

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

Employment and Settling Down of Care Workers in Nursing Homes in Peripheral Regions: A Case Study in Chikuhou Area of Fukuoka Prefecture, Japan

佐藤 彩子*

SATO Ayako

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

Abstract : By interviewing care workers and facility directors, this study investigates the careers and employee characteristics of care workers in nursing homes in Chikuhou Area of Fukuoka Prefecture, Japan. It clarifies how care workers settle in this area. The results show the tendency that many care workers are born in Chikuhou Area. Men with experience in other industries now work in nursing care service industries to settle down here before their mid-twenties, while women continue work after their forties. The following three factors cause this. First, care workers find jobs through local informal networks to acquire stable salaries and status. Second, they find fulfillment in their careers and maintain good human relationships. Third, family elements such as marriage, childbirth, child-rearing, caring for aging persons, family business, and other elements such as the regional dialects older people use, the sense of being cared for by the corporation influence their continued work.

【Keywords】 Nursing Care Service Industry, Careers, Employee Characteristics, Settling Down, Chikuhou Area of Fukuoka Prefecture

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様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た研究も存在する。那覇市を対象とした加茂（2011a）は、調査した21事業所中、保育サービス提供事業所は1つと少なく、それには福利厚生に充当する資金が乏しいことや地域内の保育園の受入態勢が万全で従業者からの要望が少ない等の理由があることを明らかにした。また名古屋市を対象とした加茂（2011b）は、営利法人では給与増加や雇用条件の改善を、非営利法人では託児施設設置等の福利厚生面を中心に支援を行っていることを解明した。

ただこれらの研究はあくまで介護サービス産業で働く既婚女性の特徴と仕事と家庭の両立支援の状況を明らかにしたにすぎず、それらが彼女らの定着にどのような影響を及ぼしているのかを解明しているわけではない。また介護サービス産業では既婚女性以外に男性¹⁴⁾、未婚者、外国人¹⁵⁾等多様な労働力が就業しているにもかかわらず、彼らの就業実態や定着の状況はほとんど明らかにされていない。介護サービス産業で働く男女に焦点をあてた研究として、佐藤（2020）が存在する。佐藤（2020）は特養介護福祉士比率が全国的にみて高い大分市を対象に、特養介護福祉士確保の取組と男女別の就業特性を実態調査に基づき考察した。そこでは介護福祉士確保のための資格取得奨励策として資格手当の付与が大半の施設で行われ、同じ介護福祉士でも男性は女性と比べ主任・ユニットリーダー（以下、UL¹⁶⁾）等の上位職位に就き、主任・ULほど既婚者比率が高く未婚者よりも月給が高

い傾向にあることが解明された。しかしながら、この研究では性別、年齢、婚姻関係・居住形態等の点で多様な介護福祉士の就業特性と事業所が採る雇用戦略がどのように関連し合っているのかを検討したにすぎず、彼らが労働力の定着にどのような影響を与えているのかを検討しているわけではない。

筆者は一般に人が特定地域に居住し続ける上で(1)仕事の確保、(2)住居の確保は極めて重要であり、このうち(1)はその地域の産業構造に規定され各産業が提供可能な労働条件は就業・勤務形態や賃金等を通じて異なると考える。その結果、労働条件の良好な産業が豊富に存在する地域には人材が流入・定着し、そうではない地域では人材が流出しやすい等、特定産業が生み出す雇用機会はその地域への人材定着に影響を及ぼすと考えられる。そのため、特定地域に居住し続ける人の理由を考察する上で特定産業に注目することは重要であり、その実情を把握する上で特定産業従業者のこれまでの職業経歴や地域間移動を詳細に把握する必要があると考える。

人口減少が進む我が国において、労働力確保とその定着は地域経済の維持にとって重要である。これは筑豊地域の介護サービス産業にも当てはまり新たな労働力確保が困難である¹⁷⁾以上、いかに採用した人材を企業内だけでなくある一定の地理的範囲内で定着させることができるか否かが地域経済のあり方を規定しうる。

筑豊地域は日本を代表する旧産炭地の1つであり、その衰退は早くから地域経済に多大な影響を及ぼしてきた（劉、2006：46）。そのため同地域は高い完全失業率や生活保護率、母子世帯率に特徴づけられる国土の縁辺地域のひとつであり、2015年の完全失業率は7.8%（県平均5.3%）、母子世帯率は10.9%（県平均8.8%）（『平成27年国勢調査』）、同年度の生活保護率は6.2%（県平均2.6%）である（福岡県福祉労働部保護・援護課（2018））。このような地域は高度経済成長期以降、我が国経済の空間構造における「中心地域」に対する「周辺地域」として、低賃金、不安定雇用等、「中心地域」に対する従属的性格を持つものとされ（加茂、1999：140）、著しい人口減少を経験してきた¹⁸⁾。したがって、このような地域では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）が、他方で労働力不足が深刻であるという皮肉な実態も存在する。これらの点を踏まえると、筑豊地域で介護職員として就業継続する者は同地域の人口流出緩和と介護サービス労働力不足緩和の両方に貢献しうる貴重な存在であり、彼らの就業実態を検討することは意義がある。

