
介護業界および介護職に対する若者のイメージ調査報告書

社会福祉法人 神奈川県社会福祉協議会
介護分野における人材不足に関わる調査研究委員会

はじめに

平成12年の介護保険導入以降、高齢者福祉事業を行う私たちは、まさに激動といえる様々な改革の波を乗り越えてきました。その中で介護人材難という課題が神奈川県内で最重要課題となってしばらくの時間がたちます。現場の危機意識の高まりを受け、平成18年頃より神奈川県社会福祉協議会では、老人福祉施設協議会・経営者部会のそれぞれで改善に向けた取り組みが行われてきました。

平成20年末にようやく国レベルで介護人材処遇改善に関する施策が実施され、さらにリーマンショック以降の不況により一般産業の雇用が急減したために、介護人材難も一息をつく感があります。しかし、再度景気が好転すれば、今まで以上に厳しい人材難が訪れるであろうという予感是我々が等しく抱えるところです。また次々と行政から打ち出される施策についても、現場から見たとき決定的な有効打にはなり得ていないという実感もあります。

なぜ人のためになるこのような素晴らしい仕事の担い手が限られていくのか、なぜ介護保険導入時にあれほど熱狂的に将来性ある仕事とされていたものが今や若者や親たちから将来性のない仕事とされてしまったのか、これらのことについては様々な意見が出るまま平行線をたどり、議論を繰り返しても収束に至りません。しかし、この問いに何らかの解を見だし、高齢介護の場に優れた担い手を継続的に獲得していくことは、高齢者とそのご家族そして地域を守る我々の責務だと感じています。

今回の調査はそのような認識のもと、原点に戻って全国の20歳前後の若者802名が介護という仕事を職業としてどのようにとらえているかを広範囲に調査し、一人でも多くの若者たちに介護の仕事に魅力を感じてもらうためにどうすべきかを見出すことに目的を置いています。

また調査に当たっては神奈川県介護福祉士養成校連絡協議会の参画を得るとともに、若者の就労について多年にわたって研究活動を行っている（独）労働政策研究・研修機構の下村英雄氏の参加を得て、福祉介護分野という先入観なしに「若者から見た仕事の一つ」という観点で、調査項目を定めるとともにその分析を行ってもらいました。

今回の調査結果が告げることは、残念ながら現状の改善が容易ではないということです。しかしよく読み込んでいただければ、国や県の行政レベルで行うべき施策から、法人さらに施設のレベルで行う人材採用活動まで、様々なヒントが得られるものと確信を持っています。委員会ではこの調査結果を踏まえ、団体としての今後の活動の方向付けを行っていきますが、同時にこのレポートが会員施設・法人の人材確保に役立つことを期待いたします。

**社会福祉法人 神奈川県社会福祉協議会
介護分野における人材不足に関わる調査研究委員会 委員長 竹田一雄**

目 次

はじめに

目 次

調査結果の要約	3～8
調査目的と調査対象者・調査内容	9～10
調査の経緯	11～12
調査分析Ⅰ（全般的分析）	13～26
調査分析Ⅱ（詳細分析）	27～60
調査考察（養成校の視点から）	61～62
調査票（介護についてのアンケート）	63～67
調査結果（単純集計データ）	68～72
調査結果（自由記述）	73～87
調査研究委員会委員名簿	88

<調査用語解説>

1. 「相関」

2つのものが規則性、関連性を持って同時に変化していく性質を意味します。

2. 「相関係数」

変数間の関連の強さを示す指標です。 $-1.0 \sim +1.0$ の値で示されます。変数間は正比例の関係にあり、 $+1.0$ の場合、一方の値が大きくなるともう一方の値も大きくなります。 -1.0 の場合、逆に一方の値が大きくなるともう一方の値は小さくなります。

