

＜2006年度共同研究プロジェクト調査報告＞ 「ホームヘルパーが抱えるジェンダー課題」

杉本 貴代栄
Kiyoe SUGIMOTO

Gender Issues for Home Helpers in Long-Term Care Insurance System

I. 調査の方法

(1) 調査の対象

調査するホームヘルパーを約50人とし、それぞれ異なる種類の機関、異なる働き方を行っているHPを対象として面接調査を行った。^(註1) 対象としたHPは、以下のような条件にあてはまる人とした。

- ①女性で、HP 2級以上の介護にかかわる資格を持っている人（HP 2・1級、介護福祉士、社会福祉士、看護師等）。
- ②現在、HPをしていなくても、過去にHPとして働いたことがある人。
- ③条件ではないが、なるべく40代以上の既婚女性を対象とすることとした。

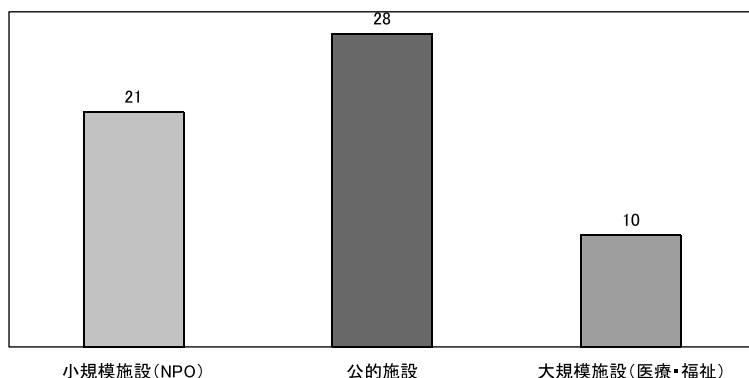
なおHPとは、一般的には在宅介護を行う訪問介護員を意味するが、ここではHPを広義に捉えて、施設内での介護に従事する介護職員（入所施設、デイサービスのHP等）も調査対象とした。現実にはさまざまな仕事に従事するHPが増加していること、また、HPとして働き始めた理由、職歴等、HPの個人・家族が抱える問題については、仕事先の違い（訪問介護か、施設介護か）はあまり関係がないと考えたからである。本調査では、介護職として働く女性が抱える課題を広くとらえることを目的とした。

(2) 調査の機関

名古屋市およびその近郊において、公的（な性格を持つ）機関、私的機関（NPO等小規模機関、医療機関や社会福祉施設等の大規模機関）がそれぞれ含まれるように調査機関を選び出し、各調査機関に条件にあうHPの紹介を依頼した。その結果、小規模施設のHP 21人、公的施設のHP 28人、大規模医療・福祉施設のHP 10

人に調査を行った（＜図1＞）。HPの勤務先種類別一覧は＜表1＞のとおりである。なお、各調査機関ともに調査の目的を理解したうえで調査に協力し、機関名を明らかにすることにも了承を得た。調査に応じてくれた各ホームヘルパーも調査の目的を理解し、特に匿名を希望した人はいなかったが、本調査報告を書くにあたっては、機関・個人が特定できないような配慮を行った。

＜図1：ホームヘルパーの勤務先種類＞



＜表1：ホームヘルパーの勤務先種類別一覧＞

* 小規模施設

A 家事・介護派遣業	1
B 介護派遣業	3
C 介護派遣業	1
D 家事・介護派遣業	1
E 障害児デイサービス・HP 派遣	5
F 家事・介護派遣業	5
G 高齢者デイサービス	2
H 高齢者デイサービス	3

計21人

* 公的（性格の）施設

A 市社会福祉協議会	2
B 市社会福祉協議会	3
C 区社会福祉協議会	1
D 市社会福祉協議会	2
E 市民生協	1
F 生協	15
G 区社会福祉協議会	3
H 介護保険事務所	1

計28人

* 大規模医療・福祉施設

A 病院	5
B 病院	1
C 精神障害者社会復帰施設	1
D 特別養護老人ホーム	3

計10人

なお、私的機関のうちの小規模施設に含まれる「B 介護派遣業」は、1事務所としては小さい規模であるが、全国にチェーン展開している介護サービス提供会社の1事務所であるので、他の小規模機関とは性格を異にするものである。

(3) 調査の項目

それぞれの機関に依頼し紹介されたHPに対して、1人約30分程度の面接調査を行った。調査項目は、以下の大項目から構成された。

- 1) 基本的属性
- 2) 家族について
- 3) 職歴について
- 4) HP資格について
- 5) 現在の（あるいは一番最近の）仕事について
- 6) 今後の働く予定について

調査は、2006年8月から9月にかけての約2ヶ月間に実施した。調査の実施にあたったのは著者の他に、金城学院大学大学院文学研究科社会学専攻の院生、山口佐和子、伊里タミ子、謝海棠、吉田素子、兼松篤子、人間生活学研究科の院生、都築陽子、藤井祐穂である。

