

# ホームヘルパー養成研修事業の現状と課題

福島 知子

A Survey of the Present State and Problems of Training Home Help Workers

Tomoko Fukushima

## 要約

介護保険制度実施後、4年が過ぎた。介護保険制度が在宅福祉を重視していたことからその要としてのホームヘルパーの労働内容、雇用形態、労働条件にホームヘルパー自身はもちろん多くの関心が集まった。また、この間に様々な問題も明らかになった。ホームヘルプ制度そのものが、その時々の方針動向に応じて変遷していたといえるが、その養成研修も複雑な経過を経て今に至っているといえる。本稿では、ホームヘルパー養成研修について、その歴史的経過を概括し、問題点を整理した。滋賀県A市が主催したホームヘルパー養成研修2級課程修了者の4年間の就労状況調査から、現状の課題と対策を検討した。現行の養成研修修了はホームヘルプサービスに従事できる最低基準であって、それだけでは一人前のホームヘルパーにはなり得ない実態が明らかになった。実務経験と現任教育の必要性、能力向上のプロセスと評価方法の確立、能力向上の評価や処遇の改善が介護報酬のなかに仕組まれることが必要である。

キーワード：ホームヘルプ制度 ホームヘルパー養成研修 介護福祉 人材育成

2004年2月16日受理

## 1. はじめに

介護保険制度実施後、4年が過ぎた。介護保険制度が在宅重視を打ち出したこともあり、その要としてのホームヘルパーの労働内容、雇用形態、労働条件に関心が集まった。またこの間に様々な問題も明らかになったといえる。

第一の問題点は、介護保険制度の施行によって、それまでに拡大してきた「登録ヘルパー」が労働者として社会的に認知されるであろうという「登録ヘルパー」達の期待に反して<sup>(1)</sup>、その労働条件がむしろ悪化しているのではないかとと思われることである。

第二の問題点は、ホームヘルパーの養成研修を受講し修了することで、「ホームヘルパー資

格」というイメージや表現が活字化され、国家資格の一つであるかのような理解がなされ、ホームヘルパーの「資格」についての誤解が広がっていることである<sup>(2)</sup>。

第三の問題点は、介護保険制度のスタートによって大量のホームヘルパーが求められると見込んで、ホームヘルパー養成を従来の行政や社会福祉協議会のみならず、学校や企業のほか様々な機関が行い、数多くのホームヘルパー養成研修が行われ、その質が逆に問われてきていることである。

第四の問題点は、ホームヘルパーの専門性についてである。1950年代のホームヘルプサービス萌芽の時代から現場のホームヘルパー達の実践にもとづいて、その専門性は、利用者の生活

全般を見ることであるとの共通認識がつけられてきていた<sup>(3)</sup>。ところが、介護保険制度の導入によってその共通認識が曖昧にされようとしていることである。

ホームヘルパーの専門性をどのように理解するか、専門性の高いホームヘルパーをどのように確保するかは、利用者にとっての質の高いホームヘルプサービス提供の鍵となるであろう。

本稿では養成研修について、その歴史的経過を追うことから問題点を整理した。また、滋賀県A市の主催する養成研修受講者の4年間の追跡調査から、今後の課題を明らかにする。

## 2. ホームヘルパー養成研修の経過

ホームヘルプ制度そのものが、その時々の方政策動向に応じて変遷してきた。その養成研修も複雑な経過を経て、今に至っているといえる。まず、養成研修の今日に至る流れを見ておきたい<sup>(4)</sup>。

1970年に家庭奉仕員<sup>(5)</sup>の研修を目的に掲げ、(財)老人福祉研究会(1973年から老人福祉開発センター、1989年から長寿社会開発センター)が発足し、1971年、厚生省(当時。以下、同様)の後援で「家庭奉仕員全国中央研修」が開催される。1962年の家庭奉仕員制度発足後9年目にして、組織的な研修の必要性が認められた。同年7月の「第2回家庭奉仕員全国中央研修」において、日本家庭奉仕員協会が準備会がつけられ、厚生省社会局長あてに、研修と身分の安定、待遇改善等の要望書を提出している。また、1971年に厚生省は、都道府県・政令指定都市を通じて初めての実態調査を行った。1974年には、老人福祉開発センターが老人家庭奉仕員実態調査(6,147人を対象)を行っている。1970年代は、革新自治体が誕生した大都市周辺に限られていたもののホームヘルパーの正規職員化が進んだ。一方で、同時にホームヘルプの実践が活字にまとめられ始めた時期でもある。1975年に

は、杉村春三によって、はじめてのホームヘルパーの研修書<sup>(6)</sup>が出版されている。1977年の神奈川県藤沢市の家庭奉仕員である松田万知代の『老後のカルテ―ホームヘルパーの訪問日誌』が出されたが、これはホームヘルパーによる初めての手記といわれている。1970年代はホームヘルプ制度の発展とホームヘルパーの資質が問われはじめた時代といえる。

1981年の中央社会福祉審議会の意見具申「当面の在宅老人福祉対策の在り方について」において、ホームヘルパーの研修が機能していない実態が指摘されている。そのうえで、ホームヘルパーの資質の重要さと標準的な研修カリキュラムの策定が必要であると述べられてはいるが、国による養成制度の確立については明言を避けている<sup>(7)</sup>。

