

機関番号：43807

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2007～2010

課題番号：19530549

研究課題名（和文） 高齢者サービスのマンパワー対策と労働市場の多角的分析

研究課題名（英文） Measures against Human Resources Shortfalls in the Care Service Business for the Elderly and Multiple Assays of Its Labor Market

研究代表者

佐々木 隆志（SASAKI TAKASHI）

静岡県立大学短期大学部・教授

研究者番号：50178654

研究成果の概要（和文）：本研究は高齢者福祉サービスの現状を把握し、その高齢者介護ニーズに対して、福祉労働市場がどのようになっているか分析することを目的とする。高齢者福祉サービスは、サービスを必要とする事業者側からのニーズと、福祉専門職が専門性を発揮し福祉労働市場にマンパワーの専門性を提供する側の2者からなる。しかし、民間サービスと異なる点は、サービス単価と国の政策と関連性があることが明らかにされた。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study is to assess the present state of elderly care services and to analyze the condition in which the welfare labor market is placed against the needs of eldercare. The eldercare service industry comprises two elements: the needs of the business operators of facilities for the elderly that require care services to be provided; and the people who provide the welfare market with their skills and expertise as welfare service specialists. It became obvious through my research that the market value of each care service can be limited, as it is closely related to national policies, which is an apparent difference from the situation with private corporations.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	700,000	210,000	910,000
2008年度	700,000	210,000	910,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
2010年度	500,000	150,000	650,000
総計	2,400,000	720,000	3,120,000

研究分野： 高齢者福祉

科研費の分科・細目： 社会学・社会福祉学

キーワード： 労働市場、福祉専門職、求人、求職、

1. 研究開始当初の背景

筆者はこれまで、高齢者の終末ケアについて研究を進めてきた。その結果以下のことが明らかにされた。

- ①多くの施設では職員不足が慢性化しており、終末をみとる人的体制が不十分であること。
- ②年間を通じて求人を出している施設及び居宅事業所もある。

③社会福祉基礎構造改革では、「サービスの質の向上」「自立支援」がキーワードとなっているが政策理念と現状に開きがある。

④筆者のこれまでの調査では、保育士を対象とした調査で、保育士養成施設を卒業した700名を対象にした離職率の調査では、3年以内に30.2%の者は退職しており、内47.6%は同職の保育園・保育士として就職している。退職時の主な理由に「給与等の待遇面」「職

場の人間関係」をあげている。このことから、保育職そのものは、退職後も敬遠されておらず職業選択肢に入っている。保育のなかで、専門性を発揮できるために離職している傾向があり、再就職後も保育をしていることがうかがわれる。

2. 研究の目的

- ①高齢者施設の退職理由及び退職の要因の分析を行うこと。
- ②社会福祉施設における、職員研修及び職員確保対策について分析すること。
- ③高齢者マンパワー対策を構築すること。

3. 研究の方法

- ①介護労働安定センターの全国調査と静岡県商工労働部、中小企業の賃金、労働時間の比較検討。
- ②退職者からの聞き取り調査。
- ③施設長からの聞き取り調査。
- ④静岡県社会福祉人材センターの人材確保対策の分析。

3. 研究成果

平成 19 年度では社会福祉専門職離職に関する先行研究を基に、施設職員・退職者について 25 名に面接を実施した。

【退職理由：退職者からの聞き取り】

- ① 夜勤が多く健康面で不安。
- ② 職員不足が、福利厚生面に影響している。
- ③ 給料が安い。
- ④ 結婚のため

【求人状況】

- ①介護労働の求人状況は、静岡県東部及び西部の郊外にいくに従い、施設では職員確保に大変苦慮している。
- ②上記の点は、介護福祉実習や社会福祉士実習を実施した際、実習生の 8 割は施設への就職を強く勧められている。中には、実習生の実習に要する交通費を全額支給している施設もみられた。
- ③退職者による面接聞き取り調査より、居宅事業所においては 8 割以上の者が退職希望したが、退職しにくい現状が明らかにされた。
- ④退職理由に共通していた点は、「育児や家事」「在宅介護」を主たる理由にあげていた。
- ⑤その他として、ヘルパー業務から「社会福祉士養成校」へ進学した者もいた。

