

エッセンシャルワーカーを取り巻く課題を 考える新たな視点

—“ジェンダー”と“地方”に着目して—

木下 愛加里

佐久大学人間福祉学部人間福祉学科助手

はじめに

エッセンシャルワーカーは、人々の生活を支える重要な仕事を担っている労働者である。本稿では、エッセンシャルワーカーを取り巻く課題として議論されている内容を整理し、エッセンシャルワーカーのなかでも特にケアにかかわる職に注目する。その際、“ジェンダー”と“地方”という2つの視点からエッセンシャルワーカーを取り巻く課題について検討を行う。

エッセンシャルワーカーを取り巻く 課題の整理

人々の生活、そして社会機能を支えるエッセンシャルワーカーを真正面から取り上げた書籍として、田中洋子編著(2023)『エッセンシャルワーカー—社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』が注目を集めている。田中(2023)において中心的に取り扱われているのは、副題にも示されてい

るとおり、「社会に不可欠な仕事」=エッセンシャルな仕事であるにもかかわらず、エッセンシャルワーカーの待遇は低く、働く条件は悪化し続けているという課題である。以下では、田中(2023)にもとづいて、エッセンシャルワーカーを取り巻く状況と課題について整理したい。

新型コロナウイルス感染拡大を機に、エッセンシャルワーカーは重要な仕事を担っており、それにもかかわらず報酬が低く、労働条件が厳しいという点について広く認識されるようになった。しかし、それはなぜなのか、という問いに答えるための十分な情報や根拠は出揃っていない。田中(2023)は、エッセンシャルワーカーが置かれている状況や働き方について、研究蓄積がほとんど存在しないことを指摘している(田中他 2023:10)。そこで、まずはエッセンシャルワーカーが置かれている状況を明らかにする必要があるため、エッセンシャルワーカーとはどのような労働者であり、どのような特徴を有するかについて、①民間サービスまたは公共サービス、社会保険サービスの枠組み、②雇用形態、③ジェンダー、④委託・下請け関係の4つの観点から整理し、その特徴を説明している(田中他 2023:13)。

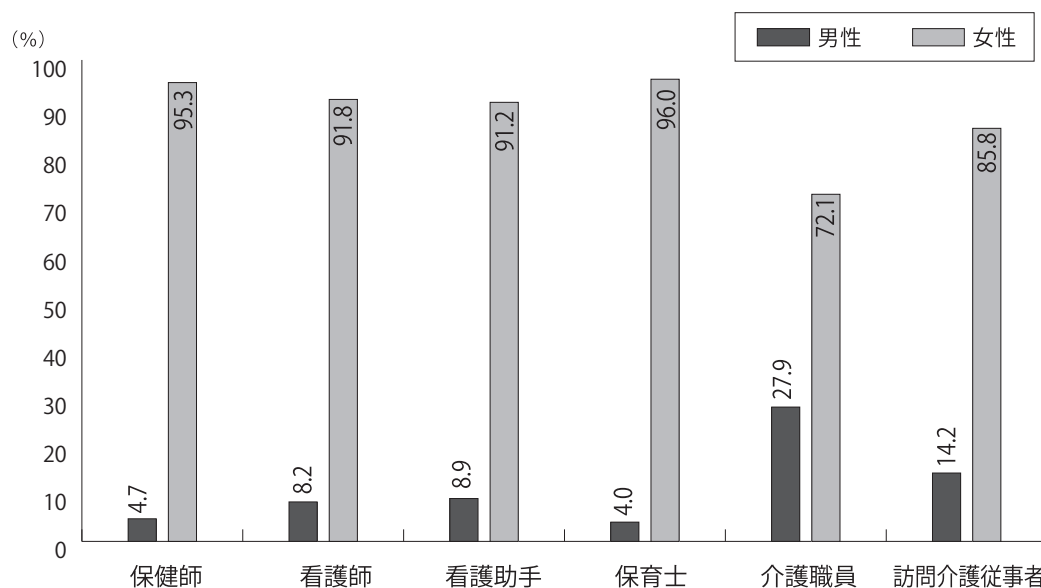
まず1つ目の類型は、小売業の主婦パートである。スーパーマーケットのパートタイマーなどがその代表で、民間における主婦を中心とする非正規雇用という特徴を持つ。2つ目は、ファストフード店の学生アルバイトなどに代表される、飲食業のアルバイトである。民間における若者・学生中心の非

