

「介護職」のイメージアップのための提言および調査報告書

平成3年3月

全国社会福祉協議会

はじめに（本研究の趣旨）

「介護」について、家族がもっぱら担うべきものであるという考え方は依然根強いが、家族や地域社会の機能が変化する中では、家族だけに介護の負担をかけることには無理があることが次第に明らかになってきており、社会的機能としての介護サービスへのニーズが強まってきている。

介護をしごととして担う介護職について、誰でもできる、素人でもできるものという誤った認識が定着し、これが介護職のイメージを必ずしもよくしない原因の一つとなっている。本委員会は、社会サービスとして行われる介護には、専門的知識・能力が不可欠であり、だからこそ「介護職」なるものが必要であるとの認識にたっている。

まず、介護サービス・介護職そのものを必要な社会的サービスとして、積極的に位置づけることが、イメージアップの前提である。この点について、少なくとも社会福祉関係者の中で消極的な姿勢があれば、その意識変革を強く望むとともに、一般の人びとに対しても、これを踏まえていただき、介護への理解と参加を願うものである。

以上のようなことを前提とし、さらに、介護がその内面にいかにすばらしいものを持っているかを明確にしなが、介護職のイメージアップの方策を検討した。表面的・技術的に、イメージアップをはかるだけに終わってしまってはならないと考えたから

である。

本提言は、まず、第一線で介護職を雇用し、ホームヘルプサービス・老人ホームを運営している市町村行政・市区町村社会福祉協議会・社会福祉法人等の関係者の方々へのイメージアップのための種々の提案であり、また、制度を支えている都道府県・国への提案である。

さらに、マスコミや学校教育関係者あるいは住民への働きかけを提案している部分は、社会福祉関係者全体による活動を必要としている。広く関係者に受け止めていただけると幸いである。

なお、本提言における介護職とは、高齢者の福祉サービスに係わるホームヘルパー・社会福祉施設における直接処遇職員（寮母など）を想定している。障害など他の分野にも触れるべきであろうが、論議を複雑にしないため、高齢者に絞らせていただいた。

提 言

本委員会では、介護職のイメージアップを考えていくにあたり、まず「介護のしごと」そのものをどうとらえるかが大切であると考えた。

介護のしごとは地道なものであり、表面的なほなやかさやかっこよさを求めることは難しいが、それ以上に、内面の「すばらしさ」を持ち、社会的意義、精神性に富んだしごとと考えられる。そうした考えは、次の点に集約されるだろう。

『介護は創造的な、時代が求めているしごと』

高齢社会に急速に向かっているいま、「若い」あるいは「高齢」というとらえ方そのものが変化してきている。ただ、「死を迎えるのを待つ老後」ではなく、より豊かな高齢期にするためにどのように日々を過ごすべきかを、本人もまわりの人も考えるようになった。

介護は、その豊かな高齢期を、いかに支えていくかを考え、創造する、時代が求めているしごとである。

そして、介護の行為自身が定型的なものではなく、常に、創意工夫が求められるものであり、その意味でも創造的なしごとである。

『介護は豊かな人間性が支えるしごと』

介護をするには、心の通いあったつながりがベースになければならない。高齢者の気持ち・ニーズを引き出し、豊かなコミュニケーションづくりをしながら介護を行うことが求められている。

利用者の人間性を大切に、自己実現を援助する行為であるが、それを支える豊かな人間性が介護職の側にも求められ、しごとを通じて、自らの人間性が高められていくしごとである。

介護は、豊かな人間性の発露によってすすめられるしごとである

『介護は日常生活を総合的に支えるしごと』

介護は、身体的・社会的に弱ってきている高齢者をその相手とするだけに、総合的に日常生活を支えることが求められている。隣人とつなぐこと、必要な情報を伝えること、等々、豊富な知識と情報によりすすめなければならない。

