

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。

研究方法： まずひとつとして、福祉人材の確保が困難な現状を探るために、初年度は大学生を中心とした若者層を対象としたアンケートを実施したが、今年度は障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査を実施した。オンライン調査については、障害者総合支援法下の事業の中で、生活介護、共同生活援助、就労継続B型のいずれかの事業の運営法人を対象としたオンライン横断調査として実施した。WAMNETから上記に該当する施設名簿をダウンロードし、13,314法人を特定した。次に、法人種別（社会福祉法人、非営利法人、営利法人）と法人本部が所在する都道府県別で層別化し、2,000法人の無作為抽出を実施した。調査票は、先行研究および昨年度の当該研究班の報告書を参考に、研究班代表者・分担者、協力者によるミーティングで作成した。その結果、法人調査票は、各法人における障害福祉事業所の職員の平均年齢や給与水準、入職者数、退職者数などの項目で構成され、入職者と退職者の調査票に関しては、直近10名分の属性情報に関する項目で構成された。

二つ目の調査として、今年度実施した職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査においては、障害福祉分野の機関・施設等を含めた業種にて就職活動を行った経験のある（最終的な進路は問わない）福祉系の学部・学科のある大学の大学4年生（5大学：24名（1大学あたり4～6名））の学生を対象とし、フォーカスグループインタビュー調査を実施した。社会福祉系の学部所属する学生たちを対象としたグループインタビューを実施した。

三つ目の調査としては、障害福祉分野への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

ための提案を行うことを目的とし、ヒアリング調査を実施した。

研究結果の概要：

調査結果： 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査の結果、537 法人が法人調査票に回答した（有効回収率：26.9%）。また、160 法人が新入職員（n=501）のデータを入力し、142 法人が退職職員（n=365）のデータを入力した。新入職員のうち、新卒者は 57 名（11.4%）であり、転職者は 444 名（88.6%）であった。新卒者の約 3 割が福祉系学部・学科の大学の卒業生であり、約半数が有資格者であった。転職者では、前職が障害福祉系の事業所職員（29.3%）と福祉・医療以外の企業職員（27.3%）の者が多かった。また約 4 割が有資格者であった。退職者については、3 年未満で退職した者が全体の約 6 割を占めた。退職理由として、転職・進学（19.5%）と人間関係（18.3%）と推測される者が多く、収入条件を理由とする者は少なかった（3.9%）。転職先として最も多い業界は、障害福祉系（36.8%）であり、次いで福祉・医療以外の業界（29.1%）であった。

職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査結果では、進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいとしては、計 206 のコードから 57 カテゴリが抽出され、進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法については、計 133 のコードから 66 のカテゴリが抽出された。調査結果から、進路選択において自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかと働きやすさが重要な視点となっていることが推察された。調査結果は昨年度の先駆的な実践を行う法人の採用活動で大切にしている視点や工夫等として語られていた内容とも重なるものであり、大学生の視点からも働きたいという思いを高めるものでもあることが示唆されるとともに、本調査でさらに明らかになった大学生の視点での様々なツールやコンテンツのもつ良さや課題点を今後の障害福祉領域全体での魅力発信においてつなげていくことが重要と示唆された。

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では、企業等に対するアプローチとして、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、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点を中心に 2 か所を対象にヒアリング調査を実施した。一般社団法人定年後研究所へのヒアリングでは、企業外での研修や、副業・ボランティアといった「越境体験」が有効であることなどが語られ、企業の人事担当者へのヒアリングでは、社員が福祉の仕事に対して好意的なイメージをあまり持っていないこと、近年の企業では出向や副業を推進していることなどが語られた。いきなり転職ではなく、副業やボランティアとしての越境体験を通してから転職するという方向性のほうが現実的かつ効果的であると考えられた。そのための第一歩として、一般企業の中高年層等の社員を中心に障害福祉の仕事を知ってもらい、関心をもってもらうことが必要となる。ヒアリングで指摘があったとおり、副業者やボランティアを募集する際には、現場での支援職以外にも多様な仕事があることなど業務内容をわかりやすい形で募集したり、福祉業界だからこそ得られるものをアピールするなどの工夫が引き続き求められる。

