

介護従事者の人材確保

実証分析を用いて

慶應義塾大学 樋口美雄 研究会

三村亮太 浅井俊平 岡本篤始
坂内正治 大室美幸 佐野眸

2008年12月

要約

わが国は 2005 年から人口減少局面に入り、2055 年には、合計特殊出生率は 1.26 人、人口は 9000 万人を下回り、また高齢化率は約 4 割、という一層の少子高齢化の姿が見込まれている。今後、社会保障が暮らしを支えるセーフティネットとして国民の安心を確保する役割を果たしていくには、社会構造の変化に的確に対応し、その持続可能性、安定性を確保しなければならない。労働力人口が減少するなか、限られた労働力の中から国民のニーズに的確に対応できる質の高い福祉・介護人材を安定的に確保していくことが不可欠であると言える。

近年、介護現場の人手不足が慢性化しているなか、我々は質の高い福祉・介護人材として介護福祉士に注目し、この確保のために、①潜在介護福祉士（介護福祉士の資格を持ちながら介護福祉士として働かない人）を減らす ②新たな介護福祉士を創出する、この 2 点が高齢化社会に有効な手段であると考え研究を進めていく。

介護従事者のうち現場で実際に介護する人は、ホームヘルパー・介護福祉士・ケアマネジャーである。ホームヘルパーについては各地方自治体や民間の養成研修機関が主催している講座を受講すれば資格を取得できるのに対して、介護福祉士は福祉系の学校を卒業するか国家試験に合格しなければ取得する事ができないといったように、資格取得の難易度には大きな差がある。介護従事者の資格別構成比については、資格取得が容易なホームヘルパーの割合が圧倒的に大きい。しかし、仕事内容や賃金には大きな差がなく、それぞれの役割が明確かされていない現状が挙げられる。このことにより、多くの人が資格取得の容易なホームヘルパーの資格を取得することを選択し、またホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には負の相関があるのではないかと考える。

次に賃金について説明する。介護職員の月収は 15 万～20 万円、また年収 3000～4000 万円程度となっていて、これは他の産業と比較しても低水準にある。介護職員の賃金は介護報酬によって支払われ、この介護報酬は保険料から支払われるため、賃金の上昇は簡単には見込めない。よってこのような賃金水準の低さが、介護福祉士として働くことへのインセンティブを低下させ、潜在介護福祉士（介護福祉士の資格を持ちながら介護福祉士として働かない人）を増加させる原因になっているのではないだろうか、と考える。

我々は①「ホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には負の相関がある」と②「賃金の上昇は、介護福祉士数に正の影響を与える」という二つの仮説を立て、47 都道府県ごとのデータ（平成 18 年度）を用いてクロスセクション分析を行った。

分析①の結果、当初の予測に反して「介護福祉士の成長率とホームヘルパー 2 級の増加人数は正の相関がある」ことがわかった。このことにより、ホームヘルパーの人数を増やすことによって、介護福祉士の人数を増やすことが出来るといえる。

分析②の結果、賃金は、介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数に影響を与えておらず、また 65 歳以上人口については負の相関があることがわかった。

分析①の結果からホームヘルパー 2 級は介護福祉士のステップになっている、もしくは介護の分野における入り口になっていると考えられる。そこで我々は、介護人材を確保するためにハローワークの全事業所に福祉に特化した窓口を設置し、積極的に求職者のホームヘルパーの資格取得を促進することを政策提言する。

また分析①、②両方の結果から賃金は介護福祉士数に影響を与えていないこと、分析②の結果から介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数と65歳以上人口の需要と供給のバランスは自然にとれることがわかり、このことから我々は、保険料の引き上げなどで無理に介護報酬を上げようとせず、現状を維持することを政策提言する。

目次

はじめに

第1章 問題意識

第2章 介護職員の抱える諸問題

- 第1節 国内人口変動と介護の必要性について
- 第2節 介護従事者の資格別構成比
- 第3節 介護福祉士の賃金体系について
- 第4節 介護職の労働環境

第3章 先行研究

第4章 介護福祉士に関する実証分析

- 第1節 データと推計式
- 第2節
 - 1 介護福祉士とホームヘルパーの関係
 - 2 推定結果
- 第3節
 - 1 労働環境と介護福祉士の関係
 - 2 推定結果

第5章 政策提言

- 第1節 ホームヘルパー増加に向けての政策提言
- 第2節 介護福祉士増加に向けての政策提言

参考文献・データ出典

はじめに

我が国は 2005(平成 17)年に人口減少局面に入ったが、2006(平成 18)年 12 月に公表された国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成 18 年 12 月推計)」によれば、今後、一層少子高齢化が進行し、本格的な人口減少社会になる見通しとなっている。そのうち、出生中位・死亡中位の推計によれば、2055 年(平成 67 年)には、合計特殊出生率は 1.26 人、人口は 9000 万人を下回り、高齢化率は約 4 割、という姿が示されている。

このように本格的な人口減少・少子高齢化社会が到来する中で、社会保障が、暮らしを支えるセーフティネットとして国民の安心を確保する役割を果たしていくためには、社会構造の変化に的確に対応するとともに、その持続可能性・安定性を確保していくことが必要となっている。

我々はこの社会保障の中から高齢期の最大の不安要因である、「介護」を論文のテーマに設定し、介護現場の実情を調査した。その中で、介護職員数がいかに重要となっているかについて着目し、現在の状況と問題点を明らかにする。そして総人口の減少に伴う労働力人口の減少が叫ばれている中、高齢者が安心して生活していけるように、介護における人材を確保するための政策を考え出すことを目標とする。

