

-99年入職者のセルにある数字は、1995-99年に介護労働者となった人は2001年10月現在15万8801人残っており、その中の1万6659人(10.5%)は2001年10月からの1年間の間にその職を離れている、という意味である。これらの数字を詳細に見ていくと、施設系では2000年および2001年入職者の正規の離職率は1995-99年入職者と比較し、ほとんど変化は見られない(いずれも10%程度)。訪問系の正規については2000年入職者と比較すると2001年入職者の離職率は6%から20%へと急激に上昇しているように見えるが、1995-99年の離職率は20%であり、その時点と比較すれば変化はない。非正規に注目すると、施設系では1995-99年入職者(10%)、2000年入職者(18%)、2001年入職者(20%)という順に徐々に高くなっている。また非正規の訪問系では、2000年入職者の離職率は5%と低い、1995-99年入職者の離職率は10%、2001年入職者の離職率は13%と介護保険導入時にいったん下がっているが、その後は高くなっている。また、比較対象として産業計をみると、新規入職者(2002年入職)の離職率は、介護労働者の場合よりも高いが、産業計では離職率の低い就業継続年数の長い労働者が多くいるため、全体の離職率には新規入職者の高い離職率はあまり反映されることが分かる。逆に、介護労働者の場合、就業継続年数の長いものはさほど多くないため、計算の構造上、新規入職者の離職率が全体の離職率に与える影響が大きい。以上をまとめると、介護職の離職率が高いというのは、非正規と訪問系の正規労働者にあてはまるが、施設系の正規労働者については(少なくとも2002年時点では)あてはまらない。また産業計との比較においても施設系では正規・非正規ともいずれの期間の入職者でも離職率は同程度あるいは低くなっている。訪問系でも正規・非正規とも2000年および2001年入職者の離職率は産業計より低くなっている。

(3) 介護労働者の転職

次に介護労働者の離職後の職種について確認しておこう。介護労働者の短い就業継続年数はすでに確認できたが、転職後、別の事業所で介護労働に従事しているのなら、離職の多さと人材不足とは直接には結びつかない、という結論になるので、その点をデータで確認する。

図表18では、前職が介護労働者であった者で前職の離職時期が過去5年以内(1998年から2002年の間)であった者に限り、転職後の現在どのような仕事をしているか、他の医療・福祉系労働者と比較している。ここでは、現在無職(非労働力化)である場合も含めて推計している。なお定年や出向・転籍制度による影響を排除するため、55歳以下にサンプルを限定している。

女性では離職後、無職となる割合は4割に上る。男性でも2割が無職となる前職が施設系介護労働者である場合、離職後に同じ施設系介護労働者として別の勤め先で勤務している割合は男女とも2割強、前職が訪問系介護労働者であった場合には2割弱である。つまり、かなりの割合で無職(潜在的介護労働者)か他業種に転職している。介護労働者が勤

め先の事業所を離職した後、別の事業所に転職する割合はさほど高くなく、その意味で介護労働者の離職の多さと人材不足は直接結びつく可能性がある。

図表 19 では、現職が医療・福祉系の労働者について、転職経験がある場合に限り、転職前の職業を表している。ここでは前職と現職との間に無職の期間がある者も含む。介護労働者の労働市場での転職状況を別の角度から見たもので、これにより現在の職業が異なっても、介護労働経験を把握することができる。図表 19 から、介護労働者では、施設系・訪問系のいずれにおいても、前職が現職と同じ職業である割合が 1 割前後と、やはり他の医療・福祉労働者と比較して非常に低いことがわかる。他業種からの転職が多く、特に、卸売・小売業や製造業などからの転職割合も高い。就業継続年数の集計結果と合わせて解釈すると、2002 年現在の介護労働者は、就業継続年数が短い者が多く、他業種への離職が相対的に多く、介護労働市場全体として、職業経験の蓄積が十分なされていない状況がうかがえる。

(4) 介護労働者の離職の要因分析

続いて、介護労働者の離職の要因について分析する。図表 20 では、男女別および施設系・訪問系の別に、前職が介護労働者であった者の離職理由を集計している。女性の施設系介護労働者の最大の離職理由は結婚と育児が 4 割を占める。男性の施設系介護労働者では労働条件の悪さが離職理由のトップとなっており、2 割弱を占める。重労働や夜勤といった肉体的負担が理由として考えられる。男性の場合、自分に向かない仕事だったから、という職業マッチングの悪さを離職理由に挙げる人割合も、女性の 3%と比較すると、11%とやや高い。収入の少なさを離職理由に挙げる割合も施設系については男性で 9%、女性で 4%であり、男性の方が高い。女性の訪問系介護労働者では、収入が少なかったから (13%)、労働条件が悪かったから (14%) を離職理由として挙げる割合が高い。

このように介護労働者の離職理由を男女別に比較すると、男性では収入や労働条件の悪さや自分に向かない仕事であったことを、女性では結婚や育児を挙げている割合が高い。これが介護労働特有の問題なのかを確認するため、図表 21 で他産業についても同様の作業を行った。比較対象とした産業に議論の余地はあるが、すくなくとも選択された産業の傾向との間には大きな乖離はなく、介護労働者特有の問題とはいえない。

次に、現在介護労働に従事している者について、今後の就業継続の意思について集計する。図表 22 では、年齢階級別、男女別に、就業継続意思についての集計結果を表している。年齢階級別に就業継続意思をみると、20 歳代以下の層で、それ以上の年齢階級の労働者と比較して転職を希望する労働者の割合が高いことが分かる。また、男女別にみると、男性のほうが転職を希望する労働者の割合が高いことも確認できる。

現在介護労働に従事している者の就業継続希望を見る限り、若年層や男性のほうが離職しやすい傾向にある。なお『就業構造基本調査』では、前職の情報までしか収集していないため、2 回以上転職をしている場合には、前々職の情報は取れない。そのため、過去にさ

かのぼる期間が長いほど、2回以上転職した対象者が増え、前職の情報だけでは就業行動を把握できない対象者が増えるため、バイアスが大きくなる。そこで3年間に限定して、どのような属性の人が離職しやすいかを見よう。なお定年や出向・転籍による影響を排除するため、サンプルを55歳以下に限定する。

離職の規定要因について、パラメトリックな分析を行った結果が図表23に示されている。年齢が高くなることは女性では施設系・訪問系ともに離職率を有意に下げる。また継続年数は男女とも施設系についての離職率を有意に下げる。反対に非正規雇用であることは男女とも施設系では離職率を有意に上げる。

さらに介護職にとどまるのか、あるいは同じ介護職だが転職するのか、他職種に転職するのか、といった多肢選択について同じ説明変数で推計を行った結果が図表24に示されている。

