

ホームヘルパーの生活と意識

田 中 裕 美 子
加 来 和 典

目 次

- はじめに
- 1 先行研究
- 2 介護労働者の働き方と就業意識－ホームヘルパーを中心に
- 3 ホームヘルパーのプロフィール－調査票調査から
- 4 就業意識と家庭生活
おわりに－訪問介護の将来

はじめに

2000年に公的介護保険が導入されて以来、依然として介護人材の不足が課題となっている。当初は、介護職員の離職率の高さが問題とされてきたが、最近では、離職率の高さとともに、採用の難しさも指摘されている。介護労働安定センター「平成27年度介護労働実態調査」（事業所調査）によれば、「介護サービス事業を運営する上での問題点」（複数回答）として、「今の介護報酬では人材確保・定着のために十分な賃金を払えない」（53.8%）と並んで、「良質な人材確保が難しい」（53.6%）の割合が高い。介護保険制度の実施により、部分的ながら介護の社会化がなされたものの、介護職の人材不足は深刻化している。

1でみるように、賃金と離職率に負の相関関係があるという指摘は既になされている。介護職員処遇改善加算が算定されるなどの動きもみられ、処遇の改善は不可欠であるとの認識が広まりつつあると言えよう。また、高齢者介護が在宅重視であることに伴い、施設職員とともに訪問介護員（以下、ホームヘルパーとする）についても着目する必要がある。

では、女性の働き方の一つとしてホームヘルパーを考える場合、その就業意識はどこに特徴があるのだろうか。ホームヘルパーの離職率は14.8%と一般の離職率に比べると高い。就業意識と就業継続意思

には何らかの関係があるのだろうか。介護職の職業選択のメカニズムを、ジェンダーの視点で明らかにすること、が本研究の狙いである。こうした問題意識のもと、本稿ではホームヘルパーの女性を対象に、そのプロフィールと労働の実態および就業意識について、調査票調査の結果をもとに明らかにする。

1 先行研究

ホームヘルパーに関する研究は一定の蓄積があるが、現場からの報告や援助技術に関する研究が中心であり、ホームヘルパーの就業意識の観点からの調査研究は限られている。ここでは、介護保険が施行された2000年以降を中心に、ホームヘルパーを分析対象とした先行研究をとりあげ概観する。

まず、介護保険施行以前ではあるが、ホームヘルパーを対象とした調査として、日本労働研究機構（1999）がある。独自調査「ホームヘルパー就業意識調査」により、ホームヘルプサービス職の雇用・労働の実態、参入の経緯、就業理由と仕事に関する考え、職業不満度と離職意向、就業上の悩みや不安、雇用・労働条件、能力開発、などを調査項目として掲げている。また、労働政策研究・研修機構（2009）は、「介護労働者が安定的に働くためにはどのような取り組みや条件が必要かを明らかにする」ことを趣旨とした分析が行われている。雇用管理改善措置（賃金等の労働条件対策等や人事マネジメントなども含む）に関する検証と、賃金面からの介護者労働者の離職および介護職員不足問題の分析を行っている。次に、介護労働安定センター（2015 a）（2015 b）がある。この調査は、2002年より継続的に実施されており、多くの研究者も言及しているものである。労働者の就業意識に関する質問項目も網羅されている。

下野（2003）は、登録ヘルパーの時間給と労働時間の関係を、登録ヘルパーの就業動機に着目して分析している。1999年に実施された独自調査「ホームヘルパーのサービスに関する調査」（1999年）をもとに分析が行われており、ヘルパーの仕事をしようとした動機を回答別に「仕事型」・「ボランティア型」・「中間型」として分析している。調査では、ヘルパーの仕事をしようとした動機を7つの選択肢から1つ選択するようになっている。そのうち、「介護を職業にしたい」「家計の足し」「他に良い就職先がなかった」という回答を「仕事型」、「社会の役に立ちたい」「高齢者や困っている人の世話をしたい」という回答を「ボランティア型」、「家事や介護の経験を生かしたい」「介護の知識・技能を身につけたい」という回答をその「中間型」としている。就業意識別にみると、「ボランティア型」ヘルパー、「中間型」ヘルパーが多く、「仕事型」ヘルパーは少ない。また、「ボランティア型」ヘルパーと「仕事型」ヘルパーには共通点が多いことも指摘している。そのうえで、賃金や労働時間などのデータを中心に労働供給モデルを提示している。

また、鈴木（2010）は、介護労働安定センター「介護労働実態調査」（2006年）の個票データを用いて、パートタイム介護労働者の労働供給について賃金と労働時間選択の関係を分析している。そして、介護報酬の引き上げが介護労働職不足対策としては期待が持てないと結論付け、短時間労働者の「労働時間選択」を変えることで労働力の供給を増やす政策の必要性を指摘している。短時間介護労働者であるパートタイム労働者としての側面に注目している点において、本研究の視点と共通しているが、女性を中心であることにもなう課題については税制や社会保障制度の課題を指摘するにとどまっている。

岸田・谷垣（2011）は、登録ヘルパーの労働供給について、登録ヘルパーの就労希望のミスマッチを解消する方法を明らかにしている。独自調査（2009年1月）を用いて、労働時間のミスマッチについて検討し、サービス提供責任者の人事管理能力の向上が登録ヘルパーの労働供給を効率化させることを示している。

