

# 介護職のリアルと表象の間

—批判的コミュニケーション研究からの一考察—

Reality and Representation of Care “Jobs”:  
A Critical Communication Study

国際基督教大学 大学院  
アーツ・サイエンス研究科提出博士論文

A Dissertation Presented to  
the Graduate School of Arts and Sciences  
International Christian University  
for the Degree of Doctor of Philosophy

2021年12月6日

五十嵐 紀子  
IGARASHI, Noriko

介護職のリアルと表象の間  
—批判的コミュニケーション研究からの一考察—

Reality and Representation of Care “Jobs”:  
A Critical Communication Study

国際基督教大学 大学院  
アーツ・サイエンス研究科提出博士論文

A Dissertation Presented to  
the Graduate School of Arts and Sciences,  
International Christian University,  
for the Degree of Doctor of Philosophy

2021年12月6日  
December 6th, 2021

五十嵐 紀子  
IGARASHI, Noriko

審査委員会メンバー

Members of Evaluation Committee

主査 / Chief Examiner

青沼 智 教授

副査 / Examiner

CURRAN, Beverley F. M. 特任教授

副査 / Examiner

有元 健 上級准教授

副査 / Examiner

池田 理知子 福岡女学院大学教授

副査 / Examiner

田仲 康博 元ICU教授

## 目次

序章.....	1
はじめに.....	1
論文の構成.....	3
<b>第1章 研究の背景と先行研究.....</b>	<b>6</b>
1.1 介護福祉の歴史.....	6
1.1.1 古代から近代における高齢者介護.....	6
1.1.2 近代から第2次世界大戦の福祉政策.....	7
1.1.3 第2次世界大戦後の福祉政策.....	8
1.2 日本型福祉社会と新自由主義.....	10
1.2.1 日本型福祉社会.....	10
1.2.2 国家による福祉への介入.....	11
1.2.3 ケアワーク・福祉の市場化.....	11
1.3 少子高齢化社会における高齢者福祉.....	12
1.3.1 不完全な「介護の社会化」.....	12
1.3.2 人材不足の現状.....	14
1.4 まとめ.....	18
<b>第2章 本研究の目的と方法.....</b>	<b>20</b>
2.1 問題としての介護職の表象.....	20
2.1.1 職業イメージを巡るこれまでの議論と実践.....	20
2.1.2 問題提起.....	22
2.2 研究方法.....	23
<b>第3章 介護という労働：家庭内無償労働から職業になるまで.....</b>	<b>26</b>
3.1 介護の社会化.....	26
3.2 介護報酬改定率の変遷.....	27
3.3 介護の労働問題.....	30
3.3.1 介護職の平均年収と最低賃金の推移.....	30
3.3.2 離職原因としての人間関係問題.....	31
3.4 介護とジェンダー.....	34
3.4.1 介護職員の男女比.....	34
3.4.2 性別役割分業と「母性愛」を要請する社会.....	35

3.4.3.	身体介護とジェンダー.....	36
3.5	まとめ.....	37
<b>第4章 介護職の表象の変遷と特徴 .....</b>		<b>39</b>
4.1	介護人材確保事業としての魅力発信.....	39
4.1.1	介護人材確保に関する国の指針の変遷.....	39
4.1.2	魅力発信の国家事業化.....	40
4.2	魅力発信の問題点.....	44
4.2.1	説得コミュニケーションの失敗.....	44
4.2.2	介護職の自己ステレオタイプ化.....	46
4.3	マスメディアによる介護職の表象.....	49
4.3.1	ドラマにおける福祉・介護職の表象.....	50
4.3.2.	ドラマにおける介護職の表象の変遷.....	50
4.3.3.	感動のストーリーの特徴.....	54
4.4.	まとめ.....	59
<b>第5章 介護の仕事に関する語り .....</b>		<b>60</b>
5.1.	介護労働に関する語り.....	60
5.1.1.	職業選択のきっかけ.....	60
5.1.2.	社会的地位の獲得.....	63
5.2.	介護の魅力についての語り.....	65
5.2.1.	介護の専門性.....	65
5.2.2.	ライフストーリーに組み込まれていく魅力.....	67
5.2.3.	やりがいのある仕事.....	68
5.3.	まとめ.....	72
<b>第6章 感動が維持する労働力の搾取 .....</b>		<b>73</b>
6.1.	感情労働とやりがい.....	73
6.1.1.	物の豊かさから心の豊かさの時代へ.....	73
6.1.2.	「おもてなし」と「やりがい搾取」.....	74
6.1.3.	感情労働としての介護.....	75
6.2.	感動が隠蔽する労働力の搾取.....	76
6.2.1	感動とは何か.....	77
6.2.2	「エモさ」を求める社会.....	79
6.3.	労働市場における格差と感情資本.....	80
6.3.1.	「働き方改革」と介護労働.....	81

6.3.2. 介護職の位置 .....	82
6.4. まとめ .....	85
<b>第7章 教育の功罪と可能性 .....</b>	<b>86</b>
7.1. 介護の教育システム.....	86
7.1.1. 介護職のキャリアパス.....	87
7.1.2. 介護福祉士養成校におけるコミュニケーション教育 .....	91
7.2. 学校教育における介護の位置づけ.....	93
7.2.1. 教育の手段としての介護体験.....	93
7.2.2. 進路指導の場 .....	95
7.3. ステレオタイプ再生産と発見の場：養成校における学びの事例から .....	97
7.3.1. 理論学習と実習における学びの融合.....	98
7.3.2. ステレオタイプの顕在化.....	101
7.3.3. 他者性を獲得するプロセス .....	106
7.4. まとめ .....	108
<b>第8章 終章.....</b>	<b>110</b>
8.1. 研究を振り返って：「介護職は3K」はステレオタイプなのか.....	110
8.2. コミュニケーション研究の視点から見る介護の魅力 .....	112
8.2.1. 「共食」という食事介助.....	112
8.2.2. 記憶の共有と贈与.....	114
8.3. おわりに.....	116
8.3.1. 社会的議論の必要性 .....	116
8.3.2. ジェンダーとまなざし.....	117
8.3.3. コミュニケーション教育・研究の役割.....	119
<b>参考文献.....</b>	<b>121</b>
<b>Appendix.....</b>	<b>131</b>
インタビュー一覧 .....	131
図表一覧.....	131
文中で引用した映像作品一覧.....	133

## 謝辞

本論文の完成をようやく迎えたところですが、博士課程に入学してから約7年経ってしまいました。仕事をしながらの博士論文執筆は不器用な私にとって思いのほか難しく、途中退学や再入学を何度も繰り返し、今に至ります。

最初の指導主査は池田理知子先生、池田先生のご退職後は田仲康博先生、田仲先生ご退職後は青沼智先生と、在籍期間中3名もの先生方に主査としてご指導いただきました。池田先生と田仲先生におかれましては、ご退職後も副査をお引き受けいただき、最後まで温かく見守っていただきました。また Beverly Curran 先生と有元健先生、また、ご在職中に書き終えることができず申し訳なかったのですが John Maher 先生にも副査を引き受けいただき、実に多くの先生方の豊かな研究の視点と人間性に触れることができました。その意味で、通常より多くの先生方にご心配、ご迷惑をおかけしてしまいましたが、私は大変幸せ者であったと、論文を書き終えた今つくづく感じております。

青沼先生には、論文提出までほとんど猶予がないというタイミングで主査をお引き受けいただき、文字通り懇切丁寧なご指導をいただきました。これまで、一体何をやっていたのかと責められてもおかしくない状態であったにも関わらず、論文の骨子の見直しから丁寧にご指南いただき、どこを目指しているのか見失いかけていた私にとってはまさに救世主でした。

Curran 先生には、博士課程入学から博士論文を書き終えるまでの約7年間副査としてご指導いただきました。研究室にお邪魔した際には興味深い文献を紹介してくださったり、日常のできごとについての雑談の中で研究にもつながるヒントを多くいただきました。コロナ禍で直接お会いできる機会がなくなりましたが、7年を通していつも温かく寄り添い、励ましていただいたことが大きな力となりました。

有元先生には青沼先生と同様に論文提出までのラストチャンスというタイミングで副査に加わっていただきました。中間発表で論文の根本的な問題を指摘いただいたことが、どのように落としどころをつければよいか迷うばかりで進まなかった筆を大きく進めるきっかけとなりました。最終審査で先生にいただいたお言葉を反芻しております。

田仲先生にはいつもユニークなアドバイスをいただきました。特に挫折しそうになっている時や、最後追い込みをかけなければならず焦っている時に気にかけていただき、かけて下さったお言葉は忘れられません。権力との向き合い方など、本研究のテーマにも関わる示唆を先生の生きざまからも多く学ばせていただきました。

池田先生には、修士課程修了後に博士課程に進むタイミングを逃したまま迷っていた時に、ICUで博士号を取得することに背中を押していただきました。フルタイムで仕事をしながら博士論文執筆をする体制を整えていただいたにも関わらず、既定の年

限で論文を書き上げることができないまま、先生のご退職を迎えることになってしまいました。最後まで副査として見守っていただきありがとうございました。先生のICUご在職中に関わらせていただいた「ヘルス・コミュニケーション」のテキスト編集を通して、本研究にも直接的、間接的に関係する社会的な課題が多く存在することを知りました。

本研究では多くの介護職員などの介護関係者、学生、利用者の皆さまのご協力なしでは遂行できませんでした。フィールドワークを受け入れてくださった施設管理者や職員、入居者の皆さま、雑誌の企画編集に参加させていただき、介護施設へのアプローチを可能にくださった編集者の方、お忙しい中インタビューに時間を割いて下さった職員や学生の皆さまに、貴重なデータ収集の機会をいただいたこと、心より御礼申し上げます。

大学院事務グループの職員の皆さま方にも大変お世話になりました。特に、松村明季さんと清水道太さんには、博士論文執筆のスケジュールについて、またそれに係る諸事務手続きについて丁寧にアドバイスいただきました。職員の皆さま方のサポートと励ましなしではやり遂げることができませんでした。

そして、久しぶりの学生生活でできた「同級生」の埴幸枝さんにもお礼を申し上げます。同時期に修了することはできませんでしたが、埴さんの洞察力や執筆能力の高さはもちろんのこと、どんな困難があっても果敢に挑戦する姿や、それを支える強い意志は、先行きの見えない暗い道を照らし続けてくれました。環境が許せば、同級生として研究について語り合う時間がもっとほしかったところではありますが、励まし合える友人ができたことは大きな財産です。

最後に、本研究を日常の業務と並行しながら進めるにあたり、多方面で支えてくれた家族に感謝します。特に夫には、様々な気苦労をかけてしまったと思います。また、愛猫2匹には執筆中の膝を温めてもらい、癒しを得ました。

このように、長きに渡り、多くの方にご支援いただいたことで、ようやく本論文を書き終えることができました。心より御礼申し上げます。

本研究の成果を介護現場や教育現場、そして社会に還元していけるようこれからも研究や地域活動に努めて参ります。



## 序章

### はじめに

「介護の仕事は笑顔あふれるやりがいのある仕事です」

このようなフレーズを幾度目にしたことだろう。高齢者介護という仕事の奥深さや魅力を感じ、研究テーマとして介護というフィールドを選択した。そして、研究を進めるにつれ、介護職員の仕事への熱意と洞察力に魅了され、また施設に暮らす高齢者の世界観に触れることの魅力も体感し、介護が選択される職業として社会的地位を高めることに、研究を通じて寄与したいという気持ちが高まっていった。特に若い世代にアピールし、介護人材不足という問題への一助になりたいという思いから、様々な側面から介護の世界を見ようとしてきた。「笑顔あふれるやりがいのある仕事」であるにも関わらず、なぜ介護職は慢性的な人材不足を余儀なくされているのだろうか。コミュニケーション学の知見により、このような状況を打破することは可能ではなかろうか。本研究はこのような疑問から出発した。

研究に着手した当初は、介護職にはいわゆる「3K<sup>1</sup>」というネガティブなイメージがつきまとい、社会的地位が低く、処遇改善もなされにくいのは、世間の介護や介護職へのステレオタイプ化されたまなざしに問題があると考えていた。そして、ステレオタイプ化されたネガティブなイメージを払拭するためには、介護という仕事のすばらしさ、魅力をいかにうまく表象し、伝えることができるかが重要なのではないかと考え、その成功事例を求め、有効だと思われる事例を調査したり、熱意をもって介護という仕事に従事している人々にインタビューを重ねる等の研究を進めてきた。

加えて、以前は批判的に捉えていた、「笑顔の介護職フォトコンテスト」、特に「介護男子」という呼称により介護に従事する美男子に注目した広報企画に対し、ジェンダー規範の転換期を象徴する表象として好意的に捉えても良いのではないか、「3K」等ステレオタイプ化されたネガティブなイメージを払拭するためにもそれを積極的に利用すべきではないか、という考えも芽生えていた。介護は、これまで女性の家庭内無償労働とされ、補助的な分担作業とみなされるなど、職業としての社会的地位の確立が十分ではなかった時代が長く続いた影響もあり、目指すべきロールモデルの存在が希薄であった。しかし、介護福祉士という国家資格ができ、介護保険制度が始まったことで、ようやく公的なサービスを提供する職業として認識されるようになり、また、男性の介護職員も増えてきた。そのような今日において、ロールモデルの「型」として、「介護男子」はベストではないものの現時点ではベターな表象ではないか、こういった企画も今は転換期におけるプロセスの

---

1 労働環境・作業内容が「きつい、危険、汚い」ことを意味し、そのような職種や職場のことを、ローマ字頭文字 K をとって 3K 職（場）と言う。1980 年代末期から普及した俗語で、1989 年には流行語としてノミネートされた

ひとつとしてやむを得ないのではないかと結論づけようともしていた。

今でも、介護職に向けられた職業ステレオタイプが新たな入職者による職業選択を阻んでいるという点において、その考えに大きな変化はない。加えて、魅力ある職業として選択されるようになるには、ロールモデルの存在は重要であることについても同様である。しかし研究を進める中で、「3K」といったステレオタイプを払拭すべく放たれる表象、たとえば「笑顔」や「やりがい」といった耳障りの良い言葉によって、むしろその虚構性が強調され、職業選択に結びつきにくくなるのではないかと次第に感じるようにもなった。また、爽やか笑顔の「介護男子」企画についても、すべてのセクターの高齢化が進む中、若い美男子をロールモデルとするには自ずから限界があり、長期的な対策にはならないのは明らかなことにも気付かされた。さらに、介護職のステレオタイプを払拭し、社会的地位を向上させるために、「男性性」が必要になるという構造は、依然として社会の多くのことがら、従来の性別役割分業の枠組みの中に留まっている問題を無批判に維持することにもなる。いかに「介護男子」がジェンダー規範の転換の兆しを象徴していても、従来の性別役割分業を更にわかりにくい形で再強化することになり、そういった表象により、ありようは変化してもその社会構造はかえって根深いところで存続し続けることに加担することになりかねないとも考えるようになった。

介護の実情と表象に関する、こういった葛藤を抱えつつ研究を進めている間も、介護をめぐる社会的状況は予断を許さない速さで変化していった。介護人材確保のための施策、地域での支え合いの仕組みづくり、介護保険制度の見直しなど様々な動きはあるが、今後ますます加速するであろう少子高齢化、労働人口の減少という状況の中で、高齢になっても安心して暮らし続けられる保障が実感できる層は限定的であると言わざるを得ない。介護は社会的な重要性が高く必要とされる仕事であるということを今や否定する人はいないだろう。しかし、それを是非就くべき魅力ある職業であると理想論や建前ではなく言える世の中になることは残念ながらこのままでは期待できない。処遇の改善、職場の理念・運営への不満、現場での人間関係等々、国、自治体、そして各事業所レベルにおいて課題は山積している。介護職にまつわるそれらネガティブなイメージを払拭すべく放たれる表象は、介護職に就く者のためになっているとはあまり思えない。実際、「3K」は多くの介護職に就く者にとって、単なるイメージではなくむしろリアリティである。少なくとも、今は、それらの課題を覆うための広報・企画に勤しむ時ではないはずだ。喫緊の課題に対し、もっと別の努力をすべきではないのか。

そしてコミュニケーション学の知見は、その努力に対し、果たしてどのような貢献ができるのだろうか。これは介護業界や福祉政策のイシューであるとともに、未来の介護職を育成する大学で教育研究に従事するコミュニケーション研究者として、自分ごととして考えざるを得ない問題である。例えば、介護の仕事を辞める原因として人間関係や職場の理念・運営への不満が上位を占める傾向にある調査結果からも、人間関係が良好に保たれ、ストレスマネジメントも適切になされる職場環境を整備することは重要だろう。街の書店

の自己啓発書コーナーに陳列されているマニュアルのごとく、コミュニケーションをスキルととらえる傾向が依然として強い社会の中では、人間関係をどうしたら良好に保つことができるかということや、ストレスをどう回避するかといったことに関心が向き、そのためのスキルを身につける方法の提供がコミュニケーション研究者に求められることの方が圧倒的に多い。その延長として介護職が身につけるべきコミュニケーションスキルの研究は、介護業界に対しコミュニケーション学ができることのひとつかもしれない。

しかし、コミュニケーション学は単なるスキル研究ではない。シンボル交換によって生み出された意味の、人、人間関係、文化、社会等に対する影響を幅広く論じる学問でもある。コミュニケーションによって人々の考え方は作られ、変化してきたことを考えると、介護職を巡るこれまでの社会状況や施策がどのように作られ変化してきたかということにコミュニケーションが無関係であるはずはない。そうであれば、人材確保を難しくしている現状に、介護の表象が問題としてどうかかわってきたのかを検証することで、現状に対する単なる批判的解釈を提示するだけではなく、少なくとも現在とこれからの対策について、他の関連分野、領域との協働の中で、何かしらの建設的な視点を提示することはできるのではないだろうか。

実際、介護業界だけではなく行政主導でも行われるようになった「笑顔で明るい介護」といった表象に対し、介護に関わる現場からも筆者と同様の違和感を唱える声が聞こえてくるようになった。このことは「介護職のイメージアップ」というコミュニケーション戦略そのものが批判的に検証されるべき時期が来たことを示唆しているのではないだろうか。そしてその批判的検証が、たとえ回り道ではあっても、ひいては人手不足や処遇の改善等といったリアルな問題への適切な施策を練る際、重要な視点を提供することができるのではないだろうか。

なお、介護には介護保険を中核とした専門職により行われるフォーマルケアと家族を主たる介護者とするインフォーマルケアがある。本研究では職業としての介護職に注目しているため、本文で介護といった場合は、特に断りが無い限りフォーマルケアを指すが、フォーマルケアとインフォーマルケアには一定の代替関係が存在するなど (Van Houtven and Norton, 2004) 相互に影響を与え合う作用があることや (山口, 2011)、介護が家庭内無償労働であった長い歴史から社会的な労働への転換期であること、また、昨今の地域包括ケアシステムによる在宅介護の推進などに関連した議論の際は、その境界線はあいまいになる場合もあることをあらかじめ断っておく。

## 論文の構成

本研究は、日本社会における介護の表象をコミュニケーション学の知見を用いて考察するものである。具体的には、介護職が社会の中でどのように表象されてきたのかについて、歴史的側面、社会的側面、教育的側面の 3 つの視点から考察し、特にそれらの表象を職業

選択に結びつけるためのイメージの利用についての課題と今後の介護人材確保に向けての展望について論じていく。

より具体的には、本論文は8つの章で構成される。以下各章の概略を述べる。

第1章では、日本社会における介護を巡る問題とその背景について整理する。まず介護の歴史を古代まで遡り、介護とは誰によるどのような営みとしてなされてきたのかを時系列にたどる。社会の様々な変化の中でどのような政策決定がなされてきたのかを探ることは、介護や介護職がどのように捉えられ、表象されてきたのかという理解につながっていく。その上で、各種統計データや法令、指針等に言及しつつ、現在、日本の介護が抱える最大の課題である人材不足の現状を考察する。

第2章では、介護職がどう表象されてきたのかを考察することで、現在の人材確保に向けたイメージ戦略の問題を指摘し、今後に向けた展望を示すという本研究の目的と、探求すべきリサーチクエスチョンを提示し、そのために行われたフィールドワークやインタビュー、文献研究などの調査の内容、研究アプローチの概略について述べる。介護人材確保を困難にしていると考えられてきた介護職のイメージについての先行研究を提示し、介護職のイメージと人材確保問題を結びつけることについて再考する出発点とする。本論文では介護という労働を取りまく諸問題や、介護職をめぐるコミュニケーションの問題を多面的に捉える性質上、必然的に複数の研究方法を用いることになる。複数の情報源を用い、研究方法を組み合わせるトライアンギュレーションが本研究で採用する研究アプローチであるが、それらの詳細は各章において後述する。

第3章では、労働という側面から、介護の問題を考察する。介護保険制度の施行により、それまで主に女性による家庭内無償労働、つまり家事のひとつとされてきた介護が、職業として社会で認知された現代においても、正当であるとは言い難い労働環境やジェンダー不平等などの問題が強固に残り続けているのはなぜか、介護報酬改定の変遷、介護労働実態調査結果と重ね合わせながら論ずる。介護業界だけの問題だけではなく、社会全体で人々の意識に残り続ける性別役割分業やケアに求める「母性愛」といった可視化されない規範について指摘する。この章では、法令の参照と先行研究のレビューに、フィールドワークでの参与観察を重ね合わせながら議論を展開する。

第4章では、介護の表象の変遷と特徴について分析する。まずは介護の人材確保に関する国の指針の変遷を時系列にたどり、その中で介護の表象を利用した「魅力発信」というイメージ戦略が採用されてきたことについて、事例をもとに検証を行う。次に、国内の映画やドラマにおいて介護職がどのように描かれてきたのかその変遷を俯瞰し、その当時の社会状況や高齢者福祉の現状が、いかに介護職の表象に影響を与えてきたのかを考察する。映像作品において、介護職が再生と感動のストーリーの中で描かれるという傾向を示し、後の第6章での議論につなげていく。第4章の前半では文献レビューが主な研究方法になるが、後半は映像作品について、作品を鑑賞した人々によるSNS及びインタビューでの話りの分析を含めたメディア分析が中心となる。

第 5 章では、介護職と介護職を目指して学んでいる学生を対象にしたインタビューと SNS における語りの分析を行う。第 4 章までに指摘してきた介護労働に関する論点を抽出し、議論を展開する。特に、語りの中で随所に見られた「介護の仕事のやりがい」をめぐる考察を、第 6 章の議論につなげていく。

第 6 章では、感情労働と「やりがい搾取」と呼ばれている労働の問題（本田, 2011）に言及しつつ介護の「仕事のやりがい」の問題点を整理する。そして、介護の仕事におけるやりがいが感動という感情と結び付けられることで、労働としての問題が隠蔽されてしまうことを、新自由主義社会において人々の感情が利用され格差社会を維持している問題と重ね合わせて議論する。この章では、文献研究が主な研究方法となる。

第 7 章では、教育を通じて再生産されてきた介護職に対するステレオタイプの問題について、筆者の教育実践を事例としてその議論を展開する。この教育実践は介入の度合いが比較的強い参与観察の形でもある。授業において、実習を経験した学生が自身の中に潜むステレオタイプの存在に気づいていくプロセスが、介護職に向けられた社会のまなざしを、介護業界内部から変えていくヒントになるのではないかという提言を含んでいる。

第 8 章では、研究を振り返り、全体の議論を整理する。そして、介護業界が抱える人材不足、労働環境改善、社会的地位向上といった諸問題には、社会全体のあり方が大きく影響しているが、介護業界もそれを維持することに意図せず加担している問題について再度指摘し、今後の人材確保に向けた戦略についての提言を行う。その中で、コミュニケーション学が介護業界に果たすべき役割について述べることで全体を締めくくる。

## 第1章 研究の背景と先行研究

第1章では、介護職の職業イメージについての議論を始めるにあたり、まず、介護福祉の歴史を時系列にたどり、政治や社会的規範が介護や介護職をどのように位置づけてきたのかを、古代～近代、さらには現代の日本型福祉社会また新自由主義社会の文脈で概観する。その上で、現在の日本における少子高齢化とそれに伴う介護人材不足の現状についての基礎的な背景を提示する。

### 1.1 介護福祉の歴史

「介護福祉」ということば、及び理念が、日本において広く知られるようになった歴史は比較的新しい。まず、「社会福祉」ということばは、第二次世界大戦後の1946年に制定された日本国憲法第25条第2項において用いられたことにより普及し始めた。そして、「介護」という、今日では誰でも知っていることばは、1963年に老人福祉法、1982年に老人保健法が制定され、1987年に社会福祉士及び介護福祉士法が制定される頃に、一般の人々に知られるようになった。また、介護とは家族内で、主に主婦によってなされる家事のひとつとされ、専門職が行う業務という位置づけではなかった時代が長く続いたため、それが、現在の介護職の社会的地位の向上、処遇の改善を難しくしている問題も指摘されてきた。家族外の社会資源を積極的に活用することをすすめる「介護の社会化」を理念に掲げ、2000年に介護保険制度が導入された。介護職のネガティブなステレオタイプを払拭し、不足する介護人材の確保を目指す働きかけも広く行われている。しかし、依然として介護職の社会的地位の向上や処遇の改善が進んでいないという現状は、介護職に向けられた社会のまなざしも同様に変化していないことを反映しているのではないだろうか。

本項では、日本における介護福祉の歴史を振り返ることで、「介護」が社会においてどのように扱われ、認識されてきたのかを整理し、その歴史的側面が、現在の介護職の職業イメージにどのような影響を与えているのか、考察する。

#### 1.1.1 古代から近代における高齢者介護

「介護」という用語は比較的新しいものではあるが<sup>2</sup>、その行為自体は約12万年前の古代において既に行われていたことを証明する研究がある。狩猟などで怪我をするとかなりの期間安静を強いられ、生存するのに必要な食事の世話などの介助は既に行われていたこ

---

2 「介護」という言葉が初めて確認されたのは、身体障害を持つ「傷兵」の保護規定である1892年の陸軍軍人傷痍疾病恩給等差例であるとされているが、高齢者のケアについて広く使われるようになったのは、疾病構造が感染症から成人病・慢性疾患の時代に移行してからである。しかし、一般の人々にとって「介護」が身近な言葉として認識され始めたのは、1960年代後半に「寝たきり老人」が社会問題となった頃からである。春日キスヨ（2011）『介護問題の社会学』岩波書店、p.32.

とが、骨の研究によって明らかにされた<sup>3</sup>。日本国内では、記録に残されている最古の高齢者介護に相当する言及は、593年に聖徳太子が設立した四箇院である。これは病人、障害者、高齢者、孤児や貧しい人々を救済する日本で初めての施設であると伝えられている。

その後、757年に制定された養老律令では初めて介護が法令化されたとされる。この律令は実質空洞化していたようだが、援護の実施責任は、近親者による私的扶養であり、それが不可能な場合は地方行政に委ねるとする、家族介護を原則とするものであった<sup>4</sup>。江戸時代になっても家族介護が中心とされていたが、社会の変化によって「家族」の形態も大きく変化を遂げた時代であり、家族介護の検証をするにあたって江戸時代は重要な節目といえる。江戸時代には、医学や薬学の発展により前代に比べて高齢まで生きる人々の割合が増大した。そのような中、高齢者介護への関心が高まっていったが、ときを同じくして、親族や下男を含む大経営を営んでいた農民の家が、親族や下男に土地を分与し独立させるようになったことから、小家族が生活の単位となり、「家族」の範囲に変化が生じ始める。それまでは、親族や下男を含めた大家族や村共同体などの地縁組織が扶助的に介護の一部を担っていたが、家ごとに家族を主体とする介護が行われるようになったのがこの頃とされる。近代以降の家族が介護の中心の担い手となる状況がこの時代にかたちづくられたという点で、江戸時代は注目すべき時代であったと柳谷慶子（2001）は指摘する。また、介護の担い手のジェンダーについて、柳谷（2001）は興味深い点を挙げている。江戸時代では、家に要介護人が出ると、当主である男性が医者を選ぶことに始まり介護態勢を整える責務と、その治療と看病の経験を家の知恵として後世に伝える役割を担っていた。そして、具体的な介護の知識や技術の習得は、もっぱら男子の教育の分野であり、女子教育においては、それらは提供されていなかったという<sup>5</sup>。介護の主な担い手は女性という現代に見られる性別役割は、少なくとも江戸時代においては固定化されていなかったようである。

### 1.1.2 近代から第2次世界大戦の福祉政策

明治時代になると、政府によって生活困窮者を救済する恤救規則が1874年に制定された。これは日本で初めての公的救済を目的としていたが、昭和に入った1929年、国民生活の困窮に対応するための救護法の成立に至るまで、この救貧的な制度は半世紀にわたり

---

3 Xiu-Jie Wu らによる研究調査で、中国で発掘されたマバ人の頭蓋骨に殴打の跡が見つかったが、その怪我は最終的には治癒し、その後何年か生きながらえたことが判明した。古代人類には暴力を振るう一方でケガ人を看護する習慣があったことを示している。Xiu-Jie Wu, Lynne A. Schepartz, Wu Liu, and Erik Trinkaus (2011) Antemortem trauma and survival in the late Middle Pleistocene human cranium from Maba, South China, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, vol. 108 no.49, pp.19558–19562.

4 宇山勝儀（1997）「障害者福祉法制の史的展開(1)律令における障害者福祉法制と現代法と比較して」『リハビリテーション研究』第93号、pp.32-38.

5 雇用人の有無や家業のあり方などによっても事情が異なるので、実際に介護を担っていたのはどちらの性別かを特定することは難しいが、多くの記録集に集められている介護に関わる検証事例は女性より男性がはるかに多い。柳谷慶子（2001）「日本近世の高齢者介護と家族」山中永之佑・竹安榮子・曾根ひろみ・白石玲子編『介護と家族』早稲田大学出版部、pp.195-197.

続いた<sup>6</sup>。また、明治憲法下の民法によって定められた「家制度」においては、戸主がその家の統率者として家業を守ることを前提とし、生産活動のほとんどや子どもや病人、高齢者の世話などは家族の責任とされていた<sup>7</sup>。このような政治主導による「家族の標準モデル」の導入は近代的である一方で、そのような標準モデルが自然に存在し、変更不可能であるかのように人々に受け入れられていたという点で前近代的な性格も併せ持っていたと山田昌弘（2005）が指摘しているように、この時代に家族言説がより強固になる土台が作られたと言える。そのような社会背景の中制定された恤救規則では、当然家族介護が原則であり、身寄りのある者は保護を認められず、救済責任は親族にあった。したがって、救済を受けることは権利ではなく、あくまでも親族による救済が不可能な者に限っての慈惠的措置であったのだ<sup>8</sup>。

第1次世界大戦後の不況、関東大震災、それに続く世界大恐慌の影響により生活困窮者が多数発生したが、恤救規則での救済では立ち行かなくなったため1929年に新たな制度ができた。救護対象者や救護の種類的大幅な拡大を謳った公的救済制度としての救護法である。国民の救護は国家責任であることが、救護法において初めて明示されたという点で注目に値するが、不況の中での予算確保が難しかったことから実施が遅れ、その後、戦時体制に入ったことなどを背景に休止状態となってしまった。

### 1.1.3 第2次世界大戦後の福祉政策

第2次世界大戦終了後、1945年10月にダグラス・マッカーサーを連合国最高司令官とした、占領下での管理体制が決定した。GHQ/SCAPの発足に伴い、軍医のクロフォード・F・サムス准将を局長としたGHQ公衆衛生福祉局が設置された。人の大移動とともに蔓延し始めていた、天然痘、腸チフスなどの伝染病のコントロールや、栄養状態の改善といった公衆衛生の分野に加え、貧困状態の労働者たちや、親を失った孤児、傷痍軍人やその家族のための経済的支援といった社会保障などがその主な任務であった。

戦前は、個人の救済措置としての福祉政策が敷かれていたが、占領期の日本においてはいわゆる敗戦処理であり、戦後の復興を目指した社会全体の立て直しという性格が強い政策へとシフトしていった。しかし、当時は公的扶助という近代概念を表す用語はなく、福祉活動は慈善活動の枠内に留まっていた。また、家族の世話は家族内で行う義務を負うという、強固な家族制度が支配していた当時の日本では、公的扶助という福祉の概念を理解

---

6 高田真治（1992）「社会福祉の基礎」岡本栄一・岡本民夫・高田真治編『新版 社会福祉言論』ミネルヴァ書房、pp.2-3.

7 旧民法第747条。「戸主ハ其家族ニ対シテ扶養ノ義務ヲ負フ」、第749条「家族ハ戸主ノ意ニ反シテ其居所ヲ定ムルコトヲ得ス」

8 親族による援助が基本となる考え方は現代の生活保護制度においても同様で、生活保護を申請すると民法第877条にもとづき、申請した自治体の福祉課より三親等の親族まで扶養照会がなされるのである。民法第877条には『直系血族及び兄弟姉妹は、互いに扶養する義務がある。家庭裁判所は、特別の事情があるときは、前項に規定する場合のほか、3親等内の親族間においても扶養の義務を負わせることができる』とある。



してもらうには苦労があったようだが（サマス, 2007）<sup>9</sup>、終戦時の国民生活の窮乏における要求は、慈善活動による救済で満たされるレベルをはるかに超えていたこともあり、1950年には生活保護法が公布されるに至った。そして、1963年に世界に先駆けて制定された老人福祉法では、養護老人ホーム、特別養護老人ホーム、軽費老人ホームという3種類の高齢者施設が整備された。この法律では、一部の低所得の高齢者を救済するための対策ではなく、全ての高齢者を対象としていたという点で画期的であったとされるが（上野, 2011）、施設は利用するというより収容される場所であるという救護法を起源とした意識が、極貧で身寄りがなく、養老院や救護施設に収容されていた収容老人に対する差別的なまなざしを生んだ。そして、老親の介護を献身的に行った嫁は「優良嫁」として表彰されることが自治体により制度化されるなど<sup>10</sup>、家族による介護を賛美することで、施設介護を受けることを恥とする心性が一般化していったことが、家族に自宅介護を強いる圧力として近年まで作用していたのではないかと春日井典子（2014）は指摘している。

その後、復興に向かった日本は高度経済成長期を迎え、1955年からのいわゆる「神武景気」に始まり、その後しばらく好景気は続いた。実質経済成長率は年平均10%を超えていた<sup>11</sup>一方で、都市部と地方の経済力格差は広がっており、1972年に内閣総理大臣となった新潟県出身の田中角栄は、好景気で豊かになった財源の多くを公共事業費や社会保障費に充てる政策によって格差を是正しようとした。1963年に老人福祉法が制定され、高齢者福祉が革新的な進歩を遂げたかのようなものではあった<sup>12</sup>。しかし、高齢化率の急速な高まりや「寝たきり老人<sup>13</sup>」が社会問題となるなど、世間は高齢者福祉に対する危機感を募らせていた。このような危機感からの期待の高まりを背景に、田中内閣は老人福祉法を一部改正し高齢者の医療費を無料化するなど社会保障の大幅な制度拡充を行い、その施行年である1973年を「福祉元年」と位置づけた。しかし、福祉政策についての基本的な考え方については特に検討されず、財源が豊かであるからという理由だけで施策は拡大され、それはのちに「バラマキ福祉」と揶揄された。同年の1973年に第1次オイルショックによって高度経済成長が終わると、安定成長が目標とされ、早くも福祉の見直しが主張されるようになっていったのである（高田, 1992）。

---

9 米国でも介護を必要とする人が家族によって介護を受ける割合は高い傾向にある。それは、自由主義を掲げる米国では「自助」が基本とされるためであり、2004年の調査でも47%と家族による介護の比率は未だに高い（National Institute on AgingによるNational Long-Term Care Survey 2004）。同じ家族介護と言っても、日本では家族制度、米国では自助努力という異なる基盤の上での公的扶助という概念の導入は、その後の福祉政策の構築に大きく影響したと考えられる。

10 表彰された者についての記事が新聞でも頻繁に取り上げられていた。

11 2016年以降の実質経済成長率が1%前後を推移していることに鑑みると、高度経済成長期の成長率が顕著であることがわかる。内閣府（2016）『国民経済計算』。

12 結城康博（2011）『日本の介護システム—政策決定過程と現場ニーズの分析』岩波書店、p.42。

13 1968年に全国社会福祉協議会が行った「居宅ねたきり老人実態調査」の結果が新聞やテレビなどで報道されたことから、社会的問題として注目された。

## 1.2 日本型福祉社会と新自由主義

### 1.2.1 日本型福祉社会

財政硬直化を理由に福祉の見直しが叫ばれるようになったことを背景に、1979年、大平内閣のもと閣議決定された「新経済社会7ヵ年計画」において、「新しい日本型福祉社会の実現」が掲げられた。福祉の充実を含む国民の公共に対するニーズはますます高まるが、従来通りの政策では経済社会の非効率をもたらすおそれがあるとし、効率のよい政府を実現するには、「個人の自助努力と家庭及び社会の連携の基礎の上に適正な公的福祉を形成する新しい福祉社会への道を追求しなければならない」と記された。

また、目指すべき社会とは「重厚で落ち着き」があり、「潤いのある家庭や近隣・地域社会の基礎の上に成り立つ」とされたが、経済発展と福祉政策を同時に実現するためには、「潤いのある家庭」という言葉で表現される理想の家族像が前提となる。ここでいう理想の家族像とは、夫が働き妻は家事や子育てを行うという性別役割分業に基づき、家族に必要な介護や育児といった福祉は家庭内で賄うべきという期待に応えることのできる「戦後家族モデル」(山田, 2005)に合致するような家族のことを指す。「主婦の労働市場への参入等により、女子労働力の増加も予想され」、それにより労働力の需給のバランスが崩れ失業が増加し雇用の不安定性が高まることを懸念していることから、女性の社会進出を経済におけるリスクととらえていることは明らかであり、女性を家庭に戻し、戦後家族モデルを復活させることこそが、日本経済発展に寄与するという保守的な考えが根底にあることがうかがえる。

このように、家庭における自助を推奨することで、福祉財政を抑制し、経済を活性化させようとする方針への転換が、新経済社会7ヵ年計画が示した新たな福祉政策であり、当時世界を席卷していた新自由主義の影響を大きく受けたとされる。フリードリヒ・ハイエク(1986)やミルトン・フリードマン(2008)に代表される新自由主義者たちは、国家による経済への過度の介入を批判し、個人の自由と責任に基づく競争と市場原理を重視した。「強力な私的所有権、自由市場、自由貿易を特徴とする制度的枠組みの範囲内で個々人の企業活動の自由とその能力とが無制限に発揮されることによって人類の富と福利が最も増大する、と主張する政治経済的実践の理論」(ハーヴェイ, 2005; 10)である新自由主義に基づく政策は、イギリスのサッチャー政権やレーガン政権によって採用された。日本でも「効率のよい政府」を実現しようとする流れは、1982年からの中曽根政権に受け継がれ<sup>14</sup>、現在の経済のグローバル化へと続いているが、新自由主義に基づく政策は人々を「勝ち組」と「負け組」に分断し、格差社会という社会問題を生んだという批判的な議論も多くなされている。

---

14 中曽根政権は日本専売公社、日本電信電話公社、日本国有鉄道の三公社を民営化する改革に代表される、新自由主義に基づく政策を打ち出した。

## 1.2.2 国家による福祉への介入

ちなみに新自由主義は英語で **Neo liberalism** と表記されるが、この概念を 19 世紀後半の「新自由主義 (**New liberalism**)」と混同すべきではない。というのも、この 19 世紀後半の「新自由主義」は、国家そのものが個人の自由実現の最も大きな障害とみなす近代自由主義の矛盾と弊害を修正しようとする動きのひとつであったからだ。つまり、個人の自由と国家の統制は互いに矛盾するものではなく、個人の自由を守るために国家の介入が必要であるとする考え方であり、具体的には、この時代の「新自由主義」は、貧困や失業などの社会的課題に対する対策として国家が法の整備や制度の構築などを行うことを是とする (姫野, 2010)、社会福祉に対する国家介入主義を意味する概念であったのだ (朴, 2011)。

それに対し、「小さな政府」「規制緩和」「競争原理」などをキーワードとした 1970 年代以降の新自由主義 (**Neo liberalism**) は、「強力な私的所有権、自由市場、自由貿易を特徴とする制度的枠組みの範囲内で個々人の企業活動の自由とその能力とが無制約に発揮されることによって人類の富と福利が最も増大する、と主張する政治経済的实践の理論」である。この新しい新自由主義によれば、国家の役割は「こうした実践にふさわしい制度的枠組みを創出し維持すること」(ハーヴェイ, 2005) であって、国家の市場への介入は最小限にしなければならないという意味において、政府による所得の再配分に基づいた貧困対策は税金の無駄遣いとさえ描写されうる (フリードマン, 2008)。

国家は市場経済のみならず、福祉の領域への介入をも最小限にすべきという主張が見られる点で、1970 年代以降の新自由主義は 19 世紀のものとは決定的に異なる。そして 1979 年の「新経済社会 7 ヶ年計画」以降の「新しい日本型福祉社会」のあり方として、家庭における自助を推奨することで福祉財政を抑制し経済を活性化させるという政策は、このような考えに基づき、原則、国家が福祉に介入しないことを是としていると解釈するのは妥当かもしれない。

## 1.2.3 ケアワーク・福祉の市場化

ただし、「潤いのある家庭」と表現された性別役割分業に基づいた家庭における介護や育児といったケアのあり方を強制し、家庭による自助によって成り立つ制度設計であることを鑑みると、現行の制度がレッセフェール、すなわち全てを市場原理に丸投げすることを是としているとは必ずしも言いがたく、故に全面的に新自由主義的であるとは言い切れない。つまり国家による福祉への介入が皆無というわけではない。また、市場原理に基づく社会は、市場を動かしている企業や稼ぎ手だけでなく、その稼ぎ手を必要とする人々がケアに従事しているからこそ成り立っている。すなわち、労働力としてケアを提供する人々の存在を前提にせざるを得ず、その労働の対価としての賃金の保障またその財源を確保する制度の、国家による設置・整備は必然だろう。その一つが介護保険料と税を財源と

した介護保険制度である。この制度を導入することは、これまで家庭内無償労働とされてきた介護を、社会全体で担うべきとする、「介護の社会化」を進めることとなったことは言うまでもない。

他方、介護保険制度は、その導入以前から既に始まっていた「介護の市場化」をさらに押し進めることにもなった。介護保険制度には部分的に市場原理の要素を取り入れる「準市場」という考え方が採用された。それは介護サービス利用者の多様なニーズに対応し、利用者の選択肢を増やすために市場の持つ機能を活用しようとするものであり、具体的にはサービス提供主体として株式会社などの民間営利法人の参入を可能にしたことが挙げられる。しかし、市場原理を一部取り入れたと言っても、民間事業者は介護保険制度によって定められた介護報酬から人件費などの運営費を賄う必要があり、市場の動向に合わせて独自にサービス料を決めることができない。事業者に与えられた裁量が小さいため、制約がある中でも利益を上げようとして低賃金で介護職員を働かせることや、十分な研修の機会を与えず、サービスの質が低下することも問題視されていた。

この行き過ぎた営利主義による介護事業者の経営の問題は、2006年の「コムスン事件」によって社会的注目を集めた。訪問介護サービスの再大手であるコムスンが介護報酬の請求にあたり虚偽申請をしたり、責任逃れのために当該事業所を閉鎖するといった悪質な不正が発覚したという事件について、全日本民主医療機関連合会の当時事務局次長の林康則氏は「利益と株主配当を目的とする営利企業を、公的サービスに参入させるという制度をつくった厚労省の問題が大きい」と指摘している<sup>15</sup>。

### 1.3. 少子高齢化社会における高齢者福祉

我が国において「福祉の市場化」「介護の社会化」が半ば不完全な形で制度化され運用されてきたことをここまで見てきた。本項では近年、少子高齢化がとみに進む日本社会における高齢者福祉の現状そして介護業界が抱える「人材不足問題」を考察し、本章を締め括る。

#### 1.3.1. 不完全な「介護の社会化」

「介護の社会化」の時代にあっても、依然として介護の担い手として家族を中心に捉える傾向が根強かったことは否めない。「家制度」の廃止、家を支える生活基盤の喪失、価値観の変化などの社会的影響を受けながらも、1975年の85歳以上の親が子と同居する率は80.8%を占めており、1970年代までは家族による介護が当然であるとする慣習に支えられて生活できていた高齢者が多かった（春日、2011）。そして医療保障の充実や医療技術の高度化などに支えられ、生命の危機は回避しながらも慢性病を抱えた高齢者が増えた。し

---

<sup>15</sup>全日本民主医療機関連合会 HP のトピックスに 2007 年 9 月 1 日に掲載された記事「特集1 コムスン事件ではっきりした介護保険の問題点 営利企業では担えない、老後の安心」参照。 <https://www.miniren.gr.jp/?p=4700> (2021 年 9 月 12 日最終アクセス)

かし、専門的知識や技術があるわけではなく、施設収容に対する世間の差別的なまなざしからの圧力で言う家族による介護には当然限界がある（春日井, 2014）。いわゆる「寝たきり老人」が代表例だが、家族介護はこうして社会問題化した。

一方で、高齢者の医療費無料化の影響による医療費国庫負担の増大により、福祉施設の整備のための十分な財源が確保できず、福祉施設での受け皿がないために病院に入院させるという、いわゆる「社会的入院」が問題として指摘されるようになった。さらに、第1次オイルショック後の1975年頃には、共働き夫婦の増大、平均初婚年齢の上昇開始、合計特殊出生率の低下が同時に進行し、夫が外で働き妻が専業主婦で豊かさを目指すという戦後家族のモデルが変化し始め<sup>16</sup>、核家族化も進んだ。1980年代以降は高齢の夫婦だけの世帯や高齢者単身世帯が増え、高齢者がその配偶者を介護したり、高齢な子がその親を介護する老老介護が新たな社会問題となったが、それは少子高齢化が進む現代社会の抱える問題として、依然として存在し続けている。

