

JILPT 資料シリーズ

No. 161 2015年10月

介護人材確保を考える



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

介護人材確保を考える

ま え が き

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。

労働政策研究・研修機構では、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」の一環として、介護人材需給に関する研究会を設置し、介護人材の確保・育成や能力発揮のための方策について検討を行ってきた。本書は、その成果として取りまとめたものである。

本書が、介護人材の確保に向けた検討に新たな視点を提供することができれば幸いである。

2015年10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、所属・肩書きは2015年3月時点）

佐藤 博樹	中央大学大学院戦略経営研究科 教授	第1章
堀田 聰子	労働政策研究・研修機構 研究員	第1章、第5章
本名 靖	東洋大学ライフデザイン学部 教授	第2章
三輪 哲	東北大学大学院教育学研究科 准教授	第3章
金崎 幸子	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第4章第1～4節・7節
小杉 礼子	労働政策研究・研修機構 特任フェロー	第4章第5・6節
門野 友彦	株式会社リクルートキャリア HELP MAN!○JAPAN グループ	資料1、資料2
梶田 智行	川崎市社会福祉協議会 川崎市福祉人材バンク	資料2

上記以外の研究参加者

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
堀 有喜衣	労働政策研究・研修機構 主任研究員

オブザーバー

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

（所属・肩書きは2015年3月時点）

目 次

第1章 介護人材確保を考える	1
第1節 背景と目的	1
第2節 各章の要約と知見	5
第2章 介護福祉士の就業継続意向（2012年社会福祉振興・試験センター調査から）	8
第1節 はじめに	8
第2節 介護福祉士の現状（2012年調査時）	9
第3節 就業者の現状	12
第4節 就業継続意向	13
第5節 まとめ	25
第3章 介護福祉士のキャリア移動構造	28
第1節 はじめに	28
第2節 方法	29
第3節 介護福祉士のキャリア移動	31
第4節 福祉・介護職からの流出	33
第5節 福祉・介護職への流入	35
第6節 潜在的介護福祉士の職場選択における重視項目	39
第7節 まとめ	41
第4章 介護人材の資格取得意欲と就業意識	43
第1節 はじめに	43
第2節 資格所持の全体状況	43
第3節 分析対象とその属性	45
第4節 資格取得と就業意識	48
第5節 資格取得と現在の仕事への満足感	64
第6節 資格取得と就業継続についての意志	68
第7節 まとめ	74
付表	76
第5章 介護職の参入促進に向けて－介護業界に対するイメージを手がかりに	79
第1節 はじめに	79
第2節 介護サービス業を就職・転職先として考えるのは誰か	81
第3節 介護業界のイメージ・周囲のもつ印象と介護サービス業就職・転職志向	85

第4節	介護業界の仕事の事実認知と介護サービス業就職・転職志向	90
第5節	介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべ、実際に就職・転職意向があるのは誰か	93
第6節	おわりに	94
参考資料	先進地域の事例	
資料1	都道府県における福祉人材確保対策－岡山県・福岡県	99
資料2	市町村における福祉人材確保対策－神奈川県川崎市	120

第1章 介護人材確保を考える

第1節 背景と目的

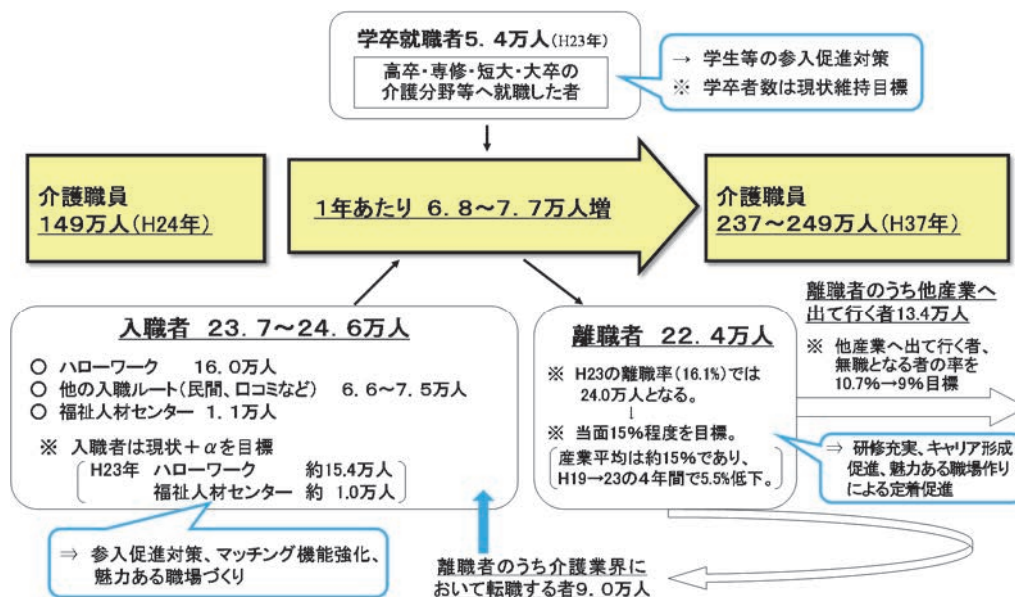
1. 背景と経緯

労働政策研究・研修機構では、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」のサブテーマである「企業における能力開発・キャリア形成のあり方に関する調査研究」の下、「介護人材の確保・育成と能力発揮に関する調査研究」に取り組んできた。その成果として、これまでに我が国における今後のケア提供体制整備と広くケアの担い手をどのように確保するかを問題意識とする『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ー』（労働政策研究報告書 No.167、2014年5月）と、ケアの担い手のなかでも介護サービスに従事する介護職に焦点をあて、その安定的な確保に向けて取り組みが必要となる諸課題について検討する『介護人材需給構造の現状と課題』（労働政策研究報告書 No.168、2014年5月）を刊行した。

本資料シリーズは、このうち後者の課題について、関連する議論の動向等を踏まえつつ、さらなる分析を行ったものである。

前掲の『介護人材需給構造の現状と課題』は、介護人材の確保に関して、短期的視点にとどまらず、中期的視点に立って必要な人材確保に向けた諸課題を整理し、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と当時の介護人材の供給量（図表1-1）を踏まえて、求められる取組みや検討課題を明らかにしようとしたものである。

図表1-1 介護人材確保における当面の見通し



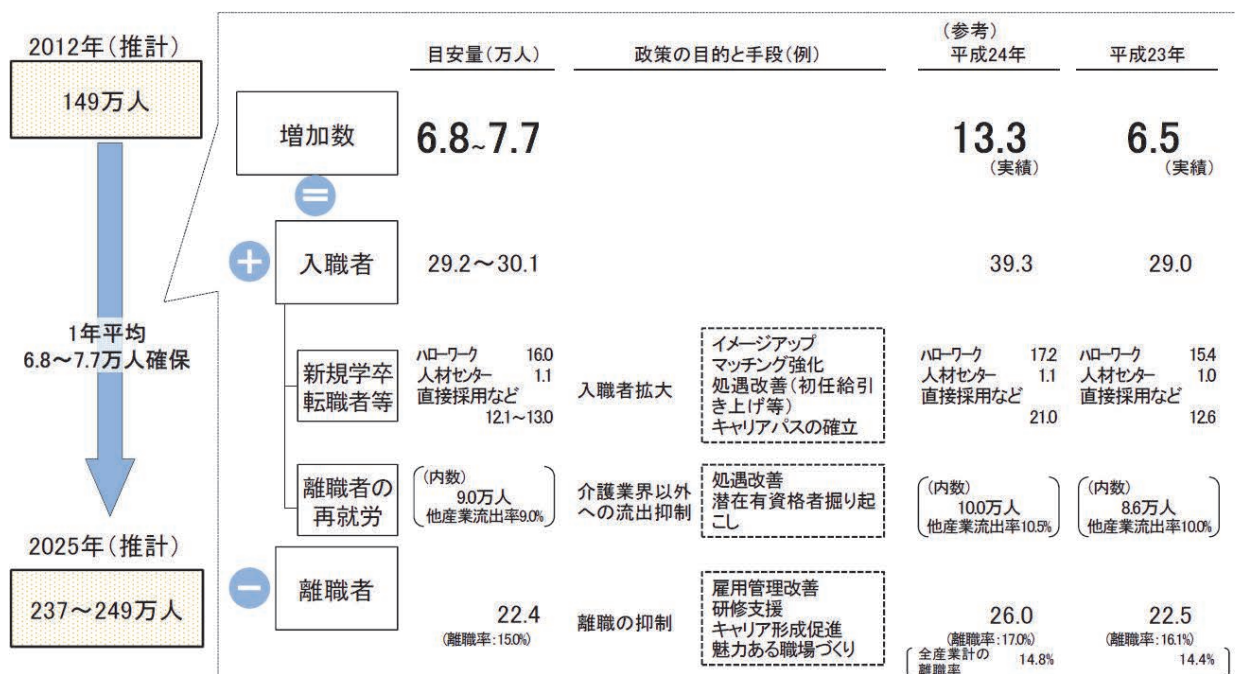
出所：第45回社会保障審議会介護保険部会資料（2013年6月）

分析から得られた主な知見として、①介護人材の需給構造の推計では、特に学卒就職者、転職および無業からの入職者数に関して精査が求められること、②都道府県における介護人材の需給推計では、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・対策の検討・実践とそのモニタリングといったマネジメントプロセスの推進が有効であること、③介護人材養成を行う教育機関では仕事へのコミットメントを高める教育が有効で、適切な定員数を再検討する余地があること、④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や地域社会に開かれた事業所運営を明らかにすると同時に、⑤専門教育、資格取得や職場におけるキャリア展開が必ずしも仕事満足度を高めるものになっていないため、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する職員との対話に基づくキャリア開発のあり方や、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、そして就職に際して介護職を選択するようにきめ細やかな情報発信が有効であることなどがまとめられた。

上記の報告書がとりまとめられた後の2014年度には、国レベルでの介護人材を含む福祉人材確保に向けた多角的な検討が行われた。

まず介護人材需給構造の推計について見直しが行われた（図表1-2）。

図表1-2 必要な人材の確保に向けた推計

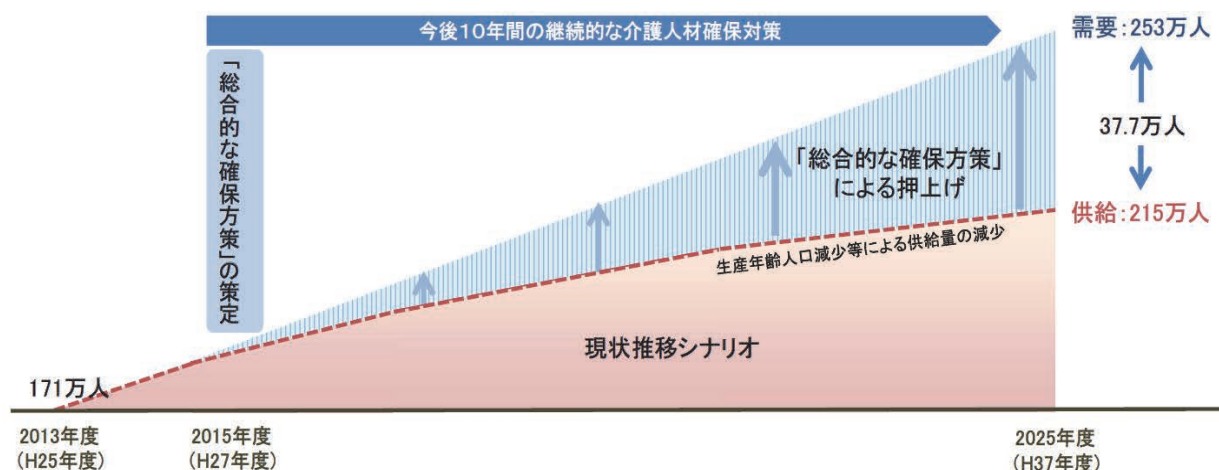


注) 内訳については、従業者の動態を全て統計的に把握することは困難であるため、対前年増減数に基づき、離職率やハローワーク・福祉人材センターからの就職者数(実績)のデータ等に基づき推計したもの。

出所：第1回福祉人材確保対策検討会資料（2014年6月）

さらに、都道府県が 2025 年度までの介護人材に関わる需給を推計し、その需給ギャップを踏まえた人材確保対策を第 6 期介護保険事業支援計画（2015 年度からの 3 年間）に位置づけることになった。これによると、都道府県による 2025 年における介護人材の需給推計では、人材の育成、確保、定着などに関する 2014 年度現在の施策を継続するのみでは 2025 年に約 37.7 万人の介護人材が不足するとの推計が出されている（図表 1－3）。

図表 1－3 2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計と「総合的な確保方策」(イメージ)



注 1：需要見込み（約 253 万人）については、市町村により第 6 期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み量等に基づく推計。

注 2：供給見込み（約 215 万人）については、現状推移シナリオ（近年の入職・離職等の動向に将来の生産年齢人口の減少等の人口動態を反映）による推計（平成 27 年度以降に追加的に取り組む新たな施策の効果は含んでいない）。

注 3：「医療・介護に係る長期推計（平成 24 年 3 月）」における 2025 年の介護職員の需要数は 237 万人～249 万人（社会保障・税一体改革におけるサービス提供体制改革を前提とした改革シナリオによる。現状をそのまま将来に当てはめた現状投影シナリオによると 218 万～229 万人。推計値に幅があるのは、非常勤比率の変動を見込んでいることによるもの。同推計及び上記の推計結果のいずれの数値にも通所リハビリテーションの介護職員数は含んでいない。）

出所：「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計（確定値）について」（2015 年 6 月）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000088998.html>

そして、地域包括ケアシステムの構築のためには、介護人材の確保が最重要課題であるとの考えに基づき、2014 年 10 月の福祉人材確保対策検討会において、今後の人材の確保策として以下が提起された。

『参入促進』

1. 3つの魅力～「深さ」と「楽しさ」と「広さ」～の発信
2. 若者に選ばれる業界への転換
3. 女性や中高年齢者層の参画
4. 他業界に負けない採用戦略

『資質の向上』

5. 多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

6. 介護福祉士の専門性と社会的評価の向上
7. 介護福祉士資格取得方法見直しに向けた取組
8. 小規模事業所の共同による人材育成支援

『労働環境・処遇の改善』

9. マネジメント能力・人材育成力の向上

『全体的な視点』

10. 学校・企業などあらゆる主体と連携する「場」の創設による地域ぐるみの人づくり
11. グランドデザインの構築

以上の議論を踏まえ、社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会では、持続的な人材確保サイクルの確立、介護人材の質的及び量的構成の転換（すそ野を広げる・道を作る・長く歩み続ける・山を高くする・標高を定めるという5つの目指すべき姿を見据え、現行の「まんじゅう型」から「富士山型」の人材構成へ）、地域の全ての関係主体が連携して介護人材を育む体制の整備、中長期的視点に立った計画の策定など、「参入促進」、「労働環境・処遇の改善（早期離職防止、ライフイベントにかかわらず働き続けられる就業環境、キャリアパス整備、腰痛対策や業務負担の軽減）」、「資質の向上」に資する対策を地域の実情に応じて総合的・計画的に進める必要があるとして、「総合的な確保方策」の策定に向けた道筋をつけた。同委員会における議論に基づき、法改正による制度的対応と、2014年6月に成立した医療介護総合確保推進法によって都道府県に設置された地域医療介護総合確保基金による介護人材確保対策の推進がはかれることとなった。

また、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づいた介護雇用管理改善等計画（2015年度から5年間）では、計画策定の目的を「介護労働者が生き生きとやりがいをもって働くことのできる魅力ある職場づくりを力強く支援」とし、計画の目標としては、介護職員の離職率に関して全産業との乖離をできる限り縮小、介護労働講習修了後3か月時点の就職率を継続的に85%以上、雇用管理責任者を選任した事業所の割合を全事業所の50%以上、教育・研修計画を立てている事業所の割合を60%以上となることなどがあげられている。

2. 本資料シリーズの目的と構成

本資料シリーズは、前述した介護人材確保にかかる議論を踏まえて、介護人材確保に向けた諸課題を整理・検討することを目的とした。具体的には次のような課題をとりあげる。

効果的で効率的な介護人材確保施策の推進には、介護人材の需給推計に基づくPDCAサイクルの確立が重要となる。ただし、国レベルでの供給フロー図（図表1-1）については一定の見直しが行われているため（図表1-2）、本資料シリーズでは取り扱わない。

地域において人材確保施策を推進し、その効果を検証する際に重要となるのは、都道府県別の需給推計である（川越〔2014〕）。さらに都道府県には、需給推計のみならず、関係主体

の連携・協働体制（協議会等）を構築し、地域の実態に応じた多角的な取組みの推進が期待されており、市町村には、事業者の取組みの支援や生活支援の担い手充実に向けた取組みが求められている。そこで、参考資料として都道府県（資料1）や市町村（資料2）における実際の取組みとして新たに介護職として入職する者を増やすことに向けた事例を紹介する。

すでに説明したように介護人材の量と質の確保に関しては、現行の「まんじゅう型」の人材構成から「富士山型」へ人材構成への構造転換が必要とされ、介護福祉士を中核的役割を担う介護人材と位置づけ、その更なる資質向上を図ることが求められている。そこで、第2章と第3章では、介護福祉士資格保有者に焦点をあて、就業意識やキャリア移動を分析することをつうじ、介護福祉士が資格を活かして就業し、その専門性を高め、保有している能力を発揮できるための施策を明らかにすることを目指して分析を行う。

介護人材の構成の構造転換にあたりもうひとつ重要なのは、介護人材を類型化したうえで、多様な就業意識や職業能力に応じて、各類型の定着・能力発揮の手立てを充実させることである。第4章はこの点に関連して、介護職のさまざまな志向や意欲に対応する職場づくりについて検討する。

介護人材の確保施策において「参入促進」が主要な柱のひとつとされ、介護職の仕事などに関する就業希望者の理解促進とイメージアップが緊急課題とされている。そこで、第5章では、効果的な参入促進施策検討に向けた基礎資料として、介護業界及びそこで働く人々に対するイメージと介護業界の実態の乖離などに関して整理をおこなう。すでに説明したように資料1・2は介護人材確保施策推進にあたっての都道府県・市町村の役割という観点のみならず、参入促進の具体的な工夫としても実践的な示唆を提供している。

第2節 各章の要約と知見

第2章以降の各章の要約と主な発見は次のとおりである。

第2章及び第3章は、ともに社会福祉振興・試験センターが2012年に実施した「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」の個票データを利用して介護福祉士資格保有者を分析している。第2章では、介護福祉士資格保有者の就業状況、過去の職場経験、入職経路と職場選択理由、就業継続意向を整理したうえで、過去の職場経験と入職経路、職場選択理由、就業継続意向、職場満足度との関係等を検討している。その結果、男女問わず生涯を通じて働き続けることのできる職場環境の整備、就業継続支援に向けた採用時における施設・事業所に関する十分な情報の提供、職場における能力開発の充実、さらに人間関係形成やチームマネジメントができる人材の養成の必要性等を指摘する。

第3章は、過去・現在・将来の希望という3時点での働き方を特定することで、過去のキャリアに関する設問を利用して、介護福祉士資格保有者のキャリアの構造について、直近2年間に起きたキャリア移動と今後2年間に希望するキャリア移動、福祉・介護職の離職理由分布とその後の流出先、未経験者及びそれを含む潜在介護福祉士の福祉・介護職就労希望、

潜在介護福祉士の職業選択における重視項目といった観点から検討を加えている。福祉・介護職は、漸増傾向にあること、福祉・介護職が無職へと移りがちな要因は家族や健康問題等であり、職場を変える要因はさまざまな不満や専門性の追求であること、養成施設での教育経験や過去に福祉職場の経験があることが流入を阻んでいること等が明らかにされ、入職直後の慎重・計画的なサポート、潜在介護福祉士の中でも無職のままの者への働きかけ、離職要因となる法人・事業所の理念や運営のあり方を明示した採用や実践と理念の乖離解消の重要性を提起する。

第4章は、介護労働安定センターの2012年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データを分析している。介護福祉士資格の有無と取得意欲に着目し、介護福祉士資格取得者、今後取得を希望する者、希望しない者のそれぞれについて、属性と就業状況、資格取得と働き方やスキルに関する課題意識、現在の仕事への満足感、就業継続意識等を比較検討した。これにより資格取得意欲と就業意識に応じた雇用管理として、仕事上の悩みや不満が大きく仕事への満足感が低い傾向にある介護福祉士資格取得者の継続的なフォローアップ、資格取得希望者にはネガティブな経験を乗り越えて資格取得により専門性向上やスキルアップを図る姿勢を支援すること、資格取得希望がない者には安定した労働力として長く就業意欲を維持できる工夫が有効であるとする。

第5章は、リクルートキャリア HELPMAN JAPAN プロジェクト「介護サービス業 職業イメージ調査 2014」の個票データを用い、介護サービス業を就職・転職先として考えるのはどんな人々なのか、介護業界やそこで働く人々に対するイメージ・周囲のもつ印象、介護業界の事実認知度と就職・転職志向、そして介護サービス業を就職・転職先候補として思い浮かべ、実際に就職・転職意向があるのはどんな人々かを整理した。専門性が活かせる・成長可能性がある、持続可能な働き方があるといったイメージを持つ者、周囲の人々がプラスの印象を持っていると認識する者が就職・転職先として介護サービス業を視野に入れる傾向がみられるが、そうしたイメージや印象のもとになる情報はテレビや新聞等を通じてもたらされるものが中心で、介護業界やそこで働く人々についての「事実」は十分に認知されていない。事実を知ることにより就職・転職先として検討するように変化する可能性も示唆され、地域労働市場の実態把握とその実情に応じた効果的な情報提供のあり方(対象・内容・チャンネル)についてさらなる検討の余地があるとする。

資料1は都道府県における福祉人材確保対策の例として、岡山県・福岡県における都道府県の行政・社会福祉協議会・事業者・学校関係者等をあげた体制整備と県全体の採用力アップへの取り組みを、資料2は、ターゲットを明確にした人材確保で成果をあげる川崎市の取り組みをそれぞれ紹介するものである。

参考文献

川越雅弘 (2014) 「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」 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』 労働政策研究報告書 No.168.

社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会 (2015) 『2025 年に向けた介護人材の確保』. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000075801.html>

福祉人材確保対策検討会 (2014) 「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめについて」. <http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000062069.html>

労働政策研究・研修機構 (2014) 『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』 労働政策研究報告書 No.168.

第2章 介護福祉士の就業継続意向（2012年社会福祉振興・試験センター調査から）

第1節 はじめに

2014（平成26）年6月第1回福祉人材確保検討会が開催された。厚労省は「福祉人材は、高齢化に伴う福祉ニーズの拡大等に伴い、その確保について喫緊の課題として指摘されているところである。特に介護人材の確保については、かねてより、入職率・離職率が高いこと、給与水準が相対的に低いこと、女性比率が著しく高い職場であり、結婚・出産段階での離職率が高いなどの課題が指摘されているところである。」と委員会開催の趣旨を説明している¹。

この内容から、検討の対象は福祉全般の人材確保であるが、重点を置くのは介護人材の確保がメインのテーマであることは明らかであった。検討会は同年10月22日に「福祉人材確保対策検討会における議論のとりまとめ²」を提示することで終了し、具体的な方策については社会福祉審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会で検討されることとなった。この専門委員会の検討項目としてあげられているのが以下の2点である。

- 1) 介護人材等の総合的な確保方針
- 2) 介護人材における介護福祉士の位置づけ・介護福祉士の資格取得方法

介護人材の総合的な確保指針を作成することは喫緊の課題であるが、これまでもこの課題についての指針が示された経緯がある³。この指針で示された内容を整理し、新たな方針を示すことが委員会の大きな課題である。さらに、介護人材における介護福祉士の位置づけと介護福祉士の資格取得方法についての議論が並行して審議されている。介護人材の量と質の好循環を目指すことが求められているため、この課題に迫るべく、3つのアプローチ方法をまとめているので以下の表にまとめた。

図表2-1 2025年に向けた介護人材・介護業界の構造転換（イメージ）

量的確保	A	参入の促進	①裾野を広げる	人材の裾野の拡大を進め多様な人材の参入促進を図る	D 役割分担と連携
	B	労働環境・処遇の改善	②長く続ける	いったん介護の仕事についての者の定着促進を図る	
③道を作る			意欲や能力に応じたキャリアパスを構築する		
質的確保	C	資質の向上	④山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を目指す	
			⑤役割を分ける	限られた人材を有効活用するために機能分化を進める	

出所) 第2回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会資料1

表の資質の向上に関しては、「④山を高くする」、「⑤役割を分ける」ということがあげられ、介護人材を大きく3つに類型化し、その機能を分化することで介護人材が有効に活用で

¹ 第1回福祉人材確保検討会開催要項

² 福祉人材確保対策検討会における議論のとりまとめ

³ 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（平成19年厚生労働省告示第289号）

きるのではないのかとしている。介護人材の類型化として「A：介護福祉士（専門的人材を必要とする分野に重点化）、B：研修を修了して一定の水準にある者、C：基本的な知識・技術を有する者」とされている。さらに、介護福祉士の担うべき役割として、図表 2-2 に示した役割と必要な能力が示されている。

図表 2-2 介護福祉士が担うべき役割と必要な能力

	求められる能力	必要な能力				
		介護実践力			改革・改善力	マネジメント能力
		業務遂行力	多職種連携	指導力		
A 層 介護福祉士	○実務経験を経て、養成課程で修得した知識・技術などを十全に活用し、多様な生活障害をもつ利用者に質の高い介護を実践 ○介護チームにおいて、介護技術の指導や職種間のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善	+++	+++	+++	+++	++

出所) 第 2 回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会資料 1

注) 求められる能力の水準や内容の程度を+の数で表記

介護福祉士の役割が明確にされ、役割に必要とされる能力が示された。介護福祉士が介護人材の中核的な位置づけとなり、介護職員を指導し、教育する役割が付与されるばかりでなく、職種間連携のキーパーソンとなることが求められている。この役割と能力は介護福祉士資格取得時に獲得されることを期待するのは厳しい内容であると思われる。介護福祉士として仕事を継続し、さまざまな研修を受けた後に発揮される能力ではないのかと思われる。社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会がこの内容をさらに検討することになるが、このような能力がなければ「介護福祉士」とはなれないという結論ではなく、どのようにしてこのような能力を身につけていくのかといった観点から審議されることを期待したい。

さて、本章では、これまでに資格を取得した介護福祉士の動向を調査した内容から、介護福祉士が現在の仕事を継続する要因を探ること、及び仕事を中断した介護福祉士が介護の仕事を再開するに至った要因を探ることを目的として、公益社団法人社会福祉振興・試験センターが実施した「平成 24 年度社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査」の結果を再分析する。前述の通り、介護福祉士の役割と能力が示されたが、そのレベルに到達する条件として、介護の仕事を継続し、自己研鑽を積むことが必要不可欠な条件であると思われる。その意味でも、分析の意義は大きいのではないのかと推測される。

第 2 節 介護福祉士の現状（2012 年調査時）

本調査は公益社団法人社会福祉振興・試験センターが 2012 年に実施したものである。その内容を確認する。

1. 調査の目的

本調査は、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士の資格取得者に対し、就労状況を調べることにより、福祉介護人材の動向の把握と処遇改善へ寄与することを目的として行った。

2. 調査の実施主体

本調査は、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の登録機関である公益社団法人社会福祉振興・試験センターが厚生労働省の協力のもと実施した。

3. 調査対象

当センターの登録者名簿（平成 24 年 2 月末現在）に登録された全有資格者を対象に協力意向確認を行い、同意を得られた方に対して調査を実施した。介護福祉士に関する有効調査数は 846,042 人、有効回収数は 140,514 人、有効回収率は 16.6%であった。

なお、調査票の内容から分析に使用した標本数は 134,415 人である。

4. 調査実施期間

調査対象期日は 2012 年 11 月 1 日であり、実施期間は以下の通りである。

1. ウェブ調査実施期間 2012 年 11 月 1 日～11 月 30 日
2. 紙調査票による調査実施期間 2013 年 1 月 16 日～2 月 1 日

5. 調査結果（概況）

介護福祉士の現状を「図表 2-3 介護福祉士の現状」にまとめた。性別では女性が 80%を越えており、女性が介護労働の中心となっていることがわかる。介護福祉士資格だけを所持する人が約 96%と圧倒的に多く、介護福祉士以外の他の取得資格では、社会福祉士資格を持つ人が 4,607 人（3.4%）と最も多く、精神保健福祉士資格は 160 人（0.1%）であり、3 資格取得者は 804 人（0.6%）という状況であった。

年齢では 30 代から 50 代までが 20%を越えており、60 代も 12.9%いることがわかる。介護福祉士で平均年齢は 45.14 歳（全産業別の平均年齢は 43.1 歳⁴）と比較的年齢が高いことがわかる。最終学歴では高等学校までが 43%であり、専門学校・短期大学等が 42%であり、大卒以上は 15%程度であった。保有資格ではホームヘルパーが約 60%、介護支援専門員が約 30%であり、その他に相談支援専門員（高齢福祉におけるケアマネジャーに相当）、保育士資格を所持していることがわかる。資格取得ルートでは一定の実務経験の後、国家試験で資格を取得した人が約 75%であり、介護福祉士養成施設を卒業することで資格を取得した人が約 19%、福祉系高校が約 6%であった。

⁴ 賃金構造基本統計調査（厚生労働省）

図表 2-3 介護福祉士の現状

項目	カテゴリー	全数	%
性別	男性	24,631	18.4
	女性	109,268	81.6
他資格取得状況	介護福祉士のみ	128,844	95.9
	+社会福祉士	4,607	3.4
	+精神保健福祉士	160	0.1
	+社会福祉士+精神保健福祉士	804	0.6
年齢	10・20代	15,093	11.3
	30代	34,370	25.7
	40代	31,430	23.5
	50代	34,129	25.5
	60代	17,264	12.9
	70代以上 (平均45.14歳 最低19歳 最高86歳)	1,593	1.2
婚姻状況	既婚	88,449	66.1
	未婚	29,702	22.2
	離死別	15,738	11.8
子どもの有無	いる	46,455	36.3
	いない	81,368	63.7
子どもの数	1人	16,839	36.2
	2人	20,919	45.0
	3人	7,699	16.6
	4人	927	2.0
	5人	96	0.1
	6人	11	0.0
最終学歴	中学校	6,712	5.0
	高等学校	49,839	37.3
	専門学校・専修学校	31,440	23.5
	短大・高専	24,688	18.5
	大学	19,965	14.9
	大学院	486	0.4
	その他	465	0.3
保有資格	介護支援専門員	39,990	29.8
	ホームヘルパー（訪問介護員）	79,784	59.4
	保健師	66	0.0
	看護師	802	0.6
	准看護師	1,283	1.0
	助産婦	13	0.0
	理学療法士	153	0.1
	作業療法士	112	0.1
	聴覚言語士	48	0.0
	臨床心理士	1,465	1.1
	相談支援専門員	9,930	7.4
	社会福祉主事	346	0.3
	保育士	9,930	7.4
	教科福祉教員免許	346	0.3
	弁護士	387	0.3
	司法書士	13	0.0
この中に保有する資格はない	27,122	20.2	
資格取得ルート	養成施設卒で取得	24,970	18.8
	一定の実務経験で国家試験	99,382	74.8
	福祉系高校で国家試験	8,519	6.4

出所) 平成 24 年度社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士就労状況調査より作成。以下同じ。

第3節 就業者の現状

1. 就業の有無

就業の有無をみたものが、図表 2-4 である。

図表 2-4 就業の有無

	現在、福祉・ 介護・医療の 分野で仕事を している	福祉・介護・ 医療以外の 分野で仕事を している	仕事をしてい ない	無回答	合計
度数	82,781	6,367	5,487	29,843	134,415
%	61.5	4.7	11.5	22.2	100
有効%	79.1	6.1	14.8	-	100

現在、福祉・介護・医療の分野で仕事をしている（以下：仕事をしている）と回答した人は 82,718 人（61.5%）であり、次いで無回答が 29,843 人（22.2%）、福祉・介護・医療分野以外で仕事をしている（以下：分野以外で仕事をしている）と回答した人は 6,367 人（4.7%）であった。また、仕事をしていないと回答した人は 15,487 人（11.5%）となっている。

2. 就業の有無と属性

就業の有無と年齢階層と性別をクロス集計したものが図表 2-5 である。男性では、仕事をしていると回答した年代では、30代・40代で割合が高かった。分野以外で仕事をしていると回答した割合が高かったのは10/20代、50代、60代であった。仕事をしていないと回答した人の割合が高かったのは、10/20代、60代、70代以上であった。

図表 2-5 就業の有無と年齢階層と性別のクロス表

性別	仕事の有無		10/20代	30代	40代	50代	60代	70以上	合計
男性	現在、福祉・介護・医療の 分野で仕事をしている	度数	2610	8050	4360	2118	801	98	18037
		%	84.1%	90.0%	88.9%	86.8%	70.2%	47.8%	87.0%
	福祉・介護・医療以外の分 野で仕事をしている	度数	263	540	314	196	103	14	1430
		%	8.5%	6.0%	6.4%	8.0%	9.0%	6.8%	6.9%
仕事をしていない	度数	231	359	229	127	237	93	1276	
	%	7.4%	4.0%	4.7%	5.2%	20.8%	45.4%	6.2%	
合計	度数	3104	8949	4903	2441	1141	205	20743	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
女性	現在、福祉・介護・医療の 分野で仕事をしている	度数	5684	12273	17121	20702	8327	438	64545
		%	65.7%	66.0%	85.3%	87.0%	71.6%	47.2%	77.2%
	福祉・介護・医療以外の分 野で仕事をしている	度数	870	1543	1094	944	436	41	4928
		%	10.1%	8.3%	5.5%	4.0%	3.8%	4.4%	5.9%
仕事をしていない	度数	2094	4773	1856	2148	2863	449	14183	
	%	24.2%	25.7%	9.2%	9.0%	24.6%	48.4%	17.0%	
合計	度数	8648	18589	20071	23794	11626	928	83656	
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

女性では仕事をしていると回答した割合が高い年代は40代、50代であった。分野以外で仕事をしていると回答した割合が高かった年代は10/20代、30代であった。仕事をしていないと回答している割合が高かったのは10/20代、30代、60代、70代以上であった。

男性は30代、40代までが仕事をしている割合が高く、女性では40代、50代で仕事をしている割合が高い。男性の介護福祉士の対策としては、10/20代の人に対して仕事の魅力をアピールする等何らかの対策を講ずる必要がある。また、50代以降の人に継続的に仕事ができる対策を講ずる必要があると判断される。

一方、女性は10/20代～30代までが分野以外で仕事をしている、あるいは仕事をしていない割合が高いので、この年代に対する対策が必要であると判断される。しかし、40代～50代では、仕事をする割合が高くなっている。この背景には、子育てや家庭で女性の重要性が増す時期でもあり、10/20代～30代の女性に対する家庭環境（子育て支援等）を改善して、働きやすい環境の支援を行う必要があると推測される。

図表2-6 就業の有無と婚姻状況と性別のクロス表

性別	仕事の有無		既婚	未婚	離死別	合計
男性	現在、福祉・介護・医療の分野で仕事をしている	度数 %	11346 89.4%	6214 82.9%	485 84.9%	18045 87.0%
	福祉・介護・医療以外の分野で仕事をしている	度数 %	826 6.5%	573 7.6%	33 5.8%	1432 6.9%
	仕事をしていない	度数 %	517 4.1%	706 9.4%	53 9.3%	1276 6.1%
	合計	度数 %	12689 100.0%	7493 100.0%	571 100.0%	20753 100.0%
女性	現在、福祉・介護・医療の分野で仕事をしている	度数 %	42086 74.4%	12892 81.1%	9570 85.3%	64548 77.2%
	福祉・介護・医療以外の分野で仕事をしている	度数 %	3099 5.5%	1384 8.7%	444 4.0%	4927 5.9%
	仕事をしていない	度数 %	11362 20.1%	1618 10.2%	1202 10.7%	14182 17.0%
	合計	度数 %	56547 100.0%	15894 100.0%	11216 100.0%	83657 100.0%

上の表は就業の有無、婚姻状況と性別のクロスである。男性は既婚者が仕事をしていると回答している割合が高く、女性は仕事をしていないという割合が高い。前述の既婚女性の支援が必要である点が浮き彫りにされている。

第4節 就業継続意向

1. 過去の職場経験等

過去の職場経験を聞いたものが図表2-7である。「福祉・介護・医療分野の仕事の経験がある（以下：分野の経験がある）」との回答が37,183（46.6%）、「福祉・介護・医療分野以外

の経験がある（以下：分野以外の経験がある）」との回答が 31,642（39.6%）、「現在の職場以外で働いた経験がない（以下：初めての職場）」 11,005（13.8%）となっている。

図表 2-7 過去の職場経験

	福祉・介護・医療分野の 仕事の経験 がある	福祉・介護・医療分野以 外の仕事の 経験がある	現在の職場 以外で働いた ことはない	無回答	合計
度数	37,182	31,624	11,005	2,907	82,718
%	45.0	38.2	13.3	3.5	100
有効%	46.6	39.6	13.8	-	100

現職場への入職経路を示したものが図表 2-8 である。入職経路で一番多いのが「友人・知人からの紹介」で 23,096 人（27.9%）ある。次いで「ハローワーク」の 17,511（21.2%）、「新聞・折り込みチラシ」の 10,899（13.2%）となっている。

図表 2-8 現職場への入職経路

n=82,718

	福祉人材センターの無料職業紹介	ハローワークの無料職業紹介	民間の職業紹介（10を除く）	法人等による就職説明会	法人等のホームページ	友人・知人からの紹介	前の職場からの紹介	学校・養成施設等での進路指導	新聞・折り込みチラシ	求人・就職情報誌、求人情報サイト（3を除く）	実習・施設見学・ボランティア	行政広報誌（区報・市報等）	その他
度数	2,477	17,511	1,175	1,159	1,480	23,096	2,163	6,665	10,899	5,042	3,740	2,832	9,702
%	3.0	21.2	1.4	1.4	1.8	27.9	2.6	8.1	13.2	6.1	4.5	3.4	11.7

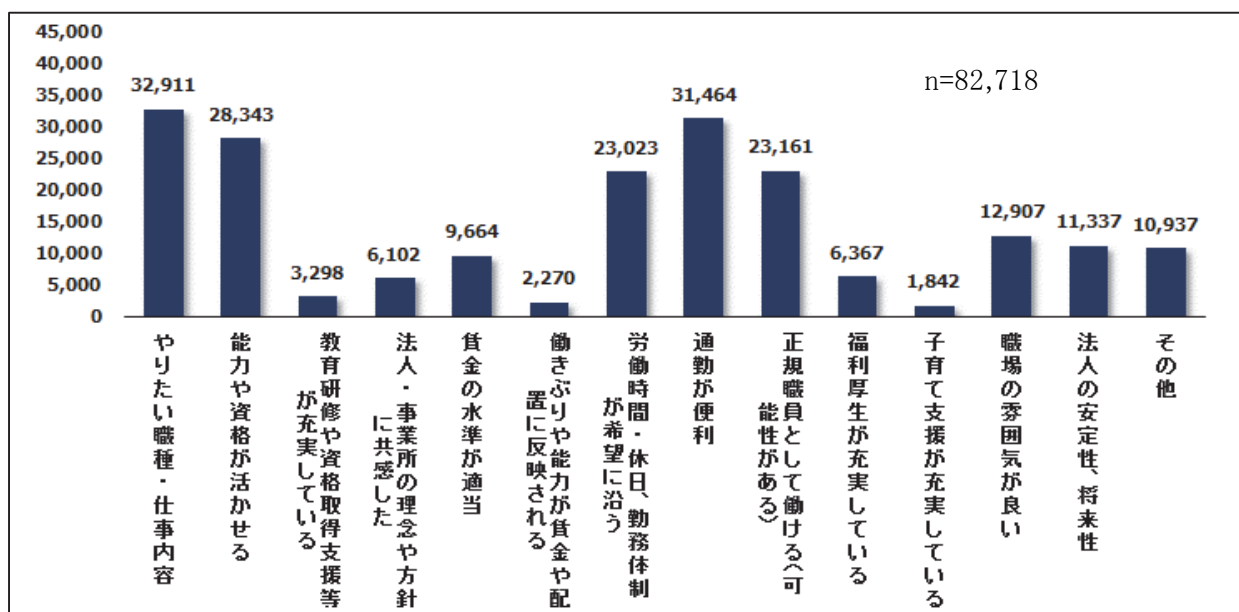
図表 2-9 は現職場を選んだ理由を示したものである。回答者の 3 割を越えた項目は、「やりたい職種・仕事内容」が最も多く 32,911（39.8%）、次いで、「通勤が便利」31,464（38.0%）、「能力や資格を活かせるから」28,343（34.3%）となっている。表を図で示したものが図表 2-10 である。

図表 2-9 現職場を選んだ理由（複数回答）

n=82,718

	やりたい職種・仕事内容	能力や資格を活かせる	教育研修や資格取得支援等が充実している	法人・事業所の理念や方針に共感した	賃金の水準が適当	働きぶりや能力が賃金や配置に反映される	労働時間・休日、勤務体制が希望に沿う	通勤が便利	正規職員として働ける（可能性がある）	福利厚生が充実している	子育て支援が充実している	職場の雰囲気が良い	法人の安定性、将来性	その他
度数	32,911	28,343	3,298	6,102	9,664	2,270	23,023	31,464	23,161	6,367	1,842	12,907	11,337	10,937
%	39.8	34.3	4.0	7.4	11.7	2.7	27.8	38.0	28.0	7.7	1.4	15.6	13.7	13.2

図表 2-10 現職場を選んだ理由（複数回答）



今後の動向を聞いたものが図表 2-11 である。「可能な限り現在の職場で仕事を続けたい」が 52,817 (65.5%)、「わからない」が 13,636 (16.9%)、「福祉・介護・医療分野から離れたい」が 4,200 (5.1%) であった。

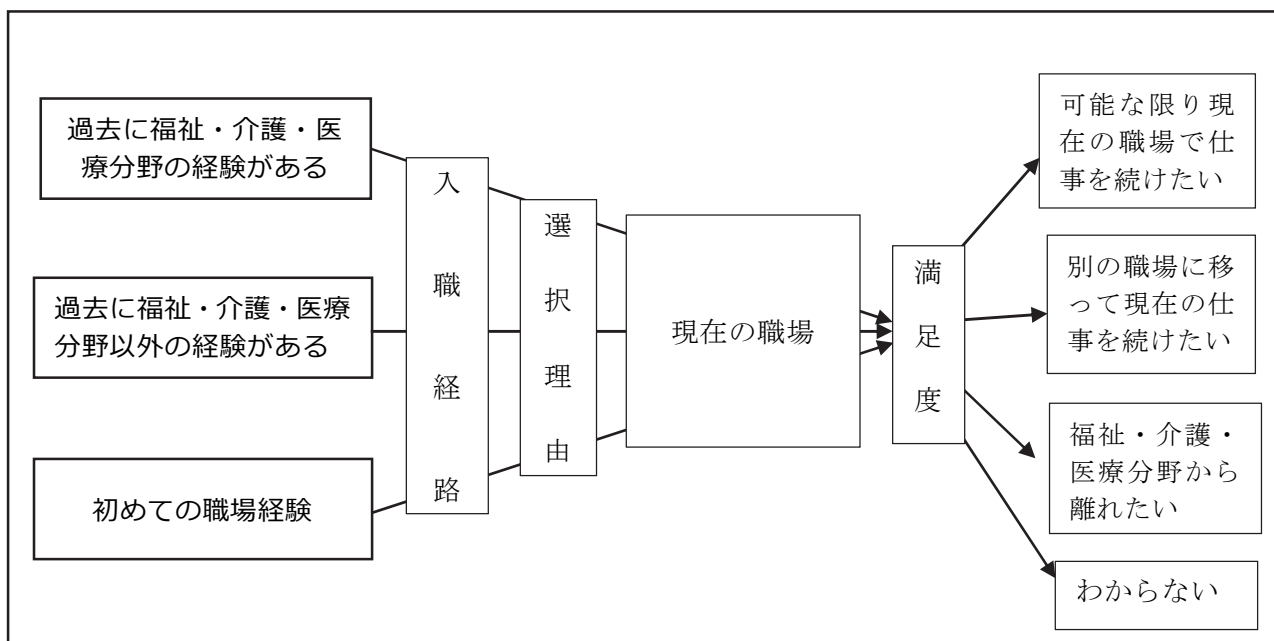
図表 2-11 今後の動向

	現在、福祉・ 介護・医療の 分野で仕事を している	福祉・介護・ 医療以外の 分野で仕事を している	仕事をし ていない	わからない	無回答	合計
度数	52,817	10,042	4,200	13,636	2,023	82,718
%	63.9	12.1	5.1	16.5	2.4	100
有効%	65.5	12.4	5.2	16.9	-	100