介護は、その日々の生活全体をより楽しく、豊かにするために総合的にコーディネートするしごとである。

『介護は専門的な技術が支えるしごと』

介護のしごとは、短時間で、限られた条件の中で的確にすすめることが要求される。食事をつくる、洗濯をする、掃除をする等の家事援助をテキパキとすすめる技術、着替えをさせる、入浴をさせる、排泄介助をする、清拭をする等の介護に要する専門的な技術が支えるしごとである。

本提言は、この「すばらしさ」をより発揮できる条件づくりの方策、そして、「すばらしさ」を人びとに理解してもらおう方策について提案するものである。

まず、第一の提案（すばらしさを発揮できる条件づくりの方策）としては、介護職としての専門性を伸ばすことのできる環境をつくること、「一生のしごと」になりうる、しごとの内容と処遇条件とすること、しごとを通して、人間としての豊かさを達成できる環境とすることなどのような視点が重要であると考えられる。

次に第二の提案（すばらしさを人びとに理解してもらおう方策）としては、より多くの人々が介護のしごとに参加しなければ、高齢社会は支えきれないのであり、人びとが何らかのかたちで、職業としての介護に関心を持ち、また自ら関わりを持っていく状況をつくることという視点が重要であると考えられる。

以下、具体的な提言を述べてみたい。

なお、介護職は女性に限って考える必要はなく、また、家庭での介護も女性に限る必要はないが、現状への対応を考えると、女性の働きやすい条件をつくっていくことがきわめて重要となっており、提言もそれを意識したものとなっている。

また、文中に【ヘルパー】【寮母】とあるのは、それぞれの職に固有なものについて述べたものである。

1. 「魅力ある介護職」を実現するための方策

(1) 賃金条件等基本的な事項の改善

1. 「一生のしごと」になりうる給与水準・体系を確立する。
2. 勤務形態に応じて経験が反映される昇給制度を確立する。
3. 【ヘルパー】身分の安定化を図る。
4. 「長く勤められる」条件づくりをすすめる。
 - (a) 介護職自身の育児・高齢者の介護に対する制度（休暇等）を設ける。
 - (b) 週休2日，必要に応じた時間短縮，フレックス・タイム等を取り入れる。
 - (c) 勤続に対する報奨制度を導入する。
 - (d) 【寮母】夜勤の回数を少なくするなど，厳しい労働条件を緩和する。
5. 休日，休暇の充実，労働時間短縮等をはかる。

「魅力ある介護職」となるためのもっとも重要なポイントは，やはり，資金条件・労働条件の改善である。今までは，「犠牲的精神」が介護職を支えてきた傾向，あるいは「福祉だから低賃金でいい」という考え方もあったが，今後，飛躍的に需要が伸びる中では，それも限界が出てくることになる。

今後，高い専門性を持つ人への需要がますます高まると思われ，「一生のしごと」にふさわしい，給与水準・給与体系が必要である。具体的には，各事業運営主体に参考となる「俸給表」の設定や，それを可能にする人件費の手当ての工夫が検討されるべきである。また，社会福祉施設職員を対象に行っている「退職手当共済制度」をホームヘルパーに適用することができないか。

とくにホームヘルパーの場合，市町村が実施主体であるが，国庫補助額が一定であるところから，昇給がないまま，1年目のヘルパーも10年目のヘルパーも同じ給与という事例が多く見られる。やはり，勤務形態に応じて経験を認めていくという姿勢が必要である。

非常勤のホームヘルパーの場合，雇用契約が交わされていない，社会保険に加入していない，など，極端に不安定な事例も見られる。これを早急に改善する必要がある。

長く勤めたいと考える女性は増えているが，それに応えるためには，出産・子育て・高齢者

介護等ライフサイクルに合わせた就労条件がとくに重要となり，これらに柔軟に対応することが求められる。介護職においても，自分の家庭における介護の深刻さは同様である。介護職であるからこそ，この種の制度の充実が望まれる。若い世代の勤労意識調査などによると，職業でもっとも大切にしている条件は，自分が自由になれる「休日」の存在である。夜勤の回数の減少（社会福祉施設），時間短縮，フレックス就労などの工夫が求められる。

