

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

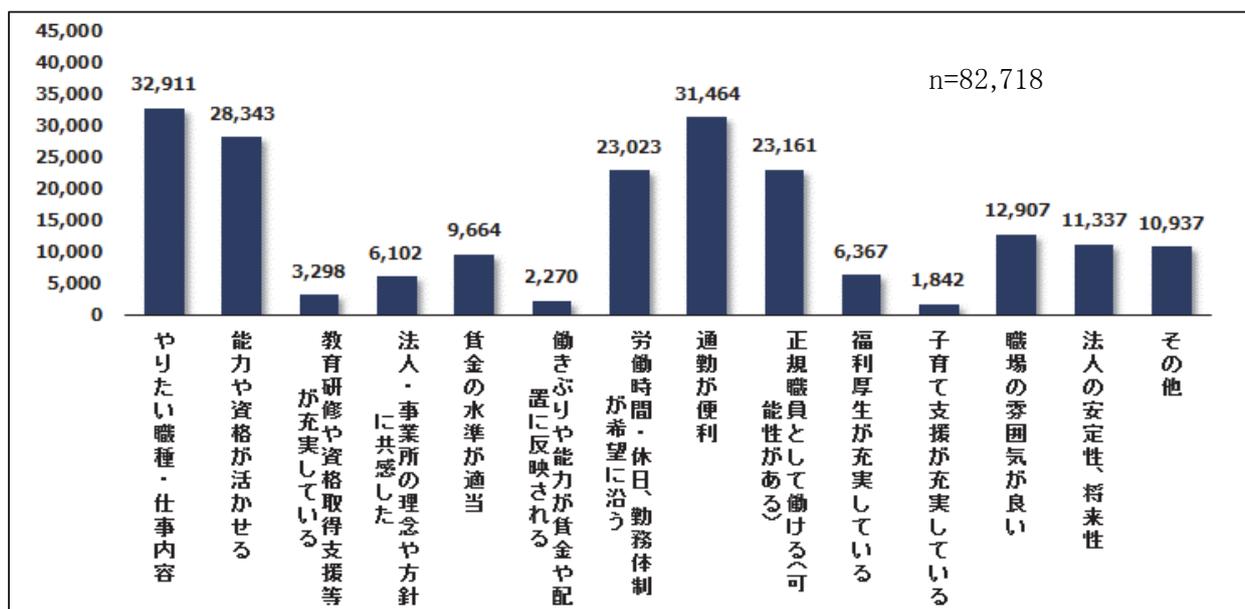
図表 2-9 は現職場を選んだ理由を示したものである。回答者の 3 割を越えた項目は、「やりたい職種・仕事内容」が最も多く 32,911（39.8%）、次いで、「通勤が便利」31,464（38.0%）、「能力や資格を活かせるから」28,343（34.3%）となっている。表を図で示したものが図表 2-10 である。

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。

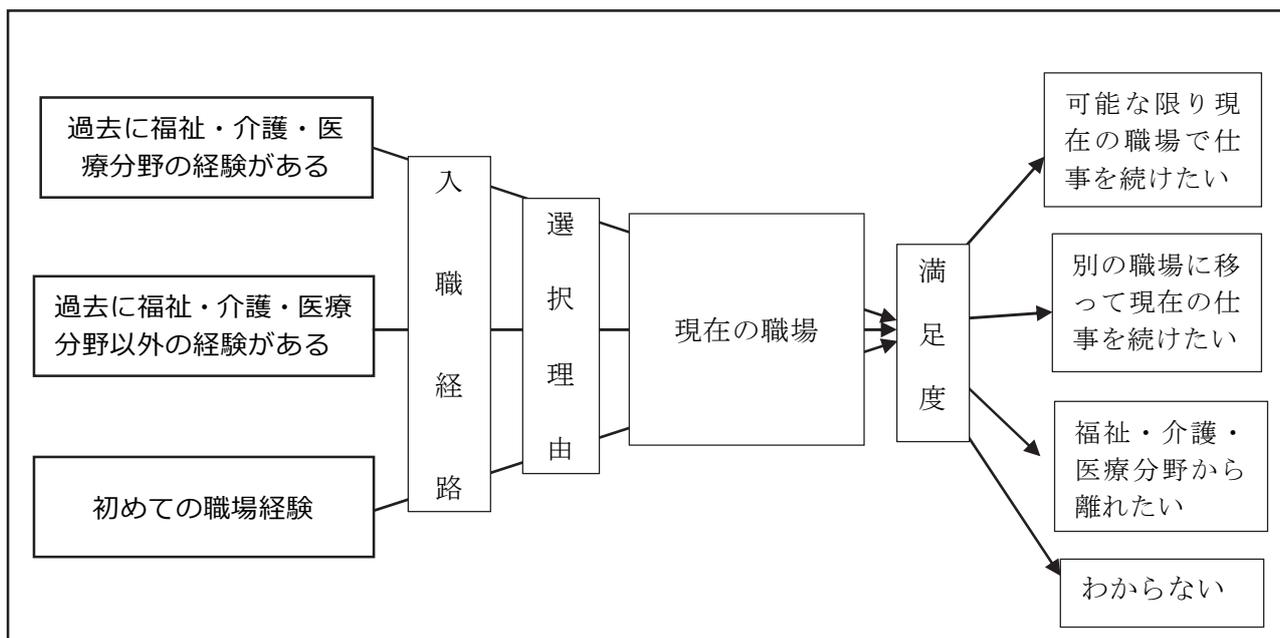
図表 2-11 今後の動向

	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、職場の雰囲気がよく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 件法で聞いた結果が図表 2-16 である。

