



労働政策研究報告書 No. 168

2014

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

介護人材需給構造の現状と課題
－介護職の安定的な確保に向けて－

労働政策研究・研修機構

介護人材需給構造の現状と課題

－介護職の安定的な確保に向けて－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

本報告書は、労働政策研究・研修機構におけるプロジェクト研究「経済・社会の変化に応じた職業能力開発システムのあり方についての調査研究」のサブテーマ「企業内外の能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究」のうち「介護人材の確保・育成と能力発揮に関する調査研究」に位置づけられる研究の成果を活用したものである。

高齢化のさらなる進展が予想されるなか、持続可能な医療・介護保険制度等の運営とサービス提供体制の構築、その担い手である医療・介護従事者の確保が喫緊の課題となっている。

本報告書は、団塊世代が後期高齢者層となる 2025 年に向け、現状の 1.5 倍以上の人数が必要と見込まれる介護職をとりあげ、必要な介護人材の確保に向けた諸課題を整理するとともに、求められる取組みについて実証的に検討するための考察を行うことを目的としている。

必要となる従事者の量・質は提供体制に大きく規定される。質の高いケアの効率的な提供体制にかかる検討については、『オランダの地域包括ケア—ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて—』（労働政策研究報告書 No.167、2014 年 5 月）をあわせてご覧頂きたい。

本報告書の二次分析に利用したアンケート調査にご協力くださった介護保険サービスを実施する事業所、そこで活躍する介護職、介護分野の離職者訓練を実施する介護福祉士養成施設並びに訓練生、また貴重なデータの利用を許可くださった調査実施主体及び関係の皆さまに、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

本報告書が、介護人材の確保に向けて資するところがあれば幸いである。

2014 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者（執筆順）

佐藤 博樹	東京大学社会科学研究所 教授	序章
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構 研究員	序章・第7章・第8章
川越 雅弘	国立社会保障・人口問題研究所 社会保障基礎理論研究部長	第1章
諏訪 徹	日本大学文理学部社会福祉学科 教授	第2章
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第3章
三輪 哲	東北大学大学院教育学研究科 准教授	第4章
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第5章
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第6章

上記以外の研究参加者

藤井 賢一郎 上智大学総合人間科学部社会福祉学科 准教授

オブザーバー

門野 友彦 株式会社リクルートキャリア HELP MAN!○JAPAN 担当
 厚生労働省 職業安定局雇用政策課介護労働対策室
 厚生労働省 職業能力開発局能力開発課
 厚生労働省 社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室
 厚生労働省 老健局振興課

目 次

序章 介護人材の需給構造の現状と課題	1
第1節 研究課題	1
第2節 介護人材供給に関するフロー図の考え方と予備的考察からの インプリケーション	4
第3節 政策的示唆と今後の課題	8
第1章 都道府県別にみた人口動態/介護需要/介護従事者の現状 －都道府県別介護従事者数の将来推計に向けて－	11
第1節 はじめに	11
第2節 介護従事者確保が求められる背景	11
1. 今後の人口動態の特徴	11
2. 年齢階級別にみた介護サービス受給率	13
第3節 介護従事者の必要量推計の経緯	14
1. 社会保障国民会議における推計	14
2. 社会保障制度改革国民会議における推計	15
第4節 人口動態からみた都道府県別介護従事者需給推計の必要性	16
1. 総人口及び年齢階級別人口の変化	17
2. 高齢化率/後期高齢化率の変化	21
3. 後期高齢者/生産年齢人口の変化の特徴	23
4. 都道府県別介護従事者需給推計の必要性	23
第5節 都道府県別にみた介護従事者の需給関連指標の現状	24
1. 介護サービス受給者数	24
2. 介護従事者数（常勤換算）	24
3. 介護サービス受給者/常勤換算従事者数の変化の特徴	29
第6節 おわりに	29
第2章 介護職員の供給ルートと教育資源	31
第1節 はじめに	31
第2節 介護人材の供給ルートと教育資源の種類	31
第3節 福祉・介護系の教育資源の現状	33
1. 介護福祉士養成施設等の現状	33
2. 福祉系高校の現状	34
3. 初任者研修の現状	35

4. 実務者研修	35
5. 福祉関係資格を取得できる大学・短大等	36
第4節 地域別の教育資源の状況	37
1. 都道府県別の介護福祉士の教育資源の現状	37
2. 地域別の介護福祉士の教育資源の現状	39
第5節 新規学卒者の福祉・介護分野への就職状況の検証	39
第6節 おわりに	47
第3章 介護人材養成における離職者訓練の役割	50
第1節 はじめに	50
第2節 公的職業訓練からの介護人材供給の現状	51
1. 介護分野の公的職業訓練の実施状況	51
2. 公的職業訓練からの介護分野就職者数	52
3. 2年コースの離職者訓練の意義について	53
第3節 離職者訓練（2年コース）の実施状況	53
1. 介護福祉士養成施設協会の調査の概要	53
2. 受講生の状況（22年度調査報告書より）	54
3. 卒業後の状況（23年度調査報告書より）	55
第4節 属性・前職状況別にみた離職者訓練受講者の状況	55
1. 訓練生の状況（22年度調査）	55
2. 卒業後の進路（23年度調査）	66
第5節 おわりに	69
第4章 離職者訓練制度の教育・訓練効果	70
第1節 はじめに	70
第2節 データと変数	71
1. データ	71
2. 変数	71
第3節 養成施設のパフォーマンスに関わる客観的指標	72
1. 養成施設の規模と客観的指標	73
2. プログラムの応募動機と客観的指標	73
3. 受講前の介護の仕事に対する認知と客観的指標	75
4. 受講後の介護の仕事に対する認知と客観的指標	75
5. 教育内容に対する満足度と客観的指標	76
6. 受講中の生活の余裕と客観的指標	77

7. 小括	77
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	78
1. 養成施設の規模と主観的指標	78
2. プログラムの応募動機と主観的指標	78
3. 受講前の介護の仕事に対する認知と主観的指標	79
4. 受講後の介護の仕事に対する認知と主観的指標	80
5. 教育内容に対する満足度と主観的指標	80
6. 受講中の生活の余裕と主観的指標	81
7. 小括	81
第5節 おわりに	81
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	83
第1節 はじめに	83
第2節 検討方法	84
第3節 キャリアの類型化と基本属性	86
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	90
第5節 キャリア類型別の意識	92
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	96
第7節 おわりに	105
第6章 介護労働者のキャリア形成と仕事の広がり－法人・会社内に着目して	108
第1節 はじめに	108
第2節 分析に用いるデータと調査方法	108
第3節 介護サービス種の変更	110
第4節 介護職員としての初職が訪問介護員・介護職員の職種の広がりについて	111
第5節 雇用形態（キャリア類型）	114
第6節 就業継続意識と満足感	117
第7節 おわりに	120
第7章 「1年目」の壁を越える採用・定着管理	123
第1節 はじめに	123
第2節 使用データと分析対象	123
1. 使用データ	123
2. 分析対象－「介護職入職1年目」の実像	124
第3節 入職経路と入職理由	126

1. 入職経路	126
2. 入職理由	127
第4節 入職後の経験と職場の特徴	129
1. 入職時の能力開発	129
2. 仕事や職場の特徴の認識・知覚	130
3. 職場における雇用管理施策	132
第5節 勤続意向・仕事継続意向の規定要因	134
1. 今の勤務先での勤続意向の規定要因	135
2. 今の仕事の継続意向の規定要因	136
第6節 おわりに	137
第8章 介護人材の不足感と採用の困難さ	143
第1節 はじめに	143
1. 背景と目的	143
2. 使用データ	144
第2節 事業所単位の離職率と過不足状況、人材不足の理由	145
1. 事業所単位の職種・就業形態別の1年間の離職率	145
2. 定着状況に対する考えと事業所単位の離職率	146
3. 従業員の過不足状況と事業所単位の離職率	147
4. 職種別従業員不足と不足の理由	148
第3節 訪問介護員を人数・質とも採用できている事業所の姿	150
1. 法人・事業所属性	150
2. 雇用管理	151
3. 地域との協働	153
第4節 訪問介護員を人数・質とも確保できているか否かの規定要因	153
1. 変数	154
2. 結果	158
第5節 おわりに	159
付属資料 本報告書の二次分析に使用したデータと調査票	163

序章 介護人材の需給構造の現状と課題

第1節 研究課題

1. 背景

人口構成の高齢化を背景として、要介護高齢者の増加や介護期間の長期化などにより、今後ますます介護サービス需要が増大することが見込まれている。とりわけ団塊世代が75歳を超えて後期高齢者層となる2025年以降が、直近での介護サービス需要のピークとなろう。60歳代後半層や70歳代前半層に比較して、70歳代後半層になると介護を必要とする者の比率が高くなることによる。これに伴い、介護サービスの担い手である介護人材（介護職）への需要が拡大し、2025年には、介護職が2012年度の149万人（推計値）を大幅に上回る237万人～249万人程度必要と推計されている（図表序-2参照）。

団塊世代が後期高齢者層になることは、団塊世代のジュニア層が親の介護の課題に直面することを意味する。親の介護が必要になっても、少なくとも65歳までは就業継続が可能となるよう、勤務先事業所だけでなく、社会的にも仕事と介護の両立を支援することが不可欠となる。

社会的な支援においては、介護保険制度に基づく介護サービスの提供がきわめて重要である。介護人材（介護職）の不足により必要な量・質の介護サービスの提供が不十分になることは、親の介護による疲労や心身の負担感を高め、仕事の能率を低下させ、就業継続を難しくする可能性もある（佐藤・武石編2014、池田2013）。このことは、高齢層の就業率を高めるといふ労働政策上の目標実現にもマイナスの影響を及ぼすことになろう。持続可能な介護保険制度の運営とサービス提供体制の構築、その基盤となる介護サービスの担い手である介護人材の確保は、喫緊の課題なのである。

こうしたなか、とりわけ2006年度以降2011年度にかけて、介護職従事者数の伸びが鈍化し、有効求人倍率の上昇や介護職の離職率の水準にも注目が集まるようになり、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の抜本的見直し（2007年）を皮切りに、さまざまな政策的対応が重ねられてきている¹。

さらに、最近では、社会保障審議会介護保険部会による「介護保険制度の見直しに関する意見」（2013年12月20日）において、

- ① 介護業界のイメージアップや学童期からの介護についての教育、介護職員の専門性に対する社会的認知度のアップなど社会的評価の向上への取組み、多様な人材が就労できるようにして人材供給の裾野を広げる取組みなどの参入促進
- ② 研修の受講支援や法人の枠を超えた人事交流の推進などのステップアップを促すキャリア

¹ 高齢者介護労働市場及び介護職の現状、近年の政策展開の概観は北浦（2013）、堀田（2010）等を参照のこと。直近の関連施策については第47回社会保障審議会介護保険部会（2013年9月4日）資料で一覧できる（http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000021718.pdf 2013年12月15日最終確認）。

アパスの確立

③ 介護職員の負担軽減のための介護ロボットの開発促進・福祉用具の活用や ICT を活用した情報連携の推進・業務の効率化などの職場環境の整備・改善

④ 処遇改善

の4つの視点から、事業者等とも連携して国・都道府県・市町村が役割分担しつつ積極的に取り組むべきことなどが盛り込まれ²、厚生労働省には、人手不足が見られる分野（建設、介護、保育、看護など）のひとつとして関係部局が緊密に連携し、総合的な取組みの推進を趣旨とする「人材不足分野等における人材確保・育成対策推進会議」が設置されたところである（2014年2月）。

2. 研究の目的

介護人材確保が重要な政策課題となるなか、短期的視点にとどまらず、中長期的視点に立って有効な対策を議論するためには、必要な人材確保に向けた諸課題を整理することが欠かせない。

本研究は、2025年における介護保険サービス需要に基づいて推計された介護人材の必要量、つまり介護人材の需要量と現時点（2012年度）の介護人材の供給量を踏まえ、今後、必要となる介護人材を確保するためにどのような取組みが求められるかについての実証的な検討に向けた予備的考察を行うものである。

実際には、介護保険制度に基づくサービスへの需要、及びそれを前提とする介護人材需要の推計は、さまざまな要因により大きく変化することになる。例えば健康の維持、家族や地域社会の営みへの参加、安心できる社会づくりのためのさまざまな機会を最大限に高める取組み³が進めば、介護保険サービスと介護人材需要の伸びの緩和につながるかもしれない。また、社会保障国民会議や社会保障制度改革国民会議（2013）で示されたような効果的・効率的なサービス提供体制の改革⁴もまた、求められる人材の質・量に影響を及ぼしうるであろう。

本報告書では、こうした介護人材需要そのものを変化させうる要因には直接立ち入らない。ある一定の介護人材が必要と推計されていること（ここでは図表序-2）を前提として、その確保に向けた検討課題を明らかにすることを目的としている。

3. 介護人材確保施策の分類と本報告書が取り上げる課題

介護人材の確保施策は、大きく2つに分けることができる（図表序-1）。第1は新たに介護職として入職する人材を増やすことであり、第2は介護職として入職した人材に関して

² 日本総合研究所（2014）は、今後の取組みを強化するために必要な視点を整理したうえで、具体的に各関係者に期待される取組みを提案している。

³ 国連の国際高齢者年（2002年）等で提唱された Active Aging の WHO による定義（WHO2002）。

⁴ 質の高いケアの効率的な実現に向けた提供体制については『オランダの地域包括ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて-』（労働政策研究報告書 No.167、2014年5月）でも検討している。

上記の課題のすべてを本報告書で取り上げているわけではない。各章の内容は別に紹介するが、本報告書では次のような課題を取り上げている。

まず、介護人材に関する需要と供給の構造に関する分析である。介護サービス需要の規模は、高齢者の比率に規定されるところが大きいのが、都道府県別に高齢者比率が異なるため、介護人材需要は都道府県別に分析することが必要となる。同時に、介護職に対する需要が都道府県別に異なるとすると、介護人材の供給に関しても都道府県別に分析することが求められる。こうした問題関心から、介護人材の需要や供給について都道府県別に検討するのが、第1章と第2章である。

つづく第3章と第4章では、第1の施策のうちb)に関係するものとして、転職者のなかでも介護職の経験のない者が介護職に入職することに貢献する施策である離職者訓練制度を取り上げ、その役割と効果を分析する。

第2の施策のうちd)に関係するものとして、介護職の専門職意識を高めることが、介護職として就業していた人材が当該事業所を離職した場合でも、再び介護職の仕事を選択することに繋がりうることを指摘したが、この点に関わる実証的な分析が第5章である。

さらに、第2の施策のうちc)及びd)に関連して、介護職として入職した人材が勤務先の事業所に定着し就業を継続する、あるいは事業所は変更しても介護の仕事継続することに貢献する雇用管理など、事業所における取組みを検討しているのが、第6章と第7章である。

c)事業所における定着促進をはかることは、働きやすい職場づくりの実現をつうじて、第1の施策である新たに介護職として入職する人材を増やすことにも貢献する。従来人材確保にかかる議論において十分に焦点を当てられてこなかった「採用」を手がかりに人材確保につながる事業所のあり方を検討したのが、第8章である。

第2節 介護人材供給に関するフロー図の考え方と予備的考察からのインプリケーション

1. 介護人材供給に関するフロー図とその考え方

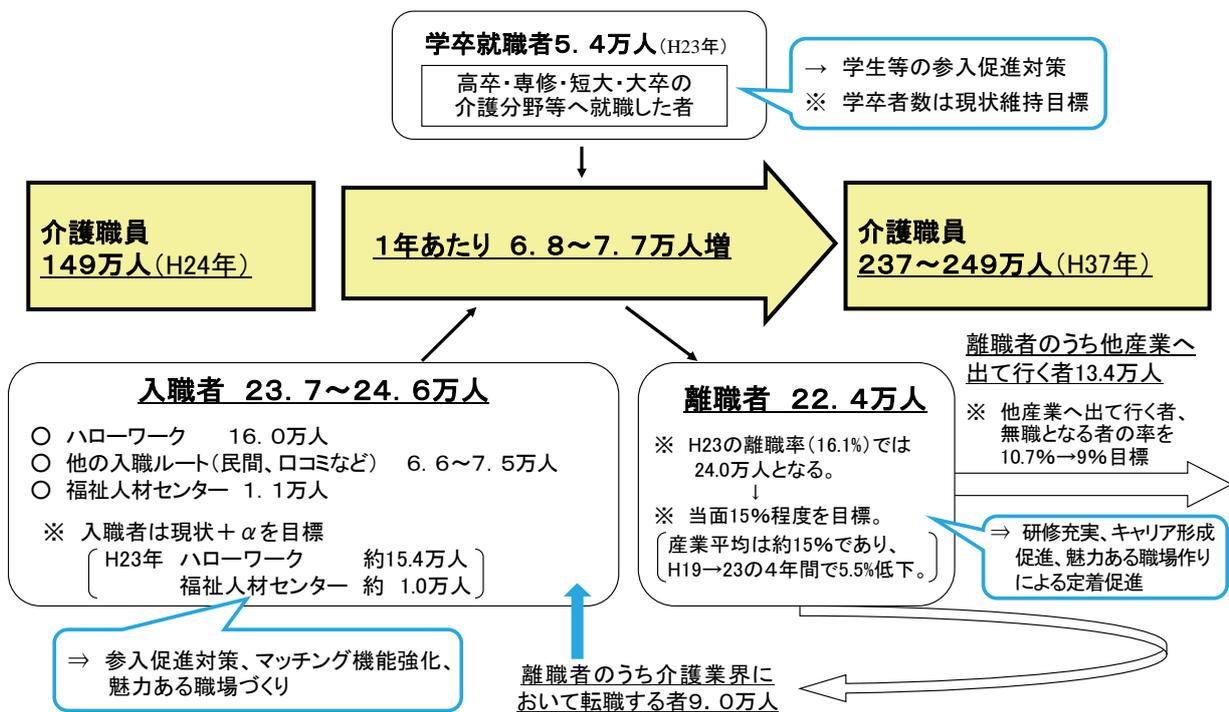
さて、既存データに基づいて、厚生労働省が介護保険事業に従事する介護人材に関する供給構造を推計し、それを踏まえて、2025年の介護サービス需要を充足するために必要な介護人材の確保策を例示したものが図表序-2である。本報告書における検討の出発点となる同図の内容は、以下のようになる。

団塊の世代が後期高齢期を迎える2025年時点における介護サービス需要等を基礎として、同時点における介護職への需要規模は237万人から249万人と推計されている。2012年における介護職員の規模が149万人（推進値）であるため、2025年の介護職への需要規模を充足するためには、2025年までに毎年6.8万人から7.7万人の介護職の純増が必要となる。

この純増を確保するための施策として、①学卒就職者の規模に関しては、介護職として就職する者を現状の5.4万人の水準に維持することを目標とする、②転職入職者や無業者から

の入職者を現状より増やすことで入職者を 23.7 万人から 24.6 万人とする、③この転職入職者には、介護職として働いていた者が勤務先事業所を辞め、介護分野のなかで他の介護サービス事業所に転職する 9 万人を含み、その 9 万人を確保するための前提として、介護サービス事業所を辞める者のうち、(介護分野のなかで転職するのではなく)他産業へ転職する者や無業となる者の比率を 10.9%から 9%へ引き下げること、④事業所における定着率を高めて介護職として就業継続する者を増やすために、離職率を 16.1%から 15%程度へ引き下げる、とされている。

図表序-2 介護人材確保における当面の見通し



出所：社会保障審議会介護保険部会資料（第 45 回、2013 年 6 月）

2. 予備的考察からのインプリケーション

上記の試算方法にはいくつかの課題があるが、まず試算の根拠となる数字に関して、精査が求められる。第 1 に、学卒就職者数 5.4 万人は、過大に推計されている可能性がある。その理由は、この 5.4 万人は、社会福祉・社会保険・介護事業などの事業所への就職者数であり、就職先の事業所は介護保険事業に限定されておらず、職種に関しても事業所の事務職なども含み介護職に限定されていないことによる（詳しくは第 2 章参照）。第 2 に、学卒就職者以外の入職者のうちハローワーク約 15.4 万人および福祉人材センター約 1.0 万人も、過大に評価されている可能性が高い。その理由は、第 1 の理由と同じく、見通しの基礎となる現状の数字について、就職先の事業所が介護保険事業に限定されておらず、また職種も介護職に限定されていないことによる。さらに、1 年間のうち複数回転職した者を含む可能性がある。

介護人材確保施策の有効な展開を考えるうえで、特に学卒入職者数と転職入職者数の精査を中心として、供給フローを正確に把握することは重要であろう。

入職者数が過大に評価されている可能性を踏まえると、2025年までに毎年6.8万人から7.7万人の純増を実現するためには、次のような施策が、より重要になると考えられる。

第1に、学卒就職者に関しては、若年人口の減少を踏まえると、介護職に繋がる教育機関への進学を希望する学生を増やす努力をおこなうと同時に、入学後も卒業まで介護職への就職希望を持続できるような仕事へのコミットメントを高める教育が必要となる。この点に関しては、以下で説明する離職者訓練の効果に関する分析の結果が参考になる。

第2に、転職入職者や無業からの入職者を増やすこと、さらに転職入職者のなかでも介護職から離職しても再度、介護職を選択する者を増やす施策の強化が求められる。このためには、介護職の就業機会としての魅力や社会的役割の重要性を発信し、社会全体として共有する必要がある。なお、転職入職者の拡大に貢献する可能性がある施策のひとつとして、介護人材養成における離職者訓練がある。この離職者訓練制度の役割と効果を分析したのが、第3章と第4章である。

第3章では、他分野からの労働移動や未就業者等の新規参入を重要な介護人材の供給源ととらえ、その入職前教育訓練機会として離職者訓練に着目し、その現状と課題を明らかにする。2年コースには中高年男性など幅広い属性や職業経験を持った受講生がおり、修了後の介護職への就職率が高く、その後の就業継続率も高い。この背景には、教育内容への満足度や介護の仕事に対する前向きな姿勢がある。第3章に加えて第4章の分析を踏まえると、教育内容、とりわけ実習への満足度を高め、介護の仕事に対するマイナスの認識（神経がすり減るなど）を解消し、訓練中に介護の仕事にやりがいを持てるようにできるかどうかが鍵となる。訓練の適正な規模についても検討の余地がある。

また、介護職から離職しても再度、介護職を選択する者を増やす施策としては、介護職自身が介護の仕事にコミットするような専門職意識を高めることも有益となる可能性を指摘したが、この点を分析したのが第5章である。専門性獲得プロセスに着目した介護人材の職業キャリアの類型化とそれによる就業継続意識の違いの分析によれば、学校で専門教育を受けた経験や他職種の実験は介護の仕事の継続意思の強さとあまり関係がない。専門教育を受けたり、職場で経験を重ねたり、資格取得のための勉強をすることは、現状では職場の実情に対する不満感を高めていることがうかがえ、実践的な専門性獲得を促進する政策が就業継続に有効となる可能性が示唆される。

第3に、介護職の就業機会としての魅力を高めるためには、個々の事業所における人材確

保力を高め、人材の定着率の向上に繋がるような取組みが不可欠となる。人材確保力を高め、人材の定着率の向上に繋がるような取組みは、賃金などの労働条件だけでなく、事業所の経営理念・方針が明確ですべての社員にそれが浸透していること、キャリア形成機会を含めて能力を向上させる機会があること、同僚や上司との円滑なコミュニケーション機会があることなども含まれる。事業所の雇用管理のあり方と介護職の就業意識、事業所の人材確保や定着率の関係をとり上げたのが、第6章から第8章である。

第6章は、現在働いている法人内でのキャリア・仕事の展開の実態と就業意識への影響を分析している。事業所内、さらに大手では、法人内の複数の事業所間でのキャリア形成に取り組んでいることから、そうした施策と介護職の就業意識の関係を分析したものである。しかし、法人内の異なる事業所で仕事を経験できるようにするキャリア施策と介護職の仕事満足度や就業継続意向の間には、有意な関係を確認できなかった。他方、現在の勤務先の介護サービスの質を評価している場合には、満足度や勤続意向、仕事継続意向にプラスの影響がみられた。キャリアパスの整備を目的化することなく、サービスの質を高め、介護職がそれに対する手ごたえを高められるような職場づくりが重要といえる。

第7章では、離職者のうち約4割を占める勤続1年以下の介護職に注目し、入職経路や入職理由、勤続意向、仕事継続意向などを分析している。正社員を取り上げると、仕事要因が入職理由であること、職場に指導担当者がいること、ワーク・ライフ・バランスが実現できること、仕事を通じた貢献手応えを感じられること、組織へのコミットメントが実感できることなどが、勤続意向にプラスとなる。これらのうち仕事要因が入職理由であること、仕事を通じた貢献手応えを感じられること、ワーク・ライフ・バランスの実現は、勤務先にかかわらず、今の仕事の継続意向に対してもプラスとなる。雇用管理の特徴としては、個別的人事処遇が行われていることが、いずれに対してもプラスの影響を持つ。入職1年目の者の属性はサービス類型別に大きく異なることも明らかになっており、多様な属性別の意識にあわせた採用やマッチングの充実、入職前から介護の仕事に対する意識を高めておくとともに、採用後は指導担当者をつけ、個別的人事処遇をつうじて仕事や職場に対するコミットメントを高め続けていくことが重要となる。

ここで、改めて事業所単位の離職率を確認すると、訪問介護員・介護職員の離職率は10%未満という事業所が約5~7割にのぼる。つまり、離職率が高い事業所だけでなく、相対的に低い事業所も多いのである。こうした事業所の雇用処遇制度を他に広げていくことも有効な施策となる。また、従業員が不足している事業所にその理由を尋ねると、離職率が高いことをあげる事業所は約2割であり、採用の困難さを指摘する事業所が約7割にのぼる。すなわち、定着施策だけでなく、人材確保策がきわめて重要となる。

第8章は、採用を手がかりに、人材確保に向けて事業所レベルで求められる取組みを検討する。従業員の参加のもとに、職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、事務所立ち寄りの推進等をつうじた訪問介護員の不安や孤

立感の解消は、いま在籍している訪問介護員の定着促進をつうじた不要な採用の回避のみならず、働きがいを感じる訪問介護員による口コミをつうじた採用につながることを期待される。訪問介護事業所における入職経路のなかで最も大きいのは「友人・知人からの紹介」である。魅力ある職場づくりが採用力向上にもつながる。

介護保険事業を行う事業所が、その人材やノウハウを地域に還元し、地域社会に開かれた事業所運営に努めることは、地域社会からの介護の仕事の理解や介護事業所の機能に対する理解を向上させる。特に人材の質・量の確保にあたってプラスの影響が確認された「地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援」は、地域包括ケアシステムの構築に向けて広く介護事業者に期待される内容でもある（地域包括ケア研究会 2014）。

さらに、図表序-1のフロー図は、全国に関するものであるが、こうしたフロー図を、少なくとも都道府県別に作成することが今後の課題となる。第1章の都道府県別の介護人材に関する需給の実態分析によると、後期高齢者の比率など人口動態や介護サービス受給者数の伸びなど介護サービス需要だけでなく、介護サービス提供体制の状況も都道府県別で大きく異なることが明らかにされた。つまり、介護サービスに関する需要と供給の構造が都道府県別に異なることは、需給ギャップを埋めるために求められる施策の優先順位も都道府県毎に異なることを意味する。

第2章では、介護人材の供給源である教育資源の整備状況を地域別に分析しており、介護福祉士養成定員の人口比を都道府県別に比較すると、今後、後期高齢者層が増加し介護サービス需要の拡大が見込まれる都市部で少ないことなどが明らかにされている。都道府県においては、需給推計に基づく人材確保策の展開の一環として、教育資源の整備状況を定期的に把握し、計画的な整備に向けた誘導策を講じることも期待される。

第3節 政策的示唆と今後の課題

本報告書における予備的考察を踏まえると、人材確保策の検討に向けた政策的示唆と、中長期的な介護人材確保に向けた諸課題に関する実証的な研究のための課題は、次のようにまとめられる。

1. 現在、厚生労働省が介護人材確保における当面の見通しを公表しているが、介護人材の供給構造の推計について、さらに精査が求められる。とくに学卒就職者、転職および無業からの入職者数の根拠の確認が必要となる。このことは介護人材確保施策の優先順位を検討するうえでも重要となろう。
2. 都道府県における介護人材の需給推計、供給構造及び教育資源の整備状況の把握、需給ギャップの量的把握と対策の検討が求められる。市町村にあっても介護人材需給及び確保策により強い関心を持つことが期待される。
3. とりわけ都道府県の主体的取組みが重要となり、都道府県における人材確保に向けた対

策の検討・実践とその経過のモニタリング・再検討をはかるマネジメントプロセスを推進することが有効と考えられる。

4. 学卒就職者に関しては、若年人口の減少を踏まえると、介護人材養成を行う教育機関への進学希望者を増やす努力を行うと同時に、入学後に介護職への就職希望を持続できるような仕事へのコミットメントを高める教育内容、あわせて教育効果を高める観点からコース等の規模（定員数）の検討が必要となる。
5. 介護事業所における人材確保や定着促進に資する雇用管理を明らかにすると同時に、転職しても再度介護職を選択することに貢献する専門職意識を高める要因の検討も重要である。これには専門性の獲得プロセスに加え、事業所や職場のマネジメントが影響を及ぼすであろう。
6. 以上の諸課題の検討に向けては、一時点の調査だけでなく、同一個人を追跡するパネル調査が不可欠となる。具体的には、1) 介護人材を養成する教育機関の入学者に関して、入学動機、進路選択、教育内容を把握した上で、就職後のキャリアを追跡する調査と、2) 学卒就職者だけでなく、転職入職者を含めて、介護事業所に就職した人材に関して、入職経路と入職動機、その後の仕事経験やキャリアを追跡する調査が有効となろう。1) の調査によって、入学動機や教育機関による教育内容と初職選択や就職後のキャリアの関係を明らかにでき、2) の調査では、入職経路や入職動機、さらに介護事業所の雇用管理や職場マネジメントと定着志向や離職志向と関係を分析すること、転職者を追跡することで、再度、介護職を選択することに貢献する要因の解明が可能となろう。
7. 介護分野におけるキャリア・アップが推進されている。しかし現状では専門教育、資格取得や職場におけるキャリア展開は必ずしも仕事満足度を高めるものになっていない。介護プロフェッショナルのキャリア段位制度等も活用しながら、事業所全体として介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動させながら、一人ひとりの職員との対話に基づきキャリア開発のあり方を検討することが重要となる。
8. 学卒就職者や転職者、無業からの入職者を含めて、仕事を選択する際に介護職が対象に入るようにする取組みはさらに推進の余地がある。介護職従事者は、入職年代や就業経験のばらつきが大きく、就業意識もさまざまであることから、仕事の内容やその意義について、よりきめ細やかな情報発信が求められる。
9. 地域包括ケアシステムの構築に向け、介護事業者には地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援といった役割も期待されており、地域社会に開かれた事業所運営が人材確保にも貢献する可能性があるという事実発見の共有と、事例の蓄積、さらなる検討が有効である。

参考文献

WHO (2002) “Active Aging: A Policy Framework”.

池田心豪 (2013) 「仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—」 JILPT Discussion Paper 13-01.

エム・アール・アイ リサーチアソシエイツ株式会社 (2014) 平成 25 年度セーフティネット支援対策等事業費補助金社会福祉推進事業『介護人材の需給推計ワークシートの開発に関する調査・研究事業 報告書』.

北浦正行 (2013) 「介護労働をめぐる政策課題」『日本労働研究雑誌』 No.641.

佐藤博樹・武石恵美子編 (2014) 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題—人材多様化時代における企業の対応』 東京大学出版会.

社会保障国民会議 (2008) 『社会保障国民会議 最終報告』.

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyokokuminkaigi/saishu/siryou_1.pdf

社会保障制度改革国民会議 (2013) 『社会保障制度改革国民会議 報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋』.

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kokuminkaigi/pdf/houkokusyo.pdf>

地域包括ケア研究会 (2014) 『地域包括ケアシステムを構築するための制度論等に関する調査研究事業 報告書』.

http://www.murc.jp/uploads/2014/05/koukai_140513_c8.pdf

日本総合研究所 (2014) 『介護人材確保の推進に関する調査研究報告書』.

堀田聰子 (2010) 「介護従事者問題」 宮島洋・西村周三・京極高宣編 『社会保障と経済第 3 巻社会サービスと地域』 東京大学出版会.

第1章 都道府県別にみた人口動態／介護需要／介護従事者の現状 －都道府県別介護従事者数の将来推計に向けて－

第1節 はじめに

国立社会保障・人口問題研究所（以下、社人研）の推計によると、2010～2025年の15年間で、年少人口（0～14歳）は1,684万人から1,324万人に、生産年齢人口（15～64歳）は8,173万人から7,084万人に、前期高齢者（65～74歳）も1,529万人から1,479万人に減少する一方で、後期高齢者（75歳以上）のみが1,419万人から2,179万人に急増すると予想されている。

人口が急増する後期高齢者の場合、他の年齢層に比べて介護に対する需要が高いため、今後、介護サービス受給者数および費用が増大すると見込まれている。厳しい財政状況下において介護需要が急増することから、「持続可能な介護サービス提供体制を如何に構築するか」が現在重要な政策テーマとなっているが、その際、財政面以上に、制度設計上のボトルネックになる可能性が高いのが、介護従事者の確保問題である。

ただし、介護需要や従事者確保に大きな影響を及ぼす後期高齢者や生産年齢の人口動態、介護従事者の雇用に影響を及ぼす経済状況などは、都道府県によって大きく異なる。したがって、介護従事者に対する需給の実態（将来推計を含む）とそれを取り巻く状況を把握した上で、需給ギャップの改善策を検討・実践するといったマネジメントの推進が、都道府県担当者には今後求められることになる。

さて、本章の目的は、上記マネジメントの達成に向け、その前段として、これまでの議論の経過と都道府県別にみた介護需給の現状を整理することにある。そこで、まず、次節で、介護従事者確保が求められる背景について、特に人口動態の視点から解説する、第3節では、これまでの介護従事者の必要量推計の経緯を、第4節では、人口動態からみた介護従事者の都道府県別将来推計の必要性を、第5節では、介護従事者の需給に関する指標（介護サービス受給者数、介護従事者数）の都道府県別にみた現状を解説する。最後に、都道府県別介護従事者数の将来推計に向けた動向と課題について言及する。

第2節 介護従事者確保が求められる背景

本節では、介護従事者確保が求められている背景を、今後の人口動態とその介護需要への影響の観点から解説する。

1. 今後の人口動態の特徴

日本の総人口は、戦後一貫して増加し続けてきたが、1970年代の後半以降、少子高齢化の影響によりその伸び率は鈍化し、2004年をピークに人口減少局面に入っている。今後さらに人口減少は続き、2010年の1億2,806万人が、2025年には1億2,066万人、2055年には9,193

万人にまで減少すると見込まれている。

これを年齢階級別にみる。

まず、0～14歳人口をみると、1954年をピークに年々減少し、2010年現在の1,684万人（総人口の13.1%）が、2025年には1,324万人（11.0%）、2055年には861万人（9.4%）まで減少すると見込まれている。

次に、15～64歳人口をみると、1995年の8,726万人（69.5%）をピーク年々減少し、2010年現在の8,173万人（63.8%）が、2025年には7,085万人（58.7%）、2055年には4,706万人（51.2%）まで減少すると見込まれている。

次に、65～74歳人口をみると、2010年現在の1,529万人（11.9%）が、2015年に1,749万人（13.8%）まで増加した後減少局面に入り、2025年には1,479万人（12.3%）、2055年には1,225万人（13.3%）になると見込まれている。

次に、75-84歳人口をみると、2010年現在の1,037万人（8.1%）が年々増加し、2025年には1,442万人（12.0%）にまで達するがその後減少局面に入り、2055年には1,366万人（14.9%）になると見込まれている。

最後に、85歳以上人口をみると、2010年現在の383万人（3.0%）が年々増加し、2025年には736万人（6.1%）、2040年には1,037万人（9.7%）にまで達した後、やや減少するものの、2050年から再び増加に転じ、2055年には1,035万人（11.3%）に達すると見込まれている。

ここで、2010年と2025年を比較すると、15～64歳人口は1,089万人減少する（減少率13.3%）のに対し、75～84歳は409万人増（増加率39.1%）、85歳以上は353万人増（増加率92.2%）となっている（図表1-1、図表1-2）。

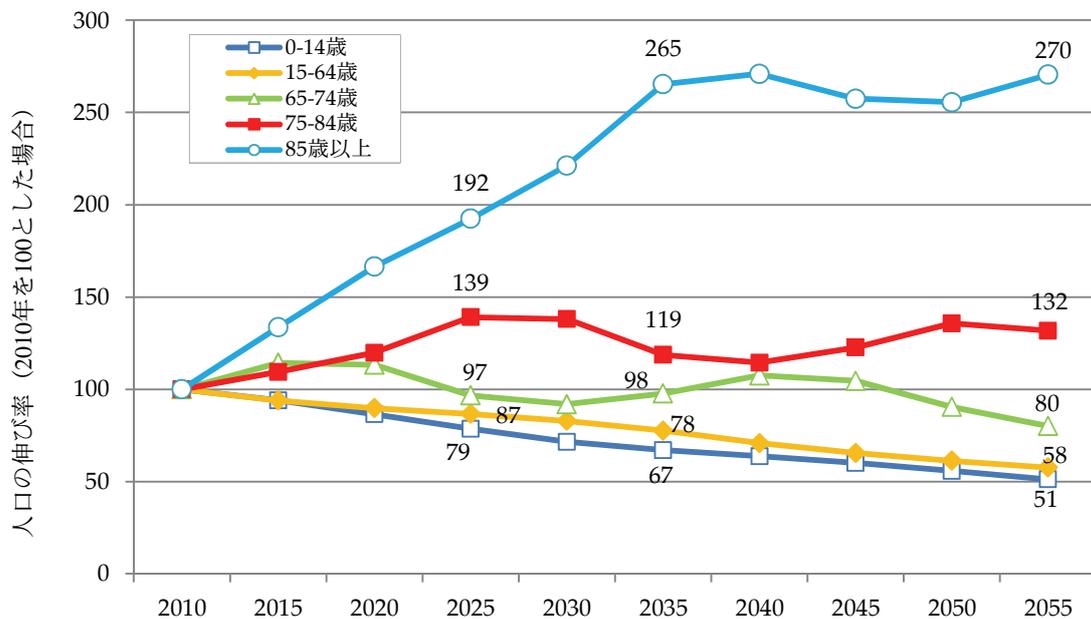
図表1-1 年齢階級別にみた将来推計人口および構成割合

	2010年	2015年	2025年	2035年	2045年	2055年
総数	12,806 (100.0)	12,660 (100.0)	12,066 (100.0)	11,212 (100.0)	10,221 (100.0)	9,193 (100.0)
0-14歳	1,684 (13.1)	1,583 (12.5)	1,324 (11.0)	1,129 (10.1)	1,012 (9.9)	861 (9.4)
15-64歳	8,173 (63.8)	7,682 (60.7)	7,084 (58.7)	6,343 (56.6)	5,353 (52.4)	4,706 (51.2)
65-74歳	1,529 (11.9)	1,749 (13.8)	1,479 (12.3)	1,495 (13.3)	1,600 (15.7)	1,225 (13.3)
75-84歳	1,037 (8.1)	1,135 (9.0)	1,442 (12.0)	1,231 (11.0)	1,272 (12.4)	1,366 (14.9)
85歳以上	383 (3.0)	511 (4.0)	736 (6.1)	1,015 (9.1)	985 (9.6)	1,035 (11.3)

注：上段は人数（万人）、下段は構成割合（%）。

出所：国立社会保障・人口問題研究所：日本の将来推計人口（平成24年1月推計）より作成。

図表 1-2 年齢階級別人口の伸び率の推移（2010年を100とした場合）

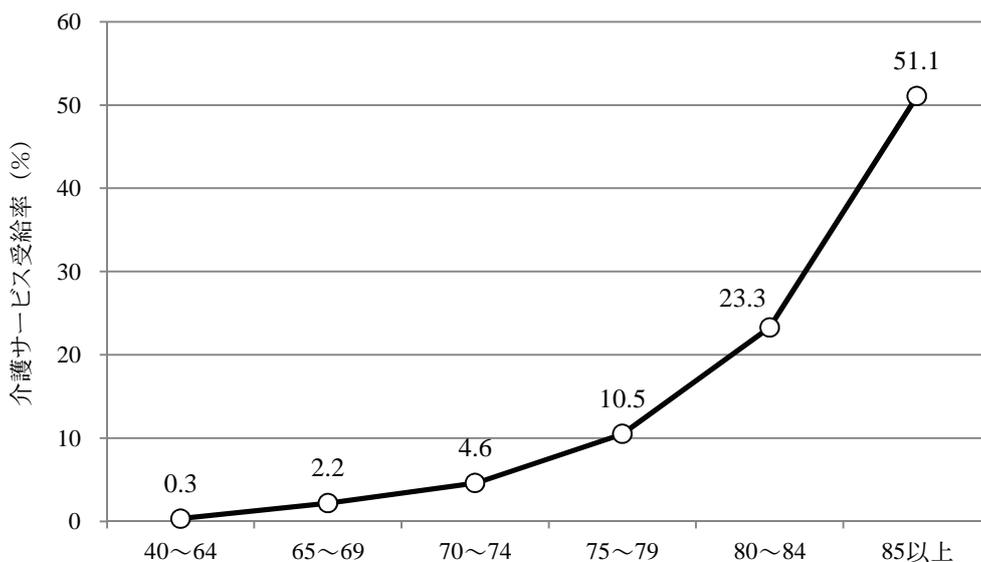


出所：国立社会保障・人口問題研究所：日本の将来推計人口（平成24年1月推計）より作成。

2. 年齢階級別にみた介護サービス受給率

年齢階級別介護サービス受給率をみると、「65～69歳」2.2%、「70～74歳」4.6%、「75～79歳」10.5%、「80～84歳」23.3%、「85歳以上」51.1%と、80歳から受給率が急激に高くなっている（図表1-3）。

図表 1-3 年齢階級別にみた介護サービス受給率



出所：総務省「2013年7月推計人口」、厚生労働省「介護給付費実態調査月報（2013年8月審査分）」より作成。

前述したように、2010年と2025年間で介護サービスに主に従事する15～64歳人口が13.3%減少する一方で、介護サービス受給率が高い75歳以上人口は53.4%増加する。そのため、2025年にかけて、介護人材の確保が、今以上に困難化すると予想される。

第3節 介護従事者の必要量推計の経緯

国はこれまで、医療・介護従事者の必要量を二度推計している。一回目は2008年11月の社会保障国民会議最終報告書、二回目は2013年8月の社会保障制度改革国民会議報告書である。本節では、上記2つの推計方法と推計結果の概要を整理する。

1. 社会保障国民会議における推計

本推計は、医療・介護サービスの需要や供給、経済前提や単価等の伸びについて各種前提を置いた上で、2025年における医療・介護需要と供給、医療・介護従事者数の必要量、費用の推計を行ったものである。

図表1-4 医療・介護従事者数の必要量の見込み（社会保障国民会議）

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

注1：実数の見込みを示したものである。

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

注3：医師及び看護職員については、病床については病床当たりの職員配置を基本に配置増を織り込んで推計し、外来については患者数の伸びに比例させて推計した。また、在宅の看取りケアの体制強化を一定程度見込んだ。さらに、急性期や亜急性期・回復期等の病床に勤務する医師及び看護職員については、役割分担による負担軽減を見込んでいる。医師については、他の職種との役割分担により、B1シナリオでは10%、B2・B3シナリオでは20%業務量が減ることを見込んだ。看護職員については、医師の業務を分担する分と、他の職員に分担してもらう分とが相殺すると仮定した。

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

注5：医療その他職員には、病院・診療所に勤務する薬剤師、OT、PTなどのコメディカル職種、医療ソーシャルワーカー（MSW）、看護補助者、事務職員等が含まれ、介護その他職員には、介護支援専門員、相談員、OT、PTなどのコメディカル職種等が含まれる。

出所：内閣府 第8回社会保障国民会議サービス保障（医療・介護・福祉）分科会 資料2-1「社会保障国民会議における検討に資するために行う医療・介護費用のシミュレーション（本体資料）」、2008.10.23.