II. 調査結果の概要

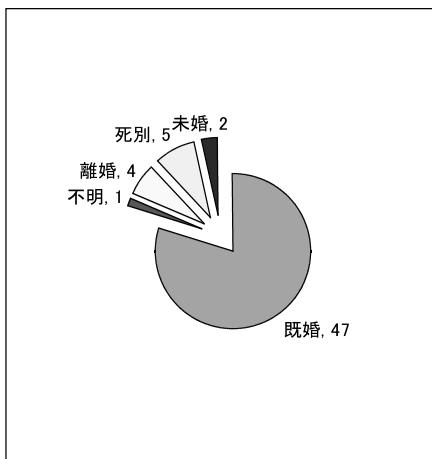
(1) 基本的属性

①年齢・結婚・子ども

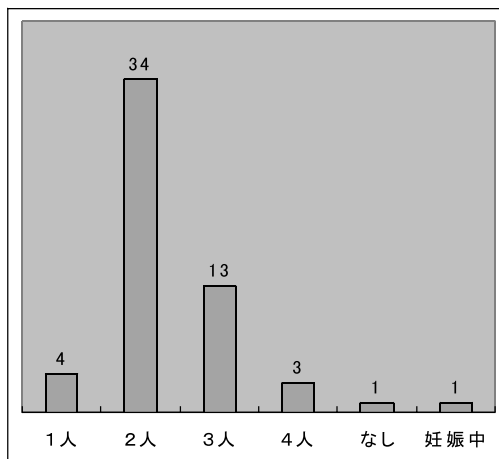
調査を行ったHPは59人であった。全員女性であり、年齢別には、50代（28人）と40代（21人）が大半で全体の8割以上を占めた。その他では、60代（4人）、30代（4人）、70代（1人）であった。

全体の8割の人が既婚者（47人）であった。その他の人は、死別（5人）、離婚（4人）、未婚（2人）、不明（1人）である（<図2>）。

<図2：結婚について>



<図3：子どもの有無と人数>

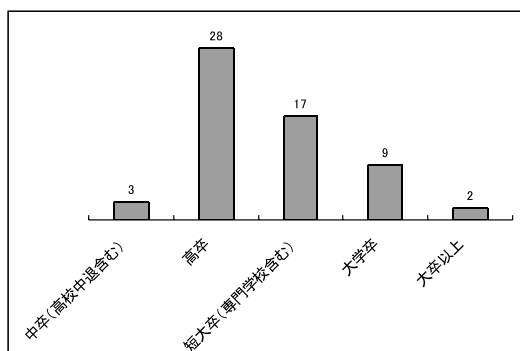


子どもについては、未婚者2名、不明者1名をのぞく全既婚者56名のうち、2人（うち一人は妊娠中）をのぞいて全員が子どもを持っていた。子どもの数は「2人」というのが圧倒的に多く、34名（既婚者中の60%）であった。ついで「3人」が13名（同23%）、「4人」も3名いた（＜図3＞）。平均すると既婚者が持っている子どもの数は2人以上になるので、昨今の少子化現象と異なり、ふたりっ子規範が定着していること、子どもの数が多いという印象が強い。

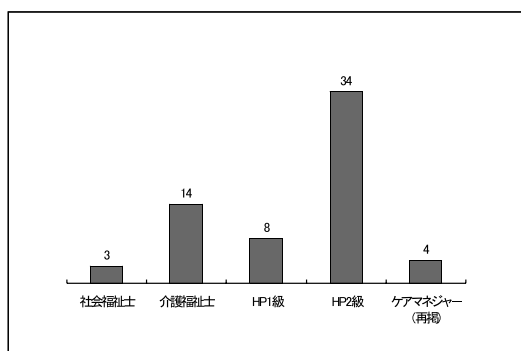
②学歴・資格

学歴は、「中卒（高校中退含む）」3人、「高校卒」28人、「短大卒（専門学校含む）」17人、「大学卒」9人、「大卒以上」2人である（＜図4＞）。短大卒以上が全体の約半数であり、対象となったHPの年齢が高いことを考えると、かなり学歴は高いといえる。介護の資格は何を持っているかを聞いたものが、＜図5＞である。複数持っている場合、上位の資格だけを集計した。最も多くの34人が持っているのはHP2級の資格であるが、それ以上の資格（HP1級8人、介護福祉士14人、社会福祉士3人）を持っている人も25人いた。ケアマネジャーはこれらの資格とは別に集計したが、4人の人が取得していた。また、介護関連以外の資格としては、わかっただけでも、保育士（幼稚園教諭）3人、栄養士3人、教員（高校・小学校）2人、看護師2人、機能訓練士1人の資格を持っていた。

