

杉浦 浩美 埼玉学園大学大学院専任講師

# 介護と就労 「ケアする権利」をめぐる

介護と就労の問題を、本特集では、「ケアする権利」という観点から考えてみたい。

労働者にとっての「ケアする権利」とは何か。ここでは、「ケア」を「介護」の意味だけで用いているのではない。「ケア」には、もともと、「配慮」「気遣い」といった意味があり、そこから「世話」という意味でも用いられる。医療の分野では「看護」の意味でも用いられ、家族をめぐる議論では、「ケア役割」といった使われ方をするように、「家族の世話」、すなわち「介護」や「育児」（時に「家事」）を意味する言葉でもある。労働者にとっての「ケアする権利」とは、言いかえれば、「育児」や「介護」などの「家族的責任を果たす権利」ということになるだろう（この定義については、後半で改めて考えることにする）。

言うまでもなく、日本の職場は、労働者の「ケアする権利」を認めてこなかった。高度経済成長期以降の、性別役割分業を軸とした男性労働者中心の「働き方」においては、男性が仕事に専念し、女性がケア役割を担うことが求められたからだ。「ケア」を排除することで、効率化を図ろうとする職場においては、「ケアする権利」を主張することはできなかった。「育児」や「介護」といった「ケアを抱えた労働者」は、それが女性であれ、男性であれ、仕事に専念できない「非効率的な労働者」として、排除の対象とされたからだ。だが、そうした排除の論理が、いよいよ通用しなくなったというのが、現在の状況ではないだろうか。長らく「女性の問題」とされてきた「ケアと就労」の問題は、少子化問題を背景に、まず、「育児との両立」が社会問題化されたが、「育児」以上に、男性もケアの当事者であることをつきつけているのが、「介護」であろう。

総務省の「就業構造基本調査」（平成24年）によれば、働きながら介護をしている雇用労働者は、239万9000人、そのうち女性が137万2000人、

## すぎうら ひろみ

立教大学大学院社会学研究科博士課程修了。博士（社会学）。専門は、労働とジェンダー、マタニティ・ハラスメント、家族社会学。立教大学社会福祉研究所特任研究員。

著書に、『働く女性とマタニティ・ハラスメント―「労働する身体」と「産む身体」を生きる』（大月書店、2009年、第30回山川菊栄賞受賞）、共著に『セクシュアリティの多様性と排除』（明石書店、2010年）、『自立と福祉』（現代書館、2013年）、『多元的共生社会の構想』（現代書館、2014年）、『なぜ女性は仕事を辞めるのか』（青弓社、2015年）等がある。

男性は102万7000人となっている。年齢では「55～59歳」が最も多く、雇用者総数に占める割合は、女性が13.1%、男性が7.5%である。50代の雇用労働者の10人に1人が、介護を抱えながら働いていることになる。また、介護・看護のために離職した人は、10万1100人。女性が8割を占めるが、男性離職者も2万人となっており、労働力人口の減少が指摘されるなかで、働き盛りの介護離職が、新たな社会問題となっている。「働きながらの介護」、あるいは、「介護しながらの就労」は、いまや、女性、男性、家族、職場にとって、取り組まれるべき喫緊の課題である。それは、女性たちが、長らく訴えてきた「ケアを抱えながら働ける社会」の実現が、男性にとっても切実な課題となったことを意味する。

さらに筆者は、「ケアする権利」の「ケア」には、「誰かの世話をする」という他者への行為だけでなく、「(自らの) 身体へのケア」という意味、すなわち「自分の身体を気遣う(配慮する)」という意味も含まれていると考えている。話が少し横道にそれるが、筆者は、2001年から「マタニティ・ハラスメント」の調査・研究に携わっている。2013年の連合調査をきっかけに、社会に広く知られることになった「マタニティ・ハラスメント」だが、多くの人は、「妊娠した女性が職場でうける、嫌がらせ」というように理解しているのではないだろうか。もちろん、そうした行為を含む概念ではあるのだが、筆者自身は、この問題もまた「ケア」をめぐる問題であると考えてきたし、そう訴えてきた。妊娠期とは、何らかの「身体へのケア(配慮)」が必要な期間である。だが、多くの女性が、妊娠期特有の症状を、「隠したり」「我慢したり」「無理をしたり」して働いている。「ケアを必要とする身体」は「非効率的な身体」として、排除の対象となりかねないことを知っているからだ。だが、こうした「働き方」が、母体や胎児にとってリスクな働き方であることは言う

までもない。「嫌がらせ」などという行為がないとしても、働く妊婦にとっては、こうした職場のありようそのものが、すでに「抑圧」なのである。しかし「身体へのケア」を主張できずに苦しんできたのは、女性ばかりではないはずだ。弱音をはかずに過酷な労働に耐えることが求められた男性労働者もまた、「ケア不在の働き方」に苦しんできたのではないのか。「過労死」も「過労自殺」も「メンタルヘルス」も、そうした「働き方」がもたらした悲劇だろう。

したがって、労働者の「ケアする権利」とは、先に定義した「家族的責任(ケア役割)を果たす権利」だけではなく、もうひとつの「ケア」、「自分の身体をケアする権利」をも含まなければならないと考えている。「ケアを抱えながら働ける社会」とは、「育児」や「介護」といった家族的責任を果たせると同時に、自分の心身への配慮もきちんと保障される、そういう社会であろう。

少子高齢化社会とは「誰もがケアを抱える社会」であるが、それは「自らの身体ケア」も含めて「誰もがケアを必要とする社会」でもある。企業も職場も、「ケア」を排除するのではなく「ケア」を包摂する、その新しいやり方を模索しなければならないはずだ。

本特集の4人の執筆陣は、いずれも「介護と就労」について、それぞれご専門の領域から、多くの問題提起をされてきた論者である。社会学者である天田城介氏には、「ケアと労働」についての理論的枠組みを提示していただき、男性介護者問題の第一人者である津止正敏氏には、男性介護者の実態とそれを考えるための論点を示していただいた。企業の取り組みについては、矢島洋子氏にご提言をお願いし、「息子介護」のご研究をされている平山亮氏には、「親を介護する」という観点からの議論をいただいた。

# ケアと労働

—「ケアする権利」をめぐる—

天田 城介

中央大学文学部教授

## ケアと労働

1987年の「アグネス論争」などを紹介するまでもなく、ケアと労働をめぐる問題は女たちにとっては常に古くて新しいテーマだ。アグネス・チャンに限らず、戦後史において、いつの時代も「働く女の背景にはケアすべき存在がいる」ものである——むろん、働く男の背景にもケアすべき存在がいるが、男は自分の「舞台裏」を見せずに／ケア負担せず済んできたに過ぎない——。

上野千鶴子は『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』にてメリ・デイリーらが提唱した「ケアの人権アプローチ」には、①ケアが「自然な関係」でも「母性的本能」でもなく、社会的権利として立てられるべき構築物であること、②それは一定の社会的条件を明示することでケアの社会的再配置についてのビジョンを提示する効果があると指摘す

### あまだ じょうすけ

専攻は社会学。日本学術振興会特別研究員、立教大学社会学部助手、熊本学園大学社会学部助教授、立命館大学大学院先端総合学術研究科教授などを経て、現職。

著書に『〈老い衰えゆくこと〉の社会学』〔増補改訂版〕（多賀出版、2010年）、『〈老い衰えゆくこと〉の発見』（角川学芸出版、2011年）。編著に、天田城介・北村健太郎・堀田義太郎編『老いを治める—老いをめぐる政策と歴史』（生活書院、2011年）、天田城介・角崎洋平・櫻井悟史編『体制の歴史—時代の線を引きなおす』（洛北出版、2013年）ほか。

る。その上で、上野は「ケアの人権 human rights to care」として(1)ケアする権利 a right to care、(2)ケアされる権利 a right to be cared、(3)ケアすることを強制されない権利 a right not to be forced to care、(4)ケアされることを強制されない権利 a right not to be forced to be caredの4つを提示する(上野 2011: 59-60)。歴史的に見れば、ジェンダーや階級や人種などによって「ケアする権利」を奪われてきた人たちが自分と親密な関係にある他者(子どもなど)を自らで「ケアする権利」を主張したことに端を発する。しかし、中産階級のイデオロギーでもあった自分の子どもを自分で育てる権利の実現は、結果として、中産階級の既婚女性を労働市場から排除されるようにもなったのだ(上野 2011:60-61) 1。

こうした歴史を踏まえ、福祉国家において家庭内で主に女性が無償で担っているケアワークが、所得保障等の社会保障を受け取るなどの社会的市民権に結びついていないこと——ケアの担い手の女性たちがきちんと社会保障を受け取っていないこと——、あるいは社会的市民権が有償の市場労働と連動することで無償のケアを担う女性の不利が構造的に作り出されていること——働き稼ぐことで生存・生活が可能となる社会ではケアの担い手の女性たちは不利な立場に構造的に置かれること——などを批判する福祉国家へのジェンダー・アプローチが提唱されるに至っている。具体的にいえば、“女性が働きながらケアできること”“ケアの担

い手の女性が安定した暮らしができること”を目的とした政策提言——ケア休暇や時間短縮や一時的所得保障などの制度整備、所得保障や家族介護手当などケアの費用化や社会保障上の優遇措置など——の多くは、ケアを「女性の問題」として捉えているが、そうではなく、「市民権の問題」として、全ての市民がケアすることを権利として要求できるという立場の重要性が指摘されてきている (Knijn & Kremer 1997)。

むろん、「ケアする権利」の保障は、ケアの担い手に選択可能性がきちんと保障されていること、「ケアを代替・分有する資源が存在し、かつ、ケアを必要とする人が実際にそうした資源にアクセスできること」(森川 2008: 42)が条件となる。言い換えれば、「ケアする権利」とは、子どもの育児であれ、老親の介護であれ、障害や病気をもつ人びとの介助であれ、別の家族員によるケアが調達可能であったり、あるいは営利・非営利の事業者のケアサービスへアクセスと調達が公的に保障される時、「ケアをしない権利」とともにはじめて保障されることになる。すなわち、「ケアする権利」と「ケアすることを強制されない権利」は同時に達成されなければならないし、「ケアされる権利」と「ケアされることを強制されない権利」も同時に保障されていることが肝心なのだ。私たちの社会ではこれら4つの権利が包括的に保障される設計思想にすることが大事なのだ。