結論：

学生の進路選択については、自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかと働きやすさが重要な視点となっていることが推察された。福祉分野における新卒採用の比率は本調査では 11.4%であったが、その比率は低く、そもそも新卒採用そのものをしていない事業所もある。障害福祉サービス事業所における新しい人材の多くが転職者であり、そこにはまだまだ潜在的なニーズがあることが推察された。そうした層に対して、越境経験をしてもらったり、副業という形での参画を促すなど、今以上に実態を知ってもらうための多様な取り組みの必要性と、啓発のための資料作成が望まれる。一方、採用に結びついて、採用後 3 年未満の退職者が多いという現実もある。その理由として人間関係の問題、待遇などが大きいことから、離職を防止し、定着をはかっていくための新たな仕組みづくりも重要な課題であると言える。

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いる。

令和4年度の調査研究としては、障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査と大学生を対象としたフォーカスグループインタビュー調査、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ヒアリング調査を実施した。

B. 研究方法

1. 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査

障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査については、障害者総合支援法下の事業の中で、生活介護、共同生活援助、就労継続B型のいずれかの事業の運営法人を対象としたオンライン横断調査として実施した。WAM NET から上記に該当する施設名簿をダウンロードし、13,314法人を特定した。次に、法人種別(社会福祉法人、非営利法人、営利法人)と法人本部が所在する都道府県別で層別化し、2,000法人の無作為抽出を実施した。調査票は、先行研究および昨年度の当該研究班の報告書を参考に、研究班代表者・分担者、協力者によるミーティングで作成した。各法人における障害福祉事業所の職員の平均年齢や給与水準、入職者数、退職者数などの項目で構成され、入職者と退職者の調査票に関しては、直近10名分の属性情報に関する項目で構成された。調査期間は、2022年12月17日から2023年2月17日であった。

2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査においては、障害福祉分野の機関・施設等を含めた業種にて就職活動を行った経験のある（最終的な進路は問わない）福祉系の学部・学科のある大学の大学4年生

（5大学：24名（1大学あたり4～6名）の学生を対象とし、フォーカスグループインタビュー調査を実施した。

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

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、企業等に対するアプローチ、一般企業の中高年齢層に対するアプローチについて検討を行うため、2ヶ所の団体を対象としたヒアリング調査を実施した。

（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. 障害福祉事業を運営する法人を対象としたオンライン調査

法人全体の調査において、537法人のうち、163法人が人口10万人未満の地域（以下、小規模都市）に所在しており、374法人が人口10万人以上の地域（以下、中大規模都市）で運営されていた。両群において、正規職員の新入職員と退職職員の平均はそれぞれ約2名であった。小規模都市と比較し、中大規模都市は、営利企業の法人が有意に多かった（小規模19.0%・中大規模2.7%, $\chi^2=13.458$, $p<0.001$ ）。また、小規模都市では、中大規模都市よりも50代以降の職員が占める割合が高く（例；51-55歳：小規模24.5%・中大規模15.5%, Fisher's exact test $p=0.040$ ）、勤務年数が長い職員の割合も大きかった（例；11年以上：小規模14.0%・中大規模8.8%, $\chi^2=11.246$, $p=0.010$ ）。次に、新入職員に関する調査を要約する。対象者全体の約70%が女性であり、中大規模都市と比較し、小規模都市では女性の割合が高く（小規模76.1%・中大規模65.7%, $\chi^2=5.000$, $p=0.025$ ）、10-20代の割合（小規模16.9%・中大規模25.5%, $\chi^2=12.182$, $p=0.016$ ）と非正規雇用の割合（小規模41.6%・中大規模53.8%, $\chi^2=5.954$, $p=0.015$ ）が少なかった。両群において、新入職員における新卒割合は約10%であった。新入社員が就職した法人を知ったきっかけとして割合が多かったものは、両群とも「ハローワーク等公的機関の利用」（小規模36.6%・中大規模27.1%）、「知人の紹介やスカウト」（小規模35.9%・中大規模26.4%）であったが、小規模都市においては、これらがより顕著であった（ $\chi^2=27.966$, $p=0.002$ ）。新入職員において国家資格を持たない者の割合は、特に中大規模都市で大きかった

