

厚生労働科学研究費補助金障害者政策総合研究事業

(総括) 研究報告書

地域共生社会の実現に資する障害福祉人材の確保、養成のための研究
(21GC1007)

研究代表者 岩崎 香 早稲田大学人間科学学術院 教授

研究分担者

野澤和弘 植草学園大学 副学長・教授

山口創生 国立研究開発法人 国立精神・神経医療研究センター 地域精神保健・法
制度研究部

種田綾乃 神奈川県立保健福祉大学・保健福祉学部 社会福祉学科・講師

研究要旨：

研究の目的： 人口減少、少子高齢化という状況にあるわが国において、社会福祉分野での人材育成・確保は喫緊の課題である。児童、高齢、障害という形で3つの領域が並び称されるが、少子高齢化で注目されている児童、高齢領域と比較して、障害領域は我が事としての理解を得ることが難しい。しかし、今や障害者は行政が把握しているだけでも100万人に届く勢いで、障害福祉サービスの予算額はここ10年で2倍以上に増加している。福祉人材といった時に、高齢者の介護人材不足が大きく取り上げられるが、実は、障害福祉人材の不足も深刻である。

近年処遇改善加算などにより、待遇面での改善は進みつつあるが、高齢者への支援と比較すると、年齢層や障害の幅が広く、対象が多様で、当事者主体の柔軟な支援提供が求められる。また、病気や障害によって異なる知識や援助技術が求められる点で、専門性が高いという評価がある反面、より臨機応変な対応を求められることによる負担感を感じる職員も少なくない。また、高齢者と障害者のサービスを比較した時に最も異なるのは障害福祉サービスには、就労系のサービスが位置付けられている点である。多様な就労支援プログラムが展開されている結果として、指導や支援のための職員もまた、多様化している。

そうした障害福祉領域の特性を踏まえ、本研究では、障害福祉人材の確保が困難な理由を明らかにするとともに、確保と定着を目的として以下の調査研究等を実施した。

一つには、大学生を中心とした社会福祉およびその他の対人サービス領域を専攻する大学生を対象として、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを目的とした調査を実施した。二つ目の調査として、障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機となる「魅力ややりがい」を言語化し、その魅力ややりがいを発信するための効果的な方法を明らかにすることを目的として実施した。三つ目の調査として、他業種から障害福祉領域への転職ニーズに基づいたガイドブック作成に関する調査研究を行うことである。令和2年度の障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査研究」において実施した企業等から障害者福祉の現場へ転職した1000人以上を対象とした調査結果から、一定数の転職ニーズがあることが確認できた。潜在的な転職希望者の福祉業界への転職に向けた準備・再教育のためのカリキュラムやハンドブックの作成を行うことを目的としている。

研究方法・結果の概要： 令和3年度の調査研究としては、大学生を対象としたオンライン調査と、「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー調査を実施した。

オンライン調査については、人材確保が困難な原因について、約500名の大学生を対象とし、オンライン調査会社に委託して実施した。回答者は、オンライン調査会社のパネルに登録し、社会福祉領域の学部・学科、保育領域の学部・学科、看護領域の学部・学科やその他の関連するリハビリテーション領域の学部・学科に所属する、学部2年生あるいは3年生であった。調査の結果、有効回答が得られた472名のうち、約200名が福系学領域の回答者であり、47名が就職・進路先として障害福祉分野を希望していた。志望理由として、「人や社会の役に立ちたいから」「社会的なハンデを持つ方に関心があるから」が支持される傾向にあった。就職・

進路として福祉領域を選択しない理由については、「他によい仕事があるから」「給与等の収入が多くないから」と回答した学生が多く、障害福祉分野を選択する理由と選択しない理由についての輪郭を明らかにすることができた。

「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビューについては、一般社団法人 FACE to FUKUSHI が運営するウェブサイト上で告知された福祉就職フェアの出展法人のうち、障害児・者福祉の支援が事業内容として記載され、対象要件を満たす事業所を FACE to FUKUSHI による推薦をもとに選定し、調査協力の同意を得た 18 法人を調査協力機関とした。各機関において、福祉人材確保の取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、インタビュー調査を実施した。その結果、障害福祉の魅力・やりがいの要素として 17 のカテゴリが抽出された。また、人材確保に関する取り組みとしては、ターゲット層に関する要素として 11 カテゴリ、採用のためのチーム・体制づくりに関する要素としては 6 カテゴリ、多様なツールの効果的な活用に関連する要素として 15 カテゴリ、採用活動で大切にしている視点や工夫として 10 カテゴリが抽出された。調査を通じて障害福祉に関する「魅力・やりがい」の要素が整理され、人材確保・人材育成において先駆的な実践を行う法人の具体的な取り組みの実際や、効果的なツールの活用方法、人材確保に関する取り組みにおいて大切にしている視点や要素などが明らかになった。

