

潜在介護福祉士の職場復帰への要因に関する研究 －介護福祉士養成施設卒業生への調査を手がかりとして－

佐藤 可奈*¹ 高尾 公矢*² 赤羽 克子*³

Research into the Factor in a Potential Care Worker's Return to Work:
Based on a Key Investigation of Graduates of a Care Worker Training Institution

SATO, Kana, TAKAO, Kimiya and AKABA, Katsuko

要旨

現在、日本では急速な高齢化が進み、高齢化をめぐる種々の新たな課題への対応が求められている。その一つである介護ニーズの増大や多様化に対応する専門職としての介護人材不足が深刻化しており、人材確保が喫緊の課題となっている。介護職の就業状況は、低賃金や身体的負担の大きさ、社会的評価の低さ等が問題視され、それらを理由に転職する者が跡を絶たず、慢性的な人材不足の状態にある。介護人材確保の方法として、職場の労働環境を改善することや新しい介護福祉士を増やすこと、潜在介護福祉士の職場復帰を促すことが期待されている。

本稿の目的は、潜在介護福祉士が職場復帰するための要因を明らかにし、職場復帰への条件を検討することにある。研究方法は、A大学及びA大学短期大学部、同専攻科において介護福祉士資格を取得した卒業生を対象として質問紙調査を実施し、調査結果から得られた知見をもとに潜在介護福祉士の職場復帰への条件を検討した。

調査の結果、潜在介護福祉士の介護現場への復帰可能性は低く、現状では介護人材不足を補うための方法として多くを期待することはできないことが示唆された。他方、子育てを理由に現在就労していない潜在介護福祉士に対しては働きやすい環境を整えることで、彼らが職場復帰を果たす可能性が明らかとなった。ただし、子育て中の潜在介護福祉士が示す職場復帰のための4条件（労働環境の整備、休日の保障、子育て支援態勢の整備、給与の引き上げ）が解消されなければ職場復帰は困難である。介護福祉士確保のためには、潜在介護福祉士だけでなく、若者が介護職を魅力ある職業として受け止め、選択するような施策が求められ、外国人労働者の受入れ等を含めて多角的に検討する必要がある。

I 問題の所在

わが国は、少子高齢化の進行や世帯構成の変化、ライフスタイルの多様化等により、介護ニーズが増大するとともに高度化し、それらのニーズに対応するための人材は、質・量の両面において一層の充実が求められている。ところが介護職の就業状況は、低賃金、身体的負担の大きさ、社会的評価の低さ等が問題視され、それらを理由に転職する者が跡を絶たず、慢性的な人材不足の状態にある。

介護保険事業に従事する介護職員数は、介護保険制度がスタートした2000年の55万人から2010年には133万人と10年間で倍以上となっている¹⁾。今後団塊の世代が後期高齢者になり、超高齢社会のピークを迎える2025年の介護ニーズは一層増加することが予測される。

厚生労働省によれば、現行の介護サービスの水準を維持しようとする場合2025年には237～249万人の介護職員（介護保険事業に従事する「介護職員」をいう）が必要と見込んでおり²⁾、現在の状態のままでは100万人規模の人手不足を招来することが予想され、介護人材を安定的に確保していくことは喫緊の課

題となっている。結城（2009）は「潜在化している介護人材を呼び戻す政策が必要である」と指摘している。

介護保険事業に従事する介護福祉士は2009年で45.5万人³⁾、介護職員134.3万人に占める割合は33.9%であった。一方、専門職としての介護福祉士の資格を持ちながらも介護等の業務に従事していない潜在介護福祉士が2009年で27.5万人存在する。介護福祉士登録をしている介護福祉士は2009年9月末時点で81.1万人に達しているが、全体の約34%が介護職に就いていない潜在介護福祉士である⁴⁾。

潜在介護福祉士の数に関しては2009年以降発表されておらず、その後の正確な人数は不明であるが、2013年7月末現在約118万人の介護福祉士有資格者のうち、相当数の者が潜在介護福祉士である可能性が考えられる。

超高齢社会を迎え、誰もが高齢期に介護を経験するという普遍性、また、認知症ケアにおいてはケアのあり方によって要介護者の生活が大きく変化すること等が認識されてきたことにより、介護福祉士への社会的ニーズは高まっている。ところが、介護職は他の業種と比較して離職率が高く、離職率の高さが潜

*1：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・助教／*2：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授

*3：聖徳大学心理・福祉学部社会福祉学科・教授

在介護福祉士を多数生み出す原因となっている。

従来から、介護職の離職の実態や原因に関する研究は多数行われてきた。公益財団法人介護労働安定センター(2012)の「介護労働実態調査」によれば、2011年度における介護職員の離職率は16.9%であり、全産業の平均離職率の14.5%よりも2.4ポイント高かった。

