

## 高齢者介護施設における男性職員の就業継続要因 ～3つの職層におけるフォーカス・グループから～

吉岡 洋子\*・山口 宰\*\*

### Factors of Male Staff Continuity in Elder Care Facility Employment: Focus Group with Three Job Groups

Yoko YOSHIOKA and Tsukasa YAMAGUCHI

#### Abstract

The male proportion of eldercare facility staff in Japan is around 30%, which is relatively high by international standards. So why do they enter and remain in the eldercare sector? The study aimed to explore and empirically identify the factors contributing to male staff staying employed from a bottom-up perspective. The survey comprised 16 people in three groups: managers/leaders/care staff. They vividly described their employment background, mental aspects of work, and working condition in their actual daily lives at work and home. The results revealed structural features of care work (e.g. open to newcomers), multiple aspects of satisfaction in care work (e.g. advantages of being male) and positive aspects (e.g. job stability) in comparison with other industries. In addition, the study drew an interesting picture of the reality of male staff flexibly developing their careers according to their own pace of life and sense of values. Finally, the study also offers perspectives and suggestions for solving the serious problem of care workers shortage that goes beyond merely criticizing the poor working conditions.

Keywords: eldercare, male worker, job continuity, career, focus-group interview

#### 抄 録

日本の高齢者介護施設職員のうち、男性の割合は約3割と国際的にみれば高い。なぜ彼らは介護の仕事に就き、一定継続しているのだろうか。本研究では、男性職員の就業継続要因をボトムアップの視点で探求し、実証的に明らかにすることを目的とした。調査は、管理者／リーダー／介護スタッフの3つのグループごとで計16人にフォーカス・グループを実施した。そして、個々の生活の中でのリアリティとして、入職背景、介護の仕事での精神的な側面、労働条件の側面を描き明らかにした。結果から、介護労働の構造的特徴（間口の広さなど）、介護労働のやりがいの多面性（男性ゆえの利点、裁量など）、他業種と比較した肯定的な側面（安定性など）が見出された。男性職員らが、各自の人生のベースや価値観にあわせて柔軟にキャリアアップを図る、興味深い姿を描くことができた。介護人材不足の課題解決に向けても、労働条件の劣悪さの批判に留まらない展望と示唆が見出された。

キーワード：高齢者介護、男性職員、就業継続、キャリア、フォーカス・グループ

\* 関西大学社会学部教授

\*\* 大阪大学大学院人間科学研究科特任准教授

## I. 研究の背景と目的

高齢者介護分野での人手不足は深刻さを増し、介護現場の存続を揺るがしかねない事態にある。主な原因として、従来から低賃金等の労働条件が問題視されている。特に、男性にとって介護の仕事は、「やりがいはあっても労働条件が過酷」で、入職や継続が困難な仕事という社会認識が浸透していると言えるだろう。

さて実際、日本の高齢者介護施設（以下、介護施設）の職員における男性の割合は、約3割<sup>1)</sup>である（介護労働安定センター2018a）。実はこの割合は、国際比較<sup>2)</sup>をすると相当に大きい。例えば、筆者らが携わった高齢者介護労働に関わる国際比較調査では、施設職員における男性割合は日本で約3割、北欧諸国で15%弱だった（斉藤・石黒編2013、吉岡2018）。国際統計をみても、大半のOECD諸国で男性職員は1割程度である（OECD 2018）。

つまり、グローバルな観点では、日本の高齢者介護現場には男性職員が顕著に多い。これは、様々な困難はあるとしても、一定数の男性が介護の仕事に入職し、就業を継続していることを意味する。日本でのこの興味深い現実、いかに構築されているのだろうか。

この気づきと問いを起点として、本研究の目的は、日本の高齢者介護施設における男性職員の就業継続要因を実証的に明らかにすることである。その際、個々の男性職員の人生におけるリアリティを描き理解するというボトムアップの視点に立つ。無論、就業行動の背景には、労働市場の構造や雇用形態の変化、介護保険等のマクロな制度的要因が存在している。今回、そうした側面は、ミクロのリアリティを描くなかで可能な範囲で捉えていきたい。また、介護労働をめぐる諸課題を重々認識した上で、今回は主に就業継続の積極的な側面を具体的に描くことを通して、より良い介護労働のあり方の議論、また介護人材の確保や定着に資する示唆を見出すことを目指す。

本稿の構成は、II章で、まず介護労働に関わる先行研究と全国調査から、主な就業継続要因を整理する。III章で調査概要、IV章で調査結果を詳述する。V章を考察、VI章を結論として、VII章で示唆を提示する。

---

1) 男性の割合は、老人介護福祉施設38.1%、認知症対応型共同生活介護23.3%、通所介護24.5%と施設種別にもよる。また、職種別では、介護職員24.7%、生活相談員・支援相談員36.7%、介護支援専門員23.3%であった（介護労働安定センター2018a）。関連して、介護福祉士の国家試験合格者のうち男性の割合は、2008年34.9%、2018年30.4%であった（厚生労働省HP）。

2) ただし、国際統計は、介護労働者の定義や資格等の相違から単純な比較はできない。

## Ⅱ. 高齢者介護と男性職員

### 1. 先行研究で描かれる男性職員

介護労働に関する調査研究や学術的な議論は、社会学、社会福祉、労働政策等の分野で蓄積がある（例、森川2015）。ジェンダーに言及する研究は多く、家庭内外でケア労働が女性に偏重してきた歴史や、労働条件や社会的評価の低さの検証等、「女性」を軸にした議論が主流を占める。そこではしばしば、男性職員の増加も含めて、ジェンダー規範を超えていくことに介護労働の可能性が展望されている（例、春日2001、島原2015）。一方、介護労働の文脈で「男性」に注目した研究は、国内外を問わず限定的である。また、ここでの論点は、現場で期待される性役割に起因する悩みや葛藤（山口2006）、逆に、管理職割合が大きい男性の優位性等が目立っている。

