The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	介護労働者の実像に関するスウェーデンと日本の比較研究 : ホームヘルパーと施設職員の属性を中心に
Author(s)	吉岡, 洋子
Citation	IDUN ー北欧研究ー. 2015, 21, p. 265-280
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/96437
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

介護労働者の実像に関する スウェーデンと日本の比較研究

― ホームヘルパーと施設職員の属性を中心に ―

吉岡 洋子

1. 研究背景と目的

介護ニーズの拡大とそれを支える介護労働力の不足は，高齢化が進む各国で深刻化している．早急な介護労働の待遇・条件改善の必要性は明白だが，未だ解決には程遠い．その背景には，マクロでの財政的制約のみならず，笹谷（2000：177）が言うように固定的なジェンダー観，介護労働の専門性に対する認識の低さがあり，また介護労働に関する実態把握や質の評価の難しさ等も複雑に絡んでいる．また，労働市場としての歴史も国により大きく異なり，状況の違いを生んでいる．

日本の場合，介護サービスまた介護労働は，2000年の介護保険制度を機に急拡大した新たな対人サービス産業ゆえの独自性がある．介護労働の専門性や働き方が十分確立される前に，市場化・多元化の流れで，短期間で量的拡大が進行した．その中で雇用形態も，介護労働者側のスタンスも実に様々な状況が生まれており，実際には“介護労働者”と一括りにしにくい現実もある．例えば，水野（2010）は「訪問系と施設系の二層の労働市場」の大きな違いを示している．また阿部（2010）は，介護現場における「主婦と若者」問題として，ケア労働の問題に対し一枚岩になれない現状を指摘している．待遇改善の議論に際しても当然，こうした根本的な背景を十分捉えなければ解決の道は開かれないであろう．

一方，北欧諸国では，諸外国に比べ，介護も労働市場の一部として20世紀後半の早い段階で発展し定着した．介護の専門職化が進み，公的セクターの大きな職業グループとして確立された上で，スウェーデンも1990年代頃以降の競争・選択の導入等の変化を迎えた（斉藤 2014）．そして市場化が急速に進行して，高齢者介護のあり方に大きな影響を及ぼしているとされる（Szebehely 2011）．その中で質の向上や組織改革等の議論が前面に出されがちで，介護労働者の基本的な実態に関する先行研究は稀である．

しかし，介護労働の状況を改善するためには，その土台となるファクトとして，介護労働者の特徴・属性や実態に関する研究蓄積が不可欠である．また，介護は国際比較での先行研究も少ない分野であるが，他国との比較から自国の位置づけを知ることの意味は大きいと思われる．上記の問題意識から本研究は，勤務先の

違い（ホームヘルパーと施設職員）[1] に注目し，スウェーデンと日本の介護労働者について，属性を中心に比較検討を行い，両国の介護労働者の実像を捉えることを目的とする．極めて素朴かつ根本的な問いとして，どのような人が，どのような意識を持ちどのような形で介護労働に携わっているのか？ 個人だけでなく家庭生活も含めて多角的に検討し，スウェーデンと日本の介護労働者の実像を描き比較することで，介護労働をめぐる議論と政策に対する示唆を見出したい．

2. 研究方法

本研究の調査は，高齢者介護現場の視点に立った大規模な質問紙調査「高齢者介護に関する国際比較調査」（NORDCARE 調査）の一環として実施されたものである．スウェーデンについては，Szebehely らが 2005 年に実施した北欧 4 カ国での調査結果を，日本について北欧での調査とほぼ同内容の調査票を用いて 2012 年に実施した調査結果（調査票配布数 2,440 部，有効回収率 43.4%）を用いた．

NORDCARE 日本調査[2] は斉藤弥生・石黒暢との共同研究であり，本研究もその成果の一部である．調査の倫理的配慮として，大阪大学大学院人間科学研究科社会系研究倫理委員会の承認を受けて実施し，データは統計的処理を行い結果公表に際しても個人が特定されないよう最大限配慮した．

本研究では，介護職員の実像を描くのに必要な側面として，4 つの視点：① 個人的属性，② 家庭との関係における属性，③ 仕事の状況とそれに対する認識，④ 仕事に関する考え方・価値観，を設定する．そして調査票[3] のうち上記に関連する項目について，SPSS を用いた記述統計により国別・職場別に検討する．基本的に同じ調査票の設問から，両国を比較できる点が本研究の特徴といえる．NORDCARE 調査にもとづく種々の国際比較研究 (Daly & Szebehely 2012, 等) では，施設の労働環境や条件，高齢者と障害者分野の違い等が示されているが，本研究では両国の介護労働者の属性そのものに注目して実像を捉える．

分析対象は，ホームヘルプおよび施設の介護職員であり，スウェーデンは 538 名（ホームヘルプ 212，施設 326），日本は 1056 名（ホームヘルプ 677，施設 379）である．

---

[1] ホームヘルプは日本では「訪問介護」が正式名称だが，本稿では便宜上，スウェーデン・日本の両方について「ホームヘルプ」，それに従事する労働者を「ホームヘルパー」とする．また，スウェーデンの介護付き特別住宅は、本来「施設」ではないが、Szebehely らも国際比較の便宜上「施設」という概念・用語を用いており，本研究もこれに従う．

[2] 日本調査の概要は斉藤・石黒（2013）に詳述．

[3] 調査票はテーマごとに，A 属性，B 雇用・勤務時間・職場，C 利用者と介護の仕事，D 介護の仕事と勤務条件，E 家族と家事，F 仕事以外での介護の責任，で構成されている．

3. 調査結果とその分析

3.1. 個人的属性

まず，表1に示す回答者の個人的属性についてである（以下，表中の番号に沿い順に述べる）.「① 性別」は，日本の施設のみ男性が突出して多い（35.2%）他は，女性が圧倒的多数である.「② 年齢」は，平均年齢では両国は大差なく45歳前後だが，職場別また年齢構成別でみると明確に異なる．日本は，ホームヘルプで高年齢層が多く（45歳以上の計が77.1%），施設で若年齢層が多い（44歳以下の計が79.8%）. スウェーデンは職場間の違いは見られず，各年齢層に分散している.

