

〔論 文〕

親の介護と職業キャリアの調整 —中年期シングル介護者の場合

青 木 由 香

要 旨

近年、家族介護者の「仕事と介護の両立」という課題に社会的な関心が集まっている。

本稿では、時間的経過にともなう介護と仕事の調整過程を、かれらの雇用形態とジェンダーによる差異をもとに考察する。分析には親の介護を担う中年期シングル介護者14名を対象とした半構造化インタビュー調査による語りをもちいた。

その結果、調査対象者の介護と職業キャリアの調整過程は、「就業継続のための調整」「長期化する介護のなかでの状況変化と調整」「介護役割をまっとうするための離転職」「自身の将来への向き合い方」の4つに整理された。本研究は、就業継続の前提となる勤務時間や働き方の調整は雇用形態の違いに加えてジェンダーの違いによっても異なる側面があることを確認した。

1. 背景と目的

家族介護者の「仕事と介護の両立」という課題に社会的な関心が集まっている。「平成29年度就業構造基本調査」(総務省)によれば、家族の介護・看護を理由に離転職した人は年間約9万9千人に上り、前回調査(2012年)から約2千人減少したもののほぼ横ばいとなっている。この問題は、2000年代以降の男性介護者の増加と、それに伴い企業の中核を担う中年期就業者の「介護離職」の問題が顕在化する中で、社会的な関心が寄せられるに至った(袖井2015)。2000年以降になると、政府やその委託を受けた機関による本課題に関する調査研究が蓄積され始めた(労働政策研究・研修機構2006, 2015;三菱UFJリサーチ&コンサルティング2013;厚労省2015ほか)。

しかし、これまでの調査研究を概観すると、企業側の支援策に注目し、制度利用が就業継続

や就業形態などに及ぼす影響を分析するものや、就労継続している介護者に着目する場合であっても大企業の正規雇用者を対象とするものが中心である。雇用者に占める非正規雇用の割合が3割を占め、介護役割の引き受けを契機とする離転職者が10万人に上る現状に鑑みると、派遣やパート、アルバイトなど多様な就労形態を考慮に入れて介護者の就労と介護をめぐる経験を捉える必要がある。また、介護は一般に先行き不透明な長期的過程であるため、時間的経過にともなう介護と就労の調整過程を追う視点も重要である。

さらに、近年の家族介護の動向に注目すると、介護態勢の多様化、介護をめぐる規範の相対化(春日井2004)が顕著である。妻、娘、「嫁」などもっぱら家事専業の女性家族員により担われてきた介護の脱ジェンダー化や家族の多様化傾向のもと、本稿が対象とする中年期シングル介護者のように既婚子介護者に比してイン

フォーマルなサポートが得にくい、より脆弱な態勢のもとで介護を担わざるを得ない人々に注目する必要がある。

本稿は、親の介護を引き受けつつ働き続けようとしている中年期シングル介護者の語りをもとに、かれらが親の介護と就業という2つの役割のなかでどのような葛藤を経験し、同僚や上司、職場の制度とのあいだでどのような調整をおこなっているのかを時間的経過にともなう変化に注目しつつ析出することを目的とする。中年期にシングルであるという状況は、現在の介護と就労の両立困難を生じさせるのみならず、将来的な介護生活の継続と自身の生活基盤の確保にも大きな影響をもたらす。本稿ではかれら自身の高齢期への展望も含め、介護と就労の両立をめぐる困難さの背景について考察する。

2. 先行研究

2000年代以降に蓄積され始めた介護と就労の両立に関する調査研究を、①経営学や職業社会学の関心にもとづく研究、②ケア論・ジェンダー研究・家族社会学などの立場からの研究に分けてレビューする。

第1の研究群は、労働政策にも深く関連することから、政府や企業の関連研究機関が先導するかたちで研究が推進されてきた。両立支援策の中核である介護休業制度については、介護をしている雇用者のわずか3.2%が取得したに過ぎず、極めて限定的な利用にとどまっている(厚労省2016;池田2017)。ただし、介護開始時に勤務先の企業に介護休業制度がある場合は離転職の割合が低くなり、本制度による休業期間は「2週間以内」の者が最多であること、在宅介護期間が3年を超えると介護発生時の勤務先で勤め続ける割合(同一就業継続率)は下がり、とくに女性は男性に比べて低いことなどの傾向が確認されている(労働政策・研修機構2015;2016)。企業側の両立支援策に注目する矢島(2017)は、正社員として働きながら本人または配偶者の親の介護を行っている男女を対象と

したWEB調査をもとに、介護と就労の「両立の質」、すなわち、本人の「両立実感」と「仕事のやりがい」に与える影響について検討している。その結果、長期の休業よりも1日単位かそれ以下の短い休みを必要な時に取れること、勤務時間帯や場所の柔軟性を持てることに加え、特に「上司の理解」があることが「両立の質」を高めることが確認された。政府や企業による介護と就労の両立支援策の評価に当たり、育児休業制度と対比して介護休業制度があまり利用されない背景が論じられる場合がある。具体的には介護の場合、①主介護者が不明確で、介護分担もあり得ること、②要介護者との同別居や介護施設への入所など介護場所がさまざまであること、③介護期間や状況などの見通しが不明であることがあげられる(西本2012)。このうち、③の介護期間や状況などの見通しは未来に関する予測を含むため、量的調査で把握することが難しいと指摘されているが(西本2012)、本稿が対象とする中年期の就労者にとって、就労行動の選択や調整を左右する重要な要因になるものと思われる。

第2の研究群では、家族介護のみに焦点化した研究に比して、津止・斎藤(2007)、春日(2008)などにみられるように、男性介護者に注目する研究が多いのが特徴的である。かつて介護問題は優れて女性問題だといわれ、妻、娘、「嫁」などの介護負担が問題視されてきた。しかし、いわゆる「働き盛り世代」である中年期の男性介護者の増加に伴い介護離職の問題が顕在化したことなどにより、男性介護者への注目が高まっている。また、高齢者虐待の「加害者」に占める息子の割合が最も高いことも、中年期の息子介護者の存在をクローズアップする契機となっている(春日2008,2010,2013ほか)。

