

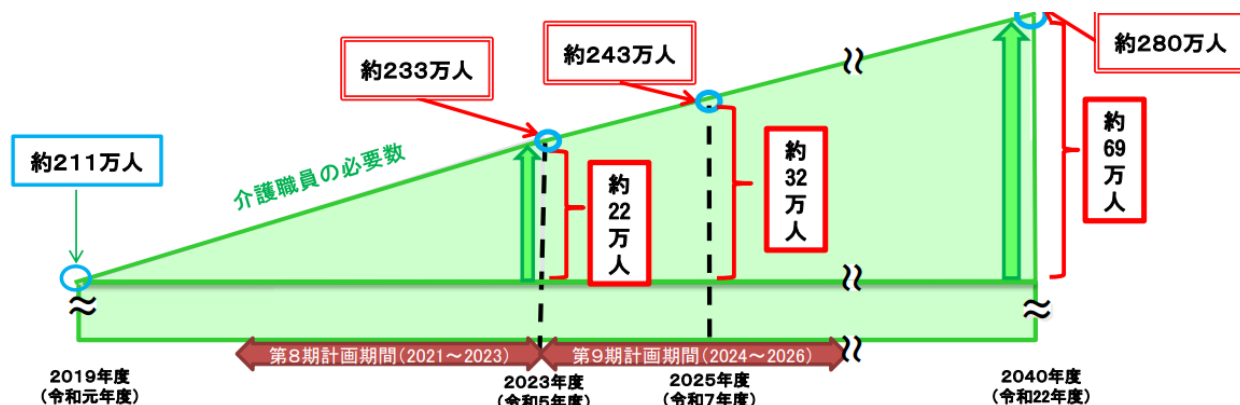
法人の複数資格取得の推進の取り組みと従業員の資格取得数や資格取得意向の関係性¹

研究代表者 堀真奈美(東海大学健康学部教授)、分担研究者 駒村康平(慶應義塾大学経済学部教授)、
研究協力者 上村一樹(甲南大学マネジメント創造学部准教授)

1. はじめに

高齢化に伴い福祉職に対する需要が増加していく中、人材の供給はそれに追いついていないのが現状である。一例として、第8期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を見ると、2019年度(211万人)比で、2023年度には+約22万人(5.5万人/年)、2025年度には+約32万人(5.3万人/年)、2040年度には+約69万人(3.3万人/年)が必要とされる。

図1: 第8期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について



出典:「第8期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について(令和3年7月9日)」別紙1より

また、厚生労働省のHPに「認知症等のより複雑で専門的な対応を必要とするニーズの顕在化等を背景として、質的にもより多様化、高度化している状況にあります。」とある通り、人材の量だけでなく、質を担保するという観点も重要となる(厚生労働省 2023)。

具体的な取り組みとして注目すべきものの1つが、福祉職の資格取得に関するものである。厚生労働省が発表している「人材確保指針に関連する厚生労働省の取組について(平成24年度)」を参照すると、「資格」という言葉が32回も登場している(厚生労働省 2012)。「資格」という言葉は、同書面の中でも重要なキーワードの1つであり、たとえば「給与」という言葉が登場しているのは10回であり、「環境」という言葉が登場しているの

¹ 本研究は、令和4年度厚生労働行政推進調査事業補助金(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))「人口減少社会に対応した保健医療福祉資格の多職種連携等の推進に資する研究(代表者:堀真奈美)」の一環として実施された。調査票情報提供にご協力頂いた関係者各位に深く御礼申し上げます。なお本稿の分析で示される数値は独自集計したものであり、公表されている数値と必ずしも一致しない。

は 15 回であるため、それらの言葉よりも登場回数が多いことがわかる。

具体的にどのような文脈で「資格」という言葉が登場しているのかを確認すると、たとえば、同書面の p.23 には「質の高い介護福祉士や社会福祉士、保育士等を確保する観点から、資格制度の充実を図り、その周知を行うこと。」とある。また、p.25 には「従事者のキャリアアップを支援する観点から、働きながら介護福祉士、社会福祉士等の国家資格等を取得できるよう配慮するとともに、従事者の自己研鑽が図られるよう、業務の中で必要な知識・技術を習得できる体制(OJT)や、職場内や外部の研修の受講機会等(OFF-JT)の確保に努めること。」とある。後者は特に重要であり、雇用側は、単に有資格者を中心に雇用するのみならず、被用者が資格を取得できることを支援することが求められていることが分かる。