「③（高齢者介護に関わる）教育・訓練期間」は，「1-2年」と「2年以上」の計が日本は35.9%に対し，スウェーデンは72.5%と長期の者が多い．日本は職場別の差が顕著で，ホームヘルプは「1-5か月」が最多（43.4%）で全体に短さが目立つが，教育なしは僅か（2.1%）である．施設は，「2年以上」（33.2%）が最多だが，他方で教育なし（13.7%）も一定いる．スウェーデンは，全体に教育期間が長く職場別の違いも少ないが，教育なしも一定みられた（ホームヘルプ14.5%）.

表1. 個人的属性（国別また職場別）（数値は%）

*p<.05, **p<.01

		全体（ホームヘルプ+施設）		日本		スウェーデン	
		日本	スウェーデン	ホームヘルプ	施設	ホームヘルプ	施設
①性別	女性	84.1	93.8	94.8	64.8	96.2	96.6
	男性	15.9	6.2	5.2	35.2	3.8	3.4
X^2検定		**		**		n.s.	
②年齢	25歳未満	4.1	5.7	0.6	11.2	5.3	5.9
	25-34歳	17.3	17.6	6.4	39.9	17.8	17.5
	35-44歳	19.4	23.3	14.9	28.8	27.9	20.3
	45-54歳	25.3	29.2	30.9	13.7	28.4	29.7
	55歳以上	33.9	24.2	47.1	6.4	20.7	26.6
X^2検定		**		**		n.s.	
年齢 平均値（数値は年齢）		46.94	44.87	52.34	35.79	44.21	45.29
年齢 標準偏差（数値は年齢）		13.001	11.751	10.469	10.371	44.21	12.031
t検定		n.s.		**		n.s.	
③教育・訓練期間	受けていない	6.3	9.8	2.1	13.7	14.5	6.8
	1か月未満	9.0	1.5	8.8	9.4	2.4	0.9
	1-5か月	33.9	6.6	43.4	17.2	7.3	6.2
	6-11か月	14.9	9.6	19.5	6.7	7.3	11.2
	1-2年	13.6	42.1	10.1	19.8	43.0	41.5
	2年以上	22.3	30.4	16.2	33.2	25.6	33.4
X^2検定		**		**		*	
④介護職の経験年数							
	1年未満	5.1	1.7	5.1	5.0	2.9	0.9
	1-5年	32.2	17.9	27.5	40.6	16.2	19.0
	6-9年	30.4	14.7	33.8	24.4	16.7	13.5
	10-19年	28.6	33.6	30.2	25.7	38.1	30.7
	20年以上	3.7	32.1	3.4	4.2	26.2	35.9
X^2検定		**		**		*	

「④ 介護職の経験年数」について，国別ではスウェーデンの方が長い．特に「20年以上」をみると，スウェーデンでは全体の32.1%，日本では3.7%のみと違いが顕著であった．日本は，施設で年数が短く「1-5年」が最多（40.6%）を占め，ホームヘルプの方が経験年数は長期も含めて様々である．スウェーデンでは，職場を問わず10年以上が65%超だが，20年以上の割合は施設の方が高い．

3.2. 家庭との関係における属性

次に，家庭との関係における回答者の属性を表2に示し，概観する．「① 配偶者の有無」は，「あり」が両国とも約7割で，日本の施設のみ44.4%と低かった．「② 家事時間（週あたり）」は，スウェーデンは職場別の差はみられない．「6-10時間」「11-20時間」が多数を占め，「31時間以上」や「2時間以下」の割合が僅かである．日本は，職場別の差が大きい．ホームヘルプで「31時間以上」が18%と長時間が多いのと対照的に，施設では「2時間以下」(20.2%)「3-5時間」(22.1%)と短時間の占める割合が大きい．

「③（仕事と）家庭生活との合致感」は，スウェーデンのホームヘルプ・施設と日本のホームヘルプが類似しており，「まあ合っている」が最も多く，「あまり合っていない」「非常に合っている」と続く．日本の施設のみ「あまり合っていない」が32.2%，非常に合っているが5.4%との結果で，家庭生活と仕事の両立が特に困難とうかがえる．

「④ 仕事以外での介護の有無」（家族・親族・友人・近隣に対する定期的な介護や手助け）も，スウェーデンのホームヘルプ・施設と日本のホームヘルプが類似しており，「あり」が3割前後である．日本の施設のみ，「あり」が14.8%と低い．この仕事以外での介護について，「⑤ 勤務時間への影響の有無」も質問した．スウェーデンでは，職場に関わらず「あり」は約10%であった．日本はスウェーデンより仕事への影響を大きく受けており，職場による違いも大きい．日本のホームヘルプでは「あり」が31.9%，施設でも17.9%であった．ここで「④ 仕事以外での介護の有無」と「⑤ 勤務時間への影響の有無」の結果を合わせてみると，日本では，仕事以外での介護がある割合と，勤務時間に影響がある割合がほぼ同じである．スウェーデンでは，約3割が仕事以外での介護があると回答したが，勤務時間への影響があるという割合は約1割であった．