(2) 福利厚生改善

1. 保養施設など介護職共通の福利厚生施設を設ける。
2. リフレッシュ対策をすすめる。

他の職業にも共通することであるが，業務の遂行だけを要求するのではなく，一人の人間として生活のふくらみを持たせることが必要であり，福利厚生の充実はその重要な条件である。また，福利厚生は，長く働きたい，という気持ちを支えるものである。

「介護職を応援する」という意味でも，全国レベル，あるいは都道府県レベルで介護職の福利厚生施設の設置を考えることは意味がある。

気分転換は非常に重要なポイントである。福利厚生としても，心身のリフレッシュを職場ないし都道府県あるいは全国ですすめていく必要がある。

(3) 業務環境の改善

1. 【ヘルパー】しごとをしやすい業務環境づくりをすすめる。

具体的には

- (1) 着替えをする，汗を流す，休憩する，食事を摂るなどの場を確保する。
- (2) しごとに伴う種々の用具を配備する。
- (3) 移動の足を確保する。スクーター，（軽）自動車等を積極的に導入する。
- (4) 「ひとり職場」としての特徴を踏まえ，現場でのトラブルへの対応のマニュアル化・システム化を図る。

2. 腰痛への対応など介護職自身の健康を守る体制をつくる。

まず，介護職の置かれている，固有の業務環境を理解する必要がある。とくに，ホームヘルパーの場合には，職場が外であることから，管理職等にしご

との内容を理解してもらっていない、という意識が強い。その理解をもとに、業務環境を考えていく必要がある。

具体的には、腰痛など健康上の不安があること、また、ホームヘルパーにおいては、

- ・「職場」は利用者の個々の家庭である。
- ・通例一人で行うしごとである。（複数の場合もあるが... ..）
- ・しごとの用具は利用者のもので、すなわち「人の物を借りて」行うしごとである。

着替えなどの場としては、自動車を拠点として利用するなどの方法を早急に整えていく必要がある。このため、移動ステーションとしての機能を果たす、着替えが可能な「背の高い」、各種用具をセットした、軽自動車の導入が考えられてよい。

利用者の持ち物を使わないでできるように種々の用具を配備する。その場合、前項にあげたように、自動車にセットすることが効率的であろう。

また、利用者の持ち物を使う場合には、破損等の事故に対応できる体制をつくる必要がある。

ひとり職場であることから生ずるトラブルとしては、具体的には、セクシュアル・ハラスメント、金銭トラブルなどがあげられる。

セクシュアル・ハラスメントについては、とくに問題がある場合には、男性のヘルパーでの対応を考えていく必要がある。このためにも、男性ヘルパーの存在が重要となっている。また、複数による訪問など業務体制の改善も考えられる。

さらに、コーディネーター、ソーシャルワーカーなどのヘルパーを支える職員の配置も求められる。

(4) 管理・運営の改善

1. 介護等の能力に応じた給与制度を導入する。
2. 昇進の道を開く。
3. 介護職にもっと裁量権を与え、主体性を持ってしごとに向かえるようにする。
4. しごとへの誇りを持てる状況づくりをすすめる。
5. 職場内のコミュニケーションづくり等を考慮

した「楽しい」職場づくりの工夫をすすめる。

6. 第一線の介護職をコーディネートする機能の確立をはかる。

社会福祉の職場の場合、管理・運営について、十分なノウハウの蓄積がないところが見られるが、相当人数の介護職のしごとを管理・運営していくにあたっては、その改善が重要である。

先に述べたように経験に応じた昇給制度を導入するとともに、能力に応じた給与制度の導入を検討することも考えられてよい。この場合、他のサービス業の給与の状況も参考にして、その評価の方法を考慮する必要がある。

