

## 介護職員の賃金②（短時間労働者）

経験年数、平均年齢等の要素の違いがあり、単純な比較はできないが、短時間労働者であるホームヘルパー・福祉施設介護員の1時間あたり所定内給与額は、産業計と比較して高い傾向にある。

短時間労働者の男女比、平均年齢、勤続年数及び1時間あたり所定内給与額

	男女計			男性				女性				
	平均年齢	勤続年数	1時間あたり所定内給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	1時間あたり所定内給与額	構成比	平均年齢	勤続年数	1時間あたり所定内給与額	
	(歳)	(年)	(円)	(%)	(歳)	(年)	(円)	(%)	(歳)	(年)	(円)	
産業計	43.1	4.7	999	26.4	39.7	3.9	1,071	73.6	44.2	5.0	975	
職種別	医師	43.2	5.0	10,047	77.0	44.1	5.0	10,670	23.0	40.1	5.0	7,961
	看護師	43.6	4.2	1,643	1.2	56.7	3.7	1,403	98.8	43.4	4.2	1,646
	准看護師	46.7	5.4	1,453	4.7	38.6	3.8	1,499	95.3	47.1	5.5	1,450
	理学療法士、作業療法士	34.1	3.4	3,230	42.0	34.5	4.2	3,695	58.0	33.9	2.8	2,893
	保育士	41.3	4.9	980	3.7	19.0	1.3	832	96.3	41.4	4.9	981
	ケアマネジャー	50.8	3.7	1,352	4.6	46.7	5.2	1,170	95.4	51.0	3.6	1,361
	ホームヘルパー	52.3	4.3	1,269	4.6	51.0	2.6	1,185	95.4	52.3	4.3	1,273
	福祉施設介護員	47.8	3.3	1,009	9.6	48.6	3.8	1,035	90.4	47.7	3.2	1,007

(資料出所)厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」

注1)短時間労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い労働者、又は、1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

2)福祉施設介護員は、児童福祉施設、身体障害者福祉施設、老人福祉施設その他の福祉施設において、介護の仕事に従事する者をいう。

3)1時間あたり所定内給与額:各労働者ごとに、所定内給与額を所定内実労働時間数で除したものである。円未満に端数がある場合は、円未満を四捨五入している。  
なお、所定内給与額とは、労働契約等であらかじめ定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額(きまって支給する現金給与額)のうち、超過労働給与額を差し引いた額で、所得税等を控除する前の額をいう。

4)ホームヘルパーについては、他の産業と比較して高い傾向にあるが、非サービス時間を賃金支給の対象としていない事業所があるものと考えられる。

・訪問介護員(非正社員)の非サービス時間を賃金支給の対象としていない事業所の割合(非サービス時間の種類別)(平成18年度介護労働実態調査)  
待機時間:46.1%、書類・報告作成時間:35.5%、移動時間:34.1%、ミーティング時間:18.8%、研修・講習時間:17.5%

## 性別・年齢別・経験(勤続)年数別賃金

- 福祉施設介護員・訪問介護員と全産業の賃金水準を比べると、男性では差が大きいが、女性では比較的差が大きい傾向にある。
- 年齢・経験(勤続)年数が大きくなるほど、福祉施設介護員・訪問介護員と全産業の賃金水準の差が大きくなる傾向がある。

○年齢別賃金(決まって支給する現金給与額)

	男性			女性				
	全産業	福祉施設介護員	全産業との差(千円)	全産業	福祉施設介護員	全産業との差(千円)	ホームヘルパー	全産業との差(千円)
	賃金(千円)	賃金(千円)		賃金(千円)	賃金(千円)		賃金(千円)	
全体	369.3	231.7	137.6	243.1	208.6	34.5	205.6	37.5
20~24歳	234.9	193.5	41.4	206.9	196.1	10.8	180.4	26.5
25~29歳	282.5	220.3	62.2	236.4	215.0	21.4	221.8	14.6
30~34歳	330.9	249.0	81.9	250.7	216.9	33.8	217.0	33.7
35~39歳	379.0	254.2	124.8	263.3	214.6	48.7	201.6	61.7
40~44歳	423.9	264.6	159.3	269.5	206.2	63.3	202.1	67.4
45~49歳	447.4	272.6	174.8	259.8	211.7	48.1	211.6	48.2
50~54歳	451.3	280.0	171.3	255.0	211.4	43.6	205.9	49.1
55~59歳	421.8	233.1	188.7	241.1	219.7	21.4	211.1	30.0

○経験年数(勤続年数)別賃金(所定内給与額)

	男性			女性				
	全産業	福祉施設介護員	全産業との差(千円)	全産業	福祉施設介護員	全産業との差(千円)	ホームヘルパー	全産業との差(千円)
	賃金(千円)	賃金(千円)		賃金(千円)	賃金(千円)		賃金(千円)	
全体	369.3	231.7	137.6	243.1	208.6	34.5	205.6	37.5
1年未満	241.8	179.7	62.1	193.6	171.7	21.9	167.2	26.4
1~4年	263.7	193.8	69.9	203.2	183.5	19.7	181.3	21.9
5~9年	294.7	227.3	67.4	218.6	198.8	19.8	198.3	20.3
10~14年	327.1	255.7	71.4	236.7	216.8	19.9	211.9	24.8
15年以上	418.1	301.5	116.6	286.1	248.4	37.7	205.1	81.0

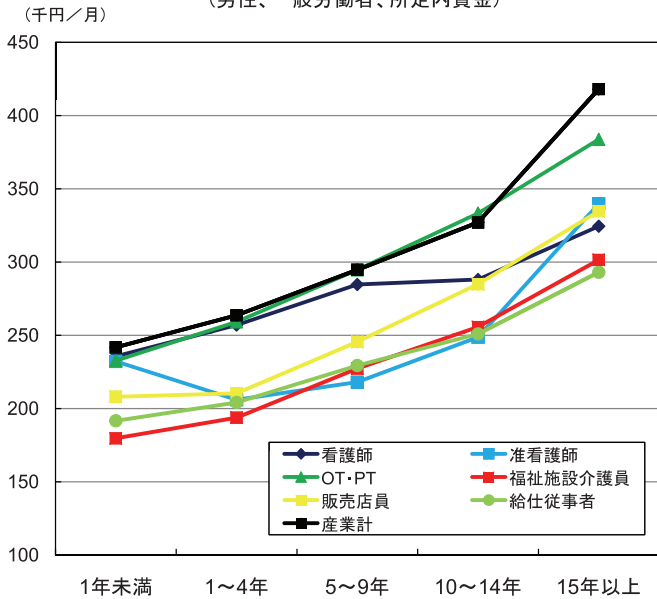
(注)産業計については、勤続年数別の賃金であり、福祉施設介護員・ホームヘルパーについては、経験年数別の賃金である。

(資料出所)厚生労働省「平成20年賃金構造基本統計調査」

## 経験年数（勤続年数）別賃金カーブ

- 男性の福祉施設介護員の賃金カーブは経験年数に応じた一定の上昇が見られる。
- 女性のホームヘルパー、福祉施設介護員の賃金カーブは経験年数に応じた一定の上昇が見られる。

職種別経験年数（勤続年数）別賃金カーブ  
(男性、一般労働者、所定内賃金)



職種別経験年数（勤続年数）別賃金カーブ  
(女性、一般労働者、所定内賃金)



