

名古屋地域に立地する介護施設の 介護職員採用行動と採用地域

加 茂 浩 靖

要 旨

本稿では、実態調査の結果をもとに、介護労働力が不足する名古屋地域において介護施設を運営する法人がどの地域からどのような方法で職員を採用しているのかを検討した。労働力不足の状況下で、介護施設を運営する法人は、やむなく費用負担がより大きい方法で職員を採用していた。その一つは通勤圏内で介護福祉士資格の未取得者を採用して教育する方法、あるいは資格取得者を有料職業紹介業等の紹介により採用する方法である。もう一つは、通勤圏外から新規学卒の介護福祉士を採用する方法、さらには海外から外国人を受入れる方法である。国内では社会福祉士を養成する学校の生徒が減少しているため、採用できる新規学卒介護福祉士の数は限られている。また、EPA外国人介護福祉士候補者を受入れる法人がある一方で、多くの法人は、受入れ期間の短さ、費用や担当職員の負担の大きさ等から候補者受入れに慎重である。

キーワード：介護サービス業，介護施設，雇用，労働市場，名古屋

I. はじめに

特定の地域で生じる労働力需要に対してどの地域から供給されるのかを捉えることは、人口の分布や移動の要因を探るうえで重要な地理的課題である。高度経済成長期には大都市圏の製造業で生じた労働力需要が注目され、非大都市圏の新規学卒者や出稼ぎによる労働力供給が、川崎(1963)、菊地(1963)等によって報告された。製造業に限らず多様な産業や職業を取り上げ、その労働力の供給地域を論じたのは伊藤・内藤・山口(1979)である。この研究では、1970年代までの日本の地域構造の変化を踏まえて、労働者の分布と移動が検討された。

これらの研究によって貴重な成果が得られたが、その当時と比べて日本の産業構造や人口分布が変化しているため、これを考慮した研究を進めることが検討課題といえる。国勢調査によると、全国では2005～2015年の10年間に、就業者数が建設業、製造業、卸売業・小売業で減少

したのに対し、医療・福祉で167万人増加した。特に介護職員（医療・福祉施設等）と訪問介護従事者はこの期間に合わせて48万人増加した。他方、新規学卒者や出稼ぎ労働者を大都市圏に送り出してきた地域では、人口減少の影響でその数が減少するなど、労働力の供給構造が変化している。さらに、外国人技能実習生等の外国人の受入れが進む産業もあり、不足する労働者を国際人口移動によって補完できるかが関心事になっている（石川2018, p.71）。

介護保険制度が開始された2000年以降、地理学では介護サービスに焦点を当てた研究が積極的に進められ、その結果の一つとして、介護サービス需給の地域的不均衡が示された。杉浦（2017, p.113）は、特別養護老人ホームの新規施設の建設が進展するのは、高齢人口の増加が見込まれる大都市圏であると指摘し、宮澤（2017, p.115）は、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅等の高齢者住宅の供給は、三大都市圏の郊外と地方圏の主要都市に偏ると指摘する。この不均衡の状況は人的資源にも当てはまるものの、大都市圏で不足する労働力に対してその供給の実態を体系的に示した研究は少ない。介護職を取り上げた先行研究として、女性介護職員の仕事と家庭の両立を論じた加茂（2011）、介護福祉士養成学校の生徒の出身地域を論じた佐藤（2016）等があげられるが、これらは研究課題の解明に適した労働力の事例として介護を取り上げた研究といえる。

本研究では、介護労働力の需給が逼迫する名古屋地域を事例として、大都市圏の介護施設で必要とされる労働力がどこから供給されているのかを検討する。名古屋地域は、全職業の有効求人倍率が2018年4月に2.55と比較的高く、労働力獲得をめぐる競争が産業間でも生じているため、大都市圏で今後予想される介護労働力不足への対応を見通すうえで重要な地域と位置づけられる。本研究では、名古屋中、名古屋南、名古屋東の三つの公共職業安定所の管轄区域を研究対象地域として選定し、名古屋地域と呼ぶことにする（図1）。この地域は名古屋市とその周辺市町で構成されるため、大都市とその周辺地域としての性格を持ち、またこの地域設定により、公共職業安定所別の統計資料を利用することが可能になる。

本研究は介護サービス業のうちの施設サービスに焦点を当てる。施設サービスと居宅サービスでは介護職員に求める資格や勤務形態に違いがあるため、職員採用に関してこれらを同時に議論

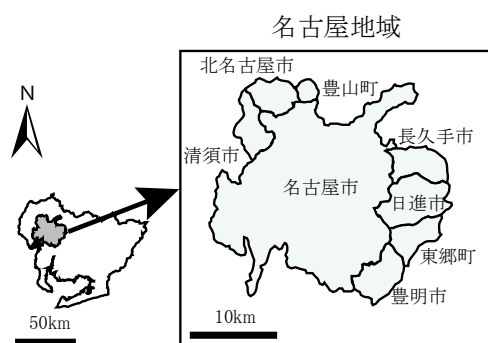


図1 研究対象地域

するのが難しいからである。もちろん、居宅サービスにおいても労働力不足への対応は重要な課題であるが、本研究では分析の対象外とする。

労働力がどの地域から供給されるのかを捉えるために本研究が着目するのは、施設運営法人の採用行動である。一般的に、企業はその職に適した人材を可能な限り少ない費用で採用しようとするが、この点は介護サービス業においても同じである。加茂（2011, p.73）によると、介護サービス従業者の80%以上が通勤時間30分以内の地域に居住する女性であり、通勤圏内の居住者を雇用することで事業所は採用費、通勤費等を抑制することができる。しかしながら、有効求人倍率が高い名古屋地域において、介護施設を運営する法人が通勤圏内で、かつ介護福祉士等のスキルの高い労働者を募集しても計画通りに採用できるとは限らない。

介護職員の確保が困難な地域において法人が選択する人材確保の方法としてはいくつか考えられる。一つは、通勤可能な地域でスキルの低い労働者を採用して教育する方法である。介護施設では介護福祉士の資格を有しない者であっても介護職員として就業させることは可能である。もちろん一定割合以上の介護福祉士を雇用する施設には介護報酬が加算されるため、この基準に満たない場合は満たす場合と比べて報酬が少なくなる¹⁾。なお、法人が教育せずに、有料職業紹介業に紹介料を支払って資格取得者を採用するケースがあるが、これもスキルの低い労働者を採用して教育する方法として本稿では議論を進める。

