

題意識と方法論を使用して、介護サービス労働と当該分野の人的資源管理に関する現代的課題と将来に向けての課題に取り組んだものであるといえる。

IV - 2 実践上の意義

本研究は、平成 14 年度において、直接介護業務に携わる方々を対象とした「介護の仕事と能力に関するアンケート」とケアマネージャー（介護支援専門員）を対象とした「ケアマネージャーの仕事と能力に関するアンケート」を実施した。前者のアンケートは平成 13 年度に実施した同趣旨のアンケート調査票の改訂版を用い、調査票としては「在宅」用と「施設・デイ」用の 2 種類を用意した。後者は、平成 14 年度の事業として新たに調査票を作成し、実施した。

これらのアンケートの特徴は、ケアワーカーとケアマネージャーを対象として、その仕事の内容と仕事を行う能力についての詳細な実態把握を目指しているところである。製造、保全、販売、事務など他の職業・職種においては、企業における職能資格制度の設計や従業員の格付けのために、職務調査の詳細かつ豊富なデータの蓄積がある場合も見受けられるが、ケアワーカーやケアマネージャーを対象とした同種の調査はきわめて貴重であると思われる。

本プロジェクトの開発したアンケートを通じて得られる仕事と能力に関するデータには様々な活用方法が考えられる。活用方法の中で、今日的に最も意義性が高いのは、介護サービス事業分野の経営改善、人的資源開発に実践的に活用されることではないかと思う。すなわち、現在日本の経済社会の状態を前提に考えるならば、経営改善、人的資源開発の方向性として目指すべきは、利用者本位のサービス提供体制の構築ではないかと思われる。すなわち、利用者（顧客）の必要（ニード）から経営のあり方、人材（人的資源）のあり方を構想することである。キーワードとしては、「利用者本位」とか、「顧客尊重」など様々な言葉で語られているが、本質的には共通した面が強い。たとえば、ある経営学用語辞典（田島壮幸責任編集、税務経理協会、1997年版）には、「顧客志向経営」（customer oriented management）を説明する記述がある。要約して示すと、次のようである。

「顧客に高い満足を与えることを基本的な経営理念に掲げた経営のこと。」

① こうした理念にもとづく経営戦略の構築、企業文化の変革

② 顧客のニーズ調査、自社サービスへの満足度調査の実施

その結果を、開発設計から始まり、製造、販売を経てアフターサービスまで全ての段階に反映させる

③ 顧客至上主義を徹底させるための従業員教育

④ 顧客からの支持を従業員の業績評価に反映させる

こうした経営により、顧客に高い満足を提供することで競争優位を獲得する。」

上記は、個別企業の経営戦略、組織行動としての側面であるが、一方、第三者評価システムの枠組みにおいても、顧客満足の重視は、サービスの質の評価を第三者が行い、利用者（顧客）が自分に最適のサービスあるいはサービス提供事業者を選択するための情報を提供するという形でも進められている。

図表Ⅳ－１は、長谷憲明氏の作成した医療と福祉のサービス評価比較のイメージ図である。すでに神奈川県では、社団法人かながわ福祉サービス振興会によって、「介護サービス評価プログラム」と称するプログラムが開発され、運用を開始している。これは事業所の提供するサービスの質の継続的な改善と、利用者が評価結果を活用し良質なサービスが選択できることを目的としたものである。また、東京都では、高齢者だけではなく障害者、保育など幅広い福祉分野の第三者評価システムづくりが検討・試行されており、すでに２００２年４月には、評価機関の認証、評価項目の作成等を行う「東京都福祉サービス評価推進機構」が設置されている。こうした動向が各地で見られることを踏まえ、長谷氏はサービス評価の課題を医療評価機構の考え方と、福祉サービス評価の考え方を比較しながら検討を加えている。

図表Ⅳ－１ 医療と福祉のサービス評価比較（イメージ）

事項	医療サービス評価	福祉サービス評価
目的	サービスの質の確保、選択	サービスの質の確保、選択
評価結果の公表	インターネット	未定、自己開示
評価項目	百数十（200床以上）	未定だが、多いと思われる
評価結果	５段階（ランク付け）	未定（ランク付けなし？）
インセンティブ	診療報酬上の優遇措置	なし
事業者規模	病院（診療科は多様）	規模・サービス種別も多様
サービスの業務標準	2002年10月から検討会で作成	なし（あるいは最低基準）
マイナス情報	提供せず	未定（提供しない？）
評価者	日本医療機能評価機構	NPO・コンサル他多数

資料出所：長谷憲明「福祉サービスと第三者評価は『ともだち』になれるか」『月刊ケアマネジメント』2002年8月号、21頁を一部加工。

長谷氏の検討結果を参考にした場合浮上する本研究プロジェクトの開発した「仕事と能力に関するアンケート」の特徴は、既存の福祉サービス評価に欠けている「サービスの業務標準」を作成するためのデータベース作成が可能な設計となっていることであり、同時に既存の福祉サービス評価に欠けているとされている「インセンティブ」を経営改善や人的資源開発の観点から付与させようとしている点であろう。

具体的には、「仕事と能力に関するアンケート」の以下のような活用が有意義ではないかと考えられる。

第1に、回答者本人が自己の仕事能力のセルフチェックに用い、自分の仕事振りの振り返りや能力開発の目標設定を効果的に行うことに役立てることができよう。

第2に、回答者の職場での活用、たとえば、サービスの質の向上などをテーマとする会議の資料として用い、職場構成員個人個人のスキルアップに役立てるのみならず、職場におけるコミュニケーションや人間関係の改善に活用することも考えられる。

第3に、企業、団体の全体や事業所などのより広い範囲での適切な人材の配置・異動や育成策の企画、実施などの人事管理面での活用も考えられる。この場合には、既存の人事

記録、研修記録などの人事・能力開発データといかに組み合わせるかが課題となろう。

第4に、本プロジェクトの個人アンケートのデータを事業所単位あるいは企業・団体単位で適切に統合し、回答者個人のプライバシーを侵害しない内容の公開可能なデータとし、第三者によるサービス評価の一要素として活用することもできよう。

最後に、「仕事と能力に関するアンケート」を第三者サービス評価システムに活用することの意義と留意点をまとめておこう。

まず、最も直接的には「サービスの業務標準」作成に活用することができる。これは人的資源管理の改善という観点からは、より効果的な能力開発施策の立案や、より客観的で公正な給与制度の開発に役立てることができよう。