他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究においては、全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』および日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」を参考にしながら、研修用冊子「企業等からの転職者ガイド（仮）」の素案を作成した。また、いきなり福祉業界に入るとは抵抗がある場合が多いと考えられるため、40代～50代くらいからを対象に福祉業界や福祉の考え方を理解するための冊子を作成・配布し、実際に福祉の仕事を経験してもらう取り組みが必要である。そこで、分担研究者の所属する NPO 法人で活用しているものをもとに、「福祉ではたらく人のために（仮）」の素案を作成した。

今後の課題： 令和3年度に実施した大学生を対象としたオンライン調査と「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビュー調査は研究内容の関連が深いため、2つの研究班を合同で実施した。社会福祉学領域の学生の中に一定数、障害福祉分野を希望する学生がおり、人や社会の役に立ちたいという気持ちや障害のある人への関心などが動機となっていることが明らかとなった。しかしながら、障害福祉分野を希望しない理由として、給与水準の低さと他の仕事への興味が上回っていることが挙げられていた。次年度は、障害福祉領域の事業者を対象として、離職理由に関する調査を行い、その結果の分析から、効果的な人材確保、人材養成及び職場定着方法を提案する予定である。

また、福祉の「魅力」の言語化及び発信に向けた研究に関しては、初年度に明らかになった調査結果等も踏まえながら、福祉の魅力を伝えるために有効な方法について検討を行う。本研究の研究代表者・分担者・協力者等の大学の学生、教員等の協力を得て、既存のコンテンツ等に対する評価や効果的な発信の方法に関する調査を行うことを予定している。

他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究においては、令和2年度の障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査研究」において実施した企業等から障害者福祉の現場へ転職した1000人以上を対象とした調査結果から、一定数の転職ニーズがあることを確認しているが、福祉業界に関する知識が十分に伝わっていない点、また、例えばセカンドキャリアとして企業からの転職を考えた場合、その仕組みや研修が用意されていない点などに課題があるため、今年度着手した転職に向けた準備・再教育のためのカリキュラムやハンドブックづくりに引き続き取り組む。

令和3年度同様、障害福祉領域の特性を踏まえ、障害福祉人材の確保と養成、定着に資する調査研究を実施する予定である。

研究協力者

蒲原基道	日本生命保険相互会社
岸田宏司	和洋女子大学
久保田学	特定非営利活動法人支援センターあんしん
羽山慎亮	一般社団法人スローコミュニケーション
樋口幸雄	社会福祉法人京都ライフサポート協会
村木太郎	大正大学地域構想研究所
室津大吾	一般社団法人スローコミュニケーション
吉野智	PwCコンサルティング合同会社
岩上洋一	社会福祉法人じりつ
水野雅之	筑波大学
増田和高	武庫川女子大学
大村美保	筑波大学
坂入竜治	昭和女子大学
青木千帆子	早稲田大学

A. 研究目的

人口減少、少子高齢化という状況にあるわが国において、近年、社会福祉分野での人材育成・確保は喫緊の課題である。

平成26(2014)年には「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」附帯決議において、「介護・障害福祉従事者の人材確保と処遇改善並びに労働環境の整備に当たっては、早期に検討を進め、財源を確保しつつ、幅広い職種を対象にして実施するよう努めること」とされた。「介護・障害福祉従事者の人材確保のための介護・障害福祉従事者の処遇改善に関する法律」及び同法付帯決議より、処遇改善のための具体的な対策の検討を行い、必要な措置を講じることが明文化された。そして、同年厚生労働省において、福祉人材確保対策検討会が立ち上がり、そのとりまとめにおいて、介護人材、社会福祉士と横並びに障害福祉人材についても取り上げられ、障害福祉人材確保の方向性として、1. 専門性の向上、2. 障害福祉分野への理解促進と多様な人材の参入促進、3. 障害者の福祉・介護分野への参画促進が掲げられたのである¹⁾。全国社会福祉協議会においても、継続的に福祉人材の確保・育成・定着への取り組みが行われており、令和3(2021)年にも「地域を支えるための福祉人材確保・育成・定着のための取組方策2021」が公表されている²⁾。

