

ある者（回答者の 61.8%）を含めたヘルパーの通算経験年数は平均値で 5 年 1 ヶ月と長い。

- 3) ホームヘルパー2級の資格保持者であっても、経験期間によって能力レベルの差が大きく、経験期間に応じた技能の向上が確認できる。とりわけ、身体介護分野の介護能力は家事援助分野に比して低い。ヘルパー2級の資格取得者であっても経験期間によって介護能力のばらつきが見られるが、現行の介護報酬制度は、そうした介護能力の違いを反映するものではなく、ヘルパーの介護能力向上意欲を喚起するものとはなっていない。
- 4) 雇用期間に関して、期間は定められていないと回答した者が 43.2%と大半を占める。雇用期間に定めのある者の雇用期間は、1 年（1 年以上を含む）が 17.5%で最も多く、6 ヶ月以上 1 年未満が 11.6%、3 ヶ月以上 6 ヶ月未満が 2.5%、3 ヶ月未満が 3.5%となる。雇用される際に雇用期間や労働条件に関して説明が行われたかを見ると、「文書による説明を受けた」と回答した者が 62.9%と多いものの、「文書ではないが口頭で説明を受けた」（17.1%）や「説明を受けていない」（8.8%）と回答した者も少なくない。
- 5) 通常週における訪問先での介護時間は週平均 11.2 時間であり、これ以外にも移動・待機・報告書作成などの拘束時間が週平均 6.8 時間となる。つまり通常週における介護と移動・待機・報告書作成の時間の合計は、週平均で約 18.0 時間となる。このように介護に費やされる時間の 4 割近くが拘束時間となるが、拘束時間の全てに賃金の支払いはなく、多くの場合が介護の時間のみに対する賃金の支払いとなっている。
- 6) 賃金は時間給が多く（84.7%）、時間給の平均額は 990 円となる。移動時間などを含めた拘束時間に基づいて時間給を計算すると、時間給 990 円は 616 円と大きく低下する（週の介護時間を 11.2 時間、週の移動等の時間を 6.8 時間とし後者への賃金の支払いがまったくないとして計算）。この時間給は、他のパートタイマーの時間給よりも低い水準となる。現行のままでは、他のパートタイマーに比して、ヘルパーの労働条件が低位にあるため、人材確保の面で困難に直面する状況が発生する可能性が高いといえよう。
- 7) ホームヘルパーが働いている理由では、積極的なものが多く、仕事へのコミットメントは高い。

X 施設介護職の仕事と能力

工藤健一（一橋大学大学院社会学研究科博士後期課程）

1. 課業の難易度段階と能力保有者の割合（付属資料3、資料2-1、2-2 および3-1を参照）

1) 課業の難易度段階と能力保有者の割合をみると、多くの課業で、仕事の難易度が「易しい段階」から「難しい段階」になるにつれて、それを「確実にできる」、「十分にできる」能力保有者の割合は減少している。

「身体介護」においては「体位交換」および「外出介助」を除く9つの課業が、「家事援助」においては「洗濯」と「買い物」がこの傾向を示している。

このことは、多くの課業において、難易度段階とそれを「確実にできる」、「十分にできる」能力の段階に関連があることをあらわしている。

2) 一方、課業の難易度段階と「ほぼできる」能力保有者の割合をみると、これとは異なる傾向を示している。具体的には、「入浴介助」、「排泄介助」、「ベッドメイキング」、「食事介助」、「体位交換」、「更衣介助」、「移動・移乗」、「洗髪」、「洗顔・身体整容」、「健康チェック」、「外出介助」の11の課業（「身体介護」の84.6%）において、難易度段階が上がるとともに「ほぼできる」能力保有者の割合が高くなっている。

このことから、課業の難易度段階が上がっても、「ほぼできる」段階までには高い割合で能力形成が進んでいるということを示している。

3) また、「入浴介助」については、「易しい段階」から「難しい段階」のすべてにおいて、「確実にできる」よりも「十分にできる」能力保有者の割合が高くなる、という特徴がある。具体的には、「易しい段階」を「確実にできる」は20.1%、「十分にできる」は26.3%、「普通の段階」を「確実にできる」は18.6%、「十分にできる」は19.2%、「難しい段階」を「確実にできる」は15.5%、「十分にできる」は18.0%となっている。（付属資料3、資料3-1を参照）

このことから、「入浴介助」については、それぞれの難易度段階の仕事について、「十分にできる」まで能力の形成が進んだベテランが多く、それに比べて「確実にできる」中堅の割合が少ないということがうかがえる。

同時に、このことは、「入浴介助」が、それぞれの難易度段階の仕事について「ほぼ

できる」段階までは能力形成が比較的進みやすいが、「確実にできる」、「十分にできる」段階までには能力を形成するのが難しい課業であるということをあらわしている。

2. 「身体」「家事」「複合」、課業ごとの能力平均点（付属資料3、資料6およびを参照）

1) 「身体介護」、「家事援助」、「複合」の能力平均点はそれぞれ 2.54 点、2.03 点、2.36 点となっており、施設介護職においては、「家事援助」に比べて「身体介護」の方が能力得点が高い。（「複合」の能力平均点は、資料6の「課業別介護能力平均点」表における計 2.36 の値である。）

