

2019年10月3日 全10頁

介護分野の介護離職問題

両立支援制度の周知と働く環境の見直しが求められる

政策調査部
研究員 石橋 未来

[要約]

- 介護分野では介護離職が増加傾向にあり、その長期的な伸び率は産業全体を上回っている。これまで介護職員数は着実に増えてきたが、今後加速する高齢者の中での高齢化によって、要介護者の一層の増加が見込まれる。介護分野での介護離職がこのまま拡大すれば、介護人材不足の増加に拍車をかけ、産業全体の介護離職が増える懸念がある。介護問題を抱える介護職員が就労を継続できる環境整備が急務だ。
- 具体的には、第一に、介護休業や介護休暇などの両立支援制度について、現場の介護職員に周知することが必要である。制度を整備している事業所は多いものの、従業員にそれが認識されていないとみられるからだ。
- 第二に、賃金、人事評価・処遇のあり方、教育訓練・能力開発のあり方等を見直す必要もある。表面的には介護を理由とした離職であっても、背後では介護分野で働く上での様々な課題が関係していると考えられるからだ。介護と就労の両立が可能と考える介護職員と不可と考える介護職員とでは、働く環境や条件への満足度に明確な差異がある。

より深刻な介護分野での介護離職の問題

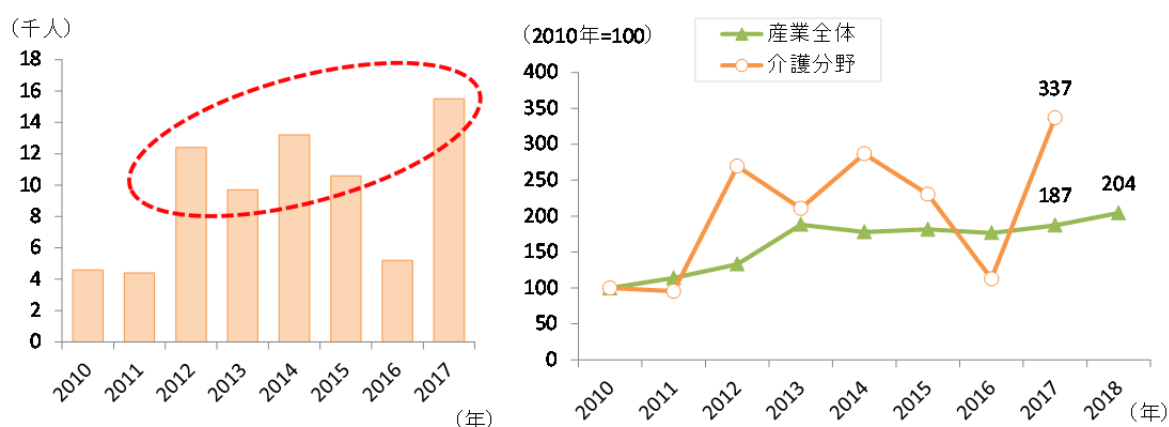
厚生労働省「雇用動向調査」における介護離職者数（「介護・看護」を理由とする離職者）が、2018年に初めて10万人を超えた。介護離職の背景には、供給不足などにより希望する介護サービスが十分受けられず、介護を担う家族等のインフォーマルな負担が重くなっていることがある。

しかし、近年はその介護サービスを提供する側においても、介護離職が増加している。2012年以降、介護分野では2016年を除いて毎年約1.0～1.6万人が介護離職しているのである（図表1左）。2010年を基準とした介護離職者数の長期的な伸びを見ると、介護分野の介護離職者の伸びが産業全体のそれを上回っている（図表1右）。

つまり、介護分野では一般よりも深刻な介護離職が生じている。介護分野で介護離職が増えれば介護人材不足に拍車をかけ、介護サービスが十分供給されないことを通じて他の産業にとってもマイナスの影響（社会全体での介護離職が増加する可能性）が大きい。例えば、建設業では建設技能労働者の不足感が高いことが問題となっているが、介護離職の割合も高く人手不足の一因となっている。

