

平成 26 年度 厚生労働省老人保健事業推進費等補助金(老人保健健康増進等事業分)

介護への入職者拡大に向けたイメージアップ戦略と学生等の求職者が
職場を選ぶ際の職場イメージのあり方に関する調査研究事業

「介護の仕事の社会的な意義と魅力」の整理と イメージアップ戦略のあり方についての 調査研究報告書

平成 27 年3月

公益社団法人日本介護福祉士会

はじめに

日本は今後、高齢化のピークに向けて介護ニーズの需要が増大し、団塊の世代が75歳以上となる2025年には後期高齢者が2000万人を超え、認知症や医療ニーズを併せ持つ要介護高齢者の増大が見込まれています。

こうした中、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築が求められています。

地域包括ケアシステムの構築のための最も重要な基盤である介護人材は、介護人材需給推計によると2025年には約30万人の介護人材が不足するとの見通しが示されています。

そのため、2025年に向けて介護人材の量と質、共に安定的に確保することが喫緊の課題となっています。

しかし、介護の仕事は多くの一般国民からは、ネガティブで偏ったイメージに捉えられており、介護の仕事のやりがいや専門性、質の高い介護とはどのようなものなのか、さらに社会的な意義、職業としての魅力は国民各層に正しく伝わっておらず、介護現場の実態と乖離しています。その影響もあり、介護の仕事に対する社会的評価は十分ではないのが現状です。このことは私たち、職能団体たる日本介護福祉士会の今までの取り組みの不十分さを物語っていると痛切に感じています。

日本介護福祉士会が職能団体としての役割を十分に担えていないという指摘は本調査研究委員会の委員の先生方からも強く指摘されました。組織率においては現在130万人いる介護福祉士、働いている方でも60万人いるといわれています。その中で会員数は約47000人に過ぎないという状況です。これでは、介護人材における代弁者としての役割も果たせず、また社会への発信も弱いものであることは否めません。このような指摘を真摯に受け止め、そして十分な反省に基づきこれから全国の都道府県介護福祉士会とも一体となって組織力強化を図り、社会への発信力の強化を図っていくことが重要です。今回の調査研究事業を新たな日本介護福祉士会の出発点と考えています。本調査の委員会での議論、会員への調査の実施を通じて強くこのことを意識することとなりました。

調査研究事業では介護のイメージアップ戦略等調査研究委員会を設け、介護の仕事の魅力、やりがい等に焦点を当て、これ以上ないという委員のご参加を得、国民各層に対し、介護の意義や機能及び介護の仕事の魅力を明らかにし、介護の仕事の魅力を訴求していく上で、基本戦略を具体的に提案するための調査、研究を行いました。

この調査では介護の仕事の意義、社会的評価の全体像を明確化し、介護の仕事に対する評価意識や介護の仕事を継続している要因等の実態を把握し、国民各層に訴求すべき基本戦略を提案するものとして報告書を作成しました。今後は、この報告書を基に日本介護福祉士会として具体的な対策を継続的に実施していきます。また、多くの方にもこの報告書を活用していただき、介護分野への入職増加に役立てるものとなれば幸いです。

おわりに、本事業にご協力いただきました委員の皆様方、聞き取り調査及びアンケート調査にご協力して頂いた皆様方には心より感謝を申し上げます。

平成27年3月
介護のイメージアップ戦略等調査研究委員会
委員長 石橋真二

■ 目次 ■

第1章 本調査の概要	1
第1節 調査の実施概要	1
1. 本調査研究の目的	1
2. 調査研究内容	1
(1) 「介護福祉士の仕事に関するアンケート」の実施	1
(2) 有識者等ヒアリングの実施	2
(3) 先行実施自治体に対する調査：2自治体	2
3. 調査研究体制	3
(1) 実施体制図	3
(2) 委員会及び作業部会の検討内容	3
(3) 委員会及び作業部会の開催	3
4. 委員構成	4
(1) 「介護のイメージアップ戦略等調査研究員会」委員名簿（五十音順、敬称略）	4
(2) 作業部会委員（五十音順、敬称略）	5
5. 調査研究の構造	6
第2章 高齢者介護を取り巻く環境	7
第1節 社会環境の変化	7
1. 高齢化に伴う環境の変化	7
(1) 高齢者人口の見通し	7
(2) 認知症高齢者数の見通し	7
(3) 世帯主が65歳以上の単身世帯や夫婦のみの世帯の見通し	8
(4) 平均寿命及び健康寿命の延伸	9
2. 介護ニーズの変化	9
(1) 介護システムの変革	9
(2) サービス形態の変化	10
3. 地域包括ケアシステムの構築	11
4. 求められる介護	12
第2節 介護人材の動向	13
1. 就業の動向	13
(1) 労働市場全体における就業の現況	13

(2) 産業別就業者数の推移	13
(3) 介護職員の状況	14
2. 介護人材確保対策の動向	16
(1) 福祉人材確保指針の見直し	16
(2) 介護人材の構造転換	16
第3章 介護福祉士の仕事と生活の実態～介護福祉士アンケート結果分析～	19
第1節 実施概要	19
1. 調査の目的	19
2. 主な設問項目	19
3. 調査対象	19
(1) 母集団	19
(2) 標本数	19
(3) 抽出方法	19
4. 調査票の配布回収方法	20
(1) 配布方法	20
(2) 回収方法	20
5. 調査実施期間	20
6. 回収結果	20
7. アンケートの設問構成	21
第2節 集計結果の分析	22
1. 回答者の属性について	22
(1) 基本属性	22
(2) 就業に関する属性	26
2. 「介護の仕事」の社会的評価について	33
(1) 「介護の仕事の機能や中身」について、世間の評価と、回答者の評価の一致	33
(2) 社会に説明し訴えることができる「介護の仕事」の魅力	35
3. 「現在、仕事に就いている人」の生活及び仕事の状況	39
(1) 現在の生活スタイル	39
(2) 現在の就労スタイル	47
4. 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の生活及び仕事の状況	52
(1) 「現在、介護・福祉系職場の介護職に就いている」人の就労スタイル	52

(2) 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の「仕事のキャリアパス」タイプ別分析	61
(3) 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の「キャリアアップ志向」「マイペース志向」別分析	64
第3節 まとめ	72
1. 介護福祉士の仕事と生活の状況について	72
(1) 安定した雇用条件	72
(2) 日頃の出勤退社時間や休日取得は多様	72
(3) 男性は、家族との家事や子育てを分担	72
(4) 「キャリアアップ志向」「マイペース志向」の多様な働き方を選択	72
2. 介護の仕事に入職した要因、今後の継続意向、継続にあたって懸念すること	72
(1) 仕事自体にやりがいを感じて入職	72
(2) 6割は今後も就労継続意欲あり	73
(3) 職場の上司や経営者の理解が就労継続の最大のポイント	73
(4) 特に女性や他業界からの入職者は「柔軟な勤務形態」「公正な評価と処遇制度」を求めている	73
3. 介護職に就いている人が今後のキャリア目標としてイメージしていること	73
(1) 「特定の分野の高度なプロフェッショナル」に集中	73
4. 介護福祉士が指摘している「世間が介護の仕事を正確に認識していない要因」、「介護の仕事の魅力や社会的価値の効果的な広報方法」	73
(1) 世間に正確に認識されていないのは、介護業界内部の一部法人や職員の課題も大きいと指摘	73
(2) 「自分の成長」、「高度なプロフェッショナル」が、最大の仕事の魅力のアピールポイント	74
(3) 地位向上の鍵は、「賃金向上」「働く場所の環境改善」「制度上の介護福祉士の評価の向上」	75
5. 今後の課題	75
(1) 介護現場の介護職から、より明確に「介護の社会的な意義や仕事の魅力」を意見表明することが課題	75
(2) 職場の環境整備、柔軟な勤務形態、公正な人事考課と処遇制度の充実が課題	75
(3) 特定分野のプロフェッショナル志向のほか、マネジメント志向やリーダー志向も育成	

課題	75
第4章 有識者等インタビュー結果	77
第1節 実施概要	77
1. 調査の目的	77
2. 主なインタビュー項目	77
3. 方法	77
4. 実施期間	77
5. お話をうかがった方	77
第2節 実施結果	78
1. 介護の仕事を取り巻く状況について	78
2. 介護職の具体的な社会的な役割、機能	78
3. 介護職の役割・機能を果たす上で行うべき「取り組み」の具体的な方向性	78
4. 人材の確保・育成の方法、キャリアのあり方	79
5. 介護の仕事の魅力に関して、個々の事業者、及び業界や行政が取り組むべきこと	80
6. 介護の仕事の社会的広報戦略のあり方・提案（社会的役割や仕事としての魅力）	81
第5章 介護の仕事の広報、情報普及の実態	87
第1節 主要関係主体で行われている介護の仕事の広報、情報普及の内容	87
1. 自治体及び関連団体の広報、職業紹介事業	87
(1) 主なターゲット	87
(2) 広報・情報普及の手段	87
(3) 広報・情報の内容	87
2. 民間事業者団体、職能団体における広報、リクルート活動	87
(1) 主なターゲット	87
(2) 広報・情報普及の手段	87
(3) 広報・情報の内容	88
3. 個別企業における広報、リクルート事業	88
(1) 主なターゲット	88
(2) 広報・情報普及の手段	88
(3) 広報・情報の内容	88
4. その他の関連する情報広報やリクルート活動	88

第2節 現在の介護の仕事の広報、情報普及の実態	89
1. 主なターゲット	89
2. 広報・情報普及の手段	89
3. 広報・情報の内容	90
第6章 まとめ	93
第1節 介護の仕事の社会的な意義と魅力	93
1. 背景	93
2. 介護職の仕事について、社会にアピールすべき点	93
(1) 「住み慣れた地域・在宅で最期まで過ごす人」の生活を支える	93
(2) 「地域づくり」の主体のひとつ	93
(3) 介護職の役割拡大による介護職の類型化・多様化	94
(4) 介護の仕事の魅力	94
3. 介護の仕事の社会的評価向上、仕事としての魅力の向上のために取り組むべきこと	95
第2節 基本的な広報、普及戦略のあり方	96
1. 現状の広報、普及戦略の課題	96
2. 今後の広報、普及戦略のあり方	96
(1) 今後の広報、普及戦略のあり方の検討ポイント	96
(2) 今後より発信していくべき対象とその内容、広報・普及戦略のあり方	96
第3節 今後のイメージアップ戦略実施に向けて	99
資料編	101
1. 有識者等ヒアリング結果（実施対象者別）	105
2. 自治体等ヒアリング結果	127
3. 「介護職（介護の仕事）」に係る主な広報、情報普及整理表	137
4. 「介護福祉士向けアンケート」企画設計のためのプレヒアリング結果報告	161
5. 介護福祉士向けアンケート票	167

第1章 本調査の概要

第1節 調査の実施概要

1. 本調査研究の目的

- 2025（平成37）年に向け、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」構築のため、不可欠かつ最重要な基盤の一つである介護人材を、量・質ともに安定的に確保するための道筋を示すことは喫緊の課題である。
- しかしながら、①「深さ」（専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること）、②「楽しさ」（自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること）、③「広さ」（働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があること）といった介護そのものの社会的意義は、これまで十分に明確化されてきたとは言えない。
- そこで、介護の仕事のやりがいや奥深さの実態を把握することで、「介護の仕事の社会的な意義と魅力」を明確化し、国民各層に訴求すべき内容とその普及戦略について企画提案することを目的として本事業を実施する。

2. 調査研究内容

（1）「介護福祉士の仕事に関するアンケート」の実施

①アンケート調査票作成

- 介護福祉士へのヒアリング：2人

鈴木 乃 氏（医療法人社団桐光会介護老人保健施設フロリアル調布 介護長）

林 良信 氏（医療法人社団光生会介護老人保健施設ハートランドぐらんぱぐらんま 看護・介護課施設マネジャー）

（主なテーマ）

- ・介護の仕事継続している主な理由、要因
- ・仕事を通して獲得している満足・充足感
- ・今後の介護職の機能、介護の仕事に必要な専門性や人間性等についての認識 等

○プレテスト

上記2名（鈴木氏、林氏）及び両名の勤務する職場の介護福祉士合計8名にプレテストを実施し、調査票に関する意見を聞いた。

②介護福祉士の仕事に関する郵送アンケート

- 対象者：介護福祉士（公益社団法人日本介護福祉士会会員）1万人

○実施期間：平成26年12月15日（月）～平成27年3月10日（火）

○主な設問構成：

- ・介護の仕事継続している主な理由、要因
- ・仕事と家庭、その他の生活の全体像
- ・生涯キャリアにおける「現在就いている介護の仕事」の位置づけ
- ・仕事を通して獲得している満足・充足感
- ・介護の仕事・業務の中で特に魅力を感じている業務内容・分野
- ・仕事を通して認識できた本仕事の社会的な意義や重要性、魅力
- ・今後の介護職の機能、介護の仕事に必要な専門性や人間性等についての認識 等

○回収結果：有効回収数 2,118票（有効回収率 21.2%）

(2) 有識者等ヒアリングの実施

①学識経験者、介護サービス事業者に対するヒアリング：5人

遠藤 英俊 氏（国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 長寿医療研修センター長）

小川 泰子 氏（社会福祉法人いきいき福祉会 専務理事 総合施設長）

北浦 正行 氏（公益財団法人日本生産性本部 参事）

藤井 賢一郎 氏（上智大学総合人間科学部社会福祉学科 准教授）

宮島 俊彦 氏（内閣官房社会保障改革担当室 室長、元厚生労働省老健局長）

（主なテーマ）

- (1) 介護の仕事の社会的な意義、期待される役割
- (2) 期待される役割を達成するために必要な人材の確保や育成、キャリアパスのあり方
- (3) 介護の仕事の社会的意義や役割、仕事としての魅力について、社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方

②家族介護経験者に対するヒアリング：1人

奈良 環 氏（文京学院大学人間学部人間福祉学科 准教授）

（主なテーマ）

- (1) 介護の仕事の社会的な意義、期待される役割
- (2) 期待される役割を達成するために必要な人材の確保や育成、キャリアパスのあり方
- (3) 介護の仕事の社会的意義や役割、仕事としての魅力について、社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方

(3) 先行実施自治体に対する調査：2自治体

京都府（健康福祉局 健康福祉部 介護・地域福祉課）

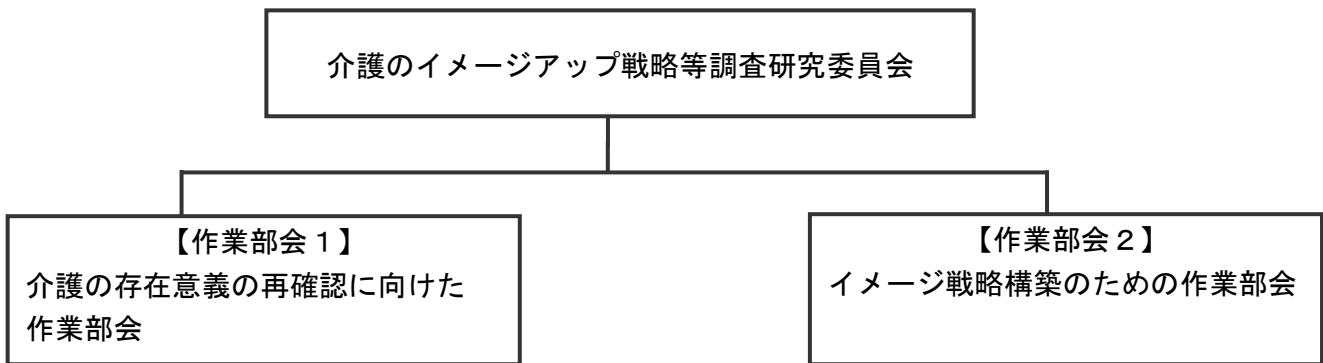
川崎市（健康福祉局 長寿社会部 高齢者事業推進課）

（主なテーマ）

- ・作成実施方法、広報情報の選択の経緯
- ・取組の具体的な内容、実績
- ・実施の効果状況、課題状況
- ・今後の方針 等

3. 調査研究体制

(1) 実施体制図



(2) 委員会及び作業部会の検討内容

①「介護のイメージアップ戦略等調査研究委員会」の検討内容

本調査研究計画の具体的な内容・方法・工程、及び成果について検討し、作業部会及び事務局に対して助言指導を含む各種支援を行う。

②「介護の存在意義の再確認に向けた作業部会」【作業部会1】の検討内容

「介護の仕事」に係る社会的な評価のあるべき方向性を、学術研究動向、国の関連施策動向の把握、介護福祉士の経験している現在の業務実態や仕事を継続しているプル要因の把握等から、今後訴求していくべき「介護の仕事の社会的な価値」再構築に効果的な情報コンテンツの検討を行う。

③「イメージ戦略構築のための作業部会」【作業部会2】の検討内容

作業部会1の検討状況を考慮しつつ、訴求していくべき「介護の仕事の社会的な価値」の情報コンテンツの具体的な普及戦略と方法を検討し提案する。

(3) 委員会及び作業部会の開催

①委員会

回	日程	主な検討事項
第1回	9月30日(火)	実施計画案、介護福祉士アンケート素案の検討
第2回	12月24日(水)	インタビュー結果の報告、介護の存在意義について
第3回	3月24日(火)	報告書素案について

②作業部会

○介護の存在意義の再確認に向けた作業部会【作業部会1】

回	日程	主な検討事項
第1回	11月5日(水)	アンケート項目の検討、介護の存在意義について
第2回	12月17日(水)	介護の存在意義に関する整理の視点について
第3回	3月13日(金)	報告書素案について

○イメージ戦略構築のための作業部会【作業部会2】

回	日程	主な検討事項
第1回	11月5日(水)	アンケート項目の検討、イメージ戦略の方向性について
第2回	12月19日(金)	介護に関する情報普及の実態について
第3回	3月17日(火)	報告書素案について

4. 委員構成

(1) 「介護のイメージアップ戦略等調査研究員会」委員名簿（五十音順、敬称略）

氏名	役職	備考
石橋 真二	公益社団法人日本介護福祉士会 会長	委員長
井部 俊子	聖路加国際大学 学長	
川名 佐貴子	シルバー新報 編集長	
鈴木 邦彦	公益社団法人日本医師会 常任理事	
棚谷 克巳	NHK 制作局 エグゼクティブプロデューサー	
栃本 一三郎	上智大学総合人間科学部社会福祉学科 教授	副委員長
中村 秀一	国際医療福祉大学大学院 教授	
菱田 淳	リクルートキャリア雇用創出支援グループソリューション ディレクター	
本間 達也	公益社団法人全国老人保健施設協会 副会長	
宮嶋 泰子	テレビ朝日編集局アナウンス部・編成部エグゼクティブアナ ウンサー	
村田 幸子	福祉ジャーナリスト	

(2) 作業部会委員（五十音順、敬称略）

○介護の存在意義の再確認に向けた作業部会【作業部会1】

氏名	役職	備考
石本 淳也	公益社団法人日本介護福祉士会 副会長	部会長
○井部 俊子	聖路加国際大学 学長	副部会長
遠藤 英俊	国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 内科総合診療部長	
影山 優子	西武文理大学サービス経営学部 准教授	
奈良 環	文京学院大学人間学部 准教授	
八須 祐一郎	認定介護福祉士モデル研修受講者	

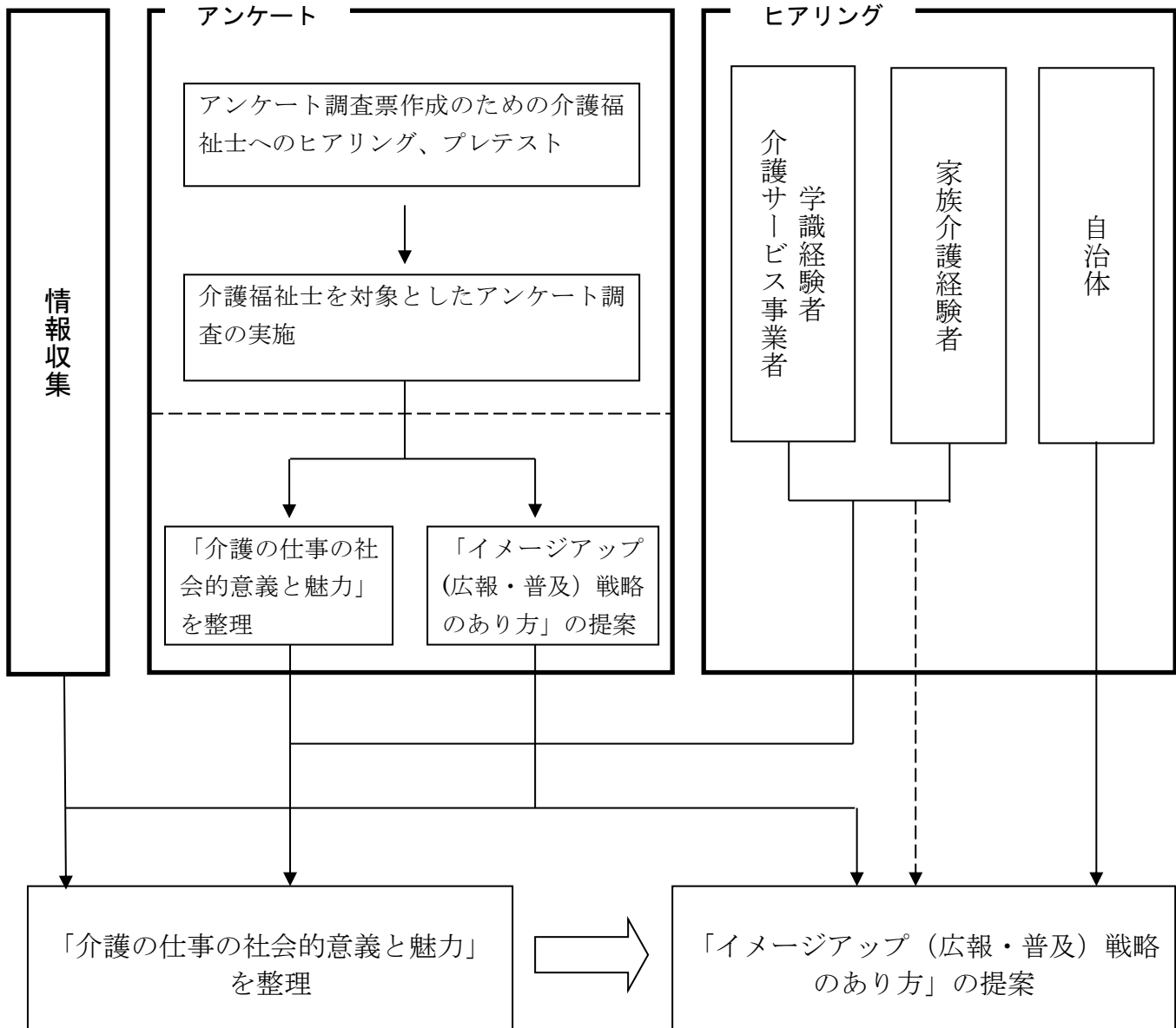
※○印は「介護のイメージアップ戦略等調査研究委員会」の委員を示す。

○イメージ戦略構築のための作業部会【作業部会2】

氏名	役職	備考
朝倉 京子	東北大学医学部 教授	
門野 友彦	株式会社リクルートキャリア	
○川名 佐貴子	シルバー新報 編集長	部会長
三橋 一久	公益社団法人日本介護福祉士会 広報委員長	副部会長
森近 恵梨子	株式会社ケアワーク弥生 ユアハウス弥生	

※○印は「介護のイメージアップ戦略等調査研究委員会」の委員を示す。

5. 調査研究の構造



第2章 高齢者介護を取り巻く環境

高齢者介護を取り巻く環境は、少子高齢化の進行、介護保険制度の創設や障害者総合支援法の施行等、新たな介護サービスの導入などにより大きく変化してきた。また、介護ニーズの高度化・多様化に伴い、介護福祉士をはじめとする介護職員に求められる役割も幅広いものとなってきている。

本章では、このような変化を整理し、今後求められる高齢者介護を担う人材像を明らかにしていく。

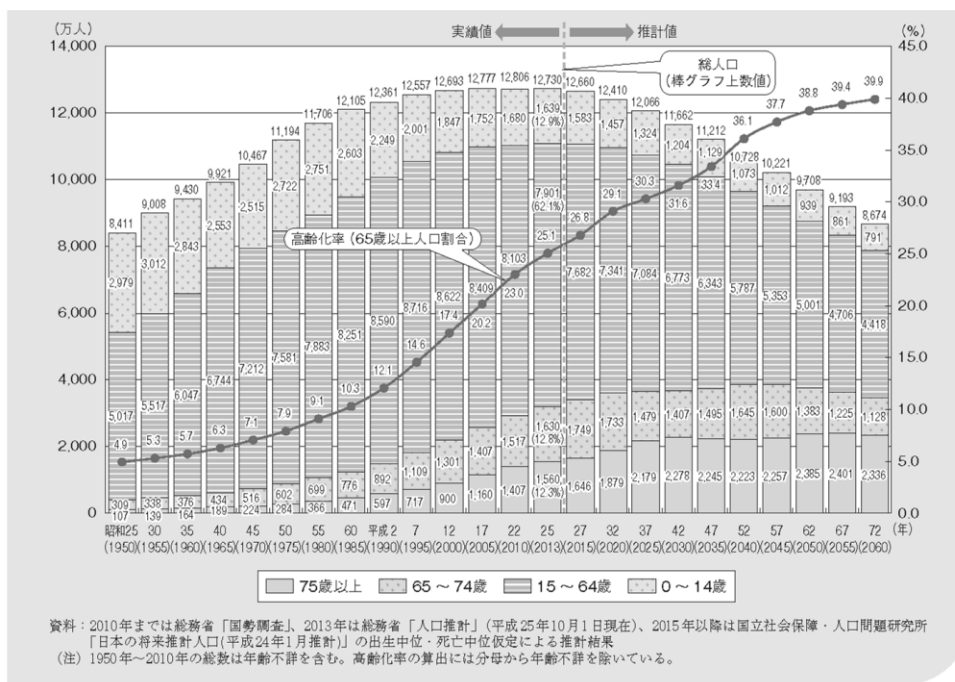
第1節 社会環境の変化

1. 高齢化に伴う環境の変化

(1) 高齢者人口の見通し

介護保険制度が施行された2000（平成12）年、高齢者数は2,201万人で高齢化率は17.4%であったが、2013（平成25）年には3,190万人の高齢化率25.1%となる。さらに、いわゆる「戦後団塊の世代」の全員が後期高齢者となる2025（平成37）年には3,658万人で、高齢化率は30.3%にまで増加する。高齢者人口は2042（平成54）年にピークを迎えることが見込まれ、今後約30年間は高齢者人口が増加する。

図1 高齢化の推移と将来推計



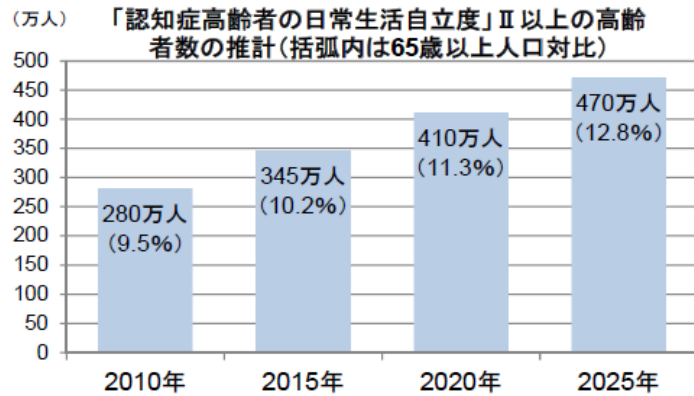
出典：内閣府「平成26年度版高齢社会白書」

(2) 認知症高齢者数の見通し

「認知症高齢者の日常生活自立度」がⅡ以上の高齢者数は、高齢者人口（65歳以上の人口）に対して2010（平成22）年には9.5%（280万人）であったが、2025（平成37）年には12.8%（470万人）まで増加すると予測されている。

また、「日本における認知症高齢者人口の将来推計に関する研究」における認知症の有病率の推計では、2012（平成24）年には15.0%（462万人）であった認知症の有病率は、各年齢層の認知症有病率が一定であるとした場合で、2025（平成37）年には19.0%（675万人）、2060（平成72）年には25.3%（850万人）まで増加すると見込まれる。

図2 「認知症高齢者の日常生活自立度」Ⅱ以上の高齢者数について
65歳以上高齢者のうち、「認知症高齢者の日常生活自立度」Ⅱ以上の高齢者が増加していく。



出典：厚生労働省「公的介護保険制度の現状と今後の役割」 2013（平成25）年より抜粋

表1 認知症の人の将来推計について

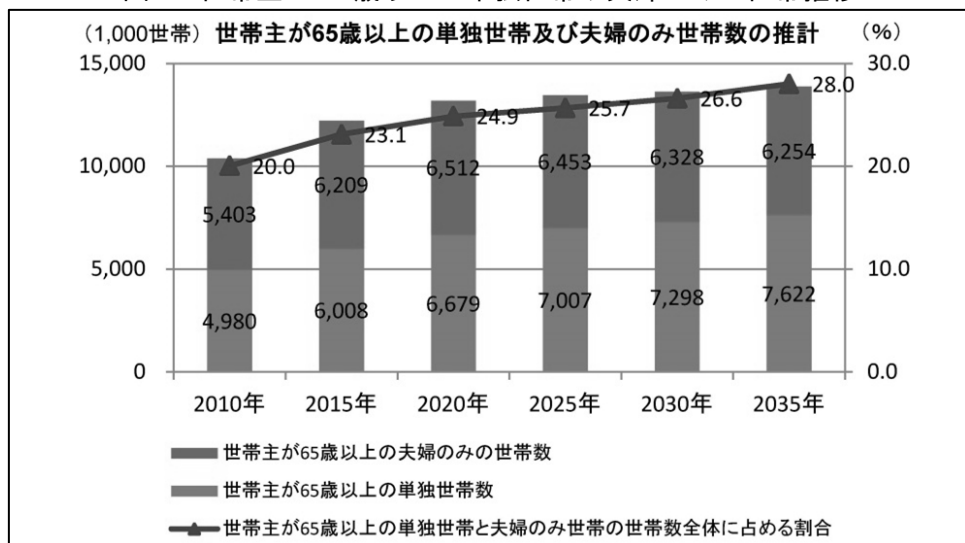
年	平成24年 (2012)	平成27年 (2015)	平成32年 (2020)	平成37年 (2025)	平成42年 (2030)	平成52年 (2040)	平成62年 (2050)	平成72年 (2060)
各年齢の認知症有病率が一定の場合の将来推計人数/(率)	462万人	517万人 15.7%	602万人 17.2%	675万人 19.0%	744万人 20.8%	802万人 21.4%	797万人 21.8%	850万人 25.3%
各年齢の認知症有病率が上昇する場合の将来推計人数/(率)	15.0%	525万人 16.0%	631万人 18.0%	730万人 20.6%	830万人 23.2%	953万人 25.4%	1016万人 27.8%	1154万人 34.3%

出典：「日本における認知症の高齢者人口の将来推計に関する研究」(2014(平成26)年度厚生労働科学研究費補助金特別研究事業 九州大学 二宮教授)による速報値より抜粋

(3) 世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯の見通し

世帯主が65歳以上の単独世帯及び夫婦のみの世帯数は、2010(平成22)年では単独世帯498万世帯、夫婦のみの世帯540万世帯であったが、2025(平成37)年からは、夫婦のみの世帯が減少するものの、単独世帯が増加し、2030(平成42)年には約730万世帯、2035(平成47)年には約762万世帯まで増加すると推計されている。

図3 世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯推移



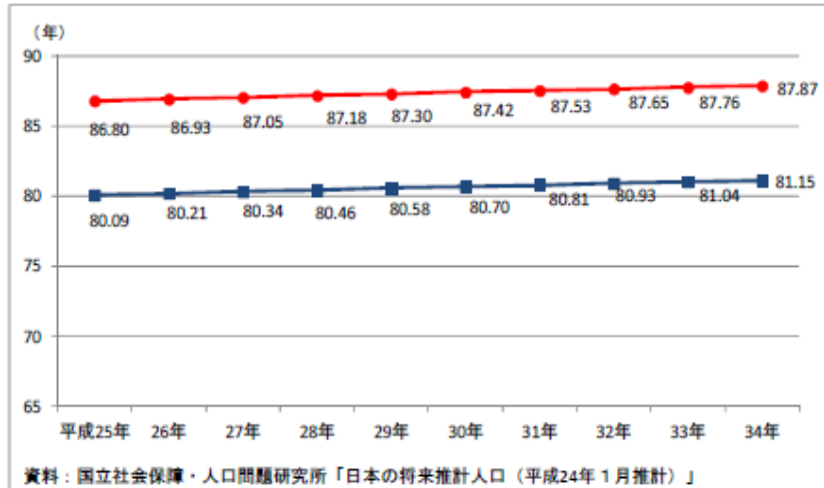
出典：国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計(都道府県別推計)」2014(平成26)年4月

(4) 平均寿命及び健康寿命の延伸

国立社会保障・人口問題研究所によれば、今後も日本人の平均寿命は男女ともに過去最高を更新し、2022（平成34）年には、男性81.15年、女性87.87年と推計されている。

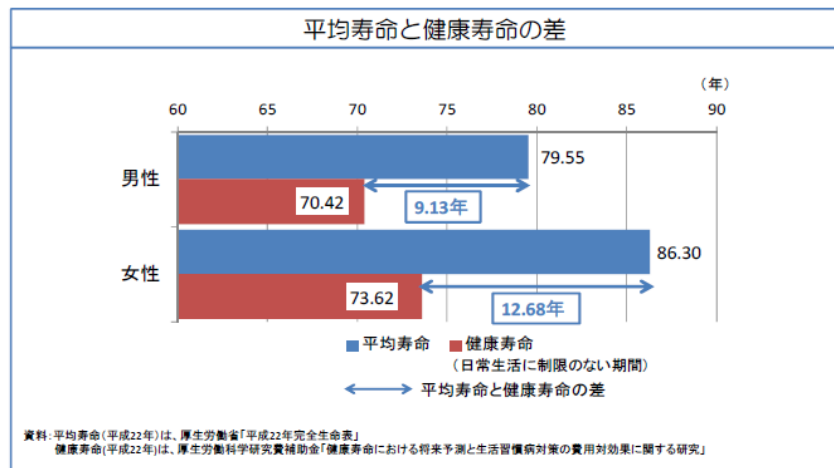
また、日本は男女とも健康寿命世界一を達成しているが、平均寿命と健康寿命との差は、2001（平成13）年において男性8.6年、女性12.2年であったものが、2010（平成22）年には男性9.1年、女性12.7年となっている。

図4 平均寿命の推計（平成25年～34年）上：女性、下：男性



【出典】厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会・次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会「健康日本21(第二次)の推進に関する参考資料」p26

図5 平均寿命と健康寿命の差



【出典】厚生科学審議会地域保健健康増進栄養部会・次期国民健康づくり運動プラン策定専門委員会「健康日本21(第二次)の推進に関する参考資料」p25

2. 介護ニーズの変化

(1) 介護システムの変革

2000年（平成12年）の介護保険法の施行以来、介護サービスのあり方は措置から契約へ大きく変わった。サービスの利用方法としては、措置制度では行政がサービスの配分を行っていたが、介護保険制度においては、個々の利用者がサービスを選択する仕組みに転換された。このように、利用者とサービス提供側の関係は変化し、利用者本位のケアが求められるようになった。

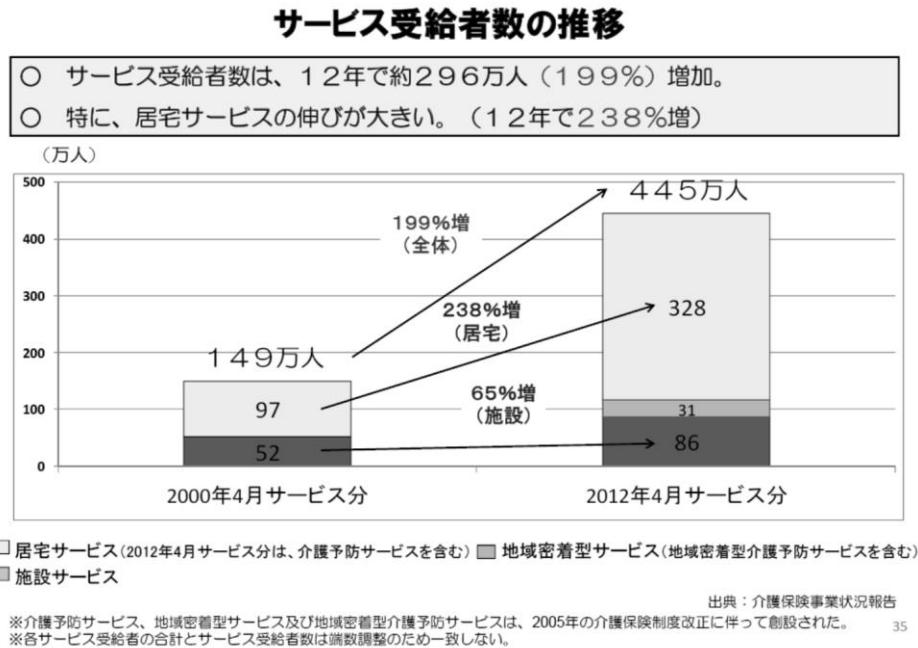
(2) サービス形態の変化

介護保険制度創設以降、介護予防からリハビリテーション、看取りまで利用者の状況の変化に対応した幅広い対応が必要となっている。特に自立支援の観点での介護サービスの提供が求められている。また、1990年（平成2年）以降、新たなサービスの創設が見られる。

○居宅サービスの増加

1990年（平成2年）の福祉関係8法の改正により、在宅サービスの位置づけが明確化された。また、介護保険の導入に伴う居宅サービス事業者の増加により、介護が必要な状態になっても、在宅において介護サービスを利用しながら地域における生活を継続しやすくなった。

図6 サービス受給者の推移



○施設サービスでの個別ケアへの取組

個々の入所者の状態に応じた個別ケアを提供するため、入所者を小グループごとに分けてスタッフを配置し、在宅に近い居住環境を整えてケアの個別性を高める「ユニットケア」が2002（平成14）年以降導入推進されている。

○新しい「住まいのあり方」

2006年度（平成18年度）からは、介護保険制度の改正により、新しい「住まいのあり方」として、一定の基準を満たした高齢者専用賃貸住宅などで、外部の事業所を活用して介護サービスを提供できるようになった。このように、介護保険制度の実施に伴って、従来の施設入所型の介護サービスの提供とは違った、利用者の生活の場である地域へサービス事業者が出向くスタイルの介護サービスの提供が進められている。

2011（平成23）年には、日常生活や介護に不安を抱く「高齢単身・夫婦のみ世帯」が、特別養護老人ホームなどの施設への入所ではなく、住み慣れた地域で安心して暮らすことを可能とするよう、「サービス付き高齢者住宅」が新たに創設され、24時間対応の「定期巡回・随時対応サービス」などの介護サービスを組み合わせた仕組みの普及が図られた。

○予防重視型システムへの転換

軽度者の方の状態像を踏まえて、出来る限り要支援・要介護状態にならない、あるいは、重

度化しないよう「介護予防」を重視したシステムの確立を目指して、新予防給付の創設や地域支援事業が創設された。

○認知症高齢者への対応

認知症等の介護ニーズに、よりきめ細かい対応が可能な介護サービスとして、小規模多機能型居宅介護などの新しいサービスが創設された。

○重度の要介護者等を在宅で支えるサービスの創出

重度者を始めとした要介護高齢者の在宅生活を支えるため、日中・夜間を通じて、訪問介護と訪問看護が密接に連携しながら、短時間の定期巡回型訪問と随時の対応を行う「定期巡回・随時対応サービス」が創設された。

さらに、小規模多機能型居宅介護と訪問看護など、複数の居宅サービスや地域密着型サービスを組み合わせ提供する複合型事業所が創設され、利用者は、ニーズに応じて柔軟に、医療ニーズに対応した小規模多機能型サービスなどの提供を受けられるようになった。

○医療的ケアの提供

これまで、たんの吸引や経管栄養は「医行為」と整理されており、一定の条件の下に実質的違法性阻却論により容認されている状況であったが、2012（平成24）年4月に施行された「社会福祉士及び介護福祉士法」の一部改正により、介護福祉士及び一定の研修を受けた介護職員等は、一定の条件の下にたんの吸引等の行為を実施できることとなった。（介護福祉士については2015（平成27）年4月施行）

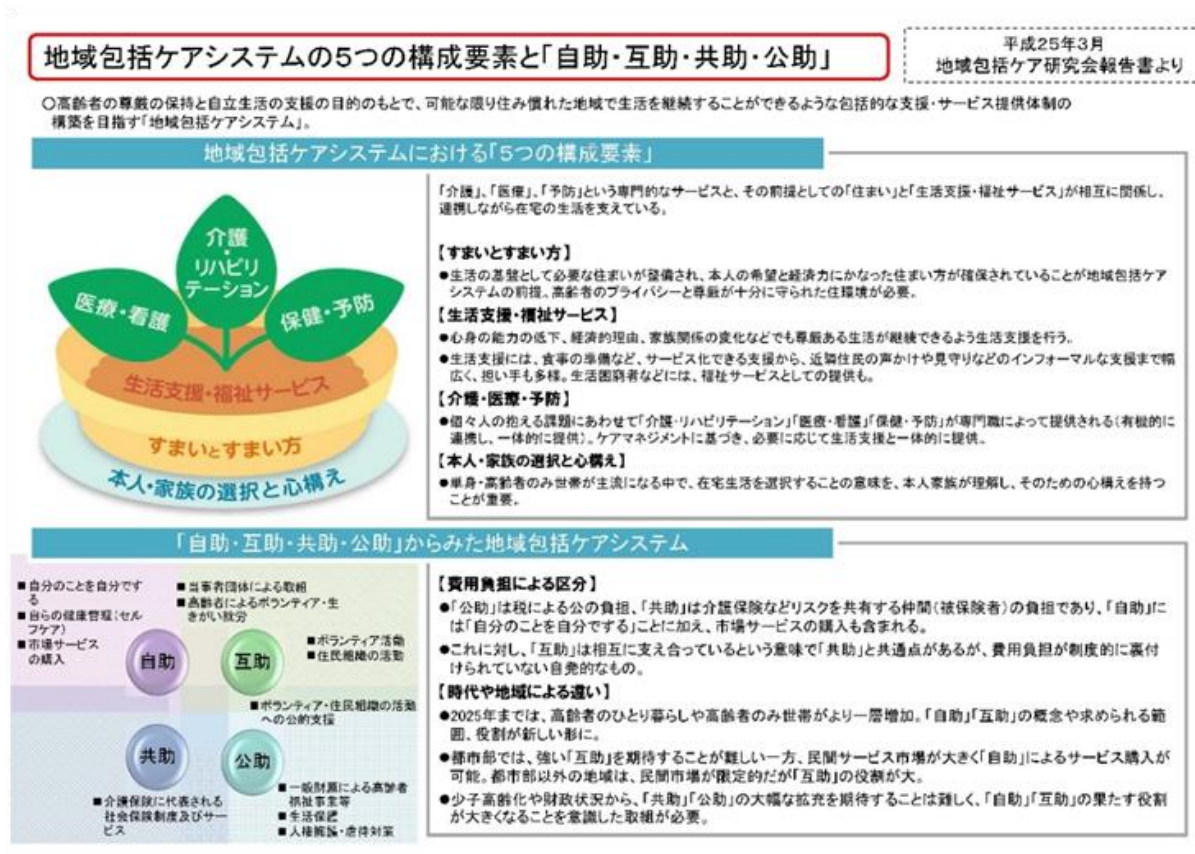
3. 地域包括ケアシステムの構築

このような状況の中、厚生労働省においては、2025（平成37）年を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進している。

地域包括ケアシステムは、たとえ支援が必要な状態となっても、自分らしい生活を住み慣れた地域で継続することができるよう、支援を充実させるためのシステムである。本人・家族の在宅生活を選択することに対する心構えのもと、生活の基盤としての住まいが整備され、個々人の抱える課題に合わせた適切な生活支援がされるとともに、個々人の課題に合わせた専門職による介入により、在宅での生活の限界点を引き上げることが目指される。

在宅介護の限界点を引き上げる観点から、介護職員には多職種と連携したチームケアの提供を行っていくことが求められるほか、家族介護者に対する介護技術の伝達や、地域住民・NPO・ボランティア等をはじめとする地域の様々な関係者と連携し、地域の介護力向上に働きかけていくことが求められる。

図7 地域包括ケアシステムの5つの構成要素と「自助・互助・共助・公助」



4. 求められる介護

このように、介護システムの変革によりサービス形態の変化に伴って、地域包括ケアシステムの中で求められる介護の水準や機能は大きく変化してきた。

障害の有無や年齢にかかわらず個人が尊厳を持った暮らしを確保することが重要であり、介護においては利用者一人ひとりのニーズに合わせた介護の実践が必要とされている。

認知症の増加をはじめとして、知的障害、精神障害、発達障害のある者への対応など、従来の身体介護だけでは対応できないニーズが増大しており、入浴、排せつ、食事の介護が中心と考えられていた介護から、心理、社会的なケアのニーズも踏まえた全人的なアプローチが求められている。

介護予防から看取りまでの幅広い介護ニーズへの対応には、多職種とのチームケアが不可欠であることから、医学や看護、リハビリテーションや心理などの領域についても基本的な理解が必要とされている。

在宅介護の限界点を引き上げる観点から、介護職員には多職種と連携したチームケアの提供を行っていくことが求められるほか、家族介護者に対する介護技術の伝達や、地域住民・NPO・ボランティア等をはじめとする地域の様々な関係者と連携し、地域の介護力向上に働きかけていくことが求められる。

また、利用者保護や尊厳の保持などの観点から、利用者や家族、チームに対してわかりやすい説明や円滑なコミュニケーションができる能力が求められている。また、情報の共有の観点からも、適切に記録・記述できることや、適切に記録を管理することも求められている。

第2節 介護人材の動向

1. 就業の動向

(1) 労働市場全体における就業の現況

国立社会保障・人口問題研究所による「日本の将来推計人口」によれば、少子化の進行等により、生産年齢人口は2005（平成17）年の約8,442万人から、いわゆる団塊の世代の全員が65歳以上となる平成27年には約7,681万人にまで減少するものと見込まれている。

(2) 産業別就業者数の推移

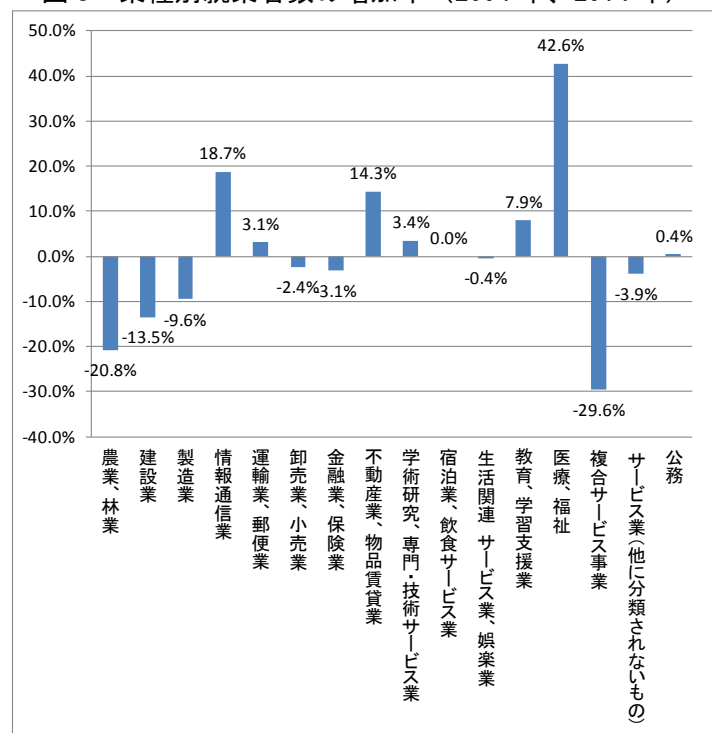
総務省統計局の労働力調査（基本集計）結果によると、2014（平成26）年の就業者数は6,309万人となっていて、そのうち「医療、福祉」業の就業者数は3番目に多い757万人で約12%となっている。

業種別に就業者数の増加率を見ると、2004（平成16）年からの10年間に於いて、就業者数が増加傾向にある産業は「情報通信業」「運輸業、郵便業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「公務」となっており、「医療、福祉」は2004（平成16）年の531万人から2014（平成26）年には757万人と226万人増で最も多く、次いで「情報通信業」の171万人から203万人で32万人増となっている。

我が国の介護サービス産業は、今後、2042（平成54）年にピークを迎えるまでの約30年間は、要介護高齢者数の増加に伴う需要の増大に伴い、今後緩やかかつ持続的に成長を続けることが想定される。

また、介護サービス産業は、対人サービスであることから生産と利用が同時に行われる特性を有しており、利用者とサービス提供の担い手間のアクセスが短い方が事業効率も良好になり、極端な規模の初期投資も必要としないことから、地域の需要に対して地域の提供事業者がサービスを提供するという事業形態となる。

図8 業種別就業者数の増加率（2004年、2014年）



出典：総務省統計局「労働力調査（基本集計）」2004年、2014年

(3) 介護職員の状況

高齢化の進展に伴い、今後、介護人材の不足が予想されており、具体的には、2025年（平成37）年に248万人の介護人材需要に対して約30万人の供給が不足すると推計されていることから、その確保について大きな課題となっている。

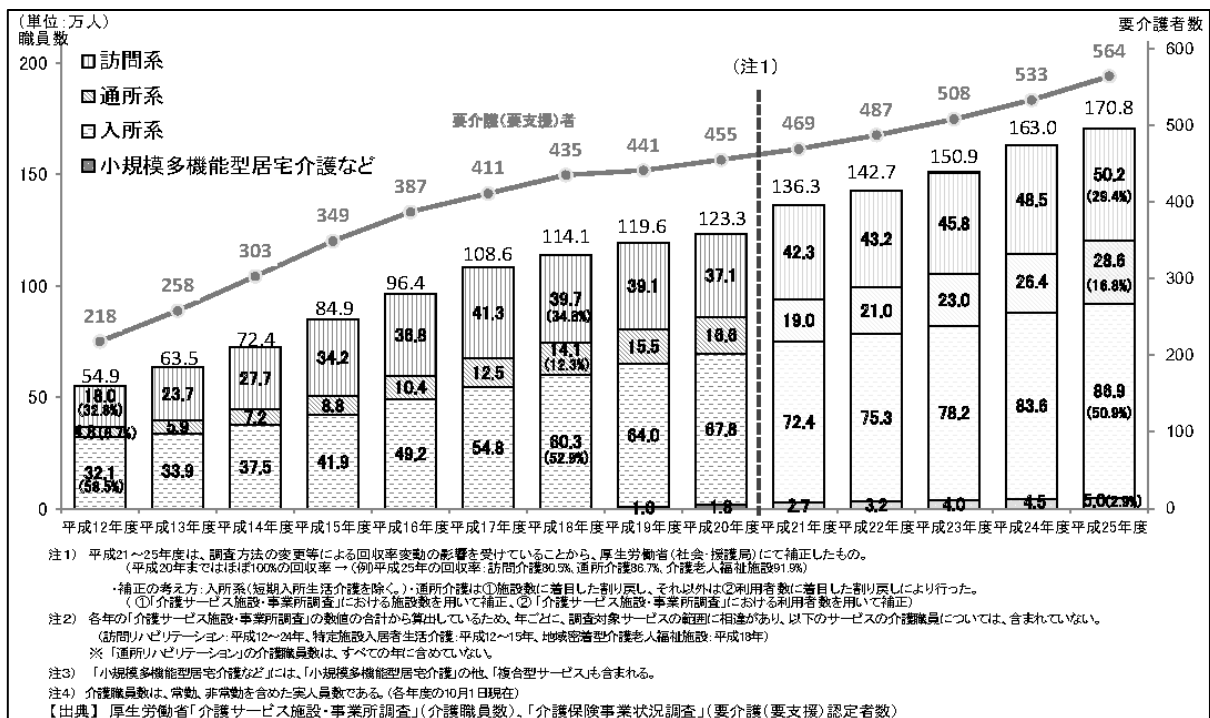
一方、介護職員及び介護福祉士国家資格登録者数は年々増加傾向にあり、介護職員数に対する介護福祉士の従事者数の割合も、介護保険制度が施行された2000（平成12）年には約24.0%であった割合は、2013（平成25）年には約38.7%まで増加している。

① 介護職員の数の推移

介護保険制度施行以降、介護職員数は事業所・施設の区分に関わらず増加の一途をたどっており、介護保険制度が施行された2000（平成12）年には54.9万人だった従事者数は2006（平成18）年にはおよそ2倍の114.1万人に、2013（平成25）年には3倍を超える170.8万人に増加している。

介護保険後の2007（平成19）年からは、市町村指定の「小規模多機能型居宅介護」等地域密着型サービス事業所の職員が伸長し始めており、介護職員が働く場は多様化してきている。

