

表 3-7 介護能力得点（総合得点）の規定要因（重回帰分析）

従属変数=介護能力得点 ^{a)}	モデル1		モデル2			
	標準化 係数	t 値	標準化 係数	t 値		
年齢	0.159	4.976 ***	0.152	4.645 ***		
介護の仕事の通算経験年数	0.190	5.890 ***	0.193	5.886 ***		
身体介護のウェイト ^{b)}	0.248	8.011 ***	0.247	7.807 ***		
普通1ヶ月の訪問先での介護時間	0.223	7.077 ***	0.246	7.762 ***		
初任研修・日常の仕事を離れた研修や 講習会いずれも受講ダミー ^{c)}	0.080	2.564 **	/			
サ責の対ヘルパー得点	0.174	5.670 ***				
[Off-JT・サ責 ^{d)}]HHダミー					0.126	3.651 ***
[Off-JT・サ責]HLダミー					0.055	1.530
[Off-JT・サ責]LHダミー			0.002	0.064		
定数項	-	7.533 ***	-	10.714 ***		
N	775		775			
F 値	52.808***		40.317***			
調整済み R2 乗	0.287		0.262			

注1： a) 介護能力得点（総合得点）。最高 225 点・最低 45 点。b) これまで経験してきたヘルパーの仕事が「生活援助のみ」を1、「身体介護もあるが、生活援助が主」を2、「身体介護と生活援助を同程度」を3、「生活援助もあるが、身体介護が主」を4、「身体介護のみ」を5とした。c) 「初任研修」と「日常の仕事を離れた研修や講習会」の両方を受けたものを1、それ以外を0とした。d) 「LL」をレファレンス・グループとしたダミー変数。

注2： *** : p<0.01 ** : p<0.05

注3： 独立変数の VIF は 1.0~1.3 であり、多重共線性は生じていない。

6. 勤続志向があり能力が高い登録型ヘルパーの希望

訪問介護事業者からみると、サービスの安定的な提供のためには、定着促進に加えて、将来のサービス提供責任者の育成も視野に入れ、事業展開の中核となる能力の高いヘルパーを見極め、その働きがいを高めることが重要である。能力の高いヘルパーの活躍を促すことは、サービス提供責任者への諸業務の集中を防ぎ、サービス提供責任者がその人事管理機能を発揮しやすくすることにもつながる。そこで、本節では、ヘルパーの働きがいを高める雇用管理のあり方を、登録型ヘルパーの希望にもとづいて検討する。

前節までで、サービス提供責任者のヘルパーに係る人事管理機能の充実のみならず、事業所における Off-JT 受講機会をあわせて充実させることがヘルパーの定着と能力開発を促進することがわかった。ここでいうサービス提供責任者のヘルパーに係る人事管理機能の充実度は前述のとおり 1) 稼働管理（「ヘルパーの日程や行動予定の把握」「ヘルパーの急な休みへの対応」）、2) 仕事についての的確な指示（「ヘルパーへの具体的な援助目標・援助内容の指示」「ヘルパーへの利用者の状況に関する情報伝達」「ヘルパーの悩みや心配事の受止め」）、3) 育成を考慮した仕事の割り振り（「ヘルパーの能力や希望に応じた仕事の割り振り」「個々のヘルパーの育成課題の設定」）、4) 日常的な仕事ぶりの把握と評価（「ヘルパーの就労報告書の確認によるサービス状況の把握」「同行訪問や

ふいうち訪問によるヘルパーの仕事ぶりの把握」「ヘルパーの公平な評価」)、5) 安全衛生管理(「ヘルパーの健康管理」「ヒヤリ・ハット情報や問題事例の吸い上げ・共有化」)の12の小項目からなる5つの取組み状況から指標化されたものであるため、まず、現場管理者であるサービス提供責任者には、こういった取組みのさらなる充実が求められているといえよう。また、介護労働安定センター[2006]によれば、ヘルパーは「ヘルパー同士による介護サービスの経験交流(61.4%)」や「サービス提供責任者を中心とした勉強会の実施(32.8%)」、「事業所による専門研修の実施(30.0%)」、「事業所による外部専門研修会への派遣(29.9%)」といった希望を持っていることから、事業所におけるOff-JTの実施にあたっては、ヘルパーの希望を踏まえた展開が重要となる。

では、訪問介護事業者が事業展開の中核としうるヘルパー、すなわち勤務先の事業者に定着志向があり、かつ高い職業能力を有するヘルパーは、介護の仕事に関してどのような希望を持っているのだろうか。以下では、介護能力得点が上位3分の1(176点以上)であり、かつF社を「やめるつもりは全くない」もしくは「当分やめるつもりはない」と回答した者をとりだし、その仕事や職場に関連する希望を、それ以外のヘルパーと比較しながら確認する。

仕事量については、勤務日数・勤務時間数いずれも有意な差は見られない。仕事内容については、「身体介護のみを経験していきたい」と「身体介護を主に経験していきたい」をあわせた割合が35.7%であり、それ以外のヘルパー(27.1%)よりも若干高い。

資格取得意向については有意な差が見られなかったが、身に着けたい知識や技術については、「より高度な介護技術(59.8%対54.7%、前者が勤続意向あり能力高いヘルパーの値で後者がそれ以外のヘルパーの値。以下同様)」、「介護保険とその動向に関する知識(46.1%対38.4%)」が若干高い。

