

## ホームヘルパー研修受講者の介護成果の信念が 職業志向に及ぼす影響

岩月 宏泰<sup>1)</sup> 藤田智香子<sup>1)</sup>

### A belief in the nursing care of the home-helpers in the course of in-service training influenced on their vocational intention

Hiroyasu Iwatsuki<sup>1)</sup>, Chikako Fujita<sup>1)</sup>

#### Abstract

Using 46 second-class home-helpers in the course of in-service training, their belief in the nursing care for the aged with dementia influenced on their vocational intention was surveyed by means of questionnairing. Factor analysis of the vocational intention resulted in 3 factors abstracted, namely, "Working conditions", "Intrinsic motivation" and "Job challenge". No correlation was noted between "Intrinsic motivation" and "Job challenge" abstracted with their intensive anticipation and vocational intention to the aged with dementia. Their major motivation for the work as home-helpers in the course of in-service training depended on their working conditions. Thus, it is necessary to increase their wage placing them under the normal employment system at public expenses. It improves their steady work and their working conditions by sharply leveling up the manpower standard for institutional and home services.

(J.Aomori Univ.Health Welf.2:145-148, 2000)

キーワード：介護保険・ヘルパー研修受講者・中高年女性

nursing care insurance, home-helpers in the course of in-service training  
middle and age women

#### I. 緒言

先ごろ、「新しい高齢者像を求めて」を副題とする2000年版厚生白書がまとまった。高齢者を弱者と捉える画一的な見方をせずに「長年にわたって知識や経験、技能を培い豊かな能力と意欲を持つ人」とみるべきだと指摘しており、そのことは最もだと思われる<sup>1)</sup>。しかし、ここでは巨額の財源不足により、破綻寸前の社会保障制度をどのように再構築するかについて何ら提言も示されておらず、期待外れというよりない。また、本年4月1日に始まったばかりの介護保険制度は政策的な失敗のために、将来この制度が破綻する可能性が高いにも係わらず、その見直しについての改革ビジョンを何ら提示していな

い。

介護保険制度の政策的失敗には要介護認定による給付抑制の問題とホームヘルプ労働の変質が指摘されている<sup>2)</sup>。このようなホームヘルプ労働の変質を招いた背景には営利・非営利の多様な団体によるホームヘルプ事業の供給体制と各団体とも採算性を重視する企業型サービスを志向することが考えられる。介護保険の下でのホームヘルパー（以下、ヘルパー）を取り巻く労働環境は必ずしも良いといえないにも係わらず、近年、中高年女性にこの職種の資格取得を目指す者が多いという<sup>3)</sup>、女性にとって子供が手を離れて働こうとする際に、自分の望む仕事に就くことは容易ではない。そうした本邦の現状

1) 青森県立保健大学健康科学部理学療法学科 Department of Physical Therapy, Aomori University of Health and Welfare

を踏まえて、ヘルパーの資格を取得して各自にあった時間の中で社会進出し、自己実現を図ろうとすることは積極的に評価できよう。しかし、ホームヘルプ事業体が雇用する登録型ヘルパーの場合、研修時間が十分に取れないうちに活動を余儀なくされたり、短時間でより多くの身体介護偏重のサービスを提供するよう要求される<sup>4)</sup>。このようなヘルパーの雇用状況が続けば、今の福祉チームも冷め将来的にヘルパー志願者の減少を招くことも予想される。このため、ヘルパー資格の取得者を職場に定着させるために介護保険制度で変質したホームヘルプ労働の内容と雇用情勢を改善することは急務といえる。

そこで、今回、ヘルパー研修受講者の職業志向を分析し、彼等の介護信念との関係についても検討した。

## II. 方法

1999年11月にホームヘルパー2級の研修受講者(以下、受講者)46名(男性1名、女性45名)に対して無記名の質問紙調査(留置法)を実施し、全員から回答を得た。調査項目はフェイスシート、職業志向尺度、介護成果に対する信念尺度、老年者イメージ尺度からなり、本稿では前3項目について検討した。フェイスシートは対象者の年齢、性、保有している資格、老年者との生活経験などから構成されていた。職業志向尺度は若林ら<sup>5)</sup>が作成した測定尺度を使用した。これは職業選択の際に求める仕事の条件を問う25項目から構成されており、消極的な表現を1点、積極的な表現を5点とする5件法となつて

