

# 介護労働者の就労の継続性に関する一考察

## —継続性への困難要因の認識に着目して—

奈良 修 三 (特別養護老人ホーム喜久の園) \* 諏訪 き ぬ (明星大学)

### はじめに

社会福祉施設労働者とりわけ直接的に介護に関わる労働者の勤続年数は短いと言われ、特別養護老人ホームを中心とする高齢者介護の現場では約3年で労働者のほとんどが入れ替わるとされている。

離職の原因として、低賃金・休みのとれない労働条件、夜勤を伴う不規則な勤務形態、職員同士の人間関係、利用者との関係性、体力的あるいは健康面等多様な困難性があるとされている。

また、今後10年間に介護労働者は更に50万人が必要とされ<sup>(1)</sup>、フィリピン労働者の導入も2007年度からスタートされこととなった。<sup>(2)</sup>

本研究は、これら状況の中で介護労働者の就労の継続性にポイントをあて、何が就労の継続性を阻む要因として考えられているかの意識をつかむこととした。

### I 研究の目的

①介護労働者の就労への継続性に対する意識を把握すること

②困難な問題についての要因を明らかにすること

これらを明らかにすることによって、就職→退職→採用の繰り返しとされる介護労働者の寮の河原的就労状況を克服できる施策・支援のあり方を考察することを目的とする。

### II 研究の方法

#### 1 調査の内容

表1 調査項目の構成

- |                |
|----------------|
| ①属性            |
| ②就職の動機         |
| ③就職後の現在の仕事への思い |
| ④仕事の継続の意志      |
| ⑤仕事を辞めたい理由     |

左記、表1の5項目についてアンケート調査を行った。

\* 2006年度 明星大学人文学研究科教育学専攻(通信制)修士課程修了

## 2 調査対象及び時期

静岡県中東遠地区（磐田市以西、菊川市以東の5市7町－当時）にある特別養護老人ホーム・身体障害者療護施設等28施設の福祉施設労働者を対象とした。

調査の時期は2005年3月～5月にかけて、各施設を通し自記留め置き式とし後日施設を通じて回収した。

## 3 調査報告データの表記

本文表中のデータ数字（％）と図（円グラフ）中の数字（％）に違いがあるが、図は傾向を顕著に表すため、無効回答・無回答を省いて図式化しているため、表中の数字とに差異がある。

## Ⅲ 研究の結果と分析

### 1 介護労働者の属性

#### 1) 介護労働者の所属施設の状況

表2 所属施設割合

区 分	調査数(人)	割 合
特別養護老人ホーム	711	74.3%
老人デイサービスセンター	88	9.2%
ケアハウス	3	0.3%
軽費老人ホーム	8	0.8%
身体障害者療護施設	46	4.8%
知的障害者更生施設	18	1.9%
知的障害者授産施設	17	1.8%
知的障害児施設	11	1.1%
知的障害児通園施設	18	1.9%
その他	22	2.3%
無回答	13	1.4%
無効回答	2	0.2%
計	957	100.0%

介護労働者（本論では、介護労働者の定義として、介護職員等として直接処遇に関わる労働者、事務職員等としての間接処遇職員を総括して「介護労働者」と分類して表記していく。職種分類・人数は表3のとおりである。その他の職種としては介護支援専門員・作業療法士・理学療法士等が自由記述欄に記載があった）の所属属性は表2のとおりであるが、特別養護老人ホームの労働者が74.3%であり、特別養護老人ホームの労働者の実態・意識が大きく反映されることを前提に分析をおこなっていく。

また、短時間労働者は含まず正規労働者を対象としたが常勤的労働者の定義が施設により違いがあるので施設の判断とした。

表3 職種別人数・割合

職 名	人 数	割 合	直・間接の別	人 数	割 合
介護職員	593	62.0%	直接処遇職員	817	85.4%
生活相談員	125	13.1%			
看護師	91	9.5%			
保育士	8	0.8%			
栄養士	21	2.2%	間接処遇職員他	140	14.6%
調理職員	25	2.6%			
事務員	42	4.4%			
その他	41	4.3%			
無回答	11	1.1%			
計	957	100.0%	計	957	100.0%

