

# 青森県東部及び岩手県北部地域の介護保険施設を対象とした介護人材の不足に関する調査研究

## ―地域における介護人材の確保と介護福祉士養成校の役割―

赤羽卓朗、吉田守実、小川あゆみ、高橋英成、三岳貴彦

### 要 旨

介護人材不足の状況を明らかにするとともに、介護福祉士養成校の役割を検討するため、青森県東部地域及び岩手県北部地域の介護老人福祉施設及び介護老人保健施設を対象に調査を実施した。回答があった全ての施設で何らかの人材不足の状況にあった。人材不足の程度と施設の所在地、運営形態、入所者の要介護度の状況、職員の年次休暇取得率などを比較検討したが、明確な関係はなかった。人材確保のために、ハローワーク、新規学卒者の募集、ロコミなどの手段が主に利用されているが、新規学卒者の入職が少ないなど、有効な対策とはなっていない。また、外国人介護職員の採用、リクルート会社の利用、法人独自の奨学金制度の導入など、介護人材確保のための「プラスワン」の取り組みを進めている施設は少数であった。今後は、地方自治体などの参画も得て、地域の介護事業所・施設が連携協力し、働きやすい職場づくりを進めながら介護の仕事の魅力やメリットを発信し、人材確保のための「プラスワン」の取り組みを進める必要がある。介護福祉士養成校は、地域の介護事業所・施設と連携し、小中高校生や社会人などを対象にアプローチする必要などがあると考えられる。

キーワード：介護人材不足、介護保険施設、介護福祉士、介護福祉士養成校

### I はじめに

介護保険制度が始まって 20 年が経過した。制度開始当初に比して利用が大幅に拡大し、超高齢社会と言われる我が国において、必要不可欠な社会サービスとなっている。

一方で、サービス供給の担い手となる「介護人材」の不足が顕著であり、厚生労働省資料<sup>1)</sup>によると、2019 年 6 月の介護関係職種の有効

求人倍率は 4.08 と、全職業(2.30)より高い水準で推移している。同資料で、第 7 期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づいて都道府県が推計した介護人材の需要合計を見ると、2020 年度末には約 216 万人、2025 年度末には約 245 万人の介護人材が必要であり、2016 年度の介護職員数約 190 万人に加え、2020 年度末までに約 26 万人、2025 年度末までに約 55 万人、年間 6 万人程度の確保が必要

とされている。

青森労働局「最近の雇用情勢（令和 2 年 7 月）」<sup>2)</sup>によると、「医療・福祉」における新規求人は、2019 年 1 月には 3,000 人近くまで増加した後、2020 年 7 月には、2,000 人をやや上回る水準で経過している。同じく青森労働局発表の「平成 30 年 11 月の青森県雇用失業情勢について」<sup>3)</sup>によると、「社会保険・社会福祉・介護事業」（医療業は別途計上されている。）の新規求職人数は 1,785 人（内パートタイムが 678 人）であり、製造業全体の 899 人（内パートタイムが 254 人）や小売業の 1,624 人（内パートタイムが 1,010 人）など他の業種を上回っている。

また、「青森県福祉・介護人材確保定着グラウンドデザイン」（2016.3）<sup>4)</sup>によると、介護職員不足は 2017 年の 2,129 人をピークに、その後も継続すると予測されている。具体的には、2020 年には需要推計による介護職員数が 29,943 人であるのに対して供給推計が 28,144 人であり、1,799 人が不足し、2025 年には需要が 32,218 人に対して供給が 30,811 人であり、1,407 人が不足となっている。このように、介護人材の不足は、地方においても深刻な状況にある。

こうした状況に対応し、厚生労働省<sup>5)</sup>では、国として①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組むとしている。

一方で、介護人材供給において重要な役割を担っている介護福祉士養成施設の状況をみると<sup>6)</sup>、2006 年度には養成校数 405 校、入学定員 26,855 人、入学者 19,289 人、定員充足率が 71.8%であったものが、9 年後の 2015 年には養成校数 404 校、入学定員 17,769 人、入学者

数 8,884 人、定員充足率 50.0%となり、さらに、2019 年度には、養成校数 375 校、定員 14,487 人、入学者数 6,982 人、定員充足率 48.5%となっている。外国人留学生は、2015 年度の 94 人から 2019 年度には 2,037 人となる一方で、外国人留学生を除く入学者は 8,790 人から 4,945 人まで減少している。このままでは、若者から選択されない進学先となり、養成校の存続自体が危ぶまれる事態となる可能性が高く、その結果として、介護人材の不足に一層の拍車がかかることも予想される。

学校法人光星学院では、1992 年、光星高等学校（現八戸学院光星高等学校）専攻科に 2 年課程の「介護福祉科」を設置し、介護福祉士の養成を行ってきた。近年は慢性的な入学定員割れの状況にあったことから、2019 年 4 月に八戸学院大学短期大学部介護福祉学科（2 年課程、入学定員 40 人。）（以下「本学」という。）として再出発し、教員体制の充実により、専門職種となるための学びに加え高い教養を有する介護福祉士の養成を目指している。

短期大学に転換したものの、2020 年 9 月現在、在籍者総数は 31 人（1 年生 21 人（外国人留学生 1 名）、2 年生 10 人（外国人留学生 4 名））と総定員の 4 割にも満たない状況である。経営上から、また、本学所在地域（青森県東部地域、岩手県県北地域）における唯一の介護福祉士養成校として、入学者の確保が重要課題となっている。

こうしたことから、本学と関連の高い地域の介護事業、特に介護保険施設（介護老人福祉施設及び介護老人保健施設）を対象に人材不足の状況等を明らかにし、本学のこれからの学生募集に活かすなど、介護福祉士養成校としての役割を一層発揮することを目的として調査研究を実施した。

## Ⅱ 調査対象及び主な調査事項

調査対象は、本学在学生の主な出身地域である、青森県東部地域（三八、十三上北及び下北地域）、岩手県北地域（二戸及び久慈地域）に所在する介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設、介護老人保健施設、合計 124 施設である。対象施設の内訳は、介護老人施設 56 か所（青森県 42 か所、岩手県 14 か所）、地域密着型介護老人福祉施設 34 か所（青森県 23 か所、岩手県 11 か所）、介護老人保健施設 34 か所（青森県 26 か所、岩手県 8 か所）である。

主な調査事項は、(1)施設の概要（入所定員、入所者の平均要介護度、職員数、職員採用の状況、介護福祉士有資格者の割合、介護職新採用時の給与の状況、年次有給休暇年間取得率など）、(2)介護人材確保状況（人材不足の状況、主な採用ルート、外国人の採用状況、法人独自の奨学金制度等の状況など）などである。

なお、施設所在県については、対象施設の「個人情報保護」の観点から調査項目としていない。

本調査研究の実施については、「八戸学院大学・八戸学院大学短期大学部倫理委員会」の審査を受け、2019 年 11 月 18 日付けで承認されている。

## Ⅲ 調査の方法、調査時期、回収状況

調査は郵送法により実施し、アンケート票を対象施設に郵送し、施設長等の管理的な立場にある方に記入を依頼し、無記名で返送していただいた。調査は、2019 年 11 月下旬から 12 月上旬にかけて実施した。

40 施設から回答があり回収率は 32.3%であった。施設種別ごとの回収状況では、介護老人福祉施設 20 施設（回収率 35.7%）、地域密着型介護老人福祉施設 7 施設（回収率 20.6%）、介護老人保健施設 13 施設（回収率 38.2%）であった。

以下、調査結果の報告においては、同じ福祉系施設である介護老人福祉施設と地域密着型老人福祉施設については、合計して「介護老人福祉施設」として集計・分析している。また、以下の図表において、表示上、介護老人福祉施設については「老福施設」、介護老人保健施設については「老健施設」としている場合がある。

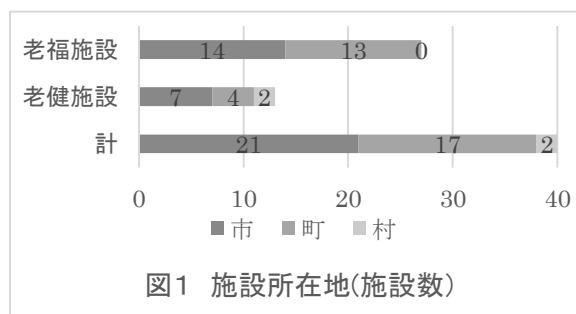
## Ⅳ 調査の結果

### 1 回答があった施設の概況

#### (1) 施設の所在地(図 1)

施設所在地を市町村別でみると、介護老人福祉施設では 27 施設中、市所在施設が 14 施設(51.9%)、町所在施設が 13 施設(48.1%)であった。介護老人保健施設では回答があった 13 施設中、市所在施設が 7 施設(53.8%)、町所在施設が 4 施設(30.8%)、村所在施設が 2 施設(15.4%)であった。

全体では、市所在施設が 21 施設（52.5%）、町所在施設が 17 施設（42.5%）、村所在施設が 2 施設（5.0%）となっている。

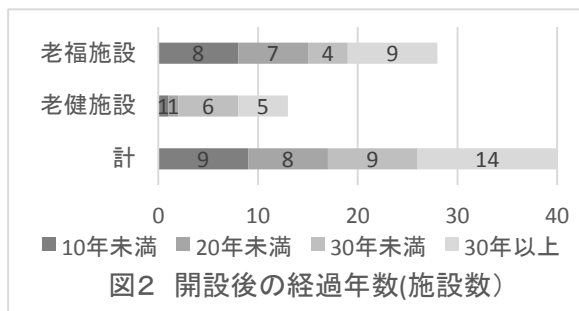


#### (2) 施設開設後の経過年数(図 2)

開設後 10 年未満の施設が 9 施設（22.5%）、開設後 10 年～20 年未満の施設が 8 施設（20.0%）、20 年以上の施設が 23 施設（57.5%）であった。開設後の経過年数の平均は、介護老人福祉施設、介護老人保健施設とも 23 年（月数未満切り捨て。）であった。

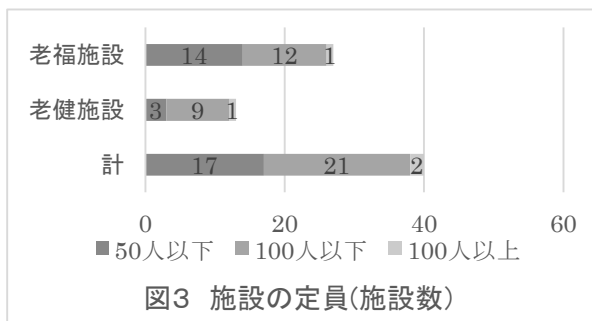
なお、介護老人福祉施設では、開設後 5 年未

満が 5 施設（うち地域密着型介護老人福祉施設が 4 か所）、5 年以上が 22 施設であった。介護老人保健施設では開設後 5 年未満の施設はなかった。



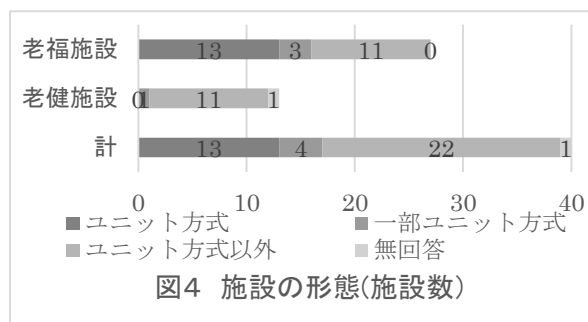
### (3) 施設入所定員 (図 3)