留意点としては、回答者の「プライバシーの保護」は担保しなければならないし、この評価システムへの参加を容易にし、普及率を高め、データの信頼性を高めるためには、アンケートをできるだけ分かりやすくし、簡潔なものとする必要がある。こうした工夫の必要性は、こうした評価システム運営に要する様々なコストの軽減にも寄与するものと思われる。また、データの収集と情報の公開のそれぞれにおいてインターネットを効果的に活用する工夫も必要であると思われる。

第2部 分析編

ホームヘルパーの職務能力

介護施設直接処遇職員の職務能力

ケアマネージャーの職務能力

第1章 ホームヘルパーの職務能力

(I) 堀田聡子

(II) 大木栄一

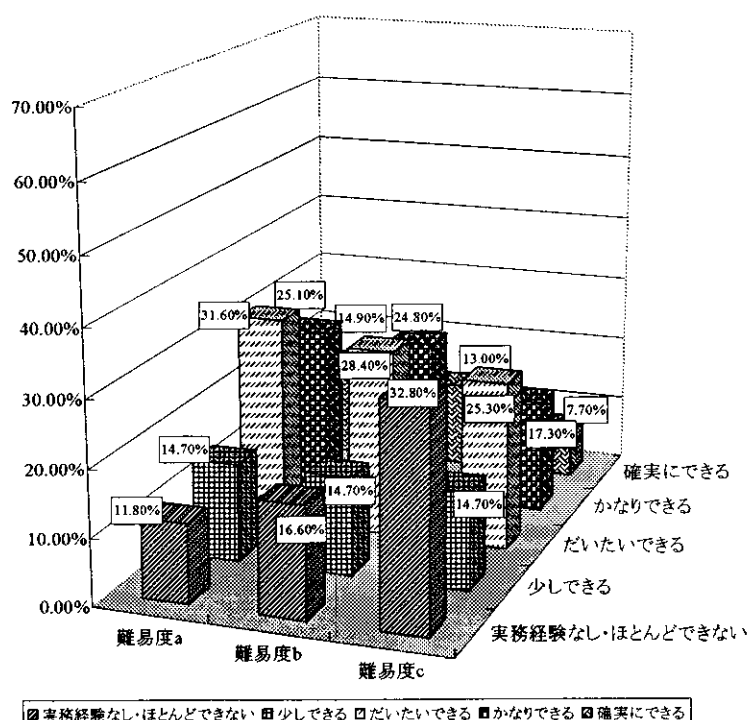
I. ホームヘルパーの仕事と能力

1. 仕事の難易度と能力

有効な回答を得られた 415 人について、仕事の難易度と能力の関係を概観する。なお、ここでは仕事の難易度は a～c の3段階であり、能力レベルは「実務経験があり確実にできる」、「実務経験がありかなりできる」、「実務経験がありだいたいできる」、「実務経験があり少しできる」、「実務経験なし・ほとんどできない」の5段階である。

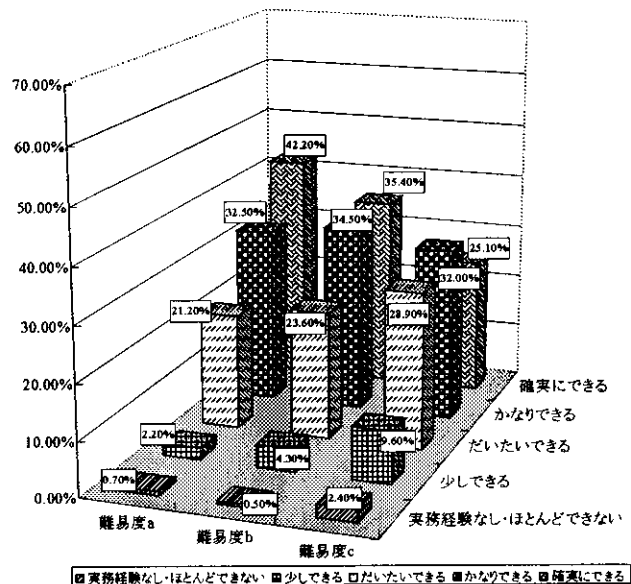
- 1) 「排泄介助」「清拭」「緊急対応」については、仕事の難易度にかかわらず「だいたいできる」者が3割程度と最も多く、仕事の難易度が上がるにつれて、「かなりできる」「確実にできる」者の割合が小さくなっている。
- 2) 「食事介助」「入浴介助」「ベッドメイク」のうち難易度の高い仕事については、「実務経験なし・ほとんどできない」者が最も多くなっている。

図表 2-1-1 食事介助



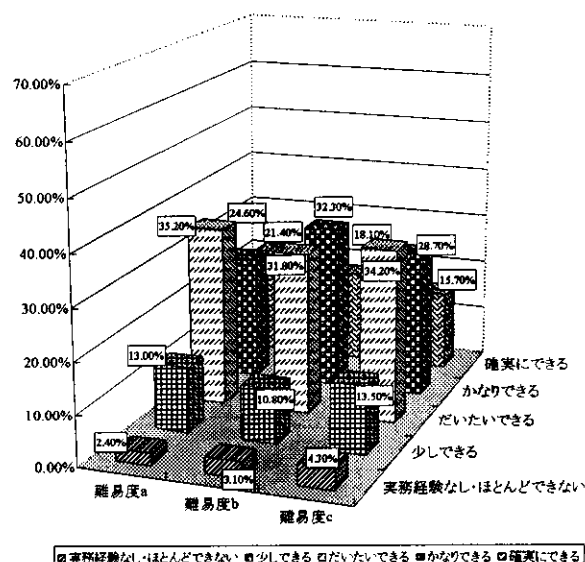
- 3) 「体位変換」については、仕事の難易度にかかわらず「実務経験なし・ほとんどできない」「少しできる」の合計が40%台にのぼっており、「確実にできる」は10%程度にとどまっている。
- 4) 「掃除」「買い物」については、仕事の難易度にかかわらず「確実にできる」「かなりできる」「だいたいできる」の合計が約9割に達している。

