

みずほ政策インサイト

2011年3月28日発行

期待される介護分野の雇用創出
～必要な介護労働者数を確保するには～

要 旨

- ◆ 雇用情勢の厳しさが続いており、雇用者数が減少傾向にあるなかで、介護保険制度が導入された 2000 年度以降の介護労働者数は著しく増加している。介護職員数は 2000 年度末の 55 万人から 2008 年度末には 128 万人まで増加した。
- ◆ 今後、高齢者人口の増加とともに介護需要の増加が見込まれるなか、さらなる介護分野の雇用創出が期待されている。国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」（2006 年 12 月推計）等をもとに、将来の要支援・要介護認定者数を推計すると、2010 年の 502 万人から 2025 年には 720 万人へ拡大する見通しである。これに伴い、必要となる介護労働者数は 200 万人と見込まれる。
- ◆ 一方で、生産年齢人口の減少から将来の労働力人口の減少は不可避であり、労働力人口が減少するなかで需要が増加する介護労働者をどう確保するかが課題になる。雇用情勢が厳しい現状においても介護労働者の不足感が高いが、経済状況が好転し、他の産業の雇用情勢が改善すれば、介護分野の人材確保はより困難になる懸念がある。
- ◆ 今後、必要な介護労働者数を確保するため求められる有効な施策としては、①介護労働者の賃金水準の大幅な引き上げ、②職業間の円滑な労働移動の促進、③有資格者の労働力化、の 3 つが挙げられる。特に、介護労働者の賃金水準の引き上げは、今後の介護労働者数に大きな影響を与えるとみられる。
- ◆ 少子高齢化の進行により、介護保険財政が逼迫しているものの、介護労働者の賃金水準の引き上げのためには介護報酬の引き上げは避けられない。一方で、介護保険料の急激な増加には配慮も必要であり、負担能力に応じた介護保険の利用者負担の引き上げ、安定した国庫負担財源の確保、保険料負担者の拡大等、持続可能な介護保険財政とするためのあらゆる選択肢を排除せず、介護労働者の処遇改善を実現すべきであろう。

〔政策調査部 堀江奈保子〕

本誌に関するお問い合わせは
みずほ総合研究所株式会社 調査本部 電話 (03) 3591-1308 まで。

みずほフィナンシャルグループは
「お客様のより良い未来の創造に貢献するフィナンシャル・パートナー」
をめざします。

Channel to Discovery

当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、商品の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。

目次

1. はじめに	1
2. 介護労働者数の推移と特徴	1
(1) 介護労働者数の推移	1
(2) 介護労働者の雇用状況の特徴	4
a. 入職率と離職率	4
b. 賃金水準	4
c. 非常勤雇用比率・女性労働者比率	8
3. 高齢化に伴う介護需要と必要な介護労働者数の見通し	9
(1) 高齢化の進行に伴う介護需要の見通し	9
(2) 必要な介護労働者数と人材確保の見通し	10
a. 必要な介護労働者数の見通し	10
b. 人材確保の見通し	11
4. 必要な介護労働者数の確保に必要な施策	13
(1) 介護労働者の賃金水準の大幅な引き上げ	13
(2) 職業間の円滑な労働移動の促進	14
(3) 有資格者の労働力化	15
5. おわりに	15

1. はじめに

高齢者人口の増加が見込まれるなか、介護需要の増加による介護分野の雇用創出が期待されている。例えば、政府の「新成長戦略」（2010年6月閣議決定）においても、介護分野について、高い成長と雇用創出が見込める日本の成長牽引産業として明確に位置づけられている。また、厚生労働省による「重点分野雇用創造事業」においては、成長が期待される分野の1つとして「介護分野」が挙げられており、新たな雇用機会の創出と地域ニーズに応じた人材育成の事業の対象とされている。具体的な施策としては、「働きながら資格をとる」介護雇用プログラム等が実施されている。

本稿では、介護労働者の雇用動向を確認するとともに、今後の介護需要と必要な介護労働者の見通し、介護労働者を増加させるための課題等について考察する。

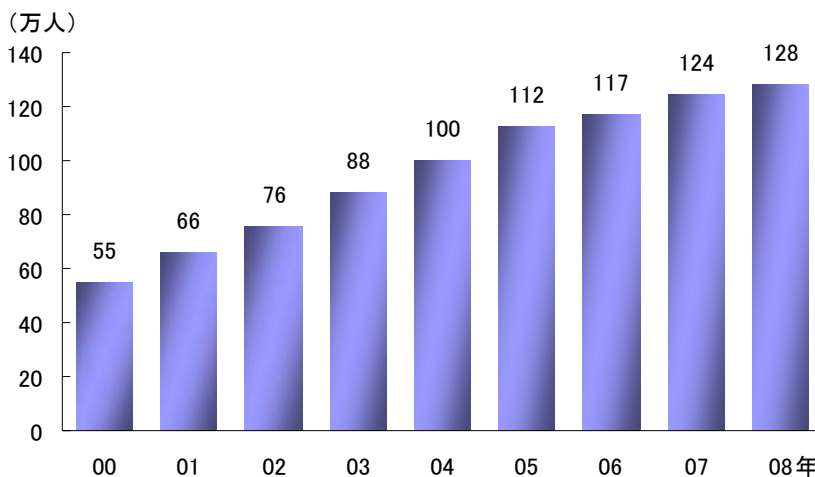
2. 介護労働者数の推移と特徴

はじめに、介護保険制度が導入された2000年以降の介護労働者数の推移と介護労働者の雇用状況に関する特徴について確認する。

(1) 介護労働者数の推移

2000年4月に介護保険制度が開始されたが、開始当初の2000年の介護職員数は55万人であった。その後、介護保険制度の周知と普及、高齢者人口の増加等により、介護職員数は徐々に増加しており、2008年時点では128万人と、10年弱で2.3倍に増加した（図表1）。

