

国内周辺地域¹⁾における特別養護老人ホーム介護職員の就業と定着： 福岡県筑豊地域を事例として

佐藤 彩子

和文要旨：本稿では、福岡県筑豊地域の特別養護老人ホームを対象に、事業所・従業者へのインタビューから介護職員の職業経歴と就業特性を把握し同地域への定着要因を解明した。その結果、県外就業経験のない地元出身者が多く、他産業就業経験がある男性は20代半ば頃までに、女性は40代以降に同地域の介護サービス産業へ転職し定着している者が多い傾向にあった。この背景には、第1に地元につながるインフォーマルな繋がりを生かして就職し安定した身分・賃金を獲得できている点、第2に仕事にやりがいを感じ良好な人間関係を得られている点、第3に結婚、出産、子育て、介護、生業等の「家族・生業要因」と高齢者が用いる方言、法人の介護観等の「その他の要因」が就業継続を後押ししている点がある。

【キーワード】介護サービス産業、職業経歴、就業特性、定着、福岡県筑豊地域

：

characteristics of care workers in nursing homes in Chikuhou Area of Fukuoka Prefecture, Japan. It clarifies how care

find jobs through local informal networks to acquire stable salaries and status. Second, they find fulfillment in their

of being cared for by the corporation influence their continued work.

【 Nursing Care Service Industry, Careers, Employee Characteristics, Settling Down, Chikuhou Area of

1. 問題の所在

本稿では、福岡県筑豊地域（以下、筑豊地域）の特別養護老人ホーム²⁾（以下、特養）を対象に、事業所・従

業者へのインタビューを通じて介護職員の職業経歴と就業特性を把握し、彼らの同地域への定着要因を解明することを目的とする。高齢化に伴う介護サービス需要の高まりに対し、介護サービス産業では多くの課題が生じている。たとえば介護保険制度運用に必要な財源の確保（菊地、2019）介護保険制度が描いた理念と実態との乖離

* 公立鳥取環境大学経営学部 准教授

(佐橋、2006) 離職率の高さに起因する介護職員不足(小檜山、2010、鈴木、2011)等、財政学や社会学、経済学等の多様な学問分野でこの産業は研究対象とされてきた。また地理学では介護サービスの需要と供給等に関する地理的課題が議論され、介護保険料の地域差を論じた杉浦(2011)、施設の最適配置を論じた畠山(2004)、利用者の施設への入所行動を扱った杉浦(2000)等がある。これらの研究では、高齢者数や高齢化率、施設の入所定員やその分布状況等はサービス需給が展開される地域の文脈に依存し地域差を伴いながら発現されるがゆえに、介護サービスの需給状況等を検討する上では「地域特性」を踏まえた分析の必要性が指摘される。ただ、この視点は介護サービス労働市場の分析でも有効であると考えられる。

社会保障審議会(2019)によると、2019年4月時点での介護関係職種の都道府県別有効求人倍率上位10都道府県は、愛知県(6.19)、東京都(6.05)、岐阜県(5.51)、大阪府(4.94)、奈良県(4.88)、千葉県(4.80)、富山県(4.71)、茨城県(4.69)、埼玉県(4.42)、神奈川県(4.24)であり、大都市圏ほど高く労働力確保が喫緊の課題である。これは、大都市圏では介護サービス需要が大きいにもかかわらず介護職以外の職種の選択肢が豊富であり、他職種との賃金差が大きい³⁾がゆえに労働力不足に陥っているためであると考えられる。また佐藤(2019)は既存統計を用いて都道府県別に介護サービス労働力不足の地域差を量・質の両面から捉え、両者の関係性を捕捉した。ここでは介護職員の離職率を量的指標、特養介護職員に占める介護福祉士比率を質的指標に設定し⁴⁾、介護職員の離職率が低い都道府県ほど特養介護福祉士比率は高い傾向にあり(相関係数 - 0.53)、そのような地域の多くは大都市圏からの地理的近接性に乏しい地方圏であった。この理由として、これらの地域では専門的な介護サービスが必要な75歳以上人口⁵⁾比率が高いこと、高卒進学者1,000人あたりの介護福祉士養成学校(以下、養成学校)⁶⁾入学定員は地方圏ほど多い傾向にあり、高卒直後入学者⁷⁾の大半は出身都道府県内での特養等就職者である⁸⁾ことが挙げられた。

このように介護サービス労働力の需給状況にも地域差は存在し、労働力不足が生じる地域にどのような地域からどのような方法により労働力が供給されるのかを具体的に検討した研究も蓄積されてきた。加茂(2020)は愛知県名古屋地域を対象に、調査対象47法人中、最近3年間に新規学卒採用実績があるのは29法人、中途採用実績があるのは47法人であり、いずれも採用者の大半は通勤圏内の居住者であるが、一部の法人ではそれらで充足で

きない労働力を通勤圏外への求人活動で充足していることを解明した。またこの通勤圏外からの採用は具体的には長野県や北陸地方、九州地方からであった。さらに加茂(2017)は公共職業安定所(以下、職安)や求人広告等の従来型の方法で確保できない事業所の中には労働者派遣や有料職業紹介を利用する事業所は少なくなく、大都市圏内の介護施設運営法人の一部は地方圏で求人活動を展開していると指摘している。

ただ、近年、このような地方圏から大都市圏への労働力供給は困難さが増している(加茂、2019: 282)。それは、大都市圏の介護サービス事業所にとって労働力確保のための重要な地域である地方圏の新規学卒介護職員候補者が減少しているからである。『平成23年度・令和2年度学校基本調査』によれば、高校福祉科生徒数の減少率は大都市圏⁹⁾で3.6%、地方圏で24.5%と後者で大きく、同地域の全学科生徒数の減少率(11.5%)と比べても大きい。また、2019年の改正入管法施行により、労働力不足解消を目的に受入が開始された在留資格「特定技能1号」外国人は大都市圏へ集中する傾向が強くと(佐藤、2022)、これらの地域では今後、外国人労働者による代替が進んでいくと推測される。

他方、ある特定の大都市圏内に目を向けると、その内部において介護サービス労働市場は一樣ではなく地域差を伴い発現していると考えられる。それは一般に中心市ほど雇用機会が量・質ともに豊富であり、通勤圏内に入る隣接・周辺市町村からそれらを求めて労働力が流出しうからである。筑豊地域は地理的にみてもまさにそのような位置づけにある地域であるが、これまでである特定の大都市圏を対象に介護サービス労働力の地域間移動の実態を詳細に検討した研究は管見の限り、存在しない。

同地域は北九州・福岡大都市圏の通勤圏内に位置する¹⁰⁾。したがって、両市と比べて労働市場が劣悪な筑豊地域居住者は労働市場が良好な両市に流出しう¹¹⁾と考えられる。それは人口移動が生ずる理由は一般的にプッシュ・プル理論で説明され、新古典派経済学ではプッシュ要因として失業や不完全雇用、低賃金が、プル要因として労働力不足や高賃金が存在する(山本、1995: 7)からである。しかしながら後述するように、筑豊地域の特養介護職員には同地域出身の県外就業経験のない者が多く、一部は現就業先での就業以前に同地域内やその周辺市町村の介護サービス事業所で就業した過去を有し、介護職員就業経験年数¹²⁾は5年以上の者が多い(表2、図3・4)。また全国の介護職員の平均勤続年数¹³⁾は5.2年(『平成29年度介護労働実態調査』)であるため、筑豊地域には1つの介護サービス事業所で長く就業するだけで

なく同産業内で事業所・企業間移動を行いながら介護職員として同地域に定着している者も存在すると推測される。しかしながら、なぜ彼らは雇用機会が量・質ともに豊富な福岡市や北九州市等の近隣の大都市にほとんど流出することなく、主として筑豊地域に居住しながら同地域の介護職員として就業し続けているのか、介護サービス産業が彼らの他地域への流出防止や定着に果たす役割を詳細に明らかにした研究は存在しない。

介護サービス労働力に関する地理学的研究として蓄積が厚いのは、既婚女性の仕事と家庭の両立実態およびその支援に関する研究である。東広島市を対象にした加茂・由井(2006)は同市の介護サービス産業で働く従業者には短時間通勤を希望し家計補助目的で就業する40代以上の女性が多いことを明らかにした。このうち、同調査を用いて女性の就業時間を類型化した由井・加茂(2009)は、「平日定時勤務型」、「深夜を含むシフト型」、「時間限定型」等、多様な就業パターンがあり、これらは仕事と家事を両立したい既婚女性の思いと必要な時に必要な労働力をフレキシブルに活用したい事業所側の思いが合致して実現していることを解明した。また、地域や法人種別によ

