

介護労働者の離職要因とその課題

山田 修平・米原 あき¹

Shuhei YAMADA, Aki YONEHARA : Reasons for Care Workers' Quitting Jobs and the Problems

介護の外部化が進み、介護労働は職業となった。産業分類上にも明確に位置づけられ、多数の者が介護分野に従事する。介護は私達の生活上不可欠な仕事である。ところが介護の現場は人手不足という深刻な悩みを抱えている。就職希望者が少ないという以上に、一旦介護の職についた後、離職する者が多いのが、大きな課題だとされる。

離職の実態を明らかにすると共に、その要因を全国規模の調査と共に、筆者らが実施した聞き取り調査から分析し、その課題を明らかにする。

キーワード：離職要因 低賃金 家庭事情 やりがい 運営理念 研修体制

I 介護労働者の状況

2005年における福祉・介護サービスの従事者は表1に示すように約328万人である。ただ、当分野において必要とされるニーズは多様化、複雑化、高度化しており、保健、医療関係も含めた多種多様な職種に従事しており、純粋介護サービスに従事している者の把握は難しい。

資格の面からみても、「介護福祉士」「看護師」「准看護師」から「ヘルパー2級研修修了者」また「無資格者」が従事しているのが実情である。

本稿では、高齢者とりわけ介護保険と関連する事業に従事する約200万人、直接介護サービスを提供すると推計される140-150万人^{注1)}の介護労働者を前提とする。

II 介護労働安定センターの調査から

財団法人介護労働安定センターの「事業所における介護労働実態調査」及び「介護労働者の就業実態と就業意識調査」^{注2)}は介護労働者の実態と意識面を把握する全国規模の調査として最も詳細なものであろう。両調査は、2002年度から毎年実施されてきた。2007年度においても、有識者の検討会を設置し、調査方法、調査事項、内容が決定され、実施された。ここでは、2007年度の調査結果の中から、介護労働者の離職に関する状況をみてみよう。

1. 調査の概要

(1) 「事業所における介護労働実態調査」

調査対象：全国の介護サービス事業所の内から無作為に抽出した4分の1にあたる17,146事業所、有効調査数16,751事業所、有効回収数4,783事業所、有効回収率28.6%。

調査対象期日：2007年10月1日現在

調査実施期間：2007年11月15日-12月21日

¹ (有)ラポール・ケア米子いきいきヘルパーステーション主任

表1 福祉・介護分野従事者数(2005年)

総数	総数 単位人 ()内%	サービス形態 []内主要分野人数	
		施設	在宅
総数	3,276,555 (100.0)	862,171	2,414,384
老人福祉分野	1,971,225 (60.2)	654,872 [介護老人福祉施設 286,714] [介護老人保健施設 190,886] [介護療養型医療施設 136,351]	1,316,353 [訪問介護 419,967] [通所介護 256,853] [認知症対応型共同生活介護 99,209]
障害者・ 児福祉分野	671,718 (20.5)	129,457 [身体障害者療護施設 22,669] [知的障害者更生施設 56,644] [重度心身障害児施設 16,144]	542,261 [身体障害者居宅介護事業 172,540] [知的障害者居宅介護事業 94,399] [児童居宅介護事業 74,620]
児童福祉分野	556,008 (17.0)	24,547 [児童養護施設 15,917] [乳児院 3,971] [母子生活支援施設 2,460]	531,461 [保育所 506,820]
その他	77,604 (2.4)	53,295 [有料老人ホーム 45,652] [救護施設 6,382] [婦人保護施設 679]	24,309 [隣保館 4,327] [地域福祉センター 3,974] [へき地保育所 4,209]

出所：厚生統計協会編『厚生指標 国民福祉の動向』2007年，第54巻，第12号，p. 190.