本研究では、雇用側がどのような資格取得支援を実際に行っているのか、そして、その資格取得支援は実際に資格の取得に繋がっているのかという点について、社会福祉法人並びにその従業員を対象にしたアンケート調査の結果から実証分析によって確認する。

2. 制度的背景および先行研究

本研究と問題意識を同一にする研究、すなわち、福祉職の雇用側がどのような資格取得支援を実際に行っているのか、そして、その資格取得支援は実際に資格の取得に繋がっているのかという点に関する研究は、筆者らが知る限りにおいて見当たらない。しかし、問題意識の一部において、本研究と関連がある研究は数点見当たるため、以下ではそれらについて概括する。

まず、川崎・日田(2018)は、社会福祉士の業務実態を把握する目的で、専門職能団体に所属する社会福祉士(宮崎県社会福祉士会会員)を対象とした、質問紙調査を行った。その結果分かったことは、社会福祉士は、(1)社会福祉士以外にも複数の資格を取得していること、(2)社会福祉士の従事領域は拡大していて、求められる能力も多岐に及んでいること、(3)職場の待遇面で優遇措置に差があること、などであった。(3)に関して、川崎・日田(2018)は、半数近くの回答者が資格の優遇措置がない環境で働いていることを指摘している。

西村他(2020)は、業務や資格について、社会福祉専門職自身がどのように意識しているかという観点から、神奈川県立保健福祉大学保健福祉学部社会福祉学科の卒業生を対象に、メールおよび自記式郵送調査にて調査を行った。その結果、社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士のいずれも約 70%が自らの仕事に資格が必要であると認識していること、資格を有することが採用条件になっているのも、資格を有することが手当や地位など職場での処遇上配慮されているのも約 40%に過ぎないことなどが明らかになった。

これらの研究から、社会福祉職で働く当事者は職業意識が高く、資格保有を業務の遂行に必要なものであると考えていることが分かる一方で、資格を取ることによる優遇措置は半数程度の職場でしか行われていないということや、資格が採用条件になっているのは約 40%に過ぎないことなど、雇用側としては資格の保有を十分に重視していない、あるいは、報いていないという現状も伺える。しかし、これらの研究からは、資格保有が入職の条件であるのか、資格保有で待遇が変わるのか、という点については示唆を得られるが、資格保有を促進するために職場で何が行われているのかについては分からないままである。そこで、本研究では、社会福祉法人並びにその従業員を対象にしたアンケート調査の結果から、職場で行われている資格取得支援の実態と、その支援が実際に資格取得を促進しているのか、という 2 点について明らかにする。

3. アンケート調査の概要

まずは、調査の結果から、職場でどのような資格取得支援が行われているのかを概括する。まずは、従業員

の保健医療福祉に関する資格取得のために実施している支援についてまとめたものが表 1 である。データは従業員単位になっており、N=1,761 というのは、従業員調査に回答した者のうち、社会福祉法人調査とのデータのマッチングに成功した者の数である。

表 1:保健医療福祉に関する資格取得のために実施している支援

実施していない	実施している			
42(2.4%)	1,719(97.6%)			
	資格取得費用の 全額助成	資格取得費用の 一部助成	資格取得に必要な 実習を業務時間と みなす	その他
	281(16.0%)	1,398(79.4%)	689(39.1%)	721(40.9%)

表 1 にある通り、ほとんどの職場(正確には、ほとんどの回答者の職場)では何らかの資格取得支援が行われている、ということが分かる。「その他」については、内容が多岐にわたるが、一例を挙げると、資格取得に関する休暇、シフトの配慮、資格取得に必要な費用の貸与、といったものがある。

表 2:保健医療福祉の複数資格取得を推進しているか

はい	いいえ	どちらともいえない
1251(71.0%)	66(3.8%)	444(25.2%)

