

令和4年度介護労働実態調査特別編

介護労働実態調査等検討委員会委員による

令和4年度介護労働実態調査への特別寄稿

令和5年9月

公益財団法人介護労働安定センター

はじめに

公益財団法人介護労働安定センターでは、介護事業所における雇用管理や介護労働の実態、あるいは介護労働者の就業状況や就業意識等を明らかにすることを通じて、介護分野における優れた人材の確保と育成、介護に関わる方々の働く環境の改善、より質の高い介護サービス提供等に資する基礎資料を作成するため、平成14年度より介護労働実態調査を毎年実施しています。

調査では、介護労働に係る基礎データの分析、及びその経年変化を追うことを基本に、その時々における介護労働を巡る環境の変化や新たな課題への対応も図るべく、質問内容も適宜更新しながら考察を行い、毎年の報告書を作成してまいりました。しかしながら、団塊の世代がすべて75歳以上となる令和7年(2025年)を控え、介護分野における人材不足が一層懸念される中、介護労働実態調査結果が明らかにする内容も一層深化することが求められるようになっていきます。

そこで、今年度は、介護分野における人材の確保や雇用管理等のさらなる発展を探るべく、介護労働実態調査等検討委員会委員が令和4年度介護労働実態調査結果を次の内容をテーマに独自の視点で分析し、結果をまとめた論文の寄稿をいただくことができました。本資料は、その5編の論文をまとめたものとなっています。

- ・訪問介護員・介護職員の離職・入職行動の傾向
- ・派遣スタッフの活用と事業所の人材育成
- ・雇用管理責任者の認知・設置と介護事業所における職員の定着状況
- ・職場内・利用者ならびにその家族からのハラスメント経験を抑制する要因の検討
- ・介護支援専門員の雇用・処遇の変化とその課題

お忙しい中、大変貴重な時間を割いて寄稿いただいた介護労働実態調査等検討委員会委員の皆様には心より御礼申し上げますとともに、本資料が介護分野における人材の確保や雇用管理の改善等に向けた新たなヒントとなり、魅力ある職場づくりが一層進むことを心より祈念する次第です。

なお、本書は介護労働実態調査等検討委員会委員の責任により作成したものであり、本書における分析結果や見解等につきましては、ご執筆いただいた介護労働実態調査等検討委員会各委員のものであることを申し添えさせていただきます。

令和5年9月

公益財団法人介護労働安定センター

目次

第1章 本報告書の概要.....	1
1-1 執筆体制	1
1-2 各章の概要	2
第2章 訪問介護員・介護職員の離職・入職行動の傾向	7
2-1 分析内容と目的.....	7
2-2 訪問介護員の離職・入職行動.....	7
2-3 介護職員の離職・入職行動.....	11
2-4 まとめ	14
第3章 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成.....	16
3-1 はじめに：拡大する介護需要に追いつかない人材確保.....	16
3-2 派遣スタッフの活用状況と活用職種	16
3-3 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成.....	19
3-4 事業所における派遣スタッフ活用の規定要因	20
3-5 おわりに：派遣スタッフの活用を推進していくためには.....	22
第4章 雇用管理責任者の認知・設置と介護事業所における職員の定着状況など.....	23
4-1 雇用管理責任者とは？	23
4-2 雇用管理責任者の認知や専任状況	23
4-3 法人規模や介護サービス種別にみた雇用管理責任者の認知や専任状況.....	25
4-4 雇用管理責任者の認知・設置と職員の定着状況	30
第5章 職場内・利用者ならびにその家族からのハラスメント経験を抑制する要因の検討	33
5-1 分析の目的	33
5-2 ハラスメント経験の有無 — 分析に用いた調査項目と尺度化の手続き	33
5-3 結果①：労働者のハラスメント経験	35
5-4 結果②：ハラスメント経験を抑制する.....	36

第6章 介護支援専門員の雇用・処遇の変化とその課題	39
6-1 はじめに ～介護支援専門員をめぐる状況～	39
6-2 介護支援専門員の雇用・労働の変化	39
6-3 考察 ～介護支援専門員の雇用・処遇の変化～	45
6-4 結論 ～介護支援専門員の人材確保策の必要性～	46

第1章 本報告書の概要

1-1 執筆体制

本報告書の執筆は、介護労働実態調査等検討委員会委員が担当した。本書における章番号・執筆テーマと執筆者は以下のとおりである。

第2章 訪問介護員・介護職員の離職・入職行動の傾向

～前職の仕事の違いに着目して人材確保の視点を探る～

菅野 雅子（茨城キリスト教大学 経営学部 准教授）

第3章 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成

大木 栄一（玉川大学 経営学部 教授）

第4章 雇用管理責任者の認知・設置と介護事業所における職員の定着状況など

佐藤 博樹（東京大学 名誉教授）

第5章 職場内・利用者ならびにその家族からのハラスメント経験を抑制する要因の検討

坂爪 洋美（法政大学 キャリアデザイン学部 教授）

第6章 介護支援専門員の雇用・処遇の変化とその課題

高野 龍昭（東洋大学 福祉社会デザイン学部 教授）

（注）委員所属は令和5年9月現在。

1-2 各章の概要

各章の概要は次のとおりである。

第2章 訪問介護員・介護職員の離職・入職行動の傾向

～前職の仕事の違いに着目して人材確保の視点を探る～

<問題意識、分析の目的>

- ・訪問介護員・介護職員について、経歴別にみた離職・入職行動の傾向を探り、経験者採用、未経験者採用などターゲットを想定した人材確保方策の示唆を得る。

<分析結果の概要>

- ・介護・福祉系の出身者は、人間関係の問題で辞める人が多い。また、現職が訪問介護員の場合、医療関係や他産業の出身者は、子育てのライフステージにある人が多いと考えられる。
- ・訪問介護員の中途採用には、取得している資格やこれまでの経歴・技能などを考慮して待遇に反映させ、それをアピールすることが効果的である可能性が高い。
- ・介護職員の中途採用には、勤務条件など求職者のニーズに合わせて柔軟な働き方ができるような体制作りを行い、それをアピールすることが効果的である可能性が高い。
- ・また、前職の職種に関わらず、経験者採用にはリファーマル採用が機能する仕組みづくりも重要である。

<まとめ・結論>

- ・今後の訪問介護員・介護職員の採用方策について、以下の取り組みが有効であることが示唆される。
 - ①コミュニケーション活性化や利用者本位の理念・ケア方針重視の姿勢を打ち出す
 - ②介護経験者は資格・技能、経験などを処遇に反映させる
 - ③ワーク・ライフ・バランス支援を重視していることをアピールする
 - ④地域での評判を高める

第3章 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成

<問題意識、分析の目的>

- ・介護人材の不足が懸念される中、介護保険事業所における派遣スタッフ活用状況や活用規模、及びどのような職員に対する人材育成が行われている事業所で、派遣スタッフの活用が行われているのかを明らかにし、今後、事業所が派遣スタッフを活用するための課題を検討する。

<分析結果の概要>

- ・派遣スタッフを受け入れ比率に大きな地域差があるが、受け入れている事業所における受け入れ規模に関する地域差はみられない。
- ・主な介護保険サービスの種類別では、受け入れ比率は施設系（入所型）が最も高いが、受け入れ人数では受け入れ比率が低い訪問系が最も多いなど、サービス種類によって活用状況が異なっている。
- ・事業所の規模別では、従業員数が多い事業所ほど派遣スタッフの受け入れ比率が高くなることに加え、受け入れ人数も多くなっている傾向がみられる。
- ・定着の状況別については、従業員の定着が厳しいと考えている事業所での派遣スタッフの受け入れ比率が高い。
- ・派遣スタッフの職種については、介護職員が最も多く、看護職員が次いでいるが、主な介護保険サービスの種類別では、それぞれ活躍している職種が異なる。
- ・職員の人材育成の取り組みからは、「職員に後輩の育成経験を持たせている」事業所、あるいは、「能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している」事業所ほど、派遣スタッフを受け入れている事業所が多くなっている。

<まとめ・結論>

- ・派遣スタッフ活用の規定要因は、地域労働市場の状況に加え、事業所における職員の定着状況や人材育成の整備状況が影響を及ぼしていることが窺われる。
- ・派遣スタッフを活用している事業所にとっては派遣スタッフが重要な戦力となっており、直接雇用の社員確保の一手段として機能している可能性も高いと予想される。実態把握をもとにした、雇用形態に依らない働きやすい職場づくりなど、派遣スタッフのより効果的な活用に向けた方策の検討が急務といえる。

第4章 雇用管理責任者の認知・設置と介護事業所における職員の定着状況

<問題意識、分析の目的>

- ・介護事業所において介護労働者の雇用管理の改善や介護労働者からの相談対応などを担う雇用管理責任者について、その設置状況や、設置と介護事業所における職員の定着状況などとの関係を検討する。

<分析結果の概要>

- ・介護事業所が雇用管理責任者を設置するかは、介護サービス種別ではなく、事業所の規模に規定されると考えられる。
- ・雇用管理責任者を設置していない事業所でも相談窓口等を設けている事業所は8割を超えており、これらの事業所においては雇用管理責任者を選任できる可能性が高いと考えられる。
- ・雇用管理責任者を設置している事業所のうち、その3分の1強は、形式的な設置である可能性が高く、雇用管理責任者としての実質的な活動は行われていない可能性が高い。
- ・雇用管理責任者を形式的に設置している事業所を削減するには、雇用管理責任者講習の受講を促進することが貢献するとみられる。

<まとめ・結論>

- ・雇用管理責任者が機能している事業所は、雇用管理責任者を設置していない事業所よりも「定着率が低くて困っている」とする比率が低く、統計的にも有意であることから雇用管理責任者の設置を促進することは有用であると考えられる。

第5章 職場内・利用者ならびにその家族からのハラスメント経験を抑制する要因の検討

<問題意識、分析の目的>

- ・訪問介護員と介護職員を対象に、職場、利用者ならびにその家族からのハラスメントの実態を明らかにし、対応策を検討する。

<分析結果の概要>

- ・介護職員は、利用者ならびにその家族からのハラスメントを経験する者の割合が高いが、訪問介護員と比べて職場内ハラスメントを経験する割合が高い。職場内ハラスメント経験に対しては、有期雇用者、勤務している法人での勤続年数が短い者、1週間の労働時間が長い者がハラスメントを経験しやすい。一方、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験については、女性ならびに年齢が若い職員、1週間の労働時間の長さや深夜勤務がある者がハラスメント経験をしやすい。
- ・訪問介護員は、介護職員よりも利用者ならびにその家族からのハラスメントを経験する割合が高い。職場内ハラスメント経験については、勤務している法人での勤続年数が短い者、1週間の労働時間が長い者がハラスメントを経験しやすい。また、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験については、女性、ならびに勤務している法人での勤続年数が長い者、1週間の労働時間が長い者がハラスメント経験をしやすい。
- ・なお、介護職員、訪問介護員のいずれもハラスメントの経験については無回答の者が一定数存在している。また、利用者ならびにその家族からのハラスメントよりも、職場内ハラスメントの方が無回答の割合が高い。

<まとめ・結論>

- ・ハラスメントへの対応策として、介護職員については、相談窓口を設置すること、介護能力にみあった配置をすることが有効であるといえる。また、ハラスメントが発生しやすい人間関係自体が生じないようにする取り組みや研修受講の促進も効果的であると考えられる。
- ・訪問介護員に係る対策については、上司や指導担当者がアドバイスを行うなど、上司や指導担当者が関与することが非常に重要である。
- ・なお、ハラスメント経験の有無を回答することのハードルは高く、職場内ハラスメント経験の方が、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験以上に、そのハードルは高いと言える。そのための配慮が必要である。

第6章 介護支援専門員の雇用・処遇の変化とその課題

<問題意識、分析の目的>

- ・介護保険制度の関連職種のなかで「サービス利用の核」と位置付けられた重要な職種のひとつである介護支援専門員について、近年の雇用・労働をめぐる状況の変化とその課題について検討する。

<分析結果の概要>

- ・2008年度から2022年度までの「介護労働実態調査」などのデータを時系列的に整理・比較したところ、次のような変化が把握できた。

○給与について

- *介護支援専門員の給与の伸びは極めて鈍く、15年の間、横ばいと言ってよい。
- *介護分野の他の職種と比べると、その給与水準は相対的に低下している。

○年齢について

- *介護支援専門員は他の職種と比べて平均年齢が高くなる傾向があるが、全産業平均と比べても、介護分野の他の職種と比べても、平均年齢の値に加え、その上昇幅も非常に高くなっている。

○勤続年数について

- *介護支援専門員は介護分野のなかでは勤続年数が長い傾向にあったが、近年では勤続年数がさらに伸びている（ただし、全産業平均と比べると、未だに低水準である）。

○有効求人倍率については

- *特に2018年度以降の介護支援専門員の有効求人倍率の上昇が著しい。その上昇幅は、介護分野の他の職種と比べても高い傾向にある。

○介護支援専門員の資格の新規取得者数について

- *受験資格の見直し（厳格化）が行われた2018年度以降の筆記試験受験者、合格者数はともに、それ以前と比べて激減している。

<まとめ・結論>

- ・介護支援専門員を巡る状況は、給与水準・処遇が介護分野の他の職種と比べて相対的に悪化しており、新規・若年層の人材の参入が乏しく、有効求人倍率も高まっているなど、人材不足の状況にあることが示唆された。
- ・この背景として、介護支援専門員に焦点を絞った人材確保策や処遇（給与）改善策がほとんど見当たらないことがあげられ、それらの改善策を検討することが必要であり、介護保険制度の適切な運用のためにも、それが喫緊の課題であると指摘できる。

第2章 訪問介護員・介護職員の離職・入職行動の傾向

～前職の仕事の違いに着目して人材確保の視点を探る～

菅野雅子（茨城キリスト教大学准教授）

2-1 分析内容と目的

本稿では訪問介護員・介護職員のためのサンプルを用いて、2職種別、直前の仕事別に、①前職の離職理由、②現在の法人への就職理由、③現在の法人への入職媒体を確認する。直前の仕事は、「介護関係の仕事」、「介護以外の福祉関係の仕事」、「医療関係の仕事」、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」、「就業経験なし」の5区分とする。ただし、①前職の離職理由については、「就業経験なし」の人は除く。

上記の分析により、訪問介護員・介護職員の経歴別にみた離職・入職行動の傾向を探り、経験者採用、未経験者採用などターゲット別に人材確保のための示唆を得ることを目的とする。