調査方法：郵送調査（アンケート方式）^{注3)}

(2) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」

調査対象：上記16,751事業所の中から1事業所あたり介護に関わる労働者3名を上限に選出した50,253人，有効回収数13,089人，有効回収率26.0%。

調査対象期日，調査実施期間，調査方法は(1)と同じ^{注4)}。

2. 調査結果の要点

(1) 「事業所における介護労働実態調査」より

1) 法人格（経営主体）^{注5)}

事業所の法人格（経営主体）は，全体では「民間企業」が41.1%と最も多く，次いで（社会福祉協議会を除く）「社会福祉法人」17.4%である。

主とする介護保険サービス系型では，訪問系が「民間企業」50.3%と最も多く，施設系（入所型）は「社会福祉法人」41.9%，施設系（通所型）は39.1%で，それぞれ最も多い。

2) 職種別従業員割合^{注6)}

全体では「介護職員」が42.2%と最も多く，次いで「訪問介護員」が33.2%で，合わせると「直接介護にあたる介護職」は75.4%であった。

介護保険サービス系型別では，訪問系は「訪問介護員」が77.1%，「介護職員」が5.9%，「看護職員」6.1%。施設系（入所型）は「介護職員」67.8%，「看護職員」14.1%，「訪問介護員」5.9%。また施設系（通所型）は「介護職員」46.6%，「訪問介護員」19.4%，「看護職員」14.2%であった。

3) 職種別就業形態^{注7)}

全体では，「正社員」が46.7%，「非正社員」が52.3%であった。

介護職員は「正社員」が56.5%，「非正社員」が42.8%であるのに対して，訪問介護員は「正社員」が17.9%，「非正社員」は81.4%であった。

なお，本調査では「正社員」とは，雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち，パートタイム労働者や他企業への出向者を除いた者を指し，「非正社員」とは正社員以外の労働者（契約社員，

嘱託社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者)をいうと^{注8)}している。また社員の中に公立の職員等も含んでいる。

4) 介護労働者の属性^{注9)}

- ・介護労働者の性別は、全体では、男性15.1%、女性74.4% (100%にならないのは無回答があったため、以下同じ)。職種別では、訪問介護員は男性5.8%、女性83.1%、介護職員は男性19.5%、女性70.7%であった。
- ・平均年齢は、全体では43.8歳。職種別では、訪問介護員の平均年齢は49.8歳、年齢階級別では、50歳以上60歳未満34.2%が最も多く、40歳以上50歳未満26.3%、60歳以上19.6%の順であった。介護職員の平均年齢は39.8歳、20歳以上30歳未満26.7%が最も多く、30歳以上40歳未満23.4%、40歳以上50歳未満21.0%である。
- ・保有資格は、全体では、ホームヘルパー2級47.6%、介護福祉士25.7%、看護師・准看護師13.7%。職種別では、訪問介護職員は、ホームヘルパー2級81.4%、介護福祉士16.5%、ホームヘルパー1級7.5%、介護職員ではホームヘルパー2級49.8%、介護福祉士35.0%であった。(複数回答)
- ・勤続年数は、全体では平均3.1年。職種別では、訪問介護員は平均勤続年数3.2年、勤続年数階級別では、5年以上10年未満20.6%、1年以上2年未満17.9%、3年未満まで合計すると39.7%。介護職員は平均勤続年数2.8年、勤続年数階級別では、1年以上2年未満21.8%、1年未満15.7%、3年未満までを合計すると52.1%と半数を超える。

上記のように全体として介護労働者は女性、中高年者が多い。とはいえ訪問系、施設系では、性別、特に年齢に相違がみられる。また保有資格も訪問系、施設系ともヘルパー2級が多いが、施設系は介護福祉士の保有が訪問系に比べれば多い。勤続年数は双方とも短く、特に施設系で顕著である。

5) 介護労働者の離職状況

以上のような介護労働者の実態を把握した上で、その離職状況を同調査から見ると共に、その原因を考察してみたい。

表2で示すように、介護労働者の1年間(平成18年10月1日から平成19年9月30日まで)の採用率、離職率は、全体ではそれぞれ27.4%、21.6%であった。

この離職率21.6%は、全産業の平均離職率16.2%^{注10)}に比較すると5.4ポイント高い。

離職率を職種及び就業形態別にみると、訪問介護職員の離職率は正社員18.2%、非正社員16.6%、介護職員は正社員20.4%、非正社員32.7%と介護職員が特に高い離職率である。