介護分野での介護離職が増え続ければ、産業全体の介護離職を減らすことも難しくなる。労働力不足の中、年間10万人の介護離職がこのまま続けば、経済全体の成長に悪影響を与えることも懸念され、介護分野で介護離職が多いことは看過できない問題だ。本稿では、介護需要の増大が見込まれることから、介護離職の問題が介護分野の介護離職の増加によってさらに深刻化する懸念があることを指摘する。介護分野における仕事と介護の両立可能な労働環境の整備が介護離職を減らす上で必要であるという視点から、どのような取り組みが必要かを整理する。

図表1 左：介護分野の介護離職者数 右：産業全体と介護分野の介護離職数の変化



(注) ここでは「社会保険・社会福祉・介護事業」を「介護分野」とした。

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」より大和総研作成

これまでの介護人材確保策による効果

介護離職を引き起こす原因でもある介護人材不足については、これまで様々な対策が講じられてきた。2007年には、1993年に示された「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」が抜本的に見直され、新入材確保指針として、①労働環境の整備の推進、②キャリアアップの仕組みの構築、③福祉・介護サービスの周知・理解、④潜在的有資格者等の参入の促進、⑤多様な人材の参入・参画の促進、の5つの視点から、将来にわたって安定的に人材確保するための取り組みが整理されている。

図表2 総合的な介護人材確保対策（主な取組）

	これまでの主な対策	今後、さらに講じる主な対策
介護職員の処遇改善	(実績)月額平均5.7万円相当の改善 <ul style="list-style-type: none"> 月額平均1.4万円の改善(29年度～) 月額平均1.3万円の改善(27年度～) 月額平均0.6万円の改善(24年度～) 月額平均2.4万円の改善(21年度～) 	◎ 2019年10月の消費税率の引き上げに伴い、更なる処遇改善を実施予定
多様な人材の確保・育成	○ 介護福祉士を目指す学生への修学資金貸付 ○ いったん仕事を離れた介護人材への再就職準備金貸付(人材確保が特に困難な地域では貸付額を倍増)	◎ 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門的研修を創設し、研修受講後のマッチングまでを一体的に支援 ◎ 介護福祉士養成施設における人材確保の取組を支援
離職防止 定着促進 生産性向上	○ 介護ロボット・ICTの活用推進 ○ 介護施設・事業所内の保育施設の設置・運営の支援 ○ キャリアアップのための研修受講負担軽減や代替職員の確保支援	◎ 介護ロボットの導入支援や生産性向上のガイドラインの作成など、介護ロボット・ICT活用推進の加速化 ◎ 認証評価制度の普及に向けたガイドラインの策定
介護職の魅力向上	○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進	◎ 介護を知るための体験型イベントの開催(介護職の魅力などの向上)
外国人材の受入れ環境整備	◎ 在留資格「介護」の創設に伴う介護福祉士国家資格の取得を目指す外国人留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)	

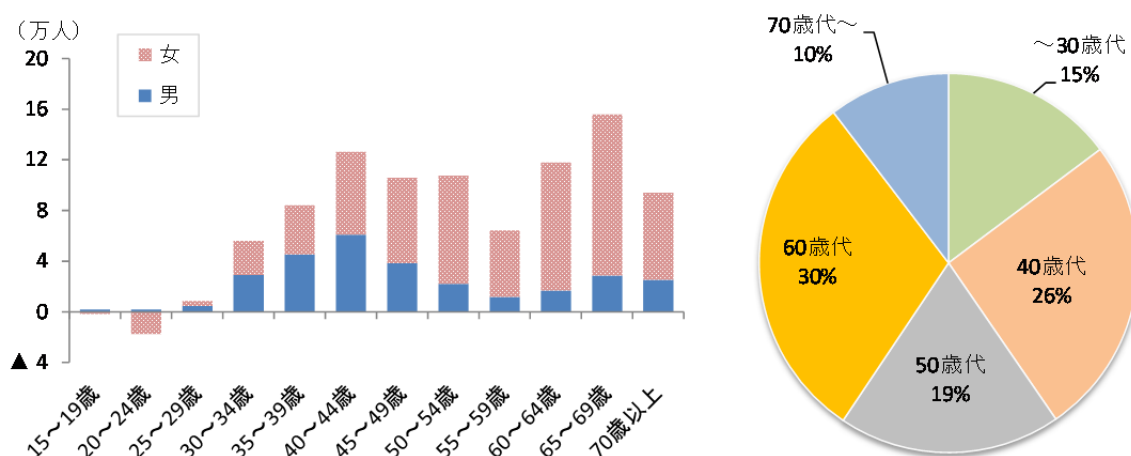
(出所) 厚生労働省「福祉・介護人材の確保に向けた取組について」(2018年9月6日)

