

Econoinformatics

経済情報学研究

NO.118 2023

論文

介護事業所における人員不足と運営状況の現状：2017年の事業所調査をもとに

目次

- はじめに
- データ
- 人手の過不足の現状
- 運営上の問題点
- むすび

令和5年2月

The Association of Econoinformatics, Himeji Dokkyo University

姫路獨協大学

経済情報学会

介護事業所における人員不足と運営状況の現状： 2017年の事業所調査をもとに

加藤 善昌

要旨

本論文は、日本の介護事業所が抱える課題について記述統計量をもとに概観したものである。特に、それぞれの事業所においてどのような職種が不足しているか、さらに、どうして不足しているのかという点をおもな分析課題とした。その際に、介護産業における法人の多様性を背景として、それぞれの事業所の法人が分析課題に対してどのような影響を与えてるかに注目した。分析の結果、以下のことが判明した。まず、介護事業所の大半は人員不足を課題としている。ただし、不足している人員は職種によって異なり、特に訪問介護員が不足していることが判明した。さらに、不足の原因はそれぞれの事業所の運営状況の課題が原因であり、加えて、それらは事業所の法人によって異なることも判明した。これらの分析結果より、介護産業においてより効率的なサービスの提供のためには、人員不足の解消とそのための事業所の経営状況の改善と効率化があげられる。

キーワード ; 介護産業 , 法人形態 , 人員不足

JEL コード ; I11, J45, L22, L32

1. はじめに

本論文の目的は、日本の介護産業の課題を今一度把握することである。ただし、そのために介護産業における法人の多様性に注目する¹。介護を「産業」とすることについては、さまざまな見解が存在する。しかし、少子高齢化の展開を背景とすると、営利の追求を第一の目的とする民間企業によるサービスの提供と、そのための市場の整備は必須である。事実、日本の介護サービスはそのように方向づけられている。ただし、介護サービスは対人サービスである。そのため、消費者との関係性や情報の非対称性が重要な特徴とあげられる。その結果、営利以外の目的を第一とする非営利組織が比較優位性を持つこととなる。加えて、介護サービスは地方自治体が管轄する組織によって提供されてきた歴史がある。そのため、広い意味での「公的機

¹ 介護産業全般の課題や展望については池上(2017)を参照。

関」も存在することとなる。すなわち、介護産業には営利企業と非営利組織、そして、公的機関が混在するのである。そして、この特徴はそれぞれの事業所だけでなく、事業所で働く介護従事者の行動や意思決定にも大きな影響を与える²。

本論文のおもな分析結果は以下である。まず、広く指摘されているように、日本の介護事業所の多くは人員不足を課題としている³。ただし、不足している人員は職種によって異なっている。加えて、不足している原因としてはそれぞれの事業所の経営状況があげられる⁴。そして、事業所の経営状況が悪化する理由は、それぞれの法人ごとに異なることも判明した。つまり、それぞれの事業所が抱える課題は、その事業者が該当する法人の営利性や公共性に大きく影響されているのである。

本論文の構成は以下である。2節では、本論文で使用するデータの概要と本論文で注目する法人形態の区分を説明する。そして、3節ではそれぞれの職種の過不足の状況を概観する。そのうえで、従業員の不足理由についてもみていく。また、人員の採用が困難である理由についてもみていく。そして4節では、事業所の運営上の課題についてみていく。最後に5節では結論を述べる。

2. データ

本論文で使用するデータは、介護労働安定センターによって収集されている『介護労働実態調査』の2017年の事業所データである。このデータは、介護労働安定センターが厚生労働省からの委託のもとで毎年収集しているものである。調査方法としては、介護事業所の年鑑に記載されている事業所からランダムに抽出し、そして、回答者を各事業所から選抜するというものである。そして、回答は郵送によって介護労働安定センターに返送する形になっている。なお、17638の事業所が対象であり、そのうち49.8%である8782の事業所が回答している。

本論文では、具体的に以下の法人形態に注目する。まずは、民間企業である。この法人は、「営利の追求を第一の目的とする」という意味での企業が含まれる。したがって、株式会社や有有限会社、そして、合名会社といった一般的に「企業」として捉えられる法人はこれらに該当することとなっている。したがって、本論文でのこの「民間企業」は「営利企業」とほぼ同義のものとして位置づける。次に、社会福祉協議会である。これは、各都道府県や市町村に設置されている社会福祉協議会全般である。そして、三つ目が社会福祉法人である。これは、社会福祉協議会以外の民間の社会福祉法人全般である。さらに、四つ目が医療法人である。これは、医療サービスの提供をおもな目的として設立された法人全般である。加えて、五つ目がNPO法

2 公的機関の従事者や、公共サービスの提供に携わる労働者のインセンティブが、一般的な労働者のインセンティブと異なることは経済学において以前から指摘されている。詳細はDixit (1999) を参照。

3 下野 (2009) を参照。

4 経営状況は、それぞれの事業所にとっての課題に対してだけではなく、介護サービスの質にも大きな影響を与える。詳細は乾他 (2017) を参照。

人である。これは、特定非営利活動促進法のもとで設立された法人を示すものである。そして、六つ目が社団法人・財団法人である。これは、一般社団法人や一般財団法人を合わせたものである。また、七つ目が協同組合である。これは、組合の相互扶助を目的として設立された組織全般を示すものである。さらに、八つ目が地方自治体である。これは、各地方自治体が直営する事業所全般を示すものである。最後に、「その他」である。これには、先述以外の法人が含まれる⁵。なお、本論文では参考として法人形態について「無回答」の法人も分析対象として含めた。

これらの法人形態に注目して、本論文では分析を行う。なお、先述のように、本論文では「民間企業」は実質的に営利企業と同義のものである。一方、社会福祉法人や医療法人、社団法人・財団法人や協同組合、NPO 法人と「その他」は、いずれも利益を第一の目的としない民間の組織として共通している。したがって、本論文ではこれらの組織全般を広い意味での「非営利組織」とする⁶。他方、社会福祉協議会や地方自治体は管轄がそれぞれの都道府県や市町村の行政府である。したがって、これらの組織は広い意味での「公的機関」と位置付ける⁷。

本論文では、記述統計量の作成によって介護産業の現状を把握することを目的とする。そのため、統計ソフトによるデータの処理をおもな分析方法とする。なお、記述統計量の作成は SPSS によって行った。

5 例えば、宗教法人などである。

6 狭義としては、特定非営利活動促進法のもとで設立された NPO 法人を「非営利組織」とするが、本論文では NPO 法人以外の組織も「非営利組織」とする。

7 コーポレート・ガバナンスにおける意思決定、特に経営者と投資家の関係については Aghion and Bolton (1992) を参照。

3. 人手の過不足の現状

3. 1. 職種ごとの不足状況

まず、それぞれの職種ごとの人員不測の程度をみてみよう。表1は、訪問介護員の人員補充率についてのアンケート結果である。

表1 職種別過不足状況：訪問介護員

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はない	無回答	合計
民間企業	503	538	474	261	11	3037	37	4861
	10.3%	11.1%	9.8%	5.4%	0.2%	62.5%	0.8%	100.0%
社会福祉協議会	47	69	68	53	0	151	3	391
	12.0%	17.6%	17.4%	13.6%	0.0%	38.6%	0.8%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	72	109	112	81	0	1139	14	1527
	4.7%	7.1%	7.3%	5.3%	0.0%	74.6%	0.9%	100.0%
医療法人	43	45	61	40	2	794	5	990
	4.3%	4.5%	6.2%	4.0%	0.2%	80.2%	0.5%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	39	44	44	40	0	234	3	404
	9.7%	10.9%	10.9%	9.9%	0.0%	57.9%	0.7%	100.0%
社団法人・財団法人	12	10	4	12	0	141	0	179
	6.7%	5.6%	2.2%	6.7%	0.0%	78.8%	0.0%	100.0%
協同組合（農協・生協）	30	27	12	5	0	53	1	128
	23.4%	21.1%	9.4%	3.9%	0.0%	41.4%	0.8%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	0	1	2	2	0	70	1	76
	0.0%	1.3%	2.6%	2.6%	0.0%	92.1%	1.3%	100.0%
その他	8	8	10	7	0	78	2	113
	7.1%	7.1%	8.8%	6.2%	0.0%	69.0%	1.8%	100.0%
無回答	4	2	5	0	0	27	0	38
	10.5%	5.3%	13.2%	0.0%	0.0%	71.1%	0.0%	100.0%
合計	758	853	792	501	13	5724	66	8707
	8.7%	9.8%	9.1%	5.8%	0.1%	65.7%	0.8%	100.0%

