

機関番号：72703
 研究種目：若手研究（B）
 研究期間：2009～2010
 課題番号：21700726
 研究課題名（和文） 非正規雇用介護労働者の就労状況と介護職のディーセント・ワーク指向に関する調査研究
 研究課題名（英文） Field research study on work condition and consciousness of decent work with part-time employees on nursing service facilities
 研究代表者
 松田 文子（MATSUDA FUMIKO）
 財団法人 労働科学研究所・研究部・特別研究員
 研究者番号：40399340

研究成果の概要（和文）：

「同一労働同一賃金」の原則は、必ずしも絶対的な基準ではないが、介護労働における正規－非正規雇用者の待遇については、この歪みが深刻化している現状がある。本研究では、雇用側である管理者、正規－非正規雇用者らの意識の違いを把握した上で、三者がそれぞれ介護業務におけるディーセント・ワークを実感できるような体制のあり方について調査・検討し、従業員の参加型による職場改善活動を通じてその実現が図られる可能性が示唆された。

研究成果の概要（英文）：

Though the principle of "Equal pay for equal work" is not absolute standard for any situation, but distortion of working conditions was more severe for regular and non-regular employees in Japan. From this research study, after grasping difference of consciousness on triangular roles, employer and regular and non-regular employees, and investigated ideal method for realizing decent work for their own work on nursing services. Particularly, it was clarified that participatory activity for improving their working conditions had possibility of realizing decent work for all workers.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,900,000	570,000	2,470,000
2010年度	1,400,000	420,000	1,820,000
年度			
年度			
年度			
総計	3,300,000	990,000	4,290,000

研究分野：総合領域

科研費の分科・細目：生活科学・生活科学一般

キーワード：介護労働、非正規雇用、ディーセント・ワーク、人間工学、労働負担

1. 研究開始当初の背景

従来、介護労働は、家族的な枠組みの中で、または時にその周辺で個別契約的に委託することで成り立っていた仕事であり、職業という視点からでは埋もれていたインフォーマルな労働であった。介護保険法の成立以来、介護労働は職業として認知され、従事者の有すべき資格制度を始め、必要な専門的知識を供給する枠組みも整備されてきた。

当初、介護労働分野での人材需要が高まっ

た頃からの人材登用の趨勢は、圧倒的に中途参入者に対して、短期集中的なヘルパー資格の取得といった敷居の低い枠組みから参入を促し、現場での段階的な教育を施して、その専門従事者として任ずるという具合に、自転車操業的に人材供給を行ってきた。そのため、これまでのわが国における一般的な労働市場の中での他の職業分野に比べては、職業選択時の積極的意欲の醸成に乏しく、暫定的消極性が就業のきっかけとされる場合が少

なくなかった。

しかし、昨今の整備状況の充実度をみると、若年者の教育分野や職業選択の一つとして、社会福祉領域には欠かせない分野となってきた。その意味では「職業選択に消極的」という意識特徴は、わが国における一職業分野として確立するまでの歴史が浅いことによるだけで、今後の成熟を見通せば、一過性の危惧と言えるかもしれない。

ただ、高齢社会の進展は介護を必要とする高齢者と介護者のバランスをとるほどに緩やかではなく、慢性的な介護労働力の不足が叫ばれ続けている。事業所としては経営維持のため、介護労働に従事する正規職員と非正規職員の雇用・処遇に一貫した経営姿勢を示せず、現場の正規職員らに計画性の低い場当たり的な過重労働を強いることも少なくない。その影響として、正規職員の補助として雇用したはずの非正規職員が、非正規雇用であるが故の処遇制限（時間、曜日、日数等）を理由に一部労働を忌避する、あるいは辞職を盾に自由度の高い強気の雇用契約の上で就労するといった形で、結果、逆に正規職員の負担が増えるという逆転現象も起きているのが現状の課題として抽出された。

2. 研究の目的

介護労働職場における、就労での雇用形態別にみた就労状況の実態と就労意識を調査することにより、正規職員とパートタイマー、およびその管理業務者を含めた三者三様の立場からのそれぞれが職務満足度を高められるような労働環境づくり、「介護職におけるディーセント・ワーク」の在り方について明らかにすることを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 質問紙調査