以上から、本稿では以下の調査を実施した。2018年4

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

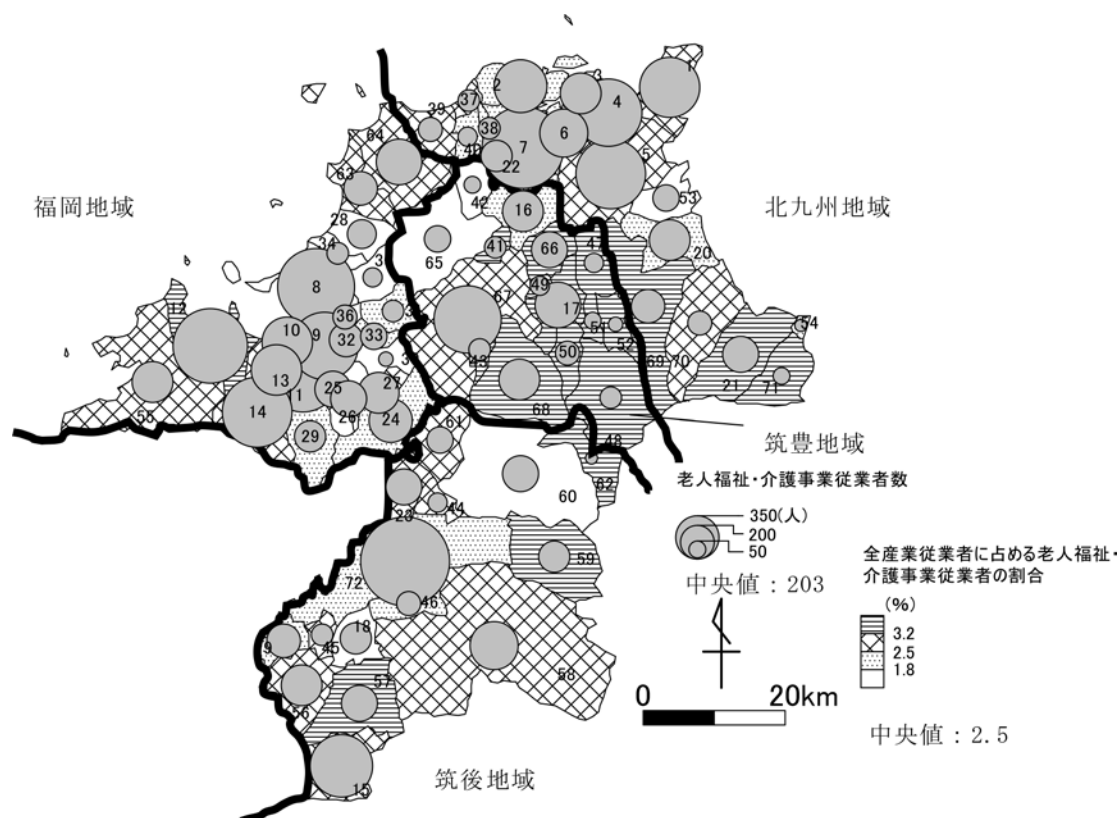


図1 福岡県市区町村別に見た男性の老人福祉・介護事業従業者数と男性全産業従業者に占めるその割合（2014年）

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. 荊田町 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う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

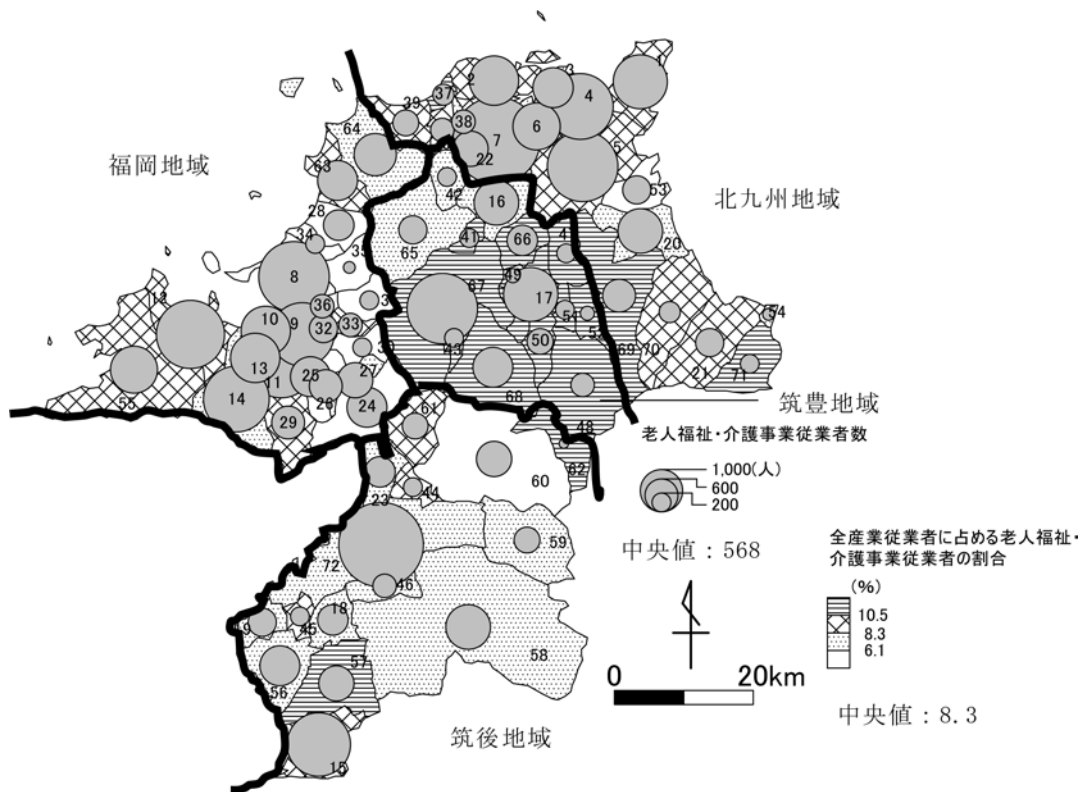


図2 福岡県市区町村別に見た女性の老人福祉・介護事業従業者数と女性全産業従業者に占めるその割合(2014年)