2-2 訪問介護員の離職・入職行動

(1) 直前の仕事別 離職の理由（訪問介護員）（表2-1）

訪問介護員で、直前の仕事が「介護関係の仕事」だった人の離職理由は、第1位「職場の人間関係に問題があったため」、第2位「他に良い仕事・職場があったため」、第3位「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」が上位に来ている。他の経歴の人と比べても、上位2項目の回答率が高い。

「介護以外の福祉関係の仕事」だった人は、第1位「職場の人間関係に問題があったため」、「収入が少なかったため」の2つとなっており、第3位「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」が続いている。前職が介護以外の福祉系の場合、前職の収入の問題もある人が相対的に多いようである。

「医療関係の仕事」だった人は、第1位「結婚・妊娠・出産・育児のため」、第2位「職場の人間関係に問題があったため」、第3位「他に良い仕事・職場があったため」、「収入が少なかったため」となっている。その他、「定年・雇用契約の満了のため」が他の経歴の人と比べて回答率が相対的に高い。長年医療畑で仕事をしてきて、定年や雇用契約満了を機に訪問介護に転じる人も一定数いると考えられる。

「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人は、第1位「結婚・妊娠・出産・育児のため」について、第2位「自分の将来の見込みが立たなかったため」、第3位「収入が少なかったため」となっている。その他、「新しい資格を取ったから」が他の経歴の人と比べて回答率がやや高い。他産業から訪問介護に転じる人は、ライフイベント等のきっかけの他に、将来性や収入面などの問題が生じ、養成研修等を経て介護業界に来るといったケースが少なくないと想定される。

表 2-1 直前の仕事別 離職の理由（訪問介護員）

	直前の仕事			
	介護関係の仕事	の介護仕事以外の福祉関係	医療関係の仕事	係介護以外の福祉・医療関係
n =	600	78	88	665
1 人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振等のため	9.7	6.4	9.1	11.9
2 他に良い仕事・職場があったため	②25.7	⑤15.4	③13.6	11.9
3 新しい資格を取ったから	6.2	10.3	10.2	④15.2
4 収入が少なかったため	④18.5	①24.4	③13.6	③17.9
5 自分の将来の見込みが立たなかったため	⑤14.2	⑤15.4	9.1	②18.0
6 自分に向かない仕事だったため	5.2	10.3	5.7	9.8
7 職場の人間関係に問題があったため	①32.0	①24.4	②19.3	⑤14.1
8 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	③20.2	③21.8	9.1	4.2
9 家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	3.5	3.8	3.4	3.5
10 定年・雇用契約の満了のため	3.2	5.1	⑤10.2	5.9
11 病気・高齢のため	3.0	0.0	4.5	2.6
12 結婚・妊娠・出産・育児のため	11.7	④16.7	①23.9	①24.1
13 家族の介護・看護のため	7.0	9.0	6.8	5.0

※太字は上位3項目。網掛けは、他の経歴の群と比較して相対的に回答率が高いもの

(小括)

介護・福祉系の出身者は、人間関係の問題で辞める人が多いことがわかる。人間関係の問題で介護福祉業界内を転々としている人も多い可能性がある。人間関係やコミュニケーションに配慮した取り組みを行い、事業所の良い雰囲気を実感することは人材確保に効果的であると考えられる。

また、医療関係や他産業の出身者は、結婚・妊娠・出産・育児などの理由で辞めた人が多いので、子育てのライフステージにある人は多いと考えられる。裾野を広げて他産業から採用したい場合は、そうしたライフイベントを経ても働き続けられるようなワーク・ライフ・バランス支援が、より重要な意味を持つと言えそうである。

(2) 直前の仕事別 現在の法人への就職理由（訪問介護員）（表 2-2）

訪問介護員で、直前の仕事が「介護関係の仕事」だった人の現在の法人への就職理由は、第1位「資格・技能が活かせるから」、第2位「やりたい職種・仕事内容だから」、第3位「働きがいのある仕事だと思ったから」となっている。他の経歴の人と比べても、上位2項目の回答率が高い。

「介護以外の福祉関係の仕事」だった人は、第1位「資格・技能が活かせるから」、「働きがいのある仕事だと思ったから」の2つとなっている。第3位「人や社会の役に立ちたいから」は他の経歴の人と比べて回答率が相対的に高い。

「医療関係の仕事」だった人は、第1位「働きがいのある仕事だと思ったから」、第2位「資格・技能が活かせるから」、第3位「人や社会の役に立ちたいから」、「通勤が便利だから」となっている。「働きがいのある仕事だと思ったから」は、他の経歴の人と比べて回答率が高い。

「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人は、第1位「働きがいのある仕事だと思ったから」、第2位「資格・技能が活かせるから」となっている。第3位「労働日、労働時間が希望とあっているから」は他の経歴の人と比べて回答率が相対的に高い。

「就業経験なし」の人は、第1位「働きがいのある仕事だと思ったから」、第2位「やりたい職種・仕事内容だから」、第3位「資格・技能が活かせるから」となっている。「やりたい職種・仕事内容だから」は、介護経験者と同様に高い比率となっている。

表 2-2 直前の仕事別 現在の法人への就職理由（訪問介護員）

	直前の仕事					
	介護関係の仕事	の介護以外の福祉関係	医療関係の仕事	係介護以外の福祉・医療関係	就業経験なし	
n =	595	72	88	606	247	
1	やりたい職種・仕事内容だから	②47.1	⑤36.1	⑤30.7	④36.5	②46.2
2	働きがいのある仕事だと思ったから	③43.4	①43.1	①56.8	①47.9	①46.6
3	人や社会の役に立ちたいから	28.2	③41.7	③33.0	33.2	④37.2
4	資格・技能が活かせるから	①49.7	①43.1	②44.3	②42.1	③37.7
5	法人の方針や理念に共感したから	9.1	4.2	4.5	6.9	10.5
6	経営が健全で将来的に安定しているから	8.6	8.3	5.7	7.4	9.7
7	通勤が便利だから	④39.2	④37.5	③33.0	⑤35.6	⑤28.7
8	労働日、労働時間が希望とあっているから	⑤33.1	34.7	18.2	③39.4	23.5
9	賃金等の水準が適当だから	14.8	8.3	12.5	10.4	11.7
10	教育研修等が充実しているから	3.4	1.4	2.3	3.8	5.3
11	福利厚生が充実しているから	7.7	2.8	6.8	5.4	8.1
12	子育て支援が充実しているから	3.4	4.2	2.3	2.0	5.3

※太字は上位3項目。網掛けは、他の経歴の群と比較して相対的に回答率が高いもの

(小括)

中途採用の訪問介護員は、前職にかかわらず「資格・技能が活かせる」、「働きがい」、「職種・仕事内容」などを最重要視している人が多い。とりわけ介護経験者は、「資格・技能が活かせる」ことを最重要と考えているため、持っている資格やこれまでの経歴・技能などを考慮して待遇（賃金や配属など）に反映させるようにし、それをアピールすると効果的である可能性が高い。

また労働条件面では、賃金水準よりも「通勤の便」や「労働日・労働時間」を重視している人が多い。「通勤の便」が重視されるということは、法人・事業所が立地する近隣エリア在住の人がターゲットになると考えられ、地域での評判なども大きな決め手になる可能性がある。とりわけ他産業の出身者は、労働日・労働時間を重視する人も多いので、裾野を広げて他産業から採用したい場合は、仕事と私生活のバランスがとれるような勤務体制を整備し、それをアピールすると効果的である可能性が高い。

(3) 直前の仕事別 現在の法人への入職媒体（訪問介護員）（表 2-3）

訪問介護員の直前の仕事別に入職媒体を見ると、直前の仕事が「介護関係の仕事」、および「介護以外の福祉関係の仕事」だった人は、第1位「友人・知人からの紹介」、第2位「ハローワーク等」、第3位「求人・就職情報誌、求人情報サイト」となっている。

「医療関係の仕事」、「介護・福祉・医療以外の仕事」、「就業経験なし」だった人も、第1位「友人・知人からの紹介」、第2位「ハローワーク等」が上位に来ているのは共通している。

「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人は、「ホームヘルパー等養成講座を通じて」がやや回答率が高く、「就業経験なし」の人は「学校・養成施設等での進路指導」の回答率がやや高い。

表 2-3 直前の仕事別 現在の法人への入職媒体（訪問介護員）

	n =	直前の仕事				
		介護関係の仕事	介護以外の福祉関係の仕事	医療関係の仕事	介護以外の福祉・医療関係の仕事	就業経験なし
	675	86	97	716	295	
1	ハローワーク等	②19.0	②18.6	②16.5	②14.0	②11.2
2	福祉人材センター（web含む）	3.0	0.0	2.1	1.7	3.1
3	学校・養成施設等での進路指導	0.4	1.2	0.0	1.8	③10.5
4	求人・就職情報誌、求人情報サイト	③12.6	③10.5	5.2	8.1	9.8
5	折込チラシ、新聞・雑誌の広告	6.2	2.3	4.1	6.6	5.1
6	法人又は施設・事業所のホームページ	2.1	2.3	1.0	1.4	1.4
7	就職セミナー（就職説明会）	0.6	1.2	0.0	0.1	3.7
8	友人・知人からの紹介	①40.9	①46.5	①48.5	①43.4	①38.3
9	ボランティア、実習	0.3	0.0	1.0	0.8	1.4
10	ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った	1.8	4.7	5.2	③10.5	4.1
11	施設・事業所からの就職の働きかけ	4.0	4.7	③7.2	4.5	1.7
12	民間の職業紹介	2.5	4.7	4.1	1.5	1.4
13	行政広報誌（市報、区報等）	0.4	0.0	0.0	0.8	0.3

※太字は上位3項目。網掛けは、他の経歴の群と比較して相対的に回答率が高いもの

(小括)

前職に関わらず、「友人・知人からの紹介」が4割前後と圧倒的に多い。リファーマル採用がうまくいくような仕組みを検討するとともに、友人・知人に自信をもって紹介できるような「良い事業所」となることが問われるとも言えよう。また、ハローワークとの連携も欠かせない。その他、経験者採用の場合は求人誌・求人サイト等の活用、ならびに未経験者の場合は学校・養成校等との連携など、従来の取組みは引き続き重要である。

2-3 介護職員の離職・入職行動

(1) 直前の仕事別 離職の理由(介護職員)(表2-4)

介護職員で、直前の仕事が「介護関係の仕事」だった人の離職理由は、第1位「職場の人間関係に問題があったため」、第2位「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」、第3位「収入が少なかったため」が上位に来ている。他の経歴の人と比べても、上位2項目の回答率が高い。

「介護以外の福祉関係の仕事」だった人の離職理由は、第1位「職場の人間関係に問題があったため」、第2位「自分の将来の見込みが立たなかったため」、第3位「収入が少なかったため」となっている。上位2項目は、他の経歴の人と比べても相対的に回答率が高い。

「医療関係の仕事」だった人の離職理由は、第1位「職場の人間関係に問題があったため」、第2位「収入が少なかったため」、第3位「結婚・妊娠・出産・育児のため」となっている。

「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人の離職理由は、第1位「自分の将来の見込みが立たなかったため」、第2位「収入が少なかったため」、第3位「職場の人間関係に問題があったため」となっている。他産業から施設系介護に転じて来ている人は前職での将来見通しや収入などの面で立ちゆかなくなった人が多い傾向がある。

(小括)

総じて医療・介護・福祉系の出身者は、人間関係の問題で辞める人が多いことがわかる。とりわけ職場集団の中でサービスを提供する施設介護においては、人間関係の問題はより大きいと言えるだろう。人間関係やコミュニケーションに配慮した取組みを行い、事業所の良い雰囲気をアピールすることは人材確保に効果的であると考えられる。

一方、他産業の出身者は、「自分の将来の見込みが立たなくなったため」が最も高く、また「人員整理・勧奨退職・法人解散・事業不振等のため」の割合も相対的に高いのが特徴的である。何らかの事情で仕事がうまくいかなくなって介護業界に流入してきた人が一定数いると考えられる。そうした人々が、「介護くらいなら自分にもできるだろう」と安易な気持ちで入職し、仕事に適応できず現場を混乱させたり、結果的に辞めてしまうケースも少なくないと考えられる。人材不足の中においても、適性を考慮した採用も必要であろう。

表 2-4 直前の仕事別 離職の理由（介護職員）

	n =	直前の仕事			
		介護関係の仕事	の介護仕事以外の福祉関係	医療関係の仕事	介護以外の福祉・医療関係
	1,938	216	265	2,156	
1 人員整理・勸奨退職・法人解散・事業不振等のため	7.7	5.6	10.2	⑤13.7	
2 他に良い仕事・職場があったため	④20.6	11.6	④17.0	11.2	
3 新しい資格を取ったから	3.8	7.4	9.4	8.2	
4 収入が少なかったため	③23.0	③19.9	②21.1	②20.0	
5 自分の将来の見込みが立たなかったため	⑤16.9	②22.7	④17.0	①23.8	
6 自分に向かない仕事だったため	6.2	17.1	10.2	15.8	
7 職場の人間関係に問題があったため	①32.1	①25.9	①24.5	③16.6	
8 法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため	②25.4	④18.1	12.1	6.9	
9 家族の転職・転勤、又は事業所の移転のため	4.0	2.8	3.0	4.2	
10 定年・雇用契約の満了のため	3.1	4.2	9.4	5.3	
11 病気・高齢のため	4.7	5.6	4.2	3.0	
12 結婚・妊娠・出産・育児のため	11.1	⑤13.0	③17.4	④16.3	
13 家族の介護・看護のため	4.8	5.1	4.9	5.3	

※太字は上位3項目。網掛けは、他の経歴の群と比較して相対的に回答率が高いもの

（2）直前の仕事別 現在の法人への就職理由（介護職員）（表 2-5）

直前の仕事が「介護関係の仕事」だった人の現在の法人への就職理由は、第1位「通勤が便利だから」、第2位「資格・技能が活かせるから」、第3位「やりたい職種・仕事内容だから」が上位に来ている。他の経歴の人と比べて、「資格・技能が活かせるから」の回答率が高い。

