

士に占める女性で「正社員」のもの割合は、およそ5割にすぎない。介護職員についても同様に女性で「正社員」のもの割合は72%と、全体に比べてわずかではあるが少ない。

ただし、男女それぞれに占める各職種の占有率を「訪問介護員・介護職員」と「それ以外の職種」とで見直してみると（性別×職種×雇用関係）、男性の中で「訪問介護員・介護職員」として勤務するものの割合は70.8%、女性の中で「訪問介護員・介護職員」として勤務するものの割合は76%と、5%の違いに留まっている。それに対して、「生活相談員」や「理学療法士・作業療法士」として勤務する男性は16.8%、女性はわずか3.9%となっている。

それぞれの性別に占める職種において、訪問介護員や介護職員の割合にそれほど大きな差がない一方で、男性は生活相談員や理学療法士・作業療法士として勤務するものの割合が16.8%あり、女性は看護職員として勤務するものの割合が13%となっている。

これらのことから女性は、直接的なケア提供を行う職種として勤務する傾向があり、男性は間接的なケア提供を行う職種として勤務する傾向にあることがわかる。ここに介護サービス関連業務における性差を確認することができる。

[表8 介護サービス従事者数の性別ごとの職種の占有率]

職種別 (%)	職種別			雇用形態別				
	男	女	不明	正社員		非正社員		
				男	女	男	女	不明
訪問介護員	12.4	36.4	58.1	9.8	13.7	21.8	53.7	58.9
介護職員	58.4	39.6	27.5	58.4	48.7	60.4	33.0	28.8
看護職員	3.1	13.0	5.1	3.1	18.2	2.4	9.8	5.2
生活相談員	11.3	2.8	2.5	14.0	5.3	2.8	1.0	2.5
理学療法士・作業療法士	5.5	1.1	0.4	4.1	1.8	9.9	0.7	1.2
介護支援支援専門員	9.3	7.0	6.6	10.9	12.6	3.2	2.8	8.5
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

[介護労働安定センター『介護労働実態調査（平成19年度版）』より作成]

(2) 労働条件（賃金）

① 他産業と比較してみた賃金の状況

つぎに、介護サービス従事者の労働条件について、厚生労働省が毎年実施している「賃金構造基本統計調査」をみることで、給与の面から確認することにしたい。賃金構造基本統計調査は、主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を雇用形態などから把握することを目的に実施され、日本標準産業分類がもちいられている。2008年現在では、第11回改訂版（平成14年10月より）の分類がもちいられており介護サービス従事者は、このうち「大分類」では「N 医療、福祉サービス業」に、「中分類」では「75 社会保険・社会福祉・

介護事業」に含まれている¹⁰。

賃金水準は、業務内容や勤続年数などを勘案し決定されるものであり、介護サービスそのものが介護保険以降に急成長した産業であることや、介護サービス従事者の平均勤続年数が、福祉施設介護職員の男性で4.9年、女性で5.2年と、産業全体の平均勤続年数11.8年と比較して短いこともあり、単純な比較を行うことはできないかもしれないが、以下にみてみよう（「賃金構造基本統計調査」2007年）。

まず、ここでは決まって支給する現金給与に12をかけ、年間賞与その他特別給与額を足し合わせたものをそのものの年収と考え比較する¹¹。介護サービス従事者が、2000年の日本標準産業分類第10回改訂版ではサービス業に含まれ、2004年以降は第11回改訂版が用いられていることはすでに述べたが、2000年の平均年収は484.4万円（サービス業）、2007年の平均年収では418.6万円（医療・福祉）と65.8万円の減少となっている。

[表9 平均年収の比較（決まって支給する現金給与×12+賞与等）]

(千円)	産業計	サービス業		卸売・小売業・飲食店		製造業	金融・保険
		医療・福祉	複合サービス	卸売・小売	飲食・宿泊		
2000年	4,978	4,844		4,809		4,975	8,081
2001年	5,030	4,903		4,843		5,038	8,240
2002年	4,946	4,833		5,026		4,784	8,008
2003年	4,881	4,789		4,659		4,978	8,013
2004年	4,854	3,517	4,441	4,789	3,517	4,931	8,039
2005年	4,875	4,350	4,339	4,786	3,380	4,952	8,232
2006年	4,893	4,267	4,275	4,595	3,406	5,131	8,338
2007年	4,883	4,186	4,290	4,589	3,427	5,081	8,548

[厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成]

これは、製造業や金融・保険業において平均年収がそれぞれ10.6万円、46.5万円増加していることと比べると実に大きな減少幅となっている。全産業の労働者の平均年収が、2000年に497.8万円だったものが、2007年には488.3万円と9.5万円減少したことと比較してもさらに56.3万円減少しており、さらにいえば「医療・福祉」の項には医師やその他の医療保健関連の資格職、国家公務員として勤務する福祉事務所職員なども含まれており、これらのものが「医療・福祉」分類の平均年収を引き上げていることを想定すれば、介護サービス従事者の平均年収は、より低い水準となっていると考えることが妥当であろう。

¹⁰ なお、賃金構造基本統計調査における2003年調査までは、第10回改訂版日本標準産業分類（平成6年4月より）がもちいられており、現行の「N 医療、福祉サービス業」は、「L サービス業」に分類されていた。ただし、現在、公開されているものでも、「福祉施設介護員」「ホームヘルパー」については、2001年調査より職種別にみることができる。

¹¹ なお以下では、常用労働者の賃金を前提として記述している。

② 医療・福祉職についてみた賃金の傾向

こうした点は、医療・福祉職について職種別の平均年収を集計することで確認することができる。賃金構造基本統計調査では、職種別の集計結果を2001年から公表しており、それを上述の年収算出方法に従って再集計を行うと、つぎのように作表することができる。

