

介護職員の早期離職率低下のために¹² ～介護職員処遇改善加算に着目して～

慶應義塾大学
山田篤裕研究会
医療介護①
小竹森春乃
照井綾夏
埴直也
森山恭平
伊藤俊輔

2020年 11月

¹ 本稿は、2020年12月19日、20日に開催されるISFJ日本政策学生会議「政策フォーラム2020」のために作成したものである。本稿にあり得る誤り、主張の一切の責任はいうまでもなく筆者たち個人に帰するものである。

² 本稿の作成にあたり多くの方々からの有益なご意見を頂戴した。ここに記して感謝の意を表したい。

要約

日本では世界でも類を見ないスピードで高齢化が急速に進んでおり、2060年には4人に1人が75歳以上の高齢者になると推計されている。高齢化が進むとともに介護人材の必要性は高まっており、介護人材の需給ギャップは年々拡大している。介護人材の不足原因の一つとしては介護職員の離職問題があり、特に介護職員においては離職者全体のうち1年未満での離職者が4割を占めており、早期離職が大きな問題となっている。このように介護人材が不足する中で、介護職員の賃金改善を目的として、介護職員処遇改善加算が創設された。介護職員処遇改善加算はキャリアパス要件と職場環境等要件のうちどの項目を満たしているかによって申請できる加算の区分が異なる仕組みとなっており、加算を届け出て加算の支払いを受けた事業者は、加算額に相当する賃金改善を実施する制度である。処遇改善加算の導入後も、介護報酬改定とともにさらなる加算が行われてきたものの、処遇改善加算が導入された以後も介護職員の早期離職率は依然として高いままである。本稿では、介護職員処遇改善加算が介護職員の早期離職率にどのような影響を与えるのかを問題意識として分析を行い、介護職員の早期離職率低下に効果的な施策を提案する。

先行研究では介護職員処遇改善加算が介護従事者の早期離職率に与える影響は、大久保(2017)の2010年度のデータを用いた研究が最も新しいものである。そこで、本研究では、2017年度の「介護労働実態調査」のデータを用い、介護職員処遇改善加算が早期離職率に与える影響を再確認する。

実証分析では、「介護職員処遇改善加算が介護職員の早期離職率にどのような影響を与えるか」という問題意識を踏まえ、3つの分析を行った。分析①「介護職員処遇改善加算による早期離職防止効果に関する分析」において、介護職員処遇改善加算を受け入れている事業所と取り入れてない事業所の間で、介護職員の早期離職率に有意な差があるかを分析する。さらに、分析②「介護職員処遇改善加算使途による早期離職防止効果に関する分析」において、介護職員処遇改善加算を受け入れている事業所において、介護職員処遇改善加算の使用使途の違いによって早期離職率にどのような変動があるのかを分析する。最後に、分析③「介護職員処遇改善加算使途による平均実質月給引き上げに関する分析」において、介護職員処遇改善加算を導入している事業所において、どのような加算使途が平均実質月給をより大きく引き上げるかどうかを分析する。

分析の結果、介護職員処遇改善加算は正規職員の早期離職率を引き下げるも非正規職員の早期離職率は引き下げなかった。さらに月給の引き上げと正規職員への登用は早期離職率を有意に引き下げること、正規非正規で加算分配格差がある可能性を明らかにした。この結果を踏まえ、以下の政策提言を行う。

介護職員処遇改善加算を引き続き制度として残した上で早期離職率が引き下がるような政策を提言する。本稿では、加算分配ガイドラインの作成を提言する。介護職員処遇改善加算の1人あたり最低支給額を定めることで、加算分配格差の減少を目指した。これにより、正規介護職員においては早期離職者数を10%抑制し、非正規においては60%抑制することができる。このことから、加算分配ガイドラインの作成は、早期離職率の抑制を実現することが可能であると考えられる。

目次

第1章 現状分析・問題意識

- 第1節 高齢化と介護人材の需給ギャップ
- 第2節 介護職員の早期離職
- 第3節 介護職員処遇改善加算
 - 第1項 介護職員処遇改善加算の概要
 - 第2項 介護職員処遇改善加算の変遷
- 第4節 現状のまとめ・問題意識

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

- 第1節 先行研究
- 第2節 本稿の位置づけ

第3章 分析

- 第1節 分析の方向性
- 第2節 使用データ
- 第3節 分析① 介護職員処遇改善加算による早期離職防止効果に関する分析
 - 第1項 分析の枠組み
 - 第2項 変数の定義
 - 第3項 分析結果と考察
- 第4節 分析② 介護職員処遇改善加算使途による早期離職防止効果に関する分析
 - 第1項 分析の枠組み
 - 第2項 変数の定義
 - 第3項 分析結果と考察
- 第5節 分析③ 介護職員処遇改善加算使途による平均実質月給引き上げに関する分析
 - 第1項 分析の枠組み
 - 第2項 変数の定義
 - 第3項 分析結果と考察
- 第6節 考察

第4章 政策提言

- 第1節 政策提言の概要
 - 第1項 加算分配の現状
 - 第2項 介護職員処遇改善加算の分配ガイドライン
- 第2節 政策提言により見込まれる効果
 - 第1項 正規介護職員への定量効果

第2項 非正規介護職員への定量効果
第3節 政策の実現可能性

おわりに

参考文献・データ出典

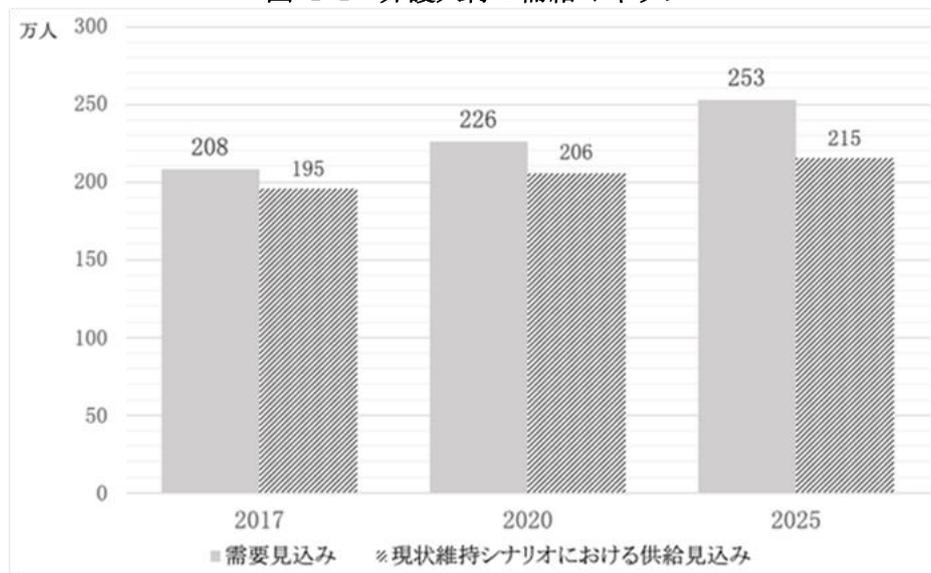
第1章 現状分析・問題意識

第1節 高齢化と介護人材の需給ギャップ

日本の総人口は、総務省統計局の推計によると、2015年の1億2,709万人以後減少に向かっており、2065年には8,808万人になるとされている。一方で老年人口は増加し、第二次ベビーブームの世代が65歳以上になる2042年にピークを迎え、その後は減少に転じて2065年には3381万人となると推計されている。このように人口が減少する一方で老年人口が増加するため、日本の高齢化率は世界でも類を見ないスピードで上昇を続けており、2060年には4人に1人が75歳以上の高齢者になると推計されている。

高齢化が進む中で、介護人材の必要性は高まっており、介護人材の需給ギャップが問題となっている。厚生労働省の第7期介護保険事業計画に基づく推計によると、図1-1に示すように、2020年度末には約226万人の需要に対して約206万人の供給が、2025年度末には約253万人の需要に対して約215万人の供給が見込まれており、介護人材の需給ギャップは年々拡大していくと推計されている。この増大する介護人材需要を満たすため、厚生労働省の福祉人材確保対策検討会は、新規学卒や転職者、また離職者の再就労などの入職者29.2～30.1万人、離職者22.4万人を目標として、1年平均6.8～7.7万人の確保にむけた対策を講じる必要があるとしている。