社会福祉の代表的な分類として、児童、高齢、障害という形で3つの領域が並び称されるが、少子高齢化で注目されている児童、高齢領域と比較して、障害領域は我が事としての理解を得ることが難しい。しかし、今や障害者は行政が把握しているだけでも100万人に届く勢いで、障害福祉サービスの予算額はここ10年で2倍以上に増加している。

近年処遇改善加算などにより、待遇面での改善は進みつつあるが、高齢者への支援と比較すると、年齢層や障害の幅が広く、当事者主体の柔軟な支援提供が求

められる点や、病気や障害によって異なる知識や援助技術が求められる点で、負担感を感じる職員も少なくない。また、高齢者と障害者のサービスを比較した時に最も異なるのは障害福祉サービスには、就労系のサービスが位置付けられている点である。多様な就労支援プログラムが展開されている結果として、指導や支援のための職員もまた、多様化している。

そうした障害福祉領域の特性を踏まえつつ、本研究は、障害福祉人材の確保が困難な理由を明らかにするとともに、人材の確保と定着に資することを目的として実施している。特に研究の初年度である令和3(2021)年度には、3つの研究班において、障害福祉サービス人材の確保に向けた実態把握に努めた。

「大学生を対象としたオンライン調査」においては、社会福祉およびその他の対人サービス領域を専攻する大学生を対象として、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを目的として量的調査を実施した。

「『魅力』の言語化および発信に向けた先駆的実践者へのインタビュー」においては、障害福祉領域で働くことを選択するうえでの動機となる「魅力ややりがい」を言語化し、その魅力ややりがいを発信するための効果的な方法を明らかにすることを目的とした。一般社団法人FACE to FUKUSHIが運営するウェブサイト上で告知された福祉就職フェアの出展法人のうち、対象要件を満たす法人をFACE to FUKUSHIによる推薦をもとに選定し、その法人における取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、インタビュー調査を実施した。

「他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究」においては、障害福祉サービスを提供する施設等における人材不足が深刻になっている一方で、改正高齢者雇用安定法により企業にとって70歳までの就業確保が努力義務になったことを踏まえ、他

業種からの転職による福祉人材の確保について研究を行った。具体的には、①障害福祉業界への転職を増やすには何が課題となっており、それを解決するにはどのようなことが求められるか、②高齢社員の就労先として障害福祉業界という選択肢があることを、どのように企業等に伝えればよいか、③中高年層が障害福祉業界を転職先の選択肢とし、入職につなげるためには、どのようなアプローチが必要かということに関して、明らかにすることを目的とした。

B. 研究方法

1. 学生を対象としたオンライン調査

本研究は、大学生を対象としたオンライン調査であり、ジャストリサーチサービス株式会社が調査主体となり、LINEリサーチのプラットフォームを利用して実施した。調査期間は、2021年12月10日から16日であった。

調査対象者は、LINEリサーチの登録パネル中で、社会福祉、看護、総合科学、人間科学、教育学など対人サービスに関する学部・学科あるいはコースなどに所属する大学生であった。潜在的調査対象者に対して、導入基準および除外基準に関するスクリーニング調査を実施した。具体的な導入基準は、①社会福祉領域の学部・学科（以下、福祉学領域）、保育領域の学部・学科（以下、保育学領域）、看護領域の学部・学科（以下、看護学領域）やその他の関連するリハビリテーション領域の学部（以下、リハ学領域）に所属し、②かつ学部2回生あるいは3回生であることであった。20歳未満であること、通信制や夜間のコースに通う大学生であることを除外基準とし、導入基準に合致する者の中で、調査の参加に同意した者が、本研究の回答者である。

アンケートは、先行研究や全国社会福祉協議会の調査、マイナビ、FACE to FUKUSHI の公表資料等を参照しつつ検討を加え、①先行している学問領域に関する質問を含む基本属性、②進学した理由、③国家資格の受験希望、④進路についての考え、希望する就労先や進路先、⑤就職先を選択する際に大切にしている条件、⑥希望する進路の領域とその理由、⑦社会福祉領域を希望する場合に、希望する分野（障害福祉、高齢者福祉、医療福祉など）、⑧障害福祉分野を希望する場合に、その理由や希望する障害種別・支援種別、⑨障害児・者ケアに関わった経験、⑩就職1年目あるいは40歳になったときに希望する年収、⑪前学期の成績や所属学部・学科の入学時の偏差値、⑫キャリアに関する専門尺度が含まれていた。キャリアに関する専門尺度については、Career Action-Vision Test (CAVT) を用いた³⁾。統計解析は、 χ^2 検定やANOVAなどを適宜用いた。