図9 介護保険制度施行以降の介護職員数の推移

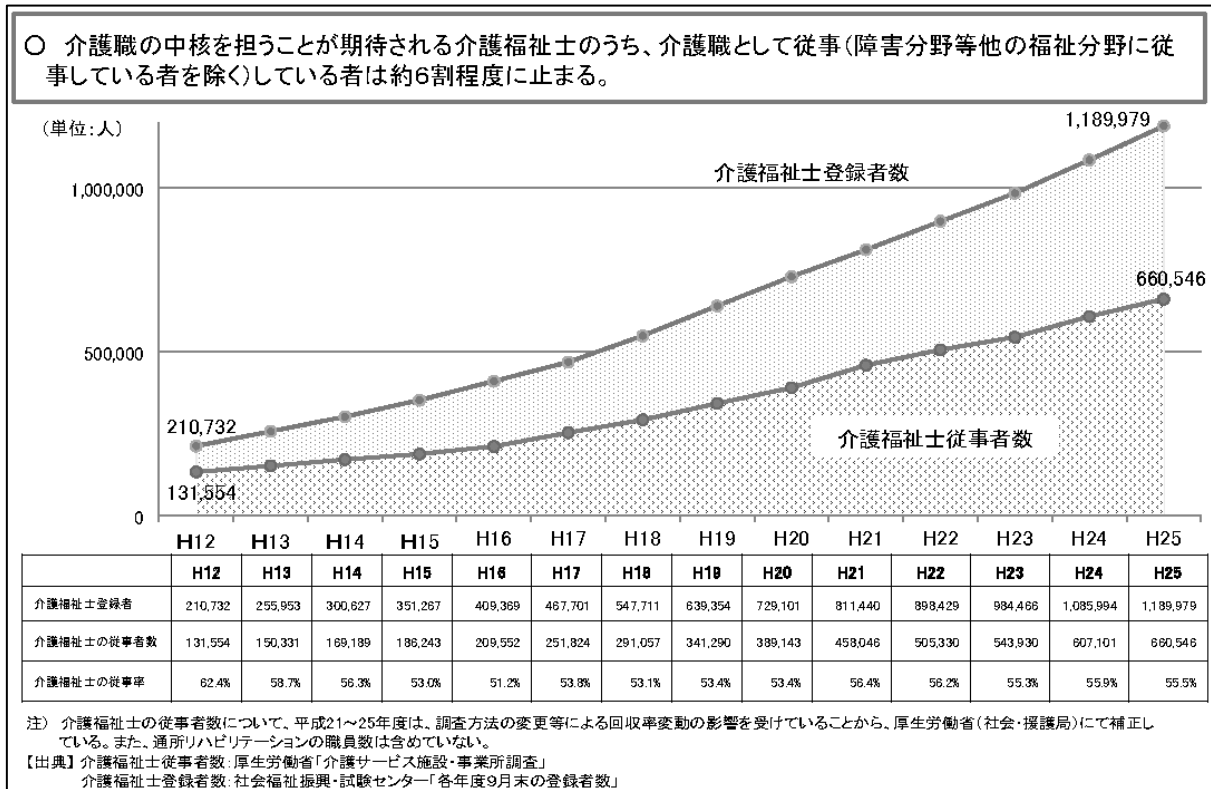


出典：厚生労働省「介護人材の確保について」平成27年2月

② 介護福祉士の登録者数と従事者数の推移

2000（平成12）年には登録者数約21万人、従事者数約13万人であった介護福祉士であるが、2013（平成25）年で登録者数が約120万人、従事者数は約66万人にまで増加している。また、2013（平成25）年の数値で、およそ55.5%の資格保有者が介護職として従事している。

図 10 介護福祉士の登録者数と従事者数の推移

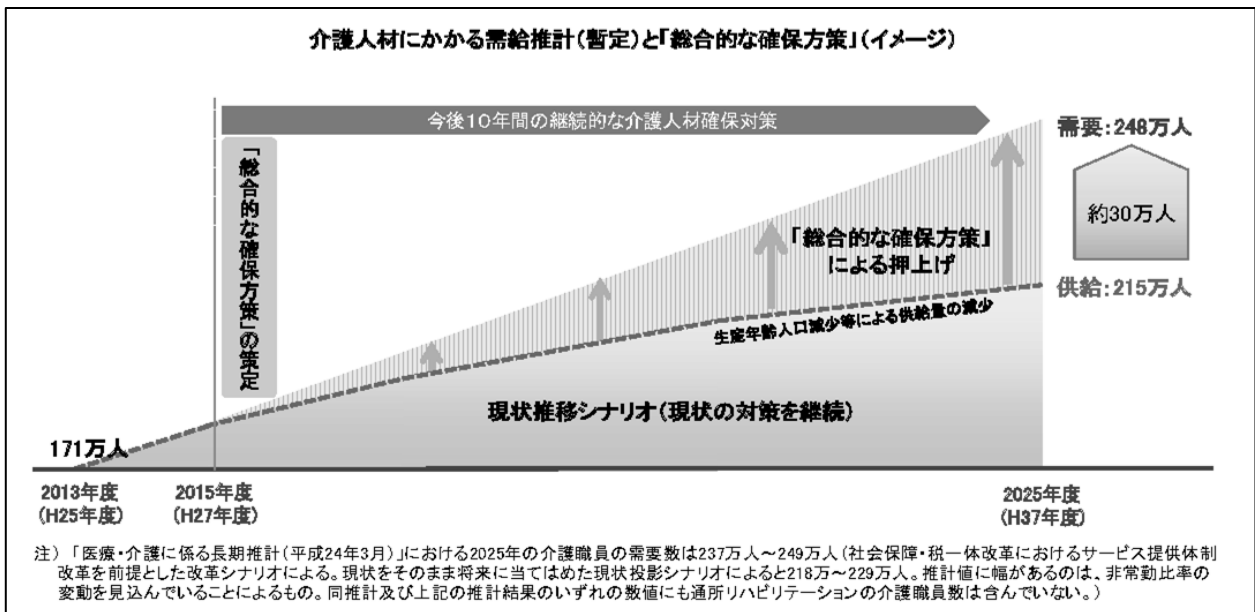


出典：厚生労働省「介護人材の確保について」平成 27 年 2 月

③2025（平成 37）年に向けて必要とされる介護人材の推計

今後必要な介護人材としては、2025（平成 37）年までに約 248 万人の介護人材を確保する必要がある一方、現状の対策を継続した場合の介護人材は約 215 万人と見込まれていて、約 30 万人の介護人材が不足すると推計されている。

図 11 介護人材需給推計（暫定値）の検証結果（全体像）



出所：厚生労働省「介護人材確保の総合的・計画的な推進について」2015（平成 27）年 2 月

2. 介護人材確保対策の動向

(1) 福祉人材確保指針の見直し

指針が制定された1993年（平成5年）移行の社会福祉を取り巻く状況の変化の中で、福祉・介護ニーズがさらに増大するとともに、質的にも多様化・高度化してきた。さらに、少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、労働力人口も減少が見込まれている。福祉・介護サービス分野においては、高い離職率と相まって常態的な人手不足が生じているとの指摘もある。このような状況の下、福祉・介護サービスの仕事がこうした少子高齢社会を支える働き甲斐のある、魅力ある職業として社会的に認知され、今後さらに拡大する福祉・介護ニーズに対応できる質の高い人材を安定的に確保していくことが喫緊の課題として、福祉人材確保指針が2007年（平成19年）に見直しが行われた。

【福祉・介護サービス分野における人材の確保のための視点の整理】

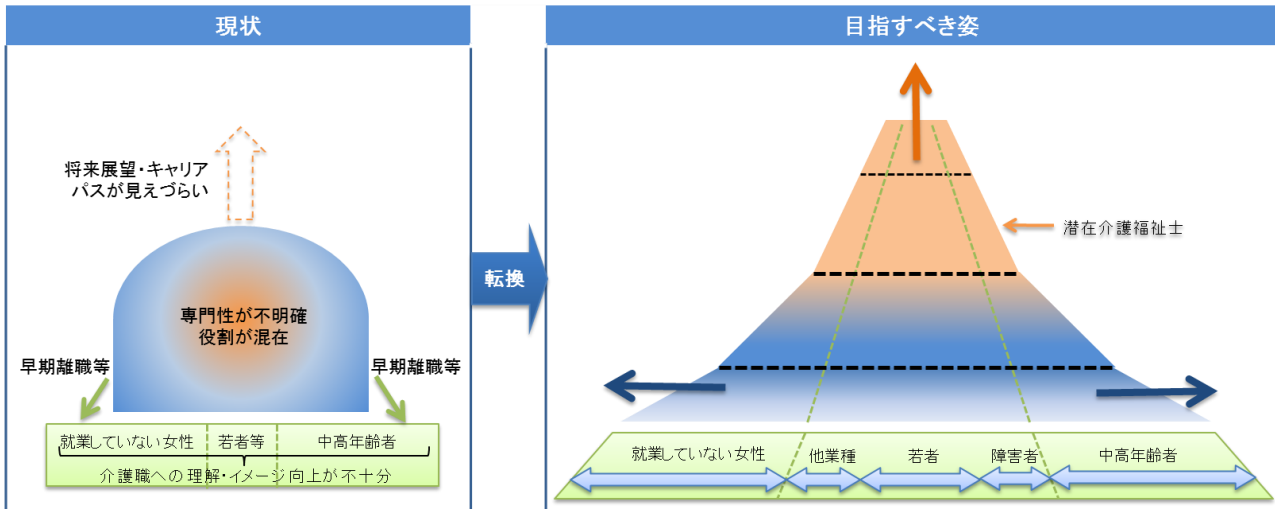
- ①就職期の若年層から魅力ある仕事として評価・選択されるようにし、さらには従事者の定着の促進を図るための「労働環境の整備の推進」
- ②今後、ますます増大する福祉・介護ニーズに的確に対応し、質の高いサービスを確保する観点から、従事者の資質の向上を図るための「キャリアアップの仕組みの構築」
- ③国民が、福祉・介護サービスの仕事が今後の少子高齢社会を支える働きがいのある仕事であること等について理解し、福祉・介護サービス分野への国民の積極的な参入・参画が促進されるための「福祉・介護サービスの周知・理解」
- ④介護福祉士や社会福祉士等の有資格者等を有効に活用するため、潜在的有資格者等の掘り起こし等を行うなどの「潜在的有資格者等の参入の促進」
- ⑤福祉・介護サービス分野において、新たな人材として期待される、他分野で活躍している人材、高齢者等の「多様な人材の参入・参画の促進」

(2) 介護人材の構造転換

2025（平成37）年に向け、医療・介護・予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」構築のため、不可欠かつ最重要な基盤の一つである介護人材を、量・質ともに安定的に確保するための道筋を示すことは喫緊の課題であり、2014（平成26）年に厚生労働省は福祉人材確保対策検討会を設置し、検討してきた。介護人材を含む福祉人材の確保対策のあり方について、多様な人材の参入促進、資質の向上及び環境の改善等の観点から、多角的な検討が行われ、2025（平成37）年の介護人材の全体像が示された。

その中では、今までの一律の介護人材とした饅頭型から富士山型への構造転換が示されている。

図 12 2025 年に向けた介護人材の構造転換（イメージ）



出典：福祉人材確保対策検討会「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめについて」2014（平成 26）年

図 13 2025 年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性 (1/2)

(基本的考え方)

- 2025年に向けた介護人材の在り方の検討に当たり、労働力人口の減少と介護ニーズの拡大等が進む中で、人材の量的確保と質的確保を両立させるという観点に立つ。
- 限られた人材を有効活用するため、介護人材を一律に捉えてきたこれまでの見方を改め、様々な人材層を類型化するとともに、機能分化を進め、専門性の高い人材を中核的な職務に重点化することが重要。
- このため、具体的な時間軸や取組の手順を含めた方向性を定めることが必要。

1. 介護人材の全体像

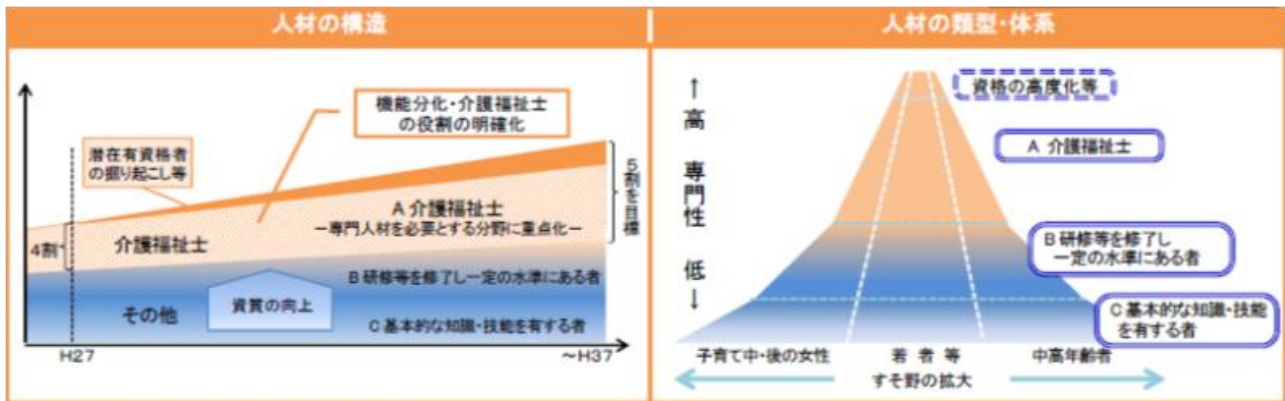
- 介護人材の機能分化を進めるに当たり、次の相互に関連する3つの視点を基本に据えつつ、検討を進める。
 - ・ 介護を担う人材層は連続的であるが、「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という概ね3つの人材層に大別することができる
 - ・ 各々の人材層ごとに「専門性の向上」を促進するキャリアパスの整備・支援及び未経験者を含む「すそ野の拡大」（例えば、初任者向け入門研修の充実等）を図ることにより、人材層全体の厚みと拡がりを増やすことが必要である
 - ・ 各々の人材層が担うべき機能及びそれを裏付ける能力の明確化が必要である
- この検討に当たっては、以下の観点を含め、まず現場の実態を十分に検証し、具体的な検討を行うことが必要。
 - ・ 人材層の区分については、職責や職階、業務内容、対象とする利用者像との関係性などの様々な切り口が考えられること
 - ・ キャリアパスの整備等について、サービス種別や現場の実情等に留意する必要があること
 - ・ 必要な能力について、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む業務遂行力、他職種との連携の力、指導力、改革・改善力、マネジメント力などが考えられること

2. 介護福祉士が担うべき機能の在り方

- 介護福祉士は、介護現場での中核的な機能を担う。このため、2025年までに介護人材の5割を占めることを目指す。その際、潜在介護福祉士の活用を進めるための具体的対応を図る。
- 介護福祉士の専門性をより一層高めるための養成・教育の強化・充実の在り方、それに伴う介護福祉士の能力や機能の評価の向上の在り方など資格の在り方全体について、中期的視点に立った検討を進める。

出典：福祉人材確保対策検討会「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめについて」2014（平成 26）年

図 14 2025 年の介護人材の全体像と介護福祉士の担うべき機能の方向性(2/2)



【それぞれの人材が担うべき役割(整理例)】

	求められる役割	必要な能力(注)				
		介護実践力			改革・改善力	マネジメント能力
		業務遂行力	他職種連携	指導力		
A層	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実務経験を経て養成課程で修得した知識・技術等を十分に活用し、多様な生活障害をもつ利用者への質の高い介護を実践 ○ 介護チームにおいて、介護技術の指導や職種間連携のキーパーソンとなり、チームケアの質を改善 	+++	+++	+++	+++	++
B層	<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者や状態像に応じた系統的・計画的な介護や他職種との連携等を行うための幅広い領域の知識・技術を修得し、的確な介護を実践 	++	++	+	++	-
C層	<ul style="list-style-type: none"> ○ 在宅・施設で働く上で必要となる基本的な知識・技術を修得し指示を受けながら、介護業務を実践 	+	+	-	+	-

(注) 求められる能力の水準や内容の程度を+の数で表記。「業務遂行力」には、単に作業をこなすのみならず、利用者の能力を引き出す力や観察力等を含む。

介護福祉士の役割と必要な能力の明確化

出典：福祉人材確保対策検討会「福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめについて」2014（平成 26）年

介護を担う人材として「介護福祉士」、「研修等を修了し一定の水準にある者」、「基本的な知識・技能を有する者」という人材層を3つに類型化し、未経験者を含む「すそ野の拡大」を図ることにより、人材層全体の厚みと広がりを増すことの必要性を示した。また、それぞれの人材が担うべき役割が提示された。

類型化と機能分化の検討に当たっては、介護現場において、介護人材がどのように配置され、どのように業務を行っているか等といった実態を把握・検証の上、サービス種別や現場の実情等に十分に留意しつつ、具体的な検討・整理を進めるべきであり、介護現場の実態把握については、平成 27 年度より速やかに実態調査と分析を行い、平成 28 年度を目途に一定の方向性を示すべきとの考えが示された。

第3章 介護福祉士の仕事と生活の実態～介護福祉士アンケート結果分析～

第1節 実施概要

1. 調査の目的

介護福祉士の仕事の履歴や生活の状況、及び介護の仕事に関する意識を把握することを通して、介護福祉士のキャリアパスやワーク・ライフスタイルの特性を把握するとともに、介護の機能や社会的な意義に関する認識内容、今後の「社会的な評価」向上のための課題意識や提案を把握し、今後のイメージアップ戦略立案に資する基礎資料を得るために実施した。

2. 主な設問項目

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 「介護の仕事」の機能の評価について(2) 「介護の仕事」の魅力について(3) 「介護の仕事」の社会的評価の向上について(4) 日頃の仕事と生活全般の様子について(5) 現在、介護の仕事に就いている人について<ul style="list-style-type: none">(5)－1. 介護の仕事に入職した決め手(5)－2. 介護の仕事の様子(5)－3. 介護の仕事の充実感や達成感(5)－4. 今後の介護の仕事の継続意向(6) 現在仕事に就いていない人の今後の就職意向 |
|--|

なお、調査票の設計にあたっては、①介護福祉士に対するヒアリングを実施し、②作業部会及び委員会等にて設計に関する検討を行い、③設計したアンケート票原案のプレテストを実施したうえで設問体系及び各設問の選択肢を確定した。

3. 調査対象

(1) 母集団

公益社団法人 日本介護福祉士会の全会員（2014年12月1日現在 43,072人）

(2) 標本数

10,000人

(3) 抽出方法

全国本部事務局が、全国総会員数に占める各都道府県介護福祉士会（支部）所属会員数の割合を基に算出した案分率に応じ、各都道府県の標本数を算出した。

各都道府県支部事務局は、各支部会員名簿から無作為抽出法により、対象者を抽出した。

4. 調査票の配布回収方法

(1) 配布方法

会員向け会報誌に同封して、各都道府県支部経由で対象者に配布した。

(2) 回収方法

郵送法（各対象者が、記入済アンケート票を各都道府県支部に返送した。）

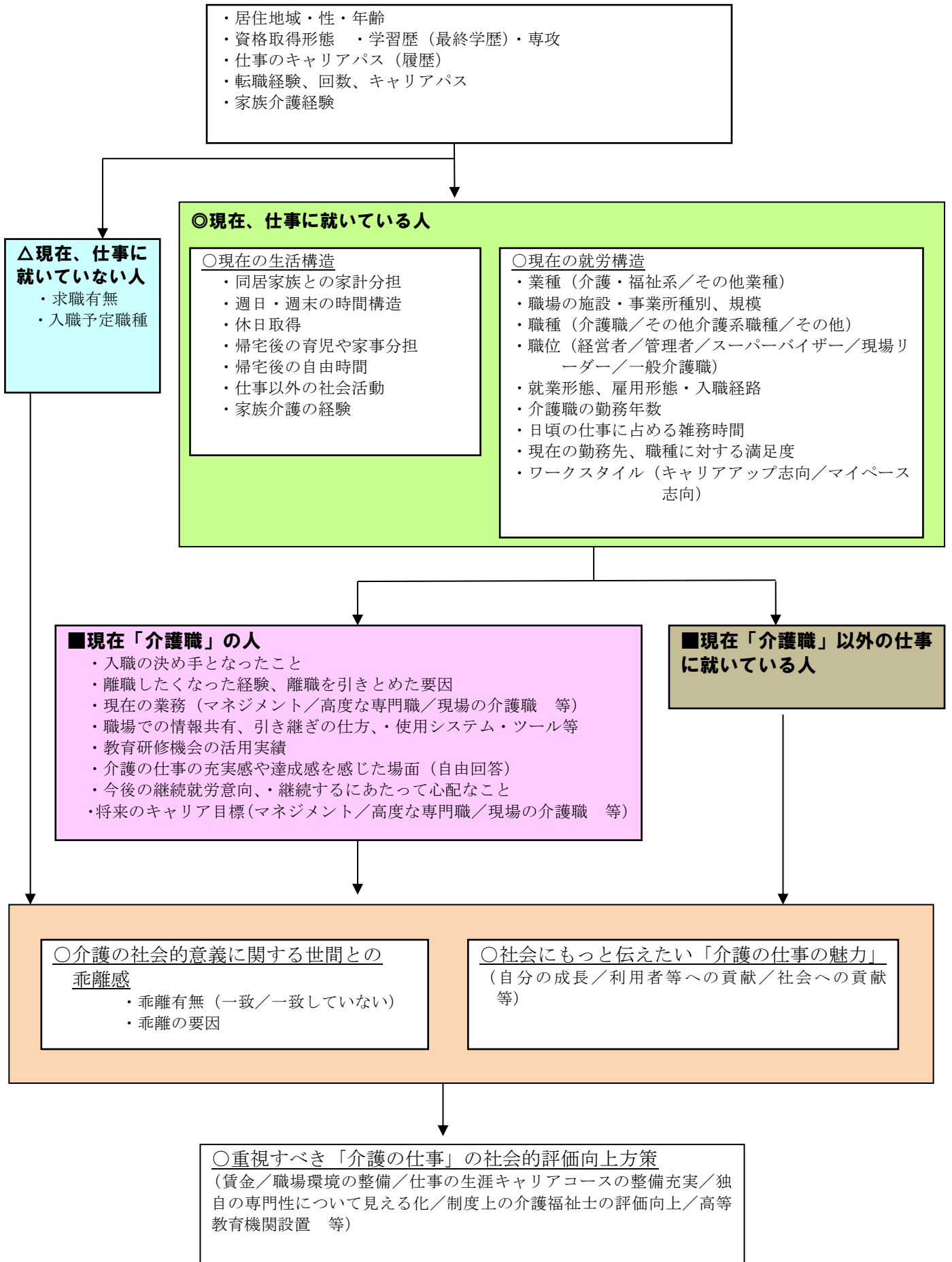
5. 調査実施期間

2014年12月25日（木）～2015年3月10日（火）

6. 回収結果

有効回収数 2,118票（有効回収率 21.2%）

7. アンケートの設問構成



第2節 集計結果の分析

本節では、介護福祉士の全体傾向の特徴を整理する。

なお、各調査事項に関して、現在介護職の人等において特徴的な回答傾向がみられた集計結果についても整理する。

1. 回答者の属性について

(1) 基本属性

①性別・年齢別

全体では、女性が71.5%、男性が28.4%となっている。年齢別では、30～50歳代で7割近くを占め、30歳代が最も多い世代となっている。

(今回の母集団[公益社団法人日本介護福祉士会会員(平成26年12月1日現在)]における比率は女性:男性=70.2%:27.4%であるから、母集団比率とほぼ同じである。)

また、性別・年齢別にみると、女性は50歳以上の職員が44.8%を占めている一方、男性では50歳以上の職員は12.3%にとどまっている。男性では30歳代の職員が半数を占めている。

表2 性別・年齢別

Q2年齢 × Q1性別

上段:度数 下段:%		Q2年齢						
		全体	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
Q1性別	全体	2118 100.0	236 11.1	592 28.0	504 23.8	513 24.2	243 11.5	30 1.4
	女性	1523 100.0	155 10.2	305 20.0	356 23.4	459 30.1	224 14.7	24 1.6
	男性	590 100.0	80 13.6	287 48.6	148 25.1	54 9.2	18 3.1	3 0.5
	無回答	5 100.0	1 20.0	- -	- -	- -	1 20.0	3 60.0

現在の職場・職種別では、介護・福祉系職場で介護職に就いている人(1,114人)の性別構成をみると、女性が73.8%、男性が26.2%である。年齢構成をみると、39歳以下の人が44.9%を占めている。

表3 現在の職場・職種別、性別

Q1性別 × Q6 × Q9

上段:度数 下段:%		Q1性別				
		全体	女性	男性	無回答	
Q6 × Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	1419 71.5	564 28.4	2 0.1	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	822 73.8	292 26.2	- -
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	291 71.5	116 28.5	- -
		その他の職種	193 100.0	127 65.8	65 33.7	1 0.5
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	96 63.2	56 36.8	- -	
	無回答	119 100.0	83 69.7	35 29.4	1 0.8	

(注) 本集計結果の表側のカテゴリ中、「介護職員以外の介護系職種」は、今回実施したアンケート

トの設問 Q9 の職種のカテゴリー「生活相談員、介護支援専門員、PT、OT、ST 等機能訓練指導員、准看護師・看護師」とした。以下に掲載する集計結果も同様である。

表 4 現在の職場・職種別、年齢別

Q2年齢 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q2年齢							
		全体	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	229 11.5	567 28.6	477 24.0	487 24.5	198 10.0	27 1.4	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	163 14.6	337 30.3	268 24.1	242 21.7	89 8.0	15 1.3
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	20 4.9	107 26.3	98 24.1	122 30.0	58 14.3	2 0.5
		その他の職種	193 100.0	16 8.3	37 19.2	47 24.4	61 31.6	26 13.5	6 3.1
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	16 10.5	58 38.2	38 25.0	27 17.8	11 7.2	2 1.3	
	無回答	119 100.0	14 11.8	28 23.5	26 21.8	35 29.4	14 11.8	2 1.7	

②介護福祉士資格の取得形態

実務経験ルートが 62.4%、養成施設ルートが 25.6%である。

現在の職場・職種別に、介護・福祉系職場で介護職に就いている人（1,114人）についてみると、実務経験が 61.1%、養成施設が 25.6%である。

表 5 介護福祉士資格の取得形態

Q3介護福祉士資格の取得 形態 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q3介護福祉士資格の取得 形態						
		全体	実務経験 ルート	福祉系高校 ルート	養成施設 ルート	その他	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	1238 62.4	97 4.9	509 25.6	108 5.4	33 1.7	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	681 61.1	66 5.9	285 25.6	65 5.8	17 1.5
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	275 67.6	14 3.4	93 22.9	19 4.7	6 1.5
		その他の職種	193 100.0	138 71.5	4 2.1	38 19.7	9 4.7	4 2.1
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	72 47.4	9 5.9	60 39.5	8 5.3	3 2.0	
	無回答	119 100.0	72 60.5	4 3.4	33 27.7	7 5.9	3 2.5	

③「介護福祉士」以外の保有資格

現在の職場・職種別に、介護・福祉系職場で介護職に就いている人（1,114人）についてみると、「ホームヘルパー2級研修（訪問介護養成研修2級課程）修了者」が48.8%、「介護支援専門員」が21.5%、「社会福祉主事任用資格」が16.2%の順となっている。

表6 「介護福祉士」以外の保有資格

Q4「介護福祉士」以外の保有資格 × Q6×Q9

上段:度数		Q4「介護福祉士」以外の保有資格															
下段:%		全体	介護職員初任者研修課程修了者	介護職員基礎研修課程修了者	ホームヘルパー1級研修(訪問介護員養成研修1級課程)修了者	ホームヘルパー2級研修(訪問介護員養成研修2級課程)修了者	社会福祉士	介護支援専門員	看護師	准看護師	保健師	社会福祉主事任用資格	理学療法士、作業療法士、言語聴覚士	保育士	その他の資格	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	225 11.3	115 5.8	192 9.7	868 43.7	137 6.9	719 36.2	4 0.2	22 1.1	-	413 20.8	4 0.2	182 9.2	338 17.0	294 14.8	
	介護・福祉系の職場	介護職員	1114 100.0	142 12.7	72 6.5	105 9.4	544 48.8	35 3.1	239 21.5	1 0.1	5 0.4	-	181 16.2	-	99 8.9	175 15.7	203 18.2
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	36 8.8	22 5.4	46 11.3	146 35.9	46 11.3	289 71.0	-	11 2.7	-	121 29.7	2 0.5	41 10.1	59 14.5	23 5.7
		その他の職種	193 100.0	9 4.7	12 6.2	14 7.3	80 41.5	26 13.5	90 46.6	1 0.5	-	-	46 23.8	-	16 8.3	45 23.3	26 13.5
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	19 12.5	3 2.0	18 11.8	46 30.3	24 15.8	60 39.5	1 0.7	3 2.0	-	42 27.6	1 0.7	13 8.6	40 26.3	18 11.8	
	無回答	119 100.0	19 16.0	6 5.0	9 7.6	52 43.7	6 5.0	41 34.5	1 0.8	3 2.5	-	23 19.3	1 0.8	13 10.9	19 16.0	24 20.2	

④最終学歴・専攻学科

現在の職場・職種別に、介護・福祉系職場で介護職に就いている人（1,114人）についてみると、「専修学校、専門学校【福祉・介護系専攻】」（22.3%）、「高等学校【福祉・介護系以外専攻】」（20.3%）、「高等学校【福祉・介護系専攻】」（14.1%）の順である。

構成比をみると、高等学校卒が34.4%、短期大学及び専修学校・専門学校が47.8%、四年制大学卒以上が12.3%である。

表7 最終学歴・専攻学科

Q5最終学歴・専攻学科 × Q6×Q9

上段:度数		Q5最終学歴・専攻学科								
下段:%		全体	高等学校【福祉・介護系専攻】	短期大学【福祉・介護系専攻】	専修学校、専門学校【福祉・介護系専攻】	四年制大学学部【福祉・介護系専攻】	四年生大学大学院【福祉・介護系専攻】	その他【福祉・介護系専攻】	中学校【福祉・介護系以外専攻】	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	247 12.4	196 9.9	438 22.1	174 8.8	19 1.0	8 0.4	25 1.3	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	1114 100.0	157 14.1	111 10.0	248 22.3	74 6.6	4 0.4	3 0.3	15 1.3
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	43 10.6	36 8.8	90 22.1	48 11.8	2 0.5	2 0.5	5 1.2
		その他の職種	193 100.0	28 14.5	16 8.3	31 16.1	22 11.4	1 0.5	2 1.0	2 1.0
	介護・福祉系以外の仕事	152 100.0	8 5.3	16 10.5	40 26.3	21 13.8	10 6.6	-	-	
	無回答	119 100.0	11 9.2	17 14.3	29 24.4	9 7.6	2 1.7	1 0.8	3 2.5	

上段:度数		Q5最終学歴・専攻学科							
下段:%		高等学校【福祉・介護系以外専攻】	短期大学【福祉・介護系以外専攻】	専修学校、専門学校【福祉・介護系以外専攻】	四年制大学学部【福祉・介護系以外専攻】	四年生大学大学院【福祉・介護系以外専攻】	その他【福祉・介護系以外専攻】	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	384 19.3	164 8.3	134 6.8	106 5.3	3 0.2	4 0.2	83 4.2	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	226 20.3	89 8.0	83 7.5	59 5.3	-	3 0.3	42 3.8
		介護職員以外の介護系職種	85 20.9	33 8.1	25 6.1	19 4.7	2 0.5	-	17 4.2
		その他の職種	34 17.6	24 12.4	10 5.2	10 5.2	-	1 0.5	12 6.2
	介護・福祉系以外の仕事	17 11.2	9 5.9	8 5.3	15 9.9	1 0.7	-	7 4.6	
	無回答	22 18.5	9 7.6	8 6.7	3 2.5	3 2.5	-	5 4.2	

⑤現在の就業の有無

現在、ほとんどの人は仕事に就いている。仕事に就いていないのは3%である。

全体の85.5%の人は、現在「介護・福祉系の職場」に就いており、その職場で現在、介護職に就いているのは52.6%、介護職以外の介護系職種の方は19.2%である。

また、現在、「介護・福祉系以外の職場」に就いている人は8.2%である。

表8 現在の就業の有無

Q6 × Q9			
Q6	Q9		
介護・福祉系の職場に 就職している	介護職	1114	52.6%
	介護職員以外の介護系職種	407	19.2%
	その他の職種	193	9.1%
	無回答	98	4.6%
介護・福祉系以外の職 場に就職している	介護職	52	2.5%
	介護職員以外の介護系職種	13	0.6%
	その他の職種	87	4.1%
	無回答	21	1.0%
現在、就職していない		70	3.3%
無回答		63	3.0%
全体合計		2118	100.0%

なお、介護・福祉系以外の職場に就いている介護職の具体的な職場をみると、7割強が医療機関の介護職に就いている。その他は、救護施設、養護老人ホーム、介護福祉士養成校等である。

⑤-1. 現在「介護・福祉系以外の職場に就職している」人の「介護・福祉系の施設・事業所」に勤めた経験

現在、介護・福祉系以外の仕事に就いている人（全体の1割弱）について、介護・福祉系の施設・事業所に勤めた経験をみると、8割の人は経験がある。

表9 介護・福祉系の施設・事業所に勤めた経験

	Q6-1 介護・福祉系の職場に 就職した経験	(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(無回答除く)%
1	ある	140	80.9	86.4
2	ない	22	12.7	13.6
	無回答	11	6.4	
	N (% [^] -s)	173	100	162

⑤-2. 現在、仕事に就いていない人の求職状況、及び介護の仕事への入職意向

一方、現在、仕事に就いていない人（全体の3%）については、2割強の人が現在、求職活動をしている。

表 10 現在、仕事に就いていない人の求職状況

	Q49 現在の仕事の状況	(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(無回答除く)%
1	現在、求職中である	16	22.9	33.3
2	現在、求職中ではないが、いずれ求職予定である	5	7.1	10.4
3	当分は、求職しないつもりである	10	14.3	20.8
4	分からない、未定である	17	24.3	35.4
	無回答	22	31.4	
	N (% [^] -入)	70	100	48

また、今後の入職予定の職種をみると、分からないとする人が3割を占めている。明確に介護職を予定しているのは2割、その他介護関係職種を希望しているのは1割強である。

表 11 現在、仕事に就いていない人の介護の仕事への入職意向

	Q50 今後の入職の予定	(SA)		
No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(無回答除く)%
1	介護職	14	20.0	30.4
2	その他関係職種	9	12.9	19.6
3	介護・福祉・医療関係以外の他職種	2	2.9	4.3
4	分からない	21	30.0	45.7
	無回答	24	34.3	
	N (% [^] -入)	70	100	46

(2) 就業に関する属性

①「現在、仕事に就いている」人の、介護職（管理職含め）として働いた延べ年数

現在仕事をしている人（1,985人）のうち、ほぼ全員が介護職として働いた経験がある。また、過半数の人は10年以上介護職として働いた経験がある。

表 12 「現在、仕事に就いている」人の、介護職（管理職含め）として働いた延べ年数

Q15介護職(管理職含め)として働いた延べ年数 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q15介護職(管理職含め)として働いた延べ年数										
		全体	1年未満	1~3年	4~5年	6~9年	10~15年	16~20年	21年以上	従事した経験がない	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	51 2.6	107 5.4	206 10.4	468 23.6	650 32.7	303 15.3	149 7.5	13 0.7	38 1.9	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	40 3.6	67 6.0	119 10.7	274 24.6	382 34.3	166 14.9	60 5.4	2 0.2	4 0.4
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	3 0.7	15 3.7	41 10.1	104 25.6	130 31.9	65 16.0	44 10.8	3 0.7	2 0.5
		その他の職種	193 100.0	3 1.6	12 6.2	14 7.3	42 21.8	62 32.1	29 15.0	29 15.0	2 1.0	- -
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	3 2.0	7 4.6	22 14.5	33 21.7	46 30.3	27 17.8	7 4.6	4 2.6	3 2.0	
	無回答	119 100.0	2 1.7	6 5.0	10 8.4	15 12.6	30 25.2	16 13.4	9 7.6	2 1.7	29 24.4	

②現在勤めている勤務先施設・事業所、職種

(ア) 現在勤めている施設・事業所の種類

現在仕事に就いていると回答した人（1,985人）の勤務先施設・事業所の種類をみると、「介護老人福祉施設」（25.7%）、「介護老人保健施設」（13.5%）、「通所介護事業所」（10.6%）の順になっている。

表 13 現在勤めている施設・事業所の種類

	Q6 勤務先施設・事業所の種類	(SA)	
No.	カテゴリー	件数	(全体)%
1	介護老人福祉施設	511	25.7
2	介護老人保健施設	267	13.5
3	介護療養型医療施設	86	4.3
4	訪問介護事業所	180	9.1
5	通所介護事業所	211	10.6
6	通所リハビリテーション事業所	43	2.2
7	短期入所生活介護	21	1.1
8	短期入所療養介護	1	0.1
9	認知症対応型共同生活介護事業所	71	3.6
10	小規模多機能型居宅介護事業所	65	3.3
11	居宅介護支援事業所	144	7.3
12	有料老人ホーム	65	3.3
13	サービス付き高齢者向け住宅	22	1.1
14	地域包括支援センター	18	0.9
15	障害者総合支援法における介護給付の事業所	48	2.4
16	共同生活介護（ケアホーム）	5	0.3
17	訓練等給付の事業所（自立訓練、就労移行支援、就労継続支援）	8	0.4
18	共同生活援助（グループホーム）	37	1.9
19	地域相談支援の事業所（地域移行支援、地域定着支援）	9	0.5
20	その他介護・福祉系以外の仕事（＝職場）	173	8.7
	N（%ベース）	1,985	100

(イ) 現在の勤務先施設・事業所の従業員数

100人以上の事業所に勤務している人が、3割弱である。50人～99人の事業所に勤務する人が全体の四分の一である。

なお、業種・職種別にみると、介護・福祉系以外の職場の人では半数近くが100人以上の規模である。

表 14 現在の勤務先施設・事業所の従業員数

Q8現在の勤務先施設・事業所の従業員数 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q8現在の勤務先施設・事業所の従業員数								
		全体	5人未満	5人～9人	10人～19人	20人～49人	50人～99人	100人以上	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	94 4.7	140 7.1	279 14.1	370 18.6	488 24.6	550 27.7	64 3.2	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	15 1.3	58 5.2	147 13.2	234 21.0	328 29.4	313 28.1	19 1.7
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	58 14.3	49 12.0	75 18.4	60 14.7	82 20.1	78 19.2	5 1.2
		その他の職種	193 100.0	4 2.1	14 7.3	31 16.1	36 18.7	38 19.7	67 34.7	3 1.6
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	15 9.9	11 7.2	13 8.6	18 11.8	19 12.5	72 47.4	4 2.6	
	無回答	119 100.0	2 1.7	8 6.7	13 10.9	22 18.5	21 17.6	20 16.8	33 27.7	

(ウ) 現在の職種

全体では、現在仕事をしている人のうち、「現在、介護職員として働いている人（訪問介護員＋訪問介護員以外の介護職員）」が6割弱を占める。次いで、その他の職種14.1%、介護支援専門員12.9%の順である。

なお、介護職員全体の内訳は、訪問介護員は16.2%、訪問介護職員以外の介護職員は83.8%である。

勤務先施設・事業所種別の職種分布をみると、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターでは介護支援専門員が大半を占めている。通所介護事業所では、4割が生活相談員に就いている。

表 15 現在の職種

Q9現在の職種 × Q6勤務先施設・事業所の種類

上段:度数 下段:%		Q9現在の職種								
		全体	訪問介護員	訪問介護員 以外の介護 職員	生活相談員	介護支援専 門員	PT、OT、ST 等機能訓練 指導員	准看護師、 看護師	その他の職 種	無回答
Q6勤務先施設・ 事業所の種類	全体	1985 100.0	189 9.5	977 49.2	147 7.4	257 12.9	4 0.2	12 0.6	280 14.1	119 6.0
	介護老人福祉施設	511 100.0	11 2.2	349 68.3	34 6.7	40 7.8	2 0.4	-	49 9.6	26 5.1
	介護老人保健施設	267 100.0	2 0.7	210 78.7	8 3.0	14 5.2	-	2 0.7	20 7.5	11 4.1
	介護療養型医療施設	86 100.0	-	68 79.1	-	2 2.3	-	-	13 15.1	3 3.5
	訪問介護事業所	180 100.0	144 80.0	10 5.6	1 0.6	2 1.1	-	-	15 8.3	8 4.4
	通所介護事業所	211 100.0	3 1.4	85 40.3	84 39.8	3 1.4	1 0.5	5 2.4	18 8.5	12 5.7
	通所リハビリテーション事業 所	43 100.0	-	26 60.5	3 7.0	2 4.7	-	-	7 16.3	5 11.6
	短期入所生活介護	21 100.0	-	13 61.9	4 19.0	-	-	-	2 9.5	2 9.5
	短期入所療養介護	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-
	認知症対応型共同生活介 護事業所	71 100.0	-	37 52.1	2 2.8	16 22.5	-	-	11 15.5	5 7.0
	小規模多機能型居宅介護 事業所	65 100.0	1 1.5	35 53.8	-	8 12.3	-	-	12 18.5	9 13.8
	居宅介護支援事業所	144 100.0	4 2.8	-	-	135 93.8	-	1 0.7	3 2.1	1 0.7
	有料老人ホーム	65 100.0	9 13.8	37 56.9	3 4.6	7 10.8	-	1 1.5	2 3.1	6 9.2
	サービス付き高齢者向け住 宅	22 100.0	6 27.3	4 18.2	2 9.1	1 4.5	-	1 4.5	5 22.7	3 13.6
	地域包括支援センター	18 100.0	-	-	-	12 66.7	-	-	6 33.3	-
	障害者総合支援法における 介護給付の事業所	48 100.0	7 14.6	21 43.8	1 2.1	3 6.3	-	-	13 27.1	3 6.3
	共同生活介護(ケアホー ム)	5 100.0	-	3 60.0	-	2 40.0	-	-	-	-
	訓練等給付の事業所(自立 訓練、就労移行支援、就労 共同生活援助(グループ ホーム)	8 100.0	-	2 25.0	1 12.5	-	-	-	3 37.5	2 25.0
	地域相談支援の事業所(地 域移行支援、地域定着支 援)	37 100.0	-	27 73.0	-	3 8.1	-	-	5 13.5	2 5.4
	その他介護・福祉系以外の 仕事	9 100.0	-	-	1 11.1	-	-	-	8 88.9	-
		173 100.0	2 1.2	50 28.9	3 1.7	7 4.0	1 0.6	2 1.2	87 50.3	21 12.1

(エ) 現在の職場の勤続年数

1～3年の人が3割を占めている。一方、10年以上の勤続年数の人も3割である。

なお、介護・福祉系以外の職場に就いている人でも勤続年数1～3年の人が36.9%と介護・福祉系職場の介護職員をやや上回る水準となっている。

表 16 現在の職場の勤続年数

Q10現在の職場の勤続年数 × Q6 × Q9

上段:度数 下段:%		Q10現在の職場の勤続年数											
		全体	0～1年	2～3年	4～5年	6～7年	8～9年	10～11年	12～13年	14～15年	16～17年	18～19年	
Q6 × Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	277 14.0	325 16.4	252 12.7	210 10.6	195 9.8	173 8.7	110 5.5	128 6.4	94 4.7	53 2.7	
	介護・福祉系 の仕事	介護職員	1114 100.0	143 12.8	170 15.3	155 13.9	132 11.8	118 10.6	106 9.5	71 6.4	76 6.8	54 4.8	29 2.6
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	71 17.4	74 18.2	45 11.1	29 7.1	40 9.8	36 8.8	14 3.4	22 5.4	25 6.1	11 2.7
		その他の職種	193 100.0	24 12.4	36 18.7	17 8.8	20 10.4	14 7.3	12 6.2	10 5.2	21 10.9	7 3.6	6 3.1
	介護・福祉系以外の仕事	152 100.0	27 17.8	29 19.1	21 13.8	19 12.5	12 7.9	8 5.3	9 5.9	8 5.3	6 3.9	4 2.6	
	無回答	119 100.0	12 10.1	16 13.4	14 11.8	10 8.4	10 9.2	11 9.2	11 5.0	6 0.8	1 1.7	2 2.5	
	Q6 × Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いていないか	全体	48 2.4	26 1.3	14 0.7	9 0.5	4 0.2	3 0.2	2 0.1	1 0.1	2 0.1	59 3.0	
介護・福祉系 の仕事		介護職員	25 2.2	9 0.8	8 0.7	2 0.2	1 0.1	2 0.2	1 0.1	-	-	12 1.1	
		介護職員以外の介護 系職種	12 2.9	11 2.7	4 1.0	4 1.0	2 0.5	1 0.2	-	-	-	6 1.5	
		その他の職種	5 2.6	5 2.6	1 0.5	3 1.6	1 0.5	-	1 0.5	1 0.5	2 1.0	7 3.6	
介護・福祉系以外の仕事		2 1.3	1 0.7	1 0.7	-	-	-	-	-	-	5 3.3		
無回答		4 3.4	-	-	-	-	-	-	-	-	29 24.4		

(オ) 現在の職場の就業形態、雇用形態

全体では、就業形態では常勤専従が 75.5%、雇用形態では「一般常雇（契約期間の定めがない）」が 75.4%となっている。特に傾向差が表れているのは、介護・福祉系の職場の介護職員において、「常勤専従」の比率及び雇用形態の「一般常雇（契約期間の定めがない）」の比率が、介護・福祉系以外の仕事に就いている人に比べて、高い水準にあるという点である。

表 17 現在の職場の就業形態

Q11現在の職場の就業形態 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q11現在の職場の就業形態					
		全体	常勤専従	常勤兼務	非常勤	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	1499 75.5	195 9.8	235 11.8	56 2.8	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	893 80.2	69 6.2	134 12.0	18 1.6
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	298 73.2	79 19.4	29 7.1	1 0.2
		その他の職種	193 100.0	139 72.0	26 13.5	25 13.0	3 1.6
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	107 70.4	6 3.9	37 24.3	2 1.3	
	無回答	119 100.0	62 52.1	15 12.6	10 8.4	32 26.9	

表 18 現在の職場の雇用形態

Q12現在の職場の雇用形態 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q12現在の職場の雇用形態									
		全体	一般常雇 (契約期間 の定めがない)	一般常雇 (契約期間 が1年以上)	1か月以上1 年未満の契 約	日々又は1 月未満の契 約	事業者(法 人)の経営 者・役員	自営業主	その他	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	1497 75.4	199 10.0	128 6.4	7 0.4	52 2.6	9 0.5	31 1.6	62 3.1	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	870 78.1	107 9.6	81 7.3	3 0.3	14 1.3	-	16 1.4	23 2.1
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	331 81.3	29 7.1	20 4.9	-	19 4.7	2 0.5	5 1.2	1 0.2
		その他の職種	193 100.0	138 71.5	16 8.3	11 5.7	2 1.0	15 7.8	3 1.6	5 2.6	3 1.6
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	93 61.2	33 21.7	13 8.6	2 1.3	2 1.3	3 2.0	3 2.0	3 2.0	
	無回答	119 100.0	65 54.6	14 11.8	3 2.5	-	2 1.7	1 0.8	2 1.7	32 26.9	

(カ) 現在の職位

施設長や事務所管理者、管理職、主任・リーダーが 4 割強、その他介護職員は 5 割半ばである。職場・職種別にみると、特に介護・福祉系の職場の介護職に就いている人、介護・福祉系以外の職場の人では、施設長や管理職、チームリーダー以外の職位の人が 7 割弱と高い水準にある。

表 19 現在の職位

Q13現在の職位 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q13現在の職位						
		全体	施設長、事 業所管理者 (所長)	1以外の管 理職	主任・(サ ブ)リーダー	1、2、3以外	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	168 8.5	149 7.5	507 25.5	1098 55.3	63 3.2	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	34 3.1	58 5.2	310 27.8	698 62.7	14 1.3
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	60 14.7	54 13.3	112 27.5	170 41.8	11 2.7
		その他の職種	193 100.0	59 30.6	24 12.4	24 12.4	82 42.5	4 2.1
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	4 2.6	8 5.3	33 21.7	104 68.4	3 2.0	
	無回答	119 100.0	11 9.2	5 4.2	28 23.5	44 37.0	31 26.1	

(キ) 現在の職場の入職経路

ハローワークが全体の2割強を占めている。次いで「その他の経路」、「前職等の職場の職員や友人の紹介」の順となっている。

表 20 現在の職場の入職経路

Q14現在の職場の入職経路 × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q14現在の職場の入職経路									
		全体	学校の就職課への求人	学校の指導教員等の紹介	実習先施設・事業所の勧誘	ハローワーク	民間の求人機関	前職等の職場の職員や友人の紹介	新聞折り込みチラシ	求人・求職情報誌	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	198 10.0	109 5.5	99 5.0	451 22.7	48 2.4	297 15.0	108 5.4	66 3.3	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	1114 100.0	135 12.1	61 5.5	70 6.3	269 24.1	35 3.1	191 17.1	60 5.4	33 3.0
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	25 6.1	22 5.4	15 3.7	100 24.6	11 2.7	53 13.0	21 5.2	10 2.5
		その他の職種	193 100.0	16 8.3	10 5.2	3 1.6	33 17.1	1 0.5	30 15.5	13 6.7	9 4.7
		介護・福祉系以外の仕事	152 100.0	14 9.2	13 8.6	3 2.0	21 13.8	-	17 11.2	9 5.9	10 6.6
	無回答	119 100.0	8 6.7	3 2.5	8 6.7	28 23.5	1 0.8	6 5.0	5 4.2	4 3.4	
	上段:度数 下段:%		Q14現在の職場の入職経路								
		求人・求職のWEBサイト	個々の事業者の就職説明会	事業者のホームページ	業界団体主催の合同説明会	都道府県や市区町村主催の説明会	ヘッドハンティング(直接スカウトされた等)	その他の経路	無回答		
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	19 1.0	22 1.1	27 1.4	22 1.1	19 1.0	131 6.6	299 15.1	70 3.5		
	介護・福祉系の仕事	介護職員	10 0.9	11 1.0	13 1.2	18 1.6	8 0.7	52 4.7	132 11.8	16 1.4	
		介護職員以外の介護系職種	4 1.0	7 1.7	8 2.0	2 0.5	4 1.0	31 7.6	84 20.6	10 2.5	
		その他の職種	2 1.0	4 2.1	2 1.0	-	2 1.0	20 10.4	42 21.8	6 3.1	
		介護・福祉系以外の仕事	3 2.0	-	4 2.6	2 1.3	4 2.6	21 13.8	27 17.8	4 2.6	
	無回答	-	-	-	-	1 0.8	7 5.9	14 11.8	34 28.6		

(ク) 現在の職場への入職経路となった WEB サイトの種類・名称

「求人・求職の WEB サイト」を經由して入職した人は全体の 1%にとどまっている。具体的な内訳をみると、全国社会福祉協議会が運営する紹介サイト（福祉のお仕事）、リクナビ、個々の介護系事業者が運営する紹介サイトに数件の回答があった。

表 21 現在の職場への入職経路となった WEB サイトの種類・名称

No.	カテゴリ	件数	(全体)%	(無回答除く)%
1	リクナビ（運営：リクルートキャリア）	2	10.5	13.3
2	マイナビ（運営：毎日コミュニケーションズ）	0	0.0	0.0
3	個々の介護系事業者が運営する紹介サイト	2	10.5	13.3
4	各都道府県が運営する紹介サイト	0	0.0	0.0
5	各都道府県社会福祉協議会が運営する紹介サイト	1	5.3	6.7
6	全国社会福祉協議会が運営する紹介サイト（福祉のお仕事）	3	15.8	20.0
7	その他の紹介サイト	7	36.8	46.7
	無回答	4	21.1	
	N（%ベース）	19	100	15

③ 転職経験

現在仕事に就いている 1,985 人について、転職経験をうかがったところ、全体では、転職経験がない人が 3 割、転職 1 回の人の方が 2 割強を占める。転職 1～3 回までの人が半数を占めている。

表 22 転職経験

Q7 転職経験の有無 × Q6 × Q9

上段:度数		Q7 転職経験の有無										
下段:%		全体	仕事に就いた経験がない	現在の勤務先が初職（転職経験はない）	転職1回	転職2回	転職3回	転職4回	転職5回	転職6回以上	無回答	
Q6 × Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	-	619 31.2	450 22.7	294 14.8	267 13.5	141 7.1	111 5.6	62 3.1	41 2.1	
	介護・福祉系の職場	介護職員	1114 100.0	-	415 37.3	240 21.5	148 13.3	134 12.0	60 5.4	60 5.4	36 3.2	21 1.9
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	-	92 22.6	104 25.6	84 20.6	44 10.8	44 10.8	20 4.9	12 2.9	7 1.7
		その他の職種	193 100.0	-	54 28.0	42 21.8	23 11.9	34 17.6	15 7.8	12 6.2	6 3.1	7 3.6
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	-	29 19.1	36 23.7	23 15.1	36 23.7	10 6.6	12 7.9	3 2.0	3 2.0	
	無回答		119 100.0	-	29 24.4	28 23.5	16 13.4	19 16.0	12 10.1	7 5.9	5 4.2	3 2.5

2. 「介護の仕事」の社会的評価について

(1) 「介護の仕事の機能や中身」について、世間の評価と、回答者の評価の一致

①世間の評価と、あなたの評価の一致度合い

全体では「一致している」と回答した人は1割弱にとどまっている。

職場・職種別にみると、いずれのタイプでも1割前後にとどまっていることが分かる。

表 23 世間の評価と、回答者の評価の一致度合い

Q19世間の評価とあなたの介護の仕事の機能や中身の評価の一致度合い × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q19世間の評価とあなたの介護の仕事の機能や中身の評価の一致度合い						
		全体	一致している	部分的には一致している	あまり一致していない	全く一致していない	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	193 9.7	916 46.1	647 32.6	146 7.4	83 4.2	
	介護・福祉系の職場	介護職員	1114 100.0	124 11.1	518 46.5	365 32.8	62 5.6	45 4.0
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	28 6.9	191 46.9	147 36.1	29 7.1	12 2.9
		その他の職種	193 100.0	13 6.7	86 44.6	63 32.6	25 13.0	6 3.1
	介護・福祉系以外の職場	152 100.0	18 11.8	71 46.7	44 28.9	14 9.2	5 3.3	
	無回答	119 100.0	10 8.4	50 42.0	28 23.5	16 13.4	15 12.6	

