

介護職の労働者としての権利意識の実態把握 —— 質の高い介護福祉形成のための 教育体系の構築に向けて ——

森山 千賀子・加藤 桂子

1. はじめに

本研究の目的は、質の高い介護福祉士教育のための体系構築の一環として、現状の介護職が持ち得る労働者としての権利意識の実態把握を行うことである。

研究が必要とされる背景には、現行のカリキュラムでは、介護福祉士に求められる倫理上の規定やあるべき姿に関する内容は多く盛り込まれているが、人権保障を担う介護福祉士は持ち得る労働者としての権利性に関する内容は、介護概論などのテキストを例にとれば僅か2～3頁であること、

離職者の増加や介護現場離れのなかで、介護職の労働環境の悪化が、国民全体の介護の質を低下させている現状があること、介護ニーズの高度化・複雑化を目指して養成カリキュラムの見直しが進められ、2009年度より新たなカリキュラムでの教育が始まるうとしている今日、教育課程のなかに労働者としての人権の視点を加え、質の高い人材養成を行う必要があること、などがあげられる。

そこで本研究助成を活用し、「介護福祉労働環境」に関するアンケート調査を行ったので、ここではその結果の概要を報告する。

2. 調査方法

本調査は、現在介護職（施設・在宅問わず）として就労している人を対象に、21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会（以下：21老福連）、ホームヘルパー全国連絡会、東京介護福祉労働組合、日本労働者協同組合の4団体の協力の下で実施したものである。配布数は、21老福連：300枚、他3団体：200枚、計500枚、有効回答数191枚、

回答率は26.2%であった。期間は、2008年11月下旬～2009年1月上旬である。

方法は、21老福連については、2008年11月29・30日に開催された第8回全国職員研究交流集会（大阪府）において、アンケート用紙と返信用封筒を配布し、集会終了後にその場で回収或いは後日返信用封筒を投函して頂く方法で行った。他の3団体については、アンケート用紙と返信用封筒を団体事務局に郵送し、会員並びに関係事業所（個人）に配布して頂き、回答者に返信用封筒を投函して頂く方法を用いた。

主な調査項目は、回答者の属性、職場の就労条件、職場の職場環境・労働環境、教育課程での労働関連法規の授業の有無、自由記述である。

倫理的配慮としては、回答は無記名で行い、各自が返信用封筒に入れ郵送する、あるいは所定の箱に投函するなどの方法を取り、個人が特定されないようにした。

3. 結果

1) 回答者の属性

(1) 年齢・性別・経験年数 (N=191)

回答者の年齢は、20歳代70名(37%)、30歳代41名(21%)、40歳代41名(21%)、50歳代29名(15%)、60歳代9名(5%)、無回答が1名(0.5%)であった。男女比では、男性44名(23%)、女性145名(76%)、無回答2名(1%)であった。経験年数は、1年未満2名(1%)、1～2年未満40名(21%)、3～5年未満38名(20%)、5年～10年未満77名(40%)、10年以上31名(16%)、無回答3名(2%)であった。

(2) 所有する資格 (N=287、複数回答)

所有する資格は、介護福祉士 111 名 (39%)、社会福祉士 20 名 (7%)、ヘルパー 1 級 21 名 (7%)、ヘルパー 2 級 68 名 (24%)、ヘルパー 3 級 4 名 (1%)、介護支援専門員 32 (11%)、無資格 8 名 (3%)、その他 17 名 (6%)、無回答 6 名 (2%) であった。

(3) 現在の職場 (N=194, 複数回答あり)

現在の職場は、特別養護老人ホーム (以下: 特養) 82 (43%)、介護療養型医療施設 1 名 (1%)、訪問介護 29 名 (15%)、居宅介護支援事業所 13 (7%)、認知症 GH 13 名 (7%)、通所サービス 29 名 (15%)、その他 25 名 (13%)、無回答 2 名 (1%) であった。

(4) 現在の働き方 (N=191)

働き方は、正規 143 名 (75%)、非常勤 40 名 (21%)、派遣 5 名 (3%)、無回答 3 名 (2%) であった。

2) 就労条件等

(1) 就労時の就労条件の提示の有無 (N=191)

就労時の就労条件の提示については、148 名 (77%)、なかった 26 名 (14%)、わからない 16 名 (8%)、無回答 1 名 (1%)

(2) 社会保険への加入有無 (N=191)

健康保険及び年金保険への加入の有無は、はい 169 名 (88%)、いいえ 22 名 (12%) であった。雇用保険では、はい 154 名 (81%)、いいえ 17 名 (9%)、わからない 9 名 (5%)、無回答 11 名 (6%) であった。また事業所が労務上の事故保険に入っているか否かの設問では、はい 143 (75%)、いいえ 7 名 (4%)、わからない 30 名 (16%)、無回答 11 名 (6%) であった。

