

【論文】

登録型ホームヘルパーの就業動機と勤続の諸要素

— 長期勤続者のライフヒストリーから —

横井 葉子*

要旨：首都圏のA市で20年以上勤続する登録型ホームヘルパー8名にライフヒストリー・インタビューを行い、どのように就業に至ったか、雇用や収入が不安定であるにもかかわらずなぜ勤続してきたのかを調査した。その結果、勤続者ら（全て女性）は、A市の人口急増期である高度経済成長期に全国各地から転入し、ホームヘルプ制度の普遍化政策と女性の就労支援策の影響を受けてホームヘルパーになったとわかった。また、明確な就業動機と、ケアの仕事の根源にある児童期・青年期の経験が観察された。勤続については、①前提条件、②働き続けることを可能にする要素、③同じ職種にとどまらせる要素が抽出され、内的動機と規範意識がこれらに影響していると考えられた。さらに、「自分に特有の能力（Mayeroff 1971：70）」を用いたサービス利用者とのケアの関係は、「生の意味を生きる（Mayeroff 1971：70）」充足感をもたらし、離職を躊躇させると考えられた。

Key Words：登録型ホームヘルパー、ライフヒストリー、人材確保、就業動機、勤続

I. はじめに

1. 研究の背景

介護人材不足が明らかになって久しい。介護保険法の2005年改正以降、給与水準の低さや離職率の高さをめぐる報道・集会と相前後して、いわゆる「福祉人材確保指針」の見直し（2007年）¹⁾、「介護従事者等の人材確保のための介護従事者等の処遇改善に関する法律」の成立（2008年）、介護報酬改定（+3%）および介護職員処遇改善交付金導入（2009年）、この交付金へのキャリアパス要件導入（2010年）などの対策が進められてきた。

これらの議論の中で、介護労働者の離職率の高さが問題となっている。介護労働安定セ

2012年10月30日受付／2013年9月16日受理

*大阪府立大学大学院人間社会学研究科社会福祉学専攻 博士後期課程

ンター (2012) によれば、平成 22 年 10 月 1 日～平成 23 年 9 月 30 日における介護労働者の離職率は全体で 16.1% (介護職員 16.9%, 訪問介護員 13.8%) であり、前年度より低下したものの、全産業平均と比べると高くなっている。「直前の介護の仕事を辞めた理由」は、「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があった」(24.4%), 「職場の人間関係に問題があった」(23.8%), 「他に良い仕事・職場があった」(19.4%) などである。

2. 先行研究

これらを背景として、介護人材確保に関する研究動向は、離職防止に関連するものが中心となっている。従来から蓄積があるのは職務ストレス、バーンアウトを扱った研究 (久保 2008 ; 堀田 2009 ; 永井 2010 など)、近年では職務満足や離職要因に関する研究 (小椋山 2010 ; 小木曾・阿部・安藤ほか 2010 ; 呉 2013 など) が盛んである。さらに、これらはコミットメントを扱ったもの (白石・藤井・田口ほか 2011)、職場リーダーの特性を分析したもの (景山・藤井・白石ほか 2011) などに広がっている。また、政策と呼応する形で、雇用管理 (佐藤・大木・堀田 2006 ; 宮本 2011 など)、キャリア形成に関する研究 (藤井・西川・堀田ほか 2009 など) が展開されてきた。しかし、勤続にはまだ十分に焦点が当てられていない。

研究方法は、量的アプローチにより調査時点の事象を分析したものが中心である。ここには、介護サービスの担い手をコーホート (出生コーホートおよび就業コーホート) で捉える視点、労働者の枠組みを超えて生活者として捉える視点が不足している。最近では人口推計と関連づけた調査報告 (綾 2011)、ケアワーカーの「職業生活の質 Quality of Work Life=QWL」を解析した実証研究 (李 2011)、介護福祉士のライフコース上のエピソードを質問紙法で調査して職場定着促進要因を分析したもの (森本・橋本・吉武 2012) があり、時間の視点、生活の視点が加わりつつあるが、依然として統計的な手法が中心である。

調査対象は介護施設職員が多く、ホームヘルパーを扱ったものが比較的少ない。その理由として、事業所に立ち寄る機会の少ない「登録型」²⁾雇用が約 7 割を占めるという雇用形態が、質問紙調査を実施しにくくさせていることが考えられる。ホームヘルパーの就労実態に関する研究報告 (井出・久保・堀田 2002 ; 堀田 2003 など) も限られている。

介護労働安定センター (2012) によれば、ホームヘルパーの平均年齢は 50.9 歳、性別では女性が 92.8% を占める。68.1% が短時間労働の非正規職員であり、時間給の平均賃金は 1235 円である。離職率は前述したように 13.8% で、離職者のうち勤務年数が 1 年未満の者は 41.8%、1 年以上 3 年未満の者は 37.8% である。これらはホームヘルパーの身分が不安定であること、人材が定着しにくいことを示すと考えられるが、ホームヘルパーの就労動機や職場定着に関するリアリティのある記述は不足している。

3. 本研究の視点と研究目的

以上を踏まえ、本研究では不安定な雇用であるにもかかわらず 20 年以上勤続する登録型ホームヘルパーに焦点を当て、ライフヒストリー調査によって個人の勤続の要素を「人生全体という長期的な時間軸に基づいて (田垣 2008 : 70)」探索した。調査対象者の入職年は、高齢者保健福祉推進十か年戦略 (ゴールドプラン) の公表 (1989 年) 以前である。

専門職のライフヒストリー (またはライフストーリー) を扱った研究には、教師 (井上 2009 など)、医師 (大出 2008 など)、看護師 (平河 2007 など)、保健師 (田中・小野・小

西 2005 など), 助産師 (伊賀 2008 など), ソーシャルワーカー (保正・鈴木・竹沢 2006, 鈴木 2010 など) などの報告があり, キャリアや職業的社会化, 就業動機などを扱う上で効果的であることが示されている。

本研究の目的は, 第1に, 20年以上勤続する登録型ホームヘルパーが①どのようにしてホームヘルパー登録に至ったか, ②どのようにして勤続してきたか (なぜ辞めなかったのか, なぜ同じ職種にとどまったのか) を歴史的・社会的背景にてらしつつ, その過程と「主観的因果 (大久保 2001a : 71)」を明らかにすること。第2に, その過程をライフコース (Elder & Johnson & Crosnoe 2003 : 11-14)³⁾の概念を援用して比較分析し, 介護サービスを担う人材を確保するための示唆を得ることである。