福祉施設介護員の平均年収についてみると2001年に297.4万円であったものが、2007年には299.5万円となっておりわずかに増加している。また、訪問介護員の平均年収をみた場合、2001年の345.5万円から284.5万円と60万円以上の大幅に減少していることがわかる。

全産業の労働者平均年収が2001年に503万円、2007年で488.3万円と14.7万円減少したことと比べても、そもそもの年収においておよそ190万円の差がみられ、介護サービス従事者の賃金は、相当低い水準にあることがわかる。これは看護補助者を除く他の介護サービス関連業務に従事する資格職と比べても低い賃金水準となっている。

[表10 平均年収の比較 (きまって支給する現金給与×12+賞与等)]

(千円)	産業計	福祉施設介護員	ホームヘルパー	介護支援専門員	看護師	准看護師	看護補助者
2001年	5,030	2,974	3,455	4,276	4,801	4,151	2,832
2002年	4,946	3,087	3,490	4,339	4,784	4,002	2,796
2003年	4,881	2,892	3,403	4,088	4,640	4,027	2,799
2004年	4,854	2,887	3,287	4,061	4,643	4,060	2,776
2005年	4,875	3,052	2,739	3,923	4,627	3,997	2,774
2006年	4,893	3,057	2,734	3,821	4,652	4,054	2,795
2007年	4,883	2,995	2,845	3,859	4,556	3,983	2,846

[厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成]

つぎに性別と企業規模別に平均年収についてみる。まず、性別による賃金の差についてみると、福祉施設介護員（男性）の平均年収は322.5万円であり、男性労働者平均（全産業）が554.7万円であることと比べると約230万円の差がみられる。また、福祉施設介護員（女性）の平均年収は290万円であり、女性労働者平均（全産業）346.9万円と比べると56.7万円の差がみられる。男女全体で比較した場合と同様に、全産業の労働者平均年収よりも介護サービス関連業務の平均年収は、低い水準に抑えられていることがわかる。ただし、性別に着目した場合、全産業における性別に平均年収の差と比べて、介護サービス関連業務では〈性別による差〉は非常に小さくなっており、看護師では逆にわずかではあるが女性が男性よりも高くなっている。

また、企業規模別の賃金の差についてみると、全産業では1000人以上と10～99人の規模では227.8万円の差がみられ、規模が大きいものほど高い平均年収となっている。一方、福祉施設介護員では規模による差は、16.3万円の差がみられるのみで、全産業と同様に規模が大きいものほど平均年収はわずかではあるが高くなる。介護サービス関連業務の職種

において、もっとも規模による差が大きかったものは、看護師の 77.3 万円で、1,000 人以上規模のみをみれば、平均年収 502.8 万円と全産業の平均年収をこえている（準看護師、看護補助者とも規模による差は 69.7 万円）。

[表 11 2007 年 平均年収の比較（きまって支給する現金給与×12+賞与等）]

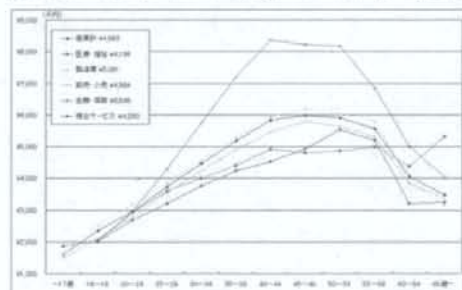
(千円)	産業計	福祉施設介護員	ホームヘルパー	介護支援専門員	看護師	准看護師	看護補助者
男	5,547	3,225	3,078	4,132	4,475	3,954	3,000
女	3,469	2,900	2,794	3,778	4,562	3,864	2,817
1,000人以上	6,197	3,144	2,893	3,683	5,028	4,490	3,278
100人以上	4,631	2,997	2,758	3,824	4,365	3,999	2,853
10~99人以上	3,919	2,981	2,898	3,908	4,255	3,811	2,599

[厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成]

③ 賃金カーブ

つづいて、平均年収について年齢階級別にみる（賃金カーブ）。日本標準産業分類に従って表 13 をみると、すべての産業の中でも金融・保険業が突出して高水準にあることがわかる¹²。介護サービス従事者は医療・福祉に含まれるが、他の産業と比較してみると、それほど低い水準にあるとはいえないかもしれない。しかしながら、これは前述のとおり、「医療・福祉」の項には医師やその他の医療保健関連の資格職、国家公務員として勤務する福祉事務所職員なども含まれるためであろう。

[表 12 2007 年 年齢別 平均年収の比較]



[厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成]

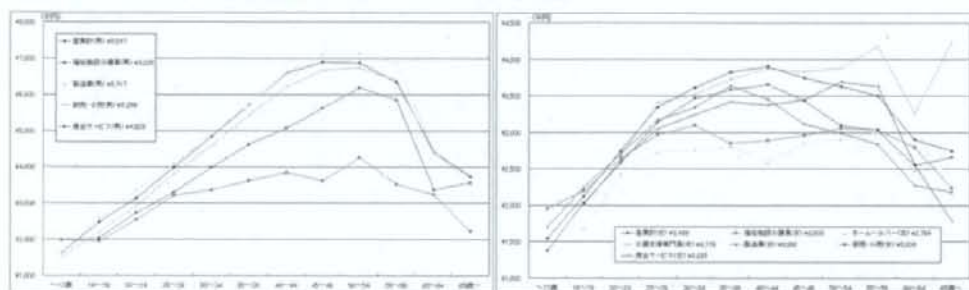
性別に着目して年齢階級別の賃金上昇率を見た場合はどうであろうか。男性の場合、福祉施設介護員の平均年収が他の産業よりも高いのは、17 歳以下の場合のみで、その後は、男性労働者平均（全産業）の年収よりも常に低い水準となっていることが表 14 からわかる。また、29 歳までの年齢階級では賃金上昇率に産業による大きな差は見られなかったも