## 2) 男女別の状況

表4 介護労働者の男女別人数

区 分	調査数(人)	割 合
男	178	18.6%
女	776	81.1%
無回答	3	0.3%
計	957	100.0%

介護・福祉の現場は女性81.1%，男性18.6%で圧倒的に女性労働によって支えられていることが理解できる。

## 3) 介護労働者の年齢別の状況

表5 介護労働者の年齢(年代)別

区 分	調査数(人)	割合	年代別数	割合
20歳未満	16	1.7%	16	1.7%
20～25歳	219	22.9%	385	40.2%
26～30歳	166	17.3%		
31～35歳	106	11.1%	186	19.5%
36～40歳	80	8.4%		
41～45歳	97	10.1%	214	22.3%
46～50歳	117	12.2%		
50歳以上	155	16.2%	155	16.2%
無回答	1	0.1%	1	0.1%
計	957	100.0%	957	100.0%

年齢別の状況では、「20～25歳」22.9%、「26～30歳」の17.3%・「50歳以上」が16.2%の順となっている。年代的なまとまりでは、「30歳以下」41.9%、「30歳代」19.5%、「40歳代」22.3%、「50歳以上」が16.2%で、30歳以下に大きなまとまりがある。31歳以上特に36～40歳が最もすくなく、41歳を超えると増加してくるといった典型的なM字型雇用という形態になっている。

## 4) 介護労働者の経験別年数の状況

表6 経験年数別の労働者数

区 分	調査数(人)	割 合
3年以下	296	30.9%
3～5年	171	17.9%
5～10年	265	27.7%
10年以上	222	23.2%
無回答	2	0.2%
無効回答	1	0.1%
計	957	100.0%

介護労働者の経験別年数の全体状況では、「3年以下」30.9%、「5年～10年」27.7%、「10年以上」23.2%、「3～5年」17.9%の順になっている(表6)。

これをさらに特別養護老人ホームとその他の施設との比較として「5年以下」,「5～10年」,「10年以上」という3区分で見ると、特別養護老人ホーム「5年以下」52.4%、「5～10年」27.1%、「10年以上」20.1%、その他の施設では「5年以下」37.7%、「5～10年」29.9%、「10年以上」32.5%(表7)になり特別養護老人ホームでは、5年以下の職員が過半数(52.4%)を超え勤続年数が短いという点でその他の施設との違いが見受けられる。

表7 特別養護老人ホームとその他の施設との比較 人(割合)

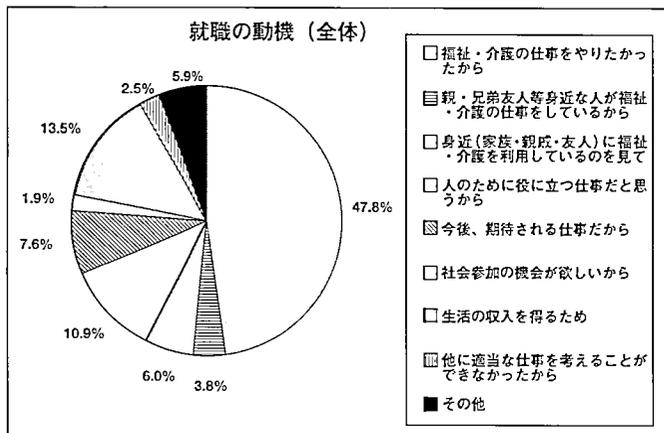
区 分	5年以下	5～10年	10年以上
特別養護老人ホーム	52.4%	27.1%	20.1%
	(372人)	(193人)	(143人)
その他の施設	37.7%	29.9%	32.5%
	(87人)	(69人)	(75人)

\*無回答・無効回答は除く

## 2 介護労働者の意識と実態

### 1) 就職の動機

図1 就職の動機 (全体)



就職の動機については全体では「福祉・介護の仕事をやりたいから」47.2%、「生活の収入を得るため」13.4%、「人のために役に立つ仕事だと思うから」10.8%の順になっている。

