

魅力のある福祉職に関する一考察 — 社会福祉従事者の賃金を中心に —

権 順 浩

A Study on Attractive Welfare Workers

— Focusing on wages of social welfare workers —

Sunho KWON

要 旨

本研究の目的は、社会福祉従事者の求人賃金を明らかにし、福祉人材確保という観点から処遇改善の必要性を検討することである。そのため、ハローワークインターネットサービス求人情報検索を用いて、社会福祉従事者の求人資料を収集した。調査の対象は、都道府県の中で賃金が最も高い東京都特別23区と賃金が最も安い東北3県（秋田県、青森県、岩手県）を対象にした。

調査の結果、社会福祉従事者の平均賃金は、「宿泊業、飲食サービス業」と「生活関連サービス業、娯楽業」など一部のサービス業を除いたほかの産業の賃金水準を下回り、他分野の優秀な人材が魅力を感じるほどの水準ではなかった。したがって、他分野の人材を確保し、福祉人材不足の問題を改善するためには、せめて他分野の人材が賃金問題で福祉職への転職を避けることはないように、社会福祉従事者の賃金水準をほかの産業並みに改善する必要がある。

キーワード：魅力、社会福祉従事者、賃金

はじめに

近年、福祉に対するニーズが多様化、複雑化し、福祉サービスの利用者が急増するようになったのは、生活様式や意識の変化、家族機能の変化、少子高齢化、制度・政策の不備などいくつかの要因がある。その一つが社会経済や医療技術の発展である。持続的な発展は、人々の暮らしを安定化し、さらに豊かにする光のような側面がある。その反面、その陰として、貧困や介護、育児、格差、孤立などのさまざまな社会的問題を生み出す要因にもなっている。もう一つは、福祉政策のパラダイムの転換である。これまで、日本の福祉サービスの利用は、低所得者を中心とした選別的な福祉政策を進め、福祉に対するニーズがあるにもかかわらず、福祉サービスの利用が制限されてきた。それが1995年社会保障審議会の「社会保障制度の再構築」の勧告により、普遍的な福祉へと大きく政策の舵を切ることで、福祉サービスの利用がしやすくなり、福祉サービスの利用者が一気に増えるようになったといえよう。

こうした多様な福祉ニーズと福祉サービスの利用者の増加に適切かつ、専門的な福祉サービスが提供できる専門人材の育成と確保が大きな課題になった。

その課題に対する初めての取り組みが1987年社会福祉士及び介護福祉士の国家資格化であり、その後社会福祉専門職を育成するための養成校も大きく増えた。また、1992年には、「福祉人材確保法」が成立し、

翌年「福祉人材確保指針」が示された。さらに、「福祉人材確保指針」は、2007年「新・福祉人材確保指針」に見直しされ、5つの方向性を示した。そのなかで、①「労働環境の整備」を図り、若年層から魅力のある仕事として評価・選択されるようにすること、②「多様な人材の参入・参画の促進」を通して他分野で活躍している人材の参画の2つの視点は、新たな人材確保という意味では非常に重要である。実際、介護分野においては、2009年度から介護職員処遇改善加算が付けられるようになり、3年ごとに見直しされている。

このように、福祉人材を確保するため、さまざまな取り組みや努力が行われていたにもかかわらず、福祉人材の確保ができたとは言い切れない。

福祉人材の問題が改善できない理由はいくつかがあるだろうが、とくに、新たな人材の確保が難しくなっていることが何よりも大きいであろう。その理由として、措置制度下において継続されてきたほぼ公務員準拠の職員処遇体系が崩れ、労働の負荷と処遇のミスマッチはもちろん、賃金の水準も若年層や他分野から魅力を感じるほどではないからである。むしろ、福祉への魅力を低下させ、新たな人材の参画を妨げている要因になっているのだといえよう。だから、近年福祉養成校や養成学科の縮小により、受験者が減りつつあり、求人倍率も下がっている。