2. 入職までとその後の動向モデル

これらの内容を確認した後、現職場への入職にどのような要因があるのか、次に、今後の動向を左右しているものがどのような要因によるのかを探ることにする。模式図は以下の内容が考えられる。

図表 2-12 入職までの状況とその後の動向



出所) 筆者作成

現職場に入職する際にどのようなルートで入職したか、また、職場の選択理由がどのようなものであったのかに違いがあるのかを検討する。どのグループがどのような経路で入職しているかがわかることで、入職の際のアピール方法が明らかになる。また、選択理由としてどのようなことがグループ間に相違があるのかを明らかにすることからも、入職の際に何をどのように支援したらよいのかも明らかになる。さらに、働いている職場の満足度がその後の動向にどのように影響しているのかを探ることで、継続を促す要因と対応が検討できる。

3. 入職ルートについてのグループ間比較

現在の職場への入職ルートで χ^2 乗検定を行い、グループ間で比較したものが図表 2-13 である。検定結果として、有意に割合が高かった項目に*をつけた。

図表 2-13 の結果から分野の経験がある介護福祉士は、分野以外の経験がある、あるいは、初めての職場である介護福祉士より、多くの情報の中から職場を選択していることがわかる。特にハローワーク、法人のホームページ、前の職場からの紹介等と回答している割合が有意に高くなっている。分野の経験がある介護福祉士は、特別な施策を講じなくても、自分自身で主体的に動き、多くの情報から新たな職場を選択していると推測される。

一方、分野以外の経験がある介護福祉士は、民間の職業紹介、友人・知人の紹介、施設見学、行政の広報誌などから情報を得ていることがわかる。情報の入手源が狭く、民間の職業紹介や行政の広報誌、実習やボランティア、友人の紹介等から新たな職場を選択している。この人達には、より多くの情報源を活用するための施策が必要である。法人のホームページ

や法人による就職説明会の情報が届くようにする必要がある。福祉・介護・医療分野の合同就職説明会等の開催をあらゆるメディアを使って報じていく必要があると思われる。

初めての職場である介護福祉士は、法人の就職説明会、学校などの進路相談、実習等で法人・施設の情報を得て職場を選んでいることがわかる。学生が多い層であると推測されるので、法人の求人内容を養成校等につぶさに知らせるだけではなく、就職を促すためには、就職担当者が進路指導の教員との関係をつくる努力をする必要があるかもしれない。

図表 2-13 入職ルートの 3 グループ比較

	福祉人材センターの無料職業紹介	ハローワークの無料職業紹介	民間の職業紹介(10を除く)	法人等による就職説明会	法人等のホームページ	友人・知人からの紹介	前の職場からの紹介	学校・養成施設等での進路指導	新聞・折込チラシ	求人・就職情報誌、求人情報サイト(3を除く)	実習・施設見学・ボランティア	行政広報誌(区報・市報等)	その他
分野の経験がある	*	*	*		*	*	*		*	*			
分野以外の経験がある			*			*			*		*	*	*
初めての職場				*				*			*		

* p<0.05

4. 現職場選択理由のグループ間比較

施設・事業所の選択理由をグループ間で χ^2 二乗検定し、比較したものが図表 2-14 である。有意に割合が高かった項目に*をつけた。

図表 2-14 職場選択理由の 3 グループ比較

	やりたい職種・仕事内容	能力や資格が活かせる	教育研修や資格取得支援等が充実している	法人・事業所の理念や方針に共感した	賃金の水準が適当	働きぶりや能力が賃金や配置に反映される	労働時間・休日、勤務体制が希望に沿う	通勤が便利	正規職員として働ける(可能性がある)	福利厚生が充実している	子育て支援が充実している	職場の雰囲気が良い	法人の安定性・将来性	その他
分野の経験がある		*	*	*	*	*	*	*		*	*	*		
分野以外の経験がある													*	*
初めての職場	*								*	*	*	*	*	*

* p<0.05

分野の経験がある介護福祉士は自分の能力や資格を活かしつつ、賃金や福利厚生までも視野に入れて選択している。分野以外の経験がある介護福祉士は、法人の安定性、その他については他グループより選択した割合が有意に高い。初めての職場である介護福祉士は、自分がやりたい仕事かどうか、正規職員になる可能性があるか、福利厚生、子育て環境、職場の雰囲気、法人の安定性・将来性などを基準に選択していることがわかる。

図表 2-15 入職ルートと今後の動向

		仕事をやめたい ・わからない	今の仕事を続ける	合計
分野の経験がある	度数	7608	29221	36829
	%	20.7%	79.3%	100.0%
分野以外の経験がある	度数	7029	24385	31414
	%	22.4%	77.6%	100.0%
初めての職場	度数	2917	7996	10913
	%	26.7%	73.3%	100.0%
合計	度数	17554	61602	79156
	%	22.2%	77.8%	100.0%

p<0.001

図表 2-15 は就業経験と今後の動向を χ^2 乗検定したものである。初めての職場である介護福祉士は「辞めたい・わからない」と回答した人の割合が有意に高く、分野の経験がある介護福祉士は「現在の職場や他の職場に移っても今の仕事を続ける」と回答した人の割合が有意に高い。分野以外の経験があるなかで、今の職場を選んでいるので、仕事の内容も職場の状況も理解した上で仕事をしているからだと考えられる。

現在の職場が初めての職場である介護福祉士は、自分が選んだにもかかわらず、「仕事を辞めたい、わからない」と回答している人の割合が有意に高いのは、職場選択理由を判断する情報が不足しているのではないのかと考えられる。やりたい仕事、職場の雰囲気やよいと判断した情報源が法人や施設の説明会、進路指導の先生の紹介等である。実際に職場を体験する機会である実習等は確実な情報源となるはずであるが、職場の人間関係や職場の雰囲気まで理解するところまではいかないのかもしれない。おそらく、介護福祉士養成施設や福祉系高校を卒業した介護福祉士がこの層であると思われるが、最初の職場でも「介護の仕事を辞めたい、わからない」と回答させるような状況を回避する必要がある。現職場を選んだ理由が「やりたい職種・仕事内容」と回答した割合が有意に高かったのであるから、就業の意欲が高かったはずである。この層の就業を継続させるための要因を探る必要がある。

分野以外の仕事の経験がある介護福祉士は、「今の仕事を続ける」と回答した人の割合が全体の傾向とほぼ同じであった。

5. 職場の満足度グループ間比較

職場の満足度 12 項目を 5 件法できいた結果が図表 2-16 である。

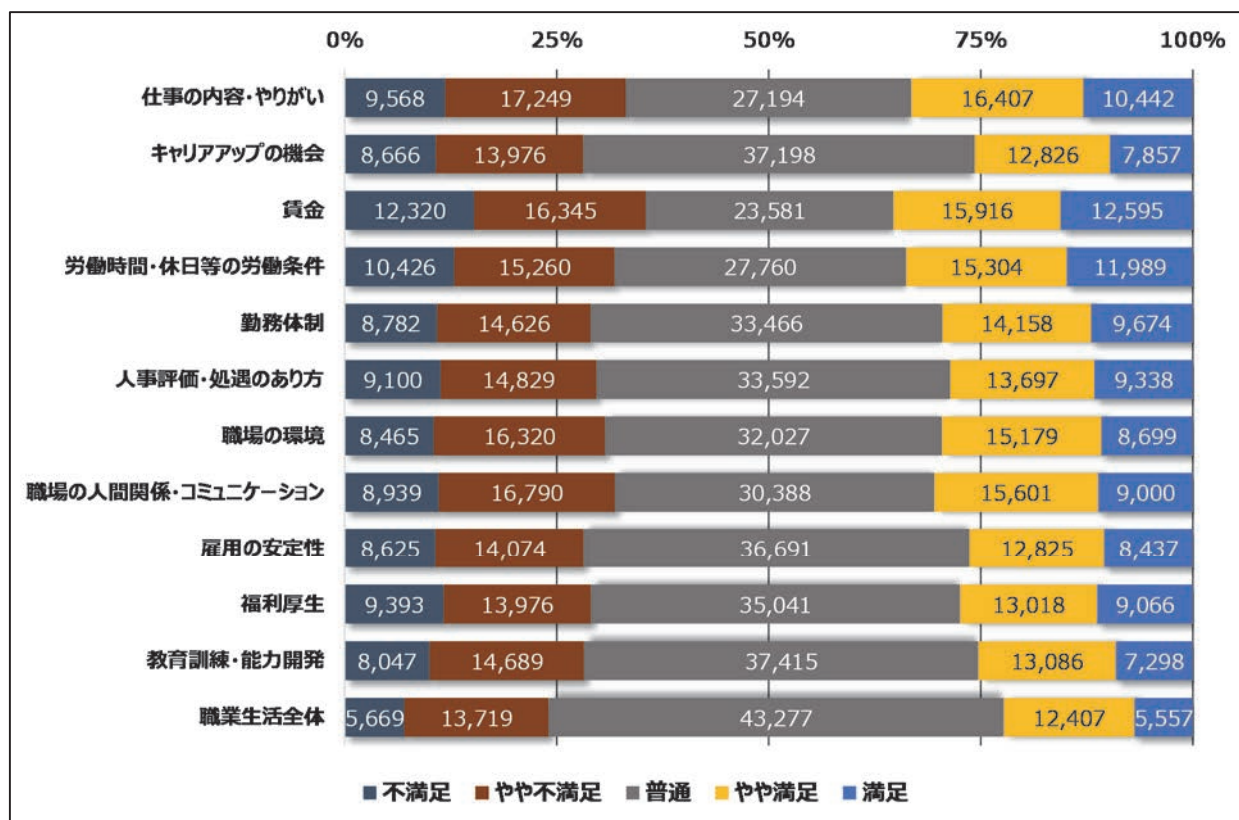
不満・やや不満で割合が高かった項目は「賃金」、「仕事内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」などであった。一方、やや満足・満足の割合が高かった項目は「賃金」、「労働条件」、「仕事内容・やりがい」であった。

図表 2-16 職場満足度

		仕事の内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間・休日等の労働条件	勤務体制	人事評価・処遇のあり方	職場の環境	職場の人間関係・コミュニケーション	雇用の安定性	福利厚生	教育訓練・能力開発	職業生活全体
不満足	度数	9,568	8,666	12,320	10,426	8,782	9,100	8,465	8,939	8,625	9,393	8,047	5,669
	%	11.8	10.8	15.3	12.9	10.9	11.3	10.5	11.1	10.7	11.7	10.0	7.0
やや不満足	度数	17,249	13,976	16,345	15,260	14,626	14,829	16,320	16,790	14,074	13,976	14,689	13,719
	%	21.3	17.4	20.2	18.9	18.1	18.4	20.2	20.8	17.5	17.4	18.2	17.4
普通	度数	27,194	37,198	23,581	27,760	33,466	33,592	32,027	30,388	36,691	35,041	37,415	43,277
	%	33.6	46.2	29.2	34.4	41.5	41.7	39.7	37.6	45.5	43.5	46.5	53.7
やや満足	度数	16,407	12,826	15,916	15,304	14,158	13,697	15,179	15,601	12,825	13,018	13,086	12,407
	%	20.3	15.9	19.7	19.0	17.5	17.0	18.8	19.3	15.9	16.2	16.2	15.4
満足	度数	10,442	7,857	12,595	11,989	9,674	9,338	8,699	9,000	8,437	9,066	7,298	5,557
	%	12.9	9.8	15.6	14.8	12.0	11.6	10.8	11.1	10.5	11.3	9.1	6.9
合計	度数	80,859	80,523	80,757	80,739	80,706	80,556	80,690	80,718	80,652	80,494	80,535	80,629
	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

「賃金」、「仕事内容・やりがい」については、他の項目と比べて不満も満足でも割合が高いという結果となった。一方では賃金と仕事内容・やりがいに満足している割合の高い層があり、他方には不満を示す割合の高い層があるという結果であった。図表 2-17 に表の内容を図で示した。

図表 2-17 職場満足度



職場満足度 12 項目の傾向を探るために因子分析しパターン行列、固有値、共通性、累積寄与率を示したものが、図表 2-18 である。

図表 2-18 因子分析結果

	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	共通性
満足度——教育訓練・能力開発	.898	-.002	-.180	0.644
満足度——賃金	.665	-.276	.215	0.466
満足度——福利厚生	.657	.012	-.018	0.427
満足度——キャリアアップの機会	.650	.106	-.093	0.440
満足度——人事評価・処遇のあり方	.649	.004	.165	0.580
満足度——職業生活全体	.564	.271	.090	0.660
満足度——職場の人間関係・コミュニケーション	-.116	.937	-.040	0.735
満足度——職場の環境	.081	.773	.038	0.710
満足度——仕事の内容・やりがい	-.057	.594	.066	0.356
満足度——雇用の安定性	.276	.404	.036	0.395
満足度——労働時間・休日等の労働条件	-.049	.016	.868	0.717
満足度——勤務体制	.009	.072	.827	0.757
固有値	5.489	1.446	1.098	累積 57.38

職場の満足度の 12 項目を主因子法、プロマックス回転で因子分析し、3 因子を抽出した。第 1 因子は教育訓練・能力開発や賃金などに大きな負荷を持つことから、「能力開発・給与などの職業的満足」、第 2 因子は職場の人間関係・コミュニケーションに大きな負荷を持つことから、「人間関係や職場環境の満足」、第 3 因子は労働条件に大きな負荷を持つことから「勤務条件・体制の満足」とそれぞれ命名した。各因子の尺度としての信頼性を検定した後、得点化した。信頼度係数はそれぞれ 0.7 以上あり、尺度として十分な信頼性が得られた。

図表 2-19 信頼性の検定

第 1 因子（6 項目）	能力開発・給与などの職業生活の満足	$\alpha=0.851$
第 2 因子（3 項目）	職場の人間関係や環境の満足	$\alpha=0.704$
第 3 因子（2 項目）	勤務条件・体制の満足	$\alpha=0.849$

それぞれの因子を得点化し、「可能な限り現在の職場で仕事を続けたい」、「別の職場に移って現在の仕事を続けたい」、「福祉・介護・医療の現場から離れたくない」「わからない」のグループで比較した。Kruskal-Wallis の一元配置分散分析 ANOVA 検定を使用して、グループ間の

分布を検定した。

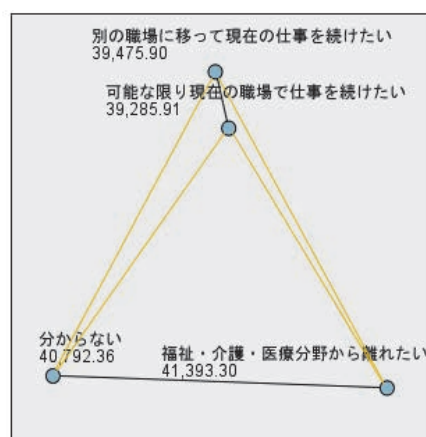
第1因子の能力開発や給与などの職業的満足度得点と第2因子の職場の人間関係や環境の満足度得点では、グループ間に有意差がみられたが、第3因子の勤務条件・体制の満足度ではグループ間に有意差はなかった。

図表2-20 Kruskal-Wallisの検定

	帰無仮説	テスト	有意確率	決定
1	能力評価・給与などの職業的満足度の分布は Q34. 現職就業継続の希望のカテゴリで同じです。	独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定	.000	帰無仮説を棄却します。
2	職場の人間関係や安定性の満足度の分布は Q34. 現職就業継続の希望のカテゴリで同じです。	独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定	.000	帰無仮説を棄却します。
3	労働時間や勤務体制の満足度の分布は Q34. 現職就業継続の希望のカテゴリで同じです。	独立サンプルによる Kruskal-Wallis の検定	.121	帰無仮説を採択します。

漸近的な有意確率が表示されます。有意水準は .05 です。

図表2-21 現職就業継続の希望のペアごとの比較
(能力開発・給与などの職業的満足度)



各ノードには Q34. 現職就業継続の希望の平均順位が表示されます。

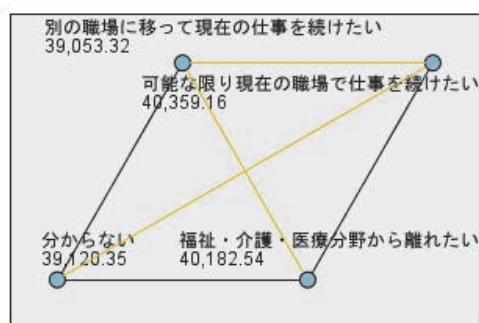
サンプル1-サンプル2	検定統計	標準誤差	Std. 検定統計	有意確率	調整済み有意確率
可能な限り現在の職場で仕事を続けたい-別の職場に移って現在の仕事を続けたい	-189.989	250.353	-.759	.448	1.000
可能な限り現在の職場で仕事を続けたい-分からない	-1,506.455	221.111	-6.813	.000	.000
可能な限り現在の職場で仕事を続けたい-福祉・介護・医療分野から離れたい	-2,107.388	368.580	-5.718	.000	.000
別の職場に移って現在の仕事を続けたい-分からない	-1,316.467	302.329	-4.354	.000	.000
別の職場に移って現在の仕事を続けたい-福祉・介護・医療分野から離れたい	-1,917.400	422.331	-4.540	.000	.000
分からない-福祉・介護・医療分野から離れたい	600.933	405.681	1.481	.139	.831

各行は、サンプル1とサンプル2の分布が同じであるという帰無仮説を検定します。漸近有意確率(両側検定)が表示されます。有意水準は .05 です。

能力開発・給与などの職業的満足度得点では、「別の職場に移って現在の仕事を継続したい」、「現在の仕事を継続したい」の間、及び「福祉・介護・医療の分野から離れたい」と「わからない」というグループ間では有意な差が見られなかった。しかし、「別の職場に移って現在の仕事を継続したい」、「現在の仕事を継続したい」と「福祉・介護・医療の分野から離れたい」、「わからない」の各グループ間には有意な差が見られた。

また、職場の人間関係や環境の満足度得点では、「可能な限り現在の仕事を続けたい」が「わからない」、「別の職場に移って現在の仕事を継続したい」の間には有意差がみられた。「別の職場に移って現在の仕事を継続したい」は「福祉・介護・医療の分野から離れたい」との間には有意差がみられた。

図表 2-22 現職就業継続の希望のペアごとの比較
(職場の人間関係や環境の満足度)



各ノードには Q34. 現職就業継続の希望 の平均順位が示されます。

サンプル1-サンプル2	検定統計	標準誤差	Std. 検定統計	有意確率	調整済み有意確率
別の職場に移って現在の仕事を続けたい-分からない	-67.031	302.217	-.222	.824	1.000
別の職場に移って現在の仕事を続けたい-福祉・介護・医療分野から離れたい	-1,129.216	422.666	-2.672	.008	.045
別の職場に移って現在の仕事を続けたい-可能な限り現在の職場で仕事を続けたい	1,305.834	250.173	5.220	.000	.000
分からない-福祉・介護・医療分野から離れたい	1,062.184	406.086	2.616	.009	.053
分からない-可能な限り現在の職場で仕事を続けたい	1,238.803	221.010	5.605	.000	.000
福祉・介護・医療分野から離れたい-可能な限り現在の職場で仕事を続けたい	176.618	368.995	.479	.632	1.000

各行は、サンプル1とサンプル2の分布が同じであるという帰無仮説を検定します。漸近有意確率(両側検定)が表示されます。有意水準は.05です。

勤務条件・体制の満足度得点は3グループ間に差がなかった。そこで、「別の職場に移って現在の仕事を継続したい」、「現在の仕事を継続したい」と「福祉・介護・医療の分野から離れたい」、「わからない」を再グループ化し、能力開発や給与などの職業的満足度得点、職場の人間関係や環境の満足度得点を高得点、低得点に二分し、入職ルートとクロス集計した。

図表 2-23 能力開発や給与などの職業的満足度得点の高低と今後の意向

		低得点+辞 めたい・わか らない	高得点+辞 めたい・わか らない	低得点+続 ける	高得点+続 ける	合計
分野の経験がある	度数	3482	4016	13538	15121	36157
	%	9.6%	11.1%	37.4%	41.8%	100.0%
分野以外の経験がある	度数	2712	4238	10638	13371	30959
	%	8.8%	13.7%	34.4%	43.2%	100.0%
初めての職場	度数	1229	1664	3451	4438	10782
	%	11.4%	15.4%	32.0%	41.2%	100.0%
合計	度数	7423	9918	27627	32930	77898
	%	9.5%	12.7%	35.5%	42.3%	100.0%

図表 2-23 は能力開発や給与などの職業的な満足度得点の高低と今後の意向をクロス集計した結果である。

満足度得点が低く「辞める・わからない」と回答した人の割合が高ければ、この満足度が仕事継続の要因となっていると判断される。満足度が低いので辞める・わからないと感じさせていると考えることができるからである。同様に、この満足度が高ければ、当然「仕事を続ける」と回答する人の割合が高くなるはずである。この場合も、能力開発や給与などの職業的な満足を仕事継続の要因と捉えるべきだと考えられる。

分野の経験がある介護福祉士は、能力開発や給与等の職業的満足度得点が低くても、「現職場や他の職場に移ってもこの仕事を続ける」と回答した人の割合が平均値と比較して高かった。この結果から、分野の経験がある介護福祉士にとって、能力開発や給与などの職業的な満足度が仕事を継続する要因にはなっていない人が多いと判断される。むしろ、この満足度得点が低得点でも仕事を続けると回答した人の割合が高かった。

この結果は非常に示唆に富んでいる。一般的に、介護現場では、能力開発や給与等の職業的満足度が高いことが仕事継続の大きな要因であると考えられている。しかし、この満足度が必ずしも仕事継続の大きな要因とはならない介護福祉士のグループがあることが示された。

分野以外の経験がある介護福祉士は能力開発や給与等の職業的満足度得点が高くても、「この分野の仕事を辞めたい・わからない」、「この仕事を続ける」と回答した人の割合が高かった。現職場選択動機では、法人の安定性・将来性が他のグループより有意に高い結果であったことから解釈すれば、現職場の選択は能力開発や給与の面では間違っていなかったもので、仕事を続けると回答した介護福祉士の層があり、一方で、現在の分野で仕事を継続していく上では、能力開発や給与だけがその要因ではないと考えている介護福祉士に分かれていると判断される。

現職場が初めての職場である介護福祉士は、能力開発や給与等の職業的満足度得点が高くても、低くても、「この分野の仕事を辞めたい・わからない」と回答した人の割合が平均値より高かった。能力開発や給与等の職業的満足度の得点が低ければ、仕事を辞めたいと考える

介護福祉士の割合が高くなると推測される。従って、現職場が初めての職場である介護福祉士にとって、この満足度が仕事継続の要因の一部であると判断できる。つまり、満足度が上がれば、仕事を継続することに繋がるのではないのかと推測されるからである。また、満足度が高くても、仕事を辞めたい・わからないと回答している初めての職場である介護福祉士にとっては、能力開発や給与等の職業的満足度が仕事継続の要因とはなっていないと判断できる。

図表 2-24 は職場の人間関係や環境の満足度の高低と今後の動向をクロス集計した結果である。

図表 2-24 人間関係・職場環境の満足度得点の高低と今後の意向

		低得点+辞めたい・わからない	高得点+辞めたい・わからない	低得点+続ける	高得点+続ける	合計
分野の経験がある	度数	3094	4449	11924	16977	36444
	%	8.5%	12.2%	32.7%	46.6%	100.0%
分野以外の経験がある	度数	2719	4260	10578	13628	31185
	%	8.7%	13.7%	33.9%	43.7%	100.0%
初めての職場	度数	1151	1747	3400	4535	10833
	%	10.6%	16.1%	31.4%	41.9%	100.0%
合計	度数	6964	10456	25902	35140	78462
	%	8.9%	13.3%	33.0%	44.8%	100.0%

分野の経験がある介護福祉士は、職場の人間関係・環境の満足度得点が高く、「現在の仕事を続ける」と回答した人の割合が平均値と比較して高かった。この結果から、分野の経験がある介護福祉士にとって、職場の人間関係や職場環境の満足度が仕事継続の要因となっていると判断される。

前項で、この分野の経験がある多くの介護福祉士にとって、能力開発や給与等の職業的満足度が高いことが、仕事を継続する要因とはならないと判断した。では、分野の経験がある介護福祉士にとって、仕事を継続する要因とはどのようなことなのか疑問として残ったが、その内容の一部が判明したことになる。それは、職場の人間関係や環境の満足度が高いことである。

この結果も非常に大きな意味がある。福祉・介護・医療の分野で仕事をした経験があり、現在もその分野で仕事をしている介護福祉士が、仕事を継続するための大きな要因として「職場の人間関係や環境の満足」をあげているとすれば、この満足度を上げていけば、現場経験がある介護福祉士が多く集まるということを示唆しているからである。

分野以外の経験がある介護福祉士は、得点が低くても、「仕事を続ける」と回答している人の割合が高く、得点が高くても「この分野の仕事を辞めたい・わからない」と回答した人の

割合が高かった。この結果から、職場の人間関係・環境が仕事を継続する要因とはなっていないと判断される。

初めての職場である介護福祉士は職場の人間関係・環境の満足度得点が高くても、低くても、この分野の仕事を辞めたい・わからないと回答している人の割合が高かった。この結果から、職場の人間関係や環境の満足度が仕事継続の一つの要因となっていると判断して良いのではないのかと考えられる。満足度を上げれば、この分野の仕事を続ける介護福祉士の割合が増えると判断できる。しかし、一方でこの満足度が高得点でも仕事を辞めたい・わからないと回答している介護福祉士の割合が高いということは、仕事継続の要因となっていない層があると考えることができる。

第5節 まとめ

1. 年齢階層と就業の状況

介護の現場では、女性の活躍が目立つ。今回の調査でも80%以上が女性であった。従って女性が多い労働市場であることを大前提とした施策が求められていることになる。性別と福祉・介護・医療分野の就業状況では、男性は30代、40代までが就業している割合が高く、女性では40代、50代で就業をしている割合が高い結果となった。

男性の介護福祉士の対策としては、10/20代の人に対して仕事の魅力をアピールする等、福祉・介護・医療分野に目を向けさせる対策が講じられる必要がある。また、50代以降の男性がこの分野から離れていく傾向がある点も見逃せない。介護の仕事を経てきて技術・知識等が蓄積されている年代が、この分野から離れていく傾向にある。この背景には、給与やキャリアアップに対する不安があるのではないのかと推測される。介護福祉士資格を持つ男性が生涯働き続けることができる職場環境の整備が望まれる。

一方、女性の介護福祉士は10代～30代までは働いていないか、他の分野で就業しており、40代～50代ではこの分野で就業している人の割合が高かった。若い年代では出産や子育てで、この分野の仕事を辞め、他の分野で働いているか、仕事をしない状況にあるのだと推測される。冒頭にもあげたが、福祉・介護・医療の現場は女性はその大多数を占めている。ここに何らかの対策を講じる必要がある。出産から育児期間も働き続けることができる施策である。就業時間や役割の柔軟な雇用条件を整えること、また、出産や子育て支援を充実して若い年代が働き続けることができる職場環境の整備が望まれる。

2. 就業継続支援

今回の調査では、福祉・介護・医療の領域で現在働いている介護福祉士約8万人のうち2割強がこの分野の仕事を辞めたい・わからないと回答していた。

この分野の仕事を辞めたい・わからないと回答している介護福祉士を入職ルート別に見ると、現在の職場が初めての職場となる介護福祉士（多くは介護福祉士養成校・福祉系高校等）

は26.7%もこの分野の仕事を辞めたい・わからないと回答している。一方、この分野で仕事経験のある介護福祉士は20%程度が辞めたい・わからないと回答していた。

この結果から、この分野の仕事を辞めたい・わからないと回答している介護福祉士に対する何らかの施策が必要ではないのかと考えられる。この際の施策は、入職ルートに応じて考えられるべきであることが調査結果の分析から示された。

入職ルート別では、既に指摘したように、現在の職場が初めてとなる介護福祉士は職場選択の情報が限られていた。法人等による就職説明会、学校・養成校等の進路指導、実習や施設見学・ボランティアの体験が他のグループと有意差のあった情報源である。そして、現職場の選択理由では「やりたい職種・仕事内容」と回答した割合が有意に高かった。自分自身がやりたい職種であり、施設の雰囲気も良いと判断して就職しているのであろうが、その情報が正確なものであったのかどうか問われている。施設・事業所が正確な情報を公表することを促す施策があれば、このような結果にはならない可能性がある。初めての職場となる介護福祉士には、施設・事業所の正確な情報が伝わる施策が望まれる。

仕事の継続要因として、能力開発や給与等の職業的満足度、職場の人間関係・環境の満足度の二面から分析した。能力開発や給与等の職業的満足度が、分野以外の経験がある介護福祉士と初めての職場となる介護福祉士にとって、仕事を継続する要因であることが示唆された。介護分野での仕事を継続する際の阻害要因として、一般的には職業的満足度（能力評価・給与等）の低さがあげられる。しかし、この職業的満足度は、介護福祉士全体にとって、仕事継続の阻害要因となっているわけではなく、分野以外の経験のある介護福祉士、初めての職場となる介護福祉士にとっては重要な要素であり、この満足度が上がることで、仕事を継続する介護福祉士が増えることが予想される。施策として、施設・事業所等の能力開発に向けた制度を支援し、初めての職場、分野以外の経験のある介護福祉士が満足していく制度の構築が望まれる。また、給与水準の改善と給与体系の可視化等が図られる必要がある。

次に、分野の経験がある介護福祉士、初めての職場となる介護福祉士にとっては、職場の人間関係・環境の満足度が仕事継続の要因になっていた。介護の現場では、利用者に対して一人で介護を提供するわけではなく、チームを形成して仕事にあたることになる。そのためには、情報が共有され、チームの意志が統一されることでチームが成り立つ。このような状況で初めて、チームとしてのパフォーマンスが向上し、チームの一員として、自分の能力が発揮され、活かされることになる。その前提として、職場の人間関係が良く、職場環境が整っている必要がある。そのためには、現場の環境や人間関係をマネジメントする役割を持つ人材が介護の現場で必要であると考えられる。

現在、介護の現場では、このチームをマネジメントする能力を持った職員が、その役割を担っているとはかぎらない。旧来通り、経験年数で役割が付与されている施設・事業所が、まだまだ多いのではないのかと思われる。現職場が初めての職場となる若い介護福祉士や経験のある介護福祉士の能力を、十分に発揮させるようなチームを形成するトレーニングを受

けた介護リーダーや管理職がまだ少ないと思われる。

今後の施策としては、職場に介護の専門職チームとしての人間関係を形成し、個々の能力を伸ばす手腕を持ち、現場の管理的な役割を担う介護福祉士の専門職を養成し、現場に配置することが考えられる。このような専門職が誕生することで、現職場が最初の職場となる若い介護福祉士、分野の経験がある介護福祉士が、やりがいを感じながら仕事を継続することが可能となるのではないのかと考えられる。

第3章 介護福祉士のキャリア移動構造

第1節 はじめに

介護人材の確保は、現代日本において急務の課題となっている。進みゆく高齢化に伴って介護を必要とする国民は増加しているものの、介護労働に携わる人がそれと並行して急増しているわけではない。佐藤・堀田（2014）によれば、「2025年の介護職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」とされ、その実現に向けて、(1)学卒就職者の介護職就職者という新規の流入者を現状維持¹、(2)転職入職者や無業者からの流入者を増やす、(3)介護職からの流出については他の事業所で介護職を続ける人を増やすこと（あるいは福祉・介護以外の職や無職になる人を減らす）および同一事業所に介護職として就業継続する人を増やす、というのが施策の基本的なねらいとされる。要するに、流入を増やしつつ流出を減らせばよいわけで、それらが相まって介護人材の需給のミスマッチが解消に至るはずである。

だがこの人材フローは、あくまでマクロ的にとらえたものに過ぎない。人口的にはまったく正しいことを述べているのだが、マクロの状況のみでは、有効な施策立案には必ずしもつながらない。どうして新規学卒者、特に介護人材養成の課程の卒業生たちが介護職を選ばないのか。どうして介護職に就いている人たちが離職してしまうのか、そして他へと流出してしまうのか。潜在的介護福祉士と呼ばれる、有資格でありながら介護職に就いていない者たちのうち、どのような人たちが福祉・介護分野にて働こうと希望しているのか。これらの問いに答えられない限り、事態を改善する鍵となるメカニズムは見えてこない。そしてこれらに厳密に迫るには、ミクロ的な、個人レベルの変化を追跡するパネルデータが必要となる。

ところが、介護職のキャリアをとらえたパネルデータは、管見の限り見当たらない。介護職に特化したデータはいくつもあるものの、それらはパネル調査によって得られたものではない。また、日本でも職業の経歴を調べたパネル調査データが利用可能になってきているが²、それらは介護職を特定できるほど詳細な職業分類が用いられていないとか、特定できても分析に耐えうるほど介護職のサンプルサイズが十分には大きくないという限界がある。

そこで本章では、介護福祉士資格保有者のキャリアについてたずねている、既存の大規模調査データの二次分析をおこない、介護福祉士資格保有者のキャリア移動の構造を検討する。キャリア移動³とは、個人の生涯を通しての職業的地位の移動のことをいう。ただし本章では、調査時点より2年前の働き方と、調査時点現在の働き方とを組み合わせ、キャリア移動をとらえることを試みる。これは本来、パネルデータがないと研究できないテーマだが、後述

¹ ただし、18歳人口の減少という人口動態を考慮すると、実質的には学生を介護分野へとより強く誘う必要がある。

² 家計経済研究所のJSPS（消費生活に関するパネル調査）をはじめ、慶應義塾大学が中心に進められたKHPS（慶應家計パネル調査）や、東京大学社会科学研究所によるJLPS（東大社研パネル調査）などが該当する。

³ 伝統的には、世代内移動という概念でとらえられることが多かった（安田 1971）。

するように、本章で利用するデータは制約こそあれども短期間のキャリア移動ならば概ね正確にとらえることができる。したがって、パネルデータなき状況での代替案として、回顧的な質問を利用したキャリア移動の研究へと挑むこととする。

第2節 方法

1. データ

本章においては、平成24年の「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」（以降、就労状況調査と略す）による個票データを利用する。調査は、公益財団法人社会福祉振興・試験センターを実施主体として、平成24年11月にウェブ調査、および平成25年1月～2月に郵送調査がおこなわれた。ただしいずれの調査においても、平成24年11月1日現在の実態についてたずねられている。

公益財団法人社会福祉振興・試験センターに登録された社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の資格保有者が調査対象である。そのなかから協力意向確認にて同意された者のみに調査をおこなったところ、介護福祉士資格保有者については有効回収票数140,514（回収率16.6%）であった⁴。本章では、そのうち、後述する変数へと有効回答してキャリア移動を特定可能となった者へと分析対象を絞り込んで用いることとする。

現状では、この就労状況調査データこそが、介護福祉士資格保有者のキャリア移動をとらえるのに、最適なデータセットといえる⁵。その理由だが、第1に、利用可能な範囲内で、介護福祉士に特化した、最も規模の大きい個票データセットであることである。第2に、福祉・介護の仕事への就労状況について、現時点の状態だけでなく、過去の状態も推測可能となっていることがある。そして第3に、福祉・介護の仕事を続けたいか（あるいは就きたいか）、将来の希望についてもたずねられていることである。したがって、介護福祉士資格保有者個人のレベルにおいて、過去から現在へのキャリア移動をとらえることもできるし、現在から将来への移動の希望までもとらえられるのである。

2. 変数

ここでは、キャリア移動を測るための変数について説明する。前述したように、就労状況調査においては、過去・現在・将来の希望、という3つの時点での働き方を特定することが可能である。キャリア移動をとらえるために用いられるそれらこそが、本章での最重要な変数となる。

まず、現在の働き方については、就労状況調査にある、「あなたは現在収入を伴う仕事をしていますか」（問10）という質問と「あなたの雇用形態を教えてください」（問15）という質

⁴ 調査についてのより詳細な情報は、公益財団法人社会福祉振興・試験センターHPの「平成24年度就労状況調査結果」（<http://www.sssc.or.jp/touroku/results/index.html>）を参照のこと。

⁵ 介護福祉士のキャリア移動を分析するのにより適したデータを得るならば、回顧的に初職からすべての職業経歴をたずねるように調査設計するか、良質な大規模パネル調査をおこなうなどが考えられる。

問を組み合わせて分類枠組みをつくる。具体的には、「福祉職・正規」、「福祉職・非正規⁶」、「福祉以外の職」、「無職」の4カテゴリーに分けることとする。

続いて、過去の働き方の変数構成手続きについて述べたい。過去と言っても、何年前の状態を採用するかによって、得られる情報は変わってくる。本章では、2年前の働き方を採用することとした。あまりにも時点が現在に近すぎるとほとんど移動がないことになってしまうし、さりとて時点が遠くさかのぼり過ぎると就労状況調査での当時の状態の推定が不正確になってしまうからである。そこで2年前の働き方を以下の図表3-1のような変換ルールにて推定し、「現在と同じ福祉職」、「現在と異なる福祉職⁷」、「福祉以外の職または無職⁸」、「初職入職以前」の4カテゴリーからなる変数を作成した。

図表3-1 2年前の働き方変数の構成手続き

変数と選択肢					分類項目
問10 現在の職業	問21 勤続年数	問27 以前の仕事経験	問21+問30福祉の仕事の空白期間	問30+問26通算の福祉経験年数	
1 福祉	2年以上		2年以上		1 現在と同じ福祉職 3 福祉以外の職または無職
	2年未満	1 福祉分野の仕事	2年未満	2年以上	2 現在と異なる福祉職 [†]
				2年未満	3 福祉以外の職または無職 ^{††}
		2 福祉以外の仕事			3 福祉以外の職または無職 [*]
	3 なし(現在の職場のみ)			4 初職参入以前 ^{**}	
問10 現在の職業	問42 福祉経験	問43 何年前までか	問43+問44福祉仕事経験年数		
2 それ以外(他職) /3 無職	あり	2年以上前	2年以上		3 福祉以外の職または無職
		2年未満前	2年未満		2 現在とは異なる福祉職 [†]
	なし				3 福祉以外の職または無職 ^{††} 3 福祉以外の職または無職 [*]

注: †は、直前の福祉・介護職の勤務年数が短い人を含む誤分類の可能性を示す(過大)。

††は、†の事情により過小になっていることを示す。

*は、2年前には初職参入以前であった人を含む誤分類の可能性を示す(過大)。

**は、*の事情により過小になっていることを示す。

それから、将来の働き方の希望という変数も作成した。これも、いったい何年後の状態のことを示すのか議論があるところだが、「過去の働き方」とそろえて2年後とした。現在福祉・介護の仕事に就いている対象者においては、就労状況調査の「現在の職場で仕事を続けたいと思いますか」(問34)⁹という質問を、現在は福祉以外の仕事に就いているか無職の対象者においては、「福祉・介護・医療分野で働きたいと思いますか」(問50、問59)および「どのくらいの時期を目途に福祉・介護・医療分野で働きたいですか」(問51、問60)という質問

⁶ 元の変数では、非正規でも常勤とパートの区別をしているほか、派遣という選択肢もあったが、これらはすべて「非正規」というカテゴリーに統合した。

⁷ 就労状況調査の質問項目の制約から、過去についていた福祉・介護の仕事にかんしては、正規か非正規かの区別ができなため、このようなカテゴリーへとまとめた。

⁸ 就労状況調査の質問項目の制約から、過去の経歴については、福祉・介護の仕事についていたかそうでないかまでしかわからないため、このようなカテゴリーへとまとめた。

⁹ 実際のところ、現時点で福祉・介護の仕事に就いている対象者については、2年後という時点が特定できていない。だが、ここでたずねられていることは、2年後くらいの近い将来のことを想起しているものとみなして用いることとした。

を用いて、2年後に希望する働き方の変数を作成した。その結果、「現在と同じ福祉職」、「現在と異なる福祉職」、「福祉以外の職または無職」、「未定」の4カテゴリーの分類枠組みが用意された。

また、それぞれのキャリア移動類型の意味を解明するために、以下に挙げる諸変数を用いる。福祉・介護の仕事への流入にかんするものとしては、「職場選択の理由」、「福祉職を選択しなかった理由」「希望する収入の水準」、「希望する雇用形態」、「希望する勤務形態」、「希望する支援策」である。福祉・介護の仕事からの流出にかんするものとしては、「職場を辞めた理由」を使用する。

第3節 介護福祉士のキャリア移動

ここより、分析結果の確認をしていきたい。まずは、介護福祉士資格を有する調査対象者たちのキャリア移動の全体像をつかむことから始める。就労状況調査で把握できる情報より、調査の直近2年間で起きた実際の移動と、調査後2年以内に希望する移動について、移動率¹⁰をみてみよう。

1. 直近2年間での現実に生じたキャリア移動

図表3-2は、調査時点より2年前における働き方と、調査時点現在の働き方とを同時に集計した移動表である。灰色に網掛けしたセルは、このデータ上では度数が必然的にゼロになる箇所である。それらのうち、数値の0が入力されたセルは、必要な変数が欠如していることでゼロにならざるを得なかった箇所であり、ブランクになっているセルは、論理的に度数が発生しえない箇所であることを意味する。表側にある矢印は、バイアスの存在を示している。図表3-1で説明した通り、2年前の働き方のカテゴリーの作成方法の限界ゆえ、「現在と異なる福祉職」のなかに本当は「福祉以外の職あるいは無職」の人が含まれるし、「福祉以外の職あるいは無職」のなかにも本当は「初職入職以前」の人が含まれる。よって、矢印の向きに従って下方向へとセル数値が本来は若干ずれることを見込みながら、解釈しなければならない。

¹⁰ なお、本章においては、流出率は「福祉・介護職から他へ出ていく移動の割合」として、流入率は「他から福祉・介護職へ入っていく移動の割合」として用いる。通常の世界移動でのこれら語の意味（三輪 2006）と異なるので注意されたい。

図表 3-2 直近 2 年間のキャリア移動に関する移動表

		現在の働き方			
		福祉職		福祉以外	無職
		正規	非正規	の職	
2年前 働き方	福祉職	43570	22477		
	現在と同じ				
	現在と異なる	4455	3148	971	5244
	福祉以外の職・無職	2520	2724	4831	9624
	初職入職以前	512	172	0	0

注:セル内数値は観測度数。

この図表からうかがえる限り、ここ 2 年間の福祉職へと流入した者の度数は 5,928 (=2,520+2,724+512+172)、他方で福祉職から流出した者の度数は 6,215 (=971+5,244) である。ということは、就労状況調査のデータ上では流出超過となっている。すなわち、介護福祉士資格の保有者だけでみると、福祉・介護職は漸減するキャリア移動構造である。だがこれは、いささか偏った見方であろう。それというのも、矢印で示したように発生しうるバイアスがあるため、実際には、流入はもっと多いであろうし、流出はもっと少ないはずである。仮に、バイアスによる誤分類率を 5% として再計算すると¹¹、流入 6,308 に対し流出 5,904 で、流入超過へと変わる。そのように考えていくと、やはり介護福祉士のうちで福祉・介護職で働く人数は、緩やかに漸増しているとみるのが正しいものと思われる。

どれくらいの割合で移動が発生しているのだろうか。同じく図表 3-2 より計算すると、福祉以外あるいは無職（初職入職以前含む）から福祉職への流入率は 29.1% となる。概ね、2 年前では福祉の仕事にたずさわってなかった者の 3 人に 1 人が、福祉・介護職に就いたということがわかる。

その逆の移動、すなわち流出率は 7.8% である。2 年前に福祉職に就いていた者のうち、辞めていくのは 1 割にも満たない。とはいえ、介護人材確保が急務となっている現代日本においては、無視しえない割合であるといえる。ちなみに、2 年の間に福祉職ではあるけれども異なる職場へと移ったものまで流出とみなすならば、流出率は 17.3% にまで跳ね上がる。それを考慮すると、それぞれの職場レベルでの離職リスクはかなり高めとみるべきであろう。

2. 今後 2 年のうちに希望するキャリア移動

次の図表 3-3 は、現在の働き方と、今後 2 年以内に希望する働き方とをクロスした移動表である。こちらはあくまで調査時点での希望であって、現実の移動とは異なるものであることに注意されたい。

¹¹ 就労状況調査データから、福祉・介護職を辞めた人が平均的に何年勤めたのかを知ることができる。それによると、バイアスの源となるケース（12 か月未満など極端に勤続期間が短いケース）は、概ね 5-7% 程度と見込まれた。ゆえに、ここで誤分類率を 5% と仮定することとした。

図表3-3 今後2年以内におけるキャリア移動希望に関する移動表

		2年後に希望する働き方			
		福祉職		福祉以外	未定
		現在と 同じ	現在と 異なる	の職・ 無職	
現在の 働き方	福祉職 正規	32951	6803	3132	8695
	福祉職 非正規	19775	3219	1066	4919
	福祉以外の職		581	3071	2107
	無職		4167	7739	2928

注:セル内数値は観測度数.