図表 2-1-2 掃除



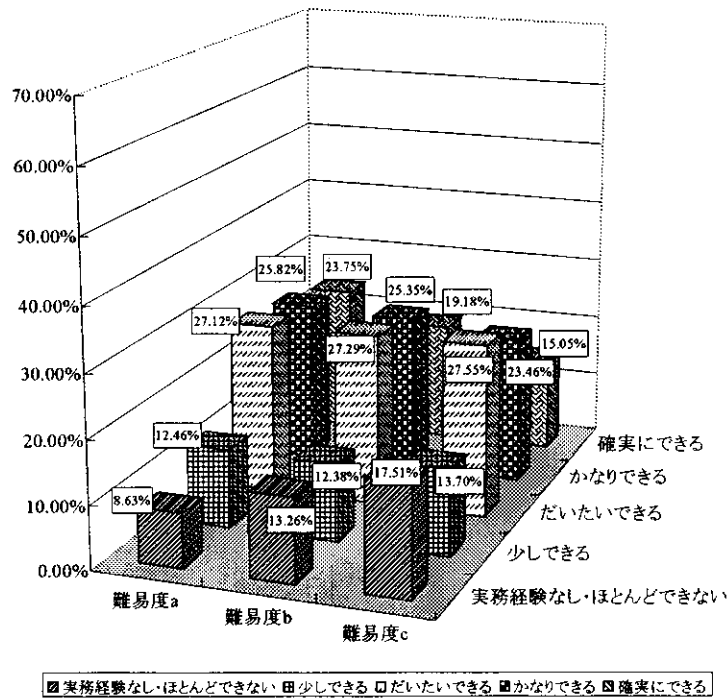
- 5) 「更衣介助」「移乗介助」「外出介助」「健康チェック」「説明」「関係構築」「情報収集と判断」「協働」については、仕事の難易度にかかわらず「かなりできる」「だいたいできる」がそれぞれ2～3割となっている。

図表 2-1-3 情報収集と判断



- 6) 該当する仕事について括った「総合」「身体介護¹」でみると、仕事の難易度にかかわらず「だいたいできる」「かなりできる」の合計が約半数に達しており、仕事の難易度が上がるにつれて、「かなりできる」「確実にできる」者の割合が小さくなる傾向にある。なお、「身体介護」の難易度cでは、約4分の1が「実務経験なし・ほとんどできない」としている。
- 7) 「家事援助²」についてみると、仕事の難易度にかかわらず「確実にできる」「かなりできる」「だいたいできる」の合計が7～9割に達している。

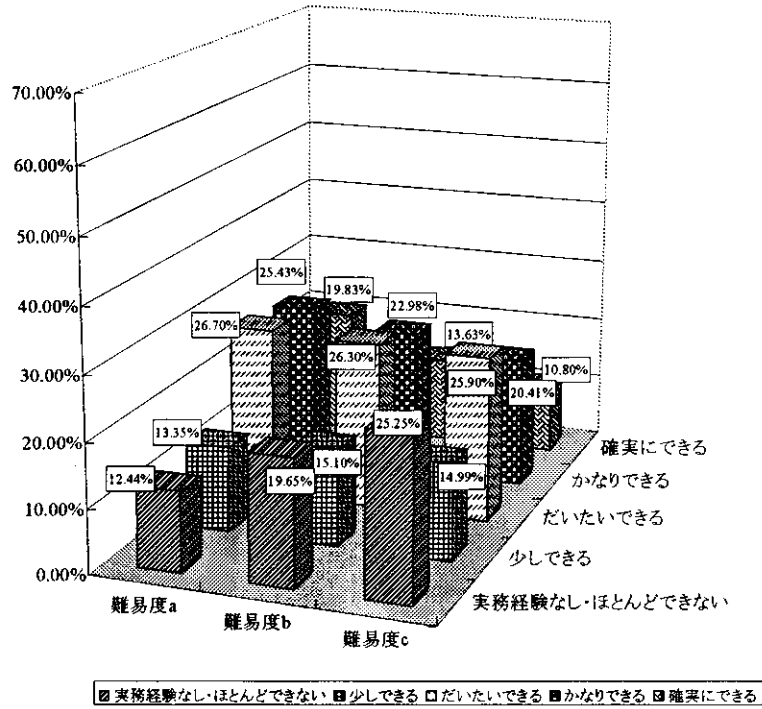
図表 2-1-4 総合



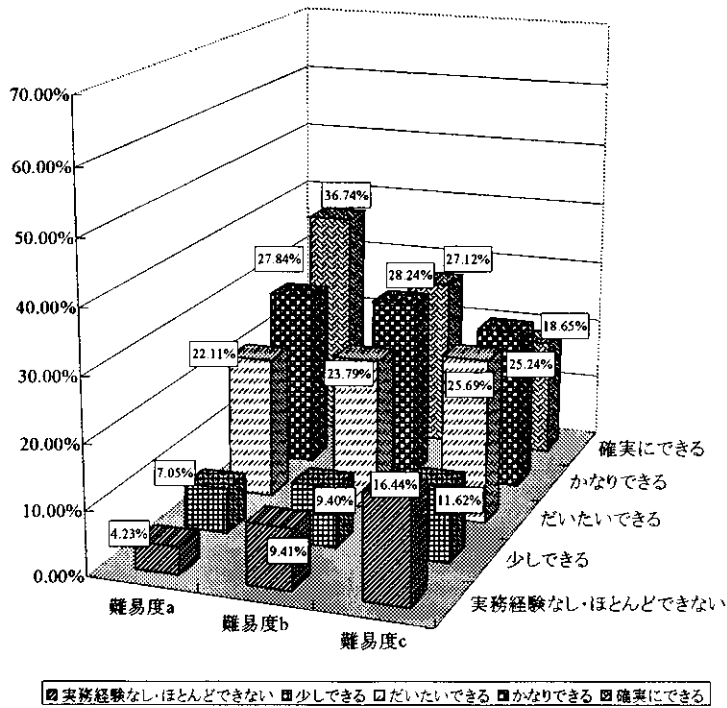
¹ ここでの身体介護は、食事介助、排泄介助、更衣介助、入浴介助、清拭、ベッドメイク、体位変換、移乗介助、外出介助、健康チェックを指している。