り彼女らへの支援状況が異なることを指摘し思宍_紘 篝麟え 虫鷹 棗祺 卍 吾十 央

月 考

月1日現在で筑豊地域内に立地する特養（地域密着型特養を含む）51法人59施設のすべてにインタビュー依頼を行い、協力の得られた17法人18施設に対して、施設長および各施設原則、2人の介護職員を対象に¹⁹⁾2019年8月～11月にかけてインタビューを行った。

本稿の構成は以下の通りである。2で筑豊地域の介護サービス事業所、従業者の特徴を既存統計に基づき示し、3でインタビュー調査をもとに特養介護職員の職業経歴と就業特性を把握する。これを踏まえて4では彼らの同地域定着要因を考察し、5で結論と今後の課題を述べる。

2. 研究対象地域の概要

筑豊地域は福岡県中部に位置する5市9町1村（直方市、飯塚市、田川市、宮若市、嘉麻市、小竹町、鞍手町、桂川町、香春町、添田町、糸田町、川崎町、大任町、福智町、赤村）から構成される人口416,564人を有する地域である（『平成27年国勢調査』）。2015年時点での65歳以上人口比率は32.0%（県平均は25.6%）、75歳以上人口比率は16.4%（県平均は12.3%）であり（『平成27年国勢調査』）県内でも高齢化が進んだ地域である。筑豊地域の「全産業事業所に占める老人福祉・介護事業事業所の割合」は3.7%（県平均1.9%）、「全産業従業者に占める老人福祉・介護事業従業者の割合」は7.0%（県平均3.8%）で（『平成26年経済センサス 基礎調査』）両指標ともに県内でも老人福祉・介護事業の割合が高い。また、筑豊地域の「75歳以上人口1,000人あたりの老人福祉・介護事業事業所数」は9.7カ所（県平均6.9カ所）、「75歳以上人口1,000人あたりの老人福祉・介護事業従業者数」は182.6人（県平均143.4人）であり（『平成26年経済センサス 基礎調査』、『平成27年国勢調査』）筑豊地域では介護必要度が高まる75歳以上人口あたりの事業所数や従業者数も多い。

図1では、2014年時点における男性の老人福祉・介護事業従業者数と男性全産業従業者に占めるその割合を市区町村別に示した。また、図2では女性の場合を示した。男性の老人福祉・介護事業従業者割合が3.2%以上であるのは、赤村、糸田町、大任町、福智町、添田町、嘉麻市、桂川町、香春町、川崎町、小竹町、みやこ町、東峰村、みやま市、豊前市、福岡市西区、うきは市、田川市、上毛町で18市区町村中11市町村が筑豊地域である。また飯塚市2.8%、直方市2.1%、鞍手町1.4%、宮若市0.9%であり県平均が1.7%であることから、鞍手町、宮若市を除く筑豊地域では男性老人福祉・介護事業従業者割合は県平均を上回る²⁰⁾。人数は人口規模に比例して市部ほど多く²¹⁾、筑豊地域の男性老人福祉・介護事業従業者は

2,817人であり、福岡県の男性老人福祉・介護事業従業者（22,142人）の12.7%を占める。また福岡県の男性人口に占める筑豊地域の男性人口割合は8.0%であることから、筑豊地域には男性に関して人口以上に老人福祉・介護事業従業者が集中している。

次に女性の老人福祉・介護事業従業者割合は全体的に男性以上に高いが、10.5%以上であるのは大任町、赤村、添田町、糸田町、福智町、小竹町、香春町、嘉麻市、川崎町、田川市、桂川町、みやこ町、上毛町、東峰村、みやま市、芦屋町、中間市、飯塚市であり、18市町村中12市町村が筑豊地域である。また直方市8.2%、宮若市・鞍手町7.5%であり、県平均が6.2%であることから、筑豊地域内のすべての市町村で女性老人福祉・介護事業従業者割合は県平均を上回る。男性同様、人数は人口規模に比例して市部ほど多く²²⁾、筑豊地域の女性老人福祉・介護事業従業者は9,625人であり、福岡県の女性老人福祉・介護事業従業者（67,770人）の14.2%を占める。また福岡県の女性人口に占める筑豊地域の女性人口割合は8.3%であることから、男性同様、筑豊地域には人口以上に女性老人福祉・介護事業従業者が集中している。

以上から、これらの事実は筑豊地域が産業基盤が脆弱で地域経済が医療や福祉に依存せざるを得ない状況にある（神谷、2017：169）ことを示唆する。実際、完全失業率と老人福祉・介護事業従業者割合との間には一定の正の相関関係がみられ（相関係数0.61）（『平成26年経済センサス 基礎調査』、『平成27年国勢調査』）介護サービス産業が生み出す雇用機会は重要である。中でも特養が生み出す雇用機会は、規模の大きな事業所に就職できる点で貴重である。表1では、2014年時点における筑豊地域の全産業、老人福祉・介護事業、特養の従業者規模別事業所数、従業者数を示した。全産業の1事業所当たり平均従業者数である10.7人を基準に「1～9人」と「10人以上」に区分すると、「10人以上」の割合は全産業事業所に関して22.7%、老人福祉・介護事業事業所に関して59.3%、特養に関して94.6%と、老人福祉・介護事業、特養は全産業と比べて「10人以上」割合は高く、中でも特養の大半は「10人以上」である。同様に従業者数で見ると、「10人以上」の割合は全産業に関して74.8%、老人福祉・介護事業に関して88.3%、特養に関して99.7%であり、従業者数で見ても、老人福祉・介護事業、特養は全産業と比べて「10人以上」割合は高く、従業者数は事業所数以上に「10人以上」への集中度が高い。