とはいえ、現実の男性職員は矢原（2007:350-351）が言うように、試行錯誤しつつ「実践的な戦術」で「なんとかやっていく」し、全員が昇進を望んではいない。既に従来の「男の普遍的形式」は崩れており、彼らを観察する研究者側の枠組みの変化が必要なのである（Ibid:353）。つまり、新たに必要なのは、個別性や日常性に立脚する視点である。

このアプローチでの僅かな例として、男性の若年介護労働者へのインタビュー（一事例）を行った石田（2009）がある。同研究は、転職を経て現場で主任、ケアマネ、経営者へとキャリア形成するロールモデルを描く。そして、就労継続やキャリアには、職場生活や介護実践だけでなく、地域や社会、家庭、社会・政治情勢、教育政策等の多様な要因が複合的に働くとし、介護労働者のライフコース研究の必要性を指摘している。今日、介護人材の確保と定着促進にも、ワーク・ライフ・バランスや組織マネジメントの視点が一層強く要請される中で（例、崔2018）、男性も含めて、個々の職員の思いや人生のリアリティをとらえる質的研究が不可欠となっている。

### 2. 就業継続に関わる要因～介護労働実態調査から

#### (1) 就業継続要因の全体像

日本の介護労働に関わるほぼ唯一の体系的な調査は、介護労働安定センターによる「介護労働実態調査」<sup>3)</sup>である。本章では、介護労働安定センター(2018a)のデータを中心に、性別での違いに注目して、先行研究が示す就業継続要因を概観する。就業継続要因について

3) 「介護労働実態調査」は職種や資格を問わず高齢者介護に関わる労働者全般が対象。本稿では、可能な限り施設職員に直接関わる部分に絞って利用した。

て先行研究の大半は、職務・仕事・職場への満足度や意識を指標に用いている。「介護労働実態調査」では、①現在の仕事の満足度【表1】、②現在の仕事や職場に対する考え方【表2】、の質問項目に相当する。それを見ると、どちらも「精神的」な側面と「労働条件・環境」の側面に大きく二分できることが分かる。

なお、本稿の調査（3～4章）では、高齢者介護の中でも「施設」職員を対象とする。日本の介護労働市場は、「施設系は比較的若い世代の男女正規職員、訪問系は中高年女性のパート」と二層構造化しており（水野2010、吉岡2018）<sup>4)</sup>、若年層を含む男性では施設系が主要な職場だからである。そして本稿では、高齢者介護の施設を職場として介護や相談、管理運營業務に携わる職員をひろく「施設職員」と呼ぶ。

表1. 現在の仕事の満足度（介護労働実態調査）  
満足度 D.I. = (「満足」+「やや満足」) - (「不満足」+「やや不満足」)

		女性	男性
1	仕事の内容・やりがい	45.6	43.2
2	職場の人間関係・コミュニケーション	32.9	28.4
3	職場の環境	21.6	18.7
4	雇用の安定性	22.8	18.4
5	労働時間・休日などの労働条件	9.7	9.0
6	勤務態勢	5.6	3.1
7	福利厚生	3.1	6.8
8	職業生活全体	10.7	9.7
9	キャリアアップの機会	6.3	10.6
10	人事評価・処遇のあり方	-3.9	-4.9
11	賃金	-17.2	-23.5
12	教育訓練・能力開発のあり方	-5.4	-7.4

4) 訪問系と施設系で職員のプロフィールが極端に異なる点は、特に介護保険創設後に顕著な日本の特徴である。

表2. 現在の仕事や職場に対する考え方（介護労働実態調査）

複数回答で「あてはまる」と答えた割合

		女性	男性
1	専門性が発揮できる	35.5	38.8
2	自分が成長している実感がある	24.9	28.8
3	キャリアアップの機会がある	13.6	21.5
4	利用者の援助・支援や生活改善につながる	43.1	34.4
5	仕事楽しい	31.0	23.9
6	福祉に貢献できる	25.2	32.3
7	生計を立てていく見込みがある	16.0	14.3
8	法人（事務所）や上司から働きぶりが評価される	8.4	11.6
9	事業改善の機会がある	6.9	12.7
10	期待される役割が明確である	10.7	15.8
11	目標にしたい先輩・同僚がいる	12.2	12.4
12	いずれもあてはまらない	10.7	12.0
13	無回答	1.6	1.0

## (2) 「精神的な側面」と「労働条件・環境」

### ① 精神的な側面

まず、「満足度」【表1】では、No.1,2が精神的な側面に該当する。特に、No.1「仕事の内容・やりがい」が男女とも突出して高かった。次に、「今の仕事や職場に対する考え方」【表2】では、No.2,4,5,6が該当する。男女を問わず、自身の成長、利用者の生活改善、仕事楽しいといった点が上位に位置した。これらは、種々の先行研究が指摘する介護労働でのやりがいと一致する。ただ、本調査をベースとして職務満足度を詳細に分析した大和（2014:55）は、三大介護（食事・排泄・入浴）をこなすだけではない仕事の意味、全人的なケアを提供する意義や誇りが見出されるかの重要性が、継続に影響を与えるとも指摘している。楽しさややりがいを深く分析する調査研究が必要である。