きのした あかり

専修大学大学院経済学研究科修士課程修了。経済学修士。専門分野はジェンダーと貧困研究。佐久大学人間福祉学部人間福祉学科助手。

主な業績に「農山村地域で暮らす高齢女性の抱える低所得・貧困問題に関する調査研究：問題形成のプロセスに着目して」『生協総研賞・第20回助成事業研究論文集』30-43、2024年)、「ジェンダーの視点から読み解く日本の貧困研究：1980~1990年代の「女性の貧困」研究を中心に」『日本ジェンダー研究』25号、97-109、2022年。

図1 ケア従事者の男女比



出所：総務省統計局 令和4年就業構造基本調査

※看護師は准看護師を含む。介護職員は、医療・福祉施設等の介護職員を指す。

正規雇用という特徴を持つ。そして3つ目は、公共サービスの担い手である。公共サービス部門では、雇用の非正規化やサービスの民営化、外部委託などが進んでいる。公共サービスの担い手が「非正規化、低処遇化、過重労働化」しており、「変化の多くは女性中心に起こった」ことも特徴である（田中他 2023：16-17）。4つ目は、看護・介護といったケア職である。女性の割合が圧倒的に高く、社会保障制度によって働き方や報酬が規定される点に特徴がある。「ジェンダー化された性別役割規範の影響力が強い」職業であることも指摘されている（田中他 2023：18）。最後に、委託・請負などの担い手である。運送業、建設業など男性中心の業種である。

以上のように、エッセンシャルワークの担い手は、その業種・職種が多岐にわたる。それぞれの業種・職種を取り巻く状況は少しずつ異なるが、エッセンシャルワーカーの待遇の低さという課題は共通している。田中(2023)は、その課題の背景に、「現場の担い手を安く都合よく働かせる新しい仕組み」があることを明らかにした（田中他 2023：312）。非正規雇用の拡大や制度政策のあり方によって、エッセンシャルワーカーの労働条件は切り崩されてきた。加えて、非正規労働者の多くは女性であり、エッセ

ンシャルワーカーの多くも女性である。エッセンシャルワーカーを取り巻く課題の大きな部分は非正規雇用の問題であり、根底にはジェンダーにかかわる問題があるといえる。

エッセンシャルワーカーとしてのケア職の特徴

エッセンシャルワーカーのなかでも一定の割合を占めているのは、他者のケアにかかわる職である。具体的には、看護師や介護士、保健師、保育士、相談支援に携わる相談支援員、福祉施設の支援員などである。このようなケア職の特徴として第一に、従事者に占める女性の割合が高いことが指摘できる。

図1では、保健師、看護師、看護助手、保育士、介護職員、訪問介護従事者の6つの職種について、男女比を示している。特に、介護職員と訪問介護従事者を除く4つの職種で、女性の割合が90%を超えている。ケア労働＝女性の仕事という規範は、労働の場においても影響力を持ち、ケア職は女性の割合が圧倒的に高いという構造を有している。また、ケア労働＝女性の仕事という言説は、「女性が社会的に承認され、雇用機会を得るための資源」として機能している側面も指摘されている（山根

2018：p.45)。そして、このケア＝女性の仕事という規範は、ケアにかかわる職の賃金を低い水準におしとどめる力としても作用している。

後藤道夫(2023)は、日本の賃金は、世帯主賃金、単身者賃金、家計補助賃金の3つの水準があり、女性の場合正規雇用であっても、よくて単身者賃金、非正規雇用であればフルタイムでも家計補助賃金が適用されてきたと指摘する(後藤 2023：91)。労働者の大半が女性であるケアにかかわる職の賃金は、「正規雇用であっても、男女ともに単身者賃金の水準である」(後藤 2023：91)。この賃金水準は他産業と比較しても低位である(佐々木 2023)。このようにケア職は、従事者に占める女性の割合がかなり高い職であり、他の職種に比べて賃金水準が低位という特徴をもつ。