II. 研究方法

1. 研究方法

首都圏にあるA市のB法人から紹介を受けて, 1984年から1989年までの間にB法人のホームヘルパーに登録した8名のホームヘルパーを対象にライフヒストリー・インタビューを行った。研究者にはB法人の勤務経験があり, ホームヘルパーの業務に詳しい。

インタビューは2010年4月1日～2010年7月7日までの間に実施し, 90分～120分を目安として2回 (2名に対しては3回) 行った。第1回目は就業動機と勤続の要素を主に聞き取る半構造化インタビュー⁴⁾, 第2回目は第1回目の内容を含め, 経験した出来事を幼少期から時系列に整理して聞き取り, 年表に書き込む形で行った。

録音にはICレコーダーを用いて, データは全てトランスクリプト化してライフヒストリー作品を編集した。また, 調査協力者から可能な範囲で資格証, ホームヘルパー養成講座のカリキュラム, メモ等のドキュメント類の提示を受けて調査を深めた。

分析は, 大久保 (2001a ; 2001b ; 2009) のライフヒストリー法を参照しながら, ライフイベントを時系列に記載した「人生年表 (大久保 2009 : 25)」を8名分作成し, 生まれの早い順に並べてライフイベントを比較し, 結果をマトリックスに整理した。また, ホームヘルプ制度史およびB法人の法人史と設立構想を文献調査し, 社会の出来事や文化的背景とともに8名の「人生年表」と対置した。分析には, ライフコースの鍵概念である「ライフステージ (本田 2001 : 9)」、「ライフイベント (都筑 2001 : 104)」、「転機 (大久保 2001b : 122-131)」、「トラジェクトリ」および「タイミング」 (本田・大熊 2001 : 134-139) を援用した。さらに, インタビュー・データ全体にコーディングを施して勤続の諸要素を抽出し, 「事例-コード・マトリックス (佐藤 2008 : 115)」を作成した⁵⁾。これをもとに, コード間, 事例間の比較を通じて諸要素の相互関係を仮説的に図式化した。

2. 倫理的配慮

本研究は日本社会福祉学会研究倫理指針に則り行った。調査協力者⁶⁾の紹介に際しては, B法人に対し, 「個人情報取扱に関する覚書」を提出した。調査協力者への協力依頼および説明は文書を用いて行い, 協力同意書を得た⁷⁾。調査では, 調査協力者の意思を尊重し, ラポールの形成と維持につとめた。録音は調査協力者の了解を得て行い, 扱う情報については許可を得られたものに限った。また, 調査結果を損なわない範囲で個人が特定できないような変更などの配慮を行った。ライフヒストリーおよび考察については, 調査協力者及びB法人によるメンバー・チェックを受けた。

Ⅲ. 調査結果

1. 調査協力者の経歴およびライフステージの特徴

調査協力者8名は、インタビュー時点で61歳～74歳の女性で、生年は第二次世界大戦前の1935年（昭和10年）から戦後の1949年（昭和24年）である。A市の人口急増期にあたる高度経済成長期に、進学、就職、結婚などによって全国各地から転入し、定住していた。8名の経歴を表1に記す。ライフステージごとの特徴は次の通りである。

① 戦争期、戦後復興期の家族の中で育った子ども時代（誕生から中学卒業まで）

拡大家族、複合家族など、おおぜいの中で育った経験を持っている。出生順は、第1子4名、第2子1名、第3子（末子）と第4子・第5子（末子から2番目）が1名ずつである。全員に男の兄弟がおり、その兄弟が長じて老親の世話に責任を持っている。7名の母が農作業、洋裁、店番、雇用労働など、家事以外の労働に従事している。

② 景気変動下の進学・就職と就労経験（中学卒業後から結婚まで）

中学卒業後は全員が進学しており、結婚前には全員が労働に従事している（最年長者1名は家庭内で農業に従事、他は雇用労働）。就職時期は好景気と重なっている。10歳代で離家または精神的独立を果たし、離家後は住み込み労働、寮、社宅、夫の家族との同居など、高い協調性が求められる生活に移行している。

③ 高度経済成長期の結婚、出産、A市転入（結婚後からホームヘルパー就業まで）

1960年から1975年までの間に、全員が20歳代で結婚している。3名（いずれも長男との結婚）は夫の家族と同居、2名は夫の親の家の近くに居住。30歳代前半までに末子出産、40歳までに末子就学を経験し、末子就学までにA市に転入、定住している。出身地への「Uターン」移住をしていない。誕生から就業までの間に、それぞれが家庭や職場で、あるいは地域の年長者から仕込まれ、育て上げられる経験をしている。

④ ライフステージに応じた就労と家族の変化（ホームヘルパー就業から現在まで）

ホームヘルパーになり、週10時間を核として、ライフスタイル、ライフステージに応じた時間数の増減を行い、働き続けている。就業後早い時期から身体介護や心理・社会的課題のある利用者を担当している。また、長期（5年～10年以上）にわたり同じ利用者を担当する例が散見される。子の独立、孫の誕生、親や夫など家族との離死別や家族の病などの出来事を経ている。6名は、子か孫が医療、福祉等の専門職に就いている。

⑤ 体力の維持と社会的役割の継続（現在からホームヘルパー引退、未来の展望）

定年（調査当時のB法人では68歳、再雇用あり）にこだわらず、「体力が続く限りホームヘルパーの仕事を続けたい」と考えている。既に退職後の活動プランを持っている例もある。70歳がひとつの節目あるいは目標として語られる傾向にある。自分が介護を必要としたときについて多くは語られず、語られた場合は施設入所が意図されている。