図 1-1 介護人材の需給ギャップ



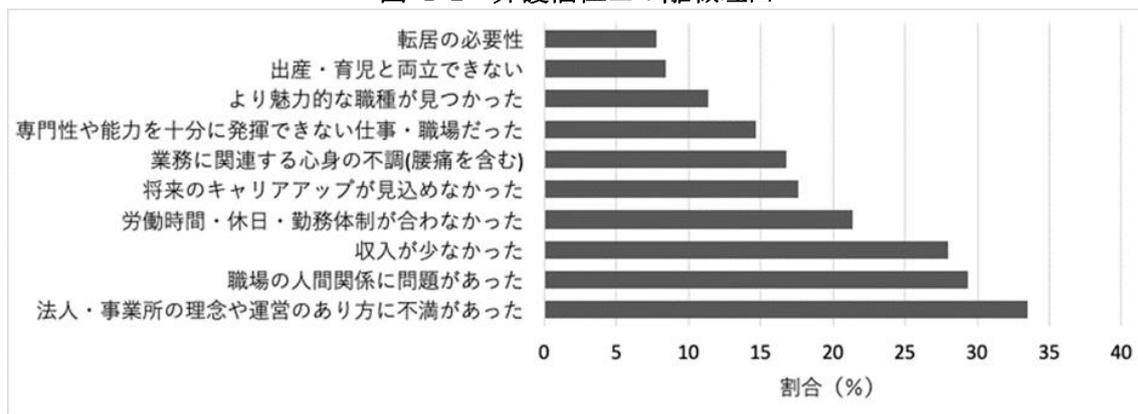
(厚生労働省(2015)「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)(都道府県別)」より筆者作成)

第2節 介護職員の早期離職

高齢化に伴って介護人材の必要性が年々高まる中で、介護人材の不足問題の原因の一つとなっているのは介護職員の早期離職である。介護労働安定センターの「介護労働実態調査」によれば、介護職員の離職率は平成 29 年度時点で 16.2%であり、厚生労働省の「雇用動向調査」における産業計の離職率である 14.9%と比べると依然としてやや高い水準にとどまっているものの、介護職員の離職率は近年わずかに低下傾向にある。一方で介護職においては特に早期離職が重要な問題である。本稿において早期離職とは勤続年数が 1 年以下の離職者を指す。「介護労働実態調査」によれば、離職者を勤続年数の内訳で見た場合、訪問介護員と介護職員の 2 職種合計において勤続年数 1 年未満での離職者が全体の 4 割を占めているほか、勤続年数 3 年未満の離職者の合計は約 6 割強である。この調査を踏まえて介護労働安定センターは、離職率を引き上げているのは勤続年数の短い労働者が要因ということもでき、教育や研修等において入職 3 年未満の職員への対応が必要だとしている。

離職原因については、社会福祉振興・試験センターの「平成 27 年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果」によると、介護福祉士が前の職場をやめた理由は「法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」の割合が最も高く、次いで「職場の人間関係に問題があった」、「収入が少なかった」の割合が高くなっている。また、前記の中で最も大きな理由を選択する問いにおいては「法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」を選んだ割合が 12.2%と最も高かった。これらを鑑みると、介護職員の離職は、主に「職場の人間関係」と「法人・事業所の理念運営の在り方」原因である確率が高いとすることができる。(図 1-2 参照)

図 1-2 介護福祉士の離職理由



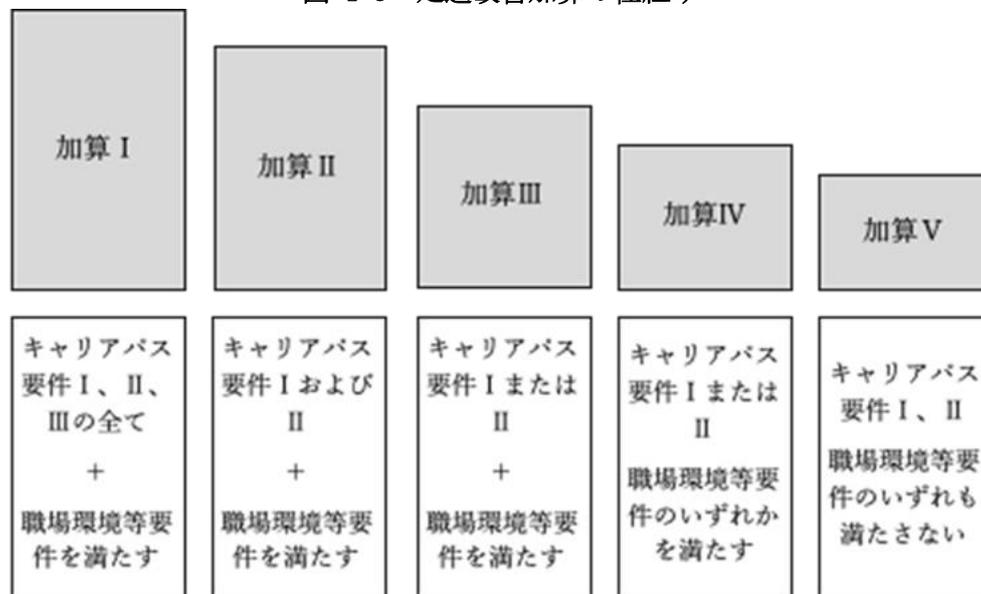
(社会福祉振興・試験センター(2015)「平成 27 年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果」より筆者作成)

第3節 介護職員処遇改善加算

第1項 介護職員処遇改善加算の概要

介護人材が不足する中で、介護職員の賃金改善を目的として、介護職員処遇改善加算が創設された。厚生労働省(2018)によれば、介護職員処遇改善加算は、全5区分から成る区分ごとに設定された要件を満たした介護事業所で働く介護職員の賃金改善を行うための加算である(図1-3参照)。また、平成23年度まで実施されていた介護職員処遇改善交付金の効果を継続する観点から、平成24年度から介護職員処遇改善交付金を円滑に介護報酬に移行するとともに交付金の対象だった介護サービスに従事する介護職員の賃金改善にあてることを目的に創設されたものである。介護職員処遇改善加算を申請するための改善項目にはキャリアパス要件と職場環境等要件があり、どの項目を満たしているかによって申請できる加算の区分が異なる仕組みである。厚生労働省(2019)によれば、キャリアパス要件にはⅠ、Ⅱ、Ⅲの三種類の要件があり、要件Ⅰには役職や業務内容に応じた賃金体系の整備、要件Ⅱにはスキルアップのための研修の実施や研修機会の提供、要件Ⅲには経験や資格に応じた昇給制度の整備が定められ、職場環境等要件には職場環境改善など賃金改善以外の取り組みの実施が定められている。加算を届け出て加算の支払いを受けた事業者は、介護職員の雇用管理の改善などに加えて、加算額に相当する賃金改善を実施する制度である。

図 1-3 処遇改善加算の仕組み



(厚生労働省(2018)「介護人材の処遇改善について」より筆者作成)

第2項 介護職員処遇改善加算の変遷

平成21年度補正予算において、介護職員の賃金を月額1万5千円程度引き上げる介護職員処遇改善交付金が創設された。その後、平成24年度介護報酬改定において、介護職員処遇改善交付金を引き継ぐ形で介護職員処遇改善加算が創設された。そののち、平成27年度

介護報酬改定において、さらなる雇用管理改善、職場環境改善などを目的として月額 1 万 2 千円相当の上乗せ評価を行う区分が創設された。また、平成 29 年度には介護職員の能力・経験等に応じた昇給の仕組みを設けた事業者について、月額 1 万円相当の上乗せを行う区分が創設された。平成 30 年度介護報酬改定では、職場環境の改善に加えてⅣ・Ⅴの加算区分で算定している事業所の割合が低いことから、Ⅳ・Ⅴの加算区分を経過措置期間のうちに廃止することが決定した。(表 1-1 参照)