いる。介護成果に対する信念尺度は宇良<sup>6)</sup>が作成した測定尺度の一部を使用した。これは介護が痴呆性老人に望ましい状態に変化させるという成果の期待感を問う尺度であり、6項目からなり「全くそう思わない」を1点、「非常にそう思う」を6点とする6件法であった。分析方法は職業志向尺度については単純集計した後に因子分析を行い、また各因子における信頼係数(クロンバックの $\alpha$ 係数)を算出した。介護成果に対する信念尺度については平均値(26点)を境にして高信念群、低信念群の2群に分けた。

## III. 結果

### 1. 回答者の基本属性

回答者の年齢構成は「40歳以上49歳以下」が16名(34.8%)、「30歳以上39歳以下」が14名(30.4%)、「50歳以上59歳以下」が13名(28.3%)であった。最終学歴は「高等学校卒業」が28名(60.9%)、「短期大学卒業」が4名(8.7%)、「専修学校卒業」が3名(6.6%)であった。保有している資格については「ヘルパー3級」が最も多く24名(52.2%)であり、次いで「保育士」2名(4.3%)であった。ボランティアの経験については、「あり」が23名(50.0%)、「なし」が22名(47.8%)であった。老年者の世話については「経験あり」が37名(80.4%)となつていた。

表1 職業指向度の因子分析結果(バリマックス回転後の因子負荷量)

| 項目                      | 労働条件  | 内発的動機 | 職務挑戦  | 共通性  |
|-------------------------|-------|-------|-------|------|
| 労働条件 ( $\alpha=0.87$ )  |       |       |       |      |
| 安定した会社や勤め先であること         | 0.84  | 0.25  | -0.13 | 0.84 |
| 高い給与やボーナス               | 0.80  | 0.05  | -0.02 | 0.82 |
| 勤め先の福利厚生施設              | 0.64  | 0.14  | -0.07 | 0.81 |
| 仕事の専門性                  | 0.62  | 0.07  | 0.13  | 0.86 |
| 仕事上での上司の実力              | 0.57  | 0.28  | 0.20  | 0.79 |
| 創造性や独創性を発揮する機会          | 0.52  | 0.32  | -0.11 | 0.72 |
| 仕事の内容が複雑で変化に富むこと        | 0.49  | -0.01 | 0.31  | 0.75 |
| 昇進の可能性                  | 0.47  | 0.01  | 0.14  | 0.63 |
| 内発的動機 ( $\alpha=0.86$ ) |       |       |       |      |
| 自分の能力が試される機会            | 0.23  | 0.75  | 0.05  | 0.88 |
| 仕事に自由にかかされる機会           | 0.30  | 0.72  | 0.06  | 0.87 |
| 休日の数・勤務時間の短さ            | 0.17  | 0.53  | 0.29  | 0.75 |
| 仕事環境の快適さ                | 0.33  | 0.52  | 0.06  | 0.79 |
| 勤め先の世間での評判              | 0.36  | 0.49  | 0.13  | 0.82 |
| 仕事を通じて社会に役立つこと          | 0.17  | 0.48  | -0.31 | 0.79 |
| 通勤の便利さ                  | 0.30  | 0.42  | 0.26  | 0.73 |
| 職務挑戦 ( $\alpha=0.77$ )  |       |       |       |      |
| 困難な仕事へ挑戦する機会            | 0.32  | 0.03  | 0.72  | 0.89 |
| 自分に対する周囲の期待             | 0.16  | 0.17  | 0.55  | 0.76 |
| 仕事上の責任の重さ               | 0.30  | 0.25  | 0.47  | 0.76 |
| 仕事の気楽さ                  | 0.31  | 0.01  | 0.44  | 0.75 |
| 上司との良き人間関係              | 0.09  | 0.17  | 0.10  | 0.82 |
| 仕事の誇り                   | 0.35  | -0.02 | 0.29  | 0.82 |
| 仕事仲間との良き人間関係            | 0.40  | 0.39  | 0.14  | 0.88 |
| 仕事の上での自己の将来性            | -0.05 | 0.15  | -0.01 | 0.72 |
| 家庭的な職場の雰囲気              | 0.17  | 0.03  | 0.08  | 0.78 |
| 実力本位・能力本位の処遇や報酬         | 0.14  | 0.22  | 0.17  | 0.68 |
| 固有値                     | 5.29  | 2.80  | 1.85  |      |
| 寄与率(%)                  | 19.8  | 14.2  | 9.4   |      |

注:  $\alpha$ はクロンバック $\alpha$ 係数(信頼性係数)

