

# 高齢者の就労促進に関する一考察

—介護人材発掘育成事業の取り組みから—

## A Study on Working Promotion for the Elderly

From Approach of Project to Find and Grow Person Who Wants to Work in Field of Care

天摩 雅和

**要約** 我が国の介護人材不足は深刻な問題となっており、介護人材の確保が重要な課題となっている。尚且つ、少子化の影響で生産年齢人口が減少し、労働人口も減少すると予測されている。そこで、介護現場への就労促進を図るために、八戸学院大学・八戸学院大学短期大学部が八戸市より介護人材発掘育成事業として委託を受け、ケアワークパスポート研修が実施された。

本研究は、ケアワークパスポート研修が、受講者の介護現場への就労意欲を高めることができたか検証するものである。

そのために、ケアワークパスポート研修終了後に実施したアンケート調査の結果を検証し、その結果、研修受講者の就労意欲が高まり、特に高齢者の就業者数が多いことが明らかになった。

**キーワード：**介護人材発掘育成事業、ケアワークパスポート研修、就労促進、介護現場、高齢者

### 1. 研究の背景と目的

国立社会保障・人口問題研究所の将来推計によると、我が国の生産年齢人口は2019年に74,622千人であるが、2048年には49,859千人に減少すると推計されており、労働力人口の減少が予測される。そこで、労働力人口を確保するためには高齢者の就労促進を図ることが一つの方法であると考えられる。

その高齢者の多くは元気で活力があり、蓄積された技能や知識、経験を活かして社会に貢献できる能力を持っている。そして、高齢者自身も就労やボランティア活動、趣味を楽しむなど、何らかの形で社会に参加したいと考えている。しかし、この活力ある高齢者への就業促進に向けた対策を放置するということは、高齢者たちの生きがいや勤労意欲を低下させるとともに、地域社

会や産業界においても損失になるのではないかと考える。

このような背景から、高齢者自身が積極的に就労することができる社会環境の整備が必要であり、多様な働き方ができるような雇用システムの構築が望まれる。また、わが国の高齢者の労働意欲は主要国と比べても高く、就労者の引退希望年齢をみても、60歳までに引退したいと考えている者は少数で、内閣府が60歳以上の男女に実施した「高齢者の日常生活に関する意識調査」（平成26年）によると、「働けるうちはいつまでも働きたい」と回答した人が約42%、「70歳くらいまで」が13.5%、「75歳くらいまで」が21.9%となっている。

そこで、本研究の目的は、八戸市介護人材発掘育成事業として実施されたケアワークパスポート研修の修了者へのアンケート調査の結果を基に、本研修の実施が特に高齢者の介護現場への就業促進の一助となっていることを明らかにすることである。

## 2. ケアワークパスポート研修の概要

### (1) 研修の目的

高齢化の進行、世代構成の変化、ライフスタイルの多様化等により、介護サービスを利用する高齢者が増加しているにも関わらず、介護人材は慢性的に不足している状況にある。また、若年人口の減少により、新卒者における介護人材の確保は今後も困難な状況が予想されるため、ケアワークパスポート研修を実施し、介護現場での就労に繋げることが目的である。

八戸市介護人材発掘育成事業の内容の一つは「ケアワークパスポート研修」であり、もう一つが「就労までの包括的なサポート」

である。「就労までの包括的な就労サポート」とは、研修修了後に就労希望者をスムーズに就労に繋げることである。

そして、就労を希望する方が望んでいる勤務時間や勤務場所での就職が実現できるよう、事業所と就労希望者との仲介役となり、労働条件の交渉などのサポートを行うものである。

また、多様なライフスタイルに応じた雇用形態や雇用条件等に対応、協力していただく事業所を探すことも目的の一つである。

### (2) 事業実施期間

平成27年11月～平成30年3月までの期間で、八戸市より事業受託している。

ケアワークパスポート研修は平成28年3月から29年11月までの期間で計6回開講し、1回の研修期間は4日～5日間であった。

### (3) 運営委員会組織

運営委員会は事務局に八戸学院大学・八戸学院短期大学地域連携センター職員、委員には八戸学院大学・八戸学院大学短期大学部・八戸学院光星高等学校専攻科に所属する教員、八戸市内の社会福祉法人に所属している職員、八戸市健康部介護保険課の職員（オブザーバー）で構成されている。