以上から、老人福祉・介護事業の中でも特養で就業することは他の介護サービス事業所と比べて規模の大きな事業所で就業できることを意味する。より規模の大きな

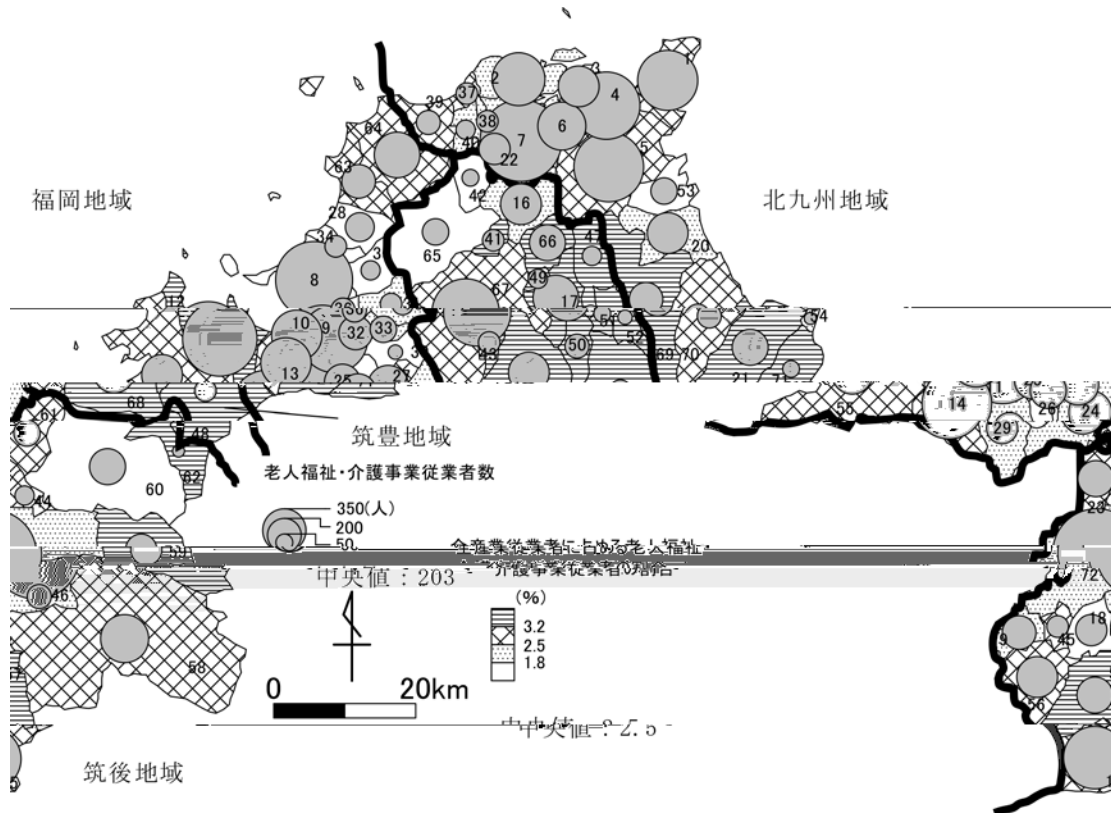


図1 福岡県市区町村別にみた男性の老人福祉・介護事業従業者数と男性全産業従業者に占めるその割合（2014年）

注：番号は以下の市区町村を表す。1.北九州市門司区 2.北九州市若松区 3.北九州市戸畑区 4.北九州市小倉北区 5.北九州市小倉南区 6.北九州市八幡東区 7.北九州市八幡西区 8.福岡市東区 9.福岡市博多区 10.福岡市中央区 11.福岡市南区 12.福岡市西区 13.福岡市城南区 14.福岡市早良区 15.大牟田市 16.直方市 17.田川市 18.筑後市 19.大川市 20.行橋市 21.豊前市 22.中間市 23.小郡市 24.筑紫野市 25.春日市 26.大野城市 27.太宰府市 28.古賀市 29.那珂川町 30.宇美町 31.篠栗町 32.志免町 33.須恵町 34.新宮町 35.久山町 36.粕屋町 37.芦屋町 38.水巻町 39.岡垣町 40.遠賀町 41.小竹町 42.鞍手町 43.桂川町 44.大刀洗町 45.大木町 46.広川町 47.香春町 48.添田町 49.糸田町 50.川崎町 51.大任町 52.赤村 53.苅田町 54.吉富町 55.糸島市 56.柳川市 57.みやま市 58.八女市 59.うきは市 60.朝倉市 61.筑前町 62.東峰村 63.福津市 64.宗像市 65.宮若市 66.福智町 67.飯塚市 68.嘉麻市 69.みやこ町 70.築上町 71.上毛町 72.久留米市
出所：総務省統計局（2014）『平成26年経済センサス 基礎調査』より筆者作成。

事業所への介護職員としての就職は賃金等の労働条件向上に繋がらぬ²³⁾ため、これらのことは完全失業率が高い筑豊地域においては良質な雇用機会を提供していることを示唆する。しかしながら、近隣に北九州市や福岡市といった大都市があるにもかかわらず、それらの地域に他出することなく、一般に他産業と比べて賃金等の労働条件が良好ではない介護サービス産業²⁴⁾で介護職員として就業する者の実態は解明されていない。

次章では筆者が行ったインタビュー調査に基づき、筑豊地域の特養介護職員の職業経歴と就業特性を考察する。

3. 筑豊地域の特養介護職員の職業経歴と就業特性

表2ではインタビューの就業特性を纏めた。インタビュー32人²⁵⁾中、男性が14人、女性が18人で、男性割合は43.8%である。男性に関して、20代が3人、30代が

6人、40代が3人、50代が2人で、20～30代が9人（64.3%）と多い。婚姻関係・居住形態は「既婚（子あり）」が8人（57.1%）、「既婚（夫婦のみ）」が3人（21.4%）、「未婚（親と同居）」が3人（21.4%）であり、「既婚（子あり）」が最も多い。また子供のいる9人の末子は全員が小学生以下であり、子育て真っ只中である。また福祉系以外の学校（中学を含む²⁶⁾）卒業者は14人中9人（64.3%）であり、14人全員が正規社員である。さらに全員が介護職員就業経験5年以上であり、9人（64.3%）が主任・UL等の役職者である。また養成学校ルートでの介護福祉士資格取得者は4人（28.6%）で、その全員が既婚者であり、3人には原則、他産業就業経験がない。さらに4人全員に介護サービス事業所・企業間移動²⁷⁾経験がない、もしくは1回である。したがって、養成学校に進学した男性介護職員は学生時代から介護サービス産

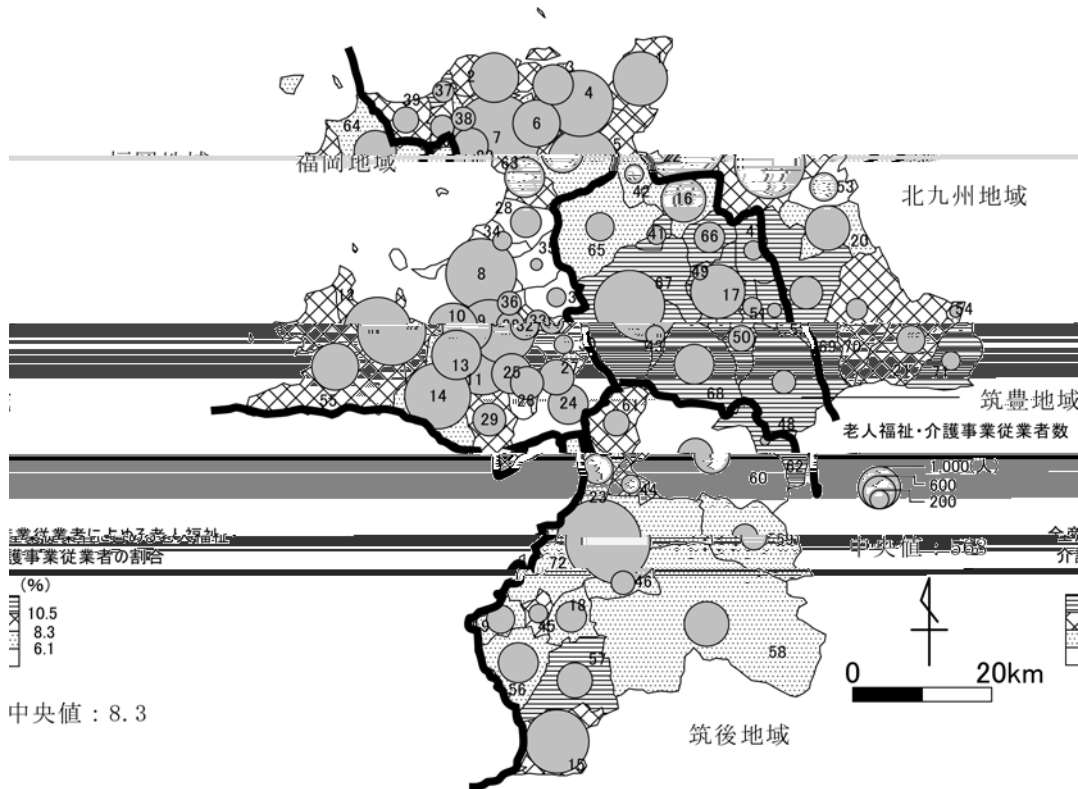


図2 福岡県市区町村別に見た女性の老人福祉・介護事業従業者数と女性全産業従業者に占めるその割合(2014年)
注: 市区町村番号は図1参照。
出所: 総務省統計局(2014)『平成26年経済センサス 基礎調査』より筆者作成。

表1 筑豊地域の全産業、老人福祉・介護事業、特別養護老人ホームの従業者規模別事業所数、従業者数(2014年)
(事業所数: 箇所、人数: 人、割合: %)

	事業所						従業者					
	全産業		老人福祉・介護事業		特別養護老人ホーム		全産業		老人福祉・介護事業		特別養護老人ホーム	
	実数	割合	実数	割合	実数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
1~4人	10,226	57.4	106	16.0	2	3.6	21,886	12.3	283	2.3	4	0.2
5~9人	3,518	19.7	164	24.7	1	1.8	22,995	12.9	1,178	9.5	6	0.2
10~19人	2,202	12.4	208	31.3	1	1.8	29,824	16.7	2,932	23.6	10	0.4
20~29人	798	4.5	69	10.4	8	14.3	18,769	10.5	1,640	13.2	203	7.6
30~49人	568	3.2	65	9.8	18	32.1	21,515	12.1	2,463	19.8	687	25.7
50~99人	296	1.7	48	7.2	26	46.4	19,988	11.2	3,308	26.6	1,762	66.0
100人以上	166	0.9	4	0.6	0	0.0	43,251	24.3	638	5.1	0	0.0
計	17,813	100.0	664	100.0	56	100.0	178,228	100.0	12,442	100.0	2,672	100.0

注: 割合は小数第一位を四捨五入しているため、計が100%にならないことがある。
出所: 総務省統計局(2014)『平成26年経済センサス 基礎調査』より筆者作成。

