

令和 2 年 6 月 26 日現在

機関番号：32618

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2017～2019

課題番号：17K02088

研究課題名(和文)介護施設における両立支援と女性介護職のキャリア形成

研究課題名(英文)work and family balance support in elderly care facilities and career development of female workers

研究代表者

山根 純佳(Yamane, Sumika)

実践女子大学・人間社会学部・准教授

研究者番号：80581636

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,000,000円

研究成果の概要(和文)：介護労働の性別職務分離(男性=正規・管理職/女性=非正規)は、労働に対する資源配分の少なさによって強化されている。介護保険制度における人員配置基準や報酬単価では、ユニットケアはぎりぎりの人数でカバーされており、時短勤務や夜勤免除、家族の状況に影響を受ける働き方は職場のニーズに応えられない無責任な働き方として評価される。こうした評価構造は女性の昇進意欲を冷却し、女性を非正規/男性を管理職へと水路づける。介護施設への質問紙調査では、非営利よりも営利で男性管理職比率が高く、両立支援推進に消極的であることがわかった。介護の市場化によって「女性=低賃金のパート」とする性別分離がさらに進むと予想される。

研究成果の学術的意義や社会的意義

職場の性別職務分離の要因を、家庭の性別分業や女性の嗜好に求める研究に対し、本研究では職場のジェンダー実践と制度的条件の効果であることを明らかにした。両立支援の利用が「母性・女性的価値」による選択と意味づけられると、働き方の違いが男女の差異として固定化されリーダーから降りるなどの女性の意欲の冷却が起きるが、職員全体の働き方を多様化するとジェンダー化された意味づけは起こりにくい。ユニット型ケアは介護職の長時間労働によってカバーされているため働き方の二極化が起こりやすい。性別職務分離の是正のためには、労働時間を短縮しうる人員配置への介護報酬と正規化にインセンティブを付与する報酬の設計が求められる。

研究成果の概要(英文)：Insufficient resources for the care work has facilitated gender segregation in the nursing homes, such as men becoming managerial position, women becoming non-regular workers. Under the staff allocation and service fee of the long-term care insurance, care works in an unit are covered by the bare minimum of the worker. Therefore, the use of the measure like short working hours and exemption from night shift or the work affected needs of family members are evaluated a sign of irresponsibility. Under the evaluation, aspiration for promotion of female worker will be cooled down and encourage female worker to enter non-regular employment and male into managerial position.

The survey revealed that proportion of men in management positions is higher in the facilities run by profit than non-profit, and non-profits are more interested to promote the measure for balancing work and family responsibility than for-profit. Marketisation of care work would facilitate the gender segregation.

研究分野：Sociology

キーワード：性別職務分離 介護保険制度 介護職のキャリア 介護の市場化

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

「介護の社会化」を謳って導入された 2000 年の介護保険制度の導入は、「介護労働」を大きく変容させた。サービスの利用は行政措置から事業者との契約に移行し、介護サービスに「利用者本位」の理念が導入された。施設では個室完備の「ユニットケア」の導入など、生活を支える個別ケアの実践が求められるようになってきている。

また担い手である介護職はそれまで「寮母」と呼ばれる完全な女性職であったが、介護保険制度による供給の拡大により男性介護職も参入し、男性が 3 割を占めるようになってきている。一方で「主任・リーダー」職に就いている割合は、男性で 23.0%、女性で 17.8%と男性がより管理的地位に就く垂直的な性別職務分離が生じている(平成 28 年介護労働実態調査)。賃金についても、男性正職員の平均年収 355 万円に対し、女性正職員の平均年収 302 万円と男女賃金格差が生じている(「平成 27 年社会福祉士・介護福祉士就労状況調査」)。また雇用形態をみても、施設介護職の 4 割が非正規であるが、うち 87.3%が女性(平成 29 年介護労働実態調査「事業所調査表 1-10」)と、女性がより不安定な雇用形態で働いている。

ではなぜ女性職だった介護職で「男性 = 正規・管理職 / 女性 = 非正規」という性別職務分離が生成されていくのだろうか。ひとつの理由として介護職の長時間労働が考えられる。特に夜勤込みの長時間・不規則労働の施設介護職は、家庭のケア責任の多くを担う女性介護職にとって両立が困難な職である。9 割の介護施設で 16 時間の 2 交替夜勤を採用しており(日本医療労働組合連合 2017)、早番、日勤、遅番という不規則勤務に加えて、夕方 16 時から翌朝 10 時までの夜勤により長時間労働が女性介護職の勤続の障壁となり、男性を管理職に押し上げていると考えられる。以上から職場のワーク・ライフ・バランスとジェンダー平等化の可能性について考えることが求められていた。

2. 研究の目的

本研究の目的は、女性介護労働者の就労継続と性別職務分離是正のために望ましいマネジメントと制度的基盤を提示することである。特に以下の 2 点を中心に検討をおこなう。