以上のような介護と就労の両立一般に関する研究の動向に加え、本研究が対象とする「中年期シングル介護者」に注目した研究についてもレビューしておく。中年期シングル介護者は、少子化や同居慣行の衰退などを背景とする「家族資源の枯渇化」(斎藤2015)、介護をめぐる

規範の相対化（春日井 2004）、未婚化・晩婚化などの諸要因の複合的な影響のもと、従来の介護規範では最も期待されなかった介護の担い手として顕在化した（笹谷 2012）。親と同居する未婚子が中年期になると、高齢になった親の介護問題が顕在化し、そのことが未婚子の就労行動や将来展望にも少なからず影響を及ぼすことが指摘されている（白波瀬 2004；大風 2014；三具 2017）。大風（2014）は、親の高齢化にともなう家庭内労働の頻度の増加が中年期未婚子の就業上の地位に与える影響について日本版 General Social Surveys (JGSS) のデータを用いた二次分析によって検証した。その結果、家庭内労働の頻度の増加は、未婚女性の正規就業の可能性を低下させたのに対して、未婚男性の場合はそのような効果が確認されず、家庭内労働の頻度の変化が就業行動に及ぼす影響がジェンダーで異なることを示した。

これらの議論を通じて明らかにされた問題の一つは、家族内のケア役割を担うことにより、自身の生活基盤が掘り崩されるという現実である。それゆえ、いわゆる「働き盛り世代」である中年期の就業と介護にかんする先行研究のなかには、マーサ・ファインマンの「二次的依存」(Fineman 2004 = 2009) を理論的根拠としてかれらに対する公的支援の必要性を主張するものもある（笹谷 2012；斎藤 2015；三具 2017；村尾 2017）。この概念は、人間の発達過程の一部であり普遍的でもある子ども、加齢、病気、障害などによる「避けられない依存」を引き受けるケアの担い手が「二次的な依存」の状況に陥っているという問題を指摘したものであり、介護者が介護の引き受けを契機に就業継続を断念し、社会的なつながりからも遠ざけられるなどの状況を捉える視点としても有効である。たとえば村尾（2017）は、介護者の「就労へのアクセス」という観点から介護の引き受けが就労状況に及ぼす影響を量的データにより検討した。その結果、介護負担の重さにより介護者の就労意欲が削がれ、自主的に労働市場から撤退するかたちで「就労からの排除状態」に置かれ

る側面があることを示した。

多様な家族介護の態勢のなかでもとりわけ中年期シングル介護者は、「代替不可能な介護者」という自己定義（井口 2007）を内面化しやすく、それゆえに相対的に「仕事と介護の両立」に困難を抱えやすい存在ともいえる。かれらは自らの生活基盤を就労によって得なければならぬだけでなく、親亡き後の自らの職業キャリアの展望や生活基盤の確保を常に意識せざるを得ない。かれらを対象とすることで、介護と仕事の間で行われる交渉や調整、葛藤をより先鋭化してとらえることができるものと考えている。本稿では、時間的経過にともなう介護と就労の調整過程を、かれらの雇用形態とジェンダーによる差異をふまえて考察する。

3. 方法

(1) 調査の概要

本稿の分析に用いるデータは、筆者が2010年8月から2015年7月にかけて、家族介護者が集うセルフヘルプ・グループ（以下「SHG」とする）4グループにおいて行った参与観察を通じて面識をえた参加者を対象に半構造化インタビュー調査を実施し得たものである。SHGのうち3グループは、中年期シングル介護者が中心的なメンバーである点が特徴的であり、会では介護と就業の両立の難しさが頻繁に話題に上った。また、介護で離職に至ったケースが少なからずみられたが、SHGでは両立をテーマに介護休業制度やサービスの活用方法の勉強会等を開いており、対象者は就業継続の重要性を認識しているといえる。

おもな質問項目は、介護を引き受けた経緯、介護態勢、調査時の就業状況とこれまでの職業キャリアの変遷、介護と就業との調整の在り方、将来の見通し等である。調査データは、個人が特定されないように匿名化したうえで研究に使用することの了解を得ている。

(2) 対象者の概要

調査対象者は、中年期（40～64歳）の無配偶者14事例（息子9事例、娘5事例）で、かれらは親の介護を中心に担っており、そのことが本人の職業キャリアに影響を及ぼしたことが語られたケースである。

調査対象者の基本属性を概観すると、年齢は40歳代が5名、50歳代が7名、60歳代が2名で、いわゆる「働き盛り世代」が中心である。調査実施時点における介護期間は、最短で10ヶ月、最長で17年で、4名が10年以上と長きにわたって介護を担っている。

介護対象者は母親が9事例、両親が3事例で、ほかに障害のあるきょうだいのケアを担っているケースが2事例である。13事例は要介護認定を受けており、10事例は認知症や持病による見当識障害など、認知レベルで何らかの障害があった。

調査対象者の就業状況は、9名が就業継続中（正規雇用3名、非正規雇用1名、自営1名、アルバイト4名）で、5名が無職であった。また、職業キャリアを概観すると、10名が介護を理由に離職・転職を経験しており、このほかに就業継続中の2名は、調査実施時点で就業と介護の両立に困難を感じており、離職・転職することを予定していた。

介護態勢は、家族・親族メンバーが同居・近居していても協力が得られないケースが7事例、要介護認定を受けたものの介護サービスを全く利用していないケースが3事例あるなど、調査場面では脆弱な介護態勢のなかで就業との両立に腐心した経験が語られた。

(3) 分析方法

インタビュー調査により得た録音データを逐語的に文書化し、第一次データを作成した。この第一次データをもとにそれぞれの事例の特徴を要約し、諸属性や介護態勢、職業キャリアなどについて概観できる一覧表を作成した（表1）。次に事例別のデータを基礎として、対象者が介護の引き受けから調査時点に至るまでの介護態勢と職業キャリアにおける変化や調整につ