¹² このため、以下の図では金融・保険業を除いて作図することとした。

の、その後の30代、40代、50代と年齢を重ねるにつれて産業別の賃金上昇率は、大きなものとなっていることがわかる。

それに対して女性の場合、福祉施設介護員の平均年収は19歳以下では、女性労働者平均（全産業）より高く、また、25歳以下と50代以上で製造業に従事する女性労働者よりも高い水準にある。しかしながら、25～49歳までの年齢では、30～35歳を平均年収額のピークに他の女性労働者平均よりも低い平均年収となっている。ただし、女性の場合、介護支援専門員であるならば、ほぼ全年齢を通じて賃金は上昇していく傾向で、さらに他の女性労働者よりも高い賃金水準にあることが確認される。

[表13 2007年 年齢別(男)(女) 平均年収の比較]



[厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成]

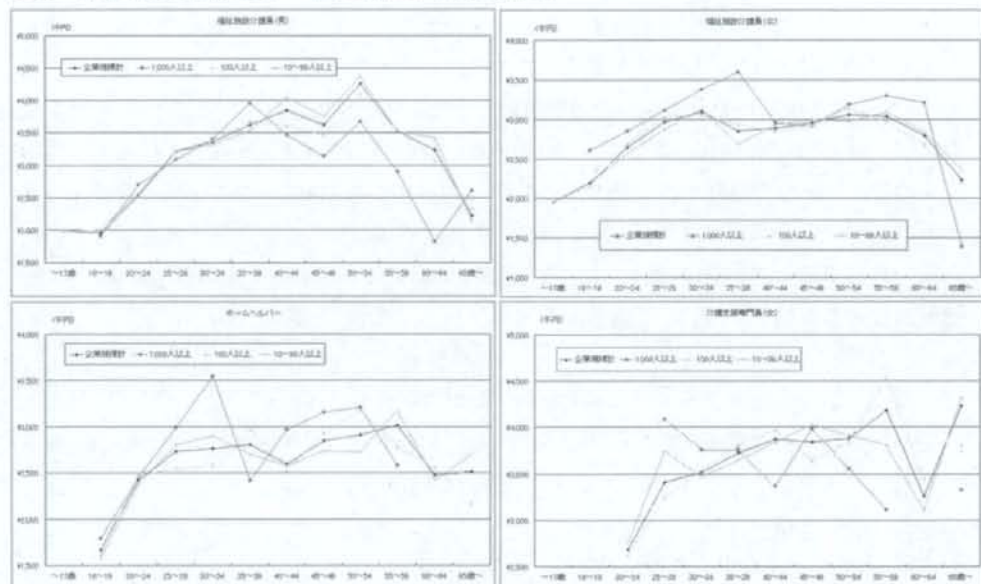
では、性別に加えて企業規模別に賃金カーブをみると福祉施設介護員の賃金上昇率は、どのようになるだろうか。男性の場合、福祉施設介護員の平均年収が最も高いのは、10～99人規模のものとなっており、低いのは1000人以上規模のものとなっている。これは、10～99人規模の施設の場合、40代以上の平均年収が、1000人以上規模と比較して約50万円以上、100～999人規模と比べても約30万円以上高くなっているためである。逆に、39歳以下では、おおよそ規模が大きいほど平均年収は高くなっている。さらに45～49歳の階級が、すべての規模において下がっていることが、はっきりとみてとれる。男性の場合、企業規模によって職員間での賃金分配のあり方に違いがあると推測され、また、中堅からベテランへと移行するステージの職員の不足が推測される。

一方、女性の福祉施設介護員の場合、ほぼすべての年齢階級において、規模が大きい施設ほど平均年収が高くなっており、1000人以上規模のもの、10～99人・100～999人規模のものでは、平均で約20万円、差の大きな30～35歳階級で約60万、差の小さな年齢階級でもおよそ10万円程度のひらきがみられる。ただし、男性の福祉施設介護員と比べると、35歳以下で約20万円、35歳以上になると平均年収に60万円以上の差が生まれることに注意したい。また、女性の場合、30～39歳で平均年収額のピークを迎え、40代でいったん減少した後、再び50代で平均年収は上昇とM字あるいは台形に近い曲線

を描いている。こうした傾向は、訪問介護員についても同様の傾向が見て取れる。

女性の場合、30～39歳で平均年収額のピークを迎え、40代でいったん減少した後に、再び50代で平均年収は上昇とM字に近い曲線を描いていることから、一般的な女性の就労傾向と同様に、子育てを行う期間、非正規化していると考えられる。女性の介護職員の場合、キャリアパスの1つとしてケアマネジャーを想定した、キャリアマネジメントを行うことが、介護サービス関連業務における賃金上昇には有効と考えられる。

[表14 上段：2007年 福祉施設介護員(男)(女) 年齢別平均年収の比較、下段：訪問介護員・介護支援専門員(女) 年齢別平均年収の比較]



[厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成]

4. 介護サービス従事者の確保策

(1) 介護サービス従事者を取り巻く現状

① 将来見通し

ここまで介護サービス従事者の実態について、従事者数の推移や性別、雇用形態、保有資格、そして賃金の面から整理・検討してきた。つづいて本節では、そうした現状の介護サービス従事者を取り巻く状況について、将来見通しや介護労働市場の状況といった点から把握する。また現在、実施されている対応策についても政府資料をもとに整理することにした。

