

介護福祉士の介護分野での就業に関する現状と課題

大竹 恵子

概要

近年、日本においては高齢化によって、介護サービスの需要が高まっている。それにとともに、安定した人材確保が介護サービス分野での課題となっている。本論文では、今後の介護分野において中心的役割を担っていくことが予想される介護福祉士に着目し、その就業状況の現状と、課題について検討している。

まず第2章では、介護福祉士の介護分野における就業状況に関して、既存データや先行研究から整理し、資格を持ちながらも当該分野に就業していない潜在的介護福祉士の存在について指摘している。さらに、今後の介護分野での介護福祉士の位置づけの重要性や、プロフェッションに関する視点からの介護福祉士と他の介護職との違いについて言及している。第3章では、既存の統計調査から、介護福祉士の就業に関する意識について、検討している。そこから、介護分野で就業継続している介護福祉士が職場に対して改善を希望している内容や、潜在的介護福祉士の潜在化の理由などについて考察している。

そして第4章で、第3章において整理した介護福祉士の就業意識の実態に関するいくつかの示唆を基に、その他の先行研究の知見も踏まえて、現状での問題点と今後の研究課題について考察し、最後に第5章で介護福祉士の介護分野での就業促進が重要な課題であるという前提を確認した上で、今後の研究課題について改めて

示している。

1. 問題と背景

近年、日本においては、著しい高齢化が進んでいる。国立社会保障・人口問題研究所（2012）の推計によれば、日本の総人口が2010年の1億2,806万人から、2060年には8,674万人へと減少する見込みであるのに対し、65歳以上の老年人口は、2010年の2,948万人から、2060年には3,464万人へと増加し、総人口の39.9%を占める見込みである¹。さらに、国立社会保障・人口問題研究所（2013）によれば、世帯主が65歳以上の世帯数は、2010年の約1,620万世帯から、2025年には約2,015万世帯、2035年には約2,022万世帯へと増加し、一般世帯に占める割合も2010年の31.2%から、2025年には38.4%、2035年には40.8%へ増加すると推計されている²。

それにとともに、介護サービスの需要も急速に高まっている。内閣官房（2011）によれば、介護職におけるマンパワーの必要量は、2011年の140万人から、2025年には213～224万人へ増加すると推計されている³。さらに、厚生労働省（2016）では、2020年代初頭までに目指す在宅・施設サービス等の整備の上乗せを、それまでの38万人分の予定から50万人分へと増やしたことで、約25万人の介護職が不足すると試算されている⁴。

¹ 国立社会保障・人口問題研究所（2012）、1-3 ページ。

² 国立社会保障・人口問題研究所（2013）、4-7 ページ。

³ 内閣官房（2011）、25 ページ。

⁴ 厚生労働省（2016）、1-2 ページ。

このような状況の中、介護サービスの分野では、安定した人材の確保が重要な課題となっている。厚生労働省は、介護に関わる人材の需要の高まりを見据え、その安定した確保のため、1993年に策定した「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」を2007年に見直し、人材確保のための取り組みを整理している。その指針においては、人材確保のための視点として、次の5点が挙げられている。

第一に、就職期の若年層からの評価向上や、従事者の定着促進を図るための「労働環境の整備の推進」、第二に、増大する福祉・介護ニーズへの対応や質の高いサービス確保、従事者の資質向上のための「キャリアアップの仕組みの構築」、第三に、国民の、福祉・介護労働が働きがいのある仕事であることへの理解や、福祉・介護サービス分野への積極的参入・参画促進のための「福祉・介護サービスの周知・理解」、第四に、福祉・介護の有資格者等の有効活用、潜在的有資格者等の掘り起しといった「潜在的有資格者等の参入の促進」、そして第五に、福祉・介護労働において新たな人材として期待される、他分野で活躍する人材、高齢者等に関しての「多様な人材の参入・参画の促進」である(厚生労働省, 2007)。このように、介護サービスを含む福祉分野においては、人材確保に関して、既に従事している人材の定着や質の向上、新たな人材確保のための働きかけなど、様々な視点からの対策の必要性が検討されている。

そのような介護分野において、今後、サービスの中心的役割を担っていくと考えられるのが介護福祉士である。厚生労働省(2004)においても、介護サービスに関して、「量」の確保のみでなく、「質」の確保ならびに向上が不可欠であるとした上で、介護職については将来的に介護福祉士を任用資格の基本とすべきであると指摘されている⁵。

また、厚生労働省(2014a)では、介護人材の全体像における今後の方向性として、介護福祉士を重点的に投入していく必要があり、将来的な機能分化と介護福祉士の役割の明確化が求められると指摘されている。さらに、「福祉人

材確保対策検討会における議論の取りまとめ」でも、今後の介護分野において、介護福祉士は現場での中核的な機能を担う存在として、専門性を一層高めるための養成・教育の在り方などについて中期的視点での検討が必要であると述べられている(厚生労働省, 2014b)。

しかし近年、介護福祉士に関しては、資格を持ちながらも介護分野に就業していない「潜在的有資格者」、つまり潜在的介護福祉士(潜在介護福祉士)の問題が指摘されている。先述のように、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」においても、「有資格者等の有効活用」や「潜在的有資格者等の掘り起し」の必要性が挙げられている(厚生労働省, 2007)。介護サービスの中核的役割を担っていくべき介護福祉士が、現場で活躍することは、介護分野全体に大きな影響を及ぼすことと考えられる。そこで本論文では、介護福祉士の介護分野での就業について、現状に関する整理と、今後の研究課題の検討を行うことを目的とする。

2. 介護福祉士をめぐる現状

2.1 介護分野における就業状況

介護福祉士資格登録者数は、社会福祉振興・試験センター(2015)の示すところによると、平成19年度以降、1年ごとに8万人弱から10万人弱ほど増加し続けており、平成24年度には100万人を突破し、平成26年度には1,306,753人に達している。単年度増加数も、増加傾向にあり、平成24年度には97,709人、平成25年度には99,852人、そして平成26年度には110,695人と、10万人を超えている(社会福祉振興・試験センター, 2015)。

このように、資格登録者数は安定的な増加傾向にある介護福祉士に関して、実際には、介護分野に従事していない割合が一定数いることが指摘されている。厚生労働省(2007)によれば、2005年までに介護福祉士資格を取得している約47万人のうち、実際に介護分野で働いてい

