

介護労働者の現状を理解するための〔介護労働学〕の 創設に向けた考察Ⅰ

—— 介護労働者の環境の現状整理と理解の視点から ——

篠 崎 良 勝

1. はじめに

介護という労働を提供することにより、所属している組織（事業所、施設等）から賃金が支払われている労働者をここでは〔介護労働者〕と表現する。介護労働者に関する専門書の多くは、介護学、介護福祉学、社会福祉学という書籍名がついている。これらの書籍では介護労働者を福祉専門職としてとらえた立場から、介護労働者が習得すべき知識や技術について記述されているものが多く、そのような専門書では介護技術の情報量の多さに比べて介護労働者の実態の紹介は僅かとなっているのが実情である。このように介護労働者を労働者という視点で捉えた専門書があまりにも少ないため、一般の人に対して介護労働者の実情が正確に伝わらないばかりか、介護労働者として就労する人以外は介護労働および介護労働者に対して誤解が生じやすいことが指摘されている。

しかし、わが国の高齢社会のセーフティネットという最終ラインを支える介護労働者は専門職という顔と同時に労働者という顔も持っていることは揺るぎのない事実である。そしてこの介護労働者の環境は様々な課題を抱えていることが報告されている。その結果、退職や転職が他の職種よりも高いという指摘がある。

そこで、今回は学問として介護労働者を労働者という視点から直視することを避けてきた今までの流れに対して警鐘を鳴らすため、また同

時に介護労働学という新たな分野の隆起の必要性を感じ、その可能性を検討していくこととする。介護労働学の到達目標は、〔介護労働者の実態理解〕と〔介護労働の本質理解〕である。

介護労働の実態理解のためには、介護労働者の目線で実態をみなければならないということは言うまでもない。管理者、経営者、施設長、理事長という介護現場から離れた立場の目線と、介護現場で働いている介護労働者の目線では見えているものが異なる。また、介護現場の実態はデータという数値だけをみても掴むことは困難である。介護労働者の苦悩が数値に変換されてしまうと、介護労働者の切実感、切迫感という現場の唸りはすべて削除されてしまい、一般の人に最も理解、共感してもらいたい事実が届かないのである。表1は、〔あなたが休むと人手不足で、現場が回らないことが容易に想像できますか〕というアンケートに対して介護労働者が答えた結果である。

表1のように数値で介護労働者の実態をみる際のメリットは、アンケートの回答者の主観を全体の意見として客観的に分析できることである。アンケートは回答者が多ければ多いほど全体が増えるために数値の信頼性や説得力は高まる。しかし、デメリットとして一人ひとりの介護労働者の主観（思い）や「はい」と答えた一人ひとりの背景や事情を感じることができなくなってしまうのである。私たちは、訪問介護員の「はい」（57.7%）というデータをみて、持ち

表1. あなたが休むと人手不足で、現場が回らないことが容易に想像つきますか

	はい	いいえ	どちらでもない	無回答
訪問介護員	57.7%	19.5%	17.2%	5.6%
施設介護職員	61.5%	9.0%	24.1%	5.5%

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」(2002)

帰り残業で体調を崩し、家族からは冷たい目で見られていたり、自分の子どもが病気でも利用者のもとへ訪問するために自転車をこいでいる介護労働者の姿を想像したりすることができるだろうか。施設介護職員の「はい」(61.5%)という数値をみて、サービス残業は当たり前になっている現実や自分の時間を削って働いている介護労働者の姿が想像できるだろうか。このように数値では介護労働者の姿や心情、勤務先の実情という主観を汲み取ることが極めて難しいのである。57.7%, 61.5%という数値より下記のような介護労働者一人一人の文字の方が、介護労働者のおかれている今の実情を私たちに強く深く訴えてくるのである。

- 仕事は楽しいが、重労働であり賃金があまりにも安すぎて、これでは生活がととても成り立たないと思う。プロなのに反面ボランティアで終わってしまっている。(訪問介護員・女性・50歳・1年3か月)
- ある夜勤明けの日、帰ろうとしたらYさんというおばあさんがいた。そのYさんに、先輩が「Yさん、このお兄さんはね、昨日一晩寝ないで頑張ってくれたんだよ」と話すと、にっこりと笑いながら手を振ってくれた。自分が帰る時まで何回も手を振ってくれた。他人が聞けば、何のこともないが、その時のYさんの笑顔を見て「この仕事をやっていて良かった」と思った。あの笑顔을憶えている限りこの仕事を続ける。今後もかかわる人すべてに、

笑顔を決やさない施設にしたい。だが、今は笑顔どころか「ため息」しか出ない施設、必ず笑顔を取り戻したい。(施設介護職員・男性・26歳・6年8か月)

このような介護労働者の苦悶や葛藤という主観は、介護労働者を労働者という視点で扱うことが少なかったため、専門書では看過され続けてきた。しかし、介護労働者の労働環境の問題が軽視され続けている現状は、介護保険制度施行前から存在していた。ではなぜ見過ごされてきたのであろうか。それは、一般の人々は、福祉に関わる人に対して強い固定観念を抱いていることが背景にあると考えられる。具体的には、[介護労働者はボランティア精神のある人物である]、[介護労働者は奉仕的の自己犠牲を受け入れることができる人物である]というイメージを介護労働者に対して抱き、さらにそのような人物像であり続けることを介護労働者に求めていることが少なくない。したがって、介護労働者の労働環境が劣悪だとしても、『それは、ボランティア精神のある人なら受け入れるべきもの』、『サービス残業や家庭を犠牲にしても利用者のために尽くすというのは介護労働者であれば仕方のないこと』という無言の圧力を介護労働者に与え続けることで、介護労働者の議論を専門性のみ集中させ、労働環境に対してはマスキング(目隠し)をしてきたのである。

このような固定観念の中で介護労働者に対して向けられる発言として、「すごいねえ」、「偉いねえ」という言葉がある。この「すごいねえ」、「偉いねえ」という言葉の背景に存在するものは何であるのかを考えてみると、職業的地位や収入、難易度、社会貢献性などが相互に作用した上での職業に対する敬意とその人物像に対する敬意ではなく、人が率先して行わない(嫌がる)ことを仕事として選んだことに対する発言と考えられる。つまり、先述した[介護労働者はボランティア精神のある人物だ]、[介護労働者は奉仕的の自己犠牲を受け入れることができる人物だ]という介護労働者に対する固定観念を一般

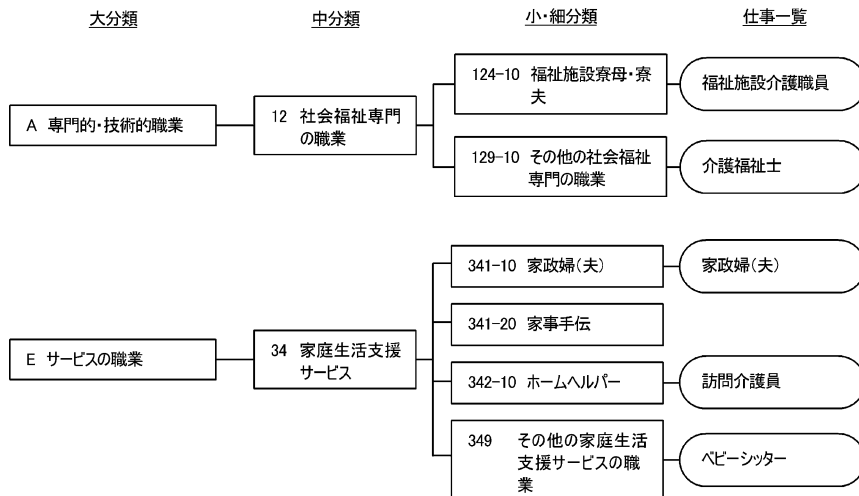
の人は抱いているため、人が避けていることを率先して行っている介護労働者という人物像に対する敬意こそあれ、職務に対する敬意ではない。このように、一般の人は介護労働者が労働者であることを理解していながらも、その理解は極めて歪んだものとなっている恐れがある。

労働基準法（第9条）によると、労働者とは『職業の種類を問わず、事業または事務所に使用される者で、賃金を支払われる者』となっている。したがって、労働者として介護労働者をみることは特別なことではなく、いたってノーマルなことである。このノーマルな状態に戻すためにも介護労働者の労働実態を明らかにし、介護労働者の生の声に耳を傾けていくことが、わが国の福祉施策の充実には不可欠である。それも数値だけを考える机上の作業としてではなく、介護労働者の生の声と数値を融合させた形で介護労働者の実態を知り、学ぶことが必要である。

また、訪問介護員（ホームヘルパー）として就労する介護労働者の中には、『利用者はヘルパーを家政婦がわりに使っている』という声を後を絶たない。この点について図1の厚生労働