介護職の離職率が高い主要な原因には、低賃金が背景にあることが指摘されている。井口(2008)は、「介護保険制度による介護報酬の設定上、事業者が独自に労働者の賃金を引き上げ、労働条件を改善することが殆ど不可能な状況となっており、そのことが労働者の高い離職率をもたらしている」と介護保険制度が介護職の低賃金の背景にあることを指摘している。

北村他(2003)は、介護職に就いている介護福祉士493人を対象に調査を行い、「仕事面で『身体的負担』『精神的負担』を感じると就労意欲を欠き辞職を考える」ようになり、「その理由として『賃金の低さ』や『仕事内容のきつさ』『運営方針への不満』『社会的地位の低さ』等」をあげている。介護職の離職理由は賃金の低さという単一の要因ではなく、仕事内容のきつさ、運営方針への不満、社会的地位の低さ等、複数の要因が絡み合っていると指摘する。

山梨(2009)は、日本認知症グループホーム協会が実施した「職員の給与に関する実態調査結果」から、介護職員が希望する年収額について「実績と希望では100万円弱の差があるものの、決して不当とは言い切れない現実的な金額」であることに加え、「認知症ケアや高齢者の心身に関わる職務では高い専門性が求められ、その専門性に裏付けられた介護職全般の社会的地位の向上が介護人材確保では不可欠」と指摘している。

山田他(2009)は、「性別、年齢、学歴、勤続年数、従業上の地位(正規・非正規)、事業所規模、留保賃金など、さまざまな要素を勘案すると、介護職の賃金水準は全産業の中間からやや上に位置する」ことを明らかにした。その上で介護職の離職希望理由は男女で異なることを指摘し、「男性介護労働者に対して賃金引き上げは離職防止に効果がある」が「女性の転職希望は男性と相違し、収入の低さというよりも時間的・肉体的負担によるところが大きいので、より適切な職務配置や勤務時間体制についても一層の工夫が必要」と結論づけている。

これらの先行研究から、介護職の離職理由に賃金の低さが大きな影響を及ぼす反面、賃金以外の労働条件の改善や社会的地位の向上等も離職防止のためには早急に取り組まなければならない課題であることが明らかである。他方、離職防止だけでは介護人材不足の解消にはつながらないという指摘もある。堀田(2012)は、2007年度をピークに「離職率の水準が低下したにもかかわらず、事業所における人材不足感は微増傾向」にあり、「離職率が改善したからといって人手不足の解消にはつながらない」と指摘している。土田(2010)は、介護現場におけ

る人材不足の背景に社会構造の急激な変化が側面にあり、「介護サービスの利用者の増加に労働者の供給が追い付いていない」と指摘しており、介護人材確保のためには介護職の離職防止対策と新たな入職者数の促進対策を求めている。

このような状況において、介護人材不足を補う方法として、新たな介護福祉士の供給策を検討するとともに、介護福祉士の資格を持ちながら介護職に就いていない潜在介護福祉士への職場復帰を検討する必要がある。公益財団法人社会福祉振興・試験センター(2008)の「介護福祉士等現況把握調査」によれば、潜在介護福祉士の約60%には介護現場への復帰意志があった。しかし、職場復帰の意志はありながらも、その中の85%以上の者は条件つきでの復帰意志を示していた⁵⁾。厚生労働省福祉人材確保対策室は「潜在的介護福祉士がいる詳しい理由は分からない⁶⁾」としているが、介護現場にとっては介護人材確保と介護の質の向上は不可欠であり、潜在介護福祉士の職場復帰は介護人材の安定的な確保を実現するためにも重要であると考ええる。

本研究は、潜在介護福祉士が職場復帰するための要因を明らかにし、職場復帰への道筋を検討することが目的である。そのためにA大学及びA大学短期大学部、同専攻科の介護福祉士養成施設卒業生(確認者のみ)を対象として質問紙調査を実施した。この調査結果をもとに潜在介護福祉士の職場復帰への条件を検討する。

Ⅱ 研究方法

1 調査目的

1987年に「社会福祉士及び介護福祉士法」が制定・公布され、介護福祉士という国家資格が誕生した。1988年には全国で24施設25学科の養成施設が開設され、介護福祉士養成教育が始まり25年が経過した⁷⁾。そこで本調査は、養成施設において介護福祉士資格を取得した卒業生が「介護福祉士」をどのように捉えているのか、現在どのような仕事に就いているのか、介護職から離職している場合、介護現場に復帰する条件は何か等を明らかにすることを目的とした。