＜図4：学歴＞



＜図5：資格＞

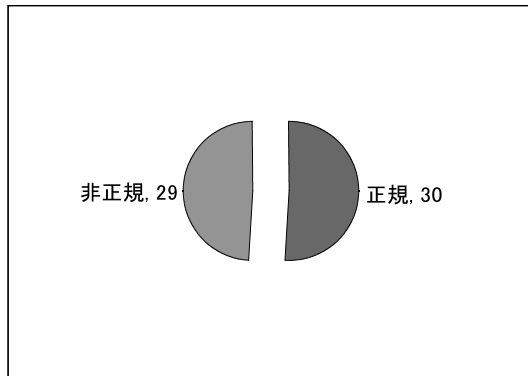


なぜ介護の資格を取得したかという理由はさまざまであるが、大別すると、「家族・親族の介護を契機として」「将来、親の介護のために必要になるから」といった＜自分のための理由＞、「仕事に結びつく資格であるから」「費用もあまりかからない取りやすい資格であるから」「市や公的機関で勤められたから」「福祉に興味があったから」といった＜仕事に就くための資格＞が二大理由である。それに次いで三番目として、「老人ホームで働いていて必要になったから」「今の仕事を続けるには資格が必要だったから」「今の仕事に役立つと思ったから」といっ

た<キャリアアップのための理由>があげられた。

(2) 仕事について

<図6：雇用形態>



①雇用形態

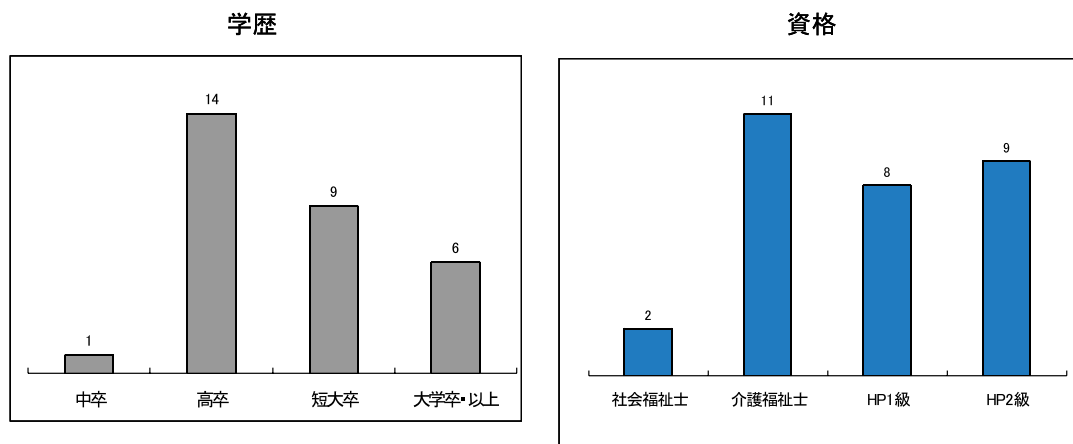
雇用形態は、大別すると「正規」が30人、「非正規」が29人と、意外にも「正規」が多い結果となった（<図6>）。しかしこの「正規」は、いわゆる正社員だけではなく、「嘱託職員・臨時職員」といった、名称はそれぞれの機関によってまちまちであるが、正社員とは異なる職種を含んで集計したものである。「嘱託職員・臨時職員」とは、正社員と就業時間等の就業条件は同じであり、社会保険にも加入していて、一見正社員と違いはない。しかし、ボーナスはなく（あるいは少なく）、そのため給与に差がある。昇進の条件も異なる。このような職種を「正社員」に分類することに疑問がないわけではないが、ここでは社会保険への加入と労働時間を指標として「正社員」に分類した。なお、「非正規」HPの中にも社会保険に加入しているHPもいたが、就業条件等が明らかに正規とは異なるので、こちらは「非正規に」分類した。この例からもわかるように、「正規」「非正規」の内容は多様であり、言い換えれば、いわゆる「正社員」の壁は高いといえよう。

<表2：正規・非正規の職種一覧>

正規	30	サービス提供責任者	5	非正規	29	パート	17
		施設管理者	1			登録HP（）	8
		正社員	14			契約社員	2
		常勤の嘱託・臨時・契約職員	5			常勤（保険未加入）	1
		保険加入の常勤のパート	5			サービス提供責任者	1