女性にとってのケア職を考える

ケア職の従事者は女性が多いということを確認してきたが、ではなぜ女性が多いのだろうか。ケア労働のジェンダー化といった文脈だけでなく、なぜ女性はケアにかかわる職を選択するのか、女性にとってケア職を選択することはどのような意味をもつのかという視点から検討する必要がある。

後藤(2023)は、ケアにかかわる職とは、「経済的に自立でき働き続けられる職業として」女性が期待を寄せる職のひとつだと説明している(後藤 2023：98)。女性がケア職を選択する戦略的意味について、次の3つの視点から考えてみたい。

まず、賃金に注目してみよう。ケア職は性別にかかわらず、少なくとも「単身者賃金」水準の賃金が得られる職である。令和5年賃金構造基本調査を確認すると、全産業の所定内給与額は31万8300円である。女性の専門的・技術的職業従事者の所定内給与額は30万5300円、事務従事者は26万6400円である。職種別に女性の所定内賃金額をみると、看護師は31万8400円、介護職員は23万8900円、訪問介護従事者は25万5000円、保育士は26万2000円となっている。介護職員の所定内賃金額は相対的に低いが、おおよそ専門的・技

術的職業従事者と事務従事者の所定内賃金の間をとるような水準であることがわかる。看護師については、全産業の所定内給与水準に達している。労働市場において、男女の賃金格差が根強く存在していることもふまえると、女性がある程度の賃金水準を得られる職として、ケア職が戦略的に選択されている可能性がうかがえる。

次に、ケアにかかわる職の多くが専門職であるという点に注目したい。看護師、保健師、介護福祉士、保育士、社会福祉士、精神保健福祉士はいずれも国家資格である。つまり、法律にもとづいて「特定の職業に従事する」ことが証明される資格であり、専門職の証であるといえる¹。国家資格であること、専門職であることは「手に職」という考え方と深く結びつき、進路やキャリア選択に影響を与えている側面があるといえるだろう。

看護学部や保健師教育課程を選択する学生の進学動機・志望動機に関する調査結果をみると、学生の多くが「手に職」ということを念頭に進路やキャリアを選択しているといった状況がわかる。

松本千春・大河内彩子(2022)は、学生が保健師免許取得を志望する理由や動機について調査している。調査の結果、多くの学生は「手に職」志望であり、資格が欲しい、手に職をもって仕事につきたいと考えて選択しているということが明らかになった。また、親から資格取得を進められたことが選択のきっかけになっている学生もおり、資格を取得して確実に就職へ繋げることが、進路選択の際に重要なポイントとなっていることがわかる。

看護学部生の進学動機を調査した中谷信江・木戸久美子・林隆(2006)によると、進学動機として「当てはまる」「やや当てはまる」の回答が最も多かったのは、「卒業後看護職(看護師・保健師・助産師)になりたいから(91%)」であった。その他に回答が多かったものは、「手に職をつけたかったから(89.1%)」、「就職に困らないと思ったから(81.3%)」、「収入が安定している(74.9%)」であった(中谷他 2006：16)。調査結果から、「“就職に困らず” “収入が安定している” “手に職をつけたい” ということが満たされる職業である“看護職(看護師・保健

師・助産師)になりたい”と考え、看護を選択している人が多いということが明らかになった」と結論付けている(中谷他 2006: 17)。これらの調査は、保健師や看護師に限定したものではあるが、資格が必要な専門職は、女性の就職や収入、キャリアを一定程度保障するという考え方は、その他のケアにかかわる職にも共通しているのではないだろうか。

最後に、ケア職は売り手市場の業種・職種であるという点だ。厚生労働省の職業別有効求人・求職・求人倍率をみると、全体の求人倍率1.15に対して、「保健師・助産師等・看護師」が1.99、「社会福祉の専門的職業」が2.01、「介護サービスの職業」が3.12となっている。特に福祉職の倍率が高くなっており、「福祉関連職業」の求人倍率が2.56、そのうち「介護関係」は3.06と高水準である²。医療、福祉・介護分野は、高齢化社会においてますますニーズが高まっていくことが予想される分野であり、担い手の確保は重要な課題とされている。