2 調査対象

A大学及びA大学短期大学部、同専攻科において介護福祉士資格を取得した卒業生1402人である。

3 調査期間及び方法

2011年11～12月に実施した。調査方法は、質問紙調査法を用い、郵送調査法で実施した。

4 調査項目

基本属性(卒業学科、卒業年、年齢、居住地)、介護福祉士

を目指した理由、卒業後の進路、介護福祉士としての従事年数、ライフコース、現在の就労状況及び雇用形態、現在の仕事の継続意志、現在の仕事をする理由、現在の仕事上での不安や悩み、介護職を離職した理由、介護現場への復帰意志及び復帰のための条件等、24項目である。

5 用語の定義

「介護職群」は現在介護職に就いている者、「潜在就労群」は現在介護職以外の仕事に就いている者、「潜在非就労群」は現在非就労者と定義した。

6 分析方法

回答項目の単純集計を行うとともに、項目ごとのクロス集計を実施し分析を行った。基礎統計量の集計と統計処理には、SPSS 19 for Windowsを使用した。分析は各調査項目において欠損値のない回答のみを有効とし、検定では有意水準は5%とした。自由記述に関しては、同じ意味内容の記述を集め、概念を生成した。

7 倫理的配慮

調査対象者に対し、書面にて研究の趣旨、調査結果は研究目的以外には使用しないこと、回答者のプライバシーには十全の配慮を行うこと等を説明した。

III 結果

1 対象者の属性

卒業生1402人のうち463人（有効回収率33.0%）から回答を得た。対象者の基本属性は表1に示す。

表1 回答者の基本属性

項目	カテゴリー	度数	%
性別	女性	463	100.0
年齢 (平均：33.2歳)	20歳代	156	34.1
	30歳代	229	50.0
	40歳代	62	13.5
	50歳以上	11	2.4
卒業直後の就労状況	介護職	332	71.7
	介護職以外	114	24.6
	非就労者	17	3.7
介護福祉士従事年数 (平均：7.7年)	2年未満	34	10.4
	2～5年未満	71	21.6
	5～10年未満	140	42.7
	10年以上	83	25.3
現在の就労状況	介護職	193	41.8
	介護職以外	134	29.0
	非就労者	135	29.2

n=463

各項目で欠損値は除外しているため合計人数が異なる場合がある

回答者の性別は全員女性で、平均年齢は33.2歳であった。卒業直後の就労状況は、介護職が332人（71.7%）を占め、介護職以外が114人（24.6%）、非就労者が17人（3.7%）であった。介護職に就いた場合の従事年数は、5年未満は105人（32.0%）、5～10年未満は140人（42.7%）で10年未満が全体の7割以上を占め、平均7.7年で他の職種に転職するか、非就労者（無職）となっている。

2 潜在就労群の職場復帰の可能性

養成施設を卒業し介護福祉士資格を取得した卒業生が現在どのような仕事に就いているかをみた。現在の就労状況は、介護職が193人（41.8%）、介護職以外が134人（29.0%）、非就労者が135人（29.2%）であった。卒業直後の職業と比較すると介護職群は約30%減少し、潜在就労群はほぼ同じ程度であるが、潜在非就労群は約25%増加している。すなわち、卒業直後に介護職に就いた者でも時間の経過とともに漸次転職や無職となることが明らかである。そこで潜在就労群の介護職への復帰意志と介護職群の継続意志をみるために潜在就労群（134人）と介護職群（193人）に分け、各調査項目との関係を検討した（表2）。

1) 年齢

年齢別では、潜在就労群は介護職群に比べ高くなっている（ $p<0.05$ ）。これは、介護職群は勤続年数が短く本調査での平均従事年数は7.7年であり、30歳前に介護職を離職する割合が高いのに比べ、潜在就労群は勤続年数が相対的に長いことを意味している。

2) 現在の就労と卒業直後の就労状況

現在の就労状況と卒業直後の就労との関係を見ると、潜在就労群は卒業直後に介護職に就いた者が47.8%と低いが、介護職群は92.7%ときわめて高くなっている。現在の就労と卒業直後の就労状況について、両群との間に有意な関連が認められた（ $p<0.001$ ）。卒業直後に介護職に就かなかった者は時間が経過しても介護職に就かない者の割合が高く、逆に介護職に就いた者はその後も引き続き介護職を継続する割合が高い。つまり、介護福祉士の資格を取得した時点で介護職に就かなかった者は、その後再び介護現場へ復帰する者の割合が低いということである。