「正規」または「非正規」として働く人について、それぞれを詳しく見てみよう。まず、「正規」で働く30人について、資格と学歴を見たものが<図7>である。

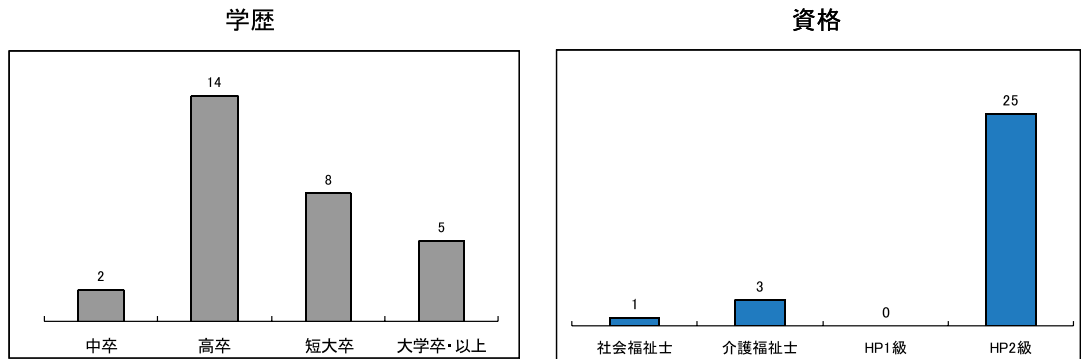
<図7：「正規」ホームヘルパーの学歴と資格>



HP1級以上の資格を21人（70％）が持っている。HP2級を持っている人は9人（30％）に過ぎない。この9人が働いている場所は、「生協」3人、「病院」2人、「社会福祉協議会」2人、「精神障害者復帰施設」1人、「サービス提供会社経営者」1人である。つまり、HP2級の資格を持って「正規」で働いている人には、小規模な介護サービス機関で働いている人はいない。比較的大きな組織、雇用制度が整った機関で働いているか、あるいはHP2級の資格以外のことで雇用されていると考えられる（精神障害者復帰施設で働いている人は、HP2級の資格と直接関わりのない業務をしている）。学歴は、短大卒上の人が14人いるものの、高卒とそれ以下の人も16人いる。

「非正規」で働く人には、HP2級の資格を持つ人が25人いた（86％）。HP1級以上の資格を持つ人は4人（14％）にすぎない。学歴を見ると、高卒とそれ以下の人が16人と、「非正規」の人の55％を占めるが、短大卒以上の人も16人いる。「正規」「非正規」で働くことと資格は関係しているが、学歴は、とくに関わっていないようである。

<図8：「非正規」ホームヘルパーの学歴と資格>



HP1級、介護福祉士といった資格と「正規」の働き方とは明らかに関連しているのだが、いや、そのような資格を取ること自体が、すでに「正規」として働くという目標と直結していると言えるのかもしれない。HP1級、介護福祉士といった資格をとって「正規」として働く、あるいはHP2級の資格を取って「非正規」として限られた時間だけ働く、という二通りの考えがあるのではないだろうか。もちろん、高い資格を持ちながら「非正規」で働いている人、HP2級を持って「正規」で働いている人もいるが、それには個人の理由や勤務先の事情が影響しているからだと考えられる。

②賃金

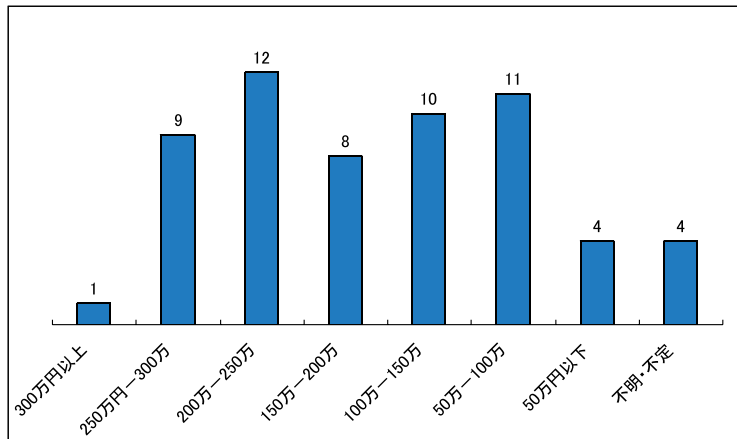
年間賃金は全体として低い。しかし、上記のような多様な雇用形態を反映して、「正規」がすべて「非正規」を上回っているわけではない。不明の4人をのぞく55人のうち、集計の結果ちょうど中間的賃金である「150万円－200万円未満」の8人は、「正規」4人と「非正規」4人である。それより年間賃金が高くなると「正規」が、低くなると「非正規」が増加するのだが、「200万円－250万円」の12人は大多数「正規」であるが、うち3人は「非正規」である。一方、「100万円－150万円」の10人は大多数が「非正規」であるが、うち3人は「正規」である。「正規」にも「嘱託職員・臨時職員」といった条件の良くない雇用形態があるし、逆にパートであっても長時間働けば収入に跳ね返る。週5日8時間ずつ働けば、月額17万円、年間にして200万円を超える。

ゆえにパートヘルパーの給与は、長時間働く人と、ごく短時間しか働かない（働けない）人との間でかなりの開きがある。最も収入の高い人で250万円、最も収入の低い人で36万円であった。しかし登録ヘルパーにはそれほど収入の高い人はおらず、最も収入の高い人で100万円、最も収入の低い人は25万円であった。

登録ヘルパーには、「一定量」の仕事が割り振られるという限界があるようである。

このように「正規」と「非正規」は、その収入が決定的に異なっているわけではない。しかし、300万円に近い収入を得ているのは「正規」だけであるし、100万円以下に分類された15人の中にも「正規」は一人も入っていない。

