

(2024年9月28日受稿 2025年1月15日受理)

【研究ノート】

障害福祉の実践現場で働く女性職員の離転職についての調査研究

——ジェンダーの視点から——

さかもと あや
坂本 彩 (龍谷大学社会学部非常勤講師)

E-mail: ayagon4.9@gmail.com

1. はじめに

本研究の目的は、障害福祉の実践現場で15年以上働いた経験のある女性職員へのインタビューを通して、離職・休職・退職・転職（以下、離転職）の背景にある社会構造の課題をジェンダーの視点から分析することにある。研究のきっかけは、筆者の周辺で離転職した女性たちの話を聞く中で「なぜ、障害者の人権が大切にされる実践現場で、働く女性の人権はないがしろにされるのか」と感じたことである。この疑問について、離転職を選択する背景には、社会構造の問題があり、それはジェンダー不平等に起因するものではないかという視点から分析を試みた。

介護・福祉労働についての調査や先行研究は多数あり、離転職の要因もさまざまに示されている。公益財団法人介護労働安定センタ（2023）の『令和5年度「介護労働実態調査」結果の概要』では、直前職が介護関係の仕事だった介護従事者がその直前職を辞めた理由をみると「職場の人間関係に問題があったため」（34.3%）が最も多かった。それに続くのは「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があったため」（26.3%）、「他に良い仕事・職場があったため」（19.9%）、「収入が少なかったため」（16.6%）となっている。その中でも「職場の人間関係に問題があったため」は2019年から一貫して1位であり、具体的な内容を聞いた中で最も多いのは「上司の思いやりのない言動、きつい指導、パワハラなどがあった」（49.3%）である¹⁾。一方、厚生労働省『雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）』（令和2年版）（2020）では、自己都合による離職理由では、「労働条件（賃金以外）が良くなかったから」が28.2%で最も高く、ついで「満足のいく仕事内容でなかったから」が26%、「賃金が低かったから」が23.8%になっている²⁾。単純な比較はできないが、介護労働では、労働条件や仕事内容より人間関係が離職要因の上位を占めていることがわかる。

しかし、先行研究は、介護・福祉業界全体の性別を問わない職員を対象にされたものが多く、障害福祉実践現場で長く働いた経験のある女性に焦点を当てたものはほとんど見当たらない。

本研究では、まず日本における女性の労働状況と、介護・福祉業界で働く女性たちの労働状況、そして、1990年代から始まった社会福祉基礎構造改革が障害福祉の実践現場にもたらした諸問題がどのように影響したのかについて概観する。次に、ナラティブインタビューの手法でインタビューを実施し、インタビュー内容から背景にある課題を抽出、整理し、分析し。最後に、女性職員の離転職の背景にある社会構造についてジェンダーの視点からその不平等について考察する。ナラティブインタビューは対象者が自分の物語（ナラティブ）を語り、インタビュアーが事実経過を確認することにより起こった出来事の背景や要因を明確にしていく手法である（p.56）³⁾。この手法を用いることにより、本人が語る経験から離転職の背景にある要因や社会構造の分析につながると考えた。本研究で用いる「ジェンダー」とは、生物学的な性別ではなく、生き方、役割、他者との関係性などに関して、「男らしさ」「女らしさ」等、「こうあるべき」「こうあるのが自然」といったように、社会のなかで共有されている考え方や価値観、社会規範や社会意識などと、それらと関連してつくりだされている社会制度や社会構造における性のありようをいう。本研究では、それらが問題の背景にあるのではないかというジェンダーの視点を持ってインタビューの分析を試みた（p.24-26）⁴⁾。そのような性のありようを理由に不当な取り扱いや差別を受けることをジェンダー不平等といい、世界経済フォーラムでは、経済、教育、健康、政治の分野ごとにジェンダーギャップ指数を公表しているが、2024の報告で、日本は156カ国中118位である⁵⁾。

2. 社会福祉の実践現場で働く女性たちを取り巻く環境

2-1. 日本における女性労働者の現状

1986年の男女雇用機会均等法施行以降、法制度の変遷を見ると「男女雇用機会均等法」「男女共同参画基本法」「女性活躍推進法」「育児・介護休業法」など、この30年余の間にさまざまな法制度が整備され男女が平等に働ける社会を実現しようとしてきたように見える。しかし、『令和5年賃金構造基本統計調査』の概況によると日本で働く男女間賃金格差(男=100)は、74.8(前年差0.9ポイント低下)となっており、女性管理職比率は課長級で13.2%であり、まだまだ女性が労働の場で平等に扱われているとは言い難い⁶⁾。筒井(2015)によると、その理由は、日本企業の正社員の働き方の無限定性にある。筒井は「日本企業の基幹労働力として採用されたものは、仕事に関する3つの無限定性を受け入れることを要請される。①職務内容の無限定性、②勤務地の無限定性、そして③労働時間の無限定性である」と指摘している(p.103)⁷⁾。つまり、“なんでも、どこでも、何時間でも”という働き方である。これは健康で体力があり、身の回りの世話を誰かにしてもらえぬ人にしかできない働き方である。育児・介護休業法などは基本的に「出産・育児期」にしか配慮しておらず、それ以降は結局、「無限定性のある働き方」を受け入れなければ正社員で働き続けることは難しい。これは、主に男性が就労による稼得を得て、女性が家庭内ケア労働をするという「男性稼ぎ主モデル」を前提にしたシステムである(p.50)⁸⁾。1978年の『厚生白書』では、同居家族を「福祉における含み資産」と明記しているが、この含み資産が母や嫁を指すことは容易に想像でき、女性を家庭内ケア労働の担い手として家庭内に留めておき、男性が稼ぎ主となる家族のあり方を政策的に作ろうとしてきた(p.91)⁹⁾。そのような社会構造の中で男性が正社員として稼得を得やすくなることを「“男性”優位社会」と表現することがある。しかし、これは男性のすべてを指すわけではない。前述の3つの無限定性を受け入れることが可能な“男性”についてだけである。男性であっても「家族にケアが必要な人がいる」「体力的に長時間労働が難しい」など、3つの無限定性を受け入れることが困難であれば、職場内で不利な立場に立たされる。生物学的な性別ではなく、家庭内ケア労働を担う立場にあるかどうかの影響を受ける。

『男女共同参画白書(令和2年版)』によると、日本は家事や子育てなどの無償労働にかける時間の差が男女間で5.5倍と非常に大きくなっている。「無償労働+有償労働」の時間は、日本の女性はOECDの国々の中で一番長い¹⁰⁾。「無償労働+有償労働」の時間が一番長かったとしても、有償労働の時間が短ければ、稼得が少ない、社会保険に入れない、経験を積めない、資格を取得できないなど将来にわ