将来の介護需要に関しては、先行研究において Conjoint Analysis やマイクロシミュレ

ーション分析等の手法を用いた介護需要予測が行われている。そこでは「国民生活基礎調査」や「高齢者の介護利用状況に関する調査」、「平成12年介護サービス施設・事業所調査」、「介護給付費実態調査」、国立社会保障・人口問題研究所による人口推計などを用いて推計が行われている。

少子高齢化の進行やそれに伴った生産年齢人口の減少、女性の社会進出や一人暮らし高齢者の増加といった社会の変化等をふまえると、将来、介護労働者の需要は供給を上回ることは想像に難くないと思われるが実際にそれぞれの推計結果をみると、必ずしも介護労働者の需要が供給を上回るとは限らないとされている（鈴木・大日1999、大日2002、鈴木2002、田近・菊池2004、清水谷・野口2004、岩崎・金・吉田2007）。

こうした推計は、厚生労働省による推計とも合致している。厚生労働省による介護分野の需要見通しによれば、後期高齢者数等の伸びに比例して需要が増加すると仮定して、平成26年には140万～160万人の介護職員が必要であると見込まれている。これは、「平成16年から平成26年の10年間の間で40万～60万、年平均で4万人～6万人程度の介護職員」の増加によって満たされるものであるが、2000年から2005年の5年間の介護保険サービスにおける介護職員数が、毎年約10万人程度増加していることと、介護福祉士の新規資格取得者数の増加傾向を前提にすると「将来の需要増に必要な介護職員の確保は可能」と見込まれるという。

② 将来見通しを左右する要因①——職場への定着状況

その一方で、将来見通しを左右する要因として、介護サービス従事者が他の労働市場へと移行してしまうことで、介護サービス従事者の供給が不足してしまうことが考えられる。この点について職場への定着状況について見ておく。介護サービス従事者の職場への定着状況については、①職場の管理者が従業員の定着状況についてどのように考えているのか、②離職率の状況について、それぞれ見ることで確認する。

まず、職場の管理者は従業員の定着状況についてどのように認識しているのだろうか。介護労働安定センターによる平成18年度「事業所における介護労働実態調査」の結果を見ると、全体では「定着率が低く困っている」と答えた事業所は16.0%であり、「定着率は低くない」と答えた事業所の割合は66.1%となっており、必ずしも管理者の認識からは定着率の低さに困っているわけでもないということがわかる。ただし、サービス種別や事業所規模別、経験年数、雇用形態などに分類しそれぞれを見ていくと、つぎのような特徴が浮かび上がる。

施設系（通所型）サービス、施設系（入所型）サービス、在宅系サービスとで比較してみると「定着率が低く困っている」割合はそれぞれ14.1%、25.4%、12.7%となっており、また「定着率は低くない」の割合も71.6%、58.0%、70.1%となっていることがわかる。事業所規模別では、「定着率が低く困っている」割合は規模が大きくなるほど多くなる（4

人以下の事業所規模で5.1%、5人以上9人以下の規模で11.4%となっており、それ以上の規模では徐々に多くなる。100人以上299人以上の規模では、26.2%と最も割合が高くなる)。

一方、離職率について見た場合、どうであろうか。まず、厚生労働省による雇用動向調査の結果から全産業平均の離職率(常用労働者)についてみておくと、常用労働者全体では17.5%、一般労働者のみでは13.8%、パートタイム労働者では30.3%となっている。これに対して介護サービス従事者の離職率は、全体で20.3%と全産業平均の離職率17.5%と比較すると3ポイントほど高くなっている。

雇用関係別にみると介護サービス従事者のうち正社員のものの離職率は21.4%であるが、全産業平均(一般労働者)では13.8%となっている。また、非正社員のものの離職率についてみると、介護サービス従事者が19.5%で、全産業平均(パートタイム労働者)30.3%となっており、むしろ介護サービス従事者で非正社員のものの方が、離職率は低くなっていることがわかる¹³。

[表15 介護サービス従事者の定着状況(離職率について)]

全体(訪問介護員・介護職員)	採用率	離職率		採用率	離職率	
	29.0	20.3		計	17.4	17.5
正社員	30.3	21.4	常用労働者	男	14.2	14.6
(%) 非正社員	28.0	18.5		女	21.8	21.7
			一般労働者	計	13.4	13.8
				男	11.4	11.7
				女	17.7	18.3
			パートタイム労働者	計	31.0	30.3
				男	41.2	42.5
				女	27.8	26.4

[出典：介護労働安定センター『介護労働実態調査(平成19年度版)』、出所：介護労働安定センター『介護労働実態調査(平成19年度版)』、厚生労働省雇用動向調査2005]

¹³ ただし、介護サービス従事者のうち非正社員のものと全産業平均の非正社員のものの離職率を比較した他の報告では、それは1%程度介護サービス従事者の離職率が上まわり、27%程度と同水準を示しているものもある。

[図1 全産業と介護職員に関する離職率]

	全平均	正社員	非正社員
全産業	16.2	13.1	26.3
介護職員※1	20.3	21.7	27.3
高齢者関係事業実施法人※2		12.8	
障害者関係事業実施法人※2		9.7	
児童関係事業実施法人※2		10.2	
複合関係事業実施法人※2		9.8	
都市部(再掲)※2		13.5	
非都市部(再掲)※2		10.4	
※1 介護労働安定センター「介護労働実態調査」			(%)
※2 全国社会福祉協議会調査			