図表 1：介護職員数の推移（実数）

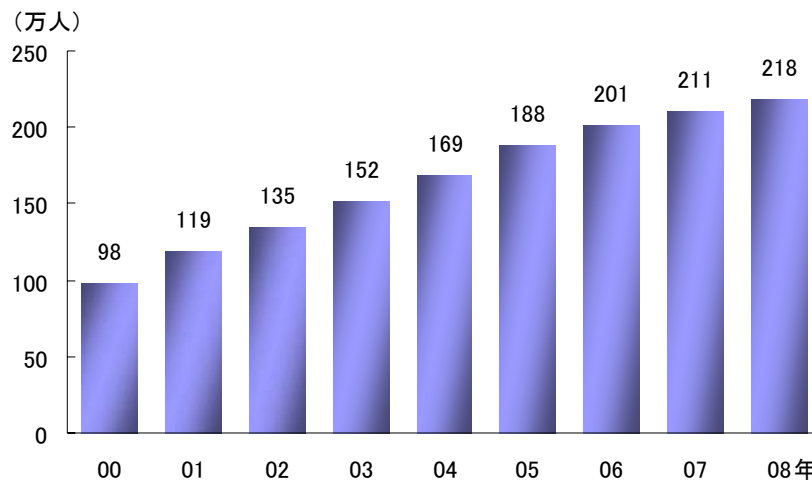


（注）介護職員とは、直接介護を行う従業者であり、訪問介護員も含む。

（資料）厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」各年版

一方、医師や看護師等も含めた介護従事者数でみると、2000年の98万人から2008年には218万人まで増加しており、約2.2倍となった（図表2）。

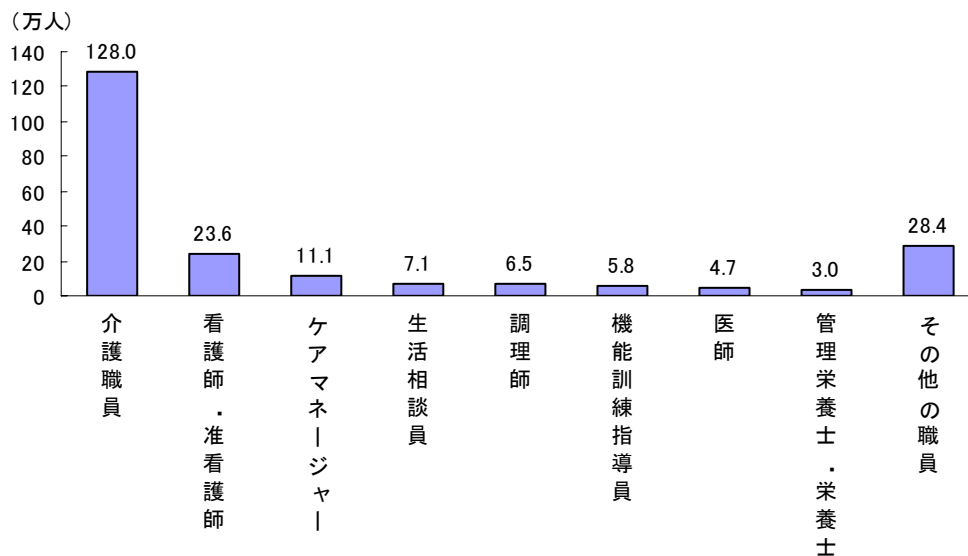
図表 2：介護従事者数の推移（実数）



(注) 介護従事者とは、介護保険関係の施設・事業所に従事する全ての従業者のこと。介護職員だけでなく、医師・看護師等を含む。
 (資料) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」各年版

なお、介護従事者の職種別内訳をみると、介護職員が約 6 割、看護師・准看護師が約 1 割、その他が約 3 割となっている（図表 3）。

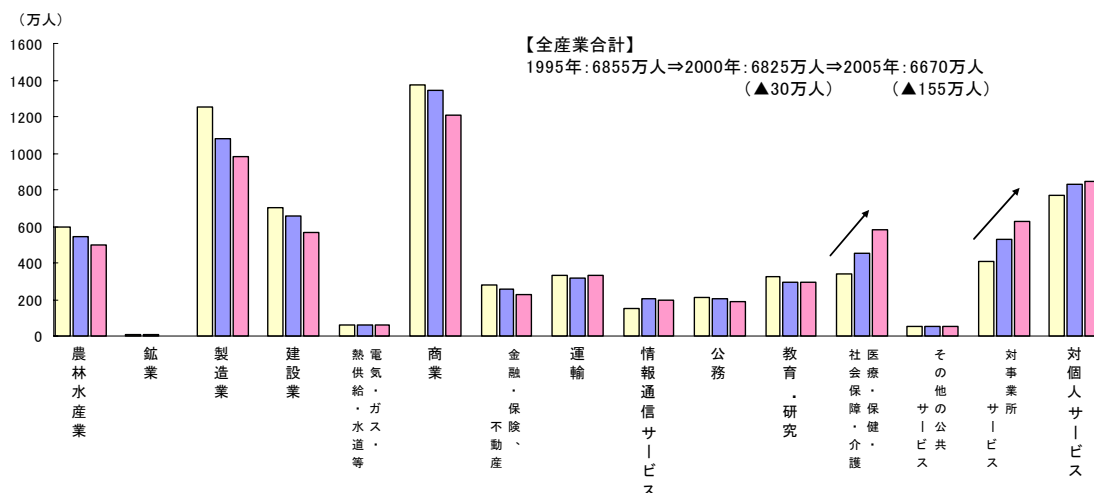
図表 3：職種別の介護従事者



(資料) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」2008 年度

また、産業連関表により 1995 年、2000 年、2005 年の従業者数の推移をみると、全産業合計では、1995 年の 6,855 万人から 2000 年は 6,825 万人（95 年比 30 万人減）、2005 年は 6,670 万人（2000 年比 155 万人減）と、この 10 年間で 185 万人減少している。この間の産業別の従業者数の推移をみると、概ね減少している産業が多いなか、「医療・保険・社会保障・介護」と「対事業所サービス」のみが大幅に増加している（図表 4）。

図表 4：産業別の従業者数の推移（1995年、2000年、2005年の比較）

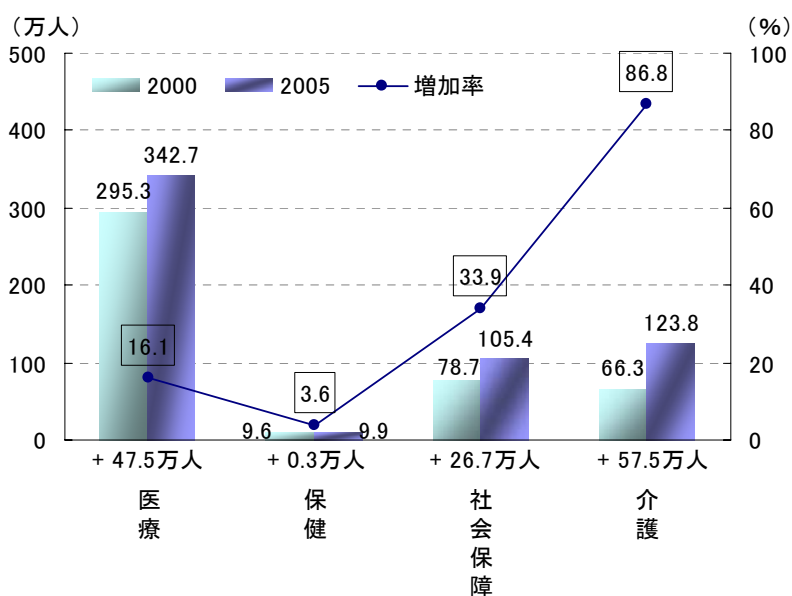


(注) その他サービス業は、労働者派遣サービスの従業者数増加の影響が大きい。

(資料) 総務省「平成7-12-17年接続産業連関表」2005年

「介護」については、1995年のデータがないことから、2000年と2005年について、「医療・保健・社会保障・介護」の内訳をみると、いずれも2000年から2005年にかけて従業者数が増加している。そのなかでも、介護は従業者数の増加が57.5万人、増加率は86.8%と増加が著しい(図表5)。これは、前述の通り、高齢者の増加に加え、2000年の介護保険の導入から徐々に制度の周知と普及が進んだことによる影響であると考えられる。