表 1-1 介護報酬改定の内容

改定時期	主な改定点	処遇改善加算に関わる改定	改定率
平成21年度改定	- 医療との連携や認知症ケアの充実 - 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証	介護職員処遇改善交付金を創設	3.0%
平成24年度改定	- 在宅サービスの充実と施設の重点化 - 自立支援型サービスの強化と重点化 - 医療と介護の連携・機能分担 - 介護人材の確保とサービスの質の評価	介護職員処遇改善加算を創設	1.2%
平成26年度改定	- 消費税の引き上げ(8%)への対応 - 基本単位数等の引き上げ - 区分支給限度基準額の引き上げ		0.63%
平成27年度改定	- 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化 - 介護人材確保対策の推進 - サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築	月額1万2千円相当の上乗せ評価を行う区分を創設	▲2.27%
平成29年度改定		月額1万円相当の上乗せ評価を行う区分を創設	1.14%
平成30年度改定	- 地域包括ケアシステムの推進 - 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現 - 多様な人材の確保と生産性の向上 - 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保	Ⅳ・Ⅴの加算区分を経過措置期間のうちに廃止することを決定	0.54%

厚生労働省(2018)「平成30年度介護報酬改定の主な事項について」より筆者作成)

第4節 現状のまとめ・問題意識

高齢化が急速に進む日本において介護人材の必要性が高まるとともに介護人材不足も深刻化している。その一つの原因として介護職員の離職問題があり、その原因の大部分を占めているのは職場の方針や人間関係であることがわかった。職場環境改善の取り組みとしては介護職員処遇改善加算が導入されており、2019年10月からは経験や技能を持つ職員の処遇改善を行う特定処遇改善加算も新設され、介護職員のさらなる処遇改善が行われている。一方で処遇改善加算が導入された後も介護職の早期離職は大きな課題である。本稿では介護職員処遇改善加算が介護職員の早期離職率にどのような影響を与えるかを問題意識とし、分析を行う。

第2章 先行研究及び本稿の位置づけ

第1節 先行研究

本節では、介護職員処遇改善加算が介護従事者の離職に与える影響を考えるにあたり、介護職員処遇改善加算及び、介護職員処遇改善加算の創設前に介護従事者の賃金改善のために取り組まれていた介護職員処遇改善交付金のそれぞれが介護従事者の賃金や離職率に与えた影響に関する先行研究を見ていく。また、介護職員処遇改善加算や介護職員処遇改善交付金に限らず介護従事者の賃金が介護従事者の離職に与えた影響に関する先行研究についても見ていく。

介護従事者の賃金と離職率の関係について、下野(2009)では非正規の訪問介護員について賃金を上げることにより離職率を下げるができることと説明しており、花岡(2009)では介護職員の正規職員について賃金の上昇が離職率の低下につながることが述べられている。また、花岡(2011)では勤続1年未満の施設系正規職員について相対賃金が高いほど離職数が低下するというを示している。その一方で増田・大和(2014)では賃金の上昇が離職率に与える影響について施設で勤務する正規職員については影響が微弱であり、訪問介護の正規職員については影響がなかったと説明している。このような介護従事者の雇用形態による研究結果の違いに対して、鈴木(2010)は税制や社会保障制度の「103万・130万の壁」が短時間労働者の労働供給を妨げていることに原因があると推測しており、正規職員と非正規職員という雇用形態ごとに異なったメカニズムがある可能性を示唆している。また、大久保(2017)では、介護従事者の賃金と離職率の関連を結ぶ代表的なメカニズムは賃金弾力性であると説明した。つまり、介護従事者の離職と賃金の関係は介護産業のみで定義することが出来ず、介護産業から他の産業への労働力の流出や反対に他の産業から介護産業への労働力の流入を考慮する必要があるということである。鈴木(2011)では介護産業の賃金を政策的に高めることにより他産業への労働者流出を一定程度抑制できることが明らかにされている。

また、介護従事者の離職率に影響を与える要因は賃金以外にも考えられ山田・石井(2009)では男性については賃金の上昇が離職率の低下に影響を与えるが女性については女性の転職希望は男性と相違し、収入の低さというよりも時間的・肉体的負担によるところが大きい影響が無いということが説明されている。他にも大久保(2017)では賃金以外の要因として教育・研修状況、地域特性、法人格などが検討されており、介護従事者の賃金と離職率の関係を考える際には賃金以外の要素も考慮する必要があることが考えられる。

次に介護職員処遇改善加算や介護職員処遇改善交付金が介護従事者の賃金に与える影響について述べた先行研究であるが、植北(2010)は介護労働安定センターの「平成21年版介護労働実態調査結果」などを用いて考察を行い、その結果として介護職員処遇改善交付金について平成21年度は対象とする事業所のうち80パーセントが介護職員処遇改善交付金の申請を行い、その影響もあって平成20年と平成21年のそれぞれの施設・事業所に在籍している介護従事者の平均給与額を比較すると平成20年「222,308円」、平成21年「231,308円」と「9,058円」増額したことを示している。しかし同時に植北(2010)は平均

給与額が増額していても事業の先行きが不透明であることもあり、本格的な処遇改善にはいたっておらず、支給方法は一時金(ボーナス)が多かったとも示している。このように介護従事者の賃金上昇と一口に言っても、その支給方法が給料の増額のような定期的な支給であるのか、またボーナスのような一時金であるのかという違いにより介護従事者の賃金が離職率に与える影響にも変化が現れることにも考慮が必要である。

次に介護職員処遇改善加算や介護職員処遇改善交付金が介護従事者の離職率にどのような影響を与えたのかということに関する先行研究であるが、大久保(2017)は介護職員処遇改善交付金という政策介入が介護従事者の早期離職にどのような影響を与えたかを示している。大久保(2017)は介護産業の人材不足と離職率及び早期離職率の高さを問題視しており、介護職員処遇改善交付金がこの問題の解決策になるのかということを検証している。データとしては介護労働安全センターの「介護労働実態調査 2010：事業所票」を用いており、標本としては独立行政法人福祉医療機構の WAMNET「介護保険事業者名簿」に掲載された介護保険指定介護サービス事業を行う事業所のうち無作為に抽出された事業所が設定されている。被説明変数は早期離職率を設定しており、ここでいう早期離職とは勤続年数が1年未満の離職者のことを指している。説明変数は平均実質賃金、平均年齢、女性割合、地域特性、介護教育・研修状況、法人格、従業員規模、介護職員処遇改善交付金使途が設定されている。以上のデータを用いて正規職員・非正規職員別に早期離職率の推定が行われており、分析は加重最小二乗法が使用されている。

分析結果は正規職員と非正規職員で異なり、正規職員の早期離職率は平均実質賃金について有意に負の効果がある一方で、非正規職員の早期離職率は平均実質賃金について有意な効果はなかった。つまり正規職員にとっては介護職員処遇改善交付金による賃金の上昇は早期離職の抑制に効果があり、非正規職員にとっては介護職員処遇改善交付金による賃金の上昇はあまり早期離職の抑制に効果がないということである。分析の結果を受けて大久保(2017)は介護職員処遇改善交付金の制度的帰結として「介護職員処遇改善交付金」が早期離職率に与えた影響は限定的であると示している。しかし、介護職員処遇改善交付金による賃金の上昇により早期離職率に影響が出なかったとしても、賃金の上昇が不必要だということではなく、賃金引き上げが十分でなかったためである可能性も高いと付け加えている。また、介護職員処遇改善加算と類似した制度として介護報酬の地域加算があるが、上野・濱秋(2017)や Kondo(2019)では地域加算も介護職員処遇改善加算同様、平均賃金の上昇には効果がなかったが一時金という形で従事者に付加されることにより離職に影響を与えるということが示されている。

