

「介護労働者の就業・離職状況に関する調査」について

坂口 尚文

(公益財団法人 家計経済研究所 次席研究員)

1. 調査実施の経緯

本号の特集論文は、公益財団法人家計経済研究所が2010年に実施した「介護労働者の就業・離職状況に関する調査」をもとに分析を行った論文である。本調査は、調査名が示す通り、介護関連職に従事している（いた）人たちの就業実態、特に離転職の状況を把握することを目的として実施された調査である。本稿においては、同調査について、結果の概要をまとめることにする。

日本における65歳以上の高齢者人口の割合は、2011年時点で22.8%にまで達しており、今後さらに要介護者は増加の一途をたどることが予想される。同時に核家族世帯、高齢単独世帯も増加しているため、家族による介護力の低下が見込まれ、介護サービスへのニーズがますます高まることになる。ニーズの増大に適切に対応するためには、介護サービス提供者の安定的な供給とともにその質を高めることが期待されている。一方で、介護業界は近年、人材不足が問題とされている分野でもある。不足を招いている労働者側の要因としては、介護業界での離職率の高さがあげられており、また福祉・介護関連職の資格を持ちながら当該分野で働いていない潜在的有資格者も大きな問題と指摘されている。

このような背景のもと、介護労働者の離職や他業界への転出を抑制する有効な対策は何か。あるいは介護業界から離れた人が再び業界で就業するためには、労働環境をどのように改善す

べきかといった点について、われわれは介護関連職従事者の就業および離職行動の実態を経済学的アプローチから明らかにすることを目的とし、プロジェクトを開始した。

介護関連職の従事者を対象とした調査としては、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（以下、実態調査）」が質と量の両面において高い水準を実現し、同調査の個票も公開されている。だが、現在も介護業界で働いている人の情報が主であり、介護職に従事していない人の情報は完全には含まれない。さらに、賃金や労働時間等については原則的に事業所を単位とした情報であるため、離転職の動向について労働者の個人のレベルでデータをリンクさせることはできない。

介護福祉士等の資格を有している者、特に現在、福祉・介護の分野で就労していない有資格者の現状については、財団法人社会福祉振興・試験センターが2008年に実施した「介護福祉士等現況把握調査（以下、現況把握調査）」がある。介護福祉士、社会福祉士資格の試験・登録業務を行っている同センターが、センターに登録された資格者全員を対象に実施している点でいえば、これ以上の包括的な調査は行えないだろう。ただし、「現況把握調査」は離転職者の賃金や労働時間の変化を仔細に収集しておらず、また筆者の知る限りまだ一般には公開されていない。

そこで、われわれは自らの分析目的に適合する情報を集めるよう、独自の調査を企画した。

ただ、実際に介護関連職従事者のデータを一定数集めることは容易なことではない。厚生労働省の試算では介護職員の人数は全国で128万人に上るといわれているが、それでも日本の全労働者に占める出現率は極めて低い。ましてや、過去に働いた経験がある人となると、さらに出現率が低くなることが予想される。ランダムサンプリングにより一定数の介護関連職従事者を確保することは、資格保有者の登録名簿等を用いるか、官庁統計規模の大規模調査を実施しない限り、ほぼ不可能である。介護・福祉事業所へ調査票を直接、配布することも考えられるが、調査費用に対して回収率の低さが危惧された。次善の策として考えたのが、インターネット調査の利用である。

今回の調査を委託した株式会社インテージ（以下、インテージ社）は、同社のインターネット調査モニター（回答協力者）を職業等いくつかの属性ごとに把握・管理しており、「医療・福祉関係者」についても属性リストを有している。今回はこのインテージ社の属性リストを福祉介護資格登録者名簿の代替物と考え、リストの中から介護関連職従事者（ホームヘルパー、介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャー、介護関連事務、その他の介護関連職）に該当する人に対象を絞って、調査の協力を依頼した。さらに、インテージ社は属性リストの更新を年に一度行っていた。このことが、介護関連職で働いていた経験を持つ人の抽出を可能にした。つまり、過去の属性確認時点で介護関連職従事者としてモニター登録されていた人も調査の対象にすれば、調査時点で介護関連職に就いていない人が一定数含まれる可能性があり、実際に今回の調査においては介護関連職に就いていない人が含まれていた。

このように、本調査は実際に離転職した者の情報、特に他産業に転職した者の情報を捕捉したことに最大の意義があろう。さらには、介護関連職で働いている（いた）本人を調査、観測の単位にしたという面でも、実は画期的な調査ともいえる。介護労働者の現況について拠り所

となる「実態調査」は、抽出単位が事業所である。先に述べたように、個人を単位に調査をすれば、個人の離転職行動と賃金や労働時間等を直接にリンクできるといった分析上のメリットが当然ある。しかし、そのことにとどまらず、本調査から得られた結果は、既存の大規模調査との調査設計の違いがあることによって、値それ自体が一定の意味を持っている。