表2. 家庭に関わる属性(国別また職場別)(数値は%)

*p<.05, **p<.01

	全体(ホームヘルプ+施設)		日本		スウェーデン	
	日本	スウェーデン	ホームヘルプ	施設	ホームヘルプ	施設
①配偶者の有無						
あり	62.2	76.0	72.2	44.4	72.0	78.6
なし	37.8	24.0	27.8	55.6	28.0	21.4
X^2検定	-		**		n.s.	
②家事時間(週)						
2時間以下	10.6	2.5	5.3	20.2	3.4	1.9
3-5時間	13.7	14.7	9.0	22.1	13.1	15.8
6-10時間	16.4	26.5	14.1	20.5	28.2	25.4
11-20時間	24.8	28.4	28.8	17.5	26.7	29.6
21-30時間	19.7	18.6	24.8	10.4	19.4	18.0
31時間以上	14.9	9.3	18.0	9.3	9.2	9.3
X^2検定	**		**		n.s.	
③家庭生活との合致感						
非常に合っている	11.3	15.2	14.6	5.5	16.5	14.4
まあ合っている	57.5	54.7	59.6	53.7	58.7	52.1
あまり合っていない	24.4	24.5	20.1	32.2	20.9	26.8
全くあっていない	6.7	5.6	5.6	8.7	3.9	6.7
X^2検定	**		**		n.s.	
④仕事以外での介護の有無						
なし	73.9	70.5	67.3	85.2	72.8	69.0
あり	26.1	29.5	32.7	14.8	27.2	31.0
X^2検定	**		**		n.s.	
⑤仕事以外での介護による勤務時間への影響の有無						
なし	71.1	89.9	68.1	82.1	90.6	89.5
あり	29.0	10.1	31.9	17.9	9.4	10.5
X^2検定	**		*		n.s.	

3.3. 仕事の形態・状況とそれに対する認識

仕事の形態・状況やそれに対する認識についての結果を，表3に示す．「① 雇用主」は，日本についての結果だが，職場間の違いが顕著である．ホームヘルプは，「大規模な民間企業」(41.4%)，「社会福祉法人」(31.1%)を筆頭にNPO法人等も含め多様だが，施設の場合は社会福祉法人が大半(84.4%)を占める．なお，表2には記載していないが，スウェーデンでの回答者の雇用主は94.7%が公的セクター，0.7%が民間企業，その他若干であった．

「② 雇用形態」は，フルタイム／パートタイムの区分でいえば，職場に関わらずスウェーデンの方がパートタイムの割合が高い（約 65%）．日本では，施設でのフルタイムの割合が圧倒的に高く（93.1%），ホームヘルプ（41.9%）と比べて職場別の差が大きい．

仕事のあり方として，「③ 訪問する前に仕事は決まっているか」という側面では，両国の施設・ホームヘルプ共に「頻繁にある」が圧倒的な割合を占めた．た

だし，両国とも，「頻繁にある」はホームヘルプで9割以上，施設で7割以上と，職場別の差がみられる．

また意識的な面での，「④ 勤務時間に満足しているか」という設問については，両国とも「はい」が約8割を占めたが，満足していない場合の理由は国や職場別に異なる．スウェーデンでは職場を問わず，満足していない場合の希望は「時間増」（約17%），「時間減（給料が下がっても）」（3%弱）であった．日本の施設では，「時間減」（11.5%）が希望され，「時間増」はほぼ皆無（0.5%）である．日本のホームヘルプは，「時間減」（13.3%）と「時間増」（12.5%）がほぼ同割合みられる．

さらに「⑤ 自分の能力との合致感」（あなたに課された仕事はあなたの能力に見合ったものか）は，国別の差が明確である．スウェーデンでは職場を問わず，「私の能力に見合っている」が大半（約75%超）で，ホームヘルプでは「求められるレベルが低い」が15.3%あった．日本も「私の能力に見合っている」が最も多く過半数を占めるが，スウェーデンに比べて「求められるレベルが高い」の割合が大きく，特に施設では43.5%，ホームヘルプは26.4%みられた．

表3. 仕事の形態・状況とそれに対する認識（国別また職場別）（数値は%）

*p<.05, **p<.01

	全体（ホームヘルプ＋施設）		日本		スウェーデン	
	日本	スウェーデン	ホームヘルプ	施設	ホームヘルプ	施設
①雇用主（日本のみ）						
市町村・都道府県・国	6.2	–	5.2	7.8	–	–
社会福祉法人	50.5	–	31.1	84.4	–	–
医療法人	2.1	–	0.0	5.7	–	–
大規模な民間企業	26.4	–	41.4	0.3	–	–
小規模な民間企業	6.2	–	9.5	0.3	–	–
NPO法人・協同組合等	7.4	–	11.5	0.3	–	–
人材派遣会社	0.4	–	0.2	0.8	–	–
その他	0.9	–	1.1	0.5	–	–
X^2検定	–		**		–	
②雇用形態　フルタイム	60.3	35.5	41.9	93.1	35.1	35.7
パートタイム	39.7	64.5	58.1	6.9	64.9	64.3
X^2検定	**		**		n.s.	
③訪問する前に仕事は決まっているか						
頻繁にある	88.9	83.7	96.4	74.2	91.4	78.6
時々ある	5.4	9.5	2.9	10.4	4.8	12.6
3. 4. ほとんどない	3.1	4.4	0.6	8.0	2.4	5.7
決してない	2.6	2.5	0.2	7.4	1.4	3.1
	**		**		**	
④勤務時間に満足しているか						
はい	79.2	79.9	74.3	87.9	79.9	79.9
（いいえ）時間増を希望	8.2	17.5	12.5	0.5	17.2	17.7
（いいえ）時間減を希望（給料減でも）	12.6	2.6	13.3	11.5	2.9	2.5
X^2検定	**		**		n.s.	
⑤自分の能力との合致感						
私の能力より求められるレベルが高い	32.6	10.5	26.4	43.5	9.9	10.9
私の能力に見合っている	63.3	77.6	69.2	52.8	74.8	79.4
私の能力より、求められるレベルが低い	4.1	11.9	4.4	3.7	15.3	9.7
X^2検定	*		**		n.s.	