西川（2003）では、ホームヘルパーの職務を歴史的な観点から考察している。同様に、ホームヘルパーの歴史的考察としては、渋谷（2013）、中嶋（2013）

（2014）がある。さらに、介護労働の変遷を通史的に考察しているものに森川（2013）、女性とケア労働の関係についてジェンダーの視点から考察したものに山根（2010）などがある。

その他、介護従事者の離職率に関する研究として、ホームヘルパーのみを分析対象としたものは筆者の知る限り見当たらなかったが、介護労働者としての分析に含まれているものは存在する。

花岡（2009）は、介護労働安定センター『2007年度 介護労働実態調査』の事業所調査の個票を用いて、介護従事者として雇用されている事業所の賃金が、事業所の離職率に影響を与えているか、その影響が地域ごとに異なるかについて分析している。そして、既に就業している介護従事者においては、教育訓練や職場環境といった非金銭的な条件のほうが、賃金よりも離職行動に大きな影響を与えている可能性を示唆している。また、花岡（2010）は、介護労働者の早期離職者について分析しており、訪問介護非正規職員の場合には、他職種・同職種との相対賃金が早期離職者割合に与える影響は認められなかったとする。さらに、山田・石井（2009）では、『就業構造基本調査』（2002年、2007年）の個票データを用いて、介護労働者の賃金決定要因と離職について検討している。とりわけ、賃金の引き上げと離職防止の関係については、男女労働者では異なっており、男女正規介護労働者と女性非正規介護労働者では、介護職以外で就労した場合の賃金が高いほど転職希望は強まる傾向にあると指摘する。また、女性の転職希望理由は、男性と相違し、収入の低さというよりも時間的・肉体的負担によるところが大きいことも示唆される。

さらに、人材確保や人材の定着に関する研究もみられる。佐藤・大木・堀田（2006）は、訪問介護サービスへの要請が急増していることから、今後、訪問介護サービスに対するニーズについて、さらに量的な拡大と質の高度化が予想されるとする。そのうえで、ホームヘルパーの能力開発と雇用・処遇制度および管理者の役割について多面的に検討している。

宮本（2013）では、ホームヘルパーの確保と定着を規定する取り組みの要因について分析している。シルバーサービス振興会「介護サービス従事者の人材確保に関する調査事業報告書」（2009年）の個票データを用い、ホームヘルパーの確保と定着の規定

要因を検討する。その結果、定着状況に対しては、「募集コスト重視型」と「教育訓練充実型」がプラスの、「雇用条件整備型」対策はマイナスに有意な影響を持つことを明らかにしている。

労働政策研究・研修機構（2014）は、介護職の安定的な確保が喫緊の課題であるとし、必要な介護人材の確保に向け、訓練制度やキャリア形成の側面からの検討を行っている。

また、吉田・車井（2014）では、介護労働安定センター「介護労働実態調査」（2010年）の個票データを用いて、訪問介護員である女性労働者に限定した分析を行っている。そこから、介護報酬、職業及び仕事の社会的評価を高めること、ワークライフバランスの確保などが必要であるとする。

以上、主として2000年以降のホームヘルパーに関する先行研究を概観した。そこから、賃金や処遇、離職率、キャリア形成の視点にたった研究が行われていることがわかる。

介護労働、とりわけホームヘルパーを考える際には、①低賃金であるなど処遇が低いこと、に加えて、②既婚女性を中心である、③中高年者が多い、といった一般のパートタイム労働者が抱える問題についての視点も不可欠である。さらに、ホームヘルパーが「伝統的女性職」（笹谷 2000）であるとの指摘にもあるように、ジェンダーの視点も必要となる。

本研究では、ホームヘルパーの「福祉職」としての特性と、「女性職」である側面に着目し、ホームヘルパーの人材不足について、働き方と就業意識との両面から接近したところにその特徴がある。次に、ホームヘルパーの特徴について整理する。

2 介護労働者の働き方と就業意識

ーホームヘルパーを中心に

本節では、介護労働安定センターの、平成27（2015）年度「介護労働者の就業実態と就業意識調査」結果報告書および「事業所における介護労働実態調査」結果報告書をもとに、ホームヘルパーの働き方と就業意識に焦点をあてて整理したい。

介護労働安定センター「事業所における介護労働実態調査」の調査対象は、全国の介護保険サービス事業を実施する事業所から抽出され、調査対象は17,643事業所、回答数9,005事業所、回答率51.0%

である。また、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」では、上記の事業所から一事業所当たり、介護にかかわる労働者3名を上限に抽出し、調査対象52,929人、回答者21,848人、回答率41.3%であった¹。

まず、「事業所における介護労働実態調査」より、ホームヘルパーの属性を確認する。ホームヘルパーの89.4%が女性であり、平均勤続年数は5.2年である。また、非正規職員が75.7%を占め、賃金の支払い形態は78.0%が時間給である。すなわち、ホームヘルパーの特徴として、①女性を中心、②非正規職員が多い、③時給で働く者が多い、という点が指摘できる。