以下では、調査の概要と調査結果を簡単にまとめることにする。

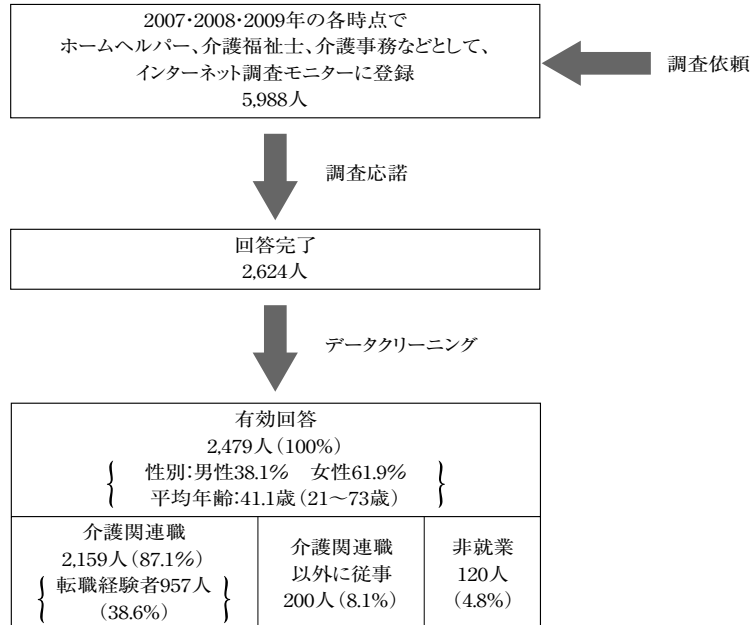
2. 「介護労働者の就業・離職状況に関する調査」の概要

(1) 調査方法

調査の目的は、対象を介護関連の仕事をしている人、仕事をしていた経験を持つ人に設定し、就業および離転職の動向を探ることにある。調査時期は2010年3月23日～29日の7日間、調査方法はインターネット調査である。調査の依頼は、2007年から2009年の3年間のいずれかに、インテージ社が介護関連職従事者としてモニター登録していた人で、調査時点においてもモニターだった人（5,988人）に対して行っている。当初の目標回収数を2,000に設定し、得られた回答総数は2,624、うち介護関連の仕事に就いたことがないと回答した者を除く、有効回答は2,479であった¹⁾。回答総数を依頼数(5,988)で割った回収率は43.8%である。

調査の実施は2010年3月なので、対象者は登録時からその間までに離転職している可能性があり、実際、次項で示すように一定数の該当者を確保できた。なお、介護関連の資格を有している者でも、2006年以前に介護の業界から退出し、その後も業界に戻ってきていない人、そもそも福祉・介護の業界で働いた経験のない人たちは、原則として今回の調査に含まれないことに注意してほしい²⁾。このことは、全有資格者を対象とした大規模調査の「現況把握調査」との大きな違いである。

図表-1 調査対象者の構成



(2) 調査対象者の構成

調査対象者の構成について、図表-1 にまとめられた。調査時点で、介護関連職に就いていた人は全体の87.1% (実数で2,159人)、介護関連職以外の職に従事していた人は8.1% (200人)、非就業者は4.8% (120人) となっている。現在介護関連職に就いている者のうち、転職経験のある者は対象者全体の38.6% (957人) となっている。対象者全体の男女比は、男性38.1%、女性61.9%である。また、対象者全体の平均年齢41.1歳、年齢幅は21歳から73歳となっている。

(3) 調査内容

調査項目は、賃金や労働時間など就業に関する項目が大部を占めている。内容は大きく分けて、次の5つの領域である。

1) 対象者の属性

年齢、性別、配偶状況、居住地（都道府県、都市規模）、家族構成、子どもの年齢、

配偶者の職業および年収、本人年収

2) 介護業界での経験

業界での総経験年数と転職回数、これまでに就いた介護関連の職種

3) 現職の状況

(全対象者) 賃金、労働時間、残業時間、週当たり勤務日数、勤続年数、職務

(介護関連職従事者) 法人格、人員規模、提供しているサービスの種類勤務形態、職位、担当業務

(非介護職) 職業の内容、産業

4) 前職の状況

「現職の状況」の項目とほぼ同じ。前職を辞めた理由

5) 介護職の就業選好

5) の介護職の就業選好は、コンジョイント分析を行うために収集した情報である。コンジョイント分析の要領は、条件がさまざま異なる仮想的なオブジェクト（例えば、交通手段として飛行

機や電車)を2つ以上において、対象者にどちらかを選択させる。人々がものを選ぶ際、どのような条件、あるいはそれら条件のどのような組み合わせが相対的に重要視されているかを測るものである。このような分析の性格から、コンジョイント分析は消費者が商品選択の際に何を(例えば、値段、性能、デザイン等々)重要視しているのが主要関心事とされるマーケティングの分野で多用されている。今回はこの分析手法を介護関連職の就業分析に応用することを企図した。具体的には、対象者に勤務条件(就業形態、通勤時間、作業負担感等)が異なる2つの事業所を提示し、どちらの事業所を勤務先として希望するかを選択させた。コンジョイント分析の詳細・結果については、本特集の佐野・石井論文を参照してほしい。

3. 「介護労働者の就業・離職状況に関する調査」の結果

(1) 結果をみるにあたって

本節では調査から得られた結果を簡単に紹介する。本調査の主眼の一つは介護業界から離れた人たちの動向を探ることであった。本調査の結果から、介護関連労働者の離転職行動について新たな知見が数多く提供されることになるだろう。ただし、介護業界から離れた人たちの結果を紹介する前に、まずは調査対象者の大部を占める、現在も介護関連職に従事している者の調査結果を提示しなければならない。本調査における、介護関連職に従事している人の情報は、以下の3点で意義がある。1)日本では数少ない、個人が単位の調査結果であること、2)他の大規模調査の調査結果と比較が可能であり、本調査の妥当性が検証できること、3)介護業界から離れた人の比較対象群となる、ことである。

前述のように、介護関連職に従事している人の信頼できる情報については、「実態調査」がすでに存在している。ただし、「実態調査」は事業所を抽出単位にして調査設計した調査である³⁾。賃金等の情報については、職種別の割り当てに

応じて事業所側が20名までの労働者の情報を記入したものであり、また労働者本人が回答するアンケート(「介護労働者の就業実態と就業意識調査」)についても事業所を通じての配布となっている⁴⁾。後者のアンケートについては、従業員規模が大きい事業所であっても、一事業所の上限3名までの配布といった制限もある。それに対し、本調査はインターージ社のモニター登録している者に個人を単位として行った調査である。モニター登録は調査対象者個人の意思によっている。さらに言えば、モニターの登録自体は介護関連職に就いているかどうかと独立になされている。このようなサンプリングの差異による影響はどの程度であるか。そのような観点から、本調査の結果は「実態調査」等の情報を補完できる可能性がある。

もちろん、本調査における標本の代表性については十分に留意しなければならない。本調査はインターネット調査であり⁵⁾、サンプルサイズも2,000強と比較的小規模である。調査、および離転職者の情報が意味を持つためにも、調査の大部を占める介護関連職従事者の値が、「実態調査」等に比べて大きな偏りがないか、介護現場の実態感覚と著しくずれていないかは仔細に点検しておく必要がある。