3.4. 仕事に関する考え方・価値観

3.4.1. 仕事に関する意識ややりがい

仕事に関する意識ややりがいに関する結果を，表4に示す．「① 仕事は興味深く意義がある」は，両国とも「頻繁に」が最も多く，次に「時々」でこの二つが大半を占める．スウェーデンでは職場別の違いなく，日本より頻繁に意義を感じている．日本では施設よりも，ホームヘルプの方が「頻繁に」の割合が高かった（64.6%）．

似た内容の設問で「② 利用者と会うことで得られることが多い」について，両国とも「よくあてはまる」「ややあてはまる」が大半であったが，日本の施設のみ「余り当てはまらない」が16.7%と否定的な割合が目立った．また両国とも，施設よりホームヘルプの方が「よくあてはまる」が多い．

一方，「③ 利用者が受けるべきサービスを受けていないので不十分と思う」に対しては，「頻繁にある」が多い順に，スウェーデンの施設（32.2%）・ホームヘルプ（23.2%），日本の施設（33.1%）・ホームヘルプ（7%）であった．国別ではスウェーデンの方が，また両国とも職場別では施設の方が不十分さを強く感じている．

次に，「④ あなたの仕事は次の人から喜ばれていると思うか」を，様々な立場の人（利用者，利用者の家族，同僚，直属の上司，行政職員や自治体議員）を念頭にたずねた設問である．いずれもスウェーデンは職場別の差はないか僅かで，逆に日本では「喜ばれている」と思う割合は全ての相手についてホームヘルプの方が施設より大幅に高かった．「喜ばれている」と思う相手を，国別で高い順にみると，スウェーデンでは，「利用者」が1位（92.1%），「同僚」が2位（86.1%），「利用者の家族」3位（79.2%），「直属の上司」4位（65.9%）と続き，「行政職員や自治体議員」は5位で大きく数値が低かった（8.3%）．日本では，「利用者」が1位（79.4%），「利用者の家族」が2位（72.8%），「直属の上司」3位（50.4%），「同僚」が4位（46.2%），「行政職員や自治体議員」が5位（21.9%）であった．また，日本は，ホームヘルプ・施設とも全ての相手に対して「わからない」の割合がスウェーデンより大幅に高く，特に施設職員は「利用者」に対しても33.5%が「わからない」と回答した．

最後に，「⑤ 過去1年間に仕事をやめようと真剣に考えたことがあるか」についてである．「はい」の割合は，スウェーデンでは両職場とも約4割だが，日本では施設(55.7%)がホームヘルプ（45.0%）より高い．

3.4.2. 介護に関わる議論に対する意見・価値観

介護に関わる4つの一般的議論に対する意見や価値観についての回答結果を，表5に示す．①～④の全てにおいて職場別の差は，スウェーデンではないか僅か

で，逆に日本では顕著であった．「① 男性職員を増やすことが介護の社会的地位向上になる」の「賛成」は，スウェーデンでホームヘルプ 91.8%，施設 85.0%，日本は全体に少し低くホームヘルプ 78.5%，施設 64.5%である．「② 高齢者や障害者のサービスを増やすために税金を上げるべきだ」の「賛成」は，スウェーデンでは全体で 43.7%，日本は施設で 46.3%だがホームヘルプは 33.0%と低い．「③ 高齢者や障害者にかかる費用は利用者自らがもっと負担すべきだ」の「賛成」は，全体で 17.6%のスウェーデンに比べ，日本はホームヘルプ 43.9%，施設 34.1%と割合が高い．「④ 高齢者や障害者はもっと家族からの援助を受けるべきだ」は，スウェーデンも全体で 42.8%いるが，日本はホームヘルプ 68.3%，施設 62.8%と共に非常に割合が高い．

表 4. 仕事に関する意識ややりがい (国別また職場別) (数値は%)