男女比では次いで高い回答率では、男性の「人のために役に立つ仕事だと思うから」16.6%に対し女性は「生活の収入を得るため」14.9%と違いがある(表8)。

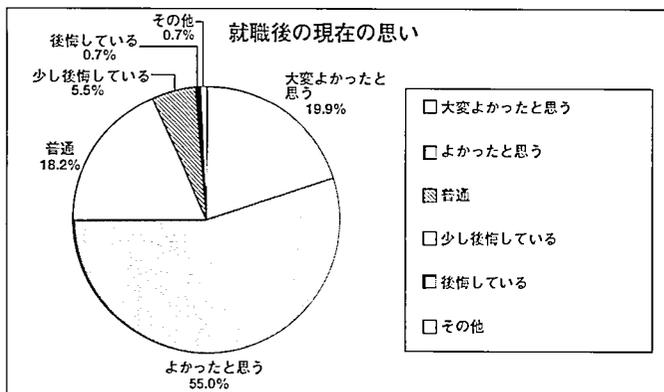
表8 就職の動機

人(割合)

区分	福祉・介護の仕事をやりたいから	親・兄弟友人等身近な人が福祉・介護の仕事をしているから	身近(家族・親戚・友人)に福祉・介護を利用しているのを見て	人のために役に立つ仕事だと思うから	今後、期待される仕事だと思うから	社会参加の機会が欲しいから	生活の収入を得るため	他に適当な仕事を考えることができなかったから	その他	無回答	無効解答
全体	452(47.2)	36(3.8)	57(6.0)	103(10.8)	72(7.5)	18(1.9)	128(13.4)	24(2.5)	56(5.9)	8(0.8)	3(0.3)
性別	男	78(43.1)	10(5.5)	9(5.0)	30(16.6)	21(11.6)	13(7.2)	2(1.1)	13(7.2)	1(0.6)	3(1.7)
	女	373(48.3)	26(3.4)	48(6.2)	73(9.4)	50(6.5)	17(2.2)	115(14.9)	22(2.8)	43(5.6)	0(0.0)
無回答	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)

### 2) 就職後の現在の仕事についての思い

図2 就職後の現在の思い



就職後の現在の仕事についての思いについて「よかったと思う」54.6%、「大変よかったと思う」19.7%、「普通」18.1%になっている。

一方で「後悔している」0.7%、「少し後悔している」5.4%という回答もあった。「よかったと思う」と「大変よかったと思う」という回答は合計で74.3%あり、おおむ

ね満足していると理解される（表9-1）。

表9-1 今の仕事についての思い

区分	調査数	全体 (%)	大変よかったと思う	よかったと思う	普通	少し後悔している	後悔している	その他	無回答	無効解答
全体	957	100.0%	189(19.7)	523(54.6)	173(18.1)	52(5.4)	7(0.7)	7(0.7)	5(0.5)	1(0.1)
性別	男	178	100.0%	34(19.1)	96(53.9)	37(20.8)	5(2.8)	3(1.7)	1(0.6)	1(0.6)
	女	776	100.0%	155(20.0)	425(54.8)	136(17.5)	46(5.9)	4(0.5)	6(0.8)	4(0.5)
	無回答	3	100.0%	0(0.0)	2(66.7)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

特別養護老人ホームとその他の施設との比較では、特別養護老人ホームが「よかったと思う」、「大変よかったと思う」の計72.6%に対しその他の施設では80.5%とその他の施設での満足度の方が高い。

「後悔している」、「少し後悔している」との回答では、特別養護老人ホームが6.8%で、その他の施設4.1%に対し後悔率が高い（表9-2）。

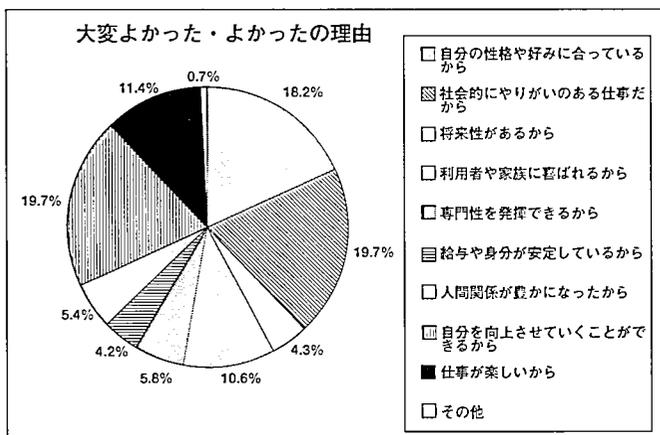
表9-2 特別養護老人ホームとその他の施設との比較 人 (割合)