2) 「身体介護」の課業ごとの能力平均点は、「入浴介助（2.54 点）」、「排泄介助（2.75 点）」、「ベッドメイキング（2.67 点）」、「食事介助（2.82 点）」、「体位交換（2.59 点）」、「更衣介助（2.78 点）」、「移動・移乗（2.70 点）」、「清拭（2.54 点）」、「洗髪（2.61 点）」、「洗顔・身体整容（2.59 点）」、「健康チェック（2.52 点）」、「外出介助（2.06 点）」、「通院介助（1.86 点）」である。「通院介助」では2点を下回り、若干低くなっている。しかしながら、この「通院介助」と「外出介助」を除いてはすべての課業で 2.50 点を超えており、一様に能力平均点が高いといえる。

3) 「家事援助」の課業ごとの能力平均点は、「調理（1.20 点）」、「掃除（2.18 点）」、「洗濯（2.12 点）」、「衣服整理・補修（2.14 点）」、「買い物（1.94 点）」、「薬の受け渡し（2.15 点）」である。「調理」を除いてはほぼ2点であり、低いとはいえないが、「身体介護」の各課業能力点と比べて低くなっている。

「家事援助」では、「調理」の能力得点が特に低くなっている。これは、施設ではほとんど求められることのない課業であり、「易しい段階」から「難しい段階」の仕事まで一様に過去に実務では経験がない者が多いためである。

4) 介護能力には個人差がある。

個人の能力得点は、「身体介護」についても「家事援助」についても、1.00 点以上 1.05 点未満から 3.50 点以上までどの範囲にも分布しており（付属資料3、資料5を参照）、上下 2.00 点以上の差がある。「身体介護」では 1.00 点以上 1.50 点未満に 2.7%ほどの分布で非常に少なくなっており、また、「家事援助」では 3.00 点以上は合計で 1 割に満た

ず、能力点の高い人の割合が少なくなっているが、個人の介護能力にばらつきがあるといえる。

3. 課業の難易度段階と能力平均点（付属資料3、資料6を参照）

課業の難易度段階と能力平均点をみると（付属資料3、資料6を参照）、例えば「移動・移乗」について、「易しい段階」から「難しい段階」まで、能力平均点は横ばいであり、「易しい段階」と「普通の段階」の能力平均点の差は0.05点、「普通の段階」と「難しい段階」の能力平均点の差は0.07と両者の開きが非常に小さい。これは、「易しい段階」であっても「難しい段階」であってもそれを遂行する能力の形成が進みやすい課業であるということを示している。「身体介護」においては「洗髪」、「洗顔・身体整容」、「家事援助」においては、「調理」、「掃除」、「洗濯」で同様の傾向がみられる。

一方、「健康チェック」については、「易しい段階」と「普通の段階」の能力平均点の差は0.21点、「普通の段階」と「難しい段階」の能力平均点の差が0.42点であり、両者の開きが大きい。これは、「普通の段階」までは比較的能力形成が進みやすいが、「難しい段階」では能力形成が進みにくい課業であるということを示している。同様の傾向は「ベッドメイキング」、「食事介助」においてみられる。

課業によって能力形成の進み方にパターンがあることがわかる。

4. 実務での経験の有無（付属資料3、資料3-1を参照）

1) 「身体介護」について、実務で経験したことがある者の割合が非常に高い。

付属資料3、資料3-1をもとに、「身体介護」について、課業ごとの「これまで実務で経験したことがある」者の割合を算出すれば、「入浴介助（94.7%）」、「排泄介助（96.5%）」、「ベッドメイキング（93.7%）」、「食事介助（97.3%）」、「体位交換（94.6%）」、「更衣介助（98.8%）」、「移動・移乗（97.1%）」、「清拭（90.4%）」、「洗髪（91.1%）」、「洗顔・身体整容（92.6%）」、「健康チェック（90.5%）」、「外出介助（66.3%）」、「通院介助（52.3%）」となる。

「身体介護」のうち、「外出介助」および「通院介助」の2つを除いてはすべての課業で9割を超えており、実務で経験のある者が非常に多い。一方、「外出介助」および「通院介助」についても実務経験のある者は5割を超えており、総じて、施設において

は「身体介護」の実務経験者の割合が非常に高いといえる。

2) 「家事援助」については、課業ごとの実務経験にばらつきがある。

「家事援助」についても付属資料 3、資料 3-1 をもとに、課業ごとの「これまで実務で経験したことがある」者の割合を算出すれば、「調理 (14.0%)」、「掃除 (76.8%)」、「洗濯 (71.7%)」、「衣服整理・補修 (75.9%)」、「買い物 (54.5%)」、「薬の受け渡し (63.2%)」となる。

「家事援助」では、施設であることから「調理」の実務経験者は少ないが、「掃除」、「洗濯」、「衣服整理・補修」については7割を超えている。一方、「買い物」と「薬の受け渡し」については5割～6割ほどであり、「家事援助」項目については、課業ごと実務経験の有無にばらつきがみられる。

5. 課業の担当頻度 (付属資料 3、資料 2-2 を参照)

1) 「家事援助」に比べ「身体介護」の担当頻度が高い。

資料 2-2 をもとに、「身体介護」、「家事援助」について、過去半年間に担当した者の割合を算出すれば、それぞれ、71.5%、37.5%である。「身体介護」の担当頻度は、「家事援助」の約2倍に達している。