## 福祉国家の市民権としての「ケアの権利」

私たちはつい「ケアする側」と「ケアされる側」を固定的に考えてしまう。しかしながら、重度の障害をもつ女性当事者の「ケアする権利」を考えた場合、先の4つの権利が同時に保障されていることによってはじめて「ケアする権利」が達成されることを認識する。そして、それを基本的な設計思想にして「ケアの権利」を考えることが決定的に重要となる。

たとえば、シングルマザーとして重度の障害を持つ女性が乳児の子どもを育児する場合、昼間は子どもを保育園に預けるにしても、母親が離乳食を作

るのも洗濯をするのも保育園に必要なものを準備するにも他者の支援が必要であるし、子どもの入浴をベビーシッター等の他者に依頼することが必要になる。24時間365日、母親がつつがなく子育てすることができるように、その権利のためにこそ、母親に対するケアサービスが徹底的に公的保障として提供されてなければならないのだ。母親が子どもを保育園に送り迎えして保育士に子どもの様子などを伝えたい場合には、母親と一緒に子どもを送迎する支援が必要であるし、保育士に子どもの様子などを伝える際のサポートもなくてはならないだろう。更には、子どものオムツを交換し、夜中にミルクを与えたり、子どもが体調を崩せば病院に連れて行くなどの支援が必要となる。更には、母親が子どもに服を着せるのをサポートしたり、作った離乳食を冷ますのを手伝ったり、赤ちゃん用品を購入したりなど、日々の生活に必要なあらゆる支援があつてはじめて子育てが可能となるのだ。

ここでは母親の「ケアする権利」のためにも母親の「ケアされる権利」が徹底的に保障されなければならないし、と同時に、母親の「ケアすることを強制されない権利」も母親の「ケアされることを強制されない権利」も保障されていなければならない。実際、母親が社会的にケアすることを強制されてはならないし、自分の手のみでケアすることを強制されてもならない。自宅で母親が乳児の子育てをするのが困難だからという理由で施設等でのケアを強制されてはならないのだ。ここでは「ケアする権利」とは「自分の手を使ってケアする権利」である必要はなく、「他者の手を使って自分がケアする権利」であってもよいのだ。多くの場合、障害を持つ女性が子どもの育児をする場合、その女性の家族、特に女性の実母が「介護者」として介助を余儀なくされてしまうことが少なくないが、ここでは幼子の母親である障害女性の「ケアされる権利」が保障されており、実母の介助がなくてもケアサービスが公的に調達可能なことによって十分に生活が可能であること、実母によって「ケアされることを強制されない権利」がきちんと保障されていることによって障害女性の「ケアする権利」と「ケアすることを強制されない権

利」が保たれているのだ。

一方、その実母にとっても「ケアすることを強制されない権利」が行使できることが大事なのだ。もちろん、「実母」「祖母」として「ケアする権利」を求める場合もあるが、その際、障害女性の「ケアの人権」がまずは優先されることになるだろう。障害女性の「ケアの人権」と実母の「ケアの人権」が調停困難な場合もあるが、ニーズの帰属先である当事者が優先的に決定することが求められるであろう。

と同時に、乳児である子どもの「ケアの人権」が同時に保障されることが優先される。子どもにとっても「障害女性からケアされる権利」が保障されると同時に、「障害女性自身の手によるケアが強制されない権利」が保障されるためにも、誰もがいつでも「ケアの権利」として24時間365日つつがなく生きていけるだけのケアサービスが調達可能なことがその基本条件になるのだ。

このように「ケアする権利」を単に「ケアの支援」「ケア負担の軽減」といった観点から考えるのではなく、誰もが、いつでも、どのような状況であっても4つの権利が同時に保障されるための「ケアの権利」を考えることが重要なのだ。だとすれば、障害のあるなしにかかわらず、家族がいるかいないかにかかわらず、他者による支援を受けながら「ケアされる権利」と「ケアする権利」が保障されていくこと、(家族や施設職員によって)「ケアされることを強制されない権利」が担保されながら、(自分の力だけで)「ケアすることを強制されない権利」がきちんと保障されることによって、私たちははじめて「ケアの権利」を享受することができるのだ。

繰り返すが、ここで決定的に重要なことは「ケアする側／ケアされる側」を固定化した上で「ケアする権利」を構想しないことだ。たとえば、実母を介護する娘への「支援」を前提に「ケアする権利」を考えてしまうと、「本来ケアは家族が担うべきもの」という前提からその女性の介護負担の軽減を中心に考えてしまうと、「介護される存在」としてのみ実母である高齢者を想定してしまうことになるのだ。ここでも「実母」の高齢者が24時間365日、つつがなく暮らしていけるための十分なケアサービスが公

的に保障されていることを前提に、「娘」たる女性の「ケアする権利」が保障されるべきなのだ。24時間365日、高齢者がつつがなく暮らしていけることが保障された上で、高齢者が「ケアされる権利」と「ケアされることを強制されない権利」が保障されていると同時に、女性が「(他人の手を使って)ケアする権利」が同時に達成されていることが望ましい——その意味では、介護の手は全く出さないが、娘として声だけかけるなどの「ケアする権利」が達成されてもよい——。

このように考えるならば、私たちの誰もが24時間365日、つつがなく生きていけることができることこそ「市民権としてのケア」の要諦である。あるいは徹底した分配のもとに誰もがポチポチと生きていけることが可能になっていることこそが「福祉国家における市民権」であり、その一つとして「ケアの権利」があるのだ。

## ケアする権利を保障する仕組み

では、シングルマザーとして働きながら子育てをしている女性の「ケアする権利」を保障するために、職場でケア休暇を取ることが制度的かつ法的に保障されていること、フレックスタイム制度を使って時間短縮労働が可能となっていること、会社が時間外労働の制限・深夜業の制限を遵守するようにすること、勤務地や労働時間等への配慮がきちんとなされていること、配置や昇進や昇給に一切の不利益が生じないようにすること、子育て期間中の一時的所得保障が公的制度として整備されていること、社会保障上の優遇措置が講じられていることなどの制度設計と運用が可能になれば「働きながらケアする権利」は保障されるのか。

あるいは、女性が仕事をやめて今は育児に専念したいと希望した場合、「ケアする権利」を保障するために、無償のケアに対する現金給付(家族ケア手当など)を設けたり、基本所得などの所得保障を受けられる制度設計にしたり、失業中でも医療や年金等の社会保険がきちんと保障されること、再雇用を公的に保障することなどの制度設計と運用に

よって「仕事をもたずともケアする権利」が保障されるのか。

更には、多様な雇用形態間の公正処遇・均等待遇原則を確立するための法整備を行うこと、昇進・昇給・役員の男女比などに対して積極的改善措置を行うこと、均等法改正・労働基準法改正・労働者派遣法ならびにパートタイム労働法を含む労働関連法規の抜本的かつ包括的改正など徹底した制度変更によって私たちの「ケアする権利」は保障されるのであろうか。こうした制度改革・政策立案は必要だが、ケアと労働をめぐる問題はそれだけでは片付かない。

おそらく男性が「ケアの権利」を手にするためには綻びを見せながらもなお保たれている（と信じられている）男稼ぎ主モデルを中心とする戦後日本型労働システムのもとで手にしている（と思込んでいる）利得を手放す形で制度構築をする他はない。男性が積極的にケアを担わない理由はこの社会で物理的・社会的・文化的利得のみならず、自尊心やプライドも含めた何がしかの利得を得てしまっているがゆえに——あるいはそのように信じ込んでいる人びとによる嫌悪と排除ゆえに損失を恐れるがために——、それを手放すことが困難なのである。とりわけ「ポスト経済成長時代の超高齢社会」の私たちの社会においては「リセット」は著しく困難になることも少なくない(天田 2012) 2。しかしながら、短期的かつ中長期的に法技術的・制度運用的技術を駆使することで戦後日本型労働システムをリセットすることは可能となるし、リセットしなければならない。

ポスト福祉国家の社会においては「市民権としてのケア」を前提に社会をいかに設計するか、その中でケアと労働をいかに折りあいをつけていくことを可能にするのか、その設計思想をいかに構想するかが私たちのケアと労働をめぐる大いなる争点になる。ここで最大の争点になるのは「女性のケアの権利」だけではなく「男性のケアの権利」を国家が強制力をもって保障するかを許容するかである。■

#### 《注》

- 1 上野千鶴子『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』に対する批判的読解は天田(2012)参照。
- 2 ポスト経済成長時代における超高齢社会／少子高齢社会においては「リセット」して社会設計を抜本的に変革することの困難が増幅してしまうこと、社会的変更が幾重にも頓挫してしまう可能性があることを指摘した(天田 2011、2012)。そのためにこそシンプルな社会設計が要請されることを論じた(天田 2013)。なお、家事・育児を平等に分担している夫婦にあっても家族内でのケアにおいてジェンダーの非対称性が生じてしまうことは天田(2015)にて発表した。

#### 《参考文献》

- 天田城介(2011)『若い衰えゆくことの発見』角川学芸出版。
- (2012)「依存的な親子関係」に混迷する介護問題」『訪問看護と介護』第17巻2号113-118。
- (2012)「書評：上野千鶴子『ケアの社会学—当事者主権の福祉社会へ』」『家族研究年報』36 85-89。
- (2012)「ポスト経済成長時代の超高齢社会における夢から覚めて」『現代思想』第40巻10号170-186。
- (2013)「社会サービスとしてのケア——シンプルな社会設計こそが社会サービスを機能させる」庄司洋子編、『親密性の福祉社会学—ケアが織りなす関係』東京大学出版会 245-263。
- (2015)「男がケアするということ—社会関係のメンテナンスコストのジェンダー非対称性をめぐって」日本女子大学現代女性キャリア研究所『現代女性とキャリア』第7号。
- (2015)『戦後日本超高齢化論(仮題)』刊行予定。
- Knijn, Trudie and Monique Kremer, 1997. "Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship" *Social Politics*, 4 328-361.
- 森川美絵(2008)「ケアする権利／ケアしない権利」、上野千鶴子・大熊由紀子・大沢真理・神野直彦・副田義也編『家族のケア 家族へのケア』(『ケア—その思想と実践』第4巻)岩波書店 37-54。
- 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。

# 男性介護者の仕事と介護を巡る実態と論点

## —介護者モデルの変容と新しい生き方モデル—

津止 正敏

立命館大学産業社会学部教授

### はじめに

今年2015年は、育児休業や介護休業を謳ったILO（国際労働機関）の第156条約「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」を我が国が批准して20年になる。家族的責任条約といわれるこの条約は1981年に採択されたが、日本では育児休業の法制化（1992年）とそれに続く介護休業の法導入後の1995年にやっと批准となった。介護休業の法施行はそれから4年も待つことになった。家族的責任といえば、何か家族の義務と言われているように聞こえるが、条約の精神はそうではない。家族のケアを引きうける事によって男女の労働者が不利益を被ることのないよう条約批准国に各種の労働者保護や便宜提供を義務付けたものだ。労働者にとっては義務ではなくむしろ家族の権利条約ともいえるものだ。育児や介護という家族のケアに接続可能な働き方を世