つづいて事業所別規模別に見た場合、事業所規模が大きくなるほど、「定着率が低く困っている」割合は多くなっていたが、実際の離職率別の状況を見てみると逆に、規模が小さいほど離職率は高くなっていることがわかる（4人以下で48.1%、5人以上9人以下で50.3%となっており、これ以上の規模では徐々に離職率は下がり、500人以上の規模で12.0%と最も低くなっている）。

[表 16 事業所規模別の離職率]

事業所規模別	割合 (%)	回答事業所数	平均離職率	離職率	離職率10~	離職率15~	離職率20~	離職率25~	離職率	無回答
				10%未満	10%未満	15%未満	20%未満	25%未満	30%以上	
4人以下	87	48.1						8.2	27.3	63.2
5~9人	874	50.3		7.8	4.8	5.8	8.7	38.1	33.5	
10~14人	887	33.2	7.5	13.1	8.8	7.8	8.8	34.4	18.7	
15~18人	890	28.9	14.5	14.0	8.2	8.5	8.1	28.4	18.2	
20~24人	810	25.8	30.0	12.3	11.0	7.5	9.0	27.5	12.8	
25~29人	480	22.9	24.3	13.5	10.8	8.9	7.3	22.4	14.8	
30~49人	1,286	20.4	28.1	14.1	11.5	8.8	5.9	21.7	10.0	
50~99人	1,709	18.4	31.8	16.5	12.5	8.5	6.8	18.3	4.8	
100~299人	843	18.2	33.1	15.1	11.4	13.5	8.4	17.1	3.4	
300~499人	48	22.4	8.2	22.4	12.2	18.3	12.2	24.5	4.1	
500人以上	22	12.0	27.2	21.8	8.1	18.2		8.1	4.5	
無回答	0									

[出典：介護労働安定センター『介護労働実態調査（平成19年度版）』]

また、離職の理由について質問した場合、賃金や労働時間といった待遇に関する不満に加え、職場の人間関係への不満や、自分や家庭の事情による離職理由があがっている。これに付け加えると、待遇に関する不満は、正社員で29.6%、非正社員で21.7%となっているが、その一方で、自分や家庭の事情による離職理由は、正社員で25.3%、非正社員で34.9%となっている。

離職率についてのこれらの特徴をまとめると、①訪問系サービスよりも施設系サービスで「定着率が低くて困っている」の割合が高く、②事業所規模が小さいほど、また、③勤続年数が短いほど、離職率が高いとなる。

③ 将来見通しを左右する要因②——少子化と学卒者の進路

また、少子化と学卒者の進路状況についても職場への定着状況と同様に、介護サービス需給の将来見通しを左右する要因として考えられるため、みておくことにしたい。

福祉人材センターによると社会福祉専門職種の有効求人倍率は、2008年11月現在で1.75倍となっている。これは、全職種の有効求人倍率が0.99倍となっていることと比べると供給不足にあることがわかる。とりわけ、都道府県別の有効求人倍率についてみると、東京や神奈川、埼玉、愛知、大阪といった大都市における介護サービス従事者の供給が不足する傾向が報告されている。また、分野別に有効求人倍率をみてみると高齢者分野での

供給が不足し、それ以外の分野においては(特に児童分野)では供給が過剰となっている。

[表 17 有効求人倍率]

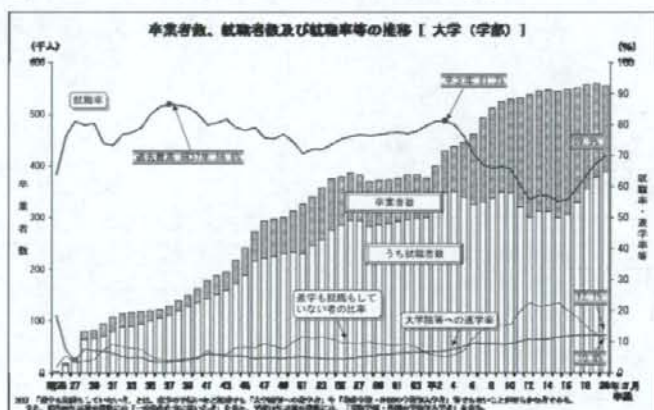
(%)	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	2007年11月
社会福祉専門職種	1.37	1.35	1.44	1.58	1.67	1.74	1.76	1.82	1.75
職業全般	0.93	0.92	0.91	0.89	0.86	0.84	0.80	0.76	0.99

分野別有効求人倍率		
	希望複数回答	第一希望
高齢者(介保施設)	4.12	6.75
高齢者(介保施設以外)	6.99	27.05
高齢者(複合)	0.59	0.74
障害者(身体)	0.49	2.68
障害者(知的)	0.62	1.79
障害者(精神)	0.28	0.88
障害者(複合)	1.15	3.89
児童(保育所)	0.70	1.10
児童(保育所以外)	0.66	2.02
児童(複合)	0.08	0.18
社会福祉協議会	0.13	0.52
その他福祉	0.49	2.73

※複合は、それぞれの分野で複数の項目に当てはまる求人

[出典：福祉人材センター、財団法人社会福祉振興・試験センター『介護福祉士等現況把握調査』]

[表 18 卒業者、就業者及び就職率等の推移]



[出典：文部科学省「学校基本調査」]

また、少子化の進行と団塊世代の大量退職によって他の労働市場においても労働者の供給不足がみられたことから、学卒者の就職状況はここ数年回復基調にある。文部科学省が実施する学校基本調査によれば、2008年3月卒業生の就職率は69.9%で、過去最高の就職率を記録した1962年の86.6%を大きく下回っているが、バブル経済の崩壊後低迷していた就職状況は、2004年以降着実に上向いてきた¹⁴。