②世間の評価と、回答者の評価の違いの理由

全体では、「一致していない」と回答した人に対して、その主な理由をうかがったところ、「世間が介護の仕事の環境や中身をよくわかっていない」62.8%、「介護の仕事に従事している人の中に、意識や姿勢に問題がある人がいる」50.1%、「提供される介護サービスの中に、質の悪いサービスが混在している」44.6%、「社会にとって必要なサービス産業であるとの国の広報が不足」42.0%、「介護の仕事の機能や中身について、業界の情報発信や訴えかけが不足」39.5%の順である。

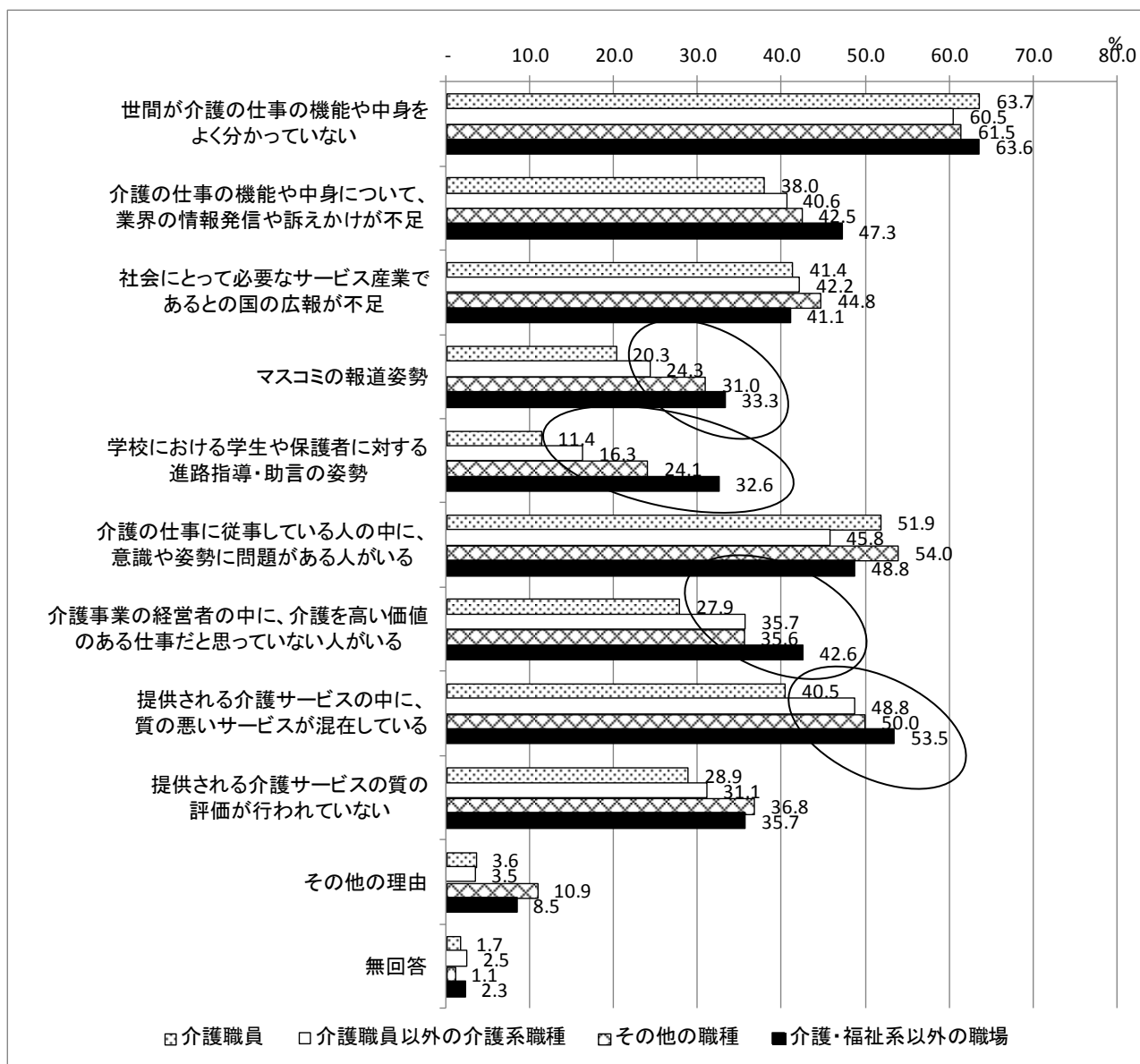
職場・職種別にみると、特に、介護・福祉系以外の職場で仕事をしている人では、「提供される介護サービスの中に、質の悪いサービスが混在している」、「介護事業の経営者の中に、介護を高い価値のある仕事だと思っていない人がいる」、「マスコミの報道姿勢」「学校における学生や保護者に対する進路指導・助言の姿勢」を指摘する人が相対的に多い。中でも、「学校における学生や保護者に対する進路指導・助言の姿勢」に対する指摘率は他の層と比較して顕著に高い。

表 24 世間の評価と、回答者の評価の違いの理由

Q19-2評価の違いの理由 × Q6×Q9

上段:度数		Q19-2評価の違いの理由												
下段:%		全体	世間が介護の仕事の機能や中身をよく分かっていない	介護の仕事の機能や中身について、業界の情報発信や訴えかけが不足	社会にとって必要なサービス産業であるとの国の広報が不足	マスコミの報道姿勢	学校における学生や保護者に対する進路指導・助言の姿勢	介護の仕事に従事している人の中に、意識や姿勢に問題がある人がいる	介護事業の経営者の中に、介護を高い価値のある仕事だと思っていない人がいる	提供される介護サービスの中に、質の悪いサービスが混在している	提供される介護サービスの質の評価が行われていない	その他の理由	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1709	1074	675	718	399	272	857	549	762	523	81	34	
		100.0	62.8	39.5	42.0	23.3	15.9	50.1	32.1	44.6	30.6	4.7	2.0	
	介護・福祉系の職場	介護職員	945	602	359	391	192	108	490	264	383	273	34	16
			100.0	63.7	38.0	41.4	20.3	11.4	51.9	27.9	40.5	28.9	3.6	1.7
		介護職員以外の介護系職種	367	222	149	155	89	60	168	131	179	114	13	9
		100.0	60.5	40.6	42.2	24.3	16.3	45.8	35.7	48.8	31.1	3.5	2.5	
	その他の職種	174	107	74	78	54	42	94	62	87	64	19	2	
	100.0	61.5	42.5	44.8	31.0	24.1	54.0	35.6	50.0	36.8	10.9	1.1		
介護・福祉系以外の職場	129	82	61	53	43	42	63	55	69	46	11	3		
	100.0	63.6	47.3	41.1	33.3	32.6	48.8	42.6	53.5	35.7	8.5	2.3		
無回答	94	61	32	41	21	20	42	37	44	26	4	4		
	100.0	64.9	34.0	43.6	22.3	21.3	44.7	39.4	46.8	27.7	4.3	4.3		

図 15 世間の評価と、回答者の評価の違いの理由



(2) 社会に説明し訴えることができる「介護の仕事」の魅力

①社会に説明し訴えることができる「介護の仕事」の魅力の内容

全体では、「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」53.9%、「自分の人間的な成長に役立つ」53.2%、「決められたことをこなすのではなく、利用者や多職種と関わり工夫しながら仕事をできる」48.6%、「ターミナルに至るまで他人の人生や生活を支援する仕事として魅力がある」42.8%の順で回答が多い。

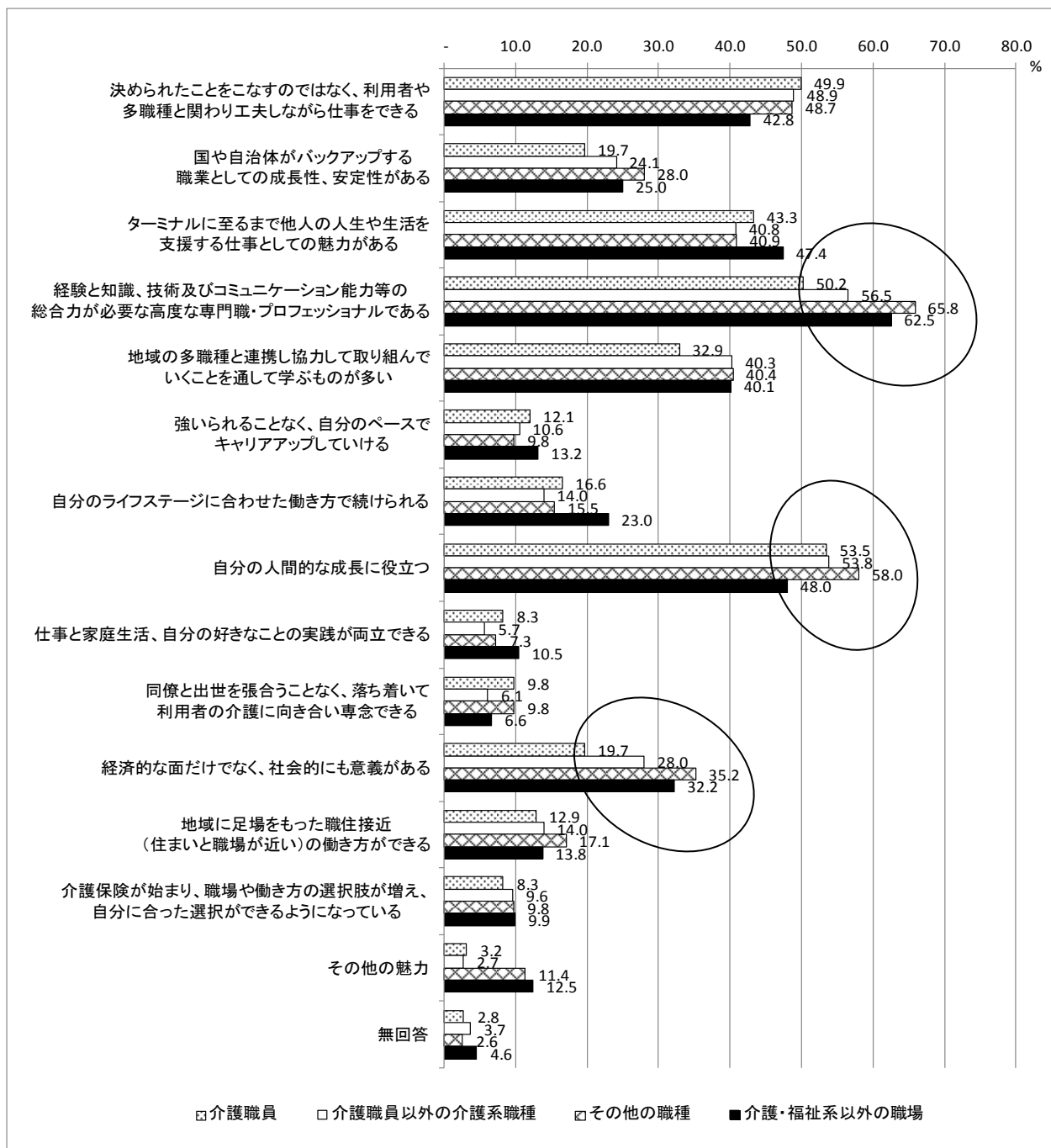
現在の職場・職種別にみると、「介護・福祉系の職場でその他の職種に就いている人」や「介護・福祉系以外の職場で働く人」では、6割超の人が「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」ことを介護の仕事の魅力として社会に説明し訴えることができると指摘している

表 25 社会に説明し訴えることができる「介護の仕事」の魅力の内容

Q20介護の仕事の魅力をもっと社会に分かりやすく説明する内容 × Q6×Q9

上段:度数		Q20介護の仕事の魅力をもっと社会に分かりやすく説明する内容								
		全体	決められたことをこなすのではなく、利用者や多職種と関わり工夫しながら仕事をできる	国や自治体がバックアップする職業としての成長性、安定性がある	ターミナルに至るまで他人の人生や生活を支援する仕事としての魅力がある	経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである	地域の多職種と連携し協力して取り組んでいくことを通して学ぶものが多い	強いられることなく、自分のペースでキャリアアップしている	自分のライフステージに合わせた働き方で続けられる	
下段:%										
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	965 48.6	439 22.1	850 42.8	1070 53.9	707 35.6	230 11.6	324 16.3	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	1114 100.0	556 49.9	219 19.7	482 43.3	559 50.2	366 32.9	135 12.1	185 16.6
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	199 48.9	98 24.1	166 40.8	230 56.5	164 40.3	43 10.6	57 14.0
		その他の職種	193 100.0	94 48.7	54 28.0	79 40.9	127 65.8	78 40.4	19 9.8	30 15.5
	介護・福祉系以外の仕事	152 100.0	65 42.8	38 25.0	72 47.4	95 62.5	61 40.1	20 13.2	35 23.0	
	無回答	119 100.0	51 42.9	30 25.2	51 42.9	59 49.6	38 31.9	13 10.9	17 14.3	
	上段:度数		Q20介護の仕事の魅力をもっと社会に分かりやすく説明する内容							
下段:%		自分の人間的な成長に役立つ	仕事と家庭生活、自分の好きなことの実践が両立できる	同僚と出世を張合うことなく、落ち着いた利用者の介護に向き合い専念できる	経済的な面だけでなく、社会的にも意義がある	地域に足場をもった職住接近(住まいと職場が近い)の働き方ができる	介護保険が始まり、職場や働き方の選択幅が増え、自分に合った選択ができるようになっていく	その他の魅力	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1056 53.2	153 7.7	171 8.6	474 23.9	267 13.5	177 8.9	95 4.8	67 3.4	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	596 53.5	92 8.3	109 9.8	219 19.7	144 12.9	92 8.2	36 3.2	31 2.8
		介護職員以外の介護系職種	219 53.8	23 5.7	25 6.1	114 28.0	57 14.0	39 9.6	11 2.7	15 3.7
		その他の職種	112 58.0	14 7.3	19 9.8	68 35.2	33 17.1	19 9.8	22 11.4	5 2.6
	介護・福祉系以外の仕事	73 48.0	16 10.5	10 6.6	49 32.2	21 13.8	15 9.9	19 12.5	7 4.6	
	無回答	56 47.1	8 6.7	8 6.7	24 20.2	12 10.1	12 10.1	7 5.9	9 7.6	

図 16 社会に説明し訴えることができる「介護の仕事」の魅力の内容



②今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと

全体では、「賃金をアップさせる」74.4%、「働く場所の環境を改善する」55.8%、「制度上の介護福祉士の評価を、より高いものとする」44.1%の順である。

現在の職場・職種別にみると、「現在、介護・福祉系以外の職場で働いている人」が以下の点について指摘が多い点が特徴としてあげられる。

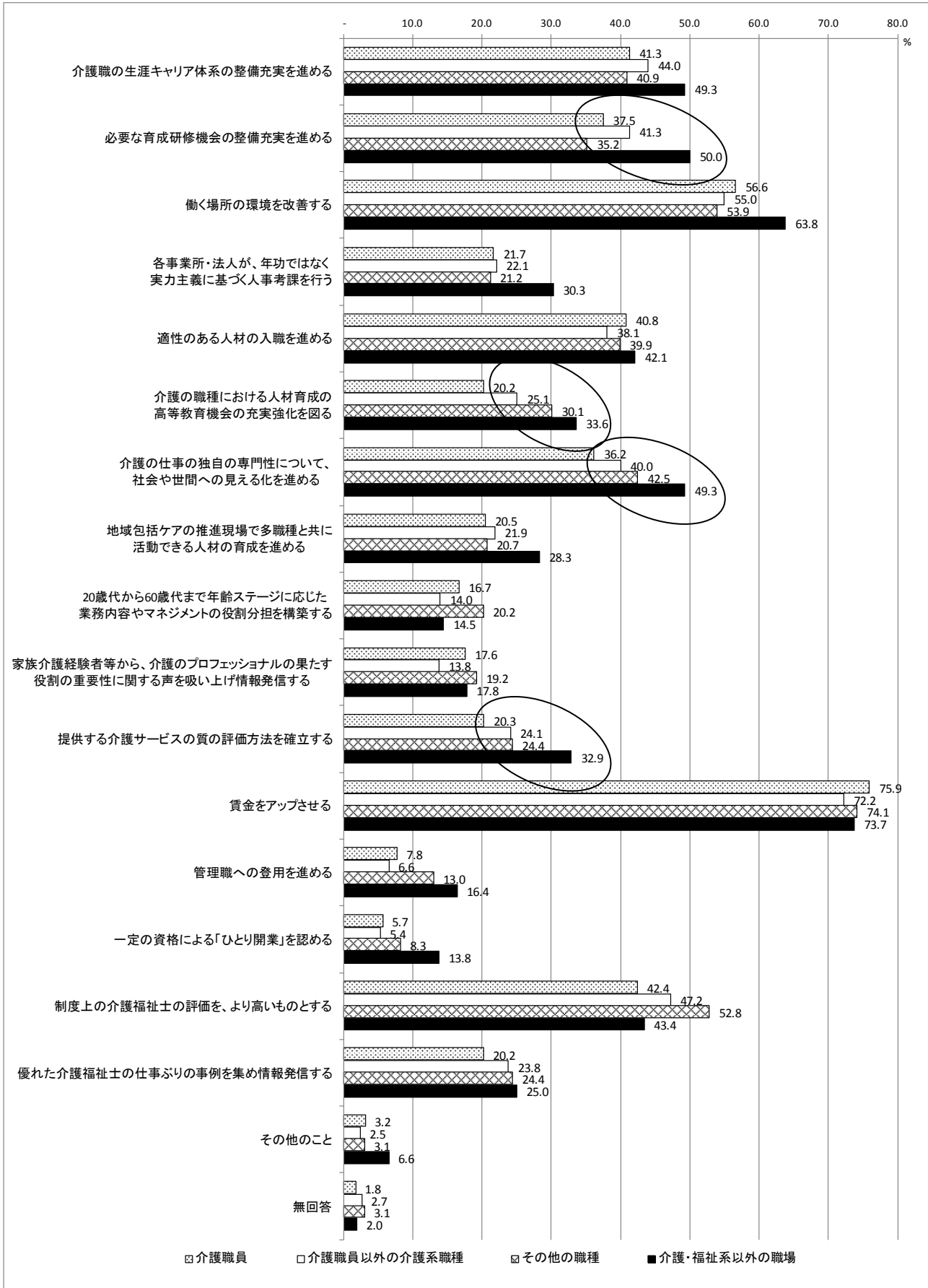
- ・ 必要な育成研修機会の整備充実を進める 50.0%
- ・ 介護の仕事の独自の専門性について、社会や世間への見える化を進める 49.3%
- ・ 介護の職種における人材育成の高等教育機会の充実強化を図る 33.6%
- ・ 提供する介護サービスの質の評価方法を確立する 32.9%

表 26 今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと

Q21今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと × Q6×Q9

上段:度数		Q21今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと										
下段:%		全体	介護職の生涯キャリア体系の整備充実を進める	必要な育成研修機会の整備充実を進める	働く場所の環境を改善する	各事業所・法人が、年功ではなく実力主義に基づく人事考課を行う	適性のある人材の入職を進める	介護の職種における人材育成の高等教育機会の充実強化を図る	介護の仕事の独自の専門性について、社会や世間への見える化を進める	地域包括ケアの推進現場で多職種と共に活動できる人材の育成を進める	20歳代から60歳代まで年齢ステージに応じた業務内容やマネジメントの役割分担を構築する	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1985 100.0	831 41.9	769 38.7	1107 55.8	446 22.5	794 40.0	445 22.4	762 38.4	423 21.3	321 16.2	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	1114 100.0	460 41.3	418 37.5	630 56.6	242 21.7	454 40.8	225 20.2	403 36.2	228 20.5	186 16.7
		介護職員以外の介護系職種	407 100.0	179 44.0	168 41.3	224 55.0	90 22.1	155 38.1	102 25.1	163 40.0	89 21.9	57 14.0
		その他の職種	193 100.0	79 40.9	68 35.2	104 53.9	41 21.2	77 39.9	58 30.1	82 42.5	40 20.7	39 20.2
	介護・福祉系以外の仕事	152 100.0	75 49.3	76 50.0	97 63.8	46 30.3	64 42.1	51 33.6	75 49.3	43 28.3	22 14.5	
	無回答	119 100.0	38 31.9	39 32.8	52 43.7	27 22.7	44 37.0	9 7.6	39 32.8	23 19.3	17 14.3	
	上段:度数		Q21今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと									
下段:%		家族介護経験者等から、介護のプロフェッショナルの果たす役割の重要性に関する声を取り上げ情報発信する	提供する介護サービスの質の評価方法を確立する	賃金をアップさせる	管理職への登用を進める	一定の資格による「ひとり開業」を認める	制度上の介護福祉士の評価を、より高いものとする	優れた介護福祉士の仕事の事例を集め情報発信する	その他のこと	無回答		
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	331 16.7	445 22.4	1476 74.4	173 8.7	129 6.5	875 44.1	429 21.6	66 3.3	51 2.6		
	介護・福祉系の仕事	介護職員	196 17.6	226 20.3	846 75.9	87 7.8	64 5.7	472 42.4	225 20.2	36 3.2	20 1.8	
		介護職員以外の介護系職種	56 13.8	98 24.1	294 72.2	27 6.6	22 5.4	192 47.2	97 23.8	10 2.5	11 2.7	
		その他の職種	37 19.2	47 24.4	143 74.1	25 13.0	16 8.3	102 52.8	47 24.4	6 3.1	6 3.1	
	介護・福祉系以外の仕事	27 17.8	50 32.9	112 73.7	25 16.4	21 13.8	66 43.4	38 25.0	10 6.6	3 2.0		
	無回答	15 12.6	24 20.2	81 68.1	9 7.6	6 5.0	43 36.1	22 18.5	4 3.4	11 9.2		

図17 今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと



3. 「現在、仕事に就いている人」の生活及び仕事の状況

本項では、「現在仕事に就いている人」に焦点を当てて、生活及び仕事の行動や意識の構造を把握しよう。

(1) 現在の生活スタイル

本項では、回答者のうち、現在仕事に就いている人の日頃の生活スタイルをみてみよう。

① 1週間の勤務先の出退勤時間

仕事をしている人全体では、「ほぼ定時（シフト勤務日含め）」が6割を占めている。「日によって決まっていない（まちまちである）」は3割強である。

なお、性別・世代別・職場・職種別にみると、40歳以上女性・介護・福祉系職場の介護職では、「日によって決まっていない（まちまちである）」が4割弱と、他の職場の同世代女性と比較してやや高い。

表 27 1週間の勤務先の出退勤時間

Q251週間の勤務先の出退勤時間 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%			Q251週間の勤務先の出退勤時間					
			全体	ほぼ定時 (シフト勤務 日含め)	日によって 決まってい ない(まちま ちである)	在宅勤務で ある	無回答	
年齢(40歳以上・ 未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種	全体		1985 100.0	1202 60.6	673 33.9	18 0.9	92 4.6	
	40歳未満女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	299 100.0	189 63.2	104 34.8	1 0.3	5 1.7
			介護職員以外の介 護系職種	63 100.0	39 61.9	23 36.5	-	1 1.6
			その他の職種	21 100.0	15 71.4	6 28.6	-	-
		介護・福祉系以外の職場		37 100.0	15 40.5	20 54.1	-	2 5.4
	40歳未満男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	201 100.0	119 59.2	72 35.8	1 0.5	9 4.5
			介護職員以外の介 護系職種	64 100.0	36 56.3	27 42.2	-	1 1.6
			その他の職種	32 100.0	22 68.8	10 31.3	-	-
		介護・福祉系以外の職場		37 100.0	15 40.5	19 51.4	-	3 8.1
	40歳以上女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	509 100.0	287 56.4	189 37.1	12 2.4	21 4.1
			介護職員以外の介 護系職種	227 100.0	159 70.0	51 22.5	3 1.3	14 6.2
			その他の職種	102 100.0	69 67.6	29 28.4	-	4 3.9
		介護・福祉系以外の職場		57 100.0	32 56.1	16 28.1	1 1.8	8 14.0
	40歳以上男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	90 100.0	61 67.8	28 31.1	-	1 1.1
			介護職員以外の介 護系職種	51 100.0	30 58.8	20 39.2	-	1 2.0
			その他の職種	32 100.0	24 75.0	7 21.9	-	1 3.1
		介護・福祉系以外の職場		19 100.0	12 63.2	6 31.6	-	1 5.3
	無回答			144 100.0	78 54.2	46 31.9	-	20 13.9

②休日取得状況

現在仕事に就いている人全体では「土日中心に取得している」人、「平日中心に取得している」人がそれぞれおよそ3割である。

性別・世代別・職場・職種別にみると、特に介護・福祉系の職場で介護職員として働いている人は総じて、土日中心に休日を取得している人が2割以下と相対的に低い水準となっている。

表 28 休日取得状況

Q26休日取得状況 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%			Q26休日取得状況					
			全体	土日中心に取得している	平日中心に取得している	その他	無回答	
全体			1985 100.0	597 30.1	569 28.7	703 35.4	116 5.8	
年齢(40歳以上・未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299 100.0	57 19.1	115 38.5	116 38.8	11 3.7
			介護職員以外の介護系職種	63 100.0	35 55.6	12 19.0	16 25.4	-
			その他の職種	21 100.0	9 42.9	5 23.8	7 33.3	-
		介護・福祉系以外の職場	37 100.0	15 40.5	9 24.3	11 29.7	2 5.4	
	40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201 100.0	25 12.4	90 44.8	77 38.3	9 4.5
			介護職員以外の介護系職種	64 100.0	33 51.6	22 34.4	7 10.9	2 3.1
			その他の職種	32 100.0	15 46.9	10 31.3	7 21.9	-
		介護・福祉系以外の職場	37 100.0	11 29.7	6 16.2	16 43.2	4 10.8	
	40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509 100.0	102 20.0	159 31.2	227 44.6	21 4.1
			介護職員以外の介護系職種	227 100.0	116 51.1	34 15.0	63 27.8	14 6.2
その他の職種			102 100.0	51 50.0	15 14.7	28 27.5	8 7.8	
介護・福祉系以外の職場		57 100.0	23 40.4	6 10.5	19 33.3	9 15.8		
40歳以上男性	介護・福祉系の職場	介護職員	90 100.0	15 16.7	34 37.8	37 41.1	4 4.4	
		介護職員以外の介護系職種	51 100.0	29 56.9	10 19.6	10 19.6	2 3.9	
		その他の職種	32 100.0	21 65.6	3 9.4	7 21.9	1 3.1	
	介護・福祉系以外の職場	19 100.0	10 52.6	3 15.8	4 21.1	2 10.5		
無回答			144 100.0	30 20.8	36 25.0	51 35.4	27 18.8	

③勤務先から帰宅後の育児や家事について

「専ら自分が行っている」4割弱、「常に配偶者ないしその他家族と分担している」が3割弱となっている。

性別・世代別・職場・職種別にみると、40歳以上男性・介護・福祉系職場の介護職では、職場から帰宅後、配偶者ないし家族と育児や家事の分担が行われていることが把握できる。

表 29 勤務先から帰宅後の育児や家事について

Q27勤務先から帰宅後の育児や家事について × 年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%			Q27勤務先から帰宅後の育児や家事について						
			全体	常に配偶者 ないしその 他家族と分 担している	休日につ いては配偶 者ないしそ 他家族と分 担している	専ら自分が 行っている	専ら配偶者 ないしその 他家族が 行っている	無回答	
年齢(40歳以上・ 未満)・年齢× Q6職場・Q9職種	全体		1985 100.0	583 29.4	202 10.2	749 37.7	271 13.7	180 9.1	
	40歳未満女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	299 100.0	88 29.4	31 10.4	108 36.1	50 16.7	22 7.4
			介護職員以外の介 護系職種	63 100.0	21 33.3	10 15.9	18 28.6	13 20.6	1 1.6
			その他の職種	21 100.0	7 33.3	4 19.0	6 28.6	4 19.0	- -
		介護・福祉系以外の職場		37 100.0	14 37.8	4 10.8	11 29.7	6 16.2	2 5.4
	40歳未満男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	201 100.0	77 38.3	35 17.4	31 15.4	39 19.4	19 9.5
			介護職員以外の介 護系職種	64 100.0	24 37.5	12 18.8	10 15.6	14 21.9	4 6.3
			その他の職種	32 100.0	15 46.9	3 9.4	3 9.4	9 28.1	2 6.3
		介護・福祉系以外の職場		37 100.0	18 48.6	3 8.1	7 18.9	4 10.8	5 13.5
	40歳以上女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	509 100.0	108 21.2	36 7.1	285 56.0	42 8.3	38 7.5
			介護職員以外の介 護系職種	227 100.0	54 23.8	17 7.5	124 54.6	13 5.7	19 8.4
			その他の職種	102 100.0	26 25.5	6 5.9	52 51.0	10 9.8	8 7.8
		介護・福祉系以外の職場		57 100.0	16 28.1	1 1.8	25 43.9	5 8.8	10 17.5
	40歳以上男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	90 100.0	42 46.7	10 11.1	16 17.8	14 15.6	8 8.9
			介護職員以外の介 護系職種	51 100.0	19 37.3	5 9.8	10 19.6	13 25.5	4 7.8
			その他の職種	32 100.0	9 28.1	6 18.8	5 15.6	10 31.3	2 6.3
		介護・福祉系以外の職場		19 100.0	6 31.6	3 15.8	1 5.3	6 31.6	3 15.8
	無回答			144 100.0	39 27.1	16 11.1	37 25.7	19 13.2	33 22.9

④帰宅後の自由時間

勤務日または休日に自由時間が取れている人は8割である。また、自由時間が取れていない人も1割強いる。

表 30 帰宅後の自由時間

Q28帰宅後の自由時間 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%				Q28帰宅後の自由時間					
				全体	勤務日、休日とも、取れている	勤務日はとれないが、休日には取れている	勤務日はとれているが、休日は取れていない	勤務日、休日とも、取れていない	無回答
全体				1985 100.0	729 36.7	851 42.9	49 2.5	247 12.4	109 5.5
年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299 100.0	95 31.8	160 53.5	4 1.3	31 10.4	9 3.0
			介護職員以外の介護系職種	63 100.0	18 28.6	32 50.8	3 4.8	10 15.9	-
			その他の職種	21 100.0	11 52.4	9 42.9	-	1 4.8	-
			介護・福祉系以外の職場	37 100.0	8 21.6	21 56.8	1 2.7	5 13.5	2 5.4
		40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201 100.0	91 45.3	71 35.3	3 1.5	27 13.4
	介護職員以外の介護系職種			64 100.0	24 37.5	25 39.1	3 4.7	10 15.6	2 3.1
	その他の職種			32 100.0	21 65.6	7 21.9	-	4 12.5	-
	介護・福祉系以外の職場		37 100.0	16 43.2	12 32.4	1 2.7	5 13.5	3 8.1	
	40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509 100.0	166 32.6	252 49.5	15 2.9	54 10.6	22 4.3
			介護職員以外の介護系職種	227 100.0	89 39.2	86 37.9	5 2.2	32 14.1	15 6.6
その他の職種			102 100.0	28 27.5	48 47.1	4 3.9	17 16.7	5 4.9	
介護・福祉系以外の職場			57 100.0	19 33.3	20 35.1	-	8 14.0	10 17.5	
40歳以上男性		介護・福祉系の職場	介護職員	90 100.0	46 51.1	33 36.7	2 2.2	6 6.7	3 3.3
	介護職員以外の介護系職種		51 100.0	25 49.0	16 31.4	3 5.9	5 9.8	2 3.9	
	その他の職種		32 100.0	13 40.6	8 25.0	2 6.3	7 21.9	2 6.3	
	介護・福祉系以外の職場	19 100.0	10 52.6	4 21.1	1 5.3	3 15.8	1 5.3		
無回答				144 100.0	49 34.0	47 32.6	2 1.4	22 15.3	24 16.7

⑤「本業の仕事」以外の活動

全体では、家事、自分の楽しみやレジャー、育児や子育ての順で参加率が高い。

表 31 「本業の仕事」以外の活動

Q29「本業の仕事」以外の活動 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種

上段:度数		Q29「本業の仕事」以外の活動														
		全体	自治会活動・ボランティア活動	本業以外の仕事(副業)	自分の楽しみやレジャー	育児・子育て	家事	家族・親族の介護	短大・大学等に通学	養成校等で教鞭	学会・研究会活動	その他の活動	本業以外の活動は、ほとんど行っていない	無回答		
下段:%																
年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	全体	1985	362	136	894	437	912	198	31	75	140	212	214	118	
			100.0	18.2	6.9	44.5	22.0	45.9	10.0	1.6	3.8	7.1	10.7	10.8	5.9	
		介護・福祉系の職場	介護職員	299	21	3	144	90	136	10	4	2	10	10	48	11
				100.0	7.0	1.0	48.2	30.1	45.5	3.3	1.3	0.7	3.3	3.3	16.1	3.7
			介護職員以外の介護系職種	63	3	4	33	23	30	4	1	2	1	3	9	-
			100.0	4.8	6.3	52.4	36.5	47.6	6.3	1.6	3.2	1.6	4.8	14.3	-	
	その他の職種	21	2	1	9	5	13	2	-	1	-	1	2	-		
		100.0	9.5	4.8	42.9	23.8	61.9	9.5	-	4.8	-	4.8	9.5	-		
	介護・福祉系以外の職場	37	6	2	16	10	18	-	-	2	4	4	4	4	2	
		100.0	16.2	5.4	43.2	27.0	48.6	-	-	5.4	10.8	10.8	10.8	5.4		
	40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201	32	8	101	66	75	7	4	5	15	12	29	10
				100.0	15.9	4.0	50.2	32.8	37.3	3.5	2.0	2.5	7.5	6.0	14.4	5.0
			介護職員以外の介護系職種	64	16	6	32	25	15	1	4	3	10	5	4	3
				100.0	25.0	9.4	50.0	39.1	23.4	1.6	6.3	4.7	15.6	7.8	6.3	4.7
		その他の職種	32	8	2	15	9	10	3	2	4	3	5	4	-	
		100.0	25.0	6.3	46.9	28.1	31.3	9.4	6.3	12.5	9.4	15.6	12.5	-		
	介護・福祉系以外の職場	37	7	6	19	10	17	-	-	6	5	2	3	4	4	
		100.0	18.9	16.2	51.4	27.0	45.9	-	-	16.2	13.5	5.4	8.1	10.8		
	40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509	109	36	222	77	287	75	4	6	29	58	41	27
				100.0	21.4	7.1	43.6	15.1	56.4	14.7	0.8	1.2	5.7	11.4	8.1	5.3
介護職員以外の介護系職種			227	48	29	95	27	127	39	4	13	20	33	24	12	
			100.0	21.1	12.8	41.9	11.9	55.9	17.2	1.8	5.7	8.8	14.5	10.6	5.3	
その他の職種		102	23	3	45	13	52	18	1	11	11	24	5	4		
	100.0	22.5	2.9	44.1	12.7	51.0	17.6	1.0	10.8	10.8	23.5	4.9	3.9			
介護・福祉系以外の職場	57	16	8	17	9	23	10	2	2	3	11	4	9			
	100.0	28.1	14.0	29.8	15.8	40.4	17.5	3.5	3.5	5.3	19.3	7.0	15.8			
40歳以上男性	介護・福祉系の職場	介護職員	90	20	6	43	23	34	8	3	6	7	8	12	4	
			100.0	22.2	6.7	47.8	25.6	37.8	8.9	3.3	6.7	7.8	8.9	13.3	4.4	
		介護職員以外の介護系職種	51	11	3	22	8	10	2	-	1	2	7	9	2	
			100.0	21.6	5.9	43.1	15.7	19.6	3.9	-	2.0	3.9	13.7	17.6	3.9	
	その他の職種	32	11	4	12	5	7	2	-	4	6	11	5	1		
	100.0	34.4	12.5	37.5	15.6	21.9	6.3	-	12.5	18.8	34.4	15.6	3.1			
介護・福祉系以外の職場	19	5	5	7	6	5	5	1	1	3	4	1	3			
	100.0	26.3	26.3	36.8	31.6	26.3	26.3	5.3	5.3	15.8	21.1	5.3	15.8			
無回答	144	24	10	52	31	53	12	1	6	11	14	10	26			
	100.0	16.7	6.9	36.1	21.5	36.8	8.3	0.7	4.2	7.6	9.7	6.9	18.1			

⑥家計について

(ア) 家計を共にする家族の種類

「あなたの配偶者＋あなたの子」が四分の一、「あなたの配偶者」 2割の順である。

表 32 家計を共にする家族の種類

Q16家計を共にする家族の種類 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種

上段:度数			Q16家計を共にする家族の種類										
			全体	いない(単独)	あなたの配偶者	あなたの親	あなたの配偶者＋あなたの子	あなたの子	あなたの配偶者＋あなた又は配偶者の親	あなたの配偶者＋あなたの子＋あなた又は配偶者の親(三世代)	その他の家族	無回答	
下段:%													
年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種	全体		1985	308	409	305	512	135	58	171	52	35	
			100.0	15.5	20.6	15.4	25.8	6.8	2.9	8.6	2.6	1.8	
	40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299	66	51	88	37	18	4	20	14	1
				100.0	22.1	17.1	29.4	12.4	6.0	1.3	6.7	4.7	0.3
			介護職員以外の介護系職種	63	15	8	15	14	3	3	4	1	-
			100.0	23.8	12.7	23.8	22.2	4.8	4.8	6.3	1.6	-	
		その他の職種	21	4	5	7	3	1	-	-	1	-	
		100.0	19.0	23.8	33.3	14.3	4.8	-	-	4.8	-		
	介護・福祉系以外の職場		37	10	10	8	6	1	-	-	1	1	
		100.0	27.0	27.0	21.6	16.2	2.7	-	-	2.7	2.7		
	40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201	33	37	50	70	-	-	9	1	1
				100.0	16.4	18.4	24.9	34.8	-	-	4.5	0.5	0.5
			介護職員以外の介護系職種	64	13	4	4	31	1	1	10	-	-
			100.0	20.3	6.3	6.3	48.4	1.6	1.6	15.6	-	-	
		その他の職種	32	6	5	6	14	-	-	-	1	-	
		100.0	18.8	15.6	18.8	43.8	-	-	-	3.1	-		
	介護・福祉系以外の職場		37	8	11	3	13	-	-	2	-	-	
		100.0	21.6	29.7	8.1	35.1	-	-	5.4	-	-		
	40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509	60	110	53	148	59	14	48	16	1
				100.0	11.8	21.6	10.4	29.1	11.6	2.8	9.4	3.1	0.2
介護職員以外の介護系職種			227	34	58	9	49	26	16	22	11	2	
		100.0	15.0	25.6	4.0	21.6	11.5	7.0	9.7	4.8	0.9		
その他の職種		102	8	26	8	24	13	3	17	2	1		
	100.0	7.8	25.5	7.8	23.5	12.7	2.9	16.7	2.0	1.0			
介護・福祉系以外の職場		57	8	17	10	12	3	3	3	1	-		
	100.0	14.0	29.8	17.5	21.1	5.3	5.3	5.3	1.8	-			
40歳以上男性	介護・福祉系の職場	介護職員	90	13	21	18	27	-	3	7	1	-	
			100.0	14.4	23.3	20.0	30.0	-	3.3	7.8	1.1	-	
		介護職員以外の介護系職種	51	10	12	6	10	1	3	8	1	-	
		100.0	19.6	23.5	11.8	19.6	2.0	5.9	15.7	2.0	-		
	その他の職種	32	5	5	2	10	1	1	8	-	-		
	100.0	15.6	15.6	6.3	31.3	3.1	3.1	25.0	-	-			
介護・福祉系以外の職場		19	2	1	1	12	1	1	1	-	-		
	100.0	10.5	5.3	5.3	63.2	5.3	5.3	5.3	-	-			
無回答		144	13	28	17	32	7	6	12	1	28		
	100.0	9.0	19.4	11.8	22.2	4.9	4.2	8.3	0.7	19.4			

(イ) 家計の主な担い手

対象者が主たる担い手となっているのは半数弱、対象者と対象者の配偶者双方が家計の担い手となっているのは約2割である。

表 33 家計の主な担い手

Q17家計の主な担い手 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%			Q17家計の主な担い手								
			全体	あなた	あなたの配偶者	あなた又は配偶者の親	あなたの子	あなたとあなたの配偶者双方	その他	無回答	
全体			1985 100.0	902 45.4	451 22.7	125 6.3	6 0.3	384 19.3	63 3.2	54 2.7	
年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299 100.0	117 39.1	56 18.7	48 16.1	-	51 17.1	19 6.4	8 2.7
			介護職員以外の介護系職種	63 100.0	22 34.9	13 20.6	11 17.5	-	11 17.5	6 9.5	-
		その他の職種	21 100.0	6 28.6	5 23.8	3 14.3	-	3 14.3	3 14.3	1 4.8	
		介護・福祉系以外の職場	37 100.0	17 45.9	9 24.3	4 10.8	-	5 13.5	1 2.7	1 2.7	
		介護・福祉系以外の職場	37 100.0	29 78.4	-	-	-	6 16.2	1 2.7	1 2.7	
	40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201 100.0	123 61.2	11 5.5	24 11.9	-	39 19.4	2 1.0	2 1.0
			介護職員以外の介護系職種	64 100.0	43 67.2	3 4.7	2 3.1	-	15 23.4	-	1 1.6
			その他の職種	32 100.0	22 68.8	2 6.3	3 9.4	-	3 9.4	2 6.3	-
		介護・福祉系以外の職場	37 100.0	29 78.4	-	-	-	6 16.2	1 2.7	1 2.7	
		介護・福祉系以外の職場	37 100.0	29 78.4	-	-	-	6 16.2	1 2.7	1 2.7	
40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509 100.0	199 39.1	181 35.6	11 2.2	1 0.2	98 19.3	16 3.1	3 0.6	
		介護職員以外の介護系職種	227 100.0	89 39.2	75 33.0	2 0.9	2 0.9	52 22.9	5 2.2	2 0.9	
		その他の職種	102 100.0	40 39.2	33 32.4	-	1 1.0	25 24.5	1 1.0	2 2.0	
	介護・福祉系以外の職場	57 100.0	16 28.1	22 38.6	5 8.8	2 3.5	10 17.5	-	2 3.5		
	介護・福祉系以外の職場	57 100.0	16 28.1	22 38.6	5 8.8	2 3.5	10 17.5	-	2 3.5		
40歳以上男性	介護・福祉系の職場	介護職員	90 100.0	57 63.3	5 5.6	4 4.4	-	20 22.2	3 3.3	1 1.1	
		介護職員以外の介護系職種	51 100.0	39 76.5	3 5.9	1 2.0	-	8 15.7	-	-	
		その他の職種	32 100.0	22 68.8	-	1 3.1	-	9 28.1	-	-	
	介護・福祉系以外の職場	19 100.0	12 63.2	-	-	-	7 36.8	-	-		
	介護・福祉系以外の職場	19 100.0	12 63.2	-	-	-	7 36.8	-	-		
無回答			144 100.0	49 34.0	33 22.9	6 4.2	-	22 15.3	4 2.8	30 20.8	

⑦家族の介護をした経験

現在行っている人を含め家族の介護の経験がある人は4割半ばである。

性別・世代別・職場・職種別にみると、40歳以上女性・介護・福祉系職場では、家族の介護の経験がある人4割強と多い。

表 34 家族の介護をした経験

上段:度数		Q18家族の介護をした経験					
		全体	かつて家族の介護をしたことがある、現在はしていない	現在、介護の介護をしている	家族の介護をしたことはない	無回答	
下段:%							
全体		1985	668	221	1024	72	
		100.0	33.7	11.1	51.6	3.6	
40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299	67	13	215	4
			100.0	22.4	4.3	71.9	1.3
		介護職員以外の介護系職種	63	22	3	37	1
		100.0	34.9	4.8	58.7	1.6	
	その他の職種	21	7	-	14	-	
		100.0	33.3	-	66.7	-	
	介護・福祉系以外の職場	37	14	3	20	-	
		100.0	37.8	8.1	54.1	-	
40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201	43	7	148	3
			100.0	21.4	3.5	73.6	1.5
		介護職員以外の介護系職種	64	13	4	44	3
		100.0	20.3	6.3	68.8	4.7	
	その他の職種	32	6	5	20	1	
		100.0	18.8	15.6	62.5	3.1	
	介護・福祉系以外の職場	37	10	-	26	1	
		100.0	27.0	-	70.3	2.7	
40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509	220	72	207	10
			100.0	43.2	14.1	40.7	2.0
		介護職員以外の介護系職種	227	98	44	75	10
		100.0	43.2	19.4	33.0	4.4	
	その他の職種	102	44	20	34	4	
		100.0	43.1	19.6	33.3	3.9	
	介護・福祉系以外の職場	57	23	12	20	2	
		100.0	40.4	21.1	35.1	3.5	
40歳以上男性	介護・福祉系の職場	介護職員	90	20	12	53	5
			100.0	22.2	13.3	58.9	5.6
		介護職員以外の介護系職種	51	21	6	24	-
		100.0	41.2	11.8	47.1	-	
	その他の職種	32	11	4	16	1	
		100.0	34.4	12.5	50.0	3.1	
	介護・福祉系以外の職場	19	8	3	8	-	
		100.0	42.1	15.8	42.1	-	
無回答		144	41	13	63	27	
		100.0	28.5	9.0	43.8	18.8	

(2) 現在の就労スタイル

本項では、回答者のうち、現在仕事に就いている人の日頃の就労スタイルをみてみよう。

①日頃の仕事のスタイル

全体では、「常に研鑽に努め、技術や知識の習得を図り、職場での与えられた達成目標を確認しながら処遇向上を目指していきたい」（以下「キャリアアップ志向」）が過半数を占め（57.4%）、「仕事は仕事、自分の生活は切り分けて自分のペースを大事にして、ほどほどに仕事を頑張っていきたい」（以下「マイペース志向」）が33.4%となっている。

表 35 日頃の仕事のスタイル

上段:度数 下段:%		Q23日頃の仕事のスタイル				
		全体	キャリアアップ志向	マイペース志向	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1985 100.0	1139 57.4	663 33.4	183 9.2	
	介護・福祉系 の仕事	介護職員	1114 100.0	606 54.4	437 39.2	71 6.4
		介護職員以外の介護 系職種	407 100.0	261 64.1	107 26.3	39 9.6
		その他の職種	193 100.0	126 65.3	47 24.4	20 10.4
	介護・福祉系以外の仕事	152 100.0	94 61.8	37 24.3	21 13.8	
	無回答	119 100.0	52 43.7	35 29.4	32 26.9	

性別・世代別・職場・職種別にみると、特に40歳未満・女性・介護・福祉系職場の介護職では、キャリアアップ志向の人の比率が38.5%、マイペース志向の人の比率が57.2%とマイペース志向の人が多い。

これに対して、他の職種の人たちでは総じて、キャリアアップ志向の人が過半数を占めており、マイペース志向は2～3割水準である。

表 36 性別・世代別・職場・職種別、日頃の仕事のスタイル

上段:度数 下段:%				Q23日頃の仕事のスタイル			
				全体	キャリアアップ志向	マイペース志向	無回答
全体				1985 100.0	1139 57.4	663 33.4	183 9.2
年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299 100.0	115 38.5	171 57.2	13 4.3
			介護職員以外の介護系職種	63 100.0	34 54.0	28 44.4	1 1.6
			その他の職種	21 100.0	12 57.1	8 38.1	1 4.8
			介護・福祉系以外の職場	37 100.0	20 54.1	14 37.8	3 8.1
		40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201 100.0	110 54.7	75 37.3
	介護職員以外の介護系職種			64 100.0	43 67.2	12 18.8	9 14.1
	その他の職種			32 100.0	19 59.4	11 34.4	2 6.3
	介護・福祉系以外の職場		37 100.0	23 62.2	8 21.6	6 16.2	
	40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509 100.0	323 63.5	153 30.1	33 6.5
			介護職員以外の介護系職種	227 100.0	152 67.0	51 22.5	24 10.6
その他の職種			102 100.0	71 69.6	20 19.6	11 10.8	
介護・福祉系以外の職場			57 100.0	37 64.9	8 14.0	12 21.1	
40歳以上男性		介護・福祉系の職場	介護職員	90 100.0	48 53.3	35 38.9	7 7.8
	介護職員以外の介護系職種		51 100.0	30 58.8	16 31.4	5 9.8	
	その他の職種		32 100.0	21 65.6	7 21.9	4 12.5	
	介護・福祉系以外の職場	19 100.0	12 63.2	7 36.8	- -		
無回答				144 100.0	69 47.9	39 27.1	36 25.0

なお、女性・介護・福祉系職場の介護職では、40歳以上世代では、キャリアアップ志向の人の比率が63.5%、マイペース志向の人の比率が30.1%となっており、40歳未満世代と比較して、キャリアアップ志向の人の比率が25%ポイントアップ、マイペース志向の人の比率が27.1%ポイントダウンしていることを特記しておく。(一方男性では、40歳未満世代、40歳以上世代で構成比の変化は少ない。)

② 1日の就業時間のうち、雑用に携わっている時間の割合

全体では「1日の就業時間のうち雑用に携わっている時間が全くない」人は15.9%である。「1日の就業時間のうち雑用に携わっている時間が1～3割」の人は54.4%である。「1日の就業時間の4割以上、雑用に携わっている」人は2割弱を占めている。

職場・職種の傾向の差は見られない。

表 37 1日の就業時間のうち、雑用に携わっている時間の割合

Q221日の就業時間のうち雑用に携わっている割合 × 年齢(40歳以上・未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%		Q221日の就業時間のうち雑用に携わっている割合									
		全体	全くない	ある、1割以下程度	2～3割	4～6割	7～8割	9割以上	無回答		
年齢(40歳以上・未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種	全体		1985 100.0	315 15.9	559 28.2	521 26.2	175 8.8	79 4.0	119 6.0	217 10.9	
	40歳未満女性	介護・福祉系の職場	介護職員	299 100.0	44 14.7	93 31.1	96 32.1	27 9.0	12 4.0	12 4.0	15 5.0
			介護職員以外の介護系職種	63 100.0	7 11.1	25 39.7	21 33.3	4 6.3	1 1.6	2 3.2	3 4.8
			その他の職種	21 100.0	3 14.3	8 38.1	4 19.0	2 9.5	1 4.8	-	3 14.3
			介護・福祉系以外の職場	37 100.0	8 21.6	6 16.2	9 24.3	6 16.2	1 2.7	2 5.4	5 13.5
	40歳未満男性	介護・福祉系の職場	介護職員	201 100.0	25 12.4	51 25.4	74 36.8	11 5.5	9 4.5	18 9.0	13 6.5
			介護職員以外の介護系職種	64 100.0	9 14.1	18 28.1	23 35.9	3 4.7	2 3.1	2 3.1	7 10.9
			その他の職種	32 100.0	4 12.5	6 18.8	11 34.4	7 21.9	1 3.1	1 3.1	2 6.3
			介護・福祉系以外の職場	37 100.0	6 16.2	10 27.0	9 24.3	2 5.4	1 2.7	2 5.4	7 18.9
	40歳以上女性	介護・福祉系の職場	介護職員	509 100.0	83 16.3	167 32.8	126 24.8	36 7.1	21 4.1	31 6.1	45 8.8
			介護職員以外の介護系職種	227 100.0	41 18.1	69 30.4	46 20.3	19 8.4	8 3.5	11 4.8	33 14.5
			その他の職種	102 100.0	19 18.6	23 22.5	26 25.5	13 12.7	4 3.9	4 3.9	13 12.7
			介護・福祉系以外の職場	57 100.0	11 19.3	10 17.5	6 10.5	4 7.0	4 7.0	7 12.3	15 26.3
	40歳以上男性	介護・福祉系の職場	介護職員	90 100.0	18 20.0	24 26.7	22 24.4	11 12.2	3 3.3	8 8.9	4 4.4
			介護職員以外の介護系職種	51 100.0	12 23.5	11 21.6	13 25.5	5 9.8	1 2.0	2 3.9	7 13.7
			その他の職種	32 100.0	4 12.5	9 28.1	4 12.5	1 3.1	4 12.5	6 18.8	4 12.5
			介護・福祉系以外の職場	19 100.0	7 36.8	3 15.8	3 15.8	2 10.5	1 5.3	3 15.8	-
	無回答		144 100.0	14 9.7	26 18.1	28 19.4	22 15.3	5 3.5	8 5.6	41 28.5	

(注) アンケートの設問では「雑用」とは「介護の直接業務、介護の直接業務に付随する業務（実施記録作成等）、その他の間接業務（事業所の全体会議等）」以外のあなた自身が考える「雑用」として回答を求めた。

③現在の職場の経営や人事管理に関して満足していること、不満なこと

全体の傾向をみると、満足なこととしては、「職員の教育・研修機会があることについて」、「職場の人間関係が良好であることについて」にそれぞれ3割強の人が満足している。

一方、不満なこととしては「公正な処遇（給与や昇進昇格等）が実践されていることについて」が3割の人が指摘している。次いで「職員の教育・研修機会があることについて」が2割弱の順である。