省の職業分類表をみると、施設で働く介護職員や介護福祉士という国家資格取得者は、医師、看護師、教員と同じ〔A 専門的・技術的職業〕という専門職に大分類され、その中の〔12 社会福祉専門の職業〕に中分類されている。しかし、ホームヘルパー1級、2級、3級の資格で訪問介護員として働いている人は〔E サービスの職業〕という大分類の中の〔34 家庭生活支援サービスの職業〕として中分類されているのである。この〔34 家庭生活支援サービスの職業〕に分類されている職業は、訪問介護員の他には家政婦(夫)、家事手伝い、ベビーシッターである。つまり、『訪問介護員と家政婦を混同している利用者がいる』という介護労働者の苦悶は、職業分類上は訪問介護員と家政婦は同じ位置づけとなっているために明らかな間違いとはならないのである。

このように〔専門的・技術的職業〕、〔サービスの職業〕の双方に存在する労働者であることも介護労働者の特徴の一つと言える。介護労働という同じサービスを提供しながら職業分類上では分断され、2つの顔を持たされてしまった介護労働者とはどのような労働環境、労



資料 <http://www.shigotokan.ehdo.go.jp/jjw/bunrui/flash.html>

図1. 訪問介護員と施設介護職員の職業分類

働実態であるのかを学ぶことも介護労働者の専門性だけを追求する学問では知ることはできないのである。

2. 介護労働者の環境

介護労働者の環境を介護労働者全体として把握することも大切であるが、介護労働者を就業場所つまり、(在宅と施設)に分類することによって、より正確な実態を理解することができる。それは職業分類上の違いだけではなく、就業場所の違いによって次の(1)から(5)のような領域においてもそれぞれ独自性がみられる。

- (1) 介護労働者の男女比
- (2) 介護労働者の年齢構成
- (3) 介護労働者の労働形態
- (4) 介護労働者の就業意欲
- (5) 介護労働者の福利厚生

(1) 介護労働者の男女比

介護労働者の女性と男性の割合は、介護労働者全体ではおおよそ[90対10]となっている(表2)。しかし、訪問介護員の女性と男性の割合は[90以上対10未満]となっており、女性の介護労働者の割合が圧倒的に多いことがわかる。一方、施設介護職員をみると、訪問介護員と同様に女性が多数を占めていることに相違はないが、その割合は2006年には73.7%で訪問介護員の94.8%に比べると明らかに低くなっている。その結果、男性の施設介護職員が26.3%と

なっており、施設介護職員の女性と男性の割合は[7対3]といえよう。

この結果から、介護労働者という同じ立場でありながら訪問介護員と施設介護職員では男女比に明らかな差が認められる。訪問介護員で男性の割合が低い背景としては、訪問介護員は施設介護職員と異なり、家事(掃除・洗濯・買い物・調理)が職務となっていることと同時に、訪問介護員には非常勤職員としての労働形態が多いことによる収入の不安定さやそれに伴って介護労働者の福利厚生等の条件が施設介護職員に比べて悪いことも影響していると考えられる。

男性訪問介護員の声の一部を紹介する。

- 厚労省が雇用促進としてヘルパーの増加を叫んでいても、給料の面から男性が家族を養うということや生活することはできないのが現状である。雇用促進のみ叫ぶのではなく、ヘルパーの生活を少しは考えてほしい。(男性・37歳・3年0か月)
- 非常に奥の深い介護という労働に対し、給与が少なすぎることを痛感している。(男性・67歳・10か月)
- 現在の制度で男性ヘルパーを確保、増員するのは難しいと思う。介護職の専門性にみあう待遇(給与等)をし、社会的地位をあげるための取り組みを要望します。ヘルパーのレベルアップをしなければ、利用者の満足のいくサービス提供は無理です。(男性・56歳・3年6か月)
- まず、介護とは利用者の「生活」の援助であ

表2. 介護労働者の男女比

	介護労働者全体		訪問介護員		施設介護職員	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
2002年	86.2	13.8	91.2	8.8	82.6	17.4
2006年	87.8	12.2	94.8	5.2	73.7	26.3

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」、2002

資料 篠崎良勝「介護従事者が利用者から受けるケア・ハラメントの実態調査」、2006

るが、介護職員は給与が安すぎて、家庭をもった時に自分の「生活」がなりたたない。社会的に介護という仕事をもう少し認めてほしい。介護は、サービス業であり、ボランティアではないと思う。(男性・22歳・2年5か月)

(2) 介護労働者の年齢構成

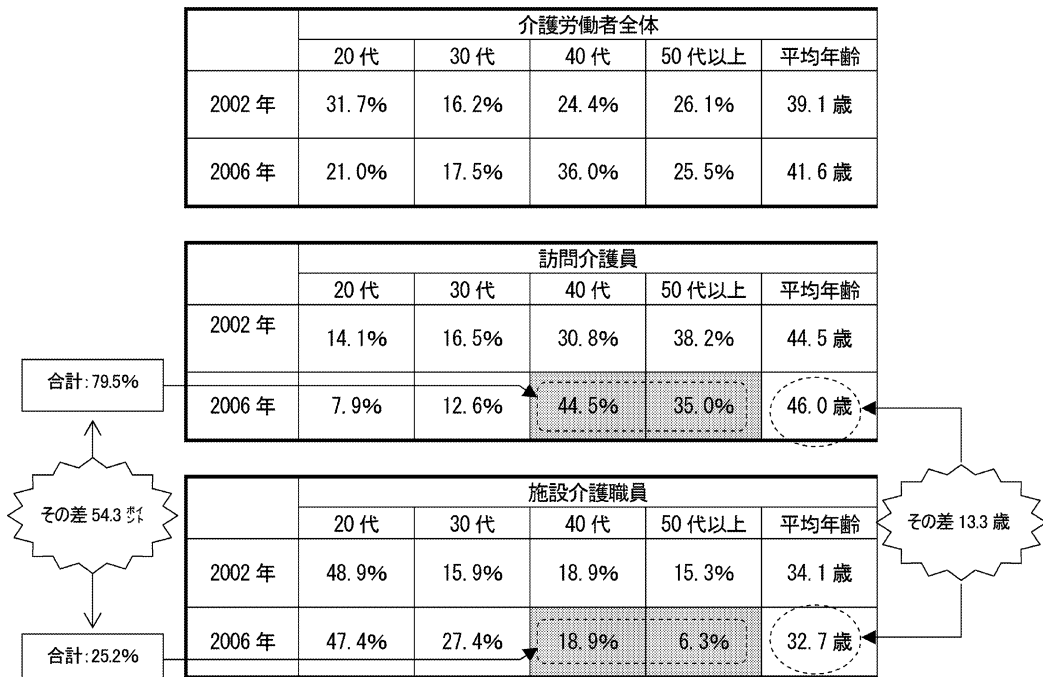
介護労働者の年齢構成をみていく(表3)。介護労働者全体の欄で、2006年の年齢構成比をみると40代が36.0%で最も多くなっている。また、50代以上が25.5%となっており、40代と50代以上の合計が61.5%と6割を超えるという実態がある。D.レビンソン(Daniel J. Levinson)らのライフステージ別でみると、[中年期]以降の人が介護労働者の中核となって現場を支えていることになる。