給与等の面からの処遇改善も図られてきた。2008年5月には介護従事者等の処遇改善を目的とした「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」が成立し、2009年度介護報酬改定では介護保険制度発足後で初めてのプラス改定(3%のプラス改定)が行われた。この改定では、負担の大きい業務、介護福祉士などの専門性、人件費の地域差への対応等が評価される仕組みが導入された。さらに介護分野における経済危機対策(2009年度補正予算)の一環として、介護職員処遇改善交付金を実施された。2011年度までの時限措置であった介護職員処遇改善交付金だが、一時金等で対応した事業者が多く実質的な賃金の引き上げにつながりにくかったことから、2012年度介護報酬改定では、事業者の自主的な努力を前提とした上で介護職員処遇改善加算を算定できる仕組みに変更した。続く2015年度の介護報酬改定では介護職員処遇改善加算の更なる上乘せ評価を実施、また、2017年度の介護報酬改定ではキャリアアップの仕組みを構築しているケースにおいて介護職員処遇改善加算を算定できる仕組

みとした。これらの処遇改善効果は、介護職員一人あたり月額平均 5.7 万円相当に上るとみられる。さらに図表 2 の資料上で示されている 2019 年 10 月の消費税率引き上げに伴う処遇改善（経験・技能のある介護職員において月額 8 万円の改善等）についても、2019 年度予算に計上されており実施が決まっている。

また、介護人材確保策は処遇改善だけではない。介護福祉士・社会福祉士養成施設等への修学資金の貸付を行う介護福祉士等修学資金貸付制度¹や、離職した介護職員らが再就職するための準備金貸付制度²を創設して多様な人材の確保・育成を図るほか、介護ロボット・ICT の活用推進による離職防止・定着促進・生産性向上や、介護の仕事の魅力を発信する普及啓発、外国人材の受入環境整備など総合的に取り組んできた。こうした取り組みの効果もあり、2007～2017 年の 10 年間で介護労働者数は 40 歳代から 60 歳代の女性を中心に幅広く増加した（図表 3）

図表 3 左：介護職員数の変化（2017 年時点、2007 年比）右：増加した介護職員の割合



（注 1）ここで介護職員とは、2017 年は「老人福祉・介護事業（訪問介護事業を除く）」「訪問介護事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」の合計。2007 年は「老人福祉・介護事業（訪問介護事業を除く）」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」の合計。

（出所）総務省「就業構造基本調査」より大和総研作成

加速する高齢化でさらに高まる介護需要

介護職員数は着実に増えてきたが、介護を必要とする高齢者の増加ペースはそれ以上に速い。2000 年度に介護保険制度が導入されて以降、2018 年度までに要介護（要支援）認定者数も介護職員数も約 3 倍に増加したが³、今後は後期高齢者の増加の加速に伴い介護需要の急増が見込まれる。2025 年には団塊の世代のすべてが介護の必要性が高まる 75 歳以上となり、2055 年には 75 歳以上の全人口に占める割合が 25%を超えるなど、日本は諸外国に例をみないスピードで高

¹ 修学金（月額）5 万円（養成施設等に在学期間中）、入学・就職準備金 20 万円。貸付を受けた都道府県内で 5 年間介護又は相談援助の業務に従事した場合、返還が免除される。

² 上限 20 万円（一部の地域では 40 万円）。貸付を受けた都道府県の区域内において、2 年間、引き続き、介護職員等の業務に従事した場合、貸付額の返還が免除される。

