

# The "Labor Shortage" in Care Workplace and Employment Intention of the Young

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-10-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2297/9833">http://hdl.handle.net/2297/9833</a>

# 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—

人間社会環境研究科人間社会環境学専攻  
井 口 克 郎

### The “Labor Shortage” in Care Workplace and Employment Intention of the Young

INOKUCHI Katsuro

#### Abstract

This paper shows the essential of the wage and working conditions improvement for the care work force security in the future, and the direction of the policy for it. The study is based on the result of the "Survey on the Finding Employment Intention of Students in Certified Care Worker Training Institution" that was carried out for the students of five Certified Care Worker Training Institutions (number of the effective answers 340) in Ishikawa Prefecture and the adjacent Prefectures during February from January, 2007.

**Keyword:** Certified Care Workers, Students of Certified Care Worker Training Institution,  
Labor Shortage, Working Conditions / Wage

#### はじめに

近年、少子高齢化の進行を背景に様々なところで「人手不足」の到来が叫ばれている。介護現場も例外ではない。特にここ1・2年、介護分野の「人手不足」は今までになく顕著になってきている。そのような中、政府や財界は介護分野への外国人労働者受け入れを積極的に推進しており、2006年9月9日に日本・フィリピン経済連携協定が、また2007年8月20日には日本・インドネシア経済連携協定が締結され、介護分野への外国人労働者の受け入れが決定された。

政府や財界は、従来から少子高齢化の進行による介護分野の「人手不足」を建前として、介護分野への外国人労働者の受け入れを主導してきた<sup>1</sup>。それに、近年では団塊世代の一斉退職や景気回復という要因も加わり、介護分野への外国人労働者

受け入れを推進する議論の追い風となっている。労働条件の劣悪な介護現場へ求職者が就職することを忌避し、他業種へと流れているという意見が少なからず聞かれ、景気回復の過程に入った2002年以降、福祉分野の求人数は増加傾向にあるのに対し、求職者数は減少傾向にある。

ただし、ここで看過できないのは、以上のような少子高齢化や団塊世代の一斉退職、現下の景気回復を介護分野の「人手不足」の要因として主張する議論の中で、介護労働者の劣悪な労働条件がしばしば所与の条件として論じられていることである。そのような議論の中では、介護という職業はしばしば「失業の受け皿」であり、あたかも魅力のない、若者が働くことを忌避する職業であるかのように語られることがある。そうして介護分野の「人手不足」の対策として外国人労働者の受け入れ推進が不可欠であると主張されるに至るの

である。

しかし、社会保障・福祉の領域である介護分野は、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<sup>2</sup>。介護労働者の低賃金・劣悪な労働条件が政策に規定されていることを無視し、それを改善することなく、あたかも介護分野に関しても労働市場における賃金決定のメカニズムが作用するかのように主張して、外国人労働者の受け入れを行うことは、「3K労働」は外国人労働者にやらせておけばよいと言うのと同義である。介護分野の「人手不足」問題は、少子高齢化の進行や団塊世代の退職、景気回復という要因以前に、これまで行われてきた社会保障・福祉の「構造改革」すなわち社会保障への国家責任・財政負担軽減や、社会保障分野の産業としての育成の結果であるとまずは捉えるべきであり、この問題の根源は日本の社会保障・福祉政策のあり方にあるという大きな視点からの分析が必要である<sup>3</sup>。なぜ介護現場で労働者が継続的に働くことができず、「人手不足」が生じているのか、その根本原因を以上のように押さえた上で、今後の介護労働力確保へ向けた施策の方向性が定められなければならない。

介護現場の「人手不足」が発生する構造は以下の2点にまとめられる。第1は、求人数の増加である。これは、主に労働者の離職、新規事業所の開設が要因である。第2は、求職者数の減少である。こちらは介護現場への就労希望者（特に学生などの若年層や有資格者）の減少である。第1の点の対策としては、現場労働者の離職を防止することがまず求められる。第2の点については、潜在的有資格者の（再）就職や、これからの介護を支える若年層の労働力をいかにして確保していくかが重要になる。

ここでは、第2の点、特に若年層の労働力確保に向けて、現在介護系の専門学校・短大・大学に在籍する学生のうち、どれくらいの割合が介護の仕事に就くことを志望しているのか、また介護の

職に就くことについてどのように思っているのか、就職意向の把握を試みたい。と言うのも、先述のように介護現場は、労働条件の劣悪さにより「人手不足」に陥っており、そのことから介護という職業はあたかも労働内容までもが魅力のない、若者が好んで就きたがらない仕事であるかのように語られることがある。そのことを考えると、これからの介護を担う若年層が介護の仕事に就くことについてどのように思っているかを把握することは、今後の介護労働力確保をめぐる政策の方向性を定めるにあたって極めて重要であろう。

この点について議論するのであれば、本来ならば管轄省庁が、介護福祉士や社会福祉士の養成施設数の推移、そこへの入学者数、卒業者数の推移等について全国統計を取り、介護の現場で就労を希望する学生がどの程度存在するのか、その動向を把握し公表すべきである。しかしそれについての公開された統計は筆者の知る限り存在しない。よって本稿では、筆者が2007年1～2月に行った「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」の中から、介護系学生の就職意向の現状を紹介する。

## 1 介護という職業は本当に魅力がないのか？ —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」から—

### (1) 「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」の目的・意義

本調査の目的・意義はおおよそ次の2点である。第1は、介護福祉士養成課程を持つ専門学校、短大、大学等（以下、介護福祉士養成施設）に在籍する学生の就職意向について、現下の景気回復期における最新の実態を把握することである<sup>4</sup>。あえて景気回復と団塊世代退職を控え、介護現場での「人手不足」が声高に叫ばれている2007年1～2月を調査期間として選んだ。つまり本調査は景気回復と団塊世代退職という経済的・社会的環境の下、学生が介護・福祉分野への就職という進路を選ぶか、それ以外の進路を選ぶか、近年におい

て学生が最も職業を幅広く選択できる時期における就職意向を調査したものである。第2は、介護福祉士養成施設に在籍している学生のうち、介護職としての就労を志望しない学生について、介護職として就労しない背景としてどのようなことがあるかを明らかにすることである。

## (2) 調査対象および調査方法

本調査は、介護福祉士養成施設に在籍する学生を調査対象としている。ここで介護福祉士養成施設の学生を対象にする理由は以下の2点である。第1は、介護労働者の中でも特に実際に身体介護を行う「介護職員」（施設の介護職員や訪問介護員）の賃金水準が低く、勤務体制・業務内容も過酷な傾向があること、第2は今後ヘルパーが介護福祉士資格に統合されることを考えると、今後実際に現場で介護をするにあたって数・役割共に基幹的な地位を占めるであろう介護福祉士の養成動向が重要になるからである。