<図9：所得>

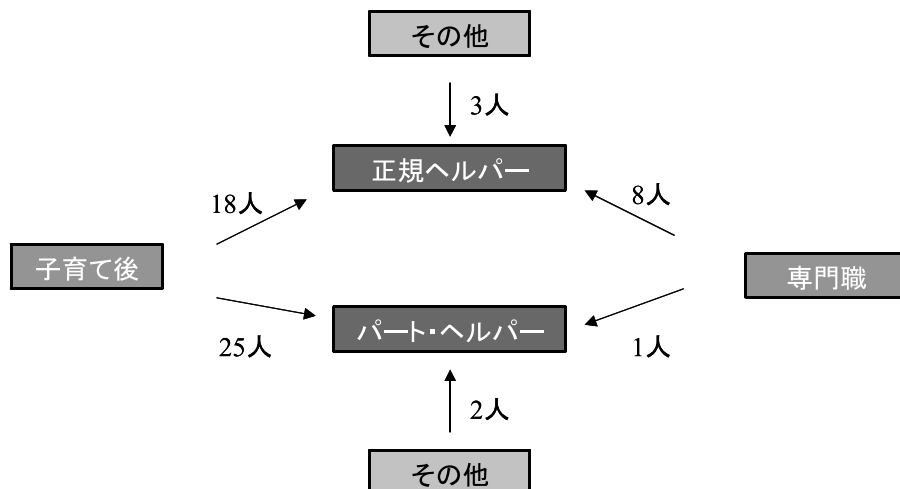


(3) ライフコースと仕事

①結婚・子育てと仕事

結婚・子育てと仕事とが、どのように継続しているのか（あるいは非継続なのか）を集計することは難しい。しかし、敢えてパターン化してみたものが<図10>である。

<図10：ライフコースとホームヘルパー>



現在のHPという仕事に行き着くプロセスとして、結婚・子育てで仕事を辞めて（あるいは仕事をせずに結婚・出産し）、専業主婦・子育てを経た後に「子育て後パートヘルパー」あるいは「子育て後正規ヘルパー」という2コースをたどるのは、女性の働き方としてはひとつのパターンである。一方、専門職に就き、結婚・子育て中も専門職を継続しながらその後ヘルパーの仕事に転職した「専門職から正規ヘルパー」、あるいは専門職を持ちながら結婚・子育てにより中断した「専門職後パートヘルパー」という2コースもパターンとして考えられる。「その他」とは、以上の4コースに該当しないケースを集計したものである。「自営業を手伝った後にヘルパーとなった」、「NPO事業を行った後に現在の事業所をオープンさせた」ケース等である。

最も多かったのは、「子育て後パートヘルパー」の25人である（このなかには、子どものいないパートヘルパー1名も加えた）。未婚の2人はこのパターン化に該当しないので、総数57人のうちの25人、44%の人がこのパターンに該当する。このことは十分に予測できたことであるが、次いで多いのが「子育て後正規ヘルパー」の18人、次いで「専門職から正規ヘルパー」の8人であることは、予想以上に多数であった。従来の労働の場においては、結婚や子育てによって一度正規の仕事辞めてしまえば、再び正規の身分で働ける機会のごく少ない。しかし、ライフコース別の結果を見た限りでは、「子育て後正規ヘルパー」と「専門職から正規ヘルパー」とをあわせて26人（46%）が正規として働いている。この背景には、「正規」が多様化しているという理由があるにしても、HPとして働く「魅力」のひとつとなっていることには違いない。「専門職から正規ヘルパー」となった8人の前職は、保母2名、小学校教員、高校教員、看護師、栄養士、検査技師、理学療法士各1名ずつである。

なお、「子育て後正規ヘルパー」の18人のなかには、死別3人、離別3人の計6人が含まれている。夫との死別や離別は（しかも全員が子どもを持っている）、正規の仕事を求める強い動機となっている。また、「専門職から正規ヘルパー」は8人いるが、結婚・子育てを通じてずっと働いてきた人はわずか3人である（保母、理学療法士、自営業・老人ホーム職員）。50代を中心とする調査対象者にとって、生涯を通じて働くとう選択肢は、ごく限られた機会ではなかったことがよくわかる。

②今後の仕事の希望

今後の仕事をどう考えているかについては、大別して二通りの考え方があるようである。非常に意欲を持ってスキルアップを望んでいる人、HPでない別の福

社の仕事に挑戦したいと考えている人たちがいる（23人－全体の39％）。一方で、今のままの仕事をつつがなく継続したいと考えている人たちもいる（00人－全体の00％）。前者の人たちは、スキルアップの資格については、「介護福祉士」8人、「ケアマネジャー」5人、「精神保健福祉士」1人、「心理カウンセラー」1人、「社会福祉士」1人、「福祉相談員」1人を望み、HPでない別な福祉関連の仕事として、「グループホーム（あるいは小規模施設）」2人、「施設」2人、「障害者の作業所」1人、「相談業務」1人を希望している。HPは利用者の自宅を訪問することが多い仕事であるためか、次の仕事として入所の「施設」で働く希望を持つ人が多い。このように意欲を持って働くHPには、「正規」「非正規」の偏りは特にない。むしろ「介護福祉士」や「ケアマネジャー」の資格を取ることについては、現在それらの資格を持っていない「非正規」の人の方が多く希望している。