なお、推計に当たっては、現状の年齢階級別・サービス類型別利用状況がそのまま続いたとした場合の機械的試算（現状投影シナリオ）に加えて、サービス提供体制について選択と集中等による改革を図ることを想定した3つの試算（改革シナリオ）も行われている。

同推計によると、2025年には、現状投影シナリオで211.7万人、改革シナリオで250.1～255.2万人の介護職員（実数ベース）が必要となっている（改革シナリオの場合、年平均で7.4～7.7万人の増加が必要）。

2. 社会保障制度改革国民会議における推計

本推計は、社会保障国民会議で行った手法を基盤として、医療・介護サービスの需要や供給、経済前提や単価等の伸びについて各種前提を置いた上で、2025年における医療・介護需要と供給、医療・介護従事者数の必要量、費用の推計を行ったものである。

なお、推計に当たっては、社会保障国民会議と同様、現状の年齢階級別・サービス類型別利用状況がそのまま続いたとした場合の機械的試算（現状投影シナリオ）に加えて、一定の改革シナリオ（一般病床の機能分化、急性期病床への医療資源の集中投入、平均在院日数の短縮、在宅医療の推進など）に基づきサービス利用状況や単価等を変化させた試算（改革シナリオ）も行われている。

同推計によると、2025年には、現状投影シナリオで213～224万人、改革シナリオで232～244万人の介護職員（実数ベース）が必要となっている（改革シナリオの場合、年平均で6.6～7.4万人の増加が必要）。

図表 1－5 医療・介護従事者数の必要量の見込み（社会保障制度改革国民会議）

	2011 年	2025 年	
		現状投影シナリオ	改革シナリオ
医師	29 万人	33～35 万人	32～34 万人
看護職員	141 万人	172～181 万人	195～205 万人
介護職員	140 万人	213～224 万人	232～244 万人
医療その他職員	85 万人	102～107 万人	120～126 万人
介護その他職員	66 万人	100～105 万人	125～131 万人
合計	462 万人	620～651 万人	704～739 万人

注1：医療機関及び介護サービス事業所に従事する全ての職員を対象として、実数として推計したものである。医師及び看護職員については、行政、研究機関、産業医、他の福祉施設等で従事する者も含んでいる。ちなみに、社会保障国民会議の医療・介護シミュレーションでは、医療や介護のその他職員には一定の職種のみを含む形で表章されており、本推計の表章値が比較的大きくみえることに留意が必要。

注2：非常勤の割合について現行から変動する可能性があるため、5%程度幅のある推計値となっている（医療については現状+5%程度の幅を仮定、介護については現状±2.5%程度の幅を仮定）。

注3：医師及び看護職員については、病棟については病床当たりの職員配置を基本に配置増を織り込んで推計し、外来については患者数の伸びに比例させて推計した。また、在宅の看取りケアの体制強化を一定程度見込んだ。さらに、急性期等の病床に勤務する医師及び看護職員については、役割分担による負担軽減を見込んでいる。医師については、他の職種との役割分担により、20%業務量が減ることを見込んだ。看護職員については、医師の業務を分担する分と、他の職員に分担してもらう分とが相殺すると仮定した。

注4：介護職員は、施設・居住系については利用者数の伸びにより、在宅については利用者数及び利用回数の伸びにより推計している。また、改革シナリオでは、施設のユニット化推進による職員増と、訪問介護員については非正社員（1月の労働時間61.0時間）が介護職員の非正社員（1月の労働時間117.2時間）並に勤務すると仮定して推計している（財）介護労働安定センター「平成21年度介護労働実態調査」による）。

注5：医療その他職員には、病院・診療所に勤務する薬剤師、OT、PTなどのコメディカル職種、MSW、看護補助者、事務職員等が含まれ、介護その他職員には、介護支援専門員、相談員、OT、PTなどのコメディカル職種等が含まれる。

出所：内閣府 第10回社会保障改革に関する集中検討会議 参考資料1－2「医療・介護に係る長期推計」、2011.6.2

第4節 人口動態からみた都道府県別介護従事者需給推計の必要性

前節で紹介した介護従事者の必要量の推計は、まず、現在の性・年齢階級別介護サービス受給率に、性・年齢階級別将来推計人口を掛けることで、介護サービス受給者数の将来推計を行った上で（介護需要推計）、それらサービス需要への対応に必要な介護従事者の必要量を推計したものである。したがって、介護従事者の必要量推計は、介護需要推計がベースとなる。また、介護需要を決定する因子は、介護サービス受給率と将来推計人口である。

そこで、本節では、介護需要に大きな影響を及ぼす将来推計人口に着目し、2010年と2025年間の人口動態の都道府県間の差異の観点から、都道府県別介護従事者需給推計の必要性について言及する。

1. 総人口及び年齢階級別人口の変化

(1) 総人口

総人口の変化量をみると、総人口が増加したのは「沖縄」2.1万人、「東京」1.9万人のみであった。一方、減少量が最も多かったのが「北海道」▼54.6万人で、次いで「大阪」▼45.5万人、「兵庫」▼31.9万人の順であった⁵。

また、変化率をみると、「沖縄」が1.5%と最も高く、次いで「東京」0.1%、「神奈川」▼0.4%の順、逆に減少率が最も高かったのが「秋田」▼17.8%で、次いで「青森」▼15.4%、「高知」▼14.4%の順であった（図表1-6）。

(2) 15-64歳人口

15～64歳人口は、全都道府県で減少していた。減少量が最も少なかったのは「沖縄」▼5.5万人で、次いで「滋賀」▼7.2万人、「鳥取」▼7.3万人の順、一方、減少量が最も多かったのが「北海道」▼71.4万人で、次いで「大阪」▼66.0万人、「千葉」▼53.0万人の順であった。

また、減少率をみると、「東京」が▼5.0%と最も低く、次いで「沖縄」▼6.1%、「愛知」▼6.9%の順、逆に減少率が最も高かったのが「秋田」▼28.2%で、次いで「青森」▼24.9%、「高知」▼23.0%の順であった（図表1-6）。

(3) 65-74歳人口

65～74歳人口の変化量をみると、増加量が最も多かったのは「沖縄」5.1万人で、次いで「福島」、「福岡」3.7万人の順、一方、減少量が最も多かったのが「大阪」▼21.3万人で、次いで「東京」▼10.0万人、「埼玉」▼7.5万人の順であった。

また、変化率をみると、「沖縄」が42.0%と最も高く、次いで「福島」15.9%、「鹿児島」15.2%の順、逆に減少率が最も高かったのが「大阪」▼18.6%で、次いで「京都」▼11.9%、「山口」▼10.9%の順であった（図表1-7）。

(4) 75歳以上人口

75歳以上人口は、全都道府県で増加していた。増加量が最も多かったのは「東京」74.3万人で、次いで「神奈川」69.2万人、「大阪」68.5万人の順、一方、増加量が最も少なかったのが「島根」1.7万人で、次いで「鳥取」1.8万人、「山形」2.6万人の順であった。

また、増加率をみると、「埼玉」が99.7%と最も高く、次いで「千葉」92.3%、「神奈川」87.2%の順、逆に増加率が最も低かったのが「山形」14.5%で、次いで「島根」14.8%、「鹿児島」16.1%の順であった（図表1-7、図表1-8）。

⁵ 本節では、量や率が減少した場合は▼の表記を用いる。

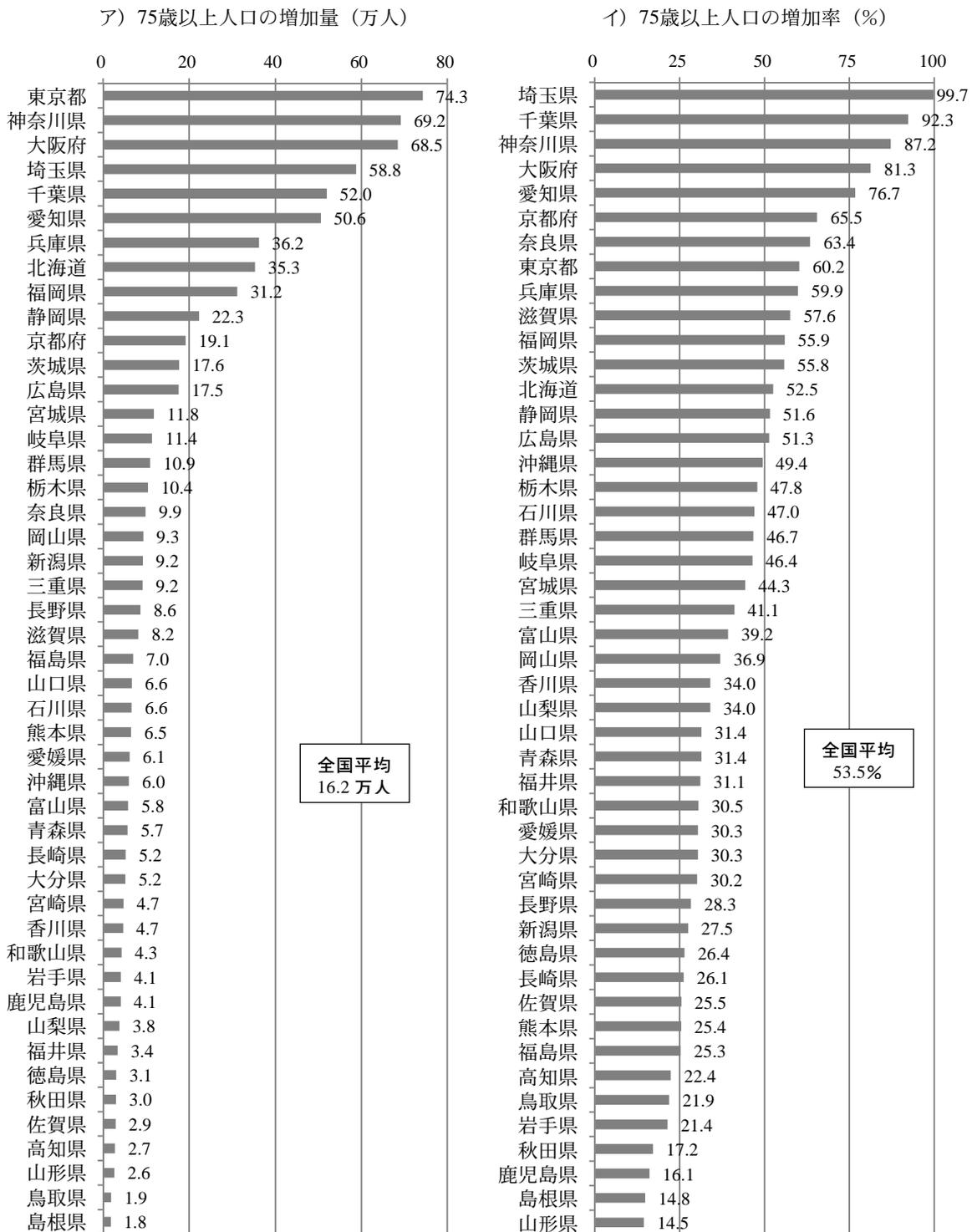
図表 1-6 都道府県別にみた 2010 年と 2025 年間の年齢階級別人口の変化

		総人口				15-64 歳			
		人数 (人)		変化率 (%)	順位	人数 (人)		人数 (人)	順位
		2010	2025			2010	2025		
全国平均		2,724,625	2,567,209	-5.8	—	1,739,032	1,507,339	-13.3	—
1	北海道	5,506,419	4,959,984	-9.9	30	3,488,553	2,774,446	-20.5	37
2	青森県	1,373,339	1,161,431	-15.4	46	847,046	635,865	-24.9	46
3	岩手県	1,330,147	1,139,825	-14.3	44	799,314	619,086	-22.5	44
4	宮城県	2,348,165	2,210,121	-5.9	12	1,515,405	1,290,753	-14.8	16
5	秋田県	1,085,997	893,224	-17.8	47	640,878	460,018	-28.2	47
6	山形県	1,168,924	1,005,850	-14.0	43	696,447	541,018	-22.3	43
7	福島県	2,029,064	1,780,166	-12.3	38	1,244,829	973,702	-21.8	40
8	茨城県	2,969,770	2,764,115	-6.9	16	1,901,619	1,598,731	-15.9	20
9	栃木県	2,007,683	1,867,192	-7.0	17	1,294,461	1,081,477	-16.5	22
10	群馬県	2,008,068	1,857,908	-7.5	18	1,259,164	1,067,982	-15.2	17
11	埼玉県	7,194,556	6,991,046	-2.8	6	4,769,471	4,244,344	-11.0	6
12	千葉県	6,216,289	5,987,027	-3.7	7	4,071,255	3,540,991	-13.0	9
13	東京都	13,159,388	13,178,672	0.1	2	8,994,023	8,544,323	-5.0	1
14	神奈川県	9,048,331	9,009,667	-0.4	3	6,028,484	5,577,640	-7.5	4
15	新潟県	2,374,450	2,112,473	-11.0	34	1,448,678	1,166,702	-19.5	32
16	富山県	1,093,247	985,889	-9.8	29	665,027	549,336	-17.4	28
17	石川県	1,169,788	1,096,170	-6.3	14	732,811	629,668	-14.1	14
18	福井県	806,314	731,030	-9.3	27	490,717	406,560	-17.1	26
19	山梨県	863,075	775,908	-10.1	32	534,868	441,582	-17.4	29
20	長野県	2,152,449	1,937,623	-10.0	31	1,285,787	1,076,998	-16.2	21
21	岐阜県	2,080,773	1,907,818	-8.3	21	1,289,039	1,092,908	-15.2	18
22	静岡県	3,765,007	3,480,333	-7.6	20	2,356,056	1,984,786	-15.8	19
23	愛知県	7,410,719	7,348,135	-0.8	4	4,839,167	4,503,760	-6.9	3
24	三重県	1,854,724	1,714,523	-7.6	19	1,150,956	993,239	-13.7	13
25	滋賀県	1,410,777	1,398,322	-0.9	5	907,918	836,354	-7.9	5
26	京都府	2,636,092	2,499,460	-5.2	10	1,683,691	1,463,071	-13.1	10
27	大阪府	8,865,245	8,410,039	-5.1	9	5,708,100	5,048,274	-11.6	7
28	兵庫県	5,588,133	5,268,695	-5.7	11	3,536,935	3,083,166	-12.8	8
29	奈良県	1,400,728	1,279,718	-8.6	24	880,301	727,779	-17.3	27
30	和歌山県	1,002,198	869,182	-13.3	41	599,682	478,285	-20.2	35
31	鳥取県	588,667	519,861	-11.7	36	355,471	282,291	-20.6	38
32	島根県	717,397	621,882	-13.3	42	416,556	326,963	-21.5	39
33	岡山県	1,945,276	1,811,274	-6.9	15	1,190,744	1,032,881	-13.3	11
34	広島県	2,860,750	2,688,800	-6.0	13	1,787,519	1,533,427	-14.2	15
35	山口県	1,451,338	1,275,187	-12.1	37	861,110	686,386	-20.3	36
36	徳島県	785,491	686,332	-12.6	40	476,346	371,144	-22.1	41
37	香川県	995,842	899,859	-9.6	28	606,099	495,657	-18.2	30
38	愛媛県	1,431,493	1,269,451	-11.3	35	864,709	693,035	-19.9	34
39	高知県	764,456	654,741	-14.4	45	451,294	347,553	-23.0	45
40	福岡県	5,071,968	4,855,724	-4.3	8	3,253,932	2,809,069	-13.7	12
41	佐賀県	849,788	774,676	-8.8	25	517,321	428,978	-17.1	24
42	長崎県	1,426,779	1,250,016	-12.4	39	861,779	671,412	-22.1	42
43	熊本県	1,817,426	1,666,017	-8.3	22	1,100,869	913,392	-17.0	23
44	大分県	1,196,529	1,093,634	-8.6	23	721,980	598,228	-17.1	25
45	宮崎県	1,135,233	1,033,671	-8.9	26	683,798	555,184	-18.8	31
46	鹿児島県	1,706,242	1,521,991	-10.8	33	1,020,515	818,195	-19.8	33
47	沖縄県	1,392,818	1,414,154	1.5	1	903,793	848,273	-6.1	2

図表 1-7 都道府県別にみた 2010 年と 2025 年間の年齢階級別人口の変化（続き）

		65-74 歳				75 歳以上			
		人数 (人)		変化率 (%)	順位	人数 (人)		変化率 (%)	順位
		2010	2025			2010	2025		
全国平均		325,320	314,635	-3.3	—	301,992	463,524	53.5	—
1	北海道	689,055	692,160	0.5	23	671,405	1,024,035	52.5	13
2	青森県	173,863	178,265	2.5	18	180,427	237,096	31.4	28
3	岩手県	169,056	169,818	0.5	22	192,913	234,263	21.4	43
4	宮城県	257,693	293,422	13.9	4	266,712	384,733	44.3	21
5	秋田県	145,692	147,160	1.0	21	175,336	205,417	17.2	44
6	山形県	142,090	152,036	7.0	12	180,600	206,772	14.5	47
7	福島県	233,421	270,651	15.9	2	274,680	344,208	25.3	40
8	茨城県	351,678	369,036	4.9	14	316,514	493,012	55.8	12
9	栃木県	224,906	253,117	12.5	6	218,064	322,360	47.8	17
10	群馬県	239,086	237,770	-0.6	26	234,465	343,916	46.7	19
11	埼玉県	881,071	805,731	-8.6	41	589,180	1,176,765	99.7	1
12	千葉県	776,600	715,559	-7.9	39	562,691	1,082,206	92.3	2
13	東京都	1,445,181	1,345,053	-6.9	36	1,234,084	1,977,426	60.2	8
14	神奈川県	1,036,490	962,560	-7.1	37	793,519	1,485,344	87.2	3
15	新潟県	289,074	297,692	3.0	17	334,881	426,909	27.5	35
16	富山県	138,640	126,185	-9.0	42	147,614	205,546	39.2	23
17	石川県	136,337	134,243	-1.5	27	141,217	207,554	47.0	18
18	福井県	94,348	97,220	3.0	16	108,880	142,747	31.1	29
19	山梨県	101,909	103,881	1.9	19	110,901	148,576	34.0	26
20	長野県	265,604	251,219	-5.4	31	305,256	391,701	28.3	34
21	岐阜県	256,682	238,986	-6.9	35	245,109	358,848	46.4	20
22	静岡県	465,013	446,686	-3.9	29	431,935	654,598	51.6	14
23	愛知県	846,078	777,339	-8.1	40	659,895	1,165,990	76.7	5
24	三重県	227,568	213,634	-6.1	33	222,798	314,355	41.1	22
25	滋賀県	149,902	161,034	7.4	10	141,912	223,662	57.6	10
26	京都府	324,810	286,219	-11.9	46	292,142	483,506	65.5	6
27	大阪府	1,141,956	929,434	-18.6	47	842,898	1,527,801	81.3	4
28	兵庫県	685,416	633,320	-7.6	38	604,460	966,343	59.9	9
29	奈良県	180,904	163,145	-9.8	43	155,355	253,921	63.4	7
30	和歌山県	133,411	119,171	-10.7	44	140,781	183,735	30.5	30
31	鳥取県	69,157	74,038	7.1	11	85,976	104,817	21.9	42
32	島根県	89,106	88,976	-0.1	24	119,442	137,168	14.8	46
33	岡山県	236,917	221,035	-6.7	34	252,581	345,904	36.9	24
34	広島県	345,094	328,043	-4.9	30	341,126	516,240	51.3	15
35	山口県	194,542	173,381	-10.9	45	211,598	278,089	31.4	27
36	徳島県	96,943	99,941	3.1	15	115,480	146,009	26.4	36
37	香川県	120,736	120,328	-0.3	25	136,888	183,452	34.0	25
38	愛媛県	179,244	175,900	-1.9	28	202,292	263,682	30.3	31
39	高知県	98,717	92,723	-6.1	32	121,617	148,849	22.4	41
40	福岡県	574,842	612,052	6.5	13	557,595	869,363	55.9	11
41	佐賀県	95,466	108,220	13.4	5	113,544	142,515	25.5	38
42	長崎県	171,452	187,292	9.2	9	199,998	252,272	26.1	37
43	熊本県	210,764	233,351	10.7	7	255,979	321,053	25.4	39
44	大分県	148,646	150,681	1.4	20	170,148	221,782	30.3	32
45	宮崎県	135,296	149,514	10.5	8	157,494	204,986	30.2	33
46	鹿児島県	198,439	228,626	15.2	3	253,878	294,735	16.1	45
47	沖縄県	121,131	172,002	42.0	1	121,379	181,377	49.4	16

図表 1-8 都道府県別にみた 2010 年と 2025 年間の 75 歳以上人口の増加量／増加率



図表 1-6～8 の出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成 25 年 3 月推計）」2013.3

2. 高齢化率／後期高齢化率の変化

(1) 高齢化率（総人口に占める 65 歳以上人口の割合）

2010 年の高齢化率をみると、「秋田」が 29.6%と最も高く、次いで「島根」29.1%、「高知」28.8%の順、逆に、最も低いのが「沖縄」17.4%で、次いで「神奈川」20.2%、「愛知」20.3%の順であった。

次に、2025 年の高齢化率をみると、「秋田」が 39.5%と最も高く、次いで「高知」36.9%、「島根」36.4%の順、最も低いのが「沖縄」25.0%で、次いで「東京」25.2%、「愛知」26.4%の順であった。

ここで、2010 年と 2025 年の高齢化率の増加量をみると、「青森」が 10.0 ポイントと最も高く、次いで「秋田」、「北海道」9.9 ポイントの順、逆に、最も低いのが「東京」4.9 ポイントで、次いで「愛知」、「岡山」6.1 ポイントの順であった（図表 1－9）。

(2) 後期高齢化率（総人口に占める 75 歳以上人口の割合）

2010 年の後期高齢化率をみると、「島根」が 16.6%と最も高く、次いで「秋田」16.1%、「高知」15.9%の順、逆に、最も低いのが「埼玉県」8.2%で、次いで「沖縄県」8.7%、「神奈川県」8.8%の順であった。

次に、2025 年の後期高齢化率をみると、「秋田」が 23.0%と最も高く、次いで「高知」22.7%、「島根」22.1%の順、逆に、最も低いのが「沖縄」12.8%で、次いで「東京」15.0%、「愛知」15.9%の順であった。

ここで、2010 年と 2025 年の後期高齢化率の増加量をみると、「千葉」が 9.0 ポイントと最も高く、次いで「奈良」8.8 ポイント、「大阪」8.7 ポイントの順、逆に、最も低いのが「沖縄」4.1 ポイントで、次いで「鹿児島」4.5 ポイント、「佐賀」5.0 ポイントの順であった（図表 1－9）。

図表 1-9 都道府県別にみた 2010 年と 2025 年間の高齢化率／後期高齢化率の変化

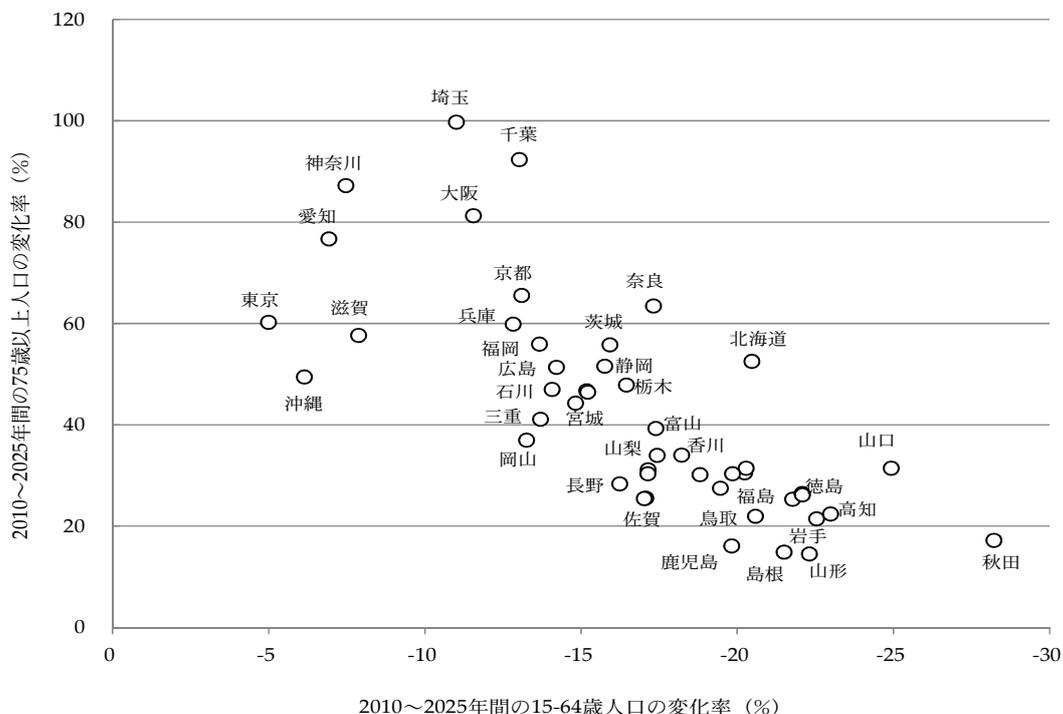
		高齢化率						後期高齢化率					
		2010		2025		変化量		2010		2025		変化量	
		率	順位	率	順位	ポイント	順位	率	順位	率	順位	ポイント	順位
全国平均		23.0	—	30.3	—	7.3	—	11.1	—	18.1	—	7.0	—
1	北海道	24.7	24	34.6	12	9.9	3	12.2	26	20.6	9	8.5	5
2	青森県	25.8	18	35.8	5	10.0	1	13.1	23	20.4	12	7.3	11
3	岩手県	27.2	7	35.5	7	8.2	13	14.5	9	20.6	11	6.0	34
4	宮城県	22.3	38	30.7	37	8.4	12	11.4	33	17.4	40	6.0	33
5	秋田県	29.6	1	39.5	1	9.9	2	16.1	2	23.0	1	6.9	20
6	山形県	27.6	5	35.7	6	8.1	16	15.5	4	20.6	10	5.1	44
7	福島県	25.0	23	34.5	13	9.5	4	13.5	19	19.3	24	5.8	39
8	茨城県	22.5	36	31.2	32	8.7	8	10.7	39	17.8	39	7.2	14
9	栃木県	22.1	40	30.8	34	8.8	7	10.9	37	17.3	41	6.4	26
10	群馬県	23.6	33	31.3	30	7.7	26	11.7	31	18.5	32	6.8	21
11	埼玉県	20.4	43	28.4	42	7.9	20	8.2	47	16.8	42	8.6	4
12	千葉県	21.5	41	30.0	40	8.5	11	9.1	43	18.1	37	9.0	1
13	東京都	20.4	44	25.2	46	4.9	47	9.4	42	15.0	46	5.6	40
14	神奈川県	20.2	46	27.2	44	6.9	40	8.8	45	16.5	43	7.7	7
15	新潟県	26.3	14	34.3	16	8.0	18	14.1	13	20.2	16	6.1	31
16	富山県	26.2	15	33.6	20	7.5	31	13.5	21	20.8	7	7.3	9
17	石川県	23.7	32	31.2	33	7.5	32	12.1	27	18.9	29	6.9	19
18	福井県	25.2	21	32.8	23	7.6	27	13.5	20	19.5	21	6.0	36
19	山梨県	24.7	25	32.5	25	7.9	22	12.8	25	19.1	27	6.3	28
20	長野県	26.5	11	33.2	22	6.7	43	14.2	11	20.2	15	6.0	35
21	岐阜県	24.1	28	31.3	29	7.2	39	11.8	30	18.8	30	7.0	16
22	静岡県	23.8	31	31.6	27	7.8	24	11.5	32	18.8	31	7.3	10
23	愛知県	20.3	45	26.4	45	6.1	46	8.9	44	15.9	45	7.0	17
24	三重県	24.3	27	30.8	36	6.5	44	12.0	28	18.3	35	6.3	27
25	滋賀県	20.7	42	27.5	43	6.8	42	10.1	40	16.0	44	5.9	38
26	京都府	23.4	34	30.8	35	7.4	36	11.1	35	19.3	23	8.3	6
27	大阪府	22.4	37	29.2	41	6.8	41	9.5	41	18.2	36	8.7	3
28	兵庫県	23.1	35	30.4	39	7.3	38	10.8	38	18.3	34	7.5	8
29	奈良県	24.0	29	32.6	24	8.6	9	11.1	34	19.8	19	8.8	2
30	和歌山県	27.4	6	34.8	10	7.5	30	14.0	15	21.1	6	7.1	15
31	鳥取県	26.4	13	34.4	14	8.1	17	14.6	7	20.2	18	5.6	41
32	島根県	29.1	2	36.4	3	7.3	37	16.6	1	22.1	3	5.4	42
33	岡山県	25.2	22	31.3	31	6.1	45	13.0	24	19.1	28	6.1	30
34	広島県	24.0	30	31.4	28	7.4	35	11.9	29	19.2	26	7.3	12
35	山口県	28.0	4	35.4	8	7.4	33	14.6	8	21.8	4	7.2	13
36	徳島県	27.0	8	35.8	4	8.8	6	14.7	6	21.3	5	6.6	25
37	香川県	25.9	17	33.8	19	7.9	21	13.7	18	20.4	13	6.6	23
38	愛媛県	26.7	9	34.6	11	8.0	19	14.1	12	20.8	8	6.6	24
39	高知県	28.8	3	36.9	2	8.1	15	15.9	3	22.7	2	6.8	22
40	福岡県	22.3	39	30.5	38	8.2	14	11.0	36	17.9	38	6.9	18
41	佐賀県	24.6	26	32.4	26	7.8	25	13.4	22	18.4	33	5.0	45
42	長崎県	26.0	16	35.2	9	9.1	5	14.0	16	20.2	17	6.2	29
43	熊本県	25.7	20	33.3	21	7.6	28	14.1	14	19.3	25	5.2	43
44	大分県	26.6	10	34.1	18	7.4	34	14.2	10	20.3	14	6.1	32
45	宮崎県	25.8	19	34.3	17	8.5	10	13.9	17	19.8	20	6.0	37
46	鹿児島県	26.5	12	34.4	15	7.9	23	14.9	5	19.4	22	4.5	46
47	沖縄県	17.4	47	25.0	47	7.6	29	8.7	46	12.8	47	4.1	47

3. 後期高齢者／生産年齢人口の変化の特徴

2010年と2025年間の15～64歳人口の減少率をみると、「東京」が▼5.0%と最も低く、次いで「沖縄」▼6.1%、「愛知」▼6.9%、「神奈川」▼7.5%、「滋賀」▼7.9%の順で、逆に減少率が最も高かったのが「秋田」▼28.2%で、次いで「青森」▼24.9%、「高知」▼23.0%、「岩手県」▼22.5%、「山形県」▼22.3%の順であった。

次に、75歳以上人口の増加率をみると、「埼玉」が99.7%と最も高く、次いで「千葉」92.3%、「神奈川」87.2%、「大阪」81.3%、「愛知」76.7%の順、逆に最も低かったのが「山形」14.5%で、次いで「島根」14.8%、「鹿児島」16.1%、「秋田」17.2%、「岩手」21.4%の順であった（図表1-10）。

図表1-10 都道府県別にみた後期高齢者／生産年齢人口の変化率
—2010年と2025年の比較—



出所：国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口（平成25年3月推計）」2013.3より作成

4. 都道府県別介護従事者需給推計の必要性

図表1-10で示したように、埼玉県、千葉県、神奈川県、東京都、愛知県、大阪府といった大都市部において75歳以上人口が急増する。その結果、介護需要も急増すると予想されるため、これら大都市部では、介護従事者の量的確保が今後の重要課題となる。

一方、秋田県、山形県、島根県などでは、高齢化が他の地域より先行していたため、75歳以上人口の今後の増加率は低い水準にとどまる。そのため、介護需要はそれほど増加しない

と考えられるが、15～64歳人口の減少率は、他の地域を大きく上回っている。したがって、生産年齢人口が大幅に減少するという環境の中で、介護従事者の確保を如何に図るかが課題となる。

このように、各都道府県は、介護従事者確保という共通課題を有しているものの、介護需要の変化、従事者を生み出す生産年齢人口の変化など、課題を取り巻く状況や背景が大きく異なる。そのため、全国一律ではなく、都道府県の実情に応じた対策の検討が求められることになる。

第5節 都道府県別にみた介護従事者の需給関連指標の現状

前節では、人口動態の差異の観点から、都道府県別に介護従事者数の将来推計を行う必要性について言及した。

本節では、介護従事者の需給に関連する指標（介護サービス受給者数、介護従事者数）の変化の現状について整理する。

1. 介護サービス受給者数

2006年と2011年間の介護サービス受給者数の増加量をみると、「東京」が6.8万人と最も高く、次いで「大阪」6.0万人、「神奈川」5.4万人、「愛知」4.0万人、「埼玉」3.9万人の順で、逆に増加量が最も低かったのが「徳島」0.3万人で、次いで「鳥取」、「高知」0.4万人、「佐賀」、「山梨」0.5万人の順であった。

次に、同期間の介護サービス受給者数の増加率をみると、「埼玉」が29.9%と最も多く、次いで「千葉」27.8%、「神奈川」27.4%、「愛知」25.9%、「茨城」25.1%の順で、逆に増加率が最も低かったのが「徳島」8.1%で、次いで「鹿児島」9.9%、「青森」11.6%、「長崎」12.4%、「高知」13.9%の順であった。（図表1-11、図表1-12）。

2. 介護従事者数（常勤換算）

2006年と2011年間の介護従事者数（常勤換算）の増加量をみると、「東京」が17,090人と最も高く、次いで「大阪」12,763人、「北海道」12,272人、「神奈川」11,904人、「埼玉」10,022人の順で、逆に増加率が最も低かったのが「宮城」▼2,719人で、次いで「福島」137人、「山梨」641人、「徳島」759人、「高知」1,095人の順であった。

次に、同期間の介護従事者数（常勤換算）の増加率をみると、「新潟」が39.6%と最も多く、次いで「福井」39.1%、「岩手」34.7%、「埼玉」33.7%、「秋田」33.1%の順で、逆に増加率が最も低かったのが「宮城」▼18.5%で、次いで「福島」1.1%、「徳島」10.0%、「山梨」11.9%、「福岡」13.7%の順であった。（図表1-13、図表1-14）⁶。

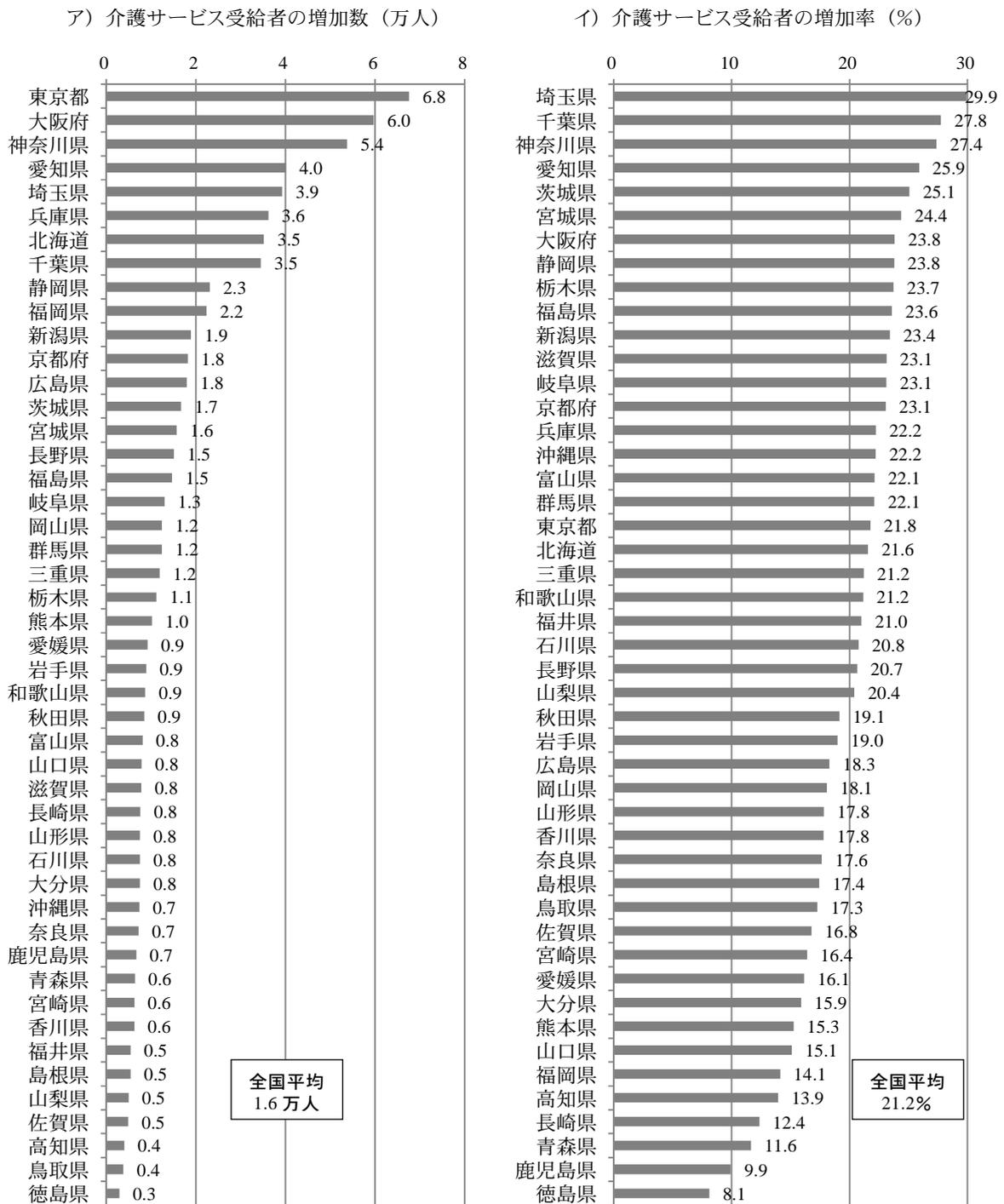
⁶ 宮城県、福島県については、2011年の東日本大震災の影響に留意する必要がある。

図表 1-11 都道府県別にみた 2006 年と 2011 年間の介護サービス受給者数の変化

		介護サービス受給者数 (万人)					増加率 (%)	順位	
		2006	2007	2008	2009	2010			2011
全国平均		7.6	7.8	8.1	8.4	8.8	9.3	21.2	—
1	北海道	16.3	16.8	17.3	18.2	18.9	19.8	21.6	20
2	青森県	5.5	5.6	5.7	5.9	6.0	6.1	11.6	45
3	岩手県	4.7	4.8	5.0	5.2	5.4	5.6	19.0	28
4	宮城県	6.4	6.6	6.9	7.1	7.4	8.0	24.4	6
5	秋田県	4.4	4.6	4.7	4.9	5.1	5.3	19.1	27
6	山形県	4.2	4.3	4.4	4.6	4.8	5.0	17.8	31
7	福島県	6.2	6.5	6.6	6.9	7.3	7.7	23.6	10
8	茨城県	6.7	6.9	7.3	7.5	7.9	8.3	25.1	5
9	栃木県	4.7	4.9	5.1	5.3	5.5	5.8	23.7	9
10	群馬県	5.6	5.8	6.0	6.2	6.6	6.9	22.1	18
11	埼玉県	13.1	13.7	14.4	15.1	16.0	17.1	29.9	1
12	千葉県	12.4	12.9	13.4	14.1	14.9	15.9	27.8	2
13	東京都	31.0	31.4	32.5	33.8	35.7	37.8	21.8	19
14	神奈川県	19.7	20.2	21.1	22.1	23.5	25.0	27.4	3
15	新潟県	8.1	8.4	8.7	9.1	9.5	10.0	23.4	11
16	富山県	3.7	3.8	4.0	4.1	4.3	4.5	22.1	17
17	石川県	3.6	3.8	3.9	4.0	4.2	4.4	20.8	24
18	福井県	2.6	2.7	2.8	2.9	3.0	3.1	21.0	23
19	山梨県	2.5	2.5	2.6	2.7	2.8	3.0	20.4	26
20	長野県	7.3	7.6	7.8	8.1	8.4	8.8	20.7	25
21	岐阜県	5.6	5.8	6.0	6.3	6.6	6.9	23.1	13
22	静岡県	9.7	10.1	10.5	10.9	11.4	12.0	23.8	8
23	愛知県	15.5	16.1	16.7	17.4	18.4	19.5	25.9	4
24	三重県	5.6	5.8	5.9	6.2	6.5	6.8	21.2	21
25	滋賀県	3.4	3.5	3.6	3.7	4.0	4.2	23.1	12
26	京都府	7.9	8.1	8.3	8.7	9.2	9.7	23.1	14
27	大阪府	25.1	25.9	26.6	27.7	29.2	31.0	23.8	7
28	兵庫県	16.3	16.8	17.4	18.0	18.9	19.9	22.2	15
29	奈良県	4.1	4.1	4.2	4.3	4.5	4.8	17.6	33
30	和歌山県	4.1	4.2	4.4	4.5	4.7	5.0	21.2	22
31	鳥取県	2.2	2.3	2.3	2.4	2.5	2.6	17.3	35
32	島根県	3.1	3.2	3.3	3.4	3.5	3.6	17.4	34
33	岡山県	6.9	7.0	7.2	7.5	7.8	8.1	18.1	30
34	広島県	9.8	10.1	10.3	10.6	11.2	11.6	18.3	29
35	山口県	5.2	5.3	5.4	5.6	5.8	6.0	15.1	41
36	徳島県	3.6	3.6	3.6	3.7	3.8	3.9	8.1	47
37	香川県	3.5	3.6	3.7	3.8	4.0	4.2	17.8	32
38	愛媛県	5.7	5.8	6.0	6.2	6.4	6.6	16.1	38
39	高知県	2.9	2.9	2.9	3.0	3.2	3.3	13.9	43
40	福岡県	15.9	16.0	16.2	16.7	17.4	18.1	14.1	42
41	佐賀県	2.9	3.0	3.1	3.1	3.3	3.4	16.8	36
42	長崎県	6.2	6.2	6.3	6.5	6.7	6.9	12.4	44
43	熊本県	6.7	6.7	6.9	7.1	7.3	7.7	15.3	40
44	大分県	4.7	4.8	4.9	5.1	5.3	5.5	15.9	39
45	宮崎県	3.8	3.9	3.9	4.0	4.2	4.5	16.4	37
46	鹿児島県	6.8	6.7	6.8	6.9	7.2	7.4	9.9	46
47	沖縄県	3.3	3.5	3.6	3.7	3.9	4.1	22.2	16

出所：厚生労働省「介護給付費実態調査月報（各年 11 月審査分）」

図表 1-12 都道府県別にみた 2006 年と 2011 年間の
介護サービス受給者の増加量／増加率



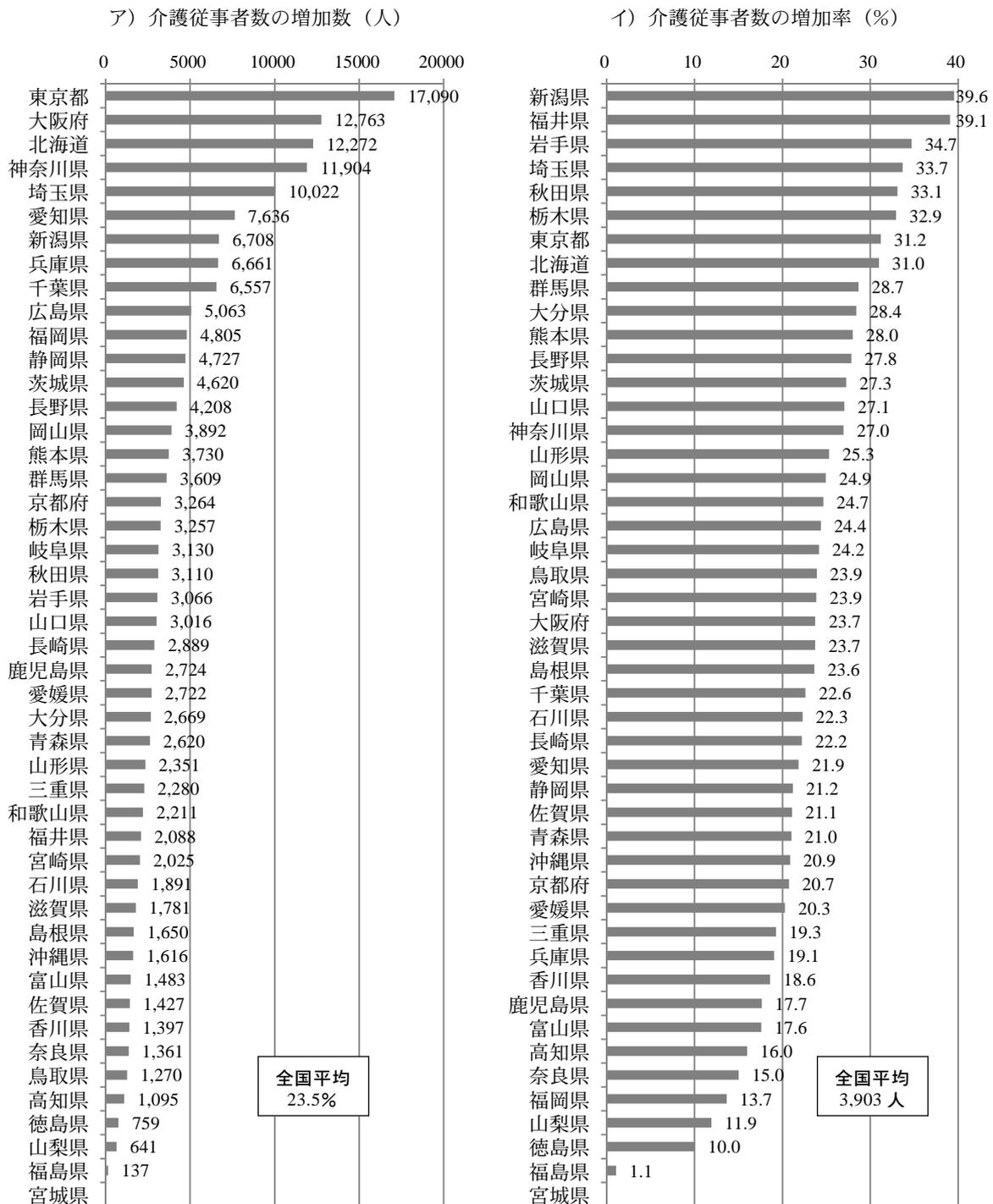
出所：厚生労働省「介護給付費実態調査月報（2006年11月審査分、2011年11月審査分）」より作成

図表1-13 都道府県別にみた2006年と2011年間の介護従事者数（常勤換算）の変化

	常勤換算介護従事者数（万人）						増加率 （%）	順位
	2006	2007	2008	2009	2010	2011		
全国平均	16,598	17,607	18,411	19,182	19,278	20,501	23.5	—
1 北海道	39,610	43,177	45,103	47,012	47,131	51,882	31.0	8
2 青森県	12,450	13,615	13,452	14,190	14,345	15,070	21.0	32
3 岩手県	8,838	9,617	10,484	11,307	11,925	11,904	34.7	3
4 宮城県	14,708	15,278	15,650	16,247	16,789	11,989	-18.5	47
5 秋田県	9,402	9,952	10,676	11,047	11,633	12,512	33.1	5
6 山形県	9,287	9,852	10,365	10,733	10,754	11,638	25.3	16
7 福島県	12,630	13,831	14,490	15,063	15,504	12,767	1.1	46
8 茨城県	16,943	18,164	19,391	20,311	19,947	21,563	27.3	13
9 栃木県	9,886	10,866	11,830	12,220	12,067	13,143	32.9	6
10 群馬県	12,596	13,611	14,327	15,161	14,954	16,205	28.7	9
11 埼玉県	29,751	32,437	34,443	36,444	36,359	39,773	33.7	4
12 千葉県	28,972	29,963	31,814	32,409	33,075	35,529	22.6	26
13 東京都	54,756	58,712	61,369	67,646	66,593	71,846	31.2	7
14 神奈川県	44,139	45,113	47,819	50,788	51,436	56,043	27.0	15
15 新潟県	16,959	19,014	20,209	21,309	22,057	23,667	39.6	1
16 富山県	8,421	8,942	9,037	9,195	8,991	9,904	17.6	40
17 石川県	8,478	8,657	9,131	9,677	9,899	10,369	22.3	27
18 福井県	5,344	5,927	6,162	6,431	7,156	7,432	39.1	2
19 山梨県	5,376	5,718	6,121	5,961	5,926	6,017	11.9	44
20 長野県	15,113	16,481	17,650	18,118	17,952	19,321	27.8	12
21 岐阜県	12,960	13,655	13,804	15,008	14,937	16,090	24.2	20
22 静岡県	22,305	24,195	24,839	24,882	25,408	27,032	21.2	30
23 愛知県	34,939	36,751	37,656	39,104	39,663	42,575	21.9	29
24 三重県	11,836	11,631	12,931	13,804	13,621	14,116	19.3	36
25 滋賀県	7,501	7,934	8,222	8,385	8,282	9,282	23.7	24
26 京都府	15,733	15,996	16,152	17,204	17,159	18,997	20.7	34
27 大阪府	53,749	57,090	58,752	60,809	61,169	66,512	23.7	23
28 兵庫県	34,941	36,380	37,459	38,957	38,771	41,602	19.1	37
29 奈良県	9,053	9,231	9,459	9,549	9,818	10,414	15.0	42
30 和歌山県	8,964	9,496	9,906	10,450	10,394	11,175	24.7	18
31 鳥取県	5,309	4,487	5,801	6,315	6,241	6,579	23.9	21
32 島根県	6,983	7,545	7,831	8,368	8,529	8,633	23.6	25
33 岡山県	15,612	16,871	18,014	18,070	17,703	19,504	24.9	17
34 広島県	20,776	21,975	23,123	24,268	24,714	25,839	24.4	19
35 山口県	11,145	12,037	12,231	13,153	12,959	14,161	27.1	14
36 徳島県	7,570	7,809	8,206	8,339	8,170	8,329	10.0	45
37 香川県	7,510	7,658	8,021	8,247	8,200	8,907	18.6	38
38 愛媛県	13,409	13,807	14,789	14,801	14,743	16,131	20.3	35
39 高知県	6,853	7,062	7,528	7,492	7,704	7,948	16.0	41
40 福岡県	35,176	37,025	37,954	38,914	38,995	39,981	13.7	43
41 佐賀県	6,765	7,174	7,717	7,788	7,382	8,192	21.1	31
42 長崎県	13,008	14,084	14,487	14,137	14,678	15,897	22.2	28
43 熊本県	13,314	14,577	14,791	15,575	15,878	17,044	28.0	11
44 大分県	9,394	10,303	10,361	10,949	11,184	12,063	28.4	10
45 宮崎県	8,484	9,100	9,596	10,088	9,796	10,509	23.9	22
46 鹿児島県	15,430	16,676	17,252	16,825	17,019	18,154	17.7	39
47 沖縄県	7,737	8,076	8,923	8,823	8,500	9,353	20.9	33