以上の研究結果から、施設では介護職員の確保に大変苦慮している現状にある。この状況は、介護保険後、益々深刻になっていることが明らかにされた。離職に至った経緯は様々であるが、女性に関する「育児」「家庭の事情」等を直接の理由にする者の割合は高い。また、施設の理事長・施設長が直接介護福祉士養成機関へ求人活動に出ている現状

下にある。これまでの調査から、福祉マンパワーの現状は地域差があることが明らかにされた。

【労働政策】

福祉労働政策について、国のマンパワー対策とその実態及び就業状況について考察した。さらに文献研究を中心に福祉職の労働政策を分析した。また、高齢者福祉対策では、ゴールドプラン以降国の対策が数多く打ち出されているが、現実的にはその政策がマンパワー確保に至っていない状況下にある。それゆえ、施設開設後、職員が確保できず、開設できない施設もみられた。社会福祉職のなかで高齢者施設及び居宅事業所に在職し、その後、退職した者に対してインタビューを実施した。また、社会福祉法人理事及び高齢者施設長にインタビューを実施した。施設の退職状況の調査では、退職者の聞き取り調査により実施した。その結果、退職者の多い職場（高齢者・入所施設）では、固定化されている状況が部分的に明らかにされた。

【中途採用の実績】

高齢者介護老人福祉施設における、中途採用及びその離職率について、静岡市内の高齢者施設を中心に、その実態を調べた。また、福祉職を希望した学生と、実際の福祉就職先の実態・実績を調べた。A 介護養成施設においては、入学時で必ずしも介護福祉士とその職業を希望していない学生が 13%みられた。また、静岡県内の介護老人福祉施設の一部では、中途採用後の職員指導に力を入れており 8 割以上は退職せず、勤務を継続しており、その採用後の職員教育が成果をあげている。理事会には、常に職員を育み・育てる意識が高い。

【入所系施設と訪問系施設の離職率】

- ①入所施設職員よりも、訪問系サービスの職員の離職率が高いことが明らかになり、その割合は 25%である。
- ②年齢別では 20 代に離職率が高い傾向にある。
- ③退職者の主たる理由に、「夜勤の難しさ」「育児と家事、介護両立困難さ」「変則時間対応困難」「健康を害した」点をあげている。

【介護労働力】

- ①介護労働者は、年々増加傾向にある。平成 12 年度で 12 万人、18 年度 117 万人、平成 26 年度には、149～160 万人の介護労働者必要である。
- ②全職業と比較して、高い有効求人率である。平成 19 年度、全職業 0.97 倍、介護職関連では、2.10 倍と高率である。
- ③介護従事者の 8 割は女性であり、その福利

厚生策がさらに急務である。

④介護職は、他職種と比べ、高い入職率(27%)と離職率(約22%)である。

⑤全職種の賃金と比較して低い実態がある。この問題は、介護保険制度の報酬単価と深く関係している。

この状況は、介護保険後、益々深刻になっていることが明らかにされた。離職に至った経緯は様々であるが、女性に関する「育児」「家庭の事情」等を直接の理由にする者の割合は高い。また、施設の理事長・施設長が直接介護福祉士養成機関へ求人活動に出ている現状下にある。これまでの調査から、福祉マンパワーの現状は地域差があることが明らかにされた。2007年社会福祉職有効求人47,369人有効求職者数35,397人である。

⑥指定事業所では、月給制の者64.6%、時間給の者28.3%であった。

⑦訪問介護員では、月給の者24.2%、時間給72.3%であった。

⑧中部・東海(岐阜、静岡、愛知、三重)

では、1ヶ月の実労働時間は、正規職員で、155.3時間、非常勤職員で139.8時間である。

⑨平成17年度現在・介護福祉士47万の

うち、介護サービスに従事している者は27万程度である。

【介護労働力と地域差】

①介護労働の求人状況は、静岡県東部及び西部の郊外にいくに従い、施設では職員確保に大変苦慮している。

②上記の点は、介護福祉実習や社会福祉士実習を実施した際、実習生の8割は施設への就職を強く勧められている。中には、実習生の実習に要する交通費を全額支給している施設もみられた。