現在も介護関連職で働いている人の情報は、介護業界から離れた人の比較対象群としても重要となる。もちろん両グループの違いは、離転職をしたかどうかといった観測レベルの違いだけではない。そもそもグループ間で属性や行動パターンが異なるかもしれない。両者の賃金水準の違いだけをもって、賃金と離転職の関係を直接に論じてはならず、他の労働条件や年齢・経験年数などを注意深くコントロールする必要がある。ただ、そうとは言え、日本においては離転職者の情報がまだほとんどない状況である。記述統計レベルで全体的な傾向を把握し、どのような点が両グループ間で異なるかを探索的に確認していくことが、まずは求められよう。

以下、本稿では両グループの調査結果をまとめ、「実態調査」、「現況把握調査」との比較も適

宜行っていく。「実態調査」については、特に断りがない限り、2009年度の調査結果の値である。本稿での両グループの呼称であるが、調査時点(2010年3月)において、1)介護関連職に従事している者を現介護関連職従事者、2)介護業界から離れ他の職に従事している者を非介護職従事者と呼ぶ。また、介護関連職といってもその職の内容は多岐にわたり、職業ごとに抱える問題も異なっている。そのため、結果は資格・職業別に分けて提示する。今回の調査では、職業について原則的に仕事の内容ではなく保有資格で対象者を識別している。職業の内容は、ホームヘルパー、介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャー(介護支援専門員)、介護関連事務、その他介護関連職の6つの資格・職業である。複数の資格・職業を持っている者については、回答者の判断で、主なものを1つ選択させている。

(2) 現介護関連職従事者について

(a) 資格・職種の構成、および男女比、平均年齢

現介護関連職従事者の資格・職種別の構成を図表-2に示した。今回、対象にした資格・職種の中では介護福祉士の割合が最も大きく、32.3%と全体の約3分の1を占めている。次いで、高い割合を示しているのがホームヘルパーで、現介護関連職従事者の25.8%である。介護福祉士とホームヘルパーの2つの資格で、現介護関連職従事者の6割弱を占めていることになる。その他の有資格職で大きな割合を占めるのはケアマネジャーであり、全体の12.4%である。社会福祉士の占める割合は4.8%と小さい。男女別にみても、両方の性別において介護福祉士の割合が3割を超え、今回の資格・職種の中で大きな割合を占めている。女性については、ホームヘルパーの割合が大きいのが特徴的で、33.4%と介護福祉士とほぼ同じ値になっている。

男女構成比については、本調査は男性の対象者が他調査に比べ多い。比較可能な数字として、介護職全体について「実態調査」の値を、介護福祉士と社会福祉士の2資格について「現況把握調査」の値を提示しておく。なお、本調査の

値は対象に合わせて、ここで別途計算したものであり、図示は省略している。1)介護労働者全体については、本調査では、男性が35.7%、女性が64.3%である。「実態調査」での介護労働者は男性16.3%、女性83.7%である。2)介護福祉士については、本調査では、男性40.3%、女性59.7%である。「現況把握調査」では、男性が13.0%、女性が80.8%である。3)社会福祉士については、本調査では、男性が63.1%、女性が36.9%である。「現況把握調査」では、男性が30.5%、女性が65.5%である。

上記の「実態調査」の値は介護労働者全体のものであり、訪問介護員、介護職員、看護職員など直接、介護に従事している労働者の値である。本調査の値もそれに近づけるため、資格職(ホームヘルパー、介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャー)の割合を集計している。また、「現況把握調査」の値は原則として有資格者全体の値であり、現在、他分野で就労している者や非労働力化している者も対象に含まれる。特に、本調査では非労働力化している者については、「出産・子育てのため」、「結婚のため」が離職理由として大きな割合を占めている。本調査と「現況把握調査」との男女比の乖離は、その点を割り引いて考える必要がある。なお、社会福祉士は介護福祉士等に比べて男性比が高い資格である。「現況把握調査」を基準にすると、本調査では社会福祉士内での男女構成比が逆転している。だが、社会福祉士では介護福祉士よりも男性比が高いという点については「現況把握調査」と本調査の両方において確認できる。

年齢については、「実態調査」に比べて本調査の方が低い。本調査の対象全体(含、介護関連事務、その他の介護関連職)の平均年齢は41.0歳、「実態調査」の全体の平均年齢は44.6歳であり、対象全体でみると本調査の方が3.6歳低い。比較可能な個別資格・職種でみると、1)本調査の介護福祉士の平均年齢は39.0歳に対し「実態調査」の平均年齢が41.3歳。2)本調査の社会福祉士の平均年齢が35.5歳であるのに対し、「実態調査」の生活相談員または支援相談員が39.6歳。

図表-2 現介護関連職従事者 資格・職種別の構成比

	男女計(2159人)			平均年齢(歳)
		男(856人)	女(1,303人)	
全資格・職種	—	39.6%	60.4%	41.0
ホームヘルパー	25.8%	14.4%	33.4%	43.4
介護福祉士	32.3%	32.8%	32.0%	39.0
社会福祉士	4.8%	7.6%	2.9%	35.5
ケアマネジャー	12.4%	13.1%	12.0%	41.6
介護関連事務	12.1%	14.8%	10.4%	41.2
その他の介護関連	12.5%	17.3%	9.4%	42.7
縦計	100.0%	100.0%	100.0%	—

図表-3 ホームヘルパーと介護福祉士 従業上の地位

		ホームヘルパー		介護福祉士	
		男(123人)	女(432人)	男(281人)	女(417人)
正規職員		76.4%	23.3%	92.9%	57.3%
非正規職員	常勤労働者	7.3%	4.8%	3.6%	6.7%
	短時間労働者1	10.6%	28.2%	2.1%	23.3%
	短時間労働者2	5.7%	43.6%	1.4%	12.7%
縦計		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注: 非正規職員のうち、

・常勤労働者は事業所の定める勤務時間全てを勤務する者

・短時間労働者1は1日の所定労働時間又は1週間の労働日数が常勤労働者より少ないが、労働日及び労働日の労働時間が定型的・固定的に定まっている者

・短時間労働者2は月、週、又は日の労働時間が、一定期間毎に作成される勤務表により非定型的に特定される者(登録ヘルパー等)