たつての不利益や貧困にもつながる。また、出産・育児期を機に一度仕事をやめて、再び働き始める女性の働き方を表す「M字カーブ」は近年解消しつつあるが、正規雇用の割合を見ると、女性は15～24歳をピークに下がり続けており「L字カーブ」として新たな課題となっている¹¹⁾。結婚を機に退職をする人は減っているものの、非正規雇用で働き続ける女性に置き換わっているのが現状である。

2-2. 社会福祉基礎構造改革の影響

社会福祉の労働現場について考える際、さまざまな労働法関連の改正と時期を同じくして行われた、社会福祉基礎構造改革について概観しておく必要がある。日本では戦後、社会福祉施設の運営は公的責任を有する国、都道府県、市町村が直接運営するか、社会福祉法人にその事業を委託してきた。国家責任として生存権を保障するために「措置」か「措置委託」という仕組みである。しかし1990年代から「社会福祉基礎構造改革」が始まり、その運営の在り方は大きく変わった。

社会福祉基礎構造改革の際、声高に言われていたのは「競争と選択」であった。社会福祉法人は競争がないためその立場に胡坐をかいて努力を怠り、サービスの質が上がらない。だから、多様な事業体(営利目的事業体も含む)が参入できるようにすることで、利用者が事業者を選択し、競争によってサービスの質は良くなる、というのである。そして、営利目的企業の参入条件を整えるために、さまざまな規制緩和が行われた。そのひとつは、それまで公務員に準じていた社会福祉法人の職員の賃金についての制約を外すことであった。1998年の中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会の『社会福祉基礎構造改革について(中間まとめ)』では「社会福祉施設等の職員にふさわしい給与体系を導入し、その職員の能力等に応じた処遇を可能にする必要がある」と提起された。さらに、社会福祉法人の運営に強く「効率化の追求」を求め、効率化のために「社会福祉法人の会計・経理、経営管理体制の改革と合わせて、経営管理の指標の制定、職員の専任・常勤規制および外部委託についての制限の緩和、省力化の推進を行う必要がある」とされた¹²⁾。

これらは、効率的な運営を目指すという名目で、実際は非正規労働者の積極的導入を含みこんだ制度設計をもくろんでおり、その結果、常勤・専任で働いていた職員の労働条件の低下、人材の確保や定着率、職員の専門性の低下につながった。2008年の『福祉の公的責任と社会福祉法人のあり方に関する「中間まとめ」』では、社会福祉基礎構造改革で社会福祉法人が抱え込まれた経営上の困難を以下の3点指摘している。①収入が減少・不安定化する一方で、サービス水準の質的向上が求められる矛盾、②職員

処遇の改善・向上のための十分な財源がない中での職員確保と専門性の向上が求められる矛盾、③利用者の費用負担が重くなり、サービスの利用がしにくくなる矛盾、である (p.10)¹³⁾。

その後、職員不足の深刻さは増し 2023 年度のきょうされんの調査『職員不足の実態調査-報酬改定にむけて』では「職員募集しても応募がない」という障害福祉事業所の声が多く、募集人数に対する採用人数の割合「充足率」は 57.7 % と、きわめて低い水準になっている (p.4)¹⁴⁾。

2-3. 介護・福祉労働現場における女性の現状

日本社会全体では女性の働きにくさが改善されず、社会福祉基礎構造改革で介護・福祉の労働環境が悪化する中で、介護・福祉実践現場の女性の働き方はどのように変化していったのだろうか。

2000 年の介護保険、2006 年の障害者自立支援法施行により、営利法人が経営する介護・福祉関連の施設が増え、働く人はますます増えている。2022 年『就業構造基本調査』によると、医療・福祉業の有業者は 900 万 1000 人（全有業者の 14 %）で、16 大産業分類中 3 番目に多い。就業者の性別は介護労働安定センターによる『介護労働実態調査（令和 2 年版）』で、男性が 22.0 %、女性が 77.6 % である¹⁵⁾。また、2017 年のきょうされんによる『障害者支援事業所職員労働実態調査』では、職員のうち男性が 35.7 %、女性が 64.3 % であり、非正規職員の割合は 44.5 %、非正規職員のうち女性の割合は 74 % である¹⁶⁾。介護（高齢）分野、障害分野ともに、就業者の 7 割程度を女性が占めている。

介護・福祉職場で女性が非正規として働くことになる背景について、山根（2023）は、そもそも福祉の市場化は「①労働市場や家庭のジェンダー構造から低賃金を受け入れざるを得ない女性や、②利用者のニーズのために働く献身的な専門家を利用することで成立するジェンダー不平等に依存することで、効率的な資源配分を達成する仕組み」であり (p.34)¹⁷⁾、「介護保険制度は、年収 130 万円（以下）で働く低賃金女性労働者に依存し、また、そうした労働者を再生産する社会制度といえる」と述べる (p.48)¹⁸⁾。制度が、非正規雇用で働かざるを得ない人々を含み資産としているのである。

また、山根（2010）は、女性がケア労働に従事しがちな、労働市場の経済資源の配分（男女の賃金格差、所得税の配偶者控除、基礎年金の第 3 号被保険者制度による誘導等）に着目する。これらは、家庭内にケアを必要とする人（子ども、障害者、高齢者等）がいる場合、女性を労働市場から撤退させ、家庭内にとどめたほうが合理的であると判断させやすくなる。そして、家庭内ケアの必要性が低下した時に働きだそうとすると、労働市場でのキャリアが

少ない女性は、身に着けた「ケア能力」が仕事を得るための「資本」になり、介護・福祉の仕事につきやすくなると述べている。ワークライフバランスを考えた女性が非正規で介護・福祉労働に従事することを選んでるように見えるが、背景にはそうなりやすい構造がある¹⁹⁾。

さらに、女性たちが、介護・福祉職場で働くことになりやすい理由について「女性はケア労働が得意である」「女性が自らケア労働を好んでいる」等の主張がよくなされる。しかし、ジョアン・C. トロント（2020）は「人類史のほとんどを通じて、そしてほとんどの人間社会において、ケア実践は社会的地位の低い人々にむすびつけられてきました」と指摘している (p.36)²⁰⁾。「女性はケア労働が得意」という主張は、社会構造からこの仕事を選ばざるを得ないのではなく、女性たちの主体的な選択に見せることができるため、女性をケア労働に留めておきたい人々にとっては好都合であり、女性らしさや母性と共に語られ続けている。