² ここでの家事援助は、ベッドメイク、調理、掃除、買い物、健康チェックを指している。

図表 2-1-5 身体介護



図表 2-1-6 家事援助

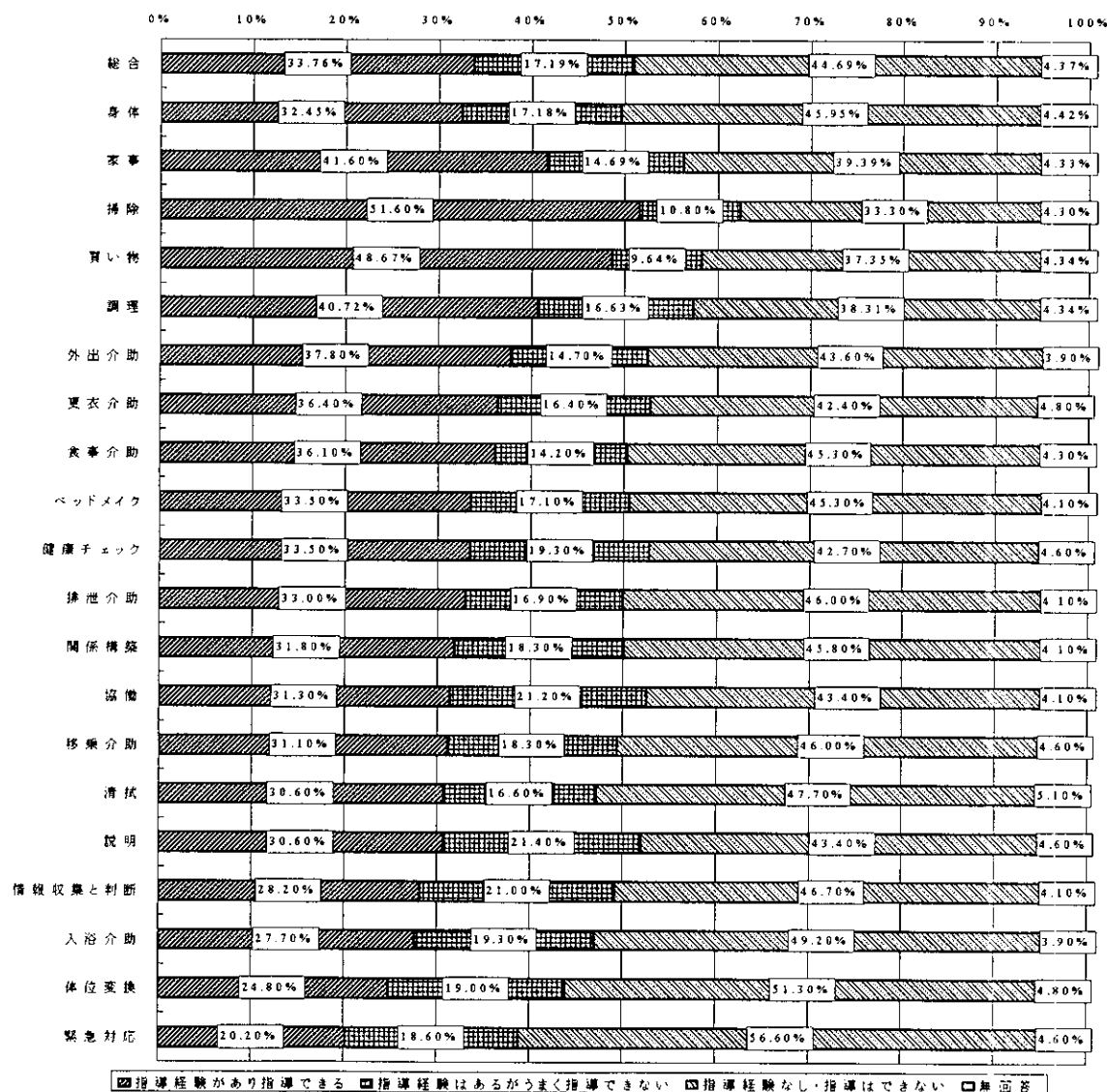


2. 指導経験・指導能力

本節では、有効な回答を得られた415人について、指導経験と指導能力を概観する。

- 1) 全体では、「指導経験があり指導できる」が33.76%、「指導経験はあるがうまく指導できない」が17.19%、「指導経験なし・指導はできない」が44.69%となっている。なお、家事援助分野の課業では「指導経験があり指導できる」が4割を超えており、身体介護分野よりも高い水準となっている。
- 2) 「説明」「関係構築」「情報収集と判断」「協働」など人間関係スキル³については、「指導経験があり指導できる」は2～3割にとどまっている。

図表 2-1-7 指導経験・指導能力



³ ここでの人間関係スキルは、緊急対応、説明、関係構築、情報収集と判断、協働 を指している。

3. 介護能力得点

(1) 介護能力得点の算出方法

介護能力得点は、各課業の難易度別の仕事に対する遂行能力に関する回答と、各課業の指導経験・指導能力に関する回答から作成した。

まず、難易度別の仕事に対する遂行能力については、「実務経験があり確実にできる」に5点、「実務経験がありかなりできる」に4点、「実務経験がありだいたいできる」に3点、「実務経験があり少しできる」に2点、「実務経験なし・ほとんどできない」に1点を割り当て、指導経験・指導能力については、「指導経験があり指導できる」にのみ1点を割り当て、「指導経験はあるがうまく指導できない」「指導経験なし・指導はできない」は加算対象としない。

各課業の能力得点は、難易度別の仕事に対する遂行能力の得点を課業ごとに合計したものを3で除し、指導経験・指導能力の得点を加えたものとした（最高6点）。さらに、各課業の能力得点を全課業について合計したものを介護能力の総合得点とし（最高108点）、身体介護分野のみの合計得点（最高60点）、家事援助分野のみの合計得点（最高30点）も算出した。