調査方法については、石川県内または近県の主要な介護福祉士養成施設に、電話や文書等で調査への協力を依頼した結果、A校、B校、C校、D校、E校（4年制大学1校、2年制短大2校、3年制及び2年制専門学校各1校）の計5校から調査協力を得ることが出来た。協力が得られた施設について訪問もしくは郵送で調査票を配布し、質問紙による集合調査を実施してもらった（学休み期間等の関係で集合調査の手法が実施できなかったA校に関しては、配票調査の方式で実施してもらった）。調査実施後、筆者が直接訪問、もしくは郵送してもらった形で調査票を回収した。

調査期間は、2007年1月下旬～2月下旬で、調査票は合計533部配布し、403部の回答があった（回収率75.6%）。その中から無効回答のあるものを除

いた340名（A校43、B校47、C校128、D校55、E校67）を有効回答者とした。なお、本調査の調査対象校は5校とも1年次（4年制大学については3年次）から介護現場への実習を行っており、調査を開始した2007年1月時点で、時間数の差はあるものの、対象学生のほぼ全員が実習を経験している。

## (3) 統計解析

調査票の回答形式は、主に単一回答方式と縦列形式質問である。必要に応じ、分析にクロス集計を使用している。その際の統計学的検定にあたっては有意水準を5%とした。解析には表計算ソフトMicrosoft Office Excel 2003を使用した。

## (4) 倫理的保証

倫理面の配慮については、調査票の質問項目の前に研究の概要を説明し、回答は自由意志に基づく回答であること、調査で得られたデータは集団としての傾向を分析することが目的であり、個人が特定されない方法で集計することを説明した。それらはアンケートの回答をもって調査に同意したものとした。

## 2 調査結果・分析

### (1) 回答者の基本的属性

調査の回答者（有効回答者）計340名の年齢を階層別に見ると、「19歳以下」が140名（41.2%）、「20～24歳」189名（55.6%）、25歳以上が11名（3.3%）で、24歳までの若年層が全体の96.8%を占める。性別は、340名中、女性が248名（72.9%）、男性が90名（26.5%）、無回答が2名（0.6%）である。回答者の性別と年齢の内訳については表2-1に示した。

表2-1 有効回答者の性別・年齢内訳

	19歳以下	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	合計
女性	114	128	4	1	0	1	248
男性	24	61	3	1	1	0	90
無回答	2	0	0	0	0	0	2
合計	140	189	7	2	1	1	340

(人)

(2) 介護福祉士養成施設に入学した理由と卒業後の希望進路

① 介護福祉士養成施設に入学した理由

まず、学生が介護福祉士養成施設に入学した理由について示したのが図2-2①である(N=340)。各項目について「該当する」、「ある程度該当する」、「あまり該当しない」、「該当しない」の4段階で評価してもらった結果、「該当する」「ある程度該当する」と答えたものの合計が最も多かったのは「資格が取れるから」で、91.8%に上る。次いで「介護・福祉関係の仕事に就きたかったから」が85.3%となっている。「将来、家族の介護などに役立つから」も78.5%と過半数を超えている。他方、「他に行くところがなかったから」で「該当する」または「ある程度該当する」と答えたものは20.6%、「なんとなく」は14.1%で比較的低い割合となっている。

同設問の回答について、「該当する」に2点、

「ある程度該当する」に1点、「あまり該当しない」に-1点、「該当しない」に-2点の加重値を与えて合計し、それを無回答を除くサンプル数で除して加重平均を求めたものが図2-2②である。これを見ると、「資格が取れるから」が1.71、「介護・福祉関係の仕事に就きたかったから」が1.31と高くなっており、「将来、家族の介護などに役立つから」も1.06となっており基準値0を超えている。他方、「他に行くところがなかったから」は-1.01、「なんとなく」は-1.19でマイナスの値となっている。

よって、現在介護福祉士養成施設に在籍する学生に関しては、国家資格を取得し、介護・福祉関係の職に就くという目的を持って入学したものが多傾向が見られ、不本意で入学したもののや、目的意識を持たずに入学したものは比較的小数であることが分かる。

図2-2① 介護福祉士養成施設に入学した理由 (N=340)

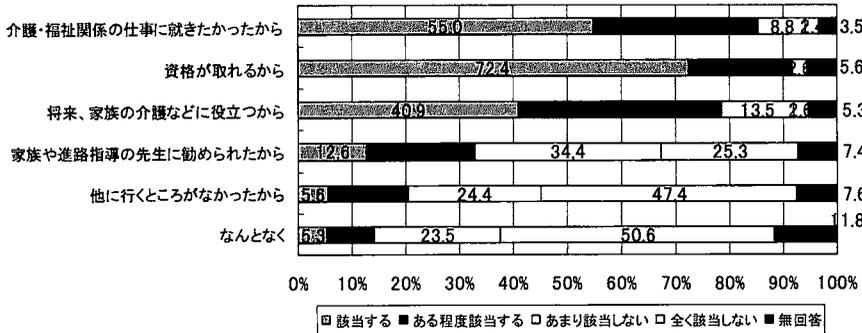
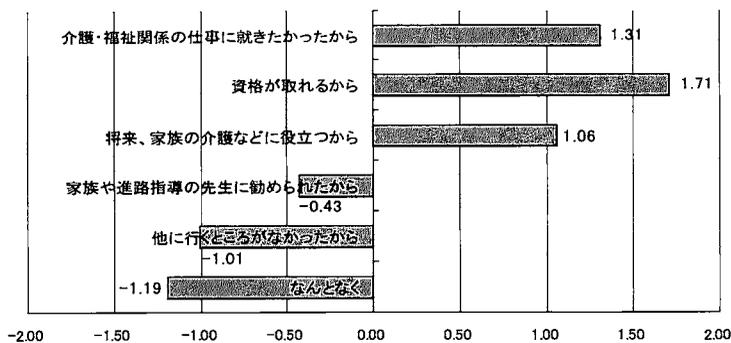


図2-2② 介護福祉士養成施設に入学した理由 (加重平均)



## ② 卒業後の希望する進路

次に、卒業後の希望する進路について尋ねた(図2-3)(N=340)。最も多かったのが「介護職(施設の介護職員)として医療・福祉関係の施設・企業(公的・民間両方含む)に就職」で76.8%である。「介護職(訪問介護員)として医療・福祉関係の施設・企業(公的・民間両方含む)に就職」の3.5%と比べると、訪問介護員としてよりも、圧倒的に施設の介護職員としての就職を希望する傾向が強い。また、同じ医療・福祉関係への就職でも、「介護職以外の職種(相談員、事務職など)として医療・福祉関係の施設・企業(公的・民間両方含む)に就職」することを希望するものが6.8%となっている。上記の3者を合計(以下、「医療・福祉就職希望」)すると87.1%となり、9割弱の学生が医療・福祉関係への就職を希望している。