2. 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的実践者

へのインタビュー

本調査は、障害福祉の領域にて福祉人材確保や人材育成にかんする「先駆的な実践」を行う機関を対象とした。研究班の検討において、先駆的な実践を①福祉人材確保のための努力・費用投資がされている、②職員に向けた人材育成が行われている③地域における障害福祉の人材育成の中核的存在となっている（国・都道府県・圏域・市町村等の研修を主催・講師等で協力し、地域の福祉サービスの質の向上に貢献している）とし、①～③のすべてを満たし、それらの取り組みが様々な人材の確保や長期的な定着（入職者が安定して確保されている、離職率が低いなど）につながっている法人を研究対象の選定条件とした。選定の手続きとして、一般社団法人 FACE to FUKUSHI が運営するウェブサイト上で告知されたイベント「2023 年新卒向け福祉就職フェア FUKUSHI meets! 2023」の出展法人一覧のウェブサイト上 (<https://fair.f2f.or.jp/company-list/>) に掲載された151法人のうち、障害児・者福祉の支援が事業内容として記載され、前述した対象要件を満たす事業所をFACE to FUKUSHI による推薦により39法人が選定された。これらのうち、本調査への調査協力の同意書を得た18法人が本研究の調査協力機関であった。

調査期間は2022年2月28日～3月12日で、調査協力機関にて福祉人材確保の取り組みや人材育成等に関わっている代表者を対象とし、オンライン（WEB会議システムのZoomを使用）を用いた半構造化インタビュー（個別インタビュー）を実施した。

調査協力者に対し、事前に「事前情報シート」に回答を得、当日は事前情報シートの内の確認を行ったうえで、インタビューガイドをもとにデータを収集した。各対象者に対するインタビューの所要時間は53分～124分（平均94.11分）であった。

3. 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

障害福祉業界への転職を増やすには何が課題となっており、その解決のために、令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」（一般社団法人スローコミュニケーション）で社会福祉法人等および障害福祉業界への転職者を対象とした調査結果を参考にしつつ、社会福祉法人の運営に携わっている者の意見を聴取した。

高齢社員の就労先として障害福祉業界という選択肢があることを、企業にどのように企業等に伝えればよいかという点に関しては、企業での高齢社員の就業確保や退職準備セミナー等の取り組みの現状を理解し、そこで活用できる研修用冊子の作成に着手した。

また、中高年層が障害福祉業界を転職先の選択肢とし、入職につなげるために必要なアプローチとしては、中高年層の退職前後の動向等を各種調査から探りつつ、

障害福祉の仕事をわかりやすく紹介する冊子を作成することとし、実際に仕事を体験した上で入職できるような仕組みや制度づくりの可能性を検討した。

(倫理面への配慮)

本調査に関しては、早稲田大学人を対象とする研究に関する倫理審査を受審している (No.2021-312)。

C. 研究結果

1. 大学生を対象としたオンライン調査

(1) 基本属性

潜在的対象者は2,969名であり、そのうち1,836名が回答し、基準に合致した者は502名であった。最終的に、472名が本調査の参加に自発的に同意し、調査票に回答した。各学問領域における回答者数は、福祉学領域208名、保育学領域132名、看護学領域104名、リハビリテーション学領域28名であった。なお、CAVTの回答者は432名であった。

4つの学問領域において回答者の約90%が女性であった。また、2年生と3年生の割合は概ね半数ずつであった。進路領域について、看護学領域、保育学領域では約90%以上が保育や教育を希望し、リハビリテーション学領域でも約80%がリハビリテーション系や看護を希望していた。他方、福祉学領域では、障害福祉分野以外の福祉分野を希望する回答者が約40%、続いて障害福祉分野が約20%であった。なお、回答者全体で、障害福祉分野を就職・進路希望とするものは47名であった。

