

新たな雇用機会の創造に向けて

－介護人材発掘育成事業からみえること－

小川あゆみ 天摩 雅和

1. はじめに

厚生労働省は、2025年度に介護職員が全国で約38万人不足するとした推計を発表した（厚生労働省社会保障審議会福祉人材確保専門委員会2016年6月24日）。2025年には団塊の世代が75歳を迎え、要介護者も相当数に達し、更に介護サービス利用者も増加することが予測されている。また、介護サービスの増加は介護人材の必要性と直結する。推計では253万人の介護職員が必要となるが、現在の増員ペースのままでは215万2000人しか確保できない見通しである。青森県においても2025年度の介護職員の「需要見込み数」が32,218人であるのに対し、「現状推移シナリオによる供給見込み」は30,811人と充足率が95.6%で1,407人の介護職員が不足すると予測されている（「2025年に向けた介護人材にかかる需用推計（確定値）（都道府県別）」）。

介護人材の確保は、社会全体の課題であり、対応も急務であると考えられるが、介護の人材不足は慢性化し、利用者を受け入れられない、また十分なサービス提供ができないため、事業を縮小、廃業に追い込まれている事業所も少なくない。若年人口の減少により、今後も新卒者の人材確保は困難な状況にある。更に全産業の労働力人口が減少し、「介護分野」への人材確保も困難となっている中で、適切な対応ができる介護人材を安定的に確保していくための、地域における取り組みが必要となることは言うまでもない。

そこで、本研究では、介護人材の発掘、育成、介護事業者とのマッチングといった一連の過程を包括的に提供する「介護人材発掘育成事業」の意義、あり方を考察し、提案していくこととする。

2. 実証研究の背景

先に述べた通り、介護職員の人材不足は慢性化している。「介護」に対し「大変なこと」といった曖昧で、不確かなイメージが定着していることが、人材確保の大きな妨げになっている現実がある。また若年人口の減少、養成校の定員縮小など、新卒者の人材確保は今後一層困難を極める状況が予想される。更に介護サービス事業所に就労後も、介護職員自身がつイメージと現実との間で相違が生じ、定着しないケースが多く、離職率が高いこともまた現実である。

現状を踏まえ、厚生労働省は第3回介護人材確保地域戦略会議（平成27年8月20－21日提出資料2－1）の中で、2025年に向けた主要施策において次のことを推進している。○地域住民や学校の生徒に対する介護や介護の仕事の理解促進、○若者・女性・高齢者など多様な世代を対象とした介護の職場体験の実施、○高齢者などの地域住民による生活支援の担い手の養成、○介護未経験者に対する研修支援、○過疎地域などの人材確保が困難な地域における合同説明会の実施といったすそ野拡大を進め、多様な人材確保の取り組みが期待されている。そこで、介護及びその

業務に関する基礎的な知識や技術の修得を通して、介護に対する適正な見識を持ち、更には就労につなげる試みの一つとして「ケアワークパスポート研修」の事業実施。更には多様な世代の就労希望者を生み出し、新たな雇用形態を見出すことを目的として就労に向けた包括的なサポートを実施することとした。改めて事業実施における本研究は、働きたいと考える様々な世代の方に対する介護の啓発と必要性を周知することと合わせ、新たな人材確保に向けた継続的な取り組みの可能性を示唆すると考えている。

3. 介護人材発掘育成事業の位置づけ

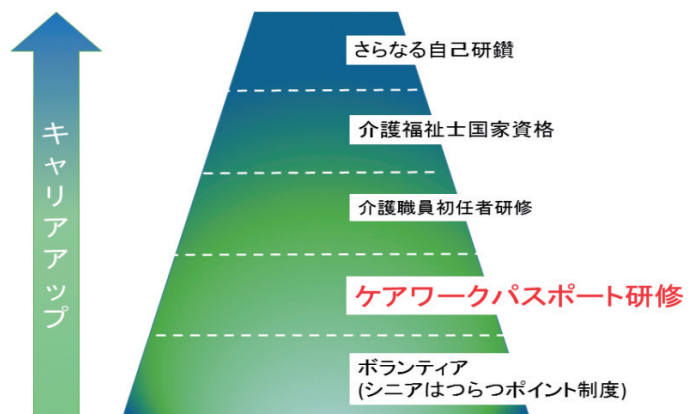
介護人材発掘育成事業は、大きく二つの事業から構成されている。一つは「ケアワークパスポート研修」、もう一つは「就労までの包括的なサポート」である。

