

訪問介護における労働供給についての考察 —訪問介護従事者に対する労働時間調査から—

坪井良史

要旨

本研究の目的は、訪問介護における労働供給の状況について明らかにすることである。近年、訪問介護においては介護需要が増大する一方で、深刻な人材不足が指摘されている。このような状況の中で、訪問介護従事者の労働はどのように変化しているのであろうか（あるいは変化していないのであろうか）。これについてみるために、本研究では、訪問介護従事者の平均労働時間データを用い、性別役割分業の傾向があらわれているか、また、優遇税制を意識しつつ家計補助的に従事する傾向が強くなるのかという2つの視点から考察を行った。その結果、主たる生計維持者が配偶者（夫）である場合、その配偶者の収入の多寡に関わらず、従事者の平均労働時間は同程度となることが明らかとなった。ここからは、訪問介護従事者は配偶者控除などの優遇税制の範囲の中で労働時間を調整しているが、その税制の範囲内でできる限りその労働時間を増大させていることが考えられる。

1. はじめに

1) 訪問介護従事者の深刻な人材不足

厚生労働省（2014）によれば、団塊の世代が75歳以上となる2025年に向け、介護人材は237～249万人が必要と推計される。このために毎年6.8～7.7万人の人材を確保していく必要があるとされている。しかし、従事者の過不足の状況をみると、訪問介護サービスは他のサービスと比較し人材不足が最も深刻な状況にあり、新規参入人材も少ないものとなっている（介護労働安定センター2016）。また大澤（2012）や下野（2009）は、近年ホームヘルパーの確保は困難となっていることを指摘する。さらに、実際の訪問介護サービス事業所に目を向ければ、募集をしても人が集まらないという管理者の声が少なくない（松下2014：98）。

一方、わが国では現在、地域包括ケアシステムの構築が目指されている。そこでは主として利

用者の自宅において必要な医療、介護、生活支援などのサービスが求められることから、個別にサービスを提供する訪問介護の拡充が不可欠となる。このように、現在の訪問介護を取り巻く状況をみると、今後、訪問介護に対する需要がより一層高まる一方で、その人材不足が深刻となっており、訪問介護におけるサービス供給問題は避けて通ることのできない大きな政策課題であるといえる。

介護労働は、その商品の生産が機械化されておらず、人間の労働が多く含まれている労働集約的な分野であるといえる（井口2012；上野2011：148）。また江尻（2010）も、介護は要介護者個々を相手にする個性の強い労働であり、それゆえ介護は機械的に行うことが難しく、多くの介護従事者を要するのが一般的であると指摘する。さらに、介護労働の中でも訪問介護は、利用者の自宅を戸別訪問し1対1で支援を行うことから、その労働はより労働集約的となる（坪井2018）。このように、介護労働は、マンパワーの多寡がそのサービス供給に直接的な影響を及ぼしているといえる。

2) 先行研究：訪問介護従事者の特徴とそれを取り巻く環境の変化

従来、介護労働は女性の労働として位置づけられており（Dexter and Harbert1983=1987：105；Brugere 2013=2014：93）、その中でも訪問介護においてこのような傾向が著しいといえる。これについての先行研究として、森川（2015）、齋藤（2011）、廣瀬（2014）などがあげられる。まず森川（2015：165）や齋藤（2011：189）は、訪問介護の職場は圧倒的な女性職場であり、女性比率は全産業では32.0%であるのに対し、ホームヘルパーでは82.2%となっていると指摘する。^{*1}また廣瀬（2014：242）も、訪問介護員の80.1%が非正規職員であることや、訪問介護員の支払い形態は他の介護サービスと比較し時間給が最も多くなっていることを示している。このように、訪問介護従事者の属性として女性が、また、その労働としてパート労働がその多くを占めている。