もう一つは、スキルの高い労働者を通勤圏外から採用する方法である。具体的な地域としては、九州などの介護福祉士の受験資格を取得できる高等学校（以下、福祉系高等学校）の立地割合が大きい地域、さらには海外が想定される。2017年に外国人技能実習制度の対象職種に介護職が追加され、また、介護福祉士国家資格を取得した留学生に対する在留資格「介護」が新たに創設された。さらには2019年4月の改正入管法施行にともない在留資格「特定技能」が新設され、介護分野での外国人材の受入れが開始された。しかしながら、本研究が調査した2016年においてこれらの実績はなく、制度的枠組みに基づく海外からの受入れは、2008年度に開始された経済連携協定（EPA）外国人介護福祉士候補者（以下、EPA候補者）と日本で介護福祉士を取得したEPA介護福祉士に限定される²⁾。そこで本研究では、海外からの受入れについてはEPAを中心に分析し、外国人技能実習生等に関しては介護施設を運営する法人から聞き取った今後の意向を報告する。なお、EPA候補者は日本の介護福祉士資格の未取得者であるが、送り出し国の看護学校卒業者等あるいは政府に介護士として認定された者であるため、スキルの高い労働者として捉えることができる。

職員を確保するためにどの方法を選択するかはそれぞれ法人の経営方針による。施設介護の場合、その選択には制度上の制約や経営規模が影響する。例えば、EPA候補者の受入れが可能な介護施設は社会福祉法人、医療法人が運営する施設であり、営利法人が運営する施設での受入れはできない。また、通勤圏外の居住者を雇用するために職員寮を設置する法人があるが、これには多額の費用が必要である。そこで本研究では、採用方法を分析する際に、介護施設の運営法人を営利法人、医療法人、社会福祉法人の法人形態と、単一施設運営法人か複数施設運営法人かの

経営規模で分類する。

分析に用いる資料は、主として愛知労働局「愛知労働局年報」等の統計資料、介護施設を運営する法人および高等学校を対象に筆者が実施した聞き取り調査の結果である。本研究では、名古屋地域で介護施設を運営する法人を対象に聞き取り調査を依頼し、47法人から回答を得た³⁾。2016年5月において名古屋地域には308の対象施設があり、それらを運営する法人の数は174である。経営規模や立地地域ができる限り偏らないよう調査対象を選定し、2016年7月～12月に聞き取り調査を実施した。47法人の内訳は、単一施設運営法人でかつ営利法人が12、同医療法人が3、同社会福祉法人が4であり、複数施設運営法人でかつ営利法人が7、同医療法人が8、同社会福祉法人が13である。

この47法人にはEPA候補者を受入れた実績のある法人が9法人含まれる。厚生労働省提供「経済連携協定に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入施設一覧」⁴⁾によると、2016年5月までに受入れ実績がある施設は全国に540あり、うち名古屋地域には10ある。本研究は、名古屋地域の施設を運営する10法人に聞き取り調査を依頼し、9法人から回答を得た。

さらに、2017年8月に福岡県1校と鹿児島県2校の福祉系高等学校で聞き取り調査を実施し、生徒の就職先、生徒に対する施設運営法人の求人状況等の資料を収集した。

II. 名古屋地域における介護労働力需給の概況

愛知労働局「愛知労働局年報」各年版によると、愛知県の社会保険・社会福祉・介護事業では、新規求人数が2004年度の20,925件から2017年度の95,081件へと大きく増加している。なお、この期間のうち2008年度から2009年度にはこの産業の新規求人数が33,303件から27,384件へと17.8%減少したが、同じ期間に新規求人数が126,833件から37,451件へと70.5%減少した製造業と比較するとその変化は小さい。

介護職に対する求人が増加した背景の一つは介護施設の増加である。施設の増加は特に大都市圏で顕著で、近年の特別養護老人ホームの整備状況を報告した杉浦（2017, p.112）は、2004年から2014年の定員の伸び率が、東京都の近隣の県で高く、中四国や九州の各地方で低いことを指摘する。厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」によると、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設を合わせた施設の数では2000年から2017年の期間に全国で22%、神奈川県で93%、埼玉県で89%、千葉県で69%増加したのに対し、鹿児島県と沖縄県で27%、徳島県で24%減少した。本研究の対象地域に相当する名古屋市では同期間に53%増加していて、施設数の変化は東京都近隣の県に近い状況にある。

労働力需給の逼迫状況は愛知労働局「求人・求職バランスシート」から看取される。愛知県における2019年8月の有効求人倍率（パートタイムを含む常用）は、職業計が1.72であるのに対して、介護関連職業⁵⁾は6.45と大きな差が認められる。全国の介護関連職業の有効求人倍率が4.43（厚生労働省「職業安定業務統計」）であるため、この職業の労働力不足は愛知県で特に深

刻である。

愛知県の中でも、社会保険・社会福祉・介護事業求人への充足率が低い地域は名古屋地域である(図2)。2017年度の充足率は、愛知県の職安管轄区域平均では11.4%であるが、名古屋中で7.0%、名古屋南で9.6%、名古屋東で7.7%である。ただし、充足率はこれらの地区に限定されるものではなく、愛知県全体に及んでいる。最も高い値を示す津島地区でも充足率は15.1%にすぎない。求人を充足できない原因の一つは相対的な賃金水準の低さである。厚生労働省「賃金構造基本統計調査」をもとに2017年のきまって支給する現金給与額を比較すると、愛知県の産業計(男女)で357.8千円(年齢41.6歳)であるのに対して、愛知県の福祉施設介護員(男女)で263.3千円(年齢40.8歳)であり、施設介護員の給与は相対的に低い。

さらに、名古屋市には製造業から医療・福祉サービス業への転職、またその逆の転職の割合が比較的大きい点に就業構造の特徴がみられる。総務省「就業構造基本調査」では、2012年10月以降2017年9月に前職を辞めて「医療、福祉」に転職した就業者総数に占める前職「製造業」の割合は、名古屋市で8.9%、全国で5.9%である。同様に「製造業」に転職した就業者総数に占める前職「医療、福祉」の割合は名古屋市で5.1%、全国で3.7%である。介護施設での就業には必ずしも資格を必要としないため、介護サービス業以外の産業の離職者が介護施設で就職する際の障壁は小さい。したがって、製造業での人員削減などの雇用環境の変化にともない、介護