(2) 進学理由と国家試験

進学理由については、「大学で学ぶ内容に対する関心から」「大学で勉強する内容の職業に就きたい」「国家資格を取得したかったから」の3項目について、多くのグループで60-70%以上の支持を得ていた。ただし、一般企業等での就職希望を持つグループでは、「大学で学ぶ内容に対する関心から」(44.7%)「自分の学力に合っていたから」(34.2%)の項目が比較的高く、国家試験受験については、障害福祉(61.7%)、他の福祉(71.4%)、看護(72.7%)、リハ系(85.0%)の回答者が希望する傾向にあった。

(3) キャリアと就職先の選択理由

CAVTで測定したキャリア意識について、ANOVAの結果、各グループの得点に有意差はなかった。就職の際に大切にしている条件に関しては、「給与や手当の充実している職場」が、就職・進路として保育を希望するグループ以外で上位に位置した。障害福祉グループの回答者においては、特に「社会的なハンデを持つ方に関心があるから」がその理由として支持される傾向にあった(55.3%)。障害福祉、他の福祉グループ以外の回答者を対象に、就職・進路として福祉領域を選択しない理由を問うた結果、全グループに

おいて、「他によい仕事があるから」「給与等の収入が多くないから」の2項目が理由として多くの支持を集める項目となった。

福祉領域を進路希望する大学生における希望の福祉分野として回答が多かった分野は、児童福祉および地域福祉であった。障害福祉分野を希望分野とした47名のうち、第1希望としていた回答者は36.2%であった。また、希望するサービス種別は、相談支援が最多であった(53.2%)。

(4) 障害児・者ケアの経験と実習の経験

未決定グループを除き、40%以上が障害児・者ケアの経験を有していた。障害児・者のケアへの経験に関してグループ間の差はなかった。障害福祉グループの回答者が当該分野に関心を持つきっかけとなったこととして、「資格・国家試験の受験資格に関係する実習」(38.5%)が最も多く、次いで「家族や知人のケア」(26.9%)であった。また、関心を失うきっかけとなった機会については、「あてはまるものはない」が最も多かった(74.3%)。

5. 希望する収入と学業成績等

各グループで1年目の希望年収として最も多かった項目は、「200万円以上～400万円未満」と「400万円以上～600万円未満」であり、有意差はなかった。同様に、40歳の希望収入はグループ間の有意差はなく、「400万円以上～600万円未満」「600万円以上～800万円未満」が回答の多い項目であった。

回答者の前学期の成績については、A以上の評価が約70%以上とする回答者が、障害福祉、他の福祉、保育、看護、教育で多い傾向にあったが、その差に有意差はなかった($\chi^2=57.988, p=0.051$)。他方、入学時の偏差値について、グループ間で差があった($\chi^2=93.5297, p=0.001$)。看護、教育、一般企業等のグループで、国公立と私立の双方で偏差値55以上の回答者が多い傾向にあった。障害福祉で最も多い項目は私立大学で偏差値50未満が最も多かった(36.2%)。

2. 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー

(1) 事前情報シート

1) 調査協力者の基本属性

調査協力者は、年齢は平均45.6歳(SD±12.9)、男性が72.2%であった。保健医療福祉の支援現場での経験年数は平均9.98年(SD±12.49)、障害福祉分野での勤務年数は平均14.91年(SD±10.84)、現在の職場での勤務年数は平均15.51年(SD±7.05)であった。

立場(複数回答可)としては、理事長が3名(16.7%)、施設長が3名(16.7%)、人事担当者が13名(72.2%)、サービス管理責任者が2名(11.1%)、その他が5名(27.8%)であった。保有している国家資格(複数回答可)としては、

社会福祉士が6名(33.3%)、介護福祉士が5名(27.8%)、保育士(11.1%)であり、精神保健福祉士は0名であった。いずれの国家資格も持っていないと答えた者は6名(33.3%)であった。

(2) 調査協力法人の状況

調査協力法人の事業数は平均 23.39 事業所 (SD±14.69)、利用者数は平均 555.00 名 (SD±444.08) であった。利用者の主な障害種別(複数回答可)としては、身体障害を対象としている法人は12法人(66.7%)、知的障害が16法人(88.9%)、精神障害が12法人(66.7%)、発達障害が14法人(77.8%)であった。

職員数は平均 387.00 名 (SD±229.54) であり、そのうちの常勤職員数は平均 235.33 名 (SD±152.05) であった。福祉関係の資格保有者別の内訳としては、社会福祉士(常勤)が平均 27.88 名 (SD±23.62)、社会福祉士(非常勤)が平均 2.18 名 (SD±2.57)、精神保健福祉士(常勤)が平均 7.76 (SD±8.18)、精神保健福祉士(非常勤)が平均 0.71 名 (SD±1.36)、介護福祉士(常勤)が平均 56.71 名 (SD±48.92)、介護福祉士(非常勤)が平均 10.77 名 (SD±14.75) であった。