次に雇用管理についてみる。ホームヘルパーの1年間（平成26年10月1日から平成27年9月30日まで）の採用率は、正規職員が20.5%、非正規職員が15.5%、全体でみると16.7%である。また、離職率は、正規職員が15.8%、非正規職員が13.5%、全体では14.1%である。採用率・離職率とも正規職員のほうが高い。

参考までに全産業の入職率および離職率をみる。平成26（2014）年「雇用動向調査」によれば、常用労働者の入職率は17.3%であった。さらに、一般労働者とパートタイム労働者にわけてみると、一般労働者が13.0%、パートタイム労働者が29.9%である。また、離職率は、常用労働者の場合15.5%、一般労働者が12.2%、パートタイム労働者が25.1%となっている。ホームヘルパーに限ってみれば、離職率14.1%は全産業の平均離職率15.5%を1.4ポイント下回っている。ただし、介護職員と訪問介護員を合わせた離職率は16.5%で、こちらは全産業の平均離職率を1.0ポイント上回っている。

このような入離職状況に対し、事業所側は人員確保についてどのようにとらえているのであろうか。事業所調査から、従業員の過不足状況をみるとホームヘルパーの「不足感」が他の職種に比べてもっとも高く、大いに不足（22.7%）、不足（29.1%）、やや不足（25.9%）と合計77.7%となっている。不足している理由として「採用が困難である」（63.8%）、「事業を拡大したいが人材が確保できない」（30.4%）があげられている（複数回答）。採用が困難である理由としては、「賃金が低い」（48.3%）、「仕事がつい（身体的・精神的）」（52.5%）、「社会的評価が低い」（47.3%）であった（複数回答）。労働条件の向

上だけではなく、多面的な理由があげられている。

では、こうした状況に対して、ホームヘルパー自身はどのように感じているのであろうか。次に、「介護労働者の就業実態と就業意識調査」を検討する。

まず、「(今の勤務先を問わず)今の仕事を続けたいか」どうかをみると、正規職員の63.6%、非正規職員の72.7%が「今の仕事を続けたい」と回答している。ちなみに、平均経験年数(他の法人も含めた通算)は7.7年、いま働いている法人の平均勤続年数は5.7年である。また、非正規職員の「正社員希望」については、75.7%が正規職員を希望していない。希望とする1週間の労働時間は、「40時間以上」(20.5%)、「20時間以上25時間未満」(16.4%)、「10時間未満」(14.6%)、「15時間以上20時間未満」(11.3%)となっており、ばらつきがみられる。ただし、ここには男女差があることも注意する必要がある²。また、非正規職員の希望とする1週間の労働日数は、「週5日」が55.0%と最も多く、「週4日」が16.7%と続く。実際に働いた日数と時間をみると、正規職員・非正規職員とも「週5日」が最も多い。労働時間では、正規職員が「40時間以上50時間未満」、非正規職員が「10時間以上20時間未満」(29.7%)、「20時間以上30時間未満」(21.9%)が多い。

以上より、ホームヘルパーは「今の仕事を続けたい」との回答が多く、勤続年数も短くはない。さらに、非正規から正規への転換希望者は少なく、1週「40時間以上」と「20時間以上25時間未満」働きたいと回答しており、実態もおおむねそれに沿っている。また、平均時間給をみると1,139円である。さらに、賃金や手当等の希望については、「基本給の引き上げ」(64.4%)、「賞与(ボーナス)の導入・引き上げ」(53.9%)となっている。この傾向は正規職員と非正規職員では変わらない。

ここから、不満は持ちつつも一定の時間給を得て、ある程度希望にそった労働時間で働いているという姿が浮かび上がる。もちろん、時間給が仕事の内容に適切に見合ったものかについては議論があるが、最低賃金をもっとも高い東京において907円(2016年)であることを考えると低いと断じることはできないであろう。

次に、就業意識についてみる。「現在の仕事を選んだ理由」(複数回答)では、正規職員・非正規職

員とも「働きがいのある仕事だと思ったから」が多い。その割合は、正規職員が50.0%、非正規職員が49.7%である。次いで正規職員では「今後もニーズがある仕事だから」(36.2%)、「人や社会の役に立ちたいから」(31.5%)、非正規職員では「自分や家族の都合のよい時間(日)に働けるから」(46.3%)、「資格・技能を活かせるから」(34.6%)と続く。正規職員と非正規職員では異なった傾向がみられるが、とりわけ非正規職員にみられる「自分や家族の都合の良い時間(日)に働けるから」という理由は、一般のパートタイム労働者に通じるものがあり、ホームヘルパーの就業行動に一定の影響を与えていると考えられる。以上、ホームヘルパーの就業意識について概観した。

こうしたホームヘルパーの就業意識が、今後の人材確保にどのような影響を及ぼすのであろうか。次に、2016年に実施した調査票調査により検討したい。

3 ホームヘルパーのプロフィール —調査票調査から

以下では、ホームヘルパーを対象に、労働の実態および就業意識を調査票調査によって明らかにする。調査票調査の概要は次のとおり。

3.1 調査概要

調査期間 2016年2-3月

調査対象 3地域全65箇所の訪問介護事業所で介護の仕事をしている全794人(非常勤を含む)。

調査地域³ 北海道:江別市

山形県:天童市・中山町・山辺町・上山市

鹿児島県:始良市・日置市

調査方法 調査票の配布は事業所に依頼した。回収は、各回答者に郵送を依頼した。

有効回収 291(36.6%)