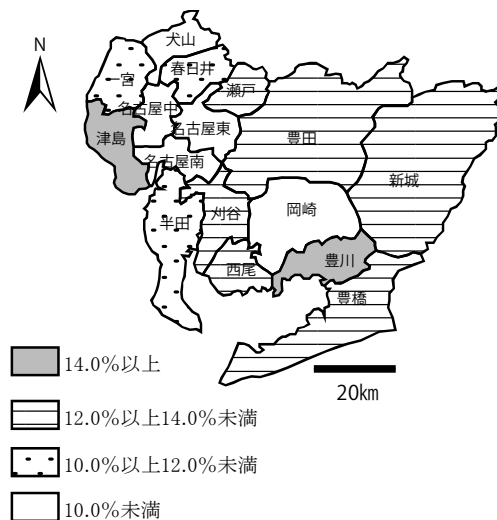


図2 社会保険・社会福祉・介護事業求人への充足率 (2017年度)

公共職業安定所の管轄区域別。

充足率は、求人数に対する充足された求人の割合であり、充足数を新規求人数で除して算出する。

充足数は、有効求人が公共職業安定所の紹介により求職者と結合した件数である。新規求人数は、公共職業安定所が期間中に新たに受け付けた求人数(採用予定人員)である。

充足数、新規求人数はともに新規学卒者を除きパートタイムを含む。

(愛知労働局『愛知労働局年報』2017年度版により作成)。

福祉士等の資格を有しない製造業離職者が介護サービス業で就職するという事例が生じ得る。

Ⅲ. 介護施設を運営する法人の介護職員採用の特徴

1. 新規学卒採用

営利法人以外の法人であっても、介護施設を持続的に運営するためには経費の抑制が不可欠である。したがって、職員募集に際しても費用ができる限りかからない方法が選択される。その一方で、施設が求める人材を確保することも法人には求められる。雇用主がどのような介護職員を求めるのかを示した三好・松田（2017, p.87）によると、入職前の経験や成績よりも、個人の資質としての接客能力やコミュニケーション能力が重要視される。さらに筆者が実施した聞き取り調査では、奉仕精神、協調性、責任感が強いこと等の個人の資質に加えて、長期間継続的に就業できること、夜間勤務ができることを重視する法人が多い。

日本では従業者を採用する際に新規学卒一斉採用と中途採用に対象を区分するが、介護サービス業においてもこの点は同じである。介護施設にとって新規学卒採用には次のような利点がある。第1に、施設内での職員の年齢構成のバランスを取ることができる点である。すなわちリーダー候補者の確保や施設内での技能継承、人件費支出の長期的な安定にとって重要である。第2に、学校や公共職業安定所経由の一括採用のため募集費を抑制できる点である。第3に、夜勤を伴う職業であり、勤務に健康や家族の影響を受けにくい若年者がこれに適している。したがって、多くの法人は必要な人員の一定数を新規学卒者で充足しようと試みる。

新規学卒者の募集校種は、高等学校と専修学校が中心で、これらに短期大学や大学を加える法人が多い。2016年度採用者を高等学校のみで募集した法人は7、専修学校のみは4であるのに対し、大学のみは0である。介護職を希望する大学生の少なさを理由に、大学生を対象とした求人を出さない法人もある。大学生からの応募が少ない一因は賃金の低さにある。高等学校卒業者と大学卒業者の賃金を同一に設定している法人では、大学生からの応募はほとんどないと話す。他方、上述した全ての校種で学卒者を募集しているのは14法人で、主に、運営する施設の数が多い法人である。そこでは、採用しなければならない職員数が多いため、あらゆる校種で募集する傾向にある。

その一方で、介護福祉士の受験資格を取得できる高等学校や専修学校の生徒数の減少が著しい。文部科学省「学校基本調査」では、全国で高等学校福祉科の生徒は2007年度に10,697人であったが、2017年度には8,769人へと減少した。専修学校介護福祉科の生徒は同じ期間に19,468人から9,537人に減少した。この期間にそれぞれ18%、51%減少したことになる。愛知県では高等学校福祉科の生徒は2017年度において418人にすぎない。これは高等学校の生徒総数に占める福祉科生徒の割合が1%以上を示す3県、すなわち大分県の460人、宮崎県の435人、鹿児島県の604人よりも少ない。

聞き取り調査によると、新規学卒者を採用できているのは労働条件が比較的良好な法人である。

例えば、地方公共団体から事業を引き継いだ社会福祉法人など、公務員に準じた福利厚生、定期昇給が実現されている法人等で新規学卒者の応募が多い。また、介護施設を全国的に展開する営利法人には、施設の新鮮さや賃金の高さ等を提示して新規学卒者を採用するものもある。もう一つは介護福祉士養成実習の受入れ施設を運営する法人である。実習受入れはすべての介護施設で可能というわけではない。厚生労働省（2007）によると、本研究の対象施設で、介護福祉士養成課程における実習生の受入れが可能な施設に該当するのは、養護老人ホームおよび特別養護老人ホームで、いずれも社会福祉法人が運営する施設である。加えて、その施設は常勤の介護職員に対する介護福祉士の割合が3割以上であること等の要件を満たす必要がある。3校での聞き取り調査によると、介護福祉士養成実習受入れ施設に就職する生徒は35～60%と大きな割合を占める。したがって、実習を受入れている施設では、新規学卒者が継続的に採用される傾向にある。また、看護師あるいは准看護師の養成課程を有する福祉系高等学校は医療法人との関係が強く、医療法人が運営する介護施設にも生徒が就職している。

新規学卒者を採用する法人の割合は、営利法人よりも社会福祉法人と医療法人で、また、単一施設法人よりも複数施設法人で大きい（表1）。19の営利法人のうち、最近3年間に新規学卒者を採用したのは6法人のみである。高等学校での聞き取り調査によると、営利法人の経営の安定性を危惧して、営利法人への就職を生徒に勧めない学校もある。社会福祉法人や医療法人と比較