介護老人福祉施設では、定員 50 人以下の比較的規模の小さい施設が 14 施設(51.9%)であり、同じく介護老人保健施設では 3 施設(23.1%)であった。全体では、定員 50 人以下の施設は、17 施設(42.5%)であり、51 人以上の施設が 23 施設(57.5%)であった。



### (4) 施設の形態(図 4)

「ユニット方式」「一部ユニット方式」を合わせると 16 施設 (40.0%) であり、ユニット方式を採用していない従来型が 23 施設 (57.5%) であった。「ユニット方式」「一部ユニット方式」を採用しているのは、全て介護老人福祉施設であり、介護老人保健施設でユニット方式(一部ユニット方式を含む)を採用している施設はなかった。



### (5) 年間ベッド利用率 (2018 年度) (表 1)

調査実施の前年度の年間ベッド利用率は、31 施設 (77.5%) で 90%を超えており、24 施設 (60.0%) で 95%を超えていた。介護老人福祉施設では、19 施設 (70.4%) で年間ベッド利用率が 95%を超えていた。介護老人保健施設で 95%を超えているのは 5 施設(38.5%)であった。

表 1 年間ベッド利用率 (施設数、%)

施設種別	90%未満	90~95%	95%以上	無回答	計
介護老人福祉施設	4 (14.8)	3 (11.1)	19 (70.4)	1 (3.7)	27 (100.0)
介護老人保健施設	3 (23.1)	4 (30.8)	5 (38.5)	1 (7.7)	13 (100.0)
計	7 (17.5)	7 (17.5)	24 (60.0)	2 (5.0)	40 (100.0)

### (6) 施設入所者の平均要介護度(表 2)

介護老人福祉施設では、26 施設 (96.3%) で入所者の平均要介護度が 4 を超えていた。介護老人保健施設では、回答があった全ての施設で入所者の平均要介護度は 4 未満であった。

介護老人福祉施設(27 施設)の入所者平均要介護度の単純平均は 4.1 であり、介護老人保健施設(11 施設)では 3.4 であった。全施設の入所者平均要介護度の単純平均は 4.0 であった。

赤羽、吉田、小川、高橋、三岳：青森県東部及び岩手県北部地域の介護保険施設を対象とした介護人材の不足に関する調査研究

表2 入所者の平均要介護度（施設数、％）

施設種別	4未満	4～4.5	4.5以上	無回答	計
介護老人福祉施設	1 (3.7)	25 (92.6)	1 (3.7)	0 (0.0)	27 (100.0)
介護老人保健施設	11 (84.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (15.4)	13 (100.0)
計	12 (30.0)	25 (62.5)	1 (2.5)	2 (5.0)	40 (100.0)

### (7) 要介護度4以上の入所者の割合(表3)

介護老人福祉施設では、18施設(66.7%)で要介護度4以上の者の割合が75%を超えていた。介護老人保健施設では、要介護度4以上の者の割合が75%を超えている施設はなかった。

表3 要介護度4以上の者の割合

(施設数、％)

施設種別	50%未満	50～75%	75%以上	無回答	計
介護老人福祉施設	1 (3.7)	8 (29.6)	18 (66.7)	0 (0.0)	27 (100.0)
介護老人保健施設	6 (46.2)	5 (38.5)	0 (0.0)	2 (15.4)	13 (100.0)
計	7 (17.5)	13 (32.5)	18 (45.0)	2 (5.0)	40 (100.0)

## 2 職員の配置状況等について

### (1) 施設に勤務する全職員数(表4)

全施設から回答があり、職員数(介護職のみではなく、全ての職員数)は2,779人であり、その内訳は、正規職員2,009人(72.3%)、非正規職員770人(27.7%)であった。

なお、本調査においては、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがない職員」を「正規職員」、それ以外の「フルタイム勤務で雇用期間の定めがある職員」及び「パート・アルバイト」の職

員を「非正規職員」としている。

「平成29年度就業基本調査青森県集計結果のポイント」<sup>6)</sup>(2019年3月、5年毎に実施している調査)によると、青森県における「正規の職員・従業員」の割合は、64.7%となっている。

表4 施設に勤務する職員数(人、％)

施設種別	正規職員	非正規職員	計
老福施設	1,200(69.1)	537(30.9)	1,737(100.0)
老健施設	809(77.6)	233(22.4)	1,042(100.0)
計	2,009(72.3)	770(27.7)	2,779(100.0)

### (2) 2018年度決算における人件費比率について(表5)

人件費比率は施設間のバラツキが大きく、人件費比率が60%を超えている施設が22か所(55.0%)となっている一方、50%の未満の施設が4か所(10.0%)となっている。介護老人福祉施設では8か所(29.6%)で人件費比率が70%を超えている。回答があった施設の平均人件費比率は、介護老人福祉施設で65.7%、介護老人保健施設で57.2%、全体で62.9%となっている。

介護労働安定センター「令和元年度事業所における介護労働実態調査報告書」<sup>7)</sup>(以下「介護労働安定センター元年度調査報告書」)によると、施設系(入所)サービスにおける平均の人件費比率は64.4%であった。

表5 人件費比率(施設数、％)

施設種別	50%未満	50～60%	60～70%	70%以上	無回答	計
介護老人福祉施設	3 (11.1)	5 (18.5)	8 (29.6)	8 (29.6)	3 (11.1)	27 (100.0)
介護老人保健施設	1(7.7)	5 (38.5)	6 (46.2)	0 (0.0)	1 (7.7)	13 (100.0)
計	4(10.0)	10 (25.0)	14 (35.0)	8 (20.0)	4 (0.0)	40 (100.0)

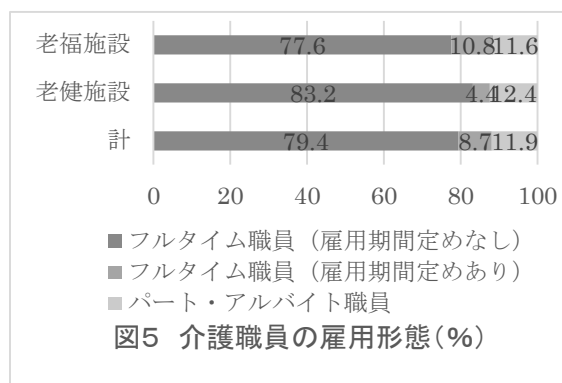
## (3) 介護職員の雇用形態(図 5)

回答があった 40 施設における介護職員合計数は、1,133 人であり、その内、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがない職員」が 899 人(79.4%)、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがある職員」が 99 人(8.7%)、「パート・アルバイト」が 135 人(11.9%)となっている。

なお、「施設に勤務する全職員」に占める介護職員数は、2,779 人中の 1,133 人でありその割合は、40.8%となった。厚生労働省「平成 30 年度介護サービス施設・事業所調査」<sup>8)</sup>結果では、介護老人福祉施設の介護職員の割合は従業員総数の 61.0%、介護老人保健施設では 47.2%となっている。今回の調査での介護職員の割合が小さいことについて、理由は明確ではないが、調査において短期入所サービス等と兼務している職員については、計上しないようお願いしたことが影響している可能性がある。

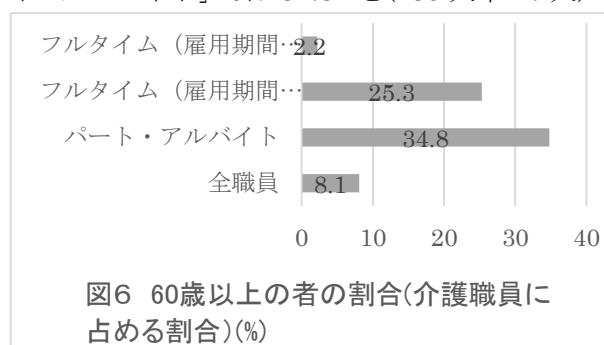
施設種別ごとにみると、介護老人福祉施設(介護職員数合計 771 人)では、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがない職員」が 598 人(77.6%)、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがある職員」が 83 人(10.8%)、「パート・アルバイト」が 95 人(12.3%)となっている。また、介護老人保健施設(介護職員数合計 362 人)では、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがない職員」が 301 人(83.1%)、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがある職員」が 16 人(4.4%)、「パート・アルバイト」が 45 人(12.4%)となっている。また、介護職員の雇用形態は、「施設に勤務する全職員」(表 6 参照)に比べると、「フルタイム勤務で雇用期限の定めのない」(正規職員)の割合が高くなっている(「全職員」では 72.3%、「介護職員」では 79.4%)。

なお、「介護労働安定センター元年度調査報告書」によると、施設系(入所型)における正規職員の割合は、71.2%となっている。



## (4) 60 歳以上の高年齢者雇用について(図 6)

介護職員全体に占める 60 歳以上の職員の割合は、8.1%となっている。雇用形態別にみると、60 歳以上の者の割合は、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがない職員」では 2.2%(899 人中 20 人)、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがある職員」では 25.3%(99 人中 25 人)、「パート・アルバイト」では 34.8%(135 人中 47 人)



となっている。

なお、「介護労働安定センター元年度調査報告書」では、「60 歳以上の介護労働者の割合」は、21.6%である。

## (5) 介護福祉士保有者の割合について(図 7)

介護福祉士資格を有しているのは、「フルタイム勤務で雇用期間の定めがない職員」では 75.6%、その他の雇用形態を含めた介護職員全体では 65.1%となっている。

なお、「介護労働安定センター元年度調査報告書」によると、施設系(入所型)では「介護

福祉士」資格保有者割合は 43.4%となっている。

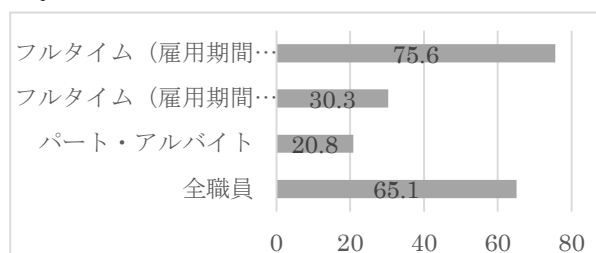


図7 介護福祉士資格保有者割合 (介護職員に占める割合)(%)

## (6) 介護職員の設置基準による配置人員数と実際の配置人員数の比較について(表 5)

各介護保険施設は、介護保険法による配置基準に従って人員を配置する必要がある。この配置基準と、各施設における常勤換算での実際の配置人数の比（「常勤換算による実配置人数」／「配置基準上の必要人数」）は、表 6 のとおりであり、施設間のバラツキが大きくなっている。1.3 以上即ち 30%の人員加配を行っている施設が 18 施設(45.0%)であり、この内、1.5 以上の配置を行っている施設は 9 施設(22.5%)となっている。

施設種別ごとに見ると、介護老人福祉施設では、17 施設 (63.0%) が 30%以上の加配となっており、介護老人保健施設では、4 施設 (30.8%) が 30%以上の加配となっている。

表 6 「常勤換算による実配置人数」／「配置基準上の必要人数」 (施設数、%)

施設種別	1.3 未満	1.3~1.5 未満	1.5 以上	無回 答	計
介護老人 福祉施設	10 (37.0)	6 (22.2)	8 (29.6)	3 (11.1)	27 (100.0)
介護老人 保健施設	8 (61.5)	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	13 (100.0)
計	18 (45.5)	9 (22.5)	9 (22.5)	4 (10.0)	40 (100.0)