訪問介護員の年齢構成比をみると、[中年期]以降の割合はさらに増加し、2006年の結果で

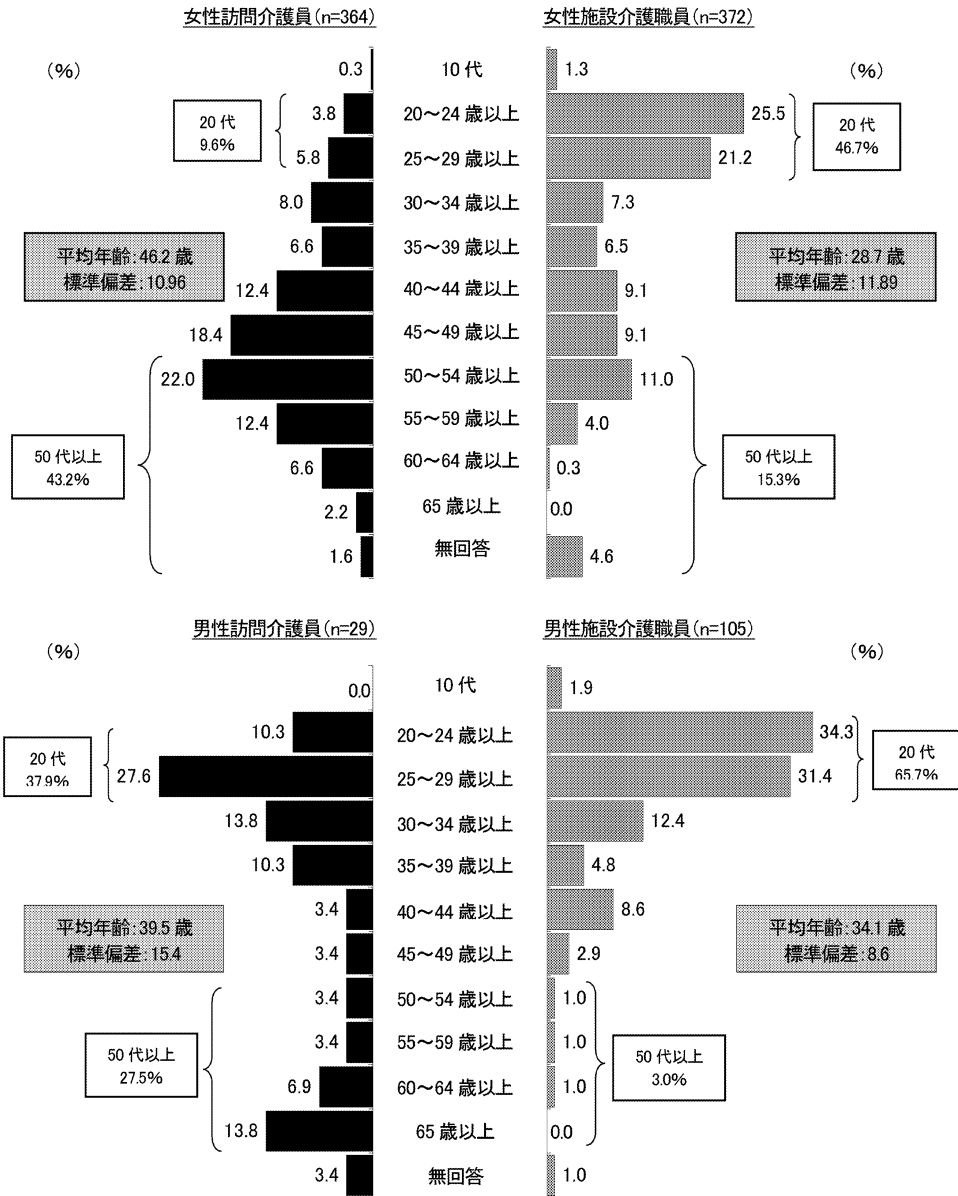
は、40代(44.5%)、50代以上(35.0%)の合計が79.5%となっており、5人中4人が40歳以上という結果である。20代の訪問介護員は1割にも満たない。施設介護職員では訪問介護員の年齢構成比とは異なる。施設介護職員の2006年の結果をみると、40代(18.9%)、50代以上(6.3%)の合計は25.2%となっており、訪問介護員とのその差は54.3ポイントであった。一方で20代の施設介護職員の割合は47.4%と約半数を占めている。

以上のことから、訪問介護員と施設介護職員の年齢構成比では、訪問介護員は年齢が上がるにつれて割合も増加するが、施設介護職員は年齢が上がるにつれて割合は減少するという「逆転現象」が起きていることがわかる。また、介護労働者全体の平均年齢は2006年の結果では41.6歳だが、訪問介護員は46.0歳、施設介護職

表3. 介護労働者の年齢構成比



資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002
 資料 篠崎良勝「介護従事者が利用者から受けるケア・ハラスメントの実態調査」, 2006



資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

図2. 性別 介護労働者の年齢構成比

員は32.7歳となり、ライフステージ別で訪問介護員と施設介護職員の平均年齢を区分すれば、訪問介護員は「中年期」で、施設介護職員は「成人前期」となる。

また、図2の性別でみた年齢構成比も興味深い特徴がある。女性の場合をみると、訪問介護員の場合、平均年齢は46.2歳、施設介護職員の平均年齢は28.7歳となっており、その差は17.5

歳とひと世代以上の開きがあり、女性の場合は就労している中心的な年齢の違いが就労場所によって認められる。

男性の場合は、平均年齢をみると、訪問介護員は39.5歳、施設介護職員は34.1歳となっており、訪問介護員の方が上回っていることは女性と同じであるが、その差は5.4歳となっており、平均年齢で見れば、双方とも同世代となる。しかし、男性の場合、それぞれの標準偏差をみると、訪問介護員の標準偏差が15.4となっているのに対し、施設介護職員の標準偏差は8.6となっている。つまり、この標準偏差の結果から言えることは、平均年齢を中心にみた場合、実際に就労している男性の年齢のばらつきは、訪問介護員の方が施設介護職員よりも大きいということである。

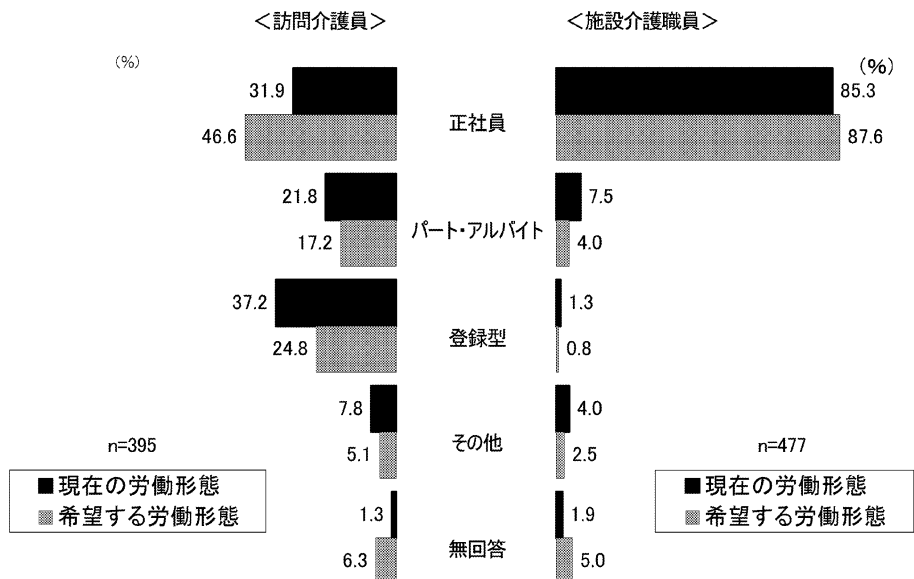
(3) 介護労働者の労働形態

図3で現在の労働形態に関してみると、訪問介護員では正社員が31.9%、パート・アルバイトが21.8%、登録型が37.2%となっており、

パート・アルバイトと登録型を合わせた非正社員の割合が59.0%と約6割となっている。一方、施設介護職員の労働形態をみると正社員が85.3%となっている。また、パート・アルバイト(7.5%)と登録型(1.3%)を合わせた非正社員の割合は、1割にも満たない8.8%であった。以上のような結果から、訪問介護員として働いている人の中心的な労働形態は非正社員であり、施設介護職員として働く人の中心的な労働形態は正社員であることがわかる。

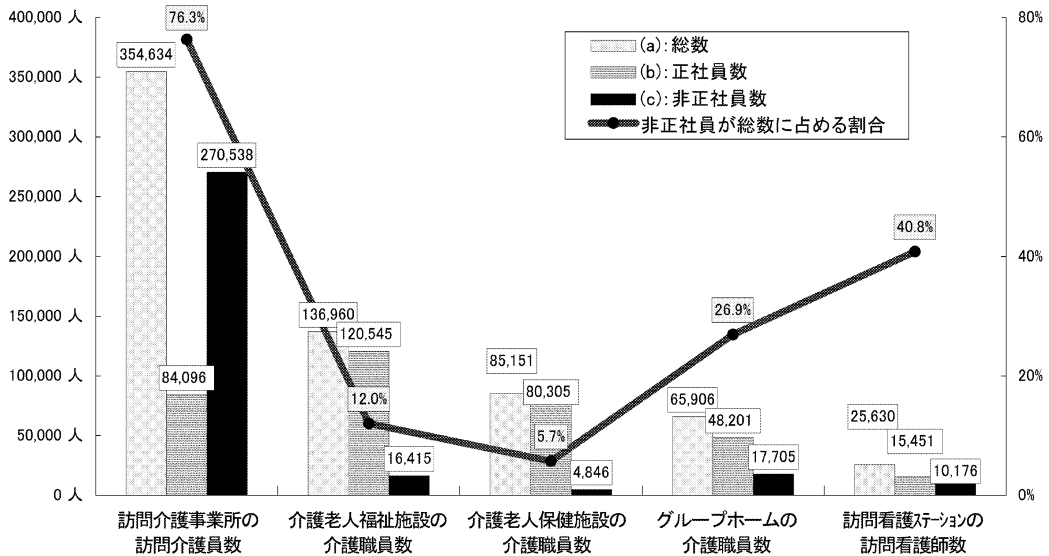
また、訪問介護員の非常勤職員の割合が高い背景には、指定訪問介護の事業を行う場合、常勤職員(正社員)の配置基準の人員が低く設定されていることが挙げられる。具体的には、常勤換算で2.5人、そのうち1名を常勤職員としてサービス担当責任者に置くことで訪問介護事業所を開所することができるのである。つまり、1名の常勤職員がいれば、他の職員は非常勤職員で構わないということである。