総合的にみても、全体の65.7%が当該種はないと答えている。ただし、訪問介護員がいる事業所についてみると、8.7%が「大いに不足」、9.8%が「不足」、そして、9.1%が「やや不足」と答えている。これは、いずれも「適当」の回答率を超えている。すなわち、訪問介護員が存在する職場においては、訪問介護員が不足しているのが現状であることがうかがえる結果である。特に、社会福祉協議会や協同組合、そしてNPO法人といった営利性の弱い法人においては、上記の三項目の回答率が高い水準である。すなわち、営利性の低い法人では、訪問介護員の不足が深刻な問題の一つであるといえるだろう。

そして、次にサービス提供者の状況をみてみよう。表2は、サービス提供者の過不足についての調査結果である。

表2 職種別過不足状況：サービス提供責任者

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はいない	無回答	合計
民間企業	86	189	253	1008	21	3126	178	4861
	1.8%	3.9%	5.2%	20.7%	0.4%	64.3%	3.7%	100.0%
社会福祉協議会	4	18	21	163	1	163	21	391
	1.0%	4.6%	5.4%	41.7%	0.3%	41.7%	5.4%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	13	27	53	249	2	1155	28	1527
	0.9%	1.8%	3.5%	16.3%	0.1%	75.6%	1.8%	100.0%
医療法人	7	14	24	118	1	813	13	990
	0.7%	1.4%	2.4%	11.9%	0.1%	82.1%	1.3%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	6	15	29	94	2	240	18	404
	1.5%	3.7%	7.2%	23.3%	0.5%	59.4%	4.5%	100.0%
社団法人・財団法人	1	4	5	28	0	138	3	179
	0.6%	2.2%	2.8%	15.6%	0.0%	77.1%	1.7%	100.0%
協同組合（農協・生協）	5	17	10	42	0	52	2	128
	3.9%	13.3%	7.8%	32.8%	0.0%	40.6%	1.6%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	0	0	0	5	0	69	2	76
	0.0%	0.0%	0.0%	6.6%	0.0%	90.8%	2.6%	100.0%
その他	2	4	4	15	0	85	3	113
	1.8%	3.5%	3.5%	13.3%	0.0%	75.2%	2.7%	100.0%
無回答	0	1	0	7	0	29	1	38
	0.0%	2.6%	0.0%	18.4%	0.0%	76.3%	2.6%	100.0%
合計	124	289	399	1729	27	5870	269	8707
	1.4%	3.3%	4.6%	19.9%	0.3%	67.4%	3.1%	100.0%

総合的にみても、「大いに不足」や「不足」、そして「やや不足」と答えている事業所はいずれも5%以下の水準である。一方で、「適当」と答えている事業所は19.9%であり、社会福祉協議会や協同組合といった営利性の弱い組織における該当率は他の法人に比べてかなり高い水準にある。すなわち、サービス提供者については、人員不足は訪問介護員ほどではないことがうかがえる結果である。

そして、表3は介護職員の過不足について調べた結果である。

表3 職種別過不足状況：介護職員

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はいない	無回答	合計
民間企業	285	529	772	938	32	2153	152	4861
	5.9%	10.9%	15.9%	19.3%	0.7%	44.3%	3.1%	100.0%
社会福祉協議会	18	41	75	67	4	176	10	391
	4.6%	10.5%	19.2%	17.1%	1.0%	45.0%	2.6%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	196	372	391	304	11	232	21	1527
	12.8%	24.4%	25.6%	19.9%	0.7%	15.2%	1.4%	100.0%
医療法人	69	154	218	170	6	366	7	990
	7.0%	15.6%	22.0%	17.2%	0.6%	37.0%	0.7%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	30	44	67	82	4	163	14	404
	7.4%	10.9%	16.6%	20.3%	1.0%	40.3%	3.5%	100.0%
社団法人・財団法人	4	16	21	16	2	119	1	179
	2.2%	8.9%	11.7%	8.9%	1.1%	66.5%	0.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	9	16	17	14	0	71	1	128
	7.0%	12.5%	13.3%	10.9%	0.0%	55.5%	0.8%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	6	5	16	9	0	37	3	76
	7.9%	6.6%	21.1%	11.8%	0.0%	48.7%	3.9%	100.0%
その他	5	9	21	21	1	53	3	113
	4.4%	8.0%	18.6%	18.6%	0.9%	46.9%	2.7%	100.0%
無回答	2	3	8	7	0	17	1	38
	5.3%	7.9%	21.1%	18.4%	0.0%	44.7%	2.6%	100.0%
合計	624	1189	1606	1628	60	3387	213	8707
	7.2%	13.7%	18.4%	18.7%	0.7%	38.9%	2.4%	100.0%

総合的にみても、「やや不足」が18.4%、「適当」が18.7%であり、その他の該当率はこれよりも低いものであった。したがって、介護産業全体についてみると、介護職員は不足がちではあるが、訪問介護員ほどではないことがうかがえる結果である。特に、営利性の強い民間企業では、介護職員は適正な水準にあると考えられる結果である。一方で、社会福祉法人については人員が不足している傾向にあるので、この点については今後対処が必要である。

さらに、表4は看護職員の過不足についてまとめた結果である。

表4 職種別過不足状況：看護職員

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はない	無回答	合計
民間企業	149	269	532	1233	26	2442	210	4861
	3.1%	5.5%	10.9%	25.4%	0.5%	50.2%	4.3%	100.0%
社会福祉協議会	19	24	54	102	2	175	15	391
	4.9%	6.1%	13.8%	26.1%	0.5%	44.8%	3.8%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	57	165	289	645	30	284	57	1527
	3.7%	10.8%	18.9%	42.2%	2.0%	18.6%	3.7%	100.0%
医療法人	41	113	183	349	4	270	30	990
	4.1%	11.4%	18.5%	35.3%	0.4%	27.3%	3.0%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	9	17	48	94	6	214	16	404
	2.2%	4.2%	11.9%	23.3%	1.5%	53.0%	4.0%	100.0%
社団法人・財団法人	11	30	33	48	2	48	7	179
	6.1%	16.8%	18.4%	26.8%	1.1%	26.8%	3.9%	100.0%
協同組合（農協・生協）	9	16	14	31	0	56	2	128
	7.0%	12.5%	10.9%	24.2%	0.0%	43.8%	1.6%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	0	7	18	31	0	16	4	76
	0.0%	9.2%	23.7%	40.8%	0.0%	21.1%	5.3%	100.0%
その他	2	5	15	27	2	53	9	113
	1.8%	4.4%	13.3%	23.9%	1.8%	46.9%	8.0%	100.0%
無回答	0	7	1	12	0	17	1	38
	0.0%	18.4%	2.6%	31.6%	0.0%	44.7%	2.6%	100.0%
合計	297	653	1187	2572	72	3575	351	8707
	3.4%	7.5%	13.6%	29.5%	0.8%	41.1%	4.0%	100.0%

まず、「当該職種はない」と答えている法人についてかなりの差異がこれまでの項目に比べて大きい。総合的にみても、41.1%であるが、最も高いのがNPO法人で53.0%であり、最も低いのが地方自治体であり21.1%である。そして、いずれの法人も「適当」が次に回答率が高いが、それも社会福祉法人の42.2%とNPO法人の23.3%、そして、「その他」の23.9%と、これも回答率に幅がある。

そして、表5は生活相談員の過不足について調べたものである。

表5 職種別過不足状況：生活相談員

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はない	無回答	合計
民間企業	42	122	270	1303	18	2900	206	4861
	0.9%	2.5%	5.6%	26.8%	0.4%	59.7%	4.2%	100.0%
社会福祉協議会	2	11	17	125	2	219	15	391
	0.5%	2.8%	4.3%	32.0%	0.5%	56.0%	3.8%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	11	53	126	873	11	371	82	1527
	0.7%	3.5%	8.3%	57.2%	0.7%	24.3%	5.4%	100.0%
医療法人	1	24	51	261	1	624	28	990
	0.1%	2.4%	5.2%	26.4%	0.1%	63.0%	2.8%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	3	8	17	111	0	246	19	404
	0.7%	2.0%	4.2%	27.5%	0.0%	60.9%	4.7%	100.0%
社団法人・財団法人	1	0	2	27	2	142	5	179
	0.6%	0.0%	1.1%	15.1%	1.1%	79.3%	2.8%	100.0%
協同組合（農協・生協）	1	5	5	30	1	81	5	128
	0.8%	3.9%	3.9%	23.4%	0.8%	63.3%	3.9%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	1	1	3	21	0	48	2	76
	1.3%	1.3%	3.9%	27.6%	0.0%	63.2%	2.6%	100.0%
その他	2	4	6	25	1	70	5	113
	1.8%	3.5%	5.3%	22.1%	0.9%	61.9%	4.4%	100.0%
無回答	0	1	1	9	0	27	0	38
	0.0%	2.6%	2.6%	23.7%	0.0%	71.1%	0.0%	100.0%
合計	64	229	498	2785	36	4728	367	8707
	0.7%	2.6%	5.7%	32.0%	0.4%	54.3%	4.2%	100.0%