表1 聞き取り調査を実施した法人の職員採用状況

調査項目	単一施設運営法人			複数施設運営法人			計
	営利法人	医療法人	社会福祉法人	営利法人	医療法人	社会福祉法人	
法人数	12	3	4	7	8	13	47
1法人当たりの常勤職員数(人)	12.4	34.3	30.3	29.3	104.6	122.6	
最近3年間に新規学卒者を採用した実績がある法人の数	3	2	1	3	7	13	29
	25.0	66.7	25.0	42.9	87.5	100.0	61.7
有料職業紹介業を用いて職員を採用した実績がある法人の数	5	0	2	1	6	6	20
	41.7	0.0	50.0	14.3	75.0	46.2	42.6
労働者派遣業を用いて職員を採用した実績がある法人の数	5	1	2	5	2	3	18
	41.7	33.3	50.0	71.4	25.0	23.1	38.3
介護福祉士資格所有を応募条件にしている法人の数	0	0	1	0	0	1	2
	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	7.7	4.3
EPA介護福祉士・候補者以外の在留外国人を介護職に採用した実績がある法人の数	7	3	4	6	8	13	41
	58.3	100.0	100.0	85.7	100.0	100.0	87.2
最近3年間に通勤圏外からの採用者がいる法人の数	2	1	0	0	4	5	12
	16.7	33.3	0.0	0.0	50.0	38.5	25.5
職員寮または借上げ住宅を有する法人の数	2	3	1	0	6	6	18
	16.7	100.0	25.0	0.0	75.0	46.2	38.3

各項目の下段は法人数に対する割合を示す（単位：%）。

（聞き取り調査および厚生労働省介護情報公開システムにより作成）。

すると営利法人では学校との関係が弱く、これが新規学卒採用の少なさの一因と考えられる。

新規学卒者を確保するために対策を講じる法人もちろんある。その一つは、生徒や学生に奨学金を貸与し、その法人に就職した後に一定期間就業すれば奨学金の返還が免除される奨学金制度である。前述47法人のうち1法人が奨学金制度を設けている。そこでの月額貸与額は3～6万円で、3年就業すれば返還が免除される。特に私立高校や専修学校では、授業料が比較的高いため、また生徒募集に効果があるためこの制度が利用されている。また、法人の採用担当者が学校の進路指導担当者と出会う機会の一つとして利用されているのが、就職コンサルタント企業が主催する名刺交換会等の催事である。これへの参加をきっかけに宮崎県の高등학교から新規学卒者を採用したと話す法人もある。

2. 中途採用

最近3年間に新規学卒採用の実績があるのは29法人に過ぎないのに対して、中途採用の実績があるのは47法人すべてである。新規学卒者を採用しなかった法人には、募集するが応募がないと回答する9法人と、募集しないと回答する10法人がある。この10法人の募集しない理由は、募集しても応募を期待できないから、経験者を採用したいから、法人が介護職員初任者研修を開講する学校を運営しているためこの修了者を優先的に採用するからなどである。

中途採用を選択する理由の一つは、介護職に女性の割合が大きい点であり、結婚、出産、介護等をきっかけとした年度途中での離職が多く発生するからである。総務省「経済センサス-基礎調査」によると、2014年において愛知県では老人福祉・介護事業従業者の76.5%を女性が占める。離職者の補充を考慮すると、職員採用は4月一斉ではなく、年度途中の実施が主となる。

公共職業安定所、愛知県福祉人材センター無料職業紹介所等を通じた、できる限り費用がかからない募集方法がまず選択されるが、無料の募集方法のみで求人充足することは現実的には難しい。聞き取り調査を実施した法人のなかに無料の方法のみを利用するものはなく、すべてが有料の求人サイト、求人誌、新聞折り込み等を利用して職員を募集している⁶⁾。

それでも職員を採用できない場合は、現有職員の残業や配置転換等での対応、有料職業紹介や労働者派遣の利用により運営が図られる。前述47法人では、有料職業紹介を利用する法人が20、労働者派遣を利用する法人が18あった(表1)。有料職業紹介は、看護職では一般的な就職方法であるが、労働力不足を背景に2010年代以降、介護職でも普及している。有料職業紹介に対する法人の評価は二つに分かれる。一つは紹介手数料が高額であるため積極的に利用しない。通常、紹介した労働者の年収の20～25%の手数料を紹介業者に支払う。法人が直接募集すれば年収の5～10%の費用で済むため、利用を避けたいと考える法人は多い。その一方で、有料職業紹介は人材集めの専門家であり確実に採用できるという対照的な評価もある。応募があるとは限らない求人誌等に費用をかけるより、一人の紹介に対して70～80万円の手数料を支払ってでも確実に職員を採用したいという考えである。

IV 労働力不足に対する法人の対応

1. 資格未取得者の採用

新規学卒の介護福祉士に限られるなかで、資格未取得者を介護職員として採用する傾向がみられる。2016年度において応募条件に要介護福祉士資格を付けているのは2法人のみで、このうち1法人も要資格の削除を検討している。代わって福祉系以外の学校や学部学科から新規学卒者がより多く採用されている。2016年度に新規学卒者を30人以上採用した4法人の場合、その全てで未取得者が50%以上を占める。要資格を応募条件から削除することによって応募者の増加が期待できる反面、法人には教育の負担増加が強いられる。実務経験ルートで介護福祉士の受験資格を得るためには、実務経験3年以上に加えて実務者研修または介護職員基礎研修+喀痰吸引等研修の修了が条件になる⁷⁾。

また、中途採用でも介護職未経験者および介護福祉士未取得者の採用を増やす傾向が見られる。前述47法人において特徴的なのは、在留外国人の雇用である。EPA介護福祉士またはEPA候補者以外の外国人を介護職員として採用した実績があるのは41法人である(表1)。1施設当たりの外国人雇用数は5人未満の法人がほとんどであるが、10人以上を雇用する法人も存在する。国籍ではフィリピンが最も多く、ついで中国、韓国、ブラジルが多い。在日フィリピン人の介護職就業を研究した高畑(2010, p.20)は、日本での滞在の長期化と同時に加齢が進んだこと、加齢とともに水商売への就業が難しくなり昼間の就業が可能でやりがいと社会的評価を得られる職への需要の高まりが、その背景にあることを指摘する。彼らは公共職業安定所、労働者派遣業、介護職員初任者研修等を開講する学校からの紹介などを通じて介護施設に就職している。この外国人雇用の広がり背景の一つは、介護人材育成事業への民間企業の参入である。高畑(2009, p.91)によると、愛知県で在日フィリピン人向けのヘルパー講座を2005年に開始した人材派遣会社があるなど、介護人材を供給する民間企業の存在が、この地域の外国人雇用の広がりに影響しているとされる。これに加えて、定住外国人就職支援訓練事業(2015～2017年度)および介護分野外国人就職支援事業(2018年度)を愛知県から委託された事業者が、定住外国人向け介護職員初任者研修を開講し、その修了者を介護施設に送り出している。愛知県産業労働部からの聞き取りでは、この事業を受託できるのは一般労働者派遣事業及び職業紹介事業の許可を受けた事業者で、各年度1事業者が受託している。この事業では受講料に委託費を利用できるため、受講者は教科書代程度の負担で受講できるという利点がある。