調査票 次の4点をもとに作成した。

2005年社会階層と社会移動調査研究会, 2005, 「2005年仕事と暮らしに関する全国調査」。

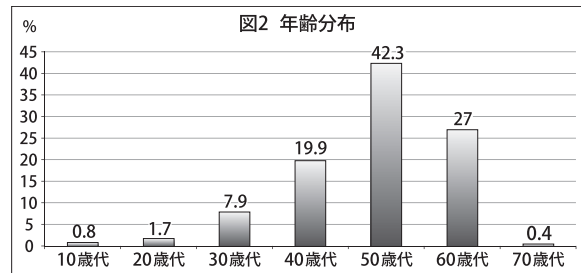
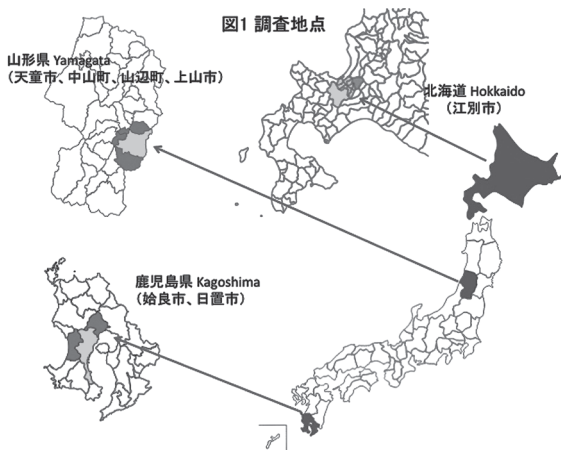
介護労働安定センター, 2015, 「平成26年度介護労働実態調査—介護労働者の就業実態と就業意識調査—労働者調査票—」。

国立社会保障・人口問題研究所, 2013, 「第5回

表1 調査地の人口特性

	北海道	山形				鹿児島	
	江別市	天童市	中山町	山辺町	上山市	始良市	日置市
人口 (人)	123,722	62,214	12,015	15,139	33,836	74,809	50,822
一般世帯1世帯当たり人員 (人)	2.4	3.0	3.5	3.4	3.1	2.4	2.4
高齢化率 (%)	21.8	24.3	27.7	27.5	31.3	25.9	29.1
高齢者単独世帯比率 (一般世帯に占める割合) (%)	8.5	5.7	5.4	6.4	9.7	13.6	16.1
女性労働力率 (%)	42.7	52.2	50.3	47.4	49.8	44.5	44.3

出典：2010年国勢調査をもとに作成



全国家庭動向調査」。

内閣府,2014,「女性の活躍推進に関する世論調査」。

3.2 調査地の人口特性

表1に示したように、国勢調査からみると、対象とした3地域7自治体の人口特性はかなり異なっている。2点のみ指摘しておく。1世帯あたり人員では、山形県の4自治体が3.0 - 3.5人であるのに対し、北海道の1自治体と鹿児島県の2自治体では2.4人とかなりの差がある。また、一般世帯に占める高齢者単独世帯比率は、鹿児島県の2自治体では15%前後である。

以下の分析では断りが無い限り、有効票のうち、女性のホームヘルパー241ケースのみを分析対象とする⁴。

3.3 ホームヘルパーの属性

回答者の平均年齢は、53.04歳である。図2に示すように、高い年齢層に偏っている。

婚姻状況は、表2に示すように、既婚80.4%、未婚5.8%、離死別13.8%となっている。

最終学歴をみると、表3に示すように、福祉関係

表2 婚姻状況

	度数	比率	有効比率
既婚 (事実婚を含む)	193	80.1	80.4
未婚	14	5.8	5.8
離死別	33	13.7	13.8
合計	240	99.6	100
無回答	1	0.4	
	241	100	

表3 最終学歴

	度数	比率
中学校	2	0.8
高等学校 (介護福祉関係の学科)	4	1.7
高等学校 (上記以外)	151	62.7
高専・短大 (介護福祉関係の学科)	9	3.7
高専・短大 (上記以外)	61	25.3
大学・大学院 (介護福祉関係の学科)	2	0.8
大学・大学院 (上記以外)	12	5.0
合計	241	100

の学校を卒業している人は6.2%である。

3.4 就業調整

賃金種別では、時間給で働くホームヘルパー (以下、時給制ホームヘルパー) が70.6%、月給で働くホームヘルパー (以下、月給制ホームヘルパー) が23.9%である。

