

家族介護者のケア決定とケア関係の再構築  
—女性就労者の仕事とケアの両立の視点から—

大正大学大学院人間学研究科福祉・臨床心理学専攻 博士後期課程  
永野 淳子

## 目次

序 章	1
第1節 研究の背景及び目的, 課題, 方法	1
1-1. 研究の背景及び目的	1
1-2. 研究方法	2
第2節 概念規定	2
2-1. 「ケア」の定義	2
2-2. 定義の経緯	2
第1章 家族関係と介護者の生活	4
第1節 介護の社会化と家族によるケア	4
1-1. 介護離職問題の浮上	4
1-2. 家族でケアを支えることの困難－世帯構造の変化－	4
1-3. 介護の重度化と介護期間の長期化	6
1-4. 認知症高齢者へのケアの増加	7
1-5. 介護離職の防止策としての介護保険制度	10
1-6. 介護離職者の動向の概観	11
第2節 老親ケアが仕事と生活に与える影響	14
2-1. ケアをしている就労者の概要	14
2-2. 家族介護者の生活の変化	16
第3節 女性就労者の生活課題	22

3-1. 仕事とケアを両立した生活.....	22
(注) .....	26
第2章 女性就労者と生活分析の視点.....	28
第1節 親と成人子とのケア関係.....	28
1-1. 親と成人子との間で取り交わされるケア.....	28
1-2. 親子のケア関係の検討.....	31
第2節 ケアの世代間関係.....	34
2-1. 世代間連帯・葛藤と世代間アンビバレンス.....	34
2-2. 親と女性就労者のケア関係を捉える視点.....	36
(注) .....	38
第3章 ケア決定とケア関係の再構築プロセスの調査概要.....	39
第1節 調査概要.....	39
1-1. 調査の目的.....	39
1-2. 調査対象者の選定.....	40
1-3. 調査の具体的な方法.....	41
1-4. 研究倫理.....	42
1-5. 分析方法.....	43
第2節 同居子への調査及び別居子への調査の概要.....	46
2-1. 同居子への調査目的と調査方法.....	46
2-2. 別居子への調査目的と調査方法.....	47

(注) .....	48
第4章 同居子による老親ケア .....	49
第1節 同居子による老親ケアの決定とケア関係の再構築プロセスの調査結果.....	49
1-1. 老親と同居する女性就労者の属性 .....	49
第2節 同居子による老親のケア決定とケア関係の再構築プロセスの分析結果.....	54
2-1. 分析から得られたカテゴリー, サブカテゴリー, 概念 .....	54
2-2. カテゴリー, サブカテゴリー, 概念の説明 .....	55
2-3. ストーリーラインと結果図 .....	90
第5章 別居子による老親ケア .....	93
第1節 別居子による老親のケア決定とケア関係の再構築プロセスの調査結果.....	93
1-1. 老親と別居する女性就労者の属性 .....	93
第2節 分析結果 .....	99
2-1. 分析から得られたカテゴリー, サブカテゴリー, 概念 .....	99
2-2. カテゴリー, サブカテゴリー, 概念の説明 .....	100
2-3. ストーリーラインと結果図 .....	135
第6章 ケア決定のプロセスとケア関係の再構築プロセス .....	138
第1節 ケア決定のプロセスと生活とケア関係の変化.....	138
1-1. 老親ケアを始めてからの生活の変化 .....	138
1-2. 老親ケアを始めてからのケア関係の変化.....	142
第2節 女性就労者と老親とのケア関係の再構築プロセス.....	148

2-1. 同居子と別居子の老親とのケア関係の再構築プロセス .....	148
2-2. まとめ .....	148
(注) .....	151
終 章 .....	152
第1節 本研究から得られた知見 .....	152
第2節 家族介護者の生活の充実に向けた支援 .....	153
2-1. 仕事とケアの両立に関わる制度・政策 .....	153
2-2. 専門職による支援 .....	154
第3節 本研究の限界と今後の課題 .....	155
引用文献 .....	156
謝辞 .....	163
資料 .....	164

## 序 章

### 第1節 研究の背景及び目的, 課題, 方法

#### 1-1. 研究の背景及び目的

近年、働きながら要介護者のケアをする就労者の介護離職が社会的課題となっている。また、女性は、男性と比較して主介護者になることが多い（明治安田生活福祉研究所 2014）ことや、女性のライフコースにおいて、「中年期のいずれかの時点で一度は誰かの介護を行う」（菊澤 2007：99）ことが想定されることから、今後も、女性就労者がケアを担う機会は多く、過重化されたケアを担わなければならないような社会状況が広がっていくことが推測される。このような状況に対しては、様々な社会政策的な対応がなされる一方、ケアを担わざるを得なくなった女性就労者においても、対応策が工夫される。

これまでの研究の知見によると、働きながら要介護者のケアを行う家族は、まずは、労働時間を短縮するなど働き方の変更をして、要介護者を介護する時間を捻出する（朝日生命 2012；通マーケティング 2015；労働政策研究・研修機構 2016）といった行動に出ることが指摘されている。こうした主体的な対応は、労働時間だけにとどまらず、自由時間や趣味・友人付き合い、地域参加の削減・縮小することにまで拡大していく（伊藤 2013；濱島 2015）。このように、一旦ケアを必要とする要介護者のケアが始まると家族自身の生活時間が変化するとともに、生活行動や社会関係さえも制限される状況になる。

一方、働くことは、要介護者のケアを行う家族にとって生活の経済的基盤を支えるだけではなく、介護ストレスの緩衝になることは比較的早くから指摘されてきた（Bernard & Phillips 2007）。このストレスの緩衝を敷衍してみると、仕事をすることがケアから自由になること（永野 2019）でもであると解釈できる。ケアをすることが大事である、意味があるといったケアの価値と対照をなす介護者自身の生活の価値や自由の存在が重要だということである。