## 2. 職業志向度の因子分析結果

因子分析（バリマックス回転）結果からは表1に示した3因子が抽出された。第1因子は「安定した会社や勤め先であること」「高い給与やボーナス」などの職務の安定や待遇の良さを期待しているため、「労働条件」と命名した。第2因子は「自分の能力が試される機会」「仕事が自由にまかされる機会」などの仕事の充実感や自律性を期待しているため、「内発的動機」と命名した。第3因子は「困難な仕事への挑戦する機会」「自分に対する周囲の期待」などからなり、仕事の達成感や認められていることによる満足感を期待しているため、「職務挑戦」と命名した。各々の信頼係数は「労働条件」0.87、「内発的動機」0.86、「職務挑戦」0.77であり、各々の寄与率は19.8%、14.2%及び9.4%であり、3因子の累積寄与率は43.4%であった。なお、「上司との良き人間関係」以下の6項目は因子負荷量から残余項目とみなした。

## 3. 介護成果に対する信念と職業志向度の関連

表2は介護成果に対する信念の各項目について高信念群と低信念群を比較した結果、何れの項目でも高信念群が低信念群よりも有意な高値を示した。職業志向度の因子分析で抽出された3因子の各々上位3項目の介護成果に対する信念得点を合成尺度として高信念群と低信念群

の比較を行ったが、何れの因子においても両群に有意な差を認めなかった（表3）。さらに、介護成果に対する信念と職業志向度の相関では低信念群および高信念群とも3因子と有意な相関を認めなかった（表4）。

## IV. 考察

本研究では職業志向度についての分散分析結果から、「労働条件」「内発的動機」「職務挑戦」の3因子が抽出された。先行研究<sup>5)</sup>では「労働条件」「職務挑戦」の2因子の他に「人間関係」が指摘されているが、本研究では認められなかった。本研究の回答者では、仕事を選択する上での要件として職業に対する安定志向や賃金などの待遇が優先することが考えられる。ところで、回答者の約7割が40歳以上の女性であり、平均的な女性のライフスタイルから推察すると、子育てが一段落した年代といえる。この年代の女性が再就職を希望する場合、専門的な技能を持っていないと正規職員として、仕事に就くことは難しい<sup>7)</sup>。また、正規時間の就業をしても残業、休日出勤などが出来ないため、派遣労働者、臨時、嘱託などの勤務形態を取ることとなる。こうした本邦の女性労働者を取り巻く企業環境の下では、中年女性が社会進出するための手段としてヘルパー資格を取得して再就職しようとするのは理解できる。しかしながら、介護

表2 介護成果に対する信念得点の2群間の比較

| 項目                                     | 低信念群(n=22) | 高信念群(n=24) | 2群間の比較 |
|--|------------|------------|--------|
| 物忘れのひどい痴呆老人が働きかけによって物忘れの症状が改善する        | 3.3±0.8    | 4.5±0.7    | **     |
| 表情の暗い痴呆老人が、働きかけによって、表情が明るくなったり機嫌がよくなる  | 4.4±0.5    | 5.1±0.9    | *      |
| 意欲の低下した痴呆老人が働きかけによって意欲が高まる             | 4.1±0.6    | 4.9±0.6    | **     |
| 暴力や妄想のみられた痴呆老人が働きかけによって、そのような行動が軽減する   | 3.7±0.9    | 4.8±0.7    | **     |
| 介助の必要な痴呆老人が働きかけによって、少しでも自分の事が出来るようになる  | 3.7±0.7    | 5.0±0.7    | **     |
| 引きこもりがちな痴呆老人が働きかけによって、周囲の人と交流を持てるようになる | 4.0±1.0    | 5.0±0.6    | **     |

Mean ± S.D., \* :p<0.05, \*\* :p<0.01

表3 介護成果に対する信念別による職業指向因子得点の比較

| 項目    | 低信念群(n=22) | 高信念群(n=24) | 2群間の比較 |
|-------|------------|------------|--------|
| 労働条件  | 8.4±2.9    | 9.8±3.4    | n.s.   |
| 内発的動機 | 8.1±2.5    | 8.2±2.4    | n.s.   |
| 職務挑戦  | 7.7±1.7    | 7.9±2.2    | n.s.   |

Mean ± S.D., n.s.; not significant

表4 介護成果に対する信念得点と職業指向因子との相関

| 項目    | 低信念群(n=22) | 高信念群(n=24) | 相関係数間の比較 |
|-------|------------|------------|----------|
| 労働条件  | 0.22       | -0.18      | n.s.     |
| 内発的動機 | 0.18       | -0.24      | n.s.     |
| 職務挑戦  | 0.19       | 0.07       | n.s.     |