これも看護職員と同様に、「当該職種はない」に該当する法人の割合に幅がある。総合的には54.3%であるが、社団・財団法人は79.3%であるが、社会福祉法人は24.3%である。さらに、社会福祉法人については、最も回答率が高いのが「適当」であり57.2%であった。したがって、生活相談員について不足は他の職種に比べて深刻なものではないといえるだろう。

そして、表6はセラピスト（PT・OT・ST等）の過不足について調べたものである。

表6 職種別過不足状況：PT・OT・ST等

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はない	無回答	合計
民間企業	39	76	176	545	11	3909	105	4861
	0.8%	1.6%	3.6%	11.2%	0.2%	80.4%	2.2%	100.0%
社会福祉協議会	2	4	3	19	0	363	0	391
	0.5%	1.0%	0.8%	4.9%	0.0%	92.8%	0.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	13	24	89	360	7	979	55	1527
	0.9%	1.6%	5.8%	23.6%	0.5%	64.1%	3.6%	100.0%
医療法人	17	40	98	317	17	461	40	990
	1.7%	4.0%	9.9%	32.0%	1.7%	46.6%	4.0%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	2	3	7	18	0	373	1	404
	0.5%	0.7%	1.7%	4.5%	0.0%	92.3%	0.2%	100.0%
社団法人・財団法人	3	9	9	35	2	115	6	179
	1.7%	5.0%	5.0%	19.6%	1.1%	64.2%	3.4%	100.0%
協同組合（農協・生協）	2	3	4	15	0	101	3	128
	1.6%	2.3%	3.1%	11.7%	0.0%	78.9%	2.3%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	0	2	9	17	0	44	4	76
	0.0%	2.6%	11.8%	22.4%	0.0%	57.9%	5.3%	100.0%
その他	0	4	1	18	0	87	3	113
	0.0%	3.5%	0.9%	15.9%	0.0%	77.0%	2.7%	100.0%
無回答	0	0	0	7	0	31	0	38
	0.0%	0.0%	0.0%	18.4%	0.0%	81.6%	0.0%	100.0%
合計	78	165	396	1351	37	6463	217	8707
	0.9%	1.9%	4.5%	15.5%	0.4%	74.2%	2.5%	100.0%

これも、法人間において差異が大きい。ただし、「当該職種はない」と答えた法人は医療法人が最も低く、46.6%である。よって、介護産業においてセラピストは医療法人に多く雇用されていることが改めてわかる。そして、医療法人についてしてみると、「適当」がその次に回答率が高い結果となっている。すなわち、セラピストの過不足の問題については、医療法人の特徴やガバナンスとともに考慮する必要があるだろう。

そして、表7は介護支援相談員の過不足について調べたものである。

表7 職種別過不足状況：介護支援専門員

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はない	無回答	合計
民間企業	59	167	333	1286	26	2680	310	4861
	1.2%	3.4%	6.9%	26.5%	0.5%	55.1%	6.4%	100.0%
社会福祉協議会	6	23	36	144	2	156	24	391
	1.5%	5.9%	9.2%	36.8%	0.5%	39.9%	6.1%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	12	54	154	780	10	435	82	1527
	0.8%	3.5%	10.1%	51.1%	0.7%	28.5%	5.4%	100.0%
医療法人	9	30	77	382	3	433	56	990
	0.9%	3.0%	7.8%	38.6%	0.3%	43.7%	5.7%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	7	18	36	110	1	206	26	404
	1.7%	4.5%	8.9%	27.2%	0.2%	51.0%	6.4%	100.0%
社団法人・財団法人	2	5	17	55	2	89	9	179
	1.1%	2.8%	9.5%	30.7%	1.1%	49.7%	5.0%	100.0%
協同組合（農協・生協）	4	3	12	40	0	61	8	128
	3.1%	2.3%	9.4%	31.3%	0.0%	47.7%	6.3%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	0	2	10	25	0	35	4	76
	0.0%	2.6%	13.2%	32.9%	0.0%	46.1%	5.3%	100.0%
その他	1	2	9	24	0	67	10	113
	0.9%	1.8%	8.0%	21.2%	0.0%	59.3%	8.8%	100.0%
無回答	1	1	2	10	1	20	3	38
	2.6%	2.6%	5.3%	26.3%	2.6%	52.6%	7.9%	100.0%
合計	101	305	686	2856	45	4182	532	8707
	1.2%	3.5%	7.9%	32.8%	0.5%	48.0%	6.1%	100.0%

他の法人は「当該職種はない」が最も回答率が高い一方で、社会福祉法人は該当率が39.9%であり、「適当」が51.1%である。よって、介護支援相談員は社会福祉法人に多く雇用されていることが改めてわかる結果となっている。ただし、「やや不足」と答えた事業所は10.1%である。よって、社会福祉法人における介護支援相談員の過不足も、社会福祉法人の特徴とともに今後対処していく必要があるといえるだろう。

そして、表8はすべての職種を含めたうえでの過不足について調べた結果である。

表8 職種別過不足状況：全体でみた場合

	大いに不足	不足	やや不足	適当	過剰	当該職種はいない	無回答	合計
民間企業	397	868	1116	1215	16	27	1222	4861
	8.2%	17.9%	23.0%	25.0%	0.3%	0.6%	25.1%	100.0%
社会福祉協議会	30	86	102	100	1	0	72	391
	7.7%	22.0%	26.1%	25.6%	0.3%	0.0%	18.4%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	101	324	476	374	4	1	247	1527
	6.6%	21.2%	31.2%	24.5%	0.3%	0.1%	16.2%	100.0%
医療法人	42	175	261	286	4	5	217	990
	4.2%	17.7%	26.4%	28.9%	0.4%	0.5%	21.9%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	28	73	93	111	1	0	98	404
	6.9%	18.1%	23.0%	27.5%	0.2%	0.0%	24.3%	100.0%
社団法人・財団法人	13	37	47	44	1	0	37	179
	7.3%	20.7%	26.3%	24.6%	0.6%	0.0%	20.7%	100.0%
協同組合（農協・生協）	22	33	25	17	0	0	31	128
	17.2%	25.8%	19.5%	13.3%	0.0%	0.0%	24.2%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	2	11	25	20	0	1	17	76
	2.6%	14.5%	32.9%	26.3%	0.0%	1.3%	22.4%	100.0%
その他	4	16	24	22	1	2	44	113
	3.5%	14.2%	21.2%	19.5%	0.9%	1.8%	38.9%	100.0%
無回答	2	8	5	10	0	1	12	38
	5.3%	21.1%	13.2%	26.3%	0.0%	2.6%	31.6%	100.0%
合計	641	1631	2174	2199	28	37	1997	8707
	7.4%	18.7%	25.0%	25.3%	0.3%	0.4%	22.9%	100.0%

民間企業のみ「適当」が最も回答率が高く、他の法人は「やや不足」の該当率が高い結果となっている。くわえて、協同組合は「不足」が25.8%であり、全体の4分の1に該当する結果である。したがって、介護従事者を不足させないためには、各事業所の利潤を確保することが必要であることが改めてうかがえる。すなわち、介護産業全体における利潤の確保、さらに、各事業所の利益性が改めて重要であるといえるだろう。