「介護以外の福祉関係の仕事」だった人は、第1位「通勤が便利だから」、第2位「やりたい職種・仕事内容だから」、第3位「資格・技能が活かせるから」となっている。

「医療関係の仕事」だった人は、第1位「通勤が便利だから」、第2位「働きがいのある仕事だと思ったから」、第3位「資格・技能が活かせるから」となっている。他の経歴の人と比べて、「通勤が便利だから」の回答率が最も高い。

「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人も、第1位「通勤が便利だから」、第2位「働きがいのある仕事だと思ったから」、第3位「やりたい職種・仕事内容だから」となっている。

「就業経験なし」の人は、第1位「やりたい職種・仕事内容だから」、第2位「働きがいのある仕事だと思ったから」、第3位「通勤が便利だから」となっている。

表 2-5 直前の仕事別 現在の法人への就職理由（介護職員）

	直前の仕事					
	介護関係の仕事	介護以外の福祉関係	医療関係の仕事	介護以外の福祉・医療関係	就業経験なし	
n =	600	78	88	665	1,174	
1	やりたい職種・仕事内容だから	③41.2	②40.7	④36.4	③33.5	①41.4
2	働きがいのある仕事だと思ったから	④34.6	④35.9	②43.0	②42.9	②40.5
3	人や社会の役に立ちたいから	22.2	⑤28.2	⑤30.6	④30.3	⑤30.7
4	資格・技能が活かせるから	②45.2	③38.8	③39.9	⑤28.5	④30.9
5	法人の方針や理念に共感したから	7.7	5.7	8.5	6.1	7.8
6	経営が健全で将来的に安定しているから	7.4	9.1	6.2	6.7	7.1
7	通勤が便利だから	①50.9	①54.5	①58.9	①50.0	③40.3
8	労働日、労働時間が希望とあっているから	⑤30.5	⑤28.2	29.1	25.9	14.9
9	賃金等の水準が適当だから	12.6	11.5	8.5	6.7	9.6
10	教育研修等が充実しているから	1.7	1.4	1.6	2.7	4.6
11	福利厚生が充実しているから	7.4	7.2	7.8	6.5	9
12	子育て支援が充実しているから	4.1	3.3	1.9	2.1	4.7

※太字は上位3項目。網掛けは、他の経歴の群と比較して相対的に回答率が高いもの

（小括）

前職にかかわらず「通勤の便」を最重要視している人が多く、また中途採用者は、就業経験なしの人と比べて「労働日、労働時間が希望とあっている」ことを重視している傾向が見られる。2-3（1）では、中途採用者の前職の離職理由として「収入が少なかったため」や「自分の将来の見込みが立たなかったため」が上位に来ているのを確認したが、現職への就職理由に「賃金等の水準が適当だから」を選択する割合は相対的に小さかった。このことから、再就職では、賃金重視というよりは、家の近隣で自分の生活のペースを守るような就職先を探している人が多いと考えられる。そのため、中途採用の場合は、ニーズに合わせて柔軟な働き方ができるような体制作りを行い、それをアピールすると効果的である可能性が高い。

（3）直前の仕事別 現在の法人への入職媒体（介護職員）（表 2-6）

介護職員の直前の仕事別に入職媒体を見ると、直前の仕事が「介護関係の仕事」、「介護以外の福祉関係の仕事」、「介護・福祉・医療関係以外の仕事」だった人は、第1位「友人・知人からの紹介」、第2位「ハローワーク等」、第3位「求人・就職情報誌、求人情報サイト」が上位に来ており、大きな違いはない。

「医療関係の仕事」だった人は、第1位「ハローワーク等」、第2位「友人・知人からの紹介」となっており、ハローワークの利用率は相対的に高いようである。

「就業経験なし」の人は、第1位「学校・養成施設等での進路指導」となっており、次いで「友人・知人からの紹介」、「ハローワーク等」となっている。

表 2-6 直前の仕事別 現在の法人への入職媒体（介護職員）

	n =	直前の仕事				
		介護関係の仕事	の介護仕事以外の福祉関係	医療関係の仕事	係介護以外の福祉仕事・医療関係	就業経験なし
		1,913	209	258	2,017	1,478
1	ハローワーク等	②29.9	②29.0	①35.9	②28.8	③16.0
2	福祉人材センター（web含む）	3.2	5.3	3.7	2.5	1.8
3	学校・養成施設等での進路指導	0.9	0.4	1.0	2.6	①28.1
4	求人・就職情報誌、求人情報サイト	③11.4	③13.9	③10.2	③11.6	8.2
5	折込チラシ、新聞・雑誌の広告	7.5	7.3	5.4	8.4	4.5
6	法人又は施設・事業所のホームページ	1.7	2.9	3.1	1.6	1.3
7	就職セミナー（就職説明会）	0.4	0.4	0.0	1.0	4.9
8	友人・知人からの紹介	①33.3	①30.2	②30.5	①29.7	②21.9
9	ボランティア、実習	0.2	0.0	0.3	0.8	4.3
10	ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った	0.3	2.9	1.0	3.2	0.8
11	施設・事業所からの就職の働きかけ	2.5	2.4	2.7	2.1	1.6
12	民間の職業紹介	3.2	1.6	0.7	2.5	1.4
13	行政広報誌（市報、区報等）	0.1	0.8	0.3	0.3	0.3

※太字は上位3項目。網掛けは、他の経歴の群と比較して相対的に回答率が高いもの

（小括）

中途採用の場合「友人・知人からの紹介」はより重要な採用手段であると言える。訪問介護と同様、リファーマル採用がうまくいくような仕組みを検討するとともに、友人・知人に自信をもって紹介できるような「良い事業所」となることが問われるとも言えよう。また、ハローワークとの連携、求人誌・求人サイト等の利用、学校・養成校等との連携など従来の取組みも一定の採用実績につながっていると考えられ引き続き重要であると言える。

2-4 まとめ

以上の分析結果から得られた示唆を整理すると以下のとおりである。

①コミュニケーション活性化や利用者本位の理念・ケア方針重視の姿勢を打ち出す

訪問介護員・介護職員ともに、前職が介護・福祉関係の仕事だった人は、それ以外の人と比べて人間関係の問題、法人・事業所の理念や運営のあり方への不満が原因で離職した人が

多いのは特徴的である。これまでも指摘されているように、職場のコミュニケーションを活性化させより良い人間関係の構築に力を入れていることや、利用者本位のケアを実践するための理念・ケア方針重視の姿勢を打ち出すことは、経験者採用に効果的にアピールする可能性がある。

②介護経験者は資格・技能、経験などを処遇に反映させる

訪問介護員・介護職員ともに、前職が「介護関係の仕事」だった人は、資格・技能を生かして介護の仕事を続けたい意向が強い。採用後に一定の試用期間を設けるにしても、その後は資格・技能やこれまでの経験に応じた賃金や仕事の割り振りを考慮し、それを求職者にアピールすると、経験者採用に効果的である可能性がある。介護サービスの経験者が、転職を経てもキャリアアップしていけるような仕組みを整備する必要があるだろう。

③ワーク・ライフ・バランス支援は人材確保にアピールできる

訪問介護員・介護職員ともに、他産業出身者は結婚・妊娠・出産・育児の理由で離職した人が相対的に多い。とりわけ訪問介護員ではその傾向が強い。また前職に関わらず、賃金よりも通勤の利便性や労働時間重視で現職への就職を決めている人が多いのも特徴的である。そのため、経験者採用にしても、裾野を広げて他産業からの人材確保を志向するにしても、仕事と育児介護との両立支援、時間外労働削減、柔軟な働き方を可能とする仕組み作り等を含むワーク・ライフ・バランス支援に力を入れ、それを対外的にアピールすると効果的である可能性がある。両立支援に関しては、くるみん取得や自治体等が実施する WLB 関連の取組みに参画するといった方法も効果が高いかもしれない。

④地域での評判を高めることが、人材確保の何よりの効果的な施策

訪問介護員・介護職員ともに、前職に関わらず、友人・知人からの紹介の割合が高いため、リファーマル採用を効果的に進められるような仕組み・仕掛けを検討する意義は大きいと考えられる。また、地域において口コミで良い評判が伝わるよう、良いケアを実践することや、働きやすい職場環境作りに取り組むなど、基本に立ち返った取組みが人材確保につながると考えられる。情報の拡散という意味では、SNS の活用が効果的である可能性は高い。良い取組みをいかに求職者に知ってもらうか、工夫が必要である。

第3章 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成

大木栄一（玉川大学教授）

3-1 はじめに：拡大する介護需要に追いつかない人材確保

介護保険制度が導入された2000（平成12）年以降、高齢化の進展を背景に、介護保険サービスに対するニーズは拡大を続けている。これに伴い、介護人材については、2000（平成12）年の介護保険制度創設当時の約55万人から、制度創設以降、順調に増加を続け、2013（平成25年）には約171万人となり、要介護高齢者等に対する介護サービス提供を支えてきた（厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」）。また、厚生労働省「衛生行政報告例（就業医療関係者）の概況」によれば、介護施設で働く看護職は平成18年では137,102名であったのが、平成28年には221,020名になり、ここ10年間で60%以上もの伸びを見せており、今後、より一層介護分野での看護職のニーズは高まっていくと予想される。しかし、現状では、介護サービスの需要の高まりに、安定した人材確保が追いつかない状況にある。団塊世代全員が75歳以上となる2025年には、5人に1人が75歳以上、3人に1人が65歳以上という超高齢化社会に突入する。要介護者も大幅に増えると予想され、大量介護への対応が必要な「2025年問題」が迫っている。

介護人材の需要拡大に伴い介護関係職種における有効求人倍率は職業計の有効求人倍率を大きく上回っている（とくに、訪問介護員で顕著に見られる）。加えて、2025年以降加速する15歳から64歳までの生産年齢人口の減少は他の産業分野との人材の奪い合いを一段と厳しくすることが見込まれ、需要と供給の両方からの介護人材の労働市場の政策が課題になっている。こうしたなか、人手不足基調が強い都市部を中心として介護職として派遣スタッフを活用する高齢者介護施設が増加しているといわれる（大木栄一・堀田聡子（2010）「高齢者介護施設における派遣スタッフの活用」佐藤博樹編『実証研究日本の人材ビジネス：新しい人事マネジメントと働き方』日本経済新聞出版を参照）。

そこで、本章では、財団法人介護労働安定センターが2007年11月～12月にかけて実施した「令和4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」の個票データの再分析をもとにして、以下の2つの点について明らかにする。第1に、介護保険事業を営む事業所（以下、事業所と呼ぶ）における派遣スタッフ活用状況・活用規模を、第2に、どのような職員に対する人材育成が行われている事業所で、派遣スタッフの活用が行われているのかを、明らかにする。それを踏まえて、今後、事業所が派遣スタッフを活用するための課題を提示してまとめとする。

3-2 派遣スタッフの活用状況と活用職種

（1）事業所属性と派遣スタッフの活用状況・活用規模

事業所のなかで、派遣スタッフを受け入れている事業所の割合はどれくらいなのだろう

か。2020年10月1日時点で、回答事業所全体では、8,708事業所のうち、一般事務以外で介護保険の指定介護サービス事業にかかわる派遣スタッフを受け入れている事業所が14.3%で、受け入れている事業所の1事業所の平均人数は3.39名になる（表3-1）。

表3-1 派遣スタッフの活用状況と活用職種

（単位：件、%）

回答 事業所数	受け入れて いる	受け入れて いない	無回答	受け入れている事業所		
				有効回答回 答事業所数	事業所平均派遣人数	
					人数（名）	標準偏差
8,708	14.3	85.4	0.3	1,204	3.39	4.67

派遣スタッフ受け入れの割合を事業所属性別にみると（表3-2）、まず地域別では、介護報酬の地域区分が「特別区（東京23区）の事業所+政令指定都市の事業所」で、受け入れ比率が18.2%で最も高く、他方、「町・村、その他」の事業所では8.2%と低くなっており、都市部で派遣スタッフを活用する事業所が多いことがわかる。しかし、派遣スタッフを受け入れている事業所における派遣スタッフの平均受け入れ人数は事業所の地域に関わらず、ほぼ同じ人数であり、受け入れている事業所における受け入れ規模には大きな差はないことがわかる。

主な介護保険サービスの種類別では、施設系（入所型）の事業所で、受け入れ比率が3割を超え最も高く、ついで、居住系の事業所（25.2%）、施設系（通所型）の事業所（12.2%）、訪問系の事業所（8.7%）が続いており、居宅介護支援の事業所が0.9%と最も低くなっており、主な介護保険サービスの種類別に活用状況が異なっていることがわかる。これに対して、派遣スタッフの平均受け入れ人数は上記の傾向とは必ずしも同じではなく、受け入れ比率が低い訪問系の事業所で、受け入れ人数が4.67名と最も多く、ついで、施設系（入所型）の事業所（3.77名）がこれに続いており、主な介護保険サービスの種類別に活用規模が異なっている。

また、事業所の規模別にみると、事業所の従業員数が多い事業所で派遣スタッフを活用している事業所が多いことに加え、派遣スタッフの受け入れ人数も多くなっている傾向がみられる。

さらに、事業所の従業員の定着状況別にみると、定着率が低く困っている事業所で、受け入れ比率が25.9%で最も高く、他方、定着率は低くない事業所では11.3%と低くなっており、従業員の定着が厳しいと考えている事業所で派遣スタッフを活用する事業所が多いことがわかる。しかし、派遣スタッフの受け入れ規模については、事業所の従業員の定着状況と明確な関係は見られない。

表 3-2 事業所属性と派遣スタッフの活用状況・活用規模

		回答事業所数 (件)	受け入れている比率 (%)	有効回答回答事業所数 (件)	事業所平均派遣人数	
					人数 (名)	標準偏差
全体		8,708	14.3	1,204	3.39	4.67
市町村区分別	東京23区+政令指定都市	2,516	18.2	441	3.48	4.94
	「東京23区+政令指定都市」以外の市	5,730	13.1	729	3.36	4.50
	町・村、その他	319	8.2	24	3.50	5.16
介護保険サービス系統別	訪問系	2,551	8.7	207	4.67	6.29
	施設系 (入所型)	1,291	30.3	386	3.77	4.21
	施設系 (通所型)	2,667	12.2	314	2.42	4.14
	居住系	984	25.2	245	2.98	3.68
	居宅介護支援	766	0.9	5	3.40	3.36
事業所規模別	4人以下	1,183	2.8	29	2.86	2.77
	5人以上9人以下	1,791	7.6	127	2.28	2.26
	10人以上19人以下	2,682	13.7	350	2.97	3.74
	20人以上49人以下	1,898	19.6	363	3.53	5.26
	50人以上99人以下	694	33.0	228	4.22	5.84
	100人以上	234	35.9	84	4.29	4.91
従業員の定着状況別	定着率が低く困っている	1,525	25.9	388	3.32	3.89
	定着率が低いが困っていない	729	16.5	117	3.69	6.80
	定着率は低い	6,249	11.3	678	3.33	4.33