以上のように、ケアにかかわる職は、ある程度の賃金水準が約束されており、専門職のため就職に困らず安定している、常に求人があるため就職・再就職がしやすいといった条件がそろっている業種・職種に見える。進路選択の段階からこれらの条件を意識し、戦略的にケア職を選択している女性もけっして少なくないだろう。

ケア職は、その仕事自体が社会にとって必要不可欠な“エッセンシャル”ワークであるが、女性にとっても“エッセンシャル”な職であり就職先であると考えられる。女性にとって、参入しやすく安定的な、専門知識や技術を生かせる職としてケアにかかわる職を読み解くことができる。無論、資本や社会保険制度の側が、ケアにかかわる職の賃金や労働条件を低水準におしとどめるのに、その理論を利用している側面があることも忘れてはならない³。

地方から介護職を取り巻く課題を考える

ここからは、ケア職のなかでも雇用や労働環境の課題を取り扱った研究の蓄積が多い介護職に焦点化し、介護に従事する労働者を取り巻く課題に

ついて、地域性をキーワードに検討してみたい。

介護現場における最も深刻な課題は、人材不足である。その背景には、低賃金で過重労働といった労働条件・環境の問題があり、この2点は「介護保険制度が始まった当初からの問題」とされている(米沢 2018: 79)。賃金に関する課題について、米沢(2018)を参考にその内容を詳しくみてみると、①他産業との賃金格差、②正規／非正規間の賃金格差、③性別による賃金格差、④都市部／地方部の賃金格差に整理することができる。

他産業との賃金格差については、これまでも確認してきたとおりである。特に訪問介護職は拘束時間に対して賃金が低水準であることは多くの研究で指摘されている⁴。雇用形態による賃金格差は、介護職に限るものではないが、介護職においても確実に存在している賃金格差である。男女の賃金格差も存在している。山根(2022)は、介護職のなかでも施設介護職は男性の割合が3割に達しており、「ケア労働の脱ジェンダー化」がおこっていることを指摘している(山根 2022: 433)。一方で、職位では男性優位であり、「雇用形態間の格差という性別分離」が確認できる(山根 2022: 434)。そして、地域間による賃金格差も存在する。

全国労働組合総連合「介護施設で働く労働者のアンケート」において、介護サービス事業所の立地が都市部である場合、正規雇用の平均月収は22万2431円となっている。一方、地方部である場合は18万6359円で、都市部と地方部の間に3万6000円の格差があることが明らかとなった。山根(2023)によると、地方部の「町・村」では、事業所の経営自体も厳しいという(山根 2023: 46-47)。町村部では、利用者が点在している場合が多く、その分移動のコストがかかる。介護保険制度では、離島や山村地域など特定の地域は特別地域加算の対象となるが、対象にならない地域でも遠距離の利用者へサービスを提供している事業所も多いことが、山根(2023)によって明らかにされている。

サービス提供のための移動が長距離になってしまいう地域で発生するコストは、事業所やそこで働く労働者が負担する構図ができてしまっている。事業

所の経営が厳しくなれば、労働者の雇用や賃金にも影響が出る。地方における条件の不利は、移動時間が長時間になってしまうことや、それによって働き方が不効率になってしまうこと、労働者の拘束時間が長くなってしまふことなど、働き方に負の影響を与える。介護職を取り巻く課題を検討する際は、都市部と地方部の条件のちがいや、地方部の地域的特性をふまえた分析を行うことも重要である。

おわりに

本稿では、①ジェンダー、②地方という2つの観点から、エッセンシャルワーカーを取り巻く課題について、ケア職に焦点を当てて検討してきた。エッセンシャルワーカーとしてのケア職は女性にとって重要な働き口であることを論じたが、地方で暮らす女性にとっても重要な働き口であることは強調しておきたい。

