

第3章 介護人材養成における離職者訓練の役割

第1節 はじめに

介護人材の確保は現状でも大きな課題となっているが、団塊の世代が75歳以上となる2025年にはさらに約100万人以上の上積みが必要と推計されている³³。

介護を担う人材を増やすには、大きく分けて、①新規学卒者の入職促進、②すでに介護分野で働いている人材の離職防止、離職した場合でも介護分野における再就職の促進、③他産業の離職者や未就業者の介護分野への就職促進、といった方策が考えられる。

このうち、新規学卒者の入職促進は、長期的に見て重要であるが、若年人口の絶対数が急速に減少していく中で、必要数を満たす主要な供給源とはなりにくい。

すでに介護分野で就労している人材の維持については、即戦力という観点からも最重点課題であるが、それだけでは現状維持に留まることとなり、上積みを図る対策としては十分ではない。

このため、他分野、特に労働力需要が縮小している産業分野からの労働移動や、さまざまな事情による未就業者等の新規参入が重要な供給源となる。これらの新規参入を円滑にし、またできるだけ早く現場で活躍できるよう育成していくためには、入職前の教育訓練が重要である。これにより受け入れ現場における新人教育の負担も軽減される。

しかしながら、中小規模の事業所が多い介護施設等が自力で中途採用の職員養成をすることは難しく、また、現状の介護職種の一般的な処遇では、一定年齢以上で新たに就業しようとする人が自分自身への投資として費用や時間を割いて教育訓練を受けるインセンティブは働きにくい。このため、公的職業訓練が果たす役割は大きい。

介護分野の公的職業訓練には、期間3か月から2年間までコースに幅があり、訓練の仕上がり像も大きく異なるものと考えられる。しかし、短期の訓練と長期の訓練との人材供給構造の違い、訓練の効果、訓練後の状況等についてはあまり明らかになっていない。

そこで、ここでは、介護分野の公的職業訓練からの人材供給の状況と、公的職業訓練のうち介護福祉士取得を目指す2年コースの離職者訓練の現状について、(社)介護福祉士養成施設協会の2つの調査(「介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書」(平成22年度)及び「離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」(平成23年度))に基づいて整理する。この調査においては、訓練生の属性や前職の状況なども含め、訓練の運営に関する多角的なデータが収集されている。(社)介護福祉士養成施設協会よりこれらのデータを提供いただき、属性や前職の状況別に再分析を行った。

これにより、訓練生の属性等による特有の課題があるか、訓練プログラムへの適応状況や

³³ 社会保障審議会介護保険部会(平成25年6月6日)資料

就職意識等に差がみられるか、年齢の高い層において長期訓練を行う効果はどうか等訓練の課題と成果について検討し、人材掘り起こしの可能性について考える手がかりとする。本章の分析のために貴重なデータを快く提供くださった（社）介護福祉士養成施設協会及び調査関係者の皆様に厚く御礼申し上げます。

第2節 公的職業訓練からの介護人材供給の現状

1. 介護分野の公的職業訓練の実施状況

最初に、介護分野の公的職業訓練の全体的状況についてみてみる。

公的職業訓練における介護人材の養成には、①主に雇用保険受給者を対象とする公共職業訓練（離職者訓練）と、②雇用保険を受給できない求職者（非正規労働者や就業経験のない者等）を対象とする求職者支援訓練の2つがある。

さらに、①の公共職業訓練（離職者訓練）は、(i)「施設内訓練」と(ii)「委託訓練」に分けられる。

なお、②の求職者支援制度の発足前、平成21年7月～23年9月の間は、「緊急人材育成支援事業」の基金訓練の中で介護福祉分野の訓練コースが開講されていた。

以下、公的職業訓練実績データ（厚生労働省職業能力開発局まとめ）に基づき、公的職業訓練からの介護人材供給の現状をみる。

①公共職業訓練（離職者訓練）

(i) 施設内訓練

国や都道府県の能力開発施設内で実施する施設内訓練については、国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）は主にもものづくり分野の訓練を実施することとしており、平成25年度現在、介護関係の訓練は実施していない。

都道府県においては標準6ヶ月の訓練を実施している施設があり、平成24年度の受講者数は1,114人、修了者数（就職理由による中退者数を含む。）989人、うち就職者数890人、就職率³⁴90.0%、関連就職の割合³⁵は76.5%となっている。

(ii) 委託訓練

平成24年度以降、民間教育訓練機関への委託訓練の委託元は都道府県に一元化され、国（（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構）では一部を除き実施していない。

平成24年度において、介護系の委託訓練（標準3か月）は受講者数28,805人、修了者数（就職理由による中退者数を含む。）22,874人、うち就職者数17,616人、就職率³⁴77.0%、関連就職の割合³⁵は79.4%となっている。

³⁴ 「就職率」：就職者数／訓練修了者数（就職理由中退者数を含む。）

³⁵ 「関連就職の割合」：修了者のうち就職者数に占める関連職種へ就職した者の割合

また、本章の分析対象である介護福祉士資格取得コース（2年課程）を平成21年度から民間教育訓練機関への委託により実施しており、定員、受講者数、就職率は図表3-1のように推移している（上記の委託訓練数の内数）。

図表3-1 委託訓練のうち介護福祉士資格取得コースの離職者訓練実施状況

	定員数 ^(注)	受講者数	就職率	関連就職の割合
平成21年度	3,284人	2,815人	—	—
平成22年度	6,571人	5,583人	86.0%	71.7%
平成23年度	7,703人	5,619人	82.1%	77.1%
平成24年度	7,333人	5,388人	83.0%	83.3%

注：22年度以降は2学年分の定員

資料出所：厚生労働省職業能力開発局

②求職者支援訓練（求職者支援制度による職業訓練）

求職者支援訓練における介護福祉分野の状況は、平成24年度に1,362コースが開講（3か月～6か月）、受講者数22,078人、平成25年3月末までに終了した862コースの修了者数（就職理由による中途退校者数を含む。）12,741人、うち就職者数10,719人、就職率³⁴84.1%、関連就職の割合³⁶87.7%となっている。

2. 公的職業訓練からの介護分野就職者数

上記の介護系職業訓練を修了し関連分野に就職した者の数を24年度について推計すると、以下のように計2万4千人程度とみられる。

（参考推計）

施設内訓練	659人	（就職者数 ³⁷ 862人×関連就職割合0.765）
委託訓練	13,762人	（就職者数 ³⁷ 17,328人×関連就職割合0.794）
求職者訓練	9,404人	（就職者数10,719人×関連就職割合0.877）

計 23,825人

なお、関連就職割合等の定義は、制度によりそれぞれ定義が若干異なっている（脚注34～37参照）、制度間の単純比較はできない。

訓練修了後の就職経路については、求職者支援訓練の介護分野ではハローワーク経由の就職が42.0%となっているが、公共職業訓練修了後の就職経路に関する詳細な分析データはな

³⁶「関連就職の割合」：就職者のうち就職状況報告の時に訓練コースの内容に関連した業種または職種への就職と自己申告した者の割合

³⁷施設内訓練及び委託訓練の関連就職割合の算出は中途就職者分を除いているため、51頁の就職者数（施設内訓練890人、委託訓練17,616人）から、それぞれ中途就職者分（28人、288人）を差し引いた数である。

い。

本章で取り上げる介護福祉士資格取得コース（2年課程）の場合、後述する「離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」（平成23年度）によると、就職経路として養成施設への求人により就職したケースが約7割（70.7%）となっているが、これらの多くは訓練修了と併せて養成施設である短大、専門学校等の卒業者となり、新規学卒就職者として学校基本調査上の就職者数に含まれているものと推測される（第2章第5節参照）。いずれにしても、養成施設やハローワークによる職業紹介に加え、縁故や直接応募等も含め、訓練終了後の就職経路は多様であるとみられる。

3. 2年コースの離職者訓練の意義について

公的職業訓練からの介護人材供給の中では、3～6ヶ月間の委託訓練及び求職者支援訓練が大部分を占め、2年コースの離職者訓練出身者は数%程度（年度により変動があるが、24年度であれば公的職業訓練からの介護分野就職者数約2万4千人のうち1,800人程度）であり、短期間に多くの人材を介護分野に供給するという量的な面からは必ずしも効率的な制度とは言えない。

しかしながら、高齢者ケアという仕事の性格上、さまざまなバックグラウンドを持ち、職業経験を有する社会人が、今後長期的に介護分野を担う専門人材として新規参入してくることの意義は小さくないと考えられる。

ただ、訓練効果を高め、就職率と就職後の定着率を引き上げていくためには、比較的年齢層の高い受講者や介護分野とは大きく職務内容等が異なる分野からの受講生に対して、何らかの配慮が必要な課題が存在する可能性がある。

このため、次節では、（社）日本介護福祉士養成施設協会（以下「介養協」と略称）が平成22年度に実施した調査「介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書」（「22年度調査」と略称）及び23年度に実施した調査「離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」（「23年度調査」と略称）のデータについて、属性や前職状況別に再分析し、2年コースの訓練を受講するに当たって属性等により課題の差がみられたか、また、訓練修了後の就職に関してどのような成果があったか等について検討する。

第3節 離職者訓練（2年コース）の実施状況

1. 介護福祉士養成施設協会の調査の概要

介護福祉士養成施設協会の2つの調査では、2年コースの離職者訓練に関する養成施設・受講者双方の貴重なデータが収集されている。このうち22年度調査においては訓練生本人及び養成施設を対象に実施し、23年度調査においては訓練施設を対象に実施し、卒業した訓練生の状況については施設が回答する形で調査を行っている。

【22年度調査の概要】

22年度調査では、養成施設を対象とする「離職者訓練制度及び「働きながら資格をとる」介護雇用プログラムによる訓練生等の養成施設への受け入れ等に関する調査」（以下「A調査」とする）と、訓練生を対象とする「離職者訓練制度及び介護雇用プログラムによる入学生に対する調査」（以下「B調査」とする）の2種類の調査が実施されている。調査期間は平成23年1月5日～3月8日、養成施設への郵送による配布で、訓練生への配布・回収は養成施設が任意に対象を決定し、実施している。

A調査の回答施設数：255校（うち短期大学55校、専門学校等200校）

B調査の回答者数5,279人（うち離職者訓練制度による受講者4,439人、介護雇用プログラム774人、不明66人）

平成22年度時点での離職者訓練受講者総数5,583人（2学年分）を母集団と考えると、離職者訓練受講者の約8割（79.5%）をカバーしている。

なお、介護雇用プログラム事業³⁸は24年度末で終了しているため、本章の検討は離職者訓練制度の受講者のみを対象として行った。

【23年度調査の概要】

23年度調査では養成施設を対象に調査票を郵送し、卒業した訓練生の状況についても施設による回答という方法で実施している。調査期間は平成23年9月12日～11月2日。調査に回答した施設のうち卒業した訓練生のいる施設は190校（うち短期大学27校、専門学校等163校）であり、卒業生に関する調査は、この190校で把握されている23年3月に卒業（21年4月受講開始）した訓練生2,199人について集計されている。これは、21年度の実受講者総数2,815人を母集団と考えると、8割近く（78.1%）をカバーしていることになる。

2. 受講生の状況（22年度調査報告書より）

22年度調査の報告書によると、訓練生の属性として、「従来、女性の職場であると思われていた介護の分野に男性と女性がほぼ同数の割合で参加している」、「30歳代、40歳代が中心」、「高学歴」、「直近の仕事は4人に1人が製造業」、「半数以上が正規職員であり、経験年数が「10年以上」の者が多くみられる」といった特徴があることが分析されている。

介護福祉士の属性別構成を「介護福祉士等現況把握調査」（社会福祉振興・試験センター）によってみると、調査に回答した介護福祉士（n=152,564）の約8割が女性であり、また、過去に収入を伴う就業経験のある人（n=91,030）のうち製造業分野は8.2%となっており（平成20年7月1日現在）、これと比較すると、訓練生に男性や製造業からの転職者が多いことは離職者訓練コースの特徴的な点と言えよう。

³⁸ 求職者が、養成機関での受講時間も含めて給与を得て働きながら介護資格を取得するプログラム

今後、介護分野において多様な人材を確保・育成していくためには、「他産業での職業経験のある比較的高学歴の中高年男性」といった、これまで相対的に人材の蓄積が薄かった層に対しても介護職が魅力ある選択肢となることが必要であり、介護福祉士の資格が取得できる2年コースの離職者訓練はそのための有力な導入路となる可能性がある。そのような観点から、次節（第4節1）では、属性や前職状況別にみた受講生の状況や課題について分析する。

3. 卒業後の状況（23年度調査報告書より）

23年度調査の報告書によると、訓練修了率（訓練受け入れ人数に占める卒業生人数の割合）は89.0%、就職状況について回答のあった修了者のうち就職者は89.6%、介護福祉職就職者は84.8%となっている。

養成施設からみた就職活動全般の状況について、事業所の求人内容（条件）や訓練生の希望が「合っていなかった」割合が相対的に高かったのは、「年齢」（30.0%）、「給与条件」（26.3%）であり、逆に「勤務地」や「分野」などは「合っていた」割合が高い。また、訓練生の就労・社会経験が「プラスに働いた」とする回答は約4分の1（24.7%）である。

介護福祉職へ就職した卒業生の個別の就職状況に関しては、「常勤職員」85.8%、調査時点で「就労中」89.3%、就職経路として「養成施設への求人」70.7%などとなっている。

このように、中高年齢者の多い訓練生の就職活動において、「年齢」が問題になることがあるという養成施設の感触があるが、結果として就職の実態は属性（性・年齢）別にどのような状況になっているか、次節（第4節2）で確認する。

第4節 属性・前職状況別にみた離職者訓練受講者の状況

1. 訓練生の状況（22年度調査）

調査項目のうち教育訓練の成果とその後の就職に関する考え方に影響を及ぼすのではないかと予想される「応募動機」、「教育内容に対する満足度」、「就職希望状況」について属性・前職状況別の状況を分析し、併せて「教育内容に対する満足度」と「介護実務への就職希望」との関連をみた。

取り上げた属性等は、性、年齢（男女別）、学歴、前職（業種・仕事・就業形態・経験年数）である。

①属性・前職状況別にみた応募動機

調査では訓練プログラムに応募した動機について7つ（その他も含めると8つ）の選択肢から2つを選ぶ形でたずねている。

属性別にみると（図表3-2）、男女間での差が大きく、男性では「これからの社会で介護が大切な仕事であると思ったから」が最も多い35.9%、次いで「資格を得て就職し、経済的に安定した生活を送りたいと思ったから」（32.9%）、「介護福祉士の資格を取得したかった

から」(31.1%)となっているのに対し、女性では「資格を得て就職し、経済的に安定した生活を送りたいと思ったから」(38.7%)、「介護福祉士の資格を取得したかったから」(36.1%)、「介護の専門知識・技術を勉強したいと思ったから」(35.6%)となっており、女性では個人の生活設計に関わる動機がより強く意識されている。

男女それぞれについて年齢別の傾向をみると、男性では、ほぼすべての年齢層で「社会で大切な仕事」がトップであり、全体に年齢別の違いが小さいのに対し、女性では30～50代で「資格を得て就職し、経済的に安定」、20代と60代で「専門的知識・技術を勉強」がトップとなり、年齢別に動機に違いがみられ、中年層で「生活の安定」が重視される傾向にある。

学歴別にみると、高校卒で「資格を得て就職し、経済的に安定」、専門・専修学校卒、短期大学卒、大学卒で「介護福祉士資格取得」、大学院卒で「専門的知識・技術を勉強」がトップとなっている。

図表3-2 応募した動機(属性別)

		n	2つまで選択 (%)						
性別			①これから の社会で 介護が大 切な仕事 である と思った から	②介護の 専門的知 識・技術 を勉強し たいと思 ったから	③介護福 祉士の資 格を取得 したかっ たから	④資格を 得て就職 し、経済 的に安定 した生活 を送りた いと思っ たから	⑤訓練中 の生活も 保障され 、介護の 勉強も良 いと思っ たから	⑥ハロー ワークで 勧められ たから	⑦もとも と介護に 興味があ ったから
合計		4439	29.7	31.0	33.9	36.1	25.3	7.7	10.6
性別	男性	1994	35.9	25.5	31.1	32.9	25.1	8.9	10.8
	女性	2400	24.6	35.6	36.1	38.7	25.8	6.7	10.5
男性	10代	10	40.0	20.0	50.0	10.0	20.0	10.0	10.0
	20代	461	31.7	25.4	31.5	30.8	18.2	11.1	16.1
	30代	782	38.0	25.6	32.0	34.3	24.7	7.7	9.5
	40代	467	35.8	25.7	31.5	34.0	29.8	7.5	9.2
	50代	223	36.8	25.1	28.3	32.3	29.6	10.3	7.6
	60代	45	37.8	26.7	22.2	26.7	31.1	13.3	11.1
女性	10代	15	13.3	26.7	26.7	20.0	13.3	26.7	33.3
	20代	363	23.4	39.9	36.1	30.6	22.0	8.8	14.6
	30代	838	22.9	36.5	36.8	38.1	24.9	4.4	11.8
	40代	807	26.5	33.3	36.4	44.9	27.8	7.6	6.8
	50代	323	23.2	32.5	34.1	38.4	28.8	7.7	11.8
	60代	42	40.5	47.6	33.3	19.0	19.0	2.4	4.8
最終学歴	高校卒	2098	28.9	29.9	30.9	38.7	25.2	8.3	11.2
	専門・専修学校卒	700	32.9	33.4	34.1	32.6	22.0	8.6	11.3
	短期大学卒	570	24.0	36.1	42.5	35.3	24.6	4.0	11.4
	大学卒	954	32.4	28.2	35.7	34.8	29.1	7.7	7.7
	大学院卒	36	33.3	44.4	30.6	16.7	16.7	8.3	13.9
	その他	61	31.1	29.5	31.1	27.9	23.0	13.1	16.4

太字は各属性等で1位の動機

カイ2乗検定(①～⑦それぞれについて選択・非選択)で有意差がみられる区分(検定は無回答を除いて行った)

サンプル数が少ない区分(n<20)があることに留意が必要である。 P<0.01 P<0.05

前職状況別にみると(図表3-3)、業種、職種ともに、「就職し、経済的に安定」を重視する群と「介護福祉士資格取得」「専門的知識・技術を勉強」を重視する群に分かれる。