具体的には、次のような工夫が必要である。

*（ヘルパーの場合には、「ひとり職場」としての特徴を踏まえ）管理職が利用者宅に同行して、しごとの内容をみる機会を設ける。

* 利用者の声を参考にする。

* 直接のスーパーバイザーには、介護福祉士資格取得者をはじめとして、介護職出身者を積極的に登用する。

介護を「一生のしごと」にしようとする人に対しては、施設長を含む、職場における管理的な役職につくという道を開き、将来の展望、責任感を醸成していくということが大切である。現状においては、こうした事例に乏しいことから、介護職の中に、リーダーの養成をすすめる、サービス・施設経営に対する理念の醸成をすすめる必要がある。

この場合、適性に応じて、いわゆる「管理職」になる人、技術等を生かして「研修主幹」等になる人など、種々の道が考えられる。

一方で、勤続も評価する必要がある、長く勤務した人に対して、何らかの優遇措置も考えていく必要がある。勤続表彰等も必要であろう。

介護職が常に他の職種（事務職・看護職・生活指導員等）の指示系統のもとに、置かれているという事例もあるが、介護の専門職としての裁量権を与えることが重要である。

高齢者の介護のしごとは、ねばり強い、日々のしごとの積み重ねであり、しごとの目標や誇りを失うことも、まま見られることである。誇りを持ってしごとをすすめられるよう、管理者は努める必要がある。具体的には、しごとへの

価値観を明確にする研修やカウンセリングの活動を行う必要がある。

また、一人ひとりに名刺を持たせるというような工夫も必要であろう。（とくにヘルパーの場合、つねに機関を代表して一人でしごとをしているのだから名刺は重要である。）

とくにホームヘルパの場合、「ひとり職場」であることから、利用者との調整や他の機関・サービスとの調整を担当したり、しごとの相談にのったりする、コーディネーターの存在が重要である。

(5) 専門性の向上・研修の保障／資格の取得

1. 専門職として育てる姿勢とシステムをつくる。
2. 介護福祉士制度の確立をはかる。
3. 介護福祉士資格につながる第一段階・第二段階の資格の創設を検討する。
4. 研修を受けやすい条件づくりをすすめる。
5. 介護職の研修・教育のための「介護職基金」を設置する。

誰も、自分の可能性を伸ばしていける環境に魅力があり、資格取得は、その魅力の一つである。資格をとることに「認められるという意識」また、「自分を高める」ということに意義を見出している。しごとを通して、これを実現できることが必要である。

すべての介護職が「専門職」を目指すわけではないが、専門性の高い職員が求められており、積極的に育てていくことが必要である。

介護職の専門教育を重視し、レベルアップをはかることが重要であるが、誰もが、すぐに介護福祉士の資格取得ができるケースばかりではないので、介護福祉士取得へのステップとなる、第一段階・第二段階の資格を創設していくことも検討してみる必要がある。これを、しごとをしながら（これに試験を合わせて実施するなどして）取得できるシステムが求められる。

これらの資格を基礎に、再就職の道が開けることにもつながる。また、ライセンスカードのような制度をつくるのも効果的であろう。

基金を設置し、研修のための助成、奨学金の支給等を行うことが考えられる。「介護職を応援する」かたちの一つである。

上記の基金設置もその一つであるが、研修を受けやすい条件づくりを職場レベル、市町村、

県、国のそれぞれのレベルですすすめる必要がある。

職場レベルにおいては、勤務日の調整、研修費用の支給、さらには、受けやすい雰囲気づくり等が必要である。

また、県・国においては、奨学金制度を設けること（上記基金以外）、研修の機会を数多く設けること、地域的な考慮をしてより近い場所で実施すること、通信教育を行うこと等が考えられる。各職場に訪問して研修を行うなどの方法も検討すべきであろう。