界標準とすべきだという主張だが、わが国では1年間（2011年10月～12年9月）で出産・育児退職は26万人、介護退職も10万人に上る<sup>1</sup>。「マタハラ」（杉浦 2009）という言葉が生まれ深刻な保育所不足も指摘される育児期もそうだが、介護期における雇用環境もまた全く無防備な状態といえよう。

後述するように働きながら介護する人は290万人を超え、もう介護者全体の半数を超えている。のうち介護しながら働く男性は130万人、その多くが40代50代という職場と家計を支える人たちである。正規・中核的な男性社員と非正規・周辺的な女性社員という40・50代の男女の働き方の偏向からいえば、仕事と介護の環境を巡る問題状況は男性を焦点化することによってより尖鋭に把握することが可能となろう。

仕事と介護の両立課題という新しい生活と経済の政策課題がこれまでにないような重量感をもって浮上している。

### つどめ まさとし

1953年、鹿児島県生まれ。立命館大学教授。同大学院社会学研究科修士課程修了。京都市社会福祉協議会（地域福祉部長、ボランティア情報センター長）を経て、2001年から現職。2009年3月に「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」を発足させ、事務局長を務める。著書に『ケアメンを生きる—男性介護者100万人へのエール—』『男性介護者白書—家族介護者支援への提言—』、『ボランティアの臨床社会学—あいまいさに潜む「未来」—』、『しあわせの社会運動—人がささえあうということ—』など。

### 男性介護者の介護実態

「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」の設立（2009年3月）を前後して、筆者らが介護する男性を「男性介護者」と記述するようになって数年が経過した（津止・斎藤 2007）。その数は100万人を超え介護者の3分の1を占める、ということが社会に広く知られるようになった。献身的な介護も話題になるが、一方でメディアに登場する不幸な介護

事件の加害者も多くが男性だということにも大きな関心が集まっている。事件を起こす男性のキャラクター以上にこの社会や支援制度の構造に問題が潜んでいるのではないかとケアマネージャや看護師、介護福祉士、ホームヘルパー等援助職の多くが気づき始めている。

イクメンに倣って名付けた「ケアメン」（津止2013）という言葉への社会の認知も広がり、各地にケアメンを冠したグループや集い、講座などのイベントが盛んに開かれるようになった<sup>2</sup>。そこには自らの介護体験を語り、またその話に耳を傾ける多くの男性介護者が参加し、介護をテーマに談義を重ねている。喜怒哀楽に満ち満ちた赤裸々な介護生活を、介護者になって初めて出会ったばかりの他者に晒している。私を語り、弱音を吐いて、助けを求め、というコミュニケーションは、ビジネストークは出来てもプライベートを話題にすることはなかったこれまでの男性の交流文化にはなかった場面ではないか。それでもなお、介護現場では支援困難者としての男性介護者、というイメージも付きまとい、またそのような実態も深く残っていることから介護する男性へのアプローチを殊更に難しくしている。男性の介護実態が求めているような本格的な支援の広がりにはまだ道半ばである。

## (1) 家族介護者の推移

### —介護者モデルの変容—

家族介護者の推移を示す各種のデータをもとに男性介護者の概況を記してみよう。

日本で初めて全国規模での介護調査（寝たきり老人実態調査）が行われたのは1968年。日本社会の前と後ろを分かつかのような高度経済成長政策により、家族の内部に深く沈殿していた高齢者の介護問題がようやく社会化しつつあった時期だ。有吉佐和子の「恍惚の人」がベストセラーになったのはそれから4年後の1972年のこと。68年の介護調査では寝たきりなどの被介護者はおおよそ20万人とされ、介護者は子どもの配偶者（ほぼすべてが嫁）が全体の49.8%を占めており、次いで配偶者（ほぼ妻）が25.1%、娘が14.5%、と介護者のうち女性が

占める割合はほぼ9割を占めた。

それからほぼ半世紀。寝たきりや認知症など要介護状態にある高齢者は、介護保険の要支援・要介護認定を受けている人だけでも600万人を超え、サービス受給者の数も500万人超だ<sup>3</sup>。2013年6月に発表があった厚労省の研究グループ（代表・朝田隆筑波大学院教授）の研究報告では認知症患者462万に加え認知症予備軍といわれる軽度認知障害（MCI）の人が400万と推定されていることから、加齢や心身の障害、事故、難病などにより介護が必要な人は介護認定者の600万人を遙かに超えるものと思われる。

図表1にみるように介護者の続柄も激変した。半数を占めていた子どもの配偶者（嫁）は3分の1にまで減少した。主たる介護担い手からの嫁の劇的な撤退をその裏側で引き受けてきたのが、夫や息子といった男性であったといえよう。いまや夫婦介護では男性が3分の1、実子が介護する場合は息子が45%を占めるというように介護する者の性差は明らかに縮小している。筆者らは「夫婦介護」「老老介護」「実子介護」といった現象を、核家族化や夫婦共働きの一般化、女性の社会参加と地位の向上等によって生じた「介護者モデルの変容」という社会構造的な文脈において捉えてきた。夫婦・老老・実子・男性・シングルの介護者が激増するという介護者モデルの劇的な変容にも拘らず、現実の介護政策がいまだに拠って立っているのは「嫁・女性」という従来の介護者モデル（若くて体力のあり開示も介護もスキル豊富で介護者役割を厭わない介護者）という矛盾。介護される人はもちろん介護する人にも社会の支援を可能とする介護者支援法の確立を日本ケアラー連盟（2010年発足）が主張している<sup>4</sup>が、これこそがいまの介護支援制度に欠落し、これから必要な介護政策の課題として問われなければならないことではないか。

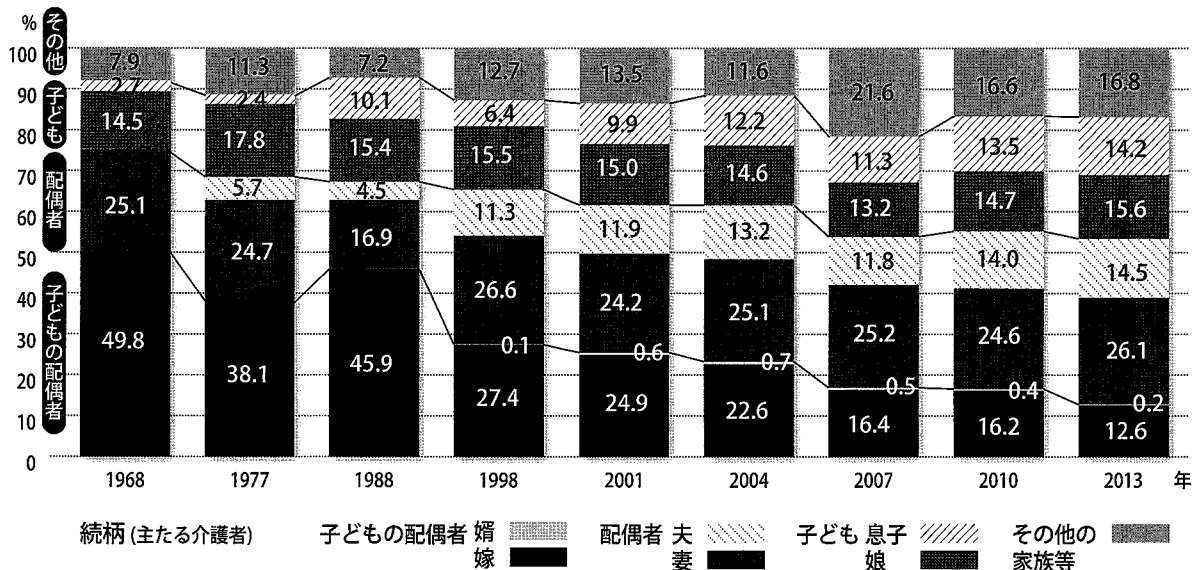
## (2) 男性介護者の介護スタイル

### —包括的な介護者支援の課題—

筆者らは、ここ数年来、妻を介護する夫や、親を介護する息子という男性の介護実態<sup>5</sup>や介護意識



図表1 同居の主たる介護者の続柄別推移表



出所：全国社会福祉協議会「居宅ねたきり老人実態調査」(1968年)、同「老人介護の実態調査」(1977年)、同「在宅痴呆老人の介護実態調査」(1987年)、厚生労働省「国民生活基礎調査(世帯票)」(1998～2013年)より筆者作成。  
1968、1977、1988年の「嫁」の数値は「婿」を含む。また1968年の「妻」の数値は「夫」を含む。

に関する調査研究や支援交流活動を続けてきた。何一つ備えなきままに介護場面に投入され戸惑いながらも家族的責任を果たそうともがき苦しみ奮闘する多くの介護者との出会いがあった。先の見えない介護に力尽き絶望し悲劇的な事件に至る人もいれば、これまでの仕事一筋の生活では気付きようのなかった新しい生活の価値や関係性に一縷の望みを託してこれからの希望を見出そうとしている人もいた。

主たる介護者としての動機も契機も一様ではない介護者だが、しかしいざ介護が始まれば誰もがその生活は一変する。とりわけ炊事・掃除・洗濯・買物などの生活スキルを獲得し保持することを期待されることもなくそのトレーニングの機会にも乏しく、逆にそこから排除さえされてきた男性には、入浴・排泄・移動といった介護の困難はもちろん慣れない家事の課題が立ちはだかる。長年の早朝に家を出て深夜に帰宅という暮らしでは地域コミュニティも縁遠い。被介護者から四六時中目が離せずに自由なる時間が全くなり疲弊し孤立する介護者もいる。家族の長という規範や自負心が自縄自縛となって過剰な家族的責任を呼び込む。弱音を吐かずに誰にも頼らず一人ですべてを抱え込んで、葛藤を深める。目標を設定してひたすら成果を追い求め