3. 2. 従業員不足の理由

本節では、従業員が不足している理由についての調査項目の結果を示す。表9は、従業員不足の理由として「採用が困難である」と答えた事業所の割合を示したものである。

表9 従業員不足の理由：採用が困難である

	非選択	選択	合計
民間企業	312	2069	2381
	13.1%	86.9%	100.0%
社会福祉協議会	18	200	218
	8.3%	91.7%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	67	834	901
	7.4%	92.6%	100.0%
医療法人	58	420	478
	12.1%	87.9%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	20	174	194
	10.3%	89.7%	100.0%
社団法人・財団法人	13	84	97
	13.4%	86.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	7	73	80
	8.8%	91.3%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	6	32	38
	15.8%	84.2%	100.0%
その他	5	39	44
	11.4%	88.6%	100.0%
無回答	5	10	15
	33.3%	66.7%	100.0%
合計	511	3935	4446
	11.5%	88.5%	100.0%

総合的にみても、88.5%の法人は採用が困難であると答えていることになる。ただし、法人ごとの違いについてみると、「無回答」の66.7%が最も高く、それ以外のなかでは地方自治体が84.2%の値となっている。そして、最も高いのが社会福祉協議会で91.7%となっており、協同組合が91.3%とそれにつづく。

次に、「離職率が高い（定着率が低い）」と答えた事業所の割合を示したものが表 10 である。

表10 従業員不足の理由：離職率が高い（定着率が低い）

	非選択	選択	合計
民間企業	1927	454	2381
	80.9%	19.1%	100.0%
社会福祉協議会	198	20	218
	90.8%	9.2%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	711	190	901
	78.9%	21.1%	100.0%
医療法人	374	104	478
	78.2%	21.8%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	176	18	194
	90.7%	9.3%	100.0%
社団法人・財団法人	87	10	97
	89.7%	10.3%	100.0%
協同組合（農協・生協）	72	8	80
	90.0%	10.0%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	32	6	38
	84.2%	15.8%	100.0%
その他	36	8	44
	81.8%	18.2%	100.0%
無回答	13	2	15
	86.7%	13.3%	100.0%
合計	3626	820	4446
	81.6%	18.4%	100.0%

総合的にみると、離職率が高いと答えた事業所の割合は 18.4% であり、民間企業と医療法人、そして、社会福祉法人はその値よりも高い値となっている。したがって、これらの法人は他の法人に比べて介護従事者が離職しやすい傾向にあるといえる。

次に、「事業拡大によって必要人数が増大した」と答えた介護事業所の割合を示したものが表11である。

表11 従業員不足の理由：事業拡大によって必要人数が増大した

	非選択	選択	合計
民間企業	2116	265	2381
	88.9%	11.1%	100.0%
社会福祉協議会	211	7	218
	96.8%	3.2%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	793	108	901
	88.0%	12.0%	100.0%
医療法人	426	52	478
	89.1%	10.9%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	176	18	194
	90.7%	9.3%	100.0%
社団法人・財団法人	86	11	97
	88.7%	11.3%	100.0%
協同組合（農協・生協）	70	10	80
	87.5%	12.5%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	37	1	38
	97.4%	2.6%	100.0%
その他	40	4	44
	90.9%	9.1%	100.0%
無回答	11	4	15
	73.3%	26.7%	100.0%
合計	3966	480	4446
	89.2%	10.8%	100.0%

総合的にみても、10.8%の事業所が該当する結果となっているが、法人別にみても、「無回答」の26.7%が最も高い。そして、低い方の数値をみても、地方自治体の2.6%が最も低く、社会福祉協議会の3.2%がそれに続く結果となっている。したがって、介護従事者の不足の理由として、社会福祉協議会と地方自治体については、人員の拡充が理由であることはほとんどないことを示している結果といえる。

次に、「その他」と答えた事業所の割合を示したものが表 12 である。

	非選択	選択	合計
民間企業	2296	85	2381
	96.4%	3.6%	100.0%
社会福祉協議会	202	16	218
	92.7%	7.3%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	874	27	901
	97.0%	3.0%	100.0%
医療法人	467	11	478
	97.7%	2.3%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	183	11	194
	94.3%	5.7%	100.0%
社団法人・財団法人	92	5	97
	94.8%	5.2%	100.0%
協同組合（農協・生協）	80	0	80
	100.0%	0.0%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	35	3	38
	92.1%	7.9%	100.0%
その他	42	2	44
	95.5%	4.5%	100.0%
無回答	14	1	15
	93.3%	6.7%	100.0%
合計	4285	161	4446
	96.4%	3.6%	100.0%

この項目については、若干の差異はあるものの法人間の差異はこれまでの項目に比べて小さい。したがって、介護従事者の不足の理由は、これまでに述べた事由が原因であることがわかる。

最後に、「無回答」であった事業所の割合を示したものが表 13 である。

	非選択	選択	合計
民間企業	2340	41	2381
	98.3%	1.7%	100.0%
社会福祉協議会	214	4	218
	98.2%	1.8%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	892	9	901
	99.0%	1.0%	100.0%
医療法人	477	1	478
	99.8%	0.2%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	191	3	194
	98.5%	1.5%	100.0%
社団法人・財団法人	96	1	97
	99.0%	1.0%	100.0%
協同組合（農協・生協）	79	1	80
	98.8%	1.3%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	38	0	38
	100.0%	0.0%	100.0%
その他	44	0	44
	100.0%	0.0%	100.0%
無回答	14	1	15
	93.3%	6.7%	100.0%
合計	4385	61	4446
	98.6%	1.4%	100.0%

回答の収集が一定数以上確保されていることは、統計調査において非常に重要である。全体の98.6%が回答していることを示している今回の結果は、介護労働実態調査の回答率が決して低いものではないことを意味しているといえるだろう。

3. 3. 採用困難の原因

本節では、事業所が採用するのが困難である理由についてみる。表14は、採用困難の理由として「他産業に比べて、労働要件等が良くない」と答えた事業所の割合を示したものである。

表14 採用困難の原因：他産業に比べて、労働要件等が良くない

	非選択	選択	合計
民間企業	916	1153	2069
	44.3%	55.7%	100.0%
社会福祉協議会	87	113	200
	43.5%	56.5%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	353	481	834
	42.3%	57.7%	100.0%
医療法人	188	232	420
	44.8%	55.2%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	68	106	174
	39.1%	60.9%	100.0%
社団法人・財団法人	42	42	84
	50.0%	50.0%	100.0%
協同組合（農協・生協）	38	35	73
	52.1%	47.9%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	19	13	32
	59.4%	40.6%	100.0%
その他	19	20	39
	48.7%	51.3%	100.0%
無回答	6	4	10
	60.0%	40.0%	100.0%
合計	1736	2199	3935
	44.1%	55.9%	100.0%

他産業に比べて賃金が低いことが、介護従事者の確保が困難であることの理由として指摘されているが、この表はそれを改めて示している⁸。55.9%の事業所が、他産業に比べて困難であると答えている。特に、社会福祉法人やNPO法人といった営利性の弱い法人は、その傾向が顕著に表れている。市場競争におけるこれらの法人の商業性の確保は、非常に重要な問題であるといえるだろう⁹。

⁸ 花岡（2009, 2011）を参照。

⁹ 非営利組織の商業性の課題については金谷（2012, 2016, 2018, 2019）を参照。

次に、表 15 は「景気が良いため、介護業界へ人が集まらない」と答えた事業所の割合を示したものである。

表15 採用困難の原因：景気が良いため、介護業界へ人材が集まらない

	非選択	選択	合計
民間企業	1225	844	2069
	59.2%	40.8%	100.0%
社会福祉協議会	120	80	200
	60.0%	40.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	341	493	834
	40.9%	59.1%	100.0%
医療法人	227	193	420
	54.0%	46.0%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	109	65	174
	62.6%	37.4%	100.0%
社団法人・財団法人	62	22	84
	73.8%	26.2%	100.0%
協同組合（農協・生協）	40	33	73
	54.8%	45.2%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	23	9	32
	71.9%	28.1%	100.0%
その他	32	7	39
	82.1%	17.9%	100.0%
無回答	5	5	10
	50.0%	50.0%	100.0%
合計	2184	1751	3935
	55.5%	44.5%	100.0%

総合的にみても、44.5%が該当する結果となっている。したがって、表 14 の結果と同様に、他産業との条件の格差を改善することが介護産業における人材確保の重要な条件であるといえるだろう。特に、社会福祉法人や協同組合といった営利性の弱い法人がやはりその傾向が強いことがここでも改めてわかる。