このことから、特に「教育・研修機会の充実度合い」や、「公正な処遇（給与や昇進昇格等）の実践度合い」は、働いている介護福祉士の勤務している職場に対する満足度を大きく左右することとなっていることがうかがわれる。と共に、雇用主である事業者の職員に対する「教育・研修機会の提供」や「公正な処遇（給与や昇進昇格等）の実践」に格差があることもうかがわれる。

表 38 現在の職場の経営や人事管理に関して満足していること

Q24-1満足していること(再整理) × 年齢(40歳以上・未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種

上段:度数			Q24-1満足していること(再整理)										
			全体	掲げる事業 理念・ミッ ションが実 践されてい ることにつ いて	職員の教 育・研修機 会があるこ とについて	将来にわた る仕事の キャリア展 開の機会が あること について	公正な処遇 (給与や昇 進昇格等) が実践され ていること について	職場の人間 関係が良好 であること について	人間的な成 長機会があ ることにつ いて	その他のこ と	無回答		
下段:%			全体										
全体			1985 100.0	232 11.7	659 33.2	119 6.0	247 12.4	616 31.0	407 20.5	64 3.2	657 33.1		
年齢(40歳以上・ 未満)・年齢 × Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	299 100.0	23 7.7	117 39.1	17 5.7	35 11.7	115 38.5	62 20.7	5 1.7	80 26.8	
			介護職員以外の介 護系職種	63 100.0	8 12.7	24 38.1	6 9.5	14 22.2	24 38.1	9 14.3	3 4.8	14 22.2	
			その他の職種	21 100.0	1 4.8	10 47.6	-	-	2 9.5	10 47.6	4 19.0	-	5 23.8
			介護・福祉系以外の職場	37 100.0	6 16.2	16 43.2	3 8.1	3 8.1	16 43.2	14 37.8	-	-	9 24.3
		介護・福祉系 の職場	201 100.0	15 7.5	72 35.8	10 5.0	42 20.9	56 27.9	39 19.4	7 3.5	63 31.3		
	40歳未満男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	64 100.0	9 14.1	21 32.8	3 4.7	8 12.5	15 23.4	16 25.0	3 4.7	18 28.1	
			介護職員以外の介 護系職種	32 100.0	4 12.5	6 18.8	3 9.4	3 9.4	9 28.1	10 31.3	-	11 34.4	
			その他の職種	37 100.0	2 5.4	11 29.7	2 5.4	4 10.8	11 29.7	10 27.0	2 5.4	11 29.7	
			介護・福祉系以外の職場	509 100.0	58 11.4	178 35.0	25 4.9	60 11.8	150 29.5	101 19.8	18 3.5	170 33.4	
		介護・福祉系 の職場	227 100.0	28 12.3	65 28.6	16 7.0	22 9.7	75 33.0	47 20.7	12 5.3	80 35.2		
40歳以上女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	102 100.0	23 22.5	32 31.4	5 4.9	17 16.7	30 29.4	29 28.4	5 4.9	32 31.4		
		介護職員以外の介 護系職種	57 100.0	5 8.8	18 31.6	5 8.8	3 5.3	20 35.1	12 21.1	1 1.8	22 38.6		
		その他の職種	90 100.0	10 11.1	23 25.6	6 6.7	7 7.8	25 27.8	13 14.4	5 5.6	35 38.9		
		介護・福祉系以外の職場	51 100.0	6 11.8	15 29.4	4 7.8	5 9.8	7 13.7	13 25.5	-	21 41.2		
	介護・福祉系 の職場	32 100.0	10 31.3	11 34.4	3 9.4	2 6.3	13 40.6	11 34.4	1 3.1	7 21.9			
40歳以上男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	19 100.0	6 31.6	4 21.1	2 10.5	2 10.5	7 36.8	4 21.1	1 5.3	5 26.3		
		介護職員以外の介 護系職種	144 100.0	18 12.5	36 25.0	9 6.3	18 12.5	33 22.9	13 9.0	1 0.7	74 51.4		
		その他の職種	19 100.0	6 31.6	4 21.1	2 10.5	2 10.5	7 36.8	4 21.1	1 5.3	5 26.3		
		介護・福祉系以外の職場	144 100.0	18 12.5	36 25.0	9 6.3	18 12.5	33 22.9	13 9.0	1 0.7	74 51.4		
	無回答	144 100.0	18 12.5	36 25.0	9 6.3	18 12.5	33 22.9	13 9.0	1 0.7	74 51.4			

表 39 現在の職場の経営や人事管理に関して不満なこと

Q24-2不満なこと(再整理) × 年齢(40歳以上・未満)・年齢×Q6職場・Q9職種

上段:度数 下段:%			Q24-2不満なこと(再整理)										
			全体	掲げる事業 理念・ミッ ションが実 践されてい ることにつ いて	職員の教 育・研修機 会があるこ とについて	将来にわた る仕事の キャリア展 開の機会が あること について	公正な処遇 (給与や昇 進昇格等) が実践され ていること について	職場の人間 関係が良好 であること について	人間的な成 長機会があ ることにつ いて	その他のこ と	無回答		
全体			1985 100.0	269 13.6	381 19.2	267 13.5	612 30.8	316 15.9	93 4.7	182 9.2	731 36.8		
年齢(40歳以上・ 未満)・年齢× Q6職場・Q9職種	40歳未満女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	299 100.0	33 11.0	60 20.1	38 12.7	98 32.8	43 14.4	16 5.4	26 8.7	105 35.1	
			介護職員以外の介 護系職種	63 100.0	9 14.3	20 31.7	8 12.7	20 31.7	7 11.1	4 6.3	7 11.1	16 25.4	
			その他の職種	21 100.0	5 23.8	3 14.3	2 9.5	6 28.6	1 4.8	-	-	3 14.3	6 28.6
			介護・福祉系以外の職場	37 100.0	3 8.1	4 10.8	4 10.8	14 37.8	3 8.1	3 8.1	3 8.1	3 8.1	14 37.8
		介護・福祉系 の職場	201 100.0	46 22.9	37 18.4	34 16.9	66 32.8	42 20.9	7 3.5	20 10.0	64 31.8		
	40歳未満男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	64 100.0	8 12.5	7 10.9	11 17.2	20 31.3	10 15.6	4 6.3	8 12.5	23 35.9	
			介護職員以外の介 護系職種	32 100.0	7 21.9	3 9.4	5 15.6	12 37.5	6 18.8	1 3.1	1 3.1	14 43.8	
			その他の職種	37 100.0	4 10.8	6 16.2	4 10.8	13 35.1	2 5.4	1 2.7	4 10.8	16 43.2	
		介護・福祉系以外の職場	509 100.0	63 12.4	107 21.0	66 13.0	147 28.9	95 18.7	27 5.3	45 8.8	178 35.0		
	40歳以上女性	介護・福祉系 の職場	介護職員	227 100.0	35 15.4	47 20.7	29 12.8	73 32.2	25 11.0	8 3.5	24 10.6	88 38.8	
			介護職員以外の介 護系職種	102 100.0	10 9.8	24 23.5	13 12.7	31 30.4	21 20.6	2 2.0	11 10.8	35 34.3	
			その他の職種	57 100.0	5 8.8	6 10.5	9 15.8	12 21.1	7 12.3	3 5.3	7 12.3	27 47.4	
介護・福祉系以外の職場		90 100.0	12 13.3	14 15.6	14 15.6	36 40.0	18 20.0	4 4.4	7 7.8	26 28.9			
40歳以上男性	介護・福祉系 の職場	介護職員	51 100.0	11 21.6	6 11.8	7 13.7	15 29.4	14 27.5	1 2.0	2 3.9	23 45.1		
		介護職員以外の介 護系職種	32 100.0	7 21.9	7 21.9	6 18.8	14 43.8	5 15.6	2 6.3	2 6.3	9 28.1		
		その他の職種	19 100.0	2 10.5	3 15.8	3 15.8	6 31.6	2 10.5	2 10.5	2 5.3	1 42.1		
	介護・福祉系以外の職場	144 100.0	9 6.3	27 18.8	14 9.7	29 20.1	15 10.4	8 5.6	11 7.6	79 54.9			
	無回答	144 100.0	9 6.3	27 18.8	14 9.7	29 20.1	15 10.4	8 5.6	11 7.6	79 54.9			

4. 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の生活及び仕事の状況

今回のアンケートでは、「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」に対して、さらに、具体的な業務や入職の経緯、今後の就業継続意向等をうかがった。その回答傾向や特徴をみてみよう。

(なお、現在、介護職に就いている人には、①「介護・福祉系職場の介護職に就いている人」1,114人、及び②「介護・福祉系以外の職場の介護職に就いている人」52人と区分されるが、②については、傾向や特徴を確認するが、全体傾向や①との傾向の格差等の検討は控える。)

(1) 「現在、介護・福祉系職場の介護職に就いている」人の就労スタイル

①現在の主な業務

介護・福祉系の職場で介護職に就いている人の業務は、一般介護職員 61.8%、介護の現場のチームリーダー職 23.7%、介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー11.8%の順である。

表 40 現在の主な業務

Q32現在のあなたの業務 × Q6×Q9		Q32現在のあなたの業務										
上段:度数		Q32現在のあなたの業務										
下段:%		全体	経営マネジメント担当	エリアマネージャー	事業所の管理責任者	サービス提供責任者	介護の特定分野に関する高度な専門的知識(認知症ケア、中重度者ケア等)	介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー	介護の現場(ユニットケアやフロア等)のチームリーダー職	一般介護職員	その他	無回答
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1166 100.0	8 0.7	5 0.4	57 4.9	116 9.9	43 3.7	146 12.5	277 23.8	720 61.7	35 3.0	44 3.8
	介護・福祉系の職場	1114 100.0	7 0.6	5 0.4	57 5.1	115 10.3	40 3.6	132 11.8	264 23.7	688 61.8	31 2.8	43 3.9
	介護職員	1114 100.0	7 0.6	5 0.4	57 5.1	115 10.3	40 3.6	132 11.8	264 23.7	688 61.8	31 2.8	43 3.9
	介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	その他の職種	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の職場	52 100.0	1 1.9	-	-	-	1 1.9	3 5.8	14 26.9	13 25.0	32 61.5	4 7.7
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

②日頃の業務の仕方について

(ア) 毎日のチームでの情報共有方法、引き継ぎ方法

介護・福祉系の職場の介護職をみると、「定期的なミーティングで口頭確認で」5割弱、「ミーティングはなく、引き継ぎ連絡票を引き継いで」2割の順である。

表 41 毎日のチームでの情報共有方法、引き継ぎ方法

Q33毎日のチームでの情報共有方法、引き継ぎ方法 × Q6×Q9		Q33毎日のチームでの情報共有方法、引き継ぎ方法					
上段:度数		Q33毎日のチームでの情報共有方法、引き継ぎ方法					
下段:%		全体	定期的なミーティングで口頭確認で	定期的なミーティングで利用者個別票に基づいて	ミーティングはなく、引き継ぎ連絡票を引き継いで	その他の方法	無回答
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1166 100.0	553 47.4	193 16.6	236 20.2	94 8.1	90 7.7
	介護・福祉系の職場	1114 100.0	527 47.3	182 16.3	230 20.6	89 8.0	86 7.7
	介護職員	1114 100.0	527 47.3	182 16.3	230 20.6	89 8.0	86 7.7
	介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	-
	その他の職種	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の職場	52 100.0	26 50.0	11 21.2	6 11.5	5 9.6	4 7.7
無回答	-	-	-	-	-	-	

(イ) 職員間の情報共有のための ICT のツール利用状況

介護・福祉系の職場の介護職をみると、「日報管理システム」3割強、「メール」3割の順である。

表 42 職員間の情報共有のための ICT のツール利用状況

Q34職員間の情報共有のためのICTのツール利用状況 × Q6×Q9

上段:度数		Q34職員間の情報共有のためのICTのツール利用状況								
		全体	メール(Eメール、Webメール)	SNS(ソーシャル・サービス・ネットワーク)	サービス実施管理システム	日報管理システム	スケジュール管理システム	その他のツール	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	下段:%		1166	360	98	128	374	132	162	261
	全体		100.0	30.9	8.4	11.0	32.1	11.3	13.9	22.4
	介護・福祉系の職場	介護職員	1114	343	93	124	360	119	149	249
		介護職員以外の介護系職種	100.0	30.8	8.3	11.1	32.3	10.7	13.4	22.4
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の職場		52	17	5	4	14	13	13	12
無回答		100.0	32.7	9.6	7.7	26.9	25.0	25.0	23.1	

(ウ) 最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績

介護・福祉系の職場の介護職における活用実績をみると、「事業所や法人全体での研修会、研究発表会やサービス向上のための検討会への参加・発表」43.1%、「担当チームでの定期的な利用者に対するケアの評価見直しのミーティング」36.2%、「日頃の仕事を通しての同僚や上司とのやり取りを通じた学習」35.6%、「職能団体等の公益法人による外部研修受講」31.5%の順となっている。

表 43 最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績

Q35最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績 × Q6×Q9

上段:度数		Q35最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績						
		全体	担当チームでの定期的な利用者に対するケアの評価見直しのミーティング	事業所や法人全体での研修会、研究発表会やサービス向上のための検討会への参加・発表	日頃の仕事を通しての同僚や上司とのやり取りを通じた学習	地域の同業者や同職種同士の研修や交流機会参加	職能団体等の公益法人による外部研修受講	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	下段:%		1166	422	502	415	197	367
	全体		100.0	36.2	43.1	35.6	16.9	31.5
	介護・福祉系の仕事	介護職員	1114	409	482	396	186	346
		介護職員以外の介護系職種	100.0	36.7	43.3	35.5	16.7	31.1
		その他の職種	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事		52	13	20	19	11	21
無回答		100.0	25.0	38.5	36.5	21.2	40.4	

上段:度数		Q35最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績					
		研修専門事業者による外部研修受講	通信教育受講	地域ケア会議等への出席機会を通じたケース研究や事業者間の協力推進を通して	その他の機会	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	下段:%		316	60	53	40	138
	全体		27.1	5.1	4.5	3.4	11.8
	介護・福祉系の仕事	介護職員	300	59	53	35	133
		介護職員以外の介護系職種	26.9	5.3	4.8	3.1	11.9
		その他の職種	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事		16	1	-	5	5
無回答		30.8	1.9	-	9.6	9.6	

③介護職に就く決め手となったこと

介護・福祉系職場の介護職に就く決め手となったことをみると、「仕事の内容自体にやりがいを感じた」5割弱、「その他の要因」が2割強、「転勤等がなく自分の地元で働き続けることができる」と感じた「親や指導教員等の勧め」がそれぞれ1割半ばの順である。

表 44 介護職に就く決め手となったこと

上段:度数		Q30-1介護の仕事に就く決め手となった主なこと × Q6×Q9							
下段:%		全体	仕事の内容 自体にやり がいを感じ た	提示された 処遇条件が 良かった (給与、休 日、夜勤等)	職場の上 司や先輩 から学べ ることに 多かった	同僚クラ スの人た ちとよく やってい けると感 じた	落ち着い て自分の ペースで 仕事がで きる職場 と感じた	職員間の 激しい競 争がなく 楽だと感 じた	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1166 100.0	563 48.3	133 11.4	132 11.3	82 7.0	155 13.3	55 4.7	
	介護・福祉系 の仕事	介護職員	1114 100.0	539 48.4	128 11.5	124 11.1	79 7.1	149 13.4	52 4.7
		介護職員以外の介護 系職種	-	-	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事	52 100.0	24 46.2	5 9.6	8 15.4	3 5.8	6 11.5	3 5.8	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-
上段:度数		Q30-1介護の仕事に就く決め手となった主なこと							
下段:%		全体	転勤等が なく自分 の地元で 働き続け ることが できると 感じた	法人規模 や事業所 があり、 いろいろ な仕事の キャリアを 積む機会 があると 感じた	親や指導 教員等の 勧め	配偶者や 交際相手 の勧め	その他の 要因	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	196 16.8	132 11.3	135 11.6	175 15.0	21 1.8	252 21.6	47 4.0	
	介護・福祉系 の仕事	介護職員	184 16.5	123 11.0	131 11.8	170 15.3	20 1.8	242 21.7	45 4.0
		介護職員以外の介護 系職種	-	-	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事	12 23.1	9 17.3	4 7.7	5 9.6	1 1.9	10 19.2	2 3.8	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-

④入職後、介護の仕事に辞めようと思ったこと

(ア) 入職後、介護の仕事に辞めようと思ったことの有無

介護・福祉系職場の介護職に就いている人について、約7割の人は、入職後に介護職を辞めようと思ったことがある。現在、転職先を探している人は5%ほどである。

表 45 入職後、介護の仕事に辞めようと思ったことの有無

上段:度数		Q31入職後、介護の仕事に辞めようと思ったこと × Q6×Q9					
下段:%		全体	辞めよう と思った ことはない	何度かは、 辞めよう と思った ことがある	いつも辞 めようと 思っている、 転職先を 探している	無回答	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	1166 100.0	328 28.1	739 63.4	60 5.1	39 3.3	
	介護・福祉系 の職場	介護職員	1114 100.0	317 28.5	704 63.2	56 5.0	37 3.3
		介護職員以外の介護 系職種	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の職場	52 100.0	11 21.2	35 67.3	4 7.7	2 3.8	
	無回答	-	-	-	-	-	

(イ) 辞めずに仕事を続けられた理由

介護・福祉系職場の介護職の人のうち「何度かは、辞めようと思ったことがある」(全体の6割強)人は、どのような要因で辞めずに介護職の仕事を続けられたのかをうかがったところ、「これ

といった理由はないが、離職するまでの踏ん切りがない」(33.6%)、「理解し評価してくれる上司や経営者がいることに気づいたから」(28.7%)、「担当の利用者やその家族から評価され信頼されていることに気づいたから」(25.7%)、「介護のもつ深さや意義が分かり始めていたので、もっと調べてみたいと思ったから」(23.1%)の順となっている。

表 46 辞めずに仕事を続けられた理由

上段:度数		Q31-1辞めずに仕事を続けられた理由									
下段:%		全体	家族や子どもが、自分の仕事を誇りに思ってくれていることが分かったから	理解し評価してくれる上司や経営者がいることに気づいたから	担当の利用者やその家族から評価され信頼されていることに気づいたから	介護のもつ深さや意義が分かり始めていたので、もっと調べてみたいと思ったから	他の仕事より、今の介護の仕事の方が、気楽・気長に仕事ができると思ったから	これといった理由はないが、離職するまでの踏ん切りがない(再就職機会がない)	その他の理由	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	739 100.0	68 9.2	212 28.7	190 25.7	171 23.1	76 10.3	248 33.6	154 20.8	12 1.6	
	介護・福祉系の職場	介護職員	704 100.0	67 9.5	203 28.8	181 25.7	167 23.7	72 10.2	229 32.5	149 21.2	12 1.7
		介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		介護・福祉系以外の職場	35 100.0	1 2.9	9 25.7	9 25.7	4 11.4	4 11.4	19 54.3	5 14.3	-
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ところで、介護職を辞めようと思ったことがあるかについては、日頃1日の就業時間に占める雑用時間(主観的な評価に基づく)の割合がない人ほど、辞めようと思ったことがないということが明確に表れている。注目すべき点は、このような人たちのうちで、辞めようと思った人において、辞めずに介護職を続けられた理由として、雑用が全くないとした人では「理解してくれる上司や経営者がいることに気付いた」ことをあげる人が大変多いということである。また、次項で触れるように、雑用の割合が少ない人ほど介護職の継続意欲が高い。

これらの結果から、職場の上司や経営者が介護職員に対して、日頃の雑務を含む様々な仕事に対する意味や位置づけが十分に示されていることが、仮に介護職を辞めようとしても続ける意欲の維持に大きく関わっていることがうかがわれる。

表 47 入職後、介護の仕事に辞めようと思ったこと、1日の就業時間に占める雑用時間

上段:度数		Q31入職後、介護の仕事に辞めようと思ったこと				
下段:%		合計	辞めようと思ったことはない	何度かは、辞めようと思ったことがある	いつも辞めようと思っている、転職先を探している	無回答
Q22 雑用に携わる時間の割合(4分類)	全体	1114 100.0	317 28.5	704 63.2	56 5.0	37 3.3
	全くない	170 100.0	56 32.9	101 59.4	12 7.1	1 0.6
	1割以下	340 100.0	106 31.2	207 60.9	15 4.4	12 3.5
	2~3割	320 100.0	79 24.7	218 68.1	20 6.3	3 0.9
	4割以上	201 100.0	49 24.4	136 67.7	6 3.0	10 5.0
	無回答	83 100.0	27 32.5	42 50.6	3 3.6	11 13.3

表 48 辞めずに仕事を続けられた理由、1日の就業時間に占める雑用時間

Q31-1辞めずに仕事を続けられた理由 × Q22 雑用に携わる時間の割合(4分類)

上段:度数		Q31-1辞めずに仕事を続けられた理由								
下段:%		合計	家族や子どもが、自分の仕事を誇りに思っていることが分かったから	理解し評価してくれる上司や経営者がいることに気づいたから	担当の利用者やその家族から評価され信頼されていることに気づいたから	介護のもつ深さや意義が分かり始めていたのでもっと究めてみたいと思ったから	他の仕事よりは、今の介護の仕事の方が、気楽・気長に仕事ができると思ったから	これといった理由はないが、離職するまでの踏ん切りがない(再就職機会がない)	その他の理由	無回答
Q22 雑用に携わる時間の割合(4分類)	全体	704 100.0	67 9.5	203 28.8	181 25.7	167 23.7	72 10.2	229 32.5	149 21.2	12 1.7
	全くない	101 100.0	13 12.9	41 40.6	24 23.8	20 19.8	8 7.9	29 28.7	25 24.8	1 1.0
	1割以下	207 100.0	18 8.7	65 31.4	62 30.0	53 25.6	24 11.6	67 32.4	34 16.4	4 1.9
	2～3割	218 100.0	19 8.7	54 24.8	55 25.2	52 23.9	24 11.0	74 33.9	55 25.2	2 0.9
	4割以上	136 100.0	13 9.6	34 25.0	28 20.6	31 22.8	12 8.8	46 33.8	27 19.9	3 2.2
	無回答	42 100.0	4 9.5	9 21.4	12 28.6	11 26.2	4 9.5	13 31.0	8 19.0	2 4.8

⑤今後の「介護の仕事」の継続意向について

(ア) 現在就いている介護の仕事の継続意向

現在介護・福祉系職場で介護職に就いている人の6割強は「今後とも現在の介護の仕事を続けていきたい」と思っている。この傾向は特に、前項で触れたように、雑用割合が少ない人ほど強い。

表 49 現在就いている介護の仕事の継続意向

Q45現在就いている介護の仕事の継続意向 × Q6×Q9

上段:度数		Q45現在就いている介護の仕事の継続意向					
下段:%		全体	現在の介護の仕事を続けていきたい	機会があれば別の仕事に替わりたい	どちらとも考えていない、分からない	無回答	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1166 100.0	728 62.4	163 14.0	220 18.9	55 4.7	
	介護・福祉系の職場	介護職員	1114 100.0	705 63.3	154 13.8	202 18.1	53 4.8
		介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の職場	52 100.0	23 44.2	9 17.3	18 34.6	2 3.8	
	無回答	-	-	-	-	-	

表 50 現在就いている介護の仕事の継続意向、1日の就業時間に占める雑用時間

Q45現在就いている介護の仕事の継続意向 × Q22 雑用に携わる時間の割合(4分類)

上段:度数 下段:%		Q45現在就いている介護の仕事の継続意向				
		合計	現在の介護 の仕事を続 けていき たい	機会があ れば別の 仕事に替 わりた い	どちら とも考 えてい ない、 分ら ない	無回答
Q22 雑用に携 わる時間の 割合(4分 類)	全体	1114 100.0	705 63.3	154 13.8	202 18.1	53 4.8
	全くない	170 100.0	121 71.2	18 10.6	25 14.7	6 3.5
	1割以下	340 100.0	224 65.9	43 12.6	59 17.4	14 4.1
	2~3割	320 100.0	205 64.1	51 15.9	55 17.2	9 2.8
	4割以上	201 100.0	105 52.2	36 17.9	46 22.9	14 7.0
	無回答	83 100.0	50 60.2	6 7.2	17 20.5	10 12.0

(イ) 介護の仕事を継続していきたいと思う主な理由

現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人のうち、介護職を続けていきたいと思っている人に対して、その主な理由をうかがったところ、「自分自身の成長ができる仕事と思うから」が43.5%と最も多い。次いで「人生経験を生かして、利用者やその家族の要介護生活や最期までを応援していける仕事だから」29.9%、「利用者及びその家族、また地域の多職種の人たちと関わり合ってケアの成果を上げ、世の中に貢献できるから」25.7%、「自分の住んでいる地域に根ざして生活をしていけるから」24.6%、「自分なりに介護について、ある思いがあるから」23.1%の順である。

表 51 介護の仕事継続していきたいと思う主な理由

Q46介護の仕事継続していきたいと思う主な理由 × Q6×Q9

上段:度数		Q46介護の仕事継続していきたいと思う主な理由						
下段:%		全体	自分の住んでいる地域に根ざして生活していけるから	国も重点を置いて育成・支援している成長産業のひとつで、失業がない安定した社会サービス産業だから	経験や知識、技能等に応じて、昇給昇格や抜擢登用、あるいは転職を通じたキャリアアップのチャンスが豊富にあるから	利用者及びその家族、また地域の多職種の人たちと関わり合ってケアの成果を上げ、世の中に貢献できるから	自分のペースや家族のステージに合った仕事のスタイルを選んで仕事を続けられるから	
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	728 100.0	179 24.6	69 9.5	86 11.8	187 25.7	134 18.4	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	705 100.0	174 24.7	67 9.5	82 11.6	185 26.2	131 18.6
		介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事	23 100.0	5 21.7	2 8.7	4 17.4	2 8.7	3 13.0	
	無回答	-	-	-	-	-	-	
上段:度数		Q46介護の仕事継続していきたいと思う主な理由						
下段:%		人生経験を生かして、利用者やその家族の要介護生活や最期までを応援していける仕事だから	自分自身の成長ができる仕事と思うから	自分なりに介護について、ある思いがあるから	その他の理由	無回答		
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	218 29.9	317 43.5	168 23.1	30 4.1	18 2.5		
	介護・福祉系の仕事	介護職員	215 30.5	307 43.5	164 23.3	29 4.1	17 2.4	
		介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	
		その他の職種	-	-	-	-	-	
	介護・福祉系以外の仕事	3 13.0	10 43.5	4 17.4	1 4.3	1 4.3		
	無回答	-	-	-	-	-		

(ウ) 今後仕事を続けていくにあたって、心配なこと、懸念されること

現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人のうち、「現在の介護の仕事をしていきたい」と思っている人にとって、今後「介護の仕事」を継続していくにあたっての主な懸念事項は、「賃金水準」（5割半ば）、「勤務形態」（2割半ば）「職場の上司や部下、経営者との人間関係」（2割弱）の順である。

表 52 今後仕事を続けていくにあたって、心配なこと、懸念されること

Q47介護の仕事の不安点(再整理) × Q6×Q9

上段:度数 下段:%		Q47介護の仕事の不安点(再整理)								
		全体	賃金水準	勤務形態	所属部署の 配置転換	転勤	勤務評価や 賞与査定	子育て	家族に対する 介護	
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	728 100.0	411 56.5	195 26.8	70 9.6	22 3.0	64 8.8	68 9.3	103 14.1	
	介護・福祉系 の仕事	介護職員	705 100.0	394 55.9	190 27.0	67 9.5	19 2.7	58 8.2	65 9.2	101 14.3
		介護職員以外の介護 系職種	-	-	-	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事	23 100.0	17 73.9	5 21.7	3 13.0	3 13.0	6 26.1	3 13.0	2 8.7	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	
上段:度数 下段:%		Q47介護の仕事の不安点(再整理)							無回答	
		職場の上司 や部下、経 営者との人 間関係	提供する介 護サービス の質向上の 取組み	事業者本部 の経営方針 やビジョン	利用者、そ の家族との 関係	資格として の専門性の 確立	その他のこ と			
Q6×Q9 現在、 介護・福祉系に 勤務して介護職 に就いているか	全体	143 19.6	80 11.0	56 7.7	34 4.7	111 15.2	71 9.8	81 11.1		
	介護・福祉系 の仕事	介護職員	139 19.7	79 11.2	54 7.7	34 4.8	110 15.6	71 10.1	79 11.2	
		介護職員以外の介護 系職種	-	-	-	-	-	-	-	
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-	
	介護・福祉系以外の仕事	4 17.4	1 4.3	2 8.7	-	1 4.3	-	2 8.7		
	無回答	-	-	-	-	-	-	-		

⑥今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ

現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人にとって、将来実現したい介護の仕事のキャリア目標イメージとして主なものは、「介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル（認知症ケア、中重度者ケア等）」（32.0%）が最も広く目標とされている。次いで「介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー」（18.9%）、「一般介護職員」（13.5%）の順となっている。

表 53 今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ

Q48今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ × Q6×Q9

上段:度数		Q48今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ							
		全体	経営マネジメント担当	エリアマネジャー	事業所の管理責任者	サービス提供責任者	介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル(認知症ケア、中重度者ケア等)	介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー	
下段:%									
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	1166 100.0	48 4.1	18 1.5	77 6.6	109 9.3	373 32.0	220 18.9	
	介護・福祉系の仕事	介護職員	1114 100.0	44 3.9	18 1.6	71 6.4	105 9.4	355 31.9	213 19.1
		介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	-	-
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	-
	介護・福祉系以外の仕事	52 100.0	4 7.7	-	6 11.5	4 7.7	18 34.6	7 13.5	
	無回答	-	-	-	-	-	-	-	
上段:度数		Q48今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ							
下段:%		介護の現場(ユニットケアやフロア等)のチームリーダー職	一般介護職員	独立開業	その他の仕事のキャリア目標	考えていない	無回答		
Q6×Q9 現在、介護・福祉系に勤務して介護職に就いているか	全体	120 10.3	157 13.5	61 5.2	101 8.7	253 21.7	144 12.3		
	介護・福祉系の仕事	介護職員	117 10.5	153 13.7	54 4.8	94 8.4	247 22.2	136 12.2	
		介護職員以外の介護系職種	-	-	-	-	-	-	
		その他の職種	-	-	-	-	-	-	
	介護・福祉系以外の仕事	3 5.8	4 7.7	7 13.5	7 13.5	6 11.5	8 15.4		
	無回答	-	-	-	-	-	-		

(2) 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の「仕事のキャリアパス」タイプ別分析

本項では、現在、介護・福祉系の職場で介護職に就いている人のうち、①「介護・福祉系職場」で仕事を続けている人（以下、「同業一筋」）（304人）と、②「介護・福祉系以外の職場」から、現在の「介護・福祉系職場」に転職した人（以下、「他業種から入職」253人）に焦点をあて、特に「他業種から入職派」の特徴を抽出してみよう。

表 54 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の「仕事のキャリアパス」タイプ別

全体	介護・福祉	介護・福祉以外	介護・福祉 → 介護福祉以外	介護・福祉以外 → 介護・福祉	介護・福祉 → 介護・福祉以外 → 介護・福祉	介護・福祉以外→ 介護・福祉→ 介護・福祉以外	不明
1,325	304	6	19	253	36	7	700
100.0 %	22.9%	0.5%	1.4%	19.1%	2.7%	0.5%	52.8%

①年齢別

「他業種から入職」では40歳代が相対的に多い。

表 55 年齢別

Q2年齢 × 転職形態【Q6 × Q7-1】

上段:度数 下段:%		Q2年齢						
		全体	30歳未満	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	無回答
転職形態【Q6 × Q7-1】	全体	1417	73	367	386	400	177	14
		100.0	5.2	25.9	27.2	28.2	12.5	1.0
	介護・福祉	304	29	88	71	70	40	6
		100.0	9.5	28.9	23.4	23.0	13.2	2.0
	介護・福祉以外	6	-	3	1	2	-	-
		100.0	-	50.0	16.7	33.3	-	-
	介護・福祉→介護福祉以外	19	3	7	7	2	-	-
		100.0	15.8	36.8	36.8	10.5	-	-
	介護・福祉以外→介護・福祉	253	8	65	93	75	12	-
	100.0	3.2	25.7	36.8	29.6	4.7	-	
介護・福祉→介護・福祉以外→介護・福祉	36	4	18	6	5	3	-	
	100.0	11.1	50.0	16.7	13.9	8.3	-	
介護・福祉以外→介護・福祉→介護・福祉以外	7	2	3	1	1	-	-	
	100.0	28.6	42.9	14.3	14.3	-	-	
無回答	792	27	183	207	245	122	8	
	100.0	3.4	23.1	26.1	30.9	15.4	1.0	

②勤務先

「他業種から入職」では、介護老人福祉施設を職場とする人が3割強とやや多い。

表 56 勤務先

Q6勤務先施設・事業所の種類 × 転職形態【Q6×Q7-1】

上段:度数		Q6勤務先施設・事業所の種類										
下段:%	全体	介護老人福祉施設	介護老人保健施設	介護療養型医療施設	訪問介護事業所	通所介護事業所	通所リハビリテーション事業所	短期入所生活介護	短期入所療養介護	認知症対応型共同生活介護事業所	小規模多機能型居宅介護事業所	居宅介護支援事業所
全体	1417	288	134	54	118	147	29	14	1	60	53	121
	100.0	20.3	9.5	3.8	8.3	10.4	2.0	1.0	0.1	4.2	3.7	8.5
介護・福祉	304	76	49	12	49	26	6	7	-	10	19	2
	100.0	25.0	16.1	3.9	16.1	8.6	2.0	2.3	-	3.3	6.3	0.7
介護・福祉以外	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
介護・福祉→介護福祉以外	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
介護・福祉以外→介護・福祉	253	81	44	21	34	20	6	1	-	15	8	-
	100.0	32.0	17.4	8.3	13.4	7.9	2.4	0.4	-	5.9	3.2	-
介護・福祉→介護・福祉以外	36	11	3	3	2	8	1	-	-	3	1	-
	100.0	30.6	8.3	8.3	5.6	22.2	2.8	-	-	8.3	2.8	-
介護・福祉以外→介護・福祉	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
介護・福祉以外→介護・福祉以外	792	120	38	18	33	93	16	6	1	32	25	119
	100.0	15.2	4.8	2.3	4.2	11.7	2.0	0.8	0.1	4.0	3.2	15.0

上段:度数		Q6勤務先施設・事業所の種類										
下段:%	有料老人ホーム	サービス付き高齢者向け住宅	地域包括支援センター	障害者総合支援法における介護給付の事業所	共同生活介護(ケアホーム)	訓練等給付の事業所(自立訓練、就労移行支援、就労継続支援)	共同生活援助(グループホーム)	地域相談支援の事業所(地域移行支援、地域定着支援)	その他介護・福祉系以外の仕事	現在、仕事に就いていない	無回答	
全体	55	20	16	33	5	7	26	7	137	41	51	
	3.9	1.4	1.1	2.3	0.4	0.5	1.8	0.5	9.7	2.9	3.6	
介護・福祉	19	9	-	8	3	-	9	-	-	-	-	
	6.3	3.0	-	2.6	1.0	-	3.0	-	-	-	-	
介護・福祉以外	-	-	-	-	-	-	-	-	6	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
介護・福祉→介護福祉以外	-	-	-	-	-	-	-	-	19	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
介護・福祉以外→介護・福祉	9	-	-	7	-	1	6	-	-	-	-	
	3.6	-	-	2.8	-	0.4	2.4	-	-	-	-	
介護・福祉→介護・福祉以外	-	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-	
	-	2.8	-	2.8	-	-	5.6	-	-	-	-	
介護・福祉以外→介護・福祉	-	-	-	-	-	-	-	-	7	-	-	
	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0	-	-	
介護・福祉以外→介護・福祉以外	27	10	16	17	2	6	9	7	105	41	51	
	3.4	1.3	2.0	2.1	0.3	0.8	1.1	0.9	13.3	5.2	6.4	

③現在の主な業務

「他業種から入職」では、一般介護職員が多い。

表 57 現在の主な業務

Q32-1現在のあなたの業務 主業務 × 転職形態【Q6×Q7-1】

上段:度数		Q32-1現在のあなたの業務 主業務										
下段:%	全体	経営マネジメント担当	エリアマネージャー	事業所の管理責任者	サービス提供責任者	介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル(認知症ケア、中重度者ケア等)	介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー	介護の現場(ユニットケアやフロア等)のチームリーダー職	一般介護職員	その他	無回答	
全体	711	2	-	20	49	8	41	115	388	14	74	
	100.0	0.3	-	2.8	6.9	1.1	5.8	16.2	54.6	2.0	10.4	
介護・福祉	304	-	-	15	19	2	17	52	150	4	45	
	100.0	-	-	4.9	6.3	0.7	5.6	17.1	49.3	1.3	14.8	
介護・福祉以外	6	-	-	-	-	-	-	-	5	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	-	-	83.3	-	16.7	
介護・福祉→介護福祉以外	19	-	-	-	-	1	2	3	9	1	3	
	100.0	-	-	-	-	5.3	10.5	15.8	47.4	5.3	15.8	
介護・福祉以外→介護・福祉	253	-	-	4	22	3	12	42	152	5	13	
	100.0	-	-	1.6	8.7	1.2	4.7	16.6	60.1	2.0	5.1	
介護・福祉→介護・福祉以外	36	1	-	-	1	2	3	5	24	-	-	
	100.0	2.8	-	-	2.8	5.6	8.3	13.9	66.7	-	-	
介護・福祉以外→介護・福祉	7	-	-	-	-	-	3	-	3	-	1	
	100.0	-	-	-	-	-	42.9	-	42.9	-	14.3	
介護・福祉以外→介護・福祉以外	86	1	-	1	7	-	4	13	45	4	11	
	100.0	1.2	-	1.2	8.1	-	4.7	15.1	52.3	4.7	12.8	

④ 1日の就業時間のうち雑用に携わっている時間比率

「他業種から入職」の6割は、日々の仕事の雑用がないかあっても1割程度である。

表 58 1日の就業時間のうち雑用に携わっている時間比率

Q221日の就業時間のうち雑用に携わっている割合 × 転職形態【Q6×Q7-1】

上段:度数 下段:%		Q221日の就業時間のうち雑用に携わっている割合							
		全体	全くない	ある、1割以下程度	2～3割	4～6割	7～8割	9割以上	無回答
転職形態【Q6×Q7-1】	全体	1325 100.0	225 17.0	374 28.2	327 24.7	112 8.5	55 4.2	82 6.2	150 11.3
	介護・福祉	304 100.0	39 12.8	83 27.3	86 28.3	26 8.6	19 6.3	21 6.9	30 9.9
	介護・福祉以外	6 100.0	3 50.0	1 16.7	-	1 16.7	-	-	1 16.7
	介護・福祉→介護福祉以外	19 100.0	1 5.3	5 26.3	7 36.8	3 15.8	2 10.5	-	1 5.3
	介護・福祉以外→介護・福祉	253 100.0	59 23.3	90 35.6	69 27.3	9 3.6	5 2.0	12 4.7	9 3.6
	介護・福祉→介護・福祉以外	36 100.0	4 11.1	12 33.3	12 33.3	4 11.1	2 5.6	2 5.6	-
	介護・福祉以外→介護・福祉	7 100.0	-	1 14.3	3 42.9	2 28.6	-	1 14.3	-
	無回答	700 100.0	119 17.0	182 26.0	150 21.4	67 9.6	27 3.9	46 6.6	109 15.6

⑤現在の職場の経営や人事管理に関して、満足、不満

「他業種から入職」では、特に「公正な処遇（給与や昇進昇格等）」が実践されていることに関して不満が多い。

表 59 現在の職場の経営や人事管理に関して、満足、不満

Q24-2不満なこと(再整理) × 転職形態【Q6×Q7-1】

上段:度数 下段:%		Q24-2不満なこと(再整理)								
		全体	掲げる事業理念・ミッションが実践されていることについて	職員の教育・研修機会があることについて	将来にわたる仕事のキャリア展開の機会があることについて	公正な処遇(給与や昇進昇格等)が実践されていることについて	職場の人間関係が良好であることについて	人間的な成長機会があることについて	その他のこと	無回答
転職形態【Q6×Q7-1】	全体	1417 100.0	180 12.7	268 18.9	180 12.7	416 29.4	205 14.5	65 4.6	129 9.1	574 40.5
	介護・福祉	304 100.0	38 12.5	71 23.4	40 13.2	87 28.6	49 16.1	14 4.6	29 9.5	102 33.6
	介護・福祉以外	6 100.0	-	1 16.7	-	1 16.7	-	-	3 50.0	2 33.3
	介護・福祉→介護福祉以外	19 100.0	2 10.5	4 21.1	6 31.6	6 31.6	1 5.3	-	2 10.5	7 36.8
	介護・福祉以外→介護・福祉	253 100.0	36 14.2	50 19.8	41 16.2	106 41.9	54 21.3	9 3.6	27 10.7	63 24.9
	介護・福祉→介護・福祉以外	36 100.0	6 16.7	11 30.6	7 19.4	10 27.8	3 8.3	4 11.1	5 13.9	9 25.0
	介護・福祉以外→介護・福祉	7 100.0	-	2 28.6	-	1 14.3	2 28.6	2 28.6	1 14.3	1 14.3
	無回答	792 100.0	98 12.4	129 16.3	86 10.9	205 25.9	96 12.1	36 4.5	62 7.8	390 49.2

(3) 「現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人」の「キャリアアップ志向」「マイペース志向」別分析

「現在介護・福祉系職場で介護職に就いている人」について、ワークスタイルの「キャリアアップ志向」「マイペース志向」別に特に特徴的な属性や特性群を抽出できるテーマについて整理しておく。なお、2つのタイプは、今回のアンケートQ23で、以下の選択肢に回答した人である。

「キャリアアップ志向」:	「常に研鑽に努め、技術や知識の習得を図り、職場での与えられた達成目標を確認しながら処遇向上を目指していきたい」
「マイペース志向」:	「仕事は仕事、自分の生活は切り分けて自分のペースを大事にして、ほどこほどに仕事を頑張っていきたい」

①就業形態

40歳未満の女性「キャリアアップ志向」、及び40歳未満の男性「マイペース志向」では常勤専従職員が多い。

表 60 就業形態

		上段:度数 下段:%	Q11現在の職場の就業形態				
			合計	常勤専従	常勤兼務	非常勤	無回答
全体		1114	893	69	134	18	
		100.0	80.2	6.2	12.0	1.6	
40歳未満女性	キャリアアップ志向	115	105	7	3	-	
	マイペース志向	171	145	7	14	5	
40歳未満女性		100.0	91.3	6.1	2.6	-	
40歳未満男性	キャリアアップ志向	110	99	8	1	2	
	マイペース志向	75	71	1	2	1	
40歳未満男性		100.0	90.0	7.3	0.9	1.8	
40歳以上女性	キャリアアップ志向	323	237	25	54	7	
	マイペース志向	153	99	11	42	1	
40歳以上女性		100.0	73.4	7.7	16.7	2.2	
40歳以上男性	キャリアアップ志向	48	47	1	-	-	
	マイペース志向	35	30	4	1	-	
40歳以上男性		100.0	97.9	2.1	-	-	
無回答		84	60	5	17	2	
		100.0	71.4	6.0	20.2	2.4	

②家族の介護をした経験

40歳以上の女性「キャリアアップ志向」では、家族の介護経験者（現在はしていない）が多い。

表 61 家族の介護をした経験

上段:度数		Q18家族の介護をした経験					
		合計	かつて家族の介護をしたことがある、現在はしていない	現在、介護の介護をしている	家族の介護をしたことはない	無回答	
下段:%							
年齢・性別×仕事スタイル別	全体	1114 100.0	356 32.0	105 9.4	631 56.6	22 2.0	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	34 29.6	7 6.1	72 62.6	2 1.7
		マイペース志向	171 100.0	31 18.1	5 2.9	133 77.8	2 1.2
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	24 21.8	4 3.6	82 74.5	- -
		マイペース志向	75 100.0	18 24.0	3 4.0	52 69.3	2 2.7
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	153 47.4	47 14.6	116 35.9	7 2.2
		マイペース志向	153 100.0	57 37.3	22 14.4	72 47.1	2 1.3
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	13 27.1	6 12.5	26 54.2	3 6.3
		マイペース志向	35 100.0	3 8.6	6 17.1	24 68.6	2 5.7
	無回答		84 100.0	23 27.4	5 6.0	54 64.3	2 2.4

③今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと

40歳未満の女性及び男性「キャリアアップ志向」では、「介護の仕事の独自の専門性について社会や世間への見える化を進める」ことを指摘する比率が高い。

40歳未満の男性「キャリアアップ志向」では、さらに「介護職の生涯キャリア体系の整備充実を進める」ことを指摘する比率が高い。

また、40歳以上の男性「キャリアアップ志向」では、「制度上の介護福祉士の評価をより高いものとする」ことを指摘する比率が高い。

表 62 今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと

上段:度数		Q21今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと										
下段:%		合計	介護職の生涯キャリア体系の整備充実を進める	必要な育成研修機会の整備充実を進める	働く場所の環境を改善する	各事業所・法人が、年功ではなく実力主義に基づく人事考課を行う	適性のある人材の入職を進める	介護の職種における人材育成の高等教育機会の充実強化を図る	介護の仕事の独自の専門性について、社会や世間への見える化を進める	地域包括ケアの推進現場で多職種と共活動できる人材の育成を進める	20歳代から60歳代まで年齢ステージに応じた業務内容やマネジメントの役割分担を構築する	
年齢・性別×仕事スタイル別	全体	1114	460	418	630	242	454	225	403	228	186	
		100.0	41.3	37.5	56.6	21.7	40.8	20.2	36.2	20.5	16.7	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115	50	57	69	31	57	23	56	29	15
			100.0	43.5	49.6	60.0	27.0	49.6	20.0	48.7	25.2	13.0
	マイペース志向		171	52	40	104	22	57	25	50	23	35
			100.0	30.4	23.4	60.8	12.9	33.3	14.6	29.2	13.5	20.5
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110	66	54	67	35	45	32	50	24	23
			100.0	60.0	49.1	60.9	31.8	40.9	29.1	45.5	21.8	20.9
	マイペース志向		75	36	28	51	14	36	22	25	12	20
			100.0	48.0	37.3	68.0	18.7	48.0	29.3	33.3	16.0	26.7
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323	142	131	156	75	138	71	116	79	46
			100.0	44.0	40.6	48.3	23.2	42.7	22.0	35.9	24.5	14.2
マイペース志向		153	46	56	93	32	62	23	54	33	25	
		100.0	30.1	36.6	60.8	20.9	40.5	15.0	35.3	21.6	16.3	
40歳以上男性	キャリアアップ志向	48	20	16	24	13	21	7	18	11	5	
		100.0	41.7	33.3	50.0	27.1	43.8	14.6	37.5	22.9	10.4	
マイペース志向		35	17	6	23	6	9	6	10	7	8	
		100.0	48.6	17.1	65.7	17.1	25.7	17.1	28.6	20.0	22.9	
無回答		84	31	30	43	14	29	16	24	10	9	
		100.0	36.9	35.7	51.2	16.7	34.5	19.0	28.6	11.9	10.7	
上段:度数		Q21今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なこと										
下段:%		合計	家族介護経験者等から、介護のプロフェッショナルの果たす役割の重要性に関する声を吸い上げ情報発信する	提供する介護サービスの質の評価方法を確立する	賃金をアップさせる	管理職への登用を進める	一定の資格による「ひとり開業」を認める	制度上の介護福祉士の評価を、より高いものとする	優れた介護福祉士の仕事の事例を集め情報発信する	その他のこと	無回答	
年齢・性別×仕事スタイル別	全体	196	226	846	87	64	472	225	36	20		
		17.6	20.3	75.9	7.8	5.7	42.4	20.2	3.2	1.8		
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	21	22	90	15	5	52	26	4	1	
			18.3	19.1	78.3	13.0	4.3	45.2	22.6	3.5	0.9	
	マイペース志向		22	22	138	7	4	54	26	1	3	
			12.9	12.9	80.7	4.1	2.3	31.6	15.2	0.6	1.8	
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	22	31	84	17	10	61	26	6	1	
			20.0	28.2	76.4	15.5	9.1	55.5	23.6	5.5	0.9	
	マイペース志向		13	18	54	9	6	32	21	3	-	
			17.3	24.0	72.0	12.0	8.0	42.7	28.0	4.0	-	
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	64	75	246	18	17	151	73	8	4	
			19.8	23.2	76.2	5.6	5.3	46.7	22.6	2.5	1.2	
マイペース志向		27	28	112	6	12	56	26	3	2		
		17.6	18.3	73.2	3.9	7.8	36.6	17.0	2.0	1.3		
40歳以上男性	キャリアアップ志向	9	15	39	8	5	27	14	5	-		
		18.8	31.3	81.3	16.7	10.4	56.3	29.2	10.4	-		
マイペース志向		2	5	30	2	3	11	5	2	-		
		5.7	14.3	85.7	5.7	8.6	31.4	14.3	5.7	-		
無回答		16	10	53	5	2	28	8	4	9		
		19.0	11.9	63.1	6.0	2.4	33.3	9.5	4.8	10.7		

④休日取得状況

男性の「マイペース志向」では、「平日中心に取得している」が多い。

表 63 休日取得状況

Q26休日取得状況 × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数 下段:%		Q26休日取得状況					
		合計	土日中心に 取得してい	平日中心に 取得してい	その他	無回答	
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	1114 100.0	201 18.0	403 36.2	463 41.6	47 4.2	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	25 21.7	40 34.8	46 40.0	4 3.5
		マイペース志向	171 100.0	32 18.7	68 39.8	66 38.6	5 2.9
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	13 11.8	43 39.1	52 47.3	2 1.8
		マイペース志向	75 100.0	9 12.0	44 58.7	22 29.3	-
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	58 18.0	107 33.1	147 45.5	11 3.4
		マイペース志向	153 100.0	34 22.2	48 31.4	69 45.1	2 1.3
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	6 12.5	14 29.2	26 54.2	2 4.2
		マイペース志向	35 100.0	6 17.1	19 54.3	10 28.6	-
	無回答		84 100.0	18 21.4	20 23.8	25 29.8	21 25.0

⑤勤務先から帰宅後の育児や家事について

40歳未満の男性「キャリアアップ志向」では、「常に家族と分担している」との回答が多い。

表 64 勤務先から帰宅後の育児や家事について

Q27勤務先から帰宅後の育児や家事について × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数 下段:%		Q27勤務先から帰宅後の育児や家事について						
		合計	常に配偶者 ないしその 他家族と分 担している	休日につい ては配偶者 ないしその 他家族と分 担している	専ら自分が 行っている	専ら配偶者 ないしその 他家族が 行っている	無回答	
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	1114 100.0	323 29.0	113 10.1	442 39.7	145 13.0	91 8.2	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	41 35.7	12 10.4	42 36.5	16 13.9	4 3.5
		マイペース志向	171 100.0	44 25.7	19 11.1	63 36.8	30 17.5	15 8.8
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	44 40.0	20 18.2	16 14.5	21 19.1	9 8.2
		マイペース志向	75 100.0	30 40.0	12 16.0	15 20.0	15 20.0	3 4.0
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	72 22.3	20 6.2	179 55.4	28 8.7	24 7.4
		マイペース志向	153 100.0	32 20.9	14 9.2	91 59.5	12 7.8	4 2.6
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	19 39.6	4 8.3	13 27.1	6 12.5	6 12.5
		マイペース志向	35 100.0	18 51.4	6 17.1	3 8.6	8 22.9	-
	無回答		84 100.0	23 27.4	6 7.1	20 23.8	9 10.7	26 31.0

⑥帰宅後の自由時間

40歳未満の男性「マイペース志向」の人は「勤務日、休日とも自由時間を取れている」人が過半数を占めて相対的に多い。また、40歳未満女性「キャリアアップ志向」の場合、6割の人は「勤務日はとれないが休日には取れている」。

表 65 帰宅後の自由時間

Q28帰宅後の自由時間 × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数 下段:%		Q28帰宅後の自由時間						
		合計	勤務日、休日とも、取れている	勤務日はとれないが、休日には取れている	勤務日はとれているが、休日は取れていない	勤務日、休日とも、取れていない	無回答	
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	1114 100.0	402 36.1	522 46.9	24 2.2	119 10.7	47 4.2	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	28 24.3	68 59.1	2 1.7	15 13.0	2 1.7
		マイペース志向	171 100.0	62 36.3	87 50.9	2 1.2	15 8.8	5 2.9
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	48 43.6	44 40.0	1 0.9	16 14.5	1 0.9
		マイペース志向	75 100.0	39 52.0	24 32.0	2 2.7	10 13.3	-
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	98 30.3	166 51.4	12 3.7	37 11.5	10 3.1
		マイペース志向	153 100.0	56 36.6	77 50.3	2 1.3	15 9.8	3 2.0
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	23 47.9	19 39.6	1 2.1	5 10.4	-
		マイペース志向	35 100.0	22 62.9	11 31.4	1 2.9	1 2.9	-
	無回答		84 100.0	26 31.0	26 31.0	1 1.2	5 6.0	26 31.0

⑦現在の職種、職位

40歳未満の女性及び男性「キャリアアップ志向」では、訪問介護員以外の介護職員が若干多い。また、職位では、40歳未満の女性「マイペース志向」にマネジメントやリーダー職以外の職位の人が多い。