2020年度「社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査結果報告書」（公益財団法人社会福祉振興・試験センター）によると、福祉職を選択した理由として、「給与や賃金の水準に満足できた」という項目は、「やりたい仕事だった」、「勤務形態の希望に沿う」、「法人の安定性と将来性」に次いで、4番目であった。しかし、選択しなかった理由としては、1位であった。つまり、これは、福祉職の給与や賃金が他分野から福祉職への転職を促すための魅力になっていないことを意味する。また、若い時に福祉職に入ったとしても将来のライフスタイル（結婚や子どもの教育費、老後など）からすると、ほかの分野に比べ魅力的だとは言えないことを意味する。こうした状況は、優秀な福祉の人材が他分野を選択せざるを得ない要因にもなっており、若年層や他分野の人材の参画を阻害する要因にもなる。それは、社会福祉分野において重要な価値である利用者支援の質を落としてしまう恐れもある。

福祉人材を確保するためには、職場内の労働環境を整備し、離職率を減らしていくことも重要であるが、何よりも新しい人材が参入しない限りでは、今の人材不足の問題は改善できない。職場内の労働環境は働いてみないとわからないこともあるが、働いてみなくても、若年層や他分野の優秀な人材が魅力を感じられるような給与や賃金も大事である。

したがって、本研究では、社会福祉従事者の求人賃金を明らかにし、福祉人材確保という観点から処遇改善の必要性を検討していきたい。

1. 調査概要

(1) 調査対象及び資料収集方法

調査は、2020年「賃金構造基本統計調査」の結果、都道府県のなかでも賃金が最も高い東京都特別区23区と、最も低い東北3県（青森県、秋田県、岩手県）を対象にして、2021年8月2日から同年8月6日（5日間）にかけて行った。資料は、ハローワークインターネットサービス求人情報検索を用いて、「介護・福祉」、「正社員」のキーワードで検索した。検索結果、同法人の同職種の求人が多かったため、その場合は、一つの事業所（法人）として取り扱った。そして、研究の目的に沿って求人欄に役職手当やリーダー、リーダー候補は外し、平社員のみとした。また、法人の住所や賞与など求人情報を明確にしていな事業所も排除した。最終的には、岩手県93件、秋田県115件、青森県113件、東京都197件、延べ518件を分析した。

(2) 調査項目

調査項目は、ハローワークの求人欄をもとに、再構成した。

①法人格

社会福祉従事者の求人は、社会福祉法人をはじめ、医療法人、株式会社、有限会社、合同会社、NPO法人、協同組合、財団法人、社団法人など多様であった。株式会社、有限会社、合同会社は「営利法人」とまとめ、NPO法人、協同組合、財団法人、社団法人は「その他」と再構成し、「社会福祉法人」、「営利法人」「医療法人」「その他」の4つのカテゴリーとした。

②職種

職種は、「介護職」、「相談員」、「介護支援専門員」「生活支援員」からなる。

③資格

資格有無の要件は、「必須」のみとした。そして、社会福祉主事、ホームヘルパー（介護職職員初任者研修）などは、資格なしとみなし、国家資格のみを資格「あり」とした。項目は、「なし」、「社会福祉士」、「介護福祉士」、「介護支援専門員」の4つにした。

④賃金

賃金には、基本給、定額手当、その他手当、月額、賞与、年収があった。これらにかかわって求人欄には、最低額と最高額の両方が示されていたが、分析ではそれぞれの平均値で概算し、分析した。

⑤定額手当

定額手当は、「資格手当」、「職能手当」、「処遇手当」、「地域手当」、「その他」と再構成した。「職務手当」には、職務、特殊業務、精勤、能力、技術、実務、能力、「処遇手当」には、特別処遇、特定処遇、特別加算、介護特定加算、特別、「その他」には、深夜、夜勤、住宅、送迎、営業、居宅訪問といった手当が含まれている。

(3) 分析方法

分析は、ハローワークの求人票に記載されている法人名や施設、求人職種、資格有無、資格名、基本給（最低・最高）、定額手当、その他手当、昇給、賞与などをMicrosoft Excelで整理した。整理した内容はSPSS Statistics Ver.27を用いて計量化して度数分析と一元配置分散分析を行った。事後検証としてDUNCANを使用した。

月額は、基本給+定額手当であり、その他の手当は含まれていない。賞与は、基本給×賞与月数である。年収は、（基本給×12か月）+賞与である。

2. 基本属性の特徴

求人の法人格は、「営利法人」が約半分（258か所、49.2%）を占めており、次に「社会福祉法人」が多く（162か所、31.3%）求人していた。職種別には、「介護職」が全体の約2/3（343か所、66.2%）を占めており、次に「介護支援専門員」（86か所、16.6%）、「相談員」（66か所、12.7%）の順で多かった。そして、求められる資格は、求人職種に絡みで、「介護福祉士」（212か所、40.9%）が最も多く、次に「介護支援