さらに、介護職員処遇改善加算の使用用途も介護従事者の離職に影響を与えると考えられるが、大和・立福(2013)では介護職員に採用後も続けて教育・研修を実施することで離職率が低くなるという結果を示し、教育・研修に力を注ぐ必要性を示唆している。

第2節 本稿の位置づけ

大久保(2017)では介護労働実態調査 2010 を用いて分析が行われているが、このデータでは新しい制度改正の影響が反映されていないことが考えられるため本稿ではより新しいデータを用いて分析を行う。また、先行研究により介護職員処遇改善加算が介護従事者に与える影響は雇用形態により異なった結果を示すことが示唆されたため、本稿では大久保(2017)を参考にし、さらに細かく雇用形態を分割し分析を行うことにより、より精度の高

い分析結果を示す。賃金引き上げの効果は平均賃金の高い事業所と低い事業所で異なる可能性があるため分位点回帰モデルを用いて検証を行う。

また、介護職員処遇改善加算の各使用用途による離職率への影響を分析することによって介護職員処遇改善加算の有効な使用用途を提言する。

第3章 実証分析

第1節 分析の方向性

現状分析で述べたように、介護職員の離職防止の取り組みとして介護職員処遇改善加算が導入されているものの、介護職員処遇改善加算が導入された後も介護職の早期離職は依然として解決すべき課題である。ゆえに本稿では、「介護職員処遇改善加算が介護職員の早期離職率にどのような影響を与えるか」を問題意識とし、分析を行っていく。

第2節 使用データ

分析に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター SSJ データアーカイブから〔「介護労働実態調査, 2017」(介護労働安定センター)〕の個票データの提供を受けた。この調査は「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」から成る。今回は、介護労働安定センターの「介護労働実態調査, 2017」の事業所調査を用いて分析を行った。2017年事業所調査は全国の介護保険サービス事業所から抽出した約18,000の事業所を対象とし、約9,000の事業所から有効回答を受けている。調査項目には、法人・事業所の概況、雇用管理の状況、運営上の課題、訪問介護職員・介護職員に関して、労働者の個別状況、事業所管理者の個別状況が含まれる。今回、この調査を用いた理由は、現在得られる最新のデータであることに加え、処遇改善面での対応についての質問項目が豊富に存在するからである。

事業所における介護職員の属性については、「介護労働実態調査, 2017」の事業所票の2種類のデータセットを結合し利用した。第1のデータには介護事業所属性に関するデータが含まれており、介護事業所ごとに、職種別・就業形態別の離職者数、法人格、地域区分、処遇改善加算の有無、などの情報を得ることができる。第2のデータは介護事業所に属する介護労働者の属性に関するデータである。介護事業所ごとに介護労働者上限20名について、従事者の賃金、労働時間、就業形態等を調査している。選定の対象となる介護労働者については、就業形態別の人数が抽出票によって定められている。

第3節 分析① 介護職員処遇改善加算による早期離職防止効果に関する分析

分析①においては、介護職員処遇改善加算の導入が介護職員の早期離職防止に対し影響を及ぼすかについての分析を行う。具体的には、介護職員処遇改善加算を取り入れている事業所と取り入れていない事業所の間で、介護職員の早期離職率に有意な差があるかを分析する。

第1項 分析の枠組み

介護職員処遇改善加算を取り入れている事業所と取り入れていない事業所の間で、介護職員の早期離職率に有意な差があるかについて、正規職の介護職員・非正規職の介護職員・正規職の訪問介護員・非正規職の訪問介護員に分けて分析を行った。被説明変数には早期離職率を用い、説明変数には平均実質月給、平均年齢、女性割合、従業員規模ダミー、法人格ダミー、事業所の所在地ダミー、処遇改善加算ダミーを用いる。被説明変数及び説明変数については第二項でより詳しく述べる。グループ内の平均データを用いているため、介護事業所ごとの就業形態に属する介護従事者の人数をウェイトとして用い、加重最小二乗法(Weighted Least Squares: WLS)により分析を行った。

推計モデルは以下の通りである。

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \alpha + \varepsilon$$

なお、Yは被説明変数、 α は定数項、 ε は誤差項、 $X_1 \sim X_n$ は説明変数である。

第2項 変数の定義

(1) 被説明変数

本分析の被説明変数は早期離職率である。早期離職率は、介護事業所に属する介護職員に占める早期離職者の割合を用いる。ここでの早期離職とは、勤続年数が1年未満の離職者を指す。また、本分析では直接介護に携わる介護労働者の早期離職を分析対象とするため、サービス責任者や生活相談員を除き、対象を介護職員と訪問介護員のみに限定した。ここでの介護職員は介護保険の訪問介護以外の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者とする。この二職種について正規職員と非正規職員に分け、分析する。

(2) 説明変数

説明変数は、大久保(2017)で用いられている変数を参考に作成した。用いた変数は、平均実質月給、平均年齢、女性割合、従業員規模ダミー、法人格ダミー、地域区分ダミー、事業所の所在地ダミー、処遇改善加算ダミーである。平均実質月給、平均年齢、女性割合については、それぞれ事業所内平均であり、先述の2つのデータを結合することで算出した。

- ・平均実質月給(万円)

事業所内の職種別・就業形態別の介護職員の実質賃金の平均を表す変数である。

- ・平均年齢

事業所内の介護職員の年齢の平均を表す変数である。

- ・女性割合
事業所内の介護職員数に占める女性の介護職員の割合を表す変数である。
- ・従業員規模ダミー
事業所の従業員規模は、法人全体の従業員数が「～99 人」と「100 人～」の 2 カテゴリーとした。「～99 人」は 0、「100 人～」は 1 を取るダミー変数を作成した。
- ・法人格ダミー
事業所の法人格について、「民間」「社会福祉法人」「医療法人」「その他（NPO・協同組合、地方自治体等）」の 4 カテゴリーに分け、「民間」を基準とするダミー変数を作成した。法人間で提供サービスや目的が異なることによる早期離職率への影響をコントロールするため、用いた。
- ・事業所の所在地ダミー
事業所の所在地を「政令指定都市・東京 23 区」、「左記以外の市・区」、「町・村・その他」の 3 つに分類し、「町・村・その他」を基準とするダミー変数を作成した。所在地による職場環境の影響を考慮してコントロールするため、用いた。
- ・処遇改善加算ダミー
介護職員処遇改善加算を受け入れている事業所は 1、介護職員処遇改善加算を受け入れていない事業所は 0 をとるダミー変数である。

記述統計量は表 3-1、3-2 の通りである。

表 3-1 記述統計量(ウェイト調整後)

変数	正規介護職員		非正規介護職員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
—被説明変数—				
早期離職率（1年未満）	0.070	0.191	0.099	0.218
—説明変数—				
平均実質月給（万円）	20.512	4.392	17.290	5.010
平均年齢	46.819	6.940	46.566	5.839
女性割合	0.838	0.150	0.805	0.143
従業員規模割合（99人以下）	0.280	0.449	0.381	0.486
<u>法人格</u>				
民間	0.574	0.495	0.328	0.470
社会福祉法人	0.244	0.430	0.470	0.500
医療法人	0.097	0.296	0.125	0.331
その他（NPO・協同組合・地方自治体等）	0.085	0.279	0.077	0.267
<u>地域区分</u>				
政令指定都市、東京23区	0.212	0.409	0.128	0.334
上記以外の市・区	0.635	0.482	0.676	0.469
町・村、その他	0.153	0.360	0.197	0.398
<u>介護職員処遇改善加算</u>				
加算導入ダミー（1 = あり、0 = なし）	0.884	0.320	0.917	0.276
n	2317		447	

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

表 3-2 記述統計量(ウェイト調整後)