こちらでも、流入と流出の構造を確認しよう。福祉職以外に就いているか無職の者のうち、はっきりと2年以内に福祉職に就く希望を表明したのは、4,748 (=581+4,167) 名である。他方、福祉職に就いている者のなかで、別の仕事あるいは無職へと移ることを希望するのは、4,198 (=3,132+1,066) 名である。つまり、希望というレベルでは、流入超過の構造であるといえる。

しかしながら、いずれの立場の対象者でも、「未定」とする回答がかなりの程度いることから、楽観視すべきではないだろう。調査時点で福祉職についている者に今の仕事を継続したいかたずねたところ、未定とした者は正規、非正規ともに、およそ17%ほどである。今の職場にとどまりたいと希望するのは、正規雇用者の64%、非正規雇用者の68%に過ぎなかった。別の職場で福祉職に就くことを希望する者までも含め、福祉職にとどまりたいと希望を表明した者は、正規雇用者のうち77%、非正規では79%である。未定の人たちの動き次第では、福祉職からの流出がかなり大きくなってしまふ懸念がある。介護福祉士のキャリアが、いかに流動的であるかがうかがえる結果と言える。

一方で、福祉職の外からの流入はどうかというと、福祉以外の仕事から福祉・介護の仕事への流入希望率はおよそ10%、無職からの流入希望率は28%ほどである。これら2つを比べると、明らかに無職のほうが移動希望する割合が大きい。ただそれは、福祉以外の仕事に就いている場合、それを辞める意思決定と、新たに福祉の仕事に就く意思決定の両方が必要となるため、当たり前の結果とみるべきかもしれない。

第4節 福祉・介護職からの流出

では次に、福祉・介護職を辞めて他へと移る、流出の意味について検討してみたい。ここで着目するのは、福祉・介護職の離職理由の分布とその後の流出先である。具体的には、図表3-2でいうところの2年前働き方が現在と異なる福祉職であった人たちが、どのような理由で辞めてどこへと移ったのかをみていくことにする。

図表3-4 過去2年における福祉・介護職の離職理由と流出率

	回答割合		流出移動			
			正規	非正規	他職	無職
			4455	3148	971	5244
			(.322)	(.228)	(.070)	(.380)
離職理由—法人・事業所の理念や 運営のあり方に不満があった	38.5%		2135	1132	366	1686
	15.3%	1位	(.401)	(.213)	(.069)	(.317)
離職理由—職場の人間関係に問題があった	33.3%		1642	1075	353	1535
	11.8%	2位	(.357)	(.233)	(.077)	(.333)
離職理由—収入が少なかった	27.2%		1535	660	351	1206
	7.0%	6位	(.409)	(.176)	(.094)	(.321)
離職理由—専門性や能力を十分に 発揮・向上できない職場・仕事だった	24.6%		1447	779	201	969
	5.3%	8位	(.426)	(.229)	(.059)	(.285)
離職理由—労働時間・休日・勤務体制が あわなかった	23.1%		997	810	288	1094
	5.7%	7位	(.313)	(.254)	(.090)	(.343)
離職理由—将来の見込みが立たなかった	21.8%		1466	605	221	722
	3.7%	12位	(.486)	(.201)	(.073)	(.240)
離職理由—心身の不調(腰痛を除く)、高齢	19.2%		550	515	224	1367
	8.3%	5位	(.207)	(.194)	(.084)	(.515)
離職理由—その他	18.8%		675	589	261	1079
	9.8%	4位	(.259)	(.226)	(.100)	(.414)
離職理由—いろいろな職場を経験して みなかった	17.7%		974	618	174	673
	4.0%	10位	(.399)	(.253)	(.071)	(.276)
離職理由—結婚、出産・育児	15.1%		189	225	127	1545
	11.2%	3位	(.091)	(.108)	(.061)	(.741)
離職理由—家族等の介護・看護	9.8%		168	272	65	855
	4.8%	9位	(.124)	(.200)	(.048)	(.629)
離職理由—新しい資格を取得した	8.5%		569	296	54	252
	3.9%	11位	(.486)	(.253)	(.046)	(.215)
離職理由—家族の転勤・転居	5.4%		146	206	49	344
	3.5%	13位	(.196)	(.277)	(.066)	(.462)
離職理由—利用者・家族との関係に 問題があった	2.2%		77	57	43	123
	0.2%	17位	(.257)	(.190)	(.143)	(.410)
離職理由—起業・開業した	1.4%		152	6	14	24
	1.0%	16位	(.776)	(.031)	(.071)	(.122)
離職理由—人員整理、勸奨退職、 法人解散、事業不振	---		210	152	---	---
	2.4%	14位	---	---	---	---
離職理由—腰痛	---		345	324	---	---
	2.1%	15位	---	---	---	---

注：回答割合の上段数値は、多項選択での回答割合。下段の斜体数値は、最も大きい理由の単項選択回答割合。

右側の流出移動において、上段の数値は、回答者の度数。下段のかっこ内数値は、流出の内訳をあらわす構成割合。

図表3-4が、その結果である。回答割合の高い順に上から並べているが、法人・事務所の理念や運営への不満、職場の人間関係に問題があったこと、が上位2位までの理由であると確認できる。それは、最も大きな理由の順位をみても、同様の結果といえる。

しかし、その次に並ぶ、3位の「収入が少なかった」から6位の「将来の見込みが立たな

かった」という離職理由をみると、これらは多項選択で回答された割合の順序よりも、最も大きな理由という順序のほうでランクが低くなる。この事実が意味するのは、これら理由はよくあがるものではあるが、それ単独で離職の決定因になるほど強くはないということである。

その逆に、「心身の不調、高齢」や「結婚、出産、育児」は最も大きな理由としては選択されやすい。つまりこれらは、それほど頻度は多くないものの、もしそうした健康や家族の事情があれば離職へとつながりやすいということであろう。

同じく図表3-4の右側の移動先をみると、いくつか興味深い点に気付く。第1に、離職して2年以内に正規の福祉職へと移動しやすい、いわばステップアップ型の離職理由があることである。「法人・事業所の理念や運営に不満」という所属組織とのコンフリクトや、「収入が少ない」、「将来の見込みが立たない」などの待遇への不満、「専門性や能力を発揮・向上できない」、「新しい資格取得」といったスキルアップにかかわるものが該当する。

第2に、福祉以外の仕事への移動しやすさは、どの理由もほとんど変わらないことである。そもそも他の仕事へと移ること自体がレアだということもあろうが、それにしても散らばりは非常に小さい。

第3に、それと反して、無職への移動しやすさについては、大きなばらつきがあることである。「結婚、出産、育児」、「家族の介護、看護」、「家族の転勤・転居」などといった家族問題、および「心身の不調、高齢」に代表される健康問題は、他に比して明らかに無職になりやすい離職理由であるといえる。

要約すると、さまざまな不満や専門性などの理由は、離職理由として多く挙げられるが、他の職場へと移りやすいので、福祉・介護人材の流出という結果にはつながりにくい。他方で、家族や健康上の理由は、挙がる頻度こそ少ないけれども、無職になって貴重な人材を流出させてしまう要因であることがわかった。

第5節 福祉・介護職への流入

続いて、誰が福祉・介護の仕事をしようとしているのかを検討する。調査時において福祉・介護に携わっていない人たちに注目し、彼女あるいは彼らたちの非選択理由や移動希望の要因を分析しよう。

1. 未経験者の非選択理由と移動希望

図表3-5は、調査時点までに福祉・介護職を経験したことのない人たちにかんして、非選択理由と移動希望を整理したものである。この質問も、多項選択で得られているので、ここでの選択割合は合計が100%とはならない。また、検討対象率とは、当該の理由を選択した者のうち、就職時点で福祉・介護職を検討の範囲内に入れていた人の割合を示す。

図表3-5 福祉・介護職未経験者の非選択理由と移動希望

	多項 選択	検討 対象率	2年後に希望する働き方		
			福祉職	福祉以外の 職・無職	未定
選ばなかった理由—その他	724		182	47	486
	30.0%	67.7%	(0.251)	(0.065)	(0.671)
選ばなかった理由—他にもっと	623		50	80	485
魅力的な職場があった	25.9%	57.3%	(0.080)	(0.128)	(0.778)
選ばなかった理由—賃金等の水準が	502		57	70	371
適当でなかった	20.8%	59.0%	(0.114)	(0.139)	(0.739)
選ばなかった理由—労働時間・休日、	440		57	48	330
勤務体制があわなかった	18.3%	64.8%	(0.130)	(0.109)	(0.750)
選ばなかった理由—体力・健康に	379		35	62	277
不安があった	15.7%	61.5%	(0.092)	(0.164)	(0.731)
選ばなかった理由—実習・見学等で	364		15	90	254
自分には向かないと思った	15.1%	37.1%	(0.041)	(0.247)	(0.698)
選ばなかった理由—知識・スキルに	328		36	38	248
不安があった	13.6%	54.6%	(0.110)	(0.116)	(0.756)
選ばなかった理由—将来展望が	276		22	63	190
描けなかった	11.5%	49.3%	(0.080)	(0.228)	(0.688)
選ばなかった理由—特にな	207		32	25	147
	8.6%	56.5%	(0.155)	(0.121)	(0.710)
選ばなかった理由—やりたい職種・	183		28	19	134
仕事内容の求人がなかった	7.6%	74.3%	(0.153)	(0.104)	(0.732)
選ばなかった理由—通える範囲に	126		22	11	91
適当な職場がなかった	5.2%	75.4%	(0.175)	(0.087)	(0.722)
選ばなかった理由—理念や方針に共感	70		5	11	52
できる法人・事業所がなかった	2.9%	61.4%	(0.071)	(0.157)	(0.743)
選ばなかった理由—周囲に反対された	55		8	6	40
	2.3%	67.3%	(0.145)	(0.109)	(0.727)

注:「多項選択」の上段数値は、回答者の度数。下段数値は、多項選択回答割合。

「検討対象率」とは、当該の理由を挙げたもののうち、福祉・介護職を検討対象に入れたと回答した者の割合。

右側は、2年後の希望移動率であり、上段の数値は度数、下段のかっこ内数値は希望移動率。

選択率の降順に並べた時に驚くのは、「その他」が第一位となっていることである。通常、社会調査では、ありがちな回答を選択肢として設け、最後の最後に「その他」の選択肢を付すため、このようなことはめったにない。この結果が示唆するのは、それほどにも未経験者の（資格取得当時の）考えというものは多種多様であることだ。ゆえに、既存の選択肢だけでは非選択の理由が十分にはとらえきれていない可能性がある。

それに続く第二位の理由は、「他にもっと魅力的な職場があったから」である。当然ながら、介護福祉士資格を取得しても、他の仕事も検討することもあるわけである。そのような状況では、労働条件などで競争力がないと、新規の人材確保が困難となろう。他にも、賃金や労働時間・日数といった条件面での理由が上位に並んでいることも、この見方をより補強する

証拠といえる。

そして強調しておきたいのが、実習の影響である。15%もの人が、「実習・見学等で自分には向かないと思った」との選択肢を回答している。さまざまな調査結果では、養成機関等での実習の意義や効果を発見している（三輪 2014）。しかしながら、実習によって実践的な技能と経験を得ることで、意欲的になって福祉・介護職になっていく人たちがいる裏で、適性を再考する契機となっていることもまた事実のようである。

図表3-5の右側に目を向けると、それら理由別にみた移動希望率が示されている。「未定」が圧倒的に多いのが特徴であり、それはどの理由であつても大きく変わりはない。未経験層は、資格を取得したにもかかわらず、その後一切福祉や介護の仕事を経験していないのと思えば、当然といえば当然の結果であろう。

あくまで相対的な話ではあるが、「実習・見学等で自分には向かないと思った」、「将来展望が描けなかった」という2つの理由については、福祉・介護の仕事から離れるように働く力が強い。いずれも、福祉以外の仕事あるいは無職を希望する確率が高めで、同時に、福祉職を希望する確率も一段と低いのが目立つ。いったん自分の適性を疑ったり、将来のことで不安になったりすると、そこから脱して介護福祉士資格を活かした働き方を望むのは難しいのかもしれない。

特に福祉職に就くことを希望しがちな理由は見当たらなかった。そもそも、2年以内という条件が付くと、福祉職希望の確率は、せいぜい2割弱と低い水準にとどまる。ただそれでも、他の仕事がよいという意見が多数を占めるわけではないことを発見できたのは重要である。楽観的過ぎる見方かもしれないが、適切に働きかけることで、福祉・介護職に就くように誘う余地があるともとれるからである。

2. 潜在的介護福祉士の移動希望

今度は、未経験者も含めた潜在的介護福祉士全体に焦点をあて、福祉・介護職への就労を希望するかどうかを検討していきたい。福祉職としてのキャリアのほか、介護福祉士資格取得方法や、さまざまな社会人口学的変数も含めたうえで、多変量解析をおこなった。

図表3-6 2年以内の福祉・介護職への就労希望に関する多項ロジスティック回帰分析

	是非働きたい		働きたくない		分からない	
	B	exp(B)	B	exp(B)	B	exp(B)
定数項	-1.631		-2.151		-0.852	
性別(ref:女性) 男性	0.389	1.475 ***	0.336	1.399 ***	-0.002	0.998
年齢(10歳=1) 一乗項	-0.213	0.808 ***	0.643	1.902 ***	0.324	1.383 ***
二乗項	0.046	1.047 **	0.209	1.233 ***	0.032	1.032 *
婚姻状態 未婚	0.664	1.943 ***	0.447	1.563 ***	0.280	1.323 ***
(ref:既婚) 離死別	0.387	1.472 ***	0.087	1.091	-0.082	0.921
子ども数(4人以上=4)	-0.019	0.981	-0.182	0.834 ***	-0.172	0.842 ***
教育年数(12年=0)	-0.012	0.989	-0.025	0.975	-0.023	0.977
資格取得方法 養成施設	-0.364	0.695 ***	0.161	1.175 *	0.178	1.195 ***
(ref:実務経験) 福祉系高校	-0.158	0.854 *	-0.255	0.775 **	-0.083	0.920
福祉以外に在職(ref:無職)	-0.878	0.416 ***	0.551	1.735 ***	0.514	1.672 ***
福祉職経験有(ref:無し)	0.130	1.139	0.391	1.479 ***	-0.263	0.769 ***
地域(ref:関東) 北海道	-0.127	0.881	0.167	1.182	0.065	1.067
東北	-0.140	0.869	0.206	1.228 *	0.003	1.003
中部	-0.040	0.961	0.151	1.163 *	0.138	1.148 *
関西	0.088	1.092	0.123	1.131	0.102	1.107
中国	-0.006	0.994	0.389	1.475 ***	0.213	1.238 **
四国	-0.197	0.821	0.443	1.558 ***	0.105	1.111
九州	0.082	1.085	0.327	1.386 ***	0.243	1.275 ***
Nagelkerke R ²			0.167			
モデルχ ² (自由度54)			3263.7 ***			
-2対数尤度			32938.0			
N			19795			

注：従属変数の参照カテゴリーは、「条件が合えば働きたい」である。

Bはロジスティック回帰係数, exp(B)は他変数の影響調整済みのオッズ比。

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (両側検定)

ここで衝撃的なのは、介護福祉士資格取得方法の効果である。制度上、最も整備されて高度な訓練が受けられる養成施設を出て資格取得した人たちが、最も福祉や介護の仕事を忌避しがちである傾向があらわれている。是非働きたいと回答する確率は他の資格取得方法だった人たちよりも低く、また働きたくないと回答する確率は他よりも高い。さらに、福祉職の経験の効果も注目し得る。潜在的介護福祉士のなかに限れば、過去に福祉職経験があることは、働きたくないという回答確率を高めるのである。

これらが意味するのは、福祉や介護の知識・実践に触れるほど、現場から離れようとする誘因が働くことである。どうしてこのような逆説的な結果となるのであろうか。一つの解釈としては、介護福祉士資格保有者のなかで福祉職に適した層は既に在職しており、潜在的介

護福祉士というのは偏ったケースとみる見方がある。つまり、養成施設の良質な教育を受けたり、福祉職を十分に経験してきた人たちの多くは福祉・介護の労働に携わっており、そこから外れた者たちがこの分析の対象者となっているため、予想外の結果が出ているのかもしれない。その説の真偽は他の検討に委ねよう。重要なのは、潜在的な層の中からこの先に福祉・介護職に就く人を見つけようとするなら、この結果から示唆を得るのは妥当であることだ。潜在的介護福祉士の中でも、訓練や経験がある者のほうが、福祉・介護の仕事の大変さが身に染みてわかっている分、慎重に構えていると思われる。

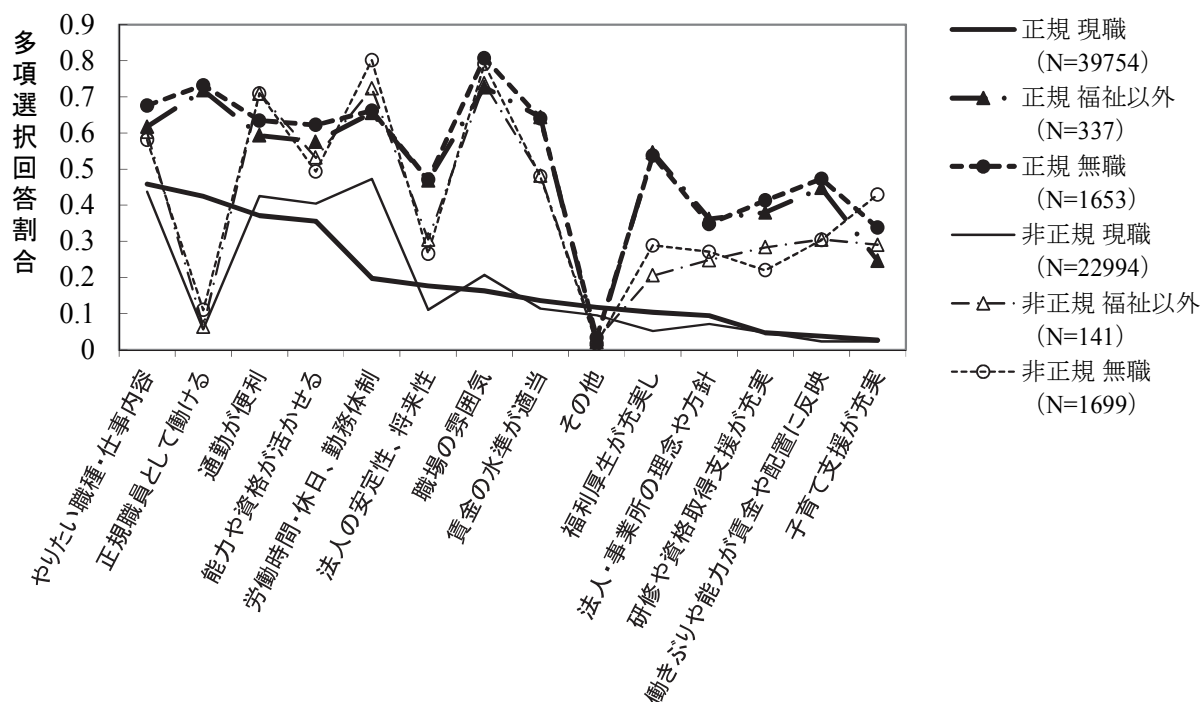
また、現在無職の者よりも、福祉以外の仕事に就いている人たちのほうが、福祉・介護の仕事に対して消極的であることもうかがえる。福祉の仕事の条件が、現在の仕事のそれと比較せざるを得ないことも一因であろう。その点、無職ならば、介護福祉士の資格を活かした再就職をまず考えてみるというのは自然なことのようと思われる。

統制変数として含めた社会人口学的変数のなかでは、年齢の効果が興味深いパターンを示している。二乗項が統計的有意になってはいるが、実際には、いずれの従属変数でも年齢上昇に応じた単調増加パターンを示す。すなわち、「条件が合えば」という回答は若年層に多く、高年層ではむしろ少ない。最も極端なのは、「働きたくない」という回答で、年齢が高い層ほど多い傾向がみられる。介護福祉士資格保有者は中高年も多いが、彼または彼女らの健康や体力的な問題の如何によって、きつい仕事と忌避されるのだろう。この点も、介護福祉士を長く定着させにくくさせる背景要因となっている。

第6節 潜在的介護福祉士の職場選択における重視項目

ここでは、潜在的介護福祉士のうち、2年以内に福祉・介護の仕事へと移動希望がある者に絞り、職場を選ぶにあたりどのようなことを重視するか、回答の分布をみてみよう。なお、調査時点で福祉職以外の仕事に就いている層の結果は破線で、無職の人たちの結果は点線で示した。さらにそれらの人々が、正規雇用の福祉職希望の場合は太線、非正規雇用を希望する場合は細線にした。参考までに、実際に福祉職に就いている人たちの現在の職場の選択理由を、実線で示してある。

図表3-7 福祉職を希望する潜在的介護福祉士の職場選択重視項目



図表3-7より、次の諸点を確認することができる。第1に、福祉職に在職中の人よりも、潜在的介護福祉士のほうが、ほとんどの項目で折れ線がはるか上方に位置することである。要するに、希望のレベルでは現実以上にいろいろな項目を重視するということを意味する。

第2に、回答のパターンをみると、福祉以外の職に就いている層と無職の層のあいだには、あまり違いがみられないことである。図表3-6では、これら2つの層には福祉・介護職を希望する割合に有意差がみられたが、こちらではそのようなことはない。ということは、希望しさえすれば、両者には類似した性質をもつということである。

しかし第3に、正規雇用を希望する人たちと非正規雇用を希望する人たちとのあいだには、系統的な回答パターンの差異がみられることがある。簡単にまとめるなら、正規雇用希望者たちは比較的スキルや報酬を重くみており、非正規希望者たちは通勤や休日など短期的な労働のしやすさについてより重視しているようだ。ただこれは、一般的な正規希望と非正規希望のあいだでの重視項目の違いというだけで、特に福祉・介護職に限った特徴ではなからう。

最後に、「法人・事務所の理念や方針」という項目が下位であることにも注目したい。というのは、これは離職理由では第一位となっていたものであるからだ。この乖離が意味するのは何か。それは、仕事に就く前にはあまり考えてもいなかった抽象的な理念・方針が、いざ仕事をしていくなかで違和感を生じさせる一大要因足りうるということである。介護福祉士が職場を変えがちな背景には、こうした事情が隠れているのではないだろうか。

第7節 まとめ

本章は、回顧的な過去の働き方と近い将来に希望する働き方の情報等を活かして、介護福祉士資格保有者たちのキャリア移動の構造を解明するために、計量的な二次分析をおこなった。その結果、明らかになった知見を要約すると、次のようになる。第1に、事実のレベルでも希望のレベルでも、福祉・介護職は漸増する傾向にあることがうかがえた。第2に、福祉・介護職からの流出に目を向けると、家族や健康など無職へと移りがちな人材喪失の要因で、さまざまな不満や専門性の追求は職場を変える要因であることがわかった。第3に、他の分野からの流入では、養成施設での教育経験や過去の福祉就業経験がむしろ流入を阻むことがわかった。そして第4に、仕事に就く前にはほとんど考慮の枠外にあった職場の抽象的な理念・方針が、仕事に就いた後には離職を促す要因となりうることが明らかにされた。

これら知見から示唆されるのは、介護人材の増加ペースを上方シフトさせるためには、潜在的介護福祉士、とりわけ無職のまま労働市場の外にとどまっている層に働きかけて、福祉・介護の仕事は今一度検討してもらう必要があることだ。そしてそのためには、再教育などにより、大きな抵抗なく働きに出てもらうことが求められよう。そこでは、働き始めた初期の段階で挫折しないように、慎重かつ計画的にサポートをすることが重要であろう。本章の分析から、時には、直接的な現場体験がむしろ介護人材確保にとってブレーキと化してしまう危険性が垣間見えたわけである。貴重な資格保有者たちを「掘り起こす」ためには、工夫を要することが必要と思われる。

それからもう1点強調したいのは、法人・事業所の理念の役割である。理念はどこでも同じというわけではなく、そしてそれは離職へと結びつく隠れた要因となる。働き始めてから感じる違和感が、介護人材流出への動きを始めさせるきっかけを作ってしまうのだろう。こうした事態を続けないためには、雇う側、雇われる側、双方のマッチングの際に、よりいっそう理念や方針を明示したうえでリクルーティングを進めるべきであるし、また実際の現場仕事においても、それと理念との乖離ができるだけ小さくなるよう注意を払わなければならない。介護の仕事を目指す者たちも、労働条件や距離的要件と並んで、職場の掲げる理念と己自身の理想とするそれとのあいだの「相性」を、検討材料として入れて、職場選択をするべきであろう。

大規模データと回顧的情報を有効に使い、本章では、介護福祉士のキャリア移動にみられる特徴の一端を解明できた。そうした意義はあるものの、パネルデータに比べて、情報の精度や量が落ちることは否めず、その意味ではまだまださらなる検討の余地を残している。今後、良質な大規模パネルデータを手にしたときに、本章での検証を超えゆくよりよい研究成果が現れるであろうことを、大いに期待したい。

参考文献

- 三輪哲（2006）「社会移動と社会の開放性—社会的地位のむすびつきの大きさを調べる：移動指標」与謝野有紀ほか編『社会の見方、測り方—計量社会学への招待』勁草書房.
- 三輪哲（2014）「離職者訓練制度の教育・訓練効果」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—介護職の安定的な確保に向けて』（第4章）労働政策研究・研修機構.
- 佐藤博樹・堀田聰子（2014）「介護人材の需給構造の現状と課題」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—介護職の安定的な確保に向けて』（序章）労働政策研究・研修機構.
- 安田三郎（1971）『社会移動の研究』東京大学出版会.

第4章 介護人材の資格取得意欲と就業意識

第1節 はじめに

介護人材の確保が課題となる中で、労働力の量的確保と質的向上の両面からさまざまな取り組みがなされてきた。資質・専門性の向上という観点からは、介護福祉士を中核とする資格制度を共通基盤として、研修、能力評価、資格取得によりステップアップしていく道筋が働く上での目標となっている。介護職員に占める介護福祉士の割合も着実に上昇を続け、4割に近づきつつある。

一方、必ずしも上級資格の取得を目指さない介護職員も一定割合存在し、さまざまな理由により積極的に資格を取得する意向がない場合でも、現場における重要な戦力として、比較的長く定着し、安定的に働いているケースも少なくない。

介護の質の向上という観点からは、専門性の高い人材を増やしていくことが重要であるが、労働力確保の面からは、個人の事情等により、必ずしも高度な能力開発は志向しないまでも、無理のない範囲で働き甲斐を持って仕事をしたい、という労働者も取りこぼすことのないよう、それぞれのニーズを把握し、対応することが必要である。

このため、本章では、介護業務に従事する現職の介護労働者について、介護福祉士資格の有無と取得意欲に着目し、①介護福祉士資格の取得者、②今後の資格取得を希望する者、③資格取得を希望しない者のそれぞれについて、どのような就業意識や職場への要望、課題を有しているか、就業継続意志や職場への満足感には違いがみられるか等を分析し、多様な志向や意欲を持つ介護労働者が、介護分野に定着して能力を發揮できる職場づくりについて検討する。

本章の分析は、財団法人 介護労働安定センターが実施した「平成24年度介護労働実態調査」のうち、労働者を対象とする「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の個票データの再分析に基づいて行っている。貴重なデータを快く提供くださった財団法人 介護労働安定センターに厚く御礼申し上げる。

第2節 資格所持の全体状況

介護福祉士資格の取得に着目して分析を進めるに先立って、介護労働実態調査の概要と介護人材の資格所持状況全体についてみておこう。

今回分析に利用する介護労働安定センターの介護労働実態調査は、「事業所における介護労働実態調査」と「介護労働者の就業実態と就業意識調査」からなり、24年度調査は、事業所調査の回答数が7,511事業所（回答率43.5%）、労働者調査はこの事業所から1事業所あたり3名を上限に調査対象を抽出し、回答者数18,673人（回答率36.1%）となっている。介護労働者の就業状況に関する実態調査としては、データ量、調査の継続性ともに我が国の代表的な総合的調査である。

本章では、介護福祉士の資格取得に着目するが、その前に介護福祉士を含め、介護労働者の資格所持の実態がどのようになっているのかを、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」（以下、「介護労働者調査」と略記する。）のデータにより確認する。

24年度介護労働者調査では、「現在持っている介護に関する資格」として、①介護福祉士、②介護職員基礎研修、③ホームヘルパー1級、④ホームヘルパー2級、⑤介護支援専門員、⑥看護師・准看護師、⑦PT・OT・ST、⑧社会福祉士、⑨福祉用具専門相談員、⑩栄養士・管理栄養士、⑪その他の介護福祉関係の資格の11の資格区分について、所持しているかどうかをたずねており、有効回答数18,673人のうち、「資格なし」及び無回答を除く17,794人が上記の何らかの資格を有している（図表4-1）。

このうち、最も取得者の多い資格はホームヘルパー2級の10,388人（資格所持者の58.4%）であり、次いで介護福祉士の9,265人（同52.1%）である。

複数の資格を併せて所持している人も多いが、介護分野の入門資格であるホームヘルパー2級では、約4割（39.8%）がホームヘルパー2級のみを所持する人であり、看護師やPT・OT・STといった医療系の資格を別にすると、最も単独資格者の比率が高い。介護福祉士では、半数強（54.0%）がホームヘルパー2級資格を有し、3割近く（27.7%）が介護支援専門員資格を有しており、単独資格者の割合は4人に1人（25.4%）である。介護職員基礎研修とホームヘルパー1級はホームヘルパー2級から介護福祉士に至る中間段階の資格であることを反映して、いずれも6割強（62.5%、60.5%）がホームヘルパー2級を有している。介護に関する資格のうち最も複数の資格を有する人が多い介護支援専門員は、7割弱（68.2%）が介護福祉士、2割弱（18.9%）が看護師・准看護師資格を有しており、この2つのルートからの資格取得者が多いことがうかがえる。

図表4-1 介護分野の資格所持の状況

%、太字は実数

	介護福祉士	介護職員基礎研修	ホームヘルパー1級	ホームヘルパー2級	介護支援専門員	看護師・准看護師	PT・OT・ST	社会福祉士	福祉用具専門相談員	栄養士・管理栄養士	外の介護福祉関係の資格	単独資格	計	n	資格所持者実数17,794人に対する比率
介護福祉士	100.0	4.3	10.2	54.0	27.7	0.7	0.1	3.2	2.9	1.3	15.5	25.4	100.0	9,265	52.1
介護職員基礎研修	42.6	100.0	11.3	62.5	14.3	1.6	0.1	1.1	3.6	0.6	14.7	20.4	100.0	937	5.3
ホームヘルパー1級	67.3	7.5	100.0	60.5	29.9	7.3	0.0	2.8	5.0	1.1	16.1	11.0	100.0	1,406	7.9
ホームヘルパー2級	48.2	5.6	8.2	100.0	14.6	0.9	0.1	2.4	3.5	1.3	12.1	39.8	100.0	10,388	58.4
介護支援専門員	68.2	3.6	11.1	40.4	100.0	18.9	1.2	9.4	4.4	1.8	18.9	3.3	100.0	3,768	21.2
看護師・准看護師	3.2	0.7	4.9	4.4	34.4	100.0	0.0	1.3	0.9	0.0	3.7	57.6	100.0	2,077	11.7
PT・OT・ST	3.4	0.5	0.0	5.9	22.9	0.5	100.0	1.5	2.4	0.0	12.2	63.9	100.0	205	1.2
社会福祉士	48.8	1.7	6.6	41.2	58.6	4.6	0.5	100.0	7.1	0.7	24.5	8.9	100.0	604	3.4
福祉用具専門相談員	51.8	6.5	13.6	69.6	31.9	3.4	1.0	8.2	100.0	1.1	33.8	4.0	100.0	523	2.9
栄養士・管理栄養士	49.2	2.5	6.8	58.9	29.2	0.4	0.0	1.7	2.5	100.0	8.5	14.0	100.0	236	1.3
上記以外の介護福祉関係の資格	62.8	6.1	10.0	55.2	31.2	3.3	1.1	6.5	7.8	0.9	100.0	8.7	100.0	2,280	12.8

第3節 分析対象とその属性

1. 分析対象

このように、介護分野に従事する労働者には、介護福祉士やヘルパー、介護支援専門員といった介護の資格だけでなく、看護師や社会福祉士など医療・福祉関連のさまざまな資格を併せて所持している人が多い。本章の分析では、介護福祉士資格の取得意欲と就業意識との関係に焦点を当てて検討を行うため、担当業務の違いや他の所持資格との関連をできるだけ小さくするよう、次のようなケースに限定して分析を行うこととした。

現在の主な仕事（職種）が「訪問介護員¹⁾」または「介護職員²⁾」である人のうち、

- ①介護福祉士であって、看護師・准看護師、PT・OT・ST、社会福祉士、栄養士・管理栄養士資格を所持していない人 ……5,372人
- ②ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、「今後取りたいと考えている資格等」として介護福祉士を選択した人 ……2,350人
- ③ホームヘルパー2級のみを所持している人であって、「今後取りたいと考えている資格等」として介護福祉士を選択しなかった人 ……1,446人

①～③ 合計 9,168人

（労働者調査の問1(2)の主な仕事、問4(1)の現有資格及び取りたい資格に関する回答に基づいて抽出）

調査における主な仕事（職種）の定義

注1) 訪問介護員：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。

注2) 介護職員：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。

すなわち、現在、直接介護に携わっている人であって、介護資格の目標点である介護福祉士資格を取得した人（以下、「介護福祉士群」）、取得を希望する人（以下、「取得希望あり群」）、取得希望がない人（以下、「取得希望なし群」）の3つの類型を比較する形で分析を進める。

2. 主な属性

上記の3群のそれぞれについて、主な属性をみる（図表4-2）。

まず、年齢に関しては、取得希望なし群と他の2類型との違いが大きく、取得希望なし群では55歳以上比率が45.0%と、他の2群より30ポイント以上高い。「希望あり群」で最も若い年齢層の比率が高い。

性別に関しては、取得希望なし群の女性比率が最も高く、取得希望あり群で女性比率が最も低い。

学歴に関しては、介護福祉士群で「専門・短大・高専」の比率が最も高く、取得希望なし群で高校卒業までの学歴の比率が最も高い。

図表 4-2 年齢、性別、学歴の状況

構成比(%)、太字は実数

	合計	年齢				性別		学歴			
		34歳以下	35-44歳	45-54歳	55歳以上	男	女	中学卒	高校卒	専門・短大・高専	大学・大学院卒
合計	9,168	2,551	2,446	2,356	1,732	1,891	7,213	359	4,579	3,230	913
	100.0	27.8	26.7	25.7	18.9	20.6	78.7	3.9	49.9	35.2	10.0
介護福祉士資格あり	5,372	30.4	27.2	26.0	15.6	21.1	78.3	2.2	43.9	43.7	9.4
2級のみ・取得希望あり	2,350	32.0	31.4	25.5	10.3	24.8	74.6	4.7	57.0	24.9	12.3
2級のみ・取得希望なし	1,446	11.6	17.1	25.0	45.0	12.2	86.7	8.9	61.1	20.5	8.4

属性について無回答は掲載を省略した(計には含む)。

3. 就業状況

続いて、就業状況についてみる(図表4-3)。

主な仕事に関しては、訪問介護員か介護職員(主に施設介護)かのいずれかに分類されるが、取得希望なし群で訪問介護員の比率が高く、事業所類型としても訪問系の比率が高い。介護福祉士群では入所型施設の介護職員が多く、取得希望あり群はその中間的な構成となっている。

雇用形態としては、介護福祉士群、取得希望あり群、取得希望なし群の順に正規職員比率が低くなり、各群の間に段階的に20ポイント程度の差がある。

また、非正規職員の労働時間についてみると、「正規職員より短い」とする割合が取得希望なし群で高い。

図表 4-3 主な仕事、事業所類型、雇用形態、労働時間

構成比(%)、太字は実数

	合計	主な仕事(職種)		事業所類型*			雇用形態		非正規職員の労働時間	
		訪問介護員	介護職員	訪問系	施設系(入所型)	施設系(通所型)	正規職員	非正規職員	正規職員と同じ	正規職員より短い
合計	9,168	2,533	6,635	2,893	3,140	2,430	5,422	3,415	1,229	1,915
	100.0	27.6	72.4	31.6	34.2	26.5	59.1	37.2	36.0	56.1
介護福祉士資格あり	100.0	22.7	77.3	26.4	38.6	25.2	70.1	27.1	42.2	52.0
2級のみ・取得希望あり	100.0	29.1	70.9	33.7	32.1	29.3	51.4	45.0	39.8	51.7
2級のみ・取得希望なし	100.0	43.4	56.6	47.1	21.8	26.8	30.9	62.3	21.4	67.8

注：*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、定期巡回・臨時対応訪問介護看護、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)」、＜複合型サービス、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。

本表では、事業所類型の「その他」および無回答は掲載を省いた。

入職年齢をみると、介護福祉士群では若い年齢層での入職者の割合が最も大きく、取得希望なし群では40歳以上での入職者が7割近くに達し、高い年齢層で入職した人の割合が最も大きい。取得希望あり群ではその中間的な構成になっている（図表4-4）。

図表4-4 入職年齢

	合計		構成比（%）、太字は実数			
	合計		24歳以下	25-39歳	40歳以上	不明
合計	9,168	100.0	2,255	3,439	3,355	119
			24.6	37.5	36.6	1.3
介護福祉士資格あり	5,372	100.0	32.6	38.7	27.6	1.1
2級のみ・取得希望あり	2,350	100.0	17.6	42.9	38.4	1.1
2級のみ・取得希望なし	1,446	100.0	6.4	24.2	67.2	2.2

職位をみると、介護福祉士群では約4割が管理職や職場のまとめ役になっているが、取得希望あり群も取得希望なし群も約8割が役職等に就いていない（図表4-5）。

図表4-5 職位の状況

	合計		構成比（%）、太字は実数			
	合計		①管理職	②主任・(サブ)リーダーなど職場のまとめ役	①又は②以外	無回答
合計	9,168	100.0	421	2,040	6,196	511
			4.6	22.3	67.6	5.6
介護福祉士資格あり	5,372	100.0	6.2	31.0	57.9	4.8
2級のみ・取得希望あり	2,350	100.0	2.2	11.1	82.0	4.8
2級のみ・取得希望なし	1,446	100.0	2.4	7.7	80.2	9.7

4. 属性や就業状況に関する傾向

以上、特徴的な点をまとめると、図表4-6のように、取得希望なし群と他の2類型との差が大きいもの（現在の年齢や入職年齢、主な仕事）、介護福祉士群と他の2類型との差が大きいもの（学歴、職位）、介護福祉士群、取得希望あり群、取得希望なし群で段階的に差があるもの（雇用形態）がある。

図表4-6 類型別にみた属性、就業状況の傾向

	【現年齢】 45歳以上の 比率	【入職年齢】 40歳以上で の入職比率	【性別】 男性割合	【学歴】 専門学校卒 業以上	【仕事】 訪問介護の 比率	【雇用形態】 正規職員 比率	【職位】 役職あり 比率
介護福祉士資格あり	42%	28%	5人に1人	53%	23%	70%	37%
2級のみ・取得希望あり	36%	38%	4人に1人	37%	29%	51%	13%
2級のみ・取得希望なし	70%	67%	8人に1人	29%	43%	31%	10%

2級資格のみを所持している2群の間で、年齢構成及び雇用形態に関する差が大きく、図表4-7のように、これらの属性によって取得希望状況が異なっている。年齢が34歳以下の若い層では雇用形態による取得希望状況の差がみられないが、その他の区分では、年齢・雇用形態により取得を希望する割合が異なり、年齢層が若いほど、また正規職員のほうが取得を希望する割合が高い。第4節ではこの点に留意して分析を進める。

図表4-7 年齢・雇用形態別の取得希望状況（「取得希望あり」の比率）

%、太字は実数

	正規職員	非正規職員	雇用形態計	n
34歳以下	83.1	79.6	81.7	919
35-44歳	81.7	71.4	74.9	986
45-54歳	69.1	57.3	62.4	961
55歳以上	42.4	21.4	27.1	892
年齢計	73.0	54.0	61.9	3,796
n	1,654	1,959	3,796	

2級資格のみ所持者。年齢、雇用形態について無回答は掲載を省略した（計には含む）。

第4節 資格取得と就業意識

介護現場で働きながら介護福祉士資格の取得をめざすに当たっては、自分自身のスキルアップを図ることとともに、資格取得により、処遇や労働条件等の向上、働き方の改善が実現することが期待されていると考えられる。

そこで、資格取得を希望する人と希望しない人との間では、働き方や自分のスキル等に関し課題意識に違いがあるのか、あるとすればどのような傾向があるのかについてみていく。さらに、介護福祉士資格を取得することにより、資格取得の背景にあった課題意識は解消する方向に向かうのかどうか、資格を取得した介護福祉士群との比較により考察する。

1. 労働条件・仕事の負担についての課題との関係

まず、「働く上での悩み、不安、不満等」のうち、「労働条件・仕事の負担」に関する状況を見る（図表4-8）。設問は、「あなたが労働条件・仕事の負担について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか」として、「仕事内容のわりに賃金が低い」、「人手が足りない」など18の項目及び「特に悩み、不安、不満は感じていない」の計19項目について、あてはまるものすべてをあげてもらうものである。

