



一般公募演題

就業構造基本調査を用いた介護労働者の就業行動

慶應義塾大学大学院商学研究科 特別研究講師

石井 加代子

本日は貴重な報告の機会をいただき、有り難うございます。

【スライド -1】

本日は、「就業構造基本調査を用いた介護労働者の就業行動」という題名で研究発表をさせていただきます。

【スライド -2】

まず、研究の背景と目的について説明いたします。

皆さん、既にご存じかと思いますが、昨今、介護サービスの人材不足が大きな問題となっています。

この問題の要因の1つとして、介護労働者の離職率が高いことが挙げられています。ただ、介護労働者の人材不足は実際深刻な問題として起こっていますが、その理由の一つとして挙げられている介護労働者の離職率については、我々が持っている知見はさほど多くないというのが実情です。

こういった背景を踏まえて、本研究では介護労働者の離職に焦点を当てて、以下の3つのリサーチクエスチョンを設けて研究を進めました。

クエスチョン1ですが、離職率の高さは新規産業ゆえの現象なのかというものです。一般的に勤続年数が短いほど離職しやすいという傾向があります。これを踏まえて、介護産業について考えてみると、介護産業は他の産業と比較して比較的若い産業ですので、それゆえ勤続年数が短い者が多く、結

スライド-1

第16回ファーマーヘルスリサーチフォーラム

就業構造基本調査を用いた 介護労働者の就業行動

①

山田篤裕 (慶應義塾大学経済学部)
石井加代子 (慶應義塾大学大学院商学研究科) ◎
泉田信行 (国立社会保障・人口問題研究所)

※ 本研究は、厚生労働科学研究費補助金(政策科学推進研究事業)「医療・介護制度における適切な提供体制の構築と費用適正化に関する実証的研究」(研究代表者: 泉田信行) から補助を受けている。
また、研究に際し、一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターで提供している就業構造基本調査(2002年)の産業地理学マイクロデータを用いて行った。

スライド-2

背景と目的

②

【研究背景】

- 介護サービスの深刻な人材不足 ←高い離職率

【研究目的】

- 以下3点の問いについて明らかにする

Q1: 離職率の高さは、新規産業ゆえの現象か？

- 一般的に、勤続年数が短いほど離職しやすい。
- ⇒ 介護産業は比較的若い産業で、勤続年数の短い者が多いから、見た目上の離職率が高い可能性。

Q2: 離職率は人材不足に結びつくか？

- 介護職種内で転職が盛んであれば、産業全体で見たストックは一定。

Q3: どうして離職・転職するのか？

果として見た目上の離職率が高くなってしまおうということが考えられます。

クエスチョン2としまして、離職率は人材不足にそのまま結びつくのかということです。介護労働者が介護職内で転職を繰り返しているのであれば、産業全体でみた労働者のストックは一定であるはずですので、離職率が高いということが人材不足にそのまま結びつくとは言い切れないのではないかと思います。

クエスチョン3は、実際に離職した人たちに着目して、どうして介護労働の仕事を離職したのか、もしくは転職したのかということです。

これらのクエスチョンを基に、研究を行いました。

【スライド-3】

研究方法について説明します。

利用したデータは総務省が5年に一度行っている「就業構造基本調査」の2002年度のもので、若干古いですが。この調査の個票データを用いました。この調査の目的は全国の就業構造を把握することです。5年に1度、全国の約44万世帯の15歳以上の世帯員すべてに聞いているという、かなり大規模な調査です。

この調査の利点として、個人の就業状態や、こういった産業で働いているか、どのような形態か（正規で働いているか、非正規で働いているか）、そういったことが把握できます。現在の職業に限定されず、1年前の就業状況や前職についての状況も把握できますので、以前介護労働をしていたなどという情報もこの調査から把握することができます。

個人属性（性別、年齢、学歴など）についても把握できます。

あと、世帯類型、世帯所得などについても把握することができる、豊富な情報量をもつ調査となっています。

スライド-3

研究方法

3

【データ】

- 総務省『就業構造基本調査(2002)』個票データ
一橋大学経済研究所附属社会科学統計情報研究センターで提供している秘匿処理済マイクロデータ
- 目的: 全国の就業構造を把握する
- 対象: 5年に1度 全国の約44万世帯の15歳以上世帯員