能力開発に関連する現在所属している事業者に対する希望には、顕著な差が見られた。既に一定水準の能力を身に着け、場合によっては指導的立場にも立っているためか「実務の中で、ベテランから指導を受ける機会を設けること(35.9%対46.4%)」をあげる者は少ない。一方で、「介護の能力を適切に評価する仕組みを作ること(47.7%対27.0%)」、「介護の能力に見合った仕事に配置すること(41.4%対30.9%)」をあげる者が多い。

雇用形態については、「現在のままがよい(80.3%対84.6%)」が若干低い。

勤続意向があり、職業能力も高い水準にあるヘルパーの希望に応え、その意欲を高めるには、能力や仕事ぶりを把握し、介護能力を評価し、能力の高まりに応じた雇用形態の見直しを含めた能力や本人の希望に応じた配置・処遇と教育訓練を行うことが求められる。こうした役割はすなわち現場管理者であるサービス提供責任者に求められるものであり、サービス提供責任者の人事管理機能を充実させることは、ヘルパーの定着促進や能力開発のみならず、訪問介護事業者が事業展開の中核としうるヘルパーにとって魅力ある職場づくりの実現のためにも重要である。

7. むすび

本章では、事業所レベルでの訪問介護事業所における現場管理者であるサービス提供責任者の人事管理機能の充実度と Off-JT の受講状況のばらつきに着目し、それぞれの充実に加えて両者を組み合わせて充実をはかることがヘルパーの定着・能力開発のために重要であるとの仮説を設定して分析を進めた。具体的には、登録型ヘルパーのキャリア志向、職業能力の伸張と人材活用上の取組みの関係をみたうえて、勤務先への定着志向があり、かつ職業能力が高い登録型ヘルパーの意識を把握した。結果を要約すると、以下のようになる。

- 1) 登録型ヘルパーの勤務先への定着志向、訪問介護サービスの仕事継続意向を高めるには、所属事業所のサービス提供責任者のヘルパーに係る人事管理機能の充実が有効である。Off-JT 受講機会の充実は、単独では有意な影響を持たないが、サービス提供責任者のヘルパーに係わる人事管理機能とあわせて充実させることにより、2つのキャリア志向に影響を及ぼす。
- 2) まず、サービス提供責任者が人事管理機能を果たしやすい環境を整備し、加えてヘルパーの Off-JT 受講機会を増やすことは、勤務先への定着志向と訪問介護サービスの仕事継続意向という2つの観点からみた登録型ヘルパーのキャリア志向にプラスの影響を及ぼし、勤務先を問わず訪問介護分野全体としての担い手の職業能力の育成と質の高いサービスの提供、ヘルパーの継続的なキャリア形成を可能にすることが示唆される。とりわけ年齢が若いヘルパーに対する働きかけが望まれる。
- 3) サービス提供責任者のヘルパーに関わる人事管理機能の充実は、ヘルパーの職業能力を高めることにも大きな影響を持つ。さらに Off-JT 受講機会を充実させることにより、能力開発効果が促進される。
- 4) ヘルパーにとって魅力ある職場づくりのためには、その希望を踏まえた雇用管理の工夫が求められる。特に、勤続意欲が高く、能力の高いヘルパーの就業意欲を維持・向上させることは、訪問介護事業者にとって、高度化・専門化するサービスを安定的に提供していくうえで大きな課題となる。事業展開の中核を担うコアとなるヘルパーの働きがい高めるには、職業能力を測定する仕組みを導入し²⁵、職業能力に応じた配置や処遇を行うことが鍵となる。こうした人材活用機能の担い手はサービス提供責任者であることから、サービス提供責任者の果たすべき役割を明確化し、その人事管理能力を高めることが重要となる。

²⁵ そもそも中核ヘルパーの見極めのためには、職業能力の測定が不可欠である。

付表 本稿におけるヘルパーの職業能力測定の枠組み（一部抜粋）

	仕事例	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
		90点 以上	70～80 点	50点 前後	20～30 点	10点 以下
入浴介助	a 環境を整え、必要物品を準備して、羞恥心に配慮しながら利用者の入浴・シャワー浴の見守りを行うこと。	5	4	3	2	1
	b 麻痺や硬直がある利用者からの指示に従った入浴介助を行うこと。	5	4	3	2	1
	c 転倒につながる危険を予測し、常に利用者と自分の体勢の安定・安全に配慮すること。	5	4	3	2	1
買い物	a 金額を確認してお金を預かり、買い物が終わったら、商品と価格を説明してから残金を返却すること。	5	4	3	2	1
	b 利用者の買い物の希望(何を、どこで、どれだけ、いくらで)を具体化する。	5	4	3	2	1
	c 次回の訪問予定、使用量の見込などを考慮し、買い物の提案を行うこと。	5	4	3	2	1
関係構築	a 挨拶や言葉遣い・服装など基本マナーを守り、随時声かけをするなど、利用者から好感と信頼を持ってもらえるような態度で接すること。	5	4	3	2	1
	b 必要なときにいつでも家族から情報・協力を得られるようにすること。	5	4	3	2	1
	c 自分のやり方・考えをすぐにおしつけず、利用者・家族の理解・行動を待つこと。	5	4	3	2	1