## (7) 従業員の休暇等について

### 1) 採用後の年次有給休暇の付与時期

採用後の年次休暇付与の時期が、労働基準法の規定通り採用後 6 ヶ月となっている施設が 28 箇所(70.0%)、採用当初から付与しているなど労働基準法上の規定を上回る時期（採用後 6 ヶ月を経過しない時期から付与）となっている施設が 12 施設(30.0%)であった。

### 2) 年次有給休暇の取得率(表 7)

回答があった施設における年次有給休暇取得率は、施設間のバラツキが大きくなっている。取得率 25%未満の施設が 8 施設 (20.0%) ある一方で、75%以上の施設が 7 施設 (17.5%) あった。年間の年次休暇取得率は、回答があった全施設 (36 施設、無回答 4 施設) の単純平均で 43.4%となった。

「令和元年青森県中小企業等労働条件実態調査報告書」<sup>9)</sup>によると、年次有給休暇取得率は、調査対象事業所（無作為抽出した青森県内の 1,000 事業所）全体では 50.3%であり、医療・福祉関係事業所(20 事業所)では 46.4%となっている。

表 7 年次有給休暇の取得率 (施設数、%)

施設種別	25% 未満	~50% 未満	~75% 未満	75% 以上	無回 答	計
老福施設	5 (18.5)	7 (25.9)	10 (37.0)	2 (7.4)	3 (11.1)	27 (100.0)
老健施設	3 (23.1)	3 (23.1)	1 (7.7)	5 (38.5)	1 (7.7)	13 (100.0)
計	8 (20.0)	10 (25.0)	11 (27.5)	7 (17.5)	4 (10.0)	40 (100.0)

### 3) 育児休業の取得率

育児休業の取得率では、回答があった施設全

体で、男性では該当者が 9 人あったが、育児休業を取得した者はなかった。女性では該当者が 75 人あり、その内の取得者は 71 人、取得率は 94.7%であった。「令和元年青森県中小企業等労働条件実態調査報告書」によると、青森県全体の育児休業取得率は、男性 4.4%、女性 89.5%となっている。

### 3 介護職員の採用・離職、外国人介護職員の採用

#### (1) 2018 年度 1 年間における介護職員（入所施設部門）の採用状況(表 8)

回答があったのは 38 施設であり（介護老人福祉施設 2 施設が無回答）、2018 年度の入所部門における介護職員の採用数は合計で 226 人であった。その内訳は、正規職員が 160 人（70.8%）、非正規職員が 66 人（29.2%）であった。

表 8 2018 年度年間介護職員の採用状況（人、%）

施設種別	正規職員	非正規職員	計
介護老人福祉施設	104 (68.0)	49 (32.0)	153 (100.0)
介護老人保健施設	56 (76.7)	17 (23.3)	73 (100.0)
計	160 (70.8)	66 (29.2)	226 (100.0)

\* 回答施設数 介護老人福祉施設 25 か所、介護老人保健施設 13 か所

#### (2) 2018 年度 1 年間における介護職員の離職状況及び離職率(表 9、10)

38 施設から回答があり（介護老人福祉施設 2 か所が無回答）、入所部門の介護職員離職数は合計で 77 人であった。その内訳は、正規職

員が 52 人(67.5%)、非正規職員が 25 人(32.5%)であった(表 9)。離職率の分布は表 10 のとおりであり、施設間のバラツキが大きくなっている。離職率 10%未満が 26 施設(65.0%)、10%以上が 8 施設（20.0%）となっている。回答があった全施設の離職率の単純平均は 8.2%であった。

「介護労働安定センター元年度調査報告書」によると、年間離職率は介護老人福祉施設で 13.3%、介護老人保健施設で 12.9%となっている。

表 9 2018 年度年間介護職員の離職数（人、%）

施設種別	正規職員	非正規職員	計
介護老人福祉施設	41(66.1)	21(38.9)	62(100.0)
介護老人保健施設	11(73.3)	4(26.7)	15(100.0)
計	52(67.5)	25(32.5)	77(100.0)

表 10 介護職員の離職率分布（施設数、%）

施設種別	10%未満	10~20%	20%以上	無回答	計
介護老人福祉施設	15 (55.6)	4 (14.8)	2 (7.4%)	6 (22.2)	27 (100.0)
介護老人保健施設	11 (84.6)	2 (15.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
計	26 (65.0)	6 (15.0)	2 (5.0)	6 (15.0)	40 (100.0)

#### (3) 離職防止の取り組みについて(表 11)

介護職員の確保や離職防止のために施設として独自に取り組んでいる事項について「自由記載欄」に記載していただいた。一部要約してあるが、主な取り組み事例は表 11 のとおりである。17 施設から記載があり、それぞれの施設において職員の確保定着や離職防止に向けた独自の取り組みがなされている。



表 11 介護職員確保や離職防止のために施設が独自に取り組んでいる主な事例

① 休暇を取得しやすい職場づくり
有給休暇を取りやすい職場づくり、長期（5 日間の）連休取得、リフレッシュ休暇制度、育児休業を取得しやすいように相談体制を整備など
② 勤務時間について
定時退勤、時間外勤務縮減、個人の生活スタイルにあわせた就業時間の設定など
③ 処遇面での工夫
初任給のアップ、賞与支給割合のアップ、正規社員への昇任
④ 働きやすい職場づくりの取り組み
相談しやすい職場環境づくり、職員交流行事の充実、子育て世帯の支援（急な休みが必要な場合の対応）、職員アンケート実施、就業規則の改正を職員全員で決定、3 歳未満の子供がいる場合の育児時短勤務など
⑤ 先端技術の導入
福祉機器の導入、記録の ICT 化、SNS などを活用して施設の様子を内外に発信
⑥ 法人や施設理念の共有
⑦ 研修指導体制の充実
エルダー制度の活用、相談体制の強化、先輩による個別相談体制、育成から定着までの仕組みづくり、

#### (4) 新規学卒者の年度当初採用状況について(表 12)

回答があった施設における介護職員の年間採用者数（正規職員）は 2018 年度には 160 人（表 8）であり、この内、新規学卒者の採用数は、2018 年度当初で、高等学校、専門学校、短期大学、大学以上を合わせて 22 人であった。年間の採用者数に占める新規学卒者（年度当初

採用）の割合は 13.8%となっており、年度中の採用者の多くが新規学卒者以外の者となっている。

なお、2019 年度の新規学卒者年度当初採用者数は 17 人となっている(2019 年度の年度中採用者に占める割合は、年度途中の調査実施のため算出できない。 )。

2018 年度の採用新規学卒者の学歴別では、高等学校卒業者が 22 人中 17 人(77.3%)、2019 年では、17 人中 11 人(64.7%) となっており、両年度とも、新規学卒者の多くが高等学校の卒業生となっている。大学卒業以上は、2018 年度及び 2019 年度をあわせて 1 名のみであった。

また、新規学卒者の内、介護福祉士資格を有していたのは、2018 年度で 22 人中 6 人(27.3%)、2019 年度では 17 人中 6 人(35.3%)であった。新規学卒採用者の多くが、高等学校新卒者ということもあり、介護職員全体における介護福祉士資格保有者の割合(65.1%)に比べると低い値となっている。

表 12 新規学卒者採用状況（人）

施設種別	年度	高等学校	専門学校	短大	大学以上	計
老福施設	2018	8(0)	4(3)	0(0)	1(0)	13(3)
	2019	4(0)	5(4)	0(0)	0(0)	9(4)
老人保健	2018	7(1)	1(1)	1(1)	0(0)	9(3)
	2019	7(1)	1(1)	0(0)	0(0)	8(2)
合計	2018	15(1)	5(4)	1(1)	1(0)	22(6)
	2019	11(1)	6(5)	0(0)	0(0)	17(6)

\*カッコ内は、介護福祉士資格所持者数

#### (5) 2020 年度新規学卒者の初任給

調査時点（2019 年 11 月）において、2020 年 4 月に新規学卒者の採用予定がある場合に

のみ、基本給月額、資格手当、処遇改善費、特定処遇改善加算の額を回答していただいた。新卒者採用初任給の回答があったのは、高等学校新卒者初任給が 26 施設、専門学校新卒者初任給が 19 施設、短期大学新卒者初任給が 20 施設、大学新卒者初任給が 19 施設であった。

初任給の支給額は、給与月額（基本給）のみの支給か、資格手当、処遇改善費、特定処遇改善加算の加算があるかどうかという「支給パターン」によって、月額の支給額が異なっており金額にバラツキがみられる。高等学校新卒者の給料を例にとると、支給のパターンは表 13 のとおりである。基本給＋資格手当＋処遇改善費＋特定処遇改善加算の支給パターンは 5 施設で採用しており、このパターンの平均額は 179,414 円であった。一方、資格手当や処遇改善等手当加算などがなく基本給のみの支給パターンの施設は 3 施設あり、平均額は 141,288 円であった。その差は 38,126 円となっている。他の学歴についても、同様の傾向にある。

表 13 初任給支給のパターン(高校新卒者)  
(施設数、円)

支給パターン	施設数	支給額 平均額
基本給＋資格手当＋処遇改善費＋特定処遇改善加算	5	179,414
基本給＋資格手当＋処遇改善費	6	167,088
基本給＋資格手当＋特定処遇改善加算	1	146,720
基本給＋資格手当	7	149,111
基本給＋処遇改善費＋特定処遇改善加算	1	165,000
基本給＋処遇改善費	2	149,637
基本給＋特定処遇改善加算	1	153,260
基本給のみ	3	141,288

#### 1) 高等学校新卒者初任給(表 14)

高等学校新卒者の基本給月額平均は 140,326 円であった。最高額(155,000 円)と最低額(132,000 円)には、23,000 円の違いがあった。介護福祉士資格保有者に「資格手当」を支給していると回答があったのは 26 施設中 20 施設であり、資格手当の平均額は 6,815 円(手当の最高額 15,000 円、最低額 2,000 円)であった。「処遇改善費」は、13 施設で加算されており、その平均額は 20,708 円(加算の最高額 37,700 円、最低額 7,000 円)であった。「特定処遇改善加算」は、8 施設で加算されており、平均額は 13,138 円(加算の最高額 47,000 円、最低額 5,000 円)であった。

「基本給月額」、「資格手当」、「処遇改善費」、「特定処遇改善加算」を合算した手当を含む初任給平均額は 155,151 円であり、最高額は 217,000 円、最低額は 133,900 円であった。

なお、表 14～表 17 に各学卒の基本給月額、資格手当、処遇改善費、特定処遇改善加算、手当を含む平均支給額を示してあるが、手当等の組み合わせパターンが多様であるため、「基本給月額」から「特定処遇改善加算」までの合計と「手当を含む平均支給額」は合致しない。

表 14 高等学校卒初任給平均額 (円)

高等学校	基本給月額	140,326
	資格手当	6,815
	処遇改善費	20,708
	特定処遇改善加算	13,138
	手当を含む平均支給額	155,151

#### 2) 専門学校新卒者初任給(表 15)

専門学校新卒者の基本給月額平均は 149,905 円であった。最高額は 160,000 円、最低額は 136,000 円であった。「資格手当」は 19 施設中 18 施設で支給があり、平均額は 6,752