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のので、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生である。また福祉系学校卒業生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。

なお、母子世帯の母親7人中、主任やUL等の役職者は3人、介護福祉士資格保有者は2人ととどまる。これは、介護職員就業経験年数との関連でも捉えることができる。ID20、22、25は10年以上の介護職員就業経験があり、ID20と22は介護福祉士資格を保有している²⁹⁾が、ID19、21、23、24は介護職員就業経験年数が1年2か月～3年7か月であり、制度上、介護福祉士試験受験資格が得られる3年³⁰⁾に満たない者も存在することから、介護福祉士資格取得には至っていない。すなわち、筑豊地域の特養で働く母子世帯の母親は、介護職員就業経験年数からみて経験豊富な者と経験が浅い者に二極化する傾向にあると推察される。

次に、筑豊地域の特養で働く介護職員の職業経歴と地域間移動を考察する。図3では男性の、図4では女性の職業経歴と地域間移動を纏めた。男性はID11を除く13人(92.9%)が筑豊地域出身者で(表2)、ID9、12に県外就業経験があるが12人(85.7%)にはない(図3)。他産業就業経験者は14人中9人(64.3%)で、うち7人

(50.0%)が既婚者でID3を除く6人に他産業非正規社員経験がある。このうち、少なくとも4人は「既婚(子あり)」の実務経験ルートでの介護福祉士資格取得者であり、「既婚(子あり)」の場合、実務経験ルートによる資格取得者の全員が他産業非正規社員経験を有することになる。また他産業就業経験者9人中ID4、12、13を除く6人は20代半ば頃までに介護サービス産業で就業し始め、他産業就業経験があるといってもそれらの就業年数は短く、筑豊地域の介護サービス産業入職以降は他産業に転職することなく介護サービス産業で就業している。ID12は20代前半に東京都の介護サービス産業で1年間就業し、福岡県へ帰還後、いったんは出身地の嘉麻市の他産業で就業するが、その後、同市の介護サービス産業に転職し、介護サービス産業就業年数の方が長くなりつつある³¹⁾。

以上から、インタビューを行った筑豊地域の特養で働く男性介護職員は県外就業経験のない地元出身者が大半であり、他産業就業経験がある場合、20代半ば頃までに同地域の介護サービス産業に転職する者が多い傾向にあると考えられる。

次に女性は18人中14人(77.8%)が筑豊地域出身者であり(表2)、ID21に県外就業経験があるが17人(94.4%)にはない(図4)。他産業就業経験者は14人(77.8%)であり、このうち7人には他産業非正規社員経験があり、うち6人は母子世帯の母親である。他産業就業経験者14人中、介護職員として就業し始めた年齢が20代以下の者は3人、30代の者は2人であり、残りは40代以降である。したがって、他産業就業経験のある女性の場合、介護職員としての介護サービス産業入職時期は30代以前よりも40代以降の方が多い。特に母子世帯の母親は全員に他産業就業経験があり、ID25を除く6人は40代以降にはじめて介護職員として就業している。

以上から、インタビューを行った筑豊地域の特養で働く女性介護職員には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、40代以降に介護職員として介護サービス産業へ転職する者が多い傾向にあると考えられる。

また男性で介護サービス事業所・企業間移動を行っているのは7人(50.0%)であり、うちID11、12を除く5人は筑豊地域内での移動である(図3)。なおID11は久山町から宮若市への移動であり、久山町と宮若市は隣接市町村であり(図1・2)、ID11の自宅はそれら2市町村に隣接する篠栗町にあるためいずれも車で片道30分圏内の距離にあることから、筑豊地域内での移動ではないものの通勤圏内での移動である。