調査協力法人における 2020 年度(2020 年 4 月 1 日～2021 年 3 月 31 日)の1年間の新卒者の入職者数は平均 11.89 名 (SD±7.83) であり、新卒者の入職者のうち福祉関係の資格保有者は平均 6.17 名 (SD±5.80)、中でも介護福祉士の新卒者の入職者の資格保有者の割合としては平均 48.08% (SD±33.48) であった。また、新卒者以外の入職者は平均 31.06 名 (SD±38.19)、新卒者以外の入職者のうち福祉関係の資格保有者は平均 4.78 名 (SD±6.01)、新卒者以外の入職者の資格保有者の割合としては平均 24.16% (SD±26.44) であった。

調査協力法人における 2020 年度の1年間の退職者数は平均 35.22 名 (SD±28.39)、休職者数は平均 11.17 名 (SD±11.81)、復職者数は平均 5.72 名 (SD±6.72) であった。

(3) 福祉人材確保の取り組みの実施状況

調査協力法人における福祉人材の確保の取り組みとして行っていること(複数回答可)としては、合同説明会への出展が18法人(100%)、ホームページが17法人(94.44%)、就活サイト・アプリの活用が17法人(94.44%)、インターンの実施が16法人(88.89%)、動画コンテンツの作成が13法人(72.22%)であった。

人材確保に関する費用投資の状況としては、平均 37,174,611.11 円 (SD±112,779,155.40) であり、法人の年間総予算のうちの福祉人材確保のための費用の割合は、23.12% (SD±36.00) であった。人事担当の専任職員が「いる」と回答した法人は、11 法人 (61.11%) であり、専任職員のいる法人における人事担当の専任職員数は平均 2.27、名 (SD±1.42) となっている。

(4) 人材育成(人材定着)の取り組みの状況

職員の人材育成(人材定着)の取り組みとして、18 法人すべての法人において、法人内での研修会・事例検討会・勉強会を行っているとの回答であった。1 年間あたりの開催頻度としては平均 16.23 回 (SD±14.08) であり、年間のべ参加者数は平均 423.94 名 (SD±455.83) であった。なお、外部講師の活用をしている法人は15 法人 (83.33%) であった。スーパービジョンについては、14 法人 (77.77%) の法人にて実施していると回答があった。

(6) 地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みの状況

調査協力法人における地域社会の福祉サービスの質の向上のための取り組みとしては、国の事業・研究班への分担・協力は7 法人 (38.9%)、全国的な研修会等の主催・共催は7 法人 (38.9%)、全国的な研修会等の講師としての協力は10 法人 (55.6%)、都道府県の研修会等の主催・共催は8 法人 (44.4%)、都道府県の研修会等の講師として協力は14 法人 (77.7%)、市町村の研修会等の主催・共催は9 法人 (50.0%)、市町村の研修会等の講師として協力は13 法人 (72.2%) であった。

2. インタビュー調査

インタビュー調査におけるデータの分析結果から、障害福祉の魅力・やりがいの要素として、【人の人生にどっぷりと関われる】、【使命感・責任感が得られる】、【利用者とともに同じ時間を共有できる】などの17のカテゴリが抽出された。人材確保のターゲット層に関する要素としては、【新卒者を中心とした採用に力を入れる】、【新卒者は長く経験を積み重ねていける】、【新卒者を育てていきたい】などの11カテゴリ、また、採用のためのチーム・体制づくりに関する要素としては、【採用のためのプロジェクトチームを組む】、【若手職員の活用が効果的】、【職員が採用に向けた活動に携わることが人材育成にもつながる】などの6カテゴリが抽出された。さらに、多様なツールの効果的な活用に関連する要素としては、【就活サイト・就職フェアの活用】、【SNSでの発信・つながりづくり】、などの15カテゴリが、加えて、採用活動で大切にしている視点や工夫として、【学生一人一人と個別で寄り添う】、【学生の目線に合わせる】、【直接話をする事で伝わるものがある】などの10カテゴリが抽出された。