こうして、介護・福祉業界では労働者の約 7 割は女性という状況が生まれるが、管理職になると男性の割合が多くなるという逆転現象が起こる。舞田（2020）によると、2015 年の国勢調査をベースにした数値では、障害福祉事業の全就業者の男性比は 37.9 % なのに、管理職では 70.1 % にもなる。訪問介護事業に絞ると、全就業者に占める男性比は 12.3 % なのに、管理職では 57.8 % にもなる²¹⁾。このような現象について山根（2010）は「垂直的な性別職務分離が起こる」と指摘する。その背景には「子どもの小さいうちは短時間労働を希望する女性」と「長時間労働が可能な男性」という社会の構造の影響と、女性が多い職場で「男性所長のほうが組織運営は円滑に行くという仮定」（男性が上に立つことを正当化するジェンダー言説）が互いに強化しあっている可能性を述べている (p.268)²²⁾。

以上、日本における女性労働者の現状と、1990 年代から始まった社会福祉基礎構造改革により、低賃金で働く女性労働者を含み資産にした介護保険制度と障害者自立支援法が成立し、労働環境の悪化した介護・福祉労働現場の安価な労働力として女性たちが飲み込まれていったことを概観した。第 3 章では、これらを踏まえて、現在、障害福祉の実践現場で働く女性たちがどのような状況にあるか、インタビュー調査を通して分析する。

3. 障害福祉の実践現場で働く女性のインタビュー調査

3-1. 調査概要

目的：本調査は「障害福祉の実践現場で働く女性の離転職の背景にジェンダー不平等の課題があるので

はないか」という課題意識に基づき、離転職の理由をインタビュー調査し、検証を行うことを目的とする。

倫理的配慮：本調査は筆者所属機関において書面による倫理審査により承認を得ている。参加者には、研究方法、参加は自由意志で拒否による不利益はないこと、及び個人情報の保護について、文書と口頭で説明を行い書面にて同意を得た。結果はプライバシーに配慮し、個人及び団体等が特定されないようにインタビュー内容に支障のない範囲で加工をした。

期間：2022年10月～2023年3月までの6ヵ月間

方法：ある地方の障害福祉実践現場で働く女性たちのうち、15年以上の就労経験がある人を対象とした。理由は、15年も続けられた人たちでさえ離転職を選んだ経緯にこの研究の鍵があるのではないかと考えたためである。9事例を取り上げ、障害福祉の実践現場で働きだしてから経験についてナラティブインタビューの手法に基づき聞き取りを実施した。インタビューの際、離転職のきっかけになった出来事やその時に悩んだことについてはより丁寧な聞き取りをした。9事例は、知人数名および、その知人から紹介を受けた人である。本稿では、9事例の内、離転職の理由が起業や留学である人、離転職をとどまった人をのぞき、障害福祉実践現場での出来事が離転職のきっかけになっている4事例(A,B,C,D)のインタビューを分析の対象とした。

表1 インタビュー調査対象 *全員正規雇用職員

	年齢	家族	入職年	職位	特記事項
A	50代	独身	1995	管理職	休職
B	30代	独身	2003	一般職員	退職
C	40代	独身	2003	一般職員	退職
D	40代	既婚・子有	1998	一般職員	退職

3-2. 結果と小考察

インタビューの内容を対象者の類似の経験で分類し、共通する背景要因があるか検討し、以下のように整理をした。

①家庭内ケア労働を誰が担うのか、②職場内での権力勾配、③社会福祉基礎構造改革の影響、④社会運動から生まれた職場の課題

インタビューで研究対象者が語った部分については斜体で記している。

3-2-1. 家庭内ケア労働を誰が担うのか

2章で述べたように、日本社会では3つの無限定性を受け入れて働くことが可能な人が基幹労働者となって労働現場が作られている。営利企業では、利益を得ることが目的であるが、障害福祉の実践現場では、貧しい福祉制度の中で、障害者の権利を回復

し、発展させる目的のため、3つの無限定性を受け入れて働く場面が多くならざるをえない。そこに社会福祉基礎構造改革でさらに困難な状況が生まれ、労働者の「大きな無理」で解決するしかない状況になっている。

Aさん(50代・独身・管理職・休職)は、大学を卒業して20年程度は3つの無限定性を受け入れられる状況で精力的に働き続け、早くに管理職になっていた。40代半ばに、自身の更年期症状と親の介護、障害のある兄の介護が同時にAさんの身に降りかかった。

(Aさん) ちょうど、私が45歳くらいから、私の更年期と親の介護が入ってきた。親が入退院を繰り返して、さらに、我が家の場合、障害がある兄のこともある。2人のことをみなければならないことになってしまう。家のことが回らへん。親を病院連れてって、検査、検査で結果待って入院するか決めるその長い一日の間に「お兄ちゃんが帰って来る時間や、どうしよう…」と。でも、その間に職場から電話で「コロナが出ました」「会議を開いてください」とか、連絡が次々入ってきて…。何度も病院を抜けて外に電話をしいくって…。もう、訳が分からへん状況になったときに「もう無理だなあ」って…。

Aさんは、この後、体調不良により「適応障害」の診断が出て休職し、復職について上司と相談する場面で、自分の状況が全く理解されないことに愕然とする。

(Aさん) 上司に話をした。でも、「(あなたは)管理職になってしまってる。これは、誰でもが通る道で、そこクリアせんかったら、仕事なんかできへんからな!」と言われて。(私は心の中で)そんな話をしてるんじゃない、違う、と。もう、なんべん言うても通じないって思った。私は、管理職やからしんどいなんて言うてませんよと。お兄ちゃんのことについては「それは福祉サービスで何とかして」って言われて。そういう話しではなく…。こんなに通じないのやと思って。これは、どれだけ喋っても…。無理やな、と思って。

Aさんは、家族のケアを誰かに任せて仕事をしたいわけではない。「家族に幸せに生きて欲しいから、自分の人生の時間配分変えたい」「仕事と家族の時間配分を変えたい」と考えていた。しかし、その話が通じない状況であった。

(Aさん) 私は50代で、上司が20年上の世代で。上司たちの世代は、ほんまに仕事一辺倒に来てる世代やから家族のケアする感覚は無いと思うねんか。(家庭のケアで)力を出す分量って、少ないから、エネルギーのほとんどを仕事にささげてきたみたいなのがあるのでそういう構図以外のものを知らない。だから何を言うてもな、(彼らに)理解を得たいと思

う方がしんどいなあとと思う。

Bさん(30代・独身・退職)は、勤務を組む立場になった時に感じたことがある。

(Bさん) 子どもさんがいる管理職の人に「夜勤が足りない」って言ったら、パジャマ姿の娘を連れて夜勤に来られたことがあって。シングルマザーだったので、家にその子おいてくるっていうわけにはいかないだろうけど、「そこまでして…」って、その時に、管理職の人は、「夜勤できないんです」って断れないんだと思ったんですね。その立ち位置になってしまったら…断れないのか。