1982年のホームヘルプ制度改定の中でホームヘルプの研修カリキュラムがはじめて整備され、講義30時間、実技10時間、実習30時間の計70時間の「家庭奉仕員採用時研修」が通知された。系統的で、ある程度本格的な研修はここから始まったと言える。これ以前は、「老人家庭奉仕員派遣事業運営要綱」の「年1回以上の研修を受けさせるものとする」という規定のみだった。この現任研修の実施率は高かったが、講義中心のプログラムがステレオタイプ的に実施されていた。新任研修は、1974年の実態調査では、4割が受講していない状況であったが、この通知から、人材育成の講習、都道府県の事業として位置づけられていく。70時間の採用時研修の始まりは、従来の系統性の無い単発の研修と比べ、ホームヘルプの科学化・技術化を促し、講義内容を編集した刊行物も発刊され、介護福祉への発展を促進した。

1987年から実施された「家庭奉仕員講習会推進事業」では、カリキュラム内容が拡充され、講義180時間、実技100時間、実習80時間の計360時間からなる現行の養成研修の原型がつけられた。このカリキュラムでは必要な知識や技

能が一通り網羅されることによって、資質の向上につながることを期待された。同年には社会福祉士及び介護福祉士法が制定されている。介護福祉士資格ができたことは、介護に専門性があり一定の教育を受けた者が介護業務を行うべきであるとの認識を社会に定着させることにはなった。ホームヘルパーについても、専門性の確立は同様に求められることになったはずである<sup>(8)</sup>。

1989年のゴールドプランにおいて、10年間でホームヘルパーは約3万人から10万人に増員されることになり、1995年の新ゴールドプランではさらに17万人へと修正された。養成研修の推進も挙げられた。ホームヘルパーの増員は社会的な要請に合致するものであるが、大量養成と資質の確保をどのように達成するかが大きな課題となった。

1991年に1級から3級の3段階研修制度が導入された。1級360時間（基幹的ヘルパー：常勤ヘルパー）、2級90時間（介護ヘルパー）、3級40時間（家事援助ヘルパー）とされた。1級はさておき、2級・3級はそれまでの360時間研修にくらべて研修内容・時間は著しく後退し、安易な養成に道を開いたとも言える。その背景には大量のホームヘルパー確保の必要性と、当時の福祉人材確保問題の深刻さがうかがえる。

当時、厚生省に設置された「保健医療・福祉マンパワー対策本部」による1991年3月の「中間報告」は、ホームヘルパーは「研修制度等が十分確立していない現状がある」とし、給与等の改善を提言している。しかし、その一方では、360時間研修に短時間研修を組み合わせることの必要性を述べ、「ホームヘルパーの研修制度の充実」として段階的研修システムを提案している。同年の12月、自由民主党社会部会の「保健医療・福祉マンパワー対策についての提言」では、ホームヘルパーの「資質の向上」を取り上げながら、同時に段階的研修システムの充実を述べている。政策に直接的な影響を与えたと

思われるこの2つの提言は、ホームヘルパーの資質の向上を目指すとしながら、資質の切り下げとなる段階的研修制度を提起するという矛盾を持っていた。しかし他には、量的不足にあるホームヘルパーの養成に関する具体的な提案も無かった。

1993年4月には、いわゆる福祉人材確保法により、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針」が策定された。そこでは、「国及び地方公共団体が講ずる支援措置」として「従事者の養成確保及び資質の向上」があり、そのなかで「施設長、生活指導員、寮母、ホームヘルパー等の養成・研修体制を強化すること」とある。また「社会的評価の向上」として、特にホームヘルパーに限定して「在宅福祉サービスの担い手であるホームヘルパー等については、多様な機会を活用し、その仕事の意義と重要性について国民の理解を深めるように努めること」とされた。しかし、指針以後、「養成・研修体制」は1995年に改正はあったが、充実されることはなかった。この時期に、労働条件の向上が一定図られ、人件費補助の増額がなされている。

1995年5月、日本経済団体連合会（以下、経団連）は「わが国産業の競争力強化に向けた第一次提言－供給構造改革、雇用対策、土地流動化対策を中心に－」のなかで、「雇用のミスマッチの解消・新規雇用の創出のための対策」において「ホームヘルパーの養成研修事業の一部簡素化」を提起している。そこでは、3級課程の時間を簡素化し「資格取得」を容易にして、ホームヘルパー数を増加させるよう提言している。そして2000年1月、経団連新産業・新事業委員会企画部報告書「医療・福祉分野の市場構造・拡大に向けて」において前述の提言同様の主張を繰り返している。

また、1999年7月、自由民主党は、「雇用創出・産業競争力強化のための規制改革」において「ホームヘルパーの養成研修について、介護

サービスに従事した実績を有する者に対する実習の簡素化を図る。また、実習の方法を弾力化する視点から、見学の一部をビデオ学習に、実習の一部を模擬実習にそれぞれ振り替えるようにできるようにする」と提言を行っている。同年に、厚生省は介護保険導入に伴うカリキュラムの改訂を行うとし、「実習の概ね半数を越えない範囲内で、模擬実習をもって実習に代えることができる」とし、実習の弾力的運用は可能であるとした。このことが拡大解釈されたのか、実習をほとんど行わない養成研修が一部おこなわれることになってしまった。実習軽視とこれを追認する厚生省の姿勢が批判された<sup>(9)</sup>。