2) また、資料 2-2 をもとに、課業ごとの過去半年間の担当者割合を算出すれば、「入浴介助 (82.1%)」、「排泄介助 (82.5%)」、「ベッドメイキング (77.4%)」、「食事介助 (83.9%)」、「体位交換 (78.7%)」、「更衣介助 (84.6%)」、「移動・移乗 (82.0%)」、「清拭 (70.0%)」、「洗髪 (70.9%)」、「洗顔・身体整容 (75.1%)」、「健康チェック (71.4%)」、「外出介助 (42.6%)」、「通院介助 (27.7%)」、「調理 (3.9%)」、「掃除 (52.1%)」、「洗濯 (47.0%)」、「衣服整理・補修 (50.9%)」、「買い物 (30.5%)」、「薬の受け渡し (40.9)」となる。

「身体介護」のうち、「入浴介助」、「排泄介助」、「食事介助」、「更衣介助」、「移動・移乗」については8割を超えており、担当頻度が特に高い。施設処遇の職員は、これらの課業を日常的におこなっていることがわかる。

一方、施設処遇であるから、「家事援助」における「調理」の担当者割合は特に低くなっているが、「掃除」、「衣服整理・補修」では5割を超えており、比較的日常的に

おこなわれていることがわかる。

3) さらに、「身体介護」については難易度が高い仕事を日常的におこなっている。

資料 2-2 によれば、「難しい段階」の仕事を過去半年間に担当した者の割合は、「入浴介助 (80.5%)」、「更衣介助 (83.6%)」では8割を超えており、「排泄介助 (79.3%)」、「食事介助 (78.9%)」、「体位交換 (74.9%)」、「移動・移乗 (79.9%)」では約8割に達している。施設においては「身体介護」における多くの課業で「難しい段階」の処遇を日常的におこなっていることがうかがわれる。

このことから、「難しい段階」の仕事が「確実にできる」段階にまで能力形成が進んでいなくても「身体介護」については「難しい段階」の仕事を日常的に担当していることがうかがわれ、施設処遇職員の「身体介護」の能力形成が進んでいる要因のひとつと考えられる。

一方で、「外出介助」、「通院介助」は難易度段階に関係なく担当頻度がこれらの課業よりも低い。

4) 同様に、「家事援助」について、課業ごとに「難しい段階」の過去半年間の担当者割合をみると(付属資料 3、資料 2-2 を参照)、「調理 (2.8%)」、「掃除 (46.1%)」、「洗濯 (35.9%)」、「衣服整理・補修 (42.7%)」、「買い物 (29.4%)」となっている。課業によって担当頻度にばらつきがあるということがわかる。

6. まとめ

以上の分析から明らかになった点をまとめておこう。

- 1) 多くの課業で、仕事の難易度が「易しい段階」から「難しい段階」になるにつれて、それを「確実にできる」、「十分にできる」能力保有者の割合は減少しており、課業の難易度段階と、それを「確実にできる」、「十分にできる」能力の段階には関連がある。
- 2) 「入浴介助」、「排泄介助」、「ベッドメイキング」、「食事介助」、「体位交換」、「更衣介助」、「移動・移乗」、「洗髪」、「洗顔・身体整容」、「健康チェック」、「外出介助」では、課業の難易度段階が上がるとともに「ほぼできる」能力保有者の割合が高くなっており、課業の難易度段階が上がっても、「ほぼできる」段階までには高い割合で能力形成が進んでいる。

- 3) 「入浴介助」については、「易しい段階」から「難しい段階」のすべてにおいて、「確実にできる」よりも「十分にできる」能力保有者の割合が高くなっており、それぞれの難易度段階の仕事について、「十分にできる」まで能力の形成が進んだベテランが多く、それに比べて「確実にできる」中堅の割合が少ないということがうかがえる。

また、このことは、「入浴介助」が、それぞれの難易度段階の仕事について「ほぼできる」段階までは能力形成が比較的進みやすいが、「確実にできる」、「十分にできる」段階までには能力を形成するのが難しい課業であるということをあらわしている。
- 4) 施設介護職においては、「家事援助」に比べて「身体介護」の方が能力得点が高い。「身体介護」、「家事援助」の能力平均点はそれぞれ2.54点、2.03点となっている。
- 5) 「身体介護」については、課業ごとの能力得平均点が一様に高い。2点を下回るのは「通院介助」のみであり、それと「外出介助」を除いてはすべての課業が2.50点を超えている。
- 6) 「家事援助」の課業ごとの能力平均点は、「調理」を除いてはほぼ2点であり、低いとはいえないが、「身体介護」の各課業の能力平均点と比べて低くなっている。「家事援助」では、「調理」の能力得点が特に低くなっている(1.20点)が、これは、施設ではほとんど求められることのない課業であり、過去に実務では経験がない者が多いためである。
- 7) 個人の能力得点は、「身体介護」についても「家事援助」についても、1.00点以上1.05点未満から3.50点以上までどの範囲にも分布しており、個人の介護能力にはばらつきがあるといえる。
- 8) 課業によって能力形成の進み方にパターンがある。「易しい段階」であっても「難しい段階」であってもそれを遂行する能力の形成が段階的に進みやすい課業や、「普通の段階」までは比較的力形成が進みやすいが、「難しい段階」では能力形成が進みにくい課業がある。
- 9) 施設においては「身体介護」の実務経験者の割合が非常に高い。実務で経験したことがある者の割合は、「入浴介助」、「排泄介助」、「ベッドメイキング」、「食事介助」、「体位交換」、「更衣介助」、「移動・移乗」、「清拭」、「洗髪」、「洗顔・身体整容」、「健康チェック」では9割を超えており、「外出介助」および「通院介助」についても5割を超えている。
- 10) 「家事援助」については、課業ごと実務経験の有無にばらつきがある。「調理」の実