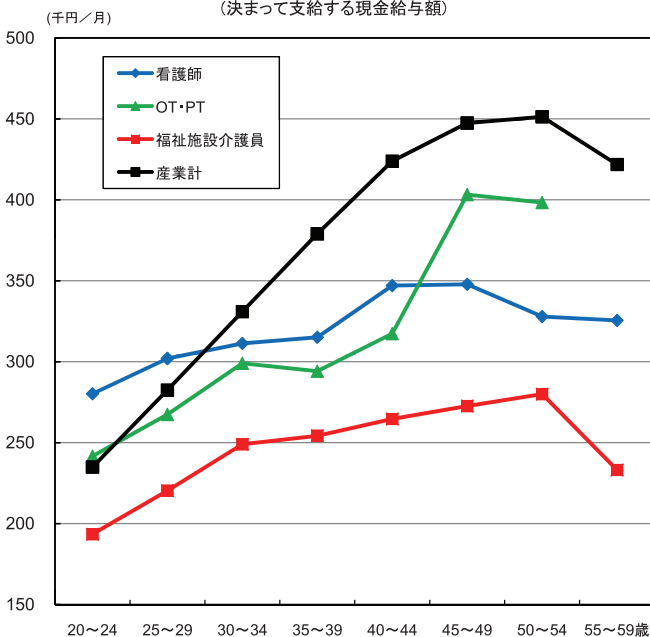
注)産業計については、勤続年数別の所定内賃金であり、各職種は経験年数別の所定内賃金である。

資料出所) いずれも厚生労働省「平成20年 賃金構造基本統計調査」

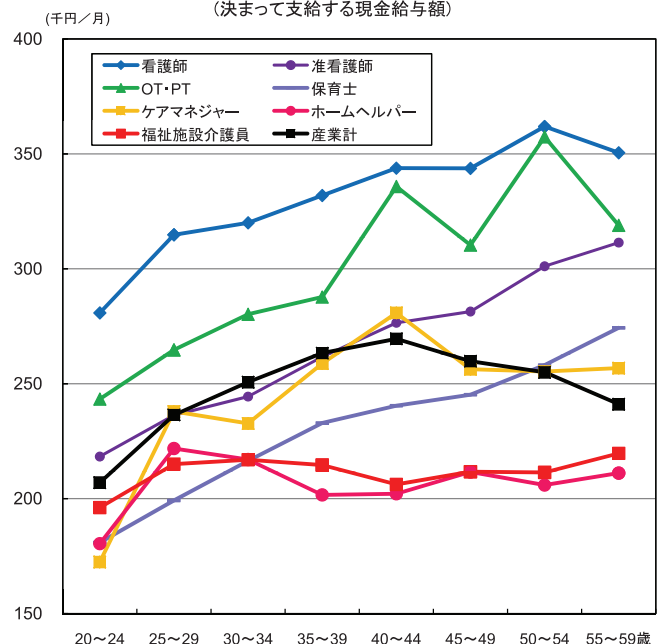
## 年齢別賃金カーブ

勤続年数・就業形態・就業開始年齢等の違いがあるが、ホームヘルパー及び福祉施設介護員については、年齢に応じた賃金の上昇がそれほど大きくない傾向にある。

男性の職種別年齢別賃金カーブ  
(決まって支給する現金給与額)

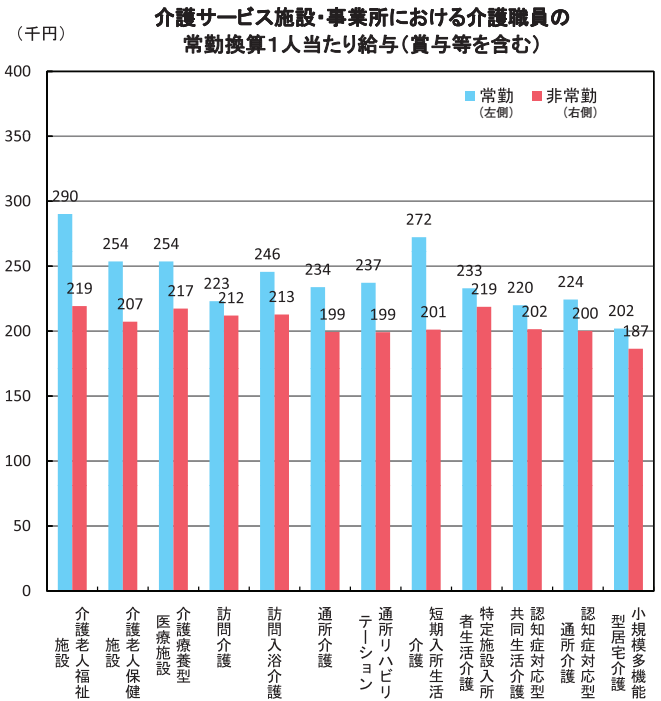
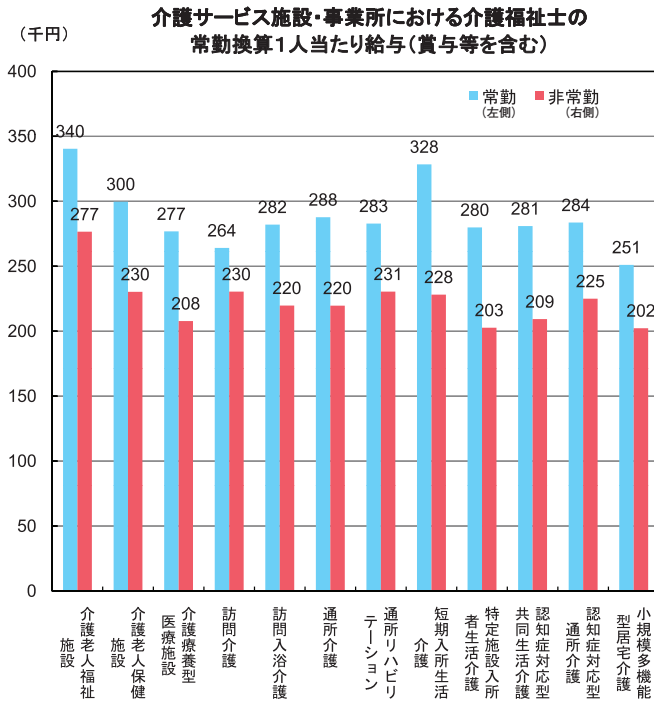


女性の職種別年齢別賃金カーブ  
(決まって支給する現金給与額)