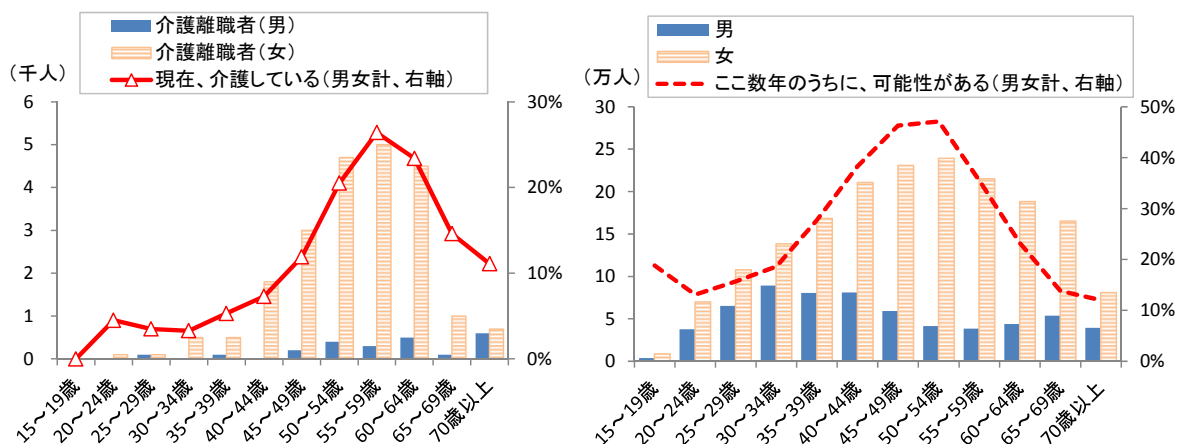
³ 厚生労働省「介護職員数の推移」（2018 年 5 月 21 日）

齢者の中での高齢化が進行する⁴。また、2025年には65歳以上の約5人に1人（2012年時点で約7人に1人）が認知症になると推計されるなど⁵、認知症有病者の増加も懸念される。この状況に対し厚生労働省は、2025年度末に必要な介護職員を約245万人、つまり2016年度の約190万人に加え約55万人の人材を確保する必要があると推計している⁶。このように介護需要の高まりが見込まれる中、介護分野で介護離職が増加することは、人材確保策の効果を減少させ、人手不足を一層深刻化させる要因となるだろう。

介護離職を減らすには両立支援制度の周知が必要

そこで介護分野の介護離職を減らす方策を探るため、介護分野での介護離職者を男女別、年齢階級別に見てみる（ここではデータの制約上、「医療、福祉」を介護分野とみなして議論する）。介護分野の介護離職者は40歳代後半から60歳代前半の女性が多い（図表4左）。この年齢層は「現在、介護している」割合も高く、介護の仕事と家族等の介護の両立が困難になるケースが多い様子がうかがえる。また、介護分野は40歳代前半から60歳前半の女性が担い手の主力だが、この年齢層は家族等の介護をする必要性について「ここ数年のうちに、可能性がある」割合が高く、多くが介護の不安を感じながら働いている状況にあると言える（図表4右）。

図表4 左：介護離職者数と介護状況 右：介護職員数と介護の可能性



(注1) 左の介護離職者は、平成28年10月以降に「介護・看護のため」に「医療、福祉」を辞めた者の総数。

(注2) 右の介護職員は「老人福祉・介護事業（訪問介護事業を除く）」「訪問介護事業」「その他の社会保険・社会福祉・介護事業」の雇用者数の合計。

(出所) 総務省「平成29年就業構造基本調査」、公益財団法人介護労働安定センター「平成30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」（2019年8月）より大和総研作成