また、離職率を、勤続年数別でみると、全体では1年未満の者が39.0%、1年以上3年未満の者が35.7%と勤続年数の短い者に離職が目立つ。

職種・就業形態別でみると^{注11)}、離職者のうち1年未満の占める割合は、介護職員の非正社員が52.7%と最も高く、1年以上3年未満の占める割合は、訪問介護員の正社員が41.9%と高い。

勤務年数3年未満の割合でみてみると、全体では74.7%、職種・就業形態別では、介護職員の非正社

表2 介護労働者の採用率・離職率

(%)

	採用率	離職率	増加率	離職者のうち勤務年数が ^{a)}		
				1年未満の者	1年以上3年未満の者	
2 職種合計 (訪問介護員・介護職員)	27.4	21.6	5.8	39.0	35.7	
職種別	訪問介護員	19.0	16.9	2.1	29.6	38.1
	介護職員	34.0	25.3	8.7	43.9	34.4
就業形態別	正社員	26.6	20.0	6.6	34.8	39.5
	非正社員	28.0	22.8	5.2	41.6	33.2
	常勤労働者	41.0	30.3	10.6	46.9	36.7
	短時間労働者	23.9	20.4	3.5	39.1	33.2

出所:「事業所における介護労働者実態調査結果報告書」 p.22-23.より作成

員82.7%，訪問介護職員の正社員77.7%，非正社員65.2%，介護職員の正社員73.6%が高い。

(3) 「介護労働者の就業実態と就業意識調査」より

上記のように、介護労働者の離職率は一般労働者より高く、正社員、非正社員に関しては訪問系、施設系で微妙な差は見られるが、総じて3年未満の短い勤続年数の者が多数を占める。

では、離職の要因はなになのか、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」より探してみよう。

1) 現在の仕事を選んだ理由^{注12)}

全体では「働きがよいある仕事だと思ったから」55.9%、「資格・技能が活かせるから」36.4%、「今後もニーズが高まる仕事だから」34.1%の順で多い。性別、職種別に見た場合も、大差はないが、特徴的なものをみると、「自分や家族の都合のよい時間・日に働ける」は女性16.8%（男性4.2%）、訪問介護職員27.8%（介護職員8.6%）、「他によい仕事がない」男性11.7%（女性8.7%）があげられる。

2) 現在の仕事の満足度（表3）

全体では、「仕事の内容・やりがい」が55.0%と多い。他方、満足度の最も低いのは、「教育訓練・能力開発のあり方」17.5%である。雇用形態別で比較してみると、「賃金」、「労働時間・休日の労働時間」、

「勤務体制」、「職場環境」は総じて低い数値が多いが、意外と非社員に満足度が高い。これに対して、「雇用の安定性」、「福利厚生」、「教育訓練・能力開発」は正社員の満足度の方が高い。

表に示していないが、職種別では^{注13)}、訪問介護員では満足度の高いのは「仕事の内容・やりがい」55.1%、低いのは「教育訓練・能力開発のあり方」18.8%、介護職員では「仕事の内容・やりがい」53.4%、低いのは「賃金」13.5%である。

3) 労働条件等の悩み、不安、不満等（表4）

全体では、「仕事のわりに賃金が低い」が49.4%と最も多く、「業務に対する社会的評価が低い」38.4%、「精神的にきつい」35.7%が続いた。種別でみると、施設系（入所型）及び施設型（通所型）では、「仕事のわりに賃金が低い」が61.6%、52.0%が際立って多い。また施設系（入所型）では「夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかという不安がある」も47.5%と目立つ。一方、「正社員（正規職員）になれない」は、非社員率52.3%を勘案すれば、全体で7.2%はそれほど多いとはいえない。