図表 5：医療・保健・社会保障・介護従業者数の増減（2000年と2005年の比較）



(資料) 総務省「産業連関表」2000年、2005年

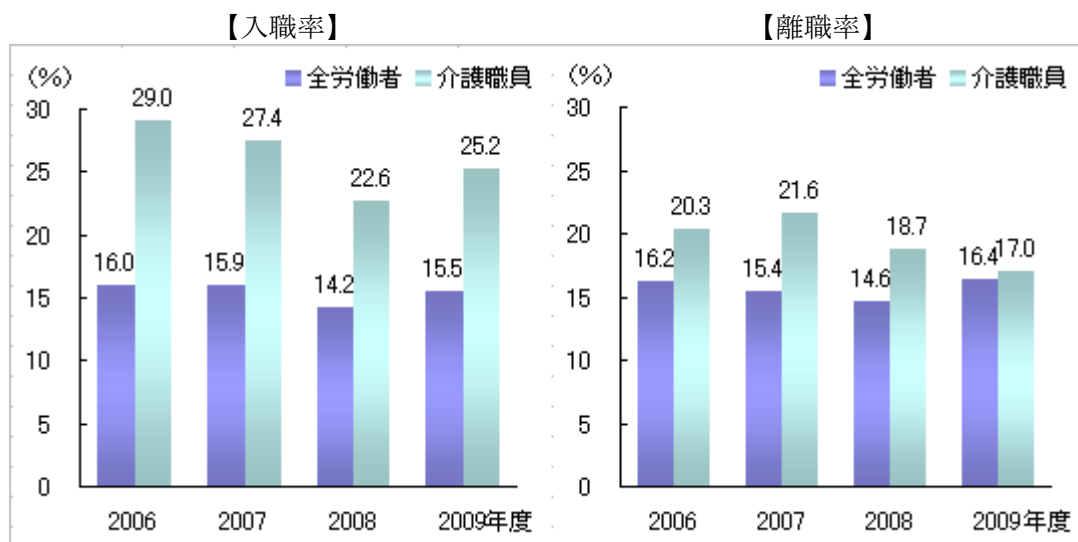
(2) 介護労働者の雇用状況の特徴

続いて、介護労働者の雇用状況の特徴についてみていく。介護労働者は、他の産業の労働者と比較して特徴的なことが何点かある。以下では、そのうち、a.入職率と離職率、b.賃金水準、c.非正規雇用・女性労働者比率について、介護労働者の特徴をデータで確認する。

a. 入職率と離職率

介護労働者の入職率と離職率をみると¹、全労働者の平均と比較していずれも高いという特徴がみられる。まず、入職率については、2009年度時点で全労働者平均が15.5%であるのに対して、介護職員は25.2%となっている。また、離職率については、全労働者平均と介護職員の差が徐々に縮小しているものの、2009年度時点で全労働者平均16.4%であるのに対して、介護職員は17.0%と若干上回っている（図表6）。2009年度については、介護職員の離職率が低下する一方で、全労働者平均の離職率が上昇したため、両者の差は縮小したが、2009年度のみ見て両者の差が解消したと判断することはできず、当面の情勢を注視する必要がある。

図表6：介護職員と産業計の入職率・離職率の比較



(注) 介護職員は、訪問介護員と介護職員の2職種全体の入職（離職）率。

(資料) 厚生労働省「雇用動向調査」2009年、介護労働安定センター「介護労働実態調査」2009年度

b. 賃金水準

(a) 介護労働者の賃金水準

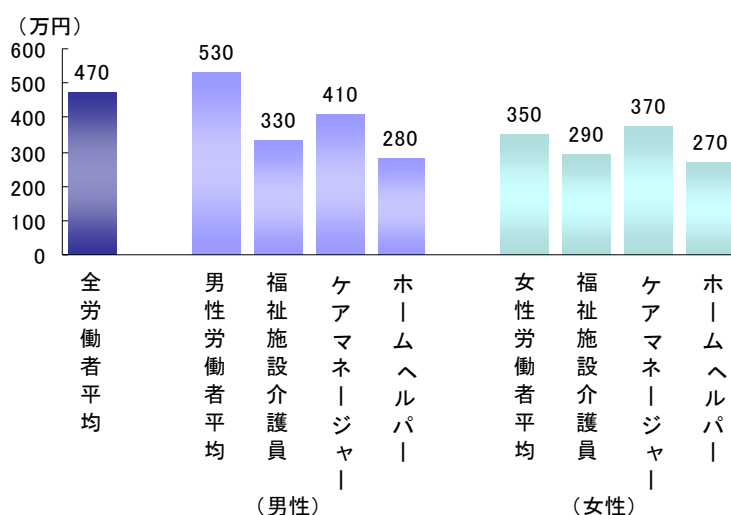
次に、介護労働者と全労働者平均の賃金水準について比較する。

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によると、介護関連の職種の平均賃金は、平均賃金を下回る傾向がみられる。2009年の全労働者の平均年収は約470万円、男性労働者の平均年収は約530万円、女性労働者の平均年収は約350万円である。介護関連職種について

¹ 入職（離職）率は、全労働者数に占める1年間の入職（離職）者数の割合。

ては、同調査では、福祉施設介護員、ケアマネージャー（介護支援専門員）、ホームヘルパーの平均年収が分かるが、男性はいずれも男性労働者の平均を大きく下回る。最も賃金水準が高いケアマネージャーが年収約 410 万円、福祉施設介護員は約 330 万円、最も賃金水準が低いホームヘルパーは約 280 万円と男性平均の 53%にとどまる。また、女性は、男性ほどの差はないが、女性労働者の平均年収約 350 万円に対し、ケアマネージャーは平均を上回る年収約 370 万円であるが、福祉施設介護員は約 290 万円、ホームヘルパーは約 270 万円と女性平均を下回る。ただし、最も賃金水準が低いホームヘルパーについても女性平均の 77%を占めており、男性と比較すれば女性の介護労働者の賃金水準はそれほど低くない（図表 7）。

図表 7：介護職員の平均年収



(資料) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」2009年

(b) 介護労働者の賃金水準の引き上げ施策の実施

介護労働者の賃金水準が低いことは、自民党政権時代から指摘されており、これまでに賃金水準引き上げのための施策が 2 つ実施されている。ひとつは介護報酬のプラス改定、もうひとつは介護職員処遇改善交付金の支給である。

①介護報酬改定

介護報酬の改定は、介護従事者の処遇の向上を図ることを目的として、2009 年度に実施された。改定率はプラス 3%である²。

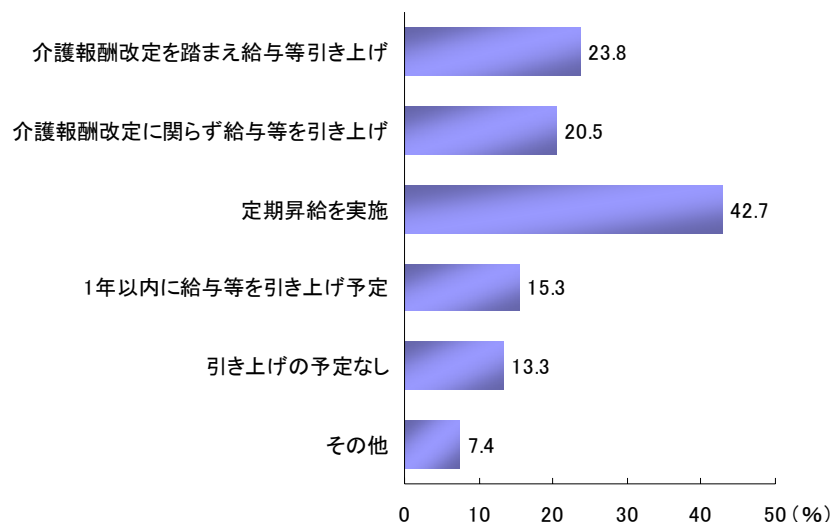
厚生労働省の調査³によると、2009年4月から9月の間に介護従事者の給与等について、介護報酬改定を踏まえて給与等を引き上げた施設事業所の割合は 23.8%であり、介護報酬