3. 「N」

サンプル数（Number の略）を指します。

調査結果の要約

調査目的および対象 報告書の構成

1. 調査目的および対象者

今回の調査は、20歳前後の若者たちが介護と介護就労にどのようなイメージを持っているかを調べ、若者たちに介護の仕事を積極的に選んでもらうために、我々は、何をなすべきかを見つけ出すことに目的を置いた。調査対象者は以下とした。

- ・介護就労希望者に限定せず、広く一般的な若者の考えを調べた。
- ・回収回答数は、全国42都道府県在住の18歳から22歳の男女、計802名。
- ・男女別、就労有無・未就労(学位)、配偶者の有無、家族との同居など、平均的な若者の数で分散した。

2. 本報告書の構成

報告書は次の4部で構成されている。

調査分析Ⅰ(全般的分析、P13~P26)、分析Ⅱ(相関分析、P27~P60)、介護福祉士養成校の視点による考察(P61~P62)、調査票と調査結果(自由記述含む、P63~P87)

調査結果の要約 全般的分析編

1. 今、若者たちは介護で働くことを希望するか (P15)

友人が介護に就きたいと言ったら(否定14%)、親が介護の仕事に魅力に感じているか(否定52%)、両親はあなたに介護の仕事を勧めるか(否定69%)、あなたにとって介護の仕事は就職先として魅力があるか(否定68%)、あなたは介護の仕事に就きたいか(否定77%)

自らの職業選択として、より身近な問いになるにつれ否定的な回答が増え、最終的に自らつきたいか?の間に、否と回答する者が3/4いることが分かった。

2. 最近の不況や処遇改善施策で介護の仕事の評価は上がったか (P15)

どちらも言えない(75%)、改善(16%)、悪化(8%)で、期待に反して評価の改善はわずかであることが分かった。

3. 若者たちは何が良くなれば、介護の仕事に就きたいと考えるか (P16)

回答者数の上位から

仕事内容に対し給与が高ければ(59%)・介護の仕事が自分に合うなら(43%)・精神的・体力的にきつくなければ(43%)・人間関係や職場の雰囲気が良ければ(38%)・休日が取りやすければ(35%)・将来の見通しが良ければ(25%)・夜勤が少ないなら(20%)

4. 給与がいくらなら介護で働いても良いと考えるか (P16)

平均値は31万円/月。この程度はもらわないと介護で働くことは割に合わないと考えている。

5. 若者は将来何のために働きたいと思っているか (P17)

- ・「暮らすためのお金を得る」「貧乏にならないため」「働くのは当然だから」など、職業にはまず自らの生活を確保する拠り所という期待が強いことが分かった。
- ・「やりたいことをやる」「自分の得意なことを生かす」という自己完結型の項目が、「人のために役に立つ」や「世の中をよくする」等の社会貢献型よりも上位に位置づけられた。福祉職なら自己犠牲で人のためという価値観だけで、多数の若者を誘導することに無理が出るということが分かった。

6. 若者たちは介護業界に、どのようなイメージを持っているか (P19)

全質問項目 15 項目中で半分以上が否定的印象を持っているものが9項目。否定数順

人が足りない(95%)・難しい仕事(91%)・地味(87%)・資格が必要(86%)・重い仕事(85%)、報われない(83%)・厳しい(81%)・汚い(63%)・暗い(54%)

過半数が肯定的な印象を持っている項目は2項目、肯定数順

女性が多い(63%)、温かい(63%)

7. 若者たちは介護で働くことに、どのようなイメージを持っているか (P21)

(項目横の%は、「そう思う」と「どちらかというと思う」と答えた者の和)

半分を超える若者は、介護の仕事が人に感謝され(80%)、資格や専門知識も活かせる(70%)、仕事にやりがいがあり(62%)、さらに一緒に働く仲間とも協力できる(61%)と、我々が伝えたい介護の仕事の魅力を十分理解している。