(2) 派遣スタッフの活用実態

つぎに、派遣スタッフを受け入れている 1,204 事業所における活用の実態を概観しよう。派遣スタッフを活用している職種については、「介護職員」が半数以上の 56.2%を占め最も多く、ついで、「看護職員」(20.7%)、「訪問介護員」(13.2%)、「その他」(9.2%)がこれに続き、「介護報酬請求事務」が 0.6%と最も低くなっており、介護職員のみならず看護職員についても派遣スタッフの活躍がみられる (表 3-3)。

主な介護保険サービスの種類別では、事業所ごとに活躍している職種が異なり、訪問系の事業所で「訪問介護員」と「看護職員」、施設系 (通所型) の事業所で「介護職員」と「看護職員」、施設系 (入所型) の事業所及び居住系の事業所で「介護職員」、居宅介護支援の事業所で「その他」、の活躍が多く見られる。

少し古くなるが、派遣スタッフを含め非正社員を活用している事業所を対象に調査を行った厚生労働省 (2008) 「平成 19 年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」によれば、非正社員を活用する理由についてみると、契約社員は「専門的業務に対応」及び「即戦略・能力のある人材の確保」の回答が多いことからわかるように、即戦力になる専門的人材を外部から有期で雇用するための非正社員等のタイプであり、これに対して、パートタイマーは「賃金の節約」、といったコスト対策とともに、「長い営業時間に対応」及び「仕事の繁閑に対応」の回答が多く、業務量の変動に合わせて柔軟に労働力を確保するためのタイプである。派遣労働者は「専門的業務に対応」といった契約社員と似た性格をもつ反面、

「仕事の繁閑に対応」といったパートターマーと似た性格をもっているが、介護福祉業界の派遣スタッフの活用は、他業界の活用と比較して、直接雇用の社員の採用・確保が難しいという理由が強い傾向にある。

表 3-3 介護保険サービス別に見た派遣職種の構成

(単位：件、%)

		有効回答 事業所数	訪問介護員	介護職員	看護職員	介護報酬 請求事務	その他	合計
全体		1,204	0.45名	1.91名	0.70名	0.02名	0.31名	3.39名
		100.0	13.2	56.2	20.7	0.6	9.2	
介護保険 サービス系 統別	訪問系	207	45.5	11.5	39.8	1.0	2.2	4.67
	施設系（入所型）	386	0.4	75.1	11.9	0.2	12.4	3.77
	施設系（通所型）	314	6.5	55.2	25.4	1.3	11.6	2.42
	居住系	245	1.4	79.4	9.9	0.3	9.1	2.98
	居宅介護支援	5	0.0	29.4	5.9	0.0	64.7	3.40

3-3 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成

では、派遣スタッフを受け入れている事業所では、受け入れている事業所と比較して、職員の人材育成上なんらかの特徴がみられるのだろうか。

事業所の職員の人材育成の具体的な取組みの有無との関係を表 3-4 でみよう。「教育・研修計画を立てている」、「教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている」、「採用時の教育・研修を充実させている」、「職員に後輩の育成経験を持たせている」、「能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している」、「法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる」といった各項目について、活用事業所と非活用事業所における取組み状況を比較すると、両者で 5 ポイント以上の差がある項目は「職員に後輩の育成経験を持たせている」と「能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している」の 2 つである。「職員に後輩の育成経験を持たせている」事業所、あるいは、「能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している」事業所ほど、派遣スタッフを受け入れている事業所が多くなっていることがわかる。

表 3-4 派遣スタッフの活用と事業所の人材育成

(単位：件、%)

		回答事業所数	受け入れている 比率
全体		8,632	14.8
教育・研修計画を立てている	実施している	2,422	16.7
	実施していない	6,210	13.5
教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている	実施している	1,452	17.4
	実施していない	7,180	13.8
採用時の教育・研修を充実させている	実施している	1,396	17.4
	実施していない	7,236	13.8
職員に後輩の育成経験を持たせている	実施している	1,466	19.2
	実施していない	7,166	13.4
能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	実施している	1,313	19.3
	実施していない	7,319	13.5
法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	実施している	1,295	17.3
	実施していない	7,337	13.9

3-4 事業所における派遣スタッフ活用の規定要因

事業所が、人材確保難などを背景として派遣スタッフを活用する要因は、事業所の人材育成の整備状況のみにとどまらないだろう。表 3-2 でも推測される、地域労働市場の状況の及ぼす影響も無視することができないと考えられる。そこで、これまでに明らかにしてきたことを踏まえ、事業所における派遣スタッフ活用の規定要因を確認してみよう。

派遣スタッフを活用した場合を「1」、登用していない場合を「0」とする活用の有無ダミー変数を被説明変数としてロジスティック回帰分析（説明変数のうち、「事業所全体の従業員数」は実数値をそのまま説明変数として使用し、これ以外の変数はすべてダミー変数であり、変数名として示されている事柄に該当する場合に1、そうでない場合を0とした）を行い、その推定結果をまとめたのが表 3-5 である。

これをみると、事業所の所在地の介護報酬上の地域区分が「東京 23 区+政令指定都市」、「東京 23 区+政令指定都市以外の市」では、「町、村、その他」の地域区分よりも活用している事業所の割合が有意に高い。とりわけ所在地が「東京 23 区+政令指定都市」、であることは、他のどの変数よりも活用に対してプラスの影響を及ぼしている。ここから明らかなように、事業所における派遣スタッフの活用は、第一に、事業所のある地域労働市場に規定されていることがわかる。地方に比べて、労働市場が逼迫している都市部で派遣スタッフを活用している事業所が多くなっている。これは、表 3-2 でみた結果とも整合的である。

表 3-5 事業所における派遣スタッフ活用の規定要因 — 2項ロジット回帰分析

	B	Wald	
東京23区+政令指定都市ダミー	1.1968	29.2817	***
上記以外の市ダミー	0.6475	8.9417	***
指定介護サービス事業従事者	1.9641	26.2785	***
訪問系	3.1584	66.1303	***
施設系（入所型）	2.4475	41.2562	***
施設系（通所型）	3.1571	67.3609	***
居住系	0.0091	55.9761	***
定着率が低く困っているダミー	0.7870	103.1840	***
定着率が低いが困っていないダミー	0.3312	7.9881	***
教育・研修計画を立てている	0.1279	1.7433	
教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている	-0.1866	2.8505	
採用時の教育・研修を充実させている	-0.0823	0.5712	
職員に後輩の育成経験を持たせている	0.2696	7.5429	***
能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している	0.2609	6.9096	***
法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる	0.0126	0.0135	
定数	-5.6238	169.017	***
-2 対数尤度	5787.211		
NagelkerkeR2	0.171		
N	7903		

(注1) ***は1%水準で有意、**は5%で水準有意。

(注2) 地域の基準は「町、村、その他」

(注3) 介護保険サービス系統別の基準は「居宅介護支援+その他」

第二に、職員の定着状況が低くて困っている事業所では、派遣スタッフを活用している割合が有意に高くなっている。他の要因を統制すると、職員の定着状況が低いことは、派遣スタッフの活用に対してプラスの影響を及ぼしている。

第三に、事業所におけるさまざまな人材育成の取組みの有無を表す「事業所の職員の人材育成」の変数に着目すると、その影響力は他と比べて小さいが、「職員に後輩の育成経験を持たせている」事業所ほど、「能力の向上が認められた者は、配置や処遇に反映している」事業所ほど、派遣スタッフを受け入れている事業所が多くなっていることがわかる。この理由は本調査からだけでは定かではないが、事業所における人材育成が整備されていることが、派遣スタッフなど外部人材を含めた多様な人材の効果的の活用を可能にする基盤となっていることによるかもしれない。少なくとも、事業所の人材育成が不十分であり、その結果、人材確保が難しくなり、派遣スタッフの活用で代替しているというわけではないということがうかがえる。

3-5 おわりに：派遣スタッフの活用を推進していくためには

介護人材に対する需要の拡大を背景に、労働市場が逼迫している都市部を中心として、介護保険事業を営む事業所における派遣スタッフの活用が広がっている。派遣スタッフ活用の規定要因を確認すると、地域労働市場の状況以外に、事業所における職員の定着状況や人材育成の整備状況が影響を及ぼしている。

派遣スタッフの受け入れの理由がどうであれ、現場で職員と同様の仕事を任せられ、派遣先事業所の職員として採用される派遣スタッフも少なくないなど、活用事業所にとっては派遣スタッフが重要な戦力となっており、派遣スタッフとしての受け入れが直接雇用の社員確保の一手段として機能している可能性も高いと予想される。実態把握をもとにした、派遣スタッフのより効果的な活用に向けた方策の検討が急務といえよう。

派遣スタッフを活用する事業所においては、派遣スタッフを含めた情報共有や意見交換、指示系統のあり方を見直すなど、雇用形態にかかわらず働きやすい職場づくりと、それによるサービスの質の向上への目配りが求められる。派遣スタッフは、直接雇用の社員と比較して介護の仕事の経験年数も短く、介護福祉士資格を保有する者の割合も少ないにもかかわらず、社員と同様の業務に従事することが多い実態も明らかにされており、能力や仕事ぶりにあわせた仕事の分担のあり方についての検討も重要となる。

第4章 雇用管理責任者の認知・設置と介護事業所における職員の定着状況など

佐藤博樹（東京大学名誉教授）

4-1 雇用管理責任者とは？

厚生労働省は、介護事業所において介護労働者の雇用管理の改善や介護労働者からの相談対応などを担う雇用管理責任者の設置を推進している。また厚生労働省は、雇用責任管理者を対象として雇用管理の基礎知識や労働法規などを学ぶことができる無料の講習を実施している。さらに、雇用管理責任者の選任は、介護分野の助成金である人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）の支給要件の一つとされるなど、介護事業所に雇用管理責任者の選任を促進する仕組みも用意されている。

上記を踏まえて本稿では、令和4年の「介護労働実態調査：事業所における介護労働時実態調査」を再分析し、雇用管理責任者の設置状況や設置と、介護事業所における職員の定着状況などとの関係を検討する。なお、統計分析などため無回答を除いたデータを利用する。

4-2 雇用管理責任者の認知や専任状況

「介護労働実態調査」では、雇用管理責任者の設置の有無の設問に加えて、雇用管理責任者の役割を調査票に記載して提示し、調査の回答者にその役割を知っていたかを尋ねている。後者の設問の選択肢は、雇用管理責任者の役割に関して「どのようなことをする者かを含め、知っている」、「名前だけは聞いたことがある」、「知らない、今回初めて聞いた」の3つである。後者2つの選択肢を選んだ回答者は、雇用管理責任者の役割を理解していなかったと判断した。そのうえで、雇用管理責任者の役割の理解の設問への回答と雇用管理責任者の設置の有無の回答を組み合わせ、①雇用管理責任者の役割を理解しかつ雇用管理責任者を設置している事業所（＜理解有・設置事業所＞と略）、②雇用管理責任者の役割を理解していないが、雇用管理責任者を設置している事業所（＜理解無・設置事業所＞と略）、③雇用管理責任者を設置していない事業所（＜非設置事業所＞と略）の3つのカテゴリーからなる新変数を作成した。②の＜理解無・設置事業所＞は、雇用管理責任者の役割を理解していないことから雇用管理責任者が設置されていても、雇用管理責任者はその役割を果たしていないと想定できよう。

表4-1で上記の3つの分類の構成をみると、回答事業所の計では、＜理解有・設置事業所＞が21.9%、＜理解無・設置事業所＞が7.8%、＜非設置事業所＞が70.3%となった。つまり、雇用管理責任者を設置している事業所を取り出すと、その3分の1強は、形式的な設置である可能性が高く、雇用管理責任者としての実質的な活動は行われていない可能性が高い。さらに調査では、雇用管理責任者を設置している事業所に関して、「雇用管理責任者講習」の受講の有無を尋ねている。表4-2によると、「受講のしたことがある」事業所の比率

は、＜理解有・設置事業所＞では 59.2%と約 6 割であるが、＜理解無・設置事業所＞では 24.8%と 4 分の 1 強でしかない。この結果によると、事業所に対しては雇用管理責任者の設置に加えて、「雇用管理責任者講習」の受講を促進することが、雇用管理責任者を形式的に設置している事業所の削減に貢献しよう。ただし、＜理解有・設置事業所＞でも、「雇用管理責任者講習」の受講率が 6 割程度であることから、受講率を高める必要性がある。

表 4-1 雇用管理責任者の役割の理解と設置の状況

	度数 (件)	有効比率 (%)
理解有・設置事業所	1,823	21.9
理解無・設置事業所	654	7.8
非設置事業所	5,855	70.3
合計	8,332	100.0

表 4-2 雇用管理責任者講習の受講の有無

		受講したことが ある	受講したことが ない	合計
理解有・設置事業所	度数 (件)	1,033	712	1,745
	比率 (%)	59.2	40.8	100.0
理解無・設置事業所	度数 (件)	149	453	602
	比率 (%)	24.8	75.2	100.0
合計	度数 (件)	1,182	1,165	2,347
	比率 (%)	50.4	49.6	100.0

さらに調査では、雇用管理責任者を含めて、職員が悩みなどを相談できる雇用管理責任者だけでなく、雇用管理責任者が設置されていなくてもそれ以外に職員が悩みなどを相談できる窓口や担当者を設置しているかどうかを尋ねている。表 4-3 によると＜非設置事業所＞においても職員が悩みなどを相談できる担当者や窓口を設けている事業所が 85.4%と多数を占めることが確認できる。こうした事業所では、雇用管理責任者を選任できる可能性が高いと考えられる。

表 4-3 職員が悩みなどを相談できる窓口や担当者の配置の有無

		いる	いない	わからない	合計
理解有・設置事業所	度数 (件)	1,637	106	48	1,791
	比率 (%)	91.4	5.9	2.7	100.0
理解無・設置事業所	度数 (件)	504	60	62	626
	比率 (%)	80.5	9.6	9.9	100.0
非設置事業所	度数 (件)	4,815	458	365	5,638
	比率 (%)	85.4	8.1	6.5	100.0
合計	度数 (件)	6,956	624	475	8,055
	比率 (%)	86.4	7.7	5.9	100.0