図表3-3 応募した動機（前職状況別）

		2つまで選択 (%)							
		n	①これから の社会で 介護が大 切な仕事 であると 思ったから	②介護の 専門的知 識・技術を 勉強した と思った から	③介護福 祉士の資 格を取得し たかった から	④資格を 得て就職 し、経済的 に安定し た生活を 送りたいと 思ったから	⑤訓練中 の生活も 保障され、 介護の勉 強も良いと 思ったから	⑥ハロー ワークで勧 められた から	⑦もともと 介護に興 味があっ たから
合計		4439	29.7	31.0	33.9	36.1	25.3	7.7	10.6
前職業種	農林水産業	27	37.0	33.3	40.7	37.0	22.2	11.1	14.8
	建設業	230	32.6	26.1	25.7	39.1	27.4	9.6	12.6
	製造業	1217	30.6	25.1	26.8	39.9	28.9	9.0	10.9
	電気・ガス・水道	51	33.3	25.5	39.2	37.3	23.5	7.8	5.9
	情報通信業	244	32.4	27.9	32.0	32.8	30.7	6.1	7.8
	運輸・郵便	163	31.3	31.9	39.3	31.9	22.1	8.0	9.2
	卸売業・小売業	486	33.1	27.4	38.5	35.8	24.5	9.3	12.3
	金融業・保険業	211	29.9	29.9	32.2	37.9	32.7	7.1	9.5
	不動産・賃貸業	75	38.7	33.3	22.7	32.0	30.7	9.3	10.7
	宿泊・飲食サービス業	283	30.7	29.0	31.4	39.9	24.0	5.3	11.7
	生活関連・娯楽	112	34.8	29.5	32.1	33.0	24.1	8.9	14.3
	教育・学習支援	94	28.7	39.4	37.2	27.7	23.4	5.3	14.9
	医療・福祉	531	18.1	52.5	54.2	28.1	14.7	4.3	7.5
	公務	116	31.0	33.6	31.0	39.7	24.1	8.6	8.6
その他	519	28.7	29.3	32.4	36.8	26.0	7.9	10.8	
前職職業	管理的職業従事者	71	46.5	35.2	31.0	23.9	19.7	11.3	11.3
	専門的・技術的職業従事者	741	29.6	34.0	34.0	29.4	26.6	6.7	12.4
	一般事務	914	25.9	32.4	32.8	37.6	29.2	7.2	10.2
	販売従事者	632	35.3	27.5	36.4	37.0	25.9	8.2	9.7
	サービスの職業従事者	651	27.2	39.2	41.8	32.3	20.6	5.4	9.2
	保安職業	19	36.8	21.1	15.8	42.1	15.8	21.1	5.3
	農林漁業従事者	15	33.3	26.7	40.0	26.7	33.3	20.0	13.3
	製品工程従事者	720	31.1	23.5	26.8	43.1	27.8	9.4	10.3
	輸送・機械運転業務	94	40.4	27.7	33.0	36.2	18.1	8.5	8.5
	建設・採掘業務従事者	47	42.6	10.6	23.4	46.8	21.3	4.3	10.6
	その他	363	24.5	30.6	35.5	38.6	24.5	8.0	13.2
無職	69	29.0	27.5	40.6	43.5	10.1	11.6	7.2	
前職勤務形態	正規職員	2372	32.3	30.6	35.2	31.5	26.3	7.8	10.7
	非正規職員一嘱託職員	354	27.1	35.3	33.1	37.3	27.1	5.9	10.7
	非正規職員一パート・アルバイト	735	24.8	33.1	37.3	44.1	19.5	7.5	10.9
	非正規職員一派遣労働	719	28.4	28.9	27.3	42.4	28.9	7.5	10.3
	その他	170	24.1	28.8	33.5	35.3	25.9	11.2	6.5
前職経歴年数	1年未満	562	27.4	31.3	35.6	42.2	20.6	6.9	11.0
	1～3年未満	1461	28.3	31.8	34.4	36.3	25.8	8.7	11.0
	3～5年未満	710	29.2	33.0	33.1	38.3	24.1	6.2	9.6
	5～10年未満	736	30.2	31.5	36.1	34.4	22.6	6.7	11.3
	10年以上	873	33.2	27.7	31.4	31.6	32.3	8.4	9.5

太字は各属性等で1位の動機

カイ乗検定(①～⑦それぞれについて選択・非選択)で有意差がみられる区分 (検定は無回答を除いて行った)

サンプル数が少ない区分(n<20)があることに留意が必要である。 P<0.01 P<0.05

経済安定重視の主な群としては、業種では建設業、製造業、金融・保険業、宿泊・飲食サービス業、職種では一般事務、販売従事者、製品工程従事者、建設・採掘業務従事者、無職などである。

資格・専門知識重視の主な群としては、業種では運輸・郵便、卸売業・小売業、教育・学習支援、医療・福祉、職種では専門的・技術的職業従事者、サービスの職業従事者である。このうち特に前職が医療・福祉業の訓練生では「介護福祉士資格取得」と「専門的知識・技

術を勉強」に動機が集中しており、「社会的に大切な仕事」を挙げる者が少ない。すでに医療・福祉業で働いた経験があり、仕事の社会的重要性は認識した上で、介護福祉士の資格を得ることにより働き方のステップアップを目指すことが大きな応募動機となっていると推察される。

前職の勤務形態別にみると、正規職員と非正規職員の間で違いがみられ、正規職員では「介護福祉士資格取得」、非正規職員では「就職し、経済的に安定」がトップである。

経験年数別にみると、「5年未満」までの比較的経験年数の短い層では「就職し、経済的に安定」が、「5～10年未満」では「介護福祉士資格取得」、「10年以上」では「社会的に大切な仕事」がトップとなっている。

②属性・前職状況別にみた教育内容への満足度

調査では、受講中の教育の内容等について、「カリキュラム」「授業形態」「学校・教員の指導」「実習」の4項目に分けて、「大いに満足」「やや満足」「やや不満足」「大いに不満足」の4段階で評価をたずねている。これについて、「大いに満足」+「やや満足」の割合を「満足度」として、属性及び前職状況別にみた（図表3-4、3-5）。

図表3-4 教育内容への満足度（属性別）

		「大いに満足+満足」の割合 (%)				
		n	カリキュラム	授業形態	学校・教員の指導	実習
合計		4439	79.3	76.7	78.8	76.3
性別	男性	1994	81.0	77.9	79.1	78.0
	女性	2400	78.3	76.0	78.8	75.4
男性	10代	10	70.0	80.0	70.0	70.0
	20代	461	80.9	78.1	79.6	82.4
	30代	782	82.2	78.5	78.9	79.5
	40代	467	78.6	76.7	78.8	73.9
	50代	223	82.1	77.1	79.4	72.2
	60代	45	82.2	80.0	84.4	80.0
女性	10代	15	80.0	80.0	80.0	80.0
	20代	363	83.2	82.1	82.9	82.9
	30代	838	79.7	76.1	78.6	76.8
	40代	807	76.2	74.0	77.4	72.0
	50代	323	76.2	74.9	78.6	71.8
	60代	42	73.8	78.6	83.3	81.0
最終学歴	高校卒	2098	80.2	78.0	79.7	76.6
	専門・専修学校卒	700	78.1	76.9	77.7	74.7
	短期大学卒	570	80.0	77.0	78.9	76.1
	大学卒	954	79.5	74.4	78.3	76.9
	大学院卒	36	61.1	63.9	66.7	77.8
	その他	61	70.5	73.8	75.4	78.7

カイ2乗検定(満足・不満)で有意差がみられる区分 (検定は無回答を除いて行った)

** P<0.01 *P<0.05

サンプル数が少ない区分(n<20)があることに留意が必要である。

図表3-5 教育内容への満足度（前職状況別）

		「大いに満足+満足」の割合 (%)				
		n	カリキュラム	授業形態	学校・教員の指導	実習
合計		4439	79.3	76.7	78.8	76.3
前職業種	農林水産業	27	77.8	81.5	77.8	77.8
	建設業	230	78.7	79.6	79.1	75.2
	製造業	1217	79.5	77.9	79.5	77.6
	電気・ガス・水道	51	84.3	84.3	80.4	72.5
	情報通信業	244	78.7	74.6	77.5	75.0
	運輸・郵便	163	84.0	83.4	79.8	73.0
	卸売業・小売業	486	79.4	75.9	80.2	77.8
	金融業・保険業	211	77.7	72.5	74.4	72.5
	不動産・賃貸業	75	73.3	72.0	82.7	81.3
	宿泊・飲食サービス業	283	80.9	77.0	82.3	81.3
	生活関連・娯楽	112	86.6	80.4	83.9	83.9
	教育・学習支援	94	79.8	71.3	75.5	76.6
	医療・福祉	531	79.1	75.9	77.4	72.1
	公務	116	74.1	71.6	74.1	69.0
	その他	519	78.6	76.7	78.0	77.8
前職職業	管理的職業従事者	71	74.6	73.2	73.2	69.0
	専門的・技術的職業従事者	741	76.7	74.2	75.3	75.2
	一般事務	914	76.9	74.9	78.4	73.4
	販売従事者	632	80.7	76.1	79.0	78.2
	サービスの職業従事者	651	81.6	77.6	79.4	76.8
	保安職業	19	68.4	63.2	89.5	73.7
	農林漁業従事者	15	73.3	86.7	73.3	66.7
	製品工程従事者	720	80.8	79.9	81.3	78.5
	輸送・機械運転業務	94	86.2	84.0	79.8	75.5
	建設・採掘業務従事者	47	93.6	91.5	87.2	85.1
	その他	363	80.2	77.7	81.0	78.5
無職	69	79.7	84.1	79.7	85.5	
前職勤務形態	正規職員	2372	80.6	78.3	79.3	77.6
	非正規職員—嘱託職員	354	77.1	76.0	76.3	76.3
	非正規職員—パート・アルバイト	735	78.9	76.1	80.1	75.9
	非正規職員—派遣労働	719	76.5	72.5	77.1	72.6
	その他	170	82.9	81.8	83.5	79.4
前職経験年数	1年未満	562	77.4	74.2	77.6	77.2
	1～3年未満	1461	79.8	75.9	78.8	76.7
	3～5年未満	710	79.4	76.6	79.2	76.1
	5～10年未満	736	79.9	79.3	78.0	76.4
	10年以上	873	79.7	77.8	80.6	76.1

カイ2乗検定(満足・不満)で有意差がみられる区分（検定は無回答を除いて行った）

** P<0.01 *P<0.05

サンプル数が少ない区分(n<20)があることに留意が必要である。

全体として、満足度は各項目とも 8 割近くに達し、また、属性や前職の状況による差が小さい。例えば、前職業種で言えば、介護とは業務内容が大きく異なる製造業と医療・福祉業の間で各項目への満足度に大きな違いがみられず、また、製品工程従事者においては各項目とも全体の満足度を上回っている。経験年数による差もほとんどみられない。

若干の差がみられるところとしては、学歴において、(サンプル数が少ないが) 大学院卒のカリキュラムへの満足度がやや低いこと、年齢別にみて、男女とも 40 代・50 代の実習に関する満足度がやや低いことがあげられる。60 代では (サンプル数が少ないが) 実習に関する満足度が高くなっていることから、必ずしも加齢に伴う問題とは言えないが、実習に関し、中高年齢層に対するサポートが必要な課題があるかどうかという点は検討事項のひとつである。

前項でみたように、属性や前職の状況により応募動機には違いがみられるのに対し、教育への満足度には大きな差がなく、異分野からの応募者に関しても「満足」とする人が多数派であることから、専門教育として確立した内容となっている介護福祉士資格取得を目指すプログラムは、2 年コースの離職者訓練のプログラムとしておおむね問題なく適用されていると考えられる。

③属性・前職状況別にみた介護実務への就職希望状況

調査では、今後の就職希望について、「やりがいのある仕事なのでぜひ就職したい」「資格を取得するので活かせる仕事に就きたい」「あまり向いていないと思うが介護実務についてから考えたい」「その他」の選択肢を示してたずねている。

全体として「資格を取得するので活かせる仕事に就きたい」とする人の割合が最も多く約半数を占めており、属性別、前職状況別にみても、すべての区分でこの回答がトップになっている。「ぜひ就職」と「資格を活かせる仕事」の合計はいずれの区分でも 8 割前後に達し、離職者訓練を活かして仕事をしたいという意欲は大きい (図表 3-6、3-7)。

属性等による傾向の差は小さいが、「ぜひ就職したい」とする比率が高いのは、「男性」、「60 代」、前職業種が「医療・福祉」、逆に「あまり向いていない」とする比率が高いのは、いずれもサンプル数が小さいが、「10 代」、前職が「保安職業」「農林漁業従事者」「無職」である。

「その他」及び「無回答」は、「就職内定済み」という人も一部含まれるが、どちらかという介護分野への就職に肯定的でない、あるいは決めかねている人が多いと考えられる。これらも含めると、前職業種が「公務」「生活関連・娯楽」で肯定的でない回答が多い。

図表 3-6 今後の就職希望（属性別）

			(%)				
		n	やりがいのある仕事なのでぜひ就職したい	資格を取得するの で活かせる仕事に 就きたい	あまり向いていないと 思うが、介護実務に ついてから考えたい	その他	無回答
合計		4439	33.8	50.9	6.3	4.7	4.3
性別	男性	1994	36.4	48.4	6.7	4.3	4.2
	女性	2400	31.8	52.8	6.0	5.1	4.3
男性	10代	10	30.0	50.0	10.0	0.0	10.0
	20代	461	36.9	46.4	7.8	4.3	4.6
	30代	782	37.1	49.9	5.9	3.3	3.8
	40代	467	36.2	47.5	6.6	5.8	3.9
	50代	223	33.6	51.1	6.3	4.0	4.9
	60代	45	40.0	42.2	8.9	4.4	4.4
女性	10代	15	33.3	40.0	20.0	6.7	0.0
	20代	363	38.6	47.1	6.9	4.1	3.3
	30代	838	31.5	53.3	6.0	5.5	3.7
	40代	807	29.0	56.1	5.2	5.5	4.2
	50代	323	31.6	50.8	6.5	4.3	6.8
	60代	42	40.5	45.2	4.8	0.0	9.5
最終学歴	高校卒	2098	34.0	49.8	6.7	4.7	4.8
	専門・専修学校卒	700	34.1	52.0	6.6	3.7	3.6
	短期大学卒	570	33.3	51.4	5.8	4.6	4.9
	大学卒	954	34.1	52.5	5.5	5.1	2.8
	大学院卒	36	33.3	50.0	5.6	2.8	8.3
	その他	61	29.5	47.5	6.6	13.1	3.3

カイ2乗検定で有意差がみられる区分（検定は無回答を除いて行った）

** P<0.01 * P<0.05

サンプル数が少ない区分(n<20)があることに留意が必要である。

図表 3-7 今後の就職希望（前職状況別）

			（%）				
		n	やりがいのある仕事なのでぜひ就職したい	資格を取得するの で活かせる仕事に 就きたい	あまり向いていないと 思うが、介護実務に ついてから考えたい	その他	無回答
合計		4439	33.8	50.9	6.3	4.7	4.3
前 職 業 種	農林水産業	27	40.7	44.4	7.4	3.7	3.7
	建設業	230	33.0	53.9	7.8	2.2	3.0
	製造業	1217	33.4	49.3	7.0	5.7	4.6
	電気・ガス・水道	51	29.4	58.8	2.0	3.9	5.9
	情報通信業	244	36.5	49.6	4.9	5.7	3.3
	運輸・郵便	163	31.9	57.7	4.9	2.5	3.1
	卸売業・小売業	486	35.2	51.2	5.1	4.3	4.1
	金融業・保険業	211	29.4	55.0	8.5	5.2	1.9
	不動産・賃貸業	75	33.3	54.7	4.0	6.7	1.3
	宿泊・飲食サービス業	283	33.2	51.6	7.4	2.1	5.7
	生活関連・娯楽	112	27.7	51.8	8.0	5.4	7.1
	教育・学習支援	94	38.3	48.9	5.3	5.3	2.1
	医療・福祉	531	39.5	51.6	3.2	2.4	3.2
	公務	116	25.0	52.6	7.8	7.8	6.9
その他	519	33.1	48.4	7.7	6.0	4.8	
前 職 職 業	管理的職業従事者	71	26.8	57.7	7.0	5.6	2.8
	専門的・技術的職業従事者	741	35.1	50.5	5.8	4.7	3.9
	一般事務	914	28.8	55.9	6.1	5.5	3.7
	販売従事者	632	35.1	50.5	5.4	4.6	4.4
	サービスの職業従事者	651	36.3	51.0	6.3	2.2	4.3
	保安職業	19	21.1	57.9	15.8	5.3	0.0
	農林漁業従事者	15	40.0	46.7	13.3	0.0	0.0
	製品工程従事者	720	34.3	48.1	7.5	5.3	4.9
	輸送・機械運転業務	94	35.1	50.0	3.2	6.4	5.3
	建設・採掘業務従事者	47	34.0	51.1	6.4	2.1	6.4
その他	363	38.0	47.4	5.5	5.8	3.3	
無職	69	36.2	47.8	10.1	1.4	4.3	
前 職 勤 務 形 態	正規職員	2372	35.3	50.9	5.6	4.6	3.5
	非正規職員—嘱託職員	354	31.6	52.8	6.8	4.0	4.8
	非正規職員—パート・アルバイト	735	29.4	55.2	6.1	3.1	6.1
	非正規職員—派遣労働	719	34.1	47.8	7.9	6.4	3.8
	その他	170	34.1	47.1	7.1	7.1	4.7
前 職 経 験 年 数	1年未満	562	32.7	50.4	6.4	5.0	5.5
	1～3年未満	1461	33.5	50.9	6.6	4.8	4.1
	3～5年未満	710	33.0	51.7	7.3	3.9	4.1
	5～10年未満	736	35.2	50.7	5.6	4.5	4.1
	10年以上	873	34.7	51.8	5.0	5.0	3.4

カイ2乗検定で有意差がみられる区分（検定は無回答を除いて行った）

** P<0.01 * P<0.05

サンプル数が少ない区分(n<20)があることに留意が必要である。

④教育内容への満足度と介護実務への就職希望との関連

介護実務への就職希望に関し、属性や前職の状況による傾向の差は大きなものではなかったが、受講中の教育訓練は就職希望とどのように関連しているであろうか。

まず、受講中の教育内容への満足度と受講希望との間の関連についてみる(図表3-8)。

「カリキュラム」、「授業形態」、「学校・教員の指導」、「実習」のいずれに関しても、「満足群」、「不満群」ともに最も多いのは「資格を取得するので活かせる仕事に就きたい」であり、50%前後の人がこれを選択している。一方、「やりがいのある仕事なのでぜひ就職したい」とする回答には、教育内容のいずれの側面に関しても、「満足群」と「不満群」で10ポイント以上の開きがある。特に実習に関しては満足群では37.9%、不満群では20.4%と差が大きい。

図表3-8 受講満足度と介護実務に関する就職希望

教育内容	受講満足度	介護実務に関する就職希望 (%)					合計	
		やりがいのある仕事なので是非就職したい	資格を取得するので、活かせる仕事に就きたい	あまり向いていないと思うが、介護実務に就いてから考えたい	その他	無回答		
カリキュラム	大いに満足+やや満足	36.4	50.7	5.1	3.7	4.1	100.0	n=3522
	大いに不満+やや不満	23.9	52.2	10.8	8.6	4.5	100.0	n=896
授業形態	大いに満足+やや満足	36.8	50.8	4.9	3.4	4.2	100.0	n=3406
	大いに不満+やや不満	24.2	51.8	10.8	9.1	4.1	100.0	n=1013
学校・教員の指導	大いに満足+やや満足	36.7	50.1	5.2	3.7	4.3	100.0	n=3496
	大いに不満+やや不満	23.2	54.5	10.2	8.4	3.7	100.0	n=921
実習	大いに満足+やや満足	37.9	49.3	4.9	3.7	4.2	100.0	n=3387
	大いに不満+やや不満	20.4	57.3	10.4	7.9	4.0	100.0	n=999

カイ2乗検定で有意 ** P<0.01 (検定は受講満足度無回答を除いて行った)

⑤介護実務への就職希望と介護の仕事に対する受講前後の認識変化との関連

最後に、介護の仕事に対する認識と就職希望との関連をみる。

調査では、介護の仕事に対する考え方について、8項目を設定し、受講前と受講後に分けて、4段階(そう思う、少しそう思う、あまりそう思わない、そう思わない)でたずねている(図表3-9)。

就職希望の状況別に介護の仕事への考え方と受講前後の変化をみると、就職希望状況により介護の仕事に関する考え方が大きく異なり、また受講前後の認識の変化にも差がある。最も違いが顕著にみられる項目は「やりがいのある仕事」であり、「そう思う」割合が「ぜひ就職したい」群では受講前にも65.3%と水準が高く、かつ受講後は21.1ポイント上昇して86.4%

となっているが、「あまり向いていないと思う」群では受講前の 27.3%から 5.8 ポイント上昇の 33.1%に留まっている。「社会的に尊重される仕事」も同様に、「ぜひ就職したい」群（受講前 52.5%→受講後 66.8%）と「あまり向いていないと思う」群（受講前 28.8%→受講後 36.7%）との認識の差が大きい。

一方、「身体に負担がかかる仕事」に関しては、「ぜひ就職したい」群の場合、受講後に「そう思う」割合が低下しているのに対し、「あまり向いていないと思う」群では上昇している。

このように、介護実務への就職に対する姿勢（積極性）と介護の仕事への考え方（ポジティブかネガティブか）は（当然のことではあるが）密接に関連している。本調査では、就職に関しあまり積極的ではない選択肢であっても、「あまり向いていないと思うが、介護実務に就いてから考える」となっており、とりあえずは就職することを前提としている。この選択肢を選んだ人は回答者のうち数%と少数ではあるが、訓練修了後の就職とその後の定着を促進するためには、介護の仕事に対する肯定的な認識を教育訓練中に育てることができるといえる工夫が必要であろう。