加えて近年はヤングケアラーと呼ばれる「家族にケアを要する人がいる場合に、大人が担うようなケア責任を引き受け、家事や家族の世話、介護、感情面のサポートなどを行っている、18歳未満の子ども」<sup>17</sup>の存在が社会に知られるようになり、成長と学びの過程にある若者がその機会を逃し、健康と生活の質の低下につながる問題点が指摘されている。家族内のデリケートな問題があるため表面化しにくいことや、ヤングケアラーである子ども自身や家族など周囲の大人にそれが問題であるとの自覚がないことから、実態の把握が難しいことが報告されている<sup>18</sup>。ケアを必要とする家族が病気や障害を持っており、主たる家計の担い手である大人が働きに出るため、子どもが家事や家族の世話を引き受けなければならないということだけでなく、貧困、ひとり親世帯、家族のアルコール依存症、ネグレクト、家庭内暴力、などの問題を同時に抱えているケースが少なくないという背景もある。支援が必要な状態であるにも関わらず、それが福祉サービスにつながっていない現状への対策として、福祉・介護・医療・教育の連携の促進が検討されている<sup>19</sup>。

---

16 それで現在問題となっている少子高齢化の開始点であると山田（2005）は指摘する。山田昌弘（2005）『迷走する家族—戦後家族モデルの形成と解体—』有斐閣、p.159。

17 一般財団法人日本ケアラー連盟 ヤングケアラープロジェクトによる定義、<https://youngcarerjp.jimdofree.com/>（2021年6月26日最終アクセス）。1980年代にイギリスで社会的注目を集め、介護者支援として調査や支援が行われてきたことが2000年頃から日本に紹介されるようになり、2010年に一般財団法人日本ケアラー連盟が設立された。同財団が2013年に開催したセミナー「10代で家族のケアを担うということ」におけるシンポジウム「介護を担う10代・20代の子どもたち」で、ヤングケアラーについての問題提起を行い、以降、その実態と抱える課題、支援施策の確立の必要性などを訴えている。

18 厚生労働省が公募した令和元年度子ども・子育て支援推進調査研究事業に再タックされた三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社による「ヤングケアラーの早期対応に関する研究」の報告書による。[https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/04/koukai\\_200427\\_10\\_1.pdf](https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2020/04/koukai_200427_10_1.pdf)（2021年6月26日最終アクセス）

19 令和3年（2021年）3月に厚生労働省と文部科学省が連携し「ヤングケアラーの支援に向けた福祉・介護・医療・教育の連携プロジェクトチーム」を立ち上げた。

### 1.3.2. 人材不足の現状

日本は2007年に65歳以上の高齢者<sup>20</sup>が全人口に占める割合（高齢化率）が21%を超える、超高齢社会に既に突入している。2020年10月1日現在の高齢化率は28.8%であり、世界でも突出している<sup>21</sup>。そして、昭和22～24年（1947～1949年）の第1次ベビーブームの時期に生まれたいわゆる団塊の世代の700万人を超える人々が75歳を迎える2025年には高齢化率が30%に達し、約3人に1人が高齢者になると見込まれている。図1に示すように、65歳以上の人口を支える15～64歳の生産年齢人口の割合が顕著に低下しており、2025年には約2人が1人の高齢者を支えることとなる。少子化が同時に進んでいることは高齢化率を押し上げるだけでなく、納税者が減少することを意味するが、その一方で、高齢者にかかる社会保障費が増加するという財政的な問題も深刻である。労働人口が減少することにより、産業構造にもその影響が顕著に表れると予測され、2025年問題として社会に不安が広がっており、既に各分野で人材不足が問題となっている<sup>22</sup>。

---

<sup>20</sup> 「高齢者」という用語は文脈や制度ごとにその対象が異なるため、一律の定義がないとされているが（内閣府2021）高齢化率の算出に際しては国内外において65歳以上が高齢者であるという定義が広く採用されており、WHO（国際保健機構）が採用している基準も65歳以上である。しかし、近年いわゆるアクティブシニアと呼ばれる65～75歳の心身の健康が保たれ、活発に社会活動をしている層が増えていることから、75歳以上を高齢者の新たな定義とすることも提案されている。

<sup>21</sup> 2004年まではイタリアが全世界での高齢化率第1位、日本は2位であったが、2005年に同率になり、2006年以降は逆転した。2019年の統計では1位は日本（28.0%）、2位はイタリア（23.0%）、3位はポルトガル（22.4%）、4位はフィンランド（22.1%）、5位はギリシャ（21.9%）であった。

出典：The World Bank

<https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.65UP.TO.ZS>（2021年6月22日最終アクセス）

<sup>22</sup> 人々の生活を支える医療福祉関係や農業、工業、建築といった分野での人材が不足する一方で、コロナ禍での倒産、業務縮小による休業や解雇、雇止めなど職を失う人が増えている。総務省が2021年5月28日に発表した2021年4月の完全失業率は2.8%であり、コロナ禍前の2019年同月の2.4%から0.4ポイント上昇した。総務省統計局の労働力調査の結果参照。<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>（2021年6月22日最終アクセス）

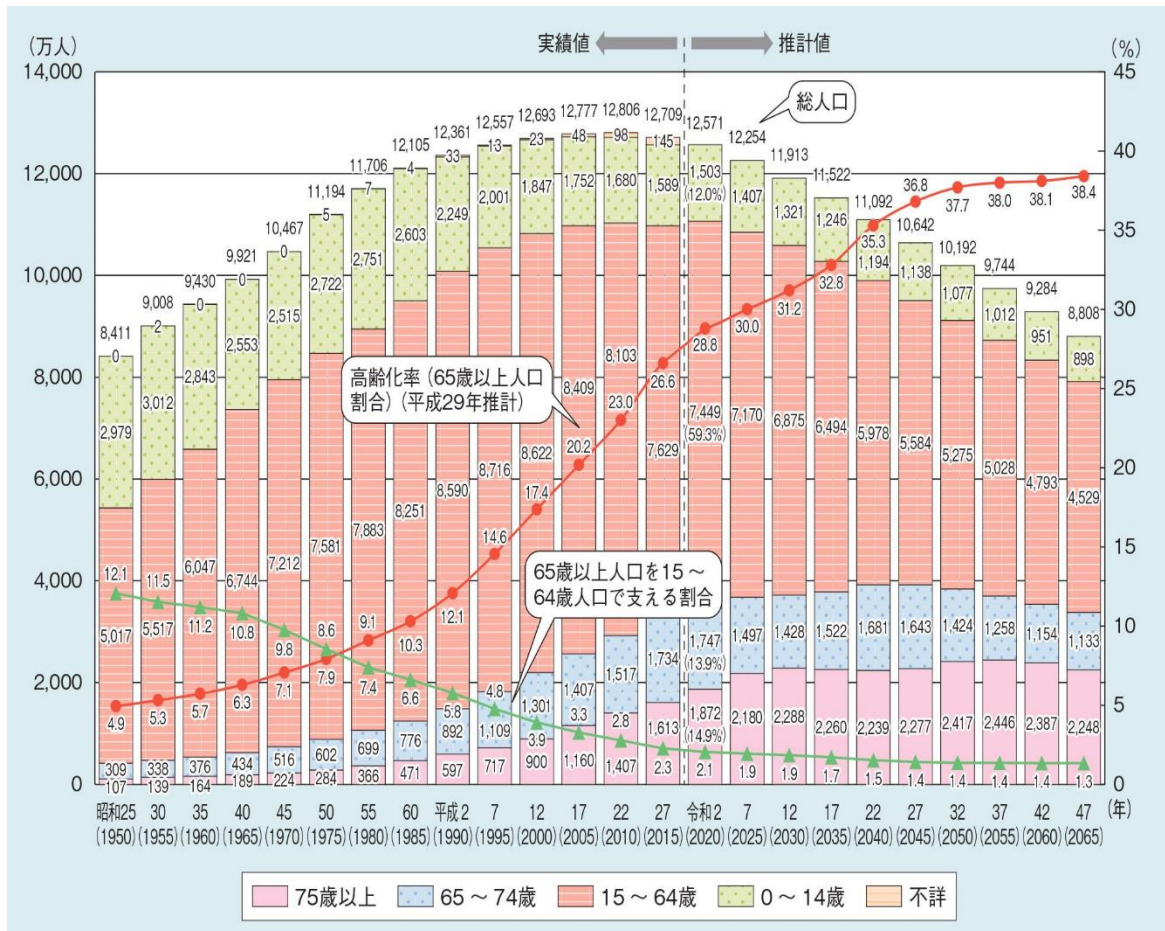


図 1 高齢化の推移と将来推計

2015年までは総務省「国勢調査」、2020年は総務省「人口推計」（令和2年10月1日現在）、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」（平成29年推計）の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

出典：内閣府（2021）『令和3年版高齢社会白書』p.4

高齢化が進むということは、医療や介護などの社会保障費の増加という経済的な問題だけでなく、医療や介護サービスを必要とする人口が増加することを意味する。表1に示されているように、要支援、要介護認定を受けた人の割合は、65～74歳の要支援認定者が1.4%、要介護認定者が2.9%であるのに対し、75歳以上では要支援認定者が9%、要介護認定者が23.5%と急上昇する。介護サービスへのニーズを受け、介護保険施設の増設も進められ、2014年には約52万人だった特別養護老人ホームへの入所を希望している、いわゆる待機者の数が2019年には約30万人に減少している<sup>23</sup>。しかし、平成26年（2014年）に成立した「医療介護総合確保推進法」により、より必要度の高い人が入所しやすくなる

<sup>23</sup> 厚生労働省による「特別養護老人ホームの入所申込者の状況」平成26年（2014年）3月、令和元年（2019年）12月報道資料より。



よう、原則居宅での生活が困難な中重度の要介護高齢者（要介護 3～5）に限定されたこと

表 1 要介護等認定の状況

単位：千人、（ ）内は%			
65～74歳		75歳以上	
要支援	要介護	要支援	要介護
246 (1.4)	510 (2.9)	1,470 (9)	3,842 (23.5)
資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告（年報）」（平成27年度）より算出			
（注1）経過的要介護の者を除く。			
（注2）（ ）内は、65～74歳、75歳以上それぞれの被保険者に占める割合			

出典：内閣府（2018）『平成 30 年度高齢社会白書』

による申込者数の減少であり、実際の待機数はむしろ増えていると言える。また、施設が新設されても介護職員の不足から利用者の受け入れ制限をせざるを得ない状況があるという報告<sup>24</sup>にもあるように、ニーズに十分応えられる体制になっているとは言い難い。家族の在宅介護のための離職と福祉財源を支える労働力不足の問題がリンクしていることを考慮すると、医療介護分野における人材不足は特に切迫した問題であり、他の分野に先駆けての対策が急がれる。

介護保険制度が開始された 2000 年に介護に従事する職員数は約 55 万人であったが、2017 年には約 195 万人と約 3.5 倍に増加した（図 2）。しかし、第 6 期介護保険事業支援計画（2015 年～2017 年）の介護サービス見込み量に基づいた介護人材の需給推計では、需給ギャップ（確保が必要となる人数）は約 37.7 万人だったが、第 7 期介護保険事業計画（2018 年～2020 年）に基づいた推計では、約 55 万人と広がっており、2025 年に向けた介護人材不足の課題はより深刻になっている。介護の人材不足という問題はもはや介護業界だけの問題ではなく、誰もが我が事として向き合わなければならない社会的な問題として広く認識されているが、功を奏している対策は少ない。

<sup>24</sup> NHK クローズアップ現代+「“老人ホーム”が空いている！？待機者 36 万人そのウラで」（2017 年 3 月 16 日放送）では、入居待ちをしている待機者が 36 万人以上いる一方で、必要な介護職員の確保ができていないために定員まで入居を受け入れることができず全国で 2 万床の空きがあることが報告されている。さらに、都心部と地方でのニーズの違いが考慮されていないなど、需要と供給のずれが指摘されている。



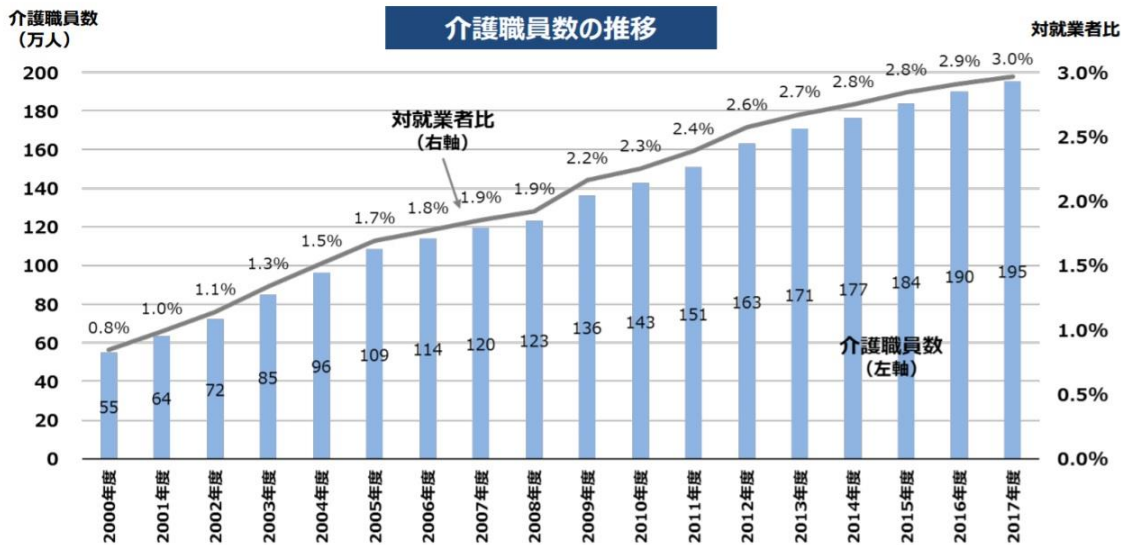


図 2 介護職員数の推移

出典：内閣府 全世代型社会保障検討会議第 6 回配布資料 資料 1 基礎資料 p.2 (厚生労働省「介護サービス施設・事業所調査」を基に内閣府が作成したグラフ)

採用率と離職率の差に着目してみると、全産業の平均と比較して採用率の低さや離職率の高さが介護業界に特に顕著なわけではない (図 3)。平成 20 年 (2008 年) から平成 30 年 (2018 年) の平均採用率と離職率を全産業と介護業界で比較したところ、介護業界にお

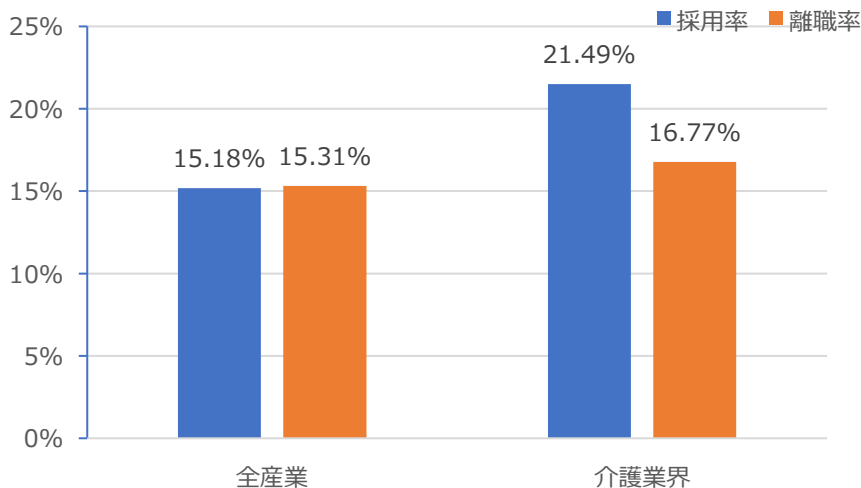


図 3 2008 年～2018 年における介護業界と全産業の平均採用率と離職率の比較

全産業の平均採用率・離職率については、厚生労働省の「雇用動向調査」、介護業界の平均採用率・離職率については、介護労働安定センターの「介護労働実態調査」の報告書を参照し、作成した

ける採用率は21.49%であり全産業の採用率の平均15.18%を6.31ポイント上回っている。また、離職率は全産業の平均が15.31%で介護業界が16.77%と、介護業界における離職率が高い印象を与えるかもしれないが、採用率との差で比較すると、全産業の平均では採用率と離職率の差は小さく、入職者数とほぼ同数が辞めているといった現状がある一方で、介護業界では採用率が離職率を4.72ポイント上回り、定着率は平均より高いことがうかがえる。他の業界に比べて特段離職率が高いわけではないが、介護サービスの職業は有効求人倍率が令和2年（2020年）の全職種平均の1.10倍を大幅に上回る4.04倍であることからわかるように、高まる介護ニーズを背景に人材不足が深刻な業界であることには変わりはない。

#### 1.4 まとめ

介護職の表象を巡る議論を展開するにあたり、本章では、まず、介護福祉の歴史を時系列に整理し考察した。古代から現代まで受け継がれてきた家族介護による「自助」を基本とする介護政策の系譜を辿る中で（図4）、1970年代後半以降、福祉財政を抑制し経済を活性化させようとする、新自由主義（Neo Liberalism）の影響を強く受けた政策が展開されてきたこと、また一方で「介護の社会化」「福祉の市場化」が不完全な形で進行し、前近代的な家制度が第二次世界大戦後も「戦後家族モデル」で受け継がれ、それにより維持されている旧態依然の性別役割分業<sup>25</sup>に基づいた社会的規範が未だ根強く残っていることが明らかになった。

---

25 「男は仕事、女は家事」という性別役割分業意識が「男は仕事、女は家事と仕事」という新・性別役割分業意識に、さらに「男は仕事と家事、女は家事と趣味的仕事」という新・新・性別役割分業意識に変化しつつも、保守的なジェンダー意識は維持されたままであることが指摘されている（本田, 2014）。

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
<b>社会的な話題</b>	高度経済成長				平成に改元	地下鉄サリン事件 阪神淡路大震災			リーマンショック 年越し派遣村		令和に改元
<b>介護福祉関係</b>	福祉元年	第1次オイルショック	第2次オイルショック	介護福祉士法	バブル景気	バブル崩壊	魅力ある職場 旧・指針	介護保険制度	ブラック企業	超高齢社会突入 介護のイメージアップ 介護離職ゼロ	「おもてなし」 新型コロナウイルス
<b>国の政策・方針</b>			新経済社会 7ヵ年計画 新自由主義 の影響 家庭における 自助推奨					良き消費者であれ	政権交代	新三本の矢	成長と分配 自助・共助・公助 一億総活躍社会 働き方改革

図 4 介護福祉政策と社会的背景についての年表

続いて、少子高齢化が進行する中、介護業界が抱える最大の問題と考えられる人材不足の背景と現状を考察した。2025年問題等、少子高齢化がもたらす労働人口減少が各分野で問題となっている一方、介護の人材不足はもはや介護業界だけの問題ではなく、少子高齢化社会に生きる誰もが我が事として向き合わなければならない問題として認識すべきことについても確認した。

## 第2章 本研究の目的と方法

前章で提示した、日本の介護を巡る歴史的経緯および介護業界が抱える課題についての考察を踏まえ、本章では本論文が扱う研究課題および研究アプローチについて論述する。まず、序章で記した介護の実情と表象を巡る違和感をより具体的な研究課題とすべく、介護の職業イメージに関する研究を紹介し、人材確保を目論む表象の実践が、現在、介護業界が抱える問題の解決ではなくむしろ問題の一因となっている可能性を指摘する。そしてその真偽を検証すべく問題提起を行い、この多角的に見る必要のある問題に解答を導くべく本研究が採用する、複数の情報源を用いたり、分析手法を組み合わせるアプローチである「トライアングレーション」を説明する。

### 2.1 問題としての介護職の表象

#### 2.1.1. 職業イメージを巡るこれまでの議論と実践

日本の介護が現在直面する最大の問題が人材不足であることは前章で見た通りである。そして介護人材が不足する原因として、負担の大きい仕事である割に低賃金であることに加え、職業としてのイメージの悪さが要因であるという言説は根強い。

例えば 2018 年、株式会社リクルートキャリアが行う日本の介護サービス業の就業人口を増やすためのプロジェクト“HELPMAN JAPAN”は、なぜ介護業界は働く場として選ばれにくいのかを検討するために、介護職非従事者を対象に、介護職に対する意識調査を実施した<sup>26</sup>。この調査結果によると、介護業界への就業をためらう理由として最も多かったのが、「体力的にきつい仕事の多い業界だと思うから」(49.8%)、次に多かったのが「精神的にきつい仕事の多い業界だと思うから」(41.8%)であった(複数回答)。また、3番目に多かったのは「給与水準が低めの業界だと思うから」(31.2%)であり、労働環境に関する懸念から就業を躊躇する傾向にあることがわかる。しかし、就業先を探す際に「体力的にそれほどきつい仕事ではないこと」(33.8%)とほぼ同率で「仕事にやりがいがあること」(31.8%)を重視している一方で、介護業界への就業をためらう理由としては「仕事のやりがいあまり感じられないと思うから」は7.6%と低く、重視している「やりがい」が感じられそうな職場ではあるが、就業をためらう、といった矛盾点も明らかになっている。

一方、福祉の仕事に対するイメージが悪いために、職業として選択されないという言説に対し、果たして本当にそうなのかという議論もされている(小山, 2020; 石川他, 2018; 庄子, 2015 など)。小山隆(2020)は職業選択の前提として福祉系の大学等への進学を躊

---

26 介護業界で働いていない人たちの介護職に対する意識を明らかにするために実施したアンケート調査結果のプレスリリース文書。「介護職非従事者の意識調査：離職率はホントに高い？働く実態とイメージにかい離」<https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/20190712.pdf> (2021年11月22日最終アクセス)

踏させているという言説について石川久展ら（2018）が行った高校生への調査結果を引用し、若者は介護を含む福祉の仕事の必要性、重要性、将来性を実感しておりイメージが悪いとは言えず、イメージの悪さが人材確保の難しさを生む原因となっているという点については疑問を投げかけている。人材確保を困難にしている要因には、市場が拡大していることによる慢性的な人手不足や人口減少といった社会全体で抱えている課題も含まれ、賃金については全産業の中で突出して悪いわけではないとし、福祉業界のイメージが悪いことが人材確保を難しくしているとするステレオタイプを前提とした議論には見直しが必要であると指摘する。このように、「イメージは実は悪くないし、給料もそれほど悪くないのに、それが誤解されていることが人材確保を難しくさせている」という主旨の主張は福祉関係者からもよく聞かれる。また、賃金の低さよりも、職場の人間関係や施設の経営理念などへの不満を理由に離職する者が多い傾向<sup>27</sup>も、それを裏付けているかのように思えるかもしれない。

しかし、国税庁による 2020 年度の民間給与実態統計調査結果によると、全産業の月収平均が 352,000 円なのに対し、介護職員は 293,000 円と低水準であり、介護職は「他の産業に突出して賃金が低いわけではない」という主張には疑問が残る。さらに、2021 年 11 月に政府が示した介護職や保育士の賃金を月給で 5,000 円から 10,000 円引き上げるとした方針に関する報道に対し、多くの介護従事者らは Yahoo!コメントなどで、月額 5,000 円～10,000 円程度の賃上げは到底不十分である上に、293,000 円という金額自体、実感を伴うものではなく実際はもっと低いと、賃上げの方針を歓迎するより批判的な声を上げている。

益川順子ら（2017）による介護従事者と介護を学ぶ学生を対象とした調査では、給与などの処遇面や仕事をする上での身体的な負担感など実務のイメージはネガティブであった一方で、やりがい、充実感、感謝、笑顔といったキーワードに象徴されるように、情緒面でのイメージはポジティブであったと報告されている。そして、「現実的な介護職務には負担を感じながらも、介護職及び介護に楽しみを見つける仕事を楽しむ主体性」を育み、介護職に対するポジティブなイメージの醸成を、介護福祉教育を通じて取り組む意義について述べている。

自らが志望する職業にポジティブなイメージを持つことは無論重要ではある。しかし、ややもするとこのような取り組みが、介護職とは、健全な労働条件を犠牲にしても、利用者への献身的なケアから得られる情緒的な報酬によって報われる職業であるというメッセージを、学生たちが暗黙の了解として受け入れざるを得ないという状況を作り出している可能性は否めない。また、処遇を含めた労働環境の整備が不満足であることは、就業経験のない学生にとってはイメージかもしれないが、前章で見たように、既に職務に就いている介護従事者にとってはイメージではなく現実である。にもかかわらず、実際は、ネガティブなイメージを払拭すべく、ひたすらポジティブなイメージを醸し出すメッセージを発

---

27 第 3 章 3.3 介護の労働問題、図 5 参照

信することに多くのエネルギーが費やされているように感じることは序章で述べた通りである。

これら「イメージアップ」のための表象が目指してきたものは、果たして介護業界、ひいては現代日本社会が必要とするものであったのだろうか。人々が他者に期待することと、自身が求めるライフスタイルに対する価値観が相反する社会にあって、「イメージアップ」は誰が誰に対してどんな影響を及ぼそうとしたものなのか、どのような表象が使われてきたのか、そしてそれらは実際、何を日本社会に及ぼしたのか、検証の必要があろう。

### 2.1.2. 問題提起

本研究は、介護職のイメージアップ戦略において、イメージ戦略そのものが、介護職のステレオタイプを再生産する働きを無自覚に担っているのではないかという問いを掲げる。そしてその問いについて、介護の歴史的側面、社会的側面、そして教育的側面から検証することを目的とする。

介護職に対するステレオタイプ化されたイメージに象徴されるように、社会のまなざしは、介護とはいわゆる「3K」職であると当然視し、彼女／彼らの介護の日常を希望ある営みと捉えることを許さない、暴力性を孕んだ側面があると考えられる。介護現場の過酷な労働環境や処遇の低さを強調し、その改善を訴える報道や論調は、介護職に好意的な眼差しを向けているようではあるが、同時に介護は「3K」職であるという烙印を押す。そして、介護業界は介護のイメージ刷新のための様々な策を講じるが、それによって介護は「3K」という烙印を追認し、「3K」と揶揄される労働環境や処遇の改善といった労働者としての正当な権利について沈黙することにもなる。

さらに、介護は感情労働とも呼ばれるように、我欲を顧みない献身性を求める社会的要請を引き受けるべき労働という位置づけが、介護職のメディア表象を通じて強化されがちであり、それを介護職自らが承認してしまう傾向がある。そのため、介護職は「3K」であるとする社会から向けられたステレオタイプを、献身性、やさしさ、やりがいといったポジティブなイメージを盾に拒絶することで、多重構造のステレオタイプを逆に作ってしまっているという可能性は否定できない。介護の魅力発信というメディアによって介護職のリアルな労働問題が隠匿されている様を多角的に分析する試みには、これからの介護をめぐる社会の変化に即した介護への入職者を増やす方策を生み出すためにも大きな意義があるものと考えられる。

なお、介護職への入職希望者を増やすための施策として行われたイメージ戦略の効果を測定することは、本研究の直接の目的ではない。特定の事業の評価をするのではなく、現在行われているようなイメージ戦略が有効なのではないかと期待され採用されてきた背景に目を向け、国の福祉政策、社会情勢、産業構造、受け継がれてきた明文化されない規範、人々の根底に潜んでいる意識など、様々な要因が複雑に折り重なった関係性の中で生まれ、

再生産されてきた介護職の表象に関心を寄せる質的研究を本研究は試みる。

## 2.2. 研究方法

介護を含む、ソーシャルワークは、現実には生じている問題があって初めて仕組みや制度として社会に共有される形に整えられてきたという歴史がある。そのため、福祉の領域では、社会全体における問題の全体像を捉えるために行われる質問紙調査に代表される量的研究法と並び、実践現場における感覚や現実感、迫真性などのリアリティという主観的事象を扱う、インタビューやフィールドワークといった質的なアプローチが多く採用されてきた（伊藤, 2013）。

質的研究は人文科学や社会科学を中心に発展してきたが、近年は量的研究では扱いきれない人間の本质や社会のあり方を理解するためのアプローチが保健医療の分野でも増えてきている。質的研究で扱うデータは、インタビューによって得られた口述のトランスクリプト及び観察におけるフィールドノートや文書資料などのテキストデータ、映像や写真などの視覚データなどが主なものである。主要な分析方法として、John W. Creswell (2007) はナラティブ研究、現象学、グラウンデッド・セオリー、エスノグラフィー、事例研究の5つを挙げているが、KJ法、SCAT (Steps for Coding and Theorization)、テーマティック・アナリシスなど、様々な方法がある。いずれの手法においてもデータの内容が記述的に分析されるが、その際は「研究参加者と研究者の間の直接的な相互作用からデータが動的に生成される場合が多いため、その場にはいない読者にも研究のプロセスが把握できる」ように、「厚い記述」が求められる（抱井・末田, 2011; 7）。「厚い記述(thick description)」とは Joseph G. Ponterotto (2006)によると、Gilbert Ryle が1949年に著書“Concept of the Mind”で用いたことがルーツとされ、後に Clifford Geertz (1973)が引用し、広めた考え方であり、「厚い記述」は状況や言動のコンテキストの解釈を可能にするという点が特徴であると説明されている。

多角的に見る必要のある研究課題に対しては、複数の情報源を用い、研究方法を組み合わせるアプローチである「トライアングレーション」が有効であると考えられている。トライアングレーションとは、社会科学における質的研究の妥当性を高める方法として Norman K. Denzin (1970) によって提唱されたもので、(1) 異なるデータ収集方法を用いる method triangulation; (2) 同じ方法で、異なるデータソースを検証する triangulation of sources; (3) 複数の研究者によって結果を考察する analyst triangulation; (4) データを複数の視点や理論的枠組みで解釈しようとする theory/perspective triangulation の4つのタイプが示されている。Uwe Flick (2010)は、若いホームレスの健康に関する問題を人権の視点から検討する研究を例に、トライアングレーションの有効性を説明している。研究対

象となるホームレスとの接点を作るために **social street work**<sup>28</sup>という活動に参加し、インタビューで彼らにとっての健康とは何か、健康上の問題はないかなどについて尋ね、路上生活に戻っていく彼らの日常を観察し、インタビューで得られたデータはテーマティックコーディングで分析し、ケースの比較分析を行った。このように複数のデータと方法によるアプローチを採用したことで、多くが単にホームレスになったことで健康状態に問題があるということだけでなく、学校や家庭がストレスだと語る背景に、彼らが家庭問題の被害者であったり、学校に行けなくなったことで教育の機会を失うなどの人権問題があるという視点を得ることができたとのことである。

本研究でも、「介護が選ばれる職業にならないのはイメージが悪いからだ」という言説を作ってきたコンテクストを理解するには、イメージの評価だけをしても根本的な問題には到達し得ない。そのため、ドラマなどの映像作品やテレビでの報道に加え、口承や SNS などによる人々の語りを含む多様なメディアにおいて、介護職がどのように表象されてきたのか読み解き、介護が選ばれる職業として社会的地位をいまだ獲得できていないのはなぜかという問いを、文化的背景や福祉政策との関連で議論の俎上に上げる際に採用すべき研究方法はひとつに限定されるものではなく、多様な方法を組み合わせることが、分析の妥当性を高めると考える。よって、本研究では、**method triangulation** を採用し、言説を作ってきたと考えられるコンテクストに対して複数のデータを相互に参照しながら「厚い記述」を試みることにする。

既に第 1 章において、介護人材不足に関する社会的課題とその背景について整理し、介護のイメージを作ってきた介護福祉の歴史の変遷や福祉政策について、先行研究に加え、内閣府、厚生労働省、全国社会福祉協議会、介護労働安定センターによる統計資料や全世代型社会保障検討会議の資料、養老律令、恤救規則、旧民法など福祉政策に関連した法令等を含む各種文書資料を読み解き、本研究での議論に必要な背景について考察した。この考察を踏まえ、次章より、歴史的側面、社会的側面、そして教育的側面から、介護職を巡る問題を捉え、コミュニケーション学の知見に基づく分析を展開する。

以下、章ごとに採用した具体的な研究アプローチ・分析手法について述べる。

介護という労働（第 3 章）：ここでは第 1 章同様に、統計資料や会議資料を含む各種文書から、職業としての介護という労働が社会の中でどのように位置づけられているのかを、介護報酬改定の変遷や介護労働の現状を示す調査結果と重ね合わせながら論じ、「母性愛」をケアに求める規範を社会全体で維持し続けている問題の歴史的側面を考察する。

介護のメディア表象（第 4 章）：ここでは、まず参与観察を通じ、介護の魅力発信事業として行われている民間の介護情報誌の企画・編集の事例分析を行う。新潟市の地方情報誌を出版する会社が企画した、介護職員のフォトコンテスト受賞者の写真撮影等への同行、および、受賞者インタビュー、介護施設取材での介護職員へのインタビュー、また、企画

---

28 ホームレスや引きこもりなど生きづらさを抱えた人々が気軽に参加できるような様々な活動をする支援活動



を行った出版担当者とのインフォーマルな会話も研究データに含むこととする。加えて、1973年～2021年に日本で公開された映画やドラマ作品にみられる介護の表象に対する、解釈学的な批判分析を行い、介護のイメージと実情に関する問題の社会的側面を探求する。

介護についての語り（第5章）：ここでは、フィールドワークによるデータ収集を用い、介護という仕事やその魅力について、介護に関わる人々がどう捉えているのか読み解く。フィールドワークは新潟市A区にある特別養護老人ホーム（K施設とする）にて、2014年10月～2016年1月頃まで実施した。期間中、合計約40回訪問し、利用者や職員と関わる中での気づきをフィールドノートに記述したものに加え、職員に対し実施したインタビューと、施設長が出演したラジオ番組での語りを分析対象とした。また、2013年10月～2015年6月に新潟県介護福祉士会が主催し、筆者が講師を担当する研修に参加した介護職員へのインタビュー、2013年6月～2014年7月に、筆者の勤務する大学の介護コースの学生17名に2名～5名のグループインタビューを行った。これら高齢者介護施設でのフィールドワークや介護従事者や介護を学ぶ学生へのインタビューでの語りで得られたデータの丹念な解釈を通じ、全章で分析した介護のメディア表象との関連を探る。

感情労働としての介護（第6章）：ここでは、第4章での映像作品における表象分析と第5章でのインタビューでの語りを引用しつつ、労働と感情の関係について紐解いていく。

介護職養成の現場と気づき（第7章）：ここでは、教育における諸問題についての文献を整理しつつ、2014年9月～2020年12月に実施した、筆者の勤務する大学の介護コース1年生の対人コミュニケーション論の授業における学生のグループワーク中の会話や、学生のコメントシート、レポートの記述などをデータとし、議論する。

なお、フィールドワークによる参与観察やインタビューといった人を対象としたデータの収集にあたっては、筆者の勤務する新潟医療福祉大学の倫理審査を経て実施した（受付番号：17395;17510;18714）。

### 第3章 介護という労働：家庭内無償労働から職業になるまで

家族間の介護をめぐり、介護殺人、介護心中といった悲惨な事件は度々繰り返されてきた。舞台化や書籍化もされた「京都伏見介護殺人事件」がそれを象徴する。2006年に50代の男性が認知症の母親の介護疲れと生活困窮から心中を図り、母親の首を絞めて殺害、自身は自殺未遂となった。後の裁判で母を殺めてしまったがもう一度母の子として生まれたいと供述した男性のことばに裁判官も涙した、というものだ。「介護の社会化」を謳い、家族の介護負担を軽減する目的で創設された介護保険制度が開始された2000年以降も、こうした悲劇が後を絶たないのはどうしてだろうか。高齢や障害の有無に関わらず住み慣れた地域で暮らし続けることができるというノーマライゼーションの考え方を基に制定された制度ではあるが、家族による「献身的な」介護を以てしても、住み慣れた地域、住み慣れた自宅で幸せに暮らし続けることが全ての人に保障されているわけではない社会であることがわかる。家族の介護のために仕事を辞める、いわゆる介護離職をゼロにする政策が打ち出されたが、職場において介護のための休暇を取りやすくするといったことが主なものであり、結局は家族による無償の介護労働を前提としている。

こうしたことを背景に、職業としての介護という労働が社会の中でどのように位置づけられているのかを、介護報酬改定の変遷や介護労働の現状を示す調査結果と重ね合わせながら論じ、「母性愛」をケアに求める規範を社会全体で維持し続けている問題についての議論を展開する。

#### 3.1 介護の社会化

厚生省（現厚生労働省）は1989年にゴールドプラン（高齢者保健福祉推進十カ年戦略）を策定し、特別養護老人ホーム・デイサービス・ショートステイなどの施設の整備、ホームヘルパー10万人増員計画などによる在宅福祉の推進などを柱として掲げた。10年先を見据えた施策ではあったが、当初の予測以上のスピードで高齢化が進んだことにより、1994年にプランの見直しを図られ、新ゴールドプラン（高齢者保健福祉計画）が策定された。新ゴールドプランでは、2000年4月の介護保険制度の導入に向けて、生じるであろう新たな需要に対応するために、ヘルパーの確保、訪問看護ステーションの設置など、在宅介護に重点をおいた目標が掲げられた。1999年度で新ゴールドプランは終了し、同年新たに策定された5カ年計画のゴールドプラン21（高齢者保健福祉計画）では、「活力ある高齢者像の構築」、「高齢者の尊厳の確保と自立支援」、「支え合う地域社会の形成」、「利用者から信頼される介護サービスの確立」を目標として掲げ、その実現に向けての施策を展開していくものとされた。

増え続ける高齢者人口に比例して高まる介護ニーズと、家族による介護負担の限界を背景とし、2000年に「介護の社会化」を掲げた介護保険制度がスタートした。この制度では、

40 歳以上の者が介護保険料を支払い、介護サービスを受けようとする者は介護認定を受け、その認定結果によって利用できる介護サービスが判断されるというものである。介護は家庭内で家族が無償で行う家事労働であるとされた従来の考え方を改め、介護を必要とする人を社会で支え合おうとするものであったが、介護保険制度があっても、家族の介護のために仕事を辞めてしまう「介護離職」、介護疲れによる高齢者虐待、介護離職に伴う経済的困窮による介護心中や介護殺人など、そういった悲劇は頻繁に報道されている。小竹雅子（2014）は『介護の社会化』はまた『介護問題の社会化』であることも明らかになった」(p.2)と指摘している。

### 3.2 介護報酬改定率の変遷

国が限られた全体の財源を介護にどれだけ配分するのかということは、国が介護という労働の価値をどのように見ているかを示すものでもある。介護保険法は 3 年ごとに社会状況の変化に応じた見直しがされており、介護保険が適用される介護サービスを提供した事業所や施設に対して支払われる介護報酬も、介護政策に合わせて見直されている。表 2 に示した介護報酬改定の変遷から、介護労働がどのように制度の中で位置づけられてきたのかを確認する。

2003 年に行われた最初の改定では、在宅介護に重点を置き、在宅サービスの介護報酬は 0.1%引き上げられたが、施設サービスは 4%引き下げられたことにより、全体として 2.3 ポイントの引き下げとなった。2005 年に改正された際、改正のポイントは「介護予防」であった。介護認定は要介護 1~5 と、要支援 1、2 に分けられ、要支援の人には介護予防サービスに、また介護認定されなかった「自立」とされた人たちや介護認定を受けていない高齢者にも、介護保険によって介護予防事業が提供されることになった。利用できるサービスが拡充しているように見えるが、実際は福祉用具レンタルを利用できる対象が制限され、ショートステイなどの介護サービスにおいては、食費と移住費は全額自己負担となるなど、サービスが拡充されているとは言い難い。2006 年には中重度要介護者向けの在宅サービスの報酬を引き上げた一方で、軽度者向けの報酬を引き下げたことで、全体として 0.5 ポイント減となり、介護保険法施行以来連続して介護報酬は引き下げられてきた。

2009 年には介護保険法施行後、初めて介護報酬が引き上げられたが、それに加え、他の業種との賃金格差を縮め、介護が確固とした雇用の場として成長していけるよう、介護職員処遇改善交付金の加算もされた<sup>29</sup>。介護人材不足が深刻になってきたという背景もあるが、2008 年のリーマン・ショックの影響による雇用情勢悪化への対応でもあった。2009 年 7 月の失業率が第 2 次世界大戦後最高の 5.5%に達したことを受け、当時の麻生太郎内閣

---

<sup>29</sup> 介護職員の処遇改善に取り組む事業者に対して全国平均で介護職員 1 人当たり月約 1.5 万円の賃上げに相当する額が交付されるものだが、2012 年度末で打ち切られ、その後の処遇改善策は介護職員処遇改善加算によってなされている。

総理大臣を本部長とする緊急雇用対策本部が 2009 年 10 月に設置され、困窮する失業者への支援として「未来の成長分野として期待される介護」分野への参入を促すプログラムを推進した<sup>30</sup>。雇用状況が悪化している労働者市場において、介護現場を実質「失業者の受け皿」として国が位置づけていたことになる。

2012 年の介護保険法改定時のポイントは「地域包括ケア」であり、最期まで自宅で暮らすことができるよう訪問看護を中心とした地域密着型サービスの構築が中心となった。しかし、掃除や洗濯など日常生活援助の提供時間が短縮されるなど、自宅で暮らすためのサービスの提供が拡充されているとは言い難い。さらに、2014 年の改定では、在宅サービスを利用しながら、住み慣れた地域で暮らすことができる「地域包括ケアシステムの構築」がポイントとされているが、自宅で最期を迎えることが最良と一元的に考え多様性を排除する発想や、家族介護への回帰、自宅の他、有料老人ホームやグループホームなどの「在宅」サービスの利用者が多いにも関わらず、その実態が把握されていない<sup>31</sup>といった様々な問題が指摘される。また、原則として要介護認定 1 と 2 の人は特別養護老人ホームに入居できなくなり、要支援の人たちの通所サービスの利用は市町村の事業に移され、介護保険の対象からはずされた。そして、消費税の 10%増税が見送られ、8%の引き上げに留まったことで、介護事業者を支払われる介護報酬も大幅に引き下げられたのだ<sup>32</sup>。

2015 年度の改定では、中重度の要介護者や認知症高齢者にサービスを提供する事業所などに対する加算が 0.56%、介護職員処遇改善加算の拡充で 1.65%と引き上げされたが、収支状況などを反映した適正化、つまり利益率の高い介護サービスを抑制する目的での引き下げが実質 4.48%あったため、結果として、2.27%の引き下げとなった<sup>33</sup>。経済界は社会保障費が企業の負担になっていることや、増加する社会保障費が経済の好循環に水を差しかねないとしてこの動きを歓迎し、さらに踏み込んだ見直しが必要だと主張した<sup>34</sup>。財務省財務総合政策研究所による「持続可能な介護に関する研究会」<sup>35</sup>における議論でも、在

---

30 緊急雇用創造プログラムでは、介護の資格を有しない失業者でも、働きながら介護の資格取得を目指したり職業能力を高めることができるような教育支援を行ったり、介護サービス事業所が資格を有さない失業者でも雇い入れやすいよう要件を緩和したりするなどの対策が行われたが、それらにかかる費用は国が全額負担した。政策会議（2009）「緊急雇用対策本部」

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/>（2021 年 6 月 27 日最終アクセス）

31 「在宅」の実態調査が一度も行われていないことに対し、国会で「在宅は多様性があり、調査は困難」であるとする首相答弁がある。小竹雅子（2014）『岩波ブックレット 907 もっと変わる！介護保険』岩波書店、p.58。

32 消費税を 10%に増税する法案が見送られたことで財源が確保できなかったことが、介護報酬の 2.27%引き下げに影響した。

33 財務省は国庫負担や国民負担の増加を警戒し、利益率の高い訪問介護及び通所介護、特別養護老人ホームなどに対する基本報酬を引き下げる提案をした。

34 日本経済団体連合会は、国の政策的経費のうち社会保障給付費が経済成長を上回るペースで増加してきており国の財政を圧迫するとして、社会保障費の給付抑制を主張している。また、日本経済新聞 2015 年 2 月 7 日（電子版）の「介護費抑制なお途上 15 年度、9 年ぶり単価減」という記事では、上智大学の藤井賢一郎准教授による「利用者がサービスの質で事業者を選ぶ市場メカニズムをうまく使うべきだ」とのコメントを紹介している。

35 財務省の管轄機関である財務所総合政策研究所が、社会保障関係費のうち今後最も増大する見通しの介護をテーマに 2014 年度下半期に実施した研究会

宅医療や介護予防を促進することを中心とした自助努力が重視され、「質の向上は費用抑制と両立しうる」とされた。これに対し、介護業界は他産業と比較して収益差率は低く、人手不足で苦しむ事業所が人件費を削ることでのさらなる労働環境の悪化により人手不足に拍車がかかりサービスの質の低下を招くとして、保健医療福祉関連の団体は引き下げに強く抗議した<sup>36</sup>。

2017年度の改定では、地域包括ケアシステムの推進と介護保険制度の持続のため、所得の高い層の負担割合が1割引き上げられ、2018年のさらなる介護報酬の改定では、要介護認定1と2の人は日常の生活援助、自宅をバリアフリーにする住宅改修、車いすや介護ベッドなど福祉用具のレンタルが全額自己負担になるなど、利用者の負担が増えている。さらに、介護職の処遇改善効果は非正規職が多くを占める訪問介護においてほとんどみられない問題も指摘されている（坪井, 2021）。家族が介護のために離職する、いわゆる「介護離職」を防止する対策を検討しながら、地域包括ケアシステムにより在宅介護を中心とする施策を打ち出したり、在宅介護を勧める方針でありながら、負担が増えたり、受けられる支援が縮小されたりするなど、方針と制度や介護の実際には矛盾が多くある。

表 2 介護保険法改定と介護報酬改定率の変遷

施行・改定時期	介護報酬改定率のポイント 他	介護報酬改定率
平成 12 年（2000 年）	介護保険法施行	—
平成 15 年（2003 年）	在宅重視、自立支援推進 在宅サービス平均 0.1%引き上げ、施設サービス平均 4%引き下げ	▲2.3%
平成 17 年（2005 年）	介護予防 介護報酬の見直し	▲1.9%
平成 18 年（2006 年）	中重度向けの在宅サービスの報酬を引き上げ 軽度者向けの報酬引き下げ	▲0.5%
平成 21 年（2009 年）	緊急雇用対策による介護従事者の人材確保 介護職員処遇改善交付金 在宅サービス 1.7%、施設サービス 1.3%引き上げ	+3.0%
平成 24 年（2012 年）	処遇改善加算+2.0% 在宅や重度の要介護者向けサービスに重点配分	+1.2%
平成 26 年（2014 年）	地域包括ケアシステムの構築 消費税引き上げ（8%）への対応	+0.63%
平成 27 年（2015 年）	中重度者、認知症高齢者対応の強化 介護職員処遇改善加算の拡充 利益率の高い介護サービスの抑制	▲2.27%