介護労働とは訪問介護員や施設介護職員をは



資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の実現と再構築」, 2002

図3. 現在の労働形態と希望する労働形態



資料 厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」, 2004年

図4. 主な介護サービス事業所の介護職員数

はじめとした労働者が自らの手でサービスを提供するものである。つまり、介護は労働集約型産業で、支出の多くが人件費となる業種である。このような事実の中で介護保険制度が施行され、民間企業が大幅に参入してきたこともあり、採算性を高めるためにも正社員の割合を低くし、非正社員の割合を高めることが訪問介護事業所だけでなく、現在では施設においても推し進められている。

次に、現在の労働形態別に希望する労働形態をみる(表4)。表4下段の施設介護職員の場合をみると、現在の労働形態すべてにおいて正社員として就労することを希望している割合が半数を超えている。一方、上段の訪問介護員の場合、現在の労働形態を将来的にも希望する人がそれぞれ最も多く、このことから言えることは、訪問介護員は自らが希望する労働形態で現在働いている人が多いということである。しかし、その一方でパート・アルバイト、登録型の訪問介護員が今後希望する労働形態として正社員を選んだ割合もそれぞれ29.1%、24.5%となってい

ることも注目すべきである。今後は、このように正社員を希望する訪問介護員が増加していく可能性がある。介護労働者としてある程度の収入を得ようと思えば、非正社員よりも条件の良い正社員への応募をしたいという気持ちが芽生えて当然である。それは、訪問介護員の労働環境としていわば常職となっていた[不定期業務]による[不安定収入]で生計の一部をまかなうという意識の減退を意味していると考えられる。したがって、表4の訪問介護員が労働形態として正社員を希望する非正社員の割合が今後はどの程度上昇していくのかを留意してみいく必要がある。

下記には訪問介護員の声の一部を紹介する。

- ヘルパーという職業だけではヘルパーは生活はしていけません。ヘルパーの社会的地位の向上を願っています。(訪問介護員・女性・38歳・3年1か月)
- 在宅介護で働くヘルパーの時給は、単純に時給だけを見ると他のパートよりも高いと思いますが、このままの状態ではヘルパーを長く

表 4. 現在の労働形態別 希望する労働形態

訪問介護員			
現在の労働形態 \ 希望の労働形態	正社員	パート・アルバイト	登録型
正社員 (n=126)	87.3%	2.4%	0.0%
パート・アルバイト (n=86)	29.1%	65.1%	1.2%
登録型 (n=147)	24.5%	6.1%	63.9%

※その他，無回答は掲載していない。

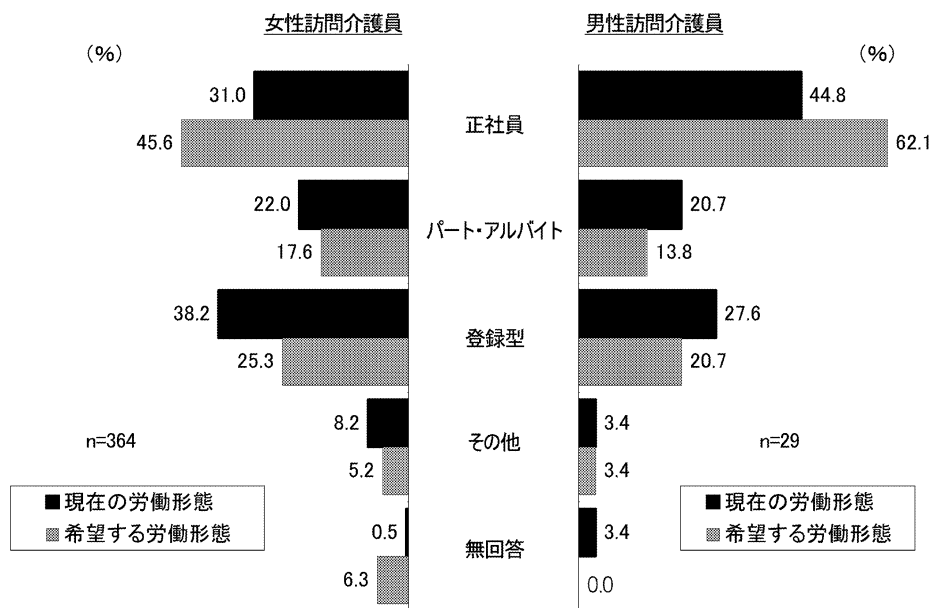
施設介護職員			
現在の労働形態 \ 希望の労働形態	正社員	パート・アルバイト	登録型
正社員 (n=407)	92.6%	1.2%	0.2%
パート・アルバイト (n=36)	52.8%	38.9%	0.0%
登録型 (n=6)	50.0%	0.0%	33.3%

※その他，無回答は掲載していない。

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」，2002

- 続ける人は少ないと思います。自分の生活ができる程度に賃金を上げられるような状態を望みます。(訪問介護員・女性・46歳・1年6か月)
- ヘルパーの給与は会社等の勤めにくらべ給与の面，労働環境の面に恵まれていない。一生の仕事としてみた場合，生活を成り立たせる面では困難だと思う。現在，私はパートとして仕事をしています。年齢的にいってもやむを得ないと思うけれど，ブラウスの一枚も買えない月もある。時給1,000円でガソリン代は出ない。私の友人も，「家庭の事情でヘルパーを休めば，次回はその仕事はまわってこないで，うっかり休めない」と言っている。これが正規ヘルパーでない臨時ヘルパーの宿命なのだろうか。(訪問介護員・女性・62歳・2年5か月)
 - 厚労省が雇用促進としてヘルパーの増加を叫んでいても，給料の面から男性が家族を養うということや生活することはできないのが現状である。雇用促進のみ叫ぶのではなく，へ

- ルパーの生活を少しは考えてほしい。(訪問介護員・男性・37歳・3年0か月)
- 介護現場の現実をよく理解して頂き，ホームヘルパーを職業と選んだ者が安心した生活が送れるよう，また安定した収入が得られるようにして頂きたい。今のままでは「ペーパーヘルパー」が増えるだけだと思う。(女性・40歳・1年6か月)
 - ヘルパーの現状をもっと把握し(仕事の面，給料の面)，ヘルパーが生活していけるように，真剣に考えてもらいたい。プロとして介護職をやっている者が，今のままではどんどん人数が減っていくと思います。特に男性がやっていきたい希望をもっているのに，給与の面で挫折してしまうのは，本当にもったいないと思います。(訪問介護員・女性・53歳・7年3か月)
- さらに図5では性別で現在の労働形態と希望する労働形態をみていく。女性の訪問介護員の場合，現在の労働形態は登録型が38.2%，パート・アルバイトが22.0%となり，非正社員の合



資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

図5. 性別 現在の就労形態と希望する就労形態

計が60.2%、正社員が31.0%となっている。希望する労働形態をみると、登録型は25.3%、パート・アルバイトは17.6%となり、非正社員としての合計値は、42.9%となり、17.3ポイント減であった。正社員を希望する割合は45.6%と14.6ポイント増となっている。この結果から女性の訪問介護員の希望労働形態は「二極化」されているのがわかる。今後、正社員を希望する女性の中には、2007年問題で定年退職した夫の妻が安定収入を求めて正社員としての就労を希望していく可能性も推察される。