² 介護報酬の引き上げ改定に伴う介護保険料の急激な上昇を抑制するため、介護従事者処遇改善臨時特例交付金により、2009年度の上昇分の全額と2010年度の上昇分の半額について、被保険者の負担が国費により軽減されている。所要額は1,154億円。

³ 調査対象は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所、居宅介護支援事業所および調査日に当該施設に在籍した介護従事者。調査日は2009年10月1日。

改定の一定の効果は認められる（図表 8）。

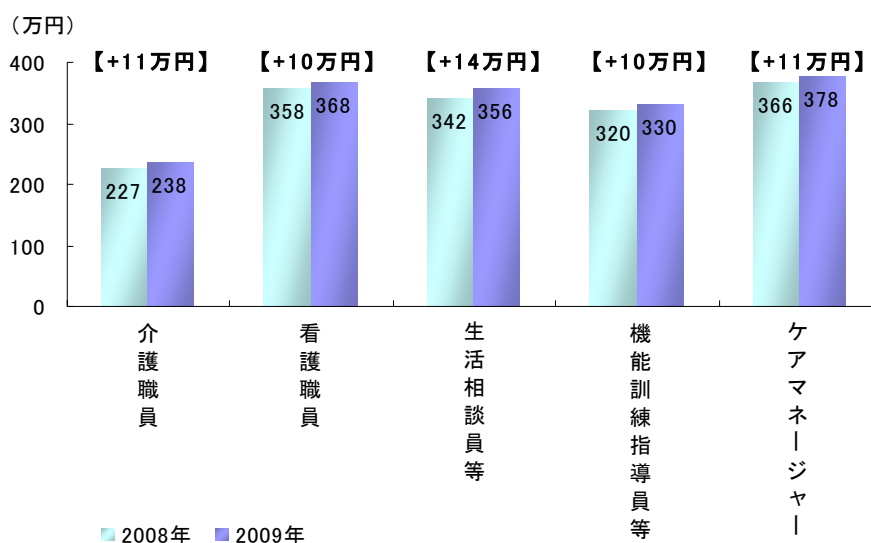
図表 8：介護従事者の給与等の引き上げ状況（複数回答）



（資料）厚生労働省「平成 21 年介護従事者処遇状況等調査」2010 年

なお、介護施設・介護事業所の従業者を職種別に、2008 年と 2009 年の年収の変化をみると、いずれの職種も概ね 10 万円程度の増加となった（図表 9）。例えば、介護職員は 227 万円から 238 万円へ 11 万円増、ケアマネージャーは 366 万円から 378 万円へ 11 万円増、最も年収の引き上げ額が大きかったのは、生活相談員等で 342 万円から 356 万円へ 14 万円増加した。しかし、依然として介護職員の賃金水準が全産業平均（年収約 470 万円）と比較して大幅に低い状況に変化はない。

図表 9：職種別の平均年収の変化



（注）2008 年と 2009 年ともに在籍している者の平均給与額を比較。平均年収は「基本給＋手当＋一時金（4～9 月支給金額の 1/6）」を常勤換算により算出したものを 12 倍した。

（資料）厚生労働省「平成 21 年介護従事者処遇状況等調査」2010 年

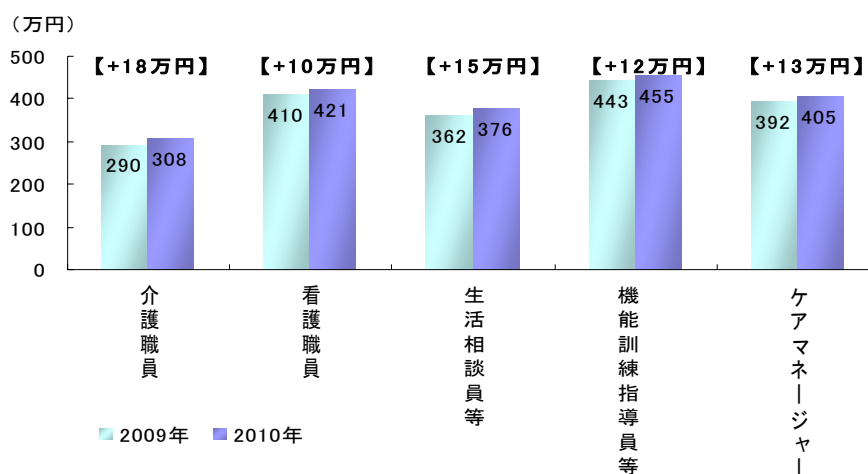
(c) 介護職員処遇改善交付金

介護職員処遇改善交付金は、介護職員の賃上げを目的として、2009年4月の追加経済対策に盛り込まれた制度である。具体的には、介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して、2011年度末までの間、介護職員（常勤換算）1人当たり月額平均1.5万円が交付される制度であり⁴、2009年10月から開始された。

交付金の申請は、介護事業者が交付金見込額を上回る賃金改善計画を事業年度ごとに作成し、職員に対して周知した上で都道府県に行く。承認が得られれば、交付金が毎月支給される。ただし、原則として指定基準上の介護職員、介護施設・介護事業所の従業者、訪問看護員等として勤務している職員が対象で、訪問看護など人員配置基準上介護職員のないサービスは対象外となる。他に、介護職員の能力、資格、経験等に応じて処遇を行うことを定めることや、賃金改善以外に実施した処遇改善の内容とその概算額についての届出が必要であり、要件を満たさない場合には交付金が減額される。本交付金を活用した場合においても、賃上げについては事業主の判断となるが、厚生労働省は、できる限り毎月の給料に上乗せする形で支払うように求めている。

厚生労働省の調査⁵によると、2010年に介護職員処遇改善交付金を申請した事業所における介護職員の平均年収は、2009年と2010年と比較すると年収換算で約18万円増加した。また、介護職員以外の職種についても、年収換算で約10万円から約15万円増加した（図表10）。

図表 10：介護職員処遇改善交付金の影響（職種別の平均年収の変化）



(注) 2009年と2010年ともに在籍している者の平均給与額を比較。平均年収は「基本給＋手当＋一時金(4～9月支給金額の1/6)」を常勤換算により算出したものを12倍した。
(資料) 厚生労働省「平成22年介護従事者処遇状況等調査」2010年

⁴ 細川厚生労働相は、2012年度以降も介護職員の処遇改善に取り組む方針を示している。

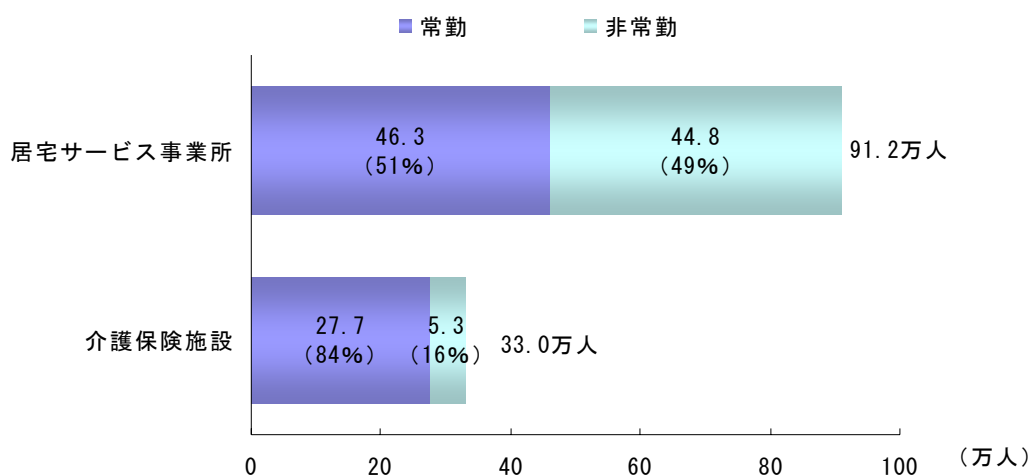
⁵ 調査対象は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、訪問介護事業所、通所介護事業所、認知症対応型共同生活介護事業所、居宅介護支援事業所および調査日に当該施設に在籍した介護従事者。調査日は2010年7月1日。2010年度に介護職員処遇改善交付金を申請している事業所は調査回答事業所の86.7%。