中でも注目したのは「介護福祉士」について。現在、介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数は約 20 万人、資格取得者の約 4 割にのぼっている。なぜこのような状況が起きているのか、彼らを介護分野に従事させるにはどうしたらよいかを中心に分析を進めていく。

現状分析では、国内の人口変動の予想推移から介護の必要性を改めて確認し、介護従事者の資格別の構成比や賃金といった、需要と供給の両側から調査した。

実証分析の方法は、47 都道府県別のデータを用いてクロスセクション分析を行う。説明変数に「介護福祉士」と、「介護福祉士の資格を持っているが実際には従事していない人」を入れ、2 式について分析を行う。

政策はこの 2 式の結果から、介護従事者の人材確保について「ホームヘルパー」や「介護報酬の引き上げの是非」など新たな視点を取り入れながら提言していく。

第1章 問題意識

平成 17 年に厚生労働省から出された「福祉・介護人材確保対策について」の政策レポートによると、平成 17 年時点で福祉・介護分野に従事する人は約 328 万人であり、その中で高齢者分野に従事する人が約 197 万人と約 6 割を占めているとされる。

今後の介護保険制度における要介護認定者数及び要支援認定者は、平成 16 年の約 410 万人から平成 23 年には約 600 万人から約 640 万人に達すると見込まれ、今後、高齢者に対する介護サービスの需要がますます拡大していくこととなる。これら的高齢者分野に従事する方々のうち、将来必要となる介護職員については、平成 16 年の約 100 万人から、平成 26 年には約 140 万人から約 160 万人の確保が必要となるといった推計がなされている。この介護職員数を労働力人口に占める割合として示せば、平成 16 年の約 1.5%から、平成 26 年には約 2.1%から 2.4%にまで増加するものと見込まれる。

少子高齢化の進行等により、労働力人口が減少し、全産業的に労働力の確保が困難となっていくことが見込まれる中で、限られた労働力の中から、国民のニーズに的確に対応できる質の高い福祉・介護人材を安定的に確保していくことは、国民生活を支える福祉・介護制度を維持する上で、不可欠の要素であると言える。よって我々は質の高い福祉・介護人材として介護福祉士の確保に注目する。

しかし、現在、介護福祉士の資格があるのに就労していない、いわゆる「潜在介護福祉士（介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数）」の数は約 20 万人、資格取得者の約 4 割にのぼっている。

厚生労働省は「潜在介護福祉士が存在する詳しい理由はわからない」としているが、同省が介護施設職員を対象として行った調査では、不安や悩みに 47.8%が「給与等収入が低い」、43.9%が「有給休暇を取りにくい」、29.9%が「業務の負担や責任が大きすぎる」を挙げていた。この結果から、介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数が増大している背景には労働条件に対する不満があるとみられる。

よって我々は介護福祉士の確保のためには、

- ① 介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数を減らす
- ② 新たな介護福祉士を創出する

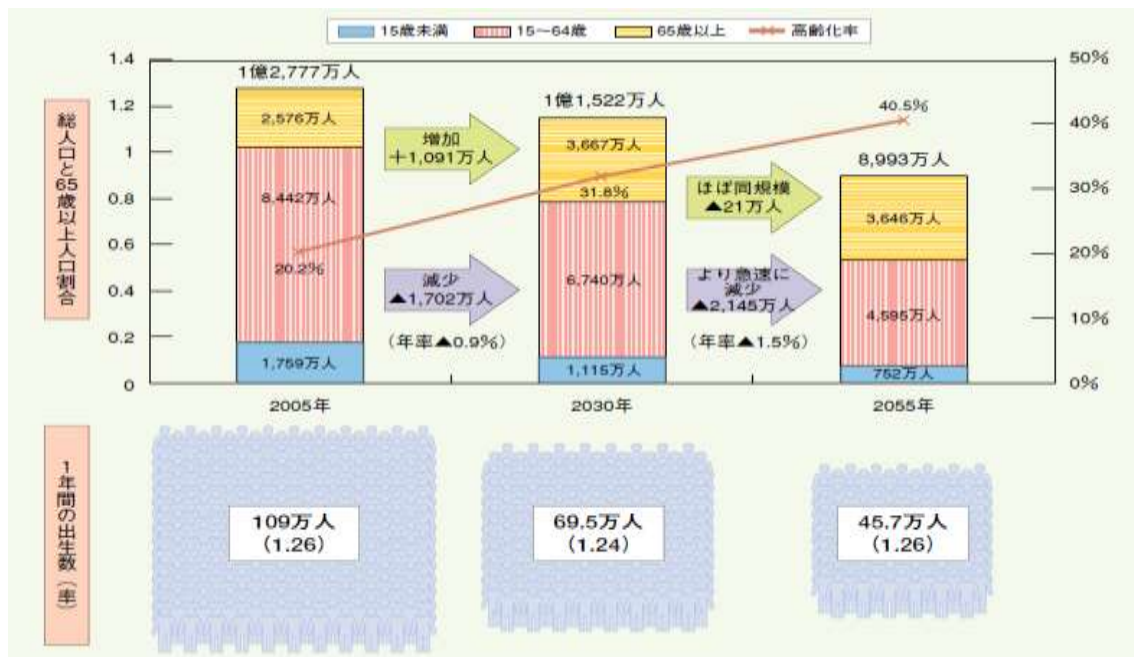
この 2 点が有効な手段であると考え、研究を進めていく。

第2章 介護職員の抱える諸問題

第1節 国内人口変動と介護の必要性について

「日本の将来推計人口（平成 18 年 12 月推計）」における人口減少社会の到来という推計結果については、我が国の人口構造そのものが大きく変化していくことに注目しておかなければならない。