表1 調査協力者の経歴一覧

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん	Eさん	Fさん	Gさん	Hさん
生年	1935 (S10)	1938 (S13)	1938 (S13)	1940 (S15)	1941 (S16)	1947 (S22)	1948 (S23)	1949 (S24)
年齢	74	72	71	69	69	62	61	61
出身地	秋田県	熊本県	徳島県	東京都	三重県	山形県	長野県	東京都
A市転入年	1960	1966	1970	1964	1968	1963	1967	1978
転入理由	結婚	結婚	住居購入	結婚	夫の転職	高校進学	就職	住居購入
結婚前の仕事	農業	事務	事務	事務	看護	事務	事務	教育 (幼稚園)
結婚した年	1960	1966	1960	1964	1962	1969	1975	1973
末子就学年	1970	1979	1975	1979	1975	1979	1981	1984
ホームヘルパー就業年	1989	1984	1989	1984	1989	1989	1986	1989
就業動機	介護経験	介護経験	転職	再就職	再就職	技術習得	転職	技術習得
人材募集情報の入手経路	知人	募集広告 ・知人	募集広告	知人	募集広告	知人	募集広告	募集広告 ・知人
就業時におけるホームヘルパー養成講座	未受講	受講済	未受講	受講済	受講済	受講済	未受講	未受講
ホームヘルパー養成講座受講機関	B法人 (登録後)	D職業 訓練校	B法人 (登録後)	E職業訓 練機関	民間養成 講座	D職業 訓練校	B法人 (登録後)	B法人 (登録後)
ヘルパー2級取得年	1993	-	1993	-	-	1999	1999	1993
ヘルパー1級取得年	-	1993	1998	1993	-	-	-	1995
介護福祉士取得年	-	-	-	-	-	-	-	1996
准看護師取得年	-	-	-	-	1959	-	-	-
介護支援専門員資格取得年	-	-	-	-	-	-	-	2000
就労時間数/週	9.0	7.5	14.5	8.0	7.0	8.5	12.5	3.5

(年齢は2010年7月1日時点、就労時間数はインタビュー時点のもの)

内容には個人が特定されないように一部変更を加えている。

2010年度日本社会福祉学会関東部会研究集会(東洋大学)の報告資料に掲載した表を一部修正して掲載。

2. ホームヘルパー就業の歴史的・社会的背景

調査協力者らがホームヘルパーとなった背景には二つの制度の潮流があり、これらが合流するところに調査協力者の就業が位置する(表2)。一つは、第二臨調期の1982年に実施されたホームヘルプサービスの制度変更である。これにより事業の対象が低所得者から一般に広げられ、サービスの担い手は常勤に限られないこととなった⁸⁾。もう一つは、国際婦人年を契機とした女性の就労支援策のもとで、A市およびその周辺の職業訓練校等にホームヘルパー養成講座が開設されたことである。これにより、広く主婦などにも介護を志して職業訓練を受ける機会が開かれた。1984年に設立されたB法人は、職業訓練校と連携して人材確保に努めると同時に、独自に研修を設けて人材を養成した。調査協力者らはこれに呼応して1984年から1989年までの間にB法人に登録している。8名全員がホームヘルパーとなった1989年にゴールドプランが公表、翌年に社会福祉八法改正となり、制度が普及していく。

表2 ホームヘルプ制度の発展と調査協力者の就業

1956	長野県で制度が発足	1982	A 市内に D 職業訓練校開設
1959	厚生省児童家庭局で制度発足の試み	1982	ホームヘルプ制度の大幅変更（普遍化） 家庭奉仕員採用時研修（70時間）導入
1960	労働省が「事業内ホームヘルプ」を普及	1983	A 市に隣接して E 職業訓練機関が開設
1960	調査協力者のうち最年長者が A 市に転入	1984	調査協力者のうち最年少者の末子が就学
1962	①国庫補助事業「老人家庭奉仕事業」発足	1984	B 法人設立、ホームヘルプ事業を開始
1967	②身体障害者家庭奉仕員派遣事業発足	1984	調査協力者 2 名がホームヘルパー就業
1969	③ねたきり老人家庭奉仕事業発足（人員増）	1986	調査協力者 1 名がホームヘルパー就業
1970	調査協力者のうち最年長者の末子が就学	1987	社会福祉士及び介護福祉士法
1970	④心身障害児家庭奉仕員派遣事業発足	1989	調査協力者 5 名がホームヘルパー就業
1971	⑤介護人派遣事業発足（臨時的ニーズ対応）	1989	ホームヘルプサービス補助率変更（1/3→1/2）、家事・介護区分、ゴールドプラン
1972	①と③が⑥老人家庭奉仕事業として統合	1990	社会福祉八法改正（第2種社会事業） 運営要綱上の名称が「ホームヘルプ」に
1973	オイルショック→福祉見直し	1991	ホームヘルパー養成研修制度化
1975	国際婦人年	1992	ホームヘルプのチーム運営方式制度化
1976	⑤と⑥を要援護老人対策事業に位置付け	1992	福祉人材確保法（社会事業法改正）
1978	A 市内に C 職業訓練校開設	1994	新ゴールドプラン
1978	調査協力者のうち最年少者が A 市に転入	1997	介護保険法成立
1981	中央社会福祉審議会「当面の在宅福祉政策のあり方について（意見具申）」	2000	介護保険法施行
		2006	障害者自立支援法施行

（田中 1987, 寺田 2003 を参照して作成）

2010 年度日本社会福祉学会関東部会研究集会（東洋大学）の報告資料に掲載した表を一部修正して掲載。

3. 就業動機とケアに関する根源的な経験

調査協力者らは、ホームヘルパー就業のきっかけを明快に語った。さらに、ホームヘルパーの仕事の根源にある、児童期・青年期のケアに関する経験が語られた（表3）。

就業動機は、4名が親世代の介護に関連するもの（2名は過去の介護経験、2名は現在・将来の介護役割を理由とするもの）で、4名は就職（2名は再就職、2名は転職）が目的であった。こうした動機と募集広告がタイミングよく接したところに応募行為が生じていた。実際にサービスに従事するにはそれぞれ躊躇や不安があったが、家族、友人、地域の有力者など、人からの働きかけに影響を受けて仕事を始め、定着していた。

4. 勤続の諸要素

勤続の要素を抽出・分析すると、①前提条件、②働き続けることを可能にする要素、③登録型ホームヘルパーにとどまらせる要素に分けられた（詳述は紙面の制約から他の機会に譲る）。①は定住、経済的基盤、健康などであり、主婦業を基盤としている。

②は、研修や雇用管理などの要素、ホームヘルパーをする効果、仕事を続ける工夫などである。③は登録型にとどまらざるをえなかった要素（高齢、育児、親の介護など）、自ら進んで登録型にとどまる要素（他の仕事とかけもちできる、一人でやる仕事が性に合う、担当ケースを断ることができる、利用者と向き合える、与えられた仕事を淡々とできる、家事が好きで飽きないなど）から成る。後者をあげた者には、他事業所からのサービス提供責任者への引き抜きを断っている例があった。また、一時他の職種に移行し、登録型に戻った例もあった。このほか、勤続やアイデンティティと関連づけて語られる、表3のような固有の内的動機と、集団規範、年齢規範、性別役割規範、子ども優先規範、「良