この結果から、女性の施設系介護労働者で介護職以外の他職種に転職するのは、経験年数が浅い若年層で非正規雇用者であることがわかる。一方、離職し無業化するのは、若年層で有配偶者である傾向が強く、出産や育児が起因していることが予想される。男性の施設系介護労働者の場合は経験年数や年齢、非正規雇用であることは有意でない。また事業所規模の大きい場合には他職種への転職確率を有意に下げる。さらに、女性の訪問系介護労働者についても年齢が高くなるにつれて、継続就業傾向が強くなり、他職種に転職しにくくなる傾向がうかがえるが、継続年数は有意ではない。

(5) 介護労働者の収入

転職のひとつの理由として男性ではとくに労働条件の悪さとともに収入の少なさを挙げる者の割合が高いことを前項で指摘した。さらに、介護労働者の基本属性の項で指摘したように、男性介護労働者は相対的に若年層が多く、また世帯主との続き柄でみても世帯主の子の比率が高いことは、経済的自立の困難さを示唆している。そこで経済的自立の度合いを本人の介護職からの勤労収入(y_i)の大きさ、属する世帯の世帯員数(S)および世帯所得(D)から以下の式により指標(R)化した。つまり本人の勤労収入を等価所得¹¹(世帯に働く規模の経済性を調整した個人所得)で評価した指標である。別の言い方をすれば、本人が自らの勤労収入を一人のみで使う場合の厚生水準と、本人が属する世帯における(本人を含めた)各世帯員が享受している厚生水準の比である。

$$\text{本人の勤労収入比率(経済的自立度): } R = y_i / (D/S^{0.5})$$

この指標が1以上であれば、経済的自立の度合いは高く、他の世帯員を扶養していることになる。

¹¹ 世帯員数の0.5乗で世帯所得を割ることで求められる等価所得(その世帯に属する世帯員が享受する厚生水準)は国際比較でしばしば用いられる(俗に「新」OECD方式と呼ばれる)。等価所得の概念は、世帯所得が世帯員間で平等にシェアされていること、世帯員が多いほど世帯に規模の経済が働くこと、という2つの仮定に基づいている。

一方、1未満であれば経済的自立の度合いは低く、他の世帯員の収入により扶養されていることになる。

図表 25 は、入職時期別、施設系・訪問系の別、男女別、年齢階級別に、この経済的自立度の指標を示している。男女とも、施設系では介護労働者の経済的自立度は入職時期が現在に近くなるほど、経済的自立度は平均的には落ちている。とくに男性・施設系では 1994 年以前の入職時期では 1.3 を超えていたが、それ以降は 1 を下回るようになっており、分散も小さくなる傾向にある。これは介護労働市場に男性若年層が流入してきたことによるところが大きいと考えられる。

年齢階級別にみると女性・施設系ではどの年齢階級でも指標は 1 を下回り、他の世帯員を扶養するまでには至らない収入にとどまっている。男性・施設系では 30 代から 50 代まで 1 を上回っている。しかしそのピークは 40 代となっている。30 代についてもわずかに 1 を超える程度で、他の世帯員を十分に扶養可能な収入水準とはなっていない。

また女性・訪問系¹²ではいずれの入職時期および年齢階級においても 1 を下回り、0.4 から 0.5 程度の値となっており、世帯の補助的収入にしかかかっていないことを示唆する。

より直接的に人的資本などの変数と賃金（1 日当たり賃金の対数値）¹³との関係を OLS 推計した結果を示したのが図表 26 である。上段パネルは正規雇用者について示し、下段パネルは非正規雇用者について示している。まず上段パネルに注目すると、施設系（正規）では女性の方の学歴係数が大きく、賃金に学歴がより反映されていることを示している。また施設系・正規雇用では年齢の係数も女性の方が大きい。さらにその他の産業における正規雇用と比較すると、施設系・正規雇用の方が、年齢係数は男性で小さく、女性で小さくなっている。一方、施設系・正規雇用の経験年数（就業継続年数）の係数は男女まったく同じ値である。さらにその他産業の正規雇用と比較すると同等かそれ以上であり、経験年数にたいする賃金の上昇に関して介護職の賃金カーブは一概に不利とは言えない。また学歴の効果は、大卒さえ除けば、施設系介護労働者の方が大きい。ただ事業所規模の効果は男女ともその他産業の方が大きい。加えて週 60 時間を超える長時間労働は、その他産業の正規労働者の場合には、相対的に低い賃金と結びつきやすい、施設系・正規雇用では係数は有意ではなく、そうした傾向は見られない。

非正規雇用については、その他産業と比較して、介護労働者については施設系・訪問系ともに、人的資本変数を示す係数はほとんど有意でない。唯一係数が有意なのは、女性の訪問系・非正規の就業継続年数である。この係数はその他産業に従事する女性の就業継続年数の係数よりも高くなっている。ただし、これには時間の経過とともに仕事に慣れ、より長時間就労可能になった効果が含まれている可能性がある。

それでは、介護職から他職種へ転職することによりどのように賃金は変化するのであろうか図表 27 は現在介護労働者として就業している者と、かつて介護労働者として就業して

¹² 男性・訪問系はサンプル数が小さいため、推計結果を省略している。

¹³ 介護労働者では、就業日数が不規則なサンプルが無視できない割合で存在しており、時間給を計算できないため、このような被説明変数を選択した。

いたが現在他職種で就業している者の賃金を、男女別に比較している。女性では賃金分布の大部分で現在施設系介護労働者として従事している者の賃金の方が高くなっている。例外は上位5%以上で、その部分ではむしろ過去に施設系介護労働者であった者の現在の他職種での賃金の方が高くなっている。男性では上位10%で過去に施設系介護労働者であった者の現在の他職種での賃金の方が高くなっているとはいえ、中央値から上位25%まではほぼ等しい。もちろん転職前の賃金分布が高い方（あるいは低い方）と転職後の賃金分布が高い方（あるいは低い方）とが対応するわけではなく、転職により賃金分布の高い方から低い方へ（あるいは低い方から高い方へ）移動する可能性がある。この可能性を考えると留保が必要であるが、もし転職前の賃金の相対的水準が、転職後の賃金の相対的水準に対応するなら、男性・施設介護労働者の場合、転職により他職種に移る事は賃金面でさほど不利を蒙らないといえる。

5. むすびにかえて

本稿では全国を代表する大規模データ、総務省『就業構造基本調査（平成14年）』の個票データを用いることで、離転職や賃金決定要因などについて、他職種との比較なども行い、介護労働者の実態把握を試みた。より具体的には、①高い離転職は介護労働者に特有の問題か（ほかの産業・職種と比較して異なるのか）、②離転職は介護職内で行われているのか（介護職から他の職種に転職する割合はどれほど高いのか）、③離転職はどのような要因によるものか（賃金と他の要因とどちらが強いのか）、の3つの課題について分析した。