【利点】

- 個人の就業状態・形態が把握可能
- 現在および1年前の就業状況、**前職の情報**について把握可能
- 個人属性(性別、年齢、学歴など)について把握可能
- 世帯情報(世帯類型、世帯所得など)について把握可能
- 豊富なサンプルサイズ(44万世帯、15歳以上世帯員)

スライド-4

介護労働者の労働状況に関する先行研究

4

介護労働者の離職率について

- 介護労働安定センター「事業所における介護労働実態調査」

離職率	全体	正社員	非正社員
全産業平均	16.2%	13.1%	26.3%
介護職員	21.6%	20.4%	32.7%
訪問介護員		18.2%	16.6%

出所: 厚生労働省職業安定局「介護労働者の確保・定着等に関する研究会・中間取りまとめ」
注: 全産業は厚生労働省「雇用動向調査結果(平成18年度)」
介護職員及び訪問介護員は介護労働安定センターの上記調査(平成19年度)

上記調査の調査対象:
全国の介護保険サービス事業を実施する事業所から無作為に抽出した17,146事業所を対象にアンケート調査を実施。有効回答があったのは4,783事業所。
(有効回答率28.6%)

【スライド-4】

先行研究について簡単に説明します。

介護労働者の離職率については、介護労働安定センターが毎年行っている「事業所における介護労働実態調査」がよく用いられています。ここで「全体」というの

は全産業です。この表では、全産業の離職者と、介護労働者の離職率を施設介護者・訪問介護者別に表しております。このデータから見る限り、介護労働者の離職率は、他の産業の労働者の離職率よりかなり高いものであることが分かります。

但し、この介護労働者の離職率を測っているデータは、有効回答率が若干低く、また、このデータ以外で介護労働者の離職率は確認されていないのが現状ですので、他のデータで見ると介護労働者の離職率は一体どうなのかというのは、非常に興味が湧く点かと思います。

【スライド -5】

2006 年以降、介護労働者に関する数量的な分析は増えておりまして、大きくまとめるとこの 3 点になります。

1. 介護事業所の離職率の決定要因について分析したもの。

2. 介護労働者の離職意向の要因について分析したもの。こちらは、実際に離職した人の離職理由を聞いているのではなく、現在介護労働をしている人の中で辞めたいか、辞めたくないかという希望を聞いて、その希望に関する要因を分析したものです。

3. 介護職の賃金の決定要因について分析したもの。

昨今、非常に先行研究は多く
なってきました。

スライド-5

介護労働者の労働状況に関する先行研究

- 介護事業所の離職率の決定要因について
 - 厚生労働省職業安定局(2008)
 - 張・黒田(2008), 花岡(2009): 離職率の低い事業所の特性
- 介護労働者の離職意向の要因について
 - 山田・石井(2009)
 - 他職種で仕事した場合に得られる賃金が高いほど転職希望の確率が高い
 - 2002年から2007年で、転職希望の割合が増大
- 介護職の賃金の決定要因について
 - 周(2009)
 - 介護労働供給側の買い手独占度合いが高いほど、賃金が低い
 - 山田・石井(2009)
 - 2002-2007年の5年間で、他産業と比較して介護職の賃金の低下が顕著

【スライド -6】

但し、いくつかの点はまだ先行研究から明らかにされていません。

まず、第 1 点目は、別データによる介護労働者の離職率の把握がされていないという点です。これは先ほどご説明したとおりです。

2 点目に、実際に介護労働を離職した個人に焦点を当てた分析は行われておりません。ですので、介護労働者が辞めた後どういった産業に行っているのかといった就業の移動についての分析があまりなされていないのが現状です。

また、辞めた個人に焦点を当てて、離職の理由や転職の理由、離職者の特性を分析したものも非常に少ないのが現状です。

スライド-6

先行研究からまだ明らかにされていないこと

- 別データによる介護労働者の離職率の把握
 - 全体の離職率の確認
 - 勤続年数別にみた離職率の確認
- 実際に介護労働を離職した個人に焦点を当てた分析
 - 介護労働者の就業移動
 - 離職率が高くても、同職種内での転職であれば、産業内の労働供給量は一定(職種専門のスキルも蓄積)
 - 離職の理由や離職者の特性
 - 離職防止の有効な政策を作るためには重要