1999年12月、ゴールドプラン21では、2004年度にはホームヘルパー35万人と試算し、離島や過疎地等の地域内のホームヘルパー確保のための研修も別に行われることになった。そして、介護保険制度のもと、「訪問介護員に関する省令」によって養成研修は介護保険制度の一翼を担うと期待され強化され、多くの養成研修が行われることになった。

2003年度には、知的障害者、身体障害者を対象にした支援費支給制度が実施された。そこでは、障害者を対象にしたホームヘルパーを「居宅介護従事者」と呼び、介護保険制度上の「訪問介護員」と制度的には区分した。また、精神障害者福祉の領域でも「訪問介護員」に精神障害者福祉に関する研修を追加受講させた精神障害者ホームヘルパーの養成が行われている（巻末別表参照）。

### 3. ホームヘルパー養成と就労の課題

#### 1) ホームヘルパー養成の全国動向

ホームヘルパー養成研修は介護保険制度発足後、その開催頻度は高くなっている。養成研修の実施者は、地方自治体、協同組合、学校、企業等である。なかにはNPO法人などの市民団体や生活協同組合は、養成研修を通じ、新たな

福祉サービスの展開を行い、市民から受け入れられつつあるものも少なくない。しかしホームヘルパーの資質の確保や雇用の創出については多くの問題点がある。

「訪問介護員養成研修事業実施要綱」「居宅介護従事者養成研修事業実施要綱」によれば、研修の「実施主体は都道府県又は指定都市とする。ただし、事業の一部又は全部を適当と認められる講習機関等に委託することが出来るものとする」となっている。これによれば都道府県又は指定都市自身が養成研修を行うのが原則であり、例外として委託が可能と理解できる。要綱では「都道府県知事は、自ら行う研修事業の他に当該都道府県の区域内において、社会福祉協議会、農業協同組合、福祉公社、学校法人、医療法人、老人クラブ等が行う類似の研修事業のうち、適正な審査の結果別途定める要件を満たすものを、訪問介護員養成研修事業として指定することができるものとする」とある。都道府県が養成研修を行うのが原則としている。これによると、研修事業を行うものとして公益性の高い団体が行うものについて指定ができるとし、企業が行う養成研修を想定していないかのように読み取れるが、実際は企業が養成研修を実施し大量の人材育成を行うことを都道府県は容認した。結果、研修計画と研修内容との齟齬が判明したものもなかにはあった。受講者の研修修了が後日取り消される事態がいくつかの都道府県でおきている。

養成研修は、高等学校、短期大学、専門学校においても行われている。高等学校では、介護福祉士受験資格が同時に得られる場合と、1級のみ2級のみの場合があり、養成研修事業は延べ435校（1998年度）において実施されている<sup>(10)</sup>。短期大学や専門学校では、介護福祉士養成校の場合は卒業時に介護福祉士資格が得られるが、卒業時に資格取得が不可能な専攻（例えば社会福祉士、実務2年後、国家試験）の学生の就職対策として養成研修が実施されている。

少子化による入学者確保と、学生の資格志向にターゲットをあてたものといえる。高等学校、短期大学、専門学校に行っている養成研修は研修後必ずしもホームヘルプ業務に就くことを前提にしないで実施しているとの批判もある。

では、国の要綱の趣旨にそって都道府県が実施すれば問題はないのであろうか。そうではない。ホームヘルパーの仕事そのものを社会福祉の専門労働とみなすのかそれとも非専門労働とみなすのかも含め、養成研修のそのものが問題を抱えたまま実施されているといえる。

## 2) 滋賀県A市養成研修受講者の就労調査

滋賀県A市は他市と同様に養成研修を実施している。以下でその概要を解説する。滋賀県A市は、人口11万人、琵琶湖に面し自然環境に恵まれた歴史都市である。A市は介護保険制度開始前の1999年度から、県の指定を受け、高齢者生活支援政策の充実と市民主体のまちづくり・自治意識の高揚と市民の主体的活動の促進等を掲げ、介護サービス基盤の整備と質の確保を目的に5年間の予定で養成研修を始めた。

筆者は1999年度から養成研修の講師を依頼され、研修受講者や研修担当職員と関わる機会を得た。今回、4年間の養成研修修了者の就労状況アンケート集計結果を得ることができたので、受講者の実態と今後の課題について考察した。

1999年度、A市は養成研修受講者を市民から募集した。希望者が殺到し、やむなく抽選をおこない40名の受講者を決めた。講義を担当した筆者は、受講者の多くは、高齢者の生活支援に意欲的な婦人達であるとの印象を持った。翌2000年度も同様に受講者は抽選によって決められた。

ところが、1999、2000年度の2年間の研修修了者80名にアンケートを行ったところ、就労(パート・登録・ボランティア含む)した者は4分の1程度にとどまっていた。就労アンケートの自由記載欄には、受講者の中には必ずしも

ホームヘルパーの仕事に就くことを前提にしていなかった者も含まれていたこと、研修受講のみでは就労につながりにくいこと、養成研修カリキュラムのホームヘルパー同行訪問で在宅高齢者を訪問し現場の生活実態の厳しさに「足がすくんでしまい」「意欲や自信をなくしてしまい」研修受講のみで終わってしまっている者が多く含まれていた。

そこで、就労者を増やすことを目的に、A市は2年間の研修修了者のフォローアップ研修を企画した。内容は、すでに就労している者からの経験や仕事の実態の報告と研修修了者の意見交流であった。筆者も助言者として参加した。