表4 平均賃金・月収・勤続年数（賃金種別）

賃金種別		賃金(円)	月収 (税込み)	2015年 世帯年収に 占める割合	法人での 勤続月数
時間給	平均値	1,176	82,049	2.9割	101.0
	度数	(165)	(165)	(117)	(165)
	標準偏差	190.2	30438.1	2.3	64.1
日給	平均値	7,242	140,000	6.9割	71.3
	度数	(6)	(6)	(5)	(6)
	標準偏差	4044.6	25298.2	3.2	65.9
月給	平均値	—	195,709	6.2割	109.7
	度数	—	(55)	(47)	(57)
	標準偏差	—	49837.8	2.8	82.7
その他	平均値	—	86,786	4.6割	79.7
	度数	—	(7)	(4)	(7)
	標準偏差	—	48103.9	1.5	59.4
合計	平均値	1,389	110,513	3.9割	101.7
	度数	(171)	(233)	(173)	(235)
	標準偏差	1330.0	60358.4	2.9	69.0

表5 回答者年収

		度数	比率	有効比率	累積比率
有効	103万円未満	83	34.4	43.0	43.0
	103 - 130万円未満	38	15.8	19.7	62.7
	130 - 200万円未満	27	11.2	14.0	76.7
	200 - 250万円未満	21	8.7	10.9	87.6
	250 - 300万円未満	9	3.7	4.7	92.2
	300 - 400万円未満	10	4.1	5.2	97.4
	400 - 600万円未満	5	2.1	2.6	100.0
	合計	193	80.1	100.0	
無効		48	19.9		
合計		241	100.0		

表6 賃金種別の就業日数・就業時間・残業の平均(1週間あたり)

賃金種別		就業日数	就業時間	残業時間
時間給	平均値	5.0	16.5	0.3
	度数	(160)	(160)	(129)
	標準偏差	0.77	10.83	1.42
日給	平均値	4.7	38.3	2.4
	度数	(6)	(6)	(5)
	標準偏差	1.37	11.18	1.82
月給	平均値	5.2	36.1	3.6
	度数	(54)	(54)	(48)
	標準偏差	0.41	14.74	6.86
その他	平均値	4.7	13.4	0.0
	度数	(7)	(7)	(6)
	標準偏差	0.79	10.50	0.00
合計	平均値	5.0	21.6	1.2
	度数	(227)	(227)	(188)
	標準偏差	0.73	14.74	3.92

表4に示すように、時給制ホームヘルパーの1時間あたりの平均賃金は1,176円であるが、その平均月収は82,049円と低く、世帯年収に占める割合は2.9割となっている。一方、月給制ホームヘルパーの平均月収は195,709円であり、世帯年収に占める割合は6.2割である。なお、両者には、現在働いている法人での勤続月数に大きな差がないということは注目される。

表5からは、時給制ホームヘルパーの月収の低さは、扶養控除や税制との関連が示唆される。ホームヘルパーの年収をみると、いわゆる「103万円の壁」、「130万円の壁」を意識した働き方が同われる。年収が130万円未満のホームヘルパーが有効比率で見れば全体の43.0%を占め、130万未満で62.7%を占めている。利用者のニーズとの需給バランスがあるため一概には言えないものの、自ら労働時間を抑制する働き方、ここではそれを就業調整と呼んでおく、が志向されている事が同われる。そこで、表6をみると、時給制ホームヘルパーが1週間に働く日数は平均5.0日で、月給制ホームヘルパーの5.2日とは大きな差がないにもかかわらず、就業時間でみると、前者は16.5時間で、後者の36.1時間のおよそ半分であることがわかる。

4 就業意識と家庭生活

ここまでの分析は、賃金種別を軸としてきたが、これ以下では、就業形態すなわち正規/非正規⁵を比較対照しながら、職業選択や就業意識さらに家庭生活との関連をみていくこととする。

4.1 職業選択

では、就業に関する志向についても、正規職員（以下、正規）と非正規職員（以下、非正規）では異なるのだろうか。

図3に、現在の仕事を選んだ理由を示

した。上位3位までを挙げてみる。正規では、「働きがいがある仕事だと思ったから」60.4%、「人や社会の役に立ちたいから」41.7%、「今後もニーズが高まる仕事だから」と「資格・技能が活かせるから」がそれぞれ35.4%となっている。非正規では、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」60.4%、「介護の知識や技能が身につくから」40.6%、「資格・技能が活かせるから」34.8%となっている。正規と非正規の間で差が大きなものには、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」がある。正規では4.2%、非正規では60.4%となっている。また、「介護の知識や技術が身につくから」では、正規が8.3%、非正規が40.6%とこれも差が大きい。

図4は、一般にどのような仕事が一番望ましいかを尋ねたものである。質問文は次のとおり。「世の中にはいろいろな仕事があります。あなたのお仕事はどうであるかは別問題として、あなたはつぎのなかのどの仕事が一番望ましいと思いますか」。回答の1、2位は、正規／非正規とも同じである。すなわち、1位「自分の能力が思いきり発揮できる仕事」、2位「仲間と楽しく過ごせるような仕事」である。一方、正規／非正規で差が見られるのは、「働く時間が短く、自由な時間が多い仕事」正規7.1%、非正規16.8%、「世のなかのためになる仕事」正規7.1%、非正規16.2%である。

職業選択という観点から、通勤時間についてもみておきたい。表7は、自宅から事業所までの平均通勤時間（片道）を示したものである。正規は17.9分、非正規は12.0分である。表は省略するが、居住地と異なる自治体に勤務先の事業所がある人の比率は、正規で33.3%、非正規で10.2%とかなりの違いがある。非正規が比較的近いところで仕事をしているのに対し、正規では相対的に遠方に仕事を求めていることが伺われる。