次に、従業員に対して複数の保健医療福祉資格取得を推進しているかは、表 2 の通りである。表 2 にある通り、ほとんどの職場では複数資格の取得が推進されていることが分かる。今回の調査では、複数資格取得推進の具体的な方策については尋ねていないため、どのような方策が行われているのかについては、今回の調査からは明らかにならない。

表 3:保健医療福祉資格の保有によって基本給が上がるか

どの資格の保有でも 基本給は上がる	資格のうち国家資格 の保有のみ基本給は 上がる	どの資格の保有でも 基本給は上がらない	その他
112(6.4%)	532(30.2%)	839(47.6%)	278(15.8%)

今度は、保健医療福祉資格の保有によって基本給が上がるかどうかを表 3 にまとめた。表 3 にある通り、また、先行研究でも確認されていた通り、約 37%の職場では保健医療福祉資格の保有によって基本給が上がる事が分かる。なお、その他の中には、「(国家資格・その他を問わず)資格によっては基本給が上がる場合がある」などの回答が見られたため、「基本給が上がる可能性がある」職場は、もう少し高い割合になる。

表 4:資格の保有数に応じた資格手当

どの資格の保有でも資格手当はあり、資格数に比例して増える	どの資格の保有でも資格手当はあるが、資格数がいくつであっても変わらない	資格のうち国家資格の保有のみ資格手当はあり、資格数に比例して増える	資格のうち国家資格の保有のみ資格手当はあるが、資格数がいくつであっても変わらない
57(3.2%)	250(14.2%)	68(3.9%)	171(9.7%)
資格の種類によらず俸給表は同じであるが、資格手当はない	資格の種類によらず俸給表が異なるため、資格手当はない	その他	
370(21.0%)	490(27.8%)	355(20.2%)	

続いて、資格の保有数に応じた資格手当の支給状況について確認する。表 4 から分かるとおり、約半数の職場では資格手当がないことが分かる。また、資格数に比例して手当が増える職場は僅か 7%ほどに過ぎないことが分かる。

4. 回帰分析について

先ほど確認した、資格取得の支援状況は、従業員の資格取得を後押しに成功しているのだろうか。ここでは、(1)従業員の将来の資格取得意向は資格取得支援によって強まっているのか、(2)現在の職場に入職後に取得した資格の数は資格取得支援によって増えているのか、という2点を実証分析によって確かめる。(2)については、分析結果の解釈に留保が必要である。なぜなら、現時点での職場の資格取得支援状況は、当該労働者の入職時点、あるいは入職後現在までの支援状況と同一とは限らないからである。しかしながら、(1)の分析だけでは、取得支援が実際の資格取得に与える影響は分からないため、(2)の分析も行う。(2)については、「現時点での資格保有数—現在の職場に入職した時点での資格保有数」で定義する。

従業員の資格取得意向ないし取得状況は、職場の支援によってのみ決まるわけではなく、従業員側の個人的な事情や状況によっても左右される。従業員側の事情や状況を表す変数として²、ここでは、年齢、性別(男性・女性・答えたくない)、学歴(中卒・高卒・高専卒・専門学校卒・短大卒・大卒・修士以上・その他)、子どもあり、配偶者あり、生計維持者かどうか(回答者自身・回答者以外・回答者と配偶者等の間で折半)を用いる。

それ以外に、職場で置かれている状況についても、資格取得意向ないし取得状況に影響する可能性がある。具体的には、雇用形態(正規雇用、非正規雇用(期間の定めあり)、非正規雇用(期間の定めなし))、職位(管理職、主任・サブリーダー等、職場のまとめ役、一般職・担当職、事務職、その他、バイト・パート等)、保健医療福祉資格は自身の業務の質を保障するものとして重要であるか(1=全く思わない、2=あまり思わない、3=少し思う、4=とても思う、の4段階)、職場に複数の保健医療福祉資格を有する者が必要だと思ったことがあるか(0か1のダミー変数)、自身の理想の姿は「1つの専門性を深めて特定領域の課題を解決する人材」と「多様なアプローチから複合的な課題を総合的に解決する人材」でいうとどの辺りにあるか(0から10の11段階)、という変数である。