他方、「医療・福祉以外の業種に就職」を希望するものは5.9%、「進学」が3.2%、「その他」が3.8%となっている(以下、この3者を合計して「他業種希望・その他」と呼ぶ)。

## ③ 入学目的と希望進路に関する分析

「①介護福祉士養成施設に入学した理由」の設

問のところで、「介護・福祉関係の仕事に就きたかったから」の項目で「該当する」または「ある程度該当する」を選択したサンプルを「介護目的」(N=290)、「あまり該当しない」または「該当しない」を選択したサンプルを「非介護目的」(N=38)と設定、また「②卒業後の希望する進路」の設問の回答を「医療・福祉就職希望」(N=287)、それ以外を「他業種希望・その他」(N=41)と区分し、「介護目的」「非介護目的」間の希望進路についてクロス分析を行った結果、有意な差が見られた( $p<0.001$ ) (表2-4)<sup>5</sup>。

「介護目的」で入学したものについては、90.3%が医療・福祉関係への就職を希望し、「他業種希望・その他」はわずか9.7%である。介護の仕事に就きたいという目的を持って入学してきた学生は、その9割以上が医療・福祉分野への就職を希望していることが分かる。一方、「非介護目的」で入学したものについては「医療・福祉就職希望」が65.8%、「他業種希望・その他」が34.2%となっており、「介護目的」で入学した学生よりも「医療・福祉就職希望」の割合が低くなっている。なお、性別と希望進路、また学年と希望進路に関しては、有意な差は見られなかった。

図2-3 卒業後の希望進路 (N=340)

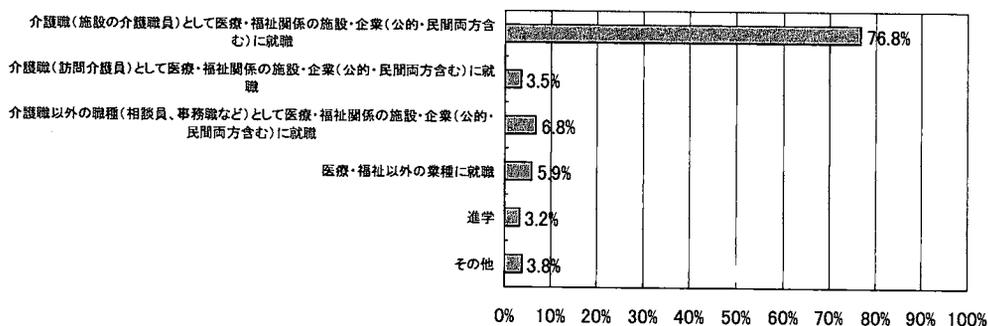


表2-4 入学目的と希望進路のクロス

%(人)

	医療・福祉就職希望	他業種希望・その他	合計
介護目的	90.3	9.7	100.0 (290)
非介護目的	65.8	34.2	100.0 (38)
合計	87.5 (287)	12.5 (41)	100.0 (328)

 $p<0.001$

### (3) 「介護職希望者」の意向

#### ① 介護職として就職する理由

「(2)②卒業後の希望する進路」で、「介護職（施設の介護職員）として医療・福祉関係の施設・企業（公的・民間両方含む）に就職」または「介護職（訪問介護員）として医療・福祉関係の施設・企業（公的・民間両方含む）に就職」を選択したもの（以下、「介護職希望者」）について、介護職として就職することを希望する理由を尋ねた（図2-5①）（N=273）。

「該当する」と「ある程度該当する」を選んだものの合計が最も多かった項目は「高齢者や障害のある人と接するのが好きだから」86.5%，次いで「社会に貢献できる仕事だから」74.4%，「将来性があるから」71.1%，「安定性があるから」56.0%の順となっている。他方、「介護関係の職場しか就職するところがないから」「なんとなく」は2割以下となっている。

この設問の回答についても加重平均を求めた（図2-5②）。その結果、介護職として就労することを希望する理由のもっとも大きな要素は「高齢者や障害のある人と接するのが好きだから」1.25となっている。次いで「社会に貢献できる仕事だから」「将来性があるから」0.85，「安定性があるから」0.35，「就職しやすそうだから」0.22の順となっている。他方、「介護関係の職場しか就職するところがないから」「なんとなく」はいずれもマイナスの値となっている。

以上の結果から、現在介護福祉士養成施設に在籍する学生に関しては、高齢者や障害のある人との人間的なふれあいや社会貢献という積極的な要因から介護職としての就職を希望するものが多いと結論付けることができ、他方、不本意で介護職を目指すものは比較的少ない傾向にあると言える。

図2-5① 介護職として就職することを希望する理由（N=273）

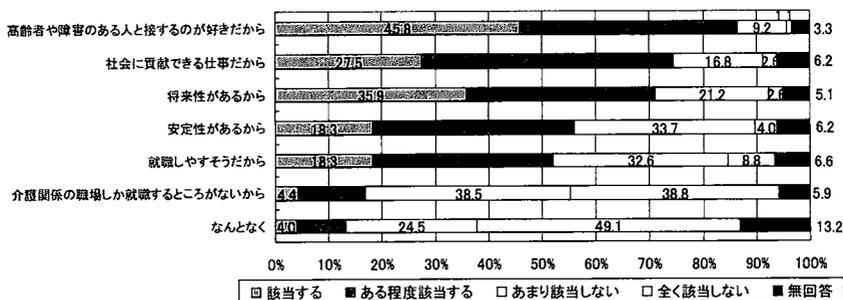
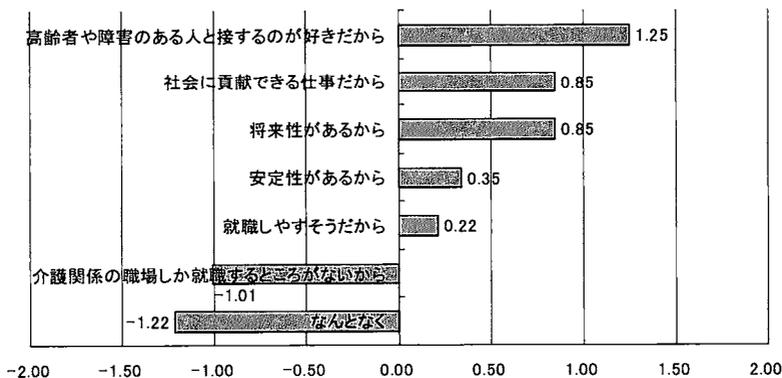


図2-5② 介護職として就職することを希望する理由（加重平均）



② 希望する雇用形態

「介護職希望者」について、希望する雇用形態を尋ねた(図2-6)(N=273)。「正規職員」と回答したものが92.7%と圧倒的に多くなっている。「非正規職員(パートタイマー、派遣・嘱託・契約・臨時職員等)」を希望するものはわずか1.1%である。