*p<.05, **p<.01

	全体(ホームヘルプ+施設)		日本		スウェーデン	
	日本	スウェーデン	ホームヘルプ	施設	ホームヘルプ	施設
①仕事は興味深く意義がある						
頻繁にある	59.6	72.2	64.6	50.7	72.3	72.0
時々ある	37.7	23.9	33.5	45.1	23.8	23.9
ほとんどない	2.6	3.2	1.8	4.0	2.9	3.4
決してない	0.1	0.8	0.0	0.3	1.0	0.6
X^2検定	*		**		n.s.	
②利用者と会うことで得られることが多い						
よくあてはまる	37.8	53.3	40.4	33.1	59.5	49.2
ややあてはまる	49.6	37.7	50.2	48.4	34.8	39.6
余りあてはまらない	11.6	5.1	8.8	16.7	3.8	5.9
全くあてはまらない	1.1	4.0	0.6	1.9	1.9	5.3
X^2検定	**		**		*	
③利用者が受けるべきサービスを受けていないので不十分と思う						
頻繁にある	10.2	28.7	7.0	15.8	23.2	32.2
時々ある	56.4	57.9	57.7	54.0	58.9	57.3
ほとんどない	30.9	11.5	33.1	27.0	15.0	9.3
決してない	2.5	1.9	2.1	3.2	2.9	1.2
X^2検定	**		*		**	
④あなたの仕事は次の人から喜ばれていると思うか						
利用者　喜ばれている(非常に、とても)	79.4	92.1	90.3	60.2	96.2	89.4
喜ばれていない(ほとんど、全く)	2.5	5.5	0.3	6.3	3.3	6.9
わからない	18.1	2.5	9.4	33.5	0.5	3.7
X^2検定	**		**		*	
利用者の家族						
喜ばれている(非常に、とても)	72.8	79.3	79.2	61.7	74.6	82.2
喜ばれていない(ほとんど、全く)	2.1	12.8	0.6	4.7	16.3	10.6
わからない	25.0	7.9	20.2	33.5	9.1	7.2
X^2検定	**		**		n.s.	
同僚　喜ばれている(非常に、とても)	46.2	86.1	51.0	37.8	86.3	86.1
喜ばれていない(ほとんど、全く)	5.5	9.2	3.3	9.3	7.6	10.2
わからない	48.3	4.7	45.7	52.9	6.2	3.7
X^2検定	**		**		n.s.	
直属の上司						
喜ばれている(非常に、とても)	50.4	65.9	59.3	34.8	67.5	64.8
喜ばれていない(ほとんど、全く)	5.9	24.6	3.2	10.8	24.4	24.7
わからない	43.6	9.6	37.5	54.4	8.1	10.5
X^2検定	**		**		n.s.	
行政職員や自治体議員						
喜ばれている(非常に、とても)	21.9	8.3	26.6	13.6	10.0	7.2
喜ばれていない(ほとんど、全く)	5.1	56.8	3.4	8.2	56.9	56.7
わからない	73.0	35.0	70.0	78.2	33.2	36.1
X^2検定	**		**		n.s.	
⑤過去1年間に仕事を辞めようと真剣に考えたことがあるか						
いいえ	51.2	59.2	55.0	44.3	58.3	59.8
はい	48.9	40.8	45.0	55.7	41.7	40.3
X^2検定	*		**		n.s.	

表5. 介護に関わる議論に対する意見・価値観（国別また職場別）（数値は%）

*p<.05, **p<.01

	全体（ホームヘルプ＋施設）		日本		スウェーデン	
	日本	スウェーデン	ホームヘルプ	施設	ホームヘルプ	施設
①男性職員を増やすことが介護の社会的地位向上になる						
賛成（やや、も含む）	73.4	87.7	78.5	64.5	91.8	85.0
反対（やや、も含む）	26.6	12.3	21.5	35.5	8.2	15.0
X^2検定	**		**		*	
②高齢者や障害者のサービスを増やすために税金を上げるべきだ						
賛成（やや、も含む）	37.8	43.7	33.0	46.3	43.1	44.1
反対（やや、も含む）	62.2	56.3	67.0	53.7	56.9	55.9
X^2検定	**		**		n.s.	
③高齢者や障害者にかかる費用は利用者自らがもっと負担すべきだ						
賛成（やや、も含む）	40.4	17.6	43.9	34.1	17.9	17.4
反対（やや、も含む）	59.6	82.4	56.1	65.9	82.1	82.7
X^2検定	**		**		n.s.	
④高齢者や障害者はもっと家族からの援助を受けるべきだ						
賛成（やや、も含む）	66.3	42.8	68.3	62.8	42.4	43.1
反対（やや、も含む）	33.7	57.2	31.7	37.2	57.6	56.9
X^2検定	**		*		n.s.	

4. 考察：スウェーデンと日本の比較

上記の分析結果をもとに，主に職場（ホームヘルプ，施設）の区別に注目して，スウェーデンと日本の介護労働者の実像を捉えつつ考察していく．

4.1. 属性と仕事に関わる側面での実像描写の試み

個人的属性（表 1），家庭に関わる属性（表 2），仕事の形態・状況とそれに対する認識（表 3）の結果をもとに，介護労働者のプロフィールの描写を試みる．

スウェーデンの場合，ホームヘルプ・施設で違いは殆どなく，「幅広い年齢層にわたる，比較的教育・経験年数の長いベテランの女性職員」で「配偶者があり，1/3 の割合で仕事外の介護も行いながら，それが勤務時間には影響せず，家庭生活とそれなりに調和させており」「パートタイムで公的セクター雇用」という姿が浮かび上がる．

日本は，職場別に大きな違いがみられる．まずホームヘルプは，「ホームヘルパー2 級資格で働く，比較的ベテランの中高年女性」で「配偶者があり，長時間の家事と，1/3 の割合で仕事外の介護も行いながら，それに合わせて勤務時間を調整して家庭生活を送っており」「勤務先も雇用形態も様々」，という像がみえる．施設は，「介護福祉士資格有りと殆ど教育なしの場合があり，経験年数の短い 20-40 代の男女」で「1/2 の割合で配偶者がおり，家事や仕事外の介護には余り関わっておらず」「社会福祉法人雇用のフルタイム勤務」との姿が描かれる．日本について，訪問系と施設系での違い（水野 2010），染谷（2007：220）が描くホームヘルパーの姿とも共通するが，より多角的に具体的数値で捉えることができた．