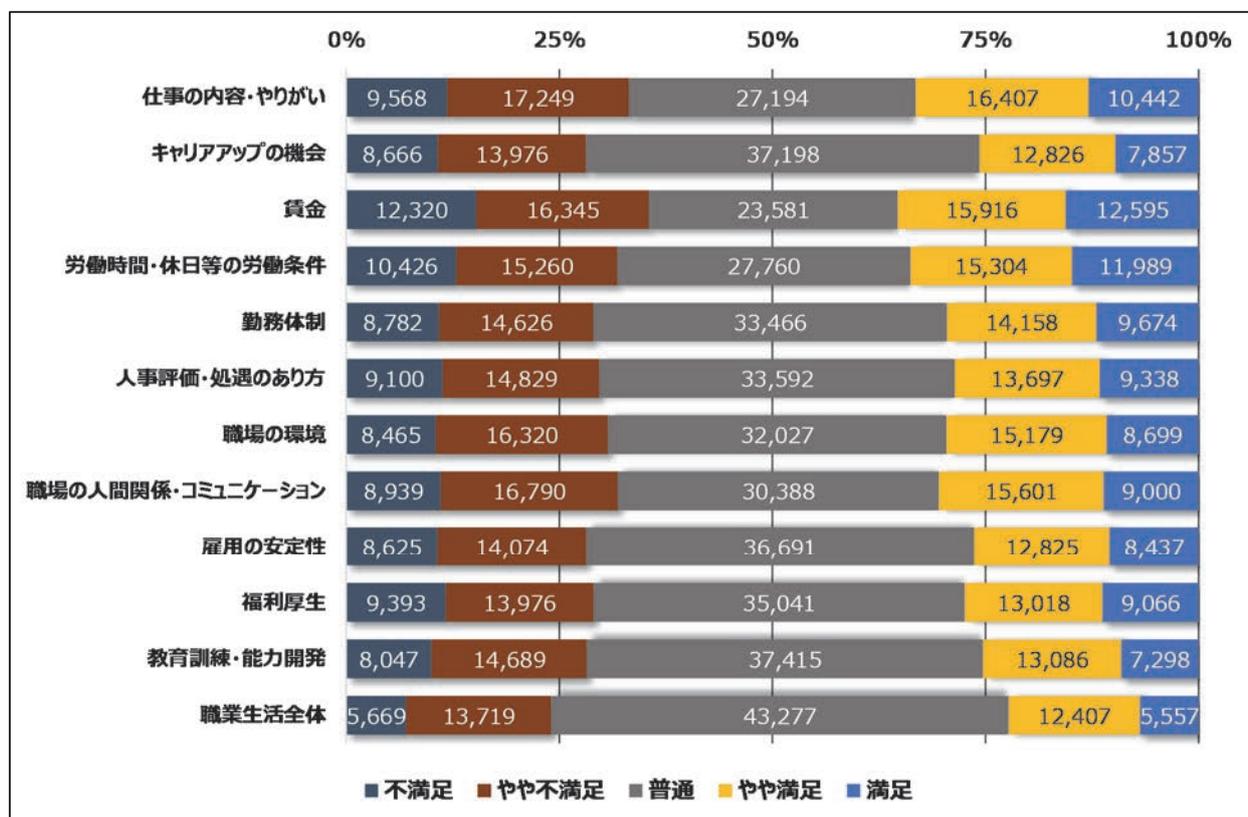
不満・やや不満で割合が高かった項目は「賃金」、「仕事内容・やりがい」、「職場の人間関係・コミュニケーション」などであった。一方、やや満足・満足の割合が高かった項目は「賃金」、「労働条件」、「仕事内容・やりがい」であった。

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。

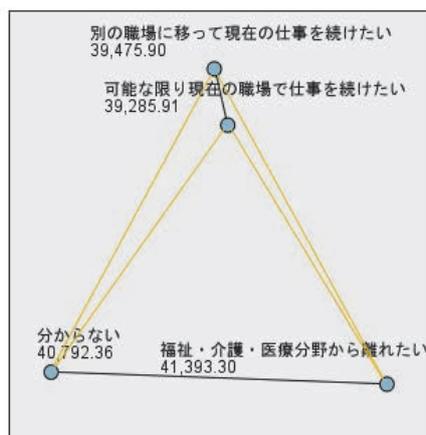
第1因子の能力開発や給与などの職業的満足度得点と第2因子の職場の人間関係や環境の満足度得点では、グループ間に有意差がみられたが、第3因子の勤務条件・体制の満足度ではグループ間に有意差はなかった。

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。

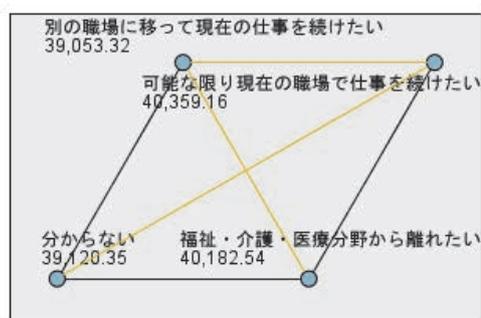
サンプル1-サンプル2	検定統計	標準誤差	Std. 検定統計	有意確率	調整済み有意確率
可能な限り現在の職場で仕事を続けたい-別の職場に移って現在の仕事を続けたい	-189.989	250.353	-.759	.448	1.000
可能な限り現在の職場で仕事を続けたい-分からない	-1,506.455	221.111	-6.813	.000	.000
可能な限り現在の職場で仕事を続けたい-福祉・介護・医療分野から離れたい	-2,107.388	368.580	-5.718	.000	.000
別の職場に移って現在の仕事を続けたい-分からない	-1,316.467	302.329	-4.354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