

ホームヘルパーの就業実態

——都市部の指定訪問介護事業従事者——

イシバシ トモアキ サクマ シオコ タキナミ ノリコ ニシムラ マサノリ コヤノ ワタル
石橋 智昭*1 佐久間 志保子*2 滝波 順子*2 西村 昌記*1 古谷野 亘*3

目的 都市部の一自治体において訪問介護事業に従事するヘルパーを対象に調査を行い、介護保険施行後のホームヘルパーの就業実態を明らかにすることを目的とした。

方法 東京都町田市内の指定訪問介護事業所27か所に在籍し就業中のすべてのホームヘルパー1,264人を対象として配票自計式の郵送調査を行い、1,068人から回答を得た（回収率84.5%）。

結果 回答者の95.5%は女性で、また50歳以上が6割を占めた。全体の平均年齢は51.2歳であった。雇用形態については81.4%が「登録型」で就業していた。登録型ホームヘルパーのヘルパー業務による平均月収は5.5万円であり、常勤のヘルパーや社会保険への加入のあるパートタイマーとの差は大きかった。ただし、登録型ホームヘルパーの65.4%は、収入を扶養控除内におさめることを希望し、就業理由は生きがい・社会参加を目的とする人が多かった。ヘルパー業務の経験年数は、全体では1年未満が2割を占め、介護福祉士資格を有する者は全体の6.7%であった。

結論 介護保険制度の施行により安定的な雇用の創出やサービスの質の向上が期待されたが、ホームヘルプサービス従事者の大半は短時間就業の登録型ヘルパーであり、しかも従事者自身は多くの収入を求めていなかった。十分な経験や専門性をもつ従事者の割合は低く、サービスの質の向上については今後改善されるべき問題が残されている。

キーワード ホームヘルプ、訪問介護員、介護保険

I 緒 言

ホームヘルプサービスの起源は1956年に長野県の社会福祉協議会によって始められた家庭養護婦派遣事業にあるとされ、1963年の老人福祉法により家族奉仕員派遣事業として法制化された。ホームヘルプサービスとホームヘルパーという呼称は、1989年の高齢者保健福祉推進10ヵ年戦略（ゴールドプラン）から用いられるようになり、介護保険制度の施行に伴い、訪問介護事業、訪問介護員と改められた。ホームヘルパー1～3級の資格類型と研修カリキュラムが定

められたのは1995年と比較的最近のことであるが、介護保険制度のもとでホームヘルパーの業務に従事するためには介護福祉士の資格を有するか、訪問介護員（ホームヘルパー）養成研修の1～3級課程のいずれかを修了していることが必要である。ホームヘルパー養成研修2級課程の修了者は介護保険施行からの2年間で以前の2倍の111万人になるなど順調にその数を増やしているが、修了者の就業率は低く、また個々の就業者の就業時間が短いため、事業者は慢性的な人手不足に悩まされているともいわれている。

介護保険制度の施行以前に行われたホームヘ

* 1 財団グイヤ高齢社会研究財団主任研究員

* 2 同研究員

* 3 聖学院大学人文学部教授

ルパーの就業実態に関する調査は少なく^{1)~4)}、最近になって大規模な調査^{5)~13)}が行われるようになった。これらの調査は、事業所（管理者）を対象とした調査^{5)~8)}とホームヘルパー個人を対象とした調査^{9)~13)}に大別することができ、前者では従事者の雇用形態や社会保険、給与などの人事管理情報を詳細に得やすく、後者ではヘルパー個人の属性や就業理由などの情報を得やすいという特徴がある。しかし、これまでに報告されている調査には、労働組合の加入者や養成研修機関の研修修了者を調査対象としたものが多く、また一般に回収率がきわめて低いため、ホームヘルパーの就業実態について十分な情報が得られているとは言い難い。

そこで本稿では、都市部においてホームヘル

プ事業に従事するヘルパーの就業状況について、雇用形態による差に注目しつつ報告する。

Ⅱ 方 法

調査は、東京都町田市において2001年12月時点で稼働中の指定訪問介護事業所29か所に協力を依頼し、27か所の協力を得て実施された。その法人種類別の内訳は、社会福祉法人7、医療法人1、財団法人（福祉公社）2、協同組合2、特定非営利法人5、株式会社5、有限会社5であった。調査対象は、各事業所で就業中のホームヘルパーの全数（1,264人）であり、2002年1月に事業所を通して無記名の調査票と返信用封筒を配布し、調査機関に直接返送するように求めた。その際、複数事業所に登録する人の重複回答を防ぐため、他事業所で既に回答した人は調査票を受け取らないか、調査票にその旨を記入して返送するように求めた。返送された調査票から重複回答分を除いた有効回収数は1,068（回収率84.5%）であった。