⁵ 厚生労働省(2004), 55ページ。

表1 介護福祉士の介護分野における就業状況（厚生労働省，2014c）

単位：%

	H12	H13	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24
介護福祉士の 介護分野就業率	62.4	61.1	58.6	55.4	53.6	56.2	54.9	55.6	55.6	58.8	58.7	57.7	58.4
介護職員に占める 介護福祉士の割合	24.2	24.1	24.0	23.0	23.9	23.4	25.6	28.6	31.7	33.8	35.7	36.4	37.6

注）表中の「介護福祉士の介護分野就業率」は、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」、社会福祉振興・試験センター「各年度9月末の登録者数」を基に算出されている。ならびに、表中の「介護職員に占める介護福祉士の割合」は、厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を基に算出されている。

るのは約27万人に止まっていると指摘されている⁶。

近年の状況について具体的に見てみる。表1に示すように、厚生労働省（2014c）によれば、介護福祉士の介護分野での就業率は、平成20年以降、55.6%（平成20年）、58.8%（平成21年）、58.7%（平成22年）、57.7%（平成23年）、58.4%（平成24年）と、6割に満たない状況が続いている⁷。また、同じく表1に示すように、厚生労働省（2014c）によれば、介護職員全体に占める介護福祉士の割合は、31.7%（平成20年）、33.8%（平成21年）、35.7%（平成22年）、36.4%（平成23年）、37.6%（平成24年）と、緩やかな増加傾向にあるものの、3割台に止まっている⁸。

この状況に関して、同じく潜在的有資格者の活用が課題となっている看護師と比較して検討してみる。実際に、厚生労働省（2013）の資料によれば、2011年時点の看護分野での就業者数（看護師のみではない）は約150万人であるのに対し、潜在的看護職員は推計で約71万人存在するとされている⁹。

宮崎（2012）は、看護師の免許保持者数を推計した上で、看護分野での就業率（使用データの制約により2年おき）について算出している¹⁰。それによると、看護師の看護分野における就業率（65歳未満・男女計）は、71.83%（平成16年）、71.72%（平成18年）、72.75%（平成20年）、74.38%（平成22年）と、7割を超

える水準を保っている（宮崎，2012）。この結果から、看護師においても、潜在的有資格者の問題は課題となっているものの、介護福祉士と比較すると、その就業率は高い傾向にあることが窺える。つまり、同じ国家資格でありながら、介護福祉士資格は、その取得が必ずしも当該分野での就業につながってはいない傾向があるのではないかと考えられる。

さらに、宮本・瀬岡（2013）は、看護師と介護福祉士に関して、潜在率はほぼ等しいものの、各専門分野への職場復帰に対して積極的な意図を持っている人の割合である「従事可能率」については、看護師の方が高いと指摘している。この点について、日本看護協会（2007）の調査によると、回答者の潜在的看護職員（看護師のみでなく准看護師免許取得者も含まれる）のうち、看護分野での就業意図がある（「看護職として働きたい」）と回答した割合は77.6%に上り、就業意図がない（「看護職として働く気はない」）と回答した割合は5.2%、「どちらでもない」と回答した割合は14.6%に止まっている¹¹。

それに対して、介護福祉士に関しては、まず「介護福祉士等現況把握調査（実施主体：社会福祉振興・試験センター）」（厚生労働省，2008）によれば、回答者の中でも調査時に他分野で就業している潜在的介護福祉士では、介護分野での就業意図があると回答した割合は51.1%（「是非戻りたい」：6.8%、「条件があ

⁶ 厚生労働省（2007），6ページ。

⁷ 厚生労働省（2014c），18ページ。

⁸ 同書，17ページ。

⁹ 厚生労働省（2013），4ページ。

¹⁰ 宮崎（2012），5-6ページ。

¹¹ 日本看護協会（2007），22ページ。

ば戻りたい」：44.3%）と約半数程度であり、就業意図がない（「戻りたくない」）とした割合は19.3%、「わからない」が25.7%、「不明」が3.9%であった¹²。同じく厚生労働省（2008）において、調査時に就業していない潜在的介護福祉士では、就業意図があると回答した割合は64.1%（「是非戻りたい」：11.0%、「条件があえば戻りたい」：53.1%）、就業意図がない（「戻りたくない」）とした割合は14.1%、「わからない」が19.1%、「不明」が2.6%であった¹³。

次に、「第11回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査」（日本介護福祉士会，2015a）によれば、回答者の中で調査時に他分野で就業している、あるいは就業自体していない潜在的介護福祉士のうち、介護分野での就業意図があると回答した割合は47.4%（「することが決まっている」：7.1%、「するつもりだが具体的には決まっていない」：40.4%）であり、就業意図がない（「する予定はない」）と回答した割合は30.3%、「その他」は11.1%、「無回答」は11.1%であった¹⁴。これらの調査結果から、看護職（看護師・准看護師）に比べ、介護福祉士は、各専門分野での就業率のみでなく、潜在的有資格者の今後の就業意図も低い傾向にあることが窺える。

2.2 今後の介護分野における位置づけ

前節における看護師（看護職）との比較から、資格を取得しながらも介護分野に就業していない潜在的介護福祉士に関して、その割合が比較的多い傾向にあること、さらに、今後の就業意図に関しても高いとは言いがたいことが示唆され

た。それでは、介護分野全体において、今後、介護福祉士はどのような位置づけになっていくと想定されているのであろうか。

厚生労働省社会保障審議会福祉部会の福祉人材確保専門委員会は、2025年に向けての介護人材確保の具体的な対策に関する議論に基づき、今後の対策についての取りまとめを行っている。その報告書である厚生労働省（2015）によると、2025年に向けた介護人材確保に関しては、4つの基本的な考え方に沿って進めることが必要だとされている¹⁵。

4つの基本的な考え方とは、「①持続的な人材確保サイクルの確立」、「②介護人材の構造転換（「まんじゅう型」から「富士山型」へ）」、「③地域の全ての関係主体が連携し、介護人材を育む体制の整備」、「④中長期的視点に立った計画の策定」である（厚生労働省，2015）。この4つの中でも、二点目に関しては、現在の介護分野での課題を「専門性が不明確で役割が混在」している点や、「将来展望・キャリアパスが見えづらい」という点だと捉え、介護人材の構造の現状を「まんじゅう型」と表現しており、そこから、専門性の明確化や質の向上という「高さ」と、多様な人材の参入促進という「すそ野の広さ」を併せ持つ「富士山型」へと転換していく必要性を指摘している（厚生労働省，2015）。この「富士山型」と表現された構造に転換を図る上では、対象とする人材のセグメント（層）に応じた、細やかな対策が必要だとされている（表2）。