である

3) 本調査のケアマネジャーが41.6歳であるのに対し、「実態調査」の介護支援専門員が46.6歳。いずれも2～5歳程度、本調査の方が低くなっている。

(b) 従業上の地位

資格・職種のうち、大きな割合を占める介護福祉士とホームヘルパーについて、正規か非正規かの別に従業上の地位をみたものが図表-3である。正規・非正規の別は本人の申請による。総じて介護福祉士の場合は正規職が、ホームヘルパーの場合は非正規職が多い。男性については、介護福祉士の場合では92.9%が正規職員である。本調査では、男性介護福祉士のほとんどが正規職員という構成になっており、「実態調査」

の結果から算出した男性介護職員に占める正規職員の割合(75.5%)に比べると、この比率はかなり高い値といえる。男性についてはホームヘルパーの場合も、76.4%が正規職員である。一方、女性では、介護福祉士の57.3%が正規職員である。「実態調査」の結果から同様に算出した値(51.7%)に比べると、男性ほど極端な乖離はない。女性のホームヘルパーについては、23.3%が正規職員である。

(c) 所得の状況

図表-4は、賃金の支払い形態別に介護関連職従事者の賃金(税引き前)の中央値を示している。本項では月給で賃金を得ている者についてのみ言及する。ホームヘルパーを除き20万円前後の

図表-4 現介護関連職従事者 賃金支払い形態別の月額所得（中央値）

	月給(円/月)	日給(円/日)	時給(円/時間)
全資格・職種	190,000	7,170	1,000
ホームヘルパー	150,000	6,800	1,080
介護福祉士	185,500	7,085	960
社会福祉士	200,000	-	-
ケアマネジャー	224,737	-	1,375
介護関連事務	200,000	-	920
その他の介護関連	185,000	-	900

注: 該当数が10人を切るものは表示していない

図表-5 現介護関連職従事者の経験年数（平均値）

	業界の経験年数	経験3年未満の者の割合	転職回数	転職回数(年あたり)	現事業所の勤続年数
ホームヘルパー	4年4カ月	36.4%	0.7	0.19	3年1カ月
介護福祉士	7年7カ月	5.9%	1.1	0.16	5年3カ月
社会福祉士	8年5カ月	7.8%	1.2	0.20	5年9カ月
ケアマネジャー	10年4カ月	4.1%	1.7	0.23	6年1カ月
介護関連事務	6年9カ月	19.1%	0.5	0.09	6年7カ月
その他の介護関連	6年5カ月	24.4%	0.7	0.15	6年0カ月

値となっている。ホームヘルパーの値は、150,000円である。最も高いのは、ケアマネジャーで224,737円である。「実態調査」の介護支援専門員（ケアマネジャー）の平均値は255,305円となっているため、ケアマネジャーについては本調査の方が3万円ほど低い。また、「実態調査」によれば、介護職員の平均月給は192,920円である。介護職員にほぼ対応する本調査での介護福祉士の平均月給は185,500円である。介護職員についても、約7,500円低くなっている。賃金についていえば、本調査の対象者の値は「実態調査」に比べると、若干、低い結果になっている。

(d) 介護業界での経験年数など

業界での経験年数、転職回数、現事業所での勤続年数を図表-5に提示した。一般に勤続年数が短い者ほど離転職をしやすい。実際の介護の現場と比べて乖離がないかを確認しておくことは、調査から得られる分析結果の妥当性を知る

上で特に重要である。

介護業界での総経験年数の平均は、ホームヘルパーで4年4カ月、介護福祉士で7年7カ月、社会福祉士で8年5カ月、ケアマネジャーで10年4カ月となっている。学生時代のボランティア、アルバイトは年数から除くように、対象者には指示している。ホームヘルパーについては、ホームヘルパー資格で介護業界に入職し、その後介護福祉士等へ職種転換するキャリアパスも考えられるため、経験年数は他の資格よりも短くなることが予想される。また、ホームヘルパーは経験年数3年未満の割合も大きく、資格の転換だけでなく、比較的短い期間で非労働力化等し、そのまま介護業界からの離職の多さもうかがわせる。一方、ケアマネジャーでは介護・医療関連の資格および実務経験が資格要件とされるため、業界での経験年数は長くなる。なお、図表-2において、どの資格・職業においても平均年齢が30歳代から40歳代であったことを考え

図表-6 現介護関連職従事者 有配偶率

男女計

	有配偶	無配偶		横計
		未婚	離・死別	
全体	62.4%	26.1%	11.5%	100.0%
ホームヘルパー	69.7%	20.3%	10.0%	100.0%
介護福祉士	53.9%	33.1%	13.0%	100.0%
社会福祉士	58.3%	37.9%	3.9%	100.0%
ケアマネジャー	69.8%	17.2%	13.1%	100.0%
介護関連事務	64.5%	26.0%	9.5%	100.0%
その他の介護関連	61.5%	24.4%	14.1%	100.0%

女性のみ(1,303人)

	有配偶	無配偶		横計
		未婚	離・死別	
全体	62.9%	22.1%	15.0%	100.0%
ホームヘルパー	75.4%	14.0%	10.6%	100.0%
介護福祉士	54.7%	27.3%	18.0%	100.0%
社会福祉士	50.0%	44.7%	5.3%	100.0%
ケアマネジャー	62.8%	17.9%	19.2%	100.0%
介護関連事務	59.3%	28.9%	11.9%	100.0%
その他の介護関連	54.1%	23.8%	22.1%	100.0%

ると、経験年数との差から、他の業界から介護業界へ途中参入してきた層が一定数いることも分かる。

介護福祉士と社会福祉士の両資格については、「現況把握調査」の総経験年数の集計結果が比較可能である。当該調査では数年ごとのカテゴリー別に集計しており、介護福祉士と社会福祉士とも「5年以上10年未満」、「10年以上」がボリュームの厚い層である。これらをまとめた通算で5年以上の経験年数を有しているものの割合は、介護福祉士で84.9%、社会福祉士で70.1%となっている。本調査で経験年数が5年以上の人を別途計算すると、介護福祉士で52.3%、社会福祉士で73.8%である。一方、経験年数が3年未満の割合は、「現況把握調査」では介護福祉士で4.4%、社会福祉士では13.2%である。本調査では介護福祉士が5.9%、社会福祉士で7.8%である(図表-5)。本調査では、社会福祉士では経験年数の短い人の割合が大きく、介護福祉士では経