このような女性の労働にはどのような特徴がみられるであろうか。これについての先行研究として、笹谷（2000）、山根（2010）、渋谷（2014）などがあげられる。笹谷（2000：176）は、訪問介護は誰にでもできる非専門的な労働であり、その専門性は低く評価されてきたと指摘する。同様に、笹谷は介護労働は主婦労働の延長とみなされ、メディカルケアの知識体系における専門性基準では低い評価にあることを指摘する。一方、山根（2010：110）は、稼ぎ手と継続的に暮らしている限り、場合にはパートタイム労働は都合のよい働き方となると指摘する。また渋谷（2014：216）も、主婦層が生活できるだけの賃金保障や身分保障があるかどうかよりも、自由裁量の効く時間的制約の範囲であること等が重視されてきたと指摘する。このように、訪問介護労働は低い評価におかれているといえるが、その従事者は、夫という生計維持者の存在によりそのような労働を、家計補助的なパート労働というかたちで選択することが可能になるといえる。

*1 これについて廣瀬（2014：242）も、訪問介護員の男女比率は92.0%となっていると示している。

加えて、このような家計補助的なパート労働は、専業主婦に対する優遇税制によって少なからず影響を受ける。これについての先行研究として、鈴木（2010）、安部・大竹（1995）、大石（2003）などがあげられる。鈴木（2010）は、税制や社会保障制度が作り出すいわゆる「103万円・130万円の壁」が、短時間労働者の労働供給を妨げていると指摘している。また安部・大竹（1995）は、配偶者（特別）控除や給与所得控除などの社会保障制度は、パートタイム労働者に100万円を超えないように労働調整を行わせる要因となっていると指摘する。同様に、大石（2003）も、パートタイム労働者は賃金が上昇しても労働時間を短縮して就業調整をする傾向がみられると指摘する。このように、パートタイム労働者は、所得が100万円を超えないようにその労働時間を増減させる傾向にある。もちろん、このような労働のあり方は訪問介護だけに限定されるわけではない。しかし、訪問介護における人材確保においては、家庭における主婦の「ケア能力」を労働市場で活かすことが戦略とされた（山根 2010：222）ことから、性別役割分業と優遇税制は、訪問介護における労働供給に影響を及ぼす重要な要因と考えられる。

しかし、近年サービスを取り巻く環境は大きく変容するとともに、このような労働供給には限界が生じている。これについて齊藤（2016：4）は、女性の就労率は高まり、介護保険制度が導入された2000年では59.6%であったが、2014年には66.0%に増加したと指摘する。また、三富（2005：212）やEsping-Andersen（1999=2000：83-84）は、仕事をもった既婚女性の割合は高まりつつあると指摘する。さらに、みずほ総合研究所（2017）も、従来の性別役割分業が崩壊するとともに、主たる生計維持者であった男性の収入が減少し、男性1人の収入では家計を維持することが困難となってきたことを示している。

一方、堤（2010：80）や川村（2014：211-214）は、市場原理が（一部）導入されることで、経営者には効率的なサービス提供や利益（収入）の確保などが以前よりも強く意識されるようになっていくことについて指摘する。また宮本（2012：20）は、介護報酬による運営のもとでは「いかに多くの介護報酬を得るか」を経営の原則とし、ヒト、モノ、カネといった経営資源を最大限効率的に管理するなどの「経営努力」が課題になると指摘する。このように、施設運営側には経営感覚が、また従事者側には効率性が要求されるようになっており、介護労働に市場の考え方が浸透してきているといえる。

このようなサービスを取り巻く環境の変化は、従事者にも少なからず影響を及ぼしている。これについて久場（2003：51）は、ホームヘルプ職の特徴として3つの層が存在すると指摘する。それは、(1) 配偶者控除内で働く「100万円未満」の層、(2) 社会保険に加入する「300万円以上」の経済的自立層、(3) 配偶者控除を越えて働く「150万円以上200万円未満」の層である。加えて久場は、(3)の層には継続的な就労とキャリアの上昇を強く希望している人々が含まれていると指摘する。また上野（2011：311）も、介護保険制度の創設により、仕事も収入ももっと増やしたい仕事志向のワーカーが出現したと指摘する。このような指摘からは、従来はパートタイムを中心として家計を補助してきた女性が、フルタイムや正規職員として従事する必要性が高まってきたことが伺える。

