

# 女性就労者による要介護高齢者の ケアを踏まえた生活の構築に関する研究

永 野 淳 子

## I. 研究背景と目的

近年、就労者が仕事と介護の両立をいかにはかるかが課題となっている。仕事をしながら要介護高齢者の介護をしている家族は、労働時間を短縮するなど働き方の変更をして、要介護高齢者である家族の介護時間を捻出している（朝日生命,2012; 富士通マーケティング,2015; 労働政策研究・研修機構,2016）。また、女性の就労者（以下、女性就労者）の場合、男性と比較して自分が主な介護の担い手となることが多い（明治安田生活福祉研究所,2014）。そのため、女性就労者にとって、仕事とケア<sup>1)</sup>を両立した生活を送ることには、男性と比べて課題が多いと考えられる。それでは、女性就労者の仕事と生活は、家族のケアを担うことによりどのように変わるのか。

就労している者がケアを担うことによる生活への影響については、生活時間に着目した研究が行われている。2000年4月に施行した介護保険制度による介護等サービスの利用により、家族介護者の介護時間が減少している（清水谷,野口,2003; 杉浦,荒山,2013; 黒田,2014）。一方で、有職者の労働時間は近年増加しており（黒田,2014）、平日の在宅時間も減少傾向にある（NHK放送文化研究所,2016）。そうした中、家族介護者の休息や趣味などの時間は、介護を行うために短縮する（永井,小西,2000）。また、高齢者の介護に限らないが、就労している40代と50代の介護者の睡眠時間、収入労働時間、「趣味娯楽」「スポーツ」「ボランティア活動社会参加活動」などを含む社会的文化的活動時間等も、介護をしていない就労者よりも短い（伊藤,2013）。人の生活時間は、1日24時間である。その24時間の中に労働、

余暇、睡眠といった活動を収めて生活は営まれている。しかし、24 時間の中にケアのための時間を収めるには、介護等サービスの利用をしても労働時間の短縮だけではなく、生活行動の時間全般の調整を行うことになる。

仕事とケアの両立に影響する要因の1つとして、要介護高齢者の「ケアの内容とその量」は、家族介護者の生活と仕事に大きな影響を与えている。

要介護高齢者に行う一日3食の食事の準備や要介護高齢者の移動に介助が必要であることが、両立を阻害する要因となり（西向ら,2002）、要介護高齢者のADL自立援助数<sup>2)</sup>が多いほど、仕事時間の調整では対応できずに休・退職を余儀なくさせる（山口,2004）。また、食事の介助や入浴介助、通院介助など多様な介護を担っている者ほど、介護ストレス、介護・仕事間のコンフリクト<sup>3)</sup>をより強く経験している傾向がある（労働政策研究・研修機構,2006）。こうしたことから、要介護高齢者へのケアの頻度が増えたり、家族介護者の生活時間に要介護高齢者のケアが分散されるほど、就労時間の調整による対応が難しくなるだけではなく、ケアのストレスをも背負って仕事とケアの両立を困難とさせることが推測される。特に、要介護高齢者に認知症がある場合は、介護時間が長くなる（清水谷,野口,2003;大冢賀,筒井,東野,筒井,2011）ことや、夜間介護の発生割合が高くなる（大冢賀ら2011）ことから、認知症の高齢者を介護する家族のケア負担は大きく、仕事とケアの両立を困難にさせると考えられる。

仕事とケアの両立に影響する要因には、「ケアの内容とその量」以外にも、介護を手伝う家族の有無（直井,宮前,1995;西向ら,2002;斎藤,津止,小木曾,西野,2014）や介護等サービスとインフォーマル・サポートの有無（直井,宮前,1995;西向ら,2002;斎藤ら,2014）といった「ケアの担い手」に関してと、残業の多さ（西向ら,2002）や仕事の時間短縮ができるかどうか（山口,2004）、両立支援のための制度の利用しやすさ（斎藤ら,2014）など「家族介護者の働き方」が報告されている。また、家族介護者の精神的なゆとりや睡眠不足や気分転換の不足（西向ら,2002）、学歴、就業状況（山口,2004）といった家族介護者の心身状態や属性も両立に影響する要因と報告されており、仕事とケアを両立するうえでは、複数の要因が影響している。

女性就労者が仕事とケアの両立をはかるということは、どのように生活の

中に仕事とケア、それ以外の生活行為を収めるのか、という生活構築の問題であるといえる。そして、仕事とケア、それ以外の生活行為を収めた生活を構築するプロセスの中で、女性就労者は、仕事とケアの両立に影響するとされる要介護高齢者のケア内容とその量、誰をケアの担い手とするのか、働き方などの要因に対応または対処しながら、ケアを自分自身の生活の中に収めるように取り組んでいると考える。そして、そうした取り組みの中では、女性就労者が主体となっていく仕事とケアを踏まえた生活構築のための行動と行動に伴う意識も、仕事とケアが両立するか否かを左右する重要な部分であると考えている。