他方、社会的あるいは社会政策的な対応についてみると、介護者による介護サービス利用が物理的に一定の効果、意味があることは当然としても、家族の介護負担感の軽減になることについては、一貫した研究的知見は得られていない。やはり負担感といった心理的な要素については不明確部分が多い。そうした中、菊澤（2013）は、介護者の抑うつは、介護自体の大変さによるというよりも、介護者に様々な生活上の困難が生じ、その困難が抑うつを生じている可能性を示唆している。その点に着目すれば、やはり、社会政策的な対応として介護者の抱える生活困難に焦点を合わせた支援とともに介護者自身の生活の価値や自由の充実が必要となるということである。具体的には、要介護者のケアをしている就労者が、就労の継続や余暇時間を持つことにより、自身の生活を充実させることができるのが望ましいと言える。

女性就労者にとっては、老親へのケアに直面した時、まずは、ケアの内容以前に、生活の経済的基盤であり自分自身の生活の価値（生きがい、心理的逃避）である労働とケアの両立が可能のように働き方の調整を行うのが自然な流れである。しかし、労働が継続的なものである限りこの調整は一時的なものであるし、就労の継続に影響がでるような調整は行えない

いのは当然である。したがってケアを進めていく中で、自ら（同居の場合は老親との共同）の家庭・日常生活と老親に対するケアそのものを見直し、修正することでケアの継続を図っていくことになるのである。女性就労者は、仕事と生活のバランスから、さらに、仕事とケアを踏まえた生活へと再構成を図らざるを得ないのである。

また、女性就労者にとって、老親にケアが必要となることは、それまでの親子関係から、新たにケアする側、ケアされる側という介護を中心としたケアの二者関係に移行することになる。老親と成人子とのケア関係は、家族介護の根本的部分である。しかし、こうしたケア関係が仕事とケアの両立において見過ごされてきた。そのため、本研究では、ケアの維持・継続のための生活の見直しに加えて、とりわけ女性就労者の老親とのケア関係に着目することとする。

本研究の目的は、老親のケアをしている女性就労者の自らが行うケアの決定プロセスにおいて、生活の調整、ケア関係の再構築のプロセスがどのようになされているかを把握し、ケアという概念の本質的な内容をなす介護者と老親とのケア関係の調整、再構築の課題を明らかにすることである。

## 1-2. 研究方法

本研究では、老親のケアを行う 40 代から 50 代の女性就労者を対象とした半構造化面接を実施した。面接は、インタビューガイドに基づいて実施した。インタビュー内容は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M-GTA) により分析を実施した。

## 第2節 概念規定

### 2-1. 「ケア」の定義

本研究では、「ケア」という用語を「老親と女性就労者との間で取り交わされる気遣いや援助行為及び両者間の関係」と定義する。

### 2-2. 定義の経緯

広井 (1997) は、「ケア」について、①もっとも狭義では「介護」ないし「看護」といった（医療・福祉などの領域に特化した）意味として使われ、②中間的な意思として「世話」、③広義では、「配慮、気遣い」という意味があるとし、介護の概念は、ケアに包含されるものとしている。また、Daly (2001: 34) は、「ケアとは、慣例的に病気の人や高齢者、障がい者、保護を必要とする若者の世話に関連する活動と関係」と定義し、要介護者と介護者の関係性を含む定義をしている。

一般的に、要介護者の身体に触れて移動や排泄、食事の世話をを行う身体介護と掃除、洗濯、買い物などを行う生活援助（家事援助）を総称して介護と呼ばれている。しかし、家族介護の実態には、家族介護者が、地域住民とのインフォーマルな支援を作り要介護者の見守りを行うことなども含まれており、家族介護は、要介護者の生活の広範囲に関わる行為であるといえる。また、お世話や手助けといった介助は、介助する側と介助される側になる者との間

で起こる。そのため、介助という行為が起るうえでは、介助する側とされる側という関係性がなくては行為として成り立たない。そうした意味では、介護・ケアというものは、どういった行為なのかに加えて、介助する・介助されるという二者関係までを含むものと捉えることが適切であると考えられる。したがって、本研究では、老親と女性就労者との間で取り交わされる介助行為及び両者間の関係を含めて「ケア」という言葉を採用する。

「ケア」という用語を用いるにあたり、先行研究において、「介護」「援助」などの用語が用いられている場合は、そのまま「介護」「援助」という言葉を用いる。また、本文で介護や看護などを明確に指し示す際も、「ケア」ではなく「介護」「看護」という言葉を用いる。

## 第1章 家族関係と介護者の生活

本章では、介護離職が社会的課題として指摘された要因について、介護の社会化として介護保険制度が施行される前後の家族の変化、老親ケアの困難化など家族介護の限界があったことを述べた。また、既存の統計資料から、介護離職の実態と女性就労者の介護離職リスクが高いことを確認し、仕事とケアを両立した自分らしい生活のためには、女性就労者の生活をさらに掘り下げて考える必要があることを述べた。

### 第1節 介護の社会化と家族によるケア

介護保険制度施行以前から社会的課題であった介護離職について、社会的課題とされた背景と介護離職者の概要と、老親のケアが集中しがちな女性に介護離職者が多いことから、女性就労者の仕事とケアの両立に着目することの重要性について述べる。

#### 1-1. 介護離職問題の浮上

仕事と介護の両立が困難な状況は、1980年代には起こっている。同時期には、老親のケアを担うことにより、中年層の成人子が仕事を退職せざるを得ない介護離職が社会問題とされるに至っている。なぜなら、1980年代以降、それまで家族が主に担っていた高齢者のケアが、世帯構造の変化と介護の重度化、介護期間の長期化により、家族が介護することに困難が生じるようになったからである。そうした困難は、老親をケアするための離職や休職等、老親のケアを担っている成人子の生活にも影響を与えていることが明らかになっていった。そうした状況は、今日においても変わらない。

#### 1-2. 家族でケアを支えることの困難－世帯構造の変化－

家族が高齢者の介護を担うことが困難になっていった大きな要因は、世帯構造の変化である。ここでは、65歳以上の者のいる世帯構造の変化について概観する。

図1-1は、1980年から2015年までの65歳以上の者のいる世帯の構成割合と全世帯に占める65歳以上の者がいる世帯の割合である。

全世帯に占める65歳以上の者のいる世帯の割合は、1980年には24.0%であったが、2000年には34.4%と10.4ポイント増加した。こうした増加傾向は、2000年以降も続き、2015年には47.1%と、全世帯に占める割合が50.0%に近づいている。