なお、「専門的な仕事」及び「コミュニケーション能力を必要とする仕事」に関しては、就職希望状況にかかわらず、「そう思う」割合が受講前後で 20 ポイント以上上昇している。介護の仕事に関するこの二つの側面は、実習など実体験を含む学習による理解促進の効果が特に大きいと考えられる。

表 3-9 就職希望と介護の仕事に関する受講前後の認識の変化

		介護実務に関する就職希望							
		「やりがいのある仕事なので是非就職したい」群		「資格を取得するの、活かせる仕事に就きたい」群		「あまり向いていないと思うが、介護実務に就いてから考えたい」群		全体	
介護の仕事に対する考え方		「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化	「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化	「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化	「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化
社会的に尊重される仕事	受講前	52.5	14.3	36.0	12.7	28.8	7.9	41.6	12.6
	受講後	66.8		48.7		36.7		54.2	
専門的な仕事	受講前	61.9	23.9	50.2	26.0	43.5	21.6	53.7	24.7
	受講後	85.8		76.2		65.1		78.4	
誰にでもできる仕事	受講前	11.6	-3.9	12.9	-4.9	20.5	-5.4	13.3	-4.7
	受講後	7.7		8.0		15.1		8.6	
やりがいのある仕事	受講前	65.3	21.1	36.9	17.9	27.3	5.8	46.3	18.1
	受講後	86.4		54.8		33.1		64.4	
身体に負担のかかる仕事	受講前	70.5	-4.3	76.8	-0.6	77.3	6.2	74.7	-1.4
	受講後	66.2		76.2		83.5		73.3	
神経のすり減る仕事	受講前	50.3	6.9	58.9	7.8	71.2	6.9	56.7	7.9
	受講後	57.2		66.7		78.1		64.6	
周りの人に喜ばれる仕事	受講前	60.6	15.6	46.6	10.6	33.1	10.1	50.7	12.4
	受講後	76.2		57.2		43.2		63.1	
コミュニケーション能力を必要とする仕事	受講前	75.2	20.0	69.1	22.2	67.6	20.9	70.9	21.5
	受講後	95.2		91.3		88.5		92.4	
		n=1502		n=2261		n=278		n=4439	

受講前後の変化=受講後%-受講前%

**【参考】 介護の仕事に関する受講前後の認識の変化
（前職が製造業の男性と医療福祉業の女性との比較）**

参考までに、介護の仕事とは比較的遠い仕事をしていたと思われる製造業からの男性訓練生と、すでに介護の仕事にある程度の予備知識を持って訓練に入った人が多いと思われる医療福祉業からの女性訓練生について、受講開始前と開始後の認識の変化を比較してみた（参考図表）。

前職製造業・男性はいずれの項目に関しても変化の幅が大きく、受講前の認識において前職医療福祉業・女性との差が大きかった項目についても受講開始後は差が小さくなっている。特に、介護の仕事の専門性、コミュニケーション能力の必要性に関する認識度は大幅に上昇し、前職医療福祉業・女性と同水準となり、また、受講前に両者で最も差が大きかった「やりがい」についても差が縮まっている（23.4ポイント差→10.0ポイント差）

一方、「身体に負担がかかる」といった身体的負担に関しては、医療福祉業・女性では受講開始後に低下しているのに対し、製造業・男性では微増、「神経がすり減る」に関しては製造業・男性の上昇幅が大きく、事前に考えていたよりは心身の負担感が大きいことが実感されたものと考えられる。

このように、離職者訓練を通じ、それまで介護とは遠い分野で就業していた人において、介護の仕事に対する理解が深まっていることがうかがえる。

介護の仕事に対する考え方		製造業・男性		医療福祉・女性		全体	
		「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化	「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化	「そう思う」の割合(%)	受講前後の変化
社会的に尊重される仕事	受講前	42.2	14.8	42.2	9.7	41.6	12.6
	受講後	57.0		51.9		54.2	
専門的な仕事	受講前	52.4	26.1	62.0	20.3	53.7	24.7
	受講後	78.5		82.3		78.4	
誰にでもできる仕事	受講前	13.0	-5.1	13.1	-4.1	13.3	-4.7
	受講後	7.9		9.0		8.6	
やりがいのある仕事	受講前	39.8	20.9	63.2	7.5	46.3	18.1
	受講後	60.7		70.7		64.4	
身体に負担のかかる仕事	受講前	67.7	1.4	80.5	-6.2	74.7	-1.4
	受講後	69.1		74.3		73.3	
神経のすり減る仕事	受講前	55.8	8.6	62.0	2.0	56.7	7.9
	受講後	64.4		64.0		64.6	
周りの人に喜ばれる仕事	受講前	45.8	13.6	56.3	6.4	50.7	12.4
	受講後	59.4		62.7		63.1	
コミュニケーション能力を必要とする仕事	受講前	67.3	24.7	84.3	9.5	70.9	21.5
	受講後	92.0		93.8		92.4	
		n=721		n=389		n=4439	
受講前後の変化＝受講後％－受講前％							

⑥まとめ

離職者訓練生は介護福祉士養成の一般コースの学生と比較して、男性・高年齢層が多く、前職の職種や経験年数も多様であるが、4月入校のコースではカリキュラム、実習等の教育内容について9割以上の養成施設で「一般学生と同じ」としており、特別のプログラムや指導を実施している施設はほとんどない。

これに対して、訓練生の側では、性・年齢などの属性や前職の状況により、訓練への応募動機には幅があるものの、教育内容への満足度、就職希望状況に大きな違いはなく、訓練の運営上訓練生の属性等に応じて特別な配慮を必要とする部分は多くはないようである。これは、専門職として資格取得に向けたカリキュラムとして確立されていることが、多様な属性の訓練生に共通に適用できる基盤となっていると考えられる。

教育内容への受け止め方に関し、属性による違いがみられる部分としては、「実習」に対する満足度において年齢によって若干差があり、中高年齢層で実習に対する満足度が低下する傾向があることがあげられる。

一方、介護実務への就職希望に密接に関連がある事項として、教育内容に対する満足度と、介護の仕事に関する考え方があげられる。

教育内容に対する満足度は、介護実務への就職を「ぜひ就職したい」と希望する比率との関連が大きい。特に、実習に関しては、教育内容に満足している群と不満である群との間で、「ぜひ就職」という比率に差がある。訓練の成果として、介護分野への就職に向けたモチベーションの向上を図り、積極的に介護関連分野への就職を目指す訓練生の割合をさらに高めていくためには、教育内容、特に実習のあり方等に関する訓練生のニーズを把握し、必要な対応を行うことが有効な手段となりうると考えられる。

介護の仕事に対する考え方と受講に伴うその変化も、就職希望との関連が大きい。介護の仕事に対するポジティブな認識が持てるかどうかという点は、当面の就職だけではなく、その後の定着にも影響するものと考えられる。2年間という長期の訓練の費用対効果を少しでも高める観点からも、受講中の各段階に応じて、訓練生に対するきめ細かなフォローを行うことが望まれる。

2. 卒業後の進路（23年度調査）

23年度調査により離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の就職状況と就業継続の状況、就職先での勤務形態についてみる。

①就職と就業継続の状況

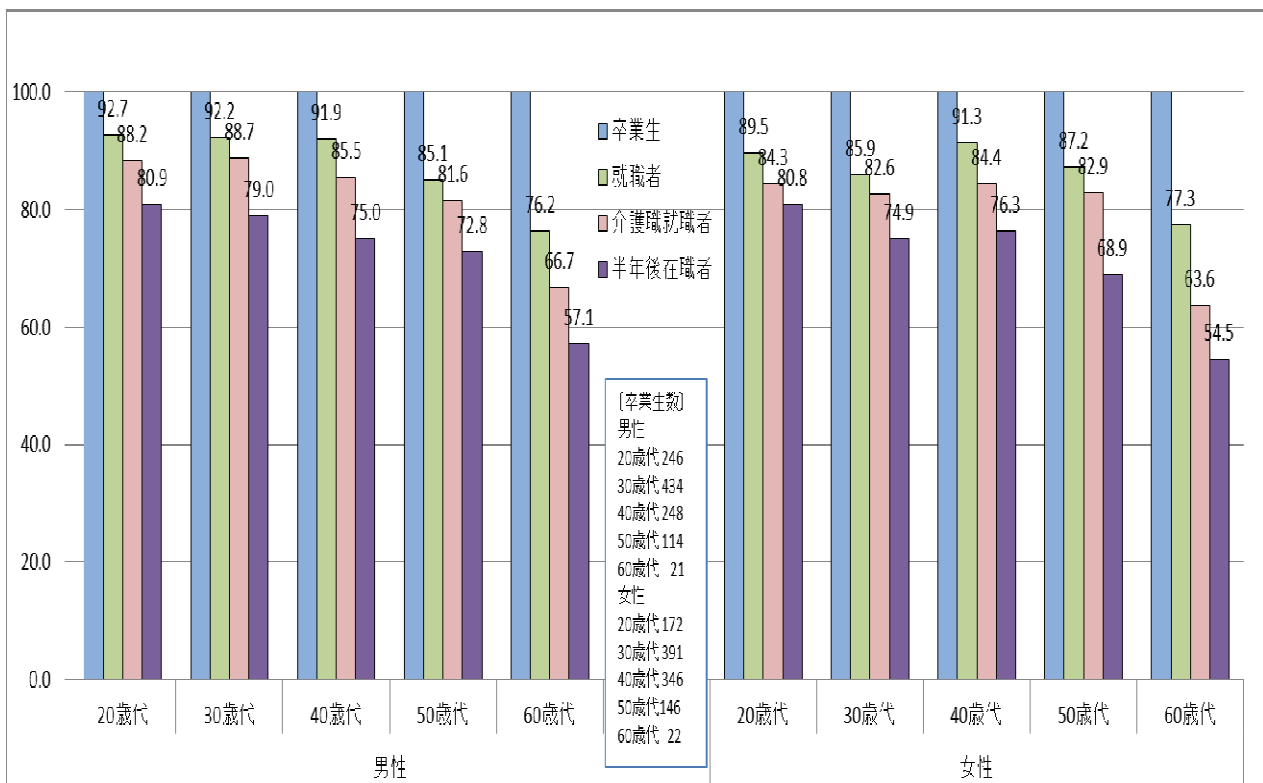
卒業後の状況について回答があった卒業生（以下、「卒業生」とする）全体（2,199人）を100として、就職者は89.6（1,970人）、介護福祉職への就職者は84.8（1,865人）、調査時点であるおおむね半年後（平成23年9～10月）の介護福祉職在職者は75.8（1,666人）となる。

養成施設が就職後の状況まで把握しているケースに限定されるが、おおむね半年後の時点で、卒業生の4人に3人、介護福祉職就職者の約9割（89.3%）が介護職としての就業を継続していることとなる。

卒業後の就業状況を性・年齢別にみると、半年後就業率は男女とも20歳代が最も高く、80%を超えており、男性の場合、年齢が上がるにつれて漸減するが、60歳代を除き、70%以上を維持している。女性の場合、30歳代より40歳代で半年後就業率が高いが、50歳代、60歳代と再び低くなる。（図表3-10）

一般的な離職率の状況を「雇用動向調査」のデータにより年齢別にみると、全産業平均では男女とも若年期ほど高く、年齢とともに低下し、高齢期に再び若干上昇する傾向があるが、本調査の卒業生では、半年後の就業継続率が20歳代で最も高く、若年期の職場定着状況が相対的によいことがうかがわれる。

図表3-10 年齢別にみた卒業後の就職状況（卒業生=100とした介護職就業比率）



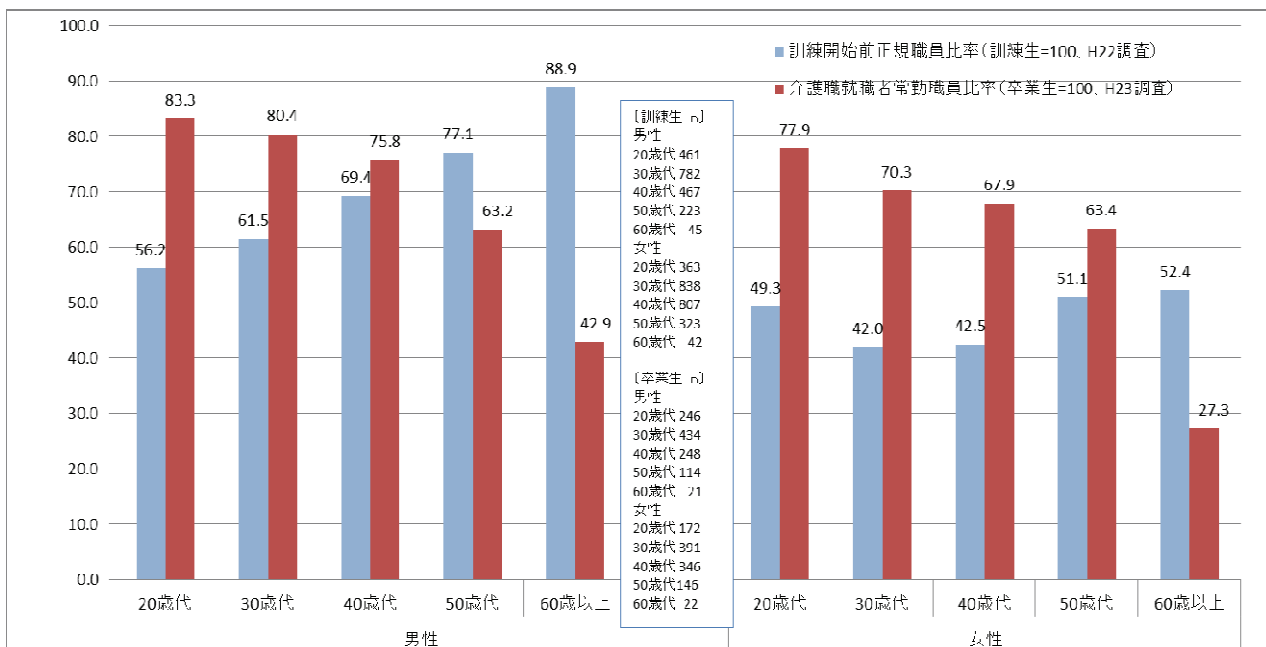
②勤務形態

若年者の定着状況がよい要因のひとつとして本調査から推定されることとしては、「常勤職員」の比率が若年層ほど高いということが考えられる。

勤務形態の分類は、23年度調査では「常勤職員」、「常勤的非常勤」、「時給・日給のパートタイム、アルバイト」、「期限付き契約職員」、「派遣」、「その他」から選択することとなり、22年度調査における前職の勤務形態については「正規職員」、「非正規職員－嘱託職員」「非正規職員－パート勤務（アルバイトを含む）」、「非正規職員－派遣労働勤務」、「その他」となっている。調査対象・回答方法が異なるためあくまで参考としての比較に留まるが、22年度調査の「正規職員」と23年度調査の「常勤職員」がおおむね対応するものとして、訓練開始直近の勤務形態が「正規職員」である比率と、訓練修了後介護職として就職した勤務先での勤務形態が「常勤職員」である比率を対比してみると、男性では40歳代まで、女性では50歳代までの年齢層で、訓練後の常勤比率のほうが高くなっている（図表3-11）。特に、女性の20～40歳代、男性の20歳代において比率の上昇幅が大きい。

このように、訓練前と訓練後とで正規（常勤）比率が大幅に異なっていることは、離職者以外でも再雇用等で非正規雇用比率が高まる60歳代を除き、離職者訓練を経て、正規化の方向に向けた就職可能性が高まることを示唆していると言えるだろう。

図表3-11 正規職員・常勤職員比率（訓練開始前直近、修了後介護職就職者）



注：22年度調査と23年度調査は対象者、回答方法等が異なり、同一対象の変化として見ることはできない。あくまで参考としての比較に留まるものである。

③まとめ

以上のように、若年期・中年期においては、いずれの年齢層・属性でも高い割合で訓練修了後介護関連職種へ就職し、半年後の時点でも定着していたが、特に若い年齢層において、他の年齢層と比べて高い「歩留まり率」がみられた。比較的若い年齢段階で体系的・専門的な訓練を受け、介護職に入職するケースにおいて、安定的就労の可能性が高まると期待される。

一方、50歳代においても男女とも8割を上回る介護職への就職率が維持されていることに関しては、訓練生の年齢が求人事業所の意向と合っていないと感じる養成施設が少なからず存在する中であっても、専門的訓練を受講した人材に対するニーズは年齢にかかわらず大きいことを示しているものと考えられる。

このように、離職者訓練は、若い層では安定した勤務形態での職場定着、年齢の高い層では就職可能性の拡大という面への寄与が期待されるが、厳密な検証のためには、修了者本人や就職先施設等への継続的なフォローアップが必要である。

第5節 おわりに

平成22年度調査、23年度調査の再分析により確認したことは以下の通りである。

- ① 2年コースの離職者訓練には、従来介護分野の就業者に比較的少なかった中高年齢男性など幅広い属性・職業経験の受講生が参加している。属性や前職の状況により訓練への応募動機も多様であるが、教育内容への満足度や介護実務への就職意欲に関して、属性や前職の状況による差はあまり大きくない。養成施設による介護福祉士養成の教育内容は離職者訓練のプログラムとしておおむねうまく適用されているものと考えられる。
- ② 一方、教育内容への満足度及び介護の仕事に対する考え方は、介護実務への就職意欲との関連が大きい。2年間の訓練の間に教育（特に実習）への満足度を引き上げ、介護の仕事に対する考え方を好転させていくことにより、積極的な就職希望を持つ受講者を少しでも増やす取組みが望まれる。
- ③ 訓練修了後の就職に関しては、全体として介護分野への就職率が85%（卒業者比）となっており、年齢が上がるにつれて就職率が低下する傾向にあるが、50歳代までは8割以上が介護分野へ就職している。訓練による専門知識の習得と資格取得が就職可能性の拡大につながっているものと考えられる。また、若年層ほど正規雇用比率が高く、就業継続率も高い傾向があり、訓練を介して若年層の多くが安定した雇用へと移行できている。

第4章 離職者訓練制度の教育・訓練成果

第1節 はじめに

供給過少である介護福祉士を養成する目的で、離職者訓練制度が立ち上げられてから、既に数年が経った。同制度のもとで学んだ訓練生たちは、その後どうなるのだろうか。この単純にして明快な問いに対する1つの迫り方は、入学から卒業、それからその後のキャリアに至るまで、訓練生たちを追跡調査することである。入学直後すなわちプログラムによる訓練前にどのような状態であり、教育・訓練を受けるなかでどのように変わっていき、そして無事に卒業できるか、さらには介護職へ就職するか、そしてその職を継続するのか。これらのことは、訓練生個人を追跡するパネル調査をおこなうことにより、詳細な情報を解明することができよう。

しかし現在までのところ、離職者訓練制度に関して、そうしたパネル調査はおこなわれたことがない。実際、パネル調査は調査コストが非常に高く、調査期間も長く、そうそう容易に実行できるものでもない。ならば、離職者訓練制度のもとで実施される教育・訓練のパフォーマンスの規定因—教育の成果や人材輩出の要因—を探る術は、我々には何も残されていないのだろうか。

ここで注目するのは、社団法人日本介護福祉士養成施設協会がおこなった2つの調査である。1つは、平成23年1月から3月にかけておこなわれた「介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査」である。そしてもう1つは、平成23年9月から11月にかけておこなわれた「離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」である。後述のように、これらの調査により得られたデータは、工夫することで、合併することができる。そうすることで、施設レベルではあるものの、パネルデータとして分析することが可能となる。

そこで本章では、上記2つの調査を合併した「養成施設パネルデータ」を用いて、離職者たちが介護福祉士をめざしていく教育・訓練のパフォーマンスの要因について探索的検討をおこなう。ただし、施設レベルのデータである都合上、「どのような特徴をもった施設が、良好なパフォーマンスをみせたのか」という側面に、分析が限られることを予め述べておかなければならない。個人レベルの教育成果を知るには至らないけれども、施設レベルにおける要因間関連のパターンを把握するところから、離職者訓練制度の在り方に関して、多くの示唆が得られるものと期待される。