表 16 は、産業内における競争、すなわち、「同業他社との人材獲得競争が厳しい」と答えた事業所の割合を示すものである。

表16 採用困難の原因：同業他社との
人材獲得競争が厳しい

	非選択	選択	合計
民間企業	907	1162	2069
	43.8%	56.2%	100.0%
社会福祉協議会	114	86	200
	57.0%	43.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	297	537	834
	35.6%	64.4%	100.0%
医療法人	173	247	420
	41.2%	58.8%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	92	82	174
	52.9%	47.1%	100.0%
社団法人・財団法人	36	48	84
	42.9%	57.1%	100.0%
協同組合（農協・生協）	35	38	73
	47.9%	52.1%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	16	16	32
	50.0%	50.0%	100.0%
その他	22	17	39
	56.4%	43.6%	100.0%
無回答	5	5	10
	50.0%	50.0%	100.0%
合計	1697	2238	3935
	43.1%	56.9%	100.0%

全体の 56.9% が該当する結果となっている。特に、社会福祉法人や医療法人、社団法人・財団法人、そして、協同組合といった広義の非営利組織はその傾向が強いことがこれまでの結果と同様であることがわかる。すなわち、市場競争においてこれらの組織が営利性を確保していくことは重要な課題である。

そして、表 17 は「その他」と答えた事業所の割合である。

	表17 採用困難の原因：その他		合計
	非選択	選択	
民間企業	1708	361	2069
	82.6%	17.4%	100.0%
社会福祉協議会	150	50	200
	75.0%	25.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	700	134	834
	83.9%	16.1%	100.0%
医療法人	357	63	420
	85.0%	15.0%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	134	40	174
	77.0%	23.0%	100.0%
社団法人・財団法人	65	19	84
	77.4%	22.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	63	10	73
	86.3%	13.7%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	25	7	32
	78.1%	21.9%	100.0%
その他	29	10	39
	74.4%	25.6%	100.0%
無回答	9	1	10
	90.0%	10.0%	100.0%
合計	3240	695	3935
	82.3%	17.7%	100.0%

総合的にみてもみると 17.7% が該当する結果となっているが、社会福祉協議会や NPO 法人、そして、地方自治体と「その他」が総合的な数値よりも高い結果となっている。これらについては、他の組織に比べて公共性の高いことからこれまでの事由以外のものが理由であると考えられる。

最後に、表 18 は「わからない」と答えた事業所の割合である。

	表18 採用困難の原因：わからない		合計
	非選択	選択	
民間企業	1975	94	2069
	95.5%	4.5%	100.0%
社会福祉協議会	193	7	200
	96.5%	3.5%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	822	12	834
	98.6%	1.4%	100.0%
医療法人	404	16	420
	96.2%	3.8%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	167	7	174
	96.0%	4.0%	100.0%
社団法人・財団法人	82	2	84
	97.6%	2.4%	100.0%
協同組合（農協・生協）	68	5	73
	93.2%	6.8%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	29	3	32
	90.6%	9.4%	100.0%
その他	34	5	39
	87.2%	12.8%	100.0%
無回答	10	0	10
	100.0%	0.0%	100.0%
合計	3784	151	3935
	96.2%	3.8%	100.0%

総合的にみても、3.8%が該当する結果となっている。したがって、ほとんどの事業所は自身の採用困難の理由を把握しているといえるだろう。

表 19 は、無回答の事業所の割合を示したものである。

	表19 採用困難の原因：無回答		合計
	非選択	選択	
民間企業	2062	7	2069
	99.7%	0.3%	100.0%
社会福祉協議会	200	0	200
	100.0%	0.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	832	2	834
	99.8%	0.2%	100.0%
医療法人	419	1	420
	99.8%	0.2%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	174	0	174
	100.0%	0.0%	100.0%
社団法人・財団法人	84	0	84
	100.0%	0.0%	100.0%
協同組合（農協・生協）	73	0	73
	100.0%	0.0%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	32	0	32
	100.0%	0.0%	100.0%
その他	39	0	39
	100.0%	0.0%	100.0%
無回答	10	0	10
	100.0%	0.0%	100.0%
合計	3925	10	3935
	99.7%	0.3%	100.0%

全体でみても、0.3%が該当する結果となっている。したがって、ほとんどの事業所が回答していることを改めて示すものとなっている。

以上のように、介護事業所の多くは人員採用が困難であるのが現状である。ただし、その理由は法人ごとに異なる傾向がみられる。営利性の弱い非営利組織は、産業内外において人員採用が困難である傾向が強い。一方で、公共性の強い法人は他の要因によって人員採用が困難であることがうかがえる。非営利組織が市場競争において、どのように営利性を確保していくかという点は、今後の介護産業において競争を活性化させていくための条件というだけでなく、人員採用を安定させていくための条件としても重要な問題であるといえるだろう。

4. 運営上の問題点

次に、事業運営上の問題点についてみてみよう。表20は、事業運営上の問題点として今の介護報酬では人材の確保・補充のために十分な賃金を払えないと回答した事業所の割合を記述統計によってあらわしたものである。

	表20 事業運営上の問題点：今の介護報酬では、人材の確保・定着のために十分な賃金を払えない		合計
	非選択	選択	
民間企業	2401	2460	4861
	49.4%	50.6%	100.0%
社会福祉協議会	180	211	391
	46.0%	54.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	770	757	1527
	50.4%	49.6%	100.0%
医療法人	583	407	990
	58.9%	41.1%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	179	225	404
	44.3%	55.7%	100.0%
社団法人・財団法人	106	73	179
	59.2%	40.8%	100.0%
協同組合（農協・生協）	75	53	128
	58.6%	41.4%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	61	15	76
	80.3%	19.7%	100.0%
その他	72	41	113
	63.7%	36.3%	100.0%
無回答	21	17	38
	55.3%	44.7%	100.0%
合計	4448	4259	8707
	51.1%	48.9%	100.0%

現在の介護産業において、賃金の低さは根幹的な問題として取り上げられることが多い。そして、該当する事業所は総合的には48.9%に上り、特にNPO法人や社会福祉協議会、そして営利企業といった民間の事業所は50%を超える回答率である。このことは、民間の事業所において特に賃金の低さは深刻な問題であることを意味している。

そして、表 21 は事業所の経営状態が苦しく、労働環境を改善することができないと答えた事業所の割合を示したものである。

表21 事業運営上の問題点：経営（収支）が苦しく、労働条件や労働環境改善をしたくても出来ない

	非選択	選択	合計
民間企業	3287	1574	4861
	67.6%	32.4%	100.0%
社会福祉協議会	228	163	391
	58.3%	41.7%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1110	417	1527
	72.7%	27.3%	100.0%
医療法人	751	239	990
	75.9%	24.1%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	271	133	404
	67.1%	32.9%	100.0%
社団法人・財団法人	126	53	179
	70.4%	29.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	90	38	128
	70.3%	29.7%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	54	22	76
	71.1%	28.9%	100.0%
その他	88	25	113
	77.9%	22.1%	100.0%
無回答	29	9	38
	76.3%	23.7%	100.0%
合計	6034	2673	8707
	69.3%	30.7%	100.0%

総合的にみても、69.3%の事業所が非該当となっている。だが、その中においても社会福祉協議会とNPO法人、そして営利企業は比較的高い割合で該当している。一方で、医療法人や地方自治体、そして、「その他」の事業所は低い該当率となっている。このことは、これらの法人についてはSoft budgetの特徴が表れている可能性があることを示している。

さらに、表 22 は良質な人材の確保が難しいと答えた事業所の割合を示したものである。

表22 事業運営上の問題点：良質な人材の確保が難しい

	非選択	選択	合計
民間企業	2259	2602	4861
	46.5%	53.5%	100.0%
社会福祉協議会	189	202	391
	48.3%	51.7%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	536	991	1527
	35.1%	64.9%	100.0%
医療法人	434	556	990
	43.8%	56.2%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	218	186	404
	54.0%	46.0%	100.0%
社団法人・財団法人	92	87	179
	51.4%	48.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	50	78	128
	39.1%	60.9%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	41	35	76
	53.9%	46.1%	100.0%
その他	64	49	113
	56.6%	43.4%	100.0%
無回答	20	18	38
	52.6%	47.4%	100.0%
合計	3903	4804	8707
	44.8%	55.2%	100.0%

人材の確保は、全ての産業において重要な課題である。この点について、介護産業においては総合的に 55.2% の事業所が該当している。したがって、人材確保が介護産業において深刻であることもこの結果からうかがえる。特に、社会福祉法人や協同組合といった営利性が弱い法人については、該当率が 60% を超えている。したがって、人材確保のためには、それぞれの事業所がどれだけ営利性を確保できるかということが重要であることもうかがえるだろう。