(3) 年次有給休暇について (N=191)

年次有給の存在を知っているか否かについては、知っている 175 (92%)、知らない 5 名 (3%)、無回答 11 名 (6%) であった。取得の有無では、ある 145 名 (76%)、ない 36 名 (19%)、わからない 10 名 (5%) であった。

3) 職場環境・労働環境等

(1) 苦情解決システム、労働組合の有無

(N=191)

職場に苦情解決、改善のシステムがあるか否かについては、ある 125 名 (65%)、ない 27 名 (14%)、わからない 26 名 (14%)、無回答 13 名 (7%) であった。また労働組合の有無については、ある 116 名 (61%)、ない 50 名 (26%)、わからない 13 名 (7%)、無回答 12 名 (6%) であった。

(2) 就労継続に関する各種規定・制度

(N=191)

年 1 回以上の健康診断の有無については、ある 170 名 (89%)、ない 11 名 (6%)、無回答 10 名 (5%) であった。休業制度について「ある」と回答した人は、産前産後休業 142 名 (74%)、育児休業 134 名 (71%)、介護休業 89 名 (47%)、傷病休業 102 名 (53%)、労災休業 107 名 (56%)、生理休暇 91 名 (48%)、妊娠婦の就業規制 76 名 (40%)、育児時間 51 名 (27%) であった。

4) 養成校での労働関連法規の授業の有無 (N=58)

介護福祉士養成校の授業での、労働安全関連法規の授業の有無については、あった 10 名 (17%)、なかった 18 名 (31%)、わからない 30 名 (52%) であった。また、あったと回答した 10 名へのどの授業で行われたか設問では、介護概論 3 名、実習指導 1 名、社会保障 3 名、社会福祉概論 3 名、進路指導 1 名の回答があった。

4. 考察

本調査にご協力頂いた団体は、労働環境の整備に比較的敏感であり、とりわけ 21・老福連は施設長等の管理職自らが、職員の労働環境の整備に力を注いでいる高齢者施設連絡会である。それ故に、191 名中 116 名が職場に労働組合があると回答したと考えられる。しかしながら、そのような状況であっても職員の一人ひとりが、自分たちの労働条件 (制度・法律) を知り、仕事に向かっているとは限らない。ここでは、それらの現状を、3 点に絞り考察する。

1 点目は、雇用保険と労災保険 (正式名称: 労

働者災害補償保険)についてである。一般にはこの2つの保険を合わせて労働保険と呼んでいる。雇用保険は給与明細書を見れば、加入しているかどうかはわかるものであるが、加入条件に週20時間以上や6か月以上の雇用などがあるため、短時間の非常勤職員は加入できない場合がある。本調査では、191名中40名が非常勤職員であり、本当に加入できないかどうかを確認する必要もあると思うが、加入が難しい状況の一端が窺えた。

労災保険は、政府が管掌している強制力の強い保険であり、原則として労働者を一人でも雇っていれば雇用主が加入しなければならない。例えば、訪問介護の現場で起こる常務上災害で一番多いのは交通事故であり、次は反動・無理な動作である。¹⁾つまり、移動中の自転車での不慮事故や、利用者の転倒を避けようとした時の無理な姿勢による腰痛などは、労働災害の範疇に入る。本調査においては30名が、事業所が労災保険に加入しているかどうか分からないという回答であった。介護中の事故・怪我およびヒヤリハットの中には、介護職が被害者である場合が含まれる。事故が起きにくいシステムづくりも一方では求められるが、労災保険についての知識をもち、安全と健康確保に努めることが望まれるであろう。

2点目は、労働基準法等に関わる休業制度等についてである。本調査の設問項目にあげた休業制度等は、全て現存する規定・制度である。結果としては、産前産後休業や育児休業の認知度は高かったが、育児・介護休業法という法制度で括られている介護休業は、職場で取得している人が少ないという現状もあるせいか、職場に制度はないと思うという回答率は47%であった。さらに、育児時間は27%という低さであった。

本調査では、育児休業取得後、現在の職場に復帰した方へのアンケートも実施した。22名のうち、職場内に保育室があると回答した方は4名であり、利用したいときに利用できるのはそのうちの3名であった。また、看護休暇²⁾を取得したという回答は2名であった。少しずつは整備されてき