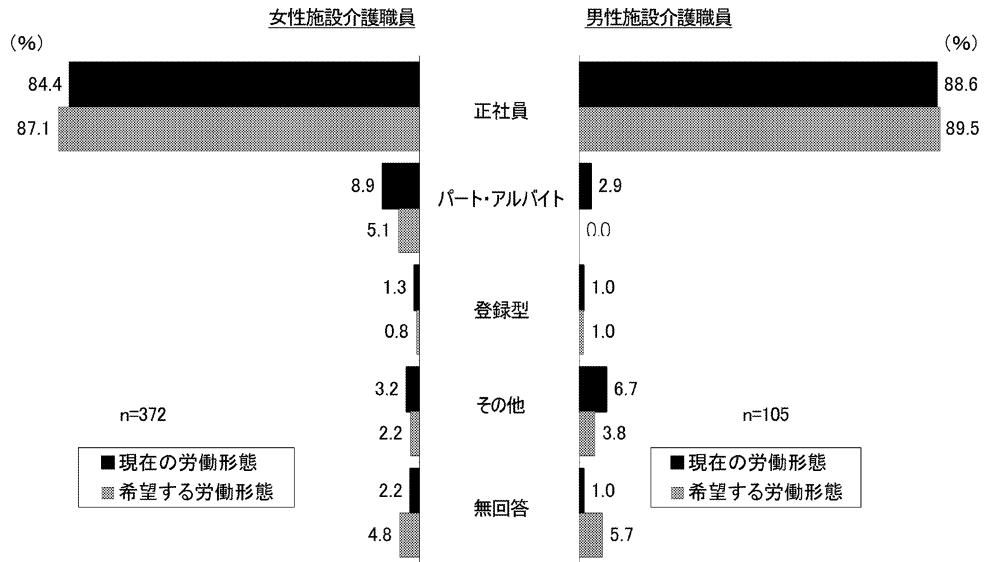
次に、男性の訪問介護員の場合、現在の労働形態は登録型が27.6%、パート・アルバイトが20.7%となり、非正社員の合計が48.3%、正社員が44.8%であった。希望する労働形態をみると、登録型は20.7%、パート・アルバイトは13.8%となり、非正社員を希望している割合が34.5%と13.8ポイント減となり、正社員の割合は62.1%で17.3ポイント増となった。男性の訪問介護員の場合、正社員という労働形態を希望

している割合は6割を超えている。

施設介護職員の場合、性別に関係なく現在の労働形態は正社員が群を抜いて多く、また、希望する労働形態についても正社員が圧倒的に多いことがわかる(図6)。

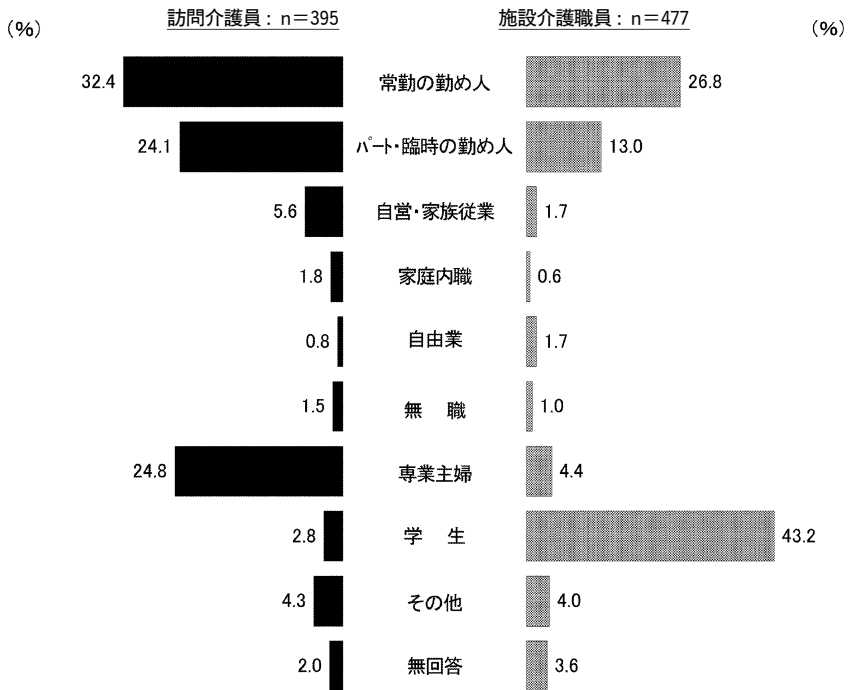
訪問介護員、施設介護職員ともに正社員として就労することを希望している割合が増加し、非正社員としての就労希望が減少している。しかし、訪問介護員は施設介護職員と比較すると、正社員としての就労を希望する割合が明らかに低くなっている。これは、訪問介護員には非正社員として就労することを希望している人が、確実に存在していることを意味する。

このように非正社員として就労することを今後も希望している割合が多い訪問介護員の背景に存在していることとして、訪問介護員の場合、求人そのものがほとんど非正社員の求人となっているという事実がある。これが非正社員の割合を高めている直接的な要因である。そして非正社員としての求人の場合、新卒での応募が必



資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

図 6. 性別 現在の就労形態と希望する就労形態



資料 篠崎良勝「介護職という禁断の木の実」八戸大学, 2006

図 7. 介護労働者になる前の職業

然的に減り、「他の業界で非正社員として就労していた人」や「正社員として働いていた退職者」,あるいは「専業主婦」が多くなる結果となっている(図7)。その一方で施設介護職員の求人は訪問介護職員よりも正社員の求人が多くなっているため、専門学校、短大、大学を卒業した新卒者の応募が多くなるのである。

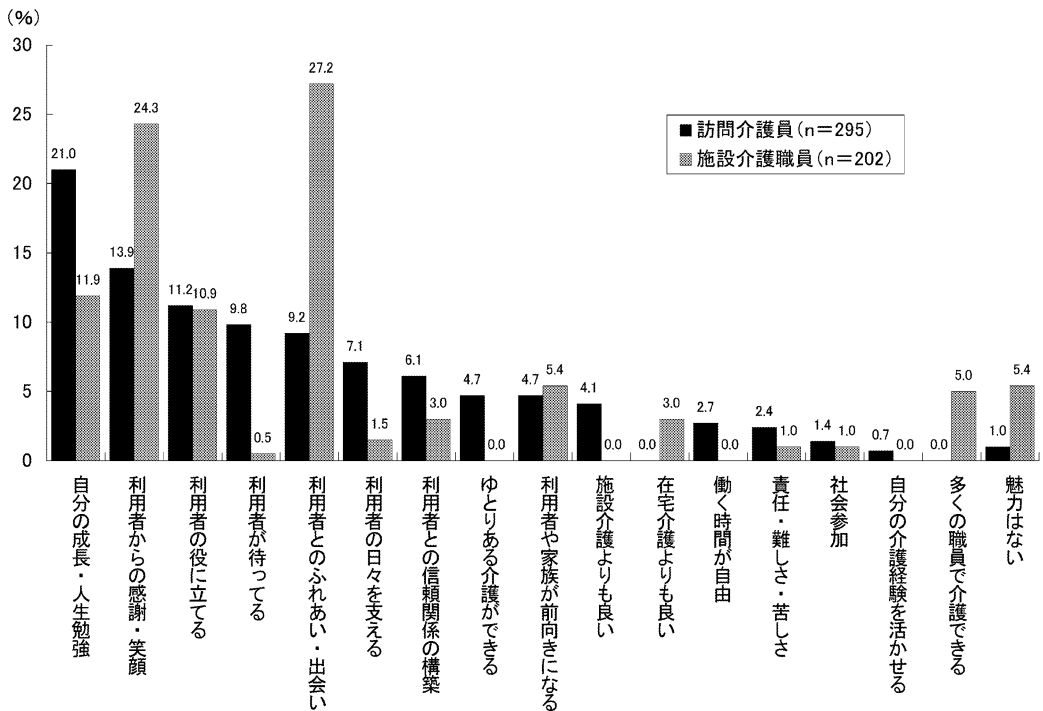
介護労働者には、生計のためや社会的立場を考えて正社員として働くことにこだわる人がいる反面、非正社員としての立場に納得して就労している人も存在する。特に、非正社員の立場に納得して就労している人の場合、訪問介護員として得られる収入による満足と同時に、利用者に対する貢献(かかわり)が満足度を高めていると考えられる。

もちろん、非正社員として働くことを希望している訪問介護員の中には、求人の多くが非正社員であるため、正社員になることを半ばあき

らめ、仕方なく非正社員を希望している人もいる。しかし、同時に、時間に融通があり、自らの希望する収入と社会貢献ができるのであれば、非正社員として働くことを今後も自ら希望していく人もいるのである。

非正社員の訪問介護員として働いている人の中には下記のようなことが訪問介護員の魅力と考えていることも明らかとなった。

- ヘルパーの魅力は、少しの自己満足と少しの報酬と少しの社会参加。(訪問介護員・男性・62歳・4年9か月)
- 自分が自由に使える時間の範囲内で働き、利用者の方に感謝して頂くという大きな喜びを得ることができること。(訪問介護員・女性・38歳・1年6か月)
- 在宅希望の利用者に対して、望みをかなえることができるという社会参加と現金収入が同時に可能。(訪問介護員・女性・48歳・1年11



資料 篠崎良勝「介護職という禁断の木の実」八戸大学, 2006

図8. 介護労働の魅力

か月)

○自由な時間帯で仕事ができること。決められた時間内で自分のペースで仕事ができること。(訪問介護員・女性・55歳・3年4か月)