図表 4-8 労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満

労働条件・仕事の負担についての悩み、不安、不満	MA %		
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士
雇用が不安定である**	10.7	10.2	8.1
正規職員(正社員)になれない***	5.2	10.3	6.0
人手が足りない***	34.1	42.9	50.3
仕事内容のわりに賃金が低い***	38.7	44.4	51.6
労働時間が不規則である*	15.0	16.9	18.2
労働時間が長い***	5.5	9.7	11.6
不払い残業がある***	4.1	10.3	12.8
休憩が取りにくい***	22.5	28.8	30.4
有給休暇が取りにくい***	24.2	30.7	43.9
夜間や深夜時間帯に何か起きるのではないかと不安がある***	12.7	24.5	27.9
職務として行う医的な行為に不安がある***	7.1	10.4	11.4
身体的負担が大きい(腰痛や体力に不安がある)***	32.6	32.7	39.3
精神的にきつい***	18.6	23.8	31.8
健康面(感染症、怪我)の不安がある*	17.6	20.3	17.8
業務に対する社会的評価が低い***	23.5	26.9	35.6
福祉機器の不足、機器操作の不慣れ、施設の構造に不安がある***	9.7	14.3	16.1
工作中的の怪我などへの補償がない**	8.9	9.0	7.2
その他	2.7	3.4	3.8
労働条件・仕事の負担について特に悩み、不安、不満等は感じていない***	15.1	9.4	5.9
n	1446	2350	5372

χ^2 検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

資格取得類型別の回答状況をみると、「その他」を除く 18 の項目すべてにおいて、類型間の回答に有意差があり、取得希望なし群では「雇用が不安定」と「特に悩み、不安、不満は感じていない」への回答割合が高く、取得希望あり群では「正規職員になれない」、「健康面の不安がある」、「工作中的の怪我などへの補償がない」への回答割合が高い。それ以外の 13 項目については介護福祉士群の回答割合が最も高い。

このように、雇用の安定性を別にすると、全体として、取得希望なし群では、労働条件・仕事の負担に対する悩み・不安・不満をあげる人の割合が他の 2 群より低い。また、取得希望あり群では、業務上の事故やその補償に対する不安が強い。それ以外の項目では、介護福祉士群において悩み・不安・不満をあげる人の割合が高い。特に、「有給休暇が取りにくい」の回答割合について、他の 2 群との差が大きい。

各群における年齢別及び雇用形態別の構成の違いを除いて労働条件・仕事の負担についての意識の違いをみるため、年齢・雇用形態別に分けて資格取得類型別の状況を比較する(図表 4-9、4-10)。

いずれの年齢・雇用形態区分でも全般に介護福祉士群で悩み・不安・不満をあげる割合が高く、取得希望なし群で悩み・不安・不満はないとする割合が高いのは全体計と同様であるが、

悩み・不安等のある具体的な労働条件や仕事負担の内容についてみると、年齢・雇用形態区分によって傾向の違いがみられる。

まず、内容別に資格取得類型による相違をみる。資格取得類型間の違いが小さい項目は、「雇用が不安定」、「労働時間が不規則」、「労働時間が長い」、「休憩が取りにくい」、「医的な行為に不安」、「健康面の不安」、「福祉機器の不足等」、「工作中的怪我への補償」などである。総じて、雇用の安定性や労働時間の状況、安全面や事故補償などに対する不安や不満については資格取得類型間の違いが小さいことがうかがえる。

一方、資格取得類型による違いが大きい項目は、「正規職員になれない」（非正規職員についてのみ集計）、「人手が足りない」、「仕事内容の割に賃金が低い」、「不払い残業がある」、「有給休暇が取りにくい」、「夜間・深夜時間帯の不安」、「身体的負担」、「精神的にきつい」、「社会的評価が低い」である。賃金や雇用形態、労働負荷、社会的評価に対する不安や不満については資格取得類型間で感じ方の違いがあることがうかがえる。

資格取得類型間の違いには、不満・不安をあげる割合が、①介護福祉士群、取得希望あり群、取得希望なし群と段階的に低くなっている項目が多いが、中には、②介護福祉士群・取得希望あり群が同じように高く、取得希望なし群のみが他の2類型に比べて大幅に低い項目や、③取得希望あり群で高い傾向がある項目もみられる。

①に該当する項目は、資格を取得したことに伴ってさらに問題意識が高まる項目であり、②および③の項目は資格取得希望の形成に影響が大きい項目ではないかと考えられる。①に該当するもののうち、「有給休暇が取りにくい」、「人手が足りない」など人手不足に起因すると考えられる項目については、年齢・雇用形態別の各区分を通して、介護福祉士群の不満が大きい。②に該当するものとしては、「正規職員になれない」（非正規職員のみ）があげられる。この項目については、各年齢層を通して取得希望なし群があげる割合が大幅に低く、正職員化の希望と資格取得意欲との結びつきが強いことがうかがえる。③に該当するものとしては、「夜間や深夜時間帯への不安」があげられる。この項目は、取得希望あり群と取得希望なし群の差が大きく、35～44歳と45～54歳の非正規職員などの区分で、取得希望あり群において不安をあげる割合が他の資格取得類型に比べて高くなっている。

図表4-9 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満（年齢・雇用形態別）①

		雇用が不安定である	正規職員(正社員)になれない	人手が足りない	仕事内容のわりに賃金が低い	労働時間が不規則である	労働時間が長い	不払い残業がある	休憩が取りにくい	有給休暇が取りにくい	n
34歳以下	正規職員	7.1	-	56.6	57.5	24.6	14.1	18.5	31.0	50.6	1,324
	2級のみ・取得希望あり	8.7	-	50.3	45.7	23.4	14.1	14.5	30.9	37.2	495
	2級のみ・取得希望なし	4.0	-	45.5	38.6	16.8	12.9	5.9	30.7	32.7	101
	有意水準			*	***			**		***	
	非正規職員	12.5	22.5	45.7	47.1	13.9	7.1	12.1	30.7	27.1	280
	2級のみ・取得希望あり	14.7	22.7	39.1	44.5	15.1	8.0	8.4	26.5	25.6	238
2級のみ・取得希望なし	8.2	11.5	32.8	44.3	18.0	6.6	4.9	24.6	18.0	61	
有意水準											
35〜44歳	正規職員	7.7	-	53.2	55.1	17.2	14.7	13.4	31.5	50.4	1,055
	2級のみ・取得希望あり	4.6	-	45.8	45.8	17.5	12.0	11.1	32.3	40.6	325
	2級のみ・取得希望なし	9.6	-	39.7	53.4	13.7	5.5	1.4	35.6	39.7	73
	有意水準			*	*			**		**	
	非正規職員	15.5	20.5	44.6	46.5	14.7	7.1	10.5	22.8	25.7	381
	2級のみ・取得希望あり	13.1	20.5	37.9	39.7	15.9	6.4	6.9	22.1	18.5	390
2級のみ・取得希望なし	16.0	6.4	35.3	33.3	10.9	3.8	5.1	16.7	12.2	156	
有意水準		***		*					**		
45〜54歳	正規職員	5.0	-	52.5	52.7	16.2	11.8	11.6	31.9	48.8	885
	2級のみ・取得希望あり	7.0	-	48.3	51.7	13.3	14.4	13.7	36.2	38.4	271
	2級のみ・取得希望なし	7.4	-	47.1	47.1	16.5	9.9	8.3	33.9	44.6	121
	有意水準									*	
	非正規職員	13.9	24.4	40.5	45.4	18.1	7.9	7.7	26.0	27.8	454
	2級のみ・取得希望あり	13.4	20.7	40.1	44.5	15.4	6.4	10.4	27.1	23.7	299
2級のみ・取得希望なし	13.9	11.2	36.8	39.0	15.7	3.1	3.6	25.1	23.8	223	
有意水準		***					*		*		
55歳以上	正規職員	3.4	-	47.4	46.1	15.8	12.4	10.9	36.6	50.9	475
	2級のみ・取得希望あり	4.6	-	41.7	42.6	7.4	10.2	7.4	38.0	41.7	108
	2級のみ・取得希望なし	6.1	-	33.3	38.1	10.9	5.4	4.1	26.5	34.7	147
	有意水準			*		*		*		**	
	非正規職員	9.8	14.4	39.6	43.6	14.1	6.1	6.7	27.0	30.7	326
	2級のみ・取得希望あり	14.8	24.6	33.6	43.4	18.0	3.3	5.7	26.2	23.0	122
2級のみ・取得希望なし	11.0	5.6	27.3	34.9	15.7	3.8	2.7	15.2	16.6	447	
有意水準		***	**	*			*	***	***		

χ²検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。
 正規職員については「正規職員（正社員）になれない」を除く。
 年齢、雇用形態に無回答のものは掲載を省略した。

図表4-10 労働条件・仕事の負担についての悩み・不安・不満（年齢・雇用形態別）②

		夜間や深夜 時間帯に何 か起きるの ではないかと 不安がある	職務として 行う医的な 行為に不安 がある	身体的負担 が大きい(腰 痛や体力に 不安がある)	精神的にき つい	健康面(感 染症、怪 我)の不安 がある	業務に対す る社会的評 価が低い	福祉機器の 不足、機器 操作の不慣 れ、施設の 構造に不安 がある	仕事上の怪 我などへの 補償がない	労働条件・ 仕事の負担 について特 に悩み、不 安、不満等 は感じてい ない	n
3 4 歳 以下	正規職員	40.9	14.2	39.0	37.8	18.6	34.4	19.5	6.3	3.5	1,324
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	39.0	12.9	30.9	28.3	19.2	23.0	17.4	5.3	8.1	495
	2級のみ・取得希望なし	25.7	9.9	24.8	26.7	10.9	19.8	8.9	5.9	14.9	101
	有意水準	*		***	***		***	*		***	
	非正規職員	19.6	11.4	28.6	23.6	17.5	27.1	17.9	6.8	8.6	280
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	19.7	10.1	29.0	20.2	20.6	21.8	13.4	8.8	14.7	238
2級のみ・取得希望なし	14.8	6.6	44.3	26.2	26.2	23.0	6.6	4.9	18.0	61	
有意水準			*							*	
3 5 歳	正規職員	30.9	12.3	40.3	37.1	16.4	37.7	17.4	5.8	5.0	1,055
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	26.5	11.7	32.0	25.8	17.2	26.8	12.3	8.9	10.2	325
	2級のみ・取得希望なし	23.3	13.7	41.1	31.5	23.3	23.3	17.8	6.8	9.6	73
	有意水準			*	**		***			**	
	非正規職員	7.1	9.2	30.7	23.1	16.5	29.1	16.8	9.2	8.7	381
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	13.1	6.2	32.1	21.5	17.2	25.1	14.6	9.5	10.0	390
2級のみ・取得希望なし	1.3	3.2	22.4	10.3	17.3	17.9	11.5	9.0	19.2	156	
有意水準	***	*		**		*		**		**	
4 5 歳	正規職員	30.8	11.0	44.9	33.7	18.1	38.4	15.1	6.7	5.4	885
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	30.6	13.3	36.5	26.9	22.9	30.6	15.5	9.2	6.6	271
	2級のみ・取得希望なし	24.8	9.1	41.3	31.4	19.8	26.4	15.7	7.4	6.6	121
	有意水準						**				
	非正規職員	9.5	8.1	38.3	24.9	20.3	37.0	10.1	10.1	7.5	454
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	14.7	10.0	38.8	19.1	29.1	31.8	14.4	13.4	8.4	299
2級のみ・取得希望なし	6.7	6.3	35.0	17.9	19.7	26.5	12.6	9.4	12.1	223	
有意水準	**				**	*					
5 5 歳 以上	正規職員	31.8	11.2	44.8	26.3	16.6	37.9	15.6	7.2	5.7	475
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	37.0	9.3	35.2	27.8	13.9	29.6	11.1	8.3	7.4	108
	2級のみ・取得希望なし	22.4	8.8	33.3	17.7	14.3	22.4	8.8	6.8	18.4	147
	有意水準	*		*			**			***	
	非正規職員	10.7	7.1	39.0	22.4	17.2	37.4	8.9	10.1	11.3	326
	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	12.3	8.2	32.8	18.9	21.3	34.4	10.7	13.9	9.0	122
2級のみ・取得希望なし	8.5	6.7	31.8	14.1	16.3	24.4	6.7	11.6	17.9	447	
有意水準					*	***			**		

χ²検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

年齢、雇用形態に無回答のものは掲載を省略した。

2. 人間関係等についての課題との関係

次に、「働く上での悩み、不安、不満等」のうち、人間関係等に関する状況をみる（図表4-11）。設問は、「あなたが職場での人間関係等について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか」として、「ケアの方法等について意見交換が不十分である」、「部下の指導が難しい」など9つの項目及び「特に悩み、不安、不満は感じていない」の計10項目について、あてはまるものすべてをあげてもらうものである。

資格取得類型別の回答状況をみると、「その他」を除くすべての項目において、類型間の回

答に有意差があり、悩み・不安・不満の回答割合は介護福祉士群が最も高い。「特に悩み、不安、不満は感じていない」割合は取得希望なし群で最も高い。

年齢・雇用形態別に分けて状況を比較すると(図表4-12)、おおむねいずれの区分でも、全体傾向と同じく悩み・不安・不満の回答割合は介護福祉士群が最も高い。悩み等を感じていない割合は、34歳以下・正規職員、35～44歳・正規職員及び非正規職員では取得希望あり群で最も高く、労働条件や仕事負担への回答と比べて、取得希望の有無による差異が小さい。また、いずれの資格取得類型でも、悩みや不満を感じている割合は非正規職員より正規職員のほうが高い。

図表4-11 職場での人間関係についての悩み、不安、不満

職場での人間関係についての悩み、不安、不満	MA %		
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士
経営者層の介護基本方針、理念が不明確である***	9.5	12.1	14.6
経営者層や管理職等の管理能力が低い、業務の指示内容が不明確、不十分である***	13.7	17.8	22.4
上司や同僚と仕事上の意思疎通がうまく行かない***	14.4	17.5	20.5
上司や同僚の介護能力が低い***	8.0	9.7	16.3
自分と合わない上司や同僚がいる***	17.0	22.8	23.9
部下の指導が難しい***	7.3	12.9	28.5
ケアの方法等について意見交換が不十分である***	16.3	24.3	28.6
悩みの相談相手がいない、相談窓口がない***	8.5	10.3	13.5
その他	3.5	2.7	3.6
職場での人間関係について特に悩み、不安、不満等は感じていない***	43.0	36.6	23.7
n	1,446	2,350	5,372

χ^2 検定 ***<0.001、 **<0.01、 *<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

図表4-12 職場での人間関係についての悩み、不安、不満（年齢・雇用形態別）

		MA %										n
		経営者層や 管理職等の 経営者層の 介護基本方 針、理念が 不明確であ る	経営者層の 管理職等の 管理能力が 低い、業務 の指示内容 が不明確、 不十分	上司や同僚 と仕事上の 意思疎通が うまく行か ない	上司や同僚 の介護能力 が低い	自分と合わ ない上司や 同僚がいる	ケアの方法 等について 意見交換が 不十分であ る	職場での人 間関係につ いて特に悩 み、不安、 不満等は感 じていない	相手がいな い、相談窓 口がない	10	11	12
3 4 歳 以下	正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	14.4	21.9	23.1	16.4	27.0	36.0	33.3	15.3	19.6	1,324
		2級のみ・取得希望なし	11.5	15.6	18.0	9.7	23.2	21.6	25.1	11.1	34.1	495
		有意水準	*	**	*	**		***	***		***	
	非正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	15.0	24.3	24.3	18.6	27.1	16.1	31.8	12.9	28.2	280
	2級のみ・取得希望なし	10.1	13.9	16.4	7.6	23.9	7.1	21.0	10.1	43.3	238	
	有意水準	*	**	*	***		**	***		***		
3 5 歳	正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	15.8	24.0	21.2	18.5	24.7	38.2	28.1	14.7	18.8	1,055
		2級のみ・取得希望なし	11.4	20.3	18.8	10.5	24.9	20.6	26.2	10.8	32.3	325
		有意水準				**		***			***	
	非正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	12.3	19.7	17.6	15.2	22.3	12.6	23.9	11.3	35.4	381
	2級のみ・取得希望なし	13.1	14.6	14.1	8.2	17.2	8.5	24.1	8.7	43.8	390	
	有意水準				**		*		*	*		
4 4 歳	正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	15.1	21.8	18.5	17.5	24.3	34.6	27.8	14.2	20.1	885
		2級のみ・取得希望なし	16.6	26.9	23.6	15.9	29.5	12.9	26.6	13.7	25.5	271
		有意水準						***	*		*	
	非正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	16.1	24.9	20.3	14.5	20.9	11.5	24.7	10.8	33.3	454
	2級のみ・取得希望なし	10.4	18.1	18.1	8.0	23.7	5.4	24.1	9.4	39.8	299	
	有意水準	*	*		**		**			*		
4 5 歳	正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	13.7	22.3	20.6	15.2	20.2	28.0	25.7	12.2	22.1	475
		2級のみ・取得希望なし	13.0	23.1	13.9	8.3	15.7	10.2	25.9	6.5	33.3	108
		有意水準			**	**		***	***	*	***	
	非正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	11.7	20.6	12.9	10.1	16.9	7.7	27.0	10.1	37.1	326
	2級のみ・取得希望なし	9.8	16.4	16.4	3.3	23.0	4.1	18.0	10.7	39.3	122	
	有意水準		***		*		**	***		***		
5 5 歳 以上	正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	13.6	16.3	10.2	6.1	16.3	10.9	8.8	5.4	45.6	147
		2級のみ・取得希望なし	7.6	10.1	11.0	6.9	13.9	2.7	13.2	6.9	54.4	447
		有意水準		***		*		**	***		***	
	非正規職員	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり	11.7	20.6	12.9	10.1	16.9	7.7	27.0	10.1	37.1	326
	2級のみ・取得希望なし	9.8	16.4	16.4	3.3	23.0	4.1	18.0	10.7	39.3	122	
	有意水準		***		*		**	***		***		

χ^2 検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

年齢、雇用形態に無回答のものは掲載を省略した。

3. 利用者及び利用者の家族についての課題との関係

「働く上での悩み、不安、不満等」の最後に、利用者等との関係についてみる（図表4-13）。設問は、「あなたが利用者及び利用者の家族について、悩み、不安、不満等を感じていることは何ですか」として、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」、「介護事故で利用者に怪我をおわせてしまう不安がある」など11の項目及び「特に悩み、不安、不満は感じていない」の計12項目について、あてはまるものすべてをあげてもらうものである。

資格取得類型別の回答状況をみると、「特に悩み、不安、不満は感じていない」割合が取得希望なし群で最も高いことにおいては、本節1及び2でみた「労働条件・仕事の負担」や「職場の人間関係等」と同様であるが、類型間の差は小さい。

年齢・雇用形態別にみても、資格取得類型による違いがみられる項目は、「労働条件・仕

事の負担」や「職場の人間関係等」の項目群と比べて少ない（図表4-14）。この中で、「利用者に適切なケアができていないか不安がある」、「利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない」については、若年・中年年齢層を中心に、取得希望あり群において他の類型と比べて高い区分が多いことが注目される。取得希望あり群において、自分自身のケアのスキルや対応能力に関する問題意識を持つ人が多いことがうかがえる。

図表4-13 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満

利用者及びその家族についての悩み、不安、不満	MA %		
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士
利用者に適切なケアができていないか不安がある***	37.2	50.3	49.4
利用者は何をやらせてもらっても当然と思っている***	26.3	19.7	19.5
利用者の行動が理解できずに対処方法が分からない***	9.1	14.0	10.2
利用者と家族の希望が一致しない***	16.5	18.5	23.5
利用者や、その家族と人間関係がうまくいかない	4.5	5.1	5.6
禁じられている医行為を求められる	3.7	3.7	3.7
(医行為以外で)定められたサービス以外の仕事を要求される	10.3	11.5	10.1
利用者の家族が必要なサポート・理解をしてくれない***	11.1	13.1	18.5
良いと思ってやったことが利用者に理解されない*	18.1	16.2	15.2
介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者に怪我をおわせてしまう***	26.8	32.4	34.0
その他	2.2	1.4	2.0
利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等は感じていない***	20.4	16.6	13.4
n	1,446	2,350	5,372

χ^2 検定 ***<0.001、 **<0.01、 *<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

図表 4-14 利用者及びその家族についての悩み、不安、不満（年齢・雇用形態別）

		MA %										n
年齢	雇用形態	利用者に適切なケアができていないか不安がある	利用者は何をやるでも当然と思っている	利用者の行動が理解できず対処方法が分からない	利用者や、その家族と希望が一致しない	利用者や、その家族と関係がうまくいかない	禁じられている医行為を求められる	(医行為以外で)定められたサービスの仕事を要求される	利用者の家族が必ず必要なサポート・理解をしてくれない	良いと思うことが利用者に理解されない	介護事故(転倒、誤嚥その他)で利用者や家族に怪我をおわせてしまう	利用者及びその家族について特に悩み、不安、不満等を感じていない
		34歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	56.9	16.4	13.6	23.0	6.8	3.6	6.2	18.7	15.9
	非正規職員	56.4	16.6	19.6	18.6	5.7	5.3	10.3	12.1	18.6	36.0	15.2
	有意水準	47.5	18.8	11.9	11.9	2.0	4.0	5.0	11.9	10.9	27.7	18.8
	有意水準			**	**			**	**		*	*
34歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	56.4	13.9	8.9	18.6	7.5	3.6	12.9	14.3	16.1	30.4	15.0
	非正規職員	55.5	16.0	16.4	15.5	5.5	2.9	9.7	11.8	17.2	31.1	17.6
	有意水準	60.7	13.1	16.4	21.3	6.6	8.2	13.1	11.5	26.2	31.1	16.4
	有意水準			*	*							
35歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	48.6	16.0	9.8	26.0	5.7	4.4	9.0	20.8	17.1	36.5	13.3
	非正規職員	51.4	19.7	13.2	20.3	4.6	3.4	11.1	15.7	13.8	35.4	16.9
	有意水準	34.2	26.0	11.0	15.1	9.6	2.7	6.8	8.2	16.4	38.4	16.4
	有意水準	*	*	**	*				**			
34歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	45.9	23.1	8.1	22.0	5.0	4.5	11.8	15.2	13.9	24.1	18.4
	非正規職員	56.7	17.4	13.1	13.8	3.8	2.8	10.5	10.8	14.1	30.3	15.1
	有意水準	39.7	23.1	4.5	14.7	3.8	3.2	12.8	5.8	10.3	23.1	23.7
	有意水準	***	*	**	**				**			
45歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	45.6	20.2	9.5	24.6	4.5	2.7	9.6	20.5	15.3	32.9	13.1
	非正規職員	43.2	21.0	13.3	21.0	6.3	4.4	12.9	16.2	17.3	33.2	17.0
	有意水準	31.4	27.3	12.4	24.0	1.7	5.0	11.6	12.4	19.8	32.2	17.4
	有意水準	*	*									
45歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	47.6	22.0	8.6	22.2	4.2	2.9	17.6	18.1	12.8	25.8	14.3
	非正規職員	41.1	24.4	10.0	19.1	4.3	3.7	16.4	12.0	14.7	30.8	18.7
	有意水準	45.3	27.4	8.1	17.9	4.0	5.4	12.6	12.1	18.4	28.3	18.4
	有意水準								*			
55歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	41.9	26.9	8.6	23.6	5.1	4.4	10.7	18.1	13.7	34.7	11.4
	非正規職員	40.7	25.0	13.0	22.2	2.8	3.7	12.0	19.4	17.6	33.3	18.5
	有意水準	32.7	30.6	6.8	7.5	3.4	1.4	8.8	9.5	21.8	27.2	24.5
	有意水準	44.2	24.5	8.3	22.4	5.8	3.7	16.0	16.0	14.1	29.1	16.6
	有意水準	41.0	27.9	9.8	20.5	6.6	0.8	9.8	13.1	18.0	25.4	18.9
	有意水準	32.9	28.0	10.7	17.4	4.9	3.1	10.1	11.6	18.1	24.6	22.6
	有意水準	**	**					*				

χ²検定 ***<0.001, **<0.01, *<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。年齢、雇用形態に無回答のものは掲載を省略した。

4. 業務上の事故、仕事上のセクハラ等との関係

これまでみてきたように、取得希望あり群には、雇用形態を問わず、「利用者に適切なケアが提供できているか」という問題意識や「夜間に何か起こるのではないか」といった不安が大きい傾向がみられることから、自分自身のケアのスキルや難しい事態への対応能力の向上を図る必要性を感じることで資格取得意欲を高める一つの原動力となるのではないかと考えられる。

そこで、次に、業務上の事故や怪我、セクハラ・暴力等、困難な事態への遭遇経験と資格取得意欲との関係を見る。

①業務上の事故や怪我、ヒヤリ・ハット体験

過去1年間に被った業務上の事故や怪我については、資格取得希望あり群と介護福祉士群では約4人に1人が遭遇しており、取得希望なし群と比べて経験割合が高い（図表4-15）。ヒヤリ・ハット経験については、介護福祉士群では7割弱、取得希望あり群では6割強であり、取得希望なし群との差が大きい。

年齢・雇用形態別に区分して違いをみると、実際の事故・怪我経験については資格取得類型による有意な差はなく、ヒヤリ・ハット経験については1区分（35～44歳・非正規職員）を除く各年齢・雇用形態区分で有意な差がみられた（図表4-16）。

業務上の事故やヒヤリ・ハット経験は、仕事を続ける上でネガティブに働く可能性がある一方、そのような経験を経て問題意識が高まることも考えられる。また、一定の問題意識を持っていることにより、ヒヤリ・ハットといった形で事故のリスクを未然に感知できる場合もあるだろう。資格取得意欲の類型別にみた結果からは、何らかの「危ない」経験をする、あるいはリスクに対する問題意識を持つ人において、前向きに資格取得に向かう傾向があることが推測される。資格取得を目指す人のそのような問題意識を、適切にサポートしていくことが必要である。

図表4-15 業務上の事故、ヒヤリ・ハットの経験

	過去1年間の業務上の事故、けが等の経験				過去1年間のヒヤリ・ハットの経験				n
	あった	なかった	無回答	計	あった	なかった	無回答	計	
介護福祉士資格あり	25.4	72.0	2.6	100.0	68.8	28.5	2.7	100.0	5,372
2級のみ・取得希望あり	25.8	72.0	2.3	100.0	62.8	35.3	2.0	100.0	2,350
2級のみ・取得希望なし 有意水準	16.9	79.8	3.3	100.0	45.9	50.3	3.8	100.0	1,446
				***				***	

χ^2 検定 ***<0.001、 **<0.01、 *<0.05

図表 4-16 業務上の事故、ヒヤリ・ハットの経験（年齢・雇用形態別）

			過去1年間の業務上の事故、けが等の経験				過去1年間のヒヤリ・ハットの経験				n
			あった	なかった	無回答	計	あった	なかった	無回答	計	
34歳以下	正規職員	介護福祉士	35.6	62.8	1.6	100.0	80.4	17.8	1.8	100.0	1324
		2級のみ・取得希望あり	34.3	64.2	1.4	100.0	74.9	23.6	1.4	100.0	495
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	23.8	72.3	4.0	100.0	51.5	45.5	3.0	100.0	101
	非正規職員	介護福祉士	25.4	72.5	2.1	100.0	68.2	28.6	3.2	100.0	280
		2級のみ・取得希望あり	25.2	73.1	1.7	100.0	57.1	40.8	2.1	100.0	238
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	23.0	70.5	6.6	100.0	55.7	37.7	6.6	100.0	61
35～44歳	正規職員	介護福祉士	27.8	70.2	2.0	100.0	74.1	24.5	1.4	100.0	1055
		2級のみ・取得希望あり	27.7	70.8	1.5	100.0	64.3	34.2	1.5	100.0	325
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	19.2	78.1	2.7	100.0	54.8	41.1	4.1	100.0	73
	非正規職員	介護福祉士	18.6	79.3	2.1	100.0	57.7	40.7	1.6	100.0	381
		2級のみ・取得希望あり	20.0	77.7	2.3	100.0	59.5	39.0	1.5	100.0	390
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	12.2	85.3	2.6	100.0	46.2	50.6	3.2	100.0	156
45～54歳	正規職員	介護福祉士	23.6	74.2	2.1	100.0	68.5	28.7	2.8	100.0	885
		2級のみ・取得希望あり	27.3	69.0	3.7	100.0	63.8	33.2	3.0	100.0	271
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	24.0	71.9	4.1	100.0	55.4	38.8	5.8	100.0	121
	非正規職員	介護福祉士	17.8	79.5	2.6	100.0	56.4	41.2	2.4	100.0	454
		2級のみ・取得希望あり	22.4	75.6	2.0	100.0	55.5	43.1	1.3	100.0	299
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	14.8	82.5	2.7	100.0	41.7	54.3	4.0	100.0	223
55歳以上	正規職員	介護福祉士	20.2	76.0	3.8	100.0	65.9	30.7	3.4	100.0	475
		2級のみ・取得希望あり	16.7	75.9	7.4	100.0	57.4	35.2	7.4	100.0	108
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	19.7	78.9	1.4	100.0	49.7	48.3	2.0	100.0	147
	非正規職員	介護福祉士	13.2	81.6	5.2	100.0	47.5	46.9	5.5	100.0	326
		2級のみ・取得希望あり	17.2	82.0	0.8	100.0	56.6	43.4	0.0	100.0	122
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	13.6	83.4	2.9	100.0	40.0	57.0	2.9	100.0	447

χ²検定 ***<0.001、 **<0.01、 *<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

雇用形態について無回答のものは掲載を省略した。

②仕事上のセクハラ、暴力等の経験

過去1年間に利用者から受けた仕事上のセクハラや暴力等の経験に関しても、事故やヒヤリ・ハット経験と似た傾向がうかがえる（図表4-17）。全体としては介護福祉士において経験した人の割合が高いが、介護福祉士群と取得希望あり群との差は小さく、この2類型と取得希望なし群との差が大きい。

年齢・雇用形態別にみても、有意差のある区分では、介護福祉士群及び取得希望あり群で経験割合が高いことは全体傾向と同様である（図表4-18）。セクハラや暴力等の経験は、仕事の上でのネガティブな経験であるにもかかわらず、資格取得希望を抑制する方向には働いていないことがうかがえる。

図表4-17 仕事上のセクハラ、暴力等の経験

	MA %		
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士
セクハラ***	7.8	11.8	10.9
暴力***	10.0	19.7	24.1
暴言(直接的な言葉の暴力)***	22.8	32.3	34.8
利用者から保険外のサービスを求められた	16.7	17.1	15.4
家族から保険外のサービスを求められた	7.0	7.0	7.8
その他	1.1	0.9	1.0
上記のような経験をしたことはない***	49.8	43.4	39.8
n	1,446	2,350	5,372

χ^2 検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

図表4-18 仕事上のセクハラ、暴力等の経験(年齢・雇用形態別)

			MA %						n
			セクハラ	暴力	暴言(直接的な言葉の暴力)	利用者から保険外のサービスを求められた	家族から保険外のサービスを求められた	上記のような経験をしたことはない	
34歳以下	正規職員	介護福祉士	11.7	32.9	38.4	9.3	5.5	41.7	1,324
		2級のみ・取得希望あり	11.9	26.9	36.2	12.9	6.1	43.4	495
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	10.9	12.9	25.7	5.9	5.9	56.4	101
	非正規職員	介護福祉士	13.9	21.1	26.8	16.8	7.1	47.9	280
		2級のみ・取得希望あり	12.6	21.8	26.5	11.3	4.6	50.8	238
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	9.8	9.8	27.9	18.0	9.8	49.2	61
35~44歳	正規職員	介護福祉士	10.0	27.7	36.7	13.9	10.0	40.3	1,055
		2級のみ・取得希望あり	8.3	19.4	38.2	16.6	8.3	39.4	325
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	5.5	23.3	27.4	6.8	6.8	49.3	73
	非正規職員	介護福祉士	16.0	17.6	26.5	21.8	10.0	42.8	381
		2級のみ・取得希望あり	12.8	14.6	27.7	19.0	6.7	47.4	390
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	9.6	5.1	20.5	23.1	5.1	46.8	156
45~54歳	正規職員	介護福祉士	10.6	25.4	40.0	14.8	6.4	34.8	885
		2級のみ・取得希望あり	12.5	25.5	35.1	16.6	7.4	39.5	271
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	8.3	16.5	28.9	14.0	9.1	46.3	121
	非正規職員	介護福祉士	11.2	14.1	29.3	25.3	9.0	38.8	454
		2級のみ・取得希望あり	17.4	15.4	34.4	23.1	8.4	39.8	299
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	9.9	6.3	25.1	15.2	8.1	50.2	223
55歳以上	正規職員	介護福祉士	6.3	17.5	36.6	16.2	8.8	37.7	475
		2級のみ・取得希望あり	4.6	16.7	31.5	20.4	7.4	36.1	108
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	4.8	11.6	21.8	15.0	5.4	52.4	147
	非正規職員	介護福祉士	7.7	11.0	23.9	23.9	8.3	40.8	326
		2級のみ・取得希望あり	12.3	9.8	23.0	20.5	9.0	45.1	122
		2級のみ・取得希望なし 有意水準	5.8	7.8	20.8	20.4	6.5	49.9	447

χ^2 検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

雇用形態について無回答のものは掲載を省略した。

5. 職場における取組み・配慮との関係

これまでみてきたように、介護福祉士の資格を取得した人、これから取得したいと希望している人は、資格取得を考えていない人と比較して、仕事に関連する悩みや不安、危険を感じる経験などを多く抱えている傾向がみられる。

介護福祉士においては、資格を取得したことや専門能力の向上に伴って、問題意識や要求水準も高まったということが考えられる。職場の側でも、その問題意識に応え、資格を取得してよかったと思える環境をつくることができるかどうか介護福祉士の就業意欲や職場定着を高める上で重要となるだろう。

一方、これから資格を取得したいと考えている人に関しては、ネガティブな経験を乗り越えるモチベーションを高めるためにも、個人の能力向上意欲に頼るのみではなく、職場が背中を押す役割を果たせるかどうかということがきわめて重要であると考えられる。

このような観点から、職場において行われる取組みの現状および有用度への評価をたずねた設問について、資格取得類型別の認識をみていく（図表4-19）。

設問では、「あなたの職場では1～14に掲げる取組みが十分行われていますか。また、その取組みは働く上での悩み、不安、不満を解消する上で役立つと思いますか」として、14項目（「その他」を含む）への評価をたずねている。

まず、職場での取組みが「十分行われているか」という現状に対する評価に関しては、全般に、取得希望あり群において評価が高い項目が多い。一方、「役に立つと思うか」に関しては、介護福祉士群による評価が高い項目が多いが、取得希望あり群との差は小さい。

図表4-19 職場での取組みに対する評価

職場での取組み	十分行われている				役に立つと思う			
	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士	有意水準	2級のみ・取得希望なし	2級のみ・取得希望あり	介護福祉士	有意水準
	キャリアアップの仕組みの整備	16.5	22.3	19.0	***	26.8	35.7	33.6
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	27.0	31.8	24.8	***	27.9	36.9	37.0	***
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	40.6	43.5	36.7	***	29.3	36.0	38.3	***
採用時における賃金・勤務時間の説明	44.1	50.3	41.5	***	25.3	30.3	29.8	**
介護能力を適切に評価するしくみ	15.4	18.3	14.2	***	22.5	27.6	31.2	***
介護能力に見合った仕事への配置	25.6	25.8	18.9	***	22.8	29.2	29.9	***
介護能力の向上に向けた研修	31.1	35.0	35.5	**	33.7	42.2	44.9	***
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	30.7	38.9	28.9	***	26.8	35.3	35.8	***
介護に関する事例検討会の開催	27.5	29.4	26.0	**	26.6	34.0	35.7	***
定期的な健康診断の実施	47.4	59.1	68.3	***	30.7	36.3	41.5	***
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	13.2	15.3	13.5		23.2	29.6	31.1	***
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制作り	33.4	36.6	39.4	***	30.1	36.4	39.2	***
事業所の相談援助体制の設定	17.3	16.1	14.7	*	18.3	23.2	23.1	***
その他	1.2	1.2	0.7		2.2	2.3	1.2	***
役立つと考えられることはない	—	—	—		2.4	2.0	1.9	
n	1,446	2,350	5,372		1,446	2,350	5,372	

χ^2 検定 ***<0.001、 **<0.01、 *<0.05

網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。

また、職場での取組について、「悩み等の解消に役立つと思う」という期待と「十分行われている」という現状評価との差（「役立つと思う比率」－「十分行われている比率」）をみると（図表4-20）、「キャリアアップの仕組みの整備」、「介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入」については各群に共通して期待度が現状評価を大きく上回っている。このほか取得希望あり群では、「介護能力を適切に評価するしくみ」、「介護能力の向上に向けた研修」など、キャリア形成や能力開発関連の項目で期待度が現状評価を大きく上回る。能力開発・評価に関する取組みの充実などにより、資格取得意欲の高い人の期待に応えることが望まれる。

図表4-20 職場での取組みの現状評価と悩み等の解消のための期待度との差
（「悩みの解消に役立つ」比率－「十分行われている」比率）

職場での取組み	2級のみ・	2級のみ・	介護福祉士
	取得希望なし	取得希望あり	
キャリアアップの仕組みの整備	10.2	13.4	14.6
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	1.0	5.1	12.2
勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	-11.3	-7.5	1.6
採用時における賃金・勤務時間の説明	-18.7	-20.0	-11.7
介護能力を適切に評価するしくみ	7.1	9.2	17.0
介護能力に見合った仕事への配置	-2.8	3.4	10.9
介護能力の向上に向けた研修	2.6	7.2	9.4
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	-3.9	-3.6	6.9
介護に関する事例検討会の開催	-0.9	4.6	9.6
定期的な健康診断の実施	-16.7	-22.8	-26.8
介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入	10.0	14.3	17.6
事故やトラブルへの対応マニュアル作成等の体制作り	-3.3	-0.1	-0.2
事業所の相談援助体制の設定	1.0	7.1	8.4
その他	1.0	1.1	0.5
n	1,446	2,350	5,372

年齢・雇用形態別に職場の取組みへの評価をみていくと、34歳以下の正規職員において、取得希望あり群での評価が高い項目が多いことが目立つ（図表4-21）。その他の区分で取得希望あり群の評価が最も高い項目として、「キャリアアップの仕組みの整備」及び「働き方やキャリア等について上司と相談する機会」（35～44歳・非正規職員）、「採用時における賃金・勤務時間の説明」（35～44歳・正規職員、45～54歳・非正規職員）、「実務の中で上司や先輩から指導・助言を受ける機会」（35～44歳・正規・非正規職員）などがあり、職場において相談や説明の機会を得られることについて、肯定的に評価している人が多い。

「役立つと思う取組み」に関する評価について年齢・雇用形態別にみると、45～54歳・正規職員において、資格取得類型による違いが他の区分と比べて大きく、取得希望あり群が「役立つ」とする割合が高い項目が多い（図表4-22）。

このように、資格取得を希望する人は、現在の職場での取組みを肯定的に評価する割合が相対的に高く、働く上での不安・不満等を解消する上で役立つという期待も大きい。職場での取組みが資格取得意欲を支える力となりうることを示している。

図表4-21 職場での取組みが十分行われていると評価する割合（年齢・雇用形態別）

	年齢	雇用形態	評価項目										MA (%)	n	
			キャリアアップの仕組みの整備	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	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	採用時に決める際の賃金・勤務時間の説明	介護能力を適切に評価するしくみ	介護能力を介護能力に見合った仕事への配置	介護能力の向上に向けた研修	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受けられる機会の設定	介護に関する事例検討会の開催	定期的な健康診断の実施			介助しやすい施設づくりや福祉機器の導入
34歳以下	介護福祉士	23.6	28.4	37.5	42.9	18.0	20.1	41.8	33.4	27.9	73.3	17.6	43.9	17.4	1,324
	2級のみ・取得希望あり	32.1	39.8	48.7	57.4	26.9	31.7	46.5	49.3	36.0	69.3	23.0	43.2	19.8	495
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	20.8	33.7	42.6	46.5	20.8	29.7	31.7	35.6	26.7	47.5	15.8	38.6	18.8	101
35歳以下	介護福祉士	19.3	33.6	42.9	53.2	17.5	22.5	41.8	35.7	26.4	64.6	16.4	37.9	14.6	280
	2級のみ・取得希望あり	21.0	36.1	42.4	54.2	23.5	31.1	38.7	44.5	29.0	59.7	16.0	42.0	18.5	238
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	26.2	36.1	47.5	60.7	21.3	32.8	34.4	50.8	26.2	57.4	26.2	42.6	23.0	61
36歳以下	介護福祉士	20.3	24.6	37.2	40.1	15.9	19.4	36.0	28.9	26.2	70.3	13.6	40.6	16.1	1,055
	2級のみ・取得希望あり	18.5	27.7	38.5	47.4	16.0	21.8	32.9	38.8	27.1	61.5	13.2	35.4	16.6	325
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	20.5	26.0	38.4	46.6	20.5	21.9	28.8	35.6	27.4	52.1	19.2	34.2	24.7	73
37歳以下	介護福祉士	14.4	25.2	37.3	40.4	10.5	20.2	27.8	27.8	21.8	57.5	9.2	32.5	12.6	381
	2級のみ・取得希望あり	22.1	36.2	45.1	48.7	14.9	24.4	29.5	40.0	26.9	50.5	13.3	34.1	15.4	390
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	21.8	30.1	47.4	44.2	19.2	30.8	32.1	37.8	25.0	40.4	19.2	34.0	25.6	156
38歳以下	介護福祉士	17.7	23.2	34.5	38.5	12.8	16.6	33.0	25.6	23.7	69.7	13.6	39.1	14.1	885
	2級のみ・取得希望あり	20.3	25.5	39.5	45.0	14.4	18.8	28.0	28.8	22.5	58.3	10.0	31.0	9.6	271
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	14.9	26.4	32.2	42.1	13.2	20.7	24.0	23.1	20.7	48.8	11.6	27.3	10.7	121
39歳以下	介護福祉士	15.2	22.2	34.6	40.5	7.9	16.3	29.1	26.7	22.5	62.3	9.9	32.6	10.1	454
	2級のみ・取得希望あり	20.1	24.4	40.5	50.2	14.0	24.7	32.1	34.4	29.1	60.5	13.0	34.4	14.7	299
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	16.1	27.4	39.9	41.3	13.5	26.0	28.7	31.8	30.0	45.3	12.6	30.0	17.0	223
40歳以上	介護福祉士	16.8	22.5	38.1	42.7	14.5	19.8	34.7	27.8	29.1	72.2	10.9	40.6	13.7	475
	2級のみ・取得希望あり	17.6	29.6	43.5	47.2	15.7	29.6	31.5	29.6	29.6	51.9	13.9	32.4	13.9	108
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	17.0	27.2	44.2	48.3	17.0	29.3	36.7	27.2	34.0	59.2	13.6	40.1	19.7	147
41歳以上	介護福祉士	13.5	17.5	35.9	40.8	9.2	16.0	30.1	24.5	31.3	61.7	8.9	38.3	11.0	326
	2級のみ・取得希望あり	14.8	21.3	46.7	45.9	12.3	23.0	31.1	28.7	29.5	50.0	13.9	31.1	13.9	122
	2級のみ・取得希望なし 有意水準	13.2	23.3	40.3	42.3	12.3	23.3	33.6	26.8	27.7	46.8	8.1	31.5	12.8	447

χ2検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05 網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。年齢・雇用形態については無回答は掲載を省略。