このように、同じ訪問介護という仕事をしながら

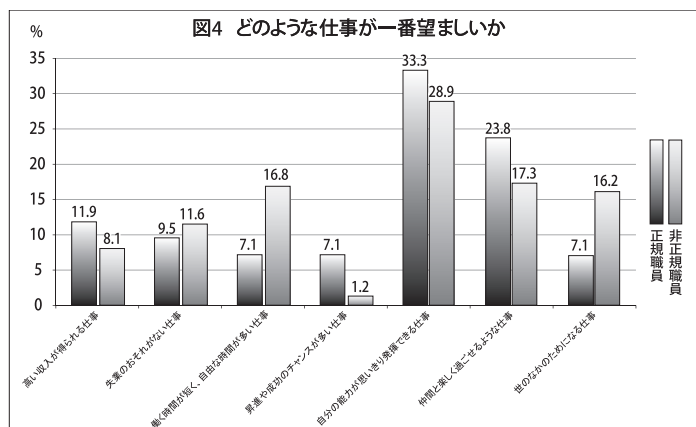
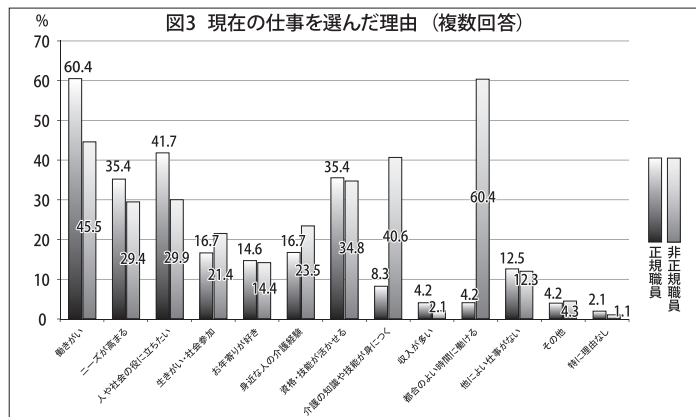
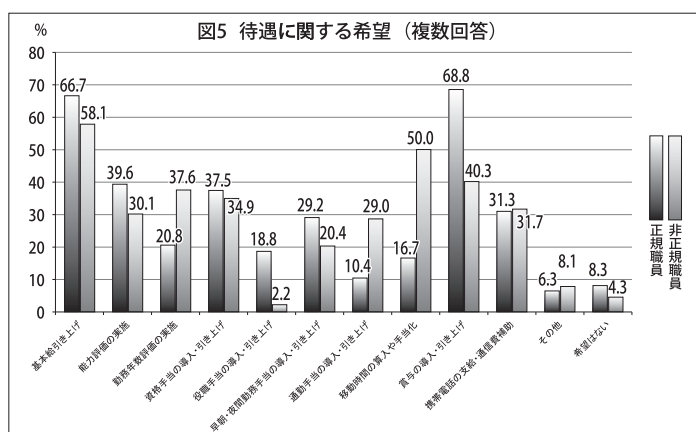


表7 通勤時間（片道・分）

現在就業形態	平均値	度数	標準偏差
正規職員	17.9	48	15.7
非正規職員	12.0	187	7.7
合計	13.2	235	10.1



も、職業選択においては、正規と非正規の間になんかの違いがあることがわかった。

4.2 待遇に関する希望

図5は、賃金や手当などに関する希望を示したも

のである。それぞれ3位まで挙げてみる。正規では順に、「賞与（ボーナス）の導入・引き上げ」68.8%、「基本給の引き上げ」66.7%、「能力や仕事ぶりに応じた評価の実施」39.6%となっている。非正規では順に、「基本給の引き上げ」66.7%、「移動時間の労働時間への算入や移動手当の導入・引き上げ」50.0%、「賞与（ボーナス）の導入・引き上げ」40.3%となっている。上位の希望はいずれも賃金に関するものであるが、非正規では、移動も賃金に反映させて欲しいという希望が多い。この点は、正規では16.7%に過ぎない。多くの事業所で、移動時間を労働時間に算入しないという実情が、時間給で働く

非正規の半数にとって不満となっていることが分かる。また、正規/非正規で差がみられるものとして、「通勤手当の導入・引き上げ」正規10.4%、非正規29.0%、「勤務年数に応じた評価の実施」正規20.8%、非正規37.6%が目立つ。いずれも、非正規が実働の時給のみで処遇される傾向を反映したものと見えよう。

4.3 家庭状況

すでに指摘したが、非正規の職業選択では、「自分や家族の都合のよい時間（日）に働けるから」を挙げる人が約6割いた。このことから、非正規が家事などに多くの時間を割いているあるいは割かざるを得ない状況が想像される。正規/非正規で世帯状況や家事時間等に差異があるかをみていこう。

表8からは、正規と非正規の平均年齢に違いがあることがわかる。正規は49.5歳、非正規は54.3歳である。それぞれの年収が世帯年収に占める割合は、正規6.4割、非正規3.2割と大きく異なっている。月給制と時給制の違いが大きな要因であるが、時給制ホームヘルパーが就業調整を行っていた事もすでにみたとおりであり、差を生み出しているのは単に賃金種別だけではないと考えられる。