図1 今後の人口及び年齢構成の変化と出生数



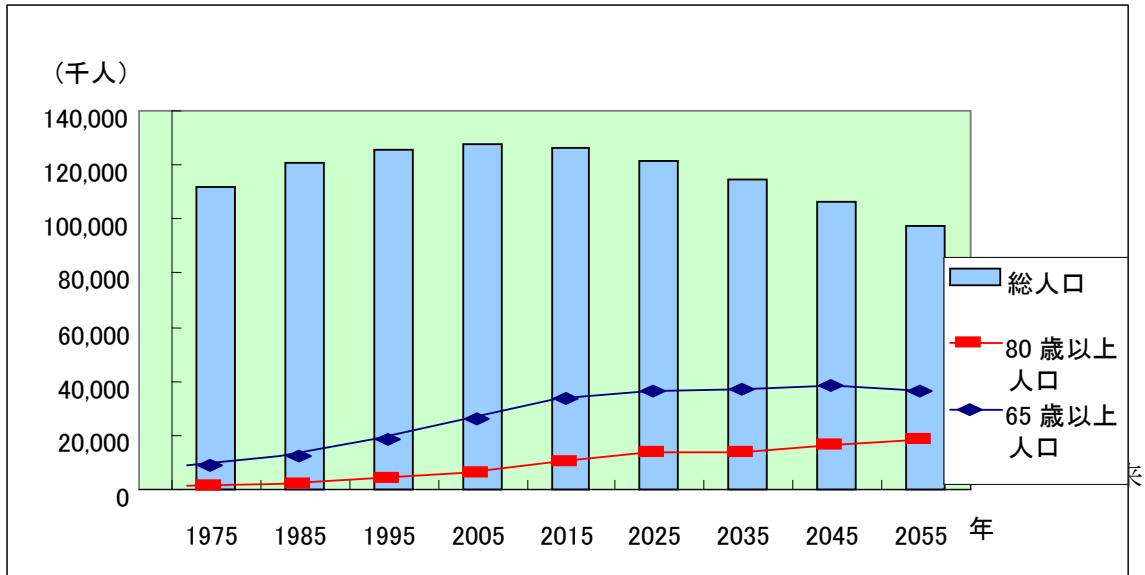
資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成 18 年 12 月推計）（出生中位・死亡中位の場合）」

図1より、団塊世代が60歳前後から75歳以上の高齢者となっていく2030年には、高齢化率は31.8%と国民の約3人に1人が65歳以上の高齢者となる見込みである。

2030年～2055年になると、団塊ジュニア世代が65歳以上の高齢者となる。団塊ジュニア世代の子供世代（1995（平成7）年生まれ～）には、現在のところ大きな出生数の山が出現していないため、65歳以上人口は同規模を維持する一方15～64歳人口が減少するた

め、2055年には高齢化率は40.5%と4割を超えるとともに、総人口も9000万人を下回るなど、一層の総人口の現象と少子高齢化の進行が見込まれている。

図2 人口の推移

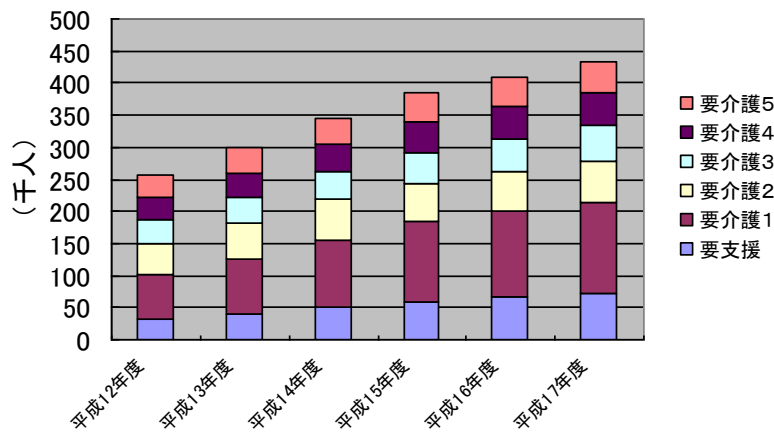


資料：2005年までは国勢調査、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所による将来推計値より作成

図2より人口の推移を細かく見てみると、わが国は人口減少化にある中、高齢者(65歳以上)は2020(平成32)年までは急増し、その後は横ばいを続けると推計されている。ただし、80歳以上人口は増加を続けることが分かる。

図3

要介護度別・認定者数の推移



資料：厚生労働省 介護保険事業報告書より作成

年齢が上がるにつれ介護はより必要になってくるため、要介護者数は着実に増加している。図3からわかるように、平成12年から平成19年の間に要支援・介護者数は2倍近くに増加した。