業で長く働くことを意識して、実際に介護福祉士資格を取得し、家族形成やキャリア形成に合わせて最低限の事業所・企業間移動を行う傾向にあると考えられる。また介護職員就業継続理由を見ると、「既婚(子あり)」は「安

定した身分・賃金の確保」を挙げている者が多いのに対し、「既婚(夫婦のみ)」「未婚(親と同居)」では「その他」が多い。

次に女性18人に関して、20代が2人、30代が4人、40

代が5人、50代が4人、60代が3人で、40代～60代が12人(66.7%)と多い。「既婚(子あり)」が2人(11.1%)、「既婚(その他・不明)」が2人(11.1%)、「母子世帯」が7人(38.9%)、「未婚(1人暮らし)」が4人(22.2%)、「未婚(親と同居)」が3人(16.7%)であることから、母子世帯が最も多い。母子世帯は40代が4人、50代が3人であり、末子年齢は14歳から30歳前後まで幅広いが、いずれも子育て後半や子育て終了者である。また「既婚(子あり)」あるいは「既婚(その他・不明)」の者でかつ末子年齢が明確な3人中、ID16を除く2人も子育て終了者である。他方、福祉系以外の学校(中学を含む)卒業者は18人中少なくとも12人(66.7%)であり、卒業学科が不明のID19を除く母子世帯の6人は全員が福祉系以外の学校卒業者である。また福祉系学校卒業者5人中4人が未婚者であり、18人中15人(83.3%)が正規社員である²⁸⁾。さらに、18人中13人(72.2%)が介護職員就業経験5年以上であり、少なくとも12人(66.7%)が主任やUL等の役職者であり、役職不明者を除き、既婚者、未婚者の全員が役職者である。なお養成学校ルートでの介護福祉士資格取得者は2人(11.1%)で、彼女らはともに「未婚(親と同居)」であり、他産業就業経験がなく介護サービス事業所・企業間移動経験もない。したがって、養成学校に進学した女性介護職員も学生時代から介護サービス産業で長く働くことを意識して介護福祉士資格を取得をする傾向にあると考えられる。また、「母子世帯」では介護職員就業継続理由として「安定した身分・賃金の確保」を挙げる者が目立つ。

(婉《わ7保での介護碇医柄緯楓立つ。 | 3 畫停臍め 俞

表2 インタビュイーの就業特性

ID	性別	年齢	出身地	現居住地	最終学歴 1)	婚姻関係・ 居住形態 2)	子供数/ 末子年齢	介護職員 就業 経験 年・月	職位 3)	資格 取得 ルート4)	他産業 就業 経験の 有無 5)	介護職員 就業 継続 理由 6)	現就業 先就職 手段 7)	事業 所・ 企業 間移 動経 験(回)
1		32	飯塚市	飯塚市	高(x)	a	1/6	15・11	a	実			e	0
2		28	飯塚市	篠栗町	大()	a	1/4	7・3	a	養	x		j	0
3		36	飯塚市	飯塚市	専()	a	1/5	15・3	a	養			aeg	1
4		51	添田町	添田町	専(x)	a	2/11	10・0	b	-			f	0
5		29	香春町	直方市	高(x)	a	1/0	6・3	a	実			e	0
6		27	福智町	福智町	中	a	3/0	6・0	b	実		-	c	1
7	男	41	福智町	福智町	専()	a	3/5	21・6	a	養	x	-	g	1
8		37	飯塚市	飯塚市	高(x)	a	2/3	18・5	a	実			f	0
9		31	飯塚市	桂川町	専(x)	b	-	7・2	b	実			g	1
10		42	飯塚市	飯塚市	高(x)	b	-	21・5	a	実	x		?	5
11		31	篠栗町	篠栗町	大()	b	-	9・4	b	養	x		g	1
12		42	嘉麻市	嘉麻市	専(x)	e	-	12・0	a	-			a	1
13		58	飯塚市	飯塚市	大(x)	e	-	7・9	b	実			f	0
14		39	嘉麻市	嘉麻市	専()	e ²	3/10	18・5	a	実	x		f	0
15		61	飯塚市	飯塚市	高(x)	a	3/31	17・10	a	実			dj	0
16		35	添田町	大任町	専(x)	a	2/3	9・7	a	実			ae	0
17		57	嘉麻市	嘉麻市	短()	c ³	2/30	37・6	a	実	x		e	0
18		61	直方市	飯塚市	?(x)	c	?	21・0	a	実			ehj	0
19		46	福岡市	嘉麻市	高(?)	f	1/16	3・0	a	-			k	0
20		55	田川市	田川市	専(x)	f	1/29	10・6	a	実			b	1
21		47	嘉麻市	嘉麻市	短(x)	f	2/14	2・6	a	-			e	0
22		57	飯塚市	飯塚市	専(x)	f	2/25	12・6	b	実			e	1
23	女	45	福岡市	福岡市・ 宮若市	高(x)	f	1/19	3・7	b	-			a	1
24		53	大分県	福智町	中	f	1/30 前後	1・2	b	-			ak	0
25		45	福智町	福智町	高(x)	f	1/19	11・9	b	-			b	1
26		46	直方市	直方市	短()	d	-	10・9	a	実			a	2
27		68	大分県	嘉麻市	大(x)	d ⁴	?	18・0	?	-			a	2
28		27	飯塚市	飯塚市	高(x)	d	-	7・5	?	-			a	4
29		33	福智町	飯塚市	専(x)	d	-	7・0	a	実			k	0
30		32	宮若市	宮若市	専()	e	-	11・5	a	養	x		i	0
31		33	宮若市	宮若市	高()	e	-	14・5	a	実	x		i	0
32		21	川崎町	川崎町	高()	e	-	2・7	a	養	x		ei	0

注：1．最終学歴は中=中学、高=高校、専=専門学校、大=大学、 =福祉系学科、x =福祉系学科以外を表す。
 2．婚姻関係・居住形態は、a.既婚(子あり)、b.既婚(夫婦のみ)、c.既婚(その他・不明)、d.未婚(1人暮らし)、e.未婚(親と同居)、f.母子世帯を表す。
 3．職位はa.主任・UL等、b.それ以外を表す。
 4．介護福祉士資格取得ルートは実=実務経験ルート、養=養成学校ルートを表す。
 5．他産業就業経験の有無は =あり、x=なしを表す。
 6．介護職員就業継続理由は 安定した身分・賃金の確保、 より高い賃金、 その他を表す。
 7．現就業先就職手段は、a.職安、b.派遣会社、c.求人サイト、d.新聞折込チラシ、e.家族・親族、f.友人・知人、g.仕事関係者、h.近隣の人、i.学校、j.個人的問合せ、k.その他を表す。これらのうち、本稿ではa~dをフォーマルな方法、e~iをインフォーマルな方法、j~kをこれら以外とする。k.その他のうち、ID19は嘉麻市内の母子生活支援施設への入所と同時に、同法人が経営する特養で調理員としての就業を勧められたこと、ID24は職安内に掲載されていた介護職員実務者研修で得られた情報、ID29は職業訓練校で紹介された介護職員初任者研修で得られた情報をさす。
 8．男性は全員が正規社員、女性はID18、ID24、ID27が非正規社員であり、これら以外の人は正規社員である。
 9． 1は「農業(実家)との兼業」を表す。 2は子供がいるがe.未婚(親と同居)と回答しているため、それに従い分類した。
 3は子供がいるが同居しておらず夫・母親のみと同居しているため、c.既婚(その他・不明)に分類した。 4は既婚であるが夫の死去に伴い1人暮らしをしているため、d.未婚(1人暮らし)に分類した。