<sup>36</sup> 全国保険医団体連合会、全日本民主医療機関連合会、日本自治体労働組合総連合、全国老人福祉施設協議会などが抗議したが、覆ることはなかった。

平成 29 年（2017 年）	介護人材の処遇改善 高所得者層の利用者負担の引き上げ	+1.14%
平成 30 年（2018 年）	地域包括ケアシステムの推進 多様な人材の確保と生産性の向上	+0.54%
令和 3 年（2021 年）	新型コロナウイルス感染症対応 岸田内閣 介護職の賃金アップを明言	+0.70%

厚生労働省介護保険制度の概要資料をもとに作成

### 3.3 介護の労働問題

#### 3.3.1. 介護職の平均年収と最低賃金の推移

新たな介護の担い手の確保に際し、特に処遇の問題は喫緊の課題である。政府は介護を担う人手不足の解消のため、2017 年度には介護職員一人当たりの賃金を月額約 1 万円の引き上げ、2019 年には介護福祉士国家資格を取得してから 10 年以上勤めれば月額 8 万円加算する方針を示した。2019 年の加算制度は介護職員等特定処遇改善加算と呼ばれ、各事業所がキャリアパスや職場環境改善などの要件を満たす場合、届け出をすることで加算されるというものであった。しかし、2019 年度時点での届け出状況は 58.7% であり、加算分をどのように扱うかについては事業所の裁量で行われているというのが現状である。そのため、10 年以上勤務した介護福祉士に一律 8 万円が必ずしも月々の給与に上乘せされるわけではなく、研修費用や職場環境の改善に向けての取り組みなどの運営費に使われたり、介護福祉士以外の職種に配分されたりすることも少なくない。実際、介護職員等特定処遇改善加算を「経験・技能のある介護職員」に月額 8 万円以上上乘せしていた事業所は、加算を届け出た事業所全体のわずか 10.3% であった<sup>37</sup>。

また、介護保険制度が始まった直後の 2002 年から介護報酬は下降傾向にあったため、2001 年度と 2020 年度の平均給与を比較すると、それほど上昇していないことがわかる（図 5）。最低賃金の引き上げと重ね合わせてみても、介護職員の賃金の引き上げは十分であったとは言えない。2001 年度の最低賃金の全国平均は時給 663 円だったが、2020 年度には 902 円と約 240 円上昇している。1 ヶ月の労働時間を 160 時間として最低賃金による年収を計算すると、2001 年度は約 127 万円のところ、2020 年度は約 173 万円となり、約 20 年間でおよそ 46 万円上昇したことになる。一方で、福祉施設に勤務する介護職の給与とボーナスに諸手当を加えた平均年収が 2001 年度は 367 万円だったが、最低賃金の引き上げにもかかわらず 2014 年頃まで下降し続け、その後上昇するも 2020 年度の平均年収は約 384 万円であり、約 20 年間でわずか 17 万円ほどしか上昇していない。つまり、最低賃

37 厚生労働省による「令和 2 年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要」を参照。  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/20/dl/r02gaiyou.pdf>（2021 年 11 月 12 日最終アクセス）

金の上昇分すら反映されていない介護職員の平均年収を見ても、処遇改善加算が給与の上昇を実感できるものとは程遠いことは不思議ではない。

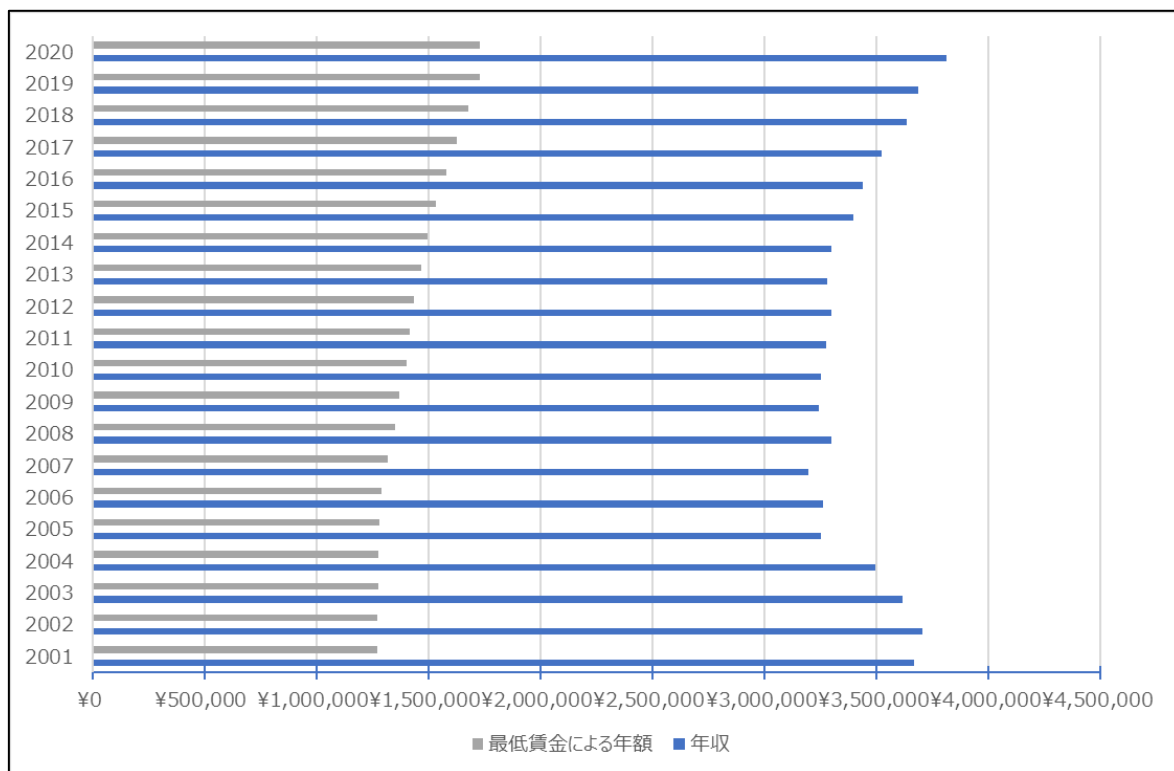


図 5 介護職の平均年収と最低賃金の推移

最低賃金については、厚生労働省による中央最低賃金審議会目安に関する小委員会の資料を、平均年収については、同省による「賃金構造基本統計調査」の統計データを参照し、筆者がグラフを作成した

### 3.3.2. 離職原因としての人間関係問題

介護職の処遇改善を謳った加算の仕組みは結果的に介護職員が実感できる賃金増にはなっていないことに加え、その時々々の財政事情により加算したり、それを取りやめたりすることは、今後、処遇改善が介護職の社会的地位の向上に即座につながるとは考えにくい。その上、介護福祉士の有資格者とそうではない職員が混在する職場環境の中では、処遇の問題のみが原因とは限らない、介護の仕事の継続を難しくする要因も浮上している。

実際に介護現場に入職し、離職した経験のある人々の動向調査、筆者が行ったフィールドワークやインタビューでは、賃金よりも職場の人間関係を重視している傾向がみられた。公益財団法人介護労働安定センターによる令和元年(2019年)度の「介護労働者の就業実態と就業意識調査」によると、前の職場を辞めた理由として、「結婚・出産・妊娠・育児のため」(26.0%)に次いで最も多かったのが、職場の人間関係(16.3%)であった(図6)。「収入が少なかったため」との回答は4位(12.3%)であった。人間関係が離職原因とな

る傾向は全産業においても同様で<sup>38</sup>、令和2年(2020年)度上半期の調査結果では、出向や契約満了などの会社都合を除くと、男性では「給与等収入が少なかった」が最も多く(9.7%)続いて「職場の人間関係が好ましくなかった」が9.0%、女性では「労働時間・休日等の労働条件が悪かった」と並び「職場の人間関係が好ましくなかった」最も多く、12.5%であった。

どの業界でも人間関係が重要視されているが、介護の現場では、利用者、職員ともに密に接する時間が多い職場環境であることで、人間関係の構築が仕事のやりがいにつながると同時に、働く日常の場におけるストレスナーになりやすい。また、組織の中で協働するための教育システムが職場に備わっていなかったり、人間関係を調整する役割を担うことができるリーダーシップを兼ね備えた職員が不在であることなどが、職場におけるコミュニケーションの問題とされているが、「人間関係の問題」がどのようなものであるのかについては、個別のケースからもう少し詳細を見ていく必要がある。特に、フィールドワークやインタビューでしばしば聞かれた業務や責任の負担に関する不均衡や、介護に対する考え方や姿勢が異なるなどの「温度差」については、介護職員個人の働きやすさだけでなく、労働環境や長期的な人材育成などの側面から考えても、介護現場におけるコミュニケーションについての重要な視点だといえる。フィールドワークやインタビューでの語りの分析については、第5章で述べる。

---

38 厚生労働省による令和2年上半期雇用動向調査結果の概要より。  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-1/index.html> (2021年7月1日最終アクセス)



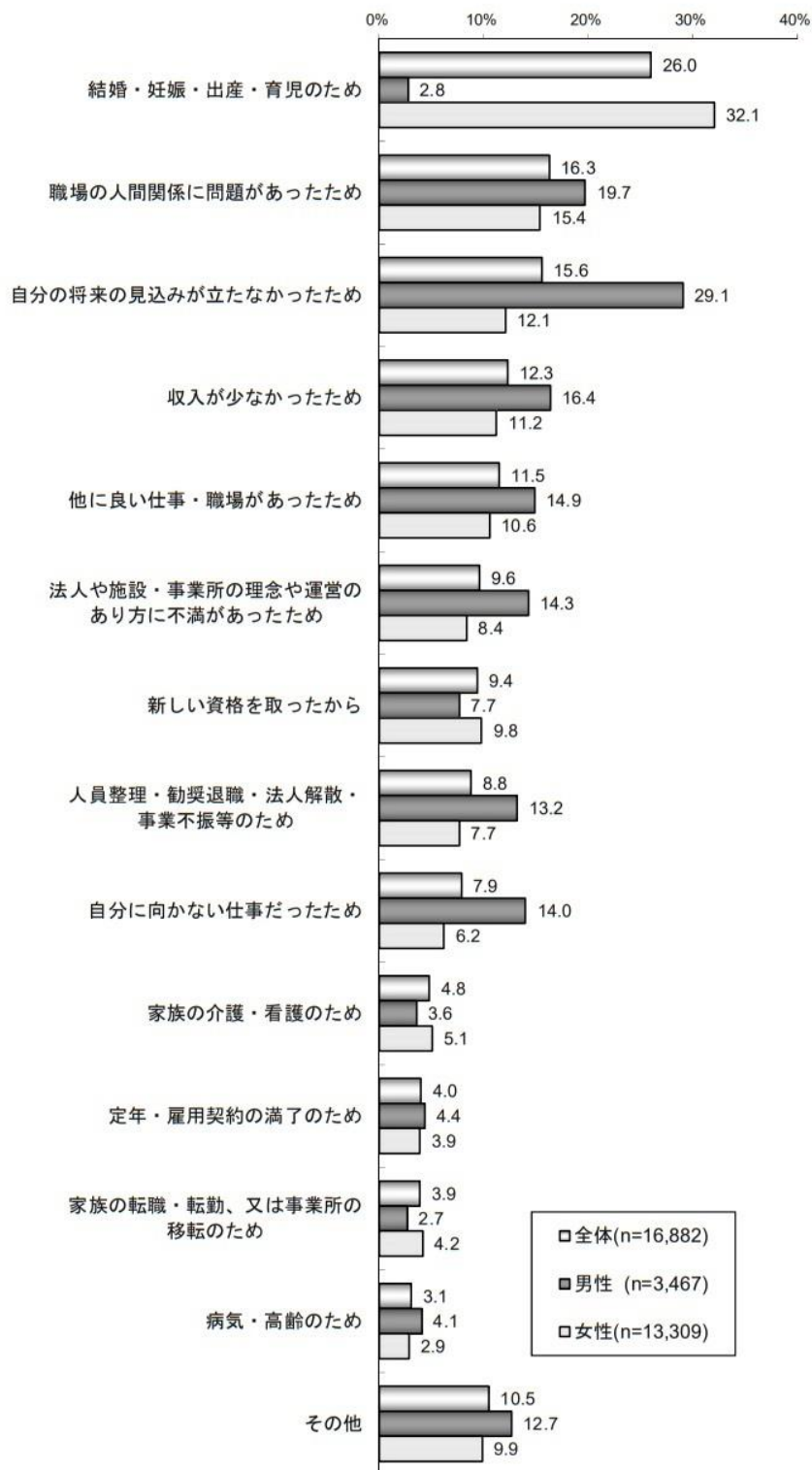


図 6 介護職員が前職をやめた理由

出典：公益財団法人介護労働安定センター（2020）『令和元年度 介護労働者の就業実態と就業意識調査 結果報告書』p.82.

### 3.4 介護とジェンダー

#### 3.4.1. 介護職員の男女比

介護職の処遇改善やステレオタイプの払拭には、依然として課題は残るものの、長年女性の無償家事労働のひとつとされた介護は、介護保険制度により「介護の社会化」が提唱され、介護福祉士という国家資格が生まれたことで、社会が必要とする職業として認識されるようになった。また、近年では男性の介護職員も多く見かけるようになり、筆者が勤務する大学における介護福祉コースに入学してくる学生の男女比はここ数年大きな隔たりは見られず、職業の性別役割分業は解消されてきているかのようにも感じられる。公益財団法人介護労働安定センターによる介護労働実態調査によると、2004年には介護サービスに従事する全職員に占める女性の割合は81.6%、男性は15.6%だったが、2019年には女性の割合は71.2%へと減少し、わずかながら男性が占める割合は20.5%と約5ポイント上昇した。しかし、図7を見てもわかるように、15年間で男女比が大きく変化したとは言い難く、職業としての認識が広まったとはいえ、依然として介護の担い手のほとんどが女性のみである。

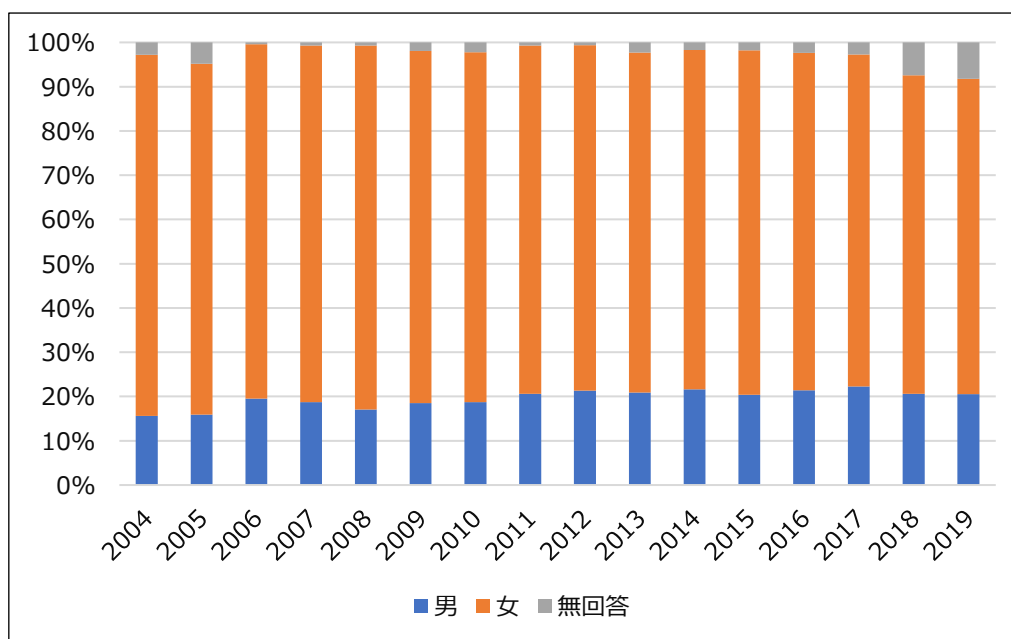


図7 介護職員男女比の推移

公益財団法人介護労働安定センターによる介護労働実態調査結果をもとに作成

また、同調査結果を詳細に確認すると、調査対象者には介護事業所に勤務する他の職種も含まれており、理学療法士や作業療法士などのリハビリテーション系の職種は男性の比率の方が高く、直接介護を行う男性介護職員の比率はそれほど大きく変化はしていない。

2004 年から介護職員数が倍増しているため<sup>39</sup>、フィールドワークなどで施設を訪問した際に見かける男性介護職員が増えたかのように感じられたのだろう。

さらに、ここで注目したいのは、訪問介護員の男女比率である。訪問介護では、食事・入浴・排泄などの身体介助だけでなく、料理・洗濯・掃除・買い出しなどの家事全般を行うことが業務内容となるが、家庭内の性別役割分業が訪問介護員の男女比にも顕著に表れている。2006 年には女性が約 90%とほとんどを占めていたが、その後約 10 年間でわずか 4 ポイント程度しか減少していない。

### 3.4.2. 性別役割分業と「母性愛」を要請する社会

食事、入浴、排泄、着替えなどの日常生活における支援としての身体介助を行うという点で業務が重なる介護職と看護職は、しばしばその専門性や、職場での立ち位置などの側面においてしばしば比較される。看護師が職業としての社会的地位を勝ち取ってきた歴史は介護職より約一世紀先行しているが、介護職が女性の家庭内無償労働の延長線上に置かれた専門職という現在の社会的地位と重なるところが非常に多い。看護史研究の第一人者とされる亀山美知子（1984）は、看護婦<sup>40</sup>は職業でありながら、男性中心に構築された社会の中で、職業上の役割として良妻賢母であることを要請され、自己を表現することの少ない教育が行われてきたことを指摘している<sup>41</sup>。

内閣府による男女共同参画社会に関する世論調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方についての質問項目が 2000 年実施の調査以降で含まれている。2000 年にはそのような考えに賛成する者の割合が 25%、反対する者の割合が 48.3%だったのが、2019 年の調査では賛成 35%、反対 59.8%であった。旧来のジェンダー規範に異議を唱える層が厚くなった一方で、約 20 年の間に社会が大きく変わり、ジェンダー規範についても話題になることが増えたにもかかわらず、むしろ固定的な性別役割分業の考え方を支持する層が増えている。支持する層の内訳を見ると、男性 52.7%、女性 47.3%と若干男性が多いもののほぼ同数であり、支持する理由として、最も多かった「妻が家庭を守った方が、子供の成長などにとって良いと思うから」に続いて多かったのは「家事・育児・介護と両立しながら妻が働き続けることは大変だと思うから」で、それを挙げた者の割合は全体で 44.7%、男女別の内訳は男性 40.8%、女性 49.1%であった。この結果から、性別を問わず、家事・育児・介護という家庭内でのケアを担うのは女性ということを前提とした意識が依然として根強いことがわかる。

このように家庭内でのケアの第一の担い手を女性とし、そのケア行為には「母性愛」が

---

39 2004 年度は約 96 万人のところ 2017 年には約 195 万人に倍増した（第 1 章参照）

40 当時の名称をそのまま用いる。

41 著書の「近代日本看護史 I～IV」（1984-1985）は、雑誌「看護」に連載した論文「近代日本看護史における看護婦の社会的地位・評価の研究」まとめたものだが、看護の歴史を女性史の中でとらえたことが特徴である。

伴うことを要請する社会について、春日キスヨ（1997）は障害児のケアを例に論を展開している。女性は、自分のやりたいことを見つけ、そのために必要な勉強をしてその職業に就き、子どもが小さくとも保育園に預けながら仕事を続けることが当たり前とされる社会へと変化しても、その社会は障害児を持った母親には自分の人生を生きることを許さず、献身的な「美しい母親愛」を強制する。そして、障害児の母親が「大変って言っちゃいけないんですけど」といった言葉を添えて、子どものケアについて語ることが象徴するように、その母親自身にも自身のことは顧みず子どもへの母性愛を発揮すべきという社会的規範が内在化されていることが指摘されている（春日，1997）。これは高齢者介護でも同様で、「家庭的な雰囲気」「家庭的なサービス」といった介護施設によく見られる広告のキャッチフレーズには、家庭的であることの条件は「母性愛」が伴うものと規定し、良質な介護サービスは介護者自身の自己犠牲を伴う献身によって成り立つと言っているに等しい。

献身的なケアと「母性愛」がセットになった規範意識は障害児や高齢者の介護に限ったものではなく、ジェンダー平等が強調される現代でも様々な場面でそれは姿を現す。例えば、「女子力」はそれを如実に表す言葉である。服装や化粧、しぐさなどの外見的な「女性らしい」特徴よりも、料理やお菓子作りが得意といった家事能力の高さや、絆創膏を常に持ち歩いていて怪我をした人にさっと差し出すなどの気遣いができるといった行為を挙げ、家族を優しくケアする「理想の母親像」を投影する能力を表す言葉として用いられる。時に気が利く男子に対する誉め言葉として「女子力高い男子」といった使われ方もされる。井芹真紀子（2016）が「その能力向上のための努力を要請され、査定される対象に女性が位置づけられるというジェンダーの非対称性は維持・反復されている」（p.57）と批判するように、悪気のない日常の会話が繰り返される中で、時代が変化しても形を変えて人々の中に存在し続けている。

### 3.4.3. 身体介護とジェンダー

高齢者介護は身の回りの世話をするという点では乳幼児の育児と似ているかもしれない。しかし、着替えや入浴、排せつといった身体接触を伴う介助に際し、羞恥心や嫌悪感といった感情が関わってくるという点で、高齢者介護には育児とは異なる難しさがある。長年生活してきた文化の中で社会的に作られてきたジェンダー観やセクシュアリティなどが、介助する、される側双方にとって作用してくるからである。近年は、介護の基本理念である被介護者の尊厳の保持への意識の高まりから、同性介護によって心理的負担を軽減する配慮をしている施設も増えてきてはいるが、前述したように職員のジェンダーバランスは女性に偏っており、職員の配置等によってはそれが難しい場合も少なくないようだ。横山さつき（2015）が約 200 名の介護職員に行った介護における倫理的配慮に関するアンケート調査の結果で、同性介護を行っているとは回答したのは全体の 33.9%、要介護者によって区別している人は 25.9%、行っていない人は 40.2%であった。

山田昌弘（1995）が身体接触を伴う介護の許容度について行った調査によると、女性介護士に対して抵抗を感じないと答えた男性は、男性介護士に対して抵抗を感じないと答えた男性より多く、特に中年女性介護士に対してはより抵抗を感じにくいという結果だった。一方女性は、男性介護士による介護に抵抗を感じる人は多いが同性の女性による介護には抵抗を感じる人は少なく、男性と同様に中年女性介護士に対しては抵抗を感じない割合が高かった。男女ともに身体接触を伴う介護では、介護者として中年の女性を求める者が多いが、中年の女性による接触に抵抗を感じにくいのは、自身が幼少期に母親に世話をされた経験と重ね合わせているのではないかと思われる。この調査の時期は 1995 年と若干古いが、その 10 年後に朝日新聞社が行った調査（井原, 2005）でも、女性は異性介護に抵抗感が強いが男性の場合は抵抗感が少ないという同様の結果が示されたことや、ケアに「母性愛」を要請する社会が強固に維持されていることなどを踏まえると、人々の身体に関わる感情というものはそれほど大きくは変化していないのではないだろう。

とはいえ、要介護者のこれまでの生活史、認知症の影響などから、同性介助と異性介助のどちらがふさわしいかは固定的に判断することはできない。筆者はフィールドワークを行っていた特別養護老人ホームで、女性の入居者 Y から「まんまも作らねえでこんげとこほつつき歩いて<sup>42</sup>、なんて嫁だ！」とよく怒鳴られていた。同様のことを女性の介護職員もよく言われていたそうだが、Y を興奮させないように女性職員は Y の視界に入らないように工夫し、可能な限り男性職員が対応するような体制をとっていた。男性職員に対しては、Y は恋人か愛する息子に接するような態度を見せていたが、食事介助だけは女性職員にきつく指示を出し、男性職員による介助を拒否していた。Y の家族からの話によると、Y は息子を可愛がり、息子の妻にはきつく当たり、方言のせいでもあるが口調が荒く、夫にもよく暴言を吐いていたようだ。旧来のジェンダー規範に同意しない層も厚くなってきているが、高齢者介護の現場においては明らかなジェンダーハラスメントがあっても介護者は要介護者の生活史を踏まえて話を合わせることも少なくない。介護者自身の信念に反したり感情を害するようなことがあってもそれを押し殺し、要介護者のケアにあたらなければならないという感情労働の問題については、第 6 章で述べることとする。

### 3.5 まとめ

本章では介護の労働面に焦点を当て、その問題と背景について考察した。「介護の社会化」を謳った介護保険法施行により、介護は家庭内無償労働から職業として位置づけられた。超高齢社会において介護の社会的ニーズはますます増すばかりだが、他の産業に比べて賃金の水準は低いまま推移している。失業対策として介護の仕事を雇用の受け口と位置付けたり、経済成長には社会保障費を抑制する必要があると介護報酬を引き下げ、家族による自助努力を求めたりするなど、国が介護の職業としての社会的価値を低位に維持しよ

---

42 方言で「食事も作らないでこんなところをほつつき歩いて」の意

うとする姿勢が明らかになった。加えて、介護が長年女性による家庭内労働であったことや、高齢者介護は「家庭的」であるべきとし、介護に献身的な「母性愛」といった旧来の性別役割分業に基づいた価値観を要請する傾向があるといったジェンダー規範に関する問題も背景にあり、国の政策だけでなく社会を構成する人々の価値観が介護の労働へのまなざしを作っていることが確認された。

## 第4章 介護職の表象の変遷と特徴

本章では、介護の表象の変遷と特徴について分析する。まずは介護の人材確保に関する国の指針の変遷をたどり、介護の表象を利用した「魅力発信」というイメージ戦略が採用されてきたこと、そしてその問題点について検証を行う。次に、国内の映画やドラマにおいて介護職がどのように描かれてきたのか、またそのなかで展開される感動のストーリーが介護の表象にどのような意味を与えてきたのかを、それらの作品の表象の特徴、また視聴者・鑑賞者のリアクションをもとに考察する。

### 4.1 介護人材確保事業としての魅力発信

社会福祉、特に高齢者介護を担う人材をいかに確保していくかという問題は、介護保険制度施行以前の1960年代から既にあり、慢性的な福祉人材不足は社会の課題であった。人材確保を難しくしている主な要因として挙げられるのは、労働条件と社会的評価の低さであるが、その議論は、時期によって傾向が若干異なっている。まずは、国の施策としての介護の人材確保がどのようなものであったか、時系列に整理し、現在の人材確保対策のうちの大きな柱のひとつとされている魅力発信事業の事例を批判的に考察する。

#### 4.1.1 介護人材確保に関する国の指針の変遷

「社会福祉事業法及び社会福祉施設職員退職手当共済法の一部を改正する法律（平成4年法律第81号）」（以下「福祉人材確保法」とする）に基づき、平成5年（1993年）に「社会福祉事業に従事する者の確保を図るための措置に関する基本的な指針<sup>43</sup>」（以下「旧・指針」とする）が告示された。この指針では、人材確保のための取り組みの目標として、専門知識と技術を持つ人間性豊かな人材育成、魅力ある職場づくりの推進、国民のニーズに対応した適切なサービスの提供の3点が挙げられた。

平成19年（2007年）の新たな指針（以下「新・指針」とする）は、介護保険制度が施行され、介護ニーズが多様化・高度化したことを受けて旧・指針を見直したもののだが、適切な給与水準の確保やライフスタイルに合わせた働きやすい労働環境の整備、介護は少子高齢化社会を支える働きがいのある仕事であることを国民に周知する重要性が強調されていた。

旧・指針では「魅力ある職場」、新・指針では「働きがいのある魅力ある職業」と、新旧両指針において介護の魅力の側面を捉えた文言が組み込まれているが、魅力を有する主体が何かということについての違いが見られる。旧・指針では従来「従事者の人格や熱意に過度に期待する傾向が見られた」という反省から、「職務の困難性・専門性を適切に評

---

43 高齢者介護に係る新ゴールドプランの策定、少子化の進行に対応するエンゼルプランの策定などに際し、これらを担う人材の養成確保を図っていくことを目的として、厚生大臣より告示された。

働、賃金、労働時間、福利厚生等の改善を図る」ことを掲げ、ゆとりある労働時間、子育てしながらでも働きやすい労働環境など、整備実現に向けての考え方が示されている。つまり、労働の場が魅力を有する主体になるよう、介護サービスを提供する事業を営む者への努力を求めている。

その後見直された新・指針では、「少子高齢化を支える働きがいのある、魅力ある職業として社会的に認知され」というとあるように、職業が魅力を有する主体として国民が理解できるよう発信することを推奨している。2000年に介護保険制度が導入されてから7年後ということ、介護という職業が社会的に認知されたこと、さらに急速に進む少子高齢化に伴う介護需要による財源の圧迫を背景に、新・指針では国民は質の高い介護サービスを保持するために、国民に対し、良き消費者であることを求める「国民の役割」という項目も加えられた。福祉サービスを受けることは人としての権利ではなく、消費活動であるとされていたことについては本章で後述する。

さらに「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成26年法律第83号）」（以下「医療介護総合確保推進法」という）が平成26年（2014年）に公布され、同時に厚生労働省の福祉人材確保対策検討会が発足した。同検討会では、介護人材確保の11の方向性のひとつ目に介護職の3つの魅力「深さ」「楽しさ」「広さ」の発信を挙げた。「深さ」とは専門性に基づき高齢者の尊厳の維持と自立を支えること、「楽しさ」とは自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること、「広さ」とは働き方の選択肢の多さや産業としての拡がりの可能性があることと説明されている。「深さ」「楽しさ」「広さ」という一般的に親しみやすい平易な言葉によって、豊かな生き方を実現できる職種であることをアピールしている。2007年の人材確保の指針で掲げられた職業との魅力をより具体的に記述しただけでなく、介護職員が感じている介護の仕事の魅力に着目し、それを発信することを推奨したことが特徴である。

#### 4.1.2 魅力発信の国家事業化

厚生労働省は平成23年（2011年）から「高齢者の介護、介護予防、生活支援、老人保健及び健康増進等に関わる先駆的、試行的な事業に対して補助を行い、老人保健福祉サービスの一層の充実や介護保険制度の基盤の安定化に資することを目的とする」補助金事業である老人保健健康増進等事業を公募している。事業開始年度である平成23年（2011年）より、公募テーマには「介護人材確保の推進に関する調査研究事業」が設定されていたが、平成26年（2014年）度の公募テーマのひとつに「介護への入職希望者拡大に向けたイメージアップ戦略と求職者が職場を選ぶ際の職場イメージのあり方に関する調査研究事業」



が加わった<sup>44</sup>。介護の仕事の魅力を発信しようということ自体は2007年の新・指針の時から同じようではあるが、この時期の発信では、介護職に対する世間のまなごしをより意識したのようになった。つまり、介護職は「3K」であるとするネガティブなまなごしが世間にあるという前提を意識し、それを払拭するような働きかけをすれば介護は選ばれる職業になり人材不足も解消するという考えが主流となった。

このような補助金事業が本格化したのが、平成30年（2018年）度である。この年、厚生労働省は、「介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業」助成として2.3億円予算を計上し、社会福祉法人等民間団体を対象に事業を公募した。「人づくり改革」を推進する施策の中で、「福祉・介護の仕事の魅力を伝え、福祉・介護に対して抱いているイメージを変えるため、福祉・介護について理解を促進するための体験型・参加型イベント

介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業について	平成30年度予算額: 2.3億円
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 福祉系高校・福祉系大学等の学生や教員、働く意欲のあるアクティブシニア等を主なターゲットとし、介護関係の養成団体や事業者団体、職能団体などの多様な関係団体と連携しつつ、福祉・介護の体験型のイベントを全国で開催するとともに、職場体験等の情報発信のためのプラットフォームを構築する。</li> <li>○ イベントでは、各都道府県が取り組む上で参考となる演習を中心としたモデル的な講座を開催し、さらにVR等を活用した福祉・介護体験、ICTや介護ロボットの活用事例の紹介など、最新の介護現場を正しく知る機会とする。</li> <li>○ また、情報発信のためのプラットフォームでは、国の施策の周知や各都道府県で実施している職場体験・入門的研修の情報、就職フェアの開催情報、発信力のある若手職員やセカンドキャリアとして働いている職員からのメッセージなども発信し、介護現場で働くイメージを高めつつ、介護現場での就労につながる内容とする。</li> <li>○ 国が開催するイベントへの参加者を都道府県が実施する職場体験や入門研修につなげることで、国の取組と都道府県の取組を一体的に行い、人材の確保を推進していく。</li> </ul>	

＜ 事業イメージ ＞

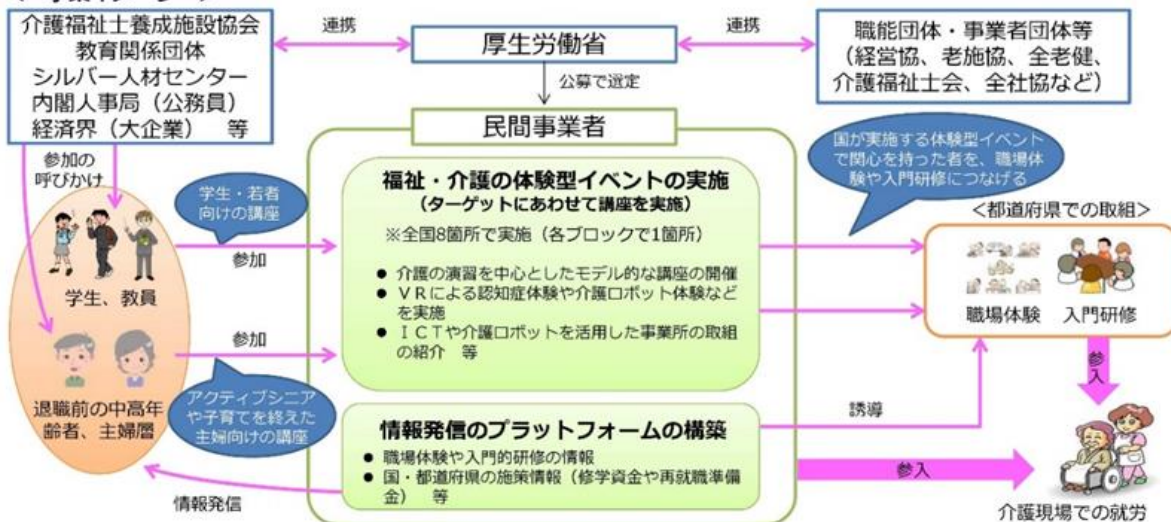


図8 介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業について

出典：厚生労働省(2018)『介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業』事業概要

44 全96項目の公募テーマのうち、高齢者保健福祉施策の推進に寄与する調査研究事業として設定された「介護への入職希望者拡大に向けたイメージアップ戦略と求職者が職場を選ぶ際の職場イメージのあり方に関する調査研究事業」。その内容の説明として「介護への入職希望者の拡大を図っていくためには、介護現場に関するイメージアップのための戦略と魅力付けのために、学生等の求職者が職場を選ぶ際の職場イメージ（いわゆる採用ブランド）を構築していくことが有効であることから、その課題と対応策について検討する」とある。厚生労働省HP、平成26年度老人保健健康増進等事業、採択事業より

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000083968.html> 2021年12月6日最終アクセス)

の開催や世代横断的な広報活動の展開を行い、福祉・介護分野への多様な人材の参入促進を図る」ことを目的として、介護職の処遇改善と並行して実施する事業とされた。(図 8)。

平成 30 年(2018 年)度より開始されたこの事業は、令和元年(2019 年)度と令和 2 年(2020 年)度はそれぞれ約 6 億 8 千万円、令和 3 年(2021 年)度では約 5 億 6 千万円の予算が計上されており、平成 30 年(2018 年)度は 1 事業、令和元年(2019 年)、令和 2 年(2020 年)度はそれぞれ 6 事業が採択されている(表 3)。

表 3 介護の仕事魅力発信等事業一覧

年度	事業の種類	主な事業の内容	事業実施団体
平成 30 年		デザインスクールと介護デザインフェスティバルの開催	株式会社 studio-L
令和元年	体験型・参加型イベント実施	体験イベントの実施、番組の制作と放送	株式会社サンケイビルテクノ
	世代横断的理解促進	広報媒体の作成、番組の制作と放送、魅力発信サイト	株式会社朝日新聞社
	魅力発信(若年層向け)	出版、大学での講座、中高生と大学生の福祉ピアエデュケーション	一般社団法人 FACE to FUKUSHI
	魅力発信(子育てを終えた層向け)	Web サイトコンテンツ、e-learning、マンガ、イベント	株式会社産業経済新聞社
	魅力発信(アクティブシニア層向け)	イベント実施	PwC コンサルティング合同会社
	魅力発信(介護事業者向け)	採用、人材育成プログラム	PwC コンサルティング合同会社
令和 2 年	体験型・参加型イベント実施	体験イベントの実施、番組の制作と放送	株式会社サンケイビルテクノ
	情報のプラットフォーム	ポータルサイトでの情報発信と各事業の連携サポート	PwC コンサルティング合同会社
	魅力発信(若年層向け)	広める・繋げる仕組みを作るプロジェクト	一般社団法人 FACE to FUKUSHI
	魅力発信(子育てを終えた層向け)	Web サイトコンテンツ、e-learning、マンガ、イベント	株式会社産業経済新聞社
	魅力発信(アクティブシニア層向け)	セミナー、イベント開催、新聞等メディア	株式会社朝日新聞社
	魅力発信(介護事業者向け)	研修プログラムの開発と提供	株式会社日本経営
令和 3 年	福祉・介護の体験型・参加型イベント実施事業		テレビ朝日映像株式会社
	魅力発信事業(若年層向け)		一般社団法人 FACE to FUKUSHI
	魅力発信事業(子育てを終えた層向け)		株式会社産業経済新聞社
	魅力発信事業(アクティブシニア層向け)		株式会社朝日新聞社

	介護技能向上促進事業		株式会社シルバーウッド
	事業間連携・評価分析		PwC コンサルティング合同会社



図 9 介護デザインフェスティバルのチラシ

例えば、事業開始年度の平成 30 年（2018 年）度には、イメージ刷新を前面に押し出した事業が採択され、介護を憧れる仕事にするためのアイデアを「啓発のデザイン」「お互いさまのデザイン」「介護予防のデザイン」「働く人を応援するデザイン」という 4 つのカテゴリーに分け、「地域での面白い活動」や「あったらいいなと思うモノやサービス」をデザインし、デザインフェスティバルというイベントや Web ページ等での発信が行われた<sup>45</sup>（図 9）。この事業では、幅広い層に働きかけ、多様な人々が関わりあう仕組みを採用しており、介護は「クリエイティブで面白い」という新たなイメージを創出しようとしたことに対しては一定の評価はできるかもしれない。ただし、それらの発信内容は現実的な労働環境に踏み込んだものではなく、

またそのイメージが職業選択にポジティブに結び付いたという検証は残念ながら見当たらない。

令和元年（2019 年）、令和 2 年（2020 年）度では、介護職への新規入職を増やすことをねらいとし、異なるターゲット層ごとに効果が期待できる発信のあり方が検討されるようになった。発信するコンテンツ、またそのためのメディアやプラットフォームが多様化し、ポジティブなイメージの一方通行の発信だけに頼らない、人材確保に向けたより多角的なアプローチへと一歩進んだかのように見える。しかし、イベントや情報発信等によって介護のイメージに対しては概ね好意的な反応が得られたものの、それが実際の職業選択に結び付いた例は極めて少なかったことが報告されている<sup>46</sup>。すなわち、介護職のイメージ刷新による人材確保事業は、期待された結果を得ることができなかつたと残念ながら言わざるを得ない。

これらの事業に加え、厚生労働省は、「高齢者の介護、介護予防、生活支援、老人保健及び健康増進等に関わる先駆的、試行的な事業に対して補助を行い、老人保健福祉サービ

45 平成 30 年度の介護のしごと魅力発信事業として採択された株式会社 studio-L 主催のプロジェクトでは、介護・福祉業界で働いた経験のある人と介護・福祉業界に興味がある人が参加し、理想の人生を実現するためにどのようなサービス等が必要か議論した成果をイベント「介護デザインフェスティバル」や Web ページ「介護・福祉のこれからプロジェクト」で発表した。

<https://korekara-pj.net/>（2021 年 6 月 10 日最終アクセス）

46 厚生労働省が公募した令和元年度介護の仕事魅力発信等事業のうち、若年層向けの魅力発信事業を実施した一般社団法人 FACE to FUKUSHI の事業報告書で、「若年層が実際に福祉・介護分野に就職する事例は依然少なく、今回の情報基盤を活用した継続的な働きかけが必要である」と報告されている。

スの一層の充実や介護保険制度の基盤の安定化に資することを目的とする」補助金事業である老人保健健康増進等事業を募集している。例えば、平成 26 年（2014）度、介護への入職希望者拡大に向けたイメージアップを図る取り組みや調査研究として採択された、全国老人福祉施設協議会の「介護人材確保に係るプラットフォーム構築と採用ブランド確立推進事業」は、写真集による魅力発信というモデル事業を愛知県一宮市において実施し、その効果を検証した（全国老人福祉施設協議会, 2015）。具体的には、20 代の介護職員をモデルとして起用した写真集『Around20』を制作し、ターゲットとする若手の価値観に訴えかけるポジティブなキーワードを象徴するようなイメージを表現したとのことである。

ここで特筆すべきは、それらポジティブなキーワードとして「楽しい」「地元志向」「安定」等を設定し、写真集という情報伝達ツールに載せる人物像として、「地元での生活が好きで、プライベートを大切にしており、趣味や休日の過ごし方が充実している人」や「仕事を楽しんでいる人」を取り上げているところだろう。写真集を見て、介護に対するイメージがどう変化したかをアンケート調査したところ、「きれい」、「優しい」、「格好いい」といったイメージの項目が若い世代ほど改善する効果が高いことが報告されている一方、他の助成事業同様、そのイメージアップが果たして職業選択にポジティブに結び付いたのかというエビデンスは得られていない模様である。

## 4.2 魅力発信の問題点

このように、これまで試みられてきた職業としての魅力を積極的に発信することを通じた介護職のイメージアップは、もっぱら人材確保のための方策として実施されてきた。そこには、第 2 章で既に考察した、介護人材が不足する一因を職業としてのイメージの悪さとする考え方が前提としてある。ただし、前項で見たように、イメージアップを図るべくなされた魅力発信の人材不足の打開策としての有効性については、残念ながら懐疑的にならざるを得ない。それどころか、その魅力発信自体が、介護職に対する偏った見方の固定化を助長し、ひいては人材確保の障壁になっている可能性もあるだろう。これらの点について、以下、詳しく見てみたい。

### 4.2.1 説得コミュニケーションの失敗

日本介護福祉士会（2015）は、「介護の仕事の社会的な意義と魅力の整理とイメージアップ戦略のあり方についての調査研究」として介護福祉士の仕事に関するアンケート調査実施や、自治体や各関連団体が実施している広報や事業をまとめ、今後のイメージアップ戦略に向けて提言を行った。介護職員を対象に行ったアンケート結果によると、介護の仕事の魅力として、「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェッショナルである」、「自分の人間的な成長に役立つ」といった点を挙げ、介護の仕事を肯定的に捉え、評価している人が多かった。しかし、世間の介護の仕

事に対する評価と自身の評価が一致しているかという質問項目に対し、「一致している」と回答したのが、わずか 1 割であったことが報告されており<sup>47</sup>、世間が介護の仕事の評価していない最大の要因として、介護業界における経営者や介護職の意識や姿勢の問題、マスコミの報道姿勢、職能団体や行政の啓発や広報の課題等を挙げている。

この日本介護福祉士会による調査の指摘は重要である。というのも、この調査が問題として指摘しているのが、介護という仕事に対する世間の無理解であるということだ。つまり、「経験と知識、技術及びコミュニケーション能力等の総合力が必要な高度な専門職・プロフェSSIONALである」、「自分の人間的な成長に役立つ」といった、介護職に既に就いている者が考えている介護職の魅力が、世間に伝わっていないということが問題とされている。「介護職のイメージ刷新」を目的とする魅力発信事業によって、「世間に伝わっていない」問題を克服することができないのは言うまでもないだろう。宣伝・広告に多用される説得コミュニケーションの一つに、「緻密化見込みモデル (ELM; Elaboration Likelihood Model)」(Petty & Cacioppo, 1986 ; 藤原・神山, 1989)に基づくものがある。例えば、商品広告において、商品自体の特長や機能ではなく、(その商品の愛用者のごとく) 広告に登場する人物の人気 (世間で好感度が高いタレントの CM 起用等)、またその商品の機能とは直接関係の薄い事柄 (ブランドイメージやその商品を買ったことで得られる景品やポイント等)、つまり本質的な情報の提供 (central route) ではなく、周辺的な情報の提供 (peripheral route) を通じ消費者の態度変容を目論むものがそれにあたる。

ただし、これまでの魅力発信事業は、残念ながらこの ELM 的説得戦術の失敗例と考えるてもよいのではないだろうか。すなわち、既に触れた全国老人福祉施設協議会の助成事業のように、介護職に就いている「地元での生活が好きで、プライベートを大切にしており、趣味や休日の過ごし方が充実している」若者の魅力をいくらアピールしたとしても、そのアピールは決して介護の仕事の魅力についてのものではない。内閣府が 2010 年 9 月に実施した「介護保険制度に関する世論調査」によると、介護職に対するイメージのなかで最も多かったのは「夜勤などがあり、きつい仕事」が 65.1%で、「給与水準が低い仕事」が 54.3%とのことである。そして、たとえ仮に、介護人材が不足する原因として、こういった職業としてのイメージの悪さが要因であったとしても、「魅力的な若者が介護職に就いている」という周辺的な情報をいくら積極的に発信したとしても、「3K」といったネガティブなイメージ (前述したように実際にはリアリティであるが) を払拭することにはならない、ということではないだろうか。

---

47 世間と介護従事者の介護の仕事についての評価が異なることの要因として、「世間が介護の仕事の環境や中身をよくわかっていない」、「介護の仕事に従事している人の中に、意識や姿勢に問題がある人がいる」、「提供される介護サービスの中に、質の悪いサービスが混在している」、「社会にとって必要なサービス産業であるとの国の広報が不足」などが挙げられている。公益社団法人日本介護福祉士会 (2015)『「介護の仕事の社会的な意義と魅力」の整理とイメージアップ戦略のあり方についての調査研究報告書』pp.33-34.