このように、今後の介護分野における人材の構造転換では、ただ量的な拡大のみを目指すのではなく、それと同時に、それぞれの役割を明

表2 2025年に向けた介護人材の構造転換（一部抜粋）（厚生労働省，2015）

参入促進	1. すそ野を広げる	人材のすそ野の拡大を進め、多様な人材の参入促進を図る
労働環境・処遇の改善	2. 道を作る	本人の能力や役割分担に応じたキャリアパスを構築する
	3. 長く歩み続ける	いったん介護の仕事についた者の定着促進を図る
資質の向上	4. 山を高くする	専門性の明確化・高度化で、継続的な質の向上を促す
	5. 標高を定める	限られた人材を有効活用するため、機能分化を進める

¹² 厚生労働省（2008），27ページ。

¹³ 同書，36-37ページ。

¹⁴ 日本介護福祉士会（2015a），127ページ。

¹⁵ 厚生労働省（2015），1-2ページ。

確化し、能力に応じた機能分化によって、サービスの質を高めていくことが求められる。厚生労働省（2014b）によれば、この構造転換の過程で、介護福祉士は、専門性の高い人材として中核的な職務に重点化するとともに、2025年までに介護人材全体の5割を占めることを目指すものとされている¹⁶。つまり、転換後の「富士山型」の構造において、特に、「資質の向上」にあたる「山を高くする（専門性の明確化・高度化、継続的な質向上）」で重要な役割を担うとともに、「標高を定める（機能分化）」では高い領域での活躍が期待されていると考えられる。

2.3 プロフェッションに関する視点から

介護福祉士資格を持つということは、理論的枠組みから考えると、他の介護職とどのように異なるのだろうか。介護職は、ヒューマン・サービス（対人援助）分野において専門性を必要とする職種だといえるだろう。田尾（2013）は、介護職について、ヒューマン・サービス職である以上、専門的知識や技術的訓練が必要であり、プロフェッショナル（専門職）としての要件を充たしていなくてはならないとしている。

プロフェッション（プロフェッショナル）と呼ばれる職業の特徴として、田尾（1995；1999）は、「専門的な知識や技術」、「自律性」、「仕事へのコミットメント」、「同業者への準拠」、「倫理性」を挙げている。その中でも、「専門的な知識や技術」に関して、田尾（1995）は、体系的な専門性によるものでなくてはならず、体系的であるからこそ、素人に対して「専門的権威（professional authority）」を行使できると述べている¹⁷。

この「専門的権威（professional authority）」に関して、Greenwood（1957）は、専門職と非専門職の違いが、それぞれが相手とするのが「クライアント（client）」なのか「顧客（customer）」なのかの違いにつながると指摘している。これらの違いとは、非専門職が相手とする顧客は、サービスやモノを自身の必要性に応じて自由に

選択するのに対し、専門職が相手とするクライアントは、専門職側が適切だと判断したことを受け入れるという、関係性の違いを意味している（Greenwood, 1957）。その関係性の違いを導くものが、「専門的権威」だと考えられる。

Greenwood（1957）は、「専門的権威」の基盤にあるものが、その専門分野における体系的理論に関する広範な教育だとしている。日本介護福祉士会（2015a）によると、介護福祉士資格の取得方法は単一ではなく、いくつかのルートが考えられるが、いずれのルートにおいても、介護福祉士養成施設での一定期間の教育、あるいは介護福祉士資格国家試験のどちらかを受けている¹⁸。そのため、介護分野における体系的な知識に関して教育を受けている、あるいは身に付けていると考えることができる。したがって介護福祉士に関しては、「専門的権威」の基盤を成す専門教育・知識が、一定レベルにおいて担保されていると考えられる。よって、プロフェッションの特徴の一つである「専門的な知識や技術」において、介護福祉士と、その他の介護職との違いを捉えることができるのではないだろうか。

一方で、プロフェッションには、階層性があることも論じられており、医師や弁護士に代表される「フルプロフェッション」、看護師やソーシャルワーカーに代表される「セミプロフェッション」、それらの補助的役割を担う「パラプロフェッション」が挙げられる（田尾、1995；1999）。Etzioni（1969）によれば、「セミプロフェッション」とは、訓練期間や専門知識の特殊性、自律性などに関して、プロフェッション（フルプロフェッション）と比べると、やや制約のある専門職のことを意味している。さらに、「パラプロフェッション」とは、Hall（1975）によれば、プロフェッションによって統制される立場であり、プロフェッションの過重負担の増加にともなって、周辺の業務を補助する役割として活躍するようになった。

田尾（2013）は、介護職の中でもホームヘルパーの仕事に関して、セミプロフェッションとパラプロフェッションの中間に位置するのでは

¹⁶ 厚生労働省（2014b）、5ページ。

¹⁷ 田尾（1995）、74ページ。

¹⁸ 日本介護福祉士会（2015a）、12ページ。

ないかと述べている。その理由の一つとして、ケアマネジメントによってサービス内容が制約されたり、医師や保健師などの介在が必須となったりするため、プログラム決定の最終的主導権に乏しいことを挙げている（田尾，2013）。これは、前述のプロフェッションの特徴のうちでも、「自律性」と大きく関わるのではないかと考えられる。

この「自律性」という点に関して、「まじゅう型」と表現される現在の介護人材の構造においては、資格による機能分化が不十分で、役割が混在しているため、介護福祉士であっても確保されているとは言い難い。しかし、前述の田尾（2013）の指摘のように、介護職も本来は、プロフェッションとしての要件を充たすことが望ましい。さらに、その中でも介護福祉士は、今後の介護人材の構造変化において、より高い専門性が求められる。そのためにも、介護業務の内容の整理や機能分化を進める必要があるだろう。それによって、プロフェッションの視点からの介護福祉士の位置づけも高まり、介護福祉士資格の意義の向上にもつながるのではないかと考えられる。

3. 介護福祉士の就業に関する意識

本章では、先述の「介護福祉士等現況把握調査（実施主体：社会福祉振興・試験センター）」（厚生労働省，2008）ならびに「第11回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査」（日本介護福祉士会，2015a）の記述統計の結果を基に、介護福祉士の就業意識の実態について整理する。特に、調査時に福祉・介護分野に就業している有資格者と、就業していない（他分野に就業あるいは就業自体していない）有資格者との比較から、介護福祉士の就業継続につながる要因や、潜在化の要因について考察する。