これらのことを十分理解しながら介護の仕事をほとんどの若者が選ばない原因は、若者が介護の仕事を、体力的にきつそう(91%)、給与が満足のいく水準ではなさそう(84%)、休みがきちんと取れなさそう(84%)、夜勤などがある勤務時間が不規則そう(82%)、家庭生活と両立出来なさそう(63%)、良いところがあってもマイナスと差し引いたときマイナスの方が大きいと判断しているからと考えられる。「労働条件の課題」に配置人員等の制度まで踏み込んで取り組み改善しない限り、若者は介護就労を敬遠すると考えられる。また一部にある「介護の仕事は良い仕事」が伝わりさえすれば人は集まる」という楽観論では、すでに良い仕事であることを過半が知っていながら勤めないという事実で、本質的な問題解決につながらないことが証明された。

8. 若者たちは介護に関わる代表的な言葉に対し、どのような印象を持っているか (P23)

介護に関わる言葉として「介護」「老人ホーム」「お年寄り」の三つを選び、それぞれのイメージをたずねたが、若者にとって、介護(否定的回答49%)・老人ホーム(否定的回答47%)、お年寄り(否定的回答24%)の順で言葉のイメージが悪いことが分かった。

一般的に「老人ホーム」という言葉は、若者から否定的なイメージを持たれがちなのが知られている。しかしその、「老人ホーム」という言葉以上に「介護」という言葉のイメージが悪いという結果から、我々の抱えている問題の深刻さが分かった。

9. 若者たちは、介護に関してどの程度の知識と関心を持っているか (P24)

若者の半分程度が介護の仕事を知らず(48%)、関心もなく(56%)、勉強したいとも思っていない(42%)ことがわかった。しかし、逆に3人に1人前後が知っていると答え、関心もあり学校で勉強したかったと回答している。すべての仕事が誰にでも好まれるわけでないことを考えれば、これは今回の調査で始めて将来に光がさす数値と言える。

我々の活動の成否は、この3割からさらに絞り込まれてその1/6(全体からは5%)しか、最終的に職業として選びたいと思ってくれない現状の、何をどう改善するかにかかっている。

10. どのような情報から介護に関するイメージを定めているか (P25)

身の回りに介護従事者や介護を受けている人がいる割合(31%、35%)は、周辺にいない者(61%、55%)に比べて今は少ないが、将来的には要介護高齢者の増加に伴い両方の数値が伸び、結果として若者に介護の仕事がもっと身近なものになることが期待される。

介護の仕事についての情報源は、本・映画・テレビなどのメディア情報が2/3を占め最上位。一方、

先生や親がそれぞれ4人に1人の割合であり、これらの人々に対する働きかけが大切で、近年言われるような「本人が介護に進みたくても、親や先生が反対する」という現象はなんとしても防ぐ必要がある。また親のうちでも日頃話をする相手を見ると、母親が父親の3倍で、**母親がかなりの影響力を持っている**可能性がある。今後の活動では、**当事者である若者だけでなく、親とりわけ母親への啓蒙活動が重要**であることが分かった。

介護に関する職場体験やインターンシップ、ボランティアなどの経験がある者が25%、その時期は中学生時代がもっとも多い。小中学生時代の啓蒙活動はもちろん大切だが、**職業選択時期ともぶつかる高校大学時代に介護現場に触れる経験を持った者は、全体の12.5%しかいない**。この割合を高める努力もきわめて**有効な施策**だと考えられる。

調査結果の要約 詳細分析編

今回の調査データに関する相関分析の結果から、介護の業界や介護の仕事に対する若者の意識がどのようなものであるか、また、介護業界および介護の仕事は若者にどのようなイメージをもたれているかについて、詳しく分析を行った。

分析結果をもとに、介護業界を若者によりアピールするための方策としてどのようなことが考えられるのかについて、以下8つの点について触れる。

1. 介護の仕事の必要性は十分に理解されているが、(ア)友達が就職する際に賛成するか、(イ)自分の就職先として魅力があるかとなると、極端に肯定的な回答が低まる。(P28)

介護の仕事が若者の間で魅力があるものと映る対策の必要性が再確認された。

⇒若者に対する介護の仕事内容のよりいっそうの啓発活動の充実。

2. 介護の仕事に対する就職したいという希望は、介護に対する関心と密接と関連していた。(P46)