【スライド -7】

「就業構造基本調査」を使って行った分析の結果について、ご説明していきます。

まず、データの整合性から確認していきます。

就業構造基本調査は抽出の調査となっていますので、就業構造基本調査で介護労働者を正確に把握できるかどうかを公表統計と比較して確認しました。

施設系介護労働者、訪問系介護労働者別に人数を表しています。向かって一番左側の列に公表統計の代表的なものとして「介護サービス施設・事業所調査」で把握された介護労働者の数を挙げています(a)。真ん中の(N)の列は就業構造基本調査で測っている介護労働者の数になります。但し、抽出調査なので抽出率を掛けると(W)という数になります。(W)と(a)の比較については(W/a)で右端の列に記していますが、さほど差は無いことが分かります。つまり「就業構造基本調査」を使って介護労働者の分析をするのは問題ないと考えることができます。

【スライド -8】

こちらは介護労働者の基本属性について挙げたもので、「女性が多い」とか「訪問介護で非正規の割合が高い」といったことが分かります。

【スライド -9】

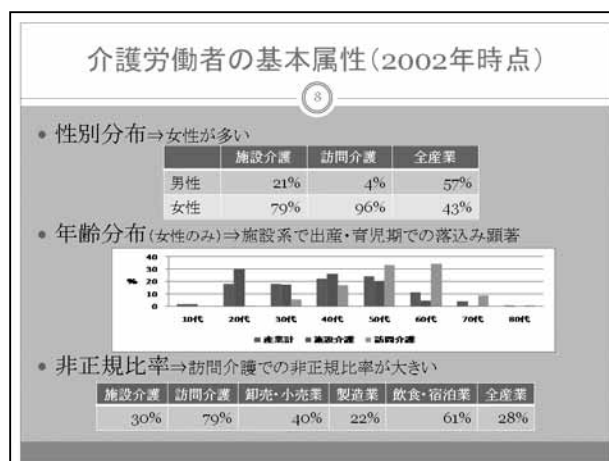
クエスチョン1の答です。

こちらの表では正規・非正規の別に、それぞれ全産業・介護合計・施設介護の労働者の離職率を勤続年数別に挙げています。

スライド-7



スライド-8



スライド-9



正規の介護労働者について分析結果を見ると、勤続年数 7 年未満の層では、全産業で見られるような勤続年数と離職率の負の関係（勤続年数が長くなるほど離職率が下がる）が確認できません。但し、勤続年数 2 年以上で全産業の離職率とほとんど同じですが、勤続年数 2 年未満においては他産業よりも離職率が低い反面、全体として勤続年数の 2 年から 7 年未満のシェアが多いため、結果として、合計の離職率は全産業よりも高くなっている、仮説どおりの結果が出ています。

非正規に関しては若干驚く結果なのですが、2002 年の「就業構造基本調査」を使った結果からしますと、非正規の介護労働者は非正規の全産業の労働者よりも離職率が低いという結果が出ています。

【スライド -10】

クエスチョン 2 の答ですが、現職が介護労働者である者の前職について見ました。現在介護労働者である者の 4 割くらい、就業の経験がないという人たちがいます。この就業経験のない人たちを除いて前職の産業の分類を見てみると、前職も介護であったというのは 1 割しかないということで、2002 年時点では、介護産業におけるかなりの労働力が他産業から流れてきていたことが分かります。