③ 介護・福祉への就労継続希望期間

次に、「介護職希望者」について、就職後どれくらいの期間介護・福祉関係の仕事をしていきたいか尋ねた(図2-7)(N=273)。「一生の仕事としてできるだけ長く」が45.1%と最も多く、半数近くの学生は一生の仕事として介護・福祉の道を選んでいることがわかる。次いで「わからない」が20.5%、「結婚または出産するまで」が17.6%となっている。「わからない」と回答した学生が2割を超えることから、学生が介護職への就労に際

しどれだけ続けていくことができるか不安に思っていることが窺われる。

「医療・福祉以外の別のいい仕事が見つかるまで」と答えたものは6.2%、「いずれは専門学校・大学等に通り直して看護師などの医療関係の資格を取得したいのでそれまでの間」は2.2%であった。

④ 性別と就労継続希望期間の関係に関する分析

上記の設定問の回答について、性別間でクロス分析を行った結果、有意な差が見られた( $p < 0.001$ ) (表2-8)。まず、「一生の仕事としてできるだけ長く」と回答しサンプルを見ると、女性が40.8%、男性が68.1%となっており、特に男性において介護・福祉の仕事を一生涯の仕事として選ぶ割合が高くなっている。他方、「結婚または出産するまで」と解答したサンプルについては女性が25.5%、男性が1.4%となっており、女性の割合が高くなっている。

図2-6 希望する雇用形態 (N=237)

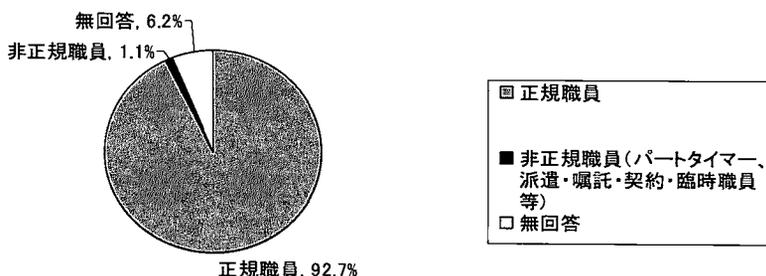


図2-7 希望する介護・福祉関係の仕事の就労継続期間 (N=237)

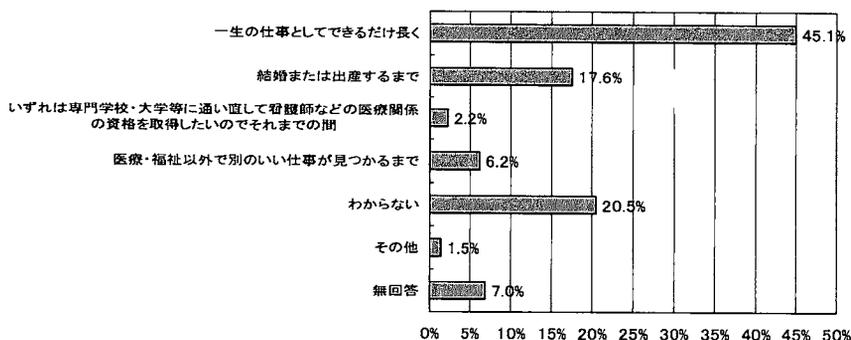


表 2-8 性別と就労継続希望期間のクロス

	女性	男性
一生の仕事としてできるだけ長く	40.8	68.1
結婚または出産するまで	25.5	1.4
いずれは専門学校・大学等に通り直して看護師などの医療関係の資格を取得したいのでそれまでの間	2.2	2.9
医療・福祉以外で別のいい仕事が見つかるまで	6.0	8.7
わからない	23.9	17.4
その他	1.6	1.4
合計	100.0(184)	100.0(69)

p<0.001

(4) 「非介護職希望者」の意向

① 介護職としての就労を希望しない理由

「(2)②卒業後の希望する進路」のところで、「介護職以外の職種（相談員、事務職など）として医療・福祉関係の施設・企業（公的・民間両方含む）に就職」または「医療・福祉以外の業種に就職」を選択したもの（以下、「非介護職希望者」）について、なぜ介護職としての就労を希望しないのか、その理由を尋ねた（図 2-9 ①）（N=43）。

「該当する」と「ある程度該当する」の合計が多かった項目は、「肉体的・精神的に大変そうだから」72.1%、「他の職業や職種より賃金水準が低いから」69.7%、「勤務体制が不規則、休日が少ないから」62.8%、「やっていける自信がないから」51.2%、「自分に向かないと思うから」44.2%の順となっている。

この結果を加重平均で表したのが図 2-9 ②である。「肉体的・精神的に大変そうだから」1.17、

図 2-9 ① 介護職として就職を希望しない理由 (N=43)

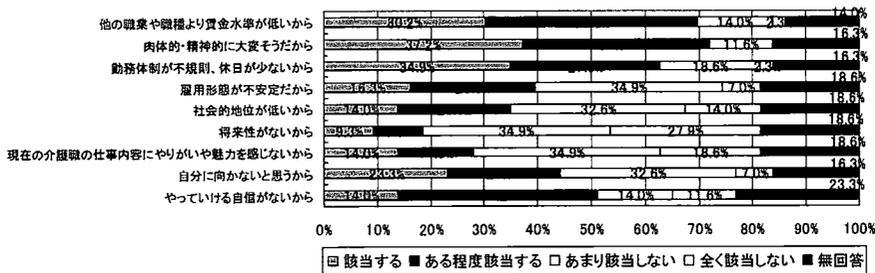
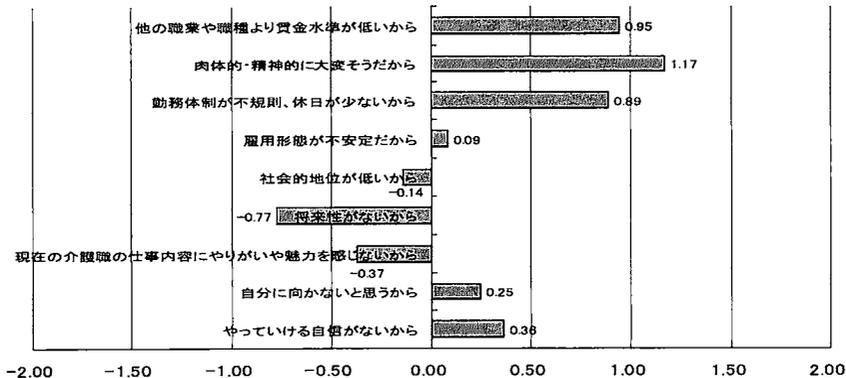


図 2-9 ② 介護職として就職を希望しない理由 (加重平均)