「ケアワークパスポート研修」は、「介護に関する専門的な知識や技術を学びたい」「介護の資格を取得するためには、時間も費用もかかり、ハードルが高い」「生活スタイルに合わせた働き方を見つけない」といった住民の声と、介護の現状とを踏まえ、実施される研修である。更に包括的な就労サポートとは、研修修了後、希望者がスムーズに就労できるよう支援すること（マッチング）である。「仕事はしたいが、働くことができる事業所が、どのようなところかわからない」「時間や賃金が折り合わない」という声もあり、就労希望者のライフスタイルに合った働き方で、働く時間、場所を選択し、「働くこと」が実現できるよう、事業所と就労希望者との間に立ち「働き方」の交渉などのサポートを行う。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などに対応、協力していただく事業所を探すことや、ケアワークパスポート研修等の理解を求める働きかけも同時に行うこととしている。

介護人材発掘育成事業におけるケアワークパスポート研修は、直接専門性を担保する資格ではない。介護に関する位置付けは、図1の通りであり、介護職員初任者研修（以下初任者研修）の下位の研修に位置付けられ、全講義を受講すると同時に研修修了書を発行するものである。初任者研修は、130時間の講義を受講し、更に高額な費用が必要となる。事業者はもちろん資格を取得していることを雇用条件に掲げているところも少なくないが、有資格者の採用に際し、困難を極めている現状はこれまで述べてきた通りである。よって介護職員の採用にあたっては、資格要件を緩和し採用しているという。しかしながら、採用後も介護の基礎的な知識や技術を伝達、指導する時間もないという

ことから、有資格者ではなくとも、一定水準以上の「介護力」を身に付けた職員を採用したいという雇用主の要望も多い。ケアワークパスポート研修は、地域住民の声と雇用主の要望とが合わせ持ったニーズを解決するための研修に他ならない。

【図1】



4. 実証研究活動

(1) 事業実施期間

平成27年11月～平成30年3月までの3ヵ年、八戸市より事業受託している。

※本稿では平成27年11月～平成28年3月までの事業内容についてのみ報告する。

(2) 運営委員会組織の特性

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・八戸学院短期大学・光星高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経験豊富な職員、その他アドバイザーには八戸市健康部介護保険課の職員を参集し、構成されている。介護の知識や技術に広く精通し、様々な立場にたち、継続した人材確保に向け、共通の目的を持って委員会及び事業を運営していくことができるメンバーを選出している。また各法人の理事長には、社会貢献につながる活動として、就労に向けた取り組みにも協力していただけるよう依頼しているが、そのことでスムーズに就労機会につなげることができるとも考えられる。委員会は、教育機関及び介護事業者、行政が一体となった組織づくりを行っている。法制度に裏付けされた、専門的な知識、所見と現場実践を合わせたメンバーの集積でもある。案件の検討、事業運営にあたってそれぞれの特性を生かし、協力体制を強化しながら一体的に事業に取り組んでいくことができるものと予測される。

(3) 高齢者の日常生活に関する実態調査

介護人材発掘育成事業は、八戸市及び近隣町村の就労意欲のある市民を対象とし実施していく予定だが、地域実態をつかむことを目的に、事業の実施に先駆け、高齢者層の就労意欲に関する意識調査を以下の内容で実施した。

- 1) 調査期間：2015年10月～2016年1月
- 2) 調査対象：介護予防教室等に参加している（現：総合支援事業とは異なる）八戸市在住の高齢者 421名
- 3) 調査方法：八戸市包括サブセンター9カ所へ協力を依頼
無記名による選択方式（一部記述）の質問紙を配布し、その場で回収
- 4) 分析方法：質問項目ごとの単純集計
- 5) 質問内容：質問は全15項目（Ⅰ．基本調査4問、Ⅱ．生活に関する事項3問、Ⅲ．収入・就労に関する事項8問）で実施した。本稿では、就労に直結するⅢの「収入・就労に関する事項」の結果のみの記載とする。
- 6) 調査結果：収入・就労に関する事項