（小規模48.6%・中大規模60.2%, $\chi^2=5.427$, $p=0.020$ ）。最後に退職職員に関する調査の要約をする。小規模都市と比較し、中大規模都市では若い年代で退職する者の割合が多く（例；10-20代：小規模11.3%・中大規模18.9%, 30代：小規模7.2%・中大規模18.4%, $\chi^2=12.340$, $p=0.030$ ）、勤務年数が短かった（1年未満：小規模22.7%・中大規模31.2%, 1年以上-3年未満：小規模26.8%・中大規模35.3%, $\chi^2=11.759$, $p=0.019$ ）。両群において、退職理由として多かったのは、「転職・進学」（小規模22.2%・中大規模20.6%）と「人間関係」（小規模14.4%・中大規模20.1%）であったが、両群に有意な差はなかった。小規模都市においては、「結婚・出産・育児・介護」（小規模16.7%・中大規模8.3%, $\chi^2=4.482$, $p=0.034$ ）と「高齢」（小規模8.9%・中大規模1.6%, Fisher's exact test $p=0.005$ ）を理由として退職する者が有意に多かった。転職先については、両群で「障害福祉系の業界」（小規模30.8%・中大規模38.8%）、「福祉・医療以外の業界」（小規模19.2%・中大規模32.9%）に転職する者の割合が高かった。小規模都市においては、障害以外の福祉業界に転職する者の割合も高かった（小規模19.2%・中大規模8.2%）。ただし、転職先の割合に群間の有意差はなかった。

2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

(1) 調査協力者の基本属性

調査協力者（25名）は、男性2名（8.0%）・女性23名（92.0%）であり、受験予定の資格は、社会福祉士は25名（100%）、精神保健福祉士は10名（40.0%）、介護福祉士は1名（4.0%）、保育士は3名（12.0%）であった。インタビューの実施時点での進路状況としては、進路決定者が23名（92.0%）、就職活動中の者が2名（8.0%）であった。進路決定者のうち、障害福祉関連の法人・事業所等への就職予定の者は14名（56.0%）で、対象者のうち、社会福祉士相談援助実習を「障害福祉領域」にて経験した者は9名（36.0%）であった。

(2) 進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがい

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する対象者自身の考え〔質問項目：③-1、③-2〕としては、計206のコードから57カテゴリが抽出された。

まず、前年度に実施した先駆的な実践者へのインタビュー調査3)にて抽出されたカテゴリをもとにした関心の状況としては、17のカテゴリのうち【人の人生にどっぷりと関われる(1コード)】【利用者の変化や成長を直接感じられる(8コード)】【利用者の思いが発掘されていく過程に関われる(1コード)】【ニーズを抱えた利用者の力になれる(3コード)】【さまざまな人とのつながりが生まれる(5

コード)】【多様で公式がないからこそ面白みや深みがある(17コード)】【自由でクリエイティブな仕事である(10コード)】【利用者に力づけられる(9コード)】【自分自身の成長や変化がある(8コード)】【障害者との関わりから社会の問題に向き合える(5コード)】【社会を動かして変えていく力になれる(5コード)】の11カテゴリに対する語りがあり、【すべて当てはまるように感じる(1コード)】との語りもあった。

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいとして実践者のカテゴリ以外の内容としては、91のコードから、【利用者と一対一でじっくり向き合える】【自分が役に立っていることを感じられる】【自分が楽しいと思えることがある】【自分がやりたいことがある】【企業や法人の考え方や意識に共感できる】【障害分野に特化して関わられる】【障害に特化せず幅広く経験できる】【規模が大きな法人は安心感がある】【障害者の相談支援に関わられる】【効果的なプログラムを実施している】【地域に開かれている】【資格を活かした働き方ができる】【大学での学びや経験を活かせる】【自分のやりたいことを理解してくれている】【自分にしかできないものであること】【意思決定ができることに関わられる】【職員と利用者との関係性が対等で良好である】【職員の様子から働きやすさを感じる】【職員間関係性がよい】【職場全体でケースを分かち合っている】【この人に教わりたいと思える職員がいる】【給料や待遇面で守ってくれるものがある】【働きながらサポートがある】【施設までのアクセスがよい】の24カテゴリが抽出された。

反面、進路選択にあたって躊躇した要素としては、43のコードから【施設の在り方に疑問を感じる】【職員同士がぎすぎすしている】【職員の支援に疑問を感じる】【周囲の人の障害福祉のイメージに戸惑う】【キャリアの面で不安を感じる】【待遇面で躊躇する】【アクセスの悪さに躊躇する】【運転免許が必須になっている】【情報が少なく中身が見えづらい】【自分ではなくてもできることのように感じる】【長く働いてほしい思いが前面だと圧に感じる】【障害分野で働くことに自信がない】の12カテゴリが抽出された。