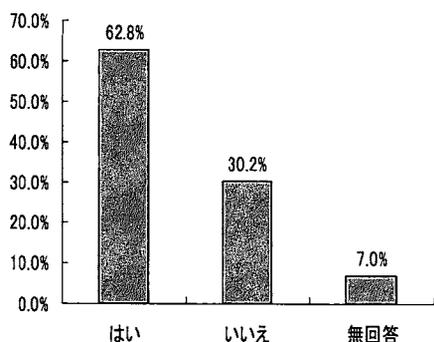
「他の職業や職種より賃金水準が低いから」0.95、「勤務体制が不規則、休日が少ないから」0.89の3つが特に高い数値を示しており、肉体的・精神的不安や賃金の低さ、勤務体制の過酷さが、学生が介護職を忌避する主な要因となっている。

他方、「現在の介護職の仕事内容にやりがいや魅力を感じないから」は-0.37とマイナスの値となっており、介護職の仕事の内容自体が学生にとって魅力がないわけではないことが窺われる。また「将来性がないから」も-0.77となっており、これらは「(3)①介護職として就職する理由」の結果を裏付けるものでもある。

② 労働条件や待遇、労働環境などの改善による「非介護職希望者」の介護職への就労可能性

続いて、「非介護職希望者」に現在の介護職の労働条件や待遇、労働環境などが改善すれば、介護職として就労したいかを尋ねた(図2-10)(N=

図2-10 介護職の労働条件や待遇、労働環境などが改善すれば介護職に就きたいと思うか(N=43)



43)。「はい」と答えたものは62.8%、「いいえ」は30.2%、無回答が7.0%であった。「非介護職希望者」のうち、6割以上は労働条件等の改善によって介護職として就労する意向があることが分かった。

③ 介護職の労働条件や待遇、労働環境などの改善について重視する点

そして上記で、「はい」と答えたもの(N=27)について、労働条件や待遇、労働環境などの改善についてどの点を重要視するか、各項目について「重要だ」、「ある程度重要だ」、「あまり重要でない」、「全く重要でない」の4段階で評価してもらった(図2-11①)。「重要だ」「ある程度重要だ」の合計を見ると、各項目ともに軒並み7割を超えている。特に「賃金の向上」、「勤務体制の改善・休暇の取得しやすさ」、「資格などの専門性の評価」については96.3%の学生が重要視していることがわかる。次いで、「要介護者ときちんと向き合えるケアの実現」88.9%、「研修や昇進の機会の充実」85.2%、「社会的地位の向上」81.5%、「雇用の安定」81.4%、「福利厚生(社会保険等)の充実」74.3%の順となっている。

この結果を加重平均であらわしたのが図2-11②である。上の表で特に高い割合を示した「賃金の向上」、「勤務体制の改善・休暇の取得しやすさ」、「資格などの専門性の評価」の項目について見てみると、その中でも特に「賃金の向上」が1.52となっており、最も要求の度合いが強いことが分かる。次いで「勤務体制の改善・休暇の取得しやす

図2-11① 労働条件や待遇、労働環境などの改善で重視する点(N=27)

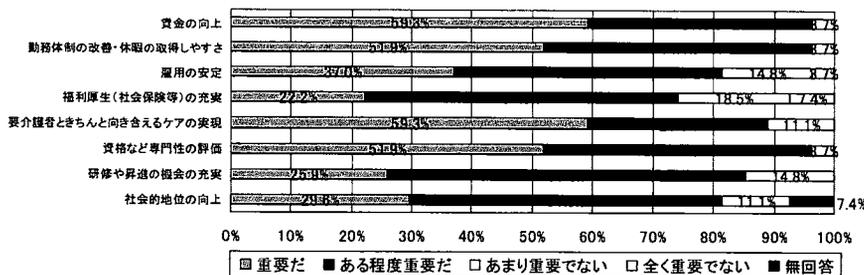
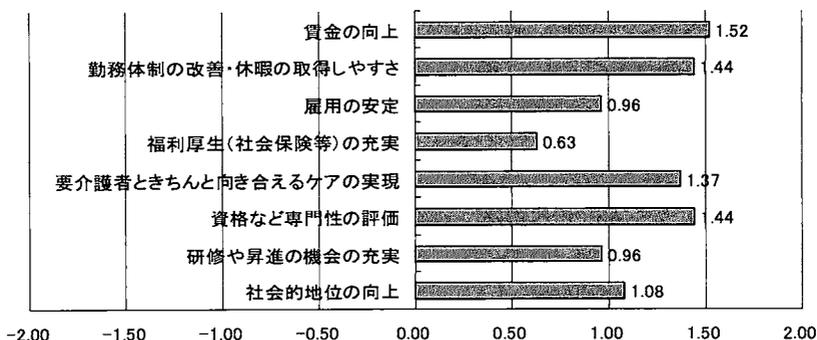


図2-11② 労働条件や待遇、労働環境などの改善で重視する点（加重平均）



さ」、「資格などの専門性の評価」が1.44、そして「要介護者ときちんと向き合えるケアの実現」が1.37と高い値を示している。賃金や労働条件の向上、専門性の評価に加え、労働者が要介護者と向き合い、寄り添ったケアができる環境を整備することも重要な課題である。

#### (5) 自由記入

調査の最後の設問で、医療・福祉関係の業種への就職にあたっての希望や不安等について、自由に記入してもらった。多くの意見が寄せられたが、ここではその中から一部を抜粋して紹介する。

##### ① 労働条件・賃金

- ・この職が好きで就職したが、将来家計を支えるには、給料が低く感じる。それを補うために就労時間を長くすると、体を痛めそうで心配になる。
- ・夜勤などがあって、大変な仕事なのに給料が安い。
- ・人間関係、精神状態をきちんとたもてていけるかが分からない。給料安いので生活していけるかが不安。時間帯も不きそくなので体が心配。
- ・給料が少ないから生活していけるか不安。
- ・勤務形態や状況は、厳しいものがあるとききます。人員や設備等、利用者・勤務者共に無理なものになるよう法的な規定を明確に、かつしつかりとして欲しい。

- ・もう少し、福祉の人数を増やしたら、仕事をしやすいと思います。
- ・人手が足りない時に、業務時間をこえて働かなければならない事や、業務時間を過ぎた分は一般企業のように残業手当がつきにくいことが不安。福祉関係の人の入れ代わりが早い。
- ・介護職として働いた際に、賃金や雇用形態、社会的地位、将来性など、多くの面で不安があります。
- ・賃金と仕事の内容が完璧に割に合っていません。
- ・もう少し賃金を高くしてほしい。労働内容に対して安すぎると思う。
- ・待遇の悪いところ多し。介護士が減るのも仕方ない。
- ・収入が少ないので不安。体力にも自信がないし、精神面でも続けられるか心配。
- ・賃金が少ない。仕事内容についてもっと知ってほしい。やりがいで飯はくえん。
- ・給料が安い。なのでもっと高くしてほしい。ほしたら就く人が、もっとふえると思う。
- ・給料の値上げを希望します。今のままの給料なら就職（他業種への：筆者）を考えます。
- ・将来、同じ介護福祉士の男性と結婚し、出産したとして、子どもが小学校に上がるくらいまでは、家で育てていたいし、そうなると、相手の男性の収入だけで生計が成り立つのが不安。
- ・結婚して、子供ができたりしたら、経済面で生活できるのが心配。