⁴ 厚生労働省「資料1 介護分野の最近の動向等について」第74回社会保障審議会介護保険部会資料（2018年7月26日）

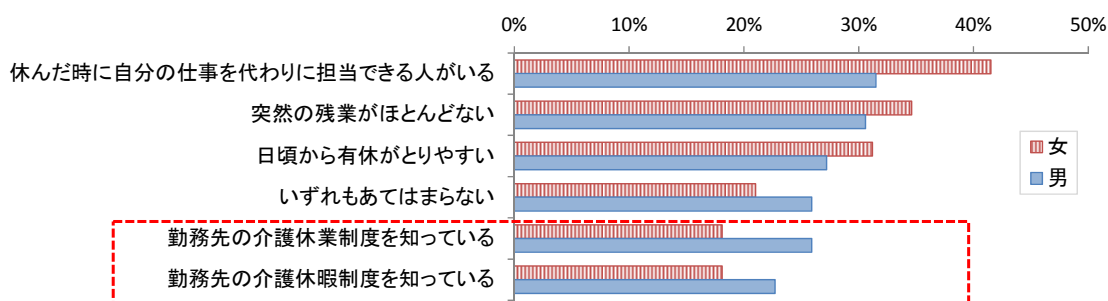
⁵ 二宮利治（九州大学大学院医学研究院附属総合コホートセンター教授、研究代表者）「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」（平成26年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業）（2015年3月）

⁶ 厚生労働省「第7期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について」（2018年5月21日）

つまり、近い将来、介護に直面する可能性がある介護職員が介護産業の中心的な労働力となっており、現状のままでは、介護人材を確保する努力を続けても、自身が介護問題に直面した場合に離職してしまうケースが増えてしまうのではないかと懸念されている。仕事と介護の両立可能な環境整備が介護分野でこそ急務だ。

ところが介護職員に対して行われた勤務先の両立可能な環境に関する調査によると、「勤務先の介護休業制度を知っている」「勤務先の介護休暇制度を知っている」と回答した割合が女性は2割未満と特に低い（図表5）。中には制度が整備されていない事業所で働いているために「知っている」と答えようがない介護職員もいるだろうが、両立支援制度の有無や利用方法が知られていないのであれば、当然制度の利用者も少ないと考えられる。

図表5 仕事と介護の両立に向けた勤務先の環境（労働者調査）



（出所）公益財団法人 介護労働安定センター「平成30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」（2019年8月）より大和総研作成

一方、事業者側では約7割が「介護休業や介護休暇を就業規則に定めている」⁷。ただし、「介護休業や介護休暇の内容や利用手続に関して、従業員全員に周知している」は約3割、「仕事と介護の両立の仕方に関して情報提供や研修をしている」は1割未満と、制度に関して従業員に積極的に周知している事業所は少ない。これらから、事業者側では両立支援制度を整備しているところが多いものの、働く側の介護職員に制度の存在や内容、利用方法が伝わっていないことが介護離職の原因の一つと考えられるだろう。従業員に情報が伝わっておらず利用者が極端に少ない両立支援制度であれば、制度はないに等しい。現場で働く介護職員に制度を十分に周知していくことが、仕事と介護の両立を図る上で重要だ。

介護離職の原因となる働き方の問題

介護分野の就労者の7割以上は女性だが、近年は若い年齢層を中心に男性の介護職員も増加している。特に45歳未満の年齢階級では、既出の図表3で示したように、新たに増加した介護職員の男女の割合がほぼ同じ、もしくは男性の方が多など、男性の介護分野での就労が増えている。

⁷ 公益財団法人 介護労働安定センター「平成30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」（2019年8月）

これまで介護分野で働く男性が少なかったこともあり、男性の介護離職者は女性と比べてまだ少ないが⁸、男性の介護職員のうち「現在、介護している」や「ここ数年のうちに、可能性がある」割合は以前よりも増えている⁹。介護分野で働く男性に限らず、社会全体に家庭内の介護を主に担ってきたのが女性であったという現実があるが、今後は男性が介護を担うということもこれまでよりは一般化していくだろう。その際、後述するように介護の職場が何らかの意味で魅力に欠けるものであれば、特に介護分野で働く男性の介護離職が目立つようになるということも懸念される。介護分野では、すでに25～29歳の層の介護離職者の2人に1人が男性である（図表4左）。