本章では、前述のデータに基づいて二次分析をおこない、離職者訓練制度の卒業率が高い施設にはどのような特徴がみられるのか、就職率についてはどうか、そして求人と訓練生の希望とのマッチングがうまくいく施設はどのようなところか、などの問いへと迫りたい。

第2節 データと変数

1. データ

本章で利用するデータは、「介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査」（有効回収数 255、回収率 87.6%）と「離職者訓練制度を活用して平成 23 年 3 月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」（有効回収数 271、回収率 97.5%）の合併データである。これらは、いずれも日本介護福祉士養成施設協会の会員となっている 2 年課程を有するすべての養成施設を対象としている。よって、調査の時期こそずれるものの、基本的に同一の母集団といえる。また、養成施設のレベルで見ると、同じ施設へと繰り返し調査をしているため、合併することでパネルデータとなりうる。

ただ、もとのデータそのものは、2 つの別々のクロスセクションデータであるのみであった。そこで、日本介護福祉士養成施設協会の会員番号をもとに、両データを合併して、パネルデータを作成した。

また、これら調査の利点は、施設のみならず、そこに在籍している訓練生の個票データも存在していることである。「介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査」では、平成 22 年度に在籍している訓練生 2,000 名余から回答を得ている。それから「離職者訓練制度を活用して平成 23 年 3 月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」では、養成施設による回答ではあるが、訓練生たちのその後（卒業後の進路）を知ることができる。

残念なことに、前者の調査における訓練生個票と、後者の調査における卒業生進路とは、対応付けられるものがあるはずだが、データの制約上、それは不可能であった。そのため、訓練生個人レベルでのパネルデータ作成は断念した。

だが、それら個人レベルデータには、各個人がどこの養成施設に属しているか（いたか）は知ることができる。そこで、養成機関ごとに個人レベル変数の平均値を算出し、それらを施設レベルデータへと合併した。そうすることで、施設ごとに異なる値をとる変数として用いられる。さらに、単に養成施設に関してたずねられた変数だけでなく、その施設にいる訓練生たちの平均的な姿をも変数化することができ、分析の可能性が大きく広がる。

2. 変数

養成施設のパフォーマンスを測るために、本章では以下の諸変数を用いる。第 1 に、「卒業率」である。これは、平成 21 年 4 月に離職者訓練制度で受け入れられた者のうち、2 年課程終了後の平成 23 年 3 月に卒業できた者の割合として定義される。所定の教育・訓練が無事に完了したことをあらかず、養成施設のパフォーマンスに関する客観的指標として位置付ける。

第 2 に、「介護職への就職率」である。「離職者訓練制度を活用して平成 23 年 3 月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査」の卒業生進路のデータには、卒業後すぐに介護

職に就いたかどうかの変数がある。それを養成施設ごとに平均値を計算し³⁹、施設別の介護職への就職率を求めた。こちらも、客観的な養成施設のパフォーマンスの一つとしてみる。

第3に、「常勤の介護職就職率」である。なぜこちらのものを指標に加えたのかというと、一次報告書によって、訓練生たちの常勤希望が大変強いということがわかっているからである（社団法人日本介護福祉士養成施設協会編 2011）。

それから最後に、主観的な指標とするべく、事業所の求人内容と訓練生の希望とのマッチングについて養成施設側が回答した変数も用いることにした。給与条件、雇用形態、勤務形態、勤務地、年齢などそれぞれのマッチングの程度について、5件尺度にて情報が得られている。また、訓練生の希望分野からの求人が十分かどうか、訓練生の前職経験が採用にプラスに働いたかどうか、についても同様に5件尺度でたずねられた。

これら合わせて10個の変数の基本統計量を、以下に示しておく⁴⁰。

図表4-1 諸指標の基本統計量

	度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差
卒業率	189	0.385	1.000	0.904	0.116
介護職就職率	165	0.140	1.000	0.879	0.147
うち常勤就職率	165	0.000	1.000	0.759	0.214
訓練生の希望との合致 (給与条件)	184	1.000	5.000	2.951	0.838
訓練生の希望との合致 (雇用形態)	185	1.000	5.000	3.481	0.873
訓練生の希望との合致 (勤務形態)	182	2.000	5.000	3.341	0.761
訓練生の希望との合致 (勤務地)	184	3.000	5.000	3.728	0.718
事業所が採用したい年齢 と訓練生年齢の合致	181	1.000	5.000	2.906	0.808
希望分野からの求人が十分か	185	2.000	5.000	4.027	0.969
前職経験は採用において +か-か	182	1.000	5.000	3.280	0.659

第3節 養成施設のパフォーマンスに関わる客観的指標

まずは客観的指標として設定した、卒業率、介護就職率、常勤就職率の3変数に関して、合併データに含まれるさまざまな変数との関連を確認してみたい。前節で述べたように、2

³⁹ 離職者訓練制度の卒業生が5名を下回る養成施設については、欠損扱いとした。

⁴⁰ ここでの主観的な指標は、すべて肯定的な回答を数字が大きくなるようにして1~5点までの尺度に変換している。

年分の施設レベルデータの合併、さらには訓練生レベルデータから得た集計値を施設レベル変数として追加したため、用いることの可能な変数は大幅に増加した。ここではそのなかから、(1) 養成施設の規模、(2) プログラムの応募動機、(3) 受講前の介護の仕事に対する認知、(4) 受講後の介護の仕事に対する認知、(5) 教育内容に対する満足度、(6) 受講中の生活の余裕、という6つの領域に関する諸変数と客観的指標とのあいだの関連をみていく。

1. 養成施設の規模と客観的指標

図表4-2は、養成施設の規模と客観的指標とのあいだの相関係数を示している。総じていえば、相関係数の絶対値はどれも小さく、0に近いものばかりである。すなわち、関連は見られない傾向がうかがえる。

図表4-2 養成施設の規模と客観的指標との相関

	卒業率	介護就職率	常勤就職率
平成21年4月の入学定員	.050	-.105	-.054
N	169	146	146
平成21年4月の入学者数	.044	-.076	.012
N	169	146	146
平成21年4月の離職者訓練の受け入れ人数	-.179	-.082	-.028
N	169	146	146

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

そのなかで1つだけ例外がある。卒業率と離職者訓練の受け入れ人数との相関である。それについては、相関が-0.179と負で統計的に有意な値であることがわかる。訓練生を多めに受け入れた施設のほうが、卒業率が低くなりがちであるということになる。離職者訓練プログラムにおいても、教育訓練を効率的に遂行するためには、適正な受け入れ人数規模があることを示唆するのかもしれない。

2. プログラムの応募動機と客観的指標

図表4-3には、離職者訓練プログラムへの応募動機と客観的指標との相関係数を表示した。ここでの応募動機は個人のそれではなく、施設ごとに応募動機を平均化したものであることに留意が必要である。つまり、ある応募動機に該当する率が平均的に高めの施設ほど、卒業率や就職率が高めであるかどうか、という施設レベルでの関連を実際には見ることになる。ただそれでも、訓練生の動機と結果との関係を推測するための傍証として用いるには十分であろう。

図表 4-3 応募動機と客観的指標との相関

応募動機	卒業率	介護就職率	常勤就職率
社会において介護が大切な仕事	.005	-.048	-.025
N	139	134	134
介護の専門的知識・技術を勉強したい	.005	-.190	.026
N	139	134	134
介護福祉士の資格取得	.089	-.071	-.046
N	139	134	134
資格取得・就職で経済的に安定した生活を送りたい	.085	.265	.033
N	139	134	134
訓練中の生活が保護されるうえで介護の勉強	-.002	-.046	-.041
N	139	134	134
ハローワークの勧め	-.071	.189	.123
N	139	134	134
もともと介護に興味	-.052	.003	.148
N	139	134	134
その他	-.071	-.036	-.002
N	139	134	134

注：太字は $p < .10$ （両側検定）

卒業率に関しては、応募動機のいずれとも統計的有意な関連は見出せなかった。特定の応募動機が卒業までの学修状況を大きく左右するという事は、あまり考えにくい。

しかし、介護職への就職率については、いくつか関連のみられる変数があった。正の向きに関連するのは、資格を得て経済的安定を求めるという動機と、ハローワークで薦められたという動機である。これらのような切実な職探しを求める層が多い施設のほうが、実際の介護職への就職は多いのだ。彼あるいは彼女らに対して、プログラム受講によるスキルアップを通してのジョブマッチング機能が果たしやすいといえ、離職者訓練プログラムの社会的役割がここで確認できた。

他方、介護の専門的知識・技術の勉強を動機として挙げた層が多い施設のほうが、むしろ介護就職率が低くなる傾向がみられた。意外な結果ではあるが、初期の勉強への高い意欲が現実に就職するまでの過程で何らかの妨げとなるのかもしれないし、あるいは卒業後直ちに就職せずに学習を継続する傾向が高い可能性もありうる。

最後に常勤就職率についてであるが、関連がみられた応募動機は、「もともと介護に興味

あった」ことのみであった。

3. 受講前の介護の仕事に対する認知と客観的指標

受講前の介護の仕事に対する認知と客観的指標との関連は、図表4-4から確認できる。

受講前の認知ということで、卒業よりも2年も前の考えであるためか、ほとんど関連はみられない。

例外的に、「神経のすり減る仕事」、「コミュニケーション能力の必要性」といういわば精神的な負担の大きさを反映した2項目についてのみ、介護就職率および常勤就職率とのあいだで負の相関がみられた。すなわち、さまざまな養成施設があるなかで、最初から精神的な負担の大きさをイメージする層が多いところほど、実際に介護職へと就職する確率は低くなるということである。

図表4-4 受講前の介護の仕事に対する認知と客観的指標の相関

介護の仕事に対する考え方 (受講前)	卒業率	介護就職率	常勤就職率
社会的に尊重される	.073	.006	.033
専門的	.020	.046	.042
誰にでもできる	.019	-.134	-.095
やりがいがある	.059	.026	.110
身体に負担がかかる	-.003	-.065	.020
神経がすり減る	.004	-.190	-.173
周りの人に喜ばれる	.100	-.030	.058
コミュニケーションを必要とする	-.021	-.217	-.167
N	139	134	134

注：太字は $p<.10$ （両側検定）

4. 受講後の介護の仕事に対する認知と客観的指標

精神的負担の大きさが、就職率を下げる傾向は、受講後の介護の仕事に対する認知においても同様である。図表4-5からわかる通り、「神経のすり減る仕事」と介護職をみなす人が多い施設ほど、介護就職率、常勤就職率ともに低くなることは明白である。

図表 4-5 受講後の介護の仕事に対する認知と客観的指標の相関

介護の仕事に対する考え方 (受講後)	卒業率	介護就職率	常勤就職率
社会的に尊重される	.054	.123	.104
専門的	.000	.036	-.076
誰にでもできる	.124	-.111	-.061
やりがいがある	.088	.172	.192
身体に負担がかかる	-.031	-.127	-.023
神経がすり減る	.107	-.214	-.192
周りの人に喜ばれる	.165	.022	.034
コミュニケーションを必要とする	.158	-.078	-.017
N	139	134	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

同じ図表からは、就職率に対してポジティブに相関する変数があることもわかる。それは、「やりがいのある仕事」との認知である。つまり、離職者訓練プログラムを受けた後で介護職をやりがいがある仕事とみなす傾向の強い施設のほうが、介護職へと就職していく確率が高いというわけだ。

さらに、「周りの人に喜ばれる仕事」、「コミュニケーション能力の必要性」を介護職の特徴と認知する傾向の高い施設ほど、卒業率が高い傾向もみられる。

5. 教育内容に対する満足度と客観的指標

図表 4-6 には、教育内容に対する満足度と客観的指標との相関を示した。ここでも、訓練生個人の満足度ではなく、それらを集計した施設別平均満足度を使用しているため、諸指標とのあいだで相関は出にくいものと思われる。

図表 4-6 教育内容に対する満足度と客観的指標の相関

満足度	卒業率	介護就職率	常勤就職率
カリキュラム	.094	.001	-.030
授業形態	.100	.058	.003
学校・教員の指導	.181	.062	.006
実習	.136	.185	.129
N	139	134	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

ただそれでも、「学校・教員の指導についての満足度」は、卒業率とのあいだで有意な正の相関がみられ、「実習についての満足度」も、介護就職率とのあいだで同じく正の相関が確

認められた。おそらく前者は、卒業に至るまでの学修過程において、教員によるサポートが重要であることを示しているのであろう。さらに後者は、介護職への就職へと直結しやすい教育内容がやはり実習であることと無縁ではないだろう。

6. 受講中の生活の余裕と客観的指標

最後に、訓練生たちの受講中の生活の余裕と客観的指標との関連を検討しよう。図表4-7に、その分析結果を表示している。

概ね関連は見当たらないが、ただ1点、体力について余裕がある訓練生が多い施設のほうが、卒業率が高いという正の相関がみられた。プログラムの教育内容をこなすには、何はともあれ、体力が維持できることは必須の条件である。それゆえ、常日頃から体調管理につとめていくことは、順調に卒業へ向かうことを後押しするものであるように思われる。

図表4-7 受講中の生活における余裕と客観的指標の相関

受講中の生活	卒業率	介護就職率	常勤就職率
経済状況	.004	.068	-.013
時間的状况	.093	.091	.018
体力的状況	.176	.052	.010
N	139	134	134

注：太字は $p<.10$ （両側検定）

7. 小括

本節では、訓練生たちの卒業率と介護職への就職率について、諸変数とのあいだの相関を探索的に検討してきた。分析結果が指し示したのは、卒業率と就職率とで、関連する要因が異なることであった。

卒業率とのあいだで相関がみられた変数を挙げると、次のようになる。学校・教員の指導への満足度および体力的な余裕は、卒業率と正に相関していた。離職者訓練生の人数については、卒業率とのあいだで負の相関がみられた。

一方、就職率とのあいだでは、実習の満足度と、介護の仕事に感じるやりがい、正の相関を示していた。それとは逆に、負の相関を示したのものには、介護職についての精神的負担の認知が挙げられる。

なお、離職者訓練プログラムへの応募動機も、部分的に、就職率とのあいだに関連がみられた。

第4節 求人内容と訓練生の希望とのマッチングに関する主観的指標の分析

続いて、事業所の求人内容と訓練生の希望とのマッチングに関して、養成施設側が回答した変数に関する相関を検討していきたい。いわばマッチングの主観的指標の分析である。相関をみる相手たる変数は、前節とまったく同じである。

1. 養成施設の規模と主観的指標

さて、養成施設の規模と主観的指標の関連からみていこう。図表4-8がその結果である。

図表4-8 養成施設の規模と主観的指標との相関

	訓練生の希望との合致 (給与条件)	訓練生の希望との合致 (雇用形態)	訓練生の希望との合致 (勤務形態)	訓練生の希望との合致 (勤務地)	事業所が採用したい年齢と 訓練生年齢の合致	希望分野からの求人が十分 か	前職経験は採用において+ か-か
平成21年4月の入学定員	-.086	-.131	-.030	-.081	-.169	-.098	-.115
N	164	165	162	164	161	165	162
平成21年4月の入学者数	-.101	-.138	.002	-.151	-.240	-.240	-.088
N	164	165	162	164	161	165	162
平成21年4月の離職者訓練の 受け入れ人数	-.150	-.244	-.173	-.173	-.243	-.192	-.065
N	164	165	162	164	161	165	162

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

主観的指標に関しては、多くの変数間関連が統計的有意となっている。養成施設の規模が大きいほど、マッチングがうまくいかないという傾向が明白である。とりわけその傾向は、本分析の焦点たる離職者訓練の受け入れ人数において顕著だ。先にみた客観的指標の検討では、離職者訓練の受け入れ人数は、就職率とは相関がみられないという結果であったが、それとは一見矛盾する結果である。だが、何でもいから単に介護職への就職というのではなく、訓練生自身が有している希望がかなうかというように、その中身を判断するのなら、受け入れ人数を多くすることによるミスマッチが生じるリスクが高まるといわざるをえないのだろう。

2. プログラムの応募動機と主観的指標

図表4-9に示したのは、プログラムの応募動機と主観的指標との相関である。こちらについては、相関がほとんどあらわれてはいない。強いていえば、一部の項目と、「前職経験がプラスかマイナスか」という項目のあいだで負の相関がみられる程度である。それはあくまで部分的なものであり、基本的には、動機の差異によってマッチングの程度が変わるということはないとみてよいだろう。

図表 4-9 応募動機と主観的指標との相関

応募動機	訓練生の希望との合致(給与条件)	訓練生の希望との合致(雇用形態)	訓練生の希望との合致(勤務形態)	訓練生の希望との合致(勤務地)	事業所が採用したい年齢と訓練生年齢の合致	希望分野からの求人が十分か	前職経験は採用において+か-か
社会において介護が大切な仕事	.015	-.059	-.060	-.137	-.047	-.075	.092
介護の専門的知識・技術を勉強したい	.000	-.064	-.026	-.014	.044	.057	.046
介護福祉士の資格取得	.022	-.088	-.038	.041	-.027	-.037	.089
資格取得・就職で経済的に安定した生活を送りたい	.102	.157	-.034	-.013	.162	.041	.111
訓練中の生活が保護されるうえで介護の勉強	-.083	.036	-.030	.053	-.078	-.106	-.162
ハローワークの勧め	-.038	.041	.031	-.038	-.054	.089	-.152
もともと介護に興味	.075	.107	.017	.001	-.068	.025	-.191
その他	-.115	-.001	.123	.019	-.040	.014	.101
N	136	136	134	135	134	135	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

3. 受講前の介護の仕事に対する認知と主観的指標

図表 4-10 を見る限り、介護の仕事に対する認知は、マッチングをあらわす主観的指標とのあいだで、ポジティブに関連するものもあれば、ネガティブに関連するものもあるようである。

図表 4-10 受講前の介護の仕事に対する認知と主観的指標の相関

介護の仕事に対する考え方(受講前)	訓練生の希望との合致(給与条件)	訓練生の希望との合致(雇用形態)	訓練生の希望との合致(勤務形態)	訓練生の希望との合致(勤務地)	事業所が採用したい年齢と訓練生年齢の合致	希望分野からの求人が十分か	前職経験は採用において+か-か
社会的に尊重される	.148	.038	.064	.111	.176	.018	.134
専門的	.115	-.011	-.018	-.020	.126	.035	.085
誰にでもできる	-.078	-.125	-.001	-.028	-.010	-.111	.078
やりがいがある	-.030	.015	-.036	-.084	-.005	.075	.055
身体に負担がかかる	-.082	-.049	.021	-.015	-.136	.036	-.293
神経がすり減る	-.008	-.094	-.054	-.127	-.164	-.117	-.241
周りの人に喜ばれる	.011	.041	-.044	.017	.043	.144	.045
コミュニケーションを必要とする	-.020	-.195	-.133	-.144	-.190	-.099	-.136
N	136	136	134	135	134	135	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

代表的なネガティブファクターは、介護職に対して「神経がすり減る」と「コミュニケーション能力が必要」だとみる認知といえよう。これらのような精神的負担を受講以前より感じる人が多い施設のほうが、やはりその後の就職におけるマッチング不全も起こりやすくな

っているようだ。

その逆に、ポジティブファクターはといえば、介護職を「社会的に尊重される」としてみる認知である。そうした見方をする訓練生が相対的に多い施設ほど、給与や年齢などにおいて求人と希望のマッチングが良好である様子が見えてくる。

4. 受講後の介護の仕事に対する認知と主観的指標

では、受講後の介護職に対する認知は、どのように関係するだろうか。図表4-11には、受講後の認知と主観的指標との相関を示した。

図表4-11 受講後の介護の仕事に対する認知と主観的指標の相関

介護の仕事に対する考え方 (受講後)	訓練生の希望との合致 (給与条件)	訓練生の希望との合致 (雇用形態)	訓練生の希望との合致 (勤務形態)	訓練生の希望との合致 (勤務地)	事業所が採用したい年齢と 訓練生年齢の合致	希望分野からの求人が十分か	前職経験は採用において+か-か
社会的に尊重される	.152	.054	.020	.115	.242	.054	.239
専門的	.104	-.076	-.077	.037	.142	-.070	.122
誰にでもできる	-.053	-.043	.022	-.015	-.120	.030	-.009
やりがいがある	-.023	.105	.033	.083	.108	.051	.098
身体に負担がかかる	-.174	-.118	-.017	-.106	-.131	-.115	-.091
神経がすり減る	-.139	-.221	-.031	-.114	-.173	-.053	-.169
周りの人に喜ばれる	-.004	.057	-.052	.047	.184	.090	.071
コミュニケーションを必要とする	-.168	-.008	-.057	-.070	-.039	-.038	-.041
N	136	136	134	135	134	135	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