4-3 法人規模や介護サービス種別にみた雇用管理責任者の認知や専任状況

介護サービス種別に雇用管理責任者の設置状況を確認 (表 4-4) すると、「施設系 (入所型)」では、他のサービス種別に比較して<理解有・設置事業所>が 35.7%と多く、<非設置事業所>が 56.0%と少なくなる。さらに法人全体の従業員規模別では、雇用管理責任者の認知や専任状況に関して一貫した傾向が確認できない (表 4-5)。ただし、指定介護サービス事業の従事員規模別では、規模が大きくなると<理解有・設置事業所>が多くなり、<非設置事業所>は少なくなる関係が明確になる (表 4-6)。

なお、介護サービス種別では、「施設系 (入所型)」が他のサービス種別に比較して、<理解有・設置事業所>が多いことを指摘した。しかし、介護サービス種別をさらに事業所規模別に分けると回答数が少ない区分を除いて、いずれのサービス種別でも事業所規模が多くなると<非設置事業所>が少なくなり、<理解有・設置事業所>が多くなることが確認できる (表 4-7)。以上によると、おそらく介護事業所が、雇用管理者を設置するかどうかは、介護サービス種別ではなく、事業所の規模に規定されると考えられる。

表 4-4 サービス区別にみた雇用管理責任者の認知・設置の有無

		理解有・ 設置事業所	理解無・ 設置事業所	非設置事業所	合計
訪問系	度数 (件)	450	200	1,794	2,444
	比率 (%)	18.4	8.2	73.4	100.0
施設系 (入所型)	度数 (件)	447	103	701	1251
	比率 (%)	35.7	8.2	56.0	100.0
施設系 (通所型)	度数 (件)	562	184	1,838	2,584
	比率 (%)	21.7	7.1	71.1	100.0
居住系	度数 (件)	207	70	677	954
	比率 (%)	21.7	7.3	71.0	100.0
居宅介護支援	度数 (件)	103	54	571	728
	比率 (%)	14.1	7.4	78.4	100.0
合計	度数 (件)	1,769	611	5,581	7,961
	比率 (%)	22.2	7.7	70.1	100.0

表 4-5 法人全体の従業員数別にみた雇用管理責任者の認知・設置の有無

		理解有・ 設置事業所	理解無・ 設置事業所	非設置事業所	合計
19人以下	度数 (件)	477	164	1,691	2,332
	比率 (%)	20.5	7.0	72.5	100.0
20人～49人	度数 (件)	395	111	1,006	1,512
	比率 (%)	26.1	7.3	66.5	100.0
50人～99人	度数 (件)	324	75	683	1,082
	比率 (%)	29.9	6.9	63.1	100.0
100人～299人	度数 (件)	365	145	1,028	1,538
	比率 (%)	23.7	9.4	66.8	100.0
300人～499人	度数 (件)	104	55	378	537
	比率 (%)	19.4	10.2	70.4	100.0
500人以上	度数 (件)	148	91	992	1,231
	比率 (%)	12.0	7.4	80.6	100.0
合計	度数 (件)	1,813	641	5,778	8,232
	比率 (%)	22.0	7.8	70.2	100.0

表 4-6 事業所の従業員数別にみた雇用管理責任者の認知・設置の有無

		理解有・ 設置事業所	理解無・ 設置事業所	非設置事業所	合計
4人以下	度数(件)	153	101	884	1,138
	比率(%)	13.4	8.9	77.7	100.0
5人以上9人以下	度数(件)	316	125	1,295	1,736
	比率(%)	18.2	7.2	74.6	100.0
10人以上19人以下	度数(件)	503	191	1,912	2,606
	比率(%)	19.3	7.3	73.4	100.0
20人以上49人以下	度数(件)	468	155	1,232	1,855
	比率(%)	25.2	8.4	66.4	100.0
50人以上99人以下	度数(件)	264	53	362	679
	比率(%)	38.9	7.8	53.3	100.0
100人以上	度数(件)	100	18	110	228
	比率(%)	43.9	7.9	48.2	100.0
合計	度数(件)	1,804	643	5,795	8,242
	比率(%)	21.9	7.8	70.3	100.0

表 4-7 サービス種別かつ事業所規模別にみた雇用管理責任者の認知・設置の有無

		理解有・ 設置事業所	理解無・ 設置事業所	非設置事業所	合計		
訪問系	4人以下	度数(件)	36	23	179	238	
		比率(%)	15.1%	9.7%	75.2%	100.0%	
	5人以上9人以下	度数(件)	104	43	496	643	
		比率(%)	16.2%	6.7%	77.1%	100.0%	
	10人以上19人以下	度数(件)	155	69	682	906	
		比率(%)	17.1%	7.6%	75.3%	100.0%	
	20人以上49人以下	度数(件)	118	50	360	528	
		比率(%)	22.3%	9.5%	68.2%	100.0%	
	50人以上99人以下	度数(件)	24	10	50	84	
		比率(%)	28.6%	11.9%	59.5%	100.0%	
	100人以上	度数(件)	7	2	9	18	
		比率(%)	38.9%	11.1%	50.0%	100.0%	
	合計		度数(件)	444	197	1,776	2,417
			比率(%)	18.4%	8.2%	73.5%	100.0%
施設系 (入所型)	4人以下	度数(件)	8	4	49	61	
		比率(%)	13.1%	6.6%	80.3%	100.0%	
	5人以上9人以下	度数(件)	16	6	48	70	
		比率(%)	22.9%	8.6%	68.6%	100.0%	
	10人以上19人以下	度数(件)	22	14	83	119	
		比率(%)	18.5%	11.8%	69.7%	100.0%	
	20人以上49人以下	度数(件)	111	30	181	322	
		比率(%)	34.5%	9.3%	56.2%	100.0%	
	50人以上99人以下	度数(件)	200	32	246	478	
		比率(%)	41.8%	6.7%	51.5%	100.0%	
	100人以上	度数(件)	86	15	88	189	
		比率(%)	45.5%	7.9%	46.6%	100.0%	
	合計		度数(件)	443	101	695	1,239
			比率(%)	35.8%	8.2%	56.1%	100.0%
施設系 (通所型)	4人以下	度数(件)	34	27	191	252	
		比率(%)	13.5%	10.7%	75.8%	100.0%	
	5人以上9人以下	度数(件)	146	52	519	717	
		比率(%)	20.4%	7.3%	72.4%	100.0%	
	10人以上19人以下	度数(件)	222	67	718	1,007	
		比率(%)	22.0%	6.7%	71.3%	100.0%	
	20人以上49人以下	度数(件)	138	33	368	539	
		比率(%)	25.6%	6.1%	68.3%	100.0%	
	50人以上99人以下	度数(件)	16	3	28	47	
		比率(%)	34.0%	6.4%	59.6%	100.0%	
	100人以上	度数(件)	2	0	3	5	
		比率(%)	40.0%	0.0%	60.0%	100.0%	
	合計		度数(件)	558	182	1,827	2,567
			比率(%)	21.7%	7.1%	71.2%	100.0%

表 4-7 サービス種別かつ事業所規模別にみた雇用管理責任者の認知・設置の有無（続き）

		理解有・ 設置事業所	理解無・ 設置事業所	非設置事業所	合計
4人以下	度数（件）	2	3	12	17
	比率（％）	11.8%	17.6%	70.6%	100.0%
5人以上9人以下	度数（件）	23	3	57	83
	比率（％）	27.7%	3.6%	68.7%	100.0%
10人以上19人以下	度数（件）	79	28	296	403
	比率（％）	19.6%	6.9%	73.4%	100.0%
20人以上49人以下	度数（件）	82	30	265	377
	比率（％）	21.8%	8.0%	70.3%	100.0%
50人以上99人以下	度数（件）	15	5	31	51
	比率（％）	29.4%	9.8%	60.8%	100.0%
100人以上	度数（件）	3	0	8	11
	比率（％）	27.3%	0.0%	72.7%	100.0%
合計	度数（件）	204	69	669	942
	比率（％）	21.7%	7.3%	71.0%	100.0%
4人以下	度数（件）	69	35	400	504
	比率（％）	13.7%	6.9%	79.4%	100.0%
5人以上9人以下	度数（件）	14	12	100	126
	比率（％）	11.1%	9.5%	79.4%	100.0%
10人以上19人以下	度数（件）	10	7	35	52
	比率（％）	19.2%	13.5%	67.3%	100.0%
20人以上49人以下	度数（件）	9	0	22	31
	比率（％）	29.0%	0.0%	71.0%	100.0%
50人以上99人以下	度数（件）	0	0	1	1
	比率（％）	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数（件）	102	54	558	714
	比率（％）	14.3%	7.6%	78.2%	100.0%
4人以下	度数（件）	149	92	831	1,072
	比率（％）	13.9%	8.6%	77.5%	100.0%
5人以上9人以下	度数（件）	303	116	1,220	1,639
	比率（％）	18.5%	7.1%	74.4%	100.0%
10人以上19人以下	度数（件）	488	185	1,814	2,487
	比率（％）	19.6%	7.4%	72.9%	100.0%
20人以上49人以下	度数（件）	458	143	1,196	1,797
	比率（％）	25.5%	8.0%	66.6%	100.0%
50人以上99人以下	度数（件）	255	50	356	661
	比率（％）	38.6%	7.6%	53.9%	100.0%
100人以上	度数（件）	98	17	108	223
	比率（％）	43.9%	7.6%	48.4%	100.0%
合計	度数（件）	1,751	603	5,525	7,879
	比率（％）	22.2%	7.7%	70.1%	100.0%

4-4 雇用管理責任者の認知・設置と職員の定着状況

雇用管理責任者の設置が介護事業所の雇用管理の改善に貢献し、その結果として人材の確保や定着にプラスに貢献するかどうかを確認しよう。

雇用管理責任者の役割に認知と設置を組み合わせた変数と職員の確保状況の関係をみると、＜理解有・設置事業所＞が、＜非設置事業所＞に比較して人材確保面で優位にあるとは判断できない（表 4-8）。また、職員の過不足状況の関係でも、＜理解有・設置事業所＞が、＜非設置事業所＞に比較して人材が確保できている状況にはない（表 4-9）。さらに、職員の離職率との関係でも、＜非設置事業所＞に比較して＜理解有・設置事業所＞では、事業所単位の離職率が低い事業所が多くなるわけではない（表 4-10）。この点は、定着率に関する主観的評価の回答でも同様の傾向が確認でき、＜理解有・設置事業所＞が、＜非設置事業所＞に比較して「定着率は低くない」が多くなるわけではない（表 4-11）。

表 4-8 雇用管理責任者の認知・設置の有無にみた人材の確保状況評価

		人数・質ともに確保できている	人数は確保できているが、質には満足していない	質には満足だが、人数は確保できていない	人数・質ともに確保できていない	過去1年間、無期雇用職員は採用していない	合計
理解有・設置事業所	度数（件）	363	342	334	487	245	1,771
	比率（％）	20.5	19.3	18.9	27.5	13.8	100.0
理解無・設置事業所	度数（件）	139	97	113	180	93	622
	比率（％）	22.3	15.6	18.2	28.9	15.0	100.0
非設置事業所	度数（件）	1,133	934	1,021	1,428	1,034	5,550
	比率（％）	20.4	16.8	18.4	25.7	18.6	100.0
合計	度数（件）	1,635	1,373	1,468	2,095	1,372	7,943
	比率（％）	20.6	17.3	18.5	26.4	17.3	100.0

表 4-9 雇用管理責任者の認知・設置の有無別にみた人材の過不足状況

		大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	合計
理解有・設置事業所	度数（件）	102	326	526	464	6	1,424
	比率（％）	7.2	22.9	36.9	32.6	0.4	100.0
理解無・設置事業所	度数（件）	45	114	159	137	3	458
	比率（％）	9.8	24.9	34.7	29.9	0.7	100.0
非設置事業所	度数（件）	426	964	1,489	1,491	22	4,392
	比率（％）	9.7	21.9	33.9	33.9	0.5	100.0
合計	度数（件）	573	1,404	2,174	2,092	31	6,274
	比率（％）	9.1	22.4	34.7	33.3	0.5	100.0

表 4-10 雇用管理責任者の認知・設置の有無別にみた離職率（2 職種計）

		10%未満	10～ 15%未満	15～ 20%未満	20～ 25%未満	25～ 30%未満	30%以上	合計
理解有・設置事業所	度数（件）	703	180	138	89	72	210	1,392
	比率（%）	50.5	12.9	9.9	6.4	5.2	15.1	100.0
理解無・設置事業所	度数（件）	204	34	23	34	24	68	387
	比率（%）	52.7	8.8	5.9	8.8	6.2	17.6	100.0
非設置事業所	度数（件）	1,920	433	276	217	255	682	3,783
	比率（%）	50.8	11.4	7.3	5.7	6.7	18.0	100.0
合計	度数（件）	2,827	647	437	340	351	960	5,562
	比率（%）	50.8	11.6	7.9	6.1	6.3	17.3	100.0

表 4-11 雇用管理責任者の認知・設置の有無別に見た定着率に関する事業所の評価

		定着率が低く 困っている	定着率は低い が困っていない	定着率は 低くない	合計
理解有・設置事業所	度数（件）	312	167	1,334	1,813
	比率（%）	17.2	9.2	73.6	100.0
理解無・設置事業所	度数（件）	132	73	446	651
	比率（%）	20.3	11.2	68.5	100.0
非設置事業所	度数（件）	1,040	466	4,306	5,812
	比率（%）	17.9	8.0	74.1	100.0
合計	度数（件）	1,484	706	6,086	8,276
	比率（%）	17.9	8.5	73.5	100.0

介護事業所の職員の定着率は、雇用管理責任者の役割に認知と設置の有無だけでなく、介護サービス種別や事業所規模にも影響を受けるため、それらの影響を統制し、介護事業所の職員の定着率と雇用管理責任者の役割に認知や設置の関係に関して 2 項ロジット分析を行った（表 4-12）。被説明変数として職員の定着率に関する主観的評価を利用し、「定着率が低くて困っている」を 1、「定着率が低い
が困っていない」と「定着率は低くない」を合わせて 0 とした。法人全体の従業員数、事業所の介護サービス種別、事業所の従業員規模、さらに相談窓口の設置の有無を統制して分析を行った。その結果によると、＜理解有・設置事業所＞では、＜非設置事業所＞に比較して「定着率が低くて困っている」と回答する事業所が 18%ほど少なくなることが確認できた。同時に、職員の悩みに関して相談できる窓口や担当者を設置している事業所では、サービス種別や雇用管理責任者の設置など統制して、相談窓口を設置していない事業所に比べて、「定着率が低くて困っている」と回答する事業所が 27%ほど少なくなる。なお、統計的に有意であるが、モデルの説明力があまり高くないこと