A市では、2年間の研修修了者アンケートの結果をふまえ、翌2001年度から受講希望者から事前に受講動機を把握し、ホームヘルパーとして就労意欲のある方のみを選定し養成研修を継続実施した。

A市では、養成研修企画運営を保健師と介護福祉士が担当している。養成研修担当者の保健師・介護福祉士は、いずれも豊富な公衆衛生実践・介護福祉実践の持ち主である。A市の高齢者・障害者の生活実態を十分に把握しており、養成研修の内容に反映しようと各講師と調整を行っている。多くの養成研修が国のカリキュラムと共通テキストを使用し、講義はなかば各講師に任されることが多いなかで、A市の住民の生活実態により近い研修内容を追求していることが特徴である。事例検討をはじめ演習・実習プログラムにおいてもA市の高齢者・障害者の生活実態を反映させるべく対応している。また、各受講者に対しては、研修期間中はもちろん修了後も相談助言を丁寧に行っている。

## 3) 就労調査結果

A市は「養成研修修了者」の就労調査を実施した。その結果について述べる(巻末「就労状況アンケート結果まとめ」を参照)。

<調査の概要>

(1) 調査の目的

A市「養成研修修了者」のホームヘルパー等就労状況と、養成研修に対する課題を明らかにすることを目的にA市が調査を行った。

(2) 調査対象

A市「養成研修修了者」161名(1999年・2000年・2001年・2002年度)

(3) 調査時期

2003年3月

(4) 調査方法

調査票を送付、返信用封筒で返送を依頼

(5) 調査項目

就業状況、今後の意向、ホームヘルパーの仕事に就いていない理由、その他

(6) 調査結果の分析と考察

以下、巻末の「就労状況アンケート結果まとめ」をもとに報告する。

<養成研修受講者の実態分析>

(表1) 属性の特徴

4年間の受講者は、男性9名、女性152名であった。年代別には、40歳代が39.1%、30歳代が26.1%、50歳代が22.9%であり、全体の88.8%を30歳代から50歳代が占めていた。(20歳代が9.3%、60歳代が1.9%)

(表2、表3、表4) 研修修了後の就労状況

開催年度ごとのホームヘルパーの就労状況は、1999年度は15人(37.5%)、2000年度は8人(20%)、2001年度は15人(37.5%)、2002年度は8人(19.5%)で、4年間のホームヘルパー就労状況は46人(28.6%)となっていた。

2001、2002年度の受講者には就労意欲の有無を面接の上確認できた受講者を選定したにもかかわらず、就労率に変化はみられなかった。ホームヘルパーに限定せずに福祉・医療関連の仕事に就いている者は4年間で56人(34.7%)である。これは受講前から就いている仕事も含まれており、養成研修後の就労率は高いとは言えな

い。

(表5) 今後の就労意向

現在就業していないが42人(26%)、違う仕事に従事が31人(19.2%)、ボランティア9名(5.6%)の計76名のホームヘルパー(訪問介護員)就業意向は、ホームヘルパーとして就業したい30名(39.5%)、迷っている30名(39.5%)就業の意思はないが8名(10%)となっていた。

(表6) 就労していない理由(複数回答)

現在就業していない理由は、家庭の事情が39人(51.3%)、希望する事業所が無いが16人(21%)、研修での知識・技術で仕事ができるか不安15人(19.7%)、人間関係の不安が8人(10.5%)、その他15人(19.7%)であった。その他は就労希望であったが年齢制限等によって、就労の機会に恵まれなかった方が多く含まれると推測できる。

<2002年度養成研修修了者就労状況アンケート>

A市は、2001年度から受講希望者には受講希望理由を記載した申込書を提出してもらっている。それをもとに面接を行い、ホームヘルパーとして就労意欲ある者を選定し、養成研修を実施していることは前述したとおりである2002年度養成研修修了時の就労状況アンケートは、結果は表7~11、図1~5のとおりであった。

4. 今後の課題

滋賀県A市が実施したホームヘルパー養成研修受講者の就労調査からいくつかの養成研修の課題が明らかになった。

ホームヘルパー2級研修修了は、指定介護サービスに従事できる最低基準であって、それだけで1人前のホームヘルパーとは言えない。採用時、採用後、事業所内での研修及び一定期間のオン・ザ・ジョブ・トレーニングが必要なので

はないだろうか。

更に、実務につきながら、1年、2年と経験をつんで利用者に信頼される1人前のホームヘルパーとして育てていくものであるから、事業者として、その間の研修教育に力を入れる必要がある。現行の介護保険制度・支援費制度には事業者の研修教育を保障できるような規定がない。介護報酬・支援費においてもそのことが可能な仕組みが必要である。これが第一の課題である。A市は当初から5年間の計画で養成研修を行うことになっていた。よって、今年度(2003年度)をもって養成研修は終了する。A市管轄内の介護の質を確保できるに足るホームヘルパーの確保ができたかどうかを検証する必要がある。A市のように地域の高齢者・障害者の生活実態により近い研修内容を心がけ、受講者のフォローや個別相談(就労援助斡旋までは踏み込まない)を行っていても、ホームヘルプ職に就く率が思うように伸びない現行養成研修制度は、養成研修修了者の資質を保証していることにはなっ