こうした女性就労者の仕事とケアを踏まえた生活構築のための行動と行動に伴う意識は、仕事とケアの両立に影響する要因間を関係づけることにもなり、女性就労者のケアすることを収めた生活への支援における、対象理解を促すことができると考える。そして、女性就労者の行動と行動に伴う意識は、女性就労者が仕事とケアを踏まえた生活を構築するにあたっての構成要素と要素間の関係を把握することから明らかにできるのではないかと考える。そのため、本研究の目的は、女性就労者が要介護高齢者のケアを担う生活を構築するプロセスから、女性就労者の生活構築のための行動と行動に伴う意識、ケアを踏まえた生活の構成要素と要素間の関係を明らかにすることである。

## Ⅱ．研究方法

### 1．データ収集の方法

質的研究としてインタビュー調査（半構造化面接）を実施した。

調査対象者は、就労しながら同居している要介護高齢者のケアをしている、あるいはしていた女性4名であった（表1）。調査対象者の選定にあたっては、本研究の調査対象に該当する者について、家族介護者の会を運営する特定非営利活動法人理事及び研究者の知人から紹介を受けた。

調査対象者4名の年代は、50代2名と60代2名であった。在宅でのケア歴は、10年未満が2名、10年以上が2名であった。調査対象者の同居

家族については、要介護高齢者と調査対象者のみが2名、要介護高齢者と調査対象者と配偶者、子で構成されているのが1名、要介護高齢者と調査対象者、子という構成が1名であった。ケアの対象となる要介護高齢者は、1名が義理の親、3名が実の親であり、そのうち2名が実の両親（二人）のケアにあたっていた。調査時点で在宅にてケアを行っている者は、2名であり、そのうち一人は義母、もう一人は両親のケアをしていたが、父親が死去後、母親のみをケアしていた。調査対象者の就労状況については、ケアが始まった当初は、調査対象者全員が働きながらケアを行っていたが、ケア開始後に転職をした者やケアのための退職後にボランティア活動を行う者など、ケアが始まってからその後の働き方が変わる者がいた。

インタビューは、2018年1月に調査対象者に対して1回実施した。インタビュー時間は、一人約90分であった。

インタビューは、事前に作成したインタビューガイドに従って実施した。インタビューガイドの質問項目は、1) ケアを行うことになったきっかけ、2) 仕事を続けようと思った理由、3) ケアを行うために職場や親族など、周りの人たちとケアの分担や仕事の調整をどのように行ったのか、4) 自分の生活の変化について、5) 仕事をしながらも自分が望むケアを要介護高齢者に十分できている（できた）と思うか、6) 介護サービスや相談支援といった地域のサービス、インフォーマルな支援者の有無についての6項目であった。

## 2. 分析方法

インタビュー内容は、ICレコーダーで録音後、録音内容から逐語録を作成し、オープンコーディングを行った。オープンコーディングを行う際の分析視点は、「女性就労者が要介護高齢者のケアを踏まえた生活を構築するために、認識を踏まえてどのような行動をとってきたか」と定めた。

オープンコーディングの実施手順は、逐語録を精読した後、分析視点に関連すると考えられる文章を抽出し、それらにコードをつけた。そして、コード間で関連性が高いもの同士をカテゴリーとしてまとめ、名称をつけた。カテゴリーを作成していく中では、カテゴリー間の共通性にも着目してカテゴリー同士をまとめることも行った。その結果、カテゴリーは、大カテゴリー、