図表4-22 役立っと思っ職場での取組み（年齢・雇用形態別）

年齢	雇用形態	キャリアアップの整備	働き方や仕事先容、キャリアについて上司と相談する機会の設定	勤務体制を決める際の職員の要望を聞く機会の設定	採用時における賃金・勤務時間の説明	介護能力を適切に評価するしくみ	介護能力を見合った仕事への配置	介護能力の向上に向けた研修	実務の中で、上司や先輩から指導や助言を受けける機会		介護に関する事例検討会の開催	定期的な健康診断の実施	介護しやすい施設づくりや福祉機器の導入	事故やトラブルへの対応	事業所の相対的な役割分担の体制	MA (%)	n
									介護能力を適切に評価するしくみ	介護能力を見合った仕事への配置							
34歳以下	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	40.0	43.9	44.5	35.2	38.9	34.7	48.6	39.7	38.1	39.7	39.7	39.1	41.8	27.5	2.2	1,324
		42.6	41.4	38.8	30.5	34.3	32.7	42.8	36.0	40.2	40.2	34.1	34.1	39.0	29.7	1.6	495
		37.6	37.6	27.7	30.7	32.7	30.7	40.6	34.7	34.7	34.7	35.6	35.6	39.6	34.7	28.7	3.0
35歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	30.7	35.0	35.7	32.1	32.1	31.4	41.1	38.6	37.9	38.6	38.9	33.2	42.1	23.9	1.8	280
		34.9	35.7	35.3	31.1	28.6	32.8	42.9	39.1	31.5	31.5	34.9	31.9	37.0	26.1	0.8	238
		36.1	47.5	42.6	37.7	37.7	31.1	31.1	44.3	44.3	27.9	34.4	34.4	26.2	37.7	24.6	3.3
36歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	34.7	38.5	38.1	29.6	33.3	31.0	46.5	36.2	35.4	36.2	41.3	30.1	39.1	22.5	2.6	1,055
		39.1	39.1	36.0	32.9	29.8	31.4	44.3	39.7	34.8	39.7	38.2	29.5	39.1	24.6	2.5	325
		30.1	34.2	27.4	26.0	28.8	32.9	30.1	35.6	26.0	26.0	31.5	31.5	28.8	20.5	4.1	73
37歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	32.8	38.6	35.2	31.8	28.3	28.3	43.0	39.4	34.1	34.1	42.0	29.9	37.8	23.1	3.4	381
		29.7	35.9	36.4	28.2	23.6	25.6	40.3	34.6	26.7	26.7	33.8	24.1	33.3	20.8	2.6	390
		28.8	32.1	31.4	27.6	25.0	26.9	33.3	30.1	24.4	24.4	28.2	28.2	31.4	18.6	5.1	156
38歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	30.3	33.4	34.8	26.3	28.1	26.8	43.5	31.3	31.0	31.3	43.6	31.4	38.0	21.1	1.1	885
		35.4	36.5	35.1	32.8	25.5	26.9	41.0	32.1	35.1	32.1	40.2	29.9	34.7	19.9	3.3	271
		21.5	20.7	27.3	20.7	15.7	14.0	27.3	19.0	21.5	21.5	33.9	18.2	27.3	14.0	2.5	121
39歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	33.9	36.1	40.5	28.2	27.1	29.3	42.7	35.5	38.3	35.5	44.1	24.2	37.4	22.2	2.0	454
		36.1	37.1	38.1	36.1	25.4	29.4	43.1	37.8	35.8	35.8	45.2	26.4	40.5	20.4	2.0	299
		28.3	29.1	33.2	23.8	22.0	21.5	34.5	26.9	27.8	27.8	37.2	23.3	31.4	21.1	2.7	223
40歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	29.5	31.6	38.9	24.8	26.7	24.6	42.3	32.2	36.4	32.2	44.2	26.1	37.7	22.1	0.6	475
		35.2	34.3	29.6	21.3	28.7	30.6	46.3	29.6	33.3	33.3	34.3	33.3	36.1	22.2	2.8	108
		27.9	24.5	28.6	22.4	18.4	19.7	38.8	24.5	25.2	25.2	27.2	24.5	25.9	15.0	1.4	147
41歳以上	介護福祉士 2級のみ・取得希望あり 2級のみ・取得希望なし 有意水準	27.0	27.0	32.5	24.5	22.1	26.4	45.4	32.5	36.8	32.5	41.7	19.6	37.1	18.1	0.9	326
		26.2	23.0	32.8	22.1	20.5	24.6	40.2	25.4	34.4	34.4	29.5	17.2	30.3	17.2	0.8	122
		22.8	23.9	28.2	24.4	19.7	21.7	34.2	24.2	29.3	29.3	28.4	17.9	31.1	16.8	1.3	447

χ2検定 ***<0.001、**<0.01、*<0.05 網掛けは、有意な項目について、最も回答割合が高いもの。年齢・雇用形態について無回答は掲載を省略。

第5節 資格取得と現在の仕事への満足感

ここでは、資格取得類型によって、現在の仕事への満足感が異なるかを検討する。この調査においては、仕事への満足感は11の側面、および職業生活全体についてみることができる。

図表4-23は回答を数値化（「満足」=5、「やや満足」=4、「普通」=3、「やや不満足」=2、「不満足」=1としたときの相加平均、無回答は除外）して、資格類型別にその平均値を示したものである。統計的には、「福利厚生」を除くすべての面において、資格取得類型によって満足状況は異なっていた（一元配置分散分析、有意水準1%）。

まず、すでに介護福祉士資格を有している人は、すべての面において最も満足感が低かった。これはこれまでも指摘されていることであるが、有資格者の方が期待水準が高いことが背景にあると考えられる。

所持資格はホームヘルパー2級のみだが介護福祉士資格を取る希望のある人の場合は、「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」、「職場の環境」、「キャリアアップの機会」の満足感が他の類型より高い。一方、同資格で介護福祉士取得を希望していない人の場合は、「労働時間・休日等の労働条件」、「勤務体制」、「人事評価・処遇の在り方」についての満足感が他の類型より高く、さらに全体として低い水準である「賃金」に関する満足感についても、他の類型に比べれば高くなっている。

図表4-23 現在の仕事への満足感の程度

所持資格と受験予定	内容・やりがい***	キャリアアップの機会**	賃金***	労働時間等労働条件***	勤務体制***	評価・処遇のあり方***	職場環境***	職場の人間関係***	福利厚生***	教育訓練のあり方***	職業生活全体***
介護福祉士資格あり	3.47	2.96	2.47	2.96	2.93	2.74	3.17	3.34	3.02	2.83	3.02
2級のみ・取得希望あり	3.65	3.05	2.57	3.12	3.09	2.96	3.39	3.56	3.04	2.94	3.17
2級のみ・取得希望なし	3.58	2.98	2.75	3.21	3.19	3.03	3.38	3.50	2.95	2.93	3.13
合計	3.53	2.99	2.54	3.04	3.01	2.84	3.26	3.42	3.02	2.87	3.08

有意水準 ***<.001、**<.01、網掛けは最も得点の高いもの

注：「満足」=5、「やや満足」=4、「普通」=3、「やや不満足」=2、「不満足」=1としたときの相加平均（無回答は除外）。

各セルのNは章末。

次の図表4-24は、雇用形態が異なることが満足を感じる側面の違いに影響しているのではないかと考えて、正規職員と非正規職員に分けて、諸側面についての満足感の程度をみたものである。正規職員と非正規職員を比べると、「キャリアアップの機会」「福利厚生」は正規職員の方が満足度は高いが、これ以外のほとんどの側面及び全体の満足感是非正規職員の方が高い（「教育訓練の在り方は」有意差なし）。それぞれの雇用形態内での資格類型による違いに注目すると、正規職員でも非正規職員もあまり変わらない。すなわち図表4-23でみた、介護福祉士群は全般に満足度が低く、取得希望あり群では「仕事の内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」などの、取得希望なし群では「労働時間・休日等の労働条件」、「賃金」などの満足度が高いという傾向は変わらない。

図表 4-24 雇用形態別現在の仕事への満足感の程度

	所持資格と受験予定	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間等労働条件	勤務体制	評価・処遇のあり方	職場環境	職場の人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
正規職員	介護福祉士資格あり	3.45	3.02	2.44	2.91	2.87	2.74	3.14	3.32	3.07	2.85	3.01
	2級のみ・取得希望あり	3.63	3.13	2.50	3.04	3.02	2.94	3.34	3.51	3.09	2.94	3.13
	2級のみ・取得希望なし	3.46	3.04	2.64	3.08	3.09	3.04	3.30	3.40	3.07	2.95	3.13
	合計	3.49	3.05	2.47	2.95	2.92	2.81	3.20	3.37	3.08	2.88	3.05
	有意水準	***	**	**	***	***	***	***	***		**	***
非正規職員	介護福祉士資格あり	3.53	2.82	2.54	3.09	3.06	2.75	3.25	3.41	2.89	2.78	3.05
	2級のみ・取得希望あり	3.68	2.95	2.64	3.22	3.16	2.97	3.44	3.61	2.98	2.92	3.21
	2級のみ・取得希望なし	3.62	2.94	2.79	3.26	3.22	3.00	3.39	3.52	2.89	2.91	3.12
	合計	3.60	2.89	2.63	3.17	3.13	2.88	3.35	3.50	2.92	2.86	3.12
	有意水準	***	***	***	**	**	***	***	***		***	***

有意水準 ***<.001、**<.01、網掛けは最も得点の高いもの。

注：「満足」=5、「やや満足」=4、「普通」=3、「やや不満足」=2、「不満足」=1
としたときの相加平均（無回答は除外）。

各セルのNは章末。

次の図表 4-25 は、これを年齢段階別に見たものである。年齢と満足感との関係は単純ではなく、「仕事の内容・やりがい」「賃金」「労働時間」「勤務体制」などは55歳以上の高齢層の満足感が高く、一方、「キャリアアップの機会」「職場環境」「福利厚生」などは34歳以下の若年層が高い。35歳から54歳の層はその間に位置することが多く、若い層が満足していることが多い側面と、高齢層が満足していることが多い側面とに分かれている。

図表 4-25 年齢段階別現在の仕事への満足感の程度

	資格取得類型	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間等労働条件	勤務体制	評価・処遇のあり方	職場環境	職場の人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
34歳以下	介護福祉士資格あり	3.42	2.99	2.41	2.97	2.87	2.75	3.18	3.34	3.10	2.83	3.01
	2級のみ・取得希望あり	3.69	3.17	2.57	3.21	3.15	3.06	3.56	3.74	3.17	3.07	3.25
	2級のみ・取得希望なし	3.70	3.18	2.84	3.30	3.23	3.19	3.58	3.60	3.20	3.16	3.32
	合計	3.52	3.05	2.48	3.06	2.98	2.87	3.31	3.48	3.13	2.92	3.10
	有意水準	***	***	***	***	***	***	***	***		***	***
35～44歳	介護福祉士資格あり	3.45	2.96	2.48	2.97	2.95	2.75	3.18	3.36	3.05	2.83	3.02
	2級のみ・取得希望あり	3.69	3.01	2.60	3.15	3.14	2.96	3.39	3.58	3.06	2.95	3.16
	2級のみ・取得希望なし	3.62	3.02	2.73	3.36	3.25	3.06	3.41	3.53	3.01	2.91	3.16
	合計	3.54	2.98	2.54	3.06	3.04	2.85	3.26	3.44	3.05	2.88	3.08
	有意水準	***		**	***	***	***	***	***		*	**
45～54歳	介護福祉士資格あり	3.48	2.95	2.44	2.92	2.92	2.70	3.14	3.31	2.98	2.83	3.02
	2級のみ・取得希望あり	3.59	2.96	2.52	3.02	2.97	2.86	3.25	3.39	2.91	2.80	3.11
	2級のみ・取得希望なし	3.45	2.91	2.63	3.03	3.02	2.91	3.26	3.39	2.87	2.86	2.99
	合計	3.50	2.94	2.49	2.96	2.94	2.77	3.19	3.34	2.94	2.83	3.04
	有意水準	*		**			***	*				*
55歳以上	介護福祉士資格あり	3.60	2.95	2.60	2.96	2.99	2.77	3.23	3.38	2.90	2.81	3.06
	2級のみ・取得希望あり	3.61	3.05	2.57	2.99	3.03	2.84	3.24	3.36	2.90	2.82	3.07
	2級のみ・取得希望なし	3.62	2.97	2.82	3.25	3.26	3.06	3.39	3.51	2.92	2.92	3.16
	合計	3.61	2.97	2.68	3.07	3.10	2.88	3.29	3.43	2.91	2.85	3.10
	有意水準			***	***	***	***	**	*			

有意水準 ***<.001、**<.01、*<.05、網掛けは最も得点の高いもの。

注：「満足」=5、「やや満足」=4、「普通」=3、「やや不満足」=2、「不満足」=1
としたときの相加平均（無回答は除外）。

各セルのNは章末。

さて、このそれぞれの年齢層の中で資格取得類型による違いを見ると、介護福祉士有資格者の満足度が低い点ほどの年齢層でも共通している。

取得希望なし群では、「賃金」「人事評価・処遇の在り方」に満足な人が多い点ほどの年齢でも共通している。「労働時間」「勤務体制」「職場環境」は、45～54歳層では有意ではないが、数値は他類型よりやや高く、おおむねの傾向は維持されている。

取得希望あり群では、年齢計では満足度が高い側面であったものが有意ではなくなる傾向が見られた。「仕事の内容、やりがい」は35～54歳では高いといえるが、他では取得希望なし群と変わらなかった。「職場の人間関係」は44歳以下では高いが、それ以上ではやはり取得希望なし群と変わらない。「キャリアアップの機会」や「職場環境」は、取得希望なし群と変わらないか逆転している。年齢別に検討するとこのような変化が現われるのは、資格取得希望者の満足の特徴と認識していたものに、資格取得希望者に多い中堅から若手の年齢層が持つ特徴が強く反映されていたからだと推測される。むしろ年齢による特徴と考えたほうがいいものが混在していたということである。こうした中で、取得希望なしの者のほうが取得希望ありの者よりも労働時間をはじめとする諸条件に満足している比率が高いという点は、年齢に関わりない特徴として指摘できる。

さて、ここまでみてきた介護福祉士資格取得を希望する人とならない人の間の満足の違いには、それぞれが重視する側面の違いが表れているのではないだろうか。

そこで、職業生活全般への満足感に対してどのような側面の満足感の影響が大きいのか、すなわち職業生活満足感の構造について、資格類型によって違いがあるかを検討してみる。これが異なるのなら、低位資格のみを所持する従業員への雇用管理の在り方は、高位資格を取る希望がある者とならない者によって考慮すべきポイントが異なることになる。

図表4-26では、「職業生活全体への満足感」の程度（1～5点）に、他の諸側面の満足感がどの程度の影響を及ぼしているかを検討したものである。数値は標準化係数で、*は統計的に有意な変数を示す（有意水準 ***<.001、**<.01、*<.05）。標準化係数の値が大きいほど「職業生活全体への満足感」に与えている影響が大きいといえる。

モデル（1）～（3）が、10の満足感の諸側面と「職業生活全体への満足感」の関係を見たものである。いずれのモデルでも共通しているのが「キャリアアップの機会」が有意な変数ではないこと、また、「教育訓練・能力開発の在り方」が標準化係数の最も大きい変数があることである。とりわけ取得希望なし群の「教育訓練・能力開発の在り方」の係数値は大きい。資格取得希望とはかかわりなく、職場における教育訓練が職業生活全体の満足感に影響する重要なポイントだといえる。

一方、取得希望がある人とならない人の差に注目すると、「労働時間・休日等の労働条件」が、取得希望あり群では有意だが取得希望なし群では有意ではない。また、「職場の環境」も取得希望なし群では弱い関係である。この2点が弱いところが、他の類型と比べたときの取得希望なし群の満足感の構造の特徴だろう。さらに「調整済みR²乗」の値を見ると、モデル（2）

(3) に比べてモデル (1) の値は小さい。つまりここで挙げられた諸側面で説明できる部分が小さいということで、取得希望なし群の場合は、「職業生活全体の満足感」がここに挙げられていないほかの要因の影響をより受けているということである。

表の右側、モデル (4) ～ (6) は、正規職員であるか否かという雇用形態変数（ダミー変数）、また、年齢変数（55 歳以上を基準としたダミー変数にして投入）を合わせて投入した場合の結果である。これを合わせて入れることで、この 2 つの要因の影響を除いた時の、10 の諸側面と「職業生活全体への満足感」の関係を見ることが出来る。この結果は、モデル (1) ～ (3) とほとんど変わらない。すなわち、年齢や雇用形態によって職業満足感の構造はあまり変わらないということである。

図表 4-26 仕事への満足感の構造
(職業生活全体への満足感を目的変数とした重回帰分析)

	モデル(1) 2級のみ・取 得希望なし	モデル(2) 2級のみ・取 得希望あり	モデル(3) 介護福祉士 資格あり	モデル(4) 2級のみ・取 得希望なし	モデル(5) 2級のみ・取 得希望あり	モデル(6) 介護福祉士 資格あり
仕事の内容・やりがい	0.102 ***	0.163 ***	0.160 ***	0.102 ***	0.168 ***	0.157 ***
キャリアアップの機会	0.021	0.031	0.023	0.010	0.031	0.023
賃金	0.058 **	0.102 ***	0.102 ***	0.065 **	0.101 ***	0.102 ***
労働時間・休日等の労働条件	0.047	0.064 **	0.034 **	0.057 *	0.066 **	0.030 *
勤務体制	0.128 ***	0.063 **	0.064 **	0.118 ***	0.067 **	0.067 ***
人事評価・処遇のあり方	0.104 ***	0.113 ***	0.074 **	0.109 ***	0.109 ***	0.075 ***
職場の環境	0.058 *	0.122 ***	0.170 **	0.065 *	0.123 ***	0.170 ***
職場の人間関係・コミュニケーション	0.108 ***	0.125 ***	0.096 **	0.106 ***	0.123 ***	0.095 ***
福利厚生	0.136 ***	0.088 ***	0.100 **	0.131 ***	0.090 ***	0.105 ***
教育訓練・能力開発のあり方	0.315 ***	0.225 ***	0.265 **	0.308 ***	0.225 ***	0.265 ***
正規雇用(ダミー)				0.016	-0.009	-0.014
34歳以下(ダミー)				0.001	-0.002	-0.016
35-44歳(ダミー)				-0.002	-0.010	-0.021
45-54歳(ダミー)				-0.032	0.026	-0.008
調整済 R2 乗	0.495	0.636	0.607	0.496	0.636	0.605
N	1,247	2,201	5,081	1,158	2,106	4,914

注：それぞれの側面、および職業生活全体への満足度の評価を、「満足」=5、「やや満足」=4、「普通」=3、「やや不満足」=2、「不満足」=1 として数値化した。無回答は除外。
有意水準 ***<.001、**<.01、*<.05

以上の検討から、まず、職業生活の満足感を高めるためには、資格類型に関わらず、教育訓練・能力開発への満足感を高めるような施策が重要であることが指摘できる。それは必ずしも上位資格に結びつくものでなくとも良い。ヘルパー2 級資格のみで介護福祉士資格の取得を希望しない人でも満足のいく教育訓練の機会を設けることが重要である。

また、介護福祉士資格の取得を希望していない人の場合、賃金や労働時間、評価のあり方など、さまざまな側面で相対的に満足感の高い人が多い。介護福祉士有資格者がこれらに不満を感じる人が多いことと対照的である。仕事の諸側面の満足が全体の満足にどう影響するかについては相互の違いは小さいが、資格取得の希望のない人では、仕事の諸側面以外要素の影響が大きい。おそらくこの辺りに生活の中での仕事の位置づけ（価値観）の違い

があるのであろう。介護労働者の就業継続を図る施策という当初の観点にもどると、上位資格取得を目指すことはないが今の仕事にはそこそこ満足であるという人たちの視点に立った施策の検討も必要だということではないだろうか。

一方、資格取得を希望する人たちは「仕事の内容、やりがい」「キャリアアップの機会」「職場環境」「教育訓練の在り方」の満足感が高かったものの、年齢を統制すると、はっきりしなくなる。しかし、この層が資格取得非希望者に比べると相対的にもろもろの条件に不満足感があることは明らかなので、それが資格取得への意欲につながっている可能性は高い。その意欲に応える能力開発機会を整備することは間違いなく必要な施策だろう。

第6節 資格取得と就業継続についての意志

介護福祉士資格の所持および取得希望状況によって、介護の仕事が続ける意志は異なるのだろうか。

この調査において仕事継続意志は「勤務先を問わず、今の仕事をいつまで続けたいか」「今の勤務先にいつまで勤めたいか」の2つの形で問われている。社会的には、勤務先を問わず介護労働者として就業継続することが重要であるが、そのための施策としては、勤務先における就業継続を促進するような雇用管理の改善が重要だと考えられるので、この2面を合わせて検討する。

さて、この設問に対する選択肢は、「半年程度」「1～2年程度続けたい」「3～5年程度続けたい」「6～10年程度続けたい」「働き続けられる限り」「わからない」となっているが、この選択肢は、回答者の年齢によって異なって受け止められる可能性がある。例えば、定年間近の人にとっては、「3～5年程度」も「働き続けられる限り」も同じような意味で受け止められるかもしれない。そこで、図表4-27では、これを年齢段階別に示した。予想通り、50歳以上の人の場合、「3～5年程度」や「6～10年程度」がそれ以下の年齢層に比べて大幅に増えている。就業継続の意志を示す変数として有効なのは49歳以下程度かと思われる。ただし、資格取得希望のない人は50歳代以上に多いので、50歳以上をすべて除外すると分析対象が偏りすぎるきらいがある。

さらに、就業し続けたい年数の程度が勤続意志の強さかということ、それも一律の解釈は難しい。「半年程度」から「6～10年程度」の期間別の分布は複雑な増減の傾向を見せ、勤続意志のみでなく、出産・育児期の一時的な離職などキャリア設計上の別の側面が影響している可能性が感じられる。

そこで、ここでは勤続意志を示す変数としては、「働き続けられる限り」を選んだか否かだけを採用することにしたい。その上で、対象とする年齢を54歳までとして、この範囲で、資格取得類型によって就業継続意志が異なるかを見る。

図表4-27 年齢段階別就業継続意志

①勤務先を問わず、今の仕事を継続する意志（年齢段階別）

	半年程度	1～2年程 度続けた い	3～5年程 度続けた い	6～10年 程度続け たい	働きの 続けられ るかぎり	わからな い	無回答	合計
19歳以下	0.0	7.1	17.9	0.0	60.7	14.3	0.0	28
20～24歳	2.3	9.2	14.0	3.0	45.5	25.7	0.2	435
25～29歳	2.0	6.0	6.4	3.3	49.2	32.8	0.4	923
30～34歳	2.1	3.9	6.5	2.9	55.9	28.1	0.6	1,165
35～39歳	0.6	3.5	4.7	2.4	64.4	24.2	0.2	1,250
40～44歳	0.7	2.3	5.6	4.2	62.5	24.2	0.5	1,196
45～49歳	1.0	2.7	7.0	7.2	62.2	19.0	0.9	1,250
50～54歳	1.6	4.2	10.8	11.8	54.6	15.8	1.2	1,106
55～59歳	0.9	7.0	20.5	9.2	50.6	10.9	1.0	935
60～64歳	2.3	14.6	21.8	2.8	48.7	8.7	1.1	610
65歳以上	2.1	19.3	14.4	1.1	53.5	9.1	0.5	187
不明	2.4	6.0	10.8	6.0	39.8	26.5	8.4	83
合計	1.4	5.4	9.8	5.3	56.3	21.2	0.7	9,168

②今の勤務先での就業継続意志（年齢段階別）

	半年程度	1～2年程 度続けた い	3～5年程 度続けた い	6～10年 程度続け たい	働きの 続けられ るかぎり	わからな い	無回答	合計(N)
19歳以下	7.1	7.1	35.7	0.0	35.7	14.3	0.0	28
20～24歳	4.4	15.4	17.0	2.3	30.1	30.3	0.5	435
25～29歳	6.2	12.4	10.1	2.2	33.2	35.6	0.4	923
30～34歳	5.1	8.7	8.7	2.3	38.1	36.4	0.8	1,165
35～39歳	3.5	8.6	6.8	2.6	45.9	32.3	0.3	1,250
40～44歳	3.4	6.7	6.9	3.2	44.1	35.1	0.5	1,196
45～49歳	3.2	6.5	8.9	5.0	44.9	30.7	0.8	1,250
50～54歳	4.1	6.5	10.8	9.2	42.0	26.4	1.1	1,106
55～59歳	2.4	8.9	18.6	6.7	45.2	16.5	1.7	935
60～64歳	3.4	16.1	21.3	1.8	42.0	13.6	1.8	610
65歳以上	2.7	18.7	13.4	2.1	50.3	11.2	1.6	187
不明	6.0	9.6	6.0	4.8	34.9	30.1	8.4	83
年齢計	3.9	9.2	11.0	4.1	41.7	29.1	0.9	9,168

図表4-28は、54歳以下の人に限って「働きの続けられる限り」を選択した人の割合を資格取得類型ごとに示した。ここから、ヘルパー2級の資格のみを持つ人のうち、介護福祉士資格の取得を希望している人は仕事継続意志も勤務先継続意志も強いことが多く、取得を希望しない人にはいずれの意志も弱いことが多いことがわかる。

図表 4-28 資格類型・年齢段階別仕事継続意志（54歳以下）

		今の仕事継続意志		今の勤務先継続意志	
		%	N	%	N
34歳以下 仕事*	介護福祉士資格あり	51.8	1,625	33.5	1,624
	2級のみ・取得希望あり	54.4	747	38.6	746
	2級のみ・取得希望なし	43.7	167	35.5	166
	計	52.0	2,539	35.1	2,536
35-44歳 仕事***	介護福祉士資格あり	64.6	1,457	44.2	1,456
	2級のみ・取得希望あり	67.1	736	48.2	735
	2級のみ・取得希望なし	48.2	245	42.9	245
	計	63.7	2,438	45.2	2,436
45-54歳 仕事***	介護福祉士資格あり	61.0	1,380	43.9	1,381
	2級のみ・取得希望あり	61.5	595	45.6	597
	2級のみ・取得希望なし	48.5	357	41.3	356
	計	59.2	2,332	43.9	2,334
合計 仕事*** 勤務先*	介護福祉士資格あり	58.8	4,462	40.2	4,461
	2級のみ・取得希望あり	60.9	2,078	44.0	2,078
	2級のみ・取得希望なし	47.3	769	40.5	767
	計	58.2	7,309	41.3	7,306

χ^2 検定：有意水準 ***<.001、**<.01

注：無回答は除外

次に、それぞれの資格取得類型のなかでの、就業継続の意志の強い人と弱い人の違いを検討する。この分析の意図は、介護福祉士資格を取得する希望のある人とない人では現在の働き方も働くことについての価値観も異なることが考えられ、そうした多様な価値観の人たちがそれぞれにより長く介護の仕事に就き続けてもらうためにはどのような雇用管理のあり方が望ましいのかを検討することにある。

そこで、3種の資格取得類型それぞれについて、就業継続意志を目的変数として、雇用管理の在り方や職場風土などを代表するいくつかの変数を説明変数として投入してその効果を検討する多変量解析（ロジステック回帰分析）を試みる。その際、雇用管理や職場風土以外の就業継続意志を左右しそうな事柄（本人属性や職場の特性など）を統制変数として投入する。使用する各変数は次の通りである。

被説明変数：

就業継続意志 ①今の仕事の継続意志、②今の勤務先継続意志：いずれも「働き続けられる限り」選択の有無

統制変数：

本人属性 ①性別 D¹、②年齢、③学歴 D、④主たる家計の維持者であるか否か。

本人の経歴 ①福祉専門教育の経験²、②医療福祉職以外の職種経験の有無。

勤務先・仕事特性 ①事業所類型³、②事業所従業員規模、③職種（介護職員か、訪問介護

¹ Dはダミー変数として分析に投入したことを示す。

² 介護福祉関係の専修・専門学校、高等学校の介護福祉関係の学科、高専・短大の介護福祉関係の学科、大学・大学院の介護福祉関係の学科のいずれかを卒業したか否か。

員か)、④業務に関する社会的評価(本人の悩み、不安、不満等を問う設問で、「業務に対する社会的評価が低い」を選択したか否か⁴⁾。

説明変数：

雇用形態 正規職員、非正規職員(長時間、短時間に分離⁵⁾)。

賃金 ①地域の平均的賃金との格差(「平成24年賃金構造基本調査」(厚生労働省)による都道府県別の平均賃金(時間給労働者については男女別「1時間当たり所定内賃金」、月給労働者については男女・年齢段階別の「きまって支給する現金給与額」)に対する比)。②賃金への不満感(悩み、不安、不満等を問う設問で「仕事内容のわりに賃金が低い」を選択したか否か)

労働時間 ①残業・休日出勤(職場の特徴を問う設問で「残業や休日出勤が少ない」を選択したか否か)、②個人の事情配慮(同設問で「個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある」を選択したか否か)。

仕事の密度 ①繁忙感(本人の悩み、不安、不満等を問う設問で「人手が足りない」を選択したか否か)、②注意力低下(過去1年間に事故になりかけた「ヒヤリ・ハット」の経験の有無)。

教育訓練 ①OJT(過去1年間に仕事上の能力の向上を考えて、上司や指導担当者、同僚らどの程度指導やアドバイスを受けたか(「よくしてくれた」～「全くしてくれなかった」の4段階))、②Off-JT(過去1年間で業務を離れ、研修や講習会に参加したか、併せてその回数)。

他の職場風土 ①昇進の男女間格差(職場の特徴を問う設問で「男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある」を選択したか否か)、②風通しの良さ(本人の悩み、不安、不満等を問う設問で「ケアの方法等について意見交換が不十分である」を選択したか否か)。

結果が次の図表4-29である。

表中の数字はオッズ比であり、1より大きければ目的変数に対してプラス方向(ここでは「働き続けられる限り」を選択する方向)に、1より小さければマイナス方向(同、選択しない方向)に影響していることを示す。*(および⁶⁾)は統計的に有意であることを示す。

³ 勤務先事業所の主な介護サービスの種類。分類については図表4-3の注を参照のこと。

⁴ 当事者の意識を問う設問ではあるが、就業継続意志に影響を与える可能性があり、同時に、事業所の雇用管理の在り方によって変わる認識ではないと思われるので、ここでは統制変数として投入する。

⁵ 非正規職員は、パート、アルバイト、臨時職員、嘱託職員、契約社員等と定義、このうち、所定労働時間が正規職員と同じ者が長時間、正規職員より短い者が短時間。

図表4-29 資格取得類型別就業継続意志の規定要因分析
(54歳以下のみ・ロジスティック回帰分析)

	2級のみ・取得希望なし		2級のみ・取得希望あり		介護福祉士資格あり		
	モデル(1)	モデル(2)	モデル(3)	モデル(4)	モデル(5)	モデル(6)	
	仕事継続	勤務先継続	仕事継続	勤務先継続	仕事継続	勤務先継続	
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	
性別	女性	0.888	0.795	1.004	0.914	1.070	0.882
年齢		1.023 *	1.023 *	1.028 ***	1.026 ***	1.041 ***	1.043 ***
学歴(基準:大学・大学院卒)	中卒	4.936 **	6.556 ***	1.630 +	1.271	1.421	1.656 +
	高卒	1.662 +	2.086 *	1.703 **	1.625 **	1.206	1.255 +
	専門・短大卒	1.303	1.637	1.459 *	1.545 *	1.244 +	1.204
主たる家計の維持者		1.076	0.978	1.137	0.929	0.978	1.012
福祉専門教育経験	あり	1.841 +	1.854 +	1.127	1.024	0.990	0.922
経験職(基準:福祉医療職のみ)	他職経験あり	1.326	1.119	1.171	1.058	0.955	0.878 +
	不明	1.381	1.326	0.963	0.943	0.905	1.010
事業所類型(基準:施設系・入所型)	訪問系	2.064 +	1.885	1.105	1.259	1.320 +	1.249
	施設系(通所型)	2.711 ***	1.584 +	1.084	1.289 +	0.974	0.970
	その他	1.196	0.717	0.964	1.140	0.636 +	0.834
	無回答	2.115	2.736	0.559	1.015	0.887	1.307
事業所従業員数(基準:10人未満)	10人以上20人未満	1.453 +	1.253	0.843	0.862	0.902	0.906
	20人以上50人未満	1.926 **	1.045	0.942	0.785 +	1.118	1.215 +
	50人以上100人未満	1.320	1.613	1.120	1.104	1.087	1.386 **
	100人以上	1.528	1.324	0.873	1.003	0.773 +	0.879
	わからない・無回答	0.888	0.932	1.011	0.574 *	0.927	0.742
職種(基準:介護職員)	訪問介護員	0.963	0.773	1.097	1.156	0.655 **	0.856
業務に対する社会的評価への不満あり		1.226	1.138	0.683 **	0.743 *	0.921	0.910
雇用形態(基準:正社員)	長時間非正規	1.296	1.163	1.122	0.983	1.087	0.788 *
	短時間非正規	0.757	0.754	1.050	1.119	1.023	0.823 +
	その他・不明	1.299	0.928	1.516 +	1.174 +	1.125	1.025
都道府県別平均給与との比(基準:0.5以下)	0.5超~0.7以下	1.525	1.008	1.228	1.150	1.003	1.226
	0.7超~0.9以下	1.598	1.151	1.179	0.977	1.084	1.252
	0.9超~1.2以下	1.518	1.360	1.225	1.225	1.140	1.299
	1.2超	2.225 +	1.824	1.150	1.224	1.044	1.536
	不明・無回答	1.724	1.734	1.083	1.305	1.034	1.275
仕事内容のわりに賃金が低い		0.650 *	0.642 *	0.790 *	0.606 ***	0.799 **	0.671 ***
残業や休日出勤が少ない		0.834	0.938	1.038	1.117	1.156 +	1.270 **
個人的な生活時間に配慮する雰囲気あり		1.432 *	1.784 **	1.233 *	1.532 ***	1.446 ***	1.665 ***
人手が足りない		0.809	0.811	0.874	0.790 *	0.837 *	0.702 ***
ヒヤリ、ハットの経験(基準:なかった)	あった	1.034	1.031	0.850	0.827 +	0.903	0.880 +
	無回答	0.489	0.558	1.153	0.821	0.714	0.646
上司や同僚からの指導やアドバイス(基準:よくしてくれた)	まあしてくれた	0.696 *	0.584 **	0.765 *	0.714 **	0.774 **	0.601 ***
	あまりしてくれなかった	0.474 *	0.252 ***	0.814	0.491 ***	0.697 ***	0.446 ***
	全くしてくれなかった	2.417 +	0.987	0.428 **	0.100 ***	0.446 ***	0.262 ***
	無回答	0.905	0.465 +	0.555	0.623	0.877	0.975
過去1年のOFF-JT回数(基準:受講なし)	1回	1.102	0.917	1.169	1.465 **	0.952	0.985
	2回	0.940	0.763	1.124	1.178	1.085	1.102
	3回	1.292	1.483	1.146	1.723 **	1.122	0.888
	4-5回	1.123	0.655	1.147	1.078	1.145	1.020
	6回以上	1.121	0.553	1.303	1.247	1.250	1.083
	不明・無回答	0.983	0.888	1.979 +	1.767 +	0.967	0.935
男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気あり		1.194	1.476 *	1.690 ***	1.899 ***	1.464 ***	1.738 ***
ケアの方法等の意見交換が不十分		0.780	0.744	1.123	0.776 *	1.018	0.806 **
N		766	764	2,064	2,065	4,442	4,442
Nagelkerke R2 乗		0.150	0.195	0.103	0.206	0.094	0.186

有意水準 ***<.001、**<.01、*<.05、+<.10

まず、取得希望なし群について検討する。今の仕事の継続意志について見たものがモデル(1)、今の勤務先への就業継続意志をみたものがモデル(2)である。

表の下段がここで注目したい雇用管理・職場風土に係る変数である。

有意な変数に注目すると、仕事継続意志と勤務先継続意志との間にはあまり違いはない。

プラスの方向では、「個人的な生活時間に配慮する雰囲気」「男女の別なく昇進・昇格できる雰囲気」の2つの効果が確認される。マイナスの方向では、「上司や同僚からの指導やアドバイス」について「まあよくしてくれた」「あまりしてくれなかった」が有意である。これは「よくしてくれた」との比較であり、指導やアドバイスが少ない職場では勤続意欲が高まらないということを示唆している⁶。

賃金について、まず地域の平均的な賃金との比の変数を見る。基準を0.5以下という格差が大きい状態においており、オッズ比がすべて1より大きいので、平均賃金との格差が小さい、あるいはその水準以上であれば、就業継続意欲は高い傾向にあると推測される。ただし統計的には弱い関係にとどまる。もう一つの「仕事内容のわりに賃金が低い」という認識に関連しては、関係は明らかであり、この認識を持つ人ほど就業継続意志は弱かった。近年、介護労働者の賃金水準は上昇しているとされるが、この調査時点では、本分析対象者の約半数がこうした認識を持っており、根強い意識となっている。

ここまで見た時間的配慮や男女の別なく昇進できる雰囲気、あるいはOJT、賃金の重要性は、他の資格類型でも共通している。むしろ、他の類型の方がはっきりした傾向になっており、積極的に介護福祉士資格を取ろうとしていたりすでにとっている労働者に対する配慮と同様の配慮が、資格取得に消極的な人たちにも定着促進の効果を及ぼすといえるだろう。

では、この群の特徴は何か。属性の部分を見ると、学歴では中学卒をはじめ低学歴の人の就業継続意志が強いことが示されている。同時に、福祉系専門教育もプラスに貢献している。この類型には高校までの教育歴で、比較的早く学校を離れた人が多いのだが、それだけに、福祉系の専門教育を受けるとその効果が大きいのかもしれない。一方で、この群ではOff-JTについては、その効果が有意でないだけでなく全体に1より小さくプラス効果はあまり期待できない。となると、OJTが重要なのではないだろうか。上位資格を目指す教育ではなく、日々の仕事を改善するための指導・アドバイスの体制を充実することが就業継続意志を高める可能性が高い。

次に、取得希望あり群についてみる。時間的配慮、男女の別なく昇進できる雰囲気、OJT、賃金については取得希望なし群と同様かそれ以上に就業継続意志を高めるうえで効果があると推測される。加えて、Off-JTの受講も統計的に有意なプラスの効果を示した。介護福祉士資格取得を希望しているだけに、こうした研修などには関心が高く、事業所が機会を提供していれば、定着意欲は高まるということであろう。マイナスの効果では「人手が足りない」「ヒヤリ、ハット経験」「ケアの方法などの意見交換が不十分」が有意になっており、これらの問題は事業所への定着意欲の低下につながっている。また、この類型では「業務への社会的評価の低さ」の認識も明らかにマイナスの効果となっている。これらの様々な課題を感じていることが、就業継続意志を低下させることにつながる一方、資格取得への希望を強化す

⁶ なお、仕事継続について、「全くしてくれなかった」についてはオッズ比は1より大きく逆の向きになっているが、これは対象数が少なく特異な例だと考えられる。

ることにも働いているのではないかと推測される。課題認識を就業中断ではなく資格取得意欲の強化につなげるためには、まず、事業所内で対応できる課題には積極的に対応し、同時に資格取得を支援する施策を展開することが望まれる。

介護福祉士群についても、資格取得希望者と同様、個人の生活時間への配慮、男女の別なく昇進できる雰囲気、OJTの充実が求められ、また、賃金への不満、人手不足やヒヤリ・ハットにつながる労働の過密などへの対応が就業継続意志の強化には必要だと思われる。有資格者と資格取得希望者との違いは、Off-JTの受講は有資格者では有意な変数ではないことである。研修等の受講そのものは有資格者の方が回数が多いが、その受講が就業継続意志の強化にはつながっていない。これに対して、上司や同僚からの指導・アドバイスを受けることは明らかに効果がある。指導・アドバイスは、ここまでOJTを代表する変数としてきたが、そこにはおそらく職場のコミュニケーションの良好さも含まれよう。「ケア方法等の意見交換」とあわせて、話し合いのしやすい風通しの良い職場の在り方が、就業継続意志にかかわっていると思われる。

第7節 まとめ

本章では、資格取得意欲に着目し、介護福祉士資格の取得を希望する人と希望しない人とは、就業意識や仕事上の経験、職場への満足度、就業継続意志などに違いがみられるのか、また、介護福祉士資格を取得した人は取得していない人と比較して意識の変化が生じるのか等について分析を試みた。

ヘルパー2級資格のみを所持している人のうち、介護福祉士の資格取得を希望する群と希望しない群との属性の違いをみると、取得希望がある群は希望しない群と比べて、現在の年齢及び入職時の年齢が若い層が多く、また、男性比率、専門学校以上の学歴の割合、正規職員の割合が高い傾向があった。

年齢及び雇用形態別に取得希望比率をみると、34歳以下では雇用形態に関わらず約8割が取得希望を持っており、35～44歳層では非正規職員の取得希望比率が若干低下するものの、正規職員では8割を超える人が取得希望を持っている。若年・中年層での資格取得意欲は高い。

年齢及び雇用形態を統制して比較すると、仕事上の経験の受け止め方や職場の取組みに対する評価なども資格取得意欲に関わっていることが推測できた。取得希望がある群では、「適切なケアができていないか」といった自分の仕事上のスキルや緊急時等の対処方法に対する不安が大きく、また、業務上のヒヤリ・ハット経験を認識している割合が高い。これに対して、取得希望がない群では、全般に仕事や職場への不安・不満が小さく、仕事上のリスクをあまり感じていない傾向があった。これらのことから、自分の現状への問題意識が資格取得意欲を促進する方向に働くことが考えられる。

すでに資格を取得した介護福祉士有資格者群においては、仕事や職場への悩みや不満を感

じる割合が3つの類型の中で最も高く、資格の取得が悩みの解消ではなく、さらなる問題意識につながっていることがうかがえた。

また、職場でのさまざまな取組みに対し、取得希望がある群では「十分行われている」と肯定的に評価する割合が高く、働く上での不安・不満等を解消する上で役立つという期待も取得希望のない群に比べて大きい。職場によるバックアップが資格取得意欲を支える力になっていると考えられる。

職場満足度に関しては、資格取得類型によって満足感を得られる側面が異なり、また、一般的に介護福祉士有資格者の満足感が低い。満足感の構造の分析からみると、資格取得希望とはかかわりなく、職場における教育訓練が職業生活全体の満足感に影響する重要なポイントになっている。

資格取得類型と就業継続意志の関係をみると、資格取得を希望している人は仕事継続意志も勤務先継続意志も強いことが多く、取得を希望しない人にはいずれの意志も弱いことが多い。継続意志を高める要因としては、資格取得類型に関わらず、時間的配慮や男女の別なく昇進できる雰囲気、OJT、賃金等が重要である。取得希望のある人においてはOff-JTの受講など研修の機会、介護福祉士有資格者においては、上司や同僚からの指導・アドバイスなど職場のコミュニケーションの良好さが就業継続意志にかかわっていると考えられる。

以上の分析から、次のように、資格取得意欲と就業意識に応じた雇用管理により、それぞれの類型の人が職場満足感と就業継続意識を高め、安定した労働力として力を発揮するような取り組みが重要であると考えられる。

- ①資格取得を希望する人は、資格取得を希望しない人と比べ、仕事上の悩みや不安を感じ、ヒヤリ・ハットなどネガティブな経験をしている割合が高い一方、職場の雇用管理を評価している人も多い。困難な経験や悩みを乗り越えて資格取得により専門性の向上やスキルアップを図ろうとする姿勢を支援するために、能力開発機会の付与や相談体制の充実など、職場としてきめ細かなサポート策を講じることが望まれる。
- ②資格取得を希望していない人は、仕事への悩みや不安が比較的小さく、賃金や労働時間など仕事への満足感が相対的に高い。必ずしも上位資格に結びつくものでなくとも、着実に職業能力を高める研修機会を提供することなどにより、安定した労働力として長く就業を継続する意欲を維持できるようにすることが重要である。
- ③介護福祉士は、介護福祉士資格を取得していない人に比べて、仕事上の悩みや不満が大きく、仕事への満足感が全般に低い傾向がある。資格取得に伴う要求水準の高まりや問題意識の明確化が背景にあるとはいえ、資格取得に対する「報われ感」が低い人が多いこともうかがえる。資格取得を目指したモチベーションや高い問題意識を維持し、中核人材として、働きがいと満足感を持って仕事に取り組めるよう、資格取得後も職場による継続的なフォローアップが必要である。