前年度までに、研究代表者らが実施した介護職員を対象とした質問紙調査の結果を、特に雇用形態の点から再度整理し、就労意識の減退を招く職場・職務要因を明らかにするべく、就労者全体の意識をディーセント・ワークの観点から捉え直し検討した。

(2) ヒアリング調査

開設後、1年が経過した新設の介護施設（首都圏）において、施設管理者、介護実務に携わる正規雇用者、非正規雇用者の三者に対するヒアリング調査を実施した。

(3) グループワーキングの実践

これらの結果を元に、介護職のディーセント・ワーク性を高める工夫として、介護職員による自主的参加活動の一つ、職場改善チェックリストを用いたグループワーキング指導を実施した。

4. 研究成果

(1) 質問紙調査

健康調査票（THI-wp）の集計結果では、指標となる12の健康尺度（多愁訴、呼吸器、眼と皮膚、口腔と肛門、消化器、直腸径行性、虚構性、情緒不安定性、抑鬱性、攻撃性、神経質、生活不規則性）のうち、9項目において全体的に標準より低めで、突出して高かったのは「多愁訴、情緒不安定性」の項目であった。全回答パターン（4回の調査時点全部）、前後回答パターン（4回中、初回と最終回のみ）の前後比較）のいずれにおいても、尺度得点に調査回毎の差違はほとんど認められず、雇用形態別にみても全回答パターンにおいてのみ、若干、非正規群で訴えの高い尺度が顕われていたが（攻撃性、抑うつ性）、統計的に有意な差違は認められなかった。

蓄積的疲労徴候調査票 CFSI の結果では、8つの尺度中（イライラの状態、一般的疲労感、慢性疲労徴候、身体不調、労働意欲の低下、気力の減退、不安感、抑うつ感）、全回答パターンでは一般的疲労感、慢性的疲労徴候、労働意欲の低下、不安感、抑うつ感の項目で変動がみられ、正規群と非正規群では最大で50%程の差違が生じていた。前後回答パターンでは、初回に正規-非正規での訴えに最大で30%程度の差がみられていたが、最終回にいたってはその差違も、ほぼ全尺度に関して10%以内に近接していた。

調査回毎、正規-非正規群間のこれらはいずれの場合の差違も統計的に有意なものとは認められなかった。

作業選好意識調査（身体的負担、難易度、時間の長短、スキル、作業編成の変化、リスク、利用者とのコミュニケーション、自分のやりがいと利用者の満足の8要素について調査）からみた傾向として、5カ月を隔てて、自身の職務に対して負担感を高める意識を有した職員の割合は非正規群に多かった。負担に感じる意識要素としては、非正規群では「利用者とのコミュニケーション」の要素で著しく負担感が増加しており、「リスク」「時間の長短」「難易度」で減少が伺えた。一方、正規群では「やりがいと満足」「時間の長短」「スキル」の要素において負担感の減少が伺え、「利用者とのコミュニケーション」「作業編成の変化」で負担感の増加がみられた。数値割合では、非正規群において単純に以前は感じていなかった負担増加意識を感じるにいたった業務項目が正規群より15%増え、もともと負担は重いと感じていた業務は7%の減少、特に負担を感じる事が無いとしていた業務が皆無となっており、これらの群間には、危険率0.5%の水準において統計的に有意な差違が認められた。

以上、介護労働における働きがいを課題として調査介入した結果、①5カ月の調査期間において、職員らの健康状態には著しい差

違が認められなかった、②正規職員と非正規職員では健康度合い、疲労状況が類似傾向に移行した、③負担感意識では非正規職員の負担増の認識が高まった、事実が確認された。業務自体、また職場組織の構成に大きな変化が起きていないにも関わらず、5カ月の期間を経て、業務への負担意識に増減が生じている理由として考えられるのは、本研究の調査自体である可能性が高い。本研究の調査を通じて、職員個々、特に非正規職員の中で、自身の業務の位置づけが反省され、再認識されることにより、自らがおかれた精確な労働環境を把握することができるようになった可能性がある。