(4) 介護労働者の就労意欲

人がある職業を選択する場合、それは個々人が持つ自己欲求を実現させるためであることが少なくない。その具体的な自己実現の欲求が報酬という経済的な場合もあれば、やりがいという精神的なものである場合もある。

そこで、数ある職業から介護労働を仕事として選んだ介護労働者に介護労働の魅力を探る結果から介護労働をみていく(図8)。

訪問介護員で介護労働の魅力として最も意見が多かったのは、「自分の成長・人生勉強」であった。訪問介護員の全回答者数(295人)の5人に1人が「自分の成長・人生勉強」と答えていた。施設介護職員では「利用者とのふれあい・出会い」が27.2%で最も多くなっていた。「利用者からの笑顔・感謝」という項目は、訪問介護員(13.9%)、施設介護職員(24.3%)ともに2番目に多い項目として挙げられていることを考えると、この項目に関しては、介護労働者共通の魅力と考えられる。

その他に注目すべき点は、「利用者が待っている」は訪問介護員が9.8%、施設介護職員が0.5%であった。「ゆとりある介護ができる」は、訪問介護員は4.7%であったが、施設介護職員ではゼロとなった。また、「魅力はない」と答えている割合は訪問介護員が1.0%、施設介護職員は5.4%であった。

以上のように介護労働者の魅力は、訪問介護員と施設介護職員で共通するものと、それぞれ独自の魅力が存在する結果となった。

特に訪問介護員の魅力で最も多かった「自分の成長・人生勉強」と、施設介護職員が最も大きな魅力と感じている「利用者とのふれあい・出会い」に関して考察をしていきたい。

まず、訪問介護員の「自分の成長・人生勉強」であるが、訪問介護員の方々の平均年齢は40代

半ばである。20歳前後の人が口にする「自分の成長・人生勉強」とは言葉の重みが異なると考えられる。また、「自分の成長・人生勉強」を魅力と感じることができるということは、利用者とのふれあい、かつ信頼関係が構築できていなければ不可能なことである。つまり、「自分の成長・人生勉強」という魅力は「利用者とのふれあい・出会い」や「利用者との信頼関係の構築」よりも高次の魅力と考えられるのである。

一方、施設介護職員が最も大きな魅力と感じている「利用者とのふれあい・出会い」を考えてみたい。表5はある特別養護老人ホームの日課表である。

この表5の日課表の流れを見ると、業務日課表に追われている感が否めない。もちろん施設介護は複数の施設介護職員で介護サービスを提供するため、協力しあって早く終わらせることはできる。しかし、この「早く終わらせよう」という意識が実は「利用者とのふれあい・出会い」を少なくさせているのである。「早く終わらせよう」とすると必然的に「利用者とのふれあい・出会い」の時間は短くなる。「〇〇さんの調子はどうかな」、「△△さんは食欲戻ったかな」という観察に対する意識も散漫になり、目先の「離床させる」、「食事を食べさせる」というまさに業務日課表の言葉だけの仕事となりがちである。また、「利用者とのふれあい・出会い」が短くなると会話も味気ないものとなる場合もある。さらに、「早く終わらせよう」とするためにどこかで時間を気にしてしまうこともあるだろう。

本来、介護労働では利用者の様子観察のためにも『ゆとり』が求められる仕事である。しかし、表5のような日課表のある施設では、『ゆとり』は業務をスムーズに行う上での『よどみ』と取られかねないのである。施設は集団生活であるため、ある程度のスケジュールは必要であろう。しかし、そのスケジュールに100%合わせる利用者が利用に対して良い介護労働を提供しているというわけではない。

表5. ある特別養護老人ホームの日課表

7時00分	夜勤者から早番へ申し送り・排泄介助・誘導・配茶・おしぼり・エプロン用意
7時30分	朝食配膳・介助・投薬
7時30分	口腔ケア・入床介助・トイレ介助
8時45分	夜勤者から日勤者へ申し送り
9時00分	朝礼
10時00分	リーダーから選番へ申し送り
10時00分	水分補給・バイタルチェック
11時00分	トイレ介助・排泄介助
11時30分	誘導・配茶・おしぼり・エプロン用意
12時00分	昼食配膳・介助・投薬（早番休憩）
12時30分	口腔ケア・入床介助
13時00分	エプロン・おしぼり・食堂片付け（日勤休憩）
14時00分	排泄介助
14時30分	離床・お茶準備
15時00分	おやつ介助
15時30分	入床介助・トイレ誘導
16時00分	排泄介助・バイタルチェック
16時30分	ポータブルトイレ設置
17時00分	リーダーから夜勤者へ申し送り・離床誘導・お茶準備
18時00分	夕食配膳・介助・投薬
18時40分	口腔ケア・入床介助
19時00分	食堂片付け
19時30分	トイレ介助・更衣
20時30分	眠前薬介助・バイタルチェック
21時00分	消灯・巡回
22時00分	巡回
23時00分	巡回
0時00分	排泄介助・巡回
1時00分	巡回
2時00分	巡回
3時00分	巡回
4時00分	排泄介助
5時00分	ポータブルトイレ片付け・ひげ剃り・バイタルチェック
6時00分	起床・トイレ介助・洗顔

このように時間に追われる介護に終始していることが多いゆえ、僅かでも「利用者とのふれあい・出会い」があった時、施設介護職員の方にとっては極めて貴重な時間と感じられ、魅力となるのではないかと考えられるのである。

したがって、訪問介護員が最も魅力と感じている「自分の成長・人生勉強」を施設介護職員が魅力として挙げる割合が今以上に増えた時こそ、施設介護職員が日課表に左右されない、利用者と向き合った介護労働ができる労働環境となったと考えることができる。

最後に、訪問介護員、施設介護職員双方の意見にある「魅力はない」という言葉も見逃せない。特に施設介護職員の「魅力はない」の意見が多いことは留意する必要があると考えられる。まだ魅力が見つけれられないということよりも、表5にある日課表のような毎日を繰り返していく中で疲弊し、魅力は存在しないと言い切っている可能性もあるからである。

下記に具体的に介護労働の魅力として介護労働者が自由記述に書いた内容の一部を紹介する。

- 自分自身にとって、将来の生き方や考え方を学習させてもらえる場となっていると思う。また、いろいろな知恵を利用者から教えてもらっている。（訪問介護員・女性・49歳・5年3か月）
- 様々な人々と会うことができ、楽しく老人と接することができる。（施設介護職員・男性・26歳・5年0か月）
- 利用者さんが今まで生きてこられた日常生活の中でお手伝いができること。（訪問介護員・女性・58歳・3年11か月）
- いつも笑顔で「今日もありがとう」と言われると「また次回来るまでお元気で」という気持ちになり、嬉しく思います。それにはヘルパーの気持ちがいつも明るく柔らかくなければいけないと思います。人に喜ばれる仕事で、自分が要介護状態になるまで他人を支援できるのはありがたいことです。（訪問介護員・女性・38歳・4か月）
- スーツを着なくて良いくらいで、特別な魅力はない。（施設介護職員・男性・25歳・4年11か月）
- 特になし。あえて言うなら平日に休める優越

感。(施設介護職員・女性・25歳・5年9か月)

(5) 介護労働者の福利厚生

介護労働者は、訪問介護事業所や特別養護老人ホームをはじめとした介護サービス事業者と労働契約を結び、そこで労働を提供して賃金を得ているが、介護労働者の労働形態に関しては正社員、パート・アルバイト、登録型など様々な形態があり、多様となっているのは(3)介護労働者の労働形態で述べたとおりである。そのため、介護労働者の福利厚生の状況は、訪問介護員と施設介護職員という就労場所による格差よりも非正社員と正社員による格差が内在していると推察される。そこで、非正社員の多い訪問介護員と正社員の多い施設介護職員の福利厚生の状況をみていく。

まずは介護労働者の保険や年金への加入状況と今後の加入希望状況である(表6)。

訪問介護員の場合、雇用保険、健康保険、厚生年金、労災保険すべてにおいて、「加入している」の割合が5割に達していない。一方、施設介護職員に関してみると、雇用保険、健康保険、厚生年金の3項目は9割前後の加入率である

が、労災保険に関しては67.5%と他の項目に比べて低くなっている。以上のように各保険や年金の加入状況を概観すると、明らかに訪問介護員の保険および年金加入状況は同じ介護労働者である施設介護職員と比べて低いことがわかる。この背景には、訪問介護員の労働形態の主流が非正社員であり、施設介護職員の労働形態の主流が正社員であることが影響していると考えられる。

また、各項目で「加入していない」と答えた訪問介護員、施設介護職員に対して今後の加入希望状況をみると、「加入したい」と答えた人の割合が訪問介護員ではすべての項目で5割を超え、施設介護職員では6割を超えていることがわかる。この結果からも、加入状況の低さは介護労働者自らが希望していることだけが原因とは言えない状況であることが推察できる。

