

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¹、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、子が親を看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してくれることで、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。