表2 インタビューーの就業特性

ID	性別	年齢	出身地	現居地	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・業間移動経験(回)
1	男	32	飯塚市	飯塚市	高(×)	a	1/6	15・11	a	実	○	①	e	0
2		28	飯塚市	篠栗町	大(○)	a	1/4	7・3	a	養	×	③	j	0
3		36	飯塚市	飯塚市	専(○)	a	1/5	15・3	a	養	○ ^{*1}	①	aeg	1
4		51	添田町	添田町	専(×)	a	2/11	10・0	b	-	○	①	f	0
5		29	香春町	直方市	高(×)	a	1/0	6・3	a	実	○	①	e	0
6		27	福智町	福智町	中	a	3/0	6・0	b	実	○	-	c	1
7		41	福智町	福智町	専(○)	a	3/5	21・6	a	養	×	-	g	1
8		37	飯塚市	飯塚市	高(×)	a	2/3	18・5	a	実	○	①	f	0
9		31	飯塚市	桂川町	専(×)	b	-	7・2	b	実	○	③	g	1
10		42	飯塚市	飯塚市	高(×)	b	-	21・5	a	実	×	③	?	5
11		31	篠栗町	篠栗町	大(○)	b	-	9・4	b	養	×	①②	g	1
12		42	嘉麻市	嘉麻市	専(×)	e	-	12・0	a	-	○	③	a	1
13		58	飯塚市	飯塚市	大(×)	e	-	7・9	b	実	○	③	f	0
14		39	嘉麻市	嘉麻市	専(○)	e ^{*2}	3/10	18・5	a	実	×	③	f	0
15	女	61	飯塚市	飯塚市	高(×)	a	3/31	17・10	a	実	○	③	dj	0
16		35	添田町	大任町	専(×)	a	2/3	9・7	a	実	○	①	ae	0
17		57	嘉麻市	嘉麻市	短(○)	c ^{*3}	2/30	37・6	a	実	×	③	e	0
18		61	直方市	飯塚市	?(×)	c	?	21・0	a	実	○	③	ehj	0
19		46	福岡市	嘉麻市	高(?)	f	1/16	3・0	a	-	○	①	k	0
20		55	田川市	田川市	専(×)	f	1/29	10・6	a	実	○	③	b	1
21		47	嘉麻市	嘉麻市	短(×)	f	2/14	2・6	a	-	○	①	e	0
22		57	飯塚市	飯塚市	専(×)	f	2/25	12・6	b	実	○	①	e	1
23		45	福岡市	福岡市・宮若市	高(×)	f	1/19	3・7	b	-	○	③	a	1
24		53	大分県	福智町	中	f	1/30前後	1・2	b	-	○	①③	ak	0
25		45	福智町	福智町	高(×)	f	1/19	11・9	b	-	○	①②	b	1
26		46	直方市	直方市	短(○)	d	-	10・9	a	実	○	③	a	2
27		68	大分県	嘉麻市	大(×)	d ^{*4}	?	18・0	?	-	○	③	a	2
28		27	飯塚市	飯塚市	高(×)	d	-	7・5	?	-	○	③	a	4
29		33	福智町	飯塚市	専(×)	d	-	7・0	a	実	○	③	k	0
30		32	宮若市	宮若市	専(○)	e	-	11・5	a	養	×	③	i	0
31		33	宮若市	宮若市	高(○)	e	-	14・5	a	実	×	③	i	0
32		21	川崎町	川崎町	高(○)	e	-	2・7	a	養	×	③	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、×=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、×=なしを表す。
 6. 介護職員就業継続理由は①安定した身分・賃金の確保、②より高い賃金、③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。

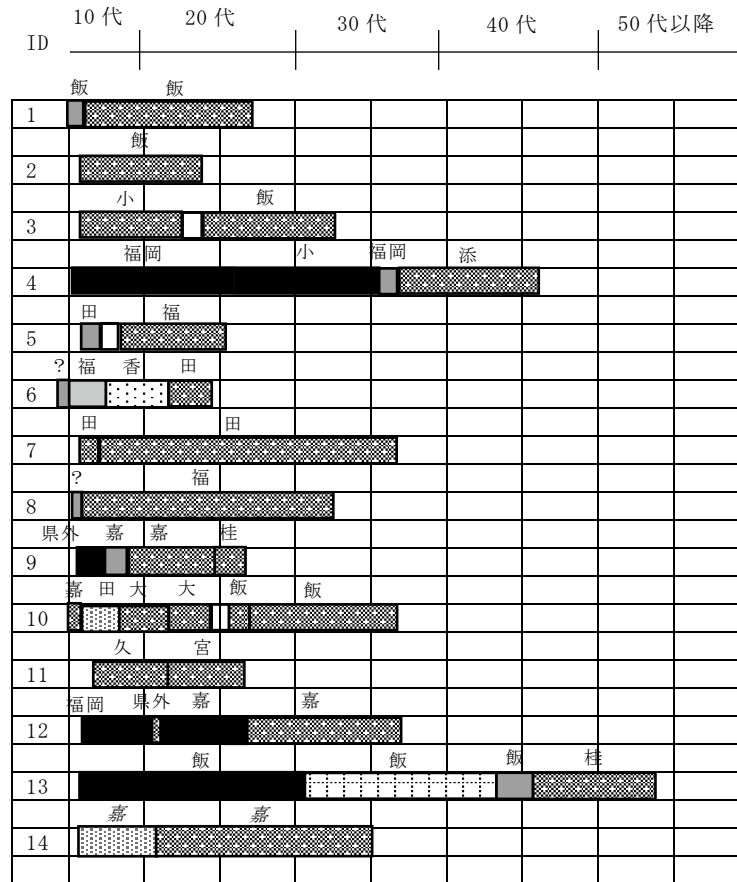


図3 男性介護職員の職業経歴と地域間移動

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. ID9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、苺＝苺田町、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は苺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。

ID	10代	20代	30代	40代	50代	60代以降
	飯			飯	飯	
15						
16		大 福 福				
17			嘉			
18			直		庫	直
19	福岡	福岡	*嘉	嘉		
20	福岡		飯 田 田	嘉 嘉		
21			県外	県外	嘉 嘉	
22		飯 飯 飯			行 飯	
23	福岡	福岡	福岡	福岡	福岡 宮	
24	福岡		直 直 直	香 行	直	
25		田	嘉	苅 福		
26			直	北 中 直		
27			北		嘉 飯 飯	
28	飯	嘉 田 飯				
29		大 飯				
30		宮				
31		宮				
32	添					