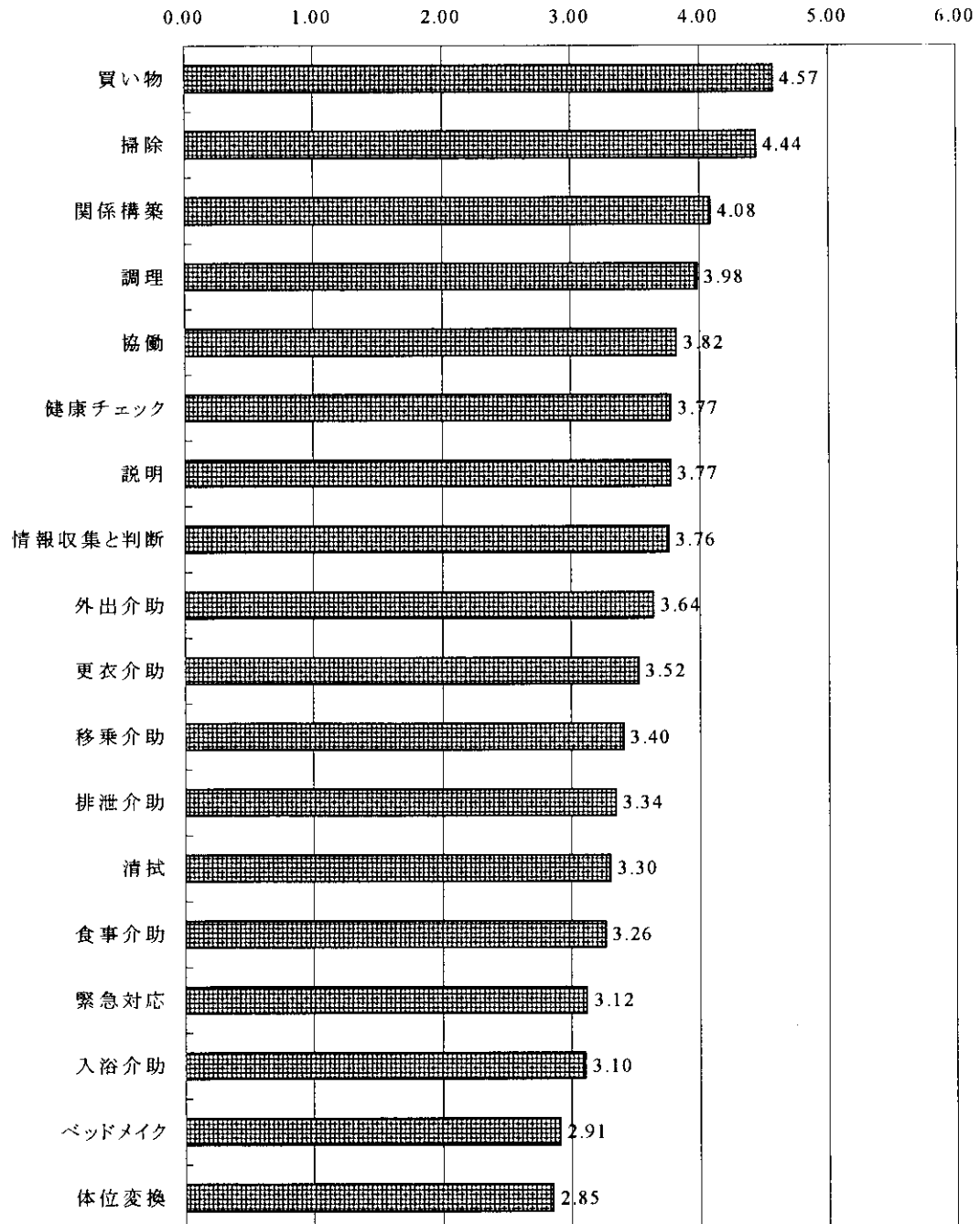
なお、難易度別の仕事に対する遂行能力について「実務経験なし・ほとんどできない」に1点を割り当てたのは、実務経験がなくても、ヘルパー2級の資格取得者など、研修を受け一定の介護能力を保持している者がほとんどであることによる。

ここからは、問1と問2のすべてに回答があった343人について、介護能力得点を中心とした分析を行う。

(2) 介護能力得点の分布

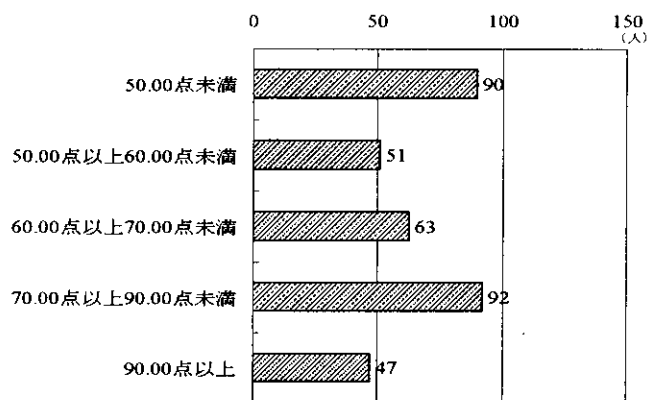
- 1) まず、課業別に介護能力得点をみると、最も高い「買い物」4.57点から、最も低い「体位変換」2.85点までの間に分布している。
- 2) 概して家事援助分野および人間関係スキルに分類される課業の得点が高くなっている。

図表 2-1-8 課業別介護能力得点

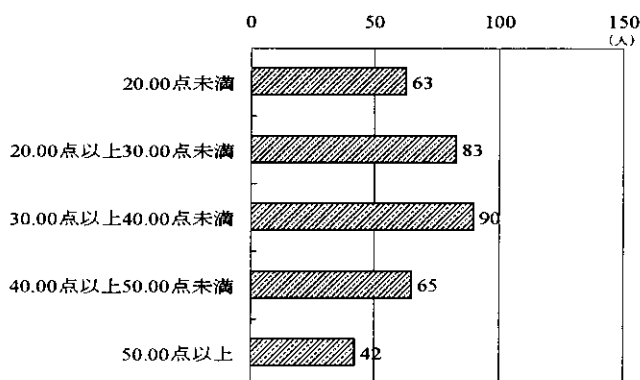


3) 介護能力の総合得点をみると、50点未満と70点以上90点未満が多くなっている。身体介護分野についてみると、40点未満が7割を占めている。家事援助分野については、20点以上25点未満が3分の1を締めており、15点以上25点未満が6割以上にのぼっている。