資料出所) いずれも厚生労働省「平成20年 賃金構造基本統計調査」

# 各介護サービスにおける介護職員の給与



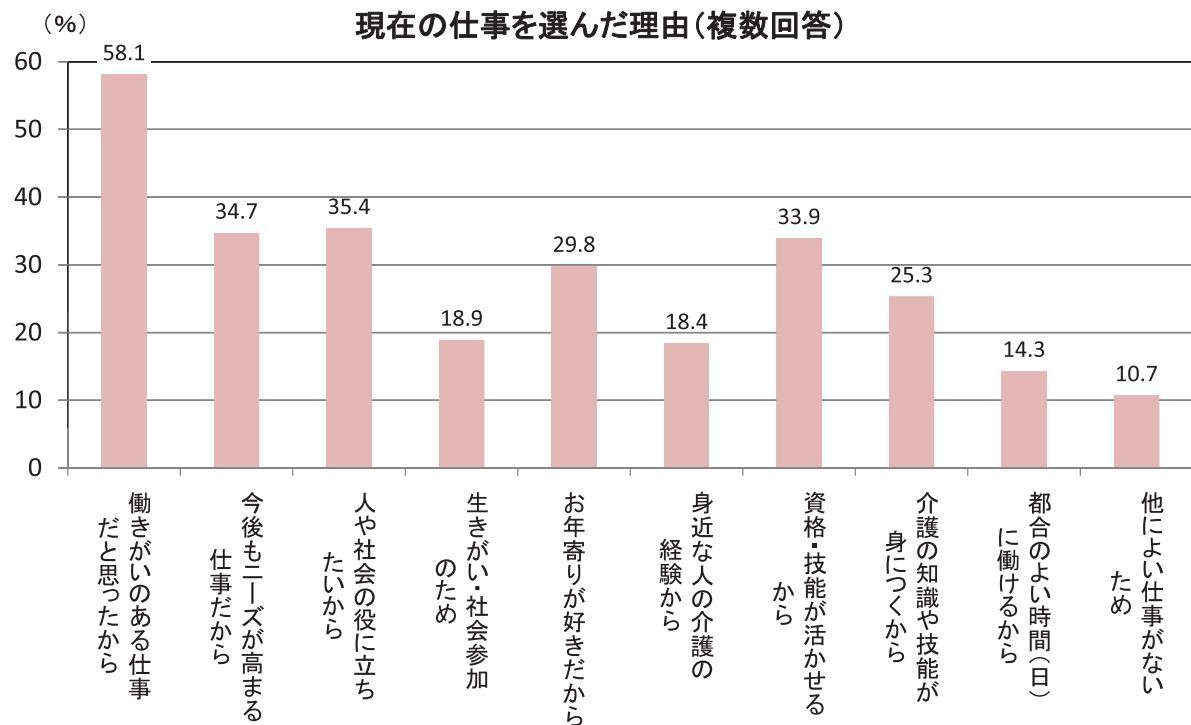
(資料出所) 厚生労働省「平成20年介護事業経営実態調査」

注1) 介護職員には、介護福祉士は含まれない。

注2) 特定施設入所者生活介護には、特定施設以外の有料老人ホームが含まれる。

## 介護職員として働く理由

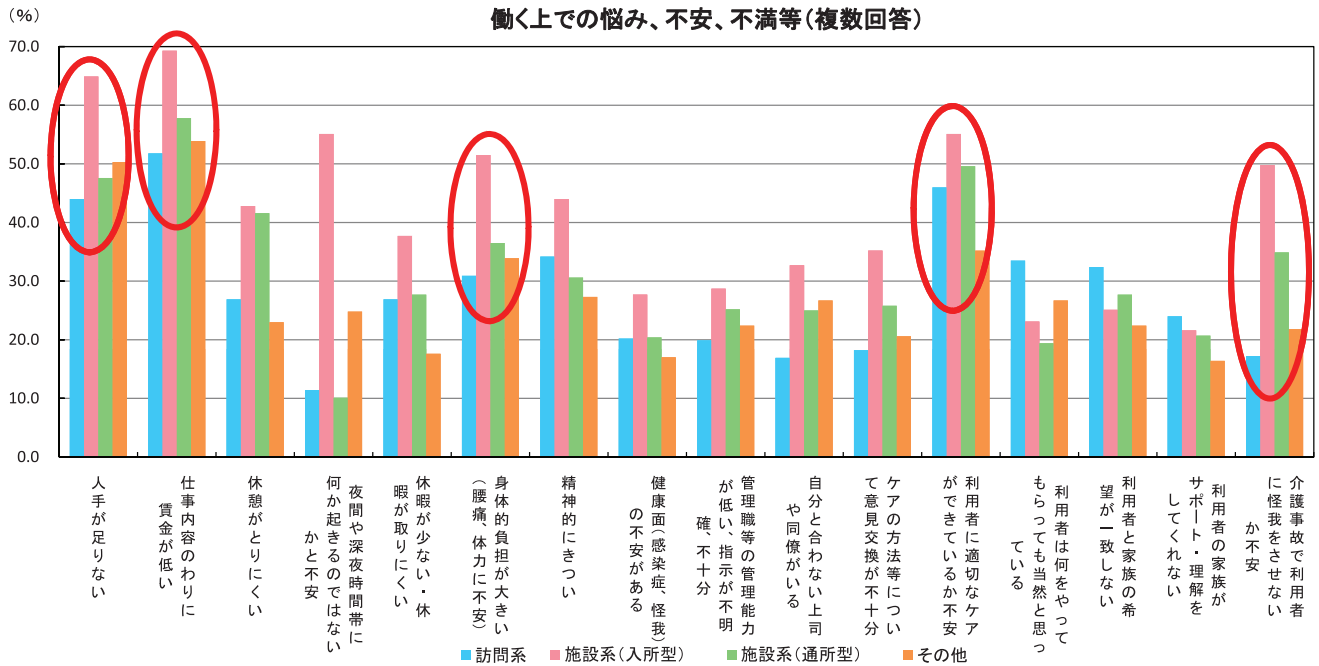
やりがいをもって介護職員となる者が多い。



(資料出所) (財) 介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」

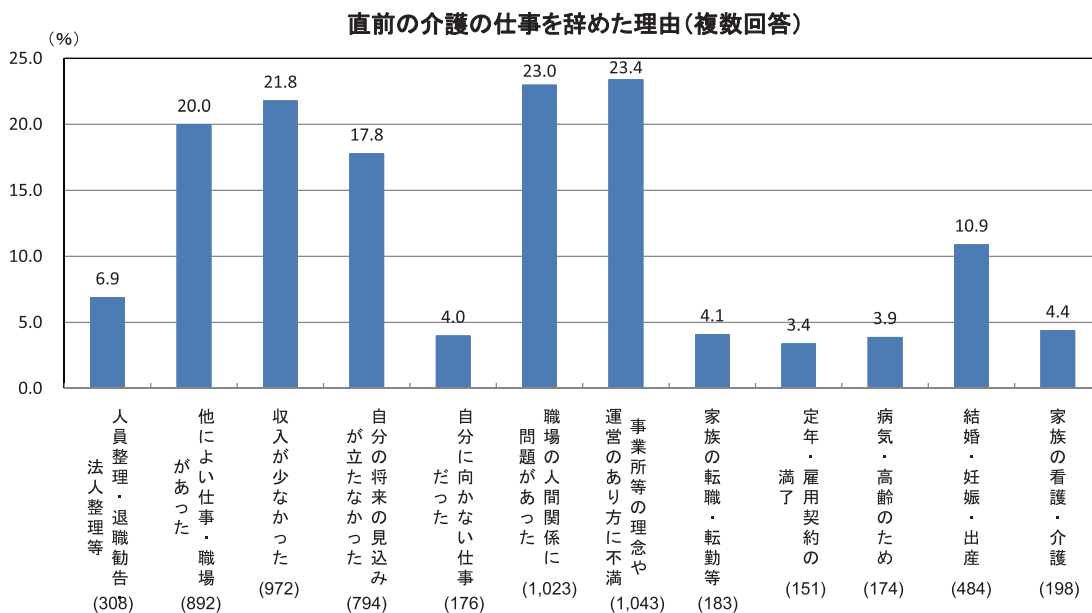
## 働く上での主な悩み、不安、不満等

働く上での悩み、不安、不満等として、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「人手が足りない」、「身体的負担が大きい」といった雇用環境に対する悩み等のほか、「利用者に適切なケアができていないか不安」、「介護事故で利用者に怪我をさせないか不安」等のケアの実施に対する不安を挙げる介護従事者が多い。



## 直前の介護の仕事辞めた(他の介護事業所へ転職した)理由

- 「事業所等の理念や運営のあり方に不満がある」、「職場の人間関係に問題があった」、「収入が少なかった」、「他によい仕事・職場があった」「自分の将来の見込みが立たなかった」という理由で、退職(他の介護事業所へ転職)している者が多い。
- 「結婚・妊娠・出産」、「家族の看護・介護」を理由に、退職(他の介護事業所へ転職)している者が多い。