付表

1) 図表4-23の各セルのN

所持資格と受験予定	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間等労働条件	勤務体制	評価・処遇のあり方	職場環境	職場の人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
介護福祉士資格あり	5,307	5,262	5,307	5,307	5,303	5,277	5,299	5,313	5,273	5,266	5,263
2級のみ・取得希望あり	2,327	2,302	2,319	2,321	2,315	2,307	2,324	2,326	2,298	2,311	2,299
2級のみ・取得希望なし	1,415	1,346	1,402	1,394	1,398	1,363	1,401	1,403	1,337	1,353	1,367
合計	9,049	8,910	9,028	9,022	9,016	8,947	9,024	9,042	8,908	8,930	8,929

2) 図表4-24の各セルのN

所持資格と受験予定	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間等労働条件	勤務体制	評価・処遇のあり方	職場環境	職場の人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
介護福祉士資格あり	1,436	1,413	1,436	1,437	1,435	1,420	1,430	1,435	1,415	1,418	1,419
正規職員	2級のみ・取得希望あり	1,050	1,037	1,048	1,048	1,042	1,039	1,045	1,050	1,032	1,039
	2級のみ・取得希望なし	883	840	879	872	872	850	873	876	825	839
合計	3,369	3,290	3,363	3,357	3,349	3,309	3,348	3,361	3,272	3,296	3,303
介護福祉士資格あり	3,727	3,705	3,727	3,724	3,723	3,712	3,724	3,733	3,714	3,704	3,701
非正規職員	2級のみ・取得希望あり	1,192	1,181	1,186	1,190	1,191	1,185	1,194	1,192	1,183	1,189
	2級のみ・取得希望なし	438	424	434	435	436	427	437	436	430	431
合計	5,357	5,310	5,347	5,349	5,350	5,324	5,355	5,361	5,327	5,324	5,315

3) 図表4-25の各セルのN

資格取得類型	内容・やりがい	キャリアアップの機会	賃金	労働時間等労働条件	勤務体制	評価・処遇のあり方	職場環境	職場の人間関係	福利厚生	教育訓練のあり方	職業生活全体
34歳以下	介護福祉士資格あり	1,623	1,620	1,622	1,622	1,618	1,616	1,623	1,623	1,618	1,616
	2級のみ・取得希望あり	746	738	739	744	741	739	745	745	735	739
	2級のみ・取得希望なし	166	163	164	166	166	164	166	166	163	165
合計	2,535	2,521	2,525	2,532	2,525	2,519	2,534	2,534	2,516	2,520	2,517
35～44歳	介護福祉士資格あり	1,451	1,442	1,452	1,452	1,452	1,446	1,451	1,454	1,449	1,447
	2級のみ・取得希望あり	734	729	733	728	733	730	733	728	728	726
	2級のみ・取得希望なし	241	238	239	240	238	237	238	236	230	236
合計	2,426	2,409	2,424	2,420	2,423	2,413	2,422	2,423	2,407	2,411	2,408
45～54歳	介護福祉士資格あり	1,376	1,361	1,377	1,376	1,376	1,373	1,370	1,377	1,364	1,366
	2級のみ・取得希望あり	593	587	596	594	589	591	595	596	591	595
	2級のみ・取得希望なし	356	345	353	354	357	345	355	356	350	349
合計	2,325	2,293	2,326	2,324	2,322	2,309	2,320	2,329	2,305	2,310	2,305
55歳以上	介護福祉士資格あり	817	802	817	819	818	805	817	820	804	800
	2級のみ・取得希望あり	238	232	235	239	236	232	235	236	228	233
	2級のみ・取得希望なし	634	583	627	616	619	601	623	626	579	586
合計	1,689	1,617	1,679	1,674	1,673	1,638	1,675	1,682	1,611	1,619	1,629

4) 図表4-29の基本統計量：各変数の構成比（資格取得類型別・54歳以下）

		合計	資格取得類型		
			2級のみ・取得 希望なし	2級のみ・取得 希望あり	介護福祉士資 格あり
合計	N	7,353	776	2,090	4,487
	%	100.0	100.0	100.0	100.0
性別	男	23.6	14.2	25.9	24.2
	女	76.3	85.8	74.1	75.8
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
年齢	34歳以下	34.7	21.6	35.9	36.4
	35-44歳	33.3	31.8	35.4	32.5
	45-54歳	32.0	46.5	28.7	31.1
学歴	中学卒	2.7	4.3	4.3	1.7
	高校卒	48.0	60.2	57.9	41.2
	専門・短大・高専卒	38.2	24.2	24.7	46.9
	大学・大学院卒	10.8	11.2	12.5	10.0
	無回答	0.3	0.1	0.6	0.2
主たる生計の維持者か	主たる維持者でない	62.0	70.2	61.7	60.7
	主たる維持者である	37.8	29.4	38.2	39.1
	無回答	0.2	0.4	0.1	0.2
福祉専門教育の経験	福祉教育あり	24.7	7.9	6.8	35.9
	福祉教育なし	75.1	92.1	92.7	63.9
	教育不明	0.2	0.0	0.4	0.1
経験職	福祉医療職のみ	34.7	31.3	32.3	36.4
	他職経験	54.6	55.5	57.5	53.2
	不明	10.6	13.1	10.2	10.4
事業所類型	訪問系	28.5	42.4	33.2	23.9
	施設系(入所型)	37.0	18.8	29.5	43.6
	施設系(通所型)	31.5	34.9	34.2	29.7
	その他	1.5	1.9	1.7	1.4
	無回答	1.5	1.9	1.5	1.4
事業所の従業員数	10人未満	20.9	37.9	24.4	16.4
	10人以上20人未満	28.8	30.8	32.2	26.9
	20人以上50人未満	25.5	17.9	25.1	26.9
	50人以上100人未満	12.8	3.4	7.8	16.7
	100人以上	7.5	3.6	5.0	9.4
	わからない	3.1	4.3	4.2	2.5
主な仕事	訪問介護員	24.3	38.7	28.0	20.1
	介護職員	75.7	61.3	72.0	79.9
業務に対する社会的評価が低い	選択	31.5	23.3	26.4	35.3
	非選択	68.5	76.7	73.6	64.7
雇用形態	正社員	63.2	38.0	52.2	72.7
	長時間非正規	12.8	12.4	17.6	10.6
	短時間非正規	18.5	38.8	22.9	12.9
	その他・不明	5.5	10.8	7.4	3.7
都道府県別平均給与との比	0.5以下	3.5	6.6	5.3	2.2
	0.5超~0.7以下	16.8	12.1	20.2	16.0
	0.7超~0.9以下	33.9	29.1	33.8	34.8
	0.9超~1.2以下	22.9	20.5	16.6	26.3
	1.2超	4.1	6.6	4.1	3.7
	不明・無回答	18.7	25.1	20.0	17.0
仕事内容のわりに賃金が低い	選択	49.4	40.9	44.9	53.0
	非選択	50.6	59.1	55.1	47.0
残業や休日出勤が少ない	選択	30.8	31.3	33.3	29.5
	非選択	69.2	68.7	66.7	70.5
個人的な生活時間の確保に配慮する雰囲気がある	選択	39.0	45.6	43.4	35.7
	非選択	61.0	54.4	56.6	64.3
人手が足りない	選択	48.1	39.7	43.8	51.6
	非選択	51.9	60.3	56.2	48.4
過去1年のヒヤリ、ハットの経験	あった	66.5	48.5	63.6	71.0
	なかった	31.2	47.4	34.7	26.8
	無回答	2.3	4.1	1.7	2.2
上司や同僚からの指導やアドバイス	よくしてくれた	40.3	43.6	48.6	35.8
	まあしてくれた	39.2	37.2	35.6	41.2
	あまりしてくれなかった	14.2	11.5	10.7	16.3
	全くしてくれなかった	3.3	3.4	2.2	3.8
	無回答	3.0	4.4	2.8	2.9
過去1年のOFF-JT回数	受講なし	30.0	44.8	34.1	25.6
	1回	20.0	18.7	21.1	19.7
	2回	17.0	11.5	15.6	18.7
	3回	10.9	6.3	8.8	12.7
	4-5回	10.0	6.8	9.0	11.1
	6回以上	7.7	4.6	7.8	8.1
	不明・無回答	4.3	7.2	3.6	4.1
男女の区別なく昇進・昇格できる雰囲気がある	選択	40.9	29.1	41.5	42.6
	非選択	59.1	70.9	58.5	57.4
ケアの方法等について意見交換が不十分である	選択	26.7	18.4	24.7	29.1
	非選択	73.3	81.6	75.3	70.9

第5章 介護職の参入促進に向けて—介護業界に対するイメージを手がかりに

第1節 はじめに

1. 背景と目的

ある一定の介護人材が必要とされていることを前提とするとき、その確保施策は、新たに介護職として入職する人材を増やすことと、介護職として入職した人材が就業を継続し、能力を発揮できるようにすることの大きく2つにわけられる（佐藤・堀田〔2014〕）。本章が着目するのは前者である。

高まる介護需要に対応できる担い手の確保は喫緊の課題であり、介護人材確保施策において「参入促進」は常にその柱のひとつとされてきた。2025年に向けた介護人材の確保のための具体的な方策についての議論を重ねた社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会（2015）でも、量的確保と質的確保の同時達成に向け、「参入促進」、「労働環境・処遇の改善」、「資質の向上」に資する対策の地域の実情に応じた推進の必要性が明記されたところである（第1章）。特に多様な人材層に対して介護職への理解促進とイメージアップを推進し、参入促進を図ることは、目下の緊急課題であると位置づけられた。しかし、参入促進を図るにあたり、どのような人々をターゲットとすればよいのか、また人々が介護職あるいは介護サービス業についてどのような認識・イメージを持っているのか、すなわちどのような事実についての理解を促せば、時に誤解にもとづくネガティブなイメージを払拭し、イメージアップにつなげることができるのかといった点については、未だ十分な検討とそのために必要な実態把握が行われているとはいえない。

そこで本章では、効果的な参入促進のあり方を検討するうえでの基礎資料とすることを目的として、介護業界に対するイメージや事実認識及び就職・転職志向等に関する個人調査の個票データを用い、まず介護サービス業を就職・転職先として考えるのはどんな人々なのか（第2節）、介護業界やそこで働く人々に対するイメージ・周囲のもつ印象と就職・転職志向（第3節）、「介護業界の事実」の認知度と就職・転職志向（第4節）、そして介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべ、実際に就職・転職意向があるのはどんな人々か（第5節）を整理し、得られた知見をまとめる（第6節）ものである。

2. 使用データ

本章で利用するデータは、株式会社リクルートキャリアのHELPMAN JAPANプロジェクトが実施した「介護サービス業 職業イメージ調査 2014」（以下、「介護イメージ調査」）の個票データである¹。

¹ 調査実施概要の詳細ならびに調査結果は、株式会社リクルートキャリアのホームページを参照のこと（http://www.recruitcareer.co.jp/news/old/2014/141001_01/）。なお、介護イメージ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データアーカイブに寄託されている。

介護イメージ調査は株式会社マクロミルの調査モニターへのインターネット調査であり、2014年8月にスクリーニング調査を経て本調査が行われた。

スクリーニング調査の対象は、全国の15～54歳の男女であり、38,606人から回収した。回収時に社会人（学生以外）については、性別（男性／女性の2セグメント）、年代別（18～34歳／35～54歳／55～64歳の3セグメント）、居住地域ブロック別（関東1都3県／関西／東海／その他の4セグメント）の「平成24年就業構造基本調査」の比率をもとに、また高校生、専門学校・短大・大学生については性別と居住地域ブロック別の「平成25年度学校基本調査」の比率をもとに割付を行った。スクリーニング調査の調査項目は、性別、年齢、居住都道府県、現在及び過去に経験した仕事の業種、業界別の就職・転職意向である。

本調査はスクリーニング調査の回答者に対して実施され、社会人（学生以外）については、スクリーニング調査における①現在介護サービス業に従事しているか、②これまでに介護サービス業を経験したことがあるか（今までに3か月以上介護サービス業に従事していたことがあるか否か）及び③介護サービス業を就職または転職先の候補としてどのように考えるか（想起層：第一候補として考えたい／候補の業種のひとつとして考えたい／就職・転職先として検討する可能性がある もしくは 非想起層：就職・転職先としてはあまり考えないと思う／就職・転職先としてはまったく考えないと思う）の回答に基づいて、学生については高校生／専門学校・短大・大学生で割付を行い、2,575人から回収した。本調査の調査項目は、現在の仕事と働き方、仕事に対する意識、就職・転職意向と希望する働き方、業界別のイメージ及び介護業界についての情報接点、介護業界についての事実の認知状況等である。

スクリーニング調査及び本調査の回答者の分布を図表5-1に示す。

図表5-1 介護イメージ調査の回答者数分布

	スクリーニング調査		本調査	
	出現・割付数	構成比 (%)	回答数	構成比 (%)
社会人（学生以外）計	34,859	100.0	1,957	100.0
介護業経験なし・非想起層	28,421	81.5	721	36.8
介護業経験なし・想起層	4,960	14.2	721	36.8
介護業経験あり・過去従事	813	2.3	206	10.5
介護業経験あり・現在従事	665	1.9	309	15.8
学生計	3,747	100.0	618	100.0
高校生 男	828	22.1	130	21.0
女	819	21.9	179	29.0
専門学校・短大・大学 男	1,152	30.7	174	28.2
女	948	25.3	135	21.8

出所：株式会社リクルートキャリア「介護サービス業 職業イメージ調査2014（介護イメージ調査）」に関するプレスリリース（http://www.recruitcareer.co.jp/news/old/2014/141001_01/）

介護イメージ調査は、インターネット調査であること²や回答者の割付等に留意が必要であるものの、介護業界に対する認識や就業意向、それに影響を及ぼすと考えられる事項にかかわる豊富な情報を有し、本章の問題意識に適したデータセットといえる。

第2節 介護サービス業を就職・転職先として考えるのは誰か

介護サービス業を就職あるいは転職先として考えているのはどのような人々なのだろうか。介護イメージ調査では、「介護サービス業（高齢者分野：介護福祉士・ケアマネジャーなど）を就職または転職先の候補としてどのように考えるか」について尋ねている。これをもとに、本調査の回答者の基本属性、希望する働き方、求職時に重視することとの関係性をみておく。

なお、現在、就職・転職するつもりはない人にも、もし自分が就職・転職するとしたらという観点で答えてもらっており、学生には将来の就職先を考える際のこととして回答を得ている。

1. 属性と介護サービス業就職・転職志向

まず、学生についてみると（図表5-2）、回答者全体では「第一候補として考えたい（1.9%）」、「候補の業種のひとつとして考えたい（5.3%）」、「就職先として検討する可能性がある（7.0%）」を合計した想起層の割合は14.2%である。

性別でみると、女性ではこの割合が約2割を占め、男性と比べて10ポイント程度高くなる。学生・男性では「就職先としてはまったく考えないと思う」が76.3%にのぼる。

図表5-2 学生・性別 介護サービス業を将来の就職先として考えるか

	計	第一候補	候補業種の ひとつ	検討可能性 あり	あまり 考えない	まったく 考えない	想起計
学生全体	618	12	33	43	92	438	88
	100.0%	1.9%	5.3%	7.0%	14.9%	70.9%	14.2%
男性	304	5	8	15	44	232	28
	100.0%	1.6%	2.6%	4.9%	14.5%	76.3%	9.2%
女性	314	7	25	28	48	206	60
	100.0%	2.2%	8.0%	8.9%	15.3%	65.6%	19.1%

出所：介護イメージ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。

（注）想起計は「第一候補として考えたい」、「候補の業種のひとつとして考えたい」「就職・転職先として検討する可能性がある」の合計。以下の図表でも同様。

² モニター型インターネット調査の特質については本多（2006）を参照のこと。

次に、社会人についてみよう（図表5-3）。社会人については本設問も割付の際に用いているため想起層の割合の絶対値を見る際には注意が必要である³。

男性と女性では女性のほうが若干想起層の割合が高く、年代別にみると男女ともに50代以上では想起層が少なく、女性ではその割合は若年層ほど高い傾向がみられる。

図表5-3 学生以外・性×年代別 介護サービス業を就職・転職先として考えるか

		第一候補	候補業種のひとつ	検討可能性あり	あまり考えない	まったく考えない	想起計
学生以外計	1957	237	373	486	215	646	1096
	100.0%	12.1%	19.1%	24.8%	11.0%	33.0%	56.0%
～20代	251	33	57	61	20	80	151
	100.0%	13.1%	22.7%	24.3%	8.0%	31.9%	60.2%
30代	508	74	100	140	56	138	314
	100.0%	14.6%	19.7%	27.6%	11.0%	27.2%	61.8%
40代	509	57	101	133	58	160	291
	100.0%	11.2%	19.8%	26.1%	11.4%	31.4%	57.2%
50代	500	52	85	116	58	189	253
	100.0%	10.4%	17.0%	23.2%	11.6%	37.8%	50.6%
60才以上	189	21	30	36	23	79	87
	100.0%	11.1%	15.9%	19.0%	12.2%	41.8%	46.0%
男性計	900	103	152	226	96	323	481
	100.0%	11.4%	16.9%	25.1%	10.7%	35.9%	53.4%
～20代	110	15	21	23	11	40	59
	100.0%	13.6%	19.1%	20.9%	10.0%	36.4%	53.6%
30代	224	38	47	54	25	60	139
	100.0%	17.0%	21.0%	24.1%	11.2%	26.8%	62.1%
40代	232	26	39	67	22	78	132
	100.0%	11.2%	16.8%	28.9%	9.5%	33.6%	56.9%
50代	244	17	33	63	27	104	113
	100.0%	7.0%	13.5%	25.8%	11.1%	42.6%	46.3%
60才以上	90	7	12	19	11	41	38
	100.0%	7.8%	13.3%	21.1%	12.2%	45.6%	42.2%
女性計	1057	134	221	260	119	323	615
	100.0%	12.7%	20.9%	24.6%	11.3%	30.6%	58.2%
～20代	141	18	36	38	9	40	92
	100.0%	12.8%	25.5%	27.0%	6.4%	28.4%	65.2%
30代	284	36	53	86	31	78	175
	100.0%	12.7%	18.7%	30.3%	10.9%	27.5%	61.6%
40代	277	31	62	66	36	82	159
	100.0%	11.2%	22.4%	23.8%	13.0%	29.6%	57.4%
50代	256	35	52	53	31	85	140
	100.0%	13.7%	20.3%	20.7%	12.1%	33.2%	54.7%
60才以上	99	14	18	17	12	38	49
	100.0%	14.1%	18.2%	17.2%	12.1%	38.4%	49.5%

³ 株式会社リクルートキャリアによる調査結果のプレスリリースには、スクリーニング調査と本調査の構成比をもとにウェイトバックをかけた集計結果が掲載されている（http://www.recruitcareer.co.jp/news/old/2014/141001_01/）。

さらに、社会人のうち雇用形態は問わず現在働いている人を取りあげ、現職の産業別に介護サービス業を転職先として考えるかどうかを尋ねた結果をみると（図表5-4）、「福祉関連（保育所、託児所など）」、「介護・福祉関連（高齢者分野）」、「医療サービス業（病院、歯科診療所など）」のほか、「その他小売業」、「各種サービス業」で他と比べて想起層の割合が高くなっていた。

図表5-4 有業者・現職の産業別 介護サービス業を転職先として考えるか

	計	第一候補	候補業種の ひとつ	検討可能性 あり	あまり 考えない	まったく考 えない	想起計
有業者計	1342	194	246	328	138	436	768
	100.0%	14.5%	18.3%	24.4%	10.3%	32.5%	57.2%
建設・土木・工事関連	59	2	5	15	12	25	22
	100.0%	3.4%	8.5%	25.4%	20.3%	42.4%	37.3%
各種製造	146	8	20	41	19	58	69
	100.0%	5.5%	13.7%	28.1%	13.0%	39.7%	47.3%
IT、情報・通信	59	0	5	15	8	31	20
	100.0%	0.0%	8.5%	25.4%	13.6%	52.5%	33.9%
小売・販売	41	0	2	14	6	19	16
	100.0%	0.0%	4.9%	34.1%	14.6%	46.3%	39.0%
その他小売	47	2	8	16	6	15	26
	100.0%	4.3%	17.0%	34.0%	12.8%	31.9%	55.3%
銀行・金融・証券・保険	33	3	5	7	2	16	15
	100.0%	9.1%	15.2%	21.2%	6.1%	48.5%	45.5%
運輸・倉庫	46	1	11	7	5	22	19
	100.0%	2.2%	23.9%	15.2%	10.9%	47.8%	41.3%
医療サービス	85	11	21	30	10	13	62
	100.0%	12.9%	24.7%	35.3%	11.8%	15.3%	72.9%
介護・福祉(高齢者)	309	140	74	38	21	36	252
	100.0%	45.3%	23.9%	12.3%	6.8%	11.7%	81.6%
福祉(保育所・託児所)	30	5	14	7	1	3	26
	100.0%	16.7%	46.7%	23.3%	3.3%	10.0%	86.7%
各種サービス	91	5	12	31	10	33	48
	100.0%	5.5%	13.2%	34.1%	11.0%	36.3%	52.7%
外食サービス	31	2	6	7	2	14	15
	100.0%	6.5%	19.4%	22.6%	6.5%	45.2%	48.4%

(注) サンプル数 30 以上の業種のみ掲載。

2. 希望する働き方と介護サービス業就職・転職志向

介護イメージ調査では、新たに就職もしくは転職するとして、新しい職場についての希望を尋ねている。図表5-5は、希望する働き方について通勤時間、週何日働きたいか、1日あたり何時間働きたいか、「最低でもこれぐらい欲しい」という月給（税込）を取りあげ、学生、社会人のそれぞれについて、介護サービス業の就職・転職志向とのあいだの相関係数を示したものである。

これをみると、特に学生についてはいずれとも統計的有意な関連は見出せず、総じて相関

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にある。

図表5-5 希望する働き方等と介護サービス業就職転職志向の相関

	就職先として 考えるか (学生)	就職転職先として 考えるか (学生以外)
通勤時間	-0.068	0.010
N	555	840
週あたり労働日数	0.036	0.068
N	618	891
1日あたり労働時間	0.029	0.074
N	618	891
最低欲しい月給	-0.007	0.005
N	571	846

(注) 太字は $p < .10$ (両側検定)。通勤時間は「1:10分以内、2:20分以内、3:30分以内、4:40分以内、5:50分以内、6:60分以内、7:61分以上」、週あたり労働日数は「1:週1日未満、2:週1日、3:週2日、4:週3日、5:週4日、6:週5日、7:週6日、8:週7日」、1日あたり労働時間は「1:1時間未満、2:2時間未満、3:3時間未満、4:4時間未満、5:5時間未満、6:6時間未満、7:7時間未満、8:8時間未満、9:8時間以上」、最低でもこれぐらい欲しいと思う月給は「1:5万円未満、2:5~10万円未満、3:10~12万円未満、4:12~15万円未満、5:15~18万円未満、6:18~20万円未満、7:20~23万円未満、8:23~25万円未満、9:25~28万円未満、10:28~30万円未満、11:30~32万円未満、12:32~35万円未満、13:35~38万円未満、14:38~40万円未満、15:40~45万円未満、16:45~50万円未満、17:50万円以上」。

3. 求職時に重視することと介護サービス業就職・転職志向

仕事を探す際に重視する項目と介護サービス業への就職・転職志向にも関係があるかもしれない。ここでは15項目について、重視する度合いと介護サービス業の就職・転職志向とのあいだの相関を学生・社会人のそれぞれについて確認しておく(図表5-6)。

学生については統計的に優位な関連が見出せる項目は4つのみである。いずれも絶対値は小さいものの、社会的な意義が大きいことを重視する者では、介護サービス業への就職を考慮する傾向が若干高くなる傾向がある。

社会人については多くの項目について統計的に優位な関連が見出せた。とくに資格や専門知識を活かすことができること、専門知識や技術・スキルを蓄積していけることを重視する場合、介護サービス業への就職や転職を思い起こす者が多い。

図表5-6 求職時の重視項目と介護サービス業就職転職志向の相関

	就職先として 考えるか (学生)	就職転職先として 考えるか (学生以外)
経営が安定していて雇用不安が少ない	-0.023	0.065
今後成長が期待できる	-0.016	0.073
自分の仕事が正しく評価される	-0.047	0.068
社風が良い	-0.002	0.071
社会的な意義が大きい	0.119	0.064
仕事に具体的なやりがいがある	0.004	0.076
給与水準が高い	0.003	0.094
福利厚生が充実している	-0.060	0.080
ワークライフバランスをとって働ける	-0.006	0.032
体力的にきつくない	-0.008	-0.048
精神的にきつくない	0.017	0.019
様々な働き方が可能で長く働くことができる	0.075	0.077
資格や専門知識を活かすことができる	0.058	0.165
専門知識や技術・スキルを蓄積していける	0.069	0.159
社会的地位・評判が高い	0.088	0.087
N	618	1957

(注) 太字は $p < .10$ (両側検定)。各項目について「1:まったく重視しない、2:あまり重視しない、3:どちらでもない、4:やや重視する、5:かなり重視する」。

第3節 介護業界のイメージ・周囲のもつ印象と介護サービス業就職・転職志向

介護業界についてはどのようなイメージが持たれているのだろうか。また、そのイメージは就職や転職志向と関係があるのだろうか。就職や転職にあたっては、本人の意向のみならず周囲の人々の考えが影響を及ぼすこともあるため、本人のイメージに加え、周囲の人々が持つ印象と、介護サービス業を就職・転職先として考えるかどうかについての関係をみておく。

1. 本人の介護業界及び働いている人に対するイメージ

介護イメージ調査では、「介護サービス業（高齢者分野：介護福祉士・ケアマネジャーなど）」について業界及びその業界で働いている人のイメージについて、28項目をあげ、あてはまるものを複数回答で尋ねている（図表5-7）。

回答者全体であてはまるとした者の割合をみると、「体力的にきつい仕事の多い業界だと思う（68.0%）」が最も多く、「精神的にきつい仕事の多い業界だと思う（60.9%）」、「給与水準が低めの業界だと思う（55.5%）」、「他人の人生に関わるのが大変そう（54.5%）」、「離職率が高い業界だと思う（52.3%）」、「補助金頼みの会社や施設等が多い業界だと思う（45.9%）」等どちらかというネガティブなイメージを持つ者が多い。他方、「社会的な意義の大きい仕事だと思う（49.6%）」、「人との交流がやりがいにつながる業界だと思う（42.0%）」、「資格

や専門知識を活かすことができる業界だと思う(40.6%)」、「今後成長していく業界だと思う(40.2%)」といったポジティブなイメージを持つ者も4割を超える。

この介護サービス業界及びそこで働いている人のイメージに関する28項目に対して、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、4つの因子が抽出された(図表5-7)。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、知名度や規模が小さい、給与体系や評価基準が明確でない、福利厚生があまり充実していない、補助金頼み、経営者の個性が強すぎる、働く人が特定の層に偏っている、尊敬できる上司や仲間が少ない、それらにより社会的地位や評判があまり高くないといった、業界が未成熟であることによる傾向あるいは誤解に基づくイメージであり、「未成熟業界・組織」とする。第2因子は、仕事にやりがいがある、専門知識や技術が活かせる、スキルアップできる、社会的な意義も大きく今後成長していくといったポジティブなイメージにより構成され、「専門性やりがい、成長可能性」とする。第3因子は、体力的・精神的にきつい、にもかかわらず給与水準が低い、そして離職率が高いといったネガティブなイメージであり、「きつい報われない仕事」とする。第4因子は、グローバルに活躍できる可能性、様々な働き方が可能でワークライフバランスを取って長く働けるといったポジティブなイメージであり、「持続可能な働き方」とする。

図表5-7 介護業界及び働いている人のイメージとそれに関する因子分析

	「あてはまる」 %	第1因子 未成熟 業界・組織	第2因子 専門性やりがいい 成長可能性	第3因子 きつい 報われない仕事	第4因子 持続可能な 働き方
給与体系が明確でない会社や施設等が多い業界	30.4	0.760	0.139	-0.185	-0.140
評価基準が明確でない会社や施設等が多い業界	33.9	0.742	0.142	-0.155	-0.127
尊敬できる上司や仲間が少ない業界	15.4	0.540	-0.274	0.069	0.182
社会的地位・評判があまり高くない業界	35.6	0.511	-0.142	0.176	0.036
福利厚生があまり充実していない業界	30.2	0.486	-0.083	0.204	-0.021
経営者の個性が強すぎる会社や施設等が多い業界	17.8	0.401	0.021	-0.002	0.136
知名度や規模の小さい会社が多い業界	36.8	0.382	0.070	0.096	0.022
誰でもできる仕事の多い業界	13.0	0.378	-0.183	0.059	0.223
補助金頼みの会社や施設等が多い業界	45.9	0.354	0.151	0.192	-0.002
働く人が特定の層に偏っている業界	23.0	0.320	0.013	0.053	0.165
他の業界に転職するのが難しい業界	16.3	0.278	0.028	0.055	0.172
資格や専門知識を活かすことができる業界	40.6	-0.113	0.590	0.098	0.091
仕事にやりがいがある業界	34.3	-0.064	0.579	-0.001	0.072
専門知識や技術面でスキルアップしていける業界	25.2	-0.071	0.555	-0.034	0.162
人との交流がやりがいにつながる業界	42.0	0.063	0.543	0.042	0.038
社会的な意義の大きい仕事	49.6	-0.025	0.538	0.164	-0.014
今後成長していく業界	40.2	0.014	0.388	0.045	0.040
個人の向き・不向きのはっきりする業界	52.1	0.096	0.292	0.277	-0.042
雇用不安の少ない業界	21.7	0.005	0.251	0.087	0.216
精神的にきつい仕事の多い業界	60.9	0.019	0.178	0.578	-0.083
体力的にきつい仕事の多い業界	68.0	0.022	0.175	0.573	-0.066
給与水準が低めの業界	55.5	0.286	-0.018	0.478	-0.088
離職率が高い業界	52.3	0.232	0.054	0.427	-0.044
他人の人生に関わるのが大変そう	54.5	0.073	0.285	0.384	-0.012
グローバルに活躍できる可能性のある業界	4.5	0.050	0.123	-0.104	0.384
ワークライフバランスを取って働ける業界	6.8	0.126	0.042	-0.069	0.371
様々な働き方が可能で長く働くことができる業界	15.0	0.079	0.258	-0.096	0.364
社風のいい会社が多い業界	5.9	0.035	0.099	-0.099	0.357
固有値		6.215	2.359	1.670	1.031
	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	-	.407	.540	.013
	第2因子		-	.472	.230
	第3因子			-	.033
	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。

介護サービス業やそこで働く人に対するイメージは、就職や転職の際にも影響を及ぼすことが考えられる。そこで、学生・社会人のそれぞれについて4つの因子得点と就職・転職志向の相関をみたところ(図表5-8)、学生・社会人いずれにおいても、専門性が活かせる・伸ばせる、やりがいがある、成長可能性があるといったイメージ、持続可能な働き方ができるイメージを持っている者が就職先として考える傾向にある。

図表 5-8 介護業界及び働いている人のイメージと介護サービス業就職転職志向の相関

	就職先として 考えるか (学生)	就職転職先として 考えるか (学生以外)
未成熟業界・組織	-0.103	0.083
専門性やりがい、成長可能性	0.111	0.206
きつい報われない仕事	-0.032	0.075
持続可能な働き方	0.106	0.197
N	618	1957

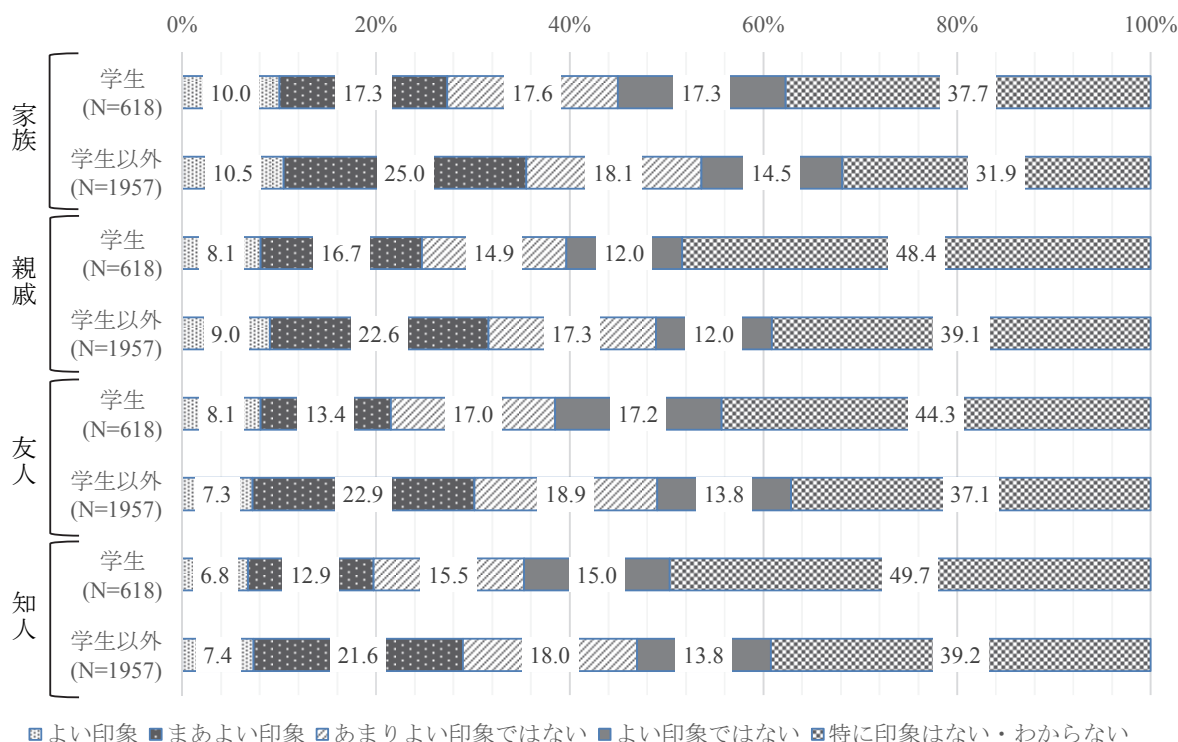
(注) 太字は $p < .10$ (両側検定)。図表 5-7 の各因子得点。

2. 周囲の人々の介護業界に対する印象

回答者は、周囲の人々が介護業界（介護サービスのお仕事）に対してどんな印象を持っていると思っているのだろうか。学生、社会人のそれぞれについて、家族・親戚・友人・知人が介護業界を就職・転職先としてどのように考えていると認識しているかを尋ねた結果を図表 5-9 に示す。

これをみると、学生・社会人ともに家族、親戚、友人、知人のいずれについても「特に印象はない・よくわからない」が 3～5 割程度にのぼり、最も多い。「就職・転職先としてよい印象」が 7～11% 程度、「まあよい印象」は 13～25% で、この 2 つを合計すると 20～36% を占める。学生よりも社会人のほうが周囲がよい印象を持っていると考えている割合が高い。また学生・社会人のいずれも、家族や親戚のほうが友人や知人と比べると介護業界に対してプラスの印象を抱いていると思う傾向がみられる。他方「あまりよい印象ではない」は 15～19%、「よい印象ではない」は 12～17% であり、これを合計すると 27～35% となる。学生は家族、親戚、友人、知人のいずれについてもマイナスの印象がプラスの印象を上回る。

図表5-9 周囲の人々の介護業界（介護サービスの仕事）に対する印象



では、こうした周囲の人々の介護業界に対する印象の認識は、回答者の介護サービス業への就職・転職志向と相関があるのだろうか。学生・学生以外のそれぞれについて両者の相関係数をみた（図表5-10）。学生・社会人のいずれも、家族、親戚、友人、知人のもつ印象の認識のすべてが、就職転職先として考えるか否かに統計的に有意な関連を持つ。その絶対値は図表5-8でみた回答者自身の業界イメージのいずれよりも大きい。周囲の人々がよい印象を持っていると考える者のほうが、介護サービス業を就職や転職先の候補として検討する傾向にある。

図表5-10 周囲の人々の介護業界に対する印象と介護サービス業就職転職志向の相関

	就職先として考えるか (学生)	就職転職先として考えるか (学生以外)
家族	0.323	0.346
親戚	0.310	0.299
友人	0.297	0.304
知人	0.282	0.295
N	618	1957

(注) 太字は $p < .10$ (両側検定)。それぞれが持つ印象について「1：特に印象はない/よくわからない、2：就職・転職先としてよい印象ではない、3：就職・転職先としてあまりよい印象ではない、4：就職・転職先としてまあよい印象、5：就職・転職先としてよい印象」。

第4節 介護業界の仕事の事実認知と介護サービス業就職・転職志向

前節で整理した介護サービス業及びその業界で働いている人のイメージ(図表5-7)は、どのようにして形成されたのだろうか。介護イメージ調査で普段「介護業界」や「介護サービス」に関する事柄(ニュース、情報、出来事など)をどのようなものを通して見聞きしているかを尋ねたところ、「テレビのニュース」が最も高く、次いで「テレビのワイドショー」、「テレビの介護に関する番組」、「新聞」となる(表掲せず)。

それでは、こうした媒体をつうじて得られた情報により、回答者は介護業界についてどのような事実を認知しているのだろうか。介護業界の仕事の事実の認知度は、就職や転職志向と関係があるのだろうか。また介護業界の仕事の事実について知ることにより、就職や転職志向は変化するのだろうか。

1. 「介護業界の仕事の事実」認知度

介護イメージ調査では、「介護業界の仕事」の事実について12の説明文をあげ、それぞれ知っていたか知らなかったかを問うている。図表5-11に、学生か否か、また介護サービス業に従事した経験の有無別に「知っていた」割合を示す。

まず、学生については12の説明文のいずれについても知っている割合が4割を下回る。特に「介護業界の50%の企業が残業がないこと(9.9%)」、また「業界全体の離職率は産業全体と大きく変わらないこと(10.8%)」、「1年以内の離職率10%未満の企業が約6割を占めること(12.1%)」、「過去2年度、介護業界の有効求人倍率は1.8倍を超え、全体平均の2倍以上であること(12.6%)」といった労働市場における介護業界の特徴、「介護業界に新たに転職した方のうち約60%の方が介護業界以外の業界からの転職であること(11.2%)」、「介護職員の約3割が34歳以下の方々であること(16.8%)」といった現在介護の仕事に従事している人についての認知度は低い水準にある。

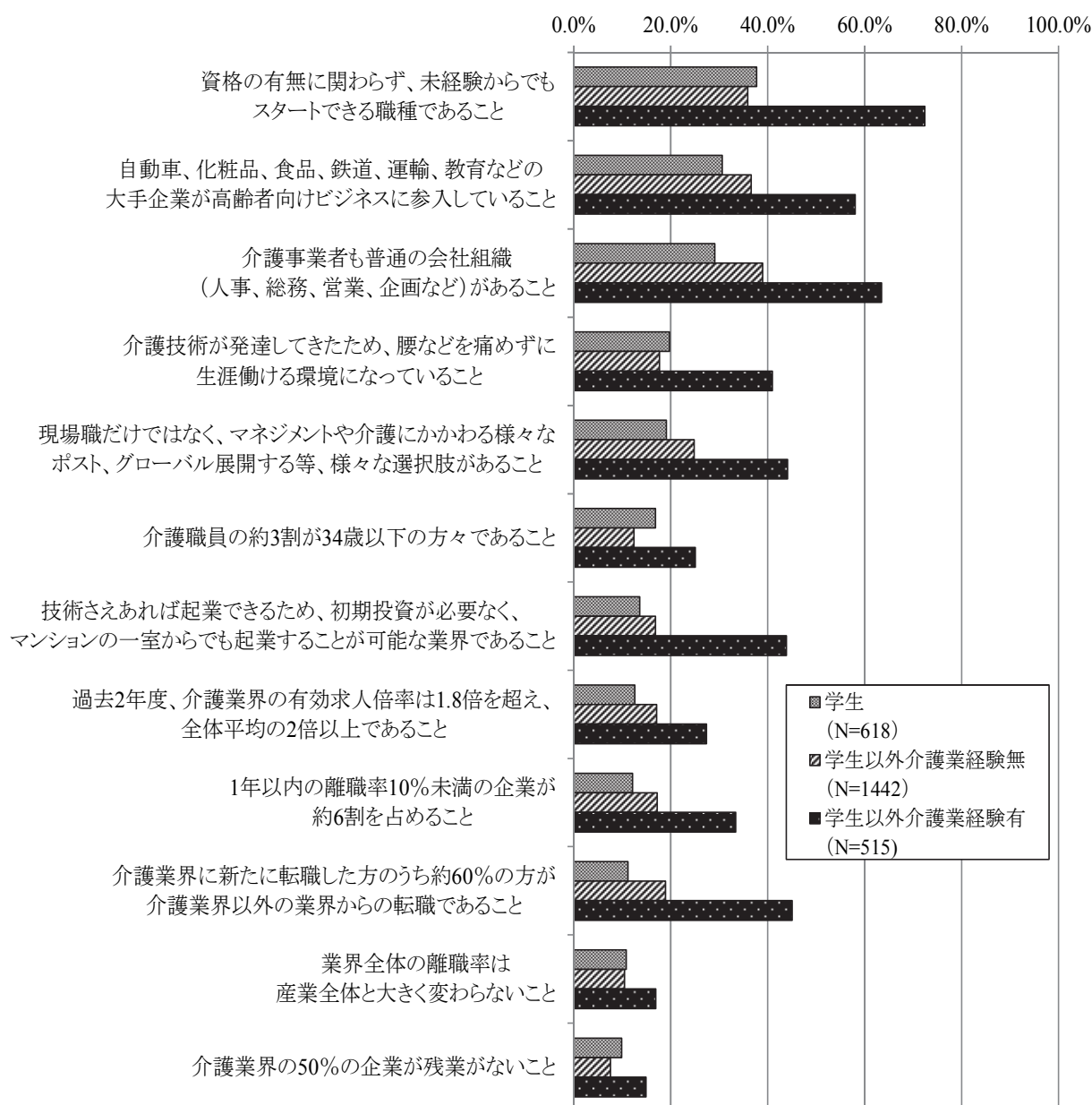
次に、社会人のうち介護サービス業に従事した経験がない回答者についてみると、学生同様、いずれの説明文についても知っている割合が4割を下回り、特に労働構成、労働時間、離職率等についての認識は低い。

上記の2グループ、すなわち学生か社会人かにかかわらず介護サービス業に従事した経験がない者は、「介護技術が発達してきたため、腰などを痛めずに生涯働ける環境になっていること」を知る割合も2割に満たない。また、起業がしやすい、現場職以外にも多様な活躍の選択肢があるといった事実も知る者は少ない。

介護サービス業に従事した経験がある者についてはどうだろうか。確かに「資格の有無に関わらず、未経験からでもスタートできる職種であること(72.4%)」、「介護事業者も普通の会社組織(人事、総務、営業、企画など)があること(63.5%)」、「自動車、化粧品、食品、鉄道、運輸、教育などの大手企業が高齢者向けビジネスに参入していること(58.1%)」等については約6割～7割と多くの者が認識している。しかし「業界全体の離職率は産業全体と

大きく変わらないこと（16.9%）」や「介護業界の50%の企業が残業がないこと（15.0%）」を知る者は2割に届かない。

図表5-11 学生・それ以外、介護業経験有無別「介護業界の仕事の事実」の認知度



2. 「介護業界の仕事の事実」認知と介護サービス業就職・転職志向

さて、図表5-11でみた「介護業界の仕事の事実」の説明文を知っていると回答した数と介護サービス業を就職・転職を考える際に候補に入れるかの相関をみてみよう(図表5-12)。