に留意が必要となる。

表 4-12 定着率が低くて困っている事業所に関する分析

モデルの要約

ステップ	-2 対数尤度	Cox-Snell R2 乗	Nagelkerke R2 乗
1	6038.050 ^a	.027	.045

a. パラメータ推定値の変化が .001 未満であるため、反復回数 6 で推定が打ち切られました。

	B	標準誤差	Wald	自由度	有意確率	Exp(B)
法人全体の職員数連続	0.000	0.000	0.017	1	0.896	1.000
事業所の職員数連続	0.007	0.002	10.257	1	0.001	1.007
サービス種別 (基準 = 訪問介護)						
W7=施設系 (入所型)	0.488	0.114	18.407	1	0.000	1.629
W7=施設系 (通所型)	-0.061	0.081	0.571	1	0.450	0.940
W7=居住系	0.486	0.101	23.388	1	0.000	1.626
W7=居宅介護支援	-1.260	0.188	44.926	1	0.000	0.284
雇用管理責任者の認知と設置 (基準 = 設置せず)						
認知設置の組み合わせ=理解有・設置事業所	-0.208	0.085	6.032	1	0.014	0.812
認知設置の組み合わせ=理解無・設置事業所	0.072	0.120	0.359	1	0.549	1.075
Q12=相談窓口有	-0.315	0.093	11.417	1	0.001	0.730
定数	-1.464	0.105	192.858	1	0.000	0.231

第5章 職場内・利用者ならびにその家族からのハラスメント経験を抑制する要因の検討

坂爪洋美（法政大学教授）

5-1 分析の目的

介護に関わる労働者が直面する1つの課題である、職場、利用者ならびにその家族からのハラスメントの実態を明らかにする。具体的には、働き方を含め職場内ならびに利用者からのハラスメントを受けやすい労働者の特徴を明らかにすると同時に、これを抑制する職場の取組みを明らかにする。なお、分析は、訪問介護員と介護職員を取り上げて行う。分析対象となる、介護職員ならびに訪問介護員の属性ならびに働き方は表5-1の通りである。

表5-1 介護職員ならびに訪問介護員の属性ならびに働き方

		介護職員	訪問介護員
性別 (%)	男性	25.2	15.3
	女性	71.0	79.5
	無回答	3.8	5.2
年齢		46.2	50.0
就業形態	無期雇用	45.6	63.9
	有期雇用	52.4	32.7
	無回答	2.0	3.4
職位 (%)	管理職	6.6	7.7
	主任・(サブ)リーダー	22.8	7.1
	一般職・担当職	70.2	84.4
	無回答	0.4	0.9
当該職種での経験年数		11.6	10.3
今の法人での勤続年数		6.1	7.2
1週間の労働時間		35.2	30.1
深夜勤務の有無 (%)	あり	45.6	15.7
	なし	52.4	82.4
	無回答	2	2.1
N		7848	2297

5-2 ハラスメント経験の有無 — 分析に用いた調査項目と尺度化の手続き

令和4年度の労働者調査では、職場のハラスメントと、利用者ならびにその家族からのハラスメントの実態の把握を目的として、過去1年間の仕事でのハラスメント経験を把握すべく、以下の調査項目を用いている。本分析ではこの調査項目の中から、「受けたことがある」という調査項目についての回答を用いて分析を行う（表5-2・表5-3）。

分析はハラスメントの有無を対象とすることから、下記の調査項目への回答を再度集計し直した。職場内ハラスメントについては、「暴行・傷害（身体的な攻撃）」から「その他」

までのいずれか1つ以上について「受けたことがある」と回答した者を「ハラスメント経験あり群」とした。次に、「上記のすべてが当てはまらない(受けて見たり見たことがない)」と回答した者を「ハラスメント経験なし群」とした。最後に、これらの項目すべてに回答していない者を「無回答群」とした。

同様に、利用者ならびにその家族からのハラスメントについては、「セクハラ(性的嫌がらせ)」から「その他」までのいずれか1つ以上について「受けたことがある」と回答した者を「ハラスメント経験あり群」とした。次に、「上記のすべてが当てはまらない(受けて見たり見たことがない)」と回答した者を「ハラスメント経験なし群」とした。最後に、これらの項目すべてに回答していない者を「無回答群」とした。

表 5-2 職場内でのハラスメントに関する調査項目

問22 ハラスメントについてお伺いします。

(1) あなたは、過去1年間で仕事に職場内でハラスメント、以下のようなことを「受けたこと」または「見たり相談を受けたこと」がありましたか。(あてはまる番号全てに○)

	受けたことがある	見たり、相談を受けたことがある
暴行・傷害(身体的な攻撃)	1	1
脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言(精神的な攻撃)	2	2
隔離・仲間外し・無視(人間関係からの切り離し)	3	3
業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害(過大な要求)	4	4
業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)	5	5
私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)	6	6
その他()	7	7
上記のすべてがあてはまらない(受けて見たり見たことがない)	8	8

表 5-3 職場内でのハラスメントに関する調査項目

(2) あなたは、過去1年間で仕事中に利用者やその家族から以下のようなことを「受けた」経験がありましたか。また、同僚が受けているところを「見たり相談を受けたこと」はありますか。
(あてはまる番号全てに○)

	受けたことがある	見たり相談を受けたことがある
セクハラ(性的嫌がらせ)	1	1
暴力	2	2
暴言(直接的な言葉の暴力)	3	3
介護保険以外のサービスを求められた	4	4
その他()	5	5
上記のような経験をしたことはない	6	6

5-3 結果①：労働者のハラスメント経験

介護職員ならびに訪問介護員のハラスメント経験は表 5-4 の通りである。いずれも無回答の者が一定数存在することが大きな特徴である。また、利用者ならびにその家族からのハラスメントよりも、職場内ハラスメントの方が無回答の割合が高い。具体的には、介護職員では職場内ハラスメントについて無回答が 37.2%、利用者ならびにその家族からのハラスメントについての無回答が 28.3%と、8.9 ポイントの差が認められた。同様に、訪問介護員でも、職場内ハラスメントについて無回答が 38.4%、利用者ならびにその家族からのハラスメントについての無回答が 26.6%と、11.8 ポイントの差が認められた。

ハラスメント経験の有無を回答することのハードルは高く、職場内ハラスメント経験の方が、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験以上に、そのハードルは高いと言える。

また、介護職員では過去 1 年に職場内ハラスメントを経験した割合が 16.2%、利用者ならびにその家族からのハラスメントを経験した割合が 32.7%であり、少なくない介護職員がハラスメントを経験しており、利用者ならびにその家族からのハラスメントを経験する者の割合が高い。訪問介護員と比べて、職場内ハラスメントを経験する割合が高いという特徴もある。なお、表には示していないが、過去 1 年に職場内ハラスメントと利用者ならびにその家族からのハラスメントの双方を経験した者も 744 名 (9.5%) 存在する。

表 5-4 介護職員ならびに訪問介護員の過去 1 年間のハラスメント経験

	介護職員			
	職場内ハラスメント		利用者ならびにその家族からのハラスメント	
	人数	%	人数	%
ハラスメント経験あり	1268	16.2	2567	32.7
ハラスメント経験なし	3659	46.6	3059	39.0
無回答	2921	37.2	2222	28.3
合計	7848		7848	

	訪問介護員			
	職場内ハラスメント		利用者ならびにその家族からのハラスメント	
	人数	%	人数	%
ハラスメント経験あり	252	11.0	900	39.2
ハラスメント経験なし	1162	50.6	787	34.3
無回答	883	38.4	610	26.6
合計	2297		2297	

訪問介護員では過去 1 年に職場内ハラスメントを経験した割合が 11.0%、利用者ならびにその家族からのハラスメントを経験した割合が 39.2%であり、介護職員よりも利用者ならびにその家族からのハラスメントを経験する割合が高い。なお、表には示していないが、過去 1 年に職場内ハラスメントと利用者ならびにその家族からのハラスメントの双方を経験した者も 174 名 (7.6%) 存在する。

5-4 結果②：ハラスメント経験を抑制する

最後に、ハラスメント経験をしやすい個人の特徴ならびに、これを抑制する事業所の取組みを明らかにすることを目的として二項ロジスティック回帰分析を行った。分析に際しては、無回答者を除外し、ハラスメント経験あり群とハラスメント経験なし群を比較した。

(1) 介護職員

まず、働き方を含めた個人の属性を見ていこう。職場内ハラスメント経験に対しては、年齢や性別といった個人属性は影響を与えない。一方で、有期雇用者ならびに勤務している法人での勤続年数が短い者がハラスメントを経験しやすいことが明らかになった。同様に、1 週間の労働時間が長いの方が、ハラスメントを経験しやすい (表 5-5)。

表 5-5 過去 1 年間のハラスメント経験に影響を与える要因（介護職員）

	職場でのハラスメント経験		利用者ならびにその家族からのハラスメント経験		
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	
性別（男性 = 1、女性 = 2）	-0.094	0.910	0.204 **	1.226	
年齢	0.003	1.003	-0.005 †	0.995	
就業形態（無期 = 1、有期 = 2）	0.171 †	1.186	-0.023	0.977	
職位(管理職)	0.230	1.258	0.063	1.065	
働き方を含めた個人の特性	職位(リーダー)	-0.078	0.925	0.116	1.122
主な仕事（職種）での経験年数	0.000	1.000	0.000	1.000	
今働いている法人での勤続年数	-0.018 *	0.983	-0.001	0.999	
1週間の労働時間数	0.020 ***	1.020	0.015 ***	1.015	
深夜勤務の有無（なし = 1、あり = 2）	0.026	1.027	0.218 **	1.243	
事務所の体制	相談窓口の有無（なし & わからない = 0、あり = 1）	-0.371 ***	0.690	-0.166 †	0.847
	雇用管理責任者の有無（なし & わからない = 0、あり = 1）	0.104	1.110	0.049	1.050
事業所の育成取り組み	職場での取組み／行われている「介護能力に見合った仕事への配置」（なし = 0、あり = 1）	-0.157 †	0.855	-0.135 †	0.874
	職場での取組み／行われている「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」	-0.203 †	0.816	0.104	1.109
過去1年の育成経験	（過去1年の）上司や指導担当者からのアドバイス	-0.600 ***	0.549	-0.258 ***	0.772
	過去1年間の研修受講の有無（なし = 0、あり = 1）	-0.090	0.913	-0.142 †	0.867
カイ二乗		335.689		146.574	
Cox-Snell R2 乗		0.076		0.03	
Nagelkerke R2 乗		0.112		0.04	
N		4241		4827	

注： † p<.10, * p<.05, **p<.01, ***p<.001

次に、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験についてである。職場内ハラスメント経験と違い、女性ならびに年齢が若い職員が利用者ならびにその家族からのハラスメント経験をしやすい。また、1週間の労働時間の長さに加えて、深夜勤務がある者がハラスメント経験をしやすいといった違いが認められた。

事業所の取組みとしては、相談窓口の設置が、職場内ハラスメント、利用者ならびにその家族からのハラスメント双方を抑制した。同様に、「介護能力に見合った仕事への配置」と過去1年の上司や指導担当者からのアドバイスをより受けることがと、職場内ハラスメント、利用者ならびにその家族からのハラスメント双方を抑制した。相談窓口を設置することの有効性が確認されたと言える。同様に介護能力にみあった配置をすることの重要性も明らかになった。過去1年の上司や指導担当者から頻繁にアドバイスを受ける機会があった介護職員の方が、双方のハラスメントを経験しにくいことから、上司や指導担当者が積極的に後進にアドバイスをすることが、ハラスメント経験の抑制には有効であると言える。

勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定があることは、職場内ハラスメントを抑制する結果となったことから、仕事の配置だけでなく、ハラスメントが発生しやすい人間関係自体が生じないようにする取り組みが有効であることが伺える。また、過去1年間の研修受講がある者で、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験する可能性が低いことから、介護職員の研修を通じた能力向上が、このハラスメント経験を抑制する上で効果的だと考えられる。

(2) 訪問介護員

まず、働き方を含めた個人の属性を見ていこう。職場内ハラスメント経験に対しては、年齢や性別といった個人属性は影響を与えない。一方で、勤務している法人での勤続年数が短い者、1週間の労働時間が長い者の方が、ハラスメントを経験しやすい(表5-6)。これは介護職員と同様の傾向である。

次に、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験についてである。職場内ハラスメント経験と違い、女性が利用者ならびにその家族からのハラスメント経験をしやすい。また、勤務している法人での勤続年数が長い者、1週間の労働時間が長い者の方が、ハラスメント経験をしやすい。介護職員では法人での勤続年数の長さは利用者ならびにその家族からのハラスメント経験と無関係だったことをふまえると、この点は訪問介護員の特徴だと言える。

事業所の取組みとしては、過去1年の上司や指導担当者からのアドバイスをより受けることのみが、職場内ハラスメント経験、利用者ならびにその家族からのハラスメント経験を抑制する結果となった。介護職員に対しては有効であった例えば、相談窓口の設置等の取組みは影響を与えなかった。訪問介護員と介護職員では働き方が異なることなどが、今回の結果の違いをもたらしたと考えられるが、訪問介護員においては、上司や指導担当者の関与が非常に重要だと言える。

表5-6 過去1年間のハラスメント経験に影響を与える要因(訪問介護員)