しかし、介護職員の賃金水準については、全産業平均（年収約 470 万円）と比較するとひき続き大幅に低水準である。

c. 非常勤雇用比率・女性労働者比率

介護労働者について、常勤労働者と非常勤労働者の内訳をみると、居宅サービス事業所については、非常勤労働者の割合が高く 49%と約半数を占める。なお、介護保険施設については、非常勤労働者の割合が 16%にとどまっている（図表 11）。定義は若干異なるが、総務省「労働力調査」によると、パートやアルバイト、派遣社員等の非正社員が全雇用者に占める割合は 2010 年平均で 34%となっており、居宅サービス事業所の介護労働者の非常勤労働者比率は他の産業と比較して高いという特徴が確認できる⁶。

図表 11：常勤労働者と非常勤労働者の割合



(資料) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」2007 年

一方、介護労働者の男女別の内訳をみると、女性労働者比率が約 8 割を占めており（図表 12）、全産業平均の女性労働者比率（約 4 割）と比較すると非常に高い。女性労働者比率が高いのは、非常勤労働者比率が高いことも影響しているとみられる。

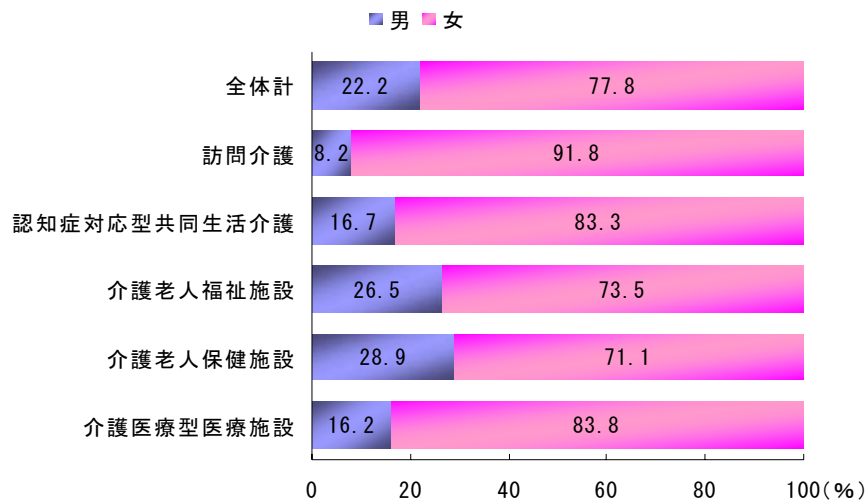
なお、介護事業所の種類別に女性労働者比率をみると、訪問介護が 9 割を超えており、最も女性比率が高く、介護老人福祉施設⁷や介護老人保健施設⁸が 7 割強と比較的女性比率が低いという特徴がみられる（図表 12）。

⁶ 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」による非常勤労働者は、施設や事業所において定められている勤務時間数のすべてを勤務していない者。総務省「労働力調査」の非正社員は、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託等。

⁷ 介護老人福祉施設は、老人福祉法に規定する特別養護老人ホーム（入所定員が 30 人以上に限る）で、かつ、介護保険法による都道府県知事の指定を受けた施設であって、入所する要介護者に対し、施設サービス計画に基づいて、日常生活上の世話、機能訓練、健康管理及び療養上の世話を行うことを目的とする施設。

⁸ 介護保険法による都道府県知事の開設許可を受けた施設であって、入所する要介護者に対し、施設サービス計画に基づいて、看護、医学的管理の下における介護及び機能訓練その他必要な医療並びに日常生活上の世話を行うことを目的とする施設。

図表 12：男女別・事業所の種類別の介護労働者割合



(資料) 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」2004年

3. 高齢化に伴う介護需要と必要な介護労働者数の見通し

今後、さらに高齢者が増加することが見込まれるなか、介護需要の増加とともに必要な介護労働者数が増加することが見込まれる。以下では、高齢化の進行に伴う介護需要と必要な介護労働者数の見通しについて考察する。

(1) 高齢化の進行に伴う介護需要の見通し

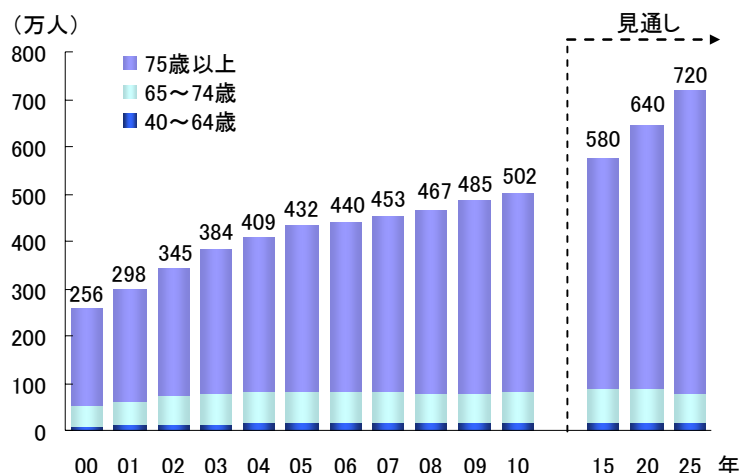
2000年の介護保険の導入以後、要支援・要介護認定者数⁹（以下、要介護者数）は急増している。要介護者数は、2000年度末には256万人であったが、2010年11月には502万人へ増加している（図表13）。

一方、年齢階級別の要支援・要介護認定者数（以下、要介護数）をみると、2010年11月時点では、40～64歳¹⁰が15万人、65～74歳が65万人、75歳以上が421万人である。それぞれの年齢階級別の要介護率が同じとすれば、要介護者数は、2015年度は580万人、2020年度は640万人、2025年度は720万人になる見通しである（図表13）。年齢階級別には、40～64歳は人口の減少とともに要介護者数がやや減少する。65～74歳の要介護者数は増加幅が限定的で、2015年度には74万人に増加するが、2020年度は74万人と横ばいとなり、2025年度には63万人に減少する見通しである。これに対し、75歳以上人口は、増加が続くと見込まれることから、要介護者数は、2015年度は487万人、2020年度は555万人、2025年度は642万人に達する見通しである。

⁹ 介護保険を利用するには、市町村による要介護認定が必要である。要支援状態は、常時の介護までは必要ないが、家事や身支度等、日常生活に支援が必要な状態をいい、要介護状態は、寝たきり等で常に介護が必要な状態を指す。

¹⁰ 介護保険には40歳以上が加入している。65歳以上は原因を問わず介護を必要とする場合や日常生活の支援が必要な場合に保険給付を受けられるが、40～64歳は初老期認知症、脳血管疾患、がん末期等、老化に起因する一定の疾病により介護や支援が必要になった場合に保険給付を受けられる。