### ② 労働条件・環境

まず、「満足度」【表1】では、No.3～12が、労働条件・環境の側面に該当するといえる。次に、「今の仕事や職場に対する考え方」【表2】では、No.1,3,7～11が該当する。これらを概観すると、上記①の精神的な側面とは異なり、男女差が目立つ項目が複数ある。

興味深いのは、男性の方がポジティブな回答をしている部分である。表1では、福利厚

生、キャリアアップの機会、さらに、表2では、キャリアアップの機会、事業改善の機会、期待される役割の明確さ、が該当する。

一般に、「労働条件・環境」の劣悪さが介護労働の最大の問題と見なされがちだが、現実にはそれほど単純ではないことがうかがえる。近年では、賃金水準と離職の相関関係が低いことや、他の労働条件の満足度も実は余り低くないとの指摘もある（山田・石井2009）。実際例えば、一週間あたりの残業時間は、正規職員でも「なし」48%、「5時間未満」28%と他産業と比べて短い（厚生労働省2018b）。就業形態についても、介護労働者全体では、正規61%・非正規39%と他業種より非正規割合が高いものの、男女別で見れば、正規職員の33.9%、非正規職員の12.7%が男性である。つまり、高齢者介護施設での男性職員の圧倒的多数は正規就業である（介護労働安定センター2018a, 厚生労働省2018b）。

また、「介護労働実態調査」をもとに詳細に分析した大和（2014:56-57）は、個人属性が男性で年齢が高いほど、就業継続意向に正の影響を与えるという。他分野での労働条件の厳しさを知った上で介護の職場に入職する男性が、離職の不利益を認識していること、同性介護が望まれるなか男性介護者が必要とされる点、将来の幹部候補への重用傾向なども、継続意向に影響しているのではと分析する。

男性職員のキャリアアップ志向は、介護労働実態調査の別の質問項目の回答にも明白である。「より上位の職位を目指す」「今のままでいい」の二択で、前者を選んだ割合は、男性47.0%・女性16.2%と、男女の意識差が顕著だった（介護労働安定センター2018b）。

### Ⅲ. 調査概要

#### 1. 調査対象

日本の介護施設では通常、学歴や資格に関わらずまず介護業務に携わることが一般的である。現場経験を積みながら、資格を取得したり、運営管理的な役職に就いたりしていく。本研究は、そのような介護労働現場の実態に即して設計した。キャリアアップの側面を検討するために、施設の現場で確立している三つの職層（介護職員、リーダー、管理者）各々から協力者を得た<sup>5)</sup>。計16名で、協力者の概要は、【表3】の通りである。現職に関わらず全員が介護業務を経験している。年齢は20代～50代、介護に関わる業務経験年数は1年～17年で、雇用形態は1名を除き全員が正規職員である。家族に関して、既婚は

5) ここでは、「介護職員」とは直接的に介護・ケアに携わる職員、「リーダー」はユニット等の責任者、「管理者」はグループホーム等の事業部門の責任者を意味する。

9名、養育中の子ども有りが7名だった。また、現職での職層は、介護職員5名、リーダー5名、管理者6名であった。保有する資格は、介護職員では介護福祉士または初任者研修修了、リーダーでは介護福祉士、管理者の場合は介護福祉士とその他資格（介護支援専門員等）と明確に分かれていた。

詳細を述べる紙幅はないが、上記の調査対象者の属性は、介護労働安定センター（2018b）（の「事業所調査」）の労働者個別状況が示す職員像と概ね共通している。

## 2. 調査方法

介護施設に勤務する男性職員計16名を対象として、介護職員／リーダー／管理者の3つの職層ごとにフォーカス・グループ（約90分）を実施した（2018年2月）。同一市内の2カ所の施設<sup>6)</sup>で協力を募り、各職層で2～3名を得た。両施設での男性職員割合は概ね3割台であった。

個々の男性職員の人生において、先行研究で指摘される就業継続要因が、いかに表れたり関連し合ったりしているのか、或いはその他要因があるのかを、ボトムアップの視点で探求した。聞き取りは、高齢者介護の仕事の継続要因を主なテーマとして、II章で言及した「精神的側面」と「労働条件・環境」の区分を意識して話をきいた。また、入職の動機も尋ねて今日に至るライフストーリーの視点を重視した。加えて、今後の就業継続に関わる点として介護分野への思いも質問した。

フォーカス・グループという調査手法は、ディスカッションを生成し、グループ内での多様性と差異を生み出す（フリック2011:249-257）、また参加者の感情・態度・価値観を引き出して、新しい分析視点の導入に役立つ（千年・阿部2000）とされる。この方法により、互いの共感や刺激の中で自然に思いを語る事が期待できるため採用した。

なお本調査は、調査協力の依頼も承諾も、口頭と書面の両方で行った。承諾を得た上でインタビューを録音して逐語録を作成した。

---

6) 2施設とも社会福祉法人の運営で、居住型施設を核として、短期入所や通所介護等の事業も実施している。地域の状況、勤務先の法人や施設の規模、労働条件に一定の共通基盤を持たせることを意識して、2カ所の高齢者介護施設を選定した。