¹⁴ 労働市場の状況は、景気変動に大きく左右される点に注意が必要となる。

こうした傾向に加え、福祉分野における将来賃金への不安などから、福祉系学校の卒業生においても他の労働市場を志向する傾向が見られるようになってきている¹⁵。厚生労働省が、介護分野における従事者の動向等について示した介護サービス従事者の2004年から2005年の増加数の根拠となっている学卒就職者数(大卒、短大、専修、高卒を足し合わせたもの)5.3万人についても検討が必要である。なぜならば、この数値は社会保険・福祉・介護産業全体への学卒就職者数を示したものであり必ずしも、直接的なケア提供者としての介護職員の増加数を示すものではないからである。

[表 19 2007年 産業別就職者数]

	大学卒		短大卒		高卒		専修学校	総計
	計	%	計	%	計	%	計	
医療、福祉	30,365	8.0	24,488	37.9	11,289	5.3	11,139	52,393
社会保険・福祉・介護	11,608	38.2	18,357	75.0				

文部科学省「学校基本調査」2007年版より作成。
*専修学校については、産業別就職先の集計がないため、卒業生で代理。

さらに、専修学校における介護福祉学科の入学定員充足率についてみると2007年で58.1%となっていることや、社会福祉系学部・学科最近の入試動向からは、2007年度実績(志願者ベース)で大学全体では、前年比101.4%であったのにもかかわらず、80.2%と大幅に落ち込んでいることがわかる。これらのことから新たな学卒者を介護サービス従事者として雇用することは、今後ますます困難になることが想定される¹⁶。

[表 20 2007年 専修学校(介護福祉・社会福祉)の状況と大学入試動向]

	介護福祉	社会福祉	系統	2007 人	2008 人	前年比 %
学校数	220	84	全体	2,537,800	2,574,548	101.4
入学状況(定員) 人	15,293	5,558	社会・国際	241,465	243,525	100.9
入学状況(充足率) %	58.1	49.8	社会福祉	43,425	34,816	80.2
卒業生数 人	11,139	3,468	保健福祉	6,350	5,059	79.7

[左: 文部科学省「学校基本調査」2007年より作成、右: 出典: ゴートゥースクールドットコム株式会社「社会福祉系学部・学科の入試動向と受験生志向」]

社会福祉振興・試験センターの実施する「介護福祉士等現況把握調査」によれば介護福祉士のうち福祉・介護分野に就労しているものは78.7%、他分野において就労しているも

¹⁵ 名古屋の介護福祉系専門学校の卒業生で、トヨタへと就職するものがあるといった例が報告されている。

¹⁶ 介護福祉士養成施設の開設状況は、2008年4月現在で434校507課程、入学定員25,407人となっている。なお、福祉新聞2008年9月15日号によれば、介護福祉士養成施設の定員充足率が46%に急落したという。これを受け厚生労働省では、人材確保に予算160億円を要求した(福祉新聞2008年9月15日号(2402号))。また、入試動向からは、社会福祉・保健、家政・生活科学といった資格に直結する分野での志願者が減少する傾向にあることや、高校の進路指導で福祉系大学への進学を勧めない傾向がみられることも報告されている。

のは6.0%、非就労のものは15.3%となっている。他分野で就労しているものについてさらにみると、病院・診療所が25.4%、福祉以外の公務員が5.7%、それ以外の産業が51.5%となっている。また、福祉・介護分野への就労意向をみると、「是非戻りたい」とするものが6.8%、「条件があれば戻りたい」とするものが44.3%となっており、約半数のものが、いずれかは福祉・介護分野に就労することを希望している。

[表 21 介護福祉士の就労分野と復帰意向]

就労分野	福祉・介護分野	他分野	非就労	
	78.7	6.0	15.3	
他分野の内訳	病院・診療所	公務員(福祉以外)	それ以外の産業	わからない・不明
	25.4	5.7	51.5	17.4
復帰意向	是非戻りたい	条件があれば戻りたい	戻りたくない	わからない・不明
	7.1	45.3	19.0	28.6

[財団法人社会福祉振興・試験センター『介護福祉士等現況把握調査』より作成]

(2) 対応

日本における介護サービス従事者の確保及び定着を図るための取組みは、1990年に「保健医療・福祉マンパワー対策本部」が設置され、そこで取りまとめられた中間報告に始まる。そして、1992年に中長期的視野に立った施策の推進のため「社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部を改正する法律」、いわゆる「福祉人材確保法」が制定された。ここでは、福祉人材センターや福利厚生センターの設置が規定され、さらに、社会福祉施設職員退職手当共済の適用対象にホームヘルパー等の介護職が追加された。

2007年「福祉人材確保法」は、社会保障審議会福祉部会における審議を経て改正されている¹⁷。この見直しは、福祉・介護サービスが「就職期の若年層を中心とした国民各層から選択される職業となるよう、他の産業分野と比較して適切な給与水準の確保等の労働環境の整備の推進や従事者のキャリアアップの仕組みの構築とともに、国家資格等を取得するなどの高い専門性を有する従事者には、その社会的評価に見合う処遇が確保され、従事者の努力が報われる仕組みの構築等」(社会福祉の動向編集委員会 2008:129) することが目指され、これまでに見てきたような問題点に対応するよう、①労働環境の整備、②キャリアアップの仕組みの構築、③潜在的有資格者等の参入の促進、④多様な人材の参入・確保、⑤福祉・介護サービスの周知・理解、を実施することが規定された。それぞれの項目に対して実際に実施・予算化された施策について、つぎにみる表に整理した。

¹⁷ 2007年の新人材確保指針に加え、2008年4月には「介護保険法及び老人福祉法の一部を改正する法律」と「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」の2つの施策が施行されている。前者は、介護事業運営の適正化を図るための施策であり、後者は、介護従事者等の処遇改善のための施策の検討とそのために必要な措置があると認められた場合に、何らかの措置を講ずることを定めた施策である。