表1 要介護／支援状態の目安

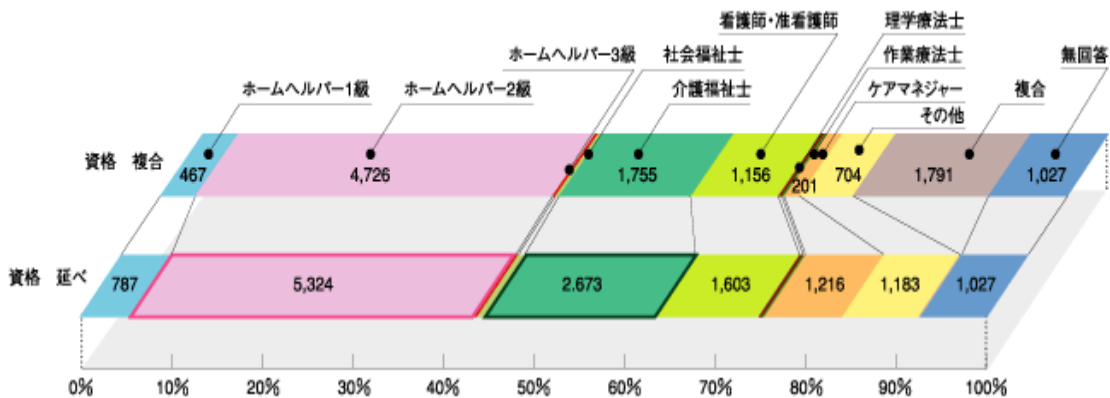
自立 (非該当)	自立した生活ができ、介護サービスによる支援の必要性はなし。
要支援1	通常の日常生活に支障はないが、要介護状態とならないように一部支援が必要。
要支援2	歩行などに不安が見られ、排泄、入浴などに一部介助が必要であるが、身体機能における改善の可能性はある。
要介護度1	立ち上がりが不安定で、杖歩行の場合がある。排泄、入浴などで部分的に一部介助を要する。
要介護度2	立ち上がりなどが自力では困難で、排泄、入浴など、常時、部分ないし全解除が必要。
要介護度3	立ち上がり、起き上がりが自力ではできず、車椅子を使用した生活スタイルも見られ、排泄、入浴、衣服の着脱などで部分的もしくは全介助が必要。
要介護度4	寝たきりに近い状態で、排泄、入浴、衣服の着脱など日常生活全般に全介助が必要。
要介護度5	日常生活全般に全介助が必要で、意思伝達も困難な状況である。

資料：結城康博著「介護 現場からの検証」より作成

第2節 介護従事者の資格別構成比

図4

■資格別 労働者数割合(複合の場合と延べ数)



資料:財団法人 介護労働安定センターより

図4は介護に携わっている人のグラフである。この中で高齢者や障害者の介護に従事する人はホームヘルパー・介護福祉士・社会福祉士・ケアマネジャーである。ホームヘルパー・介護福祉士・ケアマネジャーは現場で実際に介護する人、社会福祉士は相談業務を主とし

ている。上の図を見てわかるように割合としてはホームヘルパーの割合が大きい。これはホームヘルパーの資格の取りやすさに理由がある。

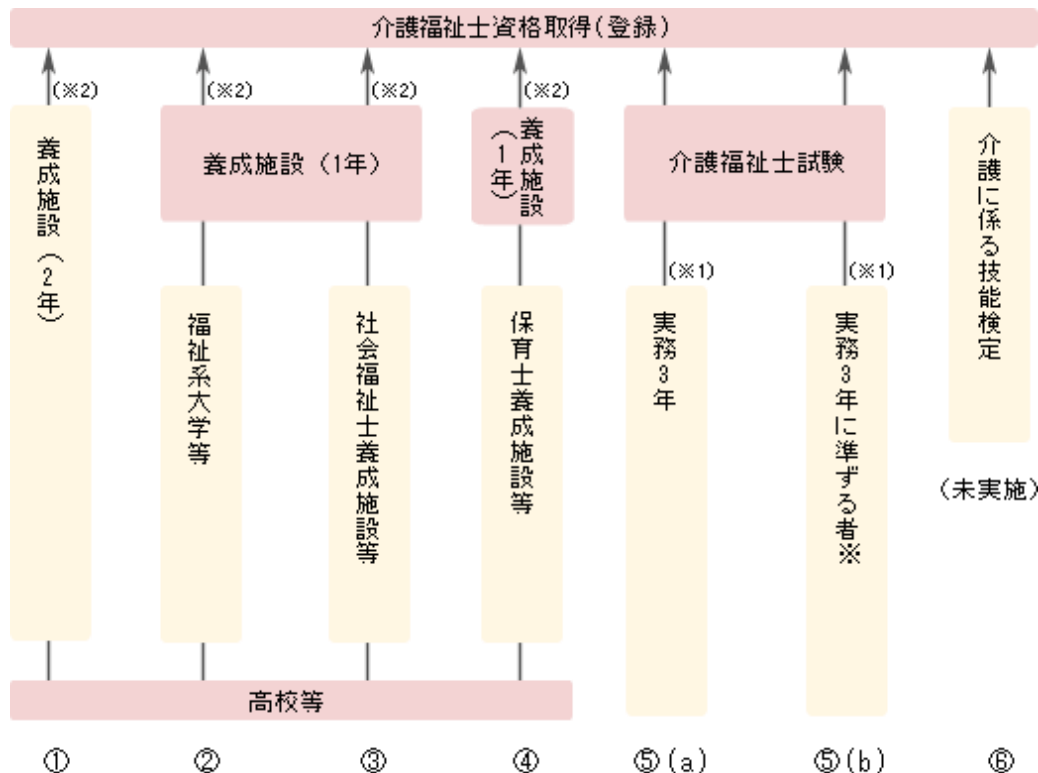
ホームヘルパー2級の資格取得試験はなく、各地方自治体や民間の養成研修機関が主催している講座を受講すれば、ホームヘルパー2級の資格を取得できるのである。

介護福祉士になるためには大きく分けて2つのルートがある。1つは福祉系の学校を卒業すること。もう1つは国家試験に合格すること。

※図2参照

- ①介護福祉士養成施設（2年、夜間は3年）を卒業した者。（卒業と同時に介護福祉士となる資格が取得できる。）
- ②福祉系大学で指定科目を修めて卒業し、介護福祉士養成施設（1年、夜間は2年）を卒業した者。（卒業と同時に介護福祉士となる資格が取得できる。）
- ③社会福祉士短期養成施設・社会福祉一般養成施設を卒業し、介護福祉士養成施設（1年）を卒業した者。（卒業と同時に介護福祉士となる資格が取得できる。）
- ④保育士養成施設等を卒業し、介護福祉士養成施設（1年、夜間は2年）を卒業した者。（卒業と同時に介護福祉士となる資格が取得できる。）
- ⑤介護福祉士に合格した者。ただし、介護福祉士試験は次の要件を満たさなければ受験できない。
 - (a) 3年以上介護等の業務（寮母・寮夫、介助員・訪問介護員等）に従事した者
 - (b) 高校または修学年限2年以上の高校の専攻科において、福祉に関する所定の科目および単位数を修めて卒業した者（卒業見込みの者を含む）
- ⑥厚生労働省が行う「介護に係る技能検定」に合格した者。ただし、これは現在の