3. 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

(1) 障害福祉業界の課題

令和2年度障害者総合福祉推進事業「潜在的福祉人材に関する調査」(一般社団法人スローコミュニケーション)においては、福祉事業所等を対象としたアンケート

ト調査の中で、転職者を雇用する際に支障となることを尋ねた結果、「賃金が低い」(50.8%)、「福祉について知識やスキルが足りない(研修の機会が少ない)」(49.8%)、「夜間勤務がある」(45.8%)であった。

本研究において社会福祉法人の運営に携わっている研究協力者にヒアリングを実施した結果、「賃金」や「知識・スキル」については配慮し改善を試みているものの、やはり「夜間勤務」は人手を確保する上で課題になっているということであった。また、もう1つ課題として、「福祉の仕事を一般に伝えきれていない」という課題も挙げられた。

(2) 企業等に対するアプローチ

一般社団法人定年後研究所(2020)「定年後研究所・ニッセイ基礎研究所 共同報告 企業と中高年社員の「新しい関係」構築に向けて 報告書」³⁾では、「所属している企業・団体などで、退職後のセカンドキャリアづくりに向けた研修や支援制度があるか」という質問に対して「ある」と回答したのは40~69歳の現役層で2.5%、60~74歳のリタイア層で8.3%にとどまることが報告されている。

本研究では、全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』⁴⁾および日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」⁵⁾を参考にしながら、研修用冊子「企業等からの転職者ガイド(仮)」の素案を作成した。

(3) 中高年層に対するアプローチ

内閣府(2019)『令和元年版 子供・若者白書』⁶⁾によると、「初めてひきこもりの状態になった年齢」は「60歳~64歳」が17.0%を占めて最も多く、「ひきこもりの状態になったきっかけ」として最も多く挙げられたのは「退職したこと」であった。

本研究では、障害福祉業界への転職を、退職後のネットワークづくりの一つにも位置付け、福祉業界の実際を理解してもらうための冊子の作成を試みた。分担研究者の所属するNPO法人で活用しているものをもとにしながら、「福祉ではたらく人のために(仮)」の素案を作成した。

D. 考察及び結論

1. 大学生を対象としたオンライン調査

本分担班は、障害福祉分野を志望する大学生のキャリア志向性などの実態把握することを主たる目的とし、福祉学領域や保育学領域、看護学領域、リハ学領域の大学生を対象としたオンライン調査を実施したが、障害福祉分野を希望する回答者とそうでない回答者の相違点に焦点を当てて考察をする。

障害福祉分野を希望する回答者は、他の進路希望を持つ

回答者同様に、大学で学ぶ内容卒業後の就職先・国家資格の取得希望を持って、大学を決めていた。通学する大学の入学時の偏差値については、看護を志望する回答者にはばらつきがあったのに対して、障害福祉分野を志望する回答者ではばらつきが少なかった。偏差値は一つの指標にすぎないが、多様性が乏しい状況にあると考えられる。

全般的なキャリアに関する態度についてはグループ間の大きな変化は見られなかった。多くのグループで給与や人間関係が就職の際に重要視されていた結果は、対人サービスの資格種別などでキャリア意識が大きくかわらないことを示唆している。また、福祉学領域や保育学領域、看護学領域など各領域を選択した理由は、資格などを活かす、働きがい、人や社会への貢献が回答の多い傾向にあった。障害福祉分野を志望する回答者では、社会的なハンデを持つ方に関心があるからという理由を持つ者が多かった。

回答者の希望する給与水準については、グループ間で差はなかったが、福祉領域以外を就職・進路先とした回答者が、福祉領域を選択しない理由は、他の仕事への魅力と給与水準であり、キャリアプランと収入は福祉人材の確保に重要な要因の一つであると考えられる。

2. 「魅力」の言語化および発信に向けた先駆的实践者へのインタビュー

本調査の協力機関の特徴としては、大規模な法人が多く含まれること、年間の入職者の半数以上が新卒者の採用であり、新卒者のうちの資格保有者は平均5割弱を占めることが確認された。また、年間の入職者数に比べ、退職者・休職者数の平均値は3倍以上であり、長期的に定着できる人材が求められる状況があることが推察される。福祉人材確保のための取り組みとしては、大半の法人がホームページ、就活サイト・アプリの活用を行っており、インターンの実施や動画の作成についても多くの法人にて行われていた。人材確保に関する費用投資の額としては、法人による差が大きく、法人規模の違い等にも大きく影響されているものと推察される。法人における年間の総予算のうち人材確保の費用は平均で2割強であり、多くは人件費や広告費での費用が占めていることも確認された。