地方では、医療や福祉が地域社会を支える重要な産業となっている場合も多い。都市部ではさまざまな業種・職種で女性が活躍できる幅が広がっているが、地方部では産業構造が異なり、都市部のように幅広い業種・職種の就職先が確保されているわけではない。しかし、医療や福祉といった分野は、都市部でも地方部でも同様に必要不可欠な産業である。地方で暮らす女性にとって、ケアにかかわる職は、一定の求人数が確保された重要な働き口でもあるといえる。地方における女性の貧困を研究テーマとしている筆者の立場から、ケア職を含むエッセンシャルワーカーの待遇改善は、地方で暮らす女性の生活の向上という観点からも重大な課題であるということを指摘したい。■

《注》

- 1 文部科学省「国家資格の概要について」より。
- 2 厚生労働省「職業別〈中分類〉常用計 有効求人・求職・求人倍率（令和4年6月）」より。
- 3 介護保険制度の成立によって、供給側として多様な事業主体を参入可能とする競争原理が導入され、準市場のメカニズムが働くよう整備された。準市場のメカニズムは、労働を不安定化させ、賃金を低水準にとどめることによって利益を拡大するよう作用

していることが山根（2018，2024）等多くの先行研究で指摘されている。

- 4 たとえば、小谷幸（2023）「日本の訪問介護職」など。

《参考文献》

- 後藤道夫（2023）「女性ケア労働者の労働環境と細切れ労働—低賃金とインフォーマルケア保障の脆弱—」『女性労働研究 ケア労働者の働き方と賃金—「新しい資本主義」の虚実—』第67号 91-108
- 小谷幸（2023）「日本の訪問介護職」『エッセンシャルワーカー—社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』第Ⅲ部第2章 203-227
- 厚生労働省 令和5年賃金構造基本統計調査
- 厚生労働省「職業別〈中分類〉常用計 有効求人・求職・求人倍率（令和4年6月）」
- 松本千春・大河内彩子（2022）「保健師教育課程選択制の大学における学生の保健師志望の実態—A大学における保健師教育課程選抜試験受験の背景—」『日本地域監護学会誌』Vol.25, No.2 40-47
- 文部科学省 国家資格の概要について（2024年6月12日最終閲覧）
https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/014/shiryo/07012608/003.htm#:~:text=%E5%9B%BD%E5%AE%B6%E8%B3%87%E6%A0%BC%E3%81%A8%E3%81%AF%E3%80%81%E5%9B%BD,%E3%81%AE%E4%BF%A1%E9%A0%BC%E6%80%A7%E3%81%AF%E9%AB%98%E3%81%84%E3%80%82
- 中谷信江他（2006）「山口県立看護大学看護学部学生の進学動機について」『山口県立大学看護学部紀要』第10号 15-19
- 佐々木悦子（2023）「看護職・介護職の労働実態と賃上げの必要性」『女性労働研究 ケア労働者の働き方と賃金—「新しい資本主義」の虚実—』第67号 79-90
- 田中洋子他（2023）『エッセンシャルワーカー—社会に不可欠な仕事なのに、なぜ安く使われるのか』旬報社
- 山根純佳（2018）「女性労働問題としての介護保険制度の評価—日本型準市場の批判的検討—」『女性労働研究「職業としての介護」を問う—グローバル化の陥穽—』第62号 44-62
- 山根純佳（2022）「ケアワークにおけるジェンダーの再編—『長時間労働する身体』と『ヘゲモニックな男性性』—」『社会学評論』72（4）433-448
- 山根純佳（2023）「ケアのコストを支払うのは誰か—介護保険制度下の訪問介護労働—」『女性労働研究 ケア労働者の働き方と賃金—「新しい資本主義」の虚実—』第67号 34-50
- 山根純佳（2024）「『参加・協働型ケア』の構想とケア労働の評価—フェミニズムにおける市場化批判から考える—」『社会政策』第16巻第1号 35-49
- 米沢哲（2018）「介護労働の実態—人間らしい働き方の実現に向けて—」『女性労働研究「職業としての介護」を問う—グローバル化の陥穽—』第62号 79-97
- 全国労働組合総連合 「介護施設で働く労働者のアンケート」