勤務体制を組んでも「あそこは小さい子がいるから、ちょっとこの時間は入ってもらえへんな」とかいうのが出てくるじゃないですか。そうなると本当に一握りの「いいですよ。できますよ」って言える人には負担が偏るし、そういう働き方ができる人しか管理職にはなれないんじゃないかと思って。それはやっぱりなんかねえ、厳しかったですね。

家庭内ケア労働を担いながら、3つの無限定性を受け入れて働くということは困難を伴う。しかし、家族のケアを誰かが担わなければ社会は回っていかない。男性が稼ぎ主となり、女性が専業主婦か短時間労働をしながら家庭内ケア労働を担うという「男性稼ぎ主モデル」を前提にした社会の構造は、家庭内ケア労働担わなければならない人たちを正規職員としての就労から遠ざけることにつながる。またBさんの上司のような姿はこの職場で働き続けたいというモデルにはなにくく、仕事を続けることの阻害要因になりえる。

3-2-2. 職場内での権力勾配

Cさん(40代・独身・退職)は、同じ意見でも男性や地位のある人が言うのと通りやすい状況を経験して「結果として、仕事が前に進めばいい」と自分の気持ちを飲み込んでいる。でも、それを続けたら結局「男性の意見は通る」「地位のある人の意見だけが通る」という形を職場に残すのではないかという葛藤を抱える。

(Cさん) この人の意見なら、あの人は聞くかな、とか、ありますよね。同じこと言っても、立場が違うとか、性別が違うとかで…。「これでいいんだろうか…」と感じました。でも、それで、自分が言ったことで、うまくいかなかったらね、結局はね、いい結果にならない。「でしゃばるんじゃないかって…」っていう風には今は思ってます。

障害のある人の暮らしがよくなっていくのであれば、自分の意見を飲み込み、仕事を前に進める。しかし、その葛藤は大きい。結局退職を選ぶことになったCさんは、「私もやり方がまずかった」と、自己責任で自分の気持ちの整理をつけることになる。

(Cさん) うまく渡り歩いていかないと、簡単にダメ

になってしまうっていう世界なんで…。同僚同士が分かち合う場がないっていうのもひとつなんでしょうけども。いかに上司に気に入られるか、世渡り上手みたいな世界にはなりますもんね。一方的に意見を言うのと、対立みたいな形でチームとしてはうまくいかないの、そこでもやっぱり伝え方っていうのを考えないといけないなどは…今は反省点で。

Cさんは、経営のために退院に積極的ではない管理職の方針と、地域での生活を目指して退院支援をしたいという実践現場職員の支援方針の間でジレンマに陥る。

(Cさん) 上司に「勝手にしろ！」みたいに言われてしまったこともあって、経営のためには病院のベッドをある程度埋めないといけない。組織に求められてることと、自分たちがやっていくべきこと…が、違う。組織全体から見ると、私たちは少数派ですもんね。だから、従ってきた。でも、ものすごくそれに対する揺らぎが生じてしまって…。自分たちの仕事の軸っていうのを伝えようと思うと、やるべきことをやってからじゃないと意見が言えない。そこには力が必要で。私も、本当はみんなで話せたらよかったなと思うこともあるんです。でも、それを言っているのかというのもずっとありましたし…。

退院可能な病状の人を、経営のために入院させておくことは、ソーシャルワーカーの倫理にのっとって考えればありえない。Cさんの葛藤は性別だけではなく、自分の仕事に対する職業倫理からくるものと合わせて2重の困難があったと思われる。

また、Cさんには、行政が、地域の福祉向上のために取り組む会議等の委員の依頼が来ていたが、それも上司との間で軋轢につながった。委員を選考する際に「ジェンダーバランスを考えて女性を推薦してください」などの要望が出る時がある。Cさんは、とある委員に推薦されたことについて、上司から「女性っていうだけで選ばれていいですね」と嫌みを言われた経験もある。そのような経験を「自分がうまく立ち回ればよかったのか」「もっと同僚と話し合えばよかったのか」と振り返りながら、退職をして、今は新しい組織で仕事をしている。

3-2-3. 社会福祉基礎構造改革の影響

Bさんが退職に至る理由の一つに、勤務表を作るにあたって非正規や派遣労働等の職員を「切る」という仕事をしなければならないことに大きなジレンマを感じたことがある。

(Bさん) 退職の理由で一番大きくてしんどかったのは、派遣さんたちを…切んなあかんっていう状況でした。私たちは障害のある人たちが社会で生活していくことの大事さを、意識してきたわけじゃないですか。なのに、派遣さんに対しては「あなたはこれが出来ないから仕事やめてね。」みたいな話ってな

んか…、自分の中ではすごく違和感があった。「どんな人もいっしょに、多様性を認め合う社会を作らないと、利用者さんたちは生活ができないよ」ということが見えてるはずの法人が、人を切っていったり、駒のように扱うということが…。よく頑張ってくれた人でも「今の働き方がしんどいです」っていうので、やめていくっていうところが…なんかもすごい矛盾で、すごいストレスで…

筆者：そのストレスを相談する上の人とかはいなかった？

(Bさん) いなかったですね。福祉職場って、支援の仕方が「どの方法がいい」とかじゃないですか。ともすると「時間内に就寝状況まで持っていける人がすごい人」みたいになってくるから。「今の介護の仕方を利用者さんがいいと思ってるのか？」みたいな振り返りをする間もなく、とりあえず順番に寝させることのできる人が「すごい人」。すると、「さっさと寝させられないあの職員が勤務に入ると大変…」という感覚が増えてくる。「丁寧に利用者さんの話を聞く職員＝時間かかる職員」みたいになっていたり。で、ちょうどその頃、人事考課も入ってきた時期だったので。上手に利用する職員なんかは、上の人がいる時は上手いことやる。でも、嘱託さんや、派遣さんしかいない時は全然動かない。だから、上司と話しあってもね、職員の見方みたいなズレがすごくあって。当時、私がすごくいいなと思ってた派遣さんがいて…。でも、事情があって働ける日数が少ない…。みたいな話を相談したら、知らない間に上司がその人に「出勤日数を増やすか、辞めるか」を提示して、辞めることになってた。そうやって「法人の都合のいいように職員配置をする」のが当たり前になっている職場では働けないし、自分自身がこの福祉の仕事嫌いになるなあと思って。

