

データから見える介護職の離職防止策

早稲田大学政治経済学術院教授

野口晴子
のぐちはるこ



介護を取り巻く日本の状況

一般に、全人口に占める65歳以上人口の割合が7%を超えると「高齢化社会」、14%で「高齢社会」、21%では「超高齢社会」と定義されている。日本では、65歳以上の人口比率が、昭和45年には7.1%と高齢化社会に突入し、平成6年には14%を突破して高齢社会に、そして、平成19年には21.5%の超高齢社会となり、平成30年には28.2%となっている。人口学では、高齢化社会から高齢社会になるまでの時間的経過を「倍加年数」と呼ぶが、日本が24年であったのに対し、欧米ではドイツで40年、アメリカが72年、スウェーデンが85年、フランスでは115年かかっている。

こうした世界最速での高齢化は、必然的に、日本社会における介護サービスに対する需要を押し上げることになる。厚生労働省・老健局によれば、公的介護保険が導入された平成12年4月末に約218万人だった要介護認定者は、平成31年1月末では約3倍の約

656万人まで増加した。要介護認定者の増加を背景として、第7期介護保険事業計画

(平成30・令和元年度)の介護サービス見込み量等によれば、介護サービスに対する需要は、平成29年度の実績値と比べ、令和7年度までに在宅介護で約24%、居住系サービスで約34%、介護施設が約22%増加すると予想されている。こうした介護ニーズに対応するためには、令和7年度末には約245万人の介護人材の確保が必要とされているが、現状維持シナリオに沿った供給では、その約88%程度しか確保できない見込みだ。

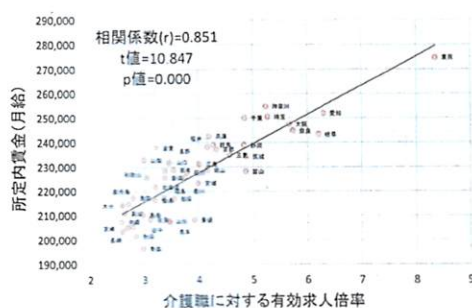
現在、介護サービスを提供する人材の確保へ向け、介護職員の賃金向上を目的に、平成24年度には「介護職員処遇改善加算」、それに加え、令和元年度には消費税率引き上げに伴う「介護職員等特定処遇改善加算」を創設し、介護職員の処遇改善が進められているところである。本稿では、主として、公益財団法人・介護労働安定センターが毎年実施している『介護労働実態調査』に基づき、データから見

える介護職員の離職要因について考察してみることにする。

介護サービス市場の状況と離職要因

図1は、各都道府県における介護職に対する有効求人倍率と所定内賃金(月給)の相関を示している。有効求人倍率とは、各都道府県の介護職に対する有効求人数を有効求職者数で除した値で、求職者1人当たりの求人数で

図1 介護職に対する有効求人倍率と所定内賃金(月給)との相関図(2019年度)



(出所) 介護職に対する有効求人倍率については、厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」(URL: <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1d.html>)の都道府県別・職業別の有効求人数と有効求職者数に基づき算出。所定内賃金(月給)については、公益財団法人・介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)を参照。

ある。つまり、有効求人倍率が高いほど人手不足で、労働市場が逼迫していることを意味する。図1から、経済学のセオリー通り、介護労働市場が逼迫していると所定内賃金が高い傾向にあり、統計学的にいうと、いわゆる「正の相関」があることが分かる。例えば、東京都・愛知県・大阪府・神奈川県・千葉県などの大都市圏での労働市場の逼迫と、介護分野での人手不足が深刻化していることが見て取れる。

では次に、賃金水準、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・処遇の在り方、雇用の安定性、職業訓練・能力開発の在り方など、さまざまな労働条件と離職率の関連性について考察してみることとする。図1で見たように、労働市場が逼迫しているほど賃金が高い傾向にあることから、単年度の離職率で見ると、賃金・労働条件と離職率との間には「正の相関」が検出され、賃金が高い(低い)・労働条件が良い(悪い)ほど、離職率が高い(低い)という相関が見られる。この相関は、「離職率が高いので、高賃金で良好な労働条件を設定せざるを得ない」状況を反映しているのだが、これでは、賃金や労働条件の改善が離職率を抑制するのに有益ではないと誤解を与える可能性がある。