(6) 組織化

1. 職能団体としての組織化を図る。

職業として自覚・誇りを形成していく方法の一つとして職能団体は重要である。

とくに、ヘルパーは「ひとり現場」であり、そこに困難さがあり、一人で落ち込んでしまうことも多い。寮母も社会から孤立しがちな地味な職業であり、同様であろう。

全国の組織づくりと同時に、地域の組織づくりが大切である。その活動はとりも直さず、介護職の士気を高揚させ、専門性を育て、イメージアップに大きく作用するはずである。

また、この職能団体においては、専門職としてのアイデンティティづくり（倫理綱領の作成など）、自主研修など活発な活動を期待したい。

(7) 名称の改善

1. 「寮母」「ヘルパー」について名称の改善を図る。
2. 介護福祉士のサブネームをつくる。

「ヘルパー」という呼び名は、「お手伝いさん」というイメージがあり、また、「寮母」には管理的なイメージ、若い人にはそぐわないなどの問題がある。本委員会では、適切な名称を考えつくには至らなかったが、公募により、新名称（愛称）を考えてはどうだろうか。

「介護福祉士」という名称は、若干固さを感じる。愛称的なサブネームを公募等により考えてはどうだろうか。

(8) 短時間就労への配慮

1. 短時間就労（パート）についても、福利厚生、有給休暇等を考慮する。

以上、主に、常勤職員を想定して提案を行ってきたが、今後、サービス提供の柔軟化、働く側のニーズに合わせた就労形態の追求等の観点から、短時間就労（パート）の増加が見込まれる。この短時間就労への対応も重要な点である。

短時間就労＝低賃金という考え方をやめ、適正な処遇改善が必要である。これは、とくに経験者を生かす（再就労）ためにも重要である。

介護における短時間就労は、上記のように処遇を改善した上で、女性のライフサイクルに合わせるという視点で設定していけば、女性のしごとの一つのかたちとして認められていくことになる。

なお、短時間就労の積極的導入は、介護職の潜在マンパワーの拡大につながるという点でも重要である。

(9) 介護職への期待

介護職の本当のイメージアップは、最終的には、介護サービスが、広く人びとから評価されることによって、達成されるものである。介護職自身も、自らの向上や業務の改善に積極的に取り組み、人びとから信頼される介護サービス・介護職づくりをすすめていただきたい。

2. 「介護職への理解を深める」ための方策

1. 学校教育の中に「福祉教育」の観点、「介護体験実習」を取り入れる。
2. 教員教育のカリキュラムに「介護実習」を取り入れる。
3. 地域における「介護講座」の浸透をはかる。
4. 「介護の日」を創設する。
5. 介護に関わるボランティア活動の活性化をはかる。
6. マスコミの通常番組・通常記事の中に介護・福祉の問題の浸透をはかる。
7. マスコミに介護講座・介護相談などの積極的取り入れを働きかける。
8. 介護・福祉に係わる情報誌の浸透をはかる。
9. 定年後の人びとを介護マンパワーとして活用する。
10. 人びとの目に見える介護職の「スタイル」をつくる。

(1) 【ヘルパー】自動車・バイク・カバン等に統

一のスタイルをつくる。服装のあり方についても検討する。

(2) 【ヘルパー】活動拠点をつくり、目に見えるかたちにする。

まず、第一に、人びとに介護のしごとの中身を知ってもらうことが重要である。そのためには、知る機会、接するチャンネルをできるだけ増やすことが必要である。

また、できるだけ体験的に知ってもらうこと、日常的な場面で接するようにすることが大切である。

学校教育の中に介護体験実習を取り入れ、児童・生徒の体験学習をすすめることが効果的である。

その際、実習の内容について一定基準を設け、実習を終えた児童・生徒には、例えば「介護基礎初級」というような名称の資格を与えてはどうであろうか。小学校で「介護基礎初級」、中学校で「介護基礎3級」、高校で「介護基礎2級」、大学・専門学校で「介護基礎1級」などのような設定が考えられる。