参考文献

- 今野浩一郎・佐藤博樹 [2002] 『人事管理入門』 日本経済新聞社。
 介護労働安定センター [2007a] 『事業所における介護労働実態調査結果報告書』。
 川喜多喬・九川謙一 [2006] 『中小企業の人材育成作戦』 同友館。
 玄田有史・佐藤博樹 [2003] 「人材育成がカギを握る中小企業の成長」 佐藤博樹・玄田有史編『成長と人材』 勁草書房。
 小池和男 [2005] 『仕事の経済学（第三版）』 東洋経済新報社。
 厚生労働省 [2006e] 『平成17年度能力開発基本調査結果』
 小林謙一 [2004] 「介護職員の雇用形態の多様化と人事・給与管理」 『大原社会問題研究所雑誌』 548号。
 在宅介護サービス業雇用高度化懇談会 [2002a] 『在宅介護サービス業雇用高度化懇談会アンケート調査報告書』。
 佐藤博樹・鎌田彰仁編 [2000] 『店長の仕事』 中央経済社
 ———・堀田聰子 [2006] 「介護職のストレスと雇用管理のあり方：高齢者介護施設をとりあげて」 佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』 勁草書房。
 シルバーサービス振興会 [2007] 『介護サービス事業者の資質向上のための取り組み状況の

実態に関する調査研究事業報告書』。

堀田聰子・佐藤博樹・大木栄一 [2005] 「サービス提供責任者の人事管理能力とホームヘルパーの能力開発」 日本労務学会編『日本労務学会第35回全国大会研究報告論集』。

———— [2006a] 「ホームヘルパーをめぐる制度とその仕事」 佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』 勁草書房。

———— [2006b] 「ホームヘルパーの能力開発と事業者・サービス提供責任者の役割」 佐藤博樹・大木栄一・堀田聰子『ヘルパーの能力開発と雇用管理』 勁草書房。

———— [2007a] 「訪問介護員の定着促進に向けて—離職の現状と介護職の意識を手がかりに—」 『月刊福祉』 第90巻第12号。

———— [2007b] 「ホームヘルパーの職業能力と能力評価—能力開発促進に向けて」 『月刊総合ケア』 第17巻第5号。

Buckingham, M. and Coffman, C. [1999] "First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently" Simon & Schuster. (宮本喜一訳 [2000] 『まず、ルールを破れ』 日本経済新聞社.)

