

介護事業経営における人材確保の課題と展望

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2020-05-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 渡邊, 容子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/20871

2020年1月20日

「博士学位請求論文」審査報告書

審査委員 (主査) 情報コミュニケーション学部 専任教授

氏名 中村 義幸 ⑩

(副査) 情報コミュニケーション学部 専任教授

氏名 阿部 力也 ⑩

(副査) 法学部 専任教授

氏名 長坂 純 ⑩

1 論文提出者 渡邊 容子

2 論文題名 介護事業経営における人材確保の課題と展望
(欧文題) Issues and prospects of securing human resources for elderly care
workers in nursing care business management

3 論文の構成

序 章

第1章 介護労働の通史的背景

第2章 介護保険制度下における介護事業の実態

第3章 介護労働および介護労働者の特性

第4章 人材確保の阻害要因とその検討

第5章 人材確保における介護労働者のヒューマン・ライツ

第6章 ヒューマン・ライツを視座とした人材確保

終 章

〈資料〉

(主要引用文献一覧)

(調査資料まとめ)

(参考判例)

(事故報告例)

(資料：調査報告抜粋)

4 論文の概要

介護事業は、政府による「社会福祉基礎構造改革」政策の中核をなす 2000 年の「介護保険法」(平成 9 年法律第 123 号)の施行に伴い、それまでの幅広い行政裁量による措置制度から社会保険制度に移行することにより、利用者が介護事業者等と直接契約を締結し、希望するよりきめ細かなサービスの提供を介護事業者から受けることのできる制度の整備が図られた。

これにより、従来措置制度のもとで家庭内で家族によって担われてきた家事としての介護機能と異なる「労働としての介護」の分野が生み出され、措置制度の時代には顕在化しにくかった「介護」に係る事業経営とわけても介護労働力の確保が社会の関心を集めるに至った。

目下の日本では、少子高齢化による労働力不足は産業界全体の課題でもあるが、介護事業の分野でも介護保険制度の導入時から継続して介護人材確保の課題が課せられて来っており、2015 年に公表された厚生労働省の推計値によると、2025 年には約 253 万人の介護人材が必要であるが、約 38 万人の介護人材が不足すると試算されている。

そこで本研究においては、「介護」をめぐる制度の変遷を振り返って課題を整理するとともに、現行の介護保険制度下の介護事業経営の実態を明らかにして人材不足の遠因を探り、次いで、介護労働の特性(「感情労働」)を明らかにして人材不足に陥る近因を探っている。その結果、人材不足の要因として従来もっとも研究されてきたのは「賃金」に係るものであった。確かに「賃金」は労働の対価として労働者にとって重要ではあるが、その財源は公定価格の「介護報酬」に関連することから事業者の努力だけでは解決し難い要因の一つである。そこで、介護労働の特性に照らせば、介護事業所の労働環境・経営理念・研修体制・人間関係等の介護労働の特性を考慮した人材確保のための施策が重要となるとの結論を導き出している。

これらの対応とも密接に関連するが、介護保険制度下の介護事業は、従来家庭内で個別に家族が担ってきた介護を、広く社会共通の課題と認識し、実際の介護を担う社会資源(サービス)を、税と保険料を中心とした財源により社会全体が担うシステムとして構築されたものである。こうした「家庭内介護」から脱して成立を図った「介護の社会化」により、介護への社会的価値の承認とともに、介護従事者に対する社会的評価が求められるに至った。すなわち、制度の趣旨として、「利用者(被介護者およびその家族等)の権利擁護」が大いに提唱されたのである。

しかしながら、最近ではむしろ介護従事者が被介護者(及びその家族等)から受ける人権侵害(いわゆる「介護ハラスメント」)の深刻度が高まりを見せており、従来の研究の視点を転換した「ヒューマン・ライツを視座とした人材確保」についての結論は明快であり説得力がある。

本論文の各章の概要は次のとおりである。

第 1 章「介護労働の通史的背景」では、2000 年の「介護保険法」の制定により、「介護の社会化」とされる介護保険制度が導入され、事業者、介護従事者、利用者(要介護者及びその家族等)にとって大きな制度改革となったことを踏まえて、介護保険制度化以前とそれ以後に区分して、介護労働の通史的背景を考察した。ここでは、介護保険制度導入がもたらした介護の市場化と介護人材確保の関係に言及し、介護市場の構造を概観するとともに、介護事業経営の現状を分析した。

第 2 章「介護保険制度下における介護事業の実態」では、次章において介護労働および介護労働者の特性を明らかにするための準備作業として、介護労働が実際に行われる「場」での介護事業の実態を検証し考察した。ここでは、介護保険制度下の居宅、施設等の複雑化した介護

サービス制度全体を概観することにより、そこに内在する課題を明らかにした。特別養護老人ホーム等(介護保険施設)と有料老人ホーム(特定施設)との関係も事業者へのインタビューも加えてここで論じている。

第3章「介護労働および介護労働の特性」では、介護人材確保を論じる際の最重要な要素となる介護労働及び介護労働者の特性について取り上げる。まず、介護労働者不足の実態を、データおよび介護労働安定センターの調査結果等により確認しておいたが、その際に介護労働者の就労意識の現状も明らかにした。さらには、「家庭奉仕員制度」を嚆矢とする「労働としての介護」の変遷を検証することによっても、介護労働の特性を検証している。こうした検討を踏まえて、介護労働の専門性と感情労働の重要性、および介護労働者に対する評価に着目する整理を行った。その結果、介護労働の専門性とは何か、何をもちて専門職と評価されるかについて検討し、介護労働者については明確な定義がなされていないことを明らかにした。そのうえで、介護労働者に対するインタビューにより、他産業などの労働とは異なる介護労働の特性を確認し、人材確保施策の確立に向けた考察をまとめた。