## 4.2.2 介護職の自己ステレオタイプ化

介護職のイメージ刷新を目論む魅力発信の問題は、説得コミュニケーションとして失敗しただけではない。世間でのネガティブなイメージを払拭すべく発信されたポジティブなイメージは、マスコミなどの影響により、回り回って介護業界に向けられ、それらを介護職に就くものが無自覚に担ってしまうことにつながりかねないという問題もある。つまり、介護従事者自身が介護労働の本質的な問題があることを認めつつも、介護の仕事が「3K」であるとするネガティブな社会的評価を、献身性、やさしさ、やりがいといったポジティブなイメージを盾に拒絶する。そして、そのようなポジティブなイメージを生み出すこと自体が介護の労働としての問題を許容できるものとして引き受けていることを示すことにもなり、「3K」というイメージで表象される状態を維持、再生産し循環させていることにもなる。

Latrofa et al. (2012)によると、例えば女性など社会的地位が低い層は高い層と比較して脅威にさらされており、自らを守るために集団内における類似性を見出し、帰属感を得ようようとする力が働くことで自己ステレオタイプ化が生じやすいという。このような、既存のステレオタイプを自己概念に取り込み、再び自己をその枠組みで規定する「自己ステレオタイプ化」のプロセスに関する議論 (Hogg&Turner, 1987; Guimond et al., 2006; Latrofa et al., 2012 など) は、介護の魅力発信事業そのものが、介護職のステレオタイプを再生産するメディアとなっている可能性についての示唆を与えてくれるだろう。

介護の魅力を伝えることで、介護人材の確保を目指す介護の魅力発信事業は、国や地方自治体だけでなく職能団体等でも行われている。新潟県の一般情報誌を主に手がける出版社によって企画された介護施設職員のフォトコンテストを例として取り上げる。介護の情報誌の企画で「かわいすぎる介護笑顔美人&ステキすぎる介護イケメンフォトコンテスト」なるものが Web 上で行われ、グランプリが誌面で発表された (新潟県介護ご用聞きネット, 2015)。介護施設に勤務する職員の写真が Web 上に投稿され、人気投票が行われるという誌上イベントである。介護職に就いたきっかけに始まり、趣味や好みの異性のタイプなどプライベートな情報がインタビュー形式で掲載されている (図 10) <sup>48</sup>。

この「かわいすぎる介護笑顔美人&ステキすぎる介護イケメンフォトコンテスト」についても、魅力発信事業の多くで専門職としての介護福祉士のイメージの訴求はほとんど見られないという日本介護福祉士会の指摘が残念ながら当てはまる (公益社団法人日本介護福祉士会, 2015)。専門職として仕事に熱中する姿や、仕事にどう向き合っているかということに「憧れ」を抱かせるより、休日の過ごし方や異性のタイプといった話題を持ち出し、個人的な親しみやすさによって惹きつけようとしているのだ。そしてそのことが、「3K」

---

48 同企画が 2016 年度も Web 上で開催された。(株)ドットコム・マーケティングが Web 上で主催する“ステキすぎる”介護イケメン&“かわいすぎる”介護笑顔美人フォトコンテスト in 新潟 2016 県民投票。<https://previous.com-contest.jp/cv/niigatakaigophoto1/> (2021 年 12 月 6 日最終アクセス)



といったネガティブな評価を、ポジティブなイメージを盾に拒絶し、そのポジティブなイメージを強制的に背負わされた介護従事者が、介護の労働としての問題を「許容できる」ものとして無自覚に受け入れている側面があることは否めない。



図 10 介護笑顔美人&介護イケメンフォトコンテスト 2015

左：表紙にはグランプリ・準グランプリの受賞者が大きく掲載されている  
右：好みの異性のタイプ、趣味などについてのインタビュー記事

実際、本研究を進めるなか、そのような場面に遭遇した。それは、2016年度に上記と同様のフォトコンテスト企画の雑誌掲載に向けた編集の過程において、受賞者の写真撮影の現場に同席し、企画の一環での受賞者インタビューのインタビュアーをする機会を得た際のことである。なお、インタビューは雑誌編集者立会いのもと約10分～20分程度で実施され、その様子はビデオ撮影され、Web動画として公開されているが、以下の考察ではそれを文字化したものを使用する。またインタビューの本研究への利用については、原則として筆者の勤務する新潟医療福祉大学の倫理規定を順守しているが、インタビューの際撮影した写真や動画については商業誌として公開を前提とし、本人に同意を得ているものであるため、筆者とインタビュー参加者同士で同意書を交わす手続きは省略した。

質問の内容としては、受賞しての感想、介護職を選んだ理由、介護の仕事の魅力、今後の夢などである（図 11）。グランプリと準グランプリに選ばれたそれぞれ男女 1 名ずつインタビューを行ったが、本章では「介護イケメン」という表象に着目するため、男性のインタビューのみ分析対象とした。グランプリに選ばれた W 氏、準グランプリの S 氏ともに 20 代後半であり、W 氏は介護福祉士、S 氏は言語聴覚士と異なる国家資格を保有していたが、いずれも勤務する施設では介護スタッフとしての仕事を行っていた。



図 11 介護笑顔美人&介護イケメンフォトコンテスト 2016 が掲載された雑誌のページ 筆者撮影  
左：介護業界を目指したきっかけや今後の介護に関する夢などについて語る W 氏  
右：仕事をする上で心がけていることや、介護の魅力などについて語る S 氏

W 氏、S 氏に対し、まずは、介護の仕事の魅力について質問した。W 氏は認知症について学んだことで、人の行動には必ず意味があることを知り、自身の子どもたちへの接し方にも影響が及んだことから、介護に対する魅力も深まったという。言語聴覚士の資格を持つ S 氏は大学卒業後、病院や介護老人保健施設に勤務していたが、患者が在宅でどのように生活しているのかが見えないことに物足りなさを感じ、老人ホームに転職した。そして、老人ホームでは利用者の生活全般を見ることができるだけだけでなく、その人の人生のストーリーを聴くことができるのが魅力だと語っていた。そして、利用者それぞれが異なる人生を歩んできたため、その人の介護に正解や完成形はないということが介護という仕事の魅力であると感じているとのことだった。さらに、S 氏の祖母が最近生まれたひ孫（S 氏の子ども）に接し、若々しく元気になったという個人的経験から、高齢者介護と保育の複合施設を作ることや、高齢者と子どもたちとのつながりを作る活動をする夢についても語り始め、予定していた 10 分を大幅に超えて話がはずみ、S 氏が現在の介護の仕事をいかに楽しんでいるのかが伝わってきた。

両氏が、介護という仕事に大なる魅力を感じ、そしてその職務を楽しんでいることについて、雑誌記事となるインタビュー中、またビデオカメラの回っている前で、自らの口



から語ることは、魅力発信という視点からは重要だろう。ただそれ以上にここで考えるべきは、彼らが、「3K」等、介護に対し世間が向けるまなざしを、「個人的体験」を語ることで、「ソフト」に拒否していたことである。特に W 氏のインタビューではそれが顕著で、排せつ介助や低賃金といった世間での介護のネガティブなイメージを、物腰柔らかな口調での語りのなかで、さりげなく退けていたことが印象的であった。W 氏は、ネガティブなイメージを作っている大きな要素である排せつ介助を例に挙げ、排せつは誰もが日常的に行っている行為だけれども、それがその人の生活すべてではなく一部であるように、排せつ介助も介護の仕事の一部でしかないと感じた自身の経験を語っていた。そして、「介護（の仕事）大変だね」と言われると、「あー、そこしか見てくれてないんだな」とか「もっと魅力あるのにな」と「ちょっと思う」のだそうだ。W 氏は、排せつ介助は介護全体を象徴するものではなく、全体を構成する連続性の中の一部であり、そこだけを切り取ることがナンセンスであるかのように語る。それよりも、利用者それぞれの目線を知ることによって介護を工夫できるクリエイティブな仕事であることや、ほんのささいなことにまで感謝される仕事は珍しいという介護の魅力を発信していきたいという W 氏の意欲は純粋に素晴らしい。

ただその一方で、介護の魅力発信の期待を一身に受けた彼らに、期待外れの言動は許されない。すなわち、彼らがコミュニケーションできるのは、あくまでも介護のポジティブなイメージのみなのだ。もう少し厳密に言えば、「介護イケメン」たちは魅力ある介護職の模範的存在であり、彼らの表象が醸し出すポジティブなイメージは介護職のもの、一方で介護職のネガティブな側面はあくまでも「個人的体験」として語られ、そう処理される。

「見られる」存在としての「介護イケメン」には、それ以外のチョイスがない。彼らはこれから職業選択をする若年層が自己を投影できるような、希望ある介護のロールモデルとなるかもしれないが、介護職に対する我々のまなざしが、肯定的なイメージで作上げた虚構、また過酷な労働環境を「許容できる」ものとして黙々と業務に勤しむ介護職のステレオタイプを再生産するメディアとなる危険性も孕んでいることは留意しておく必要があるだろう。

### 4.3 マスメディアによる介護職の表象

介護の魅力を発信する事業は、イベントや職業体験等による仕事のやりがいや意義を啓発するというスタイルがこれまでは多くみられた。ただし近年は、これらに加え、テレビドラマやマンガなどの登場人物が介護職であったり、介護の仕事に携わる個人にクローズアップした写真集など、人々の印象に訴える発信も増えてきている。実際、職業に対するイメージは、マスメディアの言説・テキストを通じて作られることが少なくない。本項では、映画やテレビドラマの中で登場する介護職がどのような人物像として描かれてきたのかを、その時代背景や介護をめぐる背景と照らし合わせながら検証し、現在の介護職の表

象がどのように形成されてきたのかを考察する。そして、映像作品に常に期待される「感動」の演出に介護職の表象の問題がどのように関係しているのかを議論する。

#### 4.3.1 ドラマにおける福祉・介護職の表象

映画やドラマといった映像作品には、その時代設定が現代であるものが多く見られるが、例えば明治維新以前を描いた時代劇や、ヒロインの生い立ちを追って描いた NHK の朝の連続テレビ小説、または想像上の近未来を描いた SF など、現代ではない時代が設定されているものも少なくない。しかし、時代設定がいつであるかに関わらず、また、フィクションかノンフィクションかに関わらず、制作されたその時代における社会情勢や社会問題、人々の趣向や願望が、それぞれの作品に反映されている。その時代の社会的コンテクストに埋め込まれた規範や理想といった社会のあり方を問う要素が、ストーリーや人物像の描写に埋め込まれており、それは観る人の驚き、喜び、悲しみ、恐怖などの感情を引き出しながら、共感や反省を促し、人々の潜在意識に働きかけてくる。

成長過程で実際に接する機会の多い職業である教師、看護師、医師などとは異なり、日常生活の中で接する機会の少ない弁護士や刑事などの職業は、ドラマなどの映像作品で描かれる姿によってその職業イメージを構築することが多い。横山豊治（2003）は、ソーシャルワーカーは日常的に接する機会がある職業ではない上に、文学作品やメディアに登場することも極めて稀であるため、その職業イメージが社会的に認知されにくいことを指摘している。それから約 10 年後、小説や漫画の題材として福祉職が取り上げられることも増え、医療ソーシャルワーカーが主要人物のドラマも僅かながら登場したが、その描かれ方について田中秀和（2012）はソーシャルワーカーがチーム医療の中で重要な役割を担っている姿を描きつつも、医師を頂点としたピラミッド型組織において福祉職は下位に位置することを前景化してしまうプロットは、ソーシャルワークの職業の魅力を伝えることにながっていないと批判している。

David Edmondson と Martin King (2016) はイギリスにおけるソーシャルワーカーのメディア表象について 1960 年代からの映像作品を題材に、ソーシャルワーカーが向き合う児童虐待などの福祉の課題に社会の注目を集める一定の効果はあるものの、ソーシャルワーカーについて誤った認識や、ネガティブなイメージを広めてしまう影響について論じており、ソーシャルワーカーの社会的認知の不足や処遇の問題についても指摘している。国によって福祉の制度が異なっても、ドラマにおける福祉職の表象についての問題は似通っている。

#### 4.3.2. ドラマにおける介護職の表象の変遷

認知症の義父を介護する家族の苦悩を描いた 1973 年公開の映画『恍惚の人』に代表されるように、多くの映画やテレビドラマで高齢者介護が扱われてきた。日本で制作・上

映・放映された映画やテレビドラマにおいて、介護がどのように組み込まれているかを整理すると、1) 介護そのものがテーマとされたり、介護の問題を扱っている、2) 介護のシーンが組み込まれている、3) 介護の仕事に就いている者が登場人物に含まれる、の3パターンとなる。本研究では、3) のパターンを対象とし、介護の仕事についている者がどのように表象されているかを考察するが、まずは、年代別にその当時の福祉・介護をめぐる社会情勢を背景に、そのように介護、介護に関わる者が描かれてきたのかを整理する。

1973年から2021年に日本で公開された映画とドラマから、映画.comなどの映像作品情報Webサイトで「介護士」「介護職」「介護福祉士」というキーワードで検索をし、高齢者介護がテーマである、あるいは介護職が登場人物に含まれる72作品を抽出した。ドキュメンタリー作品であっても、どのような場面を切り取り構成するかにより、介護職がどのように表象されているか分析は可能ではあるが、本研究では、より製作者の意図が反映されるフィクションのみを対象とし、ドキュメンタリー作品は除外した。

#### 1973年～1990年（表4参照）

1960年代後半から、寝る、食べる、排せつするという生活の一切をベッドの上で行う状況に置かれた長期療養高齢患者が「寝たきり老人」として社会的な問題として認知され始めた。これを受け、1973年は田中内閣が憲法で福祉国家を宣言した、福祉元年と呼ばれている。1989年には「高齢者保健福祉促進10ヶ年戦略」通称「ゴールドプラン」が策定され、1970年代～1990年代は、高齢者介護が家族内の問題から、社会の問題へと大きく変化をした時期であった。

高齢者介護が取り上げられた映像作品で最も古いものは1973年に公開された映画『恍惚の人』であった。男性は老人性の精神病を患っているとされ、男性の長男の嫁が自宅で介護するのだが、その現実は一層厳しく、また家族も嫁に介護を任せっきりで協力をしない。しかし、舅に対し次第に愛情を持って接するようになるという家族愛を描いたストーリーで、大きな話題を呼んだという。今であれば、男性はアルツハイマー型認知症を患っていたように解釈できるが、社会的問題とされた「寝たきり老人」の問題や、家族内介護が主流でその担い手が嫁であったことなど、その当時の社会状況や介護の現状が反映されている。「寝たきり老人」を抱える家族による介護の負担が社会問題にもなっていたことから、この頃から訪問看護などの在宅サービスについての検討が始まっていた。

1982年には、老人福祉法が制定され、介護が必要な高齢者のケアの責任を家族だけのものとし、公的支援が始まった。しかし、1985年に『花いちもんめ』というアルツハイマー型老年痴呆症を患った元大学教員とその家族の苦悩と再生を描いた映画にも現れているように、当時は家族の愛による支援が一番であるとも解釈できるような風潮があったと思われる。1987年には社会福祉士法・介護福祉士法が交付されたり、高齢者施設が普及していくなど、介護を公的支援に求めることができる制度や仕組みも整えられていったが、依然として家族による介護が主流であり、「老親介護」が当時話題のキーワードでもあつ

た。

表 4 介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（1973 年～1990 年）

映画・ドラマ タイトル	年号	高齢者福祉関連		
				寝たきり老人
映画『恍惚の人』	1973	老人医療費の無料化	福祉元年	
	1974	狂乱物価高齢者を襲う		
	1975	高齢者事業団誕生	子どもとの同居率80%	
	1976	在宅高齢者への訪問看護開始		
	1977	「厚生白書」高負担路線		
	1978	在宅サービス審議へ		
	1979	60歳定年の時代へ		
	1980	「ぼけ老人を抱える家族の会」発足		孤独死
	1981	福祉サービスの「出前」提言		
	1982	老人福祉法の制定		
	1983	「ぼけ相談窓口」の設置	平均寿命男女とも世界一	
	1984	60歳定年の定着		
映画『花いちもんめ』	1985	人生80年時代へ		
映画『痴呆性老人の世界』	1986	「在宅痴呆性老人の介護者」調査		
	1987	「老人保健施設」スタート	社会福祉士及び介護福祉士法公布	
	1988	高齢者向けケア住宅建設盛ん		
	1989	ゴールドプランの策定		
	1990	在宅サービス全国マップ		

### 1991 年～1999 年（表 5 参照）

1990 年代は、1989 年に策定されたゴールドプランに基づき、2000 年の介護保険制度に向けて段階的に高齢者介護の環境や制度の整備をしていく期間とされたが、当初の予測をはるかに上回る速度で高齢化が進んだため、ゴールドプランは 1995 年に新ゴールドプランとして改定された。この頃は、バブル経済が崩壊した時期でもあり、多くの国民が家族の介護や高齢になることについて不安を募らせていた。

1991 年に公開された映画『老人 Z』は、高齢化社会により増加した要介護の高齢者を收容する施設や介護者の不足を解消するための国家プロジェクトとして開発された、全自動の最新型介護ロボットがモチーフの、介護問題を扱ったアニメ作品である。介護者、被介護者双方に明るい未来が待ち受けていると謳った国家プロジェクトだったが、実際は軍事利用のための試験データ収集目的で作られた機械であり、老人はチューブでつながれ寝たきり状態になる。当時社会的問題として話題に上るようになってきた「寝たきり老人」や介護者の負担といったことに対する国民の不安を国家が利用するストーリーになっている。

この時期は、認知症ではなく痴呆症と呼ばれていたが、映画『午後の遺言状』（1995 年公開）では、痴呆症<sup>49</sup>になった妻の介護の果てに心中するストーリーが組み込まれており、認知症になるということへの恐怖や悲壮感が描かれている。また映画『ちぎれ雲 いつか老人介護』（1998 年公開）では、老人ホームでの人手不足による労働の過酷さに触れつつも、理想の老人ホームの建設を思い描いたり、主人公が介護福祉士を目指そうとするなど、

49 作品公開当時の名称「痴呆症」をそのまま使用する。

2000年の「介護の社会化」に向けての期待が描かれている。

表 5 介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（1991年～1999年）

映画・ドラマ タイトル	年号	高齢者福祉関連		
映『老人乙』	1991	介護休暇・休職制度への期待	家族奉仕員→ホームヘルパー	老親介護
	1992	展開する在宅サービス		
	1993	「福祉と財政負担」論議	介護福祉学の構築スタート	
映『午後の遺言状』 ドラマ『大往生』	1994	高齢化率14%を超える	ホームヘルパー予想の2倍必要	老人虐待
	1995	新ゴールドプラン	高齢者は災害弱者	
映『ちぎれ雲 いつか老人介護』 ドラマ『付き添い人の歌』 映画『大往生』	1996	特養ホーム建設で福祉汚職		
	1997	介護保険法成立	小中教員免許介護体験必修	
1998		介護保険実施へ準備急ピッチ	初のケアマネ試験	
	1999	「老後不安」が急増	身体拘束禁止	老々介護

### 2000年～2010年（表 6 参照）

2000年は「介護の社会化」を理念とした介護保険制度が施行された「介護保険元年」と呼ばれている。施設介護や介護労働についての様々な課題を日常的に耳にするようになり、それに合わせるように介護をテーマにした映像作品も 1990年代より大幅に増加した。介護福祉士、介護ヘルパーのように具体的な職名が使われたり、また老人ホームや訪問介護センターと職場が舞台になることも多く、介護が職業として社会に認知されてきていることがうかがえる。

表 6 介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（2000年～2010年）

映画・ドラマ	年号	高齢者福祉関連		
ドラマ『介護福祉士 哀しい嘘』 映『新GONIN』 映『火星のわが家』	2000	介護保険元年	70歳以上の医療費1割負担	
映『アカシアの道』	2001	介護保険・在宅サービス伸び悩み	介護労働者の実態調査	
映『折り梅』 ドラマ『天体観測』	2002	新型特養ホームへ転換	ユニットケア	
	2003	特養ホーム入居待機者激増		
映『母の居る場所 台風一過』 ドラマ『通いの天使 介護ヘルパー 田野倉滋子』 ドラマ『小夜鳴鳥』	2004	介護保険5年目の改正	痴呆→認知症	
映『老親』 映『ザ・介護番長』	2005	介護費上昇、介護保険赤字へ	高齢者虐待防止・介護者支援法成立	
ドラマ『万引き王x2 階堂雷14』	2006	介護施設の居住費など自己負担	高齢ドライバーの交通事故増加	
映『隣の森』	2007	年金・コムスンで揺れた一年	高齢化率21%超（超高齢社会）	
ドラマ『港町人情ナース3』	2008	後期高齢者医療制度開始		
	2009	介護保険事業スタッフの待遇改善		
映『RAILWAYS』 ドラマ『まいと238号』 ドキュ『ただいま それぞれの居場所』 映『此の岸のこと』 ドラマ『マジすか学園』 映『土竜の祭』	2010			

### 2011年～2021年（表 7 参照）

2011年から現在にかけては、「住み慣れた地域で最期まで」をスローガンに地域包括ケアシステムの構築が進められている。団塊の世代が70代を迎えたが、旧来の高齢者のイメージには合わない、アクティブシニアと呼ばれる元気な高齢者が増え、高齢者の定義をこれまでの65歳から75歳に引き上げたり、介護予防が強調されるようにもなった。介護が身近なものになってきたことと連動し、この時期のドラマは、高齢者介護そのものをテ

マにしたものだけでなく、サスペンスやラブストーリーなどのドラマの登場人物として、介護職が描かれるようにもなった。

### 4.3.3. 感動のストーリーの特徴

表 7 介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（2011年～2021年）

映画・ドラマ	年号	高齢者福祉関連		
	2011	介護保険法改正	地域包括ケア	サ高住困い込み問題
映画『老獄 OLD PRISON』 映画『任侠ヘルパー』 ドキュ『毎日がアルツハイマー』 ドキュ『季節、めぐり それぞれの居場所』 映画『人生、いろいろ』 映画『わたし』の人生 我が命のタンゴ』	2012	認知症施策推進5か年計画		
映画『おしゃ馬さんとビッグマウス』 映画『夏の叫び』 映画『夏の叫び』 映画『夏がはじまる』 ドラマ『土曜ワイド劇場』 映画『ベコロスノ母に会いに行く』 映画『くちづけ』 映画『燦燦 さんさん』	2013	特養の利用者を中重度に重点化	介護予防	
映画『サルウインドウ・ヒリオド』 ドキュ『和ちゃんとおれ』 ドラマ『水曜ミステリー』 ドラマ『水曜ミステリー』 映画『かあちゃんに贈る歌』 ドキュ『毎日がアルツハイマー 2』 ドラマ『終の棲家』 ドラマ『相棒』 映画『0.5ミリ』 映画『OMOCHA おもちや』 映画『空と海のあいだ』 映画『道しるべ』	2014	介護保険法改正	地域包括ケアシステムの構築	
ドラマ『月曜ゴールデン』 ドキュ『徘徊～マリリン87歳の夏～』 ドラマ『天使と悪魔』 映画『全員、片思い』 映画『まなざし』 映画『彦とベガ』	2015	介護報酬引き下げ	介護予防・日常生活支援総合事業	
ドラマ『キャリア～掟破りの警察署長～』 ドラマ『いつかこの恋を思い出してきっと泣いてしまう』 映画『アズミ・ハルコは行方不明』	2016			
映画『八重子のハミング』 映画『クアニオン あなたでよかった』	2017	高齢者の定義75歳以上		
ドラマ『限界団地』	2018	介護事業倒産	地域包括ケアシステム強化法案	介護のしごと魅力発信事業
ドラマ『母、帰る～AIの遺言～』	2019	介護報酬改定	外国人技能実習生	
映画『37セカンズ』	2020	施設でのクラスター	オンライン面会	
ドラマ『俺の家の話』 ドラマ『命のバトン～赤ちゃん縁組がつなぐ絆～』	2021			

#### 「不幸な過去」と再生のストーリーが描き出すもの

ここで注目したいのは、特に 2014 年以降の作品で特徴的な、介護職が「不幸な過去」を背負った登場人物という描かれ方である。ストーリーとしては、感動を引き起こすもの、ユーモラスなタッチで描いたもの、深刻な問題を投げかけてくるものなど様々ではあるが、暗い過去があったり、挫折していたり、やりたいことがなく人生の目標を見失っている人が介護の仕事を選択する、つまり介護職が再生のストーリーの中で選択される職業として描かれてしまうケースが実に多い。介護職が映像作品の中心的人物として登場する際に、なぜ「不幸な過去」から再生し、成長を遂げていくといった感動のストーリーに組み込まれる傾向にあるのだろうか。

第一に、ドラマで描かれる介護職とそれ以外の職業の格差があらかじめ組み込まれてい

る点が挙げられる。介護職の職業的地位は、介護に関わる様々な職種のヒエラルキーの最下位にあり、それは報酬という形で姿を現す。女性による家庭内の無償のケア労働とされてきた介護の長い歴史が作ったイメージは、性別役割分業に依拠した「理想の母親像」と重なりながら根深く人々の意識の中にも残りつづける。処遇改善を求める動きが社会にあっても、ドラマの中で描かれるのは、処遇改善を訴えて闘うたくましい姿ではなく、報酬より献身的に尽くすことにやりがいを見出す健気な介護職の姿であり、そのような姿が感動という感情を呼び起こすのだろう。無償の愛を注ぐ母親が登場する物語が感動を呼ぶのと同様の構図であり、そのような感動を鑑賞する我々自身が求めているからこそ、その要請に応答したストーリー展開になる作品が多いと言えるのではないだろうか。

芸能人が不祥事を起こした後に介護の資格を取ったり、介護施設で仕事やボランティアをしているという報道を目にすることも少なくない<sup>50</sup>。その度に、主に介護従事者からは「介護の仕事を甘く見るな」といった批判も沸き起こるが、そのような報道がされるということ自体、介護をする人の「報酬より献身的に尽くすことにやりがいを見出す」姿に人々が好意的であることが投影され、更生のための手段としての「わかりやすさ」が報道に使われているとみることもできる。

第二に、感動という感情を呼び起こすには、こうあってほしいという願望があり、それを実現するストーリーの設定が必要であるが、その願望が簡単に実現してしまっただけでは感動的であるという評価は得にくい。感動してもらうためには、乗り越えるべき障壁や克服すべき困難がなければならない。そのために「不幸な過去・背景」という困難を持っているだけでなく、社会的評価や報酬は低いが、それでも献身的に利用者に尽くす介護を行うことによって困難を克服する姿は、感動を呼び起こすのに二重の効果があるのだろう。

### 「ケアニン」と「まなざし」を比較して

こういった、介護の表象にまつわる感動のストーリーの重要性については、2016年に公開された映画『まなざし』と2017年に公開された映画『ケアニン～あなたでよかった～』との比較検討においても確認できる。いずれも介護の社会的な課題をテーマとして作られた作品だが、これら2作品はストーリー展開、映画制作の資金と支援、介護従事者からの反応など、いくつかの点で非常に対照的である。そして、どちらも「感動」を喚起するストーリー展開にはなっているが、「感動」の描き方が全く異なっている。ストーリーの概要をそれぞれ紹介するが、介護の仕事の魅力を伝えることを前面に押し出し、厚生労働省による推薦、介護関係の協会や施設などからの協力を得て制作された『ケアニン～あなたでよかった～』から説明する。

主人公は新人の介護福祉士である大森圭。高校卒業後、特にやりたいことがなかった圭は漠然とした理由で介護の専門学校へ入学し、卒業後小規模多機能型居宅介護の施設に就

---

50 覚せい剤取締法違反容疑で逮捕されたタレントの酒井法子、闇営業問題で謹慎処分になった芸人の田村亮やザブングルなど。



職した。認知症の入居者とのコミュニケーションがうまくいかず失敗ばかりしていた。ある日、道に迷った年配の女性、星川敬子を見つけ、家まで送るが認知症ではないかと疑う。後日敬子は圭が勤務する施設を利用することになり、圭が担当になる。敬子の介護を通して悩みながらも先輩スタッフのサポートを受け、成長していく。



図 12 「ケアニン～あなたでよかった」のポスター

『ケアニン』では「感動のストーリー」の典型とも言えるパターンが採用されていた。特に目標もなく、仕事もうまくいかず悩む主人公が、キーパーソンとなる人と出会う。心を動かされる出来事を経て、周囲が温かく見守る中成长していくが、特に感動を促す場面では、挿入歌／曲によっていっそう盛り上がりが演出されていた。映画を鑑賞した人々による Twitter への投稿でも、感動した、泣いた、というものが多くあった。

「とっても感動しましたー。映画館、かなりの人が泣いてました。」

「たぶん今まで観た映画でいちばん泣いた。もうね、滝のような涙がね。泣きすぎて息吐くの忘れちゃって、過呼吸寸前でした。」

「とても良かったなあ。序盤からうるうるで、最後までに何回泣いたかわからない。」

「独居高齢者の看取りや見守りをやっていた頃の思い出や「何もできなかった」という主人公の葛藤を思い出し号泣。」

筆者は『ケアニン』を介護関係の団体が主催する上映会で鑑賞し、終了後に行われた交流会に参加していた介護従事者何名かにも感想を聞いたところ、「思わず泣いてしまったけれども、ちょっときれいにまとめすぎかな」「教材のようだった」といった、Twitter の反応とは異なる声が多いのが印象的であった。





図 13 「まなざし」のポスター

2016年公開の映画『まなざし』の主人公のヨウコは介護職員として働き、田舎で一人暮らしをしていたが、ある日、過去に事件を起こし、長い間受刑生活を送る中で寝たきり状態となっていた父親が出所してくることとなった。悩んだ末にヨウコは自宅で父を介護することにしたが、父への憎しみと介護職としてのプライドの狭間で苦しみつつも日々の介護を淡々とこなす。しかし、ヨウコは疲弊し、家の中はごみ屋敷状態、最初は介護のプロとして丁寧な介助をしていたが、次第に雑になり、ふと父親に手をかけそうになる。父親はそのような娘を見て、早く命が尽きるよう食事を食べようとしな。物語の最後でヨウコは父親への許しの気持ちが芽生え、久しぶりに丁寧に温かな食事を作った。食事を父親の元へと運び柔らかな陽射しがカーテン越しに射し、父親とヨウコが目線が合ったところで、突然物語は終了する。

『まなざし』には、よくある「感動のストーリー」で見られる涙や笑顔が溢れるような盛り上がりがない。挿入歌や BGM もなく排せつ介助を中心とする自宅での老親介護の様子が定点カメラで撮影したかのように淡々と映し出され、セリフも極めて少ないのがこの作品の特徴である。Twitter での反応は発見できなかったが、映画.com での評価は 5 点満点中平均 4.4 点で、同サイトでの『ケアニン』が平均 3.6 点であったのと比べても非常に高評価であった。映画.com に寄せられた『まなざし』へのレビューには、「感動した」「泣

いた」という言葉こそないものの、感情が静かに深く揺さぶられたことが伺える書き込みが多く見られた<sup>51</sup>。

「観た後、一つ一つのシーンが印象的で、やたら心に残っていて、一種のカルチャーショックを受けた感じです。」

「なにが正しいかではなく、当事者がどうありたいのかをささえる立場として、シーンの数々を反芻しながらこの主人公の気持ちについて誰かと語りたくなるような、深い余韻を残す作品。」

「後半に入ってから、これは介護映画の枠ではないことに気付く。『人を受け入れること、赦すこと』見終わってもこのことが頭の中をぐるぐるとまわる。」

「綺麗事だけでは済まされない親子の在り方、その先にある運命に心打たれる。」

「映画館を出てからかれこれ3日程経った今、じんわりと胸に残る温かな感情に気付く。おそらく見る度に、味わいが変わる映画だろう。」

「エンドロール後、立ち上がれなかった……。生きるとは何なのかを突きつけられ、問われ続ける93分。」

「エンドロールが終わってしまえば元の世界に戻れるという感覚がない。むしろ終わったあとからじわじわと自問自答してしまう。」

『まなざし』は全国のミニシアターで上映されたが、厚生労働省や職能団体等のバックアップがあったわけではなく、限られた予算で制作をしていたため、途中で広告費が不足し、クラウドファンディングで募金を呼びかけ資金を調達していた。上映の回数が限られていたこともあり、近隣の地域での上映を逃してしまったため他県まで足を運び鑑賞したという、介護従事者2名に電話インタビューを行った。研究協力者X、Yとする。二人は異なる施設に勤める管理職であり、人材育成にも携わっているという立場であった。

「ラストシーン、そこで終わってしまうとは！こうきたかー！と思ってびっくりしたけど、観終わってスカッとしました。今までは、介護の映画という  
と美化するものが多かったけど。(中略) 介護ってあとでハッと思うことが多いから、あとでハッと気づくきっかけにこの映画はなるんじゃないかなと思います。新卒の子たちにも観てほしい。ちょっとした変化に気づくようになってほしいから。なかなかそういうことに気づけない若い職員が多いので  
(研究協力者X)

---

51 映画.com「まなざしのレビュー・感想・評価」<https://eiga.com/movie/85154/review/> (2021年8月30日最終アクセス)

「リアルに描いていたので、他のものでよくありがちなやらせみみたいな印象は受けなかったです。特に印象的なシーンはこれ、っていうのはなかったんですけど、聞こえてくる生活音、ミキサーとかおむつのテープとかまな板の音とかが印象的だった・・・かな。実は2回見たんですよ。Xさんと一緒に1回観に行ったんですけど、なんていうか、温度差があって。Xさんは感動していたみたいだけど、私は感動というかそういうのはなくて、でももう一度見て何か確認したくなって、次の日ひとりで観に行ったんです。2回目は自分の内面に問いかけてくる感じ。なんていうか、自分の気持ちを確認したというか」(研究協力者Y)

『ケアニン』への反応と決定的に異なるのは、介護に従事する鑑賞者の多くがそこに表象される介護にかなりリアリティを感じていたという部分であろう。ただその一方で、製作資金をクラウドファンディングで賄ったということからも分かる通り、「感動のストーリー」が欠けており、いわゆる大衆受けする作品ではないことは明らかである。我々のまなざしが、パターン化されたストーリーの中で描かれ、ステレオタイプ化された介護をいかに欲しているかが分かるのではないだろうか。

#### 4.4. まとめ

検証の結果、ポジティブな介護の表象は必ずしも人材確保に寄与せず、むしろその自己ステレオタイプ化が問題を複雑化しかねない、という国の指針に基づく「魅力発信」戦略の問題が明らかになった。加えて、映画やドラマによる介護職の表象は社会の変化による影響を受けており、さらに、『ケアニン』『まなざし』という最近の2作品を比較し、「感動のストーリー」の介護の表象の意味づけへの影響を考察した。

## 第5章 介護の仕事に関する語り

本章では、研究協力者（インタビュー対象者）の語り、及び、SNS における語りを、介護労働に関するものと介護の魅力に関係するもの、大きく2つのメインテーマに分け、さらにサブテーマを設定して考察する。サブテーマに分類される語りを意味のまとまり単位の文節で抽出し、それぞれの語りを特徴づける【タイトル】を付した。また、本研究は学生と介護従事者を比較することを目的としていないため、サブテーマによっては、その語り手の属性に偏りがあるものも含まれることを断っておく。特に介護従事者の語りは経験に基づく内容も多いため、学生の語りと並列で分析できるものではないことがその理由である。研究協力者、インタビュアー及び SNS (Twitter) における語りは「 」で挿入した。研究協力者には任意のアルファベットを付し、インタビュアー（筆者）は I と表記した。SNS の投稿については投稿者ではなく投稿そのものに任意の記号を付した。本研究でインタビューに協力いただいた研究協力者のリストについては Appendix に掲載した。

### 5.1. 介護労働に関する語り

本項では、前章までに指摘してきた介護労働に関する論点を抽出し議論を展開する。賃金に関する直接的な語りについては、インタビューではほとんど観察できなかったが、介護労働の議論においては重要な論点であるため、SNS における語りも参照しながら考察する。

#### 5.1.1. 職業選択のきっかけ

##### 【社会的な意義】

2001年9.11アメリカ同時多発テロや2011年東日本大震災を契機に救急救命士や消防士を目指す人が増加したように、進学先を決める際の志望動機は大きな社会的な出来事や動きと連動することが多い。現在のコロナ禍において、医療が逼迫する現場での過酷な労働や、感染リスクから医療従事者への差別問題といったネガティブな報道を目にすることも日常的であるにも関わらず、医療系学部への志願者が増加したとの報告がある<sup>52</sup>。介護の需要が益々高まる超高齢社会で、介護に関する報道も多くされてはいるが、人材確保の問題が好転するという現象は起きていない。コロナ禍が長期化しているとはいえ、同時多発テロや震災と同様に、ある程度限定的な期間における社会問題であるために、関心も集中

---

52 文部科学省の2021年2月24日の報道資料「令和3年度国公立大学入学者選抜の確定志願状況及び2段階選抜実施状況（前期日程）について」によると、国公立大学の医歯学分野への志願者の合計は前年度とほぼ同じ志願倍率だが、薬学、看護、保健医療福祉の分野への志願倍率は前年度の5.1倍から5.2倍、人数では24,611名から26,128名と増加傾向にある。

しやすい。一方で、あまりにも長期にわたり、さらに終わりの見通しがつかない少子高齢化社会の介護問題には、同じように集中的な関心を集めることは難しい。しかし、そのような中でも、介護という職業を選択する学生の語りには、社会的な要請に応答するものがよく見られる。

「もともとは保育士になりたかったんですけど、なんか、ニュースで、少子高齢化みたいなニュースやってて、で、施設とか介護福祉士とか足りないからなんかすごい、待ってる人がいっぱいいるみたいなのを見て、それから、あ、じゃあ、みたいな」(研究協力者 T)

また、介護の諸問題は、テレビの中の遠くのどこかで起こっていることではなく、家族など非常に身近なところで日常的に接する機会が多い社会問題であるということも影響し、身近な経験から社会的な意義を感じ取っているケースも少なくない。

「ちっちゃいころからおばあちゃん、老々介護とか見てきたんで、そういうのとかも割と、なんか、ちっちゃいころは手伝えなかったりとかして、っていうのもあるし」(研究協力者 K)

「高校生の時に、うちの祖父が、えっと脳梗塞で倒れて、介護が必要な状態になって、で、うちでは面倒見れないってことで施設を探してたんですけど見つからなくて、で、で、なんか、どうしようもなくなって、病院を転々とする事になって、そういうの、なんか、社会的入院とか言うらしいんですけど、それでなんか、認知の、認知症の、祖父がなんか認知症の度合いとかも、すごい、場所が変わるから、なおさら認知症の度合いとか進んで、で、まあ、なんか、最後は施設に入所することができたんですけど、そういう状況を見て、祖父みたいな人もいたんだったら、なんかできることないかなって思ったときに、なんか、介護、高齢者の分野とか興味が出て、介護とか興味あって勉強してみようかなって思って・・・っていうのがきっかけです」(研究協力者 B)

「うちは、なんか、物心ついたころからもう、おじいちゃんがなんかほぼ寝たきり状態で、でも、さっきも B さんも言ってたんですけど、ちっちゃいころからおじいちゃん介護されているのを見て、なんか、そういうのも多分ちっちゃいころから、自分では多分気づいてなかったんですけど、そういうのも頭のどっかにあったのかなと思います」(研究協力者 A)

このようなインタビューでの語り以外でも、入学試験の出願書類として提出される志願

理由や、面接で語られる志願理由に、祖父母や障害を持った親族に対して何もできない自分を悔やみ、同様の問題を抱える人々の直接的な支えになりたいという動機を挙げる者は非常に多い。

### 【コンプレックスの克服】

進路を選択する高校生の時に、そのきっかけとなる出来事や出会いがあるケースは多い。現在介護施設管理者をしている研究協力者 M も高校生の時に、たまたま教師に声をかけてもらって参加した研修で障害者施設を訪問したときに、自分にもできることがあるのではと思ったことがきっかけで介護職を目指したと言うが、それまでに抱いていたコンプレックスが根底にあると語っている。

「私は学生時代はコンプレックスの塊だったと思います。決して、顔も良くないですし、脚も長くないですし、勉強もできませんでしたので、まー、自分のコンプレックスがやはり根底にあって、で、何かできるんじゃないかってことが芽生えて、両親にその話をしたところ、ま、やっぱり、うちはお金なかったんですよね。で、その中で、どうしようかってときに、じゃ、自分で働いて学校に行くということで、当時、新聞奨学生ですよね。働きながら仕事をしていくという道を歩みました。」(研究協力者 M)

毎日睡眠が3、4時間という過酷な状況を耐え抜いて、介護職に就いたことが「コンプレックスの塊」だった自分を克服するための自信にもなったとのことだが、就職してしばらくたってから参加した中学校の同窓会で、当時バブル経済全盛期で周りの同級生は華やかな大手商社に就職している中、自分は「地味な仕事」をしていると感じたそう。だが、恩師が「M君、いい仕事就いたね」と一言声をかけてくれたことが、後にMの長年のコンプレックスを克服するひとつの出会いとなる。

「それから、月日が経って10年後くらいでしょうかね。先生から、一本の電話が入ってきました。突然ですね。私が休みだと、休みの時だったと思いますが、電話が入ってきて、ま、実は先生、倒れたということで、ま、自宅の生活を送っているという話がありました。(中略)先生から、最初は気丈にお話をしていましたけども、途中でやはり自分のご病気のことをお話されたら、やっぱり、こう、涙を流されて。で、私の方で、ま、先生、ね、ちょっとお会いして、私ができることをお手伝いさせていただきますってことで、お話して、先生を訪問させていただきました。で、何よりも嬉しかったことは、10年経って、自分が介護職員でいるってことを先生が覚えていてくれたってことは、も

う、嬉しかったです。ま、そこで少し先生には恩返しができたなと思いました。」(研究協力者 M)

第 4 章で、犯罪や不祥事など社会的な批判を受けるような過ちを犯した芸能人が介護の勉強をしたり、介護職に就いたりすることが多いことに触れた。また、社会的な制裁を受けるような過ちを犯したわけではなかったとしても、何かしらの生きづらさを抱えた人が再生のプロセスの中で介護に従事するというストーリーが多くの映像作品の中で描かれていることを指摘したように、介護という職業選択は何かしらの「克服」のプロセスに組み込まれるという特徴が少なからず現実でもあるようだ。

### 5.1.2. 社会的地位の獲得

#### 【介護福祉士はもっと声を上げて】

病院の介護病棟で管理職をしている看護師資格のある研究協力者 S は、病棟に勤務する介護職員を含めたスタッフの指導的立場におり、専門学校等での教育経験も持っている。S は看護師の 2 倍の人数いる介護福祉士が、現在の処遇が当たり前のものではなく、看護師が長年かけて獲得してきた権利や社会的地位があってこそそのものであるという認識が薄く、研鑽を積んで学ぶ姿勢についても問題視している。

「試験のための知識はあるんだとしても、自分の、根拠となる知識には、多分、あの、そこまできちんとしたものがないと思うので、研修に出て下さいというふうに言っています。・・・で、時々けしかけるんですが、看護師の倍いる介護福祉士は、どうして学会に入らない、みたいな。協会に入らないの?・・・それって、自分たちで自分の首を絞めてるのと同じことなんですよ。」(研究協力者 S)

「時々けしかけるんですが」の直後に語気を強め、看護師と介護福祉士を比較している。現場などで見てきた介護福祉士の向上心に対する苛立ちやもどかしさが表れている。そして、看護師が獲得してきた労働者としての権利についての話に展開するが、間を開けずに早い口調で語る様子は、現場で介護職員に指導をしている姿を再現しているかのようであった。

「力関係からしたら、私たちなんか介護福祉士に負けますよ、人数半分しかいないんで。介護福祉士の人が団結して、力を持って、協会で言うようなシステムを作って賃金を上げよう、とかね、そうならなければ、看護師が 60 年かかってようやくね、社会的な地位をつけてきたのと同じように。また、60 年かけるんですか。・・・でも、介護福祉士の人たちは、看護師が苦勞してきた分すんなり入っ

てきてますよね。それなりの給料になっているでしょ？で、ちゃんと夜勤の回数は月 8 回以上にはなっていないでしょ？看護師はそうじゃなかったんですよ。だから、月 16 回も夜勤したってお給料も変わらないし、一人夜勤していたんです。」  
(研究協力者 S)

### 【介護職の給与は「それなり」か？】

介護職の処遇の問題は社会でも度々話題になるように、全産業の平均年収と比較しても 100 万円以上低い状況<sup>53</sup>であり、S が言うように「それなりの給料」であるかどうかについては疑問である。しかし、S の語りや、SNS での語りから、その処遇を「それなり」とすると認識している人とそうではない人には、向上心を持って取り組む姿勢において隔りがあるようである。

「私、こんな仕事を続けるんですかっていうんですが、なかなかやっぱり、今は看護が主にあるっていうので、自分たちは言われたことだけをしてればいい、そして、それが楽な時もありますしね。」(研究協力者 S)

「介護士は高望みしなければ、ある一定の給料を「稼ぎやすい」職種だとは思いますが。辞めるに辞めれないのそのせいなんでないかなー、母体が潰れる心配もないですし、福利厚生もしっかりしてるところがほとんどですし。」(Twitter 投稿者 KG)

「言われたことだけしていればいい」「高望みしなければ」という働く姿勢は、研究協力者 M が介護の仕事の魅力として語った「クリエイティブである」という考え方とは相反するものである。また、そのような現状維持を志向する職員であっても指導する立場になるサイクルは早いと言う。

「介護職は 2～3 年くらい続ければ古株になる。理由は周りが勝手に居なくなるから。そして何となく発言力が増えて何となく役職貰ってたりするけど特に給料は変わらないからのりくらりと頑張るしかないな」(Twitter 投稿者 OC)

---

<sup>53</sup> 国税庁による 2019 年調査によると、給与所得者 1 人当たりの年間平均給与は 436 万円であったが、日本介護クラフトユニオンの 2019 年調査によると介護職員（看護師、ケアマネージャー、生活相談員等を除く訪問系、入所系、通所系の事業所に勤務する介護員）の年間平均給与は約 325 万円であった。