表 1. 調査対象者の概要

No.	年齢	調査対象者の同居家族 (ケア中)	要介護高齢者 在宅での ケア歴	要介護高齢者の 調査時点での状態	業種	ケア開始時の 働き方 (職種)	調査時点での 働き方	介護休暇等 (有給 休暇以外) の制度 利用	備考
1	57	義母、夫、子ども3人 (成人、未成年)	義母 6年	義母 (87歳) 要介護3, 身障手帳2級 (左上下肢麻痺), 在宅.	外食	パートタイム (月18日/4時間半シフト勤務) (給食配膳他)	パートタイム (平日4時間半労働)	パートなので制度の適用無し.	ケアが始まる以前から同じ仕事をしている.
2	63	両親	両親 12年	父 (78歳の時, 死去) 要支援, 病院にて死去. 母 (89歳) 要介護3, 特養入所.	福祉・介護	フルタイム (特養の介護職員) (食配膳他)	相談業務 (定年後, 非常勤)	制度はあるが職場での印象が悪くなることを気にして使っていないかった.	介護職員からケアのため訪問介護員になった. その後、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターへと転職した.
3	62	両親、子ども1人 (未成年)	両親 15年	父 (92歳の時, 死去) (要介護4) 認知症 (正常圧水頭症, アルツハイマー), 特養入所後死去. 母 (88歳) 要介護2, 認知症 (レビー), パーキンソン, 在宅.	NPO 法人	週4～5日の勤務 (シフトを自分で選べる働き方) (事務職)	ケアのため退職 後、ボランティア活動をしている.	制度の適用無し (正規職員にはあった).	途中、仕事を辞めて共済の事務員になる. 共済の事務員も週1日ということがあった.
4	58	母親	母親 4年	母 (97歳) 要介護5, 認知症 (レビー), 特養入所.	IT・通信	フルタイム. (事務職)	再就職後、フルタイム	制度はあるが使っていないかった. 理由は、ケアはいつ終わるのかわからない. 自分のニーズに制度がマッチしなかったため.	ケアが始まってから在宅勤務をしたりしたが、リストラにあい無職となる. 無職になってから母親が施設に入所. その後、再就職をした.

\*調査対象者の年齢は, 調査時点での年齢である.

\*調査対象者は, 主介護者 (主にケアを担っており, 緊急時の第一連絡先となる者) である.

\*在宅でのケア歴は, ケア体制の整えを始めてから在宅ケアが終了する (要介護高齢者が死亡または施設入所する) まで.

カテゴリー、サブカテゴリーの3つに分類された。

オープンコーディングを行うにあたっては、質的研究に詳しい研究者からアドバイスを受けた。

### 3. 倫理的配慮

インタビューを行うにあたり、調査対象者には口頭及び文書にて、本研究の概要と目的、倫理的配慮等について説明を行い、本研究への協力について文書にて承諾を得た。また、日本赤十字秋田看護大学・日本赤十字秋田短期大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号：29-016）。

## Ⅲ. 結果

インタビュー調査のデータを分析した結果、8つの大カテゴリー、47のカテゴリーと81のサブカテゴリー、112のコードを抽出した。

### 1. ケアを踏まえた生活の構成要素と要素間の関係

分類したカテゴリーに基づいてストーリーラインを作成した（図1）。

ストーリーライン及び図1に記されている記号は、カテゴリーの分類を示す。大カテゴリーは墨付き括弧（【】）、カテゴリーは山括弧（<>）、サブカテゴリーは角括弧（〔〕）で表している。

#### 1) ストーリーライン

女性就労者は、高齢者にケアが必要となった状態において、＜ケアの知識が不足している＞こともあいまって＜ケアの行き詰まりについて助けを求める＞。そして、＜介護等サービスを利用する＞、＜同居家族・別居親族から協力を得る＞といった【ケアについての方略をたてる】。この方略には、＜ケアに完璧を求めない＞、＜ケアを抱え込まない＞といったケアへの向き合い方も含まれる。こうした方略を踏まえて、女性就労者は、【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】ことや【ケアを行うために働き方を調整する】。

【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】中では、ケアに伴い＜生活時





間を要介護高齢者に合わせる>、<介護等サービス利用のために自分の生活を調整する>ことを行う。また、女性就労者自身が<仕事から帰宅後もケアを行う>、<休日にもケアを行う>ことになる。こうした生活の変化に女性就労者は、[生活の変化への戸惑い] や [要介護高齢者を中心とした生活になったと思う] ことから、<ケアの開始に伴い生活が変化したと思う>。

生活の変化は、【ケアの負担感が蓄積する】とともに、<ケアすることによる生活の拘束感>を感じさせる。そして、負担感や拘束感は、女性就労者に【ケアすることに限界を感じる】ようにさせ、要介護高齢者の<施設入所を検討する>ことにもなる。他方、女性就労者は、<ケアすることによる生活の拘束感>への対処として、【ケアから自由になる時間を確保する】ことをしている。

仕事については、ケアの状況により<ケアに配慮した勤務形態をとる>、<ケアのために有給休暇を取得する>など【ケアを行うために働き方を調整する】。こうした職場での働き方の調整をする中では、<休むことに気兼ねする>こともあるが、<職場内でケアしていることについて理解を得られる>ように努めている。しかし、働き方を調整することにより職場の<同僚の仕事の負担が増える>、<家に仕事を持ち帰る>ということも起こる。そうした中、<働き方に変化はない>とする女性就労者がいる一方で、<自分にあった働き方の職場に移ることを考える>ようになり、<転職をする>、あるいは<退職をする>など【職場を変える】女性就労者もいる。