また、(1)従業員の将来の資格取得意向は資格取得支援によって強まっているのか、の分析においてのみ、

² () 内にカテゴリーが書いてあるものは、カテゴリーが3つ以上のダミー変数で、太字下線付きになっているものが基準カテゴリーである。

「現時点での資格保有数」を説明変数に用いる。現時点での資格取得数は、既に多くの資格を保有しているとしてこれ以上取得する資格がなくなる、回答者自身が資格取得に対して意欲的かどうかを表している、といった理由により、将来の資格取得意向に影響しうる。

最後に、現在の職場を離職する意向があるかどうか、資格取得に影響しうる。現在の職場を離職する意向があるために資格取得支援のインセンティブが弱まる、という場合と、現在の職場を離職する意向があるからこそ資格取得支援のインセンティブが強まる、という場合が考えられる。「将来、転職をする意向はありますか。」という質問に対して、「大いにある」「少しある」と答えた場合は「転職意向ダミー=1」とした。また、「転職はせず、離職する」と答えた場合には「離職意向ダミー=1」とした。

職場の資格取得支援を表す変数としては、保健医療福祉に関する資格取得のために実施している支援内容(表 1)、保健医療福祉の複数資格取得を推進しているか(表 2)、保健医療福祉資格の保有によって基本給が上がるか(表 3)、資格の保有数に応じた資格手当(表 4)の 4 つである。ただし、一部の変数については、表 1~4 にあるものとはカテゴリーの分け方を変更している。

保健医療福祉に関する資格取得のために実施している支援については、資格取得費用の全額助成、資格取得費用の一部助成、資格取得に必要な実習を業務時間とみなす、の 3 つのダミー変数を用いる。「その他」については、色々な支援内容が含まれており、分析結果の解釈が難しいため、分析には用いない。

保健医療福祉資格の保有によって基本給が上がるかについては、どの資格の保有でも基本給は上がる、資格のうち国家資格の保有のみ基本給は上がる、の 2 つのダミー変数を用いる。「その他」については、色々な場合が含まれており、分析結果の解釈が難しいため、分析には用いない。

資格の保有数に応じた資格手当については、表 5 のように整理した³。

表 5: 資格の保有数に応じた資格手当(回帰分析用の整理)

	1. どの資格にも 手当あり	2. 国家資格のみ 手当あり	3. 手当が資格数に 連動
どの資格の保有でも資格手当はあり、資格数に比例して増える	1	0	1
どの資格の保有でも資格手当はあるが、資格数がいくつであっても変わらない	1	0	0
資格のうち国家資格の保有のみ資格手当はあり、資格数に比例して増える	0	1	1
資格のうち国家資格の保有のみ資格手当はあるが、資格数がいくつであっても変わらない	0	1	0

³ なお、「俸給表が変化する」というダミー変数も作成したが、この変数を回帰分析の説明変数に加えると、回帰分析全体の、あるいは、資格取得支援に関する各説明変数の分散拡大係数(variance inflation factor, VIF)が大きくなった。この変数を除くと、VIF の値が 3 未満になったため、分析には用いないこととした。

資格の種類によらず俸給表は同じであるが、資格手当はない	0	0	0
資格の種類によらず俸給表が異なるため、資格手当はない	0	0	0
その他(2. に該当する)N=13	0	1	0
その他(3. に該当する)N=72	0	0	1
その他(1. から3. に該当しない)	0	0	0
該当者数	307	252	197

以上の通り作成した、回帰分析に用いる変数の記述統計は表 6 の通りである。

表 6: 記述統計

被説明変数	平均	標準偏差	最小値	最大値
資格の数(現在の職場で取得)	0.811	1.109	-3	7
資格の数	1.215	1.135	0	7
資格の数(現在の職場以前に取得)	0.403	0.731	0	5
将来の資格取得意向あり	37.9%		0	1
従業員の属性				
年齢	42.429	12.264	20	81
性別				
男	41.9%		0	1
女	56.0%		0	1
答えたくない	2.1%		0	1
学歴				
中卒	1.5%		0	1
高卒	16.5%		0	1
高専卒	0.9%		0	1
専門学校卒	22.3%		0	1
短大卒	16.6%		0	1
大卒	40.7%		0	1
修士以上	1.1%		0	1
その他	0.3%		0	1
子どもありダミー	60.8%		0	1
配偶者ありダミー	62.0%		0	1
自身が生計維持者ダミー	54.7%		0	1
生計を折半ダミー	20.9%		0	1