3) 現在の仕事の継続意志と仕事をする理由及び仕事上での不安や悩み

現在の就労と仕事の継続意志の関係を見ると、両群との間に有意な関連が認められ（ $p<0.001$ ）、潜在就労群は「現在の仕事を続けたい」が67.4%、「その他」は20.5%であるが、介護職群は「現在の仕事を続けたい」が83.3%と圧倒的に高い。潜在就労群は転職意志が高いのに対して、介護職群は低いという結果が示された。ところが潜在就労群では「介護職に戻りたい」と介護現場への復帰意志を示した者は12.1%ときわめて低く、潜

表2 潜在就労群及び介護職群と各項目との関係

	潜在就労群 n=134 回答数 (%)	介護職群 n=193 回答数 (%)	検定
年齢			*
20歳代	34 (26.0)	84 (43.5)	
30歳代	71 (54.2)	81 (42.0)	
40歳代	24 (18.3)	24 (12.4)	
50歳以上	2 (1.5)	4 (2.0)	
卒業直後の就労状況			***
介護職	64 (47.8)	179 (92.7)	
介護職以外	63 (47.0)	14 (7.3)	
非就労者	7 (5.2)	0 (0.0)	
現在の仕事の継続意思			***
現在の仕事を続けたい	89 (67.4)	160 (83.3)	
介護職から離れたい	0 (0.0)	25 (13.0)	
介護職に戻りたい	16 (12.1)	0 (0.0)	
その他	27 (20.5)	7 (3.6)	
現在の仕事を継続する理由			
十分な収入が得られる	30 (22.4)	16 (8.3)	**
安定性, 将来性がある	28 (20.9)	19 (9.8)	**
労働条件が良い	56 (41.8)	57 (29.5)	*
子育てを行う環境が充実している	24 (17.9)	18 (9.3)	*
他の仕事が見つからない	12 (9.0)	38 (19.7)	**
現在の仕事上での不安や悩み			
給与が低い	64 (47.8)	140 (72.5)	***
社会的評価が低い	28 (20.9)	81 (42.0)	***
体力的に不安がある	25 (18.7)	78 (40.4)	***
生活リズムが不規則	15 (11.2)	57 (29.5)	***
業務の負担や責任が重すぎる	40 (29.9)	91 (47.2)	**
仕事と家庭の両立が難しい	24 (17.9)	64 (33.2)	**
特に不安や悩みはない	19 (14.2)	9 (4.7)	**

検定は χ^2 検定* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

在就労群は転職意識が高いが、転職する際の職種は介護職以外を希望しているということである。

次に、現在の仕事を継続する理由及び仕事上での不安や悩みについて検討する。

潜在就労群は現在の仕事をする理由として「十分な収入が得られる ($p<0.01$)」「安定性, 将来性がある ($p<0.01$)」「労働条件が良い ($p<0.05$)」「子育てを行う環境が充実している ($p<0.05$)」等と回答した割合が高く、現在の仕事上での不安や悩みとして「特に不安や悩みはない ($p<0.01$)」と回答した割合が高い。潜在就労群は現在の仕事を収入が良く、労働条件が良く、子育てに適している等と肯定的に捉え、比較的満足しながら就労を継続している者の割合が高く、転職意識は現在の労働環境よりも良い条件での転職を希望するということである。これらから推して潜在就労群の介護現場への復帰の可能性はきわめて低いと推測される。

他方、介護職群が現在の仕事をする理由は「他の仕事が見つからない ($p<0.01$)」の割合が高く、現在の仕事上での不安や悩みとして「給与が低い ($p<0.001$)」「社会的評価が低い ($p<0.001$)」「体力的に不安がある ($p<0.001$)」「生活リズムが不

規則 ($p<0.001$)」「業務の負担や責任が重すぎる ($p<0.01$)」「仕事と家庭の両立が難しい ($p<0.01$)」等と回答した割合が上位を占める。小坂他 (2008) の調査でも、「施設での夜勤を伴う介護は心身ともに緊張感が高い」ことや「入浴介助等が負担となっている」ことが指摘されているが、今回の調査でも介護職は①賃金が低く、②社会的評価が低く、③身体的負担が大きく、④生活リズムが不規則等の課題を抱えているが、他の条件の良い仕事が見つからないためやむを得ず介護職を継続している実態が明らかとなった。介護職群は現在の仕事を否定的に捉える傾向がみられ、いずれは転職の可能性が示唆される。