【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】ことにより、<ケアすることによる生活の拘束感>が蓄積する中でも、女性就労者は、<ケアが始まって仕事も継続意向は変わらない>、<仕事の継続を自分の生活に必要と考える>こと、<仕事をするることによるケアからの解放>になるといった【自分のために働き続けるという意味を持つ】ことにより、働きながらケアを行うことができる。この【自分のために働き続けるという意味を持つ】ことは、仕事とケアの両方を行うための【ケアについての方略を立てる】ことや、【ケアを行うために働き方を調整する】こと、自分にあった働き方の職場に移る転職といった【職場を変える】という行動を起こさせる。また、【ケアから自由になる時間を確保する】といったケアすることによる生活の拘束感への



対処なども起こさせる。

## 2. 8つの大カテゴリーの概要

8つの大カテゴリーは、それぞれいくつかのカテゴリーとサブカテゴリーを含めて構成されていた。

### 1) ケアについての方略をたてる

【ケアについての方略をたてる】には、介護保険制度による＜介護等サービスを利用する＞、＜同居家族・別居親族から協力を得る＞という女性就労者の行動と、ケア役割を担ううえでの＜ケアの勉強をする＞こと、＜ケアに完璧を求めない＞、＜ケアを抱えこまない＞というケアへの向き合い方についての5つのカテゴリーで構成されていた。

### 2) ケアに合わせてこれまでの生活を変える

【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】は、7つのカテゴリーにより構成されていた。女性就労者が行う行動として、＜仕事から帰宅後もケアを行う＞、＜休日もケアを行う＞という女性就労者がケアを行うために生活時間を割くことや、＜要介護高齢者が不在でも要介護高齢者に関することを行わなくてはならない＞といった要介護高齢者に直接触れることはないが、要介護高齢者の生活を整えるために時間を費やすというケアについての行動、そして、ケアのために寝室を変えるといった＜日常の居住空間を変える＞という日常生活の中での行動の場の変化に関するカテゴリーが含まれていた。また、＜生活時間を要介護高齢者に合わせる＞、＜介護等サービス利用のために自分の生活を調整する＞という、ケアのために女性就労者が生活リズムを変えることや、＜ケアの開始に伴い生活が変化したと思う＞という自分の生活の変化に対する戸惑いがカテゴリーとして含まれていた。

### 3) ケアを行うために働き方を調整する

【ケアを行うために働き方を調整する】には、ケアを行う時間を作るために＜ケアに配慮した勤務形態をとる＞、＜ケアのために有給休暇を取得する＞、＜ケアのため長期の休みをとる＞、＜職場にケアしていることを伝

える>という女性就労者の行動について4つのカテゴリーが含まれていた。また、職場の人間関係の中で<職場内でケアしていることについて理解を得られる>こと、<休むことに気兼ねする>という女性就労者の意識についてのカテゴリーが2つ含まれていた。

#### 4) 職場を変える

【職場を変える】は、4つのカテゴリーにより構成されており、<自分にあった働き方の職場に移ることを考える>という意識についてのカテゴリーと、ケアのために<退職する>、<転職をする>、<リストラされる>という行動についてのカテゴリーが含まれていた。

#### 5) 自分のために働き続けるという意思を持つ

【自分のために働き続けるという意思を持つ】は、6つのカテゴリーで構成されていた。<ケアが始まって仕事の継続意向は変わらない>という思い、<ケアだけ行う生活に不安を感じる>、<ケアにより人生を奪われたくない>というケアを継続することによる将来への不安な思いが含まれていた。また、<ケアがいつか終わることに気づく>という気づきと、<仕事をするることによるケアからの解放>、<仕事の継続を自分の生活に必要と考える>という仕事を継続することの意義が含まれていた。

#### 6) ケアから自由になる時間を確保する

【ケアから自由になる時間を確保する】は、<気分転換に趣味を行う>、<ケアのない自由な生活を確保する>といった行動と、<自分のための時間が必要と思う>という意識についての3つのカテゴリーで構成されていた。

#### 7) ケアの負担感が蓄積する

【ケアの負担感が蓄積する】は、<介護等サービスの利用がかえって負担となる>、<身体介護の負担が大きい>、<疲労感が蓄積する>、<主介護者であることの負担感>、<ケアの疲れを伴いながら働く>、<身近にケアの手伝いを頼める人がいない>、<同居家族・別居親族から十分な協力を得

