数）が高く、全産業平均を大きく上回っていたが、近年は離職率が低下傾向で推移し（2007年度：21.6%→2013年度：16.6%）、2013年度は全産業平均（15.6%）と大差がなくなっている（図表 14）。

図表 14 介護職員（訪問介護員・介護職員）の離職率の推移



出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査」、厚生労働省「雇用動向調査」より筆者作成

図表 15 離職率階級別介護事業所の構成割合（2013年度）



出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」

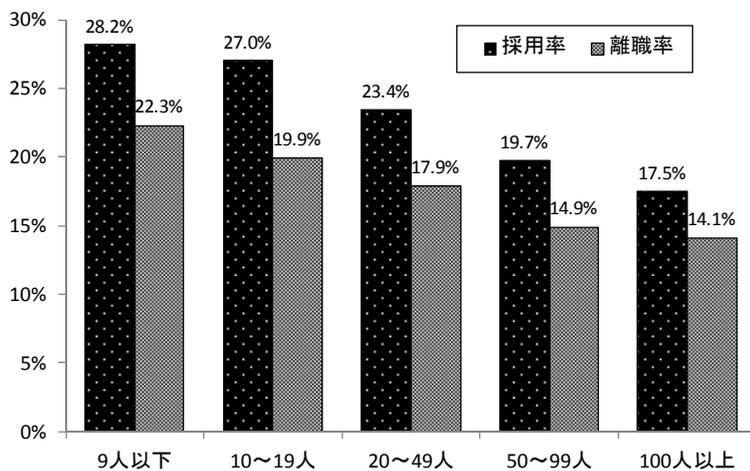
その一方で、離職率が10%未満という介護事業所が46.6%と半数近くもあるのに対し、30%以上という事業所も20.9%も存在し、介護事業所において離職率の二極化現象が見られる（図表15）。介護職員の「定着率は低くない」と回答した事業所は全体の約7割（図表11）であるが、これら事業所の離職率の平均値は12.9%と全産業平均の離職率（15.6%）を大幅に下回っている。介護職員の高離職率は業界全体の問題というよりも、次第に一部の事業所の課題となりつつある。

(2) 小規模な事業所ほど離職率が高い

介護事業所の規模別（従業員数別）に離職率を比較すると、小規模な事業所ほど離職率が高く、大規模になるほど離職率が低下する傾向が見られる（図表 16）。従業員が9人以下の事業所は離職率が22.3%と高水準であるが、100人以上の事業所では離職率は14.1%に留まっている。

小規模な事業所ほど離職率が高い要因としては、給与水準が相対的に低いこと、交代要員が不在のため休暇や休憩が取りにくいこと、研修体制が未整備で十分な教育・訓練を受ける機会が乏しいこと、経営者や管理者のマネジメント力に課題があるケースも散見されること、職場が狭いために周囲との人間関係が悪化した場合に退職という選択肢を取る者が多いことなどが指摘される。

図表 16 事業所の規模別（従業員数別）：離職率の比較（2013年度）



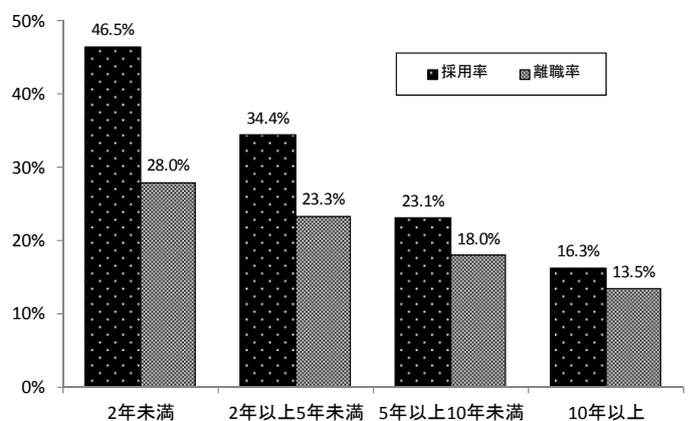
出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」より筆者作成

(3) 業歴の浅い事業所ほど離職率が高い

介護事業開始後経過年数別に離職率を比較すると、業歴の浅い事業所ほど離職率が高く、業歴が長くなるほど離職率が低下する傾向が見られる（図表 17）。業歴が2年未満の事業所は離職率が28.0%と高水準であるが、10年以上の事業所では離職率は13.5%に留まっている。

業歴の浅い事業所ほど離職率が高い要因としては、事業所の組織・体制などが未熟であり、介護職員が働きやすい職場環境がまだ整備されていないことが指摘される。業歴が長くなるにつれて、事業