3) 研究目的および方法

介護ニーズが増大する一方で、深刻な人材不足となっている状況の中で、さらに、市場原理の一部導入によって介護サービスのあり方が変容する中において、訪問介護従事者の労働はどのように変化しているのだろうか（あるいは、変化していないのだろうか）。本研究はこれについて明らかにすることを目的とする。そこにおいては、主たるサービス提供者である「訪問介護員」の労働に、その特徴である性別役割分業および家計補助的労働の傾向があらわれているか、あるいはそれらが変容しているのかに着目する。

考察にあたっては、アンケートから得られた訪問介護従事者の労働時間データを用いる。そして、次の2つの視点から考察を行う。それはまず、(1) 主たる生計維持者が他に存在するか否かによって、従事者の1週当たりの平均労働時間には差異が認められるのか、次に、(2) 主たる生計維持者が他に存在する場合、その主たる生計維持者の収入の多寡によって従事者の1週当たりの平均労働時間には差異が認められるかである。(1) では、性別役割分業および家計補助的な労働の傾向があらわれているかについて、また(2) では、(優遇税制を意識しつつ) 家計補助的に従事する傾向が強くなるのかについて確認する。つまり、訪問介護労働の特徴といえる性別役割分業や家計補助的労働の傾向が強くみられるのか（あるいは変容しているのか）について考察を行う。この具体的なプロセスについては後述する。

なお、本研究では、「訪問介護員」における労働供給にその焦点を絞る。その理由は、実際のサービス提供においては、主として管理業務を行う「サービス提供責任者」と、直接サービスを提供する「訪問介護員」とに大別されることが一般的となっていること（三菱総合研究所 2016；高松 2009）、また、サービス提供責任者は数名程度であるのに対し、訪問介護員はその職員構成の大多数を占めているからである（三菱総合研究所 2016）。

本研究は、今後の訪問介護における人材確保のあり方や配偶者控除などの優遇税制の見直しの是非を考える上で少なからず示唆を与えるものと考えられる。

2. 訪問介護従事者に対する労働時間調査

1) 調査の概要

対象地域となったA市は、人口およそ10万人の地方都市である。同市は、市町村合併によってその規模が拡大された。同市内には、市街地を形成する中心部、中山間地域、ベッドタウンを形成する両者の中間的地域が存在することから、多様な地域特性を有しているといえる。このような性格上、一定の地域特性に限定されることのない、より一般的な調査結果が得られると考え、当該地域を調査対象とした。

調査対象となる訪問介護事業所の選定においては、上記の地域特性を踏まえ、各区域（旧行政区）から均等になるように無作為に市内の10事業所を選定し、調査協力依頼を送付した。その

結果、同意が得られた1事業所に所属する訪問介護従事者（事務職員を除くすべての従事者）に対し、アンケート調査を実施した（2014年9月）。

アンケート調査は、従事者84人に回答用紙を配布し、個別に郵送する方法で回収を行った。その結果、70人から回答を得た（回収率83%）。当該調査では、訪問介護従事者に対し、1週間の平均的な就労時間について質問を行った。1週間当たりの労働時間が記入できる様式（シフト表）を配布し、10分単位で記入を依頼した。これにより従事者の1週間当たりの平均労働時間を算定することが可能となる。

