

論文要旨

学位論文題目 介護保険制度下における介護職の定着と家族介護者の就業：二次分析による実証研究

氏名 知脇 希

介護保険制度は、高齢化が進み、世帯規模が縮小している日本では、高齢者のみではなく勤労世代にも影響のある制度である。介護保険法が制定されてから 20 年が経った今、介護保険は広く認知され利用が広がっているが、財政的には厳しい。このような中、介護人材の確保と、介護離職が課題となっている。サービスを購入する場合、購入できる価格であり、入手できる量が存在する必要がある。これが満たされない場合、家族が介護を行う選択をし、離職確率が高くなることが考えられる。このため、本研究では、介護保険制度下における介護職の就業と家族介護者の就業について、実証分析にて検討することとした。

本論文では、1 章で介護保険制度が与える影響について述べ、介護職の賃金と定着、家族介護者の就業に関する先行研究をまとめ、介護職の実証分析で用いた人的資本論と家族介護者の分析で用いた家庭内生産モデルについて説明した。

2 章では、介護保険制度の特徴である要介護認定によって保険給付の量が決まる制度設計について示した。また、政府統計から介護の提供量の変化を確認した。高齢者の施設居住について確認したところ、特別養護老人ホームの待機者は 29.5 万人いるのに対し、有料老人ホームは余剰が 13 万あることが分かった。

3 章では人的資本としての介護資格に着目し、資格と教育時間の変遷を検討した。国家資格である介護福祉士は、他の介護資格より多くの教育時間を必要とする。2000 年の介護報酬では、国家資格である介護福祉士を特に考慮する仕組みが乏しいサービス別の報酬としてはじまった。その後、介護職の定着が課題となる中で、介護職のキャリアを加算の形で評価し賃金に結びつけることにインセンティブを付ける施策を実施し、離職率は 2007 年の 21.6%から 2015 年 16.5%と一時期より低い値を維持できているが、有効求人倍率は 3.18 と高い。

こうした制度設計や施策は介護職や家族介護者の就業継続を促進する効果があるのかを検討するため、4 章、5 章で実証分析を行った。4 章では『介護労働実態調査』労働者調査票の 2006 年、2014 年データを利用した。介護職の賃金を分析した結果、ホームヘルパーなどの他の介護資格を持つことと比べた介護福祉士資格保有の賃金上昇効果は約 5%と小さく、2014 年データで職位ダミーを入れた場合、主任や管理職になることの賃金への効果がより大きい。その管理職の約 8 割は介護福祉士であり、管理的役割という立場が定着しつつあるといえるだろう。これには平成 21 年から取り組まれている介護処遇改善の影響が考えられ、このような取り組みが、職位での賃金

上昇効果、介護福祉士の管理的役割の定着に寄与したと考えられるが、資格そのものの効果は小さく、勤続年数の効果も小さい。

次に仕事の満足度と離職意向の分析を行った結果、介護福祉士であることは、一部の仕事の満足度と離職意向を引き下げる効果を持っており、上位資格であるはずの介護福祉士に課題が大きい結果となった。サービス類型では、訪問系に比べ入所系で満足度を低下させる効果が認められ、その労働環境に課題が多いのではないかと考えられた。そのほかの労働環境では、仕事上セクハラ、暴力等を経験した場合に相談できる管理者がいること、もしくは相談窓口があることはすべての満足度を増加させ、離職意向を低下させる効果が認められた。推計賃金率の上昇は 2006 年データでは満足度を高め、離職意向を低下させる効果を持ち、2014 年データでは、キャリア満足度を高めていたが、勤務条件満足度を低下させる効果を持っていた。これは勤務体制や労働時間が厳しい条件で賃金が高く、そのことが満足度を低下させた可能性がある。

5 章では、家族介護者の就業について、これまで量的分析が少なかった日本の特色である未婚の子の親同居について、介護離職と介護保険に着目し、平成 19 年、平成 22 年『国民生活基礎調査』匿名データ A を用いて未婚の子の就業と親介護を分析した。なお比較対象として有配偶者の親介護も分析した。その結果、未婚の子の場合、親に配偶者がいる場合も含めた親と同居している世帯の男性では、手助けが必要な親との同居には有意な就業抑制効果は認められず、世帯人数の増加が就業確率を高めていた。しかし、ひとり親と未婚の子のみの世帯に限定した場合、外出に手助けが必要な親との同居は息子についても就業を抑制していた。また女性では、ひとり親との同居、ならびに親に配偶者がいる場合も含めた親との同居でも、外出に手助けが必要な親、屋内での生活に介助が必要な親との同居に就業を抑制する効果が認められた。有配偶の女性では外出に手助けが必要な親、屋内での生活に介助が必要な親との同居は就業を抑制するが、男性では有意な効果は認められなかった。また、介護保険の就業促進効果を確認するには、利用状況がわかれば良いがそのデータは得られないため、要介護認定を受けていれば、離職が抑制されるかどうかという変数で代理した。そして、その効果を確認したが、息子、娘とも有意な効果は認められなかった。主観的健康感はすべて就業確率を高める効果が認められた。

研究の結果、介護職の定着には、相談窓口の設置、入所系サービスの人員基準の見直し、介護福祉士の専門性の検討が必要と考える。また家族支援では、ケアマネジメントに家族の就業継続の視点を入れること、介護者休暇の整備を提案する。そして区分支給限度基準額や居住系サービス量の検討も必要と考える。政策的示唆としては、マクロ経済の影響に配慮した介護報酬改定、保険外サービスの活用と保険サービスとの同時一体的提供、有料老人ホームの種類別定員数と在所者数の把握が必要と考える。