**国民移転勘定から見た年齢構造
変化の経済的インパクト: 1984-
2004年**

日本大学人口研究所
小川直宏

2009年1月23日
統計研究会労働市場研究委員会

20世紀は人口爆発の世紀

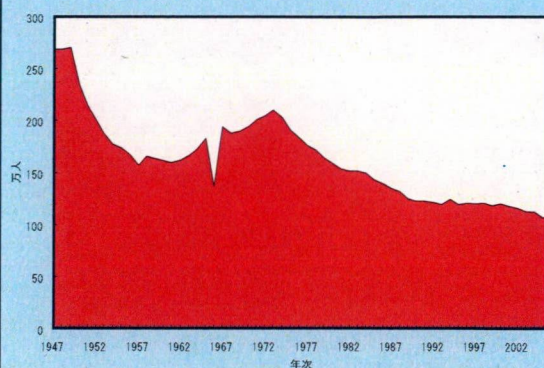


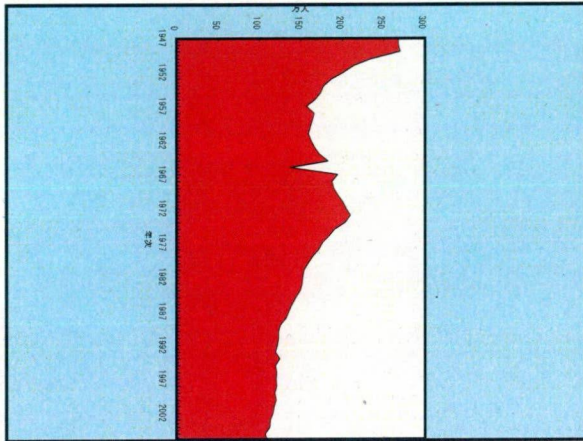
21世紀は人口高齢化の世紀

人口高齢化のメカニズム

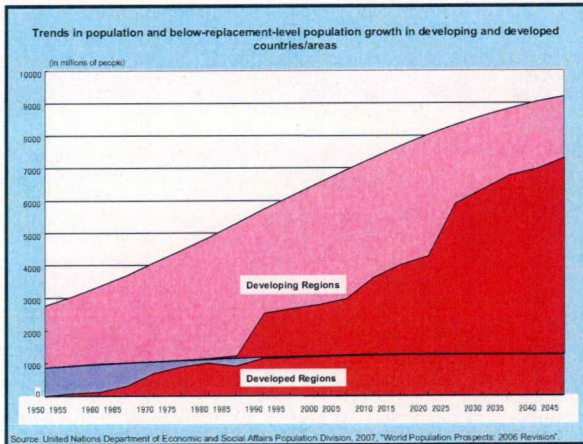
→最初に **出生率低下**

第2次大戦後における年間出生数の変化

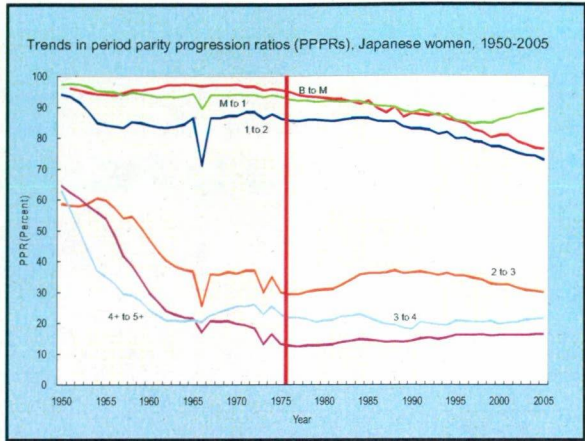




世界人口のほぼ1/2が
 少子化社会
 そして
 都市社会



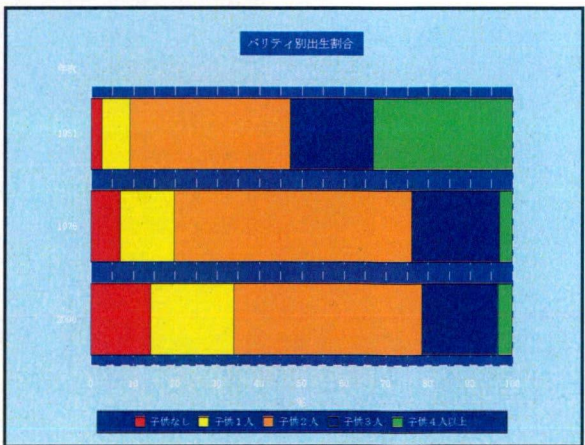
わが国の少子化



出生率低下のメカニズム

(1) 未婚・晩婚化の持続

(2) 有配偶出生率の低下

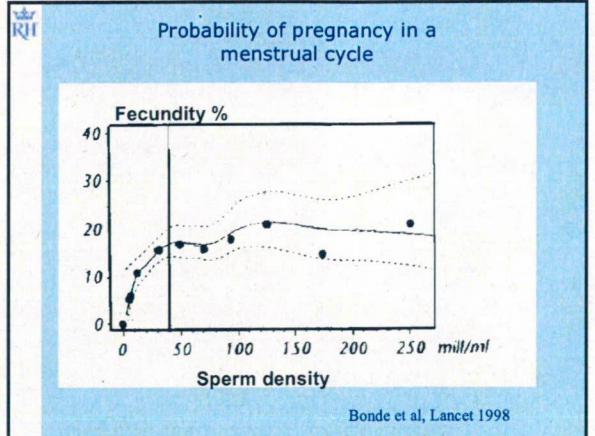


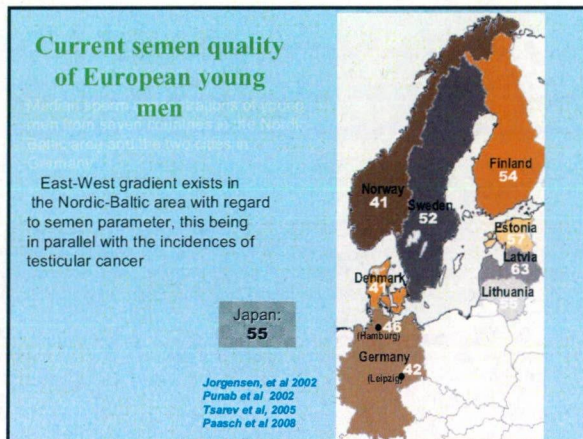
どうなる出生率？

出生率の新見解

- (1) 低出生のワナ仮説
- (2) TFR1.5をめぐる考え方

Some findings from NURPI's
International Conference on
Low Fertility and Reproductive
Health in East and Southeast
Asia





子供よりも...

人口高齢化のメカニズム

→最初に 出生率低下

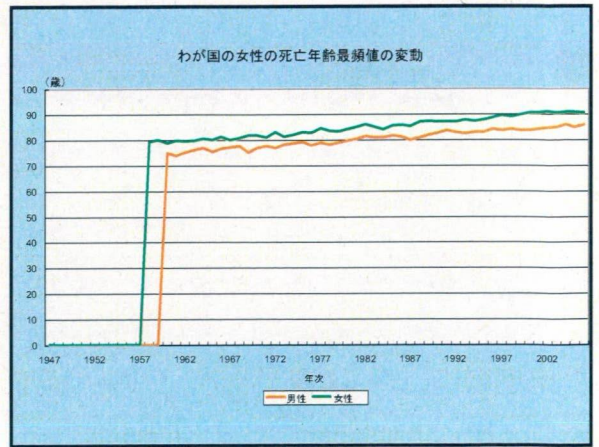
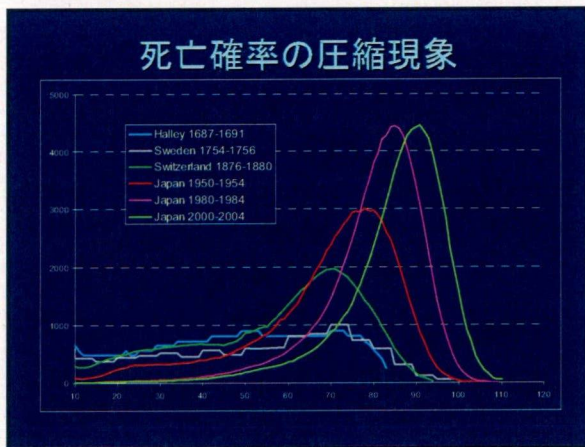
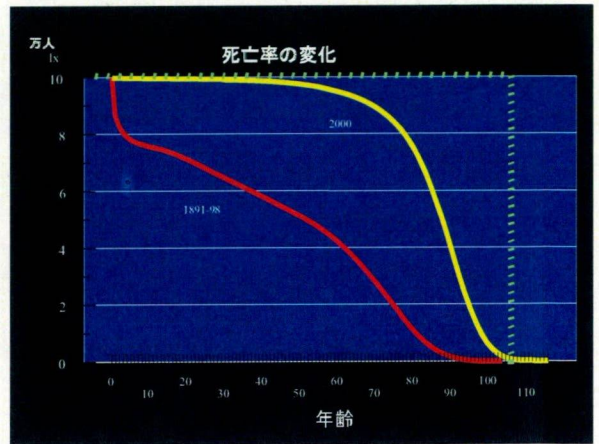
→続いて 中高年の寿命の伸び