4) 今の仕事・今の勤務先での継続意志^{注14)}

介護という仕事の継続意志は正社員の場合「働き続けられる限り」が、訪問介護員で52.7%、介護職

表3 現在の仕事の満足度

(%)

	① 仕事の内容・やりがい	② 賃金	③ 労働時間・休日等の労働条件	④ 勤務体制	⑤ 人事評価・処遇のあり方	⑥ 職場の環境	⑦ 職場の人間関係・コミュニケーション	⑧ 雇用の安定性	⑨ 福利厚生	⑩ 教育訓練・能力開発のあり方	⑪ 職業生活全体
全体	55.0	19.1	28.2	25.1	18.4	37.9	44.7	29.0	20.7	17.5	21.4
正社員	55.5	18.7	25.8	23.6	18.6	36.8	43.7	31.0	22.9	18.4	21.8
非正社員	54.4	19.9	33.0	28.2	18.1	40.1	46.9	25.1	16.4	16.2	20.7

出所：「介護労働者の就業実態と祝儀用意意識調査結果報告書」pp. 25-28. より作成

表4 労働条件等の悩み、不安、不満等 (複数回答) (%)

	雇用が不安定である	正社員(正規社員)になれない	仕事内容のわりに賃金が低い	労働時間が不規則である	労働時間が長い	休憩がとりにくい	いかと不安がある	夜間や深夜時間に何か起きるのではないかと不安がある	休暇が少ない・休暇が取りにくい	身体的負担が大きい(体力に不安がある)	精神的なきつ	健康面(感染症・腰痛・怪我)の不安がある	業務に対する社会的評価が低い	施設の構造に不安がある	福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、	仕事上の怪我などへの補償がない	その他	労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安・不満等は感じていない	無回答
全体	12.2	7.2	49.4	16.7	14.3	34.3	20.7	30.6	28.4	35.7	35.0	38.4	11.0	9.1	5.2	7.1	2.9		
訪問系	13.4	7.5	44.2	18.2	12.8	28.8	14.9	29.7	25.2	37.1	32.3	41.0	3.7	8.3	4.6	7.9	3.1		
施設系(入所型)	10.8	6.9	61.6	24.4	16.7	41.4	47.5	37.1	39.5	40.5	44.6	40.9	22.0	12.3	5.9	3.3	1.1		
施設系(通所型)	12.4	8.0	52.0	8.0	14.6	41.4	6.6	28.7	27.8	31.1	35.3	34.4	15.2	8.8	5.8	7.7	3.0		
その他	8.4	4.2	31.0	8.2	15.3	19.4	8.7	19.4	12.4	23.1	16.5	24.1	5.2	2.4	4.2	15.2	7.7		

出所：「介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書」p. 30.

員で50.6%と最も多い。これに続くのはそれぞれ「分からない」25.3%、27.0%、「1-2年程度働きたい」8.5%、9.7%である。

非正社員では、「働き続けられる限り」が、訪問介護員で49.7%、介護職員で51.2%、「分からない」19.6%、23.8%、「1-2年程度働きたい」13.4%、11.0%と若干数値に相違はあるが、順位はかわらない。

今の勤務先での継続意志は、正社員の場合「働き続けられる限り」が、訪問介護員で42.9%、介護職員で33.1%と相対的に多いものの、介護の仕事の継続意志に比べ少なくなっている。その半面「分からない」がそれぞれ32.1%、34.6%と増加している。非社員についても同様な傾向が見られる。

5) 直前の介護の仕事をやめた理由^{注15)}

上記の介護という仕事と現勤務先での継続意志の相違に関連して、直前の介護の仕事をやめた理由をみると、女性では「自分・家庭の事情(結婚・出産・転勤等)のため」26.6%、男性では「待遇(賃金・労働時間)に不満があったため」38.2%、「法人や事業所の経営理念や運営のあり方に不満があった」35.1%が多い。