られない>という7つのカテゴリーで構成されていた。

#### 8) ケアすることに限界を感じる

【ケアすることに限界を感じる】には、<家族によるケアの限界を感じる>、<ケアをしたくないという思いがある>という2つのカテゴリーが含まれていた。

### IV. 考察

本研究の目的は、女性就労者が要介護高齢者のケアを担う生活を構築するプロセスから、女性就労者の生活構築のための行動と行動に伴う意識、ケアを踏まえた生活の構成要素と要素間の関係を明らかにすることであった。

女性就労者が仕事とケアの両方を行う生活の構成要素としてあげられる行動として、【ケアについての方略をたてる】、【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】、【ケアから自由になる時間を確保する】、【ケアを行うために働き方を調整する】、【職場を変える】ことを行っていた。

【ケアについての方略をたてる】中で、女性就労者は、介護等サービスの利用の検討や同居家族内でケア役割を分担するなど行っていた。家族介護者は、介護保険制度による介護等サービスを柱に、これを補完する支援としてボランティア・近隣援助を活用している（労働政策研究・研修機構,2006）。本研究の調査対象者である女性就労者も、介護等サービスの利用及びインフォーマルな家族の支援体制を整えることで、要介護高齢者のケアニーズを充足するように努めている実態が把握できた。

ケアを踏まえた生活を行ううえで女性就労者は、【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】ことを行っていた。ケアに合わせて生活の変化として、女性就労者は、要介護高齢者のケアに自分の生活を合わせることに、介護等サービスの利用のために生活を調整することを行っていた。具体的には、ケアをしやすくするために女性就労者が自分の居住空間を代えることや平日の帰宅後や休日にケアを行うこと、要介護高齢者が不在時でも要介護高齢者の

生活の支援を行っていた。＜要介護高齢者が不在でも要介護高齢者に関する  
ことを行わなくてはならない＞ことは、女性就労者が、要介護高齢者と直接  
向き合う時間を持たなくてもケアに携わっているということだが、こうした  
「要介護高齢者と直接向き合わないケア」については、これまであまり指摘  
されることはなかった。本研究においては、「要介護高齢者と直接向き合わ  
ないケア」を女性就労者の生活時間が要介護高齢者のケアに費やされるとい  
う解釈のもとで【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】という大カテ  
ゴリーに分類された。「要介護高齢者と直接向き合わないケア」が女性就労者  
にとっての負担感にどれほど影響するのかなど、女性就労者の生活全体への  
影響について本研究では把握することができなかった。

介護等サービスは、要介護高齢者に提供されるものであるが、女性就労者  
は、[サービス利用がスムーズにできるように自分の生活を調整する]、[生  
活リズムをサービスに合わせる]といった＜介護等サービス利用のために自  
分の生活を調整する＞ことを行っていた。こうしたことが起こるのは、本研  
究の調査対象者である女性就労者が、要介護高齢者と同居をしていること  
により、女性就労者と要介護高齢者には、生活空間や生活時間の共有があるた  
め、女性就労者と要介護高齢者の共有の生活空間や生活時間に介護等サー  
ビスが収まるためには、要介護高齢者も女性就労者も、自分の生活を調整せ  
ざるを得ないからだと推測する。また、そうした調整が、＜介護等サービスの  
利用がかえって負担となる＞ことにもつながるのではないかと考える。

【ケアに合わせてこれまでの生活を変える】ことは、女性就労者が[生活  
の変化への戸惑い]や[要介護高齢者を中心とした生活になったと思う]と  
いった＜ケアの開始に伴い生活が変化したと思う＞ことから、女性就労者が  
能動的に自分の生活を変えるというよりも、変えられるあるいは変えざるを  
えないという状況に置かれたことも考えられる。

【ケアから自由になる時間を確保する】ために、＜気分転換に趣味を行う＞  
＜ケアのない自由な生活確保する＞ことを行っていた。自由になる時間の確  
保は、介護拘束度や燃えつき症状の増大を抑制することが報告されている(岡  
林ら,2003)。女性就労者は、仕事とケアを行う生活を構築する中で、＜ケ  
アすることによる生活の拘束感＞を解消していることが明らかになった。