図5 介護福祉士資格の取得ルート



※「実務3年に準ずる者」とは、高校または修学年限2年以上の高校の専攻科において福祉の所定科目を修めて卒業した者(高校の福祉科など)

資料： <http://www.fukushi-work.jp/job/qual/qual03.html>

上記のことから、それぞれの資格取得の難易度には差があることがわかる。しかし、両者の業務内容や賃金に大きな差はない。そのため、資格を取得したいと考える人々は、同じ業務内容、賃金であるなら、より取得難易度の低いホームヘルパーの資格を取得しようとすると考えられる。したがって、ホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には負の相関があるのではないかと。

第3節 介護福祉士の賃金体系について

介護現場で働く正職員の働いている場所の地域や規模にもよるが、月収 15 万～20 万円、年収 300 万～400 万円といわれている。

介護福祉士は特殊残業手当や夜勤手当があるので一般的に他の福祉の仕事よりも高いと思われるが、2008 年 4 月 14 日に開かれた日本医労連（日本医療労働組合連合会）の調査により、約 4 割が月収 20 万円以下で、時間外労働をした人のうち約 3 分の 2 がサービス残業をしているほか、通常業務でないはずの「宿直業務」で、8 割がほぼ通常業務に就いているなど、各職場で労働基準法違反が蔓延していることがわかった。

図 6



資料：介護・福祉労働者の労働実態調査

この低賃金の理由は、賃金が介護報酬によって支払われることで説明できる。介護報酬とは介護保険で提供される介護サービスの公定価格のことであり、保険料から支払われる。訪問介護、デイサービス、特別養護老人ホームなど、サービスの種類ごとに決められている。

例えば訪問介護で身体介護中心の場合、30分未満だと 231 単位、30分以上 1 時間未満だと 402 単位。ユニット型特養ホームの個室では、要介護度によって 1 日あたり 657~929

単位と幅がある。1単位は原則10円だが、都市部は人件費が高いため、最高で10・72円となっている。

この価格に介護を提供した人数や時間・日数をかけて計算した金額が、原則9割が保険から、1割が利用者から支払われ、介護事業所や施設の収入となる。この収入のうち、各々の施設が定めた賃金が介護職員に支払われるのである。

大規模な改定は3年に1度のペースで行われ、すべての介護サービスについて、事業所や施設の経営状況を調べ、報酬が適正であるかを点検する。介護保険は2000年4月に始まったので、これまでに03年4月と06年4月に行われた。03年4月の改定では、主に、経営の黒字が目立った施設サービスの報酬が引き下げられ、全体として改定率はマイナス2.3%。06年4月の改定では、その半年前の05年10月に施設の居住費・食費を自己負担とするための臨時改定が行われた影響で、全体としてマイナス2.4%となった。

このように、賃金水準が低いことが、介護福祉士として働くことへのインセンティブを低下させ、潜在介護福祉士を増加させる原因になっているのではないだろうか。

第4節 介護従事者の労働環境

生活経済政策研究所による「介護職・介護事業に関する総合的研究」では、介護職の労働環境における問題点と、それに対する対策として、以下のようなものが挙げられている。

①職員の不足状況

この研究では介護職員の不足について雇用形態別に分析している。それによると、所長と職員とでは自らの職場の認識が大きく異なっており、所長の不足超過の回答は雇用形態の平均で22%なのに対し、職員は43%の職場で不足と回答している。所長の方はとくに在宅を中心として、職員の需要と供給を雇用形態別に考え、人件費や採用・解雇のしやすさなどを考慮して、非正規職員のなかでも登録の職員が最も不足していると回答したのに対し、職員の方はとくに施設を中心として、就業の時間数だけでなく、日数も年数も長く、特定の被介護者と接触し、いろいろな職務ができる正規職員が最も不足していると回答している。

②職員の教育訓練

介護の成果と人手不足対策を含む見直しには職員の教育訓練や能力開発が重要な役割を果たすが、「日常の業務に追われ、その余裕はなかった」という回答は20%内外に止まり、予想以上に積極的な取り組みが行われている。介護の職場らしく「ミーティング・検討会」を始め、「外部研修」、「OJT」のほか、職員自身の「資格取得のための学習」も盛んになっている。今後は、企図されたOJT、結果としてのOJTとoffJTの関連付けや体系化が期待される。

③人事・給与考課の両極分化

職員の業務改革や能力開発は、当然、その成果が明確に評価されなければならない。そうした人事考課が個々の職員対象に行われるのであれば、業務と教育の個別管理にならないし、またそうした個別考課が個々の職員に伝えられねば、職員個々の勤務意欲（モラル）を刺激することにもならない。そうした成果自体が、給与・厚生条件とともに職員への広義の報酬であると考えてよい。

第3章 先行研究

笹谷真由美・安永龍子・森田婦美子（2008）「介護福祉士の労働環境と就労に関する一考察」

研究方法は、H17・18に奈良佐保短期大学に送られてきた求人票を調査するというもの。すべての求人票の中から入所施設である障害者施設、特別養護老人ホーム、老人保健施設、病院を抽出し、基本給や諸手当、昇給、賞与等の実態を明らかにすることを目的とした。