いて言及した語りに注目しコーディングを行った。「介護の引き受け」「職場への告知」「働き方の調整」「介護時間の調整」「介護休業制度利用の考え方」「介護状況の変化」「職場側の対応」「職業キャリアの変更」「将来の見通し」等、22のコードにテキストデータを分類した。そして事例を横軸、コードを縦軸にしてデータを位置づけた「事例—コードマトリックス」（佐藤2008）を作成し、それぞれの事例がもつ個別性や特殊性を析出する作業と、各コードのパターンや規則性を検討する作業とを往還しながら、複数の事例間およびコード間の比較検討を行った。その結果、調査対象者の介護と職業キャリアの調整過程は、「就業継続のための調整」「長期化する介護のなかでの状況変化と調整」「介護役割をまっとうするための離転職」「自身の将来への向き合い方」の4つに整理された。

4. 語りの分析

(1) 就業継続のための調整

a. 職場の理解を得るための働きかけ

いわゆる「働き盛り世代」にあたる本調査対象者たちは、親の介護の引き受けに当たって、職場の理解を得ることは必須である。しかし、かれらのなかで介護の引き受けと同時に職場にその状況を伝えたのは3事例（E、K、L）に限られ、いずれも親の脳梗塞の発症や骨折による入院、認知症の診断など、明確な出来事が契機となっていた。

事業所の責任者として長年キャリアを積んできたEさん（男性・54歳）は、8年前に母親が認知症と診断された直後に、部下にこのことを打ち明けた。Eさんの当時の職場は、自分以外に従業員が2人だけという小規模事業所であり、また結婚して隣県で暮らす妹から日常的サポートを得ることも難しかった。

その当時いろんな本を読むと、（認知症は）半年ですごく重度になるっていう本ばかりで、「母がこういう状態なんで、半年後ひょっとしたら辞めなければならぬ」と（部下）

表1 分析事例の属性と介護態勢

※1	主介護者 続柄 (年齢※2)	要介護者 続柄(年齢)	要介護度 認知症の有無	介護 期間	世帯構成	きょうだい	同居	調査時の就業状況(職業キャリア型) (※3)	①介護関係者(※4) ②サービス利用	職業キャリア・就業状況と介護
A	息子(長男) (49歳)	母(80歳)	要2・認知症	2年	母と2人暮らし・父(離別)	姉(未婚・別居・交流なし)	借家	アルバイト就業(長期非正規)	①なし ②入居中(退院後は施設入居予定)	複数のアルバイトをかねもち
B	息子(長男) (50歳)	母(80歳) 父(78歳)	要1・認知症	4年	母と2人暮らし	無し	持ち家	無職(正規・転職)	①なし②配食サービス(ヘルパー利用予定)	正規雇用(IT)⇒退職し起業⇒介護開始&業績不振⇒介護で無職
C	息子(長男) 弟(44歳)	母(83歳) 弟(44歳)	母・要5 弟・知的障害	14年	母と弟の3人暮らし	姉(既婚・別居) 弟(既婚・別居・交流なし)	持ち家	自営(正規・転職)	①姉夫婦(不定期) ②ヘルパー(週6)、入浴サービス	正規雇用⇒両親の介護開始⇒転動のない企業に転職⇒自立困難により離職⇒自営
D	息子(長男) (51歳)	継母(84歳) 父(74歳)	要3・認知症・ 精神障害1級	14年	母と2人暮らし	妹(未婚・別居・交流なし)	借家	無職(正規・離職)	①なし②ショートステイ(月1)	正規雇用⇒介護開始⇒配置転換⇒離職⇒介護で無職
E	息子(長男) (54歳)	母(88歳)	要2・認知症	8年	母と2人暮らし	妹(既婚・別居)	借家	無職(正規・転職)	①なし ②入浴介助(週2) ホームヘルプ(週3)	中小企業⇒介護開始&事業縮小⇒介護で早期退職⇒ヘルパー資格取得しアルバイト・専門学校進学
F	息子(長男) (65歳)	母(88歳)	要3	17年	母と2人暮らし 父(離別)	無し	借家	アルバイト就業(長期非正規)	①なし ②デイサービス(週3)	専門学校講師(非常勤)⇒介護開始⇒登壇のアルバイト(単発)をしながら求職活動中
G	息子(長男) (49歳)	母(73歳)	認定受けず 認知症	1年	両親と3人暮らし	無し	持ち家	無職(正規・離職) 求職活動中	①なし ②なし	正規雇用⇒介護開始⇒配置転換⇒離職⇒母親死亡⇒求職活動中
H	息子(二男) (56歳)	母(81歳)	要5	5年	母と2人暮らし	兄(離別・別居) 弟(未婚・近居)	持ち家	無職(正規・離職)	①なし ②なし	正規雇用(工場)⇒介護開始⇒介護で離職⇒母親死亡
I	息子(長男) (60歳)	母(85歳)	要3・認知症	3年6ヶ月	母と2人暮らし	姉(既婚・別居)	持ち家	アルバイト就業(長期非正規)	①なし ②デイサービス(週2)	正規雇用⇒複数のアルバイト⇒介護開始⇒2011年震災によりアルバイト解雇⇒アルバイトの仕事が減らして介護継続⇒母親死亡
J	娘(長女) (43歳)	母(74歳) 父(76歳)	母(脳梗塞・癌) 父・認知症	5年	両親と兄が暮らす家の近くで一人暮らし	兄(未婚・両親と同居)	持ち家	正規介護職(正規・転職)	①母が父と兄の世話 ②父・デイサービス(週2)	正規雇用(栄養士)⇒母親の脳梗塞を機に介護職(正規雇用)に転職⇒介護度が上がり自立困難⇒実家近くの介護事業所に転職(正規雇用)⇒母親の癌が発覚⇒今後、自立不安
K	娘(長女) (45歳)	母(74歳)	要5・認知症	13年	1人暮らし 母は特養に入居	無し	借家	正規介護職(正規・転職) 離職予定	①なし ②特養入居中	正規雇用⇒20歳代で母親の介護開始⇒配置転換⇒母親・特養に入所⇒県内の他の営業所への転勤を打診され離職⇒介護職(正規雇用)に就職⇒雇用条件悪化で1年で退職予定
L	娘(次女) (49歳)	母(86歳)	要2・認知症	10ヶ月	母と2人暮らし	姉(既婚・別居) 兄(既婚・別居)	持ち家	正規事務職(正規・転職) 離職予定	①なし②デイサービス・通所リハビリ(各週2)、ショートステイ(月1)、介護ベントレンタル	転職(3回)⇒中小企業(正社員・勤続13年)⇒介護開始⇒雇用条件を日給月給に変更⇒離職予定
M	娘(長女) (50歳)	母(80歳)	要5・認知症	5年	両親と3人暮らし	兄(既婚・近居)	持ち家	無職(長期非正規)	①兄が週1回訪問 ②通所リハビリ(週5) ショートステイ(月2)、ヘルパー(週1)	他県で派遣社員として就業⇒2011年震災&母親が要介護状態⇒リターン同居・派遣社員として就業⇒母親・入退院を繰り返す⇒介護で無職
N	娘(長女) (57歳)	母(85歳)	要支援2・ 認知症	4年	母と2人暮らし	妹(既婚・別居・交流なし)	借家	非正規事務職(長期非正規) 求職活動中	①なし ②なし	正規雇用⇒自身の病気で転職⇒倒産(母親が要介護)⇒派遣社員で就業中⇒派遣社員として働きながら求職中(正規職での就業をめざす)