職位				
管理職	16.1%		0	1
主任・サブリーダー等、職場のまとめ役	21.0%		0	1
一般職・担当職	49.9%		0	1
事務職	5.9%		0	1
その他	2.5%		0	1
バイト・パート等	4.6%		0	1
雇用形態				
正規雇用	83.2%		0	1
非正規雇用(期間の定めあり)	10.6%		0	1
非正規雇用(期間の定めなし)	6.2%		0	1
自身の理想の姿「1＝専門人材」と「11＝総合人材」	6.994	2.162	1	11
複数の保健医療福祉資格を有する者が必要	65.8%		0	1
資格は業務の質を保障するために重要	3.224	0.761	1	4
転職意向ダミー	40.0%		0	1
離職意向ダミー	5.2%		0	1
職場の支援状況				
資格取得費用の全額助成	16.0%		0	1
資格取得費用の一部助成	79.4%		0	1
資格取得に必要な実習を業務時間とみなす	39.1%		0	1
保健医療福祉の複数資格取得を推進しているか	71.0%		0	1
どの資格の保有でも基本給は上がる	6.4%		0	1
資格のうち国家資格の保有のみ基本給は上がる	30.2%		0	1
どの資格にも手当あり	17.4%		0	1
国家資格のみ手当あり	14.3%		0	1
手当が資格数に連動	11.2%		0	1
サンプルサイズ	1,761			

続いて、分析の方法である。1. 将来の資格取得意向ありについては、被説明変数が二値変数であるため、ロジット・モデルによる分析を行う。また、2. 資格の数(現在の職場で取得)については、OLS による分析を行う。いずれの分析についても、誤差項を性別でクラスタリングして、クラスターロバストな標準誤差を用いる。また、分析は Stata MP 18.0 によって行う。

5. 回帰分析の結果

表 7:回帰分析の結果

被説明変数	1.資格取得意向			2.資格取得数(現在の職場)		
分析方法	ロジット・モデル			OLS		
	係数		標準誤差	係数		標準誤差
年齢	-0.062	**	0.013	-0.006	#	0.002
性別(基準:男性)						
女	-0.123		0.102	0.107	#	0.026
答えたくない	-0.138		0.086	0.046	#	0.015
学歴(基準:中卒)						
高卒	-0.275		0.546	0.030		0.203
高専卒	-0.345		0.261	-0.253		0.156
専門学校卒	-0.648		0.463	0.034		0.291
短大卒	-0.929	*	0.380	0.247		0.210
大卒	-0.429		0.332	0.297		0.127
修士以上	-1.062		1.195	0.516		0.388
その他	0.721	**	0.172	0.910	#	0.222
子どもありダミー	0.276	*	0.112	0.014		0.027
配偶者ありダミー	0.065		0.179	0.114		0.154
自身が生計維持者ダミー	0.440	**	0.020	0.049		0.083
生計を折半ダミー	0.321	**	0.112	-0.001		0.072
職位(基準:管理職)						
主任・サブリーダー等	-0.204		0.155	-0.287		0.227
職場のまとめ役	-0.277		0.247	-0.570	*	0.120
一般職・担当職	-0.945	**	0.025	-1.000	#	0.274
事務職	-0.142		0.130	-0.712	*	0.127
その他	-0.277	**	0.065	-0.654	*	0.106
雇用形態(基準:正規雇用)						
非正規雇用(期間の定めあり)	-0.171	**	0.023	-0.236	*	0.049
非正規雇用(期間の定めなし)	-0.671	**	0.158	-0.285	*	0.057
資格の数	0.083	**	0.008			
自身の理想の姿「1=専門人材」と「11=総合人材」	0.041	**	0.005	0.013	#	0.003
複数の保健医療福祉資格を有する者が必要	0.541	**	0.116	0.258	*	0.043
資格は業務の質を保障するために重要	0.221	**	0.066	0.097	#	0.027
転職意向ダミー	0.381	**	0.009	0.085		0.063
離職意向ダミー	-0.059		0.300	0.097		0.111
職場の支援状況						
資格取得費用の全額助成	-0.299	*	0.119	-0.015		0.060