図表 17 介護事業開始後経過年数別：離職率の比較（2013年度）



出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」より筆者作成

所の管理体制も次第に整備され、それとともに離職率も低下していくと考えられる。

(4) 離職率の高い事業所は採用率も高い

離職率が高い事業所ほど採用率（1年間の採用者数÷9月30日時点の在籍者数）も高くなることは当然であるが（図表16、図表17）、そのような事業所は新規に採用した介護職員が早期に離職することをあらかじめ見込んで、適性が乏しい人材も含めて無理に採用している結果、悪循環に陥っている可能性がある。

2. 事業所の規模別収支差率・給与水準

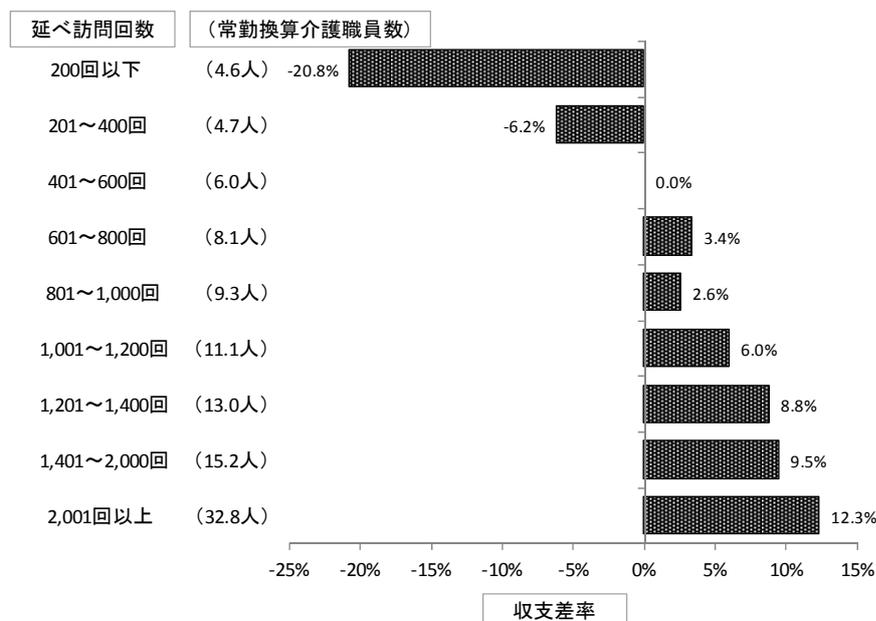
(1) 大規模な事業所ほど利益率が高い

訪問介護事業所の延べ訪問回数別の収支差率（収入に対する利益の割合）を見ると、規模が大きい事業所ほど利益率が高くなる傾向が顕著である（図表18）。その要因として

は、事業所規模が大きいほどホームヘルパーを各家庭に効率よく派遣できるためと推測される。通所介護（デイサービス）や介護老人福祉施設（特養）、介護老人保健施設（老健）、認知症対応型共同生活介護（グループホーム）などでも、事業所規模が大きいほど利益率が高い傾向が見られる。