表3. 調査協力者の概要（現在の所属、年代、介護に関わる業務経験年数）

管理者				リーダー				介護スタッフ			
A	居宅	30代	15年	G	GH	20代	8年	L	SS	30代	10年
B	SS	30代	9年	H	SS	30代	3年	M	DS	30代	10年
C	GH	30代	10年	I	SS	20代	5年	N	GH	50代	6年
D	特養	40代	17年	J	SS	20代	5年	O	GH	30代	1.5年
E	DS	30代	13年	K	特養	20代	5年	P	GH	20代	5年
F	SS	30代	12年								

注) 表中の略記について、居宅は居宅介護支援事業所、SSはショートステイ、GHはグループホーム  
DSはデイサービス、特養は特別養護老人ホーム。

表 4. 男性職員の入職・就業に関する状況と意見

質問区分	キーワード	管理者	リーダー	介護職員
入職背景	原体験	祖父母と同居(A, D, F) 祖父母のヘルパー・老健が身近(B) 家族介護(B, D, F) 高校での施設見学(D) 祖父母の車椅子を駆じた記憶(F)	祖父母が好きだった(G, J, K) 家族介護(I)	祖父母利用の施設に興味(O) 祖父母との疎遠後悔(O)
	進路変更	大学留年(B) 大学進学迷い(D) 大学受験失敗(E, F)	専門学校中退(G) 他業種での限界(H) 公務員試験失敗(J)	経済危機で内定取消(L) 大卒後就職難(M) 外国出身で転職(N) 体調で就職難(O)
精神的な側面	楽しさ等の感情	現場の楽しさ面白さ・魅力(B, D) 利用者・家族との密な関わり(C) 人生勉強・役得(C) ありがとうの言葉多い(E)	利用者・家族との親密な関わり(G, I, J) 信頼、安心の言葉(G) 触れ合い・笑い・明るい(I, J) 本来の自分が出せる(H)	楽しい、笑い(L, M, O) ありがとうの言葉(O) 年配者の経験を知れる(N) 人との深い関わり(M, O) 相手の反応での充実感(N, O) 自分がプラス・成長(M, O)
	男性ゆへの利点	高齢女性は男性を頼りに(A) 安心感(体力・送迎)(B, E) 女性利用者に喜ばれる、得(B, F) 職場人間関係は男がやりやすい(D, F) (-)女性の細やかさ不足(A, D) (-)女性との人間関係難(A, F) (-)威圧感(B)	女性利用者からモテる、好かれる(H, J, K) 頼られる・安心感(I) 力・身体の大きさ(J, K) (-)男性利用者からの厳しい対応(G)	力仕事・体力(L, M, P) 安心感(N) 外出時の男性トイレ介助(P) (-)異性介助時に受ける抵抗感(L, P)
	裁量と影響力	関わりで利用者がいい方向へ(A, B) 毎日変化がある(A, B, F) 自分からの意見・発信・試み(D) 若手成長や開闊が良くなることの喜び(D) 皆のためにも給料を上と交渉(F) やれば認めてもらえる・攻める所ある(F)	(なし)	(なし)
労働条件の側面	安定性	ほぼ定時(F) 自分の時間、家庭も大事に(F) (-)益正月休み羨ましい(B) (-)不規則勤務で同僚つきあい少(A, D)	自分の時間がある(H) 定時で週休2日(公務員に近い)(H) 男社会ではない(型苦しさ・ピリピリ)(H, K) (-)夜勤が苦手・シフトの引継ぎ困難(G, I, J, K)	人間関係困らない、教えてもらう(L, M, N, O, P) 男性職員同士は話しやすい(M, O) 自分で時間コントロール可能(N) 働かせてもらっている(O, P)
	給与	給料は他福祉系(福祉用具)よりいい(E)	お金は使い方で貯金も可能(H) 今はやっていけるが給与増希望(I) 手当のため夜勤も(K) (-)給与厳しい共働きでない(J) 結婚後に給与面で転職迷いも(J) 給料面もあり上を目指す(K)	基本の給料ももらえる(N) (-)給料低い(M, P) (-)家庭ある人を見ると将来きつそう(P)
今後の目標	多職種・事業者から勉強する意識(A, B, F) 力試し・使う側にとの思いも(B) 講師業(B, E) 武器を増やしたい(C) 上位資格(C, E) 目標にしてきたポジション(D) 上を目指してきた、施設は目指せる(D, E) 出世意識(D, F) 職場での目指せる人の存在(F) やれば認めてもらえる面(F) 生活水準高くしたい(B, F) 家庭を持ち給料のためにも昇進(F) 子どもを持ちお金を持って帰る意識や欲(F)	他にできる仕事はない(G) 今は現状希望(H) 男の責任・上を目指すもの(H) 昇進立候補の窓口の広さ(I) 入った後専門性をもちレベルアップ(J) 目指し超えたい人の存在(J) 男だから昇進のプレッシャーはない(J) 競争相手欲しい・上にいきたい(K) このまま終わりにたくない・事業所持つ夢(K) 結婚・家族での責任感とやる気(H, J)	今は上司になんとかついていく(L) 異業種転職は躊躇・ここで上がるよう(L) 今は技術経験を積む(L, M, O) (上)の資格目指す(L, M, N, O, P) 自分はまだ(周囲は上昇志向あり)(O)	
介護への思い	社会的認知の問題	TVは虐待等ネガティブキャンペーン(A, B, C) 排泄・入浴介助のイメージ(B) 大変・しんどいイメージ(B, C)	3K(汚い・大変・しんどい、給料安い)イメージ(G, J, K) メディアでの扱い方・虐待イメージ(G, H) すごい(よくできるな)と言われる(K)	排泄介助の汚いイメージ(M, O) 自分には無理と周囲が敬遠(M, O) その他の3K(給料安い・大変・面倒)のマイナスイメージ(M, O, P)
	必要なこと	ポジティブキャンペーン・楽しい部分伝える必要(A, C) 若手成長や開闊が良くなることの喜び(D) 介護はスタンダード未確立(B) 実際知るとイメージと違うと言われる(B) 成果等の発信機会が少(B, C) 伸びしろ大・変えられるジャンル(C)	楽しさ(旅行・外出も)やいい所知って欲しい(G, I) 国全体巻き込んで給料増も(H) (業界)入りやすさの良い面も(H) 幼少期環境で介護職の抵抗感減る(I, K) 誰にでもできると思われたくはない(I)	より理想のケア実践(楽しい時間・利用者と関わる)(M, O, L) 今の時代に必要な職業(P) 他の仕事も大変(P)