表1. 基本属性の特徴

N=518 (万円)

変数	変数値	N (%)	変数	変数値	N (%)	
法人格	社会福祉法人	162 (31.3)	職種	介護職	343 (66.2)	
	医療法人	71 (13.7)		相談員	66 (12.7)	
	営利法人	258 (49.8)		介護支援専門員	86 (16.6)	
	その他	27 (5.2)		生活支援員	23 (4.4)	
資格	なし	153 (29.5)	定額手当	資格手当あり	214 (41.3)	
	社会福祉士	63 (12.2)		職能手当あり	152 (29.3)	
	介護福祉士	212 (40.9)		処遇手当あり	212 (40.9)	
	介護支援専門員	90 (17.4)		地域手当あり	37 (7.1)	
定額手当以外の手当数	なし	95 (18.3)	その他手当あり	その他手当あり	128 (24.7)	
	1つ	111 (21.4)		残業代	なし	484 (93.4)
	2つ	126 (24.3)			あり	34 (6.6)
	3つ	111 (21.4)		平均定額手当	なし	85 (16.4)
	4つ	49 (9.5)			1万円未満	46 (8.9)
5つ以上	26 (5.0)	1万円以上3万円未満	182 (35.1)			
		3万円以上5万円未満	115 (22.2)			
平均基本給	15万円未満	114 (22.0)	5万円以上7万円未満	56 (10.8)		
	15万円以上20万円未満	307 (59.3)	7万円以上	34 (6.6)		
	20万円以上25万円未満	81 (15.6)	平均賞与	なし	41 (7.9)	
	25万円以上	4 (0.8)		10万円未満	11 (2.1)	
平均月額	15万円未満	25 (4.8)		10万円以上30万円未満	113 (21.8)	
	15万円以上20万円未満	246 (47.5)		30万円以上50万円未満	166 (32.0)	
	20万円以上25万円未満	174 (33.6)	50万円以上70万円未満	127 (24.5)		
	25万円以上30万円未満	58 (11.2)	70万円以上	60 (11.6)		
	30万円以上	15 (2.9)	定額手当比率	なし	85 (16.4)	
平均年収	200万円未満	18 (3.5)		10%未満	163 (31.5)	
	200万円以上250万円未満	131 (25.3)		10%以上20%未満	152 (29.3)	
	250万円以上300万円未満	175 (33.8)		20%以上30%未満	91 (17.6)	
	300万円以上350万円未満	114 (22.0)		30%以上40%未満	18 (3.5)	
	350万円以上400万円未満	64 (12.4)		40%以上	34 (1.7)	
	400万円以上	16 (3.1)				

専門員」(90か所、17.4%)、「社会福祉士」(63か所、12.2%)であったが、資格「なし」も86か所あった。

定額手当は、資格手当と処遇手当が各々214か所と212か所で全体の約4割が支給条件となっており、地域手当は、東京都のみであった。主に住宅手当や扶養手当といった定額手当以外の手当数は、まったく支給していない「なし」法人が95か所(18.3%)あった一方、最大7つの手当を支給する法人もあり、全体的には1つから3つまでが全体の2/3を占めていた。

基本給の最低額は、90,000円で最高額は400,000円で、平均基本給の分布は、20万円未満が全体の8割以上を占めていた。定額手当は、「なし」の法人も85か所(16.4%)もあったが、最高125,000円も支給するところもあった。平均定額手当の分布は、「1万円以上3万円未満」(182か所、35.1%)が最も多く占めていたが、1万円から5万円未満の間が全体の約6割を占めていた。基本給と定額手当を合わせた月額額の最低額は、125,800円で最高額410,000円であった。平均月額額の範囲は、「15万円以上20万円未満」が約5割を占めており、「20万円以上25万円未満」を合わせると、全体の8割になる。

賞与は、まったく「なし」のところも41か所（7.9%）あったが、最高額は1,260,000円であった。平均賞与の分布は、「30万円以上50万円未満」（166か所、32.0%）が最も多く占めており、次に「50万円以上70万円未満」（127か所、24.5%）であった。そして、年収は、最低が1,620,000円で最高が5,970,000円であった。平均年収は、全体の約6割が300万円未満であり、特に、「250万円以上300万円未満」（175か所、33.8%）が最も多く分布していた。