学校教育のカリキュラムの中に取り入れることをぜひ実現してほしいが、それが困難であっても、地域社会の中で、社会福祉協議会等が実施することも考えられるであろう。

上記の介護体験実習をすすめていくためにも、教員の養成カリキュラムの中に、介護実習を取り入れる必要がある。

現在、各地域で行われている介護講座などの積極的な展開をはかり、さらに介護実習的な内容も実施していく必要がある。現状においても、この種の講座を受ける人は、実際に家族の介護をしている人のみでなく、将来に備えて、あるいはボランティア活動のためにという人が数多く含まれている。介護への理解を促進し、また、潜在的なマンパワー層をつくっていくことにつながると思われる。

この介護講座についても、一定基準のもとに行われたものについては、資格認定を行うことが考えられる。

また、介護講座の講師については、実際の介護職に担当してもらうことは、介護職への直接的な理解を深めることにもつながると思われ、重要である。なお、介護福祉士など講師の中核と

なるリーダーを養成していくことが求められる。

国民的な運動をすすめる中で、介護のしごとをめぐる問題点を浮き彫りにしていく必要があり、その際、「介護の日」はよい機会となる。

介護への1日参加、介護職のしごとの現場の見学、あるいは利用者の声の集約、等々種々のプログラムが考えられる。

また、「老人福祉週間」、「障害者の日」、「看護の日」など、介護と関わりのある行事の中での、介護職のキャンペーンも重要である。

介護マンパワーとして、可能な限り市民を取り込む必要があり、その点、ボランティア活動への参加促進は有効な手段である。ボランティア活動そのものをマンパワーとしてどのように評価していくかという議論はあるが、ここではボランティア活動の中から、介護をしごととしていく人びとが出てくるという可能性を積極評価したい。また、介護にすべての人びとが関わる状況づくりとしても重要である。

介護や福祉を関係者のみのものにするのではなく、一般の人びとのものにしていくには、マスコミの力は不可欠である。

マスコミ関係者の協力を得て、特別な番組・報道の中のみでなく、通常のものに、介護・福祉が扱われるような環境をつくっていくことが求められる。

その推進のためには、福祉のことを扱った番組あるいは映画のコンクールの実施、番組・記事に扱うにあたってのマスコミへの情報提供機能の創設・強化など多角的なアプローチを考えていく必要がある。

また、マスコミに限らないが、介護のしごとを扱う際には、介護職の働く姿について、過度に「犠牲的精神」や「博愛」を強調するという

従来ありがちなパターンではなく、ありのままを伝えていく、ということが肝心であると思われる。

あまり「たいへんさ」が強調されると、逆効果になるおそれもある。

従来、配付が関係者に限られていた、介護・福祉の情報誌について、一般の人びとへの浸透をはかる、あるいは、一般の人向けの介護・福祉の情報誌を刊行する必要がある。

定年後の人びとの介護職への導入は、単に、供給を増やす意味ではなく、介護職への理解を国民各層に広げていく意味で重要である。

自動車・バイク・カバン等の統一カラー・統一デザインの導入も効果的であろう。

服装を制服化することについては、種々議論があり、それは今回のヒアリングでも明らかになった。

寮母については、ある程度ユニフォームが浸透しているが、老人ホームをより家庭的な雰囲気にするという視点から、廃止するという動きもある。また、Tシャツだけを統一するなど、統一性をゆるやかにする工夫も見られる。

ホームヘルパーについては、職場が利用者の家庭であり、街であることから、誰にでも「ヘルパーさん」とわかる意味でユニフォームが必要だとそのホームヘルパー自身の意見があった。しかし、これも、年齢層の違い、個々の意識の違いを考慮にいれなければならない、という指摘もある。

したがって、服装の制服化については、さらに検討する必要があると思われるが、いずれにしても、しごとのしやすい服装を開発する必要がある。また、それにあたっては、美的にもデザインの良い、介護職自身が身につけて楽しくなるようなものでなければならない。