円、最高額 15,000 円、最低額 3,000 円であった。「処遇改善費」は、11 施設で加算されており、平均額は 20,473 円、最高額は 37,700 円、最低額は 7,000 円であった。「特定処遇改善加算」は、9 施設で加算されており、平均額は 14,000 円、最高額は 47,000 円、最低額は 5,000 円であった。

「初任給月額」、「資格手当」、「処遇改善費」、「特定処遇改善加算」を合算した手当を含む平均給与額は 164,752 円であり、最高額は 221,800 円、最低額は 169,100 円であった。

表 15 専門等学校卒初任給平均額(円)

専門学校	基本給月額	149,905
	資格手当	6,752
	処遇改善費	20,473
	特定処遇改善加算	14,000
	手当を含む平均支給額	164,752

### 3) 短大新卒者初任給(表 16)

短期大学新卒者の基本給月額平均は 149,965 円であった。最高額は 161,200 円、最低額は 136,000 円であった。「資格手当」は、20 施設中 19 施設で支給があり、平均額は 6,408 円、最高額 15,000 円、最低額 3,000 円であった。「処遇改善費」については、12 施設で加算されており、平均額は 20,600 円、最高額は 37,700 円、最低額は 7,000 円であった。

「特定処遇改善加算」については、9 施設で加算されており、平均額は 13,014 円、最高額は 47,000 円、最低額は 1,000 円であった。

「初任給月額」、「資格手当」、「処遇改善費」、「特定処遇改善加算」を合算した手当を含む平均給与額は 164,731 円であり、最高額は 221,800 円、最低額は 154,500 円であった。

表 16 短期大学卒初任給平均額 (円)

短期大学	基本給月額	149,965
	資格手当	6,408
	処遇改善費	20,600
	特定処遇改善加算	13,014
	手当を含む平均支給額	164,731

### 4) 大学新卒者初任給 (表 17)

大学新卒者の基本給月額平均は 150,179 円であった。最高額は 180,000 円、最低額は 140,000 円であった。「資格手当」は 19 施設中 18 施設で支給があり、平均額は 6,430 円、最高額 10,000 円、最低額 3,000 円であった。「処遇改善費」は、11 施設で加算されており、平均額は 20,473 円、最高額は 37,700 円、最低額は 7,000 円であった。「特定処遇改善加算」は、9 施設で加算されており、平均額は 14,300 円、最高額は 47,000 円、最低額は 5,000 円であった。

「初任給月額」、「資格手当」、「処遇改善費」、「特定処遇改善加算」を合算した手当を含む平均給与額は 173,593 円であり、最高額は 221,800 円、最低額は 154,500 円であった。

表 17 大学卒初任給平均額(円)

大学	基本給月額	150,179
	資格手当	6,430
	処遇改善費	20,473
	特定処遇改善加算	14,300
	手当を含む平均支給額	173,593

### (6) 介護職員採用において、介護福祉士資格の保有を重視しているか(表 18)

「基本的に介護福祉士資格のある者を採用している」(3 施設 7.5%)と「介護福祉士資格を重

視しているが、確保が困難である」(22 施設 55.0%)を合わせると、回答があった 40 施設中 25 施設 (62.5%) で資格保有を重視している結果となった。一方、「採用にあたり介護福祉資格を有していることを重視していない」と回答した施設は、40 施設中 15 施設(37.5%)であった。介護老人福祉施設、介護老人保健施設とも、ほぼ同様の傾向となっている。

表 18 介護職員採用における介護福祉資格の重視について 施設数、(%)

施設種別	基本的に 資格ある 者を採用	重視して いるが確 保困難	重視し ていな い	計
介護老人 福祉施設	2 (7.4)	15 (55.6)	10 (37.0)	27 (100.0)
介護老人 保健施設	1 (7.7)	7 (53.8)	5 (38.5)	13 (100.0)
計	3 (7.5)	22 (55.0)	15 (37.5)	40 (100.0)

た。8 割以上の施設においては、外国人介護職員を採用したことがないという結果となった。

「介護労働安定センター元年度調査報告書」によると、外国籍労働者を受け入れている施設系(入所型)サービスは、14.7%となっている。また、施設種別では、介護老人福祉施設が 21.8%と 2 割を超えている。

表 19 外国人介護職員を採用したことがあるか 施設数 (%)

施設種別	採用し たこと があり、 現在も 働いて いる	以前採 用した ことが ある が、現 在は働 いてい ない	これま で採用 したこ とはな い	計
介護老人 福祉施設	6 (22.2)	0 (0.0)	21 (77.8)	27 (100.0)
介護老人 保健施設	0 (0.0)	1 (7.7)	12 (92.3)	13 (100.0)
計	6 (15.0)	1 (2.5)	33 (82.5)	40 (100.0)

## (7) 外国人介護職員の採用について

### 1) 外国人介護職員の採用状況(表 19)

外国人介護職員について、「採用したことがあり、現在も働いている」と回答したのは、40 施設中 6 施設(15.0%)であった。これらは全て介護老人福祉施設(介護老人福祉施設に占める割合は、27 施設中 6 施設で 22.2%)であり、介護老人保健施設では、現在、外国人介護職員が働いている施設はなかった。また、「以前採用したことがあるが、現在は働いていない」が 1 施設 (2.5%、介護老人保健施設)、「これまで採用したことがない」は 33 施設(82.5%)であっ

### 2) 外国人介護職員の採用予定について(表 20)

外国人介護職員について、「採用する予定がある」と回答した施設は、回答があった 40 施設中 8 施設 (20.0%) であり、「採用する予定はない」と「未定、わからない」を合わせると 32 施設 (80.0%) であった。

なお、「介護労働安定センター元年度調査報告書」によると、外国籍労働者を「新たに活用する予定がある」は訪問系が 7.5%、施設系(通所型)が 11.6%に比べて、施設系(入所型)は 31.0%と高くなっている。また、この報告書では、事業所規模が大きくなると、外国籍労働者の活用意向が高くなるとしているが、今回の調

査では、回答件数が少なかったこともあり、外国人介護職員の採用予定と、事業所規模の関係は明確ではなかった。

表 20 今後の外国人介護職員の採用予定施設数 (%)

施設種別	採用予定あり	採用予定なし	未定、わからない	計
老福施設	7 (25.9)	5 (18.5)	15 (55.6)	27 (100.0)
老健施設	1 (7.7)	5 (38.5)	7 (53.8)	13 (100.0)
計	8 (20.0)	10 (25.0)	22 (55.0)	40 (100.0)

#### 4 介護人材の不足の状況や確保対策等について

##### (1) 現在、介護職員は不足しているか (表 21)

「不足している」と回答した施設が 20 施設 (50.0%)、「現在は不足していないが、欠員が出た場合の後任の採用に苦慮」が 18 施設 (45.0%) となっている。「不足していないし、必要な人員はいつでも採用できる」と回答した施設はなかった。

なお、「その他」(2 施設、5.0%) と回答した施設の内、1 施設から、「若手職員の採用が困難なため、定年後の継続雇用にかなりの割合で頼っているため、今後は人手不足が懸念される」との記載が 1 例あった。

60 歳以上の高年齢者の雇用は、図 6 で示したとおり全職員の 8.1%であり、この割合は全国 (21.6%) に比べて低いが、一部種施設においては、継続雇用を活用しながら人材不足に対応していることがうかがわれる。

表 21 介護職員の不足状況 施設数 (%)

施設種別	不足している	現在は不足していないが、欠員が出た場合の後任者の採用に苦慮	不足していないし、必要な人員はいつでも採用できる	その他	計
老福施設	14 (51.9)	11 (40.7)	0 (0.0)	2 (7.4)	27 (100.0)
老健施設	6 (46.2)	7 (53.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	13 (100.0)
計	20 (50.0)	18 (45.0)	0 (0.0)	2 (5.0)	40 (100.0)

##### (2) 不足していると回答した施設の具体的な不足状況 (表 22)

「介護職員が不足している」と回答した施設 (20 施設) に対し、具体的な不足の状況について伺った (複数回答)。「勤務表の作成に苦慮」と回答した施設が 18 施設 (90.0%) であった。また、「新たな入所を抑制している」「一部の居室やユニットを休止や閉鎖」が、各 2 施設あった。「その他」としては「職員の負担増大、時間外労働増加」との記載が 1 例あった。

表 22 具体的な不足状況について 施設数 (%)

施設種別	勤務表の作成に苦慮	職員数が足りず、新規入所を抑制	一部の居室やユニットを休止・閉鎖	その他
老福施設	12(85.7)	2(14.3)	2(14.3)	1(7.1)
老健施設	6(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(16.7)
計	18(90.0)	2(10.0)	2(10.0)	2(10.0)

\* 介護老人福祉施設 14 施設、介護老人保健施設 6 施設の計 20 施設の回答状況

(3) 介護職員について、人材派遣会社からの派遣を受けているか(表 23)

「現在、派遣を受けている」が 2 施設(5.0%)、「以前派遣を受けていたが、現在は受けていない」が 2 施設(5.0%)、「派遣を受けたことはない」が 34 施設(85.0%)となった。

表 23 人材派遣会社から派遣を受けているか  
施設数 (%)

施設 種別	現在、 派遣を 受けて いる	以前 派遣を 受けて いたが、 現在 受けて いない	派遣 を受け たこ とは ない	そ 他	計
老 福 施設	1 (3.7)	1 (3.7)	23 (85.2)	2 (7.4)	27 (100.0)
老 健 施設	1 (7.7)	1 (7.7)	11 (84.6)	0 (0.0)	13 (100.0)
計	2 (5.0)	2 (5.0)	34 (85.0)	2 (5.0)	40 (100.0)

(4) 介護職員採用のため、どのようなルートや広報手段を利用しているか（複数回答）  
(表 24)

介護職員の採用のルートとしては、全ての施設が「ハローワークでの求人」を上げてる。次いで、「高校、短大、大学等の新卒者」と答えた施設が 28 施設 (70.0%)、「口コミなど、知人や地域のつながり」と答えた施設が 25 施設 (62.5%) となっている。県社会福祉協議会などが実施している「福祉人材センター、福祉人材バンク」と回答したのは、15 施設 (37.5%) であった。「その他」としては、「施設実習生からの採用」、「事業所発行の広報誌」との記載があった。

表 24 介護職員採用のルートや広報手段  
施設数 (%)

施設 種別	ハロー ワーク での求 人	福祉 人材セ ンター、 福祉人 材バン ク	高校、 短大、 大学等 の新卒 者	リクル ート専 門の業 者の利 用	口コミ など、 知人や 地域の つなが り	新聞、 チラシ などの 広報媒 体	ホーム ページ	そ 他
老福 施設	27 (100 .0)	10 (37 .0)	21 (77 .8)	3 (11 .1)	16 (59 .3)	10 (37 .0)	15 (55 .6)	2 (7. 4)
老健 施設	13 (10 0.0)	5 (38 .5)	7 (53 .8)	2 (15 .4)	9 (69 .2)	6 (46 .2)	6 (46 .2)	1 (7. 7)
計	40 (10 0.0)	15 (37 .5)	28 (70 .0)	2 (5. 0)	25 (62 .5)	16 (40 .0)	21 (52 .5)	3 (7. 5)

