

Skill Development for Care Workers

HOTTA Satoko, OHKI Eiichi, SATO Hiroki

RSI Research Paper Series No.7

Department of Research on the Staffing Industry,
Institute of Social Science, University of Tokyo

介護職の能力開発と雇用管理

RSI Research Paper Series No.7

RSI

Research Paper Series

Department of Research on the Staffing Industry

介護職の能力開発と雇用管理

堀田聡子・大木栄一・佐藤博樹

東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門
研究シリーズ No.7

東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門

目 次

はじめに	佐藤博樹	7
第1部 ホームヘルパーの仕事と能力開発：訪問介護を取り上げて		
第1章 ホームヘルパーの職業能力	堀田聰子	13
はじめに		13
使用するデータとその特徴		16
ヘルパーの職業能力の測定尺度		18
ヘルパーの介護能力得点		24
ヘルパーの属性・キャリアと介護能力得点		28
介護能力得点と報酬		30
要約と結論		32
第2章 サービス提供責任者の仕事と人事管理能力	大木栄一	39
はじめに～問題意識		39
サービス提供責任者の業務内容と業務実態		40
サービス提供責任者の人事管理能力の規定要因		48
サービス提供責任者の能力評価と能力開発		52
おわりに～サービス提供責任者の能力向上にむけて		59
第3章 ホームヘルパーの能力開発と事業者・サービス提供責任者の役割	堀田聰子	63
はじめに		63
本稿の問題関心		65
ヘルパーの能力開発と事業者の役割		69

	ヘルパーの能力開発とサービス提供責任者の役割		75
	ヘルパーの職業能力の規定要因		78
	ヘルパーの定着とサービス提供責任者の役割		83
	要約と結論		87
第4章	能力開発型雇用管理とサービス提供責任者の役割	佐藤博樹	93
	はじめに		93
	サービス提供責任者の役割とヘルパーの能力開発		94
	能力開発型処遇制度		101
	まとめ		102
補論	ホームヘルパーとは何か	堀田聡子	105
	はじめに		105
	ホームヘルプ制度の歩みとヘルパーの業務内容の変遷		107
	ヘルパーの業務内容とその専門性 - 実態からみる		110
	「ケア」の起源とヘルパーのやりがい		116
	ヘルパーの不満とその背景		120
	おわりに		124
第2部	介護職のストレスと雇用管理のあり方：高齢者介護施設を取り上げて		
		堀田聡子・佐藤博樹	131
	はじめに		131
	使用データと分析に使用する変数・尺度		134
	職場・仕事のマイナス要因と介護職のストレス		138
	バーンアウト		149
	職務満足度		153
	雇用管理の取り組み		155
	バーンアウトの規定要因		
	- バーンアウトの軽減につながる雇用管理の取り組み		167
	要約と結論		171

付属資料	179
資料1 介護の仕事と能力に関するアンケート（『ヘルパー調査』）	181
調査実施概要	
調査票・単純集計結果	
資料2 在宅介護ヘルパーの仕事と能力に関するアンケート（『F社ヘルパー調査』）	197
調査実施概要	
調査票・単純集計結果	
資料3 サービス提供責任者に関するアンケート調査・法人調査（『法人調査』）	213
調査実施概要	
調査票・単純集計結果	
資料4 サービス提供責任者に関するアンケート調査・個人調査（『サ責個人調査』）	223
調査実施概要	
調査票・単純集計結果	
資料5 サービス提供責任者の仕事と能力に関するアンケート（『F社サ責個人調査』）	233
調査実施概要	
調査票・単純集計結果	
資料6 介護労働者のストレスに関する調査	245
調査実施概要	
調査票・単純集計結果	

【執筆者略歴】

堀田聡子（ほった・さとこ） 1976年生まれ。東京大学社会科学研究所助手。主な論文に「サービス提供責任者の人事管理能力とホームヘルパーの能力開発（共著）」『日本労務学会第35回全国大会研究報告論集』2005年など。人的資源管理専攻。ホームヘルパー2級，メンタルケアのスペシャリスト。

大木栄一（おおき・えいいち） 1964年生まれ。職業能力開発総合大学校助教授。主な共著に『働く人の「学習」論』（学文社 2005年），『能力・仕事基準の人事・賃金改革』（社会経済生産性本部生産性労働情報センター 2003年）など。人的資源管理・職業能力開発専攻。

佐藤博樹（さとう・ひろき） 1953年生まれ。東京大学社会科学研究所教授。主な共著に『人事管理入門』（日本経済新聞社 2002年），『パート・契約・派遣・請負の人材活用』（日経文庫 2004年）など。人事管理・産業社会学専攻。

- 東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門と研究シリーズについて -

人材ビジネス研究寄付研究部門は、市場環境のグローバル化や不確実性の増大、労働力供給構造の変化、労働法制の変化、人材ビジネスの発展を前提とした、企業の人材活用の現状と課題を論理的かつ実証的に明らかにすること、さらに、その研究成果をもとに、企業の人材活用ニーズを充足するうえで人材ビジネスに求められる経営戦略および人事戦略上の課題を検討することを研究課題としている。

当寄付研究部門は、株式会社スタッフサービス・ホールディングスの奨学寄附金にもとづき2004年4月に3年間の時限で設置されたものである。寄付研究部門は、奨学を目的とする民間等からの寄附金を有効に活用し、大学等の教育研究の活性化をはかるため、設置運営されている。

研究シリーズは、東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門の研究成果を掲載するものである。

2005年11月15日 第1刷発行(非売品)

2005年11月22日 第2刷発行(非売品)

東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付研究部門 研究シリーズ No.7
介護職の能力開発と雇用管理

発行所 〒113-0033 東京都文京区本郷 7-3-1

東京大学社会科学研究所 人材ビジネス研究寄付研究部門

TEL 03-5841-4875 FAX 03-5841-4905

印刷所 株式会社カントー

【東京大学社会科学研究所人材ビジネス研究寄付部門研究シリーズ・バックナンバー】

No.1：佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（1）』2004年10月

No.2：木村琢磨・島貫智行・高橋康二『米国企業の人的資源管理と外部人材活用：1996 - 1997 NOSデータの再分析』2004年10月

No.3：佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨・鹿生治行『設計部門における外部人材活用の現状と課題 - 『多様な人材の活用と製品設計の効率化に関する調査』の分析から - 』2005年3月

No.4：石原真三子・原ひろみ・佐藤博樹『日本企業の雇用行動の変遷についての研究 - 1995年～2001年について - 』2005年7月

No.5：佐藤博樹・佐野嘉秀編『製品設計分野における技術者派遣企業のキャリア管理』2005年10月

No.6：佐藤博樹・佐野嘉秀・藤本真・木村琢磨・山路崇正『生産現場における外部人材の活用と人材ビジネス（2）』2005年10月

本文は部門のホームページよりダウンロードすることができる。

<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/>