第4章「人材確保の阻害要因とその検討」では、介護人材確保の最大の阻害要因が「賃金」であり、「賃金」と「就労」との間には関連があるとする研究が一般的である。しかし、本章では「賃金」のみが人材確保の阻害要因ではないことを果敢に論証している。すなわち、介護労働に従事する者には、やりがいや社会的意義の価値ある仕事に従事しているという「価値追求的态度」やその仕事に携わることによって社会的責任を果たしているという「心理的満足感」を重視し、仕事に対する「社会貢献意識」が強い傾向がみられて高い就労意識を有しているとの他の研究者の見解を紹介しているが、にもかかわらず、現実には社会的意義や価値が評価されていない要因は「感情労働」という介護労働の特性が正当に評価されていないことに因ると論結し、阻害要因には、このほかにも介護労働の特質を背景とした介護従事者と利用者とりわけその家族等との関係からも生じるとして次章に引き継がれる課題「感情労働における『感情管理』問題」を提起している。

第5章「人材確保における介護労働者のヒューマン・ライツ」では、介護保険制度では「介護の社会化」により介護保険料を負担する要介護者は一般に高齢者等社会的弱者であり、要介護者を介護従事者のハラスメント等の人権侵害から保護するための「要介護者の人権擁護」が盛んに論じられたが、その後介護事業の現場の様相は一変し、むしろ介護従事者のヒューマン・ライツ(憲法で保障された個別の実定的権利を含めてより広い個人の尊厳といった範囲にまでわたる人権)を保障する措置を講ずる必要が生じてきているという。本論文では、こうした問題の具体的な事例として、「ハラスメント問題」と「介護事故問題」を取り上げて検討し、介護事故についての要介護者側からの不法行為に基づく損害賠償請求訴訟において、介護従事者の注意義務を軽減した高裁判決を取り上げていることが注目される。

第6章「ヒューマン・ライツを視座とした人材確保」では、これまでの検討を踏まえて、介護人材確保のために介護事業者が対応すべき方策を提示している。

5 論文の特質

本論文は、喫緊の課題である介護事業経営における人材確保の方策をそれまでの阻害要因探

求の視座を転換してその解決手段を論じた意欲的な論文である。

少子高齢化の急速な進行にともなって介護を必要とする高齢者人口も拡大の一途を辿り、2000年に「介護保険法」が制定されて保険方式による介護事業が開始された。本論文は、それ以前の行政的な措置制度から介護保険制度に至る複雑な介護制度の変遷を手際よくまとめて導入部としている。次いで、現行の介護保険制度それ自体を対象に介護事業の実態を検証しているが、アンケート調査を用いてその実態に迫る配慮をしていることが特徴である。第3章以下では、「感情労働」という介護労働の特性が解明されており、介護従事者に人材を得られるか否かはこの特性を踏まえた方策の採否に係っていることが示唆されている。そこで、公定価格による保険制度による事業収入と関連する賃金の在り方が人材不足の主因とする従来の見解に対し、感情労働の意義を生かした「感情管理」を適正に行うことと、介護従事者の「ヒューマン・ライツ」を擁護する方策により、介護従事者の人材確保が可能となると論じるのである。

6 論文の評価

本論文は、介護事業経営における人材確保の課題と展望を論じた意欲的な論文である。その特徴は従来の研究と異なる次の点にある。まず最初は、介護従事者の人材不足については、従来は、保険制度に由来する「賃金」が主要因であるとされるのが一般的であったが、本論文では、「感情労働」の特性に基づく「感情」の管理が、事業者・従事者と利用者（家族等を含む）双方よって的確に理解されて来なかったため、その負担が従事者に重く課せられてきたためであることを明らかにしたことにある。次に、介護現場での「人権侵害」や「ハラスメント」「介護事故」などについては、従来は介護従事者が加害者で、介護料を負担している要介護者は高齢の社会的弱者と想定されたために、介護従事者による加害行為と容易に想定され易かったのである。

最近ようやく要介護者やその家族等による「事業者・従事者へのハラスメント」の深刻さが明らかになり、介護従事者の人権擁護が重要な課題として浮上している今日、本論文は時宜を得た研究というべきである。もっとも、「介護事故」や「ハラスメント」について、「感情労働の感情管理」や「ヒューマン・ライト」の観点から、今後さらなる事例研究を蓄積してより明確な基準の探求が待たれるが、今後それは解明されるべき事柄であり、もとより望蜀の感がある。

以上、若干の課題を付記したが、これらはいずれも今後の研究の進捗に期待すべきものであって、もとより学位請求論文としての本論文の価値を、いささかも減損させるものではない。

7 論文の判定

本学位請求論文は、情報コミュニケーション研究科において必要な研究指導を受けたうえ提出されたものであり、本学学位規程の手続きに従い、審査委員全員による所定の審査及び最終試験に合格したので、博士（情報コミュニケーション学）の学位を授与するに値するものと判定する。

以 上