(4) カリキュラムについて

【表1】講座内容

	講座内容
1	見てみよう介護の現場（施設見学）
2	心地よい人間関係づくり 接遇って何？
3	介護に活かせるコミュニケーション（現場体験）
4	体験してみよう介護技術（現場体験）
5	認知症サポーター養成講座
6	働きやすい職場とは（ワーク・ライフ・バランス）
7	介護現場におけるヒヤリハット・苦情とは
8	介護に活かせるコミュニケーション（基礎編）
9	介護に活かせるコミュニケーション（実践編）
10	介護食はいかがですか？（食事・介護職体験）
11	介護現場の今
12	介護現場で必要とされる人材とは
13	介護実践に必要な観察・確認視点について
14	交流会（受講者、施設職員、主催者による話し合いの場）
15	高齢者のかかりやすい病気、感染症について
16	知って役立つ！介護保険講座
17	福祉人材バンク・ボランティア・就労支援事業について

カリキュラムは【表1】の通り、全17講座で実施され、講座の内容については、介護や就労に関する講義、施設での介護体験、交流会等で構成されている。

### 3. 調査の実施

#### (1) 対象者

ケアワークパスポート研修修了者 62 名

#### (2) 調査方法

調査は2018年3月12日～3月23日にケアワークパスポート研修修了者 62 名にアンケート調査（郵送）を実施し、回答数は39件、回収率62%であった。

分析方法は、質問項目ごとの単純集計の結果を基に分析した。但し、本研究においては就労に関連する項目のみとした。

#### (3) 倫理的配慮

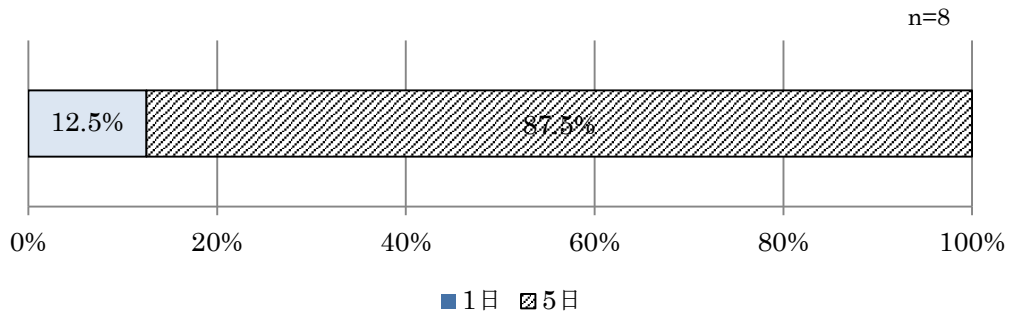
調査対象者には、本研究の目的を理解していただいた上で調査協力を得た。また、団体、個人が特定されないように配慮した。

#### 4. アンケート結果

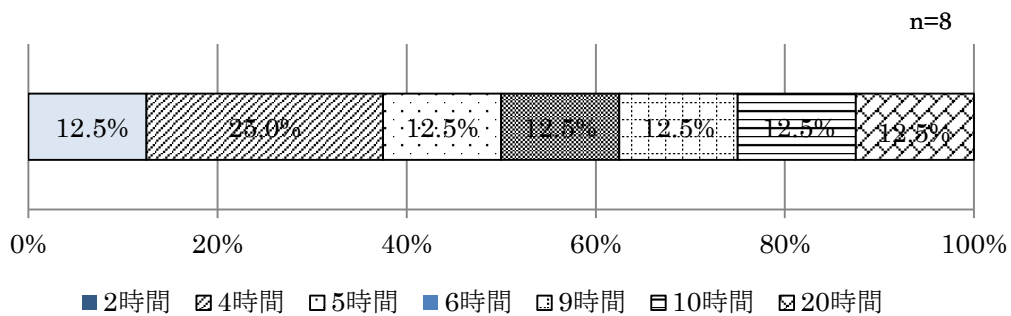
- ①【現在、介護関連の職場で就労している  
8名の方の回答】

8名の年齢層は、40代1名、50代3  
名、60代3名、70代が1名であった。

【表2】1週間の就労日数を教えてください。



【表3】1週間の就労時間を教えてください。



【表4】現在、就労している施設の種別と職種を教えてください。

	施設の種別	職種
1	グループホーム	食事、清掃、話し相手
2	サービス付高齢者住宅	無回答
3	デイケアセンター	清掃
4	デイサービスセンター	洗濯や清掃
5	小規模多機能型居宅介護	介護・清掃
6	特別養護老人ホーム	食事介助、配膳、清掃等
7	特別養護老人ホーム	介護助手
8	特別養護老人ホーム	総務