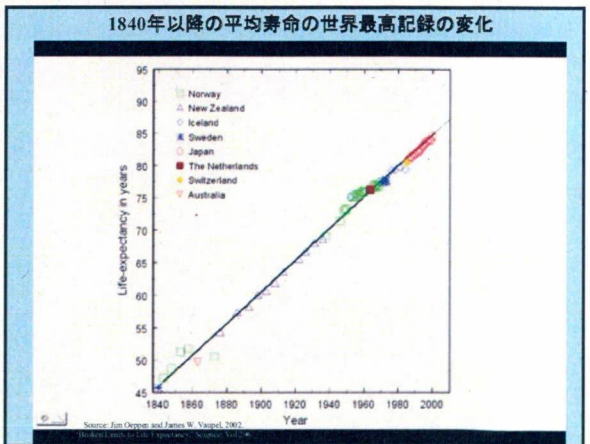
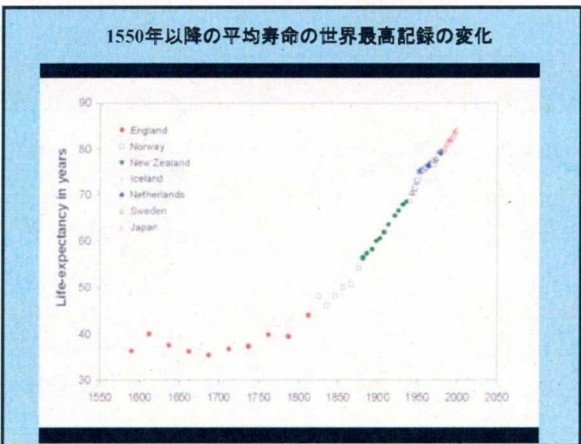
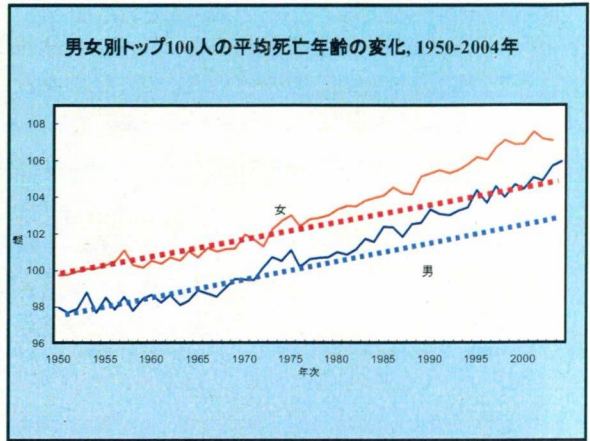
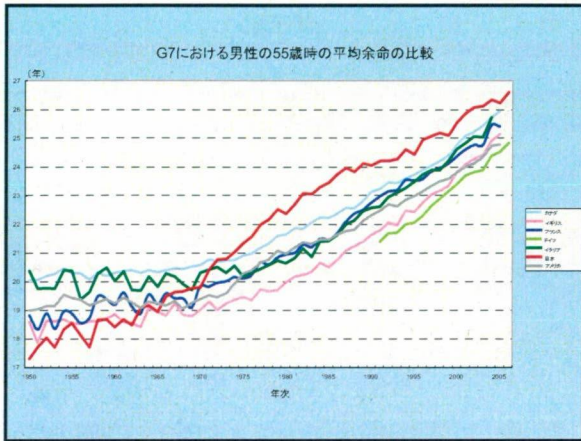
日本の人口高齢化のメカニズムの変化

2005-2010年が転換期

「少子高齢化」→「長寿高齢化」

寿命の伸びに限界は？



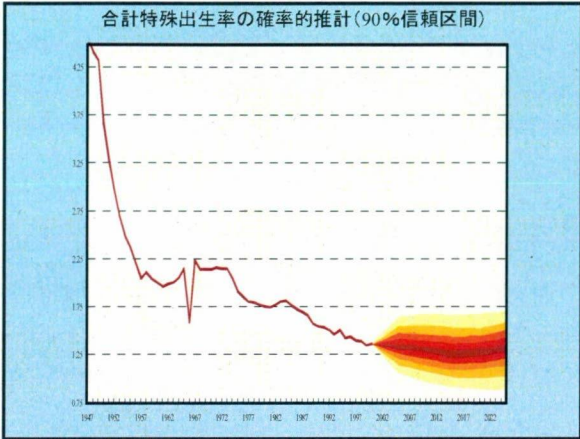


女性の最良寿命の推計 Estimates of Maximum Average Longevity for Females				
Source	Limit	Date published	Date exceeded	Exceeded by females in
Dublin	64.75	1928	1922	New Zealand
Dublin & Lotka	69.93	1936	1941	Iceland
Dublin	70.8	1941	1946	Norway