ていない。養成研修修了者へのこまやかな就労援助と継続研修のシステムが欠けている点は前述したとおりであるが、都道府県や市町村は管轄内の介護労働者の質の確保に責任を持つ必要がある。これが第二の課題である。そのためには、ホームヘルパー養成研修の実施主体は都道府県又は指定都市とし、公益性が高い団体にのみ指定できることとし、現行研修は市町村単位に市町村の責任で行うことを養成研修要綱に明記することである。

第三の課題は、ホームヘルパーとしては、どのような能力、どのようなスキルが必要なのかを明らかにするとともに、その評価方法を明確にすること。また、ホームヘルパー等の能力向上のプロセスを明らかにしていくことである。能力の開発・向上やキャリアアップのために資格取得や研修・講習の受講の促進が重要であるが、併せて必要なことは、そのことを評価して、処遇の改善等に結びつけていくことである<sup>(11)</sup>。

別表 ホームヘルパー養成研修の経過

年	項目	内容
1962年	老人家庭奉仕員派遣事業に国庫補助	
1970年	心身障害児家庭奉仕員制度	(財)老人福祉研究会(現在の長寿社会開発センター)が家庭奉仕員の研修を目的に発足
1971年		「家庭奉仕員全国中央研修」開催、厚生省主催
1974年	盲人ガイドヘルパー派遣事業	(財)老人福祉開発センターが老人家庭奉仕員の実態調査を行う(6147人)
1975年	原爆被爆者家庭奉仕員派遣事業	杉村春三『ホームヘルプ』、全社協、初めてのホームヘルパーの研修書が発刊
1977年		『老後のカルテ―ホームヘルパーの手記―』が発刊。ホームヘルパーによる初めての手記(藤沢市の松田万知代さん)
1981年	中央社会福祉審議会『当面の在宅老人福祉対策のあり方について』	
1982年	家庭奉仕員要綱改正	ホームヘルプ研修カリキュラムが初めて整備される。「ホームヘルパー採用時研修(基準70時間)」
1987年	社会福祉士及び介護福祉士法	70時間研修→360時間研修
1989年	ゴールドプラン 家庭奉仕員要綱改正	ヘルパーの活動形態;家事中心型、身体介護中心型の2種類に
1991年	家庭奉仕員の名称が変更	「家庭奉仕員」→「ホームヘルパー」 養成研修カリキュラムの改訂 1級課程:360時間(基幹的ヘルパー) 2級課程:90時間(主に身体介護業務) 3級課程:40時間(主に家事援助業務)
1992年	「ホームヘルプ事業運営の手引き」厚生省作成	チーム運営方式の推進(夜間、休日、短時間等の柔軟な派遣体制の推進)
1993年	福祉人材確保法	
1995年	24時間対応ホームヘルパー事業 新ゴールドプラン	養成研修カリキュラムの改訂 1級課程:230時間(基幹的ヘルパー) 2級課程:130時間(基本研修) 3級課程:50時間(入門研修) 目標:ホームヘルパー17万人
1997年	介護保険法成立	ホームヘルプ→「訪問介護」
1999年	ゴールドプラン21	目標:ホームヘルパー34万人
2000年	介護保険制度施行	
2003年	支援費制度施行	ホームヘルプ→「居宅介護」(障害関係)

※宮路博「福祉サービスと人間福祉」『人間福祉の思想と実践』ミネルヴァ書房(2003)p.143を参照し筆者作成。

# 就労状況アンケート結果まとめ

平成11・12・13年度・・・平成13年11月現在  
2002年度・・・2003年1月現在

**表1 ○属性**

◎ 性別 男性 9名	◎ 20歳代 15名
女性 152名	30歳代 43名
	40歳代 63名
	50歳代 37名
	60歳代 3名

1. あなたは現在訪問介護員として（介護職として）就業していますか。

**表2 ○就業状況**

(年度)

	1999	2000	2001	2002	計
①就業している	15	8	15	8	46
②退職・求職中	3	1	0	0	4
③就業していない	7	13	7	15	42
④訪問介護員とは全く違う分野の仕事に従事している	8	9	6	8	31
⑤ボランティアとして参加している	4	2	3	0	9
⑥（訪問介護員として）求職中	0	0	1	5	6
⑦その他（病院・作業所・養護老人ホーム等勤務）	0	4	4	2	10
⑧未回答	3	3	4	2	12

2. 1で「①就業している」とお答えになられた方にお尋ねします。

仕事の内容や勤務形態等を選んでいただき、支障がなければ就業先をご記入ください。

**表3 ○仕事内容**

(年度)

	1999	2000	2001	2002	計
①訪問介護サービス	12	8	11	6	37
②デイサービスセンター	1	0	3	1	5
③特別養護老人ホーム	1	0	0	0	1
④介護老人保健施設	1	0	0	1	2
⑤その他（訪問看護事務とヘルプ兼務）	0	0	1	0	1

**表4 ○勤務形態**

(年度)

	1999	2000	2001	2002	計
①正規職員	4	0	1	0	5
②臨時職員	1	1	2	2	6
③登録職員	10	7	9	4	30
④その他（契約）	0	0	1	0	1
⑤不明	0	0	2	2	4

3. 1で「②一度就業したが、その後退職した」、「③就業していない」、「④訪問介護員とは全く違う分野の仕事に従事している」、「⑤ボランティアとして参加している」とお答えになられた方にお尋ねします。