特に訪問介護員では労災保険へ「加入したい」の割合が81.4%となっている(施設介護職員では77.2%)。これは、非正社員として介護労働を行っている過程で何らかのケガを介護労働者が行った場合の補償に対する不安の解消を強く求め

表6. 介護労働者の保険・年金加入状況及び、今後の加入希望状況

		訪問介護員			施設介護職員				
		加入済	未加入	わからない	加入済	未加入	わからない		
加入状況	雇用保険	n=395	44.1%	54.4%	1.5%	n=477	88.7%	5.2%	6.1%
	健康保険		46.3%	50.4%	3.3%		90.8%	5.2%	4.0%
	厚生年金		42.5%	54.4%	3.0%		89.7%	5.9%	4.4%
	労災保険		46.8%	47.6%	5.6%		67.5%	21.2%	11.3%
		↓			↓				
加入希望	雇用保険	n=215	62.8%	32.1%	5.1%	n=25	80.0%	20.0%	—
	健康保険	n=199	52.8%	42.2%	5.0%	n=25	64.0%	28.0%	8.0%
	厚生年金	n=215	55.3%	38.1%	6.5%	n=28	64.3%	28.6%	7.1%
	労災保険	n=188	81.4%	13.8%	4.8%	n=101	77.2%	15.8%	6.9%

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

表7. 訪問介護員の各福利厚生を整備状況と今後の必要度の相関

就労形態 カテゴリー	正社員	パート・アルバイト	登録型
① 現在は未整備だが、今後も不要		○住宅手当・補助	○家族（扶養）手当 ○住宅手当・補助 ○財形貯蓄制度
② 現在は未整備だが、今後はどちらでもよい	○食事手当・補助	○家族（扶養）手当 ○食事手当・補助 ○財形貯蓄制度 ○託児・保育所（室）	○食事手当・補助 ○育児休暇 ○介護休暇 ○託児・保育所（室）
③ 現在は未整備だが、今後はあった方がよい	○託児・保育所（室） ○財形貯蓄制度 ○住宅手当・補助	○介護休暇 ○夏期休暇 ○年末年始休暇 ○育児休暇 ○慶弔休暇 ○再雇用制度 ○賞与（ボーナス） ○退職金制度 ○昇給制度 ○社外研修補助 ○資格取得補助	○賞与（ボーナス） ○資格取得補助 ○社外研修補助 ○退職金制度 ○昇給制度 ○夏期休暇 ○慶弔休暇 ○年末年始休暇 ○有給制度 ○再雇用制度
④ 現在は未整備だが、今後はかなり必要	○資格取得補助	○休日出勤手当	
⑤ 現在は整備不十分だが、今後は不要			
⑥ 現在は整備不十分だが、今後はどちらでもよい			
⑦ 現在は整備不十分だが、今後はあった方がよい	○家族（扶養）手当 ○再雇用制度 ○育児休暇	○有給制度 ○社内研修制度	○休日出勤手当 ○時間外（残業）手当 ○通勤手当・補助 ○社内研修制度 ○就業規則 ○定期健康診断
⑧ 現在は整備不十分だが、今後はかなり必要	○賞与（ボーナス） ○退職金制度 ○昇給制度 ○時間外（残業）手当 ○休日出勤手当 ○夏期休暇 ○年末年始休暇 ○介護休暇 ○社外研修補助	○時間外（残業）手当 ○通勤手当・補助 ○定期健康診断	
⑨ 現在は整備されているが、今後は不要			
⑩ 現在は整備されているが、今後はどちらでもよい			
⑪ 現在は整備されているが、今後もあった方がよい			
⑫ 現在は整備されており、今後もかなり必要	○通勤手当・補助 ○社内研修制度 ○有給制度 ○慶弔休暇 ○就業規則 ○定期健康診断	○就業規則	

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

表8. 施設介護職員の各福利厚生整備状況と今後の必要度の相関

就労形態 カテゴリー	正社員	パート・アルバイト	登録型
① 現在は未整備だが、今後も不要			
② 現在は未整備だが、今後はどちらでもよい		○財形貯蓄制度	○財形貯蓄制度 ○介護休暇 ○再雇用制度
③ 現在は未整備だが、今後はあった方がよい	○再雇用制度 ○育児休暇	○家族（扶養）手当 ○住宅手当・補助 ○資格取得補助 ○社外研修補助 ○食事手当・補助 ○再雇用制度 ○夏期休暇 ○育児休暇 ○介護休暇 ○託児・保育所（室）	○住宅手当・補助 ○資格取得補助
④ 現在は未整備だが、今後はかなり必要	○介護休暇	○退職金制度	○夏期休暇 ○休日出勤手当
⑤ 現在は整備不十分だが、今後は不要			
⑥ 現在は整備不十分だが、今後はどちらでもよい			
⑦ 現在は整備不十分だが、今後はあった方がよい	○食事手当・補助 ○社外研修補助 ○財形貯蓄制度 ○社内研修制度	○社内研修制度 ○年末年始休暇	○就業規則 ○家族（扶養）手当 ○食事手当・補助 ○社外研修補助 ○社内研修制度 ○託児・保育所（室） ○育児休暇 ○慶弔休暇 ○年末年始休暇
⑧ 現在は整備不十分だが、今後はかなり必要	○時間外（残業）手当 ○休日出勤手当 ○家族（扶養）手当 ○住宅手当・補助 ○資格取得補助 ○夏期休暇 ○年末年始休暇 ○育児休暇	○賞与（ボーナス） ○時間外（残業）手当 ○昇給制度 ○慶弔休暇 ○休日出勤手当 ○就業規則	○賞与（ボーナス） ○退職金制度 ○昇給制度 ○時間外（残業）手当 ○有給制度 ○定期健康診断
⑨ 現在は整備されているが、今後は不要			
⑩ 現在は整備されているが、今後はどちらでもよい			
⑪ 現在は整備されているが、今後もあった方がよい			
⑫ 現在は整備されており、今後もかなり必要	○賞与（ボーナス） ○退職金制度 ○昇給制度 ○通勤手当・補助 ○有給制度 ○慶弔休暇 ○就業規則 ○定期健康診断	○定期健康診断 ○有給制度 ○通勤手当・補助	○通勤手当・補助

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

ている結果と考えられる。

このように加入希望者が半数を超えている一方で、雇用保険、健康保険および厚生年金に「加入しなくてよい」と考えている人が訪問介護員で3割から4割、施設介護職員で2割から3割いることを考えると、介護労働者自らが各保険・年金への加入を躊躇している実態もわかる。次に、表7・表8はそれぞれ訪問介護員と施設介護職員の福利厚生(23項目)の状況と介護労働者自身の必要度の相関関係を示したものである。

訪問介護員の福利厚生の整備状況と今後の必要度(表7)で特徴的な部分は、網掛けの[④ 現在は未整備だが、今後はかなり必要]、[⑧ 現在は整備不十分だが、今後はかなり必要]、[⑫ 現在は整備されおり、今後もちょうど必要]の категорияである。この3つのcategoryは、整備状況はそれぞれ異なるが、必要度では「かなり必要」という最もニーズの高いものとなっている。これら3つのcategoryに正社員は23項目中16項目が入っている。パート・アルバイトは5項目、登録型は0項目であった。この結果から、福利厚生の整備を強く望んでいるのは正社員であることがわかると同時に、労働形態で多数を占める登録型の訪問介護員が強く望んでいる福利厚生はみられないことが明らかとなった。登録型の訪問介護員は、福利厚生の整備に関してはあまり望んでいないことが現状として見られ、この結果は留意すべき点である。換言すれば、会社に対する帰属意識が他の労働形態の訪問介護員よりも低いとも考えられよう。

次に施設介護職員の福利厚生の整備状況と今後の必要度(表8)も、訪問介護員と同様に[④]、[⑧]、[⑫]のcategoryをみていく。これらのcategoryに正社員は23項目中17項目、パート・アルバイトは10項目、登録型は9項目となった。この結果をみる限り、施設介護職員においても福利厚生の整備を強く望んでいる項目が最も多かったのは正社員であった。しかし、パート・アルバイトや登録型という非正社員に