Ⅲ. 調査の考察

(1) 女性のライフコースと「両立」する仕事

調査から明らかになったHPという仕事の特徴として、女性のライフコースと「両立」する仕事であることがあげられる。調査の結果から、HPとしての二通りの働き方－社会保険に加入している常勤の仕事として働く、あるいはパートまたは登録HPとして一定の日や時間だけ働く－が明らかになったが、どちらの働き方も男性とは異なる女性のライフコースを前提としている仕事であるといえるだろう。

調査を行ったHPのうち最も多かったのは、「子育て後パートヘルパー」の25人である。パートという働き方が女性のライフコースと「両立」する働き方であることはHPだけに限らないが、HPとは特にパートとしても働きやすい仕事のようにある。パートで働くHPの多くの人が、HPという仕事の利点として「すぐ仕事に就くことのできる仕事」ということをあげている。全般的に人手不足の業界であり、パートでよければ働く場所には事欠かない。調査対象者のなかには資格取得講座開催中に、終了後の就労を勧められたり、勧誘の電話を受けたりして現職に就いた人もいた。社協や全国展開している大手の介護サービス会社が主催する資格取得講座は、修了者をHPとして確保する手段ともなっている。このような「売り手市場」であるため、栄養士や保育士の資格を持ちながらも、HPとして働くことを選択した人たちもいる。確かに栄養士と比べると、（とくに子育て後に仕事を再開しようとする）、例えパートでも仕事に就く率はHPの方がずっと高い。自分の好きな時間だけ、いつでも働けることがパートHPの利点であると語ってくれた人は多かつ

た。

パートだけに限らず、「正規」として働く人が多いこともHPの特徴である。調査対象者のうち、「子育て後正規ヘルパー」として18人が、「専門職から正規ヘルパー」として8人が、あわせて26人（46%）が正規として働いている。特に「子育て後正規ヘルパー」として働く18人がいることは大きな特徴である。従来の労働の場においては、結婚や子育てによって一度正規の仕事を辞めてしまった女性（あるいは転職した女性）は、例えどんな資格を持っていたとしても、再び正規の身分で働く機会はごく少ない。調査を行ったHPの約半数が「正規」として働いていた背景には、既述したように「正規」が多様化しているという理由があるにしても、子育て後に始めても「正規」として再就職できるという「魅力」があるに違いない。しかし言い換えれば、「子育て後正規ヘルパー」として働くということは、女性のライフコースを前提とした働き方であるとも言える。

つまり、「子育て後パートヘルパー」として家族の生活に影響しない程度の時間だけ働くパートHPはむろんのこと、「子育て後正規ヘルパー」として「正規」として働くHPであっても、結婚・子育て（あるいは介護も）による中断があったからこそ就業した仕事である。そうであるならば、「正規」であってもパートであっても、HPという仕事は、男性とは異なる女性の不利（非継続）な働き方を受け皿にした仕事であるといえるだろう。HPが「女性向きの仕事」という意味は、仕事の内容がケアや家事に関することだからだけではなく、女性の人生を受け皿にした仕事ゆえでもある。

女性労働力を主力とする分野では、女性を単にパートとして雇用するのではなく、何らかの責任ある立場として採用する傾向が出現しつつあるが（例えば、スーパーマーケットでのパート店長の採用等）、HPもそのような新しい「女性職」となりつつある（注2）。このような新しい「働き方」が、従来不利とされてきた女性の働き方をプラスに転ずることになるのか、あるいは「女性のゲッター化」に拍車をかけることになるのか、今のところは不明であるが、男性とは異なる「女性の働き方」が定着しつつある。

(2) HPの労働条件と勤め先

HPの労働条件が悪いことはよく知られていることであるが、まずそれは賃金にあらわれている。年間収入がパート・登録HPでは25万円－250万円、「正規」HPで100万－480万円である。HPという仕事の不満足な点についても、賃金に集中して語られた（注3）。しかも非正規で働くHPよりも、正規で働く人－特にサービ

ス提供責任者として責任ある仕事をフルタイムで行っている人—にその不満が多い。正規でフルタイムで働いていても、その賃金は300万円前後であり、仕事量・責任・忙しさ等から考えても、「割安」な賃金だからである。それに比べて非正規で働くHPには、それほど賃金に関する不満は聞かれなかった。仕事量を自分で「選ぶ」ことができるため、低い賃金は働き方の差としてあらわれるためと考えられる。それでも賃金が低いことはHP全般に共通していることであり、ある介護サービス機関では、「男の人にはやってもらえない仕事」という責任者の声が聞かれた。HPの賃金が安い理由は、主婦の片手間仕事として設定されているからである。まさに賃金は、HPの抱えるジェンダー課題を集約している。