## IV. 調査結果

IV章では、調査結果をキーワードごとに整理する形でフォーカス・グループでの語りを示す。就業継続要因として積極的な部分に注目したため、肯定的な内容が中心となったが、発言に含まれた悩み等も含めた。なお、カギ括弧部分は発言からの引用である。調査結果の全体像は表2に示す。

### 1. 入職背景

就業継続の前提としてまず、高齢者介護分野への入職の背景を尋ねたところ、全グループに共通して、子ども・若者時代の思い出が活発に語られた。

#### (1) 原体験

子ども時代の祖父母との関わりが多数あげられた(A, B, D, F, G, I, J, K, O)。同居や家族介護を見たり手伝ったりした経験、さらには「(祖母が)難病になってしまったんですね…自分もおばあちゃんのこと好きやったんで」(J)と、好きという思いや自分が役立てなかった経験も語られた。加えて、中高生の頃、祖父母や学校行事を通して介護専門職と出会い、「何か知らんけどすごいいい仕事やなって」(D)と、肯定的な印象を抱いたエピソードもあった。ただ、それが直接的な入職理由という例は皆無であり、原体験と捉えられるだろう。

#### (2) 進路変更

また全グループにおいて、様々な事情での進路変更を経て、介護系専門学校や介護現場への入職に至った経緯が語られた(B, D, E, F, G, H, J, L, M, N, O, P)。例えば「受験勉強してて全部それもだめになって…。今から入れるところ…福祉しかなかったんです」(E)と、大学受験や就職試験での失敗のほか、経済危機での企業内定取消、身体が弱く家業手伝いに従事していた、企業からの転職の事情等が語られた。一貫して高齢者介護を目指していたケースは皆無で、進路変更の局面で祖父母の思い出が蘇ったり、身近な家族や教員、ハローワークからの勧めに従ったりして入職していた。

### 2. 精神的な側面

介護労働の利点として、まず精神的な側面が活発にあげられた。全グループで次の2点が表出された。

### (1) 楽しさ等の感情

利用者からの感謝や信頼を、言葉や笑顔で直接感じられる点が、全グループで「楽しさ」や「充実感」という言葉で語られた（B, D, E, G, L, M, N, O）。介護職員のグループでは特に、「楽しさ」や「笑い」という言葉が頻出し、他の2つのグループではさらに、多様な人との関わりが、「人生勉強」「役得」、他業種と比べて「堅苦しさが少ない」とも表現された。他業種経験者は、「ありがとうって言うてくれることが多いかな…ちょっと正直福祉入ってびっくりして」（E）とも表現した。利用者や家族との密な関わりも、同じ文脈で肯定的に語られた（C, G, J, I, L, M, N, O）。

### (2) 男性ゆえの利点

圧倒的に女性の利用者が多いゆえに男性が得をする側面は、「いや、ほんとに（女性利用者から）モテますよね」（H）等と、全グループで賑やかに語り合われた（A, B, E, F, H, I, J, K, L, M, N, P）。特に移乗と送迎時が「頼りにされる」「安心感をもってもらえる」場面であり、外出時の男性利用者のトイレ介助等、男性の存在や身体的特性が利点となるという。また、職場の雰囲気や人間関係について、男性ゆえのやり易さがあるとして、「そこまでピリピリしていなくて働きやすい」（K）とも語られた。

他方では、男性職員の不利な点として、女性のきめ細やかさは難しい、女性が多い職場の人間関係の難しさ、さらに（特に男性の）利用者が「男性スタッフに対しては厳しいというか」（G）等のエピソードも聞かれた。

こうした男性職員ゆえの事情をふまえて、男性職員の割合の理想を尋ねたところ、3つのグループとも、現状かそれを少し上回る3～4割が適切との意見が出て同意されていた。

### (3) 裁量と影響力

リーダーと管理者のグループでは、利用者の体調変化なども含めて、日々の仕事に「変化がある」点が、楽しさや面白さの一つとして指摘され、共感されていた。

さらに管理者グループでは、変化に満ちた環境での、組織運営上の裁量や影響力の発揮に関連するやりがい語られた（A, B, D, E, F）。自らの対応や判断で、「利用者さんがいい方向にいったり」した経験や、「色々グレーゾーンも多い仕事なんで、攻められる所は攻めてできるかな…、そういうようなところは僕も楽しいところかなと思うんで」（F）と、例えば感染症を乗り切ったエピソードが達成感をもって紹介された。また、「現場で自分