出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」

図表 1-14 都道府県別にみた 2006 年と 2011 年間の
常勤換算介護従事者数の増加量／増加率



注：2011年の東日本大震災の影響のため、宮城県の常勤換算従事者数は2,719人（18.5%）のマイナスとなっている。

出所：厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査（2006年、2011年）」より作成

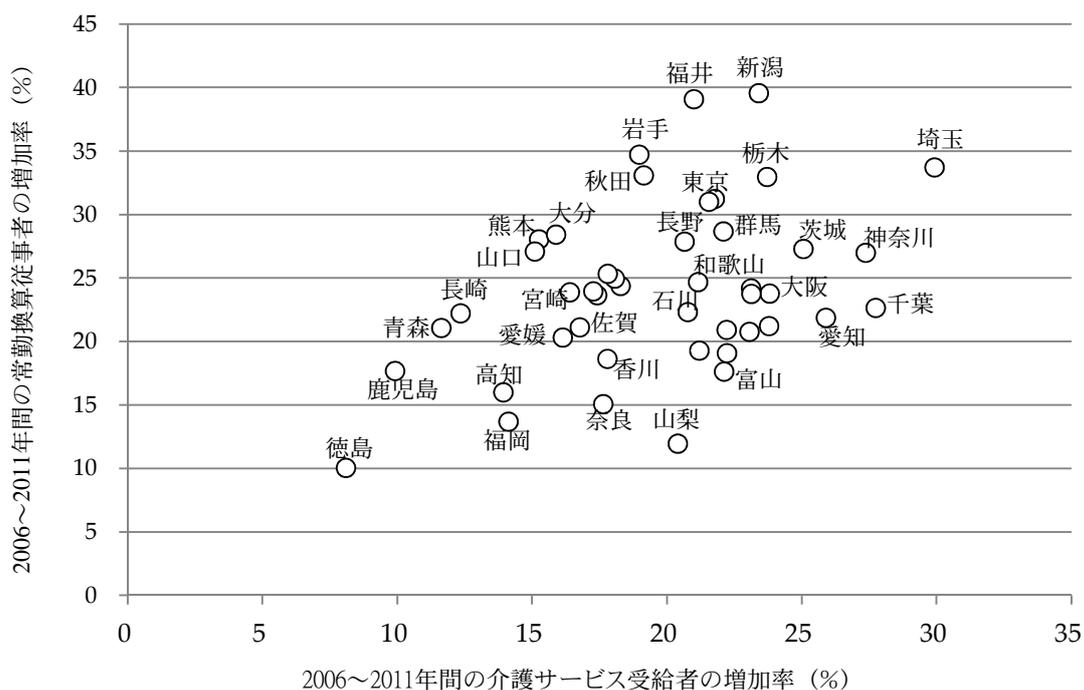
3. 介護サービス受給者／常勤換算従事者数の変化の特徴

図表1-15に、2006年と2011年間の介護サービス受給者数および常勤換算従事者数の増加率を示す。

ここで、両者の差をみると、常勤換算従事者の方が介護サービス受給者よりも増加率が高かったのは、第1位「福井（18.1ポイント）」、第2位「新潟（16.1ポイント）」、第3位「岩手（15.7ポイント）」、第4位「秋田（13.9ポイント）」、第5位「熊本（12.7ポイント）」の順であった。

逆に、介護サービス受給者の方が常勤換算従事者よりも増加率が高かったのは、第1位「山梨（8.5ポイント）」、第2位「千葉（5.1ポイント）」、第3位「富山（4.5ポイント）」、第4位「愛知（4.0ポイント）」、第5位「兵庫（3.2ポイント）」の順であった（福島、宮城は除く、図表1-15）。

図表1-15 都道府県別にみた介護サービス受給者数／常勤換算従事者数の変化率
—2006年と2011年の比較—



注：2011年の東日本大震災の影響が大きいため、グラフ表記から宮城県、福島県を除いている。
出所：厚生労働省「介護給付費実態調査月報（2006年11月審査分、2011年11月審査分）」、「介護サービス施設・事業所調査（2006年、2011年）」より作成

第6節 おわりに

本章では、介護従事者確保が政策上重要視される背景、介護従事者の必要量の推計の経緯を解説するとともに、都道府県間の人口動態の差異の観点から、全国一律ではなく、都道府県毎に介護従事者確保策を検討する必要性について言及した。

また、介護サービス受給者数、介護従事者数（常勤換算）の都道府県別増加率を比較し、両者の乖離の状況が都道府県によって異なる実態も明らかにした。このことは、介護サービス受給者数の動向だけで、必要な介護従事者数が一律に決まるものではなく、サービス提供体制（介護保険施設、サービス付き高齢者住宅などの集合住宅などをどの程度整備するか）によっても影響を受けることを意味する。

いずれにしても、人口動態だけでなく、介護サービス受給者数の伸び率、介護サービス提供体制状況も都道府県間で大きく異なることから、将来的には都道府県が主体となって、介護需要推計、ならびにそれら需要に対応できる介護従事者の必要量の推計、介護従事者の供給体制の把握、需給ギャップの量的把握と対策の検討を実施していくことが求められよう。

現在、平成 25 年度厚生労働省セーフティネット支援対策等事業費補助金（社会福祉推進事業分）事業にて、都道府県による需給推計ワークシートの開発が進められている。これが完成すれば、需給ギャップの粗い推計が可能となり、都道府県担当者への課題認識の支援にはなる（見える化の推進）。ただし、重要なことは、介護従事者の需給ギャップを改善するための対策を検討・実践し、その経過を定期的にモニタリングし、その上で対策を再検討するといったマネジメントプロセスの推進にある。このようなゴールを見据えた上で、まずは、需給ギャップの把握のためのツール開発に取り組むことが必要であると考えられる。

参考文献

社会保障国民会議（2008）『社会保障国民会議 最終報告』。

http://www.kantei.go.jp/jp/singi/syakaihosyokokuminkaigi/saishu/siryou_1.pdf

社会保障制度改革国民会議（2013）『社会保障制度改革国民会議 報告書～確かな社会保障を将来世代に伝えるための道筋』。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/kokuminkaigi/pdf/houkokusyo.pdf>

三菱総合研究所（2013）『介護人材の見通し策定に関する調査・研究事業報告書、平成 24 年度厚生労働省セーフティネット支援対策等事業費補助金（社会福祉推進事業分）』。

第2章 介護職員の供給ルートと教育資源

第1節 はじめに

本章では、介護人材（本章においては介護職員に限定している）の供給源である教育資源の整備状況を全国及び地域別に確認したうえで、特に新規学卒者についてどの程度の量の人材が供給されているのか、厚生労働省による整理を検証することを目的とする。

なお、介護人材の労働市場として、本章では介護保険サービスに関するものだけをとりあげる。障害福祉サービスにおいても介護人材は求められているが、介護等の生活支援を担う生活支援専門員の業務内容について必ずしも介護業務が主ではない領域もあること、訪問介護系事業所の多くが介護保険サービスとの二重指定であること、全体的に労働市場規模が小さいこと等から、ここではとりあげない。

第2節 介護人材の供給ルートと教育資源の種類

介護保険サービスで、人員配置基準上、介護職員の資格要件が定められているのは、訪問介護サービス（定期巡回含む）だけであり、介護福祉士か初任者研修等の研修修了者であることが求められている。それ以外の通所、居住・入所系のサービスには、資格要件の定めはなく、無資格であっても介護職員として就業することができる。

したがって、介護労働市場全体でみると、無資格者、初任者研修等の研修修了者、介護福祉士資格取得者（養成施設卒業者）の3種類の人材が、学校や研修機関、もしくは一般労働市場を通じて、介護職員として新規に参入することとなる。

主な供給ルート、教育資源は図表2-1のようになる。

まず、介護福祉士養成施設等（1850時間程度・2年以上の課程）を卒業し、新規学卒者として入職するルートである（図のルート①）。これまでは主として18歳～22歳程度の学生が、介護福祉士養成施設（専門学校が主だが、短大・大学もある）で学び、介護福祉士資格を取得して就業するルートであった。2009年度からは緊急雇用対策の一環の離職者訓練プログラムが開始されたため、一定量の離職者（社会人）が介護福祉士資格を取得して入職するルートにもなった。

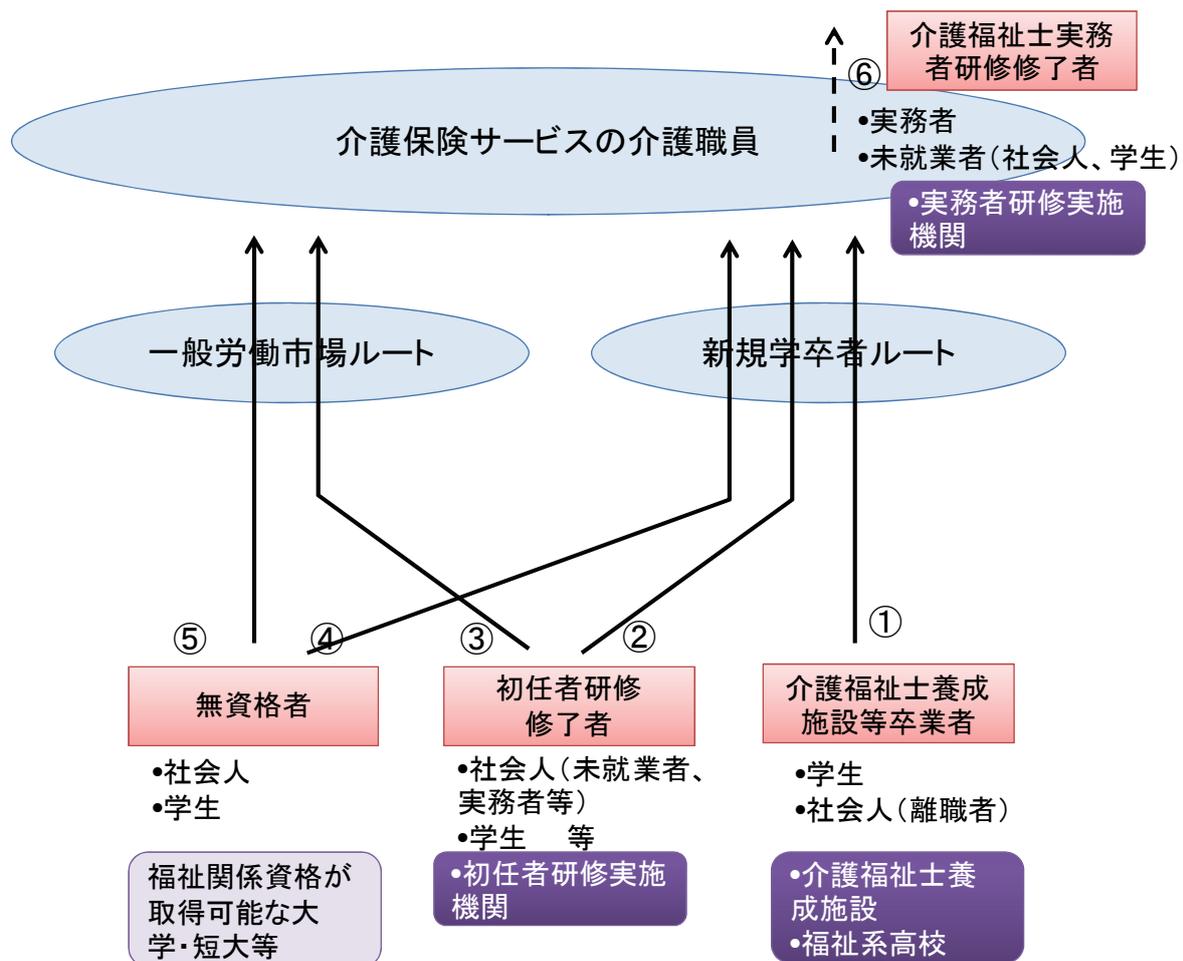
次に、初任者研修（130時間）を修了し就業するルートがある。新規の就業者としては、社会人でこれまで介護への就業経験の無い者（「未就業者」とする。ルート③）が主だが、新規学卒者が研修を修了して就業するルートもある（ルート②。学校が在学生のために初任者研修を実施している）。また、新規の人材供給ではないが、すでに無資格等で介護職員として働いている者（以下「実務者」）が、知識技術の習得のために受講することも広く行われている。

無資格者については、社会人が転職・再就業等によって就業するルート（ルート⑤）と、介護系資格を取得できない学校を卒業した新規学卒者が就業するルート（ルート④）がある。

このルートには介護職員を養成する機関は存在しない。ただし、福祉関係資格（社会福祉士、保育士等）が取得できる大学・短大等を卒業する新規学卒者もいる。

この他、関連するルート・教育資源として、介護福祉士養成施設の一つである「実務者研修」がある。実務者研修とは、2015年度からの介護福祉士の資格取得ルートの改正に伴い創設され、2012年度から養成が開始されたものである。従来、実務者は3年の実務経験があれば介護福祉士の国家試験が受験できたが、2015年度からは、国家試験を受験するためには3年の実務経験に加えて実務者研修を修了しなければならない形となる。このような改正の経過から、主に実務者として就業している者が働きながら受講することを念頭に設計された制度である。したがって実務者が対象である場合は、新規の就業とは無関係で、介護労働市場内での既存人材のスキルアップである（⑥のルート）。しかし、未就業者がまず実務者研修を受講してから就業し3年の実務経験の後に国家試験を受験してもよいため、未就業者を対象に実務者研修が開講されている場合もある。この場合は、新規の就業ルートの一つで、①に準じたルートということとなる。

図表 2-1 主な介護人材供給ルートと教育資源



出所：筆者作成

以上の全体像を念頭に、以下、介護人材の教育機関である介護福祉士養成施設（福祉系高校、実務者研修も含む）、初任者研修の整備状況等を概観する。

第3節 福祉・介護系の教育資源の現状

1. 介護福祉士養成施設等の現状

(1) 介護福祉士の養成施設の全体的な状況

介護福祉士の養成施設は、厚生労働大臣の指定を受けて、高校卒業者を対象に、1850時間課程（2年以上）⁷の教育を行っている。現在は、養成施設を卒業すれば介護福祉士資格が与えられるが、2007年及び2011年の法改正により、2015年度以降は、養成施設を卒業し、介護福祉士国家試験に合格して介護福祉士資格を取得する、という形に改正される。

※本稿執筆後、介護福祉士資格取得方法の一元化（実務者が国家試験を受ける場合の実務者研修受講義務付け及び養成校卒業者への国家試験受験義務付け）の施行を2016年度に一年延期すると政府の方針が示された。「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律案」に社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正が盛り込まれ、国会審議が行われている（2014年5月16日時点）。

介護福祉士養成施設は、専門学校が最も多いが、大学・短期大学等も指定を受けている。厚生労働省によれば、2013年4月1日現在、378校・412課程が指定され、入学定員は18,861人分ある。ただし、実際の入学者は入学定員を下回っており、2012年度は入学定員19,157人に対して実際の入学者は12,730人、充足率は66.5%であった。

図表2-2 介護福祉士養成施設の学校種類別、課程数、定員（2013年4月現在）

	大学	短大	専修学校	高等学校 専攻科	合計
課程数	62	88	260	2	412
定員	2,165	3,711	12,905	80	18,861
	11.5%	19.7%	68.4%	0.4%	100.0%

出所：厚生労働省介護福祉士養成施設等の一覧から作成

養成施設数は、1988年（昭和63年）に養成が開始されて以来、2006～2008年頃までは一貫して増加した。最も多い時には、学校数は434校（2008年）、入学定員は27,105人分（2006年）であった。卒業者は2000年度～2006年度頃までは1.8～2万人程度を輩出していたが、最近では1万～1.3万人程度となっている。

(2) 介護福祉士養成施設における離職者訓練等の実施

養成施設は、従来は、基本的には新卒の若者を介護福祉士として送り出す役割を担ってきたが、2009年度から緊急雇用対策として離職者訓練プログラムが開始され、離職者の職業訓

⁷ 最も多いものは、高校卒業者を対象にした1,850時間課程（2年以上）であるが、社会福祉士養成施設卒業者、保育士養成施設卒業者を対象とした課程（1,155時間と1,170時間・1年以上）もある。

練として介護福祉士養成コース（2カ年課程）が設けられたことにより、現在は離職者を教育する役割も担っている⁸。

実績では毎年2500～3000人程度の訓練生が受け入れられており、日本介護福祉士養成施設協会の調査によれば、約9割が修了している⁹。

前述した介護福祉士養成施設の入学者数には、2009年度以降はこの離職者訓練の訓練生の人数も含まれている。

2. 福祉系高校の現状

いわゆる福祉系高校とは、介護福祉士受験資格を取得することが可能な高等学校を意味する。

福祉系高校における資格取得ルートは2013年度現在2種類ある。1つめは53単位の教育（介護福祉士養成施設における2年課程に内容・時間数が準ずる）を受け卒業時に介護福祉士受験資格を取得できるルートである。2つめは、34単位（1190時間程度）の教育を修了して卒業した後、9カ月以上の実務経験によって、介護福祉士受験資格を取得できるルート（制度上「特例高校等」とよばれる）である。介護福祉士の養成カリキュラムは2009年度に改正され新しいカリキュラムに移行したが、特例高校等は改正に伴う経過措置として設けられたもので、2013年度まで新規入学が認められてきた。2014年度からは特例高校等の入学者は発生しない。

2013年度の福祉系高校は166校あり、うち53単位の高校が116校、特例高校等が50校である。2012年度の在校生（1年生）の実績は4632人、卒業者は3869人であった¹⁰。

福祉系高校は、介護福祉士制度創設以来一貫して増加し、旧養成課程の最後の年の2008年度には受験可能校は212校に達した。2009年度のカリキュラム改正によって、新カリキュラムに移行したのは、その時点で164校（53単位¹¹相当が107校、特例校等が57校）であった。その後は、特例校が徐々に減少する一方、53単位校が若干増え、2013年度は前述のように166校となっている。受験可能校の卒業生数は、多い時（2007年度）には7629名であったが、その後は減少傾向にあり、前述のように2012年度の卒業生は3869名である¹²。

⁸ これとは別に、2010年度～2012年度まで離職者等が介護職員として就業して働きながら養成校に通学し資格を取得する「介護雇用プログラム」が行われていた。

⁹ 日本介護福祉士養成施設協会「離職者訓練及び介護雇用プログラムに関する調査（平成22年度、平成23年度）要旨・資料」

¹⁰ 2012年度は53単位120校・定員4,056名、特例校は52校・定員2,360名であった。

¹¹ 正確には2009年時点では52単位であった。喀痰吸引等を介護福祉士が行えるための制度改正により、2012年度より53単位となった。

¹² 以上の実績は、いずれも文部科学省、「教科「福祉」と高等学校「福祉関連学科」基礎資料 平成25年度版」2013年による。

3. 初任者研修の現状

(1) 初任者研修の現状

初任者研修は、従来の訪問介護員 2 級研修を見直し、在宅・施設共通の研修として 2013 年度から開始された。時間数は従来の訪問介護員研修と同様 130 時間であるが、内容的には大きく見直され、全体としては実務者研修へのつながりを考慮した内容構成となっている。従来の 2 級研修と比べると、介護（生活支援）技術の演習が大きく拡充された。

訪問介護員研修と同様に、都道府県知事の指定を受けた事業者が初任者研修の事業者となる。事業者数、定員、実人員は明らかではない。

初任者研修の受講者は、これから就業しようとする未就業の社会人だけでなく、実務者がスキルアップのために受講することもある。介護サービス事業者が人材確保と自施設の従事者のスキルアップのために初任者研修機関としての指定を受け、自事業所の実務者には無料低額な料金で受講させていることも多い。また、高校や大学・短大が学生の資格取得支援のために開講するケースもある。

初任者研修の受講者や研修機関についての全国的な調査が行われていないため、全体の現状は不明であるが、高校については文科省の調査が行われている¹³。これによれば、2013 年度現在 296 校が初任者研修事業者の指定を受けている。高校は、従来から、訪問介護員研修を行ってきた実績があり、多い時には 400 校以上が 2 級研修を実施していた（最多は 2008 年の 439 校）。基礎研修（500 時間課程）実施校も 22 校（2011 年度）、1 級研修実施校は多い時は 76 校（2025 年度）あった。高校は、初任者研修を通じた新卒者の供給ルートとしても一定の量をもつ可能性がある。

従来の訪問介護員研修では、多い時期には 2 級課程で 3000 程度の研修事業者があり、年間約 30 万程度の修了者がいた。

4. 実務者研修

厚生労働省によれば、実務者研修の実施機関（課程数）及び年間総定員数は、2013 年 12 月 1 日現在、266 課程、78,494 人分（通学・昼間課程分 10,977 人、通学・夜間課程分 510 人、通信課程分 67,007 人）である。

図表 2-3 実務者研修の課程別の年間総定員数等

	昼間	夜間	通信	合計
課程数	144	8	114	266
年間総定員数	10,977	510	67,007	78,494
	14.0%	0.6%	85.4%	100.0%

出所：厚生省資料より作成

¹³ 文科省, 2013 年 ,前掲

前述のように、実務者研修は、通信課程を取り入れるなど、主に実務者として就業している者が働きながら受講することを念頭に設計されたものであるが、未就業者が実務者研修を受講してから就業することもできる。上記のうち、未就業者を対象としているものがどれであるのかは定かではないが、厚生労働省が公開している指定事業者一覧の名称からみると、職業能力開発センター、職業技術校、高校などが通学課程を実施しており、少なくともこれらは未就業者が主たる対象となると思われる。

5. 福祉関係資格を取得できる大学・短大等

本章では、この後に、福祉関係分野に就業する新規学卒者のうち、介護職員ではない職種に就業する者の量を明らかにしたいため、大学・短大で社会福祉士、保育士の養成量がどの程度かを概観しておく。

(1) 社会福祉士を養成する大学・短大等

社会福祉士の受験資格を取得するには、大きくいえば、福祉系の大学等で指定科目を修了して卒業するルートと、4年制大学等を卒業した者が厚生労働大臣の指定する養成機関を卒業するルートの2種がある。このうち後者は一度大学等を卒業した者が再度入学するルートであるため、新規学卒者に関係するのは前者の福祉系大学等のルートとなる。

厚生労働大臣が指定する介護福祉士養成施設とは異なり、福祉系大学等は大学等が社会福祉士受験に必要な科目を開講すれば受験資格を得られる形となるため、国がその定員数を定期的に把握する制度にはなっていない。

そこで、代替りの手段として、社会福祉士を養成する大学や養成施設等が加盟する日本社会福祉士養成校協会の会員データを用いた。これによると、2013年4月現在の会員は、養成施設43、福祉系大学等（大学193、短期大学10、専修学校18、その他1）で、合計265校・施設であった。定員は、養成施設10,538人分、福祉系大学等23,322人分である。

(2) 保育士養成施設

保育士養成施設は厚生労働大臣の指定により、短期大学等が2年以上の課程で教育するもので、卒業することで保育士資格が得られる。厚生労働省資料¹⁴によれば2008年の養成施設数は563校（大学191、短大265、専修学校その他107）、定員は総計54,505名分（大学14,213、短大32,785、専修学校その他7,507）である。2007年度の卒業者は41,613名である。

¹⁴ 厚生労働省「保育士養成課程等検討会」（平成21年11月16日開催）参考資料1-5

第4節 地域別の教育資源の状況

1. 都道府県別の介護福祉士の教育資源の現状

図表2-4は、定員・課程数等のデータが明らかにされている介護福祉士の教育資源（介護福祉士養成施設、実務者研修実施機関、福祉系高校）について、都道府県別に定員数と人口1万人対比を示したものである。

介護福祉士養成施設（A欄）については、全国で見ると、人口1万人対1.47人の定員となっているが、都道府県別に多いところと少ないところでは3~4倍の開きがある。都道府県別にみると、神奈川・千葉・埼玉の東京近郊、兵庫・奈良・滋賀などの近畿圏では課程数・定員数は多いが、当然ではあるが、人口比では低くなっていることがわかる。都市部以外の大多数の都道府県はそもそも1ケタの設置のところが多く、学校数・定員数が減少傾向にある。現在は、学校の閉鎖の影響などで人口比が変動しやすいと思われる。

福祉系高校（C欄）は、総じて一県当たりの学校数が少なく、人口比を比較することあまり意味はない。ただ茨城、熊本、宮崎、鹿児島などいくつかの県では、介護福祉士養成校と同等かそれを上回る定員数となっていることが目を引く。

D欄は、養成施設と福祉系高校の養成数を合計したもので、若年者を養成するキャパシティを示す。やはり東京近郊と大阪・京都近郊が人口比で低く、高い地域とは3~4倍の開きがある。大都市とその近郊地域は、今後、後期高齢者の大きな増加が見込まれており、他方で日本の他地域に比べれば若年者人口も豊富だが、若年者を介護福祉士に養成するための教育資源は少ないといえよう。

実務者研修（B欄）は、まだ整備が始められたばかりであり、0や1といった県も散見され、現段階で地域間で比較することはあまり意味がない。また、通信課程（定員の85%）の場合はスクーリングの施設が各地にあれば実施する事業者は他県であってもよいため、必ずしも地域別に事業者の定員を比較する意味は乏しい可能性がある。そのうえで、東京都に定員の6割以上が集中している点がまず目を引く。通信制を大規模に展開する事業者がいくつかあるためである。現在の介護福祉士国家試験は毎年15万人程度が受講しており、開始2年で年間定員が8万近くまでなったことは、総量としてはまずまずといえるだろう。ただし、重要なのはスクーリングが身近な地域で受講できるかどうかである。それはこのデータからはわからないが、今後調査される必要がある。

図表 2-4 介護福祉士の教育機関の都道府県別定員等の状況（2013年4月現在）

都道府県	介護福祉士養成施設 (A)			実務者研修 (B)			福祉系高校 (C)			養成施設+福祉系高校定員 (D)		総養成定員		人口
	小計			小計			小計			総数	人口1万対	総数	人口1万対	
	課程数	定員	人口1万対	課程数	定員	人口1万対	学校数	定員	人口1万対					
北海道	28	1,319	2.41	13	1,864	3.41	9	324	0.59	1,643	3.01	3,507	6.42	5,465,451
青森県	8	300	2.19	5	328	2.39	2	100	0.73	400	2.92	728	5.31	1,372,010
岩手県	5	272	2.07	0	0	0.00	4	122	0.93	394	3.00	394	3.00	1,314,180
宮城県	13	735	3.17	2	160	0.69	2	60	0.26	795	3.43	955	4.12	2,318,692
秋田県	3	130	1.21	0	0	0.00	2	55	0.51	185	1.72	185	1.72	1,076,205
山形県	3	135	1.17	0	0	0.00	2	60	0.52	195	1.69	195	1.69	1,155,942
福島県	8	331	1.67	3	440	2.22	4	78	0.39	409	2.07	849	4.29	1,980,259
茨城県	6	310	1.03	1	30	0.10	7	640	2.14	950	3.17	980	3.27	2,997,072
栃木県	9	530	2.64	1	60	0.30	3	90	0.45	620	3.08	680	3.38	2,010,934
群馬県	9	500	2.47	5	619	3.06	2	70	0.35	570	2.82	1,189	5.88	2,023,382
埼玉県	12	620	0.85	10	2,590	3.56	3	140	0.19	760	1.05	3,350	4.61	7,272,304
千葉県	14	675	1.08	9	1,105	1.77	1	40	0.06	715	1.15	1,820	2.92	6,240,455
東京都	36	1,682	1.28	33	48,359	36.80	5	526	0.40	2,208	1.68	50,567	38.48	13,142,640
神奈川県	14	555	0.61	14	2,478	2.73	2	80	0.09	635	0.70	3,113	3.43	9,083,643
新潟県	14	650	2.75	5	837	3.54	2	170	0.72	820	3.47	1,657	7.02	2,361,133
富山県	4	190	1.74	1	30	0.27	1	20	0.18	210	1.92	240	2.19	1,094,827
石川県	6	320	2.75	6	170	1.46	3	105	0.90	425	3.65	595	5.12	1,163,089
福井県	3	130	1.60	0	0	0.00	1	31	0.38	161	1.99	161	1.99	810,552
山梨県	4	160	1.85	1	60	0.69	1	30	0.35	190	2.20	250	2.89	863,917
長野県	13	530	2.45	4	358	1.65	2	40	0.18	570	2.63	928	4.29	2,165,604
岐阜県	7	290	1.38	0	0	0.00	3	120	0.57	410	1.95	410	1.95	2,102,879
静岡県	8	325	0.85	6	374	0.98	7	275	0.72	600	1.58	974	2.56	3,809,470
愛知県	20	944	1.26	10	520	0.70	7	240	0.32	1,184	1.59	1,704	2.28	7,462,800
三重県	6	240	1.28	3	180	0.96	6	105	0.56	345	1.84	525	2.81	1,871,619
滋賀県	2	100	0.70	2	109	0.77	2	80	0.56	180	1.27	289	2.04	1,419,426
京都府	8	430	1.66	3	3,000	11.60	3	87	0.34	517	2.00	3,517	13.59	2,587,129
大阪府	28	1,226	1.38	31	5,438	6.13	4	180	0.20	1,406	1.58	6,844	7.71	8,873,698
兵庫県	9	420	0.74	4	377	0.67	5	152	0.27	572	1.01	949	1.68	5,660,302
奈良県	3	110	0.78	0	0	0.00	1	40	0.28	150	1.07	150	1.07	1,405,453
和歌山県	2	100	0.98	1	150	1.48	2	36	0.35	136	1.34	286	2.81	1,016,563
鳥取県	3	140	2.38	1	20	0.34	1	38	0.65	178	3.02	198	3.36	588,508
島根県	3	160	2.24	1	80	1.12	1	40	0.56	200	2.80	280	3.93	713,134
岡山県	10	470	2.42	8	1,220	6.27	4	135	0.69	605	3.11	1,825	9.38	1,946,083
広島県	14	656	2.28	8	620	2.16	2	60	0.21	716	2.49	1,336	4.65	2,873,603
山口県	7	244	1.69	1	80	0.55	3	105	0.73	349	2.41	429	2.96	1,447,499
徳島県	2	170	2.17	6	620	7.90	3	66	0.84	236	3.01	856	10.90	785,001
香川県	6	225	2.23	2	150	1.48	3	97	0.96	322	3.19	472	4.67	1,010,707
愛媛県	5	220	1.53	3	208	1.44	4	110	0.76	330	2.29	538	3.74	1,440,117
高知県	3	150	1.98	3	258	3.41	1	16	0.21	166	2.20	424	5.61	755,994
福岡県	16	660	1.29	25	2,828	5.54	10	376	0.74	1,036	2.03	3,864	7.57	5,105,427
佐賀県	4	130	1.52	1	40	0.47	3	92	1.08	222	2.60	262	3.07	853,341
長崎県	7	260	1.82	15	1,160	8.13	4	112	0.78	372	2.61	1,532	10.73	1,427,133
熊本県	6	200	1.10	8	764	4.19	7	275	1.51	475	2.60	1,239	6.79	1,825,361
大分県	4	195	1.63	6	610	5.09	4	160	1.33	355	2.96	965	8.05	1,199,401
宮崎県	7	292	2.56	0	0	0.00	6	220	1.93	512	4.49	512	4.49	1,141,559
鹿児島県	6	230	1.35	3	120	0.71	9	355	2.09	585	3.44	705	4.14	1,701,387
沖縄県	4	200	1.39	2	80	0.56	3	100	0.70	300	2.09	380	2.64	1,437,994
	412	18,861	1.47	266	78,494	6.11	166	6,453	0.50	25,314	1.97	103,808	8.09	128,373,879

出所：養成施設、実務者研修は厚生労働省資料より作成。福祉系高校は文科省資料より作成
人口は、住民基本台帳（2013年3月31日時点）による

2. 地域別の介護福祉士の教育資源の現状

図表 2-5 は介護福祉士の養成施設の住所から、それがどのような地域に所在するかを分類したものである。6 割以上が政令市中核市・特例市に所在し、市部まで含めると 9 割以上が市部に所在していることになる。

図表 2-5 地域別の介護福祉士養成施設の所在

	政令市・ 特別区	中核市・ 特例市	市	町村	合計
課程数	142	111	133	26	412
定員	6,780	4,957	5,942	1,182	18,861
	35.9%	26.3%	31.5%	6.3%	100.0%

出所：厚生労働省のリストより作成

第 5 節 新規学卒者の福祉・介護分野への就職状況の検証

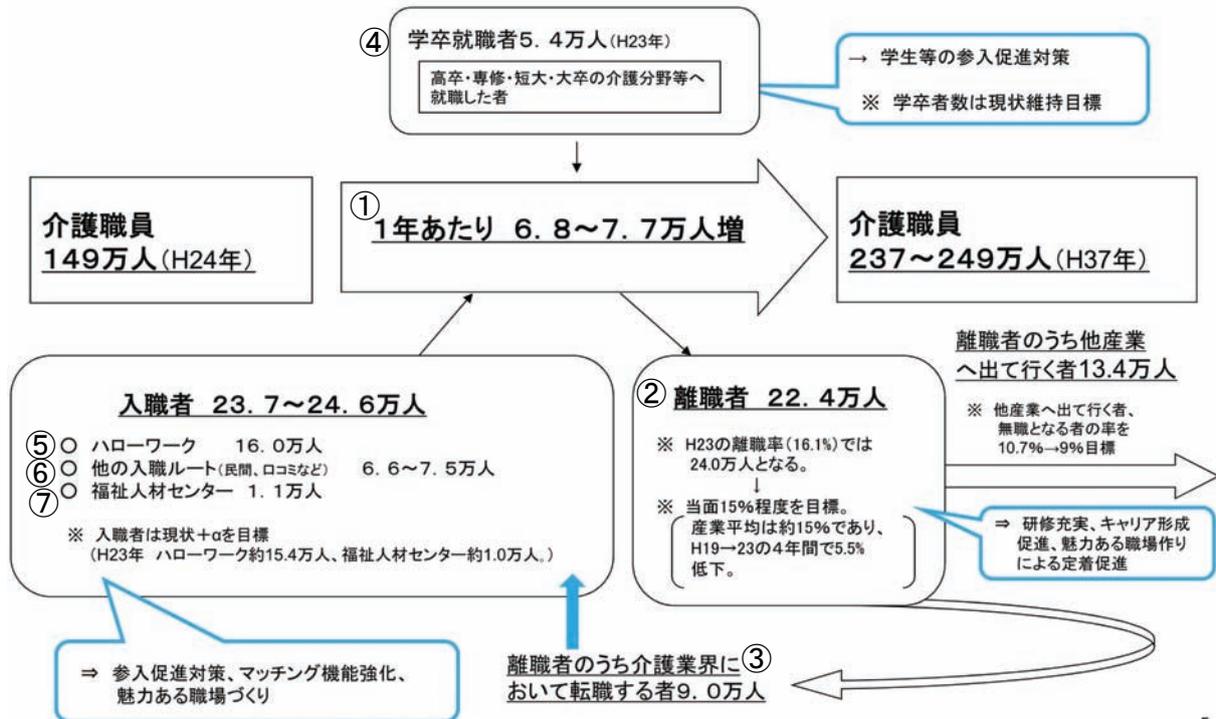
厚生労働省は、2012 年現在 149 万人である介護人材を 2025 年には 237 万人～249 万人に拡充することを目標とし、これを実現するための人材確保の見通しとして図表 2-6 を示している¹⁵。

この供給構造全体については序章で紹介・課題を検討するが、ここでは供給構造の理解についての今後の課題の一環として、④の新規学卒者の数値を検証したい。

¹⁵ 趣旨は若干異なるが、同じ根拠に基づき 2008 年～2009 年のフローを示した資料として、厚生労働省、『介護職員をめぐる現状と人材の確保等の対策について』（「介護人材の処遇改善等に関する懇談会」資料 5, 2012 年 5 月 11 日, などがある。 url <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002ae5j-att/2r9852000002aej7.pdf>, 2013/12/31 時点。

図表 2-6

介護人材確保における当面の見通しについて



(1) 検証の考え方・手順

検証の手順は下記となる。

- ① 学校基本調査の結果が、どの分野に就職した人材を指しているのかを確認する¹⁶
- ② ①に含まれていると考えられる介護人材以外の卒業生数をできるだけ除外する。介護人材以外の人材の人数については、他の調査の結果を用いる。
- ③ ①から②を差し引いた残りを、介護人材として就職した人数とみなし、合算する。

(2) 学校基本調査に基づく福祉・介護分野等への就職状況

学校基本調査では卒業生等の就職状況について毎年調査が行われている。

このうち、大学、短大、高等学校については、「日本標準産業分類」に基づき就職先が把握されているが、高等学校については大分類である「医療・福祉」の 카테고리によって、大学、短大については「医療・福祉」の下位カテゴリー(中分類)の「社会保険・社会福祉・介護事業」によって把握されている。

専修学校は他とは異なる区分が用いられており、学科の区分ごとに関係する分野に就職したかどうか把握されている。「医療関係」「衛生関係」と並んで「福祉・教育関係」という

¹⁶ 本研究会での厚生労働省からの説明によれば、④の新規学卒者数は学校基本調査に基づくとのことである。

区分がされており、「福祉・教育関係」の区分の下位に「介護福祉」「社会福祉」「保育士養成」などの区分があり、医療や他の福祉関係資格とは区別して「介護福祉」関係の数値を把握することが可能となっている。つまり、専修学校分は、専修学校で指定介護福祉士養成施設である学科から介護分野に就職した人数と基本的には合致するはずのものである¹⁷。

この数値に基づいて福祉・介護関係等への就職者数を算出すると図表2-7となる。概ね厚生労働省の示す数値に近い形となっている。

図表2-7 学校基本調査に基づく福祉・介護分野等への就業状況

	2008年調査 (07年卒業)	2010年調査 (09年卒業)	2012年調査 (11年卒業)	2013年調査 (12年卒業)	備考
大学	10,863	15,500	18,160	17,962	社会福祉・社会保険・介護事業
短大	17,396	15,847	15,862	16,730	社会福祉・社会保険・介護事業
専修学校	8,630	4,945	7,859	6,758	介護福祉学科卒業者のうち関係分野に就職した者
高等学校	10,504	14,643	15,946	16,728	医療・福祉
合計	47,393	50,935	57,827	58,178	

出所：学校基本調査から作成

専修学校分は専修学校が設置する介護福祉士養成課程の卒業者数と考えられるが、大学、短大、高等学校については介護分野・介護人材に特化したものではなく、これを介護人材として数えることはやや過大である可能性がある。

そこで以下、大学・短大については「介護以外の社会福祉に就職した人材」を、高等学校については「医療分野に就職した人材」と「介護以外の社会福祉に就職した人材」を除外することを試みる。

(3) 高等学校ルートの検証

学校基本調査によれば、2011年度卒業生で高等学校から「医療・福祉」に就職した人数を学科別にみると図表2-8のようになっている。専門教科である「福祉」学科卒業生だけでなく、普通科、商業、総合学科などに幅広く広がっていることがわかる¹⁸。

図表2-8 高等学校からの「医療、福祉」への就職者数

学科	普通	農業	工業	商業	水産	家庭	看護	情報	福祉	その他	総合学科	合計
就職人数	7297	1262	614	2358	104	863	143	22	1277	233	1773	15946

¹⁷ 定員と充足率を加味し、離職者訓練分を除くと、新卒者の卒業者数に近い数値と判断される。

¹⁸ 「福祉」学科を設置する高等学校は99校だが、介護福祉士受験資格が得られる課程を持つ福祉系高校（特例校を含む166校）は総合学科や普通学科において行われているものもある。また、前述のように初任者研修実施校はそれ以上に多く、296校である。

高等学校から、「医療分野に就職した人材」としては、看護職が考えられる¹⁹。具体的には、5年制（専攻科との一貫教育）の「看護科」から看護師となるルートと、3年制の「衛生看護科」から准看護師となるルートである。これらは、厚生労働省の「看護師等学校入学状況及び卒業生就業状況調査」によって、毎年、就職人数が把握されている。2012年調査（2011年度末卒業生）の実績は、「看護科」（専攻科）からの看護師としての就職者は2579名、「衛生看護科」からの准看護師としての就職者は83名であった²⁰。

学校基本調査には「看護科」から「医療・福祉」分野に就職した人数として143名程度が計上されている。先の厚生労働省調査の結果と重ねると、これは看護科からの卒業生（5年生）ではなく、看護師資格を取得することなく看護科を3年で卒業し医療・福祉分野に就業した者であり、介護職等として福祉分野に就業している可能性もあると考えられる。

したがって、結論的には、「衛生看護科」から准看護師として就業した者（83名）のみを「医療分野に就業した人材」と見なし、学校基本調査の数値から除外することが妥当と思われる²¹。ただし、人数的にはごくわずかであり無視しうる程度である。

高等学校から、「介護以外の社会福祉に就職した人材」は一定の人数がいると推測されるが、これを確かめられる他の調査は無い。ただ、次の理由からそれぞれさほど量は多くないと考えられ、結論的には、多くが介護分野に流入していると考えてもさほど大きな狂いがないのではないかと思われる。

まず、障害分野について資格要件の無い生活支援員として就業するケースは一定数あるだろうと思われるが、障害分野の労働市場規模は小さい。次に、介護分野について労働市場規模の大きい保育については、以前は高等学校の「保育科」から保育士試験を受験して保育士となるルートがあったが、現在は高卒の場合2年以上の児童福祉施設での実務経験が必要となっている。補助的なパート職等として保育士資格の無い高卒新卒者が保育業務を行うことは可能であるが、量的には少ないだろう。最後に、相談援助職についてはそもそも市場規模が小さいことに加え、基本的には大卒の社会福祉主事資格が求められることが多いため、無資格の高卒者が就職することはほぼ無いと想像される。

以上、「医療分野」に流入している人材はほとんど含まれていないと考えられること、介護以外の社会福祉分野に就職した人材は一定数いるだろうが量的にはさほど多くないと考えられることを踏まえ、本章では、学校基本調査の「医療、福祉」に就職した人数を介護分野に流入した人材とみなすこととした。

¹⁹ 看護職以外には、理学療法士、はり・きゅう・あんまについての学科が特別支援学校に設けられている。この卒業生は「高等学校からの就職者数」にはそもそも含まれていない。

²⁰ 卒業生全数は607名で、大部分は進学している。

²¹ 看護職以外の国家資格関係職種については高等学校から参入するルートはないと思われる。栄養や調理、事務などで、医療関係に就職する人数はあるかもしれないが、把握できない。

(4) 短大ルートの検証

学校基本調査によれば、2011 年度卒業生で短大から「社会保険・社会福祉・介護事業」に就職した人数を学部別にみると図表 2-9 のようになっている。教育、家政、社会系の学部が多いことがわかる。保育士の課程が教育系と家政系、一部社会系に、介護福祉士の養成課程は、家政系、社会系、一部教育系に設置されており、これを反映していると考えられる。

図表 2-9 短大からの「社会保険・社会福祉・介護事業」への就職者数

学部	人文	社会	教養	工業	農業	保健	家政	教育	芸術	その他	計
就職人数	79	1,772	19	12	5	93	2,173	11,238	48	423	15,862

出所：2012 年度学校基本調査から作成

短大から、「介護以外の社会福祉に就職した人材」として、最も多いと考えられるのは保育士である。2008 年の厚生労働省調査による²²と 2007 年の短大の保育士養成施設卒業生は 30238 人で、その内訳は図表 2-10 のようになっている。このうち、「幼稚園」6397 人、「その他」6656 人は「社会保険・社会福祉・介護事業」への参入者ではない。それ以外の就職者のうち、老人施設に就業した 407 人以外は「介護以外の社会福祉への就業者」であり、計算すると 16,722 人（保育所＋児童福祉施設＋児童事業＋知障者事業＋身障者事業への就職者の合計）となる。

この 16,722 人という人数は、2008 年学校基本調査による短大からの「社会保険・社会福祉・介護事業」の就職者人数 17,396 人の 96%となる。差し引きは 674 人が保育以外の社会福祉分野（介護を含む）に就業したこととなる。しかし、短大が設置する介護福祉士養成施設があり一定の定員をもっている（2013 年現在で 3751 名分。総定員 18861 名のうち 19.9%）ことから、短大から介護関係への就業者がほとんどいないという結果はうなずき難い。おそらく学校基本調査の結果がやや過少となっていると考えられる。

ただし、いずれにしても、短大から福祉分野への就業者のうち相当部分が教育系学部からであることから、保育・児童福祉関係が相当数を占めるだろうことは間違いがないと考えられる。

²² 厚生労働省が把握する保育士養成施設のまとまったデータで入手できた最新は 2008 年のものであった。2008 年度までは課長会議で毎年報告されていたが、それ以降は掲載されていない。

図表 2-10 保育士養成施設の就職先

(平成19年度)

区分	施設数	総 数		就職先															
		人	%	保 育 所		児 童 福 祉 施 設		児 童 事 業		知 障 者 施 設		身 障 者 施 設		老 人 施 設		幼 稚 園		そ の 他	
	か所	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
大 学	171	5,956	100.0	2,128	35.7	171	2.9	110	1.8	112	1.9	19	0.3	71	1.2	1,357	22.8	1,988	33.4
短期大学	266	30,238	100.0	14,397	47.6	841	2.8	681	2.3	731	2.4	128	0.4	407	1.3	6,397	21.2	6,656	22.0
専修学校	102	5,196	100.0	2,436	46.9	259	5.0	216	4.2	222	4.3	40	0.8	77	1.5	907	17.5	1,039	20.0
その他の施設	5	223	100.0	163	73.1	16	7.2	1	0.4	3	1.3	0	0.0	2	0.9	7	3.1	31	13.9
計	544	41,613	100.0	19,124	46.0	1,287	3.1	1,008	2.4	1,068	2.6	187	0.4	557	1.3	8,668	20.8	9,714	23.3

- (注) 1. 保育所とは、児童福祉法第39条に規定する保育所をいう。
 2. 児童福祉施設とは、児童福祉法第7条第1項に規定する保育所以外の児童福祉施設並びに同法第17条に規定する児童の一時保護施設をいう。
 3. 児童事業とは、児童福祉施設以外の児童福祉事業及び児童関連事業を行う施設(へき地保育所等)における事業をいう。
 4. 養成所数…平成19年4月1日現在

出所：厚生労働省「保育士養成課程等検討会」(平成21年11月16日開催) 参考資料1-5

したがって、結論的には、短大からの就業者は、学校基本調査ではなく、むしろ介護福祉士養成施設(短大)のベースで想定する方が現実に近い数値だろうと思われる。ここでは次のように試算した。

介護福祉士の養成施設卒業者の内訳について大学・短大・専修学校の区別がされたデータが入手できないため、日本介護福祉士養成施設協会が発表している卒業生の進路調査(離職者訓練分はふくんでいないと思われる)の直近のデータである2010年度の卒業生8212人に短大の定員の割合(20%)をかけ(約1600人)、さらに福祉分野以外に就業する者の最近の平均値(約20%)を差し引いた80%をかけた。約1300人となる。

8212(養成施設の総卒業者) × 0.2(短大の定員割合) × 0.8(卒業者のうち介護分野に就職する者の割合) = 1314人

(5) 大学ルートの検証

学校基本調査によれば、2011年度卒業生で大学から「社会保険・社会福祉・介護事業」に就職した人数を学部別にみると図表2-11のようになっている。社会科学系、教育系、人文科学系、家政系の学部が多いことがわかる。社会福祉士の課程が社会科学と人文科学系に、保育士の課程が教育系、家政系に、介護福祉士の養成課程が、家政系、社会科学系、一部保健系に設置されていることを反映していると考えられる。

図表 2-11 大学からの「社会保険・社会福祉・介護事業」への就職者数

学部	人文科学	社会科学	理 学	工 学	農 学	保 健	商 船	家 政	教 育	芸 術	その他	計
就職人数	2,056	8,123	54	138	128	1,112	—	1,760	3,504	191	1,094	18,160