③退職者による面接聞き取り調査より、居宅事業所においては8割以上の者が退職希望したが、退職しにくい現状が明らかにされた。

④退職理由に共通していた点は、「育児や家事」「在宅介護」を主たる理由にあげていた。

⑤その他として、ヘルパー業務から「社会福祉士養成校」へ進学した者もいた。以上の研究結果から、施設では介護職員の確保に大変苦労している現状にある。この状況は、介護保険後、益々深刻になっていることが明らかにされた。離職に至った経緯は様々であるが、女性に関する「育児」「家庭の事情」等を直接の理由にする者の割合は高い。また、施設の理事長・施設長が直接介護福祉士養成機関へ求人活動に出ている現状下にある。これまでの調査から、福祉マンパワーの現状は地域差があることが明らかにされた。

【一般企業と福祉労働の賃金格差】

静岡県内の一般企業の2008年度20~24歳初任給、215,548円(男女・勤続年数2.1年)

となっている。一方、静岡県内、高齢者施設の求人191件から短期大学卒、初任給は、7割の施設が158,000円~167,900円となっている。次いで、170,000円代、180,000円代の順になっている。社会福祉法人での採用が主なため、高齢者施設から障害者自立支援施設等への移動も行われている。

【新任職員職場定着モデル事業】

静岡県社会福祉人材センターでは、所属法人、職場を越えた福祉・介護職員の継続的な交流により、職場の定着や資質の向上を図るため、交流のきっかけを提供するプログラムを実施し成果をあげている。

●体験プログラムの内容

○開催日時

平成22年10月27日(水)

平成22年12月1日(水)

○対象職員

社会福祉施設採用2年目の介護保険事業所に勤務する職員。市町社会福祉協議会職員

○チャレンジプログラムの内容

数あるチャレンジプログラムのなかで、「ヘリウムバー」と「タッチブルー」の2つを実施する。

○実施後のアンケートより

・同じ職種の者同士で情報を交換すること必要と感じた。自分のモチベーションも上がり、仕事に意欲が持つことができた。

・職場を越えた仲間はなかなか思ってもできないと思うし、人の環境もある。まずは今ある現場での仲間意識を高めたいと思った。

【福祉労働の人材確保思案】

本研究を通じて、先行研究でも示す通り賃金、待遇条件が福祉離れに影響している点は、否定できない。但し、その賃金や労働条件のみが、福祉職の求人や求職と全て関係しているとは、本研究から異なると考えられる。つまり、毎年、社会福祉事業拡大しそこへ新卒者が人気が高い法人もいくつも見られる。これらの施設に共通している点は以下の3点である。

①大学在学中の実習で、実習先を第一就職先と考えた。

②大学在学中の実習で、懇切丁寧な実習指導と職員がフレンドリーであった。

③施設の特徴、理念にあこがれ就職した。

上記の施設等は求人倍率も高い。施設が実習生を受け入れる際、福祉マンパワー人材の担い手として、懇切・丁寧に指導している現実が伺われる。

福祉職に就く際、多くの場合は友人などからの紹介や、ボランティアなどの経験、社会貢献などその動機は様々である。人材を受け入れる側では、その多様な人材をまず受入育てることが大切である。しかし、一部の施設で

は、社会福祉専門性を要求するあまり、就労の直前で壁が降りるケースも少なくない。潜在的介護福祉士の掘り起こしや、一部の施設では、ニートや知的障がい者のワーカー採用など多様な就労形態が存在することが本研究を通じて明らかにされた。

多様な社会福祉ニーズがあるように、多様な方々の労働力を、雇用に繋ぐ取り組みが急がれる。「福祉は人なり」であり、福祉労働者が生き生きと働く要は、福祉事業の一部をワーカー自身が担っている意識こそが需要である。筆者の調査から、北海道の一部の施設で労働組合を立ち上げ、サービスの質の向上とマンパワー対策に寄与している実践例が意義深いと感じている。

【福祉人材確保の今後の課題】

今後は、これまでの研究を以下の視点から研究発展させたい。

①日本の介護福祉労働の現状を世界に発信させること。

②福祉労働のなかに、多様な雇用形態を考えること。

(例)・経済的困窮の学生が、施設で一部働き、施設から奨学金を受け取り、学ぶ方法等。・(施設が宿舎を貸与する)