第一の課題については、介護職の離職率が高いというのは、非正規（施設系+訪問系）と正規の訪問系の介護労働者にあてはまるが、正規の施設系については（少なくとも2002年時点では）あてはまらないこと、また産業計との比較においても施設系では正規・非正規ともいずれの期間の入職者でも離職率は同程度あるいは低くなっていること、訪問系でも正規・非正規とも2000年および2001年入職者の離職率は産業計より低くなっていること、などが明らかにされた。

第二の課題については、介護労働者では、施設系・訪問系のいずれにおいても、前職が現職と同じ職業である割合が1割前後と、他の医療・福祉労働者と比較すれば低いこと、および他業種からの転職が多く、特に、卸売・小売業や製造業などからの転職割合も高いこと、女性の施設系介護労働者で介護職以外の他職種に転職するのは経験年数の浅い若年の非正規雇用者であること、などが明らかにされた。

第三の課題については、離職理由として男性では収入や労働条件の悪さを、女性では結婚や育児を挙げている割合が高いこと、男女とも、施設系では介護労働者の経済的自立度は入職時期が現在に近くなるほど平均的には落ちていること、女性・施設系ではどの年齢階級で他の世帯員を扶養するまでには至らない収入にとどまっていること、男性・施設系では30代でも他の世帯員を十分に扶養可能な収入水準でないこと（男性40代のみ可能）、さらに男性・施設介護労働者の場合、転職により他職種に移っても賃金面でさほど不利を

蒙らないこと、などが明らかにされた。

もちろん、これらの観測結果は介護保険が施行されて3年目のデータに基づいており、介護保険施行直後の特異な状況に影響されている部分も大きいと考えられる。たとえば、離職率は介護保険法施行前後に、介護労働者の一部のカテゴリーでは下がる動きを見せており、こうした特異な状況であったことを示唆するものである。より最近のデータによりさらに確認すべきことは多く、本研究の結果解釈には一定の留保が必要であることを強調しておきたい。

<参考文献>

- 大日康史(2003)「公的介護保険下の介護事業者の分析」下野恵子・大日康史・大津廣子『介護サービスの経済分析』東洋経済新報社。
- 玄田有史(2008)「前職が非正社員だった離職者の正社員への移行について」『日本労働研究雑誌』Vol.50、No.11、pp.61-77。
- 厚生労働省職業安定局(2008)『介護労働者の確保・定着等に関する研究会・中間取りまとめ』、厚生労働省。
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子(2006)『ヘルパーの能力開発と雇用管理：職場定着と能力発揮に向けて』勁草書房。
- 鈴木亘(2002)「非営利訪問介護事業者は有利か」『季刊社会保障研究』第38巻1号、pp.74-88。
- 鈴木亘・堀田聡子(2008)「訪問介護サービス市場におけるPPP(Public Private Partnership)の評価」、mimeo。
- 堀田聡子(2008)「訪問介護員の定着・能力開発と雇用管理」『人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ』、No.11、東京大学社会科学研究所。

図表 1：医療・福祉従事者の割り出し方法

医療・福祉従事者	産業	職業	個票数	ウェイト	常勤換算 (ウェイト)	×1.25
医師	医療業	医師	1,507	180,815	常勤換算せず	226,018
看護師	限定せず	看護師	7,764	831,238	常勤換算せず	1,039,048
児童福祉	児童福祉事業	社会福祉専門職業従事者	3,368	356,920	常勤換算せず	446,151
施設の介護職員	老人福祉・介護事業	社会福祉専門職業従事者	482	48,273	45,989	57,487
	老人福祉・介護事業	その他サービス職業従事者	2,646	248,817	224,543	280,679
	老人福祉・介護事業	家庭生活支援サービス職業従事者	240	22,821	14,516	18,145
						356,310
ホームヘルパー他	その他社会保険・ 社会福祉・介護事	家庭生活支援サービス職業従事者	1,224	147,052	84,473	105,591

出所) 平成 14 年『就業構造基本調査』より筆者が計算

図表 2：H14『就業構造基本調査』と
H14『医師・歯科医師・薬剤師調査』による医師数の比較

	平成14年度 就業構造基本調査 (ウェイト調整済み)	平成14年度 医師・歯科医師・薬剤師調査	乖離率
	産業「医療業」×職業「医師」	医療施設従事の医師数	
医師数	226,018人	249,574人	-9%

※ 産業を「医療業」に限定しているため、保健所や老健施設の医師は含まれない。

図表 3：H14『就業構造基本調査』と
H14『衛生行政業務報告例』による看護師数の比較

	平成14年度 就業構造基本調査 (ウェイト調整済み)	平成14年度 衛生行政業務報告例	乖離率
	全産業 × 職業「看護師」	就業看護師、就業保健師 就業助産師、就業准看護師 (実数)	
看護師	/	703,913人	-10%
保健師		38,366人	
助産師		24,340人	
准看護師		393,413人	
合計数		1,039,048人	

図表 4：H14『就業構造基本調査』とH14『社会福祉施設等調査』の比較

	平成14年度 「就業構造基本調査」	平成14年度 「社会福祉施設等調査」	乖離率
	産業「児童福祉事業」 × 職業「社会福祉専門職業」	児童福祉施設・母子福祉施設 の従業者数※	
児童福祉施設等で働く 社会福祉専門職	446,151人	395,340人	13%

※ 医師、セラピスト、理学療法士、作業療法士、その他療法士、保健師、助産師、看護師、栄養士、調理員、事務員などを除いた数。

図表 5：H14『就業構造基本調査』と
H14『介護サービス施設・事業所調査』の比較（常勤換算）

H14『就業構造基本調査』とH14『介護サービス・事業所調査』の比較（常勤換算）

呼称	産業	職業	該当者	平成14年度 「就業構造基本調査」	平成14年度 「介護サービス施設・ 事業所調査」	乖離率
介護施設の介護労働者	老人福祉・介護事業	社会福祉専門職業	介護施設長 介護支援専門員、 生活相談員、 介護職員	57,487	41,169	-14%
	老人福祉・介護事業	その他サービス職業	(介護福祉士含む) 特養の介護職員 (介護福祉士含む)	280,679		
	老人福祉・介護事業	家庭生活支援サービス職業		18,145	320,240	
訪問介護サービスの介護労働者	その他社会保険・社会 福祉・介護事業	家庭生活支援サービス職業	ホームヘルパー (介護福祉士含む)	105,591	119,974	-12.0%