4.2. 属性と仕事に関しての二国間比較

上記で描いた実像をふまえ，二国間比較の視点で特徴を3点あげる．1つ目は，性別である．日本を含む各国で，ケア労働における女性偏重と男性排除，「食べていけない仕事」だから男性が少ないと問題視されている（春日 2001，山根 2010）．しかし，介護職では，一般にジェンダー平等度の高いスウェーデンよりも，日本の特に施設で男性割合が突出して高い[4] ことは，国際比較から導かれた興味深い結果である．

2つ目は教育・経験の年数，有資格と無資格のギャップである．当然各国の資格制度や介護の歴史と関係が深い部分である．スウェーデンについて，調査結果では教育・経験年数が長いが，介護職の基本的資格が高卒レベルで取得できる "undersköterska"（副看護師）と "vårdbiträde"（介護職員）のため，1年以上の教育有が多い．また，過去数十年の福祉国家発展のなかで，専門性や労働条件が確立され，現在ベテラン層が厚い様子がうかがえる．しかし実は，「教育なし」も一定みられ，まさに昨今問題となっている，介護職の無資格，能力不足 (Törnquist 2012) とコミューン格差 (Socialstyrelsen 2014) の問題の一端が表れていた．介護労働者不足，外国生まれの介護職員拡大に対応できる教育・研修のあり方も政策課題となっている (SCB 2013).

日本は従来，ホームヘルプと施設で養成課程そのものが別で，「介護福祉士」と「ホームヘルパー2級」[5] 各々の取得期間が教育年数にあたる．そして，介護労働市場の急拡大に専門職化がおいついていない．資格化が進む一方，日本での教育期間の短さやばらつきは，介護労働の条件改善を検討する際の障壁でもあろう．

3つ目に，家庭生活やインフォーマルケアと働き方の関係である．ケア労働は，歴史的に女性が多くを担いインフォーマルなケアとの関わりが深い（山根 2010）が，介護労働の議論で言及は不足している．本調査では，スウェーデンの介護労働者が，職場を問わず，家事や仕事外の介護に余り影響を受けていない姿が見て取れた．Jakobsson *et al.* (2013) が，北欧三カ国のインフォーマルケアと雇用の関係を比較分析し，スウェーデンではインフォーマルケアの介護者である割合が低く，ケアと雇用の間にネガティブな関係がみられないと指摘する通りである．無論，社会一般の労働環境整備が進んでいることも土台になっているであろう．

日本の場合，ホームヘルプは不安定な仕事，施設は賃金体系もある程度整えられフルタイム雇用者が多い仕事（春日 2001）と二分している．本来なら，施設で

---

[4] 男性割合は，NORDCARE 日本調査ではホームヘルプ 5.2%，施設 35.2%であったが，例えば介護労働安定センター（2013）では，訪問介護員 8.0%，介護職員 24.8%だった．

[5] ただし，「ホームヘルパー2級」は 2013 年 3 月末で廃止になり，「介護職員初任者研修」が創設されている．

の就労が長年継続されそうだが，実際には家庭生活やインフォーマルケアの要素が少ない若い世代が，施設職員の中心となっている．本調査結果でも見たとおり，ホームヘルプの経験年数は施設に比べて長く，ベテラン職員も実は多い．要因は明確ではないが，家庭生活を重視して仕事を調整しながら働く主婦層ゆえに労働条件のみに影響されず継続できたとも推察できる．介護労働の継続性を検討するには，単に賃金だけではない要素が不可欠と考えらえる．

4.3. 考え方や価値観に関する側面での実像描写の試み

ここでは，仕事に関する意識ややりがい（表4），介護に関わる議論に対する意見・価値観（表5）の結果をもとに，内面から介護労働者の実像を探る．

スウェーデンの場合，ホームヘルプ・施設で違いは殆どなく，「仕事の意義を感じ，利用者・家族・同僚からも喜ばれていると思い」，「利用者が受けるべきサービスを十分受けていないと思い，利用者負担増には強く反対で，男性職員増での社会的地位向上も必要と考える」姿が浮かび上がる．

日本は，職場別に大きな違いがみられる．まずホームヘルプは，「仕事の意義，利用者から得られるものが大きいと感じ，利用者と家族さらには職場や議員にも大変喜ばれていると思い」，「しかし利用者が受けるべきサービスを十分受けていないとは思わず」，「税金増よりも，家族からの援助や利用者負担の増加を求める」という像がうかがえる．全般に内面的満足度が高い．他方，施設では，「仕事の意義は感じ，利用者や家族に喜ばれているとは思うが確信はもてない」「家族からの援助は増やすべきだが，利用者負担増や税金増は余り賛成でなく，男性職員増もさほど望まない」との思いで，割り切れない内面がうかがえる．両国とも，仕事の意義や満足感を感じながらも，約半分は1年以内に真剣に退職を考えた点で共通している．

4.4. 考え方や価値観に関しての二国間比較

上記をふまえ，二国間比較の視点で特徴を2点あげる．まず，介護に関する社会的解決の志向についてである．スウェーデンでは，利用者負担増への反対が極めて強く（約8割），利用者が受けるべきサービスを十分受けていないとして，社会制度へ批判的な面が強い．一方日本では，特に家族からの援助増を求める意見が強く，利用者負担増にもスウェーデンより寛容であり，政策的解決を求める姿は余り見えない．男性職員を増やすことでの社会的地位向上も，スウェーデンより反対意見が多い．本来，介護労働の条件や環境整備を図るには，介護をより社会的な問題として公的枠組み内の問題としていくことが不可欠と思われる．