るビジネスモデルのような男性に顕著な介護スタイルが社会との関わり疎遠にし、孤立に向かう。

ビジネスモデルの介護に傾斜しがちな男性介護者を上野千鶴子は次のように言って叱責する。「妻の介護に達成目標や課題を掲げ、ネットワークを活用して社会的資源を動員し、『思いどおりの介護』を妻に強いる例もあることが知られている。一見、愛情からに見えるが実は自己満足」(上野2007年)。介護の放棄だけでなく過剰な介護もまた当事者にとっては「不適切な介護」となるということだが、こうした行為や態度、振る舞いは病理や逸脱という以上に、むしろこの社会が長きに亘ってモデル化してきた強く逞しい男性像と仕える女性像という社会規範・ジェンダー規範に起因しているものだという事も忘れてはならない。「介護に従事することによる男性社会からの排除と周縁化と、介護を通じた男性性との格闘」(斎藤2015)という男性介護者固有の困難に寄り添う視点こそ重要であろう。

確かに男女共同参画という視点から見れば、介護者役割を担う男性が増えているということは喜ばしいことには違いない。だが、上野が指摘するような実態も含めて介護する男性の暮らしと介護の実態を知れば知るほどに手放しで歓迎されるような事態にはなっていない。介護問題が解決されるどこ

図表2 働きながら介護している人

		総数	40歳未満	40～49歳	50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳以上	
有業者総数(1)		64,420	24,601	14,640	6,363	6,141	6,120	3,201	3,352	
介護している	有業者数(2)	2,910	319	534	515	619	546	213	160	
	男女別	男性	1,309	142	216	197	276	277	113	85
		女性	1,601	176	317	318	343	269	99	75
(2) ÷ (1)		4.5%	1.3%	3.6%	8.1%	10.1%	8.9%	6.7%	4.8%	

出所：平成24年就業構造基本調査（総務省）。数字単位は万人（千人以下は切り捨て）

るか、例えば介護心中や虐待といった不幸な事件の多発化など、むしろ場面や課題によっては問題をさらに複雑にして悲劇的事件の温床にすらなっている状況が生まれている（湯原2015）。

なぜこうした状況が引き起こされるのか。春日キスヨは「介護を、女性のように慣習にしたがって引き受けたのではなく、自らの選択意思で引き受けたことが、こうした（筆者注－介護事件の温床となるような）男性介護者の弱点といわれることにつながっているのではないだろうか」（春日2010）と言っている。私もまた春日に同感する。同時に、自分の意思で引き受けたわけではない、望んだわけでもない、介護するしかない、自分しかいないのだから、という多くの男性もいるということにも注意を喚起したいと思う。硬い意思で気構えて介護役割を引き受ける人、こんなはずではなかったと戸惑いながらも介護する人、いずれもが男性介護者の典型である。女性のように「慣習」という日常化された介護実態とは確実に一線を画する「非日常化」された暮らしと介護こそが男性の介護実態を特徴づける。「非日常化」された介護は、介護を担う者のこれまで生活をすべて排斥し、すべてを否定するかのよう、ある日突然に出現する。これまで長期に亘って大事に培ってきた社会との接点を奪い去っていく、ということだ。

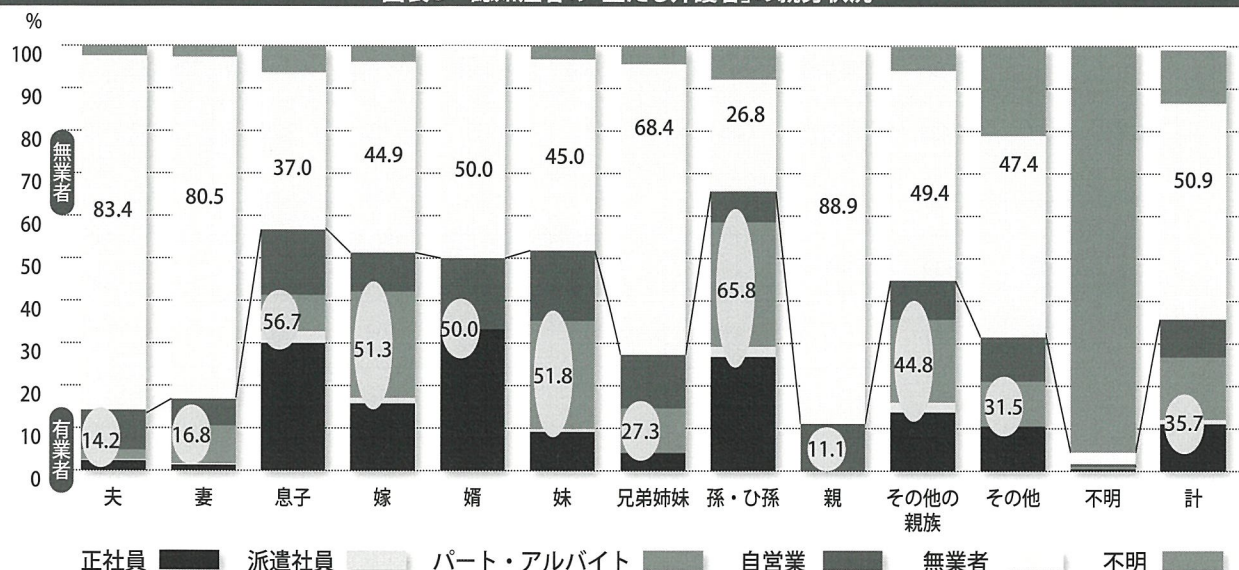
介護者役割を担うことから同時多発的に発生する暮らし丸ごと課題を浮き彫りにしているが、包括的な家族介護者支援という新しい政策テーマの根拠である。

## 男性介護者の支援課題 －仕事と介護の両立支援という課題

介護しながら働いている人（ワーキングケアラー）はどれくらいに上のだろうか。総務省の2012年就業構造基本調査の概要がその疑問に答えている。これは5年に一度実施される大規模調査だが、そこには、いまワーキングケアラーは291万人、うち男性が131万人、女性が160万人という驚きの数字が並んでいる。全有業者では4.5%だが50代後半の労働者では1割を超えている（図表2）。さらにこの調査では全介護者が5,574千人と推計されており、実にその半数以上（52.2%）が有業者ということになる。そして過去5年間（2007年10月～2012年9月）に家族の介護のために離職した人は48万7千人に上っている<sup>6</sup>。

これまで、介護に専念する人と家計の大黒柱として就労する人がそれぞれに存在することが家族として当然視されてきた。各自それぞれに家族内の分業があり、豊富な家族資源の合理的な割振りを通して、家族に生ずるリスクを何とか最小限に封印してきた。苦しいながらもそのことが逆に家族の結束を補強する絆にもなった。このシステムが機能している限りにおいて介護と仕事は家族内においてごく自然に統合されてきた。これが私たちの脳裏に刻まれた介護するということと働くということの関係だった。でもこの記憶はもはや常識でも現実でもそして合理的でもなくなったようだ。

図表3 認知症者の「主たる介護者」の就労状況



出所：日本医療福祉生活協同組合連合会「認知症者の生活支援実態調査と支援方策の開発に関する臨床研究事業」(2012)より筆者作成。同調査については、脚注7を参照のこと。

前述した2012年就業構造基本調査では、介護者の半数以上が有業者であることを明らかにしているが、日本医療福祉生協連合会が実施した認知症調査<sup>7</sup>もまたこうしたワーキングケラーの実態を裏付けるような結果を示している。図表3はこの調査に示された認知症者の主たる介護者の続柄別に見た有業者率である。特段の困難が指摘される認知症者の介護においても、その主たる介護者である息子や娘、嫁や婿、孫の有業者率は押しなべて5割を超えている。老老介護で多くがリタイア組と思われる配偶者間介護でさえ夫の14.2%、妻の16.8%が有業者だ。介護者の世界では、もう働きながらの介護は多数派になっているのである。

働く場面では仕事と介護の問題が見事に可視化しその両立支援の可能性が政策的課題になっている(佐藤・矢島2014)が、一方、在宅場面での仕事と介護を巡っては働く介護者を支援する介護資源の不在から二者択一的に分裂している。この社会が抱える仕事と介護を巡る環境の反転という重いリアルがある。

### 新しい「生き方モデル」 —働くことと介護すること—

男女雇用機会均等法が制定されてから30年。雇用における男女差別の撤廃というテーマがよう

やく社会経済の表舞台にあがったが、採用や処遇面での局地的な前進はあったものの母性保護などの支援ではむしろ極端に後退し雇用環境での男女平等にはなお道遠し、課題を山積させている。「24時間戦えますか!」とビジネスマンを鼓舞したドリンク剤のCMのように、余暇も家族も社会活動もすべてを犠牲にして仕事一筋に適合させるかのような従来の男社会で見られた働き方のスタイル。「私つくる人、僕食べる人」と性別役割分業を刷り込んだ食品CMのような働き方と暮らし方のシステム。このスタイルとシステムの是非を問い、正していくということなしに女性もただその道をなぞっていくことだけでは、男女の雇用環境の平等化や「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」に影響することはなかったのだ。女性の働き方の男性化とでもいようなワーク・ライフ・アンバランスな働き方の蔓延は、男女を問わず雇用と就労、生活の環境をますます窮屈なものとしているようだ。

このようなアプローチに限界が広く合意されたのだろう、「男のように働く」キャリア女性を支援するのではなく、最近では働き方の多様性を強調する「ダイバーシティ推進」がキーワードとなって広がっている、という。武石恵美子は「女性に対して男性と同様の能力発揮、キャリア形成を求めていくというアプローチに限界があったことが指摘できる」と「男

性の働き方を前提にすると、女性が働き続けることを支援する両立支援の在り方も問題となる」というのだ。さらに武石は、男性にも、従来の「男性並み」に働くことのできない人たちの存在に着目しつつ、性別に関わらず多様な労働者のニーズに着目した人事政策や職場マネジメントの重要性を主張している(武石 2011)。

こうした女性の労働環境と、全く同様の構造を男性の介護環境も抱えているようである。男女が共に介護を担う時代、というのはこれまでのように家族介護を当然視し、またこれを正当化するという事ではないはずである。男女が共に手を携えて、家族と自分の老後を安心して託すことが可能な、これまでとは違う新しい介護のスタイルとシステムを創造していくことに他ならない。すなわち、100万人を超える男性のこうした介護と暮らしの実態が教えていることは、働く女性たちが「男性のような働き方」に対して異議申し立てしているように、介護する男性もまたこれまでの女性たちと「同じように」介護しようということではないということではないか。これまでの女性が担ってきた無償且つ無制限・無限定の家族介護労働によってのみ成り立ってきた介護のスタイルとシステムをただただなぞっていくだけでは、いまこの社会が抱えている深刻な介護問題は決して解決しないということではないか。