最後に、月額に占める定額手当の比率をみると、定額手当が月額の最大51.1%を占めている法人もあったが、全体的な分布は、20%未満が3/4を占めており、そのなかでも「10%未満」（163か所、31.5%）が最も多かった。

3. 法人別社会福祉従事者の賃金の差

(1) 法人別平均賃金の差

法人別社会福祉従事者の平均月額、統計学的に有意な差があらわれなかったが、それ以外のところにおいては、表2のように有意であった。

平均基本給では、「その他」の平均額が最も高く、次に「社会福祉法人」で最も低い法人は「医療法人」であった。その差額は、「社会福祉法人」の場合、「医療法人」と「営利法人」に比べ、それぞれ約5,000円、約3,000円ずつが高く、「その他」より約12,000円が低かった。そして、「医療法人」は、「営利法人」と「その他」より各々約2,000円、約21,000円ずつが低く、「営利法人」は、「その他」より、約19,000円が低かった。

表2. 法人別平均賃金の差

N=518

		最小値	最高値	平均値	標準偏差	F値	P値
平均基本給	社会福祉法人	124200	288400	176391.9	27996.8	3.11*	A
	医療法人	109900	302500	171490.1	32366.6		A
	営利法人	100000	360000	173085.9	34638.9		A
	その他	125800	276700	192031.7	39653.2		B
平均定額手当	社会福祉法人	0	130000	24741.1	23064.5	4.20**	B
	医療法人	0	71500	27604.9	20483.8		B
	営利法人	0	138750	30684.0	28233.7		B
	その他	0	60000	15055.6	16734.5		A
平均賞与	社会福祉法人	0	1115000	544265.3	213918.8	50.42***	C
	医療法人	0	923850	474757.5	231034.7		B C
	営利法人	0	860400	302876.4	183408.3		A
	その他	0	801150	436719.6	224625.4		B
平均月額	社会福祉法人	141100	343400	201189.1	39383.7	1.21	n.s
	医療法人	145000	337500	200671.7	35036.3		
	営利法人	137500	395000	207708.5	43823.4		
	その他	125800	292700	209898.4	44969.1		
平均年収	社会福祉法人	1904500	4986000	2958534.5	571723.7	2.93*	A
	医療法人	1900800	4050000	2882818.4	455858.2		A
	営利法人	1650000	5460000	2795378.4	599361.5		A
	その他	1929772	4121140	2955500.0	644973.4		A

* p<.05、** p<.01、*** p<.001

平均定額手当は、まったく支給していない法人もあったが、そのなかでも「営利法人」が最も高く、次に「医療法人」で、最も低い法人は「その他」であった。それぞれの差額をみると、「営利法人」は、「社会福祉法人」、「医療法人」よりも各々約6,000円、約3,000円ずつやや高めであったが、「その他」の場合、約2倍も高かった。「医療法人」は、「社会福祉」と「その他」よりそれぞれ約3,000円、約12,000円が多く、「社会福祉法人」は、「その他」より約9,000円が高かった。

平均基本給と平均定額手当の法人間の差額を事後検証した結果、両方とも統計学的には、「社会福祉法人」と「医療法人」、「営利法人」の差がなく、この3つの変数と「その他」の間には有意な差があらわれた（F値3.11、 $p<.05$ 、F値4.20、 $p<.01$ ）。

平均賞与は、「社会福祉法人」が最も高く、次に「医療法人」、「その他」、「営利法人」の順であった。各々法人の差額をみると、「社会福祉法人」は、「医療法人」、「その他」、「営利法人」に比べ、それぞれ約70,000円、約110,000円、約240,000円が多く、医療法人は、「その他」、「営利法人」より、約40,000円、170,000円ずつが高かった。「その他」と「営利法人」の差額は、「営利法人」が「その他」より約130,000円が低かった。こうした差額について統計的に事後検証した結果、「社会福祉法人」と「医療法人」は、各々「営利法人」と「その他」と統計学的に有意な差がみられたが、「社会福祉法人」と「医療法人」の間は有意な差がみられなかった。そして、「営利法人」と「その他」の差も有意であった（F値50.42、 $p<.001$ ）。

平均年収は、「社会福祉法人」が最も高く、次に「その他」、「医療法人」、「営利法人」の順であったが、その差額はあまり大きくなく、事後検証でも統計学的に差がみられなかった。つまり、平均年収からすると、社会福祉従事者の賃金は、法人間の差はないといえる（F値2.93、 $p<.05$ ）。