サービス種類別	調査数	全体 (%)	大変よかったと思う	よかったと思う	普通	少し後悔している	後悔している	その他	無回答	無効解答
特別養護	711	100.0%	128(18.0)	386(54.3)	138(19.4)	43(6.0)	6(0.8)	5(0.7)	5(0.7)	0(0.0)
その他	209	100.0%	50(23.9)	119(56.9)	30(14.4)	7(3.3)	1(0.5)	1(0.5)	0(0.0)	1(0.5)

\*無回答・無効回答は除く

### 3) 現在の仕事について「よかった」と思う理由

図3 大変よかった・よかったの理由 (全体)



現在の仕事について、「大変よかった」「よかった」と思う理由としては、「社会的にやりがいのある仕事だから」と「自分を向上させていくことができるから」が、共に19.7%で、次いで「自分の性格や好みにあっているから」が18.2%、「仕事が楽しいから」が11.4%の順になっている。

一方で、「将来性がある」(4.3%)、「専門性を発揮できる」(5.8%)、「身分や給与が安定している」(4.2%)などは低率で介護の仕事に展望を見いだしているようには見えない。「とりあえず、人の役に立て、今の自分にとって有益であり楽しいので仕事をしている」のであって、将来性については展望を持っていないことが伺いしれる（表10）。

表10 大変よかった・よかったの理由

複数回答 人(割合)

区分	調査数	全体	回答数	自分の性格や好みに合っているから	社会的にやりがいのある仕事だから	将来性があるから	利用者や家族に喜ばれるから	専門性を発揮できるから	給与や身分が安定しているから	人間関係が豊かになったから	自分を向上させていくことができるから	仕事を楽しむから	その他	
全体	957	100.0%	2020	367(18.2)	398(19.7)	87(4.3)	214(10.6)	118(5.8)	85(4.2)	109(5.4)	397(19.7)	230(11.4)	15(0.7)	
性別	男	178	100.0%	383	83(21.7)	77(20.1)	25(6.5)	49(12.8)	13(3.4)	8(2.1)	19(5.0)	68(17.8)	39(10.2)	2(0.5)
	女	776	100.0%	1632	283(17.3)	320(19.6)	62(3.8)	165(10.1)	105(6.4)	77(4.7)	90(5.5)	328(20.1)	189(11.6)	13(0.8)
年齢層	3	100.0%	5	1(20.0)	1(20.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(20.0)	2(40.0)	0(0.0)	

## 4) 仕事の継続の意志

図4 仕事を続ける意志 (全体)

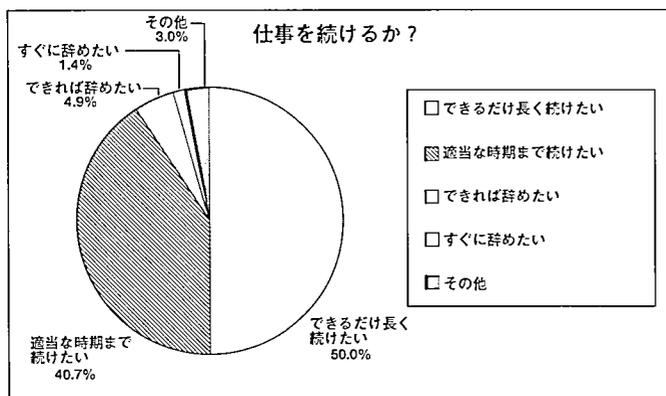
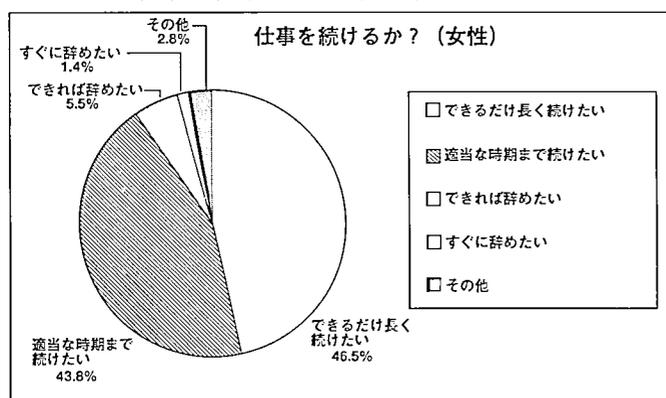


