

平成22年5月19日現在

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) Analysis of Labor Market in Welfare Manpower Policies
 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

研究代表者の専門分野： 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： 福祉労働市場、福祉専門職、福祉職求職、福祉職求人、福祉職退職理由、

1. 研究計画の概要

本研究は、特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）及び在宅サービス事業所にアンケートを通して、福祉職員の退職理由とその就労形態の有無などについて調査分析を行うことを目的とする。具体的には以下の3つの柱を明らかにする。(1)ゴールドプラン以降の福祉マンパワー対策について、その政策の遂行と評価分析を行う。(2)福祉マンパワー対策が雇用確保にどのような効果をもたらしているか考察する。(3)介護福祉士奨学金や退職手当共済法の法整備と、その変遷についての分析を行い、福祉マンパワー対策の実態分析を行う。

2. 研究の進捗状況

(1)2007年度では、福祉関係の労働政策について、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。[論文、(3)及び(4)参照のこと]。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。

(2)2008年度では、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。

(3)2009年度では、筆者のこれまでの研究成果を刊行物としてまとめる研究を行った。[研究図書(2)参照]また、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、入学時点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。上記の研究経過をふまえ、筆者のこれまでの調査から以下の点が明らかにされた。

- (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。

3. 現在までの達成度

〈区分〉②おおむね順調に進展している。介護労働市場では、本研究から以下のことが明らかにされた。

- 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、1490～160万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く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。

4. 今後の研究の推進方策

(1)研究の当初課題の遂行上の課題

筆者は、研究開始当初の予定では退職者へアンケート調査を予定していた。しかし、静岡県内の退職者から、研究会等を通じて得た退職理由については、複雑・多岐のわたることが明らかにされた。つまり、男性退職者では「給与面」や「人間関係」をあげており、女性では、「福利厚生面」「育児就労両立の難しさ」をあげている。男性・女性の共通点は、退職後、福祉職以外の職種を希望したものはいなかった。つまり、当初の研究計画で示した、量的処理の問題は、離職率の本筋が見えにくい課題がある。また、退職者の多くは、退職理由の真実を明らかにしたくない傾向が伺われる。

(2)課題の克服と研究推進方策

上記(1)の克服対策では、退職者の意見と、退職前の社会福祉法人理事及び施設長の退職者らに対する意見をまとめる必要があると考えられる。これらの今後の取組を通して、質の高い福祉職を定職させる要因を見出すことが可能と筆者は考えている。

5. 代表的な研究成果

[雑誌論文](計5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課教育の分析」、静岡県立大学短期大学部研究紀要、第23号、pp23~32、2010年3月(単著)、[査読無]

(2)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」、『2007 US

フォーラム』、ポスター発表(静岡県立大学)(平成20年度科学研究費補助金「基盤研究(C)課題番号:19530549」p76、2008年8月(単著)[査読無]。

(3)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」(2)、『環境と経営』、第12巻、第1号、静岡産業大学経営研究科、p43~50、2006年6月(単著)[査読無]。

(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」(1)、『環境と経営』、第13巻、第2号、静岡産業大学経営研究科、pp71~79、2007年12月(単著)[査読無]。

(5)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-W号、pp1~10、2007年(単著)[査読無]。

[学会発表](計2件)

・佐々木隆志(代表)、「英国・ベージングストークにおけるショップモビリティの研究」、日本地域福祉学会第21回大会要旨集、日本地域福祉学会、p128、2007年6月9日、10日(単著)、山口県立大学。

・佐々木隆志(代表)、「イギリスのショップモビリティの研究」、日本社会福祉学会第54回大会要旨集、日本社会福祉学会、p128、2006年10月7日(単著)、立教大学。

[図書](計2件)

(1)佐々木隆志「イギリスにおける相談援助専門職」、相澤譲治・杉本敏夫編『相談援助の基盤と専門職』久美出版、第4章、pp190~199、2010年4月(共著)、筆者の担当箇所21番目。

(2)佐々木隆志、『日本における終末ケアマネジメントの研究』、中央法規出版(平成20年度科学研究費補助金「研究成果公開促進費」〈学術図書出版助成:課題番号205136〉pp1~204、2009年2月。[査読有・論文](単著)

[その他](計2件)

・2010年3月16日『科研費による研究成果公開発表会』主催:静岡県立大学短期大学部3名の科研採択者により発表。

筆者(3)で発表「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」佐々木隆志、2008年3月17日付静岡新聞掲載。

・2008年3月14日『科研費による研究成果公開発表会』主催:静岡県立大学短期大学部主催。5名の科研採択者発表、筆者(5)で発表「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」佐々木隆志、2008年3月18日付静岡新聞25面で当日の記事掲載、「社会福祉分野労働市場」を参照のこと。