(3) 進路選択にあたって魅力を感じるツールやコンテンツの内容や方法

進路選択にあたって魅力を感じるコンテンツの内容や方法については、計133のコードから66のカテゴリが抽出された。

インタビューにおけるデータの分析から、進路選択にあたって活用したコンテンツやツールとしては、大学や実習・バイト先等からの情報収集、就活のアプリ・サイトでの情報収集、就職フェア・合同説明会への参加、WEBサイトやSNSなどの情報収集、施設や法人での説明会・施設見学・インターンや人事担当者などの要素が挙げられて

いた。

大学に関する要素としては、19のコードから【大学教員から情報をもらう】【授業で紹介された職場に行きたいと思う】【働いている大学の先輩から情報をもらう】【大学の求人情報をきっかけに動く】【大学の説明会で出会う】

【大学の就活サポートセンターで助言をもらう】【大学内に情報がない】の7カテゴリが、実習に関しては、15のコードから【実習はわかりやすく安心材料になる】【実習でやりがいを感じる】【実習を通じて自分の適性を見極める】【実習先で働きたいと思う】【実習先から誘われる】の5カテゴリが、ボランティア・アルバイトに関しては、5コードから【ボランティアの経験から障害福祉に興味をもつ】【ボランティアでの経験から判断する】【ボランティアの経験から就活につながる】【バイト先に誘ってもらう】の3カテゴリが抽出された。

就活のアプリ・サイトに関しては、13のコードから【アプリの特性で使い分けながら情報収集する】【アプリに使いづらさを感じる】の2カテゴリがあり、就職フェア・合同説明会に関しては、24のコードから【就職フェアは手探りな中での1つの手段】【就活前の段階での声掛けが強く意識に残る】【オンラインは気軽に参加して質問できるとよい】【オンラインのフェアでは情報が限られる】【オンラインで答えられなかった質問にも回答してくれる】【働いている人の声が参考になる】【対面だと職場をイメージしやすい】【勤務地の情報を詳しく教えてほしい】【担当者にぐいぐい来られると引いてしまう】の9カテゴリが抽出された。

WEBサイトについては、23のコードから【ホームページの情報から見極める】【ホームページの情報から働きたいと思う】【働いている人の声が参考になる】【見やすさや視覚的な印象も大切】【WEB上の動画は効果的】【情報が多いと安心できる】【サイトはきれいなところしか見えない】の7カテゴリが、SNSについては15のコードから【SNSは気軽に見れる】【SNSは見せる強制力がある】【SNSから興味が湧く】【SNS上の写真や動画は効果的】【Twitterは法人の中身が見えやすい】【Twitterはわかりやすい情報を得られる】【SNSは使っていない】の7カテゴリが抽出された。

施設での説明会や施設見学に関しては、36のコードから【説明会でより細かな情報を得られる】【現場を見ると職場の雰囲気がわかりやすい】【ワークを通して自分が働いている姿がイメージできる】【参加しての自分の印象を手掛かりにする】【身近な職員と話ができることは重要】【細かな賃金についての情報も伝えてもらえると安心する】【リアルな現場の様子を知りたい】【いろいろな立場の人から話が聞けるとよりよい】【人事担当者には聞きづらい部分もある】【人事担当者と職員との関係性も判断材料とする】【利用者の様子も見れるとわかりやすい】【オンラインも参加しやすさがある】【オンライン・対面の両方の

選択肢があるとよい】【遠方でも交通費を出してもらえると参加しやすい】の14カテゴリが、インターンに関しては5コードから【インターンを通じてやってみたいと思う】

【インターンで自分の思いとギャップを見極める】【インターンの情報がより具体的だと安心】の3カテゴリが、人事担当者に関しては7コードから【人事担当者の丁寧なやりとりで安心する】【人事担当者が親しみやすく質問しやすい】【人事担当者が自分の苦労に配慮してくれたことは大きい】【人事担当者が自分の意思を尊重してくれたことは大きい】の4カテゴリが、採用面接に関しては8コードから【堅い感じの面接でなくてありがたい】【面接での雰囲気は安心材料となる】【面接で自分に合うかのすりあわせができる】【面接で施設長と話ができることは大きい】【オンライン・対面の両方の選択肢があるとよい】の5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