そして、表 23 は新規利用者の確保が難しいと答えた事業所の割合を示したものである。

表23 事業運営上の問題点：新規利用者の確保が難しい

	非選択	選択	合計
民間企業	3715	1146	4861
	76.4%	23.6%	100.0%
社会福祉協議会	258	133	391
	66.0%	34.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1119	408	1527
	73.3%	26.7%	100.0%
医療法人	752	238	990
	76.0%	24.0%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	318	86	404
	78.7%	21.3%	100.0%
社団法人・財団法人	129	50	179
	72.1%	27.9%	100.0%
協同組合（農協・生協）	97	31	128
	75.8%	24.2%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	57	19	76
	75.0%	25.0%	100.0%
その他	85	28	113
	75.2%	24.8%	100.0%
無回答	30	8	38
	78.9%	21.1%	100.0%
合計	6560	2147	8707
	75.3%	24.7%	100.0%

総合的にみても、全体の 24.7% の事業所が新規利用者の確保が難しいと答えていることになる。ただし、社会福祉協議会の該当率は他の法人に比べてやや高い数値となっている。すなわち、営利性の弱い法人は新規利用者の確保において課題を抱えているということがうかがえる。

また、表 24 は介護従事者の介護業務に関する知識や技術が足りていないと答えた事業所の割合を示したものである。

表24 事業運営上の問題点：介護従事者の介護業務に関する知識や技術が不足している

	非選択	選択	合計
民間企業	4339	522	4861
	89.3%	10.7%	100.0%
社会福祉協議会	359	32	391
	91.8%	8.2%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1307	220	1527
	85.6%	14.4%	100.0%
医療法人	896	94	990
	90.5%	9.5%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	369	35	404
	91.3%	8.7%	100.0%
社団法人・財団法人	166	13	179
	92.7%	7.3%	100.0%
協同組合（農協・生協）	123	5	128
	96.1%	3.9%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	71	5	76
	93.4%	6.6%	100.0%
その他	102	11	113
	90.3%	9.7%	100.0%
無回答	30	8	38
	78.9%	21.1%	100.0%
合計	7762	945	8707
	89.1%	10.9%	100.0%

総合的にみても、該当している事業所は 10.9% である。ただし、社会福祉法人や「無回答」の法人については比較的高い数値となっている¹⁰。

¹⁰サンプルサイズも少ないが、先述のように参考のために「無回答」も掲載している。

次に、介護従事者の意欲等について問題があると回答した事業所の割合を示したものが表 25 である。

表25 事業運営上の問題点：介護従事者の介護業務に臨む意欲や姿勢に問題がある

	非選択	選択	合計
民間企業	4511	350	4861
	92.8%	7.2%	100.0%
社会福祉協議会	367	24	391
	93.9%	6.1%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1398	129	1527
	91.6%	8.4%	100.0%
医療法人	909	81	990
	91.8%	8.2%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	378	26	404
	93.6%	6.4%	100.0%
社団法人・財団法人	171	8	179
	95.5%	4.5%	100.0%
協同組合（農協・生協）	119	9	128
	93.0%	7.0%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	69	7	76
	90.8%	9.2%	100.0%
その他	104	9	113
	92.0%	8.0%	100.0%
無回答	36	2	38
	94.7%	5.3%	100.0%
合計	8062	645	8707
	92.6%	7.4%	100.0%

総合的には7.4%が該当しており、92.6%の事業所は非該当である。先行研究では、介護従事者の職務に対する意欲はかれらの生産性や離職率に影響するため、非常に重要な要素としてあげられることが多い¹¹。したがって、この結果は介護産業における生産性の向上と離職率の抑制の可能性を十分に示唆している結果であるといえるだろう。ただし、社会福祉協議会や地方自治体といった、特に公共性の強い法人においてやや高い数値であることについては、この問題点を克服するための施策が必要であるだろう。

¹¹加藤（2018）や大久保（2016, 2017a, b）を参照。

また、表 26 は管理者の指導・管理能力が不足しているかどうかの調査結果である。

表26 事業運営上の問題点：管理者の
指導・管理能力が不足している

	非選択	選択	合計
民間企業	4562	299	4861
	93.8%	6.2%	100.0%
社会福祉協議会	374	17	391
	95.7%	4.3%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1400	127	1527
	91.7%	8.3%	100.0%
医療法人	906	84	990
	91.5%	8.5%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	386	18	404
	95.5%	4.5%	100.0%
社団法人・財団法人	167	12	179
	93.3%	6.7%	100.0%
協同組合（農協・生協）	117	11	128
	91.4%	8.6%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連 合を含む）	67	9	76
	88.2%	11.8%	100.0%
その他	110	3	113
	97.3%	2.7%	100.0%
無回答	35	3	38
	92.1%	7.9%	100.0%
合計	8124	583	8707
	93.3%	6.7%	100.0%

総合的にみても、6.7%の事業所が該当していることになる。他の項目に比べて少ない数値ではあるが、管理者の管理能力の向上も重要な課題の一つであることには変わりない。特に、地方自治体において高い数値であることは、公共性の問題とともに考慮すべき課題であるだろう。

さらに、表 27 は教育。研修の時間が取れない事業所の割合を示したものである。

表27 事業運営上の問題点：教育・研修の時間が十分に取れない

	非選択	選択	合計
民間企業	3668	1193	4861
	75.5%	24.5%	100.0%
社会福祉協議会	322	69	391
	82.4%	17.6%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1144	383	1527
	74.9%	25.1%	100.0%
医療法人	715	275	990
	72.2%	27.8%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	314	90	404
	77.7%	22.3%	100.0%
社団法人・財団法人	131	48	179
	73.2%	26.8%	100.0%
協同組合（農協・生協）	77	51	128
	60.2%	39.8%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	56	20	76
	73.7%	26.3%	100.0%
その他	89	24	113
	78.8%	21.2%	100.0%
無回答	24	14	38
	63.2%	36.8%	100.0%
合計	6540	2167	8707
	75.1%	24.9%	100.0%

全体でみると、24.9%の事業所が該当していることになる。特に、協同組合や「無回答」の事業所の該当率は30%を超えている。協同組合の場合、法人の目的が組合員の相互扶助であることから、人材の育成が特に難しいことが考えられる。協同組合がどのように市場競争において活動するか、そして、そのための人材育成について改めて考慮する必要があるだろう。

そして、表 28 は介護従事者間のコミュニケーションの不足について調べた結果である。労働者間のコミュニケーションは、それぞれの労働者の意思決定や職務満足度に大きな影響を与える要素である。これは、介護従事者についても同様である¹²。

表28 事業運営上の問題点：介護従事者間のコミュニケーションが不足している

	非選択	選択	合計
民間企業	4709	152	4861
	96.9%	3.1%	100.0%
社会福祉協議会	375	16	391
	95.9%	4.1%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1415	112	1527
	92.7%	7.3%	100.0%
医療法人	946	44	990
	95.6%	4.4%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	389	15	404
	96.3%	3.7%	100.0%
社団法人・財団法人	173	6	179
	96.6%	3.4%	100.0%
協同組合（農協・生協）	123	5	128
	96.1%	3.9%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	72	4	76
	94.7%	5.3%	100.0%
その他	110	3	113
	97.3%	2.7%	100.0%
無回答	38	0	38
	100.0%	0.0%	100.0%
合計	8350	357	8707
	95.9%	4.1%	100.0%

総合的にみると、4.1%の事業所が該当していることになる。ただし、この課題も社会福祉法人や地方自治体においてやや高い数値となっている。この点については、また今後対処が必要である。

¹²堀田（2009）を参照。

表29は、経営者と労働者間のコミュニケーションについて、十分であるかどうかを調べた結果である。

表29 事業運営上の問題点：経営者・管理者と職員間のコミュニケーションが不足している

	非選択	選択	合計
民間企業	4672	189	4861
	96.1%	3.9%	100.0%
社会福祉協議会	368	23	391
	94.1%	5.9%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1440	87	1527
	94.3%	5.7%	100.0%
医療法人	914	76	990
	92.3%	7.7%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	388	16	404
	96.0%	4.0%	100.0%
社団法人・財団法人	171	8	179
	95.5%	4.5%	100.0%
協同組合（農協・生協）	119	9	128
	93.0%	7.0%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	71	5	76
	93.4%	6.6%	100.0%
その他	112	1	113
	99.1%	0.9%	100.0%
無回答	35	3	38
	92.1%	7.9%	100.0%
合計	8290	417	8707
	95.2%	4.8%	100.0%