験が5年を超す人の割合が小さくなっている。

介護業界内での転職回数については、介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャーでは相対的に転職回数が多く、これらの資格・職業の人たちは平均して1回以上の転職経験があることになる。図表-5には示していないが、転職経験のある人たちの割合は、介護福祉士で50.1%、社会福祉士で54.4%、ケアマネジャーで69.4%となっている。本調査の対象はその半数以上が転職経験を有している。

現在勤めている事業所の勤続年数については、ホームヘルパーの勤続年数が短く3年1カ月、他の資格・職業では5年から6年前後の勤続年数となっている。ほぼ総経験年数に比例する形になっている。厚生労働省の「賃金構造基本調査」の一般労働者の値(男女計)では、ホームヘルパーで4.8年、福祉施設介護職員で5.1年、介護支援専門員(ケアマネジャー)で7.0年となっている。「賃金構造基本調査」と比較するとホー

図表-7 非介護職従事者と介護業界内転職者の資格・職種構成

	非介護職従事者 男女計(200人)		介護業界内転職者 男女計(575人)		転職者に占める 非介護職従事者 の割合
	構成比	平均年齢(歳)	構成比	平均年齢(歳)	
全資格・職種	-	41.3	-	40.9	25.8%
ホームヘルパー	26.0%	43.0	26.3%	42.1	25.6%
介護福祉士	12.0%	37.9	35.7%	40.0	10.5%
社会福祉士	15.5%	34.8	5.9%	35.8	47.7%
ケアマネジャー	11.0%	41.3	17.0%	40.8	18.3%
介護関連事務	15.5%	44.0	5.2%	40.5	50.8%
その他の介護関連	20.0%	43.9	9.9%	44.6	41.2%
縦計	100.0%	-	100.0%	-	-

ムヘルパーとケアマネジャーの勤続年数は本調査の方がそれぞれ約2年、1年とそれぞれ短いが、福祉施設介護職員と本調査の介護福祉士の間ではほとんど差はない。

(e) 配偶別の状況

対象者の配偶状況を図表-6に示した。図表-6には、対象を女性だけに限定した配偶状況も示している。無配偶の者については、未婚か離・死別かについて分けている。結果をみると、全体で62.4%、女性でもほぼ同等の62.9%が有配偶であった。比較可能な数字がある2003年の「実態調査」では、全体での有配偶率が50.0%、女性では50.7%となっている。本調査の方が12%ほど高くなっている。介護業界は介護保険制度が施行されて以降、労働者が短期間に急増した分野でもある。2003年の「実態調査」から本調査の実施までは約7年が経過しているため、介護関連職従事者も年齢を重ね、その結果、若干有配偶率自体も上がった側面もあると考えられる。図表-6の結果から特筆すべきは、構成比に占める離・死別者の大きさであろう。全体で11.5%、女性に限定した場合、15.0%の割合になる。

資格・職種別にみた場合、ホームヘルパーの有配偶率が高い。資格取得に実務経験を要するケアマネジャーも年齢層が高いため、結果として有配偶率は高くなっている。介護福祉士、ケアマネジ

ャーの資格では、離・死別者の割合が相対的に大きいことも特徴的である。

(3) 現在、介護関係以外の

仕事をしている人たちの状況

本項では現在、「介護関係以外の仕事をしている」と回答した人たち（非介護職従事者）の状況をまとめる。現在、介護の業界で就業していない人であっても、専業主婦およびその他無職の人たちについては、特に断りがない限り、以下での集計から除外している。なお、本調査において、介護関係の仕事に就いていない人たちの総数は320人であり、そのうち62.5%にあたる200人が介護関係以外の仕事に従事し、残り37.5%にあたる120人は調査時点で就業していない（専業主婦79人、学生1人、その他無職40人）。介護業界からの離れた者のうち、一定数の割合が非就業の状態にあることは付記しておく。

さて、本項では、非介護職従事者の結果の提示とそれに付随して次の2つの値も比較、提示していく。1つは、転職経験者という範疇に限定したとき、非介護職従事者との比較対象群となる、介護業界内での転職者の値である。調査の設計方法から、非介護職従事者は現在の非介護職に従事して原則3年未満の者である。そのため、介護職内での転職者についても現在の事業所に勤めて3年未満の者に限定して集計している。

もう1つの比較すべき値は、介護福祉士、社会福祉士の全有資格者を対象とした大規模調査である「現況把握調査」の値である。本調査の転職者の結果に大きなバイアスがないか確認の意味がある。ただし、本調査と「現況把握調査」では、対象に関して次の点が異なることに注意してほしい。「現況把握調査」が対象としているのは、2008年3月時点における当該資格取得者の全体である。一方、本調査は2007年から2009年にインテージ社に福祉・介護関連者として登録されていた人であり、2010年の調査時点では介護関連業界から離れて間もない（長くても3年に満たない）人たちが対象になる。「現況把握調査」が資格制定以来20余年に及ぶ有資格者のストックに着目した調査とすれば、本調査は直近3年間の離転職者のフローを把握した調査といえる。

(a) 介護業界在籍時の資格・職種構成

図表-7には、非介護職従事者が介護関係職に従事していたときに、どのような資格・職種として働いていたかをまとめた。ホームヘルパーが26.0%、介護福祉士が12.0%、社会福祉士が15.5%、ケアマネジャーが11.0%となっている⁶⁾。図表-7には、介護業界内転職者の現在の職業別構成比も提示している。また、図表-7には、転職者総数に占める非介護職従事者の割合も資格・職業別に示した。この値は、転職する際に他業界へと転出する傾向を示したものと見える。