そこで、本稿では「介護職員処遇改善加算」が導入された「平成24(2012)年度・令和元(2019)年度」における離職率の時系列データに基づき、年平均の変化率を都道府県

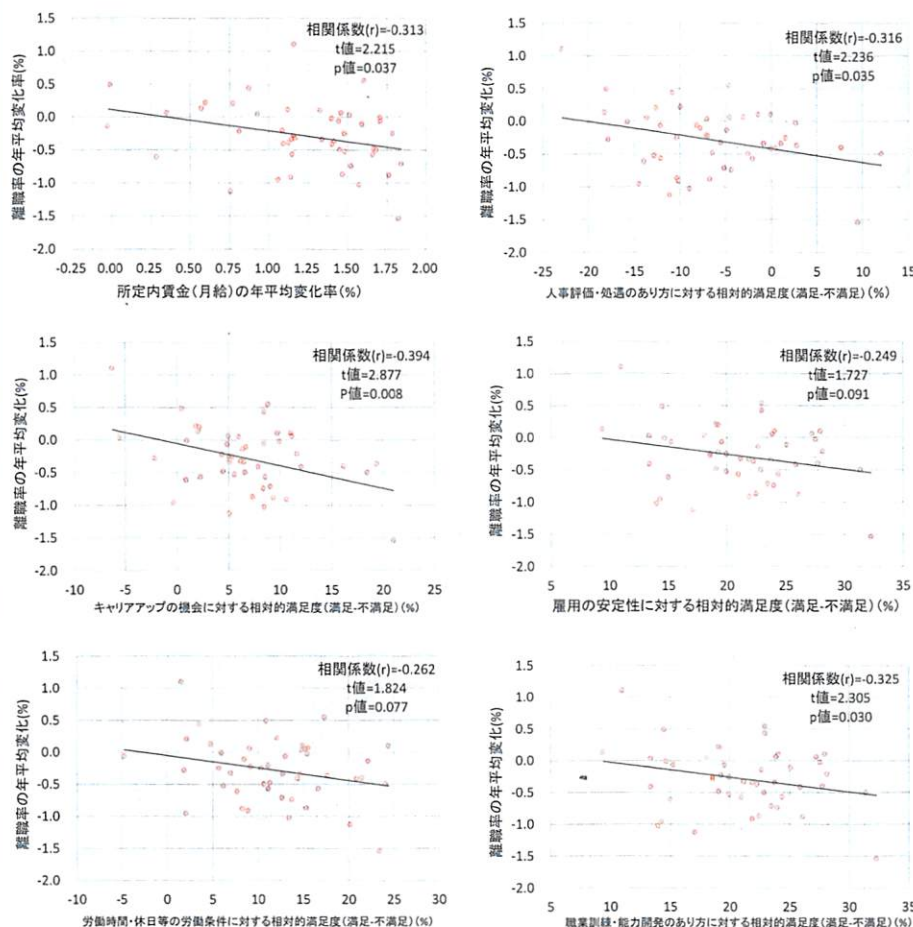
ごとに算出し、縦軸に示すことにする。

図2は、賃金とさまざまな労働条件に対する労働者の相対的満足度との相関を示している。注意していただきたいのは、所定内賃金(月給)については、離職率と同様、「平成24年度・令和元年度」における各都道府県の年平均変化率を横軸に取っているが、労働条件に対する相対的満足度については令和元年度

のデータしかなかったため、単年度の数値を用いている点である。また、相対的満足度は、各労働条件に対し「満足+やや満足」と回答した比率から「不満足+やや不満足」と回答した比率の差を示している。