結果から基本給の平均額は平成18年度で154,485円ということが分かった。14大産業の初任給平均は大卒で196,300円、高専・短大卒で168,500円、高卒で154,400円となっており、これらと比べると介護福祉士の基本給は高卒と同等である。低賃金のせいで、最近では景気の回復で福祉系の学校卒業者が一般会社への就職を希望するなどという事態になっている。よって介護福祉士の有資格者が増加しても、施設において介護福祉士が不足している状況が生まれる。また、大阪府では161,5485円、三重県では141,200円と地域によって差が生じていることや、同じ種別の施設でも基本給のみならず、諸手当の金額にも差が見られた。

求人職種の名称は様々で「介護福祉士」と名称を指定している施設もあれば、「介護職」、「介護職員」、「介護員」、「相談員」など曖昧な表現にしている施設もあった。資格要件についても介護福祉士やホームヘルパー取得を必要としている施設と、できればその資格があるほうが望ましいと記載しているところや、無資格でも応募可能としている施設、学部学科も問わない施設もあった。このように介護現場では、介護福祉士、ホームヘルパー、無資格者などが混在しており、それぞれの役割が明確化されていないことも、介護の労働環境における大きな課題としている。平成18年の資格手当の記載は24%と低く、介護福祉士の資格を有していてもホームヘルパー有資格者と同じように評価されているなら、就業意欲低下にも繋がりがかねない。このような介護福祉士の労働環境の不備が一般的にも知られるようになり、若者の福祉離れが目立ってきている。

介護福祉士の国家資格としての歴史はまだ20年ほどであり、見直すべき課題は山積されている。介護福祉士の労働環境のもつ課題に対する対処策として以下を挙げる。

- (1) 施設における経営の透明性・公平性
- (2) 介護における介護福祉士の業務独占
- (3) 介護福祉士自身が労働組合や職能団体として労働環境改善を訴えていくこと
- (4) 介護福祉士資格取得方法の一本化
- (5) 生涯研修体系の確立

これらの課題が解決されることで介護福祉士の社会的地位が確立され、労働環境の改善につながると考える。

結城康博（2008）「介護 現場からの検証」p150-156

筆者は、慢性化する介護現場の人手不足について指摘している。ここ数年、介護現場では、人材を集めることに苦慮しており、職員の非常勤の割合が高くなっている。

厚労省関連団体の介護労働安定センターによる『平成18年版介護労働の現状』によれば、2005年度の介護関連職種における離職率は20.2%であった。しかも、これら離職していく人たちの勤務年数が1年未満というのが約4割になっている。つまり、1年間で100人の介護職がいたとして毎年20人が離職しており、その20人中8人が1年未満の勤務年数ということになる。全労働者の平均離職率が17.5%であるため、労働市場の深刻さがうかがえる。ここ数年の雇用情勢は安定化してきており、介護業界にとっては、いっそう、「人手不足」を深刻化させる原因となっている。

2007年8月27日、厚労省は「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」を定めた。この中で、福祉・介護サービス分野における必要な人材を確保するにあたって、給与に関しては「国家公務員の福祉職給与表を参照する」「適切な水準の介護報酬の設定」「小規模事業所における週40時間労働の導入」などが明記されている。また、「新たな経営モデルの構築」といって、社会福祉法人制度による規制改革の推進なども盛り込まれている。しかし、これら諸々の提言は、財政面でどうしていくかの議論はあまりなされておらず、どうしても抽象的な提案になっていることは否めない、と筆者は指摘している。

現在、介護現場の人材不足に関し、外国人労働者受け入れの議論がなされている。2006年2月6日、国会で「日比経済連携協定」が承認され、今後はフィリピンの国会でこれらが批准されれば、2年間で600名程度の介護士の受け入れが始まる。しかし、筆者はそれほど外国人労働者の議論に関心を寄せていない。むしろ、日本人介護士が「人手不足」だから外国人でそれを補うという施策は、あまりにも短絡的で介護問題を軽視しており、外国人介護労働者を受け入れるのは、日本の介護労働実態が改善されてからの話であろうと述べている。

また、介護労働者は単に賃金や待遇といった側面だけでなく、高齢者の笑顔によって支えられるといった「やりがい」とでもいうような精神的支えによって、厳しい環境でも、敢えて仕事に従事している人が多い。そのため、多少、待遇面が悪くとも、ストライキなどで職場を放棄することもなく、いわば「善意」に基づき働いている人が多い。しかし、このような「善意」に依存する労働形態は長くは続かない。このまま介護労働者の「善意」や「やりがい」に依存しては、介護現場が崩壊してしまうと指摘している。

第4章 介護福祉士に関する 実証分析

第1節 データと推計式

本稿では、問題意識を踏まえて、47 都道府県ごとのデータ（平成 18 年度）を用いてクロスセクション分析を行う。分析に使用するデータは「財団法人介護労働安定センター」、「厚生労働省」から入手したものである。

本稿で取り上げる仮説をまとめると、以下の通りである。

仮説①：「ホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には負の相関がある」

仮説②：「介護現場の労働環境が、介護福祉士の資格を持っているが実際には従事していない人の数に影響を与える」

第2節 - 1 介護福祉士とホームヘルパーの関係

「ホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には負の相関がある」

推計式 $Y = \alpha + \beta X_1 + \gamma X_2 + \delta X_3 + \varepsilon X_4 + \zeta X_5 + \eta$

