

## 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<sup>1</sup>、(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、マクロの状況をみるのみでは、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<sup>2</sup>、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<sup>3</sup>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

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>。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<sup>5</sup>。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

<sup>4</sup> 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。

<sup>5</sup> 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<sup>6</sup>」、「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<sup>7</sup>」、「福祉以外の職または無職<sup>8</sup>」、「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 <sup>†</sup>
				2年未満	3 福祉以外の職または無職 <sup>††</sup>
		2 福祉以外の仕事			3 福祉以外の職または無職 <sup>*</sup>
	3 なし(現在の職場のみ)			4 初職参入以前 <sup>**</sup>	
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 <sup>†</sup>
	なし				3 福祉以外の職または無職 <sup>††</sup> 3 福祉以外の職または無職 <sup>*</sup>

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)<sup>9</sup>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

<sup>6</sup> 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。

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>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。

<sup>10</sup> 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<sup>11</sup>、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。

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

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るだろうが、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—特にない	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を思えば、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 (ref:既婚)	未婚	0.664	1.943 ***	0.447	1.563 ***	0.280	1.323 ***
	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 (ref:実務経験)	養成施設	-0.364	0.695 ***	0.161	1.175 *	0.178	1.195 ***
	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 <sup>2</sup>			0.167				
モデルχ <sup>2</sup> (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選ばない傾向がある。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になる。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。

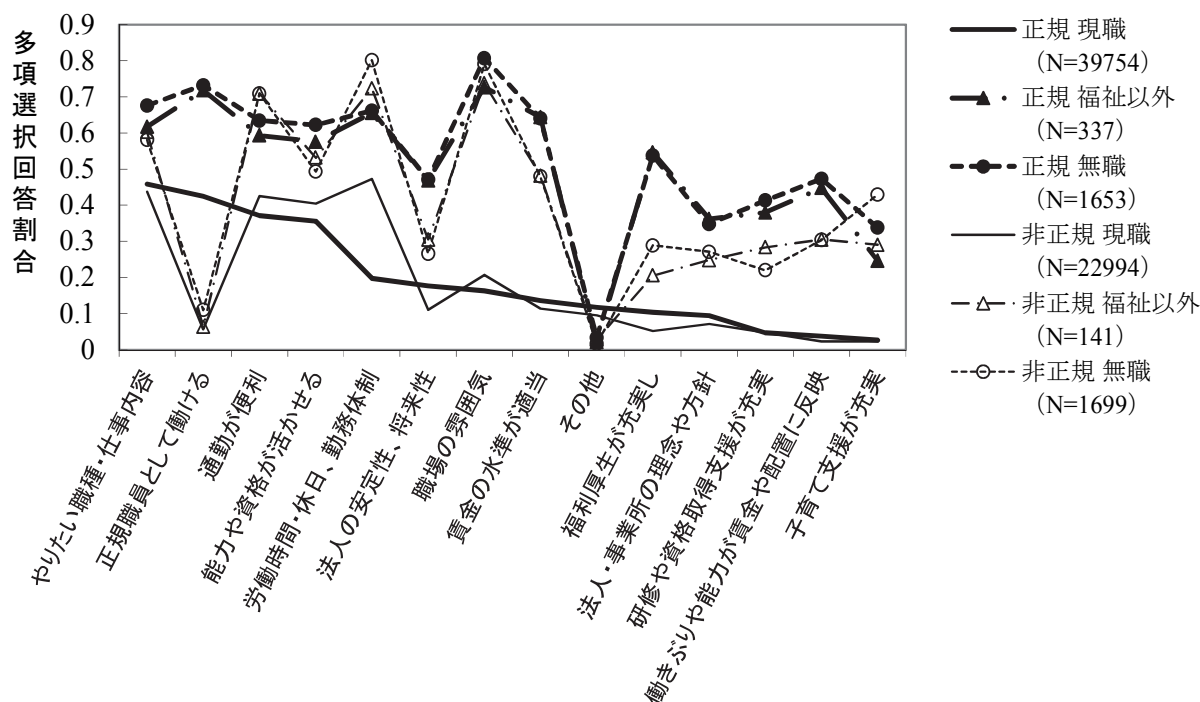
また、現在無職の者よりも、福祉以外の仕事に就いている人たちのほうが、福祉・介護の仕事に対して消極的であることもうかがえる。福祉の仕事の条件が、現在の仕事のそれと比較せざるを得ないことも一因であろう。その点、無職ならば、介護福祉士の資格を活かした再就職をまず考えてみるというのは自然なことのようと思われる。

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たいためには、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.