## 【職場における人間関係】

第3章で介護の仕事を辞めた理由として多いのが職場での人間関係であったように、研究協力者 S の職場でも人間関係の問題は少なくないと言う。S は「言われたことだけして」いて職場内での不満がある職員に対しては、公の場で言葉にして言う大切さを伝えている。

「(職場での人間関係の問題について) 私が聞いて答える人とそうでない人がいます。で、みんなの前で言うことの勇氣を持ってくださいって言います。自分の意見を言うことはとても勇氣のいることですよ? って。・・・私に色々言っていて、みんなの前では言わない時には目くばせをします。それでも言わない時には、何かありませんか? って言うんですけど、いいって言うんでそれ以上のことは・・・。自分で変えようとする時には言葉、コミュニケーションもそうですけども、行動をしないことにはなんにも変わらないんだ・・・って、上から言われたことだけしてれば楽でしょ? 変えたいと思ったら、自分から言わないといけませんよって。そう思っていないんだったら、陰で言うのはやめなさい、って。」

(研究協力者 S)

また、そのように公の場では言わずに不満を溜め込んだり、陰口を言ったりする職員は50代など比較的年齢層が高く、新人や若手職員に対して指導的な立場にもある「ベテラン」の職員が多いと言う。介護福祉士養成校を卒業した新人職員も最近が増えてきたが、介護は人手不足もあり、無資格無経験者であっても参入できる現状にある。そのため、現場での実務を通して学ぶ方法、OJT (On-The-Job Training) で人材育成をしているケースが非常に多い現場である。つまり、「見て学ぶ」ということに過度に重きが置かれているということが、現場の人間関係で様々なひずみを生むことにもつながっている。

## 5.2. 介護の魅力についての語り

本項では、介護の魅力についての語りを考察する。介護従事者が介護の仕事の魅力を語る時、その仕事の専門性や仕事を通じての深い気づきなどが多く挙げられた。賃金に関する言及はないものの、「やりがい」を仕事の最大の報酬と考える傾向が強く見られた。「介護の仕事のやりがい」をめぐる語りは、第6章の議論につなげていく。

### 5.2.1. 介護の専門性

#### 【介護はクリエイティブな仕事】

介護の仕事について、特に介護業界から介護の仕事の魅力を発信する際に「介護はクリ

「クリエイティブな仕事」というフレーズがよく聞かれるようになった。目の前にいる要介護者に対して必要な介助をするという点だけを捉えると、何が「クリエイティブ」なのかという疑問が生じる。「介護はクリエイティブな仕事」という言説について、まず、SNSでの語りをいくつか見てみることにする。介護のどのような側面を「クリエイティブ」であると言っているのかについての言及部分を下線で示す。

「介護の仕事に不正解はあるけど正解はない。だから多くの人の観察力を結託し、それを共有する。たまに「介護は守りの仕事」と言われるけど、そんなことはない。毎日のように状態変化や気持ちの波がある方々に合わせたケアをするわけだから、我々が思っている以上に「クリエイティブ」なお仕事。」(Twitter 投稿者 DF)

「前職はコピーライター。クリエイティブ職といわれるが、その呼称に、こそばゆい違和感があった。芸術家でもない、要は受注産業。お金を出すクライアントの声は、大体において絶対です。そして介護職。これこそクリエイティブ職だと思う。一人ひとりの人生に関わりケアする。その創造性は無限大です。」(Twitter 投稿者 AK)

「介護の仕事は、人の生きる全人間的にサポートする、超クリエイティブ職。これからは、逆転するよ。人じゃなくても良いことはどんどんテクノロジー化して、人じゃないと出来ないことの価値が相対的に高まる。」(Twitter 投稿者 DG)

これらの語りに見られる共通する要素は、利用者の個別性、日々の変化、人生に関わるということであり、誰がいつやってもその方法でやれば同じ結果が得られるというマニュアル化を行うことはできないという側面に注目している。同様に、研究協力者 M は後述する介護の仕事は 5K であるという語りの中で、介護の仕事はクリエイティブな仕事であると述べているが、もう少し踏み込んだ記述がある。

「それは、ただ単に労働だけじゃなくて、やっぱり、考えて考えてサービスを提供していく、クリエイティブな仕事であり、そこの中には、やっぱり、理念があったり知識と技術があって、そして実践があって、それぞれがこねて、こねて、こねて、結果がうまく行かないこともあると思います。壁にぶち当たると思います。でも、それをまた乗り越えていくカッコよさというのは、介護の仕事にはあると思いますんで、やっぱり、そこを若い人に思ってもらいたいですね。」(研究協力者 M)

「考えて考えてサービスを提供していく」や「こねて、こねて、こねて、結果がうまくいかないこともある」という言葉を繰り返す語りから、介護は、理念に基づいてなされるべき実践ではあるが、SNS の語りから抽出したような、利用者の個別性、日々の変化、人生への関わりといった視点で行う介護は、決してマニュアル化できるものではなく、創意工夫が必要であり、それが質の高い介護につながるという主張になっている。同様のことは以下に示すように M の語りの随所に出てくる。

「今の身体の状態、心の状態がどうなのかってことを理解して、その方にコミュニケーション図りながら、今この方にとってどこまで介護していけばいいんだろうかっていうことを判断していくということですので、毎日毎日同じ介護ではないということです。」

「瞬間瞬間、今日はどんなアプローチをしていこうかっていうことを頭に巡らせながら、自分が持ってる能力をその場で発揮して、そして利用者さんに一日満足いける生活を送っていただくためのサポートをすることが、介護福祉士、介護職員の仕事だと思ってます。」

「昨日うまくいったことが、今日うまくいかないこともありますし、昨日うまくいかなかったことが、今日うまくいくこともあります。それを、一体何なんだろうなってことを職員と話をしていきながら、それぞれに昨日の状態であったり、その前の生活状況っていうもの、こう点と点がつながって線になってくると。」  
(研究協力者 M)

三好春樹 (2005) はレヴィ・ストロースの「プリコラージュ」という概念を引用し、「画一的で大量生産できないプリコラージュは、まさしく介護そのもの」(p.29)であり、介護の専門性は再現可能なサイエンスではなく、一人一人異なる人生に関わるアートであると述べている。「介護はクリエイティブな仕事」という言説は、医療モデルとは一線を画した「専門性」の概念を提示しようとしていることになるだろう。

## 5.2.2. ライフストーリーに組み込まれていく魅力

### 【点と点が線になる】

職業選択をする際の要因は、家庭環境、教育環境、地域性、社会状況などの偶発的なコンテクストの重なりの中にあるはずだが、その職業を選んだきっかけについて学生に問うと、その複雑な編み目の一片を切り取って語られることが多い。

「なんか、中学の、なんか、後半ぐらいっていうか、元々小さい頃からどっちかっていうとおばあちゃんっ子で (笑)」(研究協力者 K)

「おうちにおばあちゃんいらっしゃったの？」(インタビューA)

「今いないんですけど、なんか、そういうのとか、なんか、親曰く、なんか、あんた気効かせ過ぎみたいな感じのこと言われて(笑)で、なんか、そんなんだったら、介護とかもいいかもねってボソッと言われたんですけど、妙に心ん中に残って、あー、でも、いいかもなーって・・・今に至ってます」(研究協力者C)

### 5.2.3. やりがいのある仕事

#### 【感謝という報酬】

「ボランティアで老人福祉施設へ行った時に、利用者さんの食事の介助をしたら、笑顔でありがとうと言われ心が温まり、やりがいのある仕事だと思った」

これは、介護コースに入学したばかりの学生に進路選択のきっかけについて自己紹介を兼ねて書いてもらった際の文章の一部である。毎年、同様の問いかけをし、書いてもらったり、口頭で話してもらったりしているが、このコメントには、介護職を目指す学生の動機が凝縮されている。多くが、小学校～高校でボランティアや職場体験で訪れた高齢者施設での経験がきっかけになったと答えるが、特に「ありがとう」と言われた経験が後の進路選択に大きく影響する。後の実習で、感謝の言葉だけでなく、暴言を吐かれたり、何も反応を見させてくれないという場面も少なからず経験しているが、介護の仕事を目指して学んでよかったことを聞いても、「ありがとう」と言われることを介護の仕事の価値として語ることは多い。

介護コース3年生への特別養護老人ホームでの実習における経験を語ってもらうインタビューの中で、つらかったこととして、以下のような語りがあった。

「一番辛かったのは、(職員に) どうすればいいですかって、これからやること  
がわかんなくて、ちゃんと聞いてから動かないとだめだと思って聞いたのに、  
なんか、自分で考えてみたいな感じに、すごい、言われた時があって、勝手に  
動いたら動いたで怒られるのに、そう言われるのはどうなんだろうっていうの  
は・・・ありましたね。」(研究協力者K)

筆者の勤務する大学での介護現場実習はデイサービス、小規模多機能型居宅介護、グループホーム、特別養護老人ホームという順で実施される。介護度の低い利用者への対応から、順に高い方へと移行し、介助技術もそれに伴い高度になっていくよう大学での学びと連動し、難易度が上がっていくよう配置された実習プログラムである。上記のKの語りは介護度の高い利用者が多い特別養護老人ホームでの実習経験を振り返ってのものだが、利用者との関わりの困難さではなく、指導する職員に関するネガティブな経験についてのものであった。この時の職員が「長くグチグチ説教する」ことへの不満を語る流れで、Kは

小学校の教員をしている自身の父親が厳しく説教はいつも長いので慣れているということについて語っている。職員に理不尽な説教をされたというネガティブな経験を語りつつも、自身の中で介護職を目指す落としどころを探っていたのであろうか。K は特別養護老人ホームでの実習が「ほんと、ヤバかった。色々つらすぎて」とインタビューの冒頭で言っていたが、インタビューの最後には、介護の仕事を目指してよかったこととして、下記のよう

「やっぱり、ありがとうとか、笑って・・・笑顔とか見れたらよかったなーって。そこから、その仕事のやりがいみたいなこと、こういうことかなって」(研究協力者 K)

「ありがとう」と感謝されることや「笑顔」という感情表出が、やりがいにつながる最大の報酬であるという現役介護職による語りは SNS にも溢れている。

「ありがとうで自分も相手も幸せになる。介護職をしてると利用者に感謝されることが多い。でも僕は、それ以上に利用者に感謝してる。感謝の気持ちに対してありがとう。笑顔をくれてありがとう。やりがいをくれてありがとう。ありがとうは自分も相手も幸せになるので、出し惜しみせず言いまくらう。」(Twitter 投稿者 TF)

「今日は介護士私入れて2人だけで2階と1階行き来してめちゃくちゃ疲れた。休憩行かすと1人で30人弱みるから走り回って今日は座る暇なかった。でも色んな人からありがとうの嵐で、今日はやりがい感じた1日だったな〜。介護、最初はある乗り気じゃなかったけど、お年寄り好きだし今は楽しい」(Twitter 投稿者 KX)

「相性の悪かった利用者さんに対して今日は少し対応を変えてみた。介助がスムーズに進んで利用者さんも笑顔だった。介助後「ありがとう」って言ってくれた。介護やめたいって思うこともあるけど、こういうやりがいがあるからやっていたいとおもう。改めて介護の楽しさを教えてくれてありがとう」(Twitter 投稿者 SK)

介護実習プログラムが介護度や言語的なコミュニケーションの取りやすさという難易度での配置になっているということが、一方で、感謝されるという報酬を得ることを早期に体験させ、介護の専門職を目指すモチベーションを高める意図を内包しているとも言える。そのような視点で考えると、小中学校での介護施設での職場体験やボランティアでも、実

際の介護の実務を体験するわけではなく、介護の専門的な知識を学ぶわけでもなく、利用者の話し相手になったり、一緒にレクリエーションをしたりするだけだが、そこで「ありがとう」と感謝されたり、笑顔を向けられたりする経験を提供すること自体を、将来の介護人材確保という目的のために利用しているとも言える。

「介護は「ありがとう」「笑顔」「感謝」されるから、やりがいを感じると言われる方も多いですが。でも実際の介護では「ありがとう」を言えない「笑顔」も作ることもできない利用者が多いんですよ。このギャップに落胆すると結構やばいよ。」(Twitter投稿者 JG)

JG が言うように実際の場面では感謝や笑顔を引き出すことができない場合が多い現実も多く、入職前のイメージとの落差によるモチベーションの低下が指摘されている。また、感謝されることとやりがいを結びつけることに対しては、以下のような批判もある。

『やりがい』と『働きがい』は全く別物だよね。介護は確かにやりがいのある仕事。沢山の「ありがとう」を頂いたり人との関わり以外（家庭的な事）も学べるから本当にやりがいがある。だけど働きがいは別。月に8回夜勤したりサービス残業ばかりする事もある。それに対しての対価はきちんと払われてる？」(Twitter投稿者 KE)

KE は「やりがい」と「働きがい」を区別すべきとし、労働に対する正当な対価があることの重要性を主張している。

### 【介護の仕事は5K】

特別養護老人ホームの施設長をしている研究協力者 M は、インタビュー当時介護福祉士会会長を務めており、介護人材確保や人材育成のための取り組みも行ってた。

「介護は人です。やっぱり人をどう育成していくか。まあ、現場の職員のスキルアップもそうですし、やはり、近隣の施設の状況を聞くと、人手がないというのは、かなり切実な話になってきています。もし、マイナスイメージが先行して介護の現場に足を運ばないというのであれば、どんどんどんどん、ポジティブな話をして、多くの方から介護の現場に足を運んでいただいて、そして、喜びや感動を感じていただくために、いろんな形で研修会したりとか、イベントを行ったりとかしてますんで」(研究協力者 M)

介護職がしばしば「3K」職とネガティブなイメージで捉えられていることに対し、「どんどんどん」と擬態語を繰り返し「ポジティブな話をして」「介護の現場に足を運んでいただいて」と速度を上げて語る様子は、リアルな場面に触れる体験が人々の感情を揺り動かす強い力となり、介護は「3K」の脆く空虚なイメージを一掃しようとする勢いにも感じられた。前述の研究協力者 S が話す速度やピッチを上げることで、苛立ちやもどかしさを含んだ主張をしていたが、M の場合は「ポジティブな側面」を伝える意欲を前面に押し出しているようであった。そして、M は「3K」に代わる「介護の 5K」を提案する。

「きらめきですね。きらめき。常に介護していきながら、自分の心もきらめきながら仕事していけるというきらめきです。あと、感謝ですね。感謝は、もちろん利用者さんもそうですし、職員もそうですし、こういう風に仕事を続けられていく環境に、やっぱり感謝する、と。で、感動ですよ。人のドラマに、やはり自分が対面できるというドラマを見ることによって、それぞれの人生を見ることよっての感動というものがあります。あとは健康ですね。これは、職員から最近よく聞く話なんですけれども、介護職になって、風邪を引かなくなったっていうんですよ。やっぱり、それは責任感なのかな、と感じます。夜勤は私しかない、シフトに入るのは私しかないっていうときに、やっぱり休めない。やっぱり、ご利用者の方、職員に迷惑をかけられないってことで、介護の仕事をしてから風邪を引かなくなりました。元気になりましたって方いらっしゃいますんで。(中略) かつこいい、ですね。やっぱり、私は介護の仕事はかつこいいと思ってます。かつこいい仕事にしたいと思ってます。」(研究協力者M)

「きらめき、感謝、感動、健康、かつこいい」をローマ字にした時の頭文字が全て K になる言葉を 5 つ並べているが、「5K」と「きつい、汚い、危険」を表す「3K」には、イメージの良し悪しだけではない違いがあることに気づく。「3K」の場合は、介護の具体的な業務内容、すなわち介助という作業がもたらす心身への負担に焦点が当たっている。M はインフォーマルな会話の中で、「仕事って一生懸命やってたら、きつくて汚くて危険なものなんていくらでもあるじゃないですか」と作業による心身への負担を介護の職業イメージにつなげることに對する不満を他の職種を例に挙げながら語っていた。一方で M の語る「5K」は、「健康」を除いた全てが、介助の作業一つ一つをどう捉えるかということではなく、要介護者のケア全体を通して、介護者自身の感情が動く体験を捉えた言葉となっている。

### 5.3. まとめ

本項の考察で取り上げた語りの語り手たちは、介護に関する専門的知識や技術、社会経験など様々な経験知が異なっていたため、例えば介護職を目指す学生と介護職員といったように、単純にその属性間での違いを比較することはできないし、属性間での比較を本研究では目的とはしていなかった。特に介護職員の介護に関する経験知は当然ながら圧倒的に高く、介護職員と学生の語りは並列で分析できるものではない。また、匿名で発信するSNS 上のことばと、匿名性が担保された場での語りとはいえ、研究者と何かしらの関係性のある者の語ることばも並列に比較できるものではない。しかし、介護現場での経験や介護の知識の差や、どのような場での語りかに関わらず共通する点も見出された。

それは、「感謝」という言葉に集約されている。学生は実習で苦勞しても利用者の「ありがとう」のことばに救われる。介護職に就いてからも過酷な労働や理不尽な対応を強いられたり、他の職員との人間関係がうまくいかないことがあっても、感謝のことばをかけられたり、自ら感謝の気持ちを感じることで、苦勞やネガティブな経験が相殺されるといった、それまでの苦勞への対価として支払われる報酬が「感謝」であるかのような語りである。感謝をしたりされたりすることを否定されることはないだろうし、人格形成においてそれは大切なことであることは確かである。しかし、感謝という否定のしようがない「正しい」言葉によって無自覚に隠蔽してしまう労働の問題について目を向ける必要がある。続く第6章では、「感謝」と親和性の高い「感動」と労働の関係性について論じていく。



## 第6章 感動が維持する労働力の搾取

本章では、第4章、第5章での議論を受け、介護の仕事におけるやりがいと感動という感情と結び付けられることで、労働としての問題が隠蔽されてしまうことについて議論する。Arlie R. Hochschild (1983) が「感情労働」と呼んだ、労働というコンテキストにおいて自身の感情を管理することと、本田由紀 (2011) によって、労働者に労働に見合う賃金による正当な報酬を支払う代わりに、やりがいを強く意識させることで劣悪な環境下での労働を強いる「やりがい搾取」の視点で考察する。

### 6.1. 感情労働とやりがい

対人援助職は、心身の苦痛や社会的な苦悩を抱えた対象者に寄り添い援助する際に、自身の感情のコントロールを余儀なくされる。Hochschild (1983) は“Managed Heart: Commercialization of Human Feeling”において、このように感情を管理することにより成り立つ労働を、感情労働 (emotional labor) と呼んだ。飛行機の客室乗務員の労働を例に挙げ、長時間にわたるフライトで疲れていたとしても、笑顔で重いミールカートを押し、常に乗客の安全に配慮し、到着時には乗客がすばらしいフライトだったと感じ、また次の旅でも搭乗してもらえるよう出口に並んで笑顔で見送るという一連の労働には、肉体労働 (physical labor)、頭脳労働 (mental labor) だけでなく労働のあり方として、感情労働という概念を提唱した。感情労働は、“induce or suppress feeling in order to sustain the outward countenance that produces the proper state of mind in others” (p.7) : 相手の中に適切な精神状態を作り出す外見を作り、維持するために自身の感情を誘発したり抑制したりするもの (筆者訳) であり、著書のサブタイトルにもあるように、感情は商品価値を持つものとして管理されるのである。

日本では、武井麻子 (2001) が『感情と介護—人とのかかわりを職業とすることの意味』で看護師のバーンアウト (燃え尽き症候群) の問題に感情労働という切り口で論じたのを皮切りに、看護の分野を中心に感情労働をテーマとする研究が進められてきた。介護の分野では、介護従事者への大規模な質問紙調査を実施した吉田輝美 (2014) による『感情労働としての介護労働—介護サービス従事者の感情コントロール技術と精神的支援の方法』の他、最近では介護の労働問題研究として、感情労働をキーワードとしたものも散見される。

#### 6.1.1. 物の豊かさから心の豊かさの時代へ

イメージが人々の様々な選択行動に影響を与えることは、商品やサービスの広告を始め、様々な分野の広報活動や啓発活動で使われており、その時代の社会的な背景と人々の関心事を反映すると同時に、そのイメージが人々の意識に影響を与えてきた。例えば、1988年

にテレビで流れた栄養ドリンク剤のCMソングの歌詞に「24時間戦えますか」というフレーズがあるが、それはバブル経済における典型的なサラリーマンの働く姿を象徴するものでありながら、寝る間も惜しんで働くことを美德とするといった意識を人々に植え付けていくものでもあった。しかし、そのような働き方をもはや美德とはせず、ロハス、ワークライフバランスなどといった言葉とともに癒しとゆとりのある生活に価値を置く今日の社会においては、様々な商品やサービスの広報活動でも、寸暇を惜しんで何かに没頭するイメージより、明るさや癒しを強調した表現が多くなってきている。そのような時代において、24時間ケアを必要とし、人員不足の中でも質の高いケアが求められる忙しい高齢者介護において、24時間パワフルに働ける人がほしいという本音はあっても、そのようなイメージを用いた入職者を増やす戦略は、いかに現実に即していたとしても躊躇されてしまうのは当然かもしれない。特に「3K」職と言われてきた分野だけに、「キツイ」ものに挑戦するということが肯定的に発信されることはまれで、社会に求められる癒しやゆとりが想像しやすい笑顔で利用者に接する職員のイメージに、「やりがい」「感動」という付加価値をつけて発信される傾向にある。

「やりがい」を理解してもらうことで、介護職に対するネガティブなイメージを肯定的なものに変えることができるはず、という前提の研究(益川ら, 2017 など)や発信事業は多くある。しかし、介護の仕事のイメージをネガティブにしている要素が多くある中で、「やりがい」にクローズアップし、それを強調すれば選ばれる職業になるという考え方には、大いに疑問が残る。

### 6.1.2. 「おもてなし」と「やりがい搾取」

「おもてなし」は新しい言葉ではないが、2013年9月にアルゼンチンのブエノスアイレスで開催された2020年夏のオリンピック開催地を決める国際オリンピック委員会総会での最終プレゼンテーションで、フリーアナウンサーの滝沢クリステル氏が「お・も・て・な・し」とジェスチャーを交えながらゆったりとした口調で日本のおもてなしの心をアピールしたことで脚光を浴び、その年の流行語大賞にも選ばれた。ここで、「おもてなし」に言及する理由は、顧客に「おもてなし」により無形の感動や歓喜などの感情体験を提供することが、近年ビジネスとしての成功に結び付くと考える傾向にある一方で、それを労働という視点で捉えたとき、金銭による報酬という対価を前提としないサービスの提供を仕事のやりがいとして強要されているのではないかと考えるからである。

長尾有記と梅室博行(2012)は、近年ユーザーに感情体験を与える様々なサービスや製品、技術が「おもてなし」というキーワードに収斂されているが、その概念については学術的な議論はほとんどされていないとし、「おもてなし」を「相手を喜ばせ、満足してもらうために相手の立場に立ち、相手の目的・状況・ニーズに合わせて心配りし、それに基づいておこなう直接的または間接的な行為」と定義し「おもてなし」を構成する要因につ

いて調査を行った。「おもてなしの特性」グループにおいて興味深いのは、「おもてなしは、コストや時間などの効率性を求めるものではない」と説明される「おもてなしの非効率性」という要因である。効率性を求める新自由主義社会において、逆に効率的に利益を上げることを求めないサービスが必要とされるという矛盾がここで浮かび上がる。第3章で述べたように、介護職員の処遇改善はなかなか進まない。保健医療福祉領域の他職種と比較しても低い労働に対する対価を、仕事への「やりがい」によって補おうとしていると言わざるを得ない。第5章で、「ありがとう」という感謝の言葉や、利用者との関わりの中で心を動かされた経験が仕事のやりがいにつながったという語りにも表れているように、介護の労働に対する肯定的な感情が、当然支払われるべき労働に見合った対価が支払われないことを正当化することで、労働の問題を不可視化する装置として働いていることに目を向けるべきだろう。

本研究でのインタビューでも散見されたが、感謝の言葉が介護の魅力であり、それこそが労働の対価であるかのように語られることは多い。阿部真大（2007）も『働きすぎる若者たち』の中で「ありがとう」という介護サービス利用者から発せられる言葉が介護職員にとっての最大の報酬であるかのように語られることを指摘した。そのように人の役に立つ仕事をする使命感に駆り立てられ働き過ぎる若者の姿を阿部は「自己実現系ワーカホリック」と呼んで社会が作った労働問題として論じたことを本田（2011）が『軋む社会』の中で引用し、そのようにやりがいを原動力に労働力を搾取されることを「やりがい搾取」と名付けた。その後、劣悪な労働環境を改善することなく利益を生み出すために過重労働やパワーハラスメントなどによって不当に労働力を搾取することが問題視され、2013年に新語・流行語大賞を受賞した「ブラック企業」に続き、学生アルバイトに厳しいノルマを課したり学業を優先させない「ブラックバイト」が社会問題として注目された。感謝や感動などのポジティブな感情が仕事をする上でのモチベーション向上につながっていることを否定するものではないが、労働に関わる負荷を「大変だけれどもやりがいがある」と過度に美化することで、人々の人生を豊かにするはずのポジティブな感情が効率の良い社会のために消費されている現実から目を背けるような社会であってはならない。

### 6.1.3. 感情労働としての介護

Hochschild (1983) が感情労働の特徴として3つ挙げたもののひとつに、“they allow the employer, through training and supervision, to exercise a degree of control over the emotional activities of employees” (p.147) : 感情労働は雇用者に訓練や監督を通して、従業員の感情面での活動のある程度コントロールできる（筆者訳）というのがある。つまり組織的な感情管理体制があることが感情労働が行われる条件であると述べているが、三橋弘次（2006）は介護現場における組織的な管理制度には未整備な点が多いとして、その条件を満たしていないと指摘している。そして、三橋（2006）は組織的な管理、監視体制が

敷かれていなかったとしても、介護職は「適切な感情管理の技術を自然に持っているか、最悪でも養成の段階で身につけることを期待されている」とし、組織は「よほどひどい場合にのみ注意・監督」し、全面的に介入することはないと述べている。しかし、この指摘で重要なのは、介護職自らが監督者となり自身の感情が利用者の笑顔を引き出すために適切に使われているかを監視するという、ミシェル・フーコー（1984）の「規律訓練型権力」が働いていることを示している点である。

感情労働という概念は、感情を用いてケアを提供する労働者にも感情面でのケアが必要であることを示唆するものであったのだが、労働者のメンタルヘルスを守るために労働者自身が声を上げるという発想が、介護業界ではなかなか生まれにくい背景があるという指摘は多い。例えば高木博史（2008）は、介護は「愛」「自己犠牲」「ボランティア」の精神を持ち合わせた者が行う尊い仕事であり、対価を求めることは考えるべきではないと介護従事者自身が自己暗示をかけながら、抑圧された労働環境にあっても声を上げてこなかった問題を指摘している。労働の社会的意義や負担に見合った対価が与えられていないことに対してよく聞かれる、「それでも、利用者の笑顔やありがとうに触れることができるやりがいのある仕事だから」という語りは、労働に対する対価を自ら感情による報酬として受け取らんとする意思表示になってしまう。第5章で引用した研究協力者Sによる語り「介護福祉士の方が団結して、力を持って、協会で言うようなシステムを作って賃金を上げよう、とかね、そうならなければ、看護師が60年かかってようやくね、社会的な地位をつけてきたのと同じように。また、60年かけるんですか。」にもみられるように、介護職が自らの職業の社会的地位や権力を勝ち取るためにもっと声を上げ、社会に働きかけていくべきであり、声を上げることを抑止する、自身に内在化された監視システムを無効化するための方策が必要である。

## 6.2. 感動が隠蔽する労働力の搾取

近年「感動」がビジネスの成功のキーワードになっていることについて触れたが、ビジネスに限らず社会の様々な場面で「感動」が消費されている。小説や音楽、絵画、映像作品、スポーツなどで感動することは、心地よく、心を豊かにしてくれる体験であることは確かである。しかし、感動が喚起されることで高ぶった感情によって、注目すべき重要な問題が後景化したり、あるいは人々を傷つけることになったりする場合もある。内田良（2015）は組体操に代表される学校における難易度の高い教育活動をやり遂げることでもたらされる感動が、それに伴うリスクやそれを回避する責任を不可視化したり、「2分の1成人式」で子どもたちが自身の生い立ちを振り返り、親に感謝の手紙を書いて渡す感動のイベントが、児童虐待など家庭という逃げ場のない場所で傷ついてきた子どもたちの存在を無視することになると指摘した。内田（2015）はそれを先天性の骨形成不全症で車いすユーザーであるステラ・ヤング氏が健常者の利益のために障害者を感動の対象として消費

することを「感動ポルノ」と呼んだことを引用し、クラスや学年という集団で感動を呼び起こすやり方を「集団感動ポルノ」と名付け、批判している。

介護職を感動のストーリーの中で描くことや、介護の仕事の感動的なエピソードを募集して介護の魅力発信をしようとする取り組み<sup>54</sup>についても同様に、介護職が感動というエンタテインメントのための消費の対象とされることで、本来真剣に向き合わなければならない問題を隠蔽することに陥っている。介護は社会的に重要な意義のある仕事であるという認識はほぼ「常識」とされるようになったが、身内が介護職を進路として選択することを全面的に肯定できない層も増えている<sup>55</sup>。介護職に向けられたまなざしは、表向きは肯定的であっても、進路として選ばれにくい原因となっている現実的な労働環境や処遇の問題を改善しないままでは、「感動」を求める人々は労働力搾取という問題を維持する装置として働くことになってしまう。介護従事者自身が介護労働の対価は利用者による感謝や笑顔によってもたらされる「やりがい」であると語るエピソードには、「感動」の体験がセットになっていることが多い。本項では、「感動」とは何であるか、先行研究のレビューを通して、現代の社会構造や労働のあり方との関連で整理する。

### 6.2.1 感動とは何か

感動は誰でも知っている言葉ではあるが、心理状態としての感動については、研究者の間でもあいまいなものであるとされている。大出訓史ら（2007）は、感動とは特定の感情そのものではなく、大きく心が動かされた体験に対して肯定的な印象を持っているという個々の心理状態の総称であり、感動という言葉で表現される心理状態は喜び、悲しみ、驚きなど様々な要素を含むと説明している（大出他, 2007; 2009）。

戸梶亜紀彦（2001）は感動喚起のメカニズムを図 14 のように示した。第 4 章で指摘し

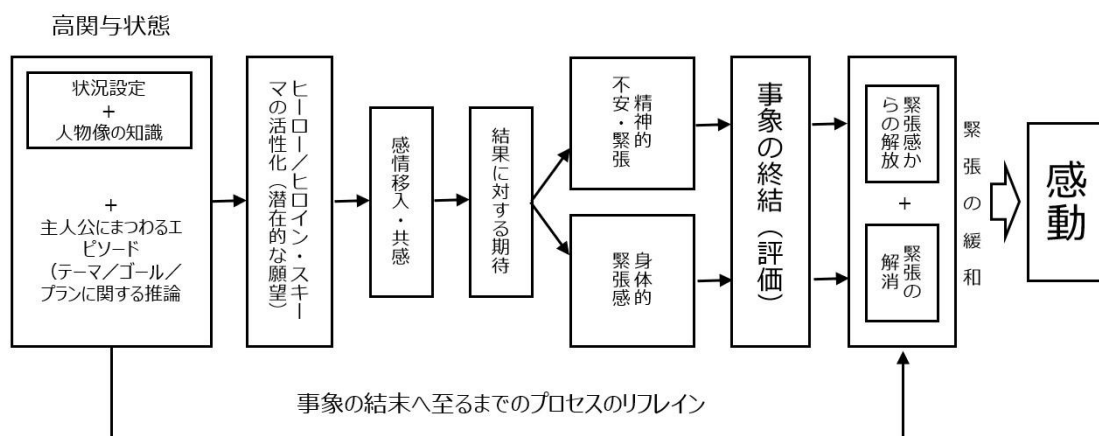


図 14 包括的な感動の構造モデル（戸梶 2001）

54 第 4 章 4.2.3. 「感動のストーリーの特徴」を参照

55 第 7 章 7.3.2. 「進路指導の場」を参照

た、映像作品で描かれる主要な登場人物が介護職だった場合、その人物は何かしらの「暗い過去」を背負っており、暗い過去から立ち直ったり、成長するストーリーの中で描かれることで、観る者の感情を揺さぶり感動を喚起するという傾向を、『ケアニン』を例に戸梶（2001）のモデルに当てはめてたものを図 15 に示す。

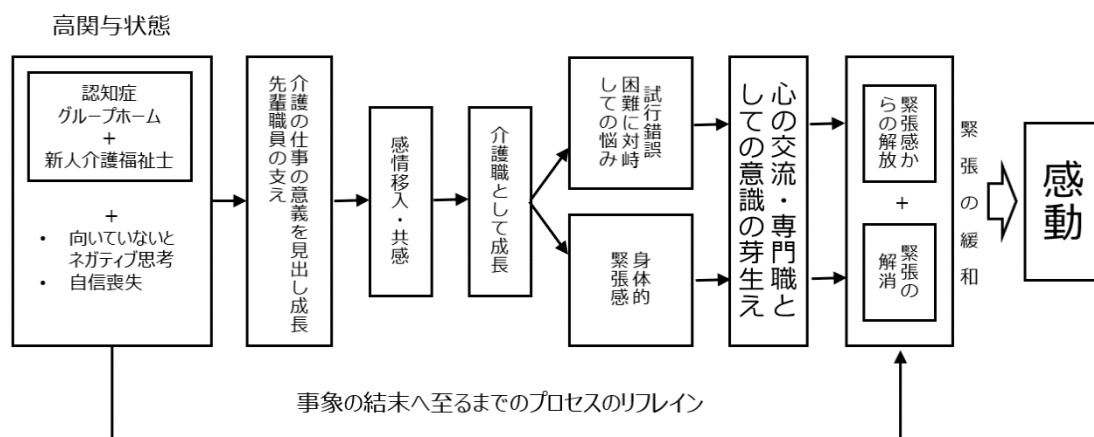


図 15 戸梶のモデル（2001）に当てはめた「ケアニン」のストーリー展開

『ケアニン』は戸梶（2001）のモデルにそのまま当てはめることができることから、典型的な感動を喚起するストーリー仕立てとなっていると言える。第 4 章で『ケアニン』と比較した『まなざし』はどうかであろうか。典型的な「感動」ではないかもしれないが、戸梶（2001）が説明する「感動」の特徴として挙げられている「喜び、嬉しさ、哀れみ、悲しみ、共感、同情、驚き、尊敬、達成感などの感情を伴う複合的なもの」であり「喚起されてからの継続時間は長く、余韻は長期」に渡り、「過去へのわだかまりを断ち切って未来へ目を向けさせ」「思考の悪循環やネガティブ方向へのバイアスからの認知的転換効果、ストレス軽減、カタルシスの効果」をもたらすという点において、レビューやインタビューでの語りから『まなざし』もまた、感動のストーリーであると言えよう。ただし、様々なエピソードを経て成長していく様を描く『ケアニン』とは異なり、図 16 に示したように、物語が終結するまで、いつまで続くともわからない苦悩が静かに淡々と続き、どんな願望があるのかすら予測不可能な状態で、観ている者にも主人公と同様にストレスを与え続ける。この映画の広告に「体験映画」と書いてあるように、主人公の苦悩を一人称で体験しているかのような感覚を覚えるが、典型的な「こうなってほしい」という願望も見えないまま主人公ともに結末へと進んでいき、希望の光が見えかけたと思ったら、突然画面が切り替わり、そのままエンドロールが流れていく。

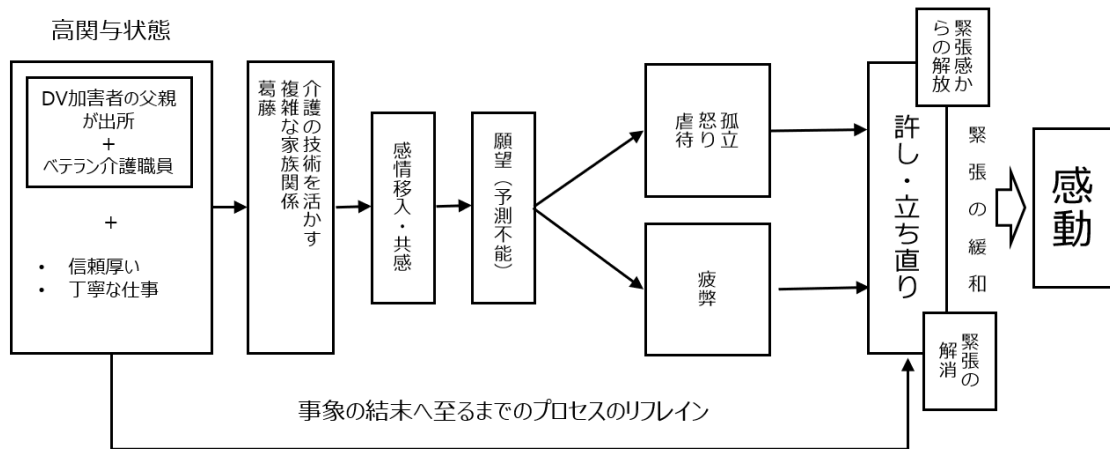


図 16 戸梶のモデル（2001）に当てはめた「まなざし」のストーリー展開

清水真木（2014）は『感情とは何か—プラトンからアーレントまで』で、「芸術作品を享受するときに惹き起こされる複雑な感動の正体」とは「感動した私たち一人ひとりのあり方を示し、自己了解の手がかりとなる」と説明する。そして、芸術作品が喚起する感情には、現実の世界では体験したくない、できればそのような感情を抱くような場面は避けたいと感じるような「恐怖」「悲しみ」「怒り」といったネガティブなものであっても、芸術作品を介すとそれらのネガティブな感情は快樂に転換される不思議さがあるという。悲しいストーリーの映像作品を観て感動の涙を流す、という現象がこれにあたるだろう。

## 6.2.2 「エモさ」を求める社会

近年、若者を中心に、感動するなど感情を揺さぶられたときに「エモい」という言葉が流行している。2006年に発行された読者から募集した言葉や意味を編集した『みんなで国語辞典！』（大修館書店）に「感情的だったりテンションが高くなっている状態」という意味を添えて掲載されているように、2000年代半ばには既に登場していた言葉であることがわかる。2016年に三省堂が主催する「今年の新語 2016年」の2位に選ばれてから、認知度が高まった。2019年に改訂された「大辞林」（三省堂）に「(主に若者言葉で)心に響く。感動的である」意味の語として収録され、『現代用語の基礎知識』（自由国民社）にも「感情の高ぶりから、“ヤバイ”を超える感動や感激の気持ちを表す」意味の若者の言葉として2019年より掲載されている。

諸説あるが、「エモい」は1980年代半ばに登場したロック音楽のジャンルのひとつである“Emo Music”が語源であるとするのが主流とされている。“Emo Music”は、“emotion”と“hardcore punk”が組み合わさった“emocore”を省略した形であり、精神的な脆弱さや心からの告白などを表現した音楽を志向する思春期の若者たちは“Emo-kids”と呼ばれた

(Definis-Gojanovic et.al, 2009)。しかし、Andy Greenwald (2003) は、“emo”はステージの上で繰り返される音楽パフォーマンスのジャンルではなく、そのような音楽に触れることで個人がそれぞれの内にあるものを吐き出し投影する体験であると述べている。

「エモい」は SNS でも日常の会話でもよく使われており、今や市民権を得た言葉のようにも感じられるが、山田航 (2019) は様々な感情を雑多で具体性を欠く「エモい」の一語で片付けてしまうことへの抵抗が年長世代よりも 20 代の若い世代から高まってきていることに触れ、「アメリカのロックを発祥とした[エモい]は完全に日本的な抒情感へと換骨奪胎され」、「欧米的試行間隔を日本的抒情に絡めとっていったときに付随する、パターンリズム」を若者が嗅ぎ取り拒否反応を示しているのではないかと述べている。「エモい」という記号化された表現を用いることで、それぞれが様々な経験の中で抱いた個々の複雑な感情を「エモい」のひとつでまとめ上げ、人々を一体化させる手段として権力によって使われようとしていることへの危機感なのではないかという指摘は興味深い。

荒川和久 (2017) は論理的に説明することはできないが心を動かされる「エモい」という感情をつくれるかどうか、今後の消費のポイントになるとし、それを「エモ消費」と名付けた。荒川は未婚者に関する議論の文脈で論じているが、家族によってもたらされると信じられていた幸せが揺らいでいる今日において、幸せに直結する精神的価値をもたらしてくれるものに対して、人々は惜しみなく金も時間も注ぎ込むことで欠如した幸せを得ようとする、という視点はもう少し汎用性がありそうだ。人々が消費行動に駆り立てられるのは、人間としての根源的な欲求である「承認欲求」と「達成欲求」が同時に満たされ幸福感を得られたとき、あるいは得られることを期待できるときであるという。感動しただけでは買わないし、好感度が高くてもそれがその人にとって精神的価値をもたらさないのであれば財布は開かない、という現象は、労働や職業選択という文脈にも当てはめて考えることができる。人がある職業に就くことで自身の生活を成り立たせるという「達成」したい目標があることは当然であるが、実際の労働の対価はその負担に見合うものではないかもしれない。だが、それを「やりがい」ということばによって自分自身を承認する力を見出すことにより、その職業を選んだり、継続したりする意思決定をする。

買い物などの日常の選択においても、職業選択においても、「エモい」という感情が喚起されて特定の行動に駆り立てる力が働く社会の中にいる我々自身がいることが意味することは何だろうか。「エモい」と「感動する」はイコールではないが、我々の感情が資本主義社会の中で消費され、利用される対象になっていることに注目する必要がある。

### 6.3. 労働市場における格差と感情資本

感情は単なる生理現象としての心の変化ではなく、我々が消費・経済活動の中で不可欠な資源として定義づけ、利用し、また利用されている。フレデリック・ロルドン (2012) は、人々は「労働のなかにおいて労働によって“開花”し、“自己実現”するという欲望」が



あり、新自由主義はその欲望を利用することで労働力の搾取を行っている」と指摘する。このように、賃金ではなく、労働のやりがいをインセンティブに労働者を働かせ、利益を最大化する問題、は前述のように「やりがい詐欺」とよばれ、批判されてきた。特に、介護労働においては、感謝されることが仕事のやりがいであるとする言説は雇い主からだけでなく、介護従事者自身、それが介護の仕事の魅力だと語ることで、強化されてきたといえる。また、このように、感情と経済が密接に影響しあっていることを、Eva Illouz (2007) は感情資本主義とよび、感情管理は感情の商品化の結果ではなく、社会的能力の本質的要素とされているのではないかと指摘した。つまり、介護領域において感情労働を行うことが良き介護労働者としての資質であることを社会が当然視し、介護従事者もその要請に素直に応答することで自らの職業価値を規定するという、社会と介護従事者間にいわば共依存的な関係性があるといえるのではないだろうか。

### 6.3.1. 「働き方改革」と介護労働

2017年、第二次安倍政権は、ワーキングプアの増加や過労自殺といった労働の問題への対策として、正規・非正規の格差や長時間労働の是正などを盛り込んだ指針を「働き方改革」として推し進めた。そこに含まれる「労働生産性の向上」について考えてみたい。労働生産性とは、投入した労働量に対し、どれだけの成果を生み出したか、という比率である。雇用者が投下した資本を回収すると同時にそれ以上の価値である「余剰価値」をいかに生み出すかが「労働生産性の向上」の基本であり、労働の効率を示すものである。働き方を見直し、効率よく商品やサービスなどによる利益を上げる、ということは理解しやすい。しかし、介護労働における生産性とは、何を示すのであろうか。

2018年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針 2018～少子高齢化の克服による持続的な成長経路の実現～」で「医療・介護サービスの生産性向上」という項目があるように、介護の分野は「労働生産性」の例外ではないことがわかる。「テクノロジーの活用等により、2040年時点において必要とされるサービスが適切に確保される水準の医療・介護サービスの生産性の向上を目指す」とあり、具体的な対策として「人口減少の中にあって少ない人手で効率的に医療・介護・福祉サービスが提供できるよう、AIの実装に向けた取組の推進、ケアの内容等のデータを収集・分析するデータベースの構築、ロボット・IoT・AI・センサーの活用を図る」ことに加え「従事者の業務分担の見直し・効率的な配置、介護助手・保育補助者など多様な人材の活用、事業所マネジメントの改革等を推進する。介護の経営の大規模化・協働化により人材や資源を有効に活用する」とある。

しかし、そのわずか1年前に発表された「働き方改革実行計画」では正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正するために「同一労働同一賃金」が強調されていたにも関わらず「介護助手など多様な人材の活用」という賃金を抑えられる人材活用で経費を抑える工夫を提言したり、2年前の2015年に介護報酬が引き下げられた際の改定

のポイントとして利益率の高い介護サービスの抑制が挙げられていたにも関わらず事業所マネジメントで利益を上げるよう圧力をかけるなどの矛盾が見られる。そもそも、いくら人材活用や経営面で工夫をしたとしても、介護サービスの単価は介護報酬として定められているため、事業所が独自にサービス料を引き上げたりすることは不可能であり、一般企業の労働生産性と同列で議論することには無理があるのだ。

経済学者の下野恵子（2009）は、介護労働力不足は「求職者の希望する決して高望みでない賃金水準、雇用形態が提供されないことが原因」であるとし、経済学の視点から「価格（賃金）が低くなれば供給量（労働供給）が減少するのは当然」であり、賃金の上昇を大幅に見直すことなく労働力不足を訴えることを問題視している。

また、弁護士の坏由美子は、雇用問題を扱った雑誌『POSSE』の特集の鼎談で、「働き方改革」のいちばんの狙いは「働かせやすさの獲得」であるとし、その手段として2点指摘している。一つ目は、企業にとって労働分野の訴訟リスクを予測可能化すること、二つ目は労働者間の格差によって労働の意欲が削がれては生産性が上がらないため、明らかな格差ぐらいは最低限是正しようということであり、この改革の主眼は労働者の人権ではなく経済の効率性であると批判している（坏・風間・今野, 2017）。

確かに近年、介護記録をタブレット端末でつけることや、移動・移乗用リフトを導入することで、介護従事者の負担を軽減する取り組みは広がってきてはいる。しかし、介護報酬のあり方を見直さない限り、介護分野に「労働生産性」を持ち込むのはさらなる労働の搾取を生むことになる上に、利用者の生活や人生を支えるための介護従事者による身体介助だけでなく様々な働きかけや利用者との関わりといった労働に価値を付与しないということにもなってしまう。