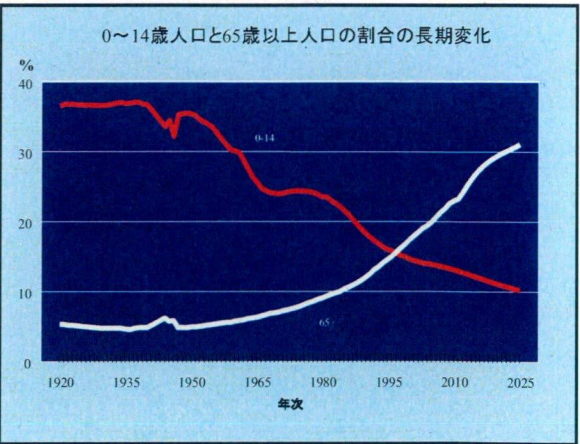
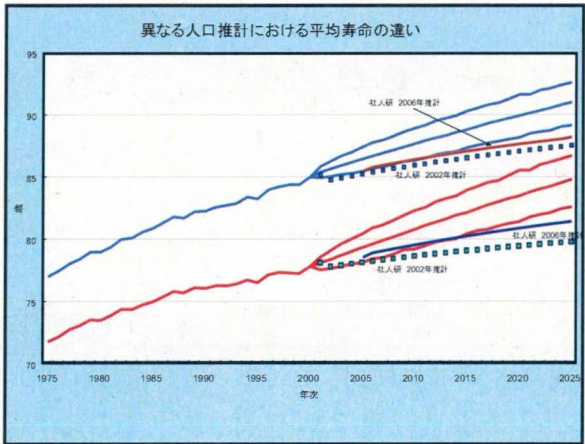
Source	Limit	Date published	Date exceeded	Exceeded by females in
Bourgeois-Pichat	78.2	1952	1975	Iceland
Nizard & Vallin	76.8	1965	1967	Norway
Wunsch	76.8	1970	1967	Norway
Bourgeois-Pichat	80.3	1978	1985	Japan
Siegel	79.4	1980	1976	Iceland
Frejka	77.5	1981	1972	Sweden
Demeny	82.5	1984	1993	Japan
United Nations	82.5	1989	1993	Japan

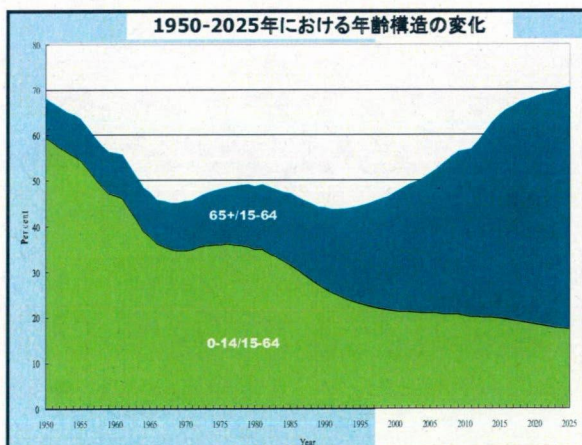
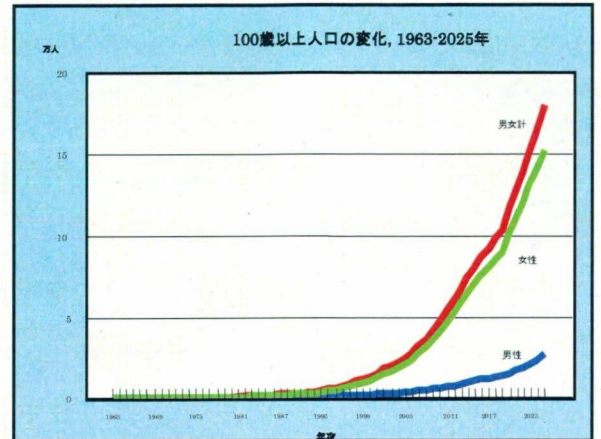
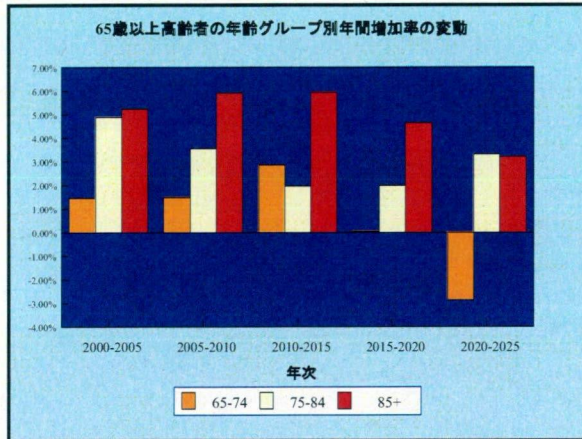
Source	Limit	Date published	Date exceeded	Exceeded by females in
Fries	85.0*	1980/1990	1985	Japan
Olshansky et al.	85.0**	1990	1996	Japan
World Bank	90.0	1990		
United Nations	87.5	1999		
Olshansky et al.	88.0	2001		

どうなる出生率？



どうなる寿命？





Warning signs

- **Japan:** Taxpayer revolt threatens public pension system
- **Singapore:** New benefits offered to couples who have 3 or 4 children
- **United States:**
 - Record increases in Medicare costs
 - Concerns about stock market “meltdown”

An innovative approach to analyzing some of these aging-related problems:

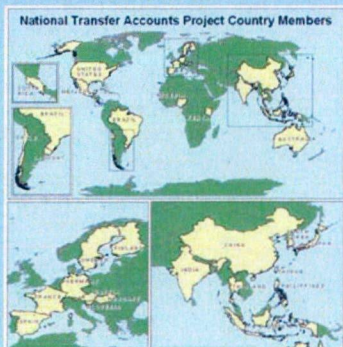
National Transfer Accounts (NTA)