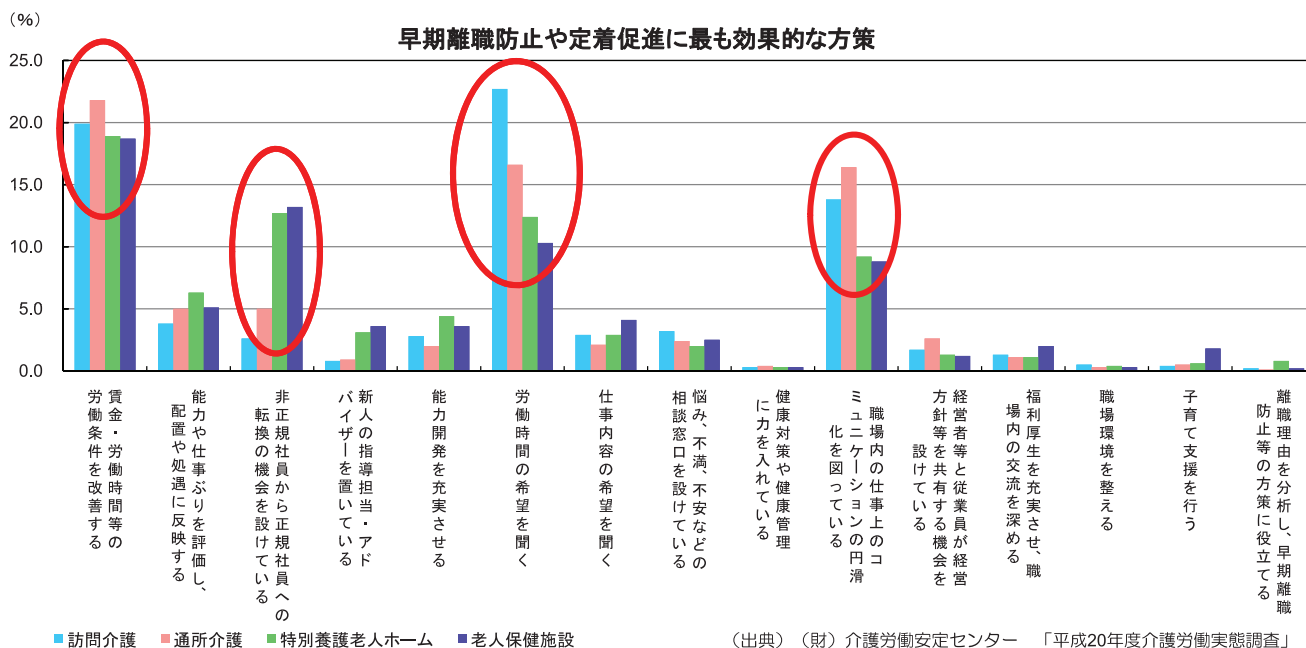


(資料出所) (財) 介護労働安定センター 「平成20年度介護労働実態調査」

# 事業所の早期離職防止や定着促進のための方策について

多くの事業所が「早期離職防止や定着促進に最も効果のあった方策」として挙げている事項は、以下の事項である。

- ・ 賃金・労働時間等の労働条件を改善する
- ・ 職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている
- ・ 非正規社員から正規社員への転換の機会を設けている（特に施設系に効果）
- ・ 労働時間の希望を聞く（特に訪問系に効果）



## 労働基準法の遵守状況

社会福祉施設は、全産業と比較して労働基準法に違反している割合が高い。また、個別（主要条文別）にみると、その差はさらに大きい傾向にある。

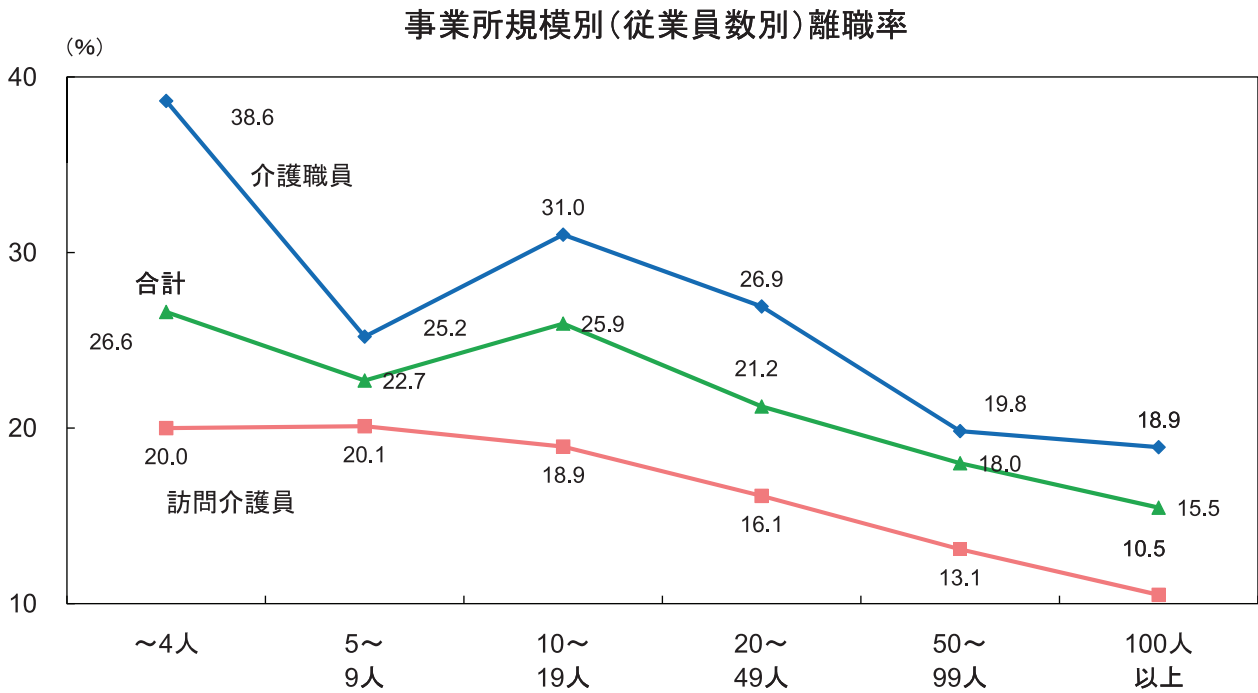
### 労働基準法違反事業場比率

	平成18年		平成19年		平成20年度	
	社会福祉施設	全産業	社会福祉施設	全産業	社会福祉施設	全産業
違反事業場比率	78.5%	67.4%	75.0%	67.9%	77.5%	68.5%
主要条文別	労基法第15条(労働条件の明示)	15.6%	9.5%	14.3%	10.6%	11.2%
	労基法第32・40条(労働時間)	35.6%	23.8%	34.0%	24.6%	25.2%
	労基法第37条(割増賃金)	36.6%	17.1%	32.7%	17.5%	35.8%
	労基法第89条(就業規則)	27.1%	12.7%	26.9%	12.7%	24.3%
	労基法第108条(賃金台帳)	15.8%	6.3%	13.3%	6.7%	14.9%