註1) ここでは、社会福祉士に限らず、生活相談員全体を社会福祉専門職業とカウントした。
 註2) 介護施設については、産業分類「老人福祉・介護事業」に従い、『介護サービス施設・事業所調査』から老人福祉施設、老人保健施設、短期入所生活介護施設、痴呆対応共同生活介護、通所介護、通所リハ(老健施設)における職員数を集計し、医療療養施設、通所リハ(医療施設)は集計から除く。
 註3) 訪問介護サービスについては、訪問介護、訪問入浴の介護職員数を集計した。なお、職業分類として「社会福祉専門職業」に入る、居宅介護支援の介護支援専門員や、福祉器具貸与の福祉用具専門相談員は集計から除いた。

図表 6：男女別 医療・福祉系労働者およびその他産業の労働者の数（個票数）

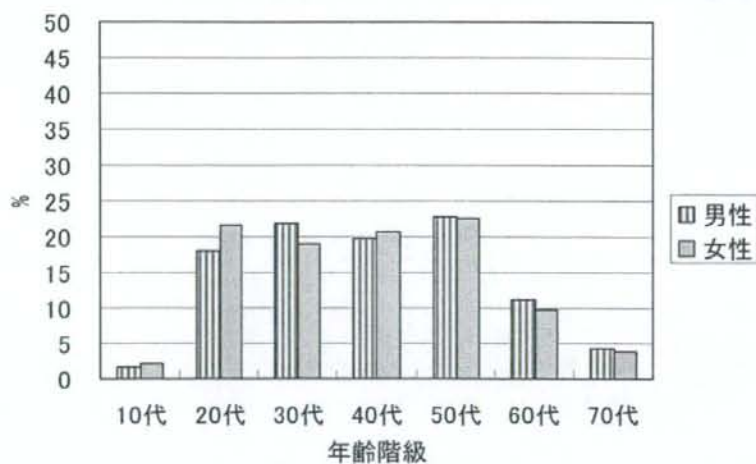
【現職】男女別 医療・福祉系労働者、その他の産業の労働者数（個票数）

	介護労働者		医師	看護師	児童福祉 労働者	卸売・ 小売業	製造業	建設業	飲食・ 宿泊業	全職種	無職
	施設系	訪問系									
男性	684	50	1,264	359	127	37,275	52,018	37,031	8,606	247,377	102,216
女性	2,566	1,101	194	7,195	3,150	38,953	30,498	7,218	14,154	184,202	202,741
合計	3,250	1,151	1,458	7,554	3,277	76,228	82,516	44,249	22,760	431,579	304,957

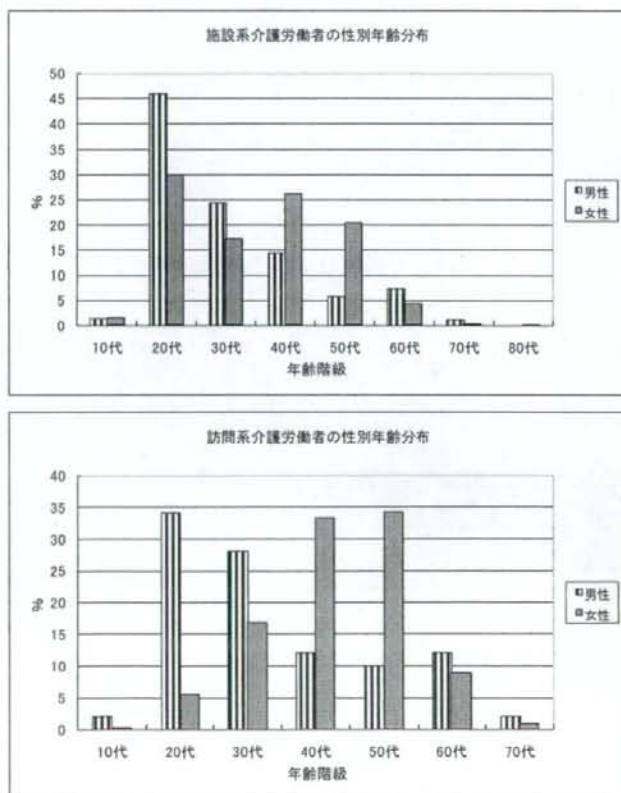
【前職】男女別 医療・福祉系労働者、その他の産業の労働者数（個票数）

	介護労働者		医師	看護師	児童福祉 労働者	卸売・ 小売業	製造業	建設業	飲食・ 宿泊業	全職種	前職離職 S47以前	前職なし
	施設系	訪問系										
男性	205	19	318	99	72	27,014	41,441	24,949	6,910	165,452	16,826	167,315
女性	1,129	358	59	4,701	2,467	41,029	45,856	6,969	14,706	187,242	28,393	171,308
合計	1,334	377	377	4,800	2,539	68,043	87,297	31,918	21,616	352,694	45,219	338,623

