

アメリカにおける Direct Care Worker の社会的地位と職業的評価に関する研究

一州ごとの先進事例を手がかりにー

○ 立教大学 任 セア (8797)

キーワード: Direct Care Worker、社会的地位、人材育成

1. 研究目的

世界的に少子高齢化が進行するなか、アメリカにおいてもベビーブーム世代の高齢化が深刻な課題となっている。現役世代の負担は年々増加しており、その状況は「介護の危機」とまで呼ばれている。アメリカでは高齢者人口の増加に伴い、Direct Care Worker (DCW) の需要が急速に高まっている。過去 10 年間で DCW は約 160 万人が増加し、2014 年の約 350 万人から 2023 年には 500 万人を超える規模へと成長した。DCW は、長期的なサービスおよび支援 (Long-Term Services and Supports: LTSS) の最前線で活動する、急成長中の重要な労働力である。このように、DCW は雇用創出や経済成長において重要な役割を果たしているにもかかわらず、彼らの社会的地位や職業としての評価は依然として低い状況にある。

本研究では、アメリカの介護・高齢者福祉政策において重要な役割を担う DCW に着目し、DCW の社会的地位や職業としての評価がなぜ低いのかについて、その実態と課題を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

日本においては DCW とその職種に関する研究はほとんど行われていないのが現状である。世界的に少子高齢化が進行するなか、今後の日本の介護人材養成の在り方を検討していく上で、国際的な動向の把握は重要な視点である。本研究では、Web of Science、Google Scholar といった国際的な学術データベースを活用し、アメリカにおける DCW およびその職種に関する文献研究を行った。また、全米において介護労働に関する調査・研究および政策提言を行っている専門機関である PHI が発表した調査報告書や論文も精査した。これらの文献をもとに、DCW の職種について整理するとともに、各州における研修体制の先進事例を中心に分析し、その実態と課題について明らかにした。

3. 倫理的配慮

本研究は、研究遂行に際しては一般社団法人日本社会福祉学会研究倫理規程を遵守する。なお、本研究に関して開示すべき COI (利益相反) はない。

4. 研究結果

DCW は、LTSS の分野において、主に介護サービスを担っている。DCW は多様な実践

現場において、看護スタッフの指示の下、利用者の介護、食事、入浴、着替え、排泄などの日常生活動作(ADL)の支援、家事、食事の準備、移動などの手段的日常生活動作(IADL)の支援を行っている。DCWの主な職種をみると、①personal care aides (PCA)、②home health aides(HHA)、③nursing assistants(NA)の3種があり、PCA、HHAは、Home Care Workersとも呼ばれる。DCWが従事する主な介護現場は、①在宅(private homes)、②グループホーム・介護付き住宅・その他の住宅介護の現場(group homes, assisted living communities, and other residential care settings)、③ナーシングホーム(Nursing Homes)の3つに分けられる。一部のNAはHCWとして在宅に従事する場合もあるが、主にナーシングホームなどの施設に従事することが多く、PCAとHHAはHCWとして在宅に従事することが多い。近年では、ナーシングホームに従事するNAは減少傾向であり、HCWとして在宅に従事するPCA、HHAは増加傾向にある。

少子高齢化が進行する現代において、DCWは不可欠な職種であるにもかかわらず、十分に評価されていない。その主な理由としては、DCWが社会的に低賃金、パートタイム勤務が多い、女性や有色人種による労働に偏っているといった属性で見なされているという構造的問題が挙げられる。さらに、職種によって異なるものの、DCWに必要な学歴や実務経験、研修に関する最低基準が存在しない場合が多く、教育水準が比較的低く、言語的・社会的障壁に直面する労働者が多く参入している現状がある。特に、DCWの中の職種の一つである多くのPCAに対して、入門レベルおよび継続的な研修体制が不十分である。このような状況は、PCAという職種に対して「スキルの低い仕事である」という認識を助長し、求職者の就業意欲の低下を招く要因となっている。こうした背景には、多くのPCAに対する研修要件および関連資格が、主にメディケイドの在宅・地域密着型サービス(Home and Community-Based Services: HCBS)に基づき、州レベルで設定されているという構造的な課題もある。

5. 考察

以上のように、研修の運用が各州の裁量に委ねられている現状は、州ごとの財政状況や政策的優先度の違いに大きく左右される可能性が高く、先進的な研修体制を整備している州とそうでない州との間で、DCWの質や待遇に顕著な差が生じると考えられる。これらの状況から、DCWの社会的地位の低さは単なる賃金や労働条件の問題ではなく、社会構造的な課題に根ざしていることがわかる。したがって、将来的なDCWの持続的な育成と定着を実現するためにも、連邦レベルでの統一的な研修基準の整備および制度設計の見直しが求められる。

※本研究はJSPS科研費23K12644の助成を受けたものである。