これによると、介護業界の仕事の事実について多く知っている、学生・社会人いずれも介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべる傾向にあることがわかる。

図表 5-12 「介護業界の仕事の事実」説明文認知数と介護サービス業就職転職志向の相関

	就職先として考えるか (学生)	就職転職先として 考えるか (学生以外)
「介護業界の仕事の事実」説明文認知数	0.260	0.310
N	618	1957

(注) 太字は $p < .10$ (両側検定)。記載された 12 の説明文について「知っていた」と回答した個数。

それならば、事実を知れば、就職・転職の際に介護サービス業を考慮するかどうかの考えも変化するかもしれない。

介護イメージ調査では、12 の説明文を示し、その認知について尋ねたあと、『ご覧いただいた「介護業界の仕事」をお読みになって、今後、就職や転職を考えることになった際、【介護業界】についてどのようにお考えになりますか』として、改めて「第1候補して考えたい」、「候補の業種のひとつとして考えたい」、「就職・転職先として検討する可能性がある」、「就職・転職先としてはあまり考えないと思う」、「就職・転職先としてはまったく考えないと思う」のなかからあてはまるもの1つを選んでもらっている。

図表 5-13 「介護業界の仕事の事実」認知前後の介護サービス業就職転職意向

		計	「介護業界の仕事」の事実を読んだ後						想起計	非想起計
			第一候補	候補業種のひとつ	検討可能性あり	あまり考えない	まったく考えない			
全体		2575	169	506	560	602	738	1235	1340	
		100.0%	6.6%	19.7%	21.7%	23.4%	28.7%	48.0%	52.0%	
「介護業界の事実を読む前」	想起	学生	88	8	38	26	12	4	72	16
			100.0%	9.1%	43.2%	29.5%	13.6%	4.5%	81.8%	18.2%
		学生以外 介護業経験なし	721	37	232	266	112	74	535	186
			100.0%	5.1%	32.2%	36.9%	15.5%	10.3%	74.2%	25.8%
		学生以外 過去に介護業経験	123	26	43	31	18	5	100	23
		100.0%	21.1%	35.0%	25.2%	14.6%	4.1%	81.3%	18.7%	
	学生以外 現在介護業に従事	252	82	91	44	19	16	217	35	
		100.0%	32.5%	36.1%	17.5%	7.5%	6.3%	86.1%	13.9%	
	非想起	学生	530	8	41	85	191	205	134	396
			100.0%	1.5%	7.7%	16.0%	36.0%	38.7%	25.3%	74.7%
学生以外 介護業経験なし		721	3	42	92	210	374	137	584	
		100.0%	.4%	5.8%	12.8%	29.1%	51.9%	19.0%	81.0%	
学生以外 過去に介護業経験		83	1	5	11	27	39	17	66	
	100.0%	1.2%	6.0%	13.3%	32.5%	47.0%	20.5%	79.5%		
学生以外 現在介護業に従事	57	4	14	5	13	21	23	34		
	100.0%	7.0%	24.6%	8.8%	22.8%	36.8%	40.4%	59.6%		

そこで、「介護業界の仕事」を読む前の就職転職意向（想起・非想起）別×学生・学生以外で介護サービス業経験なし・学生以外で過去に介護サービス業経験あり・学生以外で現在介護サービス業に従事別に「介護業界の仕事」を読んだあとの就職転職意向をみた（図表 5-13）。

このうち注目したいのが網掛けの部分、すなわち事実を読む前は介護サービス業を就職・

転職先としてはあまり考えない／まったく考えない（非想起）と回答していた者で説明文を読んで「第1候補して考えたい」、「候補の業種のひとつとして考えたい」、「就職・転職先として検討する可能性がある」（想起）に転じたグループである。学生では25.3%、学生以外で介護業従事経験がない者で19.0%、サンプル数が少ないが現在もしくは過去に介護業を経験した社会人においてもその割合は2～4割にのぼる。

第5節 介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべ、実際に就職・転職意向があるのは誰か

学生以外で、最も介護サービス業に入職する可能性が高い人々はどんな人々だろうか。

本節では、学生以外、かつ現職介護以外の者1,648人を取りあげ、これを①介護サービス業（高齢者介護分野：介護福祉士・ケアマネジャーなど）を就職または転職先の候補としてどのように考えるか（想起：第一候補として考えたい／候補の業種のひとつとして考えたい／就職・転職先として検討する可能性がある 非想起：就職・転職先としてはあまり考えないと思う／就職・転職先としてはまったく考えないと思う）、②現在の仕事探しの状況として、最も近いものをお選びください（転職意向あり：すぐにでも就職・転職したい／条件の良い会社があれば転職したいと思っている／いずれ転職・就職したいと思っている 転職意向なし：当分は就職・転職するつもりはないが、将来はわからない／就職・転職するつもりはない）の2つの回答に基づき4グループ（想起・転職意向あり、想起・転職意向なし、非想起・転職意向あり、非想起・転職意向なし）にわけ、想起・転職意向ありグループ、すなわち介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべ、かつ実際に転職意向がある者の特徴をみる。

想起・転職意向ありグループについて、学生以外・現職介護以外全体及び最も介護サービス業に入職する可能性が低いと考えられる非想起・転職意向なしグループと比較して有意な特徴を記述してみると（図表5-14）、基本属性では女性がやや多く年齢は若い、居住地域には有意差がみられない。現在の仕事等の状況をみると、専業主婦/主夫、パート・アルバイトがやや多い、現在の業種では医療サービス、各種サービス業がやや多い、職位は役職なし、係長・主任クラスと同待遇の専門職が多い、働いたことがある業種では外食サービス業、介護・福祉関連、医療サービス業がやや多い等となる。

図表 5-14 (学生以外・現職介護以外) 想起・転職意向ありグループの特徴

- ・ 性別：女性 54.0% (学生以外・現職介護業以外全体では 52.6%、非想起転職意向なしでは 46.4%)
- ・ 年齢：平均 40.5 歳 (同 44.0 歳、47.3 歳)
- ・ 居住地域：有意差なし
- ・ 現在の仕事等の状況：専業主婦/主夫 25.4% (同 23.1%、21.1%)、パート・アルバイト 15.5% (同 14.9%、10.9%)
 - 現在の業種：各種製造業 12.8% (同 14.1%、13.2%)、医療サービス業 (病院・歯科診療所など) 11.7% (同 8.2%、3.4%)、各種サービス業 10.0% (同 8.8%、9.2%)
 - 現在の職位：役職なし 68.6% (同 68.4%、63.0%)、係長・主任クラスと同待遇の専門職 12.9% (同 8.3%、6.7%)、
 - 週あたり労働日数、1日あたり労働時間：有意差なし
- ・ 働いたことがある業種：外食サービス業 19.0% (同 14.7%、10.9%)、各種製造業 18.4% (同 18.4%、17.5%)、介護・福祉関連 (高齢者分野) 16.4% (同 12.5%、9.2%)、医療サービス業 15.5% (同 11.5%、6.0%)

第6節 おわりに

本章は、介護人材確保施策のうち新たに介護職として入職する人材を増やすこと、すなわち参入促進に着目し、効果的な参入促進施策検討の基礎資料を提供することを目的として、ターゲットとしやすい層すなわち介護サービス業を就職・転職先として考える人々がどこにいるのか、介護サービス業及びそこで働く人々に対するイメージ、周囲のもつ印象、こうしたイメージを形成する介護業界に対する事実認知度、それらと介護サービス業への就職・転職志向との関係といった点について個人調査の個票データに基づき分析した。主な知見は以下のとおりである。

- 1) 学生が将来の就職先として介護サービス業を想起する割合は 14.2% であり、女性のほうがこの割合が高い。社会人においても、就職あるいは転職先として介護サービス業を想起する割合は、女性のほうが若干高い。年代別では 50 代以上で男女ともに想起層が少ない。現在仕事に就いている人についてみると、医療・介護・福祉関連の他、小売・サービス業等で他と比べて想起層の割合が高い。
- 2) 新たに就職・転職するとして、仕事を探す際に重視する項目と就職・転職先として介護サービス業を想起するかどうかの関係をみたところ、学生については社会的な意義の大きさ、社会人については資格や専門知識の活用、専門知識や技術・スキルの蓄積を重視する場合、介護サービス業への就職や転職を思い起こす者が多い。
- 3) 介護サービス業及びそこで働く人のイメージについては、体力/精神的にきつい、給与水準が低い、他人の人生に関わるのがたいへんそう、離職率が高いといったどちらかという

とネガティブなイメージを持つ者が多い一方、社会的な意義の大きさや人との交流がやりがいにつながる、また資格や専門知識が活かせる、今後成長していくといったポジティブなイメージを持つ者も4割を超える。

- 4) こうしたイメージと就職・転職先として介護サービス業を想起するかどうかの関係をみると、学生・社会人のいずれにおいても専門性が活かせる・伸ばせる、やりがいがある、成長可能性があるといったイメージ、持続可能な働き方ができるイメージを持つ者が想起層となる傾向がみられる。
- 5) 家族、親戚、友人、知人といった周囲の人々が介護業界を就職・転職先としてどう考えていると認識しているかについて学生・社会人別にみると、よい・まあよい印象を合計すると20~36%、あまりよい印象ではない・よい印象ではないを合計すると27~35%となる。学生は家族、親戚、友人、知人のいずれについてもマイナスの印象がプラスの印象を上回る。
- 6) そして周囲の人々がよい印象を持っていると考える者のほうが、学生・社会人ともに介護サービス業を就職・転職先の候補として検討する傾向にある。回答者本人のもつイメージよりも、周囲の持つ印象の認識のほうが相関係数の絶対値が大きい。
- 7) 以上のようなイメージや印象はテレビや新聞等を通じてもたらされているようである。介護業界の仕事の事実に関する説明文の認知度をみると、こうした媒体をつうじて得られた情報だけでは、十分に介護業界やそこで働く人々についての「事実」を認識することはできていないようである。学生及び介護業界での就業経験のない者は、いずれの説明文についても知っている割合は4割を下回る。労働時間や労働環境、労働構成、労働市場における介護業界の特徴のほか、起業がしやすい、直接処遇に携わる以外にも多様な活躍の選択肢があることもあまり知られていない。
- 8) こうした事実を多く知っていると、学生・社会人いずれも介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべる傾向にあり、実際に説明文を読むことにより、読む前は非想起層であった者の約2~4割が想起層に転じる。
- 9) 学生以外、かつ現職が介護以外の者を取りだし、介護サービス業を就職・転職先として思い浮かべ、かつ実際に就職・転職意向がある者の特徴をみると、女性がやや多く年齢が若い、現在専業主婦/主夫、パート・アルバイトがやや多い、医療及び各種サービス業が多い。

これらを踏まえ、介護サービス業を就職や転職先として思い浮かべ、実際に就業につなげるためには、どのようなチャンネルを通じ、誰に、どのような情報を届ければよいのか、またそのためには介護の仕事や働き方、介護事業者、また介護サービス業の地域労働市場における特徴等を含め、どのような実態を把握する必要があるのか、さらなる検討とそれに基づく対応が求められる。

謝辞

分析にあたり、株式会社リクルートキャリアの HELPMAN JAPAN プロジェクトから個票データ及び調査結果報告書等の提供を受けました。記して謝意を表します。

参考文献

佐藤博樹・堀田聡子（2014）「介護人材の需給構造の現状と課題」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—介護職の安定的な確保に向けて』（序章）労働政策研究・研修機構。

社会保障審議会福祉部会・福祉人材確保専門委員会（2015）『2025 年に向けた介護人材の確保』。

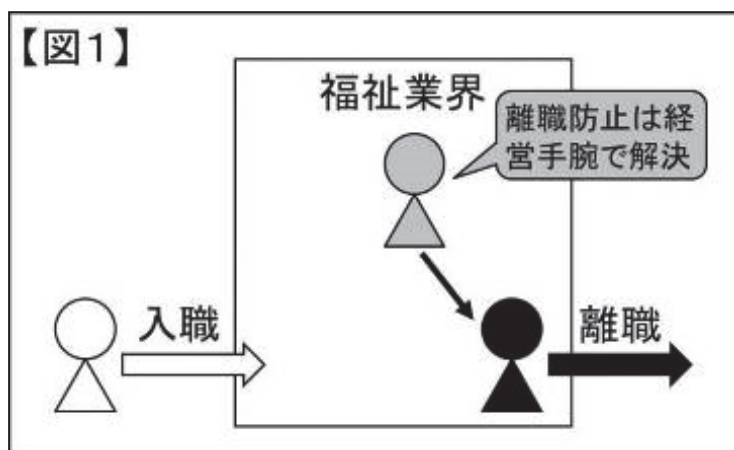
本多則恵（2006）「インターネット調査・モニター調査の特質」『日本労働研究雑誌』No.551.

参考資料 先進地域の事例

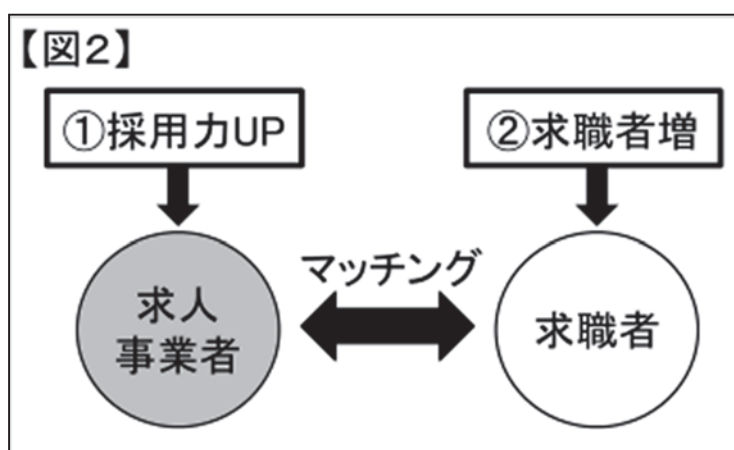
資料1 都道府県における福祉人材確保対策－岡山県・福岡県

第1節 はじめに

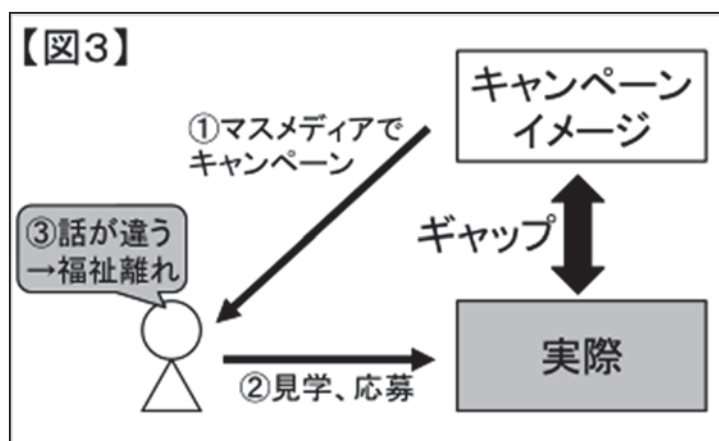
福祉人材確保には「入職者を増やす」「離職者を減らす」という2つのアプローチがあるが、優先すべきは「入職者を増やす」ことである。「離職者を減らす」は、目の前に従業員がいるのだから経営者が責任を持って対処すべき課題である。離職理由のTOP3「結婚、出産、育児」「法人・事業所の理念や運営の在り方に不満があった」「職場の人間関係に問題があった」は経営手腕によって改善できる(図1)。



「入職者を増やす(マッチング)」には、「求職者を増やす」「求人事業者(以下、事業者)の採用力UP」の2つのアプローチがあるが、優先すべきは「事業者の採用力UP」である(図2)



なぜなら、国を挙げて福祉の仕事のポジティブキャンペーンを行い、興味を持った人が事業者に接触を持ったとしても、現状の「事業者の採用力」ではキャンペーンイメージと現実のギャップで、更に福祉離れを引き起こす可能性が高い(図3)。



まず事業者が「採用を目的としたツールを持つ」「求職者におもてなしの精神で接する」「採用は若手に任せる」等、他業界が当たり前に行っている採用活動をできるようになる必要がある。加えて、各事業者がバラバラに動くのではなく、都道府県単位で行政・社協・業界団体・学校、等関係者が力を合わせて、一斉に取り組む必要がある。

岡山県と福岡県では全国に先駆けて「事業者の採用力 UP」に取り組み、それぞれ成果を出している。岡山県は「小さく火をつけ徐々に県全体の採用力をあげる」トップアップ方式、福岡県は「県全体に着火し一気に採用力をあげる」ボトムアップ方式をとっている。アプローチは違うが、双方学ぶべき知見があるので、他の地方自治体は二県の取り組みを学び吸収し「事業者の採用力 UP」という課題に取り組んでもらいたい。

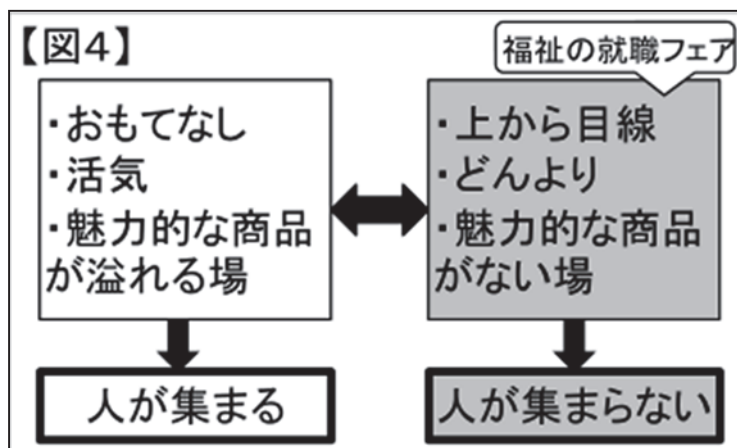
第2節 岡山県と福岡県に共通する取り組み

共通するのは、「福祉の就職フェア¹」を基軸に、フェアに参画する事業者が事前に採用ノウハウを身に付け採用力を高め、求職者（フェア来場者）を参画事業者全員で「おもてなし」することで、県全体の採用力を UP するという仕掛けである。

通常の採用活動は各事業者が独自にやるものなので、外部からはブラックボックス（何が行われているのかわからない）になっているが、多くの事業者が一斉に集まり採用活動を行う就職フェアは、各事業者の採用活動（採用力）が明らかになり、勝ち負けがはっきりとする。

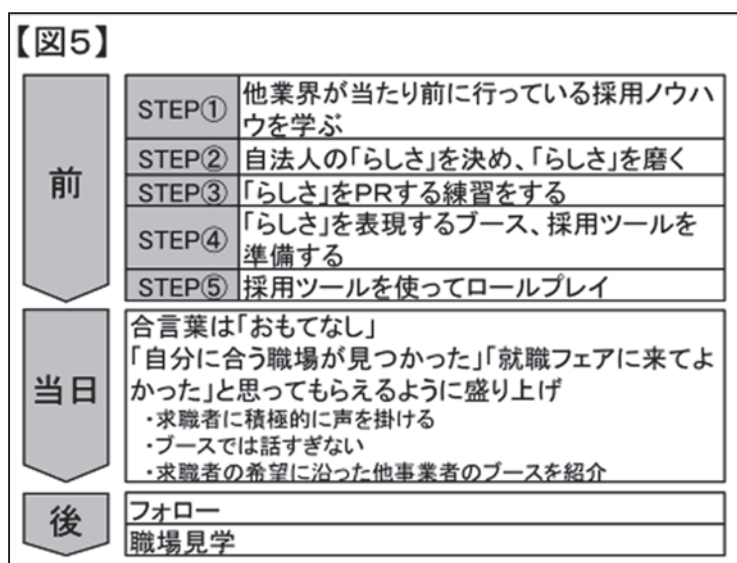
求職者から見て魅力的な事業者には人が集まり、魅力を感じないところには誰も寄り付かない。近年福祉の就職フェアに参加する求職者は全国的に減少し続けている事に事業者は危機感を持ってはいるが、自分達は変わろうとせずに、主催者（行政や社協、世の中）に責任をなすりつけている。就職フェアを「お祭り」や「市場」に置き換えて考えるとわかりやすい。来場者が楽しめないお店を出しているから人が増えないのに、並べる商品や接客態度を変えないまま「客を増やせ」と、「お祭り」や「市場」の運営者に要望しているような状態である（図4）。

¹ 二県とも県社協主催で、夏・冬年2回開催。各回、福岡県は約150事業者、岡山県は90事業者参画。



お客様（求職者）を増やすも減らすもお店（ブース）を出す自分達次第という根本的な意識が欠如している。そこにメスを入れ、並べる商品や接客態度を事業者全員で見直し、来場者（求職者）を「おもてなし」することで、来場者（求職者）を呼び込み、商品を買ってくれる（入職してくれる）人を増やそうという取り組みだ。

二県に共通する具体的な取り組みを紹介する。大きく「フェア前」「フェア当日」「フェア後」のフェーズに分かれるが、最も重要なのは「フェア前」だ（図5）。



1. 就職フェア前

STEP① 他業界が当たり前に行っている採用ノウハウを学ぶ

福祉業界の中でも求職者が集まる事業者に共通しているのは、他業界をライバルと考え、他業界から採用ノウハウを学び、時間と人とお金を投資して改善し続けている、ということを知ることから始める。

【採用成功している福祉事業者に共通するスタンスや取り組み】

- (1) まずターゲットを定める、ターゲットの気持ちを考える
 - ・できる限り細かく設定しそれぞれの気持ちを考える
 - ・プロフィール（年齢、性別、学歴、就業状況、職歴、家族構成、趣味、等々）
 - ・就職・転職を考えている今の状況、心境
 - ・就職先・転職先に期待すること
 - ・福祉の仕事に対するプラスのイメージ・マイナスのイメージ
- (2) 一般学部の学生も採用ターゲットとする
 - ・一般学部の学生を狙うことで他業界と戦うための採用力を磨く
 - ・新卒採用を行うことで1年間を通してPDCAを回し採用力を改善する
 - ※中途採用では採用力は高まらない
- (3) 自社の「らしさ（こだわり）」を明確にする
 - ・「他施設と比べて何が違うのですか？」という求職者の問いに明確な解を持つ
 - ・「なぜ辞めないのか？何が魅力なのか？」を職員全員が求職者に語れる言葉を持つ
- (4) 採用を目的とした採用ツールを持つ
 - ・他業界はほとんど持っているが福祉業界は持っている所が少ない（10%未満）
 - ・施設案内、法人案内を採用活動に流用するのは間違い
- (5) 職員一人一人のエピソードで自社の「らしさ」を伝える
 - ・「らしさ」を求職者に伝えるにはエピソードが最も有効
 - ・理念は抽象的すぎて「らしさ」が伝わらず差別化できない
- (6) WEBやSNSを活用する
 - ・求職者の情報収集源はWEBやSNSが中心
 - ・魅力を感じないホームページのところに人は集まらない
 - ・今のホームページを改善する
 - ・ネット上の口コミ（SNS）を使いこなせるようになる
- (7) 採用活動のプランニングは若手に任せる
 - ・WEBやSNSを自分の体の一部のように使いこなせる若手に企画を任せる
- (8) 採用活動の前面には若手を出す
 - ・若手を採用したいなら若手が前面に出るが大原則
 - ・若手の本音を通して「らしさ」を伝える
- (9) 採用活動のタイミングを他業界と同じにする
 - ・福祉業界はスタートが遅すぎることを知る
 - ・遅いと選択肢の中に入れないことを知る
- (10) できるだけ多くの職員を採用活動に巻き込む
 - ・職員一人一人、職場の雰囲気が一番のアピールポイント

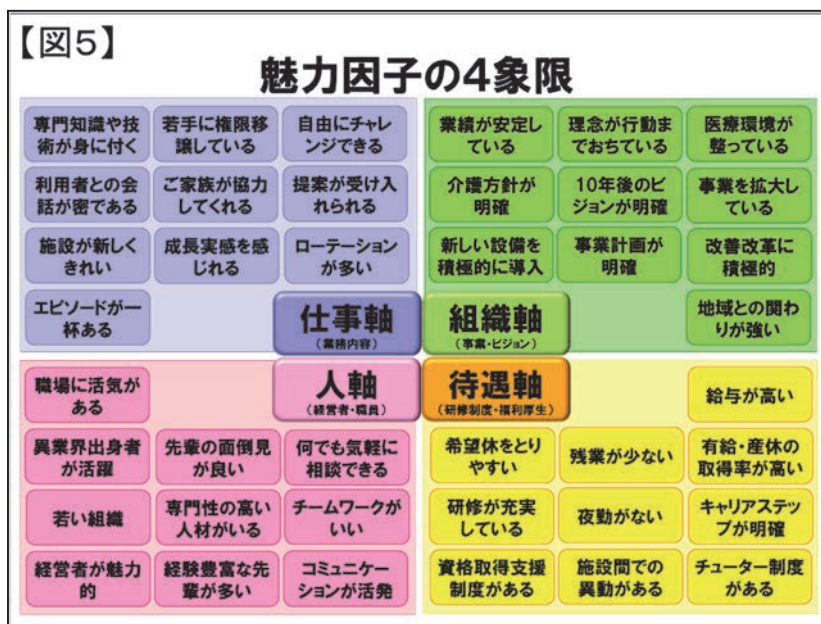
- ・皆で仲間を迎えるというムードを創ることが重要
- ・多くの職員を採用活動に巻き込むと「自分が採用した」という意識が高まり定着する
- (11) 求職者を「おもてなし」する
- ・選んでいるのではなく「選ばれている」「選んで頂く」というスタンスを持つ
- ・求職者目線で採用プロセスを見直す
- (12) 素早くフォローする
- ・就職フェアや施設見学等、接点を持った当日にフォローする
- ・関心を持ってくれて「ありがとう」の感謝の気持ちを伝える
- (13) 職場見学会に求職者を招待する
- ・職場が最強のプレゼンテーション（口説き）の場
- ・就職フェアは施設見学へ導くためのPRの場
- ・フェアの場で選考（面接）をしない
- (14) 職場見学会で「おもてなし」する

STEP② 自法人の「らしさ」を決め、「らしさ」を磨く

福祉の仕事は対人援助サービスなので他事業所と差別化して表現するのが難しい。しかし、対利用者・対家族・対職員・対サービス内容・対地域等々への「こだわり・想い」は、事業者間で違いが明確に出る。「こだわり・想い」を「らしさ」として言語化しPRすることで、求職者が自分に合う職場を選択しやすくする。

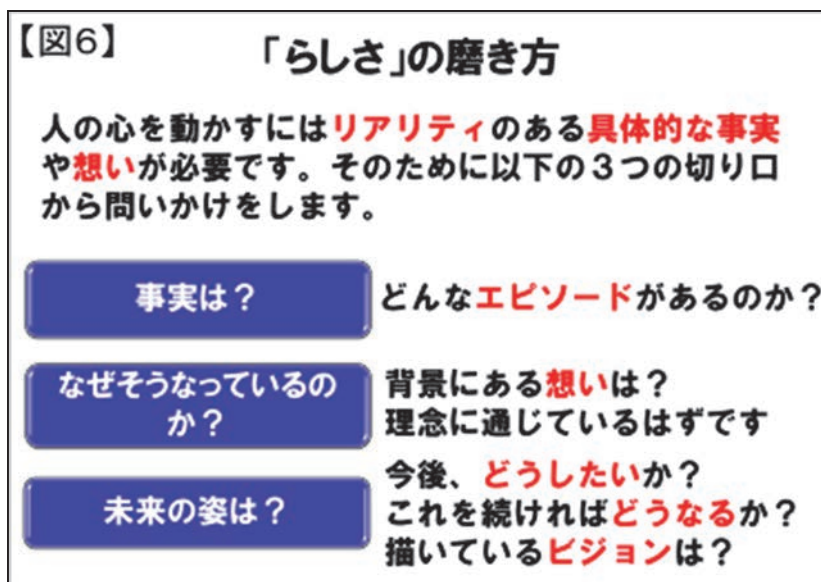
(1) 3つの「らしさ」を決める

- ・思いつかない場合は図5の魅力因子の4象限から3つ選ぶ
- ・従業員の数だけ「らしさ（こだわり）」はあるが、3つ以内に絞り込む
- ・「らしさ」が多いと他施設との差が分からなくなる
- ・できるだけ多くの職員の意見を取りまとめて決める
- ・若手をターゲットに選ぶなら若手の意見を集約
- ・ベテランをターゲットに選ぶならベテランの意見を集約
- ・経営者と現場では感じる「らしさ」が違うと考える



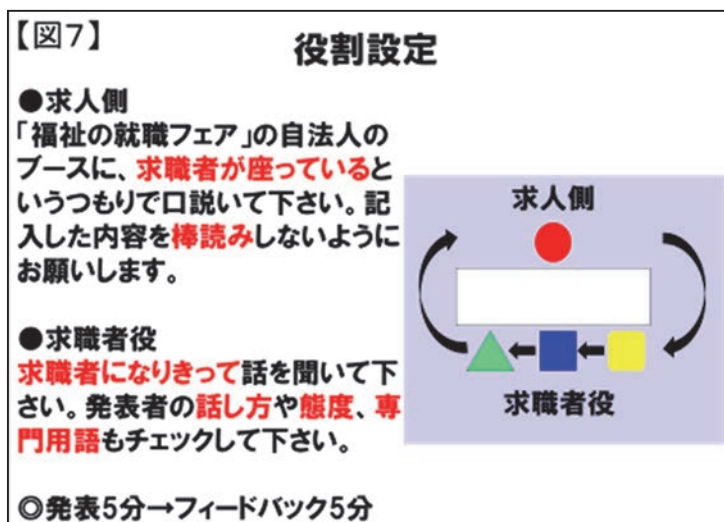
(2) 一つの「らしさ」を3つの切口で磨く（具体化する）（図6）

- ・「らしさ」を具体的に示す事実や、職員の心に残る「らしさ」を感じるエピソード
- ・「らしさ」が生まれた背景
- ・「らしさ」を磨き続けることで実現したいビジョン



STEP③ 「らしさ」をPRする練習（ロールプレイ）をする

事業者が4人一組になり、1人の事業者が他3人を求職者に見立て、就職フェアの本番を想定して「らしさ」をPRし、その後3人の求職者役からフィードバック。役割を入れ替えながら繰り返すことで、「らしさ」をPRする力を磨く（図7）。



(1) 5分で「らしさ」をPR

就職フェアに参加した求職者は多くの事業者から話を聴きたいと思っているので簡潔に「らしさ」をPRする力を身に付ける

(2) 物語性を持ってPRすることで求職者の心に刺さる

【求職者の心に刺さるPRの流れ】

- ① 自己紹介、自施設紹介は簡潔に（20秒以内）
- ② 「らしさ」を宣言（10秒以内）
- ③ 「らしさ」をあらわす事実やエピソードを丁寧に（3分程度）
- ④ 「背景」を熱く（1分以内）
- ⑤ 「ビジョン」を更に熱く（30秒以内）
- ⑥ 「施設見学にお越しください」で締める

(3) フィードバックも5分

3人の事業者は求職者になりきって以下の観点で遠慮せずにフィードバック

【フィードバックの流れ】

- ① 話を聴いて施設を見学したいと思ったのか？思わなかったのか？
- ② その理由
- ③ 改善点

考えた「らしさ」を言葉にすることで自分の課題に気付き、同業者の「らしさ（こだわり）」を聴く事で刺激を受け、お互いの「らしさ」を知りフィードバックしあうことで一気に仲良くなり、皆で勝つ、県全体で力を合わせて勝つということの意味が腹落ちする。

STEP④ 「らしさ」を表現するブース、採用ツールを準備する

就職フェアの場で求職者が「着席して話を聴きたい」と思えるようなブース、採用ツールを現場の若手職員を巻き込んで準備する。

(1) フェアに参加する人員体制の決定

ブースに呼び込む人※若い女性かナイスミドル推奨

ブースでPRする人※若い職員男女推奨

順番を待っている求職者をフォローする人※ナイスミドル推奨

(2) ブース全体のPRコンセプト（色、夏祭り等）を決定

(3) PRコンセプトに則り服装（ユニフォーム、色）、ブース装飾を決定

(4) 採用ツールを作成

求職者を呼び込むための配布ツール

ブースに張り出すツール（職員の写真、PRポイント）

ブースで説明するツール（パンフレット、PC・タブレット・プロジェクター）

着席者用プレゼント 等

(5) 職場でブースを仮設営してチェックと改善

STEP⑤ 採用ツールを使ってロールプレイ

求職者が「職場を見学したい」と思うようなPRを5分でできるように職場で繰り返し練習する。STEP③で学んだことを磨く。

2. 就職フェア当日

合言葉は「おもてなし」。来場してくれたことに感謝の気持ちを持って、「自分に合う職場が見つかった」「就職フェアに来てよかった」と思ってもらえるように事業者全員でフェアを盛り上げる。求職者がフェアに来場する動機（一度に多くの事業者が集まっているので、色々話を聴いて自分に合う職場を見つけたい）に応えるために、できるだけ多くのブースで話を聴けるように事業者全員で協力する。

(1) 求職者に積極的に声を掛ける

- ・ほとんどの求職者はどのブースに座ればいいのか判断がつかずにいる
- ・呼び込み担当が、呼び込み用ツールを使って声を掛ける
- ・自法人が求職者の希望と合わない場合、希望に沿う事業者のブースへナビゲート
- ・声掛け担当は求職者の視界に立ってナビゲート

(2) ブースでは話すぎない

- ・職場見学への動員を目的とし「らしさ」を中心に簡潔にPR
- ・求職者は多くのブースを回りたいので長時間拘束しない

(3) 求職者の希望に沿った他事業者のブースを紹介する

- ・求職者は多くのブースで話を聴いた方が比較検討でき自分に合う職場を選べる
- ・事業者全員で求職者の着席数が増えるようにナビゲート
- ・STEP③で仲良くなりお互いの魅力を理解しあっているので紹介し合える

就職フェアは事業者全員で求職者に福祉の仕事を PR する場である。自分だけ勝つのではなく皆で勝つ。求職者にとって価値のある場を形成することによって、求職者が参加したくなるフェアに進化する。

3. 就職フェア直後フォロー

フェアで接点を持った求職者にはできるだけ早く（フェア当日中推奨）に連絡をとり、感謝の気持ちを伝え、職場見学への動員を図る。フェアの場でブースに着席してくれたということは、恋愛モデルに例えると求職者から「告白」してくれたということだ。それに対して事業者から返事を返すのが礼儀であり普通のコミュニケーションという価値観で行動する。

4. 職場見学

「就職フェアで話を聴いただけでは応募の意志を固めることはできない」という求職者の心理を考えて、実際の職場を見てもらう事を事業者全員で取り組む。職場は最強のプレゼンテーションツールである。そこで働く人の表情や雰囲気、職場風土を感じ取ってはじめて、求職者は応募するしないを決定できる。福祉業界で採用が上手くいっている事業者が行っている職場見学ノウハウを学び事業者全員で実践する。

【採用が上手くいっている所の職場見学ノウハウ】

(1) 2つの特徴

- ・職員全員の挨拶が素敵

やらされ感、義務感のない、自然な挨拶

歓迎されている感、おもてなし感が伝わってくる

この人達の仲間になりたいと思える雰囲気

- ・「らしさ」をエピソードとセットで見せる

「らしさ」を何処でどんな「エピソード」とセットで語るかを決めてある

(2) スタンス

- ・来てくれて「ありがとう」の感謝をこめて、大歓迎、おもてなし

就職する、しないに関わらず「感じがいい所、来てよかった」というファンを増やす

- ・見学者は最強の広告、いい噂の拡散や、ご家族、知人等がお客様になる可能性もある

- ・今日は皆さんを評価はしません、私たちを評価してもらう場です

- ・業界全体の代表、業界の先輩として対応

(3) 職場見学プログラム

① 近くの駅までお迎え

車中でできる限り、参加者の今の就職活動の状況、今回の見学のきっかけ、見てみたいところを確認

施設の見どころ、案内する人のプロフィールをインプット

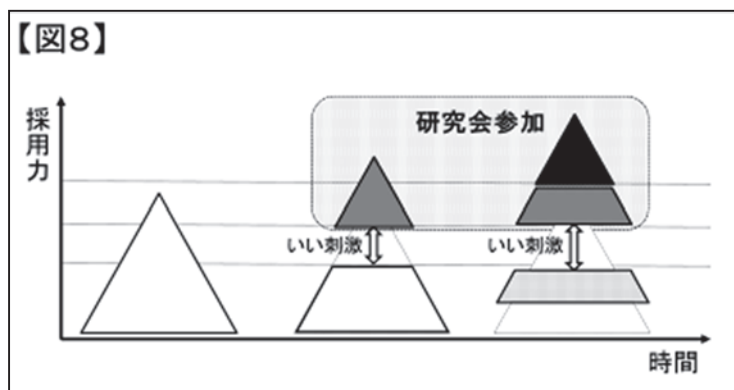
- ② 施設に到着
説明会用の会議室や応接に案内
お茶を出しておもてなし
- ③ 施設の概要説明（30分）
法人・施設概要、らしさ、自慢できるところ、売り、をインプット
トイレのご案内 ※お手洗い休憩はこまめに、女性は気を遣って言い出しにくい
- ④ 見学（30～60分）
コース、「らしさ」を魅せる場所は決めておく
- ⑤ 座談会、Q&A（30分）
お茶を出して一息、トイレの確認
見学者と同世代の現場職員が対応（学生相手なら入職2～3年目）
自然に自分の言葉できちんと話せるように、事前にロールプレイを徹底
- ⑥ モチベーションスライド（10分以内）
動画、写真、手紙、等のコンテンツで参加者の心を動かす
- ⑦ アンケート
- ⑧ その場にいる人全員でお見送り
お土産を用意
- ⑨ 駅まで送る
見学した感想、他の施設や他業界との違いを気軽な雰囲気ヒアリング
- ⑩ フォロー（電話、メール、手紙）
良かった点、興味を持った点に触れながら選考プロセスに呼び込む

岡山県と福岡県は、県全体で求職者に選ばれる業界に進化するために、就職フェアを基軸に、フェア前～フェア当日～フェア後～職場見学に至るまで、今までやってきた事を全面的に見直し、求職者視界に立ちきって「おもてなし精神」で改善を繰り返しており、結果も確実に出ている。

第3節 岡山県の取り組み

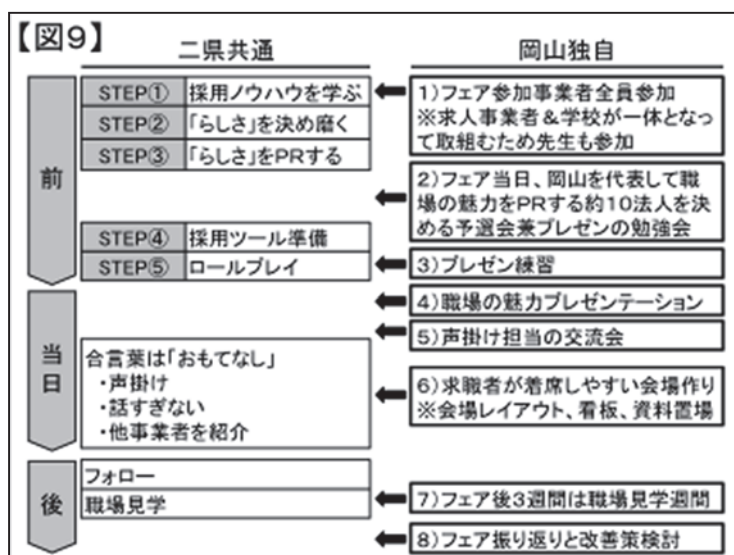
岡山県は「小さく火をつけ徐々に県全体の採用力をあげる」トップアップ方式を選択している。県社協が事務局となり、半年毎に「福祉人材確保研究会」を立ち上げ、課題意識の高い事業者が集まり採用力を磨き合う。研究会参加事業者は自法人の採用力を磨くだけでなく、ALL 岡山の視点で就職フェア全体を振り返り、改善案を考え企画し、県社協と一緒に推進する。事業者が主体となってPDCAを回しながら就職フェアを改善しているのは全国でも岡山だけだ。

就職フェアは参加事業者の3割の意識や行動が変われば、フェア全体の雰囲気は一変し「おもてなし」に満ちた場へと動きだす。岡山県では研究会参加事業者が着火点となり、フェア全体に成功体験を伝播する。研究会を半年毎に繰り返すことでノウハウを取得した事業者も増え、フェア全体に火がつき、ALL岡山の視点で求職者を「おもてなし」できる場に加速進化している。有志からスタートし全体に火をつける形式は時間はかかるが、ある程度浸透すると一気に高いレベルで進化する（図8）。



加えて、県をリードするトップランナーの発掘や育成もできる。岡山県では当初から研究会に参加しており、事業者へアドバイスできるくらいのレベルの高いトップランナーを「アドバイザー」として任命し、県&県社協&アドバイザーで研究会を運営している。フェアを改善する際も研究会参加メンバーの意見をアドバイザーが吸い上げ、検討して進める体制になっている。

岡山県独自の取組みをまとめると図9のようになる。



1) 「STEP①採用ノウハウ」はフェア参加事業者全員が学ぶ

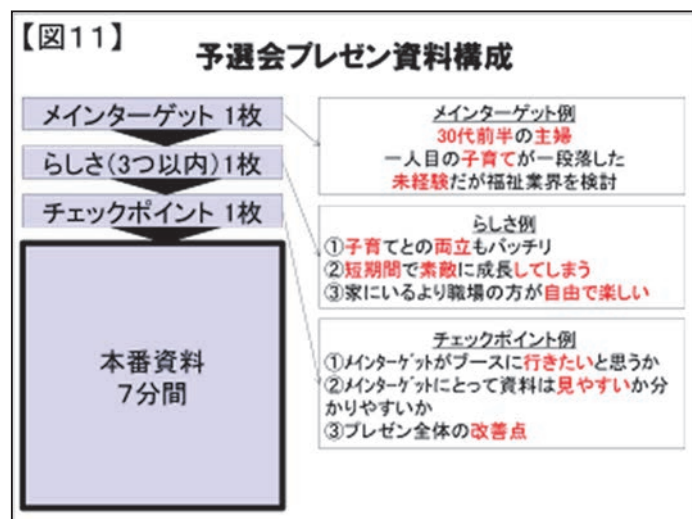
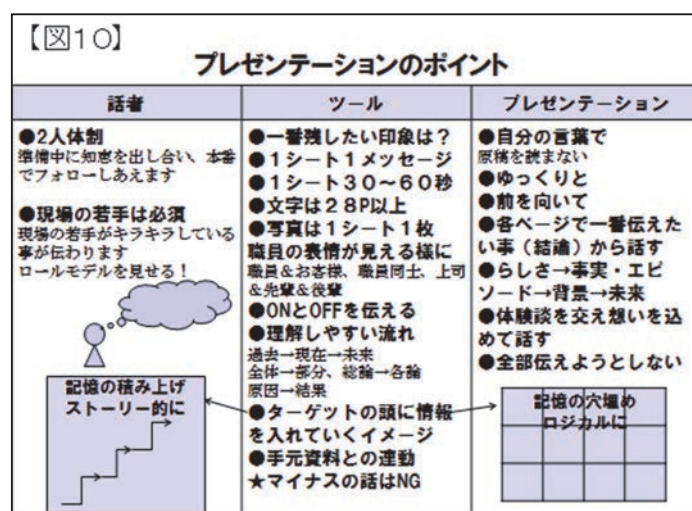
採用ノウハウを学ぶにあたって、過去研究会に参加しノウハウを実践した結果、採用成功した法人から取組み事例を学ぶ。県内の法人のリアルな成功体験を知ること、ノウハウを学ぶ意欲を高めると同時に、研究会への参加欲求を高める。前回のフェア全体の振り返りと次回のフェアについての改善点の共有も行う。学校の先生にもセミナーへの参加を呼びかけ、求人事業者と学校が一体となって取組む体制を構築している。参加した先生からは、求人事業者が人材確保に向けて真剣に取り組んでいることが伝わってきたので、生徒をフェアに積極的に参加させたいとの意見を得ている。