全国に小規模な介護事業所が多数存在しているが、介護事業においても一定の「規模の経済」が働いている様子が見て取れる。

図表18 訪問介護事業所の延べ訪問回数別：収支差率の比較

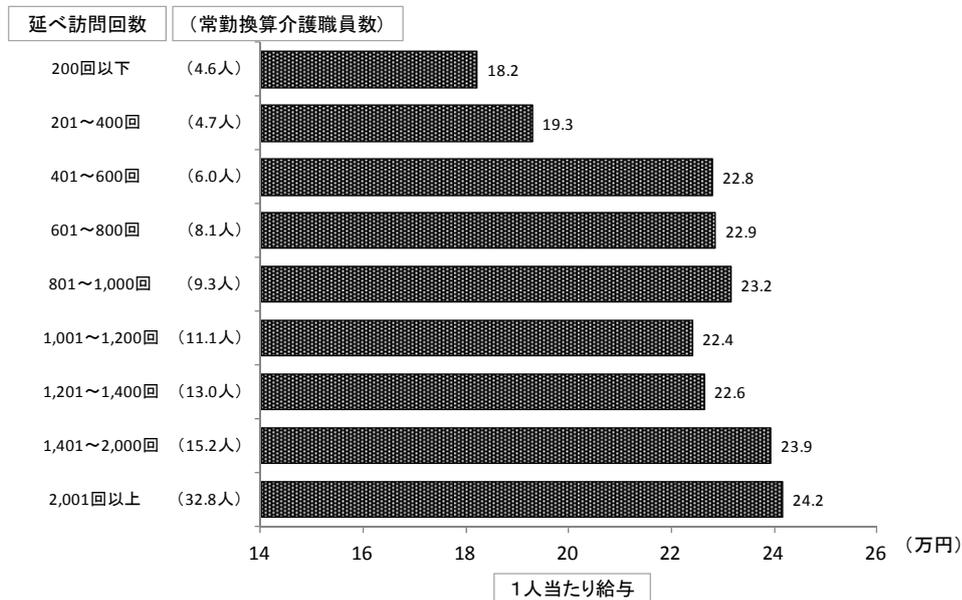


出所：厚生労働省「介護事業経営実態調査（2011年度）」

(2) 大規模な事業所ほど介護職員の給与水準も高い

訪問介護事業所の延べ訪問回数別の介護職員（常勤換算）1人当たり給与を見ると、規模が大きい事業所ほど給与水準が高くなる傾向が見られる（図表19）。通所介護（デイサービス）や介護老人福祉施設（特養）など他の介護サービス事業所でも、事業所規模が大きいほど給与水準が高くなる傾向がある。規模の大きい事業所ほど経営の効率性が高く、介護職員に高賃金を支払う余力が大きいことが要因と推測される。

図表 19 訪問介護事業所の延べ訪問回数別：介護職員（常勤換算）1人当たり給与の比較



出所：図表 18 と同じ

IV 人手不足の緩和策

1. 介護職員の志望状況

(1) 今後は介護職員の人手不足がさらに深刻化する懸念

2012年の介護職員数は153万人（図表1）であったが、厚生労働省では、団塊の世代が後期高齢者（75歳以上）となる2025年には237～249万人（社会保障・税一体改革を前提とした改革シナリオ）の介護職員が必要と推計している。2012年比で90万人（60%）も増加させる必要がある。

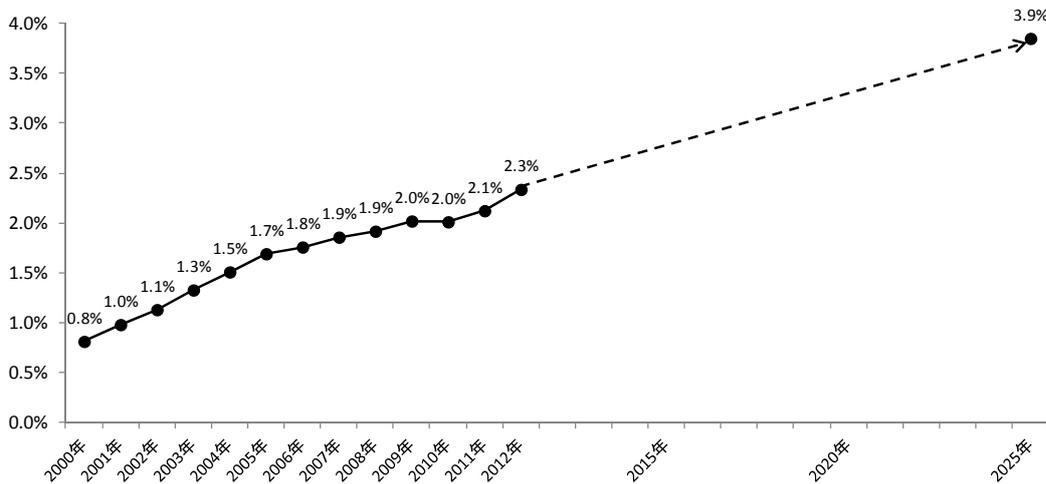
一方、女性や高齢者の労働力率上昇を見込んでも、生産年齢人口の減少を背景に、労働力人口は減少傾向をたどる可能性が高い。三菱総合研究所「内外経済の中長期展望」（2014年4月）によると、2025年の労働力人口は6,310万人と、2013年の6,577万人から267万人（4.1%）も減少すると予測されている。

現状でも介護職員の人手不足は深刻であるが、今後は要介護者がさらに増加する一方、労働力人口は減少が見込まれるため、人手不足がより一層深刻化する懸念が強い。

(2) 介護職員を志望する者も一定数は存在

2012年時点で労働力人口に占める介護職員の割合は2.3%であるが、2025年の労働力人口を6,310万人、必要な介護職員数を243万人（厚生労働省推計の中間値）との前提条件に立つと、この割合を3.9%にまで引き上げる必要がある（図表20）。