先に挙げた「職業選択の消極性」は、ディーセント・ワークの考え方とは相容れない意識属性である。加えて、就労した後に「同一労働同一賃金」の原則が履行されないとすれば、充実した働きがいを求めるよりは、自身の権利確保、あるいは精神的な防衛機制のために就労意識を都合よく修正することは想像に難くない。正規雇用者についてはまだ賃金以外の身辺保障がある分、アドバンテージを有していると言えるが、非正規雇用者においては、一部労働の忌避、自身の都合を最優先した強気の雇用（時間）契約などのネガティブなサボタージュこそが最後の砦となるのかもしれない。

非正規雇用者においても、時間拘束を主として、時に制限時間を理由に作業を忌避するようなことに基本を置くのではなく、仕事として誇りと責任を持ち、かつ、就労報酬の保障が維持されるような環境に置かれることが、理想的なディーセント・ワークとしての労働参画であると考えられる。そのための就労環境の整備に、使用者、正規雇用者との連携において、それぞれの負担軽減とディーセント・ワーク性を高めることを企図する営みを行う必要がある。

これは本研究プロジェクトのもう一方の軸である小規模グループワーキングによる実践的な職場改善活動の意欲を醸成する端緒として重要な知見を与えるものとする。

(2) ヒアリング調査

管理者、正規雇用者、非正規雇用者へのヒアリング調査の結果を軸に、三者の意見の相違に着目した。

介護施設の施設管理者、介護実務に携わる正規雇用者、非正規雇用者の三者の合意を同時に得られる調査対象施設は非常に限られており、調査規模は大幅に縮小する結果となった。それでも、調査結果によると、計画中に仮説として挙げていた三者の意識の構造の相違は明確に裏付けられた。

施設管理者においては、人件費削減と労働量確保の観点から非正規雇用者を奨励するものの、供給サービスの不足分は正規雇用者

に転嫁することで、正規雇用者からの不満を受けていた。

また正規雇用者は非正規雇用者に対して福利厚生面での待遇の差は享受しているものの、労働時間や勤務シフトにおいて、非正規雇用者が忌避する面を半強制的なサービス労働として受け入れざるを得ない実情があることが明らかとなった。

一方、本研究の主対象である非正規雇用者においては、介護労働の実務としては正規雇用者と同一サービス供給を強いられる分、賃金・待遇への不満を持ちながら、その職責の薄さを最大限活用して、容易に作業忌避や転職を繰り返すという就労モチベーションの低さが示されていた。

三者ともに「利用者に不利益になるようなことは避けたい」という意思をもって職務に臨んでいることは、すべてのヒアリング内容から把握できたが、それぞれが三すくみのように相互に不満をもっている状況は、対人サービスを主とする労働環境として不健全である。

折りしも、研究期間中に厚生労働省による「福祉・介護人材の処遇改善事業」の一環として「介護職員処遇改善交付金」制度が実施された。この制度には付帯事項があり、この助成金給付を受けた事業所は、次年度以降には、介護職員のための「賃金以外の福利厚生の充実としての待遇改善」を行わなければならない。これは管理者側、正規・非正規の現場の介護職員がいがみ合っている達成できず、双方の要望、意向の調整の可否が大きな鍵となる。その際、管理者として「賃金以外」での待遇改善をどのように提案できるのか、および現場職員側もどのようなものを「改善」として受け入れることができるのか、ここに先述の「小規模グループワーキングによる実践的な職場改善活動」を用いることで、三者が合意する「改善」を導くこと、および参加型での意見交換により、それぞれの介護労働に対するディーセント・ワーク性を高めることができれば、本研究の課題についても一つの解答の道筋を示すものになると考えられた。

(3) グループワーキングの実践

研究計画の後半では、当初、現場の三者が対話し、協働して現状の労働環境の改善を行うべく、グループワーキングによる参加型改善活動を行う実験的調査を計画した。

しかし、実際問題として現在の介護労働現場では、三者が一同に会してそうした活動を行うためのスケジュール調整が困難であることから、調査対象施設での実施計画を変更し、全日本自治団体労働組合における介護職を対象とした年次集会の参加者（施設管理職、介護労働実務者（施設・訪問）の代表者）の協力を得て、模擬的に改善グループワーキン