### 6.3.2. 介護職の位置

#### 「勝ち組」と「負け組」

経済の効率性を軸に据えた新自由主義では、商品市場における競争で利益を効率的に上げることに成功した勝者とそうではない敗者、いわゆる「持てる者」と「持たざる者」の格差を生み出すことが必然となる。そうした市場経済の競争原理を社会のあらゆる領域に適用しようとする新自由主義が1970年代以降の世界を支配しており、どの職業に就いているかが人生の「勝ち組」と「負け組」を決める、といった考えが表向きは声高に語られなくとも、人々の意識に深くしみ込んでいる。

テレビドラマはその時代が社会の在り方や理想とする人々の姿を基に描くことで、視聴者を獲得することから、その時代の人々の潜在意識を反映していると言える。例として、2020年に放送されたTBSテレビドラマ『半沢直樹 2』を挙げる。『半沢直樹 2』は毎回の放送で20%を超える高視聴率を上げていたが、そのセリフに注目が集まることが多く、SNSでも話題となっていた。第4回目の主人公、半沢直樹による以下のセリフには「勝ち

組」という言葉が登場する。

「大企業にいるからいい仕事ができるわけじゃない。どんな会社にいても、どんな仕事をしていても、自分の仕事にプライドを持って日々奮闘し、達成感を得ている人のことを、本当の勝ち組というんじゃないかと俺は思う」(2021年8月9日放送 『半沢直樹2』 第4話より)

半沢が就いている職業や勤め先によって勝ち負けが決まるのではないということを、小気味良く言い切ったことに多くの共感が寄せられていたが、それは、「自分の仕事にプライドを持って日々奮闘し、達成感を得て」いても社会における「勝ち組」の側に位置していない自身の職業に対する負い目やそれに伴う日々の鬱憤があるからこそではないだろうか。社会全体における職業の「位置」を決め、明文化されない格付けを行ってしまう社会もまた、新自由主義の影響を受けているといえよう。

個人の職業選択に影響を与える要因を考える際、その職業だけに注目して議論することには限界がある。他の産業や職種と比較し、その中から選び取る行為を分析するには、全体の産業構造の中でその職業がどのような位置に置かれているのか、という視点は重要である。Colin G. Clark (1940) は産業構造を農業や酪農などの第一次産業、製造業などの第2次産業、商業・サービス業などの第3次産業に大別した。経済成長に伴い、労働力や所得の構成比が第1次から第3次へと推移するというペティ=クラークの法則<sup>56</sup>として知られる経済発展と産業間の労働力分布の関係性を提示した(森崎, 2014)。介護は第3次産業に分類されるが、「景気が良くなると介護人材が不足する」と言われるように、介護福祉分野の求人数は増加しているにもかかわらず、世の中の景気が回復傾向にあるとより労働条件の良い他業種へと流れてしまうため求職者数は減少するという現象が起こる(井口, 2008; 藤井, 2015)。ペティ=クラークの法則は介護職には当てはまらないということになるが、第3次産業に分類される業種は卸売・小売、宿泊・飲食サービス、金融・保険業、運輸・郵送業、教育、保健医療福祉など、多岐にわたるため、単純に経済成長に伴い第3次産業が増えるとも言えないのである。保健医療福祉の分野においても、そこに分類される様々な職種がその所得や専門性、養成校への入学の難易度等によってランク付けされるため、社会的評価は高くても社会的地位は低く見られることで労働力の確保に苦戦している職種も少なくない。介護職はその代表的な職種のひとつである。

河野真太郎(2017)は「白雪姫」や「シンデレラ」などの王子様が助けに来てくれて自分の人生をすばらしいものに変えてくれるといった伝統的なジェンダー規範に基づいたストーリーとは異なり、そういった規範や権力と自ら戦い、自分らしい生き方を獲得しよう

---

56 イギリスの経済学者 W. ペティ (1955) による農業より製造業、製造業より商業による方が利得が多いという視点を取り入れ、Colin G. Clark は経済成長に伴い産業構造が変化していくことをペティ=クラークの法則と名付けた。

とするヒロインが登場する近年の映像作品を題材に、新自由主義社会における労働と格差の問題を論じている。ディズニー映画である『アナと雪の女王』に登場する姉妹のアナとエルサは対照的に描かれている。妹のアナはいわゆる「シンデレラ願望」を持っているが、それをハンス王子に利用されそうになる。一方、姉のエルサは男性への依存を拒否し、魔法の力によって自分だけの王国を築こうとする。対照的な二人は衝突するが、最後は和解する。自らの力で人生を切り開こうとする「勝ち組」のエルサと男性に依存傾向のある「負け組」のアナという対立図式が、最後の感動的な和解のシーンで解消したように見えるかもしれないが、同時にそれは格差が生み出す不都合な事実を隠蔽しているともいえると言う。

河野（2017）は、新自由主義を世界規模に適用したグローバル資本主義は、「男女の賃金格差を資本蓄積のための重要な資源としている」（p.35）とし、「流動的で安価な女性労働力を積極的に活用することが—略奪することが—、現在の資本主義の生命線のひとつとなっている」（pp.36-37）と指摘する。「安価な労働力」とは必ずしも女性による労働だけを示しているのではなく、従来女性による家庭内無償労働とされてきたような労働全般が、資本主義を支えるための搾取の対象となっているとし、1982年に初演された『トップ・ガールズ』に登場する男性の同僚を出し抜いて取締役役に就任した成功者であるマーリーンを例に論じている。マーリーンは、自分の子どもの子育てを姉に押し付けることにより仕事で成功しているが、それは女性の再生産労働に依存することで男性が社会で活躍する構図と同じである。つまり、華やかに、強く活躍するヒロインが脚光を浴びることで、それを成り立たせている労働の搾取が影を潜めてしまうというのである。

## 介護職の社会的な「位置」

このような議論は、介護職の社会における位置にも重なるところが大きい。医療や介護の現場には、介護職だけでなく看護師、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士など多職種が関わっている。その中で働く介護職員からよく聞かれるのは、明文化された規則があるわけでもないのに「発言権がない」という語りである。多職種が集まり、患者や利用者のケースを検討するチームカンファレンスで、介護職に発言が認められていないということはもちろんない。しかし、チーム医療・介護における職種のヒエラルキーの中では、医学的な知識や技術に基づいた「専門性」や報酬に基づく見えない権力の差が存在しており、その組織の中では下位に位置付けられていると感ずるからであろう。

一般社会においても同様に、介護職の社会的な意義については一定の理解はされているものの、その社会的地位は高い位置にあるとは言い難い。職能団体は介護職の社会的地位向上を主張し、政府はその職業の魅力発信を推奨しているが、一連の介護をめぐる福祉政策に関するこれまでの議論を振り返ると、低賃金ではあるがやりがいという無形の報酬によって相殺される仕事、という位置に介護職を留まらせることが経済発展のためは必須で

あるということになる。福祉の財源を抑制し、国民には自助を求める新自由主義社会の維持を、国を挙げて推し進めようとしている状態は現在も続いている。さらに、介護従事者自身が、自らその位置に留まろうとせざるを得ない力が働いているとも言えるのではないだろうか。

#### 6.4. まとめ

本章では、感情と労働の関係性に着目し、感情労働と「やりがい搾取」と呼ばれている労働の問題（本田, 2011）に言及しつつ介護の「仕事のやりがい」に関する言説の根底にある問題点を議論した。介護の仕事におけるやりがいが感動という感情と結び付けられることで、人材確保の文脈だけでなく、日常的に人々が接するメディアを通じて、労働としての問題が隠蔽されてしまう現象が起きていることは、第4章でも指摘したとおりである。新自由主義社会において人々の感情が利用され格差社会を維持している問題と重ね合わせて議論したことで、国の介護福祉政策や介護人材確保対策に潜む問題がさらに明らかになってきた。

## 第7章 教育の功罪と可能性

本章では、介護従事者、学校教育、介護福祉士養成校における教育という視点で考察する。まず、介護専門職のための資格取得を中心としたキャリア形成プログラムを概観し、業務独占ではない介護の資格取得によるインセンティブのあり方について問う。次に、学校教育において介護体験が道德教育として暗に位置付けられてきた問題について指摘し、そのような教育を通じて再生産されてきた介護や介護職に対するステレオタイプ化されたまなざしを捉えなおす教育実践の意義について、介護福祉士養成課程における授業実践例をもとに提言する。

### 7.1. 介護の教育システム

介護労働安定センターによる介護労働実態調査によると、介護職員が現在の仕事を選んだ理由として、「働きがいのある仕事だと思ったから」、「資格・技能が活かせるから」、「人や社会の役に立ちたいから」、「今後もニーズが高まる仕事だから」といった、仕事にやりがいを求めて介護という職業を選択した者が多い傾向は、図17に示すように、毎年ほぼ同様である。

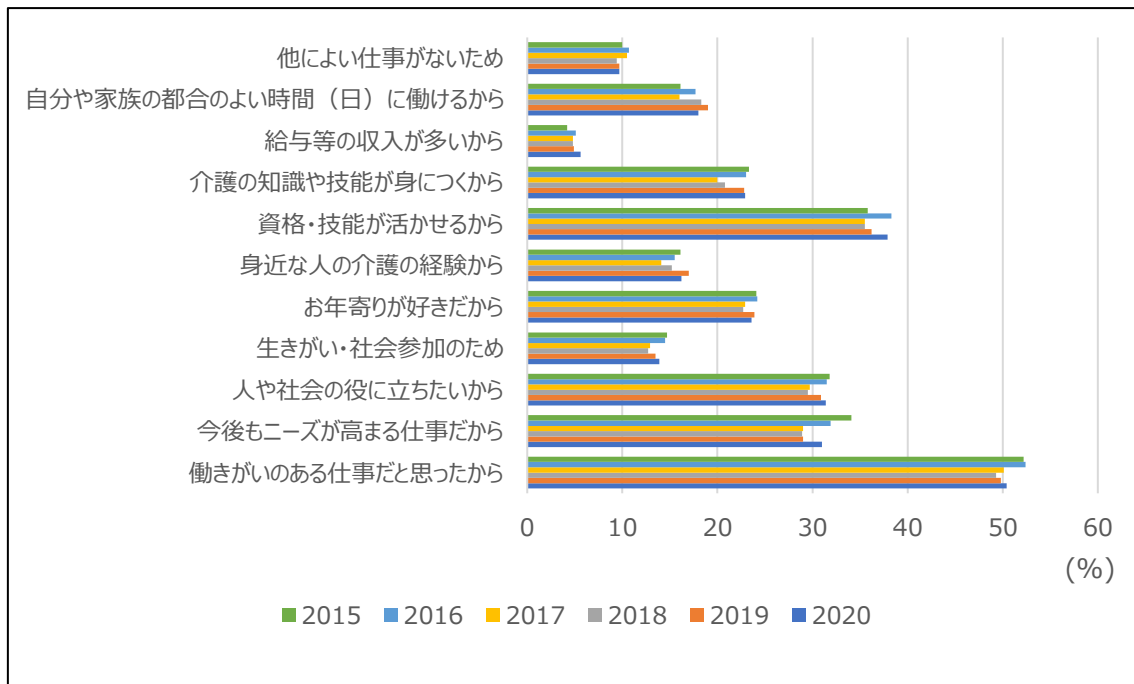


図17 現在の仕事を選んだ理由（複数選択）

（財）介護労働安定センターによる介護労働実態調査結果（2015～2020年）より作成

図18に示すように、仕事や職場に対する考え方も同様に傾向は大きな経年変化はみられ

ず、「利用者の援助・支援や生活改善につながる」、「専門性が発揮できる」、「仕事楽しい」、「自分が成長している実感がある」、「福祉に貢献できる」といった仕事に対するやりがいを挙げた者が多い。一方で、「キャリアアップの機会がある」、「生計を立てていく見込みがある」、「業務改善の機会がある」といった項目を挙げた者は少なく、介護職として働き続ける上での将来への不安があることが表れている。

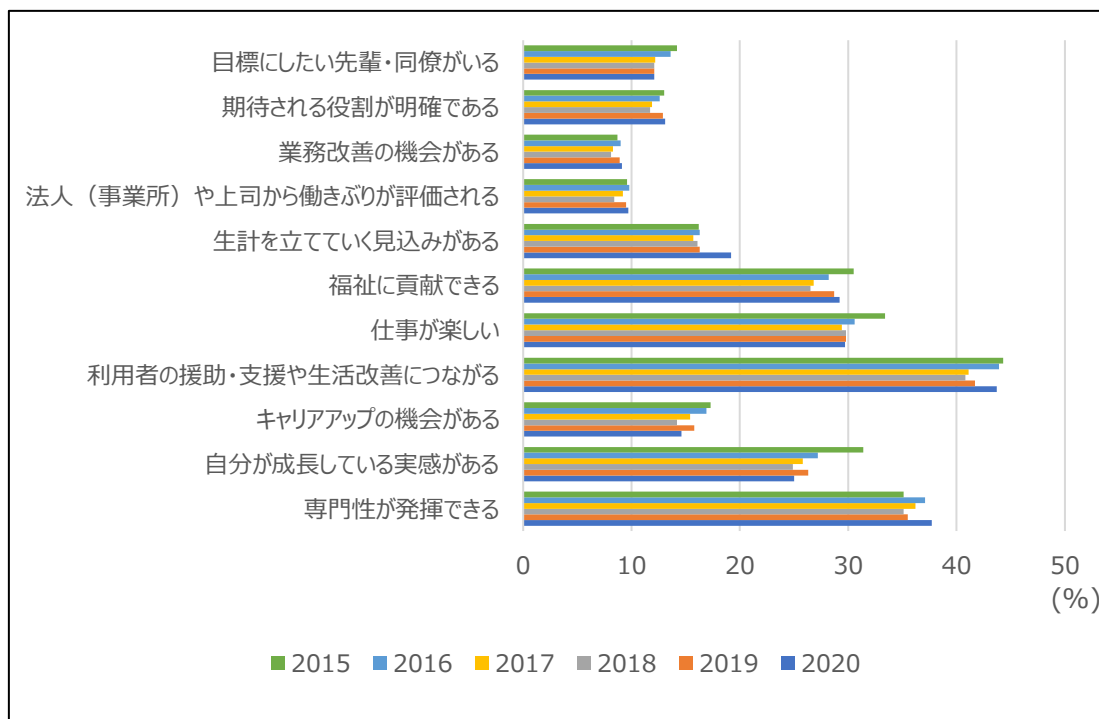


図 18 今の仕事や職場に対する考え方（複数選択）

（財）介護労働安定センターによる介護労働実態調査結果（2015～2020年）より作成

厚生労働省は、介護人材不足の主な原因のひとつとされている処遇問題の改善を目的とし、介護職員がキャリアアップすることで賃金が上がり、将来への明るい展望を持てることを考え、2014年10月に社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会を設置した。第6回目の同委員会（2016年10月5日開催）にて介護職員のキャリアパスについての検討が始まった。田中滋委員長によるこの会議の冒頭あいさつで、同年夏にまとめられた「一億総活躍プラン」において日本社会の今後のために介護人材の確保が必要不可欠であると示されたことが紹介されている。優れた専門職の育成のための教育システムの構築が大切であることや、専門職としてのステップアップが実感できる制度が就業の継続に必要であることは言うまでもない。しかし、資格取得というインセンティブだけで介護人材不足の解消をしようとする政策については、現場からも不満の声がでている。

### 7.1.1. 介護職のキャリアパス

ここで、2021年現在の介護職の資格制度について概観し、議論を進めることとする。図



19は2021年度現在の介護の資格制度とその要件等を示したもので、介護職員初任者研修（以降初任者研修とする）が入門的な資格であり、ステップアップしていくと最上位の資格である認定介護福祉士を取得することができる、というものである。

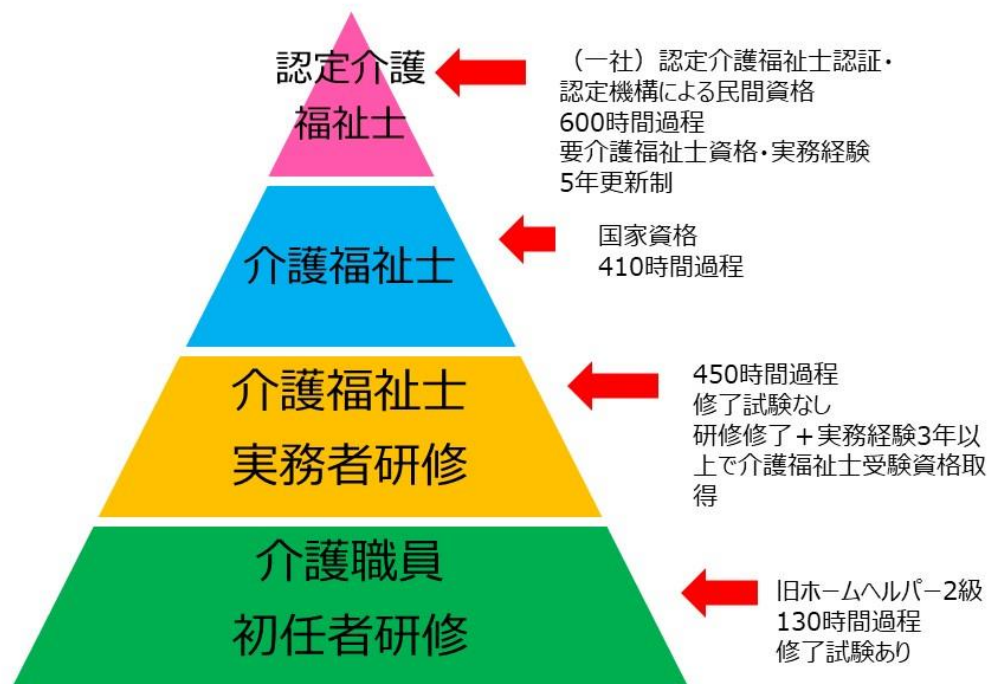


図 19 介護の資格制度

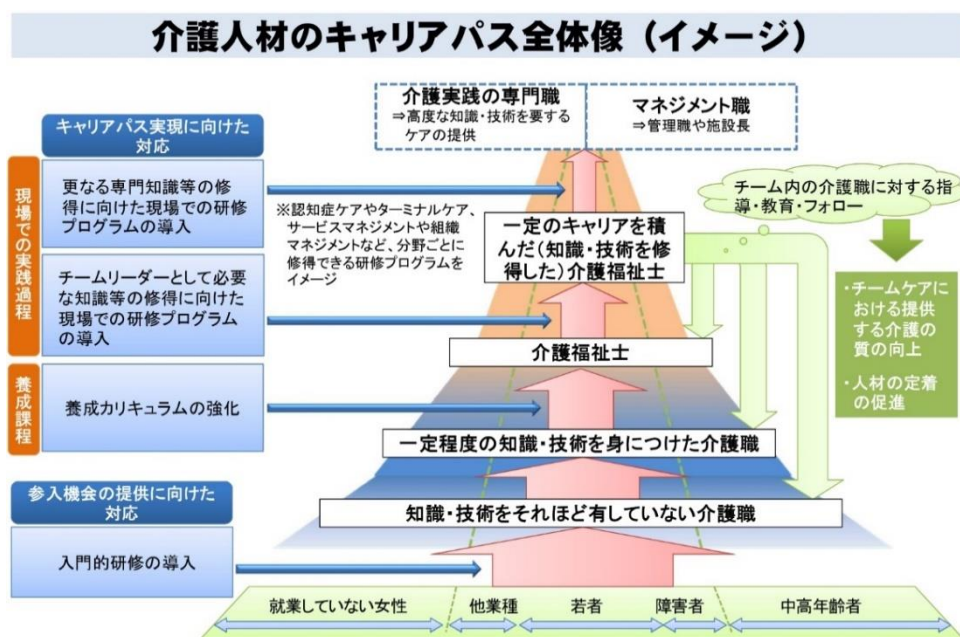


図 20 介護職のキャリアパス全体像

出典：厚生労働省（2016）第6回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会資料1



図 20 は厚生労働省が示した介護職のキャリアパスである。無資格でも広く参入できる間口の広さがあり、実務に就きながら研修を重ね「キャリアアップ」を図ることを基本としていることが、このキャリアパスの大きな特徴である。初任者研修から順にその概要を解説する。

初任者研修は厚生労働省が定めた「介護に携わる者が、業務を遂行する上で最低限の知識・技術とそれを実践する際の考え方のプロセスを身につけ、基本的な介護業務を行うことができるようにすることを目的として行われる」研修として位置づけられている。9 科目合計 130 時間の講義と演習で構成される研修であり、修了試験に合格することで、初任者研修修了の要件を満たす。介護の知識や経験がない人が介護の仕事に就く際に初任者研修の受講が推奨されるが必須ではなく、介護職の求人では「無資格、未経験可」という記載も多く見られるように、事業所によって求める資格要件は統一されていない。

介護福祉士実務者研修（以降実務者研修とする）も厚生労働省の定めたものであるが、介護職として実務経験のある者が養成校での教育過程を経ずに国家資格である介護福祉士の受験資格を得るための要件として義務付けられた研修である。20 科目合計 450 時間の講義と演習からなるが、初任者研修とは異なり修了試験は課されていない。なお、初任者研修は実務者研修を受講する際の要件にはなっていない。

介護福祉士は 1987 年に制定された「社会福祉士及び介護福祉士法」にもとづき厚生労働大臣が認定する国家資格である。介護福祉士の国家試験受験資格は実務者研修を修了し、実務経験を有することで得られる「実務経験ルート」、指定規則で定められた介護福祉を専門に学ぶ大学や専門学校などの養成校を卒業することで得られる「養成校ルート」、福祉系の高校を卒業することで得られる「福祉系高校ルート」の 3 つのルートがある。同法第 2 条第 2 項において定められているその定義は、「専門的知識及び技術をもって、身体上又は精神上的障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護を行い、並びにその者及びその介護者に対して介護に関する指導を行うことを業とする者」とされている。同法が制定された 1987 年当初「入浴、排泄、食事その他の介護」と定義されていた介護は、2007 年の改定後は「心身の状況に応じた介護」と書き換えられ、介護福祉士が行う介護は身体介助の行為のみならず、介護ニーズのある人の生き方や生活全体を支援するために多職種と連携し、環境の整備を行う役割も担う専門職であることが強調されている<sup>57</sup>。しかし、日々の介護業務において、どの資格を有しているかが業務分担の根拠とされているわけではなく、介護福祉士にはチームケアのリーダーの役割を担うことが期待されてはいるが、独占的な役割が明確に与えられているわけでもない。

---

57 公益社団法人日本介護福祉士会は、介護福祉士の担う役割について「介護サービス利用者のニーズを、生活歴や観察を通して集約するとともに、その方の心身の状況等を理解したうえで、その方が、その方らしく生活を継続していくためには（生活の質を担保するためには）どのような課題があるか、いかにその課題に向き合っていくか等を分析し、多職種と連携しながら、環境の整備を行いつつ、その方に最適な介護を提供する」ことであると解説している。<https://www.jaccw.or.jp/about/fukushishi>（2021 年 9 月 17 日最終アクセス）

最上位資格とされる認定介護福祉士は、他の資格とは異なり、厚生労働省ではなく、一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構が 2015 年に介護福祉士の上位資格として位置付けた民間資格である。介護福祉士の国家資格を有しながらの実務経験が 5 年以上ある者が取得できる。600 時間の研修過程には、チームマネジメントなど、施設や組織の運営面におけるリーダーシップに関わる内容の研修が含まれる。しかし、介護福祉士の登録者数は 2020 年度時点で約 175 万人<sup>58</sup>だが、そこに占める認定介護福祉士の割合は非常に少なく、2021 年 6 月 1 日現在でわずか 58 名である<sup>59</sup>。認定介護福祉士の資格取得者数が少ない要因は、働きながらの 600 時間にも及ぶ研修や、受講料約 60 万円という負担の大きさだけでなく、そのような負担に見合う処遇を含めた資格に対する評価が確立していないという問題が大きいと言われている。

事業所により異なる処遇改善加算の取得状況等の影響もあるが、初任者研修、実務者研修、介護福祉士と資格のレベルが上がるに従い、わずかながら給与も高くなる傾向にある（表 8）。しかし、最上位資格である認定介護福祉士の取得による給与面での処遇については、現在介護福祉士との明確な差異はなく、キャリアパスの整備が人材確保のための策であるとするには説得力に欠ける。

表 8 介護職員の平均給与額

資格	月平均給与額 (単位：円)
介護福祉士	338,340
実務者研修	311,690
初任者研修	310,560
保有資格なし	282,290

厚生労働省による令和 2 年度介護従事者処遇状況等調査結果より作成

京須希実子（2006）による介護福祉士を含む福祉系国家資格がどのようなプロセスで創設されてきたのかという議論において、行政改革により様々な行政組織の縮小が検討される中で、1986 年 12 月に当時の厚生大臣が医療・福祉分野に新たな国家資格を設けるといふ方針を突如公表したことに触れている。これは、新自由主義の影響を受けた当時の中曽根内閣が掲げた「小さな政府」の考え方と一見相反するようではあるが、質の高い福祉・

58 2019 年の介護福祉士登録者数は約 169 万人のうち、厚生労働省による調査（介護サービス施設・事業所調査）によると介護職として従事している介護福祉士の人数は約 88 万 7 千人であり、有資格者の半数しか介護に従事していない。（2020 年の調査結果は 2021 年 9 月 27 日現在未公表）

59 介護福祉士の登録者数は、公益財団法人社会福祉振興・試験センターの統計を参照。

[http://www.sssc.or.jp/touroku/pdf/pdf\\_tourokusya\\_year\\_r03.pdf](http://www.sssc.or.jp/touroku/pdf/pdf_tourokusya_year_r03.pdf)、認定介護福祉士の登録者数はその認定団体である一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構が公開している登録者名簿を参照。

<http://www.nintei-kaishi.or.jp/files/procedure/ninteitouroku20210601.pdf>（いずれも 2021 年 9 月 16 日最終アクセス）

介護サービスを提供できる人材の確保と維持のために、報酬を保証する代わりに国家資格を与える戦略であった。資格という「お墨付き」を与えることで人々の承認欲求を満たし、コストを最小限に抑制しながら労働に対するモチベーションを上げようという策略は、労働力の搾取を「感動」や「感謝」によって隠蔽しようとする構造と重なる。

介護の資格は介護福祉士が創設された 1987 年から 30 年以上経て、新たな資格制度へと変遷を遂げていても、その労働の社会的意義や責任、そして身体的・精神的負担に見合う処遇を伴った社会的地位の確立には未だ程遠い。介護の資格制度が労働の搾取という問題を不可視化する力として働いてしまう側面について、介護業界の内外から声をあげていかなければならない。

### 7.1.2. 介護福祉士養成校におけるコミュニケーション教育

社会のあらゆる場面でコミュニケーションが重視されており、大学教育においてもコミュニケーションが科目として配置されていることが近年多くなってきた。介護を担う専門職である介護福祉士の資質向上を目的に、2009 年、介護福祉士養成校指定規則が改定され、それに伴い養成校のカリキュラムの改訂が行われた。求められる介護福祉士像のキーワードとして「コミュニケーション能力」が挙げられ（図 21）、コミュニケーション科目が必修化されたカリキュラムが施行された。改正されたカリキュラムは、教養や倫理的態度の涵養をめざす基礎科目で構成される「人間と社会」、対人援助や多職種協働のために必要な根拠としての「こころとからだのしくみ」、そして生活を支えるための「介護」の 3 領域で構成された（図 22）。「人間と社会」の領域には、「人間関係とコミュニケーション」という教育内容での必修科目が設定されている（厚生労働省, 2008）。

## 求められる介護福祉士像

これからの介護福祉士については、介護福祉士創設以降の変化とこれからの介護ニーズに対応し、介護サービスにおける中心的役割を担える人材として次のような人材養成における目標が考えられる。

- ① 尊厳を支えるケアの実践
- ② 現場で必要とされる実践的能力
- ③ 自立支援を重視し、これからの介護ニーズ、政策にも対応できる
- ④ 施設・地域（在宅）を通じた汎用性ある能力
- ⑤ 心理的・社会的支援の重視
- ⑥ 予防からリハビリテーション、看取りまで、利用者の状態の変化に対応できる
- ⑦ 多職種協働によるチームケア
- ⑧ 一人でも基本的な対応ができる
- ⑨ 「個別ケア」の実践
- ⑩ 利用者・家族、チームに対するコミュニケーション能力や的確な記録・記述力
- ⑪ 関連領域の基本的な理解
- ⑫ 高い倫理性の保持

図 21 求められる介護福祉士像（厚生労働省、2008）

## 教育体系を「人間と社会」「介護」「こころとからだのしくみ」の3領域に再編

介護が実践の技術であるという性格を踏まえ、

- その基盤となる教養や倫理的態度の涵養に資する「人間と社会」
  - 「尊厳の保持」「自立支援」の考え方を踏まえ、生活を支えるための「介護」
  - 多職種協働や適切な介護の提供に必要な根拠としての「こころとからだのしくみ」
- の3領域に再構成する。

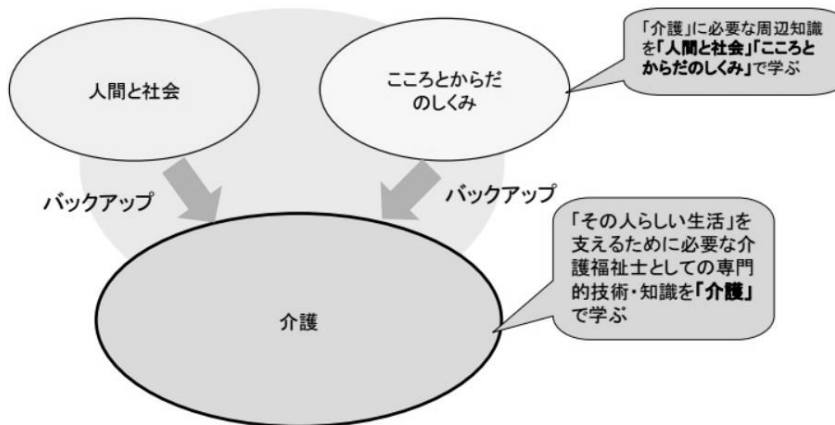


図 22 介護福祉士養成課程における3領域の教育体系（厚生労働省、2008）

国家資格取得を前提とした養成校のカリキュラムには養成校指定規則により国家が定め

た枠組みや具体的に含めるべき学習内容を含めることが求められているが、このような公的な規則としてコミュニケーション科目が必須化された専門領域は、介護福祉が初めてであり（関・五十嵐, 2012）、施行から約10年以上経った2021年現在においても、唯一である。このようにコミュニケーション科目を制度として必修化したのは、介護福祉分野における先駆的な教育政策ではあるが、介護福祉教育におけるコミュニケーション教育の研究は進んでいないのが現状である。量的に研究事例が少ないというだけでなく、いわゆるコミュニケーションスキルに着目した研究を超えての発展は見られない。例えば、2001年に発表された介護福祉職のコミュニケーションスキルに関する論文（鈴木, 2001）では、アイコンタクトの適切さや相手の名前を呼んで話しかけるかといった評価項目によるコミュニケーションスキルの検討が行われているが、2009年に出版された論文（坊岡ら, 2009）でも、同様に対象者とのアイコンタクトや対象者に笑顔が見られたかといった評価項目により、良いコミュニケーションがなされていたかを評価する尺度を用いた研究が行われている。また、そのような具体的な「～ができる」といった技術についての研究だけでは介護現場での教育開発としては不十分であると指摘し、そのような技術を行う際に必要とされる意識について分析した研究（吉富, 2009）もあるが、例えば相手の目を見て話すことができることには共感、挨拶ができるということには常識といった意識が必要である、という展開からも「コミュニケーション力」の捉え方自体にはほとんど変化がないことがわかる。

## 7.2. 学校教育における介護の位置づけ

学校とは誰もが成長の過程で長い時間身を置く場である。そこで行われる学習を通して、文化、ジェンダー、職業といったステレオタイプが再生産されることは多い。限られた時間枠の中で効率的に理解できるよう「わかりやすく」提示される教材や説明によって再生産されるステレオタイプのみならず、様々な価値観や規範が暗黙知として教師から生徒に教えられ、それを生徒が実践することで他の生徒にも波及していく「隠れたカリキュラム (hidden curriculum)」(Jackson, 1968) による影響も加わる。

本項では、学校教育というコンテクストで再生産される介護に関連したステレオタイプや、心の教育の手段として介護が利用される問題について考察する。

### 7.2.1. 教育の手段としての介護体験

近年、高齢者とふれあい、交流する活動を通して「豊かな人間性をはぐくむ」というねらいで、小学生、中学生、高校生がボランティア活動や職場体験学習として介護施設を訪問することがよく行われている。こうした経験が動機づけとなり、介護職を目指して進学する者もいるが、特に小学校と中学校におけるそのような活動は総合的な学習の時間や特

別活動に並び、道徳活動としての位置づけになっている<sup>60</sup>点で、介護施設訪問は情操教育のための手段とされている側面もある。親や高齢者を大切にするという敬老や道徳の意識が、高齢者福祉との親和性が高いことも背景にあると考えられる。

また、小学校及び中学校教諭の教員免許状取得希望者に対し、介護等の体験が義務付けられている<sup>61</sup>が、その目的や体験の内容に注目すると、職業としての介護の重要性を鑑みてのものではない。「人の心の痛みがわかる」という道徳的な素養を醸成するための手段として介護体験を位置付けたという点において、小・中・高校生のボランティア活動や職場体験学習の教育課程上の位置づけと類似している。この制度は、教育職員免許法の特例措置として 1997 年に始まったものであるが、特例法として成立した経緯を確認すると、介護＝身体介助と捉えつつも、体験では身体介助を行うことはできないため、高齢者や障害者との交流に限定し、それを豊かな心をはぐくむための情操教育の手段として位置付けたことがわかる。このことから、介護を職業として見る視点が欠如しているといった問題を孕んでいることがわかる。介護に対してそのような視点を持って教職に就いた教師たちが、同様の視点を子どもたちに循環させることになるのも不思議はない。

この特例法は、当時の田中真紀子衆議院議員が 1985 年に脳梗塞で倒れた父親である田中角栄元首相を在宅で介護した体験をもとに議員立法として提案し、成立した法案であった。倒れてから死去する 1993 年まで、角栄氏本人の希望により在宅での介護が行われた。理学療法士などのリハビリテーション専門職やホームヘルパーなどを雇いながら、家族で食事や入浴、歩行などの日常生活上の介助を行った介護体験から、社会全体での介護支援体制づくりが急務であることを実感し、多くの人の理解を得るために思い立ったのが、教員志望者に介護体験を義務付けることだったという（田中, 1999）。

家族で介助したというエピソードとして、角栄氏が半身麻痺であっても朝起きると必ずスーツに着替えてネクタイを締めたり、脱着しやすいリハビリウェアや障害者用の食器の使用を拒否するなど、倒れる前のライフスタイルを変えようとしなかったが、周囲はできるだけ角栄氏の希望を叶えようと苦心したことが紹介されている。要介護者の生活史を踏まえたうえで、その人の尊厳を可能な限り尊重しようとする、現在の介護の理念を先取りしているようにも思えるが、介護保険法施行前の当時では、ホームヘルパーや理学療法士などの専門職が訪問しても、それぞれの役割で身体介助を行うのみで、チームで本人を包括的にケアしようという発想に乏しかったことは想像に難くない。そのため、「介護支援体制づくりが大切」と訴えても、家族介護の大変さや障害を持った人の辛さが理解できるやさしい心の育成が大切だ、という論理の飛躍が起きたのも無理はない。

---

60 小学校学習指導要領、中学校学習指導要領を参照。

61 「小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律」（通称「介護等体験特例法」）では社会福祉施設等、特別支援学校で合計 7 日間以上の介護等体験を行わなければならないとしている。介護等体験が教員免許取得の要件でありながら、特例法による措置として実施されているものであるため、教育職員免許法の必要単位ではない。社会福祉施設等で 5 日間、特別支援学校で 2 日間の体験を行うことが一般的である。

しかし、同法が施行されてから 22 年後の朝日新聞の読者投書欄に真紀子氏が投稿した記事を読むと、介護体験により優しい心が育つ、という発想は当時の状況からやむを得ない論理の飛躍であったとは言い切れない（田中, 2019）。それは、教員を目指している学生の投書への返答として投稿されたものだったが、介護等体験を行っていたおかげで、電車内でとっさに高齢者に席をゆずることができたという学生が「高齢者の方々と接し、その温かさ、懐の深さを知った」と述べていたことに、介護等体験特例法制定時の思いが実を結んだ感動を綴っている。投書した大学生のように、介護等体験を貴重な体験だったなどと肯定的な感想を述べる学生は多いが、感想レベルに留まり、教員としての資質を向上させる体験とは言い切れず、教職課程に介護等体験が義務付けられる必然性があるとは言えないといった指摘もされている（田実, 2015；伊藤, 2010 など）。

同法が施行された当初、福祉施設等の受け入れ態勢が整わないまま突如として始まったことから現場の混乱を生んだことや、なぜ対象が小・中学校教員志望者のみで幼稚園と高等学校の教員志望者は含まないのかといった説明が明確になされなかったこともあり、介護等体験を強制するような印象をも生んだという（浪本, 1999）。施行から 20 年以上経ち、制度としては定着しているものの、心をゆさぶる体験ができる機会に包含され、教職課程において義務付ける必要性についての議論は進んでいない。さらに、2020 年度のコロナ禍において、介護等体験を一部または全部代替措置に切り替えた教員養成大学は多いが<sup>62</sup>、代替措置課題の内容を概観すると、特例法がねらいとした「人の心の痛みがわかる」素養を育成することが想起される内容にはなっていない。「介護等に関する専門的知識及び技術を重要な事項」が含まれる科目や講習が設定されたり、介護等体験の代替とは考えにくい無関係のテーマによる課題レポートが課せられているケースもあり、介護等体験の位置づけの曖昧さが露呈している。この状況から、介護等体験でなければ、教員としての資質として必要な人の心の痛みがわかる思いやりの心が育成できないのか、という議論がなされることを期待したい。そうでなければ、高齢者・障害者が感動を喚起する情操教育の教材として利用されることに疑問を抱かない教員を養成することになる危険性を孕んでいるからだ。

### 7.2.2. 進路指導の場

日本では、福祉の仕事というと支援の対象が幅広い相談援助職である社会福祉士より、仕事の内容がイメージしやすい介護職が想起されることが多く、介護職のイメージが福祉職全体のイメージに影響を与えていることもしばしば指摘されている。福祉職の中でも介護分野は特にイメージの向上に力をいれた発信をしてきていることが影響し、福祉と言え

---

62 一般社団法人全国私立大学教職課程協会が 2020 年 9 月～10 月に全国私立大学教職課程協会に加盟する 426 大学を対象に行った「COVID-19 の影響下にある今年度教育実習・介護等体験の見通しに関する調査」によると、介護等体験を一部または全部代替措置に切り替えた大学が全体の約 6 割であったことが報告されている。

ば介護というイメージが強化され、相談援助職である社会福祉士という職業の理解を妨げているというものである。また、高校生が進路選択をする際に福祉の仕事に対して抱くイメージの問題よりも問題視されているのが、高校教員や保護者などの大人の不理解であり、大人のステレオタイプに基づいたアドバイスである。高校生が福祉の道に進みたいと言ったら、親や先生に大変だし給料も安いのでやめておいた方がいいと言われた、という話がよく聞かれ、特に、成績が上位の場合は「もったいない」と進路変更を促されることも少なくないようだ。

2018年に三重県福祉人材センターが中学生、高校生、その保護者、教職員を対象に行った福祉の仕事に対するイメージ調査<sup>63</sup>では、子どもが介護や福祉の仕事我希望すれば勧めてもよいと考える保護者は多数派ではあるものの「あまり勧めたくない」と答えた保護者は29.9%と全体の約3割を占め、2013年の同調査では19.3%だったところ10ポイントも増加している。

逆にボランティア活動に積極的に参加していたり、面倒見がよく優しい性格だと、福祉が向いているのではないかと勧められたという話も入試の面接時や入学後の学生の語りでも頻繁に耳にしてきた。

「中学の、なんか、後半ぐらいっていうか、元々小さい頃からどっちかっていうとおばあちゃんっ子で、今いないんですけど、なんか、そういうのとか、なんか、親曰く、なんか、あんた気効かせ過ぎみたいな感じのこと言われてそんなんだったら、介護とかもいいかもねってボソツと言われたんですけど、妙に心ん中に残って、あー、でも、いいかもなーって今に至ってます」(研究協力者O)

Oのように、介護職に就くことを親などに勧められた学生もいたが、「年寄り受けする」自分は介護に向いているということがいつの間にか意識下に入り、介護職が進路の選択肢に入ってきた学生もいた。

「中学校の時から決めてたわけではなく、中学の時はホントは保育士したかったんですけど、あの、頭が追い付かなくて、それで、保育士無理だなってなって。でも、ま、人とか、関わり、関わっていくことが、でも、やっぱりしたいなってなったときに、うーんと、なんだろ、自分がよくわからないけど、年寄り受けするんでそれで、あの、じゃ、介護しよっかな、って高校2年の時に決めて」(研究協力者N)

---

63 三重県福祉人材センター (2019) 福祉の仕事に関する意識調査 報告書, p.29.