表9は婚姻状況を示している。相対的には、非正

表8 世帯状況

現在就業形態		年齢	2015年世帯年収に占める割合	同居家族人数
正規職員	平均値	49.5	6.4割	3.1
	度数	(48)	(38)	(47)
	標準偏差	11.9	2.7	1.6
非正規職員	平均値	54.3	3.2割	3.1
	度数	(189)	(133)	(185)
	標準偏差	8.4	2.5	1.1
合計	平均値	53.3	3.9割	3.1
	度数	(237)	(171)	(232)
	標準偏差	9.4	2.9	1.2

表9 婚姻状況

現在就業形態		既婚（事実婚を含む）	未婚	離死別	合計	
正規職員	比率	64.6	18.8	16.7	100.0	
		度数	(31)	(9)	(8)	(48)
	非正規職員	比率	85.6	2.1	12.2	100.0
		度数	(161)	(4)	(23)	(188)
合計	比率	81.4	5.5	13.1	100.0	
	度数	(192)	(13)	(31)	(236)	

表10 家事時間（有配偶者）

現在就業形態	回答者の家事割合%	家事時間（本人・平日・分）	家事時間（本人・休日・分）	家事時間（配偶者・平日・分）	家事時間（配偶者・休日・分）
正規職員	平均値	74.3	167	292	49
	度数	(31)	(31)	(31)	(29)
	標準偏差	24.2	80.4	98.9	56.4
非正規職員	平均値	86.7	239	278	38
	度数	(159)	(153)	(142)	(137)
	標準偏差	16.4	106.3	122.4	78.5
合計	平均値	84.7	227	280	40
	度数	(190)	(184)	(173)	(166)
	標準偏差	18.4	105.7	118.4	75.1

規で既婚が多く、正規で未婚・離死別が多い。ただし、同居家族人数の平均は、表8に示されるとおり3.1人（本人を含む）で差がない。

では、家事時間には差があるのだろうか。表10は有配偶者のみについて、本人や配偶者（夫）の家事時間を示したものである。ここでも正規/非正規の違いが現れている。まず、本人の平日家事時間の平均をみると、正規167分、非正規239分と大きな違いがある。非正規の方が1日あたり72分も長い。休日になるとこの関係は逆転するが、正規292分、非正規278分と正規が14分長いに過ぎない。いずれも休日にまとめて家事を片付けている様子がうかがわれるが、その傾向は正規の方により顕著である。一方、夫はどうか。正規/非正規の順に、平日で49分/38分、休日で53分/47分である。夫の家事時間に対する妻の家事時間の倍率を、正規/非正規でそれぞれ示せば、平日で3.4倍/6.3倍、休日で5.5倍/5.9倍となる。夫の家事時間には、平日と休日の差があまりないため、休日だからといって妻の負担が大きく減る訳ではなく、正規の場合はむしろ重くなっている。正規の場合、仕事も家事も両方やらなければならないという状況である。自分が家事の何%をやっているかという問に対して、平均で、正規では74.3%、非正規では86.7%をやっていると回答している。

おわりに—訪問介護の将来

調査結果からは、訪問介護の人材不足の解決はますます困難になっていくように思われる。

ホームヘルパーの8割を占めるのは非正規雇用であり、その仕事を選ぶ理由としては、仕事場が近く、家事に時間を割けるよう時間に融通が利き、専門的な訓練を必要としないことなどであると言えよう。待遇に不満は持つものの、収入は、税制等の枠内で家計補助的な範囲に抑えている。見方を変えれば、それでも構わない層が主流となって働いていると言えよう。

ホームヘルパーの仕事自体がまだ家事延長的なものと捉えられがちな状況下で、その仕事の中心的な担い手層は自身の家庭において家事に多くの時間を割いているいわば準専業主婦である。やや乱暴な言い方になるが、準専業主婦にとって都合の良い仕

事がホームヘルパーであったのではないか。

若い労働力が入ってこないまま、現役ホームヘルパーの高齢化は進んでいき、世間一般の女性の就労形態が男性のそれに近づいていけばいくほど準専業主婦という労働力供給源の枯渇は早まる。

ホームヘルパーの待遇改善もさることながら、社会全体の性別役割分業の見直しなしには、問題解決は困難である。

この研究は、日本学術振興会の助成を受けている。課題番号：24510383、研究種目：平成24年度基盤研究(C)、研究代表者：加来和典、研究課題名「女性介護労働者の就業行動におけるジェンダー規範の意味」研究期間：平成24年度—平成27年度