③イギリスの福祉雇用形態の一部を、日本に紹介する。

(例)・日勤が夜勤を兼ねない。

・夜勤、専従者職員を施設で雇用する

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計6件)

① 佐々木隆志、高齢者サービスのマンパワー対策と介護福祉養成教育の分析、静岡県立大学短期大学部、研究紀要、査読無、2010年、23～32ページ。

② 佐々木隆志、中央法規出版(東京)、日本における終末ケアマネジメントの研究、査読有 2009年、総ページ204ページ、佐々木隆志担当箇所、1～204ページ。

2008年度(平成20年度)

科学研究費補助金【研究成果公開促進費】

(課題番号205136)

③ 佐々木隆志、高齢者サービスのマンパワー対策と労働市場の多角的分析(1)、環境と経営、第13巻、静岡産業大学経営研究所、査読無、2007年、71～79ページ。

④ 佐々木隆志、日本における福祉教育とマンパワー対策の分析、静岡県立大学短期大学部、研究紀要、第21号—W号、査読無、2008年、1～11ページ。

⑤ 佐々木隆志、福祉マンパワー対策における労働市場の分析、環境と経営、静岡産業大学経営研究所、第12巻、2007年、

43～50ページ。

⑥ 佐々木隆志、改正介護保険法による居宅介護事業所の分析、—高齢者福祉サービスと人権擁護の問題—、環境と経営、静岡産業大学経営研究所、第13号—2巻、2007年、63～71ページ。

〔学会発表〕(計3件)

【国外】

① TAKASHI SASAKI “Discussion on the Inclusion of an End-Stage Care Program in the Education Curriculum For care Workers “19th ASIA PACIFIC SOCIAL WORK CONFERENCE, 2007, SEP, 5, マレーシア、ペナン。アジア太平洋社会福祉専門職会議。

【国内】

② 佐々木隆志、英国・ベイジングストークにおけるショッピングモビリティの研究、日本地域福祉学会第21回大会、2007年6月10日、山口大学。

③ 佐々木隆志、イギリスのショッピングモビリティの研究、日本社会福祉学会第54回全国大会、2007年10月7日、立教大学

〔図書〕(計5件)

① 相澤譲治編、久美出版、相談援助の基盤と専門職、2010年、総ページ295、佐々木隆志担当箇所、190～199ページ。

② 相澤譲治編、久美出版、新カリキュラム対応、社会福祉原論、2010年、総ページ254、231～234ページ

③ 井村圭荘編、社会福祉の基本体系、勁草書房、2008年
佐々木隆志担当箇所、97～108ページ。

④ 杉本敏夫編、ミネルバァ書房、高齢者福祉論(第4版)、2007年、総ページ275ページ。佐々木隆志担当箇所、209～220ページ。

⑤ 相澤譲治編、久美出版、社会福祉原論、第2版、2007年、総ページ254、佐々木隆志担当箇所210～212ページ。

〔その他〕(計5件)

① 2010年科研費成果発表会
佐々木隆志、高齢者サービスのマンパワー対策と労働市場の多角的分析、静岡県立大学短期大学部103教室、主催：静岡県立大学短期大学部、2010年3月16日。

② 2008年科研費成果発表会
佐々木隆志、高齢者サービスのマンパワー対策と労働市場の多角的分析、静岡県立大学短期大学部103教室、主催：静岡県立大学短期大学部、2008年3月14日。

③ 2007年科研費成果発表会

佐々木隆志、高齢者サービスのマンパワー
対策と労働市場の多角的分析、静岡県
立大学短期大学部 103 教室、主催：静岡
県立大学短期大学部、2007 年 3 月 2 日。

- ④ 佐々木隆志「高齢者サービスのマンパ
ワー対策と労働市場の多角的分析」
場所：静岡県立大学、2008 年 US ホーラ
ム、主催：静岡県立大学学術ホーラム委
員会、口頭発表、2008 年 8 月 1 日。

【新聞報道】

- ⑤ 佐々木隆志、「社会福祉分野労働市場を紹
介」、静岡新聞、2008 年、3 月 18 日、朝
刊記事

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐々木 隆志 (SASAKI TAKASHI)

静岡県立大学短期大学部・教授

研究者番号：50178654

(2) 研究分担者 なし

(3) 連携研究者 なし