出所：2012年度学校基本調査から作成

大学から、「介護以外の社会福祉に就職した人材」として一定の人数がいると考えられるのは、社会福祉士と保育士である。

まず、保育士については前述した 2008 年の厚生労働省調査（図表 2-10）によれば、大学が設置する保育士養成施設の就職者 5,956 人のうち、「幼稚園」1,357 人、「その他」1,988 人は「社会保険・社会福祉・介護事業」への参入者ではない。それ以外の就職者のうち、老人施設に就業した 71 人以外は「介護以外の社会福祉への就業者」であり、計算すると 2,540 人となる。

社会福祉士受験資格が取得できる大学の卒業生については、行政による卒業生に関する調査は存在しない。幅広い学校を対象に、高い回収率である調査としては、日本社会福祉教育学校連盟による「社会福祉系学部・学科卒業生の進路等調査」報告書（2012 年 2 月。対象は 2010 年 3 月卒業生）がある。これによると、2010 年の 4 年制大学の卒業者の総数 20,716 名のうち、福祉・医療系に就職した者は 9,004 名（43.5%）で、内訳は図表 2-12 となっている²³。

図表 2-12 4 年制大学の社会福祉関係学部等の卒業者の就職状況
(福祉系就職時の職種)

総数	福祉・医療系											
	医療系			福祉系								
	介護職	相談援助	保育	事務職	その他	介護						
						老人	障害	その他				
20,716	9,004	1,816	567	7,188	1,513	907	208	1,320	3,239	2,286	440	513

出所：日本社会福祉教育学校連盟調査 2012 年より作成

福祉系に就業した 7,188 名のうち、「介護以外の社会福祉に就職した人材」としては、相談援助職（1,513 名）、事務職（208 名）、その他（1,320 名）の合計 3,041 名を見なすことができる²⁴。保育士については、学校連盟調査では保育士養成校の対象校数が少ないことを考えると、学校連盟調査の結果を用いることは適切ではない。大卒の保育士については厚生労働省調査（2008）に基づく 2,540 人が「介護以外の社会福祉に就職した人材」の実態に近いだろう。

結論的には、18,000 名程度の社会保険・社会福祉・介護事業に就業した者のうち、「介護以外の社会福祉に就職した人材」は約 5,500 名となる。残りの 12,500 名程度が、介護分野に就職している者として想定される。

なお、この 12,500 名のうち、一定の割合は、4 年制の大学の介護福祉士養成施設からの卒業者と福祉系の学部で介護職として就業した者である。学校連盟調査で介護職として就業し

²³ この調査の対象には、同連盟に加入しないしは連盟が把握する大学、短大、専修学校等が対象となっている。同連盟の会員は社会福祉教育・社会福祉士の養成を行っている大学が中心となっており、短大や専修学校が主体となっている保育士養成施設や介護福祉士養成施設は、その一部のみが調査対象となっていることに留意されたい。

²⁴ 調査の回収率（75%）を考慮するとこれよりは多いと考えられる。

た者 3,806 名の中には、4 年制大学が設置する介護福祉士養成施設（定員は 2013 年時点で 2,165 名）の卒業者が含まれているはずであるから、介護福祉士以外の社会福祉士等の教育を受けた者も一定数が介護職として就業している実態がうかがわれる²⁵。また、12,500 名のうち、福祉系の学部からの 3,806 名を除いた者は、福祉・介護・保育系の教育を受けていない他学部の学生であると考えられる。他学部からも相当数が介護分野に就業していると推測される。

（6）介護分野に就業する新規学卒者数の推定

以上を踏まえ、新卒者ルートからの「社会保険・社会福祉・介護事業」に就職する人数を推定したものが図表 2-13 である。

大学は、学校基本調査の調査から、保育士、相談援助職、事務職、職種その他職種として就職した人数を除外した。12,400 名のうち、他学部の卒業者についての調査はないので、これ以上の精査はできないが、このなかには、介護事業以外の福祉事業に就職した者（例えば障害分野や社会福祉主事資格を持ち公務員の福祉職として採用された者）や、介護事業に就職したが介護職以外として就職した者（社会福祉主事として社会福祉施設等の相談援助職に採用された者）も一定数含まれると考えられる。

短大は、学校基本調査の結果は採用せず、介護福祉士養成施設の卒業者の人数を定員の比率から算出し、その人数を計上した。

専修学校は、専修学校が設置する介護福祉士養成施設の卒業生数に近いと考えられるため、学校基本調査のデータをそのまま計上した。専門学校以外の学科を卒業した者で介護関係に就職した者等については明らかではないため、最小限の数値といえる。

高校は、学校基本調査の結果から衛生看護科の卒業生で看護職として就職した者（約 100 名程度）を除外した。15,900 名のなかには、数はあまり多くないが、介護事業以外の福祉事業に就職した者や、介護事業に就職したが介護職以外として就職した者も一定数含まれると考えられる。

²⁵ 相談援助職の配置人数は少なく、そもそも労働市場規模がさほど大きくはない。また、施設・事業所の採用・育成方針として、一度介護職として介護業務を経験してから、相談援助職に異動させるという方針をとっているところも少なくない。このため、相談援助職としての教育を受けたものでも高齢者分野で就業を希望する場合には、まず介護職として就業するというケースは多い。

図表 2-13 介護分野に就業する新規学卒者数の推定

	学校基本調査				推定	根拠調査等
	2011年 (10年卒業)	2012年 (11年卒業)	2013年 (12年卒業)	3力年の 平均値		
大学	17,840	18,160	17,962	18,000	12,400	・厚生労働省調査(保育課調べ)に基づき保育士(2540人)を除外 ・学校連盟調査から、相談援助職(1513人)、事務職(208人)、その他職(1320人)を除外
短大	15,358	15,862	16,730	16,000	1,300	・学校基本調査の結果は採用せず。 ・短大の介護福祉士養成施設からの卒業生人数を試算し、計上
専修学校	5,777	7,859	6,758	6,800	6,800	・学校基本調査の結果をそのまま採用(専修学校の介護福祉士養成施設の卒業生からの実数値に近いとみなした)
高等学校	15,269	15,946	16,728	16,000	15,900	・厚生労働省調査(看護師就業状況調査)に基づき衛生看護科卒業生(約100名とした)を除外
合計	54,244	57,827	58,178	56,800	36,400	

出所：筆者作成

以上のことから、厚生労働省が想定するよりも新規学卒者の流入は2万人程度少ない可能性がある。その分は図表2-6でいう、一般労働市場のハローワーク、福祉人材センター以外の「その他ルート」が増えるということになるだろう。今でもかなり一般労働市場に人材確保を依存しているが、さらに依存している可能性がある。

なお、学校基本調査の数値のトレンド(図表2-7)をみると、高等学校、大学からの就職者が増加傾向にあることが読み取れる。同じ時期に、保育士については大学の養成課程が増えている可能性があるが²⁶、介護福祉士や社会福祉士については大学・高校の養成課程数が増加しているという事実は無い。別途、調査によって確かめることが必要だが、他産業への就職が限られるなかで、他の学科・学部の卒業生も含めて、資格要件のハードルが低く、人材需要が強い介護事業への流入が増えている可能性がある。

第6節 おわりに

さいごに、本章を要約し、今後の人材確保と質の向上にむけた示唆をまとめる。

本章では、介護人材の教育資源の現状をみたうえで、特に新規学卒者の流入規模について検証した。若年者を介護福祉士として確保していくための教育資源は、対人口比で見れば今後後期高齢者数が大きく増加し介護人材需要が高まる都市部で少ないことが確認された。また、新規学卒者の流入規模は厚生労働省の想定よりも少ない可能性があるとして推定した。すでに現状でも人材確保における一般労働市場の比重は高いが、より大きく一般労働市場に供給

²⁶ 厚生労働省がホームページで発表している保育士養成施設の名簿によると、保育士養成課程数は2013年4月1日現在601課程で、2008年の563課程よりも増えている。また、過去の増加傾向をみると、大学での増加がもっとも多く、徐々に定員に占める割合が高まってきている。

を依存しているだろうということである。

医療職の場合は業務独占であるため、人材の新規供給は基本的には国家資格を有する新規学卒者に限定されている。保育士も新卒者については保育の養成施設卒業者で充足することができる。介護職の場合は介護福祉士の新規学卒者ルートはあるもののその量は少なく、一般労働市場や無資格の新規学卒者に人材供給を大きく依存している。こうした構造であるということは、景気変動による他産業からの人材需給の影響を強く受けやすいこと（介護業界の場合は景気がよくなり他産業の人材需要が高まるとただちに人材確保難になるということである）、未熟練の労働者に依存するためサービスの質の確保が難しいこと、事業所に人材育成の負担が重くかかることを意味する。サービスの持続可能性やサービスの質への国民からの信頼確保という点で、極めて脆弱な構造であるといえる。

確保の前にまず取り組むべきは離職率の低減である。高齢者介護分野以外で働く他の保健・福祉関係の職種の離職率は、病院勤務の看護職（10.9%）²⁷、保育所の保育士（10.1%）²⁸、社会福祉施設の生活相談員・支援員（10.7%）²⁹など10%程度である。近年介護職員の離職率は低減傾向にあるとはいえ、高齢者介護分野の介護職の16%という数値は他の対人サービス職からみればやはり高い。生産年齢人口が縮小基調にあるなか、規模が縮小している産業ならまだしも、規模が急拡大している産業で離職率が高いことは³⁰、持続可能性の根幹を自ら損ねているといえよう³¹。離職率が1パーセント違えば1.5万人変わる。それだけで介護福祉士の新規学卒者の年間の供給量に匹敵するのである。

質の確保のうえでは医療職のように養成教育を受けた新卒者で充足されるのが理想だが、介護では非現実的である。未熟練労働者に少なくとも初任者研修ないしは通学中心の実務者研修を受講させてから就業させるということを増やせるかどうか、人材の量と質の確保を両立させる道であろう³²。公共職業訓練や介護サービス事業者が初任者研修や実務者研修の実施機関になるといったことの他に、地域での事業者の共同事業といった取組みが広がることが望まれる。また、高校や大学で福祉や介護を勉強していない学生の一定数が介護分野に就業しておりそれが拡大している可能性を指摘したが、新規学卒者を対象に初任者研修に取り組むことも考えられてよい。学校が研修事業者になる方法の他、研修事業者が学校と連携してプログラムを提供することが考えられる。

最後に、都道府県と市町村（保険者）の役割である。介護人材の教育資源の整備における

²⁷ 日本看護協会「2012年 病院における看護職員儒教状況調査速報」。

²⁸ 厚生労働省「2009年 社会福祉施設等調査」。同調査には介護保険事業を行う「介護サービス施設・事業所等調査」の対象施設・事業所は含まれていない。

²⁹ 厚生労働省「2006年 社会福祉施設等調査」。なおこの時点の同調査対象施設の常勤専従介護職員の離職率は21.2%であった。

³⁰ 急拡大しているからこそ、初任者の教育や中核職員の育成が間に合わず、離職率を高めているともいえる

³¹ 平成23年度介護労働実態調査では、事業所単位で見れば、介護職員の離職率10%未満の事業所が6割程度であり、その他の事業所が全体の離職率を押し上げている。

³² 介護事業所は小規模で教育にさける手間も人材も少なく、サービスの理念・質も相当にバラツキがある。初期の教育訓練を各事業所任せにすることは、各職場のバラバラな方法や理念を再強化することになり、業界全体としてのサービスの質の向上や標準化にはむしろ妨げとなる可能性が強い。

都道府県の役割は重要である。都道府県は現在でも初任者研修の指定主体であり、今後は地方分権により介護福祉士の養成についても指定・監督の主体となる。高等学校も所管している。介護事業所はどんな地域でも存在しているが、本章で見たように教育資源は市部に多く所在している。また実務者研修の導入により、とりわけスクーリング拠点の整備動向いかんでは、地方の人はスクーリングの拠点が遠方であるために介護福祉士資格が取得できないといった事態が起きる可能性もある。第一章では今後都道府県別の介護従事者数の将来推計や確保策を講じる必要性について論じられているが、その一環として都道府県は教育資源の整備の状況を定期的に把握するとともに、市町村と協力し、地域に計画的に介護人材の教育資源が整備されるよう、誘導策を講じていくことが必要だろう。

また、市町村は保険者として、介護人材の需給、確保策、離職防止策により強い関心を払う必要がある。特に、初任者研修の共同化や継続研修の機会を確保して、個別の事業者の人材確保や向上策を支援するとともに、このことを通じて、個別の事業者から離職しても地域の介護事業からは離職しないようにしていくことが必要と思われる。

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ので（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

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、どちらかというところ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よう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%

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

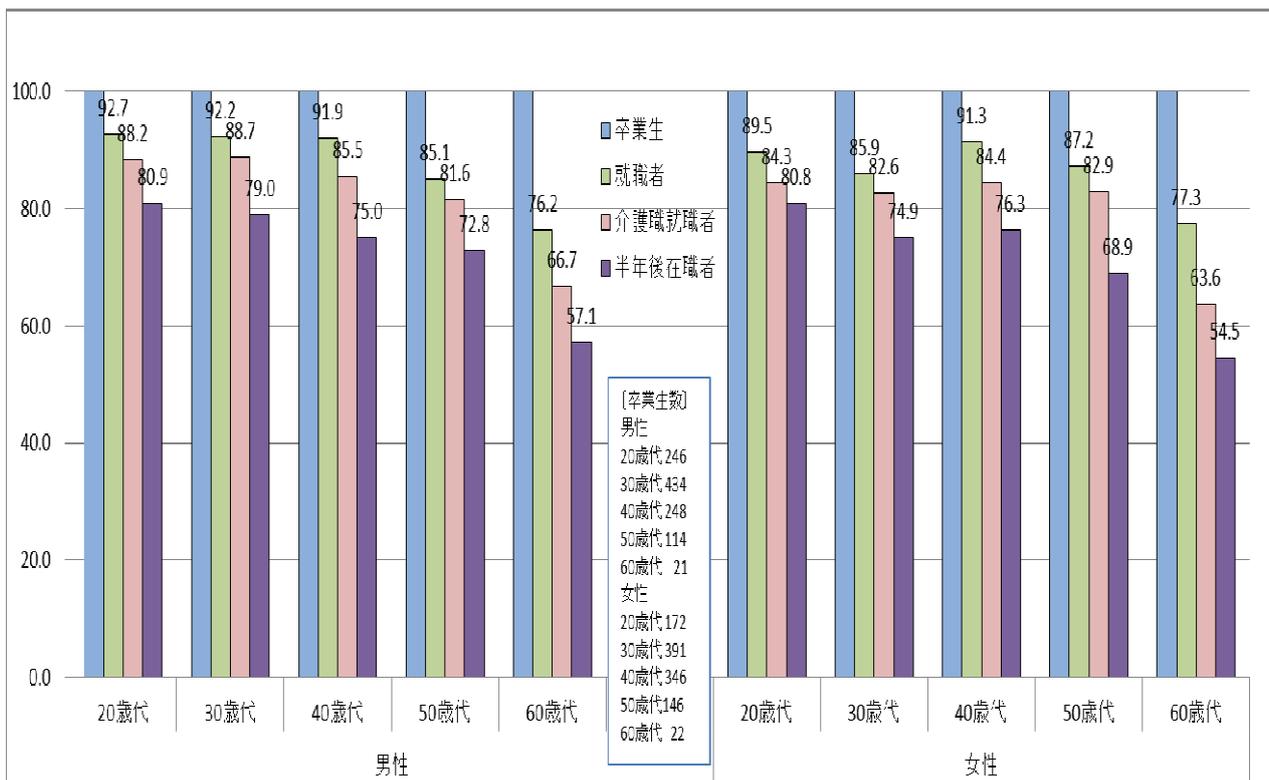
卒業後の状況について回答があった卒業生（以下、「卒業生」とする）全体（2,199人）を100として、就職者は89.6（1,970人）、介護福祉職への就職者は84.8（1,865人）、調査時点であるおおむね半年後（平成23年9～10月）の介護福祉職在職者は75.8（1,666人）となる。

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）



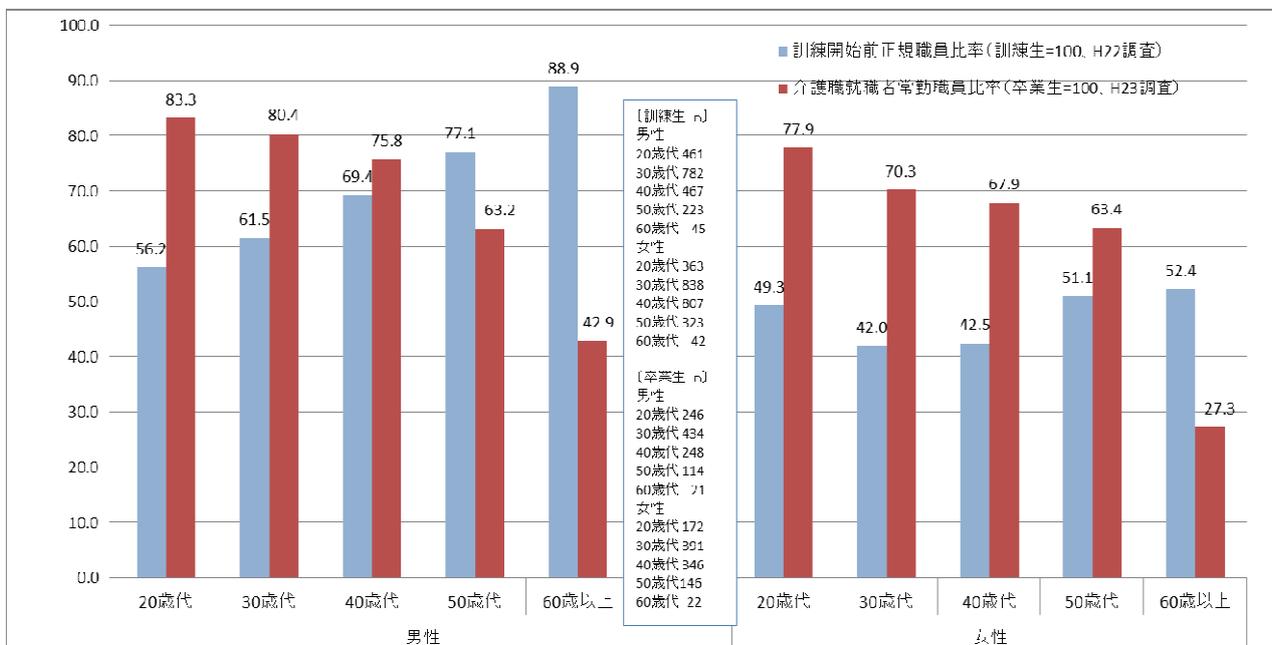
②勤務形態

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うかがえる。

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く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
時間的状況	.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、せっ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続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。

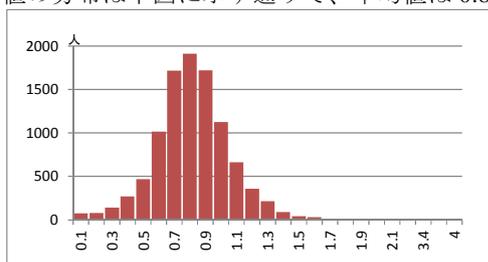
2) 説明変数

- 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	20年以上	278	3.54	27	3.74	172	3.45
	福祉医療職のみ	4,597	3.60	793	3.73	2,856	3.52
資格	他職経験	7,659	3.62	1,517	3.71	4,314	3.54
	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 長時間非正規)	-0.025	0.975	0.085	1.089	0.007	1.007
準:正社員) 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			
不満	-3.425 ***	-4.185 ***	-3.289 ***	-2.763 ***	-3.407 ***	-3.373 ***			
しきい値(満足)									
やや不満	-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)	-0.182	-0.065	-0.212	-0.205	-0.219	-0.345 +			
大学・大学院									
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)	0.130 *	0.158	0.135 +	0.164 **	0.336 *	0.105			
介護福祉士									
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」.

第6章 介護労働者のキャリア形成と仕事の広がり－法人・会社内に着目して

第1節 はじめに

本章の目的は、介護労働者の内部労働市場におけるキャリア・仕事の展開について検討することである。

これまで介護労働者が一般労働者よりも離職率が高い要因の解明は、主に賃金や雇用管理のあり方に着目して行われてきた（労働政策研究・研修機構 2009）。先行研究は離職率がおしなべて高いわけではなく事業所によって異なっており、離職率が高い事業所と低い事業所があること（佐藤・大木・堀田 2006）などを明らかにしている。しかしこれらの研究はもっぱら企業を超えた異動についての調査分析であり、同一の法人・会社内での介護労働者の異動についての調査分析はあまり行われてきてはいない。

他方で労働研究の観点からみれば、法人、会社内などの内部労働市場においてどのようなキャリア展開が行われているかというテーマは、繰り返し扱われてきた重要なテーマである。一般の労働市場では、内部労働市場においてキャリア形成が行われているならば、離職率が低くなることが知られている。こうした知見は、介護労働者の内部労働市場にもあてはまるのであろうか。すなわち労働研究の立場に立てば、介護労働者自身にとって将来のキャリアが見通せないことが離職に結びついているのではないかという、異なる観点が浮かび上がるのである。

なお個人のキャリアに着目した分析としては、第5章において、「介護労働実態調査」に基づき、能力獲得経路（福祉教育、福祉職経験期間、他職経験、資格）に着目し、企業を超えた就業継続意思についての分析を行っている。

そこで本章では、一つの法人・会社の中でのキャリア形成（主として就業形態）や、仕事の広がり（訪問介護員・介護職員からの職種の変更）に焦点をあて、介護人材の企業内におけるキャリア・アップがどのように行われているのか、またそれらが就業継続意識や満足度にどのような影響を与えているかについて検討したい。

さて結論を先んじて言うと、介護労働者の企業内でのキャリアには一定程度広がりがあるのだが、キャリア形成が必ずしも就業継続意識や満足度に結びついているわけではないということが明らかになった。本章の分析は限られたものであり、また事業所のデータとの関連を詳しく検討していないが、本章の知見は、介護労働者が従来の伝統的な労働者が持つと考えられているものとは異なるキャリア観を持っていることを示唆しており、一般労働者とは異なる支援が必要となることが伺える。

第2節 分析に用いるデータと調査方法

本章は、全国社会福祉協議会が実施した「介護職員の働き方に関する調査（職員調査票）」を用いる。

調査は平成 20 年に実施され、調査対象地域は、東京都、愛知県、名古屋市、京都府、京都市、静岡県、静岡市、浜松市、長崎県、岐阜県、秋田県の 11 自治体である。調査対象地域は、求人倍率を考慮して選ばれた。これらの所在地にある、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、訪問介護事業所、通所介護事業所（計 672 箇所）に対する事業所調査を実施された。

さらに、上述の施設などに勤務する介護職員等 10000 名に対して依頼が行われた。

対象施設における調査対象者の選定に当たっては、当該施設・事業所での勤続年数が 1 年以上（平成 20 年 10 月 1 日現在）ある方で、①現在介護職員で、過去に当該法人・会社内での異動経験がある方、あるいは当該法人・会社以外の法人・会社で名称によらず介護職員としての勤務経験のある方、②過去に名称によらず介護職員としての勤務経験がある方で、相談員・事務職員・介護職員・リハビリ職員など介護以外の職種、あるいは管理職・経営者等になっている方、③名称によらず現在直接介護にあたっている介護職員（看護資格保有者を除く）とした。①と②の対象者がいる場合、まずは該当者に優先的に調査票を配布し、残りを③の対象者に配布するよう施設・事業者の担当者に依頼が行われた。また、③の対象者に配布する際には、様々な雇用形態・職位の方々が含まれるように配慮していただくよう依頼が行われた。

なお本章で主に用いる設問について整理する。

本調査では「調査票を渡された法人・会社の中でのお仕事の実験についておうかがいします」という問いにおいて、「介護サービスの種類」、「仕事内容・職種」、「働き方・雇用形態」のいずれか 1 つでも変わったことがありますか、と尋ねている。また、変化があったという回答があった対象者には、現在の仕事から、現在の 4 つ前の仕事まで回答してもらっている。したがって、最大で 4 回の異動を捉えることができている。この設問がキーになる。

本質問に対する回答は、変わったことが「ある」が 33.3%（1131 人）、「ない」が 31.7%（1188 人）、無回答が 35.0%（1241 人）であった。無回答の大半は「ない」ので回答を飛ばしたと推測されるものの、同じ法人・会社の中で 3 分の 1 が異動の実験があるという知見を得た。そこで 1131 人を対象に、その異動の内実について詳しく探してみたい。

以上の設問を主に活用しながら、下記では現在働いている法人・会社の中でのキャリア・仕事の展開について検討する。

はじめに介護サービス種の異動について整理し（第 3 節）、続いて職種の展開（第 4 節）および雇用形態（第 5 節、キャリア類型と呼ぶ）について整理する。最後にこれらの類型に基づき、キャリアの広がりや満足感や就業継続意識に影響を及ぼしているかどうかについて分析を加える。

第3節 介護サービス種の変更

本節では介護サービス種の異動について、訪問系、施設系（入所型）、施設系（通所型）、その他（ただし介護給付以外のサービスも含む）に分類し（分類は、介護労働実態調査に基づく）、法人・会社内での介護サービス種の個人の異動について分析する。なお回答の際には、介護サービスについての選択肢は24種類あったが、上記の4つに分類した。

さて現在働いている法人・会社の中で異動があったと答えた者のうち、介護サービス種の変更については、1131人のうち無回答が100人であった。無回答を除いた1031人のうち、異動があった者が507人、異動がない者が524人とほぼ拮抗していた。性別では変更ありが男性で49.1%、女性で49.5%と、性別による違いはなかった。

図表6-1では異動があった者のうち、どのような変更が多いのかについて検討した。

もっとも多い変更パターンは、入所型⇒通所型、続いて通所型⇒入所型であり、施設系の異動が異動全体のおよそ3分の1を占める。ただし訪問から入所型、通所型への異動も少なからず存在しており、多様な異動が行われていることもうかがえる。

各類型のサンプルサイズが小さいため、以下では、介護サービス種の変更の有無（変更があったかなかったか）という変数を作成し、分析を加えていく。

図表6-1 介護サービス種の変更

（無回答100人を除く1031人のうち、Nが5人以上）

介護サービス種の変更パターン	N	%
入所型⇒通所型	68	13.4%
通所型⇒入所型	47	9.3%
訪問⇒入所型	27	5.3%
その他⇒入所型	22	4.3%
入所型⇒通所型⇒入所型	19	3.7%
入所型⇒入所型⇒通所型	17	3.4%
訪問⇒通所型	16	3.2%
通所型⇒訪問	14	2.8%
入所型⇒訪問	11	2.2%
通所型⇒入所型⇒通所型	11	2.2%
その他⇒その他⇒入所型	10	2.0%
通所型⇒入所型⇒入所型	9	1.8%
その他⇒通所型	8	1.6%
入所型⇒訪問⇒入所型	8	1.6%
入所型⇒通所型⇒通所型	8	1.6%
訪問⇒入所型⇒通所型	6	1.2%
入所型⇒入所型⇒入所型⇒通所型	6	1.2%
訪問⇒その他	5	1.0%
入所型⇒入所型⇒訪問	5	1.0%
入所型⇒通所型⇒訪問	5	1.0%

注：%の母数は507人 5人以上の類型のみ示している

当該法人での年齢および在籍年数と介護サービス種の変更を見ると(図表6-2、6-3)、

年齢については20代と50代で変更ありの割合が低く、また在籍年数別には在籍1年未満と20年以上で変更の割合が高いという傾向が見られた。若い時期や経験年数が短い時期の変更は経験をつませることを目的としたジョブローテーション的な位置づけであり、50代やベテランについては、一定程度責任をもった仕事への転換なのであろうか。

なお、性別や主たる生計維持者かどうかは、介護サービスの変更に影響を与えなかった。また、いまの法人・会社を選んだ理由（以下、動機）および学歴と介護サービス種の変更についても検討したが、学歴や動機による変更パターンの違いはほとんど見られなかった（以上の図表は省略する）。

図表6-2 年齢と介護サービス種の変更

	変更あり	N
20代	44.8	232
30代	52.4	332
40代	51.7	267
50代	45.8	168
60代以上	52.6	19
無回答	30.8	13
合計	49.2	1031

図表6-3 在籍年数と介護サービス種の変更

	変更あり	N
1年未満	66.0	94
1-4年	46.5	473
5-9年	44.5	290
10-19年	52.7	146
20年以上	68.2	22
合計	49.1	1025

第4節 介護職員としての初職が訪問介護員・介護職員の職種の広がりについて

次に、介護労働者のキャリアの広がりと言う観点から、介護職員としての初職が「訪問介護員・介護職員（看護助手を含む）」の者について、その後のキャリアの展開を分析する。

仕事内容の変更については、1131人中62人は無回答であったが、回答者の中では209通りの変更があった。本分析ではそのうち、初職が「訪問介護員・介護職員（看護助手を含む）」844人について分析を進めていく。

職種変更者は男女合わせて186人であるが、図表6-4には2人以上の類型を示しており、変更者全体の82.3%（153人）となっている。

変更パターンとして10人以上存在する類型を見ると、「生活相談員・支援相談員など相談業務」が35人で最も多く、続いてサービス提供責任者（訪問介護）が21人、介護支援専門員（ケアマネージャー）21人、雇用形態等の変更がいったんあったのちに「生活相談員・支援相談員など相談業務」への移動が11人であった。

ここからは、訪問介護・介護職員からの仕事の広がりとしては、相談業務への転換が多いことがわかる。

以下では、職種変更あり、職種変更なし、職種戻り（いったん他の職種に変更があったが、また訪問介護員・介護職員に戻った）という3タイプに分類した類型を用いて分析する。

図表 6-4 訪問介護・介護職員からの職種異動（2人以上の類型のみ）

移動先	N	%
訪問介護・介護職員⇒生活相談員・支援相談員など相談業務	35	18.8%
訪問介護・介護職員⇒サービス提供責任者（訪問介護）	21	11.3%
訪問介護・介護職員⇒介護支援専門員（ケアマネージャー）	21	11.3%
訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒相談業務	11	5.9%
訪問介護・介護職員⇒事業所管理者・管理職	9	4.8%
訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒相談	8	4.3%
訪問介護・介護職員⇒看護職員	5	2.7%
訪問介護・介護職員⇒その他	5	2.7%
訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒介護支援専門員	5	2.7%
訪問介護・介護職員⇒相談業務⇒相談業務	5	2.7%
訪問介護・介護職員⇒事務職員	4	2.2%
訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒事業者管理者・管理職	3	1.6%
訪問介護・介護職員⇒サービス提供責任者⇒サービス提供責任者	3	1.6%
訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒サービス提供責任者	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒サービス提供責任者⇒介護支援専門員	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒サービス提供責任者⇒相談業務	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒相談業務⇒サービス提供責任者	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒生活相談員・支援相談員など相談業務⇒事務職員	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒その他⇒生活相談員・支援相談員など相談業務	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒訪問介護・介護職員⇒介護支援専門員⇒相談業務	2	1.1%
訪問介護・介護職員⇒相談業務⇒相談業務⇒事業所管理者・管理職	2	1.1%
訪問介護・介護職員での異動が4回⇒相談業務	2	1.1%

図表 6-5 によれば、全体として職種を変更した割合は 22.0%であり、男性で 29.3%と女性の 19.0%に比べて高い。男性で職種が広がりやすい傾向にあると言える。

図表 6-5 男女別の職種変更

	職種変更	職種継続	職種戻り	合計	N
男性	29.3	65.3	5.4	100.0	239
女性	19.0	76.3	4.7	100.0	599
無回答	33.3	66.7	0.0	100.0	6
合計	22.0	73.1	4.9	100.0	844

他方で、性別をコントロールした上で主たる生計維持者であるかどうかとの関連を見ると（図表 6-6）、主たる生計維持者であるかどうか職種変更に影響している。

図表 6-6 主たる生計維持者であるかどうかと職種変更

		職種変更	職種継続	職種戻り	合計	N
男性	主たる生計維持者	31.6	62.2	6.2	100.0	209
	主たる生計維持者以外	13.3	86.7	0.0	100.0	30
女性	主たる生計維持者	21.7	72.4	5.9	100.0	203
	主たる生計維持者以外	17.7	78.2	4.2	100.0	385

続いて年齢と職種変更の関連について検討すると（図表6-7）、職種変更者の割合は30代、40代、50代ともあまりかわらず全体の4分の1を占める。

次に在籍年数との関連を見ると（図表6-8）、職種変更の割合は在籍年数が長いほど変更者の割合が高い。年齢よりも在籍年数が職種変更に結びつくことがうかがえる。

また、いまの法人・会社を選んだ理由（以下、動機）と変更パターンについて検討したが、動機によって変更パターンの違いはほとんど見られなかった（図表は省略）。

図表6-7 年齢と職種変更

	職種変更	職種継続	職種戻り	合計	N
20代	11.2	85.3	3.6	100.0	197
30代	24.7	69.2	6.1	100.0	279
40代	26.8	67.9	5.4	100.1	224
50代	25.0	70.7	4.3	100.0	116
60代以上	12.5	87.5	0.0	100.0	16
無回答	33.3	66.7	0.0	100.0	12
合計	22.0	73.1	4.9	100.0	844

図表6-8 在籍年数と職種変更

	職種変更	職種継続	職種戻り	合計	N
1年未満	6.8	86.3	6.8	100.0	73
1-4年	14.7	82.3	3.0	100.0	395
5-9年	27.4	66.7	5.9	100.0	237
10-19年	40.7	52	7.3	100.0	123
20年以上	66.7	25	8.3	100.0	12
合計	22.1	73	4.9	100.0	840

専門性および学歴別にみると（図表6-9）、職種変更は大卒で高く、「介護福祉系大学・大学院」よりも「非介護福祉系大学」で高くなっている。学歴が高い場合に職種の幅が広がりやすく、また非介護福祉系大学・大学院で変更が多い。非介護福祉系大卒者で変更が多い理由としては、将来の幹部候補として現場を経験させるという人材育成の方針があることも推測される。

図表6-9 学歴と職種変更

	職種変更	職種継続	職種戻り	合計	N
介護福祉系高卒	11.1	81.5	7.4	100.0	27
非介護福祉系高校卒	21.2	75.5	3.3	100.0	274
介護福祉系短大等卒	19.1	74.2	6.7	100.0	194
非介護福祉系短大等卒	18.5	77.1	4.5	100.0	157
介護福祉系大学・大学院	25.8	66.1	8.1	100.0	62
非介護福祉系大学	38.0	57.0	5.0	100.0	100

第5節 雇用形態（キャリア類型）

本節では、雇用形態に着目したキャリア類型を作成する。

本調査では、下記の8つの選択肢を用意した。類型の数が多くなりすぎるため、その他を除いた7つをさらに、正規、管理層、非典型と分類し、これら3つの雇用形態間の異動について検討することとした。なおその他については内容が不明のためキャリア類型の作成対象とはしないこととする。

①正規職員（役職なし）	正規
②正規職員（役職あり・管理職以外）	管理層
③正規職員（管理職）	管理層
④経営者・役員	管理層（少ない）
⑤非正規職員（常勤）	非典型
⑥非正規職員（臨時・パート・登録ヘルパー等）	非典型
⑦派遣会社に雇用されている派遣職員	非典型（ほとんどいない）
その他（類型より省略）	

そこでキャリア類型の組み合わせを検討したところ、回答者1131人のうち有効回答数1093人において130パターンが析出された。昇進も含まれてはいるものの、現在働いている法人、会社の中における変更としては多様であるように思われる。

多様な類型を下記の9類型に分類したが（図表6-10）、類型に含まれる対象者が少ない類型もあるため、以下では、「正社員一貫」、「非典型一貫」、「非正社員から正社員」、「正社員から管理層」の上位4つのみを取り出し、キャリア類型としたい。

キャリア類型

正社員一貫（ずっと正規職員 役職なし）

非典型一貫

非正社員から正社員

正社員から管理層

管理層一貫（役職あり管理職以外、管理職、経営者役員）

正社員から非典型・管理職から非典型

管理層から正社員・非典型から管理層・正社員と非典型

図表6-10 キャリア類型

	正社員 一貫	非典型 一貫	非典型 から正 社員	正社員 から管 理層	管理層 一貫	正社員 から非 典型	管理職 から非 典型	管理層 から正 社員	非典型 から管 理層	正社員 と非典 型	合計	N
男性	29.6	4.7	15.6	26.6	9.3	1.7	0.3	4.0	2.7	5.6	100.0	301
女性	27.3	18.7	19.5	14.4	3.9	3.8	1.0	2.5	2.3	6.5	100.0	785

以下では、4つの類型を用いた分析を行う。

男女別には（図表6-11）、男性は正社員一貫（38.5%）、正社員から管理層（34.6%）が高く、女性は正社員一貫（33.8%）、非典型一貫（24.4%）で高い傾向が見られた。他方で男女とも非典型から正社員という割合も一定数を占めており、雇用形態間の異動は頻繁に行われていることを示していると思われる。

図表6-11 性別とキャリア類型

	正社員一 貫	非典型一 貫	非典型か ら正社員	正社員か ら管理層	合計	N
男性	38.5	6.5	20.3	34.6	100.0	231
女性	33.8	24.4	24.1	17.8	100.0	636
無回答	33.3	16.7	16.7	33.3	100.0	6
合計	35.1	19.6	23.0	22.3	100.0	873

ただし主たる生計維持者との関連を見ると（図表6-12）、性別よりも主たる生計維持者かどうかはキャリア類型に影響を及ぼしているようである。

図表6-12 主たる生計維持者であるかどうかとキャリア類型

	正社員一 貫	非典型一 貫	非典型か ら正社員	正社員か ら管理層	合計	N
男性 主たる生計維持者	38.4	5.4	20.7	35.5	100.0	203
男性 主たる生計維持者以外	39.3	14.3	17.9	28.6	100.1	28
女性 主たる生計維持者	40.1	15.3	20.3	24.3	100.0	222
女性 主たる生計維持者以外	30.0	29.7	25.8	14.5	100.0	407

年齢についてみると（図表6-13）、正社員一貫や正社員から管理層の割合は若い層で高くなっている。

図表 6-13 年齢とキャリア類型

	正社員一貫	非典型一貫	非典型から正社員	正社員から管理層	合計	N
20代	43.4	7.6	24.2	24.7	100.0	198
30代	38.3	13.9	20.3	27.4	100.0	266
40代	30.5	27.6	22.6	19.2	100.0	239
50代	26.4	29.2	29.2	15.3	100.0	144
60代以上	20.0	60.0	6.7	13.3	100.0	15
無回答	36.4	18.2	18.2	27.3	100.0	11
合計	35.1	19.6	23	22.3	100.0	873

他方で在籍年数についてみると（図表 6-14）、在籍年数が長いと正社員一貫と正社員から管理層の割合が高くなっており、年齢よりも在籍年数の影響が大きい。

図表 6-14 在籍年数とキャリア類型

	正社員一貫	非典型一貫	非典型から正社員	正社員から管理層	合計	N
1年未満	33.3	25.6	24.4	16.7	100.0	78
1-4年	34.2	23.7	26.7	15.4	100.0	409
5-9年	32.1	18.1	24.3	25.5	100.0	243
10-19年	45.1	7.4	8.2	39.3	100.0	122
20年以上	35.3	5.9	5.9	52.9	100.0	17
合計	35.1	19.7	22.8	22.4	100.0	869

さらに、入職時の動機については、介護サービス種や職種については影響が見られなかったが、雇用形態別には明らかな違いがあった（図表 6-15）。

図表 6-15 入社動機とキャリア類型

	やりたい職種・仕事内容だから	働きがいのある仕事だと思ったから	人や社会の役に立ちたいから	資格・技能がいかせるから	法人・会社の方針や理念に共感したから	経営が健全で将来的に安定しているから	通勤が便利だから	労働日・労働時間が希望とあっているから
正社員一貫	41.8	33.2	22.4	30.9	2.0	13.2	41.8	12.2
非典型一貫	44.4	42.1	24.6	35.1	4.7	7.0	48.5	27.5
非典型から正社員	47.2	32.7	16.1	33.2	6.0	8.5	42.2	12.6
正社員から管理層	49.0	38.5	22.9	31.8	11.5	8.9	38.0	10.4
	賃金等の水準が適当だから	正規職員・常勤の募集だったから	教育研修が充実しているから	福利厚生が充実しているから	子育て支援が充実しているから	その他	N	
正社員一貫	5.3	43.1	1.0	6.2	0.3	6.9	304	
非典型一貫	7.0	10.5	1.8	5.3	1.8	9.4	171	
非典型から正社員	7.5	35.2	0.5	3.5	0.5	6.0	199	
正社員から管理層	9.4	45.8	2.1	2.6	1.0	9.4	192	

正社員一貫の特徴としては、職種重視は相対的に低く、経営の安定性や正社員としての募集を重視している。非典型から正社員もこれに近い。仕事としてわりきる度合いが強いと言える。正社員から管理層はもっともやりがい重視であり、かつ働き方の安定も志向している。

他方で、非典型一貫は働きがい、役立ち感などやりがい重視であり、通勤や働き方の柔軟性を重視している。このあたりは一般の労働者と共通するものであろう。

続いて、学歴とキャリア類型について検討した（図表6-16）。

高校においてはあまり違いが見られないが、同一学歴においても専門教育を受けているかどうかで差異が見られる。

短大等卒においては、介護福祉系で非介護福祉系よりも、正社員一貫や正社員から管理層の割合が高くなっている。大卒・大学院卒の場合にはやや対象者の数が少ないが、介護福祉系においては正社員から管理層の割合が高い。介護福祉系大学>非介護系大学>介護系短大等の順に、管理職の道が開かれていると言える。

図表6-16 学歴・専門性とキャリア類型

	正社員一貫	非典型一貫	非典型から正社員	正社員から管理層	合計	N
介護福祉系高卒	32.0	24.0	24.0	20.0	100.0	25
非介護福祉系高校卒	28.9	24.9	23.8	22.3	100.0	273
介護福祉系短大等卒	45.5	14.1	14.7	25.7	100.0	191
非介護福祉系短大等卒	34.0	23.4	30.5	12.2	100.0	197
介護福祉系大学・大学院	32.8	5.2	22.4	39.7	100.0	58
非介護福祉系大学	37.8	11.2	24.5	26.5	100.0	98

第6節 就業継続意識と満足感

3節から5節まではキャリアの展開について分析したが、本節ではこれらの類型と就業意識、満足感について検討する。

図表は章末に示したが、介護サービス種の広がりや職種の変更、キャリアの展開は、就業意識や満足感にプラスになってはいなかった。ただし勤務する事業所の質が影響を及ぼしていることも考えられるので、現在の勤務先への評価として、「あなたやあなたの家族に介護が必要となったとき、いまの法人・会社の介護サービスを利用したい（利用させたい）と思いますか。」という問いを用いて、事業所における介護サービスの質をコントロールした分析を以下では進めることにする。

はじめに満足感から見ていこう（図表6-17）。

全体としては、勤務先の介護の質の影響が大きい。利用したい場合には、「介護サービス種変更あり」で満足感が高く、利用したくない場合には「変更なし」がやや満足感が高くなっている。

図表6-17 介護サービス種変更と満足感

		満足	まあ満足	あまり満足して いない	満足して いない	無回答	合計	N
利用したい	介護サービス種変更なし	10.3	54.7	30.5	4.4	0.0	100.0	203
	介護サービス種変更あり	11.3	64.5	19.2	3.4	1.5	100.0	203
	合計	10.8	59.6	24.9	3.9	0.7	100.0	406
利用したくない	介護サービス種変更なし	1.3	38.1	45.5	14.1	1.0	100.0	312
	介護サービス種変更あり	3.1	33.9	42.4	19.3	1.4	100.0	295
	合計	2.1	36.1	44.0	16.6	1.2	100.0	607

次に、職種変更と満足感との関連を見ると（図表6-18）、職種変更の有無の影響はあまりなく、現在の勤務先の介護の質を評価している場合に満足感が高いことが観察される。

図表6-18 職種変更と満足感

		満足	まあ満足	あまり満足して いない	満足して いない	無回答	合計	N
利用したい	職種変更	10.0	58.8	22.5	7.5	1.2	100.0	80
	職種継続	9.0	62.3	24.2	3.1	1.3	100.0	223
	職種戻り	20.0	53.3	20.0	0.0	6.7	100.0	15
	合計	9.7	61.0	23.6	4.1	1.6	100.0	318
利用したくない	職種変更	2.0	37.4	45.5	14.1	1.0	100.0	99
	職種継続	1.8	35.6	45.3	16.5	0.8	100.0	382
	職種戻り	0.0	36.0	36.0	28.0	0.0	100.0	25
	合計	1.8	36.0	44.9	16.6	0.8	100.0	506

キャリア類型との関連を見ても（図表6-19）、同様の傾向が見出される。すなわち、キャリアの発展よりも、勤務先の介護の質の方が満足感に対する影響が大きい。

図表6-19 キャリア類型と満足感

		満足	まあ満足	あまり満足して いない	満足して いない	無回答	合計	N
利用したい	正社員一貫	12.6	58.0	22.7	5.9	0.8	100.0	119
	非典型一貫	10.7	56.0	28.6	1.2	3.6	100.0	84
	非典型から正社員	6.8	64.9	20.3	6.8	1.4	100.0	74
	正社員から管理層	5.3	64.5	26.3	2.6	1.3	100.0	76
	合計	9.3	60.3	24.4	4.2	1.7	100.0	353
利用したくない	正社員一貫	1.7	35.4	42.5	19.9	0.6	100.0	181
	非典型一貫	2.4	35.4	39.0	19.5	3.7	100.0	82
	非典型から正社員	0.8	36.3	45.2	16.9	0.8	100.0	124
	正社員から管理層	1.8	35.1	48.2	13.2	1.8	100.0	114
	合計	1.6	35.5	43.9	17.6	1.4	100.0	501

次に、いまの法人・会社での就業継続意向についてみていく。

まず介護サービス種の変更については（図表6-20）、介護の質に大きく影響されており、変更の有無による違いはとても小さい。

図表6-20 介護サービス種の変更と現法人での就業継続意向

		半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
利用したい	介護サービス種変更なし	7.0	11.4	46.8	34.8	100.0	201
	介護サービス種変更あり	6.5	12.0	48.0	33.5	100.0	200
	合計	6.7	11.7	47.4	34.2	100.0	401
利用したくない	介護サービス種変更なし	19.2	9.7	21.1	50.0	100.0	308
	介護サービス種変更あり	17.2	9.7	25.5	47.6	100.0	290
	合計	18.2	9.7	23.2	48.8	100.0	598

職種変更においても（図表6-21）、介護の質の効果は大きく、職種変更の有無の影響は小さいといえる。

図表6-21 職種変更と現法人での就業継続意向

		半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
利用したい	職種変更	6.2	11.2	43.8	38.8	100.0	80
	職種継続	5.0	10.6	47.2	37.2	100.0	218
	職種戻り	0.0	20.0	53.3	26.7	100.0	15
	合計	5.1	11.2	46.6	37.1	100.0	313
利用したくない	職種変更	15.2	9.1	26.3	49.5	100.0	99
	職種継続	19.1	9.0	25.0	46.8	100.0	376
	職種戻り	12.0	12.0	32.0	44.0	100.0	25
	合計	18.0	9.2	25.6	47.2	100.0	500