表3 就業動機と児童期・青年期のケアに関する根源的な経験

	ホームヘルパー就業のきっかけ(就業動機)	児童期・青年期のケアに関する経験(根源的な動機)
Aさん	寝たきりの義母を担当した福祉課職員に誘われて A: (昭和) 60年か61年だったかな, (夫の母のところに来てた) 福祉課の方に言われたんですよ。「Aさんね, A市でもこういう制度ができたから (ホームヘルパーを) やりなさいよ」って.	祖母の枕元で世話をした経験 A: おばあちゃんがね, 私が4年生のとき亡くなったの. 3年生のときぐらいからちょっとあれ (認知症) になってね, 呼ぶのがね, 自分の娘じゃないの. 私のことだけ呼ぶのよ. 「あねー, あねー」ってね, 呼ぶの.
Bさん	義父が亡くなった後に広報を見て B: (義父が亡くなったとき) 「満足にお世話できなかったの, 今度身近な人をお手伝いしよう」ってことで, 県の広報にヘルパー (養成講座) のあれ (募集) が出てたんですよ.	炭鉱の社宅で診療所の医師だった父を見て育つ B: 私は, 生まれ育った家庭でね, (中略) 父のやってるの子どもながらに見てたんだと思います. (中略) 人のために自分の身を粉にしてかけずりまわっているなあっていう, そういうふうな環境で自然と, 人に手をさしのべるっていうのが養われたのかなって, 今, 思うんですよ.
Cさん	不景気に転職先を探して C: 私は肌で感じたのね. 「これはちょっと不景気になってきたな」って思って. それで, (食品会社のパートを) やめるって言って. (中略) それで, たまたまそれもおね, A市の広報で, この仕事を募集してたの, ヘルパーの. 「ヘルパーやりませんか」って. 「ヘルパーって仕事, どんな仕事だろう」と思って.	母の早世と朝鮮からの引揚げ経験 C: まあ私, 根本的に, 3歳ぐらいで親を亡くしてるんですよ. で, 朝鮮でお父さんの仕事の関係で. それで引揚げてきてるんですけどね. だから, 今の母親に育てられたんですけどね. だから, それが根本的なところにあって, 困ってる人は見て見ぬふりはできない, みたいなね.
Dさん	嫁役割への疑問から再就職を考えて D: しょっちゅう (夫の両親の家に) 呼ばれて家事を手伝わされてたの. (中略) 「それで, 私が「働きたいんだけど, パートじゃ嫌だし」って友だちに話したら, そしたら (ホームヘルパー養成講座の) 資料をくれたんだけど (中略), で, きっかけはそういうことでしたね.	心臓病で早世した母の期待 D: (ある日, 母が) その (駅の) 階段を上がれなくて, (・・・) うずくまっていたときに, 女学生が, 声をかけて, 駅員さん呼んでくれて, そいで, あと少し休ましてくれて. (・・・) その女学校に, (・・・) ((涙)) 入れたかったんですけど, 私を. (中略) そういう子にされたんですけど.
Eさん	准看護師の経験から再就職を考えて E: 私は, 一応看護婦の免許はあるんです. 人がきれいじゃないんですよ, こういうお仕事で. で, 新聞かなにかに (「ホームヘルパー募集」と) 書いてあったんですよ. 「ほんじゃ, わたしもお手伝いしようかな」って.	遺族年金をもらうより妹たちの誕生を喜んだ母の思い出 E: 妹二人 (が生まれたのは), 戦争終わってからです. 父が戦争に行ってしまったので. で, 母が「遺族年金もらうよりも, この子たちを産んでよかったわ」って言ってましたもん. (中略) 「生まれてきてくれてよかったわー」って言ってましたもん.
Fさん	家族の介護に備えて勉強する目的で F: ちょうどその頃, うちの主人の母と, あと (主人の) 母のおばさんがいたので, 「ああ, これはこういうお勉強したほうが, 看られるほうも, こちら側もいい」と. それで (ホームヘルパー養成講座の) お勉強を始めたんですよ. これをお仕事にしようという目的じゃなくて.	本家の祖母と接した経験 F: お婆ちゃんまは本家で, (中略) よく手作りの (おやつを) 作ってくれて, 食べさせてくれて. だから大好きだったのね. そういうのがあって, だからここへお嫁に来て 75歳のおばあちゃんがいても, 全然違和感がなくて, (後略).
Gさん	子どもの保育所入所要件を満たすために G: まず, (ホームヘルパーに登録したのは) なぜっていうと, 子どもを保育園に入れたかった. 今までもう, 完全な専業主婦で来たことはなかったんで, あのう, 何かしら人に関わることをしたいなあとと思ってましたけど, (中略) ちょうど一つやってたことが一区切りになってしまったんで, まあ, なんか探そうと思ってたんですよ. (後略)	「人と関わる仕事は喜びも多い」と知った独身時代 G: たまたま独身のときとか結婚にいたるまでが, あのう, 子どもと接する, というか, 子どもの集まる場所にいたもんだから, (中略) 「人っていうのがいいな」って. 「わずらわしさとかめんどろくささもあるけれど, 喜びも多い仕事だな」って, それはやっぱり思いましたね.
Hさん	父の介護方法を勉強する目的で H: きっかけはね, 親なんです. (中略) 私が介護をやりはじめたのは, 父が脳梗塞で倒れて, (中略) 自分で体も思うようにいかなくなって怒ったりなんかして, (中略) 私が行かなくてもいいようなものなんですけど, なんとなく私の気持ちとしてね, (中略) 親はやっぱりめんどろくささっていうのが, なんだか私, そう思ってたんですよ. やっぱり, それだと思うんですよ.	他のきょうだいと比較された経験 H: あたし, 家で3人兄弟でね, (中略) 姉は長女で, ものすごく, 「かわいい, かわいい」って言われて. (中略) 次が兄で, 兄もできがいいからかわいいと. で, 3番目の私が, できが悪いと. 顔は悪いは, できは悪いわで, ほんつとに (中略) それほど差をつけられた. (中略) だから, いつもその頃は, 私は本を読んで, いつも自分の世界に入っていましたけど (後略).

会話の表記方法は桜井(2002:177-180)を参考にした.