職種別では、訪問介護職員では「自分・家庭の事情のため」28.1%、介護職員では「待遇に不満があっ

たため」28.7%が多い。

以上のように、介護労働者の多くは、介護という仕事に「やりがい」を求め就職し、また現実に「仕事内容にやりがい」を感じている。しかし、「賃金など労働条件」「社会的評価の低さ」「精神的なきつさ」に不満や不安をもっている。とはいえ、介護の仕事への継続の意志は比較的もっているが、現在の職場への継続の意志とは一致していない。またより詳細にみれば、男女、正社員、非正社員、訪問系、施設系と離職に繋がる要因には微妙に異なっている。

この点をより具体的に考察するために、筆者らは、以下のような聞き取り調査を実施した。

Ⅲ 聞き取り調査

1. 調査の概要

調査目的：介護労働者の個別の具体的な離職要因を明らかにし、対応策を探る。

調査対象者：鳥取県西部における介護職員6名、訪問介護員6名、その他6名(男性6名、女性12名、年齢20~50代)

調査実施期間：2008年7月7日~8月29日

調査方法：個別の聞き取り調査

主な調査項目：

- 1) 介護の分野で働こうとした理由
- 2) 現在の職場・仕事を選んだ理由
- 3) 今までに離職を考えたことがあるか、または実際に辞めたことがあるか。
- 4) 辞めたい、あるいは離職した理由
- 5) 介護の仕事を続けたい、あるいは続けてよかったと思うときはどのようなときか。
- 6) 介護の仕事への希望・展望

2. 調査結果の概要

1) 介護の分野で働こうとした理由では、「人と関わる仕事がしたい」「国家資格の取得できる専門学校(短大)に進学したから」「介護は将来性がある」「ヘルパーの資格は比較的すぐに取得できたから」という意見が多く、2)の現在の職場・仕事を選んだ理由も同様な回答が多い。

3)「離職を考えたことがあるか・または離職したことがあるか」に対しては9割の者が「ある」と答えた。

では、4)の辞めたい、あるいは離職の理由としては「健康・労働条件(仕事は身体的精神的にきついが賃金は安い・サービス残業がある・有給が使えないなど)」、「家庭との両立の大変さ」「福利厚生などの不安」や「人間関係」「仕事へのやりがいを感じない」という理由が重なり合っていた。

その他の意見としては「介護の仕事への自信を失った」「きれいな仕事ではない」という意見もあった。

また介護の現場から離職し、現在他の仕事へ就いている人の要因としては「労働条件・福利厚生」「人間関係」などであった。

離職要因としては、マイナス要因が一般に多いが、聞き取り調査では離職要因に、プラス面も幾つか述べられた。具体的には「自分の成長のために辞めた」「理想の職場・介護を求めて」「新しい分野への興味・挑戦」等である。これは6)の介護の仕事への希望、展望とも関連する。また5)の仕事を続けたい、続

けてよかったと思うときに、「利用者との触れ合い」「利用者の感謝の言葉、笑顔」等が多くあげられると同時に、「人との触れ合いの中で自分が成長したと感じられるとき」等の回答もあった。

3. 代表的な個別事例

聞き取り調査から、4事例を紹介しておこう。

【事例1】

40代の女性Aさん：訪問介護員(非正社員)・ヘルパー2級・介護経験5年・離職歴あり(前職：施設系介護職員、介護以外も8年あり)は、子供が学生(受験生)のため夜勤ができないなどの家庭の事情と、健康上の理由から現在の非正社員を自ら希望している。介護の仕事を選んだのは、ヘルパーの資格を持っているから仕事に就きやすかった。当面は、この仕事を続けていくつもりだ。

【事例2】

30代の男性Mさん：訪問介護員(正社員)・介護福祉士・介護経験7年・離職歴あり(前職：施設系介護職員)は、「人のために働きたい・介護福祉士は国家資格で将来有望」との理由で現職に就いた。しかし、「身体・精神的にきついわりに賃金低い、労働条件も見合わない」などの理由で、介護の職場を転々としてきた。現在の職場の労働条件は比較的安定しているが、今後「介護福祉士の上の資格を作って欲しい・他産業との賃金の差をなくして欲しい」などを望んでいる。