日本での就業経験者や日本人の配偶者等で、日本在住の期間が長い者のなかには、日本語での会話が比較的堪能で、利用者と円滑に会話ができる者も多い。しかし、業務の引継ぎや利用者の生命に関わる緊迫した状況で、利用者および職員との意思疎通に支障が生じるのを避けるため、外国人を雇用しない法人もある。引継ぎ業務を託せないのは、日本語での会話ができても読み書きを苦手とする外国人がいること、介護職員初任者研修の修了者であっても日本語教育を受けて

いるとは限らないことなどによる。

聞き取り調査によると、彼らは介護福祉士の補助者としての役割を担い、入浴介助、食事介助等の職務を遂行する。そのなかで47法人のうちの2法人で、EPA候補者をサポートする目的で在留外国人が雇用されている点は注目される。この2法人はともにフィリピンからEPA候補者を受入れ、そのサポート役としてフィリピン人をそれぞれ1人雇用する。彼らは、日本の生活に慣れていないEPA候補者のために、市役所や金融機関での手続きの介添え、日本語指導等の役割を担う。

2. 通勤圏外からの採用

上述の47法人において、新規学卒採用、中途採用ともに採用者の大半を占めるのは、通勤圏内の居住者である。すべての法人が通勤圏内で職員を募集している。求人を出す通勤圏内の地域は、おもに1時間以内で通勤が可能な愛知県西三河地域以西、岐阜県南部、三重県北部等である。ただし、新規大卒者採用では、これらに加えて名古屋地域出身者が比較的多く在籍する愛知県全域の大学が対象になる。

これに対して、通勤圏内で職員を確保できないと判断する法人の中には、通勤圏外で職員を募集するものもある。通勤圏外で新規学卒者を採用したのは12法人である(表1)。通勤圏内と比較すると通勤圏外では、現地訪問のための費用、面接や赴任の旅費、住宅手当や職員寮の確保など、採用にかかる費用の負担が大きくなる。この12法人すべてが借上げアパートを含む職員寮を所有する⁸⁾。また、求人活動を少しでも職員確保に結びつけるため、生徒が介護施設を見学する際に交通費を支給する法人、高等学校や専修学校が立地する地域で採用試験を実施する法人もある。

新規学卒者を募集する通勤圏外の主な地域は、名古屋地域に比較的近い長野県や北陸地方、求人倍率が比較的低い沖縄県や九州地方である。また、九州地方には福祉系高等学校の立地が卓越するため、この地域は通勤圏外での職員募集の重要地域になっている。文部科学省「学校基本調査」によると、2017年において福祉に関する学科の生徒の全生徒に占める割合は、全国で0.3%であるのに対し、大分県では1.5%、宮崎県では1.4%、鹿児島県では1.4%である。

3校での聞き取り調査によると、県外就職者(2017年3月卒業)はそれぞれ福祉系学科就職者17人のうち4人、28人のうち7人、5人のうち0人である。いずれの高等学校においても、生徒の過半数は実習受入れ施設をはじめとする通勤圏内の施設に就職している。しかし、一部の生徒は大都市圏での就職を希望するため、その高等学校を定期的に訪問するなど信頼関係ができていた社会福祉法人や医療法人を優先的に学校が生徒に紹介する。

雇用機会が比較的少ない地域であっても、そこで求人活動する法人が計画通りに新規学卒者を採用できるとは限らない。その一因は、生徒数や介護職希望者数の減少である。文部科学省「学校基本調査」によると、高等学校における福祉の学科数は全国で2010年度から2017年度の期間に106から97に減少した。また福祉に関する学科の生徒数は九州地方で同期間に3,345人から

2,692人に減少した。

47法人での聞き取り調査をもとに通勤圏外から新規学卒者を採用した法人の数を示すと、単一施設で3法人（単一施設法人全体の15.8%）、複数施設で9法人（32.1%）であり、確保しなければならない職員の数が多い複数施設運営法人で、採用地域が通勤圏外に及びやすい。また、法人形態別では営利法人で2法人（10.5%）、医療法人で5法人（45.5%）、社会福祉法人で5法人（29.4%）である。医療法人や社会福祉法人と比較すると営利法人ではこの割合が小さく、特に営利法人にとって通勤圏外での求人活動は、効果を得にくい方法であることを示唆している。

3. 海外からの受入れ

1) EPA 外国人介護福祉士候補者

EPA 候補者の受入れは、2国間の経済活動の連携強化を目的とした枠組みであるが、介護サービス業界にとっては労働力不足問題の解決策の一つとしても期待されている。このため日本人での充足が難しいと考える介護施設の運営法人は、これを人材確保の選択肢の一つと捉える。2019年現在で候補者の送り出し国は3カ国で、国別受入れ開始年次と2018年度までの全国での受入れ数は、インドネシアが2008年度で1,792人、フィリピンが2009年度で1,682人、ベトナムが2014年度で791人である。この枠組みでは、介護福祉士国家試験を受験するまでの期間に就労・研修者として、国家試験合格後に介護福祉士として外国人を雇用することができる⁹⁾。なお、入国管理法に基づき、EPA 候補者には在留資格「特定活動」が付与される。

ただし、EPA 候補者の受入れには要件があるため受入れ可能な施設は限定される。公益社団法人国際厚生事業団（2019）によると、本研究の対象施設のなかで受入れ可能な施設は、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、介護老人保健施設もしくは指定介護療養型医療施設である。これらの施設を運営する法人は主として社会福祉法人と医療法人である。また、受入れ施設には以下の経済的、人的負担が求められる。EPA 候補者との雇用契約では、雇用主は日本人が従事する場合に受ける報酬と同等額以上の報酬を支払うこと、雇用保険、健康保険、厚生年金保険、年齢によっては介護保険を適用すること、試用期間を設けないこと等の要件を満たすとともに、宿泊施設を確保し、帰国費用の確保等の帰国担保措置を講じなければならない¹⁰⁾。さらに、介護施設における研修では、研修責任者や研修支援者等を配置しなければならない。以上からわかるように、環境が整備されている施設でなければEPA 候補者の受入れは難しい。