図5 仕事を続ける意志 (女性)



仕事への継続の意志については、「できるだけ長く続けたい」49.0%、「適当な時期まで続けたい」39.9%、合計で89.9%とほとんどの労働者が就労の継続の意志を持っている。男女別では、男性(89.9%)の方が女性(88.6%)よりも継続の意志がやや強く、年齢別では、31歳以上(31～35歳90.6%、36～40歳90.0%、41～45歳91.7%)の生活がかかっていると思われる層に20歳代に比べ継続の意志が強いことが理解できる(20歳未満81.3%、20～25歳89.5%、26～30歳84.9%)。50歳以上は、「適当な時期まで」の回答が最も多く(45.8%)、健康や体力、定年等の問題が反映されているのではないかと推測できる。一方で、「できれば辞めたい」4.8%「すぐに辞めたい」1.4%という回答も、全体で合計すると6.2%ある。数にして59人であり、この数が多いとみるか少ないとみるかは評価の分れるところであり考察が必要であると思われる(表11-1)。

「できるだけ長く続けたい」49.0%、「適当な時期まで続けたい」39.9%、合計で89.9%とほとんどの労働者が就労の継続の意志を持っている。男女別では、男性(89.9%)の方が女性(88.6%)よりも継続の意志がやや強く、年齢別では、31歳以上(31～35歳90.6%、36～40歳90.0%、41～45歳91.7%)の生活がかかっていると思われる層に20歳代に比べ継続の意志が強いことが理解できる(20歳未満81.3%、20～25歳89.5%、26～30歳84.9%)。50歳以上は、「適当な時期まで」の回答が最も多く(45.8%)、健康や体力、定年等の問題が反映されているのではないかと推測できる。一方で、「できれば辞めたい」4.8%「すぐに辞めたい」1.4%という回答も、全体で合計すると6.2%ある。数にして59人であり、この数が多いとみるか少ないとみるかは評価の分れるところであり考察が必要であると思われる(表11-1)。

表11-1 仕事を続ける意志

人(割合)

区分	調査数	できるだけ長く続けたい	適当な時期まで続けたい	できれば辞めたい	すぐに辞めたい	その他	無回答	無効回答
全体	957	469(49.0)	382(39.9)	46(4.8)	13(1.4)	28(2.9)	17(1.8)	2(0.2)
性別	男	178	115(64.6)	45(25.3)	4(2.2)	2(1.1)	7(3.9)	0(0.0)
	女	776	354(45.6)	334(43.0)	42(5.4)	11(1.4)	21(2.7)	12(1.5)
	無回答	3	0(0.0)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
年齢別	20歳未満	16	7(43.8)	6(37.5)	2(12.5)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)
	20～25歳	219	100(45.7)	96(43.8)	12(5.5)	6(2.7)	3(1.4)	2(0.9)
	26～30歳	166	82(49.4)	59(35.5)	11(6.6)	2(1.2)	8(4.8)	4(2.4)
	31～35歳	106	59(55.7)	37(34.9)	3(2.8)	0(0.0)	4(3.8)	2(1.9)
	36～40歳	80	40(50.0)	32(40.0)	3(3.8)	0(0.0)	2(2.5)	3(3.8)
	41～45歳	97	59(60.8)	30(30.9)	3(3.1)	0(0.0)	4(4.1)	1(1.0)
	46～50歳	117	59(50.4)	51(43.6)	2(1.7)	0(0.0)	2(1.7)	2(1.7)
	50歳以上	155	62(40.0)	71(45.8)	10(6.5)	5(3.2)	4(2.6)	3(1.9)
無回答	1	1(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	

表11-2 仕事を続ける意志 特別養護老人ホームとその他の施設との比較

人(割合)