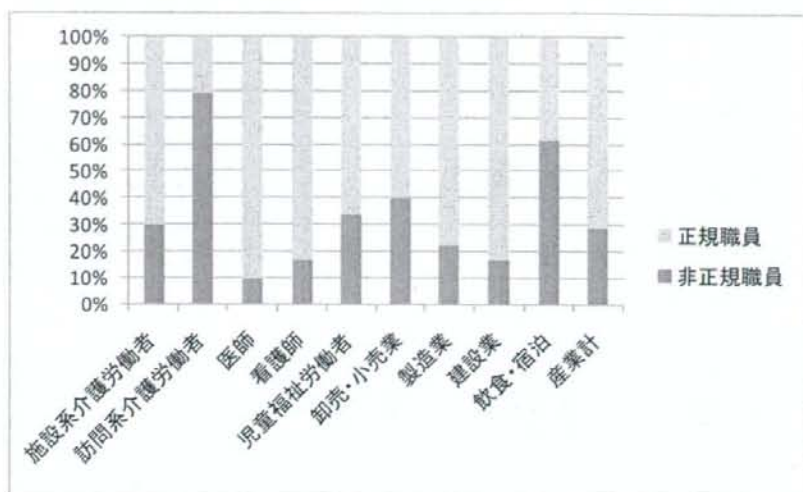
図表 7：有業者の性別年齢分布（男女それぞれの有業者総数=100%）



図表 8：施設系・訪問系介護労働者の性別年齢分布

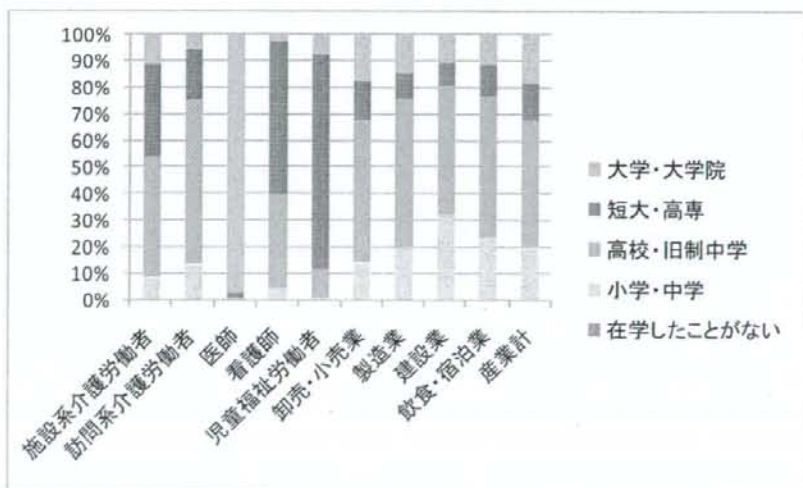


図表 9：他産業と比較した介護労働者の就業形態

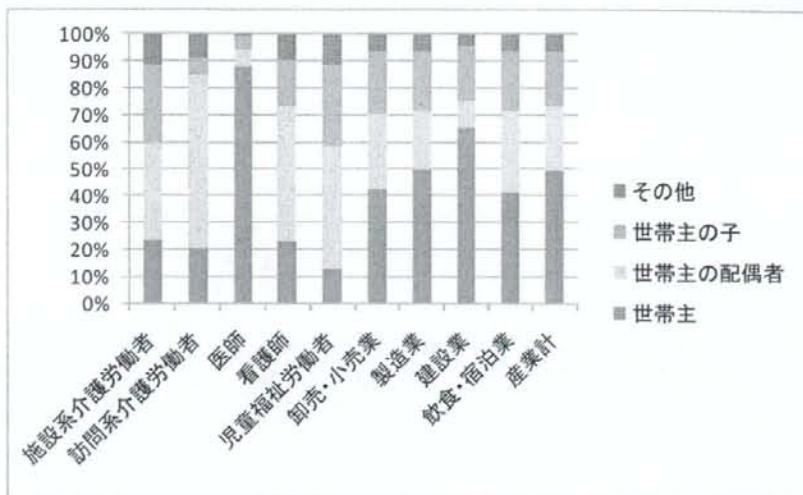


注) 自営業者・家族従業員を除いた雇用者に限定。

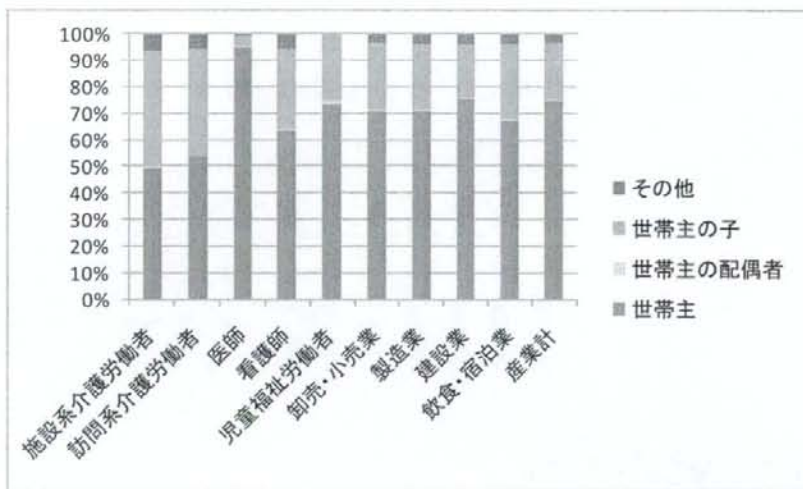
図表 10：介護労働者およびその他産業の労働者の学歴



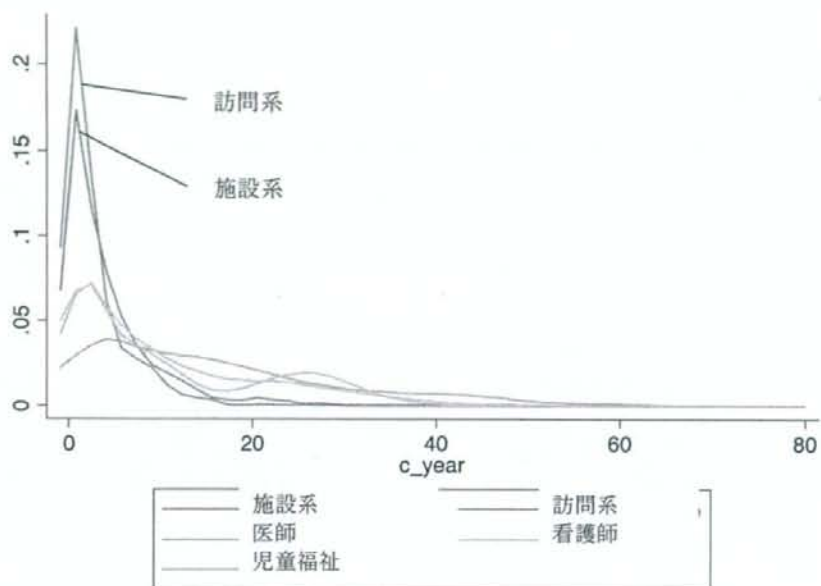
図表 11：介護労働者およびその他産業の労働者の世帯主との関係（男女計）



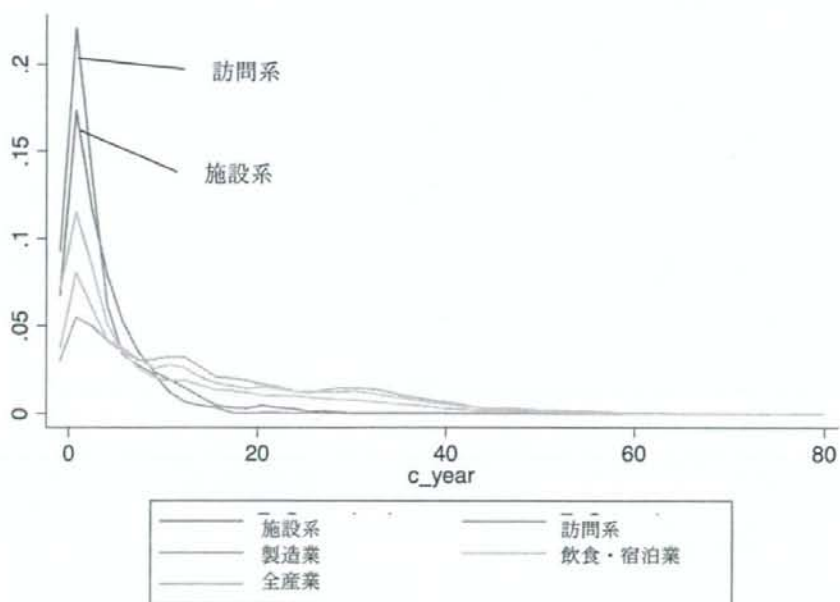
図表 12：介護労働者およびその他産業の労働者の世帯主との関係（男性のみ）



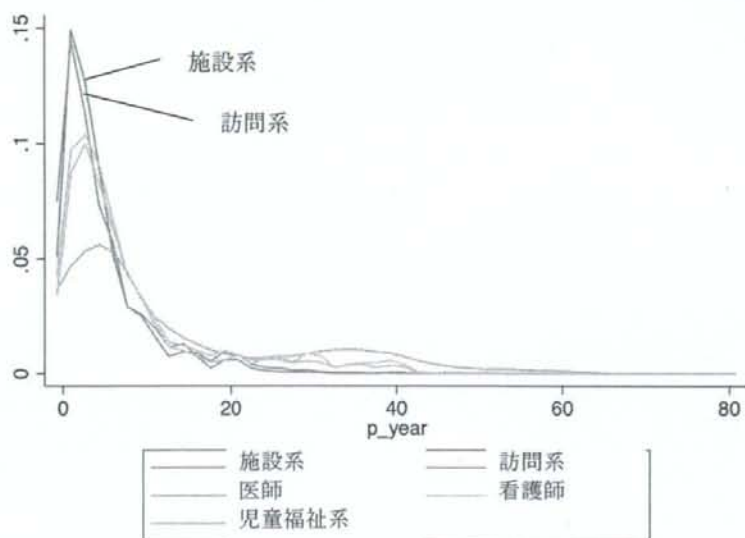
図表 13：介護労働者および他の医療福祉系労働者の就業継続年数（現職）



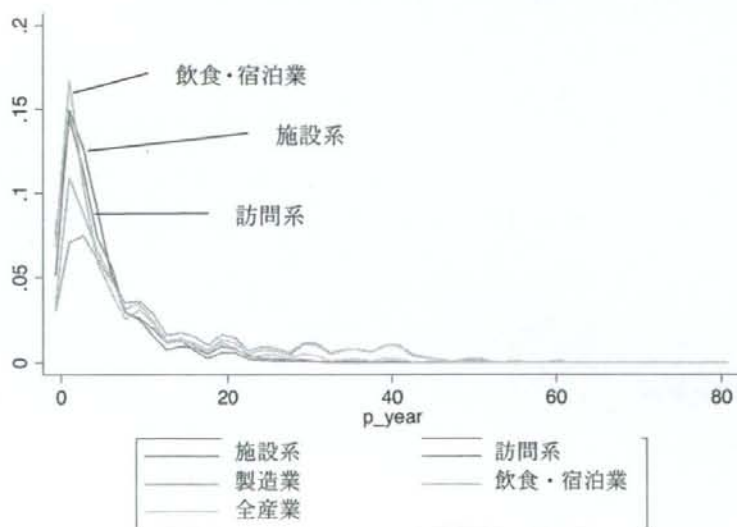
図表 14：介護労働者および他産業の労働者の就業継続年数（現職）



図表 15：介護労働者および他の医療福祉系労働者の就業継続年数（前職）



図表 16：介護労働者および他産業の労働者の就業継続年数（前職）



図表 17：入職時期ごとに分解した 2002 年の離職率

2001年10月時点の介護労働者が1年間で離職する標準 ウェイトを掛けた値														
	合計		正規		非正規		施設		非施設		正規		非正規	
	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率
2001年入職者	75,520	10.50%	34,460	3.62%	41,060	6.88%	29,678	2.69%	21,370	4.24%	4,782	9.35%	19,690	2.64%
2001年入職者の1年間の離職率		13.9%		10.5%		16.8%		9.1%		19.8%		19.6%		13.4%
2000年入職者	79,978	7.78%	36,850	3.24%	43,128	4.49%	30,489	2.92%	19,561	3.43%	6,362	3.65%	23,567	1.06%
2000年入職者の1年間の離職率		9.7%		8.9%		10.4%		9.5%		17.5%		5.7%		4.5%
1995-99年入職者	158,801	16.65%	98,201	10.79%	60,600	5.66%	90,355	9.26%	27,259	2.57%	7,848	1.53%	33,341	2.24%