女性就労者は、＜ケアに配慮した勤務形態をとる＞、＜有給休暇を取得する＞、＜ケアのため長期の休みをとる＞という【ケアを行うために働き方を調整する】行動をしていた。こうした行動から、女性就労者も仕事と介護の両立に関する調査報告（朝日生命,2012; 富士通マーケティング,2015; 労働政策研究・研修機構,2016）同様に、ケアの時間を捻出するために就労時間の短縮を行っていることが明らかになった。しかし、就労時間を短縮することや仕事を休むことについて、＜休むことに気兼ねする＞という思いも語られている。女性就労者は、＜職場にケアしていることを伝える＞ことにより、＜職場内でケアしていることについて理解を得られる＞ようにしていた。職場の理解が得られることも仕事とケアの両立に影響する（直井, 宮前,1995）が、職場における同僚の支えは、両立のための効果的な支援である（Bernard & Phillips,2007）。女性就労者は「職場内での支え合いがあった」、[職場の同僚の理解があったので継続できた]、[職場がケアに理解を示してくれた] という、職場において同僚らの支えを受けており、そうした支えが、ケアが始まってからの就労の継続につながっていることが推測される。また、【ケアを行うために働き方を調整する】一方で、就労継続のために職場の理解を得るための積極的な働きかけを女性就労者が行っていることが明らかになった。

【職場を変える】ことについては、リストラという意図しないことで職場が変わる女性就労者もいたが、ケアのために＜転職する＞、＜退職する＞ことは、要介護高齢者の心身状態に伴い変化する必要なケアへの対処のためには、一定の就労状況を維持した働き方が難しいことをうかがわせる。また、＜自分にあった働き方の職場に移ることを考える＞として、[職場に迷惑をかけたくない]、[自宅近くで働きたい]、[家にすぐに駆けつけたい]、[働き方が自由になる職場を選ぶ]といったことが語られており、転職や退職といった職場を移ることについては、女性就労者のケアへの取り組みにあたっての意向が強いことがわかる。そのため、転職や退職をすることは、ケアすることにより仕事を犠牲にするというよりも、ケアを踏まえた生活を構築する上での取り組みの一つとも捉えることができる。

女性就労者は、ケアを踏まえた生活を構築する中で、自分自身の生活を変えることについては、能動的とはいえないものの、ストレスへの対処と就労

継続のための職場の同僚らへの働きかけといった積極的な行動をとっていることがわかった。

女性就労者の意識については、【ケアの負担感が蓄積する】、【ケアすることに限界を感じる】、【自分のために働き続けるという意思を持つ】ことが明らかにされた。

【ケアの負担感が蓄積する】の中に＜介護等サービスの利用がかえって負担となる＞が含まれた。サブカテゴリーに「介護等サービス事業者との打ち合わせをストレスに思う」が含まれていることから、介護等サービスの利用により要介護高齢者のケアを充足できるが、新たにサービス事業者との関わり・関係性をもつことが負担になっていると推察される。また、＜身体介護の負担が大きい＞、＜ケアの疲れを伴いながら働く＞ことが語られていた。介護疲労や介護ストレスがあるほど、仕事の能率低下を及ぼす（労働政策研究・研修機構,2015）ことから、女性就労者はケアで疲れた状態のまま仕事をしているために、仕事にも何らかの影響が及んでいることが考えられる。また、周りからのサポートを得ていると感じる人は、介護の充実感が高い（労働政策研究・研修機構,2006）が、本研究では、＜身近にケアの手伝いを頼める人がいない＞、＜同居家族・別居親族から十分な協力を得られない＞ことが語られており、女性就労者がケアすることに充実感を得られていたとは言えず、こうした負担が【ケアすることに限界を感じる】ことにつながると考えられる。

【自分のために働き続けるという意思を持つ】の中には、＜仕事をする事によるケアからの解放＞、＜ケアだけ行う生活に不安を感じる＞が含まれた。仕事をする事がケアのストレスを解消・緩衝することは、先行研究においても報告されている（北野,川村,数間,1999;Bernard & Phillips,2007）。【ケアから自由になる時間を確保する】こともケアの負担感の解消につながるが、仕事をする事もケアから自由になる時間であるといえ、【ケアについての方略をたてる】中での＜ケアを抱えこまない＞、＜ケアに完璧を求めない＞といったケアへの向き合い方にも影響していると考えられる。そして、＜ケアにより人生を奪われたくない＞、＜仕事の継続を自分の生活に必要と考える＞ことは、女性就労者が自分らしく生きること、生

活することについて、ケアを生活に収める中で模索していると考えられる。また、ケアを行う生活の中で、＜自分にあった働き方の職場に移ることを考える＞ことから、仕事の価値としてワークライフバランス（WLB）価値<sup>4)</sup>を重視するようになることが推測される。

ケアを踏まえた生活を構築する中で、女性就労者は、自分の生活について改めて考えることになり、自分の生活の中での働く事の意義が明確になっていくと同時に、働くことについての価値が変容することが推測された。