## ② 社会的地位・資格について

- ・どうしても、「看護職より下」という見方が強く、看護師が介護職員を見下しているという現実があり、そこが嫌だ。利用者に対する思いやりや接し方などを見ると介護職員のほうが人間味ある対応をしているのに、おかしいと思う。
- ・今の時代に適応しているので、公務員にしてほしい。
- ・国家資格である介護福祉士が将来的に業務独占といわれる仕事ができてほしい。現在は名称独占のみなので、別に資格がなくても仕事ができる、その状況が少し嫌です。
- ・取得した資格は、何らかの形で反映してほしい（立場や、賃金などで）。
- ・介護福祉士というものは、現在、名称独占なので、看護職みたいな業務独占になってほしい。今は誰でも出来るというのがるので、それが不満。
- ・フィリピン人等の人材が入ってくるからと聞いて、あんまり将来役に立たないのでは・・・。

## ③ 肉体的・精神的不安

- ・できるだけ長くつとめたいが、体力が保つか心配。
- ・体調を崩すことが多いので、つづけられないと思う。
- ・自分の体が就職してから悪くなって介護福祉士として働けなくなったら、どうするかという不安がある。
- ・ノロウイルス等の感染症が少し恐いです。
- ・就職就いても体力が持つか分からないので不安です。
- ・身体（腰）を痛めるのではないかと・・・。

## ④ 人間関係

- ・私はMSWを目指し就職活動を行っているが、医療の現場で働くにあたり、やはり不安は大きい。それは、社会福祉士、介護福祉士共に、医師を中心とする医療スタッフという、明らかに自分より勉強してきた人々の下でやっていけるのか

ということである。私自身、医療の知識も少なく、そのような人々と共に働くことに大きな不安を感じている。

- ・職員間と気が合う合わないで、職場の状況が違っていると感ずるのでとても不安である。
- ・業務内容と給料がみあっていないと思う。医師や看護師といった他職種の人との人間関係がうまくいか不安。
- ・介護福祉士としての責任をはたし、他の職種の方々との連携を図れるかが不安です。
- ・職員と連携したチームアプローチができるか心配。

## (6) 本調査から得られる結論

本調査で明らかになった点を整理しよう。第1は、介護福祉養成施設に在籍する学生の、医療・福祉分野への就職意向は非常に高く、9割近い学生が医療・福祉分野への就職を希望しているということである。そもそも、学生の介護福祉士養成施設への入学目的に関しても、多くの学生が国家資格を取得して介護の仕事に就くという目的を持って養成施設に入学しているという傾向が見受けられる。現在、介護は低賃金で労働条件が悪く求職者が減少しているとは言えるものの、少なくとも介護福祉士の国家資格を得るために養成施設へ入学したものに関しては、医療・福祉分野への就職意向が非常に高いと結論付けることができよう。そして、介護職として就労することを希望するものに関しては、その半数近くが一生の仕事として介護・福祉関係の仕事を選んでいる。

そして、「介護職希望者」は、高齢者や障害のある人との人間的なふれあいや社会貢献という積極的な要因から介護職としての就職を希望するものが多い傾向を窺うことができる。また、「非介護職希望者」の意向からも、決して介護職という職業や仕事の内容自体に魅力がないことが原因で、学生が介護職として就労することを忌避しているわけではないということが言える。

そして第2に、学生が介護職としての就職を忌避する要因としては、賃金や勤務体制の劣悪さ、

肉体的・精神的負担という要素が大きな比重を占めていることである。そして、現在は介護職としての就労を希望しない「非介護職希望者」のうち、6割以上のもは労働条件等や待遇、労働環境の改善によって介護職として就労する意向があることが分かった。従って、現在介護職を希望しない学生でも、労働条件等を改善すれば、介護職に就く可能性が大いにあると考えられる。そして本調査からは、特に賃金や勤務体制の改善、資格など専門性の評価、要介護者ときちんと向き合えるケアをできる環境の整備が最も重要視されているという結果が得られた。

以上のように、学生が介護職としての就労を忌避する要因としては、労働条件の劣悪さが特に大きな要因となっている。自由記入欄にも賃金が低い、賃金水準が労働内容に見合っていないという趣旨の回答や、勤務体制の不規則さや休日の少なさへの不安、肉体的・精神的負担の心配も多く寄せられており、介護職としての就労を希望するものの中にも、どれだけの期間継続して就労できるか不安を抱いている学生が多いことが窺える。資格についても、名称独占ではなく業務独占にし、それを待遇に反映させていくことが求められる。また、特に女性で介護を結婚又は出産するまでの仕事として選んでいる学生が多い。現在の介護報酬額に規定される人員配置・勤務体制の過酷さや、賃金の低さを考えると、結婚して子供をもった場合、継続して就労することは困難である。勤務体制の不規則や休日の少なさなど労働条件の劣悪さや、賃金の低さが結婚・出産後の就労を思いとどまらせる要因となっている可能性がある。介護分野に限ったことではないが、仕事と生活の両立の視点からも労働者の賃金・労働条件の向上は急務である。それは少子高齢化が「人手不足」の原因であるならば、なお更のことであろう。人材の確保や労働者の継続的な就労を可能にするには、労働条件の改善、資格や専門性の評価は不可避の課題である。

### 3 介護分野の「人手不足」への厚生労働省の対応とその有効性

今回の調査から得られた結果は、地域的制約や、介護福祉士養成施設の学生という対象の限定性があるため、これをそのまま介護人材の全国的傾向として捉えることはできないが、賃金・労働条件という要因が介護職の希望者数、介護福祉士養成施設の学生の就職動向に影響していることは確かであり、本調査結果は介護労働者の待遇を改善し労働者が働き続けられる環境を整備することによって、介護分野への若年層の求職者を増加させ、より多くの国内の介護労働力を確保することができるということを強く示唆するものである。

この結果を踏まえるならば、これからの日本の介護労働力確保を考えるにあたっては、労働者の労働条件・地位の向上は不可欠の条件である。仮に外国人労働者受け入れによって介護労働力の確保が可能であるとしても、そのことが現在の介護労働者の低賃金・劣悪な労働条件の温存の理由になってはならない。介護労働者の労働条件・地位の向上を実現するにあたっては、介護報酬額の設定、延いては国家の財政負担（支援）のあり方を見直し、加えて介護分野への営利企業の参入についても見直しをしていかなければならない。