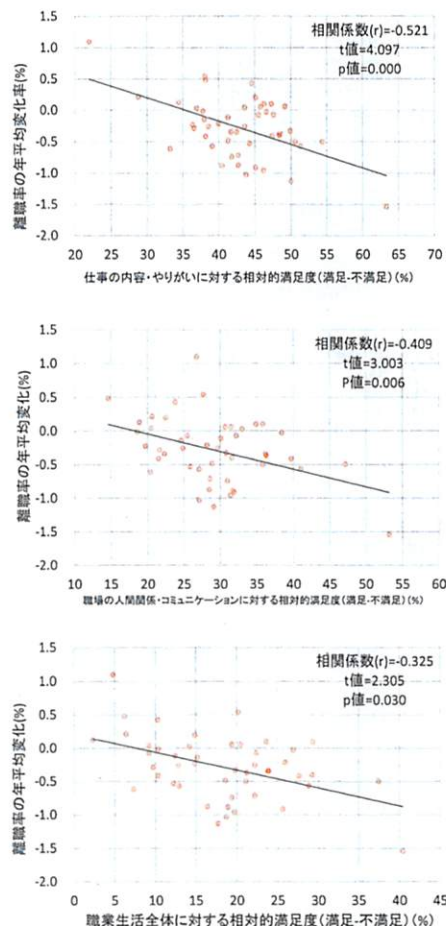
図2からは、所定内賃金の年平均変化率が高く、キャリアアップの機会、労働時間・休日等の労働条件、人事評価・処遇の在り方、

図2 労働条件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) 介護職の所定内賃金(月給)と離職率については、2012-2019年までの公益財団法人・介護労働安定センター「介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)の時系列データから算出。
その他の労働条件に対する満足度については、公益財団法人・介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査・介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)を参照。
(注) 相対的満足度は、「満足+やや満足」と回答した比率から「不満足+やや不満足」と回答した比率の差。

【図3】賃金や労働条件以外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) 介護職の所定内賃金(月給)と離職率については、2012-2019年までの公益財団法人・介護労働安定センター「介護労働実態調査・事業所における介護労働実態調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)の時系列データから算出。
その他の労働条件に対する満足度については、公益財団法人・介護労働安定センター「令和元年度介護労働実態調査・介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」(URL: http://www.kaigo-center.or.jp/report/2020r02_chousa_01.html)を参照。
(注) 相対的満足度は、「満足+やや満足」と回答した比率から「不満足+やや不満足」と回答した比率の差。

雇用の安定性、職業訓練・能力開発の在り方などの労働条件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「負の相関」が見られることが分かる。つまり、図2からは、賃金や労働条件などを改善することにより、離職率が抑制される可能性があることが示唆される。他方で、勤務体系や福利厚生に対する相対的満足度については、統計学的に有意な相関は観察されなかったため、本稿では示さなかった。

図3は、賃金や労働条件以外で、仕事の内容・やりがい、職場の人間関係・コミュニケーション、職業生活全体に対する相対的満足度と離職率の年平均変化との相関を示している。図3からは、図2と同様、こうした賃金や労働条件以外に対する相対的満足が高いほど、離職率の年平均変化率が低くなる傾向にあり、両者には「負の相関」が見られることが分かる。つまり、図2からは、賃金や労働条件などを改善することにより、離職率が抑制される可能性があることが示唆される。他方で、勤務体系や福利厚生に対する相対的満足度については、統計学的に有意な相関は観察されなかったため、本稿では示さなかった。

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「負の相関」が観察される。興味深いことは、こうした現在の仕事や介護という職業に対する全般的な満足度の方が、賃金や労働条件よりも、離職率との相関係数が大きく、統計学的な有意性が高いということである。つまり、介護職の離職を食い止めるには、賃金や労働条件など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など、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だろう。

アフターコロナにおける人材確保

新型コロナウイルスの感染拡大は、介護施設でのクラスターの発生や、デイケアサービ

スの利用控えなどによる要介護状態の悪化をはじめ、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おり、介護職の離職に拍車を掛けている可能性も否めない。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、外国人材の受け入れ環境整備など、総合的な介護人材確保対策に取り組むとしてきたが、今回の世界的規模でのパンデミックにより、外国人材の受け入れについては、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、賃金や労働条件などの処遇改善、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)ロボットやAIといったテクノロジーを導入する動きをはじめ、産業間での労働移動やハイテク化を促す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、保険料や利用料などの負担を担っていく覚悟が求められている。