	職場でのハラスメント経験		利用者ならびにその家族からのハラスメント経験	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別(男性=1、女性=2)	-0.179	0.836	0.356 *	1.428
年齢	0.002	1.002	-0.002	0.998
就業形態(無期=1、有期=2)	0.055	1.057	-0.073	0.93
働き方を含めた個人の特性				
職位(管理職)	-0.310	0.734	-0.129	0.879
職位(リーダー)	-0.117	0.890	0.099	1.104
主な仕事(職種)での経験年数	0.012	1.012	0.006	1.006
今働いている法人での勤続年数	-0.032 †	0.968	0.023 †	1.024
1週間の労働時間数	0.024 **	1.024	0.018 ***	1.018
深夜勤務の有無(なし=1、あり=2)	0.167	1.181	-0.036	0.964
事業所の体制				
相談窓口の有無(なし&わからない=0、あり=1)	0.062	1.064	-0.041	0.959
雇用管理責任者の有無(なし&わからない=0、あり=1)	0.146	1.157	-0.186	0.831
事業所の育成取組み				
職場での取組み/行われている「介護能力に見合った仕事への配置」(なし=0、あり=1)	-0.303	0.738	0.087	1.091
職場での取組み/行われている「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定」	-0.098	0.907	-0.069	0.934
過去1年の育成経験				
(過去1年の)上司や指導担当者からのアドバイス	-0.663 ***	0.515	-0.34 ***	0.712
過去1年間の研修受講の有無(なし=0、あり=1)	0.028	1.029	-0.039	0.962
カイ二乗	74.209		54.434	
Cox-Snell R2 乗	0.061		0.041	
Nagelkerke R2 乗	0.105		0.055	
N	1171		1403	

注: † p<.10, * p<.05, **p<.01, ***p<.001

第6章 介護支援専門員の雇用・処遇の変化とその課題

高野龍昭（東洋大学教授）

6-1 はじめに ～介護支援専門員をめぐる状況～

介護支援専門員は、1997年12月に介護保険法が成立・公布された際に「サービス利用の核」¹⁾として創設された法定の資格職である。その業務は、要介護者等からの相談に応じ、その心身の状況等に応じて適切な介護保険制度の保険給付等を適切に利用できるように市町村や介護サービス事業者等との連絡調整等を行うことが規定されているとともに、要介護者等が自立した日常生活を営むのに必要な援助に関する専門的知識及び技術を有する者として定義されている²⁾。

この介護支援専門員の実際の業務は、上述の「保険給付等を適切に利用できるように」要介護者等（以下「利用者」）を支援するための「介護サービス計画」（以下「ケアプラン」）の作成に集約されると言ってもよい。ケアプランの作成は、介護保険制度のほとんどの保険給付の利用において現物給付の要件とされるとともに、利用者に提供される介護サービスの内容・回数や時間数・サービス種別（事業者）や担当者などを決定するものであり、この意味で、介護支援専門員の裁量は極めて大きく、高い専門性も期待され、その業務は介護保険制度のなかで重要な位置を占めている。

そのため、この資格を取得することや実務に従事することは、高齢者介護分野における介護福祉士・介護職員や看護職員などのキャリア・アップの一環としてとらえられてきた経過もあり、介護分野のなかでは人気のある職種のひとつとされる。

しかし最近、筆者が各地で市町村（保険者）職員や居宅介護支援事業所の管理者（主任介護支援専門員等）にヒアリングを行うと、この介護支援専門員の人材確保の難しさや処遇の問題、労働環境の悪さに関する訴えを聴くことも多くなっており、介護支援専門員の雇用・労働をめぐる状況に変化が起きているようにも考えられる。

こうした状況を背景として、本稿では、『介護労働実態調査』の平成20（2008）年度から令和4（2022）年度（15年分）の報告書³⁾で示されているデータやその他の関連データを時系列的に抽出しつつ、それを介護分野の他の職種と比較することにより、介護支援専門員の雇用・労働の状況の変化について検討を加えてみたい。

6-2 介護支援専門員の雇用・労働の変化

（1）給与の水準

まず、介護支援専門員の給与水準の変化について、『介護労働実態調査』の「事業所調査」から平成20（2008）年度から令和4（2022）年度の15年分の「所定内賃金」の数値を抽出し、他の職種と比較しつつその変化を概観した（図6-1）。なお、介護分野以外を含めた全職種の賃金とも比較をするため、図中には、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』⁴⁾の同一

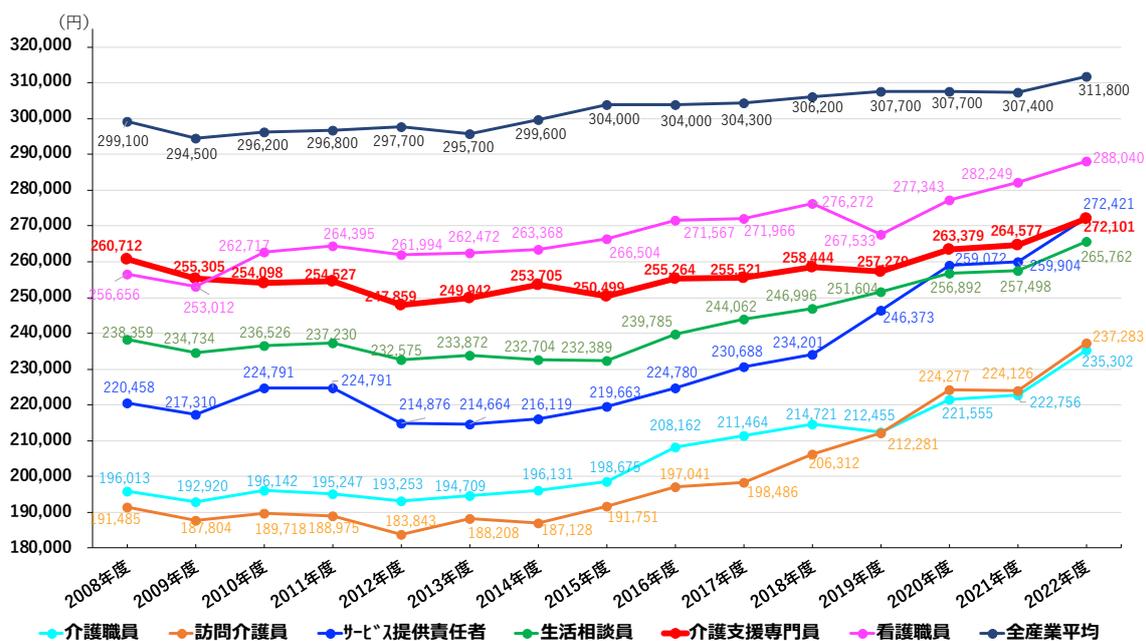
期間の「一般労働者の平均の賃金（月額）」を全産業平均として示した。

これをみると、2008年度から2022年度の15年間における介護支援専門員の賃金は、260,712円から272,101円へと上昇しているが、その伸び率は約1.04倍とわずかな幅にとどまっていることがわかる。

一方、サービス提供責任者は同じ期間に220,458円から272,421円へと約1.24倍に伸び、2022年度には介護支援専門員をわずかながら上回る水準となっている。介護職員も196,013円から235,302円へと約1.20倍に伸びている。

全体的にみると、この15年ほどの間に、介護支援専門員の給与は伸びが極めて鈍く、全産業平均（15年間で約1.04倍の伸び）と同水準にとどまっている。その一方で、介護分野の他の職種と比較してみると、その給与水準が相対的に低下している実態にあると言える。とりわけ、サービス提供責任者や介護職員・訪問介護員などは2016年度あたりからの伸びが目立つ一方で、介護支援専門員についてはさほどの伸びはうかがえない。

図6-1 介護分野の従事者の給与（所定内賃金）の推移



注：所定内賃金とは、1ヶ月あたりの決まって支給する税込み賃金額（交通費、役職手当等を含む）を言う。

出典：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』（平成20年度分から令和4年度分）および厚生労働省『賃金構造基本統計調査』（平成20年度分から令和4年度分）を参照して筆者作図

(2) 平均年齢

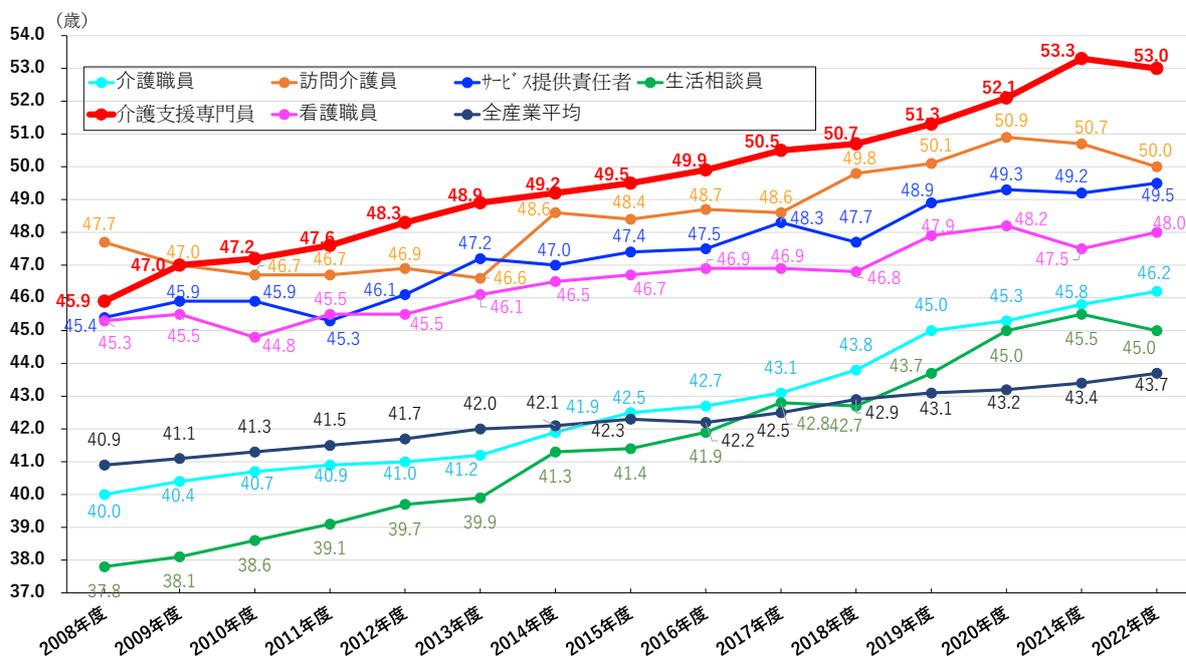
次に、介護支援専門員の平均年齢について、(1)と同様に『介護労働実態調査』の「労働者調査」から平成20(2008)年度から令和4(2022)年度の15年分の数値を抽出し、他の職種と比較しつつその変化を概観した(図6-2)。図中には、介護分野以外を含めた全職種の平均年齢とも比較をするため、図中には、厚生労働省『賃金構造基本統計調査』の同一期間の「一般労働者の平均の年齢」を全産業平均として示した。

これをみると、2008年度から2022年度までの15年間に、介護支援専門員の平均年齢は45.9歳から53.0歳へと約7.1歳の上昇を示している。

同じ期間において生活相談員は同一期間に約7.2歳の上昇を示しているが、2022年度でも45.0歳となっており、介護支援専門員と約8.0歳の差がある。また、従前から年齢層の高さが指摘されていた訪問介護に関しては、サービス提供責任者は約4.1歳、訪問介護員は約2.3歳の上昇幅にとどまり、2022年度時点では介護支援専門員を下回っている。

介護支援専門員はその資格取得の前提として、高齢者福祉・医療分野での5年以上の実務経験(原則)が必要であるため、他の職種と比べて平均年齢が高くなること自体は当然のこととも言えるが、介護分野の他の職種だけでなく全産業平均と比べても、その平均年齢の値も上昇幅も目立っている状況にある。

図6-2 介護分野の従事者の平均年齢



出典：介護労働安定センター『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』(平成20年度分から令和4年度分)および厚生労働省『賃金構造基本統計調査』(平成20年度分から令和4年度分)を参照して筆者にて作図

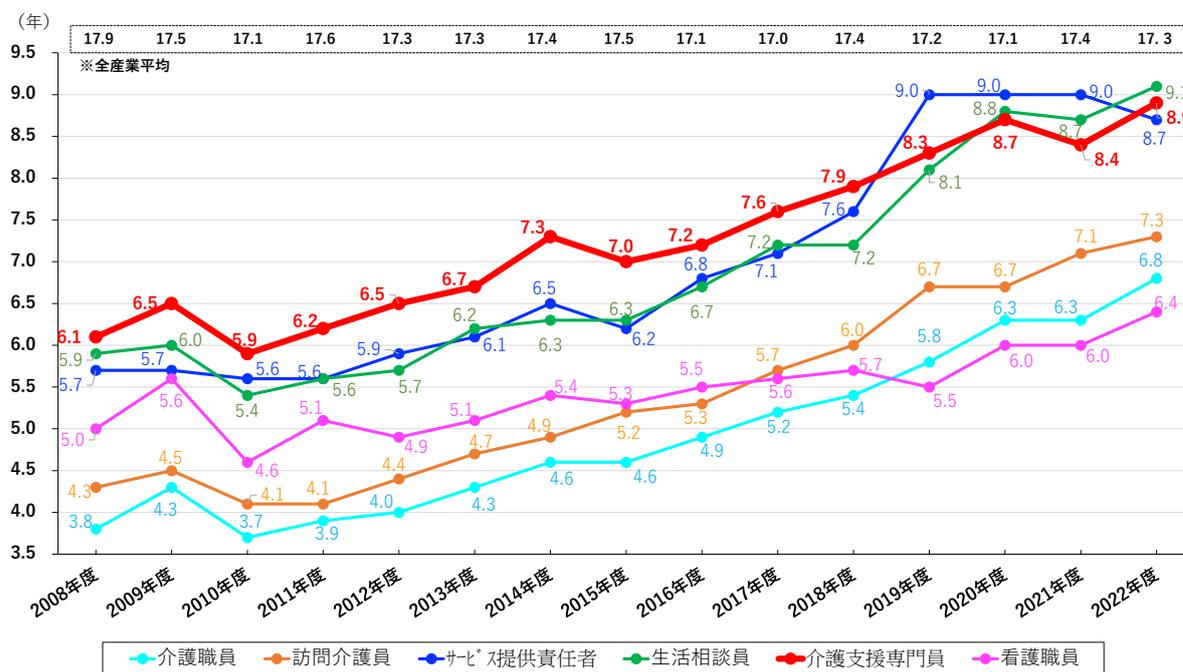
(3) 平均勤続年数

介護支援専門員の勤続年数について、(1)と同様に『介護労働実態調査』の「事業所調査」から平成20(2008)年度から令和4(2022)年度の15年分の数値を抽出し、他の職種と比較しつつその変化を概観した(図6-3)。介護分野以外を含めた全職種の勤続年数とも比較をするため、図中には、中央労働委員会『賃金事情等総合調査』⁵⁾の同一期間の「調査産業計の平均勤続年数」を全産業平均として示した。