※STEP②③④⑤は研究会参加法人のみ

※STEP③はアドバイザーが4人グループに1人張り付いてアドバイス

2) フェア当日、岡山を代表して職場の魅力をPRする約10法人を決定する予選会兼プレゼンの勉強会

研究会参加法人の中でプレゼンを希望する事業者は、プレゼンノウハウをもとに、フェア本番を想定した準備（プレゼン資料、プレゼン練習）をして参加する（図10、図11）。



1 事業所毎に、想定しているターゲット、ターゲットに伝えたい「らしさ」、研究会メンバーにチェックしてほしい点を1分で説明、その後、7分間で本番同様のプレゼンを実施する。プレゼン後、研究会メンバーから「よかった点」「改善点」をフィードバックする。岡山を代表するに相応しい内容か？他の法人との違い「らしさ」が伝わったのか？ターゲットの気持ちになった時に職場見学したいと思ったのか？わかりやすいプレゼンだったか？がフィードバックポイントだ（図12、図13）。

【図12】
プレゼンテーション&フィードバックの進め方

■プレゼンテーション **[8分]**

① **メインターゲット**を発表
 ② **メインターゲット**に伝えたい「らしさ」を発表 } **[1分]**
 ③ **チェック**して欲しい点を発表
 ④ **プレゼンテーション** **[7分]**

■フィードバック **[5分]**

① **フィードバック**したい人は挙手
 ② **発表者**が指名、指名されたら発表
 ③ **1発表**当たり1フィードバック
 ※資料、発表内容（話し方、姿勢、声、目線等）について、「良かった点、改善点」の両方の観点でチェックして下さい
 ※一人2回以上は発表するようにお願いします
 ④ **フィードバック内容**に同感する人は挙手

【図13】
チェックポイント
求職者の視点で見たときに

① **岡山**を代表する「魅力のある施設」と思えたか？
 ② 「らしさ(魅力、特徴、こだわり)」や他法人との違いが分かったか？
 ③ **メインターゲット**の気持ちで施設見学に行きたいと思ったか？
 ④ **プレゼンテーション**は分かりやすかったか？
 (話者や資料の工夫、見やすさなど)

【失格ポイント】
 ×口頭だけのプレ
 ×動画だけのプレ ※動画は3分以内を目標に
 ×本番と違う人のプレ

全事業所のプレゼンが終了後、研究会メンバーで投票しその場で開票。本番でプレゼンする約10事業者を決める。



3) プレゼン練習

岡山の代表に選ばれた事業者は、研究会メンバーからのフィードバックをもとに、本番までにプレゼンツールの改善、プレゼンの練習を行う。過去の実績として、本番でのプレゼンは素晴らしいものに進化している。

4) 職場の魅力プレゼンテーション

事業者がここまで準備しているプレゼンなので、評判が広がり求職者はプレゼンを聴くためにフェアの面談会が始まる3時間前から会場に足を運ぶ。2014夏のフェアでは台風が四国に接近する中、総来場者390人中、231人(59%)の求職者がプレゼン開始前(午前10時前)に来場。ある学校はバスをチャーターして学生を連れてきた。



5) 声掛け担当(ナビゲーター)の交流会

フェアが始まる20分前に、各事業者の声掛け担当が集まり、求職者への「ナビゲーター」として活動することの目的(求職者へのおもてなし)、心構え(求職者視界でフェア全体を見

て支援すること)を確認する。その後勤務地が近い事業者のナビゲーター同士で名刺交換を行い、お互い紹介しあうことを約束する。



6) 求職者が着席しやすい会場作り

研究会参加メンバーの振り返り会議から出た意見をもとに、会場レイアウト、看板、資料置場の設置方法等、求職者を「おもてなし」するフェアへの改善を繰り返す。

7) フェア後3週間は職場見学週間

就・転職先を検討するには職場見学を行うことが有効だが、求職者は遠慮して施設に足を運びたがらない。求職者が友達を誘って気軽に職場見学に行けるように、フェア後3週間は見学受け入れ強化期間として設定している。この期間は求職者が希望しない限り選考は行わない事を求職者にも明言。お互いの出会いの場を創出する。

また、全事業者の施設見学をおもてなしに満ちた場にするため、アドバイザーの施設において「事業者のための模擬職場見学体験」を開催した。求職者の立場に立って、見学で学んだことを自施設に持ち帰り、独自の施設見学プログラムを創りあげる。

8) フェア振り返りと改善策検討

フェアでの実績(着席数、職場見学数、応募数、採用数)をもとに、自法人の採用活動のプロセスを振り返り、課題と感じている所を事業者同士でアドバイスする。お互い学びあい高めあう。その後、フェア全体の振り返りと改善策、岡山全体の今後の取組みについて議論し全員で確認する。ここで出たアイデアを次回のフェアに反映する。

ここに岡山県の最大の強みがある。事業者自身が主体となってフェアを改善し続ける。与えられたフェアではなく自らが創りあげるフェアという意識でとらえているので県全体でPDCAが回っていく。

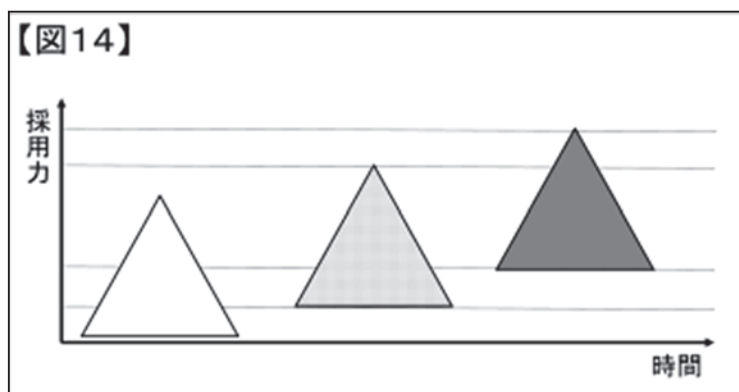


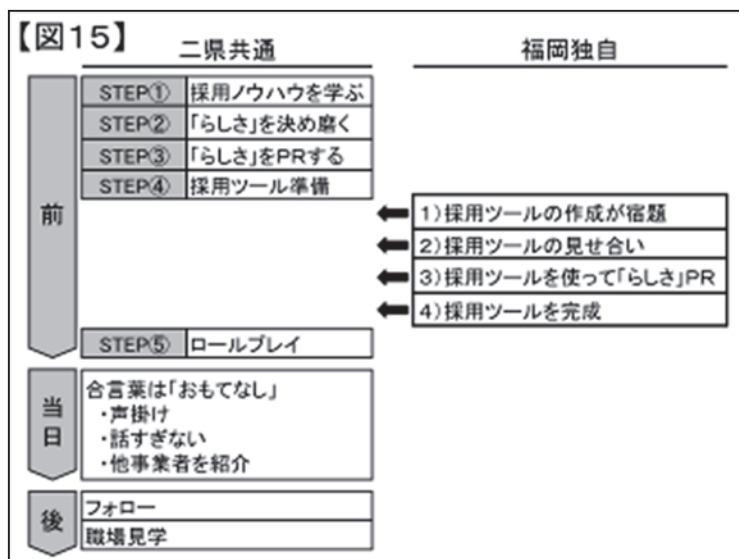
第4節 福岡県の取り組み

福岡県は「県全体に着火し一気に採用力をあげる」ボトムアップ方式を選択している。

県社協が主催者となり、半年毎にフェア参加事業者「必参加」の採用ノウハウを取得するセミナーを開催する。岡山県より一歩踏み込んで、「らしさ」を表現する採用ツールを作ることを宿題とし、フェア前に事業者を再招集し、採用ツールを使ったPRの練習を実施する。就職フェアという場を管理している県社協が、フェアに参加する条件として、県内の事業者の採用力を一気にあげていったのは福岡県が最初である。当初抵抗を示す事業者も一部いたが、腹をくくって徹底してやり切った結果、多くの事業者が成功体験をつみ、フェア全体の「おもてなし」感は一気に変化した（図14）。

福岡県独自の取組みをまとめると図15のようになる。





1) 採用ツールの作成が宿題

事業者はフェア前に2回のセミナーを受講する。1回目はSTEP①～③。2回目は採用ツールを使ったPRの練習を行う。1回目のセミナー受講後、岡山県では「STEP④採用ツールの準備」は事業者の自主性に委ねるが、福岡県では2回目のセミナーに参加するために作成することが義務付けられる(図16)。

【図16】 第2回セミナーまでの宿題

■ワークシートを完成してコピーを5枚お持ち下さい
■採用ツールを作成してお持ち下さい

<作成するツール>

- ①呼び込み用「チラシ」1枚
- ②エピソード入り「ペラー」1人分
- ③ブースの上に貼り出す「PRポイント」3つ
- ④施設見学会へのご招待
- ⑤ブースに掲示する「年収例」25歳、30歳、35歳
- ⑥オリジナルツール(動画、写真、パンフ、ポスター)

※注意点:一人で抱え込まずに若手を巻き込んで下さい!

■求職者の視点で2施設以上見学し、いい所を学び、気になる所をフィードバックして下さい

2) 採用ツールの見せ合い

各事業者が作成してきた採用ツールをお互い見せ合い学びあうことで、全体の採用力が高まる。いいツールは誰が見てもいい。自分一人では気付かない「らしさ」の発信方法について気付く。



3) 採用ツールを使って「らしさ」PR

STEP③で体験した『らしさ』をPRする」の応用編。4人1グループで求人側（1人）、求職者側（3人）になりきり、求人側が「らしさ」のPR5分、求職者側がフィードバック5分を繰り返す流れは同じ。STEP③と違うのは、採用したいターゲットのプロフィールと気持ちを設定し、作成してきた採用ツールを使ってそのターゲットを口説く点だ。ターゲットによって関心事や不安に思う事は違うので、伝えるべき内容も話し方も変える必要があるということ、様々な設定の求職者になりきることで気づく。

【流れ】

① ターゲットのプロフィールと気持ちを考える（図17）

年齢、性別、社会人経験、家族構成、等のプロフィールと、フェアに足を運んだ理由、フェアで知りたいこと、聞きたいことをプロフィールと関連づけて考える。

【図17】 ターゲット設定	
プロフィール	気持ち
①年齢 【20代・30代・40代・50代】	●フェアに参加した動機
②性別 【男性・女性】	・
③就業形態 【学生・社会人(無職・在籍中)】	・
④福祉の知識・経験 【あり・なし】	●フェアで得たい事、知りたい事
⑤前職 【福祉関連・販売・サービス・営業・その他()】	・
⑥家族構成 【独身・既婚(子供なし・あり[人数、学年])】	・

現状福祉職になっていないのは、「なりたい欲求」を「不安な気持ち（なりたくない理由）」が上回っているから。「なりたい欲求」に油を注ぎ、「不安な気持ち」を解消する

という基本的な考え方を身に付ける。

- ② 求人側は求職者側にターゲットのプロフィールと気持ちを共有
求職者は質問を行う事で求職者の心理に迫る。
- ③ 求人側はターゲットにPRしたい「らしさ」を宣言
- ④ 求人側は作成してきた採用ツールを使って「らしさ」をPR
PRの流れはSTEP③と同じ。注意点は採用ツールを説明しないこと、読まないこと。
ツールはあくまでPRの補完資料。求人側はツールが手元にあるとついつい説明してしまう自分に気付き、資料を読まれると話が面白くないということを求職者として体感する。ターゲット毎に合ったツールを用意する必要があることにも気付く。
- ⑤ 求職者はターゲットの気持ちになってフィードバック

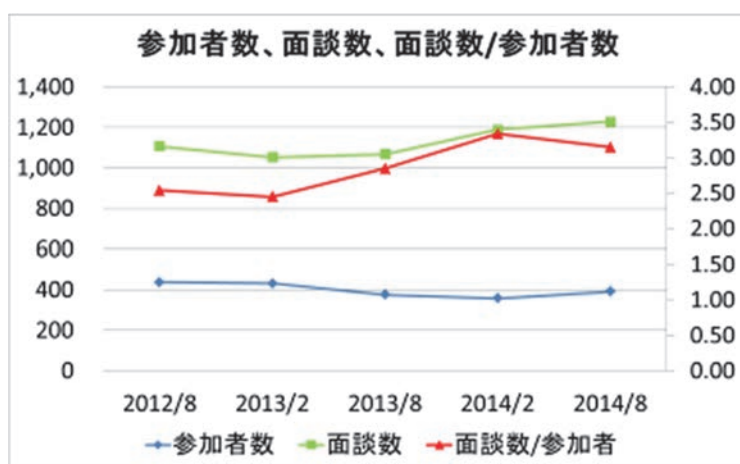
4) 採用ツールを完成

他事業所のツールと今回のPRでの気付きをもとにフェアまでにツールを磨く。

第5節 岡山県、福岡県の成果

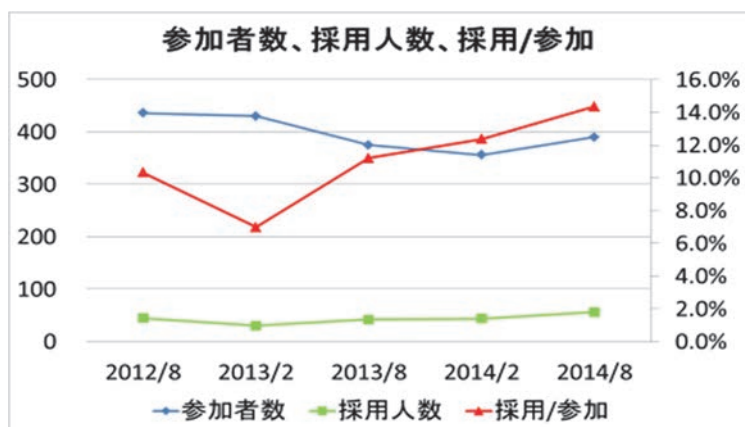
1. 岡山県

求職者一人当たり面談数（ブース着席数）は、セミナーを実施する直前の2012/8の2.53件から、2014/8の3.14件へと順調に増加した。



開催月	参加者数	面談数	面談数/参加者
2012/8	436	1,105	2.53
2013/2	430	1,051	2.44
2013/8	375	1,066	2.84
2014/2	356	1,187	3.33
2014/8	390	1,226	3.14

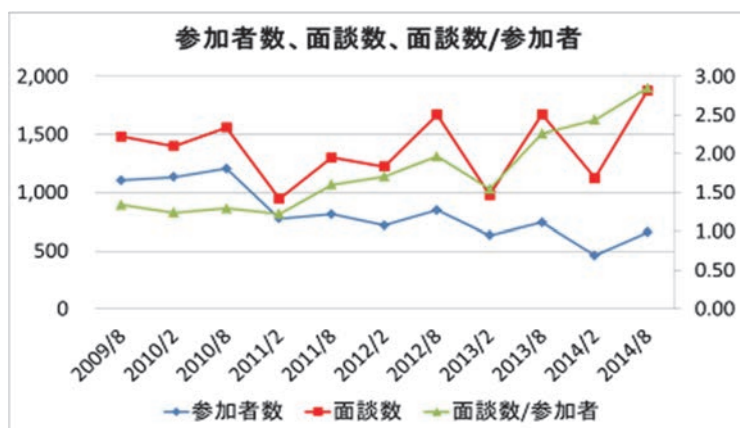
参加者がフェア参画事業者に採用された割合は、2012/8の10.3%から2014/8の14.4%と順調に上昇した。



開催月	参加者数	採用人数	採用/参加
2012/8	436	45	10.3%
2013/2	430	30	7.0%
2013/8	375	42	11.2%
2014/2	356	44	12.4%
2014/8	390	56	14.4%

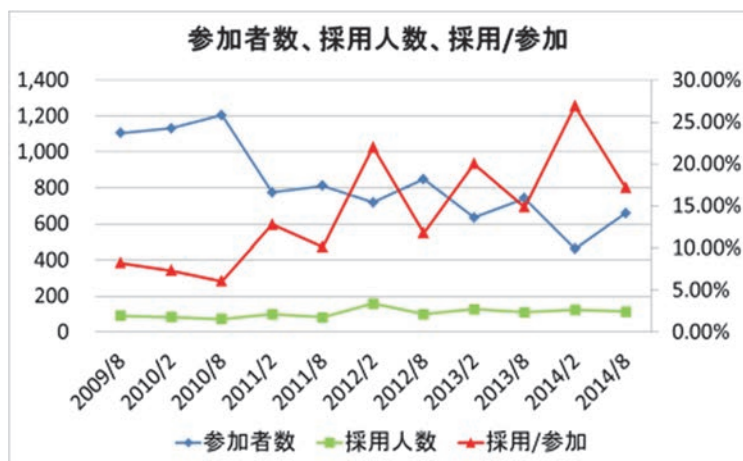
2. 福岡県

求職者一人当たり面談数（ブース着席数）は、セミナーを実施する直前の 2013/2 の 1.54 件から、2014/8 の 2.85 件へと順調に増加した。



開催月	参加者数	面談数	面談数/参加者
2009/8	1,105	1,482	1.34
2010/2	1,132	1,400	1.24
2010/8	1,205	1,560	1.29
2011/2	775	947	1.22
2011/8	812	1,300	1.60
2012/2	718	1,224	1.70
2012/8	849	1,671	1.97
2013/2	634	978	1.54
2013/8	741	1,675	2.26
2014/2	461	1,124	2.44
2014/8	659	1,878	2.85

参加者がフェア参画事業者に採用された割合は、2013/2（冬）の20.0%から2014/2（冬）の26.9%、2012/8（夏）の11.8%、2013/8（夏）の14.8%から2014/8（夏）の17.1%と順調に上昇した。※夏冬で参加者属性が変わるため、同じ季節に開催したフェアで比較



開催月	参加者数	採用人数	採用/参加
2009/8	1,105	91	8.2%
2010/2	1,132	83	7.3%
2010/8	1,205	73	6.1%
2011/2	775	99	12.8%
2011/8	812	82	10.1%
2012/2	718	158	22.0%
2012/8	849	100	11.8%
2013/2	634	127	20.0%
2013/8	741	110	14.8%
2014/2	461	124	26.9%
2014/8	659	113	17.1%

第6節 最後に

福祉人材の確保については、各事業者の努力に期待するだけでなく、ALL●●県のスタンスで、事業者と社協・行政、学校等関係者が一致団結して同じビジョンに向かってPDCAを丁寧に回すことが重要である。岡山県と福岡県は全国に先駆けて「県全体の採用力UP」に取り組み、それぞれ成果を出している模範例と言える。トップランナーを育成した上で横展開する岡山県方式と、一気に底上げを図る福岡県方式。この2県の取り組みを参考に、各都道府県は最適なアプローチを今すぐ始めてもらいたい。

(門野友彦)

資料2 市町村における福祉人材確保対策－神奈川県川崎市

第1節 はじめに

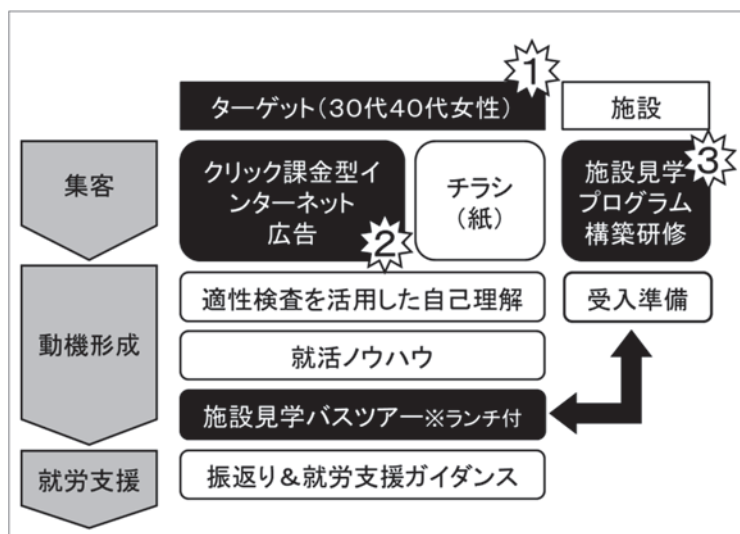
平成26年度、川崎市では福祉人材確保の新たな取組みを行い、過去に例をみない成果を出している。取組みの概要は、「福祉の仕事に関心がある人を集めて研修して就労支援を行う」という他の地方自治体でも行っているものだが、川崎市が他と違うのは、ターゲットを明確に設定し、ターゲットの気持ちを考え、ターゲットが集まる仕掛けをし、ターゲットが「福祉業界で働きたい」と思うような動機形成を行い、求人事業者との接点を演出し、最終的に福祉業界に入職するまでの仕立てを精緻に設計し実践した点である（図1）。

ここでは特に注目すべき以下の3点について紹介する。

1. 30代40代の女性をターゲットとした全体設計
2. クリック課金（従量課金）型のインターネット広告を活用した集客
3. 動機形成の目玉として施設見学バスツアー

各地方自治体が今後求職者を集める際のヒントを掴みとってもらいたい。

【図1】



第2節 30代40代の女性をターゲットとした全体設計

1. ターゲット像

子育てが一段落し就労が可能となると同時に、子どもの就学等により世帯の支出が増え、就労を希望する30代40代の女性の中で、福祉の仕事に関心はあり選択肢の一つとして考えているが、第一歩を踏み出せずにいる人をメインターゲットに設定した。

彼女達の働き方の希望としては、徒歩や自転車で通えるくらい家から近い職場で、勤務時間や日数など家庭との両立ができ、人間関係や雰囲気の良い職場で、手に職をつけながら出来るだけ長く働き続ける事ができる仕事を求めていると想定した。

2. ターゲットを集め動かす仕掛け

ターゲットの今の気持ちを考えた際、同世代の同じような立場の方が福祉現場でキラキラとしている姿を見せることと、彼女達の体験談から疑問や不安を解決してもらうことが最も有効な策であると考え、「施設見学バスツアー」を主軸においた設計を行った。詳細は第4節に記述するが、見学先の施設には「施設見学プログラム構築研修」を実施し、ターゲットの気持ちを考えた受け入れ準備を整えてもらったことが今回の肝である。

当然のことながら、バスツアーは参加しやすいように、北部コースと南部コースの2コースを用意した。また、子育て等で長い間働いていないことに対する不安を解消するための「就活ノウハウ（面接ロールプレイや履歴書の書き方等）」や、自分に合った仕事や働き方を発見できる「適性テスト」を用意した。バスツアーでランチやおやつが出るなど、主婦に対して『お徳感』を前面に打ち出し参加への動機づけを図った。以上の内容を4日間のメニューにして実施した。

	時間	内容	詳細
1日目	午前	福祉職の魅力紹介	福祉職の魅力を紹介し、モチベーションアップを図る
	午後	自己診断	SPI3-Gを実施 結果は4日目の研修時にお渡し
2日目	午前	就職活動研修	就職活動のロールプレイ、モチベーションアップ等
	午後	施設とお仕事紹介	訪問先施設職員による施設と仕事の紹介 座談会を開催し関心と理解を深める
3日目	午前 午後	施設見学	バスツアーによる施設見学 ・川崎南部コース(午前1施設 午後1施設見学) ・川崎北部コース(午前1施設 午後1施設見学)
4日目	午前	研修・見学振り返り	訪問先施設職員と共に、研修・施設見学の振り返りを行う
	午後	就労ガイダンス	介護職の就労に向けてのガイダンス 人材バンクでの求職者登録

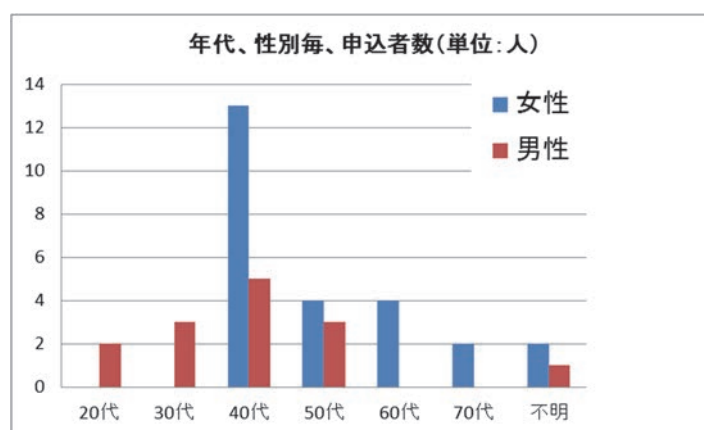
3. 結果

3-1. 申込者数

40名定員に対して39名が申込み。ターゲットとした30代40代の女性は13名(33.3%)と一番多くの人数を獲得した。

(単位:人)

申込者	女性	男性	計
20代	0	2	2
30代	0	3	3
40代	13	5	18
50代	4	3	7
60代	4	0	4
70代	2	0	2
不明	2	1	3
計	25	14	39

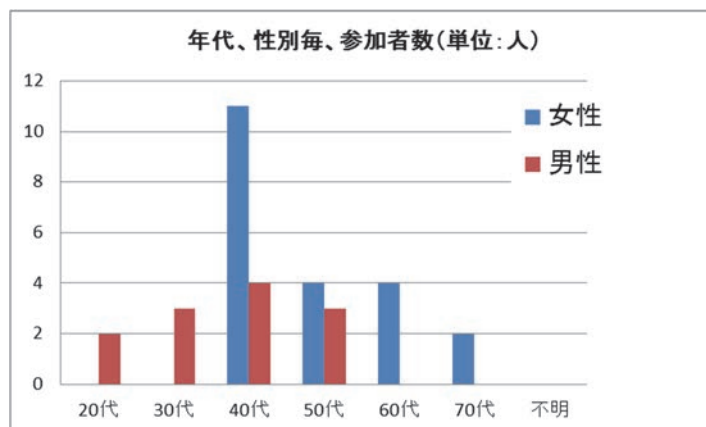


3-2. 参加者数

39名の申込に対し33名が実際にセミナーに参加。ターゲットとした30代40代の女性は11名（33.3%）と一番多くの人数を獲得した。

(単位:人)

参加者	女性	男性	計
20代	0	2	2
30代	0	3	3
40代	11	4	15
50代	4	3	7
60代	4	0	4
70代	2	0	2
不明	0	0	0
計	21	12	33

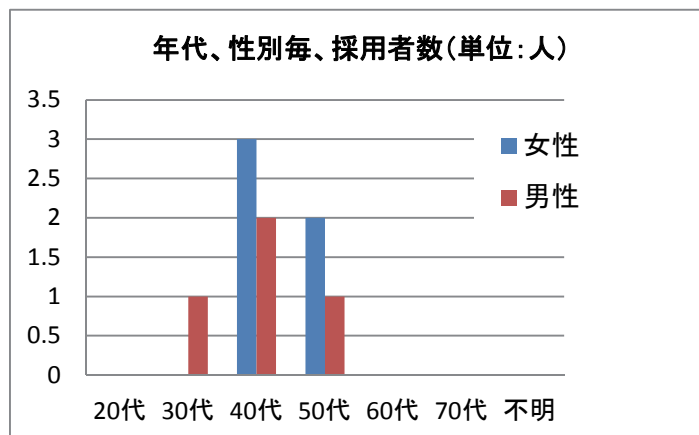


3-3. 採用数

33名の参加に対しセミナー実施後3ヶ月時点で9名が採用。ターゲットとした30代40代の女性は3名（33.3%）と一番多くの人数を獲得した。※最終的に15名まで増える見込み。

(単位:人)

採用者	女性	男性	計
20代	0	0	0
30代	0	1	1
40代	3	2	5
50代	2	1	3
60代	0	0	0
70代	0	0	0
不明	0	0	0
計	5	4	9



4. 今後の課題

1) 30代女性の集客

40代女性の申込みが最も多かったが、30代女性からの申込みが無かった。核家族・晩婚化が進んでいるため、30代女性ではまだ子どもが就学していない可能性が高く、敬遠されてしまった可能性がある。30代40代女性を同じように考えるのではなく、30代女性の気持ちをリサーチし全体設計を組み立てる必要がある。

2) 40代女性の採用率の向上

40代女性は、現時点で参加者数に対して採用者数が低いので、採用に至っていない方の理

由をヒアリング調査し全体設計を組み立て直す必要がある。

第3節 クリック課金（従量課金）型のインターネット広告を活用した集客

総務省の発表では、平成26年現在、神奈川県民のインターネット利用率は人口の86.9%と非常に高く、加えて45.9%はスマートフォンを使用しており、情報を得る媒体が紙からインターネットに移行していると考えられる。加えて、インターネット広告は、パソコンだけでなくスマートフォンへの配信が可能な点や、ビッグデータを活用し地域や性別、年齢等を絞り配信が可能な点などから30代40代の女性を中心とした直接広報が可能である。

折込チラシ等の紙媒体や、電車やバスの車内広告、TVCM、ラジオでは、バラマキ広報のため、費用がかかる割に効果が低く効果検証も難しいが、インターネット広告ではクリック課金（従量課金）が可能であり効果検証もできる。以上の理由から広報にインターネット広告を活用した。まだまだ改善の余地はあるが、地方自治体が福祉人材の集客にインターネット広告を積極的に活用した先進事例なので、知見を取り入れてもらいたい。

1. 取組みプロセス

インターネット広告での広報は初の試みのため、インターネット広告についてノウハウの蓄積のある大手広告代理店2社にプランニングを依頼した。両社に趣旨を説明し広報の方法について企画を出してもらったが、ほぼ同内容の提案が出てきたため、より女性目線での広報を行うため、打ち合わせ時より女性がプランニングに参加していた代理店に決定した。バナー広告（図2）は、メインターゲットの利用が多く、住所・性別等の条件を絞りやすいfacebook ADをメインとし、効果を見ながらYahoo ディスプレイアドネットワーク（YDN）、ならびにgoogle ディスプレイアドネットワーク（GDN）に移行し配信した。

【図2】バナー広告



バナー広告のリンク先に、応募用のランディングページ（LP、図3）を作成。LPには事業の詳細は記載せず、名前とメールアドレスを記入して応募すると、詳細が返信され、本申込みを行う形とした。バナー広告、LP共に、メインターゲットが抵抗なく閲覧できることを意識し、広告代理店の持つノウハウを生かし、デザインを制作した。

【図3】ランディングページ（LP）

社会福祉法人 川崎市社会福祉協議会
川崎市福祉人材バンク

【40名募集】未経験者歓迎!
人気の「介護職」を知る無料セミナー

介護職への、きっかけをあなたに

- 費用は一切かかりません
- 実際のお仕事の雰囲気を感じることができます
- 施設訪問バスツアー付(ランチ・おやつ付)
- 希望する方には介護の求人をご紹介します!

*応募いただいた後、詳しくは施設のご案内メールでお送りいたします。

30秒で出来るかんたん応募

お名前

メールアドレス

このフォームに記入されたメールアドレスも宛先は必ずお間違いのないようご確認をお願いいたします。

プライバシーポリシーはこちら

上記に同意の上
日程案内メールを希望

日程・プログラム **クリック**

会場 **クリック**

介護業界って? **クリック**

プログラム・日程

全4日間で知る介護のお仕事

- 概要
- 1日目: 福祉の魅力たっぷり紹介
- 2日目: 面接の受け方・面接書の書き方
施設職員の介護のお仕事紹介
- 3日目: 施設訪問バスツアー(ランチ・おやつ付)
- 4日目: バスツアーの振り返りと就職に向けて
- 日程
- ・10～11月開催(詳しくは応募後のメールにてご案内)
- ・複数の日程をご用意、参加しやすい!

無料セミナー応募はこちら

日程・プログラム **クリック**

会場 **クリック**

介護業界って? **クリック**

2. 結果

インターネットからの申込者数は17人（※14人が女性）。参加者数は5人。参加者5人中4人が女性で、かつ全員が40代前半であり、メインターゲットと一致した。以上から、バナー広告におけるターゲットを絞り込みについては成功したと思われる。

媒体名	経費	表示回数	1表示当り 経費	クリック数	1クリック 当り経費	申込者数 ※想定値	1申込当り 経費
Facebook	¥878,472	2,090,106	¥0.42	4,065	¥216	7	¥125,796
GDN	¥477,941	2,967,116	¥0.16	3,806	¥126	7	¥68,277
YDN	¥110,044	985,469	¥0.11	994	¥111	3	¥36,681
合計	¥1,466,457	6,042,691	¥0.24	8,865	¥165	17	¥86,262

当初は Facebook のみでの配信だったが、応募数の伸び悩みもあり、GDN、YDN をメインに切り替えた。GDN ならびに YDN の方が Facebook より費用対効果が良い結果となった。

Facebook での表示回数、クリック回数が申込み数に結び付かなかった理由としては、Facebook ではユーザーが実名で登録するのが一般的なため、定職を持つユーザーが多いことが考えられる。YDN・GDN では芸能情報などの『暇つぶし系』のサイト閲覧者からのアクセスが多かった。デバイス別ではスマートフォンからのアクセスが約7割を占め、パソコンからのアクセスは3割程度にとどまった。

3. 今後の課題

応募数が伸び悩んだものの、クリック数は 9,000 近くあり、関心の高さとインターネット広告の可能性を伺うことができた。今回の結果を活かし、配信方法の再検討を行う必要がある。ターゲットによって、どのコンテンツが効果的であるか実際に配信してみないと分からない部分があるため、事前に広告代理店から5種類程度の配信方法を提案してもらい、随時効果的な配信方法にシフト・併用し配信することが望ましい。LP については応募へのハードルを下げるためにあえて日時や訪問先施設等の詳細は掲載しなかった。不明な部分がかえって申し込みを躊躇させる一因になってしまった可能性があるため、インターネットで募集をする際は、どこまで情報を掲載するか再度検討する必要がある。また、より求職者にとって魅力的かつ参加しやすいセミナーとなるよう、内容・日程面も検討する必要がある。

第4節 動機形成の目玉として施設見学バスツアー

施設見学バスツアーを行う際に重要なのは、「どの施設を見せるか?」「誰が見せるか?」「施設の何を見せるか?」を事前にしっかり準備する事である。見学者がよい印象を持って帰れば「川崎市の福祉職場」についてのいい噂が広がるし、悪い印象を持って帰ると悪い噂がよい噂の10倍は広がると考えるべきである。そこで、見学先の施設に対し、バスツアーの前に「施設見学プログラムを考える研修」を実施し、そこで学んだことをもとに準備をしてもらった。

1. どの施設を見せるか?

バスツアーの見学先施設には、川崎市を代表して見学者を受け入れるという意識とプライドを持って、臨んでもらう必要がある。「川崎市からお願いされたから仕方なく受け入れてやる」というスタンスの施設には絶対連れて行ってはいけない。川崎市では、老人福祉施設の円滑な運営と相互の連携推進を目的とした川崎市老人福祉施設事業協会があり、その中に福祉人材確保を検討している人材確保対策委員会があるので、バスツアーの趣旨や事前研修への参加が必須という条件等の説明を行うことで、志の高い8施設の協力を得ることができた。

2. 誰が見せるか？何を見せるか？

「誰が見せるか？」「何を見せるか？」を考えるために、各施設で見学会を企画実践する若手職員を中心に2～3人出してもらい計17人で「施設見学プログラム作成研修」を実施した。

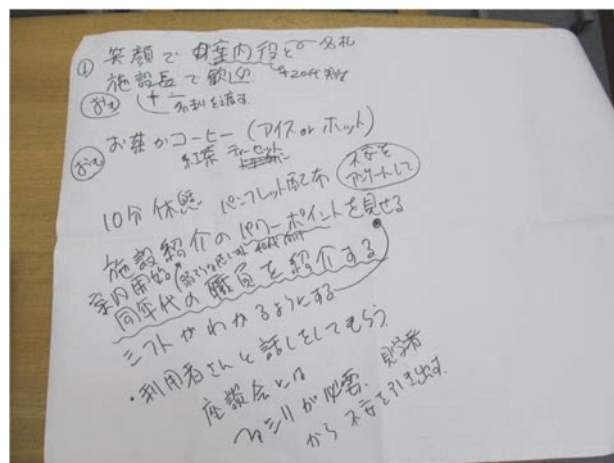
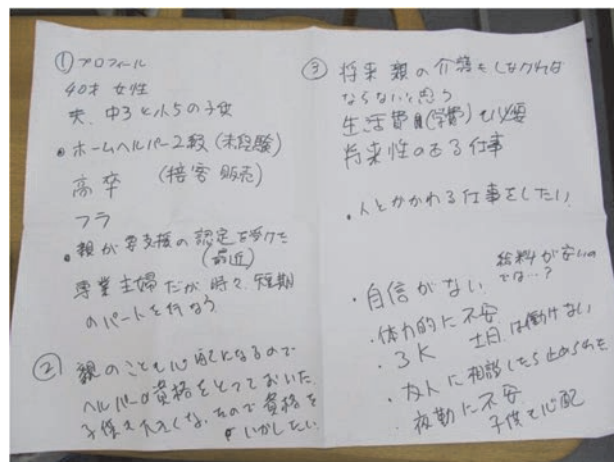
2-1. 研修の目的

「参加して良かった！」「友達にも教えてあげよう！」と言われる施設見学プログラムを考える。

2-2. 研修プログラム

1) 見学者の気持ちを考える

ターゲットとしている30代40代の女性の架空のプロフィールを、年齢、家族構成、学歴・職歴、趣味、日々の生活に至るまで詳細に設定した上で、バスツアーに参加した理由、福祉業界で働きたい理由・働きたくない理由を考える。ターゲットの心に響く内容を伝えなければ意味がないので、このセッションが最も重要である。ALL川崎として一体感を持って取り組むために、所属施設をバラバラにして4～5名1グループで実施した。



2) 全国トップレベルの施設見学会のノウハウを学ぶ

3) 働きたい気持ちを促進し、働きたくない気持ちを払拭するプログラムを考える

施設に到着してから施設を出るまでの間、誰が、どの場所で、何を、どの順番で伝えれば、不安や疑問が解消され、働きたいという欲求が高まるのかを考える。加えて、「施設見学に来てくれてありがとう」という感謝の気持ちを見学はどう盛り込むのか(おもてなしポイント)を考える。様々な価値化やアイデアを出し合い高め合うことを目的として、所属施設をバラバラにして4～5名1グループで実施した。

4) 自施設の見学プログラムを考える

①～③の知見をもとに、見学者を自施設に迎える際のプログラムを、施設毎に集まって、施設の写真等を使いながら見学プログラムを考える。他の施設と比べて何が違うのかという「らしさポイント」を見学はどう盛り込むのかを考える。

5) 宿題

見学当日までに見学プログラムを完成させ準備する。

3. 結果

普段、他施設の職員と接する機会が少ないためか、研修中、職員同士で情報共有等の、活発な交流が見られた。職員同士打ち解け、知恵を出し合い、楽しみながら見学者を『おもてなし』するプログラムを作成することができた。実際の施設見学では、各施設、「おもてなし」の大切さを理解し、独自に考えた歓迎の形で見学者を「おもてなし」していた。ある見学者は、利用者が歌でおもてなしをしてくれたことに対して、涙を流して感動しすぐに見学先施設への就職を決めた。

【おもてなし例】

ウェルカムボード、歓迎の垂れ幕



見学者へのお土産（施設で取れた柿、ラベンダーの匂い袋など）



施設内託児所を利用している職員との座談会



利用者から見学者へ歌のプレゼント

施設職員6名とおやつを食べながらの座談会 等

法人で作成したPRビデオ（AKB48の恋するフォーチュンクッキーのPV）の上映



施設職員と利用者でお出迎え、お見送り



4. 今後の課題

今回見学者を受け入れてくれた8施設で施設見学の型ができあがったので、今後は福祉の仕事に関心を持った人が、いつでもどこでも気軽に見学できる状況を、川崎市内の隅々までつくりあげることが課題である。

第5節 その他の工夫

1. 施設紹介DVDの作成

バスツアー見学先8施設の紹介DVDを作成し、施設見学に向かうバスの中で上映した。各施設5分程度で、内容は施設概略と、施設職員へのインタビューだ。自分と似た家庭環境にある方がどのように就労しているか、求職者に知っていただくことを目的に、当事業のメインターゲットである30代40代の女性職員を中心にインタビューを行った。BGMは著作権

フリーのものを使用し、当事業後に各施設がホームページ等でも自由に利用できるものとした。

2. 施設職員との座談会

介護職の今回の研修では、全4日間の日程のうち3日間で施設職員との座談会の時間を設けた。同世代で求職者と似た家庭環境にある施設職員との座談会を通じて、疑問を解消し、介護職として働くことへの不安を取り除くことを目的に実施した。

3. 自己診断（SPI3-G）の実施

自分自身がどのような性格か把握し、面接等に活用することを目的に、自己診断（SPI3-G）を実施した。また同時に、無料で自己診断ができるという研修を受けるメリットの一つとして広報の際に使用した。

4. 人材バンクでのアフターフォロー

研修最終日に、人材バンクにて求職者登録を行い、研修後も継続的に就労支援を行っている。

第6節 全体総括

- 1) 就職が決まった9人中8人が介護職未経験者であり、7人が無資格者であったことから、研修や施設見学を通じ、介護職に従事することへの不安を払拭し、就労へのモチベーションを高めるという、今回の企画は成功したといえる。
- 2) 30代40代の女性をメインターゲットにして実施したが、30代40代の女性以外にも6名就労が決まっていることから、ターゲットを絞ってメッセージをシャープにすれば、同じような心理状態の人を集めることができると思われる。
- 3) 9人中4人が今回の見学8施設以外への就労であり、見学先の施設は、川崎市の代表として福祉の仕事へのきっかけとしての役割を担ったといえる。
今年度の成果、経験をもとに改善改革を行い、次年度は更なる成果を出したいと思う。

第7節 他の地方自治体へのアドバイス

1. インターネットでの広報について

介護職員の就労支援研修をバナー広告で広報した前例がなく、インターネットを通じての参加者数では決して満足のいく結果には至らなかったが、ターゲティングについては年齢、性別、住居地、そして介護職へ興味の有無等を推測し、的確な広報を行うことができた。他業種で行っている手法を、今回のようにそのまま転用しても、必ずしも良い結果となるとは限らない。そのため今後、各自治体でバナー広告による広報を積極的に行い、国全体でデー

タを蓄積し、情報を共有することで、効果的な広報ができると思われる。

2. 求人に対する意識を変える必要性について

前段でも紹介したが、今回の事業で印象的だった施設見学として、利用者が歌を歌っておもてなしをした施設があった。見学者の一人は、感動で涙を流し、福祉職未経験であったが、すぐに見学先施設への就職を決めた。

その施設は、従来型の特別養護老人ホームで、決して最新の設備が整っているわけではない。しかし、職員が自施設の魅力について考え、職員と利用者との信頼関係の強さと、利用者がいきいきしている姿という点を歌のプレゼントにすることで、見学者が「働きたいと思える施設」まで昇華していた。見学者にとって、自身の人生の分岐点となる、決して忘れられない一日になったことと思われる。

日本中のどの施設も、長い間在職してくれる職員を求めているだろう。しかし、在職期間が長ければ長いほどその職員の人生に大きく関わっていくことまで意識して求人を行っているだろうか。とりあえず就職した職員と、「この施設で絶対に働きたい」という強い意志を持って就職した職員とでは、どちらが仕事に対しての意識が高く、また、より長く就労する可能性が高いかは明確だろう。施設は、広報も施設見学も、求職者の人生の分岐点になりうることを意識し求人活動を行う必要があると思われる。

(梶田智行・門野友彦)

JILPT 資料シリーズ No.161

介護人材確保を考える

発行年月日 2015年10月8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

©2015 JILPT Printed in Japan

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)