調査実施時期:2010年9月~10月(3事例:D,H,L)

:2012年7月~10月(5事例:A,B,C,F,I)

:2015年4月~7月(6事例:E,G,J,K,M,N)

※1 アルファベット部分の網掛けは介護終了者。

※2 年齢はインタビュー当時、介護終了者の場合は終了時の年齢

※3 調査時点で無職の場合は網掛け

※4 介護関係者はインタビューで言及された人

に言いましたもんね。「よくわからないけど、すぐに大変な状況になるから」ってね。(E) Eさんと同様に頼ることのできる家族や親族が身近にいないKさん(女性・45歳)も、12年前、当時62歳の母親が脳梗塞で倒れるとすぐに上司に報告した。Kさんは大手製造業の子会社で正規雇用の事務職として経理を任されており、後遺症が残る母親の介護を想定して、同僚からの「隠しておいたほうがいい」というアドバイスを押し切った。

「あなたの社会的なキャリアが、これからの人生を考えると隠しておいた方がいいよ」って言うってくれる方もいたんですけど(略)こ

こでキャリアが失われても、とにかく正規雇用だけつながってればいいやと割り切って・・・(K)

一方で、親の介護の引き受けから職場への報告までタイムラグがある事例(7名)、あるいはまったく報告しなかった事例(4名)の状況はどうだったのだろうか。一つには、親の身体機能や認知レベルの低下が徐々に進むなかで、「どのタイミングで職場に伝えるか」の判断が難しかったという場合もある。また、自身は多忙な職業生活を送り、他に同居家族がいない場合は、親の心身の変化を認識すること自体が遅れる場合もある。

IT業界で長年キャリアを築いてきたBさん（男性・50歳）は、一つのプロジェクトが始まると「基本的に家には寝に帰るだけ」で会社に泊まり込んで仕事をすることも多く、同居する母親の異変に気づくまでに半年ほどかかったという。父親や近隣住民に対して攻撃的な言動を繰り返す母親の姿を目の当たりにしたBさんは、嫌がる母親を受診させて初めて母親の不可解な行動が認知症の周辺症状によるものであることを認識した。「このままでは（近隣住民とのトラブルで）警察沙汰になる」と母親の対応に苦慮した彼は、父親が高齢で病気がちで、きょうだいもいないため、介護の引き受けと同時に職場にそのことを伝えることなく離職を決断せざるを得なかった。グループホームで介護職として働くJさん（女性・43歳）は、日々職場で認知症の高齢者と接しているにもかかわらず、「まさか自分の親が（認知症に）なるとは思っていなかった」。このため、父親の認知症という診断が遅れ、介護の引き受けについて職場に伝えるタイミングも遅くなった。

さらに、親の介護の引き受けが、自身の職業的立場を危うくすることを懸念して報告しないという事例もある。民間企業の経理部門で派遣社員として勤務しているNさん（女性・57歳）が、認知症の母親を一人で介護していることを職場に伝えていないのは、雇用契約が更新されなくなることへの懸念があるためである。これまで母親の通院の付き添い等が必要なときには、有給休暇を利用して対処してきたが、今後、介護で勤務日数が減るとその分の収入が減るため、家賃の支払いや生活費の確保が難しくなる。彼女は不安定な経済状況から脱するため正規職に就くことを目指して求職活動中である。

本調査対象者たちは、親の介護を担いつつ働き続けることの理解の前提となる、「職場に知らせる」ことさえ躊躇する、あるいはタイミングが遅れる事例が少なからずみられた。

b. 介護時間・勤務時間を確保するための調整

先の見通しが立て難い介護生活のなかで、対象者たちは介護時間と勤務時間を確保しようと

様々な調整を試みていた。職場と自宅が近い場合には、食事の時間には必ず自宅に帰って介助し、また職場に戻る（E）、仕事の合間に通院に付き添う（D, F, G）、母親の体調が悪いときには仕事中に様子を見に行く（H）等の勤務時間中の「中抜け」や、休日や早朝に出勤する（G, K, L）ことで就業継続を試みるケースもみられた。

警備や配送など複数のアルバイトをかけもちするAさん（男性・49歳）も、仕事の合間に認知症の母親を案じて自宅に電話したり、母親が電話に出ないと心配になり仕事の予定を変更して「チャリンコをすっ飛ばして」帰宅したりする生活が続いた。事業に失敗して負債を抱えた父親とは離別し、弟とは音信不通の状態にあるAさんにとって、アルバイト収入は母親と自身の生活を維持するための命綱である。しかし、母親の体調が悪いと欠勤や早退で勤務時間を短縮せざるを得ず、そのことが収入減に直結する。

例えば、1日2時間でも3時間でも減らしちゃうと、トータルにすると（月に）何万と違ってきますからね。バカになんないですからね。結構きつかったですね、働けなくて。（A）