これをみると、介護分野のなかでは元来から勤続年数が高い傾向にあった介護支援専門員の勤続年数がさらに伸びていることがわかる。実際、2008年度に約6.1年だったものが2022年度には約8.9年へと、15年の間に約2.8年の伸びを示している。

介護支援専門員と同様に勤続年数が高い傾向にあったサービス提供責任者(15年間で約3.0年の伸び)や生活相談員(同期間で約3.2年)も同様な伸びを見せているとともに、訪問介護員(同期間で約3.2年)や介護職員(同期間で約3.0年の伸び)も勤続年数の伸びが目立つ。ただし、全産業平均(17-18年の間で推移)と比べると、いずれも未だに低水準であることもわかる。

図6-3 介護分野の従事者の平均勤続年数



出典：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』（平成20年度分から令和4年度分）および中央労働委員会『賃金事情等総合調査』（平成20年度分から令和4年度分）を参照して筆者にて作図

(4) 有効求人倍率

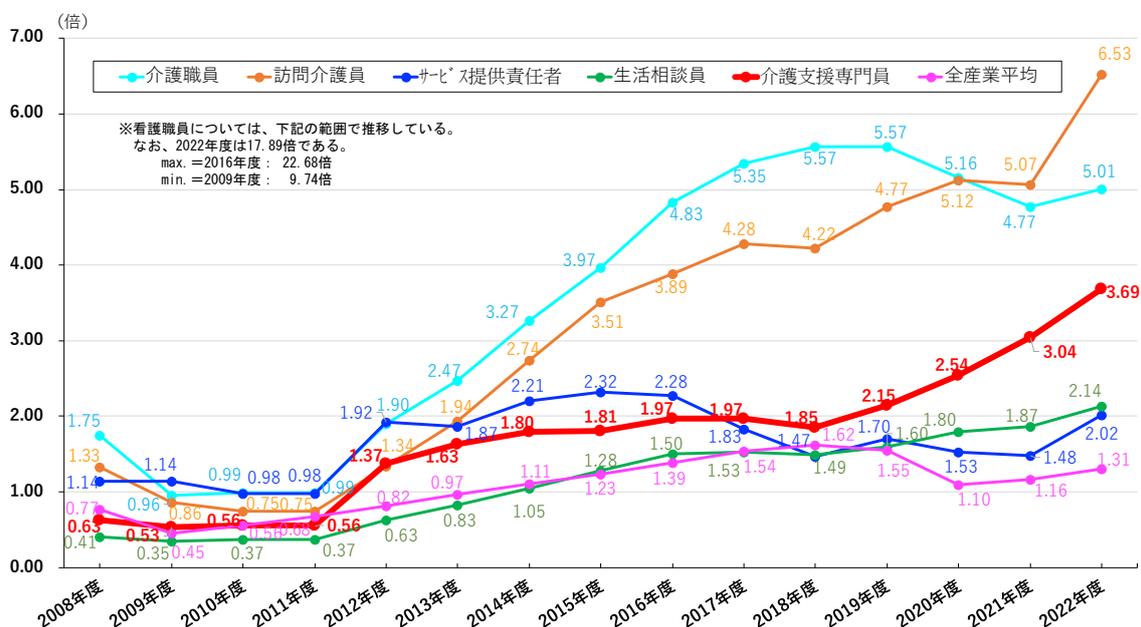
ここまで『介護労働実態調査』で示されているデータを3点について整理してきたが、人材確保の難しさを表すデータという意味で、介護分野の職種別の有効求人倍率を確認したい。

そのため、中央福祉センター『福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告(年間調査報告)』⁶⁾の平成20(2008)年度から令和4(2022)年度の15年分の数値(年度平均値)を抽出し、その変化を概観した(図6-4)。なお、全産業の動向と比較するために、図中には厚生労働省『一般職業紹介』の同一期間における一般職業の年度平均の有効求人倍率を全産業平均として示した。

これをみると、介護分野の各職種の有効求人倍率は2012年度以降の増率が目立つと同時に、2018年度以降は介護支援専門員の有効求人倍率の上昇が著しいこともわかる。具体的には、介護支援専門員の有効求人倍率は、2008年度に0.63倍であったものが2022年度には3.69倍となっており、約5.9倍の伸び率を示している。

介護分野で最も有効求人倍率が高い職種として注目されてきた訪問介護員は、同じ期間に1.33倍から6.53倍に伸びており、介護分野の職種のなかでトップの水準にあるが、それを同期間の伸び率でみると約4.9倍であり、介護支援専門員のその伸びを下回っている。

図6-4 介護分野の従事者の有効求人倍率



出典：中央福祉人材センター『職業紹介実績報告(年間調査報告)』(平成20年度分から令和4年度分) および厚生労働省『一般職業紹介』(平成20年度分から令和4年度分)を参照し筆者作図

(5) 介護支援専門員の新規資格取得者数

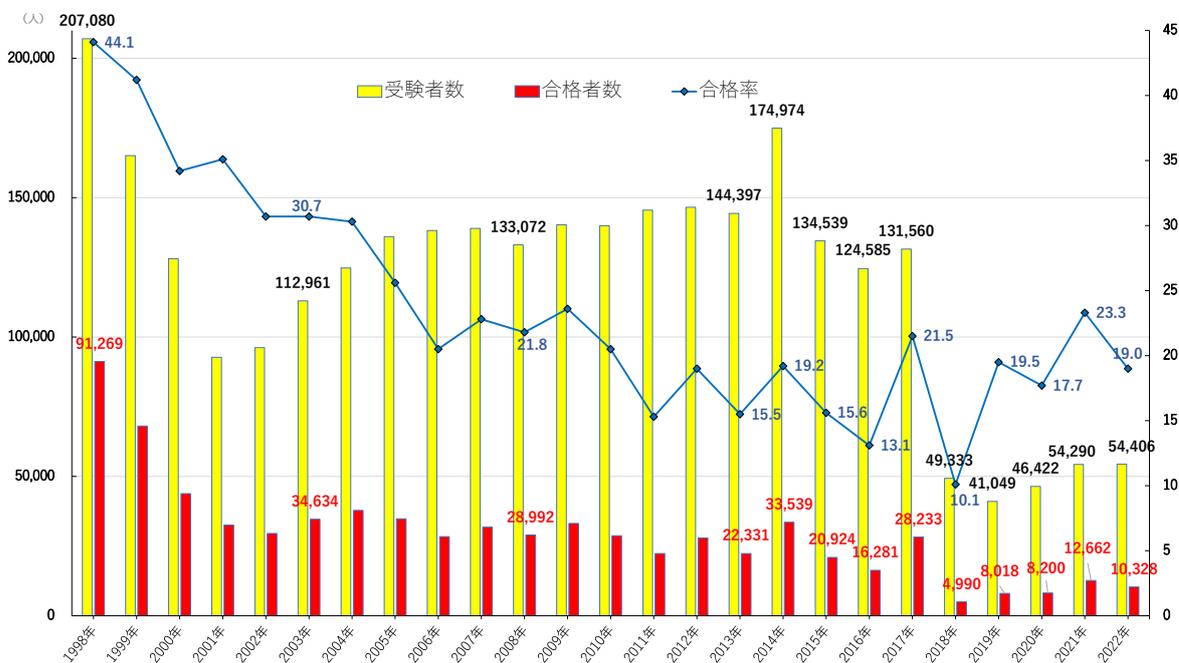
介護支援専門員の人材確保を考える際、その供給源と供給量を確認・把握する必要がある。

供給源は資格の新規取得者となる。この介護支援専門員の資格取得のためには、高齢者福祉・介護分野での原則5年以上の実務経験を有し、介護支援専門員実務研修受講試験（筆記試験・年1回実施）を受験し、それに合格したうえで介護支援専門員実務研修を修了し、都道府県知事の資格登録を受けることが必要である。つまり、資格取得のための実質的な関門は筆記試験の受験・合格であり、その供給量をみるために、筆記試験の受験者数・合格者数・合格率についての経年的な変化（初回試験の1998年から直近の2022年までの25年分）を、厚生労働省のデータ⁷⁾をもとに図6-5として示した。

これをみると、介護保険制度施行前の年次には年間5万人以上の合格者があり、その後は2~3万人前後で推移していたものの、2018年以降は激減し、近年は年間1万人ほどの合格者にとどまっていることがわかる。同様に、受験者数も年間10万人ほどだったものが、2018年以降は4~5万人にとどまる。

これは、2018年の試験から、実務経験の制限（職種と年限）が厳格化されたことが一因と考えられている。

図6-5 介護支援専門員実務研修受講資格試験受験者数/合格者数/合格率



資料：厚生労働省発表の数値をもとに筆者にて作図

6-3 考察 ～介護支援専門員の雇用・処遇の変化～

前述の6-2において、介護支援専門員の雇用と処遇に関連する5つの調査データを時系列的に概観した。それらから介護支援専門員を巡る状況として示唆されることは以下の諸点であると考えられる。

(1) 給与水準の相対的な低下

まず、給与については、近年、介護分野の他の職種の改善が進んだため、相対的に介護支援専門員のその水準が低下していることが把握できた(図6-1)。絶対的な数値を時系列的にみても、この15年ほどの間の給与水準は横ばいである。

また、介護支援専門員の平均年齢が上昇するとともに勤続年数が伸びていることがわかる一方(図6-2・図6-3)、その給与水準は上昇していない。このことは、年功序列型賃金制度を前提に考えれば、実質的な給与水準が低下していることも意味する。

また、2006年度の介護保険制度改正以降、介護予防の取り組みの実効性をあげることや、給付費用の適正化を図る取り組み、介護保険制度外のさまざまな社会資源の活用や制度外の支援を行うことなど、介護支援専門員の業務と責任は拡大している。資格の登録の更新のためには、4～5年ごとに数十時間の研修の受講も必要となり、費用と時間の負担も求められる。そのようななかで給与水準が向上していないということは、労働の内容やその求められる業務の質と給与が見合わない状況が拡大していると言ってもよい。

介護支援専門員の給与水準が向上しない最大の要因は、事業経営のうえで人件費率が80%を超えるとされる居宅介護支援の介護報酬が低い水準に置かれていることに一因がある。しかし、それ以上に「介護職員処遇改善加算」などの介護保険制度における処遇改善策において、介護支援専門員が直接的な対象とならない体制となってきた経過が長いことにも影響されているものと考えられる。

(2) 新しく資格を取得する者などの新規参入の減少

前述(1)で述べたことは、介護支援専門員の業務が専門性の高さを求められ、裁量も大きな職能にあるにも関わらず、その労働は介護分野のなかで「社会的に見劣りさせる」ような状況に繋がっていることも示唆している。

筆記試験の受験資格が厳格化された2018年以降の受験者数の落ち込み、すなわち供給量の極端な減少(図6-5)は、こうした介護支援専門員の労働における相対的な処遇の悪化も影響しているのではないだろうか。実際、筆者の各地でのヒアリングでは「介護支援専門員は責任ばかりが重くて、その割に給与は安い」「介護福祉士や訪問介護員・サービス提供責任者から介護支援専門員の資格取得を目指すことの価値・意味が乏しくなってきた」という声も聞く。

また、介護支援専門員の平均年齢が上昇するとともに勤続年数が伸びていることは、一面的には望ましいことであるものの、新しい人材・若年層の新たな資格取得者が就業していな

いことを表している側面もあると言える。資格取得者（筆記試験受験者）が激減した 2018 年の翌年である 2019 年から介護支援専門員の有効求人倍率が上昇に転じているのは、それを裏付けている一面であるとも考えられる（図 6-4）。

さらには、これと同じ時期からサービス提供責任者や介護職員などの給与水準が目に見えて改善しており、そのことが介護支援専門員の資格取得者を減少させたとも考えられる。もはや、介護支援専門員の資格取得は、高齢者介護分野での介護職員や看護職員のキャリアアップの一環とは言えない状況になったと言ってもよいのではないだろうか。

6-4 結論 ～介護支援専門員の人材確保策の必要性～

介護支援専門員の主要な業務であるケアプランの作成は、介護保険の保険給付の現物給付化の要件となっており、この意味で、介護支援専門員なしに介護保険制度は機能しないと言える。

本稿では、それほど重要な職種である介護支援専門員において、給与水準・処遇が相対的に悪化しており、新規・若年層の人材の参入が乏しく、近年は有効求人倍率も高まっており、人材確保が難しくなっていることを示すことができた。

ただし、参照したデータ・調査は縦断調査によるものではなく横断調査によるものであり、この点は本稿の課題・限界でもある。

従来、介護分野での人材確保策や処遇改善策は、介護職員等の直接的な介護業務にあたる職種を優先して講じられてきた経過があり、介護支援専門員に焦点を絞ったものはほとんど見当たらない。

本稿で明らかになったことに併せ、こうした施策の経過を踏まえると、介護支援専門員に焦点を絞った人材確保策・処遇（給与）改善策を検討することが、介護保険制度における喫緊の課題のひとつであることが指摘できる。

【註】

- 1) 大森彌他（編著）『介護保険制度史－基本構想から法施行まで－』p515, 社会保険研究所, 2016
- 2) 介護保険法第 7 条第 5 号（平成 9 年法律第 123 号・最終改正：令和 5 年 5 月 19 日公布）
- 3) 介護労働安定センター『介護労働実態調査（平成 20 年度～令和 4 年度）』2009-2023
<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html#01>（2023 年 8 月 31 日閲覧）
- 4) 厚生労働省『賃金構造基本統計調査（平成 20 年度～令和 4 年度）』2009-2023
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/chinginkouzou_a.html（2023 年 8 月 31 日閲覧）
- 5) 中央労働委員会『賃金事情等総合調査（平成 20 年分～令和 4 年分）』2009-2023
<https://www.mhlw.go.jp/churoi/chingin/index.html>（2023 年 8 月 31 日閲覧）

- 6) 中央福祉センター『福祉人材センター・バンク職業紹介実績報告（年間調査報告）（平成 20 年度分～令和 4 年度分）』2009-2023
https://www.fukushi-work.jp/toukei/index_3.html （2023 年 8 月 31 日閲覧）
- 7) 厚生労働省『介護支援専門員実務研修受講試験の実施状況等』
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/hoken/jissi.html （2023 年 8 月 31 日閲覧）