「介護福祉士等現況把握調査」（以下、現況把握調査）とは、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士の資格取得者に関して、その就業に関する状況や意識について調査・分析することを目的として、調査に同意を得られた資格取得

者を対象に行われたものである（厚生労働省，2008）。そして、「第11回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査」（以下、介護福祉士会調査）とは、介護福祉士の就業状況や業務内容等の実態調査を目的に、日本介護福祉士会会員の一部を対象に行われたものである（日本介護福祉士会，2015a）。

3.1 資格の取得動機

まず、介護福祉士資格の取得動機について、厚生労働省（2008）における、福祉・介護分野に就業している介護福祉士のみの集計結果では、「専門職としての知識・技術を得るため」が76.6%と最も高く、次は「就職・転職に有利なため」であるが19.7%と割合は下がり、「職場から資格取得を求められたため（16.0%）」、「社会的評価を得るため（12.4%）」、「他の専門職から専門職として認めてもらうため（9.6%）」と続く¹⁹。同じく、資格の取得動機に関して、日本介護福祉士会（2015a）においては、「国家資格だから」が54.3%と最も高く、次いで「将来役に立つと考えたから（44.9%）」、「介護技術を身につけたかった（28.2%）」、「自己啓発のため（26.4%）」、「職場で資格を取る必要があった（25.2%）」となっている²⁰。

この結果から、自身の専門性を高めるため、知識や技術を身に付け、将来に役立てたいという前向きな動機が、資格取得につながっている傾向が窺える。それ以外には、国家資格であることや、それによる対外的評価の向上への期待も見られるようである。さらに、既に介護現場で働き始めてから、あるいは働くことが決まってから、職場の要請で資格を取得している人も一定数いることから、現場における介護福祉士の必要性の高まりも推測できる。

3.2 介護分野の職場への改善希望

次に、現況把握調査における「仕事を続ける（復帰する・就業する）上で改善して欲しいこと」という質問項目に着目する（表3）。調査時の福祉・介護分野での就業状況に関わらず、「資

¹⁹ 厚生労働省（2008），6-7 ページ。

²⁰ 日本介護福祉士会（2015a），15 ページ。

格に見合った給与水準に引き上げる」と答える割合が最も高いという結果であった（厚生労働省，2008）。しかし、特徴的なのは、「経験に見合った給与体系の構築」という回答について、当該分野で就業継続している介護福祉士と、潜在的介護福祉士とで、若干異なる傾向が見られる点である。就業継続している介護福祉士は、資格に見合った給与への改善希望が60.7%と、非就業かつ福祉・介護分野での就業経験がない群（51.9%）に次いで低いのに対し、経験に見合った給与への改善希望は40.6%と、すべての群の中で最も高い（厚生労働省，2008）。一方、その他の潜在的介護福祉士の各群では、資格に見合った給与への改善希望と、経験に見合った給与への改善希望との回答率の差が大きくなる傾向が見られる。

この結果から、資格に見合った給与水準の引き上げが求められることは前提として、特に、潜在的介護福祉士に関しては、給与において資

格の価値を評価されていないという不満が、介護現場から離れる要因の一つとして影響を及ぼしている可能性が窺える。それに対して、就業継続している介護福祉士は、比較的、資格だけでなく経験も重視している傾向が見られる。西川（2008）は、介護の現場では、介護福祉士資格に代表されるような公式な教育訓練制度の発達にも関わらず、いまだに効果的な学習方法として「見習い」が挙げられると指摘している²¹。このような介護労働の現場の特徴が、この結果にも表れているのではないかと考えられる。

さらに、表3における「その他の上位回答」を見ると、就業継続している介護福祉士では「作成書類の軽減等事務作業の効率化・省力化を図る」という回答が多いのが特徴的であり、事務的業務に関して効率化を図ることが期待されているようである。それに対し、潜在的介護福祉士では「有給休暇や育児休業等のしやすい環境

表3 仕事を続ける（復帰する・就業する）上で改善して欲しいこと（厚生労働省，2008を基に作成）

	資格に見合った 給与水準の引上げ	経験に見合った 給与体系の構築	その他上位回答
当該分野 [n=120,067]	60.7%	40.6%	3位：事務作業の効率化・省力化（28.4%） 4位：社会的評価の向上（27.0%） 5位：有給・育休取りやすい環境整備（22.4%）
他分野（経験有） [n=7,220]	65.3%	30.9%	3位：有給・育休取りやすい環境整備（25.5%） 4位：社会的評価の向上（25.2%） 5位：事務作業の効率化・省力化（18.4%）
他分野（経験無） [n=2,007]	69.8%	20.6% （第5位）	2位：有給・育休取りやすい環境整備（31.2%） 3位：社会的評価の向上（28.1%） 4位：労働時間の短縮（20.6%）
非就業（経験有） [n=20,802]	62.4%	29.7% （第3位）	2位：有給・育休取りやすい環境整備（32.4%） 4位：子育て支援体制の充実（25.0%） 5位：社会的評価の向上（22.2%）
非就業（経験無） [n=2,459]	51.9%	19.2% （第3位）	2位：有給・育休取りやすい環境整備（26.2%） 4位：子育て支援体制の充実（19.0%） 5位：労働時間の短縮（17.7%）

注）表中の「当該分野」は「調査時、福祉・介護分野に就業」、「他分野」は「調査時、他分野に就業」、「非就業」は「調査時、就業していない」を示す。ならびに表中の「経験有」は「福祉・介護分野での就業経験有り」、「経験無」は「福祉・介護分野での就業経験無し」を示す。ちなみに、表中の「当該分野」に属するサンプルのうち、本研究において対象としている介護分野にあたると考えられる「高齢者福祉分野」で就業している割合は87.5%と9割近くに上る。

²¹ 西川（2008），159-160ページ。

整備を整える」という回答が多く、加えて、就業自体していない群においては、「子育てを行う支援体制の充実」という回答も多く見られる。

これらの結果について、まず、就業継続している介護福祉士の事務的業務に関しては、日本介護福祉士会（2015a）における「職場における業務内容・介護福祉士の専門性が活かされていると考える業務」という質問項目でも、「介護業務日誌やケース記録の記入」が、職場における業務（60.4%）と専門性が活かされていると考える業務（35.0%）の差について、全選択肢の中で最も大きくなっている²²。このことから、人手不足である介護現場では、専門性が活かされる業務により多くの時間を割くためにも、事務的業務の効率化が強く求められていると推測される。