こちらについても、前項でみたものと似た結果が再現されている。細部はともあれ、全体的なパターンを概観する限りにおいて、ポジティブファクター、ネガティブファクターは、先ほどと同様といえる。

それから、客観的指標の分析結果とは異なり、受講後の認知のほうが関連がはっきりしやすいということにはなかった。

5. 教育内容に対する満足度と主観的指標

図表4-12には、教育内容に対する満足度と主観的指標との関連を表示した。それによると、実習の満足度と雇用形態のマッチング、年齢的なマッチングが、相関関係にあることがわかる。実習の満足度が高い施設だからこそマッチングがよくなるのか、逆にマッチングがよい求人を呼び込みやすい施設ゆえに実習がうまくいくのか、影響の向きには議論の余地はある。だが、客観的指標の分析同様に、実習の平均的満足度が重要な意味をもつというのは、養成施設の教育方針にとって示唆を与える結果ではなからうか。

図表 4-12 教育内容に対する満足度と主観的指標の相関

教育内容	訓練生の希望との合致 (給与条件)	訓練生の希望との合致 (雇用形態)	訓練生の希望との合致 (勤務形態)	訓練生の希望との合致 (勤務地)	事業所が採用したい年齢と訓練生年齢の合致	希望分野からの求人が十分か	前職経験は採用において+か-か
カリキュラム	.002	-.027	-.078	.031	.105	-.076	.122
授業形態	.005	.055	-.033	.126	.091	.004	.167
学校・教員の指導	-.021	.057	-.017	.126	.123	.038	.097
実習	.021	.157	-.023	.112	.268	-.009	.119
N	136	136	134	135	134	135	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

6. 受講中の生活の余裕と主観的指標

さらに、訓練生の生活の余裕については、経済的な余裕の程度が、意外なことにネガティブに効いていることがわかる。図表 4-13 によれば、経済的余裕がある訓練生が多い施設ほど、雇用形態や勤務形態についての求人と希望のマッチングがうまくいかなかったことを示す、負の相関がみられる。これは解釈に苦しむが、経済的に余裕がある人たちのほうが雇用形態や勤務形態を限定するために、かえって事業所側が提示した条件との不一致が多くなることを示すのかもしれない。さらなる検証が必要な点であろう。

図表 4-13 教育内容に対する満足度と主観的指標の相関

受講中の生活	訓練生の希望との合致 (給与条件)	訓練生の希望との合致 (雇用形態)	訓練生の希望との合致 (勤務形態)	訓練生の希望との合致 (勤務地)	事業所が採用したい年齢と訓練生年齢の合致	希望分野からの求人が十分か	前職経験は採用において+か-か
経済状況	-.110	-.152	-.152	-.051	-.013	.028	-.025
時間的状况	.046	-.096	-.038	.044	.002	-.011	.114
体力的状況	.010	-.135	-.016	.001	.057	.015	.144
N	136	136	134	135	134	135	134

注：太字は $p < .10$ (両側検定)

7. 小括

本節では、求人と訓練生の希望とがマッチする程度と、諸変数との相関を調べた。その結果、離職者訓練の受け入れ人数および精神的負担感という2つの要因が、マッチングの良好さとのあいだで負の向きで関連していることが明らかとなった。

それとは反対に、実習の満足度や社会的に尊重されるという認知は、マッチングの良好さと正の向きに関連することがわかった。

第5節 おわりに

本章の目的は、離職者訓練制度による教育・訓練のパフォーマンスを左右する要因を探索することであった。養成施設レベルのパネルデータを用い、二変量相関をさまざま求めたところ、客観的な指標（卒業率や介護職就職率など）と主観的な指標（求人内容と訓練生の希

望のマッチングなど) それぞれにおいて、要因候補が明らかになった。特に重要と思われるものに絞って、以下、順次述べていこう。

離職者訓練生の数という、基本的な規模を示す要因は、大変重要である。それが多いと、教育プログラムから脱落して卒業が困難になったり、求人と希望とのミスマッチが増えるなどのリスクが高まる。もちろんそれぞれの学校ごとに、教員数をはじめさまざまな教育条件の質と量に違いがあるため、適度な受け入れ人数と一口に言ってもそれは学校ごとにばらつきを有することだろう。今後、適正な受け入れ人数を模索する必要がある。

養成施設の側で教育を改善しようというなら、ぜひとも実習に力を注ぐべきだ。そう思うのは、本章の分析にて、実習の満足度がいろいろな結果変数と関連があったことによる。とりわけそれは、介護の仕事への就職割合を高め、マッチングを良好にさせるなど、非常に好ましい影響を与えてくれる。

介護の仕事を選ばなくさせる要因を1つ挙げるとしたら、精神的負担感であろう。それが高い養成施設ほど、介護職への就職率が低くなる傾向がみられる。介護職の神経を使う側面を過度に感じさせてしまう教育や学校環境は望ましくないのだ。それにより、せつかくの離職者訓練を活かさない方向へと進ませてしまう懸念が生じる。

それとは逆に、介護の仕事にやりがいを感じることは、介護職へと前向きに進ませる要因となる。介護職にたどりつく、そしてその職をまっとうしていくのには、訓練生たち皆々が互いに好影響を与えあうような環境が好ましい。養成施設の側からみるとするならば、訓練生たちのモチベーションを高く維持させることは、きわめて重要な課題としてあり続けている。

謝辞

本章の二次分析にあたり、データの利用をご許可くださった社団法人日本介護福祉士養成施設協会および田中博一先生に、深く感謝申し上げます。

参考文献

- 日本介護福祉士養成施設協会 (2011) 『介護福祉士資格取得のための離職者訓練制度及び介護雇用プログラムに関する調査報告書—介護福祉士養成教育の新しい試み』.
- 日本介護福祉士養成施設協会 (2012) 『離職者訓練制度を活用して平成23年3月に卒業した訓練生の進路及び就職状況に関する調査報告書—介護福祉士養成施設が担う離職者教育の展開』.

第5章 介護人材のキャリア類型と就業継続意識 —専門性の獲得プロセスに注目して

第1節 はじめに

本章では、就業している介護人材のこれまでの職業キャリアについて、専門性の獲得プロセスに注目して類型化を試み、さらにそのキャリア類型によって就業継続に関わる意識にどのような違いがあるかを検討する。そこから、就業継続を促進するために、どのような人材育成のしくみが望まれるかを考える。

介護人材の不足が指摘される中、ひとつの対策と考えられるのは、在職中の介護人材の就業継続を促進することである。訪問介護員、および介護職員の離職率は17.0%（うち正規職員は15.7%）（介護労働安定センター2013）であり、全産業を対象とした調査における離職率14.8%（うち一般労働者11.5%）（厚生労働省2013）と比較すると高い水準である。この乖離は縮小傾向がみられるものの、現状でも就業継続を図る視点からの検討は重要性を失っていない。

さて、介護労働者の離職・定着の要因を検討した実証研究は少なからず蓄積されている。たとえば、離職要因として賃金に注目して、花岡（2009）は、性別、年齢、地域を統制した分析により他産業の労働者との賃金格差が大きいことが離職率を高めていると指摘し、一方、山田・石井（2009）は、勤続年数や事業所規模なども加えた分析から介護労働者の賃金は全産業労働者の中位からやや高い位置にあることを明らかにするとともに、男性の施設系介護労働者では収入の少なさを理由として転職希望率が高まっていることを指摘している。いずれにしても賃金が離職の要因のひとつであることは確かであると思われるが、一方、賃金以外の職場の諸条件に注目し、職場における雇用管理のあり方に課題があることを指摘する研究も多い。佐藤・大木・堀田（2006）や堀田（2010）は、離職要因として職場のストレスに注目し、またその軽減のためには現場管理者の在り方が重要であることを明らかにしている。また、鈴木（2009）も介護労働者の職務満足度や勤務継続意思は事業所の雇用管理改善措置に影響されることを明らかにした。さらに西川（2009）は、労働特性という視点を持ち込み、個別の特性に応じた処遇の必要性を指摘した。

これらの先行研究においては、おもな関心は介護事業所における賃金等の労働条件や雇用管理のあり方にあり、その改善によって就業継続の促進を図ろうというスタンスが明らかであった。企業を超えた社会関係については、賃金に関わって介護報酬制度については言及しているものの、多くの言及はされてこなかった⁴¹。これに対して、本章では、より広い社会関係の中でこの問題を捉えたいと思う。すなわち、学校教育段階まで含めて、個人がどのような方法、タイミングで専門性を獲得したかという育成プロセスの問題とその後の就業へ

⁴¹ 「介護労働者の確保・定着等に関する研究会」（2008）では、教育機関との連携の必要性が指摘されているが、これは人材確保の施策として示されるにとどまり、採用後の定着とは関連付けられていない。

の考え方・就業継続状況との関係について検討し、就業継続促進の視点から育成プロセスのあり方を考えたい。就業後の事業所における処遇、雇用管理等が就業継続を左右する要因であることは異論のないところであるが、また、採用前を含む育成の仕組みとの相互関係の中でこれをとらえていくことも政策的には重要だと思われるからである。

以下の本章での分析に使用するデータは、財団法人介護労働安定センターが実施した「平成23年度介護労働実態調査・労働者調査票」の個票データである。また、一部においては「平成23年度介護労働実態調査・事業所調査票」の個票データも用いる⁴²。両データとも、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提供を受けたものである。両センターにあらためて御礼申し上げる。

第2節 検討方法

具体的な検討の手順は次のとおりである。

- 1) 学校段階を含め、どういう時期にどういう経路で介護の専門職としての専門性を身に付けてきたかに注目して職業キャリアの類型化を行う。
- 2) 作成したキャリア類型の基本属性などの特徴を整理した上で、就業職種や就業先事業所類型別にどのようなキャリア類型の人が多いのかそれぞれ検討する。
- 3) キャリア類型によって就業継続に関わる意識（仕事満足感と職務継続意志）がどのように異なるかを検討する。
- 4) 属性要因や職種・事業所類型、就業形態等の影響をコントロールして専門性獲得経路と就業継続に関わる意識との関係を検討する。
- 5) 就業継続を促進しうる専門能力獲得経路の設計を検討する。

なお、「介護労働実態調査・労働者調査」は介護関連事業所に勤務するすべての職種の労働者を対象にしているが、ここでは介護労働の専門性に着目しているため、分析対象は現在の「主な仕事」として、「訪問介護員⁴³」「サービス提供責任者」「介護職員⁴⁴」「介護支援専門員⁴⁵」のいずれかを選択した者とした。そのため分析対象とするケースは14,283となった。また、専門性獲得経路を検討するに当たっては、「訪問介護員」および「介護職員」に限定した検討をおこなう。最初に介護労働に就く場合、この両職種であることが多く、「サービス提供責任者」や「介護支援専門員」の場合は、その後のキャリアで経験することが多いと考えられるからである。さらに、労働力不足が懸念される介護関連業界にあって、とりわけ不足

⁴² 調査票、調査実施概要の詳細ならびに調査結果は、介護労働安定センター（2012）を参照されたい。

⁴³ 労働者調査票における注記は、「介護保険法の指定を受けた訪問介護事業所で働き、高齢者等の家庭を訪問して家事などの生活援助、入浴などの身体介護を行う者」

⁴⁴ 労働者調査票における注記は、「訪問介護以外の介護保険の指定介護事業所で働き、直接介護を行う者。（看護職は含まない）」

⁴⁵ 労働者調査票においては（ケアマネージャー）と付記。

感が強いのは、「訪問介護員」と「介護職員」であるからでもある。ここで分析に用いる「平成23年度介護労働実態調査・労働者調査」と同時におこなわれた事業所調査においても、職種別で不足感が最も強いのは訪問介護員であり、「大いに不足」「不足」「やや不足」を合わせると当該職種を雇用する事業所の70%に達する。次いで不足感が強いのは介護職員で、合わせて45%となっている（図表5-1）。この2つの職種に注目することは、本章の目的からしても妥当であろう。

図表5-1 職種別不足感

単位：%、太字は実数

	合計 N	大いに不 足	不足	やや不足	適当	過剰	不足計
訪問介護員	2,302	10.5	27.1	32.7	28.8	1.0	70.3
サービス提供責任者	1,940	2.6	8.5	12.6	75.1	1.2	23.8
介護職員	4,278	2.8	12.9	29.2	52.5	2.5	44.9
看護職員	3,716	5.7	11.4	22.6	58.6	1.7	39.7
生活相談員	2,987	1.0	3.2	10.3	84.1	1.3	14.6
PT・OT・ST等	1,252	3.2	5.8	17.7	72.0	1.4	26.6
介護支援専門員	3,198	1.1	4.9	12.2	79.6	2.3	18.2
全体でみた場合	4,675	3.3	17.1	32.7	46.1	0.7	53.2

注：「当該職種はない」、および「無回答」の事業所は除いた。

出所：介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査・事業所調査」を2次集計

職種ごとの勤務先事業所の事業内容⁴⁶や就業形態の特徴を記しておくこと、次の図表5-2のとおり、訪問介護員は大半が訪問系の事業所に勤務し、また半数以上が非正規職員であり、かつ非正規の場合7割がたが短時間労働者である。一方、介護職員は施設系の事業所に勤務する場合が大半（入所型、通所型がほぼ半々）で、3分の2が正規職員であり、非正規の場合半数程度が短時間雇用者である。

⁴⁶ 事業内容によって事業所を類型化した。＜訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、訪問リハビリテーション、居宅療養管理指導、居宅介護支援、夜間対応型訪問介護＞を「訪問系」、＜短期入所生活介護、短期入所療養介護、特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護、地域密着型特定施設入居者生活介護、地域密着型介護老人福祉施設、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設＞を「施設系（入所型）」、＜通所介護、通所リハビリテーション、小規模多機能型居宅介護、認知症対応型通所介護＞を「施設系（通所型）」、＜福祉用具貸与・特定福祉用具販売、介護保険以外のサービス、その他、無回答＞を「その他」とした。ただし、勤務先の主な事業を問うた設問であるため、調査回答者の職種と事業所類型とは対応しないことがある。

図表5-2 「主な仕事」(=職種)別の勤務先事業所類型、及び就業形態

単位：%、太字は実数

	合計(N)	事業所類型				就業形態			
		訪問系	施設系 (入所型)	施設系 (通所型)	その他	正規職 員	非正規 職員	非正規の場合の労働時間	
								正規職員と 同じ	正規職員よ り短い
「主な仕事」計	14,283	39.1	28.8	29.0	3.2	63.3	32.5	38.6	54.1
訪問介護員	2,744	94.3	1.4	1.6	2.7	38.7	55.4	19.3	68.9
サービス提供責任者	1,570	85.4	4.5	7.2	2.9	82.4	13.7	70.2	26.5
介護職員	8,215	3.5	45.5	47.3	3.7	63.7	32.6	46.1	48.4
介護支援専門員	1,754	77.7	15.1	5.4	1.9	82.7	13.4	48.9	47.7

注：就業形態が不明または無回答については、掲載を省いた。

出所：介護労働安定センター「平成23年度介護労働実態調査・労働者調査」の2次集計。以降の表は全て同じ。

第3節 キャリアの類型化と基本属性

専門性の獲得に注目してキャリアを類型化するために、次4つの点を基準として採用した。

- ① 介護福祉関連学校卒（または通学）の有無（「あり」、「なし」の2カテゴリー）
- ② 入職年齢（現年齢と現職継続年月数から推測、「24歳以下で入職」、「25～44歳以下で入職」、「45歳以上で入職」の3カテゴリー）
- ③ 現職以前の就業経験（「介護福祉医療系の職のみ」、「他職種経験」の2カテゴリー）
- ④ 取得資格（「介護福祉士取得」、「ヘルパー2級のみ取得」、「その他」の3カテゴリー）

若干の説明を付け加えると、①は、大学・短大や専門学校、高校で介護福祉関係の専門教育を受けた経験があるか否かである⁴⁷。学校教育での専門教育は体系的でしっかりしたものだとして評価できる。こうした経路での専門性獲得者は、介護福祉職への就業意識が高いことが推測され、その意識と就業継続とは関連すると考えられる。

②は、現職入職年齢である。新卒直後の初職であるのか、他所での就業経験や社会経験をつんだミッドキャリアでの入職であるのかも就業継続意識に関わると思われるので基準の一つとする。ここではデータの制約から、現年齢から現職経験年月数（＜現在の「主な仕事」の経験年月数＞と＜現在の法人での経験年月数＞のいずれか長い方）を差し引いて入職年齢とする。このため、早く介護関連職種に入職していても、法人と「主な仕事」の両方に変化があった場合、ここでの入職時期は遅く把握されてしまう可能性があることに留意が必要である。

③は、現職以前の就業経験がある場合、それが介護・福祉・医療関係の仕事に限られるのか、それ以外の職種経験を含むのかである。専門領域以外の仕事経験が就業継続意識にプラスに働くのか、マイナスに働くのかは定かではないが、経験の幅が就業継続意識に関わる可能性は十分考えられるところある。

⁴⁷ 看護師などの医療系の学校は含まない。

④は、介護福祉関係の資格取得状況である。資格については、多くの資格の情報が調査票からは得られるが、介護福祉士資格を取得しているか否かと、ヘルパー2級のみを取得したにとどまる（他の介護系の資格や看護師、栄養士などの関連資格も未取得）かを基準として用いることにした。ヘルパー2級は入門的な資格として、また、介護福祉士はほかの資格（ヘルパー1級など）を併せ持っていることが多いが、就業範囲を決める重要資格としてそれぞれ位置づけられるので、この2つに注目した。「その他」のカテゴリーには、この2つには入らない資格⁴⁸やその組み合わせ、さらに無資格のケースが該当する。残余のカテゴリーであり、分析では注目しない。なお、データの制約から資格取得の時期はわからない。学校教育での専門教育を受けていない場合は、入職前後の実務経験に加えて研修を受けるなどして資格を取得したと推測される。

以上の4つの基準の組み合わせ（①×②×③×④）からキャリア類型を作成したが、ケース数の少ない類型は意味を考慮しつつ括ることとし、最終的には、次の図表5-3の表側に示すa~pの16類型とした。

各類型の特徴について、図表5-3及び図表5-4により、次のような点が指摘できる。

まず、表の上段に位置するa~c類型は、学校での専門教育を受けた層である。これは、あわせても全体の2割にとどまる。現場の介護人材は、学校教育以外で専門性を獲得している人のほうが圧倒的に多い。下段のd~o類型は学校での専門教育を受けていない層である。これを入職年齢段階別に分類している。なお、24歳以下で入職した人（a~b類型もあわせて）は全体の約2割にとどまる。学校出たての若者より、ミッドキャリア（25~44歳で入職：約5割）や後期キャリア（45歳以上で入職：2割強）からこの職種に入った人のほうがはるかに多い。また、24歳以下で入職した人の場合、男性がその3分の1を占め、ミッドキャリアの場合の2割、後期キャリアの場合の1割に比べて多い。男性がこの領域に就業する場合、学卒直後の若い時期からが入りやすいということであろう。以下、それぞれの類型の特徴を示す。

