

事業所における人材育成の取組として「自治体や業界団体が主催する教育・研修に積極的に参加させている」が 52.6%で最も高くなっている。しかし、「能力向上が認められた者は配置や処遇に反映している」とする事業所は 27.7%であり、約 7 割の事業所は能力向上が認められた場合でも処遇等に反映されていない状況となっており、事業所規模別においては、規模が小さいほど能力向上が処遇等に反映されていない状況となっている。（参考資料 表 14）さらに、早期離職防止や定着促進のための方策として「職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている」が 60.1%で最も高いものの、「能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映する」は 33.2%であり、約 2/3 の事業所が能力や仕事ぶりが処遇等に反映されない状況である。介護サービス別においては施設系（入所型）は 39.6%であるのに対して、訪問系が 29.5%と約 10 ポイントの差がみられ、事業所規模別においては規模が小さいほど能力や仕事ぶりが処遇等に反映されていない状況となっている。（参考資料 表 15）

また、非正社員を対象とした就業規則の作成状況をみると、全体では「作成している」が 69.2%、「作成していない」は 16.1%であった。介護サービス別にみると、訪問系は「作成している」が 66.3%、「作成していない」が 16.0%であるのに対して、施設系（入所型）は「作成している」が 79.4%、「作成していない」が 14.1%となっている。規模別にみると、規模が大きくなるに従い、就業規則を作成しているとする事業所が段階的に増加している。（参考資料 表 16）

その他の項目においても、自治体等が主催する研修への積極的参加や、職場内でのコミュニケーションの円滑化等については、半数以上の事業所で実施しているものの、能力向上や仕事ぶりが処遇等に反映されていない事業所が多く、適切な評価による賃金やキャリアアップ等の仕組みの構築が必要である。

また、運営上の課題として、「経営（収支）が苦しく労働条件や労働環境改善ができない」とする事業所が介護分野全体で 41.5%あり、特に NPO 法人は社会福祉協議会以外の社会福祉法人や医療法人などと比べて、事業所規模も小さく、経営（収支）が苦しく労働条件や福祉環境の改善をしたくてもできないとする割合が 4 割を超える。（参考資料 表 17）

## 第2 今後の介護労働対策の方向性

### 1. 介護労働者が意欲と誇りを持って働くことができる社会の実現

#### (1) 基本的な考え方

今後、介護労働者の需要はますます拡大していき、また、介護サービスの質もより高いレベルが求められている。これらに対応していくためには、質の高い人材を安定的に確保していくことに加え、定着・育成を図ることが求められる。

介護サービスではサービス利用のニーズが集中する時間帯があること（食事等）等、1日の中の時間単位で必要人員が大きく変わることで、施設系においては夜勤が必須であること等の特徴がある。その中で、介護事業主は正社員として長期間に渡っての就労を希望する者、短時間労働者としての就労を希望する者等、自らのライフスタイルに合わせて多様な就業形態を選択する介護労働者を活用することが必要である。

一方において、介護サービスは対人サービスという特性により機械化には限界があることや、今後、少子化・高齢化が進展し、サービスの需要がますます増大していく中で、生産性の向上や事業展開のあり方（事業所の規模、事業所数や事業の種類）等の観点を踏まえ、検討を進めていく必要があるとの指摘があった。

このため、これらの課題に対応して、適切な対策を講じていくためには、介護分野における人手不足や離職率を改善し、安定的に人材を確保及び育成する仕組みの構築が重要となっている。

#### (2) 介護報酬の考え方

ヒアリングにおいて、①第1で述べたように、約4割が経営難により労働条件及び福利環境の改善が困難としていることや、②介護報酬が低すぎるために仕事や能力、資格や経験に応じた賃金管理ができないといった問題が生じていることが指摘された。介護サービスの質の維持向上のためには人材の量的・質的確保、その定着及びそのための効果的な雇用管理が求められており、それらを踏まえ、適切な介護報酬の改定が必要であるという意見が多く寄せられた。このほか、2度にわたる介護報酬のマイナス改定が経営に深刻

な影響を与え、賃金を高くできなくなった結果、職員の流出を招き、新規職員も採用できないとの指摘があった。また、事務的業務が増加しているため、事務職員を配置できるような介護報酬にする必要があるとの指摘も多くなされた。

一方、介護報酬が切り下げられる前も介護労働者の賃金は現在とほとんど変化はなく、労働市場の逼迫が賃金引上げ及び雇用管理改善につながる契機になるのではないかと指摘もあった。

このように介護労働については現状の賃金等の労働条件に様々な課題があり、今後の介護報酬の改定に際しては、如何にして安定的に人材を確保し、専門職として処遇し、その能力を高めていくかという観点を考慮して、検討がなされることを望みたい。

## 2. 介護労働者の定着・育成に向けた雇用管理改善 ～雇用管理改善を通じて、魅力ある仕事として評価、選択されるための対策～

介護事業主は介護労働者の賃金制度、キャリアパス<sup>19</sup>の設定や、適正な人事評価、夜間における人員配置、福利厚生充実等、幅広く雇用管理改善を行っていく必要がある。その際、介護分野においては様々な就業形態の労働者がいることから、その適切な組合せを考える必要がある。

### (1) 雇用管理の必要性・重要性

介護サービスは介護保険制度導入前は措置制度、医療保険制度、一部はボランティアによって提供されてきたが、そのような状況の下で、介護事業主、特に経営者のトップに雇用管理、労働関係法令の十分な理解に欠けているところがあり、雇用管理の重要性の認識・理解を改めて深めることが不可欠であるという指摘があった。

「第1 介護労働者の現状と課題」でみたように、人材育成の取組やコミュニケーションの円滑化等の雇用管理については早期離職防止等の観点から有効であるが、一方では、非正社員を対象とした就業規則の作成率が低いなど、基本的な雇用管理がなされていない事業所も少なくない。このため、労働基準法、労働安全衛生法、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

<sup>19</sup> キャリアパスとは、仕事の経験を積みながら能力・地位の向上のため、職場や職種を異動する経歴のこと。

等、労働関係法令の遵守がなされるのは当然であるが、適切な雇用管理がなされるよう、雇用管理についての普及啓発を図るとともに、事業主や施設長、サービス提供責任者等をはじめとした現場管理者や管理職に対する雇用管理等の研修の実施等、各種支援体制の強化を図っていくことが求められる。あわせて、介護労働者に対しても労働関係法令等の理解・普及を促進することが重要となる。

特に中小規模の事業所や訪問系における基本的な雇用管理の周知・徹底に力を入れる必要があると考えられるが、事業主団体等を通じて中小規模の事業所の雇用管理改善の取組を促進するとともに、併せて事務の効率化も推進する必要がある。

## (2) 介護労働者の処遇改善とキャリア管理<sup>20</sup>の促進

介護労働者の現状においては、仕事に対してやりがいがあるものの賃金等の処遇の問題により、将来的には希望や誇りを持って働き続けていくことが困難な状況になっていることがヒアリングにおいても指摘された。

賃金については、労使間の話し合いで決定されるべき事項ではあるが、介護事業主にとって安定的に人材の確保・定着を図り、その能力を高めつつ、介護労働者にとって意欲と誇りを持って働き続けることができるようにするためには、仕事や能力、資格及び経験に見合う賃金制度及びキャリアパスの構築を図り、地域や他の分野における労働者の賃金水準等を踏まえ、適切な賃金水準が確保されることが望ましい。

さらに、個々の介護労働者の賃金の決定に当たっては、的確な人事評価や職務に応じた処遇等を基に個々の介護労働者のキャリア管理を行っていくことがやりがいや誇りにつながり、「将来に展望を持てる」意欲となり、介護労働者の定着に結びつくものと考えられる。

また、キャリア管理と介護サービスの関係においては、「ヘルパーの能力開発と雇用管理」<sup>21</sup>によれば、介護業務の通算経験年数が長くなるほど、介護能力得点<sup>22</sup>が上昇するという結果が得られており、早期離職を防ぎ、勤続を重ねることで、サービスの質の向上につながるものと考えられる。(参考資料 表18)