表2によると、受入れ実績があるのは、単一施設運営法人と複数施設運営法人の両方である。ただ、単一施設運営法人では受入れ開始時期が2009年または2010年と比較的早いものの、法人番号1や3のように2010年以降に受入れを休止するものもある。これに対して、複数施設運営法人では、施設規模の拡大や国内からの人材確保の困難さを反映して、2015年以降に受入れが進んでいる。他方、2016年までの累積受入れ数の国別割合は、全国ではインドネシアが43.8%、フィリピンが41.0%、ベトナムが15.2%であるが、聞き取り調査を実施した9法人ではそれぞれ7.5%、49.1%、43.4%であり、インドネシアからの受入れが少なく、ベトナムからの受入れ

表2 EPA 外国人介護福祉士候補者を受入れた理由

法人 番号	運営施 設数	種別	職員数 (人)	受入れ 年	累計受入れ人数 (人)			受入れ理由
					インド ネシ ア	フィリ ピン	ベトナ ム	
1	単一	医	29	2009	2			EPA制度の設立に関わった責任で受け入れた。また当時の法人代表者が新しいものを取り入れるのが好きだった。
2	単一	医	32	2010- 2016	7			介護の即戦力として期待できるから。2009年から毎年2人ずつ受入れている。
3	単一	社	24	2009	2			日本で就業する外国人の増加を見越して受け入れた。法人の理念に基づき国籍や人種に関係なく採用する。
4	複数	医	59	2016	2			介護職員の安定的な確保をめざすため。
5	複数	医	214	2016	2			施設の中心的な担い手になると期待して受け入れた。今後、外国人技能実習生を受け入れ、その指導役を任せたい。
6	複数	医	57	2015	4	2		今後見込まれる在日外国人利用者の増加や外国人向けメディカルツーリズム事業に対応するため。獲得した技能をインドネシアで運営する診療施設で生かしてもらうため。
7	複数	社	65	2016	4			日本人での介護職員の充足が困難なため。
8	複数	社	45	2010- 2016	11	3		地元の高校生の応募が減少し、将来的な人材確保をめざして。
9	複数	社	405	2016	14			日本人だけで介護職員を確保するのが難しくなってきたため。

運営施設数の「単一」は単一施設運営法人、「複数」は複数施設運営法人を示す。
 種別の「医」は医療法人、「社」は社会福祉法人を示す。
 職員数は、各法人が運営する介護施設の常勤専従職員の合計を示す。
 (聞き取り調査および厚生労働省介護情報公開システムにより作成)。

が多い。2009年あるいは2010年の早期に受け入れを開始した法人では主にフィリピンから、2016年に開始した法人では主にベトナムから受入れている。近年ではベトナムのEPA候補者の受入れ希望数が増加しているが、その背景には、入国時の日本語能力がこれ以外の国の候補者より高く設定されていること¹¹⁾、2018年度の国家試験の合格率がインドネシアで33.1%、フィリピンで40.3%であるのに対し、ベトナムで87.7%と比較的高いことなどがある。

EPA候補者受入れの主な理由は、介護人材不足への対処である(表2)。しかし、必ずしもこの理由だけではなく、国際厚生事業団の支援を得られるEPA枠組みを活用して、外国人の受入れが今後拡大したときの準備をするため(法人番号5)、海外での医療サービス事業および国内での外国人向けメディカルツーリズムの展開に必要な人材を確保するため(法人番号6)、などが注目される。EPA候補者に期待を寄せるのは、彼らが一定水準の日本語能力を有し、送り出

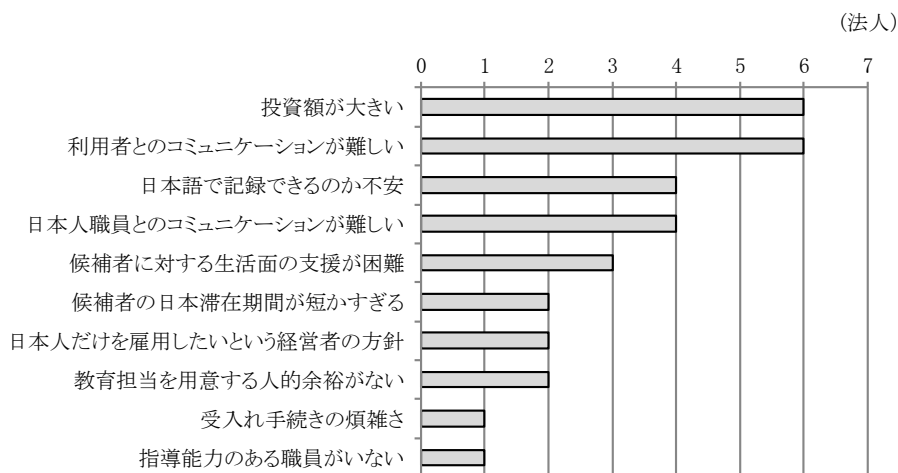


図3 EPA 外国人介護福祉士候補者を受入れない理由

受入れ対象外施設等を除く 19 法人の回答である。一部複数回答。
(聞き取り調査により作成)。

し国の高等教育機関で看護または介護の教育を受けているため、利用者の健康管理面でその能力を発揮できると考えているからでもある。

その一方で、EPA 候補者受入れの問題点を指摘する先行研究もある。赤羽ほか (2013)、高橋 (2018) は、現場での会話が不十分、生活習慣の違い、日本人利用者を理解することが難しい、日本語の読み書きが不十分、職場の人間関係がうまくいかない等を問題点にあげる。上述の 9 法人からは、候補者の突然の帰国や失踪、国家試験合格後の離職、支援担当職員の疲弊、手続きの煩雑さに苦慮しているという問題が示された。他方、受入れ実績がない法人が回答した受入れない理由は、投資額が大きい、利用者や日本人職員とのコミュニケーションが難しい、日本語で記録できるのか不安、などである (図 3)。このため、受入れを検討しても実現に至らない、受入れたとしてもそれを継続しない施設が見受けられる。