Bさんは退職を選んだ。Bさんは、この仕事は好きだという。「いつかこの仕事に戻りたい。障害のある人と共に過ごすことは、障害のある人からたくさんのことを学ばせてもらえる世界で、自分がそこにいることが自分のためになると思うんです。」とBさんは言った。

この「派遣労働者」をコマのように使う仕組みや、人事考課制度は社会福祉基礎構造改革の影響を受けたものである。その中でBさんのように障害者のことも労働者のことも考えられる人はジレンマの中で心がもたなくなっていく。

Cさんは障害のある人の「当事者会」の活動をととても大切な活動だと捉えてサポートしていたが、その方針に対して上司からの圧力を感じる経験をしている。

(Cさん) (当事者活動は) 対価が発生するとか、数値化されるところが弱かったりもするので、その活

動サポートの仕事にあてる時間が長かったりすると…、上司によくない顔をされる。ジレンマが生じるとしたら、そこですかね。自分自身とか現場のワーカーたちが大切だなと思っていても、なかなか経営的には反映されにくい部分があって。

当事者活動のサポートは直接的に収入につながらない制度設計になっていた。Cさんは「本人にとって大切な活動を続けていきたい。でも、所属組織の経営を考えるとあまり活動しないほうがいいのか」というジレンマを抱える。

(Cさん) (ジレンマは) 1つは、やっぱり経営陣との間で起こりますよね。経営陣からダイレクトに言われたこともありますし。例えば、「この仕事の時間は、〇分ぐらいまでにしよう」とか、経営側からの要望があったりすると、やっぱり雇用されてる立場からすると、従うのは当然のことですし、それを良しとしていくことが、(現場で) 引き継がれていく。それが(経営陣のいうことを聞くのが) 良い職員っていう風になっていく。それを言えない雰囲気になってはいけないなとも思っていました。

筆者：Cさんとしては「この活動は大切だから、進めていきたい」ということを言える職場にしていきたいなって思いがあったんですか？

(Cさん) そうです。で、そうしていきたいなと思うと、やっぱり軋轢っていうのは強くなっていきますよね。やり方もね、色々あるんでしょうけど、私自身の主張の仕方を身につけておくとか、みんなで作戦を練るとか、外部の方にも意見を聞くとかという手段が必要なんだろうなと思います。

このように上司と軋轢が生まれてしまったことについてCさんは、自分の「立ち回り方」を反省している。反省をするものの、あの時どうすればよかったのかは今でもわからないと言う。うまくやっていたために大切なことをごまかすことはできなかったのだ。

(Cさん) 理念を実現するためには、組織の中に所属していないとできないこともありますもんね。私も反省点はいっぱいありますし、じゃあ、では、どうすればよかった。って答えが今あるわけではないんですが、ずっと持ち続けていくテーマだろうなとは思ってます。

Bさん、Cさんの経験は、ジェンダー不平等によるものとは言えないかもしれない。退院支援のジレンマは、職員の性別に関係なく起こる。しかし、Cさんが「性別によって同じ意見を言っても違う」と語ったり、「女性っていうだけで選ばれていいですね」と嫌みを言われた経験を含めて考えると、退院支援のジレンマは同じように起こっても、その際に受ける抑圧は、Cさんが女性であるから強くなっていると考えられる。Bさんの経験した勤務を組む

立場での痛みも、シングルマザーや家庭内ケア労働のため働ける時間に限りがある人等、排除されやすい人が女性に多いことも事実であり、その矛盾を女性であるBさんはより強く感じたと考えられる。

3-2-4. 社会運動から生まれた職場の課題

障害福祉事業は、ほとんど何もない時代に、一部の善意の人の寄付などを財源にしながら始まった。それが1960年代頃から社会運動の波の中で、障害者の生きる権利を獲得し、生活を向上させることを目的とした社会運動として展開され、障害福祉事業の発展につながっていった。

Dさん(40代・既婚・子どもあり・退職)は、熱心に社会運動に取り組む施設長に誘われてその施設で働きだした。「労働環境はブラックで、毎日残業が普通で、年度総括の前は日付が変わるまで働いていた」という。その職場で、初めて産休・育休をとって復帰したのがDさんだった。施設長は、Dさんに対して“働く女性としての社会運動”をすすめた。

(Dさん) 所長が「あんたが、(職場内に)保育所を作りたいって言ったら作れるんやぞ」というのを何回も言われたんだけど、私は、保育所は地域のほうがいいと思ってたから(職場内には)いらなかった。それだけじゃないんでしょけど、所長と折り合いが悪くなった。(子育てしているので)「夜は早く帰ってくださいね」みたいなは言ってくれるけど、でもね、5:30終業やのに5:30からミーティングが始まるんですよ。保育園お迎えどうしよう…。ギリギリまで参加してたんだけど、慌てて「ごめんごめん」って帰ったりとかして、でもそうやって私が早く帰ることに不満を持ってる人も中にはいたみたい。所長から(子どもがいる女性が働きやすいように)「意見をもっと言ったらええ」と言われたから、「〇〇が難しいです」とか言ったら、「いや～。でも、あんたがそうやって言ったら、ほかの人どう思う?」とか言われて、「子どもがいるから、そんな風に優遇されていいよね～とかなるんちゃう?」って言われたことがあった。結局、言ってもそんな風に返されたら、「変わらへんやん」と思ったのも覚えてます。

社会運動は、社会課題の解決を目的として取り組まれるものである。目的に賛同した人たちが自分たちの時間や労力を提供しあって展開される。Dさんが「労働環境はブラックで」と述べたのは、社会運動をきっかけに作られた障害福祉の職場で、運動と労働の区別がつきにくくなっているという事があるのではない。日付が変わるまでの残業は労働現場としては問題があるが、社会運動としてみれば法的な問題はない。

また、Dさんの働き方の要望に対して、上司が直接意見を言うのではなく、「周りが言うと思うで」

ということは、職場内でのDさんの孤立につながった。Dさんは育休復帰後、日勤帯の部署で働いていたが、下の子どもがまだ保育園の時に夜勤のある部署への異動を命じられた。夫も変則勤務で福祉の仕事をしていたので「無理です」と伝えたが「組織として、やってもらわないと困る」と言われたので、退職を決意し、辞めた。筆者が「異動を断ったら辞めるしかないのか?」と聞いてみたところ、Dさんは以下のように答えた。

(Dさん) 私にその根性がなかったって言うか。ただでさえ所長と折り合いが悪くなって、会議でも私を飛ばして意見を聞かないとか、私が報告していることに対する質問やのに、違う人に対して「なあ、オマエ」って振ったりするんですよ。その時は「ゴイツ腹立つわ～」って思いつつも耐えられたんですけど、でも異動を断って今のままでやっていこうと思ったら、もっとそういうのがひどくなるとか思うと…。