次に、1980年以降の65歳以上の者のいる世帯の構成割合の変化についてみる。

主に家族介護が担われていた三世代世帯は、1980年には50.1%であったが、介護保険制度の検討が本格的に始まろうとしていた1990年には39.5%と10.6ポイントの減少をした。さらに、介護保険制度が施行した2000年には26.5%、2010年には16.2%となり、2000年と比較すると10.3ポイント減少した。こうしたことから、三世代世帯は、急速に減少していることがわかる。

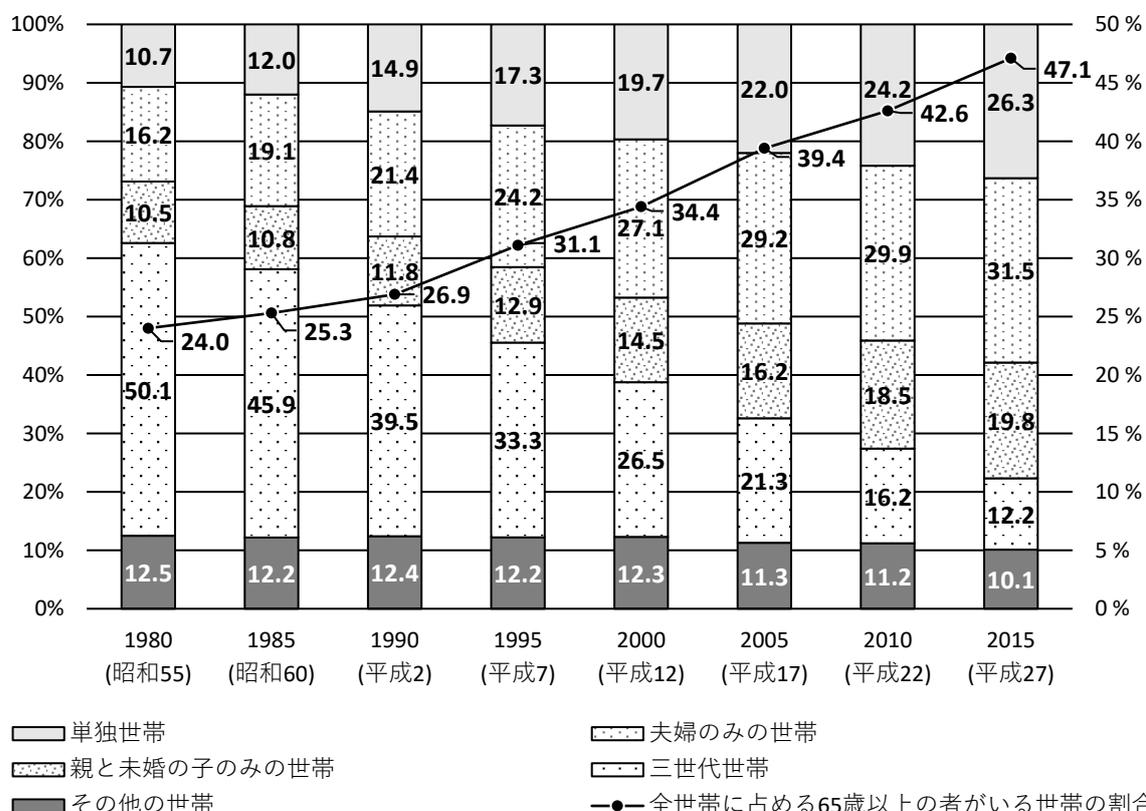
三世代世帯が減少しているのに対して、単独世帯と夫婦のみ世帯、親と未婚の子のみの世帯は増加している。単独世帯の構成割合は、1980年には10.7%であったのに対して、1990

年には14.9%、2000年には19.7%、2010年には24.2%と10年ごとに約4.0ポイントずつ増加している。夫婦のみの世帯の構成割合は、1980年には16.2%であったが、1990年には21.4%、2000年には27.1%と、1980年から1990年までに5.2ポイント、1990年から2000年までに5.7ポイント増加している。2010年には29.9%となった。親と未婚の子のみの世帯の構成割合は、1980年の10.5%から1990年の11.8%と1.3ポイント増加した。2000年には14.5%となり1990年と比較して2.7ポイント増加し、2010年には18.5%と2000年から4.0ポイント増加している。親と未婚の子のみの世帯は、2000年以降、急増しているといえる。

このように、65歳以上の者のいる世帯の構成割合を概観すると、1980年には、50.1%を占めていた三世帯世帯が急速に減少したのに対して、単独世帯、夫婦のみ世帯、親と未婚の子のみの世帯が増加した。こうした世帯構成の変化は、子世代と同居する高齢者の減少が、世帯人員の減少にもつながっており、家庭内で高齢者のケアを担える者がいない状態の高齢者が増加していたことがうかがえる。高齢者のみの世帯の増加と世帯人員の減少が、家族による介護をより困難なものにしてきたといえる。

それでは、家庭内にケアを担える者が減少している中で、どのような世帯が介護を担って

図1-1. 65歳以上の者のいる世帯の構成割合（世帯構造別）と  
全世帯に占める65歳以上の者がいる世帯の割合



出典：内閣府（2018）『平成30年版高齢社会白書』のCSV形式ファイルをもとに筆者が作成。

いるのか、要介護者等<sup>1)</sup>のいる世帯の世帯構造の構成割合の年次推移（表 1-1）についてみる。

要介護者等のいる世帯は、2001年時点では、三世帯世帯が32.5%で最も割合が高く、夫婦のみの世帯は18.3%、単独世帯は15.7%、高齢者世帯<sup>2)</sup>は35.3%であった。それが、2019年には、三世帯世帯は12.8%、夫婦のみの世帯は22.2%、単独世帯は28.3%、高齢者世帯は57.1%となっている。三世帯世帯が19.7ポイントと大幅に減少しているのに対して、単独世帯が12.6ポイント、夫婦のみの世帯が3.9ポイント、高齢者世帯が21.8ポイント増加している。65歳以上の者のいる世帯の構成割合の変化と同様に、要介護者等のいる世帯においても世帯人員が減少しており、家庭内でケアを担う者が減少している。さらに、家庭内でケアを担う者がいない単独世帯として在宅生活を送る要介護者等が増加している。単独世帯の要介護者等は、外部から何らかの支援を受けながら生活しているといえる。