【スライド -11】

前職が介護労働者である者の現職について見ました。

「前職が介護労働者」の 2 割しか「現職も介護労働者である」という者はおりませんので、多くの人が無職になってしまうか他の産業に流れています。

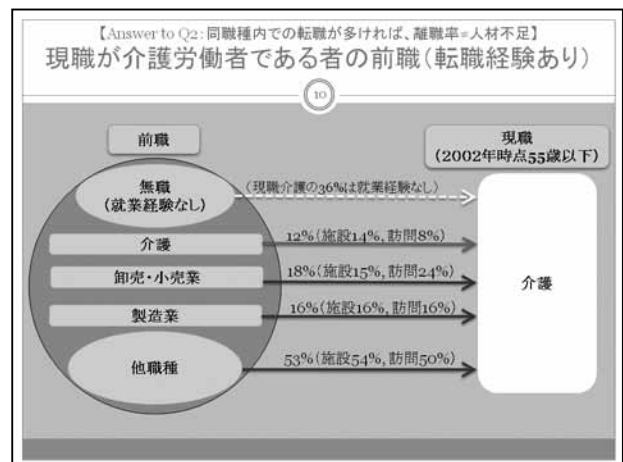
この分析から、介護はある程度のスキルが必要である産業にもかかわらず、2002 年時点ではスキルのない人の流入とスキルのある人の流出が大きかったということが分かります。

【スライド -12】

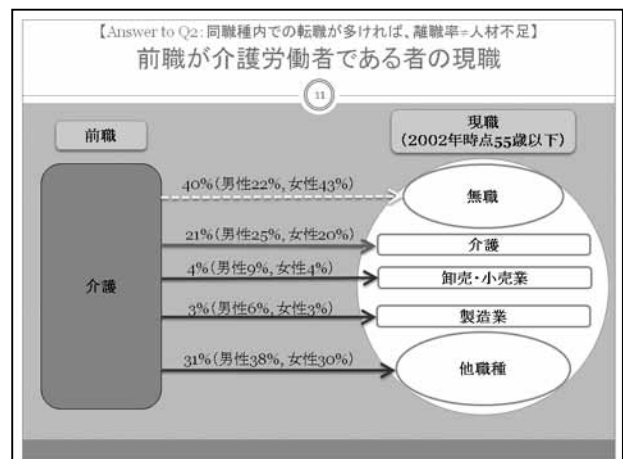
最後に、前職が介護労働者であった者の離職の理由を挙げています。

比較の対象として、男性については前職が製造業であった者、女性については前職が卸・小売業であった者を見ておりますが、結

スライド-10



スライド-11



果から分かるとおり、女性の場合には介護労働者特有の離職理由が見られるわけではなく、他の産業同様に育児や結婚を理由に辞めていく人が非常に多いことが分かります。

男性の場合は「労働条件が悪いから」という理由で辞める方が多く、これも介護労働者特有の理由ではないことが分かります。

【スライド -13,14】

最後にまとめです。

入職時期別に離職率を確認したところ、少なくとも 2002 年時点では、介護職の離職率は他産業と比較して高くなく、「高い」といわれている離職率は介護労働者特有の問題ではなかったことが分かりました。

2002 年時点では、他職種からの流入が多い一方で、他職種への流出も多いことが分かりました。他産業と比較して離職率は高くありませんが、専門的なスキルが流出してしまっているというのは、大きな問題として捉えることができると思います。

介護労働者は女性の多い職種ですので、離職の理由も出産や育児が多いということで、これは特に介護職特有の現象ではありません。

最後に、インプリケーションとしまして、離職の防止には他産業同様にワークライフバランスの必要性が挙げられると思います。

ただ、注意していただきたい点は、今回の分析は 2002 年での状況を分析したものですので、現状においては若干状況が異なってきて、同じ分析をしても結果が変わってくる可能性があるということが考えられます。

スライド-12

Answer to Q3:
前職が介護労働者であった者の離職理由

調査時点で55歳以下

前職介護労働者の離職理由(%)	前職				
	施設系介護		訪問系介護		卸売・小売業
	女性	男性	女性	男性	女性
人員整理・制度変更のため	0.7	4.1	2.4	10.0	3.0
会社制度・事業所閉鎖のため	0.4	1.8	0.4	9.1	6.2
事業変更・売却・廃業のため	1.6	1.9	1.0	10.6	2.4
一時給・不安定な仕事だったから	3.1	4.0	5.3	5.0	6.4
収入が少なかったから	3.7	9.4	13.3	8.3	5.2
労働条件が悪かったから	9.8	15.6	12.3	12.6	8.1
自分に向かない仕事だったから	3.4	11.0	6.5	12.6	5.3
業務の展開・転機・転勤及び事業所の移転のため	1.6	0.3	8.0	0.9	2.5
定年などのため	1.8	1.2	1.1	1.2	0.7
病気・高齢のため	6.9	6.0	10.6	3.4	4.4
結婚のため	22.8	0.0	3.5	0.8	21.0
育児のため	15.5	0.0	7.7	0.1	13.9
家族の介護・看護のため	3.5	1.5	7.6	0.8	2.5
その他	25.4	42.7	20.5	23.8	18.6
調査対象数	848	150	230	21,277	30,489