一方で、就業していない群における有給・育児や子育て支援への要望の高さからは、潜在的介護福祉士の中にも、介護分野の仕事自体に不満があって離れているわけではなく、出産などによって一時的に仕事を離れている層がいることが推測される。職種は異なるが、中田・宮崎（2008）は、看護職（看護師・准看護師）の年齢層別の潜在率の推計から、結婚・出産・育児というライフサイクルにおけるイベントが、潜在率に影響を及ぼしていることを示唆している。そのようなライフイベントによって特に影響を受けやすいのは女性だと考えられ、実際に、現況把握調査（女性：80.8%）においても、介護福祉士会調査（女性：73.3%）においても、女性の資格取得者の割合が多い。さらに、厚生労働省（2008）によると、就業自体していない群に対する「現在働いていない理由」という質問項目では、「出産・子育てのため（38.1%）」という回答が、その他の理由（定年退職、家族の介護・看護、体調、働く必要がない）を上回って最も多い²³。そのことから、休暇等の環境整備や子育て支援といった、ワーク・ライフ・バランス施策が、一部の潜在的介護福祉士に効果的に働くのではないかと考えられる。

3.3 介護分野での就業経験がない理由

潜在的介護福祉士の中には、資格を取りながらも、一度も介護分野での就業経験がない場合も見られる。厚生労働省（2008）では、他分野で就業している、あるいは就業自体していない群の中でも、福祉・介護分野での就業経験がない層に対して、「就業先の対象としての福祉・介護分野に関する検討の有無と、検討しなかった理由」を訊ねている。それによると、他分野で就業している群においては、40.9%が就業先として当該分野を検討しなかったと回答しており、その理由として最も多かったのは「給与・諸手当が低かった（35.3%）」であり、「その他（32.8%）」、「夜勤や休日出勤など不規則だった（21.7%）」と続く²⁴。一方、就業していない群においては、就業先として当該分野を検討しなかった割合が32.8%とやや少なくなり、その理由としては、「給与・諸手当が低かった（33.8%）」、「その他（29.2%）」、「夜勤や休日出勤などが不規則だった（24.3%）」などの割合が多く、上位の理由に関しては他分野で就業している群と同じような回答が見られる結果となった²⁵。

この結果から、最初の入職時の障壁となる問題として、給与水準が課題となっている傾向が窺える。それに対して、福祉・介護分野を検討しなかった理由として、「仕事にやりがいがないと感じた」（他分野：4.6%、非就業：5.8%）や「利用者とのコミュニケーションに自信がなかった」（他分野：8.6%、非就業：4.8%）という、仕事の内容ややりがいに関する回答を挙げる割合は比較的少ない傾向が見られた（厚生労働省，2008）。せっかく資格を取りながらも、仕事内容ややりがい等以外の理由で、一度も就業経験を持たない場合が一定の割合で見られるというのは、有資格者個人にとっても、介護分野全体にとっても損失であると考えられる。

²² 日本介護福祉士会（2015a），98 ページ。

²³ 厚生労働省（2008），31 ページ。

²⁴ 同書，28-29 ページ。なお、本文中の「就業先として当該分野を検討しなかった」割合（40.9%）は同書 29 ページの表より算出している。

²⁵ 同書，38-39 ページ。なお、本文中の「就業先として当該分野を検討しなかった」割合（32.8%）は同書 39 ページの表より算出している。

4. 問題点に関する考察

本章では、第3章において整理した介護福祉士の就業意識の実態に関するいくつかの示唆を基に、その他の先行研究の知見も踏まえて、現状での問題点と今後の研究課題について考察する。

4.1 ライフイベントにともなう離職

第3章の内容から、まず、就業自体していない介護福祉士の中には、出産や育児などのライフイベントのために一時的に職場を離れている層が一定割合存在するのではないかと考えられる。その点に関して、三輪（2015）は、介護福祉士を対象とした調査データにおいて、過去2年以内での福祉・介護分野からの離転職（福祉・介護分野内での転職を含む）状況と、その理由（複数回答）との関係について、理由ごとの離転職状況の構成割合の違いから考察している。それによると、離転職の理由として「結婚、出産・育児」を挙げている人のうち74.1%、「家族等の介護・看護」を挙げている人のうち62.9%が調査時に非就業という状況にあることが示されている（三輪，2015）。離転職の理由として回答された割合の高かった他の理由と、調査時に非就業となっている回答者の割合を比較すると、「法人・事業所の理念や運営のあり方に不満があった（31.7%）」、「職場の人間関係に問題があった（33.3%）」、「収入が少なかった（32.1%）」、「専門性や能力を十分に発揮・向上できない職場・仕事だった（28.5%）」、「労働時間・休日・勤務体制があわなかった（34.3%）」というように、結婚や出産・育児、介護等といったライフイベントや家族にともなう問題は、その他の離転職理由よりも非就業につながりやすい傾向が見られるようである（三輪，2015）。

そのような層に対しては、ワーク・ライフ・バランス施策など、柔軟な働き方ができる環境を整えることが、出来る限りの就業継続や、より早い職場復帰につながる可能性が考えられる。ワーク・ライフ・バランスに関して、堀田（2014）は、介護職入職1年目の労働者（ただ

し介護福祉士のみではない）を対象とした分析（「平成22年・平成23年・平成24年介護労働実態調査（介護労働安定センター）」の個票データを用いた二次分析）において、子育て支援を中心としたワーク・ライフ・バランスが勤務先の就業継続意図ならびに介護分野の仕事の継続意図に有意な影響を与えていることを確認している。

ワーク・ライフ・バランスに関する研究について、松原ら（2014）は先行研究のレビューから、大きく二つに分類できると捉えている。第一は、ワーク・ライフ・バランスに関する感覚や感情（WLB感）を結果（従属変数）として捉え、それに影響を与える労働環境や個人環境の要因を原因（独立変数）として検討する枠組みであり、第二はWLB感を原因（独立変数）として捉え、それが満足感やストレス、就業継続等の結果（従属変数）に与える影響を検討する枠組みである（松原ら，2014）。さらに松原ら（2014）は、第一の枠組みと第二の枠組みを一連のプロセスと捉え、WLB感に影響を及ぼすであろう労働環境や個人環境に関する要因の、満足感やストレス等への直接的な影響も想定している。介護分野という特定のフィールドを対象に検討する場合、WLB感や満足感、ストレス等に対して影響を与える労働環境や個人環境の要因に関して、当該分野に特有な傾向を見出すことが目的となるだろう。