このように賃金にあらわれる労働条件の悪さは、勤務先に関係しているようである。HPの働き方として2種類あると上述したが、「正規」のHPと、「非正規」のHPの勤務先が、それぞれ偏っているからである。「正規」で働く人の勤務先は、調査機関一覧と対照させると、「公的性格を持つ機関（社協・生協等）」に16人が、「民間の大規模機関（病院・特養等）」に7人が、「民間の小規模機関（NPO等）」に7人が働いている。一方「非正規」で働く人の勤務先は、「公的性格を持つ機関（社協・生協等）」に12人が、「民間の大規模機関（病院・特養等）」に3人が、「民間の小規模機関（NPO等）」には14人が働いている。民間の小規模機関よりも、公的な機関・民間の大規模機関の方が「正規」で雇用する割合が高いといえるようである。HPの側からいうと、「正規」で雇用される機会のある機関と、ほとんど「正規」雇用の機会のない機関があるということになる。個別に分類すればその傾向はより顕著で、例えば「F生協」では被調査者15名のうち、「正規」が11名で「非正規」が4名であるが、「B介護派遣業」のように、3人全員が「非正規」の大手介護サービス会社もあった。公的機関と民間機関、医療機関と社会福祉機関、施設HPと訪問HP、というように、勤務先により雇用や働き方に差があるようである。得てして、小規模の、民間の、介護サービス提供会社の労働条件が良くないという結果であった。

一方で、HPの労働条件が多様化しつつある。HPには二通りの働き方があると上述したが、現実にはどちらとも分類しにくい働き方もある。ここでは、社会保険の加入の有、週の労働時間（週5日、各日8時間前後定期的に働いている）を指標として「正規」に分類したが、社会保険に加入し同じような週間労働時間働きながら「パート」という身分である人（「正規」に分類）、同じような週間労働時間働きながら社会保険に加入していない人（「非正規」に分類）もいる。「正規」と「非正規」の境目はかなり曖昧であり、このような曖昧な働き方は、目下さらに加速して

いるようである。〈表3〉は、今回調査に協力してもらったF生協の介護にかかわる職種一覧であるが、その業種が多様化し、業務内容が細分化していることがわかる。

〈表3：F生協の職種一覧〉

専従職員	正規	ボーナス2ヶ月		3
嘱託職員	1年契約（更新あり）			1
専任職員	1年契約（更新あり）	ボーナス2ヶ月	ケアマネ、サービス提供責任者	15
専任メイト	1年契約（更新あり）	時間給、ボーナス0.5月	ケアスタッフ	10
ケアメイト	登録	時間給	ケアスタッフ（直行直帰）	（全体で）約200人
コープメイト			生協全体のパート	
委託契約者	業務委託（1年）		企画・研修・経理	3
アルバイト				1

* ■■■ 部分が「介護職」

出典：F生協の提供資料による

他の介護サービス提供会社でも、「登録ヘルパー」や「パートHP」という名称を避け、「嘱託」という名称（働き方の実態は同じだが、「聞こえの良い」名称として）を使用しはじめる事業所も増えている。調査を行った事業所のなかにも、近いうちに名称変更を考えている、というところもあった。人手不足のなかで労働力を集めるための手段のひとつとされている。つまり多様化とは、おおくは「非正規化」を意味していて、このような傾向が進むことは、HPの労働条件を悪くすることが懸念される（注4）。

(3) 女性に期待される介護役割—家族として、またはHPとして

HPに期待される「女性と介護役割」は、古くて新しい課題である。家庭内における家族のケアは女性の役割として従来から家族内の女性によって担われてきたのだが、1990年代に入ると高齢者の介護は、家族だけではなく、子育てを終えた地域の女性をも対象とする「女性の仕事」として政策的に位置づけられた（注5）。

家庭の主婦を対象とした「HP講座」「ボランティア講座」は1970年代から厚生省や文部省から推進されてきたが、1991年4月からは、主として主婦を対象としたヒューマンパワー政策—ホームヘルパー養成の段階的研修制度—が全国的にスタートした。この制度のスタートは、1989年12月に老人保健福祉の分野の将来のビジョンを数量的に示した「高齢者保健福祉推進10カ年戦略（ゴールドプラン）」が策定され、達成すべきHPの具体的な数値が10万人と示されたことと連動している。段階

的研修制度とは、子育て後の主婦を主たる対象として、都道府県で既に実施されていた研修制度（1級課程・360時間）を1級から3級に分けた3段階研修制度にしたものである。1級は、講義・実技・実習あわせて360時間研修で、介護福祉士の国家試験に合格できる程度のカリキュラムによる研修。2級は、90時間で、寝たきり老人の介護に対応できる研修。3級は、在宅老人の家事援助を中心に40時間の研修で、3－4週間でパートヘルパーとして働ける知識・技術を習得する。段階的研修制度は1996年度からは、全国で統一的に新カリキュラムによって行われるようになった（注6）。

