

コロナ時代における 介護人材の確保

早稲田大学教授

野口 晴子

1. コロナ禍の介護現場 の実態

2021年3月、公益財団法人・介護労働安定センターが、『令和2年度介護労働実態調査（特別調査）』に基づく「新型コロナウィルス感染症禍における介護事業所の実態調査」の中間報告を公表した。本調査は、新

る労働者6480名（有効回答数2951、有効回答率45・5％）を対象に、2020年12月7日（2021年1月6日）に実施された調査である。

1240事業所のうち、27％が「職員・利用者・外部関係者のいずれかが感染した、もしくは、感染の疑いがある方がいた」と回答したが、感染少数地域が約14％であったのに対し、感染多数地域ではその3倍の約42％の事業所で感染（あるいは、その疑い事例）が発生している。

こうした状況下、地域の感染状況に関わらず、新型コロナによる新たな不満や強まった不満として、「心理的な負担が大き

いこと」と回答した労働者が約6割を占め、約9割が、「自身が感染症にかかる不安」や「自身が職場にウィルスを持ち込んでしまう不安」を抱えている。にもかかわらず、64％の事業所が新型コロナの影響を理由とした離職者はいないと回答し、離職者がいたと回答した事業所はわずか約5％にとどまっている。また、感染多数地域において、現在の労働環境について「満足」または「やや満足」と回答した労働者が47％で、さらに、「今の職場で働き続けたい」との回答が約7割を占め、いずれも、感染少数地域より10％程高い傾向にあることがわかった。

人材の確保に向け、介護職員の賃金向上を目的に、2012年には「介護職員処遇改善加算」、それに加え、2019年には消費税率引上げに伴う「介護職員等特定処遇改善加算」を創設し、介護職員の処遇改善が進められているところである。本稿では、前段でも触れた公益財団法人・介護労働安定センターが毎年実施している『介護労働実態調査』に基づき、平時における介護職員の離職要因について考察してみよう。

2. 平時における離職 要因

現在、介護サービスを提供す

図1と図2はそれぞれ、「介護職員処遇改善加算」が導入された2012（2019年度）の所定内賃金（月給）の年平均変化率と、2019年単年度の仕事の内容・やりがいに対する相対的満足度（満足＋やや満足」と「不満足＋やや不満足」とを横軸に、そして、2012（2019年度）における離職率の年平均変化率を縦軸にとり、各都道府県をプロットした相関図である。相対的満足度については、都道府県ごとの時系列データが入手でき

なかったため、直近の単年度データをを用いていることに注意して頂きたい。

図1と図2では、所定内賃金の年平均変化率や仕事の内容・やりがいに対する相対的満足度が高いほど、離職率の年平均変化率が低くなる傾向にあり、両者には統計学的に有意な「負の相関」が観察される。紙幅の関係上、本稿で示すことができないが、同様に、キャリアアップの機会、労働時間・休日等の労働条件、人事評価・処遇のあり方、雇用の安定性、職業訓練・能力開発のあり方等の賃金以外の労働条件や、職場の人間関係・コミュニケーションと職業生活全体に対する相対的満足度が高いほど、離職率が抑制される傾向にあった。

図1と図2を比較して興味深いことは、現在の仕事の内容ややりがいといった、介護という職業全般に対する満足度の方が、1％有意水準で相関係数が

△0・521と、賃金等の労働条件との相関（5％有意水準で相関係数が△0・313）よりも、離職率との相関が有意に高いことである。

つまり、平時においても、介護職の離職を食い止めるには、賃金や労働条件等の処遇改善と連動して、介護職としての矜持、やりがい、そして、それらを支える職場環境等、就労意欲を維持・向上させる手法の開発に取り組む必要があるということである。

3. アフターコロナを 見据えた人材確保

新型コロナ感染拡大は、介護施設でのクラスターの発生や、ダイケアサービスの利用控え等による要介護状態の悪化等、介護サービス市場にも需給両面で深刻な影響を及ぼしている。国では、これまで、多様な人材の確保・育成、離職防止・定着促進・生産性向上、介護職の魅力向上、外国人材の受入環境整備等、総合的な介護人材確保対策に取り組んできたが、今回

の世界的規模でのパンデミックにより、外国人材の受入については、今後しばらくは困難な状況が続くことになるだろう。

現在の介護職の離職防止のため、賃金や労働条件等の処遇改善、そして、介護職のモチベーションを維持・向上させる職場環境の整備に継続的に取り組むと同時に、アフターコロナでは、現在、他産業において失職を余儀なくされている労働者の取り込みや、人的資源を代替可能な介護（支援）ロボット、AIやICT等のテクノロジーを導入する等、産業間での労働移動やハイクウ化を促進することが鍵となるだろう。また、介護職の人材確保は、介護サービスの供給を質と量の両面で支えるために必須であるが、そのための費用が発生することも私たちは決して忘れてはならない。

介護人材の確保も含め、公的介護保険制度を維持するためには、私たち自身が、サービスの質と量に見合った保険料や利用料等の負担を担っていく覚悟が求められている。

図1 賃金に対する相対的満足度と離職率の年平均変化（2012-2019年度）との相関図

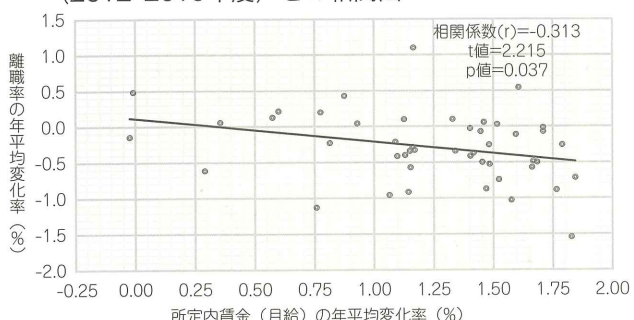
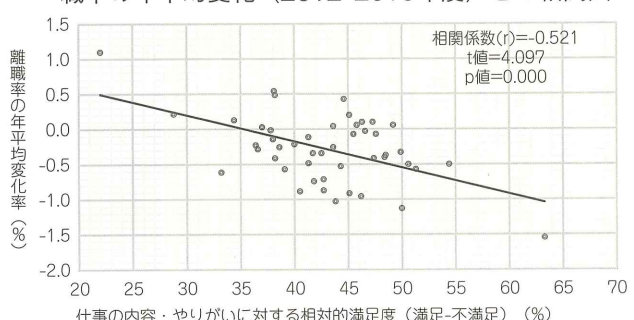


図2 仕事の内容・やりがいに対する相対的満足度と離職率の年平均変化（2012-2019年度）との相関図



（出所）公益財団法人・介護労働安定センター『介護労働実態調査』