では、厚生労働省は現下の介護現場の「人手不足」に対して、どのような対応を模索しているのだろうか。本調査の結果を念頭に、その有効性を検討したい。従来から厚労省は、政府や財界の外国人労働者受け入れ推進の立場からは距離を置き、介護分野の「人手不足」への対応として外国人労働者を受け入れることについては反対してきた。そのような中、厚労省は日比経済連携協定締結後になって、「専門介護福祉士（仮称）」創設の検討や「准介護福祉士」創設を打ち出しており、介護職の階層化を進めている<sup>7</sup>。そしてそれと並行して、介護労働力確保に向けて「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」（以下、「人材確保指針」）の改正を進めている<sup>8</sup>。その内容は具体的には、労働環境の

整備の推進や新たな経営モデルの構築、キャリアアップの仕組みの構築をし、潜在マンパワーの掘り起こしをするとともに、多様な人材の参入・参画などを図ることである<sup>9</sup>。

ただしこの「人材確保指針」は、労働環境の整備や賃金の向上にも言及はしているものの、専ら経営者・事業者の努力を要求し、介護報酬、とりわけ財政負担（支援）のあり方の見直しは後方へ追いやられている。まず賃金について言えば、「適切な給与水準」を確保することを掲げているが、その手段については「国家公務員の福祉職俸給表等も参考にすること」「従事者に対する事業収入の適切な配分に努めること」（傍点筆者）を経営者や関係団体等に第1に求めている。現下の介護労働者の劣悪な労働条件の最大の原因である介護報酬の設定に関しては、国、地方自治体に「給与、物価等の経済動向や地域間の給与の格差等を勘案しつつ（中略）国民の負担している保険料等の水準にも留意しながら、適切な水準の介護報酬等を設定すること」（傍点筆者）を求めるとどまっております。国の財政負担（支援）のあり方の見直しについても全く触れておらず、極めて不十分なものになっている。法定労働時間など労働関係法令の遵守や、完全週休二日制の普及なども触れているが（わざわざ触れるまでもなく本来当然なされるべきことなのだが）、これらは介護現場の現状に鑑みるならば、介護への財政支援や人員配置基準の見直しがあつて初めて改善への目途がつくものである。

労働者の定着に関しては、キャリアアップの仕組みの構築が示されている。これに関しては、現下の「専門介護福祉士」や「准介護福祉士」創設の議論も関係してくるので、詳細は別稿に譲ることにしたいが、いくら介護労働者の専門性を高め、キャリアアップの仕組みを構築したとしても、その専門性に見合う待遇を保障する裏づけ、すなわち財政支援や介護報酬の見直しがなされなければ意味が無い。介護職の専門性を高めたとしても、それが待遇に反映されなければ、むしろ逆に労働強化につながるのである。

また、人材確保に向けては、潜在的有資格者の活用を促すとともに、「多様な人材の参入・参画の促進」として、高齢者、障害者、外国人労働者の参入・参画を掲げている。しかし、この中で看過できないのは、経済連携協定に基づく外国人労働者の受け入れについて「国内における従事者との均衡待遇を確保する」（傍点筆者）とし、「均等待遇」の保障を打ち出すに至っていないことである。外国人労働者の待遇を国内労働者との「均等待遇」ではなく、「均衡待遇」にとどめていることは、外国人労働者が日本人よりも低賃金で使用され、介護労働者の労働条件・地位をますます悪化させる危険性を多分に孕んでいる。従来から厚労省は、日比経済連携協定締結直後から外国人労働者の待遇については「日本人と同等以上の報酬」を支払うとしてきたが<sup>10</sup>、ここでの「均衡待遇」という記述は従来の厚労省の発表とも矛盾するものである。

そして、介護を保障する制度の枠組みに関しては介護保険制度を今後も継続することを念頭においている。「これからの福祉・介護サービスは、利用者が自らのニーズに基づき、サービスを選択することを基本としており、質の高いサービスの担い手育成は、賢明な利用者の存在なくして成り立たないものである。この意味で、国民は消費者として質の高いサービスを選び分けるとともに、こうしたサービスを伸ばしていくことに努めなければなら」ない（傍点筆者）とし、介護の市場化・営利化の継続と、介護サービスの「消費者」としての国民という位置付けは変わっておらず、その流れを改める動きは窺えない。

以上のように、厚労省の「人材確保指針」は本調査結果から導き出された結果、すなわち今後の労働力確保に向けて、まずは介護労働者の賃金・労働条件の向上が不可欠である、という結果に合うものとは言いがたい。多くの介護事業所では、すでに一事業者の「経営努力」で労働者の労働条件改善や人員確保を行うことが殆ど不可能な状況にまで追い詰められている。その上にさらに経営者の努力を求め、他方介護への財政支援や介護報

酬・介護保険の仕組みの見直しについては殆ど言及していない厚労省の「人材確保指針」の有効性は疑われて当然であろう。

## おわりに

### －コムスン問題と人材確保に向けた政策課題－

今日の介護を取り巻く環境においては、介護への財政負担軽減やの営利化が介護労働者の労働条件の劣悪さの根源となっており、そのことが現場の労働者の離職に拍車をかけ、学生・若者が介護現場への就職を忌避する大きな要因となっている。

また、介護の営利化は労働者の労働条件の劣悪さの要因となっているだけでなく、最近新たな問題を引き起こしているのです。最後に触れておきたい。人材派遣会社「グッドウィルグループ(GWG)」の子会社で訪問介護最大手の「コムスン」が複数の事業所で介護報酬を不正請求していたことが発覚した事件は記憶に新しい。同事件は介護保険の低額な介護報酬の下において営利の対象として介護事業を営むことの困難さを示すものであるが、同時に介護のイメージを低下させ、介護人材不足に拍車をかける役割も果たしている。

筆者による介護福祉士養成施設の校長へのヒアリング(2007年7月28日実施)から若干事例を紹介すると、事件以降、介護のイメージが大幅に悪化し、高校の教員が進路指導時に生徒に介護関係への進学・就職を勧めなくなってきたという。事件以前は、介護は低賃金ではあるものの社会貢献などのプラスのイメージから、高校教員が生徒に介護を勧め、生徒が介護関係へ進学することも少なくなかった。しかし、事件以後、「介護＝不正」、「介護＝低賃金」として捉えられる傾向が強まり、介護関係への進学が大幅に減少する兆候が現れている。同養成施設のオープンスクールには、事件以前は毎回20～30名程度の学生が集まっていたが、事件以後、その数はわずか3人程になり、同養成施設や他の施設も2008年度の入学者定員をこれまでの3分の1ほどに削減することを検討しているという。事件が介護志望者の動向に与える影響に

ついては、厳密には今後の養成施設への入学者数にどう反映されるかを見極めなければならないが、コムスン事件による介護のイメージ悪化がますます介護の担い手の減少に拍車をかける結果になっていることはほぼ間違いない。

以上の点も踏まえるならば、厚労省の「人材確保指針」のように、介護への財政支援や介護報酬のあり方の抜本の見直しを行わず、介護の営利化という流れを据え置いた対策では、介護職員の労働条件の向上や人材確保を実現することができるかどうかは尚更疑問である。介護の担い手の確保が困難になってきている現実には、介護保険が人権を保障する社会保障・福祉「制度」としてもはや機能しなくなりつつあることを示している。