収入に関しては「年金」による収入が多く、経済状況は「非常に心配」「多少心配」と経済的不安を抱えている方が約3割である。「あとどのくらいの収入があるとゆとりある生活だと感じますか」の間では、「4万円から6万円」と回答した方が多く、パートやアルバイトで得られる収入である。「何歳頃まで収入をとまなう仕事をしたいと思いますか」の間では、「70歳位まで」から、「働けるうちはいつまでも」と回答した方を合わせると48.7%と、約半数が65歳以降も何らかの仕事に就きたいと思っていることが理解できる。更に、介護に興味・関心があると回答した方は約7割を占め、「介護の知識や技術を習得できる機会があったら講習に参

加したい」と回答した方は半数以上であった。研修後に介護現場で働く機会があったら働きたいと回答した方は28.5と約3割の方は介護現場での就労の機会を希望していることも理解できる。

調査から高齢期において、経済的な不安はあるが、就労することで解消していく、就労してその対価を得るといった意欲があり、更に65歳以降も何らかの仕事に就きたいと考えている方が多いこと。更に介護に興味、関心を寄せ講習があったら参加してみたい、その後就労にもつなげたいといった方が約3割存在することから介護現場における新たな世代の介護職員となり得るということが考えられる。

【表1】現在の収入源についてお答えください。(n=421)

区分	計	構成比
年金	288	68.4%
年金と副収入（不動産家賃、子どもの援助など）	47	11.2%
就労	24	5.7%
副収入（不動産家賃、子どもの援助など）	3	0.7%
その他	27	6.4%
無回答	32	7.6%
計	421	100.0%

収入源に関する設問は、「年金」が68.4%と一番多く、次いで「年金と副収入」が11.2%。「就労」が5.7%であった。

【表2】現在の収入状況についてどのように感じていますか。(n=421)

区分	計	構成比
ゆとりがあり満足している	43	10.2%
ゆとりはないが心配なく暮らしている	218	51.8%
ゆとりがなく多少心配である	103	24.5%
家計が苦しく、非常に心配である	27	6.4%
良くわからない	6	1.4%
無回答	24	5.7%
計	421	100.0%

経済状況に関する設問は、「ゆとりはないが心配なく暮らしている」が51.8%と最も多く、次いで「ゆとりがなく多少心配である」が24.5%、また「家計が苦しく、非常に心配である」と回答した方が6.4%であった。

【表3】あとどれくらいの収入があるとゆとりがある生活だと感じますか。(n=354)

区分	計	構成比
1万円～3万円	37	10.5%
4万円～6万円	124	35.0%
7万円～9万円	53	15.0%
10万円以上	84	23.7%
その他	15	4.2%
無回答	41	11.6%
計	354	100.0%

「4万円～6万円」が35.0%と最も多く、次いで「10万円以上」が23.7%、「7万円～9万円」の回答者が15.0%であった。

【表4】あなたは何歳頃まで収入をとまなう仕事をしたいと思いますか。(n=421)

区分	計	構成比
60歳位まで	21	5.0%
65歳位まで	62	14.7%
70歳位まで	87	20.7%
75歳位まで	36	8.6%
80歳くらいまで	9	2.1%
働けるうちはいつまでも	73	17.3%
仕事をしたいと思わない	31	7.4%
その他	15	3.6%
良く分らない	25	5.9%
無回答	62	14.7%
計	421	100.0%

「70歳位まで」が20.7%と最も多く、次いで「働けるうちはいつまでも」が17.3%であった。

【表5】就労する機会があった場合、何を基準にして仕事を選びますか。(n=328)

区分	計	構成比
就労時間	82	25.0%
勤務場所	86	26.2%
勤務形態（常勤・非常勤・パートなど）	68	20.7%
就労内容（経験したことがあるか・就労内容に興味があるかなど）	105	32.0%
給料	40	12.2%
各種保険の有無（健康保険、失業保険など）	50	15.2%
その他	15	4.6%
無回答	74	22.6%
計	328	100.0%