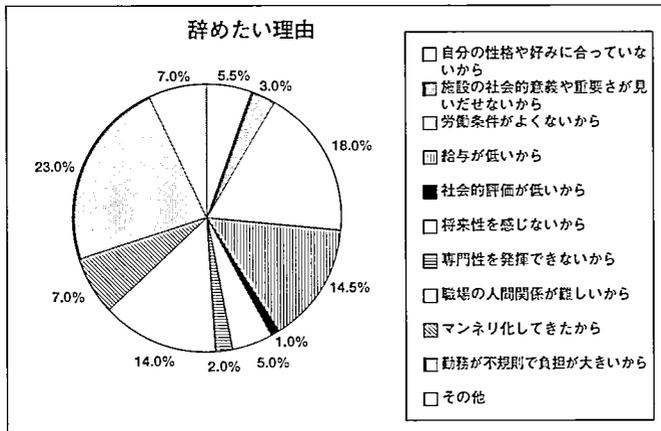
サービス種類別	特別養護	調査数	できるだけ長く続けたい	適当な時期まで続けたい	できれば辞めたい	すぐに辞めたい	その他	無回答	無効回答
	特別養護	711	344(48.4)	291(40.9)	32(4.5)	12(1.7)	19(2.7)	12(1.7)	1(0.1)
	その他	209	105(50.2)	79(37.8)	11(5.3)	1(0.5)	8(3.8)	4(1.9)	1(0.5)

\*無回答・無効回答は除く

特別養護老人ホームとその他の施設では、際だった差異は見られなかった(表11-2)。

5) 仕事を辞めたい理由

図6 辞めたい理由(全体)



仕事を辞めたい理由については、「勤務が不規則で負担が大きいから」23.0%「労働条件がよくないから」18.0%、「給与が安いから」14.5%の順で次いで「職場の人間関係が難しいから」14.0%となっている。

男女比では男性が「給与が低いから」32.0%、「労働条件がよくないから」24.0%を上位に上げているのに対し、女性は「勤務が不規則で負担が大きいから」23.4%、「労働条件がよくないから」

図7 辞めたい理由（男性）

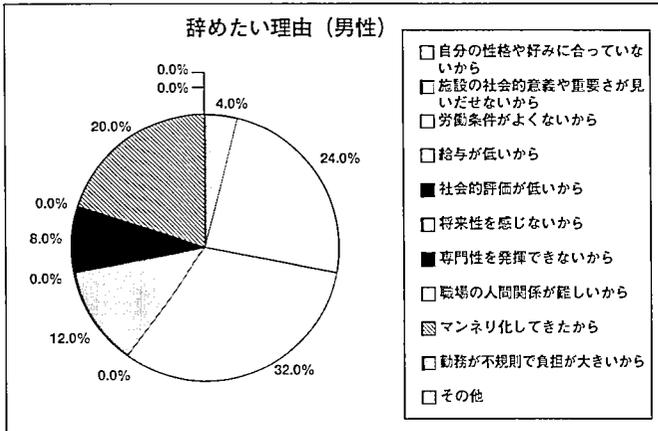
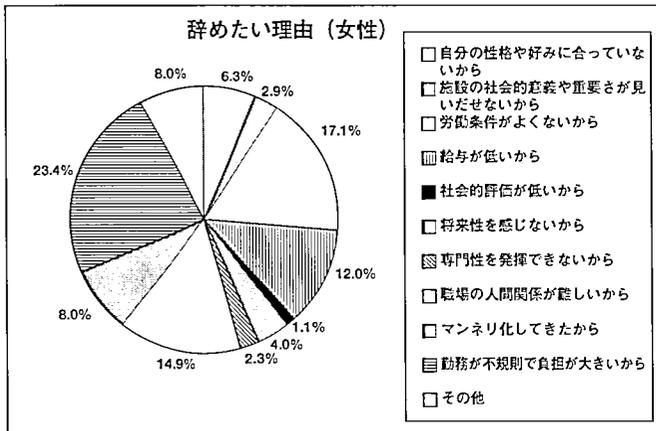


図8 辞めたい理由（女性）



の施設11.5%) に大きな差異がある。

但し、母数を「辞めたい・すぐに辞めたい」と答えた数としているので、データ数としては多くなく一般化できるかどうかは検討の余地を残すものと考えられる（表12-2）。

### Ⅲ 考察と課題

本研究は、介護労働者の就労の継続性を阻む要因を考察することを目的とし、今後の課題を明らかにしたいと思うものである。

就職の動機として、「福祉・介護の仕事をやりたいから」47.2%、「人のために役に立つ仕事だと思うから」10.8%（男性は16.6%）と社会的貢献性について強い意識が見られる（表8）。また、現在の仕事への思いも「よかったと思う」と「大変よかったと思う」という回答合計で74.3%ありおおむね満足しているように見受けられる（表9-1）。継続の意志についても、「できるだけ長く続けたい」49.0%、「適当な時期まで続けたい」39.9%、合計で89.9%ありほとんどの労働者が就労の継続の意志を持っている（表11-1）。