<sup>20</sup> キャリア管理とは、就労ニーズに対応した多様なキャリアパスの構築のために評価基準を策定し、人事諸制度との関連付けを行い、労働者の配置・処遇に結びつけること。

<sup>21</sup> 資料出所：「ヘルパーの能力開発と雇用管理（2006年）」佐藤博樹、大木栄一、堀田聡子

<sup>22</sup> 「介護能力得点」とは介護サービスのかかわる業務のうち、①身体介護、②生活援助、③訪問介護サービスを提供するうえで、必要な利用者及び家族と職場における人間関係構築の能力について対象とし、「食事介助」や「清拭」といった介護業務ごとに項目を設け、それらの習熟度を得点化したもの。

なお、賃金やキャリア管理をはじめとした上記の課題については、ヒアリングにおいてもコミュニケーションの重要性、キャリア管理の重要性が指摘された。

このため、介護労働者の能力開発を促進するとともに、仕事や能力、資格及び経験に見合う賃金制度を構築し、能力や仕事ぶりを的確に評価することが必要である。具体的にこれらを実現するためには、現場管理者等のマネジメント能力を高めることが重要である。また、能力開発制度の必要性及び能力の伸長を個々の介護労働者の賃金、キャリア管理に反映させていく必要性について、事業主団体等の講習会を活用して啓発していくことが求められる。

(ヒアリング等における指摘事項)

- ・ 例えば、介護の仕事が好きな人にとっては、これまで食事を食べなかった人が一口でも食べること、これまで何をしても反応がなかった(表情がない)人を笑わせるということが仕事のやりがいである。またそのことを、職場のリーダーや施設長が同僚の前で紹介し、同僚からも喜んでもらえることが介護労働者のやりがいとなっていることから、施設長や職場リーダーが果たす役割は大きい。
- ・ 働きがい・やりがいを持って働いていた人が仕事に疑問を感じたり、挫けたときに、ところで待遇はどうだろうかと思慮のことを考えてしまうのではないか。社会に果たしている使命、自分の存在意義を理解し、介護労働者が常に働きがい・やりがいを感じて仕事に取り組んでいけるように、施設長や職場のリーダーによるきめ細かい心のケア等があれば離職は減るのではないかという指摘があった。
- ・ 高い専門性職種を設け、その専門性を現場のサービスに活用しつつ、介護労働者の待遇及び意識向上を推進することで、社会的評価の向上を図ることも必要との指摘があった。
- ・ 介護労働者の立場からみると、仕事に対する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った賃金水準そのものの問題の他に、やりがいを持って取り組んでいるが、何年も賃金が上昇しないなど、自らの仕事ぶりが賃金へ反映されないことによる不満等により、自らの仕事への意欲及びやりがいを喪失することによる離職も少なからずあるとの指摘がなされた。
- ・ 賃金の問題は介護労働者の確保・定着にとって重要であるが、賃金と同じでも定着しているところもあることから、賃金に加えて、雇用管理のあり方も重要ではないかとの指摘がなされた。具体的には、個々の

介護労働者の日々の仕事ぶりをグループ長や施設長等の管理職が正しく評価し、賃金またはキャリア管理において反映していくことが重要であるが、仮にそれができなくても日々のコミュニケーションにおいて、個々の介護労働者の仕事ぶりを正しく評価していることを示すことも必要であるとの指摘もなされた。

- ・ キャリア管理は重要であるが、小規模事業所では役職等の数が限られていること、介護労働者の中には管理職になるよりも現場で常に利用者と接し、介護サービスを提供してきたい者もいることから、「一般の介護労働者→職場リーダー→施設長、ホームヘルパー→サービス提供責任者→管理者」といった画一的なキャリアパスの確立に限らず、本人の希望・適性に応じて評価し、キャリア管理を行うとともに、介護労働者への具体的なキャリアアップの仕組みを確保していくことが意欲ややりがいを保持していく上で重要であるとの指摘があった。

### (3) 介護労働者が安心・安全・働きやすい労働環境の整備

介護サービスはその提供するサービスの特徴により、訪問系においては基本的に1対1での介護サービスを行うことや、利用者に対して適切な介護が行えているのかという不安があること、施設系では夜勤時に何が起こるかという不安があることなど、様々な精神的負担や、重労働による腰痛等の身体的負担、事務的業務への負担も大きくなっていることなどから、その解消のためには安心・安全・働きやすい労働環境の整備が重要となっている。

ヒアリングにおいては、悩みや不安・不満等のために、介護事業主と介護労働者とのコミュニケーションの充実が介護労働者の定着に大きな効果があるとの指摘があった。

このためには、健康診断の徹底や腰痛対策の他、感染症対策やメンタルヘルス対策の推進を図っていくことが求められる。腰痛対策に関しては、介護補助器具等の積極的活用を図るための助成や腰痛予防の講習、腰痛発症者に対する支援等を推進していくことが必要である。精神的負担に対しては、その軽減のために、介護事業主等に問題を認識させるとともに、相談体制の整備・充実やメンタルヘルス対策等を促進する必要がある。

また、現場管理者がシフト管理等を通じて、本来の業務に専念できるよう、事務的業務等の簡素化・合理化を図るとともに、介護労働者は就業形態が、

正社員、非正社員等（パート、契約社員、登録ヘルパー、派遣社員等）、様々であることから、その就業形態に応じた働きやすい環境の整備が求められる。

さらに、女性の割合が高いという特性があることから、仕事と子育ての両立等、具体的には育児休業・介護休業の取得等、女性が働き続けやすい職場にしていく必要がある。

### 3. 介護労働者の確保及びマッチング等

#### ～必要なサービスを提供できる介護労働者を安定的に確保するための対策～

まずは、介護という職業を若年層から団塊の世代を中心とした高齢者まで、国民各層から選択される魅力的な職業として社会的評価を得られるようにすることが先決であるが、専門職としての社会的評価を高めるとともに、国民に対する正確な情報提供を行うことにより、多様な人材の介護分野への参入を促し、マッチング機能の強化により人材の確保を図ることが必要である。

#### (1) 教育機関・養成施設等との連携による人材確保

介護福祉士等の養成施設においては若年人口の減少、介護労働者の厳しい労働条件、人手不足等のマイナスイメージの報道等を背景として、定員割れが相次いでおり、介護福祉士等の養成施設へ進学する学生が確保できなければ、将来における介護労働者のさらなる不足を助長する恐れがある。

このため、ハローワーク、福祉人材センター及び業界団体等と各教育機関・養成施設・福祉施設との連携を密にし、介護の職場へのインターンシップや合同説明会等を通じ、求職者及び将来の進路の選択段階である若年者に対して、介護サービスの実態、仕事に対するやりがい及び社会的意義等、介護の職場の理解を深めていくことが求められる。また、将来の進路の選択段階である若年者から魅力ある仕事として評価されるよう努めていくことが必要である。

#### (ヒアリング等における指摘事項)

- ・ ヒアリングにおいて介護福祉士等の養成施設からの学生を事業主がインターンシップ等の実習生として、積極的に受け入れることで人材確保・定着につながるなどの指摘があった。

- ・ 若年者については、現に施設で働いている介護労働者からの口コミによる紹介でその友人も介護分野に就こうとする者もみられるとの指摘があった。

## (2) 潜在的有資格者の掘り起こし

現在、看護師、介護福祉士やホームヘルパー等の資格を有していながら実際に介護分野に就業していない者が多数存在するとされている。

このため、この潜在的有資格者の介護分野への就業意識の阻害要因等について調査・分析を行い、有資格者に対する情報提供など、有資格者が再び介護の現場で働けるよう、適切な対策を講じることで、安定的・効果的に介護労働者を確保することが重要である。

また、福祉人材センター等において潜在的有資格者に対する、就職説明会等を実施し、介護分野への入職を促進する。

## (3) 多様な人材の参入・参画

潜在的有資格者のみならず、広範に渡る人材確保の観点から、次世代の介護を担う人材として、介護関連業務未経験者等を受け入れ、養成していくことが求められる。

そのためには介護事業所における雇用管理改善等を行うとともに、介護労働者の仕事内容や役割、多様な働き方についての社会的理解を高め、介護関連業務未経験者から選択してもらえる職業となることが重要である。