務経験者は少ないが、「掃除」、「洗濯」、「衣服整理・補修」については7割を超えている。一方、「買い物」と「薬の受け渡し」については5割～6割ほどである。

11) 「家事援助」に比べ「身体介護」の担当頻度が高い。「身体介護」を過去半年間に担当した者の割合は71.5%、「家事援助」のそれは37.5%である。「身体介護」の担当頻度は、「家事援助」の約2倍に達している。

12) 「入浴介助」、「排泄介助」、「食事介助」、「更衣介助」、「移動・移乗」については過去半年間に担当した者の割合が8割を超えており、担当頻度が特に高い。施設処遇の職員は、これらの課業を日常的におこなっていることがわかる。

一方、施設処遇であることから「調理」の担当者割合は特に低くなっているが、「掃除」、「衣服整理・補修」では5割を超えており、比較的日常的におこなわれていることがわかる。

13) 施設においては「身体介護」における多くの課業で「難しい段階」の処遇を日常的におこなっている。「難しい段階」の仕事を過去半年間に担当した者の割合は、「入浴介助(80.5%)」、「更衣介助(83.6%)」では8割を超えており、「排泄介助(79.3%)」、「食事介助(78.9%)」、「体位交換(74.9%)」、「移動・移乗(79.9%)」では約8割に達している。

このことから、「難しい段階」の仕事が「確実にできる」段階にまで能力形成が進んでいなくても「身体介護」については「難しい段階」の仕事を日常的に担当していることがうかがわれ、施設処遇職員の「身体介護」の能力形成が進んでいる要因のひとつと考えられる。

一方、「外出介助」、「通院介助」は難易度段階に関係なく担当頻度がこれらの課業よりも低い。

14) 「家事援助」では、課業によって担当頻度にばらつきがある。「難しい段階」の過去半年間の担当者割合は、「調理(2.8%)」、「掃除(46.1%)」、「洗濯(35.9%)」、「衣服整理・補修(42.7%)」、「買い物(29.4%)」となっている。

X I 施設介護職の雇用・労働条件

鈴木 誠（恩賜財団母子愛育会リサーチ・レジデント）

1. 基本属性とキャリア

分析に利用する回答者 332 名の基本属性は以下の通りである。なお、以下の比率の全ては無回答を除いた有効回答に関する比率である。

- 1) 回答者の雇用形態は常勤（82.2%）が大多数を占め、パートタイマー（10.5%）は 1 割程度である。
- 2) 性別では女性（82.2%）が大多数となる。年齢層は、20 歳代が過半数を占める（20 歳から 24 歳までが 33.4%、25 歳から 29 歳までが 21.7%、30 歳代が 13.3%、40 歳代が 16.0%、50 歳代が 13.9%）。未既婚では、未婚が 56.3%、既婚が 35.5%、離死別が 7.2%となる。また、家計の主たる担い手は、自分自身ではない人（66.0%）が多い。
- 3) 学歴は、高卒（31.0%）と専門学校卒（30.7%）が多く、短大卒（18.4%）と大卒（15.1%）も少なくはない。
- 4) 今の仕事に就く直前の状況は、学生で働いていなかった者（43.1%）が多く、正社員（25.9%）やパートなどの非正社員（20.5%）であった者が続く。
- 5) 現在の仕事に就く以前に介護関係の仕事経験がある者は 27.4%で、経験のない者は 66.0%となる。また、保健・医療関係の仕事経験については経験がある者が 17.5%で、経験のない者は 81.9%、自治体や社会福祉協議会でのヘルパー経験については経験がある者は 10.5%で、経験のない者は 89.2%となる。なお、家政婦の経験は 0.9%と経験している者は非常に少ない。

2. 介護施設職員の資格、経験、介護能力

- 1) 現在の勤務先における介護の仕事の経験期間は、1 年未満が 27.4%、1 年以上 2 年未満が 22.6%、2 年以上 3 年未満が 12.7%、3 年以上 5 年未満が 16.6%、5 年以上 10 年未満が 9.6%、10 年以上が 9.6%となっており（平均値 3 年 8 ヶ月；中央値 1 年 10 ヶ月）、