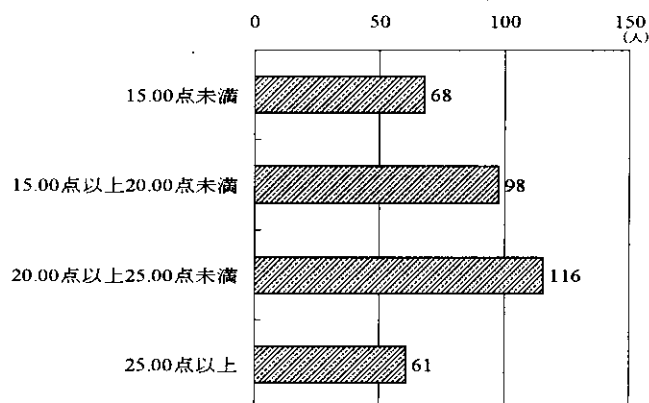
図表 2-1-9 介護能力得点（総合）



図表 2-1-10 介護能力得点（身体介護）



図表 2-1-11 介護能力得点（家事援助）



(3) 属性別介護能力の総合得点

- 1) 通算経験年数別に介護能力の総合得点をみると、経験年数が長いと得点が高くなる傾向があり、経験期間に応じた技能の向上が確認できる。なお、経験1年以下では総合得点が50点以下にとどまっており、最初の1年間は、実務訓練の期間と見ることが適切であると考えられる。
- 2) これまでに介護した利用者の延べ人数別に介護能力の総合得点をみると、利用者の延べ人数が多いと得点が高くなる傾向があり、いろいろな利用者の介護にあたるにつれて技能の向上がもたらされると考えられる。
- 3) 研修などの教育訓練の受講状況別に介護能力の総合得点をみると、初期研修、実務の中での上司・同僚からの指導、日常の仕事を離れた研修や講習会のいずれにおいても、受講した者の得点が受講していない者の得点を上回っている。
- 4) 福祉の学校における勉強経験別に介護能力の総合得点をみると、勉強の経験がある者の得点が、ない者の得点を上回っている。
- 5) 過去1ヶ月間に担当した仕事の内容別に介護能力の総合得点をみると、「身体介護と家事援助が同程度」が70.03点と最も高く、ついで「身体介護(65.97点)」、「家事援助(57.58点)」となっている。身体介護と家事援助にバランスよく取り組んでいくことが、介護能力を向上させていく鍵になると考えられる。
- 6) 今後経験していきたい介護の仕事の希望別に介護能力の総合得点をみると、「身体介護(67.91点)」「身体介護と家事援助が同程度(65.86点)」が高くなっている。一方「家事援助」は52.72点にとどまっている。

図表 2-1-12 属性別介護能力の総合得点

		有効数	介護能力得点 (総合)	介護能力得点 (身体)	介護能力得点 (家事)
通算経験年数	1年以下	N=65	48.55	23.49	15.80
	1年超3年以下	N=101	64.37	32.86	19.43
	3年超5年以下	N=78	68.99	35.61	20.78
	5年超	N=70	76.06	40.70	22.40
	無回答	N=29	62.46	30.45	19.59
延べ利用者数	5人以下	N=86	51.29	24.08	16.91
	6～9人	N=66	59.36	29.68	18.59
	10～19人	N=76	67.71	34.86	20.43
	20人以上	N=99	76.18	41.10	21.89
	無回答	N=16	72.38	38.04	21.65
雇用形態	正社員	N=15	68.09	35.87	20.42
	非正社員(登録型)	N=280	64.12	32.77	19.53
	非正社員(登録型以外)	N=20	70.13	37.08	20.73
	非正社員(わからない)	N=14	58.05	29.38	17.62
	無回答	N=14	70.21	35.00	22.10
初期研修	受けていない	N=48	61.99	30.94	19.08
	受けた	N=280	65.60	33.73	19.95
	無回答	N=15	55.47	28.56	16.31
実務の中での上司・同僚からの指導	受けていない	N=31	63.16	31.22	19.86
	受けた	N=292	65.50	33.59	19.85
	無回答	N=20	54.48	28.95	16.68
日常の仕事を離れた研修や講習会	受けていない	N=35	60.22	29.99	18.83
	受けた	N=298	65.52	33.65	19.89
	無回答	N=10	54.03	28.00	16.03
福祉関係の大学・専門学校での勉強経験の有無	ある(現在、勉強中も含む)	N=48	70.67	36.68	20.74
	ない	N=280	63.53	32.43	19.47
	無回答	N=15	66.20	34.31	19.93
過去1ヶ月間に担当した介護の仕事内容	身体介護	N=36	65.97	36.11	18.76
	身体介護と家事援助が同程度	N=167	70.03	36.75	20.79
	家事援助	N=122	57.58	27.54	18.67
	無回答	N=18	59.98	31.04	17.83
今後、経験していきたい介護の仕事	身体介護	N=82	67.91	35.44	20.31
	身体介護と家事援助が同程度	N=208	65.86	33.89	19.98
	家事援助	N=35	52.72	24.29	17.52
	わからない	N=8	63.79	32.17	18.54
	無回答	N=10	55.20	29.27	16.40

(堀田 聰子)

II. ホームヘルパーの働き方と就業意識

1. 基本属性

分析に利用する回答者415名の基本属性は以下の通りである。

- 1) 性別については女性が94.7%で大多数を占める。年齢は平均すると、49.57歳になる。配偶者の有無では、「いる」が79.3%、「いない」が17.3%である。また、「世帯で最も生活費を負担している者」については、回答者自身が14.2%、回答者以外の家族が81.9%で、回答者以外の家族が多い。

図表 2-1-13 性別・年齢・配偶者の有無などの個人属性

性別			件数	年齢(歳)			件数
男性	女性	無回答		平均値	標準偏差	有効数	
1.9	94.7	3.4	415	49.57	9.47	399	

配偶者の有無			件数	最も生活費を負担している者			件数
いる	いない	無回答		あなたご自身	あなた以外の方	無回答	
79.3	17.3	3.4	415	14.2	81.9	3.9	415

- 2) 学歴については、高校・旧制中学・女学校卒が最も多く40.5%を占め、以下、専修(専門)学校卒(12.8%)、短大・高専・旧制高校卒(22.4%)、大学・大学院(17.8%)とつづく。また、社会福祉や介護福祉などを福祉関係の大学や専門学校で勉強した経験については、「(勉強したことが)ない」が81.7%であるが、「(現在勉強中も含めて)ある」と答えた割合は13.7%であり、調査対象のホームヘルパー約1割が福祉関係の専門的な勉強を積んだ経験を有している。

図表 2-1-14 学歴

最終学歴						件数
中学・旧制 小学・高小	高校・旧制 中学・女学	専修(専門) 学校	短大・高専・ 旧制高校	大学・大学 院	無回答	
2.9	40.5	12.8	22.4	17.8	3.6	415