Aさんと同様に非正規雇用で働くIさん（男性・60歳）にとっても、介護時間と勤務時間の確保と調整は生計を維持するうえでの大きな課題であった。彼は大学卒業後に就職した会社を30歳で辞めて以降、複数のアルバイトをかけもちしながら母親と暮らしていた。母親の認知症が進み、徘徊や昼夜逆転の症状がみられるようになってからは、その対応とアルバイトとの両立に苦慮する毎日だった。ケアマネジャーにデイサービスの利用を増やすように促されたこともあったが、送迎時間に間に合うように帰宅することが難しいことから、サービス利用を増やすことを諦めて、勤務時間を確保し家計を維持したという。

一方、正規職で働くシングル介護者の場合は、介護時間を確保するための勤務時間の短縮がすぐさま収入減に直結することはない。しかし、正規職であるがゆえに、介護をおこないつつも

「仕事の責任」をまっとうすることが求められる。社員10名の中小企業で勤続13年になるLさん(女性・49歳)は、母親が骨折による入院中に認知症の症状が進み、退院後は日常的な介護が必要となった。介護期間は10ヶ月と短い、「間違いが許されない」經理の仕事に、介護の引き受け前には意識しなかった責任の重さを痛感している。

お金が絡む仕事だから、やっぱりお金って、間違いがあってもごめんないさいではちょっと済ませられないことだから、そういう意味ですごい気を遣う。神経を使う仕事だから結構疲れるよね。介護が始まる前はそんなこと絶対思わなかったけど。(L)

Lさんには遠方に住む兄と、隣県に住む姉がいる。母親の入院中は、姉が片道2時間かけて病院に通い、Lさんと交代で食事の介助を手伝ってくれていた。しかし、仕事をしながら通う姉の負担に配慮し、退院後は月に一度、母親の送迎を頼むだけに止めている。このような事情からLさんは、母親が退院後すぐに週4日のデイサービスと月に1度のショートステイサービスを利用できるように段取りし、母親の年金で賄える範囲で介護サービスを「めいっぱい利用」している。しかし、認知症で「俗に言う斑ボケの状態」の母親の介護負担は想像以上に大きく、しだいに就業との調整は困難になっていった。

(2) 長期化する介護のなかでの状況変化と調整

a. 職場の人間関係の悪化

前出のLさんは、介護期間が長期化するにつれ、上司や同僚の反応は次第に厳しいものになっていったという。

皆も最初は「大変だね」って言ってたけど、だんだん皆「なんなのよ」って。会社も露骨に「お前が休んだら会社はどうなるんだ」って言われたよ。介護が水戸黄門の印籠じゃないから、だったら何しても良いのかよって思われてるかもしれないよね。(L)

自身の体調と母親の今後に不安を抱くようになったLさんは、母親がデイサービスに行か

ない平日に休日をもらえるように会社と交渉を重ねた。その結果、勤務日数に応じて給与額が変動する日給月給制に雇用形態を変更することを条件に就業継続できるようになった。Lさんは、これまでの給与に比して大幅に減額される雇用条件を受け入れざるをえなかったことを「年齢的に再就職が難しいだろうと会社に足元をみられた」と感じている。

Hさん(男性・56歳)は体調を崩した母親の求めに応じて転勤のある正規の営業職を辞めて実家に戻り、近くの工場に再就職し旋盤工として働いていたが、その後、母親が転倒による怪我でほぼ寝たきりの状態となり頻繁に仕事を休まざるを得なくなった。介護を引き受けた当初は理解を示してくれていた上司や同僚との関係は、介護期間の長期化にともなって次第に「ごくしゃく」したものと変わっていった。

b. 介護休業制度の利用を阻むもの

長期化する介護と先行きの不透明さは、職場の人間関係の悪化をもたらすのみならず、介護休業制度の利用を躊躇させる要因の1つともなっていた。前出のHさんの職場には3ヶ月の介護休業制度があったものの、10人程の工員で作業を分担する職場での休暇取得は現実的には難しい。Hさんは「これ以上、迷惑をかけたくない」と利用を諦め離職に至った。Kさん(女性・45歳)も同様に、「これからどうなるかわからない母が、今より大変になったとき」のことを懸念して、これまで制度を一切利用することなく、有給休暇をやりくりして就業継続してきた。

Jさん(女性・43歳)は、母親の入院を機に、片道1時間かかる介護施設を辞めて実家近くのグループホームに転職したが、職場がシフト制で夜勤もあるため、急に休みをとることも難しい。彼女は職場の就業規則に介護休業制度が記載されていることを確認したものの、「前例がないとどこまで使えるのかわからない」と感じている。そのような職場環境に加えて、制度を利用しにくい理由はほかにもある。

それ(介護休業制度)が使えるんだったら、母が一番大変なときに、会社に相談してみよ

うかなと思ってるんですけど、93日っていうのがほんとに短いなって思って。いつまでっていうのがわからないから、介護は、(略)休業したとしてもまた復帰ができるかどうか、自分の居場所がなくなっているかなとか、そういうことも考えますし (J)

癌を患う母親だけでなく、認知症の父親と障害のある兄のいるJさんにとって、介護の見通しは立て難い。また、制度を利用するタイミングの判断も難しく、制度利用後に復帰できる「自分の居場所」が残されているのかという不安も尽きない。「じゃあ辞めますか」になっちゃったら、本当になんて言ったらいいか(笑)。(略)(私は)一人だから、自分も生活していきなきゃいけないし、今を一生懸命、家族のことをやったとしても、その空白の期間は誰も埋めてくれないなと思って、もし辞めちゃって収入がゼロとかなったら、それがどれぐらいの期間になるかもわからないけど (J)

Jさんが介護休業制度を躊躇う理由は、そのことで生じる「空白期間」への不安だけでなく、離職に至った場合の自身の将来への不安にも及ぶ。就業が自身の生活基盤を維持するためには不可欠であるシングル介護者にとって、制度を利用することのハードルの高さを垣間見ることができる。