(資料出所) 厚生労働省「労働基準監督年報」

## 事業所規模別の離職率の状況

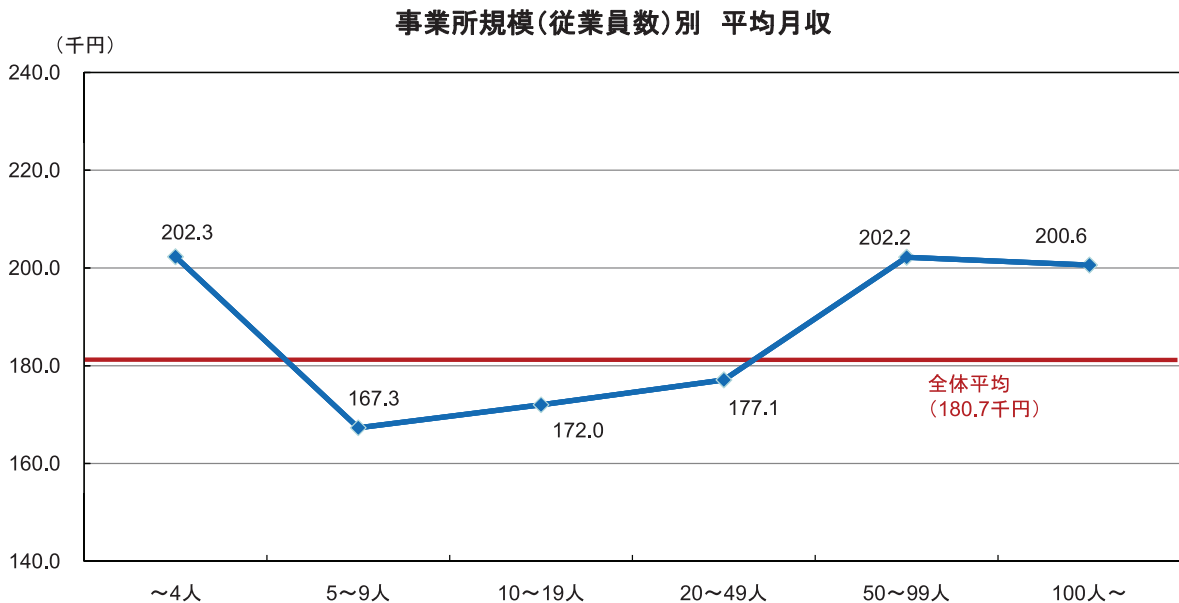
事業所の規模が大きくなるほど離職率が低くなる傾向が見られる。



(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成20年介護労働実態調査」

## 事業所規模別の賃金の状況

基本的には、事業所規模が大きい方が、事業所の平均月収が高い傾向にある。

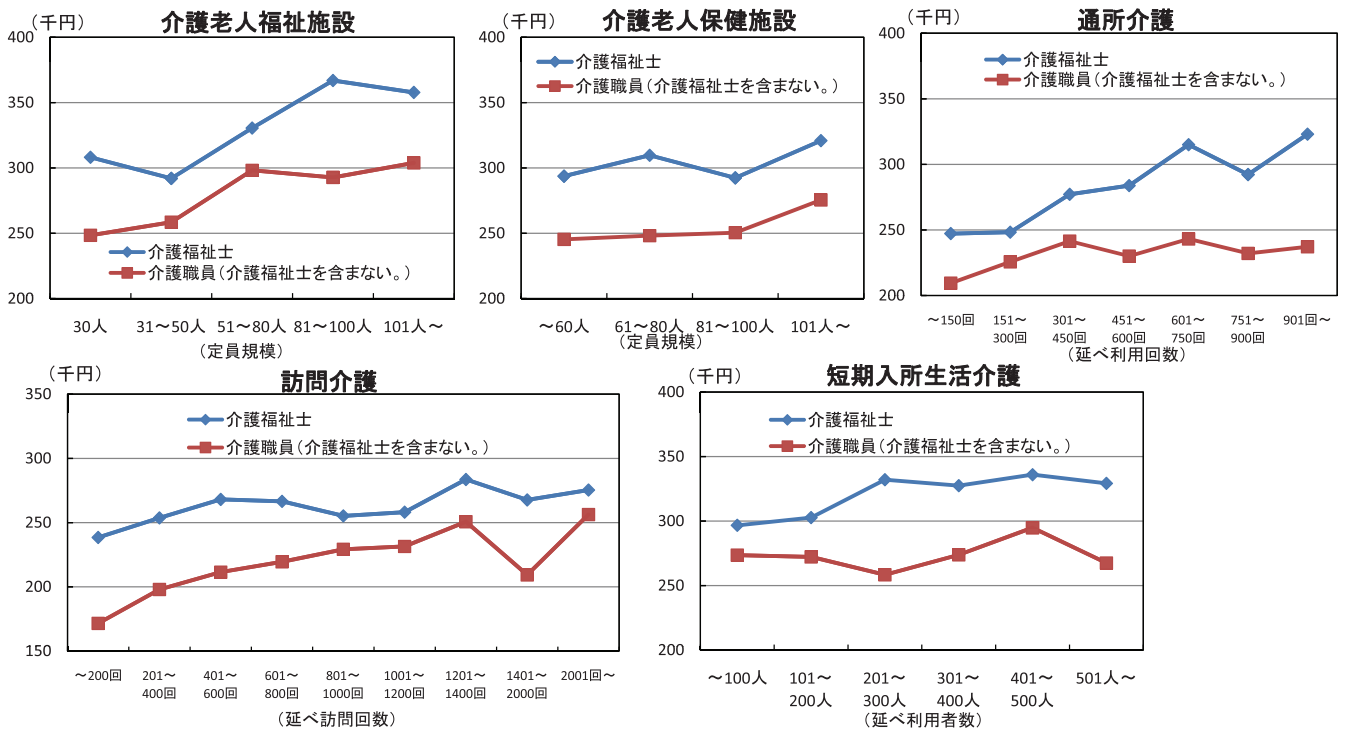


(出典) (財)介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」

# 主なサービスにおける事業所規模別の介護職員の賃金

基本的には、事業所規模が大きい方が、介護職員1人当たりの給与が高い傾向にある。

## 主なサービスにおける事業所規模と介護職員(常勤)1人当たりの給与

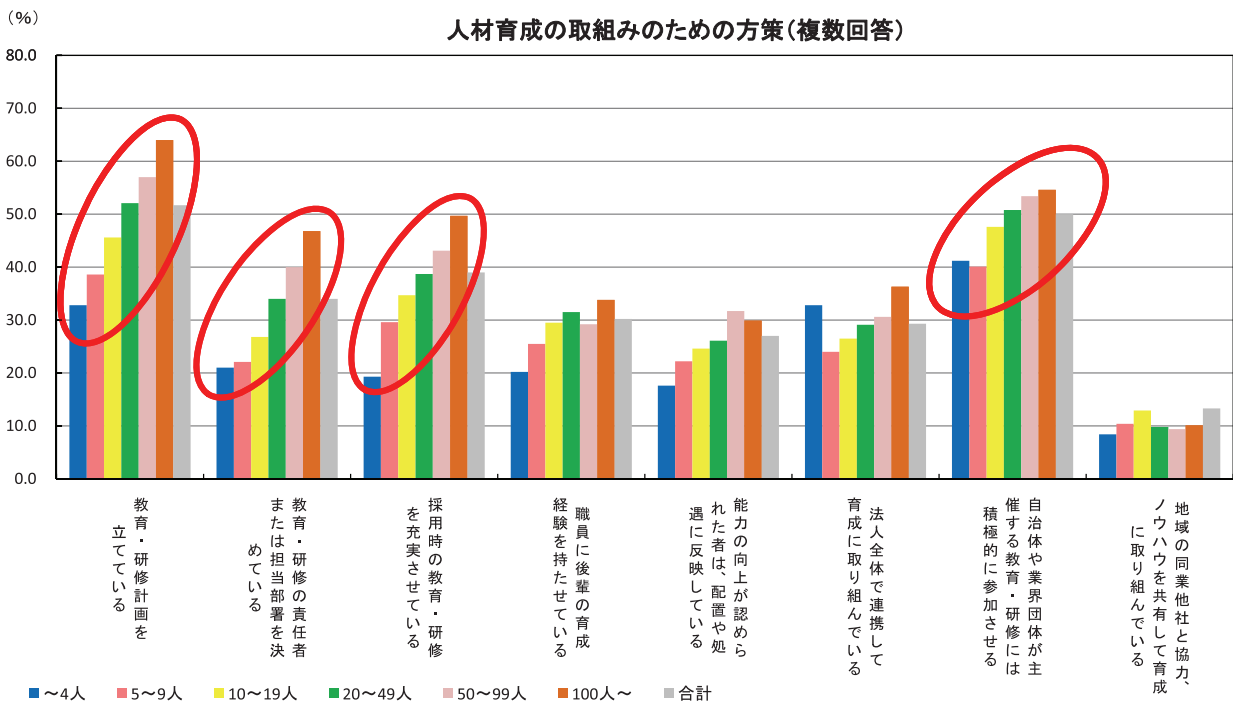


注)給与には賞与や福利費等が含まれる。

資料出所)平成20年介護事業経営実態調査

## 人材育成の取組みのための方策 ~事業所規模別~

事業所規模(従業員数)の大きな事業所であるほど、人材育成の取組のための方策を多く行っている傾向がある。