<ヒアリング1>

一般社団法人定年後研究所の池口武志所長、木本国広理事にヒアリングを行った。

企業が行う研修としては「定年までどのように働くか」を考えるものがメインだとのことであった。転職を想定した企業向けの研修を実施することに関しては、①研修を実施していない企業もあるし、あっても管理職は対象外だったりすること、②企業側から提供された研修だと、気が進まないまま参加する社員も一定数いること、③早期退職や転職を促す研修は社員側に拒否感がある、④人手不足の企業だと、企業側にも転職を想定した研修は拒否感があるということであった。

企業外での研修の可能性については、「東京都セカンドキャリア塾」や大学のプログラムなど、50代・60代などを対象としたものに福祉分野の講義を入れてもらうというのも一つの方法として考えられる。

また、必ずしも「転職」という形ではなく、副業やプロボノを通じた「越境体験」をする人も多い。本業は週4日勤務として週のうち1日はボランティアに費やす人や、中小企業やスタートアップ企業に週2日ほど個人事業主として顧問登録する人もいる。実際にNPOに出向した人らへのインタビューでは、「世の中の見方が変わった」「自分の道が見つかった」という思いを持つ人もいた。企業としても、越境体験が社員のプラスになるという方向性で考えているとのことであった。

<ヒアリング2>

一般社団法人定年後研究所から紹介を受け、大手企業の人事担当者2名にヒアリングを行った。

企業に勤務している人の多くは、福祉の仕事のイメージをほとんど持っていないか、あったとしても「大変そう」というイメージをもっているとのことで、福祉の

中で「こういう仕事をする」というのが見えることが重要だという。特に、現場で支援に携わる仕事以外にも含んでいるのであれば、福祉側で募集するときには、福祉ということが必要以上に前面に出さないほうが集まりやすいかもしれない。

役職定年を迎えた人などでも「何も考えてこなかった」という人が多い。いちばん時間がつくりやすいのはアフターファイブか土日で、副業であれば土曜日に週1回といった形だと実行しやすい。たとえ給料がお小遣い程度であっても、本業以外で報酬をもらえること自体が喜びにつながるという。

つまり企業の考えとしては、「越境」や「プロボノ」などの言葉が飛び交っているように、突然にシニアを迎えるのではなく、企業としてももっと早くに社員に意識を持ってもらわないという気持ちはある。そのため、出向も副業についても、近年では企業側が積極的に推進している面がある。しかし、それらは企業に対する求職者の評価にもつながっている。「誰もやっていない」という状態だと困る。特に出向先等が福祉業界であれば、「社員を積極的に福祉業界に送っています」といったことが企業のアピールにもなる。福祉側が企業に売り込むというのも一つの方法だと思う。

D. 考察及び結論

1. 障害福祉事業所を運営する法人を対象としたオンライン調査

本分担任は、障害福祉サービスにおける人材の流入出状況に関する実態を調べることを主たる目的として、障害福祉事業所を運営する法人を対象にオンライン調査を実施した。調査および分析の結果、人口規模と関係する法人・個人の特徴や人口規模と関係しない特徴の双方が示された。

調査に参加した法人の特徴を見ると、中大規模都市では、営利法人、非正規雇用、若い年代の職員が多く、勤続年数が短い傾向にあった。加えて、小規模都市では、知的障害者を主たる支援対象とする法人や施設入所を併設する法人が多かった。これらの特徴は、互いに関連している傾向があり、潜在的利用者人口の多い都市部において、障害者総合支援法以降に設立した営利法人が多いと予想され、それゆえ勤続年数の短い傾向が示された可能性が考えられる。また、若い年齢層が少ないことは、地方の少子化なども影響していると思われる。新入職員の調査結果においても法人調査同様に、新入職員の調査でも小規模都市では若い年齢層（特に10-20代）の割合が少なく、正規雇用が多かった。また女性の割合が多かった。本研究の結果では、都市規模に関係なく、障害福祉事業所の新入職員は転職者が多いことを示していたが、小規模都市では30代以上の人あるいは女性が転職を考える際に障害福祉事業所が選択肢になりやすい可能性がある。また、小規模都市におい

