

平成 22 年 6 月 25 日現在

研究種目：若手研究 (B)

研究期間：2008～2009

課題番号：20710201

研究課題名 (和文) 高齢者福祉施設ケアワーカーのキャリア意識と性差に関する質的調査研究

研究課題名 (英文) Qualitative Research on the Career Consciousness and Gender Differences of Care Workers in Nursing Homes.

研究代表者

澤田 有希子 (SAWADA YUKIKO)

大阪人間科学大学 人間科学部 社会福祉学科

研究者番号：60425098

研究成果の概要

(和文)：本研究の目的は、高齢者福祉施設に従事するケアワーカー（介護職）に対する半構造化面接調査を通して、ケアワーカーのキャリア意識の性差を明らかにすることであった。調査データは内容分析法によって分析した。本研究は、介護職に至るまでの職業キャリアや介護労働への就労のきっかけ、仕事への向き合い方、専門職意識、将来のキャリア形成についての考えについて、男性ケアワーカーと女性ケアワーカーの特性と課題を明らかにした。さらに、ケアワーカーの職務意識について、男女の共通点と相違点を検討した。その結果、共通点としては、介護職になるまでの職業キャリアの多様性や介護職への就労のきっかけが、相違点としては、職業キャリアについての考えや専門職意識、将来のキャリア形成への期待などが見出された。ケアワークは、女性労働と見なされてきたために、低賃金労働であり続けている。安価な労働力として、多くの女性が正社員ではなく、パートタイムケアワーカーとして採用されてきたことや、組織内の相談職や管理職への昇進というキャリア形成においては、男性ケアワーカーは女性ケアワーカーよりも優遇されてきたことなど、本研究が、介護労働市場が二重の意味でジェンダー構造を孕んでいることを示唆したことは重要な成果である。

(英文)：The purpose of this research was to revealed the career consciousness and gender differences of care workers in nursing homes in Japan by semi-structured interview research to care workers in nursing homes. The data was analyzed by the summarizing content analysis method. This research revealed that their characteristic and their problems of male care workers and female care workers, for example, attitudes to care work, consciousness of professions, and expectations for future career development. In addition, the common features and the different points were examined about job consciousness of male care workers and female care workers. As a result, it found that the common features were the diversity of the occupation career to becoming care worker and the chance of taking a job to care worker, and the different points were the thought of job career, consciousness of professions, and expectation for career development. It is important that this study suggested that labor market for care work have gender structure by the double meaning. Describing the concrete example, the caring work is a cheap labor because it has been considered the woman's labor. Also, a lot of women have been adopted as not the regular member but a part-time worker as cheap manpower. Moreover, promotion to the consultation employment and the executive job, it has given preferential treatment to male care workers more than female care workers.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	600,000	180,000	780,000
2009年度	500,000	150,000	650,000
総計	1,100,000	330,000	1,430,000

研究分野：複合新領域

科研費の分科・細目：ジェンダー・ジェンダー

キーワード：社会政策・社会福祉・高齢者福祉・ケアワーカー・キャリア意識

1. 研究開始当初の背景

現在、介護現場における人手不足は年々深刻化しており、介護においても男性を含む継続的な働き手を養成することへの取り組みが重要視されている。男性ケアワーカーは年々増加しており、2003年には高齢者福祉施設で働く介護職員30万人の約2割にあたる5万8600人が男性職員であると報告されている。

これまでの代表者の研究経過を通し、介護職員のバーンアウトにはキャリア意識が男女ともに関連を持つことが明らかにされ、キャリア形成とバーンアウトとの関連性が確認されている。特に男性介護職員においてはキャリア発達の確保が長期就労継続のキーとなることが示されてきた。また、2004年に社会保障審議会は「2015年の高齢者介護」において高齢者の尊厳を支えるケアを確立するために、専門職としての介護スタッフを育成することの必要性を強調している。そのため、介護現場では介護職員のキャリア形成における課題が議論されるとともに、介護職の専門職分化等キャリア開発支援への研究や取り組みが注目され始めている。このように男性介護職員の増加や離職者の問題、介護専門職育成の課題に対する議論の高まりを契機に、これまであまり重要視されることのなかった介護職員のキャリア形成やその課題を明らかにする必要性が高まってきた。

2. 研究の目的

本研究では、高齢者福祉施設に従事するケアワーカー（介護職として、主に介護業務に従事する者）がどのようなキャリア意識を有しているのか、一般の労働市場と同様のキャリア意識の性差がみられるのか、このような視点から、インタビュー調査を通して男女ケアワーカーの特性や課題を明らかにするとともに、ジェンダーの視点からキャリア意識と性差の関連性についての考察を行う。介護職に従事するに至るまでの職業キャリアや介護労働への就労のきっかけ、仕事への向き合い方、専門職意識、将来のキャリア形成についての考えなどを尋ね、ケアワーカーのキャリア意識における性差について、質的研究法を用いて明らかにした。