資格取得費用の一部助成	-0.530	**	0.124	0.016		0.011
資格取得に必要な実習を業務時間とみなす	0.116	**	0.040	0.050		0.020
保健医療福祉の複数資格取得を推進しているか	0.049		0.159	-0.113	*	0.022
どの資格の保有でも基本給は上がる	-0.225		0.169	0.266	*	0.032
資格のうち国家資格の保有のみ基本給は上がる	0.497	**	0.149	0.234	#	0.062
どの資格にも手当あり	0.049		0.085	0.075		0.036
国家資格のみ手当あり	0.256	**	0.057	0.079		0.066
手当が資格数に連動	0.030		0.161	0.074		0.062
定数項	1.010		0.347	0.599		0.454
サンプルサイズ	1,761			1,703		

注:**は1%水準で、*は5%水準で、#は10%水準で統計的に有意であることを表す。標準誤差は全て、性別でクラスタリングしたクラスターロバストな標準誤差である。サンプルサイズが違うのは、2.資格取得数(現在の職場)を被説明変数とした分析の場合、負の値になっている者(N=58)を分析から除いたからである。

表7から分かることを、従業員自身の属性、職場での資格取得支援の順に整理する。まず、従業員自身の属性については、年齢が高いほど、資格取得意向も弱く、資格取得数も少ない。年齢が高いほど、資格から得られる生涯を通じてのリターンが小さいため、従業員が経済合理的に行動していることを裏付けるものである。また、男性は女性や性別を回答したくない者と比べて、現在の職場での資格取得数が有意に少ない。次に、学歴については、その他のみ有意に資格取得意向が高く、資格取得数も多い。次に、子どもありダミー、生計維持関連のダミー変数などの該当者は、資格取得意向が有意に高いが、これらに該当する者の方が、稼がなければならない金額が多いことによるものだと考えられる。

職位について見てみると、管理職を基準にすると、多くのカテゴリーで、資格取得支援意向が弱く、資格取得数も少ない。資格取得数については、資格を多く有しているために管理職になれたという逆の因果関係を反映している可能性があるが、今後の資格取得意向については、そのような解釈は当てはまらない。管理職になることで、業務の範囲が広がる、責任が重くなるなどの結果、資格取得意向が高まっている可能性がある。雇用形態については、正規雇用を基準にすると、それ以外の者は資格取得支援意向も有意に低く、資格取得数も有意に少ない。正規雇用の者と比べると、資格取得のインセンティブが弱いからであると考えられる。

現在保有している資格の数が多いほど、今後の資格取得意向も有意に高い。現在保有している資格が多い者は、資格取得のための努力が苦にならないため今後の資格取得意向も高い、何らかの理由で職場から資格取得の圧力がかかっている、などの理由が考えられる。また、総合人材を理想とする者、現在の職場では複数の保健医療福祉資格を有する者が必要と考える者、資格は現在の業務の質を保障するために重要だと考える者などは、そうでない者と比べて、有意に資格取得意向が高く、資格取得数も多い。資格に対する必要性や重要性を認識しており、多様な能力が必要であると考えている者ほど、資格取得意向が高く、資格取得数も多いというのは、予想されるとおりの結果といえよう。

転職意向ダミーについては、転職意向がある者は、そうでない者と比べて、今後の資格取得意向が有意に高い、という結果となっている。資格取得の意向が高い者は、福祉業界以外への転職を考えている確率は低い。資格取得意向の強さは福祉業界全体としては好ましいことである一方で、この結果は、資格取得意向の強さが、現在の職場からの転職意向の強さのシグナルともなりうることを示唆している。当該労働者が取得しよう

としている資格が、現在の職場と関係がない場合には、転職意向を弱める手立ては現在の職場には存在しない。しかし、当該労働者の取得しようとしている資格が、現在の職場や業務と関連がある場合には、待遇や環境次第では、転職意向を弱める手立てがある。