総合的にみても、4.8%の事業所が該当していることになる。したがって、経営者とのコミュニケーションについては、介護産業全体において現時点では深刻な課題ではないといえるだろう。ただし、医療法人や協同組合といった営利性の弱い法人においてやや高い数値である点は、それぞれの法人についての課題として今後対処する必要があるだろう。

そして、表 30 は利用者やその家族が介護サービスについて十分な知識や理解をしているかどうかについて調べた結果である。

表30 事業運営上の問題点：利用者や
利用者の家族の介護サービスに対する
理解が不足している

	非選択	選択	合計
民間企業	4652	209	4861
	95.7%	4.3%	100.0%
社会福祉協議会	376	15	391
	96.2%	3.8%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1482	45	1527
	97.1%	2.9%	100.0%
医療法人	947	43	990
	95.7%	4.3%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	383	21	404
	94.8%	5.2%	100.0%
社団法人・財団法人	171	8	179
	95.5%	4.5%	100.0%
協同組合（農協・生協）	126	2	128
	98.4%	1.6%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連 合を含む）	72	4	76
	94.7%	5.3%	100.0%
その他	103	10	113
	91.2%	8.8%	100.0%
無回答	38	0	38
	100.0%	0.0%	100.0%
合計	8350	357	8707
	95.9%	4.1%	100.0%

これも、該当している事業所は総合的には 4.1% という低い数値である。ただし、地方自治体や「その他」においてやや高い数値であることには留意が必要である。

表 31 は、介護保険の改正についての的確な情報を得られているかどうかについての調査結果である。当然のことではあるが、介護保険の改正は産業全体に関する非常に大きな事象である。そのような事象についての情報は、事業運営において根幹的かつきわめて重要な情報である。

表31 事業運営上の問題点：介護保険の改正等についての的確な情報や説明が得られない

	非選択	選択	合計
民間企業	4637	224	4861
	95.4%	4.6%	100.0%
社会福祉協議会	381	10	391
	97.4%	2.6%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1490	37	1527
	97.6%	2.4%	100.0%
医療法人	957	33	990
	96.7%	3.3%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	384	20	404
	95.0%	5.0%	100.0%
社団法人・財団法人	175	4	179
	97.8%	2.2%	100.0%
協同組合（農協・生協）	124	4	128
	96.9%	3.1%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	75	1	76
	98.7%	1.3%	100.0%
その他	106	7	113
	93.8%	6.2%	100.0%
無回答	37	1	38
	97.4%	2.6%	100.0%
合計	8366	341	8707
	96.1%	3.9%	100.0%

総合的には 3.9% の事業所が該当していることになる。この数値は低いものではあるが、問題自体は非常に重要なものであるので、留意が必要であるだろう。特に、営利企業や NPO 法人、そして、「その他」といった民間の事業所においてやや高い数値である点は、それぞれの法人における情報の在り方とともに議論する必要がある。

そして、表 32 は指定介護サービス提供に関する書類作成の時間が不足しているかどうかを調べた結果である。

表32 事業運営上の問題点：指定介護サービス提供に関する書類作成が煩雑で、時間に追われている

	非選択	選択	合計
民間企業	3474	1387	4861
	71.5%	28.5%	100.0%
社会福祉協議会	267	124	391
	68.3%	31.7%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1171	356	1527
	76.7%	23.3%	100.0%
医療法人	692	298	990
	69.9%	30.1%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	288	116	404
	71.3%	28.7%	100.0%
社団法人・財団法人	128	51	179
	71.5%	28.5%	100.0%
協同組合（農協・生協）	87	41	128
	68.0%	32.0%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	59	17	76
	77.6%	22.4%	100.0%
その他	79	34	113
	69.9%	30.1%	100.0%
無回答	29	9	38
	76.3%	23.7%	100.0%
合計	6274	2433	8707
	72.1%	27.9%	100.0%

総合的にみても、全体の 27.9% の法人が該当していることになる。これまでの項目の中では、比較的高い数値である。特に、社会福祉法人や地方自治体、そして、「その他」以外の法人は、いずれも先述の総合的な値よりも高い数値である。すなわち、民間の事業所において書類作成はかなり負担の大きな作業になっている可能性が高い。この項目では指定介護サービスではあるが、他の業務についての書類作成も負担が大きくなっていることが考えられる。これらの改善も重要な課題である。

そして、表 33 は雇用管理者についての情報が不足していると答えた事業所の割合を示しているものである。

表33 事業運営上の問題点：雇用管理等についての情報や指導が不足している

	非選択	選択	合計
民間企業	4756	105	4861
	97.8%	2.2%	100.0%
社会福祉協議会	384	7	391
	98.2%	1.8%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1501	26	1527
	98.3%	1.7%	100.0%
医療法人	969	21	990
	97.9%	2.1%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	393	11	404
	97.3%	2.7%	100.0%
社団法人・財団法人	173	6	179
	96.6%	3.4%	100.0%
協同組合（農協・生協）	125	3	128
	97.7%	2.3%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	74	2	76
	97.4%	2.6%	100.0%
その他	108	5	113
	95.6%	4.4%	100.0%
無回答	36	2	38
	94.7%	5.3%	100.0%
合計	8519	188	8707
	97.8%	2.2%	100.0%

総合的にみてもみると 2.2% が該当していることになる。ただし、「無回答」の数値が高いことは、統計上の問題である可能性もあるが、考慮が必要である。

そして、その他の課題について調べたものが表 34 である。

表34 事業運営上の問題点：その他

	非選択	選択	合計
民間企業	4790	71	4861
	98.5%	1.5%	100.0%
社会福祉協議会	379	12	391
	96.9%	3.1%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1497	30	1527
	98.0%	2.0%	100.0%
医療法人	969	21	990
	97.9%	2.1%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	396	8	404
	98.0%	2.0%	100.0%
社団法人・財団法人	178	1	179
	99.4%	0.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	126	2	128
	98.4%	1.6%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	76	0	76
	100.0%	0.0%	100.0%
その他	111	2	113
	98.2%	1.8%	100.0%
無回答	38	0	38
	100.0%	0.0%	100.0%
合計	8560	147	8707
	98.3%	1.7%	100.0%

総合的にみても、1.7%という低い数値ではある。ただし、それぞれの事業所単位において特異な課題が生じていると考えるならば、経営者や従事者間のコミュニケーションの課題とともに留意が必要であるといえるだろう。

さて、この項目の最後として、「特に問題はない」と答えた事業所の割合を示したものが表35である。

表35 事業運営上の問題点：特に問題はない

	非選択	選択	合計
民間企業	4670	191	4861
	96.1%	3.9%	100.0%
社会福祉協議会	387	4	391
	99.0%	1.0%	100.0%
上記以外の社会福祉法人	1499	28	1527
	98.2%	1.8%	100.0%
医療法人	956	34	990
	96.6%	3.4%	100.0%
NPO（特定非営利活動法人）	391	13	404
	96.8%	3.2%	100.0%
社団法人・財団法人	169	10	179
	94.4%	5.6%	100.0%
協同組合（農協・生協）	127	1	128
	99.2%	0.8%	100.0%
地方自治体（市区町村、広域連合を含む）	67	9	76
	88.2%	11.8%	100.0%
その他	103	10	113
	91.2%	8.8%	100.0%
無回答	36	2	38
	94.7%	5.3%	100.0%
合計	8405	302	8707
	96.5%	3.5%	100.0%

総合的にみても、3.5%が該当していることになる。すなわち、ここまでみてきたように、ほぼすべての介護事業所が事業運営において何らかの課題を抱えているのである。さらに、それぞれの課題は事業所の法人形態と関わっていることも、重要な特徴である。

5. むすび

本稿では、介護事業所の現状について『介護労働実態調査』の事業所データにもとづいて記述統計量を作成して分析した。分析の結果、以下のことが判明した。まず、介護従事者の不足が指摘されて久しいが、職種によって過不足の状況は異なることが判明した。特に、介護産業全体でみても訪問介護員が不足している傾向にある。ただし、その他の職種については法人ごとに過不足の状況は異なることも判明した。すなわち、法人ごとに在籍している介護従事者の職種も異なっている。したがって、さまざまな法人が存在するという特徴が介護産業にお