現在の勤務先の勤務が2年未満の者が半数を占めている。

- 2) 過去に介護の仕事の経験がある者（回答者の27.4%）を含め、通算経験年数を見ると、3年未満が47.0%と約半数を占める。また、3年以上5年未満が17.5%、5年以上10年未満が12.0%、10年以上が11.1%となり、平均値は4年5ヶ月であった。
- 3) 保有資格をみると、回答者のうち最も多かったものは介護福祉士（42.8%）で、ホームヘルパー2級（25.6%）、ホームヘルパー1級（3.9%）がそれに続く。介護福祉士、及びホームヘルパー1級、2級の資格取得時期については、平成12年が22.0%、平成13年が21.5%と介護保険制度導入後に取得した者が約半数である（平成11年が13.9%、平成10年が9.0%と続く）。資格取得の方法は、大学や専門学校に通って（45.7%）が多い。今後、他の資格を取得したいとした者が74.4%である。資格取得希望者が希望する資格をみると、ケアマネジャー（47.8%）介護福祉士（47.0%）、社会福祉士（25.5%）が多い。
- 4) 保有している資格と介護に関する能力の関係をみると、取得者が最も多い介護福祉士（42.8%）では、同一の資格取得者であっても経験期間によって能力レベルの差が大きく、経験期間に応じた技能の向上が確認でき、全体に比して能力得点は高い（図表1参照）。また、経験期間が1年未満であっても介護能力得点は2点を上回っており、経験期間が7年以上になると能力得点は3点を越える。このように介護福祉士の資格取得者であっても経験期間によって介護能力のばらつきが大きい。しかしながら、7年以上の経験を有すると能力得点は3点を越えるものの、横這いに推移している。なお、家事援助分野に関しては、介護施設ではあまり実施されていない事柄も含まれている。これは通常の業務で担当していなくても、そのような課業が遂行できるか否かを調査するという趣旨で設けたものであるが、こちらに関しても経験期間に応じた能力得点の高まりを確認することができる。

図表1 介護関係の仕事の経験期間別に見た介護能力得点

	a) 全職員計				b) うち介護福祉士計			
	人数	介護能力得点 (点)			人数	介護能力得点 (点)		
		計	身体介護分野	家事援助分野		計	身体介護分野	家事援助分野
1年未満	62	1.92	2.03	1.73	24	2.03	2.13	1.86
1年以上2年未満	53	2.10	2.23	1.86	17	2.25	2.41	1.97
2年以上3年未満	30	2.28	2.48	1.89	10	2.46	2.69	2.05
3年以上4年未満	27	2.47	2.69	2.10	8	2.50	2.75	2.04
4年以上5年未満	26	2.39	2.58	2.06	17	2.52	2.74	2.11
5年以上7年未満	29	2.61	2.83	2.19	14	2.71	2.96	2.25
7年以上10年未満	8	3.08	3.35	2.58	5	3.34	3.63	2.79
10年以上15年未満	16	2.93	3.24	2.38	8	3.17	3.50	2.57
15年以上20年未満	9	3.27	3.56	2.72	8	3.33	3.58	2.81
20年以上	7	3.20	3.38	2.85	5	3.57	3.71	3.29

注1) 介護関係の仕事の経験期間は通算経験年数。

注2) サンプル数は a) が 267、b) が 116 であるが、これは介護関係の仕事の通算経験年数と 56 の課業全てに回答した者。

注3) b) は介護福祉士の資格を有する者のみ。

注4) 能力得点は、56 の課業のそれぞれに関して「十分にできる」「確実にできる」「ほぼできる」「これまで実務で経験したことがない」の4つの選択肢で能力レベルを測定し、この結果から以下のように算出した。「十分にできる」を4点、「確実にできる」を3点「ほぼできる」を2点、「これまで実務で経験したことがない」を1点とし、56 の課業についてその得点を合計し、それを課業数の56 で割ったものを能力得点とした。能力得点は4点から1点の値を取る。

3. 労働条件

- 1) 雇用期間に関して、定年まで雇用されると回答した者は 27.4%であり、期間は定められていないと回答した者 (23.8%)、分からない (23.2%) がそれに続く。
- 2) 雇用される際に雇用期間や労働条件に関して説明が行われたかどうかを見ると、文書による説明を受けたと回答した者 (52.1%) が多いものの、文書ではないが口頭で説明を受けた (20.8%) や説明を受けていない (10.8%) と回答した者も少なくない。
- 3) 通常 1 ヶ月の労働日数は 20 日以上 25 日未満 (79.8%) が多数を占める (25 日以上と