さらに、人材育成に関する取り組みとしては、平均して月に1回以上の頻度で法人内での研修会・事例検討会・勉強会等が開催され、8割強の法人で外部講師の活用も行われていた。また、スーパービジョンに関しても平均して月1回程度の頻度でさまざまな形態により行われており、職員が法人外の研修会・学会等への参加しやすい環境となっている法人も大半を占めることが示唆された。

またインタビュー調査の結果からは、調査協力者であった人材確保や人材育成等に関わる代表者が感じている障害福祉の魅力・やりがい言語化された。対利用者の人生に関わるという重みや使命感や責任感、関わりの中で生まれる変化や成長に対する喜び、関わりの中で、自分自身の成

長や変化に出会うということ、多様であるがゆえに柔軟でクリエイティブな発想が求められるという面白さなど、他の領域に比べても多様さ・個別性の大きな現場であるからこそその魅力が多く語られていた。さらに、障害という切り口から社会の問題に向き合えたり、社会を動かし変えていく力ともなれるということなども、現状として、社会的に変えていくべき課題や障壁の大きな領域ではあるからこそ、障害福祉の領域における大きな魅力ややりがいとしても確認された。

3. 他業種からの転職希望者など潜在的な福祉人材の確保に関する研究

ヒアリング結果から、福祉業界の働き方として、夜勤に抵抗がある人がいるという現状が明らかになったが、一方で、夜勤を好む職員もいること、特に若い世代でダブルワークをしている人は「時間が有効に使える」等の理由で夜勤に積極的であるケースが見られ、そういった層へのアプローチが有効であることが示唆された。

また、退職後のセカンドキャリアづくりのための研修や支援制度が十分でない現状の中で、本研究で作成を試みている研修用冊子「企業等からの転職者ガイド(仮)」は、企業にとっても、そこに所属する社員にとっても有効なツールとなるものと見られる。今後はこの冊子を完成させ、数社でモデル研修を実施する予定である。

他業種から福祉事業所に転職した者の多数が、福祉業界への転職後に「やりがい」「休暇の取りやすさ・柔軟な働き方ができること」を実感していることを明らかにしている。福祉業界の実態を広く提示し、転職先の選択肢の一つとなれば、定年後の孤独・孤立を防ぐための一助になりうると考えられることから、福祉業界や福祉の考え方を理解するための冊子を作成・配布し、実際に福祉の仕事を体験してもらう取り組みが必要であると考え。本研究で作成している冊子が一助となることが期待される。

《引用文献》

- 1) 厚生労働省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,2014,<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/torimatome.pdf> (2022年5月22日閲覧)
- 2) 社会福祉法人全国社会福祉協議会 政策委員会,域を

支える福祉人材確保・育成・定着のための取組方策 2021～支える人を支えるために,2021 <file:///C:/Users/kaori/Dropbox/%E7%A4%BE%E4%BC%9A%E7%A6%8F%E7%A5%89%E5%8D%94%E8%AD%B0%E4%BC%9A2021%E4%BA%BA%E6%9D%90.pdf>(2022年5月22日閲覧)

- 3) 一般社団法人定年後研究所「定年後研究所・ニッセイ基礎研究所 共同報告 企業と中高年社員の「新しい関係」構築に向けて 報告書」,2020, https://www.teinengo-lab.or.jp/wp-content/uploads/2020/12/202012_teinengo_report.pdf?fbclid=IwAR3zQBM5HSGmXVXpgRHFZVh4Cy6yV3JvxV9dQTCZQ1DM0VRj4Jw55FmYzok (2022年5月22日閲覧)
 - 4) 全国社会福祉協議会『福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程テキスト初任者編』改訂2版,2021
 - 5) 日本知的障害者福祉協会「知的障害を理解するための基礎講座」テキスト
 - 6) 内閣府,『令和元年版 子供・若者白書』,2019,https://www8.cao.go.jp/youth/whitepaper/r01honpen/pdf_index.html, (2022年5月22日閲覧)
- 厚生労働省,障害福祉分野におけるしごとの魅力発信,
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaisahukushi/minaoshi/index_00006.html (2022年5月22日閲覧)

E. 健康危険情報
無

F. 研究発表
無

G. 知的財産権の出願・登録状況

1. 特許取得
無
2. 実用新案登録
無
3. その他
無