【表 5】就職したきっかけを教えてください。

	内容
1	現場というところに接してみたかった
2	介護の現場で働きたかったから
3	受講時は総務での勤務だったので、介護に関しての諸所勉強をしたいと思っていた
4	朝 2 時間だけの仕事だったので私にもできるかと思い面接を受けた
5	お役にてるならもう少し働きたいと思ったのと施設の方も相談に乗ってくれたから
6	資格が無くてもできる仕事があるということがわかったから
7	研修を受けて自分でもできそうと思わなかったが、学んだことをやってみないと、わからないと思っていた。少ない時間だが楽しく仕事している。1 年以上になる。
8	家内の友人から現在の職場を紹介され勤務している

【表 2】の現在、介護関連の職場で就労している方の 1 週間の勤務日数は、5 日が 87.5% (7 名) で、1 日が 12.5% (1 名) であった。

【表 3】の 1 週間の勤務時間は、4 時間が 25% (2 名) で他の時間は各 12.5% (1 名)、最も短い時間が 2 時間で、最も長い時間が 20 時間であった。

【表 4】の勤務先については、特別養護老人ホームが 3 名で、その他、グループホーム、サービス付き高齢者住宅、デイケアセ

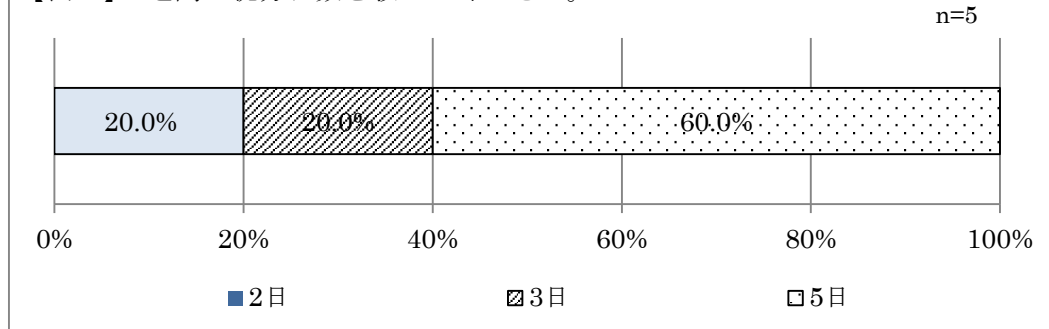
ンター、デイサービスセンター、小規模多機能型居宅介護で就労している方が各 1 名であった。また、職務内容としては、介護、食事介助、清掃、話し相手、洗濯、配膳等であった。

【表 5】の就職したきっかけについての設問では、「朝 2 時間だけの仕事だったため、できるかもしれないと思った」、「無資格でもできる仕事があることが分かったから」、「研修で学んだことを試してみようと思った」等の内容の回答があった。

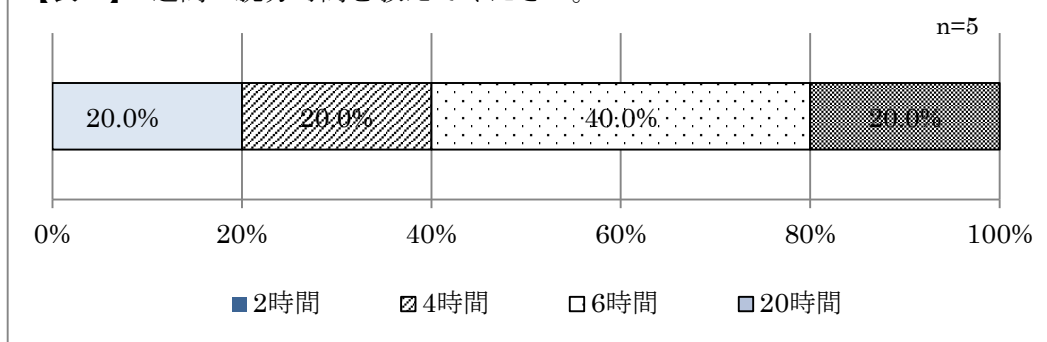
②【以前、介護関連の職場で就労していたが(研修修了後)、離職した 5 名の方の回答】