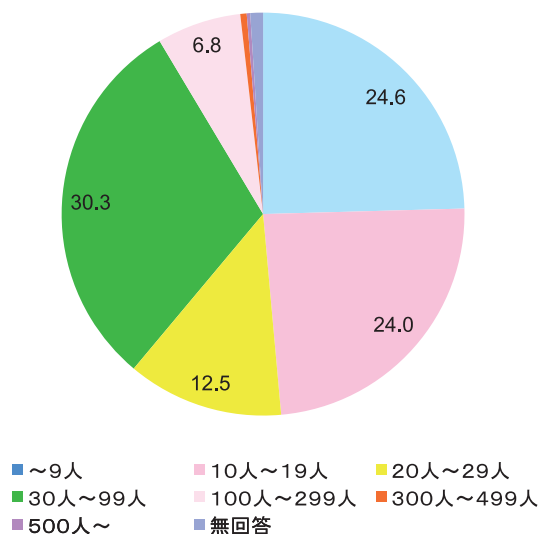
(出典) (財) 介護労働安定センター 「平成20年度介護労働実態調査」



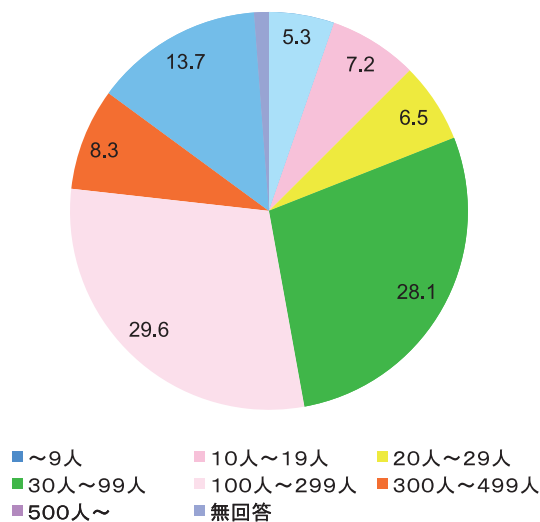
## 介護事業における事業所・法人規模

介護事業所は、小規模な事業所が多い。また、事業所を複数有している場合（事業所の54.8%）でも、その法人全体の規模も小さいところが多い。

介護事業所の従業員規模  
(平成18年度)



介護事業所における法人全体の従業員規模(平成18年度)  
(事業所を複数有している場合に限る)

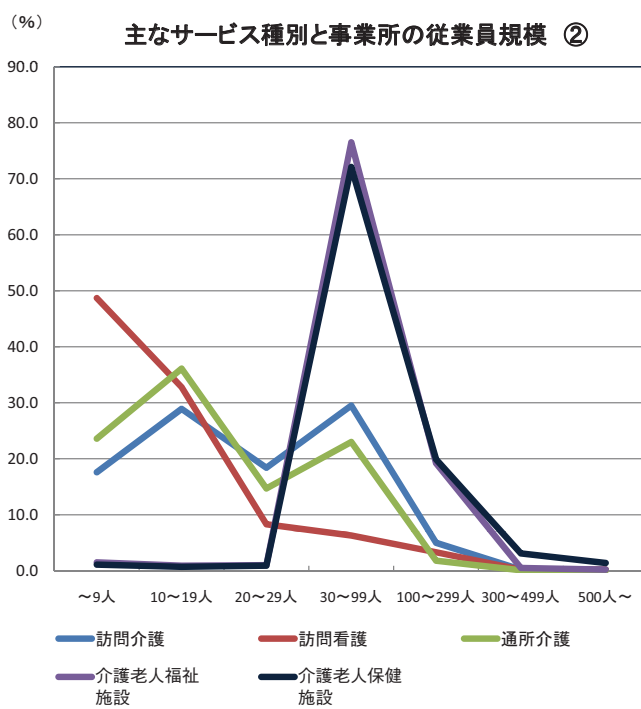
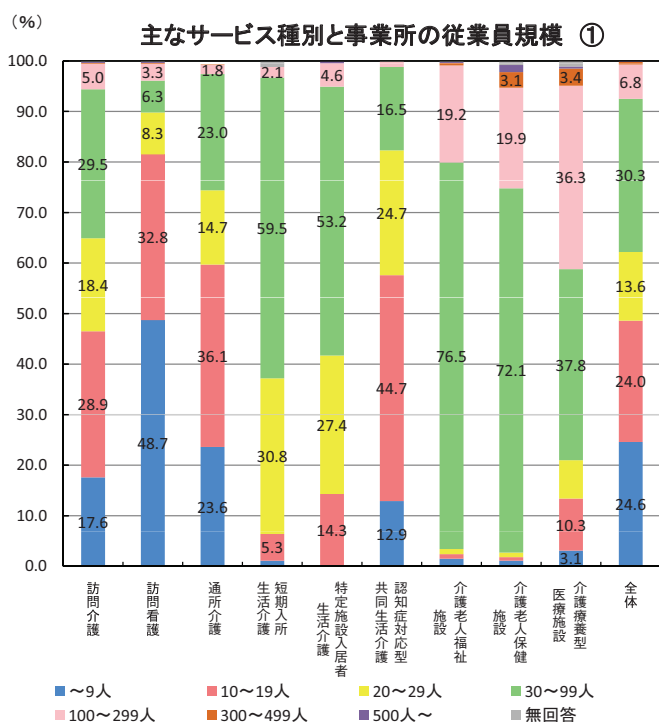


※複数事業所を有する事業所の割合：54.8%

(出典) (財) 介護労働安定センター 「平成18年度介護労働実態調査」

## 介護事業における事業所規模 ～サービス種類別～

居宅サービス（主に訪問系、通所系）は、小規模（従業員数：30人未満）のものが多く、施設系サービスは、中規模（従業員数：30人～99人）のものが多く傾向にある。

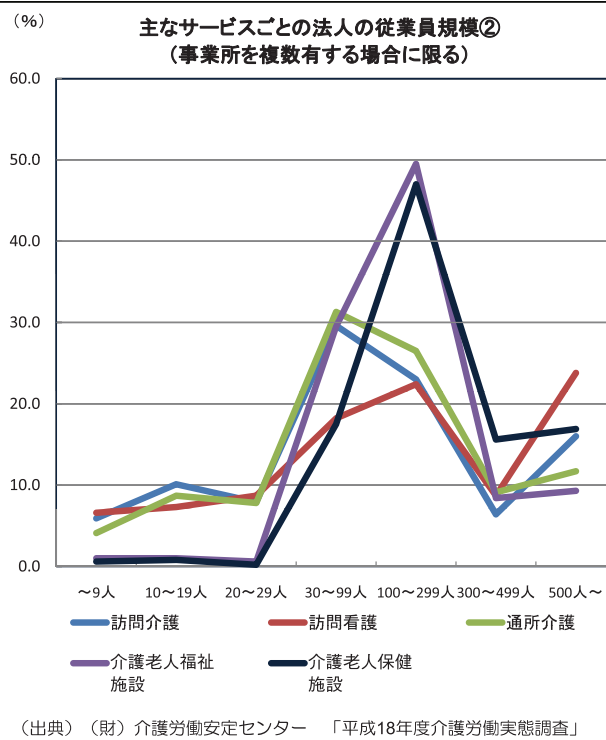
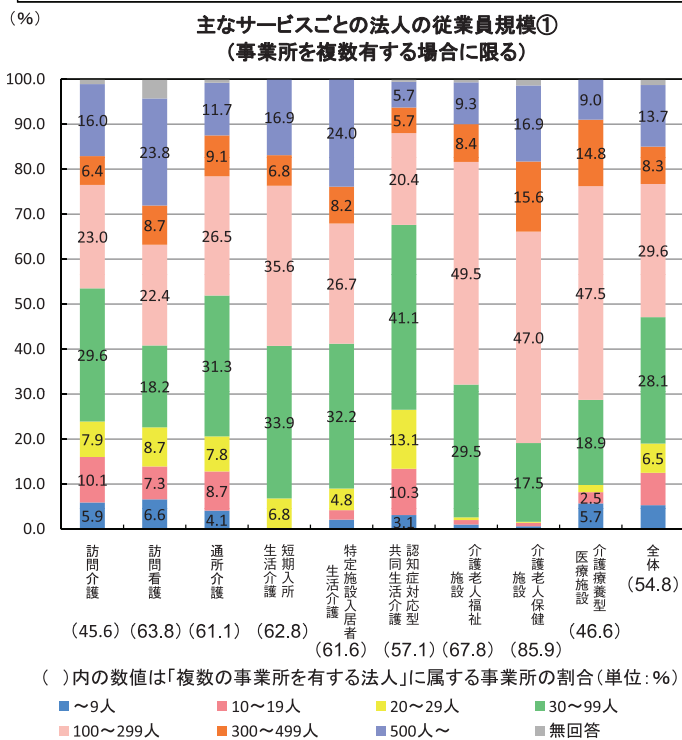