3. 研究の方法

本研究は、ケアワーカーのキャリア意識の性差を明らかにすることを目的としていたため、2008年～2009年度の研究期間において実施した男性ケアワーカー6名、女性ケアワーカー25名を対象としたインタビュー調査データと、これを補うため、2004年～2005年に収集していた男性ケアワーカー24名のインタビュー調査データを用いて、データ分析を行った。

スケジュールの都合から、研究計画で当初予定していたフォーカス・グループインタビューの実施は見合わせた。また、調査協力いただいた施設に依頼し、施設職員のキャリア

形成に対する考えを尋ねるため、施設長へのインタビューも実施した。

【調査対象】

(2004年～2005年) A県内4地域における5施設の特別養護老人ホームと5ヶ所の在宅介護支援センターに従事する男性ケアワーカー24名

(2008年) A県内1地域特別養護老人ホーム2か所の男性ケアワーカー6名

(2009年) A県内3地域における7施設の特別養護老人ホームに従事する女性ケアワーカー25名

【調査方法】

面接調査では、半構造化面接法によるインタビュー調査を実施した。調査の際には、ケアワーカーの基本属性および性別特性を質問紙を用いて把握するとともに、一人約40分～1時間程度の個別インタビューを通して、現在の職業に就業した経緯や現在の仕事に対する向き合い方、将来のキャリアプランなどについて、聞き取りを行った。

【分析方法】

収集したデータについて、質問紙による調査データはパソコンに入力して整理した。インタビューデータは、内容分析を行うための手続き・準備として、①データのテキスト化、②テキストの整理、③コード化・概念カテゴリー作成を行い、ベレルソンの内容分析法やグラウンデッド・セオリー・アプローチを参考に整理・分析した。

4. 研究成果

(1) 男性ケアワーカーを対象としたインタビュー調査から明らかになったこと

インタビュー調査協力者の特徴としては、平均年齢は28.74歳と比較的若く、20代後半と30代前半に集中していた。約半数が既婚者であり、介護福祉士資格は4分の1程度しか保有しておらず、社会福祉士やケアマネジャーもそれぞれ10分の1程度であった。

さらに最終学歴では大学が半数、専門学校や短期大学が残りの半数を占めていた。女性

より比較的高学歴な傾向がある。

介護職に従事するに至るまでの職業キャリアや就労のきっかけは半数以上が転職によるものであり、福祉とは関連のない職種(流通業、運送業、公務員)からの転職者も3分の1を占めている。介護職場への就職理由として、高齢者への親和性を挙げる人と消去法的な選択を理由に挙げる人がいた。背景には経済不況による企業における不安定雇用や就職難、雇用の流動化が背景にある。加えて、福祉関係の職場からの転職者も含まれていることは、介護労働者においても早期離職による雇用の流動化が生じており、少なくともケアワーカーが離転職を繰り返していることを示している。

さらに、仕事への向き合い方や、将来のキャリア形成についての考えについては、男性ケアワーカーの多くは比較的強いキャリア意識を持つが、その方向性は必ずしも一様ではなく、多様であった。それらは大きく、専門職キャリア(職場外キャリア)と職場内キャリアの形成に分けることが可能である。

たとえば、一定期間ケアワーカーとしての経験を積み、その後はケアマネジャー資格を取って独立することや、社会福祉士資格を取得して相談職に異動すること、あるいは施設長を目標としている人もいる。一方で、ケアワーカーとして、利用者との接遇から仕事のやりがいを感じ、今後も継続して現場において一介護職として仕事を継続することを目標とする人もいる。

すなわち、キャリア形成においては、賃金の上昇も付随する段階的な職種や職位の変化・上昇を志向する人と職位の上昇は期待するが職種の変更は志向しない人、職種及び職位ともに現状にこだわりを有する人がいることが明らかにされた。いずれの場合にも、調査対象となった男性ケアワーカーは、福祉現場において長期的に働いていきたいと考えている人が多く、将来のキャリアプランに見通しを必要としていることが明らかになった。

(2) 女性ケアワーカーを対象としたインタビュー調査から明らかになったこと

インタビュー調査協力者の特徴は、平均年齢は36.16歳であるが、10代～20代前半と40代後半以降に二極化しており（M字型）、典型的なM字型曲線を描く就労をしているひとが多く含まれている。これは、介護現場が再就職先の受け皿として機能していることを意味している。

また、全体の約8割が介護福祉士資格を有しているが、介護福祉士養成校や高校（福祉コース）出身の資格取得者は半数にも満たず、多くの人が現場における経験年数3年以上の実務経験をもとにした国家試験の受験によって資格を取得している。

学歴は高校から大学まで分散しており、現在の施設に就業した経緯は高校（福祉コース）や専門学校（介護福祉士養成校）、大学等からストレートで就職したものは9名にすぎず、他職種からの転職（12名）や主婦業がひと段落してからできる仕事として始めたという者（7名）も多く見られた（複数回答）。

先行研究は、男性と比較して女性ケアワーカーでは職場内キャリアよりもむしろ専門職キャリアに関心が強いことを指摘していたが、本調査では女性ケアワーカーの9名（36%）が職場内キャリアにも強い意欲を表していることが示された。また、専門職としてのキャリア形成を目指すものが必ずしも福祉系学校出身者であるとは限らず、主婦業や他職種、アルバイトからの参入者にも多い。