しかし、全国社会福祉協議会（2010）によれば、ただでさえ忙しい介護施設においては、「コスト面への不安」や「円滑な業務運営への不安」、「他の職員の理解への不安」といった理由から、ワーク・ライフ・バランス施策等への抵抗も大きい傾向が見られるようである²⁶。そのような状況を踏まえると、介護現場においても実現可能な取り組みや工夫であることが前提になると考えられる。

前述の堀田（2014）では、ワーク・ライフ・バランスに関する要因が就業継続意図に有意な影響を与えていたが、それは、ワーク・ライフ・バランスに関する要因について、育児休業等の子育て支援策以外に、同じ職場に仕事と育児を両立する人が多くいること、つまりロールモデ

²⁶ 全国社会福祉協議会（2010）、5-6ページ。

ルの存在等も指標として取り上げたことによって得られた結果である。今後の研究課題として、以上のような示唆を参考にしながら、ワーク・ライフ・バランスに関して、どのような要因が介護分野の現場において有効に働くのかという点について検討することが必要だと考えられる。

4.2 入職時の壁になっている問題

介護分野での就業経験がない層に関しては、給与水準の低さや勤務体制の不規則さが、最初の入職時の壁となっている可能性が考えられる。給与については、第3章の改善希望においても、すべての群（介護分野・他分野・非就業）の介護福祉士で、資格に見合った水準の引上げを求めている傾向が強く見られ、その改善の必要性の高さが窺える。この点について、小椋山（2010）は、「平成18年介護労働実態調査（介護労働安定センター）」の個票データの二次分析において、勤務年数や年齢、性別、雇用形態、サービス類型等を統制した上で、介護福祉士資格の有無が「賃金率」に与える影響を推計している。それによると、介護福祉士資格を取得していることの「賃金率」への効果は4.9%の上昇に止まっており、その効果の大きさは、男女差（男性の方が高い）による10.5%や、雇用形態の違い（非正規より正規の方が高い）による7.7%、サービス類型の違い（通所系より訪問系の方が高い）による12.8%などよりも小さい（小椋山，2010）。この結果からも、介護福祉士資格が給与水準に十分に反映されているとは言い難い状況にある可能性が窺える。

勤務体制の不規則さに関しては、サービス内容（施設サービス、夜間対応型等）に応じて、夜勤や休日出勤があること自体は避けられないが、職場に十分な人手があるか否かで、実際の勤務状況における余裕の有無に影響があるのではないかと推測される。これらの、介護分野への就業に対する「資格に見合わない」という比較的ネガティブなイメージが、資格を持ちながらも就業しないことにつながり、それが現場の量的あるいは質的な人手不足の大きな要因の一つにつながっていくという悪循環になっているのではないだろうか。

給与水準に関してはより大きな政策としての

対応が必要になると考えられる。しかし、実際の給与水準や勤務体制だけでなく、「資格に見合わない」というネガティブなイメージが、必要以上に資格取得者を介護分野での就業から遠ざけているのであれば、それに対しては別のアプローチでの対策が求められるだろう。

堀田（2015）は、介護分野での就業経験のある人となない人両方を対象とした、介護サービス業へのイメージ調査を基に、分析を行っている。その結果、介護分野の仕事に関するポジティブな面の事実に対する認知度について、すべての項目において介護分野での就業経験がある人の方が認知度は高いものの、一部の項目では就業経験がある人でも認知度が2割を下回ること（「業界全体の離職率は産業全体と大きく変わらないこと：16.9%」，「介護業界の50%の企業が残業がないこと：15.0%」）を示しており、どのような手段や経路で認知度を高めていくべきかに関する検討の必要性を指摘している（堀田，2015）。

この点に関して、介護福祉士においては、養成施設等の教育段階での取り組みが重要になるのではないかと考えられる。そこで、今後の研究課題としては、入職前の教育段階でのどのような取り組みが、介護分野での仕事への適切なイメージにつながるのかという点に関する検討が求められる。

4.3 現場における経験と資格

就業継続している介護福祉士にとって、より働きやすく、さらに働き続けたいと感じることのできる職場作りの推進も重要な課題である。それに対しては、まず、現場での経験や訓練が、介護福祉士にどのような影響を与えているのかという点について検討する必要がある。前述のように、介護の現場では、「見習い」と表現されるような、現場での指導訓練や経験が重要な役割を果たすという指摘もある（西川，2008）。それに加えて、第3章では、就業継続している介護福祉士は、給与体系に関して経験を考慮してほしいと考えている割合が比較的高い傾向にあった。このように、現場での経験や訓練が、介護の仕事では重要であると考えられる。

介護分野における現場での経験の重要性に関して、鈴木（2007）は、介護職（介護福祉士に

限らない)を対象とした質問紙調査とタイムスタディ(現場での作業時間の測定)から、経験の多いスタッフの方が、個別ケアのための1回あたりの居室滞在時間が有意に長い結果を確認し、それは施設のハード面やケアシステムに左右されない自由裁量による介護が実現できているためだと解釈している。介護福祉士についても、佐藤・香川(2013)は、介護福祉士を対象とした量的調査の分析から、資格取得後5年未満の群において、少人数もしくは個別での新人研修の実施が職務満足に有意な影響を与えることを確認している。佐藤・香川(2013)では、職務満足度が就業継続意図にも影響を及ぼすことが示されており、介護福祉士においても、現場での経験の一環である、少人数や個別での研修が就業継続に有効である可能性が窺える。

しかし、介護福祉士資格の有無に関わらず、現場での経験や訓練のみが重要だということになれば、資格制度が機能しなくなってしまう可能性がある。今後の介護人材全体に関して、役割の明確化や機能分化が実現可能な、高さや広さを持った構造を整えていくためには、資格制度は必要不可欠であると考えられる。そこで、今後の研究課題として、養成施設等の専門的教育段階を経験している介護福祉士と、その他の介護職とで、どのような内容の現場での経験が、その後の職務態度や就業継続に有効に働くかという点について、比較、検討することが求められる。

4.4 専門性の発揮に関する問題点

就業継続している介護福祉士にとって働きやすい職場作りに関して、本論文の内容から推測できる問題点として、介護の職場における業務の役割明確化や機能分化が不十分なのではないかという点も挙げられる。役割の明確化や機能分化については、介護分野全体が今後の構造転換において目指している重要な点でもあることは、先述の通りである。第3章の既存調査の結果でも、就業継続している介護福祉士において、書類作成等の事務的業務に関して、効率化や省力化などの改善希望が多く見られたこと