図表 13：要支援・要介護認定者数の推移と見通し



(注) 1.2000年から2009年は翌年3月末、2010年は11月のデータ。
 2.2015年以降は、2010年の年齢階級別の介護比率と将来推計人口より算出。
 (資料) 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、厚生労働省「介護保険事業状況報告」よりみずほ総合研究所作成

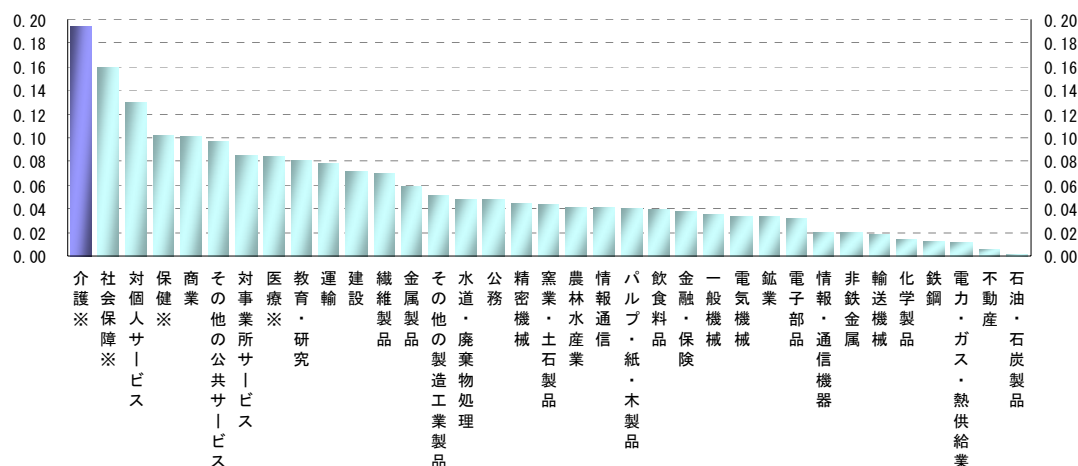
(2) 必要な介護労働者数と人材確保の見通し

次に、前述の要介護者数の見通しに基づき、今後必要とされる介護労働者数（介護職員数）の見通しと人材確保について考察する。

a. 必要な介護労働者数の見通し

介護需要が高まることが確実ななか、雇用情勢が厳しい昨今の状況において、介護分野の雇用創出効果が期待されている。ここで、介護分野の雇用創出効果について確認すると、介護は、他産業と比較して雇用創出効果が大きい（図表 14）。

図表 14：産業別の雇用創出効果（雇用係数）

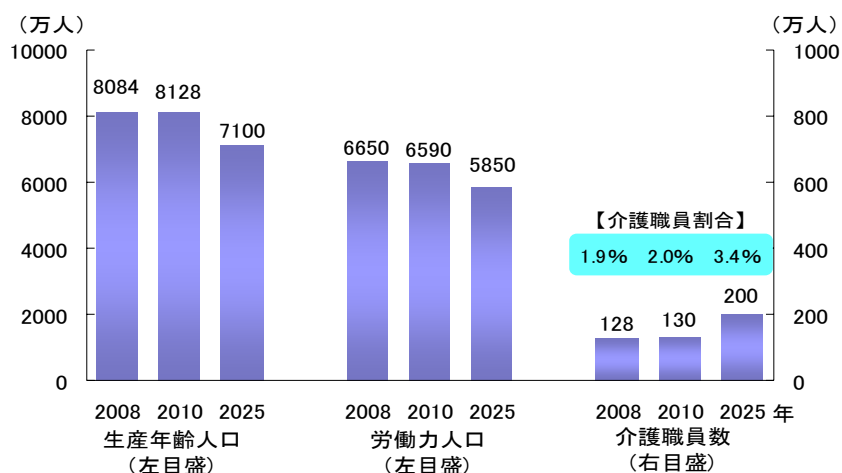


(注) 1.※印は小分類（190部門）、その他は大分類（34部門）の産業分類による。
 2.産業ごとの雇用係数を比較したもの。雇用係数は雇用者数を国内生産額で除した算出した係数で、1単位の生産に投入される雇用者数を指す。
 (資料) 総務省「産業連関表」2005年

そこで、今後、高齢化の進行に伴い増加する介護需要を満たす介護の供給体制を整えることができれば、大幅な雇用創出効果が期待される¹¹⁾。

前述の要介護者数の見通しをもとに、2025年時点で必要となる介護職員数を算出すると約200万人に上る。2008年の実績128万人から56%の増加である。今後、労働力人口の減少が見込まれるなかで、必要な介護職員数は増加することになり、介護職員が労働力人口に占める割合は2008年の1.9%（実績）から2025年には3.4%へ上昇する見通しである（図表15）。

図表 15：人口見通しと必要な介護職員数見通し



(注) 1.2025年の生産年齢人口は、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）の出生中位・死亡中位の推計。

2.2025年の労働力人口は、性別・年齢別労働力率の実績と将来推計人口（死亡率・出生率中位推計）をもとに算出。

3.2010年、2025年の介護職員数は、要介護認定者数の見通しと2008年の介護職員数をもとに算出。

(資料) 総務省「労働力調査」（2008年、2010年）、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）、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」（2008年）

b. 人材確保の見通し

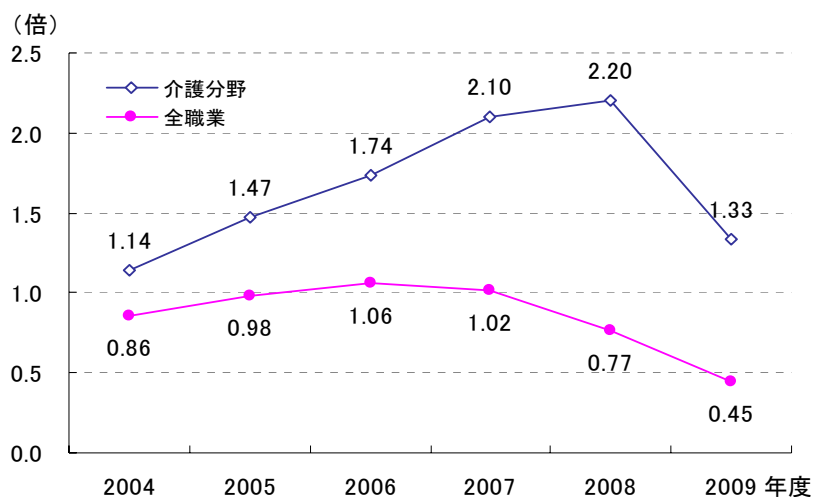
介護分野の労働需要が増加することが見込まれる一方で、少子高齢化の進行により労働力人口が減少し、将来、必要となる介護労働者数をどう確保するかが課題である。

もともと介護分野の労働需給は逼迫している。現在、厳しい雇用情勢にあり、全職業平均の有効求人倍率は低水準となっているが、介護分野の有効求人倍率は平均を大きく上回っている。介護分野の有効求人倍率が最も高かった2008年度については、全職業平均の有効求人倍率0.77倍に対し、介護分野は2.20倍と平均を大幅に上回った。2009年度は、経済情勢の変化や、介護関係の職業訓練の充実や処遇改善等の諸施策の効果等により、前