図表20 労働力人口に占める介護職員数の割合

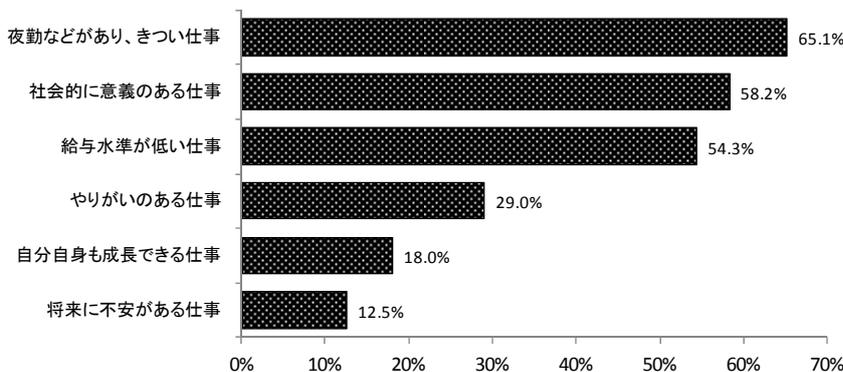


出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、総務省「労働力調査」より筆者作成

内閣府「介護保険制度に関する世論調査（2010年9月）」によれば、一般人の介護職員に対するイメージ（複数回答）は、「夜勤などがあり、きつい仕事」（65.1%）、「給与水準が低い仕事」（54.3%）など否定的なものが多い一方で、「社会的に意義のある仕事」（58.2%）、「やりがいのある仕事」（29.0%）など肯定的なものも決して少なくはない（図表21）。

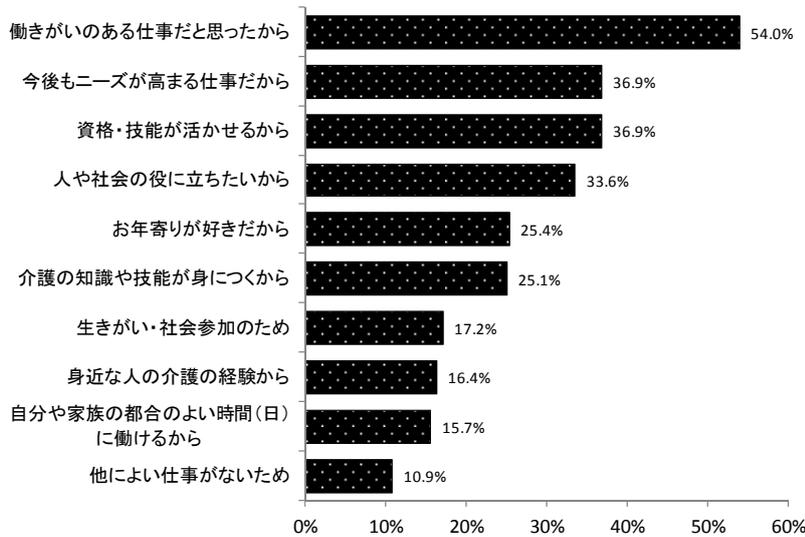
実際に介護職員を志望した者や就職した者がどのくらいの割合かを厚生労働省「一般職業紹介状況（2013年度）」で見ると、有効求職者総数に占める介護職員希望者の割合は3.6%、総就職件数に占める介護職員の割合は6.7%であった。介護は3K職種と言われることが多いものの、社会的意義や働きがいなどを感じて介護職員を志望する者も一定数は存在すると考えられる。

図表21 【一般人へのアンケート】介護職員に対するイメージ（複数回答）



出所：内閣府「介護保険制度に関する世論調査（2010年9月）」

図表 22 【介護職員へのアンケート】現在の仕事を選んだ理由（複数回答）



出所：介護労働安定センター「介護労働実態調査（2013年度）」

実際に介護職員に就いている人へのアンケート調査では、現在の仕事を選んだ理由（複数回答）として、「働きがいのある仕事だと思ったから」（54.0%）が最も多く、「今後もニーズが高まる仕事だから」（36.9%）、「資格や技能が活かせるから」（36.9%）、「人や社会の役に立ちたいから」（33.6%）、「お年寄りが好きだから」（25.4%）、「介護の知識や技能が身につくから」（25.1%）などが上位に並んだ（図表 22）。