**表5 ○就業意向**

(1) 今後の予定についてお答えください。

	1999	2000	2001	2002	計
①近いうちに訪問介護員として就業する予定	0	0	0	0	0
②時期は決まっていないが訪問介護員として就業したい	3	5	9	13	30
③訪問介護員として就業するかどうか迷っている	3	13	5	9	30
④訪問介護員として就業する意思がない	5	2	0	1	8
⑤その他	6	2	2	0	10
⑥無回答	5	3	0	0	8
⑦その他(病院・作業所・養護老人ホーム等勤務)	0	4	4	2	10
⑧未回答	3	3	4	2	12

その他の意見として・・・家族介護中である。出産。退職後ボランティアをしたい。求職中。グループホームの勤務内容を見て考えたい。等

(2) 訪問介護員として就業されていない理由をお答えください。(複数回答可)

**表6 ○就労していない理由**

	1999	2000	2001	2002	計
	H11	H12	H13	H14	計
①希望する事業所がない	2	4	3	7	16
②研修での知識・技術で仕事できるのか不安、自身がない	2	5	3	5	15
③利用者との人間関係が上手く作れるか不安、自身がない	1	3	0	4	8
④家庭の事情により	9	12	8	10	39
⑤その他	6	3	3	3	15
⑥無回答	4	3	0	0	7

その他の意見として・・・体力に自信がない。通院中。今の仕事がやめられない。車の免許がない。年齢的に厳しい。等

表7 A市訪問介護員養成研修（2級課程）修了者就労状況アンケート（2002年度）

1. 就業している		20%	8	
(内訳)	①訪問介護サービス			
	内 正規職員		0	
	臨時職員		0	
	登録職員		4	
	他（勤務形態不明）		2	
	②デイサービスセンター			
	内 正規職員		0	
	臨時職員		1	
	登録職員		0	
	他（不明）		0	
	③介護保険施設			
	内 正規職員		0	
	臨時職員		1	
登録職員		0		
他（不明）		0		
④その他		0		
2. 就労後退職した		0%	0	
3. 就労していない		37.5%	15	→就業していない理由 (複数回答可)
(内訳)	①就業予定	0		①希望と違う 5
	②就業したい	10		②知識・技術の不安 2
	③迷っている	4		③人間関係の不安 1
	④意思なし	1		④家庭の事情 9
				⑤他 3
4. 違う仕事に従事している		20%	8	→就業していない理由 (複数回答可)
(内訳)	①就業予定	0		①希望と違う 2
	②就業したい	3		②知識・技術の不安 3
	③迷っている	5		③人間関係の不安 3
	④意思なし	0		④家庭の事情 1
				⑤他 1
5. ボランティア		0%	0	
6. 求職中		12.5%	5	
7. その他		5%	2	
(内訳)	看護助手		1	
	養護老人ホーム		1	
8. 不明（未回収）		5%	2	

◎就労に関することで養成研修の内容に取り入れたほうがよいと思われること

- ・実際に働いている人の話を聞くこと。現実には起こった失敗や「ひやっ」とした話を聞いた方が働く時の気持ちも変わる。
- ・就業するのに自信を持ってできる為にはもっと実習時間を増やし、見学だけでなく実際に体験をして技術を身に付けることが大切。

- ・知人に聞くと就労は少なく、面接に行っても厳しいらしい。もっと就職に関して詳しくサポート体制が整っているとありがたい。
- ・実習時間を多く持つ。色々な施設を紹介するビデオ学習や訪問があればよい。
- ・少ない品数でできる家庭料理。
- ・アルツハイマーの方の薬の事・対応の仕方や励まし方。
- ・就労に関する知識が乏しいので就労関係のことを紹介して下さった事業所だけでももう少し詳しく知らせていただければより分かりやすかったのでは。
- ・実習時間をもう少し多くとった方がいい。実際に利用者さんと接することで学ぶことはたくさんあると思います。
- ・料理実習（男性や独身女性もいる為）。
- ・高齢者向けの調理実習。

表 8 - ① 就労状況

	人	率(%)
ヘルパーとして	6	15
施設(デイ)等	2	5
他(病院等)	2	5
面接待ち	0	0
退職中・休職中	0	0
ボランティア	0	0
他職種	8	20
無職	15	38
求職中	5	13
その他	0	0
不明	2	5
計	40	100