ただし、25～29歳など若い男性の介護職員の場合、年齢的に介護問題に直面している割合はまだあまり高くないだろう。そうだとすれば、男性の介護離職には介護とは別の問題があったところ、介護をきっかけに離職してしまったというケースも含まれているのではないだろうか¹⁰。女性や他の年齢階級の男性も同様ではあるが、介護離職は表面的には介護を理由とした離職であっても、その背後では介護分野の働く環境を巡る様々な問題が関与していると考えられる。仕事と介護の両立を支援する制度を周知する取り組みはもちろん重要だが、比較的若い年齢層や男性の介護職員にとって就労継続のハードルとなっている問題を取り除くことが、将来の介護分野での介護離職を減らすだけでなく、新たな人材確保・定着にもつながると考えられる。

そこで次に、介護職員の就労継続に向けた課題を探るため、働く環境に関する項目（やりがいや職場の人間関係、雇用の安定性など）別の満足度 D. I.（「満足」＋「やや満足」）－（「不満足」＋「やや不満足」）を、「介護に直面した場合に続けられないと思う」（両立不可）、もしくは「続けることができると思う」（両立可能）とする労働者別に見てみよう。さらに、同じ項目について、男女別の満足度 D. I. も比較する（図表6）。

図表6を見ると、両立不可と両立可能とでの違いが鮮明である。両立可能な労働者ではすべての項目で満足度 D. I. がプラスだが、両立不可の労働者では「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」「雇用の安定性」「職場の環境」の4つを除いて満足度 D. I. がマイナスである。中でも、「賃金」「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」のマイナスの幅の大きさが目立つ。

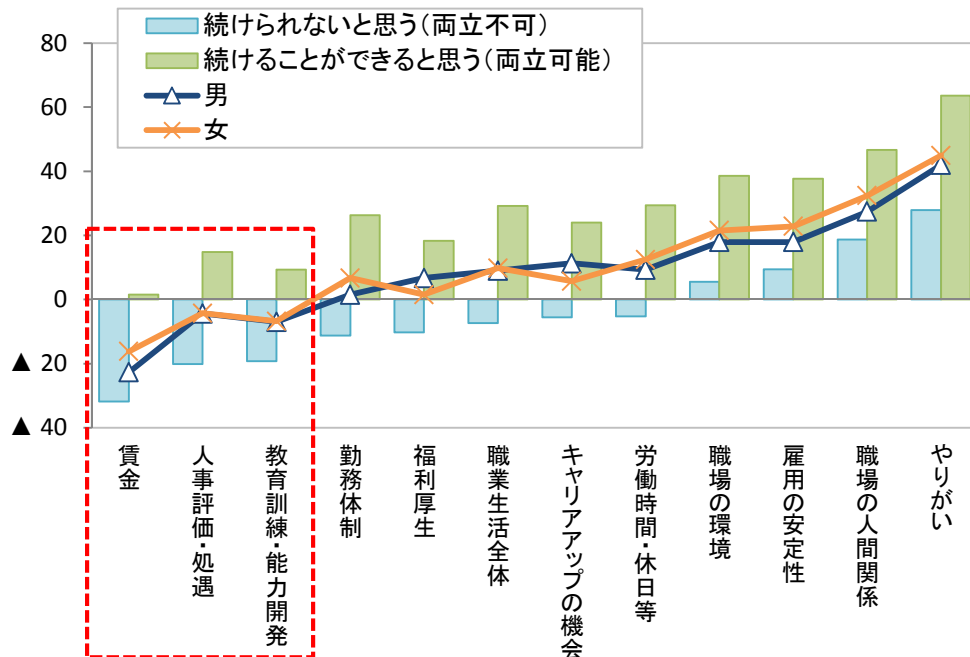
「賃金」に関しては両立可能な労働者でも満足度 D. I. のプラス幅が小さく、介護分野の労働者全体で満足度が低い。これまで継続的に処遇改善が行われてきたが、産業平均と比較して低いとされる介護分野と産業平均の賃金水準の差は十分に埋まっていないようだ。特に「賃金」の満足度が低い男性の介護職員にとっては、産業計（男）との賃金の差が女性以上に大きく（図表7）、相対的な賃金の低さも就労継続の意欲に影響していると考えられる。