図表6-22 キャリア類型と現法人での就業継続意向

		半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
利用したい	正社員一貫	6.9	14.7	42.2	36.2	100.0	116
	非典型一貫	7.2	8.4	48.2	36.1	100.0	83
	非典型から正社員	6.8	17.8	41.1	34.2	100.0	73
	正社員から管理層	7.9	10.5	46.1	35.5	100.0	76
	合計	7.2	12.9	44.3	35.6	100.0	348
利用したくない	正社員一貫	20.8	13.5	21.3	44.4	100.0	178
	非典型一貫	17.1	7.3	28.0	47.6	100.0	82
	非典型から正社員	13.7	11.3	21.0	54.0	100.0	124
	正社員から管理層	21.4	7.1	24.1	47.3	100.0	112
	合計	18.5	10.5	23.0	48.0	100.0	496

キャリア類型についても同様のことが言えるが（図表6-22）、キャリア類型別には勤務先の介護の質をコントロールしても、正社員一貫よりも非典型一貫の方が「働き続けられるかぎり」という回答が多くなっている。図表6-15の入社動機の検討の際に、正社員は非正社員に比べて、やりがいよりも安定性重視の傾向が見られたが、継続志向には現れていない。

また一般には正社員一貫において継続意向が強いが、介護職にはあてはまらないと言える。

最後に、介護福祉の仕事の就業継続意向を検討する。

図表は省略するが、介護サービス種と職種変更については、いまの会社・法人での就業継続意向とまったく同じ傾向であり、勤務先の介護の質の影響が大きく見られた。キャリア類型については(図表6-23)、満足感や現在の職場での就業継続意向よりもやや介護の質による差が小さくなってはいるものの、ここでも正社員一貫よりも非典型一貫で「働き続けられるかぎり」という回答が多くなっている。

図表6-23 キャリア類型と今の仕事の就業継続意向

		半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
利用したい	正社員一貫	7.9	10.5	53.5	28.1	100.0	114
	非典型一貫	2.5	3.7	58.0	35.8	100.0	81
	非典型から正社員	4.3	12.9	60.0	22.9	100.0	70
	正社員から管理層	2.6	6.6	63.2	27.6	100.0	76
	合計	4.7	8.5	58.1	28.7	100.0	341
利用したくない	正社員一貫	9.1	8.0	42.6	40.3	100.0	176
	非典型一貫	8.6	4.9	49.4	37.0	100.0	81
	非典型から正社員	5.7	7.3	43.9	43.1	100.0	123
	正社員から管理層	7.1	4.5	40.2	48.2	100.0	112
	合計	7.7	6.5	43.5	42.3	100.0	492

第7節 おわりに

本章は、同一法人・会社の中でのキャリアに焦点をあて、キャリアの全体像を把握するとともに、キャリアの展開が満足度を高めたり就業継続意向を強めることによって離職率を抑制する可能性があるかどうかを分析した。主な知見は以下のとおりである。

第一に、同一法人・会社内でのキャリアは一定程度開かれており、流動性も高くなっている。性別、主たる生計維持者であるかどうか、学歴等の諸変数はキャリアに影響を及ぼすことが多く、特に雇用形態の異動において影響が大きい。

他方で、キャリアが開かれていることが満足度や就業継続意向に結びついているとは言えず、キャリアよりも勤務先の介護の質に対する信頼度の方が、満足度や就業継続意向に対する影響が大きかった。

このことは、介護労働者の満足度や就業継続意向が介護労働者自身のキャリアという観点では十分に説明できないことを意味しており、介護労働者が一般の労働者とは異なるキャリア観を持つことをうかがわせるものである。したがって、介護労働者の離職を抑制するためには従来の一般労働者へのアプローチとは異なる視点が必要であり、これまでなされてきた一般労働者との比較については慎重に行うことが求められる。

参考文献

- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子（2006）『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房。
 労働政策研究・研修機構（2009）『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
 研究報告書№113。
 全国社会福祉協議会中央福祉人材センター（2009）『介護職員の働き方に関する調査報告書』。

参考図表

参考図表 1 介護サービス種変更と満足感

	満足	まあ満足	あまり満 足してい ない	満足して いない	無回答	合計	N
介護サービス種変更なし	4.8	44.5	39.5	10.1	1.1	100.0	524
介護サービス種変更あり	6.5	46.0	32.5	12.6	2.4	100.0	507
合計	5.6	45.2	36.1	11.3	1.7	100.0	1031

参考図表 2 職種変更と満足感

	満足	まあ満足	あまり満 足してい ない	満足して いない	無回答	合計	N
職種変更	5.4	46.8	33.9	11.8	2.2	100.0	186
職種継続	4.5	45.2	37.3	11.3	1.6	100.0	617
職種戻り	7.3	41.5	29.3	17.1	4.9	100.0	41
合計	4.9	45.4	36.1	11.7	1.9	100.0	844

参考図表 3 キャリア類型と満足感

	満足	まあ満足	あまり満 足してい ない	満足して いない	無回答	合計	N
正社員一貫	5.9	44.4	34.3	14.4	1.0	100.0	306
非典型一貫	7.0	44.4	33.9	9.9	4.7	100.0	171
非典型から正社員	3.0	47.3	35.8	12.9	1.0	100.0	201
正社員から管理層	3.1	46.7	39.0	8.7	2.6	100.0	195
合計	4.8	45.6	35.6	11.9	2.1	100.0	873

参考図表 4 介護サービス種の変更と現法人の就業継続意向

	半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎりぎり	わからな い	合計	N
介護サービス種変更なし	14.1	10.4	31.7	43.8	100.0	518
介護サービス種変更あり	12.7	10.5	35.0	41.9	100.0	497
合計	13.4	10.4	33.3	42.9	100.0	1015

参考図表5 職種変更と現法人での就業継続意向

	半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
職種変更	10.9	9.8	34.4	44.8	100.0	183
職種継続	13.8	9.5	33.3	43.4	100.0	603
職種戻り	7.3	14.6	41.5	36.6	100.0	41
合計	12.8	9.8	34	43.4	100.0	827

参考図表6 雇用形態と現法人での就業継続意向

	半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
正社員一貫	15.2	13.8	29.6	41.4	100.0	297
非典型一貫	11.8	8.3	39.1	40.8	100.0	169
非典型から正社員	11.1	13.6	29.1	46.2	100.0	199
正社員から管理層	15.5	8.3	33.2	43.0	100.0	193
合計	13.6	11.4	32.2	42.8	100.0	858

参考図表7 介護サービス種の変更と今の仕事の就業継続意向

	半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
介護サービス種変更なし	6.0	6.8	49.9	37.3	100.0	515
介護サービス種変更あり	6.3	7.8	51.2	34.7	100.0	490
合計	6.2	7.3	50.5	36.0	100.0	1005

参考図表8 職種変更と今の仕事の就業継続意向

	半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
職種変更	3.3	5.6	51.1	40.0	100.0	180
職種継続	5.7	5.4	52.5	36.4	100.0	596
職種戻り	4.9	12.2	68.3	14.6	100.0	41
合計	5.1	5.8	53.0	36.1	100.0	817

参考図表9 キャリア類型と今の仕事の就業継続意向

	半年から 2年程度	3年から 10年	働き続け られるか ぎり	わからな い	合計	N
正社員一貫	8.9	8.9	46.4	35.8	100.0	293
非典型一貫	5.4	4.8	54.2	35.5	100.0	166
非典型から正社員	5.1	9.2	50.3	35.4	100.0	195
正社員から管理層	5.2	5.2	48.7	40.9	100.0	193
合計	6.5	7.3	49.4	36.8	100.0	847

第7章 「1年目」の壁を越える採用・定着管理

第1節 はじめに

必要とされる介護人材を安定的に確保するためには、第1に介護職として入職する人材を増やすこと、第2に介護職として入職した人材が介護分野で就業を継続し、能力を発揮できるようにすることが求められる（図表序-1）。

高齢化が進むなか、介護人材の質・量の確保が政策課題となって久しく⁵³、考えられる2つの施策のうちいずれかあるいは両方を視野に入れ、労働特性（西川 2009）、雇用管理（堀田 2010b、佐藤・大木・堀田 2006 等）、賃金（岸田・谷垣 2008、山田・石井 2009、小檜山 2010、鈴木 2011、花岡 2011 等）といった観点から、介護職員の確保・定着を促す要因を実証的に検討する研究が蓄積されつつある。

こうしたなか、本章では、第2の施策に着目し、入職1年目の者を取りあげ、その実態を分析することにより、1年目の壁を越え、事業所への定着あるいは介護分野における継続的な就業を促す採用・定着管理のあり方の示唆を得ることを目的とするものである。

分析対象として介護職入職1年目の者を取りあげる理由は、離職者のうち入職1年目の者が約4割を占めることにある（介護労働安定センター2013b）。従来入職1年目の者に特に注目した研究は行われておらず、代表性の高い個票データを利用して入職1年目の者の実態に迫ることは、第2の施策を推進するうえで重要性が高い。

具体的には、まず、分析対象となる介護職入職1年目の者の属性を概観し（第2節）、就業継続意向に関連があることが知られている（西川 2009）入職理由及び入職経路を検討する（第3節）。先行研究によれば、介護職の定着促進には入職後の雇用管理施策の充実度やその内容が影響を及ぼすことから、特に入職時の能力開発の取組みと職場における雇用管理、これを背景とする仕事や職場の特徴の認識について、本人や事業所の属性との関係を明らかにする（第4節）。さらに、事業所勤続意向及び介護の仕事の継続意向の規定要因について、本人や勤務先事業所の属性、働き方や賃金、地域特性をコントロールしても入職理由や入職後の経験、職場における雇用管理が有意な影響を及ぼすのかどうかを多変量解析により確認し（第5節）、採用・定着管理に向けた課題を整理する（第6節）。

第2節 使用データと分析対象

1. 使用データ

本章で使用するデータは、財団法人介護労働安定センターが平成14年度以降毎年実施している「介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査－労働者調査票（以下、「労働者調査」）」の平成22年度・平成23年度・平成24年度調査⁵⁴の個票データを、共通調査項

⁵³ 介護労働市場の現状や政策課題については堀田（2010a、2014）、北浦（2013）等を参照されたい。

⁵⁴ 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（2011、2012、2013a）を参照され

目について合併したデータ（以下、「合併データ」）である。

労働者調査は、下記のように介護保険事業を行う事業者すべてが掲載された名簿から全国規模で無作為抽出された代表性の高い大規模調査データであり、仕事や職場について感じていることに加え、回答者の働き方とキャリア、勤務先事業所の概要、雇用管理の状況等について豊富な情報を有するとともに、多くの調査項目が例年共通で盛り込まれているという特徴がある。3年分の個票データを合併したのは、本章における検討の中心となる入職1年目の者の就業動向や意識等が、経済情勢や労働市場の状況の影響を受けると考えられることによる。

介護労働実態調査は、事業所調査と労働者調査からなる。労働者調査は、独立行政法人福祉医療機構のWAMNET「介護保険事業者名簿」に掲載された介護保険指定介護サービス事業を行う事業所から無作為抽出された事業所調査の対象事業所に雇用される介護労働に従事する労働者を対象に実施したものである。有効対象事業所数・有効対象労働者数・有効回収労働者数は、それぞれ平成22年度17,030事業所・51,090人・19,535人、平成23年度17,151事業所・51,453人・18,187人、平成24年度17,247事業所・51,741人・18,673人、調査実施時期（調査対象期日）は、平成22年度は2010年11月（同10月1日現在）、平成23年度は2011年11月（同10月1日現在）、平成24年度は2012年11月（同10月1日現在）である。

2. 分析対象－「介護職入職1年目」の実像

分析対象は、合併データのうち①いま働いている法人での勤続年数が1年以下で、②主な仕事が介護職員⁵⁵、訪問介護員、サービス提供責任者と回答した者6,881人とした。すなわち、2009年10月～2012年11月に現在の勤務先に就職した入職1年目の介護職ということになる。

分析対象者の属性を概観しておこう。勤務先事業所の主な介護サービスの種類を類型化⁵⁶してみると、施設系（通所）が2,824人で最も多く、次いで訪問系2,658人、居住系692人、施設系（入所）453人となる。

サービス類型別に介護職入職1年目の者の実像をみると（図表7-1）、基本属性については、訪問系は女性が82.6%を占め、30歳～40歳代が過半数で20歳代は14.1%にとどまる。施設系（入所）は男性（34.0%）、20歳代（31.4%）の割合が他類型と比べて高い。居住系・施設系（通所）の性別年代分布は訪問系と施設系（入所）の中間にある。入職年代はばらつきが大きく、どの類型においても50歳代以降入職者が概ね2割以上を占め、とりわけ訪問系

たい。

⁵⁵ 労働者調査における注記は「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」。

⁵⁶ 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、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護を「訪問系」、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を「居住系」、通所介護、通所リハビリテーション、認知症対応型通所介護、小規模多機能型居宅介護、複合型サービスを「施設系（通所）」、短期入所生活介護、短期入所療養介護、地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護、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）」、福祉用具貸与・特定福祉用具販売、居宅介護支援、介護保険以外のサービス、その他（わからない）を「その他」とした。

では3割を超える。本人が世帯で最も生活費を負担している者は約4割である。

介護関係の学習経験や保有資格についてはどうだろうか。高校、高専・短大、大学・大学院の介護福祉関係学科もしくは介護福祉関係の専修・専門学校を卒業（または通学）した者は約2割程度だが、この割合は20歳代では4割を超えており（表掲せず）、若年入職者が多い施設系（入所）及び居住系で他類型と比べてやや高くなっている。現在持っている介護に関する資格についての複数回答のうち、「資格なし」、「ホームヘルパー2級」、「ホームヘルパー1級」、「介護職員基礎研修」、「介護福祉士」の選択肢を取り上げて保有資格を「無資格」、「訪問介護員2級のみ」、「訪問介護員1級もしくは介護職員基礎研修まで（2級も修了した者を含む）」、「介護福祉士（2級、1級、基礎研修も修了した者を含む）」の4つに整理すると、訪問系、施設系（通所）では2級のみの方が最も多い。施設系（入所）及び居住系では介護福祉士と2級のみの方がともに約4割で、無資格の者が約1割となる。

就業経験についてみてみよう。学校卒業後、現在の仕事に就く前に収入を伴う仕事をしたことがあるか、他の仕事の経験がある者については、介護・福祉・医療分野以外の経験があるか、直前に介護サービスに関わっていたかという3つの質問への回答をもとに整理すると、どのサービス類型においても介護・福祉・医療分野以外の就業経験がある者が5～7割にのぼり、最も多い。このうち介護サービス以外の仕事から現職に転じた者が3割を超える。介護・福祉・医療分野でのみ現職以外の就業経験がある者が約2割、現職が初職の者は全体の12.7%にとどまる。相対的にみて若年入職者の割合が高い施設系（入所）及び居住系では初職の者の割合が2割前後とやや高い。

新卒採用・既卒採用の別についてはどうだろうか。労働者調査ではこれについて直接尋ねる質問がなく、本章では年齢及び学卒後の就業経験に関する回答をもとに、現職が初職かつ24歳以下の者を若年新卒採用とみなすこととした。分析対象全体としてほとんどを若年新卒以外の者が占めており、若年新卒とみなせる者の割合が最も高いのは施設系（入所）11.3%であり、次いで居住系10.5%、施設系（通所）4.3%、訪問系2.2%となった。

就業形態を確認すると、正規職員が施設系（入所）及び居住系で6割前後、施設系（通所）及び訪問系においても過半数を占める。

最後に、介護労働実態調査の平成24年度事業所調査の個別調査結果⁵⁷（2013b）でみる各サービス類型における労働者全体の属性と比較した、本章の分析対象である合併データの介護職入職1年目の者の属性の特徴を概観しておく。概ね男性、若年層が多く、施設系（入所）を除くと介護福祉士資格保有者の割合も高い。新卒・既卒の別については、施設系（入所）で本章の分析対象のうち若年新卒採用とみなした者の割合が、事業所調査の個別調査結果で新規学卒者と回答した者の割合18.5%を下回った。就業形態については、事業所調査の個別調査結果でみる労働者全体より、正規職員の割合が、訪問系でかなり高く、施設系（入所）

⁵⁷ 回答事業所で働く労働者について、主とするサービスの種類別に職種別・就業形態別の人数を割り当て、最大20人の属性、労働条件、保有資格、賃金等を個別に記入してもらっている。

ではやや低い。

介護職入職1年目の者の実像は、サービス類型別に異なる特徴がみられ、またどの類型においても若年新卒者はごく少数であり、入職年代や職業経験の多様性が高い。

図表7-1 分析対象（介護職入職1年目の者）の属性（単位%、太字は実数）

		分析対象 全体	訪問系	居住系	施設系 (通所)	施設系 (入所)
	N	6,881	2,658	692	2,824	453
		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
性 (p=0.000)	男	22.0	16.2	27.2	24.6	34.0
	女	76.7	82.6	72.1	74.1	65.3
年代 (p=0.000)	～29歳	20.3	14.1	29.2	22.1	31.4
	30～39歳	27.3	25.8	25.3	29.6	26.7
	40～49歳	26.3	28.1	22.1	26.3	23.2
	50～59歳	18.4	21.1	17.8	16.1	16.5
	60歳以上	7.7	10.9	5.6	5.9	2.2
配偶関係 (p=0.000)	既婚	51.3	53.8	42.9	52.7	44.2
	未婚	31.3	24.5	42.5	32.9	43.5
	離死別	16.0	20.5	13.6	13.1	11.3
生計維持 (p=0.000)	本人	39.7	41.6	43.6	37.4	40.4
	本人以外	48.2	47.6	43.6	50.3	44.8
	折半等	10.8	9.7	12.0	11.0	13.9
最終学歴 (p=0.000)	中学・高校	51.9	56.4	48.7	49.0	47.5
	高専・短大・専修・専門	33.3	31.7	33.4	34.9	35.5
	大学・大学院	13.1	10.4	16.8	14.6	15.9
専門教育 (p=0.000)	あり	18.2	15.0	24.3	18.8	25.8
	なし	81.8	85.0	75.7	81.2	74.2
保有資格 (p=0.000)	無資格	7.0	1.7	9.3	10.6	12.1
	訪問介護員2級	48.9	50.6	44.6	49.4	41.0
	1級・介護職員基礎研修	7.3	10.6	5.9	4.7	5.1
	介護福祉士	36.8	37.1	40.1	35.2	41.7
職業歴 (p=0.000)	初職	12.7	9.8	19.0	11.8	24.1
	介護福祉医療分野内で転職	21.1	21.5	20.5	21.0	19.0
	他分野経験あり直前介護	32.4	36.1	29.2	31.7	25.1
	他分野経験あり直前介護以外	33.8	32.6	31.3	35.5	31.7
新卒・既卒 (p=0.000)	若年新卒(初職かつ24歳以下)	4.7	2.2	10.5	4.3	11.3
	それ以外	95.3	97.8	89.5	95.7	88.7
就業形態 (p=0.000)	正規	52.8	51.2	58.5	51.5	64.0
	非正規	42.7	43.5	39.0	44.4	31.3

注：「その他」および「無回答」は表掲していない。

出所：介護労働安定センター「平成22年度・平成23年度・平成24年度介護労働実態調査（労働者調査）」の個票データの合併データを用いて筆者作成。以下すべての図表同様。

第3節 入職経路と入職理由

1. 入職経路

介護職はどのような経路で入職するのだろうか。入職経路は学校卒業後すぐに就職するかどうかで大きく異なることが想像されるため、若年新卒者とそれ以外に分けて、サービス類

型別に現在の法人に就職したきっかけについての回答をみることにした（図表7-2）。

まず、分析対象である介護職入職1年目の者全体でみると、若年新卒者では、「学校・養成施設等での進路指導」が22.5%と最も多く、次いで「求人・就職情報誌、求人情報サイト」、「友人・知人からの紹介」となる。若年新卒者以外では「友人・知人からの紹介」と「ハローワーク・人材銀行」が、ともに約3割を占める。

サービス類型別にみると、訪問系では若年新卒者もそれ以外も友人・知人からの紹介が最も多い。「友人・知人からの紹介」は、いずれの類型においても若年新卒・それ以外を問わず上位2位か3位に入り、介護職の採用においては口コミの果たす役割が大きいことがうかがえる。もちろん若年新卒者では、どの類型においても学校や養成施設等での進路指導が占める割合が大きく、他に求人・就職情報誌や求人情報サイトも多くあげられる。施設系においては、通所・入所を問わず、若年新卒でもそれ以外の採用でもハローワークや人材銀行からの入職が多い。若年新卒者以外では、折込チラシ、新聞・雑誌の広告をきっかけに応募する者も少なくない。

図表7-2 若年新卒/それ以外 サービス類型別にみた現在の法人に就職したきっかけ

	分析対象全体		訪問系	居住系	施設系 (通所)	施設系 (入所)
若年新卒	①学校・養成施設等での進路指導	22.5%	①友人・知人	①進路指導	①進路指導	①進路指導
	②求人・就職情報誌、求人情報サイト	15.6%	②進路指導	②情報誌・サイト	②ハローワーク	②ハローワーク
	③友人・知人からの紹介	15.0%	②情報誌・サイト	③友人・知人	③友人・知人	②友人・知人
	④ハローワーク・人材銀行	13.4%	④就職セミナー	③就職セミナー	③情報誌・サイト	②情報誌・サイト
	⑤就職セミナー(就職説明会)	12.2%	⑤ハローワーク	⑤ハローワーク	⑤就職セミナー	⑤就職セミナー
それ以外	①友人・知人からの紹介	30.9%	①友人・知人	①ハローワーク	同左	同左
	②ハローワーク・人材銀行	29.9%	②ハローワーク	②友人・知人		
	③折込チラシ、新聞・雑誌の広告	10.9%	③折込、広告	③折込、広告		
	④求人・就職情報誌、求人情報サイト	7.2%	④情報誌・サイト	④情報誌・サイト		

2. 入職理由

次に、現在の法人に就職した理由をみてみよう。労働者調査では、これについて多くの選択肢を挙げ、複数回答で選んでもらっている。そこで、潜在的に共有される部分を抽出し、縮約することを目的として、探索的因子分析をおこなった。因子の抽出には主因子法を用い、因子間の相関を想定してプロマックス回転を採用した。固有値1以上を基準としたところ、3つの因子が抽出された（図表7-3）。

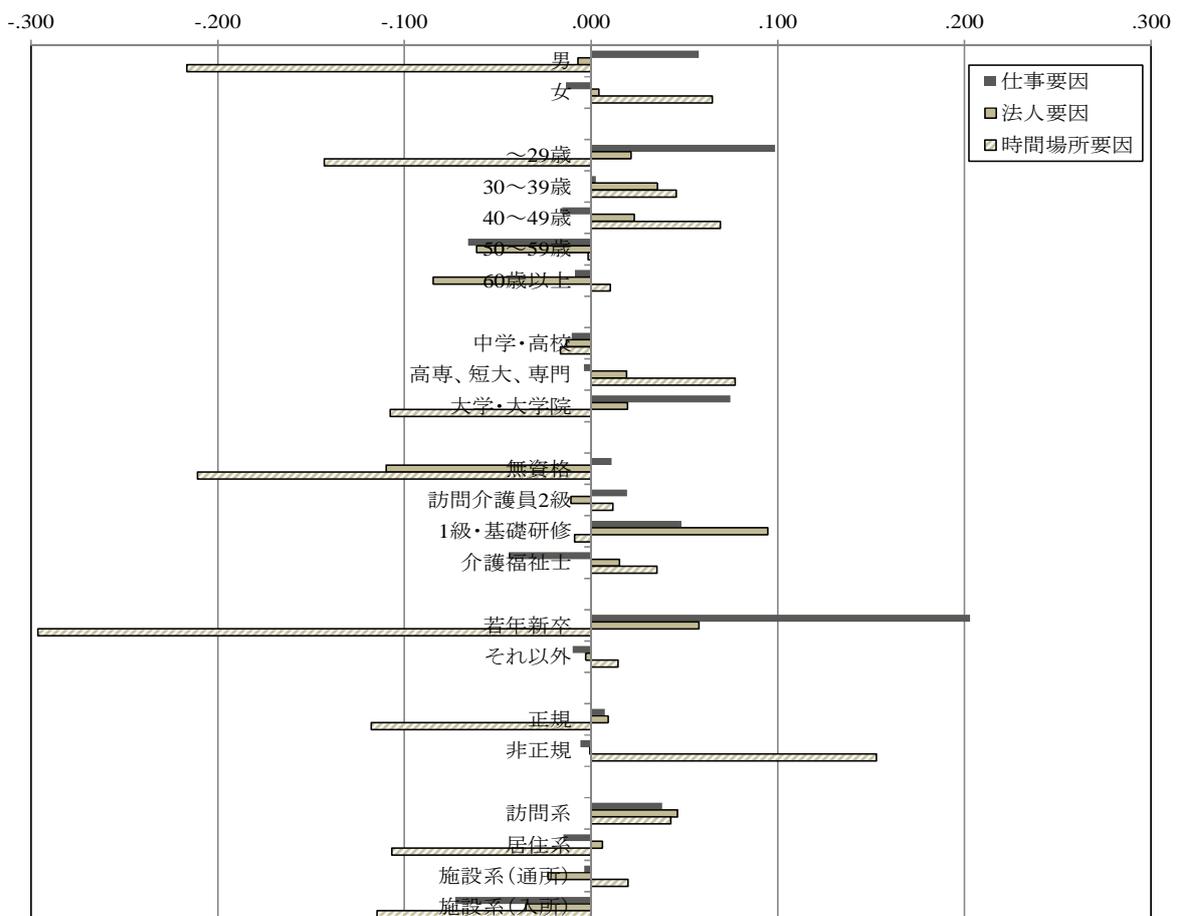
因子負荷量が0.35以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第1因子は、働きがいのある仕事だと思った、人や社会の役に立ちたい、やりたい職種・仕事内容といった、介護の仕事そのものに意義や魅力を感じていることがらと考えられ、「仕事要因」とする。第2因子は、教育研修や福利厚生の充実、経営の健全さといった法人の経営・マネジメントに関することがらとみなすことができ、「法人要因」とする。第3因子は、労働日、労働時間及び通勤といった労働条件にかかわることがらであり、「時間場所要因」とする。

図表 7-3 法人就職理由に関する因子分析

	第1因子 仕事要因	第2因子 法人要因	第3因子 時間場所 要因
働きがいのある仕事だと思ったから	0.677	-0.032	-0.052
人や社会の役に立ちたいから	0.481	0.046	-0.018
やりたい職種・仕事内容だから	0.443	-0.052	0.083
教育研修等が充実しているから	-0.014	0.562	-0.034
福利厚生が充実しているから	-0.061	0.511	0.022
経営が健全で将来的に安定しているから	0.017	0.449	-0.001
法人の方針や理念に共感したから	0.212	0.337	-0.033
子育て支援が充実しているから	-0.033	0.195	0.116
労働日、労働時間が希望とあっているから	0.026	-0.063	0.588
通勤が便利だから	-0.041	0.014	0.352
賃金等の水準が適当だから	-0.011	0.223	0.306
資格・技能が活かせるから	0.170	0.036	0.233
固有値	2.367	1.360	1.163
因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子
第1因子	-	0.441	0.189
第2因子		-	0.399
第3因子			-

注：主因子法、プロマックス回転による。因子負荷 0.35 以上を太字とした。

図表 7-4 属性別にみた法人就職理由



注：仕事要因の就業形態による差、法人要因の性、学歴、新卒/既卒による差は有意でない。法人要因の就業形態による差は 10%水準、それ以外はすべて 1%水準で有意。

法人就職理由の3つの因子それぞれについて、属性別に因子得点の平均値をみたのが図表7-4である。仕事要因は男性、29歳以下、大学・大学院卒者、若年新卒者で高い。法人要因で入職する傾向は訪問介護員1級・介護職員基礎研修修了者、若年新卒者で強い。性別では女性、年代でみると30～40歳代、学歴は高専、短大、専修・専門卒、また非正規職員においては、労働時間や勤務地等の要因により就職を決める傾向が顕著である。なお、就業経験による差は時間場所要因のみ有意であった。

第4節 入職後の経験と職場の特徴

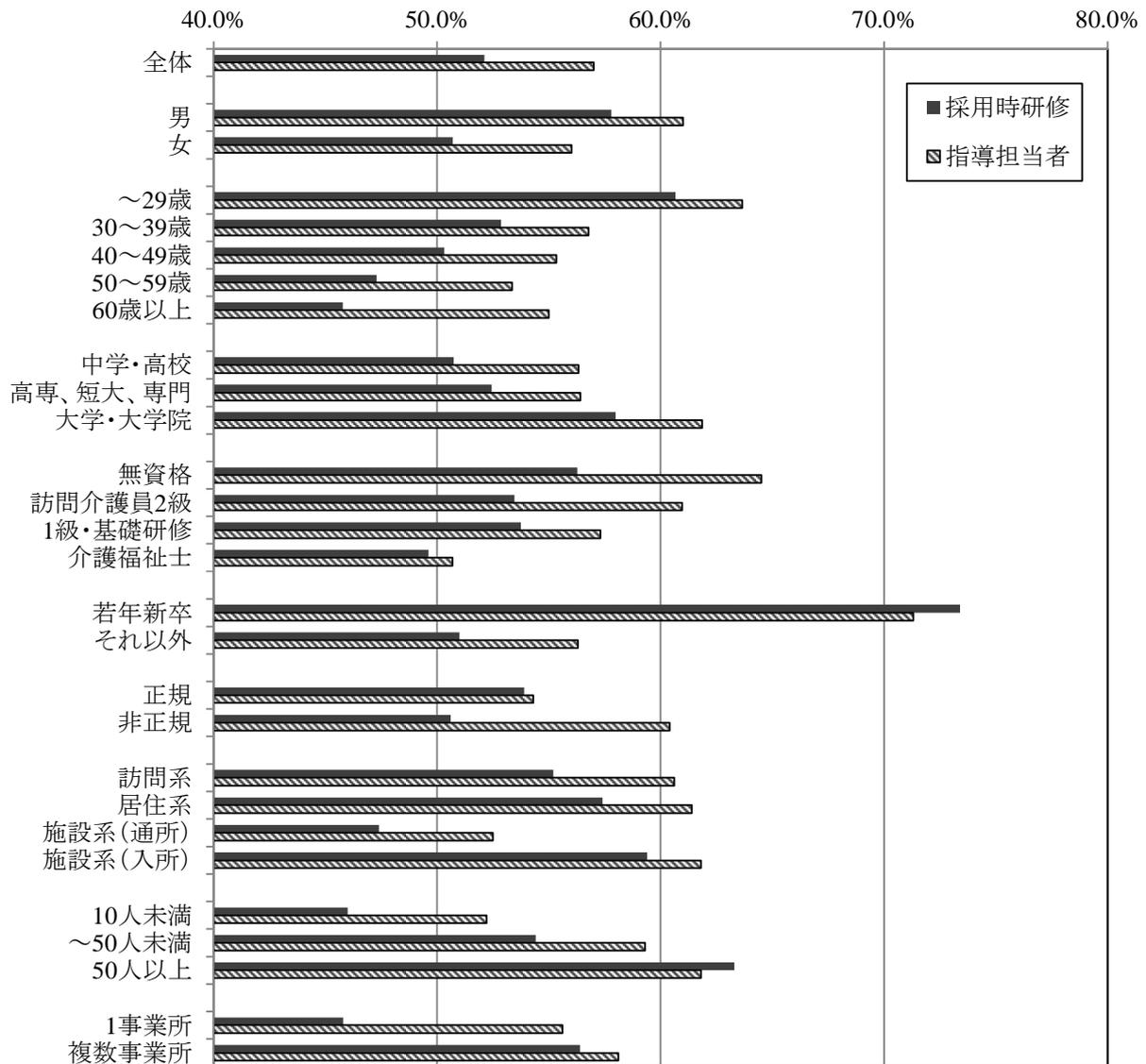
1. 入職時の能力開発

労働者調査では、今の法人に採用されたときに採用時研修を受講したかどうかと、採用後の一定期間、指導担当者（個別指導者、プリセプター、チューターなど）がいたかどうかとの観点から入職時の能力開発について尋ねており、分析対象全体でみると、「(採用時研修)あり」が52.1%、「(指導担当者が)いた」が57.0%であった。

回答者の属性別に採用時研修受講経験ありの割合と指導担当者がいた割合を比較すると(図表7-5)、最も顕著な違いがみられたのは若年新卒か否かであり、若年新卒者はいずれも7割を超え、それ以外の者と比べて極めて高い。若年新卒者以外では、入職時の能力開発を受けていない者が半数近くにのぼる。これ以外の本人の属性に着目すると、性別では男性、年代別では若年層、最終学歴別では大学・大学院卒、保有資格では無資格者において相対的にみて入職時の能力開発が充実している。50歳代以上入職者及び介護福祉士保有者においては採用時研修を受けた者は半数に満たない。なお、就業形態別にみると、採用時研修については正規職員において非正規職員より受講割合が高いが、指導担当者がいた割合は非正規職員のほうが多かった。

入職時の能力開発には勤務先事業所の属性も影響を及ぼすであろう。サービス類型別では施設系(通所)で他と比べて入職時の能力開発が十分に行われていない傾向にある。事業所規模、法人の事業展開別にみると、従業員10人未満の小規模事業所、1法人1事業所のところで、特に採用時研修を受講したという者の割合が低くなっている。

図表7-5 属性別にみた採用時研修、指導担当者ありの割合



注：それぞれの属性による差はすべて1%水準で有意。

2. 仕事や職場の特徴の認識・知覚

仕事や職場についてどのように感じているかについては、「あなたの今の仕事や職場には、次のようなことがあてはまりますか」という質問と「あなたの職場の特徴をお伺いします」という質問への回答からみることとする。

探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行い、固有値1以上を基準としたところ、3つの因子が抽出された（図表7-6）。因子負荷量が0.35以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第1因子は、働きぶりが評価される、期待役割が明確で、業務改善機会があるといった勤務先法人・事業所に対するコミットメントを表すことがらと考えられ、「組織コミットメント」とする。第2因子は、仕事と子育てを両立する女性が多い、女性の管理職等が多い、両立支援制度が活用できる雰囲気があるというもので、主に子育ての観点

からみた「ワーク・ライフ・バランス」とする。第3因子は利用者の援助・支援や生活改善、さらに福祉に貢献できる、専門性の発揮といった仕事をつうじた利用者や社会福祉への貢献にかかわることがらであり、「仕事を通じた貢献手応え」とする。

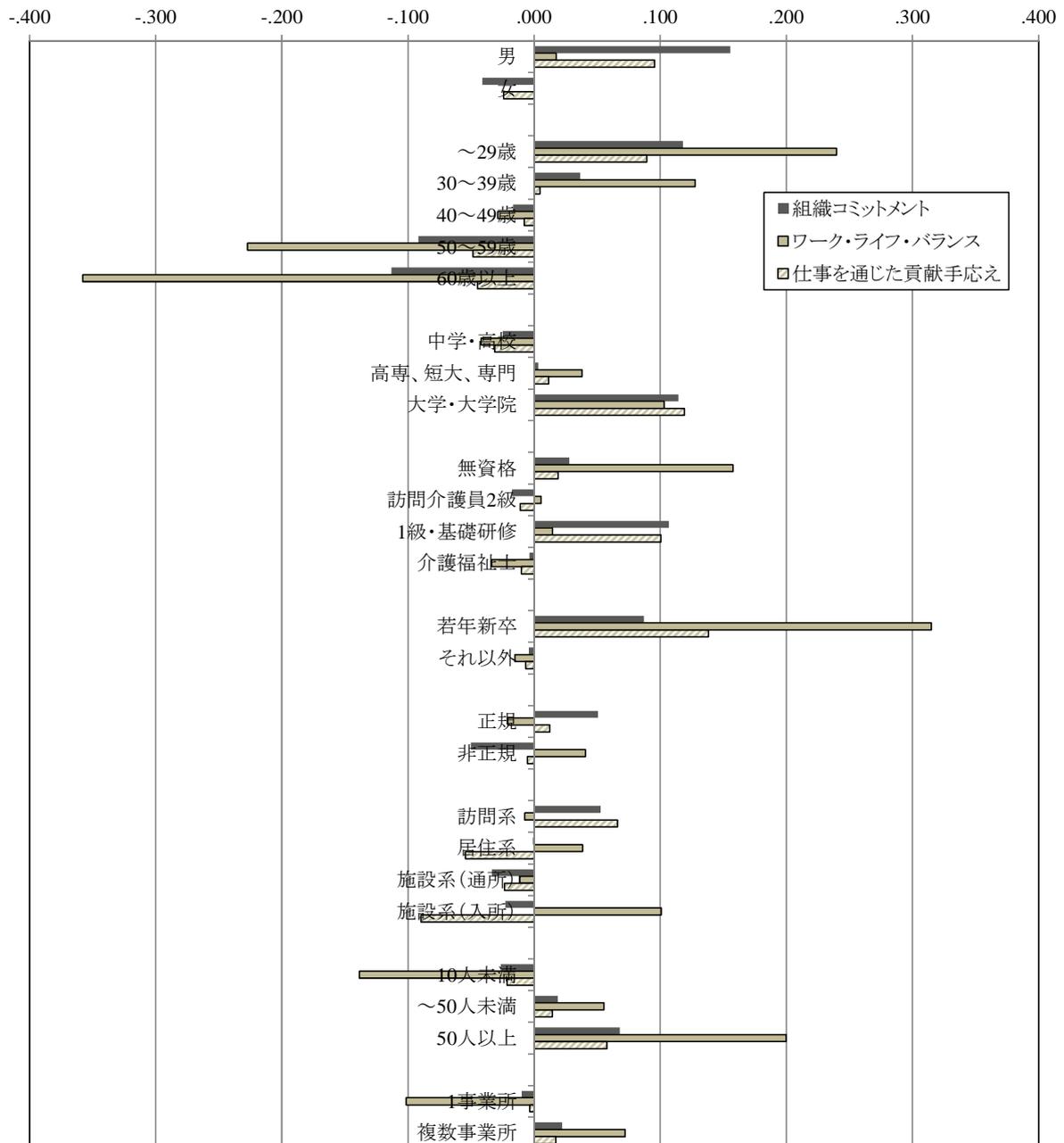
図表7-6 仕事や職場の特徴の認識・知覚に関する因子分析

	第1因子 組織 コミットメント	第2因子 ワーク・ライフ バランス	第3因子 仕事を通じた 貢献手応え
法人や上司から働きぶりが評価される	0.689	0.032	-0.072
期待される役割が明確である	0.543	-0.118	0.058
業務改善の機会がある	0.532	0.012	-0.019
仕事と子育てを両立しながら働き続ける女性が多い	-0.070	0.622	-0.050
女性の先輩や管理職が多い	-0.040	0.493	0.017
育児休業制度等子育てと両立支援の制度が活用できる雰囲気がある	0.013	0.476	-0.027
目標にしたい先輩・同僚がいる	0.186	0.273	0.059
利用者の援助・支援や生活改善につながる	-0.056	-0.026	0.552
福祉に貢献できる	-0.051	-0.043	0.452
専門性が発揮できる	0.111	-0.023	0.356
自分が成長している実感がある	0.106	0.151	0.276
仕事が楽しい	0.089	0.157	0.200
固有値	2.682	1.339	1.093
因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子
第1因子	-	0.429	0.598
第2因子		-	0.460
第3因子			-

注：主因子法、プロマックス回転による。因子負荷 0.35 以上を太字とした。

これらの仕事や職場の特徴をどのように認識しているかに関する3つの因子それぞれについて、回答者や勤務先事業所の属性別に因子得点の平均値をみたのが図表7-7である。組織コミットメントは男性、29歳以下、大学・大学院卒者、訪問介護員1級・介護職員基礎研修修了者、若年新卒者、正規職員、事業所従業員数50人以上で高い。ワーク・ライフ・バランスは20～30歳代、大学・大学院卒者、無資格者、若年新卒者、非正規職員、施設系（入所）、事業所従業員数50人以上、1法人複数事業所で強く感じられている。仕事を通じた貢献手応えを得る傾向は、男性、29歳以下、大学・大学院卒者、訪問介護員1級・介護職員基礎研修修了者、若年新卒者、訪問系、事業所従業員数50人以上で高くなっている。

図表 7-7 属性別にみた仕事や職場の特徴の認識・知覚



注：組織コミットメント及び仕事を通じた貢献手応えの事業所数による差は有意でない。組織コミットメントの新卒/既卒による差は10%水準、組織コミットメントの保有資格、事業所規模による差、ワーク・ライフ・バランスのサービス区分による差、仕事を通じた貢献手応えの保有資格、就業形態、事業所規模による差は5%水準、それ以外はすべて1%水準で有意。

3. 職場における雇用管理施策

2. でみた仕事や職場の特徴の認識は、どのような雇用管理の取組みを背景としたものなのだろうか。労働者調査では、13項目をあげ、雇用管理施策について十分に行われていると思う取組みを複数回答で選んでもらっている(図表7-8)。これによると、分析対象である介護職入職1年目の者からみて、十分に行われていると思われる割合が4割を超えて高い雇

用管理施策は、「採用時における賃金・勤務時間の説明（48.6%）」、「定期的な健康診断の実施（47.9%）」、「勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定（41.3%）」である。他方、「介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入（14.8%）」、「事業所の相談援助体制の設定（16.0%）」、「介護能力を適切に評価するしくみ（18.1%）」、「キャリアアップの仕組みの整備（20.0%）」については十分行われているとする回答が2割以下にとどまった。

この雇用管理施策にかかわる13項目に対しても、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行い、固有値1以上を基準としたところ、2つの因子が抽出された（図表7-8）。因子負荷量が0.35以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第1因子はキャリアアップの仕組みを整備し、働き方やキャリアについて上司と相談を行い、実務のなかで上司や先輩から指導や助言が受けられ、個人の介護能力を適切に評価してそれに見合った仕事に配置するといった、一人ひとりの能力や希望に見合った処遇にかかることがらを表していると考えられ、「個別的的人事処遇」とする。第2因子は事故やトラブル対応、介助しやすい環境づくり、従業員の心身の健康管理体制、事例検討会を含めた研修機会の充実など、組織全体として働きやすい環境を整備することがらであり、「組織整備」とする。

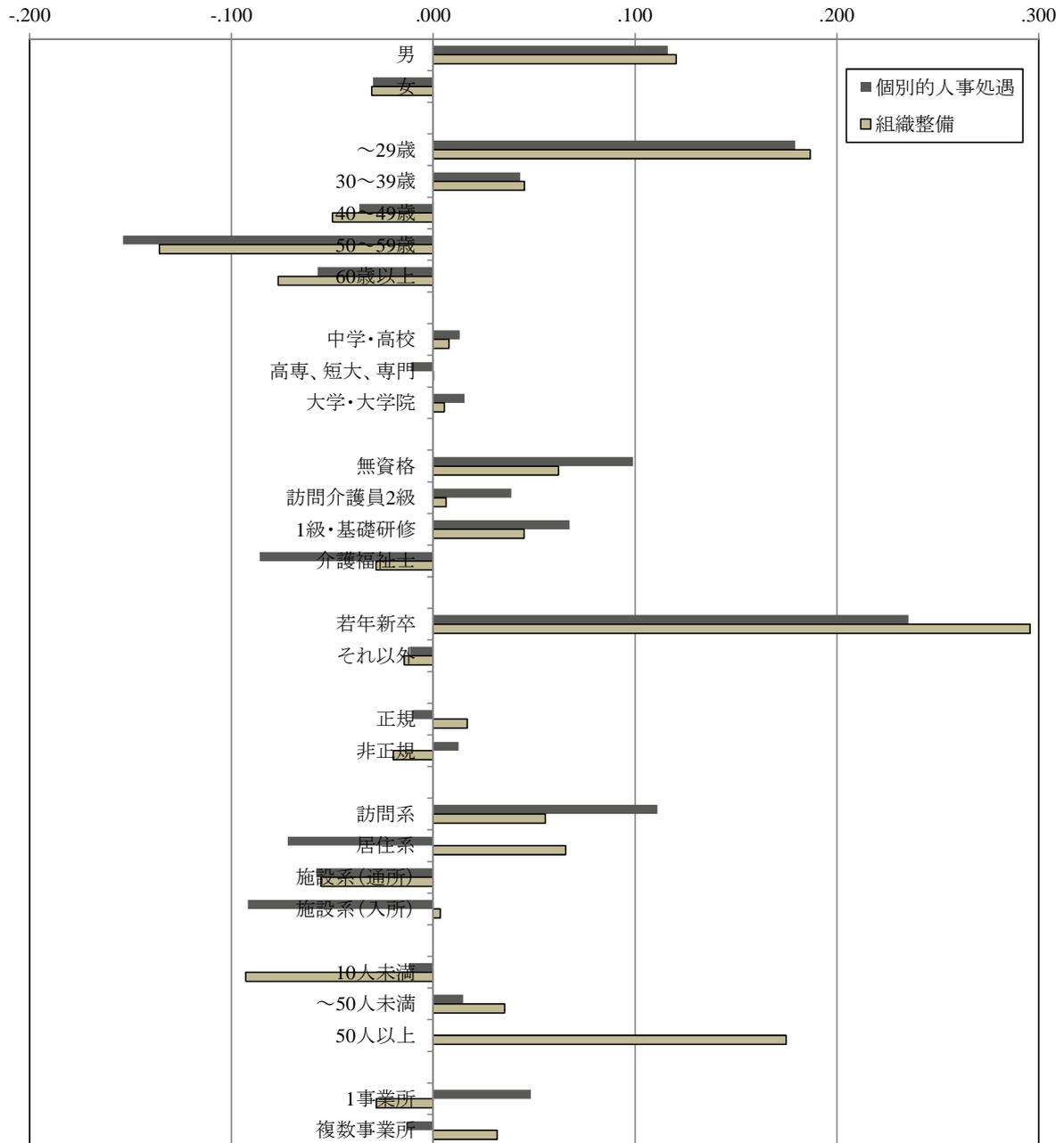
図表7-8 雇用管理施策に関する因子分析

	「十分 行われている」 %	第1因子 個別的 人事処遇	第2因子 組織整備
働き方や仕事内容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	30.7	0.743	-0.070
介護能力に見合った仕事への配置	25.8	0.697	-0.021
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	41.3	0.660	-0.051
介護能力を適切に評価するしくみ	18.1	0.641	0.053
実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受ける機会の設定	36.0	0.525	0.161
採用時における賃金・勤務時間の説明	48.6	0.502	0.112
キャリアアップの仕組みの整備	20.0	0.355	0.269
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制づくり	33.0	-0.010	0.688
定期的な健康診断の実施	47.9	-0.136	0.604
介護能力の向上に向けた研修	31.4	0.158	0.512
介護に関する事例検討会の開催	24.5	0.164	0.478
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	14.8	0.133	0.443
事業所の相談援助体制の設定	16.0	0.281	0.406
固有値		5.365	1.007
	因子間相関	第1因子	第2因子
	第1因子	-	0.779
	第2因子		-

注：主因子法、プロマックス回転による。因子負荷0.35以上を太字とした。

これらの雇用管理施策について、回答者や勤務先事業所の属性別に因子得点の平均値をみたのが図表7-9である。個別的的人事処遇は男性、20～30歳代、無資格者、訪問介護員1級・介護職員基礎研修修了者、若年新卒者、訪問系、1法人1事業所で高い。組織整備は男性、20～30歳代、若年新卒者、居住系及び訪問系、1法人複数事業所で強く感じられているほか、事業所規模による差が顕著であり、従業員数50人以上で高くなっている。

図表 7-9 属性別にみた十分行われていると思う雇用管理の取組み



注：個別的人事処遇の就業形態、事業所規模による差、組織整備の保有資格、就業形態による差は有意でない。それ以外はすべて1%水準で有意。

第5節 勤続意向・仕事継続意向の規定要因

どのような理由で就職した者が勤続しやすいのだろうか。入職後のいかなる経験や雇用管理施策が、就業継続意向を高めるうえでプラスとなるのだろうか。そもそもこれらは勤続意向に影響を及ぼしているのだろうか。本節では、第3節でみた法人就職理由や、第4節でみた入職後の経験と職場の特徴が、さまざまな要因を統制したうえでも、今の勤務先での勤続意向や介護の仕事の継続意向の規定要因になっているかどうかを、多変量解析（二項ロジス