Dさんは上司にとって理想の「子育てしながら働く女性」ではなかったと思われる。おそらく上司は働きながら声をあげて職場内保育所を作り、そこに子どもを預けてバリバリ働く女性を求めたが、Dさんは、住まいの地域の保育所で地域住民として生活することが子どもたちにとってよいと考えていた。所長の望むようにならないDさんは、会議で発言の機会を奪われるというハラスメントまで受けるようになっていた。しかし、Dさん自身も社会運動をがんばっている法人で働いてきて、「住み込みで働いていた時代の人から学んだことも多いし、その大切さもわかってるんです」と語る。だからこそ、「私に根性がなかった」と気持ちを整理し、自分の中に納めることになってしまう。

Bさんは、勤務シフトを作る立場で「派遣切り」を自分がしなければならないストレスと、独身で夜勤ができる自分が、他の人のカバーも含めて無理な働き方をしていたことでしんどくなり、退職を考えて先輩職員に相談した。

(Bさん) (辞めたいと伝えた時)先輩から言われたのは「利用者さんは、そこから逃げられないじゃないか」と。「施設にいる限り、いやだなと思う状況から利用者さんは逃げられない。けど、職員はいつでも逃げ出せる状況にある」「だから辞めたらあかん」みたいな言い方だったと思うんですよ。

筆者：あなたが「もう逃げたいんです」と言い出す状況にまで至っているってどういうことは?

(Bさん) あんまり伝わってなかったと思います。話はいろいろしたんですけど…。多分ね、その…、「しんどいし、辞めたい。」みたいなところが…。私の思ってるしんどさっていうのが、先輩には多分伝わってなかったんだろうなあと…。

前述のAさんを励ました上司の「誰もが通る道

や！」という励ましも同じような傾向があるが、追いつめられている職員の気持ちに寄り添うのではなく、「もっとがんばれ」と励ましている。Bさんのように「障害者は逃げられないのに、職員が逃げるのか？」と追いつめられると、相談した側は「障害のある人は大変なのに、がんばれない自分がダメだ」と感じ、自責の念にかられ、自分の口をふさいでしまう。その結果、Bさんは、障害のある人とかわるこの仕事が好きなのに、退職して障害福祉の仕事から離れる。

障害福祉の仕事は、対象者が権利を侵害され、社会の構造上生きづらさを抱えさせられている人たちだから、仕事の中に「社会運動性」が含まれる仕事である。しかし、それが「自分たちは社会の課題解決のために、正しいことをしているのだ」というバイアスになり、「相手の状況を鑑みない的外れな励まし」をしてしまうという無自覚な暴力性が含まれてしまうのではないか。職場内で上位者にそれを言われた場合、その職場に希望を見出すことは難しくなってしまう。

4. 考察 ―離転職の背景にある社会構造―

4-1. ハラスメントがなぜ起こるのか

インタビューの中で、女性職員に対してハラスメントが起こっていることが見えてきた。ハラスメントを「相手の嫌がることをして不快感を覚えさせる行為全般」と定義して考えると、インタビューの中では、Cさんが言われた「女性って言うだけで選ばれていいですね」やDさんが会議での発言を飛ばされることなどが該当する。人権を守ることの大切さが重々わかっているはずの職場でなぜこのようなことが起こるのだろうか。

この背景には、「よきことをなす仕事」をしているというおごりがあるのではないだろうか。信田（2021）は、「福祉や医療、教育、マスコミなどは、ある種の社会正義が存在基盤に埋め込まれているため、そもそもがハラスメントとは無縁であると考えられている。」「外からのイメージは、『あんな素晴らしいことをしている団体』『正しいことを行っている組織』という一種の偶像化や理想化に満ちているため、内部の人たちもいつのまにか自分たちが『よきことをなす』存在であり、ハラスメントや暴力などとは無縁であり、組織内にそんなものは存在しないという錯覚をするようになる」と述べている²³⁾。障害者支援をする事業者は「障害のある人の権利を守り、その生活を豊かにしていく」という使命感を持っているところが多い。そのことが、「自分たちは崇高な目標のためにがんばっているのだから多少のことは…」というおごりになってしまう可能性がある。

また、「やるべきことをやってからでないと意見が言えない」「私がうまく立ち回れなかった」「私に根性がなかった」「あの時どうすればよかったのか。答えはまだ見つからない」という言葉に現れているように、女性職員たちは自分の身に降りかかったハラスメントや困難を「個人の問題」として自分の内に納めていることが伺える。そうしてしまうのは、未だ、これらの問題が社会構造から生まれる「社会の問題」であるという事が、本人にも周囲の人にも発見されていないからである。Cさんの言葉「自分が言ったことで、うまくいかなかったらね、結局はね、いい結果にならない。でしゃばるんじゃないで…」に表現されているように、自分がでしゃばらないで飲み込むのが最善だと思い込まれる社会の構造がある。

4-2. 女性たちの困難が捨象されやすい構造

2章の1. で概観したように、日本社会は女性を「ケアする性」と位置づけ、「男性稼ぎ主モデル」の社会構造を意図的に作り、家庭内ケア労働の役割を求めてきた。インタビューの中で、正規職員で働いていた人も、家庭内ケア労働に時間と気力と体力を割かなければならない状況が発生すると、非正規になるか離職をするという選択を迫られていることがわかる（Aさん、Dさん）。男性稼ぎ主モデルを基本とする社会構造は、職場内で3つの無限定性を引き受けられる条件がある人が上位に立つことに有利であり、Bさんの職場でパジャマ姿の子どもを連れて夜勤をしなければならない女性管理職がいたように、正規職員として働き続けるためには、家庭内ケア労働を後回しにしなければならなかった。ただし、これらの問題は障害福祉の職場だけが単独で解決できることではない。そもそもジェンダー不平等に依存している社会構造の中で、その構造に抗うということは極めて困難である。

しかし、障害福祉の実践現場で働く職員には、もうひとつ、障害福祉実践現場特有の権利が相反する構造の影響がある。

障害福祉の仕事は、対象者が権利を侵害され、社会の構造上生きづらさを抱えさせられている人たちである。その社会課題の解決や変革を目指し社会運動を展開してきた職場が多い。しかし、十分な制度や政策がない中で働く職員の労働条件はなかなか向上しない。それどころか、社会福祉基礎構造改革の影響でより厳しくなっている。障害のある人の暮らしを支えるにはあまりにも貧しい制度設計の中で、障害福祉の実践現場は「障害者の権利」と「労働者の権利」が相反する状況に置かれ続けている。