職場体験・インターンシップ・ボランティアの形にかかわらず、また、直接、介護の実習を行うのみならず、掃除やお年寄りの話し相手になるという補助的な業務でも、とにかく何らかの介護体験をすることが介護に対する就職意欲および関心と結びついていた。学校段階の若者の職場体験等の重要性が改めて示された。

⇒学校段階での職場体験・インターンシップ・ボランティア等の積極的な受け入れの拡充。

3. 介護の仕事に対する興味は、性別によって異なり、女性が関心をもつ割合が高かった。(P32)

特に、友人が介護の仕事に就いている女性や家族が介護を受けていたという女性が、関心をもつ割合が高かった。この人達は収入面の関心は低く、むしろ資格取得および専門知識を発揮する機会、仕事のやりがいを求めている。精神的・体力的なきつさを懸念しており、職場の人間関係も重視していた。改めて、女性が関心をもつ職場としての自覚や対策の必要性が確認される結果となった。

⇒女性が働きやすい職場、女性が関心を高めるような仕組みの充実。

4. 介護の仕事に就きたいと考える若者の特徴として、(P39)

(ア)身近に介護の仕事で働いているか介護を受けていた人がいる、(イ)本・映画・テレビなどからの影響よりも親や学校からの影響が大きい、(ウ)祖父母と同居しており、よく話をしている、(エ)日常生活でも話をする人数が多い、(オ)介護に関する職場体験・インターンシップ・ボランティアの経験があり、学校時

代にもっと勉強したかったと考えている。

⇒もともと介護に関心をもつ若者は一定数いるので、そうした若者へのアピールの検討（若者自身の介護体験・お年寄りと接した経験に訴える等）

5. 厳しい就職状況下で介護の仕事に良いイメージをもつようになった若者は、もともと介護に良いイメージをもっている若者であった。（P50）

「お年寄り」や「介護」に良いイメージがあり、「人と仲良くするため」「人の役に立つため」に働きたいと考える若者が、介護業界に関心を向けていた。

⇒人と協力し、人の役に立つために働きたいと考える若者は、常に一定数いると考えられることから、そうした就労観をもつ若者にこそ介護業界や介護の仕事が向いていることを示し、介護の仕事のアピールする。

6. もともと介護に興味をもつ若者は、お金のために働きたいとは考えておらず、むしろ、資格取得や仕事のやりがいに関心をもっており、自分の将来イメージが描けるかを重視している。（P52）

介護の仕事が自分に合うかどうか（周りの人間とうまくやっていけるかを含めて）、職場に入ってから研修や指導があるかどうか、ケガの心配はないかを気にしている。

⇒資格取得のプロセスやキャリアパスの明確化、何歳でどうなるというルートでの明確化。

7. 本来、介護に関心があるのに介護の仕事に就職しようとしないう若者は、友人や家族の影響が強そうであった。（P56）

⇒若者の友人関係や家族を巻き込んだ取り組みの発案・推進。

8. 首都圏か首都圏以外かで介護業界および介護の仕事の相対的な位置づけはかなり異なるようであり、地域性（ローカル性）を考慮した、介護の仕事に向けた土壌づくりが必要となる。（P35）

⇒地域の実情にあった、また、地域の特徴を活かした介護の仕事の重要性や有用性、就職先としての魅力などのアピール

* * *

調査全般を通して介護業界および介護の仕事の特徴は、若者に十分に知られないまま、本や映画・テレビなどの情報から、漠然とステレオタイプ的に偏った見方をされているという面が強いことが改めて明らかになった。