以下では、この平均労働時間データを参照し、(1)性別役割分業の傾向がみられるかどうか、また、(2)優遇税制を意識して家計補助的に従事する傾向があらわれているかどうかについて考察を行う。(1)については、生計維持者が他に存在することで従事者の労働時間は減少することが考えられる。また、(2)については、主たる生計維持者の収入が多くなれば、(収入を得る必要性が低くなるために)従事者の労働時間は減少することが考えられる。本研究ではこのような2つの仮説を設定するとともに、これらについて考察を行う。

具体的な分析プロセスは以下のとおりである。まず、従事者のデータについて、(1)主たる生計維持者が他に存在する場合と、生計維持者が本人の場合とに分類した上で、生計維持者が他に存在する場合と生計維持者が本人である場合とのそれぞれの平均労働時間を比較する。次に、(2)すべての調査結果から、主たる生計維持者が他に存在する場合のみのデータを抽出した上で、その生計維持者の収入の多寡によって従事者の平均労働時間が変化するかどうかについて比較する。なお、収入の多寡については、わが国における平均年収に近い「年収400万円」を基準とし、「400万円未満」と「400万円以上」との2つに分類した。

2) 倫理的配慮

本調査の実施に際しては、調査対象事業所に対し研究協力依頼書を用い、研究の目的・内容を説明し了解を得た。また当該調査においては、施設や個人が特定されないこと、調査協力を拒否する権利を有していること、研究に同意しない場合でも不利益が生じないこと、研究の結果は学術目的以外には使用しないことを説明した。データファイルの管理については、他者が閲覧できないように細心の注意を払った。

3) 調査結果

(1) 従事者の基本属性

ここではまず、従事者の基本属性について確認を行う。従事者の性別は、すべて「女性」であり、そのうち「既婚者」が約81.4%（57人）を占めていた。年齢構成は、「20代」が2.9%（2人）、「30代」が5.7%（4人）、「40代」が28.6%（20人）、「50代」が38.6%（27人）。「60代以上」が24.3%（17人）であり、「40代以上」が90%以上を占める結果となった。生計維持者の別については、「本人が生計維持者」である場合が22.9%（16人）、また、「配偶者が生計維持者」である場合が75.7%（53

人)であった。

従事者の勤務形態については、「正規職員」が14.3%（10人）、「非正規職員」が81.4%（57人）であった。さらに非正規職員のうち、「フルタイム」が14.3%（8人）、「パートタイム」が64.3%（45人）。「その他」が5.7%（4人）であった（無回答4.3%）。勤続年数については、「1年未満」が2.9%（2人）、「1年以上3年未満」が5.7%（4人）、「3年以上5年未満」が18.6%、「5年以上10年未満」が17.1%（12人）、「10年以上15年未満」が35.7%（25人）、「15年以上20年未満」が12.9%（9人）、「20年以上」が2.9%（2人）となり、勤続5年以上が全体の72%を、また、勤続10年以上が全体の54%を占めた（無回答4.3%）。

ここからは、先行研究が示すように、訪問介護従事者の属性として専業主婦が、また、その労働として家計補助的なパート労働がその多くを占めていることがうかがえる。そしてその従事者像は、長い期間従事しており、いわゆるベテランと呼ばれる40代以上の中高年層といえることができる。これらの結果は、全国的な調査結果と整合性のあるものいえるだろう。

(2) 従事者の平均労働時間

次に、70名の従事者から得られた労働時間データを参照し、従事者の1週間当たりの平均労働時間について確認する（有効データ数は53となった）。従事者全体の1週当たりの平均労働時間は、約14.7時間となった。この労働時間は、サービス提供時間およびそれに伴って生じる移動や記録作成時間などを含むものとなっている。

また職種別にみると、「正規職員」の平均労働時間は約6.5時間^{*2}であり、「非正規職員」の平均労働時間は約14.7時間となった。調査対象事業所は、この他に「登録型ヘルパー」として従事する者が存在するが、この登録型ワーカーの平均労働時間は約13.4時間となった。正規職員の平均労働時間が少なくなっているのは、正規職員者は「サービス提供責任者」として従事することがほとんどであり、そしてその業務は利用者への支援という直接的な業務よりも、サービスの調整を行うなどの管理的な業務が主たる業務となっていることが考えられる。これをふまえて以下では、「訪問介護員」として従事する「非正規」および「登録型」である従事者の1週当たりの平均労働時間を用いる。