3 潜在非就労群の職場復帰の可能性

潜在非就労群 (135人) について、過去に介護職に就いた経験がある者は100人 (75.2%) であり、相当数に介護職の経験がある。潜在非就労群が現在就労していない理由 (複数回答可) は「妊娠, 出産, 育児のため」(88名, 65.2%) の割合が最も高く、潜在非就労群のうち介護現場への復帰意志を示す者は86人 (66.2%) であった。ところが、そのうち73人 (84.9%) は条件付きの復帰意志表示であった。つまり、潜在非就労群は介護現場に復帰する

表3 潜在非就労群の職場復帰の条件

	戻りたい 回答数 (%)	条件が合えば 戻りたい 回答数 (%)	戻りたくない 回答数 (%)	わからない 回答数 (%)	検定
卒業直後の就労状況					*
介護職	10 (11.8)	52 (61.2)	10 (11.8)	13 (15.3)	
介護職以外	1 (2.9)	20 (57.1)	4 (11.4)	10 (28.6)	
非就労者	2 (20.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	5 (50.0)	
介護職を離職した理由					
妊娠, 出産, 育児	2 (5.4)	30 (81.1)	2 (5.4)	3 (8.1)	**
進学	1 (9.1)	2 (18.2)	2 (18.2)	6 (54.5)	**
給与の低さ	0 (0.0)	6 (35.3)	4 (23.5)	7 (41.2)	**
社会的評価の低さ	0 (0.0)	4 (30.8)	3 (23.1)	6 (46.2)	*
自身の能力不足	0 (0.0)	1 (33.3)	2 (66.7)	0 (0.0)	*

n=130

検定は χ^2 検定

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

可能性はあるが、彼らが示す「条件」をクリアする必要がある。潜在非就労群の職場復帰の条件を検討するために、 χ^2 検定を実施した(表3)。

1) 卒業直後の就労状況と介護現場への復帰意志

卒業直後の就労状況と職場復帰意志との間に有意な関連が認められ ($p<0.05$)、卒業直後に介護職に就いた者は就かなかった者よりも介護現場への復帰意志を示す割合が高い。つまり、卒業直後に介護職に就いた者はその後介護現場へ復帰する割合が高いが、介護職に就かなかった者は復帰する可能性が低いということである。潜在非就労群のうち、卒業直後に介護職に就いた者は介護職への復帰の可能性があるが、就かなかった者は介護職への復帰の可能性は低いといえる。

2) 介護職を離職した理由と介護現場への復帰意志

介護職経験者が介護現場へ復帰する可能性は高いことが明らかになった。そこで、介護職を離職した理由と職場復帰意志との関係についてみたところ、有意差が認められたのは「妊娠, 出産, 育児 ($p<0.01$)」「進学 ($p<0.01$)」「給与の低さ ($p<0.01$)」「社会的評価の低さ ($p<0.05$)」「自身の能力不足 ($p<0.05$)」等であった。

介護職を離職した理由のうち「妊娠, 出産, 育児」等のいわゆる「子育て」を理由にあげた者は復帰意志が高く、賃金の低さや社会的評価の低さ等の理由をあげた者は復帰意志が低いという知見が得られた。介護職を個人的理由で離職した者は介護現場への復帰意志が高いが、介護職を否定的に捉えて離職した者の復帰の可能性は低いということである。

3) 「子育て」を理由とした非就労者が職場復帰するための条件

「子育て」を理由に現在非就労の者が職場復帰するための条件を明らかにするため、「条件つき」での復帰意志を示し、具体的記述があった者 (59人) について、記述内容の整理、分析

を行った。その結果、10サブカテゴリー、4カテゴリーを抽出することができた(表4)。

4カテゴリーは、<労働環境の整備><休日の保障><子育て支援態勢の整備><給与の引き上げ>であった。10サブカテゴリーは、[短時間労働] [労働時間への配慮] [日勤帯のみの就労] [労働条件] [育児の都合に合わせて休暇等を取得できる] [希望休が取得できる] [子どもの面倒をみてくれる存在の確保] [家族等の理解] [給与の引き上げ] [労働内容と賃金の不釣り合い] であった。本文中の<>はカテゴリー、[] はサブカテゴリー、「」は記述内容を示す。以下、カテゴリーごとにサブカテゴリー、記述内容を用いて潜在非就労群のうち子育て中の者が職場復帰するための条件を検討する。