また、介護関連職種を希望する未経験者に対しては、日本版デュアルシステム<sup>23</sup>をはじめとした多様な教育訓練機会を提供するとともに、事業主に対して様々な人材育成に係る負担軽減のための支援措置が求められる。

<sup>23</sup> 日本版デュアルシステムとは、企業における実習と教育訓練機関における座学（企業における実習に関連した内容）を並行的に実施する職業訓練システム。



#### (4) ハローワークを通じた福祉人材確保機能の強化

介護分野は、近年の景気回復に伴う他の産業分野における採用意欲の高まり、賃金水準の低さ等労働条件が厳しいとの認識が広まる中、離職率の高さと相まって、都市部を中心に慢性的な人手不足が拡がってきている。このような状況の下、ハローワークにおいて、介護分野での人材確保に向けて、人手不足の深刻な都市部を中心に新たなサービス提供体制の整備、マッチング機能の強化を図ることが必要である。

具体的には、介護分野の経験者等を配置し、人材を求める求人者に対して、求人充足に向けての助言・指導等も含めた支援を行うとともに、雇用管理改善・人材確保に資するセミナー等を開催する。また、福祉・介護サービス分野での就業を希望する求職者に対しては、担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介を行うとともに、介護分野での就業に関するセミナーや社会福祉施設等への見学会等を実施することにより、多くの求職者に対して介護分野での就業について理解の促進を図る。

また、ハローワークは、潜在的有資格者の再就業のための研修や介護分野の事業主に対する雇用管理コンサルティング等を実施する関係団体等と日頃からネットワークを構築するとともに、介護分野に興味のある者や就業を希望する者、人材を求める事業主を対象に、各機関の有するノウハウ、情報を活用した合同説明会、合同就職面接会等の開催を通して多種、多様なサービスを効率的、効果的に提供することにより、安定的な福祉人材の確保の実現を図ることが求められる。

#### (5) 社会的評価の向上について

介護分野は、介護保険制度導入前は、基本的には「措置制度」に基づく公的サービスの提供であり、サービス供給側が主体的にサービスを提供する場所、時間を決定することができた。一方、介護保険制度導入後は、介護は「契約制度」によりサービスを受けることとなり、利用者の中には「契約による料金を払っているのだから何でもやらしてもらわないと困る」と、定められたサービス行為外のことを要求する利用者も存在する。

また、ここ最近の介護分野に関する報道により、介護労働者の厳しい労働条件、人手不足、孤独死や虐待、コムスン問題等マイナスイメージが先行しており、ネガティブなイメージが社会的に植え付けられてしまっている。そのようなネガティブイメージが介護労働者の仕事に対する不安、不満を助長

し、仕事に対する満足度が下がっていると考えられる。

このため、介護・福祉分野に対する社会的評価及び国民の関心を高める観点から、「介護の日」を設定し、介護保険制度等について国民から正しく理解され、介護労働者が専門職として、誇りややりがいを持って一生涯働き続けられるよう努めることとする。

また、各教育機関・養成施設と連携しつつ、国民に対する正確な情報提供が行われれば、人材の確保にも資するものと考えられる。

# 参考資料

## 1. 本文参考資料

- 図1 労働力人口の見通し
- 表1 従業員の就業形態
- 表2 現在の仕事を選んだ理由（複数回答）
- 表3 現在の仕事の満足度総括表
- 表4 労働条件等の悩み、不安、不満等（複数回答）
- 表5 介護職員数（常勤・非常勤）の推移
- 表6 都道府県別介護職員数の推移
- 表7 職種別従業員の過不足状況
- 図2 会社全体で見た人手不足の過不足感（社会保険・社会福祉・介護事業）
- 図3 中小企業における人手不足の現状
- 図4 人手の過不足感の変化（業種別）
- 表8 平成19年度職業紹介状況（有効求人倍率）
- 表9 訪問介護員の短時間労働者の実労働時間
- 表10 派遣労働者の受入れ状況
- 表11 介護職種の賃金等
- 表12 1年間の離職者と離職者の勤務年数（職種別・就業形態別）
- 表13 直前の介護の仕事をやめた理由（複数回答）
- 図5 腰痛など（首や肩、腕などの凝りや痛み）の有無
- 図6 痛みの部位
- 表14 人材育成の取組みのための方策（複数回答）
- 表15 早期離職防止や定着促進を図るための方策（複数回答）
- 表16 就業規則の明示
- 表17 介護サービスを運営する上での問題点（複数回答）
- 表18 ヘルパーの属性・キャリアと介護能力得点の平均値

## 2. 介護労働者に係るヒアリング

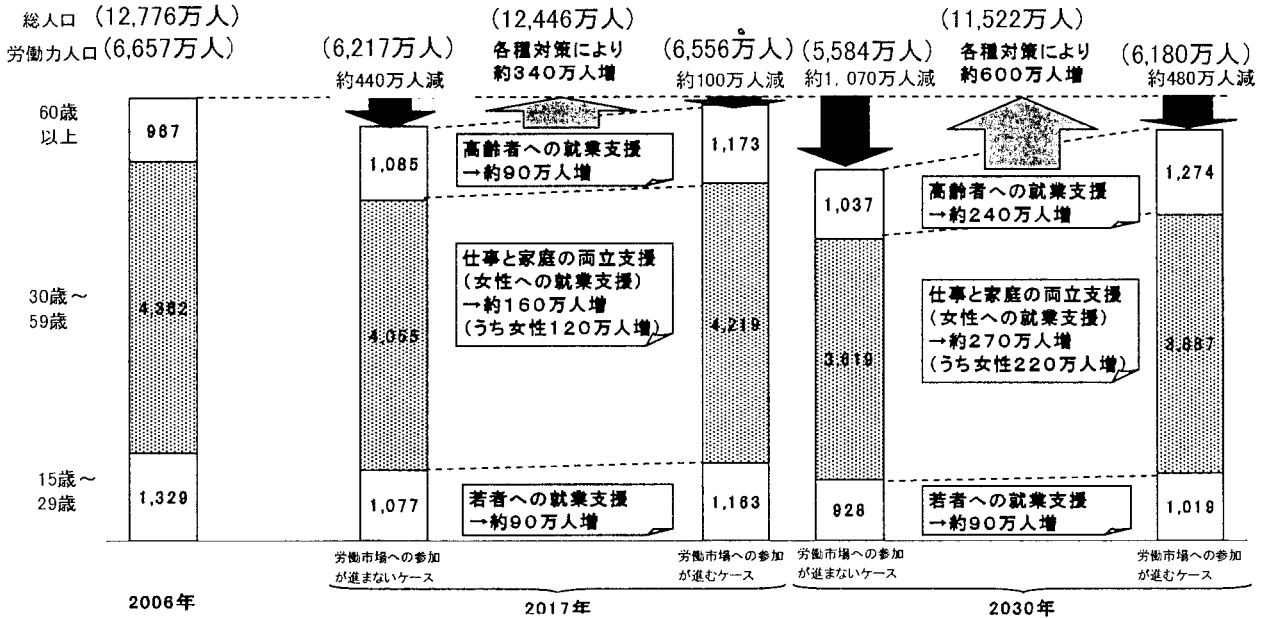
- ・求職者に対するヒアリング結果
- ・進路指導教諭に対するヒアリング結果

# 1. 本文参考資料

図 1

## 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、障害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。

表 1  
従業員就業形態

系別	介護サービス従事者の就業形態 (%)					
	回答事業所数	(人数) 合計従業員	正社員	非正社員	不明	数た1(人) 平均所人あ
全体	4,501	120,266	58,126	61,267	873	26.7
訪問系 (入所型)	1,870	37,860	26.9	72.0	1.0	20.2
施設系 (入所型)	1,148	57,525	64.2	35.4	0.3	50.1
施設系 (通所型)	1,095	21,266	40.9	57.9	1.1	19.4
その他	295	2,180	73.0	25.2	1.8	7.4
無回答	93	1,435	48.8	51.0	0.2	15.4