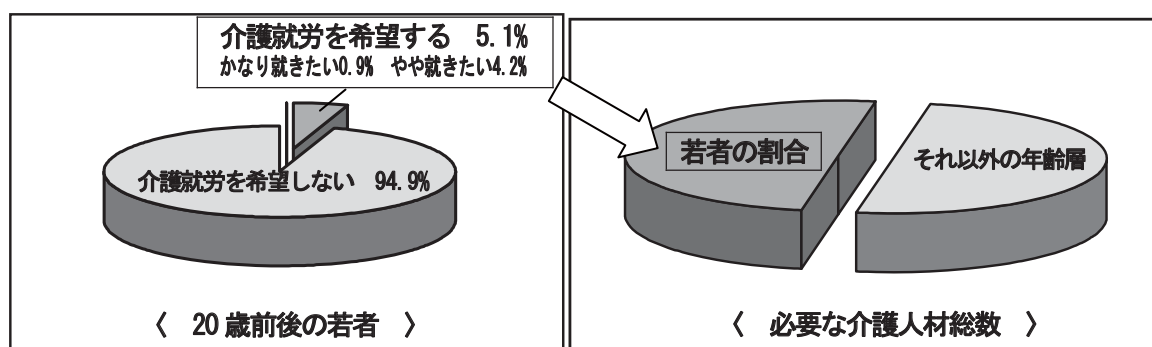
今回の調査結果からは、実際に身近に介護の仕事に就いている人や介護を受けている人と接したり、また、そうした人がいない場合でも、職場体験・インターンシップ・ボランティア等の体験をすることの重要性が示された。そうした事柄を通じて、何らかの形で介護の仕事を深く詳しく知ることができればできるほど、若者は、むしろ介護の仕事に対するイメージを高め、介護の仕事に対する就労希望を高めていく可能性が高い。

介護の仕事の必要性・重要性は、若者の間でも十分に理解されており、この仕事が実際に人の役に立つ様を目の当たりにすることによって、介護の仕事に興味や関心をもつ若者はこれまで以上に増やすことができるものと思われる。今後の介護人材の確保に向けた地道な取り組みの一環として、学校段階の若者を対象とした啓発普及にはよりいっそうの注力がなされるべきであろうと考えられる。

**介護に進んでも良いと考える若者5.1%の評価
何パーセントの若者に介護就労を希望し、就労してもらえれば、
介護現場は支えられると考えるか**

どのような職種でもすべての若者がその職種に就労希望するはずはなく、またその職種を維持するためにもその必要はない。要は有効求人倍率と同様に、必要とされる人数と勤めようとする人数の間で均衡がとれればその職種は健全な事業維持ができることになる。

今回の調査で、20歳前後の全国の若者の約5.1%（内訳「かなり就きたい」0.9%、「やや就きたい」4.2%）が介護に進んでもよいと考えていることが判明した（Q4）。この5.1%から、最終的にどれだけ若者が介護に就労するかについて今回の調査では把握できていないが、必要とされる介護人材の総数に対し、この若者5.1%の数値がどのような割合になるかで、今後の我々の活動の今後のあるべき方向が決まると考えられる。



具体的には、

- (1) 若者のうちで5.1%が介護に就労してくれれば、必要な介護人材のうちで若者に占めてもらいたい割合を満たす時

（あるべき主の活動）

この5.1%に焦点を据え、とりわけ「やや就きたい」4.2%の人材をしっかりとつかみ、最終的に過半数を介護就労につなげる。

- (2) 介護就労を希望する5.1%のすべての人が最終的に介護に就労したとしても、必要とされる介護人材の全体に占める割合が少なすぎる時

（あるべき主の活動）

この5.1%のすべてを極力介護就労につなげることはもちろんだが、活動の中心は5.1%をさらに拡大し、より多くの若者に介護就労を希望してもらうことに主眼がおかれる。