このことは、悩みを抱えた労働者に対して「障害者は逃げられないのに、職員が逃げるのか？」と追い詰めることに利用されてしまうこともある。あま

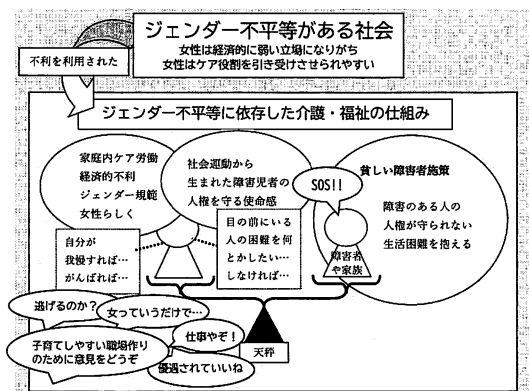
最後に、それでもインタビューに答えてくれた女性たちは15年以上働き続けたのだということを指摘しておきたい。Cさん、Dさんは、離職したものの再度障害福祉の仕事に就いている。退職したBさんの言葉「いつかこの仕事に戻りたい。障害のある人と共に過ごすことは、障害のある人からたくさんのことを学ばせてもらえる世界で、自分がそこにいることが自分のためになる」にあらわれているように、実践現場には実践があり、働きかけ働きかけられ、お互いの人格発達を豊かにしていく世界がある。しかし、それを個人と個人の関係性の中にとどめてしまうことは「やりがいがあるのだからいいだろう」と、課題から目をそらすことにつながる。職員たちが感じる障害福祉の仕事のやりがいを消耗させて実践現場から去らせてしまうのではなく、実践現場を発展させることにつなげていかなければならない。問題の構造を知り、その本質をとらえ、互い

本研究を通してわかったことは、日本の社会構造は、そもそも労働現場で女性の人権を守ること自体が非常に困難であり、さらに介護保険法・障害者総合支援法の制度はジェンダー不平等に依存した仕組みであり、実践現場で働く女性たちは不利益をこうむりやすい。そして、障害福祉の実践現場では、生きることには大きな困難を抱えさせられた障害のある人の人権を守る使命があるからこそ、そこで働く女性たちの人権は実践現場の課題の外に置かれやすい構造があるということであった。

本研究は限定された地域で働く特定の年代の4名のインタビューを分析したもので、普遍化には限界がある。また、インタビュー調査については、聞き手と語り手の認識の違いや価値判断が存在している。一方で、ナラティブインタビューの手法を用いたことで、飲み込むことを強いられた自分の中に収めた声を外に出す過程で、インタビュー対象者自身が自分の置かれていた状況に気づく場面もあり、今まで表に出にくかったそれらの声を分析した点に意義があると考ええる。

本研究は人間発達研究所研究科の修士論文である。執筆にあたり田村和宏氏には終始熱心なご指導を、査読者の方々にご助言をいただきましたこと、心から感謝いたします。また、インタビューに協力していただいたみなさま、課題を共有する多くの仲間に本論文の執筆にあたりご助言、激励を頂きました。本当にありがとうございました。

- 1) 公益財団法人介護労働安定センター（2023）『令和5年度「介護労働実態調査」結果の概要について』（図表2-4-1 前職の介護関係の仕事をやめた理由）（図表2-4-2 辞めた理由のうち、人間関係に係る理由の詳細）
- 2) 厚生労働省（2020）雇用の構造に関する実態調査（転職者実態調査）（令和2年版）（2 離職理由一表16）
- 3) 中嶋洋（2015）『初学者のための質的研究26の教え』医学書院 p.56
- 4) 横山登志子，須藤八千代，大嶋栄子他編（2020）『ジェンダーからソーシャルワークを問う』ヘウレカ pp.24-26
- 5) 内閣府男女共同参画局＞国際的協調＞男女共同参画に関する国際的な指数＞『ジェンダー・ギャップ指数』（2024.6.12 発表）
- 6) 内閣府『男女共同参画白書（令和4年版）』1-18図 諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合
- 7) 筒井淳也（2015）『仕事と家族—日本はなぜ働き



— 10 —

- づらく、産みにくいのか』中公新書 p.103
- 8) 宮本みち子 (2016) 「仕事と家庭から排除される若年女性の貧困」女性労働問題研究会『女性労働研究』第 60 号 すいれん舎 p.50
 - 9) 厚生省 (1978) 「健康な老後を考える」『厚生白書 (昭和 53 年版)』大蔵省印刷局 p.91
 - 10) 内閣府男女共同参画局 (2020) 『男女共同参画白書 (令和 2 年版)』コラム 1 生活時間の国際比較
 - 11) 内閣府男女共同参画局 (2022) 『男女共同参画白書 (令和 4 年版)』2-10 図 女性の年齢階級別正規雇用比率 (L 字カーブ)
 - 12) 中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会 (1998) 『社会福祉基礎構造改革について (中間まとめ)』
 - 13) 福祉の公的責任と社会福祉法人のあり方に関する検討会 (2008) 『福祉の公的責任と社会福祉法人のあり方に関する「中間まとめ」』社会福祉施設経営者同友会 p.10
 - 14) きょうされん (2023) 『職員不足の実態調査—報酬改定に向けて—』p.4
 - 15) 介護労働安定センター (2020) 『事業所における介護労働実態調査結果報告書』p.33
 - 16) きょうされん (2017) 『障害者支援事業所職員労働実態調査報告』pp.1-3 (女性非正規職員の割合は、表 6 の女性非正規職員 1110 人 ÷ 非正規職員全体 1497 人で算出)
 - 17) 山根純佳 (2023) 「新自由主義とケア労働」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』No.771 p.34
 - 18) 山根純佳 (2023) 「ケアのコストを支払うのは誰か—介護保険制度下の訪問介護労働—」女性労働問題研究会『女性労働研究』第 67 号 すいれん舎 p.48
 - 19) 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
 - 20) ジョアン C. トロント、岡野八代 (2020) 『ケアするのは誰か？新しい民主主義のかたちへ』白澤社 pp.36-44
 - 21) 舞田敏彦 「福祉の現場で頻発するハラスメントの背景に、男性管理職の行き過ぎた偏り」『Newsweek 日本版』https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2020/12/post-95249_1.php 最終閲覧 2024/9/7
 - 22) 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 p.268
 - 23) 信田さよ子 (2021) 『よきことをなす人たちのセクハラ (第 1 回)』晶文社スクラップブック <http://s-scrap.com/7320> 最終閲覧 2024/9/7