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)」

表 2

現在の仕事を選んだ理由（複数回答）

回 答 数	働 き が い い の あ る し じ や だ と 思 っ た か ら	今 後 も ニ ー ズ が 高 ま る 仕 事 だ か ら	人 や 社 会 の 役 に 立 ち た い か ら	め ま り の た ま に 社 会 参 加 の た ま に	お 年 寄 り が 好 き だ か ら	ら 身 近 な 人 の 介 護 の 経 験 か ら	ら 資 格 ・ 技 能 が 活 か せ る か ら	介 護 の 知 識 や 技 能 が 身 に あ る か ら	給 与 等 の 収 入 が 多 い か ら	時 間 （ 日 ） に 働 け る か ら	自 分 や 家 族 の 都 合 の よ い か ら	他 に よ い し じ や が な い た ま に	そ の 他	特 に 理 由 は な い	無 回 答
全 体	13,089	7,313	4,465	4,551	2,333	3,569	2,264	4,762	3,061	442	1,861	1,215	690	418	120
	100.0	55.9	34.1	34.8	17.8	27.3	17.3	36.4	23.4	3.4	14.2	9.3	5.3	3.2	0.9

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19年度）」

表 3

現在の仕事の満足度総括表

	回 答 数	満 足	や や 満 足	普 通	や や 不 満 足	不 満 足	無 回 答	満足度 D. I. (注)	
								(%)	(ポイント)
①仕事の内容・やりがい	13,089	22.4	32.6	32.9	7.6	2.6	1.8	55.0	44.8
②賃金	13,089	7.2	11.9	30.6	27.1	21.6	1.6	19.1	-29.6
③労働時間・休日等の労働条件	13,089	14.0	14.2	38.2	20.6	11.0	2.0	28.2	-3.4
④勤務体制	13,089	12.1	13.0	46.6	18.2	8.2	1.9	25.1	-1.3
⑤人事評価・処遇のあり方	13,089	8.1	10.3	47.3	20.9	10.6	2.8	18.4	-13.1
⑥職場の環境	13,089	17.1	20.8	40.5	13.7	6.0	1.9	37.9	18.2
⑦職場の人間関係、コミュニケーション	13,089	20.7	24.0	37.4	11.5	4.6	1.8	44.7	28.6
⑧雇用の安定性	13,089	13.2	15.8	47.6	13.8	7.2	2.3	29.0	8.0
⑨福利厚生	13,089	9.1	11.6	46.9	18.1	11.1	3.2	20.7	-8.5
⑩教育訓練・能力開発のあり方	13,089	6.2	11.3	47.8	22.1	9.6	3.0	17.5	-14.2
⑪職業生活全体	13,089	6.9	14.5	54.0	16.2	5.7	2.8	21.4	-0.5

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）」

(注) 満足度 D. I. = (「満足」 + 「やや満足」) - (「不満足」 + 「やや不満足」)

表 4

労働条件等の悩み、不安、不満等（複数回答）

回 答 数	雇 用 が 不 安 定 で あ る	正 規 職 員 に な れ な い	仕 事 内 容 の わ り に 賃 金 が 低 い	あ る 働 き 時 間 が 不 規 則 で あ る	働 き 時 間 が 長 い	休 憩 時 間 が と り に く い	何 か か か り の 時 間 が あ る に は な い	夜 間 や 深 夜 の 時 間 帯 に あ る	休 暇 が 少 な い ・ 休 暇 が と り に く い	身 体 的 に 負 担 が 大 き い	精 神 的 に き つ い	あ る 痛 痛 （ 感 染 症 等 ） の 不 安 が 大 き い	低 賃 金 に 対 する 社 会 的 な 不 満	設 備 の 不 足 や 機 器 の 不 安 が あ る	の 仕 事 中 の 怪 我 な ど に よ る 不 安	そ の 他	感 じ て い な い 不 満 等 は	無 回 答
全 体	1,601	944	6,464	2,184	1,868	4,483	2,704	4,006	3,720	4,669	4,581	5,026	1,442	1,187	678	935	386	
	12.2	7.2	49.4	16.7	14.3	34.3	20.7	30.6	28.4	35.7	35.0	38.4	11.0	9.1	5.2	7.1	2.9	

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19年度）」

表5

## 介護職員数(常勤・非常勤)の推移

(人)

	合計					介護保険施設					居宅サービス事業所				
	常勤	割合	非常勤	割合	計	常勤	割合	非常勤	割合	計	常勤	割合	非常勤	割合	計
平成12年	357,283	65.1%	191,641	34.9%	548,924	210,770	89.2%	25,443	10.8%	236,213	146,513	46.9%	166,198	53.1%	312,711
平成13年	409,294	61.9%	252,294	38.1%	661,588	223,575	88.0%	30,376	12.0%	253,951	185,719	45.6%	221,918	54.4%	407,637
平成14年	450,269	59.6%	305,541	40.4%	755,810	232,772	87.7%	32,788	12.3%	265,560	217,497	44.4%	272,753	55.6%	490,250
平成15年	517,247	58.4%	367,736	41.6%	884,983	245,305	87.1%	36,175	12.9%	281,480	271,942	45.1%	331,561	54.9%	603,503
平成16年	592,666	59.1%	409,478	40.9%	1,002,144	258,577	86.7%	39,564	13.3%	298,141	334,089	47.5%	369,914	52.5%	704,003
平成17年	656,874	58.4%	467,817	41.6%	1,124,691	268,477	85.9%	43,892	14.1%	312,369	388,397	47.8%	423,925	52.2%	812,322
平成18年	691,849	59.0%	479,963	41.0%	1,171,812	272,980	84.8%	48,773	15.2%	321,753	418,869	49.3%	431,190	50.7%	850,059

資料出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

表6

## 都道府県別介護職員数の推移

(人)

(%)

			平成16年	平成17年	平成18年	増減率 (対16年)
全	国		1,002,144	1,124,691	1,171,812	16.93
北	海	道	47,175	51,239	55,743	18.16
青		森	13,815	15,262	16,046	16.15
岩		手	10,821	12,015	12,176	12.52
宮		域	15,451	18,468	20,292	31.33
秋		田	10,440	11,497	12,522	19.94
山		形	10,676	12,134	12,694	18.90
福		島	14,592	16,862	18,162	24.47
茨		城	17,794	20,961	22,437	26.09
群		木	12,026	13,445	14,413	19.85
		馬	14,863	16,587	17,776	19.60
埼		玉	37,272	41,726	45,174	21.20
千		葉	39,314	44,203	46,506	18.29
東		京	80,491	92,493	95,407	18.53
神	奈	川	65,431	75,433	79,212	21.06
新		澁	20,041	22,886	23,334	16.43
富		山	9,741	10,216	10,920	12.10
石		川	10,037	10,835	11,465	14.23
福		井	6,392	6,955	7,514	17.55
山		梨	6,546	7,424	7,728	18.06
長		野	19,177	21,006	21,900	14.20
岐		阜	16,953	17,871	18,732	10.49
静		岡	26,457	29,358	32,003	20.96
愛		知	46,536	52,585	55,183	18.58
三		重	14,677	17,017	17,296	17.84
滋		賀	9,625	10,989	11,111	15.44
京		都	22,085	23,375	23,752	7.55
大		阪	72,628	87,165	88,509	21.87
兵		履	50,867	55,853	55,770	9.64
奈		良	11,874	13,217	14,412	21.37
和	歌	山	11,709	13,057	13,384	14.31
鳥		取	6,030	6,615	6,714	11.34
島		根	9,161	9,903	10,081	10.04
岡		山	18,427	20,344	21,420	16.24
京		島	26,328	30,465	30,991	17.71
山		口	15,119	15,901	16,404	8.50
徳		島	8,864	9,773	10,308	16.29
吉		川	9,333	9,971	10,762	15.31
愛		崎	15,309	18,458	19,333	26.29
香		知	8,495	9,020	9,542	12.32
福		開	44,634	51,225	51,051	14.38
佐		賀	7,785	8,565	9,060	16.38
長		駒	16,525	17,961	18,530	12.13
熊		本	17,455	18,241	18,612	6.63
大		分	12,118	13,277	13,307	9.81
宮		崎	11,419	12,292	12,511	9.56
鹿	児	島	20,196	20,432	21,031	4.13
沖		縄	9,440	10,114	10,582	12.10