国民移転勘定

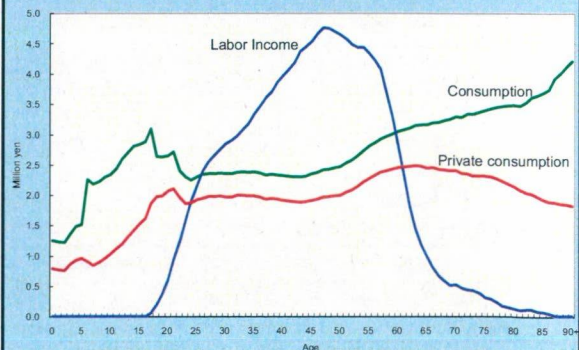
Basic Features of the National Transfer Account (NTA) Project

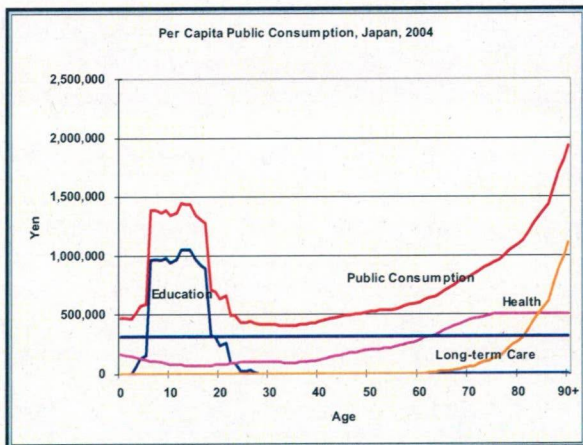
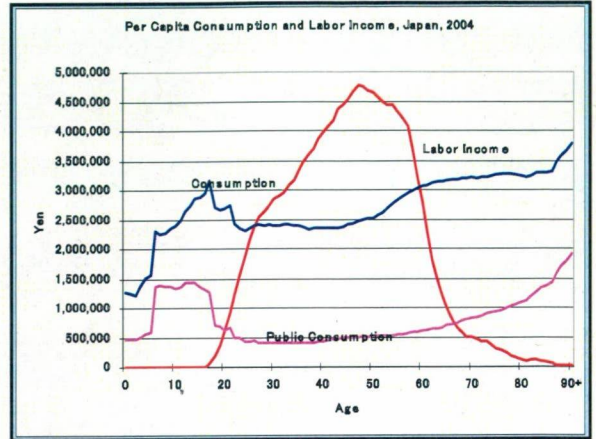
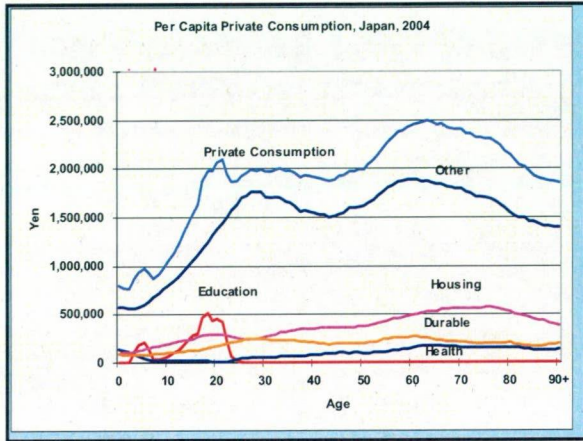
- **ミクロとマクロを同時に捉える**: union of macro-level (公的レベル) and micro-level (私的レベル) data, as distinct from Generational Accounting (世代会計)
- **interplay among various age groups** (全ての変数に年齢を導入)
- **consistent with the System of National Income** (国民所得勘定とリンク)

Research Teams for 25 Economies



The Economic Lifecycle (1人当たり)





Estimating age-profile of labor income

- Data from FIES (1984, 1989, 1994, 1999, 2004)

Paid employee's household:

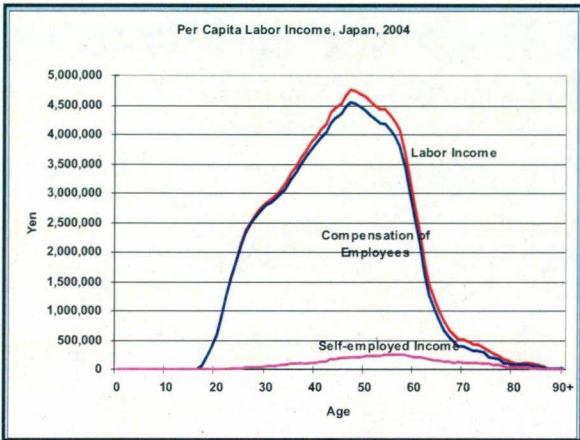
- Household head and his/her annual labor income