(出典) (財) 介護労働安定センター 「平成18年度介護労働実態調査」



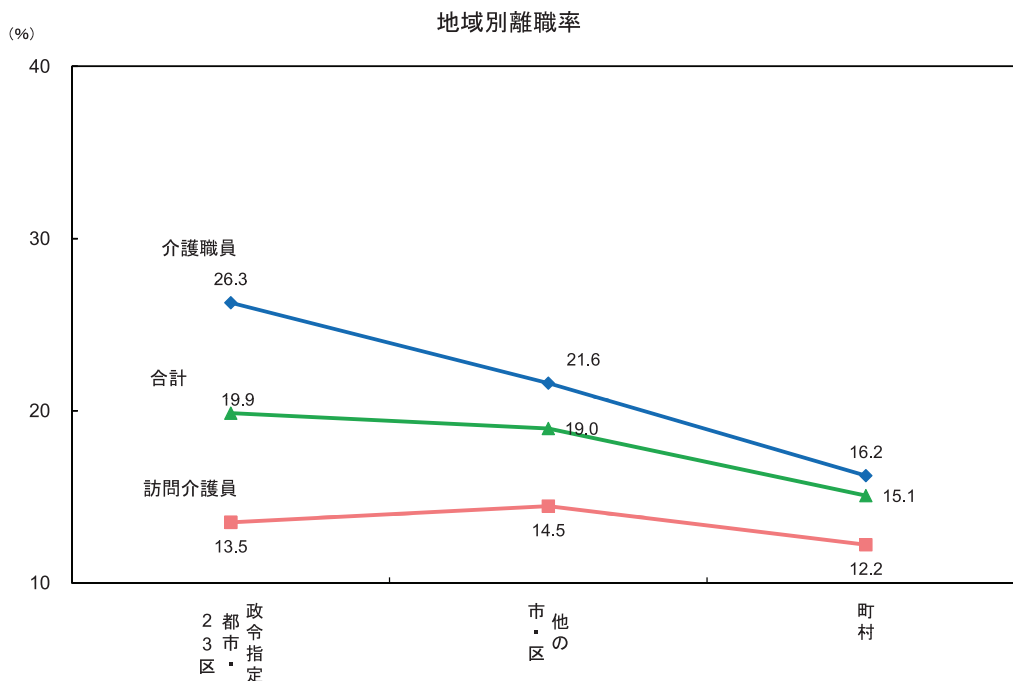
## 介護事業における法人規模（事業所を複数有している場合） ～サービス種類別～

- 事業所を複数有している場合（事業所の54.8%）の法人規模を比較すると、居宅サービス（主に訪問系、通所系）の場合は、それぞれの規模が比較的満遍なく存在する傾向にあると考えられる。
- 一方、施設サービスは、中規模（従業員数：100～299人）が多い傾向にある。



## 地域別の離職率の状況

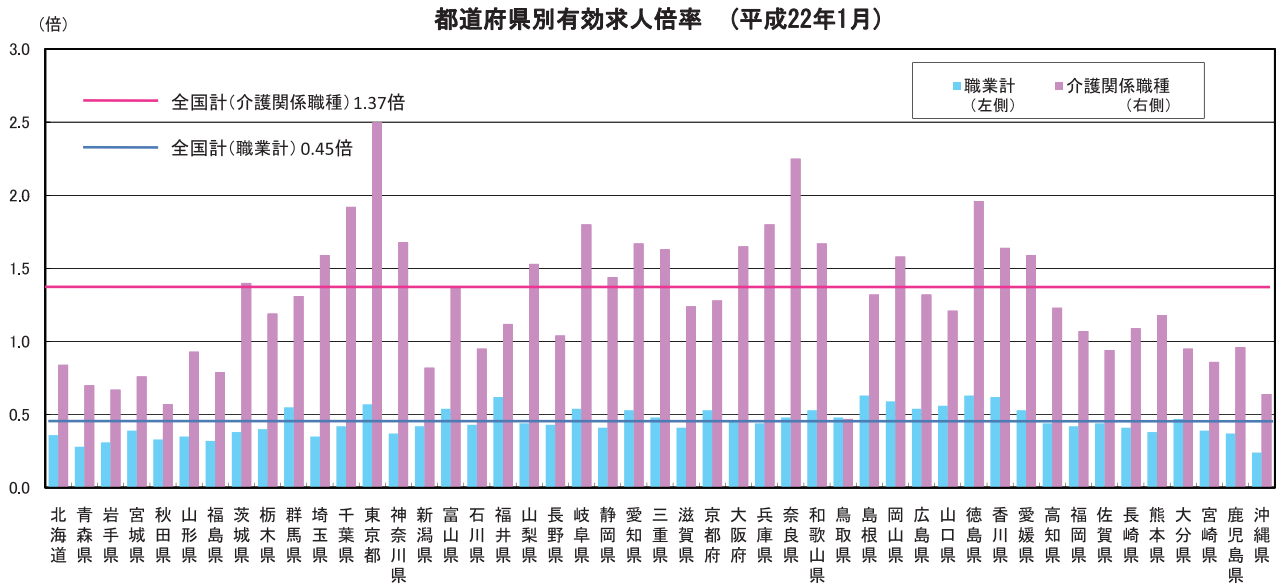
事業所の所在する地域別の離職率を見ると、都市部ほど離職率が高くなる傾向が見られる。



(資料出所) (財)介護労働安定センター「平成20年度介護労働実態調査」

## 都道府県別有効求人倍率(平成22年1月)

- 介護関係職種の有効求人倍率は、地域ごとに、大きな差異がある。
- 基本的には、職業計の場合と同様、介護関係職種の有効求人倍率も、地方よりも都市部の方が高くなっている。東北・北海道、九州・沖縄では、介護関係職種の有効求人倍率が1を下回っている場合が多い。