変数	正規訪問介護員		非正規訪問介護員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
—被説明変数—				
早期離職率（1年未満）	0.088	0.249	0.040	0.125
—説明変数—				
平均実質月給（万円）	20.337	5.001	16.701	4.159
平均年齢	51.427	7.823	48.565	5.339
女性割合	0.879	0.149	0.817	0.134
従業員規模割合（99人以下）	0.173	0.379	0.208	0.409
<u>法人格</u>				
民間	0.786	0.411	0.619	0.489
社会福祉法人	0.102	0.303	0.245	0.433
医療法人	0.044	0.205	0.063	0.245
その他（NPO・協同組合・地方自治体等）	0.068	0.252	0.073	0.262
<u>地域区分</u>				
政令指定都市、東京23区	0.315	0.465	0.256	0.439
上記以外の市・区	0.555	0.497	0.504	0.503
町・村、その他	0.130	0.336	0.240	0.430
<u>介護職員処遇改善加算</u>				
加算導入ダミー（1 = あり、0 = なし）	0.859	0.348	0.865	0.344
n	547		85	

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

第3項 分析結果と考察

正規職介護職員と非正規職介護職員、正規職訪問介護員と非正規職訪問介護員それぞれの早期離職率規定要因をWLSで推定した結果が表3-3、表3-4である。

表 3-3 介護職員の早期離職率規定要因(WLS推定)

変数	正規介護職員		非正規介護職員	
	係数	(標準誤差)	係数	(標準誤差)
平均実質月給(万円)	-0.005***	(0.001)	-0.003	(0.002)
平均年齢	-0.002***	(0.001)	-0.004**	(0.002)
女性割合	-0.044*	(0.027)	0.015	(0.074)
<u>従業員規模(ref.~99人)</u>				
100人~	-0.012	(0.010)	-0.054**	(0.024)
<u>法人格(ref.民間)</u>				
社会福祉法人	-0.036***	(0.011)	-0.045*	(0.025)
医療法人	-0.034**	(0.014)	-0.027	(0.037)
その他(NPO・協同組合・地方自治体等)	0.010	(0.014)	-0.043	(0.043)
<u>地域区分(ref.町・村、その他)</u>				
政令指定都市、東京23区	0.066***	(0.013)	0.053	(0.039)
上記以外の市・区	0.032***	(0.011)	-0.006	(0.027)
<u>介護職員処遇改善加算使途(ref.なし)</u>				
加算あり	-0.035***	(0.012)	0.068*	(0.039)
切片	0.311***	(0.041)	0.296**	(0.116)
n	2,317		447	
R ²	0.051		0.053	

注：*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

注：***, **, *はそれぞれ有意水準1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

表 3-4 訪問介護員の早期離職率規定要因(WLS 推定)

変数	正規訪問介護員		非正規訪問介護員	
	係数	(標準誤差)	係数	(標準誤差)
平均実質月給 (万円)	0.006***	(0.002)	-0.000	(0.004)
平均年齢	0.000	(0.001)	-0.002	(0.003)
女性割合	0.184**	(0.071)	0.024	(0.123)
<u>従業員規模 (ref.~99人)</u>				
100人~	-0.015	(0.030)	0.034	(0.039)
<u>法人格 (ref.民間)</u>				
社会福祉法人	-0.072*	(0.040)	-0.058	(0.040)
医療法人	-0.093*	(0.053)	-0.039	(0.095)
その他 (NPO・協同組合・地方自治体等)	0.008	(0.043)	-0.015	(0.058)
<u>地域区分 (ref.町・村、その他)</u>				
政令指定都市、東京23区	0.050	(0.039)	0.013	(0.050)
上記以外の市・区	0.061*	(0.036)	0.026	(0.044)
<u>介護職員処遇改善加算使途 (ref.なし)</u>				
加算あり	-0.030	(0.031)	0.027	(0.063)
切片	-0.219**	(0.109)	0.074	(0.180)
n	547		85	
R ²	0.051		0.078	

注：*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

注：***, **, *はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

(1) 介護職員に関する考察

平均年齢は、正規職・非正規職どちらにおいても早期離職率を有意に引き下げる結果であった。年齢が上がるにつれて他業種への転職が困難になること、年齢が高い人は正規の介護職員として長年勤めている可能性が高いため早期離職者となりにくいことが理由として考えられる。

法人格については、正規職において、「民間」と比較して「社会福祉法人」と「医療法人」の早期離職率が有意に低いことが確認できた。この結果は離職率への関連を分析した花岡(2009)、早期離職率の規定要因を分析した大久保(2017)でも示されている。これは大久保(2017)と同様に「法人によって観察されない個人の異質性（仕事のやる気や介護への情熱等）が存在するため」と考える。つまり、社会福祉法人は、特別養護老人ホームのように社会福祉法人しか運営できない施設に加え、デイサービスやグループホームなど、さまざまな施設を運営しているところも多く、多くの技術や知識を学ぶことが可能なため、

技術や知識を身に着ける意欲が高いなど離職しにくい性質をもつ個人が入職している可能性がある。

地域区分については、正規職において、「政令指定都市、東京 23 区」と「上記以外の市・区」にある事業所の方が「町・村・その他」にある事業所に比べて離職率が有意に低かった。大久保(2017)においては2010年時点での介護報酬区分であった「特別区」・「特甲地」・「甲地」・「乙地」・「その他」の区分を都市度の指標として用い、都市部ほど早期離職率が高いという結果を得ている。本分析では2017年のデータを分析対象としており、2010年時点での介護報酬区分とは変化していることから、「政令指定都市・東京 23 区」、「左記以外の市・区」、「町・村・その他」という分類を都市度の指標として用いたが、結果としては大久保(2017)と同様に都市部ほど早期離職率が高いという結果であった。これは、都市部ほど多くの産業・職種が存在しており、転職しやすい環境であることが理由として考えられる。また、結果が正規職においてのみ有意だったのは、非正規職は資格を持っていないなどの理由から転職が難しい可能性があることが挙げられる。

介護職員処遇改善加算については、正規職においてのみ加算を受けている事業所の早期離職率が有意に低い結果であった。一方で、処遇改善加算は非正規職員の早期離職率を低下させる効果がないことが示された。このことから、介護職員処遇改善加算は支給するにあたって分配を事業所が決められるため、正規職員にのみ加算が分配されている、非正規職員に比べて正規職員に対する支給額が多い、などといったことにより非正規職の不公平感が高まっている可能性が示唆できる。

(2) 訪問介護員に関する考察

訪問介護員については、正規職について女性割合が高いと早期離職率が有意に引き下がるという結果を得たが、介護職員処遇改善加算ダミーを含め、女性割合以外の説明変数については、5%有意水準においては有意な結果を得られなかった。

分析①の結果から、介護職員処遇改善加算は正規職の介護職員に対してのみ早期離職率低下に効果があり、非正規職の介護職員に対しては効果がないことが示された。また、介護職員処遇改善加算は介護職員の賃金改善を行う制度であるため、介護職員処遇改善加算を加算している場合は平均実質月給が上がると考えられるが、説明変数として平均実質月給をコントロールしても処遇改善加算の加算を受けることは早期離職率を有意に引き下げていたため、月給の引き上げ以外の加算使途にも早期離職率を引き下げる効果があると考えられる。そのため、分析②において、早期離職率低下に効果的な加算使途の要因分析を行う。ここで、訪問介護員については処遇改善加算の効果について有意な結果が得られなかったため、以降の分析では介護職員を対象を限定して分析を行う。

第4節 分析② 介護職員処遇改善加算使途による早期離職防止効果に関する分析

分析①の結果を踏まえ、どのような介護職員処遇改善加算使途が介護職員の早期離職率低下に効果があるかを分析する。

第1項 分析の枠組み

介護職員処遇改善加算を取り入れている事業所において、介護職員処遇改善加算使途が介護職員の早期離職率にどのような影響を与えるかを正規職の介護職員・非正規職の介護職員に分けて分析する。

被説明変数には早期離職率を用い、説明変数には平均実質月給、平均年齢、女性割合、従業員規模ダミー、法人格ダミー、事業所の所在地ダミー、処遇改善加算使途ダミーを用いる。被説明変数及び説明変数については第二項でより詳しく述べる。分析①と同様に、グループ内の平均データを用いているため、介護事業所ごとの就業形態に属する介護従事者の人数をウェイトとして用い、加重最小二乗法(Weighted Least Squares: WLS)により分析を行った。