ここからは、資格取得支援の与える影響について確認する。まず、取得費用の助成については、今後の資格取得意向を有意に弱めている。一方で、資格取得に必要な実習を業務時間とみなすことは、今後の資格取得意向を有意に強めている。今回、回答に協力してくれた法人の数が限られているため、取得費用の助成が本当に資格取得意向を弱めている、という可能性もあるが、取得費用の助成を行っている企業に、今回の分析には含めることができてない何らかの要因があり、その要因が、資格取得意向を弱めている、という可能性も考えられる。

次に、どの資格の保有でも基本給は上がるようにすると、資格取得数は有意に多いが、資格取得意向には有意な変化がない。また、国家資格の保有のみ基本給は上がるようにすると、資格取得意向も有意に強く、資格取得数も有意に多い。これらのことから、資格保有に対する基本給アップという施策は、従業員の資格取得を促進するような効果があるといえよう。

最後に、手当に関連した変数については、唯一、国家資格にのみ手当を出した場合に、今後の資格取得意向が有意に強まっている。ただし、同施策を講じても、資格取得数は増えていない。今回の結果からは、手当よりも基本給アップの方が有効な施策であるといえる。

6. むすびに

本稿の分析結果をまとめると、重要な点は2点ある。第一に、資格取得に対する職場の支援には、今後の資格取得意向を強めたり、現職に入職して以降の資格取得数を増やしたりする効果がある。具体的には、資格取得に必要な実習を業務時間とみなす、資格の保有で基本給が上がるようにする、国家資格に手当を出す、といった方法が有効であった。第二に、転職意向がある者は、そうでない者と比べて、今後の資格取得意向が有意に高かった。このことから、福祉人材が資格取得に意欲的である場合、それは今の職場でのスキルアップを目指しているというシグナルとは限らず、転職を目指しているシグナルという可能性がある。

本稿の分析結果には、いくつかの留保事項がある。第一に、縦断調査ではなく、一時点における調査であるため、本稿の分析結果は逆の因果関係や交絡変数が存在する可能性を排除しきれしていない。たとえば、本稿の分析結果は、資格取得に必要な費用を助成すると、資格取得意向が弱まる、というものだった。この結果は、真の因果関係ではなく、取得費用の助成と、従業員の資格取得意向が弱い、ということの間に何らかの交絡変数が存在していることによるものという可能性もある。第二に、本稿の調査に協力した社会福祉法人は、全体からすると僅かな割合であるため、本稿の結果は、その他多くの法人においては妥当ではない可能性がある。

これらのような留保事項はあるものの、これまで分析の対象となっていなかった、福祉人材の資格取得意向や取得実績に対する職場の支援の重要性を明らかにした、ということが本稿の貢献である。

参考文献

川崎順子, 日田剛, 2018, 「社会福祉士の業務実態と専門性やキャリア向上の意識に関する研究～宮崎県社会福祉士会会員の調査結果から～」『最新社会福祉学研究』, 第13号, 37-44.

厚生労働省, 2012, 「人材確保指針に関連する厚生労働省の取組について(平成24年度)」

(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000034739.pdf>, 2023)

年 5 月 25 日最終確認).

厚生労働省, 2021, 「第 8 期介護保険事業計画に基づく介護人材の必要数について(令和 3 年 7 月 9 日)別紙 1」(<https://www.mhlw.go.jp/content/12004000/000804129.pdf>, 2023 年 5 月 25 日最終確認).

坂入竜治, 宮井篤, 田保圭一, 櫻井真一, 熊谷仁恵, 坂本興一, 田中秀治, 田中浩子, 大林美由紀, 福島喜代子, 2017, 「研修参加に影響を与える要因に関する研究:東京精神保健福祉士協会の実態調査より」『武蔵野大学人間科学研究所年報』第 7 号: 67-78.

西村淳, 中村美安子, 大島憲子, 吉中季子, 中越章乃, 2020, 「社会福祉専門職の専門性に関する意識:業生調査の結果から」『神奈川県立保健福祉大学誌』第 17 巻第 1 号, 113-121.