（2）法人別手当・賞与の不支給状況

法人によって手当や賞与を支給していないところもある。その状況を見ると、表3のようである。

まず、定額手当を支給していない法人は、84か所であり、そのなかでも「営利法人」が最も多く、次に「社会福祉法人」であった。最も少ないところは、「医療法人」であった。

次に、扶養手当や夜勤、待機手当など定額手当以外の手当がない法人は、95か所であり、そのうち、「営利法人」が最も多く、次に「医療法人」、「社会福祉法人」、「その他」の順であった。最後に賞与がない法人は、41か所で、その順は、「その他手当なし」と同様であった。

表3. 法人別手当・賞与の不支給状況

(%)

	社会福祉法人	医療法人	営利法人	その他	合計
定額手当なし	26 (31.0)	7 (8.3)	40 (40.7)	11 (13.1)	84 (100)
その他手当なし	13 (13.7)	16 (16.8)	58 (22.5)	8 (8.4)	95 (100)
賞与なし	4 (9.8)	6 (14.6)	29 (70.7)	2 (4.9)	41 (100)

4. 資格別社会福祉従事者の賃金の差

（1）資格別平均賃金の差

資格別社会福祉従事者の賃金は、平均賞与の場合、「社会福祉士」が最も高く、次に「介護福祉士」、「介護支援専門員」、「なし」であった。しかし、平均賞与を除いた平均基本給、平均月額、平均年収においては、「介護支援専門員」が最も高く、次に「社会福祉士」、「介護福祉士」、「その他」の順であった。これらの賃金の差を具体的にみると、表4のようである。

まず、平均基本給の場合、「社会福祉士」は、「介護福祉士」と「なし」に比べ、それぞれ約16,000円、約24,000円が高く、「介護支援専門員」より約13,000円が低かった。「介護福祉士」は、「介護支援専門員」より約30,000円が低かったが、「なし」より約8,000円が高かった。「介護支援専門員」は「なし」より約37,000円が高かった。これらの差額を統計学的に事後検証した結果、「介護福祉士」と「なし」は、平均基本給の差がないとあらわれており、「社会福祉士」、「介護福祉士」・「なし」、「介護支援専門員」は、各々有意な差がみられた（F値33.68、 $p<.001$ ）。

平均定額手当と平均賞与は、支給されていない法人もあったが、それについては後述する。平均定額手当の場合、「社会福祉士」は、「介護福祉士」とほとんど差額がなかったが、「なし」より約5,000円が高く、「介護支援専門員」より約11,000円が低かった。「介護支援専門員」は、「なし」より約16,000円が多かった。こうした差額を統計学的に事後検証してみると、「社会福祉士」と「介護福祉士」、「なし」は、それぞれ有意な差がなかったが、この3つの変数と「介護支援専門員」は有意な差があらわれた（F値8.36、 $p<.001$ ）。

平均賞与の場合、「社会福祉士」は、「介護福祉士」、「介護支援専門員」、「なし」に比べ、それぞれ約40,000円、約40,000円、約140,000円が多かった。そして、「介護福祉士」は、「介護支援専門員」との差額がほとんどなかったが、「なし」とは約100,000円が高かった。しかし、差額を統計学的に事後検証してみると、「社会福祉士」と「介護福祉士」と「介護支援専門員」は、各々差がなかった。この3つの変数と「なし」は、有意差がみられた（F値8.99、 $p<.001$ ）。

平均月額は、「介護支援専門員」が「社会福祉士」、「介護福祉士」、「なし」よりもそれぞれ約25,000円、約46,000、約60,000円ずつ多く、「社会福祉士」は、「介護福祉士」と「なし」より約20,000円、約35,000円ずつ高く、「介護福祉士」は「なし」より約13,000円が高かった。

最後に、平均年収においては、「介護支援専門員」が「社会福祉士」、「介護福祉士」、「なし」よりも約260,000円、約550,000円、約810,000円ずつが高く、「社会福祉士」は、「介護福祉士」と「なし」に比べて約280,000円、約540,000円ずつ多く、「介護福祉士」は「なし」より約260,000円が高かった。