推計モデルは以下の通りである。

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + \alpha + \varepsilon$$

なお、Yは被説明変数、 α は定数項、 ε は誤差項、 $X_1 \sim X_n$ は説明変数である。

第2項 変数の定義

(1) 被説明変数

本分析における被説明変数は早期離職率であり、定義は分析①と同様である。

(2) 説明変数

説明変数として用いた変数は、分析①で用いた平均実質月給、平均年齢、女性割合、従業員規模ダミー、法人格ダミー、事業所の所在地ダミーに加えて、処遇改善加算使途ダミーを使用した。分析①でも使用した変数については分析①と同様の定義である。

・ 処遇改善加算使途ダミー

処遇改善加算の事業所ごとの使用使途について、「基本給の引き上げ」「諸手当の導入」「一時金の支給」「教育研修の充実」「昇進・昇格要件の明確化」「非正規職員から正規職員への登用」の6つのダミー変数を作成した。それぞれの使用使途について、事業所が介護職員処遇改善加算を受けて実施した場合は1、実施していない場合は0を取るダミー変数である。

記述統計量は表3-5の通りである。

表 3-5 記述統計量(ウェイト調整後)

変数	正規介護職員		非正規介護職員	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差
—被説明変数—				
早期離職率 (1年未満)	0.065	0.176	0.103	0.220
—説明変数—				
平均実質月給 (万円)	20.635	4.299	17.415	5.128
平均年齢	46.728	6.811	46.285	5.763
女性割合	0.835	0.149	0.802	0.138
従業員規模割合 (99人以下)	0.291	0.454	0.396	0.490
法人格				
民間	0.562	0.496	0.336	0.473
社会福祉法人	0.262	0.440	0.490	0.500
医療法人	0.094	0.292	0.110	0.313
その他 (NPO・協同組合・地方自治体等)	0.082	0.275	0.064	0.245
地域区分				
政令指定都市、東京23区	0.203	0.402	0.110	0.313
上記以外の市・区	0.641	0.480	0.685	0.465
町・村、その他	0.156	0.363	0.205	0.404
介護職員処遇改善加算使途 (1=あり、0=なし)				
基本給の引き上げ	0.403	0.491	0.438	0.497
諸手当の導入	0.601	0.490	0.641	0.480
一時金の支給	0.640	0.480	0.593	0.492
教育研修の充実	0.300	0.458	0.290	0.454
昇進・昇格要件の明確化	0.327	0.469	0.318	0.466
非正規職員から正規職員への登用	0.233	0.423	0.303	0.460
n	2172		420	

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

第3項 分析結果と考察

処遇改善加算使途が介護職員の早期離職率に与える影響について、正規職・非正規職別にWLSで推定した結果が表3-6である。

表 3-6 介護職員処遇改善加算が早期離職率に与える影響

変数	正規介護職員		非正規介護職員	
	係数	(標準誤差)	係数	(標準誤差)
平均実質月給 (万円)	-0.006***	(0.001)	-0.004*	(0.002)
平均年齢	-0.002***	(0.001)	-0.003*	(0.002)
女性割合	-0.051**	(0.026)	0.038	(0.085)
<u>従業員規模 (ref.~99人)</u>				
100人~	-0.003	(0.009)	-0.037	(0.025)
<u>法人格 (ref.民間)</u>				
社会福祉法人	-0.031***	(0.010)	-0.050*	(0.026)
医療法人	-0.030**	(0.013)	-0.040	(0.040)
その他 (NPO・協同組合・地方自治体等)	0.015	(0.014)	-0.041	(0.048)
<u>地域区分 (ref.町・村、その他)</u>				
政令指定都市、東京23区	0.049***	(0.013)	0.024	(0.041)
上記以外の市・区	0.030***	(0.011)	-0.011	(0.028)
<u>介護職員処遇改善加算使途 (ref.なし)</u>				
基本給の引き上げ	-0.003	(0.008)	-0.057**	(0.024)
諸手当の導入	0.004	(0.008)	0.038	(0.024)
一時金の支給	0.010	(0.008)	0.055**	(0.022)
教育研修の充実	-0.001	(0.009)	0.052*	(0.027)
昇進・昇格要件の明確化	0.017*	(0.009)	-0.011	(0.026)
非正規職員から正規職員への登用	-0.016*	(0.010)	-0.008	(0.026)
切片	0.293***	(0.039)	0.310***	(0.116)
n	2,172		420	
R ²	0.055		0.083	

注：*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

注：***, **, *はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

基本給の引き上げは非正規職において、早期離職率を有意に低下させている。一方で、一時金の支給については、非正規職において有意に早期離職率を引き上げている。これは、一時金の支給が一部の人や正規職に対してのみ行われている、一時金の支給額が人によって異なっていたり正規職と非正規職の間で差があったりする、というような、事業所の処遇改善加算の分配方法に対する不満が存在しているためと考えた。

正規職については、介護職員処遇改善加算使途ダミーは早期離職率に有意な影響を与えていなかった。また、非正規職においても、早期離職率を有意に引き下げる加算使途は「基本給の引き上げ」のみという結果であった。

第5節 分析③ 介護職員処遇改善加算使途による平均実質月給引き上げに関する分析

分析②の結果から、有意に早期離職率を引き下げる効果がある加算使途は、非正規職に対する基本給の引き上げのみという結果であった。そこで、処遇改善加算の有効な使用使途を見つけるため、処遇改善加算の目的である賃金改善に寄与している介護職員処遇改善加算使途について分析する。具体的には、どの介護職員処遇改善加算使途が介護職員の平均実質月給の増加に効果があるかを分析する。

第1項 分析の枠組み

介護職員処遇改善加算を導入している事業所において、どのような加算使途が平均実質月給をより大きく引き上げるかどうかを分析する。被説明変数には平均実質月給を用い、説明変数には処遇改善加算使途ダミーを用いる。被説明変数及び説明変数については第2項でより詳しく述べる。

本分析においては、平均実質賃金の高い事業所と低い事業所の間で、加算の使用使途が平均実質賃金に対して与えるインパクトが異なる可能性があるため、分位点回帰モデルを用いて分析した。

推計モデルは以下の通りである。

$$Y_{\tau} = \beta_{1\tau} X_1 + \beta_{2\tau} X_2 + \dots + \beta_{n\tau} X_n + \alpha_{\tau} + \varepsilon_{\tau}$$

なお、 Y は被説明変数、 α は定数項、 ε は誤差項、 $X_1 \sim X_n$ は説明変数である。ただし、添え字の τ は $(100 \times \tau)\%$ 分位点を表している。

第2項 変数の定義

(1) 被説明変数

本分析における被説明変数は平均実質月給であり、定義は分析①と同様である。

(2) 説明変数

説明変数としては、処遇改善加算使用使途ダミーである「基本給の引き上げ」、「諸手当の導入」、「一時金の支給」、「教育研修の充実」、「昇進・昇格要件の明確化」、「非正規職員から正規職員への登用」の6つのダミー変数を使用した。定義は分析②と同様である。

第3項 分析結果と考察

処遇改善加算使途が介護職員の平均実質賃金に与える影響について、正規職・非正規職別に分位点回帰モデルを用いて推定した結果が表3-7、3-8である。

表 3-7 介護職員処遇改善加算による平均実質月給への影響(正規職)

変数	25% 係数 (標準誤差)	50% 係数 (標準誤差)	75% 係数 (標準誤差)
基本給の引き上げ	0.379** (0.170)	0.397** (0.198)	0.422* (0.232)
諸手当の導入	0.751*** (0.163)	0.793*** (0.190)	0.866*** (0.218)
一時金の支給	-0.216 (0.158)	-0.342* (0.189)	-0.491** (0.238)
教育研修の充実	0.025 (0.193)	0.194 (0.211)	0.127 (0.271)
昇進・昇格要件の明確化	0.344** (0.174)	0.257 (0.208)	0.089 (0.249)
非正規職員から正規職員への登用	0.021 (0.217)	-0.093 (0.220)	-0.021 (0.287)
切片	16.848*** (0.729)	19.068*** (0.796)	21.593*** (1.057)
n	2,667		