福祉関係の大学・専門学校での勉強経験の有無			件数
ある(現在、 勉強中も含む)	ない	無回答	
13.7	81.7	4.6	415

2. これまでの職業経歴

- 1) 介護の仕事に従事する前に働いていた者は約5割弱で、その内訳は、「パートなど非正社員」(32.8%)が最も多く、ついで、「正社員」(9.2%)、「家事に従事していた」(7.0%)が次いでいる。また、働いていなかった者の内訳は、「学生」が1.2%、「専業主婦」が46.3%である。

図表 2-1-15 これまでの職業経歴 (1つ)

正社員として働いていた	パートなど非正社員として働いていた	家業に従事していた	専業主婦だった	学生で、働いていなかった	無回答	件数
9.2	32.8	7.0	46.3	1.2	3.6	415

- 2) 介護の仕事の経験年数について、①現在の勤務先での経験年数と②以前の勤務先を含めたこれまでの通算経験年数の2つの面からみてみよう。前者については、平均すると、37.60か月になり、約3年程度の勤続年数になる。他方、後者については、平均すると、48.07か月になり、約4年程度になる。これを介護の能力得点別、雇用形態別および福祉関係の大学等での学習経験別にみると、得点が高い(介護能力が高い)者ほど、正社員ほど、あるいは学習経験がある者ほど、これまでの経験年数および現在の勤務先での経験年数が長くなっている。

図表 2-1-16 介護の仕事の経験年数

		現在の勤務先での勤務月数			通算経験月数		
		平均値	標準偏差	有効数	平均値	標準偏差	有効数
介護能力得点別	低得点(18~48)	23.43	26.63	69	25.94	27.00	68
	中得点(48超~78)	35.11	30.14	153	39.97	31.38	144
	高得点(78超~108)	45.50	39.84	108	67.29	55.66	102
雇用形態別	正社員である	43.26	43.61	19	50.79	43.67	19
	非正社員(登録型)	36.93	34.10	320	46.32	43.00	307
	非正社員(登録型以外)	25.81	26.77	26	49.04	53.82	25
	非正社員(わからない)	34.41	35.99	17	38.50	38.20	14
福祉関係の大学等での勉強経験の有無別	ある(現在、勉強中も含む)	34.21	31.12	56	52.53	46.44	57
	ない	38.77	36.34	322	47.82	45.43	305
表合計		37.60	35.10	396	48.07	44.99	378

- 3) これまで介護した利用者の延べ人数は、平均すると、32.77名になる。これを介護の能力得点別および介護の仕事内容別にみると、介護能力が高い者ほど、あるいは、身体介護が中心な者ほど、利用者の延べ人数が多くなっている。また、雇用形態別にみると、

登録型の非正社員で、延べ人数が少なくなっているが、正社員と登録型以外の非正社員では、延べ人数に大きな差は見られない。

図表 2-1-17 これまで介護した利用者の延べ人数

		平均値(人)	標準偏差	有効数
介護能力得点別	低得点(18~48)	8.69	13.02	71
	中得点(48超~78)	20.73	55.54	153
	高得点(78超~108)	67.01	157.13	103
雇用形態別	正社員である	54.94	113.69	18
	非正社員(登録型)	31.42	100.24	318
	非正社員(登録型以外)	51.57	75.24	23
	非正社員(わからない)	9.35	8.90	17
過去1ヶ月間に担当した介護の仕事内容	身体介護	45.16	115.30	45
	身体介護と家事援助が同程度	34.65	100.93	191
	家事援助	23.56	77.18	134
表合計		32.77	95.92	389

4) これまでの介護の仕事経験について、施設介護と在宅介護という側面からみると、「施設」介護のみは1.7%で、程度の差はあり、「在宅」介護の経験者が多くなっている。「在宅介護」の経験者のなかでは、「在宅のみ」が74.9%で最も多く、ついで、「施設もあるが在宅が主」が11.8%で、次いでおり、多くの「在宅」介護の経験者のなかでも、「施設」介護を主体としている者が多くを占めている。

図表 2-1-18 これまでの介護の経験（施設と在宅）

在宅のみ	施設もあるが、在宅が主	在宅と施設を同程度	在宅もあるが施設が主	施設のみ	無回答	件数
74.9	11.8	2.9	5.1	1.7	3.6	415

5) これまで介護の仕事経験について、身体介護と家事援助という側面からみると、「身体介護のみ」(2.2%)および「家事援助のみ」(4.1%)の経験者は少なく、両方とも経験してきた者が多くなっている。両方の経験者のなかでは、「主に家事援助」が41.0%で最も多く、次いで、「身体介護と家事援助を同程度」(35.7%)、「主に身体介護」(13.7%)が続いており、家事援助が多くなっている。これを介護の能力得点別にみると、介護能力が高い者ほど、身体介護の経験者が多くなっている。

図表 2-1-19 これまで経験してきた介護の仕事（身体介護と家事援助の割合）

		経験してきた身体介護のみを	主に、家事援助もあつた経験してきた	経験してきた身体介護と家事援助の割合	主に、家事援助もあつた経験してきた	家事援助のみを	無回答	合計
介護能力 得点別	低得点(18~48)	0.0	8.2	20.5	54.8	12.3	4.1	73
	中得点(48超~78)	1.3	10.6	35.0	48.8	1.9	2.5	160
	高得点(78超~108)	5.5	19.1	51.8	22.7	0.0	0.9	110
表合計		2.2	13.7	35.7	41.0	4.1	3.4	415

3. 現在の勤務状況

1) 現在、所属している事業者を選んだ理由（複数回答）は、「自分の都合にあわせて勤務時間が決められるから」（65.1%）、「介護に対する考え方に共感したから」（54.5%）および「勤務地が近いから」（42.9%）の3つが最も大きな理由であり、最大の理由も同じである。

これを介護の能力得点別にみると、介護能力が高い者ほど、事業所を選んだ理由が広範囲に及んでいる。また、雇用形態別にみると、正社員ほど、「勤務地が近いから」を、登録型の非正社員ほど、「自分の都合にあわせて勤務時間が決められるから」および「研修が充実しているから」を、非登録型の非正社員ほど、「介護に対する考え方に共感したから」を、指摘する者が多くなっている。