¹¹⁾ ただし、介護の雇用創出効果が大きいのは、非正規労働者が多いことや、賃金水準が低いことも影響していると考えられる。

職業平均の有効求人倍率が 0.45 倍、介護分野が 1.33 倍とその差は縮小したが、依然として差は大きい（図表 16）。

図表 16：有効求人倍率の比較

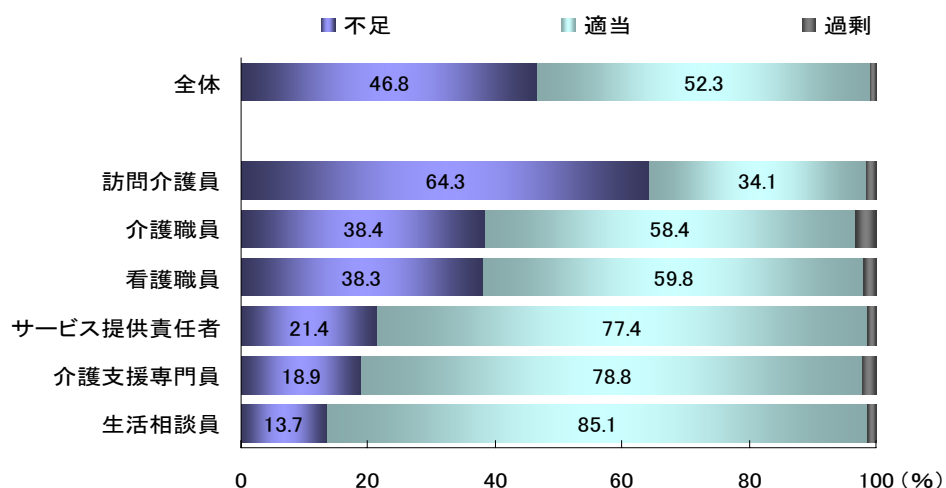


(資料) 厚生労働省「職業安定業務統計」、社会保障審議会介護保険部会資料 (2010年9月24日)

また、介護サービス事業所における現状の介護分野の人材についても不足感が高い。

介護労働安定センターの 2009 年度の調査によると、従業員の過不足状況は「不足」とする事業所が 46.8%と半数弱を占めている。ただし、前年度は「不足」が 63.0%であり、前年に比較すると大幅に減少した。職種別に過不足状況は異なるが、特に、訪問介護員の不足感が高く 64.3%、続いて介護職員 (38.4%)、看護職員 (38.3%) といった職種での不足感が高い (図表 17)。

図表 17：介護サービス事業所における介護従業員の過不足状況



(注) 1.全国の介護保険サービス事業を実施する事業所 16,860 事業所を対象とした調査
有効回答数は 7,515 事業所、有効回答率 44.6%。

2.不足は、「大いに不足」「不足」「やや不足」の合計。

(資料) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」2009 年度

以上のような状況を考慮すると、将来必要な介護労働者数を確保することはこのままでは困難な可能性が高い。また、経済状況が好転して他の産業の雇用情勢が改善すれば、介護分野の人材確保はより困難になる懸念がある。

4. 必要な介護労働者数の確保に必要な施策

介護需要の大幅な増加が見込まれるなか、必要な介護労働者数を確保するために求められる施策は何か。以下では、効果が高いと考えられる3つの施策を挙げる。

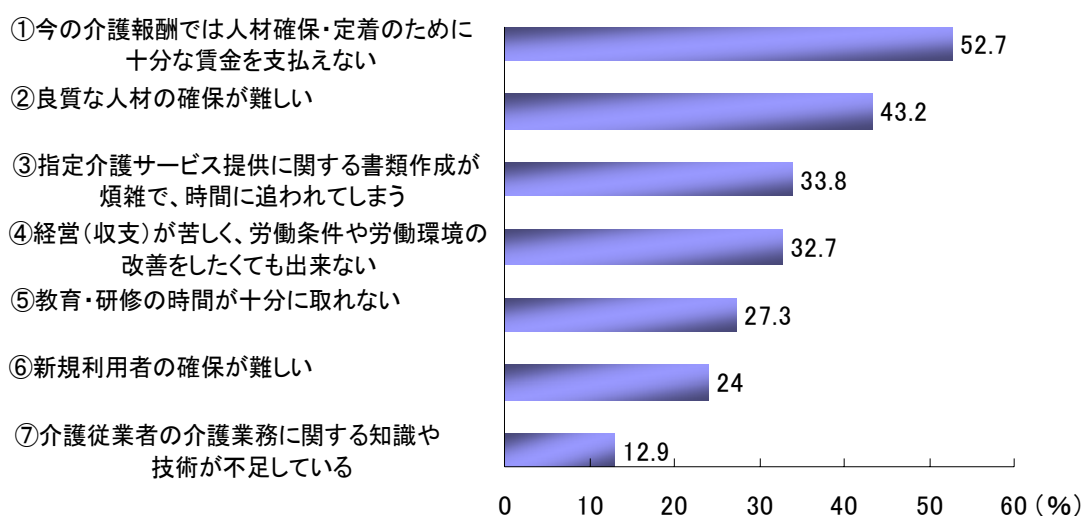
(1) 介護労働者の賃金水準の大幅な引き上げ

まずは、介護労働者の賃金水準の引き上げが考えられる。全産業平均と比較して、大幅に下回る賃金水準では、必要な人材の確保は困難である。

介護労働安定センターの事業所調査によると、介護サービス運営上の問題点として、最も多くの事業所が挙げているのが「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金が支払えない」であり52.7%に上る（図表18）。また、同センターの労働者調査においても、労働条件等の悩み、不安、不満等は「仕事内容のわりに賃金が低い」が最も多く50.2%に上る（図表19）。

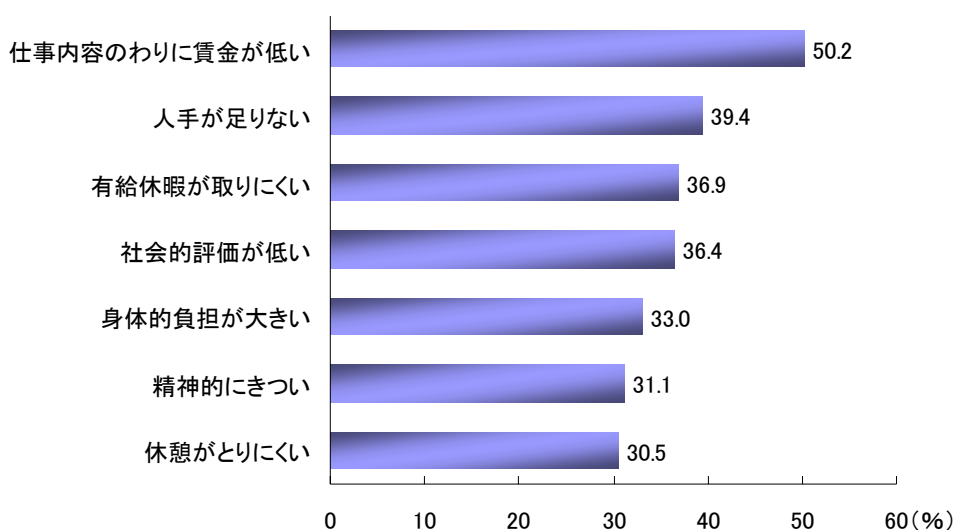
上記の調査によると、事業所側も労働者側も賃金水準が低いことを問題点として挙げる回答が最多であり、かつ50%を超えている状況から考えても、介護労働者の人材確保のためには、賃金水準の引き上げが第一の課題になる。これまで介護報酬の3%引き上げが実施されたほか、介護職員処遇改善交付金が支給されたことにより、一定の賃金引き上げ効果はみられるものの、依然として全産業平均の賃金水準と比較すると低水準である。少なくとも、全産業平均と同程度の賃金水準への引き上げを目指して、更なる介護報酬の引き上げや交付金制度の拡充が不可欠である。