資料出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査(平成18年)」

表 7

職種別従業員の過不足状況

	調査事業所数	①大いに不足	②不足	③やや不足	④適当	⑤過剰	(%) 不足感 (①+②+③)
全体でみた場合	3,337	6.2	18.2	35.3	39.5	0.8	59.7
訪問介護員	1,869	16.9	28.0	30.3	23.6	1.1	75.2
介護職員	2,485	7.2	18.6	29.9	42.1	2.2	55.7
看護職員	2,426	8.2	14.3	25.5	50.5	1.6	47.9
生活相談員	1,889	1.1	5.8	13.7	78.3	1.2	20.5
理学療法士及び作業療法士	636	5.0	10.7	24.7	57.7	1.9	40.4
介護支援専門員	2,595	3.2	8.4	18.7	66.7	2.9	30.4

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)」

図 2

会社全体で見た人手不足の過不足感(社会保険・社会福祉・介護事業)

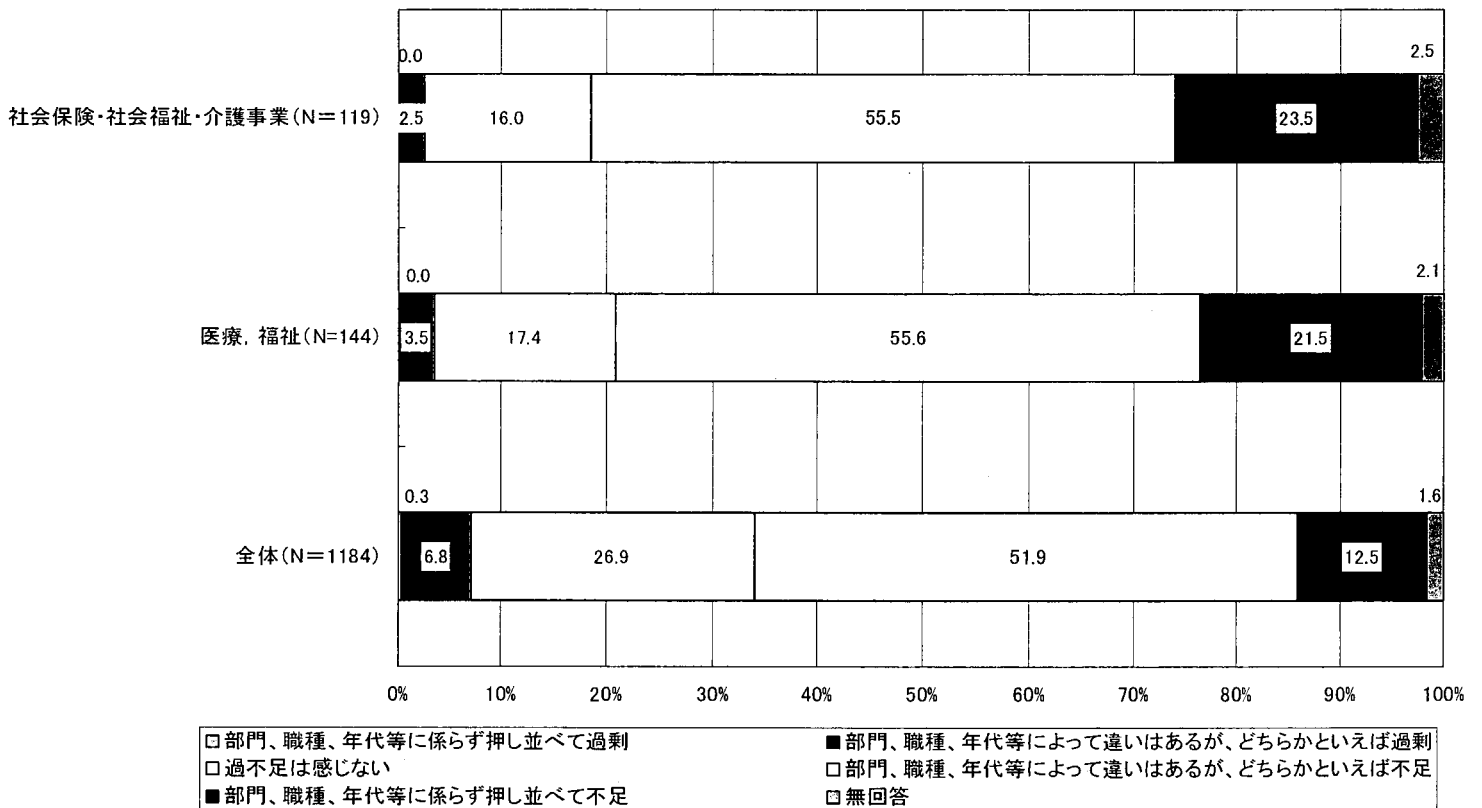
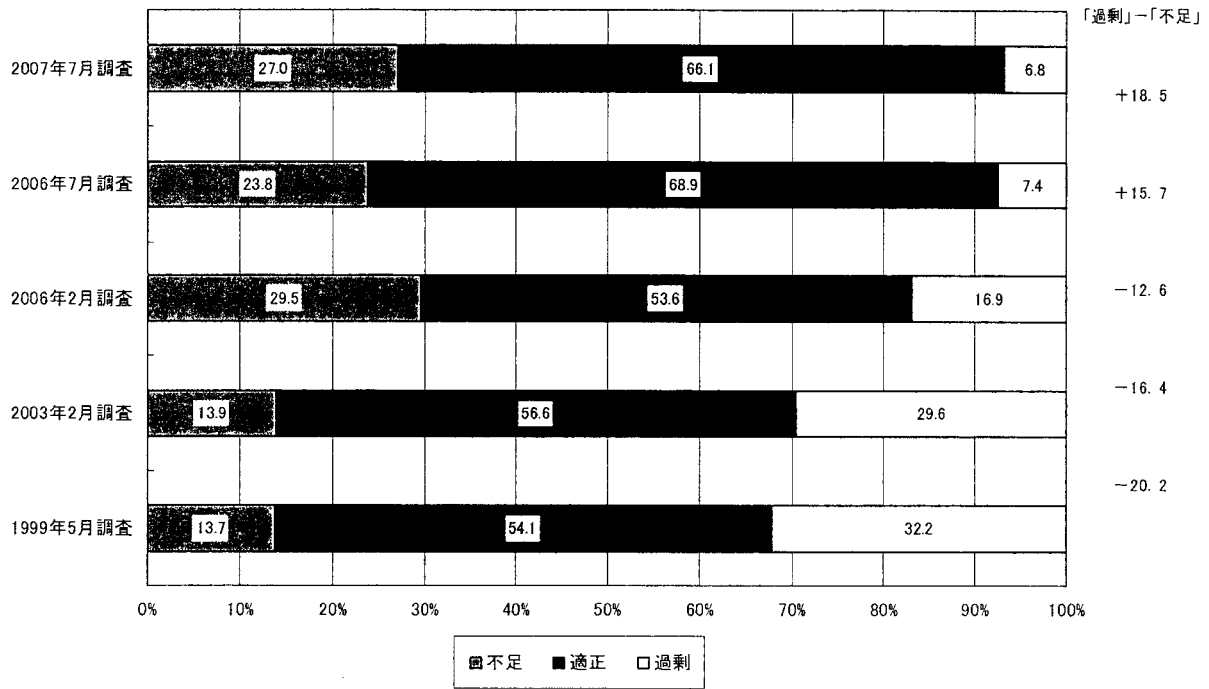