スライド-13

まとめ／結論

- 入職時期別に離職率を確認したところ、2002年時点では、介護職の離職率は他産業と比較して高くなかった。
⇒ “高い”と言われている離職率は、介護労働者特有の問題ではない。
- 2002年時点では、他職種からの流入が多い一方で、他職種への流出も多いことがわかった。
⇒ 他産業と比較して離職率は高くはないが、専門的スキルの流出は問題。
- 女性の多い職種であり、離職理由も出産や育児が多い。

⇒ インプリケーション

- 離職の防止には他産業同様にワークライフバランスの必要性
- 特に訪問介護職員について、賃金面での処遇改善の必要性
- 2002年時点の分析のため、直近のデータでの確認が必要

スライド-14

参考文献

- 厚生労働省職業安定局(2008)『介護労働者の確保・定着に関する研究会・中間取りまとめ』、厚生労働省。
- 周燕飛(2009)「介護施設における介護職員不足問題の経済分析」、『医療と社会』vol.19, No.2, pp.151-165。
- 張允植・黒田研二(2008)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職率に関する研究」、『厚生労働』第55巻第15号,pp.16-23。
- 花岡智恵(2009)「介護労働者の離職：他職種との賃金格差が離職に与える影響」、『介護分野における労働者の確保等に関する研究(労働政策研究報告書、No.113)』所収(第5章)、労働政策研究・研修機構。
- 山田篤裕・石井加代子(2009)「介護労働者の賃金決定要因と離職意向」、『季刊社会保障研究』第45巻第3号,近刊。

質疑応答

座長： 調査をして離職率の分析をされた母集団ですが、例えば私の周りの学生や若い人たちに聞いてみると、介護分野は仕事が大変だというイメージをみんな持っていて、出来るだけ避けていたけれど、他に仕事がないので最終的に仕方なくこの分野に入ったという人も相当いる。一方では、小さい時から将来社会人になったらこの分野で一生懸命やりたいと思っている人たちもいる。両方、かなり極端に差があるような気がするのです。後者だと、離職ということはおそらく考えていない。しかし、その中でも、予想していた以上に大変で辞めたという人もいるでしょうから、その辺の動機によってサンプルを分類していくというのはどうなのでしょう。

石井： ご指摘の点は非常に重要な点かと思います。ただ、私が今回の研究で使いました就業構造基本調査ですが、全産業の労働者に質問をしている関係で、入職動機に関して介護労働の問題を説明するような設問がなかったため、今回の分析ではそのようにサンプルを分けることは出来ませんでした。しかし、現在別の研究で、実際に介護労働者にアンケートをとって類似した研究を行っていますので、その研究の中では、今ご指摘いただいた点でサンプルを分けて離職意向がどう違うのかというのを分析する予定です。また別の機会でご報告させていただければと思います。

会場： 一つ気になったのですが、流入してくる年代というのは、今回の調査から分らなかったのですか。

石井： 流入してくる年代は分かります。その点では分析はしていないのですが、このデータから把握することは可能です。

会場： 2002年と今とでは、大分社会の状態が変わったと思うのです。2002年では、流入してくる人たちの年代はおそらく50歳くらいなのかなと私は勝手に思っているのですが、今は「老老介護」と言われるように、そういう職業に就くのは大分高齢者の人たちも増えてきていると思うのです。その辺り、感触でいいのですが、何かお気づきのところがあれば教えてください。

石井： 入職時期の年齢ということですね。入職時期の年齢については集計していないので何とも申し上げられないのですが、今回は2002年のデータで分析をしておりますが、2007年のデータでも別の研究をしておりますので、2002年と2007年の時点で入職年齢にこういった差があるのかというのは分析可能かと思います。今後集計してみたいと思います。有り難うございます。