(3) 介護役割をまっとうするための離転職

a. 断続的な職業キャリア

介護時間と勤務時間をなんとか調整して就業継続を試みてきた対象者のなかには、介護期間が長期化するなかで、状況変化に対応するために離転職を繰り返す事例もみられた。

Mさん(女性・50歳)は、要介護5で認知症の症状がある母親の介護に専念するために離転職を経験した一人である。彼女は30歳代で実家のあるX県を離れ、都内で派遣社員として働きながらカウンセラーの資格取得を目指して学校に通っていたが、母親の持病の悪化を機に離職し実家に戻った。その後も派遣社員として就業しながら介護を担っていたが、度重なる

母親の入退院と介護度の悪化を機に「母親を守れるのは自分しかない」という思いから就業継続を断念した。Mさんには同居の父親と近居の兄家族がいるが、「娘が介護をするのが当然という雰囲気」のなかで家族からの日常的な援助は一切得られない。現在はデイサービスやショートステイなどの公的サービスを「限度いっぱいまで利用」しているものの、介護全般を取り仕切るプレッシャーと、家事一切を担わなければならない多忙さから、「短期のアルバイト」に従事することもままならない。親の年金と自身の貯蓄を切りくずす「精神的にも経済的にもギリギリ」の生活を送っているという。

Cさん(男性・51歳)もまた、親の介護期間が長期化するなかで離転職を繰り返しながら就業継続を試みてきた。大学卒業後に就職した会社では10年間で12回の転職を経験したというCさんは、14年前に父親が老人性の鬱病を発症したため、実家に戻り転職のない異業種に転職することを決めた。当時、要介護4の父親の介護は要介護1の母親が中心的に担っていたが、Cさん自身も両親と障害のある弟の世話を手伝うようになった。3年後に父親が亡くなると、今度は母親の体調が悪化したため、Cさんが一手に家事と介護を担うことになった。転職先は「営業成績を上げさえすれば比較的自由がきいた」ため、母親の介護を引き受けて以降も働き続けることができた。しかし、介護期間の長期化にともない歩行困難となった母親が在宅での介護を希望したため、週2回開かれる職場のミーティングへの参加が難しくなり離職に至った。本稿の対象者のうちNさん以外の13名は、介護の長期化による親の介護状況の変化に対応するために、長年勤めた会社を辞めたり、仕事を減らしたりしている。

b. 職場の「理解」「無理解」による継続断念

介護の長期化による離転職を経験した対象者のなかには、職場の「無理解」によって就業継続を断念せざるを得なかったものもある。Gさん(男性・49歳)は、同居する母親の物忘れが進み、食事介助や服薬管理などに日常的な手

助けが必要になった。当時、父親は高齢ながらも健康状態は良好であったが、母親の世話には全く関わろうとしなかった。営業職として外回りの仕事が多かったGさんは、「なるべく他の人にしわ寄せがいかないようにフォローしつつ」なんとか時間をやりくりしていた。しかし、母親の急な体調の変化で仕事を休むことが度重なり、親の介護を担っていることを上司に報告した。勤務先に自らの事情を説明することで就業を継続したいという思いが強かったが、Gさんのそのような思いは上司には「まったく理解してもらえなかった」という。

理解してもらえなかったです、まったく。じゃあどうすればいいというようなアドバイスも一切ないし、「悩んでる」的な話をしても、「だからなんなんだ」という感じで、「じゃあお前は会社を辞めるのか続けるのか」と、それこそ究極の選択だけで。(G)

その後、Gさんは職場に「『いずれ辞める』』というような勝手に解釈をされて、主要な担当(営業先)を全部はずされた」。Gさんは時間をやりくりしながら就業継続を目指したが、職場の「理解」が得られないまま1年後に「自分で判断して」退職するに至った。

30歳代半ばから14年間にわたって両親の介護を担ってきたDさん(51歳・男性)もまた、職場に事情を伝えたことで異動を命じられ「結局辞めざるを得なくなった」という。Dさんは長年製造業の現場で技術を磨いてきたが、上司に報告後、経験のない総務部に配置換えがなされたことを「遠回しに辞めろと言われている」ように感じて離職に至った。2人の事例は、これらの事情を知った会社側の対応が、本人たちには職場の「無理解」として受け止められ、離職を促す契機となっていた。

就業をめぐる会社とシングル介護者双方の調整の仕方と、その受けとめ方に生じるギャップは、職場で「責任のない周回の仕事」に配属されたことで「介護と就業の両立」が可能になったと意味づけられている事例においても見られた。介護の引き受けと同時に上司に報告したK

さん(女性・45歳)は、仕事の責任を軽減してもらえたおかげで12年間にわたって就業継続できたと「割り切って」いる。そして彼女は、「周回の仕事」に対しても自負心をもって「必死に」取り組んできたというが、母親が施設に入所したことを先輩に報告した際に言われた言葉が忘れられない。

会社に迷惑をかけないようにと思って必死にしていることが、そういうふうにはとられなかったりとかして。「母を無事施設に入れまして」という話をしたら、先輩に「これで一人前に働けるわね」と言われたり。それは本当に「あなたよりも、私、気持ちだけは頑張ってるつもりよ」と思っていたんですけど。(K)

Kさんは10年以上にわたって認知症の母親の介護を一手に担いながら「仕事の手も抜かずに臨んできたつもり」であるが、職場ではそのようなKさんの働き方が「一人前」とは見なされてこなかったことに複雑な思いを抱えている。そして職場においてそのようなギャップや「誤解」が生じる背景には、育児と介護の間の質的な「違い」が作用していると意味づけている。

育児休業は妊娠から始まるので、ゆるやかに妊娠中に少しずつ、例えば受診のときに休業できるとか、そういうようなところから少しずつその人が(仕事を)フェードダウンしていけるんですけど、介護っていきなりフェードダウンをしたいじゃないですか、(略)この時期にこうなりますって、育児のようにシミュレーションできるといいですけど、認知症の介護は無理なので。(K)

介護職として働くJさん(女性・43歳)もまた、介護役割の引き受けで生じるさまざまな負担が育児と比して「想像」されにくいと感じている。(介護の)大変さとかも、精神的な負担とか、時間がなくなることとか、いろんな用事が増えてくってということもなかなか想像してもらえないんじゃないかなって。子どものことだとわりとわかってもらえる、誰でも当たり前想像できるのかなと思うけど、子育てより