その一方で、「他によい仕事がないため」（10.9%）という消極的な理由も見受けられ、就職難の状況下、不本意ながらも介護職員に就いた者も少なからずいるようだ。

2. 介護職員の人手不足緩和策

介護職員を志望する者は決して多くはないものの、一定数は存在することから、介護職員の新規採用を増やす（離職率をさらに抑制する）ためには、このような人たちが経済的にも身体的・精神的にも安心して働けるような職場環境を整備することが何よりも重要だと思われる。そのためには、給与水準の引き上げと労働環境の改善を進めることが不可欠であり、これらを実現することが介護職員の社会的地位の向上にも繋がる。

また、介護職員の人手不足を緩和するためには、介護サービスの安易な利用を抑制し、より少数の介護職員でも対応可能な体制を構築するという視点も必要と考える。

以下に介護職員の人手不足緩和策において、筆者が留意すべきと考える点について述べる。

（1）やる気も能力もある介護職員の賃上げに注力すべき

給与水準を引き上げるためには、介護保険料や自己負担率の引き上げなど国民負担の増大を伴うものの、賃金の原資となる介護報酬の引き上げは避けられない。ただし、介護報酬を一律に引き上げるのではなく、事業所ごとにメリハリを付けることが必要と考

える。

現在もサービス提供体制強化加算(訪問介護の場合は特定事業所加算)の制度があり、介護福祉士の有資格者数が一定割合いる事業所や3年以上の勤続年数を有する介護職員が一定割合いる事業所などには介護報酬が加算される。今後はこの制度を質的にも量的にもさらに拡充し、資格要件に「認定介護福祉士」(介護福祉士の上位資格であるが、現在はまだ検討中)や「キャリア段位」(介護の実践的スキルを測定する制度であるが、現在は評価者を養成中)などを加えることが望ましい。介護職員の賃金自体は労使交渉で決まるものであるが、やる気も能力もある介護職員の賃上げを実施しやすい環境を整備すべきである。

前述した通り、一般に介護事業所の規模が大きいほど経営の効率性が高く、介護職員の給与水準も高い傾向がある。したがって、小規模事業所の合併・経営統合などを促進する施策も重要だろう。

(2) 労働環境の改善にも事業所規模の拡大が有効

労働環境の改善には、休暇や休憩などを取りやすい職場環境に改善(効率的な人員配置や交代要員の確保など)すること、キャリアパスを明確にして将来の人生設計を立てやすくすることなどが必要である。このためにも小規模な介護事業所の経営統合や業務提携の拡大によって、経営の効率化を積極的に推進していくことが有効と考える。

このような施策を実現するためには、経営者や管理者のマネジメント力が大きく影響するが、介護事業所の経営者や管理者にはマネジメントや労務管理に十分な知識や経験がない者も散見される。組織運営、計数管理および人材育成・活用等の能力向上に一層注力することが重要であるため、経営者や管理者向けの研修を充実させるほか、外部から人材を登用するなど、経営改革を積極的に推進することが求められる。また、経営実態の適切な開示を義務付け、経営の透明性を高めることによる経営態勢の高度化を目指すことも必要だろう。介護業界の社会的な信用力向上に繋がることが期待される。

(3) 介護サービスの安易な利用を抑制するという視点も重要

上記のような施策によって介護職員の賃上げや労働環境の改善を進めても、介護職員の人手不足を抜本的に解決することは容易ではない。厚生労働省は、2025年には237～249万人の介護職員が必要と推計しているが、介護サービスの安易な利用を抑制し、この人数よりも少ない介護職員でも対応可能な体制作りを構築するという視点も必要と考える。ケアマネジャーの資質向上を図り、ケアプランの適正化を推進することに加え、介護予防事業の積極化によって要介護者の増加を抑制することも重要だろう。これらの施策は介護保険給付の適正化にも貢献する。

一定以上の所得や資産を有する利用者の自己負担をさらに引き上げることも検討すべき課題と考える。自己負担が増大することによって、安易な介護サービスの利用は抑制され、必要な介護サービスだけを利用するというインセンティブが働くだろう。

【参考文献】

- ・ 明治安田生活福祉研究所『介護保険、介護サービスの経済的分析に関する調査研究事業』2014年3月
- ・ 日本総合研究所『介護人材確保の推進に関する調査研究事業』2014年3月
- ・ 週刊東洋経済『3Kの真実』2014年5月17日号
- ・ 社会保障審議会介護保険部会『介護人材の確保について』2013年9月
- ・ 社会保障審議会介護給付費分科会『介護人材確保対策について』2014年9月
- ・ 三菱総合研究所『内外経済の中長期展望』2014年4月