こうしたことから、高齢者介護を家庭内で担う力は、年々脆弱化しており、介護の社会化の流れは必然であったことがわかる。また、介護保険制度による介護サービス等や地域のインフォーマルな支援が重要になっているといえる。

### 1-3. 介護の重度化と介護期間の長期化

家庭での介護を困難にしている他の要因として、介護の重度化と介護期間の長期化があげられる。具体的には、慢性疾患の高齢者の増加が、いわゆる「寝たきり老人」の増加へとつながり介護期間の長期化が引き起こされたことがある。

1986（昭和61）年には、寝たきり老人の総数が、日本全国で60万人であった。そのうち、在宅の寝たきり老人が23万人、病院に入院している者が25万人、特別養護老人ホームの入所者には12万人いると報告されている（厚生省大臣官房老人保健福祉部老人保健課1989）。

図 1-2 は、1998（平成10）年の65歳以上の要介護者の介護期間と65歳以上の寝たきり

表 1-1. 要介護者等のいる世帯の世帯構造の構成割合の年次推移

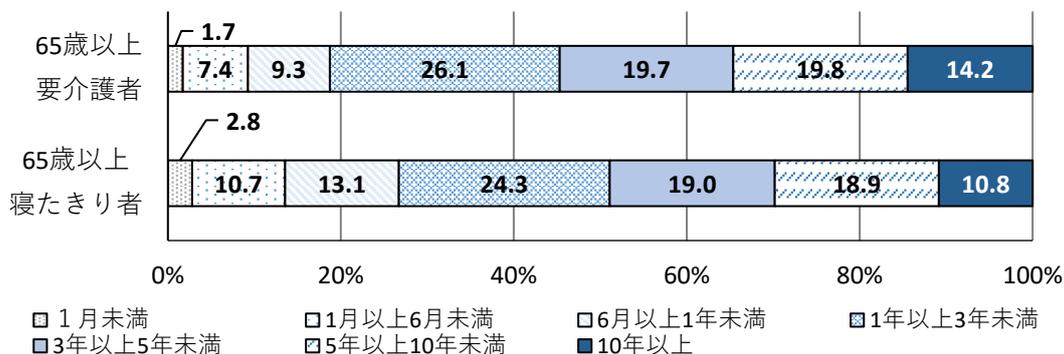
（単位：％）

年次	総数	単独世帯	核家族世帯	(再掲) 夫婦のみの 世帯	三世帯世帯	その他の 世帯	(再掲) 高齢者世帯
2001(平成13)年	100.0	15.7	29.3	18.3	32.5	22.4	35.3
'04(16)	100.0	20.2	30.4	19.5	29.4	20.0	40.4
'07(19)	100.0	24.0	32.7	20.2	23.2	20.1	45.7
'10(22)	100.0	26.1	31.4	19.3	22.5	20.1	47.0
'13(25)	100.0	27.4	35.4	21.5	18.4	18.7	50.9
'16(28)	100.0	29.0	37.9	21.9	14.9	18.3	54.5
'19(令和元)	100.0	28.3	40.3	22.2	12.8	18.6	57.1

注：2016（平成28）年の数値は、熊本県を除いたものである。

出典：厚生労働省（2020）『2019年国民生活基礎調査の概況』をもとに筆者が作成。

図 1-2. 65 歳以上の要介護者の介護期間・寝たきり者の寝たきり期間（1998（平成 10）年）



出典：厚生労働省ホームページ内「平成 10 年国民生活基礎調査の概況」をもとに筆者が作成。

者の寝たきり期間について、期間ごとに構成割合をみたものである。要介護者とは、洗面・歯磨き、着替え、食事、排せつ、入浴、歩行のいずれかに 1 つでも介助を必要とする者である。寝たきり者とは、1 日中ベッドで過ごし、排せつ、食事、着替えにおいて介助を要する者と室内での生活は何らかの介助を要し、日中もベッド上での生活が主体であるが、座位を保つ者である。1998 年当時、65 歳以上の要介護者が 1,004 千人、65 歳以上の寝たきり者が 316 千人であった。65 歳以上の要介護者については、介護期間が 3 年以上に及ぶ者が 53.7% と半数以上を占めていた。また、寝たきり期間についても 3 年以上の者が 48.7% と半数近くを占めており、当時の家族介護者の介護負担が重かったことが推測される。

図 1-3 は、生命保険文化センター（2018）が、全国の一般家庭を対象に実施した 2009（平成 21）年から 2018（平成 30）年までの間で、3 年おきに 4 回実施された介護期間についての調査結果である。介護期間には、在宅介護と施設介護の両方の介護期間が含まれている。介護を始めてからの期間（介護中の場合は経過期間）の平均は、2009（平成 21）年からの 4 回の調査全てにおいて、50 カ月以上である。また、介護期間を 4 年から 10 年未満と回答した者が最も多い。2018（平成 30）年には平均 54.5 カ月（約 4 年 7 カ月）、介護を始めてからの期間が 3 年以上の者が 57.3% と半数以上であることから、介護期間が長期に及んでいることがわかる。

要介護者のケアは長期にわたり、介護期間については 3 年以上の者が半数以上であることに変化はない。1980 年代当時は、介護サービスが措置によるものであったことから、介護保険制度のように一般的に周知、普及した権利としての“サービス利用の権利”を要介護者と家族介護者は有していなかった。そのため、介護保険制度が施行される以前の家族介護は、家族に大きな負担を強いていたことが推測される。

#### 1-4. 認知症高齢者へのケアの増加

家族によるケアを困難にさせた要因には、寝たきり状態の者への排泄や食事など日常生活動作の介助が負担だけでなく、専門的なケアを必要とする認知症高齢者へのケアもあげられる。認知症高齢者への家族によるケアの困難さは、1980 年代後半には解決すべき

図 1-3. 介護を始めてからの期間

	6カ月未満	6カ月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3～4年未満	4～10年未満	10年以上	不明	(%)
平成30年	6.4	7.4	12.6	14.5	14.5	28.3	14.5	1.7	平均 54.5カ月
平成27年	5.8	6.2	11.6	14.2	14.5	29.9	15.9	1.9	59.1カ月
平成24年	6.7	6.1	14.1	13.3	12.5	33.9	12.5	0.8	56.5カ月
平成21年	4.8	6.5	13.2	15.4	13.7	30.8	13.3	2.4	55.2カ月

出典：（公財）生命保険文化センター（2018）『平成30年度生命保険に関する全国実態調査』p. 162.