今回調べた範囲でこれらを検証するための直接的データが見いだせないため、厚生労働省などの類似の公式資料から次の手順で両者の関係を推察する。

1. 厚生労働省資料[※]、の資料3「介護労働の現状及び介護雇用管理改善等計画について」によれば、

※ 平成21年2月23日 第39回労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会

平成17年度の介護総職員は112.5万人、同じく平成18年度の介護職員は117.2万人であるが、この数値はそれぞれ常勤・非常勤を含んでいる。

- 20歳前後の若者の介護就労に我々が期待するのは常勤職であることから、これらの数値で常勤職に注目すると、平成17年度常勤介護職65.7万人(a)、平成18年度常勤介護職69.2万人、常勤介護職は3.5万人(b)の増である。また、同時に離職者が常勤職で16.1万人発生しているがこのうちから同一介護業界内での転職が5.2万人(常勤非常勤の業界内転職率を同数と仮定)いるので、業界外への離職による純減は10.9万人(c)となり、業界外への離職率は、 $(c) / (a)$ で16.5%になる。
- 17年度→18年度に、新たに必要とされた常勤新規介護人材は、 $(b) + (c)$ で14.4万人(d)となる。
- 平成17年度の国勢調査によれば、20歳の人口は144万人である。
- この144万人のうち、「かなり就きたい」0.9%に相当する人数は13万人(e)、「やや就きたい」4.2%に相当する人数は6.0万人(f)、あわせた5.1%に相当する人数は7.3万人(g)となる。
- これらの数値を、同一年度で必要とされた、新規常勤介護職の総数14.4万人(d)と比較する。

平成17年度で考えたとき、

A. 若者のうちの「介護の仕事にかなり就きたい」と回答した0.9%のみが、最終的に介護の仕事に就職すれば、新規に必要とする常勤介護職のうち20歳前後の若者が占める率は、 $1.3 \text{万人 (e)} / 14.4 \text{万人 (d)} =$
新規採用常勤介護職員のうちで20歳前後の若者が占める割合は9.0%となる。

B. 若者のうちの「介護の仕事にかなり就きたい」と回答した0.9%に加え、「やや就きたい」と回答した4.2%を合わせた5.1%の全員が介護の仕事に最終的に就いたとした時
 $7.3 \text{万人 (g)} / 14.4 \text{万人 (d)} =$
新規採用常勤介護職員のうちで20歳前後の若者が占める割合は50.7%となる。

今回の試算は、地域的な偏在などを無視しやや強引に行ったものである。しかし上記AおよびBの値を持って、我々は下記(1)または(2)の施策のどちらかを取るかは今後の議論に委ねたいが、本試算の数値を参考に、読者なりの視点を持って今回の調査結果を読み取っていただきたい。

- (1) この5.1%に焦点を据え、とりわけ「やや就きたい」4.2%の人材をしっかりとつかんで最終的に過半を介護就労につなげる。

または、

- (2) この5.1%の極力すべてを介護就労につなげることはもちろんだが、活動の中心は5.1%をさらに拡大し、より多くの若者に介護就労を希望してもらえるようにすることに主眼がおかれる。

なお、参考のため、5.1%について首都圏とそれ以外の地域との違いについて触れておく。

首都圏	介護の仕事にかなり就きたい0.9%	やや就きたい3.9%	計4.8%
それ以外	介護の仕事にかなり就きたい0.9%	やや就きたい4.5%	計5.4%

調査目的と調査対象者・調査内容

1. 調査活動の目的

介護人材難が高齢介護事業の重要な課題になって以降、対策のために、様々な場で様々な人たちにより様々な議論が行われるとともに、数多くの対策も打ち出されてきました。

しかしながら例えば、介護人材難の深刻さを社会に伝えて国民的な課題とするべきという意見に対しては、大変だと伝えれば伝えるほど逆効果だから介護は素晴らしいとだけ伝えればよいと言う意見、介護人材の処遇を改善するため賃金問題をしっかり議論しなければいけないという意見に対しては、介護福祉は崇高な仕事だから賃金ではなく働きがいを目的に集まってもらえる人だけでよいという意見など、団体として対策の方向を決めるにもそれぞれの立場や見解によって議論が平行線をたどって収束することがなく、その結果、打たれる対策も一貫性を欠き効果が得られないという問題が発生してきました。