(1) 長時間・不規則労働の職場において、両立支援がなければ子育て期の女性は退職したり、両立支援があれば就業継続できるにしても「マミー・トラック」に滞留したりしてしまい、いずれにせよ管理職における男性比率があがっていくと考えられる。子育てとの両立支援を推進している職場において、性別職務分離が生成されるプロセスとその是正策について、ミクロな相互行為とその背景にある職場の構造(職場文化)に照準して明らかにする。

(2) 一般的に性別職務分離は、職場が長時間労働であるほど強化されると考えられる。よって、営利追求の程度や労働分配率と性別職務分離の関係を明らかにし、介護保険制度による介護の市場化による性別職務分離の影響を考察する。

3. 研究の方法

(1)【特別養護老人ホームでのインタビュー調査】

介護保険事業に参入している特別養護老人ホームを対象に、聞き取り調査を実施した。介護職の離職率は事業所規模によって異なり、従事者数が多い事業所ほど離職率は低いと報告されている(平成 29 年介護労働実態調査)。よって本研究では従事者数 100 人未満の事業所と 100 人以上の大規模施設を調査対象に含むこととする。また女性の就業継続は世帯の構造や地域の平均賃金水準、待機児童数にも規定されるためそれらの条件が異なる首都圏と三世帯同居が多い地域の施設を選定した。インタビューは雇用主・男性女性スタッフを対象に 47 ケース実施し、1 人 30 分から 1 時間程度の半構造化面接をおこなった。いずれも女性介護職の両立支援に力をいれており、地方都市でユニット型ケアを実施している特別養護老人ホーム A と、首都圏でユニット型ケアをおこなっていない B を調査対象に選定した。書き起こしデータは調査協力者に郵送し内容の確認をしてもらった。

(2)【介護施設への郵送アンケート調査】

介護施設への郵送調査票調査を実施し、どのような事業所で職場内の性別職務分離が進んでいるのかを調査した。調査票は事業所規模、供給主体、事業形態(特別養護老人ホーム、老人保健施設、有料老人ホーム)、性別職務分離(女性比率、非正規における男女比率、管理職の男女比率、両立支援制度の利用の状況)等を明らかにできるように設計した。調査対象は、各都道府県が公開しているリストから全国の特別養護老人ホーム・老人保健施設・有料老人ホームをランダム・サンプリングし、郵送調査を実施した(配布数 2000 ケース)。

以上、2 つの調査については実践女子大学研究倫理委員会の審査を受け承認を得た。

4. 研究成果

(1) インタビュー調査の対象とした事業所の特徴は以下のとおりである。

	A 事業所 ユニットケア	B 事業所 多床型
介護職員数	200 名弱	特養 60 名 有料老人ホーム 50 名弱 法人全体の職員は 500 名程度
男性比率	35%	40%
管理職男性比率	リーダー職 70% 主任以上 50%	統括マネージャー 0% (全員女性) 統括リーダー以上の男性比率 71%
事業所内保育	保育所として 365 日利用可能 月額 2 万円 日祝日には一時保育利用可能 利用は 6 歳未満児童まで 運営費 900 万 (別に厚生労働省からの補助金あり)	託児施設 無料 夕方から夜 22 時まで土日のみ利用可能 利用は小学 6 年生まで 運営費は年間 1500 万円程度
両立支援	育児休業は法定 / 短時間勤務制度 (夜勤免除あり) の利用は末子就学前 末子 3 歳までに短縮	育児休業 (1 歳)・短時間勤務 (3 歳まで) 看護休暇は法定以上年 10 日取得 シングルマザーの雇用に積極的でシングルマザー用のシェアハウスを整備
夜勤	あり / 2017 年に 8 時間の 1 労働夜勤から 16 時間の 2 労働夜勤に変更	なし / 2011 年から夜勤専従職員の配置
その他	母性保護: 妊娠中に可能な作業を書面化 妊娠判明から夜勤免除	年収 300 万円の限定正社員制度あり (日勤・土日のみ) 労働時間の違いにかかわらず同一賃金を達成するために正規職も時給換算

2つの介護施設での調査から、女性職である介護職の両立支援と均等化のジレンマ(育児中の女性の両立支援制度利用による就業継続と、リーダー・役職者における男性割合の増加)が起きるメカニズムについて以下のことが明らかになった。