注：*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

出典：介護労働安定センター「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

注：***, **, *はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

表 3-8 介護職員処遇改善加算使用による平均実質月給への影響(非正規職)

変数	25% 係数 (標準誤差)	50% 係数 (標準誤差)	75% 係数 (標準誤差)
基本給の引き上げ	-0.752** (0.310)	-0.387 (0.336)	-0.196 (0.467)
諸手当の導入	0.587* (0.309)	0.480* (0.281)	0.228 (0.456)
一時金の支給	-0.058 (0.333)	-0.420 (0.291)	-1.041** (0.477)
教育研修の充実	0.551 (0.341)	0.255 (0.332)	0.624 (0.463)
昇進・昇格要件の明確化	0.301 (0.364)	0.182 (0.389)	0.327 (0.438)
非正規職員から正規職員への登用	0.459 (0.321)	0.259 (0.340)	-0.171 (0.416)
切片	13.812*** (1.868)	12.452*** (1.574)	16.874*** (2.314)
n	614		

注：*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

出典：「介護労働実態調査 2017」より筆者作成

注：***, **, *はそれぞれ有意水準 1%, 5%, 10%で有意であることを示す。

基本給の引き上げは正規職の平均実質月給を有意に引き上げた一方で、非正規職の平均実質月給を引き下げた。

諸手当の導入は正規職の平均実質月給を有意に引き上げたが、非正規職においては有意な結果が得られなかった。

一時金の支給は正規職、非正規職ともに平均実質月給を有意に引き下げている。これは、処遇改善加算の使用用途として一時金を支給する一方で代わりに基本給の引き下げなどが行われ、結果として平均実質月給が減額しているためと考えた。加えて、分位点回帰モデルを用いた分析によって、より平均実質月給が高い事業所の方が一時金の支給によってより大きく平均実質月給が下がるという結果が得られた。これは、平均実質賃金が高い事業所は他の事業所よりも比較的高い賃金を支払っていたため、一時金の支給をきっかけとし

て基本給をより大きく引き下げたためと考察した。また、一時金の支給によって正規職に比べて非正規職の平均実質月給がより引き下がっていることから、分析2において一時金の支給が非正規職において有意に早期離職率を引き上げている理由を「一時金の支給が一部の人や正規職に対してのみ行われている、一時金の支給額が人によって異なっていたり正規職と非正規職の間で差があったりする、というような、事業所の処遇改善加算の分配方法に対する不満が存在しているため」と考えたが、このような分配格差がある可能性が示唆された。

第6節 考察

分析①の結果から、介護職員処遇改善加算は正規職の介護職員に対してのみ早期離職率低下に効果があり、非正規職の介護職員に対しては効果がないことが示された。また、分析③の結果から、本来なら平均実質月給を引き上げるはずの「基本給の引き上げ」と「一時金の支給」が、正規職については平均実質月給を引き上げる一方で、非正規職に対してはむしろ平均実質月給を引き下げていることが明らかになった。これらの結果から、正規職と非正規職間での介護処遇改善加算の分配格差が示唆される。

第4章 政策提言

高齢化が進み、介護従事者が不足していく中で、介護人材の確保は重要な課題である。介護人材の確保への政策として様々な政策が打ち出されており、介護従事者の離職防止への取組もその一部を担っている。介護職員の処遇を改善し、介護従事者の離職を減らすことで、介護人材の確保につなげている。しかしながら、介護従事者の離職率は以前高い水準を保っており、介護職員の離職問題を解決したとは言えない。また本稿の分析においても、今後、介護従事者の離職防止に向けてさらなる取り組みが必要である。

これより、本稿での分析をもとに介護職員の早期離職率を低下させる上で考えられる有効な政策について提言したい。本節での分析において介護職員処遇改善加算は正規介護職員の早期離職率を引き下げるが、非正規介護職員の早期離職率を引き上げることがわかった。そこで、正規職員に対しては引き続き同等の制度を継続していくとともに、非正規介護職員に対しては早期離職率を引き下げるように賃金や処遇の変更を加えていく必要がある。

この結果を踏まえ、賃金面へのアプローチとして、介護職員処遇改善加算の分配ガイドラインの作成を提言する。この提言を通じて、正規介護職員と非正規介護職員の賃金格差の改善を図り、早期離職率を抑制、介護人材の定着、確保を目指す。

第1節 政策提言の概要

分析①の結果により、介護職員処遇改善加算は正規介護職員の早期離職率を有意に引き下げるが、非正規介護職員の早期離職率を引き上げることが示された。また、早期離職率の引き下げには月給が有意であることが分かった。分析③によると基本給の引き上げと諸手当の導入が月給を引き上げることが示された。また、分析③から、正規職員と非正規職員に対する処遇改善加算の分配格差が指摘できる。下野(2009)や花岡(2009)は介護従事者の賃金の高さが離職率を低下させると示唆した。さらに、本稿の分析では月給が正規介護職員、非正規介護職員どちらの早期離職率も引き下げることが分かった。以上のことから、介護職員処遇改善加算の分配格差が賃金による早期離職率の引き下げ効果を低下させていると考える。そこで、本提言では介護職員処遇改善加算の分配方法における改善を提言する。現在、介護職員処遇改善加算は介護事業所にサービス区分と算定要件により決定された介護報酬を加算して支給している。事業所に支給したのち、介護職員への分配は各事業所に任されている。この加算分配を事業所ごとでなく、規定を設けることで全介護職員に加算による賃金上昇の実感を得られるようにすることで、介護職員の早期離職抑制を実現する。

第1項 加算分配の現状

現在、介護職員処遇改善加算によって支給された加算は各事業所の裁量で分配方法が決定できる。介護報酬が加算される制度として、現在、介護職員処遇改善加算のほかに介護職員等特定処遇改善加算が存在する。介護職員等特定処遇改善加算は2019年10月に運用が開始された。厚生労働省(2019)によると介護職員等特定処遇改善加算は技能・経験のあ

る介護職員の処遇改善を目的に、介護報酬をさらに加算し、支給する制度である。具体的には、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1,000億円程度を投じ、処遇改善を行っている。前提として、他の介護職員などの処遇改善にこの処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めている。厚生労働省(2019)によると、介護職員等特定処遇改善加算では介護処遇改善加算と異なり、事業所内の分配方法に以下3つの指定が存在する。①リーダー級の介護職員が他産業と遜色ない賃金水準を実現するため、経験・技能のある介護職員において「月額8万円」の改善あるいは「役職者を除く全産業平均水準(年収440万円)」を設定・確保する。②経験・技能のある介護職員の平均処遇改善額がその他の介護職員の2倍以上とする。③役職者を除く全産業平均水準以上の者は除外した、その他の職種の平均の処遇改善額がその他の介護職員の2分の1を上回らない。なお、経験・技能のある介護職員は勤続10年以上の介護福祉士を基本とし、介護福祉士の資格を有することを要件とした者である。勤続10年の考え方は事業所の裁量で設定できる。また、一人一人の処遇改善額は柔軟に設定できるとしている。

以上のように現在、介護職員等特定処遇改善加算のように介護報酬の分配は勤続年数が長く経験豊富な介護職員に重点を置かれていることがわかる。そのため、新人介護職員の賃金向上に関しては着目されていない。さらに、正規職員と非正規職員間での分配格差が存在する。そこで、本稿では、早期離職率抑制を目的とし、新人介護職員、非正規介護職員といった介護職員全体の処遇改善額を確保するため、各事業所に任されていた加算分配に対し、介護職員処遇改善加算の分配ガイドラインを提言する。