Y：介護福祉士数の成長人数

X1：ホームヘルパー2級の成長人数

X2：都道府県別の平均賃金（時給/平均県内所得）

X3：総人口に占める 80 歳以上人口の割合

X4：女性人口割合

X5：都道府県別 1 週間の平均労働時間

η ：誤差項

Y：介護福祉士数の成長人数

都道府県別 1 万人あたりの介護福祉士の増加人口（平成 18 年）

X1 : ホームヘルパー2 級の数

都道府県別 1 万人あたりのホームヘルパーの増加人口（平成 18 年）
介護従事者に占める資格別割合では、ホームヘルパー2 級の割合が 4 割と多く、介護福祉士数に影響を与えると推測できるため、説明変数に取り入れた。

X2 : 都道府県別の平均賃金

賃金の低さが介護福祉士として働くことの障害になっていると考え、説明変数に取り入れた。また物価の違いを考え、時給(円)を県内所得(万円)で割った。

X3 : 総人口に占める 80 歳以上人口の割合

地域ごとの人口に占める高齢者の割合が、介護福祉士数に影響を与えると推測できるため、説明変数に取り入れた。介護が必要となる年齢として、80 歳以上とした。

X4 : 女性人口割合

介護にたずさわる人材は女性が多いため、介護福祉士数に影響を与えると考え、説明変数に取り入れた。

X5 : 都道府県別 1 週間の平均労働時間

労働時間の長さが介護福祉士として働くことの障害になっていると考え、説明変数に取り入れた。

第 2 節 - 2 推定結果

Dependent Variable: 介護福祉士

Method: Least Squares

Sample: 1 47

Included observations: 47

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
定数項	-10.46781	3.844018	-2.723142	0.0095
ホームヘルパー2級	0.834281	0.218944	3.810474	0.0005
時給 / 県内所得	-0.060315	0.178496	-0.337908	0.7372
80歳以上人口	0.171607	0.105881	1.620761	0.1127
女性人口	-0.369829	0.116480	-3.175038	0.0028
1週間の労働時間	0.314731	0.102104	3.082443	0.0037
R-squared	0.771408	Mean dependent var		4.397206
Adjusted R-squared	0.743531	S.D. dependent var		1.064859
S.E. of regression	0.539274	Akaike info criterion		1.721559
Sum squared resid	11.92349	Schwarz criterion		1.957748
Log likelihood	-34.45663	Hannan-Quinn criter.		1.810438
F-statistic	27.67176	Durbin-Watson stat		1.305898
Prob(F-statistic)	0.000000			

分析の結果、当初の予測に反して「ホームヘルパーの成長人数」は「介護福祉士の成長人数に」正の影響を与えることが分かった。

また、「賃金」、「80歳以上人口」に関しては有意な結果が得られなかった。「労働時間」、「女性人口」は有意な結果が得られた。

このことから、ホームヘルパー2級の人数を増やせば、介護福祉士の人数が増えることが分かる。

第3節 - 1 労働条件と介護福祉士の関係

「介護現場の労働環境が、介護福祉士の資格を持っているが実際には従事していない人の数に影響を与える」

$$\text{推計式 } Y = \alpha + \beta X_1 + \gamma X_2 + \delta X_3 + \varepsilon X_4 + \zeta$$

Y：介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の割合

X1：都道府県別の平均賃金（時給/平均県内所得）

X2：都道府県別平均労働時間

X3：人口に占める80歳以上人口の割合

X4：「業務に関する社会的評価」に関するストレス

ζ：誤差項

Y：介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の割合

都道府県別の、介護福祉士の登録者数と従事者数から、割合をもとめた。（厚生労働省より）。

X1：都道府県別の平均賃金

賃金の低さが介護福祉士として働くことの障害になっていると考え、説明変数に取り入れた。また物価の違いを考え、時給(円)を県内所得(万円)で割った。

X2：都道府県別平均労働時間

労働時間の長さが介護福祉士として働くことの障害になっていると考え、説明変数に取り入れた。

X3：総人口に占める80歳以上人口の割合

地域ごとの人口に占める高齢者の割合が、介護福祉士数に影響を与えると推測できるため、説明変数に取り入れた。介護が必要となる年齢として、80歳以上とした。

X4 : 「業務に関する社会的評価」に対するストレス

財団法人介護労働安定センター「平成 18 年度買いごろ独活実態調査結果」において、業務に関する社会的評価に対して、不満、不安を持っている人の割合。

先行研究、現状分析から、介護の業務が社会から適切な評価を受けてないと考え、説明変数に取り入れた。

北海道	26.2	滋賀	21.2
青森	20.9	京都	25.5
岩手	24.5	大阪	29.6
宮城	25.5	兵庫	28.7
秋田	21.4	奈良	27.5
山形	25.6	和歌山	20.5
福島	26.3	鳥取	16.6
茨城	25.5	島根	17.7
栃木	25.4	岡山	26.9
群馬	25.6	広島	25.0
埼玉	30.9	山口	21.7
千葉	32.0	徳島	25.4
東京	37.0	香川	30.1
神奈川	30.8	愛媛	23.9
新潟	18.7	高知	20.1
富山	22.2	福岡	29.2
石川	25.9	佐賀	25.0
福井	23.8	長崎	19.0
山梨	30.5	熊本	25.8
長野	25.5	大分	24.1
岐阜	27.7	宮崎	24.6
静岡	29.4	鹿児島	22.4
愛知	28.4	沖縄	24.8
三重	20.6		

資料出所：(財) 介護労働安定センター「平成 18 年度介護労働実態調査結果」

第3節 - 2 推定結果

Dependent Variable: 潜在介護福祉士
Method: Least Squares

Sample: 1 47
Included observations: 47

	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
定数項	72.39356	22.81732	3.172746	0.0028
時給 / 県内所得	0.327708	1.274922	0.257042	0.7984
1 週間の労働時間	-0.528224	0.658708	-0.801909	0.4271
80歳以上人口	-1.484207	0.684472	-2.168398	0.0358
社会的評価	0.075918	0.233443	0.325211	0.7466
R-squared	0.249366	Mean dependent var		47.06853
Adjusted R-squared	0.177877	S.D. dependent var		4.413914
S.E. of regression	4.002140	Akaike info criterion		5.711823
Sum squared resid	672.7192	Schwarz criterion		5.908648
Log likelihood	-129.2278	Hannan-Quinn criter.		5.785890
F-statistic	3.488175	Durbin-Watson stat		2.002344
Prob(F-statistic)	0.015099			