本研究では、(1)主たる生計維持者が従事者自身である場合と他に存在する場合、(2)主たる生計維持者が他に存在する場合、その主たる生計維持者の収入が400万円以上である場合と400万円未満である場合の2つの視点から、従事者の平均労働時間に顕著な差異が認められるかについて考察するが、以下では、この考察に用いるためのそれぞれの平均労働時間を確認する。

まず、1つ目の視点についてみると、主たる生計維持者が従事者本人である場合の平均労働時間は約17.4時間（標準偏差9.1時間）となり、また、主たる生計維持者が配偶者の場合の平均労働

*2 サービス提供責任者の平均労働時間については、介護支援専門員との連絡調整を行ったり、サービス担当者会議に参加するなどの管理的あるいは間接的な業務は除外し、サービス提供にかかる直接的な業務のみを集計している。

働時間は約 12.8 時間（標準偏差 6.1 時間）となった（図 1）。両者の平均労働時間の差異は 4.6 時間となった。なお、これは 1 週あたりの結果であり、月に換算すればその差は約 20 時間となる。

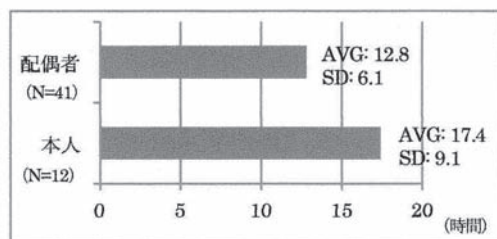


図 1 主たる生計維持者の別による
1 週当たりの平均労働時間の比較

次に、2 つ目の視点についてみると、主たる生計維持者の収入が 400 万円以上である場合の従事者の平均就労時間は約 12.1 時間（標準偏差 4.5 時間）となり、また、主たる生計維持者の収入が 400 万円未満である場合の平均労働時間は約 14.1 時間（標準偏差 8.1 時間）となった（図 2）。両者の平均労働時間の差異は 2 時間となった。これは上記同様、月に換算すればその差は約 9 時間となる。

例えば、介護労働安定センター（2016）によれば、訪問介護における時間給従事者の平均労働時間は、1 月当たり 59.5 時間となっている。これを週当たりの平均労働時間に換算すれば、約 13.9 時間となる。本調査では、主たる生計維持者が配偶者である場合の 1 週当たりの平均労働時間は約 12.8 時間、さらに、主たる生計維持者の収入が 400 万円以上である場合の平均労働時間は 12.1 時間、その収入が 400 万円未満である場合の平均労働時間は 14.1 時間となり、介護労働安定センターの調査結果と近接する結果となった。

このように、本研究結果からは、主たる生計維持者が配偶者である場合の訪問介護従事者の平均労働時間は、12 ～ 14 時間の間に取れんする傾向にあるといえる。

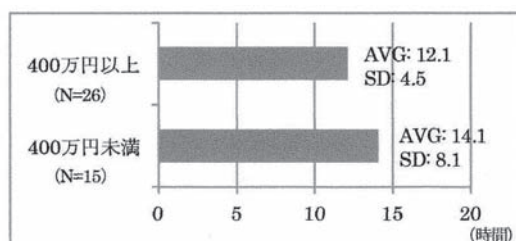


図 2 主たる生計維持者の収入の多寡による
1 週当たりの平均就労時間の比較

(3) 小括

まず、(1) 主たる生計維持者が従事者自身である場合と他に存在する場合との考察では、主たる生計維持者が従事者本人である場合の平均労働時間と主たる生計維持者が配偶者である場合の平均労働時間との差は4.6時間であり、後者の平均労働時間が短くなった。主たる生計維持者が配偶者である場合の平均労働時間は、主たる生計維持者が従事者本人である場合に比べ短くなっていることから、性別役割分業や家計補助的労働の特徴がみられているといえるだろう。