回答した者は4.2%)。先月の労働日数においても、20日以上25日未満(77.7%)が大多数を占める。

- 4) 通常週における介護時間を1週間単位で見ると、40時間以上50時間未満が26.5%、30時間以上40時間未満が22.0%、10時間以上30時間未満が12.7%となっている(平均値34.3;中央値36.0時間)。ただし、不明の者が25.6%いる。介護の時間以外にも引継・打ち合わせ・記録作成の時間などの拘束時間があり、それはかなりの長さとなる(平均値5.9時間;中央値3.0時間)。つまり通常週における介護と引継・打ち合わせ・記録作成時間の合計は、週平均で約40.2時間となる。だが、この中にはパートタイマーや嘱託の者も含まれるため、常勤職員のみ介護と引継・打ち合わせ・記録作成時間の合計はより長いものとなろう。また、同様に先週1週間における介護時間は40時間以上50時間未満が26.5%、30時間以上40時間未満が21.7%、10時間以上30時間未満が13.9%となっている(不明:21.7%)。先週1週間における引継・打ち合わせ・記録作成の時間も同様にかかなりの長さである。
- 5) 賃金は月給が多く(77.1%)、17万円以上20万円未満が30.9%、15万円以上17万円未満が24.2%、20万円以上25万円未満が18.0%、15万円未満が11.7%となっている。また、時間給と回答した者(13.3%)のうち、時間給額は800円以上900円未満が43.2%と半数近く、1000円以上が29.5%であり、800円未満と回答した者も25.0%いる。
- 6) 先月の税込み月収(就業した者)は、15万円以上20万円未満が36.4%、20万円以上30万円未満が29.2%、10万円以上15万円未満が10.2%となっている(平均17.7万円;中央値18.0万円)。
- 7) 介護の仕事の経験年数と給与の関係について月給の者を取り出して分析すると、第1に通算経験年数が長くなるにしたがって、月給の増加も観察される(図表2a参照)。経験期間に応じた月給の増加は、技能の伸長を反映したものと言える。しかしながら、通算経験年数7年以上10年未満では介護能力得点は3.04点となるものの、10年以上15年未満では2.93点、15年以上20年未満では2.94点と横這いになっている。第2に、現在の勤務先での介護の仕事経験年数別(現在の勤務先の前に介護の仕事の経験

がある者を含む)の月給を考察すると、概ね経験年数に応じて月給は増加しているが、15年以上20年未満では減少している(図表2b)参照)。この点は技能を反映させたものとも考えられるが、経験年数5年以上7年未満の者の介護能力得点が2.77点で月給が21.1万円であるのに対して、15年以上20年未満の者は介護能力得点が2.78点と介護能力得点に関してはほぼ同様であるのにも関わらず、月給が17.8万円と相対的に低い水準となっている。また、7年以上10年未満の者の介護能力得点は3.23点で月給が22.4万円であるが、10年以上15年未満の者は介護能力得点が2.78点と相対的に低いものにも関わらず、月給は22.9万円と高くなっている。しかしながら、20年以上になると介護能力得点も3.55点と高く、かつ月給も29.0万円と増加している。第3に、現在の勤務先での介護の仕事の経験年数別(現在の勤務先の前に介護の仕事の経験がない者)にみた月給を考察すると、7年以上10年未満までは月給が増加しているが(22.7万円)、10年以上15年未満になると21.2万円、15年以上20年未満になると21.0万円と低下している(図表2c)参照)。ただし、20年以上になると29.0万円と増加する。これらのことは、報酬が能力開発意欲を喚起するものとはなっていない可能性もあることを示唆していると言えよう。

図表2 介護の仕事の経験期間と月給及び介護能力得点(月給者)

a) 介護の仕事の通算経験年数別

	人数	介護能力得点			月給(万円)
		計	身体介護分野	家事援助分野	
1年未満	42	1.99	2.08	1.82	16.0
1年以上2年未満	35	2.13	2.26	1.91	16.7
2年以上3年未満	23	2.34	2.57	1.93	16.8
3年以上4年未満	23	2.51	2.72	2.15	17.7
4年以上5年未満	22	2.42	2.61	2.08	18.5
5年以上7年未満	22	2.69	2.94	2.23	20.0
7年以上10年未満	7	3.04	3.26	2.63	20.7
10年以上15年未満	12	2.93	3.26	2.34	23.3
15年以上20年未満	5	2.94	3.25	2.36	24.1
20年以上	4	3.58	3.75	3.25	25.4

b) 現在の勤務先での介護の仕事経験年数別（現在の勤務先の前に介護の仕事の経験がある者を含む）

	人数	介護能力得点			月給（万円）
		計	身体介護分野	家事援助分野	
1年未満	55	2.07	2.12	1.83	16.2
1年以上2年未満	43	2.26	2.41	2.02	17.6
2年以上3年未満	35	2.40	2.62	2.01	17.4
3年以上4年未満	27	2.55	2.78	2.14	18.3
4年以上5年未満	18	2.66	2.92	2.18	18.2
5年以上7年未満	18	2.77	3.06	2.23	21.1
7年以上10年未満	6	3.23	3.53	2.68	22.4
10年以上15年未満	9	2.92	3.20	2.43	22.9
15年以上20年未満	2	2.78	2.95	2.43	17.8
20年以上	3	3.55	3.70	3.27	29.0

c) 現在の勤務先での介護の仕事の経験年数別（現在の勤務先の前に介護の仕事の経験がない者）

	人数	介護能力得点			月給（万円）
		計	身体介護分野	家事援助分野	
1年未満	41	1.99	2.09	1.83	16.0
1年以上2年未満	30	2.18	2.31	1.95	16.8
2年以上3年未満	19	2.36	2.60	1.91	17.1
3年以上4年未満	17	2.53	2.76	2.15	17.4
4年以上5年未満	12	2.63	2.88	2.17	18.7
5年以上7年未満	14	2.72	3.04	2.14	20.2
7年以上10年未満	4	3.33	3.54	2.94	22.7
10年以上15年未満	5	2.68	3.01	2.12	21.2
15年以上20年未満	1	1.88	2.00	1.65	21.0
20年以上	3	3.55	3.70	3.27	29.0