介護はどっかいまだに他人事のような感じもして。(略)子どもはある程度同じだけど介護は全部違いますよね。いつ始まるか、認知症かどうかでも違うし。(J)

介護と育児の間の質的な違いと、それに対する職場の理解可能性の違いが、介護を担いながら就業継続することの困難を規定するものとして意味づけられていた。介護をめぐる「理解の難しさ」は、他に介護を代替してくれる家族メンバーがいないシングル介護者にとって、制度利用へのハードルを上げるだけでなく、職場における孤立化を深め、就業への意欲を削ぐ要因にもなりうる事が推察される。

(4) 自身の将来への向き合い方

本調査対象者にとって、介護と就業の両立の困難は大きく、14名中13名までが介護役割を継続するために離転職をしていた。しかし、シングルで中年期に至った対象者たちは、親の老いと介護に向き合いつつ、自身の将来についても考えざるを得ない。長らく非正規雇用に従事し、現在無職のMさん(女性・50歳)は、自身の将来への不安を次のように語っている。

へんな話、自分の年金を見たんですよ。恐ろしいですよ。(笑)。昨日の晩とかも眠れなくなっちゃって。え?私、もしかして、これで将来、生活保護で?え?え?って。(略)よく事件になるけど、ほんとうに(母)親が死んだら先に死んだらと思いますよ。母を見送ったら、へい、ざまあみろっていうか。(笑)。(M)

親の介護を優先させてきた対象者たちの不安や不全感、経済面にとどまらない。自身のライフコース選択も介護役割ゆえに同世代の標準パターンとは異なったものになったと感じている。この点についてKさん(女性・45歳)は次のように語っている。

ふっと振り返ったときや、同窓会で友人等と会ったときに、自分と友人との差という言い方はちょっとあれなんですけど、高校のときとか同じように勉強してきた子が、大企業で割と役を中核より少し出たところで担って

たりとか、女性でもそういう子が出てきてるので、その人たちと自分をどうしても比べてしまったときに、介護がなかったらと思ってしまった自分もいました。(K)

彼女は30歳代前半で母親の介護を引き受けた際に、介護により「自分の人生を投げうってはいけない」、「離職にならない程度に介護をしなければならぬ」と自戒しつつ介護と仕事に取り組んできた。それでもなお、時として喪失感に苛まれることもある。そのような彼女は40歳代半ばという年齢段階の可能性に賭け、近々現在の職場を辞めて、専門学校で社会福祉士の資格取得をめざして学ぼうと考えている。

Eさん(男性・54歳)もまた、母親の介護を続けながらも、「自分の人生」に比重を移すシフトチェンジを考えている。彼は介護が始まって7年後の昨年、30年以上勤務した事業所を離職した。退職後は失業保険を受給し、ヘルパーのアルバイトをしつつ、税理士や行政書士の資格取得を目標に専門学校に通っている。

昔は、大変だな、俺の人生どうなるかなという思いでしたけど、今思ってるのは、一番は自分の人生を考えてますね。母は88歳。先が見えてますわ。長くたって10年も生きないと思うので、もう終わりに近づいてるなどは思ってた、5年かなと思いつつも、そうやって区切りをつけれる時期にきたのかなと。10年はあつという間ですから。自分の人生を考えるようになりましたね、一番に。仕事を辞めたのも、結局いろいろ苦勞しながらやっても残るものがないので、つぶしがきく仕事ではないので。(略)母のために辞めたということではないですね。一番は自分のため。(E)

Eさんは、正規職が長く、個人年金型の生命保険にも加入しているため、65歳になれば生活に十分な年金が受給できる。そのような見通しがあるがゆえの発言ではあるが、親の介護による離転職というハンディを、むしろこれからのキャリア展開の充電期間にしよう計画する対象者もいた。

5. 考察

本稿は、中年期シングル介護者の語りをもとに、かれらが親の介護と就業という2つの役割のなかでどのような葛藤を経験し、職場の制度とのあいだでどのような調整をおこなっているのかを析出することを目的とした。分析結果は以下の4点にまとめられる。

まず1点目に、本調査対象者たちは、親の介護を担いつつ働き続けることの理解の前提となる、「職場に知らせる」ことさえ躊躇する、あるいはタイミングが遅れる事例が少なからずみられた。先の見通しが立て難い介護生活のなかで、対象者たちは介護時間と勤務時間を確保しようと様々な調整を試みていた。職場と自宅が近い場合には、勤務時間中の「中抜け」や、休日や早朝に出勤することで就業継続を試みるケースもみられ、長期の休業よりも1日単位かそれ以下の短い休みを必要な時に取れること等の勤務時間の柔軟性（矢島 2017）が介護と就業との両立においては一定の効果をもつことが確認された。非正規雇用者の場合、介護時間を確保するための勤務時間の短縮がすぐさま収入減に直結するのに対し、正規職で働くシングル介護者の場合は、正規職であるがゆえに介護をおこないつつも「仕事の責任」をまっとうすることが求められ、そのことはとくに男性のシングル介護者に離職を促す契機となりうることが推察された。その一方で、正規職で働く女性のシングル介護者は、「責任のない周辺的な仕事」への配属を「割り切って」受け止めたり、雇用形態を日給月給制に変更することを受け入れたりしながら就業継続の道を模索する様子が見られた。介護期間の長期化は介護発生時の勤務先での就業継続率を下げ、その傾向はとくに女性にみられることが指摘されているが（労働政策・研修機構 2016）、就業継続の前提となる勤務時間や働き方の調整は雇用形態に加えてジェンダーによっても異なる側面があることを見出した。

2点目に、長期化する介護と先行きの不透明さは、職場の人間関係の悪化をもたらすのみならず、

介護休業制度の利用を躊躇させる要因の1つともなっていた。また、制度を利用するタイミングの判断も難しく、制度利用で生じる「空白期間」への不安だけでなく、離職に至った場合の自身の将来への不安にも及ぶことが示された。介護休業取得者の割合が極めて低いことは先行研究においても指摘されているが（池田 2010；斎藤ほか 2014）、本稿では就業が自身の生活基盤を維持する上で不可欠であるシングル介護者にとってよりハードルの高いものであることが示された。