ティック分析)により、総合的に検討する。

<被説明変数>

被説明変数は、今の勤務先での勤続意向(1.)と、今の仕事の継続意向(2.)とし、それぞれ「今の勤務先にいつまで勤めたいですか」、「今の勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいですか」という質問に対し、「働き続けられるかぎり」と回答した者を1、それ以外を0とした。

<説明変数>

説明変数は、法人就職理由にかかわる3つの因子得点、入職時の能力開発に関して採用時研修受講の有無(受けた=1、受けない=0)と採用後の指導担当の有無(いた=1、いなかった=0)、さらに仕事や職場の特徴の知覚にかかわる3つの因子得点もしくは職場における雇用管理施策にかかわる2つの因子得点を投入した。

<コントロール変数>

コントロール変数は、まず図表7-1でみた本人の属性に関して性別(男性=1、女性=0)、年齢(実数)、配偶関係(既婚、未婚、離死別の3カテゴリ)、生計維持者(本人、本人以外、折半等の3カテゴリ)、最終学歴(中学・高校、高専・短大・専修・専門、大学・大学院の3カテゴリ)、介護福祉関係の学科・学校の卒業・通学経験(介護福祉専門教育あり=1、なし=0)、保有資格(無資格、訪問介護員2級、訪問介護員1級・介護職員基礎研修、介護福祉士の4カテゴリ)、職業歴(初職、介護福祉医療分野内で転職、他分野経験あり直前介護、他分野経験あり直前介護以外の4カテゴリ)、主な仕事の経験月数(実数)、就業形態(非正規=1、正規=0)をとりあげた。また、正規職員と非正規職員を分けたモデルにおいては、賃金に関して正規職員には通常月の税込み月収(実数)、非正規職員には時間給(実数)をとりあげた。

さらに、勤務先事業所の属性として介護保険サービス類型(訪問系、居住系、施設系(通所)、施設系(入所)、その他の5カテゴリ)、事業所の従業員数6区分(図表7-11※参照)、法人の事業所数(1法人1事業所のみ=1、1法人複数事業所=0)を投入した。

これに第1章・第2章でも言及された地域特性に関して、都道府県労働市場の状況を表す変数として完全失業率と介護関係職種の有効求人倍率を加えることとした。

記述統計量は図表7-10に示すとおりである。

1. 今の勤務先での勤続意向の規定要因

今の勤務先での勤続意向を被説明変数とするロジスティック回帰分析の結果を図表7-11に示す。分析対象全体、正規職員のみ、非正規職員のみ、それぞれについて説明変数として仕事・職場の特徴の知覚にかかわる3つの因子得点を入れたモデルとその背景となる職場における雇用管理施策にかかわる2つの因子得点を投入したモデルの合計6つを整理したものである。

まず、法人就職理由をみると、仕事要因は、すべてのモデルにおいて有意にプラスの影響を持つ。他方、法人要因や時間場所要因は有意でない。介護の仕事そのものに魅力を感じて入職することが、勤続意向を支える。

入職時の能力開発については、採用時研修の受講はいずれも有意でなく、採用後に指導担当者がいたことは、すべてのモデルにおいて有意にプラスとなった。一定期間、個別の指導担当を決めておくことは、定着志向を高める。

仕事・職場の特徴の知覚に関しては、モデル1（分析対象全体）及び3（正規職員）では3つの変数のすべてが有意にプラスとなり、モデル5（非正規職員）においては組織コミットメントとワーク・ライフ・バランスは有意だが、仕事を通じた貢献手応えは有意な影響を持たなかった。正規職員では特に職場において仕事と子育ての両立可能性を実感できることは勤続意向を高めるうえで大きな影響を持つ。

雇用管理施策に関しては、モデル2・4・6のいずれにおいても個別的人事処遇が有意にプラスであり、組織整備は有意でない。個別的人事処遇は有意な影響が確認された変数のなかでもその影響力が最も大きい。

コントロール変数についてみると、本人属性については、未婚者は既婚者と比べて（モデル1～4）、非正規職員は正規職員と比べて（モデル1・2）勤続意向が低く、中学・高校卒者は大学・大学院卒者と比べて（モデル1～3）勤続意向が高い傾向がみられる。性、年齢、生計維持者、専門教育の有無、職業歴、主な仕事の経験月数、さらに賃金は有意でない。勤務先事業所の属性については、訪問系で施設系（通所）と比べて（モデル1～4）、事業所従業員数が少ないところで（モデル1・3）、1法人1事業所で（モデル1～3）有意にプラスの影響がみられた。都道府県労働市場については、完全失業率（モデル1～4）、介護関係職種の求人倍率（モデル1・2）が高いと、勤続意向に有意にマイナスとなる。

2. 今の仕事の継続意向の規定要因

今の仕事の継続意向を被説明変数とするロジスティック回帰分析について、1.と同じく6つのモデルの結果を図表7-12に示す。

法人就職理由については、勤続意向と同様、仕事要因がどのモデルにおいても有意にプラスの影響を及ぼし、その影響力の大きさは、他の変数と比較して注目すべきものである。非正規職員（モデル11・12）においては、これに加えて時間場所要因は仕事継続意向を引き上げ、法人要因は引き下げる。

入職時の能力開発については、採用時研修の受講は勤続意向と同様有意な影響がみられない。採用後の指導担当者の存在は勤続意向にはどのモデルにおいてもプラスの影響が確認されたが、仕事の継続意向に関しては、非正規職員においてのみ（モデル11・12）引き上げ要因となる。

仕事・職場の特徴については、勤続意向とは異なり、組織コミットメントはどのモデルに

においても有意な影響を持たない。仕事を通じて貢献の手応えが得られることは、勤務先を問わずこの仕事を続けたいという意向を強めることにつながる。ワーク・ライフ・バランスはモデル7・9において有意にプラスであるが、その影響力は仕事を通じた貢献手応えよりも小さい。

コントロール変数についてみると、本人属性については、まず、勤続意向では有意な影響を持たなかった性別・年齢に関して、非正規・男性は同・女性より（モデル11）、年齢が高い者は若年者と比較して（モデル7・8・11・12）仕事継続意向が低い。さらに、未婚者は既婚者と比べて（モデル7～12）、無資格者は訪問介護員2級保有者と比べて（モデル7～10）、非正規職員は正規職員と比べて（モデル7・8）仕事継続意向が低く、中学・高校卒者は大学・大学院卒者と比べて（モデル7～10）仕事継続意向が高い傾向がみられる。職業歴に関しては、分析対象全体でみると他分野での就業経験があり直前が介護サービスでなかった者と比べ、初職であることは仕事継続意向に対してマイナス（モデル8）、あるいは他分野経験があり直前が介護サービスであることがプラスの影響を持つ（モデル7）。賃金は有意でない。勤務先事業所の属性については、施設系（入所）で施設系（通所）と比べて（モデル7～10）、1法人1事業所で（モデル7・8）有意にプラスの影響がみられた。事業所従業員数は有意でなかった。都道府県労働市場については、モデル9（正規職員）においてのみ完全失業率が有意にマイナスとなったが、介護関係職種の求人倍率は有意でなかった。

第6節 おわりに

本章は、離職者の約4割を占める入職1年目の者に着目し、その実像と法人選択理由、職場での経験・雇用管理と事業所への勤続意向、介護の仕事の継続意向の関連を検討し、1年目の壁を越える採用・定着管理の示唆を得ることを目的としたものである。明らかになったことをまとめよう。

- 1) 介護職入職1年目の者の実像は、きわめて多様である。サービス類型別に異なる特徴がみられ、またどの類型においても若年新卒者はごく少数で、入職年代のばらつきも大きい。介護福祉医療分野以外での就業経験を持つ者が6割を超える。
- 2) 入職経路をみると、若年新卒者では「学校・養成施設等での進路指導」が最も多く、次いで「求人・就職情報誌、求人情報サイト」、「友人・知人からの紹介」となり、それ以外の者では「友人・知人からの紹介」と「ハローワーク・人材銀行」がともに約3割を占める。「友人・知人からの紹介」は若年新卒かそれ以外か、またサービス類型を問わず上位2位か3位に入り、介護職の採用におけるロコミの果たす役割が大きいことがわかる。
- 3) 法人就職理由は、仕事要因、法人要因、時間場所要因の3つに縮約される。仕事要因は男性、若年・新卒者、大学・大学院卒で高い、女性、非正規職員は時間場所要因が強いなど、属性により傾向が異なり、求職活動にあたって求める情報も異なることがうかがえる。
- 4) 入職時の能力開発についてみると、若年新卒者においては採用時研修を受け、指導担当

者があつた者が7割を超える。他方介護福祉士資格保有者はいずれも半数程度にとどまるほか、採用時研修については50歳代以上入職者、施設系（通所）、小規模事業所、1法人1事業所勤務者において、受けていない割合が高い。

- 5) 仕事や職場の特徴の知覚については、組織コミットメント、ワーク・ライフ・バランス、仕事を通じた貢献手応えの3因子が抽出された。組織コミットメントは男性、若年かつ新卒者、大学・大学院卒者等、ワーク・ライフ・バランスは若年新卒者、事業所従業員数50人以上、無資格者等、仕事を通じた貢献手応えを得る傾向は、男性、若年かつ新卒者、大学・大学院卒者、訪問介護員1級・介護職員基礎研修修了者、訪問系、事業所従業員数50人以上等で高くなっている。
- 6) 職場における雇用管理施策は、個別的人事処遇と組織整備の2つに縮約された。これについても本人や事業所属性による特徴の違いが大きく、特に男性、若年かつ新卒者、無資格者、訪問系等において因子得点の平均値が高い。
- 7) 今の勤務先での勤続意向及び今の仕事の継続意向の規定要因をロジスティック分析により検討したところ、説明変数のうち、仕事要因により入職すること、職場における雇用管理のうち個別的人事処遇の充実が、すべてのモデルにおいて、勤続意向にも仕事継続意向にもプラスの影響を及ぼす。この他、入職後の能力開発のうち、指導担当者がいることは勤続意向を引き上げ、非正規職員においては介護の仕事の継続意向も高めることにつながる。仕事・職場の特徴に関しては、組織コミットメント及びワーク・ライフ・バランスは勤続意向に関するすべてのモデルで、仕事を通じた貢献手応えは仕事継続意向に関するすべてのモデルで有意にプラスとなる。
- 8) コントロール変数として投入したものについては、本人属性のうち性別、年齢、配偶関係、最終学歴、保有資格で関連がみられたほか、事業所のサービス類型や従業員数、1法人1事業所か否か、また都道府県労働市場にかかる変数も影響を及ぼしており、これらの背景や意味するところについては、さらに検討の余地がある。なお、賃金については、介護職入職1年目の事業所勤続意向や仕事の継続意向には有意な影響がみられなかった。
- 9) 以上を踏まえれば、「友人・知人からの紹介」を促す事業所づくり、多様な属性別の就業意向を踏まえた採用時の情報提供やマッチング、入職段階から介護の仕事のやりがいに対する意識を高めておくことが重要となろう。また、採用後は一定期間にわたり、個別に指導担当者をつけ、一人ひとりの仕事や働き方、キャリアに関する希望や職業能力に即した個別的人事処遇をつうじて組織へのコミットメントや介護の仕事による貢献の手応えを得られるようにすることが定着促進につながると考えられる。

謝辞

本章での使用調査の作成機会を与えてくださった介護労働安定センター「平成22、23、24年度介護労働実態調査検討委員会」に感謝致します。分析にあたり、東京大学社会科学研

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平成 22 年度、23 年度「介護労働実態調査」(介護労働安定センター)の個票データの提供を受けました。お礼申し上げます。

参考文献

- 介護労働安定センター (2013a)『平成 24 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』。
- (2013b)『平成 24 年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』。
- (2012)『平成 23 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』。
- (2011)『平成 22 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』。
- 岸田研作・谷垣静子 (2008)「介護職員が働き続けるには何が必要か？」Discussion Paper Series (岡山大学経済学部) No. II - 64.
- 北浦正行 (2013)「介護労働をめぐる政策課題」『日本労働研究雑誌』No.641.
- 小檜山希 (2010)「介護職の仕事満足度と離職意向－介護福祉士資格とサービス類型に注目して」『季刊社会保障研究』第 45 巻第 4 号。
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子 (2006)『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房。
- 鈴木亘 (2011)「介護産業から他産業への転職行動の経済分析」『季刊家計経済研究』90.
- 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 No.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 (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 巻第 1 号。
- 堀田聡子 (2010a)「介護従事者問題」宮島洋・西村周三・京極高宣編『社会保障と経済第 3 巻社会サービスと地域』東京大学出版会。
- (2010b)「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。
- (2014)労働政策研究報告書 No.167『オランダの地域包括ケア－ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて』第 1 章、労働政策研究・研修機構。
- 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。

図表 7-10 記述統計量

	分析対象全体		正規		非正規	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
今の勤務先の勤続意向	0.434	0.496	0.439	0.496	0.431	0.495
今の仕事の継続意向	0.589	0.492	0.594	0.491	0.590	0.492
男性	0.223	0.416	0.307	0.461	0.122	0.327
年齢	40.881	12.012	38.985	11.695	42.865	11.931
未婚	0.317	0.465	0.405	0.491	0.216	0.412
離死別	0.163	0.369	0.162	0.369	0.159	0.366
生計維持者	0.402	0.490	0.493	0.500	0.291	0.454
生計折半等	0.109	0.312	0.126	0.332	0.090	0.286
中学・高校	0.528	0.499	0.493	0.500	0.562	0.496
高専・短大、専修・専門	0.339	0.473	0.335	0.472	0.345	0.475
専門教育あり	0.182	0.386	0.227	0.419	0.135	0.342
無資格	0.070	0.255	0.066	0.249	0.073	0.260
1級・基礎研修	0.073	0.260	0.089	0.285	0.051	0.221
介護福祉士	0.368	0.482	0.452	0.498	0.274	0.446
初職	0.127	0.333	0.170	0.375	0.081	0.272
分野内転職	0.211	0.408	0.190	0.393	0.230	0.421
他分野経験あり直前介護	0.324	0.468	0.344	0.475	0.301	0.459
主な仕事経験月数	44.142	54.183	48.311	57.560	39.269	49.488
非正規	0.447	0.497	—	—	—	—
通常月の税込月収	—	—	188,280.142	44,926.441	—	—
時間給	—	—	—	—	951.969	187.282
訪問系	0.389	0.488	0.378	0.485	0.396	0.489
施設系(入所)	0.066	0.249	0.080	0.272	0.049	0.215
居住系	0.101	0.302	0.112	0.316	0.092	0.290
その他	0.030	0.171	0.026	0.159	0.034	0.180
勤務先事業所の規模	3.011	1.205	3.066	1.239	2.952	1.167
1法人1事業所のみ	0.376	0.484	0.363	0.481	0.385	0.487
完全失業率	4.303	0.736	4.289	0.737	4.311	0.728
介護関係職種求人倍率	1.820	0.575	1.823	0.582	1.817	0.564
仕事要因	0.000	0.783	0.007	0.784	-0.006	0.787
法人要因	0.000	0.778	0.009	0.798	-0.001	0.763
時間場所要因	0.000	0.704	-0.118	0.653	0.153	0.736
採用時研修	0.557	0.497	0.574	0.495	0.539	0.499
指導担当者	0.599	0.490	0.568	0.495	0.632	0.482
組織コミットメント	0.000	0.819	0.051	0.876	-0.050	0.747
ワーク・ライフ・バランス	0.000	0.779	-0.021	0.781	0.041	0.778
仕事を通じた貢献手応え	0.000	0.759	0.012	0.783	-0.005	0.734
個別的人事処遇	0.000	0.926	-0.010	0.922	0.012	0.926
組織整備	0.000	0.900	0.017	0.895	-0.020	0.898

図表7-11 今の勤務先での勤務意向の規定要因（二項ロジスティック分析）

	分析対象全体						正規			非正規			
	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4		モデル5		モデル6		
	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	B	標準誤差	
性<女性>	0.005	0.091	-0.061	0.090	0.035	0.114	-0.065	0.113	-0.322	0.234	-0.278	0.231	
年齢	0.005	0.004	0.003	0.004	0.008	0.006	0.007	0.005	0.002	0.006	0.001	0.006	
配偶関係<既婚>	-0.361	0.088 **	-0.384	0.088 **	-0.472	0.119 **	-0.495	0.118 **	-0.154	0.195	-0.134	0.193	
離婚別	-0.021	0.112	-0.029	0.112	-0.104	0.151	-0.125	0.150	0.149	0.227	0.120	0.226	
生計維持者<本人以外>	0.000	0.087	0.039	0.087	0.070	0.114	0.092	0.114	-0.141	0.199	-0.070	0.197	
折半等	-0.080	0.112	-0.021	0.112	-0.088	0.151	-0.039	0.150	-0.033	0.234	0.031	0.233	
最終学歴<大学・大学院>	0.305	0.105 ***	0.197	0.105 *	0.287	0.138 **	0.194	0.138	0.314	0.214	0.168	0.213	
高専・短大・専修・専門	0.190	0.107 *	0.129	0.107	0.198	0.141	0.165	0.140	0.151	0.220	0.069	0.218	
介護福祉専門教育<なし>	0.062	0.101	0.068	0.102	-0.125	0.137	-0.074	0.136	0.253	0.201	0.257	0.201	
保有資格<訪問介護員2級>	-0.024	0.129	-0.015	0.129	-0.343	0.185 *	-0.271	0.184	0.386	0.229 *	0.266	0.229	
1級・基礎研修	-0.120	0.131	-0.122	0.131	-0.271	0.171	-0.362	0.171 **	0.153	0.291	0.335	0.288	
介護福祉士	-0.136	0.087	-0.099	0.087	-0.197	0.122	-0.192	0.122	0.096	0.170	0.122	0.170	
職業歴	0.100	0.118	0.028	0.118	0.190	0.154	0.094	0.153	0.212	0.263	0.154	0.263	
<他分野経験あり直前介護以外>	0.101	0.091	0.072	0.091	0.099	0.134	0.049	0.133	0.153	0.154	0.141	0.155	
他分野経験あり直前介護	0.005	0.085	-0.039	0.085	0.023	0.119	-0.047	0.118	-0.037	0.153	-0.058	0.153	
主な仕事経験月数	0.001	0.001	0.001	0.001	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.001	0.000	0.001	
就業形態<正規>	-0.186	0.074 **	-0.189	0.074 **	—	—	—	—	—	—	—	—	
賃金	—	—	—	—	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
勤務先事業所のサービス類型	0.215	0.077 ***	0.174	0.077 **	0.369	0.108 ***	0.311	0.108 ***	0.137	0.159	0.143	0.159	
<施設系(通所)>	0.032	0.114	0.032	0.113	0.120	0.158	0.053	0.157	0.044	0.221	0.099	0.220	
施設系(入所)	-0.122	0.141	-0.072	0.140	-0.054	0.181	-0.009	0.179	-0.211	0.315	-0.096	0.307	
その他	0.039	0.253	0.051	0.253	-0.343	0.389	-0.308	0.387	0.382	0.417	0.371	0.422	
勤務先事業所の規模*	-0.066	0.030 **	-0.028	0.030	-0.086	0.043 **	-0.045	0.042	0.005	0.057	0.044	0.057	
勤務先法人の事業所数<複数>	0.270	0.071 ***	0.203	0.071 ***	0.239	0.099 **	0.156	0.099	0.161	0.128	0.119	0.128	
完全失業率	-0.105	0.049 **	-0.117	0.048 **	-0.175	0.068 **	-0.162	0.067 **	-0.019	0.092	-0.060	0.092	
都道府県労働市場	-0.140	0.061 **	-0.133	0.061 **	-0.103	0.088	-0.099	0.088	-0.190	0.119	-0.170	0.119	
法人就職理由	0.343	0.055 ***	0.466	0.052 ***	0.445	0.077 ***	0.586	0.073 ***	0.242	0.102 **	0.341	0.096 ***	
仕事要因	0.026	0.065	0.043	0.065	0.028	0.092	0.045	0.091	-0.073	0.121	-0.053	0.119	
法人要因	0.009	0.061	0.052	0.060	-0.065	0.092	-0.023	0.091	0.072	0.100	0.124	0.099	
時間場所要因	0.034	0.071	-0.007	0.071	0.070	0.099	0.033	0.100	0.124	0.126	0.063	0.127	
採用時研修<受けない>	0.266	0.071 ***	0.187	0.072 **	0.279	0.099 ***	0.194	0.100 *	0.308	0.129 **	0.254	0.130 *	
指導担当者<いない>	0.145	0.063 **	—	—	0.197	0.084 **	—	—	0.269	0.126 **	—	—	
仕事・職場の特徴の知覚	0.305	0.059 ***	—	—	0.343	0.083 ***	—	—	0.200	0.110 *	—	—	
ワーク・ライフ・バランス	0.254	0.077 ***	—	—	0.254	0.106 **	—	—	0.211	0.145	—	—	
仕事を通じた貢献手応え	—	—	0.584	0.081 ***	—	—	0.604	0.111 ***	—	—	0.634	0.154 ***	
個別的な人事処遇	—	—	-0.118	0.082	—	—	-0.096	0.114	—	—	-0.191	0.155	
組織整備	0.014	0.351	0.240	0.346	0.516	0.498	0.526	0.492	-0.661	0.704	-0.402	0.690	
定数													
N	4,376												
-2対数尤度	5,461.46												
カイ2乗	541.105***												
Nagelkerke R2 乗	0.156												
		2,364	2,856.12	383.415***	0.201	2,364	2,856.12	366.190***	0.192	1,304	1,658.04	128.662***	0.126

※事業所の従業員数「5人未満」を1、「5人以上10人未満」を2、「10人以上20人未満」を3、「20人以上50人未満」を4、「50人以上100人未満」を5、「100人以上」を6とした。注1:<>はリアレンジメント・グループ。注2:***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。図表7-12も同様。

図表7-12 今の仕事の継続意向の規定要因（二項ロジスティック分析）

	分析対象全体						正規			非正規		
	モデル7		モデル8		モデル9		モデル10		モデル11		モデル12	
	B	標準誤差										
性<女性>	0.027	0.090	-0.008	0.089	0.066	0.110	0.013	0.110	-0.396	0.232 *	-0.341	0.227
年齢	-0.015	0.004 ***	-0.017	0.004 ***	-0.008	0.005	-0.008	0.005	-0.026	0.007 ***	-0.028	0.006 ***
配偶関係<既婚>	-0.502	0.087 ***	-0.516	0.087 ***	-0.444	0.115 ***	-0.454	0.115 ***	-0.636	0.197 ***	-0.649	0.194 ***
離婚別	0.094	0.113	0.083	0.113	0.166	0.153	0.145	0.153	-0.039	0.230	-0.049	0.227
生計維持者<本人以外>	0.142	0.087	0.156	0.086 *	0.133	0.112	0.134	0.112	0.245	0.200	0.271	0.198
折半等	0.134	0.113	0.162	0.112	0.185	0.149	0.202	0.149	0.192	0.237	0.247	0.234
最終学歴<大学・大学院>	0.389	0.103 ***	0.323	0.102 ***	0.427	0.134 ***	0.365	0.134 ***	0.255	0.212	0.181	0.209
高専・短大・専修・専門	0.199	0.105 *	0.161	0.104	0.169	0.135	0.140	0.135	0.128	0.218	0.086	0.215
介護福祉専門教育<なし>	0.098	0.101	0.097	0.101	-0.007	0.133	0.022	0.133	0.233	0.207	0.185	0.206
保有資格<訪問介護員2級>	-0.485	0.128 ***	-0.461	0.127 ***	-0.625	0.179 ***	-0.576	0.178 ***	-0.148	0.232	-0.162	0.231
1級・基礎研修	0.071	0.133	0.082	0.132	0.045	0.170	0.000	0.170	0.080	0.300	0.185	0.297
介護福祉士	-0.088	0.087	-0.064	0.087	-0.005	0.121	-0.002	0.121	-0.066	0.172	-0.018	0.171
職業歴	-0.159	0.117	-0.194	0.116 *	-0.087	0.150	-0.132	0.150	-0.181	0.269	-0.168	0.266
<他分野経験あり直前介護以外>	0.101	0.091	0.080	0.091	0.107	0.133	0.075	0.132	0.274	0.157 *	0.259	0.156 *
他分野経験あり直前介護	0.173	0.085 **	0.135	0.084	0.126	0.117	0.088	0.117	0.272	0.155 *	0.229	0.154
主な仕事経験月数	0.001	0.001 *	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.001	0.002	0.002	0.001	0.001
就業形態(正規)	-0.158	0.074 **	-0.154	0.073 **	-	-	-	-	-	-	-	-
賃金	-	-	-	-	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
勤務先事業所のサービス類型	0.095	0.077	0.080	0.077	0.185	0.107 *	0.156	0.107	0.043	0.161	0.057	0.160
<施設系(通所)>	0.158	0.112	0.142	0.111	0.184	0.153	0.143	0.153	0.196	0.223	0.178	0.220
施設系(入所)	0.310	0.139 **	0.309	0.138 **	0.409	0.177 **	0.416	0.176 **	0.398	0.320	0.392	0.315
その他	0.296	0.251	0.295	0.249	0.128	0.363	0.123	0.359	0.447	0.424	0.410	0.423
勤務先事業所の規模*	-0.031	0.030	-0.006	0.030	-0.002	0.042	0.018	0.041	-0.004	0.058	0.030	0.058
勤務先法人の事業所数<複数>	0.168	0.071 **	0.133	0.071 *	0.140	0.098	0.100	0.098	0.169	0.130	0.150	0.128
1法人1事業所のみ	-0.035	0.049	-0.041	0.048	-0.111	0.067 *	-0.102	0.067	0.104	0.094	0.080	0.093
完全失業率	0.018	0.061	0.017	0.060	-0.024	0.086	-0.017	0.086	0.111	0.120	0.096	0.119
介護関係職種求人倍率	0.497	0.058 ***	0.607	0.054 ***	0.564	0.080 ***	0.671	0.076 ***	0.528	0.107 ***	0.652	0.101 ***
仕事要因	-0.086	0.069	-0.058	0.068	-0.048	0.095	-0.038	0.095	-0.330	0.126 ***	-0.262	0.125 **
法人要因	0.122	0.062 **	0.157	0.061 **	0.049	0.093	0.080	0.092	0.247	0.103 **	0.289	0.102 ***
時間場所要因	-0.060	0.071	-0.060	0.071	-0.051	0.098	-0.068	0.098	-0.016	0.129	0.007	0.129
受けた	-0.001	0.071	-0.014	0.072	-0.096	0.097	-0.132	0.098	0.316	0.131 **	0.342	0.131 ***
指導担当者<いなかった>	-0.006	0.067	-	-	0.028	0.087	-	-	0.021	0.133	-	-
仕事・職場の特徴の知覚	0.218	0.060 ***	-	-	0.152	0.083 *	-	-	0.144	0.114	-	-
ワーク・ライフ・バランス	0.279	0.080 ***	-	-	0.305	0.107 ***	-	-	0.349	0.153 **	-	-
仕事を通じた貢献手応え	-	-	0.300	0.082 ***	-	-	0.351	0.114 ***	-	-	0.280	0.159 *
個別的人事処遇	-	-	-0.093	0.084	-	-	-0.066	0.116	-	-	-0.203	0.160
組織整備	0.951	0.351 ***	1.079	0.346 ***	1.245	0.493 **	1.211	0.488 **	0.556	0.717	0.634	0.696
定数	4,387		4,387		2,369		2,369		1,309		1,309	
N	5,456.46		5,498.79		2,915.00		2,927.38		1,617.63		1,636.03	
-2対数尤度	435.499***		393.168***		261.517***		249.135***		145.444***		127.039***	
カイ2乗	0.128		0.116		0.142		0.135		0.142		0.125	
Nagelkerke R2 乗												

第8章 介護人材の不足感と採用の困難さ

第1節 はじめに

1. 背景と目的

平成24年度介護労働実態調査によれば（介護労働安定センター2013a）、介護保険事業を行う事業所のうち、全体として従業員が不足と感じている（大いに不足+不足+やや不足）割合が6割近くにのぼる。職種別にみると、とりわけ訪問介護員について、不足感をもつ事業所が67.9%と高くなっている。

では、介護人材の不足感にはどのような背景があるのだろうか。全体として従業員不足と感じている事業所に対してその理由を尋ねると（複数回答）、採用が困難であるとする事業所が7割を超え最も多く、次いで「事業拡大したいが人材が確保できない（27.9%）」、「離職率が高い（21.8%）」となる。

介護人材の安定的な確保に向け、定着促進は主要な課題のひとつと位置づけられ、「介護雇用管理改善等計画（平成21年厚生労働省告示第400号）」においても、雇用管理にかかる計画の到達目標の指標のなかに離職率の水準が盛り込まれている。組織全体を分析単位とする客観的指標である離職率や、個人を単位とする主観的指標としての勤続意向・退職意思を用いたリテンションの要因にかかる研究も進められてきた（第5章～第7章第1節参照）。本報告書第6章及び第7章における今の勤務先での勤続意向に着目した分析は、これらと軌を一にするものである。

従業員の定着促進は、組織にとって新たな従業員の採用・配置転換や教育訓練、生産性の低下等にかかるコストを生じさせないためにも、勤労者の組織内における教育訓練をつうじたキャリア発達や生活の安定のためにも（山本 2009）、また対人サービスである介護サービスにおいては利用者にとってのサービスの質や継続性の観点からも大きな意義を持ち、その重要性は揺るぎないものである。

しかし、冒頭の調査結果は、介護保険事業を行う事業所にとっての人材不足感の緩和という目的においては、定着促進が直接的に有効な対策となる事業所は2割程度であることを示している。離職防止が新たな採用ニーズの抑制にもつながることはいうまでもなく、定着促進は採用力の引き上げにも貢献するだろう。それでも、従来光があてられてこなかった「採用」を手がかりに人材確保を考えてみることに一定の意義があると考えられる。

そこで、本章は、従業員不足を感じている事業所の約7割が不足の理由として指摘した「採用の困難さ」に焦点をあてたい。介護分野における採用力に関する実証的研究はほとんど行われていない。不足感に直面する事業所が多く、その背景には採用の難しさがあるといわれるなかにあっても、質量ともに採用ができていない事業所にはどのような特徴があるのだろうか

か。本章の目的は、採用を手がかりに、個票データの分析をつうじて、人材確保に向けて事業所レベルで求められる取組みについての基礎資料を得ることにある。

具体的には、まず事業所単位の職種・就業形態別の離職率を用いて、訪問介護員及び介護職員について、離職及び過不足状況、事業所からみた人材不足の理由等の現状を改めて整理する（第2節）。そのうえで、特に不足感の高い訪問介護員をとりあげ、過去1年間に採用した訪問介護員について、量・質ともに確保できている事業所の特徴をいくつかの観点から検討する（第3節）。さらに、訪問介護員について人数・質ともに確保できているか否かの規定要因に関する多変量解析を行い（第4節）、得られた示唆をまとめる（第5節）。

なお、第3節以降の訪問介護員の採用に関する分析においては、第1に、現在働いている訪問介護員にとって、やりがいのある職場づくり・雇用管理が行われているか否かに着目したい。訪問介護事業所における入職経路として最も大きいのは「友人・知人からの紹介」すなわち口コミであることによる（図表7-2）。在籍している訪問介護員が働きがいをもって活躍していることは、定着促進をつうじた不要な採用の回避にもつながる。

第2に、地域社会に開かれた事業所運営に努めているかに注目したい。採用・定着管理の先進事例調査に基づき、地域活動への参画や地域の法人間協力等地域での連携の重要性が指摘されていること（介護労働安定センター2014）による。超高齢社会における住み慣れた地域でのその人らしい暮らしを支えるための地域包括ケアシステムの構築に向け、介護事業所には多職種協働のみならず、地域の拠点としての人材やノウハウの地域展開を含めた「自立」と「尊厳」を規範とする「地域」とのさらなる協働が期待されているところでもあり（地域包括ケア研究会2014、全国介護事業者協議会2014）、地域におけるさまざまな取組みの充実が人材確保にも貢献することを実証的に明らかにできれば、地域包括ケアの推進に向けても意義がある。

2. 使用データ

本章で使用するデータは、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 事業所における介護労働実態調査—事業所調査票（以下、「事業所調査」）」の個票データである⁵⁸。

事業所調査は、介護保険指定介護サービス事業を行うすべての事業所を掲載する独立行政法人福祉医療機構のWAMNET「介護保険事業者名簿」から無作為抽出された、全国の介護保険サービスを実施する事業所17,151事業所を対象として実施した。有効回答は7,070事業所（有効回収率41.2%）、調査実施時期（調査対象期日）は2011年11月（同10月1日現在）である。

事業所調査は全国規模で無作為抽出された代表性の高い大規模調査データであり、採用管

⁵⁸ 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。

理に特に焦点をおいた調査ではないものの、法人・事業所の概況、従業員の採用・離職や過不足状況、雇用管理施策等について豊富な情報を有するという特徴がある。

(本章執筆段階で公表されている最新の平成24年度ではなく)平成23年度調査を使用するのは、例年共通で盛り込まれている調査項目に加え、地域の中での取組みに関する質問が設けられており、本章における着眼点の1つである地域との協働にかかる検討に適していることによる。

第2節 事業所単位の離職率と過不足状況、人材不足の理由⁵⁹

本節では、事業所単位の職種・就業形態別の離職率を用いて、離職及び過不足状況等に関していくつかの観点から現状を整理する⁶⁰。

事業所単位の離職率は、①訪問介護員正規職員、②訪問介護員非正規職員(常勤労働者+短時間労働者)、③介護職員正規職員、④介護職員非正規職員(常勤労働者+短時間労働者)の4つについて、平成23年10月1日現在の在籍者数、平成22年10月1日～平成23年9月30日までの採用者数・離職者数の全てに回答があった事業所のみを対象として、平成22年10月1日～平成23年9月30日までの離職者数/(平成23年10月1日現在の在籍者数-平成22年10月1日～平成23年9月30日までの採用者数+平成22年10月1日～平成23年9月30日までの離職者数)によって算出している。

1. 事業所単位の職種・就業形態別の1年間の離職率

事業所単位の職種・就業形態別の1年間の離職率の分布を見ると(図表8-1)、4つのいずれについても離職率0%の事業所が多くを占め、10%未満まであわせると約5割～7割にのぼる。他方、離職率30%以上の事業所が約2～3割を占める。すなわち、離職率は二極化している。

図表8-1 事業所単位の職種・就業形態別1年間の離職率

	事業所数	事業所単位の1年間の離職率					
		離職率 平均値 (%)	離職率の分布 (%)				
			0%	0%を超え 10%未満	10%以上 20%未満	20%以上 30%未満	30%以上
訪問介護員・正規	1,440	18.7	70.8	0.8	3.3	4.5	20.6
訪問介護員・非正規	1,532	18.7	42.6	12.4	18.0	10.7	16.4
介護職員・正規	3,734	17.5	49.0	9.5	13.4	9.2	18.8
介護職員・非正規	3,295	24.4	46.1	3.8	11.5	10.7	27.8

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)」の個票データを用いて筆者作成。
以下すべての図表同様。

⁵⁹ 本節は、堀田(2012)を加除修正したものである。

⁶⁰ 第1節冒頭で平成24年度調査結果に基づいて言及した内容についても、本節では個票データの分析対象となる平成23年度調査結果を改めて紹介する。

訪問介護員正規職員については、離職率 0%の事業所が 7 割を超える。他方で離職率 30%以上の事業所が 20.6%となる。訪問介護員非正規職員については、離職率 0%の事業所が 42.6%、次いで 10%以上 20%未満である割合が 18.0%、30%以上である割合が 16.4%となっている。介護職員正規職員については、離職率 0%の事業所が約半数、30%以上の事業所が約 2 割である。介護職員非正規職員については、離職率 0%の事業所が 46.1%を占め最も多いが、離職率 30%以上とする割合も 3 割近くにのぼる。

2. 定着状況に対する考えと事業所単位の離職率

事業所調査では、調査時点における従業員の定着状況についてのとらえ方に関して「定着率が低く困っている」、「定着率は低い困っていない」、「定着率は低くない」の 3 つの選択肢から回答を得ている。これによれば、1. でみたように多くの事業所が離職率 10%未満であることを反映して「定着率は低くない」とする事業所が 7 割にのぼり、定着率が低く、それを問題視しているのは 14.5%にとどまる。なお、定着率は低いと認識しながらもそれを問題だとはとらえていない事業所が 9.1%となる。

ここで従業員の定着状況に対する認識と事業所単位の離職率の水準との関係を見ると（図表 8-2）、訪問介護員正規職員、訪問介護員非正規職員、介護職員正規職員、介護職員非正規職員のいずれについても、事業所全体として「定着率が低く困っている」と回答した事業所で、それ以外の事業所と比較して離職率 30%以上の割合が高く、「定着率は低くない」とする事業所で、それ以外の事業所と比較して離職率 0%の割合が高くなっている。

図表 8-2 事業所全体の定着状況の認識と
訪問介護員・介護職員の事業所単位の離職率カテゴリ

	訪問介護員正規職員の事業所単位の離職率					訪問介護員非正規職員の事業所単位の離職率				
	事業所数	離職率の分布 (%)				事業所数	離職率の分布 (%)			
		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上
<事業所全体>										
定着率が低く 困っている	243	55.1	0.4	9.1	35.4	252	31.0	6.7	32.9	29.4
定着率は低い 困っていない	118	59.3	0.0	9.3	31.4	103	42.7	9.7	21.4	26.2
定着率は低くない	1,012	76.8	1.0	6.5	15.7	1,133	44.4	14.1	28.7	12.8
	介護職員正規職員の事業所単位の離職率					介護職員非正規職員の事業所単位の離職率				
	事業所数	離職率の分布 (%)				事業所数	離職率の分布 (%)			
		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上
<事業所全体>										
定着率が低く 困っている	581	32.7	4.8	26.2	36.3	528	28.6	2.8	20.5	48.1
定着率は低い 困っていない	391	35.3	6.6	29.7	28.4	329	35.3	1.8	21.9	41.0
定着率は低くない	2,586	54.4	10.8	21.3	13.5	2,285	51.3	4.2	23.1	21.4

ただし、事業所全体の定着率が低く困っていると回答した事業所のなかにも、訪問介護員・介護職員の離職率 0%の事業所が約 3 割～5 割含まれていること、他方定着率は低くないと回

答した事業所においても、訪問介護員・介護職員の離職率 30%以上の事業所が 1～2 割程度含まれていることに留意が必要である。事業所の定着状況に対する認識には、職種・就業形態別の 4 つの離職率のみならず、事業所全体の定着状況、さらに人材戦略（どの程度定着してほしいと考えているか等）等、さまざまな要因が影響を及ぼしていることがうかがえる。

3. 従業員の過不足状況と事業所単位の離職率

さらに、事業所調査では、従業員の過不足状況について、職種別及び全体でみて「過剰」、「適当」、「やや不足」、「不足」、「大いに不足」の 5 つの選択肢から認識を問うている⁶¹。これによると、全体で見た場合は「適当」が 46.1%、不足（大いに不足＋不足＋やや不足）が 53.2%である。（冒頭で紹介した平成 24 年度調査結果と同じく）職種別にみた不足感が最も高いのは訪問介護員であり、適当は約 3 割で、不足が 7 割を超える。介護職員については、それぞれ 52.5%、44.9%である。

従業員の職種別過不足の状況と事業所単位の離職率カテゴリの関係を確認しておこう（図表 8－3）。

図表 8－3 職種別過不足状況と訪問介護員・介護職員の事業所単位の離職率カテゴリ

<訪問介護員の過不足状況>	訪問介護員正規職員の事業所単位の離職率					訪問介護員非正規職員の事業所単位の離職率				
	事業所数	離職率の分布 (%)				事業所数	離職率の分布 (%)			
		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上
大いに不足	156	59.0	0.6	9.0	↑ 31.4	143	37.8	13.3	28.7	↑ 20.3
不足	356	68.8	0.6	7.6	23.0	405	36.3	13.3	36.5	13.8
やや不足	448	74.8	0.9	7.1	17.2	511	40.5	14.1	31.5	13.9
適当	403	75.4	1.2	8.4	14.9	398	54.0	9.5	20.1	16.3
過剰	11	-	-	-	-	12	-	-	-	-
<介護職員の過不足状況>	介護職員正規職員の事業所単位の離職率					介護職員非正規職員の事業所単位の離職率				
	事業所数	離職率の分布 (%)				事業所数	離職率の分布 (%)			
		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上		0%	0%を超え 10%未満	10%以上 30%未満	30%以上
大いに不足	100	41.0	2.0	31.0	↑ 26.0	91	34.1	4.4	26.4	↑ 35.2
不足	460	38.5	10.2	27.0	24.3	406	35.0	4.9	25.1	35.0
やや不足	1,010	44.5	10.1	24.8	20.7	938	40.2	4.5	24.2	31.1
適当	1,790	53.1	10.0	20.7	16.2	1,565	50.6	3.3	21.5	24.6
過剰	90	45.6	11.1	27.8	15.6	79	50.6	3.8	24.1	21.5

注：訪問介護員の過不足状況を「過剰」と回答した事業所の離職率分布は、該当事業所数が少ないため掲載せず（「-」）。

まず、訪問介護員については、訪問介護員の不足度合いが高い事業所で、それ以外の事業所と比較して正規・非正規を問わず訪問介護員の離職率 0%の事業所の割合が低く、離職率 30%以上の割合が高い傾向が見られる。

介護職員については、介護職員の不足度合いが高い事業所で、それ以外の事業所と比較し

⁶¹ この質問では「不足」とは、募集をする必要のある状態をいう、との注記がある。

て介護職員正規職員の離職率 30%以上の事業所が多く、介護職員非正規職員の離職率 0%の事業所の割合が低く、30%以上の割合が高い。

訪問介護員、介護職員ともに、それぞれ不足であると回答する事業所においても、各職種の離職率が 0%である事業所が少なからず見受けられる。とりわけ訪問介護員について「大いに不足」とした事業所においても、訪問介護員正規職員の離職率が 0%の事業所が約 6 割にのぼっており、従業員不足の理由として、離職率の水準以外の要因が大きく関係していることが示唆される。たとえば、次節に示すように、離職率は高くなくても定年退職者等を含めた採用ができない、事業所の規模やサービス種類等を拡大・増加するにあたって人材確保が必要になるといったような点も、従業員に過不足状況に対する認識に影響を及ぼしていると考えられる。

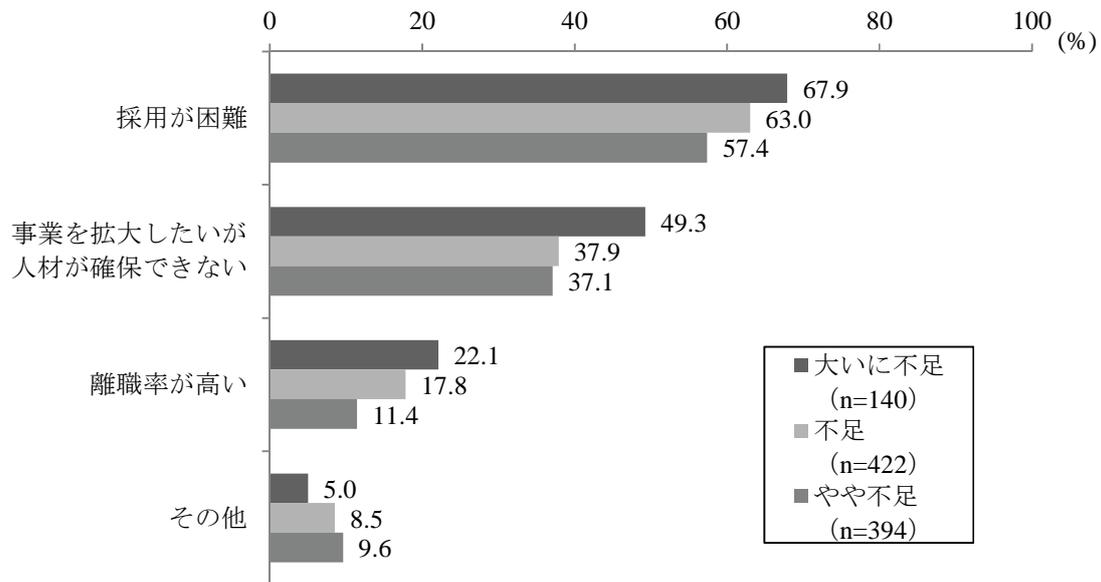
4. 職種別従業員不足と不足の理由

そこで、従業員不足の理由をみておくことにする。事業所調査では、全体として従業員が「大いに不足」「不足」「やや不足」と回答した 2,486 事業所に、さらに不足の理由を複数回答で尋ねている。これによると、(冒頭で紹介した平成 24 年度調査結果と同じく) 最も多いのは「採用が困難である (66.0%)」であり、7 割近くにのぼる。「事業を拡大したいが人材が確保できない」が 26.2%、「離職率が高い (定着率が低い)」は 19.8%となった。

職種別の過不足状況について、訪問介護員、介護職員が不足 (大いに不足、不足、やや不足)、かつ事業所全体でみても不足として不足の理由を回答した事業所をとりあげ、訪問介護員、介護職員の不足状況と全体でみた不足の理由の関係をみた。

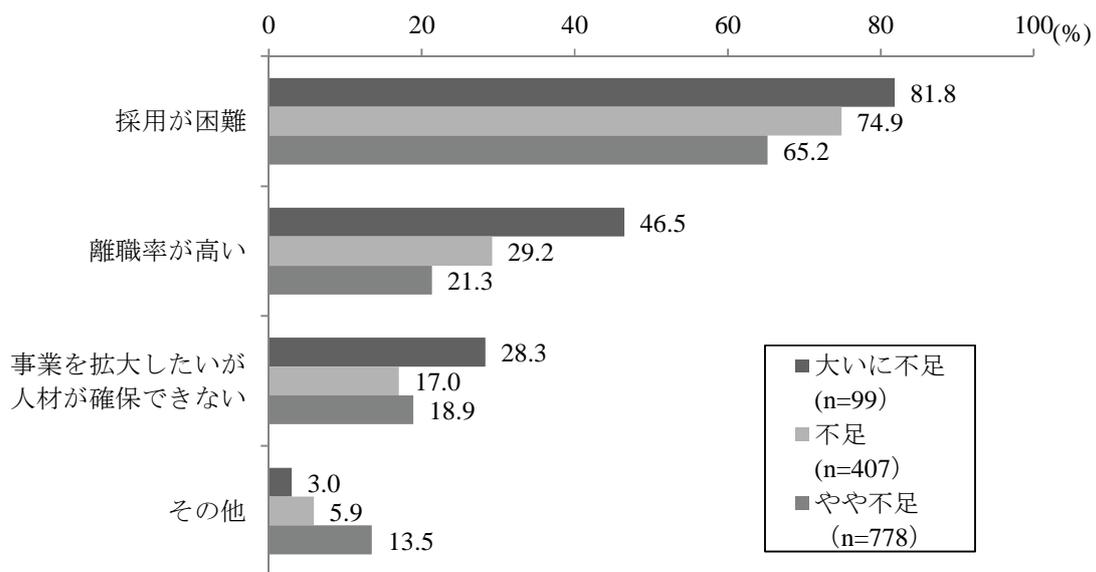
訪問介護員が不足している事業所における全体でみた不足理由については (図表 8-4)、 「採用が困難である」が最も多く、次いで「事業を拡大したいが人材が確保できない」となる。「離職率が高い」をあげる事業所は約 1~2 割に留まる。概ね不足感が強いと、それぞれの理由について該当するとした割合が高く、とりわけ「大いに不足」している事業所では、採用の困難さ (67.9%) に加え、事業拡大にあたっての人材確保難をあげる割合も約半数にのぼる。