男女が共に介護を担う時代ということは、介護に耐性力のある新しい社会の幕開けとなるようなものでなければならぬはずだ。だとすれば、「ケアメンを生きる」という男性介護者の生き方モデルは、上記の文脈に照らせば、インパクトの大きな創造性豊かな意味ある生き方に連なっていくに違いないし、またそうでなければこれまでの多くの女性介護者が呻吟し耐えてきた艱難を男性もただ甘受すればいいことになってしまう。

団塊世代のすべて後期高齢者の仲間入りするまで、あと10年。介護と共生可能な社会モデルの実現を目指すプロジェクトのチャレンジは続く。■

《注》

- 1 総理府「平成 24 年就業構造基本調査」
- 2 男性介護者と支援者の全国ネットワークの調べでは、ケアメングループや支援活動が全国 100 か所にも広がっている(同ネット『ケアメングループ・プロフィールシート』2013 年 11 月～2014 年 3 月調べ)
- 3 国民健康保険中央会「介護費等の動向」(平成 27 年 1 月)による
- 4 日本ケアラー連盟は、2010 年に「介護者支援の推進に関する法律案(仮称)政策大綱(素案)」を提示した。その後 2011 年、2012 年に修正しつつ議論を呼び掛けている。
- 5 男性介護者の介護実態は、男性介護者と支援者の全国ネットワーク『男性介護者 100 万人へのメッセージ-男性介護体験記-』第 1 集(2009 年)～5 集(2014 年に約 500 人の介護体験を記している。
- 6 『日経ビジネス』No.1758(2014.9.22)は、さらに衝撃的な特集を組んだ。「隠れ介護 1300 万人の激震」「エース社員が突然いなくなる」。渥美由喜氏らの推計によれば職場同僚に知られることなく介護を担っている人が 1300 万人に上るといふ。
- 7 日本医療福祉生活協同組合連合会が 2012 年に実施した「認知症者の生活支援実態と支援方策の開発に関する臨床研究事業」(厚労省助成事業)による。同調査事業の詳細は『同報告書』(2013 年 3 月発行)。同連合会傘下の介護支援事業所ケアマネジャーより収集した 4,657 人の認知症者と家族の情報を分析対象としている。

《参考文献》

- 津止正敏・斎藤真緒(2007)『男性介護者白書-家族介護者支援への提言-』かもがわ出版。
- 上野千鶴子(2007)「女はあなたを看取らない」『中央公論』(第 122 巻第 11 号) 160-167。
- 男性介護者と支援者の全国ネットワーク(2009～2013)『男性介護者 100 万人へのメッセージ(第 1～5 集)』クリエイツかもがわ。
- 杉浦浩美(2009)『働く女性とマタニティ・ハラスメント-「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店。
- 春日キスヨ(2010)『変わる家族と介護』講談社。
- 武石恵美子(2011)「雇用における機会と待遇の均等-現状と今後の政策課題-」『ジュリスト』(No.1424) 15-21。
- 津止正敏(2013)『ケアメンを生きる-男性介護者 100 万人へのエール-』クリエイツかもがわ。
- 佐藤博樹・矢島洋子(2014)『介護離職から社員を守る-ワーク・ライフ・バランスの新課題-』労働調査会。
- 斎藤真緒(2015)「家族介護とジェンダー平等をめぐる今日的課題-男性介護者が問いかけるもの」『日本労働研究雑誌』(No.658) 35-46。
- 湯原悦子(2015)「介護殺人事件の裁判における社会福祉専門職の関与に関する研究」『社会福祉学』(第 56 巻第 1 号) 116-127。

# 働きながら親を介護するということ

平山 亮

日本学術振興会特別研究員

本稿の課題は、働きながら親を介護する子どもたちの立場から「ケアする権利」——就労上のペナルティを受けずに介護に携われる権利——を考えることである。これは、非常に大きなテーマである。就労している者の多くは中年期かそれ以前の年齢にあるため、「就労と介護」の問題が論じられるときの「介護」は大抵「子どもによる親の介護」である。したがって上の課題に取り組むには、「就労と介護」に関する過去の議論のほぼすべてを視野に含めなければいけない。

だが、紙幅が限られていることに加え、というよりそれ以上に、私にはそのための知識も力量も不足している。そこでここでは私自身が行っている研究をもとに、働きながら親を介護する子どもたちの主観的経験を検討してみたい。私の専門は「息子（による）介護」であるため「子どもたち」は男性＝息子に偏るが、彼らの声を手掛かりにしながら、「ケアする権利」を保障する上で必要ないくつかの視点を提示することを本稿の狙いとした。

## ひらやま りょう

オレゴン州立大学大学院博士課程修了。PhD in Human Development and Family Studies。専門分野は、男性学、老年学。公益財団法人長寿科学振興財団リサーチレジデント（認知症対策総合研究推進事業）を経て、現在日本学術振興会特別研究員。

著書に『迫りくる「息子介護」の時代—28人の現場から』（光文社、2014年）

## 就労は介護役割の一部である

一般に、就労と親の介護は「競合する役割 competing roles」と考えられている。実際、「働きながら親を介護する子どもたち」に関する研究は、仕事と介護の一方がもう一方のパフォーマンスをいかに制限するかに焦点を当てている（e.g., Dautzenberg et al. 2000 ; Lee & Tang 2015）。一部の研究は、介護を担うことによって仕事のパフォーマンスが上がる可能性を指摘しているもの（e.g., Trukeschitz et al. 2013）、その効果は、就労環境や介護に関わる物理的負担を統計的にコントロールした上で見出されているため、裏を返せば、そのような効果は現実場面では「見えにくい」ことを示唆している。

では、実際に親を介護しながら就労する子どもたちは、自分が担う役割をどのように見ているのだろうか。

私は、2010年から日本の息子介護者の面接調査を続けている。私が出会った息子介護者の就労状況はさまざまだが、そのなかには企業などに勤めながら親を介護している「働く息子介護者」も数多くいた。彼らは、自分の生活のなかで親の介護と就労がどのような意味をもっているかについて語ってくれたが、必ずしも全員がこの2つを「競合する」と考えているわけではなかった。

もちろん、働きながら親を介護することが「容易

い」と語った息子介護者は、いなかった。また、就労と親の介護を「対立的」に捉えている息子介護者も確かにいた。特に、子育て期の男性にとっては、就労は自分自身の生活だけでなく子どもの生活を支えるものでもあるため、今の仕事を簡単には変えられないジレンマに直面していた。

他方で、就労と親の介護が「競合する2つの役割」と捉えることに疑問を呈する息子介護者たちもいた。彼らによれば、この2つは別のものではなく、就労は介護者という役割の一部だからである。別居の母親を介護している50代の男性はこう語る。

仕事「と」介護って言い方が、僕にはピンとこない。そんなの分けられないから。それが（親の介護を）やってる者の実感。……あのね、働かなきゃ親の世話なんてできませんよ。僕だって食っていかないかんし、僕が倒れたら母親もおしまいです。共倒れです。……僕らからしたらね、介護のために仕事辞めさせられるなんて、そんな矛盾した話はない。

彼にとって、就労は親の介護の前提であり、介護役割の遂行には必然的に就労することが含まれている。だとすれば、彼のような介護者にとって、例えば「働く子どもたちに『親を介護する権利』を」という訴えは腑に落ちないものだろう。彼からすれば「親を介護する権利」には本来的に「就労する権利」が含まれているべきだからである。

## 仕事という「癒し」

「就労と親の介護はそもそも別の役割ではない」という息子介護者たちがいる一方、それとは別の意味で「親を介護している自分には仕事が必要」と語る男性たちもいた。彼らがそう語るの、就労こそが彼らにとって休息をもたらす「レスパイト」になっているからである。同居の母親を自宅で介護している40代の男性は、仕事がなければ介護を続けることは心理的に難しかっただろう、と語る。

職場に出てきたら、いろいろ（やることが）出てくるから、介護と関係ないのが。で、一時的にでも（親のことが）頭からこう、（離れる）ね。そういう切り替えは、今はすごく、何だろうな、助かってるのかな。……（仕事）があれば（親と）離れられるけど、離れざるをえないけど、例えば女性で、専業主婦で、とかだったら、もう。窒息するよね、ずっと家にいて、（親と）二人きりで。

このような語りは、親を介護する働き盛り年齢の子どもたちの調査ではめずらしいものではない。就労する娘介護者、息子介護者は、就労を介護からの心理的休息、「気分転換」の機会として有り難く感じていることが、しばしば報告されている（e.g., Harris 1998; Horowitz 1985）。

就労に「気分転換」を求める傾向は、男性に特に顕著に見られることが示唆されている。親の介護と退職時期の決定の関連を検討した分析でも、女性は介護役割を担うことによって退職を早める傾向があるのに対して、男性は逆に引き延ばそうとする傾向があることがわかっており、その性差は、配偶者の有無や職場における地位などを統計的にコントロールしても見られている（Dentinger & Clarkberg 2002）。

息子介護者にとっての就労の意味はさまざまであり、上のような語りが息子介護者において代表的なもの、共通するものとは必ずしも言えない。だが、働きながら親を介護する子どもたちのなかに、「介護に携わっているからこそ仕事から離れたくない」と考えている者がいることは事実である。このような子どもたちにとっては、就労時間を短縮したり、一定期間であれ仕事を離れたり、というのは、望ましい就労継続の方法とは言えないだろう。

## 「柔軟な働き方」とは何か —欧米の実証研究から

「親を介護する子どもたちが就労を続けるには『柔軟な働き方』を可能にする仕組みが必要である」。おそらく、この主張に異論を唱える人はほぼい

ないだろう。だが、ここでいう「柔軟な働き方」とは一体何だろうか。どのような働き方が可能であるとき、仕事が続けやすくなっていると言えるのだろうか。

欧米の計量研究では、家族介護者の就労の継続に関わる要因が検討されている。介護役割の主な担い手が女性に偏っていることもあって、女性のデータに限定して分析している研究も多いが、就労する介護者の研究では、職場において利用可能な支援制度を就労の継続に関わる要因の1つとして含めることが多い。

それらの研究によれば、介護者の離職率を下げ、また、主観的な介護負担感を低める効果があるのは勤務時間帯に融通が利くこと（フレックスタイム）である（Chesley & Moen 2006；Pavalko & Henderson 2006）。また、有給もしくは無給の介護休暇が取得できることも、就労を継続するための一定の効果が認められている（Pavalko & Henderson）。