出所：インタビュー調査より筆者作成。

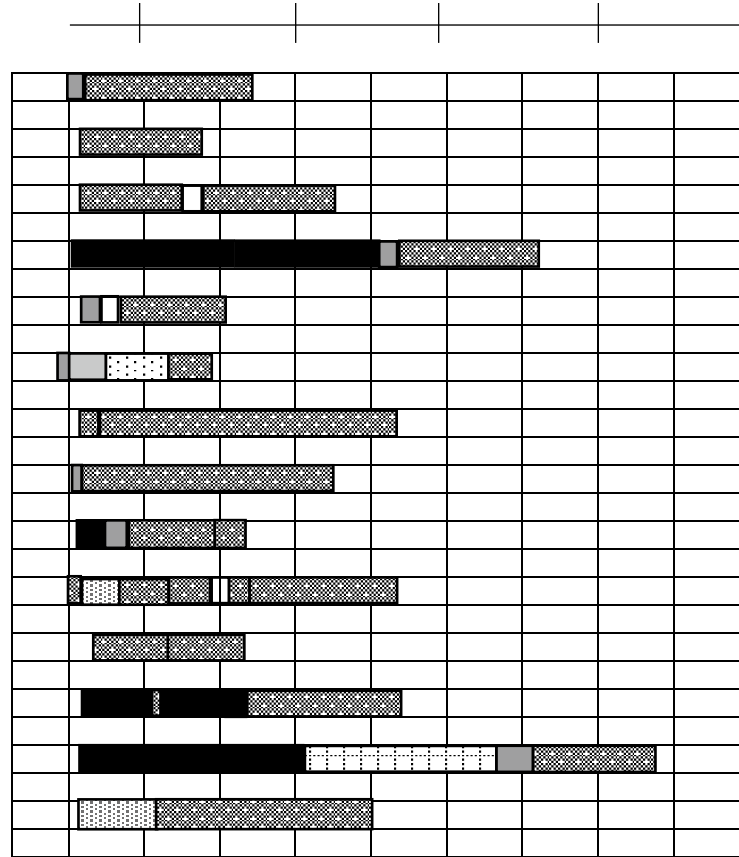


図3 男性介護職員の職業経歴と地域間移動

- 注：1. 各記号は以下を示す。■ 介護サービス産業（正規社員）、▨ 介護サービス産業（非正規社員）、▩ 介護サービス産業（就業・勤務形態不明）、■ 他産業（正規社員）、▨ 他産業（非正規社員）、▩ 他産業（就業・勤務形態不明）、▨ 自営業、□ 無職を表す。
2. 非正規社員は労働契約の期間の定めがなく直接雇用によるフルタイム勤務である正規社員を除くすべての雇用形態をさし、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託等の多様な雇用形態を含む。
3. 斜字体は同一事業所内で就業・勤務形態が変化したことを表す。
4. ID 9 の県外は東京都、大阪府、ID12の県外は東京都である。
5. 各市町村等の略称は以下のとおりである。直 = 直方市、飯 = 飯塚市、田 = 田川市、宮 = 宮若市、嘉 = 嘉麻市、小 = 小竹町、鞍 = 鞍手町、桂 = 桂川町、香 = 香春町、添 = 添田町、糸 = 糸田町、川 = 川崎町、大 = 大任町、福 = 福智町、赤 = 赤村、久 = 久山町、中 = 中間市、苅 = 苅田町、行 = 行橋市、福岡 = 福岡市、北 = 北九州市、県外 = 福岡県外
- 出所：インタビュー調査より筆者作成。

他方、女性で介護サービス事業所・企業間移動を行っている者も7人（38.9%）であり、ID20、27、28の3人は筑豊地域内での移動でそれ以外は域外からの流入である（図4）。ID22は行橋市の通所介護事業所を退職後、離婚し、出身地である飯塚市内に居住地移動し現就業先に就職した。ID23は近々再婚予定であり大学生の娘が一人暮らしをする福岡市と再婚相手が居住する宮若市で2拠点生活を送っているため、前就業先は福岡市、現就業先は宮若市である。ID25は苅田町内の病院から福智町の特養に移動しているが、いずれも福智町の自宅から通勤し現就業先移動前後で居住地移動はしていない。ID26は直方市内の保育園を退職後、北九州市内の老健で就業し、中間市の老健、現就業先である直方市の特養

に移動しているが、北九州市の老健勤務時代に直方市で1人暮らしを始め、それ以降の就業先はその自宅から通勤している。したがって、現就業先への移動前後で居住地移動はしておらず、ID26の就業先がいずれも自宅から片道30分圏内の距離にあり、筑豊地域内での移動ではないものの通勤圏内での移動となる。

以上から、インタビューを行った筑豊地域の特養介護職員に関して介護サービス事業所・企業間移動を行っている場合、一部、居住地移動を伴うケースも存在するが、多くは筑豊地域内やその隣接・周辺市町村を中心とした通勤圏内の移動であると考えられる。

は留意が必要であるが、筑豊地域では老人福祉・介護事業を含む「医療、福祉」は他産業以上に雇用者に占める正規社員割合は高く、安定した身分を得ることのできる産業のひとつであると考えられる。

次に図5では、筑豊地域におけるサービスの職業（常用・フルタイム）別求人賃金上限・下限の推移を、2016年1月～2020年3月まで示した。これらの図から、同期間の「a. 介護サービスの職業」と「b. 介護福祉士、保育士等」の求人賃金上限、下限は他職種よりも変動が小さいことがわかる。求人賃金上限において、「a. 介護サービスの職業」は17～19万円台、「b. 介護福祉士、保育士等」は18～21万円台で推移し、有資格者である後の方がやや高い。また同期間の求人賃金上限の最高値と最低値の差は大きい順に、「g. マンション・ビル管理等」（185,693円）「f. 接客・給仕の職業」（122,223円）「h. その他のサービス」（108,575円）「d. 理容・美容師、エステ等」（80,153円）「e. 飲食物調理の職業」（42,584円）「c. 保健医療サービス」（37,483円）「b. 介護福祉士、保育士等」（31,824円）「a. 介護サービスの職業」（20,539円）であり、8職種の中で「a. 介護サービスの職業」と「b. 介護福祉士、保育士等」の求人賃金上限の差は小さい。

同様に求人賃金下限において、「a. 介護サービスの職業」は15～16万円台、「b. 介護福祉士、保育士等」は16～18万円台で推移し、有資格者である後の方がやや高い。また同期間の求人賃金下限の最高値と最低値の差は大きい順に、「g. マンション・ビル管理等」（132,360円）「d. 理容・美容師、エステ等」（98,029円）「h. その他のサービス」（59,384円）「f. 接客、給仕の職業」（54,172円）「e. 飲食物調理の職業」（27,239円）「b. 介護福祉士、保育士等」（26,366円）「c. 保健医療サービス」（22,733円）「a. 介護サービスの職業」（16,700円）で、8職種の中で「a. 介護サービスの職業」と「b. 介護福祉士、保育士等」の求人賃金下限の差は小さいといえる。

また各年月でみると「求人賃金上限-下限」が最も大きいのは「a. 介護サービスの職業」（33,134円）（2018年9月）「b. 介護福祉士、保育士等」（34,021円）（2019年5月）「c. 保健医療サービス」（37,257円）（2020年3月）「d. 理容・美容師、エステ等」（131,834円）（2016年12月）「e. 飲食物調理の職業」（47,365円）（2017年1月）「f. 接客・給仕の職業」（71,550円）（2019年5月）「g. マンション・ビル管理等」（120,000円）（2019年5・8月）「h. その他のサービス」（87,250円）（2019年5月）であり、「a. 介護サービスの職業」と「b. 介護福祉士、保育士等」の「求人賃金上限-下限」の差はそれが最も大きい年月であっても他職種と比べて小さい。

以上から、筑豊地域における常用・フルタイムの「a. 介護サービスの職業」や「b. 介護福祉士、保育士等」は他のサービス職種に比べて事業所間の求人賃金の差が小さ

金の高い人もいるという。さらに、扶養手当を子供の分

(ID9)「前職の百貨店では経営資源の確保や物品販売を行う上で予算制約・ノルマがありストレスを感じていたが、介護現場での就業はそれらとは無縁でやりがいを感じているため」(ID13)「高校卒業後に就職した介護サービス事業所で出会った先輩から仕事上大切なことを教えてもらい、その存在や今でも続く交流が介護職員就業を後押ししているため」(ID10)「現就業先でかつて一緒に働いた職員が自分にとって良いロールモデルになっているため」(ID12)「辞めたいと思った時に相談できる相手が職場内に存在したため」(ID15・17)「現就業先で介護職員として右も左もわからない中、仕事の基礎を丁寧に教えてくれた先輩が存在し、その存在や今でも続く交流が介護職員就業を後押ししているため」(ID29)「現就業先に新卒入社し、長期勤続により上司や先輩等との信頼関係ができあがっているため」(ID30)。

以上から、介護職員の就業継続を後押しする非経済的要素として、他産業他職種と比較した際のやりがい、業界内や現就業先で出会った先輩等を中心とする良好な人間関係が挙げられる。