注1) a) のサンプル数は 195 であるが、これは介護の仕事の通算経験年数と月給、及び 56 の課業全てに回答した者。

注2) b) のサンプル数は 216 であるが、これは現在の勤務先での介護の仕事経験年数と月給、及び 56 の課業全てに回答した者。

注3) c) のサンプル数は 146 であるが、これは現在の勤務先での介護の仕事の経験年数と月給、及び 56 の課業全てに回答した者の内、現在の勤務先の前に介護の仕事の経験のないと回答した者。

注4) 介護能力得点は図表 1 に同じ。

- 8) ボーナスの有無では、制度があり支給された（83.1%）が主となる。その支給額は、70万円以上100万円未満が31.9%であり、50万円以上70万円未満（22.5%）、30万円以上50万円未満（14.1%）がそれに続く。
- 9) 一定の年収額以内で働くいわゆる就業調整の有無では、就業調整をしている者が6.9%であるが、これはパートタイマーや嘱託の者と考えられる。就業調整の理由は、配偶者の健康保険の被保険者でなくなるから（56.5%）、所得税がかかるから（47.8%）、配偶者の税制上の控除がなくなるから（39.1%）が多い。なお、調整していないと回答した者は65.1%であった。
- 10) 健康保険の加入状況は、勤務先の自分名義の国民健康保険に加入しているが79.2%、配偶者や親の扶養家族として加入しているが7.5%、自分名義の国民健康保険に加入しているが6.3%となっている。

4. 就業意識

- 1) 働いている理由は、生活を維持するため（43.1%）、資格・技能を活かすため（22.3%）、生きがい・社会参加のため（21.4%）などに分散している。
- 2) 施設介護の仕事を選択した理由は、介護や福祉の仕事に関心があった（47.3%）が半数近く、その他、保有している資格を活かす（11.7%）、親や家族の介護などに役に立つ（9.0%）、介護の知識や技能を身につけたかった（8.7%）、生きがいや社会参加（7.5%）などに分散する。
- 3) 施設介護の仕事を今後も続けたいとする者が多く（できるだけ続けたいが58.7%、しばらくは続けたいが23.5%）、かつ今の勤務先に当分は勤めようと考えている者が過半数となる（やめるつもりはまったくないが16.6%、当分はやめるつもりはないが37.0%）。施設介護の仕事に対するコミットメントは高い。

5. まとめ

以上の分析から明らかになった点をまとめておこう。

- 1) 介護職員は女性(82.2%)が大多数であり、年齢層は20歳代が過半数を占める(55.1%)。また、未婚者が過半数を占め(56.3%)、家計の主たる担い手が自分自身ではない人が多い(66.0%)。
- 2) 介護福祉士の資格を有している者は42.8%おり(ホームヘルパー2級は25.6%、ホームヘルパー1級は3.9%)、ホームヘルパー1級、2級の者も含めた資格取得時期については、介護保険制度導入後に取得した者が約半数である。資格取得の方法は、大学や専門学校に通って取得した者が多い(45.7%)。
- 3) 過去に介護の仕事の経験がある者(回答者の27.4%)を含め、通算経験年数を見ると、3年未満が47.0%と約半数を占め、平均値は4年5ヶ月であった。
- 4) 介護福祉士の資格取得者であっても経験期間によって能力レベルの差が大きく、経験期間に応じた技能の向上が確認できる。しかしながら、7年以上の経験を有すると能力得点は3点を越えるものの、横這いに推移している。
- 5) 雇用期間に関して、定年まで雇用されると回答した者は27.4%であり、雇用される際に雇用期間や労働条件に関して説明が行われたかどうかを見ると、文書による説明を受けたと回答した者(52.1%)が多いが、文書ではないが口頭で説明を受けた(20.8%)や説明を受けていない(10.8%)も少なくない。
- 6) 通常1カ月の労働日数は20日以上25日未満(79.8%)が多数を占め、通常週における介護時間を1週間単位で見ると平均で34.3時間であり、介護の時間以外の引継・打ち合わせ・記録作成の時間などは平均で5.9時間となる。つまり、通常週における介護と引継・打ち合わせ・記録作成時間の合計は、週平均で約40.2時間となるが、この中にはパートタイマーや嘱託の者も含まれるため、常勤職員のみ介護と引継・打ち合わせ・記録作成時間の合計はより長いものとなる。
- 7) 賃金において月給と回答した者(77.1%)のうち、月給額は15万円以上20万円未満が過半数を占める(17万円以上20万円未満が30.9%、15万円以上17万円未満が24.2%)。また、20万円以上25万円未満(18.0%)や15万円未満(11.7%)も少なくない。
- 8) 介護の仕事の経験年数と給与の関係について月給の者を取り出して分析すると、第1に通算経験年数が長くなるにしたがって、月給の増加も観察される。経験期間に応じた月給の増加は、技能の伸長を反映したものと言えるが、通算経験年数が7年以上20年未満では介護能力得点の高まりはほぼ横這いに推移している。第2に、現在の勤務