他方、就労の継続を促す効果に疑問符がついているのが、短時間就労である。例えば、イギリスの全国調査を用いた縦断研究では、週当たりの実質就労時間が30時間超の女性の介護者とそれ未満の女性の介護者を比べた場合<sup>1</sup>、前者の方が仕事を続けにくいという結果は得られていない（Henz 2006）。むしろ、後者の方が「辞めやすくなる」ことも示唆されている。この分析を行った社会学者の Ursula Henz は、「就労時間を限るだけで介護との両立がしやすくなるとは言えない」と結論している（Henz:424）。

家族介護者を取り巻く法制度的環境も、子が親を見ることに関する規範的意識も異なる外国の知見を、単純に日本に当てはめることには慎重になるべきかもしれない。だが、これらの知見や、さきの息子介護者の声（「介護に携わっているからこそ仕事から離れたくない」）を合わせて考えてみると、フルタイムに近い形か、就労時間の長さ自体はなるべく変えない形で仕事を続けるための仕組みは、最低限必要であると思われる。

もちろん、子どもたちのなかには仕事を一定期間

セーブしながら、介護との両立を図りたいという者もいるだろう（実際、私が出会った息子介護者のなかにもいた）。そのような子どもたちにとっては、短時間就労を可能にする仕組みや介護休業は不可欠である。だが、そのような支援制度しか利用可能でない場合、「仕事から離れたくない」子どもたちが求める「柔軟な働き方」は、選択肢にない。

上野千鶴子は、「ケアする権利」には「ケアすることを強制されない権利」を含め、自発性と選択性が担保される必要があるという（上野 2011：60-61）。だとすれば、就労と親の介護を両立させるための方法として、就労時間の短縮もしくは介護休業の利用しか選べない状況は、働く子どもたちの「ケアする権利」が保障されている状態とは言えない。フレックスタイム制度などの導入は、離職率を下げる効果が実証されているからというだけでなく、「介護に携わっているからこそ仕事から離れたくない」子どもたちの「ケアする権利」を守るためにも必要である。

## インフォーマル・サポートを喜ばない理由

親を介護する子どもたちが仕事を続けるために必要なのは、職場におけるフォーマルな支援制度だけではない。職場の人々からの理解やフォローといったインフォーマルなサポートもまた重要な役割をもつ。例えば、上司や同僚による心理的な支えは、就労が介護に及ぼすネガティブな影響と、介護が就労に及ぼすネガティブな影響の両方を緩和する、というデータもある（Gordon et al. 2012）。

しかし、私が出会った働く息子介護者は、職場の人々のサポートを必ずしも手放しで喜んでいるわけではなかった。彼らは、同僚らによる自分へのサポート的な態度に感謝しつつ、助けてもらうたびに罪悪感のような感情を抱いていた。

彼らがそのような感情を抱くのは、職場の支えが周囲の人々の「個人的な好意」によって成り立っているからである。彼らの職場には、働く介護者を支えるための独自の仕組み——例えば法定の介護休業以外の仕組み——がなかった。そのような環境で、上司や同僚が彼らを支え、融通を利かせようと

すれば、そのしわ寄せやコストは上司や同僚が「個人的に支払う」ことになる。

ある息子介護者は、自分を早く帰宅させるために、片付けや残りの作業を引き受けてくれる同僚に対して申し訳ない気持ちを抱いていた。本来なら彼も参加すべき仕事を一手に引き受けることで、同僚の仕事は少しずつ、しかし確実に増えている。だが、必ずしも働く介護者にサポーターとは言えない職場において、負担の増える同僚を組織的に支える仕組みはない。同僚はあくまで「個人的に」他人の仕事を引き受けているのだから、その負担は「自己責任」ということになってしまう。彼は、このような形で同僚に「孤軍奮闘」を強いながら、このまま仕事を続けていいのだろうか、と自問自答していた。

「そんなの、〇〇ちゃん(注：息子介護者の名前)、お互いさまだよ」って言ってくれて……うちの(親)のこと、彼にまで背負ってもらってるみたいな、そういう申し訳なさ。(同僚の)親切に乗っかって(親)の面倒看させてもらってるんだなあ、って。恵まれてるんですけどね。恵まれてますよ。わかってます。恵まれてるんですけど、正直ね、やっぱり、何か、しんどいんですね。

私が出会った働く息子介護者のなかには、介護していることを職場で一切打ち明けていない人たちもいた。それは必ずしも、周囲の人々からの好意的な反応が期待できないからではない。むしろ逆に、同僚らが積極的に自分を助けてくれることが予想できるがゆえに「言わない」という息子介護者たちもいた。この理由は、上の息子介護者の言う「申し訳なさ」に通じるものである。

介護者が職場の人々からのサポートをどのように受け止めるかは、その職場が組織として介護者を支援する態勢にあるかどうかに影響される。就労する介護者を支援する体制が職場に十分に整えられていない場合、介護者と周囲の人々のサポートの授受はあくまで「個人的なやりとり」になる(少なくとも、介護者の側はそのように受け取る)。同僚らが自分のサポーターを買って出てくれることで、同僚らの

負担が増える状況が続けば、それが同僚らの「個人的な好意」であるがゆえに、上の例のように「親切に乗っかって(親)の面倒看させてもらって」「何か、しんどい」という介護者も現れる。

しかし、職場に介護者を支援する制度的な仕組みが整備されており、「自分の職場は組織として自分を支えようとしている」と介護者たちが認識していたとしたら、どうだろうか。職場の人々からのサポートは、組織としての支援態勢の1つの現れとして、ずっとストレートに受け入れられていたのではないだろうか。

ソーシャル・サポート研究が示すように、他者からのサポートはそれ自体では必ずしも「救い」にならず、重要なのは受け手がそのサポートをどのように解釈するかである(Antonucci, Birditt, & Akiyama 2009: 249)。職場の人々からのインフォーマル・サポートの解釈には、その職場の組織としての支援態勢に対する介護者の認識が関わっている。サポートを受け取ることが「しんどい」経験にならず、それが純粋に「救い」として機能するためにも、フォーマルな支援制度の整備は重要である。

## 親の「ケアされる権利」

本稿は、働きながら親を介護する子どもたちの立場から「ケアする権利」の保障に必要ないくつかの視点を提示した。最後に、その子どもたちに介護される親の「ケアされる権利」という視点——最も重要かもしれない視点——について少し触れておきたい。

「ケアする権利」の自発性と選択性が保障されるためには、「ケアすることを強制されない権利」も含めないといけないことは先にも述べた。同様に、「ケアされる権利」の保障にも「ケアされることを強制されない権利」の保障が同時に必要である(上野 2011: 60-62)。介護されたくない相手からの介護を拒否することができて初めて、親の「ケアされる権利」は守られる。

親は、子どもに介護してもらうことを常に望んでいるわけではない。特に、子どもが仕事に活躍してい



る時ほど、親は子どもから介護を受けようとしないう傾向がある(Johnson 2008)。皮肉なことだが、介護しながら子どもがフルタイム(か、それに近い形)でアクティブに働けるようになればなるほど——つまり、子どもたちの「ケアする権利」が保障されればされるほど——仕事で活躍する子どもたちに介護されることは、親の心理的負担を増やす可能性がある。

子どもたちの「ケアする権利」は、もちろん保障されるべきである。親の介護に携わっても就労上のペナルティを受けずに済むための支援制度の整備は必要である。だが、仮に「ケアする権利」が制度上保障されていたとしても、それは、子どもが自由に親を介護できることを意味しない。子どもの「ケアする権利」は、親の「ケアされる権利」(もしくは「ケアされることを強制されない権利」)が侵されない限りにおいて行使されるべきである。このことを、最後に確認しておきたい。■

#### 《注》

- 1 論文中の記述では「『フルタイム』と『パートタイム』の比較」となっているが、実際に行っているのは「就労時間が週30時間を超えているかどうか」で介護者を区分した場合の比較なので、誤解を招かないよう本稿では「フルタイム」「パートタイム」の単語を用いずに引用した。

#### 《引用文献》

- Antonucci, T. C., Birditt, K. S., & Akiyama, H. (2009). 'Convoys of social relations: An interdisciplinary approach.' In V. L. Bengtson, D. Gans, N. M. Putney, & M. Silverstein (Eds.), *Handbook of theories of aging* (2nd ed., pp. 247-260). New York: Springer.
- Chesley, N., & Moen, P. (2006). 'When workers care: Duak-earner couples' caregiving strategies, benefit use, and psychological well-being.' *American Behavioral Scientist*, 49, 1248-1269.
- Dautzenberg, M. G. H., Diederiks, J. P. M.,

- Philipsen, H., Stevens, F. C. J., Tan, F. E. S., & Vernooij-Dassen, M. J. F. J. (2000). 'The competing demands of paid work and parent care: Middle-aged daughters providing assistance to elderly parents.' *Research on Aging*, 22, 165-187.
- Dentinger, E., & Clarkberg, M. (2002). 'Informal caregiving and retirement timing among men and women: Gender and caregiving relationships in late midlife.' *Journal of Family Issues*, 23, 857-879.
- Gordon, J. R., Pruchno, R. A., Wilson-Genderson, M., Murphy, W. M., & Rose, Miriam. (2012). 'Balancing caregiving and work: Role conflict and role strain dynamics.' *Journal of Family Issues*, 33, 662-689.
- Harris, P. B. (1998). 'Listening to caregiving sons: Misunderstood realities.' *Gerontologist*, 38, 342-352.
- Henz, U. (2006). 'Informal caregiving at working age: Effects of job characteristics and family configuration.' *Journal of Marriage and Family*, 68, 411-429.
- Horowitz, A. (1985). 'Family caregiving to the frail elderly.' In M. P. Lawton & G. L. Maddox (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics* (Vol. 5, pp. 194-245). New York: Springer.
- Johnson, R. W. (2008). 'Choosing between paid elder care and unpaid help from adult children: The role of relative prices in the care decision.' In M. E. Szinovacz & A. Davey (Eds.), *Caregiving contexts: Cultural, familial, and societal implications* (pp. 35-69). New York: Springer.
- Lee, Y., & Tang, F. (2015). 'More caregiving, less working: Caregiving roles and gender differences.' *Journal of Applied Gerontology*, 34, 465-483.
- Pavalko, E. K., & Henderson, K. A. (2006). 'Combining care work and paid work: Do workplace policies make a difference?' *Research on Aging*, 28, 359-374.
- Trukeschitz, B., Schneider, U., Mühlmann, R., & Ponocny, I. (2013). 'Informal eldercare and work-related strain.' *Journal of Gerontology: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68B, 257-267.
- 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。