4-2 地元に広がるインフォーマルな繋がり

表2より、介護職員として就業継続していても1つの事業所・企業で就業継続してきた者ばかりではない。すなわち、介護サービス事業所・企業間移動を行いながら介護職員として就業継続している者が一定数存在するが、既述のように彼らの地理的な移動範囲は筑豊地域内やその隣接・周辺市町村を中心とした通勤圏内が大半である。すなわち、事業所・企業間移動をしていても筑豊地域やその隣接・周辺市町村から他出することなく介護職員として就業しているが、これはなぜなのだろうか。それには就職で利用した手段が関係していると考えられる。

グラノヴェター(1998:3)によれば、職を見つける方法には2種類ある。第1がフォーマルな方法で公私の職業紹介所や広告等が含まれ、第2がインフォーマルな方法であらゆる種類の人的つながりの使用と雇用主へのり比較し

と / 狹司挑 葬告び碑示 而型 其吳召靈Qの 狹

ば、32人中18人(56.3%)が今後も現就業先で就業継続する意向であり、表3ではその理由と今後の職業キャリアを纏めた。就業継続理由は大きく「家族・生業要因」と「その他の要因」に区分できる。まず前者として自宅の購入(ID1、6)、子どもの誕生・進学(ID1、5)、学費を含む子育て費用(ID19、25)、高齢の親との同居・介護(ID13、17)、家族の食事作り(ID15)、家業の担い手(ID3)等の結婚、出産、子育て、介護、生業等に関連する要因が主に挙げられる³⁴⁾。次に後者として「定年を前提とした就業」(ID20)、「法人の介護観への共感」(ID26)、「方言の理解」(ID28)が挙げられ、これらの理由を挙げている者は子育て終了後の母子世帯の母親や未婚者である。

他方、筑豊地域を他出してもよいと答えた者はID2、4、12、14、29、30、31、32の8人である³⁵⁾が、ID4、12を除く6人は同地域を離れたとしても県外に他出する意向はない。また8人中、ID2、4を除く6人は未婚者である。「介護に限らず広く福祉分野で就業したいので、域外で就業する可能性はあるが県外就業はない」(ID2)、「社会福祉士試験に合格したら域外でも就業したいが、県外就業はない」(ID14)、「将来的には介護支援専門員や社会福祉士資格³⁶⁾を取得して介護以外の分野でも就業したいので域外就業の可能性はあるが、県外就業はない」(ID31)、「来年、喀痰吸引の資格を取得できれば介護職員という仕事を一通り学んだことになるので、現就業先を辞めて動物病院での仕事に再就職することも考えているが、その場合、域外就業の可能性はあるが県外就業はない」(ID29)。他方、県外就業も視野に入れているID4、12の場合、「長年やってきた建設関係の仕事は下火だし、介護職員に満足しているわけではない。他に良い仕事が見つければ県外に出ることを厭わない」(ID4)、「介護福祉士試験に合格したら現就業先を離れる予定だが、賃金が良ければ就業先地域にこだわりはない」(ID12)。

このように、インタビューの中でも就業に伴う今後の地域間移動の空間的スケールは異なる。筑豊地域を他出しない予定の者は既婚者、母子世帯の母親を中心に家族や生業が関係し、生活基盤が同地域にあるため他出できない状況にある。他方で、域外就業の可能性があるとあるが県外就業までは予定していない者の中には、福祉関係の資格を取得し介護に限らず広く福祉分野で就業したいと考えている者が存在する。また、県外を含め就業先の地理的範囲にこだわらない者は職種や賃金等の労働条件を第1に就業先を決定する傾向にあると考えられる。

次に今後の職業キャリアについて、表3より現就業先

において「主任やUL等の役職者として経験を積みたい」(ID1、15、17、19、20、26)、「介護支援専門員・社会福祉士試験等、福祉分野の資格試験に挑戦したい」(ID3、5、25)、「現就業先の一職員として就業したい(役職につくことは望んでいない)」(ID13)の3種類に区分される。これらのことから現就業先で自らの望む働き方を選択・実践することが可能であり、これが結果的に筑豊地域からの他出を防ぐことに繋がっているものと考えられる。

5. おわりに

本稿では、国内周辺地域の1つである筑豊地域の特養を対象に、事業所・従業者へのインタビューから介護職員の職業経歴と就業特性を把握し、彼らの同地域への定着要因を解明した。その結果、次の点が明らかにされた。

第1に男性では「既婚(子あり)」が最も多く彼らは子育て真っ只中であったのに対し、女性は「母子世帯」が最も多いが「既婚(子あり)」も含めて子育て後半や終了者が大半であった。第2に県外就業経験のない地元出身者が多く、他産業就業経験がある場合、男性は20代半ば頃までに、女性は40代以降に筑豊地域の介護サービス産業に介護職員として転職する者が多い傾向にあった。

第3に男性の「既婚(子あり)」と「母子世帯」では、介護職員就業継続理由として「安定した身分・賃金の確保」を挙げる者が目立った。他方で、これら以外の者では、他産業他職種と比較した際のやりがい、業界内や現就業先で出会った先輩等を中心とする良好な人間関係が介護職員就業継続を後押ししていた。

第4に養成学校に進学した介護職員は学生時代から介護サービス産業で長く就業することを意識して介護福祉士資格を取得し、男性の場合、家族形成やキャリア形成に合わせて最低限の事業所・企業間移動を行っていた。他方で、介護職員として就業継続していても必ずしも1つの事業所・企業で就業継続してきたとは限らず、介護サービス事業所・企業間移動を行ってきた者の地理的な移動範囲は筑豊地域内やその隣接・周辺市町村を含む通勤圏内が多かった。この背景には地元広がるインフォーマルな繋がりが関係し、これはその後の当該事業所での就業継続にも一定の役割を果たしていた。

第5にインタビュー32人中18人が現就業先で就業継続する意向であり、彼らの大半は既婚者、母子世帯であった。これには結婚、出産、子育て、介護、生業等が深く関連していた。他方で、筑豊地域外への他出に抵抗はないものの県外移動を予定していない者の中には、福祉関係の資格を取得した上で広く福祉分野で就業したいと考

表3 筑豊地域特養介護職員の現就業先での就業継続意向と今後の職業キャリア

ID	就業継続要因	就業継続意向と理由	今後の職業キャリア
1		「来年娘は小学生になるし家もそれに合わせて購入したので、不安定・不定期の仕事はできず、今後も現就業先で主任として就業する予定」	a
3		「農家を継ぐ使命があるので、それと両立が可能な現就業先を離れる予定はない」	b
5		「子供が生まれたばかりで、夜勤手当も出る現就業先を離れる予定はない」	b
6		「結婚し家を購入済みなので、現就業先を離れる予定はない」	-
13	家族・生業要因	「高齢の親と同居し筑豊地域を離れられないため、現就業先を離れる予定はない」	c
15		「家族の食事作りがあるので、自宅から近い現就業先を離れる予定はない」	a
17		「同居中の母の介護が始まりそうで筑豊地域を離れられないため、現就業先を離れる予定はない」	a
19		「子育てに費用がかかり他企業に移動すれば賃金が減少する可能性があるため、現就業先を離れる予定はない」	a
25		「娘の学費を稼ぐことが現就業先で働く最大の目的なので、賃金の高い現就業先を離れる予定はない」	b
20		「定年まで数年なので、現就業先で就業したい」	a
26	その他の要因	「法人の介護観に共感しているので、現就業先を離れる予定はない」	a
28		「同じ筑豊地域でも高齢者の話す方言には違いがあり苦労したので、出身地である飯塚市内の現就業先を離れる予定はない」	-

注：1. ID7、8、9、16、21、22は現就業先で就業予定であるが、詳しい発言内容を得られなかったため省略。

2. 今後の職業キャリアについて、現就業先において「a. 主任やUL等の役職者として経験を積みたい」、「b. 介護支援専門員・社会福祉士試験等、福祉分野の資格試験に挑戦したい」、「c. 現就業先の一職員として就業したい(役職につくことは望んでいない)」を表す。

出所：インタビュー調査より筆者作成。

えている者が一定数存在した。さらに、県外移動を含め就業先の地理的範囲にこだわらない者は職種や賃金等の労働条件を第1に就業先を決定する傾向にあった。

以上から、インタビューを行った筑豊地域特養介護職員が同地域から他出することなくとどまり続けるのは、第1に地元につながるインフォーマルな繋がりを生かして就職し安定した身分・賃金を獲得することができ、第2に他産業他職種と比較して仕事にやりがいを感じられるとともに業界内や現就業先で出会った先輩等を中心とする良好な人間関係を構築・維持することができ、第3に結婚、出産、子育て、介護、生業等の「家族・生業要因」と方言や法人の介護観等の「その他の要因」が就業継続を後押ししているためである。