平均月額と平均年収の差額を事後検証してみた結果、両方とも「社会福祉士」、「介護福祉士」、「介護支援専門員」、「なし」それぞれが統計学的に有意な差がみられた（F値57.59、 $p<.001$ 、F値53.82、 $p<.001$ ）。

表4. 資格別平均賃金の差

N=518

		最小値	最高値	平均値	標準偏差	F値	P値
平均基本給	社会福祉士	140000	275000	186202.8	29988.1	33.68***	B
	介護福祉士	112500	288400	170280.5	27758.2		A
	介護支援専門員	100000	360000	199473.4	42560.3		C
	なし	109900	280000	162153.4	23979.7		A
平均定額手当	社会福祉士	0	116000	27434.2	24505.5	8.36***	A
	介護福祉士	0	138750	27001.6	23950.3		A
	介護支援専門員	0	137500	38533.3	32341.0		B
	なし	0	116000	22028.0	21190.0		A
平均賞与	社会福祉士	0	1115000	470670.7	253067.6	8.99***	B
	介護福祉士	0	913623	436676.4	218354.5		B
	介護支援専門員	0	889000	431352.0	243611.7		B
	なし	0	920790	331784.2	208163.9		A
平均月額	社会福祉士	160000	281800	218953.8	32358.4	57.59***	C
	介護福祉士	141100	343400	198045.4	35599.9		B
	介護支援専門員	167500	395000	244455.4	43445.1		D
	なし	125800	284925	185069.8	32877.7		A
平均年収	社会福祉士	2175000	4256000	3098116.5	440095.0	53.82***	C
	介護福祉士	1904500	4986000	2813221.2	505948.2		B
	介護支援専門員	2160000	5460000	3364816.6	549422.0		D
	なし	1650000	3970080	2552621.5	506085.0		A

*** p<.001

(2) 資格別手当・賞与の不支給状況

資格別手当・賞与の不支給状況をみると、表5のようである。「定額手当なし」の場合、資格「なし」が最も多く、次に「介護福祉士」であり、最も少ない資格は「介護支援専門員」であった。「その他手当なし」の場合、「介護支援専門員」が最も多く、次に「社会福祉士」であり、「介護福祉士」と「なし」が最も少なかった。「賞与なし」は、資格「なし」が最も多く、次に「介護支援専門員」、「介護福祉士」、「社会福祉士」の順であった。

表5. 資格別手当・賞与の不支給状況

(%)

	社会福祉士	介護福祉士	介護支援専門員	なし	合計
定額手当なし	13 (15.5)	26 (31.0)	11 (13.1)	34 (40.5)	84 (100)
その他手当なし	18 (18.9)	17 (17.9)	43 (45.3)	17 (17.9)	95 (100)
賞与なし	4 (9.8)	9 (22.0)	12 (29.3)	16 (39.0)	41 (100)

5. 考察及びまとめ

(1) 基本属性

今回の調査結果から社会福祉従事者の求人の特徴をまとめると、次のようである。社会福祉従事者に対する求人を多く求める法人は、「営利法人」であり、職種は「介護職」が全体の2/3を占めていた。そのため、必要とする資格も「介護福祉士」が多かった。しかし、「介護職」の場合、必ずしも国家資格を求めるわけでもなく、資格「なし」の求人も多かった。

定額手当においては、資格手当と処遇手当がほかの手当に比べて相対的に充実していた。それは、2009年度から始まった「介護職員処遇改善支援補助金」が支給されているからだと思われる。しかし、全体の4割しか支給していなかった。そして、地域手当は、東京のみで支給されており、それも一部の法人のみで支給されていたが、平均額は、約3万円であった。

平均基本給は、全体の約8割が20万円未満であり、平均定額手当は「1万円以上3万円未満」が最も多く分布していた。そして、平均月額「15万円以上20万円未満」、平均賞与は「30万円以上50万円未満」、平均年収は「250万円以上300万円未満」が最も多かった。

そして、各法人間の平均年収の差は、統計学的に有意な差があらわれなかった。社会福祉法人の場合（「その他」を除く）、平均定額手当はほかの法人に比べてやや低めであったが、平均基本給と平均賞与がやや高めであったため、全体的な賃金の面においては、ほかの法人よりも相対的にやや高かった。一方、営利法人の場合、平均定額手当はほかの法人に比べてやや高めであったため、平均月額もやや高かったが、平均賞与がほかの法人に比べて低かったため、全体の収入も法人格のなかでは最も低かった。医療法人は社会福祉法人と営利法人の間の賃金水準であった。