2011年度日本社会福祉学会第59回秋季大会(淑徳大学)の報告資料に掲載した表を一部修正して掲載.

妻賢母という規範（小山 1991）」など、多様な規範意識が抽出された。さらに、語りの多くを占め、自発的に語られたものに「利用者とのエピソード」があり、「利用者とのよいつながりがあったから続けられた」との語りが聞かれた。

IV. 考察

1. 調査協力者の人生の道筋

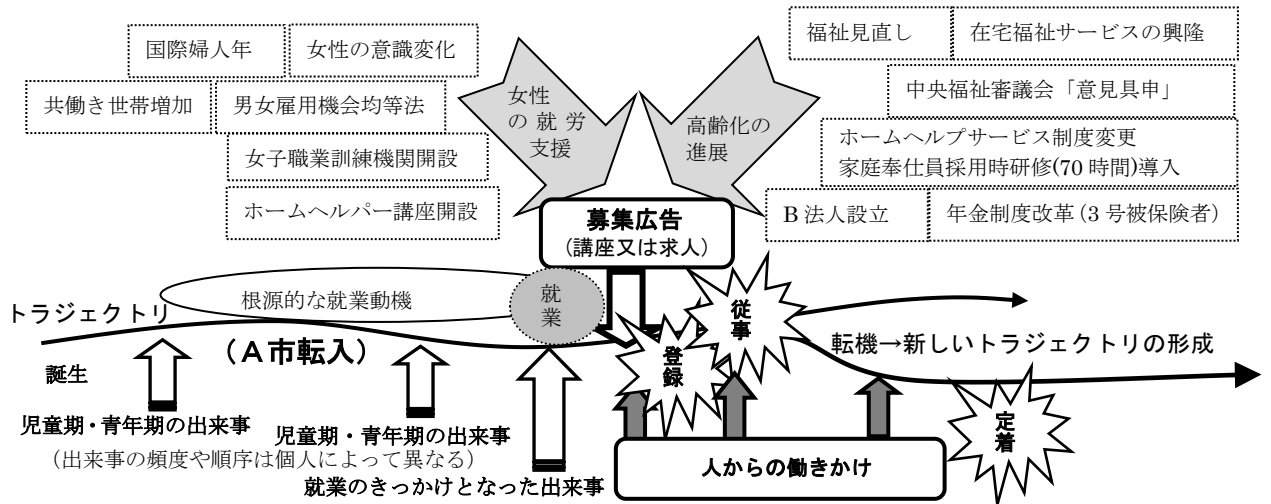
調査協力者の人生には、第二次世界大戦や家制度がまだ大きく影響を与えている。家族等の病や死も、比較的身近にある。幼少期から人が働く姿を間近に見て育ち、就業するまでに人から鍛えられ、育て上げられる経験をしている。また、親からの独り立ちが早く、協調性を必要とする環境で長く生活している。これらは、病んだり孤立したりしている利用者の私的空間に立ち入り、時間とたたかいながらサービスを提供する、ホームヘルパーの仕事への長期間の適応を可能とする要素であろう。そもそも、調査協力者らは子どものときから試練を乗り越える力を持っていたことが、その語りから示されている。そうした人材が、さまざまな社会的制限と自らの就労意欲のバランスをはかって選んだのが、1980年代の政策によって道筋が開かれた登録型ホームヘルパーの仕事だったと解釈できる。

人口移動に着目すると、調査協力者らは戦後に農村から都市へ流入し、後に都心から都市郊外へ移動した豊富な労働力人口の一部であった。これらの人材は、2000年の介護保険制度施行時にはまだ51～65歳で、体力と時間を併せ持つ、担い手の主力であった。しかも、兄弟が実父母の世話をしていたためUターンの必要がなく、外部に流出しなかった。

調査協力者の人生の道筋を「トラジェクトリ（本田・大熊 2001：132）」⁹⁾と捉え、図1に示した。調査協力者らの人生には、ホームヘルパー就業によって新しいトラジェクトリが形成されていると考えられる¹⁰⁾。このことから、ホームヘルパー就業を調査協力者らの人生における「転機 turning point（本田・大熊 2001：135、大久保 2001b：129）」¹¹⁾と捉えることができる。このように、長期的な職場定着は、待遇や職場環境のみによるのではなく、個人の長期にわたる経験に根ざした内的動機が家族や職場を含む社会との相互作用の中で形をとり、変化しにくいものになっていくプロセスであると考えられる。