「就労内容（経験したことがあるか・就労内容に興味があるかなど）」が32.0%と最も多く、次いで「勤務場所」が26.2%、「就労時間」が25.0%と多く、「給料」は12.2%であった。

【表6】「介護」に興味・関心がありますか。(n=421)

区分	計	構成比
非常にある	73	17.3%
ある	212	50.4%
特にない	55	13.1%
どちらともいえない	45	10.7%
無回答	36	8.6%
計	421	100.0%

「ある」と回答した人が50.4%と最も高く、次いで「非常にある」が17.3%であった。そして、「特にない」と回答した人が13.1%であった。

【表7】介護の知識や技術を習得する機会があったら講習に参加したいと思いますか。(n=421)

区分	計	構成比
積極的に参加したい	34	8.1%
参加したい	181	43.0%
参加したくない	41	9.7%
どちらともいえない	120	28.5%
無回答	45	10.7%
計	421	100.0%

「積極的に参加したい」、「参加したい」という回答を合わせると全体の半数以上となる。

【表8】研修後、知識や技術を活かし、介護現場に働くことができる機会があったら働きたいと
思いますか。(n=421)

区分	計	構成比
ぜひ働きたい	6	1.4%
働きたい	43	10.2%
雇用条件があったら働きたい	71	16.9%
働きたくない	83	19.7%
どちらともいえない	154	36.6%
無回答	64	15.2%
計	421	100.0%

「どちらともいえない」と回答した人が36.6%と最も多く、次いで、「働きたくない」が19.7%、「雇用条件があったら働きたい」が16.9%、「働きたい」が10.2%であった。また、「ぜひ働きたい」と回答した方は1.4%であった。

(4) 先進地事例研究

研修内容を決定するにあたり、先進地事例として三重県社会福祉協議会で既に実施していた「シニア生き生きチャレンジ教室」（以下チャレンジ教室）の現場の視察を行った。チャレンジ教室は、生きがいや健康維持のために元気で働く高齢者の増加に着目し、介護職員の確保対策として、また介護現場へ再就労につながることを目的として研修を実施していた。講義内容については、介護に関する基本的な知識や技術はもちろんのこと、受講生を飽きさせないような工夫が必要、また地域の介護施設の職員や警察官等、身近な人たちにも講師として協力してもらいながら、現場の率直な声を伝えるようにしているということであった。更に修了証を交付することで、意欲的に受講してもらえよう工夫している等の実施内容や効果的な研修の持ち方などを情報収集し、今後の事業展開において参考とすることができる内容であった。

(5) 「ケアワークパスポート研修」の講座内容と日程

先進地事例を参考とし、更に介護現場で必要な知識や技術など、運営委員会で協議し、研修内容及び日程を決定した。内容の特徴としては、体験型学習を取り入れ、演習や現場見学を通して「介護の今」を理解していただくことをねらいとした。講師は、テーマに沿って、運営委員や法人組織、関係者に協力していただき選出している。

5. プレ「ケアワークパスポート研修」の実施

- (1) 開催日時：平成28年3月10日・11日・14日・15日（全4日間）
- (2) 実施場所：ポータルミュージアムはっち 5階
- (3) テーマ：「学ぶ楽しみ 必要とされる幸せ」
- (4) プログラム：図2の内容で実施

【図2】

プログラム	
① 介護保険制度・消費者講座	⑦ 高齢者のかかりやすい病気、感染症について
② 認知症サポーター養成講座	⑧ 福祉人材バンク・ボランティアについて
③ 働きやすい職場とは	⑨ 介護現場で必要とされる人材とは
④ 介護現場の今	⑩ 介護に活かせるコミュニケーション(基礎編・実践編)
⑤ 介護現場におけるヒヤリハット・苦情とは	⑪ 見てみよう介護の現場（施設見学）
⑥ 心地よい人間関係づくり 接遇って何？	⑫ 体験してみよう介護技術（介護体験）