いて非常に重要なものであることが改めてわかる結果でもある。そして、それぞれの職種を効率的に配置したうえでの各事業所によるサービスの生産が、介護産業において非常に重要であると考えられる¹³。

次に、人員の採用が困難である理由も法人ごとに異なることが判明した。特に、社会福祉法人やNPO法人、協同組合といった非営利組織は産業内外における競争によることが判明した。市場競争は、経済活動において不可欠かつ根幹をなす要素である。したがって、非営利組織が市場経済においてどのように生き残るか、すなわち、効率性をいかに向上させていくかが、非常に重要になる。したがって、非営利組織の効率化は介護産業の拡大だけではなく、それぞれの事業所の人員確保のためにも今後より必要である¹⁴。また、金融機関と連携しながら、より積極的に起業することも今後非常に重要になるだろう¹⁵。

本論文については、今後の研究課題として以下があげられる。まず、より精緻な統計的処理である。本論文は、それぞれの法人形態にしたがって平均値を導出したものであるが、検定等の分析は行っていない。したがって、今後は検定によって法人形態間の差異をより厳密に調べることが必要であるだろう。さらに、回帰分析を用いた計量経済学的分析も重要であるだろう。次に、より包括な視点での分析である。本論文ではそれぞれの職種の不足状況と運営上の問題点についてのみ注目したが、介護事業所については他にも注目しなければならない点は多数ある。特に、所在地域の社会経済要因との関連性は非常に重要である¹⁶。さらに、外国人労働者をはじめとするより広い視点からの労働力確保とそのための人的資源管理策も分析対象としてあげられる¹⁷。今後、より広範囲な視点のもとでの分析が必要である。

謝辞

本稿の分析では、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』のデータを提供していただいた。この場を借りて感謝申し上げる。もちろん、本稿における誤謬はすべて筆者に帰す。

13それぞれの職種の生産性や詳細については鈴木(2020a, b, 2021a, b, c)を参照。

14非営利組織の在り方や課題については鈴木(2002, 2016)や鈴木・堀田(2010)、須田(2005)や須田・浅川(2004)を参照。

15現時点においては、介護の起業は日本政策金融公庫と信用保証協会があげられるが、起業のためのより柔軟な金融制度も必要だろう。なお、起業における金融機関の役割の詳細については内田他(2019)を参照。

16周(2009)では、介護事業所の地域の社会経済要因が介護従事者の賃金に対してどのような影響を与えるのかがミンサー型賃金関数の推定によって検証されている。また、経済状態と個人の就労の関係の分析としては、例えば Morelli, et al. (2001)を参照。

17例えば下野(2016)のように、外国人労働者を介護産業において受け入れることは賛否が分かれている。特に、言語とコミュニケーションは深刻な問題である。しかし、少子高齢化を背景とすると、外国人の受入れも方策の一つとして考慮するのが望ましいといえる。

参考文献

- Aghion, P. and Bolton, P. (1992) "An Incomplete Contracts of Financial Contracting", *Review of Economic Studies*, Vol. 59, No. 3, pp. 473 - 494.
- Dixit, A. (1997) "Incentives and Organizations in the Public Sector: An Interpretative Review", *Journal of Human Resources*, Vol. 37, No. 4, pp. 696 - 727.
- Morelli, M., Ghatak, M. and Sjöström, T. (2001) "Occupational Choice and Dynamic Incentives", *Review of Economic Studies*, Vol. 68, No. 4, pp. 781 - 810.
- 池上直己 (2017) 『日本の医療と介護 歴史と構造、そして改革の可能性』, 日本経済出版社.
- 乾友彦, 伊藤由希子, 宮川努, 佐藤黄菜 (2017) 「医療・介護産業におけるサービスの質と経営マネジメント指標に関するサーベイ」, 『RIETI Discussion Paper Series』, 17-P-022.
- 内田浩史, 郭チャリ, 畠田敬, 本庄裕司, 家森信善 (2018) 「日本の創業ファイナンスに関する実態調査の結果概要」, 『経営研究』, 第 66 号, pp. 1 - 56.
- 大久保将貴 (2016) 「介護労働における就業継続意向の規定要因 - "Prisoner of Love" 仮説の検証 - 」, 『フォーラム現代社会学』, Vol. 15, pp. 46-59.
- 大久保将貴 (2017a) 「介護保険サービスにおける介護労働と賃金 - 賃金規定要因は分位点によって異なるのか - 」, 『ソシオロジ』, 第 61 巻, 第 3 号, pp. 3-22.
- 大久保将貴 (2017b) 「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』, 第 14 巻, pp. 147-167.
- 加藤善昌 (2018) 「就業動機と賃金の関係における男女間の差異 - 介護従事者を対象とした実証分析 - 」, 『厚生学』, 第 65 巻, 第 7 号, pp. 18-23.
- 金谷信子 (2012) 「介護系 NPO の持続性と多様性: 介護保険制度外サービスの実態調査から」, 『広島国際研究』, 第 18 巻, pp. 55-70.
- 金谷信子 (2016) 「準市場・訪問介護サービスにおける非営利・営利事業者の行動比較」, 『老年社会科学』, 第 38 巻, 第 3 号, pp. 297-307.
- 金谷信子 (2018) 「介護保険サービス市場における経営主体別事業者のパフォーマンス: - 質の相違とクリームスキミングに関する分析 - 」, 『ノンプロフィットレビュー』, 第 18 巻, 第 1 号, pp. 1-13.
- 金谷信子 (2019) 「介護保険サービス市場における効率性とサービスの質: 事業規模と事業範囲の拡大を中心に」, 『社会政策』, 第 11 巻, 第 2 号, pp. 15-25.
- 下野恵子 (2009) 「介護サービス産業と人材確保」, 『季刊家計経済研究』, 第 82 号, pp. 13-23.
- 下野恵子 (2016) 「EPA による外国人看護師・介護福祉士の受入れ政策の問題点 - 医療・介護サービス産業の人材育成と就業継続策 - 」, 『中央大学経済研究所年報』, 第 48 号, pp. 41-68.

- 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』, 19 卷, 2 号, pp. 151-168.
- 鈴木亘 (2002)「非営利訪問業者は有利か?」,『季刊・社会保障研究』, 第 38 卷, 第 1 号, pp. 74-88.
- 鈴木亘 (2016)「介護保険施行 15 年の経験と展望: 福祉回帰か、市場原理の徹底か」,『RIETI Policy Discussion Paper Series』, 16-P-014.
- 鈴木亘 (2020a)「訪問介護産業の労働生産性—事業所データを用いた分析」,『医療経済研究』, 第 32 卷, 第 1 号, pp. 21-43.
- 鈴木亘 (2020b)「訪問介護産業における労働生産性の地域格差」,『経済論集 (学習院大学)』, 第 57 卷, 第 1・2 号合併号, pp. 55-72.
- 鈴木亘 (2021a)「訪問看護の労働生産性に関する基礎的分析—事業所データを用いた分析」,『経済論集 (学習院大学)』, 第 58 卷, 第 2 号, pp. 133-153.
- 鈴木亘 (2021b)「訪問リハビリテーション労働生産性に関する基礎的分析 - 事業所データを用いた分析」,『経済論集 (学習院大学)』, 第 58 卷, 第 2 号, pp. 155-174.
- 鈴木亘 (2021c)「訪問入浴介護の労働生産性に関する基礎的分析 - 事業所データを用いた分析」,『経済論集 (学習院大学)』, 第 58 卷, 第 1 号, pp. 45-62.
- 鈴木亘, 堀田聡子 (2010)「訪問介護サービス市場における PPP の評価」,『学習院大学 経済論集』, 第 46 卷, 第 3・4 合併号, pp. 63-81.
- 須田木綿子 (2005)「公的対人サービス領域における行政役割の変化と「NPO」」,『社会福祉学研究』, 第 2 号, pp. 51-66.
- 須田木綿子・浅川典子 (2004)「介護保険制度化における介護老人福祉施設の適応戦略とジレンマ」,『社会福祉学』, 第 45 卷, 第 2 号, pp. 46-55.
- 花岡智恵 (2009)「賃金格差と介護従事者の離職」,『季刊社会保障研究』, 45 卷, 3 号, pp. 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』, 第 23 号, 第 1 卷, pp. 33 - 57.
- 堀田聡子 (2009)「介護保険事業所 (施設系) における介護職員のストレス軽減と雇用管理」,『季刊社会保障研究』, 46 卷, 2 号, pp. 150-163.