表 8 - ② 年齢別就労状況

	修了者(人)	就労者(人)	就労率(%)
20代	5	0	0
30代	15	2	13.3
40代	14	3	21.4
50代	6	2	33.3
計	40	8	

表 8 - ③ 面接結果別就労状況

面接結果	修了者(人)	就労者(人)	就労率(%)
合格	30	6	20
抽選	10	2	20
計	40	8	

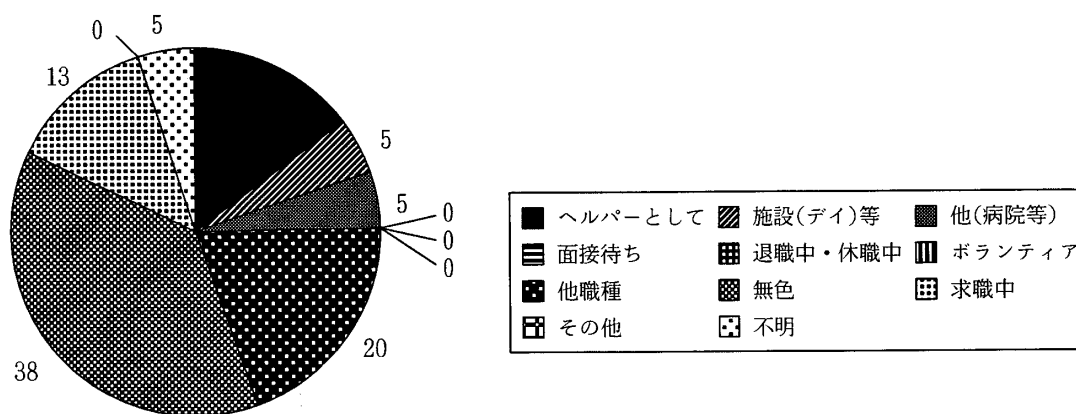


図 1 就労状況

表9 今後の就労意識

単位：人

		①就業予定	②就業したい	③迷っている	④意思なし	⑤他
就労していない	15	0	10	4	1	0
違う仕事に従事	8	0	3	5	0	0
合計	23	0	13	9	1	0

表10 介護職に就労していない理由

単位：人(延)

		①希望と違う	②知識・技術の不安	③人間関係の不安	④家庭の事情	⑤他
就労していない	15	5	2	1	9	3
違う仕事に従事	8	2	3	3	1	1
合計	23	7	5	4	10	3

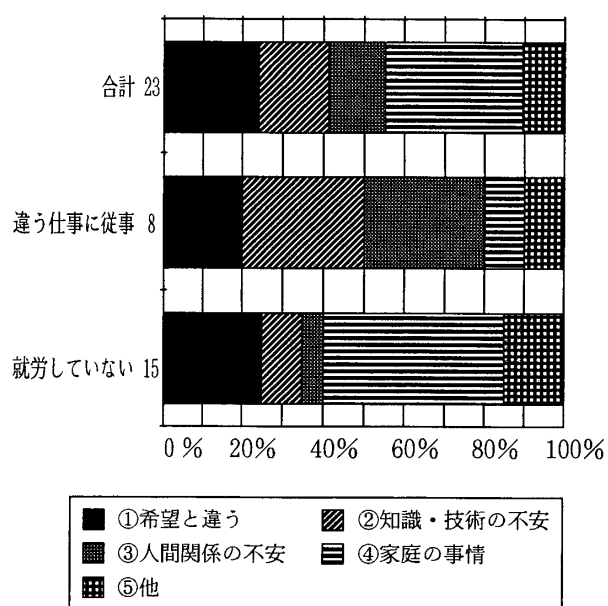
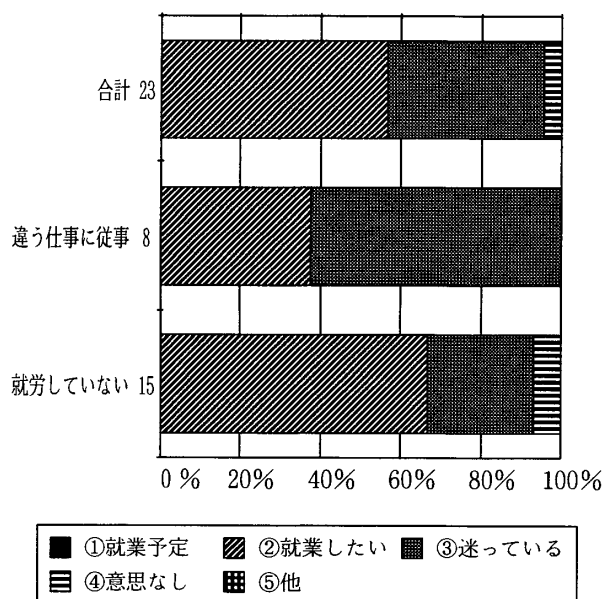


図2 今後の就労状況

図3 介護職に就労していない理由

表9 今後の就労意識

単位：人

申込時 就労状況	人数	研修後	内訳 (人)	申込時 就労状況	人数	研修後	内訳 (人)
なし 20 (50%)		ヘルパーとして	5	介護関係 2 (5%)		ヘルパーとして	0
		施設(デイ)等	0			施設(デイ)等	2
		他(病院等)	0			他(病院等)	0
		他職種	2			他職種	0
		無職	9			無職	0
		求職中	4			求職中	0
		不明	0			不明	0
						他職種 (パート・ 内職・ア ルバイト 含む)	17 (42.5%)
		ヘルパーとして	1			ヘルパーとして	1
		施設(デイ)等	0			施設(デイ)等	0
		他(病院等)	1			他(病院等)	1
		他職種	7			他職種	7
		無職	5			無職	5
		求職中	1			求職中	1
		不明	2			不明	2

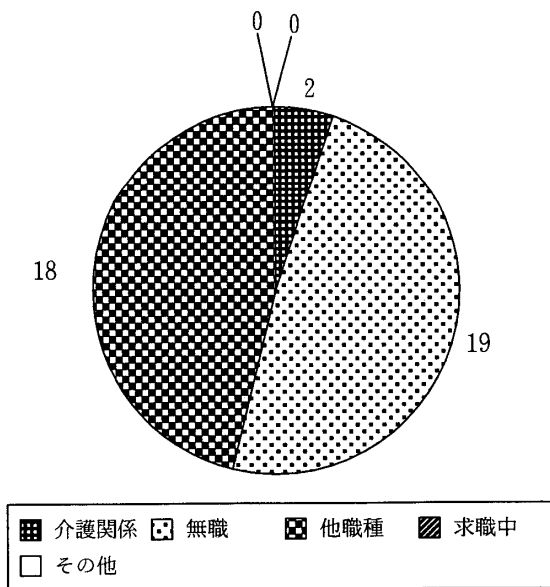


図4 申込時就労状況(人)