図表-7をみると、介護関連事務、その他の介護関連職では転職者に占める非介護職従事者の割合が大きくなっている。これら2職種は介護関連の資格を持たない人たちが大部を占めている。逆に考えると、介護関連の資格を有する人は、介護業界からの退出確率は低いことになる。資格取得のコストやそれに伴う介護職への職業意識のようなものを考えると、妥当な結果なのかもしれない。ただし、有資格業の中で、社会福祉士だけが47.7%と高い値になっている。社会福祉士では他の資格に比べて非介護職に転職する傾向が強いようである。一方、介護福祉士は、転職者に占める非介護職従事者の割合が10.5%で最も低く、転職

の際も業界内にとどまる傾向が強いといえよう。

ただし、介護福祉士が他の資格・職業に比べて介護業界からの退出が少ないかというところというわけではない。介護福祉士については介護業界から離れる場合、専業主婦となって非労働力化することが多いようである。図表は省略するが、現在、介護関連職で働いていない介護福祉士（非介護職従事者+非就労の者）の32.7%が専業主婦である。この値は、女性に限定すれば44.4%となる。同様に算出した専業主婦の割合は、社会福祉士では15.0%（女性限定の場合で24.0%）、ケアマネジャーでは7.4%（同11.1%）である。これらの数値をみる限り、介護福祉士は他資格の者に比べて、離職時に専業主婦になる傾向が強いといえる。

(b) 非介護職従事者が現在、従事している産業

それでは、非介護職従事者は現在、どのような産業で働いているのか。図表-8は、介護業界で働いていた時の資格・業種と現在の産業との連関を出したものである⁷⁾。「医療・福祉」産業が大半を占めており、他の産業は比較的少数なので、図表-8には一定数の割合を占める産業だけを提示している。

図表-8をみると、社会福祉士とケアマネジャーの場合は、そのほとんどが「医療・福祉」産業への転職である⁸⁾。同産業への転職は社会福祉士で90.3%、ケアマネジャーで81.8%である。社会福祉士の場合は、医療分野においても医療ソーシャルワーカーとしての職域があり、資格の活用が可能である。ケアマネジャーの場合は、その資格条件から看護師およびコ・メディカル職種の資格を保持しているケースが多いため、医療現場への転職や配置転換が容易であるとも考えられる。介護福祉士、ホームヘルパーについても、多くが「医療・福祉」分野への転職である。介護福祉士で45.8%、ホームヘルパーで36.5%となっている。ただ、社会福祉士とケアマネジャーの8割から9割が「医療・福祉」分野への転出であったことを考えると、介護福祉士とホームヘルパーでは全くの異業種へ転職するケースが相対的に多い。

図表-8 非介護職従事者の転職後の業種

	業種							横計
	医療・福祉	土木・建設・不動産・建物サービス	卸・小売業	飲食・外食	その他のサービス業	教育	その他	
ホームヘルパー(52人)	36.5%	9.6%	9.6%	3.8%	11.5%	3.8%	25.0%	100.0%
介護福祉士(24人)	45.8%	—	4.2%	8.3%	20.8%	8.3%	12.5%	100.0%
社会福祉士(31人)	90.3%	—	—	—	3.2%	3.2%	3.2%	100.0%
ケアマネジャー(22人)	81.8%	—	4.5%	—	9.1%	4.5%	—	100.0%

図表-9 非介護職従事者の介護業界での経験年数(平均値)

	業界の経験年数	経験3年未満の者の割合	転職回数	転職回数
				(年あたり)
ホームヘルパー(52人)	3年6カ月	46.2%	0.6	0.21
介護福祉士(24人)	6年2カ月	16.6%	1.5	0.30
社会福祉士(31人)	4年1カ月	41.9%	0.8	0.40
ケアマネジャー(22人)	7年3カ月	7.3%	1.4	0.20
介護関連事務(31人)	5年1カ月	38.7%	0.3	0.12
その他の介護関連(40人)	5年0カ月	37.5%	0.7	0.26

(c) 転職回数

図表-9には、非介護職従事者の介護業界での経験年数等をまとめた。非介護職従事者は調査時点よりも前に介護業界から離れている人たちである。そのため、グループ間でみた平均経験年数は、介護業界内転職者に比べて非介護職従事者の方が短くなることは先験的に予想される。同様に、経験3年未満の者の割合も非介護職従事者では介護業界内転職者に比べて大きい。

介護業界内での平均転職回数⁹⁾は、ホームヘルパーで0.6回、介護福祉士で1.5回、社会福祉士で0.8回、ケアマネジャーで1.4回となっている。業界での実務経験等が必要とされるケアマネジャーは、資格取得時等に他施設へ転職するケースが考えられ、結果として転職回数が増えることが予想される。一方で、介護業界で働き始めた時点で当該資格を保有している者が多い介護福祉士、社会福祉士においても、介護関連職から他の職へ転職する前に、介護関連職従事期間に1回前後の転職経験があることが図表-9から

はうかがえる。

ただし、「現況把握調査」の結果と比較すると、本調査では非介護職従事者の転職回数やや多い。「現況把握調査」では介護福祉士の平均転職回数は0.84回、社会福祉士で0.59回となっている。図表には示していないが、転職回数が0回の人、つまり介護関連職内での転職経験がない人の割合は本調査では介護福祉士で33.3%、社会福祉士で54.8%となっており、一方「現況把握調査」では介護福祉士で50.5%、社会福祉士で60.8%となっている。離転職傾向の強い人が本調査には多く含まれたというバイアスは一定程度あるだろう。ただ、前述したように、「現況把握調査」と本調査では調査の設計が異なっている。本調査では少なくとも2007年時点までは介護関連業界にいた人たちが対象であり、「現況把握調査」は有資格者全体が対象である。「現況把握調査」には、介護関係の仕事に就いてわずかの期間で業界から離れた人たちがより多く含まれている。

図表-10 非介護職従事者と介護業界内転職者の所得変化（中央値） 単位:円

	非介護職従事者		介護業界内転職者	
	所得(調査時)	前介護職との差	所得(調査時)	前介護職との差
ホームヘルパー	105,000	11,900	110,000	5,000
介護福祉士	150,000	-2,500	169,000	10,000
社会福祉士	200,000	20,000	200,000	10,000
ケアマネジャー	215,000	0	210,000	0
介護関連事務	165,000	0	175,000	22,500
その他の介護関連	180,000	0	150,000	0