日本は，介護保険制度後の急激な変化で，自助・互助の仕組みが崩壊した，

利用者がお客様になってしまい相互関係としてのケアが壊れたともきく．ゆえに，利用者や雇用主や社会の狭間で，戸惑う面が大きいのかも知れない．

2点目に，日本の介護職における職場ごと（ホームヘルプと施設）の相違が，様々に交差しながら過大という点である．ホームヘルプの方が，サービス化・細分化された不安定労働（水野2010）だが，労働者の内面は比較的満足し，むしろ社会的解決へベクトルは向かない．施設は，低賃金とはいえ安定性のある一つの職場であるのに，労働者の内面はなぜか煮え切らない面が大きい．このような形での二層化を，将来に続けることは望ましいといえないし，事実不可能であろう．介護労働の「専門性」が求められ，資格統合化した際の人材は，現在のホームヘルプでの労働は選択しない．ホームヘルプのニーズは増しても，主婦を前提とした現在の像を脱却しない限り，担い手は将来空洞化することも考えられる．資格・専門性は統合した上で，ホームヘルプも施設にも人材が移動できる仕組みを模索するとすれば，スウェーデンは一つの参考になる．

スウェーデンと比べて介護労働の歴史が浅い日本は，不利な面も確かに大きいが，逆にスウェーデンとは異なるチャンスも残されている．本調査結果でも例えば，日本の新しい介護市場において施設に若年男性が多く参入し，また経験を積み満足感を得ているホームヘルパーも存在する．この人々が離職する前に方策を講じ，介護労働のあり方を社会的に構築することが求められるだろう．

5. おわりに

本研究では，勤務先の違い（ホームヘルパーと施設職員）に注目し，スウェーデンと日本の介護労働者について，属性を中心に比較検討を行い，両国の介護労働者の実像を描き捉えることを試みた．本研究の限界として，調査の時期の違いやサンプリングの課題のほか，言語間のニュアンスの違いや回答傾向の文化的違いもあるといえる．しかし，多角的に捉えることで，新たな発見と示唆を得ることはできた．今回，介護労働者はどのような人なのかをいわば浅く広く検討したが，この属性部分を土台として諸課題を深く分析していく次段階へと進みたい．

謝辞　本研究にご協力頂いた日本労働組合総連合会，自治労，UA ゼンセン（調査当時は UI ゼンセン同盟），またご回答下さった皆様に心から感謝申し上げます．また，NORDCARE 調査結果のローデータの相互提供に同意頂いた Szebehely 教授に感謝致します．北欧調査はスウェーデン労働社会協会（Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap）の助成，日本調査は科学研究費補助金（基盤研究(B)20402043，基盤研究(B)23330175）を受けて実施されました．また，本研究の一部である 2013 年度日本社会福祉学会での口頭発表にコメントを下さった皆様にも感謝申し上げます．

The real image of care workers in Sweden and Japan:

Characteristics of home helpers and residential care workers

Yoko Yoshioka

Resumé

Prompt improvement in working conditions of care workers is seriously required in most of the developed countries today. In Japan, eldercare sector is a new labor market since the introduction of the long term care insurance system in 2000. While the number of care workers expanded quantitatively in a short time, neither modest working conditions nor the discussion on professionalism of care work was established enough. The situations of care workers have become so different in many aspects and said to be especially divided in two; home help and residential care. In Sweden, care work has a long history compared to other countries and became established as an ordinary female job in the public sector along with the development of eldercare sector. Then came trends of competition and marketization since around the 1990s and they are said to be facing new challenges in many ways now.

With different backgrounds but with similar problem of manpower shortage, it is now clear that researches should collect the basic factors of care workers much more to contribute the discussion in order to improve the situation. Thus the purpose of this article is to investigate the characteristics of home helpers and residential care workers in Sweden and Japan and to show the real image of care workers.

The data of this study are from an international questionnaire survey (NORDCARE survey) originally conducted in Nordic countries by Prof. M. Szebehely. The survey in Japan was conducted with basically the same questionnaire with Yayoi Saito and Nobu Ishiguro. This article presents results from eldercare workers in Sweden and Japan. Respondents are: home helpers in Japan (n=677) and Sweden (n=212) and residential care workers in Japan (n=379) and Sweden (n=326).

Question items were chosen to analyze from 4 main aspects to illustrate the image of care workers. The 4 aspects are: 1) Personal characteristics, 2) Characteristics regarding family life, 3) Work situations and perspective on it, 4) Opinions and values on care work in general.

From the analysis, the real image of care workers is described as below. First in Japan, there is a significant difference between home helpers and residential care workers. Home helpers are: middle or old-age female, experienced, with the 2nd grade home helper qualification, married, doing longtime housework, a third with even informal care, reduced working hours for the balance with family life, work situations are diversified. Also, relatively satisfied with the job, but think elderly and families should pay or do more instead of tax raise. On the other hand residential care workers are: either with the formal care worker qualification or very little education, not enough experience, both male and female of age 20's -40's, a half of them married, little housework nor informal care, full-time employed by social welfare corporation. Also, not sure if they are appreciated by others, agreeing neither with tax raise nor more family burden.

Second in Sweden, almost no difference was seen between the work places. Care workers are: well-experienced female with relatively long education, age diverse, married, a third of them with informal care which is not affecting the work, good balance with family life, part time employed in the public sector. Also, feeling of rewarded very much, sure to be appreciated by elderly/ family, critical about insufficiency of social support to elderly, against raised user fee.