図表 2-1-20 事業者を選んだ理由（複数回答）

		介護に対する考え方に共感したから	勤務地が近いから	自分の都合にあわせて勤務時間が決められるから	勤務時間が短いから	休日が多いから	給与・賞与などの待遇がよいから	進歩・能力で給与や昇進が決まるから	研修が充実しているから	家族や知人がすすめてくれたから	職場の人間関係がよさそうだから	組織風土が自分にあいそうだから	その事業者の社会的地位が高いから	社会や地域に貢献しているから	たから入社をすすめてくれた	その事業者の人が熱心でいなかつたから	現在の事業者しか就職できないから	その他	特別な理由はない	無回答	合計
介護能力 得点別	低得点(18~48)	52.1	37.0	61.6	16.4	4.1	2.7	0.0	32.9	17.8	32.9	12.3	16.4	23.3	8.2	1.4	16.4	2.7	1.4	73	
	中得点(48超~78)	47.5	40.0	66.3	11.9	1.3	0.6	1.3	40.6	12.5	35.0	21.9	26.3	24.4	7.5	1.3	14.4	0.6	1.9	160	
	高得点(78超~108)	64.5	46.4	69.1	13.6	1.8	6.4	2.7	43.6	11.8	37.3	29.1	27.3	30.9	9.1	2.7	13.6	0.9	0.0	110	
雇用 形態別	正社員である	47.4	57.9	31.6	15.8	5.3	0.0	5.3	31.6	5.3	42.1	31.6	21.1	31.6	26.3	0.0	21.1	5.3	0.0	19	
	非正社員(登録型)	53.8	43.8	71.4	13.7	1.2	3.0	1.2	42.9	15.5	33.7	23.7	24.0	25.8	5.8	1.8	14.3	0.6	0.0	329	
	非正社員(登録型以外)	61.5	42.3	34.6	3.8	0.0	7.7	0.0	34.6	11.5	46.2	26.9	26.9	34.6	15.4	7.7	11.5	0.0	0.0	26	
	非正社員(わからない)	66.7	38.9	72.2	27.8	11.1	5.6	0.0	16.7	11.1	38.9	16.7	11.1	27.8	11.1	0.0	5.6	0.0	0.0	18	
表合計(複数回答)		54.5	42.9	65.1	13.3	1.7	3.4	1.2	39.3	14.5	33.7	23.9	23.4	26.5	7.2	1.9	13.5	1.0	1.7	415	
表合計(1つ)		21.4	8.4	18.1	0.5	0.1	1.0	0.2	6.5	2.9	3.4	5.1	4.3	6.7	2.4	1.4	7.5	0.5	9.6	415	

2) 雇用形態は、「正社員」が4.6%、「非正社員」が90.6%であり、ほとんど非正社員である。また、非正社員の労働時間についてみると、「正社員よりも短い」が75.8%、「正社員と全く同じ」が1.3%、「正社員とほぼ同じ」が5.6%である。なお、年収が一定額を超えないように労働時間を調整している者は37.0%、「していない」者が54.8%である。

非正社員のなかで、登録型のヘルパーであるかについてみると、「登録型」であるが87.5%、「ない」が6.9%である。また、「わからない」は4.8%である。

図表 2-1-21 雇用形態

c			件数
正社員である	正社員ではない	無回答	
4.6	90.6	4.8	415

正社員と比較した週当たりの労働時間				件数
正社員と全く同じ	正社員とほぼ同じ	正社員より短い	無回答	
1.3	5.6	75.8	17.3	376

仕事の形態				件数
登録型の介護職である	登録型の介護職ではない	わからない	無回答	
87.5	6.9	4.8	0.8	376

労働時間の調整				件数
調整している	調整していない	わからない	無回答	
29.2	63.4	4.8	2.7	415

3) 過去1か月の勤務日数は平均すると、14.60日になる。これを介護の能力得点別および介護の仕事内容別にみると、介護能力が高い者ほど、あるいは、身体介護と家事援助が同程度の者ほど、勤務日数が長くなっている。また、雇用形態別にみると、登録型の非正社員の日数が短い、正社員と登録型以外の非正社員の勤務日数は変わらない。

図表 2-1-22 過去1ヶ月間の勤務状況

		過去1ヶ月間の勤務日数			過去1ヶ月間に介護した利用者の延べ人数		
		平均値(日)	標準偏差	有効数	平均値(人)	標準偏差	有効数
介護能力得点別	低得点(18~48)	11.86	6.27	69	7.01	11.18	69
	中得点(48超~78)	14.32	5.95	154	8.61	12.79	153
	高得点(78超~108)	16.83	6.68	106	12.08	14.48	103
雇用形態別	正社員である	18.37	5.78	19	30.83	50.25	18
	非正社員(登録型)	14.11	6.41	317	8.45	11.78	317
	非正社員(登録型以外)	18.13	7.01	23	9.91	10.77	22
	非正社員(わからない)	13.50	7.30	18	5.28	4.82	18
過去1ヶ月間に担当した介護の仕事内容別	身体介護	13.11	6.96	45	6.38	9.99	45
	身体介護と家事援助が同程度	16.26	6.35	194	10.39	14.42	194
	家事援助	12.80	5.96	145	8.21	18.42	142
表合計		14.60	6.59	397	9.41	16.00	393

4) 過去1か月に介護した利用者の延べ人数は平均すると、9.41人になる。これを介護の能力得点別、介護の仕事内容別及び雇用形態別にみると、介護能力が高い者ほど、あるいは、身体介護と家事援助が同程度の者ほど、あるいは、正社員ほど、介護した利用者の延べ人数が多くなっている。また、1件あたりの平均訪問(滞在)時間は、平均すると、2.70時間になる。

5) 過去1か月に担当した介護の仕事内容は、「身体介護と家事援助が同程度」が48.0%で最も多く、ついで、「家事援助が主」(28.9%)がこれに次いでいる。これを介護の能力得点別にみると、介護能力が高い者ほど、仕事内容に身体介護が含まれている者が多くなっている。

図表 2-1-23 過去1ヶ月間に担当した介護の仕事内容

介護能力得点別		身体介護のみ	身体介護が主	身体介護と家事援助が同程度	家事援助が主	家事援助のみ	無回答	合計
		低得点(18~48)	1.4	6.8	30.1	35.6	17.8	8.2
中得点(48超~78)	1.3	8.8	50.6	33.1	2.5	3.8	160	
高得点(78超~108)	0.9	11.8	58.2	21.8	1.8	5.5	110	
表合計		1.7	9.6	48.0	28.9	6.0	5.8	415

6) 訪問先での介護(身体介護・家事援助とも)時間は1週間当たり、平均すると、12.