(2) 社会福祉従事者の全体の平均賃金

社会福祉従事者の平均月額は、約20万円であるが、ほかの調査との比較のため、次のように概算する。まず、平均年収を月額に概算する。平均年収には定額手当以外の手当が含まれていない。平均定額手当が約3万円であるため、それを定額手当以外の手当の水準だと仮定して、賃金に加える。そうすると、平均賃金は月額約27万円になる。

この水準は、一般労働者の平均賃金約31万円に比べて約4万円が低く、一般女性労働者の平均賃金並みであった（令和2年賃金構造基本統計調査の概況、厚生労働省、2021）。

産業別にみると、社会福祉従事者の賃金を下回る産業（2019年基準）は、「宿泊業、飲食サービス業」（約13万円）と「生活関連サービス業、娯楽業」（約21万円）、「その他サービス業」（約26万円）しかなく、それ以外の産業は社会福祉従事者の平均賃金を上回っていた。社会福祉従事者の平均賃金並みの産業は、「卸売業・小売業」（約28万円）であった。

(3) 資格別社会福祉従事者の平均賃金

資格別社会福祉従事者の平均賃金は、介護支援専門員が最も高く、次に社会福祉士、介護福祉士、資格なしの順であった。しかし、平均賞与においては、各資格間の差が統計学的に有意ではなかった。

各資格間の平均年収は、社会福祉士が約309万円で、介護福祉士が約281万円、介護支援専門員が約336万円、資格なしが約255万円であった。「社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査（令和2年度）結果報告書」（公益財団法人社会福祉振興・試験センター、2021）では、社会福祉士の平均年収は403万円で、介護福祉士は292万円で、今回の調査結果よりも大きく上回っていた。さらに職種別にみると、正職員の相談員の平均年収は、391万円、介護福祉士は約317万円、介護支援専門員は約362万円で、

その差額はより大きくなる。

各資格別平均賃金（上記の平均賃金と同じよう方法で概算）は、社会福祉士が約29万円で、介護福祉士が約26万円、介護支援専門員が31万円、資格なしが約24万円であった。各資格別平均賃金より下回っている産業をみる（2019年基準）と、社会福祉士と介護支援専門員は、「宿泊業、飲食サービス業」（約13万円）と「生活関連サービス業、娯楽業」（約21万円）、「その他サービス業」（約26万円）であり、介護福祉士と資格なしは、「宿泊業、飲食サービス業」（約13万円）と「生活関連サービス業、娯楽業」（約21万円）しかなく、それ以外の産業では上回っていた。

おわりに

福祉職を選択しなかった理由のなかで、最も大きな理由が「給与・賃金」の問題であった。今回の調査結果からすると、社会福祉従事者の平均賃金を上回っている産業が少ないことが分かった。これは、他分野から優秀な人材の参入・参画を通して福祉人材を確保しようとするのを難しくする結果である。とくに、他分野から福祉職に参入する場合、資格を持たないことが多いであろう。これまでの生活水準を維持することを考えると、福祉職への転職は考えられにくい。果たしてこれまでの生活を切り詰めてまでにして福祉職への転職を考える人はどれくらいいるか。

福祉人材を確保し、長年の課題である福祉人材不足問題を改善するためには、せめて他分野から福祉職に対する魅力を感じるほどではなくても、賃金問題で優秀な人材が福祉職を避けるようなことはあってはいけない。

社会福祉従事者の処遇改善が行われているとはいえ、まだ他分野の人材が関心をもち、魅力を感じるほどではないため、せめて社会福祉従事者の賃金体系をほかの産業並みまで底上げする必要がある。

参考文献

e-Stat（政府統計の総合窓口）政府統計の総合窓口（e-stat.go.jp）閲覧2021年12月9日

浦野正雄編著（2017）『社会福祉施設経営管理論2017』社会福祉法人全国社会福祉協議会

宇山勝儀・小林理編著（2011）『社会福祉事業経営論 福祉事業の経営と管理』光生館

公益財団法人社会福祉振興・試験センター（2021）『社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査（令和2年度）結果報告書』社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査（令和2年度）結果報告書（sssc.or.jp）閲覧2021年12月5日

厚生労働省（2021）「令和2年賃金構造基本統計調査の概況」13.pdf（mhlw.go.jp）閲覧2021年12月27日