ては、就職した法人を知ったきっかけが「紹介やスカウト」、「ハローワーク等公的機関」の2つが特に顕著となっていた。逆に、中大規模都市では若い年齢層の新入職員が多く、多様な情報媒体を用いて求人を行っていることが多いことが予想され、相対的に「紹介やスカウト」、「ハローワーク等公的機関」を情報源とする割合が少なかったとも考えられる。

また、新入職員の結果全体から、新入職員の中で、新卒者や資格保有者の割合が少ないことが明らかになった。社会福祉系大学への入学者の減少や障害福祉を選択する学生が少ないことも、この結果と関連していると想定される。大学で専門的知識を学んだ者や資格保有者は、サービスの質の維持・向上に貢献することが期待される人材である。それらの人材が不足している現状は、業界全体の大きな課題といえるであろう。

退職職員については、中大規模都市で若い年齢層や非正規雇用が多く、勤務年数が短い傾向にあった。中大規模都市では、他の産業や福祉事業所なども多く、また一般に若い世代は転職が容易であることが、結果に関連しているかもしれない。また、退職理由として、最も多かったのは、「人間関係」と「転職・進学」であり、給与を含めた待遇面について理由として退職した者は少なかった。人間関係については、介護や保育領域でも離職の大きな原因とされており、中大規模都市では退職職員の約40%が障害福祉系の業界に転職していた。今後、より厳密な研究によって、今後さらなる原因解明が進むことが期待される。

2. 職業選択につながる「魅力」や人材確保のコンテンツの在り方に関する大学生へのインタビュー調査

進路選択にあたって重視する要素や障害福祉領域で働く上での魅力ややりがいに関する分析結果から、障害福祉領域も視野に入れながら就職活動を経験した大学生の感じている障害福祉分野の進路決定につながった魅力ややりがいの要素、進路決定において躊躇した要素が明らかになった。

前年度に実施した先駆的な実践者へのインタビュー調査を参照にした語りの中では、「多様で公式がないからその面白みや深みがある」という要素に自身の実習やアルバイト等での経験を重ねた語りが多にみられた。「自由でクリエイティブな仕事である」という言葉には従来の制度や枠組みを超えていくものとして従来の福祉のイメージにはないような意外性に興味を示す者や、福祉業界への疑問を感じている者の中には期待や共感を示す者もいた。枠組みにとらわれない自由さも多分に兼ね備えていることは様々な可能性に魅力を感じる対象者がいる反面、「こんなことまで仕事になるのか」というところまで仕事になる」「誰にでもできる」というメッセージは、専門的な学びの価値や自分自身の価値に対して「自虐的」と感じるとの意見もあった。実践家に対する調査では、17カテ

ゴリのうち7カテゴリと半数以上が利用者にもたらされるものに言及した内容であったが、大学生の視点での魅力に関する部分では、利用者へもたらされるものとあわせて、「利用者に力づけられる」「自分自身の成長や変化がある」といった自分自身にもたらす変化や「社会を動かし変えていく力になれる」「障害者との関わりから社会の問題に向き合える」といったよりマクロな視点での変化などに強い関心を持ち、共感したり実践者の話をより聞きたいと興味を示している状況がうかがえた。

対象者の自由な語りの中で抽出された要素としては、「自分が楽しいと思えることがある」「自分がやりたいことがある」「自分のやりたいことを理解してくれている」「自分にしかできないものであること」「資格を活かした働き方ができる」「大学での学びや経験を活かせる」などの自分なりの興味関心・強みなどを発揮できる職場環境であるかは重要な要素であり、法人の考え方や意識・規模、相談支援等をはじめとする入職後の配属や業務、効果的なプログラムを実施、地域との関わり、法人の意思決定への関与の可能性などをふまえて見極めている状況がうかがえる。あわせて、職員と利用者との関係性や職員の様子、職員間関係性、職場全体のチームワーク等の働く環境や給料や待遇・サポート等の要素も多く挙げられており、これらは躊躇した要因ともつながる部分であることから、やりがいと合わせて働きやすさも重要な視点となっていることが推察される。

山口らが昨年度全国の社会福祉領域等の大学2・3年生に対して行った大規模調査⁴⁾では、障害福祉領域を希望する学生が就職の際に大切にしている条件として「給与や手当の充実している職場」「職場・職員の雰囲気、人間関係の良い職場」「働きがいのある職場」が多く選択されている項目として挙げられていた。本研究の結果はこの結果に重なるものである。