や、日々の業務の中での多さの割に専門性が活かされていると感じる割合が少なかったことなどから、実際の職場における職務内容の整理や見直しは重要な課題であると考えられる。プロフェッションに関する視点からも、介護福祉士が現在より高い次元のプロフェッションとして認知されるためには、「専門的知識や技術」が発揮できたり、「自律性」が確保されたりするような業務を中心に活躍できることが求められる。

しかし、この点に関して、実際の介護の現場ではその実現が容易ではないことも想像に難くない。介護福祉士の専門性向上に関しては、全国社会福祉協議会によって、現任者対象の研修体系の整備が検討されてきており、資格取得後に実務経験を2~3年積んだ介護福祉士を対象としたファーストステップ研修などもその一つである(全国社会福祉協議会, 2005; 2006)。日本介護福祉士会(2011)によると、ファーストステップ研修修了者へのヒアリング調査では、「コミュニケーション技術の応用」や「ケア場面での気づき」、「問題解決への思考」などにおいて研修が役立ったという意見が見られる一方、「研修に参加することへの周囲の反応」や「自身の職場の現実と理想との差」、「研修受講が反映される報酬体系がないこと」など介護福祉士が研修に参加しにくい土壤があるという意見も多くあったとのことである²⁷。介護福祉士が自身の専門性を向上させようとも、実際のそれぞれの職場においては、それを十分に活かせる環境が整っていないところも見られるという現状が窺える。

そこで、今後の研究課題として、就業継続している介護福祉士のうちでも、専門性が発揮できると感じている資格取得者と、発揮できないと感じている取得者とは、どのような違いがあるのかを明らかにする必要があるのではないかと考えられる。具体的には、両者で、職務態度や就業継続意図に違いはあるのか、さらには、専門性が発揮できないと感じていながらも介護の現場で働いている介護福祉士を職場に留めている要因、つまり就業継続意図に影響を与えている要因として何が挙げられるのか等に関して

²⁷ 日本介護福祉士会(2011), 66-67ページ。

の検討が求められる。日本介護福祉士会(2015b)の報告書によると、介護職を辞めようと思ったことがある介護福祉士の中でも、「雑用に携わる時間の割合」の違いによって、「辞めずに仕事を続けられた理由」が異なる傾向があることが示されている²⁸。「雑用に携わる時間の割合」の違いを、専門性の発揮の程度と捉えると、その違いによって、介護の職場に留まる要因が異なる可能性もあるということではないだろうか。その要因が明らかとなれば、職場でのマネジメントによって対応することも有効だと考えられる。

介護の現場において、役割の明確化や機能分化が進み、介護福祉士がその専門性を十分に発揮できるような環境が整うことは、目指すべき一つの到達点ではある。しかし、介護福祉士の介護分野での就業促進は早急に対応すべき課題であるため、この研究課題に関しても、検討することが求められる。

5. 今後の研究課題

本論文では、今後ますます需要が高まる介護サービスの分野での人材確保の重要性という背景から、介護福祉士に着目し、介護分野での就業状況や、役割・位置づけの重要性、就業に関する意識、さらにそこから考察できる問題点などを整理してきた。介護福祉士は、今後の介護サービス分野において、中核的な役割を担うことが予想される。特に、サービスの質や量について「高さ」と「広さ」の両方が求められていく今後の介護人材の構造転換において、介護福祉士は質の向上という「高さ」や、機能分化していく際のより高い領域での活躍に、その能力を発揮していくことが期待されている。さらに、第3章第1節の介護福祉士資格の取得動機の一部から、実際の介護の職場においても、介護福祉士への必要性は高まっていると推測できる。したがって、前提として、介護福祉士の介護分野での就業促進は重要な課題であると考えられる。

しかし、介護分野での就業率や、潜在的介護

福祉士の今後の就業意図に関しては、高い水準にあるとは言い難いのが現状のようである。潜在的介護福祉士に関して、復職への働きかけが重要であることは、厚生労働省も示唆している。厚生労働省(2007)では、福祉介護分野の人材確保のための方策の一環として、介護福祉士等の資格を有していながら実際にはその分野に従事していない「潜在的有資格者」に対して、その実態把握や、就職説明会等による再就業への働きかけ、職業紹介や再教育を通じた就業支援、相談体制の整備などの具体的施策によって、その介護分野への参入促進を図ることが推奨されている²⁹。

このような状況を踏まえ、前章で考察したように、今後の研究課題として、以下の4点が必要だと考えられる。第一に、介護分野の現場において有効に働く、ワーク・ライフ・バランスに関わる要因について検討することである。これに関しては、人手不足である介護分野がワーク・ライフ・バランス施策等に抵抗感を持ちやすいことも考慮して、身近なロールモデルの存在など、実現可能な内容であることが前提となるだろう。第二に、入職時の壁となる「資格に見合わない」という介護の仕事へのネガティブなイメージに対して、入職前の教育段階でのどのような取り組みが、適切なイメージへの転換に有効かという点についての検討である。第三に、養成施設等の専門的教育段階を経験している介護福祉士と、その他の介護職とで、入職後の職務態度や就業継続に有効に働く、具体的な現場での経験の内容がどのように異なるかについて、比較、検討することが求められる。そして第四に、就業継続している介護福祉士のうち、専門性が発揮できている資格取得者と、発揮できていない取得者とで、就業継続意図に影響を与える要因が異なるのかどうかについての検討が、今後、必要だと考えられる。

引用文献

Etzioni, A.(ed.), *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*, New York: The Free Press, 1969.