学校教育の中で、高齢者施設を訪問する職場体験やボランティア活動を取り入れることは広く行われているにも関わらず、実際の進路指導の場において強く勧めない教員の態度は、介護は正当な報酬を伴わなくても仕方がない職業であると追認する「隠れたカリキュラム」として働いてしまっているのではないだろうか。「隠れたカリキュラム」とは、Philip W. Jackson (1968) が著書“Life in Classrooms”で初めて使って以来、教育学や社会学等における議論で、頻繁に使われるようになった概念で、学校教育などの正規のカリキュラムで教師から生徒に教えられるものとは別に、授業の内外で日常的に接する様々なことから、暗黙の了解として意図せず「教えられ」「学習され」てしまう価値観やものの見方である。ジェンダーの平等や多様性を教えながらも男女別の名簿を採用しているといったジェンダーバイアスが根強く残っていることが例として挙げられることが多いが、介護に関する学習においても隠れたカリキュラムの影響は根強い。介護の仕事の大切さを学ぶ機会を提供しつつも、学力の高い生徒には介護職を進路として勧めなかったり、逆に学力はそれほど高くなくても穏やかな性格だと介護職が向いているのではないかと勧めたりすることが、その例と言えよう。

### 7.3. ステレオタイプ再生産と発見の場：養成校における学びの事例から

介護に関する学びが、介護に対するステレオタイプ化されたイメージを払拭するのではなく、その学びの中に潜在する隠れたカリキュラムとしてイメージを再生産する装置として働いてしまう点について、介護福祉士養成校における事例をもとに考察を進めることとする。三島亜紀子（2015）が日本の社会福祉教育の様々な側面において隠れたカリキュラムが存在していると指摘するように、介護福祉士養成課程においても同様に数多くの隠れたカリキュラムの影響が見受けられる。例えば、教科書などの授業資料には要介護者のイラストが多く挿入されているが、その多くがステレオタイプ化された高齢者の姿であり、障害のある高齢者ではない要介護者の存在が見えづらくなっている。そのようなイメージを繰り返し目にすることで、福祉を専攻する学生は高齢者福祉だけでなく、障害者福祉、児童福祉、福祉行政など幅広い福祉の分野を学ぶにも関わらず、介護は高齢者を対象とする固定的なイメージを抱きやすい。そのため、実習先の施設に比較的若い年齢の利用者がいることに驚き、若い利用者が他の高齢の利用者の集団から孤立しているように見えるが、その輪の中に入ってもらおうよう声をかけるのは躊躇される、といった戸惑いを語る学生も少なくない。しかし、隠れたカリキュラムの影響を受けていた自分自身に気づくことからの学びの意義は小さくない。

また、生徒が「暗黙の了解」を公式のカリキュラムと隠れたカリキュラムの両方から学び取ることで、教室内で失敗することによるダメージを最小限にするふるまいを身に付けていくという Jackson (1968) の議論は、介護福祉士養成課程における学びや評価のあり方を検討する際にも示唆的である。学生たちは、これまでの学校教育における隠れたカリキ

ユラムによって学びとってきた空気を読むということや、「私、コミュ障だから」と予め宣言することで自己防衛する知恵、さらには、他者との対峙がもたらすネガティブな感情体験から回避できる私的空間を公共の中にいつでも作ることを可能にするスマートフォンの存在など、日常生活の中ではコミュニケーション上の失敗を避ける手段をいくつも身につけてきている。しかし、そのような方法に一切頼ることができない場面に臨床現場実習では特に多く遭遇する。学生たちの中には、自身のネガティブな感情と直に向き合うことの苦痛に耐えられない者もあり、実習におけるネガティブな感情を抱いた経験や、その他さまざまな要素への不適応により、自信喪失したり、大きなストレスを抱えるなどして、中にはその後の学業継続に支障を来たす者もいる。また、実習の振り返りにおいて、自分の至らなさや改善すべき点を強調し、反省の姿勢を見せることも多い。そして、実習を経験したことで、それまでには知覚しなかった不安要素に気づくことにもなる。そのように新たな不安要素を知覚したこと自体がストレスとなる脆弱性、それが今後の不安を煽るという負のループが、筆者の勤務する大学においてもしばしば見られる現象である。

本項では、理論と実践の学びを組み合わせ方の工夫により、学生が自身のステレオタイプに気づいていく学びのプロセスとその意義について、筆者の授業実践を事例として紹介しながら、議論を進めていく。

### 7.3.1. 理論学習と実習における学びの融合

介護を学ぶ学生が現場実習での自身の学びを振り返るとき、その環境に素早く適応できたかということや、「コミュニケーション」を自身が期待していたようにできたかどうかということに関心を向ける傾向にある。実習中に、その環境に馴染むことが難しい自己と対峙した時や、利用者や職員とのコミュニケーションに難しさを感じた場合、即座にそれを肯定的な学びと捉えることができる学生は少ないだろう。しかし、少しの時間をおいて自身の感情の動きを他の学生と共有することで、それが大きな学びや気づきにつながる様子が、筆者の担当する授業において毎年観察される。

筆者の授業実践における学生の学びの事例を考察し、授業で実習について振り返り、語り合うことで、自身の感情や思考を対象化する学びの意義について述べる（図 23）。介護の現場実習を終えて間もない学生たちが、実習後のコミュニケーションの授業において、これまでに自身の中に無自覚に育ててきたステレオタイプ化された介護に関するイメージや思考パターンにいかにして気づき、そこからどのような学びを得ていたかというプロセスに着目する。自分自身を俯瞰し、自己の中に他者性を見出そうとする経験が、過重な苦痛を避けつつも、深い学びにつながる可能性について、同授業内のグループワークにおいて見られた話し合いをもとに考察する。

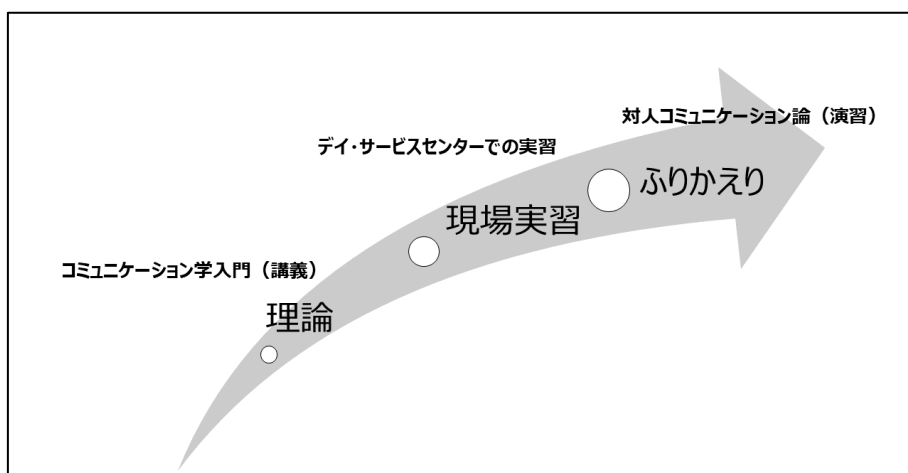


図 23 介護福祉コースにおけるコミュニケーション関連のカリキュラム

初めての介護現場実習を経験して間もない大学生が、授業における実習の振り返りにおいて語った内容を分析対象とした。対象の学生は、筆者の勤務する4年制大学の介護福祉コースに所属する1年生28名（男子13名、女子15名）で、彼ら・彼女らは2016年8月～9月の夏期休暇期間にそれぞれ2週間、通所介護事業所（デイサービスセンター）での現場実習に参加した。介護コースの学生は、1年次前期にコミュニケーション学入門、後期に対人コミュニケーション論を必修科目として履修するが、両科目とも筆者が担当している。なお、コミュニケーション学入門は全8回1単位の講義科目で、言語・非言語シンボル、異文化、メディア、ステレオタイプなど、スタンダードなコミュニケーション学の内容を扱った（図24）。実習後の対人コミュニケーション論も同様に全8回1単位で、9月後半から11月中旬まで実施された（図25）。対人コミュニケーション論では、直前に実施された現場実習での経験を振り返りながら、コミュニケーション学入門で学んだ概念を重ねて考察を深めるグループディスカッションが中心であった。

回数	授業計画・学習の主題	学習方法・学習課題・備考
1	オリエンテーション： 影響力について考える	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般的な「コミュニケーション」と、コミュニケーション学で考える「コミュニケーション」との違いについて</li> <li>・コミュニケーションを学ぶ意義</li> <li>・コミュニケーション学における、重要なキーワード（シンボル、コンテキストなど）</li> <li>・授業計画や評価について</li> </ul>
2	コミュニケーション能力とは	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「コミュカ」「コミュ障」といったことばについて見直す</li> <li>・これからの「コミュニケーション能力」とは？</li> </ul>
3	言語・非言語	<ul style="list-style-type: none"> <li>・言語シンボル、非言語シンボルにはどのようなものがあるか</li> <li>・身近な言語・非言語を例に、意味づけや関係性について考える</li> </ul>
4	非言語：時間と空間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間の様々な捉え方</li> <li>・空間というメディア</li> </ul>
5	個人内コミュニケーションと対人コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己と他者との関係性</li> <li>・認識の枠の違いに着目する</li> <li>・ステレオタイプの問題について考える</li> </ul>
6	文化と社会とコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>・文化とは何か、異文化とは何か</li> <li>・伝統文化、身近な現代の文化について考える</li> <li>・現代社会における権力から無自覚に影響を受けていることについて</li> </ul>
7	マスメディア・インターネットの影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テクノロジーが、コミュニケーションにどのような影響を与えてきたか</li> <li>・マスメディアの影響力について考える</li> <li>・インターネットによるコミュニケーションの変化</li> </ul>
8	まとめ	

図 24 コミュニケーション学入門のシラバスの一部（スクリーンショット）

回数	授業計画・学習の主題	学習方法・準備学習 学習課題・備考
1	オリエンテーション	・「コミュニケーション学概論」の復習 ・実習の振り返り（グループワーク）
2	ステレオタイプへの気づき	・実習の振り返り（グループワーク） ・発表とディスカッション  ＜次週に向けての準備＞ ・配布した資料を参考にディスカッションするための準備をする ・実習先の空間がわかるようなパンフレットやWebページなどを持ってくる
3	非言語（時間と空間）	・それぞれが実習を行った施設の空間について考察する（グループワーク） ・ディスカッションと発表  ＜次週に向けての準備＞ 配布した資料を参考に、認知症の世界をマンガで描いてくる
4	自己理解と他者理解	・描いてきた認知症マンガを共有する ・グループと全体ディスカッション  ＜次週に向けての準備＞ 「説得」とは何かを各自考えてくる。

図 25 対人コミュニケーション論のシラバスの一部（スクリーンショット）

第 1 回目の学習課題の記載にある「コミュニケーション学概論」は「コミュニケーション学入門」の誤植

### 7.3.2. ステレオタイプの顕在化

第 1 回目の授業では KJ 法<sup>64</sup>を用い、4 名ずつのグループでディスカッションし、グループでの気づきを全体発表する、という流れになっている。グループワークでは、夏期休暇中の実習を振り返り、「実習で驚いたことや発見したこと」をテーマに付箋紙に書き出し、その内容を共有した。テーマを「実習で驚いたことや発見したこと」と設定したことには、予め、自身の中で顕在化していないステレオタイプに気づくことを促すという意図があったためである。それらをカテゴリー化した上で、前期のコミュニケーション学入門で学んだ内容から想起されるキーワードや視点を用いながら、ディスカッションを行い、最後は

64 KJ 法とは川喜田二郎がデータをまとめる際の手法として考案したものである。雑多なアイデアをカードに書き、それらのカードをいくつかのグループに分類し、図解化しながらアイデアを統合・整理したりする。新たな発想を生み出す作業として、グループワークのブレインストーミングでよく用いられている手法である。川喜田二郎（1967）『発想法—創造性開発のために』中央公論新社。

ポスターにまとめて全体で発表を行った。予め意図したように、キーワードはステレオタイプを挙げたグループがほとんどで、いずれも、自分にはないと思っていたステレオタイプが自分自身の中にあると気づいた、というものであった。例えば、高齢者は機械の操作は苦手だと思っていたがスマートフォンやタブレット PC などの電子機器を使っていて、使い方を反対に教えてくれたというエピソードに象徴されるように（五十嵐, 2015）、高齢者は機械の操作に弱く、若い方が知識や技術があるというような、高齢者に対するステレオタイプがあったことへの気づきである。そのような自身のステレオタイプへの気づきを元に、第 2 回目の授業では、介護の現場における諸問題についてのディスカッションへと展開した。ここでは、介護職の処遇に関連したディスカッションを行ったグループと、介護職に向けられた世間のまなざしにディスカッションが発展したグループの 2 事例について考察する。

### 事例①：「結婚して子供がいる人がけっこういた」

事例①で取り上げるグループでは、実習で驚いたこととして、「施設職員の中には結婚している人が多く、子供がいる人も多かった」ということを挙げていた（図 26）。「介護職は低賃金なので若いうちに結婚できないと思っていた」が、それは自分たちの頭の中で作り上げたイメージであり、それこそがステレオタイプなのではないか、という気づきからディスカッションが始まった。しかし、ほどなくして、「結婚して子供がいた職員の多くは女性だったような気がする」という学生の発言から「きっと夫の稼ぎが多いからではないか」という意見を述べた学生もいた。

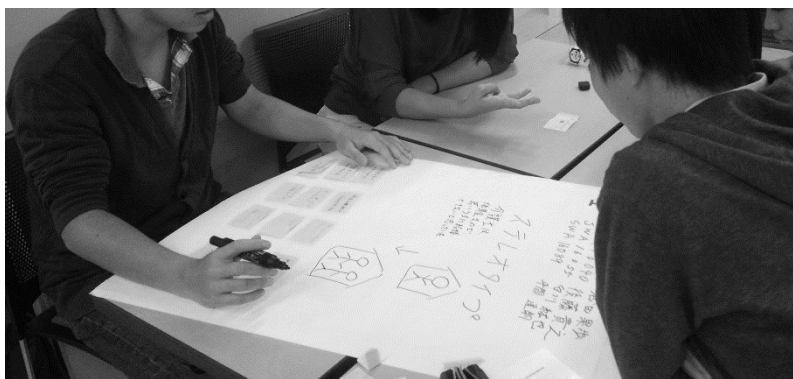


図 26 介護職の処遇についてのディスカッションを行っている様子（筆者撮影）

この短いディスカッションの中で、「介護職は結婚したり子供を持ったりすることが不可能なほど処遇が悪い」というイメージが影響していたという気づきを語りつつも、「男性が家庭の稼ぎ頭で女性は夫の保護下にある」という性別役割分業への言及によって、「介護職の処遇が悪い」という結論に戻るという展開が見られた。「夫の稼ぎが良いから妻が介護士でも生活が成り立つ」というのは家庭での夫と妻の役割を固定的なイメージで捉えてしまうジェンダースtereotypeの典型であるが、学生たちは自らの想像で語って

いるにも関わらず、事実であるかのように捉え、それがステレオタイプである可能性に気づくことはなかった。

この4人で構成されるグループのメンバーのうち3名が男子学生であったため、筆者は彼らに「では、介護職を目指すことに絶望したのか」といった主旨の質問をしたところ、「彼女いないし」、「そんなに早く結婚しようと思わない」、「俺は早く結婚して子供が欲しい」といった会話で盛り上がり始めた。これらの会話は、男性で介護職だと結婚は望めないのではといった直前まで話し合っていた懸念とは無関係に展開しており、将来どのような職種を目指しているかに関わらず、18～19歳の年頃の男子学生によく見られるような雑談の域を超えていない。おそらく、まだ結婚をして家族を持つことに現実味がないからなのであろう。

「介護職でも結婚して子供を持っている人はいる」と固定観念を崩すことは、学生たちが実習先で既婚職員の姿に直接接した体験により可能になった。しかし、「結婚して子供がいた」のがたまたま彼ら・彼女らが接した女性職員ただだけで、その他の男性職員が既婚者だったのか、子供がいたのかといったことは確認していない。また、女性が男性と同等あるいはそれ以上の収入がある人が、自分の身の回りにいない限り、それを想像することも難しい。つまり、ステレオタイプというのは、直接的な体験を通してでしか、自身の中にあることに気づきにくい性質を持っているといえよう<sup>65</sup>。

そこで筆者は、介護情報誌に掲載された介護職員のフォトコンテストでグランプリを受



図 27 雑誌掲載の写真撮影用に、私服でポーズをとる W 氏（筆者撮影）

---

65 ケア場面において看護師の否定的感情について研究した小宮（2005）が「否定的感情の表出」を患者理解のために必要なことと捉え、「否定的感情優位の時期を経ることで患者への理解がより深く多面的になっていた」と述べているように、ステレオタイプへの気づきや克服は、個人的で直接的な関わりが重要となる。小宮敬子（2005）「看護師がケア場面で体験した否定的感情の様相に関する研究」『お茶の水医学雑誌』 53（4）、p.77-96.

賞した 2 児の父である「介護イケメン」W 氏<sup>66</sup>の話を、雑誌を見せながらしてみた。W 氏は学生たちが暮らすのと同じ地域で介護の仕事についている 20 代半ばの男性で、ファッション誌で見るような学生たちにもなじみのある「今どき」のファッションを纏っており（図 27）、身近に感じさせる要素と、グランプリに選ばれたことが示しているように憧れの対象になる要素を併せ持っている。W 氏は 1 歳と 4 歳の子供がおり、妻も同じ介護の仕事をしている。そして、「最近家をローンで購入したので、頑張って働きたい」とインタビューでも語っている。それを学生に紹介したところ、ひとりの学生が自身の実習での経験を語り出したのだが、その内容とその捉え方に興味深い点が見出された。

その学生を M とする。学生 M が W 氏の写真を見たタイミングで語り出したこととは、自身が実習先で利用者に怒られた経験であった。その利用者は自身で食事を摂ることができないため、スプーンで食事を口まで運んでもらう食事介助が必要だった。学生 M は職員が食事介助をする様子を見学した後、その利用者の食事介助をすることになった。M は利用者がむせたりすることのないよう、注意深く観察しながら介助を行っていたのだが、口の中のを吐き出しそうになっている様子を見て、とっさにトレイの上にあった、まだ料理の入っている小皿を利用者の口元に当てた。すると、利用者は「食べもんの中に吐き出せというのか！」と怒り出してしまったのだという。すみませんと謝ったが、一体どうすればよかったのかわからず、また、どうすればよいのか職員に指導してもらいたかったのに見ているだけで何も言ってくれなかった、という不満を述べていた。しかし、その直後に M が言ったのは、「そのとき、よくわかんないけど、介護士かっこいいな〜と思った」ということであった。ネガティブな経験をしたにも関わらず、その時の学生 M の感情は「介護士はかっこいい」というポジティブなものに向かっていた。これをどう解釈したらよいだろうか。

これは、筆者の推測なのだが、学生 M には、その食事介助の体験がネガティブなものとして記憶に残りつつも、W 氏の話を引き金に、職業としての難しい側面が、格好良さに結びつくという発見をしたのではないだろうか。介護職はしばしば「3K」という言葉とともに、きつい仕事であるであると世間では認識されている。しかし、仕事の大変さそのものが、職業のネガティブなイメージを作るとは限らない。むしろ、大変で難しく、誰にでもできる仕事ではないからこそ、格好良さを感じたのかもかもしれない。また、W 氏という「介護イケメン」に、近い将来介護の仕事に就くであろう自己の姿をポジティブなイメージで投影することができたからだとも考えられる。

---

66 介護の情報誌の企画で実施された「かわいすぎる介護笑顔美人&ステキすぎる介護イケメンフォトコンテスト」では、介護施設に勤務する職員の写真が Web 上に投稿され、人気投票が行われた。誌面で結果が発表された。株式会社ドットコム・マーケティング（2016b）新潟の介護がよくわかる総合ガイド、ニュース・ライン、pp.56-75.



## 事例②：「靴下を履かせることくらい簡単だと思ったのにできなかった」

事例②のグループでは、「これくらいできるはず、と思っていたことが予想に反して難しくうまくできず、自分の人間力の低さに落ち込んだ」という話題が中心であった（図28）。初めての實習のため、まだ介護技術でできることはほとんどなく、話し相手をしたり、着替えを手伝ったり、洗髪後に髪の毛を乾かしたりする整容くらいしかできない。そういった介助を学生たちは「簡単で誰でもできること」と思っていたが、実際やってみると、例えば靴下を人に履かせるのは簡単なことではないと気づくのだった。簡単そうに見えるけれども、実際にやってみると簡単ではないことが介護の場面では多くあることに気がついた学生たちのディスカッションは、最初、自分がいかに普段から不器用であるかとか、世間知らずなのが恥ずかしいと思ったとか、そういった自分自身に関する話題にとどまっていたが、やがて、世間という介護現場の外側にある世界にそのベクトルが向けられることとなった。

介護を勉強している自分たちでも、「これくらいのことは誰でもできる簡単なこと」というイメージを抱いてしまっており、実際に体験するまでは「簡単ではない」ということにすら気づくことはできなかった。世間の介護職に向けられたステレオタイプな社会的価値は自分たちの中にもあったのだ、という気づきと、それだけに、世間の介護職に向けられたまなざしの根深さを感じ、世間のステレオタイプを払拭するにはどうすべきなのかという難しい課題にも意識を向けざるを得なくなったようだ。

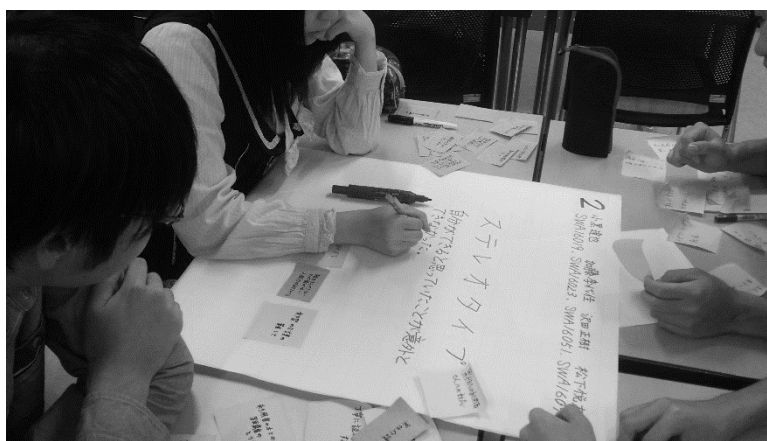


図 28 世間の介護職に向けられるまなざしについてディスカッションを行っている様子（筆者撮影）

利用者に靴下を履かせることすらできなくて、「人間力」の低さを感じたと語っていた学生は、靴下を他人に履かせる技術だけを「人間力」の基準にしていたわけではないだろう。それより、實習への参加によって、何かができるようになったのではなく、自分できないことが何なのかわかった、という気づきのインパクトを「人間力」という言葉を使って表現しようとしていたのではないだろうか。学生は、「できない」自分は「人間力」

がないとマイナス評価しつつも、それを他の学生と語り合い共有することで、世間の介護職へのネガティブなまなざしが前景化し、さらに介護職を目指している自身にも存在していたという大きな気づきにつなげることができた。

伊藤健次（2007）が指摘するように、思い描いていた実習現場と実際の相違、またそれに対する違和感や戸惑いといったリアリティショックが何によってもたらされた感情の動きなのかということに無自覚で、違和感を持ったという現象面のみ認識している学生は多い。しかし、机上での学びが現場で通用するかどうか確認しに行くことが、実習の本来の目的ではない。リアリティショックを受けるという体験そのものに意味を見出すことが実習を通しての学びとなる。大学での学びと実際は違うのだ、という単純な構造で捉えるに留まらず、そのようなリアリティショックが何によってもたらされた感情の動きなのかを考える時間が必要だということを、これらの2事例は示しているだろう。

### 7.3.3. 他者性を獲得するプロセス

学生たちは、前述のように、実習前にコミュニケーション学入門という授業で、ステレオタイプという概念について学んだ。その際、「ステレオタイプは良くないと思いました」「ステレオタイプを持たないようにします」「〇〇はステレオタイプだということを知れて良かったです」といった、偏見や差別を批判的に捉えることに成功したかのような、楽天的なコメントが目立った。このように、実習前はステレオタイプを、「良くないもの」として、自己からある程度距離をおいたところ、つまり、外部に存在するものとして認識しているに過ぎなかった。しかし、実習中の自分自身の驚きという感情を手がかりに、自己の内部にステレオタイプが存在していたことが露呈した瞬間、ステレオタイプは「赤の他人」ではなく自分の中に静かに息を潜めていた「他者性を持った自己」であったことに気づくのである。

市野川容孝（2001）は、著書『＜障害者＞差別に関する断想』の中で「青い芝」<sup>67</sup>という脳性マヒを持つ人たちの自立生活運動を紹介している。その運動の趣旨は、市民社会が自分たち障害者を「本来あってはならない存在」として見なしているという現実を、市民社会に対し可視化していくこととしている。「差別をなくしましょう」という前に、当の差別そのものをはっきり見せることが重要とするこの運動の趣旨と同様に、学生が実習を経験する中で、自らの中のステレオタイプの存在を感知・言語化し、それを誰かと共有しようとする作業は、コミュニケーションの学びとして重要なプロセスであると言えよう。

---

67 青い芝の会は1957年に結成され、脳性マヒ者が中心となる団体で、障害からくる差別や偏見と立ち向かおうとしている。当初、一般社会から距離を取ったところにコロニーを作り、間もなくして、コロニーにいた人たちは一般社会に戻って行くが、自分たちに居場所を与えない一般社会に対し、あえて障害者である自分をさらすパフォーマンスをするなどし、差別の現実を市民社会に突き付けようとしてきた。その活動を記録した『さよならCP』（1972）という原一男監督によるドキュメンタリー映画がある。

学生がどのようなプロセスで、自分の中に他者性を獲得していたのか、図 29 によって整理する。

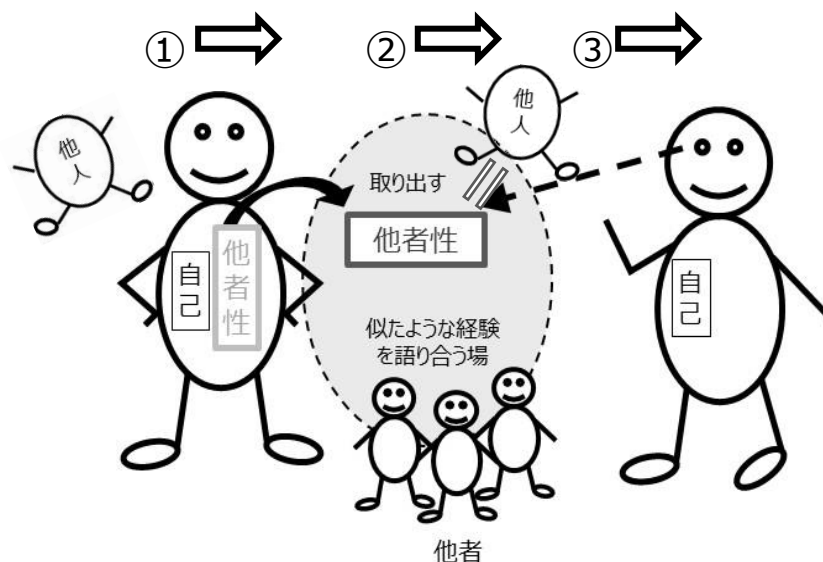


図 29 他者性を獲得するプロセスのイメージ (筆者作成)

最初の①の段階では、まだ自身の中に他者性があることへの気づきはない。しかし、②それを似たような経験をした他者ととともに語り合う場を持つことで自身の中にある他者性をいったん取り出すことができ、よって、③自分自身でも観察可能なものになる。ここでさらに言葉を整理すると、他人、他者、他者性という 3 つの似通った言葉があるが、ステレオタイプな視点というのは、①の段階では自分の外部にある自分とは直接関係がない (と思っている) 「(赤の) 他人」のまなざしである。しかし、②での語りの場で、自分の中にもステレオタイプなまなざしがあることを知るが、それは語りの場を共有する「他者」の存在なしには明らかにならない。大澤真幸 (1994) は自己と他者の関係性をこのように述べている。「私の存在ということの内に、他者が存在している、ということがすでに含意されてしまっているのだ。だから、他者は、私の存在とまったく同様に、必然的に存在する。他者の存在は、私の存在の必然性を裏面から照らし出すような、もう一つの必然性なのである」(p. 70)。さらに「むしろ、私の存在は他者の存在の裏返しの形態なのではないだろうか」(p. 70)とも述べているように、もともと自分の中にあったステレオタイプをいったん取り出してみると、そのステレオタイプは、自分の外部にあると思っていた「他人」と一致することに気づく。

「他人」と自己内に姿を潜めていたステレオタイプは全く同一とは言わないまでも、限りなく近い存在同士であったという気づきから、自分自身の中にも俯瞰することが可能な「他者性」が発見される。ここでの「他者性」はいくら自分自身の内部に発見されたとしても、自己と同一ではない。他者性があるということは、自分自身が持ちうる力ではコントロールすることができない。つまり、他者との関係性によりいくらでも変化する可能性

のある部分とは、ある程度の距離を保ちつつ、自己の中で共存していこうとする姿勢が望まれるだろう。

以上のようなプロセスを経て「他者性」を発見していくことは、自らの感情の経験からの学びに他ならない。清水真木（2014）は、感情の経験とは自己了解の経験であり、「私とは何者なのか」という問いに対する答えは感情として与えられることを、古代ギリシャ時代からの哲学的言説の系譜を整理しながら論じている。感情は、自己にとって最もインパクトのある刺激として感知される。学生が、驚きや苛立ちなど自己の感情の変化を体験し、それを振り返るというプロセスは、自分自身も自己を教育する主体となり得ることを認識していくプロセスであるとも言える（五十嵐, 2015 ; 2016）。現場実習におけるコミュニケーションの学びというと、利用者や職員との会話や関わり合いを示すと考えるのが一般的かもしれないが、自身にとって最も強力な刺激として感知される感情を教材として、自己から学ぶという個人内コミュニケーションに着目する価値は小さくない。

感情を客観視しようとすることから発見される自己の中に既に存在していたステレオタイプは、権力をもって一掃しようとしたり、感情をコントロールすることで封じようとするのではなく、対話を通じてゆるやかにその形の変化に付き合っていくという共存の道を選択することが大切である。自己の他者化は他者の存在があつてこそ可能であり、他者との対峙の重要性はここにあると考えるからである。

#### 7.4. まとめ

本章では、教育が介護や介護職に対するステレオタイプを維持したり再生産したりする力として働いているのでは、という視点で介護の専門職教育、学校教育における教育プログラムを考察した。実質的に正当な賃金を保証したり昇給が期待できるようなキャリア形成システムとは言い難く、資格取得というインセンティブによって、やりがいを原動力に労働力を確保しようという考え方が根底に存在し続けていることが背景にあると考えられた。そして、学校教育での職場体験等に高齢者との交流活動が組み込まれる傾向について、家制度が廃止された今日においても、親や高齢者を大切にすることを人としての徳であるといった敬老思想が、道徳教育と結びつきやすいことが要因として挙げられた。こうしたことに加え、キャリア教育がフリーター・ニート対策として始まった<sup>68</sup>ことなども影響し、主体的に職業選択をする能力の不足は思いやりの心によって補完可能とする隠れたカリキュラムが進路指導などにも反映されていく。しかし、そのような隠れたカリキュラムによって無自覚にステレオタイプ化された職業観や勤労観を抱きながらも、介護の仕事を進路として選択した学生への教育の機会において、自身の中に潜むステレオタイプ

---

68 1999年の中央教育審議会答申「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」で、若年者の就業意識問題の対策として、主体的に進路を選択する能力や態度を育てる教育（キャリア教育）を早期に始めるべきとした。

を発見し、それとどう向き合うかを他の学生と共に考えるという学習プロセスを行うことでの可能性も見出せた。

## 第8章 終章

### 8.1. 研究を振り返って：「介護職は3K」はステレオタイプなのか

介護従事者へのインタビューやフィールドワークなどを通じた介護関係者らとの関わりの中で、介護職が「3K」であるというのはステレオタイプだ、という言葉が繰り返し聞いてきた。様々な生活史を背景に生きてきた高齢者の介護にあたる介護従事者の視点の奥深さや介護の工夫、熟練した介護技術を見る中で、筆者も「3K」と呼ぶなど失礼ではないか、ステレオタイプな世間のまなざしは変えなければならないなどと、「介護は3K職」はステレオタイプだと批判的に議論することに疑問を抱いていなかった。しかし、労働問題という側面から介護政策や介護労働問題の変遷を辿り精査する中で、介護労働の過酷さやそれに見合わない処遇や社会的評価はステレオタイプではなく、むしろそれは事実であり、問題なのは、「3K」という言葉によって検討すべき社会的課題がそぎ落とされ、単純化されたイメージとして維持され続けている背景にあるということに気づくこととなった。

美術史家でありイメージ人類学を提唱したハンス・ベルティン（2014）が「人間は所有するイメージの主人」ではなく、「イメージの方が人間の身体を占拠」しているとし、イメージが人間の身体に寄生しながら社会的空間の中でその姿を変容したり、忘却されたり、再発見、再解釈されていると述べているように、「3K」という言葉によって作られたイメージは、人々の身体を使いながら社会の中に生き続けている。とはいえ、当然ではあるが、イメージが意思を持つ生命体として SF 映画のように勝手に人の身体を使いながら変容したり増殖するわけではなく、この社会に生きる人々が無自覚なまま、様々な社会活動を通じてイメージを育て、維持しているということである。

人々とは、介護関係者以外の世間の人々だけではなく、介護従事者や介護を学ぶ学生など、介護業界に関係する人々やその内部にいる人々も含まれる。またイメージを維持する方法というのも一様ではない。非介護従事者・関係者たちは、ニュースやドキュメンタリー、ドラマなどを通じて、介護労働は「3K」というイメージを持ち、子どもが進路選択をする際には他の職業を勧めたり、「（3Kなのに）介護の仕事をやっているなら、と褒めたりする。介護従事者は自らの労働環境の問題を訴えるために「3K」という言葉を用いるかもしれないし、あるいは、介護職は「3K」という世間からのイメージを遠ざけるように、「介護イケメン」のように介護の仕事そのものの魅力を語る者もいる。介護の職能団体は介護人材確保にとってマイナスとなる「3K」というイメージを払拭するために、積極的に笑顔溢れるポジティブなイメージを発信する。このように立場によって「3K」というイメージへの向き合い方は様々ではあるが、いずれも介護は「3K」というイメージを様々な形で自身の身体に宿しながら維持する力となっている。

「きつい、汚い、危険」という過酷な労働環境を「3K」と略すのと同様に、空気が読めない人を「KY」とイニシャルで省略標記するなど、多くの略語が度々登場する。日本語は

文脈依存の性質が強い言語であることは知られているが (Hall, 1959 ; 外山, 1987 など)、その時代の社会的背景の中で生まれる省略語には、もともとのことばにはないコノテーションが追加される。また、その語をどのような時に使うかといった不文律も一様ではない。それだけに、多様な文脈を度外視しての言葉の置き換えやイメージ刷新の議論は、その文脈に潜在する問題をかえって見えづらくしてしまうだろう。

2021 年 10 月に内閣総理大臣に指名された岸田首相は、就任当初より介護職の賃上げに意欲を見せており、2021 年 11 月 9 日に開かれた公的価格評価検討委員会の初会合で、介護職などの賃金について言及し、月給で 5,000 円から 10,000 円引き上げると述べた。このことがネット記事に掲載されると、1 日もたたないうちにコメントが 4,000 件を超え、特に介護従事者より、実際の賃上げにはつながらないと批判の声が多く上がった<sup>69</sup>。これまでも介護職の給与が月額〇万円アップ、といった処遇改善の方針が示されても介護職本人の給与が直接それだけ増えるわけではなかったことを指摘するものが多くあった。事業者が処遇改善のために加算された分をどのように扱うかを監視するシステムはなく、事業所の裁量で研修費用や職場環境の改善といった個人の給与に直接反映されない運営費として加算金が使われるケースがほとんどであったため、今回も期待をしていないというものである<sup>70</sup>。

職業の社会的評価と賃金というのは密接な関係にある。こうした、賃金に関する問題が指摘される度に、職業の必要性や意義に対する正当な理解は普及しても、近い人に勧めるべき職業であるとの意識は広がりにくい。「3K」という言葉には、単に労働環境が過酷であるという意味だけでなく、職業としての社会的序列の低さというコノテーションが含まれるからである。介護従事者は「3K職」と言われることに対し、介護の仕事の一部しか見ていながら、といったように労働環境や処遇の問題の指摘ではなく、自らの職業に対する社会的な評価として受け取り、そのような見方に反論するというのも当然だろう。しかし、イメージ戦略によって、介護職に対する社会的評価への異議申し立てをしても、根本的な労働問題が大きく改善されない限り、イメージは形を変えながら社会に存在し続ける。「介護は 3K 職」とするステレオタイプを払拭したいという動機から着手した本研究ではあったが、「3K」ということばを入り口として、ステレオタイプという覆いによって見ていなかった、なぜ介護の諸問題が取り残されたままなのか、という問題の根源に迫ることができたように感じている。

---

69 Yahoo!ニュースで 2021 年 11 月 9 日 20:31 に配信された毎日新聞の記事「介護職など賃金引き上げへ月 5000~1 万円、22 年 2 月にも」に対し、2021 年 11 月 10 日 5:42 時点でのコメント数は 2120 件であった。<https://news.yahoo.co.jp/articles/79e0f5b401f219f8c356472ea0ec011ee949dfd2> (2021 年 11 月 11 日最終アクセス)

70 第 3 章 3.3 介護の労働問題参照

## 8.2. コミュニケーション研究の視点から見る介護の魅力

本研究では、インタビュー調査や文献調査以上に、フィールドワークに多くの時間を使ったにもかかわらず、フィールドワークにおいて観察された介護現場でのできごとを本文ではほとんど記述することができなかった。しかし、そこで起きていたことからの気づきや、筆者自身が利用者との相互作用から学んだことは多く、介護現場は気づきや学びを探求するための資源の宝庫であることがわかった。その点で、コミュニケーション研究を行う場として非常に魅力的なフィールドであることは確かであるが、「介護の仕事の魅力」というものも、笑顔や感謝によって辛い労働が報われることではなく、利用者それぞれに異なる人生の旅路を豊かなものにするための演出に関わりながら工夫を重ねるといふ、クリエイティブな実践にあると感じている。失われた身体機能や認知機能を介助技術によって補うことは、介護の手段であって目的ではない。そうしたことをコミュニケーション研究者として教育の場で伝えていくことが、結果的に介護現場に還元することになるのではないかと考えている。

高齢者介護という文脈限定的な実践の場に見えても、そこにはマニュアル化することなどできないひとりひとりの人生のドラマに向き合う実践が無数にある。あるというより、創り出されるのだ。特別養護老人ホームでのフィールドワークで、印象に残っているエピソードをふたつ記録しておきたい。ひとつは、三大身体介助のひとつである「食事介助」をめぐるエピソード、もうひとつは利用者の記憶を引き出し共有することについてのエピソードである。

### 8.2.1. 「共食」という食事介助

特別養護老人ホームに入居している90代の女性、鈴木さん（仮名）は認知症であり、言語障害がある。鈴木さんの言葉を聴きとるのは難しい上に、話は断片的で、認知症の人にはよくあることだが、若い時の話を思い出話として話していたと思ったら、次の瞬間は今ここで起きていることのように話すことがあるなど、こちらの想像力が試される。

ある日の夕食時のことである。鈴木さんは嚥下障害があるため、鈴木さんの食事はミキサー食でとろみがつけられている。その日の献立は、ほうれん草のお浸し、鯖の味噌煮、ご飯、みそ汁といったものだったが、それぞれがミキサーでペースト状にされ、とろみがつけられた状態で器に盛りつけられていた。お世辞にも美味しそうには見えない。そして、鈴木さんは食べようとしない。筆者は1食分のミキサー食を試食した経験があるが、口やのど、食道や胃にまで粘性のある食べ物がはりついてもたれる感触は非常に不快であった。試食なので1食分だけだったが、鈴木さんは毎日3食、全てがミキサー食である。もたれる感触が長時間継続し、空腹感が得られない状態のまま、次の食事の時間を迎えるというのは、楽しみなはずの食事が苦痛な時間になってしまい、さぞかし辛いだろうと想像力を働かせたつもりになっていた。



職員に「食べないと夜お腹すきますよ」、「食べて栄養つけてください」などと食べることを促されても、頑なに手を付けようとしなない。筆者も「今日は鯖の味噌煮ですね。良い香りがしますよ」などと声をかけていた。しばらくすると、鈴木さんはスプーンで器の料理をすくったが、口に入れず、次々と器の外に出していった。トレーやテーブルがどんどん汚れてくる。認知症介護の場面では「入浴拒否」「帰宅拒否」など様々な「拒否」が見られるので、ミキサー食は食べたくないという意思表示なのだろうとも考えたが、この世代の人たちが口に合わないからといって、食べ物を粗末にするだろうか。疑問を抱きながらもその様子を観察していると、鈴木さんのその動作にはある法則があることに気がついた。器の外に出された食べ物は、全て筆者が座っている側に盛られていたのである。

それに気がついたとき、それまで鈴木さんから聞いた話の断片がつながり、「今、ここ」ではない光景が目の前に現れた。鈴木さんが話していたのは、昔は食事時になると、どの子どもかわからないけれどもお腹を空かせた子どもたちが集まってきていた。貧しかったが、農家で少しは食料があったので、子どもたちに食事を分け与えていた、というものだった。繰り返されるその話を、筆者は鈴木さんの「昔の話」として現在と切り離して聞いていた。しかし、鈴木さんにとっては、それは今目の前で起こっていることであり、食事が目の前にない筆者を、お腹を空かせた子どもに重ねているのではないかと気がついた。職員に許可を得たうえで、スプーンを貸してもらい、鈴木さんの盛りつけたミキサー食を「いただきます」と言って一口食べてみた。すると、満足したように鈴木さんは大きくうなずき、器に残った食事に手をつけた。おそらく、昔は子どもたちがお腹を満たしたことを確認してから、自分の食事を摂っていたのではないかと気がついた。認知症であっても見ず知らずの他人に対し、自分にとって大切なものを分け与えるという優しい心は失われていないことに感激した。

食事介助は三大身体介助のひとつとされており、スプーンで食事を口に運んで食べさせるイメージが強い。しかし、食事は単なる栄養摂取という身体面の目的だけでなく、精神面と社会面における様々な目的もあることを踏まえ、食べる楽しみや意欲を引き出すことが大切であるとされる。さらに、食事とはその人の生活史に刻まれた様々な想いや価値観、周囲の人との関係性などを垣間見ることができる、長年繰り返してきた毎日のできごとでもある。文化人類学者で食文化研究の第一人者でもある石毛直道（1982）は、「人間は共食する動物である」とし、「共食」とは誰かと同じ時間や場所で食を分かち合い、心を分かち合うことであると述べている。六車由美（2015）も『介護民俗学へようこそ！』で、施設での行事で手巻き寿司を食べようとしなない利用者に対し、職員が作り方を教えながら一緒に食べたところその利用者も食べたという、共に食べるというエピソードを紹介している。食事とは誰かと食卓を囲み、食べる喜びを分かち合うことでもあるという気づきから、食べ物を口に運ぶだけでなく、共に食べることもまた食事介助であると述べている。

高齢者介護において「共食」に注目する意義というのは、原田信男（2020）が「これまで人々は社会を構成する組織の集団単位で共食を繰り返してきたが、その在り方には、そ

それぞれの時代の歴史が色濃く陰を落としている」(p.3)と述べているように、各時代における共食の在り方に注目することが、その人が生きた時代の社会について理解する入り口となるからである。「共食」を通して、要介護者を知るということは、Tom Kidwood (1997) が提唱し、現在の日本の認知症介護の理念として採用されている「パーソン・センタード・ケア (その人を中心としたケア)」の実践のためにも重要な情報を与えてくれるものでもあるはずだ。

食べる意欲を引き出す方法は多様にあるが、鈴木さんにとってその時に有効な方法は「共食」であった。鈴木さんと共に食べたことで、鈴木さんに関する断片的な情報につながり、鈴木さんの人生の物語として見えてきただけでなく、筆者もその物語の登場人物として参加することもできた。介護における相互作用というのは、単に和やかに会話を交わすという表面的な「コミュニケーション」ではなく、こうした、ひとりひとり異なる入居者・利用者の人生に関わる中で創られる新たな関係性なのだろう。現実では多くの介護現場で職員が利用者と共に日常的に食事をすることはないし、忙しい現場で、じっくりと利用者の話に耳を傾ける時間を持つことも難しいかもしれない。だからこそ、要介護者ひとりひとりが歩んできた多様な人生の延長線上にあるケアを行うための余裕を生み出し、ケアがクリエイティブな実践であるために、介護者にとっての正当な労働環境を整えるということが必要なのだと考えている。

### 8.2.2. 記憶の共有と贈与

同施設に入居している森田さん(仮名)という90代の女性は、うまく話ができないからと他の入居者と関わることを避ける傾向にあった。しかし、職員に事情を聞くと、うまく話せないのではなく、話した内容が他の入居者には自慢話に聞こえるようで、大きな声で非難されることが重なったからだという。おそらく大正から昭和初期にかけての貧富の差が大きかった時代に、裕福な家で育った森田さんの昔話を聞いて、他の入居者が自分の生活とは大きく違うことに腹を立てた、ということだったらしい。森田さんは再婚した相手とその家族に財産を奪われ、こんなところ(施設)に送られた、と家族に対する恨みと、自身の置かれた状況への嘆きを訴えていたが、幼少期の良かった時代についても語り始め、NHKの朝の連続テレビ小説のような世界観にあふれた森田さんの話に、筆者はいつしかのめりこんでいた。観光地としても有名な古い街並みを残した城下町で幼少期を過ごした森田さんの話によると、実家は呉服の行商を生業としており、当時の藩主に反物を献上し、家にはいつも使用人が多く住み込みで働いていたそうだ。ミッション系の女学校に通った話や、冷蔵庫がなかった時代の真夏、生花を閉じ込めた大きな氷が父親の部屋にあり涼をとっていたこと、乳母に育てられたので、「母親の味」は知らないことなど、興味深い話ばかりであった。そして、その地にある両親の墓参りに行きたいが、家族が連れて行ってくれないという現実の恨み節に戻る、というのが毎回訪問するたびに聞く話のパターンな

のだが、断片的な話を調べることで少しずつ情報を補い、話を聞くたびにさらに情報が加わることで、森田さんの人生が豊かなドラマとなって目の前に現れ、筆者自らもその物語の中に没入していたのだ。

森田さんは、話せば話すほど思い出の地に対する思いが募り、特に、両親の墓参りに行けない辛さと悲しみに涙を流すようになった。職員でも家族でもない筆者が連れていけるはずもないが、森田さんの記憶に刻まれている故郷を見てみたいという衝動と、森田さんの辛さを慰めるヒントを期待し、個人的な旅行として森田さんの代わりにその地を訪れてみることにした。森田さんの自宅跡地やその近所、通学路などを巡り、当時の生活の様子を知るために郷土資料館にも立ち寄った。さらに、現在は4年制大学になっている森田さんが通った学校の図書室なども訪れ、昔の写真や学校の間取りなどが記載された記念誌なども見せていただいた。森田さんの語っていた、女学校時代に先生に怒られたときに逃げて隠れた場所、理科の実験を行ったという階段教室などが、話を聞いて想像していたものとほぼ一致したことに驚いた。森田さんの両親の墓があるという寺院も訪れたが、結局そこには該当する墓はみつからず、長年人が立ち入っていない山のふもとエリアにあるかもしれないとの話を聞き、そこで旅を終わらせた。

立ち寄った場所の写真を簡易的なアルバムにして、後日、森田さんのもとを訪れた。自分自身で行くことができないのに、他人である筆者が故郷を訪ねたことに複雑な思いを抱かれるのではないかという心配もあったが、以前森田さんから聞いた場所を訪れたことなど、写真を一緒に見ながら話したところ、森田さんはこれまで以上に生き生きと思い出を語りだした。後日、職員から聞いた話だが、森田さんは、長年行きたいと思っていた故郷に行き、懐かしい場所を巡ったことを嬉しそうに話していたとのことである。森田さんは認知症に特有の症状はないものの、年相応の認知能力の低下はあるため、話をしているうちに、自分自身が旅をしたように記憶が書き換えられたのかもしれない。森田さんの認識が事実かどうかは重要ではない。森田さんの語る断片的な記憶をパズルのピースに例えると、足りないピースを誰かとともに探し、組み合わせることでパズルを完成させる作業は、森田さんの記憶を贈与するプロセスであったかもしれない。本来なら、そのような作業を親しい家族とできるのが理想的かもしれないが、森田さんのように自分の大切な過去の記憶が否定され、奪われたように感じてしまうような関係性の家族もあるだろう。実際の介護現場では、職員がひとりの利用者・入居者と話をすることに多くの時間を割くことは現実的に難しいだろうし、職務を超えての関わりには何かしらの制限がかかるのも致し方ない。しかし、近年の終末期における医療・ケアのあり方として提唱されている、アドバンス・ケア・プランニング（ACP）<sup>71</sup>という考え方を踏まえると、最期までその人の生き方

---

71 Advanced Care Planning (ACP)とは、将来の変化に備え、将来の医療及びケアについて、本人を主体に、そのご家族や近しい人、医療・ケアチームが、繰り返し話し合いを行い、本人による意思決定を支援するプロセスのことをいう。最期まで尊厳を尊重した人間の生き方に着目した最適な医療・ケアが行わ

に着目し、尊厳を尊重したケアのためには、利用者・入居者が人生の中で叶えなかったことを自分自身でできなかつたとしても、その想いや記憶を共有し、本人以外が何らかの形で受け継いでいくという視点は重要なのではないだろうか。

### 8.3. おわりに

#### 8.3.1. 社会的議論の必要性

本研究に着手した当初は、介護職の表象のあり方を見直すことで、職業としての魅力が伝わり、人材不足解消への一助となるのではないかと考えていた。しかし、研究を進めるにつれ、介護職のイメージ刷新によって労働力を確保しようとする政策そのものが様々な問題を孕んでいることが明らかになってきた。超高齢社会において、介護の仕事の社会的意義は認められる一方で、社会的地位の大きな指標のひとつとなる賃金レベルには介護保険制度が施行されてから約20年経っても大きな変化がみられない。介護の仕事の魅力を、笑顔や感謝に象徴される「やりがい」や資格によって承認欲求を満たすという報酬で労働に報いることを当然視するまなざしを、社会全体で変えていく必要があるが、介護業界の内側から変えていくことも重要課題である。

2021年3月に文部科学省によって開始された「#教師のバトン プロジェクト」は、教師が前向きに取り組む姿を知ってもらい、教師という職業の魅力を伝えることで、教師のなり手不足解消につなげることをねらいとした企画である。「#教師のバトン」というハッシュタグをつけて Twitter 等でシェアするというものであるが、開始直後から文部科学省が想定していた「学校で行われている創意工夫」や「決して派手ではないけれどちょっと役立つイイ話」といったポジティブな投稿ではなく、教師の劣悪な労働の現状を訴える投稿であふれかえった。休憩時間が取れないことや、児童・生徒指導や保護者対応で長時間労働を強いられても残業代は支払われず、部活動のために休日返上働いてもわずかな手当しかつかないか、無賃労働であることなど、これまで働き方改革の聖域とされ取り残されてきた教育現場の労働問題について声が上がった。これに対し、当時の羽生田文部科学大臣は記者会見で「学校の先生ですから、もう少し品の良い書き方をしてほしい」と述べた<sup>72</sup>。それに対する反発も強く、教師という職業の魅力発信としては失敗であったが、労働問題を前景化させ、社会的な議論を生む効果はあった。