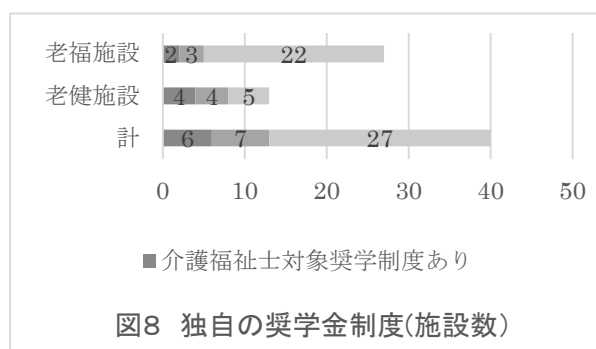
(5) 介護福祉士確保対策としての、法人独自の「奨学金制度」の実施状況について

1) 法人独自の「奨学金制度」について(図 8)

介護福祉士養成校在生を対とした法人独自の「奨学金制度がある」と回答した施設は 6 施設 (15.0% 介護老人福祉施設 2 施設、介護老人保健施設 4 施設) であった。介護福祉士を対象としてはいないが、看護職等の他職種を対象とする奨学金制度がある施設が 7 施設 (17.5% 介護老人福祉施設 3 施設、介護老人保健施設 4 施設) であった。

奨学金の性格としては、6 施設全てが貸与型(奨学金を貸与し、勤務年数などの条件を満たす場合には返還を免除する)であり、返還を求めない給付型の制度はなかった。

なお、奨学金の具体的金額を明記した施設はなく、「就学に必要な額」、「(金額については)就学生と協議」、「学費等全額」、「受講料などの実費」といった記載があった。

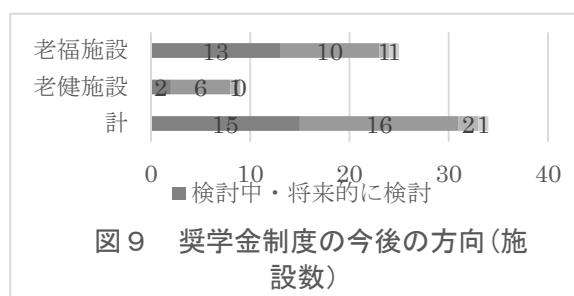


## 2) 「奨学金制度」がない施設 (34 施設) の今後の方向性について(図 9)

介護福祉士養成校在生者を対象とした法人独自の奨学金制度が「ない」と回答した 34 施設に対し、奨学金制度の検討状況を伺った。

「検討している、もしくは将来的に検討した」と回答した施設が 15 施設(44.1%)、「検討する予定等はない」と回答した施設が 16 施設(47.1%)であった。「その他」は「今のところよくわからない」「資格取得時の費用助成、融資制度を設けている」といった回答があった。無回答が 1 施設あった。

なお、「検討している、もしくは将来的に検討したい」と回答した 15 施設中、13 施設が介護老人福祉施設であった。

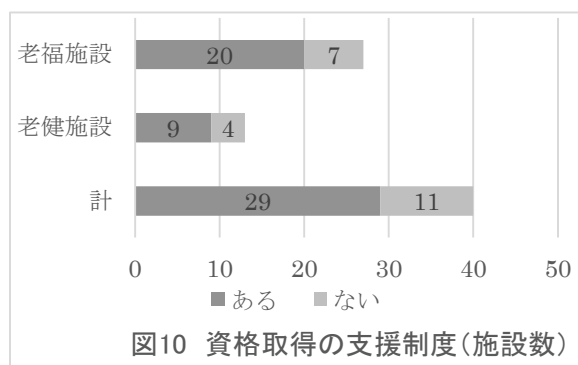


## (6) 雇用している介護職員が資格取得しようとする場合の支援について (図 10)

雇用している介護職員が、介護福祉士資格の資格取得や介護職員初任者研修の受講など、新たに介護に関連する資格を取得しようとする

場合、取得支援のために受講料などを補助する制度があるか伺ったところ、40 施設中 29 施設 (72.5%) で「ある」と回答しており、「ない」と回答したのは 11 施設 (27.5%) であった。

支援の内容としては、研修への参加を勤務として扱う、研修休暇を付与する、研修費用の一部または全部を助成する、資格取得のための資金を貸与する、(資格取得した場合の) 祝い金などであった。



## V 考察

調査結果から、調査に協力をいただいた介護保険施設の全体的な特徴として、①ベッド利用率が高く重度者の入所割合が高い、②国が定める基準に比して職員を加配している施設が多く人件費比率が高い、③正規職員の割合が高く職員の資質向上に取り組んでいる施設が多い、④全ての施設が何らかの人材不足の状況にあるが、施設独自の「プラスワン」の取り組みを展開している施設の割合は大きくない、⑤若者層から就職先として選択されなくなってきている可能性がある、⑥調査結果に施設間のバラツキがある場合が多い、といった事項を指摘できる。

「介護労働安定センター元年度調査報告書」によると、「採用が困難である原因」として、介護老人福祉施設の 69.9%、介護老人保健施設の 66.7%が「同業他社との人材獲得競争が厳し

い」ことをあげており、最も多くなっている。次いで、「景気が良いため介護業界に人材が集まらない」（介護老人福祉施設 61.7%、介護老人保健施設 59.1%）となっている。介護保険施設は人材の確保を進めるうえで、「同業者間における競争」と「他業種との競争」という2つの競争の中に置かれているものと考えられる。

以下、人材の不足について、「同業者間競争」の要因や「他業種との競争」と観点から、今回の調査結果、各種調査の結果や先行研究をもとに検討を行う。

## 1 介護人材不足の要因に関して

### (1) 人材不足と施設の特性について

今回の調査で、「介護職員は不足していますか」という質問に対し、「不足していない」と回答した施設はなく、「不足している」と回答した施設が 20 施設（50.0%）（以下「不足群」という。）、「現在は不足していないが欠員が出た場合の後任の採用に苦慮」が 18 施設（45.0%）（以下「後任採用苦慮群」という。）という結果（無回答 2 施設）であったことから、施設を「不足群」と「後任採用苦慮群」に分け、2つの群に回答項目においてどのような差異があるかを検討した。

なお、「不足施設群」では、新規入所を抑制している施設（2 施設）、一部居室やユニットを休止している施設（2 施設）があるほか、18 施設において、施設運営の要ともなる勤務表の作成に苦慮しているとの回答があり、人材不足は施設運営に大きな影響をおよぼしている。

また、2017 年 3 月の厚生労働省老健局高齢者支援課「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」<sup>10)</sup>によると、全国では 295,237 人の入所申込者があり、青森県では 3,480 人、岩手県では 4,406 人という多数の申込者がある（いずれも、要介護 3～5 の者の数）。このような中で、

介護人材の不足により、入所の抑制やユニットの閉鎖などが行われているということは、施設における介護サービスを必要とする方々に、人材不足を主たる要因としてサービス提供できていない可能性を示すものと考えられ、介護人材の不足は社会的にも大きな影響を与えている。

「不足群」と「後任採用苦慮群」について、調査項目の①施設の種別、②施設所在地(市部と町村部)、③施設の運営形態(ユニット方式を採用しているかどうか)、④入所者の要介護度、⑤年間ベッド利用率、⑥要介護度が 4 以上の者の入所割合、⑦年次有給休暇取得率、⑧職員数の加配状況、⑨人件費比率、⑩初任給のパターン(基本給、資格手当、処遇等改善費、特定加算の実施状況の違い)について、どのような差異が認められるかを検討した。

これらの項目については、a)職員が入職に当たり考慮すると考えられる項目(主に、①、②、③、⑩)、b)職員の業務困難度と関連すると考えられる項目(主に、④、⑤、⑥)、c)職場の働きやすさや待遇のよさと関連すると考えられる項目(主に、⑦、⑧、⑨)の3種類に分類できるのではないかと想定し、各施設の人材不足と何らかの関係を有するのではないかと仮定した。

「不足施設群」と「後任採用苦慮群」の2つの群と、①～⑩の各項目についてクロス集計を行い、カイ二乗検定も実施したが、対象数が少ないこともあり、関連性が認められる項目はなかった。

このことについては、

- ① 介護保険施設の人材不足は、施設内の状況や勤務の条件に関係なく発生している可能性がある。
- ② 介護保険施設の人材不足は、一つの特性だけではなく複数の要因が関連して可能性がある。



- ③ 介護保険施設における人材不足には、今回の調査項目以外の要因が影響している可能性がある。

などが想定される。

以上のとおり、各施設のどのような状況が介護人材不足の度合いに影響するかを、今回の調査結果だけから確認することはできず、また、介護人材確保における同業他社との競争に関連すると考えられる特性を把握することもできなかった。

## (2) 施設間のバラツキが大きいことについて

各介護保険施設は、国が定める基準で運営されており、国が定める介護報酬が支払われるが、職員の配置や職員処遇の在り方（例えば年次有給休暇取得率や初任給）など、施設間の回答結果にバラツキあり、一定の傾向や水準を見出すことができない調査項目が少なからずあった。

それぞれの介護保険施設は独立した経営体であり、地域背景も異なることから、運営のあり方として多様なものとなる可能性があり、調査結果にバラツキがでることはあり得るものと考えられる。しかしながら、一般に介護人材の確保のように、地域の同業者全てに共通の課題が存在し、また、同業種間で競争が存在している場合には、まずは同業種内において劣位とならないよう、同業他社の状況を確認し、優れた取り組みをしている同業者に学びながら、ベンチマーク指標などを設定して経営改善の取り組みを進め、その結果として業界全体としての方向性が作られ水準が高まっていくものと考えられる。

回答数が少なく、今回の調査結果のみで軽々に判断することはできないが、回答にバラツキが多いということは、年次有給休暇取得率や初任給などについて、同業他者の状況を確認しながら、地域において優位な事業者となるような

改善を進めるといった取り組みが低調である可能性も否定できない。介護保険施設は、こうした点について、経営体としてのノウハウが十分には蓄積されていない可能性やノウハウを持っていたとしてもそれが十分に活かされていない可能性が想定される。

一方で、今回の調査の結果から、各施設は慢性的な人材不足の中で、職員の加配や資格の取得支援や計画的な研修を実施するなど、働き方の改善や職員の育成などにも取り組んでおり、これらの取り組みが、離職率を下げ職場に定着する上で一定の効果を上げていることも想定される。

各施設はこのように独自に様々な取り組みを行っている場合が多いが、現在の人材不足がこれまで以上に深刻化すると、各施設が単独で努力を重ねていっても、最終的には人材不足のために個々の施設の運営が成り立たなくなり、地域の介護基盤が一気に弱体化する可能性も否定できない。

個々の施設の努力はもちろんのこと、地域の事業所・施設が、介護人材の確保に向けて共通の問題意識のもとに相互に連携し、業務改善、人材確保策、職員の定着方策などについて、情報交換を行い、学びあう機会と場を設定して働きやすい職場づくりをすすめ、地域から「働きやすくやりがいのある仕事」としての評価を得るような取り組みを重点的に進めることが必要と考えられる。こうした情報交換や学びあいから、同業者間の適正な競争が生まれ、人材の確保とサービスの向上が図られることを期待したい。また、このことについて都道府県や市町村が適切に関与し、支援していくことも必要であろう。

## (3) 他業種との競争について

経営体が必要とする人材を確保するために

は、一般的には、①採用が可能であること、②離職が少ないこと、③勤務を続ける中で職員がレベルアップできることの 3 条件が重要と考えられる。③は②前提ともなる。以下、調査結果などをもとに、介護保険施設は、この 3 条件について、他業種と比較した場合にどのような状況にあると考えられるか検討する。