(1) <労働環境の整備>

このカテゴリーには、[短時間労働] [労働時間への配慮] [日勤帯のみの就労] [労働条件] の4サブカテゴリーがみられた。[短時間労働] と [労働時間への配慮] は、就労時間では共通しているが、回答者が使用している言葉の意味内容からそれぞれ別のサブカテゴリーとした。[短時間労働] は、子どもが家にいない時間帯に限定した就労形態を基本とする考え方に基づいており、最も多くの記述がみられた。「子どもが学校に行っている時間だけ働く」「子どもが幼稚園に行っている間の数時間程度の勤務時間であれば働けるかもしれない」「週2~3回、勤務時間4~6時間。子育て中のため家族に負担をかけたくない」等、フルタイムでの就労は不可能だが、短時間の就労であれば可能という見解が示された。[労働時間への配慮] は、「子どもがいるので、時間の条件が合えば復帰可能」「勤務時間の融通がきく」等、必ずしも短時間労働を希望するわけではないが、勤務時間への個別的な配慮を希望するものであった。

[日勤帯のみの就労] は、介護現場では変則業務を伴う職場

表4 子育て中の非就労者が職場復帰するための条件

カテゴリー (4)	サブカテゴリー (10)	記述内容 (93)
労働環境の整備	短時間労働	労働時間 (10:00~16:00) 労働時間 (9:30~15:00) 週2~3回, 勤務時間4~6時間。子育て中のため家族に負担をかけたくない 育児中のため, 短時間の採用があれば復帰できるかもしれない 子どもがいても短時間労働の就労が可能ならば復帰できるかもしれない 小さい子どもがいるので, 時間短縮で正社員として働きたい 子どもが幼稚園に行っている間の数時間程度の勤務時間であれば働けるかもしれない 子どもが小さいので勤務時間が合えば就労が可能 現在妊娠中で, 出産後, 子育てと仕事を両立していくために時間短縮で働きたい 子育てがどうしても一番なので, 子どもが学校等で家にいない日中のみのシフト体制が希望 子どもたちが学校に行っている間の労働時間なら就労可能 子どもが学校に行っている時間だけ働く 勤務時間 (子どもが学校に行っている間だけ等) 子育てに影響のない就労時間
	労働時間への配慮	労働時間が合えば就労可能 勤務時間の融通がきく 子育て中なので労働時間の調整が必要 子どもがいるので, 時間の条件が合えば復帰可能 就労時間 (育児のため)
	日勤帯のみの就労	子どもが小さいので日勤のみの勤務 日勤だけの業務であれば戻りたいと思う 労働時間 (一般企業と同じ時間帯 (朝から夕方まで) で働ければ就労可能) デイサービスで正規職員 夜勤の免除 不規則でない勤務体制
	労働条件	残業がなければ就労可能 残業があっても1時間まで 労働日数と曜日 子育てとの両立を考え, 夜勤の改善等 通勤に時間がかからない場所 施設の方針
休日の保障	育児の都合に合わせて休暇等を取ることができる	子育てがどうしても一番なので, 行事等で休みがとれるシフト体制 子どもが夏・春・冬休みは育児に専念したい 子どもが夏休み, 冬休みは休んでもいいと言ってくれる職場 子どもが夏休み等のときに休める 子どもが病気のときに休める 急な休みの融通が利く (子どもの体調不良等) 子どもの体調が悪ければ休めたり, 早退ができれば就労可能 子育て中なので突発的でも休みがとれる環境 子どもがいるので, 休日の条件が合えば就労できる
	希望休が取得できる	土日勤務の免除 日・祝日は休み 休みを取りやすい
子育て支援態勢の整備	子どもの面倒をみてくれる存在の確保	子どもを預ける場所の提供 (託児所等) 託児所の設置 保育所に子どもを預け育児と両立できれば就労できる 近くに子どもをみてくれる人がいる
	家族等の理解	家庭の事情が変わり, 働けると思う条件が合えば就労可能 家族の理解が必要
給与の引き上げ	給与の引き上げ	給与の充実 給料がよくなる 高給料 給料アップ
	労働内容と賃金の不釣り合い	正社員でもあまりにも安い

も多いが、そのような不規則な勤務体制ではなく日勤業務のみを希望する、または、デイサービス等就業形態が日勤業務のみの施設・事業所での就労希望が示された。「子どもが小さいので日勤のみの勤務」「デイサービスで正規職員」「夜勤なし」等、夜勤の免除を強調した記述もあった。

〔労働条件〕には、業務内容等を雇用側に求める条件と職場へのアクセス等自身の生活環境との摺り合わせが必要な条件が含まれており、「残業はあっても1時間まで」「子育てとの両立を考え、夜勤の改善等」「通勤に時間がかからない場所」等の記述がみられた。

これらの4サブカテゴリーはいずれも労働環境に起因するものであり、その環境整備が職場復帰のための条件となることから、〈労働環境の整備〉というカテゴリーとしてまとめた。