他職種からの転職者や主婦業・フリーターからの参入者の就労のきっかけや理由は、「求人募集が多かったから」「家事の延長としてなんとなくできるかと思った」と述べられているように、資格や仕事経験を持たない女性（主婦など）が参入し、経験年数を重ねることで資格や役職を得て、やりがいやチャンスを見出せる労働市場になっていることが明らかにされた。

同時に、10代の社会経験の浅い若年女性が非常に不安定かつ安価な雇用労働者として勤務している状況も垣間見えた。

以上の調査方法と結果をまとめ、以下のような研究成果を得ることができた。

（3）高齢者福祉施設ケアワーカーのキャリ

ア意識の性差についての主な成果

①介護職への就労のきっかけとして、身近に老人介護を見てきたことや漠然とした福祉への関心、人と接する仕事への希求、収入や仕事の必要性などをあげており、これは男性ケアワーカー、女性ケアワーカーに共通していた。女性の場合には、離別を契機に、収入が必要となり、就職先として介護職を選んだ人も数名含まれた。

②主婦（無職）、フリーターまたは他職種から介護職へと新しく参入してきた人が、福祉系大学や福祉系専門学校を卒業して就職してきた人と同程度の割合を占めており、仕事を始める際には多少の不安はあったものの、自分にもできる仕事として介護労働を認識していたことが明らかにされた。これも男性、女性ケアワーカーに共通していた。

③男女間で異なる点は、仕事への向き合い方や専門職意識、将来のキャリア形成についての考えに見られた。まず、女性ではケアワーカーになる前には、典型的なM字型曲線に見られるような専業主婦であった人が多く、「今からでもできそうなことは介護ぐらいしかなかった」という言葉に見られたように、再就職という厳しい条件の中からの比較的参入の容易な職業として選択されていたことが示された。一方で、男性の場合には女性職場である介護現場へ参入には多くの障壁があり、「男性なのに介護？」という視線や家事への不慣れ、主たる稼ぎ手としては不十分な賃金であることを乗り越えての就労となる。

④仕事への向き合い方や専門職としての意識では、多くの女性ケアワーカーの語りの中に、ケアを提供して逆に「利用者さんに支えられる自分」「利用者さんに元気づけられる私」が頻繁に取り上げられ、ケアしケアされる関係性が語られているのに比べ、男性ケアワーカーの場合にはこのような関係性はわずかしか見られない。むしろ、専門職としてのキャリア形成に関連づけて、新たな資格の取得などにより専門職として自分自身がつけることが必要と感じている人が多く見出された。

⑤将来のキャリア形成においては、女性よりもむしろ男性ケアワーカーにおいて、職場内

キャリアや転職キャリアの形成を目指していることが特徴的であった。介護職の現状には満足しない、強い自己成長意識やキャリア意識を有する男性多くみられた。

⑥若年女性には、自分自身のキャリア形成についての関心が乏しく、長期的な就労の展望をもてていない人がやや多く見られた。職場内における離職率の高さや賃金の低さや正職員の勤務時間の不規則さなどから、結婚や出産後には退職せざるを得ないという意識を持つ人が多く見られた。職場組織では、女性の復帰を期待しており、復帰のための保育所の併設などの具体的な支援を行う施設も見られたが、正社員には夜勤のノルマが課されることが条件とされる場合が多く、実際にはパートタイム労働者として職場復帰することになるという。このような状況から、女性ケアワーカーには長期就労女性のモデルが身近におらず、そのイメージを抱きにくい状況にある。

⑦介護労働の現場においては、女性のライフステージに合わせた就労が可能になっていることの利点を認めるとともに、一般の労働市場と同様の「管理職は男性、現場は女性」というジェンダー構造が介護労働市場においても再構築されてしまっていることが懸念される。高齢者福祉施設におけるこのようなジェンダー構造を脱構築していくことが重要である。

⑧また、本調査は、近年の深刻な介護人材不足と社会不況が影響し、労働市場において不利な立場になりやすい女性労働者が、安価な介護労働力を提供できる人材として、女性労働と見なされているケアワークに活用されているというジェンダー構造をも浮き彫りにした点で重要な意義を有する。

今後も引き続き、詳細な分析を行い、研究の成果をまとめ、学会発表を行うとともに、論文や報告書をまとめて、発表していく予定である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計1件)

澤田有希子『男性ケアワーカーの性役割特性とキャリア志向性に関する一考察』Human Sciences (大阪人間科学大学紀要)、第7号、2008年、27-37

[学会発表] (計1件)

澤田有希子「男性ケアワーカーの性役割特性とキャリア志向性に関する一考察」日本社会福祉実践理論学会 第25回大会(関西学院大学、2008年6月22日)

[図書] (計1件)

澤田有希子『高齢者福祉施設の男性ケアワーカーの職務意識に関する調査研究(報告書)』(昭文堂印刷)、2008年、38ページ

6. 研究組織

(1) 研究代表者

澤田有希子 (SAWADA YUKIKO)

大阪人間科学大学 人間科学部

研究者番号：60425098

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：