図4 女性介護職員の職業経歴と地域間移動

- 注：1. 職業経歴の各記号と各市町村等の略称は図3参照。
 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. ID21の県外は佐賀県である。
 5. *は介護サービス産業内で調理員として就業していたことを表す。
 出所：インタビュー調査より筆者作成。

4. 筑豊地域の特養介護職員の定着要因

本章では筑豊地域の特養介護職員の定着要因を検討するが、それには①賃金等の経済的要素とやりがい等の非経済的要素、②地元へ広がるインフォーマルな繋がり、③家族・コミュニティ等の3点があると考えられる。

4-1 経済的要素と非経済的要素

前章で明らかにされたように、介護職員就業継続理由として男性の「既婚(子あり)」や「母子世帯」では「安

定した身分・賃金の確保」が目立つ。

まず安定した身分について、『平成27年国勢調査』を用いて筑豊地域男女別の「全産業」と「医療、福祉」雇用者に占める正規社員割合を算出すると、男性の場合、「全産業」で79.7%、「医療、福祉」で83.5%、女性の場合、「全産業」で49.3%、「医療、福祉」で64.0%と、「医療、福祉」の方が男性では3.8ポイント、女性では14.7ポイント上回る。「医療、福祉」には医療業や保険衛生等、老人福祉・介護事業以外の業種も含まれるために解釈に

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く、年間を通じて安定した賃金を得られる職種である³²⁾と考えられる。この背景には、介護職員の賃金は介護保険制度で原則、一律に規定づけられているという事情がある。

高齢化の進展に伴い、要介護高齢者の増加、介護期間の長期化等、介護ニーズが増大している一方、核家族化の進行、介護する家族の高齢化等、要介護高齢者を支えてきた家族を巡る状況が変化する中で、介護保険制度は高齢者の介護を社会全体で支え合う仕組みとして2000年に施行された（厚生労働省、2018）。この制度では財源が租税と社会保険料で確保され、サービスを利用する高齢者は原則1割を負担するが、残りの9割は保険者から支払われる。このように、事業者が利用者にサービスを提供した際にその対価として事業者を支払われる費用は「介護報酬」と呼ばれる。社会保険研究所（2015：409-413）によれば、これは介護給付費単位数表に基づき提供したサービス内容に応じて計算された単位数に1単位の単価を乗じた金額であり、1単位の単価は10円が基本でこれにサービスの種類に基づく人件費差と事業所の所在地が反映されたかたちで支払われる。ただ基本的には全国共通の価格体系となっており（池田、2011：80）、上述のように介護サービスの価格は介護報酬単価によって固定されているために価格による需給調整が働かず（鈴木、2009：216）、そこで働く従業者の賃金も介護報酬によって規定されるがゆえに事業所間で賃金差が生じにくい（加茂、2011b：72）。このことが、介護サービス産業での就業が年間を通じて比較的安定した賃金を提供できる理由であると考えられる。

なお「安定した身分・賃金の確保」に比べると人数は少ないが、事業所・企業間移動を通じて「より高い賃金」が得られ、それが介護職員就業継続理由に繋がっている者も存在する。「前就業先の特養と比べて現就業先の特養は賃金が高く、これが介護職員就業を継続できている理由である」（ID11）、「娘が福祉系大学に進学しその学費を稼ぐべく、同じ介護サービス産業内でより賃金の高い現就業先に移動できたことが介護職員就業を継続できている理由である」（ID25）。なおID25を雇用する特養施設長a氏へのインタビューによれば、1970年の創業以降、母子世帯の女性を多く正規社員として雇用してきた。この法人では保有資格の有無や種類にかかわらず年功序列で賃金上がる仕組みが構築されていて、介護職員の中には年収が500万円を超える人も存在し³³⁾a氏より賃