- (5) 参加人数：参加者10名（全日程修了者9名）
- (6) ケアワークパスポート研修終了後の受講者の動向：

ケアワークパスポート研修修了後、介護及び福祉分野へ3名が就労、初任者研修へスキルアップをした方が1名。働き方や仕事内容も様々であったが、マッチングが必要な修了者に対しては、希望事業者へスムーズに就労できるよう支援した。フルタイムでの仕事は可能だが、移動手段がなく夜勤や早番ができないという要望があった者に対しては、希望する事業者に対し求人の確認と、希望する働き方を提示、受け入れが可能かどうか情報提供を重ねながら採用担当者の協力のもと、就労につなげた。またその他の事業者へはハローワークの協力のもと、介護人材発掘育成事業の概要を伝えながら、就労につなげたところである。更に初任者研修へのスキルアップを目指した修了者に対しては、介護職員初任者研修実施施設の紹介を行った。

6. 実証研究で期待される効果

平成27年度実施した事業内容（プレケアワークパスポート研修及び、就労までの包括的サポート）を通して次のことが考察できる。介護人材発掘育成事業は、「介護」を理解し、就労につなげる入口となり得る事業であり、多様な人材確保につながることが予測される。プレケアパスポート研修の修了者9名の内、3名が就労につながっている現状を踏まえ、この事業を継続していくことで、着実に介護人材の確保につながっていく可能性が高い。また介護の基礎知識を習得した人材が地域に輩出され、介護保険制度等への理解を深めた人材が増えることで、市民が媒介となり、地域住民にとって介護がより身近となる。介護＝「大変なこと（きつい・きたない・危険）」といった枠組みで捉えるのではなく、適正なイメージが拡散されることも予測される。

プレケアワークパスポート研修では、60歳以上の受講生が6名、その中で70歳以上も1名と今

後の生活を充実させたいという意欲をもった受講者が多かった。そのことから生きがいや健康維持等のために就労したいといったマンパワーを広く掘り起し、地域の活性化につながることも期待できる。

更に事業者がケアワークパスポート研修修了者を雇用することで介護サービスの質の保障が担保されることへの理解が深まると考えられる。事業運営においては、介護事業者の職員を研修の講師とすることで、介護の現場に基づいた講義・演習が期待できるといった効果も予測されるものである。

7. 今後の展望と課題

平成27年度の一連の事業活動を俯瞰すると、介護人材発掘育成事業は、「介護」の普及、介護人材の発掘、育成、確保につながることを予測される場所だが、今後の事業展開における課題も明らかになった。まず、事業を展開するにあたり、定期的な研修を設けた場合、事業の目的を理解した受講者の確保が可能かどうかという点にある。今後も定員を設け、研修を実施していく予定ではあるが、そのためには、年間30名以上の受講生を確保（当初計画に基づく）しなければならない。事業の内容や目的を広く市民に啓発し、効率的に受講生を集める手段を用い、継続的な事業実施に向けた取り組みが必要となる。また、就労に向け、事業に対する事業者の理解が必要不可欠となる。たとえ就労を希望していても事業者の要望と働き方の折り合いがつかなければ就労を断念せざるをえない状況に陥る。そうならないためにも、新たな働き方や、業務内容の（細分化による）見直しによって、雇用機会を創出していく可能性を見出すことを提案していきたい。しかしながら、介護は専門職が利用者の生活を総合的に、様々な形で支援をしていることも事実である。業務の細分化により、利用者の不利益になってはならないことは当然のことであり、本事業においては、専門職の管理下において一連の過程の中で担える業務を実践できるような人材を養成していくことが求められていると考えている。

以上のような課題を解決しながら、平成28年度以降の事業も継続し展開していくことになるが、八戸市において介護人材確保の一助を担う事業となるよう、更に継続的な取り組みの必要性を実証できるよう活動及び研究を行っていきたい。

付 記

本稿は、八戸市より八戸学院大学・八戸学院短期大学地域連携研究センターが事業受託した「介護人材発掘育成事業」をもとに得られた研究成果である。調査にご協力いただいた八戸市地域包括支援センター及びサブセンターの皆様、健康予防教室等の参加者の皆様、八戸市健康部介護保険課の皆様に感謝申し上げます。