また、(2) 主たる生計維持者が他に存在する場合、その主たる生計維持者の収入が400万円以上である場合と400万円未満である場合との考察では、主たる生計維持者の収入が400万円以上である場合の平均労働時間と主たる生計維持者の収入が400万円未満である場合の平均労働時間との差は2時間となり、前者の平均労働時間が短くなった。主たる生計維持者の収入が増加すれば、従事者の平均労働時間は少なくなる傾向はみられるが、両者の平均労働時間の間には顕著な差異はみられなかった。

このように、主たる生計維持者が配偶者である場合、配偶者の収入の多寡に関係なく、従事者の平均労働時間には同程度となっていることがいえる。主たる生計維持者である配偶者が存在すれば、(主婦である)従事者の就労は家計補助的なもので足りるようになると考えられる。(1)の結果はこのような傾向を示しているといえる。さらに、主たる生計維持者がより多くの収入を得ている場合、従事者の家計補助的労働の必要性はより低くなることが考えられる。しかし、(2)の結果では、従事者の労働時間は大きく減少しておらず、生計維持者の収入がより低い場合の従事者の平均労働時間と同程度となっている。この結果からは、家計補助的に従事する傾向が強くなっているとは言い難い。

3. まとめおよび結語

1) まとめ

訪問介護を取り巻く状況についてみると、その介護ニーズが高まる中でその人材不足が深刻となっている状況といえる。さらに、市場原理の一部導入という外的要因も存在する。本研究では、このような状況の中、介護従事者の労働はではどのように変化しているのかについて考察を行ってきた。そこでは、主たるサービス提供者である「訪問介護員」の平均労働時間に、その特徴である性別役割分業および家計補助的労働の傾向があらわれているか、あるいはそれらに変容しているのかに着目した。

訪問介護従事者の平均労働時間データからは、訪問介護従事者の労働には、性別役割分業および家計補助的労働の特徴がみられた。その一方で、従事者の平均労働時間は、主たる生計維持者の収入の多寡によって大きく増減することはなく一定の時間内に収れんしていることが明らかとなった。本研究結果から示唆されるのは、訪問介護従事者は配偶者控除などの優遇税制の範囲の中で労働時間を調整しているが、その税制の範囲内で、できる限りその労働時間を増大させてい

るということである。^{*3}

従来、訪問介護におけるサービス供給においては、性別役割分業が前提とされ、女性の自由裁量を重視した家計補助的な労働によって提供されてきた。また、従事者側もそのような働き方を望んできたといえる（渋谷 2014：226）。しかし、事業所側の視点に立脚すれば、新規参入者がほとんどない状況の中、増大する介護ニーズに対応するためには、従事者の希望する労働時間を超える労働を求めなければならないことが考えられる。

一方で、このような既存従事者の労働力の増大させることによるサービス供給の増大は、現在の主たる担い手の就労意向とは相反することが考えられる。場合によっては、従事者が訪問介護労働からの退出を選択することも懸念される。例えば、本調査では「そろそろ辞めたいが、人手不足のためなかなか辞められない」という回答（自由回答）も存在した。もちろん、従事者の就労意欲や希望する就労時間は一様ではなく、また、すべての従事者が希望する時間以上の労働を求められているというわけではないだろう。このように、専業主婦を中心とした労働構造においては、今後どのようにそのサービス供給を拡大していくのかという課題が浮かび上がる。