調査項目は、性、年齢、ヘルパー業務の経験年数、保有資格などの個人属性に加えて、雇用形態、月収などの就業状況、希望年収や就業理由などの意識に関する項目であった。雇用形態は「常勤職員」「社会保険への加入がある非常勤職員」「社会保険への加入がない非常勤職員」「登録型」のいずれかを選択するように求めた。複数の事業所に在籍している人には、中心的に勤務している事業所についての回答を求めた。ただし、月収については、ヘルパー業務により得ている収入を合計して回答するように求めた。

Ⅲ 結 果

回答者の95.5%は女性であり、また50歳以上が61.3%を占めた。平均年齢は女性が51.3歳（標準偏差9.0）、男性が49.5歳（標準偏差14.6）であった（表1）。なお、有配偶率は女性で77.6%、男性では70.8%、子どものいる人は女性で89.3%、男性では60.4%であった。

雇用形態は、登録型が81.4%と最も多く、社

表1 回答者の基本的属性

（単位 人、（ ）内%）

	総数 (n=1,068)	女性 (n=1,020)	男性 (n=48)
年 齢			
20 ～ 29	27 (2.5)	22 (2.2)	5 (10.4)
30 ～ 39	98 (9.2)	89 (8.7)	9 (18.8)
40 ～ 49	275 (25.7)	268 (26.3)	7 (14.6)
50 ～ 59	447 (41.9)	437 (42.8)	10 (20.8)
60 ～ 69	201 (18.8)	185 (18.1)	16 (33.3)
70 ～ 79	7 (0.7)	6 (0.6)	1 (2.1)
無 回 答	13 (1.2)	13 (1.3)	- (-)
平均年齢±標準偏差	51.2±9.3歳	51.3±9.0歳	49.5±14.6歳
雇 用 形 態			
登 録 型	869 (81.4)	839 (82.3)	30 (62.5)
パート(社保なし)	88 (8.2)	81 (7.9)	7 (14.6)
パート(社保あり)	46 (4.3)	46 (4.5)	- (-)
常 勤	65 (6.1)	54 (5.3)	11 (22.9)
経 験 年 数			
1 年 未 満	199 (18.6)	182 (17.8)	17 (35.4)
1 ～ 2	149 (14.0)	145 (14.2)	4 (8.3)
2 ～ 3	164 (15.4)	158 (15.5)	6 (12.5)
3 ～ 4	143 (13.4)	135 (13.2)	8 (16.7)
4 ～ 5	98 (9.2)	96 (9.4)	2 (4.2)
5 年 以 上	309 (28.9)	299 (29.3)	10 (20.8)
無 回 答	6 (0.6)	5 (0.5)	1 (2.1)
平均年数±標準偏差	4.1±7.8年	4.1±7.3年	4.5±14.1年
取得資格(保有率) ²⁾			
ホームヘルパー3級	155 (14.5)	154 (15.1)	1 (2.1)
ホームヘルパー2級	786 (73.6)	750 (73.5)	36 (75.0)
ホームヘルパー1級	33 (3.1)	30 (2.9)	3 (6.3)
介護福祉士	72 (6.7)	66 (6.5)	6 (12.5)
無 回 答	22 (2.1)	20 (2.0)	2 (4.2)

注 1) ()内の数値はすべて縦の百分比

2) 最上位の取得資格のみを計上。看護師資格は1級に含む。

会保険への加入がない非常勤職員（以下「パート（社保なし）」）8.2%，社会保険への加入がある非常勤職員（以下「パート（社保あり）」）4.3%，常勤6.1%であった。常勤者の割合は女性（5.3%）より男性（22.9%）で高かった。

ヘルパー業務の経験年数の平均は、全体で4.1年（標準偏差7.8）であった。なお、登録型と常勤の平均経験年数には差がなかったが、パート（社保あり）では4.5年とやや長かった。いずれの雇用形態でも経験年数5年未満の者が6割を超え、特に登録型では1年未満が多かった。

介護に関する取得資格では、ホームヘルパー3級のみの方が14.5%おり、2級資格までをもつ者の73.6%と合わせると全体のほぼ9割に達した。ホームヘルパー1級は3.1%，介護福祉士は6.7%であった。なお、看護師資格をもつ者が8人いたが、制度上はホームヘルパー1級に

読み替えられるため、1級に含めた。介護福祉士の資格をもつ者の75.0%はホームヘルパー2級を併せもっていた。常勤者では、1級または介護福祉士の資格をもつ者の割合が高かったが、両者を合わせても半数には至らず、3級の資格のみで常勤に採用されている人も4.6%あった。

ヘルパー業務による月収の平均は、全体では64,048円（標準偏差51,572）であったが、雇用形態による差が大きく、常勤では約16.7万円、パート（社保あり）では13.0万円であった。また、月収が5万円未満の者の割合は、登録型とパート（社保なし）では半数に近かった（表2）。