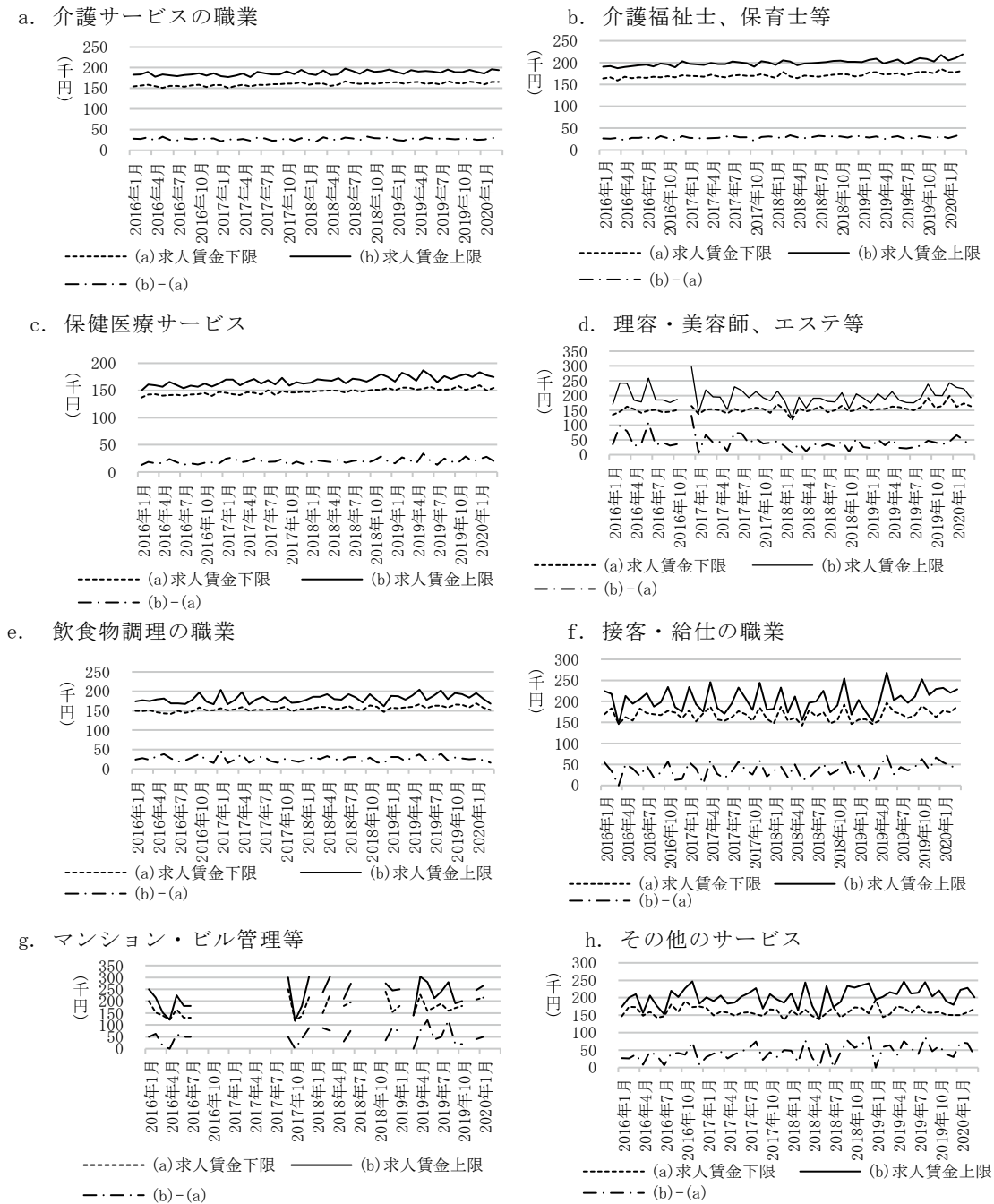


図5 筑豊地域のサービスの職業（常用・フルタイム）別求人賃金上限・下限の推移

注：ハローワーク飯塚・直方・田川で受け付けた求人票をもとに、各年月の求人賃金の上限額・下限額の累計を求人件数で除した額を求人賃金上限、下限として算出している。なお、「d. 理容・美容師、エステ等」、「g. マンション・ビル管理等」は求人皆無の月があるためデータなしの月がある。

出所：福岡労働局HP『福岡県内における賃金情報・バランスシート 筑豊地域 職種別／求人賃金・求職者希望賃金情報（常用・フルタイム）各年月版』より筆者作成。

金の高い人もいるという。さらに、扶養手当を子供の分だけでなく孫の分まで支給する、介護福祉士には資格手当として月額3,000円を支給する等、各種手当を整備している。これらの影響もあって、同施設ではインタビュー時点で正規社員として働く女性介護職員23人中母子世帯

の女性は5人（21.7%）であり、その1人がID25である。他方で、男性「既婚（子あり）」、「母子世帯」以外の者の大半は安定した身分・賃金等の経済的側面以外を理由に介護職員として就業継続している（表2）。「前職の美容師よりも介護職員にやりがいを感じているため」

(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 地元を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。

グラノヴェッター(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直接応募等が含まれる。本稿では第2の方法のうち雇用主への直接応募は既存のネットワークを前提としていないため、別途、その他として分類する。

これに基づくと、表2よりフォーマルな方法を利用して就職したのは男性3人、女性9人の計12人であり、「職安」(ID3、12、16、23、24、26、27、28)、「派遣会社」(ID20、25)、「求人サイト」(ID6)、「新聞折込チラシ」(ID15)である。他方、インフォーマルな方法を利用して就職したのは男性10人、女性8人の計18人であり、フォーマルな方法よりインフォーマルな方法による就職

者が多い。具体的には「家族・親族」(ID1、3、5、16、17、18、21、22、32)、「友人・知人」(ID4、8、13、14)、「仕事関係者」(ID3、7、9、11)、「近隣の人」(ID18)、「学校」(ID30、31、32)である。たとえば、「現就業先の経営者と親が知人関係にあり頼み込んでくれて就職できた」(ID22)、「高校の進路指導教員の祖母が入所していて評判が良いと聞いたこと、従妹がこの施設で就業し人間関係が良いと聞いたことから現就業先に就職した」(ID32)。またこのようなインフォーマルな方法に基づく就職は「現職員の友人・知人等に声をかけて働いてもらう“同僚誘致”になり素性がわかっていて安心である」(ID10を雇用する特養施設長のc氏)、「身近な人からの情報や紹介で就職するので安心である」(ID22、23)と雇用主、求職者の双方に安心感を与える。これはフォーマルな方法に基づき就職活動をしていなくても、結果的にインフォーマルな方法が決め手となって就職した者が存在する事実にもみてとれる。「職安に掲載されていた介護職員求人企業数社の面接を受けたが、親戚でもあった前職事務長と現就業先施設長が知人関係にあったためここに就職した」(ID3)。「職安で得られた求人の中に偶然、兄の友人が就業する事業所からの求人が存在し、その人から一緒に働かないかと声をかけられ、職安を経由して面接を受け内定を得た。兄の友人が就業しているという事実が就職の決め手となった」(ID16)。