2) 外国人技能実習生等

介護職種での外国人技能実習生の受入れが可能になったのは 2017 年 11 月以降であるが、聞き取り調査を実施した 2016 年において、仲介業者等から技能実習生受入れの勧誘を受けた、あるいは中国を訪問して仲介業者と打合せをした法人があるなど、技能実習生の受入れに向けての動きを確認することができた。対象国を訪問して準備機関の事前講習を見学するなどの受入れのための準備を始めていた法人は、営利法人が 1、医療法人が 1、社会福祉法人が 1 であり、準備を始めていないが受入れを検討している法人は、営利法人が 1、医療法人が 1、社会福祉法人が 3 である。また、日本語能力が比較的高いという理由から、在留資格「介護」の留学生の受入れを計画している法人が 1 法人あった。技能実習生を受入れた場合の EPA 候補者および EPA 介護

福祉士と技能実習生との関係については、EPAを介護職員の中核に技能実習生をその補助者に位置づけると回答する法人、EPAの受入れを停止して代わりに技能実習生を受入れると回答する法人がある。

技能実習生を選択する理由の一つは、受入れ施設の負担が比較的小さいことにある。EPA候補者とは異なり、国家試験に合格させる必要がないし、また配属までに必要な期間がEPAより半年程度短い。加えて、EPA3カ国以外からも実習生を受入れることができる。ただし、実習実施者には要件があり、厚生労働省(2017)によると①技能実習生5名につき1名以上の技能実習指導員を選任し、この指導員のうち1名以上は、介護福祉士の資格を有する者その他これと同等以上の専門的知識及び技術を有すると認められる者(看護師等)であること、②開設後3年以上経過している事業所であることが必要である。また、技能実習生に対する要件として①入国する際の日本語要件は、日本語能力試験N4程度、1年目の実習を終え2年目の実習に移行する際にはN3程度の能力を有すること、②日本において従事しようとする業務と同種の業務に外国において従事した経験があることが求められる。

技能実習生を受入れるうえでの問題もある。具体的には、介護や日本語の能力に対する不安、受入れに必要な費用の程度、監理団体からの支援の有無等である。技能実習生を積極的に受入れたいと回答する法人がある一方で、多くの法人は受入れ後の状況を予測できないために慎重に検討したいと回答する。

4. 法人種別と採用地域の関係

以上の分析を踏まえ、法人種別と採用地域の関係を整理する。単一施設を運営する法人では、営利法人、医療法人、社会福祉法人のいずれもが年間の離職者が少数で、その多くは年度途中の離職者である。これを補うための方法は中途採用で、主に通勤圏内で職員を募集する。しかし、費用の負担が小さい方法で採用することが難しくなり、労働者派遣や有料職業紹介を用いた職員確保へと変化している。

通勤圏内で職員を募集するのは複数施設を運営する法人も同じである。通勤圏内のみならず通勤圏外で募集する法人もあり、通勤圏外から新規学卒者を採用した法人は複数施設法人全体の32.1%である。このうち営利法人では、介護福祉士養成実習の受入れができないなどの点で福祉系高等学校等との関係が弱く、新規学卒の介護福祉士を採用することは容易ではない。このため営利法人は労働者派遣や有料職業紹介を通じて介護職員を採用するとともに、在留外国人を含む未経験者や初任者研修修了者、資格未取得者を採用する方法を用いている。

一方、複数施設を運営する社会福祉法人および医療法人では、新規学卒の介護福祉士を比較的採用しやすいが、生徒数は減少傾向にある。したがって、資格未取得の新規学卒者あるいは既卒者に募集対象を拡大し、彼らを採用して教育する傾向にある。また通勤圏外の居住者を受入れるための環境を整えて、新規学卒者を採用する、あるいはEPA候補者を受入れている。ただし、EPA候補者の受入れには要件があり、対象となる施設は限定される。

V. おわりに

本研究では、名古屋地域を事例として、介護施設を運営する法人の採用行動を分析し、大都市圏で不足する労働力の供給地域を検討した。その結果は以下のとおりである。

愛知県では、2019年8月の介護関連職業の有効求人倍率が6.45に達するなど、他の地域と比較して介護労働力不足が深刻である。この状況のもとで、介護施設を運営する法人は、費用負担が一層大きい方法での職員採用を余儀なくされている。その一つは資格取得者を有料職業紹介業等の紹介により採用する方法、あるいは介護福祉士資格の未取得者を採用して教育する方法である。単一施設を運営する法人では、年度途中の離職者の補充が採用の中心であるが、公共職業安定所紹介等の費用負担の小さい方法で通勤圏内の既卒者を採用することが難しくなり、労働者派遣や有料職業紹介を用いた職員確保へと変化している。また複数施設を運営する法人では、通勤圏内で有資格の新規学卒者を採用できず、福祉系以外の高等学校や学部学科から採用して教育する法人が増えている。さらに、聞き取り調査した法人のうちの41法人で、定住者、永住者、日本人の配偶者等の在留外国人を介護職員として雇用していた点は注目される。

もう一つは、通勤圏外から新規学卒の介護福祉士を採用する方法、さらには海外から外国人を受入れる方法である。国内の通勤圏外では、介護施設の運営法人が奨学金制度、職員寮の確保等の対策を取りつつ、福祉系高等学校の立地が卓越する地域を中心に新規学卒者を募集する。しかしながら、福祉系高等学校等の生徒が減少しているうえ、生徒の多くが通勤圏内の介護福祉士養成実習の受入れ施設に就職するため、この地域で採用できる新規学卒者は少数である。国内の通勤圏外と比較すると一層高い費用および人的な負担を強いられるのが海外である。名古屋地域でEPA候補者の受入れ実績があるのは10法人である。受入れ期間の短さ、費用および人的負担の大きさ等のこの枠組みを取りまく多様な問題により、候補者受入れを慎重に考える法人が多い。

大都市圏では介護施設が新設されるなど介護労働力の需要が拡大している。しかし、供給可能な労働力は、その通勤圏内はもちろん通勤圏外の国内においても限られていて、充足できていないのが実情である。2017年の外国人技能実習制度への介護職種の追加および在留資格「介護」の創設、2019年4月の特定技能外国人の受入れ開始により、外国人が介護サービス業務を担う機会が拡大した。EPA候補者の受入れと比較すると、送り出し対象国が増加するとともに、受入れ可能な施設の範囲が広がった。聞き取り調査を実施した事業所のなかにも、EPA候補者以外の外国人の受入れを希望する施設が存在する。介護労働力需給の逼迫状況あるいは上述した諸制度の設立の動向から推測すると、介護サービス業への外国人の受入れが現在以上に進むと考えられる。

