

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 4 日現在

機関番号：32517

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23530753

研究課題名(和文)「潜在的介護福祉士」の職場復帰支援に関する実証的研究

研究課題名(英文) Empirical research about return-to-work support of a potential care worker

研究代表者

佐藤 可奈 (SATO, Kana)

聖徳大学・心理・福祉学部・助教

研究者番号：90595894

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,100,000円、(間接経費) 930,000円

研究成果の概要(和文)：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。研究方法は、介護福祉士養成施設卒業生を対象として質問紙及びインタビュー調査を実施した。

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潜在介護福祉士に多くは期待できないことが示唆された。他方、子育てを理由に現在非就労の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、彼らが提示する復帰のための4条件が解消されなければ職場復帰は困難である。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to examine a factor for a potential care worker to do return to work, and to examine the process of return to work. The method conducted question paper investigation and interview investigation for the graduate of a care worker training institution. The results of an investigation of the return possibility to a potential care worker's care spot were low, and it was suggested that many are not expectable in a potential care worker as a method for compensating the shortage of person-looking-after-a-patient material. It became clear to make return to work into possibility by on the other hand offering the environment which is easy to commit to the potential care worker non-setting to work for reasons of child-rearing. It is necessary to improve four conditions for a return.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：保健・医療・介護福祉 潜在介護福祉士 介護崩壊 介護人材不足 少子高齢化

1. 研究開始当初の背景

わが国は少子高齢化と人口減少により、介護職の人手不足は深刻さを増している。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、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。一方、介護現場の現状は介護職の離職率が高く、地域によっては深刻な人材難に陥っている事業所もあり、「介護崩壊」の懸念が高まりつつある。介護人材不足による介護崩壊を回避するためには、潜在介護福祉士に対する職場復帰を求める声が上がっている。介護福祉士の有資格者は約 108 万人であるが（2012 年 8 月末日現在）約 34%が介護現場で働いていないいわゆる潜在介護福祉士である。

超高齢社会を支えるために必要不可欠な介護福祉士がなぜ介護現場に就かないのか、なぜ介護現場から離職していくのか、介護現場復帰への条件は何か等、実質的に就労可能な潜在介護福祉士の実態を正確に把握することが介護崩壊を回避する重要な選択肢であると考えられる。

2. 研究の目的

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及びインタビュー調査を実施した。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。

3. 研究の方法

(1) 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 人を対象に 2011 年 11～12 月、質問紙調査を実施した。分析方法は、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。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。倫理的配慮として、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。

(2) 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 31 人を対象に 2012 年 1 月～2013 年 3 月、インタビュー調査を実施した。インタビュー時間は対象者 1 人につき 60～120 分であり、分析はインタビュー記録（逐語録）をもとに

同じ意味内容の記述を集め、概念を生成した。倫理的配慮として、調査対象者に調査依頼を行う際、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、同意を得た。

4. 研究成果

(1) 質問紙調査における対象者の属性

対象者 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 対象者の基本属性

項目	カテゴリー	度数	%
性別	女性	463	100.0
	男性	0	0.0
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

(2) 質問紙調査における潜在就労群の職場復帰の可能性

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（現在介護職に就いている者）は約 30%減少し、潜在就労群（介護職以外の仕事に就いている者）はほぼ同じ程度であるが、潜在非就労群（仕事に就いていない者）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)。

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
	回答数	(%)	回答数	(%)	
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)	
現在の仕事を続ける理由					
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
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

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。

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。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。

現在の就労と仕事の継続意志の関係をみると、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、潜在就労群は転職意志が高いが、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、転職意志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。介護職は賃金が低く、社会的評価が低く、身体的負担が大きく、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) 質問紙調査における潜在非就労群の職場復帰の可能性

現在非就労者(135人。以下、潜在非就労群)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、²検定を実施した(表3)。

表3 潜在非就労群の職場復帰の条件

	条件が合えば				検定
	戻りたい 回答数(%)	戻りたい 回答数(%)	戻りたくない 回答数(%)	わからない 回答数(%)	
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)	0 (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
* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$

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者の割合が高いが、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はあるが、就かなかった者に介護職への復帰の可能性は低いといえる。

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。

(4) 「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、質問紙調査及びインタビュー調査で得られた回答の整理、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。

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][子どもの面倒をみっ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。

(5) 潜在介護福祉士の介護現場への復帰可能性

現在就労している潜在介護福祉士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。

現在介護職に就いている者は、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、他の職種に就いている潜在介護福祉士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。しかし、一旦介護職を離職し他の職種に就いている者は、介護職の労働環境の厳しさを実感しているため、離職した時点で介護職に戻る可能性は低いことが示唆された。

現在非就労の潜在介護福祉士における介護現場への復帰可能性を検討した。質問紙調査の結果、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割以上の者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)の調査結果と同様であり、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、現在非就労の潜在介護福祉士のうち「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、潜在介護福祉士のうち、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の「条件」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。

潜在介護福祉士数は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、今回の調査対象者では潜在介護福祉士の割合は約58%だった。これは2009年に厚生労働省が発表した約34%と比較して大幅な増加であり、2013年9月末現在約118万人いる介護福祉士登録者のうち、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。しかし、本調査は対象を女性に限った研究のため、潜在介護福祉士の正確な動向を把握するためには今後、男性も含む調査対象の拡大が必要であると考えられる。

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。100万人規模の介護人材確保を実現するためには、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と考える。

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1件)

佐藤 可奈、高尾 公矢、赤羽 克子、
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、聖徳大学研究紀要、査読有、第24号、2014、pp33-40

〔学会発表〕(計2件)

佐藤 可奈、高尾 公矢、赤羽 克子、
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、第21回日本
介護福祉学会、2013

佐藤 可奈、赤羽 克子、潜在的介護福
祉士の職場復帰の可能性に関する研究
介護福祉士養成施設卒業生への質問紙調
査を手がかりとして、第20回日本介護
福祉学会、2012

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

佐藤 可奈 (SATO, Kana)
聖徳大学・心理・福祉学部・助教
研究者番号：90595894

(2) 研究分担者

高尾 公矢 (TAKAO, Kimiya)
聖徳大学・心理・福祉学部・教授
研究者番号：50167483

赤羽 克子 (AKABA, Katsuko)
聖徳大学・心理・福祉学部・教授
研究者番号：90369398