17.1%を上位にあげ、次いで「職場の人間関係が難しいから」14.9%をあげている。

年齢別でも、比率の違いがあるにしても上記4つが上位の理由となっている。中でも「勤務が不規則で負担が大きいから」に20～25歳24.2%と41～50歳28.6%がトップにあげている。また、「将来性を感じないから」と回答している年齢層として、31～35歳22.2%、26～30歳15.2%に高い比率があり、一定の経験を積み先が見え、ちょうど中堅からリーダーへとってくる年齢層が将来を展望していないことは介護労働を継続的にすすめていこうとする立場からは注目に値する結果となっている（表12-1）。

特別養護老人ホームとその他の施設の比較では、「勤務が不規則で負担が大きいから」（特養24.7%・その他

表12-1 仕事を辞めたい理由

複数回答（6施設は設問なし） 人（割合）

区分	調査母数	自分の性格や好みに合っていないから	施設の社会的意義や重要さが見いだせないから	労働条件がよくないから	給与が低いから	社会的評価が低いから	将来性を感じないから	専門性を発揮できないから	職場の人間関係が難しいから	マナー化してきかたから	勤務が不規則で負担が大きいから	その他	計	
全体	957	11(5.5)	6(3.0)	36(18.0)	29(14.5)	2(1.0)	10(5.0)	4(2.0)	28(14.0)	14(7.0)	46(23.0)	14(7.0)	200(100.0)	
性別	男	178	0(0.0)	1(4.0)	6(24.0)	8(32.0)	0(0.0)	3(12.0)	0(0.0)	2(8.0)	0(0.0)	5(20.0)	0(0.0)	25(100.0)
	女	776	11(6.3)	5(2.9)	30(17.1)	21(12.0)	2(1.1)	7(4.0)	4(2.3)	26(14.9)	14(8.0)	41(23.4)	14(8.0)	175(100.0)
	無回答	3	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)
年齢別	20歳未満	16	0(0.0)	0(0.0)	2(28.6)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	7(100.0)
	20～25歳	219	4(6.1)	3(4.5)	12(18.2)	8(12.1)	0(0.0)	2(3.0)	1(1.5)	6(9.1)	7(10.6)	16(24.2)	7(10.6)	66(100.0)
	26～30歳	166	3(9.1)	0(0.0)	1(3.0)	4(11.1)	1(3.0)	5(15.2)	2(6.1)	6(18.2)	4(12.1)	5(15.2)	2(6.1)	33(100.0)
	31～35歳	106	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	0(0.0)	2(22.2)	1(11.1)	1(11.1)	0(0.0)	1(11.1)	0(0.0)	9(100.0)
	36～40歳	80	0(0.0)	1(4.8)	7(33.3)	5(23.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.8)	1(4.8)	5(23.8)	1(4.8)	21(100.0)
	41～45歳	97	0(0.0)	0(0.0)	1(4.3)	2(28.6)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	1(14.3)	0(0.0)	2(28.6)	0(0.0)	7(100.0)
	46～50歳	117	1(6.3)	1(6.3)	3(18.8)	3(18.8)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)	6(37.5)	1(6.3)	16(100.0)
	50歳以上	155	2(4.9)	1(4.9)	8(19.5)	4(9.8)	1(2.4)	0(0.0)	0(0.0)	11(26.8)	2(4.9)	9(22.0)	3(7.3)	41(100.0)
	無回答	1	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)

表12-2 特別養護老人ホームとその他の施設との比較 複数回答（6施設は設問なし） 人（割合）

キ-ビス	特養	711	10(6.2)	3(1.9)	29(17.9)	22(13.6)	1(0.6)	7(4.3)	4(2.5)	22(13.6)	11(6.8)	40(24.7)	13(7.9)	162(100.0)
種類別	その他	209	1(3.9)	2(7.7)	4(15.4)	4(15.4)	1(3.9)	3(11.5)	0(0.0)	6(23.0)	2(7.7)	3(11.5)	0(0.0)	26(100.0)

\*無回答・無効回答は除く

しかし同時に「今後、期待される仕事だと思うから」7.5%（表8）、また「現在の仕事について「よかった」と思う理由の設問への答えとして「将来性があるから」は4.3%しかない（表10）。