ヘルパー業務による年収の希望額は、配偶者控除の限度枠である103万円以内とする者が

表2 雇用形態別の月収

(単位 %)	総 数	登録型	パート (社保なし)	パート (社保あり)	常 勤
総 数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
2 万円未満	13.5	14.7	14.8	4.3	1.5
2～5	28.7	31.4	30.7	6.5	6.2
5～8	23.2	25.7	23.9	2.2	4.6
8～10	9.6	10.7	9.1	4.3	-
10～15	9.9	9.2	10.2	26.1	7.7
15～20	5.7	2.4	6.8	30.4	30.8
20万円以上	3.4	1.0	1.1	15.2	29.2
無 回 答	5.9	4.8	3.4	10.9	20.0
平均±標準偏差 (円)	64 048±51 572	54 813±40 054	58 991±46 343	129 928±59 313	166 598±66 378

表3 雇用形態別の希望年収・他の就労・就労理由

(単位 %)	総 数 (n=1,068)	登録型	パート (社保なし)	パート (社保あり)	常 勤
希 望 年 収	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
103万円以内が良い	58.7	65.4	55.7	6.5	10.8
103万円を超えても良い	35.6	29.3	40.9	87.0	75.4
無 回 答	5.7	5.3	3.4	6.5	13.8
ホームヘルパー以外の仕事 し て い る	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
し て い な い	29.7	30.5	27.3	21.7	27.7
無 回 答	69.7	68.9	72.7	78.3	69.2
	0.7	0.6	-	-	3.1
就 業 理 由	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
生 活 費 の た め	16.9	14.7	9.1	39.1	40.0
家計の足しにするため	19.6	20.6	23.9	8.7	7.7
生きがい・社会参加のため	37.9	38.4	40.9	37.0	27.7
資格・技能を生かすため	14.3	14.8	12.5	8.7	13.8
自由な時間を活用するため	8.7	9.6	9.1	2.2	1.5
そ の 他 / 無 回 答	9.8	14.7	9.1	39.1	40.0

58.7%であり、103万円を超えても良いとする者（35.6%）を大きく上回った。ただし常勤とパート（社保あり）では、103万円以内を希望する者は少なく、多くが103万円を超える年収を希望していた（表3）。なお、103万円を超える年収を希望する者の中では、250万円未満を希望する者が40.8%と多く、250～350万円未満が25.6%，350万円以上が13.1%であった。

全体の29.7%が「ホームヘルパー以外の仕事」にも従事しており、雇用形態による差はあまりなかった。常勤とパート（社保あり）で「ホームヘルパー以外の仕事」に従事している者では、ほとんどが「福祉（介護）関係の仕事」に従事していたのに対して、登録型の66.1%とパート（社保なし）の45.8%は「福祉（介護）以外」の

仕事に従事していた。

現在の就業理由（択一）では、「生きがい・社会参加のため」が37.9%と最も多く、収入を目的とした「家計の足しにするため」と「生活費のため」は合わせて36.5%にとどまった。パート（社保あり）と常勤では半数近くが収入を目的としていたのに対して、登録型とパート（社保なし）では3割にとどまり、「生きがい・社会参加のため」を選ぶ者が多かった。

Ⅳ 考 察

介護保険制度の創設により、サービス供給量の増大と多様な事業主体の参入による自由競争の下で、ホームヘルプサービスの質の向上と安定的な雇用の創出が期待されてきた。しかしながら、本研究からは、ホームヘルパーの大部分は雇用が不安定な「登録型」ヘルパーであり、その月収もかなり低いという実態が明らかになった。

「登録型」の雇用とは、事業所に氏名を登録しておき、仕事があるときにのみ労働契約を締結するという継続的・短期的な雇用である。賃金の支払い対象はサービスを提供している訪問時間のみに限定され、利用者宅への移動時間や待機時間などは含まれないことが多い。訪問介護事業では利用者の健康状態の悪化などによるキャンセルや中断が起こりやすいことから、ほとんどの事業者は「登録型」ホームヘルパーの採用に積極的である。しかも、「登録型」の雇用には、使用者側のメリットばかりではなく、パート労働と比べて拘束時間が短く、自由になる時間をうまく使って就業できるという従事者にとってのメリットもある¹⁴⁾。本研究によれば、「登録型」ホームヘルパーの大部分は、子育てにひと段落をつけた40歳以降の女性であり、その就業理由では収入を得ることよりも社会参加や自己実現が多かった。そして、実際に得ている月収は8万円未満の人が7割を占めるなど低水準であった。しかし、希望年収を「被扶養者認定の範囲内に収めたい」とする人も7割近くに達していたことから、収入の水準は従事者自身に