2) 今後の課題

以下では、本研究から得られた知見をふまえ、今後の訪問介護における人材確保の方向性について若干の指摘を行いたい。

今後は、さらなる介護ニーズの増大、その中でも在宅介護のニーズの拡大が予想される。例えば、生活経済政策研究所（1999：69）は、「今後急激に伸びることが予想される介護需要に応え得る労働力を確保するためには、常勤型はむろんのこと、パート型を含めても追いつかない」と指摘する。

今後、訪問介護におけるサービス供給を拡大するためには、2つの方向性が考えられるだろう。それはまず、(1) 専業主婦層および優遇税制を前提とした人材確保を図ること、もう1つは、(2) 久場（2003）や上野（2011）が指摘するように、専業主婦を前提としない、フルタイム職を前提とした人材確保を図ることである。しかし、そのためには課題も存在する。(1) についての課題として、主たる担い手である専業主婦層の減少がある。また、(2) についての課題として、現在の優遇税制を前提とした労働構造を転換する必要がある。この場合、より多く労働することにインセンティブを与える政策が求められるだろう。以上をふまえると、今後の訪問介護における人材確保においては、従事者像の変容を見据えた方策を検討することや配偶者控除などの優遇税制の見直しの是非を検討することが求められるのではないだろうか。

最後に本研究の課題について指摘を行う。今回調査対象となった事業主体は社会福祉法人であった。当事業所をはじめとして、社会福祉法人は、比較的安定した財政基盤の中で運営を行っていることが多い。しかし、訪問介護事業所には様々な運営主体が存在するが、その実施主体を

*3 これについて、当該事業所の管理者に確認をしたところ、労働時間の少ない従事者に対し、追加の労働をお願いするなど、既存の従事者の労働時間を増大させているという回答を得た。

みると、民間企業が最も多くを占めている（介護労働安定センター 2016）。事業所の体制や、供給などについての考え方は、事業所により多様なものとなることが考えられる。このため、本調査で得られた調査結果が一般性を有していることは考え難い。これに加えて、本研究で得られた結果は、一事業所でのものであり、その調査対象者数も十分とはいえない。今後は民間企業を含む多様な事業主体に対して調査を実施する必要がある。これらについては今後の課題としたい。

文献・資料

- 安部由起子・大竹文雄（1995）「税制・社会保障制度とパートタイム労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』31(2), 120-134.
- Brugere, Fabienne（2013）*L'éthique du "care"*, Universitaires de France, Paris.（= 2014 原山哲・山下りえ子訳『ケアの倫理—ネオリベラリズムへの反論』白水社）.
- Dexter, M. and Harbert, W. (1983) *The home help service*, Tavistock Publications
（= 1987. 岡田藤太郎訳『ホームヘルプサービス』相川書房）.
- 江尻行男（2010）「介護産業の産業的特徴」『日本産業経済学会産業経済研究』(10), 185-197.
- Esping-Andersen, G. (1999) *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York ,
Oxford University Press.（= 2000. 渡辺雅男・渡辺景子訳『ポスト工業経済の社会的基礎—市場・福祉国家・家族の政治経済学』桜井書店）.
- 廣瀬輝夫監修（2014）『介護・看護サービス統計データ集』三冬社.
- 井口克郎（2012）「介護労働者の低賃金構造の理論的考察—介護・サービス労働の特性と社会保障制度」『人間社会環境研究』24, 125-140.
- 介護労働安定センター（2016）「平成 27 年度介護労働実態調査の結果」（http://www.kaigo-center.or.jp/report/pdf/h27_chousa_kekka.pdf, 2017.10.5).
- 川村匡由（2014）『介護保険再点検—制度実施 10 年の評価と 2050 年のグランドデザイン』ミネルヴァ書房.
- 厚生労働省（2014）「介護人材の確保について 第 1 回福祉人材確保対策検討会（資料 2）」(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12201000-Shakaiengokyokushougaihokenfukushibu-Kikakuka/0000047617.pdf#search=%27%20介護%20人材確保%27>, 2017.10.25).
- 久場嬉子（2003）「ジェンダー視点からみる周辺労働問題—ホームヘルプ労働をめぐる」『日本労働社会学会年報』14, 45-66.
- 松下やえ子（2014）「深刻化する人材不足—サービス提供責任者・登録型ホームヘルパーそれぞれの立場から」結城康博・松下やえ子・中塚さちよ編著『介護保険改正でホームヘルパーの生活援助はどう変わるのか』ミネルヴァ書房, 93-119.
- 三富紀敬（2015）『欧米のケアワーカー—福祉国家の忘れられた人々』ミネルヴァ書房.
- 三菱総合研究所（2016）「訪問介護の今後のあり方に関する調査研究事業報告書」（http://www.mri.co.jp/project_related/roujinhoken/uploadfiles/h27/h27_06）.