(2) <休日の保障>

このカテゴリーには、〔育児の都合に合わせて休暇等を取得できる〕〔希望休が取得できる〕の2サブカテゴリーがあった。

〔育児の都合に合わせて休暇等を取得できる〕は、子どもの休日や長期休暇、体調不良等で子どもが自宅にいる時間が長くなるときに休日の保障を求める内容である。「子どもが夏休み等のときに休める」「子どもが病気のときに休める」等、長期的、突発的な休日取得に対する保障を希望する記述がみられた。

〔希望休が取得できる〕は、固定休や自身のスケジュールに合わせて柔軟に休日を取得できるような保障を求める内容であり、「土日勤務の免除」「休みを取りやすい」等の記述がみられた。

これらはいずれも一定の日数の休日保障と同時に、生活で生じる様々な都合に応じた休日保障を求めていることから、〈休日の保障〉というカテゴリーとしてまとめた。

(3) <子育て支援態勢の整備>

このカテゴリーには、〔子どもの面倒をみてくれる存在の確保〕〔家族等の理解〕の2サブカテゴリーがあった。

〔子どもの面倒をみてくれる存在の確保〕は、自身の就労中に子どもの安全が確保される環境が不可欠であるとの考えが示されていた。「託児所の設置」「保育所に子どもを預け育児と両立できれば就労できる」「近くに子どもをみてくれる人がいる」等、子育てと仕事を両立するため、フォーマル・インフォーマル両方からの支援の必要性が記述からあがっていた。

〔家族等の理解〕は、子育てと仕事の両立のためには家族の理解と協力が不可欠であるとの考えが示されており、「家庭の事情が変わり、働けると思う条件が合えば就労可能」「家族の了解」等の記述がみられた。

これらはいずれも子育てと仕事の両立のためには周囲の理解と様々な社会資源の活用が不可欠という考えであることから、〈子育て支援態勢の整備〉というカテゴリーとしてまとめた。

(4) <給与の引き上げ>

このカテゴリーには、〔給与の引き上げ〕〔労働内容と賃金の

不釣り合い〕の2サブカテゴリーがあった。

〔給与の引き上げ〕は「給料がよくなる」「給料アップ」等、〔労働内容と賃金の不釣り合い〕では「正社員でもあまりにも安い」との記述がみられ、介護福祉士という専門職への報酬として賃金が釣り合わないという考えが示された。

これらは、現状では介護福祉士の専門性や業務内容と給与水準に乖離があると捉えていることから、〈給与の引き上げ〉というカテゴリーとしてまとめた。

以上是非就労者のうち子育て中の者が介護現場へ復帰するための「条件」である。この4条件が整備されなければ潜在介護福祉士の職場復帰の実現は困難である。

IV 考察

1 潜在就労群の介護現場への復帰可能性

潜在就労群の介護現場への復帰可能性を検討した。その結果、卒業直後に介護職以外の仕事に就いた者は、その後のライフコース上で再び介護職へ復帰する可能性は低いことが示唆された。その理由は、現在の仕事を収入が良く、労働条件が良く、子育てに適している等と肯定的に捉え、比較的満足しながら就労を継続しているからである。転職する場合は、現在の労働環境よりも良い条件ならば可能性がある。

介護職群は、現在の仕事を収入が低く、身体的負担が大きく、生活リズムが不規則等と介護現場の労働環境の厳しさを訴えており、潜在就労群は介護現場を現在の労働環境よりも恵まれた転職先とは捉えていない。

卒業直後に介護の仕事に就いた者は、一度も介護職に就かなかった者よりも介護現場への復帰の可能性は高いが、労働環境の厳しさを実感し30歳前で離職しているため、離職した時点で潜在介護福祉士となる可能性が高いことが示唆された。

2 潜在非就労群の介護現場への復帰可能性

潜在非就労群の介護現場への復帰可能性を検討した。その結果、潜在非就労群の6割以上が介護現場へ戻りたいと回答したが、そのうち8割以上は条件つきでの復帰意志を示した。これは、公益財団法人社会福祉振興・試験センター（2008）の調査結果と同様の結果であり⁵⁾、非就労者で無条件に介護職へ戻る意志がある者は1割台にすぎず、多くの者が職場復帰のための条件が解消されなければ実現は困難であると考えていることが明らかとなった。潜在介護福祉士が職場復帰を果たせるかどうか、その可能性は彼らが提示する復帰のための条件次第ということである。

なお、潜在非就労群のうち「子育て」を理由に介護職を離職した者は、介護現場への復帰意志が強いことが明らかとなった。以上、潜在非就労群のうち、子育てを理由に現在就労していない者に対して働きやすい環境を整えることで、潜在介護福祉士