1995-99年入職者の1年間の離職率		10.5%		11.0%		9.7%		10.3%		9.5%		19.6%		9.8%
1994年以前入職者	75,871	5.66%	58,252	3.67%	17,619	1.92%	52,079	3.22%	7,392	9.03%	6,173	4.51%	10,227	1.02%
14年以前入職者の1年間の離職率		7.4%		6.3%		6.3%		6.2%		12.2%		7.2%		10.0%
2001年10月時点介護労働者総数	390,170	40.55%	227,763	21.39%	162,407	19.16%	202,599	18.10%	75,582	11.54%	25,164	3.28%	86,825	8.00%
ウェイトを掛けない・実数割合	3,897	376	2,405	201	1,492	175	2,159	180	787	111	246	21	705	64
1年間の総離職率		10.4%		9.4%		11.8%		8.9%		14.8%		13.1%		9.2%

産業別				
ウェイトを掛けた値				
	合計		非正規	
	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率	2001年10月 月時点 存在 数	その後1年 間の離職 率
2001年入職者	4,388,432	10.05%	1,978,532	3.16%
2001年入職者の1年間の離職率		22.9%		16.0%
2000年入職者	3,673,809	6.72%	1,831,778	2.33%
2000年入職者の1年間の離職率		17.3%		12.7%
1995-99年入職者	10,735,291	1.32%	6,939,358	0.97%
1995-99年入職者の1年間の離職率		12.3%		10.0%
1994年以前入職者	32,533,766	1.41%	19,542,629	1.16%
14年以前入職者の1年間の離職率		6.6%		6.0%
2001年10月時点介護労働者総数	41,331,299	4.49%	30,292,297	2.41%
ウェイトを掛けない・実数割合	350,050	36,486	258,419	20,637
1年間の総離職率		10.8%		8.0%

図表 18：前職が医療・福祉系労働者で離職後5年以内の者の
現職について（現在無職を含む）

調査時点55歳以下女性		前職				
		施設系介護 労働者	訪問系介護 労働者	医師	看護師	児童福祉労 働者
現職	現在無職 (%)	43.2	43.2	33.7	46.0	46.2
	前職と同じ職業 (%)	21.8	15.1	55.8	42.7	21.5
	卸売・小売業 (%)	3.4	5.0	0.0	0.6	6.3
	製造業 (%)	2.2	4.4	0.0	0.7	1.5
	その他の職業 (%)	29.4	32.3	10.5	10.0	24.5
個票数		655	193	19	1,727	807