図 3

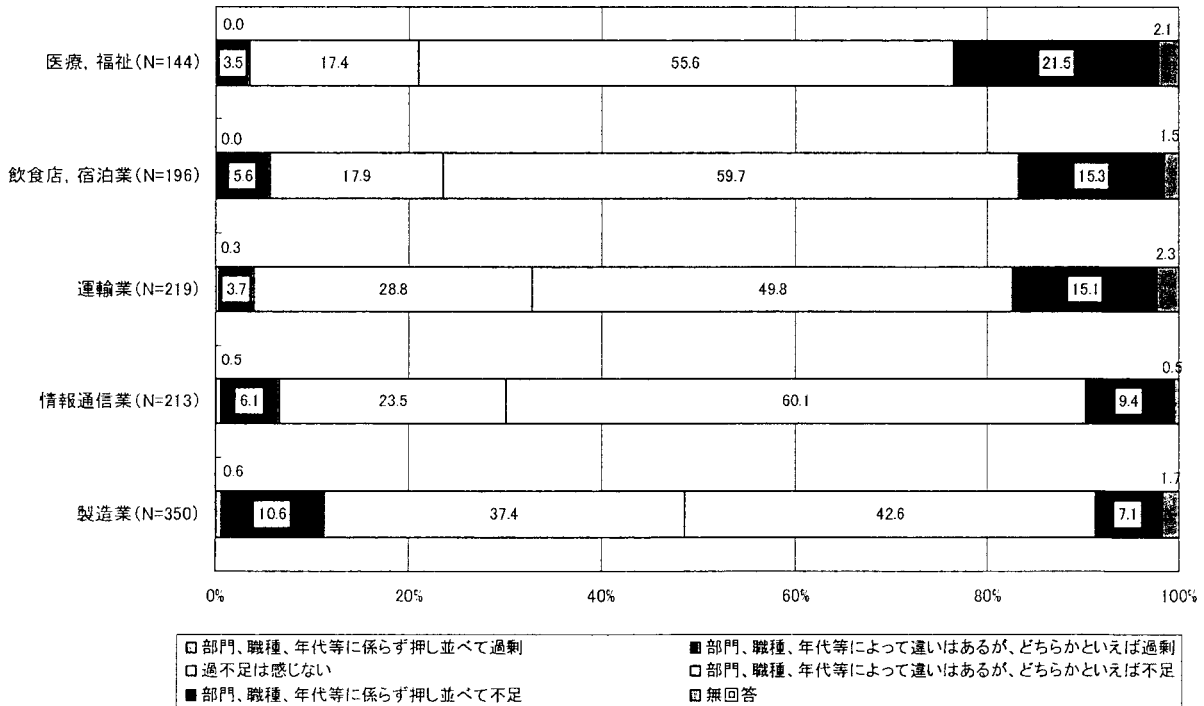
中小企業における人手不足の現状



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報告書(平成20年3月)」  
 ※商工中金「中小企業の雇用・賞金動向調査(2007年7月)」を元に日本総合研究所が作成。

図 4

人手の過不足感の変化(業種別)



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報告書(平成20年3月)」



表 8

平成19年度 職業紹介状況 (有効求人倍率)

	職業計			介護関係職種の職業			社会福祉専門の職業		
	常用(含パート)			常用(含パート)			常用(含パート)		
	常用(除パート)	兼用的パートタイム		常用(除パート)	兼用的パートタイム		常用(除パート)	兼用的パートタイム	
全国計	0.97	0.87	1.30	2.10	1.53	3.48	1.53	1.34	1.96
北海道	0.51	0.45	0.73	0.93	0.75	1.52	0.70	0.66	0.83
青森県	0.48	0.40	0.76	1.03	0.86	1.54	0.81	0.77	0.94
岩手県	0.67	0.61	0.91	1.12	0.91	1.91	0.89	0.87	0.96
宮城県	0.82	0.75	1.11	1.35	0.99	2.62	0.98	0.92	1.19
秋田県	0.60	0.49	0.97	0.98	0.76	1.76	0.94	0.93	0.97
山形県	0.88	0.73	1.44	1.45	1.34	1.80	1.29	1.24	1.42
福島県	0.79	0.71	1.07	1.81	1.40	2.94	1.27	1.28	1.23
茨城県	0.93	0.82	1.24	2.85	2.29	4.07	2.22	2.01	2.67
栃木県	1.33	1.22	1.68	2.40	1.97	3.33	1.82	1.73	2.03
群馬県	1.59	1.49	1.85	2.11	1.63	3.06	1.62	1.40	2.01
埼玉県	0.95	0.82	1.33	3.16	2.36	4.84	2.60	2.23	3.30
千葉県	0.90	0.74	1.38	3.00	1.68	5.77	2.01	1.46	3.12
東京都	1.30	1.13	1.95	3.52	2.54	6.27	2.41	1.98	3.53
神奈川県	0.90	0.82	1.16	2.89	1.94	5.02	2.36	1.88	3.32
新潟県	1.01	0.94	1.24	1.85	1.77	2.07	1.51	1.56	1.37
富山県	1.11	1.02	1.32	1.89	1.62	2.45	1.53	1.46	1.69
石川県	1.22	1.09	1.66	2.07	1.60	3.81	1.50	1.52	1.44
福井県	1.33	1.21	1.62	2.58	2.07	3.63	2.17	2.14	2.22
山梨県	1.00	0.89	1.30	2.65	1.94	4.18	1.80	1.78	1.85
長野県	1.11	1.05	1.24	2.23	2.05	2.55	2.09	2.09	2.08
岐阜県	1.29	1.24	1.40	2.82	2.35	3.64	2.38	2.30	2.50
静岡県	1.16	1.09	1.35	2.80	2.30	3.81	2.13	2.08	2.21
愛知県	1.80	1.85	1.67	3.52	2.68	5.05	2.23	2.09	2.45
三重県	1.31	1.26	1.40	2.89	2.17	4.36	2.08	1.93	2.33
滋賀県	1.17	1.11	1.32	2.26	1.82	3.00	1.75	1.69	1.85
京都府	0.87	0.74	1.21	1.54	1.07	2.46	1.10	0.89	1.49
大阪府	1.10	0.98	1.52	2.59	1.62	4.93	1.63	1.28	2.44
兵庫県	0.87	0.75	1.21	2.34	1.54	3.90	1.48	1.21	2.00
奈良県	0.75	0.56	1.29	2.93	1.68	5.23	1.90	1.35	2.95
和歌山県	0.85	0.71	1.22	2.55	1.57	4.65	1.55	1.46	1.73
鳥取県	0.69	0.59	1.01	0.84	0.70	1.20	0.78	0.85	0.63
島根県	0.85	0.71	1.24	1.65	1.58	1.79	1.34	1.46	1.10
岡山県	1.23	1.06	1.77	2.11	1.70	3.13	1.79	1.65	2.14
広島県	1.12	1.04	1.34	2.07	1.67	2.85	1.41	1.36	1.52
山口県	1.02	0.88	1.40	1.79	1.30	2.84	1.17	1.04	1.44
徳島県	0.80	0.61	1.49	1.71	1.47	2.25	1.23	1.19	1.33
香川県	1.18	1.02	1.69	2.44	1.71	4.84	1.81	1.69	2.13
愛媛県	0.81	0.72	1.10	1.85	1.58	2.63	1.46	1.51	1.35
高知県	0.47	0.36	1.02	1.76	1.04	4.79	0.89	0.69	1.86
福岡県	0.75	0.68	1.03	1.43	1.12	2.38	1.03	0.98	1.18
佐賀県	0.65	0.54	0.98	1.18	0.88	1.93	0.88	0.80	1.09
長崎県	0.57	0.52	0.72	1.01	0.75	1.63	0.77	0.70	0.92
熊本県	0.73	0.68	0.90	1.32	1.04	2.07	0.88	0.90	0.83
大分県	0.97	0.90	1.14	1.28	0.96	2.06	1.02	1.03	0.99
宮崎県	0.60	0.55	0.75	1.11	0.95	1.53	0.88	0.88	0.89
鹿児島県	0.57	0.50	0.79	1.11	0.88	1.67	0.80	0.76	0.89
沖縄県	0.38	0.32	0.69	0.78	0.67	1.16	0.79	0.76	0.91