表 66 現在の職種

Q9現在の職種 × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数 下段:%		Q9現在の職種								
		合計	訪問介護員	訪問介護員以外の介護職員	生活相談員	介護支援専門員	PT、OT、ST等機能訓練指導員	准看護師、看護師	その他の職種	無回答
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	1114 100.0	187 16.8	927 83.2	-	-	-	-	-	-
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	9 7.8	106 92.2	-	-	-	-	-
		マイペース志向	171 100.0	14 8.2	157 91.8	-	-	-	-	-
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	2 1.8	108 98.2	-	-	-	-	-
		マイペース志向	75 100.0	5 6.7	70 93.3	-	-	-	-	-
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	87 26.9	236 73.1	-	-	-	-	-
		マイペース志向	153 100.0	46 30.1	107 69.9	-	-	-	-	-
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	6 12.5	42 87.5	-	-	-	-	-
		マイペース志向	35 100.0	1 2.9	34 97.1	-	-	-	-	-
	無回答		84 100.0	17 20.2	67 79.8	-	-	-	-	-

表 67 現在の職位

Q13現在の職位 × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数 下段:%		Q13現在の職位						
		合計	施設長、事業所管理者(所長)	1以外の管理職	主任・(サブ)リーダー	1、2、3以外	無回答	
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	1114 100.0	34 3.1	58 5.2	310 27.8	698 62.7	14 1.3	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	6 5.2	3 2.6	43 37.4	61 53.0	2 1.7
		マイペース志向	171 100.0	2 1.2	1 0.6	31 18.1	136 79.5	1 0.6
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	1 0.9	7 6.4	47 42.7	52 47.3	3 2.7
		マイペース志向	75 100.0	1 1.3	2 2.7	21 28.0	51 68.0	- -
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	14 4.3	29 9.0	92 28.5	184 57.0	4 1.2
		マイペース志向	153 100.0	3 2.0	4 2.6	33 21.6	112 73.2	1 0.7
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	6 12.5	2 4.2	15 31.3	25 52.1	- -
		マイペース志向	35 100.0	- -	1 2.9	7 20.0	27 77.1	- -
	無回答	84 100.0	1 1.2	9 10.7	21 25.0	50 59.5	3 3.6	

⑧最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績

40歳未満の男性「キャリアアップ志向」では、研修専門業者による外部研修受講の活用をしている人が相対的にやや多い。

表 68 最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績

Q35最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績 × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数 下段:%		Q35最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための研修機会の活用実績											
		合計	担当チームでの定期的な利用者に対するケアの評価見直しのミーティング	事業所や法人全体での研修会、研究発表会やサービス向上のための検討会への参加・発表	日頃の仕事を通しての同僚や上司とのやり取りを通じた学習	地域の同業者や同職種同士の研修や交流機会参加	職能団体等の公益法人による外部研修受講	研修専門業者による外部研修受講	通信教育受講	地域ケア会議等への出席機会を通じたケース研究や事業者間の協力推進を通して	その他の機会	無回答	
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	1114 100.0	409 36.7	482 43.3	396 35.5	186 16.7	346 31.1	300 26.9	59 5.3	53 4.8	35 3.1	133 11.9	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	47 40.9	59 51.3	51 44.3	26 22.6	45 39.1	37 32.2	3 2.6	6 5.2	4 3.5	13 11.3
		マイペース志向	171 100.0	53 31.0	71 41.5	48 28.1	20 11.7	27 15.8	29 17.0	5 2.9	2 1.2	1 0.6	35 20.5
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	40 36.4	43 39.1	37 33.6	14 12.7	36 32.7	42 38.2	11 10.0	2 1.8	4 3.6	12 10.9
		マイペース志向	75 100.0	28 37.3	26 34.7	17 22.7	7 9.3	15 20.0	15 20.0	1 1.3	1 1.3	2 2.7	10 13.3
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	126 39.0	145 44.9	126 39.0	67 20.7	125 38.7	97 30.0	21 6.5	26 8.0	11 3.4	28 8.7
		マイペース志向	153 100.0	58 37.9	67 43.8	67 43.8	22 14.4	42 27.5	41 26.8	6 3.9	6 3.9	7 4.6	9 5.9
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	18 37.5	22 45.8	17 35.4	11 22.9	26 54.2	13 27.1	4 8.3	5 10.4	3 6.3	1 2.1
		マイペース志向	35 100.0	13 37.1	17 48.6	10 28.6	3 8.6	7 20.0	5 14.3	2 5.7	1 2.9	1 2.9	4 11.4
	無回答	84 100.0	26 31.0	32 38.1	23 27.4	16 19.0	23 27.4	21 25.0	6 7.1	4 4.8	2 2.4	21 25.0	

⑨介護の仕事を継続していきたい主な理由

女性「マイペース志向」では、「自分のペースや家族のステージに合った仕事のスタイルを選んで仕事を続けられるから」と指摘する人が多い。

また、40歳未満女性及び40歳以上男性「キャリアアップ志向」では「自分なりに介護についてある思いをがあるから」と回答している人が多い。

表 69 介護の仕事を継続していきたい主な理由

Q46介護の仕事を継続していきたいと思う主な理由 × 年齢・性別 × 仕事スタイル別		Q46介護の仕事を継続していきたいと思う主な理由											
上段:度数		下段:%											
		合計	自分の住んでいる地域に根ざして生活をしていけるから	国も重点を置いて育成・支援している成長産業のひとつで、失業がない安定した社会サービス産業だから	経験や知識、技能等に応じて、昇給昇格や抜擢登用、あるいは転職を通じたキャリアアップのチャンスが豊富にあるから	利用者及びその家族、また地域の多職種の人たちと関わり合っけてケアの成果を上げ、世の中に貢献できるから	自分のペースや家族のステージに合った仕事のスタイルを選んで仕事を続けられるから	人生経験を生かして、利用者やその家族の要介護生活や最期までを応援しているから	自分自身の成長がでる仕事と思うから	自分なりに介護について、ある思いがあるから	その他の理由	無回答	
年齢・性別 × 仕事スタイル別	全体	705 100.0	174 24.7	67 9.5	82 11.6	185 26.2	131 18.6	215 30.5	307 43.5	164 23.3	29 4.1	17 2.4	
	40歳未満女性	キャリアアップ志向	81 100.0	11 13.6	3 3.7	13 16.0	23 28.4	11 13.6	26 32.1	36 44.4	30 37.0	4 4.9	2 2.5
		マイペース志向	90 100.0	18 20.0	12 13.3	8 8.9	13 14.4	25 27.8	18 20.0	42 46.7	20 22.2	3 3.3	3 3.3
	40歳未満男性	キャリアアップ志向	67 100.0	18 26.9	1 1.5	15 22.4	27 40.3	5 7.5	9 13.4	33 49.3	15 22.4	5 7.5	-
		マイペース志向	46 100.0	12 26.1	13 28.3	6 13.0	9 19.6	6 13.0	9 19.6	15 32.6	13 28.3	1 2.2	1 2.2
	40歳以上女性	キャリアアップ志向	227 100.0	63 27.8	16 7.0	20 8.8	73 32.2	34 15.0	86 37.9	109 48.0	43 18.9	6 2.6	5 2.2
		マイペース志向	85 100.0	23 27.1	8 9.4	6 7.1	19 22.4	28 32.9	33 38.8	28 32.9	15 17.6	5 5.9	4 4.7
	40歳以上男性	キャリアアップ志向	37 100.0	8 21.6	5 13.5	7 18.9	9 24.3	6 16.2	10 27.0	16 43.2	14 37.8	2 5.4	-
		マイペース志向	23 100.0	7 30.4	3 13.0	3 13.0	4 17.4	5 21.7	8 34.8	7 30.4	5 21.7	2 8.7	-
	無回答		49 100.0	14 28.6	6 12.2	4 8.2	8 16.3	11 22.4	16 32.7	21 42.9	9 18.4	1 2.0	2 4.1

⑩将来のキャリアイメージ

将来の目標とするキャリアイメージをみると、40歳未満女性「キャリアアップ志向」では「介護の特定分野の高度なプロフェッショナル」をあげる人が多い。

40歳未満男性は、相対的に、キャリア目標イメージが多様である。

40歳未満男性「キャリアアップ志向」では「介護の特定分野の高度なプロフェッショナル」41.8%「介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー」30.0%をあげる人が多い。また、4分の1の人が事業所の管理責任者を将来キャリア目標としている。

一方、40歳未満男性「マイペース志向」の人では、3割強が「介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー」を将来キャリアイメージとしている。

なお、40歳以上女性「マイペース志向」の人では、4割近くが「考えていない」と回答している。

表 70 将来のキャリアイメージ

Q48今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ × 年齢・性別 × 仕事スタイル別

上段:度数		Q48今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ												
下段:%		合計	経営マネジメント担当	エリアマネジャー	事業所の管理責任者	サービス提供責任者	介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル(認知症ケア、中重度者ケア等)	介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー	介護の現場(ユニットケアやフロア等)のチームリーダー職	一般介護職員	独立開業	その他の仕事のキャリア目標	考えていない	無回答
		全体	1114 100.0	44 3.9	18 1.6	71 6.4	105 9.4	355 31.9	213 19.1	117 10.5	153 13.7	54 4.8	94 8.4	247 22.2
40歳未満女性	キャリアアップ志向	115 100.0	4 3.5	1 0.9	9 7.8	12 10.4	55 47.8	21 18.3	20 17.4	11 9.6	2 1.7	6 5.2	18 15.7	16 13.9
	マイベース志向	171 100.0	2 1.2	1 0.6	2 1.2	17 9.9	43 25.1	29 17.0	22 12.9	34 19.9	6 3.5	11 6.4	52 30.4	11 6.4
40歳未満男性	キャリアアップ志向	110 100.0	11 10.0	6 5.5	28 25.5	15 13.6	46 41.8	33 30.0	20 18.2	10 9.1	8 7.3	13 11.8	11 10.0	11 10.0
	マイベース志向	75 100.0	4 5.3	3 4.0	9 12.0	8 10.7	20 26.7	25 33.3	13 17.3	14 18.7	7 9.3	7 9.3	10 13.3	6 8.0
40歳以上女性	キャリアアップ志向	323 100.0	11 3.4	5 1.5	10 3.1	24 7.4	125 38.7	59 18.3	22 6.8	31 9.6	14 4.3	33 10.2	65 20.1	43 13.3
	マイベース志向	153 100.0	-	1 0.7	1 0.7	13 8.5	28 18.3	16 10.5	4 2.6	29 19.0	4 2.6	10 6.5	59 38.6	22 14.4
40歳以上男性	キャリアアップ志向	48 100.0	9 18.8	1 2.1	7 14.6	6 12.5	17 35.4	14 29.2	8 16.7	1 2.1	7 14.6	6 12.5	3 6.3	4 8.3
	マイベース志向	35 100.0	-	-	1 2.9	4 11.4	9 25.7	6 17.1	4 11.4	8 22.9	1 2.9	4 11.4	9 25.7	1 2.9
無回答		84 100.0	3 3.6	-	4 4.8	6 7.1	12 14.3	10 11.9	4 4.8	15 17.9	5 6.0	4 4.8	20 23.8	22 26.2

第3節 まとめ

今回実施した公益社団法人日本介護福祉士会会員の介護福祉士を対象とするアンケートから、①介護福祉士の実際の仕事や生活の状況、②介護福祉士の立場から見た「今後の介護の仕事の機能や社会的役割」、「仕事としての魅力」、及び「社会的な評価向上の方策」に関する意識や提案を得ることができた。以下、明らかにすることができた点について整理する。

1. 介護福祉士の仕事と生活の状況について

(1) 安定した雇用条件

○介護・福祉系職場で仕事に就いている人の就労条件は、「常勤専従」や「契約期間の定めがない一般常雇」形態の人が多く、介護・福祉系以外の業種・職場で仕事に就いている人に比較して、安定した雇用環境のもとで就業することができている。

(2) 日頃の出勤退社時間や休日取得は多様

○就業時間や休日の取得の状況では、出勤日にほぼ定時に出勤・退社している人が6割だが、土日中心に取得している人は2割、平日中心の取得その他が8割と多様な働き方となっている。

(3) 男性は、家族との家事や子育てを分担

○特に子育て期の40歳未満の世代では4割近くの人が家事や子育てを分担している。さらに40歳以上では半数近くの男性が分担している。

(4) 「キャリアアップ志向」「マイペース志向」の多様な働き方を選択

○介護・福祉系職場で介護職に就いている人の働き方には「キャリアアップ志向」と「マイペース志向」が6対4の割合となっており、多様な働き方を選択できる職場であることが分かる。40歳未満の世代は、男女ともに他の職種の人に比較して相対的にマイペース志向の人が多く、家庭や子育てと仕事を両立させやすい職業となっている。

○なお、女性の介護・福祉系職場で介護職に就いている人は、40歳未満世代では6割近くはマイペース志向であるが、40歳以上世代では6割以上がキャリア志向となっており同世代の男性を上回っている。

2. 介護の仕事に入職した要因、今後の継続意向、継続にあたって懸念すること

(1) 仕事自体にやりがいを感じて入職

○現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人が入職した主な要因としては、半数の人が、介護の仕事内容自体にやりがいを感じて入職している。

(2) 6割は今後も就労継続意欲あり

○現在、介護・福祉系職場で介護職に就いている人の過半数（6割）は今後とも継続意欲がある。

(3) 職場の上司や経営者の理解が就労継続の最大のポイント

○全体の6割の人は、一度は辞めようと思った経験を持っている。「それでも介護職の仕事を続けようと思った」最大のポイントは、職場の上司や経営者からの理解や評価されていることに気付いたこと。

(4) 特に女性や他業界からの入職者は「柔軟な勤務形態」「公正な評価と処遇制度」を求めている

○今後仕事を継続していくにあたって、特に女性では「勤務条件」に関して、また介護・福祉系職場以外の業種から入職してきた人たちにとっては「公正な評価と処遇体系の実施」をあげている。柔軟な働き方ができ、かつそれぞれの人の実績を公正に評価する人事考課制度と処遇制度の導入促進を求めていることが分かる。

3. 介護職に就いている人が今後のキャリア目標としてイメージしていること

(1) 「特定の分野の高度なプロフェッショナル」に集中

○各世代とも広く、「特定の分野の高度なプロフェッショナル」を将来のキャリア目標としている。

○なお、40歳未満の男性については、「キャリアアップ志向」の人（同世代の6割）は「介護の特定分野の高度なプロフェッショナル」、「介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー」、「事業所の管理責任者」等キャリア目標が多様性を見せている。

4. 介護福祉士が指摘している「世間が介護の仕事を正確に認識していない要因」、「介護の仕事の魅力や社会的価値の効果的な広報方法」

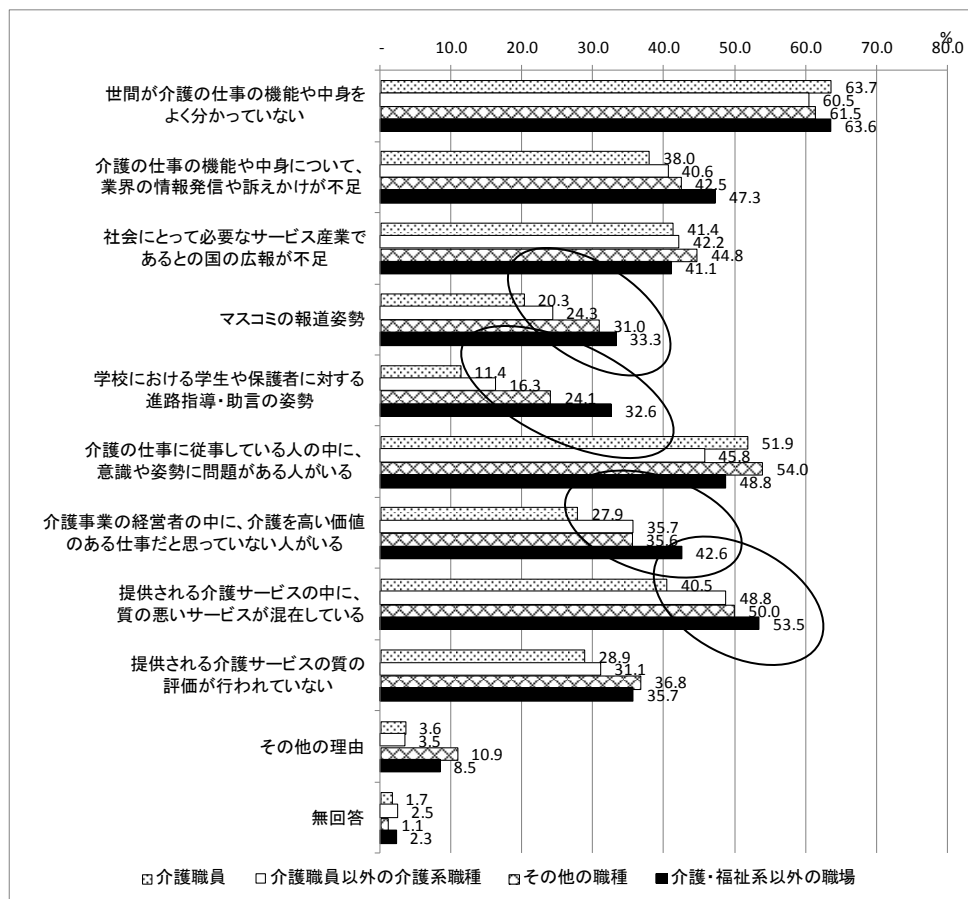
(1) 世間に正確に認識されていないのは、介護業界内部の一部法人や職員の課題も大きいと指摘

○指摘されている点は大別して以下の3つ。

- | |
|-----------------------------|
| ①介護業界内部の課題：経営者や介護職の意識や姿勢の問題 |
| ②マスコミの報道姿勢 |
| ③職能団体や行政の啓発や広報面の課題 |

○これらの指摘は特に、介護系・福祉系職場の介護職ではない人たち（介護支援専門員や生活相談員、機能訓練指導員等関連職種の人、他業種で働いている人たち）から強く指摘されている。

図 18 世間の評価と、回答者の評価の違いの理由



(2) 「自分の成長」、「高度なプロフェッショナル」が、最大の仕事の魅力のアピールポイント

○「もっと分かりやすく社会に説明できる介護の仕事の働く人にとっての魅力」については、広く「説明できる魅力がある」と指摘。アンケートで指摘された「説明できる介護の仕事の魅力」の主なものは以下。

- ①「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」53.9%
- ②「自分の人間的な成長に役立つ」53.2%、「決められたことをこなすのではなく、利用者や多職種と関わり工夫しながら仕事をできる」48.6%
- ③「ターミナルに至るまで他人の人生や生活を支援する仕事として魅力がある」42.8%

○注目すべき点は、「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」ことについては、介護支援専門員や生活相談員、機能訓練指導員等関連職種の人、他業種で働いている人から、より強く指摘されていることである。

(3) 地位向上の鍵は、「賃金向上」「働く場所の環境改善」「制度上の介護福祉士の評価の向上」

○また、「現在、他業種で働いている人」からは、「育成研修機会の整備充実を図ること」、「介護の仕事に必要な独自の専門性について、社会に対する見える化を進めること」の2つについて強く指摘されている。

5. 今後の課題

(1) 介護現場の介護職から、より明確に「介護の社会的な意義や仕事の魅力」を意見表明することが課題

○現在、周辺職種、他の業種で仕事をしている人においても「介護職」の魅力や社会的な地位向上に対する認識については積極的な視点を持っており、決して介護の仕事自体の魅力や社会的な役割についてネガティブな評価を有しているわけではないことがうかがわれる結果であった。

○これに関しては、介護・福祉系の職場で介護職に就いている人たちの介護の仕事の魅力や社会的な価値に関してより積極的な意識や意見表明があってもよいのではないかということも提起できる。

(2) 職場の環境整備、柔軟な勤務形態、公正な人事考課と処遇制度の充実が課題

○また、現在の勤務先の環境や人事管理制度面では、特に女性や他の業界から介護・福祉系職場の介護職に入職して働いている人から、職場の環境、勤務形態、公正な評価と処遇制度等の指摘があったことも特記できる。

○子育てや介護をはじめライフステージに応じた柔軟な仕事の仕方を選択できることや、職員の勤務に対する職員に納得感のある「公正な人事考課と処遇制度」の導入推進が課題となっていることが浮かび上がった。

(3) 特定分野のプロフェッショナル志向のほか、マネジメント志向やリーダー志向も育成課題

○今回のアンケートから、キャリアアップ志向の人たちが、より高度な専門性を獲得できる高等教育機会の整備推進や公的な資格制度の創設を要望していることを把握できた。

○また、将来的なキャリア志望が「特定の専門分野のプロフェッショナル」に集中しており、各種現場のリーダーや経営マネジメント方向のキャリア志向が極めて限定されている。この点は、今後の介護職の数的な拡大と働く場の多様化が必須な中で求められているリーダー層やマネジメント層の育成面では課題として提起できる。

第4章 有識者等インタビュー結果

第1節 実施概要

1. 調査の目的

①介護の仕事の社会的な意義、期待される役割、②それを達成するために必要な人材の確保や育成、キャリアパスのあり方、③介護の仕事の社会的意義や役割、仕事としての魅力を積極的に社会に向けて情報発信していく基本的な戦略のあり方を検討するための基礎資料を得るため、専門的知見を有する方々のご意見、ご提案をうかがった。

2. 主なインタビュー項目

- (1) 介護の仕事の社会的な意義、期待される役割
- (2) 期待される役割を達成するために必要な人材の確保や育成、キャリアパスのあり方
- (3) 介護の仕事の社会的意義や役割、仕事としての魅力について、社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方

3. 方法

訪問ヒアリング法

4. 実施期間

2014年12月～2015年3月

5. お話をうかがった方

本テーマについては、介護保険制度設計・運営行政、介護サービス事業経営、家族介護担当、学識経験（介護保険制度運営や介護労働市場、人材確保育成）の各分野で幅広い専門的な知見を有する以下の方々にご協力をいただいて訪問ヒアリングを行った。

【学識経験者（介護保険制度運営や介護労働市場、人材確保育成）、介護サービス事業経営者】

遠藤 英俊 氏（国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 長寿医療研修センター長）

小川 泰子 氏（社会福祉法人いきいき福社会 専務理事 総合施設長）

北浦 正行 氏（公益財団法人日本生産性本部 参事）

藤井 賢一郎 氏（上智大学総合人間科学部社会福祉学科 准教授）

宮島 俊彦 氏（内閣官房社会保障改革担当室 室長、元厚生労働省老健局長）

【家族介護経験者】

奈良 環 氏（家族の在宅介護歴20年。文京学院大学人間学部人間福祉学科 准教授）

第2節 実施結果

インタビューにおいて各テーマ別にうかがったご指摘や意見やご提案の内容を、趣旨の種類別に整理すると以下の通りである。

1. 介護の仕事を取り巻く状況について

介護の仕事を取り巻く状況については、各地域の条件に応じた地域包括ケアシステムの構築、利用高齢者像の変化について指摘があった。

○地域包括ケアシステムの構築に向けて

- ・戦後団塊の世代が全員後期高齢期に入る 2025 年に向けて、地域・在宅において、中重度の要介護になっても安心して住み続けられる「地域包括ケアシステム」構築を目指している。

○利用者の変化

- ・利用高齢者等の高齢化や国際化等により、利用高齢者等のプロフィールや生活スタイルが多様化してきている。

2. 介護職の具体的な社会的な役割、機能

介護の仕事に就いている介護職が在宅の要介護高齢者等の生活を支える最も基本となる人材であること、さらに利用高齢者等の健康や生活機能状態等の多様化に応じて重要となってくる介護職の役割について「自立支援」「最期まで支援する」役割に関する指摘があった。

○要介護高齢者等の生活を支えるのは介護職

- ・介護が必要になっても、引き続き地域でその人らしい生き方を維持できるよう、介護職が利用高齢者等の生活を支える役割を果たす。

○重要となってくる介護職の役割

- ・要介護高齢者の自立支援を徹底して行うこと。
- ・入所施設、在宅、居住系施設いずれにおいても看取り期に至るまで利用高齢者等の生活自立を支えること。
- ・介護家族に対して支援すること。介護家族の 10 年後も見通した支援を行うこと。

3. 介護職の役割・機能を果たす上で行うべき「取り組み」の具体的な方向性

2. で指摘された役割、機能を果たすために行う具体的な取り組みや、立つべき基本理念・方法論について指摘があった。

○専門職の指導のもと「自立支援」「看取り」の役割の一端を担う。

- ・介護人材の中堅層の介護福祉士が専門職の指導のもとに予防やリハビリテーションの一端を担い、「看取り」については、いずれ、介護職が看護の仕事の一端を担わないといけない事態になる。

○利用高齢者等の住む地域を知り、利用高齢者等を真ん中にして思いを受け止め、その変化にも対応し、各種地域資源や多職種と相談し調整し協力を求めつつ、利用高齢者等と家族に介入し、ソーシャルワーク的な見方をもちながら効果的な支援を考え行うことができること。

・パーソン・センタード・ケアに基づく個別ケア

- ・業務中心の集団ケアから、パーソン・センタード・ケアに基づく介護に転換し定着させるべき。
- ・「個別ケアを行う」ことは、家族、近隣、子どもたちの中での利用者の生活全体を支えること。
- ・生活支援の力には、「察する、感じる、兆しに気づく力」が必要。介護福祉士は、利用高齢者にとつての生活の質とはどのようなことなのかを読み取り、変化する利用者の体や気持ちに応じて支援を変えていく力が必要。

・多職種との連携・調整

- ・要介護高齢者等が、社会や家族との関わりを維持しながら介護を受ける形に変わることから、多職種連携の軸である介護職が、多職種と連携できる力を発揮することが必要となる。
- ・連携とは、正確に利用高齢者等の状態についてアセスメントし、多職種と連携し、PDCA を回し、近代組織論的意思決定ができることが必要である。医療従事者に対しても言わなければいけないことをきちんと言うことであり、医療従事者に言われたことを、言われたとおりにやることではない。
- ・（例）介護職が利用高齢者等の認知症に気づいた際、医療従事者に正確に症状について話ができる。

○多機能化、ケアの総合職化

- ・介護福祉士が「幅広く対応ができる介護福祉士」になることは介護現場の要請でもあり、推進していかねばならない。その具体的な方向性は、多機能化、ケアの総合職化である。基礎医療、認知症ケア、リハビリテーション等の分野の業務をきちんと担うことができること。
- ・介護福祉士の機能をその方向に転換してはじめて、介護福祉士は、在宅での「看取り」を支えることができる。
- ・今後、介護福祉士を、①組織の中の中核的役割を果たす人、②ケアマネジャーと統合した独立した存在の人のいずれかの人材にするか検討すべきテーマであるが、少なくとも「幅広い役割をもつ人材」として育てる方が良い。

○「介護のプロフェッショナル」の担うべき「幅広い役割」の方向性について

- ・T字型人材であること。専門性を深めると同時に、周辺領域の広がり求められる。周辺領域とは、医療連携、福祉連携（地域連携）、そして経営（マネジメント）である。経営には、①組織マネジメント、②地域での連携のマネジメントがある。
- ・現場レベルのケアの他、チームをマネジメントしていくこと、メンバーに対してスーパーバイズができること。
- ・利用高齢者等に対して介護を行うとともに、利用高齢者等の介護に関するマネジメントも考えることができる必要がある。
- ・個々の利用者に対する介護福祉士としての役割と共に、地域において役割を持つこと。
- ・介護のプロフェッショナルとは、専門性を有し、かつ社会的な役割を果たす人であるということが強調されるべきである。

○エキスパート（技術力と実践力）とプロフェッショナル（マネジメントができる）について

- ・特定の機能に特化した介護福祉士は「エキスパート」である。エキスパートには技術力・実践力が求められる。「プロフェッショナル」には、マネジメントができることが求められる。

4. 人材の確保・育成の方法、キャリアのあり方

介護職の人材については、「人材の確保」及び「確保した人材の育成」「介護職の生涯にわたるキャリアのあり方」について現行システムの課題の指摘や提案があった。

【人材の確保について】

○入職後の生涯研修システムが重要である。

- ・「介護職のすそ野を広げる」ためには、広く中高年層や女性層等も入職しやすくして、かつ、入職後キャリアアップできる生涯研修システムの仕組みを作ることが必要である。なお、必要な研修は「現場の中の研修」である。

【育成、養成について（育成が求められる人材像、そのために必要な育成システム）】

○パーソン・センタード・ケアの視点に立つ研修・教育内容に見直し

- ・現在の研修・教育内容を、パーソン・センタード・ケアの視点に立つ研修・教育内容に見直ししていく必要がある。現状「継続的トレーニングを受けて介護ラダーの上を進む人」「幅広く介護に関する専門的テーマを勉強する人」いずれに対しても「勉強する機会」をより整備充実すべき。（介護福祉士協会含めて）現状では勉強する機会が少なすぎる。

○「個別ケアを行うこと」について考える人材を育てる仕組み、カリキュラムの再構築

- ・現状では、介護の専門学校を含め、介護職の教育が作業のテクニック論、介護技術論に終始してしまっている。「どういう介護をしたらいいか」を考える「個別ケア」を考える人材を育てる仕組みがない。
- ・「個別ケアを行う」ことは、家族、近隣、子どもたちの中での利用者の生活全体を支えること。それを行うには、「社会に関する関心」「社会の状況を知る能力」「詮索する能力」が必要。医療や看護の知識、多職種との対等性、ICFを教育カリキュラムに含め、「育てるカリキュラムと」してリセットすべき。

○研究できる人材の育成

- ・「研修」ではなく「研究」の姿勢が必要だ。研究は主体性が絡む。プロフェッショナルの世界はどこでも研究している。町工場の旋盤工も研究し、ノートに内容を書いている。日々が研究であり、学習の素材である。実は、これがOJTの本質であり、学ぶ心に火をつけることが重要である。職場単位、他の施設と共にミニ学会として等研究成果を発表する機会を作ることが必要。

○さまざまな事業の企画と実行ができる人材育成

- ・個々の利用高齢者の身体状況の改善や満足度等の向上支援、利用高齢者等の生活を豊かにする事業企画もできるような想像力、発想力、実行力ある人材を育成したい。

- 「ベーシックな看護学とリハビリテーション学も十分学ぶ介護福祉士養成コース」の創設
 - ・この養成コース（3年養成コース）創設の議論はもう始めて良い時期である。将来的には3年制が望ましい。
 - ・ヨーロッパでは介護職の養成課程を3年にして、この期間にリハビリテーションや医療ケア、看護学の一部をしっかり学べる仕組みにしている。主要国では3年制となっている。必要な機能の方向性からみて、介護福祉士がもう一步レベルアップする「認定介護福祉士」の創設の方向性は間違っていない。
- 指導者教育機会の実施
 - ・リーダーや管理職養成のための指導者教育の集中実施。なお、講師の人選と、受講生の水準を揃えた教育機会とすることが成功のポイント。
- 雇用主サイドの課題
 - ・先輩介護職による「現場経験第一主義」も、後輩介護職が介護の根拠を追求し説明する力をつける上で課題。
 - ・雇用者側の変革が必要。雇用している組織や所属職場も勉強を支援していない。
- 「地域包括ケアシステム構築」の人材育成効果～地域に介護職を育ててもらえる環境ができる～
 - ・利用者、医師、多業種との連携を行っていく中で、介護職は育成され、「利用高齢者等に対して対等な立場のチーム」を構築することができる事が期待できる。

【キャリアパス、キャリアラダーについて】

- 管理職等キャリアアップ、現場でのキャリアアップ等も選択できること。
 - ・「40歳以上の他の仕事を経験して入職した介護福祉士」であっても、管理職等キャリアアップする以外に「利用者の生活の場での支援のキャリアを極めることでステップアップする」というキャリアパスも選択し、多様な働き方を実現できることがよい。
 - ・施設においても、ライン長、プロフェッショナルの複線型のキャリアパスを想定していかないといけない。
- キャリアラダーの設計に求められるもの
 - ・専門職としてステップアップして学ぶための知識を明確にしたラダーを作ることが必要である。

5. 介護の仕事の魅力に関して、個々の事業者、及び業界や行政が取り組むべきこと

介護の仕事の魅力に関して取り組むべきことについて、個々の事業経営者が取り組むべきこと、業界団体や行政が関わって取り組むべきことについて多様な指摘があった。

【個々の事業者が取り組むべきこと】

- 人材が事業の生命線の業界文化を醸成
 - ・介護業界は成立して以来15年間とまだ短く、ケアの質向上と職員のモチベーション維持向上を配慮した経営が行われている企業とそうでない企業が2極化していると推定される。
 - ・介護業界自体が「人材を確保すること、確保した人材を大事にすることが事業の生命線であること」を介護業界の文化として醸成しなければいけない時期に来た。
- 職場環境や柔軟な就業条件の整備充実
 - ・介護職の配置場所をバックヤードでなく中央に配置して利用者本位に変えたことで、働きやすい環境になった事例もある。
 - ・身体労働のきつさの緩和、夜勤の辛さの改善、妊娠期の女性への配慮の改善も必要。
 - ・夜勤等含仕事の負担軽減。

【業界、行政が取り組むべきこと】

- 前職までのキャリアが他の事業所に転職しても評価される仕組みの創設
 - ・現在、他の施設に移った場合、縁故以外でハローワークなどを経由すると、下から入っていくことになる。こうした点を整理していく必要がある。現状では「介護経験のない人」が他業界から、施設長として入職することがある。福祉人材でマネジメント経験のある人が施設長に就く方がよい。
- キャリアパスに「仕事の質の専門性評価とそれに基づく賃金処遇」を組み込む
 - ・「介護の中味の質の専門性に対する評価を、キャリアパスに組み込んだ評価システム」を構築し、現在の位置が事業者にも本人にも確認でき、それに沿った賃金を支払ようにすることが重要である。（例えば、認知症のケアを含め多様な介護の場面で対応できること、看護職やリハビリ職との協働には高いレベルにある等いろいろな介護の場面で対応できること等を指す）また現在の位置が事業者にも本人にも確認でき、それに沿った賃金を支払ようにする。この仕組みが、外部からも見えるようにすれば「魅力ある仕事」との理解も広がる。
- 専門学校教員に対する「サービスを受ける立場を経験する」教育
 - ・現場が協力し、学生を教えている専門学校の教師が「サービスを受ける立場を経験する」教育が必要。現

場経験がない人が専門学校で教員になっていることもあり、そのような人が学生に対して「介護の仕事への入職」を勧めないことがある。

○プロフェッショナルとしての介護職、処遇改善の取り組み

- ・社会的評価向上の特効薬のような方策はない。看護職の歴史と同様、介護福祉士が、「プロフェッショナルとしての介護職」を追求し処遇改善の取り組みを行うべき。

6. 介護の仕事の社会的広報戦略のあり方・提案（社会的役割や仕事としての魅力）

今後、「5」で整理した個々の介護事業者法人や事業所自身が経営改善に一層取り組み、介護の仕事の魅力向上に熱心に取り組んでいくことを前提として、介護の仕事の社会的な広報戦略の方向性として、「社会一般における介護の仕事の見える化」、「介護サービス事業者の中での見える化」、「地域の中での見える化」に関して、3つの分野に沿って具体的な提案があった。

○社会一般での見える化

- ・映画：映画その他の機会で見える化の機会を作る。
 - ・特に日本介護福祉士会がすべきこと
 - ・小説、映画、ドキュメント等メディアを活用し「プロの介護職」はなにかという事例（介護職が利用者に関わってこのように改善に向かった、家族との良好な関係の中で看取りに向かうことができた等）の情報をさらに発信する。
 - ・「理念と処遇要求」の綱領を作成し公表する。
- ・標語：「利用高齢者の生活を支えているのは介護職だ、介護職がいなければ利用高齢者は幸せにはなれない」を標語にしてポジティブ・キャンペーンを展開する。
- ・バッジ：介護福祉士会の会員バッジを作り、ホームヘルパー資格との違いを啓発する。
- ・身なり、言葉遣い等：利用者、他から見られている仕事であることから、身なりや言葉遣い、態度等常に注意する。
- ・ユニフォーム：特に若い世代に向けてはユニフォームも重要な介護の仕事の魅力の一つ。
- ・見える化のプロに依頼：広告や短編映画関係のプロに関わってもらい「見せる」戦略を進める。

○介護サービス事業者の中での見える化

- ・インターンシップ：介護の仕事のイメージアップの方法としても有効である。
- ・「体系的に学問を学び、現場でOJTで技術を習得する」というプロの介護職モデルを見える化する。

○地域の中での見える化

- ・効果的なのは、地域の中で介護福祉士が活躍していることが見えること。例えば地域の会合の委員として参加し、発言する、講演する等。事業所の担当利用者に対する役割のほかに、介護職が地域の中で役割を發揮することを見せることが重要。

ご指摘の主な要点整理表

ご氏名 (敬称略)	介護の仕事の社会的な意義、期待される役割	人材の確保・育成、キャリアパスのあり方	社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方
<p>遠藤 英俊 (国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 長寿医療研修センター長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・業務中心の集団ケアから、パーソン・センタード・ケアに基づく介護に転換し定着させるべき。 ・パーソン・センタード・ケアの実践している施設が良い施設。現在4～5割の施設は業務を中心とする「集団ケア」を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・確保育成のメインの経路は、高卒後、実務経験を積み国家試験を受験し合格するという経路となるだろう。 ・現在の研修・教育内容を、パーソン・センタード・ケアの視点に立つ研修・教育内容に見直していくことが必要。 ・「継続的トレーニングを受けて介護ラダーの上を進む人」「幅広く介護に関する専門的テーマを勉強する人」いずれに対しても、「勉強する機会」をより整備充実すべき。(介護福祉士協会含めて)現状では勉強する機会が少なすぎる。 ・雇用者側の変革が必要。雇用している組織や所属職場も勉強を支援していない。 ・プリセプター研修制度の導入 ・介護ラダーの作成 ・仕事の能力評価制度の導入 ・特定分野の専門性向上研修の充実 ・リーダーや管理職養成のための指導者教育の集中実施。なお、講師の人選と、受講生の水準を揃えた教育機会とすることが成功のポイント。 ・研究発表能力の向上 ・E-ラーニング環境の整備推進 ・既往の「ファーストステップ研修」受講者負担軽減、短期間集中方式への改善 ・老人保健施設等では、介護職が、看護職や機能訓練指導員等を十分補う力を発揮していることを理解して十分評価し処遇している。この点はデータで確認しておくべき。 	<ul style="list-style-type: none"> ・「生活を支える介護の力：利用高齢者の生活を支えているのは介護職だ。介護職がいなければ利用高齢者は幸せにはなれない」という事実を標語にしてポジティブ・キャンペーンをもっと実施する。 ・介護福祉士の会員バッジによるホームヘルパーとの違いを啓発 ・介護福祉士はケア全般を担い、ケアマネジャーは介護の事務業務を担っていただきますと介護福祉士の仲間にすべき。
<p>奈良 環 (文京学院大学人間学部准教授)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士は、介護が必要になっても引き続き地域で、その人らしい生き方を維持できるよう支援する役割を果たす。 ・利用者の住む地域を知り各種地域資源や多職種と相談し調整しつつ、利用者、家族に介入し、効果的な支援を行う。ソーシャルワーク的な見方をもちながら支援を考えられること。 ・介護のプロフェッショナルは「介護技術」「地域多職種との調整力」「介護家族の10年後も見通した支援を行う力」を持つ人。 ・利用高齢者だけでなく家族介護者に対する支援にもつながる。介護の専門職に任せることによって、家族介護者も適切な介護を終えた後の自立へのアプローチもで 	<ul style="list-style-type: none"> ・特に在宅介護をイメージして、利用者に関して介護のプロフェッショナルとして“気付く視点”を大学4年間で育成する。 ・現状では個人の家での在宅実習はしにくい状況にあるので、在宅での支援をイメージして人材育成できるように考えていなければならぬ。 ・さまざまな事業の企画と実行ができる人材育成。 ・個々の利用者の身体状況の改善や満足度等の支援の成果、施設内でのプチ映画館の創設等利用者の生活を豊かにする事業企画もできる。想像力、発想力、実行力ある人材を育成したい。 ・40歳以上の他の仕事を経験して入職した介護福祉士であっても、管理職等キャリアアップする以外に「利用者の生活の場での支援のキャリアを極めることでステップアップする」というキャリアパスも選択できる。このように多様な働き方を実現できることがよい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・映画その他の機会で見学の仕事を見る機会を作ることが大切である。 ・利用者だけでなく他から見られている仕事であることから、身なりや言葉遣い、態度等常に注意する。 ・特に若い世代に向けてはユニフォームも重要な魅力要素であり職業選択に影響を与える要素。 ・広告や短編映画関係のプロに関わってもらい「見せる」戦略を進める。

ご氏名 (敬称略)	介護の仕事の社会的な意義、期待される役割	人材の確保・育成、キャリアパスのあり方	社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方
	<p>きる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用高齢者の家族との調整、関係多職種との連携調整を行えること。訪問看護師等多職種との連携では、医学的な知識と技術の習得を通して言語の共有化と情報伝達できるようになってはじめて本物のプロとして機能できる。 ・生活支援の力には、「察する、感じる、兆しに気付く力」が必要。介護士は、利用高齢者にとっての生活の質とはどのようなことなのかを読み取り、変化する利用者の体や気持ちに応じて支援を変えていく力が必要。 		
藤井賢一郎 (上智大学 総合人間科 学部准教授)	<ul style="list-style-type: none"> ・介護福祉士としてのプロフェッショナル層でも、機能に特化したものはエキスパートである。エキスパートには技術力・実践力が求められるが、マネジメントができないとプロフェッショナルとはいえない。プロフェッショナルとは、できないことをどうしたらできるかを考える能力が必要である。 ・要介護の人が「社会や家族との関わりを維持しながら介護を受ける」形に変わる。多職種と連携できる力が必要となる。医療従事者ときちんと話ができるかどうか。医師はかかりつけ医としての教育を受けていないので、認知症の症状に気づけないこともある。介護福祉士は気づけるし、気づかないといけない。連携とは、医療従事者に言われたことを言われたとおりにやることではなく、医療従事者に言わなければいけないことをきちんと言うこと。ちゃんとアセスメントでき、多職種と連携し、PDCAを回し、近代組織論的意思決定ができる必要がある。 ・プロフェッショナル層は、現場レベルのケアに加え、チームをマネジメントしていくためスーパーバイズできなければならない。技術はできる・できないがはっきりしているが、介護の現場に馴染めないというスタッフへの対応、他機関との連携のコアにならなければいけない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職としてどうキャリアラダーを上げていくかということについて、概念はあるが共有されていないし設計もされていない。ステップ・アップして学ぶための知識が不明確である。ラダーを作ることが必要。勉強する意味が理解できなければスペシャリストの意味が理解できない。 ・狭い意味での専門職は、大学養成でコアとなる人材を育成することが必要。 ・日本型雇用（メンバーシップ型雇用）におけるキャリアとは、経験をもとに学び、給料が上がるというものである。この仕組みは小規模の介護事業所では描けない。大企業の場合であれば、他の民間企業のように設計すればいいだろう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・専門職モデルは、「体系的に学問を学び現場でOJTで技術を習得する」こと。これを見える化しないといけない。 ・まずはセグメンテーションが重要。AIDMA（※消費行動の段階を示す、Attention（注意）、Interest（関心）、Desire（欲求）、Memory（記憶）、Action（行動）の頭文字を取ったマーケティング用語のこと）で発信メディアも限定される。任侠ヘルパーはAは高めたが、丁寧に設計しないとイケない。

ご氏名 (敬称略)	介護の仕事の社会的な意義、期待される役割	人材の確保・育成、キャリアパスのあり方	社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方
小川 泰子 (社会福祉法人いきいき福祉会専務理事 総合施設長)	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に、高齢化、国際化等の変化が起きている。 ・このような利用者層の多様化に対応し、利用者を真ん中にして利用者の思いを受け止め、地域の関係資源と接し連携し協力を求めていく「社会性」を発揮することが必要になってきている。 ・介護福祉士の果たすべき役割は、介護福祉士であること共に、利用者のケアマネジャーである。介護福祉士は、「利用者のケアをどうマネジメントしていくべきか」を考えることが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の仕事には「社会学や医学、経済学、経営学、法学等総合的に勉強し幅広い知識と深い教養を持ち、コミュニケーション能力、交渉力、一般常識を身につけ人間力があり、先を見通す力を持ち、人間に関心を持ち深く関わることができる人」が就くべき仕事。 ・「利用者及び家族の心理を受け止め自分の言葉で信頼を得る能力」及び「高齢者と社会との関係性を理解する能力」、「市場を見る目(求められていることは何かを考える力)」が重要。 ・現状では、介護の専門学校を含め、教育の場に、「どういう介護をしたらいいか」を考える「個別ケア」を考える人材を育てる仕組みがないことは問題。現状では、介護職の教育が作業のテクニック論、介護技術論に終始してしまっている現状に怒りを感じている。 ・介護技術論だけでなく「個別ケアを行うこと」について考える人材を育てる教育の仕組みがない。カリキュラムもリセットすべき。 ・「個別ケアを行う」ことは、家族、近隣、子どもたちの中での利用者の生活全体を支えること。それを行うには、「社会に関する関心」「社会の状況を知る能力」「詮索する能力」が必要。 ・以下を教育カリキュラムに含め、「育てるカリキュラム」としてリセットすべき。 (例) 医療や看護の知識、多職種との対等性、ICF ・利用者、医師、多職種との連携を行って行く中で介護福祉士は育成され利用者に対する対等な立場のチームを構築できる。→「地域包括ケアシステム構築」は地域に介護職を育ててもらえる環境ができることでもある。 ・先輩介護職による「現場経験第一主義」も、後輩介護職が介護の根拠を追求し説明する力をつける上で課題。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現場が協力し、学生を教えている専門学校の教師が「サービスを受ける立場を経験する」教育が必要。現場経験がない人が専門学校の教員になっていることもありそのような人が学生に対して「介護の仕事への入職」を勧めないことがある。
北浦 正行 (公益財団法人日本生産性本部参事)	<ul style="list-style-type: none"> ・T字型人材が必要。専門性を深めると同時に、周辺領域の広がりが必要。周辺領域とは、医療連携、福祉連携(地域連携)、そして経営(マネジメント)である。経営には、①組織マネジメント、②地域での連携のマネジメントがある。 ・介護福祉士はどのような人材であるべきかについては、①組織の中の中核、②ケアマネジャーと統合した独立存在のいずれか。幅広い役割をもつ人材として育てるほうがよい。 ・介護福祉士はプロフェッショナル(専門性を有し、社会的な役割を帯びた人)であるということが強調されるべきである。 ・個々の利用者に対する介護福祉士としての役割と共 	<ul style="list-style-type: none"> ・入職時の学生、家庭の主婦の能力を考えると、入職後の養成には①専門知識、②コミュニケーション能力等ベーシックな養成の2つが必要。 ・専門性の継続的研鑽は重要だ。介護職自身が誇りを持つと同時に、職業に対する理念・考え方(ミッション)を持ち、自覚を持つこと。そして、責任まで持つこと、責務にまで展開することが重要である。 ・こうしたことは研修では教えられない。経験だけではなく、見える化することが大事である。特に福祉関係では、こうした点が強調される。 ・「研修」ではなく「研究」の姿勢が必要だ。研究は主体性が絡む。プロフェッショナルの世界はどこでも研究している。町工場の旋盤工も研究し、ノートに内容を書いている。日々が研究であり、学習の素材である。実は、これがOJTの本質であり、学ぶ心に火をつけることが重要である。職場単位、他の施設と共にミニ学会として等研究成果を発表する機会を作ることが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップは最大のイメージアップ行為として有効である。ただし受け入れ体制が重要である。 ・一番効果的なのは、地域の中で介護福祉士が活躍していることが見えること。介護福祉士として、地域の会合の委員として参加し、発言している状態。例えば、会社の講演会などで、保健師は講演ができる。それと同じく、社会的に資格を持っていることで、外に登場できるという。これが見える化になるのではない。仕事の中身だけでなく、地域の中で役割などを見せることが重要だ。

ご氏名 (敬称略)	介護の仕事の社会的な意義、期待される役割	人材の確保・育成、キャリアパスのあり方	社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方
	<p>に、地域において役割を持つこと。(例) 地域の会合等に委員として参加→介護福祉士の個々の利用者に対する仕事の中身だけでなく、地域の中での役割の見える化にも通ずる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・階層別研修等同じレベルの人が集まる機会も必要。 ・キャリアラダーには、各キャリアの展望、次に目指すべきものが見えないと介護職は先に進めない、見えることが必須。知識の体系だけでなく、幅広い能力(コンピテンシー)を見せることが必要。 ・生涯職業キャリアパスとして、施設において、最終的にどういう姿になるか。施設長を目指すのか。天井にぶつかって、ポストがなくなる。今は事業拡張によりポストを作っているが。 ・①ライン長、②専門性・プロフェッショナルの複線型のキャリアパスを想定していかないといけない。 ・現実論としては、転職して、新設の施設に施設長として移ってもらうということだろう。今は、他の施設に移った場合、縁故以外でハローワークなどを経由すると、下から入っていくことになる。こうして点を整理していく必要がある。今は「介護経験のない人」が他業界から施設長として来ることがある。それでは危ない経営になるのではないか。福祉人材でマネジメント経験のある人の方がいいだろう。 	<ul style="list-style-type: none"> ・社会的な役割とは、地域の中で見ることが重要。今後、地域包括ケアの中でどう見せていくか。市町村と協力していくことが一番の鍵となる。 ・これまで3Kの職場であった建設業や製造業が、イメージアップに成功した典型例であろう。安全衛生環境の進歩が大きい。クリーンであり、危険でなくなっている。肉体労働も減っており、イメージを変える大きな要因となっている。 ・身体労働のきつさの緩和、夜勤を辛いものにしない、妊娠期の女性への配慮の改善も必要 ・介護職の配置場所をバックヤードでなく中央に配置して利用者本位に変えたことで働きやすい環境になった事例もある。
<p>宮島 俊彦 (内閣官房 社会保障改 革担当室 室長、元厚 生労働省老 健局長)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・死亡者増に応じた病院等増はできないのだから、急性期以後は地域に帰すことにならざるをえない。地域包括ケアを進めることが必要。 ・地域包括ケアを進めるには、介護職が①要介護高齢者の自立支援を徹底して行うこと、②入所施設、在宅、居住系施設の3つにおいて看取ることに対して、役割を担うことの2つが最も大事なこと。 ・中堅層以上の介護職はこの意識を持つことが重要。 ・①の自立支援については、介護人材の中堅層の介護福祉士が専門職の指導のもとに予防やリハビリテーションの一端を担うことが必要。 ・②については現状では役割の一旦を担うのは厳しいが、いずれ介護職が看護の仕事の一端を担わないといけない事態になる。 ・多職種連携の軸は介護職である。「幅広く対応ができる介護福祉士」になってもらうことは介護現場の要請でもあり、推進しなければならない。 ・その具体的な方向性は多機能化、ケアの総合職化である。基礎医療、認知症ケア、リハビリテーション等いろんな分野の業務をきちんと担えるようになることその 	<ul style="list-style-type: none"> ・左記の介護職に必要な機能の方向性からみて、介護福祉士がもう一步レベルアップする「認定介護福祉士」の創設の方向性は間違っていない。 ・ヨーロッパでは介護職は養成過程期間は3年にして、この期間にリハビリテーションや医療ケア、看護学の一部しっかり学べる仕組みにしている。日本の現状は高卒2年課程で医療的ケアは担わない仕組みで、痰、経管栄養限定で担っているが中途半端である。 ・「ベーシックな看護学とリハビリテーション学も十分学ぶ介護福祉士養成コース」も創設すべき。この3年養成コース創設の議論はもう始めて良い時期である。将来的には3年制が望ましい。韓国も3年制になる。認定介護福祉士はその柱となる。 ・もうひとつの柱の「介護職のすそ野を広げる」必要があることについては、広く中高年層や女性層等も入職しやすくして入職後キャリアアップできる仕組みを作ることが必要。⇒生涯研修システムが重要。ただし現場の中での研修が重要。 ・介護業界は成立して15年間とまだ短く、ケアの質向上と職員のモチベーション維持向上を配慮した経営が行われている企業とそうでない企業が2極化していると推定される。 ・介護業界自身が「人材を確保すること、確保した人材を大事にすることが事業の生命線であること」を介護業界の文化として醸成しなければ 	<ul style="list-style-type: none"> ・特効薬のような方策はないと考えるべき。看護職の歴史と同様、介護福祉士が、「プロフェッショナルとしての介護職」を追求し処遇改善の取り組みを行うべき。 ・協会が「理念と処遇要求」の綱領を作成し公表することも有効な手段ではないか。 ・「介護の仕事の見える化」は協会のみができること。小説、映画、ドキュメント等メディアを活用し「プロの介護職」はなにかという事例(介護職が利用者と関わってこのように改善に向かった、家族との良好な関係の中で看取りに向かうことができた等)の情報をもっと発信してほしい。

ご氏名 (敬称略)	介護の仕事の社会的な意義、期待される役割	人材の確保・育成、キャリアパスのあり方	社会に情報発信していく基本的な戦略のあり方
	<p>方向に介護福祉士の機能を転換しないと在宅での「看取り」を支えきれなくなっている。</p>	<p>いけない時期に来た。 ・介護職の場合、介護の中味の質の専門性に対する評価をキャリアパスに組み込んだ評価システムを構築することが重要である。（例えば、認知症のケアを含め多様な介護の場面で対応できること、看護職やリハビリ職との協働には高いレベルにある等いろいろな介護の場面で対応できること等を指す）また現在の位置が事業者にも本人にも確認できそれに沿った賃金を支払ようにする。⇒外部からもこの仕組みが見えるようにすれば「魅力ある仕事」との理解も広がる。介護職の場合に必要なのは、公務員のような上に係長、課長補佐等のキャリアパスではない。</p>	