が職場復帰を果たす可能性があることが示唆された。ただし、子育て中の者が介護現場で就労するためには、①労働環境の整備、②休日の保障、③子育て支援態勢の整備、④給与の引き上げが必須条件となる。柔軟かつ効率的な働き方により仕事と育児の両立が可能となる就労環境及び法制度上の整備の必要があると考えられる。少なくともこの4条件が解消されなければ、潜在介護福祉士を介護の現場に復帰させることは困難であろう。

V 結論と今後の課題

本研究によって、潜在介護福祉士の介護現場への職場復帰可能性は低く、現状では介護人材不足を補うための方法として多くを期待することはできないことが示唆された。他方、子育てを理由に現在就労していない潜在介護福祉士に対して働きやすい環境を整えることで、彼らが職場復帰を果たす可能性が明らかとなった。ただし、子育て中の潜在介護福祉士が提示する復帰のための4条件（労働環境の整備、休日の保障、子育て支援態勢の整備、給与の引き上げ）が解消されなければ職場復帰は困難である。介護福祉士確保のためには、潜在介護福祉士だけでなく、若者が介護職を魅力ある職業として受け止め、選択するような施策が求められ、外国人労働者の受入れ等を含めて多角的に検討する必要がある。

本調査は対象をA大学及びA大学短期大学部、同専攻科に限った研究であったが、今後は調査対象を拡大する必要がある。また、潜在介護福祉士の職場復帰の可能性と復帰を可能にする条件を深く検討するうえでは、インタビュー調査を通じた質的調査が必要であることを指摘しておきたい。

謝辞

本研究の趣旨をご理解いただき、調査にご協力いただきました皆様に心から感謝申し上げます。

付記

なお、本論文は、文部科学省科学研究費補助（基盤研究(C) 23530753）を受けた研究成果の一部である。

注

- 1) 厚生労働省社会保障審議会「資料：介護人材の確保関係」p1, 2013年6月6日
- 2) 厚生労働省介護職員の処遇改善等に関する懇談会「資料：介護職員をめぐる現状と人材の確保等の対策について」p5, 2012年5月11日
- 3) 2009年において、介護保険事業に従事する介護福祉士は45.5万人、介護保険事業以外に従事する介護福祉士は8.1万人であった。当時の介護福祉士登録者数は81.1万人であったが、これらの介護等の業務に従事していない潜在介護福祉士が27.5万人存在した。
- 4) 厚生労働省「今後の介護人材養成の在り方に関する検討会報告書」p14, 2011年1月20日
- 5) 他分野で就労している潜在介護福祉士の51.1%、非就労の潜在介護福祉士の64.1%には介護現場への復帰意志があった。しかし、どちらのタイプの潜在介護福祉士においても85%以上の者が条件つきでの復帰意志を示していた。
- 6) 毎日新聞(2007年5月21日)
- 7) 社団法人日本介護福祉士養成施設協会『創立20周年記念誌 介護福祉士養成の歩み』p4, 2012年

文献

- 堀田聰子(2012)「介護労働市場の現状と課題—採用・離職と過不足感をめぐって—」『Business Labor Trend2012』p3-7
- 井口克郎(2008)「介護現場の「人手不足」と若者の介護への就職意識—介護福祉士養成施設における学生の就職意識に関する調査結果から—」『人間社会環境研究』第15号, p69-84
- 介護労働安定センター(2012)『平成24年版介護労働の現状 I 介護事業所における労働の現状』p26
- 北村光子, 山崎久子, 大江千恵子他(2003)「介護福祉士の就労意欲に関する研究—佐世保市およびその近接地域の介護福祉士—」『長崎国際大学論叢』第3号, p185-193
- 小坂淳子, 今岡洋二, 杉原久仁子他(2008)「介護労働の実態とその継続条件を考える」『大阪健康福祉短期大学紀要』第7号, p111-123
- 社会福祉振興・試験センター(2008)『介護福祉士等現況把握調査』p27-37
- 土田耕司(2010)「福祉現場における介護人材不足の背景」『川崎医療短期大学紀要』第30号, p41-45
- 山田篤裕, 石井加代子(2009)「介護労働者の賃金決定要因と離職意向—他産業・他職種からみた介護労働者の特徴—」『季刊社会保障研究』第45巻第3号, p240-243
- 山梨恵子(2009)「介護人材の確保—賃金だけでは解決しない現場の事情—」『ニッセイ基礎研REPORT September2009』p2-3
- 結城康博(2009)「社会保障制度における介護保険制度の意義 社会保険と福祉制度からの考察」『現代思想』p78-90