註

- 1 調査の詳細については介護労働安定センター（2015 a）（2015 b）参照。
- 2 非正規職員のみを訪問介護員、サービス提供責任者、介護職員、介護支援専門員の平均をみると、性別では男女ともに「40時間以上」の割合が高いが、男性は52.1%、女性は27.0%と約25ポイントの差が生じている。
- 3 世帯の特性等を考慮して、3つの道・県を選んだ。その上で、地域労働市場を考慮して、道庁・県庁所在地自治体の周辺市・町から、各地域の人口が合計約12万人になるように計7自治体を選択した。厚生労働省のホームページに掲載の「介護サービス情報公表システム」をもとに、それぞれの自治体にあるすべての訪問介護事業所に調査票を送付した。
- 4 一般に、訪問介護事業所で働く人は、複数の職種を担っている事が少なくない。使用した調査票では、該当するすべての職種を尋ねる質問と、主な職種一つを尋ねる質問を設けている。以下で分析するケースは、すべての職種を尋ねる質問で訪問介護員と回答した対象者である。ちなみに、この241ケースの内、ホームヘルパー以外を主な仕事として挙げたのは、サービス提供責任者30人（12.4%）、介護職員6人（2.5%）、看護職員2人（0.8%）、その他7人（2.9%）、不明5人（2.1%）である。
- 5 内訳は、正規職員48人（19.9%）、非正規職員189人（78.4%）、無回答4人（1.7%）である。なお、正規職員のうち45人（93.5%）は月給制、非正規職員のうち165人（88.7%）は時給制である（無回答を除いた比率）。また、正規職員のうち、主たる職種がサービス提供責任者とする人は26人（55.3%）であり、ホームヘルパーが主たる職種とする17人（36.2%）を

上回る（無回答を除いた比率）。非正規職員のうち、主たる職種がホームヘルパーであるとする人は171人で92.4%と大半を占める（無回答を除いた比率）。

参考文献

- 一瀬智弘（1998）「介護の社会化と労働供給」大守隆・田坂治・宇野裕・一瀬智弘『介護の経済学』東洋経済新報社、71-90 ページ。
- 上野千鶴子（2011）『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』太田出版。
- 介護労働安定センター（2015 a）平成 27 年度実態調査—「事業所における介護労働実態調査」の結果報告書。
- 介護労働安定センター（2015 b）平成 27 年度介護労働実態調査—「介護労働者の就業実態と就業意識調査」の結果報告書。
- 春日キスヨ（2001）『介護問題の社会学』岩波書店。
- 岸田研作・谷垣静子（2011）「登録ヘルパーの労働供給と希望労働時間のミスマッチ」『季刊社会保障研究』Vol.46 No.4, 414-425 ページ。
- 笹谷春美『『伝統的女性職』の新編成—ホームヘルプ労働の専門性—」木本喜美子 深沢和子『現代日本の女性労働とジェンダー—新たな視角からの接近』175-214 ページ。
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子（2006）『ヘルパーの能力開発と雇用管理—職場定着と能力発揮にむけて—』勁草書房。
- 渋谷光美（2013）『家庭奉仕員・ホームヘルパーの現代史—社会福祉サービスとしての在宅労働の変遷』生活書院。
- 下野恵子（2003）「ホームヘルパーの労働供給：登録ヘルパーのケース」下野恵子・大日康史・大津廣子『介護サービスの経済分析』東洋経済新報社。
- 鈴木亘（2010）「パートタイム介護労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』第 45 巻第 4 号、417-443 ページ。
- 鈴木亘（2011）「介護産業が成長産業となるための条件」鈴木亘・八代尚宏編『成長産業としての医療と介護』日本経済新聞社、179-210 ページ。
- 総務省統計局、『平成 23 年社会生活基本調査結果』
<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001040667&cycode=0>(2016年12月17日閲覧)。

覧)。

- 中嶋洋（2013）『日本における在宅介護福祉職形成史』みらい。
- 中嶋洋（2014）『ホームヘルプ事業創成期を支えた人びと思想・実践・哲学・生涯』久美。
- 日本総合研究所「介護人材確保の推進に関する調査研究事業」『日本総研ホームページ』<http://www.jri.co.jp/page.jsp?id=24831> (2016年11月30日閲覧)。
- 日本労働研究機構（1999）『ホームヘルパーの就業実態と意識』調査研究報告書 No.119。
- 花岡智恵（2009）「賃金格差と介護従事者の離職」『季刊社会保障研究』第 45 巻第 3 号、269-286 ページ。
- 花岡智恵（2015）「介護労働力不足はなぜ生じているのか」『日本労働研究雑誌』No.658、16-25 ページ。
- 宮本恭子（2012）『介護現場における人材の確保と定着—持続可能性の高い施策をめざして—』学術出版会。
- 森川美絵（2015）『介護はいかにして「労働」となったのか—制度としての承認と評価のメカニズム』ミネルヴァ書房。
- 労働政策研究・研修機構（2009）『介護分野における労働者の確保等に関する研究』労働政策研究報告書 No.113。
- 労働政策・研修機構（2014）『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. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2014/0168.html> (2016年12月28日閲覧)。
- 山田篤裕・石井加代子（2009）「介護労働者の賃金決定要因と離職意向—他産業・他職種から見た介護労働者の特徴—」『季刊社会保障研究』第 45 巻第 3 号、229-248 ページ。
- 吉田和夫・車井浩子（2014）「訪問介護職における女性労働力の現状と課題」『商大論集』第 66 巻第 2 号、63-76 ページ。
- 結城康博（2011）『日本の介護システム—政策決定過程と現場ニーズの分析—』岩波書店。
- 地図作製に使用
白地図専門店 <http://www.freemap.jp>