さらに介護人材難に対して国レベルの予算が出されるようになると、多数の方々の協力が得やすくなった反面、複数の行政セクションが関与しそれぞれが思いつくことを重複して行うなど、結果として関係者の一本化をさらに難しくする環境さえ生まれています。また、我々の団体内でも、それぞれの法人・施設が自らを守ることで精一杯といった状況で、加えて限られた人材を隣近所で給与額を競り合って獲得するなど、協働団体の存続さえ揺るがしかねない状況に追い込まれてきました。

そのような環境下で、神奈川県社会福祉協議会内の経営者部会・老人福祉施設協議会および神奈川県介護福祉士養成校連絡協議会は危機意識を共有し、協働で「介護分野における人材不足に関わる調査委員会」を設置し、今回の調査に着手しました。

本委員会の議論を経て、調査活動の基本的な目的を次の3項としました。

- (1) 団体として行う介護人材確保活動について、会員間で中長期にわたり揺るがない共通認識を得るものとする
- (2) 国や県の施策作りに対して根拠のある提案を行うための拠り所とする
- (3) 会員の法人・施設の人材採用と人材育成に対して有効な方向付けを与えるものとする

また特に今回の調査は、20歳前後の若者を対象に、

- (1) 介護の業界や介護の仕事に対する若者の意識はどのようなものであるか
- (2) 介護業界および介護の仕事は若者にどのようなイメージをもたれているか
- (3) 介護業界を若者にもっとアピールするためにはどのようなことが考えられるか

の3点を調べることを目的として、調査内容を次のように企画しました。

- ・ 18歳から22歳の範囲の若者の、介護と言う職業に関する意識調査とした
- ・ 神奈川県内などに地域を絞らず、調査範囲を全国に広げ地域差も比較した
- ・ 対象者は、介護職を希望する者等に限定せず一般の若者がどう考えているかを調べた
- ・ 就学中や就職済みなどの制限もせず、18歳～22歳を代表する平均的な若者とした
- ・ 家族と同居か、結婚しているか、子供がいるかなども、同様に制限しないこととした

2. 調査対象（郵送調査）

調査会社にモニター登録されている方（全国） 1,000名

※調査会社に登録されている20歳前後（18歳～22歳）の方をランダムに抽出し、各人への郵送配布、回答者個人から直接、調査会社あてで郵送回収

3. 調査の実施時期等

調査時点 平成21年11月 1日 回収期限 平成21年11月24日

4. 調査内容

- ・ 介護や介護の仕事について
- ・ 介護や介護の仕事への知識、関心、就職希望
- ・ 身のまわりの方の介護の仕事への就労状況
- ・ 身のまわりの方の介護経験
- ・ 介護の仕事への魅力、専門知識の必要性、社会での必要性
- ・ 介護業界へのイメージ、介護の仕事へのイメージ
- ・ 介護業界や介護の仕事を知る手段
- ・ 介護業界での働くということへの考え
- ・ 介護の仕事の給料イメージ
- ・ 介護に関する経験
- ・ 職業や仕事についての考え方について
- ・ 将来の目標の明確度
- ・ 働くことの目的
- ・ 家族や友達のことについて
- ・ 同居家族の状況
- ・ 日頃よく話をする人
- ・ 両親の介護業界や介護の仕事への魅力度
- ・ ご自身のことについて
- ・ 在学の有無
- ・ 学校を卒業してから就職までの期間
- ・ 現在の就労状況、転職状況
- ・ 所在地、性別、年齢