[表 22 日本における介護サービス従事者支援策]

支援の項目	具体化のための項目	具体的な施策（検討段階のものも含む）
労働環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理改善の取組み ・賃金、社会保険等 ・福利厚生 ・人員配置基準の見直し ・介護作業負担軽減のための設備・機器導入の援助 ・処遇改善に向けた取り組みに関する情報公開 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護労働者雇用管理改善計画 ・雇用管理の改善のための相談援助事業 ・<u>介護基盤人材確保助成金（50→100万）</u> ・介護雇用管理助成金 ・福利厚生センター ・介護労働者健康診断助成金 ・ケア・ワーカー等福祉共済制度 ・社会福祉施設職員退職手当共済法 ・介護クーポン制度の普及促進 ・<u>介護報酬改訂による処遇改善（1,154億円）</u> ・複数事業所連携事業 etc
キャリアアップの仕組みの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・各種人事制度の導入 ・就学資金の給付・貸付等援助 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉従事者研修 ・キャリアアップ支援研修（介護福祉士ファーストステップ研修（介護職員のキャリア開発支援システム普及促進モデル事業）、認知症介護実践研修（認知症介護実践者等要請事業）） ・<u>介護福祉士等就学資金貸付事業</u> etc
潜在的有資格者等の参入の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力需給調整機能の強化 ・離職者訓練の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉人材センター（人材バンク） ・潜在的有資格者等養成支援事業（養成施設等への補助） etc
多様な人材の参入・確保	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力需給調整機能の強化 ・経営モデルの作成・提示（外部コンサルタントの活用） ・採用等における複数事業所の連携 ・職場体験の機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉職場説明会、一般市民・就労経験者就労促進講習会、福祉入門教室 ・母子家庭の母の介護福祉士・看護師等資格取得支援 ・進路選択学生等支援事業 ・高齢者等参画支援研修 ・障害者就労支援研修 ・職場体験事業 etc
福祉・介護サービスの周知・理解	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的評価を高める取組み ・福祉教育の推進、普及、啓発活動 ・ボランティア活動の振興 	<ul style="list-style-type: none"> ・「介護の日」の制定 ・認知症サポーター100万人キャラバン ・福祉・介護 サービスチャレンジ教室 etc

5. おわりに

以上に日本における介護者の確保・育成の現状について、主に政府統計データを用いながら、介護労働者の実態とそれを取り巻く状況についてみてきた。

雇用形態の検討からは、介護福祉士資格の保有者であっても約6割ものものが、非正規雇用として介護サービスに従事していることを指摘した。また、介護サービス従事者は、従来からピンクカラーと呼ばれてきたが、職種の分析からは、直接的なケア提供を担う女性と、間接的なケア提供を担う男性という性別による傾向の違いを確認した。賃金の検討からは、医療・福祉にかかわる関連職種の中なかでも看護補助者を除いて最も低い水準にあることや、女性が大半を占める職場であるにもかかわらず、男性と女性の間に賃金格差がみられるといったことがわかった。男性の場合、中堅からベテランへと移行するステージの職員が不足する傾向が推測され、女性の場合、一般的な女性の就労傾向と同様に子育て期間は、非正規化していると推測される。さらに、女性の介護職員の場合、キャリアパスの1つとしてケアマネジャーを想定したキャリアマネジメントを行うことが、賃金上昇には有効といえる。介護サービス従事者の需給状況については、諸先行研究における将来見通しでは必ずしも介護労働者の需要が供給を上回るとは限らないとされる一方で、そうした予測を左右する職場への定着状況や、少子化・学卒者の進路状況といった要因について検討し、将来見通しについて楽観することが出来ない状況について把握した。

本論では雇用形態と性別、賃金の問題を大きく扱ってきたが、さいごに東京都が1973年以来、長年実施してきた(2004年に廃止、2008年まで経過措置)「民間社会福祉施設職員給与公私格差是正事業(民間社会福祉施設サービス推進費補助)」についてふれておきたい。本事業は、「国からの施設運営のための措置費では不十分な民間施設の職員人件費を、東京都の職員の給与水準との格差を補う形で」(東京都社会福祉協議会、2007:49)実施されたものであった。この施策によって東京都の社会福祉サービス従事者は、給与改善や職員の定着化(男性職員の定着化が可能)、それにともなった質の高いきめ細かな対応、可能となったという¹⁸。こうした制度を再度そのままの形でもちいることは難しいかもしれない。けれども、介護報酬改定の効果がかならずしも、現場で働く介護職員の待遇改善に直結するとは限らないことを考慮すれば、たとえば、ドイツで実施されている協約賃金制度のようなものの制度化が検討に値するのではないだろうか。

介護供給類型に応じた比較研究の成果によって導かれた各国の現状から学ぶ点をより明確化し、どのようなシステムの構築が日本の介護サービス労働が抱える課題を効果的に、そして適切に解消するのかを明らかにすることが今後の課題である。

¹⁸ たとえば、1996年度公私格差是正事業の実績は、対象施設1,002、交付職員数(予算)19,550人。実際の交付施設数824、交付金15,547,534,675円で職員一人当たり年交付額926,717円となっていた。

参考文献・資料

Esping-Andersen, Gosta, 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge: Polity Press (岡沢憲英・宮本太郎監訳, 2001, 『福祉資本主義の三つの世界』ミネルヴァ書房).

介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究会, 2004, 『介護サービス従事者の研修体系のあり方について 中間とりまとめ』全国社会福祉協議会.