第5章 介護の仕事の広報、情報普及の実態

訴求していくべき「介護の仕事の社会的な意義と魅力」の広報・普及戦略のあり方を検討するため、現在、主要関係主体で行われている介護の仕事の広報、情報普及の文献資料を分析し、また介護の仕事の広報、情報普及の取組を先進的に実施している2つの自治体に対して訪問調査を実施した。

なお文献資料分析は、インターネットを中心とした公開情報を対象とし、介護の仕事の広報、情報普及の取組を先進的に実施している自治体ならびに主要関係団体、介護事業者、人材マッチング機関、求人サイト等が実施している広報、情報普及について実施した。

第1節 主要関係主体で行われている介護の仕事の広報、情報普及の内容

1. 自治体及び関連団体の広報、職業紹介事業

(1) 主なターゲット

自治体及び関連団体が行っている介護の仕事の広報、情報普及のターゲットは主に学生である。また、その親や学校の先生・職員をターゲットとしている自治体も少なくない。一部には中途採用の主婦層に向けた取組を行っているケースもある。その他、事業者に対して、介護の質を向上させるための取組を展開している自治体も一部にある。

(2) 広報・情報普及の手段

広報・普及手段としては、ウェブサイトの活用が多いが、チラシやガイドブックといった紙媒体での情報普及や、バスツアーの開催、学校への出前講座やインターンシップの実施など、ターゲット層が実際に介護の仕事に触れることのできる機会を設けているケースもある。

介護の仕事の広報や情報普及の実施を、体制を整備し積極的に進めている自治体は少ない。その中でも先行して実施している自治体では、介護人材不足への対策として、関係者とともに推進体制を整備し、取組を展開している。

こうした取組を行うために、一定の予算を確保し、マンパワーを含めた体制を整備し、必要に応じて外部業者を活用するなど、着実に推進している自治体では、人材の確保や介護の仕事のイメージの向上といった成果が見られる。

(3) 広報・情報の内容

学生向けには、介護の仕事や種類、職場の紹介、先輩のメッセージなどを通じて、楽しくやりがいのある仕事であること、結婚・出産後も働き続けられることなどを訴求している内容が大半である。

キャリアアップや給与などの待遇面についても触れている自治体もあるが、他業界との比較や成長業界であることのデータの紹介などを行っているケースは少ない。また、介護福祉士がプロフェッショナルとしての専門職であることを訴求している内容はほとんど見られない。

2. 民間事業者団体、職能団体における広報、リクルート活動

(1) 主なターゲット

民間事業者団体、職能団体が行っている介護の仕事の広報、情報普及は、明確にターゲットを絞らずに展開されている。

(2) 広報・情報普及の手段

広報・普及手段としては、ウェブサイトの活用に加え、機関紙・広報誌・会報誌の発行、調

査・研究の実施など、他の発信主体とは異なる取組も展開している。さらに、一部の団体では、幅広いターゲットに介護への関心を深めてもらうためのコンテストを実施している。

（３）広報・情報の内容

民間事業者団体、職能団体が行っている広報、情報普及では、介護の仕事の実態を普及させるような内容はあまり見られない実態にある。職能団体が介護の仕事の広報や情報普及としてウェブサイトが発信している内容は、介護福祉士の資格や取得方法、国家試験等の情報であり、介護の仕事の実態や魅力などを訴求するような内容には触れていない。

隣接領域における団体では、資格の説明にとどまらず、その社会的な重要性や仕事内容、キャリアアップの姿等を示し、専門職のイメージを伝えている。また発信の際には、動画を活用したりキャッチコピーを使用する等、わかりやすくイメージを伝えるような工夫を施している。

3. 個別企業における広報、リクルート事業

（１）主なターゲット

大手民間事業者などにおける介護の仕事の広報や情報普及の主なターゲットは主婦層であるが、学生をターゲットとしている企業も一部にある。利用者向けの情報発信を行っていることも、本発信主体の特徴である。

（２）広報・情報普及の手段

採用に関する情報は、ウェブサイトの活用がメインとなっている。一部の企業では携帯サイトの活用も行われている。

利用者向けの情報では、ウェブサイトの活用に加え、会報誌を発行している企業も一部にはある。なお、当会報誌はウェブサイトにも掲載されており、広く一般の人も見ることができる。

（３）広報・情報の内容

大手民間事業者などにおける介護の仕事の広報や情報普及では、専門性を問わない介護人材確保に向けた採用情報、特に中途採用を目的とした内容がメインとなっている。そのため、様々な経歴から介護の仕事に就いた人の紹介を通じ、未経験でも活躍できるといった訴求内容が多い。また、仕事内容については、楽しさややりがい、また子育てとの両立が可能である、といった点を訴求している。介護福祉士がプロフェッショナルとしての専門職であることを訴求している内容はほとんど見られない。ただ、一部の事業者では、介護という仕事のブランドを向上することをミッションに掲げ、他事業所と差別化を図るイメージを打ち出し、職員の採用にもつなげている。

また、利用者向けの情報としては、利用者からの感謝の声を発信し、利用者確保に加え、介護のイメージ向上につなげる情報普及を実施している事業者も一部に見られる。

4. その他の関連する情報広報やリクルート活動

民間の求人サイトが、他業界との比較という観点から、介護の仕事についての情報が概要解説に留まるのに対して、ある人材マッチング機関が実施している、福祉の仕事の広報や情報普及では、ウェブサイトの運営やガイドブックの作成を通じて、福祉の仕事のみならず、福祉業界の情報や、親や先生向けの情報等、幅広い情報を提供している。

メディアにおいては、介護の仕事に特化した情報普及を行う活動を展開している例もあるが、テレビにおいても、介護福祉士が取り上げられた番組は極めて少ない状況である。

第2節 現在の介護の仕事の広報、情報普及の実態

各ターゲットに対する発信主体・訴求手段の現在の状況について整理した。なお、想定ターゲットについては、「2025年に向けた介護人材の確保」（厚生労働省 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会、平成27年2月25日）における、介護人材の参入促進を進めるに当たり情報発信を進めていくべき人材層を軸として、それぞれに発信している発信主体、普及手段、広報・情報の内容の整理を行っている。

1. 主なターゲット

介護職（介護の仕事）の訴求ターゲットは学生や若年層が多く、30～40代を対象とした広報は少ない上に、具体的な求人情報がメインとなっている。特に手薄となっているターゲットは、中高年（特に男性や他産業業種からの転職層）やシニア層ならびに関係者向けである。

表 71 現在の介護の仕事の広報、情報普及の実態整理表

想定ターゲット		主な発信主体				
		自治体	関係団体	個別企業	マッチング機関	求人サイト
介護への理解・関心を高めるべき層	小中学生	△	—	—	—	—
	新卒者（福祉・介護系以外専攻の高校生）	△	—	—	—	—
	新卒者（福祉・介護系以外専攻の大学生）	—	—	—	—	△
	地域の若者	△	—	—	—	—
	就業していない女性（主婦層）	△	—	○	—	—
	中高年齢者	—	—	—	—	—
	一般転職者	△	—	△	—	—
介護を就職の選択肢と考えている層	新卒者（福祉・介護系専攻の高校生）	○	—	—	○	—
	新卒者（福祉・介護系専攻の大学生）	○	—	△	△	○
	関係者（新卒者の保護者、学校の先生等）	○	—	—	—	—
一時的に介護から離れている層	—	—	△	—	—	
その他	利用者	△	—	○	—	—
	国民全般	△	△	—	—	—

注) ○：広報、情報普及が総じて実施されている発信主体

△：広報、情報普及が一部実施されていたり、情報内容・量が限定的である発信主体

—：広報、情報普及が総じて実施されていない発信主体

(参考) 厚生労働省社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会「2025年に向けた介護人材の確保」（平成27年2月25日）

2. 広報・情報普及の手段

広報・情報手段では、広く普及を図るための手段としてウェブサイトを活用、紙ベースのツールを作成している場合でもウェブサイトからダウンロード可能としている。また、facebookや動画サイトのyoutube、USTREAMを活用しているケースも一部にある。

3. 広報・情報の内容

情報の内容は、職場（施設・在宅等）や職種・資格の説明、介護の仕事に就いたきっかけ、現在の仕事の内容ややりがい、介護の仕事への思い、今後の目標等が語られている、職員のインタビュー記事が多い。

介護の仕事については、大変だけどやりがいがある、成長できる、感謝される、といった、比較的ありのままの姿を見せる記載が多く、その他には、成長産業である、社会的意義がある、人と接する仕事である、スキルアップできる、育児との両立など自分のペースで働くことができる、といった点に触れられているケースも少なくない。ただし、専門職・プロフェッショナルという打ち出しは少なく、未経験・無資格でもできるという訴求内容が多くなっている。

利用者側の声を取り上げている情報源もあるが、一部に限られている。また、求職者以外の一般市民向けの情報発信は、一部でコンテスト等が実施されているに留まる。

プロフェッショナル・専門性や単なるスキル・アップに留まらない複線的なキャリア形成、今後の成長業界であること、業界の待遇・労働条件の実態、介護福祉士の魅力・ブランドに関する内容についての訴求は手薄となっている状況である。

表 72 「介護職（介護の仕事）」に係る主な広報、情報普及の内容

想定ターゲット		情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード
介護への理解・関心を高めるべき層	就業していない女性（主婦層）	<ul style="list-style-type: none"> ・就職に向けた職場体験や資格取得支援を実施している自治体もあるが一部に限られる ・情報の多くは事業者から発信され、子育てとの両立が可能なこと、未経験でも可能なことなど、気軽に働くことができるという内容となっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・自分の生活のペースに合わせた働き方や、仕事の面白さに関するワードが多い ・一部に資格取得やキャリアアップに関する言及がされている
介護を就職の選択肢と考えている層	新卒者（福祉・介護系専攻の高校生）	<ul style="list-style-type: none"> ・情報発信を行っている自治体が総じてターゲットとして想定している ・多くの情報が、介護の仕事の説明や先輩の話の紹介を中心として、介護の仕事の現場を伝える内容となっている ・処遇面などに関する他業界との比較をデータで紹介しているものは一部に限られる 	<ul style="list-style-type: none"> ・人に感謝される、喜びのある、楽しい仕事である、という訴求が多い ・また、大変だけどやりがいがある、自分の成長につながる仕事という言葉も比較的多い ・プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求はほとんど見られない
	新卒者（福祉・介護系専攻の大学生）	<ul style="list-style-type: none"> ・情報発信を行っている自治体が、高校性同様に総じてターゲットとして想定している ・多くの情報が、介護の仕事の説明や先輩の話の紹介を中心として、介護の仕事の現場を伝える内容となっている ・処遇面などに関する他業界との比較や、成長業界であることをデータで紹介しているものは、一部の自治体や求人サイトでの発信に限られる 	<ul style="list-style-type: none"> ・人に感謝される、喜びのある、楽しい仕事である、という訴求が多い ・また、大変だけどやりがいがある、自分の成長につながる仕事という言葉も比較的多い ・一部では介護の仕事の社会的意義や、キャリア・アップについての訴求もされている ・プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求はほとんど見られない
	関係者（新卒者の保護者、学校の先生等）	<ul style="list-style-type: none"> ・高校生向けに情報発信を行っている自治体の多くでは、その保護者や学校の先生等もターゲットとして想定している ・多くの情報が、介護の仕事や職場の説明を中心として、介護の仕事の現場を伝える内容や、職場を体験するプログラ 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の仕事の社会的意義や、キャリア・アップについての訴求が中心となっている ・プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求はほとんど見られない

想定ターゲット		情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード
		<ul style="list-style-type: none"> ムの紹介となっている ・処遇面などに関する他業界との比較や、成長業界であることをデータで紹介しているものは、一部の自治体での発信に限られる 	
その他	利用者	<ul style="list-style-type: none"> ・情報の多くは事業者から発信され、提供されるサービスの内容や、利用者の声をはじめとした介護の質についての言及となっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護にまつわる感動的なエピソードや、介護の質の向上を訴求しているものが多い
	国民全般	<ul style="list-style-type: none"> ・一部の関係団体で、コンテストの開催等により介護に関心を持ち理解を深めるような情報発信が行われている 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護にまつわる感動的なエピソードや、介護に関連する最新のデータや情報を紹介している

第6章 まとめ

第1節 介護の仕事の社会的な意義と魅力

1. 背景

2025年に向けて、戦後生まれの団塊の世代が全員、後期高齢期を迎え、総勢2,000万人を突破する。こうした中で、認知症高齢者や医療ニーズがある要介護高齢者が増大し、従来のように医療機関に入院し医療を受けながらターミナル期まで過ごすというシステムは大きく構造転換することが迫られている。

このような情勢を受けて、我が国では現在、2025年を目途に中重度の要介護になっても、ターミナル期になっても、その人らしさを維持しつつ、出来る限り地域等の活動への参加も維持しながら安心して地域に住み続けられる「地域包括ケアシステム」の構築が推進されている。

2. 介護職の仕事について、社会にアピールすべき点

上記の通り、今、急ピッチで構築が進められている地域包括ケアシステムが目指す目標は「中重度の要介護になっても、認知症になっても医療ケアが必要になっても出来る限り、住み慣れた地域と住まいで住み続けられる介護基盤を、住まいと生活支援・福祉サービス、介護、医療、予防という専門サービスが相互に関係し連携しながら構築すること」である。日々の高齢者等の生活自立と生活機能の維持を包括的に支援する介護職は、構築のための最も重要な基盤として位置づけられ、その役割を発揮することが期待されている。

今回実施した介護福祉士を対象とするアンケートや有識者等ヒアリングの結果から、介護職が担う仕事が社会にアピールできる点（介護職の果たす役割や介護職の仕事としての魅力）として以下の点があげられる。

(1) 「住み慣れた地域・在宅で最期まで過ごす人」の生活を支える

- 介護職は、疾病や障害等のため生活機能が低下している高齢者等の生活に関わりながら、「その人らしさ」を取り戻しながら、生活の質を維持しながら安心して、出来る限り在宅で最期まで過ごすことを支援する役割として一層重要な介護基盤となってきた。
- 在宅での生活自立を支援するにあたっては、個々の利用高齢者等の担当チームが、正確に要介護の状態をアセスメントしニーズを把握しつつ、自立生活の継続ができるよう必要な支援や対応のPDCAサイクルを、地域の多様な資源や多職種（医療や機能訓練やリハビリを始め）との連携と協力を図りながら実践していくことが求められてきている。
- 特に、的確にかつ迅速な多職種との連携を進める上で、関係多職種に係る基礎理念・知識や技術についても研鑽を進め、共通言語に基づく連携を行うことが重要になっている。
- また、高齢者のみ世帯の増加等に伴い、利用高齢者等の権利擁護機能、介護家族の介護継続を支援する役割発揮も一層大きくなっている。

(2) 「地域づくり」の主体のひとつ

- 個々の利用高齢者等を中心にした個別ケアを進め、彼らの生活自立を支援するにあたっては、介護

保険サービス事業者だけでなく地域におけるさまざまな住民団体や経済・社会活動団体等も参加しながら、それぞれの地域の条件に合った要介護高齢者等の生活自立の継続を支援する取組み（健康づくりや予防活動、生活支援活動、介護活動、社会参加支援活動等）を企画開発し、実施していくことが重要になっている。

- 地域の要介護高齢者等の生活支援に包括的に関わっている介護職は、このような地域における要介護高齢者等を中心に置いた介護・生活支援基盤の構築において、中心的な役割を發揮することが期待されてきている。
- このような基盤づくりはとりもなおさず、それぞれの地域における「要介護になっても最期まで安心して住み続けられる地域づくり・まちづくり」に他ならない。
- また平成 27 年度から要支援段階の高齢者等を対象に、介護保険事業の「介護予防・日常生活支援総合事業」（新しい総合事業）が新たなに始まることとなり、各地域では要支援の高齢者や要介護のリスクのある高齢者等を対象とする訪問型サービス及び通所型サービス、生活支援サービス等の取組みが始まり、介護職は要支援段階の高齢者等を含めた各地域における各種の介護予防事業においても、中心的な役割を發揮することが期待されている。
- 全国各地、都市部、中山間地域等それぞれの地域の実情に応じて、介護事業者だけでなく消費・流通、交通等も含め多様な地域の担い手が協力し合って、効果的な予防事業や早期発見と早期対応のための相談事業や住まい方等の企画開発と実施が推進されてくる。地域に住み続ける要介護高齢者等の生活自立を支えている第一の担い手である介護職に期待される役割は大きい。

（3）介護職の役割拡大による介護職の類型化・多様化

- このような介護職の果たす役割の拡大により、介護職の果たす役割として、個々の利用高齢者等に対する質の高い介護を実践する力だけでなく、①「地域の多職種や多様な地域資源と、円滑に効果的な連携や協力関係を構築する」、②「地域ケア会議、その他地域全体の介護に関する状況把握や課題の発掘、方策の検討等の場に参加する」、③「組織・経営マネジメント（担当チームのマネジメント、事業所経営マネジメント）を行う」等の役割も期待されてきている。
- このような役割を担える、現在の介護福祉士のもうひとつ上のレベルの介護福祉士のタイプのあり方については、平成 27 年度からさらに重点的に検討される。
- このような新たな職種の類型化を通して、より質の高い地域の多職種との連携推進介護チームによる介護サービスの質の向上が図られる。と共に、介護職のキャリアコースの選択肢の類型が多様化し、生涯にわたる仕事のキャリアとしての介護職の魅力も向上することが期待できる。

（4）介護の仕事の魅力

①働き方

- 今回のアンケート結果から、各地の介護・福祉施設や事業所の現場で、雇用期間の定めのない雇用契約・常勤の安定した雇用条件のもとで、さらに上の仕事のキャリアを目指して取り組むか、自分のペースを大事にして現場の介護の仕事に取り組んでいくか、それぞれのライフステージや事情に応じた選択をしながら介護職の業務に取り組んでいることを把握することができた。
- なお、介護・福祉系職場の出勤退社時間や休日の所得の仕方については、他と比較して多様な形態において行われていること（休日は平日中心であること等）が把握できた。
- また、毎日の退社・帰宅後の家事や子育てなどについては、若い世代（40 歳以前の世代）の 4 割は、

配偶者その他家族と役割を常に分担している。

○将来の介護職のキャリア目標として、「特定の分野の高度なプロフェッショナル」に集中しており、介護の現場のチームリーダー職やマネジメント職等への志向がやや低い。（なお、40歳未満男性キャリアアップ志向の人では、介護現場スタッフの教育リーダーやスーパーバイザー、事業所の管理責任者にも目標を置いている人が3割前後占めており、相対的に将来キャリア目標の選択は若干多様である。）

②仕事としての介護職の魅力

○今回のアンケート結果によれば、「介護の仕事」の魅力として主に以下の点が提起された。

- ◆「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」
- ◆「自分の人間的な成長に役立つ」
- ◆「決められたことをこなすのではなく、利用者や多職種と関わり工夫しながら仕事をできる」
「地域の多職種と連携し協力して取り組んでいくことを通して学ぶものが多い」
- ◆「ターミナルに至るまで他人の人生や生活を支援する仕事」

○注目すべきは、介護の仕事について、現在介護・福祉系以外の職場で働いている人においても、介護の仕事の魅力について肯定的な評価をしていること、むしろ介護・福祉系の職場の介護職と比較してより強く指摘されていることである。

○また、介護の仕事に対する評価に関しては1割の人しか「一致している」と回答していない。世間が介護の仕事の評価していない最大の要因として、①介護業界内部の課題：経営者や介護職の意識や姿勢の問題、②マスコミの報道姿勢、③職能団体や行政の啓発や広報面の課題等をあげていることも明らかになった。

3. 介護の仕事の社会的評価向上、仕事としての魅力の向上のために取り組むべきこと

○今後、介護の仕事の社会的な評価向上、仕事としての魅力の向上を通して、入職者の増加や定着率の向上を実現する上で、まず、個々の事業者が取り組むこととして「賃金アップ」「勤務条件」（例えば、子育て期等でも働きやすい勤務条件や夜勤等担当）や、「公正な人事考課と処遇制度」「必要な育成研修機会の整備充実」「職場環境の改善」（例えば、介護職の配置センターの移動による利用者に対するサービス向上と介護職の勤務しやすさの向上、勤務しやすいユニフォーム等）、「複線型キャリアパスの処遇制度の導入」（特定分野のエキスパートコース、マネジメントとエキスパートのプロフェッショナルコース、マイペースコース等）が指摘されている。

○また、業界や行政も含んだ取組みとしては「介護の仕事の独自のプロフェッショナル性や専門性に基づく社会的な役割について、地域社会の中で、また、世間に向けての見える化を進める」（例えば、地域の住民向けに定期的な介護相談役を引き受けたり、介護の仕方に関する情報提供に取り組む）、「介護の職種における人材育成の高等教育機会の充実強化を図る」「提供する介護サービスの質の評価方法を確立する」を求める意見が強く提起された。

第2節 基本的な広報、普及戦略のあり方

1. 現状の広報、普及戦略の課題

前節において整理した、対象層共通および各対象層ごとの、広報・訴求すべき「介護福祉士の仕事や生活」のコンセプト・内容に対して、現状の広報、訴求戦略は、ターゲットでは若年層をメインとし、一部主婦層への訴求が行われている程度であり、またコンセプト・内容では、仕事の内容や楽しさ・やりがい等が表層的に語られているものが多い実態にある。

介護の仕事への入職促進に向けて、広報・訴求すべき「介護福祉士の仕事や生活」のコンセプト・内容として、特に不足している点は、ターゲットでは中高年（特に男性や他産業業種からの転職層）やシニア層、訴求内容ではプロフェッショナル・専門性や単なるスキル・アップに留まらない複線的なキャリア形成、今後の成長業界であること、業界の待遇・労働条件の実態、介護福祉士の魅力・ブランドに関する訴求である。個々の事業者による短期的な人材確保に留まることなく、業界全体としての広報・訴求戦略を打ち出すことが求められている。

2. 今後の広報、普及戦略のあり方

(1) 今後の広報、普及戦略のあり方の検討ポイント

介護への入職者拡大に向けたイメージアップ戦略とは、介護業界及び介護事業者が、求職者に介護業界、そして自身の事業所を就職先として選択してもらうためのマーケティング戦略と捉えることができる。マーケティングにおいて重要なことは、特定のニーズをもった標的市場に対して、差異的な価値を生む差異的な便益をいかに提供していくか、ということである。その枠組みこそ、STP（Segmentation（市場細分化）、Targeting（標的設定）、Positioning（ポジショニング））に要約されるマーケティング戦略である。介護福祉士についての基本的な広報、普及戦略のあり方の検討という視点に立てば、どこにターゲットを置き（年齢・性別・職歴、学生・中高年・シニア層・主婦・求職者・転職者・未経験者、働き方の希望や中長期的なキャリアの考え方別等）、介護業界や自事業所をどう位置づけるか（給与水準・仕事内容・キャリア形成・経営理念等）を検討することが必要である。

(2) 今後より発信していくべき対象とその内容、広報・普及戦略のあり方

対象層	発信していくべき内容	広報・普及戦略のあり方	
介護への理解・関心を高めるべき層	小中学生	・早い段階で介護の仕事や職場に触れることを通じた、介護が身近なものであるという魅力とその社会的意義	・自治体を中心に、教育機関・PTA・事業者による介護の職場を体験する機会の提供
	新卒者（福祉・介護系以外専攻の高校生）	・介護の仕事の実態と醍醐味（高度な専門職、人間的な成長に役立つ、多職種と関わり工夫しながら仕事ができること）、その社会的意義	・自治体を中心に、教育機関・保護者・事業者による介護の仕事体験する機会の提供
	新卒者（福祉・介護系以外専攻の大学生）	・介護の仕事の実態と醍醐味（高度な専門職、人間的な成長に役立つ、多職種と関わり工夫しながら仕事ができること）、その社会的意義	・自治体を中心に、教育機関・保護者・事業者による介護の仕事体験する機会の提供

対象層		発信していくべき内容	広報・普及戦略のあり方
	地域の若者	・地域で働き、地域に貢献ができるという介護の仕事の意義・魅力	・地域のボランティア団体や青年団等を中心に、事業者・自治体による介護に関する情報の発信
	就業していない女性（主婦層）	・家庭との両立が可能で、生活での経験を活かすことができるという介護の仕事の意義・魅力	・事業者・自治体・人材マッチング機関・求人サイトによる介護に関する情報の発信
	中高年齢者	・自分のペースで働くことができ、人生での経験を活かすことができるという介護の意義・魅力	・事業者・自治体・地域のボランティア団体による介護に関する情報の発信
	一般転職者	・自分の価値観やライフスタイルに合わせることができ、成長産業・人材不足という社会的要請に応えることができるという介護の仕事の意義・魅力	・事業者・自治体・人材マッチング機関・求人サイトによる介護に関する情報（実態に基づいた、他業界との比較に関する情報等）の発信
介護を就職の選択肢と考えている層	新卒者（福祉・介護系専攻の高校生）	・介護の仕事の実態（事業者の労働条件や労働環境） ・介護福祉士が高度な専門職であることや、そのキャリア・パス	・事業者によるキャリアアップと評価・処遇制度、労働環境の実態の「見える化」 ・人材マッチング機関による支援 ・自治体や外部団体による認証制度等の普及 - 京都府の福祉人材育成認証制度のような「見える化」の推進
	新卒者（福祉・介護系専攻の大学生）	・介護の仕事の実態（事業者の労働条件や労働環境） ・介護福祉士が高度な専門職であることや、そのキャリア・パス	・事業者によるキャリアアップと評価・処遇制度、労働環境の実態の「見える化」 ・事業者や求人サイトによる介護に関する情報（実態に基づいた、他業界との比較に関する情報等）の発信 ・自治体や外部団体による認証制度等の普及 - 京都府の福祉人材育成認証制度のような「見える化」の推進
	関係者（新卒者の保護者、学校の先生等）	・介護の仕事の実態と醍醐味（高度な専門職、人間的な成長に役立つ、多職種と関わり工夫しながら仕事ができること）、その社会的意義 ・事業者の労働条件や労働環境の実態	・関係団体を中心に、事業者・人材マッチング機関による介護の仕事の意義・魅力を伝える情報の発信 ・自治体や外部団体による認証制度等の普及 - 京都府の福祉人材育成認証

対象層		発信していくべき内容	広報・普及戦略のあり方
			<p>制度のような「見える化」の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働条件や労働環境の実態の「見える化」
一時的に介護から離れている層		<ul style="list-style-type: none"> ・資格を活かすことができ、成長産業・人材不足という社会的要請に応えることができるという介護の仕事の意義・魅力 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体を中心に、事業者・自治体による研修機会の提供 ・関係団体による専門性の社会への見える化 ・関係団体を中心に、教育機関・自治体による高等教育機会の充実強化
その他	利用者	<ul style="list-style-type: none"> ・事業者の介護サービスの実態 ・介護の仕事の独自の専門性 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体を中心に、事業者・人材マッチング機関による介護福祉士資格のブランド向上に向けたPR（高度な専門職・プロフェッショナルであることの訴求）
	国民全般	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の仕事の醍醐味（利用者や家族、地域の多職種と関わりながら利用者の生活全体を支える職業） ・介護の仕事の独自の専門性 ・キャリアアップと評価・処遇制度の「見える化」 	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体を中心に、事業者・人材マッチング機関による介護福祉士資格のブランド向上に向けたPR（高度な専門職・プロフェッショナルであることの訴求） ・自治体や外部団体による認証制度等の普及 <ul style="list-style-type: none"> - 京都府の福祉人材育成認証制度のような「見える化」の検討と制度の確立

資料：池尾恭一、青木幸弘、南千恵子、井上哲浩「マーケティング」有斐閣 2010.5.1.

（参考）厚生労働省 社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会「2025年に向けた介護人材の確保」（平成27年2月25日）

第3節 今後のイメージアップ戦略実施に向けて

第2節でも述べたように、イメージアップ戦略を考えるうえでは、短期的な人材確保の視点にとどまることなく、国民全体に対してターゲットごとにきめ細かな戦略を構築することが必要と考える。

その際、介護の仕事の意義や魅力について、様々な媒体を活用して広報したり、入職し得る層に対して研修会を実施したりすることは、職能団体である当会が今後本腰を入れて取り組むべき課題であることは明確である。

また、自治体や教育機関、介護事業者、人材マッチング機関等の発信主体が、それぞれの強みを活かして効果的なイメージアップ戦略に取り組むことが重要となる。

加えて、各々の発信主体が個別に取り組むを進めることはもちろん重要だが、各発信主体が共同で広報・普及戦略を展開していくことも必要ではないだろうか。先行して取り組みを進めている自治体では、関係主体が共同で協議会等を立ち上げ、各主体で役割を分担し、責任を持って取り組んでいることで、一定の具体的な成果をあげている。各発信主体単独での広報・普及戦略のみでは、介護の仕事のイメージとして染み付いてしまったマイナスのイメージを払拭することは困難であるため、広報・普及戦略の成功事例に学び、関係主体が一体となった取り組みの展開が求められている。

さらに、このイメージアップ戦略が進んでいった場合において、介護の現場が等しく介護の意義や実践がなされていなくては、そのイメージが共有できずに終わってしまう危険もある。現実の介護の現場と連動していなくてはならない。介護の現場はまだ十分成熟しているとは言えず、まだその体制についても道半ばであるという認識をもち、環境整備を継続して行っていく必要がある。

最後に、介護を実践している介護職それぞれが介護の仕事に誇りをもち、社会へ発信していくことがより一層必要となる。そのため、職能団体が今後のイメージアップ戦略について継続的に検討・検証し、より実践的な広報等を実施していくことで介護の現場を巻き込んでいくことが必要である。

資料編

1. 有識者等ヒアリング結果

- 遠藤 英俊 氏
- 奈良 環 氏
- 藤井 賢一郎 氏
- 小川 泰子 氏
- 北浦 正行 氏
- 宮島 俊彦 氏

2. 自治体等ヒアリング結果

- 川崎市
- 京都府

3. 「介護職(介護の仕事)」に係る主な広報、情報普及整理表

4. 「介護福祉士向けアンケート」企画設計のためのプレヒアリング結果報告

5. 介護福祉士向けアンケート票

1. 有識者等ヒアリング結果

1. 有識者等ヒアリング結果（実施対象者別）

項目	内容
開催日	2014年12月10日（水）
開催場所	国立長寿医療研究センター
お話しをうかがった方	遠藤 英俊 氏（国立研究開発法人国立長寿医療研究センター 長寿医療研修センター長）

I. 今後求められる「介護」、「介護職」とはなにか

1. 業務中心の集団ケアから、パーソン・センタード・ケアの実践に転換することが必要。

これを全体の統一目標とし定着させていくことが重要である。

- 一般には、大手介護企業の立派な有料老人ホーム等施設の建物を見て「質の良い施設だ」と評価してしまいがちだが、介護の質の評価基準としては間違っている。介護サービスは、ソフトとハード双方を確認して評価しないと本当の評価はできない。「ソフトは何か」と言えば「質の良い・優秀な人材」、「知識と経験とハート（お世話する気持ち）がある人材」のことである。
- 全国の4～5割の施設は、パーソン・センタード・ケアではなく、業務を中心にした「集団ケア」をやっているのが実状である。
- グループホームやユニットケアにしてもその本来のコンセプトが代々介護職に伝えられていない。そうでなくとも担当の介護職がよく替るため、利用者の家族から苦情が出ることも頻繁な状況である。
- 現状、全国で「良い介護」すなわち「パーソンセンタード・ケア」（個々の利用者を中心にしたケア）の知識と技能に基づいた介護を実践しているのは2～3割ではないか。このような施設では、介護職は利用者と向き合って目をみて話している。また、利用者のライフレビューを熟知している。さらに、利用者に、にこにこの笑顔がある。このような施設は「良い職場」（良い介護が行われている職場）である。
- 利用者の仕事が忙しいというので利用者にお尻を向け利用者の目をみて介護することをしない介護職が多すぎる。それでは利用者の笑顔は生まれない。
- このような日本の現状があるからこそ、「ユマニチュード」「バリデーション療法」等本来当たり前前のケアの仕方が、ユニークな方法論として注目されている。
- 現在の研修・教育内容は「パーソンセンタードケア」の視点から、教育研修も見直していかないといけない。“パーソン・センタード・ケア”の理念に基づく認知症ケアのツールとしては「DCM（認知症ケアマッピング）」がある。

II. 「介護（職）の質向上」のために必要なこと

1. 前提となること

- 介護福祉士は国家資格であるのだから、国家試験を受験して合格した人だけが介護福祉士であることは当然である。その場合大卒者であることは前提とならないだろう。
高卒者が実務経験を積み国家試験を受験して合格する道がメインとなるだろう。
- 継続的にトレーニングを実践し教育を受けて介護ラダーの上に進んでいく人、幅広く介護に係る専

門的なテーマを勉強していく人双方に、勉強の機会をもっと整備充実していくべき。

2. 研修機会の充実

- ・看護師の世界では、現在、正看護師になる人が増え、人材の質はかなり向上している。大学修士課程に進む人も増え、注射の技術等を含め、優秀な看護師が増加している。この看護師の世界の経験は参考にすべき。現在、介護の世界では「勉強する機会」が少なすぎる。また、職場の組織も介護職の勉強を支援しない。この点は看護師の世界と大きな格差がある。
- ・鳥取のある社会福祉法人の場合、研修担当が組織的に独立しており年間かなりの研修費をかけて質の高い介護職育成に命をかけている。
- ・現状では介護福祉士会の会員になっても会が提供する勉強機会が少なすぎる。

3. プリセプター研修制度を導入する

- ・先輩介護福祉士が新人介護福祉士に勉強のあり方を教え、また教える先輩介護福祉士側は、教え方を勉強するという関係を職場内に構築する。愛知県ではすでに実施している。
- ・人材の育成だけでなく定着促進の効果もある。

4. 介護ラダーの作成

- ・人材の育成と定着のための重要な方策である。作成すべきである。
- ・愛知県、富山県が先行して取り組んでいる。
- ・この取り組みは介護の仕事分野内部の「見える化」でありかつ、社会に向けての「見える化」でもある重要な取り組みである。

5. 仕事の能力評価制度の導入

- ・すでに老人保健施設では、自己評価と他者評価を総合的に評価尺度に使用して給与に反映している。

6. 教える人材の育成（スーパーバイザー含め）

- ・大学には大学院を創設し、大学院では大卒者を教える教官を養成する道を作ることは今後5～10年間の目標とすべきだろう。

7. 各分野の専門性向上の研修コース（スペシャリストコース）の創設実施

- ・例えば、感染症対策、リスクマネジメント、食事・栄養、認知症へのケア、転倒予防、看取り介護等、各介護職が学んで実践したいことを積極的に学べる機会を整備していくべき。
- ・介護の世界では、学習する人、教える人共に、今後一層増やしていくことが必要である。それが介護の質の向上にも通ずる。この進め方については、先行している看護協会の仕組みを学んで取り入れるべきである。

8. 管理者教育コースの充実強化

- ・全国の優秀な介護職の人材をリストアップし、リーダー、管理職となるための指導者教育を集中的に実施していくべきである。
- ・ただし講師陣の人选は大変重要なポイントで成否を左右する。人选については現場のことを十分理解できる適材を推薦することもできる。
- ・また、受講生のキャリアや勉強の実績水準を揃えた教育機会とすることが重要である。それが揃っていないとうまくいかない。

9. 研究発表能力の向上

- ・介護の世界では、研究デザインを企画設計し統計解析により分析し研究結果をパワポ等にまとめて研究発表できるという力が弱い。この現状を何とか改革したい。

10. 雇用者側の変革も必要である。

- ・現状では、職員の研修受講に積極的でない雇用者も少なくない。
- ・「サテライトを多く設置し、3年間の実務経験で介護職をサテライトの管理職にして、残業代を出さず給料を上げず、再投資を継続的に繰り返し、納税せず」のタイプの悪しき介護ビジネスモデルが、大きく事業展開をしている。一方で、高給料を介護職に支払っているものの、介護職の研修受講を熱心に支援していない介護ビジネスもある。そのような施設では、リーダー層は看護師が占めている。
- ・経営者やリーダー層は、介護職の介護のレベルアップを図るための研修受講を積極的に支援することが重要である。
- ・介護職の研修に対して、法人として積極的に研修受講費用を拠出するかどうかは、雇用者法人の質の差が表れる指標の一つ。
- ・特養等施設の理事長等が無資格者でありながら高給処遇を得ていること自体許されない状況であり、今後改革すべき。「組織のトップや管理者は大卒者以上・資格保有者を要件とする」等は、今後10～20年間で実現する制度改革テーマとして提言すべきである。

11. E-ラーニング環境の整備推進

- ・現在の状況を考えれば各種のツールを活用して学習機会の整備も重要である。

12. 既往研修（ファーストステップ研修）の改善

- ・現在の受講料は、受講者が負担する水準としては、きついのではないか。もっと短時間集中でレベルアップする機会を充実することも必要。やる気のある経営トップが多くいる施設では、介護職が研修を受講するのを支援するだろう。

Ⅲ. 社会に対する「介護の仕事」の機能・意義、魅力をいかに訴えるか

1. ポジティブイメージ・キャンペーンをもっと実施する。

- ・介護の役割について「あの介護職の人に本当に助けられた」「あの介護職の人のおかげで助かった」と介護職に感謝の気持ちを持っている人は多い、その点をもっと重視してポジティブイメージ・キャンペーンを展開すべき。
- ・老人保健施設や療養型医療施設等においては、介護職が現場に配置されていなければやっていけない状況になっている。「介護職」が看護職や機能訓練指導員等を十分に補う力を発揮していることを理解し「介護の力」を十分に評価している。したがってこれらの職場では他の職場に比較して介護職に対する処遇はより高い。この点については客観的なデータでも確認しておくべき。
- ・利用者の生活を支えているのは看護の人ではなく介護職である。「介護職の人がいなければ、利用者は決して幸せにはなれない」のである。この事実を標語にして周知することは効果的である。（類似事例）認知症家族の会が数年ごとに実践している、新しい標語づくりキャンペーン。
- ・ホームヘルパーと介護福祉士の区別に関する国民の理解を促進するためには、例えば介護福祉士の会員バッジを製作する方法も有効ではないか。現場の介護職が介護福祉士の資格を取得後、日本

介護福祉士会の各種研修を受講した会員バッジを支給し付けてもらって「良い介護職」、「介護大使」として活動してもらい、介護福祉士の地位向上に協力してもらおう等も有効である。この取組みをマス媒体にも取り上げてもらおう等も効果的だろう。

2. 介護職と介護支援専門員（ケアマネジャー）について

- ・現状、介護職の上がりの職業がケアマネジャーになっている。この現状は良くない。給料も、ケアマネジャーは介護職より少し上回っている。
- ・ケアマネジャーの9割は介護福祉士が占めている。これを踏まえて、介護福祉士会側としては「ケアマネジャーも、広い意味で介護の仕事です。ケアマネジャーは介護の事務の仕事を担当しています。ケアの全般は、私たち介護職が担当しています。」と取り込んでいけばいい。介護福祉士の仲間にするべきである。

3. 財源確保について

- ・介護ロボットの評価システムを構築し、いわゆる「マル適マーク」を創設し評価事業で収入源とすることも考えられる。
- ・民間助成財団等に理解を求め、例えば新たな介護職の研修施設の設置や基金の造設等に応援してもらおう関係を構築していくべき。

IV. その他

1. 介護とロボットについては今後より研究をしないといけない。ロボットを活用したら介護職は2人分を介護できるのか等研究する価値はある。
 - ・介護福祉士はICT活用（監視・見守りセンサー含め）を味方にすべきである。
2. 主な入職先別の介護福祉士の人数比率のデータは重要なデータとなるから作成しておくべき。（例：特養や老健施設等における介護福祉士有資格者の比率）

3. 全体の総括

以下を同時に推進していくことが重要である。

- ①待遇、給料を向上させる。
- ②介護職の行う介護サービスの質を「パーソン・センタード・ケア」の視点に基づいて向上させ定着させる（現在の看護職と同等の水準まで）。
- ③「生活を支える介護の力」に関して、実例に即してポジティブイメージ・キャンペーンを進める。

4. 外国人導入（技能研修制度）について

- ・一定の研修期間を設けて、日本語習得とヘルパー養成の研修は義務付けることが必須。そのうえで導入するにあたっては、帰国後のことを考慮すれば、賃金格差があっても、また非正規雇用形態であってもよい。

項目	内容
開催日	2015年1月22日(木)
開催場所	文京学園大学研究室
お話しをうかがった方	奈良環氏(文京女学院大学 人間学部人間福祉学科 准教授)

I. 今後求められる「介護」の機能、「介護職」とはなにか

1. その人らしく生き続ける、その人にとっての生活の質の維持、向上への支援

- ・介護が必要になっても引き続き地域で“その人らしく生きていく”ための支援の要となる。
- ・介護福祉士は、要介護になることによって損なわれがちな“その人らしい生き方”を変化に伴い維持できるよう支援する役割を果たす。
- ・また介護福祉士は“利用者の住む地域のことを知り、各種の福祉資源や多職種を把握しそれらと相談をしつつ利用者の家に入り介入し、利用者に対する効果的な支援ができる”。ソーシャルワーク的な見方ができ支援を考えることが必要である。

2. 介護福祉士は、「①介護技術+②家族、地域多職種との調整力+③全体を見渡して、その介護家族の10年後についてもある程度見通した支援を行う力」をいずれも持つことができはじめてプロフェッショナルと言える。

- ・施設で介護を行う介護福祉士、利用者の居宅で介護をする介護福祉士、それぞれが地域という枠の中で一人の利用者の状態の変化に応じて連携を取りながら必要な介護ができる。ある程度の見通しのある支援ができる。情報の共有、上手に施設と在宅を行き来できる、生活支援のプロとしてある程度の見通しが立てられることも必要。

3. 家庭内で介護をしている家族が介護を終えても自分の人生を生きられるための支援

- ・利用者と家族からなる家族介護において生じやすい家族内調整課題の解決においても、プロフェッショナルの果たす役割は大きい。高齢者であったとしても、1、2年の介護で終わる場合もあれば、自身の祖母の介護経験のように20年の長期となるものもある。家族が終わりの見えない介護をするのは辛い。介護福祉士として仕事で介護をしはじめた時に、しみじみ仕事でする介護と家族としてする介護の違いを実感した。仕事として介護をする者が関わっていくことで、家族の抱え込みや思い込みによる支援ではなく、適切な自立へのアプローチができる。また、そうすることで介護を受ける本人のみならず、家族介護者の人生も大切にされた支援ができる。
- ・定年後、生活の主となるものが介護になってしまった、またはヤングケアラーと呼ばれるような若くして仕事を辞めてまで介護をしてしまった場合、介護が突然終わった後の自分の人生を仕切り直すのは大変な作業になる。家族介護者には、介護が終了した後は“何もなくなる”感がある。
- ・ヤングケアラーであった自身も一人で食べていくための社会復帰はなかなか難しい状況であった。仕事で介護をする者は、介護者が自分の仕事を辞めてまでも介護をしなければならぬ状態にしないためにも、介護をその専門家に任せることの価値、意味などを伝えていく必要がある。プロフェッショナルの介護福祉士が家族介護に参加することで、家族介護者自身のその人らしいその後の生活を築きやすいのではないかと思う。介護を終えた介護家族がどう生きていくかを支えることができる。利用者だけではなく、介護者の支援にもつながるということを意識できることも必要。

4. 利用者の家族との調整、関係多職種との連携調整を行える力が求められる

- ・家族との調整について

- ・施設介護と在宅介護を比較すると、在宅の場合は、家族の存在、家族の状況把握、連携が必要になる。受験勉強中の孫であったり、介護をする家族が軽度の認知症であったり、共働き、いわゆる働き盛りである世代などが同居しているなど、さまざまな家族の状況が支援に少なからず絡んでくる。加えて在宅の場合は利用者の側が「雇用主」意識が強く立場意識が強い。（施設の場合は、「預かってもらっている」意識が強い。）という特徴もあるといえる。

- ・多職種との連携について

- ・自分の業務守備範囲を理解した上での医学的な知識と技術を習得してはじめて訪問看護等多職種と言葉が共有化でき情報を伝えることができる。介護福祉士はそれができてはじめて“本物の介護のプロ”として機能できる。

5. 生活支援の力（察する、感じる、兆しに気付く）

- ・その人にとっての生活の質とはどのようなことなのかを読み取る力、変化する利用者の体や気持ちを読み取って支援を変えていく力が必要。
- ・利用者がどのような環境でどのように育ったか、経済意識はどうか、続けてきたこと、こだわっていることは何か、労働者としての利用者、生活者としての利用者など、利用者や家族から聞き取ることはもとより、選ぶもの、雰囲気、ご自宅の様子などから察する力、気づく力がある。

6. 演技力のある介護実践力があること

- ・各利用者の生活の質確保向上に必要なものを感じ取り、その人に合ったヘルパーになれること。介護福祉士として、その利用者に関わる上での自分の役割、キャラクターを演じるようなことができることも必要である。

II. 望まれる介護福祉士の人材確保と育成体系のあり方について

1. 特に在宅介護をイメージして、利用者に関して介護のプロフェッショナルとして“気づく視点”を大学4年間で育成する。

- ・大学では4年間全体では「入所施設の実習」、「在宅介護実習」を実施する。今のところほとんどの養成校で実習の中心となるのは施設である。個人の家にかがう在宅実習では個人情報等々の面からもなかなか実習しにくい点もある。在宅での支援をイメージして人材育成できるよう考えていかなければならないと考える。

2. 介護の事業の企画ができる人材の育成

- ・男女のいずれにとっても、介護は“生きてゆくこと全てが仕事につながる”魅力ある分野である。今後さらにいろいろな企画構想を活かした介護事業が展開されてくる・増加してくることは確かである。
- ・仕事としての介護は、数字でわかる身体状況の改善であったり、顧客確保や満足度、売上などの数字での成果もやりがいや魅力としてある。一個人としての支援の取り組みでの成果もあれば、大きな企業での介護の仕事では、ネイルサロンやプチ映画館を施設内に設けるなどの生活を豊かにするさまざまな発想の大きなプロジェクト実現の夢を描くことも可能である。そういった想像力、発想力、実行力のある人材を育成していきたいと考える。

Ⅲ. 介護職、介護福祉士の生涯キャリアパスの構築について

- ・生活の場での支援のプロにこだわって行きたいと思う。他の資格を取って給料が上がるというよりは、生活の場での支援のキャリアを極めることで介護福祉士としてステップアップする。
- ・若い介護福祉士の育成も大切であるが、40歳以降の他の職を経験してきた介護福祉士にとっても「自分の生きてきた経験」だけを楯にするようなことではなく、しっかりと知識、根拠をもった上で、たとえば主任や管理者のような管理職につかず、まったりと現場を極める派、どんどんと上昇する派、色々な働き方を実現できることが可能であることがいい。

Ⅳ. 今後「見える化」を進めるべき介護の仕事、今後重視して活用すべき発信方法

1. 見えること、見せること

- ・保育園や学校などは、自分もすでに経験していることであり、病院も行ったことがない人はいないと思う。しかし、高齢者の施設などは高齢者と一緒に暮らさない限りは興味でもない限り自分が高齢者になって必要になるまでは行くことはない。
- ・映画でもなんでも見る機会をつくるのが大切ではないか。

2. 魅力を感じる仕事としての評価を広めるために必要な対応

- ・利用者だけではなく、他の人から見られている仕事であることを意識して身なり、言葉遣い、態度など常に意識することが大切。見た目は大切である。

Ⅴ. その他

1. ご自身の介護の仕事の従事歴

- ・祖母の在宅介護を20年間担当した(80歳~100歳)。最後半期6年間は他所の家の在宅介護の仕事に従事。

2. 看護師と介護福祉士の違いの一つ

- ・看護師に会う機会は、ほとんどの人が生まれた時からある。介護福祉士は身近にいるか、興味があるか、高齢者になるかしないと会う機会がない。また、看護師の純白の衣装(ユニフォーム)は憧れの対象となる要素でもある。でも、介護福祉士は憧れの衣装という感じではない。比べること自体がおかしいとも思うが、介護福祉士として比べられることが多々あったので、小さな違いだが、若い人にとっては選ぶ選ばないでそれなりに大きな要素ではないかと考える。

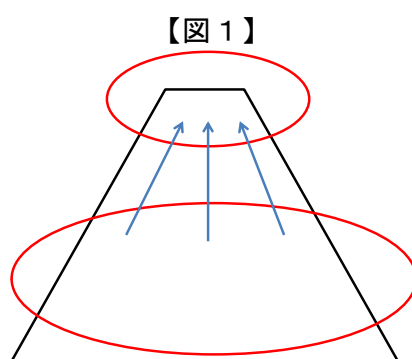
3. 見える、見せるために

- ・広告や短編映画など、短く心に動かすプロにもっと関わってもらいたいのではないかと考える。

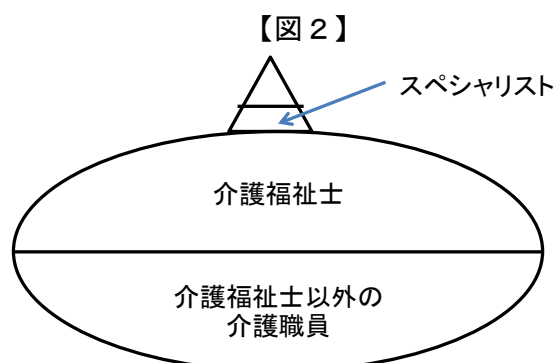
項目	内容
開催日	2015年1月27日(水)
開催場所	上智大学 研究室
お話をうかがった方	藤井 賢一郎 氏(上智大学 総合人間科学部 准教授)

I. 今後求められる「介護」、「介護職」とはなにか

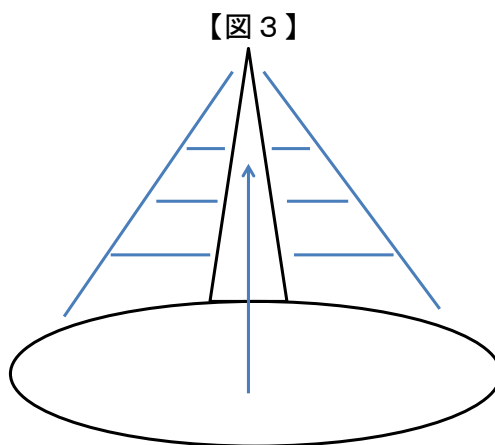
- これまでは、頂を高めるために裾野を広げようとしていたが、今の裾野を広げる方法は頂を高める方向にはなっていない。そういう話ではないと業界の人は思っているが、(図1)とは思っていない。上部は上部で考えていく必要がある。元々の考え方は、上部がしっかりしていれば裾野もしっかりしてくると考えていた。しかし、資格叩き売り論ではないが、介護福祉士の資格の資質を上げていくことがこれまでの議論であったのに、片方で資格を取れない人が困るという声もあった。そういう声に抗しきれなくなっているという現状がある。



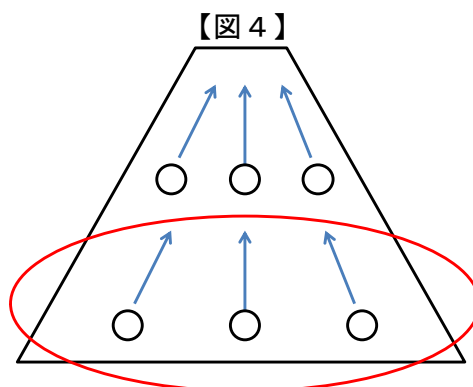
- (介護福祉士の大卒論については) 看護が辿ってきた道のように、「下をなくす」のがいいだろう。ただ、なくすのは大変だから、上に上されるようにした。認定介護福祉士もすごく重要なこと。カリキュラムを見直すことも必要。
- あるとすれば(図2)のような形。介護福祉士資格だけではとても専門職とは言えない。理美容師や調理師も専門職だが、医師や看護師とは違う。調理師は2年の実務経験もしくは学校に行けば試験なしに取得できる。理美容師は学校に行かないと取れない。介護福祉士よりも難しいということになる。
- スペシャリストとは、ある程度、現場実践があり、知識のある人。
- この図によれば、ほとんどの介護福祉士は中堅層ということができる。



- ・（地域包括ケア推進は）大変残念なことに、一部の地域にとどまっている。住み慣れた地域での包括ケアは、多くの専門職が関わること。狭い意味での専門性が求められるのかどうか。家族を含めた地域の資源は専門職ではないが、関わり方を理解していただくことが求められる。そういうレベルの介護を考えたときに、介護福祉士に求められる知識は何か。
- ・今はほとんどの人が、旧態依然のやり方で行っている。ただ、在宅になった時、施設で起きるような不適切ことは解消されるのではないか。地域に職員が出て行く仕組みを作れば作るほど、不適切なことはできなくなるので、安心感は出てくる。
- ・プロフェッショナル層でも、機能に特化したものはエキスパートである。技術力・実践力が求められる。マネジメントができないと、プロフェッショナルとはいえない。プロフェッショナルには「できないことをどうしたらできるかを考える能力」が必要である。
- ・プロフェッショナル層はどのように養成されるか。キャリア・ラダーは、日本では看護の世界で使われているが、元々はキャリア・アップできない人を対象に、ステップ設けていきましょう、という考え方。画びょう状（図3）。

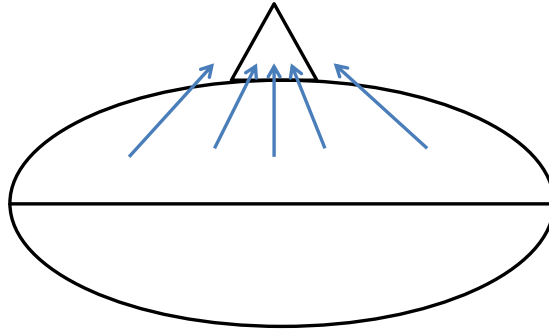


- ・介護福祉士、認定介護福祉士いずれもその考え方に基づいて、図4のキャリア・ラダーのステップを構想したが、下部のグループに疑問符がつく。勉強が苦手と言ったり、キャリア・アップの意味が分からないと言ったりする。