調査時点55歳以下男性		前職				
		施設系介護 労働者	訪問系介護 労働者	医師	看護師	児童福祉労 働者
現職	現在無職 (%)	23.2	15.1	2.3	30.8	21.7
	前職と同じ職業 (%)	25.0	22.7	93.7	48.2	21.5
	卸売・小売業 (%)	9.8	3.0	0.5	0.0	7.0
	製造業 (%)	7.1	0.0	0.0	1.1	0.0
	その他の職業 (%)	34.9	59.2	3.5	19.9	49.9
個票数		115	14	72	39	20

註 1) 施設系・訪問系の介護労働者の「現在と同じ職業」においては、施設系と訪問系の合計を含んでいる。

図表 19：現職が医療・福祉系労働者の前職について（転職経験のある者に限定）

調査時点55歳以下女性		現職				
		施設系介護労働者	訪問系介護労働者	医師	看護師	児童福祉労働者
前職	前職離職30年以上前 (%)	1.6	1.3	0.0	2.1	4.0
	現職と同じ職業 (%)	13.5	7.9	72.7	73.3	35.5
	卸売・小売業 (%)	14.3	24.8	0.0	4.5	11.1
	製造業 (%)	16.5	16.6	4.8	4.1	8.7
	その他の職業 (%)	54.0	49.4	22.5	16.1	40.9
個票数		1,373	657	33	1,995	1,026

調査時点55歳以下男性		現職				
		施設系介護労働者	訪問系介護労働者	医師	看護師	児童福祉労働者
前職	前職離職30年以上前 (%)	0.0	0.0	0.0	1.1	1.0
	現職と同じ職業 (%)	13.1	12.7	85.6	31.3	13.6
	卸売・小売業 (%)	20.3	14.1	0.3	19.0	15.3
	製造業 (%)	13.4	9.6	4.0	11.0	3.8
	その他の職業 (%)	53.2	63.7	10.2	37.6	66.3
個票数		313	33	179	125	39

注1) 施設系・訪問系の介護労働者の「現在と同じ職業」においては、施設系と訪問系の合計を含んでいる。

注2) 現職と前職の間に無職期間がある者も含む。無職期間があっても、前職の内容によって集計されている。

図表 20：前職が介護労働者であった者の介護労働の離職理由（55歳以下、単位：％）

前職介護労働者の離職理由(%)	前職が施設の介護労働者 (調査時点で55歳以下の者に限定)			前職が訪問系の介護労働者 (調査時点で55歳以下の者に限定)		
	合計	女性	男性	合計	女性	男性
人員整理・勧奨退職のため	1.2	0.7	4.1	2.5	2.4	3.2
会社倒産・事業所閉鎖のため	0.6	0.4	1.8	0.4	0.4	0.0
事業不振・先行き不安のため	1.7	1.6	1.9	1.7	1.0	10.9
一時的・不安定な仕事だったから	3.2	3.1	4.0	5.5	5.3	7.5
収入が少なかつたから	4.5	3.7	9.4	12.6	13.3	5.2
労働条件が悪かつたから	10.6	9.8	15.6	14.3	12.3	38.4
自分に向かない仕事だったから	4.6	3.4	11.0	6.0	6.5	0.0
家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため	1.4	1.6	0.3	7.4	8.0	0.0
定年などのため	1.7	1.8	1.2	1.0	1.1	0.0
病気・高齢のため	6.9	6.9	6.6	9.9	10.6	1.5
結婚のため	19.2	22.6	0.0	3.4	3.5	2.3
育児のため	13.2	15.5	0.0	7.1	7.7	0.0
家族の介護・看護のため	3.2	3.5	1.5	7.0	7.6	0.0
その他	28.0	25.4	42.7	21.3	20.5	31.1
個票観測数	998	848	150	246	230	16

図表 21：前職の離職理由（性別・産業別）（単位：％）

前職の離職理由(%)	男性(調査時点55歳以下)		女性(調査時点55歳以下)	
	前職 製造業	前職 建設業	前職 看護師	前職 卸売・小売
人員整理・勸奨退職のため	10.0	6.1	1.3	3.0
会社倒産・事業所閉鎖のため	9.1	8.8	1.1	6.2
事業不振・先行き不安のため	10.6	11.4	0.7	2.4
一時的・不安定な仕事だったから	5.0	5.9	2.2	6.4
収入が少なかったから	9.3	10.4	3.2	5.2
労働条件が悪かったから	12.6	14.3	7.9	8.1
自分に向かない仕事だったから	12.6	10.0	2.2	5.3
家族の就職・転職・転勤及び事業所の移転のため	0.9	0.4	3.6	2.5
定年などのため	1.2	0.3	0.6	0.7
病気・高齢のため	3.4	5.2	3.9	4.2
結婚のため	0.8	1.1	23.7	21.0
育児のため	0.1	0.1	23.4	13.9
家族の介護・看護のため	0.8	0.6	2.6	2.5
その他	23.8	25.5	23.7	18.6
個票観測数	21,277	13,046	3,620	30,498

図表 22：現在介護労働に従事している者の就業継続希望に関する集計（単位：％）

【施設系：女性のみ】

%	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
この仕事を続けたい	80.5	85.6	89.7	86.8	90.5
現在の仕事のほかに別の仕事もしたい	6.0	3.7	3.0	2.6	0.0
転職したい	12.6	9.3	6.6	9.0	1.9
仕事をやめたい	0.9	1.4	0.7	1.7	7.7
個票数	808	443	671	523	121

【施設系：男性のみ】

%	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
この仕事を続けたい	81.7	79.9	90.2	88.8	91.3
現在の仕事のほかに別の仕事もしたい	3.9	5.6	2.8	0.0	1.8
転職したい	14.4	13.6	7.0	11.2	2.4
仕事をやめたい	0.0	0.9	0.0	0.0	4.5
個票数	323	166	99	39	57

【訪問系：女性のみ】

%	20代以下	30代	40代	50代	60代以上
この仕事を続けたい	78.8	89.4	82.2	88.1	91.6
現在の仕事のほかに別の仕事もしたい	15.5	4.0	11.0	6.2	4.1
転職したい	5.7	6.7	5.7	3.2	2.5
仕事をやめたい	0.0	0.0	1.1	2.5	1.8
個票数	65	185	367	377	107

図表 23 : 2000-02 年における介護労働者の離職発生に関する離散時間型ロジット分析

施設介護労働者【女性】調査時点55歳以下

	限界効果	標準偏差	z 値	P>z
年齢	-0.003	0.000	-8.88	0.000
配偶者有ダミー	0.037	0.006	5.86	0.000
事業所規模1-49人(基準)				
事業所規模50-99人	-0.024	0.006	-3.96	0.000
事業所規模100人以上	-0.017	0.006	-2.80	0.005
非正規職員ダミー	0.034	0.008	4.29	0.000
継続年数	-0.002	0.001	-1.95	0.051
離職発生数	414			
人年数	6,271			
個票数	2,599			
Log likelihood	-1453.419			