## 1) 採用に関して

### a) 職場選択志向から

2015 年に(公財)社会福祉振興・試験センターが実施した調査<sup>11)</sup>の結果によると、介護福祉士(対象者数 44,910 人)の「現在の職場を選択した理由」(複数回答)では、「通勤が便利」(41.4%)、「やりたい職種・仕事内容」(39.1%)、「労働時間・休日、勤務体制が希望に沿う」(31.5%)、「能力や資格が活かせる」(31.3%)、「正規職員として働ける(可能性がある)」(31.3%)などとなっている。これを 20 歳代(対象者数 3,874 人)の回答に限ってみると、「やりたい職種・仕事内容」(44.6%)、「通勤が便利」(42.3%)、「正規職員として働ける(可能性がある)」(40.6%)、「能力や資格が活かせる」(33.2%)、「職場の雰囲気が良い」(29.1%)などとなっている。「職場の雰囲気が良い」は、10 歳代(対象者数 23 人)では 52.2%、回答者全体では 17.7%となっており、新卒世代の入職者を迎え入れるうえで、職場の雰囲気が重要な要素になると考えられる。一方で、「賃金の水準が適当」は、回答者全体で 12.3%、20 代では 30.4%となっており、「賃金水準」は、「通勤」、「労働時間」、「能力資格を活かせる」、「正規職員」といった項目に比べて選択割合が小さくなっている。

内閣府が 2017 年に実施した 16 歳から 29 歳までの男女 1 万人を対象として実施したインターネット調査<sup>12)</sup>では、仕事をする目的では(2 つまで回答)、「収入を得るため」が 84.6%

と最も多く、次いで「仕事を通して達成感や生きがいを得るため」(15.8%)となっている。また、同じ調査で、「仕事を選択する際に重要視する視点」として、「とても重視」「まあ重視」をあわせると、「安定して長く続けられること」が 88.8%と最も大きく、次いで「収入が多いこと」(88.7%)、「福利厚生が充実していること」(85.2%)などとなっている。また、希望する雇用形態については「正規雇用」が 76.0%と高い割合となっている。

社会福祉振興・試験センター調査結果からは、介護福祉士として勤務する方々の職場選択志向として「通勤」「やりたい職種・仕事内容」「正規職員」「能力を活かせる」「職場の雰囲気がよい」といった事項が想定され、一方で、内閣府の行った調査からは、若者世代の「安定」「収入」「福利厚生」「正規雇用」といった職場選択志向が想定される。こうした志向について、今回の調査結果や他の調査の結果をもとに検討すると、

① 介護保険施設や介護事業所は、全市町村に存在しており通勤可能な範囲で選択可能である。

② 今回の調査結果による正規の介護職員(フルタイムで雇用期間の定めがない職員)の割合は、79.4%であるが、青森県統計分析課調査結果(2017 年)によると青森県における「正規職員・従業員」の割合は 64.7%であり、調査年に 1 年の違いがあるが、今回調査で回答があった施設の方が、正規職員の割合が高いと想定される。

③ 今回の調査結果による年間の離職率は、平均で 8.2%と「介護労働安定センター元年度調査報告書」における介護保険施設の離職率(介護老人福祉施設 13.3%、介護老人保健施設 12.9%)よりも小さい。

④ 介護保険施設は、将来的にも、継続的に利

用者の確保が見込まれる事業体であり、職場としての安定性や継続性には大きな懸念はないと考えられる。

といったことから、上記の「職場選択志向」のうち、「やりたい職種・仕事内容」「収入」を除く各事項については、介護保険施設は、職場として選択するうえで、他業種に比べて劣位となる要素は少ないものと考えられる。

「やりたい職種・仕事内容」については、介護労働安定センター労働者調査<sup>13)</sup>の結果では、「仕事の内容・やりがい」の満足度は、介護職員のうち「満足」「やや満足」と答えた者を合計すると46.7%と半数を下回っている。調査年がやや古くなるが、内閣府が実施した「平成21年度 インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査最終報告書」<sup>12)</sup>では、仕事をしている人を対象に「現在の仕事の内容に満足・やりがいを感じているか」を聞いたところ、「満足している」と「やや満足している」をあわせて55.3%となっている。異なる調査結果から断定することは困難だが、介護職員で仕事における満足度を感じている者の割合は、他事業の従事者に比べて低い可能性は否定できない。職員がやりがいをより感じて働くことができる職場づくりを進めることが重要と考えられる。

東野ら(2018)<sup>14)</sup>は、静岡県内の介護事業所の実態調査から、介護職員が将来の展望を持って働き続けることができるようにする上で、能力や技術等に応じた公平な評価がなされることが重要であり、そのためにはキャリアパス制度を導入し適切に運営する必要があると述べている。また、小野内と壬生(2014)<sup>15)</sup>は、利用者や家族、同僚等のかかわりの中で得られるもの、肯定的な反応や結果を受け取ることができることが、介護職員の

「やりがい」の実感をもたらすと述べている。

こうした視点を基本とし、職員のやりがいや職場満足度を高める手法を、施設経営者や管理者が、これまで以上に学び、適切に実践することが他業種との競争に優位に立ち、人材を確保していくうえで重要と考えられる。

#### b) 初任給について

前出の内閣府調査<sup>12)</sup>から、若者の職業選択において「収入」が重要な要素となる考えられるため、初任給について、全国及び青森県の企業等との初任給比較を行った(表25)。給与の水準は賞与等も含めた年間の所得で比較する必要もあると考えられるが、今回調査では、就職活動で重要な要素となる初任給のみを調査し、給与制度の全体や給与水準全体は調査対象としていない。

なお、全国全業種の初任給は厚生労働省の公表結果<sup>17)</sup>、青森県については青森県経営者協会ホームページ掲載資料<sup>18)</sup>によっている。調査対象年度は、厚生労働省調査が他の調査より1年早い。

初任給は、通常、「基本給月額+諸手当」と考えられることから、表25中の「(a)+手当等の額」で比較すると、回答があった施設の平均では、高校卒業及び短大卒業については「青森県全業種全職種平均」とほぼ同一の水準となっている。一方、大学卒では1万6千円ほど下回っている。また、全国との比較では、すべての学歴で下回っている。

なお、表25の「介護保険施設今回調査結果平均」の「手当等の額」は、介護福祉士等の資格の保有に対する資格手当、処遇改善費、特別処遇加算の合計である。施設によって、これら手当の他に、夜勤手当等の業務に関連する手当などを支給している場合もあるが、今回は調査していない。

表 25 初任給比較 (円)

	全 国 全 業 種	青 森 県 全 業 種  全 職 種 平 均	介護保険施設今回調査結 果平均	
			基本給月 額(a)	「(a) + 手 当等の額」
高校卒	167, 400	154, 200	140, 326	155, 151
短大卒	183, 900	163, 206	149, 965	164, 731
大学卒	210, 200	189, 772	150, 179	173, 593

\* 全国全業種は厚生労働省調査で 2019 年度新卒者初任給

\* 青森県全業種全職種平均は青森県経営者協会調査で 2020. 3 新卒見込み者対象調査

\* 介護保険施設今回調査結果平均は 2020. 4 採用予定者対象調査

今回の調査結果では、青森県の全業種全職種と比較した場合、高校卒及び短大卒の者に関しては、介護保険施設の初任給水準は決して低くないという結果となったが、表 13「初任給支給のパターン」で示したとおり、パターンによって支給額平均額には大きなバラツキがある。「処遇改善費」などを支給している施設では初任給が高くなっていることから、「処遇改善費」の加算対象となった施設では、初任給が改善されている場合も多いと考えられる。一方で、こうした手当がない施設の場合には、支給額が低くなっており、従来から言われている低賃金の状況が継続していると推測される。

人材確保における他の業種との競争が存在する中では、各施設が、他業種を含めた地域の初任給水準を把握して他業種に対して劣位としない金額の設定を行う必要があり、このためには、近年、国によって進められている、介護職員の処遇改善の措置を適切に活用することが、先ずは必要となると考えられる。また、初任給の改善が図られている場合には、新規学卒者の募集などにおいて、その内容を的確にア

ピールするとともに、地域に対しても給与の改善状況について伝える努力を進め、低賃金イメージの改善を図る必要もあると考えられる。

今回の調査では、国による処遇等改善費や特定処遇改善加算の導入は、初任給水準を押し上げている可能性が高く、処遇水準の向上に大きな役割を果たしていると考えられる結果となった。

「青森県福祉・介護人材確保定着グランドデザイン」<sup>4)</sup>によると、2015 年 12 月に青森県福祉政策課・高齢保険課が実施した調査では、社会福祉法人の 88.2%が既に処遇等改善加算の対象となっていたが、今回調査では初任給から処遇等改善費を加算している施設は初任給について回答があった 26 施設中 14 施設(53.8%)であった。加算の対象となりながら、初任給の改善に加算を活用していない施設が存在する可能性も否定できない。各施設の事情もあると考えられるが、処遇等改善費などの加算を有効に活用することにより、初任給を含む給与水準のアップを適切に図り、他産業に対する優位性をアピールする必要があるだろう。

近年における国の介護職員を対象とした処遇改善の取り組みは、初任給水準を見た場合には、一定の効果を示していると考えられるが他業種との比較に止まらず、この水準が、介護という仕事の専門性や困難度に対応したものなのだろうかということも、今後、もう一つの論点として検討される必要もあると考えられる。

結城<sup>18)</sup>は、国による処遇改善策の努力は見受けられるものの、他の産業と比べた場合、介護職員の賃金水準は未だに低く、このことが介護人材不足を深刻化させていると指摘し、さらに、介護人材不足を現状のまま放置することの問題性を指摘したうえで、消費税財源などにより、介護保険財政の公費負担部分の割合を現在

の 5 割から 6 割や 7 割までアップすべきと述べている。重要な社会インフラとなっている介護サービスが、人材不足によって崩壊しないようにするためには重要な提案と考えられるが、実現には相当な困難が伴うであろう。

先ずは、国が、介護という仕事の専門性や困難度を踏まえ、近年実施している処遇改善の取り組みをさらに充実させることと、各介護保険事業者や施設が、国の措置を的確に活用して職員の待遇改善を図ることが求められる。

なお、アンケート用紙の自由記載欄には、国の処遇改善の取り組みを評価すると同時に、この取り組みが時限措置とならないことを要望する趣旨の記述があった。各介護保険事業者や施設が、長期的な見通しを持って、職員の処遇改善を進めることができるように国において制度設計を行うことが求められる。

## 2) 離職を防ぐことについて

採用した職員が離職せずに継続して勤務できるということは、人材確保において重要な条件と考えられる。今回調査で回答があった施設の離職率は、単純平均で 8.2%であり「介護労働安定センター平成元年度調査報告」による介護保険施設職員の離職率（介護老人福祉施設 13.3%、介護保険施設 12.9%）に比して小さい値となっている。また、「平成 30 年雇用動向調査結果の概況」<sup>19)</sup>によると、2018 年度におけるパートタイム労働者を除く一般労働者の全国の離職率は 11.3%となっている。今回の調査結果はこの値よりも小さくなっている。

全国的に見ると、介護保険施設の職員は一般労働者よりも離職率が高いが、今回の調査で回答があった施設では、施設間にバラツキはあるものの、総じて離職率が低いという結果となった。このことについては、既述の通り、多くの施設において、「休暇を取得しやすい職場づくり」、「超過勤務の廃止などの取り組み」、「処遇