・本委員会のテーマ以外の提案

その他、本来、この検討委員会に与えられたテーマではないが、介護職のイメージアップに関わるものとして、ぜひ考えていくべきであると思われるこ

とをあげたい。

1. 住民・利用者に信頼されるサービスをつくる。

真に介護職のイメージがよくなり、信頼されるには、福祉サービスとして、住民・利用者に「頼りになる」ものと思われることが不可欠である。

たとえば、ホームヘルプサービスにおいては、早朝や夜の派遣、あるいは緊急派遣等の実施を含め、柔軟なサービスにしていく必要がある。

また、老人ホームにおいても、在宅福祉サービスの展開を強化して、在宅の高齢者・家族にも頼られる存在になっていく必要がある。

2. 業務のシステムの改善をはかる。

限られた人数の介護職でいかに効率よく活動するか、あるいは介護職の肉体的・精神的負担をいかに軽減するか、という観点で、業務のシステムを改善していく必要がある。この改善により、介護職が利用者に精神的な接触を十分できるようにすることが大切である。

とくに、ホームヘルプサービスにおいては、食事の配食サービス化、洗濯業務のセンター化、拠点の複数化等地域の状況にあわせた思い切った改善を考えていく必要があると思われる。

3. 社会福祉サービスの供給主体のイメージ改善をはかる。

社会福祉サービスを供給している、市町村行政、市町村社会福祉協議会、社会福祉法人自体のイメー

ジ改善が求められる。

行政や社会福祉協議会については「お上の世話を受けている」、あるいは老人ホームについては「養老院」というイメージがつきまといがちである。これらを払拭し、『市民サービス』としての社会福祉サービスの定着化が望まれる。

4. 関連分野の協力を得て、介護の問題への総合的な対応体制をつくる。

介護・福祉の問題に対応していくには、学校教育・社会教育（生涯教育）、職業紹介・斡旋など、関連分野が協力してすすめていく必要がある。

地域レベルにおける総合的な対応体制づくりの実現が望ましい。

5. 採用の時期・方法を改善する。

現状においては、欠員が生じた時に、募集を行うところが多く、新設時の職員採用に際しても、募集時期が不適切であったり、また、公募があまり行われていないなど、就職を希望する側にとっては不都合な状態にある。そのために、希望に関わらず、他の職業に就くという傾向も見られる。

意欲ある人を数多く、採用できるよう、他の職場と同時期に採用試験等を実施する、より広く募集を行うなどの改善が必要である。福祉関係者の共同の採用システムも考慮に入れる必要があろう。

IV. 介護に対する意識調査

本提言を作成するにあたって、「有識者ヒアリング調査」「老人福祉に関するアンケート調査」（一般市民対象）「介護職に関するアンケート調査」（介護職対象）を実施した。次にアンケート調査結果の要点を紹介したい。

調査結果の詳細については、別冊の報告書をご覧ください。

1. 「老人福祉に関するアンケート調査」

東京都および新潟県の18歳以上の一般市民を対象に郵送調査。有効回答は1,635名であった。

老人介護を専門家の仕事であると考えている人は

少ないが、社会（世間）は介護の仕事の大事さを十分に認識しておらず、介護の仕事に対する考え方を改めるべきであると多くの人が考えている。

(1) 「老人介護は専門家（職）の仕事だと思いますか」

そう思う	21.3%
そう思わない	62.8
わからない	12.3
無回答	3.7

(2) 「老人介護に向いている人柄、向いていない人柄があると思いますか」

そう思う	70.0%
そう思わない（誰でも可）	21.3
わからない	5.0
無回答	3.7

(3) 「社会（世間）は老人介護の仕事の大事さ、必要性をどのように認識していると思いますか」

十分認識あり	18.5%
いくらか認識あり	51.4
ほとんど認識あり	20.2
まったく認識なし	1.7
わからない	4.4
無回答	3.8

(4) 「社会（世間）は老人介護の仕事について、次のイメージのどれをもっていると思いますか。主なものを3つあげてください。

きたない仕事	31.4%	すばらしい仕事	34.9
みすばらしい仕事	3.1	大変な仕事	78.2
つまらない仕事	8.5	楽な仕事	0.7
きつい仕事	86.0	その他	7.5
きれいな仕事	0.9	無回答	4.0