施設介護労働者【男性】調査時点55歳以下

	限界効果	標準偏差	z 値	P>z
年齢	0.001	0.001	1.65	0.100
配偶者有ダミー	0.008	0.011	0.76	0.446
事業所規模1-49人(基準)				
事業所規模50-99人	-0.019	0.010	-1.89	0.059
事業所規模100人以上	-0.017	0.010	-1.62	0.105
非正規職員ダミー	0.043	0.023	1.90	0.057
継続年数	-0.003	0.001	-2.41	0.016
離職発生数	72			
人年数	1,583			
個票数	652			
Log likelihood	-283.1857			

訪問系介護労働者【女性】調査時点55歳以下

	限界効果	標準偏差	z 値	P>z
年齢	-0.003	0.001	-5.05	0.000
配偶者有ダミー	-0.032	0.015	-2.17	0.030
事業所規模1-49人(基準)				
事業所規模50-99人	-0.004	0.012	-0.31	0.758
事業所規模100人以上	-0.006	0.010	-0.56	0.578
非正規職員ダミー	0.006	0.011	0.50	0.616
継続年数	-0.001	0.002	-0.79	0.429
離職発生数	141			
人年数	2,259			
個票数	996			
Log likelihood	-504.9402			

図表 24: 2000-02 年における介護労働者の離職発生に関する離散時間型多項ロジット分析

施設の介護労働者【女性】調査時点55歳以下		限界効果	標準偏差	z 値	P>z
継続就業	年齢	0.002	0.00	8.28	0.000
	配偶者有ダミー	-0.032	0.01	-5.09	0.000
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	0.023	0.01	3.93	0.000
	事業所規模100人以上	0.015	0.01	2.60	0.009
	非正規職員ダミー	-0.032	0.01	-4.28	0.000
	継続年数	0.002	0.00	2.29	0.022
同職転職	年齢	0.000	0.00	-0.24	0.813
	配偶者有ダミー	-0.003	0.00	-0.84	0.402
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.002	0.00	-0.68	0.497
	事業所規模100人以上	0.001	0.00	0.33	0.740
	非正規職員ダミー	0.001	0.00	0.46	0.645
	継続年数	-0.001	0.00	-1.92	0.055
他職転職	年齢	-0.001	0.00	-3.21	0.001
	配偶者有ダミー	0.000	0.00	-0.13	0.897
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.013	0.00	-3.63	0.000
	事業所規模100人以上	-0.005	0.00	-1.34	0.182
	非正規職員ダミー	0.016	0.01	3.23	0.001
	継続年数	-0.001	0.00	-1.92	0.055
無職	年齢	-0.002	0.00	-9.63	0.000
	配偶者有ダミー	0.035	0.00	8.55	0.000
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.008	0.00	-2.29	0.022
	事業所規模100人以上	-0.012	0.00	-3.16	0.002
	非正規職員ダミー	0.015	0.00	3.00	0.003
	継続年数	0.000	0.00	-0.17	0.862
離職発生数		414			
人年数		6,271			
個票数		2,599			
Log likelihood		-1839.718			

施設の介護労働者【男性】調査時点55歳以下

	限界効果	標準偏差	z 値	P>z	
継続就業	年齢	-0.001	0.00	-1.03	0.304
	配偶者有ダミー	-0.009	0.01	-0.90	0.366
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	0.013	0.01	1.19	0.234
	事業所規模100人以上	0.011	0.01	1.10	0.272
	非正規職員ダミー	-0.030	0.02	-1.58	0.113
	継続年数	0.002	0.00	2.24	0.025
同職転職	年齢	0.000	0.00	-0.83	0.405
	配偶者有ダミー	0.011	0.01	2.12	0.034
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	0.010	0.01	1.27	0.204
	事業所規模100人以上	0.008	0.01	1.03	0.304
	非正規職員ダミー	0.018	0.01	1.42	0.155
	継続年数	-0.001	0.00	-1.59	0.113
他職転職	年齢	0.000	0.00	0.28	0.777
	配偶者有ダミー	0.010	0.01	1.24	0.214
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.020	0.01	-3.10	0.002
	事業所規模100人以上	-0.018	0.01	-2.80	0.005
	非正規職員ダミー	-0.002	0.01	-0.18	0.855
	継続年数	-0.001	0.00	-0.87	0.383
無職	年齢	0.001	0.00	3.06	0.002
	配偶者有ダミー	-0.011	0.00	-2.44	0.015
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.003	0.00	-0.93	0.355
	事業所規模100人以上	-0.001	0.00	-0.26	0.793
	非正規職員ダミー	0.014	0.01	1.42	0.156
	継続年数	-0.001	0.00	-1.74	0.083
	離職発生数	72			
	人年数	1,583			
	個票数	652			
	Log likelihood	-341.2153			

訪問系の介護労働者【女性】調査時点55歳以下

		限界効果	標準偏差	z 値	P>z
継続就業	年齢	0.003	0.00	5.15	0.000
	配偶者有ダミー	0.032	0.01	2.21	0.027
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	0.002	0.01	0.15	0.882
	事業所規模100人以上	0.004	0.01	0.43	0.668
	非正規職員ダミー	-0.005	0.01	-0.45	0.650
	継続年数	0.001	0.00	0.88	0.377
同職転職	年齢	0.000	0.00	-0.86	0.392
	配偶者有ダミー	-0.014	0.01	-1.77	0.076
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.002	0.00	-0.38	0.706
	事業所規模100人以上	-0.004	0.00	-1.07	0.286
	非正規職員ダミー	0.001	0.00	0.19	0.847
	継続年数	-0.001	0.00	-1.29	0.196
他職転職	年齢	-0.001	0.00	-2.64	0.008
	配偶者有ダミー	-0.017	0.01	-1.76	0.078
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	0.007	0.01	0.76	0.447
	事業所規模100人以上	0.005	0.01	0.73	0.465
	非正規職員ダミー	-0.001	0.01	-0.20	0.840
	継続年数	-0.001	0.00	-0.76	0.446
無職	年齢	-0.002	0.00	-4.76	0.000
	配偶者有ダミー	-0.001	0.01	-0.11	0.911
	事業所規模1-49人(基準)				
	事業所規模50-99人	-0.007	0.01	-0.97	0.331
	事業所規模100人以上	-0.005	0.01	-0.82	0.414
	非正規職員ダミー	0.006	0.01	0.82	0.412
	継続年数	0.000	0.00	0.39	0.694
	離職発生数	141			
	人年数	2,259			
	個票数	996			
	Log likelihood	-646.70548			