- Other household members → allocated by regression

Self-employed

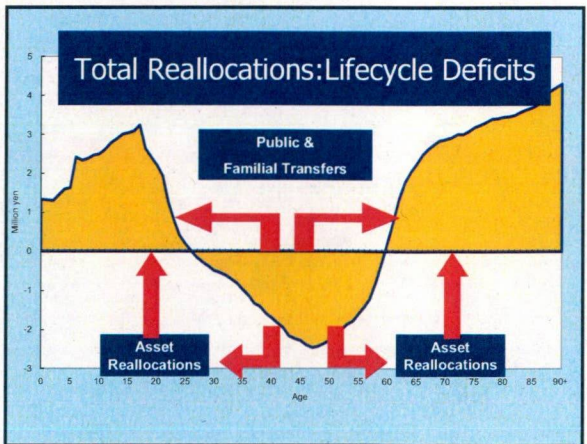
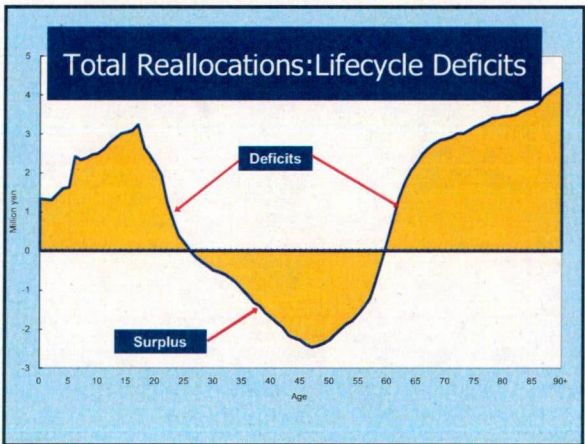
- 2/3 of mixed income from the National Income Account (Gollin, 2002)

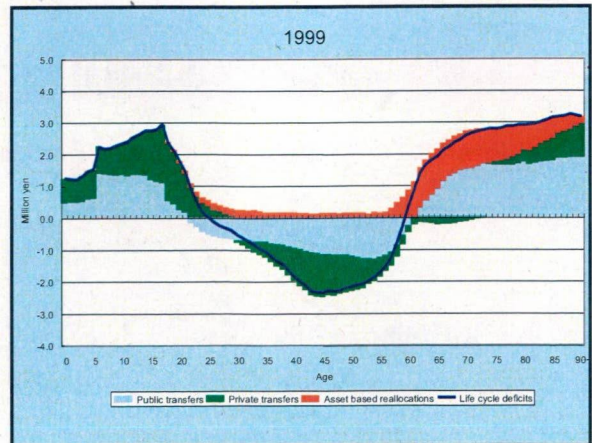
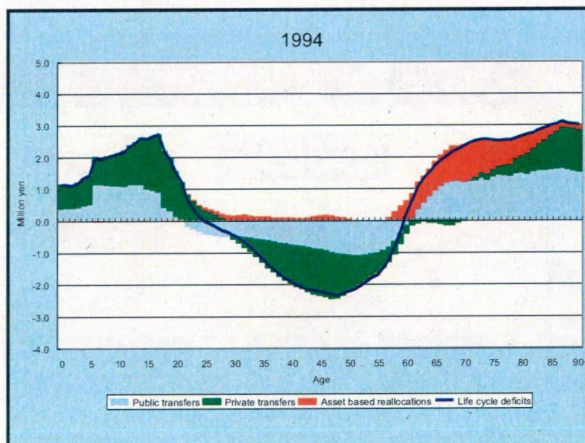
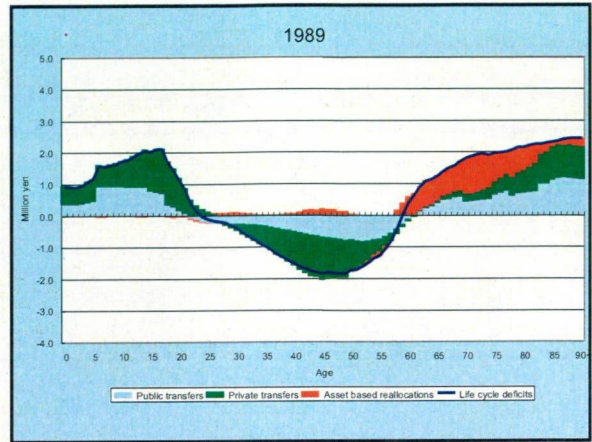
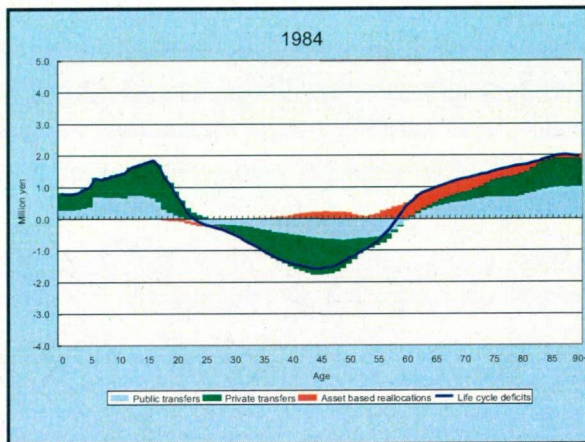
- Allocating on the basis of age-profile of labor income for paid employee households

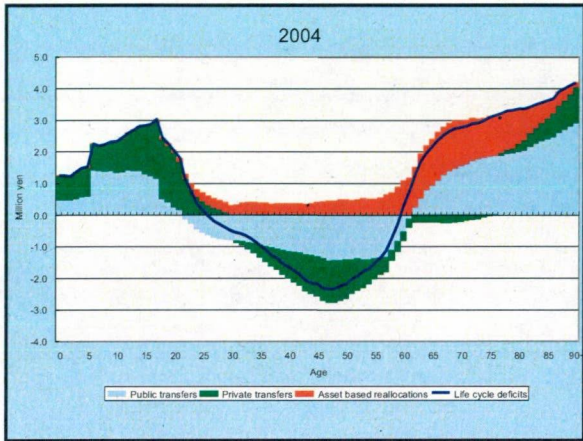


Estimating age-profile of private consumption

- Split method (Engel method, Rothbarth method, Ray's method)
- Education
- Health
- Others (durables, housing, etc)







人口高齢化のインパクト:
1人当たりから全人口でみると...