3点目に、介護期間が長期化するなかで、状況変化に対応するために離転職を繰り返す事例がみられた。そのなかには勤務先による業務の負担軽減や配置換え等がなされた事例もあったが、そのような企業側の対応は本人たちには必ずしも好意的に受け止められず、職場の「無理解」として解釈され、離職を促す契機となる場合もあった。このような職場の対応をめぐる解釈の両義的な側面は、企業側による両立支援の具体策を検討するうえで考慮する必要があるものと考えられる。

4点目に、シングルで中年期に至った対象者たちは、親の老いと介護に向き合いつつ、自身の将来についても考えざるを得ない。正規職が長く、自身が年金受給年齢に至りさえすれば安定的な生活が期待できる者がいる一方で、非正規就労や介護による離職期間の長期化によって二次的依存状態にある事例が多数を占めた。山田（2013）は、未婚化・晩婚化、離婚率の上昇によるシングル化の進行を予測して、「家族に包摂されることを前提にした社会保障・福祉制度からこぼれた人が増えてくる」として、「シングルの多様化と社会問題化」を指摘した。本稿の分析においても、その多様化の一端を確認することができた。

中年期シングル介護者の就業上の地位やジェンダーによる異同を踏まえたより精緻な分析とその理論化については別稿にゆずりたい。

引用文献

- 井口高志, 2007『認知症家族介護を生きる—新しい認知症ケア時代の臨床社会学』東信堂.
- 池田心豪, 2010「介護期の退職と介護休業—連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』No.597, 88-103.
- , 2014「介護疲労と休暇取得」『日本労働研究雑誌』No.643, 41-48.
- , 2017「長期在宅介護に対応した仕事と介護の両立支援」佐藤博樹・武石恵美子編, 『ダイバーシティ経営と人材活用』東京大学出版会, 283-301.
- 大風薫, 2014「中年期未婚女性における家庭内労働と就業—中年期未婚男性との比較による検討」『生活社会科学研究』第21号, 17-28.
- 春日井典子, 2004『介護ライフスタイルの社会学』世界思想社.
- 春日キスヨ, 2008「増える男性シングルと高齢者虐待問題との関連を探る」『男も女も2008年春・夏号』女子教育もんだい編集委員会編, 12-17.
- , 2010『変わる家族と介護』講談社現代新書.
- , 2013「男性介護者の増大と家族主義福祉レジームのパラドクス」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, 165-184.
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局, 2015『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会書』, (2019年4月1日取得, <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11903000-Koyoukintoujidoukateikyoku-Shokugyoukateiryouritsuka/0000093556.pdf>)
- 厚生労働省, 2016「改正育児介護休業 参考資料集」(2019年4月1日取得, <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000134642.pdf>)
- , 2018「中高年者の就業継続と介護」『中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する縦断調査）特別報告』(2019年6月12日取得, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou18tokubetu/dl/09.pdf>)
- 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.
- 斎藤真緒・津止正敏・小木曾由香・西野勇人, 2014, 「介護と仕事の両立をめぐる課題—ワーク・ライフ・ケア・バランスの実現に向けた予備的考察—」『立命館産業社会論集』第49号第4号, 119-137.
- 笹谷春美, 2012「ケアする人々の健康問題と社会的支援策」『社会政策』第4巻第2号, 53-67.
- 佐藤郁哉, 2008『質的データ分析法 原理・方法・実践』新曜社.
- 三具淳子, 2017「30代, 40代のシングル介護者の現状」『季刊家計経済研究』113, 40-50.
- 白波瀬佐和子, 2004「親子の間に存在するジェンダー—親と同居の成人未婚者の現状—」袖井孝子編著『少子化社会の家族と福祉 女性と高齢者の視点から』ミネルヴァ書房, 147-158.
- 袖井孝子, 2015「仕事と介護の両立に向けて」『日本労働研究雑誌』No.656, P68-72.
- 総務省, 2017「平成29年度就業構造基本調査」(2019年4月1日取得, www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf)
- 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』かがわ出版.
- 西本真弓, 2012「介護のための休業形態の選択について—介護と就業の両立のために望まれる制度とは?」『日本労働研究雑誌』623: 71-84.
- Fineman, Martha Albertson, 2004, *The Autonomy Myth: A Theory of Dependency*, The New Press, New York. (穂田信子・速水葉子訳, 2009, 『ケアの絆』岩波書店)
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社, 2013「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査結果概要（平成24年度厚生労働省委託調査）」(2019年4月1日取得, https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa05.pdf)
- 村尾祐美子, 2017「介護による就労への影響とジェンダー—在宅要介護高齢者を介護する生産年齢の主力介護者に着目して」『現代社会研究』第15巻, 75-83.
- 矢島洋子, 2017「仕事と介護における『両立のかたち』企業に求められる支援」佐藤博樹・武石恵美子編著『ダイバーシティ経営と人材活用』東京大学出版, 239-261.
- 山田昌弘, 2013「シングル化と社会変動 シングルの孤立化がもたらすもの」藤村正之ほか編, 『協働性の福祉社会学—個人化社会の連帯』73-96.
- 労働政策研究・研修機構, 2006『介護休業制度の利用拡大に向けて—「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書73.
- , 2015『仕事と介護の両立』労働政策研究報告書170.
- , 2016『介護者の就業と離職に関する調査』JILPT調査シリーズNo.153.

Coordinating Parental Care and Work Career: In the Case of Middle-aged Single Carers

Yuka Aoki

Summary

Recently, the issue of balancing work and care among those who care for family members has been attracting attention in society at large.

The purpose of this study is to analyze the process of coordinating care and work on the basis of differences in employment status and gender. The data is based on semi-structured interviews with 14 middle-aged single caregivers who are taking care of their parents.

As a result of the analysis, the process of coordinating care and work careers was classified into four types: “coordination for continuing work,” “changes in situation and coordination in long-term care,” “job changes to fulfil the care role,” and “ways of facing one’s own future.”

This study shows that adjustments to working hours and working styles, which are a premise for continuing to work, have different aspects depending on gender differences as well as differences in employment status.