なお、本稿には課題も残されている。それは、家族規範が当該地域の介護サービス労働力確保・定着に及ぼす影響についてである。中でも性別役割分業意識の存在は無視できない要素であるとする。内閣府男女共同参画局(2015a)『地域における女性の活躍に関する意識調査』によれば、「自分の家庭の理想は『夫が外で働き、妻は家庭を守る』ことだ」という考え方を肯定する者の割合

が高い上位10都道府県は順に、奈良県(50.4%)、宮城県(50.0%)、山口県(49.2%)、福岡県・兵庫県(49.0%)、茨城県(48.4%)、広島県(48.0%)、三重県・愛知県・栃木県(47.8%)、神奈川県(47.4%)、長崎県・愛媛県・千葉県(46.6%)、京都府(46.0%)であり、大都市圏や地方中枢都市圏の一部で高い傾向にあるものの、地方圏の一部でも高い地域が存在する。このような性別役割分業意識の地域差は男性の長時間労働者比率や女性の有業率に地域差を生み出していると考えられ(内閣府男女共同参画局(2015b)『平成27年版男女共同参画白書』p.26)就業上、必ずしも資格を必要とはしない介護サービス産業では性別役割分業意識の違いが労働力確保・定着のしやすさに直結しやすいと考えられる。筑豊地域は旧産炭地域の1つで、地域雇用を維持する上で必然的に医療、福祉に依存せざるを得ない状況になり性別役割分業の影響はそれほど大きくないと考えられる³⁷⁾が、他地域でも本稿と同様の知見が得られるとは限らない。したがって、性別役割分業意識の地域差は介護サービス労働力の確保・定着プロセスに地理的多様性を生み出すものであると予想され、このような視点からの研究が求められる。

謝辞

本稿の作成にあたり、筑豊地域内の職安、特養等関係者の皆様のご協力を賜りました。厚く御礼申し上げます。また本稿に対し、2名の匿名査読者から有益なコメントを頂きました。深く感謝申し上げます。

本稿は、2019年度日本地理学会春季学術大会（於：駒沢大学）で発表した内容を骨子に、大幅に加筆修正をしたものである。発表に関しては、フロアの皆様から貴重なコメントや質問等を頂きました。ここに記して感謝申し上げます。なお本稿は、平成30年度文部科学省科学研究費補助金（若手研究B）「大都市圏内での介護サービス専門職の地域差に関する研究：福岡市、飯塚市を比較して」（研究代表者：佐藤彩子）の一部である。また、英文校閲には editage を利用した。

注

- 1) 加茂(1998)は、有効求人倍率、雇用保険受給率、1人当たり製造業賃金、一般求職者の県外就職率の4指標を用いて、全国を対象に労働市場の地域的パターンを解明した。そこでは、労働市場が劣悪で公共投資等を通じて中心地域に依存しながら発展する周辺的な地域が存在することが明らかにされ、本稿ではこのような地域を「国内周辺地域」と定義する。
- 2) 特別養護老人ホームとは、介護保険制度上、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設としてサービス提供を行う施設である。社会保険研究所(2015:376)によれば、介護老人福祉施設とは特別養護老人ホームのうち、入所定員が30人以上の施設であり、要介護者に対し、入浴・排泄・食事等の介護等の日常生活上の世話、機能訓練、健康管理、療養上の世話を行う施設である。他方、地域密着型介護老人福祉施設とは特別養護老人ホームと同じサービスを提供する入所定員29人以下の施設である(社会保険研究所、2015:349)。
- 3) 『令和2年度賃金構造基本統計調査』によれば、「きまって支給する現金給与額」について、東京都では全職種平均が396,300円、介護職員(医療・福祉施設等)は280,900円、その他の社会福祉専門職業従事者は281,500円であり、と比べては115,400円、は114,800円低い。また福岡県では、が303,400円、は233,500円、は263,800円であり、と比べては69,900円、は39,600円低い。他方で、たとえば人口最少県である鳥取県ではが273,700円、は235,600円、は271,700円であり、と比べては38,100円、は2,000円低い。
- 4) 介護福祉士は名称独占資格であり業務独占資格ではないため、介護サービス産業では無資格者も就業可能である。したがって介護職員の中には無資格者と有資格者が混在しているが、必ずしも後者の方が質が高いとは言い切れないのが実態である。その理由として、加茂(2020:118)によれば、事業所は奉仕精神、協調性、強い責任感等の個人の資質と、長期間にわたる継続的な就業、夜勤等の条件に対応可能な人材を求めている点がある。したがって有資格者であるからといって良質な人材であるとは限らないが、ここでは客観的な指標として介護福祉士比率を便宜的に使用した。
- 5) 『平成28年版高齢社会白書』によれば、65~74歳の要支援認定者割合は1.4%、要介護認定者割合は3.0%、75歳以上の要支援認定者割合は8.8%、要介護認定者割合は23.3%である。
- 6) 厚生労働省福祉人材確保対策検討会(2014)「介護福祉士資格の取得方法について」によれば、介護福祉士資格取得ルートには3つある。第1が実務経験ルートで、3年以上の実務経験を経た後に国家試験に合格して取得する方法である。第2が養成学校ルートで、厚生労働大臣指定の養成学校で知識や技術を修得して取得する方法である。第3が福祉系高校ルートで、福祉系高校卒業後、国家試験に合格して取得する方法である。このうち、第1の方法について、2016年度より3年以上の実務経験に加えて、(a)実務者研修修了、もしくは(b)基礎研修と喀痰吸引等研修(3号研修を除く)修了の場合に介護福祉士試験を受験でき、実務経験のみでは受験できなくなっている((公財)社会福祉振興・試験センター「介護福祉士国家試験受験資格」)。
- 7) 日本介護福祉士養成施設協会(2012)によれば、2011年時点で入学定員に占める入学者比率は69.3%で、全国的に定員割れが深刻であった。その中で、各校では離職者訓練制度を利用して学生確保を行っていた。実際に2015年11~12月にかけて筆者が行った福岡市内の養成学校在校生へのアンケートによれば、回答者141人中17人(12.1%)がこの制度利用者であった。このように、養成学校は高卒直後入学者のみで学生を確保できているわけではない。近年ではこれら日本人学生だけで入学定員を満たすことができないため、留学生が急増している(日本介護福祉士養成施設協会(2020)「介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生(2016度から2020年度)」)。

- 8) 注7)のアンケートによれば、福岡市内養成学校高卒直後入学者のうち、男性の74.0%、女性の69.1%が県内出身者であった。また佐藤(2018)によれば、卒業者の7~8割は自宅から通勤可能な「特養・介護老人保健施設(以下、老健)等」に就職していた。
- 9) ここでは中澤(2019)に倣い、大都市圏を東京圏(東京都、神奈川県、埼玉県、千葉県)、名古屋圏(岐阜県、愛知県、三重県)、大阪圏(京都府、大阪府、兵庫県、奈良県)とし、それ以外を地方圏とした。
- 10) 大都市圏は中心市と周辺市町村から構成される。『平成27年国勢調査』では中心市を政令指定都市及び東京都特別区部とし、周辺市町村はこれら中心市への15歳以上通勤・通学者数の割合が当該市町村の常住人口の15%未満とする。『平成27年国勢調査』15歳以上通勤・通学者数の割合が当該市町村の常住人口の15%未満とする。