予想に反して、賃金・労働時間・社会的評価に対するストレスは、介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数に影響を与えていないことが分かった。また、「80歳以上人口」については、介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数と負の相関があることが分かった。

第5章 政策提言

第1節 ホームヘルパー増加に向けての政策提言

仮説①において、「ホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には負の相関がある」と仮説を立てたが、実証分析の結果、ホームヘルパーの人数と介護福祉士の人数の間には正の相関があることがわかった。

よって私たちは、介護福祉士の人数を増やすために、ホームヘルパーの人数を増やすような政策を提言していく。

分析からもわかるように、ホームヘルパー2級の人数と介護福祉士の人数は正の相関があり、ホームヘルパー2級は介護福祉士のステップになっている、または、介護という分野においての入口となっていると考えられる。また、現状の資格制度ではホームヘルパーとして実務経験を3年積み、介護福祉士の国家資格を受けられるため、やがては介護福祉士の増加も見込まれる。

現状分析でも述べたように、ホームヘルパー2級は資格取得試験がなく、各地方自治体や民間の養成研修機関が主催している講座を受講するだけで資格を取得できる。

我々は、より就業意欲の強い求職者に着眼し、求職者に雇用機会を提供する「ハローワーク」の業務の改善によって解決策を見出す。

ハローワークとは厚生労働省によって設置された、国民に安定した雇用機会を確保することを目的とした行政機関である。求職者には就職や転職についての相談・指導、適正や希望に合った職場への職業紹介、雇用保険の受給手続きを、雇用主には雇用に関する国の助成金・補助金の申請窓口業務や、求人の受理などのサービスを提供している。

現在職探しのために、ハローワークの登録者数は平成20年9月末において208万3138人いる。しかし福祉の窓口を設置しているのは全国576箇所事業所のうち池袋所のみであり、他の事業所では本人が介護職を希望している時以外では、介護職を紹介することはない。

よって我々は介護人材を確保するために、全事業所に福祉に特化した専門の窓口を設置し、積極的に求職者のホームヘルパーの資格取得を促進する。また資格を取得するための講座の受講料はハローワークが負担する。

第2節 介護福祉士増加に向けての政策提言

分析①、②の両方の分析から、賃金は介護福祉士数に影響を与えていないことが分かった。また分析②から、80歳以上人口と、「介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数」は負の相関があることが分かった。分析から介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数と80歳以上人口の需要と供給のバランスは自然に取れることが分かった。平成18年(2006年)の80歳以上人口割合は「総務省統計局・政策統括官・統計研修所」によると5.2%、2055年には将来推計人口データベースの日本将来推計人口(平成18年12月推計)によると80歳以上人口の割合が26%となるので、その差は20.8%。分析結果から80歳以上人口が1%増えると介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数が約1.48%減ることになるので、 $20.8 \times 1.48 = 30.784\%$ の「介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数」が減ることになる。では、介護福祉士1人当たりの80歳人数はどのようになるか。平成18年の日本の総人口は「2006年(平成18年)10月1日現在推計人口」によると、1億2777万人、これの5.2%が80歳以上人口なので約664万人。2055年には総人口が仮に9000万人で26%が80歳以上人口なので約2340万人。ここで、平成18年の介護福祉士の数は「熊本県介護福祉会」によると全国で48万人。このうち40%が「介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数」とすると 48×0.4 で約19万人が「介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数」になる。ということは平成18年の介護福祉士一人当たりの80歳以上人口は $664 \text{万} \div (48 \text{万} - 19 \text{万})$ で約23人。では2055年は「介護福祉士の資格を持っているが、実際には従事していない人の数」の割合が40%から30.784%低い9.216%になる。「社団法人 介護福祉士会」によると毎年介護福祉士への登録人数は2次関数のグラフを描くように増加している。現に平成20年2月には介護福祉士の登録者数は64万232人に増加している。仮に低く見積もって2055年は介護福祉士が150万人だとしても介護福祉士1人当たりの80歳以上人口は $2340 \text{万} \div \{150 \text{万} \times (1 - 0.09216)\}$ で17人になる。つまり、我々は「割合」と言った見かけの数字に騙されやすいだけで現状はむしろよくなるのである。

よって、保険料の引き上げなどで無理に介護報酬を引き上げようとせず、現状を維持すべきである、という政策提言をする。

参考文献・データ出典

《先行論文》

笹谷真由美・安永龍子・森田婦美子（2008）「介護福祉士の労働環境と就労に関する一考察」
（2005）「介護職・介護事業に関する総合的研究」生活経済政策研究所

《参考文献》

結城康博著（2008）『介護 現場からの検証』岩波新書
松浦克己・コリン・マッケンジー（2007）『EViews による計量経済学入門』東洋経済新聞社
白砂堤津耶（2008）『初歩からの計量経済学』日本評論者

《データ出典》

国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成18年12月推計）（出生中位・死亡中位の場合）」
国勢調査
人口問題研究所による将来推計値より作成
厚生労働省 介護保険事業報告書
財団法人 介護労働安定センター
<http://www.fukushi-work.jp/job/qual/qual03.html>
資料：介護・福祉労働者の労働実態調査
総務省統計局・政策統括官・統計研修所
熊本県介護福祉会