課題とされていた。認知症ケアの困難さは、ケアの担い手となりやすい女性に負担となっていることや、就労の継続を困難にさせていることが既に指摘されていた。

1986（昭和61）年、当時の厚生省内に痴呆性老人対策推進本部<sup>3)</sup>が設置された。当時は、痴呆の発生原因や予防方法についての知見は不十分であるため、痴呆性老人（認知症の高齢者）への対策は、一般の老人や障害を有する老人を対象としたそれまでの施策による対症療法的な対策がとられていた。そのため、痴呆の予防や介護家族の支援、痴呆性老人の専門治療病棟の整備など、総合的な痴呆性老人対策の確立を目指し、痴呆性老人対策推進本部が設置され、有識者で構成する委員会を設置して検討がされた。検討結果は、1987（昭和62）年8月に「痴呆性老人対策推進本部報告」（以下、「本部報告」）として公表された。

「本部報告」では、痴呆性老人の将来推計<sup>4)</sup>について言及されている。在宅における痴呆性老人数の将来推計は、1985（昭和60）年が59万人であったものが、2000年には112万人、2015年には185万人と急増することが予測されていた。また、「痴呆性老人を取り巻く現状と課題」として、痴呆性老人の在宅介護の多くを家族が担っており、その多くが妻あるいは嫁、娘といった女性であることや、女性の社会進出の増加等は、痴呆性老人の在宅介護と勤務等との調整の問題を一層浮彫りにしていると報告されている。

女性介護者の認知症高齢者へのケアの困難さは、佐藤（1989）による東京都内で実施された痴呆性老人の主たる家族介護者を対象とした調査結果からも、女性介護者が家族のケアによる就労継続ができていない実態が明らかにされている。痴呆性老人の主介護者の89.5%が女性であり、痴呆性老人からみた続柄で最も多かったのが嫁であり、次いで妻、有配偶の娘、無配偶の娘という結果を得ていた。また、介護のために仕事を退職したかどうかについては、老人に痴呆に関連した精神症状や問題行動が出現した時、有職者だった主介護者のうち50.0%の者が退職をしていた。退職した者の性別について調査結果の中では触れられていないが、調査対象者の性別比から、多くの女性が離職していたことが推測される。また、有職者のうち7.0%が転職をおこない27.6%の者が、仕事の日数や時間を短縮したことがあると回答されている。このように、1980年代後半において、既に、家族による認知

症高齢者へのケアが困難を極めており、特に主なケアの担い手である女性のケア負担が大きく、認知症高齢者のケアと就労の両立の難しさについて指摘されていた。

「本部報告」では、認知症を有する高齢者数は、2015 年が 185 万人と推計されていたが、平成 28 年版高齢社会白書（内閣府 2016）に掲載された 65 歳以上の認知症高齢者数と有病率の将来推計では、2015（平成 27）年には 517 万人あるいは 525 万人と推計されている（図 1-4）。2025 年には約 700 万人と推計されており、今後も認知症高齢者が急速に増加し、認知症高齢者のケアを行う家族も増加することが推測される。

認知症高齢者の家族への支援については、「本部報告」において、介護家族に対する相談体制の強化とデイサービス、ショートステイサービス事業、デイケア事業の拡充などがあげられている。1994（平成 6）年痴呆性老人対策に関する検討会<sup>5)</sup>による『痴呆性老人対策に関する検討会報告書』では、痴呆性老人及び家族が必要なときに必要なサービスを利用できる体制整備の施策を推進することがあげられた。そして、2012（平成 24）年に厚生労働省が策定した「認知症施策推進 5 か年計画（オレンジプラン）」では、認知症の人と家族、地域住民、専門職等の誰もが参加できて集う場となる「認知症カフェ」の普及を目指した。2015（平成 27）年には「認知症施策推進総合戦略（新オレンジプラン）」が策定され、介護者への支援として精神的身体的な負担の軽減や生活と介護の両立、具体的には仕事と介護の両立を支援する取組の推進が掲げられた。認知症高齢者の家族への支援は、家族に代わって認知症高齢者のケアを担うサービスの充実に加えて、家族介護者の生活を視野に入れた支援へと変化している。

図 1-4. 65 歳以上の認知症患者数と有病率の将来推計



出典：内閣府（2016）『平成 28 年版高齢社会白書（概要版）』. p. 16.

#### 1-5. 介護離職の防止策としての介護保険制度

介護保険制度の創設過程において、家族の介護により離職する者がいること、特に女性が離職し、女性の社会進出と職業キャリアの形成に支障がでることが指摘された。そのため、介護保険制度が機能することで、介護離職や転職が少なくなることが期待されていた。その議論の端緒となったのが、厚生省が今後の介護対策の方向性を示すために、1989（平成元）年7月から、厚生事務次官の懇談会として開催した高齢者介護対策検討会による『介護対策検討会報告書』（以下、「検討会報告書」）である。

「検討会報告書」では、介護対策の基本的考え方として、「要介護者の生活の質の重視」、「家族介護に関する発想の転換」「利用者の立場の重視」「目指すべきサービス共有体制」「介護環境の整備」が挙げられている。その中でも、家族介護の在り方について言及しているのが、「家族介護に関する発想の転換」についてである。