文献

- 茨木尚子 (2014) 「社会福祉における支援者支援：揺らぐ社会福祉現場で支援者支援をどう考えるか」『社会福祉研究』119 号 鉄道弘済会社会福祉第一部
- 石倉康次 (2011) 「社会福祉の新自由主義的改革と社会福祉施設・事業の経営をめぐる言説の推移」『立命館産業社会論集』第 47 巻第 1 号 立命館大学産業社会学会
- 糸賀一雄 (1968) 『福祉の思想』NHK 出版
- 上掛利博 (1986) 「障害者共同作業所づくり運動と福祉政策」『立命館経済学』第 35 巻第 4 号 立命館大学経済学会
- 上野千鶴子 (2022) 『フェミニズムがひらいた道』

- NHK 出版
- 介護労働安定センター (2020) 『事業所における介護労働実態調査結果報告書』
- きょうされん (2017) 『障害者支援事業所職員労働実態調査報告』
- きょうされん (2023) 『職員不足の実態調査—報酬改定に向けて—』
- 黒川真友 (2013) 「障害福祉実践者の主体形成における葛藤とその保障—近江学園における女性職員の生活支援実践の形成史から—」立命館大学大学院社会学研究科応用社会学専攻修士論文。
- 公益財団法人介護労働安定センター (2023) 『令和 5 年度「介護労働実態調査」結果の概要について』
- 厚生労働省 (2020) 雇用の構造に関する実態調査 (転職者実態調査) (令和 2 年版)
- 香田泰子、武田文、門間貴史 (2014) 「高齢化する知的障害者施設における職員の仕事満足感に関わる労働要因」『高齢者ケアリング学研究会誌』5 (1) 日本高齢者ケアリング学研究会
- 厚生省 (1978) 「健康な老後を考える」『厚生白書 (昭和 53 年版)』大蔵省印刷局
- 信田さよ子 (2021) 『よきことをなす人たちのセクハラ』晶文社スクラップブック <http://s-scrap.com/7320> 最終閲覧 2024/9/7
- ジョアン C. トロント、岡野八代 (2020) 『ケアするのは誰か？新しい民主主義のかたちへ』白澤社
- 中央社会福祉審議会社会福祉構造改革分科会 (1998) 『社会福祉基礎構造改革について (中間まとめ)』
- 筒井淳也 (2015) 『仕事と家族—日本はなぜ働きづらく、産みにくいのか』中公新書
- 中島洋 (2015) 『初学者のための質的研究 26 の教え』医学書院
- 野口裕二 (2018) 『ナラティブと共同性—自助グループ・当事者研究・オープンダイアログ』青土社
- 福祉の公的責任と社会福祉法人のあり方に関する検討会 (2008) 『福祉の公的責任と社会福祉法人のあり方に関する「中間まとめ」』社会福祉施設経営者同友会
- 舞田敏彦 (2020) 「福祉の現場で頻発するハラスメントの背景に、男性管理職の行き過ぎた偏り」『Newsweek 日本版』https://www.newsweekjapan.jp/stories/world/2020/12/post-95249_1.php 最終閲覧 2024/9/7
- 峰島厚、北垣智基、深谷弘和、黒川真友 (2014) 『育ち合う・育て合う職場づくりへの提言：障害者福祉現場で働く職員のメンタルヘルスに関する職務調査から』大阪障害者センター福祉現場のメンタルヘルス検討会
- 宮本みち子 (2016) 「仕事と家庭から排除される若年女性の貧困」女性労働問題研究会『女性労働研究』第 60 号 すいれん舎
- 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
- 山根純佳 (2023) 「新自由主義とケア労働」法政大学大原社会問題研究所『大原社会問題研究所雑誌』No.771
- 山根純佳 (2023) 「ケアのコストを支払うのは誰か—介護保険制度下の訪問介護労働—」女性労働問題研究会『女性労働研究』第 67 号 すいれん舎
- 横山登志子、須藤八千代、大嶋栄子他編 (2020) 『ジェンダーからソーシャルワークを問う』ハウレーカ

要 旨

本研究は、障害福祉の実践現場で15年以上継続して働いている女性職員たちの離転職理由について、背景にジェンダー不平等の問題があるのではないかという視点から分析を行った。まず、「日本における女性労働者に関わる制度」や「社会福祉基礎構造改革による影響」等の背景を概観し、日本社会では女性がケア役割を引き受けさせられ、経済的に弱い立場になりやすいジェンダー不平等があり、社会福祉基礎構造改革では、そのジェンダー不平等を利用して低賃金で働く女性たちを含み資産にした貧しい介護・福祉の制度が作られていることがわかった。次に、それらが、現在、障害福祉実践現場で働く女性たちにどのような影響を与えているのかについて、インタビュー調査から分析を行った。その結果、貧しい制度下で障害福祉の実践現場で起こる「障害者の権利」と「労働者の権利」が相反する状況の中で、障害者の権利を守る使命感から、女性たちの困難は相対的に小さなこととして捨象されてしまい、困難が解決せず離転職につながっていることがわかった。また、女性たち自身も「障害者の権利を守る」という目的のため、自らの困難を飲み込んでしまっていることが見えた。考察の結果、これらの課題から目をそらさず、ジェンダー不平等に依存しない実践現場を作り、それを社会づくりまで発展させていかなければならないと考えた。

キーワード 障害福祉実践現場 女性職員 ジェンダー 転職 離退職

Abstract

Research on the resignation and job-changing of female staff working in disability welfare practice sites
From a gender perspective.

SAKAMOTO Aya

Adjunct Professor at Ryukoku University Faculty of Sociology

This paper conducts an interview survey with female social workers who have been working continuously in the disability welfare field for more than 15 years. In this interview, I hypothesized that the reason for their resignation was due to issues of gender inequality, and I tested this hypothesis. First, we outlined the background of "systems related to female workers in Japan" and "the impact of the social welfare basic structural reform." In Japanese society, there is gender inequality in which women are forced to take on care roles and are prone to being in an economically weak position. We found that the social welfare basic structural reform has created a poor nursing and welfare system that takes advantage of this gender inequality and exploits women who work for low wages. Next, We conducted the interview survey to find out what kind of impact these have on women currently working in the field of disability welfare. What we found from the survey is that under a poor system, a situation occurs in which "the rights of people with disabilities" and "the rights of workers" are in conflict in disability welfare practices. In this situation, due to the sense of mission to protect the rights of people with disabilities, the difficulties of women are dismissed as relatively small, leading to their difficulties not being resolved and them quitting their jobs. Moreover, we saw that the women themselves are swallowing up their own difficulties for the purpose of "protecting the rights of people with disabilities." As a result of our investigation, we thought that we need to change disability welfare practices into workplaces that are not dependent on gender inequality. And we thought that we need to develop this into society building.

keywords: disability welfare practice site, female staff, gender, job-changing, resignation/retirement