仕事とケアの両立に影響する要因として、ケアの内容とその量、ケアの担い手が誰になるのか、家族介護者の働き方など複数あるが、それら要因は、ケアを踏まえた生活を構築する中での行動として連続的かつ同時に対処されていることが考えられた。他方、仕事とケアの両立において、家族介護者自身の学歴や就業状況もあげられている（山口,2004）ことについて、本研究の結果からは、明らかにすることができなかった。しかし、こうした多様な要因が仕事とケアの両立に影響するということについて、Allan（1985/2015）が、「高齢の親の変化するニーズに対応する第二世代（子）の能力は、明らかに彼ら自身のパーソナルな境遇—地理的な位置、他の家庭・家族への義務、職業責任、彼ら自身の年齢や健康—によるであろう。」と述べているように、家族介護者の家族や職業に対する責任、年齢などと環境の影響も大きく、仕事とケアを両立した生活を構築するうえでの課題と課題への対処方法は、個別性の高いことであるといえる。

## V. 結論

女性就労者は、仕事とケアを踏まえた生活を構築する中で、自分の生活を変えることについては、能動的とはいえないものの、ストレスへの対処や職場の同僚らへの働きかけなどについては、積極的な行動をとっていることがわかった。また、自分のために働きつづけようという意思を持つことと、そのためにケアすることによる生活の拘束感といったストレスへの対処として、ケアから自由になる時間を確保することを行っていた。また、仕事につ



いては、ワークライフバランス価値を重視していることが推測され、自分らしい生活にあうようにケアと仕事のバランスをとろうとしていた。

女性就労者による仕事とケアを踏まえた生活の構成要素には、女性就労者が生活の中にケアを収めるための生活環境と人間関係の修正を含み、構成要素間の関係は、自分らしく生きることを模索することにより結び付けられていると考えられる。

本研究の限界として、調査対象者の人数が少ないことと、調査対象者の就労条件が統一されていない（パートタイム、フルタイム）ことがある。今後は、インフォーマントを増やし、他者との相互作用を踏まえたさらに詳細なプロセスの把握を行うことが必要と考える。

## 註

- 1) 本研究では、介護ではなくケアという言葉を用いる。ケアの概念について、広井（1997）は、最も狭義で介護ないし看護といった意味、中間的な意味としての世話、広義では配慮、気遣いという意味と説明をしている。家族介護者、特に通い介護を行う家族の研究では、家族が要介護高齢者に行う援助として介護サービスの利用に関する方針決定や手続き（松下, 米増, 大井, 2007）、安否確認、郵便物・書類の整理（米増, 松下, 2009）など狭義の介護・看護に限らない、世話とともとれることが行われていることが明らかになっている。そのため、本研究では、女性就労者が要介護高齢者に行う介護や世話をケアと呼ぶ。また、本文内の引用部分においては、引用文献で述べられているようにそのまま介護を用いている。
- 2) 山口（2004）の中では、ADL 自立援助数とは、日常生活動作自立のための援助の回数のことと説明されている。
- 3) 介護ストレス、介護仕事間のコンフリクトとは、介護上での責任や、仕事上での責任もどちらも十分に果たせておらず両者間での役割にコンフリクトが生じている状態（労働政策研究・研修機構, 2006, p.120）。
- 4) ワークライフバランス（WLB）価値とは、働き手にとって望ましいと評価される仕事の特性が、「仕事量が多すぎないこと」「長時間でないこ

と」「時間に追われないこと」「仕事と家庭を両立できること」「休みをとりやすいこと」「健康をそこなう心配がないこと」などとされる。また、WLB 価値以外には、内的価値（仕事において専門性を発揮できる、大きな達成感が得られるなど）と外的価値（高い給与と雇用の安定性、職場の同僚や上司との良好な関係性など）があり、WLB 価値は、外的価値を派生させたものである（田麿,2017）。

## 引用文献

- Allan,G. (1985/2015) . 天木志保美（訳）, 家族生活の社会学 家庭内役割の不平等はなぜ続くのか（p.189）. 新曜社 .
- 朝日生命保険相互会社 . (2012) . 介護をしている家族に関する調査 .<http://www.asahi-life.co.jp/company/pressrelease/pdf/p121108/121108.pdf>
- Bernard, M., & Phillips, J. E. (2007) . Working carers of older adults: what helps and what hinders in juggling work and care?. *Community, Work and Family*, 10 (2) , 139-160.
- 富士通マーケティング . (2015) . 「仕事と介護の両立」に関するアンケート調査レポート .
- 広井良典 . (1997) . ケアを問いなおす < 深層の時間 > と高齢化社会（pp.9-11）. 筑摩書房 .
- 伊藤純 . (2013) . 生活時間に見る中高年期男女の家族介護の現状とワーク・ライフ・バランスをめぐる課題―「平成 23 年社会生活基本調査」の利用を通じて―. *學苑*, 869, 14-22.
- 北野和代, 川村佐和子, 数間恵子 . (1999) . 女性介護者の就業と介護の両立に関する検討―難病の夫を介護する妻の事例―. *日本難病看護学会誌*, 3 (1.2) , 53-58.
- 黒田祥子 . (2014) . 中間の年齢層の働き方: 労働時間と介護時間の動向を中心に（特集 中間年齢層の労働問題）. *日本労働研究雑誌*, 56 (12) , 59-74.
- 松下光子, 米増直美, 大井靖子 . (2007) . 過疎地域に暮らす高齢者世帯への別居の子どもによる通い介護の現状と必要な支援の検討（地域看護活動