5. 回収結果

郵送数	回収数	回収率
1,000件	802件	80.2%

調査の経緯

1 事業提案までの動き

〈老人福祉施設協議会〉

⇒平成 15 年度、「かながわ高齢者福祉研究大会（第 2 回大会）」より介護福祉士養成校の協力を得て、学生の参加が始まる

⇒平成 16 年度、「かながわ高齢者福祉研究大会（第 3 回大会）」より就職相談コーナー併設〈経営者部会〉

⇒平成 18 年度、「社会福祉施設従事者等人材確保対策検討委員会」発足

⇒平成 19 年度、県へ「福祉人材確保に関する緊急要望」をまとめ、提出

2 事業の提案について

老人福祉施設協議会委員会では、介護分野の人手不足の原因について、介護従事者を対象とした実態調査結果や、関係者の憶測から、「低賃金」「重労働」「マスコミ報道等のイメージ」等が挙げられているものの、国内の若者・求職者たちが「介護の仕事を選ばない理由」を推察する範疇をこえず、実際に起きている介護職離れの理由は明らかになっていないと考えた。少子高齢化のなか、介護分野における人材確保は更に厳しさを増すことも予測され、抜本的な対策の根拠となる基礎データの収集及び研究の必要性が提案された。

⇒平成 20 年度 老人福祉施設協議会事業計画（平成 20 年 3 月総会）に盛り込まれる。

⇒平成 20 年 6 月 19 日 老人福祉施設協議会・人材確保プロジェクト打合せ会

3 実施体制について

調査研究を始めるにあたって、老人福祉施設協議会に設置された人材確保プロジェクト、経営者部会に設置された人材確保対策検討委員会の両チームの連携をはかり、さらに意欲的に取り組む経営者・施設長及び介護福祉士養成校を加え、労働関係・世論調査等の専門家等の協力も得た調査研究委員会を設け、実施方法・設問設計・集計解析方法等の検討ができる体制を作ることが提案され、各団体より委員を選出することが決まった。

⇒平成 20 年 7 月 30 日 経営者部会・老人福祉施設協議会・介護福祉士養成校連絡協議会の合同連絡会議にて決定。

4 準備会について

具体的な調査を設計する前段階として、各団体より選出した委員たちで「職業（進路）の選択（決定）」「若者の職業選択の動向等」を知るための学習等を、専門家を講師に招き開催。準備会として、学習を深めるとともに調査対象や実施方法等について検討を重ねた。

⇒平成 20 年 9 月～平成 21 年 3 月まで（計 4 回）

■第1回 平成20年9月26日

- ①調査の目的や視点について ②調査の配布範囲について
③学習会等の準備期間について

■第2回 平成20年12月17日【学習会】

〔テーマ〕「ひとは職業（進路）をどうやって決定するのか」
～キャリアカウンセラーの立場から～

〔講師〕川合雅子氏（株式会社ウェコプ代表取締役、フェリス女学院大学講師）

■第3回 平成21年2月2日【学習会】

〔テーマ〕「ひとは職業（進路）をどうやって決定するのか」
～労働政策にかかわる研究者の立場から～

〔講師〕下村英雄氏（独立行政法人労働政策・研修機構キャリアガイダンス部門）

■第4回 平成21年3月2日

- ①調査目的等の整理について ②実施スケジュール等について

5 委員選出・構成について

経営者部会、老人福祉施設協議会、介護福祉士養成校連絡協議会より選出された委員（法人施設関係者5名、介護福祉士養成校3名）と、準備会の学習で招いた専門家1名（独立行政法人労働政策研究・研修機構）の9名で構成。

⇒委員の任期 平成21年9月1日～平成22年3月31日で「介護分野における人材不足に関わる調査研究委員会」が正式に発足

6 介護分野における人材不足に関わる調査研究委員会・調査の実施について

■第1回【委員会】 平成21年9月2日

- ①調査の目的について
②調査の対象者と必要な調査数、調査方法、調査スケジュールについて
③調査票について

■調査委託業者の決定 平成21年10月22日

■作業部会（第1回） 平成21年10月28日 調査委託業者との打合せ

■調査票の発送 平成21年11月12日

■調査票の回収 平成21年11月24日

■作業部会（第2回） 平成21年12月9日 調査結果の分析1

■作業部会（第3回） 平成22年1月19日 調査結果の分析2

■第2回【委員会】 平成22年2月12日

- ①調査結果検討 ②調査報告書について
-