⁸ 2012～2017年の男性の介護離職者数は、介護分野（社会保険・社会福祉・介護事業）の介護離職の4%にとどまる（5年間の合計）（厚生労働省「雇用動向調査」）

⁹ 2018年時点で「現在、介護している」と「ここ数年のうちに、可能性がある」介護職員（男）の割合は、それぞれ7.7%、30.0%と、2015年の6.8%、28.9%から徐々にではあるが増加している。

¹⁰ 図表4左図に示したデータによれば、介護離職者に占める40歳未満の割合は女性では5%だが、男性では9%である。

図表6 仕事の満足度足 D. I. (%pt)

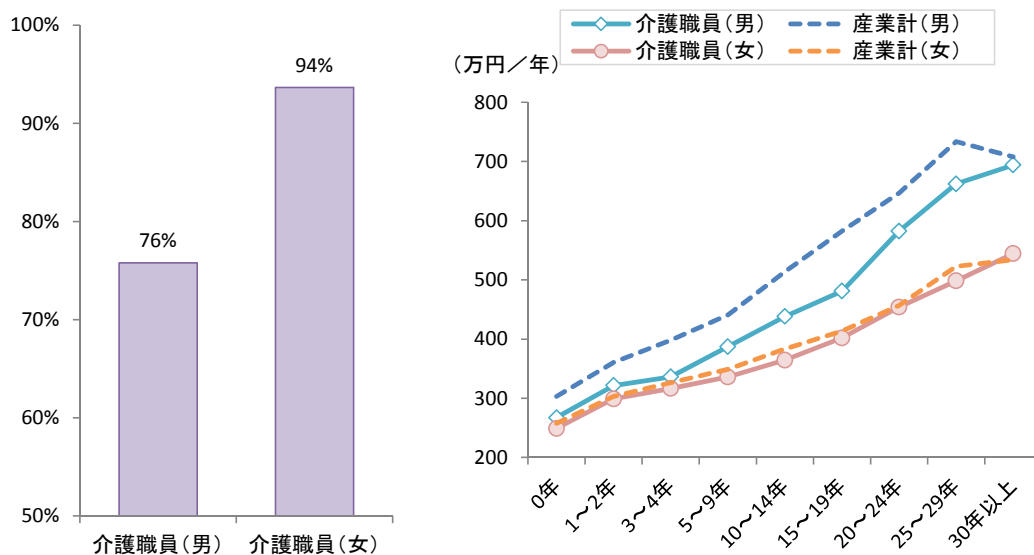


(注1) 満足度 D. I. = (「満足」+「やや満足」) - (「不満足」+「やや不満足」)

(注2) 人事評価・処遇は「人事評価・処遇のあり方」、教育訓練・能力開発は「教育訓練・能力開発のあり方」、労働時間・休日等は「労働時間・休日等の労働条件」、職場の人間関係は「職場の人間関係、コミュニケーション」、やりがいは「仕事の内容・やりがい」のこと。

(出所) 公益財団法人 介護労働安定センター「平成30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」(2019年8月)より大和総研作成