先での介護の仕事経験年数別（現在の勤務先の前に介護の仕事の経験がある者を含む）の月給は概ね経験年数に応じて増加しているが、15年以上20年未満では減少している。経験年数が長くても介護能力得点の高まりが確認できないケースもあり、また介護能力得点と同様であるのにも関わらず月給が相対的に低くなっているケースもある。第3に、現在の勤務先での介護の仕事の経験年数別（現在の勤務先の前に介護の仕事の経験がない者）の月給は7年以上10年未満までは増加しているが、10年以上20年未満になると低下している。ただし、20年以上になると増加する。これは、技能を反映したものとも考えられるが、介護能力得点と月給との間に相関関係が見受けられないケースもある。これらのことは、報酬が能力開発意欲を喚起するものとはなっていない可能性もあることを示唆していると言えよう。

- 9) 施設介護の仕事を今後も続けたいとする者が多く、かつ今の勤務先に当分は勤めようと考えている者が過半数を占める。施設介護の仕事に対するコミットメントは高い。

第3部 実態の紹介（事例）

X II 介護施設におけるスキル形成の実態

鈴木 誠（恩賜財団母子愛育会リサーチ・レジデント）

1. 介護施設特有のスキルとは

本稿では、介護施設におけるスキル形成の実態を考察したい。

まずは介護施設特有のスキルとは何かということについて考えてみたい。ホームヘルパーの場合と異なり、介護施設には多数の利用者がおり、同時に複数の介護職員が処遇行為を行うことから、職員間の分業と協業が必要となる。介護施設において求められるスキルとして特有かつ重要なのは、課業をチームの一員として遂行するスキルということになる。

身体介護のスキルなどを比べれば、ホームヘルパーと施設介護で共通する要素は多いものの、施設介護が複数職員の分業と協業の関係を通じて遂行されることが、施設の介護職員のスキル形成に様々な影響を及ぼしているのである。

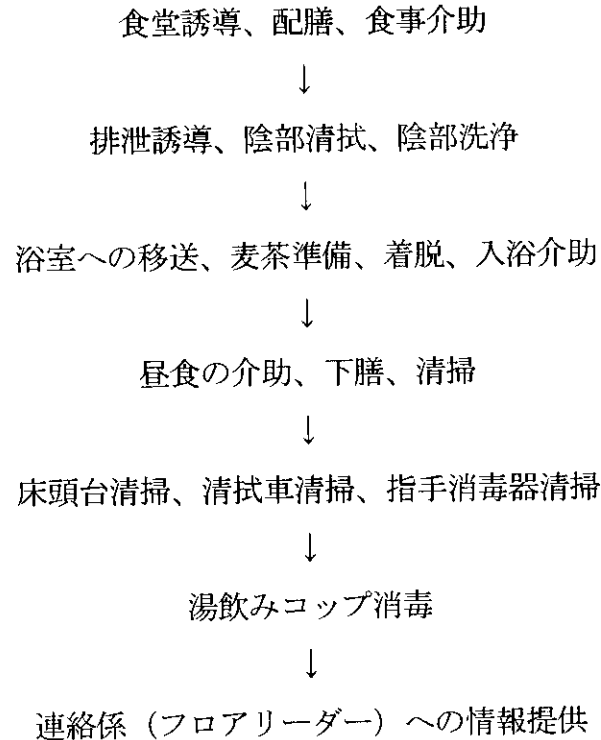
以下では、このような点を特別養護老人ホームである K 苑の事例に即して検討し、介護職員がどのようにスキル形成をしているかを考察してみよう。

2. 介護職員としてのスキル形成

(1) チーム編成と業務の分担の下でのスキル形成

K 苑には、日勤、早番、遅番、夜勤という 4 つの勤務形態があり、各勤務形態別にチームが編成されている。このうち、日勤と早番に関しては、A チーム、B チームの 2 チームに分かれている。これは K 苑が 2 階建てであるため、2 チームに分けることによって介護職員のフロアーの見渡す範囲を半分で済むようにしたのである。また、食事の時間が定められており、入浴に関しても、週のうち何曜日に誰がどの時間に入浴するかが決められている。さらに、最近では排泄介助の時間も決められている。もちろん、排泄に関しては決められた時間以外にはしてはいけないということではなく、利用者の要望に応じて排泄介助を行うが、基本的にはこの時間に基づいて介護職員は排泄介助をする。

また、1 日の業務の流れには、計画性がある。例えば、K 苑の早番 B チームの一日の流れは次のようになる。



といった具合である。

このように、介護職員の業務遂行に関しては、事前に業務内容と業務遂行のタイミングが明らかにされているという意味での計画性を高める工夫がなされているものの、実際の業務遂行の場面では、予定外の出来事が頻発することが避けられない。予定外の出来事を的確に処理し、対応していくためには、介護職員個人個人の力量を高める必要があることはもちろんであるが、たとえば新人からベテランまで、異なるスキル・レベルの職員でチーム編成されている場合においては、時々刻々、適切なコミュニケーションを行いながら、職員各人の現有スキルに適合した業務を分担していくというチームワークの意識とそのスキルが必要である。

つまり、施設における介護職員のスキル形成の特徴としては、施設特有のチームワークのスキルの必要性が指摘されるとともに、加えて、職員同士のチームワークを通じて、新人から中堅へ、中堅からベテランへとより高いスキルの形成が行われていく。

(2) 新人の教育はどのように行われているか

チームの一員として課業を遂行することが介護施設特有に求められるスキルであるとして、つぎに、このようなスキルも含めて介護職員としてのスキルはいかに形成されている