「家族介護に関する発想の転換」とは、家族による要介護者の介護が「在宅サービスなしにお互いに無理を重ねる家族介護」から「在宅サービスを適切に活用する家族介護」へと発想の転換を図ることが、家族と要介護者にとって望ましい結果になるという考えである。家族と要介護者にとって望ましい結果とは、老親扶養規範により、家族が老親の世話をしなくてはならないということに囚われずに、在宅サービスを利用して、介護負担が軽減することにより、家族と要介護者との関係が良好でいられることである。また、「検討会報告書」では、介護環境の整備として、住環境や移動援助、街づくり、福祉機器とともに「介護休業」について言及されている。介護休業については、「我が国においては、各種の調査からみて明らかな通り、高い同居指向と老親介護意欲がみられる。近年、特に女性の社会進出が進む一方で、介護のために仕事をやめなければならない女性も増加してきており、これは社会にとっても企業にとっても貴重な人材を失うこととなり、大きなマイナスである。この問題に対処するためには、企業における介護休業制度など、就労と家族介護の両立を可能にするような社会的仕組みを整備していくことが是非とも必要である。」（高齢者介護対策検討会1989）と報告されている。女性が仕事を辞めて老親をケアすることは、企業にとって人材を失うことにもなりうる。そのため、介護休業制度など、就労と家族介護が両立できる社会的仕組みの整備が必要であることが当時から認識されていた。

「検討会報告書」が公表されて以降の介護保険制度の策定過程において、仕事とケアの両立について触れられているのが、1994（平成6）年12月の高齢者介護・自立支援システム研究会による報告書『新たな高齢者介護システムの構築を目指して』<sup>6)</sup>である。この中では、「家族介護に伴う問題」として、家族介護による離職や転職をする者がいるということ、「女性問題としての介護問題」として、家族介護により仕事を辞める女性の職業キャリア形成等が阻まれていることがあげられている。

具体的には、「家族介護に伴う問題」として、働き盛りの中高年層が親の介護のために退職、転職、休職等が余儀なくされていることや、こうしたことが、企業や社会全体にとって大きな損失であると述べられている。また、家族のみの介護により高齢者の生活の質（QO

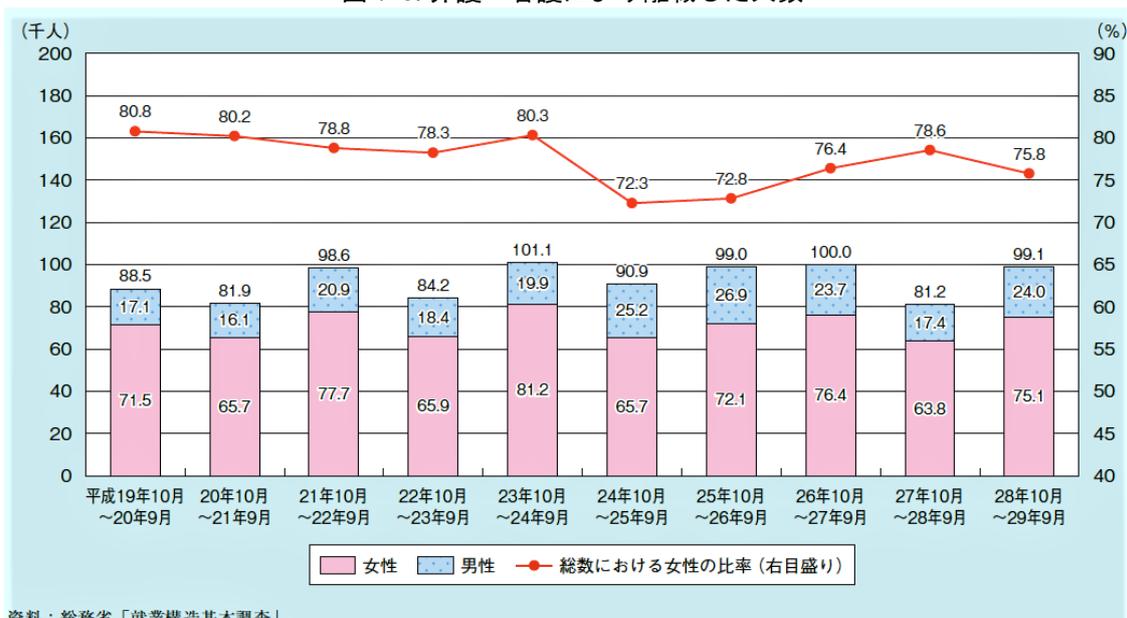
L)が改善されることには限界がある。そのため、社会全体から見ると、家族による介護は、効率的とは言えない面があり、家族介護よりも専門職に介護を任せることも必要であると述べられている。「女性問題としての介護問題」としては、介護を主婦労働に依存することは、主婦にとって大きな負担であることや、特に介護者自身が高齢化しつつある状況において、高齢女性にかかる負担は過重であることが指摘されている。そして、家族介護により女性が職場を離職することは、女性の職業上のキャリア蓄積の阻害要因となる。女性の社会参加にブレーキがかけられれば、少子高齢化社会における労働力を失うことにもなりかねないと警鐘を鳴らしている。

このように、介護保険制度が創設される過程において、仕事と介護の両立、女性の社会参加及び仕事と介護の両立の困難さが問題視されていた。そして、仕事と介護を両立するうえで、「在宅サービスを適切に活用する家族介護」を進めるために介護保険制度が検討され、2000（平成12）年4月から施行している。

#### 1-6. 介護離職者の動向の概観

介護保険制度施行以降の介護離職の状況について図1-5を確認する。図1-5は、介護・看護により離職した人数の推移と各期間の介護・看護により離職した人数全体に占める女性の割合を示したものである。介護・看護により離職した者の人数は、2007（平成19）年10月から2017（平成29）年9月までの期間に年平均92.45千人が介護・看護により離職している。各期間の介護・看護により離職した人数全体に占める女性の割合は、2007（平成19）年10月から2008（平成20）年9月までの80.8%が最も高く、2012（平成24）年10月から2013（平成25）年9月までの72.3%が最も低い。女性と比較して介護・看護により

図1-5. 介護・看護により離職した人数



出典：内閣府（2019）『令和元年版高齢社会白書』p. 35.