図表7 左：産業平均と比較した介護職員の賃金水準、右：勤続年数階級別賃金



(注1) 「介護職員」は「社会保険・社会福祉・介護事業」の一般労働者。

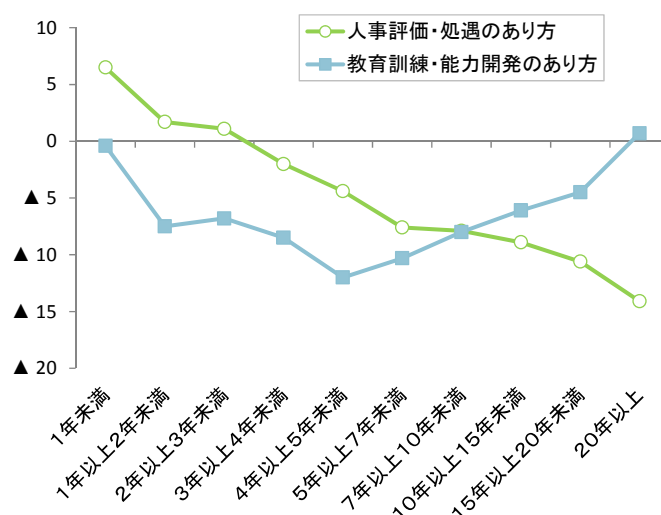
(注2) 賃金=所定内給与額×12倍+年間賞与等。

(出所) 厚生労働省「平成30年賃金構造基本統計調査」より大和総研作成

両立不可の労働者では「人事評価・処遇のあり方」「教育訓練・能力開発のあり方」の満足度 D. I. のマイナス幅も大きい。「人事評価・処遇のあり方」について勤続年数別に見ると、就労開始後 3 年になると早くもマイナスに転じ、勤続年数が長くなるほど満足度が低下する状況にある（図表 8）。蓄積したキャリアが人事評価や処遇が結びつかないことに対して、不満足と感じる割合が高い構造にあるようだ。

また、「教育訓練・能力開発のあり方」は、勤続年数が 5 年までの中核的人材に至る過程で満足度 D. I. のマイナス幅が拡大しており、キャリアの長短にかかわらず臨機応変な対応が求められる介護の現場で、適切な介護技能を習得したいという希望が十分実現されていない状況がうかがえる。「教育・研修計画を立てている」事業所は約 6 割に上るが、「採用時の教育・研修を充実させている」や「自治体や、業界団体が主催する教育・研修には積極的に参加させている」事業所は約 3 割と少なく¹¹、教育・研修が計画にとどまり実行されていないケースが多いのではないかと。経験の浅い介護職員にとって、十分な教育訓練・能力開発の機会が得られなければ、夜勤や職務として行う医療的ケアに対する不安が大きく、精神的な負担となっている可能性がある¹²。離職することなく 10 年、20 年と勤続できた介護職員の「教育訓練・能力開発のあり方」に関する満足度 D. I. は、勤続年数が長いほど改善している。必要な教育・研修を十分経てキャリアを重ね、それが適正に評価される人事的な仕組みをつくるのが介護分野の離職を減らす上で不可欠であると思われる。

図表 8 勤続年数別、満足度足 D. I. (%pt)



(注) 満足度 D. I. = (「満足」+「やや満足」) - (「不満足」+「やや不満足」)

(出所) 公益財団法人 介護労働安定センター「平成 30 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」(2019 年 8 月)より大和総研作成

¹¹ 公益財団法人 介護労働安定センター「平成 30 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」(2019 年 8 月)

¹² 介護現場では、半数以上の介護職員が過去 1 年間でヒヤリ・ハット(危うく事故が発生しそうになった状況)を経験している(公益財団法人 介護労働安定センター「平成 30 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」(2019 年 8 月))。

まとめ

産業全体の介護離職の要因でもある介護人材不足に対して、政府は介護分野の人材確保策を強化してきた。だが、肝心の介護分野で介護離職が増加したのでは社会全体の介護離職を減らすための政策の効果が大きく減殺されてしまう可能性がある。今後の介護需要の高まりを見通すと、介護分野の介護離職によって介護人材不足が一層深刻化する懸念すらある。介護分野の介護離職をそれ以外の介護離職と区別して考えることには異論があるかもしれないが、介護離職全体を減らすためには、仕事と介護の両立可能な環境整備を介護分野の職員についてこそ優先的に行う必要があるだろう。

第一に、介護休業や介護休暇などの両立支援制度の利用について、現場の介護職員に周知することが必要である。制度を規程上では整備している事業所は多いものの、十分な周知を行っていないために従業員にその存在や内容が認識されておらず、介護に直面した場合に離職を選択してしまう職員が少なくないとみられるからだ。

第二に、介護以外の問題がある介護職員が介護をきっかけに離職してしまうケースについて、問題となっている働く環境を改善する必要がある。すなわち、賃金、人事評価・処遇のあり方、教育訓練・能力開発のあり方等を見直すことである。介護分野の働き方を巡る様々な問題を取り除くことが、介護分野での介護離職を減らすだけでなく、介護人材の確保・定着につながり、社会全体の介護離職をゼロに近づけることに寄与するだろう。