面での工夫」、「子育てしやすい職場づくりなどの働きやすい環境づくり」などの各施設における取り組みが一定の効果を発揮しているものと考えられる。また、初任給など給与面での改善が必要な場合あるとしても、身近な地域で正規職員として勤務できるといった、介護保険施設の特性がメリットとして離職率に影響している可能性もあるとも考えられる。

介護労働安定センターの調査結果<sup>19)</sup>によると、前職（介護関係の仕事）をやめた理由としては（複数回答）、「職場の人間関係に問題があった」（22.7%）、「結婚・出産・妊娠・育児のため」（20.3%）、「他に良い仕事・職場があったため」（17.6%）、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」（16.5%）、「収入が少なかったため」（16.4%）、「将来の見込みが立たなかったため」（16.3%）などとなっている。

離職率をさらに低下することにより人材を安定的に確保し、他の産業に対して優位となるためには、これらの結果を受け止め、職員が組織の一員として事業体のミッションに関わることができ、ミッションを果たしている上で一定の役割を担っているという意識を持つこと、人間関係などについて管理的な立場にある職員が適切に関与できること、キャリアパスを明確にして職員が職場における将来の姿を明確に描けるようにすることなどが必要であろう。

各施設においても、前述（表 11）のとおり、様々な取り組みがなされている。こうした取り組みについては、地域の施設同士で連携・共有しながら、地方自治体とも連携し、地域として人材の確保定着のための方策を洗練させていくことも必要と考えられる。こうした取り組みを着実に進めるためには、法人理事会や施設幹部職員の役割は大きい。

## 3) 職員の資質向上の取り組みについて

今回の調査結果では、回答があった全ての施設において、介護職員の資質向上のために何らかの計画的な研修を実施しており、また、72.5%の施設において、雇用している介護職員が介護福祉士資格の取得や介護職員初任者研修の受講などについて、施設独自の受講料の補助など、何らかの支援を行っている。

こうした資質向上の取り組みは、今回調査で回答があった施設の介護職員における介護福祉士資格保有率の高さ（今回調査 65.1%、全国は 50.1%<sup>7)</sup>）にも現れていると考えられ、専門的な資格を有する職員として処遇されるにもつながり、離職率が低いことに関係している可能性もある。また、職場が従業員の資質向上に熱心であることは、職員の「やりがい」にもつながるものと考えられる。

職員の資質向上の取り組みを介護保険施設が行っていることは、他の産業に決して劣らない特徴であり、各施設はこの点について、これまで以上に地域にアピールすることが必要であろう。介護の仕事が資格や研修に裏打ちされた専門的な業務であり、各施設が職員の資質向上の取り組みをしているということは、介護という仕事に対する社会的イメージの改善に一定の役割を果たすことが期待され、人材確保の面でも一定の効果を有すると考えられる。

#### (4) 介護保険施設における介護職員の確保策について

今回回答があった施設の職員採用ルートとしては、「ハローワーク」、「新規学卒者」、「ロコミなど、知人や地域のつながり」が高い回答割合となっている。一方で、ハローワークに求人を出したとしても有効求人倍率(2019 年)が訪問介護員で 15.03、施設介護員で 4.31 となっており<sup>20)</sup>、實際上、ハローワーク経由で人材を採用することには困難が伴うと考えられる。新

規学卒者については、すでに見たように、介護の仕事に新規学卒で参入する者は少ない。ロコミなどの活用にも限界があると考えられる。

このような状況のもとで、各介護保険施設において、上記の 3 つの方法以外に、現実にとどのような取り組みを展開しているか調べるため、①人材派遣会社・リクルート専門業者の利用、②60 歳以上の者の雇用、③外国人介護人材の活用、④法人等の独自の奨学金制度の 4 つについて、調査を行った。結果は既述のとおりであるが、これらの取り組みを積極的に展開している施設は多くはない。以下、この 4 点について調査結果等から検討する。

##### 1) 人材派遣会社・リクルート専門業者の利用

人材派遣会社から派遣を受け入れているのは 2 施設であり、過去に派遣を受けていた 2 施設をあわせても計 4 施設(10.0%)のみであった。一方、リクルート専門業者の利用では、利用していると回答した施設は、5 施設(12.5%)であった。

小寺(2019)<sup>21)</sup>によると、全国の特別養護老人ホームを対象とした調査の結果、介護人材確保等を背景に 2018 年度に人材紹介会社を利用して介護職員を雇い入れた特別養護老人ホームは 29.2%で、平均雇い入れ人数は 3.3 人、雇い入れた介護職員 1 人当たりの人材紹介手数料は 59.7 万円であった。全国的には、3 割近い施設で、人材紹介会社を利用していることとなる。

今回の調査結果から、回答があった施設では、人材派遣会社やリクルート専門業者の活用が低調であることがうかがえる。「人材紹介会社」の利用には、コストが高く費用対効果や人材定着などで種々の課題があることも想定されるが、介護人材不足に対応する手段の一つになると考えられる。

##### 2) 60 歳以上の者の雇用

今回の調査結果では、正規職員と非正規職員をあわせた介護職員全体に占める 60 歳以上の者の割合は 8.1%となった。「介護労働安定センター平成元年度報告書」によると、60 歳以上の者の割合は 21.6%となっており、今回の調査結果よりも大きい値となっている。

今回の調査で 60 歳以上であった者の内、定年後も継続して雇用されている者がどの程度であるかは調査していないが、定年後の雇用継続制度を設けていると回答したのは 40 施設中 38 施設（2 施設が無回答）であり、ほとんどの施設で継続雇用の制度が整備されている。回答があった施設の 6 割以上が、開設後 30 年未満（開設 20 年未満が 42.5%）であることから、定年に達した職員が少ない可能性もあるが、今後、人材不足を補う手段として、定年後の雇用継続を含め、60 歳以上の者の雇用をさらに拡大することも検討される必要がある。

### 3) 外国人介護人材の活用

外国人介護人材の活用については、今回の調査結果では、採用したことがないと回答した施設が 8 割以上となっている。今後の採用の方向性については、採用したいと回答した施設が 2 割にとどまっており、外国人人材の採用には必ずしも積極的ではない傾向がうかがえる。

介護保険施設を経営している法人は、「1 法人 1 施設＋居宅サービス事業所」という運営形態が多い現状で、外国人人材を受け入れ、地域に定着して安定して生活してもらうためには、言語の問題も含めた生活支援体制を構築することが必要であり、個々の施設単独では、実際上は多くの困難や課題があると見込まれる。単に労働力不足を補うために外国介護人材を受け入れるのではなく、地域としての受け入れ態勢を整えることも必要であろう。

八戸市近郊のある町では、地域の労働者不足の解決のため町役場と商工会が連携し、大学等

の高等教育機関（介護分野を含む）に留学したいという外国人を呼び寄せ、町が留学期間中の住まいを提供し、介護分野を学びたい方には、本学で学ぶための学費や生活の支援を社会福祉法人が行い、卒業後には、町の住民として介護事業所・施設に勤務するといった取り組みが進められようとしている。買い物、アルバイト、休日の過ごし方、住宅の確保、地域住民との交流などの生活面の支援の枠組みも、町当局も関わりながら構築する方向で準備がされ始めている。また、本学などの高等教育機関に入学する前段階として、国内の外国語学校で日本語能力を習得することについても社会福祉法人が支援を行う方向で検討が進んでいる。

新型コロナウイルスの拡大もあり、本格的な展開は今後の取り組みになると見込まれるが、上記の枠組みは、地方自治体が地域の労働力の不足に着目して一定の役割を果たし、関係機関や団体と連携しながら介護人材を含む外国人材の受け入れを図るというものであり、外国人介護人材の受け入れの一つの方途になると考えられる。また当然のことながら、こうした取り組みは、外国人以外の人材についても、地元からそして他地域からも呼び寄せて、若者が定着して地域住民として生活することを推進する可能性も有してとも考えられる。

### 4) 法人等の独自の奨学金制度

介護福祉士養成校在学学生を対象とした法人独自の奨学金制度を設けている施設は、6 施設に止まっていた。

こうした中であって、八戸市およびその周辺（一部他県を含む）の複数の医療法人や社会福祉法人が「事業協同組合」を設立し、物品の共同購入等の事業のほか、求人活動の支援や職員の教育研修事業を行うとともに、求人活動の一環として、本学とも連携し、組合に加盟している社会福祉法人が奨学金を貸与（貸付した法人

の施設に、卒業後一定期間勤務することにより返済を免除)する事業を実施している。事業協同組合から奨学生募集の案内が本学に送られ、本学を通じて学生に周知して希望をとり、学生は事業協同組合に加盟している介護事業所・施設を見学してから、希望する施設に勤務することを条件に奨学金貸与に応募する仕組みとなっている。地元出身学生のみならず、外国人留学生がこの奨学金制度を利用して就学している事例が出ている。

奨学金制度は、介護福祉士養成校の学費が直接的な経費だけでも年間 80 万円から 100 万円程にもなるわが国の現状において、高等教育機関に入学して専門性の高い職業人になろうとする「志」のある若者やそのご家族にとって、有力な支援策となると考えられる。都道府県社会福祉協議会が実施している奨学金制度とあわせ、法人独自の奨学金制度を活用することにより、介護福祉士養成校への就学支援体制の充実が図られることとなる。

この事例のように、単独の法人施設で制度を作るのではなく、地域の関係施設が連携して奨学金制度を設け、地元の介護福祉士養成校と協力しながら制度を運営することにより、入学を希望する若者や高等学校などへの周知も容易となり、人材確保において効果的な手段の一つと考えられる。

もちろん、奨学金貸与により、若者の未来を縛ってしまうようなことは避けるべきであり、借り受けに至るプロセスにおいて、学生及びご家族と十分に話し合い、納得を得ながら進める必要があることは言うまでもない。

以上、4つの視点から「プラスワン」の取り組みについて検討を行った。各施設において様々な取り組みはなされているが、全体としてみた場合には未だ低調な印象を受ける。

広井(2019)<sup>22)</sup>は、今後、大都市圏での介護サービスニーズが拡大する可能性が高く、その結果として近い将来に地域間での介護人材の奪い合いが発生する可能性があることを指摘している。このような事態になった場合には、奨学金制度などを整備して若者を介護人材として育てたとしても、大都市圏の介護事業所が返還を肩代わりして人材を引き抜く可能性も否定できないであろう。他業種間の競争に加え、地域間の競争が加わる可能性もある。

佐藤<sup>23)</sup>は、介護人材不足の背景には、一般に言われる労働条件のみではなく、法人・事業所において、人材マネジメントの課題やそれに対する具体的な方策の不明瞭さが大きな要因であり、人材マネジメントの強化が必要であると指摘している。労働力人口が減少すると予想されている中であって、他業種や他地域との人材確保競争を乗り越えていくためには、個々の事業所・施設が経営体としてマネジメント力を高めるとともに、各事業所・施設が協力連携して知恵を出し合い、今回検討した4つの事項に加え、さらなる「プラスワン」を創出して取り組みを進めていくことが必要であろう。こうした、地域の事業所・施設の連携協働においては、市町村が果たす役割も大きいと考えられる。

## 2 介護福祉士養成校としての役割と取り組みについて

新規学卒者の入職を増やすことは、人材の確保において重要な課題の一つであり、本学のような介護福祉士養成校が果たす役割も大きいと考えられる。

2018年に三重県福祉人材センターが中高校生、その保護者、学校教職員を対象に実施した「福祉の仕事」に関する意識調査<sup>24)</sup>によると、中高生では、「やりがい」や「社会的な評価」などの項目で肯定的な評価が高い一方で、「身