においても訪問介護員のパート・アルバイトや登録型と比べるとかなりの項目の整備を希望していることがわかる。

さらに表9・表10は、介護労働者の勤務先で行われる行事の有無と介護労働者自身の参加意欲の相関関係を示したものである。

表9の訪問介護員が勤務する事業所で行われる行事の有無と訪問介護員自身の参加意欲の結果で、特徴的な項目は「利用者のカンファレンス」、「上司との面談」、「事業所の運営改善会議」であった。「利用者のカンファレンス」、「上司との面談」の2つの項目は正社員とパート・アルバイトでは[④ 実施状況は高く、参加もしたい]に分類されているが、登録型では[③ 実施状況は低いが、参加したい]に分類されている。ともに参加意欲は高いが、現在の実施状況では登録型は低いという結果が出ている。登録型の訪問介護員は、直行直帰型で働いている人が多く、その場合は上司と話す機会も少ないと考えられる。そのため利用者に関する情報交換や上司との面談によるメンタルケア、アドバイス、相談をする機会を強く求めていると推察できよう。その一方で、「事業所の運営改善会議」に関しては、正社員は[④ 実施状況は高く、参加もしたい]、パート・アルバイトは[③ 実施状況は低いが、参加したい]と参加意欲が高くなっているが、登録型は[① 実施状況は低く、参加もしたくない]に分類され、登録型で就労している介護労働者の場合、事業運営に関しては関心が低い結果となっている。この結果からも登録型の事業所に対する帰属意識の低さが見受けられる。

表10では施設介護職員の勤務先で行われる行事の有無と施設介護職員自身の参加意欲の結果で、特徴的な項目は訪問介護員と同様に「利用者のカンファレンス」、「上司との面談」、「事業所の運営改善会議」である。「利用者のカンファレンス」に関しては正社員、パート・アルバイト、登録型すべてにおいて[④ 実施状況は高く、参加もしたい]となっている。「上司との

表9. 訪問介護員の勤務先で行われる行事の有無と介護労働者自身の参加意欲

就労形態 カテゴリー	正社員	パート・アルバイト	登録型
① 実施状況は低く、参加もしたくない	○社員旅行 ○社内クラブ活動	○勤務先独自の技術試験 ○社員旅行 ○社内クラブ活動	○勤務先独自の技術試験 ○社員旅行 ○社内クラブ活動 ○同僚との飲み会 ○事業所の運営改善会議
② 実施状況は高いが、参加はしたくない	○忘年会・新年会・暑気払い	○同僚との飲み会 ○忘年会・新年会・暑気払い	○忘年会・新年会・暑気払い
③ 実施状況は低いが、参加したい	○勤務先独自の技術試験 ○医療職との意見交換会	○事業所の運営改善会議 ○医療職との意見交換会 ○外部講師による勉強会	○医療職との意見交換会 ○利用者のカンファレンス ○上司との面接
④ 実施状況は高く、参加もしたい	○同僚との飲み会 ○上司との面接 ○利用者のカンファレンス ○外部講師による勉強会 ○同僚との介護の勉強会 ○事業所の運営改善会議	○上司との面接 ○同僚との介護の勉強会 ○利用者のカンファレンス	○外部講師による勉強会 ○同僚との介護の勉強会

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

表10. 施設介護職員の勤務先での各行事の有無と介護労働者自身の参加意欲

就労形態 カテゴリー	正社員	パート・アルバイト	登録型
① 実施状況は低く、参加もしたくない	○勤務先独自の技術試験 ○社員旅行 ○社内クラブ活動	○勤務先独自の技術試験 ○社内クラブ活動	○勤務先独自の技術試験 ○社員旅行 ○社内クラブ活動 ○医療職との意見交換会 ○上司との面接
② 実施状況は高いが、参加はしたくない	○事業所の運営改善会議 ○忘年会・新年会・暑気払い ○同僚との飲み会 ○上司との面談	○事業所の運営改善会議 ○社員旅行 ○同僚との飲み会 ○忘年会・新年会・暑気払い	○忘年会・新年会・暑気払い ○同僚との飲み会
③ 実施状況は低いが、参加したい	○医療職との意見交換会	○医療職との意見交換会 ○上司との面接	○同僚との介護の勉強会
④ 実施状況は高く、参加もしたい	○外部講師による勉強会 ○利用者のカンファレンス ○同僚との介護の勉強会	○外部講師による勉強会 ○利用者のカンファレンス ○同僚との介護の勉強会	○外部講師による勉強会 ○利用者のカンファレンス ○事業所の運営改善会議

資料 ヘルスケア総合政策研究所「介護の現実と再構築」, 2002

面談」に関しては、パート・アルバイトでは[③ 実施状況は低いが、参加したい]に分類されていることから参加意欲は高いと考えられるが、正社員では[② 実施状況は高いが、参加はしたくない]、登録型では[① 実施状況は低く、参

加もしたくない]にそれぞれ分類され、参加意欲は低くなっている。「事業所の運営改善会議」では登録型の参加意欲は高く、[④ 実施状況は高く、参加もしたい]となっているが、正社員とパート・アルバイトでは[② 実施状況は高い

が、参加はしたくない] という結果となった。

さらにこの表9,10のカテゴリーは [①] と [②] が参加意欲が低い項目で, [③] と [④] は参加意欲が高い項目となっている。この視点で見ると, 訪問介護員の場合は正社員ほど参加意欲の高い項目が多くなっていることがわかる。一方, 施設介護職員の場合は, 正社員であつても参加意欲が他の労働形態と差がない結果となった。

3. ま と め

本研究は, 介護労働の専門性から介護労働者を見つめていくのではなく, 労働者という視点で介護労働者を見ていった。数値だけで介護労働者に対する施策が作られてしまう危機感と介護労働者を労働者という視点から直視することを避けてきた今までの教育に対して警鐘を鳴らすために, 介護労働学という新たな分野の創設が必要と考えている。数値だけでなく, 声だけでもない双方を組み合わせたものが介護労働学であり, この介護労働学が目指すものは, [介護労働者の実態理解] と [介護労働の本質理解] なのである。

参考文献

- 1) Clore, G.L. and Jeffrey, K.M.: Emotional role playing, attitude change and attraction toward a disabled person. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23: 105-111, 1972.
- 2) 石井威望編: 労務管理, 日本規格協会, 1988.
- 3) 小林章雄: 職業性ストレスと労働者の健康, 日本労働研究雑誌, 通巻 492 号, 日本労働研究機構, pp. 4-13, 2001.
- 4) 水谷英夫: 介護福祉職 働き方のルール, 旬報社, 2001.
- 5) 労働省労働基準局: 解釈通覧労働基準法, 総合労働研究所, 1980.
- 6) 篠崎良勝: ホームヘルパーへのイメージ調査—その問題点の徹底解明—, 日本医療企画, 2000.
- 7) 篠崎良勝: ホームヘルパー消滅の危機, 日本医療企画, 2001.
- 8) 篠崎良勝: 介護の現状と再構築—介護事故・医療行為・介護現場の真相を踏まえて—, 日本医療企画, 2001.
- 9) 篠崎良勝: 介護労働者の「実態と意識」および「今後の方向性の検討」, 日本労働研究雑誌, 第 502 号, 日本労働研究機構, 2002.
- 10) 篠崎良勝: 介護従事者へのケア・ハラスメントの研究 ①, 第 11 回介護福祉学会要旨集, 154-155, 2003.
- 11) 篠崎良勝: 介護従事者へのケア・ハラスメントの研究 ②, 第 13 回介護福祉学会要旨集, 304-305, 2004.
- 12) 篠崎良勝: 介護職という禁断の木の実, 八戸大学, 2006.
- 13) 篠崎良勝: 介護従事者が利用者から受けるケア・ハラスメントの実態調査, 八戸大学, 2006.
- 14) 徳田克己: 弱視児・者に対するイメージの変容に関する研究 (1) —講義によって知識を与える方法の効果—, 弱視教育, 26(2), 21-26, 1988.
- 15) 徳田克己: 障害者に対する一般の人の態度構造と態度変容に関する文献的知識を与える方法の効果—, 東京成徳短期大学紀要, 21, 63-74, 1988.
- 16) 徳田克己: 弱視児・者に対するイメージの変容に関する研究 (2) —弱視者による講演の効果—, 弱視教育, 27(1), 2-5, 1989.
- 17) 山内隆久: 協同事態における対人的態度の研究—晴眼者と盲人の協同事態による検討—, 心理学研究, 32(3), 70-74, 1989.

**Consideration I for the Foundation of “Care Labor Study” to
Understand the Fact of a Care Worker :
A Viewpoint of Rearranging and Understanding of
Labor Circumstances of A Care Worker**

Yoshikatsu SHINOZAKI

This study is an indicator of one for creation of the study that is not established in Japan of care labor study. The main subject takes the caretaker be a viewpoint named a worker. It is difficult for care labor to understand it only with numerical value, and therefore it is necessary to listen to an actual voice of a care worker. The thing which this care labor study aims at is [actual situation understanding of a care worker] and [essence understanding of care labor].

Key words : Care labor study, Care worker, Housekeeper, Social worker, Voice