仕事を辞めたい理由では「勤務が不規則で負担が大きいから」23.0%、「労働条件がよくないから」18.0%、「給与が安いから」14.5%の順で次いで「職場の人間関係が難しいから」14.0%となっている。

男女比では男性が「給与が低いから」32.0%、「労働条件がよくないから」24.0%を上位に上げているのに対し、女性は「勤務が不規則で負担が大きいから」23.4%、「労働条件がよくないから」17.1%を上位にあげている（表12-1）。

介護労働者の就労状況については他調査<sup>(3)</sup>でも特別養護老人ホーム介護職員の平均勤続年数は3.0年と短く、離職率は正社員15.9%、非正社員32.7%となっており、勤続年数は短く入れ替わりが多いとされている。

全国老人福祉施設協議会・老施協総研の調査<sup>(4)</sup>によると、離職理由の最も多いものとして「転職を希望したから」の要因として「一般労働市場への転職に至る要因を検討する必要がある」<sup>(5)</sup>とし、施設側として考える求人困難要因として「夜間や早朝、日祭日の出勤があるため」<sup>(6)</sup>で一般労働市場の就労希望と同じ労働形態や条件を求職者が求めている

ること」であるとしている。

労働の継続性には、介護労働の仕事が生き甲斐を持って展望のある職種でなければならない。調査から現在の業務そのものに不満足だとはしておらずモチベーションもあると考えられる。しかし、それは「今、現時点」においてであり将来とも同じモチベーションを持ち続けられるようには考えていない。その要因としては男性の低賃金、悪い労働条件であり女性の勤務形態が不規則で休みのとれない労働内容であるに他ならない。

介護（福祉）労働とは「人格を構成していく諸能力の総体（「その人らしさ」）で表現される人格）が発揮されていく生活の場を要介護者とともに創造し、発展させ、人間としての社会性を保障していく労働」<sup>(7)</sup>であり、「労働の成果が具体化するためには長期間、熟成を必要とするゆえに雇用の安定・継続性が必要条件である」<sup>(8)</sup>とされる。先の老施協総研調査は「離職率が低い施設は、人件費率が高い」<sup>(9)</sup>と報告している。

労働内容の性格から365日24時間の勤務形態は余儀ないものであるが、それらをカバーできる「休みのとれる人員配置・将来展望を持てる賃金体系」を最低条件として保障できれば介護労働者の勤続年数は3年と言わずさらに延長されていくのではないか、継続性の保障はその点を抜きにはありえないと強く提起しておきたい。

## おわりに

高齢者人口が増加の一途をたどり、一方で支える側の若者人口は減少の一途をたどっている。介護労働を仕事として選択していこうとする若者もまた減少しているとされる。

特別養護老人ホームに限っていえば、定員数を増員したが労働者が集まらず利用者を入居させることのできない事態もあちこちで散見されるようになっている。介護報酬は2005年7月、2006年4月の改正で減額されている。障害者自立支援法も施行され、入居施設は5年の経過期間を経て再編される。

今後我が国が、社会保障・社会福祉政策を新自由主義の下、「市場化」「自立支援」の名の下にのみ終始させるなら国民には健やかに暮らすことのできる未来がないことを危惧してやまない。

## 〔注〕

- (1) 厚生労働省社会保障審議会介護保険部会 「介護職員の将来推計・介護保険制度の見直しに関する意見」 2005年7月30日
- (2) 全国社会福祉協議会 「福祉新聞」 2006年9月18日
- (3) 財団法人介護労働安定センター 「平成18年度版 介護労働の現状」 p.73 p.116 2006年9月
- (4) 社団法人 全国老人福祉協議会/老施協総研 「介護従事者の雇用状況に関する調査」 研究報告書概要版 2006年11月
- (5) 前掲 「介護従事者の雇用状況に関する調査」 研修報告書概要版 p.9
- (6) 前掲 「介護従事者の雇用状況に関する調査」 研修報告書概要版 p.13
- (7) 石田一紀 「介護福祉労働論」 p.187 萌文社 2004年9月
- (8) 前掲 「介護福祉労働論」 p.100
- (9) 前掲 「介護従事者の雇用状況に関する調査」 研究報告書概要版 p.19