⁴⁸ 介護支援専門員資格や看護師など。介護福祉士資格を併せ持っていれば、介護福祉士のカテゴリーに分類される。

図表5-3 キャリアタイプの構成比および類型ごと年齢構成

単位：%、太字は実数

キャリア類型計	合計			年齢				
	24歳以下	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55歳以上			
	(構成比) 14,283	100.0	100.0	695	3,027	3,685	3,725	2,812
	4.9	21.2	25.8	26.1	19.7			
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	1,215	8.5	100.0	23.0	63.2	13.2	0.6	0.0
b 学校あり～24歳入職他職経験	442	3.1	100.0	11.8	71.9	15.6	0.5	0.0
c 学校あり25歳～入職	1,268	8.9	100.0	24.8	37.8	21.8	15.6	
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	561	3.9	100.0	4.3	66.8	24.6	3.9	0.0
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	411	2.9	100.0	44.5	51.3	3.4	0.0	0.2
f 学校なし～24歳入職その他	281	2.0	100.0	47.3	38.1	7.8	4.6	2.1
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	630	4.4	100.0	8.9	36.8	45.7	8.6	
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	540	3.8	100.0	23.9	49.6	23.1	3.3	
i 学校なし25～44歳入職福祉医療のみその他	527	3.7	100.0	18.0	43.3	32.1	6.6	
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	2,166	15.2	100.0	6.4	40.1	45.9	7.5	
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	1,163	8.1	100.0	21.8	51.2	24.5	2.6	
l 学校なし25～44歳入職他職経験その他	410	2.9	100.0	16.3	47.3	32.4	3.9	
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	1,264	8.8	100.0			29.9	70.1	
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	1,340	9.4	100.0			34.9	65.1	
o 学校なし45歳～入職その他	659	4.6	100.0			33.5	66.5	
p 学校不明・入職年齢不明・経験不明	1,406	9.8	100.0	1.6	13.9	29.7	24.3	6.5

注：年齢不明は掲載を省いた。

図表5-4 キャリア類型ごとの性別、学歴構成、平均現職経験年数*

単位：%、太字は実数

キャリア類型計	合計	性別		学歴				平均現職経験年数(年)*
		男	女	中学卒	高校卒	専門・短大・高専卒	大学・大学院卒	
	14,283	2,871	11,327	473	6,465	5,274	1,933	6.8
		20.1	79.3	3.3	45.3	36.9	13.5	
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	1,215	34.6	65.4		9.2	70.0	20.7	8.0
b 学校あり～24歳入職他職経験	442	32.6	67.2		12.0	74.0	14.0	8.6
c 学校あり25歳～入職	1,268	26.8	73.2		7.6	63.0	29.3	6.2
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	561	29.1	70.8	0.7	50.4	33.2	15.7	10.8
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	411	36.3	63.5	6.6	54.5	21.7	17.3	4.2
f 学校なし～24歳入職その他	281	37.7	62.3	3.6	48.4	29.2	18.9	6.1
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	630	14.3	85.7	3.0	55.4	29.8	11.7	9.2
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	540	20.4	79.6	4.6	60.9	23.7	10.7	4.1
i 学校なし25～44歳入職福祉医療のみその他	527	18.2	81.8	4.2	40.2	44.4	11.2	6.5
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	2,166	14.6	85.4	2.4	57.5	29.3	10.7	8.8
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	1,163	18.5	81.4	4.6	61.0	25.7	8.7	4.4
l 学校なし25～44歳入職他職経験その他	410	23.9	75.9	1.0	34.1	46.6	18.3	6.2
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	1,264	4.4	95.6	4.1	58.8	27.8	9.3	6.8
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	1,340	14.7	85.3	7.9	62.8	22.0	7.2	4.6
o 学校なし45歳～入職その他	659	16.1	83.9	5.8	46.1	34.4	13.7	5.3
p 学校不明・入職年齢不明・経験不明	1,406	18.8	75.5	4.3	48.7	27.9	9.3	7.5

注：性別不明、学歴不明は掲載を省いた。

* 平均現職継続年数は、現在の「主な仕事」継続年月数または勤務先勤務年月数のいずれか長い方を用いた。

a (学校あり～24 歳入職福祉医療のみ) は、介護福祉系学校卒で（上記の①の基準）、かつ 24 歳以下で入職（②の基準）し、これまで介護福祉医療関係の職種のみを経験してきた（③の基準）類型で、取得資格（④の基準）は問うていない（多くが介護福祉士有資格者である）。専門教育を受けて新卒就職し継続就業している者を想定した類型であるが、全体の 1 割以下にとどまる。多くが 34 歳以下で専門学校・短大卒が多い。

b (学校あり～24 歳入職他職経験) は、介護福祉系学校卒だがいったん介護福祉系以外の仕事に短期就いた後に現職に就いている。34 歳以下で専門学校・短大卒が多い点は a 類型と変わらない。

c (学校あり 25 歳～入職) は、介護福祉系学校卒だが 25 歳以上で入職している。35 歳以上が 7 割がたを占め、50 歳代も少なくない。専門学校・短大のほか大学卒も多い。キャリア半ばで学び直しをして資格を取得して入職したというケースが多いのではないかと推測される。

d (学校なし～24 歳入職介護福祉士) は、介護福祉系学校卒ではないが、24 歳以下の若い時期に入職し、現在は介護福祉士の資格を取得している。大半が 44 歳以下だが、a 類型より少し年長層が多く、学歴は高卒者が多い。同職経験年数は平均 10 年ともっとも長く、3 年以上の実務経験を経て資格取得をした人たちだと考えられる。

e (学校なし～24 歳入職ヘルパー2 級のみ) は、介護福祉系学校卒ではないが、24 歳以下の若い時期に入職しており、ヘルパー2 級資格のみ持っている。34 歳以下の若い人がほとんどで、同職経験年数も短い。これからより高位の資格を取得しようという人が少なからず含まれていよう。

f (学校なし～24 歳入職その他) は、上記 2 つの資格による分類から外れたものを集めた区分なので取り立てて特徴は記さない。

g (学校なし 25～44 歳入職福祉医療のみ介護福祉士) は、介護福祉系学校卒ではなく、25～44 歳で入職し、介護福祉医療関係の職以外は経験していない。現在は介護福祉士の資格を取得している。平均勤続年数は 9 年と長く、40 歳代後半から 50 歳代になっている人が半数以上と多い。3 年以上の実務経験を経て資格取得をした人たちであろう。

h (学校なし 25～44 歳入職福祉医療のみヘルパー2 級のみ) は、介護福祉系学校卒ではなく、25～44 歳で入職し、介護福祉医療関係の職以外は経験していない。ヘルパー2 級のみ取得しており、学歴は高卒者が 6 割以上で平均経験年数は 4 年で短い。

i (学校なし 25～44 歳入職福祉医療のみその他) は、上記 2 つの資格による分類から外れたものを集めた区分なので取り立てて特徴は記さないが、専門・短大等卒が多いのは、ここで「その他」とした資格の取得と関連があると考えられる。

j (学校なし 25～44 歳入職他職経験介護福祉士) は、介護福祉系学校卒ではなく、25～44 歳で入職し、介護福祉医療関係の職以外の仕事経験がある。現在は介護福祉士の資格を取得している。3 年以上の実務経験を経て資格取得をしたものと思われる。学歴は高卒者が多い。平均勤続年数は 9 年近く、40 歳代後半から 50 歳代になっている人が半数以上と多い。全体

の約 15%を占める最も多いキャリア類型で、職場の中核を担う人材だと思われる。

k (学校なし 25～44 歳入職他職経験ヘルパー2 級のみ) は、介護福祉系学校卒ではなく、24～44 歳で入職し、介護福祉医療関係の以外の仕事経験がある。資格はヘルパー2 級のみで同職経験年数は 4 年強とやや短い。学歴は高卒者が多い。

l (学校なし 25～44 歳入職他職経験その他) は、上記 2 つの資格による分類から外れたものを集めた区分なので取り立てて特徴は記さないが、専門・短大等卒が多いのは、ここで「その他」とした資格の取得と関連があると考えられる。

m (学校なし 45 歳～入職介護福祉士) は、介護福祉系学校卒ではなく、45 歳以上で入職し、現在は介護福祉士の資格を取得している。55 歳以上の方が 7 割で、96%が女性である。全体の 9%を占め、比較的多いキャリア類型である。

n (学校なし 45 歳～入職ヘルパー2 級のみ) は、介護福祉系学校卒ではなく、45 歳以上で入職し、資格はヘルパー2 級のみで 55 歳以上の方が 3 分の 2 と多い。やはり全体の 9%近くを占める比較的多いキャリア類型である。

o (学校なし 45 歳～入職その他) は、上記 2 つの資格による分類から外れたものを集めた区分なので取り立てて特徴は記さない。

p (学校不明・入職年齢不明・経験不明)、省略。

なお、以下では、煩雑さを避けるためこれらの 16 のキャリア類型のうち、特徴をとらえにくい f、i、l、o、p の 5 類型については言及を避けることとし、以下の表でも掲載を省くことにする。

第 4 節 職種、事業所類型、就業形態別キャリアタイプの分布

職種や事業所類型、あるいは就業形態別に、そこで働く人のキャリア類型の特徴を整理しておく。

図表 5-5 は、「主な仕事」として選んでもらった職種ごとにキャリアタイプの分布をみたものである。どの職種でも、j 類型の「学校なし 25～44 歳入職他職経験介護福祉士」が多いが、これを除いて特徴を見ると、最も人数の多い介護職員の場合、新卒継続に相当するキャリアである a 類型が 12.5%と、他の職種に比べると明らかに多い。一方で、m 類型の 45 歳以上での入職者は少ないという特徴がある。次に数の多い訪問介護員の場合は、対照的に、学校で専門教育を受けた人が最も少なく、25～44 歳あるいは 45 歳以上で入職し、持っている資格はヘルパー2 級のみという人が多い。サービス提供責任者と介護支援専門員は c 類型、m 類型が多いという点が共通している。この 2 職種は初職で就くより、訪問介護員などを経験してから就くことが多くと思われるが、「主な仕事」の入職時期については、現職の主な仕事の継続年月数または勤務先勤続年月数のいずれか長い方から算出しているため、主な仕事と法人のいずれも変わった場合は、介護労働者としての入職時期は実際より遅く捉えられてしま

う可能性がある。ここにはこの分析の制約がある。

図表5-5 「主な仕事」ごとのキャリア類型*1の構成

単位：%、太字は実数

	合計	主な仕事			
		訪問介護 員	サービス提 供責任者	介護職員	介護支援 専門員
	14,283	2,744	1,570	8,215	1,754
キャリア類型計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	8.5	2.3	4.8	12.5	3.0
b 学校あり～24歳入職他職経験	3.1	1.6	2.4	4.1	1.5
c 学校あり25歳～入職	8.9	7.6	11.4	6.5	19.7
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	3.9	1.4	2.9	5.4	1.9
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	2.9	2.9	1.1	3.8	0.0
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	4.4	4.6	8.7	3.6	4.0
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	3.8	7.7	1.0	3.8	0.0
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	15.2	13.1	21.1	14.4	16.9
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	8.1	12.3	2.4	9.6	0.1
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	8.8	8.2	14.9	5.8	18.6
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	9.4	18.9	3.9	9.2	0.1

注：*1 f、i、l、o、pの5類型については掲載を省いた。

勤務先の事業所については、図表5-6に示す通り、j類型が多いことはやはり共通しているが、訪問系の事業所に勤務している場合は、m類型やn類型という45歳以上で入職した人たちが多く、また、福祉系の学校教育を受けていることもあるが、その場合は入職年齢が高く、「学び直し」としての学校教育であった可能性が高い。

一方、施設系（入所型）の事業所勤務の場合は、学校教育終了直後に入職するa類型が多く、45歳以上の入職であるm類型やn類型は比較的少ない。すなわち、訪問系とは対照的なキャリア類型の構成となっている。

施設系（通所型）の場合は、入職年齢については両者の中間的な位置づけといえる。さらに、施設系（通所型）では、k類型、すなわちキャリア中期で入職し、ヘルパー2級資格のみを持つ人が多いという特徴がある。

就業形態については、正社員ではa類型が多く、非正規では、n類型やk類型が多い。すなわち、キャリアチェンジをしての入職で、資格はヘルパー2級のみという人である。さらに非正規の場合、所定労働時間の長さで2分すると、この特徴は短時間雇用者で特に明確である。

図表5-6 勤務先事業所類型*1、就業形態ごとのキャリア類型*2の構成

単位：%、太字は実数

	勤務先事業所類型			就業形態			
	訪問系	施設系 (入所 型)	施設系 (通所 型)	正規職 員	非正規 職員	非正規所定労働時間	
						正規職員 と同じ	正規職員 より短い
	5,581	4,109	4,139	9,043	4,644	1,793	2,512
キャリア類型計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	2.9	16.6	8.3	11.8	2.9	4.7	1.8
b 学校あり～24歳入職他職経験	1.5	4.5	3.8	3.9	1.6	1.7	1.4
c 学校あり25歳～入職	11.5	7.3	7.2	9.5	8.0	7.1	8.7
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	1.9	6.5	4.4	5.4	1.4	1.7	1.2
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	1.9	3.3	3.9	3.1	2.6	3.3	1.8
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	5.6	3.7	3.8	4.9	3.6	5.0	2.6
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	4.2	2.3	4.8	2.7	6.0	5.0	6.8
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	16.1	15.5	14.5	17.2	12.0	13.9	11.3
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	6.9	6.6	11.4	5.8	13.2	11.3	14.5
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	12.6	6.9	5.9	8.5	8.8	8.9	9.0
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	10.2	7.3	9.9	4.7	17.7	12.3	21.2

注：*1 図表5-2の注に同じ。

*2 f、i、l、o、pの5類型については掲載を省いた。

第5節 キャリア類型別の意識

では、作成したキャリア類型と就業継続に関わる意識の関係を検討しよう。

就業継続に関わる意識としては、まず、「勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいですか」⁴⁹という設問への回答をとりあげよう。この設問への回答は、図表5-7の表頭に示すカテゴリからひとつ選択する形である。このカテゴリは等間隔の設定ではなく、また、回答者の年齢段階によって複雑な分布となっており、本人の年齢によって意味が異なって受け止められたと考えられる。特に高齢期における、「3-5年」、「6-10年」および「働き続けられる限り」の選択は意味の違いはほとんどないかもしれない。こうした年齢段階特有の意味の違いを排除して就業継続意思の強さをとらえたいので、この設問については、50歳未満に限って分析対象とすることとし、また、「働き続けられる限り」を選択したか、しなかったかという点だけに注目することにしたい。

⁴⁹ このほか「今の勤務先にいつまで勤めたいですか」という設問もあるが、ここでは、社会的なレベルで介護人材の供給を考えているため、こちらの設問の方が妥当である。

図表 5-7 年齢段階別職務勤続意思（勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいか）

単位：％、太字は実数

	半年程度	1～2年	3～5年	6～10年	働き続けられる限り	わからない	無回答	合計 (N)
19歳以下	0.0	5.3	10.5	5.3	47.4	31.6	0.0	57
20～24歳	2.5	9.1	14.9	2.0	45.5	25.9	0.2	638
25～29歳	2.5	6.5	7.3	2.4	51.3	29.4	0.6	1,390
30～34歳	1.7	4.6	4.2	2.7	56.8	28.9	1.0	1,637
35～39歳	1.6	3.2	4.4	3.2	63.7	23.4	0.6	1,835
40～44歳	0.6	3.1	5.3	5.0	63.5	21.6	0.9	1,850
45～49歳	0.8	3.6	7.3	9.0	60.4	18.3	0.7	1,902
50～54歳	0.9	3.8	10.5	14.2	54.0	15.5	1.1	1,823
55～59歳	1.3	7.4	23.0	6.6	48.4	12.1	1.1	1,506
60～64歳	2.4	14.7	25.0	3.8	44.6	8.4	1.2	945
65歳以上	4.2	17.5	16.6	0.8	49.9	8.3	2.8	361
不明	1.5	5.6	8.8	8.3	51.3	21.5	2.9	339
年齢計	1.5	5.7	10.2	5.9	55.6	20.2	0.9	14,283

図表 5-8 キャリア類型別職務継続意思*1

単位：％、太字は実数

キャリア類型*2	全体		訪問介護員		介護職員	
	％	N	％	N	％	N
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	54.2	1,204	56.5	62	53.5	1,017
b 学校あり～24歳入職他職経験	55.0	438	60.5	43	55.6	333
c 学校あり25歳～入職	60.7	935	63.0	135	60.6	414
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	57.8	550	55.6	36	57.5	438
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	49.8	406	52.6	78	48.7	312
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	64.0	455	54.5	88	68.0	222
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	64.5	484	67.0	185	62.6	289
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	64.1	1,576	65.4	243	65.5	870
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	62.7	1,063	67.6	312	60.5	716
m' 学校なし45歳～ 計	61.9	270	60.0	50	61.0	164
キャリア類型計	59.0	9,242	62.6	1,517	58.0	5,857

注：*1 「勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいか」という設問に「働き続けられる限り」とした回答者の比率。同設問への無回答者、および50歳以上は対象から除いた。

*2 f、i、l、pの4類型については掲載を省いた、また、m、n、oの3類型はまとめて、m'とした。

図表 5-8 は、キャリア類型別に「働き続けられる限り」を選んだ人の比率を見たものである。職種を分けずに全体でみた場合、e 類型、a 類型、b 類型の 24 歳以下の若い年齢で入職した場合にこの比率は低く、一方 g～k 類型という 25～44 歳入職者で高い。表の右欄では訪問介護員と介護職員の 2 職種に絞っての結果をそれぞれ掲載している。最下段のキャリア類型計に示すとおり、訪問介護員のほうが介護職員よりやや勤続志向は強い。それぞれの職種についてキャリア類型による職務継続意志の違いを確認すると、訪問介護員の場合は、24 歳以下の入職者数が少ないこともあり、全体でみられた傾向は確認できないが、25～44 歳入職でヘルパー 2 級のみの取得者でこの比率がやや高い。介護職員では、全体での特徴と同様に、入職年齢による違いがあることが推測される。

もうひとつ、就業継続にかかる意識として、先行研究にならって仕事満足感を取り上げたい。調査では、仕事への満足感については、図表5-9の表頭に示す11の側面について「満足」～「不満足」の5段階で答える形式で問うている。これを5～1の点数に置き換え、その平均値を示したものが図表5-9である。

図表5-9 キャリア類型別仕事満足感*1

キャリア類型*2	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間や条件	勤務体制	評価のあり方	環境	人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	3.49	2.98	2.38	2.96	2.91	2.78	3.21	3.41	3.05	2.86	3.04
b 学校あり～24歳入職他職経験	3.47	2.94	2.45	3.08	3.03	2.86	3.28	3.45	3.15	2.84	3.06
c 学校あり25歳～入職	3.64	3.10	2.63	3.11	3.13	2.92	3.33	3.46	3.01	2.91	3.11
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	3.44	3.03	2.50	3.02	2.99	2.75	3.18	3.37	3.13	2.80	3.07
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	3.79	3.09	2.52	3.15	3.12	2.97	3.43	3.56	3.20	3.04	3.27
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	3.67	3.07	2.59	2.97	3.04	2.79	3.28	3.41	3.09	2.88	3.09
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	3.65	3.01	2.53	3.09	3.08	2.91	3.35	3.56	2.97	2.91	3.13
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	3.58	3.04	2.57	2.99	3.00	2.80	3.21	3.38	3.00	2.84	3.08
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	3.62	2.98	2.59	3.12	3.07	2.89	3.31	3.48	3.03	2.84	3.15
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	3.66	3.10	2.71	3.05	3.08	2.89	3.24	3.40	2.90	2.90	3.10
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	3.63	2.95	2.72	3.10	3.15	2.94	3.35	3.47	2.85	2.83	3.11
キャリア類型計	3.60	3.03	2.58	3.06	3.07	2.86	3.28	3.43	3.01	2.87	3.10

注：*1 仕事満足感は、満足=5～不満足=1とした時の平均値。無回答は集計から除外。数値の灰色部分はアンダーライン太字との間には有意差があることを示す（一元配置分散分析）。

*2 f、i、l、o、pの5類型については掲載を省いた。

各側面について、キャリア類型間での値の差（統計的有意差）の有無を検討した結果も併せて示したが、ここから学校で専門教育を受けて学卒就職したa類型において、最も多くの側面で満足感が低い傾向が指摘できる。さらに介護福祉専門教育は受けていないが学卒間もない入職者で今は介護福祉士の資格を持つd類型がこれに次いで満足感が低い。専門教育を受けたり高位資格を取得した若年期入職者において満足感が低いという点は、先の職務継続意思とも共通する傾向である。