離職する男性がやや増加傾向にはあるが、離職者に占める女性の割合は依然として高いといえる。男性と比較して女性が離職あるいは転職する割合（離・転職率）が高いのは、労働政策研究・研修機構（2006）においても報告がされている。こうしたことから、介護保険制度施行後も女性が仕事を辞めて要介護者のケアを担わざるを得ない傾向には変わりがないといえる。介護負担が離職や転職に繋がったり、就業が抑制されたりするパターンは、男性と女性で異なる。具体的には、男性は、正規雇用や自営業の就業・退職決定に影響を与え、女性は、非正規雇用の就業・退職決定に影響を与える（酒井・佐藤 2007）。また、介護保険制度が施行される以前のデータを用いた調査結果であるが、山口（2004）は、雇用労働者と比較して自営業者は、介護による休職・退職する可能性が低く、こうした理由について、家族介護の柔軟性や家族の凝集性などから支障要件が緩和されているのではないかと考察している。

ダイヤ高齢社会研究財団（2015）の調査結果（以下、「ダイヤ 2015」）では、家族介護のために離職した者の離職理由として、「自分以外に親を介護する人がいない」と回答した者が最も多い。「自分以外に親を介護する人がいない」以外に多く回答された離職理由は、離職後の就労状況により異なる。離職して介護に専念した女性の回答には、「自分で親の介護をしたかった」という回答が「自分以外に親を介護する人がいない」に匹敵する割合で回答されている。また、離職後転職した女性の回答には、「仕事と介護の両立に精神的限界を感じた」との回答が「自分以外に親を介護する人がいない」に次いで多く回答されている。三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング（2013）（以下、「三菱 2013」）の調査結果では、離職した理由について男女ともに「仕事と『手助・介護』<sup>7)</sup>の両立が難しい職場だったため」という回答が最も多く、次いで「自分の心身の健康状態が悪化したため」「自身の希望として『手助・介護』に専念したかったため」と回答されている。

調査主体により質問項目の設定が異なるため、一概に比較することは難しいが、周りに介護を頼める家族・親族がいないことや、仕事と介護の両立に不安を覚えた者に離職する傾向があると推測できる。しかし、「自分で親を介護したかった」「自分の希望として『手助・介護』に専念したかったため」といった、仕事より家族の介護を優先して離職した人もいる。こうしたことから、介護離職が決して負のイメージだけではないと捉えておくことが必要であるといえる。

サービスの利用状況については、「三菱 2013」によると、「手助・介護」が必要な親の介護で利用しているサービスは、就労継続者と介護離職者がともに「訪問系サービス」「通所系サービス」または「サービスを利用していない」が高い割合を占めている。「ダイヤ 2015」では、就労継続者と離職後に介護に専念した者がともに利用率が高いのは、「通所介護（デイサービス）」「訪問介護」「福祉用具の貸与や購入」の3つサービスである。このうち、「通所介護（デイサービス）」と「福祉用具の貸与や購入」は、離職後に介護に専念した者の利用率が高い。また、離職後に介護に専念した者は、「短期入所療養介護（ショートステイ）」「住まいの改修」も多く利用されていることが報告されている。親が在宅の場合、訪問介護やデイサービスといった家庭内の手助けや日中を過ごすことができる場所の利用が多い。

サービス利用について、就労継続者と介護離職者との間で違いが少ないことは、サービスの利用が、親のケアニーズに由来する部分が大いことが推測される。サービスの利用以外に、就労継続者と介護離職者との比較で差が見られないのは、親との居住距離（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2013）と、ケアが必要な親の続柄に母親が多いこと（三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2013；ダイヤ高齢社会研究財団 2015）である。

介護離職者（含む離職後転職した者、介護に専念した者を含む）の属性については、「三菱 2013」と「ダイヤ 2015」の調査結果がともに、就労者と比較して、介護離職者・介護転職者は、男女ともに未婚の者が多く、世帯収入（年収）が低いことが報告されている。こうした属性の違いの理由は解明されていないが、世帯収入（年収）が低いことや未婚であることは、経済的負担が高く、家族の手助けを受けづらい状況に置かれていることが推測される。

上述の内容をまとめると、介護離職をするのは、男性と比較して女性の割合が高い。また、就業形態によっても介護離職の傾向は異なる。介護サービスの利用が介護離職を防ぐことができるのかといえば、在宅サービスを利用した中では、難しいと推測される。離職の理由は、自分以外に介護する者がいないといった親と介護離職者を取り囲む家族・親族のサポート状況や、仕事とケアの両立についての負担感、自らの意思で介護に専念した者など、介護離職者の置かれた状況に依存しているといえる。そのため、介護離職者の就労状況を踏まえた生活状況、親との関係が、介護離職を選択するか否かにかかっていたと考えられる。また、介護離職者の経済力の弱さは、介護離職者と親の生活について何らかの支援を必要とすることが考えられる。

介護離職の防止に向けた取り組みには、介護をどうするのかだけではなく、多様な働き方をもって、仕事とケアの両立をはかろうとする取り組みもされている。そうした取り組みには、介護休業制度や介護休暇制度、家族の介護を行う労働者にとって、働き続けやすい雇用環境の整備を行う事業主等を支援するための「両立支援等助成金」の支給などが実施されている。しかし、離職防止の効果については明らかにされていない。

女性のライフコースにおいて、「中年期のいずれかの時点で一度は誰かの介護を行う」（菊澤 2007）。女性就労者は、今後増加することが推測される。女性就労者が働きながら家族のケアを行えるように、仕事と生活の調和をはかれるようになることが必要である。2007（平成 19）年 12 月に、内閣府により策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」の中では、仕事と生活の調和が実現した社会について「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」（内閣府 2007）と定義されている。介護離職や過度のケア負担から女性就労者が解放されることは、女性が男性と等しく社会で活躍できる男女共同参画社会の実現に近づくことになる。しかし、現実には程遠く、老親をケアするために仕事を辞めることも、働きながら主介護者としてケアすることも、男性よりも女性なのである。介護離職をする女性就労者がいる一方で、仕事と老親のケアを担って生活を送る女性就労者も存在する。そうした女性就労者は、仕事とケアの両立をはかった生活をどのように構築しているのだろうか。

## 第2節 老親ケアが仕事と生活に与える影響

仕事とケアの両立にあたり、就労者は、生活の中で労働時間の調整を行いながら、要介護者のケアのための時間の調整を行っている。当然のことながら、時間の調整には、要介護者の心身状態と生活状況から生じるケアニーズを充足するための時間が影響している。家族が担えないケアは、介護保険制度による介護サービス等の利用がされている。しかし、介護サービス等と就労者とのケアの分担は、個々の家族が置かれた状況に依存している。また、家族によるケアは、要介護者の在宅生活において貴重な社会資源であり、要介護者の在宅生活の継続において期待されている。それは、どのような意味、内容であるのか、先行研究から明らかにする。