体的負担（体力的な疲れ）」や「精神的負担（ストレス）」といった自身の心身の負担や疲労に関する項目、「賃金・給与」や「働きやすさ（労働時間、休日）」といった働く環境に関する項目については否定的評価が高くなっている。また、福祉の仕事への興味・関心はあるものの、職業選択につながっていないという結果ともなっている。保護者や教職員は、中高生よりも介護の仕事に対する否定的なイメージを有している傾向がみられる結果ともなっている。

三重県福祉人材センターでは、こうした結果をもとに、①福祉の仕事について、正しい情報を伝える取り組みの強化、②福祉の仕事に就いている人からの働きかけの強化、③学生とともに、保護者に理解してもらおう場・環境づくり、④福祉業界の働き方改革の促進の4点を、課題改善に向けた提案として示している。

以上の調査結果とそれに基づく提案は、おそらく是全国的に当てはまる内容であり、介護人材確保における、他業種との競争や地域間での競争を乗り越えるための指針になると考えられる。

大学における学生募集は、本学も含めて多くの場合、大学案内などの紙媒体の配布、高等学校訪問、オープンキャンパスの開催などの手法によって来た。最近では、SNSの利用も進められている。しかしながら、これらの手段では、関心のある少数の若者にしか伝わらず、多くの大学が高校生や高等学校に同じような手段で発信している進学に関する「情報の海」の中に、うずもれてしまう可能性も高い。

従来型の学生募集の手法は、今後とも必要と考えられるが、三重県福祉人材センター調査で指摘されている4つの提案を参考としながら、正しい情報を伝え、学生や保護者に理解してもらえるための場や環境づくりの取り組みが重要と考えられる。

馬淵(2018)<sup>25)</sup>は、「介護資格を取得することができる介護資格取得スクール」に通学する者を対象に、「児童期・生徒期」における福祉体験学習が介護職選択に与える影響について検討を行い、多様な要因は考えられるものの、「児童期・生徒期」に行う福祉体験学習は、職業選択において大きな意義があるとしている。小学生段階から、市町村、小中学校、地域の介護事業所・施設と介護福祉士養成校が連携し、児童期からの福祉体験の取り組みなどを展開することも、人材不足の解決に直ちにつながるものではないかもしれないが、将来的には意味のある取り組みとなる可能性がある。また、三重県福祉人材センターが実施した調査でも、福祉施設等でのボランティア体験は、将来の選択肢として福祉の仕事を希望する割合を高める傾向がみられるとしている。

こうした結果から、介護福祉士養成校としては、進路決定時期にある高等学校3年生のみならず、小中学生の早い段階から、また高等学校1～2年生も対象とし、地域の事業所・施設や市町村・教育委員会と連携協働しながら、福祉ボランティア体験やインターンシップなどの取り組みを展開することが必要となってくるであろう。また、こうした取り組みの過程で、保護者や教職員に対し、介護の仕事について正しい情報を伝える努力を行う必要があると考えられる。さらに、福祉ボランティア体験やインターンシップなどの体験は、将来において介護の仕事を選択するか否かにかかわらず、これからの超高齢化社会を生きていく若者たちにとって、貴重な体験ともなるであろう。

若者を対象とした取り組みのみではなく、社会人として一定の職業経験を有する方々を対象とする広報活動を強化し、介護の仕事の魅力を伝え、本学での学び直しを通じて介護福祉士の資格を取得し、介護の仕事に就いていただく

機会を提供することも必要であろう。

また、若者に選択される職場となるためには、介護事業所や施設においては、働きやすい職場づくりをこれまで以上に進める必要があると考えられる。地域他業種との競合関係を意識しながら、従業員の満足度を高めて離職率を一層低下させること、年次有給休暇や育児休業などの取得率を高めること、給与面からの処遇改善を行うこと、先端介護機器の導入による労働負担の軽減など、これまで以上に、若者から見て働きやすい職場環境とする努力が必要になると考えられる。働きやすい職場づくりについて、地域に発信していくことも必要となると考えられる。

このような取り組みについても、大学全体の機能を活用した人事管理面への支援、人材確保に関する先進的な取り組みや先端的な介護技術の研究などの面で、施設側との連携協力を進めていくことも検討される必要があるだろう。

何よりも、介護福祉士を養成する大学として、若者の関心を高めることにより若者が学びたい学園作りの努力を進めるとともに、中高年を含む多くの市民に介護について学ぶ機会を提供するなど、更なる取り組みを進める必要があると考えられる。こうしてことについても、介護保険事業者・施設と介護福祉士養成校の連携協働が必要になると考えられる。

介護福祉士養成校が、地方自治体、介護保険施設、地域の関係団体・機関が連携協働していくうえでのプラットフォームとなるような役割を発揮することにより、地域における介護人材の養成確保に、これまで以上に貢献できると考えられる。

## VI 結語

今回の調査を通じて、地域の介護保険施設に

おいて、介護人材が不足していることが改めて明らかとなった。

多くの各種調査の結果が示している通り、介護事業所・施設では、「通勤」「やりたい職種・仕事内容」「正規職員」「能力を活かせる」「職場の雰囲気がい」「安定」「収入」「福利厚生」

「正規雇用」などの職場選考志向から見ると、介護保険施設は多くの面で他業種に劣らない特性を有するとも考えられる。初任給水準の改善傾向は認められるが、新規学卒者の入職が少ないなど、残念ながら若者から選択される職場とはなっていない。

こうした状況にありながら、全体としてみた場合、多くの施設においては、従来型のハローワーク中心の採用活動となっており、60 歳以上の高年齢者の雇用、外国人介護職員の採用、法人独自の奨学金制度などの、人材確保に向けた「プラスワン」の取り組みを進めている施設は少数となっている。

介護人材不足は、全国的な問題であり、他業種との競争や地域間の競争が予想される中で、一朝一夕に解決されるものではない。今回の調査においては、上記の「プラスワン」の取り組みや、離職防止に向けた取り組みなど、介護人材の確保に向けた様々は優れた取り組みが展開されていることが明らかとなった。今後は、職員募集手法において第一選択となるハローワークの活用などのこれらの取り組みを基礎としながら、地方自治体、事業者・施設、地域住民、介護福祉士養成校が連携し、人材不足の要因を分析して知恵を出し合い、地域の状況に即した「プラスワン」のさらなる取り組みを作り出していく必要があると考えられる。

介護福祉士養成校としては、地域の介護事業所や施設と連携しながら、児童・生徒に対する福祉教育の展開など、長期的なスパンでの取り組みを展開するなど、従来の手法から一歩踏み

赤羽、吉田、小川、高橋、三岳：青森県東部及び岩手県北部地域の介護保険施設を対象とした介護人材の不足に関する調査研究

出した学生募集活動を進める必要があると考えられる。

この調査研究は、「八戸学院イノベーション基金」の2019年度助成を受けて実施した。

<謝意>

調査にご協力をいただいた介護保険施設の皆様に、心からの御礼を申し上げます。

また、調査票の作成過程においてアドバイスを頂戴した学内外の方々に、感謝申し上げます。

引用文献

- 1) 厚生労働省作成社会・援護局福祉基盤課福祉人材確保対策室：「福祉・介護人材確保対策について」、2019.9.18
- 2) 青森労働局職業安定部：「最近の雇用情勢について」、2020.7
- 3) 青森労働局職業安定部：「平成30年11月の青森県の雇用失業情勢について」、青森労働局 Press Release、2018.12
- 4) 青森県：「青森県福祉・介護人材確保定着グランドデザイン」、2016.3
- 5) (公財)介護福祉士養成施設協会が、各加盟校に対して実施した調査結果による(2020年8月に同協会事務局から直接資料提供を受けた。)
- 6) 青森県企画政策部統計分析課：「平成29年就業構造基本調査 青森県集計結果のポイント」、2019.3
- 7) (公財)介護労働安定センター：「平成元年度介護労働実態調査 事業所における介護労働実態調査結果報告書」、2020.8
- 8) 厚生労働省政策統括官付参事官付社会統計室：「平成30年介護サービス施設・事業所調査の概況」、2020.7

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kai>

[go/service18/index.html](https://www.mhlw.go.jp/service/18/index.html)

- 9) 青森県商工労働部労政・能力開発課：令和元年中小企業等労働条件実態調査報告書」、2020.3
- 10) 厚生労働省老健局高齢者支援課：「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」、厚生労働省 Press Release、2017.3
- 11) (公財)社会福祉試験振興センター：「社会福祉士・介護福祉士就労状況調査結果の実施概要」2015.11 実施  
[http://www.sssc.or.jp/touroku/results/pdf/h27/results\\_sk\\_h27.pdf](http://www.sssc.or.jp/touroku/results/pdf/h27/results_sk_h27.pdf)
- 12) 内閣府：「平成21年度 インターネット等による少子化施策の点検・評価のための利用者意向調査 最終報告書」、2009  
[https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net\\_riyousha/html/2\\_4\\_2.html](https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/research/cyousa21/net_riyousha/html/2_4_2.html)
- 13) (公財)介護労働安定センター：「平成30年度介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書」、2019.8
- 14) 東野定律他：「介護事業所における人材確保と定着に関する一考察～静岡県内の介護事業所における実態調査結果とヒアリングから～」、経営と情報(静岡県立大学・経営情報学部／研究紀要)、30(2)、31-41、2018
- 15) 小野内、壬生：「特別養護老人ホームにおける介護職員の仕事のやりがいに関する研究」、人間関係学研究(大妻女子大学人間関係学部紀要)(16)、129-136、2014
- 16) 厚生労働省政策統括官付参事官付賃金福祉統計室：「令和元年賃金構造基本統計調査(初任給)」の結果を公表します」、2019.1
- 17) 青森県経営者協会：「各種調査 新規卒者の初任給(見込み)調査結果」  
<http://www.aokeikyo.com/pg/chosa.html>

- 18) 結城康弘:「深刻化する介護人材不足～介護保険 21 年目を迎えて」、社会保険旬法、No. 2781、14-18、2020
- 19) 厚生労働省政策統括官付参事官付雇用・賃金福祉統計室:「平成 30 年雇用動向調査結果の概況」、2019.8
- 20) 厚生労働省老健局:「訪問介護・訪問入浴介護」、社会保障審議会介護給付費分科会第 182 回 (R2.8.19) 資料 2、53、2020.8
- 21) 小寺俊弘:「2019 年度『特別養護老人ホームの入所状況に関する調査』の結果について」、WAM Research Report,2019.12
- 22) 広井良典:「人口減少社会のデザイン」、東洋経済新報社、2019
- 23) 佐藤英晶:「福祉人材確保に関する研究試論ー介護人材の確保を中心にー」、帯広大谷短期大学紀要、(55)45-53、2018.3
- 24) 社会福祉法人三重県社会福祉協議会三重県福祉人材センター:「福祉の仕事に関する意識調査報告書」、2019.1
- 25) 馬淵敦士:「児童期・生徒期における福祉体験学習が介護職選択に与える影響に関する考察」、四天王寺大学大学院研究論集、(12)105-122、2018.3

執筆者紹介(所属)

赤羽卓朗	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	教授
吉田守実	八戸学院大学健康医療学部人間健康学科	教授
小川あゆみ	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	准教授
高橋英成	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	講師
三岳貴彦	八戸学院大学短期大学部介護福祉学科	講師