- pdf#search=%27 訪問介護事業所 + 収支 + 推移 %27, 2017.8.9.)
- 宮本恭子 (2012) 『介護現場における人材の確保と定着—持続可能性の高い施策をめざして』
学術出版.
- みずほ総合研究所 (2017) 「共働き世帯の増加と消費への影響—老後不安を背景に配偶者収入
の増加分は貯蓄へ」 ([https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/
jp170324.pdf#search=%27 共働き世帯 + 増加 %27, 2018.2.5](https://www.mizuho-ri.co.jp/publication/research/pdf/insight/jp170324.pdf#search=%27共働き世帯+増加%27,2018.2.5)).
- 森川美絵 (2015) 『介護はいかにして「労働」となったのか—制度としての承認と評価のメカニズム』
ミネルヴァ書房.
- 大石亜希子 (2003) 「有配偶女性の労働供給と税制・社会保障制度」『季刊社会保障研究』 39(3),
286-300.
- 大澤理沙 (2012) 「短時間訪問介護員の労働供給関数の推定—労働条件の改善は短時間訪問介護
員の労働時間数を増加させるか」『GEMC journal : グローバル時代の男女共同参画と多文化
共生』 7, 130-142.
- 齋藤暁子 (2011) 「Note03 ケア労働をどのように位置づけるのか—『女性労働』からの転換」藤
原千沙・山田和代 (編) 『労働再審③ 女性と労働』 大月書店, 187-204.
- 齊藤弥生 (2016) 「制度外介護を生み出す背景と動向—スウェーデン・ドイツ・日本の比較から」
『関西社会福祉研究』 (2) ,1-13.
- 笹谷春美 (2000) 「第 6 章 『伝統的女性職』の新編成—ホームヘルプ労働の専門性」
木本喜美子他編 『女性と労働世界』 ミネルヴァ書房, 175-215.
- 生活経済政策研究所 (1999) 『介護の社会化と介護労働の変容』 社会福祉・医療事業団.
- 渋谷光美 (2014) 『家庭奉仕員・ホームヘルパーの現代史—社会福祉サービスとしての在宅介護
労働の変遷』 生活書院.
- 下野恵子 (2009) 「介護サービス産業と人材確保」『家計経済研究』 82, 13-23.
- 鈴木亘 (2010) 「パートタイム介護労働者の労働供給行動」『季刊社会保障研究』 45(4), 417-443.
- 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.
- 坪井良史 (2018) 「訪問介護における人材不足の構造的要因についての研究—訪問介護員と介護
職員との比較から」『中国・四国社会福祉研究』 (5) , 18-29.
- 堤修三 (2010) 『介護保険の意味論』 中央法規.
- 上野千鶴子 (2011) 『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』 太田出版.
- 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』 勁草書房.

〈付記〉

調査にあたり、A市訪問介護事業所の管理者、サービス担当責任者、訪問介護員の皆様にはお忙しい中にもかかわらず多大なご協力をいただきました。ここに感謝申し上げます。

(2018年10月1日受理)

(つばい よしふみ 松山東雲女子大学 心理子ども学科 講師)