では、介護労働者の労働条件・地位向上と介護労働力の確保はどのような方向性の中で対策を考えていかなければならないか。最後にまとめとして、最低限の方向性を提示しておく。

第1は、介護サービスへの財政負担(支援)のあり方の見直しである。介護労働者の労働条件向上にあたっては、介護サービス提供にかかる原資の増大が不可欠である。介護保険の仕組みからすれば介護報酬の増額、すなわち介護保険料の増額と国・自治体の財政負担の増加が手法としては考えられるが、単に介護報酬額を増額するという手法は避けるべきである。介護報酬における保険料と税の比率、そして利用者負担の割合を変化させることなく介護報酬を増額すれば、介護保険料や利用者負担額が増加し、とりわけ低所得層への負担が増大する。よって保険料や利用者負担の部分の増大を伴わない形で、税＝財政支援の拡大が不可欠である。そしてその出所は消費税ではなく、専ら法人税や、所得税の累進課税強化などによってまず求められるべきである。

第2は、介護の営利化、営利事業者の参入の見直しである。低額の介護報酬と営利化・競争という条件の下で、人件費を圧縮するべく人員配置や賃金水準を低位に抑え、非正規雇用割合を増加させ、介護労働の変質・マニュアル化をもたらし、労働者の離職を増加させることが果たしてケアの

質向上につながっているのか。営利化、そして競争がサービスの質の向上につながるという論理が、はたして社会保障としての介護についても同様に言えるのか。問い直すことは不可欠である。

そして以上を検討していく上で、場合によっては保険方式すなわち介護保険を廃止し、別の運営方式へ転換することも視野に入れて議論していく必要がある。介護労働者の労働内容に見合った待遇を保障し、意欲ある若者が専門職の介護労働者として安定的・継続的に働くことができるようにするためには、「構造改革」の中で変質し希薄になりつつある国家と社会保障・福祉との関係を再構築する必要がある。

#### 【付記】

本調査にご協力下さった各養成施設の先生・職員の方々、調査に回答して下さいました学生の皆様に、この機会を借りて厚く御礼申し上げます。なお、本稿は筆者の社会政策学会115回大会自由論題での発表をもとに、一部加筆・修正したものです。

#### 【参考文献】

- 安里和晃「日比経済連携協定と外国人看護師・介護労働者の受け入れ」久場嬉子編著『介護・家事労働者の国際移動』日本評論社、2007年、第2章
- 井口泰『外国人労働者新時代』ちくま新書、2001年
- 井口泰『国際的な人の移動と労働市場』日本労働研究機構、1997年
- 伊藤周平『介護保険を問い直す』ちくま新書、2001年
- 井口克郎「わが国における介護分野への外国人労働者受け入れ政策の背景と本質」『賃金と社会保障』1449号、2007年
- 小井土彰宏編著『移民政務の国際比較』明石書店、2003年
- 後藤道夫編『岐路に立つ日本』吉川弘文館、2004年
- 村上英吾「介護の隙間とケア労働者の国際移動」法政大学比較経済研究所/原伸子編『市場とジェンダー』法政大学出版局、2005年、第5章
- 山田亮一「新医療福祉体制と看護労働力移動」『社会政策学会誌』第12号、法律文化社、2004年
- 山田亮一「グローバル化とフィリピンの看護労働力輸出政策」『社会政策学会誌』第18号、法律文化社、2007年
- 横山壽一『社会保障の市場化・営利化』新日本出版社、2003年

井村圭壮「介護福祉系学生の就職意向に関する研究調査」『岡山県立大学短期大学部紀要』第5巻、1998年

井村圭壮;相沢譲治「介護福祉士養成施設学生の就職意向に関する調査研究(第3報)」『介護福祉教育』2002年

介護労働安定センター「事業所における介護労働実態調査」『平成18年版介護労働の現状』2006年9月

介護労働安定センターHP「平成18年度介護労働実態調査結果」

<http://www.kaigo-center.or.jp/oshirase/18tyousa/index.html>  
(最終閲覧2007年9月27日)

#### 【注】

- ただし、厚生労働省は介護分野への外国人労働者受け入れについては従来から反対してきた。その点に関しては後述する。
- 介護労働者とともに介護職（介護職員、訪問介護員）の賃金水準や労働条件が劣悪であることは周知のとおりであるが、介護労働安定センター「平成18年度介護労働実態調査結果」によれば、訪問介護員（月給の者）の所定内賃金月額平均は19万1,250円、介護職員（月給の者）は19万3,663円である。また、介護職員と訪問介護員の1年間の離職率を見ると、調査期間1年間（2005年9月1日～2006年8月31日）に、訪問介護員・介護職員合計で、採用率は29.0%、離職率は20.3%となっている。また、1年間の離職者のうち当該事業所に勤務した年数が「1年未満の者」は42.5%、「1年以上3年未満の者」は38.3%で、離職者の8割以上が「3年未満」で離職している。
- 介護分野の「人手不足」や同分野への外国人労働者受け入れと、「構造改革」政策との関連については、拙稿「わが国における介護分野への外国人労働者受け入れ政策の背景と本質」『賃金と社会保障』1449号、2007年、参照。
- 介護福祉士養成施設の学生の就職意向に関係する直近の調査としては、井村圭壮;相沢譲治「介護福祉士養成施設学生の就職意向に関する調査研究(第3報)」(『介護福祉教育』2002年)などが存在するが、それ以降同様の調査は行われていない。
- クロス分析にあたっては無回答のサンプルを除外している。
- 「(5)自由記入」の項もあわせて参照していただければ幸いである。
- 社会保障審議会福祉部会「介護福祉士制度及び社会福祉士制度の在り方に関する意見」(2006年12月12日)は介護福祉士について認知症ケアや高齢者の権利擁護など、より専門性の高い人材を確保する必要があるとして、国家試験合格を要件にし、重度認知症や障害等への専門的対応、管理能力を備えた「専門介護福祉士」創設を検討するとしている。また、2007年3月13日には厚生省、文科省は資格の定義や義務規定、資格取得方法の見直し、「准介護福祉士」の創設「社会福祉士および介護福祉士法」等の一部改正案を国会に

提出した。厚労省は「准介護福祉士」創設の理由を、日比経済連携協定に基づくフィリピン人介護士の受け入れ条件の整合性を図るためとしている。

- 8 2007年7月26日の社会保障審議会福祉部会で「社会福祉事業に従事するものの確保を図るための措置に関する基本的な指針」の改正についての諮問が議題

にあげられ、了承された。

- 9 社会保障審議会福祉部会資料「社会福祉事業に従事するものの確保を図るための措置に関する基本的な指針（案）」2007年7月26日。  
10 「日本経済新聞」2006年9月12日付。