# 仕事と介護の両立を可能とする 企業の取り組み

矢島 洋子

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社経済・社会政策部主席研究員  
女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長

## 仕事と介護の両立はなぜ難しいか

仕事と子育ての両立に続くワーク・ライフ・バランスのテーマとして、仕事と介護の両立に多くの企業で関心が高まっている。企業の人事担当者からは、「子育てよりも、介護の方が多様な状況が考えられるので、どこまで支援したらよいか分からない」という声が聞かれる。では、仕事と介護の両立はどのように子育て支援の場合と異なり、どのように難しいのであろうか。以下に6つの主な違いを指摘する。

子育て支援との第1の違いは、対象となる従業員の層の違いである。要介護状態となる割合は、75歳以上のいわゆる後期高齢者で高まることか

ら、親の介護に直面する社員は、40代以上が中心となっている。また、親族のうち主たる介護者となる割合は女性で高いが、実際に働きながら何らかの形で介護を担っている割合でみると男女で変わらない<sup>1</sup>。現在の日本企業におけるこの年代の正社員は、男性の割合が高いことから、支援を要する人数としては男性の方が多くなる可能性がある。中高年層の男性の場合、介護に限らず、個人的な事情や家族を理由として休暇取得に抵抗感が強いことから、介護のために休暇取得する場合、上司が認めてくれたとしても、申し訳ないと感じ、離職してしまう危険性がある。

第2の違いは、介護は突然直面する可能性が高く、いつまで続くか分からないという点である。子育ての場合、妊娠期間を経て、産休・育休を取得し、復帰後両立をはかるための働き方が必要となるが、一定の準備期間がある。もちろん妊娠中にも働き方への配慮が必要にはなるが、その程度には、本人の身体状況や業務内容などの特性による違いが大きい。また、子どもの成長も個人差があるとはいえ、ある程度手が離れる時期が予測できる。介護の場合も、認知症のように徐々に進行して、介護を要する状態になるケースもあるが、「国民生活基礎調査」(厚生労働省)によれば、介護が必要となるきっかけとして最も多い原因は、脳血管疾患であることなどから、予期せず親の介護に直面する可能性が高い。介護の期間は、平均で4、5年と言われるが、これも個人差が大きく予測が困難である。

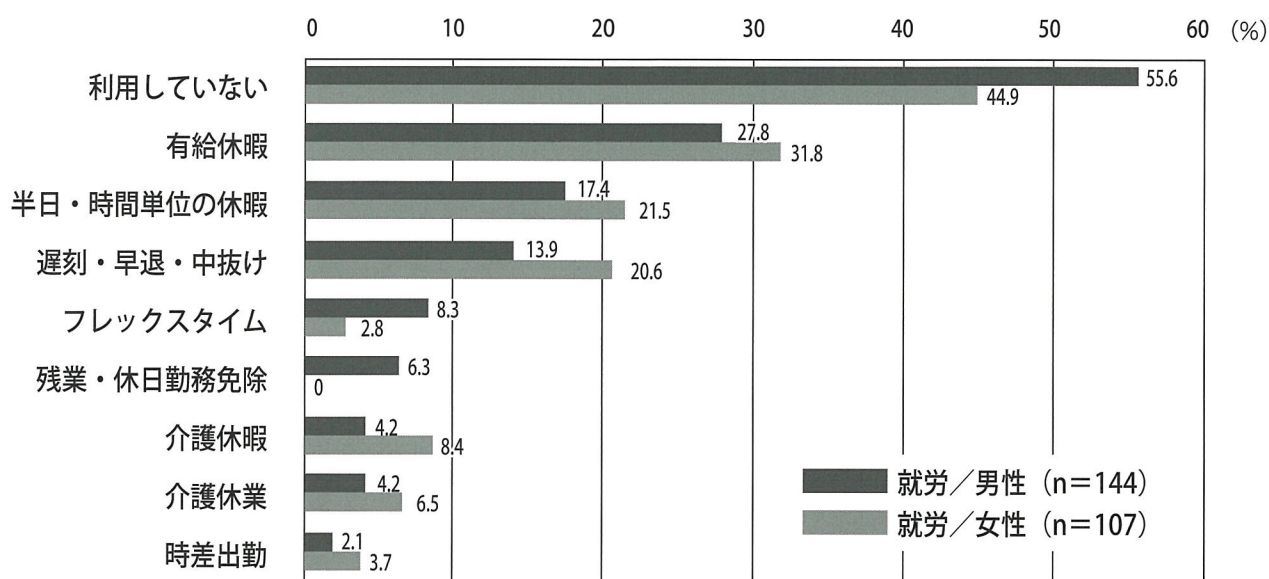
### やじま ようこ

慶応義塾大学法学部卒。学士。専門は、少子高齢化社会対策、男女共同参画。

1989年三和総合研究所(現・三菱UFJリサーチ&コンサルティング)入社、2004年4月～2007年3月 内閣府男女共同参画局男女共同参画分析官、2010年より中央大学大学院戦略経営研究科客員教授、2013年より女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室室長、2015年より経済・社会政策部主席研究員。

著書に『ワーク・ライフ・バランス支援の課題』(東京大学出版会、2014年、分担執筆)、『介護離職から社員を守る』(労働調査会、2014年、共著)、『これから始める仕事と介護の両立支援』(労務行政研究所、2015年、分担執筆)など。

図表 1 就労者が利用している勤務先の両立支援制度



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」  
(厚生労働省委託事業) 2013年3月。

第3の違いは、介護者と要介護者との関係が多様である点である。介護の場合、要介護者が自分の親か配偶者の親であるかによって、関わり方は異なってくる。また、父母のいずれであるかによっても、必要な関わりが異なってくる可能性がある。例えば、父親の場合、本人が身体的に要支援・要介護の状態でなくても、妻に先立たれたことで、家事支援ニーズが発生する場合がある。さらに、一度に介護する親の人数も問題である。子どもの人数も多様だが、介護の場合、介護を必要とする親の人数も予期せぬ形で増える可能性がある点が異なる。

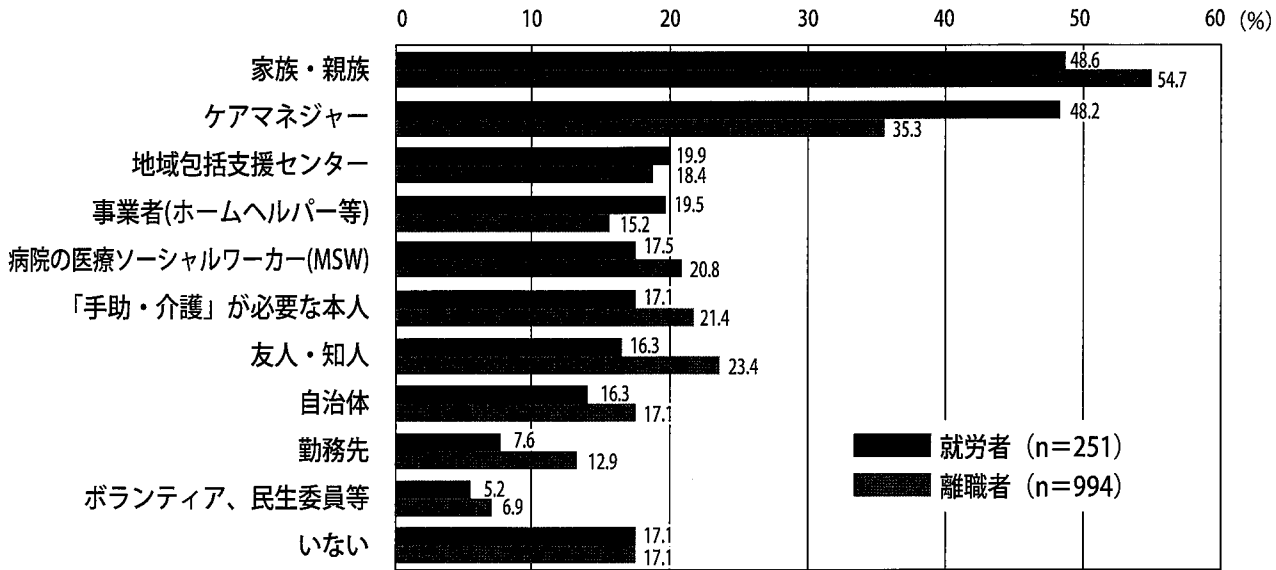
第4の違いは、介護をする人とされる人が同居していない割合が高い点にある。矢島(2015)の正社員として働きながら介護を担っている男女計1,000人を対象とした調査では、同居での介護の割合は約4割であることが示されている。30分以内の近居を含めれば約4分の3が近距離での介護ではあるが、子育てと違い、4分の1が片道30分以上の遠距離での介護であることが問題となる。特に、東京など都心部で働く介護者にとっては、遠距離介護の可能性がさらに高いと考えられる。

第5の違いは、両立のために利用する社会的支

援サービスや親族の関わり方が多様な点である。子育てであれば、多くは、産休・育休復帰後、保育施設へ入所し、日中勤務している間は子どもを預かってもらう形で両立をはかっている。介護の場合、在宅での介護でも利用するサービスの種類や利用時間・頻度等は様々であり、施設入所と在宅介護の違いもある。親族の関わりも、子育ての場合は差はあるものの、多くは子の母親が主体となって夫婦を中心として子育てを行っている。介護の場合、関わってくる親族の範囲が広く、近年では、要介護高齢者の孫といった若年層の介護や、介護による離職なども問題となっている。

第6の違いは、働きながら介護をしている人でも、会社に相談をしたり、会社の両立支援制度を利用していない人が多い点である。そのため、企業の人事担当者も、社員の介護の実態や支援ニーズを把握できずにいる。働きながら介護をしている人で、介護休業制度を利用している割合は、男性で4.2%、女性で6.5%に過ぎず、介護休暇の利用割合も同様に低い(図表1参照)。利用されている制度としては、有給休暇が多いが、何も利用していないという人がもっとも多い。介護休業があまり利用されていない理由としては、一度しか制度が利用で

図表2 介護についての相談先



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究(労働者調査)」  
(厚生労働省委託事業) 2013年3月。

きないために、より要介護度が重くなったときのために取っておくという人もいるが、最も多い理由は、実際に両立をはかる上では、それほど長期の休業が必要とされていない、ということがある。むしろ、半日・時間単位の休暇や勤務時間帯の変更などの柔軟な働き方が、必要なタイミングで選択できることが求められている。