- ・図5のようにするためには、その考え方を共有すること。共有されない問題は、理解してもらうことが難しい。

【図5】



- ・身体拘束・おむつはずし・認知症は、業界でわかりやすかった三大テーマだったが、ある程度解消されてきた。これにとどまっている間は、専門性が高いとは言えない。認知症ケアができて、さすが介護福祉士だな、とならない。これに次ぐものは何か。
- ・身体拘束・おむつはずし・認知症は、いずれも一部の誰かが始めたことだが、こういうものがないと何が目指すことなのか分からない。例えば、特養でがんばってケアして専門性があると言っている人。家族から切り離してどうなのか、地域で住み続けることが大切という人もいる。「生活全体を・・・」、「住み慣れた・・・」はギャップがあって、関係者がたくさん出てきて、介護する側の都合もあるし、本人の意思もある。三大テーマには本人の意思は出てこない。
- ・一番近い言葉は、ソーシャル・ワーク。タンデム型の支援。3つの階層で考えていくにせよ、地域包括ケアを目指していくとして、地域包括ケアと従来の尊厳、個別ケアとはかけ離れてきている。
- ・本人の意思はなく家族と切り離される施設から、社会や家族との関わりが持てる地域への転換を進めるには、多職種と連携できる力が重要である。医療従事者ときちんと話ができるかどうか。医師は、かかりつけ医としての教育を受けていないので、認知症の症状に気づけないこともある。介護福祉士は気づけるし、気づかないといけない。連携とは、医療従事者に言われたことを言われた通りにやるのではなく、医療従事者に言うべきことは言わなければいけない。きちんとアセスメントができて、多職種と連携し、PDCA サイクルを回し、近代組織論的意思決定ができることが必要である。
- ・介護の現場には2つの問題がある。1つは、習うより慣れろという状況。もう1つは、養成校を出た人は基礎的知識があるが、国家資格を持った人が現場に出た時、技術研修が体系的ではないし、技術チェックをほとんど受けない。研修を受講すれば、自分の技術が何を達成しなければいけないのかということが理解できる。
- ・中堅層は、基礎的知識が入っていて、現場で体系的なトレーニングを受け、指導できなければならない。そうではない人もいると思うが。
- ・プロフェッショナル層は、現場レベルのケア、チームをマネジメントしていくため、スーパーバイズができなければならない。また、技術はできる・できないがはっきりしているが、「どうしても介護の現場に馴染めない」「いい経験しているが・・・」という人への対応が求められる。また、他機関との連携のコア（中核）にならなければいけない。

Ⅱ. 「介護（職）の質向上」のために必要なこと

- ・養成校を修了した学生の進路は3つに分かれる。介護・介護以外の福祉・それ以外。
- ・福祉の教育を受けた学生が介護の仕事に進むことを歓迎する教員が、果たしてどれだけいるだろうか。ある学生が特別養護老人ホームに実習に行ったら、「介護の仕事はやめとけ、いつでもできる」と言われたらしい。
- ・サービス業への就職を目指すことの多い大学では、働く側もニーズがあるはず。大学・高校の先生や親は偏った知識しか持っていないので、理解が薄い。どうやって理解を高めるか。
- ・今、「勢いのある法人」は一般大学からの採用を一生懸命やっている。「ヘルプマン」の世界。
- ・介護の給料が安いか高いかの議論もある。年功序列の大企業（男性型、メンバーシップ型の雇用で、生活給を与えられる）と比べると安い、家計補助的な仕事と比べると、例えば女性の多いデパート店員やパティシエ、調理師よりは高い。負けるのは看護師やOT・PTぐらい。
- ・今や男女比率は1：3。男性の寿退社もある。介護保険前は1：5から1：4だった。
- ・男女ともに一般大学から就職する。地方の大学はマイルド・ヤンキー層を狙って雇用に成功している。ただ、北陸など共働きの多い地域では、男性に生活給を与えられているかどうかというデータがない。
- ・中高年の男性を雇う時は、学生と一緒に。首都圏は男性の中高年が一番多くなっていることが、問題を厄介にしている。
- ・（国勢調査のデータでは）訪問介護を含まない介護職員は、2000年は新卒女子・男子を採用していたが、2005年・2010年は女性を全世代から採用している。訪問介護従業者は、女性は40代から50代～60代前半にシフト。団塊世代で、主婦として家に閉じ込められていた。1つは均等法の影響。また専業主婦という分母が減ってきている。
- ・（賃金構造基本統計調査のデータでは）男性の福祉介護事業就業者数は、①共働きの多い県では男性は数が少ない、②東京以外の三大都市圏では30代前半、③東京では30代後半が最多。中年が介護の仕事に就かざるを得ない理由を考えないといけない。給料をどのように設計し、どのように給与のことを訴えていくべきか。
- ・専門職モデルとは、体系的に学問を学び、現場でOJTで技術を習得すること。これを「見える化」しないとイケない。大学は、富士山モデルでは想定していない。理美容師には、カリスマ性が求められるが、医師や看護師の場合は、カリスマ性ではまずい。介護福祉士がどちらになるのか。狭い意味での専門職は、大学養成でコアとなる人材を育てることが必要。
- ・（外国人ではなく日本人を入れるなら）介護・福祉以外の「実は、介護に関心のある」という学生の入職を増やさないといけない。比率は少ないものの、母数の人数規模は大きい。
- ・サービス業を志向する大学の学生が、自然と介護の仕事を進路として選んでくれるよう、タイアップして介護を学ぶ機会があるといい。
- ・オランダやカナダでは人材確保に困っていない。生活したい国外の人が介護の仕事に就く。コミュニティ・カレッジの研修が500時間くらいであり、政府がお金を出している。日本では、初任者研修は自分でとらないといけないことになっている。費用が9万円くらいかかり、その負担額では受講しない。したがって、今後は行政や社会福祉法人が本人の費用負担額を出すといい。
- ・現状では、ステップ・アップして学んでいくための知識が不明確である。ラダーを作る必要がある。勉強する意味が理解できないと、スペシャリストの意味も理解できない。

- ・入職の入り口を広くするには、セグメントを分けないといけない。若い人・中高年・シニアで違う。ターゲットを決めて、どういうメッセージを送るのか。マーケティングのAIDMAの法則。A（注意をひく）は全層一緒でもいいかもしれないが、例えば女性には、やりがいを持って人生再設計、男性には、これくらいの給料がもらえる、といった訴求が考えられる。
- ・専門職としてどうラダーを上げていくか。概念はあるが共有されていない。そもそも設計されていない。
- ・日本型雇用（メンバーシップ型雇用）におけるキャリア。経験をもとに学び、給料が上がる。では、介護職は本当にそうなのか。小さい事業所では描けない。大企業の場合は他の会社のように設計すればいい。

Ⅲ. 社会に対する「介護の仕事」の機能・意義、魅力をいかに訴えるか

- ・まずはセグメンテーション。AIDMAの法則で発信メディアも限定される。任侠ヘルパーはAは高めたが、丁寧に設計しないといけない。

Ⅳ. 優れた「介護のプロフェッショナル」「介護福祉士」の事例

- ・医師と同様、世の中を変えていく仕事をするのが介護のプロフェッショナルである。
- ・例えば、在宅で生活したい人がいたら「在宅で生活できない理由」ではなく、「在宅で生活できる理由」を考えて、その人の介護を担当する関係者みんなを動かして、「在宅で生活すること」を実現する力。リーダーシップが必要。
- ・優れた介護福祉士とはエキスパート。（他の人と違うのは）勉強熱心なこと。いろいろな場面から学ぶ力がある。クライアントから学ぶ力があると言ってもいい。成長していこうという強い意識と、クライアントに対する強い意識が必要。また、人を育てる雰囲気・仕組みがないと、本人が学ぼうという意識は薄くなる。
- ・日本の介護職は「多機能工」であり利用者に対するおもてなしが求められる。介護の仕事のレベルは高い。ジョブ型の仕事の人も、気配りできるし、周囲をフォローする。
- ・今後、人材不足に対応していくためには、業務を限定して仕事をする本来の「ジョブ型」（「この仕事をやってください」という業務指示で働く）の人を大量に雇うしか方法がない。介護の仕事とは何をすることなのかを考える良い機会ではある。

項目	内容
開催日	2015年2月16日(月)
開催場所	ラポール三ツ沢
お話しをうかがった方	小川 泰子 氏 (社会福祉法人いきいき福祉会専務理事総合施設長・ラポール三ツ沢施設長)

I. 今後求められる「介護」の機能、「介護職」とはなにか

- ・高齢化や国際化等利用者の変化が起きてきており、豊かな文化観や世界観をもった人が要介護段階に入ってきている。これらの層に対して従来のような「子ども扱い」の介護はできない。介護職は、利用者の「思い」を受け止められる力をもつことが必要になってきている。
- ・利用者を真ん中にして考え、介護職ができることを、NPO や家族、地域の人たち、さまざまな部分参加の力と接しながらはじめて、その利用者が地域の中で暮らすことができる環境を構築することができる。このようにいろいろな人と接し連携し協力を求めていく「社会性」を発揮することがまず前提である。

II. 望まれる介護福祉士の人材確保と育成体系のあり方について

1. 他産業や業種から介護の仕事に入職した人について

- ・彼らは、“市場を見る目”を教育されている。このことは介護の世界で最大の問題となっている「社会性」や「求められていることはなにかを考える力」の教育を受けているということである。

2. 介護の仕事を選択する人には人間関係が下手な人、大人しい人が多い。

- ・大人しいを、優しいに入れ替えて、「優しいから福祉の仕事を選んだ」という人が多い。このパターンは、一般にいじめられっ子に多い。知識、学力、競争、勉強等に得意でなく、社会性の弱い人が選択する傾向がある。
- ・社会学や医学や経済学、経営学、法学等学問を総合的に勉強して「まだまだ不足だ」くらいの幅広い知識、深い教養を持っていること必要である。

3. 介護職には「利用者及び家族の心理を受け止め、自分の言葉で、利用者及びその家族の信頼を得る能力」及び「高齢者と社会との関係性を理解する能力」、「市場を見る目」が必須条件

- ・社会性、コミュニケーション能力、交渉力、幅広い専門分野の教養、一般常識を身につけ人間力のあること、先を見通す力、人間に関心をもち、深く関わることができることが必要な仕事になってきている。そのような人が就くべき仕事である。

4. 個々人の問題よりも教育の場の課題が大きい

- ・自分の進路をピュアな気持ちで模索している学生に対して、学生の進路を示す教師が、景気が良くなると「介護の仕事を選ぶな」と言っている。介護の専門学校を含めて、学生を育てる「教育」の場に「介護」を考え人材を育てる仕組みがないことは問題。現在の状況では「介護」は作業のテクニック論に終始してしまう。最近は怒りを感じている。
- ・教育課程において「利用者に対してどういう介護をしたらいいか、どうコミュニケーションをとったらいいか」を教えているとは思えない。
- ・例えば「個別ケアを行う」とは、家族及び近隣や周辺にいる子どもたちの中での利用者の生活全体

を支えることである。それができるためには、良い意味での「社会に対する関心」、「社会の状況を知る能力」「詮索する能力」が必要である。この能力の開発に、教育現場はどれだけ学生を指導できているのだろうか。

- ・例えば利用者に対してお茶を入れる行為においても、利用者が尊重されているか、尊厳が保持されているかを観ている利用者がいる。その意味では介護の仕事には「日本文化」を表現することも含まれている。
- ・介護教育において、実習先を介護福祉施設に限定し実施しているのでは駄目である。本来、実習では、実習生は高齢者から問い詰められ教えられる。利用者から「ありがとう、役に立てるねと感謝される」ことを平然と思っている実習生の学生がよくいるが、本来、実習生は高齢者から教えられているのである。考え方の大前提が違う。

5. 介護保険の制度の中では、ヘルパー職、介護福祉士、ケアマネジャーは、パッケージ施策でもあるのだから、介護福祉士も「どうそのひとのケアをマネジメントしていくべきか」という意識を持ってほしい。

- ・介護福祉士の果たすべき役割は、介護福祉士でもあり、かつケアマネジャーでもある。

6. 介護職の教育がまだ介護保険以前の教材のまま

- ・介護技術論だけでなく「個別ケア」を考える人材を育てる教育の仕組みがない。カリキュラムも「育てるカリキュラム」としてリセットすべきである。そうすれば学生のモチベーションも向上するはずである。

(例) ・介護教育に、医療、看護（身体構造の知識含めて）の知識をもっと入れる。

- ・多職種との「対等性」をリセットする。
- ・ICFについて一層しっかり教育する。

7. いろんな専門職種と連携を図っていったらじめて介護福祉士の仕事が成り立つ

- ・医師とやり取りをすることを通して医師に対する質問が出来るようになり、双方に質問ができるようになる。

8. 利用者、医師、多業種との連携を行っていく中で介護福祉士は育成され利用者に対する対等な立場のチームを構築できる。

- ・「地域包括ケアシステム構築」は地域に介護職を育ててもらえる環境ができることでもある。

Ⅲ. 今後「見える化」を進めるべき介護の仕事、今後重視して活用すべき発信方法

現場が協力し、学生を教えている専門学校の教師が「サービスを受ける立場を経験する」教育が必要。現場経験がない人が専門学校の教員になっていることもあり、そのような人が学生に対して「介護の仕事への入職」を勧めないことがある。

Ⅳ. その他

介護の根拠を追求し説明する力が不足している先輩介護職による「現場経験第一主義」も課題である。

項目	内容
開催日	2015年3月17日（火）
開催場所	公益財団法人日本生産性本部
お話をうかがった方	北浦 正行 氏（公益財団法人日本生産性本部 参事）

I. 介護職、及び介護福祉士の確保のあり方

1. 人材確保源

- ・新卒者だけでなく中途採用に対する期待が大きい。
- ・家庭の主婦は、家庭経験での能力もあり、生活援助は即戦力かもしれないが、身体介護はトレーニングが必要となる。
- ・ただし、素地としての実務能力やコミュニケーションの能力はある。ここでのコミュニケーション能力とは、色々な人と色々な話をできる能力を指す。
- ・学生は専門知識はあるが、ベーシックな能力が十分でない。中途採用はベーシックな能力はあるが、専門知識が十分でないこともある。
- ・問題は、専門知識を勉強しても、介護業界に行かない、もしくは早期離職をして他業界に移ってしまう学生が少なくないことである。
- ・学生の場合、定着しないことが問題だが、能力的にベーシックなところ、とりわけコミュニケーション能力でつまづくことが多い。
- ・専門知識だけでなくベーシックなところも、同時形成的に進めていかなければならない。目上の人に対するコミュニケーション能力が弱い。三世同居が減り、核家族が増えている影響もあるのではないか。
- ・中途採用者は、経験は豊かだが、これらの知識、スキル等が介護業界に就くために整理されているのか、という問題がある。介護経験があつたとしても、自我流になりかねない。経験したことを整理すること、そして専門知識を学ぶことが必要となる。特に介護福祉士は講習時間が長いので、その動機付けが必要である。
- ・専門知識の付与とあわせて基礎能力をトレーニングする体制が必要である。
- ・人材の「確保」というより、「養成」が重点課題である。人を育て、人が育つところに人は集まるのではないか。

2. 求職者が職場を選ぶ際の基準

- ・一言で言えば、他の産業・業種と同じような傾向にある。ただ、新卒と中途、また新卒でも初職者と転職者では多少違う。
- ・学生にとってみれば、一般の企業選びと一緒に、まずは勤務条件。
- ・さらに福祉では、施設や事業者の経営理念も大きな要素である。特に福祉の仕事にある程度の経験を積んだ人にとっては大きい。
- ・それでも勤務条件の影響は大きい。ただ、勤務条件には見える部分と見えない部分がある。賃金は割りと見えやすい。しかし昇給状況などは見えにくい。見えない部分の代表例は時間。通勤時間や実際の出社時間、また労働の密度（忙しさ）などは、人材の定着に効いてくる。
- ・こうした条件は働く職場のイメージを作るものであり、現実とのギャップがあるかないかで、定着状況が変わってくる。ただ、新卒者はそこまで見越して選ぶことはない。

- ・中途採用者は、他業界を含めて経験があるので、勤務条件は見透かしてしまう。また、結構選択基準が出来上がっている。学生は言われたままに受け取ってしまう。だからといって、ありのままの条件を話すと学生に来てもらえなくなる。厳しさもあるが楽しさもある、といった話をするのがいいだろう。このような実態があることも、人材が残る条件になる。
- ・有効なのはインターンシップだと考えている。しかも、できれば1ヶ所ではなく複数経験すること。1ヶ所だけでは上辺しか見ることができない。複数の施設を見ることで、施設の選び方の基準にもなる。現場を見ることで、仕事の醍醐味を感じることができる。
- ・ただし、受け入れ体制が重要。インターンシップは最大のイメージアップの行為である。体制ができていないとマイナスイメージしか与えることができない。施設に行き、職員がイキイキ働いている姿を見たり、「辛いけど面白い」といった生の言葉を聞くことで、介護の仕事をやってみたいと思わせることが重要。
- ・セミナーでの説明や映像だけでは、間接的な伝わり方という限界もある。

II. 介護職、及び介護福祉士の育成体系のあり方

1. 今後構築すべき育成の仕組み

- ・ハシゴ（職位）を上げる動機付けが必要となる。専門職としての介護福祉士の魅力性がどれだけあるか。社会的地位が高い（尊敬される）ことや、給与が高いことが求められる。
- ・介護の職場では、今は介護福祉士がトップの地位にある。地位の向上が必要である。専門性があり、プロ人材であるという位置付けが出てこないといけない。
- ・例えば独立事務所を持つことができるような専門職といったように、たどり着くべき専門職の地位が、どれだけ高いか。後発なので、正直、医師や看護職よりも今は低い。
- ・介護福祉士とはどういう人材であるべきなのか。組織の中での中核となっていくのか。あるいはケアマネと統合して独立存在としていくのか。今は前者であり、企業の職能資格制度と同様である。この場合も幅広さを持つ人材として育てるのがいいと考える。
- ・専門性の高さと同時に、魅力をどれだけ発信できるか、ということも考えていく必要がある。

III. 介護職、介護福祉士の生涯職業キャリアパスのあり方

1. 専門性の継続的研鑽

- ・T字型人材形成が必要。専門性を深めると同時に、周辺領域の広がり求められる。周辺領域とは、医療連携、福祉連携（地域連携）、そして経営（マネジメント）である。経営は組織だけでなく、地域での連携のマネジメントもある。
- ・今は介護福祉士が上りの目標になっている。キャリア段位制もそれ以上の目指すところを示すことがひとつの問題点でもある。
- ・専門性の継続的研鑽は重要だ。自身が誇りを持つと同時に、職業に対する理念・考え方（ミッション）を持ち、自覚を持つこと。そして、責任まで持つこと、責務にまで展開することが重要である。
- ・こうしたことは研修では教えられない。それぞれの経験に委ねるだけでなく、見える化して伝えることが大事である。特に福祉関係では、こうした点が強調される。

- ・「研修」ではなく「研究」の姿勢が必要だ。研究は主体性が絡む。プロフェッショナルの世界はどこでも研究している。町工場のベテランも研究し、ノートに内容を書いているという例がある。日々が研究であり、学習の素材である。実は、これがOJTの本質であり、学ぶ心に火をつけることが重要である。
- ・また、研究成果を発表する機会を作ること。職場単位やグループ単位、また他の施設とともに、小集団活動やミニ学会として行うのもよいだろう。

2. 職務・役職ラダー

- ・次に目指すべきものが何かが見えていないと、先に進めない。キャリアの展望が開けないといけない。どんな仕事をするのか、どんな役割を担うのか、しっかりと見せていくことが大事である。
- ・今までは資格を取るにあたって必要な知識の体系が中心になりがちである。もっと幅広の能力（コンピテンシー）を見せることが必要である。
- ・また、具体的な職務やそれに必要な能力の基準があるだけでは不十分であり、これらを期待として伝えることが重要。役職のラダーはできていても、動機付けがないことが多い。外発的動機付け（給料が上がるなど）だけでなく、内発的動機付け（プライドに火をつける）として、期待感を伝えることが必要である。そのマネージングを行うのが管理職層である。
- ・自己研鑽以外に、法令改正や新技術等の研修も必要となる。専門研修を各施設でどこまでできるか。外部化せざるを得ない。体制を作ることが必要だろう。
- ・さらに、受けさせられるかどうか、という問題もある。出すゆとりがあるかどうか。研修に出せないことで格差が生まれてくる。特に地域における研修機会をどうするか。
- ・長い目で見たら、e-learningや通信教育、DVDでもいい。さしあたり、きちんとしたテキスト（現場でも見られるような、エプロンの中に入れておいて休憩時間に見られるような簡便さも大事）と、DVDのような教材があるといい。
- ・キャリアパスとして、施設において、最終的にどういう姿になるか。施設長を目指すのか。天井にぶつかって、ポストがなくなることはないか。今は事業拡張によりポストを作っているが。
- ・複線型のキャリアパスを想定していかないといけない。ライン長と専門性・プロフェッショナル。
- ・現実論としては、転職して、新設の施設に施設長として移ってもらうということもある。今は、他の施設に移った場合、縁故以外でハローワークなどを経由すると、下から入っていくことになる。こうした点も考えていく必要がある。介護経験のない人で、他業界から施設長として来ることもあるが、やはり福祉人材でマネジメント経験のある人の方がよいだろう。
- ・キャリアパターンをどう描くか。複線的キャリアパターンと同時に、経営層の人材をどう引っ張り上げられるかどうか。

IV. 今後、社会に情報発信し「見える化」を進めるべき介護の仕事、介護福祉士の職業としての「魅力」や「仕事の重要性」とは。また重視すべき発信メディアや発信方法

- ・調理師やタクシー運転手などでは優良認定がある。それによって専門性を高めたり、専門性のあることを見せることを行っている。本当にすごいということや、活躍の場面が見えるといいだろう。施設の中では、他の人には見えなくなってしまう。
- ・一番大きいのは地域。地域の中で活躍していることだ。介護福祉士として、地域の会合の委員として参加し、発言している例もある。例えば、会社の講演会などで、保健師は講演ができる。社会的

に資格を持っていることで、外に登場できるとよい。これが見える化になるのではないか。仕事の中身だけでなく、役割を見せること。地域の中での役割などを見せることが重要だ。

- ・介護福祉士はプロフェッショナルということが強調されるべきである。専門性を有しているということだけでなく、社会的な役割を帯びた人であるということ。社会的な役割とは、クローズドでなく地域の中で見えることが重要。今後、地域包括ケアの中でどう見せていくか。市町村と協力していくことが一番の鍵となる。
- ・例えばドラマになることや漫画になることの影響は大きい。家政婦はドラマになったことで、専門職として再評価された。ドラマは、インターンシップのような生身の経験に近い体験ができる。漫画は大学のキャリア教育の中でも使用されている。
- ・『ダイヤモンド』で労働基準監督官の特集を組んでいたが、ドラマ（「ダンダリン」）の影響で、問い合わせが急増したという。介護も働き方について一般誌でプラスイメージを取り上げてもらうといい。今は逆のイメージばかりが発信されているが、外からの評価を高めることを行っていく必要がある。
- ・これまで3Kの職場であった建設業が、イメージアップに成功した典型例であろう。今は機械で作業を行うし、現場も工場のような作業となっている。製造業も油まみれの状態は改善されている。作業着のデザインも良くなった。
- ・つまり、安全衛生を含め、職場環境の改善が大きいということだ。クリーンであり、危険でなくなっている。肉体労働も減っており、イメージを変える大きな要因となっている。製造業では、ものづくりの楽しさを伝えており、建設業では出来上がりが大きいので達成感がある。成果物が見えるのも魅力であろう。介護業界も同じように考えることはできないか。
- ・介護で一番大きい問題は身体労働。ここが一番きついのではないか。確かに機器の導入は進んでいる。身体労働のきつさを緩和することが、イメージアップになるのではないだろうか。また夜勤を辛いものにしないことも必要だ。また妊娠期の女性への配慮も改善が必要。
- ・かなり古くから運営している施設では、施設・設備やレイアウトなどの職場環境への不満感が強いという声もある。今は開放型で、スタッフがバックヤードではなく、病院のナースセンターのように中央に配置されているように、施設を利用者本意に変えたことで、働きやすい環境になった事例もある。
- ・地域性の問題としては、教育機会の格差がある。特に地方で施設が点在していると、事業所間の情報が入りにくくなる。
- ・介護福祉士が集まる機会も必要だろう。介護福祉士内での意識を高めるのに、階層別研修のような、同じレベルで集まるのが有効だ。
- ・日本介護福祉士会の加入率が低いのであれば、介護福祉士を対象とした雑誌・専門誌・ムックなどを作ることも一つのアイデアとなる。有料として書店で販売してもいいだろう。読者は二次的な会員ということになる。無料のメルマガ配信も有効だ。囲い込まれた（継続的な）メルマガは一次的な会員になるような組織化につながる。また、今は携帯サイトがないとダメだろう。更新されるとかなり閲覧はされるようだ。

項目	内容
開催日	2015年3月23日(月)
開催場所	内閣府
お話しをうかがった方	宮島 俊彦 氏(内閣官房社会保障改革担当室長)

I. 今後求められる「介護」、「介護職」の機能・役割とはなにか

- ・地域包括ケアを進めるには、第一に、要介護高齢者に対する予防やリハビリテーションの事業を進め、要介護度が進まないようにすることや要介護状態から脱することを支援する「自立支援」を徹底してすすめることが重要である。そのためには、介護職も専門職の指導のもとに予防やリハビリテーションをの追求してもらうことが必要である。全体のケアの方向は、介護人材の中堅層たる介護福祉士がよりリハビリテーションの一端を専門職の指導のもとに担えること。
- ・第二に、入所施設、在宅、居住系施設において「看取り」ができるようにしなければならない。現在、毎年の高齢者の死亡者数は105万人、そのうち85%の人は病院で亡くなっている。死亡者数はいずれ160万超となる見込みである。今後、病院の病床数は増やすことは難しいので、急性期医療以降は高齢者を病院から地域に帰し、施設や在宅の場で退院後の高齢者の生活の受け皿となる必要がある。
- ・現状では介護職が「看取り」の役割の一端を担うことは厳しいが、いずれ、看護職の指導のもとに、基礎的な看護の仕事の一端を介護職が担わなければいけない事態になる。
- ・多職種連携の軸は介護職である。「幅広く対応ができる介護福祉士」になってもらうことは、介護現場の要請でもあり推進しなければいけない。その具体的な方向性は、多機能化、ケアの総合職化であり、基礎医療、認知症ケア、リハビリテーション等、様々な分野の業務をきちんと担えるようになることである。介護福祉士の機能をその方向に転換しないと、在宅での「看取り」を支えきれなくなっている。
- ・若い世代人口の絶対人口が減少してくるのだから、専門分化した機能を維持するには、一人の人がいろいろな分野の役割を担うことができるようにしなければいけない。そうしなければ介護現場を支えきれない。

II. 人材の確保・育成、キャリアパスのあり方について

- ・上記の介護に必要な機能の方向性からみて、介護福祉士がもう一步レベルアップする「認定介護福祉士」の創設の方向性は間違っていない。
- ・ヨーロッパでは、介護職の養成課程期間は3年とし、この期間にリハビリテーションや医療、看護の一部しっかり学べる仕組みにしている。韓国も3年制になる。日本の現状は高卒2年課程であり、喀痰吸引、経管栄養といった医療行為は行えるようになったが、部分的すぎる。
- ・よりベーシックな看護とリハビリテーションも学ぶ介護福祉士の典型コースも創設するべきである。この3年養成コース創設の議論はもう始めて良い時期である。将来的には国際標準となっている3年制が望ましい。認定介護福祉士はその柱となる。
- ・もうひとつの問題である「介護職のすそ野を広げる必要があること」については、広く中高年層や女性層等も入職しやすくし、入職後、キャリアアップし技能を高めてもらう仕組みを作ることが必

要である。そのためには「生涯研修システム」が必要である。ただしその研修では、座学ではなく介護現場の中での研修が必要である。

- また、長期にわたる研修となれば、一定期間職場を離れることになるので、代替職員の確保等に関する仕組みづくりも急務であり、職能団体としても考えるべき課題ではないか。
- 現在、離職率が10%未満の施設・事業所と30%以上の施設・事業所で2極分化している背景を考えると、賃金の他に、「入職時に職員が考えてきた介護と、入職後、職場で“提供してくれ”と指示される介護との間に乖離があるので、その職場の魅力を感じない」というミスマッチが生じているものと思われる。
- この状況にはある意味やむを得ない面がある。介護業界そのものが、2000年に業界として成立して以来15年間しか経過していない若い業界である。2000年当時、日本は成果主義の雇用管理が主流であったから、「職員が落ち着いて勤務できる環境の構築」に取り組み、ケアの質向上と職員のモチベーションの維持向上に配慮した経営を行ってきた企業がどれほどあったらだろうか。現在、取組んでいる企業と、そうでない企業に2極化していると推定される。
- 今や、介護事業者自身が「人材を確保すること、及び確保した人材を大事にすることが、介護事業の生命線であること」を介護業界の文化として醸成しなければいけない時期にきた。
- 介護職のキャリアパスを構築するにあたっては、多くの介護職が自分の行っている介護の中味の専門性を評価されることを大事に考えており、その専門性に対する評価をキャリアパスに組み込んだ評価システムを構築することが重要である。（「介護の中味の専門性」とは、例えば、この人は認知症のケアで高いレベルにある、看護職やリハビリテーション専門職との協働には高いレベルにある等いろいろな介護の場面で対応できること等を指す。）
- さらに、現在の評価が、事業者にも介護職本人にも確認できるようにし、それに沿った賃金を支払うようにする。介護業界の外からも、この「介護のプロになるほど、賃金が上がり、評価も上がる」仕組みが見えるようにすれば「介護は魅力ある仕事」との理解も広がる。介護職の場合に必要なのは、一般的な係長→課長補佐→課長といったキャリアパスではない。
- 地域包括ケアシステム推進を通して、介護職は、基礎医療、認知症ケア、リハビリテーション等多面的な役割を担い、介護家族との連携、多職種との連携や協働の仕方が分かる「ケアの総合職」であることが評価されるようにしていかなければならない。

Ⅲ. 今後の広報、普及戦略のあり方～社会に対して「介護の仕事」の機能・意義及び魅力をいかに訴えるか

- 特効薬のような方策はないと考えるべきである。看護職の歴史と同様に、「プロフェッショナルとしての介護職」を追求し、処遇改善のための様々な取り組みを行うべきである。そしてこれらは介護福祉士が中心となって社会に発信することが重要である。
- 上記の視点から職能団体が「理念と処遇要求」の綱領を作成し公表することも有効手段ではないか。
- 「介護の仕事の見える化」にはメディア（小説、映画、ドキュメント等）の活用が有効である。「プロの介護職」はなにかという事例（介護職が利用者と関わってこのように改善に向かった、家族との良好な関係の中で看取りに向かうことができた等）をもっと発信してほしい。

2. 自治体等ヒアリング結果

2. 自治体等ヒアリング結果

項目	内容
開催日	2014年12月18日(木)
開催場所	川崎市
出席者(ご協力いただいた方)	関野 岳史 氏(川崎市 健康福祉局 長寿社会部 高齢者事業推進課 計画推進係) 新谷 勇郎 氏(社会福祉法人 川崎市社会福祉協議会 川崎市福祉人材バンク 所長)

I. 介護職(介護の仕事)に係る情報普及、イメージアップに向けた広報の取組について

1. 川崎市の福祉・介護人材確保の取組

- ・今年度、福祉・介護人材確保の取組として、①人材の呼び込み(福祉・介護に関する普及啓発、介護職のイメージアップ、福祉・介護の職場の紹介)、②就労支援(就職支援、無資格者等への就労支援、潜在的有資格者の掘り起こし)、③職場への定着(職場環境の改善、職員のメンタルヘルスケア)、④キャリアアップ支援(研修・講座等の開催)、という一般的な流れで取組を実施している。
- ・②就労支援の取組の1つとして、潜在者の掘り起こしは、人材バンクに委託して進めている。潜在者の掘り起こしは、平成23、24年頃からやっているが、バスツアーは今年度初めて実施した。

2. バスツアー企画の契機

- ・介護の仕事の評判は実態とかけ離れており、イメージが悪い。こうした風評被害をどうするか。これは川崎市だけの問題ではないため、神奈川県全体で取り組もうということになった。県主導ということではなく、県社協や市社協の職員同士のつながりがあり、川崎市だけでは広がりに限られるためである。
- ・誰が悪いイメージを持っているのか、進路相談の先生に聞くと「福祉業界は良くない、行かないほうがいい」と生徒に指導しているという。特に成績の良い生徒が福祉業界を志望すると「なんでそんな業界に行くのか」と言い、成績の悪い生徒の場合には「いいのではないか」と言うという。
- ・個人的には「潜在的」なんてないと思う。何らかの理由があって働けないだけであり、もともと働けない条件があるので、掘り起こしても無理である。
- ・(働けない条件とは)病気(特にメンタル)や他に条件のいい仕事に就いたこと等である。こういう人は介護の仕事に戻ってこない。今までも取組をしてきたが、結局掘り起こせなかった。そもそも潜在者がいるかいないかも分からない。
- ・環境の悪い職場で、嫌な思いをして辞めた人は戻ってこない。(介護業界に携わったことのない)真っ白い方で、理念を理解してこの職場で働きたいという人がターゲットとなる。ネガティブ・イメージの人をプラスにするより、イメージのない人をプラスにした方がいい。
- ・実は給料は悪くないし、働きにくくない。実際に出産で辞めた人はいない。マスコミによる悪い情報が流れてしまった。まっさらな人に、働きやすい環境にあるという現状を見てもらったほうがいい、ということで始めた。

3. バスツアー企画の広報戦略

- ・バスツアーの募集は、①インターネット経由（広告を打つ）、②紙経由（チラシ配付）、③初任者研修先に出向いてPR、を行った。
- ・①インターネット経由では、サイバー・エージェントの力を借りた。ターゲットは30～40代の女性とした。川崎市在住者に絞って広告を打ち出せるので最初はfacebookを使ったが、失敗した。100数名から「いいね」はもらったが、自分で会社をやっていたりすでに働いている人が多かった。そこでyahooやgoogleのバナー広告を打った。実際どのサイトを見て申込をしたのか見ると、ヒマつぶしで見るようなサイトだった。紙経由の場合、業界関連誌よりも女性週刊誌のほうがいいのではないかと感じた。
- ・②紙経由では、役所の窓口等にチラシを置いた。
- ・③初任者研修先に出向いたが、半数はすでに働いている人だった。
- ・結果としてインターネット経由からの申込が一番多かった。

4. バスツアー企画で工夫したこと

- ・連携する施設については、人材確保委員会で施設に協力を働きかけ、8施設が参加した。
- ・事前にトレーニングを実施、おもてなしとは何を見せればいいのか工夫してくださいと、門野氏に1日研修をしてもらった。その際、職員派遣費用として1日1万円を支給した。
- ・研修の成果もあり、バスツアー当日、各施設で工夫した取組を行い、「こんなにできるんだ」と感心した。普通の企業でも学生を迎える際にやっていることではあるが。
- ・バスツアーをしながら施設を見てもらい、結果、8名の就職が決まった。うち7名は介護の仕事は未経験で、無資格者もいた。見学した施設では、キャリアアップできるということを働いている人に話してもらおうようにした。

5. バスツアー企画の成果と課題

- ・うまくいった点は、8名確保できたことと、インターネットの有効活用（特にタブレット端末向けにどう見せるか）の方法が分かったこと。
- ・うまくいかなかった点は、当初facebookにこだわりすぎたこと。
- ・今後の課題は、バスツアーをいつやるかということ。アルバイトニュースのデータでは、子育て中の人いつから仕事を再開するかというデータがあり、4月を少し過ぎた時点と、夏をちょっと過ぎた時点が多かった。このタイミングで仕掛けるのがいいと考えている（今年度は10月に実施）。

II. 広報の訴求対象について

1. 施設の場合

- ・現場が欲しいのは30～40代で、また退職理由として「理念が合わなかった」という回答が多いため、その点への対応が求められる。県内の有力施設長も「理念が合わない人は雇えない」と言っている。転職を繰り返す人より、理念が合う人を育てていくほうがいい。「経験者募集」と打ち出している施設は、結局人が入れ替わり、ずっと「経験者募集」と繰り返している。

2. 在宅の場合

- ・前職で何をやってたかということ、経営者が活かしているかどうかが重要。福祉畑の人は他の業界を知らない人が多く、就職説明会をやっていないところもある。
- ・福祉のことを知っていることよりも、社会人としてしっかりしている人を雇っている事業所のほう

がうまくいっている。

- ・入職のきっかけは口コミが多い。ヘルパーでは「お友達紹介キャンペーン」をやっている所も多い。

Ⅲ. 広報の訴求内容について

1. 介護の仕事をどう見せるか

- ・データで示すしかない。
- ・介護の仕事を紹介するために「介護のプロになろう」というパンフレットを作成した。年 5,000 部を作成し、役所、施設、大学・高校、研修機関に配布している。
- ・パンフレットでは、9施設のデータを紹介しているが、待遇は悪くないこと、産休・育休を取って3年後に全員復帰していること、残業がないことを説明している。
- ・これまで進路指導の先生には、データなしに「介護はいい仕事です」と言い続けてしまった。それでは説得力がないため、データで説明するしかない。
- ・ある先生は、生徒は産休・育休を取れるかどうかをものすごく気にしている、と言っていた。すぐ仕事を辞めて相談に来る生徒も多いらしく、その際には業界が今後発展していく成長産業であることも合わせて説明しているという。
- ・先生を対象としたバスツアーも本当はやりたいと思っている。

2. ブラック企業対策について

- ・京都のやり方が本当はいい。
- ・「ベテランの方は多いですか?」「資格を取りたい場合は?」等、キーになる質問をするよう、ガイダンスの際にアドバイスしている。若い人ばかりが多いというのは問題がある可能性もある。

3. 親や小学生等の子どもへの対応

- ・キャリア教育として、教育委員会にコンタクトを取り、総合学習の中で副読本を使いながら福祉の仕事を経験してもらう取組を、来年度から試行予定で、現在協力施設を打診中である。
- ・イベントで親も連れてこられるよう、施設に働きかけている。親子セットであることが重要だと考える。また、子どもに「仕事」であることを教育することも求められる。
- ・学校と施設とのコーディネートを市が行っている。学校の先生も福祉の教育をしたいと考えているが、施設に依頼すると断られることもあるという。

Ⅳ. 広報戦略に関する連携について

- ・(職能団体等との研修等での連携として) キャリアアップ支援は、社協に委託しており、カリキュラムごとのつながりがある程度である。
- ・(民間企業の活用では) 就労支援の取組の中で、4年間の国の緊急雇用基金(今年度で終わり)を活用して、「失業者の資格取得と雇用機会創出を組み合わせたメニュー」をパソナに委託して実施している。
- ・(マスコミの活用では) 都度プレスを投げているが、取り上げてくれるかどうかはマスコミ次第である。人材バンクのメンバーに神奈川新聞の記者がいるので、記事扱いで掲載してくれることはある。タウン誌は反応がない。1年間に6回掲載しても求人が0ということもあった。

- ・就職相談会では70ブース（保育含め）を設けた。ブースの作り方についても研修を行っている。

項目	内容
開催日	2015年2月5日(木)
開催場所	京都府
出席者(ご協力いただいた方)	田村 智 氏(京都府 健康福祉部 介護・地域福祉課 課長) 藤田 育 氏(京都府 健康福祉部 介護・地域福祉課 福祉人材担当 副課長)

I. 介護職(介護の仕事)に係る情報普及、イメージアップに向けた広報の取組について

1. 京都府の福祉・介護人材確保の取組の全体概要

- ・緊急雇用対策基金を活用した取組を進めている。

重点事業Ⅰ：3年間で新たに福祉人材6,000人(府北部900人)の確保及び定着を推進

重点事業Ⅱ：福祉人材育成認証制度の普及・推進(若年者確保対策と環境改善)

重点事業Ⅲ：北部養成システムの推進

重点事業Ⅳ：潜在有資格者・介護離職者再就業対策の推進

<平成26年度京都府介護・福祉人材確保総合事業>

重点事業Ⅰ：緊急福祉人材確保対策事業

(1) 福祉人材短期養成・確保事業

(2) 京都ジョブパーク・カレッジ連携事業

重点事業Ⅱ：福祉人材育成認証制度等の活用促進

(1) 福祉人材育成認証システムの推進

(2) 大学連携新卒者の確保

(3) 福祉人材(現任職員)処遇改善・スキルアップ支援事業

(4) プラットフォーム運営事業

重点事業Ⅲ：京都府北部福祉人材養成システム推進事業

(1) 北部養成校基盤整備

(2) 北部人材緊急確保・定着等事業

重点事業Ⅳ：潜在有資格者・介護離職者再就職支援事業

- ・重点事業Ⅰとして、特に北部は過疎化・高齢化が進んでいるので設定した。
- ・重点事業Ⅱは昨年度から取り組んでいる。事業所にやる気を高めてもらうことに加え、イメージアップを狙っている。事業所団体も関心いただいている。
- ・重点事業Ⅱ(2)としては、大学にも就職課に声掛け、福祉人材育成認証制度システムとあわせPRを行っている。
- ・重点事業Ⅲは、北部には養成校もない状況のため(過去にはあったが廃止された)、養成校の誘致と現任者研修の支援を行っている。実習では宿泊もできるようにしている。
- ・重点事業Ⅳは、人材研修センターを窓口として実施している。
- ・事業費は全体で6億3千万円(平成26年度)。

- ・今年度、福祉・介護人材確保の取組として、①人材の呼び込み（福祉・介護に関する普及啓発、介護職のイメージアップ、福祉・介護の職場の紹介）、②就労支援（就職支援、無資格者等への就労支援、潜在的有資格者の掘り起こし）、③職場への定着（職場環境の改善、職員のメンタルヘルスケア）、④キャリアアップ支援（研修・講座等の開催）、という一般的な流れで取組を実施している。
- ・②就労支援の取組の1つとして、潜在者の掘り起こしは、人材バンクに委託して進めている。潜在者の掘り起こしは、平成23、24年頃からやっているが、バスツアーは今年度初めて実施した。

2. 取組の体制

- ・どれだけ人材が必要かを算定したところ、6,000人が必要との試算となった。これをどうやって達成するか検討した。
- ・まず医療・介護新基金を活用し、協議会を設置した。「きょうと介護・福祉ジョブネット」である。
- ・幹事会は年1～2回の開催である。その下にWG、PT等のチームを立ち上げた。
- ・「人材確保WG」のメンバーは20名程度、会議は月1回、運営事務は府福祉人材センターである。
- ・人材確保WGには2つのチームがある。中途人材・潜在資格者等の確保・定着を行う「人材確保・定着チーム」は、年12回会議を行い、ハローワーク等と連携しながら取組を進めている。
- ・小中高生に対する理解促進事業を実施する「仕事理解促進チーム」は、教育委員会と連携しながら活動している。年末には合同発表会を行うことで、事業に参加してもらいPRになっている。小4が対象で高校生には出前講座も行っている。
- ・「環境改善PT」のメンバーはチーム各10名程度、会議は月1回、運営事務は府で、民間委託を行っている。
- ・環境改善PTも2つのチームがある。福祉人材育成認証システムを軸とした処遇改善の取組と連携して、学生をはじめとする若者に福祉の魅力を発信する「若者魅力発信チーム」は、職能団体や介護福祉士会の30代未満を中心にメンバーを構成。認証制度をいかに活用してイメージアップするか、という取組を進めている。会議は第2火曜日の17時から等、負担のかからないように開催し、事業者にはメンバーのシフトを外してもらいようお願いしている。今年度は「感動エピソードコンテスト」を企画した。
- ・北部福祉人材養成システムの構築と連携した施設若手職員による北部ブランドづくりと若者交流・学びの場の創出を行う「北部ブランドチーム」では、「福祉フェスタ in まいづる」を開催（映像コンテストの実施等）、1,500人を集めた。
- ・養成校誘致では、関係者と機能分担を行って取り組んだ。宮津市は社福と連携して模擬演習の実施、福知山市は資格取得の実務者研修450時間の課程をクリアできるように一般社団法人担当と連携して研修を実施、舞鶴市は専門学校（YMCA）を誘致（市から5,000万円の補助金が支出されている）
- ・その他に「看護職確保PT」がある。特養でも看護職が必要となるため。
- ・これら5つのチームが有機的に連携して事業を進めている。

3. 取組の進め方・内容

- ・重点事業Ⅰ・Ⅱをまずやってから、他の取組をすることが国から求められている。
- ・重点事業Ⅱは今年2年目となる。これは事業者の見える化である。
- ・認証取得のステップは、若手職員の養成を宣言→育成計画、キャリアパス、WLB、コンプライアンス、

地域貢献等 17 項目に関する評価の実施→審査後に認証となる。認証先は現在 91 事業所。

- ・17 項目をチェックして不足する点があれば、集合研修に出てもらう。また認証一步手前の事業所は、訪問して支援を行っている。
- ・就職フェアは全体で約 120 事業所に限定されるので、今や認証がないと出られない状況となっている。業界のレベルは上がってきている。なお、上位認証の設定はこれからである。
- ・17 項目の評価項目の中でも、給与表の公開や 10 年のキャリアパス等は厳しい・難しいとよく言われる。制度検討には 1 年半を要した。
- ・なお審査に際しては、職員に話を聞いて裏を取ることで行っている。
- ・就職フェアでは、認証事業者は宣言事業所より話を聞きたいという人が 1.6 倍くらいいた。
- ・認証キャラクターは公募し、「ここまる」と決定した。

- ・学生へのアピールとして「就活お役立ち BOOK」を作成している。この中でも特に STEP 2 が特徴的である。正しい情報を、まず学校の先生や進路指導の先生、保護者に知ってもらうことが必要である。今までは事業者への働きかけが中心であったが、今後は大学への働きかけを検討している。
- ・「就活お役立ち BOOK」は数万単位で印刷している。就職フェアや学校回りの際に配付したり、高校・教育委員会・府立校長会にも配っている。

- ・重点事業Ⅱ（3）として、研修等を社福で行っている。認証事業所の場合は 200 万円まで、宣言事業には 100 万円まで、研修費用を負担している（予算 1 億円、認証事業全体では 2 億 1 千万円）。
- ・認証取得の事業所開拓はパソナに委託している。研修支援はエイデル研究所に委託。審査は職員が社会福祉士と一緒に回っている。

- ・重点事業Ⅲの養成校基盤整備は、修学資金貸付制度とあわせて実施している。

- ・重点事業Ⅳでは、南部からの移住・定住支援も検討している。Uターン等、地域の活性化にも貢献したい。
- ・「正職員チャレンジ事業」という、紹介予定派遣も行っている。本人の給料は京都府が負担し、働きながら資格取得を目指し、資格取得後は正規雇用となる。雇用までの期間 2.5 ヶ月。マンパワーが委託先となり、人材はマンパワーからの派遣となる。今年は 150 人枠に対して 400~500 人の応募があり、事前にマンパワーで面談を行うので、事業者からの評価は高い。実際、離職率は 3~4% と低く定着率が高い。派遣先として認証事業所を優先している。人材確保だけでなく定着支援も重要だと考えており、フォローアップ研修もあわせて実施している。
- ・また、介護福祉士は京都で 2 万 5 千人の登録者がいるが、働いているのは 1 万人程度である。辞めている人がどこにいるか分からないので、人材センターと協力して、面談した際に有資格者はまず登録をしてもらっている。データをグルーピング（住所、年齢、経歴等）し、就職フェア等の案内を送っている。初年度で 6 月から実施し 1 月末で 270 人が登録済み（内、40 人が内定）、人材バンク的に活用している（全社協のプールシステムは 3 ヶ月毎でデータが消えるシステム）。
- ・研修に派遣できるよう、講師バンクも作っている。職病訓練校とも連携している。
- ・京都府の介護人材は 4 万 5 千人。これまでの実績として、1 年目に 2,120 人、2 年目に 2,415 人を

確保しており、目標の 6,000 人はいける予想である。

4. 取組のポイント

- ・会議を 10 回くらい行い、3K の業界にどうすれば人が来てくれるかを検討した。その結果、認証制度を核として他の事業を展開していこうということになった。福祉の現場を見えるようにすることに加え、各事業者にはレベルアップして下さいというお願いも行った。
- ・1/16 に厚生労働省（福祉人材確保対策室）より通知があり、重点事業Ⅰ・Ⅱが今後の必須事項となっている。
- ・どうやって人を確保するか、と業界全体で悩んでいた。どうすれば他の産業に行く一般学生を取り入れることができるのか。他の産業は現場・環境が見えるが、福祉は見えなかった。そこで、まずは見えるようにしようということになった。
- ・府での取組に対する関心は高く、広島、奈良、大阪、栃木、高知からも視察が来た。

Ⅱ. 今後の展望について

- ・今後、各業界がどこまでやるか。京都の中で役割決めて、責任を持たせ、情報公開して、ということ、来年 1 年かけて検討する予定。ドイツで行われている「品質向上オフensive」は、全ての関係機関が取り組むべき 10 項目に合意して、期限・役割を明確にして推進しているという。小学校からどんなことをやるか、ということも含まれる。
- ・学生へのアピールは今まで弱かった。大学・養成校の開拓に向けて、先生回りを行う人を雇う予定（今年）。

Ⅲ. その他

- ・「きょうと介護・福祉ジョブネット」の HP アクセスは、1 ヶ月 24 万ページビュー、1 ヶ月ディジット 1 万くらい（閲覧者 1 万人くらい）。

3. 「介護職(介護の仕事)」に係る 主な広報、情報普及整理表

3. 「介護職（介護の仕事）」に係る主な広報、情報普及整理表

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
自治体	京都府	○ (学生)	—	—	—	—	ウェブサイト（きょうと介護・福祉ジョブネット）	<ul style="list-style-type: none"> 「学生の方」ページ ・事業所検索 ・就活サポート（就職・資格取得バックアップ） ・合同就職説明会 ・業界研究（福祉の仕事&働き方ガイドブック、キャリアパス、福祉の就活お役立ちブック、福祉の星） 	<ul style="list-style-type: none"> （福祉の仕事&働き方ガイドブック） ・職員からのメッセージ ・職場紹介 ・職種紹介 ・1日の流れ ・勤務スタイル（入所系、通所系、訪問系のシフト） ・1ヶ月のシフト ・給与、キャリアアップ、資格 	<ul style="list-style-type: none"> ・5年後・10年後を見据えられる業界 ・大切なのは意欲 ・福祉の奥深い面白さ ・結婚・育児も考えながら長く勤められる仕事 ・出産や結婚、引っ越しの経験が仕事の糧になる 	「Let's enjoy heartfelt work」「成長業界」「やりがいのある仕事」「楽しい」「やりがい」「天職」「両立しやすい環境」	
							（福祉の就活お役立ちブック）	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩の話（介護職員、生活支援員、保育士） ・データの紹介 ・応募の準備 ・「きょうと福祉人材育成認証制度」の紹介 	<ul style="list-style-type: none"> データ紹介 ・福祉職場のやりがい ・必要となる介護職員数 ・給与の他業界比較 	<ul style="list-style-type: none"> 「成長を実感できる仕事を見つけるために」 「学び」「業界の成長性や安定性」「安心して長く働ける」 		

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
							(福祉の星) ・先輩インタビュー(若手職員からのメッセージが現在113通)を毎週紹介(きっかけ、やりがい、心に残る出来事、就職を目指す人へのメッセージ)	<ul style="list-style-type: none"> ・しんどいことも多いが、得るものも多い ・辛いこともあるが、成長できる ・責任も大きいですが、笑顔を共有できるやりがいのある仕事 ・学んだり楽しませていただくことが多い ・実際は楽しく明るい仕事 ・かけがえのない仕事 ・大変なこともあるが、人に感謝できる仕事 ・将来の自分や家族のために役に立つ仕事 	「笑顔」「ありがとう」「学ぶ」「嬉しい」「喜び」「感謝」		
	—	—	○ (学生以外)	—	—	ウェブサイト (きょうと介護・福祉ジョブネット)	「一般求職者の方」ページ ・就職応援プログラム ・合同就職説明会 ・関連施設(相談窓口)				
	—	—	—	—	事業者		「事業者の方」ページ ・きょうと福祉人材育成制度 ・実習のこころえ ・人材採用(事業への参画募集)				

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
		—	—	—	—	教育機関	「教育機関の方」ページ ・大学職員の方へ ・高校職員の方へ ・小中学職員の方へ	(大学職員の方へ) ・大学と事業者が連携をし、福祉業界への就職率を高めるプロジェクトの紹介(ガイダンス、インターンシップ、説明会、出前講座等)	・参加した学生の声と実施した大学の声を掲載 ・参加大学実績一覧	「福祉業界の魅力、伝えます」		
								(高校職員の方へ) ・介護・福祉職場や福祉校への進路選択に資するために、仕事の大切さ、やりがいについて理解してもらうプログラムの紹介(出前講座、インターンシップ、見学会等)				
								(小中学職員の方へ) ・将来の社会を担う子どもたちが授業を通して福祉の現場を知り、仕事の魅力に触れることで、福祉の現状や職業について理解を深めてもらう事業の紹介	・次世代パンフレット、指導者用ガイドブック、生徒用ワークシートの作成 ・モデル事業のプラン例提示 ・参加した子どもたちの声と学校の声、協力団体の声を掲載	「福祉の仕事を通じたキャリア教育実践」		