【A 事業所】

両立支援制度利用後にリーダーや主任に復帰した事例はない。家庭のケアと介護施設のケアの両立が困難な状況の中で、妊娠中の女性がリーダーを降りたり、子育て期の女性が時短や夜勤免除を利用したりすることについて、「(退職しない)就業意欲」や「男性の働き方」の問題ではなく「母性・女性的価値の表れ」と意味づける「ジェンダー(化された解釈)」の実践(doing gender)がおこなわれている。一方で、男性は職場内結婚で子どもがいても、短時間勤務や夜勤をカバーする側の労働力として位置付けられているため、妻側が労働時間を増やすことができない状況に置かれている。子育て中の女性は「子育て=女性の役割」とするジェンダーを利用してしか就業継続できず、家庭の分業を維持してしまう「両立の罠」にはまっている。個別ケアを前提にしたユニット型ケアでは、「正規職=職場のニーズに応じて無限定な責任を担う存在」であり、時短や夜勤免除、家族の状況に影響を受ける働き方は無責任な働き方として評価される。さらにデイサービスなど他事業所も含め女性の半数が非正規であり、「母性・女性的価値」と一致するのは「パート」という意味づけがある。以上の職場文化が、子育て中の女性正規職に女性の昇進意欲を冷却させ、「パート」になるインセンティブを与えている。

【B 事業所】

妊娠中はリーダー職をつづけ、育休復帰後未就学児を育てながらリーダー職に就いた女性もあり、Aのような女性の「両立の罠」や「意欲の冷却」は起きていない。その要因として夜勤専従職員の配置により、Aでみられた「夜勤・遅番をして1人前」という職場文化がなくなったことがあげられる。限定正社員制度があることで、「子育て中の女性はパート」という考え方がなくシングルマザーの就労も含め女性の正規化がマネジメントの前提になっている。

【結果】

Aでは「24時間型職員」と「時短職員」との差異を正当化するものとして「妊娠・出産・子育て=女性の役割」というジェンダーが用いられた一方で、Bではそのようなロジックは用いられなかった。Bのような夜勤専従職員の設置や職場全体の労働時間の短縮が「両立の罠」を抑止するのに有効といえる。一方で日勤と夜勤専従を分割するマネジメントでは後者はキャリアアップできないため、ここに外国人労働者を割り当てるエスニシティ間の分離が起きる可能性もある。介護保険制度における人員配置基準や報酬単価では、ユニットケアのための人手は十分ではなく長時間労働が生み出されている。Aのような働き方の分断をつくりあげないためには、夜勤回数を減らす、夜勤時間を短くすることが可能な人員を配置できる介護報酬が必要不可欠であるといえる。

(2) 2020 年 11 月から 12 月にかけて全国の 1985 介護施設 (特別養護老人ホーム・老人保健施設・有料老人ホーム) へのアンケート調査 (回収率 20%有効回答数 397) の結果は以下のとおりである。質問項目は、男女別雇用形態別職員数、法人格、人件費率、外国人労働者の採用方針、WLB 策の推進・利用実態等である。データを分析した結果、職員における男女比率は供給主体による違いはない一方、管理職における男性の割合は、株式会社、社会福祉法人、医療法人の順に高く (それぞれ 48.6%、43.8%、38.9%) WLB 推進には、株式会社がもっとも消極的であることがわかった。また非正規職の割合は社会福祉法人 18.4%、医療法人 12.1%に対し、株式会社は 30.1%と営利企業で非正規依存がすすんでいる。一方で地方公共団体でも男性管理職割合が高くなっていることから、給与水準の高さや安定性が男性の管理職の増加に影響しているとも考えられる。

介護保険制度によって導入された「生活」を支える利用者本位ケアの実践は、介護職の滅私奉公的な長時間労働によって維持されてきた。事業所側の効率性は、家庭のケア責任を引き受けられない男性を正規職として雇い、熟練技術をもつ女性を低賃金のパートで雇う性別職務分離によって実現される。上述のインタビュー調査およびアンケート調査により正規職比率を高めると利益を得るような介護報酬の設計により、事業所側に介護職の正規化を動機づけることが、介護職における女性の就業継続と性別職務分離の是正につながる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 山根純佳	4. 巻 62
2. 論文標題 女性労働問題としての介護保険制度：日本型準市場の批判的検討	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 女性労働研究	6. 最初と最後の頁 44-62
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 2件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Yamane, Sumika
2. 発表標題 Gendering the Quasi-Market in Japan's elderly care
3. 学会等名 East Asia Social Policy Network conference 2018（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 山根純佳
2. 発表標題 介護施設における両立支援とジェンダー
3. 学会等名 国際ジェンダー学会2018年大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 山根純佳
2. 発表標題 男性性研究の最前線『介護する息子たち』の実践
3. 学会等名 国際ジェンダー学会ラウンドテーブル
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 山根純佳
2. 発表標題 日本型準市場と介護労働のゆくえ
3. 学会等名 女性労働セミナー（招待講演）
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 山根純佳
2. 発表標題 日本における介護労働とその賃金：準市場とジェンダーの視点から
3. 学会等名 東洋大学現代社会総合研究所シンポジウム（招待講演）
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 Liu, Jieyu and Junko Yamashita	4. 発行年 2019年
2. 出版社 Routledge	5. 総ページ数 436
3. 書名 Formal care work under the Japanese quasi-market: toward a care friendly gender regime, Handbook of East Asian Gender Studies, edited by Jieyu Liu and Junko Yamashita	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考