(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

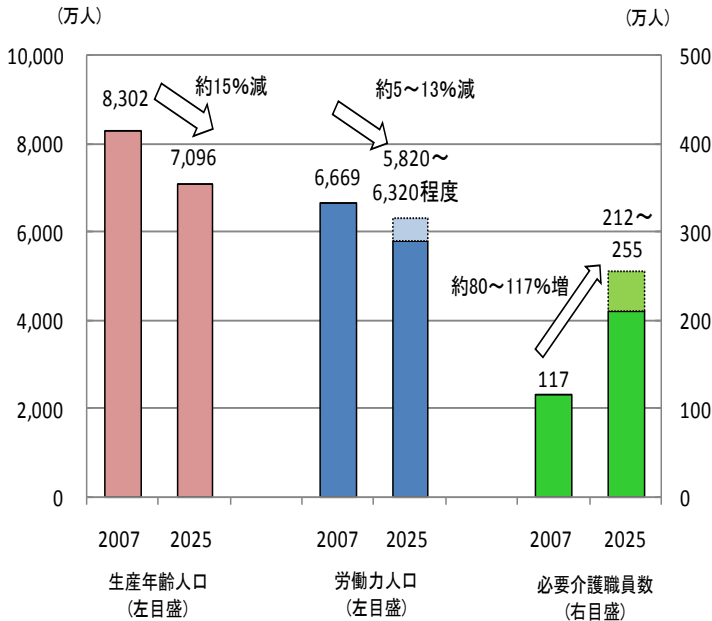
(注) 介護関連職種は、ホームヘルパー、介護支援専門員、介護福祉士等のこと。

## 人材の見通し

# 介護の担い手と介護職員の見通し

- 2007年から2025年にかけて、生産年齢(15～64歳)人口は約15%減少し、労働力人口も約5～13%程度減少すると見込まれる。一方、必要となる介護職員数は倍増すると推計される。
- この結果、現行のサービス水準を維持・改善しようとする場合、労働力人口に占める介護職員数の割合は、2007年から2025年にかけて、倍以上になる必要があると見込まれる。

生産年齢人口、労働力人口、必要介護職員数の見通し(試算)



労働力人口に占める介護職員の割合

	2007年	2025年
介護職員数	117.2万人	212～255万人
労働力人口	6,669万人	5,820～6,320万人
割合	1.8%	3.4～4.4%

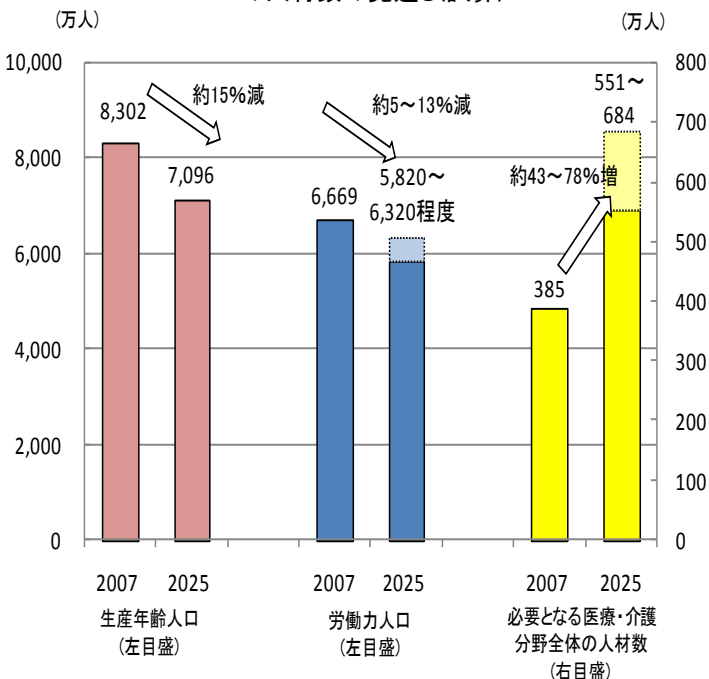
(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成18(2006)年12月推計)」、雇用政策研究会「労働力人口の見通し(平成19年12月)」、社会保障国民会議「医療・介護費用のシミュレーション」、総務省「労働力調査」、「人口推計」、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

注) 2025年の生産年齢人口は出生中位(死亡中位)推計の値。労働力人口は2017年から2030年の「労働市場への参加が進んだケース」と「進まないケース」が平均的に減少すると仮定して試算したもの。2025年の介護職員数は社会保障国民会議のAシナリオ～B2・B3シナリオの値。

# 医療・介護分野全体の人材の見通し

2025年には、必要となる医療・介護分野全体の人材数は、労働力人口の1割前後になると見込まれる。

生産年齢人口、労働力人口、必要となる医療・介護分野全体の  
人材数の見通し(試算)



労働力人口に占める医療・介護分野全体の  
人材の割合

	2007年	2025年
医療・介護分野 全体の人材数	385万人	551～684万人
労働力人口	6,669万人	5,820～6,320万人
割合	5.8%	8.7～11.8%

(資料出所) 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(2006)年12月推計)」、雇用政策研究会「労働力人口の見通し(平成19年12月)」、社会保障国民会議「医療・介護費用のシミュレーション」、総務省「労働力調査」、「人口推計」、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

注) 2025年の生産年齢人口は出生中位(死亡中位)推計の値。労働力人口は2017年から2030年の「労働市場への参加が進んだケース」と「進まないケース」が平均的に減少すると仮定して試算したもの。2025年の医療・介護分野全体の人材数は、社会保障国民会議のAシナリオ～B3シナリオの値。

# マンパワーの必要量のシミュレーション

(「社会保障国民会議における検討に資するために行う医療・介護費用のシミュレーション」より)

	現状(2007年)	2025年			
		Aシナリオ	B1シナリオ	B2シナリオ	B3シナリオ
医師	27.5万人	32.9万人 ～ 34.3万人	31.7万人 ～ 33.1万人	32.1万人 ～ 33.5万人	32.7万人 ～ 34.1万人
看護職員	132.2万人	169.6万人 ～ 176.7万人	179.7万人 ～ 187.2万人	194.7万人 ～ 202.9万人	198.0万人 ～ 206.4万人
介護職員	117.2万人	211.7万人	250.1万人	255.2万人	255.2万人
医療その他職員	78.1万人	83.4万人 ～ 87.6万人	94.5万人 ～ 99.1万人	108.1万人 ～ 113.5万人	109.6万人 ～ 115.1万人
介護その他職員	30.0万人	53.5万人	71.8万人	73.6万人	73.6万人
合計	385.0万人	551.1万人 ～ 563.8万人	627.8万人 ～ 641.3万人	663.7万人 ～ 678.7万人	669.1万人 ～ 684.4万人

(注1) 実数の見込みを示したものである。

(注2) 医師・看護職員・医療その他職員の非常勤の割合については、現行から変動する可能性があるため、5%程度幅のある推計値となっている。

(注3) 医師及び看護職員については、病棟については病床当たりの職員配置を基本に配置増を織り込んで推計し、外来については患者数の伸びに比例させて推計した。また、在宅の看取りケアの体制強化を一定程度見込んだ。さらに、急性期や亜急性期・回復期等の病棟に勤務する医師及び看護職員については、役割分担による負担軽減を見込んでいる。医師については、他の職種との役割分担により、B1シナリオでは10%、B2・B3シナリオでは20%業務量が減ることを見込んだ(平成19年度厚生労働科学研究「質効率向上と職業間連携を目指した病棟マネジメントの研究」を踏まえて計算)。看護職員については、医師の業務を分担する分と、他の職員に分担してもらう分とが相殺すると仮定した。

(注4) 介護職員は施設・居住系については利用者数の伸びを、在宅については利用額の伸びにより推計。Bシナリオでは施設のユニット化推進による職員増を見込むとともに、訪問介護員については非正社員(1月の労働時間61.7時間)が介護職員の非正社員(1月の労働時間120.9時間)並みに勤務すると仮定して推計している。(財)介護労働安定センター「平成19年度介護労働実態調査」による。

(注5) 医療その他職員には、病院・診療所に勤務する薬剤師、OT、PTなどのコメディカル職種、看護補助者、事務職員等が含まれる。

(注6) 介護その他職員には、介護支援専門員、相談員、OT、PTなどのコメディカル職種等が含まれる。

## 人材の役割分担