図表 18：介護サービス運営上の問題点（事業所調査、複数回答）



(資料) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」2009年度

図表 19：労働条件等の悩み、不安、不満等（労働者調査、複数回答）



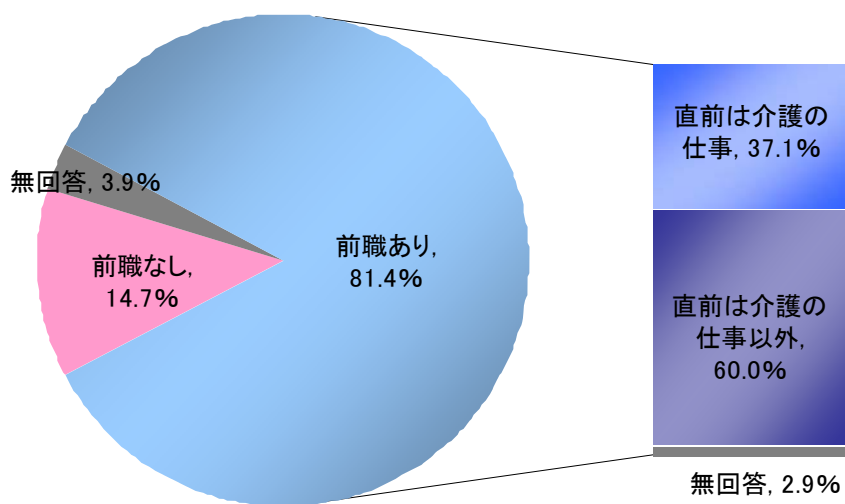
(注) 回答割合が 30%以上の上位回答のみ。

(資料) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」2009 年度

(2) 職業間の円滑な労働移動の促進

介護労働者は、2000 年の介護保険制度の導入以降に増加したことや、厳しい雇用情勢が続くなか、他の産業からの転職者が多いことなどから、前職が介護以外の仕事である転職者が多い。介護労働安定センターの調査によると、介護労働者の 8 割が前職ありと回答しているが、前職ありと回答した介護労働者のうち、直前が介護の仕事である者が 37%、直前が介護の仕事以外である者が 60%、と他の仕事からの転職者が多い（図表 20）。

図表 20：介護労働者の前職の有無と直前の仕事内容



(資料) 介護労働安定センター「介護労働実態調査」2009 年度

他産業からの離職者が介護労働者として就業するには、一定の職業訓練や能力開発等が必要になることが多い。これまで、政策的にホームヘルパーや介護福祉士等の資格取得の

ための介護関連の職業訓練の実施がサポートされているほか、各種助成金等の支給も行われており、こうした施策が介護労働者の雇用創出に一定の効果を与えているとみられる。厚生労働省の2009年度公共職業訓練実施状況調査によると、介護関係を含めた全ての離職者訓練の受講者の就職率は65.4%（訓練終了3ヶ月後の就職状況）となっている。一方で、34.6%は訓練終了3ヶ月以内に就職できておらず、職業訓練のみでは再就職支援は不十分であることが伺える。職業間の円滑な労働移動を促進するためには、職業訓練制度の拡充のみならず、職業相談や指導といった個別の就職支援体制の整備も必要であろう。

(3) 有資格者の労働力化

介護の業務に従事していない介護関係の資格保有者は少なくない。例えば、厚生労働省によると、介護保険事業に従事する介護福祉士は40.6万人、介護保険事業に該当しないが、障害分野等で介護業務に従事している介護福祉士が7.1万人、介護業務に従事していないいわゆる「潜在的介護福祉士」は25.2万人存在する（2008年）。そこで、新たな人材育成にとどまらず、就業意欲のある潜在的介護福祉士が介護業務に就職を斡旋することも労働力確保のひとつとなる。

現在、就労していない介護福祉士の有資格者のうち、過去、福祉・介護分野での就労経験があり、復帰意向がある有資格者は64.1%に上るという調査結果もある¹²。このうち、11.0%は「是非戻りたい」と回答、53.1%は「条件があれば戻りたい」と回答している。復帰する上で希望する改善点としては、「資格に見合った給与水準に引き上げる」が62.4%と最も高く（複数回答）、給与水準の引き上げが実現すれば、潜在的介護福祉士の復帰も期待できる。

5. おわりに

2012年度には、介護保険法の改正が予定されている。主な改正内容は、①医療と介護の連携強化、②高齢者住宅の整備や施設サービスの充実、③認知症対策の計画的な推進、④介護サービスの質の向上等であるが、「介護人材の確保」も項目として挙がっている¹³。介護人材確保のための施策の詳細は未定であるが、介護労働者の賃金水準引き上げのための介護報酬の引き上げは不可欠である。

一方で、介護給付費の増加が見込まれるなか、介護保険料の大幅な引き上げは避けられない。厚生労働省の試算によると2012年度以降の65歳以上の全国平均の保険料は、最高で月額5,200円程度となる見通しである。現行の平均保険料4,160円から1,000円超の引き上げになる¹⁴。そこで、保険料上昇を抑制するために、各都道府県の財政安定化基金の取り崩し等が検討されているが、こうした厳しい介護保険財政の下で、介護報酬の大幅な

¹² 厚生労働省「介護福祉士等現況把握調査の結果について」2008年12月25日による。

¹³ 厚生労働省が2010年12月24日に発表した「介護保険法等の一部を改正する法律案（仮称）のポイント」による。2011年の通常国会で提出予定だが、内容については今後変更があり得るとされている。

¹⁴ 65歳以上の介護保険料は、3年ごとに見直されている。全国平均保険料は、2000～2002年度は2,911円、2003～2005年度は3,293円、2006～2008年度は4,090円、2009～2011年度は4,160円である。

引き上げは容易ではないだろう。しかし、必要な介護労働者数の確保ができなければ高齢者の介護需要に応じることはできない。負担能力に応じた介護保険の利用者負担の引き上げ、安定した国庫負担財源の確保、保険料負担者の拡大等、持続可能な介護保険財政とするためのあらゆる選択肢を排除せず、介護労働者の処遇改善を実現すべきであろう。

【参考文献】

- ・ 厚生労働省「厚生労働白書」各年版
- ・ 厚生統計協会「図説 統計でわかる介護保険 介護保険統計データブック」各年版
- ・ 厚生統計協会「保険と年金の動向 2009/2010」（2009年）
- ・ 内閣府「平成 22 年版 高齢社会白書」（2010年）
- ・ みずほ総合研究所『10 年で 120 兆円を生み出す新たな内需振興策～成熟経済の強み ヒト・モノ・カネのストックを活かせ～』（「みずほリポート」2010年6月16日）
- ・ 大嶋寧子『2011 年度の導入が予定される「求職者支援制度」～就労を支えるセーフティネットの構築に向けた課題』（みずほ総合研究所「みずほリサーチ」2011年1月）
- ・ 堀江奈保子『少子高齢化社会の社会保障改革～持続可能な社会保障制度とするには～』（みずほ総合研究所「みずほ政策インサイト」2010年10月8日）