(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

(注1) 介護関係職種：「122 福祉施設指導専門員」「124 福祉施設療養・療養」「129 その他の社会福祉専門の職業」「341-10 家政婦(夫)」「342 ホームヘルパー」

(注2) 社会福祉専門の職業：「121 福祉相談指導専門員」「122 福祉施設指導専門員」「123 保育士」「124 福祉施設療養・療養」「129 その他の社会福祉専門の職業」

表 9

訪問介護員の短時間労働者の実労働時間

調査事業所数	回答のあった事業所数	合計									無回答				
		合計			120時間以上			80～120時間未満							
		(人)	定形的	非定形的	合計	定形的	非定形的	合計	定形的	非定形的					
合計	4,370	87.9	57,710	21.5	78.5	8.4	46.9	53.1	18.5	30.1	69.9	73.1	16.4	83.6	12.1

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)」

表 10

## 派遣労働者の受入れ状況

		調査事業所数	受派遣を入れている	受派遣を入れていない	無回答
全 体		4,783 100.0	445 9.3	4,234 88.5	104 2.2
介護保険サービス 施設系	訪問系	1,968	3.5	94.1	2.4
	施設系（入所型）	1,222	21.8	77.6	0.6
	施設系（通所型）	1,147	7.8	90.8	1.5
	その他	310	3.2	91.9	4.8
	無回答	136	7.4	79.4	13.2
事業所規模別	4人以下	488	0.4	94.7	4.9
	5人以上9人以下	787	3.8	93.5	2.7
	10人以上19人以下	1,189	5.9	92.4	1.7
	20人以上49人以下	1,254	11.2	87.9	1.0
	50人以上99人以下	692	17.8	81.5	0.7
	100人以上	305	23.0	75.7	1.3
	無回答	68	14.7	58.8	26.5

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）」

表 11

## 介護職種の賃金等

	年齢	勤続年数	所定内実労働時間数	超過実労働時間数	きまって支給する現金給与額	年間賞与その他特別給与額		労働者数
						所定内給与額	千円	
産業計(男女)	41.0	11.8	166	14	330.6	301.1	915.4	2,021,130
産業計(男)	41.9	13.3	167	17	372.4	336.7	1078.4	1,375,166
産業計(女)	39.2	8.7	164	9	241.7	225.2	568.4	645,963
ホームヘルパー(男女)	43.8	4.8	165	9	213.1	197.7	287.3	4,733
ホームヘルパー(男)	36.7	3.5	168	14	239.3	214.7	206.3	841
ホームヘルパー(女)	45.3	5.1	164	8	207.4	194.0	304.8	3,892
福祉施設介護員(男女)	36.0	5.1	165	4	210.7	199.5	466.7	33,067
福祉施設介護員(男)	32.6	4.9	166	4	225.9	213.6	514.2	9,744
福祉施設介護員(女)	37.4	5.2	165	3	204.4	193.7	446.8	23,324
介護支援専門員(ケアマネージャー)	43.5	7.0	168	5	267.1	257.9	654.1	3,854
介護支援専門員(ケアマネージャー)	38.6	6.7	171	5	284.8	273.5	714.5	879
介護支援専門員(ケアマネージャー)	45.0	7.1	167	5	261.8	253.3	636.3	2,976

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成19年)」

表 12

1年間の離職者と離職者の勤務年数（職種別・就業形態別）

	調査事業所数	勤務年数 (%)				
		a 平成18年9月30日時点の在籍者数 (人)	d 1年間の離職者数 (人)	f 離職率	1年未満の者	1年以上3年未満の者
2職種（訪問介護員・介護職員）合計	3,367	61,448	13,275	21.6	39.0	35.7
正社員	2,871	25,678	5,124	20.0	34.8	39.5
非正社員計	2,643	35,770	8,151	22.8	41.6	33.2
常勤労働者	1,829	8,493	2,575	30.3	46.9	36.7
短時間労働者	2,321	27,277	5,576	20.4	39.1	33.2
訪問介護員計	1,705	27,027	4,574	16.9	29.6	38.1
正社員	1,396	4,951	902	18.2	35.8	41.9
非正社員計	1,346	22,076	3,672	16.6	28.1	37.1
常勤労働者	801	2,029	375	18.5	29.6	34.1
短時間労働者	1,252	20,047	3,297	16.4	27.9	37.5
うち登録ヘルパー(再掲)	1,040	14,408	2,433	16.9	22.9	35.6
介護職員計	2,235	34,421	8,701	25.3	43.9	34.4
正社員	1,879	20,727	4,222	20.4	34.6	39.0
非正社員計	1,725	13,694	4,479	32.7	52.7	30.0
常勤労働者	1,319	6,464	2,200	34.0	49.9	33.0
短時間労働者	1,440	7,230	2,279	31.5	55.4	27.1

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）」

(注) 離職率：1年間の離職者数÷平成18年9月30日時点の在籍者数×100(=d÷a×100)

表 13

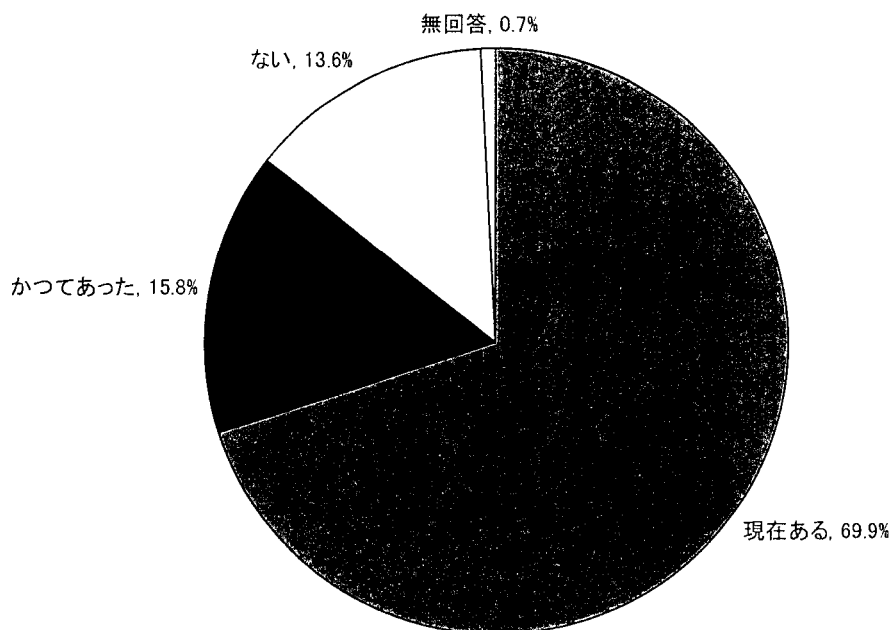
直前の介護の仕事をやめた理由（複数回答）

回答数	等(一)の結 の婚・家 のた庭 のた産 の事 の情 の勤	間(一)待 の遇 に(賃 に金 が満 があ つた た時	満(一)職 場が あつ たた た間 の係 に不	に(一)利 用者 があ つた た間 の係	な(一)ケ あつ たた た方 が合 わ	に(一)理 念人 や事 業所 のあ のた り方 が管	た(一)正 社員 にな れな かつ	き(一)あ たの た事 業所 に就 職に	仕(一)介 護に 以外 で就 きた たい	た(一)契 約期 間が 終了 した	定(一)年 を迎 えた ため	健(一)康 を害 した ため	そ(一)の 他	無(一)回 答	
全体	(人) 3,300	815	842	759	44	417	771	225	470	29	128	85	283	492	103
	(%) 100.0	24.7	25.5	23.0	1.3	12.6	23.4	6.8	14.2	0.9	3.9	2.6	8.6	14.9	3.1