第2項 介護職員改善加算の分配ガイドライン

現在、介護職員処遇改善加算は事業所ごとの分配となっており、支給方法、1人あたり最低支給額も決定していない。各事業所では、加算が全介護職員に処遇改善加算が平等に還元されないおそれがあることが想定される。そのため、本稿では、加算が介護職員全員に平等に還元される仕組みを提言する。具体的には1人あたり処遇改善額支給最低額の決定である。介護職員等特定処遇改善加算において、継続年数、経験による処遇改善額が区分されており、経験・技能のある職員はその他の介護職員と十分差がつけられ、カバーされている。そこで、本稿では全員に必ず処遇改善加算が支給されることとする。各事業所、地域ごとで、業務内容、職員の状態が異なることが想定されるため、支給額の下限を決定するだけとし、各事業所で柔軟に分配できるようにする。さらに現在分配方法が、基本給の引き上げ、諸手当の導入、一時金の導入と様々であるものを、基本給の引き上げと諸手当の導入に限定する。基本給の引き上げと諸手当の導入に限定することで、月給の上昇が期待できる。このように経験豊富な介護職員のみならず新人の介護職員の賃金の向上が保障され、早期離職率の抑制が期待できる。

第2節 政策により見込まれる効果

介護職員処遇改善加算の分配ガイドラインが実施された場合に見込まれる効果について述べていく。早期離職率を被説明変数にし、介護職員処遇改善加算使途を説明変数にして分析②において、平均実質月給は正規介護職員と非正規介護職員の早期離職率を引き下げていた。そこで、正規介護職員、非正規介護職員において、平均実質月給が全員一万円以上引き上がるようになったという仮定の下で、早期離職率抑制への効果を計算した。

第1項 正規介護職員への定量効果

分析②介護処遇改善使途による早期離職防止効果に関する分析によると、2017年の正規介護職員の早期離職率は6.5%であった。介護職員処遇改善加算の分配ガイドラインが実施されると、分析②介護処遇改善使途による早期離職防止効果に関する分析では、正規介護職員の平均実質月給の係数は -0.006 であったため、早期離職率は6.5%から0.6%ポイント低下し、5.9%になることが分かった。よって、政策を実行すると正規介護職員の早期離職者が約10%抑制できるといえる。

第2項 非正規介護職員への定量効果

分析②介護処遇改善使途による早期離職防止効果に関する分析によると、2017年の非正規介護職員の早期離職率は10.3%であった。分析②により、非正規職員の平均実質月給の係数は -0.004 なので、早期離職率は0.4%ポイント低下することが分かった。さらに、分配方法を基本給の引き上げに限定すると、分析②より、早期離職率は5.7%ポイント減少することが分かる。そのため、早期離職率は10.3%から6.1%ポイント減少し、4.2%にまで抑えることができる。この政策により、非正規介護職員の早期離職者が約60%抑制できるといえる。

上記の定量結果からも、加算分配ガイドラインの作成は介護職員の早期離職率を抑制することが分かる。

第3節 政策の実現可能性

介護職員処遇改善加算の分配ガイドラインの導入において、加算を増額するのではなく、分配方法を変更するのみである。そのため、費用を増やすことなく、早期離職率を抑制することができる。よって、新たに過大な行政的な負担を強いることは無いと考えられ、政策の実現可能性は高いといえる。

おわりに

本稿では、介護人材の需給ギャップが深刻化していることに着目し、介護職員処遇改善加算が介護職員と訪問介護員の早期離職率に与える影響を分析した。分析の結果から、介護職員処遇改善加算は正規介護職員の早期離職率を引き下げるが、非正規介護職員の早期離職率は引き下げないことが分かった。また、早期離職率には月給の上昇と正規職員への登用が有効であること、正規職員と非正規職員の加算分配格差の存在が示唆された。そして、処遇改善加算の分配ガイドラインの作成を提言した。

本研究の限界として、正規職員と非正規職員の加算分配格差が早期離職率を引き上げているか、完全に証明できたわけではない。データの制約上、事業所データと個人データをマッチして、分析を行うことができなかった。今後、個人データと事業所データを結合できる新たなデータを収集し、分配格差が職員間での不平等感をまねき、早期離職につながっているのか検証する必要があるだろう。

先行研究・参考文献

参考文献

- ・厚生労働省 福祉人材確保対策検討会(2014)「介護人材の確保について」
<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokuyokushougaiihokenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf> (最終閲覧日：2020年11月3日)
- ・厚生労働省(2018)「介護人材の処遇改善について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000485525.pdf>
(最終閲覧日：2020年11月3日)
- ・厚生労働省(2018)「平成30年度介護報酬改定の主な事項について」
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000196991.pdf>(最終閲覧日：2020年11月3日)
- ・厚生労働省(2019)「2019年度介護報酬改定について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000478355.pdf>
(最終閲覧日：2020年11月3日)
- ・総務省統計局(2020)「人口推計」
<https://www.stat.go.jp/data/topics/topi1131.html>(最終閲覧日：2020年11月3日)
- ・安立清史(2008)「介護保険改定による介護現場への影響—全国調査の結果から」『共生社会学』(6), 89-111
- ・植北康嗣(2010)「介護労働環境整備と離職率の関係についての一考察」『四條畷学園短期大学紀要』(43), 34-40
- ・上野綾子 濱秋純哉(2017)「2009年度介護報酬改定が介護従事者の賃金、労働時間、離職率に与えた影響」『医療経済研究』29(1), 33-57
- ・大久保将貴(2017)「介護労働における早期離職率の規定要因：「1年目の壁」はいかにして超えられるか」『福祉社会学研究』14(0), 147-167
- ・下野恵子(2009)「サービス産業と人材確保 (特集 介護労働)」『家計経済研究』(82), 13-23
- ・鈴木亘(2010)「パートタイム介護労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』45(4), 417-43
- ・鈴木亘(2011)「介護産業から他産業への転職行動の経済分析 (特集 超高齢社会と介護労働)」『家計経済研究』(90), 30-42
- ・花岡智恵(2009)「賃金格差と介護従事者の離職 (特集 看護・介護サービスとケア従事者の確保)」『季刊社会保障研究』45(3), 269-286
- ・花岡智恵(2011)「介護労働者の離職要因—賃金が勤続年数別の離職に与える影響」『医療経済研究』23(1), 39-57
- ・増田和高 大和三重(2014)「書評 大和三重著『介護人材の定着促進に向けて：職務満足度の影響を探る』」『人間福祉学研究』7(1), 143-146
- ・宮本恭子(2015)「介護労働者の確保・定着の規定要因に関する実証分析：平成24年度鳥取県介護労働実態調査データが示す課題と方向性」『経済科学論集：島根大学法文

- 学部紀要. 法経学科篇』(41), 1-32
- ・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—他産業・他職種からみた介護労働者の特徴 (特集 看護・介護サービスとケア従事者の確保)」『季刊社会保障研究』45(3), 229-248
 - ・大和三重 立福家徳(2013)「介護老人福祉施設における介護職員の離職要因 : 賃金と教育・研修を中心とした施設体制が離職率に与える影響」『人間福祉学研究』6(1), 33-45
 - ・Ayako, Kondo(2019). “Impact of increased long-term care insurance payments on employment and wages in formal long-term care,” *Journal of the Japanese and International Economies*, September 2019, 101034

データ出典

厚生労働省(2018)「平成30年介護サービス施設・事業所調査の概況 従業者の状況」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/service18/dl/kekka-gaiyou_2.pdf (最終閲覧日: 2020年10月30日)

厚生労働省(2015)「2025年に向けた介護人材にかかる需給推計(確定値)(都道府県別)」
https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-12004000-Shakaiengokyoku-Shakai-Fukushikibanka/270624houdou.pdf_2.pdf (最終閲覧日: 2020年9月12日)

社会福祉振興・試験センター(2015)「平成27年度社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果」

http://www.sssc.or.jp/touroku/results/pdf/h27/results_sk_h27.pdf (最終閲覧日: 2020年9月12日)

使用データ

〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから〔「介護労働実態調査, 2017」(介護労働安定センター)〕の個票データの提供を受けました。