次に進路選択にあたって魅力を感じるツールやコンテンツの内容や方法に関する分析結果としては、就職活動のツールや機会とあわせて、大学とのつながりや実習やアルバイト等とのつながりについても大きく語られていた。本研究の調査対象者は、すべての対象者が社会福祉士の資格取得を目指しており、インタビュー調査時点で社会福祉士の相談援助実習をすべての対象者が経験しており、アルバイトの経験は全国平均よりも高く（2022年度の4年生の全国平均：71.0%⁵⁾）、サークルの所属・加入の経験も高く（2022年度の大学生の全国平均：58.4%⁵⁾）、ボランティアの経験も非常に多い（4年生の全国平均：39.5%⁶⁾）ことに特徴がある。実習での経験やアルバイトやサークル、ボランティアなどに積極的に取り組んできた経験がその先の進路選択にも大きく影響していることも推察される。就活サイトやアプリの活用においては、アプリのもつ強みや特性（情報量、探しやすさ、使いやすさ等）をふまえて、複数のアプリやサイトを使い分けながら情報収集をする

様子が語られていた。

就職フェアや合同説明会への参加においては、手探りな状況や就活前の段階での参加、就活の手軽な入口としての参加も多く、「気軽さ」が重要になっているとの語りが多くみられた。その点でオンラインでの実施についても工夫の仕方によっては、気軽に参加でき多くの情報を得ることのできる有用な機会にもなりうると示唆される。WEBサイトやホームページ等については、就活サイトや就職フェアをはじめとする情報から、さらにその法人や施設の情報を知るための手段として使われていることが語られていた。サイトに加えてSNSでの発信も気軽にみられ興味をもつきっかけとなり、特にTwitterでの情報はより法人の中身が見えやすく手掛かりになるツールの一つとして挙げられていた。

さらに、施設説明会や施設見学、インターンは、直接的により細かな情報を得るための手段として有用であり、職場の雰囲気や身近な職員との話や職員同士の関係性、利用者の様子などから、よりリアルな状況を知る機会となっていることが語られていた。インターンについても自分の思いとのギャップを見極める有用な機会になっていることが語られていた。また、人事担当者とのやりとりは進路選択をしていく上での安心感などにつながる大きな要素であることや、採用面接に関しても働くことへの思いを高める重要な要素となることが確認された。

本研究で確認されたこれらの要素は、昨年度の先駆的な実践を行う法人3)の障害福祉の魅力を発信していくための工夫や採用活動で大切にしている視点・工夫として語られていた内容とも重なるものである。先駆的な実践を行う法人の工夫や視点は就職活動を行う大学生にとっても働きたいという思いを高めるものでもあることが示唆されるとともに、本調査でさらに明らかになった大学生の視点での様々なツールやコンテンツのもつ良さや課題点を今後の障害福祉領域全体での魅力発信においてつなげていくことが重要と考える。

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

本研究は「障害福祉業界への転職」を促進することを主な目的として行った。しかし、ヒアリング調査の結果、転職を前提として研修などを行うことは企業側と社員側の双方に抵抗があり、副業やボランティアといった「越境体験」のほうが実行しやすいことが示された。初めから常勤の正職員としての採用となるよりは、まずは副業やボランティアなどでの体験を通したほうが、本人にとっても福祉事業所にとっても適材適所のマッチングがしやすいなど、

メリットが大きいと考えられる。特に副業については、近年解禁する企業が増え、副業を行った実例をつくることも必要としているということであった。

本研究では、当初は障害福祉業界への転職を促進するモデル研修の実施およびそのためのテキストづくりを成果とすることを予定していたが、上記の結果・考察のとおり、それではうまく目的が達成できない可能性が高いことが明らかになった。今後必要とされるものの一つは、障害福祉分野の実際を広く知ってもらうことを目的とした、啓発のための資料作成が考えられる。専門職に限らず事務員や運転手などの体験談をウェブ媒体で紹介するなど、アクセスしやすく関心を引く内容にすることで、これまで障害福祉に関わりがなかった人と障害福祉業界の間にある壁を取り払い、福祉人材の確保に貢献することができるのではないかと。

《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-Shakai-engokuyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/torimatome.pdf> (2023年5月29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(2023年5月29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