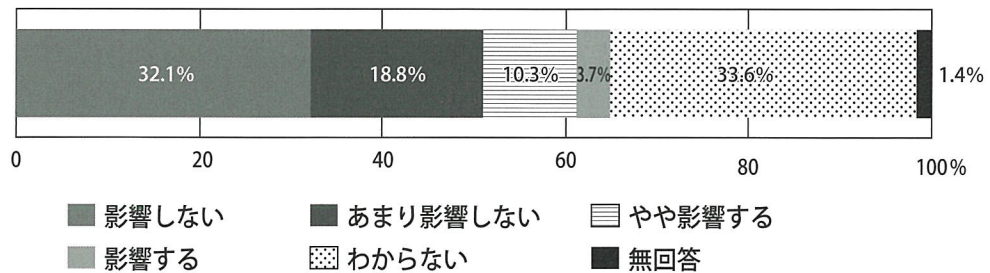
また、介護についての相談先としても、勤務先に相談している人は、就労者（働きながら介護をしている正社員）で7.6%、離職者（正社員として介護をしていたが、介護を機に離職してしまった）でも12.9%と低くなっている（図表2参照）。相談先について問題なのは、勤務先ばかりではなく、自治体や地域の相談窓口である地域包括支援センターへの相談もしていない人が多いことにある。介護保険制度や介護保険以外の地域の介護支援について十分に理解しないまま介護をしている人や離職してしまっている人が多いことになる。介護保険制度のサービスも限度額いっぱい利用していない人が多く、サービスをたくさん使えばよいというものでもないが、活用できる可能性のある資源が、会社でも地域でも活用されていないのが実態である。

## 企業に求められる取り組み

こうした仕事と介護の両立の特性を踏まえて、企業は、社員の離職を防ぐためにどのような取り組みを行う必要があるだろうか。企業に求められる取り組みには、大きく分けて二つのアプローチがある。一つは、介護に直面する前の社員に向けた取り組みであり、二つ目には、介護に直面した社員の支援である。

介護に直面する前の社員に向けた取り組みとして、まずは、経営トップから「会社が仕事と介護の両立を支援するというスタンスを明確に示すこと」が重要である。介護に直面した場合、会社としては、社員に離職されるより、両立をはかってもらいたいと考えているということを周知する必要がある。先に述べたように、職場の上司に理解があり、介護のための休暇等が取れていたとしても、介護をしながら働き続けることで会社に迷惑をかけているのではないかと不安になって離職してしまう可能性がある。実際に、介護に直面して、会社に相談することなく辞めてしまっている人も多いことから、介護

図表3 管理職が両立支援制度を利用したことによる長期的な昇進・昇格への影響



出所：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成24年度両立支援ベストプラクティス普及事業（仕事と介護の両立に関する企業調査）」（厚生労働省委託事業）2013年3月。

に直面する前に周知をはかる必要がある。

次に、「社員の介護の実態や介護不安の状況、両立支援ニーズ等の把握」が必要である。矢島(2015)は、仕事と介護の両立しやすさは、労働時間や上司の理解等の職場環境、役職等による本人の裁量により異なることを指摘している。こうした状況の違いにより、どのような介護不安や支援ニーズがあるのかを社員に対するヒアリングやアンケート調査などにより把握することが必要である。また、こうした調査を実施することは、社員に対して、会社の支援スタンスを伝える手段の一つにもなる。

さらに、介護に直面する前の心構え等について、社員に向けた情報提供を行うことも有効である。特に、親が介護を要する可能性が高まる40代以上の社員に向けた研修やパンフレットの配布等を行う企業はすでに増えてきている。40歳になれば、自身の介護保険の保険料を払う立場になることから、介護保険制度や会社の両立支援制度の概要を伝え、こうした制度を活用して両立して欲しいということを伝える。ここで重要なのは、あくまで「概要」を伝えることであって、制度の詳細を伝えすぎないことである。まだ介護に直面していない社員の記憶には留まらず、負担感だけが増す可能性がある。介護に直面する前の心構えとしては、親とのコミュニケーションを促すことも重要である。親のかかりつけ医や交友関係、どのような介護を望んでいるか、介護の費用負担をどのように考えているのか、など、聞きにくい話題もあるが、それだけに、時間をかけて、少しずつコミュニケーションをはかっていくことが必要である。特に、親が遠距離に暮らしてい

る場合、盆や正月などの帰省のタイミングで、介護関連のTV番組や書籍などを話題のきっかけにしながら、親の意向を把握するよう促すことも考えられる。きょうだい等親族間の関わりも様々であることから、役割などもある程度相談できていることが望ましい。ただし、この時、親族のうち、誰か一人に介護を担わせないことが重要なポイントである。特に、若い孫などが非正規雇用であったり学生であるために、離職のリスクが小さいとして、単独で介護を担わせることは避ける必要がある。できるだけ多くの親族や介護サービス事業者で、一緒に介護を支えていくことが持続可能な方法である。遠距離介護の場合、介護施設に入所すれば大丈夫だろうと考えがちだが、容態が急変し入院等の対応が必要となった場合、親族が駆け付ける必要が出てくる。親族のうち誰かは緊急時に駆け付けられるかどうか、それが難しければ、医師や自治体に相談をして、こうした場合の対応等を検討する必要がある。このような気づきを社員に促す取り組みが必要である。

一方、介護に直面した社員に対する支援としては、まず、「相談窓口をつくり周知すること」である。先に述べたように、会社に相談をせずに辞めている社員が多いが、介護に直面する前の社員に向けた情報発信を行うことで、職場で介護について話題にしやすくなったり、相談をしてみようという社員も増えるはずである。その時に、迷わずに相談できる窓口や担当者が明示されていることが必要である。介護そのものの問題は、専門的な問題もあり、地域差もあることから、無理にすべて会社で情報提供し

ようとせず、地域包括支援センター等自治体の窓口を紹介する。企業の中には、介護者支援を行うNPO等と提携をして、相談体制を作っているところもある。

介護に直面した社員に対して、最も重要な支援は、「柔軟な働き方が選択できる職場環境を作ること」である。長期の休業よりも、必要に応じて取れる休暇や時間帯の調整が重要である。企業の中には、法定で93日の介護休業を1年間などに延長してしまっている企業もあるが、介護休業は、自分が直接介護をするための休業ではなく、介護の体制を作るための休業である。1年にすることで、逆に、「働きながら両立するよりも、介護が必要な間は休業していた方が職場の迷惑にならない」といった誤った社員の思いこみを誘発する危険もある。実際に休業して、自分で介護を抱え込んでしまえば、1年経っても復帰できない可能性がある。従って、介護休業の目的を明確に示し、長期の休業に陥らせずに、短期の休暇、フレックスタイム、在宅勤務、短時間勤務等の柔軟な働き方で両立をはかれるよう支援する。もちろん、前提として、恒常的な長時間残業がないこともポイントである。こうした働き方は、仕事と子育ての両立支援やワーク・ライフ・バランスの取り組みとして、すでにある程度できている企業もあろう。介護を取り巻く状況は、確かに子育てよりも多様であるが、実際に仕事と介護の両立をしている人は、基本的には、子育ての場合の保育所利用と同様に、フルタイムに近い時間働けるよう自分の働いている時間帯は介護サービスや親族による対応を確保している。人事担当者の中には、週2日しか働けない、とか、半日しか働けないなど、極端な働き方のニーズを懸念するむきもあるが、現在子育てで取り組んでいる短時間勤務や短日勤務の週30時間前後の働き方を目安に、社員にはその時間を働けるような介護体制づくりをしてもらうことが望ましい。本人にとっても、あまりにも他の社員と異なる働き方でしか仕事ができなくなると、やりがいや自信を失い、就業継続の自信もなくなってしまう可能性がある。

こうした「柔軟な働き方を選択した場合の評価

やキャリアへの影響を明らかにすること」も大切である。特に、管理職層が制度利用をする場合、昇進・昇格への影響があるかを企業の人事担当者に聞いたところ、「わからない」という回答がもっとも多かった(図表3参照)。これまで自分や家族のための有休を取得することにも躊躇していた年代の男性に関しては、ことに評価やキャリアへの影響に対する不安が強いと考えられる。子育てや介護に関わる社員だけではなく、社員全体の公平性の観点から、柔軟な働き方を前提とした評価・キャリア形成のあり方を見直すことが期待される。

さらに、こうした柔軟な働き方を実際に活用するに際しては、「上司の理解」が重要である<sup>2</sup>。先に述べたように、仕事と介護の両立については、極端な働き方の変更が必要な訳ではなく、子育てのように長期の休業が必要という訳でもない。そのため、仮に会社全体で支援体制が十分整っていないとしても、職場内での支え合いで両立がはかれる可能性もある。その際、重要なのが上司の理解であり、こうした理解を会社側から促すために、管理職を対象に、支援マインドの醸成や柔軟な働き方を可能とするマネジメントノウハウ等を提供する研修等が有効である。

最後に、介護は長期にわたることから、「精神的なサポート」も求められる。そのため、介護者同士のネットワークづくりを社内ですすめる、あるいは社外のネットワークを紹介する等の支援が期待される。介護を担っている人は、親の要介護度が上がることによって、介護が続けられなくなるのではないかという不安を持っている。しかし、実態としては、要介護度が上がると利用するサービスの種類は変わるが、働き方は変わらずに介護している人が多い。こうしたことも、ネットワークによって、情報が得られれば、長期的な安心につながる。

介護については、直面していない人ほど不安が強い。人事担当者も情報が少ないほど不安が強い。仕事と介護の両立実態について、社内外で多くの事例を見聞きすることで、介護が暗いばかりのものでもなく、また「介護＝離職」と考える必要もないということが共有されることが期待される。■

《注》

- 1 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2013 労働者調査) によれば、40 代、50 代の正社員男女各 1000 名を対象とした調査で、実際に「介護を担っている」と回答した割合は、男性 14.4%、女性 10.7%である。ただし、女性の場合、介護を担うことですでに離職してしまっている可能性もある。
- 2 矢島 (2015) では、仕事と介護の両立における両立実感や仕事のやりがいに影響する要因として、「上司の理解」が大きいことを指摘している。

《参考資料》

- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2013) 「平成 24 年度両立支援ベストプラクティス普及事業 (仕事と介護の両立に関する企業調査)」 (厚生労働省委託事業)。
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング (2013) 「仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究 (労働者調査)」 (厚生労働省委託事業)。
- 厚生労働省 「平成 25 年国民生活基礎調査」。
- 矢島洋子 (2015) 「仕事と介護における『両立の形』と『企業に求められる両立支援』」 日本労働研究雑誌 第 658 号。