の意見をどんどん出せたりとか、…自分で試したりとかってというのが結構できるのが介護の面白さなんちゃうかな」(D)という表現もなされた。

### 3. 労働条件の側面

労働条件に関して積極的な言及は限定的だった。他方、その特に給与面での課題がベースとなり、ライフイベントが生じることでキャリアアップと結び付く様子が見られた。

#### (1) 給与

給与に関しては、結婚や子どもに関わる文脈で殆どの場合、消極的に語られた。例えば、「知り合いの方が家庭持ってるの見てたら、自分将来、これぶっちゃけきついやろなって」(P) や、子どもが小さく「今のところはやっていけてますけども」と将来への不安が見られ、また実際に結婚後は「正直、厳しいですね…1回は(転職を)考えたんです、嫁もずっと言ってくるんで…この仕事でええんか育てていけるんかって」(J) との声もあった。

しかし一方で、介護職員という職層での給与面の限界が、キャリアアップへの主要な動機となっていた。リーダーと管理者のグループでは、結婚や子どもをもつ機会が、収入アップの必要性を生じさせていた(B, C, F, H, J, K)。例えば、「家庭を持ったりしていく上で、現場ではちょっと厳しいなって出てきて、相談員やりますわって」(F) という声があった。また「やっぱり男なんで」(より多く稼ぎたい)等と、男性としての稼ぎ手意識も複数あげられた。さらに管理者グループでは、「飲みに行ったり…子どもと一緒に夕食1回でも多く行けたらか思ったり」(B) 等、より高い収入に伴う「生活水準」向上の希望も、キャリアアップの動機として複数語られた。

#### (2) 安定性

給与や雇用の安定性に関しては、他業種の経験者が肯定的意見をあげた。例えば、同じ介護分野内でも、売上げの変動が激しい他職種(福祉用具)から、施設介護へ「お給料な部分で入ってきてる」(E) という声があった。また、成果給の要素が強い業種からの転職を経て、「この業界は…基本の給料はもらえるんですよね」(N) や、「介護といえますのは僕の中で、ある意味公務員に非常に近いと思っております」(H) という発言があった。

勤務時間に関する肯定的な指摘は、基本的に残業がなく週休二日という点についてで

あった。「ほぼ定時であがれる…イレギュラーがない限りね」(F)と、定時明けの趣味のスポーツを楽しむ例や、夜勤明けの平日休みも活用して、家族や自分の時間を確保する例も聞かれた。一方、シフト制での不規則勤務により、職員同士の交流が難しい、盆正月が休めない等の難しさも、3つのグループ全てであげられた。

### (3) 今後の目標

仕事上での今後の目標は、語られ方やイメージが職層ごとに明確に異なっていた。介護職員のグループでは、資格取得（介護福祉士、他）と一人前の介護職になることが目下の目標としてあげられた（L, M, N, O, P）。一方、リーダーと管理者のグループでは、目標やキャリアアップが積極的に語り合われた（B, C, D, E, F, H, I, J, K）。

リーダーのグループでは、身近でモデルとなる「先輩」の存在に近づくこと、「ちゃんと関わって学んでいって、レベルアップしていけたらいい…」(J)という、現場での向上のイメージが示された。また、年齢を意識して「ほかの業界に移るってのは躊躇するところも…この業界で上がっていくように」(L)という認識や、逆に自分の事業所を持つ夢も語られた。

管理者のグループでは、上昇志向が堂々と語られ、これまでと今後の両面で具体的に語られた。「施設だと上を目指せるんで」や「…のポジションになりたいなというのは、一応自分の中で目標にしてきたんで」(D)と等、「上を目指す」という表現でのキャリア意識を複数が表明した。さらに、組織・法人内での昇進にとどまらず、上位の専門資格や研修講師に挑戦したいことや副業など、介護に関わる中でも、業界全体を見通したより多角的なキャリアアップのイメージがあげられた。

## 4. 介護への思い

最後に、介護への思いを尋ねたところ、介護の仕事への社会的な理解不足への不満がどの職層でも中心的な話題となった。

周囲から、介護職が「しんどい」「大変」、特に排泄介助の「汚い」「マイナス」のイメージが強いことへの不満が全グループで語られた（B, C, G, H, J, K, M, O, P）。友人からの「俺には無理やわって絶対言われるんです…ほんますごいなって」(K)という典型的な反応への、はがゆさが共有された。そして、「皆さんどの仕事も大変じゃないですか…そこまでスタンダードに持って行ってないというところですね」(C)とも表現された。

ゆえに、大変さばかりではなく、「楽しさ」「いい部分」、外出や旅行をも含む仕事であ

ることを「知って欲しい」、メディアに「伝えてほしい」、という声が多数あげられた (A, B, C, D, G, I, H, P)。

メディアに関しては、虐待等の報道に偏重しており「ネガティブキャンペーン」のようだと意見が出た。介護の仕事の実際を知るという意味で「イメージと違う」と言われることは多く、「介護職員の声とか、何か本当に、こんな楽しいことをしてます」(A) という部分の、「ポジティブキャンペーン」が必要との声もあった。

さらに管理者グループでは、介護は「伸びしろ」が大きい「発信」する場が少ない分野とも表現され、「今の評価が結構悪いぶん、何か新しいこと変えられるジャンルなのかになって」(C) のように、今後への期待も語られた。