グを行い、三者それぞれの立場からの職場改善要望書の作成のため職場評価実習を行い、その代替とした。

初回の開催では、福祉行政に先進性のある北欧で開発された「訪問介護労働者のための労働環境チェックリスト（88項目）」をベースに、参加者自身の勤務する事業所を思い描きつつ、日本国内で使用する場合にもぜひ必要だと思われる10項目を優先項目として選び出してもらった。その後、5～6人の小グループで各自の選択した項目を元に議論し、さらにグループとして優先順位の高い10項目を選び出してもらった。それらの報告を受け、順位付けの後、上位20項目を全体の成果として日本版・介護労働における改善チェックリストとしてまとめた。

2回目の開催では、チェックリストの実践応用とさらなる発展的展開を目指し、前回作成したチェックリストを元に、介護施設、訪問介護の様子を撮影した十数枚の画像を見ながら、擬似的に職場環境のチェックを行ってもらった。チェック項目を見ながら現場のよい改善実践事例を探す、または改善の余地のある（課題の残る）状況を指摘し、グループワークで討議の後、参加者全体に対して報告を行い、問題意識の共有を図った。それにより、元チェックリストの不足についての指摘、不適当項目の指摘などにより、チェックリスト自体をさらに更新、発展させていく試みを行った。

結果、職場改善チェックリストによる職場の見直しとグループワーキングによる対話の有効性が明らかとなった一方、一同に会さなければ実践できない、場所・時間を確保するのが困難という実践上の課題も示された。

（4）まとめ

分析の結果、介護施設の施設管理者、介護実務に携わる正規雇用者、非正規雇用者の三者の意見の相違が就労意識の減退につながることが示唆された。

介護施設の施設管理者、介護実務に携わる正規雇用者、非正規雇用者の三者の対話の場、協働して現状の労働環境の改善を行う場を、1つの事業所内に設けることは、限られた人員で運営する介護事業、ことに小規模事業所において、困難なことが明らかになった。介護施設の施設管理者、介護実務に携わる正規雇用者、非正規雇用者の三者が協働して改善活動を行うことができる方法について、「同一の場所・時間に会する」という機会が無くても可能な方法について再度、研究の方向性をシフトする必要があることが示された。

（5）今後の展望

介護労働事業所における管理部門、正規・非正規の就労者同士の話し合いやグループワーキングの実施には、それぞれが通常業務以外のタイミングで一同に会さなければ実

践できない、場所・時間を確保するのが困難という実践上の課題を踏まえ、ディーセント・ワークとして介護の仕事が捉えられるための方策を考える必要がある。

たとえば、介護労働従事者が身近な作業の小改善を積み重ねてストックし、そして相互に参照利用できるサポートシステムを構築し、中小・零細規模事業所の介護者らにも、労働条件の改善に必要なスキルを習得できしくみを作ることが考えられる。

また、介護支援機器や用具などの開発・製造企業においても、そうした現場でのニーズを捉えて既存機器・用具をカスタマイズするサービス、新規開発を行うアイデアデータベースとしてそうした現場労働者からの直接的な声を活用することができる情報交換の場が作られれば、現場改善においても直接に技術や技能を持たなくても、現状直面する課題の解決に対して何らかの支援を受けられる可能性がある。

こうしたバックアップ体制の充実により、同一事業所以外の同種の就労者同士において、擬似的な職業別組合意識を醸成すること、および、介護従事者にとっても広く横断的な視野を得ることができ、心身両面においてはたらくやすく、やりがいある仕事（ディーセント・ワーク）として、それぞれの負担軽減のために実効ある改善を自ら企画し、実践する能力（コンサルテーションスキル）を高めることが期待される。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔学会発表〕（計1件）

①松田文子、竹内由利子、池上徹、水野有希、吉川徹、酒井一博、複合介護施設における職員の雇用形態別にみたディーセント・ワーク意識と就労ストレス、日本人間工学会第51回大会、札幌、2010.6.19.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

松田文子 (MATSUDA FUMIKO)

財団法人労働科学研究所・研究部・特別研究員

研究者番号：40399340