これに対して、専門教育の経験はあるが入職時期が遅いc類型、介護福祉士の専門教育を受けていずヘルパー2級までの資格にとどまるe類型、入職時期が遅く、また他の職歴があるk類型、45歳以上入職のm類型、n類型では満足感が高い側面が多い。ミッドキャリアや後期キャリアからの入職、ヘルパー2級までの低位の資格といった特徴はやはり職務継続意思と共通するところがある。

この仕事への満足感は現在の「主な仕事」とどう関係するのか。図表5-10にまとめたが、明らかに介護職員が全般に低い。この職種の人が多い職場の課題がキャリア類型の特徴として現われているのかもしれない。

図表 5-10 「主な仕事」別仕事満足感*¹

「主な仕事」	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間や条件	勤務体制	評価のあり方	環境	人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
訪問介護員	3.69	3.10	2.82	3.12	3.18	3.07	3.47	3.61	3.03	2.99	3.23
サービス提供責任者	3.72	3.24	2.79	2.97	3.04	2.96	3.44	3.56	3.17	3.03	3.20
介護職員	3.52	2.93	2.43	3.00	2.96	2.75	3.17	3.33	2.97	2.79	3.02
介護支援専門員	3.75	3.22	2.79	3.33	3.41	2.96	3.37	3.51	3.04	2.96	3.22
合計	3.60	3.03	2.58	3.06	3.07	2.86	3.28	3.43	3.01	2.87	3.10

注：*1 仕事満足感は、満足=5～不満足=1 とした時の平均値。無回答は集計から除外。数値の灰色部分はアンダーライン太字との間には有意差があることを示す（一元配置分散分析）。

そこで図表 5-11 では、訪問介護員、介護職員にそれぞれ限定した上で、キャリア類型別の満足感を見た。満足感の 11 の側面のうち、全体的な満足感を示す「職業生活全体」と介護関連職では特に重視されるとされてきた⁵⁰「仕事の内容・やりがい」を取り上げている。まず、訪問介護員については、キャリア類型別にするとケース数が少なくなることの影響もあり、統計的に有意な差は観察されなくなったが、やりがいの面でも職業生活全体についても最も高い値を示したのは e 類型であり、一方最も低い値となったのは、やりがいについては b 類型、職業生活全体については g 類型であった。専門教育や高位の資格があるケースのほうが低く、ないほうが高いという傾向はここでも垣間見られる。

介護職員のほうはケース数も多いので、満足感の平均値に統計的な差が観察された。この職種においても、やりがいについても職業生活全体についても高い値になったのは e 類型であった。また、この値が低いケースは専門教育を受けた a～c 類型や介護福祉士資格を持った j 類型や m 類型であった。

ここまで見る限り、学校での専門教育や高位資格の取得は、就業継続意思という面からはむしろマイナスの効果がある可能性がある。

⁵⁰ 鈴木（2009）参照。

図表5-11 キャリア類型別仕事満足感（訪問介護員、介護職員）

キャリア類型計	訪問介護員				介護職員			
	内容・やりがい	N	職業生活全体	N	内容・やりがい	N	職業生活全体	N
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	3.79	62	3.30	61	3.45	1,016	3.01	1,011
b 学校あり～24歳入職他職経験	3.41	44	3.20	44	3.44	331	3.03	331
c 学校あり25歳～入職	3.78	204	3.28	201	3.50	526	2.97	517
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	3.55	38	3.21	38	3.37	441	3.03	439
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	3.94	80	3.50	80	3.75	310	3.21	308
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	3.76	121	3.10	121	3.57	297	3.00	296
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	3.75	210	3.31	208	3.58	305	2.98	302
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	3.63	354	3.18	347	3.49	1,164	2.99	1,156
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	3.80	334	3.32	329	3.55	774	3.08	771
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	3.67	220	3.17	214	3.50	469	2.90	461
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	3.66	512	3.20	484	3.60	737	3.06	724
キャリア類型計	3.69	2,689	3.23	2,619	3.52	8,077	3.02	7,997

注：*1 仕事満足感は、満足=5～不満足=1 とした時の平均値。無回答は集計から除外。数値の灰色部分はアンダーライン太字との間には有意差があることを示す（一元配置分散分析）。

*2 f、i、l、o、pの5類型については掲載を省いた。

第6節 就業継続に関わる意識と専門性獲得経路についての総合的検討

専門教育を受ける、より高位の職業資格を取るといった職業的専門性の獲得は、就業継続を図る政策目標からすれば、マイナスなのだろうか。個人の属性や職種や働き方の特性など、さまざまな要因が絡んでいると思われるので、こうした変数の影響をコントロールするために多変量解析の手法でこれまで検討してきた各変数の関係を整理しなおす。

まず、目的変数は、前項でとりあげた職務継続意思と「仕事の内容・やりがい」「職業生活全体」への満足度とする。これがキャリア類型によって異なるかを検討してきたが、ここではキャリア類型作成の際の4つの変数にもどって、これを説明変数とする。4つの変数とは、①介護福祉関連学校卒（または通学）の有無、②入職年齢、③現職以前の就業経験、④取得資格だが、②の入職年齢は、現年齢から現職経験年数を引いて作成しており、この分析においては属性要因として年齢を投入するため、②は現職経験年数で代えることにする。

この能力獲得プロセスに注目したキャリア変数に対して、これとは独立に影響するであろう個人の属性要因と職場、働き方の要因、地域内他職との賃金格差をコントロール変数として投入する。本分析の関心は、介護人材の就業継続に専門性獲得の在り方がどのように影響するかを検討することであるが、ここでの就業継続とは、1つの法人に勤続するという意味でなく、介護人材として（勤務先は変わったとしても）就業し続けることである。したがって、勤務先の雇用管理の在り方には注目しないが、一方で、先行研究で指摘されているように地域内他職種との間の賃金格差が介護から他の職種への移動の背景にあることは十分考えられる。そこで、地域内の他職との賃金格差を変数として導入する。ただし、後にも触れる通り、賃金については無回答が多いため、補完的に用いるにとどめる。

以上から、分析に用いる変数は次の通りである。

1) 目的変数

- ①職務継続意思：「勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいか」という設問に「働き続けられる限り」と回答した場合 1、しない場合 0。（対象は 50 歳未満のみ）
- ②「仕事の内容・やりがい」に対する満足度：満足=5、やや満足=4、普通=3、やや不満足=2、不満足=1。
- ③「職業生活全体」に対する満足度：満足=5、やや満足=4、普通=3、やや不満足=2、不満足=1。

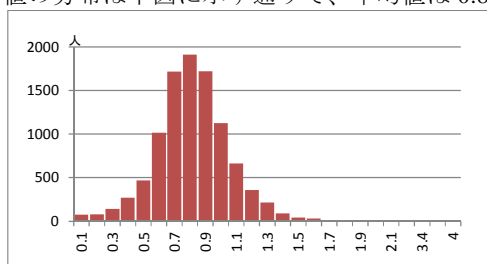
2) 説明変数

- ①福祉教育：介護福祉関連学校（卒業または通学）について、「あり」、「なし」の 2 カテゴリー。
- ②現職経験年数：実数。
- ③就業経験：現職以前の就業経験。「介護福祉医療系の職のみ」、「他職種経験」の 2 カテゴリー。
- ④資格：「介護福祉士取得」、「ヘルパー2級のみ取得」「その他」の 3 カテゴリー。

3) コントロール変数

- ①性別
- ②年齢：実数。就業継続意思については 50 歳未満のみ。
- ③学歴：中学卒、高校卒、専門学校・短大・高専卒、大学・大学院卒の 4 カテゴリー。
- ④主な仕事（現職職種）：訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、介護支援専門員の 4 カテゴリー。
- ⑤事業所類型：訪問系、施設系（入所型）、施設系（通所型）、その他、の 4 カテゴリー。
- ⑥就業形態：正社員、長時間非正規、短時間非正規、その他・不明（就業形態または時間不明）の 4 カテゴリー。
- ⑦都道府県別平均給与に対する比⁵¹：地域の平均給与を 1 としたときの比率。地域の平均給与については「平成 23 年賃金構造基本調査」都道府県別集計によるが、時間給の労働者については性別の短時間労働者の「1 時間あたり所定内給与額」、時間給の労働者以外で月収（賞与は除き、残業代、休日出勤手当、交通費等の諸手当を含む）が明らかな労働者については、性別年齢階級別（5 歳刻み）の「きまって支給する現金給与」を当

⁵¹ 「都道府県平均給与に対する比」変数が作成できる対象者数は 9965、賃金への無回答は 4318。また、変数の値の分布は下図に示す通りで、平均値は 0.8 である。



てた。なお、賃金については無回答が多いため、これを投入したモデルは補完的に検討するにとどめる。

それぞれの変数の基本的な統計量は次の図表5-12に示すとおりである。なおこの表では、年齢、現職経験年数、および都道府県はカテゴリー化して示したが、回帰分析では実数の形で投入している。

図表5-12 基本統計量

①職務継続意思：「勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいか」という設問に「働き続けられる限り」と回答した割合。50歳以上は除く。

	全体		訪問介護員		介護職員		
	N	%	N	%	N	%	
合計	9,242	59.0	1,517	62.6	5,857	58.0	
性別	男	2,329	56.2	225	57.8	1,651	54.7
	女	6,908	59.9	1,292	63.4	4,202	59.2
	無回答	5	60.0	0		4	75.0
年齢	24歳以下	694	45.7	82	42.7	578	46.2
	25-34歳	637	54.7	387	59.7	2,188	53.7
	35-44歳	1,382	64.1	659	66.6	2,134	64.1
	45-49歳	1,620	60.8	389	62.7	957	61.0
学歴	中学卒	1,824	70.1	46	71.7	148	68.2
	高校卒	1,833	61.1	794	63.5	2,449	60.0
	専門・短大・高専卒	1,889	58.1	486	62.1	2,379	57.7
	大学・大学院卒	224	53.7	184	57.6	859	51.2
主な仕事	訪問介護員	1,517	62.6				
	サービス提供責任者	921	60.9				
	介護職員	5,857	58.0				
	介護支援専門員	947	57.7				
事業所類型	訪問系	3,153	59.9	1,431	62.3	201	54.2
	施設系(入所型)	2,897	57.0	22	72.7	2,667	56.2
	施設系(通所型)	2,935	60.5	29	65.5	2,798	60.3
	その他	257	52.5	35	65.7	191	52.4
就業形態	正社員	6,286	58.2	689	60.8	4,004	57.1
	長時間非正規	1,113	58.8	163	63.2	818	57.7
	短時間非正規	1,378	64.2	511	64.8	785	65.0
	その他・不明	465	54.6	154	62.3	250	50.0
都道府県別平均給与に対する比	0.5以下	595	61.5	185	64.3	330	60.6
	0.5~0.7以下	2,005	58.5	340	61.8	1,284	55.8
	0.7~0.9以下	2,608	57.7	247	57.9	1,754	56.6
	0.9~1.2以下	1,477	57.5	110	63.6	876	57.6
	1.2超	209	61.7	10	80.0	98	59.2
福祉教育	福祉教育あり	2,585	56.8	241	61.0	1,768	55.7
	福祉教育なし	6,621	59.8	1,269	62.9	4,067	59.0
現職経験年数	1年未満	812	59.9	184	60.3	514	58.6
	1年以上2年未満	968	57.4	217	60.4	595	55.6
	2年以上3年未満	884	54.9	162	60.5	587	52.1
	3年以上6年未満	1,405	57.6	254	61.8	884	55.3
	6年以上8年未満	2,418	58.8	394	65.2	1,457	56.6
	8年以上11年未満	1,506	60.8	197	64.0	956	60.7
	11年以上15年未満	773	62.2	71	62.0	531	65.0
	15年以上20年未満	332	63.6	25	64.0	234	67.9
	20年以上	96	63.5	5	80.0	67	65.7
他職種経験	福祉医療職のみ	3,471	56.7	479	61.4	2,368	55.5
	他職経験	4,753	60.8	844	63.4	2,908	60.5
資格	介護福祉士	5,040	60.5	584	61.8	3,186	60.3
	ヘルパー2級のみ	2,635	59.7	764	64.8	1,779	57.5
	その他	1,567	53.0	169	55.0	892	50.6

注：無回答は掲載を省いた。

②「仕事の内容・やりがい」に対する満足度：満足=5、やや満足=4、普通=3、やや不満足=2、不満足=1 とした時の平均値。

	全体		訪問介護員		介護職員		
	N	点	N	点	N	点	
合計	14,024	3.60	2,689	3.69	8,077	3.52	
性別	男	2,829	3.63	311	3.86	1,953	3.56
	女	11,116	3.60	2,362	3.67	6,081	3.51
	無回答	79	3.56	16	3.75	43	3.37
年齢	24歳以下	690	3.71	82	3.80	575	3.69
	25-34歳	2,996	3.57	388	3.81	2,181	3.50
	35-44歳	3,634	3.61	658	3.72	2,120	3.53
	45-54歳	3,655	3.57	734	3.63	1,827	3.47
	55歳以上	2,725	3.66	767	3.66	1,204	3.58
学歴	中学卒	458	3.65	131	3.85	258	3.51
	高校卒	6,351	3.58	1,465	3.64	3,706	3.52
	専門・短大・高専卒	5,180	3.57	795	3.71	2,977	3.49
	大学・大学院卒	1,911	3.75	273	3.86	1,074	3.64
主な仕事	訪問介護員	2,689	3.69				
	サービス提供責任者	1,535	3.72				
	介護職員	8,077	3.52				
	介護支援専門員	1,723	3.75				
事業所類型	訪問系	5,475	3.72	2,538	3.70	288	3.74
	施設系(入所型)	4,051	3.43	38	3.37	3,684	3.42
	施設系(通所型)	4,066	3.62	43	3.58	3,818	3.61
	その他	432	3.49	70	3.60	287	3.44
就業形態	正社員	8,885	3.59	1,029	3.69	5,166	3.50
	長時間非正規	1,754	3.54	287	3.59	1,208	3.50
	短時間非正規	2,476	3.69	1,039	3.72	1,271	3.65
	その他・不明	909	3.62	334	3.71	432	3.51
都道府県別平均給与に対する比	0.5以下	1,021	3.65	341	3.73	517	3.54
	0.5~0.7以下	2,684	3.55	469	3.65	1,666	3.48
	0.7~0.9以下	3,583	3.54	395	3.66	2,215	3.47
	0.9~1.2以下	2,113	3.65	163	3.68	1,096	3.55
	1.2超	411	3.73	16	4.13	151	3.52
福祉教育	福祉教育あり	2,958	3.55	319	3.73	1,917	3.46
	福祉教育なし	10,942	3.62	2,345	3.69	6,098	3.54
現職経験年数	1年未満	1,053	3.78	250	3.88	637	3.75
	1年以上2年未満	1,266	3.74	296	3.75	744	3.71
	2年以上3年未満	1,197	3.61	232	3.70	762	3.56
	3年以上6年未満	1,997	3.61	373	3.65	1,172	3.55
	6年以上8年未満	3,566	3.57	695	3.69	1,972	3.44
	8年以上11年未満	2,522	3.56	485	3.63	1,378	3.48
	11年以上15年未満	1,410	3.56	217	3.60	792	3.47
	15年以上20年未満	667	3.48	98	3.66	405	3.38
他職種経験	福祉医療職のみ	4,597	3.60	793	3.73	2,856	3.52
	他職経験	7,659	3.62	1,517	3.71	4,314	3.54
資格	介護福祉士	7,386	3.56	1,016	3.64	4,202	3.46
	ヘルパー2級のみ	4,159	3.64	1,371	3.74	2,619	3.59
	その他	2,479	3.66	302	3.64	1,256	3.60

注：無回答は掲載を省いた。

③「職業生活全体」に対する満足度：満足=5、やや満足=4、普通=3、やや不満足=2、不満足=1 とした時の平均値。

	全体		訪問介護員		介護職員		
	N	点	N	点	N	点	
合計	13,830	3.10	2,619	3.23	7,997	3.02	
性別	男	2,808	3.06	306	3.24	1,943	3.01
	女	10,945	3.11	2,299	3.22	6,011	3.02
	無回答	77	3.12	14	3.36	43	3.00
年齢	24歳以下	687	3.22	82	3.38	572	3.20
	25-34歳	2,972	3.10	380	3.36	2,171	3.03
	35-44歳	3,596	3.11	647	3.28	2,102	3.03
	45-54歳	3,626	3.08	728	3.17	1,815	2.97
	55歳以上	2,629	3.11	725	3.15	1,168	2.99
学歴	中学卒	440	3.13	122	3.23	253	3.01
	高校卒	6,250	3.09	1,426	3.20	3,660	3.02
	専門・短大・高専卒	5,128	3.09	779	3.26	2,958	3.00
	大学・大学院卒	1,893	3.18	271	3.28	1,065	3.09
主な仕事	訪問介護員	2,619	3.23				
	サービス提供責任者	1,513	3.20				
	介護職員	7,997	3.02				
	介護支援専門員	1,701	3.22				
事業所類型	訪問系	5,369	3.23	2,473	3.24	283	3.12
	施設系(入所型)	4,013	2.98	37	2.78	3,654	2.97
	施設系(通所型)	4,027	3.08	43	3.14	3,781	3.08
	その他	421	2.90	66	3.05	279	2.86
就業形態	正社員	8,795	3.09	1,014	3.21	5,127	3.00
	長時間非正規	1,735	3.02	281	3.15	1,199	2.97
	短時間非正規	2,425	3.21	1,013	3.26	1,249	3.16
	その他・不明	875	3.13	311	3.25	422	2.99
都道府県別平均給与に対する比	0.5以下	992	3.12	326	3.23	504	2.99
	0.5~0.7以下	2,660	3.02	466	3.22	1,652	2.92
	0.7~0.9以下	3,551	3.06	387	3.20	2,200	3.00
	0.9~1.2以下	2,098	3.16	159	3.09	1,096	3.09
	1.2超	406	3.28	16	3.50	151	3.14
福祉教育	福祉教育あり	2,934	3.08	315	3.28	1,903	3.00
	福祉教育なし	10,777	3.11	2,283	3.22	6,033	3.03
現職経験年数	1年未満	1,034	3.28	240	3.38	631	3.25
	1年以上2年未満	1,247	3.21	291	3.30	731	3.17
	2年以上3年未満	1,183	3.09	227	3.23	754	3.02
	3年以上6年未満	1,971	3.08	359	3.24	1,165	2.99
	6年以上8年未満	3,517	3.07	678	3.23	1,950	2.96
	8年以上11年未満	2,498	3.07	479	3.15	1,369	2.99
	11年以上15年未満	1,385	3.07	210	3.17	783	2.96
	15年以上20年未満	658	3.04	93	3.17	404	2.95
20年以上	272	3.13	27	2.96	168	3.07	
他職種経験	福祉医療職のみ	4,547	3.10	782	3.22	2,827	3.03
	他職種経験	7,553	3.12	1,475	3.25	4,277	3.04
資格	介護福祉士	7,306	3.07	999	3.19	4,170	2.98
	ヘルパー2級のみ	4,084	3.13	1,329	3.27	2,588	3.05
	その他	2,440	3.16	291	3.16	1,239	3.08

注：無回答は掲載を省いた。

まず、図表5-13は、職務継続意思を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果である。モデル(1)が介護専門人材全体⁵²(50歳以上を除く)を対象にした分析結果で、属性の上では、年齢が高いほど、また学歴は低いほど就業継続意思が強い人が多いことを示している。また、現在の職場・働き方という側面から、職種は介護職員よりは訪問介護員やサービス提供責任者のほうが、また、勤務先事業所は入所型の施設よりは通所型の施設のほうが、就業形態では正社員よりは短時間非正規雇用者のほうが、職務継続意志は強いといえる。なお、「都道府県別平均給与に対する比」は本分析においては有意な変数ではなかったため、ここではこれを投入しないモデルのみを示した。

さて、これらの要因を統制したうえで、専門性の獲得経路が職務継続意思にかかわるかを検討するのが本分析の狙いである。下段が専門性獲得経路を示すものとして設定した4つの変数であるが、学校での専門教育を受けた経験や同職経験年数の長さ、他職種経験があることはあまり関係がなかった。資格については、「その他」の資格保持者より介護福祉士資格がある人のほうが継続意思は強い傾向が示されたが、今注目している「ホームヘルパー2級まで」の資格の人との関係は見られなかった。

図表5-13 職務継続意思の規定要因
(「働き続けられる限り」=1としたロジスティック回帰分析、50歳以上は除く。)

	モデル(1) 職種計		モデル(2) 訪問介護員		モデル(3) 介護職員	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)	B	Exp(B)
性別 女性	-0.007	0.993	0.066	1.068	0.012	1.012
年齢	0.022	1.022 ***	0.016	1.017 +	0.021	1.021 ***
学歴(基準: 中卒)	0.587	1.799 **	0.436	1.547	0.532	1.703 *
大学・大学院 高卒	0.233	1.262 **	0.193	1.213	0.255	1.290 **
卒) 専門・短大卒	0.091	1.095	0.094	1.099	0.130	1.139
職種(基準: 訪問介護員)	0.324	1.382 **				
介護職員) サービス提供責任者	0.248	1.282 *				
介護支援専門員	0.082	1.086				
事業所類型 訪問系	-0.169	0.845 +	-0.100	0.905	-0.033	0.967
(基準:施設・施設系(通所型)	0.143	1.154 *	0.391	1.478	0.163	1.177 **
入所型) その他	-0.077	0.926	0.453	1.572	0.021	1.022
就業形態(基準:正社員) 長時間非正規	-0.025	0.975	0.085	1.089	0.007	1.007
短時間非正規	0.151	1.163 *	0.158	1.172	0.222	1.249 *
その他・不明	-0.286	0.751 *	0.050	1.052	-0.395	0.674 **
福祉教育 あり	0.076	1.079	0.136	1.145	0.008	1.008
現職経験年数	0.001	1.001	0.002	1.002	0.001	1.001 *
他職種経験 あり	0.040	1.041	0.029	1.029	0.052	1.053
資格(基準: ホームヘルパー2級のみ)	-0.048	0.953	0.241	1.272 +	-0.131	0.877 +
介護福祉士) その他	-0.239	0.788 ***	-0.098	0.907	-0.331	0.718 ***
N		8,158		1,313		5,231
Nagelkerke R2 乗		0.025		0.020		0.034

注: *** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10.