図表-11 非介護職従事者と介護業界内転職者の「以前、働いていた介護事業所を辞めた理由」

非介護職従事者

(複数回答)

	収入が少ない	他に良い仕事・職場	職場の人間関係	法人に問題あり	自分に向かない
ホームヘルパー(52人)	38.5%	23.1%	30.8%	17.3%	11.5%
介護福祉士(24人)	16.7%	8.3%	29.2%	12.5%	4.2%
社会福祉士(31人)	25.8%	12.9%	35.5%	22.6%	22.6%
ケアマネジャー(22人)	13.6%	31.8%	9.1%	22.7%	9.1%

介護業界内転職者

(複数回答)

	収入が少ない	他に良い仕事・職場	職場の人間関係	法人に問題あり	自分に向かない
ホームヘルパー(151人)	37.1%	20.5%	33.1%	30.5%	5.3%
介護福祉士(205人)	38.5%	22.0%	28.3%	33.7%	4.4%
社会福祉士(34人)	38.2%	41.2%	44.1%	41.2%	11.8%
ケアマネジャー(98人)	27.6%	23.5%	33.7%	41.8%	5.1%

(d) 所得の変化

図表-10は、非介護職従事者の調査時の月額所得(2月、税引き前)、および介護関連職に従事していた時期の平均月額所得(税引き前)との差額を示した¹⁰⁾。値は中央値であり、変化額も各々人の変化額を算出し、その中央値を示している。図表-10には参考値として、介護業界内転職者の値も提示している。

所得額の水準をみると、全体としては非介護職従事者と介護業界内転職者の間で大きな差はない。資格・職種別にみると介護福祉士では非介護職従事者の方が2万円近く低く、その他の介護関連職では非介護職従事者の方が3万円高い。非介護職従事者の所得変化額をみると、ホームヘルパ

ーと社会福祉士では、それぞれ11,900円、20,000円ほど所得が増加している。一方、介護福祉士では2,500円の減少である。ケアマネジャーでは0円という結果となっている。これらの値は中央値であるため、ホームヘルパーと社会福祉士では所得が増加した人の数が多く、介護福祉士では所得が減少した人の数が多いことになる。所得の変化額を介護業界内転職者と比較すれば、ホームヘルパーと社会福祉士では非介護職従事者の方が伸びは大きくなっている。介護福祉士については、他産業に転じた場合は所得の伸びがマイナスであったのに対し、業界内で転職した人の中央値は1万円ほどの増加である。社会福祉士とケアマネジャーについては介護の隣接分野である医療業界での資

格活用の可能性があるが、介護福祉士の場合は他業界においては資格を直接的に活用する場はあまり多くはない。また介護職には資格手当や夜勤手当等もあるため、介護福祉士からの非介護職へ転職した場合は、月単位の所得額は減少するケースが多いことも予想される。

(e) 離職の理由

本調査では、転職経験がある対象者には「以前、働いていた介護事業所を辞めた理由」を複数回答で尋ねている。選択肢については「実態調査」と同じものを用いた。すべての選択肢の結果は省略するが、非介護職従事者が離職理由として多くあげていたものは、「職場の人間関係に問題があった」27.5%、「収入が少なかったため」25.0%、「法人や施設・事業所の理念や運営に問題があったため」23.5%、「他に良い仕事・職場があった」19.0%、「自分の将来の見込みが立たなかったため」17.5%、「自分に向かない仕事だったため」11.5%といったものである。収入の少なさをあげる人が4分の1、将来面での不安をあげる人が6分の1程度と、賃金面での要因が離職に少なからず影響を与えていることがわかる。

図表-11には、これら離職理由の中から主だったものについて、4資格（ホームヘルパー、介護福祉士、社会福祉士、ケアマネジャー）別の回答割合を示した。これまでと同様に、比較参考値とし介護業界内転職者の値についても提示している¹¹⁾。まず、非介護職従事者の回答傾向についてのみみても、4資格がそれぞれ独自の傾向をもっている。収入面での不満を感じて離職した割合が大きかったのはホームヘルパーであり、4割近い人がその離職理由にあげている。「他に良い仕事・職場があった」と答える人の割合も23.1%と相対的に大きい。ホームヘルパー2級であれば、他の3つの資格に比べると資格取得のコストも相対的に低い。投資費用の低さから、賃金の高低に応じて、業界からの退出も決断しやすいことが考えられる。「他に良い仕事・職場があった」とする回答はケアマネジ

ャーで最も多く、3割強の人がその理由にあげている。ただ、ケアマネジャーの場合は収入が少ないことを離職理由にあげる人の割合が最も少ない。

「職場の人間関係」や「法人の運営面での問題」も、介護業界では長らく課題とされてきたトピックである。これらの理由についても、資格間で回答傾向に差が出ている。ホームヘルパー、介護福祉士、社会福祉士では職場の人間関係を離職理由にあげている人が3割前後いるのに対し、ケアマネジャーでは1割を切っている。回答割合が高い前者3資格については、介護に直接、従事する機会が多いため、現場レベルで職員同士の軋轢が生まれやすいのかもしれない。一方で、法人の問題といった施設の運営方針に対して不満が高かったのは、ケアマネジャーと社会福祉士である。これら2資格は相談業務が主であり、場合によっては施設事務にも従事するケースが多い。そのため、法人・施設の経営や運営方針といった長期的、構造的問題について不満を抱く機会も多いとも考えられる。

次に、転職の際に介護関連業に残った人と残らなかった人に違いがみられるかを比較してみる。両者にみられる違いの一つは、介護業界内転職者では「自分に向かない仕事であった」と回答する人が少ないことである。介護業界内転職者は業界に残っているため当然の結果ともいえるが、逆に言えば、業界から離れた人は介護関連の仕事を「自分に向かなかった」と回答する傾向が強いともいえる¹²⁾。一方、他の選択肢については、介護業界内転職者の割合が総じて高い¹³⁾。回答方式は複数回答であるため、介護業界内転職者の方が、離職理由としてより多くの事由を挙げていることになる。特に、収入が少ないと不満を感じて転職した人をみる限り、賃金だけが労働者が介護業界から離れる決定的な要件とは言えないようである。何が介護業界に残るか否かを規定しているかは、実際の賃金および労働時間の長さや夜勤の有無の勤務条件等を加味して総合的に判断しなければならない。詳細な分析は以下の特集論文、および別の機会