By comparing the characteristics between two countries, some new findings and suggestions were stated. For example the high ratio of male worker among Japanese residential care could be a key to change the negative parts of care work tradition. As for Sweden, the monolithic workforce with good experience would continue to be a powerful social group for promoting new improvements needed today.

Acknowledgements: We would like to express our appreciation to Prof. Marta Szebehely for giving us a great chance of conducting NORDCARE survey in Japan and using the data of Nordic countries for our analysis.

参 考 文 献

＜邦文文献＞

阿部真大. 2010.「ユニットケアはケアワーカーを幸せにするのか？」.『日本労働社会学会年報』21, 43-70. 日本労働社会学会年報編集委員会.

介護労働安定センター. 2013.『介護労働の現状について－平成24年度介護労働実態調査』. 東京：公益財団法人介護労働安定センター.

石田健太郎. 2006. 「ホームヘルプ労働の教育制度と相互行為場面についての考察－実践のなかで「熟練者になる」ことを学習する－」.『福祉社会学研究』3. 105-127. 福祉社会学研究編集委員会. 東京：東信堂.

殷 婷, 川田 恵介, 許 召元. 2014.「介護労働者の賃金関数の推定―学歴プレミアムと資格プレミアム―」『DPRIETI Discussion Paper Series』14-J-033. 東京：（独法）産業経済研究所.

春日キスヨ. 2001.『介護問題の社会学』. 東京：岩波書店.

水野博達. 2010.「現場から見た＜介護＞の幾つかの特性と介護労働の現状」.『日本労働社会学会年報』21. 23-42. 東京：日本労働社会学会年報編集委員会.

斉藤弥生. 2014.『スウェーデンにみる高齢者介護の供給と編成』. 大阪：大阪大学出版会.

斉藤弥生・石黒暢. 2013.『高齢者介護に関する国際比較調査（NORDCARE）日本調査結果報告書』. 大阪：大阪大学人間科学研究科斉藤弥生研究室.

笹谷春美. 2000.「『伝統的女性職』の新編成－ホームヘルプ労働の専門性」. 大本喜美子・深澤和子編.『現代日本の女性労働とジェンダー』. 175-215. 京都：ミネルヴァ書房

渋谷光美. 2014.『家庭奉仕員・ホームヘルパーの現代史』. 東京：生活書院.

染谷俶子（編著）. 2007.『福祉労働とキャリア形成』. 京都：ミネルヴァ書房.

高松智画. 2009.「介護労働者の現状と課題」.『龍谷大学社会学部紀要』34, 19-30. 京都：龍谷大学社会学部.

安留孝子. 2003. 「ホームヘルパーの職業的確立に関する一考察 －ホームヘルプ労働の特性の検討をもとに－」.『富山福祉短期大学紀要福祉研究論集』3. 47-57. 富山：富山福祉短期大学.

山根純佳. 2010.『なぜ女性はケア労働をするのか－性別分業の再生産を超えて』. 東京：勁草書房.

吉田輝美. 2014. 『感情労働としての介護労働』. 東京：旬報社.

全国労働組合総連. 2014.『2014 年度版「介護施設で働く労働者のアンケート」と「ヘルパーアンケート」報告集』. 東京：全国労働組合総連.

＜欧文文献＞

Daly, Tamara & Marta Szebehely. 2012. "Unheard voices, unmapped terrain: care work in long-term residential care for older people in Canada and Sweden", *International Journal of Social Welfare*, 21, 139-148.

Jakobsson, Niklas, Andreas Kotsadam & Marta Szebehely. 2013. "Informal eldercare and care for disabled children in the Nordic countries: prevalence and relation to employment." *Nordic Journal of Social Research*, Vol. 4, 2013.

Meagher, Gabrielle & Marta Szebehely (ed.).2013. *Marketisation in Nordic eldercare: a research report on legislation, oversight, extent and consequences* (Stockholm Studies in Social Work 30). Stockholm: Stockholm University.

Socialstyrelsen och Sveriges Kommuner och Landsting. 2014. *Vård och omsorg om äldre jämförelser mellan kommuner och län (Öppna jämförelser 2013).*

Socialstyrelsen. 2004. *Investera nu! - Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg.*

Socialstyrelsen. 2014. *Fortbildning för undersköterskor och vårdbiträden i äldreomsorgen – en systematisk översikt om vetenskapligt stöd och effekter för äldre och personal.*

Szebehely, Marta (red.) 2003. *Hemhjälp i Norden –illustrationer och reflektioner*. Lund: Studentlitteratur.

Szebehely, Marta. 2011. "Insatser för äldre och funktionshindrade i privat regi", Hartman Laura (red.) *Konkurrensens konsekvenser. Vad händer med svensk välfärd?* Stockholm: SNS Förlag.

Törnquist, Agneta. 2012. "Kompetensfrågans tröghet". *Äldre i centrum*, 2012. no 2. Stockholm: Stiftelsen Stockholms läns äldrecentrum.

Wrede, Sirpa *et al.* (ed.) 2008. *Care Work in Crisis –Reclaiming the Nordic Ethos of Care*, Lund: Studentlitteratur.

＜インターネット上の資料＞

SCB. 2013. "Yrkesstrukturen i Sverige 2012, Yrkesregistret med yrkesstatistik 2012" (http://www.scb.se/Statistik/AM/AM0208/2012A01/AM0208_2012A01_SM_AM33SM1401.pdf　2014.9.20 アクセス)