ているとはいえ、母性保護と育児、家庭の両立ができる就業形態は、まだまだ厳しい状況であると思われる。

3点目は、教育機関・教育課程での労働関連法規の授業の場についてである。本調査では、養成校卒業者は58名であり、その30名からは、授業はあったが何の授業だったかがわからないという回答であった。そのことは、学生のなかにその重要性が必ずしも浸透していないという現れであるとも考えられる。

憲法第25条には「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とある。介護職は利用者の健康を守ることは当然であるが、それは同時に、自分自身の健康の保持・増進のために自己管理し、そのための労働環境が保障されなければならない。人権保障を担う介護職が持ち得る労働者としての権利性という表現は大仰かもしれないが、自分たちの労働環境を守るという姿勢が、よい仕事の継続には求められると考える。

5. おわりに

本調査によって、介護職の労働環境への意識やその実態の一部を把握することができた。しかし、まだまだ充分とはいえない。今後は聞き取り調査などを今一歩進めながら、有用な教育体系の構築を試みて行きたい。

最後になりましたが、アンケートにご協力くださった皆様には、貴重なお時間と情報をいただきありがとうございました。この場をお借りして感謝申し上げます。

【注】

- 1) 野寺康幸『危機にある介護労働』労働新聞社 2008 86頁
- 2) 看護休暇とは——小学校就学する前の子を養育する労働者は、子どもが怪我をしたり、病気になったときに世話をするための看護休暇を、年次有給休暇とは別に取得できる。日数は子どもの人数に関わらず、労働者一人につき5日で、有給が無給かは労使の取り決め

よる。育児休業とは異なり、配偶者が専業主婦（夫）である労働者も、看護休暇を取得できるが、労使協定により勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外となることもある。

【引用・参考文献】

- ・岩橋成子編著『介護福祉士選書14 新版介護福祉概論』建ぱく社 2005
- ・介護職員基礎研修テキスト作成委員会『介護職

員基礎研修テキスト第10巻 介護職員の倫理と職務』（財）長寿社会開発センター 2007

- ・篠崎良勝『介護労働学入門 ケアハラスメントの実態をとおして』一橋出版 2008
- ・東京都産業労働局雇用就業部労働環境課『ポケット労働法 2008』白梅学園大学・短期大学 学生部進路指導課
- ・吉村秀範『知ってから働こう社会保障ガイドブック』日本加除出版株式会社 2007

幼児教育におけるカリキュラム作成の再検討 — プロジェクト的実践の展開過程を対象にして —

保育科 師岡 章

本研究は、従来「開発」という概念をもとに作成されてきたカリキュラムに関して、幼児教育の実態を踏まえ、適切な作成概念、及び様式の検討を行うことを目的とした。

具体的には、子どもの興味・関心に即した活動の展開が期待されているプロジェクト的実践の展開過程を対象に、その実践を構想するために作成される指導計画の立案方法を考察した。

研究の対象としたのは、東京都私立H幼稚園の5歳児K組29名（男児16名、女児13名）を担当するA教諭（8年目、女性）が、2008年5月12日から6月20日にかけて計画、実践した「お店やごっこをしよう」である。調査の方法は、実践期の期案、週日案、記録の収集、週1回の参与観察、担当教諭へのインタビューとした。

以上の調査法のもと、結果を考察したところ、H園では、「クラス全体で目的を共有し、長期間取り組むまとまりのある活動」を重視し、これを「中心になる活動」と呼び、計画及び実践上の核として位置づけていることがわかった。事例の「お店やごっこをしよう」はその一つであり、子ども自身が目的を発見・共有しながら、クラス単位で組織的に活動を進める取り組みとしてプロジェ

クト的実践の一例と捉えられるものであった。そのため、A教諭は期案レベルで確認する内容も概略的なものに留めていた。

さらに、実践では本事例が期案で想定した期間を超えて展開されていたこともわかった。これは、A教諭が園の保育方針を踏まえ、「中心になる活動」を教師主導の設定活動として捉えることなく、遊びから発展する子ども主体の活動であると捉えた結果である。

また、具体的な活動内容も実践を展開する中で子どもと共に生み出されていったこともわかった。例えば、子ども自身が考えたお店の種類ごとに品物づくりを進めたことを始め、店構え、看板、レジなど多様なものが身近な素材を活用して製作された。製作も個人だけでなくとどまらず、チーム、そしてクラス単位で協力して取り組むこともなされていた。活動を進める上での相談、呼びかけ、さらに異年齢児との交流など、多様な経験も盛り込まれた活動であった。換言すれば、5領域全てにわたる経験が網羅され、子どもの育ちが図られていた活動となっていたわけである。

こうした取り組みを振り返る時、A教諭が見通した計画と、それに基づきつつも、子どもの興味・