(5) 「社会（世間）に、老人介護の仕事についての考え方やイメージを改めさせる必要があると思いますか」

改めさせる必要あり	65.7%
改めさせる必要なし	5.1
どちらでもなし	9.4
わからない	15.3
無回答	4.6

2. 「介護職に関するアンケート調査」

全国の老人に関する介護職（特別養護老人ホーム

の寮母（寮父）、ホームヘルパー、在宅サービス協力員）を対象に郵送調査。有効回答は451名であった。

ここでは、正規職員の寮母およびホームヘルパーについて紹介する。健康問題、給料の低さなどを「不満」としてあげている一方、生きがい・はりあいを持ってしごとをすすめている。

介護の仕事に対する社会（世間）のイメージは、「きたない仕事」ととらえていると感じており、そのイメージを変える必要があると思っている人が多い。

(1) 「あなたは仕事についてどんな不満・悩みがありますか。主なものを3つまでに○をつけてください。」

	寮母	ヘルパー
給料が低い	39.5%	47.6%
仕事がつつい	38.9	4.0
残業が多い	3.1	0.8
勤務日時が不規則	16.7	2.4
休みがとれない	32.7	11.3
腰痛などの健康問題	50.0	41.1
職場の人間関係	24.7	15.3
老人との人間関係	2.5	1.6
仕事の知識・技術の不足	35.8	36.3
とくにない	6.2	16.1
無回答	2.5	3.2

(2) 「あなたは老人の介護の仕事が好きですか」

	寮母	ヘルパー
好き	69.8%	54.8%
嫌い	0.0	0.8
どちらでもない	22.8	41.1
わからない	7.4	0.8
無回答	0.0	2.4

(3) 「介護の仕事はあなたの生きがい、はりあいになっていますか」

	寮母	ヘルパー
大きな生きがい、はりあい	29.0%	21.0%
生きがい、はりあいの一部	58.6	57.3
生きがい、はりあいではない	7.4	13.7
わからない	4.3	5.6
無回答	0.6	2.4

(4) 「あなたは、あなた自身を“老人の介護の専門家(職)”だと思っていますか。」

	寮母	ヘルパー
そう思う	49.4%	46.0%
そう思わない	27.8	38.7
わからない	21.6	12.9
無回答	1.2	2.4

(5) 「老人の介護に向いている人柄、向いていない人柄があると思いますか。」

	寮母	ヘルパー
そう思う	83.3%	81.5%
そう思わない(誰でも可)	11.7	15.3
わからない	4.9	1.6
無回答	0.0	1.6

(6) 「社会(世間)は老人介護の仕事について、次のイメージのどれをもっていると思いますか。主なもの3つまであげてください。」

	寮母	ヘルパー		寮母	ヘルパー
きたない仕事	69.8	55.6	すばらしい仕事	22.8	29.0
みすばらしい仕事	5.6	9.7	大変な仕事	60.5	64.5
つまらない仕事	9.9	11.3	楽な仕事	0.6	10.5
きつい仕事	95.1	78.2	その他	7.4	4.8
きれいな仕事	0.0	1.6	無回答	0.0	3.2

(7) 「社会(世間)に、老人介護の仕事についての考え方やイメージを改めさせる必要があると思います」

	寮母	ヘルパー
改めさせる必要あり	76.5%	69.4%
改めさせる必要なし	6.8	10.5
どちらでもなし	7.4	11.3
わからない	8.6	7.3
無回答	0.6	1.6