- 報告). 日本地域看護学会誌, 10 (1), 106-112.
- 明治安田生活福祉研究所. (2014). 仕事と介護の両立と介護離職—明治安田生活福祉研究所とダイヤ財団が初の共同調査. [https://www.myilw.co.jp/research/report/pdf/myilw\\_report\\_2014\\_03.pdf](https://www.myilw.co.jp/research/report/pdf/myilw_report_2014_03.pdf)
- 永井真由美, 小西美智子. (2000). 在宅ケアにおける介護者の生活行動と日常生活の問題. 日本看護科学会誌, 20 (1), 19-27.
- 直井道子, 宮前静香. (1995). 女性の就労と老親介護. 東京学芸大学紀要. 第3部門, 社会科学, 46, 265-276.
- NHK 放送文化研究所. (2016). 2015 年国民生活時間調査報告書. [http://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20160217\\_1.pdf](http://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20160217_1.pdf)
- 西向咲子, 濱下智巳, 北窓千夏, 岡本玲子, 中山貴美子, 岩本里織, 塩見美抄. (2002). 女性介護者の就労継続を阻害する要因と利用者要因. 神戸大学医学部保健学科紀要, 18, 27-41.
- 米増直美, 松下光子. (2009). 過疎地域に居住する高齢者の「通い家族」の現状と支援のあり方. 岐阜県立看護大学紀要, 9 (2), 53-59.
- 岡林秀樹, 杉澤秀博, 高梨薫, 中谷陽明, 杉原陽子, 深谷太郎, 柴田博. (2003). 障害高齢者の在宅介護における対処方略のストレス緩衝効果. 心理学研究, 74 (1), 57-63.
- 大埜賀政昭, 筒井孝子, 東野定律, 筒井澄栄. (2011). 在宅要介護高齢者に家族介護者が提供したケアの実態およびその時間帯別ケア提供の特徴: 認知症有無別の検討. 経営と情報: 静岡県立大学・経営情報学部 / 学報, 24 (1), 65-76.
- 労働政策研究・研修機構. (2006). 労働政策研究報告書 No. 73 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— (pp.119-140). 労働政策研究・研修機構. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2006/documents/073.pdf>
- 労働政策研究・研修機構. (2015). 労働政策研究報告書 No.170 仕事と介護の両立 (pp.70-88). 労働政策研究・研修機構. <http://www.jil.go.jp/institute/reports/2015/documents/0170.pdf>
- 労働政策研究・研修機構. (2016). JILPT 調査シリーズ No.153 介護者の就

- 業と離職に関する調査 (pp.38-52) . 労働政策研究・研修機構 . <http://www.jil.go.jp/institute/research/2016/documents/153.pdf>
- 斎藤真緒, 津止正敏, 小木曾由佳, 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, 49 (4) , 119-137.
- 清水谷諭, 野口晴子. (2003) . 長時間介護はなぜ解消しないのか? 一要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証一, ESPRI Discussion Paper, Series, 70. [http://www.esri.go.jp/jp/archive/e\\_dis/e\\_dis070/e\\_dis070a.pdf](http://www.esri.go.jp/jp/archive/e_dis/e_dis070/e_dis070a.pdf)
- 杉浦立明, 荒山裕行. (2013) . 労働統計にみる男性の働き方・女性の働き方 (31) 介護者と非介護者の仕事と家事の時間. 産政研フォーラム, (100) , 29-36.
- 田磨裕祐. (2017) . 仕事の価値の構造と規定要因に関する基礎的分析. 応用社会学研究, 59, 103-111.
- 山口麻衣. (2004) . 高齢者ケアが就業継続に与える影響 -- 第 1 回全国家族調査 (NFR98) 2 次分析. 老年社会科学, 26 (1) , 58-67.

本研究は、平成 29 年度「学校法人日本赤十字学園教育・研究及び奨学金基金」(学長裁量事業)を受けて実施した調査の一部である。