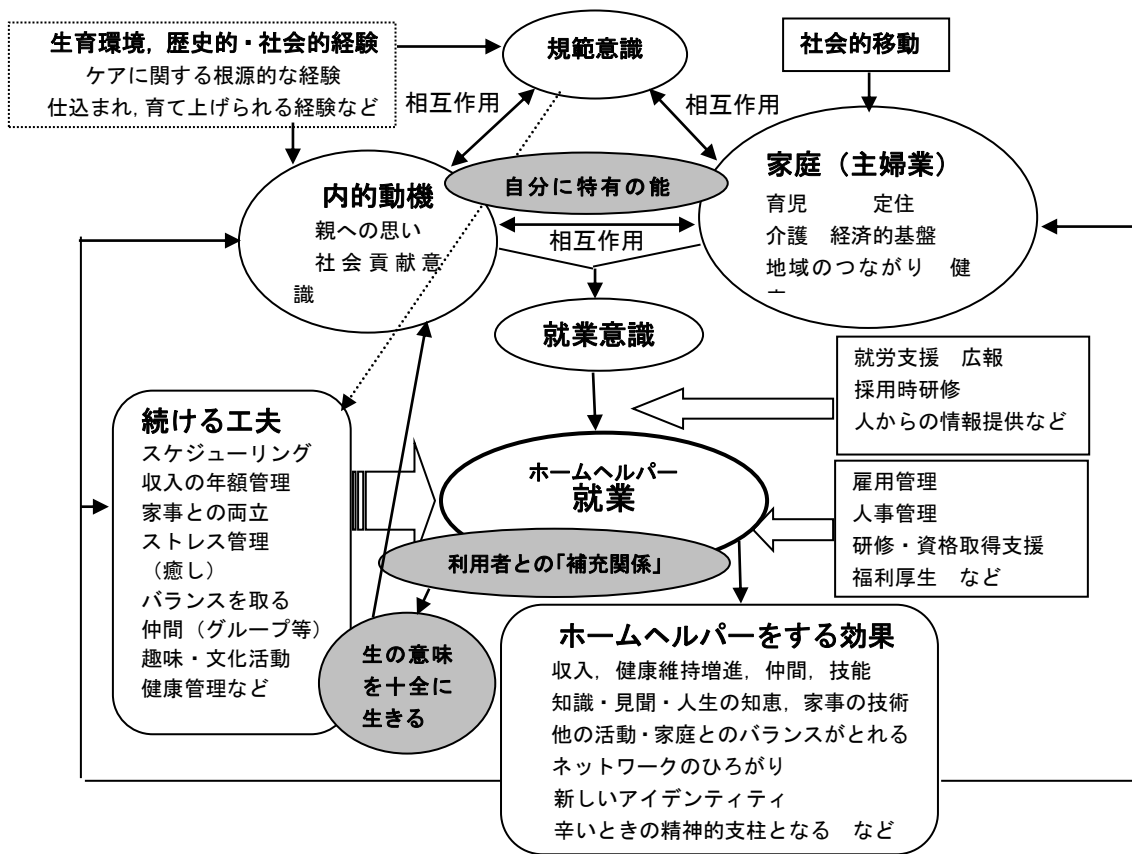
2. 勤続の諸要素の相互関係

Ⅲ-4で述べた勤続の諸要素を、図1のトラジェクトリの流れに沿って順序立て、調査協力者が語る主観的因果を踏まえて相互の関係を仮説的に構成したものが図2（網掛け部分を除く）である¹²⁾。「利用者とのつながり」については、他の要素より重く語られる傾向にあったため、ケアの哲学を援用して、利用者を調査協力者と「“補充関係にある対象” ”Appropriate” others（Mayeroff 1971：72）」と捉えてみた。すると、調査協力者らは利用者との「補充関係」の中で「生の意味を十全に生き（Mayeroff 1971：76）」ており、それを志向し続けるために離職できないのだと解釈できた。このケアの関係は、個人に「特有の能力に根ざしていなければならない（Mayeroff 1971：70）」とされる。よって、調査協力者らは生育環境（特に、仕込まれ、育て上げられた経験）に根ざした「自分に特有の能力（Mayeroff 1971：71）」を駆使して仕事に従事し、実存的に充足して、内意的動機を高める。この循環に満足する限り勤続がはかられ、登録型ホームヘルパーにとどまらせる効果を持つと考えられた（図2の網掛け部分）。語りの中でこうしたモデルの対局



2011年度日本社会福祉学会第59回秋季大会(淑徳大学)の報告資料に掲載した表を一部修正して掲載。

図1 調査協力者のトラジェクトリとホームヘルパー就業



網掛け部分は Mayeroff(1971)より引用。

2010年度日本社会福祉学会関東部会研究集会(東洋大学)の報告資料に掲載した表を一部修正して掲載。

図2 勤続の諸要素の相互関係(仮説)

におかれているのは、制度上の制約が強く、自らの創意工夫の余地のない、あるいは相手によらず一律のサービスを提供するような仕事のあり方である。

V. 結論

以上に、登録型ホームヘルパーの就業のプロセスと勤続の諸要素を見てきた。長期勤続者の人生に根源的な就業動機が存在し、サービス利用者との相互作用の中でそれが充たされ、勤続につながる様相が明らかになった。本研究は、介護の仕事の「やりがい」と称される事象の一端を明らかにした点で、ケアワークにひとつの理念を提供するものである。また、介護人材確保政策に対して後述の示唆を提供する点で、政策への貢献を果たしている。同時に、転換期の高齢者政策に呼応してサービスに従事してきた市民の報告としても意義を持つ。勤続の諸要素は、その一つひとつがホームヘルパー自身、あるいは管理者・経営者にさまざまな実践上の示唆を、与えるであろう。研究者がサービス従事者とともに実践を理論につなげていくことのできる、ライフヒストリー法の有効性も明らかになった。

研究目的に則り、介護人材確保に関する社会的・実践的示唆を5点述べる。第1に、調査協力者が家庭、地域、職場で相当な社会的鍛錬を積んだ後に就業していることから、ホームヘルパーの仕事は、本来高い社会性と生活能力を要求することが示唆される。現在は、介護現場にこそ社会的鍛錬の場としての機能が求められる。第2に、調査協力者の社会的移動から、都市部の福祉サービスを支えてきた介護マンパワーが、高度経済成長期の大規模な人口移動を基盤としていたことが示唆される¹³⁾。2006年頃からのA市の介護人材不足の顕在化は必然である。適材の長期就労を保障し、地域の人口動向を踏まえた介護人材確保策を定めなければならない。第3に、調査協力者らが、多くは性別役割に関係する社会的制約とのバランスをはかりながら、ホームヘルパーの仕事を通して自己実現をはかっている点である。男女共同参画社会に即した規範の確立と、それに適った人材確保戦略の必要性が示唆される¹⁴⁾。第4に、調査協力者が主体的に、勤続の工夫を凝らしている点である。キャリアアップする従事者と対比して、現状にとどまる従事者を「意欲の低い、周縁の労働者」とみなすのではなく、その現場知に目を向けたい。第5に、サービス従事者とサービス利用者の相互作用を踏まえて制度を論じることの重要性である。財源の制約はあっても、従事者が利用者との関係性に喜びが見いだせる制度を工夫しなければならない。また、適切な配置の重要性は雇用管理においても指摘されることだが（佐藤・大木・堀田2006:121）、利用者との相互作用を通じた仕事のやりがいを保証する面からも重要である。

VI. 課題と展望

本研究では、1つの法人における少数の事例を探索的に調査した。今後は、他法人の同じ職種を対象を広げて検討する必要がある。異なるセクターの事例、職種変更して勤続する事例、異なる出生コーホートに属する事例との比較も展望される。勤続の諸要素については、さらに分析を重ねて仮説を練り上げる課題を残している。

この調査にあたり多大なご協力をいただいた調査協力者とB法人に深く感謝申し上げる。

注

- 1) 「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」(平成19年8月28日厚生労働省告示第289号)。「労働環境の整備の推進等」,「キャリアアップの仕組みの構築」,「福祉・介護サービスの周知・理解」等の「人材確保の方策」が示された。
- 2) 登録型ホームヘルパーとは,「一般に都合のよい時間帯を事業所に申請し,これにもとづいて事業所との時間調整を行い,利用者宅に向向いて介護サービスを提供するヘルパー(西川2008:224)」で,通常はパートタイム雇用である。
- 3) Elderら(2003:11-14,16)による文献では,ライフコース論のパラダイムとして5つの原理「生涯にわたる発達,人間行為力 human agency,歴史的な時空間,タイミング,相互に影響しあいながら生きられる人生 interdependent lives」が示されている。
- 4) 1回目のインタビューガイドは次のものを用意して臨んだが,大項目の質問によって自発的に,ほぼ目的に沿った自由な語りを展開された。