1990年代後半に入ると、来るべき超高齢社会を視野に入れた新しいシステム、介護保険が提唱され、1997年12月に公的介護保険法が成立した（実施は、2000年4月から）。介護保険の実施直前に策定された、「今後5カ年間の高齢者保険福祉施策の方向（ゴールドプラン21）」のなかでホームヘルパーは、35万人へと目標値が上昇した。介護保険を担う主力は、まさにHPであると言っても言い過ぎではないだろう。

しかし、介護保険の実施を見ると、HPは「介護の専門職」として遇されているとは言い難い。調査結果が明らかにしたように、労働条件の悪い、非専門職として扱われている。その理由は、未だにHPとは「女性なら誰でもできるケア役割」であり、中高年女性の「片手間仕事」として位置づけられていることは上述したとおりである。さらに加えてHPには、無償の（あるいは安価な）ケアを提供する「ボランティア精神」も期待されている。ケアとは、女性が行うべき役割とされているからである。

F生協の管理者への聞き取りのなかでも、「HP事業を始めた動機が「助け合いの精神」であったこと」「ゆえにどうしてもHPにはボランティア精神を求めてしまう傾向があるので、労働条件がなかなか良くならない」という事情が語られた。また、HP自身も、ヘルパー資格を取得した理由として、「いつか親の介護の際に役立つと思ったから」「夫の親をいずれ介護することになるので」と自らに期待されている介護役割を自覚している発言が見受けられた。

また最近では、ボランティア精神でおこなうHPにより、介護保険の支出を減らした自治体の話が「美談」としてとりあげられるなど（注7）、HPとボランティアとはなかなか切り離せないようである。HPについて再考するためには、ケアとは何か、ケア役割の価値についてのジェンダー視点による考察が不可欠であるゆえんである（注8）。

- 注1) 本調査は、金城学院大学人文・社会科学研究所の2006年度共同プロジェクト「ホームヘルパーが抱えるジェンダー課題」(杉本貴代栄・朝倉美江)に対する研究費により行われたものである。なお、本論文の執筆は杉本が行い、来年度の紀要掲載論文については浅倉が執筆する予定である。
- 2) スーパーマーケットの女性の働き方に関しては、乙部由子、2006『中高年女性のライフサイクルとパートタイム』ミネルヴァ書房、を参照のこと。
 - 3) HPの賃金が安いことは、他の調査からも明かである。例えば、財団法人介護労働安定センターが全国の介護事業所5000ヶ所を対象として行った実態調査によると、介護労働者の2003年10月分の所定賃金は193,620円(女性)であった((財)介護労働安定センター、2004「平成16年版 介護事業所における労働の現状」)。介護事業のなかでも訪問介護サービスに限定するとさらに賃金は低く、介護労働安定センターが2001年に訪問介護事業を行う事業所を対象に行った調査によると、月額賃金は平均で128,195円であった((財)介護労働安定センター、2002「介護労働者の働く意識と実態」)。賞与がある人もない人もいるだろうが、単純に月額賃金から年間賃金を計算すると、介護労働者の賃金は230万程度、訪問介護に携わる人の賃金は150万円程度ということになる。
 - 4) 雇用形態が多様化することを評価する意見もある。例えば、フリーターやニートに代表される下流的若者が増加する理由として、大企業の正社員として働く同年代の若者との分断が大きいことを指摘する三浦展は、その分断を緩和するためには、正社員と非正社員間の溝が大きく、二者択一しかない就業システムに問題があると主張する。「正社員」と「非正社員」の間に「準正社員」などの雇用形態をつくる、雇用契約に年限を限る「時限正社員」をつくることにより、個人が自分のライフスタイルとニーズに合わせて自分にもっとも適した雇用契約を結ぶようにすることにより、若者の意欲を導き出す、と主張する。しかしHPに見るような雇用形態の多様化は、「安上がり労働」を増加させることにつながることを指摘しておかなくてはなるまい(三浦展「異見新言」『朝日新聞』2007年5月5日号)
 - 5) 女性のケア役割の政策化の課程については、杉本貴代栄、2006年「労働のジェンダー分化と社会福祉」『社会文化研究』第8号を参照のこと。
 - 6) 新カリキュラムでは、1級課程の時間数が360時間、2級課程が130時間、3級課程が50時間と改められた。厚生統計協会『国民の福祉の動向：2005年』た。
 - 7) 高橋彦芳「低負担でも高福祉は実現できる」『WEDGE』2006年12月号参照。
 - 8) ジェンダー視点から見た「ケア」研究は、近年になって盛んになりつつある分野である。参考文献を参照のこと。

<参考文献>

上野千鶴子、2005「ケアの社会学」『クォーターリー「あっと」』1号～ 太田出版

笹谷春美、2004「福祉労働のジェンダー課題」

杉本貴代栄編著『フェミニスト福祉政策原論』ミネルヴァ書房

川本隆史、2005『ケアの社会倫理学』有斐閣

内藤和美、2000「ケアの規範」

杉本貴代栄編著『ジェンダー・エシックスと社会福祉』ミネルヴァ書房

三井さよ、鈴木智之、2007『ケアとサポートの社会学』法政大学出版局

三井さよ、2004『ケアの社会学』勁草書房