Mean ± S.D., n.s.; not significant

保険では企業をホームヘルプ・サービス供給者の中心に位置付けているが、介護サービス事業がビジネスとして成り立たないため、企業の中には採算の取れない地域の事業所を閉鎖したり、ヘルパー正規職員削減に伴うパート、登録ヘルパーの大量採用に切り替えを始めている<sup>8)</sup>。この結果、ヘルパー資格の取得者が正規職員を希望しても企業の採用は難しいため、雇用形態はパート及び登録方式にならざるを得ない。パートヘルパーの代表的な形態である登録ヘルパーでは不安定な身分と雇用関係、劣悪な賃金・労働条件及び直行直帰の勤務形態を特徴としている<sup>9)</sup>。時間単位の出来高払い方式と企業型サービス、パート・登録ヘルパーの大量採用が結びつくことでヘルパーが毎回替わることも予想され、介護の過程で発見される利用者の問題や変化を継続して捉えることが難しくなる。さらに、企業では今後、短期間の研修で速成されるヘルパーにも家事援助ではなくて身体介護偏重のサービスを提供することを要求してくる。そうした場合、直行直帰型勤務形態ではヘルパー同士の情報の共有化や援助技術の向上が妨げられ、問題を派遣地域内に潜在化させてしまう傾向が強まることが懸念される。

ところで、痴呆性老人に対する介護成果の信念尺度では介護成果に対する期待の強さと職業志向度で抽出された「内発的動機」「職務挑戦」との間に相関を認めなかった。回答者は痴呆性老人も感情を持つ人間と捉えて介護の必要性を認めているが、何らかの働きかけで痴呆性老人の心身に変化をもたらすよりも仕事に就くことで自己の持つ可能性を最大限に発揮したいという動機づけが強いことが考えられる。だが、ホームヘルプ・サービスは依然として、社会福祉援助ではなくて家事の代替機能としか理解されておらず、非専門的・半専門的とする認識が国民全体に残っている<sup>10)</sup>。ところが実際、ヘルパーに要求される機能は身体介護や単なる生活援助だけでなく、介護条件の整備と段取りを利用者やその家族の状況に合わせて利用者本人の生活の場で行うことを求められている。このように考えるとヘルパーの仕事は利用者とのコミュニケーションや相談業務などで本人の生活体験を活かしたものと考えられ、社会進出し自己実現を望む中年女性にとって魅力ある仕事となろう。但し、今後介護保険の下でのホームヘルプ労働では短時間のうちにより多くの身体介護偏重のサービスを提供するという過重なものに変容する。こうしたホームヘルプ労働の変質は生活援助サービスを商品化しようとした介護保険の当然の帰結に過ぎないが、ヘルパーの離職・転職を促進し、かつ彼らの専門性を阻害させることが予想される。このため、施設や在宅サービスの人員基準を大幅に引き上げ、公費によるヘルパーの待遇改善と正規職員化を図る必要がある。

## V. まとめ

1) 2級ヘルパー研修受講者46名に対して職業志向度を分析し、痴呆性老人に対する介護成果に対する信念がそれに及ぼす影響についても検討した。

2) 職業志向度についての分散分析結果から、「労働条件」「内発的動機」「職務挑戦」の3因子が抽出された。

3) 痴呆性老人に対する介護成果の信念尺度では介護成果に対する期待の強さと職業志向度で抽出された「内発的動機」「職務挑戦」との間に相関を認めなかった。

4) 受講者の仕事に対する動機づけを高めるためには、施設や在宅サービスの人員基準を大幅に引き上げ、公費によるヘルパーの待遇改善と正規職員化を図る必要がある。

(受理日：平成12年12月6日)

## 参考文献

1. 厚生省：厚生白書（平成12年度）、ぎょうせい、2000。
2. 伊藤周平：介護保険と社会福祉。ミネルヴァ書房、2000。
3. 金子和夫：在宅ケアとマンパワー問題。ジュリスト増刊「高齢社会と在宅ケア」、156-160、1993。
4. 毎日新聞東京版、2000年4月16日朝刊。
5. 若林満、後藤宗理、鹿内啓子：職業レディネスと職業選択の構造。名古屋大学教育学部紀要、30：63-68、1983。
6. 宇良千秋：老人ケアスタッフの仕事の魅力に対する介護信念と仕事のコントロールの影響。老年社会科学、20：143-151、1998。
7. 労働省婦人局編：働く女性の実情（平成7年版）。大蔵省印刷局、1993。
8. 日本経済新聞、2000年4月29日朝刊。
9. 河合克義：ホームヘルプの公的責任を考える。あけび書房、1998。
10. 林 弘子：在宅介護・看護をめぐる労働法上の諸問題。ジュリスト増刊「高齢社会と在宅ケア」、134-145、1993。