<p>インタビュー第1回目</p> <p>(1) 自己紹介</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 氏名, 生年月日, 年齢など ・ 現在の活動状況 ・ ホームヘルパーの活動以外の生活, 健康面や家族のことなど ・ その他 <p>(2) 勤続について</p>	<p>(3) ホームヘルパーになった頃の「私」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ホームヘルパーになったきっかけや影響のあったこと ・ まわりの人にどのように受け止められたか ・ 時給などの待遇や労働条件 ・ 活動状況 ・ 法人のサポート体制などについて ・ 利用者やサービス内容などについて
--	--

- 5) 勤続の諸要素の分析には紙媒体を使用し,マトリックスはExcelで作成した。
- 6) 本研究ではインタビューの相互性を踏まえて,調査対象者を「調査協力者」と表記する。
- 7) 覚書,協力依頼文,同意書の文面は,調査報告(横井2010:230-233)に開示してある。
- 8) 厚生省「在宅老人福祉対策事業の実施及び推進について」(昭和57年9月8日 社老第98号社会局長通知)に定められた「老人家庭奉仕員派遣事業運営要綱」による。
- 9) 本田・大熊(2001:132)によれば,ライフコースは「家族,教育,仕事などの領域と方向性をもついくつかのトラジェクトリからなっている。そのトラジェクトリは相互に緊密に結びついており,(中略)移行とともに確定した行動や考えの連続で個々人のライフコースおよび発達パターンの要素である」。
- 10) 転機と捉えられる新しいトラジェクトリ形成の要件は「①新しい方向性が安定的であること,②以前のトラジェクトリを再構築しようとする努力に対し抵抗があること,③新しいトラジェクトリに適合するアイデンティティの形成,④新しいトラジェクトリによって示唆される役割にコミットしている証拠(Gotlib & Wheaton 1997:6-10,本田・大熊2001:137)」であり,調査協力者らの語る内容はこれらを満たしている。
- 11) 「ターニングポイントは,ライフコースの道筋が変化するとき用いられる言葉である。出来事が起こったり環境が変化することを契機として,人生の道筋が新しい方向に向かうとき(あるいはそのように強制されるとき),その契機や時期がターニングポイントとして体験される。(本田・大熊2001:135)」
- 12) 勤続の諸要素間の関係の説明は紙面の制約から割愛し,ここでは調査協力者らによって主観的な重みづけがなされていた「利用者とのつながり」の考察に絞って記載する。
- 13) ホームヘルプ制度普及の促進・阻害要因として,人口移動と家族構造の変化を論じた先行研究(北場2001)がある。しかし,これらは「サービスを提供する担い手の供給構造(供給側の要因)(北場2001:208)」よりも,「サービスを必要とした社会的背景(需

要側の要因) (北場 2001 : 208)」として考察されている。

- 14) 森川 (1999 : 38) は、ホームヘルプの制度化過程を家事・介護の領域設定と行為者属性の連関から検討し、「日本の高齢者福祉施策は、在宅介護役割と女性役割・主婦役割とを一体化させたのみならず、女性化・主婦化した在宅介護労働の範囲拡大をしてきた」と結論づけている。なお、森川によれば、登録型ホームヘルパーの制度は、1971年に発足した、「登録制による『住民の自主的参加』という形式で介護ニーズに対応するという介護人派遣事業のあり方 (森川 1999 : 36)」に原型をみることができるといふ。

引用文献

- 綾高德 (2011) 「わが国の要介護認定者と介護労働力の将来—2055年までの長期推計を通じて (マクロ視点)」『日本介護経営学会 第7回学術大会報告書』
(http://www.kaigokeieigakkai.jp/kaiin/kenchiku2011_1104.html, 2012.3.9).
- Elder, G. H., Jr. & Johnson, M.K. & Crosnoe, R. (2003) The emergence and development of life course theory. Mortimer, J.T. & Shanahan, M.J. eds, Handbook of the life course. Kluwer Academic / Plenum Publishers, 3-19.
- 藤井宏一・西川真規子・堀田聡子ほか (2009) 『介護分野における労働者の確保等に関する研究』労働政策研究報告書 No.113, 労働政策研究・研修機構。
- Gotlib, I. H. & Wheaton, B. (1997) Trajectories and turning points over the life course: concepts and themes. Gotlib, I. H. & Wheaton, B. eds. Stress and adversity over the life course : Trajectories and turning points. Cambridge University Press, 1-25.
- 平河勝美 (2007) 「看護実践能力に関するライフストーリー研究」神戸大学大学院総合人間科学研究科 (学術) 2007年度博士学位論文。
- 本田時雄 (2001) 「人間発達とライフコース・アプローチ」齋藤耕二・本田時雄編著『ライフコースの心理学』金子書房, 2-16.
- 本田時雄・大熊保彦 (2001) 「トラジェクトリ」齋藤耕二・本田時雄編著『ライフコースの心理学』金子書房, 132-140.
- 保正友子・鈴木眞理子・竹沢昌子 (2006) 『キャリアを紡ぐソーシャルワーカー』筒井書房。
- 堀田千秋 (2003) 『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識に関する調査研究報告』調査研究報告書 2003(153)日本労働研究機構。
- 堀田聡子 (2009) 「介護職のストレス・バーンアウトと雇用管理」『家計経済研究』82, 24-36.
- 井出亘・久保真人・堀田千秋 (2002) 『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』資料シリーズ 2002(120), 日本労働研究機構。
- 伊賀みどり (2008) 『開業助産婦を通してみる出産文化の変容—「自然」と「医療」の間で』大阪大学大学院文学研究科 2008年度博士(文学)学位論文。
- 井上えり子 (2009) 『「文検家事科」の研究—文部省教員検定試験家事科合格者のライフヒストリー』学文社。
- 景山優子・藤井賢一郎・白石旬子・田口潤 (2011) 「介護現場におけるリーダーの特性に関する研究—『他の職員の目標』となるリーダーはどのような特性を持っているか」『介