⁵² ここでは「訪問介護員」「サービス提供責任者」「介護職員」「介護支援専門員」。

次のモデル(2)はこれを訪問介護員に限ってみた結果で、属性では年齢がプラスの影響をもつ(10%水準ではあるが)が、学歴や職場・働き方の違いによる影響は見られない。訪問介護員の間ではこれらの要因によって職務継続意思が異なることはあまりないということである。専門性の獲得にかかわる変数では、資格について、介護福祉士資格より「ホームヘルパー2級のみ」の所持者のほうが職務継続意思は強いことが示唆される。先にみた低位の資格の方が継続意思が強いという傾向と、この結果は重なるものである。

モデル(3)は介護職員に限ったものである。介護職員がサンプルの多くを占めていることから、全体でみた属性や職場・働き方要因の影響の特徴はそのままあてはまる。これらを統制しての専門性獲得に係る変数の影響を見ると、同職経験年数がプラス方向で統計的に有意となった。年齢を統制すれば同職経験年数はプラスの効果があるということであり、図表5-8でみた、介護職員のうち24歳までに入職した層では継続意思が弱いという傾向は、若い時期に入職したことより現在の年齢が若いことの方が影響しているといえるだろう。また、このモデルでは、資格で「ホームヘルパー2級のみ」がマイナス方向に有意となっている。すなわち介護福祉士資格所持者のほうが「ホームヘルパー2級のみ」のケースより勤続意思が強いということである。

これらから、訪問介護員に限ると、介護福祉士資格がある人よりホームヘルパー2級資格のみの人のほうが継続意思は強い可能性があり、一方、介護職員では、介護福祉士の資格を取得したことおよび、同職経験年数が長い(≒入職年齢が若い)こともプラスに働いている。学歴は低いほうが継続意思は強いという点を合わせて考えると、実務経験ルートで資格取得した場合に職務継続意思が強い可能性があるといえる。より高位の資格をとるより、職種と専門性の対応関係が重要なのではないだろうか。これらの資格を上下関係として捉えることは妥当でないと思われる。

次の図表5-14は仕事への満足感について、2つの側面(「仕事の内容・やりがい」、「職業生活全体」)の満足度とりあげ、これを目的変数とした順序回帰分析を行った結果である。属性要因に注目すると、どちらの満足度についても、年齢は若いほどまた学歴は高いほど高いという傾向が、ほぼ共通して観察される。職務継続意思の場合は、逆に年齢は高いほど学歴は低いほど強かったのとは逆の傾向である。仕事への満足感と職務継続意思は全体としては緩やかな正の相関があることが確認されているのだが、年齢や学歴の影響は違う方向に働いている。すなわち、高学歴の低年齢層では、仕事内容には満足感があるものの、他の要因から就業継続意思は高くない人が少なからずいて、一方、低学歴のより年長層では、仕事満足感はそのほどではなくとも就業継続意思は高い人がやはり少なからずいるということだろう。

職場・働き方要因では、やはりどちらの満足感についても、介護職員では低く介護支援専門員やサービス提供責任者では高いこと、事業所類型に関しては入所型の施設で低く、訪問系事業所や通所型の施設で高いこと、就業形態では短時間非正規の場合は正社員より高く、

長時間非正規の場合は正社員より低いことが指摘できる。

「都道府県別平均給与に対する比」については、この分析では有意な変数であったが、この変数を投入すると分析対象数が大幅に減るので、これを投入した結果は図表5-15（モデル(10)～モデル(15)）として別に示す。これをみると、モデル(14)を除いてこの変数値が大きいほど満足感が高いという関係があることがわかるが、この変数の平均値が0.8と地域の平均給与より低いことから、この意味するところは、地域の平均給与との格差が小さいほどいずれの満足感も高いという関係である。

さて、これらを統制したうえで専門性の獲得に関連した変数の効果を検討する。まず図表5-14で有意な変数に注目すると、「仕事内容・やりがい」と「職業生活全体」のいずれの側面についても、訪問介護員に限定した場合（モデル(5)モデル(8)）は、有意な変数がない。専門性獲得経路が訪問介護員の仕事満足感に与える影響はあまりないということだと解釈できる。

図表5-14 仕事満足感の規定要因（順序回帰分析）

		仕事内容・やりがい			職業生活全体		
		モデル(4)	モデル(5)	モデル(6)	モデル(7)	モデル(8)	モデル(9)
		職種計	訪問介護員	介護職員	職種計	訪問介護員	介護職員
		B	B	B	B	B	B
しきい値(満足)	不満足	-3.951 ***	-4.348 ***	-3.845 ***	-3.363 ***	-3.407 ***	-3.373 ***
	やや不満足	-2.540 ***	-2.750 ***	-2.464 ***	-1.796 ***	-1.884 ***	-1.800 ***
	普通	-0.304 **	-0.232	-0.280 *	0.939 ***	1.072 *	0.906 ***
	やや満足	1.437 ***	1.455 ***	1.478 ***	2.527 ***	2.510 ***	2.584 ***
性別	女性	-0.078 +	-0.290 *	-0.090	0.106 *	-0.014	0.059
年齢		-0.001	-0.010 *	-0.001	-0.008 ***	-0.018 ***	-0.009 ***
学歴(基準: 中学卒)	大学・大学院卒	-0.178	-0.035	-0.213	-0.119	-0.033	-0.229
	高校卒	-0.304 ***	-0.363 **	-0.237 **	-0.236 ***	-0.148	-0.175 *
	専門・短大・高専卒	-0.304 ***	-0.227	-0.241 **	-0.216 ***	-0.025	-0.209 **
主な仕事(基準: 介護職員)	訪問介護員	0.094			0.149 +		
	サービス提供責任者	0.201 *			0.258 **		
	介護支援専門員	0.299 ***			0.298 ***		
事業所類型(基準: 施設・入所型)	訪問系	0.385 ***	1.001 **	0.577 ***	0.383 ***	0.983 **	0.320 *
	施設系(通所型)	0.336 ***	1.055 *	0.320 ***	0.207 ***	0.699	0.193 ***
	その他	-0.162	1.049 *	-0.284 *	-0.481 ***	0.290	-0.503 **
就業形態(基準: 正社員)	長時間非正規	-0.123 *	-0.114	-0.128 +	-0.167 **	-0.123	-0.128 +
	短時間非正規	0.152 **	0.171 +	0.176 **	0.205 ***	0.194 +	0.273 ***
	その他・不明	0.002	0.117	-0.030	0.029	0.111	-0.002
福祉教育	あり	-0.087 +	-0.082	-0.107 +	-0.079	-0.041	-0.085
現職経験年数		-0.001 ***	0.000	-0.002 ***	-0.001	-0.001	-0.001
就業経験	他職経験あり	0.012	-0.002	-0.006	0.019	0.081	0.006
資格(基準: ホームヘルパー2級のみ)	介護福祉士	0.076 +	0.072	0.101 +	0.117 *	0.161	0.103
	その他	0.061	-0.142	0.135 +	0.123 *	-0.159	0.188 *
N		11,905	2,249	6,971	11,756	2,199	6,908
Nagelkerke		.029	.021	.027	.029	.027	.017

注：*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10.

介護職員および職種計（介護職員の傾向を強く反映）に注目すると、「仕事内容・やりがい」についてのモデル(4) モデル(6) では、学校で専門教育を受けたこと、および現職経験

年数は統計的に有意にマイナスを示している。専門教育を受けた、経験の長い（≒より早く入職した）人ほど仕事内容に不満を感じる傾向があつて、これは介護職員で顕著だということである。また、資格については、モデル(4)、モデル(6)、モデル(7)で「ホームヘルパー2級のみ」が有意にプラスとなっている。全般に介護福祉士資格を持つ人よりヘルパー2級までの資格しかない人の方が仕事に満足感を感じる傾向があり、特に介護職員として働いている場合にその傾向が強いということであろう。

図表5-15 仕事満足感の規定要因
(順序回帰分析／「都道府県平均給与との比」の変数を入れた場合)

		仕事内容・やりがい			職業生活全体		
		モデル(10)	モデル(11)	モデル(12)	モデル(13)	モデル(14)	モデル(15)
		職種計	訪問介護員	介護職員	職種計	訪問介護員	介護職員
		B	B	B	B	B	B
しきい値(満足)	不満足	-3.425 ***	-4.185 ***	-3.289 ***	-2.763 ***	-3.407 ***	-3.373 ***
	やや不満足	-2.072 ***	-2.664 ***	-1.954 ***	-1.208 ***	-1.884 ***	-1.800 ***
	普通	0.132	-0.322	0.235	1.476 ***	1.072 *	0.906 ***
	やや満足	1.897 ***	1.419 *	2.009 ***	3.110 ***	2.510 ***	2.584 ***
性別	女性	-0.184 ***	-0.459 **	-0.218 **	0.039	-0.025	-0.070
年齢		0.000	-0.004	0.000	-0.004 +	-0.016 **	-0.004
学歴(基準: 中学卒)	中学卒	-0.182	-0.065	-0.212	-0.205	-0.219	-0.345 +
大学・大学院卒)	高校卒	-0.305 ***	-0.375 *	-0.259 **	-0.273 ***	-0.189	-0.206 *
	専門・短大・高専卒	-0.259 ***	-0.232	-0.185 *	-0.225 ***	-0.039	-0.192 *
主な仕事(基準: 介護職員)	訪問介護員	0.216 *			0.262 *		
	サービス提供責任者	0.247 **			0.314 **		
	介護支援専門員	0.286 **			0.263 **		
事業所類型(基準: 施設・入所型)	訪問系	0.320 ***	0.422	0.490 **	0.301 **	0.505	0.132
	施設系(通所型)	0.333 ***	0.135	0.352 ***	0.217 ***	0.395	0.231 ***
	その他	-0.323 *	-0.494	-0.299 +	-0.493 **	-0.592	-0.410 *
就業形態(基準: 正社員)	長時間非正規	-0.066	-0.016	-0.068	-0.136 +	-0.129	-0.044
	短時間非正規	0.271 **	0.236	0.322 *	0.381 ***	0.043	0.647 ***
	その他・不明	0.056	0.227	0.039	-0.004	-0.016	-0.035
都道府県別平均給与に対する比		0.588 ***	0.650 *	0.756 ***	0.628 ***	0.041	0.986 ***
福祉教育	あり	-0.159 **	-0.295 +	-0.200 **	-0.122 *	-0.122	-0.182 *
現職経験年数		-0.002 ***	-0.001	-0.002 ***	-0.001 **	0.000	-0.002 **
就業経験	他職経験あり	0.015	0.015	0.019	0.011	0.164	0.004
資格(基準: ホームヘルパー2級のみ)	介護福祉士	0.130 *	0.158	0.135 +	0.164 **	0.336 *	0.105
	その他	0.088	-0.234	0.158 +	0.130 *	-0.136	0.161 +
N		8,564	1,166	5,028	8,478	1,145	4,991
Nagelkerke		.035	.029	.031	.032	.026	.021

注：*** p<.001, ** p<.01, * p<.05, + p<.10.

地域の平均給与との差を統制した図表5-15でも、ほぼ同様の傾向が確認できる。違うのは、図表5-14では有意な変数がなかった訪問介護員の場合も、モデル(11)では福祉教育がマイナスに、モデル(14)では、「ホームヘルパー2級のみ」が有意にプラスになっている点、「職業生活全体」への満足感に関するモデル(13)、モデル(15)においても、学校で専門教育を受けたこと、および現職経験年数は統計的に有意にマイナスを示している点である。すなわち、専門教育を受けた、経験の長い（≒より早く入職した）人、取得資格レベルの高

い人ほど仕事に不満を感じる傾向がよりはっきりと表れている。

第7節 おわりに

ここまで、検討してきたことをまとめよう。まず、学校段階を含め、どういう時期にどういう経路で介護の専門職としての専門性を身に付けてきたかという専門性獲得経路を職業キャリアとして整理し、そのキャリアと就業継続にかかわる意識の関係を概観した。そこから、学校での専門教育や高位資格の取得は、就業継続への意思に対してはマイナスの効果を持つ可能性が示唆された。そこで、多変量解析によって、本人の基本属性や職種や働き方などを統制したうえでの、就業継続にかかわる意識（職務継続意思、仕事満足感）と専門性獲得経路との関係を検討した。

多変量解析の結果からは次のような点が示唆された。

- 1) 職務継続意思の強さには、学校で専門教育を受けた経験や他職種経験があることはあまり関係がなかった。訪問介護員に限ると、介護福祉士資格がある人よりホームヘルパー2級資格のみの人のほうが継続意思は強い可能性が高く、一方、介護職員では、介護福祉士の資格を取得したことおよび、現職経験年数が長い（≒入職年齢が若い）ことがプラスに働いており、実務経験ルートで介護福祉士資格取得した場合に職務継続意思が強い可能性があると考えられる。ここから導かれるのは、就業継続に重点を置くなら、より高位の資格取得を薦めるより、職種と対応した専門性獲得を促進する政策の方が効果的ではないかということである。キャリアパスを明示することは重要だが、それは上下関係というよりキャリアの選択肢として考えるべきであり、職種は役割分担の違いであるという認識が重要だろう。
- 2) 仕事満足感の高さに対しては、学校で専門教育を受けた、経験の長い（≒より早く入職した）人ほど「仕事内容・やりがい」について不満を感じる傾向があった。資格についても、ホームヘルパー2級のみの資格の人より介護福祉士の資格を持つ人のほうが満足感（「仕事内容・やりがい」および「職業生活全般」）が低い傾向があった。とりわけ、地域内他職種との賃金格差の影響を除いた分析を行うと、この傾向は顕著であった。専門教育を受けたり資格取得のための勉強をしたことが、職場の実情に対する不満感を高めている可能性がある。専門性があることが介護職員の職場の課題をより強く感じさせているかもしれないし、また、専門教育・資格要件のほうに職場の課題に対処するための能力付与が求められるのかもしれない。介護職員の職場の実態と専門教育・資格教育との関係をあらためて検討することが必要ではないだろうか。
- 3) 今回の分析の焦点ではないが、短時間非正規という働き方の人のほうが正社員より、就業継続意思も仕事の満足感も高いという結果は重要だと思われる。今後より強くなると予測される介護需要を満たすためにも、こうした働き方をうまく調整して広げていく工夫も必要だと思われる。

図表 5-9 付表 各項目のN

キャリア類型	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間や条件	勤務体制	評価のあり方	環境	人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
a 学校あり～24歳入職福祉医療のみ	1,201	1,197	1,201	1,206	1,203	1,200	1,201	1,200	1,194	1,195	1,197
b 学校あり～24歳入職他職経験	437	437	438	434	434	437	436	436	435	437	434
c 学校あり25歳～入職	1,244	1,231	1,240	1,245	1,242	1,231	1,238	1,243	1,232	1,232	1,227
d 学校なし～24歳入職介護福祉士	558	558	557	558	557	557	558	558	558	555	555
e 学校なし～24歳入職ヘルパー2級のみ	407	405	406	405	406	404	405	406	405	406	405
g 学校なし25～44歳入職福祉医療のみ介護福祉士	622	612	623	624	623	620	624	625	621	619	618
h 学校なし25～44歳入職福祉医療のみヘルパー2級のみ	531	524	533	533	530	529	527	531	527	527	526
j 学校なし25～44歳入職他職経験介護福祉士	2,137	2,127	2,136	2,136	2,131	2,129	2,135	2,135	2,120	2,123	2,117
k 学校なし25～44歳入職他職経験ヘルパー2級のみ	1,146	1,129	1,147	1,143	1,146	1,134	1,147	1,146	1,130	1,130	1,138
m 学校なし45歳～入職介護福祉士	1,232	1,189	1,228	1,229	1,224	1,213	1,222	1,230	1,214	1,208	1,207
n 学校なし45歳～入職ヘルパー2級のみ	1,308	1,245	1,306	1,295	1,296	1,272	1,302	1,300	1,257	1,260	1,265
キャリア類型計	14,024	13,778	14,000	13,975	13,976	13,864	13,981	13,988	13,824	13,823	13,830

図表 5-10 付表 各項目のN

「主な仕事」	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間や条件	勤務体制	評価のあり方	環境	人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
訪問介護員	2,689	2,607	2,682	2,658	2,666	2,630	2,667	2,658	2,607	2,616	2,619
サービス提供責任者	1,535	1,510	1,537	1,536	1,532	1,523	1,528	1,539	1,522	1,516	1,513
介護職員	8,077	7,953	8,064	8,066	8,063	8,014	8,074	8,081	7,991	7,989	7,997
介護支援専門員	1,723	1,708	1,717	1,715	1,715	1,697	1,712	1,710	1,704	1,702	1,701
合計	14,024	13,778	14,000	13,975	13,976	13,864	13,981	13,988	13,824	13,823	13,830

参考文献

介護労働者の確保・定着等に関する研究会（2008）「介護労働者の確保・定着等に関する研究会・中間まとめ」厚生労働省職業安定局。

佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子（2006）『ヘルパーの能力開発と雇用管理：職場定着と能力発揮に向けて』勁草書房。

鈴木俊光（2009）「介護事業所における雇用管理施策の効果分析」『労働政策研究報告書№113 介護分野における労働者の確保等に関する研究』労働政策研究・研修機構。

西川真規子（2009）「介護労働者の確保・定着に向けて—平成19年度介護労働実態調査データが示す課題と方向性—」『労働政策研究報告書№113 介護分野における労働者の確保等に関する研究』労働政策研究・研修機構。

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』第45巻第3号。

堀田聰子（2010）「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』第46巻第2号。

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」『季刊社会保障研究』第45巻第3号。

厚生労働省（2013）「雇用動向調査」.

介護労働安定センター（2013）「平成 24 年度介護労働実態調査」.

—————（2012）「平成 23 年度介護労働実態調査」.