5 名の年齢層は、50 代 1 名、60 代 3 名、70 代が 1 名であった。

【表 6】1 週間の就労日数を教えてください。



【表 7】 1週間の就労時間を教えてください。



【表 8】 施設の種別と職種を教えてください。

	種別	職種
1	訪問介護事業所	1 人暮らしの認知症方の夕食作りと話し相手等
2	デイケアセンター	看護師
3	デイサービスセンター	看護、介護、入浴介助、調理、配膳、清掃
4	特別養護老人ホーム	見守り、配茶、カップ洗い

【表 9】 仕事を辞めた理由を教えてください。

	辞めた理由
1	バスと徒歩の通勤で腰痛が発症したため
2	スタッフ不足により体がきつくなり、利用者にきちんと向き合えなくなる日々が辛くなった。話を聞く時間さえ取れなくなったから
3	特定疾患の悪化
4	家事都合

【表 6】 の 1 週間の勤務日数に関する設問では、5 日が 60% (3 名)、2 日、3 日が 20% (各 1 名) であった。

【表 7】 の 1 週間の勤務時間は、6 時間が 40% (2 名)、2 時間、4 時間、20 時間が 20% (各 1 名) で、最も長い時間が 20 時間で、最も短い時間が 2 時間であった。

【表 8】 の施設の種別と職種に関する設問では、勤務先が訪問介護事業所、デイケアセンター、デイサービスセンター、特別養

護老人ホームで、職務内容としては、介護、見守り、配膳、清掃、夕食作り、話し相手等であった。

【表 9】 の離職理由は、「健康面の問題」、「家事都合」、「スタッフ不足のため仕事量が増大し、体力的な問題や、利用者さんと向き合える時間が少なくなり、辛くなった」等の回答があった。

③【現在、求職活動中（介護関連の職場） の 10 名の方の回答】

【表 1 0】就職する上で重視する項目を教えてください。(n=10)

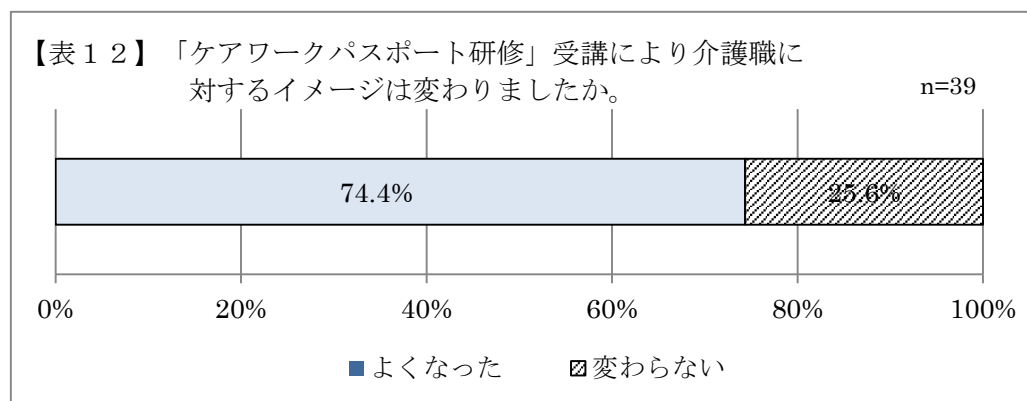
	区分	回答数	構成比
1	勤務場所	4	40.0%
2	勤務時間	3	30.0%
3	勤務内容	3	30.0%
4	賃金	0	0.0%
5	その他	0	0.0%
	合計	10	100.0%