²⁸ 日本介護福祉士会(2015b), 54-56 ページ。

²⁹ 厚生労働省(2007), 21 ページ。

- Greenwood, E., Attributes of a profession, *Social Work*, Vol.2, Issue.3, 1957, pp.45-55.
- Hall, R. H., *Occupations and The Social Structure: Second Edition*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, 1975.
- 堀田聡子「「1年目」の壁を超える採用・定着管理」労働政策研究・研修機構『介護人材需給構造の現状と課題—介護職の安定的な確保に向けて—(労働政策研究報告書 No.168)』(第7章), 2014年, 123-142 ページ.
- 堀田聡子「介護職の参入促進に向けて—介護業界に対するイメージを手がかりに」労働政策研究・研修機構『介護人材確保を考える (JILPT 資料シリーズ No.161)』(第5章), 2015年, 79-96 ページ.
- 小檜山希「介護職の仕事の満足度と離職意向—介護福祉士資格とサービス類型に注目して—」『季刊社会保障研究』第45巻第4号, 2010年, 444-457 ページ.
- 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成24年1月推計)』2012年.
<http://www.ipss.go.jp/syoushika/tohkei/newest04/gh2401.pdf> (2014年9月24日閲覧)
- 国立社会保障・人口問題研究所『日本の世帯数の将来推計(全国推計)』2013年.
http://www.ipss.go.jp/pp-ajsetai/j/HPJR2013/gaiyo_20130115.pdf (2014年9月24日閲覧)
- 厚生労働省『介護保険制度の見直しに関する意見』2004年.
<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2004/07/dl/s0730-5a.pdf> (2013年8月28日閲覧)
- 厚生労働省『「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」の見直しについて』2007年.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/dl/fukusijinzei.pdf> (2014年9月25日閲覧)
- 厚生労働省『介護福祉士等現況把握調査の結果について』2008年.
http://www.mhlw.go.jp/bunya/seikatsuhogo/haaku_chosa/dl/01.pdf (2014年10月8日閲覧)
- 厚生労働省『第33回社会保障審議会医療部会資料：看護職員確保対策について』2013年.
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000025363.pdf (2016年3月22日閲覧)
- 厚生労働省『第5回福祉人材確保対策検討会資料：介護人材と介護福祉士の在り方について』2014年 a.
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyo-kushougaiokenfukushibu-Kikakuka/1.shiryoo.pdf> (2016年3月15日閲覧)
- 厚生労働省『福祉人材確保対策検討会における議論の取りまとめ』2014年 b.
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyo-kushougaiokenfukushibu-Kikakuka/torimatome.pdf> (2016年3月15日閲覧)
- 厚生労働省『第107回社会保障審議会介護給付費分科会資料：介護人材確保対策について』2014年 c.
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000056770.pdf (2014年11月5日閲覧)
- 厚生労働省『2025年に向けた介護人材の確保～量と質の好循環の確立に向けて～(社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会)』2015年.
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000075800_1.pdf (2016年3月26日閲覧)
- 厚生労働省『第1回介護のシゴト魅力向上懇談会資料：一億総活躍社会の実現に向けた取組』2016年.
<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12301000-Roukenkyoku-Soumuka/torikumi.pdf> (2016年6月8日閲覧)
- 松原敏浩・金野美奈子・原谷隆史・川口貞親・江川緑「家庭状況要因, 仕事状況要因がワーク・ライフ・バランス, ストレス及び仕事満足感に与える影響—女性看護師を対象にしたKarasekとKawachiの仮説の比較検討—」『経営行動科学』第27巻第2号, 2014年, 115-135 ページ.
- 宮本守・瀬岡吉彦「看護師・介護福祉士不足問題—潜在看護師・潜在介護福祉士の顕在化の視点から—」『経済系：関東学院大学経済学会研究論集』第256集, 2013年, 1-15 ページ.
- 宮崎悟「看護人材の就業率の推移—再検討した潜在者数推計方法による結果から—(同志社大学技術・企業・国際競争力研究センターワーキングペーパー 12-04)」2012年.
- 三輪哲「介護福祉士のキャリア移動構造」労働政策研究・研修機構『介護人材確保を考える (JILPT 資料シリーズ No.161)』(第3章), 2015年, 28-42 ページ.
- 内閣官房『医療・介護に係る長期推計(主にサービス提供体制改革に係る改革について)』2011年.
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/syakaihousyosyutyukento/dai10/siryou1-2.pdf> (2014年8月30日閲覧)
- 中田喜文・宮崎悟「日本における潜在看護師数の推定とその世代・年齢分布の特徴」『社会保険旬報』第2343号, 2008年, 29-37 ページ.
- 日本介護福祉士会「介護現場における介護職員キャリアアップ研修体系の普及・活用及び資質向上との連関に関する調査研究事業報告書」2011年.
http://www.jaccw.or.jp/pdf/chosakenkyu/H22/roken_hokoku_zentai.pdf (2016年4月5日閲覧)
- 日本介護福祉士会『第11回介護福祉士の就労実態と専門性の意識に関する調査報告書』2015年 a.
- 日本介護福祉士会『「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』2015年 b.
http://www.jaccw.or.jp/pdf/chosakenkyu/H26/H26_hokoku.pdf (2016年4月5日閲覧)
- 日本看護協会『潜在ならびに定年退職看護職員の就業に関する意向調査報告書(第1部潜在看護職員調査)』2007年.
https://www.nurse-center.net/nccs/scontents/NCCS/html/pdf/h18/S1801_3.pdf (2016年4月6日閲覧)

- 西川真規子『ケアワーク 支える力をどう育むか：スキル習得の仕組みとワークライフバランス』日本経済新聞出版社、2008年。
- 佐藤ゆかり・香川幸次郎「介護福祉士における職場内研修体制と職務満足感、継続意向の関係」『メンタルヘルスの社会学』第19巻、2013年、35-41ページ。
- 鈴木聖子「環境条件からみた特別養護老人ホームケアスタッフの職場内教育における課題—ユニット型と既存型の比較から—」『社会福祉学』第48巻第1号、2007年、81-91ページ。
- 社会福祉振興・試験センター『各年度末の都道府県別登録者数（平成11年度以降）（社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の都道府県別登録者数）』2015年。
http://www.sssc.or.jp/touroku/pdf/pdf_t04_3.pdf（2016年4月6日閲覧）
- 田尾雅夫『ヒューマン・サービスの組織：医療・保健・福祉における経営管理』法律文化社、1995年。
- 田尾雅夫『組織の心理学〔新版〕』有斐閣、1999年。
- 田尾雅夫「ヒューマン・サービスとしての介護労働：労働として捉える」佐藤卓利・久保真人・田尾雅夫・重田博正『介護サービスマネジメント』ナカニシヤ出版、2013年、81-102ページ。
- 全国社会福祉協議会『介護サービス従事者の研修体系のあり方に関する研究：第二次中間まとめ～キャリア開発支援システムの研修カリキュラムについて』2005年。
http://www.shakyo.or.jp/research/05_pdf/mid_all.pdf（2016年4月5日閲覧）
- 全国社会福祉協議会『介護サービス従事者の研修体系のあり方について～キャリア開発支援システムにおける研修の質の確保策等について：最終まとめ』2006年。
http://www.shakyo.or.jp/research/05_pdf/final_all.pdf（2016年4月4日閲覧）
- 全国社会福祉協議会『介護施設の組織力を高めるワーク・ライフ・バランス：その考え方と実際』2010年。
http://www.shakyo.or.jp/research/2010_pdf/kaigowork.pdf（2016年4月5日閲覧）