- 『平成27年国勢調査』によれば、男性の製造業従業者割合は鞍手町で29.2%、宮若市で26.5%と筑豊地域15市町村の中で上位2位を占め、県平均(15.6%)を10ポイント以上上回る。
- 21) 『平成27年国勢調査』と『平成26年経済センサス基礎調査』をもとに、福岡県市区町村別に男性の老人福祉・介護事業従業者数と男性人口の相関係数を見ると0.94とかなり強い正の相関関係がみられる。
- 22) 注21)より、女性の相関係数は0.92でかなり強い正の相関関係がみられる。
- 23) 『令和4年度賃金構造基本統計調査』によれば、企業規模別にみた「介護職員(医療、福祉施設等)」のきまって支給する現金給与額は「5~9人」で227,700円、「10人以上」で257,500円、年間賞与其他特別給与額は「5~9人」で417,500円、「10人以上」で539,300円である。は労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則等によって定められている支給条件、算定方法により6月分として支給された現金給与額をさし、手取額でなく所得税、社会保険料等を控除する前の額である。または調査実施年の前年1年間の賞与、期末手当等特別給与額(ボーナス)である。
- 24) 注3)参照。
- 25) 筑豊地域全体の特養介護職員数を把握できる既存統計は管見の限り、存在しないため、その人数を正確に把握することは困難である。したがって、本研究の知見は一部の限られた範囲の特養介護職員から得られた限定的な成果となるが、個人の職業経歴や地域間移動の情報にはプライベートな情報も多く含まれることを考慮すれば、インタビューの人数が限られたことにより、結果的に各インタビューによりインテンシブなインタビューを実施できた。したがって、結果の解釈には留意が必要であるが、インタビューを行った筑豊地域の特養介護職員の就業・定着実態については一定程度明らかにできたと判断している。
- 26) ここでは、福祉系学校を介護福祉士資格以外に介護職員初任者研修、保育士、社会福祉士、精神保健福祉士等の福祉系資格全般の取得が可能な学校とし、それら以外の学校を福祉系以外の学校とした。
- 27) 本稿でいう「介護サービス事業所・企業間移動」とは複数の介護サービス事業所を有する企業の場合の他事業所への移動もしくは介護サービス企業間での移動を意味し、その前後で介護職員という職種の変更は想定されていない。したがって、「他の職に変わることを意味する「転職」(デジタル広辞苑)ではないため、「事業所・企業間移動」という用語を用いる。
- 28) ID18は60歳で定年を迎えるまで正規社員として就業し、定年後は非正規社員である。またID27は61歳の時に現就業先へ就職し定年(60歳)を超えての採用であるため、入職時点から非正規社員である。
- 29) ID25は注6)のうち実務経験3年以上という受験資格を満たしているが、実務者研修受講には一定の費用がかかり、これを捻出すると娘の学費を払えないため、当面は資格取得に挑戦できないという。
- 30) 注6)参照。
- 31) ID12はインタビュー時点で他産業就業が10年、介護サービス産業での就業が12年である。
- 32) ID6、7を雇用する特養施設長のb氏へのインタビューによれば、筑豊地域内で働く介護職員は基本的に地元志向で、ある程度の賃金である程度の暮らしが安定的に送ればよいと考えている人が多いという。
- 33) 『令和4年度賃金構造基本統計調査』によれば、女性の「介護職員(医療、福祉施設等)」のきまって支給する現金給与額は248,500円、年間賞与其他特別給与額は496,300円である(、の定義は注23)を参照)。この結果、単純計算すると女性の「介護職員(医療、福祉施設等)」の年収は3,478,300円で、これと比べるとa氏の法人のそれは高いと考えられる。
- 34) 『平成29年度介護労働実態調査』によると、介護職員が現在の法人に就職した理由(回答者8,037人)として14の選択肢の中で最も割合が高かったのは、「通勤が便利だから」で41.9%である。したがって介護職員には短時間通勤者が多いと考えられ、この背景には夜勤や早朝勤務等の不規則勤務があるがゆえに、仕事と家庭を両立させる上で短時間通勤を希望するケースが多い点があると予想される。これを前提に、筑豊地域居住者が福岡市内、北九州市内の介護サービス事業所に就職するとなると、新飯塚駅(筑豊地域主要駅)から博多駅まで、車で約55分、電車で約60分、新飯塚駅から小倉駅まで、車で約50分、電車で約90分である(片道、Google Map調べ)。これらは各地域の主要駅間での移動時間で、自宅や就業先までの距離を考えると、さらに時間がかかることもありうると予想される。これは福岡県の1日の平均通学・通勤時間が40分である(『令和3年社会生活基本調査』)ことを考慮すれば、長い。筑豊

- 会保障研究』第45巻、pp. 444-457。
- (公財)社会福祉振興・試験センター「介護福祉士国家試験受験資格」(<https://www.sssc.or.jp/kaigo/shikaku/route.html> 閲覧日: 2024年10月17日)。
- 厚生労働省(2018)「公的介護保険制度の現状と今後の役割」(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000213177.pdf> 閲覧日: 2024年10月17日)。
- 厚生労働省(2020)『令和2年度賃金構造基本統計調査』。
- 厚生労働省(2022)『令和4年度賃金構造基本統計調査』。
- 厚生労働省福祉人材確保対策検討会(2014)「介護福祉士資格の取得方法について」(https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyoku-shougaihokenfukushibu-Kikakuka/siryou1_6.pdf 閲覧日: 2024年10月17日)。
- 久木元美琴(2019)「福祉サービスの地理学における「多様な経済」と感情への着目の必要性 日本における保育・介護サービスを中心に」『経済地理学年報』第65巻、pp. 259-279。
- 文部科学省(2011)『平成23年度学校基本調査』。
- 文部科学省(2020)『令和2年度学校基本調査』。
- 内閣府(2016)『平成28年版高齢社会白書』。
- 内閣府男女共同参画局(2015a)『地域における女性の活躍に関する意識調査』。
- 内閣府男女共同参画局(2015b)『平成27年版男女共同参画白書』。
- 中澤高志(2019)『住まいと仕事の地理学』旬報社。
- 日本介護福祉士養成施設協会(2012)『創立20周年記念誌介護福祉士養成の歩み』日本介護福祉士養成施設協会。
- 日本介護福祉士養成施設協会(2020)「介護福祉士養成施設への入学者数と外国人留学生(2016年度から2020年度)」(https://kaiyokyo.net/news/h28-r2_nyuugaku-sha_ryuugakusei.pdf 閲覧日: 2024年10月17日)。
- 劉道学(2006)「戦後日本の旧産炭地域産業構造の転換と地域振興 筑豊・旧宮田町の取組み」『地域公共政策研究』第12号、pp. 46-70。
- 佐橋克彦(2006)『福祉サービスの準市場化 保育・介護・支援費制度の比較から』ミネルヴァ書房。
- 佐藤彩子(2018)「介護福祉士養成学校の卒業者とその他経歴の介護サービス従業者の就職 福岡県の介護サービス労働市場を対象として」『公立鳥取環境大学経営学部ディスカッションペーパーシリーズ』第1号、pp. 1-23。
- 佐藤彩子(2019)「介護サービス労働力の質的不足の地域差」『公立鳥取環境大学紀要』第16号、pp. 19-37。
- 佐藤彩子(2020)「介護福祉士確保への取組みと就業特性: 大分市の特別養護老人ホームを事例として」『地理科学』第75巻、pp. 54-75。
- 佐藤彩子(2022)「「介護」の特定技能1号外国人の受入実態と課題 大都市圏集中傾向に焦点をあてて」『日本地域政策研究』第29号、pp. 76-85。
- 総務省統計局(2010)『平成22年国勢調査』。
- 総務省統計局(2014)『平成26年経済センサス 基礎調査』。
- 総務省統計局(2015)『平成27年国勢調査』。
- 総務省統計局『国勢調査時系列データ』。
- 総務省統計局(2021)『令和3年社会生活基本調査』。
- 杉浦真一郎(2000)「中小規模市町村における高齢者福祉サービスの供給と利用に関する地域的枠組みとその変化 広島県東広島老人保健福祉圏域を中心として」『地理学評論』第73巻、pp. 95-123。
- 杉浦真一郎(2011)「介護保険事業の地域差と広域運営の枠組みをめぐる諸問題 福岡県介護保険広域連合を事例として」『経済地理学年報』第57巻、pp. 336-357。
- 鈴木亘(2009)『だまされないための年金・医療・介護入門 社会保障改革の正しい見方・考え方』東洋経済新報社。
- 鈴木亘(2011)「介護産業から他産業への転職行動の経済分析」『家計経済研究』第90号、pp. 30-42。
- 社会保険研究所(2015)『介護保険制度の解説(平成27年8月版)』社会保険研究所。
- 社会保障審議会(2019)「第83回社会保障審議会介護保険部会 介護人材の確保・介護現場の革新 参考資料」(<https://www.mhlw.go.jp/content/12300000/000555624.pdf> 閲覧日: 2024年10月17日)。
- 高畑幸(2009)「在日フィリピン人の介護人材育成 教育を担う人材派遣会社」『現代社会学』第10号、pp. 85-100。
- 山本健児(1995)『国際労働力移動の空間 ドイツに定住する外国人労働者』古今書院。
- 由井義通・加茂浩靖(2009)「介護サービス業に従事する女性の断片化された就業時間と生活: 東広島市の事例」『地理科学』第64巻、pp. 211-227。
- (投稿日2024年10月2日 受理日2025年2月13日)