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）」

図 5

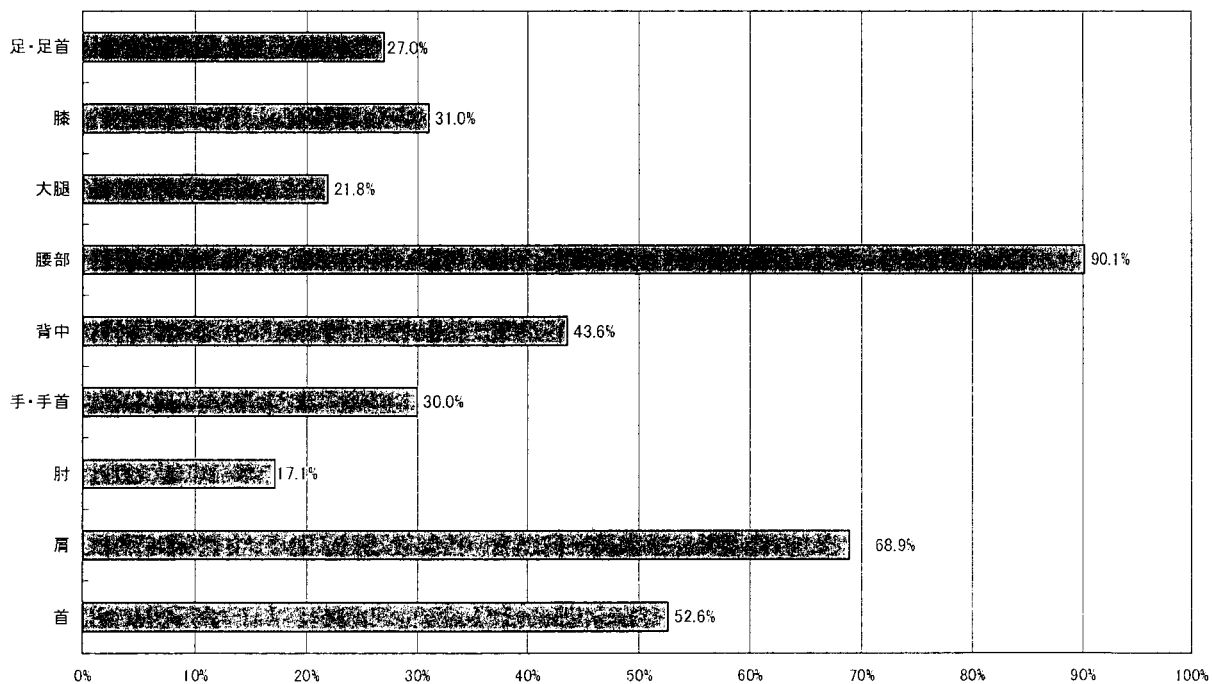
腰痛など(首や肩、腕などの凝りや痛み)の有無



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)」

図 6

痛みの部位



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)」  
※首や肩などを含む腰痛などの痛みが「現在ある」と回答した者について、「現在痛みのある」部位について調査したもの。

表 14

人材育成の取組みのための方策（複数回答）

		調査事業所数	教育・研修計画を立てている	教育・研修の責任者もしくは担当部署を決めている	採用時の教育・研修を充実させている	職員に後輩の育成を経験を持たせている	能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	法人全体で連携して育成に取り組んでいる	自治体や業界団体が積極的に参加させている	地域の同業者とノウハウを共有し育成に取り組んでいる	その他	無回答
全 体		8,126 100.0	3,694 45.5	2,596 31.9	2,875 35.4	2,591 31.9	2,254 27.7	2,468 30.4	4,272 52.6	985 12.1	116 1.4	927 11.4
事業所規模別	4人以下	147	31.3	16.3	29.9	19.0	15.0	27.9	34.7	20.4	1.4	23.1
	5人以上9人以下	882	33.0	18.6	28.7	25.5	21.2	25.9	43.4	15.6	2.7	15.2
	10人以上19人以下	1,946	39.4	23.6	31.3	32.7	24.9	27.3	48.3	13.2	2.1	11.2
	20人以上49人以下	2,697	47.7	31.8	34.3	32.4	28.8	30.9	53.7	11.7	0.9	10.2
	50人以上99人以下	1,654	50.9	42.9	42.7	35.1	30.6	33.5	59.7	10.0	1.1	11.4
	100人以上	742	59.7	48.5	43.5	31.4	35.8	35.7	58.4	9.8	1.1	8.8
	無回答	58	32.8	37.9	20.7	24.1	20.7	25.9	50.0	10.3	-	24.1

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）」

表 15

早期離職防止や定着促進を図るための方策（複数回答）

		調査事業所数	賃金・労働時間等の労働条件を改善する	能力や仕事ぶりを評価し、配置や処遇に反映する	非正社員から正社員への転換の機会を設けている	新人の指導担当・アドバイザーを置いていく	能力開発を充実させる	労働時間の希望を聞く	仕事内容の希望を聞く	悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている	健康対策や健康管理に力を入れている	職場内の仕事上コミュニケーションの円滑化を図っている	経営者と従業員が経営方針等を共有する機会を設ける	福利厚生を充実させ、職場内の交流を深める	職場環境を整える	子育て支援を行う	離職理由を分析し、早期離職防止等の方策に役立てる	その他	特に方策はとっていない	無回答
全 体		3,771 100.0	1,819 48.2	1,252 33.2	1,349 35.8	570 15.1	1,387 36.8	2,043 54.2	1,006 26.7	711 18.9	788 20.9	2,266 60.1	1,134 30.1	873 23.2	613 16.3	212 5.6	274 7.3	60 1.6	139 3.7	125 3.3
介護保険 サービス	訪問系	1,355	48.3	29.5	27.0	14.5	37.0	71.7	35.6	26.9	23.3	64.5	28.0	21.4	18.5	3.5	6.2	2.1	2.4	1.1
	施設系（入所型）	1,182	49.3	39.6	51.9	20.9	44.6	39.4	23.8	14.4	21.4	55.8	31.5	26.2	15.3	7.9	10.1	1.0	3.7	4.1
	施設系（通所型）	1,106	48.6	32.2	30.9	10.7	29.9	50.1	20.3	14.7	18.1	61.2	31.9	22.4	15.2	5.9	5.8	1.4	5.0	3.3
	その他	49	24.5	30.6	14.3	6.1	24.5	26.5	8.2	10.2	16.3	30.6	22.4	14.3	10.2	2.0	4.1	4.1	6.1	32.7
	無回答	79	39.2	16.5	26.6	6.3	19.0	48.1	19.0	10.1	13.9	51.9	22.8	22.8	10.1	6.3	6.3	2.5	5.1	11.4
事業所規模別	4人以下	94	28.7	22.3	17.0	7.4	19.1	37.2	14.9	11.7	13.8	40.4	21.3	17.0	9.6	4.3	2.1	3.2	7.4	16.0
	5人以上9人以下	504	48.8	32.3	20.6	10.9	21.8	53.4	21.8	18.3	19.8	54.0	31.0	19.4	14.3	6.5	4.0	2.0	4.6	6.0
	10人以上19人以下	1,015	46.0	31.6	29.4	12.5	34.1	60.4	26.4	21.1	18.1	64.3	33.0	24.5	17.3	5.4	6.2	1.5	3.6	2.2
	20人以上49人以下	1,185	51.4	33.6	37.9	14.8	38.8	59.6	29.1	20.6	22.1	61.5	32.6	22.4	18.4	4.5	8.4	1.6	3.2	2.4
	50人以上99人以下	671	49.2	35.2	51.1	20.0	45.5	42.3	27.7	13.9	24.3	58.1	25.2	25.3	14.9	5.8	8.6	1.2	4.2	3.1
	100人以上	276	46.7	38.4	46.4	23.9	51.1	44.9	28.3	19.6	22.8	61.2	23.9	26.4	12.7	9.8	11.2	1.8	1.8	2.9
	無回答	*26	*42.3	*26.9	*42.3	*23.1	*26.9	*46.2	*19.2	*11.5	*11.5	*57.7	*7.7	*3.8	*11.5	*3.8	*3.8	-	*3.8	*3.8

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）」