よって抑制されている可能性もある。「登録型」ホームヘルパーの多くはその雇用形態に満足しているとの報告もあり¹⁵⁾、拘束時間の少ない「登録型」の雇用に従事者自身が選択している状況は、短期的には変化しにくいものと予想される。ただし、「登録型」ホームヘルパーの中にも、少数ながらより高い収入を希望している人や、生活費を得ることを就業理由としている人がおり、実際にホームヘルパー以外のパート労働と兼業している人が存在していた。短時間就業者が大半を占め、慢性的な人手不足に悩む事業者にとっては、これら高い収入を希望する就業者を確保することが有効であろう。

パート雇用のホームヘルパーは、従来から常勤と登録型の中間に位置するものとして一括して扱われてきた⁵⁾⁹⁾¹²⁾¹³⁾。しかし、本研究の結果では、社会保険加入の有無によって全く異なる傾向が認められた。パート（社保なし）が、年齢構成や収入、就業理由などの面で登録型とほとんど変わらないのに対して、パート（社保あり）は、登録型およびパート（社保なし）と常勤との中間に位置していた。また、パート（社保あり）は、常勤者より長い経験年数をもつ一方で、上位資格であるホームヘルパー1級・介護福祉士の保持者は常勤者より少なかった。パート（社保あり）は、常勤者への移行の可能性をもつ対象として、今後注目されるべき存在と考えられる。

常勤者は、他の雇用形態の者に比べて若く、月収も3割が20万円を超えている。ただ、月収が5万円未満との回答や他の仕事にも従事しているとの回答があることから、「常勤」と回答した人のなかに、ホームヘルプサービス（訪問介護事業）専任以外の、例えば同一法人における他の介護サービス業務と兼務している者が含まれていた可能性がある。常勤者においてもホームヘルパー1級または介護福祉士の資格をもつ者は半数以下であった。常勤者とパートおよび登録型との時間当たりの賃金格差が経験や資格の違いではなく、雇用形態によって規定されている現状が問題視されている¹⁴⁾。事業者は常勤者の採用基準を明確にするとともに、経験や資

格に応じた賃金体系の見直しを求められよう。

本稿では、都市部で就業中のホームヘルパーの調査結果から、雇用形態別に従事者の属性を検討してきた。他の調査では「登録型」雇用の割合を3～4割とするものが多く⁵⁾⁶⁾⁹⁾¹²⁾¹³⁾、本研究の結果とは大きく異なっている。他の調査における回収率の低さが影響している可能性もあるので、ホームヘルパーの就業に関する信頼できるデータを蓄積して、課題の抽出と分析を進めることが必要である。

文 献

- 1) 連合総合生活開発研究所. 高齢者福祉とホームヘルプ職調査. 東京: 連合総合生活開発研究所, 1993.
- 2) 財団法人東京市町村自治調査会. マンパワー確保からみたホームヘルプサービスのあり方について. 東京: 財団法人東京市町村自治調査会, 1997.
- 3) 日本労働研究機構. ホームヘルパーの就業実態と意識. 東京: 日本労働研究機構, 1999.
- 4) 国民生活センター. ホームヘルプサービスと消費者問題. 東京: 国民生活センター, 1998.
- 5) 社団法人雇用問題研究会. 介護従事者の実像ならびに賃金実態調査調査報告書. 東京: 社団法人雇用問題研究会, 2002.
- 6) 日本労働研究機構. 訪問介護サービス事業の現状—訪問介護サービス事業状況調査結果報告書. 東京: 日本労働研究機構, 2002.
- 7) 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—事業所における介護労働実態調査編—. 東京: 財団法人介護労働安定センター, 2001.
- 8) 財団法人介護労働安定センター. 事業所における介護労働実態調査結果報告書. 東京: 財団法人介護労働安定センター, 2002.
- 9) 連合総合生活開発研究所. 検証: 介護保険制度1年—連合総研「介護サービス実態調査」から見えてきたもの. 東京: 連合総合生活開発研究所, 2001.
- 10) 東京ケアユニオン. 介護労働者の職業意識調査アンケート結果. 東京: 東京ケアユニオン, 2001.
- 11) ゼンセン同盟. ホームヘルパーの職業能力と就業の実態に関する調査報告書. 東京: ゼンセン同盟, 2002.
- 12) 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—介護労働者における就労実態調査編—. 東京: 財団法人介護労働安定センター, 2001.
- 13) 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. 東京: 財団法人介護労働安定センター, 2002.
- 14) 菅野淑子. 介護サービス労働者をめぐる法的課題—ホームヘルパーに着目して, 日本労働研究雑誌 2002; 44(5): 40-6.
- 15) 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 2002; 44(5): 18-29.