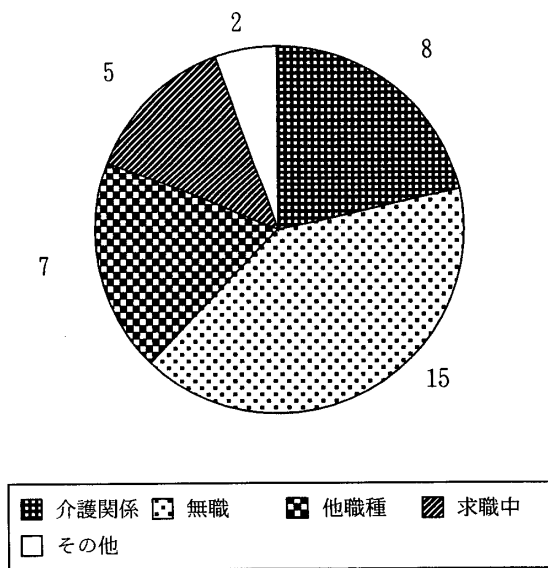


図5 修了後就労状況(人)

脚注

- (1)介護保険制度のもとでのホームヘルパーの労働実態については、いくつかの報告がある。  
『ゆたかな暮らし』第221号、2000年7月、同第232号、2001年6月号ほか『ゆたかな暮らし』では継続して報告されている。
- (2)養成研修修了者に対し、修了証書及び携帯用修了証明書が交付される。
- (3)木下安子編『続ホームヘルパーは"在宅福祉"の要』ささら書房、1991年において、「総合的に物事をつかみ、全面的に人間の問題をとらえ、自分を発達させながら援助していく専門性」がホームヘルパーの専門性であると整理している。
- (4)養成研修の流れについては、須加美明「介護福祉の歴史的展開」、『介護福祉』有斐閣、1996年、p45、及び宮路博「福祉サービスと人間福祉」、『人間福祉の思想と実践』ミネルヴァ書房、2003年、p148を参照。
- (5)ホームヘルパーと呼称されるようになったのは、1989年高齢者保健福祉10ヵ年戦略以降のことである。それまでは、家庭奉仕員が制度的な呼称であった。
- (6)杉村春三『ホームヘルパー老人心理とケアの実際』全国社会福祉協議会、1975年。
- (7)杉山博昭「ホームヘルパー養成研修の問題点と課題」『総合社会福祉研究』、総合社会福祉研究所、2001年、第

19号を参照。

- (8)「座談会介護福祉士の過去、現在、未来」、『月間福祉』1993年、第76巻第10号、p99、「研究座談会ホームヘルプの専門性と位置づけをめぐって」、『全国ホームヘルプ研究』創刊号、全国ホームヘルプ研究会、1987年、p15～16。
- (9)『朝日新聞』2000年7月30日、「にわか養成、困ったヘルパー」などの見出しの記事が掲載される。実習を軽視した養成研修の実態とそれを黙認する厚生省の実態を明らかにした。
- (10)『訪問介護員（ホームヘルパー）養成研修ハンドブック—ヘルパーテキストガイドライン—』、「ホームヘルパー養成研修事業実施状況」、中央法規、2000年。
- (11)財団法人介護労働安定センター『介護労働者の働く意識と実態』、2003年、p22～25参照。

参考文献

1. M・バクスター、岡田藤太郎訳『ホームヘルプサービス』相川書房、1987年。
2. 森幹郎「ホームヘルパー」財団法人日本生命共済会、1974年。
3. 三浦文夫『社会福祉政策研究』全国社会福祉協議会、1987年。
4. 小笠原佑次・橋本泰子・浅野仁編『高齢者福祉』有斐閣、1997年。

5. 古川孝順・佐藤豊道・奥田いさよ編『介護福祉』有斐閣、1996年。
6. 石川満・小川栄二他編『自治体は高齢者介護にどう責任を持つのか』萌文社、2002年。
7. 福島知子「ホームヘルプ労働に関する一研究-ホームヘルプ制度の史的展開とホームヘルプ労働-」『滋賀文化短期大学研究紀要』第10号、2001年。
8. 雇用促進事業団・社団法人生活経済政策研究所『介護職の疲労感の実情とそれを規定する諸要因の総合的な研究』1998年。
9. 社団法人生活経済研究所『介護労働力の確保と配置に関する調査研究』1998年。
10. 社団法人生活経済研究所『介護の社会化と介護労働の変容』1999年。
11. 財団法人介護労働安定センター『介護労働者の労働環境改善に関する調査研究報告書』2001年。
12. 財団法人介護労働安定センター『介護労働者の働く意識と実態』2002年。
13. 日本労働研究機構・調査研究報告書No.153『ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題?ホームヘルパーの就業実態と意欲に関する研究報告?』2003年。
14. 手塚直樹『知的障害のある人のホームヘルパー養成研修をいかに進めるか』財団法人介護労働安定センター、2003年。
15. 財団法人介護労働安定センター『登録型ヘルパー研究会報告』2003年。
16. 財団法人介護労働安定センター『15年版介護事業所における労働の現状』2003年。

(ふくしま ともこ 本学講師)