- 護経営』6(1), 53-66.
- 介護労働安定センター (2012)『平成23年度 介護労働実態調査結果』.
- 北場勉 (2001)「わが国における在宅福祉政策の展開過程—老人家庭奉仕員派遣制度の展開を中心に」『日本社会事業大学 研究紀要』48, 207-242.
- 小檜山希 (2010)「介護職の仕事の満足度と離職傾向—介護福祉士資格とサービス類型に注目して」『季刊社会保障研究』(国立社会保障・人口問題研究所) 45(4), 444-457.
- 小山静子 (1991)『良妻賢母という規範』勁草書房.
- 久保真人 (2008)「介護福祉士資格所有者の職務ストレスとその職場環境」『産業・組織心理学研究』22(1), 3-13.
- 李政元 (2011)『ケアワーカーのQWLとその多様性—ギルト理論による実証研究』関西学院大学出版会.
- Mayeroff, Milton (1971) *On caring*, Harper & Row, Publishers. (=1987, 田村真・向野宣之訳『ケアの本質—生きることの意味』ゆみる出版.)
- 宮本恭子 (2011)「介護職員の勤続年数に影響する規定要因の実証分析」『介護経営』6(1), 2-15.
- 森川美絵 (1999)「在宅介護労働の制度化過程—初期(1970年代～80年代前半)における領域設定と行為者属性の連関をめぐって」『大原社会問題研究所雑誌』486, 23-39.
- 森本寛訓・橋本勇人・吉武亜紀 (2012)「介護福祉士の職場定着促進要因に関する研究—学生生活と職業生活および私的生活の三つの生活場面からなる介護福祉士のライフコース上のエピソードから」『川崎医療福祉学会誌』21(2), 234-244.
- 永井隆雄 (2010)「非正規介護職の就業意識」『介護経営』5(1), 48-55.
- 西川真規子 (2008)『ケアワーク 支える力をどう育むか—スキル習得の仕組みとワークライフバランス』日本経済新聞出版社.
- 小木曾加奈子・阿部隆春・安藤邑恵ほか (2010)「介護老人保健施設におけるケアスタッフの仕事全体の満足度・転職・離職の要因—職務における9つの領域別満足度との関連を中心に」『社会福祉学』51(3), 103-117.
- 呉世雄 (2013)「介護施設における組織管理要因が職員の職務満足およびサービスの自己評価に及ぼす影響」『社会福祉学』53(4), 109-122.
- 大出春江 (2008)「社会運動としての在宅医療と医師のライフヒストリー(1)」『人間関係学研究: 社会学社会心理学人間福祉学: 大妻女子大学人間関係学部紀要』10, 13-23.
- 大久保孝治 (2001a)「生活史分析」齋藤耕二・本田時雄編著『ライフコースの心理学』金子書房, 66-75.
- 大久保孝治 (2001b)「転機」齋藤耕二・本田時雄編著『ライフコースの心理学』金子書房, 122-131.
- 大久保孝治 (2009)『ライフストーリー分析-質的調査入門』学文社.
- 桜井厚 (2002)『インタビューの社会学—ライフストーリーの聞き方』せりか書房.
- 佐藤博樹・大木栄一・堀田聡子 (2006)『ヘルパーの能力開発と雇用管理』勁草書房.
- 佐藤郁哉 (2008)『質的データ分析法—原理・方法・実践』新曜社.
- 白石句子・藤井賢一郎・田口潤, ほか (2011)「介護職員のワークモチベーションの内容およびワークモチベーションの内容とキャリア・コミットメントの関連—看護師との比較による介護職員の特徴」『介護経営』6(1), 16-28.

- 鈴木真理子 (2010) 『ソーシャルワーカーという生き方』 中央法規.
- 田垣正晋 (2008) 『これからはじめる医療・福祉の質的研究入門』 中央法規.
- 田中美延里・小野ミツ・小西美智子 (2005) 「先駆的な公衆衛生看護活動を展開した保健師のキャリア発達—離島の町の保健師のライフヒストリーから」『広島大学保健学ジャーナル』 5(1), 16-27.
- 田中荘司 (1987) 「家庭奉仕員の歴史と現状」厚生省社会局老人福祉課・厚生省保健医療局老人保健部老人保健課監修『ホームヘルパーやさしいお年寄りの介護』老人福祉開発センター, 127-156.
- 寺田誠 (2003) 「わが国におけるホームヘルプサービスの変容過程に関する歴史研究—制度を中心にして」上智大学大学院文学研究科社会学専攻 (社会福祉学) 2002 年度博士前期課程学位論文.
- 都筑学 (2001) 「ライフイベント」齋藤耕二・本田時雄編著『ライフコースの心理学』金子書房, 104-111.
- 横井葉子 (2010) 『登録型ホームヘルパーのライフヒストリー研究—ゴールドプラン以前から勤続する主婦たちの「長い関わり」』上智大学大学院総合人間科学研究科社会福祉学専攻 (社会福祉学) 2010 年度博士前期課程学位論文.

Motives and Elements of Continuous Services of “Home Helpers” Under Temporary Employment

— A Study on the Life Histories of Longtime Workers —

Yoko YOKOI

This study presents eight life histories of “home helpers”, who are home-visiting care workers for long-term care, and who have been working for over 20 years in City A, a metropolitan area of Japan, under temporary part-time employment. Interviews revealed the pathways to such an occupation and the reason for the home helpers’ continuous services despite unstable job contracts and variable incomes.

The interviewees, all women, were from other districts of the country that migrated to City A during the term of Japan’s rapid economic growth in the 1960s and 1970s. Their choice to be “home helpers” was influenced by the social policies in the 1980s that spread the “Home Help Service” system and advanced women’s employment. In addition to their clear motives, their childhood or youth experiences were revealed, which shed light on the roots of their care work.

To explain the continuity, this research considered three types of elements influenced by subjective norms and inner motives: preconditions, motives for proceeding, and reasons to not change job status. In addition, the caring relationships between the interviewees and service users, which are based on the concept of “distinctive powers” (Mayeroff 1971 : 70-71) lead to the former feeling that they are “living the meaning of their life” (Mayeroff 1971 : 77). Consequently, home helpers feel hesitant to leave their jobs.

Key Words: Home Helpers Under Temporary Employment, Life History,
Recruiting Talents, Motives, Continuous Service