【事例3】

30代の男性Sさん：訪問介護員(正社員)・ヘルパー2級・介護経験2年10ヶ月・離職歴あり(前職：農業の研究職補佐：非正社員)は、研究職補佐という不安定な職からヘルパーの資格を取得した事で介護へ興味を持ち、将来的な安定性から介護の分野に仕事を求めた。ただ、まだ介護経験が少ないSさんにとって、介護の仕事へ自信消失、レベルアップできない自分、低賃金など将来へ不安を持っている。

【事例4】

30代の女性Yさん：現職は保育士(正社員)・介護

福祉士・介護経験10年・離職歴あり（前職：訪問介護員）は、学生の頃から「福祉」の仕事に携わりたい・国家資格に惹かれて、保育士・介護福祉士の両資格が取得できる短期大学へと進学した。卒業後は通所系施設・訪問介護・介護支援専門員・相談員など、「理想的な介護を提供できる・利用者にしっかり関わられる小規模な事業所」を求めて職を転々とした。結婚後、家庭との両立が厳しいことや健康上の理由から勤務時間の不規則な介護の仕事を退職し、保育の仕事に就いた。ただ、介護の仕事も資格を持っているので、また機会があればやってみたいと思っている。Yさんの夢は、「介護」という狭い捉え方ではなく、「福祉」という広い意味で「介護も保育もやっている小規模な事業所」で心をこめて人と関わる仕事をする事だという。

IV まとめと課題

介護労働者の離職率は高い。比較的勤続年数の短い者、特に訪問介護職員、介護職員とも多いが、特に、施設系介護職員に多い。中高年女性が多いこととも関連するが、施設系介護職員は訪問系に比較すれば若く、男性介護職員もいることから、一概に中高年、女性が理由とはいえない。また非正社員が多いことも理由の一つであるが、正社員と比較して、離職率が高いともいえない。むしろ訪問系は、自ら雇用形態の柔軟性を求めて、非正社員を求めた者が少なくないことが伺える。

全体として、離職の要因は確かに、「仕事の大変さに比して、賃金の低さ、勤務時間の厳しさ」であることに間違いがない。

とはいえ、個別にみれば、家庭と仕事の両立を求める場合、健康上問題、介護にやりがいを感じながら行き詰まる場合、自ら信じる介護と事業所の在り方とのギャップに戸惑う場合等、離職には様々な場合がある。

介護報酬の見直しを含め、労働条件の改善を行うことを大前提としながらも、それぞれに応じた雇用

形態のあり方、福利厚生の実施、サービス向上やキャリアアップのためのきめ細かな研修制度の確立、また運営・経営理念の職員との共有、将来への展望を明示することが求められる。

注)

注1) 各種調査から、介護サービス提供事業所の場合、各職種のうち70-80%が「直接介護にあたる介護職」と推測される。

Cf. 下記『平成19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』では、この率は75.4%と報告されている。p. 17.

注2) (財) 介護労働安定センター『平成19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』平成20年7月

同『平成19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』平成20年7月

注3) cf. 『事業所における介護労働実態調査結果報告書』pp. 1-2.

注4) cf. 『介護労働者の就業と就業意識調査結果報告書』pp. 1-2.

注5) cf. 『事業所における介護労働実態調査結果報告書』p. 9.

注6) cf. 同上 p. 17. 注7) cf. 同上 p. 18.

注8) cf. 同上 p. 3. 注9) cf. 同上 p. pp. 42-44.

注10) 厚生労働省「平成18年雇用動向調査」によれば、常用労働者（一般労働者+パートタイム労働者）の離職率は全体で16.2%、性別では男性13.3%、女性20.0%であった。因みに採用率は、全体で16.0%、性別では男性13.5%、女性19.5%であった。

注11) cf. 『事業所における介護労働実態調査結果報告書』p. 23.

注12) cf. 『介護労働者の就業と就業意識調査結果報告書』p. 24, p. 85.

注13) cf. 同上 p. 87. 注14) cf. 同上 p. 99.

注15) cf. 同上 p. 117.