に譲るとして、本稿では離職理由の回答傾向に、介護関連業に残った人と残らなかった人との間で一定の差異があったことを指摘するにとどめておく。

4. おわりに

本稿では、家計経済研究所が2010年3月に実施した「介護労働者の就業・離職状況に関する調査」の概要を紹介した。本調査は、1) 回答者に男性の比率が高い、2) 正規職員の比率がやや高い(特に、男性介護福祉士)、3) 平均年齢が低い(資格別に2~5歳程度)、といったバイアスがあることに注意が必要だが、全体としてみればある特定の層だけに偏って取られたデータとはいえない。離転職者の動向については、介護業界内で転職した人の平均所得は、転職前後でおおむね増加しているものの、介護業界以外に転職した人の所得の増減は、資格によって異なっていた。ホームヘルパーと社会福祉士の所得は増加傾向にあるが、介護福祉士では減少している人の割合が多い。また、以前の介護関連職を辞めた理由として、収入が少ないことを不満にあげる人たちは介護業界内・外両方の転職者について一定数、確認された。ただし、収入に対する不満を回答した割合は介護業界内で転職した人の方が高い結果となっていた。

本調査においては、詳細な分析を行う上でサンプルサイズの制約もあった。全体の観測数としては2,000強あったが、介護職は職種が多岐にわたるため、介護福祉士等のサブサンプルに絞るとその数が限定される。また介護業界は離転職率が多い業界とはいえ、その数は業界の労働者全体からみれば限られている。離転職者の動向についてより安定した結果を得るためには、ケース数を増やす必要があり、ケース数を確保する現実的な方策としては、繰り返し調査を行うことが考えられる。家計経済研究所では、今回の調査対象者を定期的に追跡し、パネル調査として本調査を発展させることができないか模索中である。

パネル調査にすることができれば、回顧調査に

比べて回答の不正確さが減少することが期待できる。また、本稿ではあまり言及できなかったが、有資格者の中には専業主婦として非労働力化している層が一定数いる。介護業界の人材不足を解消するには、他産業への不本意な流出を防止するとともに、非労働力化した層を引き戻す可能性も検討する必要がある。一時点の調査では介護業界での就労から非労働力状態への経路は観測できても、非労働力状態からその後の就労状態(あるいはそのまま非就労)への経路を追うことは難しい。後者の経路については、複数時点の定点観測によって初めて捕捉が可能である。復職した人の条件、あるいは復職を阻む要因を明らかにすることが、介護業界への復帰を円滑に進めるためには肝要である。一方で安易に労働供給を増加させることは、復職者ひいては介護労働者全体の賃金下落の危険をはらむ。資格のあり方を含め、精細なデータの収集による数量的なアプローチによって、能力や労働に見合う賃金・評価基準を把握していくことが一層求められる。本調査は一般にもデータを公開する予定である。今後、さらなるデータの蓄積、および多くの研究者によるさまざまなアプローチからの分析が期待される。

注

- 1) 過去に介護関連職としてモニター登録しているのだが、回顧に伴う錯誤等と思われる。
- 2) 回顧調査のため、前職の勤務終了時期が2006年以前の回答も含まれている。
- 3) 「介護労働実態調査」は、事業所記入の「事業所における介護労働実態調査」と労働者が記入する「介護労働者の就業実態と就業意識調査」からなる。
- 4) 回収は、回答者個人による郵送である。
- 5) インターネット調査のモニターは、パソコンからインターネットに接続できる環境を持っていること、自ら進んで調査会社にモニター登録をしているといったフィルターがかかっている。
- 6) 介護福祉士とケアマネジャーの人数は30人を切っているので比率の解釈には十分な注意が必要である。
- 7) 産業の区分はインテージ社のフォーマットにしたがっている。
- 8) 介護関連産業はその大部が「医療・福祉」分野に包含されるし、また医療の分野は介護関連職との重複が大きい。調査設計上、現在、介護関連の仕事に携わっている人は、スクリーニングがかけられている。そのため、「医療・福祉」の産業に従事していても、仕事内

容は医療事務等を含め非介護の職であると考えられる。ただ、現在、「介護関連の仕事をしている」という回答は自己申告であるため、看護助手のような介護と医療の境界線の仕事が非介護職として含まれている可能性はある。なお、前述したように非介護職への転職者が全数で200人であるため、「医療・福祉」以外の産業の値については傾向をみる程度に留め、結果の読み取りには注意してほしい。

- 9) 介護業界内での転職回数に限定しており、他業界から介護業界へ、介護業界から他業界への転職は、回数に計上していない。
- 10) 離職が3年以内という比較的短い期間に限られているため、所得の差は名目の値で評価した。
- 11) 図示および本文での言及は割愛するが、介護関連業者の転職については、前職を辞めた理由についてほぼ同様の結果が得られている。ただ、「収入が少なかったため」と答えた割合だけは、「実態調査」では19.6%と、本調査との間に乖離がある。

12) 介護福祉士の場合、自分に向かない仕事であったと答えた人は、非介護職従事者についても少ない。なぜ介護福祉士だけ当該選択肢の回答割合が低くなっているのか。理由の解明は今後の課題である。

13) 介護関連職間の転職者は、現在、別の施設で働いている人である。その人たちは、結果としてより良い職に就いた、つまりジョブホップに成功した人も多いと考えられる。前職を辞めた理由について回顧的に尋ねると、相対として前の職場の環境は悪かったと答えている可能性はある。

さかぐち・なおふみ 公益財団法人 家計経済研究所 次席研究員。主な論文に「均等法後世代の女性のライフ コース」(『季刊 家計経済研究』84, 2009)。労働経済学 専攻。(sakaguchi@kakeiken.or.jp)