図表 8-4 訪問介護員の不足状況と（全体でみた）不足の理由（複数回答）



介護職員が不足している事業所における全体でみた不足理由をみると（図表 8-5）、やはり「採用が困難である」が最も多く指摘される。訪問介護員とは異なり、次に「離職率が高い」があげられる。採用の困難さ、離職率が高いことについては不足感が強い事業所で該当するという割合が高い。「大いに不足」している事業所では、採用の困難さをあげる割合（81.8%）のみならず、離職率が高いという割合も 46.5%にのぼる。

図表 8-5 介護職員の不足状況と（全体でみた）不足の理由（複数回答）



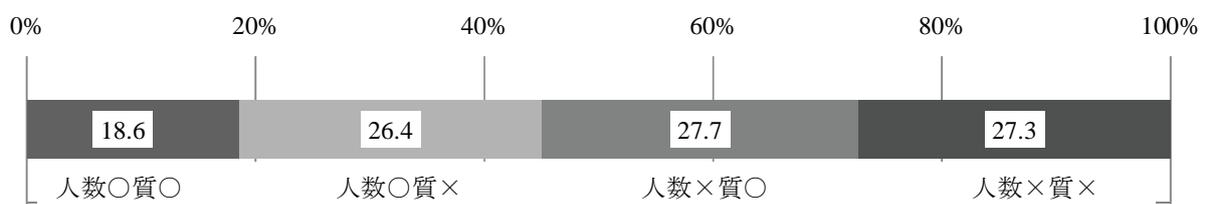
第3節 訪問介護員を人数・質とも採用できている事業所の姿

職種別に過不足状況をみると、平成23年度調査でも平成24年度調査でも訪問介護員の不足感が約7割にのぼり、最も高い。ここからは、特に不足感の高い訪問介護員をとりあげて分析を行う。

訪問介護員が不足している最大の理由は、例年、採用の困難さであると指摘される（図表8-4）。多くの事業所において、訪問介護員の離職率は10%未満と低い水準にあり（図表8-1）、離職率の水準を問題視する事業所は少数派である（図表8-2）。

事業所調査では、訪問介護員、介護職員のそれぞれについて、過去1年間（平成22年10月1日～平成23年9月30日）に採用した職員の人数や質の評価を尋ねており、訪問介護員については2,172事業所が回答を寄せている。これによると「人数・質ともに確保できている（18.6%）」事業所は2割に満たず、「人数は確保できているが、質には満足していない（26.4%）」、「質には満足だが、人数は確保できていない（27.7%）」と量・質いずれかのみ満足である事業所が過半数を占め、「人数・質ともに確保できていない（27.3%）」事業所が3割近くにのぼる（図表8-6）。

図表8-6 過去1年間に採用した訪問介護員の人数・質の評価（n=2,172、単位：％）



多くの事業所が採用の困難さに直面するなか、人数・質ともに訪問介護員を確保できているとする事業所の特徴とはどのようなものだろうか。法人・事業所属性をみたうえで、本章で注目したい（第1節1.）雇用管理の取組み、地域との協働について確認する。

以下、人数・質とも訪問介護員を確保できている事業所の特徴を、クロス集計で有意な差がみられた内容について全体と比較して概観する。

1. 法人・事業所属性

法人・事業所属性について、経営主体、事業所及び介護事業開始時期、法人・事業所規模や事業展開（従業員数、事業所数、介護保険以外の事業実施状況）、所在地の面からみておこう。

法人の経営主体をみると、民間企業が少なく（人数・質とも確保できている事業所で48.1%、全体で58.5%）、社会福祉協議会以外の社会福祉法人でやや多い（同21.7%、14.8%）。

事業所の開設、介護事業の開始時期は、全体と比べて約1年早い。

法人及び事業所の従業員数には有意な差がみられない。

法人の事業展開について、介護保険事業以外の実施有無、複数事業所の有無をみたところ、有意な差がみられない。

介護報酬算定上の地域区分⁶²については、特別区（3.7%、6.9%）、特甲地（14.1%、18.5%）がやや少なく、その他（55.1%、46.9%）が多い。

2. 雇用管理

雇用管理については、早期離職防止や定着促進を図るためにとっている方策を尋ねる形で、幅広く実施状況を確認しているため、まず総合的にみた雇用管理の取組み状況としてこの質問に対する回答をみる。人材育成についてはこの選択肢として含まれているのとは別にいくつかの観点から独立の質問が設けられているため、その特徴もみておきたい。さらに、定期採用の有無、稼働管理について検討する。

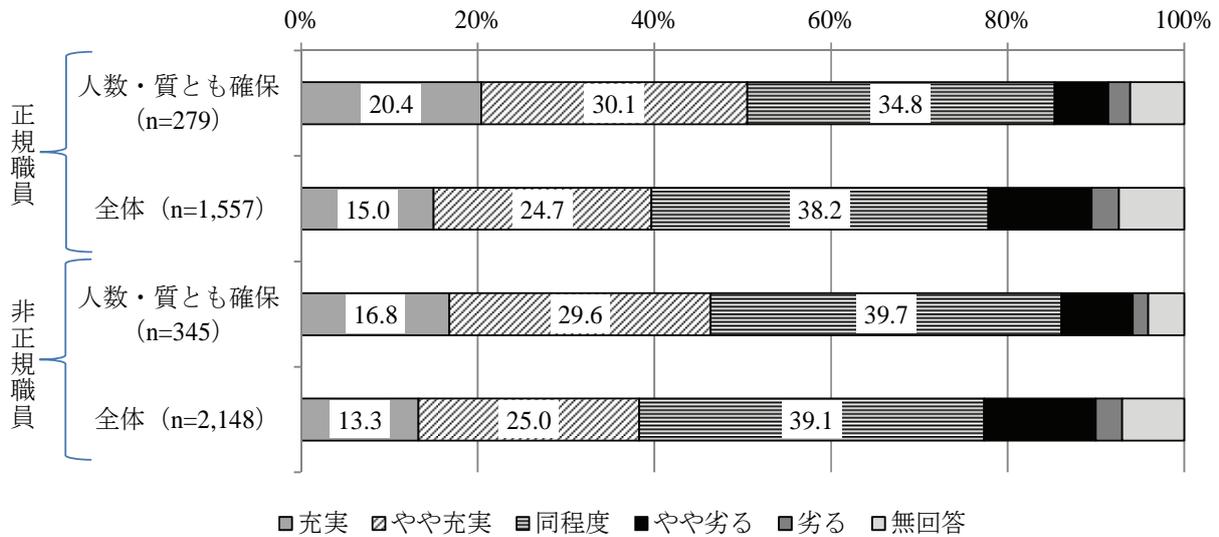
訪問介護員に対する雇用管理の取組みとして、労働条件の改善、能力や仕事ぶりの評価と配置や処遇への反映、職員の仕事内容と必要な能力等の明示、キャリアに応じた給与体系の整備、正規職員への転換機会、新人の指導担当をおく、能力開発の充実、管理者等の部下育成のための教育研修の充実、労働時間の希望聴取、仕事内容の希望聴取、悩みや不満の相談窓口の設置、健康対策や健康管理、仕事上のコミュニケーションの円滑化、経営者等と従業員が経営方針を共有する機会、福利厚生の実施、職場環境整備、子育て支援といった18の方策（具体的な項目については図表8-10を参照されたい）の実施率を確認したところ、10の方策で有意な差がみられた。このうち人数・質ともに確保できている事業所において、全体と比べて実施率がわずかだが（3%以上）高かったのは、「賃金・労働時間等の労働条件（休暇をとりやすくすることも含める）を改善している（人数・質ともに確保できている事業所で64.9%、全体で61.8%）」、「経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設けている（同39.5%、36.4%）」、「職場環境を整えている（休憩室、談話室、出社時に座れる席の確保等）（同33.6%、28.8%）」であった。

人材育成については、同業他社と比べた充実度を正規職員・非正規職員別に自己評価してもらっている（図表8-7）。正規職員、非正規職員いずれについても人数・質ともに確保できている事業所では、全体と比較して充実（充実+やや充実）している割合が高い。

⁶² 平成23年度事業所調査の実施段階においては、特別区、特甲地、甲地、乙地、その他の5区分。この地域区分は、介護保険制度創設時に、直接処遇職員の人件費相当部分について地域差を勘案すべく、国家公務員の調整手当を基本として設けられたものである。地域区分ごとの適用地域及び地域ごとの報酬単価は第73回介護給付費分科会資料1を参照のこと。なお、平成24年度介護報酬改定にあたり本地域区分は見直され、現在は7区分となっている。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001anru-att/2r9852000001antw.pdf>（2014年3月1日最終確認）。

図表 8-7 採用した訪問介護員の評価と人材育成の取組み充実度（単位：％）

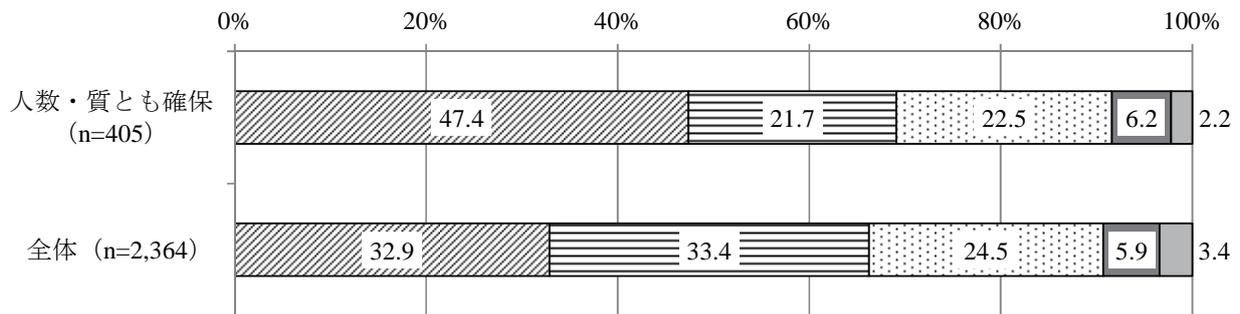


では、実際にどのような方策を実施しているのだろうか。正規職員・非正規職員別に人材育成のための取組みとして8項目をあげて実施状況を確認したところ、「法人全体（関係会社を含む）で連携して育成に取り組んでいる」について正規職員・非正規職員ともに有意に全体と比べて実施率が高く、他に正規職員では「教育・研修計画を立てている」、「教育・研修の責任者（兼任を含む）もしくは担当部署を決めている」、「採用時の教育・研修を充実させている」、非正規職員では「職員に後輩の育成経験を持たせている」といった項目に関して若干実施している割合が高くなっていた。

訪問介護員の定期採用については、全体と比べて行っている割合が低かった（同 13.6%、24.2%）。

最後に、訪問介護員に固有の内容として、勤務時間やサービス提供状況の管理方法をみたところ（図表8-8）、顕著な違いが確認された。人数・質とも確保している事業所においては、「稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている」が約半数にのぼったのに対し、全体では32.9%と約15ポイントの差があった。人数・質ともに確保できていない事業所においては（図表掲載せず）この割合は27.7%であり、「稼働日毎に一度は必ず電話で報告させている」の割合が高い。

図表 8-8 採用した訪問介護員の評価と訪問介護員の稼働管理（単位：％）



■稼働日毎事務所立寄 ■稼働日毎電話・メール報告 □一定期間まとめて報告 ■その他 ■無回答

3. 地域との協働

事業所調査では、介護保険サービスの提供とは別に、あるいはより質の高いサービスの提供に向け、地域のなかで行っている取組みについて 11 項目をあげ、実施状況を尋ねている（11 項目の内容については図表 8-11 を参照されたい）。

これによると、図表 8-9 に示す 9 項目について人数・質とも確保できている事業所が全体と比べて有意に取り組んでいる割合が高くなっていった。

図表 8-9 採用した訪問介護員の評価と地域社会に開かれた事業所運営（単位：％）

	人数・質とも確保	全体
職場見学・職場体験や実習の受け入れ	53.3	47.7
ボランティアの受け入れ	41.0	35.7
祭りなど地域行事に事業所として参加	29.6	24.8
民生委員、関係機関等とともに地域の見守りのネットワークに参加	26.2	21.3
地域や学校において介護や健康づくり等に関するセミナー・教室を開催・支援、職員派遣	20.7	15.9
事業所の設備や建物等を地域に開放	18.5	14.7
他の事業所等と連携した利用者の支援について手順やマニュアルを整備（連携パス等）	18.3	14.5
介護者の集いを開催・支援	15.8	11.2
生活・介護支援や見守りのためのボランティアの育成・組織化	7.2	5.2

注：人数・質とも確保できている事業所が有意に取り組んでいる割合が高い項目について実施率が高い順に掲載。

第 4 節 訪問介護員を人数・質とも確保できているか否かの規定要因

では、他の要因をコントロールしても訪問介護員の量・質の確保に影響を及ぼす事業所の雇用管理、地域社会との協働の取組みとはどのようなものだろうか。そもそも雇用管理や地域における取組みは、訪問介護員の採用に影響を及ぼすのだろうか。

第 3 節のクロス集計では個々の要因の純粋な影響力を判断することはできないため、本節

においては訪問介護事業所において、過去1年間に採用した職員の人数・質とも確保できているか否かの規定要因について、多変量解析（二項ロジスティック分析）により総合的に検討する。

1. 変数

（1）雇用管理

組織整備・コンプライアンス（堀田 2010）、個別的人事処遇（本報告書第7章）や個別相談・指導（堀田 2010）といった雇用管理の充実は、介護職のストレス度軽減や勤続意向の引き上げに貢献することが知られている。雇用管理の充実は、いま在籍している訪問介護員の定着促進をつうじた不要な採用の回避、働きがいを感じる訪問介護員によるロコミをつうじた採用につながることを考えられる。

第3節2. でみたように、事業所調査では早期離職防止や定着促進を図るためにとっている方策を尋ねる質問において、広く雇用管理の取組みの実施状況を確認している（図表8-10）。これによると、職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化（63.3%）、労働時間の希望を聞く（62.0%）、賃金・労働時間等の労働条件の改善（56.8%）、非正規職員から正規職員への転換機会（48.2%）、能力開発の充実（44.6%）、能力や仕事ぶりの評価と配置や処遇への反映（40.6%）、業務改善や効率化等による働きやすい職場づくり（40.2%）といった方策の実施割合が4割を超え、高くなっている。

訪問介護員の早期離職防止・定着促進としての雇用管理施策にかかわる18項目に対して、潜在的に共有される部分を抽出し、縮約することを目的として、探索的因子分析を行った。因子の抽出には主因子法を用い、因子間の相関を想定してプロマックス回転を採用した。固有値1以上を基準としたところ、4つの因子が抽出された。

図表 8-10 雇用管理施策（訪問介護員の早期離職防止・定着促進方策）に関する因子分析

	方策をとっている%	第1因子 連帯・参加	第2因子 育成型職場	第3因子 キャリア開発	第4因子 希望聴取
業務改善や効率化等による働きやすい職場作り に力を入れている	40.2	0.564	0.124	-0.072	-0.041
職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化を図っている (定期的なミーティング、意見交換会、チームケア等)	63.3	0.557	-0.015	-0.070	0.039
経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を 共有する機会を設けている	39.1	0.530	0.096	0.018	-0.030
職場環境を整えている(休憩室、談話室、出社時に 座れる席の確保等)	27.3	0.360	0.065	-0.009	0.095
福利厚生を充実させ、職場内の交流を深めている (カラオケ、ボーリングなどの同好会、親睦会等の実施を含む)	32.2	0.289	0.128	0.088	0.028
健康対策や健康管理に力を入れている	31.8	0.280	0.208	-0.013	0.079
賃金・労働時間等の労働条件(休暇をとりやすくする ことも含める)を改善している	56.8	0.258	-0.208	0.242	0.117
管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力 向上に向けた教育研修に力を入れている	20.3	0.069	0.616	-0.032	-0.036
新人の指導担当・アドバイザーを置いている	23.3	0.092	0.453	0.003	-0.029
職員の仕事内容と必要な能力等を明示している	15.7	-0.068	0.370	0.214	0.020
悩み、不満、不安などの相談窓口を設けている (メンタルヘルスケア)	29.3	0.005	0.233	0.081	0.228
子育て支援を行っている(子供預かり所を設ける、 保育費用支援等)	7.6	0.015	0.175	0.004	0.027
キャリアに応じた給与体系を整備している	32.5	-0.132	0.041	0.573	0.021
能力や仕事を評価し、配置や処遇に反映している	40.6	0.017	0.043	0.528	-0.004
非正規職員から正規職員への転換の機会を設けている	48.2	0.057	0.056	0.432	-0.041
能力開発を充実させている (社内研修実施、社外講習等の受講・支援等)	44.6	0.209	0.230	0.241	-0.083
仕事内容の希望を聞いている(持ち場の移動など)	32.3	-0.084	0.172	-0.047	0.604
労働時間(時間帯・総労働時間)の希望を聞いている	62.0	0.194	-0.191	0.030	0.425
固有値		4.243	1.233	1.113	1.002
	因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
	第1因子	-	0.649	0.621	0.497
	第2因子		-	0.649	0.340
	第3因子			-	0.440
	第4因子				-

注：主因子法、プロマックス回転による。因子負荷 0.35 以上を太字とした。

因子負荷量が 0.35 以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第 1 因子は業務改善や効率化等による働きやすい職場作り、経営者・管理者と従業員が経営方針、ケア方針を共有する機会を設ける、職場内の仕事上のコミュニケーション円滑化、休憩室・談話室、出社時に座れる席の確保等職場環境整備といった、従業員の参加によって職場内の安定的な人間関係や職場環境改善を促進し、職場への帰属意識や職場やチーム内の連帯意識を高めることがらを表していると考えられ、「連帯・参加」とする。第 2 因子は管理者・リーダー層の部下育成や動機付け能力向上に向けた教育研修、新人の指導担当・アドバイザーを置く、職員の仕事内容と必要な能力等を明示するといった、事業所が職員に求める役割とそれを果たすために身に着けるべき職業能力を明確に伝え、職場において能力開発が行われるよう育成担当を決めて現場管理者を支援することがらであり、「育成型職場」とする。第 3 因子はキャリアに応じた給与体系の整備、能力や仕事を評価と処遇への反映、非正規職員から正規職員

への転換機会を設けるといったキャリアパスの整備と能力開発促進型処遇にかかわることがらであり、「キャリア開発」とする。第4因子は仕事内容や労働時間の希望を聞くことであり、「希望聴取」とする。雇用管理施策にかかる4つの因子得点を説明変数として投入する。

前節の検討によれば、訪問介護員の勤務時間やサービス提供状況の管理方法は、訪問介護員の採用にかかる評価により顕著な特徴がみられた(図表8-8)。訪問介護員の働く上での悩み、不安、不満として最も多いのは、「利用者に適切なケアができていないか不安がある(41.9%)」というものである(介護労働安定センター2013b)。稼働日毎に顔を合わせる機会があることは、その不安を緩和し、適切な助言を得るとともにチームの一員としての自覚とやりがいを高めることにもつながるであろう。そこで、稼働管理に関して、「稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている」(選択=1、非選択=0)か否かも説明変数に加えることとした。

(2) 地域社会との協働

地域社会に開かれた事業所運営は、地域における訪問介護の仕事の理解や訪問介護事業所の機能等についての理解を高め、採用にもよい影響を及ぼすことが想定される。第1節1.で言及したように先行研究においても地域における連携が採用・定着管理の先進事例調査においても重要と指摘されており、前節でも訪問介護員の人数・質ともに確保できている事業所においては、さまざまな地域との協働に取り組まれている傾向がみられる(図表8-9)。そこで、地域社会との協働にかかる取組みについても、探索的因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行い、因子得点を説明変数としてとりあげることにする。

固有値1以上を基準としたところ、3つの因子が抽出された(図表8-11)。因子負荷量が0.35以上のものに着目して各因子の構成要素をみると、第1因子はボランティアの受け入れ、職場見学・職場体験や実習の受け入れからなり、「実習等の受入」とする。第2因子は介護者の集いを開催・支援、生活支援や見守りのボランティア育成・組織化、介護や健康づくり等に関するセミナーや教室の開催や協力、地域の見守りネットワークへの参加といった、地域社会における住民相互の支えあいの後方支援や組織化にかかることがらを表していると考えられ、「互助の支援・組織化」とする。第3因子は町内会・自治会等にメンバーとして参加し、日常的な関係づくりを行う、さらに祭りなど地域行事に事業所として参加するといった事業所の地域の一員としての参画にかかることがらであり、「地域メンバーシップ」とする。

図表 8-11 地域社会に開かれた事業所運営に関する因子分析

	第1因子 実習等受入	第2因子 互助支援 ・組織化	第3因子 地域 メンバーシップ	
ボランティアの受け入れ	0.826	-0.131	0.017	
職場見学・職場体験や実習の受け入れ	0.628	0.045	-0.059	
介護者の集いを開催・支援	0.121	0.482	-0.064	
生活・介護支援や見守りのためのボランティアの育成・組織化	0.003	0.478	-0.048	
地域や学校において介護や健康づくり等に関する セミナー・教室を開催・支援、職員派遣	0.127	0.449	0.003	
民生委員、関係機関等とともに地域の見守りのネットワークに参加	-0.050	0.379	0.176	
介護保険外の生活支援サービスの提供	-0.217	0.347	-0.038	
他の事業所等と連携した利用者の支援について 手順やマニュアルを整備(連携パス等)	-0.080	0.284	0.012	
事業所の設備や建物などを地域に解放	0.163	0.255	0.166	
町内会・自治会等にメンバーとして参加・日常的な関係づくり	-0.104	-0.030	0.636	
祭りなど地域行事に事業所として参加	0.130	-0.017	0.528	
固有値	2.642	1.373	1.034	
	因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子
	第1因子	-	0.413	0.527
	第2因子		-	0.517
	第3因子			-

注：主因子法、プロマックス回転による。因子負荷 0.35 以上を太字とした。

ここで地域社会との協働には、地域の他事業所や関係機関との協働の側面も包含されている。それには図表 8-11 であげられている連携パス等の手順やマニュアルの整備、見守りネットワークの構築といった取組みとは別に、人材育成における協力という側面も考慮すべきであろう。そこで、地域における他事業所との協働に関して、「地域の同業他社と協力、ノウハウを共有して育成に取り組んでいる」（選択=1、非選択=0）か否かも説明変数として投入することにした。

(3) コントロール変数

コントロール変数は、前節 1. でみた法人・事業所属性に関して、経営主体（民間企業、社会福祉協議会・地方自治体、社会福祉協議会以外の社会福祉法人・医療法人、NPO、社団法人・財団法人・協同組合の 5 カテゴリ）、介護事業開始後経過月数（実数）、事業所規模（介護保険事業に従事する従事者数・実数）、法人の事業所数（1 法人 1 事業所のみ=1、1 法人複数事業所=0）、地域特性として介護報酬上の地域区分（特別区、特甲地、甲地、乙地、その他の 5 カテゴリ）をとりあげる。

今後の事業戦略は採用の質や量にも影響を及ぼしうるだろう。そこで、さらに事業の今後の方向性について、事業所の規模を拡大しようと考えている（選択=1、非選択=0）か否かもコントロール変数として加えることにする。

2. 結果

訪問介護員を人数・質とも確保できているか否かの規定要因にかかわる二項ロジスティック分析をおこなった（図表8-12）。被説明変数は、「貴事業所では、過去1年間（平成22年10月1日～平成23年9月30日）に採用した職員の人数や質をどのように評価していますか」という質問に対し、訪問介護員について、「人数・質ともに確保できている」と回答した者を1、それ以外を0とした。説明変数として、雇用管理（1.（1））、地域社会との協働（1.（2））にかかる諸変数、コントロール変数（1.（3））を投入した。

図表8-12 訪問介護員を人数・質とも確保できているか否かの規定要因（二項ロジスティック分析）

		B	標準誤差	
経営主体<民間企業>	社会福祉協議会・地方自治体	-0.347	0.371	
	社協以外の社会福祉法人・医療法人	0.607	0.237	**
	NPO	0.229	0.339	
	社団・財団法人、協同組合	-0.740	0.646	
介護事業開始後経過月数		0.002	0.001	*
事業所規模	介護保険事業に従事する従業員数	-0.009	0.004	**
法人の事業所数<複数>	1法人1事業所のみ	0.573	0.180	***
今後の方向性	事業所規模拡大	-0.417	0.178	**
介護報酬上の地域区分<その他>	特別区（東京23区）	-0.233	0.378	
	特甲地	-0.432	0.247	*
	甲地	-0.041	0.316	
	乙地	-0.141	0.226	
雇用管理施策（早期離職防止・定着促進方策）	連帯・参加	0.496	0.206	**
	育成型職場	0.093	0.217	
	キャリア開発	-0.591	0.207	***
	希望聴取	-0.165	0.157	
訪問介護員の稼働管理	稼働日毎事業所立寄	0.531	0.172	***
地域との協働	実習等受入	-0.035	0.158	
	互助支援・組織化	0.257	0.154	*
	地域メンバーシップ	0.115	0.174	
人材育成にあたり地域の同業他社と協力・ノウハウ共有		0.135	0.268	
定数		-1.704	0.251	***
N			1,116	
-2対数尤度			993.252	
カイ2乗			86.057***	
Nagelkerke R2 乗			0.120	

注1：< >はリファレンス・グループ。注2：***は1%水準、**は5%水準、*は10%水準で有意。

まず、雇用管理のうち雇用管理施策（早期離職防止・定着促進方策）にかかる因子得点についてみると、連帯・参加及びキャリア開発が訪問介護員の人数・質の確保に有意な影響を持っていた。従業員の参加を得ながら職場の改善や連帯感の向上をはかることは、採用のし

やすさにも貢献する。

他方、キャリア開発はマイナスの影響が確認され、その影響力は有意な影響が確認された変数のなかでも大きいものとなった。能力の適切な評価とそれに見合う配置については、個人的達成感を高めるとの分析もあるが（堀田 2009）、能力評価反映型処遇がストレス度を引き上げるとの先行研究もあり（堀田 2010）、本報告書第6章においても同一法人・会社内でのキャリアの展開が仕事満足度や就業継続意向に結びついているとは言えないことが明らかにされている。キャリア開発が訪問介護員の量・質の確保にマイナスの影響を及ぼすという結果の背景は事業所調査だけでは定かでないが、介護現場において訪問介護員からみて納得度の高い能力評価が行われていないこと、キャリア開発が介護職の働きがいを高める源となる介護サービスの質の向上と必ずしも連動していないこと等が背景にあるのかもしれない。

育成型職場、希望聴取は有意でない。

次に、訪問介護員の稼働管理についてみると、稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせていることは、採用にもよい影響を持つことがわかった。

地域社会との協働についてみると、互助の支援・組織化はプラスの影響がある。訪問介護事業所が、地域住民同士の支えあいの支援や組織化に取り組むことは、人材確保にも貢献する可能性がある。

実習等の受け入れ、地域メンバーシップ、また地域の同業他社と人材育成にあたり協力することについては有意な影響がみられなかった。

コントロール変数についてみると、経営主体に関しては社協以外の社会福祉法人・医療法人が民間企業と比べて、介護事業開始時期が早いこと、1法人1事業所でプラスの影響がみられた。他方、事業所規模が大きいこと、今後事業所規模を拡大する方向にあること、特甲地であることがその他と比べて有意にマイナスとなる。

第5節 おわりに

本章は、人手不足の理由として約7割の事業所が指摘する「採用の困難さ」に焦点をあて、採用を手がかりに、人材確保に向けて事業所レベルで求められる取組みについての示唆を得ることを目的とした。まず、訪問介護員及び介護職員について事業所単位の離職率の分布と定着状況の認識、過不足状況、事業所からみた人材不足の理由を概観した。そのうえで、職種別でみて最も不足感の高い訪問介護員をとりあげ、人数・質ともに確保できている事業所の特徴を、雇用管理の取組みと地域社会に開かれた事業所運営に着目して検討した。

本章で明らかになったことを要約すると、次のようになる。

1. 事業所単位の離職率の分布：訪問介護員正規職員、同非正規職員、介護職員正規職員、同非正規職員について事業所単位の1年間の離職率をみると、離職率0%の事業所が多く

を占め、10%未満まであわせると約5割～7割にのぼる。他方、離職率30%以上の事業所が約2～3割を占める。

2. 事業所の定着状況に対する認識：多くの事業所において離職率は10%未満であることを背景に、「定着率は低い」と認識する事業所が7割にのぼる。定着率が低く困っている事業所は14.5%にとどまる。なお、定着率は低いととらえながらも、それを問題だとは考えていない事業所も約1割存在する。事業所の定着状況に対する認識には実際の離職率のみならず人材戦略等も影響を及ぼしていることがうかがえる。
3. 従業員の過不足状況：全体で見ると、適当（46.1%）と不足（53.2%）が半々であるが、訪問介護員については不足（大いに不足＋不足＋やや不足）とする事業所が7割を超える。
4. 従業員が不足している事業所における不足の理由：最も多いのは「採用が困難である（66.0%）」で、約7割にのぼる。「事業を拡大したいが人材が確保できない」が26.2%、「離職率が高い（19.8%）」は約2割にとどまる。
5. 人手不足感の緩和と定着促進：従業員の定着促進は不要な採用の回避を含め、事業所、従業員、利用者のそれぞれにとって意義があり、その重要性は常に極めて大きい。しかし離職率は低い水準にある事業所が多くを占めることもあり、事業所からみた人材不足感の緩和という目的においては、離職防止が有効な対策となる事業所は多くない。
6. 訪問介護員を人数・質とも採用できている事業所の特徴：多くの事業所が採用の困難さを背景とする人材不足に直面するなか、とりわけ不足感の高い訪問介護員について、人数・質ともに確保できている事業所に注目した。クロス集計により、全体と比較した特徴をみると、法人・事業所属性では民間企業が少なく、社会福祉法人が多い、事業開始時期が約1年早い、介護報酬算定上の地域区分「その他」が多い傾向がみられる。
 - (ア) 雇用管理の取組み：正規職員、非正規職員いずれについても全体と比べて人材育成の取組み充実度が高い（同業他社と比べた自己評価）傾向にある。その内容をみると、法人全体で連携して育成に取り組む（正規・非正規とも）、教育・研修計画を立てる、教育・研修担当を決める、採用時教育の充実（以上正規）、後輩の育成経験を持たせる（非正規）の実施割合が高いことがわかる。なお、稼働管理には顕著な違いがみられ、「稼働日毎に一度は必ず事務所に立ち寄らせている」割合が約半数にのぼる。
 - (イ) 地域との協働：職場見学や実習、ボランティアの受け入れ、地域行事に事業所として参加、事業所設備の地域への開放、利用者の支援にかかる連携の手順やマニュアルの整備、見守りネットワークへの参加、介護や健康づくり等のセミナーや介護者の集いの開催・協力、生活支援や見守りのボランティアの育成・組織化といった多くの取組みについて、有意に実施率が高かった。

7. 訪問介護員を人数・質とも確保できるか否かの規定要因：雇用管理と地域との協働にかかる諸変数を説明変数としてロジスティック分析により検討した。

- (ア) 雇用管理：業務改善や効率化等による働きやすい職場作り、職場内の仕事上のコミュニケーションの円滑化、経営者・管理者と従業員や経営方針、ケア方針を共有する機会を設ける、職場環境を整えるといった連帯・参加の取組みは、採用力にプラスの影響がある。稼働日毎に事務所に立ち寄らせることもまた、採用のしやすさに貢献する。他方、キャリアに応じた給与体系の整備、能力や仕事ぶりの評価と処遇への反映、非正規職員の正規職員転換機会を設けるといったキャリア開発はマイナスの影響を及ぼす。
- (イ) 地域社会との協働：介護者の集いの開催・支援、生活支援や見守りのボランティアの育成・組織化、介護や健康づくり等に関するセミナーや教室の開催や協力、地域の見守りネットワークへの参加といった互助の支援と組織化は、人材確保にもよい影響を及ぼしうる。

訪問介護員・介護職員の1年間の離職率は10%未満である事業所が約5～7割にのぼり、離職率が30%以上と高い水準にのぼる事業所は約2～3割である。多くの事業所にとって、人手不足の理由は採用が難しいことにある。特に人手不足感が高い訪問介護員の採用を手がかりに、人材確保に向けて事業所に求められる対応をまとめると、次のようになる。

従業員の参加のもとに、職場内の安定的な人間関係や業務・職場改善を促し、チームや職場の連帯感を高める取組み、事務所立ち寄りの推進等をつうじた訪問介護員の不安や孤立感の解消は、いま在籍している訪問介護員の定着促進をつうじた不要な採用の回避のみならず、働きがいを感じる訪問介護員による口コミをつうじた採用につながることを期待される。訪問介護事業所における入職経路のなかで最も大きいのは「友人・知人からの紹介」である。魅力ある職場づくりが採用力向上にもつながる。

介護事業所におけるキャリア・アップの仕組みの整備が推進されている。キャリアパスの確立は事業所にとっても労働者にとっても重要であることは揺るぎない。ただし、本章の分析ではキャリア開発は訪問介護員の量・質の確保にはマイナスとなり、第6章においてもキャリア展開が仕事満足度に結びついていないことがわかっている。能力評価反映型処遇がストレス度を引き上げるとの先行研究もあり、介護職員処遇改善交付金のキャリアパス要件への対応を契機としてキャリア・アップの仕組みの充実をはかろうとしている事業所にあっては、こうした結果に十分留意するとよい。介護プロフェッショナルのキャリア段位制度⁶³等も活用しながら、職員からみた能力評価の納得度を高めること、事業所全体として介護サービスの質の向上をはかる取組みと連動させながら、各事業所において職員との対話に基づき

⁶³ 目的や概要は以下を参照のこと <https://careprofessional.org/careproweb/jsp/> (2014年3月1日最終確認)。

キャリア開発のあり方を検討することが重要となろう。

介護保険事業を行う事業所が、その人材やノウハウを地域に還元し、地域社会に開かれた事業所運営に努めることは、地域社会からの介護の仕事の理解や介護事業所の機能に対する理解を向上させる。特に人材の質・量の確保にあたってプラスの影響が確認された「地域社会における住民相互の支えあいや組織化の支援」は、地域包括ケアシステムの構築に向けて広く介護事業者に期待される内容でもある。

地域との協働が採用のしやすさにもつながる可能性があるという事実発見を関係者に共有するとともに、従来あまり注目されてこなかった介護事業者による地域社会におけるさまざまな取組みについての事例を蓄積することも、介護人材の確保に貢献することとなろう。

謝辞

本章での使用調査の作成機会を与えてくださった介護労働安定センター「平成 23 年度介護労働実態調査検討委員会」に感謝致します。分析にあたり、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平成 23 年度「介護労働実態調査」（介護労働安定センター）の個票データの提供を受けました。お礼申し上げます。

参考文献

- 介護労働安定センター（2014）『平成 25 年度介護労働実態調査 特別調査 介護事業所における採用・定着管理に関する実態調査・研究 結果報告書』。
- （2013a）『平成 24 年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』。
- （2013b）『平成 24 年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』。
- （2012）『平成 23 年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』。
- 地域包括ケア研究会（2014）『地域包括ケアシステムを構築するための制度論等に関する調査研究事業報告書』。
- 全国介護事業者協議会（2014）『いかにして自立を支えるか？－自立支援のための仕組みづくりをめざして』。
- 堀田聡子（2012）「事業所単位の離職率、過不足状況に関する考察」介護労働安定センター『平成 23 年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』。
- （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。
- （2009）「介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理」『季刊家計経済研究』第 82 号。
- 山本寛（2009）『人材定着のマネジメント－経営組織のリテンション研究』中央経済社。

付 属 資 料

資料1 本報告書の二次分析に使用したデータ

第3章及び第4章

1. 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

- A 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 **資料2**
- B 離職者訓練及び介護雇用プログラムによる入学生に対する調査 **資料3**

【調査主体】 日本介護福祉士養成施設協会

【調査対象と調査数、回収数】

- A 調査対象は、2010年4月現在、日本介護福祉士養成施設協会の会員で2年課程を有するすべての養成施設291、有効回収数255
- B 調査対象は、Aの調査対象の養成施設の訓練生のうち、養成施設が任意で決定した調査協力に同意が得られた訓練生6,796人、有効回収数5,279

【調査時期】 2011年1月～3月

【調査方法】 質問紙によるアンケート調査（自記入式）

【配布・回収方法】

- A 郵送配布・郵送回収
- B 養成施設による配布・回収

【調査報告書】

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～』。

2. 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（養成施設対象） **資料4**

【調査主体】 社団法人日本介護福祉士養成施設協会

【調査対象と調査数、回収数】

調査対象は、2011年4月現在、日本介護福祉士養成施設協会の会員で、2年課程を有するすべての養成施設278、有効回収数271

訓練生の進路・就職状況記入票（資料4別紙1・2）については、回答施設のうち卒業した訓練生がいる190施設が卒業生1人ひとりについて回答（2,199人分）

【調査時期】 2011年9月～11月

【調査方法】 質問紙によるアンケート調査（自記入式）

【配布・回収方法】 郵送配布・郵送回収

【調査報告書】

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～』。

※データをご提供くださいました社団法人日本介護福祉士養成施設協会及び関係の皆さま、本研究会においてご報告も頂きました田中博一先生に深く感謝申し上げます。

第6章

介護職員の働き方に関する調査（職員調査） 資料5

【調査主体】 全国社会福祉協議会 中央福祉人材センター

【調査対象と調査数、回収数】

調査対象は、東京都、愛知県・名古屋市、京都府・京都市、静岡県・静岡市・浜松市、長崎県、岐阜県、秋田県にある介護老人福祉施設・介護老人保健施設・訪問介護事業所・通所介護事業所計 672 事業所（自治体担当者に無作為抽出を依頼）に在籍する職員。事業所規模に応じて1事業所 10人～20人の職員を以下の要領で選定し、配布を依頼。具体的には、当該事業所での勤続年数が1年以上で、①現在介護職員で、過去に当該法人・会社内での異動経験がある、あるいは当該法人・会社以外の法人・会社で名称によらず介護職員としての勤務経験がある、②過去に名称によらず介護職員としての勤務経験があり、相談員・事務職員・介護職員・リハビリ職員など介護以外の職種、あるいは管理職・経営者等になっている、③名称によらず現在直接介護にあたっている介護職員（看護資格保有者を除く）を調査対象とし、①と②の対象者がいる場合、まず優先的に調査票を配布し、残りを③の対象者に配布、③の対象者には、様々な雇用形態・職位の方々が含まれるように配慮していただくこととした。

調査票配布数は 10,000、回収数は 3,570。

【調査時期】 2008年 11月～12月

【調査方法】 質問紙によるアンケート調査（自記入式）

【配布・回収方法】 事業所による配布・回答者から直接郵送により回収

【調査報告書】

全国社会福祉協議会中央福祉人材センター（2009）『「介護職員の働き方に関する調査」報告書』。

※当該調査の検討会に堀・藤井・堀田が委員として参加していたため、本研究会における二次分析が可能となったものです。中央福祉人材センターに謝意を表します。

第5章、第7章及び第8章

介護労働実態調査（平成22年度、平成23年度、平成24年度）

A 事業所における介護労働実態調査

（平成23年度：第5章・第8章）

B 介護労働者の就業実態と就業意識調査

(平成 22 年度：第 7 章、平成 23 年度：第 5 章・第 7 章、平成 24 年度：第 7 章)

【調査主体】 介護労働安定センター

【調査対象】

A 調査対象は、独立行政法人福祉医療機構の WAMNET「介護保険事業者名簿」に掲載された全国の介護保険指定介護サービス事業を行う事業所（名簿の掲載は介護サービスごとのため、これを同一所在地、同一申請者の名称（法人名）等で名寄せ処理を行ったもの）から無作為抽出。

B 調査対象は、A の調査対象事業所に雇用される介護労働に従事する労働者。具体的な選定方法については調査報告書を参照のこと。

【調査時期、調査数、回収数】

	調査時期	有効 対象事業所	有効 対象労働者	有効 回収事業所	有効 回収労働者
平成 22 年度	2010 年 11 月	17,030	51,090	7,345	19,535
平成 23 年度	2011 年 11 月	17,151	51,453	7,070	18,187
平成 24 年度	2012 年 11 月	17,247	51,741	7,511	18,673

【調査方法】 質問紙によるアンケート調査（自記入式）

【配布・回収方法】

A 郵送配布・郵送回収

B 事業所による配布・回答者から直接郵送により回収

【調査報告書】

介護労働安定センター（2011、2012、2013）『各年度 介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書』。

介護労働安定センター（2011、2012、2013）『各年度 介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』。

調査票や基礎集計票などは、介護労働安定センターのホームページからダウンロード可能（<http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>）。

※介護労働実態調査の個票データ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（<http://ssjda.iss.u-tokyo.ac.jp/>）に寄託されており、平成 22 年度・23 年度分については同データアーカイブからデータの提供を受けました。平成 24 年度分については、当該調査の検討会に佐藤・堀田が委員として参加していたため、本研究会における二次分析が可能となったものです。介護労働安定センターならびに SSJ データアーカイブに深く感謝します。

(2) 介護雇用プログラムによる希望者を受け入れられましたか

- 1 受け入れた → → → → 8 ページにも回答して下さい
 2 受け入れなかった → 受け入れなかった理由についてご記入下さい
- | | | | |
|---|-----------|-----|------------|
| 1 | 定員が充足していた | 5 | 制度に関する情報不足 |
| 2 | 学校の方針 | 6 | 受け入れ態勢準備不足 |
| 3 | 希望者がいなかった | 7 | その他 |
| 4 | 都道府県の方針 | () | |

4. 離職者訓練制度及び介護雇用プログラムについてのご意見をお聞かせ下さい。

(1) 離職者訓練制度について

1. 今後も継続すべきである (何故ですか)
 2. 見直しが必要である (どのように入すべきだと思いますか。)
 3. 継続の必要はない (何故ですか)
 4. その他

上記に○をした理由をご記入下さい。

()

(2) 介護雇用プログラムについて

1. 今後も継続すべきである (何故ですか)
 2. 見直しが必要である (どのように入すべきだと思いますか。)
 3. 継続の必要はない (何故ですか)
 4. その他

上記に○をした理由をご記入下さい。

()

離職者訓練 平成21年4月入学 に関してご回答下さい	
1	21年度の入学生 人
2-1	入学者数 (離職者訓練等を含む) 人
2-2	離職者訓練の受入れ数 人
3	受け入れた理由 (あてはまるものすべてに○) 1 質の向上 5 定員の充足 2 学校の方針 6 国や都道府県の要望 3 地域 (施設) の要望 7 その他 4 地域との連携 ()
4	入学者の内訳 10歳代: 男性 () 人 女性 () 人 20歳代: 男性 () 人 女性 () 人 30歳代: 男性 () 人 女性 () 人 40歳代: 男性 () 人 女性 () 人 50歳代: 男性 () 人 女性 () 人 60歳以上: 男性 () 人 女性 () 人
5	退学者の有無 1 あり 2 なし
6	退学者がいる場合の理由 (あてはまるものすべてに○) 1 勉強が思っていたも 5 進路変更 の異なる 6 勉強について行けない 2 実習でのつまずき 7 施設側の理解が不足 3 健康状態 8 把握していない 4 経済的理由 9 その他 ()
7	カリキュラムは一般学生と同じですか 1 同じ 2 違う (理由:)
8	クラス編成は一般学生と同じですか 1 同じ 2 違う (理由:)
9	生活指導は一般学生と同じですか 1 同じ 2 違う (理由:)
10	実習は一般学生と同じですか 1 同じ 2 違う (理由:)
11	学生の成績に関する評価 1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
12	実習場面での態度に関する評価 1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
13	学生のモチベーション 1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
14	生活指導の必要な訓練生の有無等 1 いる 2 少しいる 3 殆どいない 4 いない
15	離職者訓練生自身は訓練プログラムに 対しどう評価していると思うか 1 大変満足 2 満足 3 不満足 4 非常に不満足
16	卒業 (修業) の証明はありますか 1 卒業証明書 2 修了証明書

離職者訓練 平成21年10月入学 に関してご回答下さい		人
1	21年度の入学定員	人
2-1	入学者数 (離職者訓練等を含む)	人
2-2	離職者訓練の受入れ数	人
3	受け入れた理由 (あてはまるものすべてに○)	1 質の向上 5 定員の充足 2 学校の方針 6 国や都道府県の要望 3 地域 (施設) の要望 7 その他 4 地域との連携 ()
4	入学者の内訳	10歳代: 男性 () 人 女性 () 人 20歳代: 男性 () 人 女性 () 人 30歳代: 男性 () 人 女性 () 人 40歳代: 男性 () 人 女性 () 人 50歳代: 男性 () 人 女性 () 人 60歳以上: 男性 () 人 女性 () 人
5	退学者の有無	1 あり 2 なし
6	退学者がいる場合の理由 (あてはまるものすべてに○)	1 勉強が思っていたよりも 5 進路変更 のと異なる 6 勉強について行けない 2 実習でのつまずき 7 施設側の理解が不足 3 健康状態 8 把握していない 4 経済的理由 9 その他 ()
7	カリキュラムは一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
8	クラス編成は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
9	生活指導は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
10	実習は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
11	学生の成績に関する評価	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
12	実習場面での態度に関する評価	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
13	学生のモチベーション	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
14	生活指導の必要な訓練生の有無等	1 いる 2 少しいる 3 殆どいない 4 いない
15	離職者訓練生自身は訓練プログラムに 対しどう評価していると思うか	1 大変満足 2 満足 3 不満足 4 非常に不満足
16	卒業 (修業) の証明はありますか	1 卒業証明書 2 修了証明書

離職者訓練 平成22年4月入学 に関してご回答下さい		人
1	22年度の入学定員	人
2-1	入学者数 (離職者訓練等を含む)	人
2-2	離職者訓練の受入れ数	人
3	受け入れた理由 (あてはまるものすべてに○)	1 質の向上 5 定員の充足 2 学校の方針 6 国や都道府県の要望 3 地域 (施設) の要望 7 その他 4 地域との連携 ()
4	入学者の内訳	10歳代: 男性 () 人 女性 () 人 20歳代: 男性 () 人 女性 () 人 30歳代: 男性 () 人 女性 () 人 40歳代: 男性 () 人 女性 () 人 50歳代: 男性 () 人 女性 () 人 60歳以上: 男性 () 人 女性 () 人
5	退学者の有無	1 あり 2 なし
6	退学者がいる場合の理由 (あてはまるものすべてに○)	1 勉強が思っていたよりも 5 進路変更 のと異なる 6 勉強について行けない 2 実習でのつまずき 7 施設側の理解が不足 3 健康状態 8 把握していない 4 経済的理由 9 その他 ()
7	カリキュラムは一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
8	クラス編成は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
9	生活指導は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
10	実習は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
11	学生の成績に関する評価	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
12	実習場面での態度に関する評価	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
13	学生のモチベーション	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
14	生活指導の必要な訓練生の有無等	1 いる 2 少しいる 3 殆どいない 4 いない
15	離職者訓練生自身は訓練プログラムに 対しどう評価していると思うか	1 大変満足 2 満足 3 不満足 4 非常に不満足
16	卒業 (修業) の証明はありますか	1 卒業証明書 2 修了証明書