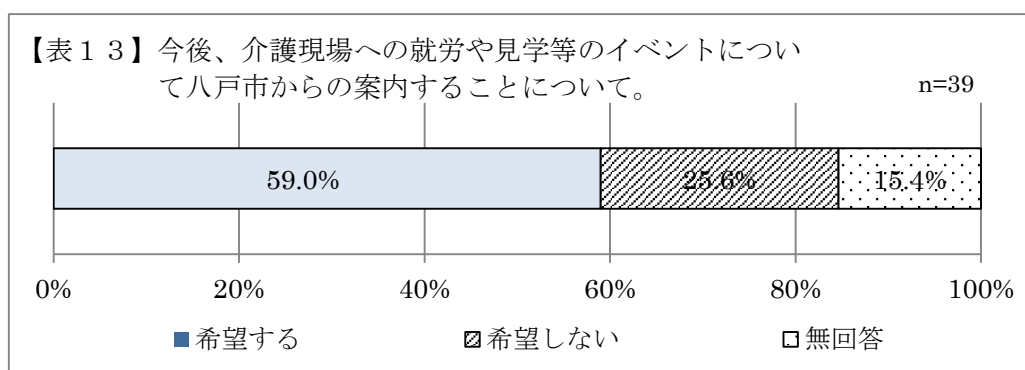
④【現在、求職活動をしていない方の自由  
記述による回答】

【表 1 1】現在、求職活動をしていない理由を教えてください。

・	内容
1	適性があるのか自問していて踏み出せないでいる
2	病気療養中
3	通院治療中
4	親の介護、孫の世話で今はできないが、時間がとれるならば仕事に就きたい
5	たまにハローワークの求人情報を見るが、短時間の求人がないので働けない。介護の資格はあるが長時間働いていないので心配で自信がない。
6	孫を預かっているので転職は難しいかなと思っている

⑤【ケアワークパスポート研修に関する回答】





【表14】 介護現場への就労を促進するために必要だと思うことがあれば教えてください。

分類	内容
研修内容	1 介護現場の体験学習の機会を多くする
	2 半日から1日程度、1～2ヶ所の介護現場での実習をする
	3 就労前のボランティア体験をする
	4 受講の時間が短く、現場での受講時間がもっとあればと思った
	5 一番は体験してみる。1人で行うのではなく協力し合って行うことだということがわかること
	6 見学、体験がもっと簡単にできると良い
	7 見学会、体験会、短時間のお試しパート、広報への掲載
情報	8 誰でも介護を受ける機会があることを若い人達にも早くから気づいてもらうこと
	9 専門的で難しいと思っている人が多いから自分でもできることがあるとわかれば働こうと思う人も増える
	10 介護現場の状況の正しい情報
	11 各事業所の特色や方針が明確にわかること
	12 介護現場で行うことは日常生活で行うことをもっと言って広めていけばいいと思う。
	13 介護は大変だ、大変だ、足腰に悪い影響を受けるような場面を良く目にする。もっと身近なこういうことも介護の仕事なんだよという事例を一般の方にわかりやすく宣伝することも必要ではないか。例えば話し相手やエプロンをたたむ仕事なども仕事になるんですよ…というように。
待遇・環境	14 賃金
	15 給料を上げる
	16 介護職の対価の向上
	17 基本給の底上げ
	18 介護職員の待遇改善
	19 職場環境（特に人間関係）の改善
働き方	20 仕事の種類、働く時間など、もっと切り分けて就労する人を探すこと
資格	21 全く資格を持たなくても働けるとよい
人間関係	22 人間関係と楽しい職であること
広報活動	23 就労募集を大々的にすること
その他	24 就労について見学した施設の取組みがとても良いと思った