## V. 考察

3つの職層ごとに実施したフォーカス・グループ (以下、FG) の結果をもとに、高齢者介護施設における男性職員の就業継続要因について、以下3点から考察する。

### 1. 介護労働の間口の広さと幅広さ

FGでは、高齢者や介護職に肯定的な印象を抱くような原体験が多くみられた。その上で、進路や仕事上の迷いや挫折を契機に、紆余曲折を経て入職し、各々の人生プロセスで必要な段階で、資格取得や昇進を経て現在の仕事に就いていた。多様な年齢や状況の男性が就業しているのは、介護労働の現場・業界の構造的特徴ゆえである。つまり介護分野には、関連資格が様々な存在する一方、無資格・無経験でも入職できる間口の広さがある。

また、「介護労働」といっても、介護施設やその運営法人には、幅広い職務内容や事業部門、職層がある。施設介護は、様々な個性や専門性、技能をもつ職員がチームとして働く意味で多様性、柔軟性を内包している。各職員が自分のペースやライフイベントにあわせて、柔軟に働き方を変容させる現実が、FGでも明らかになった。

### 2. 介護労働の「やりがい」の多面性

先行研究で、介護労働では仕事の「やりがい」について満足度が極めて高いことは常々指摘されてきた。今回のFGでは、その「やりがい」が多面性に構成されている実態が浮き彫りになった。

まず、利用者や家族からの感謝やフィードバックを得やすい点があげられた。さらに、

利用者に女性の多い現場で、男性ゆえにモテる、力があって安心と感謝されるといった利点は印象的だった。無論、男性だから（例、重い荷物をもつのが当然）という性役割の押しつけは望ましくないとしても、男性ゆえの悩みよりむしろ、やりがいが高まる様子が見られた。加えて、現場での裁量の大きさも、やりがいと密接に関わることが明らかになった。自らの裁量や影響力により、誰かの人生の役に立てたという成果は、達成感をもたらしていた。

加えて、社会的評価というマクロな要素も、極めて重要ということが分かった。従来の調査結果でも、男性の方が悩みとして高いのは、最大が「社会的評価の低さ」と「賃金の低さ」（女性と6ポイント差）（介護労働実態調査2018a）だった。賃金と同程度に、社会的評価が言及されているのは大変興味深い。

### 3. 他業種と比べた介護労働での労働条件

今回のFGでは、とりわけ他業界や他職種の経験者から、介護労働の条件について、肯定的な意見が多く聞かれた点は特筆すべきである。残業の少なさ、正規雇用の安定性、また自分らしくいられるといった面であり、大和（2014）の分析等にも合致する。実際、前職がある男性介護労働者のうち「介護・福祉・医療関係以外の仕事」に就いていた割合は65%超で（介護労働安定センター2018a）、客観的に施設の仕事の利点も認識しているのだろう。

周知のように日本では、年功序列・長時間労働といった伝統的な雇用慣習の限界や、非正規雇用の拡大が大きな社会問題の一つである。これに対して、近年、労働に対する価値観は多様化しており、出世や競争よりも自分の時間を大切にしたい若者は増加している。ゆえに今日、介護の仕事が男性にとっての就職、転職先の選択肢の一つとなっているともいえるのではないか。そしてこの状況は、上位志向の強い者にとってはチャレンジ、キャリアアップしやすい環境を醸成していると考えられる点も、本調査での発見であった。

介護分野での賃金も、キャリアアップすれば確実に上昇する。従来、介護労働に関して低賃金ばかりが問題視されるのは、「介護職員」に限った統計が参照されるとの理由もある。そもそも、介護は若い労働市場で平均継続年数が短いうえ、女性のパート希望者も多い傾向等が影響して、平均賃金は実際低水準ではある。

つまり、介護の仕事には、異なるキャリア志向に対応できる選択肢が存在し、選択が実現しやすい状況ともいえる。男性職員は、結婚等のライフイベントに直面する度に稼ぎ手意識に直面し、キャリアアップを行動に移す柔軟な姿、プロセスが見られた。それを可能

にするのは介護分野での明確なキャリアラダーの存在であり、男性介護労働者のモチベーションの維持・向上に貢献していると考えられる。

量的調査で頻出する項目やキーワードであっても今回、一人の職員の人生を多面的・立体的に捉えることで、新たな理解と視座が得られた。

## VI. 結論

本研究では、日本の高齢者介護施設における男性職員の就業継続の要因を実証的に明らかにすることを目的とした。先行研究から、高齢者介護における男性職員の捉えられ方や意識を概観した上で、16人を対象とするフォーカスグループを実施した。そして、個々の人生の歩みの中でのリアリティとして、入職背景、介護の仕事での精神的な側面、労働条件の側面を描き明らかにした。

就業継続の要因について、本研究では3点から考察を行った。第一に、介護労働の構造的特徴（間口の広さ、幅広さ）により、多様な状況や職歴の人にとって働きやすい面がある。第二に、介護労働の「やりがい」の多面性である。男性ゆえの利点、裁量といった面も内包している現実が明らかになった。第三に、他業種と比べた労働条件としては、マイナス面だけでなく、安定性など肯定的な面も見出された。

FGの男性職員達は、こうした要因で就業を継続し、それぞれの人生のペースや志向でキャリアアップを図っていた。従来議論では、男性は「稼ぎ手意識」ゆえに離職すると言われてきたが、同時に、稼ぎ手意識をバネにしてキャリアアップと就業継続に繋がるという別の道筋も存在することが分かった。現場で圧倒的多数を占める介護職員（直接的なケア業務）への注目は無論重要だが、各現場での介護職の職務の幅広さや、資格とキャリアラダーを視野に含めた、俯瞰的な視点と議論が不可欠であることが見出された。