離職者訓練 平成23年4月入学 に関してご回答下さい		
1	23年度の入学定員 人	
2-1	受入れ予定数 人	
2-2	12月1日現在内定者の数 人	
3	受け入れた理由 (あてはまるものすべてに○)	1 質の向上 2 学校の方針 3 地域(施設)の要望 4 地域との連携 5 定員の充足 6 国や都道府県の要望 7 その他 ()
4	入学者の内訳 (内定者がいる場合にご記入下さい)	10歳代: 男性()人 女性()人 20歳代: 男性()人 女性()人 30歳代: 男性()人 女性()人 40歳代: 男性()人 女性()人 50歳代: 男性()人 女性()人 60歳以上: 男性()人 女性()人
6	カリキュラムは一般学生と同じ予定ですか	1 同じ 2 違う (理由:)
8	クラス編成は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
8	生活指導は一般学生と同じ予定ですか	1 同じ 2 違う (理由:)
9	実習は一般学生と同じ予定ですか	1 同じ 2 違う (理由:)
10	卒業(修業)の証明はとうしますか	1 卒業証明書 2 修了証明書

介護雇用プログラム(平成22年4月)入学に関してご回答下さい		
1	22年度の入学定員 人	
2	入学者数(介護雇用プログラムを含む) 人	
2-2	介護雇用プログラムの受入れ数 人	
3	受け入れた理由 (あてはまるものすべてに○)	1 質の向上 2 学校の方針 3 地域(施設)の要望 4 地域との連携 5 定員の充足 6 国や都道府県の要望 7 その他 ()
4	入学者の内訳	10歳代: 男性()人 女性()人 20歳代: 男性()人 女性()人 30歳代: 男性()人 女性()人 40歳代: 男性()人 女性()人 50歳代: 男性()人 女性()人 60歳以上: 男性()人 女性()人
5	退学者の有無 1 あり 2 なし	
6	退学者がいる場合の理由 (あてはまるものすべてに○)	1 勉強が思っていたものと異なる 2 実習でのつまづき 3 健康状態 4 経済的理由 5 進路変更 6 勉強についていけない 7 施設側の理解が不足 8 把握していない 9 その他 ()
7	カリキュラムは一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
8	クラス編成は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
9	生活指導は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
10	実習は一般学生と同じですか	1 同じ 2 違う (理由:)
11	学生の成績に関する評価	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
12	実習場面での態度に関する評価	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
13	学生のモチベーション	1 大変良い 2 良い 3 悪い 4 非常に悪い
14	生活指導の必要な訓練生の有無等	1 いる 2 少しいる 3 殆どいない 4 いない
15	離職者訓練生自身は訓練プログラムに 対しどう評価していると思いますか	1 大変満足 2 満足 3 不満足 4 非常に不満足
16	卒業(修業)の証明はとうしますか	1 卒業証明書 2 修了証明書

B：訓練生等対象

離職者訓練及び介護雇用プログラムによる入学生に対する調査票

(社) 日本介護福祉士養成施設協会

皆様におかれましては、介護の専門職である介護福祉士を目指し勉学に努力されていることと
 思います。

今回の調査は、昨年度から開始になりました、「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（以下これらを「訓練プログラム」という。）により学習されております皆様から
 ご意見をいただき、介護福祉士養成施設における教育に反映させるとともに、施策をよりよいも
 のとしていくことを目的としており、忌憚のないご意見を頂けるようよろしくお願いいた
 します。

なお、この調査の結果は回答数を統計的に表示いたしますので、回答者個人・個別の養成施設
 が特定されることはありませんことをご承知下さい。

【ご記入に当たって】

1. 各設問の回答は、該当する番号を○で囲むか、該当枠内のあてはまるところに○を入れて下
 さい。
2. その他に該当の場合、設問11の(5)、12のご意見については、当該番号を○で囲むとと
 もに()内に具体的簡潔に記入して下さい。

回答年月日 平成 年 月 日

1 次の項目についてお答え下さい。該当する番号を○で囲んで下さい。

1) 年齢	1. 10 歳代	3. 30 歳代	5. 50 歳代
	2. 20 歳代	4. 40 歳代	6. 60 歳以上
2) 性別	1. 男	2. 女	
3) 最終学歴	1. 高校	2. 専門・専修学校	3. 短期大学
	4. 大学	5. 大学院	6. その他 ()
4) 世帯の状況	1. 世帯主である	2. 世帯主ではない	
5) 扶養家族の有無	1. 扶養家族がいる	2. 扶養家族はいない	

2 あなたはどちらの訓練プログラムを受講していますか。該当する番号を○で囲んで下さい。

1. 離職者訓練制度
2. 働きながら資格をとる介護雇用プログラム

**3 訓練プログラムを受けている養成施設（学校）についてお答え下さい。該当する番号を○で
 囲んで下さい。**

1) 養成施設の種別	1. 短期大学	2. 専門学校等
2) 現在の就学年	1. 1 年目	2. 2 年目

**4 あなたの養成施設の所在地はどちらの都道府県ですか。該当する番号を○で囲んで下
 さい。**

1. 北海道	15. 新潟県	29. 奈良県	43. 熊本県
2. 青森県	16. 富山県	30. 和歌山県	44. 大分県
3. 岩手県	17. 石川県	31. 鳥取県	45. 宮崎県
4. 宮城県	18. 福井県	32. 島根県	46. 鹿児島県
5. 秋田県	19. 山梨県	33. 岡山県	47. 沖縄県
6. 山形県	20. 長野県	34. 広島県	
7. 福島県	21. 岐阜県	35. 山口県	
8. 茨城県	22. 静岡県	36. 徳島県	
9. 栃木県	23. 愛知県	37. 香川県	
10. 群馬県	24. 三重県	38. 愛媛県	
11. 埼玉県	25. 滋賀県	39. 高知県	
12. 千葉県	26. 京都府	40. 福岡県	
13. 東京都	27. 大阪府	41. 佐賀県	
14. 神奈川県	28. 兵庫県	42. 長崎県	

**5 訓練プログラムに応募した動機を選んで下さい。該当する番号を○で囲んで下さい。
 (2つまで選ばれて結構です。)**

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
8. その他 ()

6 訓練プログラム開始前の直近の仕事についてお知らせ下さい。
該当する番号を○で囲んで下さい。

<p>1) 勤務先の業種は何でしたか</p>	<p>1. 農林水産業 2. 建設業 3. 製造業 4. 電気・ガス・水道 5. 情報通信業 6. 運輸・郵便 7. 卸売業・小売業 8. 金融業・保険業 9. 不動産・賃貸業 10. 宿泊・飲食サービス業 11. 生活関連・娯楽 12. 教育・学習支援 13. 医療・福祉 14. 公務 15. その他 ※分類不明の場合は具体的に記入して下さい ()</p>
<p>2) 仕事の種別は何でしたか</p>	<p>1. 管理的職業従事者【管理的公務員、法人・団体役員】 2. 専門的・技術的職業【研究者、農林水産技術者、製造技術者、建築技術者、情報通信技術者、医師、薬剤師、看護師、理学療法士、栄養士、福祉相談専門員、保育士、弁護士、税理士、教員、宗教家、記者・編集者、芸術家など】 3. 一般事務 4. 販売従事者【商品販売、営業職従事】 5. サービス業【家事支援サービス、介護職員、歯科助手、美容容師、調理人、飲食店サービススタッフ支配人、ビル管理人など】 6. 保安職業【自衛官、警察官、警備員、警備員など】 7. 農林漁業従事者 8. 製品工程従事者 9. 輸送・機械運転業務 10. 建設・採掘業務従事者 11. その他（分類不明のものは具体的に記載して下さい） () 12. 無職</p>
<p>3) どのような形で働いていましたか</p>	<p>1. 正規職員 2. 非正規職員—嘱託職員 3. 非正規職員—パート勤務（アルバイトを含む。） 4. 非正規職員—派遣労働勤務 5. その他（)</p>
<p>4) その経験年数は何年でしたか</p>	<p>1. 1年未満 2. 1～3年未満 3. 3～5年未満 4. 5～10年未満 5. 10年以上</p>

7 訓練プログラムを受講する前の介護の仕事に対する考え方を、次の項目に沿ってお答え下さい。
1)～8) すべてについて、あてはまるところに○を入れて下さい。

	1. そう思う	2. 少し思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
1) 社会的に尊重される仕事である				
2) 専門的な仕事である				
3) 誰にでもできる仕事である				
4) やりがいのある仕事である				
5) 身体に負担のかかる仕事である				
6) 神経のすり減る仕事である				
7) 周りの人に書ばれる仕事である				
8) コミュニケーション能力を必要とする仕事である				

8 訓練プログラムを受講開始した後、現在の介護の仕事に対する考え方を項目に沿ってお答え下さい。
1)～8) すべてについて、あてはまるところに○を入れて下さい。

	1. そう思う	2. 少し思う	3. あまりそう思わない	4. そう思わない
1) 社会的に尊重される仕事である				
2) 専門的な仕事である				
3) 誰にでもできる仕事である				
4) やりがいのある仕事である				
5) 身体に負担のかかる仕事である				
6) 神経のすり減る仕事である				
7) 周りの人に書ばれる仕事である				
8) コミュニケーション能力を必要とする仕事である				

9 受講中の教育の内容等に対する考えをお聞かせ下さい。

1)～4) すべてについて、あてはまるところに○を入れて下さい。

	1. 大いに満足	2. やや満足	3. やや不満足	4. 大いに不満足
1) カリキュラムについて				
2) 授業形態について				
3) 学校・教員の指導について				
4) 実習について				

10 受職中の生活についてお聞かせ下さい。

1) ～3) すべてについて、あてはまるところに○を入れて下さい。

	1. 十分 やっつけている	2. 何とか やっつけている	3. やや 厳しい	4. 大変 厳しい
1) 経済的状况				
2) 時間的状况				
3) 体力的状况				

次の11は、働きながら資格をとる介護雇用プログラムの方のみお答え下さい。
離職者訓練制度による方は次ページの12にお進み下さい。

11 あなたのお仕事についてお答え下さい。

(1) 週何時間働いていますか。該当する番号を○で囲んで下さい。

1. 10時間未満
2. 10～15時間未満
3. 15～20時間未満
4. 20～25時間未満
5. 25時間以上

(2) 夜勤シフトに入ったことはありませんか。該当する番号を○で囲んで下さい。

1. ある → 週 () 回
2. ない

(3) 仕事の内容は他の職員と同じですか。該当する番号を○で囲んで下さい。

1. はい
2. いいえ

(4) 仕事と訓練プログラムとの関係についてお答え下さい。あてはまるところに○を入れて下さい。

	1. 十分な理解 があり協力を 得られる	2. 協力して くれる	3. 理解が十分 とは言えず やや厳しい	4. 大変 厳しい
1) 雇用主の理解				
2) 職場の同僚の理解				
3) 学校の対応				

(5) 働きながら資格をとる介護雇用プログラムに対するご意見をお聞かせ下さい。

1. 今後も継続すべきである。(何故ですか)
 2. 見直しが必要である(どのようにすべきだと思いますか)
 3. 継続の必要はない(何故ですか)
 4. その他
- それぞれ、上記に○をした理由をご記入下さい。

次の12は、離職者訓練制度による方のみお答え下さい。
働きながら資格をとる介護雇用プログラムによる方は次ページの13にお進み下さい。

12 離職者訓練制度に対するご意見をお聞かせ下さい。

1. 今後も継続すべきである。(何故ですか)
 2. 見直しが必要である(どのようにすべきだと思いますか)
 3. 継続の必要はない(何故ですか)
 4. その他
- それぞれ、上記に○をした理由をご記入下さい。

次の13は、全員がお答え下さい。

13 今後の進路についてお聞かせ下さい。

(1) 介護実務に関する就職希望について、該当する番号を○で囲んで下さい。

1. やりがいのある仕事なので是非就職したい
2. 資格を取得するので、活かせる仕事に就きたい
3. 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
4. その他 ()

(2) 就職を希望する分野について、該当する番号を○で囲んで下さい。

1. 高齢者施設
2. 障がい者(児)支援施設
3. 通所介護部門
4. 訪問介護
5. グループホーム
6. その他 ()
7. 未定

～ご協力ありがとうございました～

◆ 問1. 貴養成施設の種別をお教えください。(1つに○)

- 1. 短期大学
- 2. 専門学校等

◆ 問2. 貴養成施設の所在地はどちらの都道府県ですか。(1つに○)

- 1. 北海道
- 2. 青森県
- 3. 岩手県
- 4. 宮城県
- 5. 秋田県
- 6. 山形県
- 7. 福島県
- 8. 茨城県
- 9. 栃木県
- 10. 群馬県
- 11. 埼玉県
- 12. 千葉県
- 13. 東京都
- 14. 神奈川県
- 15. 新潟県
- 16. 富山県
- 17. 石川県
- 18. 福井県
- 19. 山梨県
- 20. 長野県
- 21. 岐阜県
- 22. 静岡県
- 23. 愛知県
- 24. 三重県
- 25. 滋賀県
- 26. 京都府
- 27. 大阪府
- 28. 兵庫県
- 29. 奈良県
- 30. 和歌山県
- 31. 鳥取県
- 32. 島根県
- 33. 岡山県
- 34. 広島県
- 35. 山口県
- 36. 徳島県
- 37. 香川県
- 38. 愛媛県
- 39. 高知県
- 40. 福岡県
- 41. 佐賀県
- 42. 長崎県
- 43. 熊本県
- 44. 大分県
- 45. 宮崎県
- 46. 鹿児島県
- 47. 沖縄県

◆ 問3. 離職者訓練制度の平成21年度4月、平成21年度10月の受け入れ人数と合計人数、その中で平成23年3月に卒業した訓練生の人教をお教えください。

※人数がゼロの場合は「0」人と記入してください。

離職者訓練制度 平成21年度4月 受け入れ人数	人
離職者訓練制度 平成21年度10月 受け入れ人数	人
離職者訓練制度 平成21年度 受け入れ人数	合計 人
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人教	★ 人

◆ 問4. 問3 ★の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全員の進路状況、就職状況をお教えください。

別紙1 訓練生の進路・就職状況記入票にご記入ください。

離職者訓練制度を活用してH23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（養成施設対象）

調査票

- 本調査は、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についておうかがいします。
- **調査票** 訓練生の進路及び就職状況に関する調査
 → **別紙1** 訓練生の進路・就職状況記入票
 → **別紙2** 訓練生の就職先事業所記入票
- **9月30日（金）**までに返送してください。

◆ **まず、貴養成施設、及び回答される方についてお教えください。**

会員番号	
養成施設名	
学科名	
記入者氏名	電話番号
記入者の職種	FAX番号

◆ **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はいますか。**

- 1. いる
- 2. いない → 以下の**調査票**と**別紙1**・**別紙2**は、すべて記入しなくてはなりません。お手数ですが返送をお願いします。

◆ 問5. 問4 別紙1 でご記入いただいた訓練生の就職状況を総合的にみて、お答えください。
 事業所の求人内容(条件)等と訓練生の希望は、どの程度合っていますか。
 ①から⑦についてお答えください。

① 事業所が提示した給与条件と訓練生の希望は合っていましたか。(1つに○)

1. 良く希望に合っていた	2. 希望に合っていた	3. ほぼ希望に合っていた	4. あまり希望に合っていない	5. ほとんど希望に合っていない
■ 訓練生の希望する給与条件には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。 ■ 事業所が提示した給与条件には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。				

② 事業所が提示した雇用形態(常勤・非常勤)と訓練生の希望は合っていましたか。(1つに○)

1. 良く希望に合っていた	2. 希望に合っていた	3. ほぼ希望に合っていた	4. あまり希望に合っていない	5. ほとんど希望に合っていない
■ 訓練生の希望する雇用形態(常勤・非常勤)には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。 ■ 事業所が提示した雇用形態(常勤・非常勤)には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。				

③ 事業所が提示した勤務形態(曜日・時間・休日等)と訓練生の希望は合っていましたか。(1つに○)

1. 良く希望に合っていた	2. 希望に合っていた	3. ほぼ希望に合っていた	4. あまり希望に合っていない	5. ほとんど希望に合っていない
■ 訓練生の希望する勤務形態(曜日・時間・休日等)には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。 ■ 事業所が提示した勤務形態(曜日・時間・休日等)には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。				

④ 事業所が提示した勤務地と訓練生の希望は合っていましたか。(1つに○)

1. 良く希望に合っていた	2. 希望に合っていた	3. ほぼ希望に合っていた	4. あまり希望に合っていない	5. ほとんど希望に合っていない
■ 訓練生の希望する勤務地は、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。 ■ 事業所が提示した勤務地は、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。				

⑤ 事業所が採用したい求職者の年齢と実際の訓練生の年齢は合っていましたか。(1つに○)

1. 良く合っていた	2. 合っていた	3. ほぼ合っていた	4. あまり合っていない	5. ほとんど合っていない
■ 訓練生の年齢について、何か課題はありましたか。自由にご記入ください。 ■ 事業所が提示した採用したい求職者の年齢には、どのような傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。				

⑥ 訓練生の希望する分野(高齢者、障害者等)からの求人は十分ありましたか。(1つに○)

1. 十分にあった	2. あった	3. ほぼあった	4. あまりなかった	5. ほとんどなかった
■ 訓練生の希望する分野(高齢者、障害者等)に、何か傾向(特徴)があればお答えください。自由にご記入ください。 ■ 事業所が提示した分野(高齢者、障害者等)からの求人傾向(特徴)がみられましたか。自由にご記入ください。				

⑦ 訓練生に就労経験(管理職、専門職、技術職、事務職等)や社会経験等があることは、事業所が採用を決める際にプラスに働きましたか、マイナスに働きましたか。(1つに○)

1. プラスに働いた	2. ややプラスに働いた	3. どちらともいえない	4. ややマイナスに働いた	5. マイナスに働いた
■ 訓練生に就労経験(管理職、専門職、技術職、事務職等)や社会経験等があることについて、何か課題はありましたか。自由にご記入ください。				

◆ 問6. 卒業した訓練生の進路選択・指導、就職等について、課題やご意見があればお聞かせください。

--

◆ 問7. 問4 別紙1 で介護福祉職に就職した(⑤-1)と記入した訓練生の就職先を、すべてお教えください。



別紙2 訓練生の就職先事業所記入票にご記入ください。

別紙 1

訓練生の進路・就職状況記入票

◆ 問4. 問3 ★の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全員の進路状況、就職状況についてお教えてください。

※④は就職した訓練生についてのみ回答してください。

※⑤以降は介護福祉職へ就職した訓練生についてのみ回答してください。

※以下は 20 人の記載分となっています。全卒業生(訓練生)分に足りない場合は、コピーして記載し、添付していただきますよう、お願いいたします。

Table with 13 columns: No., ①年齢, ②性別, ③世帯主, ④就職の有無, ⑤介護福祉職への就職の有無, ⑥就職先, ⑦経営母体法人の種類, ⑧勤務形態, ⑨給与(月額), ⑩社会保険加入の有無, ⑪就職経路, ⑫就労スタート時期, ⑬現況. Includes handwritten responses for 3 individuals.

Table with 13 columns: No., ①年齢, ②性別, ③世帯主, ④就職の有無, ⑤介護福祉職への就職の有無, ⑥就職先, ⑦経営母体法人の種類, ⑧勤務形態, ⑨給与(月額), ⑩社会保険加入の有無, ⑪就職経路, ⑫就労スタート時期, ⑬現況. Includes handwritten responses for 8 individuals.

No.	①年齢	②性別	③世帯主	④就職の有無	⑤介護福祉職への就職の有無	⑥就職先	⑦経営母体法人の種類	⑧勤務形態	⑨給与(月額)	⑩社会保険加入の有無	⑪就職経路	⑫就労スタート時期	⑬現況
	生まれた年を年号でお書きください	1.男性 2.女性 (1つに○)	1.世帯主である 2.世帯主ではない 3.不明 (1つに○)	1.就職した 2.進学した 3.無職 4.その他 () 5.不明 (1つに○)	1.介護福祉職へ就職した 2.他職種へ就職した 3.その他 () 4.不明 (1つに○)	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養老老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.経費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.教養施設 17.その他 () 18.不明 (1つに○)	1.社会福祉法人 2.医療法人 3.地方公共団体 4.財団法人※ 5.公益法人※ 6.NPO法人 7.有限会社 8.株式会社 9.その他 () 10.不明 (1つに○) ※財団法人、社団法人は、一般・公益の区別なく回答していただくに結構です。	1.常勤職員 2.常勤的非常勤 3.時給・日給 4.パート・アルバイト 5.派遣 6.その他 () 7.不明 (1つに○)	1.毎月決まって支給される給与(基本給に前手当を含んだ合計額、賞与は除く) 2.不明 (1つに○)	1.有 2.無 3.不明 (1つに○)	1.養成施設への求人 2.ハローワークの紹介 3.実習先から声をかけられて 4.就職説明会 5.求人欄、Webサイトなどで探した 6.自分で探した 7.知人等の紹介 8.その他 () 9.不明 (主なもの1つに○)	1. ()月 ()日 2.不明 (1つに○) ※1の場合、具体的な月を記入してください	1.就労中 ()月 ()日 2.退職中 ()月 ()日 3.休職中 ()月 ()日 4.その他 ()月 ()日 5.不明 (1つに○)
9	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
10	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
11	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
12	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
13	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	

1 「就職した」についてのみ回答してください

これ以降は、「介護福祉職へ就職した」訓練生のみ回答してください

No.	①年齢	②性別	③世帯主	④就職の有無	⑤介護福祉職への就職の有無	⑥就職先	⑦経営母体法人の種類	⑧勤務形態	⑨給与(月額)	⑩社会保険加入の有無	⑪就職経路	⑫就労スタート時期	⑬現況
	生まれた年を年号でお書きください	1.男性 2.女性 (1つに○)	1.世帯主である 2.世帯主ではない 3.不明 (1つに○)	1.就職した 2.進学した 3.無職 4.その他 () 5.不明 (1つに○)	1.介護福祉職へ就職した 2.他職種へ就職した 3.その他 () 4.不明 (1つに○)	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養老老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.経費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.教養施設 17.その他 () 18.不明 (1つに○)	1.社会福祉法人 2.医療法人 3.地方公共団体 4.財団法人※ 5.公益法人※ 6.NPO法人 7.有限会社 8.株式会社 9.その他 () 10.不明 (1つに○) ※財団法人、社団法人は、一般・公益の区別なく回答していただくに結構です。	1.常勤職員 2.常勤的非常勤 3.時給・日給 4.パート・アルバイト 5.派遣 6.その他 () 7.不明 (1つに○)	1.毎月決まって支給される給与(基本給に前手当を含んだ合計額、賞与は除く) 2.不明 (1つに○)	1.有 2.無 3.不明 (1つに○)	1.養成施設への求人 2.ハローワークの紹介 3.実習先から声をかけられて 4.就職説明会 5.求人欄、Webサイトなどで探した 6.自分で探した 7.知人等の紹介 8.その他 () 9.不明 (主なもの1つに○)	1. ()月 ()日 2.不明 (1つに○) ※1の場合、具体的な月を記入してください	1.就労中 ()月 ()日 2.退職中 ()月 ()日 3.休職中 ()月 ()日 4.その他 ()月 ()日 5.不明 (1つに○)
14	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
15	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
16	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
17	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
18	昭和・平成 ()年 あるいは西暦 ()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 () 9 不明	1 ()月 ()日 2 不明	1 2 3 4 () 5 不明	

1 「就職した」についてのみ回答してください

これ以降は、「介護福祉職へ就職した」訓練生のみ回答してください

No.	①年齢	②性別	③世帯主	④就職の有無	⑤介護福祉職への就職の有無	⑥就職先	⑦経営母体法人の種類	⑧勤務形態	⑨給与(月額)	⑩社会保険加入の有無	⑪就職経路	⑫就労スタート時期	⑬現況
	生まれた年を年号でお教えください	1. 男性 2. 女性 (1つに○)	1. 世帯主である 2. 世帯主ではない 3. 不明 (1つに○)	1. 就職した 2. 進学した 3. 無職 4. その他 () 5. 不明 (1つに○)	1. 介護福祉職へ就職した 2. 他職種へ就職した 3. その他 () 4. 不明 (1つに○)	1. 介護老人福祉施設 2. 介護老人保健施設 3. 介護療養型医療施設 4. 養護老人ホーム 5. 有料老人ホーム 6. 経営老人ホーム・ケアハウス 7. 認知症高齢者グループホーム 8. 訪問介護事業所 9. 通所介護事業所 10. 小規模多機能型居宅介護事業所 11. 障害者・児の入所施設 12. 障害者グループホーム・ケアホーム 13. 障害者・児の訪問介護事業所 14. 障害者・児の通所介護事業所 15. 病院 16. 救護施設 17. その他 () 18. 不明 (1つに○)	1. 社会福祉法人 2. 医療法人 3. 地方公共団体 4. 財団法人※ 5. 社団法人※ 6. NPO法人 7. 有限会社 8. 株式会社 9. その他 () 10. 不明 (1つに○) ※財団法人、社団法人は、一般・公益の区別なく回答していただいて結構です。	1. 常勤職員 2. 常勤的非常勤 3. 時給・日給のパートタイム 4. 期間付き契約職員 5. 派遣 6. その他 () 7. 不明 (1つに○)	1. 毎月決まって支給される給与(基本給に手当を合算した合計額、賞与は除く) 2. 不明 (1つに○)	1. 有 2. 無 3. 不明 (1つに○)	1. 養成施設への求人 2. ハローワークの紹介 3. 実習先から声をかけられて 4. 就職合同説明会 5. 求人欄、Webサイトなどで探した 6. 自分で開拓した 7. 知人等の紹介 8. その他 () 9. 不明 (主なもの1つに○)	1. ()月 2. 不明 (1つに○) ※1の場合、具体的な月を記入してください 3. 休職中 4. その他 () 5. 不明 (1つに○)	
19	昭和・平成()年 あるいは西暦()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 () 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 () 8 () 9 不明	1 ()月 2 不明 3 不明	1 2 3 4 () 5 不明	
20	昭和・平成()年 あるいは西暦()年	1 2	1 2 3 不明	1 →→→ 2 3 4 () 5 不明	1 →→→ 2 () 3 () 4 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 () 18 不明	1 2 3 4 5 6 7 8 9 () 10 不明	1 2 3 4 5 6 () 7 不明	1 () 2 不明 3 不明	1 2 3 4 5 6 7 () 8 () 9 不明	1 ()月 2 不明 3 不明	1 2 3 4 () 5 不明	

1
このページの「就職した」欄に「就職した」と記入してください

調査票 3ページの◆ 問5へおすすみください

別紙2

訓練生の就職先事業所記入票

◆ 問7. 問4 別紙1 で介護福祉職に就職した(⑤-1)と記入した訓練生の就職先を、すべてお教えてください。

※貴養成施設で様式の一覧表があれば、コピーを同封していただいてもかまいません。あるいは、貴養成施設で様式のパイルがあれば、日本介護福祉士養成施設教協会 事務局 (mashiko@kaiyokyo.net) までに、メールで送信していただいてもかまいません。

※以下は 10 事業所の記載分となっています。全事業所分に足りない場合は、コピーして記載し、添付していただきますよう、お願いいたします。

No.	事業所の種別(番号に○をつけてください)	就職先の法人名・事業所名	住 所
A	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
B	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
C	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
D	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
E	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県

No.	事業所の種別(番号に○をつけてください)	就職先の法人名・事業所名	住 所
F	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
G	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
H	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
I	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県
J	1.介護老人福祉施設 2.介護老人保健施設 3.介護療養型医療施設 4.養護老人ホーム 5.有料老人ホーム 6.軽費老人ホーム・ケアハウス 7.認知症高齢者グループホーム 8.訪問介護事業所 9.通所介護事業所 10.小規模多機能型居宅介護事業所 11.障害者・児の入所施設 12.障害者グループホーム・ケアホーム 13.障害者・児の訪問介護事業所 14.障害者・児の通所介護事業所 15.病院 16.救護施設 17.その他 ()	法人名： 事業所名：	〒 — 都・道・府・県

～ 調査にご協力いただき、ありがとうございました。～

ご記入いただきました 調査票 と 別紙1 ・ 別紙2 は、9月30日(金)までに返送してください。

【別紙2】

職員用

「介護福祉の仕事とキャリアに関する調査」(職員調査票)
(過去に介護業務の経験がある方も対象にしています)

《ご記入にあたってのお願い》

1. 本調査は、社会福祉法人 全国社会福祉協議会が厚生労働省の補助を受け、実施するものです。介護福祉の仕事につく方のキャリアを高め、働きやすくなるために何か必要なか、皆様の率直なお考えをお聞かせいただき、今後の政策検討のための基礎資料にさせていただきます。ご多用のところ大変恐縮ですが、何卒ご協力ください。また、ご希望があれば、お問い合わせください。
(URL: <http://www.shakyo.or.jp/>)にて掲載する予定です。
2. 調査の結果は統計的に集計・分析し、研究目的にのみ利用します。あなたの個人情報が他に漏れるようなことは一切ありませんので、ありのままをご回答ください。
3. 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください(選択肢で「その他」に○をつける場合は、なるべく具体的な事柄を記入してください)。特にことわりのない場合、調査にご回答いただく時点として、**平成20年10月1日現在の状況**をお答えください。
また以下で言う「介護福祉分野」には看護助手もふくみます。
4. ご記入が終わりましたら、調査票と一緒に渡された専用封筒に調査票を封入し、シールによって封をしていただき、受け取ってから**10日以内**に**施設・事業所の担当者様にお渡し**ください。
なお、ご記入いただいた調査票は、施設・事業所の担当者を通じて返送いたしますが、**勤務先にはあなたの個人の回答が一切わからないようになっています**。どうぞありのままにお答えください。

調査票を渡された法人・会社でのお仕事や働き方についてお尋ねします
(注意事項)

複数の法人・会社で介護福祉の仕事に就いておられる方は、本調査票を渡された法人・会社での状況について記入してください。

- 問1. 就職したきっかけはなんですか。(○は1つ)
1. ハローワーク・人材銀行
 2. 福祉人材センター (web 含む)
 3. 学校・養成施設等での進路指導
 4. 求人・就職情報誌、求人情報サイト
 5. 折込チラシ、新聞・雑誌の広告
 6. 法人又は施設・事業所のホームページ
 7. 就職セミナー (就職説明会)
 8. 友人・知人からの紹介
 9. ボランティア、実習
 10. ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った
 11. 施設・事業所からの就職の働きかけ
 12. 民間の職業紹介
 13. 行政広報誌 (市報、区報等)
 14. その他 ()

問2. 現在のお仕事を選ぶ際に、介護以外の仕事も選択肢に入っていましたか。(○は1つ)

1. はい
2. いいえ

問3. いまの法人・会社を選んだ理由はなんですか。(あてはまる番号すべてに○)

1. やりたい職種・仕事内容だから
2. 働きがいのある仕事だと思ったから
3. 人や社会の役に立ちたいから
4. 資格・技能が活かせるから
5. 法人・会社の方針や理念に共感したから
6. 経営が健全で将来的に安定しているから
7. 通勤が便利だから
8. 労働日・労働時間が希望とあっているから
9. 賃金等の水準が適当だから
10. 正規職員・常勤の募集だったから
11. 教育研修が充実しているから
12. 福利厚生が充実しているから
13. 子育て支援が充実しているから
14. その他 (具体的に)

問3-1. いまの法人・会社で働いてみて、入職前のイメージとギャップがありましたか。(○は1つ)

1. とてもあった
2. まああった
3. あまりなかった
4. 全然なかった

問4. いまの法人・会社で採用時研修を受けましたか。(○は1つ)

1. 受けた
2. 受けなかった
3. わからない

問5. いまの法人・会社での在籍年数はどれくらいですか。同じ法人・会社のなかで異動があった場合でも、その法人・会社での在籍年数を通算してお答えください。

() 年 () カ月

問6. いまの法人・会社でのふだん1カ月間 (31日の場合)の労働日・労働時間を教えてください。

- a) 労働日 () 日/月
- b) 労働時間【残業を含めて】() 時間/月
- c) 夜勤の回数 () 回/月 ない場合は0を記入

問7. いまの法人・会社でのふだん1カ月間 (31日の場合)の税込み月収はどれくらいですか。(賞与等は除き、残業・諸手当等を含む)

税込で 約 () 円

問8. あなたは現在、年収が一定額を超えないように労働時間などを調整して働いていますか。(○は1つ)

1. 調整している
2. 調整していない
3. わからない

問8-1. いまの法人・会社での昨年1年間 (2007年1月1日～12月31日)の収入はどれくらいですか。(賞与及び残業・諸手当等を含む)(○は1つ)

1. 昨年は全く働いていなかった
2. 昨年の途中から働き始めた
3. 25万円未満
4. 25-50万円未満
5. 50-75万円未満
6. 75-100万円未満
7. 100-150万円未満
8. 150-200万円未満
9. 200-250万円未満
10. 250-300万円未満
11. 300-400万円未満
12. 400-600万円未満
13. 600万円以上

問9. あなたは、いまの法人・会社以外で、収入を伴う仕事をしていますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. していない
2. 介護・福祉の仕事をしている
3. 介護・福祉以外の仕事をしている

問 10. 調査票を渡された法人・会社の中での仕事の経験についてお伺いします。

※(1)(2)(3)と順に進んでください。

(1) あなたのいまのお仕事について、a) から d) のそれぞれについてA欄にご回答ください。

(2) 「介護サービスの種類」、「仕事内容・職種」、「働き方・雇用形態」(以下の図表参照)のいずれか1つでも変わったことがありますか。(○は1つ)

1. ない→問11へ進んでください
2. ある→(3)へ進んでください

(3) 調査票を渡された法人・会社での以前のお仕事を a) から d) のそれぞれについてB欄にご回答ください。
※介護サービスの種類、仕事内容・職種、働き方・雇用形態のいずれか1つでも変わったら欄を変えてお書きください。

A欄： 全員回答	B欄： (2)で「[2.ある]」の方のみ回答			
	現在の 1つ前	現在の 2つ前	現在の 3つ前	現在の 4つ前
a) 介護サービスの種類 (複数にわたる場合は主なもの1つ)				
別紙リストから数字を選んで記入してください				
b) 仕事内容・職種 (複数にわたる場合は主なもの1つ)				
訪問介護員・介護職員 (看護助手を含む)	1	1	1	1
サービス提供責任者 (訪問介護)	2	2	2	2
看護職員	3	3	3	3
介護支援専門員 (ケアマネジャー)	4	4	4	4
OT/PT/ST などリハビリ職員	5	5	5	5
生活相談員・支援相談員など相談業務	6	6	6	6
事務職員	7	7	7	7
事業所管理者・管理職	8	8	8	8
その他 ()	9	9	9	9
c) 働き方・雇用形態 (複数にわたる場合は主なもの1つ)				
正規職員 (役職なし)	1	1	1	1
正規職員 (役職あり・管理職以外)	2	2	2	2
正規職員 (管理職)	3	3	3	3
経営者・役員	4	4	4	4
非正規職員 (常勤)	5	5	5	5
非正規職員 (臨時・パート・登録ヘルパー等)	6	6	6	6
派遣会社に雇用されている派遣職員	7	7	7	7
その他 ()	8	8	8	8
d) 期間				
	年 ヵ月	年 ヵ月	年 ヵ月	年 ヵ月

(注) カ月数については、1日でも勤務している場合は、月数に含めて記入してください。

調査票を渡された勤務先での能力開発についてお尋ねします

問 11. 過去1年間にあなたの介護における仕事上の能力の向上を考えて、現職の上司、同僚、仕事仲間ほどの程度、指導やアドバイスをしてくれましたか。(○は1つ)

1. よくしてくれた
2. ある程度してくれた
3. あまりしてくれなかった
4. してくれなかった

問 12. 過去1年間に勤務先の指示で、研修などに参加したことがありますか。外部で行われるものも含めてお答えください。(あてはまる番号すべてに○)

1. 職員に対する定期的な研修
2. 管理者・サービス提供責任者等に対する研修
3. 勤務先が外部から講師を招いて行う研修
4. 他の施設・事業所や介護福祉以外の職場の見学
5. 外部で行われる研修
6. その他 ()
7. 参加したことはない

問 13. いまの法人・会社に、あなたにとつて次のような人がいますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 尊敬できる施設・事業所のトップ
2. 目標となる上司・先輩
3. 仕事上の悩みや将来の仕事について相談できる相手
4. いずれもいない

問 14. 過去1年間に、介護福祉に関してご自分で今の仕事やこれから就きたい仕事に関わる勉強(自己啓発)をしましたか。(○は1つ)

※「自己啓発」とは、自分の意思で書籍やテキストを読んで学習する、あるいは専門学校や大学で授業を受ける、通信教育等を受講するなどして学習することです。(仕事に關係ない趣味、娯楽、スポーツ、健康維持増進などのためのものは含みません)

1. はい →1カ月あたりのおよその時間数 () 時間
2. いいえ

問 15. いまの勤務先の法人・会社の特徴として、あてはまるものはありますか。(あてはまる番号すべてに○)

1. 目指す介護のあり方や理念が明確である
2. 根拠にもとづくケアを実践している
3. よりよい介護や職場の課題について自由に意見しあえる雰囲気がある
4. 失敗を個人のせいにならない雰囲気がある
5. 先輩が後輩を指導する雰囲気がある
6. プリセプター・エルダー等新人を指導する仕組みがある
7. 職員の研修・指導専任の担当者がいる
8. 他職種や他事業所との連携がとれている
9. 男女の区別なく、能力や仕事ぶりが評価される仕組みがある
10. 職員の希望で異動できる仕組みがある
11. 上司と定期的に個別に面接して、意見や要望を言う機会がある
12. 妊娠・出産・育児を通じて働き続けられる雰囲気がある
13. 有給休暇を取りやすい雰囲気がある
14. ゆとりをもった介護をしている
15. 職員が大切にされている雰囲気がある
16. いずれもあてはまらない

初めての介護福祉のお仕事についてお尋ねします

(注) 現在のお仕事が初めての介護福祉のお仕事の方は問 32 に進んでください

問 25. 初めて介護福祉のお仕事についてのは何歳のときですか。 () 歳

問 25-1). 採用時の状況は、次のうちどれですか。(○は1つ)
 1. 新卒採用 (一旦就職した後、大学・専門学校に進学した後の採用を含む) 2. 新卒採用以外 3. その他 ()

問 26. 初めての介護福祉のお仕事の a) 介護サービスの種類、b) 法人・会社全体の従業員数、c) 仕事内容・職種、d) 働き方・雇用形態、e) 就職のきっかけをご記入ください。

a) 介護サービスの種類 (別紙リストから1つ選んで数字を記入してください)。 ()

b) 法人・会社全体の従業員数 (非正規職員を含む。○は1つ)

- 1. 20人未満
- 2. 20-50人未満
- 3. 50-100人未満
- 4. 100-200人未満
- 5. 200-300人未満
- 6. 300-500人未満
- 7. 500人以上
- 8. わからない

c) 仕事内容・職種 (主なものを1つに○)

- 1. 訪問介護員・介護職員 (看護助手を含む)
- 2. サービス提供責任者 (訪問介護)
- 3. 看護職員
- 4. 介護支援専門員 (ケアマネジャー)
- 5. OT/PT/ST などリハビリ職員
- 6. 生活相談員・支援相談員など相談業務
- 7. 事務職員
- 8. 事業所管理者・管理職
- 9. その他 ()

d) 働き方・雇用形態 (○は1つ)

- 1. 正規職員 (役職なし)
- 2. 正規職員 (役職あり・管理職以外)
- 3. 正規職員 (管理職)
- 4. 経営者・役員
- 5. 非正規職員 (常勤)
- 6. 非正規職員 (臨時・パート・登録ヘルパー等)
- 7. 派遣会社に雇用されている派遣職員
- 8. その他 ()

e) 就職したきっかけはなんですか。(○は1つ)

- 1. ハローワーク・人材銀行
- 2. 福祉人材センター (web 含む)
- 3. 学校・養成施設等での進路指導
- 4. 求人・就職情報誌、求人情報サイト
- 5. 折込チラシ、新聞・雑誌の広告
- 6. 法人又は施設・事業所のホームページ
- 7. 就職セミナー (就職説明会)
- 8. 友人・知人からの紹介
- 9. ボランティア、実習
- 10. ホームヘルパー等養成講座を通じて施設・事業所を知った
- 11. 施設・事業所からの就職の働きかけ
- 12. 民間の職業紹介
- 13. 行政広報誌 (市報、区報等)
- 14. その他 ()

問 27. 初めての介護福祉のお仕事を辞めた理由は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

- 1. 人員整理・勧業退職・法人・会社解散・事業不振等のため
- 2. 他により仕事・職場があったため
- 3. 収入が少なかったため
- 4. 自分の将来の見込みがたなかったため
- 5. 自分に向かない仕事だったため
- 6. 職場の人間関係に問題があったため
- 7. 法人・会社や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため
- 8. 家族の転職・転勤、又は施設・事業所の移転のため
- 9. 定年・雇用契約の満了のため
- 10. 病気・高齢のため
- 11. 結婚・妊娠・出産・育児のため
- 12. 家族の介護・看護のため
- 13. その他 ()

1年以上介護福祉の職場から離れた経験についてお尋ねします

問 28. あなたは1年以上、介護福祉の職場を離れたことがありますか。育児休業や介護休業を取得した場合は、その期間は仕事をしていないとお考えください。(○は1つ)

- 1. はい
- 2. いいえ

以下は、1年以上介護福祉の職場から離れたことがある方にお尋ねします。複数ある場合は、直近についてお答えください。

問 29. その期間、介護福祉以外の収入を伴う仕事をしていますか。(○は1つ)

- 1. はい
- 2. いいえ

問 30. その期間の直前の介護福祉の職場を離れた理由は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

- 1. 人員整理・勧業退職・法人・会社解散・事業不振等のため
- 2. 他により仕事・職場があったため
- 3. 収入が少なかったため
- 4. 自分の将来の見込みがたなかったため
- 5. 自分に向かない仕事だったため
- 6. 職場の人間関係に問題があったため
- 7. 法人・会社や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため
- 8. 家族の転職・転勤、又は施設・事業所の移転のため
- 9. 定年・雇用契約の満了のため
- 10. 病気・高齢のため
- 11. 結婚・妊娠・出産・育児のため
- 12. 家族の介護・看護のため
- 13. その他 ()

問 31. その後、介護福祉の職場に戻られた理由は何ですか。(あてはまる番号すべてに○)

- 1. 納得のいく収入が得られる職場が見つかったため
- 2. 労働日・労働時間・勤務時間が希望にあう職場が見つかったため
- 3. 将来が展望できる職場が見つかったため
- 4. 新たに取得した資格が活かせる職場が見つかったため
- 5. 新たに自分・仲間が事業所を立ち上げたため
- 6. やりたい仕事ができる職場が見つかったため
- 7. 法人・会社や施設・事業所の理念に共感できる職場が見つかったため
- 8. 育児、看護や介護・福祉と仕事の両立を支援しやすい職場が見つかったため
- 9. 以前勤めていた施設・事業所から再就職の働きかけがあったため
- 10. 心身が健康になったため
- 11. 育児、家族の看護や介護が落ち着いたため
- 12. 新しい生活に慣れたため
- 13. その他 ()

問 41. あなたの介護福祉の仕事についての将来の到達目標を教えてください。

a-1). 仕事内容・職種 (○は1つ)

1. いまと同じ→b-1)へ進んでください
 2. 特に希望はない→b-1)へ進んでください
 3. いまとは異なる→a-2)へ進んでください

a-2). 問 41 a-1)で3を回答した方へお伺いします。具体的な仕事内容・職種を

下記1～10より選んでください。(○は1つ)

1. 訪問介護員・介護職員 (看護助手を含む)
 2. サービス提供責任者 (訪問介護)
 3. 看護職員
 4. 介護支援専門員 (ケアマネジャー)
 5. OT/PT/ST などリハビリ職員
 6. 生活相談員・支援相談員など相談業務
 7. 事務職員
 8. 事業所管理者・管理職
 9. 教職・教育研修
 10. その他 ()

b-1). 働き方・雇用形態 (○は1つ)

1. いまと同じ→問 42へ進んでください
 2. 特に希望はない→問 42へ進んでください
 3. いまとは異なる→b-2)へ進んでください

b-2). 問 41 b-1)で3を回答した方へお伺いします。具体的な働き方・雇用形態を

下記1～9より選んでください。(○は1つ)

1. 正規職員 (役職なし)
 2. 正規職員 (役職あり・管理職以外)
 3. 正規職員 (管理職)
 4. 経営者・役員
 5. 非正規職員 (常勤)
 6. 非正規職員 (臨時・パート・登録ヘルパー等)
 7. 派遣会社に雇用されている派遣職員
 8. 自営・起業
 9. その他 ()

あなたご自身について

問 42. あなたご自身についてお伺いします。

1) 性別 (○は1つ)

1. 男性
 2. 女性

2) 年齢

() 歳

3) あなたがいままで通ったことがある学校すべてに○をつけてください。※なお、ここでの学校には自動車学校や短期英会話教室のようなおけいごののための学校は含みません。

1. 中学校
 2. 高等学校 (介護福祉関係の学科)
 3. 高等学校 (2.以外)
 4. 専門・各種学校・短期大学・高専 (介護福祉関係の学科)
 5. 専門・各種学校・短期大学・高専 (4.以外)
 6. 四年制大学・大学院 (介護福祉関係の学科)
 7. 四年制大学・大学院 (6.以外)

4) 婚姻関係 (○は1つ)

1. 既婚
 2. 未婚
 3. 離死別

5) 主たる生計維持者 (○は1つ)

1. あなた
 2. あなた以外

6) あなたはご家族・親族の介護を経験したことがありますか。(○は1つ)

1. 過去に経験した
 2. 現在介護中
 3. 介護経験なし

質問はこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。

本調査票を専用封筒に封入後、施設・事業所の担当者様にお渡しください。

なお、調査票をお受け取りになってから、10日以内にお渡しくださいますようお願いいたします。

調査結果は、平成 21 年 4 月を目途に施設・事業所宛にお送りいたします。

【別紙リスト】

<p>介護給付（予防含む）</p> <p>【居宅サービス】</p> <p>1. 訪問介護</p> <p>2. 訪問入浴介護</p> <p>3. 訪問看護</p> <p>4. 訪問リハビリテーション</p> <p>5. 居宅療養管理指導</p> <p>6. 通所介護（デイサービス）</p> <p>7. 通所リハビリテーション</p> <p>8. 短期入所生活介護（ショートステイ）</p> <p>9. 短期入所療養介護（ショートステイ）</p> <p>10. 特定施設入居者生活介護（有料老人ホーム等）</p> <p>11. 福祉用具貸与・特定福祉用具販売・住宅改修</p> <p>【地域密着型サービス】</p> <p>12. 夜間対応型訪問介護</p> <p>13. 認知症対応型通所介護</p> <p>14. 小規模多機能型居宅介護</p> <p>15. 認知症対応型共同生活介護（グループホーム）</p> <p>16. 地域密着型特定施設入居者生活介護</p> <p>17. 地域密着型介護老人福祉施設</p> <p>【居宅介護支援】</p> <p>18. 居宅介護支援</p> <p>【介護保険施設】</p> <p>19. 介護老人福祉施設</p> <p>20. 介護老人保健施設</p> <p>21. 介護療養型医療施設</p>	
<p>介護給付以外</p> <p>22. 地域包括支援センター</p> <p>23. 介護保険事業以外の介護福祉事業</p> <p>24. 介護福祉事業以外の事業</p>	

※ 問 10・24・26 に回答の際、ご活用ください。

労働政策研究報告書 No.168

介護人材需給構造の現状と課題

—ケア提供体制の充実と担い手確保に向けて—

発行年月日 2014年 5月 30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2014 JILPT

Printed in Japan

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)