【表10】の就職する上で重視する項目について、勤務場所 40.0%（4名）、勤務時間 30.0%（3名）、勤務内容 30.0%（3名）、賃金 0.0%であった。

【表11】の現在、求職活動をしていない理由としては、「適性があるのか自問していて踏み出せないでいる」、「健康面での問題」、

「短時間の求人がないので働けない」、「家庭の問題」等であった。

【表12】の「ケアワークパスポート研修受講により介護職へのイメージの変化に関する設問では、「よくなった」が 74.4%、「変わらない」が 25.6%であった。

【表13】の今後、介護現場への就労や見



学等のイベントについて八戸市からご案内することについて、「希望する」が 59%、「希望しない」が 25.6%であった。

【表 1 4】の介護現場への就労を促進するために必要と思うことについての設問では、ケアワークパスポート研修の内容について、「介護現場の体験学習の機会を多くする」、「介護現場での実習」、「就労前のボランティア体験」等の回答があった。また、「介護現場の正しい情報を知りたい」、「各事業所の特色や方針が明確に分かれればよい」との回答があった。それから、「賃上げなどの待遇面の改善」、「仕事の種類や勤務時間など分割して人材を募集する」、「無資格でも働けるようにする」、「大々的に募集をかける」等の回答があった。

## 5. 考察

今回のアンケート調査の結果より、最低でも 13 名以上の方に、介護現場での就労実績があった。その方達の年齢層は、調査時に就労していた方 8 名は、40 代 1 名、50 代 3 名、60 代 3 名、70 代が 1 名で、以前就労していた 5 名の方は、50 代 1 名、60 代 3 名、70 代が 1 名で、年齢層は高いと言える。

そして、この研修を受講することによって介護職のイメージがよくなったと回答した方も多く、介護への興味・関心、そして、就労意欲を高められたと考える。

次に、就労した方の 1 週間の労働時間は最長が 20 時間となっており、短時間労働のため体力的な負担も少なく、業務内容は介護以外にも配膳、清掃、洗濯、話し相手等、多様であった。また、雇用者にとっても人材を必要とする時間帯や業務を限定して雇用できるなどのメリットがあると言える。

それから、求職活動をしていない理由として、「適性があるのか自問自答していて踏

み出せない」との回答があったが、本研修を受講し、施設で現場体験することにより判断できるものと考えている。

## 6. 結論と今後の課題

今回のアンケート調査の結果より、ケアワークパスポート研修の受講者が、受講後に介護現場で就労していることが実証された。このことにより、ケアワークパスポート研修が、受講者を就労に繋げるための一役を担っていることが明らかになった。

今後の課題としては、現在、わが国は少子高齢化の進展による人口構造の変化等により、これまでの雇用システムが十分に機能できていないのではないだろうか。そして、その課題に対する取り組みとしては、高齢者層の雇用・就業機会をいかに確保していくかであるが、事業者による高齢者雇用対策については、例えば施設や設備などのハード面の改善、職場の作業の方法、健康、体力、勤務日数、時間等に配慮した勤務形態の導入など、ソフト面での改善など高齢者の職域開発が必要である。

また、こうした仕組みが整備され、労働市場の調整機能が十分に発揮されるようになれば、能力・職務を重視した年齢にとられない採用や雇用延長の拡大につながっていくものとする。

そのために就労者の努力はもとより、職場の支援が必要であり、雇用面での総合的な対応を通じて雇用機会を維持・増大させるとともに意欲と能力をもつ誰もが年齢にかかわらず能力を発揮して働けるような社会を構築していかなければならないのである。

今後、ケアワークパスポート研修のような取り組みをきっかけに介護現場への就労を促進するためには、参加者を増加させるための広報活動を強化すること。また、研

修の内容においては、介護現場での実践を多く取り入れ、現場での仕事内容や雰囲気を感じられるように、内容の充実を図ることである。そのために、例えば特別養護老人ホーム等の研修室を研修会場として借用す

ることなども一つの方法である。

今後もケアワークパスポート研修のような取り組みを多くの地域で実施されることが、介護現場への就労促進に寄与するものと考えている。

### 引用文献

- 1) 日本の地域別将来推計人口（平成 29（2017）年推計）. 国立社会保障・人口問題研究所.  
[http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/db\\_zenkoku2017/db\\_zenkoku2017gaiyo.htm](http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/db_zenkoku2017/db_zenkoku2017gaiyo.htm).
- 2) 平成 26 年度 高齢者の日常生活に関する意識調査結果（平成 26（2014）年）. 内閣府.  
<https://www8.cao.go.jp/kourei/ishiki/h26/sougou/zentai/index.html>.

### 執筆者紹介（所属）

天摩 雅和 八戸学院大学短期大学部 幼児保育学科 准教授