介護労働安定センター, 2007, 『平成 19 年版 介護労働の現状 I』介護労働安定センター.

介護労働安定センター, 2007, 『平成 19 年版 介護労働の現状 II』介護労働安定センター.

介護労働者の確保・定着等に関する研究会, 2008, 『介護労働者の確保・定着等に関する研究会 中間とりまとめ』.

京極高宣編, 2002, 『介護保険六法』新日本法規.

厚生労働省, 『介護サービス・施設事業調査』各年度版.

厚生労働省統計情報部, 『賃金センサス:賃金構造基本統計調査』各年度版.

厚生労働省, 2008 「福祉・介護人材確保関係主管課長会議資料 (平成 20 年 1 月 25 日開催)」 (2009/01/19 閲覧).

<http://www.wam.go.jp/wamappl/bb16GS70.nsf/vAdmPBigcategory60/2F49E212058161604925752A0025B908?OpenDocument>

中根成寿, 2006, 『知的障害者家族の臨床社会学』明石書店.

齋藤暁子, 2008, 「国際比較の理論枠組みと調査項目の策定」『介護者の確保育成策に関する国際比較研究 平成 19 年度 総括・分担研究報告書』159-169.

上野・大熊・大沢・神野・副田編, 2008, 『ケア その思想と実践 2 ケアすること』岩波書店:1-34.

ヘルスケア総合政策研究所, 2007, 『介護経営白書』日本医療企画.

廣末利弥, 2008, 「豊かで、希望にあふれる福祉現場を築くために」『福祉のひろば』9: 20-26.

文部科学省, 『学校基本調査報告書』.

社会福祉の動向編集委員会, 2008, 『社会福祉の動向 2008』中央法規出版.

武川正吾・イ・ヘギョン編, 2006, 『福祉レジームの日韓比較』東京大学出版会.

東京都社会福祉協議会, 2007, 『社会福祉施設における人材確保と育成に関する現況と提言』.

東京都社会福祉協議会, 2007, 『公私格差是正制度と民間社会福祉施設サービス推進費補助制度の推移』.

東京都社会福祉協議会, 2007, 『平成 20 年度版「民間社会福祉施設における新たな人事給与制度の策定に向けた考え方」』.

埋橋孝文編著, 2003, 『比較の中の福祉国家』 ミネルヴァ書房.

全国社会福祉協議会 介護サービス実施法人の経営改革に関する調査研究委員会, 1999, 『全国介護サービス法人の経営改革』.

全国社会福祉協議会, 2000, 『介護福祉士ファーストステップ研修』 (2009/01/19 閲覧).
[http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/09c92930490df63b4925751300079385/\\$FILE/20081202_1kensyu_1.pdf](http://www.wam.go.jp/wamappl/bb11GS20.nsf/0/09c92930490df63b4925751300079385/$FILE/20081202_1kensyu_1.pdf)

IV 研究成果の一覧

研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の 編集者名	書 籍 名	出版社名	出版地	出版年	ページ
松本勝明			『ドイツ社会 保障論Ⅲ— 介護保険—』	信山社	東京	2007年 12月	
笹谷春美	「女が家族介護を 引き受けるとき— ジェンダーとライ フコースのポリテ ィックス—」	上野 千鶴子 、大熊 由紀 子、大沢真 理、神野直彦 、副田 義	『ケアその思 想と実践4 家族のケア 家族へのケア』	岩波書店	東京	2008年	55-74
笹谷春美	「ケアサービスの システムと当事者 主権」	上野千鶴子、 中西正司	『ニーズ中心 の福祉社会へ』	医学書院	東京	2009年	40-68
笹谷春美		笹谷春美、太 田貞司、岸玲 子	『介護予防の 現状と課題— 北欧と日本の 介護予防の戦 略—』	光生館	東京	2009年 刊行予 定	
宮崎理枝	「社会福祉の現状 <高齢者福祉>」	松村祥子・萩 原康生・宇佐 美耕一・後藤 玲子	『世界の社会 福祉年鑑 2008』	旬報社	東京	2008年	66-72
宮崎理枝	第1部-「I 沿革と 動向」1、第4部「 II 高齢者」、 「V その他」	小谷真男、小 島晴洋、鈴木 桂樹、田中夏 子、中益陽子 、宮崎理枝	『イタリアの 社会保障』	旬報社	東京	2009年	
森川美絵	「ケアする権利/ ケアしない権利」	上野 千鶴子 、大熊 由紀 子、大沢真 理、神野直彦 、副田 義也	『ケアその思 想と実践4 家族のケア 家族へのケア』	岩波書店	東京	2008年	37-54

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
松本勝明	「ドイツにおける介護者の確保育成策」	『一橋大学経済研究所 PIE/CIS D P』	no. 37	1-33	2008年
笹谷春美	「日本の介護保険制度下のケアリングの危機と教訓: 私たちは危機を乗り越えることができるか」	韓国・梨花女子大アジア女性学センター「持続可能な未来のための国際シンポジウム: 持続可能なパラダイムとアジアのケアリング共同体」報告書			2008年
宮崎理枝	「要介護高齢者と障害者領域の現金給付制度——イタリアにおける介添手当て制度の事例から——」	『大原社会問題研究所雑誌』	no. 592	1-17	2008年
宮崎理枝	「イタリアにおける介護制度と介護者」	『大月短大論集』	No. 39		2009年3月 (刊行予定)
M. Morikawa, H. Sasatani, et.al., (2007).	Preventive Care or Preventing Needs?: Re-balancing Long-Term Care between the Government and Service Users in Japan.	Paper presented at the 4th Annual East Asian Social Policy research network (EASP) International Conference, 20th-21st			October 2007, Tokyo.)