このようにインフォーマルな方法は筑豊地域で特養介護職員として就業する上で重要な役割を果たしているが、その存在は就職時点だけでなく、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ると考えられる。これは、現就業先への就職においてインフォーマルな方法を利用した18人中、事業所・企業間移動経験のない者が13人であるのに対し、フォーマルな方法のみを利用した8人全員に事業所・企業間移動経験がある(表2)ことにみてとれる。「新卒入社した会社を2日で辞め就業先がないのを心配して、幼馴染の友人の母親が現就業先を紹介してくれた。紹介者は現在も同じ職場で働いており、紹介を受けた以上、簡単には辞められないという思いから18年5か月勤務してきた。」(ID8)。

4-3 家族・コミュニティ

就業先や当該地域での定着可能性は、賃金面だけでなく彼らを取り巻く家族・コミュニティ(地域と職場)にも規定される(久木元、2019:267)。このことはインタビューを行った筑豊地域の特養介護職員にもあてはまり、特に家族や生業は同地域内での就業継続を後押しする要因になっていると考えられる。インタビューによれ

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つたのに対し、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つた。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つた。

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つた。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、母子世帯であつた。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①全職種平均が396,300円、②介護職員（医療・福祉施設等）は280,900円、③その他の社会福祉専門職業従事者は281,500円であり、①と比べて②は115,400円、③は114,800円低い。また福岡県では、①が303,400円、②は233,500円、③は263,800円であり、①と比べて②は69,900円、③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①が273,700円、②は235,600円、③は271,700円であり、①と比べて②は38,100円、③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1.5%以上であり、かつ中心市と接続した市町村である。この定義に基づく、筑豊地域は全域が北九州・福岡大都市圏の周辺市町村に該当する。
- 11) 2019年7月に行ったハローワーク飯塚へのインタビューによれば、販売職求人は福岡市の方が圧倒的に多く、筑豊地域居住の販売職希望の求職者は福岡市内で就職する傾向にあるという。
- 12) 事業所・企業間移動経験の有無にかかわらず、介護職員としての通算就業年数である。
- 13) 1事業所での就業年数を平均化したものである。
- 14) 『平成22・27年国勢調査』によれば、「老人福祉・介護事業(訪問介護事業を除く)」男性従業者の2010年に対する2015年の伸び率は全国41.9%、福岡県42.1%で、女性(全国28.8%、福岡県29.0%)と比べて高い。
- 15) 日本の外国人介護職員の制度的受入は、①2008年度のEPA(Economic Partnership Agreement、経済連携協定)創設、②2017年の技能実習制度対象職種への介護の追加、③2017年の介護福祉士資格を取得した留学生への在留資格「介護」の創設、④2019年の改正入管法施行に伴う「特定技能」の創設の4つに基づく。具体的な人数は①3,257人(うち介護福祉士資格取得者635人)(2023年1月1日時点)、②15,011人(2022年6月末時点)、③5,339人(2022年6月末時点)、④17,066人(2023年1月末時点)である(介護分野における特定技能協議会運営委員会(2023)「資料2 介護分野における外国人の受入実績等」)。そのほか、これらの制度的受入とは別の理由で来日し、日本に滞在する「身分や地位に基づく在留資格」を持つ外国人も同産業で就業し、たとえば在日フィリピン人を対象とした研究として高畑(2009)がある。
- 16) (一社)シルバーサービス振興会「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」によれば、この制度は介護能力をレベル認定する制度である。具体的には①わかる(知識)、②できる(実践的スキル)の2点を基準とし、①は研修・資格取得等を、②は具体的なスキル習得等を通じて評価される。レベルは7段階に分けられ、4以上がプロレベルである。①に関して、レベル1・2は初任者研修修了が、レベル3は養成学校もしくは実務者研修修了が、レベル4は介護福祉士資格取得が前提である。②に関して、レベル1は介護の基礎知識・技術を修得できる、レベル2はそれらの知識・技術をもとに一定の指示のもと、ある程度の仕事ができる、レベル3は指示等がなくても一人前の仕事ができる、レベル4はチーム内でリーダーシップを発揮できる、レベル5・6は多様な生活障害を有する利用者への質の高い介護の提供およびチームケアの質を改善できる、レベル7はその分野を代表するトップレベルの仕事ができることが求められる。これに基づく、主任やULはレベル4に該当すると考えられる。
- 17) 2019年7月に行った筑豊地域福祉人材バンクへのインタビューによれば、同地域では介護職員が大いに不足している。ここでは2018年度の介護職員の平均求人件数は63人で、このうちインタビュー時点で充足していたのは1人である。またID10を雇用する飯塚市内の特養施設長c氏へ2019年8月に行ったインタビューによれば、約5年前までは職安に求人を出すと応募があり、また過去には口コミで介護職員を確保できていた時期もあるが、それも困難である。したがって、職安に加え有料広告媒体、派遣会社利用、インターネット等の複数の媒体に求人を掲載し介護職員確保に取り組んでいるが、芳しい成果は得られていない。
- 18) 福岡県は職安の管轄区域に基づき、福岡地域、北九州地域、筑豊地域、筑後地域に分けられる(図1、2参照)。これをもとに『国勢調査時系列データ』を用いて、人口の1980年に対する2015年の伸び率を算出すると、福岡地域は71.5%、北九州地域は-8.0%、筑豊地域は-15.2%、筑後地域は-7.1%であり、筑豊地域の減少率は県内でも著しい。
- 19) 後掲の表2のうち、ID10、12、15、18は各施設の都合により彼らのみにインタビューを行った。
- 20) 男性老人福祉・介護事業従業者割合が鞍手町(1.4%)、宮若市(0.9%)で県平均を下回るのは、トヨタ自動車九州(株)本社(宮田)工場の影響が大きい。