## VII. おわりに

最後に、今後の介護人材不足の改善、定着促進のための示唆を3点から述べる。

1つは、仕事上の満足や不満に関する厳密な分析の必要性である。人間にとって、動機づけ要因（満足をもたらす）と衛生要因（不満をもたらす）は別物という、著名なハーズバーグら（Herzberg, Mausner, & Snyderman 1959）の指摘も参考になると思われる。例えば、労働条件の改善を目指して、従来、介護労働の劣悪さが叫ばれてきたが、FGでは自分達が楽しくやりがいを感じている介護が、世間でネガティブに語られることが本意

な様子がみられた。今後、賃金など「労働条件の側面」での改善策に邁進する同時に、介護では特に重要な「精神的な側面」で職員を支える複合的な戦略が有効と考えられる。他業種と比べた利点や優位性を適切に説明できることも、不可欠となるだろう。

2つ目は、日本の介護労働市場の構造と実態を、今一度、正確にまた立体的に分析する必要性である。冒頭で述べたように、男性がキャリアアップしながら継続できる1つの仕事、業界として一定確立しており、高齢者介護施設職員の約3割を占める日本は独自性が大きい。この背景を解明すれば、国際的な介護労働の議論にも貢献できる。

3つ目は、幼少期の高齢者との接点が原体験となり、将来の介護の仕事につながる可能性の大きさである。児童の高齢者施設訪問や多世代交流といった活動の継続は、介護労働人材の確保にとって中長期的に大きな意味をもつだろう。

介護労働といっても、現場の状況も個々の職員の人生も様々であり、本研究で得た知見の普遍化には限界がある。今後、男性職員だけでなく、様々な属性や職場での、職員の思いや声を明らかにする実証的研究を積み重ねることが、介護労働の課題解決に繋がる1つの方策だと考える。よりよい介護労働のあり方を探求すべく、筆者らも研究を継続していきたい。

#### 〈謝辞〉

本研究の調査に協力いただいた、男性職員の皆様に心から感謝を申し上げる。また、本研究は「福祉ガバナンスと介護労働の変容に関する国際比較研究」（科研費16H03711）の一部として実施された。研究代表者の石黒 暢教授（大阪大学大学院）にお礼申し上げる。データ収集と分析に協力いただいた、中村文香氏（調査当時大阪大学大学院人間科学研究科博士前期課程）にも感謝申し上げる。

#### 〈引用参考文献〉

- 崔 允姫（2018）「特別養護老人ホームにおける組織マネジメントが介護職の人材定着に影響を及ぼす要因」『社会福祉学』59-1.40-55.
- ウヴェ・フリック著、小田博志監訳（2011）『新版 質的研究入門』春秋社.
- 原野かおり・桐野匡史・藤井保人ほか（2009）「介護福祉職が仕事を継続する肯定的要因」『介護福祉学』16(2).163-168.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959) The motivation to work, 2nd ed., John Wiley.
- 石田健太郎（2009）「若年者における介護労働とキャリア形成—ある若年介護労働者の語りを事例に—」樋口明彦編『若者問題の比較分析—東アジア国際比較と国内地域比較の視点（基盤研究 A2007-2010：研究代表者 船橋晴俊、課題 NO.19203027）』

- 石川周子 (2000) 「男性介護職員の役割についての一考察—職員の意識調査から—」『介護福祉学』 7 (1) ,78-87.
- 介護労働安定センター(2018a) 『平成29年度版介護労働実態調査』
- 介護労働安定センター(2018b) 『介護労働の現状について 平成29年度介護労働実態調査』
- 春日キスヨ (2001) 『介護問題の社会学』 岩波書店
- 厚生労働省 (2018a) 社会福祉士及び介護福祉士国家試験の合格発表について (HP 公開)
- 厚生労働省 (2018b) 『毎月勤労統計調査2018年 8月速報』
- 厚生労働省 (2018c) 『平成29年度 賃金構造基本統計調査』
- 水野博達 (2010) 「現場から見た〈介護〉の幾つかの特性と介護労働の現状」『日本労働社会学会年報』 21. 23-42.
- 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.
- OECD (2018) OECD Health Statistics 2018 (Long-term care workers)
- 大和三重 (2014) 『介護人材の定着促進に向けて—職務満足度の影響を探る』 関西学院大学出版会.
- 斉藤弥生・石黒暢 (2013) 『高齢者介護に関する国際比較調査 (NORDCARE) 日本調査結果報告書』 大阪大学人間科学研究科斉藤弥生研究室.
- 千年よしみ・阿部 彩 (2000) 「フォーカス・グループ・ディスカッションの手法と課題：ケース・スタディを通じて」『人口問題研究』 56(3), 56-69.
- 島原三枝 (2015) 「男性介護者の社会問題化とジェンダー：介護の男女共担社会の実現可能性について」(大阪府立大学大学院人間社会学研究科博士論文)
- 矢原隆行 (2007) 「男性ピンクカラーの社会学—ケア労働の男性化の諸相—」『社会学評論』 58 (3), 343-356.
- 山田篤裕・石井加代子 (2009) 「介護労働者の賃金決定要因と離職意向」『季刊社会保障研究』 45 (3), 229-248.
- 山口道弘 (2006) 『男性ヘルパーという仕事』 現代書館
- 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.
- 吉岡洋子 (2018) 「スウェーデンと日本の介護労働者の実像—ホームヘルパーと施設職員の属性を中心に」, 斉藤弥生・石黒暢 (編著) 『市場化のなかの北欧諸国と日本の介護 その変容と多様性』 大阪大学出版会, pp.37-55.