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
	川崎市	—	○	—	—	—	<p>ウェブサイト（バナー広告）、チラシ</p> <p>・バスツアーの募集は、①インターネット経由（広告を打つ）、②紙経由（チラシ配付）、③初任者研修先に出向いてPR、を行った。①インターネット経由では、サイバー・エージェントの力を借りた。ターゲットは30～40代の女性とした。yahooやgoogleのバナー広告を打った。</p>					
							<p>パンフレット「介護のプロになろう」</p> <p>・年5,000部を作成し、役所、施設、大学・高校、研修機関に配布している。</p>	<p>・9施設のデータを紹介しているが、待遇は悪くないこと、産休・育休を取って3年後に全員復帰していること、残業がないことを説明している。</p>				

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
静岡県	—	—	○ (主に学生)	—	—	ウェブサイト（介護の未来ナビゲーター）	<ul style="list-style-type: none"> ・介護の未来ナビゲーターとは（目的、活動予定、介護人材の現状） ・オリジナルムービー（新卒者女性2名の入職理由、仕事のやりがい等を紹介、2分43秒） ・介護のしごと図鑑 ・ナビゲーター紹介（男性14名・女性13名） ・facebook（現在「いいね」140件） 	（ナビゲーター紹介） <ul style="list-style-type: none"> ・入職・転職のきっかけ、現在の仕事の状況や、介護の仕事に対する自分の思いを掲載 	<ul style="list-style-type: none"> ・「両親の支えになれる仕事」に転職 ・おじいちゃん・おばあちゃん子は、介護の仕事に向いている ・進学失敗、祖父母の介護が、人生の転機に ・夢を失った自分に介護の仕事を勧めてくれたのは、両親 ・ボランティア経験から福祉系の高校に進学 ・認知症の祖母の迷子騒動が、介護を目指す大きな動機 ・「十分な介護」を実践すべく、大学を辞めて介護を学ぶ ・「暗い」を「明るい」に介護のイメージを変える ・介護を受けた経験から、なんとなく福祉の世界へ ・福祉の仕事に従事する母の背を見て介護の世界に ・「人と接する仕事」を求め、文学部出身で福祉の仕事に ・大学で介護現場で働く人にインタビューした際に、負のイメージが払拭 ・「その人らしさを引き出す方法を考える仕事」に魅力を感じた ・誰かを支える仕事がしたい 	「介護の未来があなたを待っている」「人と接する仕事がしたい」「ありがとう」「やりがい」「心が触れ合う仕事」「感謝」「存在意義」	

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
						facebook (介護の未来ナビゲーター)	<ul style="list-style-type: none"> ・ナビゲーターが最近の施設での出来事等を投稿 ・大学生が作る情報誌「静岡時代」に介護の未来を考えるフューチャーセッションの様子も掲載 ・毎週数本の投稿がある 				

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
		—	—	○ (主に学生)	—	—	ウェブサイト（介護のしごと図鑑）	<ul style="list-style-type: none"> 先輩メッセージ（男性8名・女性7名、勤続1～10年目） 介護サービスの種類 介護の仕事のミニ知識 キャリアパス制度等の静岡県の取組等の紹介 職場体験受入施設（60施設）の紹介 	<p>介護の仕事に就いたきっかけややりがい、将来の夢、若い世代へのメッセージを掲載</p>	<ul style="list-style-type: none"> 悩み続けた日々を助けたのは先輩とご利用者の存在 仕事の難しさがやる気を生む 被災地支援の経験からやりがいを感じた 介護技術コンテストで最優秀賞 自分の支えとなるのはご利用者の笑顔 その人らしい生活を送るために支えとなる 自分の時間が持てないため転職 仕事をして 3K のイメージが変わった 多くの職種・資格があり、自分に向けた仕事を探せる 興味のある施設の見学や体験をしてみるのをおすすめ 若いからこそできる体験と経験 介護職次第でご利用者の暮らしが良くも悪くもなる 	<p>「笑顔」「嬉しい」「喜び」「一生の仕事」「成長」「人と人とのつながり」「コミュニケーション」「不安」「資格」「学ぶ」「ありがとう」「感謝」「スキルアップ」</p>	
	広島県	—	—	—	—	事業者	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> 連携・協働事業所登録、支援協議会の事業・取組への参画推進、各種研修・セミナー情報、就職総合フェアの案内、労働法令関係等の情報等 				

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
		—	—	○	—	—	ウェブサイト	福祉・介護の仕事、働く人のインタビュー、仕事（職場）紹介パンフレット、資格取得、就職フェア、求人サイト等について、外部サイトへのリンク（「福祉のお仕事」、HELPMAN！ JAPAN 広島版、社会福祉人材センター等）を中心に掲載				
		○	—	—	—	保護者、事業者	ウェブサイト	福祉・介護職理解促進説明会、検索、就活サポート、合同就職説明会の掲載				
	埼玉県	○	—	○	—	事業者		<ul style="list-style-type: none"> ・合同入職式を開催し、約 400 人の介護職員が参加 ・資格や能力等に応じた給与表が整備されていない事業所の参考となるよう、「埼玉県介護職員モデル給与表」を作成 ・「コバトン ハートフルメッセージ」と称して、介護スタッフへの感謝の気持ちや応援メッセージを募集し、模範となる取組を行った介護職員・介護事業所を表彰 ・若手介護職員 18 名を「介護の魅力 PR 隊」隊員に任命し、知事から任命書を交付 				

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
高知県	—	—	○ (主に学生)	—	—		<ul style="list-style-type: none"> ・県内で活躍する介護職を紹介するテレビ番組の放映 ・学生や学校関係者等に、福祉・介護の仕事の種類や魅力を伝えるためのパンフレットを配布 				
神奈川県	○	—	—	—	—		<ul style="list-style-type: none"> ・福祉・介護の仕事の魅力を伝えるために、「高校生介護職場体験促進事業」を開始 ・新たに作成した教材「福祉・介護にふれてみよう」を全県立高校・中等教育学校の生徒（145校、約13万人）に配付、この教材を活用した授業を実施 ・若手介護職員等を派遣し、仕事の魅力ややりがいを伝える出張介護授業を実施 ・インターンシップによる職場体験の促進 				
	—	○	—	—	—		<ul style="list-style-type: none"> ・有資格者の再就労を支援する研修や、一般の人を対象にした研修・セミナー等の開催に助成する、「福祉・介護人材参入促進事業」を実施 ・その他、「福祉・介護の職場体験」、「福祉のしごとフェア（ガイダンスと相談会）」、「福祉の仕事 出張相談会」、「福祉の仕事を知る懇談会」等を定期的に開催 				

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
		—	—	—	○	事業者	<ul style="list-style-type: none"> ・平成 24 年度より、介護を受けた高齢者や家族等から、介護にまつわるエピソードを募集、対象となった介護従事者や施設等を表彰する「かながわ感動介護大賞」を実施 ・平成 5 年に、おおむね勤続 20 年以上の功労者を称える「神奈川県介護賞」、また平成 24 年に、各種研究発表大会等で模範的な研究発表を行う等、顕著な功績があった若い福祉従事者を表彰する「かながわ福祉みらい賞」を創設 					
	岡山県	—	—	○ (主に学生)	—	—	<ul style="list-style-type: none"> ・合同入職式を開催、さらに「福祉・介護職員合同入職式フォローアップ研修」を開催 ・県政広報チャンネル (youtube を利用) にて、介護福祉士の仕事や施設、就職フェア、仕事体験等を紹介する「自立に寄り添う」を発信 				○	
関係団体	A 会	—	—	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・A 会とは ・<u>広報・情報・資料</u> ・研修・セミナー ・調査・研究 ・行政資料 	<ul style="list-style-type: none"> ・広報コンテストの実施 (施設・事業所の広報力向上に向けたウェブサイトと広報誌のコンテスト) ・エッセイ・小論文と川柳部門による高齢者の声の発信 ・介護作文・フォトコンテスト (作文と短文、フォト部門、介護に関心を持ち理解を深めてもらうためのコンテスト) 		介護エピソード、新成長産業への訴求		

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
						広報誌	A 会の理念や活動内容、高齢者福祉・介護に関する最新の動向、全国の施設・事業所の最新情報や科学的介護の実践に向けた取組等を紹介				
	B 会	—	—	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・ B 会の概要 ・ お知らせ ・ 各種ご案内（研修、図書、書式集等） ・ 会員専用ページ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2011 年に放送されたテレビ番組を掲載 			
						機関誌					
	日本介護福祉士会	—	—	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本介護福祉士会とは ・ <u>介護福祉士とは</u> ・ 取組 ・ 事業案内 ・ 研修情報 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護福祉士資格の説明 ・ 取得方法の説明 ・ 国家試験情報 			○
						会報誌（日本介護福祉士会ニュース）					

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
介護事業者	A社	—	○	—	—	—	ウェブサイト	「採用情報」ページ ・募集職種一覧（在宅・施設別に各職種の業務内容を紹介） ・研修体制（資格取得支援として各種講座割引） ・採用の流れ（中途採用） ・就業相談会日程 ・ <u>介護職インタビュー</u> （女性2名、38歳と20歳、資格の有無不明）	訪問介護とグループホームの仕事について、自身のこと（仕事の楽しさややりがい）やサービスの概要、業務の特長を簡単に紹介	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の人にぴったりの働き方 ・都合に合わせて働く時間が選べる ・コミュニケーションが楽しい ・主婦の経験が活かせる ・お客様に教えていただくのが楽しい ・感謝されて嬉しい ・休みがとれる ・シフトで仲間とともに働く ・いろいろなスキルが身につく 	（トップ）幅広い分野でのキャリア形成について訴求 （インタビュー）楽しさや嬉しさ、自分の暮らしに合わせて時間調節可能な訪問介護という働き方について言及	
		—	—	—	○	—	ウェブサイト	「介護サービス」ページ ・介護サービスの紹介 ・介護の基本情報 ・ <u>事例研究発表会の掲載</u>	介護サービスの向上を目指し、介護現場における事例を科学的・客観的に研究	<ul style="list-style-type: none"> ・転倒予防 ・在宅生活継続支援 	介護サービスの向上について訴求	

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
	B社	—	—	○	—	—	ウェブサイト	「採用情報」ページ <ul style="list-style-type: none"> 施設ごとの仕事内容の紹介 仕事検索 <u>介護スタッフインタビュー</u>（男性1名・女性5名） 研修制度 説明会・セミナー 	経験談と1日のスケジュールを紹介（他施設から転職、一般大学新卒、訪問介護からホーム介護に転職、OL未経験、福祉系大学新卒、専業主婦未経験）	<ul style="list-style-type: none"> 40歳で資格取得、スキルアップの人生はまだ続く 就職活動で進路を変更 ホームでの介護の面白さ 受付や事務よりも合っている 実習施設での悪いイメージから、企業理念に共感して進路変更 家事や子育てとの両立 専門知識を身につけるためのバックアップ 	（トップ）人生に寄り添う究極のサービス業であることを訴求 （インタビュー）様々な経歴を有する人や、介護にかける情熱を持つ人、成長ややりがいがあり、一方で苦勞についても触れている。また、親の反対があったことや、理想とのギャップなどの悩みや迷い、子どもから評価されたり、相手から教えられる仕事であることについても言及	
		—	—	—	○	—	ウェブサイト	トップページ <ul style="list-style-type: none"> 施設検索 セミナー・イベント見学会案内 <u>お客様相談担当と入居検討者とのエピソード紹介</u>（50件） <u>スタッフの体験エピソード紹介</u>（15件） 	企業理念に沿うサービスを提供している事例としてエピソードを紹介	<ul style="list-style-type: none"> （お客様相談担当と入居検討者とのエピソード紹介） 100人100通りのエピソード 皆様のお悩みと解決までの道のり（スタッフの体験エピソード紹介） 		

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
C社	—	○	—	—	—	ウェブサイト	<p>「採用情報」ページ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 仕事検索 ・ <u>4つの働き方の提示</u> ・ <u>スタッフインタビュー</u> (男性4名・女性4名、20～30代、在宅・施設別、看護師1名含む)、仕事内容の紹介 	<p>(4つの働き方の提示)</p> <p>キャリアアップ、仕事と育児の両立、未経験でも活躍可能、寄り添う介護(在宅)、の4つの働き方を提示</p> <p>(インタビュー) 転職した理由やこれまでの経験談、現在の働き方と、今後の目標等を紹介</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実践に役立つ研修制度 ・ 結婚・出産をしても続けたい ・ 人の役に立ちたい ・ 勉強できる ・ 訪問介護で両立 ・ 未経験からでも大丈夫 ・ 人と深く接する仕事 ・ 子育てが一段落したら介護福祉士の資格を目指す ・ 体を動かすのが好き ・ 自分の時間を持って、子どもと触れあえる ・ 障がい者の母の介護経験 ・ 介護職員とアイデアを出し合う(看護師) 	<p>やりたい介護ができることや、両立・未経験可能、資格取得について触れている。また、触れあう喜びやコミュニケーションや仲間といった仕事の楽しさに加え、知識や技術を習得できることにも言及</p>	

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
		—	—	—	○	—	ウェブサイト、会報誌	<ul style="list-style-type: none"> トップページ 施設での生活の特徴 施設一覧 説明会・見学会 入居者等の声をまとめた月刊会報誌の掲載 介護職の教育活動等の情報 	サービス向上に向けて、ご入居者様及びご家族様の声をまとめた月刊会報誌の内容を掲載	<ul style="list-style-type: none"> 結婚式に父が参加でき感謝 初めて船に乗れて嬉しかった 普通の生活ができる喜び 職員と話ができて楽しい 		
	D社	—	—	○	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> 「採用情報」ページ 会社ミッション 求める人材 採用要項 	<ul style="list-style-type: none"> 会社ミッションとして介護の仕事のブランド向上を掲げる 最初の新卒採用エントリーは800人以上 			
		○	—	—	—	—		<ul style="list-style-type: none"> 「新卒採用」ページ facebookによる情報提供や交流 「いいね」368件 「内定者紹介」アプリ 				
		—	—	—	○	—		<ul style="list-style-type: none"> 企業ページ 衣食住について アシストする 地域とのつながり 	施設で受けられる介護の特徴を説明			

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
人材マッチング機関	A センター	—	—	○	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事検索・応募 ・事業所検索 ・ナビ ・福祉の資格ナビ ・<u>現在の求人動向</u> ・Aセンターについて 	(ナビ) <ul style="list-style-type: none"> ・仕事の種類、職場の種類、必要な資格等の紹介 ・就職活動ガイド ・働く人の法律基礎知識 ・進路ガイド(高校生用) ・職場の詳しい紹介 ・職種ごとの職場・仕事の内容と資格 (現在の求人動向) ・労働市場の規模・成長度 			

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
	○	—	—	—	保護者	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉って？ ・福祉のお仕事 ・福祉のひとに聞く（職員（男性4名・女性3名）、学生（男性1名・女性1名）、プロフェッショナル（女性1名（グループホーム長（看護師））） ・<u>保護者・先生方へ</u> 	<p>（福祉のひとに聞く）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インタビューでは、仕事内容と忘れられないエピソードを紹介 ・映像（youtube）では、高校生に聞いた福祉のイメージ、介護職が仕事を選んだ理由、大学生の未来、福祉の成長性や仕事内容等を紹介 ・ダウンロード資料として、「保護者・先生向けガイドブック」と「ダイジェスト版資料」を掲載 	<p>（インタビュー）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の生活支援を行い、生活を最後まで見届ける ・家族と関わることの大切さ（ガイドブック） ・ご両親の本音（最初は心配した、最初はびっくりした、頼もしい息子、娘を誇りに思う、息子自身が目指す道を見つけた、現場体験がきっかけに） ・福祉を学ぶ（プロフェッショナルな仕事、市場規模・成長度等） ・仕事と資格 ・進学・就職 ・よくある質問（給料が安いと聞く、休みは取れるのか、大変な思いをさせたくない（→福祉機器・介護用具の開発が進んでいる）、汚いイメージがある（利用者の立場に立って考えることが大切）、資格が必要か、キャリアアップはできるか（→縦のキャリアアップと仕事の幅を広げる例を提示）） ・職員インタビュー（3名） 	<p>（インタビュー）介護福祉士2名、学べる仕事であることや、やりがいや達成感・充実感のあること、またコミュニケーションといった仕事の魅力を訴求（ガイドブック）プロフェッショナルについて言及</p>	○

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
								(保護者・先生方へ) ・基本データ(福祉業界の動向や仕事・資格・進路、待遇について) ・専門家に聞こう ・教えて先生(子どもや生徒から相談があった際の参考となるよう、福祉の基本情報、仕事の実際、働く喜び、メッセージを動画で配信)	・福祉の仕事が注目される理由 ・地域に不可欠なサービスとして役割が広がる ・やりがいを実感できる成長産業 ・なくてはならない仕事 ・一番の魅力は手に職をつけることで食いはぐれないこと ・過去のイメージや偏見で子どもの可能性を閉ざさないでほしい ・福祉・介護の仕事は人間の尊い営み・仕事である ・プロを育てることが不可欠	やりがいのある仕事であり、成長産業としてチャンスが拡大していることに言及。また専門職であることについても訴求		
求人サイト、求人情報誌	Aサイト	○	—	—	—	—	ウェブサイト	・業界概要 ・取材情報(各事業者のページへ)	(業界概要) ・成長が大いに期待できる業界 ・注目は「介護保険外サービス」で、介護と医療の連携も目立つ			

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
	Bサイト	○	—	—	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・特集トップ（求人情報掲載） ・業界研究（業界概要、介護サービスの種類） ・仕事研究（資格解説） ・インタビュー（NPO 法人事務局、日本介護福祉士会会長） ・用語集 	<ul style="list-style-type: none"> （業界概要） ・潜在的な市場は広がる一方 ・処遇の改善（介護福祉士） ・介護サービスの中核を担う存在 	<ul style="list-style-type: none"> （インタビュー） ・ニーズはますます増える ・人に向き合いながら自分も成長 ・離職率の高さは事実だが、努力で乗り越えられる ・人が好きであることにつける ・3年間がんばって実力をつければ道は開ける ・社会的地位の向上と待遇改善を目指す ・介護福祉士の役割は幅広く広がっている ・人が人に行うサービス ・なくてはならない仕事 	<p>ありがとうと言われる仕事であること、人が好きで人と接する、コミュニケーションをとる仕事であることについて言及。またステップアップについても訴求</p>	○
隣接領域における団体	A会	○	—	—	—	—	ウェブサイト（資格取得を目指す方へ）	<ul style="list-style-type: none"> ・資格について ・資格を取得するには ・仕事について ・センターの紹介 	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な職場や専門職資格、また子育てとの両立やキャリアアップなど、様々な仕事を紹介 	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な先輩の話、仕事内容、事例を動画などで紹介 		

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
B会	○	—	—	—	—	ウェブサイト（資格取得を目指す方へ）	<ul style="list-style-type: none"> ・職務内容について ・資格について ・<u>資格を知るツール</u> ・資格を取得するには ・養成校一覧 ・教育・研修について ・学術・学会について 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域包括ケアシステム構築に向けた取組や、当会キャッチコピーのPR動画の配信、ポスターやガイドの提供 			
C会	○	—	—	—	—	ウェブサイト（資格取得を目指す方へ）	<ul style="list-style-type: none"> ・養成校入学の紹介 				
	—	—	—	—	○	ウェブサイト（広報活動）	<ul style="list-style-type: none"> ・<u>広報ビデオ</u> ・出展活動 ・有料テレビのチャンネル ・フォーラム 	<ul style="list-style-type: none"> ・職務内容について紹介した4種類のビデオを提供 			

発信者		発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
		新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
その他	E社・F社	—	—	—	—	—	ウェブサイト	記事数 249、facebook「いいね」 16,752 件 <ul style="list-style-type: none"> ・ふたり（介護をする人・される人のコメントと写真を掲載） ・エンタメ（介護を題材にしたエンタメコンテンツの紹介） ・トレンド（介護業界のトレンド解説） ・現場で働く人へのインタビュー（1万 view を超える人もいる） ・コラボ（異業種・他業界の企業・人物紹介） ・対談 ・編集者ブログ（全国各地に取材） 			ありがとうや絆を打ち出し、介護の現実に訴求することで、介護の世界を知るきっかけとしている。また、日本が世界に誇る成長産業であることも訴求	
		—	—	—	—	—	facebook	<ul style="list-style-type: none"> ・ウェブサイト掲載情報をシェア ・毎週数本の投稿がある 			成果を実感できる仕事であることや、高齢化社会の日本は絶好のチャンスであることを訴求	

発信者	発信者が想定していると考えられるターゲット					情報広報手段・普及手法	訴求項目	介護職・介護の仕事に係る情報	情報内容種類	発信者が重視していると考えられるキーワード	プロフェッショナルとしての介護福祉士イメージの訴求の有無
	新卒者	中途採用者	求職者全般	利用者	その他						
A財団	—	—	—	—	—	ウェブサイト	<ul style="list-style-type: none"> ・医療・介護・社会保障制度に関するプロジェクトの一環(2011年4月から2012年3月までの期間に実施) ・現場を支える人に対するリレーインタビュー(全48回) ・USTREAMでの動画配信有 	<ul style="list-style-type: none"> ・現場における人材確保や施設整備・在宅支援のあり方といった課題の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・つらい仕事という一般的なイメージを覆す内容 ・メディアは美談や悲劇に仕立て上げがち ・介護業界=低賃金=離職率が高いという一般的な理解とは異なる状況がある ・離職が増える理由として職場の雰囲気が挙げられる ・介護=施しという一般的なイメージとは違う ・サービス業であり、雇用の受け皿として機能している ・民間サービスの拡大、医療・介護の連携強化、利用者本位 	人間味のある、クリエイティブ仕事であり、楽しさやコミュニケーションがとれることを訴求	
A局						テレビ	<ul style="list-style-type: none"> ・アーカイブスの内、 ・「介護」番組タイトル、2010年以降での検索結果252本 ・「介護福祉士」番組タイトル、2010年以降での検索結果4本 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護に関する社会問題や介護の方法といった内容が多い ・2012年には人気のあるドキュメンタリー番組で介護福祉士が取り上げられている 			○

4. 「介護福祉士向けアンケート」企画設計の ためのプレヒアリング結果

4. 「介護福祉士向けアンケート」企画設計のためのプレヒアリング結果報告

項目	内容
開催日時	2014年11月18日(火) 17:00~19:00
開催場所	日本介護福祉士会会議室
出席者 (ご協力いただいた方)	鈴木 乃 氏(医療法人社団桐光会 介護老人保健施設フロリアル調布 介護長) 林 良信 氏(医療法人社団光生会 介護老人保健施設ハートランドぐらんぱぐらんま 看護・介護課施設マネジャー)

I. 本調査研究の実施概要

1. 介護の仕事をしていて「やりがい」「良さ」を感じる具体的な場面、業務はなにか。

- ・自分の介護の仕事を通して、担当利用者の生活の質の向上や生活行為力の向上に貢献できて利用者やご家族が喜んでくれたときやりがいを感じる。
- ・経験知を上げキャリアを積み上げていくに従い仕事の面白さは変わってくる。介護主任からケアマネジャーになり、現場の介護スタッフといっしょに、個々の利用者に対して求められる介護(その利用者にとって少しでもよい方向を目指して)のやり方のマネジメントに関わってきているので、仕事の面白さが増してきた。

1-1. 仕事を通して経験する苦労にはどのようなことがありますか、またどのようにブレイクスルーしていますか。

- ・入職後1年後には介護保険がスタートし、入職当初の東京都職員水準の給与体系が終わって、主任で通所に異動した際は、夜勤手当等が廃止され給与水準が低下した。このことによってモチベーションが低下した。しかし3年弱でスタッフとのコミュニケーションがうまくいかなくなり、自分のため込んで精神的に「もう続けるのは無理だ」の状態になったため、事務長に訴えて元の施設勤務に戻してもらった。

2. 今後の介護の仕事の生涯キャリア(目指す人材像)の方向性をどう選択していますか。その実現に向けて、今取り組んでいることはなんですか。

- ・ベースは「自分の子どもに自慢できること」である。仕事を通して地域を作っていくことができ、そのやりがいを子どもに見せることができたらいいと思っている。
- ・働く場の側では、「施設が職員にどのような働き方を期待しているか」をランクごとに目に見える形で明文化し、ランク別の査定が必要。現状は査定がなく一律同じ給与(賞与も〇〇か月分等)。
- ・給料に格差をつけないにしても、よくやった職員に対して褒める仕組みが必要である。評価しないマネージャークラスの人がいる。評価し褒めることが必要。
- ・実際、「腹に落ちる」評価を職員に対して行っている施設・事業所は少ない。
- ・現在、職場では、施設内のキャリアプランモデルを作ろうという話が出ており、社労士の人に加わってもらい検討している。
- ・「仕事の評価」については、「各自の仕事(すべき仕事)」の明文化がまずは必要である。それに基づいて人事考課を実施する。言語化は必須。チームプレーをうまくするにも「言語化する力」は必須の能力。
- ・医者の場合は「病気を治すこと」が評価軸になるが、介護の仕事の場合は「高齢者の変化をみていく」ことが仕事であるから評価軸の構築が難しい。

- ・「周囲のスタッフと共に、介護の質向上方法を提案する」ことも評価軸の一つになるだろう。
- ・介護の世界は「優しくケアをしている」スタッフがいい職員として評価され、チームリーダーに登用したい、となるが、いい介護をすることと、チームメンバーのマネジメントをするのに必要な力が異なっている。マネジメント教育を行うべき。現行の教育体系にはその教育カリキュラムはない。
- ・介護の仕事の場合、昇進させる（引き上げる）ときの仕事ぶりの評価基準線が作りにくいということはある。
- ・責任者になってもらう人材が今の職場にはなかなかいないのが現状である。いい職員だが指導が得意ではない職員が主任に引き上げられて、結局、現場スタッフの指導ができずにいて、気の毒に見える場面がある。
- ・現状では、キャリアを積むことに意識がある職員よりも「定時に退社したい」という職員が多い。
→介護保険導入後、「定時退社の権利意識」が高まった。

3. 介護の仕事を続けられてきたのは何が効いたのでしょうか、「仕事を続ける」と決断した時機・ターニングポイント（転機）はありましたか。どのような時機でしたか。

- ・勤務日に職場に連れてきた娘が自分の仕事の様子をみて「パパは、おじいちゃんを治しているんだよね」と言ってくれ、それまで自分が何もしてこなかったことに気づかされた。それを期に介護の仕事に向かう姿勢は変わった。
- ・老人保健施設全国大会の共同発表者等での発表や、認定介護福祉士モデル研修を受講したことは、自分が成長する絶好の機会であった。そのような機会を得て経験できたことを通して、自分の引き出しが豊かになって、より深く考えられるようになってきていると思う。
- ・職場でも毎月、改善計画を提案するプレゼン大会を開催している。
- ・「介護の成功体験」があることは重要である。

4. 実務に従事する中で「介護の仕事の中核的な人材」についてどのようなイメージを持っていますか（能力、知識、技術技能、職務、人格等）

- ・他人のせいにならず、自分のこととして見つめられることが大前提である。また、質問力が高いこと、お願い力（周囲のスタッフに「助けて」と言える力）があることが重要。お願い力は周囲のスタッフを引っ張っていくがあるということであり貴重な力である。
- ・大卒者であることについてまずは一般の文系大学卒業の人材に入職してほしいと思っている。働くことの自覚や仕事上の示唆を与えてくれるという評価軸でいえば、そのような大卒者の方が優れている。
- ・現状で、職場には「たいへんだよね」という職員関係性がある一方「叱咤激励」し合う関係性が少なく、介護の仕事として、質を向上させたり質を維持したりする場合に必要な職員間の厳しさ、叱咤激励の関係性が少ないと考えている。
- ・働くことの自覚や物事を考える“くせ”といったものは、高学歴者の人材の方がより強い傾向があるイメージを持っている。特に自施設の場合、専門学校卒業者は、社会人教育が弱い（働くことの自覚や一般常識や一般マナー習得度合いが弱い）と思っている。

5. そのような中核的な人材像や介護の仕事について、より社会に対して情報発信して「見える化」を進めることが必要と思うことがありますか。またどのような方策が効果的だと思いますか。

- ・現状、「いい介護」以外によいキャッチフレーズがないと思う。
- ・介護の仕事は「職場内にいる」というイメージが強い。もっとボランティア活動等を積極的にして

いってもいいのではないか。自施設ではボランティアサークルを組織化しようとしているところである。

- ・おむつ交換については「何人分の交換ができればいいか」という作業効率向上ではなく、「その利用者がどうしたらオムツを外して自分でトイレができるようになるか、環境を改善したらいいか」を考えられるような人材になるよう指導している。「御世話ケア」だけになってしまわないようにすることが重要である。
- ・人材難の実態があるから「やることがないなら介護の仕事でも」という若者がどんどん入職してくるのも、介護の現場からすると困った話である。「いいケアをする」ことに関して責任感をきちんともっている人に入職していただかないと困る。
- ・介護の仕事の目的、そのためにやること（仕事の内容）を、もっと見えるようにしていくことが重要である。例えば、排せつ介助やおむつ交換をすること、その仕事の先の「仕事の将来像」がともに見えることが重要。
- ・なお、介護の仕事をしていると「キャリアが上がるよ」と訴えるよりは「介護の仕事は面白いよ」と訴えることの方が大事なことではないか。介護のスペシャリストであること、その篤い力を社会に投げかけていくことが重要である。

6. どのような人が介護の仕事が続けていくのに向いていると思いますか。

- ・「介護の仕事は“仕事“である」と言える人、「仕事として自己研鑽をしていける」人が向いている。当然、「利用者に寄り添う」、「介護の心」等は前提・必須条件。自己研鑽の仕方は「仕事に向き合っていく意欲」があることが基本であるが学歴や男女で合った方法は違ってくるだろう。
- ・現状では、自施設のスタッフはよく「自分の時間を削ってまでも自己研鑽はしたくない」と言う。また「実習は苦手」という実習生がいる。このような人は向いていない。
- ・「人が相手の仕事」であるから、「人をちゃんとみていけるか、それに合った・必要な対応ができること」と「人が好き」という要素が重要でありこの要素を備えている人が向いている。
- ・残業も厭わない気持ちをもっていることも重要なこと。・究極は他人のお尻を拭えるか、うんちをきれいに拭けるかは重要なこと。これも施設で学ぶ「技術」の一つである。
- ・自分自身、学生時代、施設の夜勤仕事で入ったときスタッフに無理やり入所者の排泄介助を指示されて行った際に、きちんと拭けたという経験が自分の「この仕事に向いている」感覚を持たせたベースになっている。

7. その他

- ・同業の妻がいることは仕事を続けるうえで大変なメリットである。お互いに共有できる。愚痴を言ってもすぐ理解してくれる。デメリットはない。
- ・評価の枠組みを作っても、「評価してくれなくていい、上昇しなくていい」と言うスタッフがいることは確かである。雇用者としての法人も、そのような働き方に理解を示すことは必要である。一方で、上昇志向をきちんと応援する姿勢が不足している法人もある。出張すらさせない等。
- ・看護師の現場と違って、介護の仕事の現場には「温い雰囲気」、なれあい、もたれあいがありすぎる。「こうしていこうよ」とルールを決めてもなかなか継続しない。この関係性はプラスに繋がれば意思疎通の良さになる。ただし「よりよい介護をしよう」と考えなければ、よい介護は実践できない。
- ・介護福祉士の仕事をするうえで、老人保健施設の仕事をみる経験をしていくべきである。仕事に対

する姿勢や看護医療等多業種の専門職との連携をしていく上に置いて重要な経験知を積むことができる。

5. 介護福祉士向けアンケート票

5. 介護福祉士向けアンケート票

平成 26 年度厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）

介護福祉士の仕事に関するアンケートのお願い

平成 26 年 12 月

介護福祉士の皆さま

公益社団法人 日本介護福祉士会
介護のイメージアップ戦略等調査研究委員会

拝啓 時下益々ご清栄のこととお慶び申し上げます。

公益社団法人 日本介護福祉士会では、今年度、厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）により本アンケート調査を実施しております。

この調査は、今後ますます社会的な役割が増大する「介護福祉士」の国家資格を保有しておられる皆様を対象に、介護福祉士の「介護の仕事」に関する意識及び現在までの介護の仕事のキャリア展開の実態等を把握するために行うものです。

皆様からご回答いただいた内容を分析・検討し、今後広く国民に、介護のプロフェッショナルとしての介護福祉士による介護が我が国の高齢者介護の質の向上に果たす役割や、介護の職業の可能性について、より正確で深い情報を広報し訴えていく戦略を構築するとともに、厚生労働省や自治体に対して政策提言を行っていくための貴重な情報として活用させていただきます。

なお、本集計結果に基づく検討結果や提案をまとめた報告書全文につきましては、公益社団法人 日本介護福祉士会ホームページにて公表いたします。

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、本アンケートの趣旨についてご理解賜り、ぜひともご回答いただけますようお願い申し上げます。

ご回答いただいた本アンケート票は、**平成 27 年 1 月 13 日(火)までに、同封の返信用封筒**にてご返送いただくようお願い申し上げます。

なお、アンケートの結果は統計的に処理されますので、個別の個人情報・事業所情報が公表されることはありません。

今日の介護そして介護福祉士に対する正しい認識を全国民へ！
『誇りある仕事』の確立と『処遇の改善』の実現をめざしましょう！

敬具

【返送いただきたい期限】

記入済みアンケート票は、**1月13日(火)までに、返送いただきたい**くお願い申し上げます。

【ご回答いただくにあたって】

◆本アンケートに回答をいただく対象者

本アンケートに回答をお願いする方は、公益社団法人 日本介護福祉士会会員（介護福祉士資格保有者）の方 10,000 人です。

◆利用目的

ご回答いただいた内容は、施策検討の基礎資料として活用し、広く政策提言に利用いたします。また、すべて統計的に処理されますので、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはございません。

◆発送先情報(ご氏名・住所)の収集方法

公益社団法人 日本介護福祉士会の保有する会員データに基づきます。

◆回答方法等について

・このアンケートは、特に期日明記している設問以外はすべて **2014(平成26)年12月1日(月)**現在の状況でお答えください。

・お答えは、あてはまる番号を○印で囲んでください。「1つに」「いくつでも」など回答数が指定されています。あてはまる項目にその数だけ○印をおつけください。

また、設問によっては、回答を具体的にご記入いただくものもあります。

・数字をご記入いただく設問について、該当する人等がない場合は「0」とご記入ください。

◆問い合わせ先

お問い合わせにつきましては、下記までご連絡をお願いいたします。

公益社団法人日本介護福祉士会事務局（担当：神田、高橋、堀）

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1-22-13 西勘虎の門ビル3階

TEL：03-3507-0784 FAX：03-3507-8810 MAIL：webmaster@jaccw.or.jp

【回答記入票】

I. あなたの属性、現在のお仕事の状況についてお答えください。

設問	回答欄	
Q1. 性別（1つに○）	1. 女性 2. 男性	
Q2. 年齢	_____ 歳	
Q3. 介護福祉士資格の取得形態（1つに○）	1. 実務経験ルート 2. 福祉系高校ルート	3. 養成施設ルート 4. その他（ ）
Q4. 「介護福祉士」以外の保有資格（いくつでも○）	1. 介護職員初任者研修課程修了者 2. 介護職員基礎研修課程修了者 3. ホームヘルパー1級研修（訪問介護員養成研修1級課程）修了者 4. ホームヘルパー2級研修（訪問介護員養成研修2級課程）修了者 5. 社会福祉士 6. 介護支援専門員	7. 看護師 8. 准看護師 9. 保健師 10. 社会福祉主事任用資格 11. 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士 12. 保育士 13. その他の資格（ ）
Q5. 最終学歴・専攻学科（1つに○）	【福祉・介護系専攻】 1. 高等学校 2. 短期大学 3. 専修学校、専門学校 4. 四年制大学 学部 5. 四年生大学 大学院 6. その他（ ）	【福祉・介護系以外専攻】 7. 中学校 8. 高等学校 9. 短期大学 10. 専修学校、専門学校 11. 四年制大学 学部 12. 四年生大学 大学院 13. その他（ ）
Q6. 現在の勤務先施設・事業所の種類（1つに○） （注）現在、「出産・子育てや介護のための一時休業・休職中の方」は、選択肢1～20 いずれかに○をつけてください。	1. 介護老人福祉施設 2. 介護老人保健施設 3. 介護療養型医療施設 4. 訪問介護事業所 5. 通所介護事業所 6. 通所リハビリテーション事業所 7. 短期入所生活介護 8. 短期入所療養介護 9. 認知症対応型共同生活介護事業所 10. 小規模多機能型居宅介護事業所 11. 居宅介護支援事業所 12. 有料老人ホーム 13. サービス付き高齢者向け住宅 14. 地域包括支援センター	15. 障害者総合支援法における介護給付の事業所 16. 共同生活介護（ケアホーム） 17. 訓練等給付の事業所（自立訓練、就労移行支援、就労継続支援） 18. 共同生活援助（グループホーム） 19. 地域相談支援の事業所（地域移行支援、地域定着支援） 20. その他介護・福祉系以外の仕事（具体的に： ） →Q6-1. へ 21. 現在、仕事に就いていない
Q6-1. （Q6で20に回答した方）Q6の1～19の施設・事業所に勤めたことはありますか（1つに○）	1. ある	2. ない
Q7. 転職経験がありますか。（1つに○）	1. 仕事に就いた経験がない 2. 現在の勤務先が初職（転職経験はない） 3. 転職1回 4. 転職2回	5. 転職3回 6. 転職4回 7. 転職5回 8. 転職6回以上（ 回）

設問	回答欄					
Q7-1. (Q7で3～8に回答した方) あなたの勤務先の履歴(仕事のキャリアパス)を教えてください。Q6の1～20の番号を記入して下さい。	① 初職の職場	② 2度目の職場	③ 3度目の職場	④ 4度目の職場	⑤ 5度目の職場	現在の勤務先
	(記入例) 2度転職したのちに、現在の職場に入職した方は、①、②にのみ、Q6の1～20で当てはまる番号を記入して下さい。					
以下のQ8.～Q18.は、Q6.で1～20(現在仕事に就いている)に回答した方に伺います。出産・子育て等の一時休業・休職の方は、休業・休職するまで就いていた仕事について回答して下さい						
Q8. 現在の勤務先施設・事業所の従業員数(1つに○)	1. 5人未満 2. 5人～9人 3. 10人～19人		4. 20人～49人 5. 50人～99人 6. 100人以上			
Q9. 現在の職種(主たる仕事の内容)(1つに○)	1. 訪問介護員 2. 訪問介護員以外の介護職員 3. 生活相談員 4. 介護支援専門員		5. PT、OT、ST等機能訓練指導員 6. 准看護師、看護師 7. その他の職種 ()			
Q10. 現在の職場の勤続年数	_____年					
Q11. 現在の職場の就業形態(1つに○)	1. 常勤専従 2. 常勤兼務→兼務しているお仕事(具体的に:) 3. 非常勤					
Q12. 現在の職場の雇用形態(1つに○)	1. 一般常雇(契約期間の定めがない) 2. 一般常雇(契約期間が1年以上) 3. 1か月以上1年未満の契約 4. 日々又は1月未満の契約		5. 事業者(法人)の経営者・役員 6. 自営業主 7. その他()			
Q13. 現在の職位(1つに○)	1. 施設長、事業所管理者(所長) 2. 1以外の管理職		3. 主任・(サブ)リーダー 4. 1、2、3以外			
Q14. 現在の職場の入職経路(主なもの1つに○)	1. 学校の就職課への求人 2. 学校の指導教員等の紹介 3. 実習先施設・事業所の勧誘 4. ハローワーク 5. 民間の求人機関 6. 前職等の職場の職員や友人の紹介 7. 新聞折り込みチラシ 8. 求人・求職情報誌		9. 求人・求職のWEBサイト→Q14-1.へ 10. 個々の事業者の就職説明会 11. 事業者のホームページ 12. 業界団体主催の合同説明会 13. 都道府県や市区町村主催の説明会 14. ヘッドハンティング(直接スカウトされた等) 15. その他の経路()			
Q14-1. (Q14で9に回答した方)現在の職場への入職経路となったWEBサイトの種類・名称(主なもの1つに○)	1. リクナビ(運営:リクルートキャリア) 2. マイナビ(運営:毎日コミュニケーションズ) 3. 個々の介護系事業者が運営する紹介サイト (具体的な名称:) 4. 各都道府県が運営する紹介サイト() 5. 各都道府県社会福祉協議会が運営する紹介サイト(都道府県名:) 6. 全国社会福祉協議会が運営する紹介サイト(福祉のお仕事) 7. その他の紹介サイト(具体的な名称:)					
Q15. 介護職(管理職含め)として働いた延べ年数(1つに○)	1. 1年未満 2. 1～3年 3. 4～5年 4. 6～9年		5. 10～15年 6. 16～20年 7. 21年以上 8. 従事した経験がない			
Q16. あなたと家計を共にする家族の種類(1つに○) (注)同居の有無は問いません	1. いない(単独) 2. あなたの配偶者 3. あなたの親 4. あなたの配偶者+あなたの子 5. あなたの子		6. あなたの配偶者+あなた又は配偶者の親 7. あなたの配偶者+あなたの子+あなた又は配偶者の親(三世代) 8. その他の家族()			

設問	回答欄	
Q17. 家計の主な担い手（1つに○）	1. あなた 2. あなたの配偶者 3. あなた又は配偶者の親	4. あなたの子 5. あなたとあなたの配偶者双方 6. その他（ ）
Q18. 家族の介護をした経験がありますか（1つに○）	1. かつて家族の介護をしたことがある、現在はしていない 2. 現在、介護の介護をしている 3. 家族の介護をしたことはない	

II. 「介護の仕事」の社会的評価の向上についてうかがいます。

設問	回答欄
Q19. マスコミ報道等を通して感じる世間の「介護の仕事の機能や中身の評価」と、あなたご自身の「介護の仕事の機能や中身の評価」は、どの程度一致していますか。（1つに○）	1. 一致している 2. 部分的には一致している 3. あまり一致していない 4. 全く一致していない
Q19-1. (Q19で2~4に回答した方) ①②いずれも回答ください ①具体的にどのようなことに違いがありますか。	【自由に回答してください。】
②世間の「介護の仕事の機能や中身の評価」と、あなたご自身の「介護の仕事の機能や中身の評価」に違いがある主な理由。（いくつでも○）	1. 世間が介護の仕事の機能や中身をよく分かっていない 2. 介護の仕事の機能や中身について、業界の情報発信や訴えかけが不足 3. 社会にとって必要なサービス産業であるとの国の広報が不足 4. マスコミの報道姿勢 5. 学校における学生や保護者に対する進路指導・助言の姿勢 6. 介護の仕事に従事している人の中に、意識や姿勢に問題がある人がいる 7. 介護事業の経営者の中に、介護を高い価値のある仕事だと思っていない人がいる 8. 提供される介護サービスの中に、質の悪いサービスが混在している 9. 提供される介護サービスの質の評価が行われていない 10. その他の理由（ ）
Q20. 「介護の仕事」の魅力に関して、「もっと分かりやすく社会に説明し訴えることができる」と思うことはどのようなことですか。（いくつでも○）	1. 決められたことをこなすのではなく、利用者や多職種と関わり工夫しながら仕事をできる 2. 国や自治体がバックアップする職業としての成長性、安定性がある 3. ターミナルに至るまで他人の人生や生活を支援する仕事としての魅力がある 4. 経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである 5. 地域の多職種と連携し協力して取り組んでいくことを通して学ぶものが多い 6. 強いられることなく、自分のペースでキャリアアップしていける 7. 自分のライフステージに合わせた働き方で続けられる 8. 自分の人間的な成長に役立つ 9. 仕事と家庭生活、自分の好きなことの実践が両立できる 10. 同僚と出世を張合うことなく、落ち着いて利用者の介護に向き合い専念できる 11. 経済的な面だけでなく、社会的にも意義がある 12. 地域に足場をもった職住接近（住まいと職場が近い）の働き方ができる 13. 介護保険が始まり、職場や働き方の選択肢が増え、自分に合った選択ができるようになっている 14. その他の魅力（ ）

設問	回答欄
Q21. 今後、「介護の仕事」の社会的地位・評価の向上を図るにあたって、重要なことは何ですか。(いくつかも○)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 介護職の生涯キャリア体系の整備充実を進める 2. 必要な育成研修機会の整備充実を進める 3. 働く場所の環境を改善する 4. 各事業所・法人が、年功ではなく実力主義に基づく人事考課を行う 5. 適性のある人材の入職を進める 6. 介護の職種における人材育成の高等教育機会の充実強化を図る 7. 介護の仕事の独自の専門性について、社会や世間への見える化を進める 8. 地域包括ケアの推進現場で多職種と共に活動できる人材の育成を進める 9. 20歳代から60歳代まで年齢ステージに応じた業務内容やマネジメントの役割分担を構築する 10. 家族介護経験者等から、介護のプロフェッショナルの果たす役割の重要性に関する声を吸い上げ情報発信する 11. 提供する介護サービスの質の評価方法を確立する 12. 賃金をアップさせる 13. 管理職への登用を進める 14. 一定の資格による「ひとり開業」を認める 15. 制度上の介護福祉士の評価を、より高いものとする 16. 優れた介護福祉士の仕事ぶりの事例を集め情報発信する 17. その他のこと ()

以下は、現在、仕事に就いている方（Q6で1～20に回答した方）が回答してください。なお、出産・子育て等の一時休業・休職の方は、休業・休職するまで就いていた仕事について回答してください。Q6で「21. 現在、仕事に就いていない」と回答した方は、区へ進んでください。

Ⅲ. 日頃の仕事のご様子についてうかがいます。

設問	回答欄
Q22. 日頃の仕事内容について、1日の就業時間のうち、 ①介護の直接業務 ②介護の直接業務に付随する業務（実施記録作成等） ③その他の間接業務（事務所全体会議等） 以外の「雑用」(注)に携わっている時間の割合（1つに○） (注) あなた自身が考える①～③以外の「雑用」についてお答えください。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 全くない 2. ある、1割以下程度 3. 2～3割 4. 4～6割 5. 7～8割 6. 9割以上
Q23. 日頃の仕事のスタイルは、1、2のどちらに近いですか（1つに○）	<ol style="list-style-type: none"> 1. 常に研鑽に努め、技術や知識の習得を図り、職場での与えられた達成目標を確認しながら処遇向上を目指していきたい 2. 仕事は仕事、自分の生活は切り分けて自分のペースを大事にして、ほどほどに仕事を頑張っていきたい

設問	回答欄			
Q24. 現在の職場の経営や人事管理に関して (1) 満足していること (2) 不満なこと (それぞれ最大3つまで記入) また回答した選択肢について、具体的な内容に関する説明を記入してください。	【選択肢欄】			
	1. 掲げる事業理念・ミッションが実践されていることについて 2. 職員の教育・研修機会があることについて 3. 将来にわたる仕事のキャリア展開の機会があることについて 4. 公正な処遇（給与や昇進昇格等）が実践されていることについて 5. 職場の人間関係が良好であることについて 6. 人間的な成長機会があることについて 7. その他のこと ()			
	選択肢 記入欄	(1)「満足していること」の具 体的な内容	選択肢 記入欄	(2)「不満なこと」の具体的な 内容

IV. 日頃の生活全般のご様子について伺います。

設問	回答欄	
Q25. 1週間の勤務先の出退勤時間（1つに○）	1. ほぼ定時（シフト勤務日含め） 2. 日によって決まっていない（まちまちである）	3. 在宅勤務である
Q26. 休日取得状況（1つに○）	1. 土日中心に取得している 2. 平日中心に取得している	3. その他（ ）
Q27. 勤務先から帰宅後の育児や家事について（1つに○）	1. 常に配偶者ないしその他家族と分担している 2. 休日については配偶者ないしその他家族と分担している 3. 専ら自分が行っている 4. 専ら配偶者ないしその他家族が行っている	
Q28. 帰宅後の自由時間（1つに○） （注）「自由時間」は、1日の生活時間から、睡眠や食事、入浴、仕事、移動時間、育児や家事等を除いた“自由に使える時間”	1. 勤務日、休日とも、取れている 2. 勤務日はとれないが、休日には取れている 3. 勤務日はとれているが、休日は取れていない 4. 勤務日、休日とも、取れていない	
Q29. 「本業の仕事」以外には、どのような活動を行っていますか（いくつでも○）	1. 自治会活動、ボランティア活動 2. 本業以外の仕事（副業） 3. 自分の楽しみやレジャー 4. 育児・子育て 5. 家事 6. 家族・親族の介護	7. 短大・大学等に通学 8. 養成校等で教鞭 9. 学会・研究会活動 10. その他の活動（ ） 11. 本業以外の活動は、ほとんど行っていない

設問	回答欄
Q35. 最近1年間の介護の仕事の能力を高めるための教育研修機会の活用実績（いくつでも○）	1. 担当チームでの定期的な利用者に対するケアの評価見直しのミーティング 2. 事業所や法人全体での研修会、研究発表会やサービス向上のための検討会への参加・発表 3. 日頃の仕事を通しての同僚や上司とのやり取りを通じた学習 4. 地域の同業者や同職種同士の研修や交流機会参加 5. 職能団体等の公益法人による外部研修受講 6. 研修専門事業者による外部研修受講 7. 通信教育受講 8. 地域ケア会議等への出席機会を通じたケース研究や事業者間の協力推進を通して 9. その他の機会（ ）

Ⅶ. これまでに介護の仕事の充実感や達成感を感じた場面について、自由に記入してください。

設問	回答欄
Q36. 利用者や家族との信頼感形成や調整場面	
Q37. 利用者を担当する多職種との連携業務場面	
Q38. 利用者の状態変化に応じた個別ケア実践場面	
Q39. 利用者への精神的な働きかけを通じた、利用者の生きる意欲の支援場面	
Q40. ケア実践を通して、自分が人間的に成長できるチャンスを得ていることに関連して	
Q41. 利用者の身体ケア（排泄、食事、入浴等）を含む生活全体にわたって支援する業務の実践場面	
Q42. 利用者の自立度を維持したり「できない」ことを「できる」ようにできたことに関連して	
Q43. 利用者のターミナルにわたるケア実践場面	
Q44. その他の介護の仕事の充実感や達成感を感じた場面	

Ⅷ. 今後の「介護の仕事」の継続の予定、将来のことについてうかがいます。

設問	回答欄	
<p>Q45. 現在就いている介護の仕事の継続意向（1つに○）</p>	<p>1. 現在の介護の仕事が続けたい 2. 機会があれば別の仕事に替わりたい</p>	<p>3. どちらとも考えていない、分からない</p>
<p>Q46. (Q45 で1に回答した方) 介護の仕事継続していきいたいと思う主な理由（主なもの2つまで○）</p>	<p>1. 自分の住んでいる地域に根ざして生活をしていけるから 2. 国も重点を置いて育成・支援している成長産業のひとつで、失業がない安定した社会サービス産業だから 3. 経験や知識、技能等に応じて、昇給昇格や抜擢登用、あるいは転職を通じたキャリアアップのチャンスが豊富にあるから 4. 利用者及びその家族、また地域の多職種の人たちと関わり合っけてケアの成果を上げ、世の中に貢献できるから 5. 自分のペースや家族のステージに合った仕事のスタイルを選んで仕事を続けられるから 6. 人生経験を生かして、利用者やその家族の要介護生活や最期までを応援していただける仕事だから 7. 自分自身の成長ができる仕事と思うから 8. 自分なりに介護について、ある思いがあるから 9. その他の理由（ ）</p>	
<p>Q47. (Q45 で1に回答した方) 今後仕事を続けていくにあたって、心配なこと、懸念されることにはどのようなことがありますか（主なもの3つまで○） また、選択した番号について具体的にその内容について自由に記載して下さい</p>	<p>【選択肢】 1. 賃金水準 2. 勤務形態 3. 所属部署の配置転換 4. 転勤 5. 勤務評価や賞与査定 6. 子育て 7. 家族に対する介護</p>	<p>8. 職場の上司や部下、経営者との人間関係 9. 提供する介護サービスの質向上の取組み 10. 事業者本部の経営方針やビジョン 11. 利用者、その家族との関係 12. 資格としての専門性の確立 13. その他のこと</p>
	<p>選択肢記入欄 仕事を続けていくにあたって、心配なこと・懸念されること</p>	
<p>Q48. 今後、将来に向けて実現したい「介護の仕事」のキャリア目標イメージ（いくつでも○） また、回答した選択肢の中で最も実現したい目標1つに◎をつけてください。</p>	<p>1. 経営マネジメント担当 2. エリアマネジャー 3. 事業所の管理責任者 4. サービス提供責任者 5. 介護の特定分野に関する高度なプロフェッショナル（認知症ケア、中重度者ケア等） 6. 介護の現場スタッフの教育リーダー、スーパーバイザー 7. 介護の現場（ユニットケアやフロア等）のチームリーダー職 8. 一般介護職員 9. 独立開業 10. その他の仕事のキャリア目標（ ） 11. 考えていない</p>	

平成 26 年度 厚生労働省老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）

介護への入職者拡大に向けたイメージアップ戦略と学生等の
求職者が職場を選ぶ際の職場イメージのあり方に関する調査
研究事業

「介護の仕事の社会的な意義と魅力」の整理と
イメージアップ戦略のあり方についての
調査研究報告書

平成 27 年 3 月

発行 公益社団法人日本介護福祉士会

住所：〒105-0001 東京都港区虎ノ門 1-22-13 西勘虎の門ビル 3F

電話：03-3507-0784

FAX：03-3507-8810