介護サービス業に限らず、就労現場への外国人の受入れと、日本における外国人の地理的分布の関係を追究する研究も進められている。石川（2018, p.106）は、地方への外国人の流入に外国人技能実習制度が影響している点を指摘する。本研究では大都市圏以外の地域を対象としてい

ないが、そこにも介護職員を確保できない施設は存在する。外国人の受入れあるいは大都市圏からの移住を含め、この地域で必要な介護労働力がどう供給されるのかを解明することは今後の課題である。

謝辞

本研究を進めるにあたり、介護施設を運営する法人ならびに高等学校の進路指導担当の皆様のご協力を賜りました。ここに記してお礼申し上げます。本研究は、JSPS 科研費 JP15H01783 『社会保障の地理学』による地域ケアシステム構築のための研究（代表者：宮澤 仁）の助成を受けたものである。また、本稿の骨子は2017年日本地理学会秋季学術大会で発表した。

注

- 1) 厚生労働省（2016）によると、「サービス提供体制強化加算について」における加算の要件は次のいずれかに該当することとされている。①介護福祉士が60%以上配置されていること、②介護福祉士が50%以上配置されていること、③常勤職員が75%以上配置されていること、④3年以上の勤続年数のある者が30%以上配置されていることである。加算される単位は、上記の①では18単位/人・日、②では12単位/人・日、③と④では6単位/人・日である。
- 2) 厚生労働省（2019）によると、2018年度までのEPA外国人介護福祉士候補者の累計受入れ人数は全国で4,265人（就学コースを除く）である。
- 3) 本研究が対象にする施設は、独立行政法人医療福祉機構が運営するWAMNETに登録されている介護関連の諸施設のうち、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、介護療養型医療施設、有料老人ホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホームである。
- 4) この受入施設一覧は、金沢大学神谷浩夫教授（2019年12月1日逝去）が厚生労働省に申請して提供されたものである。
- 5) 介護関連職業は、社会福祉の専門的職業のうち介護支援専門員等の介護の専門的職業および介護サービスの職業である。
- 6) 聞き取り調査によると、有料の求人サイトに求人広告を掲載すると20～30万円、新聞折り込みで求人広告を掲載すると1回につき3～5万円の費用が必要である。
- 7) 実務経験3年以上の条件を満たして介護福祉士国家試験を受験するには実務者研修の修了が必須である。介護職員初任者研修や訪問介護員養成研修（ホームヘルパー研修）をすでに修了している者は、この実務者研修を既定の6カ月よりも早く修了できる場合がある。
- 8) EPA候補者受入れ目的での所有を含めると、職員寮等を所有する法人は18である。
- 9) 入国後、6カ月間の訪日後日本語研修を受講し、受入れ施設で就労・研修を開始する（ベトナム候補者の場合は2.5カ月）。3年以上の就労・研修ののち国家試験を受験する。合格すれば日本で介護福祉士として就業できるが、不合格であれば本国に帰国する。
- 10) 聞き取り調査によると、受入れから国家試験を受験するまでに法人が負担する費用（報酬を除く）は、渡航費、住居費、教育費などEPA候補者1人当たり400～600万円である。
- 11) 入国時の日本語能力が、インドネシアおよびフィリピンで日本語能力試験N5程度以上、ベトナムでN3以上に2013年に要件化された。国際交流基金・公益財団法人日本国際教育支援協会（2019）によると、各レベルの目安は以下のとおりである。N1は幅広い場面で使われる日本語を理解することができる。N2は日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができる。N3は日常的な場面で使われる日本語をある程度理解することができる。N4は基本的な日本語を理解することができる。N5は基本的な日本語をある程度理解することができる。

文献

- 赤羽克子・高尾公矢・佐藤可奈 (2013) : EPA 介護福祉士候補者の受入れ態勢の現状と課題—受入れ施設への質問紙調査を中心として—. 聖徳大学研究紀要 24, 25-32.
- 石川義孝 (2018) : 『流入外国人と日本 人口減少への処方箋』海青社.
- 伊藤達也・内藤博夫・山口不二雄編著 (1979) : 『人口流動の地域構造』大明堂.
- 加茂浩靖 (2011) : 大都市圏における介護サービス業に従事する女性の仕事と生活—名古屋市を事例として—. 日本福祉大学経済論集 43, 65-77.
- 川崎 敏 (1963) : 三大労働市場における吸引労働力の地域構造. 地理学評論 36, 481-498.
- 菊地利夫 (1963) : 京浜労働市場圏における労働力の需給構造とその動向予測. 人文地理, 15, 553-569.
- 公益社団法人国際厚生事業団 (2019) : EPA に基づく外国人看護師・介護福祉士候補者受入れパンフレット. https://jicwels.or.jp/files/EPA_2019_pamph_r.pdf.
- 厚生労働省 (2007) : 社会福祉士及び介護福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて. http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shakai-kaigo-yousei/index.html.
- 厚生労働省 (2016) : 介護人材の処遇改善について. http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000143078.pdf.
- 厚生労働省 (2017) : 技能実習「介護」における固有要件について. <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000182392.pdf>.
- 厚生労働省 (2019) : 経済連携協定に基づく受入れの枠組み. <https://www.mhlw.go.jp/content/000450797.pdf>.
- 国際交流基金・公益財団法人日本国際教育支援協会 (2019) : 日本語能力試験「N1～N5：認定の目安」. <https://www.jlpt.jp/about/levelsummary.html>.
- 佐藤彩子 (2016) : 福岡市に立地する介護福祉士養成学校入学者の出身地域. 日本地理学会発表要旨集 89, 98.
- 杉浦真一郎 (2017) : 介護保険施設. 宮澤 仁編著『地図でみる日本の健康・医療・福祉』110-113. 明石書店.
- 高橋 和 (2018) : 日本の移民政策と外国人介護労働者の受入れ—EPA 協定で介護労働者は確保されるのか—. 山形大学法政論叢 68・69, 1-28.
- 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 10, 85-100.
- 高畑 幸 (2010) : 在日フィリピン人の介護労働参入—資格取得の動機と職場での人間関係を中心に. フォーラム現代社会学 9, 20-30.
- 宮澤 仁 (2017) : 高齢者住宅. 宮澤 仁編著『地図でみる日本の健康・医療・福祉』114-117. 明石書店.
- 三好貴之・松田陽一 (2017) : 介護職員の採用活動に関するアンケート調査の報告. 岡山大学経済学会雑誌 49 (1), 69-89.