2021年11月に政府が介護職の賃金を月額5,000円から10,000円賃上げをするという方針を発表した際に、歓迎する声よりも、一桁足りないのではないかとといったものや、実際

---

れるべきだという考え方により、本人の意思決定による終末期の生き方と平穏な死を実現するための意思決定支援の仕組みを用意することが課題であるとする。(日本医師会 HP「アドバンス・ケア・プランニング」) [https://www.med.or.jp/doctor/rinri/i\\_rinri/006612.html](https://www.med.or.jp/doctor/rinri/i_rinri/006612.html) (2021年11月30日最終アクセス)

72 2021年3月30日萩生田光一文部科学大臣記者会見録を参照  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/daijin/detail/mext\\_00149.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/detail/mext_00149.html) (2021年12月4日最終アクセス)

の賃上げにはつながらない仕組みの問題の指摘に加え、労働環境の過酷さの訴えなどが相次いだ。さらに、コロナ禍で「エッセンシャルワーカー」として社会的評価が高まったことも背景に、介護従事者以外からも他の職種と比較して水準が低すぎるのはおかしいといった批判も多くなされるようになり、介護職の賃金についての社会的注目が集まった。このように、#教師のバトンと介護職の賃上げという、良策とはいえない政府の取り組みは、皮肉ではあるが社会的議論を生むという効果をもたらした。

### 8.3.2. ジェンダーとまなざし

介護の職業ステレオタイプの正体を暴き、それを払拭することに、本研究に着手した当初は主眼を置いていたが、研究を進めるにつれ、様々な形で表象される介護の仕事や介護従事者のありようを作っている背景には、家庭内無償労働としての介護、介護職に求められる母性愛の精神、性別役割分業など、ジェンダー規範の問題が大きく影響していることがわかってきた。特に、フェミニズム研究で蓄積されてきた理論や知見に依拠するところは多く、その意味でジェンダーに関わる議論は、先行研究への言及を含めもう少し深めるべきであったという反省が残る。時間的な制約もあり十分に踏み込むことができなかったが、ジェンダー規範に基づいたまなざしを作っているのは誰か、という視点について、本論での議論を振り返ったうえで、筆者の個人的経験を重ねた私見を述べておきたい。

介護職に向けられたまなざしや、そのまなざしを形作ってきたと考えられるジェンダー規範は、介護業界の外側の社会から一方的に強要され、拒否する選択肢を奪われていると考えるのは一理あるかもしれない。介護業界の中にいる介護従事者もまた、この社会の構成員であり、世の中の言説を作っている、という視点も当然ながらあるだろう。しかし、第4章で言及した自衛の手段としての「自己ステレオタイプ化」や、第7章の無自覚に抱いているステレオタイプを発見し、顕在化させる意義についての議論などを振り返ると、介護職の社会的地位を意図的に下位に押しやろうとしている層よりも、世間からのまなざしと同様の性質を持った考えを無自覚に抱いてしまっている層の方が厚いのではないかと考えている。無自覚なだけに、そのまなざしに問題があったとしても気づきにくく、「介護職のイメージアップ」というスローガンで表象される介護職の姿によって、ますます見えづらくなる。介護職員が「笑顔溢れる感謝の仕事」という表象に虚構性を感じていたとしても、カメラを向けられるとつい笑顔で元気いっぱい飛び跳ね、楽しい職場を表現してしまう、というのもその一例だろう。

ジェンダー規範、特にいわゆる「女性の幸せ」と言われる「結婚して子どもを持つ」ということに関して、筆者は個人的に抵抗感を抱いてきた。言うまでもないが、結婚して子どもを持つことへの批判ではなく、そのような一義的なジェンダー規範の強要への抵抗である。そのようなまなざしは人々を苦しめるし、自分自身も傷つけられてきた、とってきたのだが、そのようなジェンダー規範が必ずしも外部から一方的に押し付けられているものではないことに思い至る経験をした。

筆者は30代半ばで乳がんが見つかり、その後の抗がん剤治療や再発予防のための長期にわたるホルモン療法といった治療のために妊孕性を失った。当時のがん治療では妊孕性の温存治療は確率していなかったこともあり、「かわいそうに」と自身に向けられた（少なくともそう感じていた）まなざしに対して、憤りを感じていたが、実はそのようなまなざしが自己に内在していたことを自覚していなかったことが自身の苦悩の根源であったことに気づくこととなった。卵子凍結などの措置はとっていなかったこともあり、再発予防のための卵巣摘出手術を受けたことで、完全に妊孕性が失われることになった。絶望的な気持ちになるのではないかという想像とは裏腹に、世間が「私」に向けていると思っていたまなざしは、「私」が自分自身に向けているものであったことを発見し、清々しい気持ちになった。「私」に向けられたジェンダー規範に縛られたまなざしは、自分自身が向けていたものであった、つまり、自分で自分を苦しめていたことによりやく気がついたからである。

本論文執筆中に出版した、自身が乳がんになった経験を経た著書『がんのち、晴れ』（伊勢・五十嵐, 2015）から、その語りの部分を抜粋する。

「私はこれまで、すべての女性が結婚して子どもを持つのが幸せだ、という固定観念に強烈なアレルギーを持っていました。『何時代の話？勝手に決めないでくれる？』と。でも実際は、その固定観念に縛られていたのは自分自身だったのです。そういうまなざしを自分に向けていたからこそ、結婚はしたけれども子どもを持ってないことに後ろめたさを感じたり、人の何げない言葉の数々にいちいち傷ついたりしていたんだ、と気が付きました。

『自分は社会的につくられたジェンダーに縛られたくない』。そうずっと思っていたにもかかわらず、実は自分で自分自身を縛っていた。乳房、子宮、卵巣。女性としてのシンボルともよくいわれますが、それらがあるから女性的とか、失ったから女性も失ったとか……。そういった考え自体が、実にナンセンスに思えてきたのです。もちろん、それらを女性の部分として大切に思っている方も多くいると思いますし、それはそれでいいのです。

私自身が『女性であること』から、実はずっと解放されたかったんじゃないか？そういう気づきを得た。つまり、大多数の『女性』に当てはめて理解する自分ではない、本当の自分の考えを知ることができたのです。

2015年6月18日、腹腔鏡下手術で、左右の卵巣、卵管が摘出されました。自分自身を呪縛から解放する。得たものは“思考の自由”でした。」（伊勢・五十嵐, 2015: 106-107）

このように、手術をするといった比較的大きな出来事を経験してようやく気づくことができたように、自身の中に潜んだ社会の言説や規範の影響を受けたまなざしが、そこに気

づかれることなく息をひそめて居座ろうとする力は強力で、それに気づくことは簡単ではない。だからこそ、世間のまなざしを作り、維持することに加担しているかもしれない自分自身に気づく機会を作っていくことは重要であると考えている。

介護の現場には男性職員の数も緩やかながら増えてきており、今後は男性性に関わる問題も無視できないだろう。また、ジェンダーやセクシュアリティを男／女という二項対立で捉えることに対する意識も少しずつではあるが変化しており、介護従事者のみならず、介護サービス利用者のジェンダーの多様性を受容できる環境も整えていかなければならない。介護とジェンダーに関する実践と研究の蓄積がますます期待される。

### 8.3.3. コミュニケーション教育・研究の役割

本研究では、介護現場でのフィールドワーク、インタビュー、メディア分析、文献調査等により、網羅的に介護をめぐる社会構造を考察することができたように思うが、急速に変化する高齢者介護の現状や社会状況により、さらに省察しなければならない課題はこれからも出てくるだろう。特に、2020年に突如として訪れた、新型コロナウイルス感染拡大により、経済連携協定（EPA）による外国人介護労働者の受け入れのスピードは鈍化した。今後は受け入れが広がるにつれ、ことばの問題にとどまらない新たな課題が出てくるかもしれないし、これまでの介護労働の問題を外国人労働者が引き受けることになってしまう危険性もある。本研究で触れることができなかった、外国人介護労働者についての課題や、コロナ禍での介護労働への社会のまなざしの変化については今後の研究の機会に譲りたい。

本研究を締めくくるにあたり、改めて筆者の本研究課題における立ち位置とコミュニケーション教育・研究者としての役割を示しておきたい。当初は、介護職の人材不足の原因を介護職に対するステレオタイプ化された社会のまなざしに求め、ステレオタイプを払拭することで、介護人材不足という社会的課題に貢献できるのではと考えていた。しかし、繰り返しになるが、ステレオタイプ化されたイメージを取り除いたり、別なイメージで代替することが問題解決なのではなく、むしろ、そのようなアプローチが介護の労働問題を隠匿することに加担してしまう問題に気がつくこととなった。かといって、筆者が介護職の処遇改善のためにムーブメントを起こしたり、政府に働きかけたりするのは、コミュニケーション研究者として対峙するには無理があり、一市民として関心を寄せるレベルに留まらざるを得ない。では、どのように貢献ができるだろうか。

介護職を目指す学生へのコミュニケーション教育は、明日から使えるマニュアル化された「円滑なコミュニケーション」の方法を教えることではない。言葉のやりとり、という極めて限定的なコミュニケーションの側面にどうしても注意が向きがちである。特に、現場実習では単独で身体介助をすることができないため、「コミュニケーションとってて」という指示が出されることが多く、学生自身も「コミュニケーションをとること」を目標

として設定するため、いかに会話を多くかわすことができたかという、量的な成果に重きを置く傾向にある（五十嵐, 2015）。しかし、コミュニケーションの学びとは、人との関わりや新たな経験、知識によって自身の地平が広がっていく体験である。豊かに広がる地平の上に立つことで、利用者・入居者との関わりからの気づきに目を向け、その人の生活史において今の関わりがどのような意味を持つのかといったことに想像力（創造力）を働かせることができるだろう。

医療や介護、保育や教育のように直接人を対象とするわけではない、林業の職業としての「やりがい」は示唆的である。人を対象とする仕事の場合は、そのやりがいとは医療や介護福祉の分野では、患者や利用者、またその家族に感謝されることやその人々の笑顔が、保育や教育の分野では子どもたちの成長を見守る喜びが報酬であるかのように語られることが多い。一方で、すぐに成長が見れるわけでも、感謝の言葉をかけてもらえるわけでもない、人ではなく木や森を対象としている林業の仕事の魅力として、地球温暖化防止にも貢献する森林を「育てて生かす仕事」であり、森林の手入れをすることで「先人の残してくれた森林を未来に届ける」という社会的意義が強調されている<sup>73</sup>。植えて育てている木が木材として切られる時は、100年以上経ってからかもしれない。つまり、自分のやった仕事の成果を自身が活着している間には見ることができない。その木材を使った家を建てて喜んでいる家族の笑顔は数世代前の林業従事者の仕事の結果であり、今の自分たちの仕事の直接の成果ではないのである。

介護の現場では、様々なレベルでのコミュニケーション上の問題を解決するために、「良いコミュニケーションスキル」の知識や技術を求める声は少なくない。一方で、介護従事者は多様な利用者・入居者ひとりひとりに寄り添ったケアを実践する中で、コミュニケーションのマニュアル化はできないことも知っている。短期的な成果ばかりに焦点を当てず、長期的な時間軸の中でその人との関わりに意味を見出していく作業もまたコミュニケーションである。そのような学びを促していくことが、コミュニケーション教育・研究の役割であり、それが社会の変化とともに成長し活躍できる未来の介護福祉を担うリーダーを世に生み出していくことにつながると信じている。筆者はコミュニケーション教育・研究者として、コミュニケーションの方法ではなく、コミュニケーションの視点を提供し、将来の介護福祉業界の良きリーダーとなる学生を送り出すことを今後の使命としていきたい。

---

73 「緑の雇用」RINGYOU.NET 参照 <https://www.ringyou.net/> (2021年10月16日最終アクセス)



## 参考文献

### 【日本語文献】

- 坪由美子・風間直樹・今野晴貴(2017). 「下からの「働き方改革」を始めよう: 「働き方改革」を私たちの手に取り戻すために」 *POSSE*, 35, 12-25.
- 阿部真大(2007). 『働きすぎる若者たち: 「自分探し」の果てに』 日本放送出版協会.
- 荒川和久(2017). 『超ソロ社会 「独身大国・日本」の衝撃』 PHP 研究所.
- 五十嵐紀子(2015). 「自己から学ぶということ—介護現場実習における主体と客体の捉え直し—」『九州コミュニケーション研究』 13, 39-48.  
[http://www.caj1971.com/~kyushu/KCS\\_13\\_05\\_Igarashi.pdf](http://www.caj1971.com/~kyushu/KCS_13_05_Igarashi.pdf)
- 五十嵐紀子(2016). 「実習におけるコミュニケーションの学び」『よくわかるヘルスコミュニケーション』池田理知子・五十嵐紀子(編), ミネルヴァ書房, 174-175.
- 伊勢みずほ・五十嵐紀子(2015). 『がんのち、晴れ〜「キャンサーギフト」という生き方〜』新潟日報事業者.
- 井口克郎(2008). 「介護現場の「人手不足」と若者の介護への就職意識: 「介護福祉士養成施設における学生の就職意識に関する調査」結果から」『人間社会環境研究』 15, 69-84. <http://hdl.handle.net/2297/9833>
- 石川久展・大和三重・胡宝奇(2018). 「高校生の福祉の仕事に対するイメージや就職意識の実態: 兵庫県の高校生に対する実態調査の結果をもとに」 *Human Welfare*, 10(1), 57-65. <http://hdl.handle.net/10236/00027437>
- 石毛直道(1982). 『食事の文明論』中央公論新社.
- 井芹真紀子(2016). 「ジェンダー」『よくわかるヘルスコミュニケーション』池田理知子・五十嵐紀子(編), ミネルヴァ書房, 56-57.
- 市野川容孝(2001). 「<障害者>差別に関する断想—一介助者としての経験から」『偏見というまなざし 近代日本の感性』坪井秀人(編), 青弓社, 237-239.
- 一般社団法人全国私立大学教職課程協会(2020). 『「COVID-19」の影響下にある今年度教育実習・介護等体験の見通しに関する調査」結果概要について』 Retrieved December 6, 2021, from <http://www.zenshikyo.org/topics/2020/11/11/b1f81167485708d93eb6202862289aedf273711a.pdf>
- 一般社団法人日本ケアラー連盟. 『ヤングケアラーとは』 Retrieved June 26, 2021, from <https://youngcarerjp.jimdofree.com/>
- 一般社団法人認定介護福祉士認証・認定機構(2021). 『認定介護福祉士登録名簿』 Retrieved September 16, 2021, from <http://www.ninteikaishi.or.jp/files/procedure/ninteitouroku20210601.pdf>
- 伊藤健次(2007). 「介護実習におけるリアリティショック—その様相と肯定的側面について

- て」『山梨県立大学人間福祉学部紀要』 2, 11-18. [http://www.i-repository.net/il/user\\_contents/02/G0000632repository/khk2007002.pdf](http://www.i-repository.net/il/user_contents/02/G0000632repository/khk2007002.pdf)
- 伊藤 隆博 (2013). 「現場研究と質的研究法」『社会福祉・介護福祉の質的研究法—実践者のための現場研究』 田中 千枝子 (編), 中央法規出版, 2-7.
- 伊藤 直樹 (2010). 「教員養成における介護等体験の意味—2006～2008 年度介護等体験アンケートの分析から—」『明治大学教職課程年報』 32, 41-51.  
<http://hdl.handle.net/10291/10926>
- 井原 圭子 (2005). 「同性か異性か、介護の深淵「男女の差」違いは何か」『週刊アエラ』 18(7), 79-83.
- 上野 千鶴子 (2011). 『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』 太田出版.
- 内田 良 (2015). 『教育という病 子どもと先生を苦しめる「教育リスク」』 光文社.
- 宇山 勝儀 (1997). 「障害者福祉法制の史的展開(1)律令における障害者福祉法制と現代法と比較して」『リハビリテーション研究』 93, 32-38.  
<https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r093/r0930008.html>
- 映画.com (n.d.) 『まなごしのレビュー・感想・評価』 Retrieved December 6, 2021, from <https://eiga.com/movie/85154/review/>
- 大澤 真幸 (1994). 『意味と他者性』 勁草書房.
- 大出 訓史・今井 篤・安藤 彰男・谷口 高士 (2007). 「語彙間の主観的な類似度による感動語の分類」『自然言語処理』 14(3), 81-97. [https://doi.org/10.5715/jnlp.14.3\\_81](https://doi.org/10.5715/jnlp.14.3_81)
- 大出 訓史・今井 篤・安藤 彰男・谷口 高士 (2009). 「音楽聴取における“感動”の評価要因: 感動の種類と音楽の感情価の関係」『情報処理学会論文誌』 50(3), 1111-1121.  
<http://id.nii.ac.jp/1001/00009251/>
- 抱井 尚子・末田 清子 (2011). 「コミュニケーションを科学する」『コミュニケーション研究』 末田 清子・抱井 尚子・田崎 勝也・猿橋 順子 (編), ナカニシヤ出版, 3-8.
- 春日 キスヨ (1997). 『介護とジェンダー 男が看取る女が看取る』 家族社.
- 春日 キスヨ (2011). 『介護問題の社会学』 岩波書店.
- 春日井 典子 (2014). 『新版 介護ライフスタイルの社会学』 世界思想社.
- 株式会社ドットコム・マーケティング (2015). 『新潟の介護がよくわかる総合ガイド 2015』 ニューズ・ライン.
- 株式会社ドットコム・マーケティング (2016a). 『“ステキすぎる”介護イケメン&“かわいすぎる”介護笑顔美人フォトコンテスト 新潟 2016 県民投票』 Retrieved December 6, 2021, from <https://previous.com-contest.jp/cv/niigatakaigophoto1/>
- 株式会社ドットコム・マーケティング (2016b). 『新潟の介護がよくわかる総合ガイド 2016』 ニューズ・ライン.
- 株式会社三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2020). 『ヤングケアラーの早期対応に関する研究報告書』 Retrieved June 26, 2021, from <https://www.murc.jp/wp->

content/uploads/2020/04/koukai\_200427\_10\_1.pdf

株式会社リクルートキャリア (2019年7月12日). 『介護職非従事者の意識調査：離職率はホントに高い？働く実態とイメージにかい離』 [Press release]. Retrieved December 6, 2021, from <https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/20190712.pdf>

株式会社 studio-L (n.d.). 『介護・福祉のこれからプロジェクト』 <https://korekara-pj.net/>

亀山 美知子 (1984). 『近代日本看護史 I 日本赤十字社と看護婦』 ドメス出版.

川喜田 二郎 (1967). 『発想法—創造性開発のために』 中央公論新社.

北原 保雄 編 (2006). 『みんなで国語辞典！』 大修館書店.

京須 希実子 (2006). 「福祉系国家資格制定過程の研究—「専門職」形成のメカニズム—」 『産業教育学研究』 36(1), 57-64. [https://doi.org/10.24485/jssvte.36.1\\_57](https://doi.org/10.24485/jssvte.36.1_57)

公益財団法人介護労働安定センター (2005-2020). 『介護労働実態調査 介護労働者の就業実態と就業意識調査結果報告書』 Retrieved December 6, 2021, from <http://www.kaigo-center.or.jp/report/index.html>

公益財団法人社会福祉振興・試験センター (2021). 『社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士の都道府県別登録者数』 Retrieved September 16, 2021, from [http://www.sssc.or.jp/touroku/pdf/pdf\\_tourokusya\\_year\\_r03.pdf](http://www.sssc.or.jp/touroku/pdf/pdf_tourokusya_year_r03.pdf)

公益社団法人日本医師会 (2021). 『アドバンス・ケア・プランニング (ACP)』 . Retrieved December 6, 2021, from [https://www.med.or.jp/doctor/rinri/i\\_rinri/006612.html](https://www.med.or.jp/doctor/rinri/i_rinri/006612.html)

公益社団法人日本介護福祉士会 (n.d.). 『介護福祉士とは』 Retrieved September 17, 2021, from <https://www.jacew.or.jp/about/fukushishi>

公益社団法人日本介護福祉士会 (2015). 『介護の仕事の社会的な意義と魅力』の整理とイメージアップ戦略のあり方についての調査研究報告書』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.jacew.or.jp/wp-content/uploads/2020/09/H26\\_hokoku.pdf](https://www.jacew.or.jp/wp-content/uploads/2020/09/H26_hokoku.pdf)

公益社団法人全国老人福祉施設協議会 (2014). 『Around 20: 地元で、がんばる、愛される20代がいる』

公益社団法人全国老人福祉施設協議会 (2015). 『介護人材確保に係るプラットフォーム構築と採用ブランド確立推進事業報告書』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12300000-Roukenkyoku/0000140388.pdf>

厚生労働省 (2001-2020a). 『中央最低賃金審議会（目安に関する小委員会）資料』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-ting\\_127941\\_old.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-ting_127941_old.html)

厚生労働省 (2001-2020b). 『賃金構造基本統計調査』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450091&tstat=000001011429>

- 厚生労働省 (2008). 『社会福祉士及び介護福祉士養成課程における教育内容等の見直しについて』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/seikatsuhogo/shaikai-kaigo-yousei/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/shaikai-kaigo-yousei/index.html)
- 厚生労働省 (2008-2019). 『雇用動向調査：結果の概要』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/9-23-1c.html>
- 厚生労働省 (2014年3月26日). 『特別養護老人ホームの入所申込者の状況』 [Press release]. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000041418.html>
- 厚生労働省 (2018). 『第6回社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会資料1 介護人材の機能とキャリアパスについて』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu\\_Shakaihoshoutantou/0000138946.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12601000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Shakaihoshoutantou/0000138946.pdf)
- 厚生労働省 (2018). 『介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業について』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12000000-Shakaiengokyoku-Shakai/0000202772.pdf>
- 厚生労働省 (2019年12月25日). 『特別養護老人ホームの入所申込者の状況』 [Press release]. [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000157884\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000157884_00001.html)
- 厚生労働省 (2020). 『令和2年度介護従事者処遇状況等調査結果の概要』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/20/dl/r02gaiyou.pdf>
- 厚生労働省 (2021a). 『令和2年上半期雇用動向調査結果の概要』 Retrieved July 1, 2021, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-1/index.html>
- 厚生労働省 (2021b). 『令和2年度介護従事者処遇状況等調査結果』 Retrieved November 12, 2021, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/20/index.html>
- 河野 真太郎 (2017). 『戦う姫、働く少女』 堀之内出版.
- 国税庁 (2020). 『令和元年分民間給与実態統計調査結果』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan2019/pdf/000.pdf>
- 国税庁 (2021). 『令和2年分民間給与実態統計調査結果』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.nta.go.jp/publication/statistics/kokuzeicho/minkan/top.htm>
- 小竹 雅子 (2014). 『もっと変わる！介護保険』 Vol. 907, 岩波書店.
- 小宮 敬子 (2005). 「看護師がケア場面で体験した否定的感情の様相に関する研究」『お茶の水医学雑誌』 53(4), 77-96.
- 小山 隆 (2020). 「「社会福祉人材」を巡る議論」『社会福祉学』 61(4), 141-143. [https://doi.org/10.24469/jssw.61.4\\_141](https://doi.org/10.24469/jssw.61.4_141)

- 佐藤 優・金田一 秀穂・森永 卓郎ほか 編 (2019). 『現代用語の基礎知識』 自由国民社.
- サムス・F.クロフォード (2007). 『GHQ サムス准将の改革—戦後日本の医療福祉政策の原点』 竹前 栄治 (訳), 桐書店.
- 清水 真木 (2014). 『感情とは何か: プラトンからアーレントまで』 筑摩書房.
- 下野 恵子 (2009). 「介護サービス産業と人材確保」『家計経済研究』 82, 13-23.  
[http://kakeiken.jp/old\\_kakeiken/jp/journal/jjrhe/pdf/82/082\\_02.pdf](http://kakeiken.jp/old_kakeiken/jp/journal/jjrhe/pdf/82/082_02.pdf)
- 庄子 幸恵 (2015). 「高校生への啓発活動からみる福祉・介護の魅力についての一考察 : 福祉人材確保の可能性を探る」『東北文化学園大学看護学科紀要』 4(1), 35-42.  
<http://id.nii.ac.jp/1224/00000538/>
- 杉村 芳美 (1997). 『「良い仕事」の思想: 新しい仕事倫理のために』 中央公論社.
- 鈴木 聖子 (2001). 「介護福祉職のコミュニケーションスキルに関する検討」『介護福祉学』 8(1), 71-78.
- 政策会議 (2009). 『緊急雇用対策本部』 首相官邸, Retrieved June 27, 2021, from  
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kinkyukoyou/>
- 関 久美子・五十嵐 紀子 (2012). 「新たな介護福祉士養成カリキュラムに見る「コミュニケーション」の捉え方の考察」『新潟青陵大学短期大学部研究報告』 42, 45-51.  
<http://doi.org/10.32147/00001612>
- 全国森林組合連合会 (n.d.). 『「緑の雇用」 RINGYOU.NET. ウェブサイト』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www.ringyou.net/project/>
- 全日本民主医療機関連合会 (2007). 『特集 1 コムスン事件ではっきりした介護保険の問題点 営利企業では担えない、老後の安心』 Retrieved September 12, 2021, from  
<https://www.min-iren.gr.jp/?p=4700>
- 総務省統計局 (2021). 『労働力調査』 Retrieved June 22, 2021, from  
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>
- 高木 博史 (2008). 「介護労働者問題に対する人材養成現場の現状と課題」『福祉労働』 119, 93-99.
- 高田 真治 (1992). 「社会福祉の基礎」『新版 社会福祉原論』 岡本 栄一・岡本 民夫・高田 真治 (編), ミネルヴァ書房, 2-3.
- 武井 麻子 (2001). 『感情と看護—人とのかかわりを職業とすることの意味』 医学書院.
- 田実 潔 (2015). 「11年間の縦断的研究による介護等体験での学生意識変化—特に施設での体験から学生が学ぶもの—」『北星学園大学社会福祉学部北星論集』 52, 61-68.  
<http://id.nii.ac.jp/1238/00001990/>
- 田中 秀和 (2012). 「医療ソーシャルワーカーを描いたテレビドラマにおける職業像の研究」『新潟医療福祉学会誌』 12(2), 2-7. <http://id.nii.ac.jp/1686/00004017/>
- 田中 真紀子 (1999a 年 4 月 4 日). 「私の介護録 (上)」『日本経済新聞』 51.
- 田中 真紀子 (1999b 年 4 月 19 日). 「私の介護録 (下)」『日本経済新聞』 51.

- 田中 真紀子 (2019年12月30日). 「立法22年描いた夢に会えた」『朝日新聞』.
- 中央教育審議会 (1999). 『初等中等教育と高等教育との接続の改善について (答申)』 文部科学省.
- 坪井 良史 (2021). 「介護職員処遇改善加算が訪問介護従事者に対して十分な待遇改善効果を及ぼしていない要因」『社会福祉学』 62(1), 38-51.  
[https://doi.org/10.24469/jssw.62.1\\_38](https://doi.org/10.24469/jssw.62.1_38)
- TBS テレビ (2021年9月9日). 『日曜洋画劇場 半沢直樹 2』 第4話.
- 戸梶 亜紀彦 (2001). 「『感動』喚起のメカニズムについて」 *Cognitive Studies*, 8(4), 360-368. <https://doi.org/10.11225/jcss.8.360>
- 外山 滋比古 (1987). 『日本語の論理』 中央公論新社.
- 内閣府 (2010). 『介護保険制度に関する世論調査 結果の概要』 Retrieved December 6, 2021, from <https://survey.gov-online.go.jp/h22/h22-kaigohoken/2-3.html>
- 内閣府 (2018). 『平成30年度高齢社会白書』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2018/html/zenbun/index.html>
- 内閣府 (2020). 『全世代型社会保障検討会議第6回配布資料 資料1 基礎資料』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai6/siryou1.pdf](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai6/siryou1.pdf)
- 内閣府 (2021). 『令和3年版高齢社会白書』 Retrieved December 6, 2021, from <https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2021/html/gaiyou/index.html>
- 内閣府. 『統計表 (国民経済計算年次推計)』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data\\_list/kakuhou/files/files\\_kakuhou.html](https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/files_kakuhou.html)
- 内閣府男女共同参画局 (2001). 『平成13年版 男女共同参画白書』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.gender.go.jp/about\\_danjo/whitepaper/h13/zentai/2001-honbun01.pdf](https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h13/zentai/2001-honbun01.pdf)
- 内閣府男女共同参画局 (2019). 『2019年度男女共同参画に関する世論調査の結果』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201912/201912\\_02.html](https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2019/201912/201912_02.html)
- 長尾 有記・梅室 博行 (2012). 「おもてなしを構成する要因の体系化と評価ツールの開発 (調査研究, <特集>サービス工学)」『日本経営工学会論文誌』 63(3), 126-137.  
<https://doi.org/10.11221/jima.63.126>
- 浪本 勝年 (1999). 「介護等体験の意義と課題」『教師をめざす人の介護等体験ハンドブック』 現代教師養成研究会 (編), 大修館書店, 24-25.
- 新潟県介護ご用聞きネット (2015). 『かわいすぎる介護笑顔美人&ステキすぎる介護イケメンフォトコンテスト』 Retrieved December 6, 2021, from <https://previous.com-contest.jp/cv/niigatakaigophoto1/>
- 日本経済新聞社 (2015年2月7日). 「介護費抑制なお途上15年度、9年ぶり単価減」『日

- 本経済新聞』  
[https://www.nikkei.com/article/DGXLASFS06H6S\\_W5A200C1EA2000/](https://www.nikkei.com/article/DGXLASFS06H6S_W5A200C1EA2000/)  
日本放送協会 (2017年3月16日). 「“老人ホーム”が空いている！？待機者36万人そのウ  
ラで」『クローズアップ現代+』日本放送協会.
- ハーヴェイ・デヴィッド (2005). 『新自由主義—その歴史的展開と現在』 渡辺 治 (訳), 作品  
社.
- ハイエク・F.A. (1986). 『市場・知識・自由：自由主義の経済思想』 田中真晴・田中秀夫  
(訳), ミネルヴァ書房.
- 朴 光駿 (2011). 「新自由主義の思想・思想家」『よくわかる社会福祉の歴史』 清水 教恵・  
朴 光駿 (編), ミネルヴァ書房, 182-183.
- 原田 信男 (2020). 『「共食」の社会史』 藤原書店.
- 姫野 順一 (2010). 『J.A. ホブスン 人間福祉の経済学—ニュー・リベラリズムの展開』 昭和  
堂.
- フーコー・ミシェル (1984). 『監獄の誕生—監視と処罰』 田村 淑 (訳), 新潮社.
- 藤井 賢一郎 (2015). 「介護職員が専門職として働き続けられるために」『保健医療社会学  
論集』 25(2), 20-26. [https://doi.org/10.18918/jshms.25.2\\_20](https://doi.org/10.18918/jshms.25.2_20)
- 藤原 武弘・神山 貴弥 (1989). 「説得における Elaboration Likelihood Model についての  
概説」『広島大学総合科学部紀要』 III, 情報行動科学研究, 12, 45-54.  
<http://doi.org/10.15027/30356>
- フリードマン・ミルトン (2008). 『資本主義と自由』 村井 章子 (訳), 日経 BP 社.
- ペティ・ウィリアム (1955). 『政治算術』 大内 兵衛・松川 七郎 (訳), 岩波書店.
- ベルティンク・ハンス (2014). 『イメージ人類学』 仲間 裕子 (訳), 平凡社.
- HELPMAN JAPAN (2019). 『介護職従事者の意識調査』 Retrieved August 12, 2021,  
from <https://helpmanjapan.com/article/8617>
- 坊岡 峰子・本多 留美・綿森 淑子 (2009). 「介護士のコミュニケーションスキルアッププ  
ログラムの開発—介護士の「コミュニケーションスキル評価票」の作成—」『人間と科  
学』 9(1), 91-110. <http://harp.lib.hiroshima-u.ac.jp/pu-hiroshima/metadata/4967>
- 本田 由紀 (2011). 『軋む社会：教育・仕事・若者の現在』 河出書房新社
- 本田 由紀 (2014). 「有配偶女性のジェンダー意識・仕事意識と子どもへの影響—2014 年  
「女性の活躍」調査の分析より—」 *RIETI Discussion Paper Series*, 16-J-042, 1-16.  
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/nts/16j042.html>
- 益川 順子・倉田 郁也・前島 克美・川廷 宗之 (2017). 「介護の職業イメージに関する社会  
学的考察と介護福祉教育の役割」『文京学院大学人間学部研究紀要』 18, 143-152.  
[https://www.u-bunkyo.ac.jp/center/library/hum2016\\_143-152.pdf](https://www.u-bunkyo.ac.jp/center/library/hum2016_143-152.pdf)
- 三省堂 (2019). 「エモい」『大辞林第4版』三省堂.
- 三重県福祉人材センター (2019). 『福祉の仕事に関する意識調査報告書』 Retrieved

- December 6, 2021, from  
[https://www.fukushikaigo.net/other/images/report/report\\_ishiki.pdf](https://www.fukushikaigo.net/other/images/report/report_ishiki.pdf)
- 三島 亜紀子 (2015). 「ソーシャルワークのグローバル定義における多様性(ダイバーシティ)の尊重: 日本の社会福祉教育への「隠れたカリキュラム」視点導入の意義」『ソーシャルワーク学会誌』 30,31(1), A1-A12. [https://doi.org/10.20824/jjsssw.30.31.0\\_A1](https://doi.org/10.20824/jjsssw.30.31.0_A1)
- 三橋 弘次 (2006). 「感情労働の再考察: 介護職を一例として」『ソシオロジ』 51(1), 35-51. [https://doi.org/10.14959/soshioroji.51.1\\_35](https://doi.org/10.14959/soshioroji.51.1_35)
- 三好 春樹 (2005). 『介護の専門性とは何か』 雲母書房.
- 六車 由美 (2015). 『介護民俗学へようこそ「すまいるほーむ」の物語』 新潮社.
- 森崎 初男 (2014). 『経済データの統計学』 オーム社.
- 文部科学省 (1997). 『小学校及び中学校の教諭の普通免許状授与に係る教育職員免許法の特例等に関する法律 (平成九年法律第九十号)』 .
- 文部科学省 (2017a). 『小学校学習指導要領 (平成 29 年告示)』 .
- 文部科学省 (2017b). 『中学校学習指導要領 (平成 29 年告示)』 .
- 文部科学省 (2021a). 『萩生田光一文部科学大臣記者会見録 (令和 3 年 3 月 30 日)』
- Retrieved December 4, 2021, from  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/daijin/detail/mext\\_00149.html](https://www.mext.go.jp/b_menu/daijin/detail/mext_00149.html)
- 文部科学省 (2021b). 『令和 2 年度報道発表: 令和 3 年度国公立大学入学者選抜の確定志願状況及び 2 段階選抜実施状況 (前期日程) について』 Retrieved December 6, 2021, from [https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/2020/1413767\\_00002.htm](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/2020/1413767_00002.htm)
- 柳谷 慶子 (2001). 「日本近世の高齢者介護と家族」『介護と家族』 山中永之・武安栄子・曾根ひろみ・白石玲子 (編), 早稲田大学出版部, 171-202.
- Yahoo! ニュース (2021). 『介護職など賃金引き上げへ 月 5000~1 万円、22 年 2 月にも』, Yahoo! Japan ウェブサイト. Retrieved November 11, 2021, from <https://news.yahoo.co.jp/articles/79e0f5b401f219f8c356472ea0ec011ee949dfd2>
- 山口 麻衣 (2011). 「フォーマルケアとインフォーマルケアの関連の研究とケア選好研究の接点」『ルーテル学院研究紀要』 44, 63-78. <http://id.nii.ac.jp/1075/00000061/>
- 山田 航 (2019). 「エモい」『現代思想 5 月臨時創刊号』 47(6), 227-231.
- 山田 昌弘 (1995). 『身体的コミュニケーションの実証研究, 平成 6-7 年度科学研究費補助金 (一般研究 B) 1995 年度 研究成果報告書概要』 Retrieved December 6, 2021, from [https://kaken.nii.ac.jp/ja/report/KAKENHI-PROJECT-06451032/064510321995kenkyu\\_seika\\_hokoku\\_gaiyo/](https://kaken.nii.ac.jp/ja/report/KAKENHI-PROJECT-06451032/064510321995kenkyu_seika_hokoku_gaiyo/)
- 山田 昌弘 (2005). 『迷走する家族—戦後家族モデルの形成と解体—』 有斐閣.
- 結城 康博 (2011). 『日本の介護システム—政策決定過程と現場ニーズの分析』 岩波書店.
- 横山 さつき (2015). 「介護施設における要介護高齢者への倫理的配慮の現状と課題—介護職員と介護実習生に対する調査から—」『老年社会科学』 36(4), 409-422.



[https://doi.org/10.34393/rousha.36.4\\_409](https://doi.org/10.34393/rousha.36.4_409)

横山 豊治 (2003). 「ソーシャルワーカーを描いたフィクション作品に関する一考察—医療  
ソーシャルワーカーを描いたテレビドラマの事例検討」『新潟医療福祉学会誌』 3(2).

<http://id.nii.ac.jp/1686/00003404/>

UA ゼンセン日本介護クラフトユニオン (2019). 『2019 年度就業実態調査速報版』

Retrieved December 6, 2021, from

[https://nccu.meclib.jp/2019shuugyousiki/book/index.html#target/page\\_no=1](https://nccu.meclib.jp/2019shuugyousiki/book/index.html#target/page_no=1)

吉田 輝美 (2014). 『感情労働としての介護労働—介護サービス従事者の感情コントロール  
技術と精神的支援の方法』 旬報社.

吉富 千恵 (2009). 「福祉現場で求められるコミュニケーション能力についての一考察」

『龍谷大学龍谷紀要』 31(1), 147-165. <http://hdl.handle.net/10519/294>

ロルドン・フレデリック (2012). 『私たちの“感情”と“欲望”は、いかに資本主義に偽造さ  
れているか?—新自由主義社会における〈感情の構造〉』 杉村 昌昭 (訳), 作品社.

#### 【外国語文献】

Clark, C. G. (1940). *Conditions of Economic Progress*. MacMillan and Co Limited.

Creswell, W. J. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five  
Approaches*. SAGE Publications.

Definis-Gojanovic, M., Gugic, D., & Sutlovic, D. (2009). Suicide and Emo Youth  
Subculture – A Case Analysis. *Collegium Antropologicum*, 33, 173-175.

Denzin, K. N. (1970). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological  
Methods*. Routledge.

Edmondson, D., & King, M. (2016). The childcatchers: An exploration of the  
representations and discourses of social work in UK film and television drama from  
the 1960s to the present day. *Journal of Social Work*, 16(6), 369-656.

<https://doi.org/10.1177/1468017316637221>

Greenwald, A. (2003). *Nothing Feels Good*. St. Martin Press.

Greetz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected essays*. Basic Books.

Guimond, S., Chatard, A., Martinot, D., Crisp, J. R., & Redersdorff, S. (2006). Social  
Comparison, Self-Stereotyping, and Gender Differences in Self-Construals. *Journal  
of Personality and Social Psychology*, 90(2), 221-242. doi:10.1037/0022-3514.90.2.221

Hall, T. E. (1959). *The Silent Language*. Doubleday.

Hochschild, A. (1983). *Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*.  
University of California Press.

Hogg, M. A., & Turner, J. C. (1987). Intergroup behaviour, self-stereotyping and the  
salience of social categories. *British Journal of Social Psychology*, 26(4), 325-340.

- doi:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1987.tb00795.x>
- Illouz, E. (2007). *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*: Polity.
- Jackson, W. P. (1968). *Life in Classrooms*: Holt, Rinehart and Winston.
- Kidwood, T. M. (1997). *Dementia Reconsidered: The person comes first*: Open University Press.
- Latrofa, M., Vaes, J., & Cadinu, M. (2012). Self-Stereotyping: The Central Role of an Ingroup Threatening Identity. *The Journal of Social Psychology*, 152(1), 92-111. <https://doi.org/10.1080/00224545.2011.565382>
- Petty, E. R., & Cacioppo, T. J. (1986). *Communication and Persuasion: Central and Peripheral Routes to Attitude Change*: Springer-Verlag.
- Ponterotto, G. J. (2006). Brief Note on the Origins, Evolution, and Meaning of the Qualitative Research Concept "Thick Description". *The Qualitative Report*, 11(3), 538-549. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2006.1666>
- Ryle, G. D., Daniel Clement. (2002). *The Concept of Mind*. Chicago: University of Chicago Press.
- U.S. Department of Health and Human Services (2004). *2004 National Long-Term Care Survey (NLTC) and Informal Caregivers Survey (ICS)*. Retrieved December 6, 2021, from <https://www.federalregister.gov/documents/2003/01/16/03-927/2004-national-long-term-care-survey-nltcs-and-informal-caregivers-survey-ics>
- Uwe, F. (2010). Triangulation of Micro-Perspectives on Juvenile Homelessness, Health, and Human Rights. In K. N. Denzin & D. M. Giardina (Eds.), *Qualitative Inquiry and Human Rights* (186-204): Taylor & Francis Group.
- Van Houtven, C. H., & Norton, C. E. (2004). Informal care and health care use of older adults. *Journal of Health Economics*, 23(6), 1159-1180. doi:10.1016/j.jhealeco.2004.04.008
- The World Bank (2021). World Development Indicators. Retrieved June 22, 2021, from <https://databank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&series=SP.POP.65UP.TO.ZS>
- Wu, XJ., Schepartz, A. L., Liu, W., & Trinkaus, E. (2011). Antemortem trauma and survival in the late Middle Pleistocene human cranium from Maba, South China. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108(49), 19558-19562. doi:10.1073/pnas.1117113108

## Appendix

### インタビュー一覧

研究協力者記号	属性	性別	その他	サブテーマ	語り冒頭
T	学生	女性	3年生	社会的な意義	もともとは保育士になりたかったんですけど
K	学生	女性	3年生	身近な社会問題	ちっちゃいころからおばあちゃん、老々介護とか見てきたんで
B	学生	女性	2年生	身近な社会問題	高校生の時に、うちの祖父が、えっと脳梗塞で倒れて、
A	学生	女性	2年生	身近な社会問題	心ついたころからもう、おじいちゃんがなんかほぼ寝たきり状態で、
M	職員	男性	施設長	コンプレックス	私は学生時代はコンプレックスの塊だったと思います
S	職員	女性	看護師	声をあげて	試験のための知識はあるんだとしても、
S	職員	女性	看護師	介護職の給与はそれなり	私、こんな仕事を続けるんですかっていうんですが、
S	職員	女性	看護師	職場の人間関係	私が聞いて答える人とそうでない人が
M	職員	男性	施設長	介護はクリエイティブ	ただ単に労働だけじゃなくて、やっぱり、考えて考えて
K	学生	女性	3年生	点と点が線に	中学の、なんか、後半ぐらいっていうか、

### 図表一覧

図表番号	図表タイトル	掲載頁
図 1	高齢化の推移と将来推計	15
図 2	介護職員数の推移	17
図 3	2008年～2018年における介護業界と全産業の平均採用率と離職率の比較	17

図 4	介護福祉政策と社会的背景についての年表	19
図 5	介護職の平均年収と最低賃金の推移	31
図 6	介護職員が前職をやめた理由	33
図 7	介護職員男女比の推移	34
図 8	介護職のイメージ刷新等による人材確保対策強化事業について	41
図 9	介護デザインフェスティバルのチラシ	43
図 10	介護笑顔美人 & 介護イケメンフォトコンテスト 2015	47
図 11	介護笑顔美人 & 介護イケメンフォトコンテスト 2016	48
図 12	「ケアニン～あなたでよかった」のポスター	56
図 13	「まなざし」のポスター	57
図 14	包括的な感動の構造モデル	77
図 15	戸梶のモデル（2001）に当てはめた「ケアニン」のストーリー展開	78
図 16	戸梶のモデル（2001）に当てはめた「まなざし」のストーリー展開	79
図 17	現在の仕事を選んだ理由	86
図 18	今の仕事や職場に対する考え方	87
図 19	介護の資格制度	88
図 20	介護職のキャリアパス全体像	88
図 21	求められる介護福祉士像	92
図 22	介護福祉士養成課程における 3 領域の教育体系	92
図 23	介護福祉コースにおけるコミュニケーション関連のカリキュラム	99
図 24	コミュニケーション学入門のシラバスの一部	100
図 25	対人コミュニケーション論のシラバスの一部	101
図 26	介護職の処遇についてのディスカッションを行っている様子	102
図 27	雑誌掲載の写真撮影用に、私服でポーズをとる W 氏	103
図 28	世間の介護職に向けられるまなざしについてディスカッションを行っている様子	105
図 29	他者性を獲得するプロセスのイメージ	107
表 1	要介護等認定の状況	16
表 2	介護保険法改訂と介護報酬改定率の変遷	29-30

表 3	介護の仕事魅力発信等事業一覧	42-43
表 4	介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（1973年～1990年）	52
表 5	介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（1991年～1999年）	53
表 6	介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（2000年～2010年）	53
表 7	介護のドラマ・映画と高齢者福祉関連の年表（2011年～2021年）	54
表 8	介護職員の平均給与額	90

#### 文中で引用した映像作品一覧

公開年	種別	タイトル	監督	引用頁
1972	映画	さよなら CP	原 一男	106
1973	映画	恍惚の人	豊田 四郎	50
1982 初演	演劇	トップ・ガールズ	—	84
1985	映画	花いちもんめ	伊藤 俊也	51
1991	映画	老人 Z	北久保 弘之	52
1995	映画	午後の遺言状	新藤 兼人	52
1998	映画	ちぎれ雲 つか老人介護	山口 巧	52
2013	映画	アナと雪の女王	Chris Buck Jennifer Lee	84
2016	映画	まなざし	卜部 敦史	55,57-59 78-79
2017	映画	ケアニン～あなたでよかった～	鈴木 浩介	55-57 59,78
2020	テレビドラマ	半沢直樹 2	福澤 克雄	82-83