- 『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年経済センサス一基礎調査』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みると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①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、②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。①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②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①きまって支給する現金給与額は248,500円、②年間賞与其他特別給与額は496,300円である(①、②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、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

地域は北九州・福岡大都市圏の通勤圏内にあり、論理的には就業先変更による労働力の流出があっても居住地変更を伴うとは限らず、直ちに人口流出に繋がるとは言えない。ただ上記の理由から、筑豊地域居住者で域外で介護職員就業を希望する場合、居住地も同時に変更するケースが多いと予想される。

- 35) ID10、11、18、23、24、27の6人は未回答である。
- 36) 介護支援専門員は、ケアプランを作成し、市町村や事業者との連絡・調整を行う専門職でケアマネジャーともよばれる。また社会福祉士は、障害や環境上の理由により、日常生活を営むのに支障がある人の相談に応じ助言、指導を行ったり、医療・福祉関係者等と連携し連絡・調整、援助を行う専門職である（福祉医療機構「介護支援専門員（ケアマネジャー）」「社会福祉士」）。
- 37) 飯塚市（2021）『男女共同参画に関する市民意識調査結果報告書』では「男は仕事、女は家庭」という考え方に賛成する者の割合を福岡県、全国と比較している。賛成を示したのは、飯塚市で回答者1,123人中30.2%（2021年）、福岡県で2,005人中40.7%（2019年）、全国で2,645人中35.0%（2019年）である。

参考文献

- 福岡県福祉労働部保護・援護課（2018）『平成30年度福岡県の生活保護概要版』。
- 福岡労働局 HP『福岡県内における賃金情報・バランスシート 筑豊地域 職種別／求人賃金・求職者希望賃金情報（常用・フルタイム）各年月版』（https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/jirei_toukei/kyujin_kyushoku/toukei/_120538.html 閲覧日：2024年10月17日）。
- 福祉医療機構「介護支援専門員（ケアマネジャー）」(https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/fukushiworkguide/jobguidejobtype/jobguide_job07.html 閲覧日：2024年10月17日）。
- 福祉医療機構「社会福祉士」(https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/top/fukushiworkguide/jobguidejobtype/jobguide_job01.html 閲覧日：2024年10月17日）。
- グラノヴェター、M.（渡辺深訳）（1998）『転職—ネットワークとキャリアの研究—』ミネルヴァ書房。
- 畠山輝雄（2004）「介護保険制度導入に伴うデイサービスセンターの立地とサービス空間の変化—藤沢市の事例—」『地理学評論』第77巻、pp. 503-518。
- 飯塚市（2021）『男女共同参画に関する市民意識調査結

果報告書』。

- 池田省三（2011）『介護保険論—福祉の解体と再生』中央法規出版。
- （一社）シルバーサービス振興会「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」（<https://careprofessional.org/careproweb/summary> 閲覧日：2024年10月21日）。
- 介護分野における特定技能協議会運営委員会（2023）「資料2 介護分野における外国人の受入実績等」（<https://www.mhlw.go.jp/content/12000000/001090473.pdf> 閲覧日：2024年10月17日）。
- 介護労働安定センター（2018）『平成29年度介護労働実態調査』。
- 神谷浩夫（2017）「社会保障分野の就業者」（宮澤仁編『地図でみる日本の健康・医療・福祉』明石書店、pp. 168-171）。
- 加茂浩靖（1998）「わが国における労働市場の地域構造：1985年と1993年の比較考察」『経済地理学年報』第44巻、pp. 93-115。
- 加茂浩靖（1999）「わが国「周辺地域」における地域労働市場の性格と労働者の還流移動：鹿児島県始良地域を事例として」『人文地理』第51巻、pp. 140-163。
- 加茂浩靖（2011a）「那覇市の老人介護サービス業に従事する女性の仕事と生活」『日本福祉大学研究紀要—現代と文化』第123巻、pp. 97-107。
- 加茂浩靖（2011b）「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—名古屋を事例として—」『日本福祉大学経済論集』第43巻、pp. 65-77。
- 加茂浩靖（2017）「専門職の労働力需給と賃金」（宮澤仁編『地図でみる日本の健康・医療・福祉』明石書店、pp. 172-175）。
- 加茂浩靖（2019）「日本の介護サービス業における外国人介護職員の受入れ—経済連携協定（EPA）に基づく外国人介護福祉士候補者を中心として—」『経済地理学年報』第65巻、pp. 280-294。
- 加茂浩靖（2020）「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」『日本福祉大学社会福祉論集』第142巻、pp. 113-129。
- 加茂浩靖・由井義通（2006）「農村における老人介護サービス業の雇用特性と女性の就業—広島県東広島市を事例として—」『地理科学』第61巻、pp. 147-155。
- 菊地雅彦（2019）「公的介護保険制度の持続可能性と自治体間差異」『保険学雑誌』第647号、pp. 101-131。
- 小檜山希（2010）「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、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/siryoul_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)