### 2-1. ケアをしている就労者の概要

#### 2-1-1. 性別、年齢階級別の働きながら介護をしている者の割合

平成29年就業構造基本調査(2017)によると、15歳以上人口について、ケアの対象が高齢者に限らず、介護をしている有業者は、627万6千人であり、そのうち346万3千人(55.2%)が働きながら介護をしている有業者である(表1-2)。介護をしている有業者のうち、男性が1,514.9千人であるのに対して、女性は1,948.3千人と女性の方が多い。しかし、

表1-2. 男女、就業状態、従業上の地位、年齢階級別介護をしている者及び割合—平成29年

(千人、%)

男女 就業状態 従業上の地位	年齢 15歳以上 人口	介護をしている								
		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	
実数	総数	110,976.7	<b>6,276.3</b>	540.1	895.7	842.4	1,047.5	978.6	869.4	1,102.6
	有業者	66,213.0	<b>3,463.2</b>	377.1	671.2	620.7	739.0	557.6	322.1	175.4
	うち雇用者	59,208.1	2,999.2	355.2	618.6	570.9	657.7	469.1	228.0	99.8
	無業者	44,763.7	<b>2,813.1</b>	163.0	224.5	221.7	308.5	421.0	547.3	927.1
	男	53,542.9	2,321.5	221.7	315.1	268.0	355.7	366.5	352.9	441.5
	有業者	37,074.1	1,514.9	166.5	275.3	233.2	312.2	267.0	166.9	93.7
	うち雇用者	32,536.2	1,267.2	156.1	247.3	208.9	269.1	220.4	112.9	52.7
	無業者	16,468.8	806.7	55.1	39.8	34.8	43.6	99.6	186.0	347.8
	女	57,433.9	3,954.8	318.3	580.6	574.4	691.8	612.1	516.5	661.1
	有業者	29,138.9	1,948.3	210.5	395.9	387.5	426.8	290.7	155.2	81.8
	うち雇用者	26,671.8	1,732.0	199.1	371.3	362.0	388.6	248.7	115.1	47.1
	無業者	28,294.9	2,006.4	107.9	184.7	186.9	264.9	321.4	361.3	579.3
割合	総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有業者	59.7	55.2	69.8	74.9	73.7	70.5	57.0	37.0	15.9
	うち雇用者	53.4	47.8	65.8	69.1	67.8	62.8	47.9	26.2	9.1
	無業者	40.3	44.8	30.2	25.1	26.3	29.5	43.0	63.0	84.1
	男	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有業者	69.2	<b>65.3</b>	75.1	<b>87.4</b>	<b>87.0</b>	<b>87.8</b>	72.9	47.3	21.2
	うち雇用者	60.8	54.6	70.4	78.5	77.9	75.7	60.1	32.0	11.9
	無業者	30.8	34.7	24.9	12.6	13.0	12.3	27.2	52.7	78.8
	女	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	有業者	50.7	<b>49.3</b>	<b>66.1</b>	<b>68.2</b>	<b>67.5</b>	61.7	47.5	30.0	12.4
	うち雇用者	46.4	43.8	62.6	64.0	63.0	56.2	40.6	22.3	7.1
	無業者	49.3	50.7	33.9	31.8	32.5	38.3	52.5	70.0	87.6

出典：総務省統計局(2018)「平成29年就業構造基本調査 結果の概要」p.5.

男女別の介護をしている有業者の割合は、男性の 65.3%に対して女性は 49.3%と低い。こうした結果は、介護をしている無業者の男性が 806.7 千人であるのに対して、介護をしている無業者の女性が 2,006.4 千人と約 2.5 倍いることが要因の一つと考えられる。

性別、年齢階級別の介護をしている者の有業率についてみると、男女の両方を含む総数では、40-49 歳 (74.9%) が最も多く、次いで 50-54 歳 (73.7%)、55-59 歳 (70.5%) が多い。男性の有業率は 55-59 歳 (87.8%)、40-49 歳 (87.4%)、50-54 歳 (87.0%) が高く、40 代、50 代の有業者の割合はあまり変わらない。女性の有業者の割合は、40-49 歳 (68.2%) が最も高く、次いで 50-54 歳 (67.5%)、40 歳未満 (66.1%) が高い。男性と比較して女性は有業率が 20 ポイント近く下がるが、いずれの年齢階級も有業者の割合に大差がない。介護をしている有業者の年齢分布 (性別、介護をしている有業者の総数 (実数) に占める年齢階級別の介護している有業者 (実数) の割合) をみると、男性は、40 歳未満 (11.0%)、40-49 歳 (18.2%)、50-54 歳 (15.4%)、55-59 歳 (20.6%)、60 歳以上 34.8% (うち 60 歳代 28.6%) である。女性は、40 歳未満 (10.8%)、40-49 歳 (20.3%)、50-54 歳 (19.9%)、55-59 歳 (21.9%)、60 歳以上 (27.1% (うち 60 歳代 22.3%)) となっている。介護をしている有業者の年齢層は、男女ともに 50 代が最も高い。男性が 50 代を中心に介護をしている者の割合が高く、女性と比較して 60 歳以降も働きながら介護をしている者が多い。女性は、40 代と 50 代に介護をしている者が多く、男性と比較して 60 歳以降に働きながら介護をしている者が少ない。男性と比較して女性は、いわゆる中年期の前半に家族等のケアを担いながら就労する者が多いといえる。

## 2-1-2. 要介護者と就労者との続柄

労働政策研究・研修機構 (2015) による、同居および別居の家族・親族を介護している男女を対象とした調査結果によると、ケアをしている就労者と要介護者との続柄の構成割合で最も多かったのが「自分の父母」(男性 67.2%、女性 57.6%) であった (表 1-3)。次いで、「配偶者の父母」(男性 11.6%、女性 23.6%)、「自分の祖父母」(男性 10.6%、女性 8.3%) が多い。配偶者の父母よりも自分の父母を介護する者が多いという調査結果は、他の調査においても同様の結果が得られている (三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング 2013; 松浦 2014; ダイア高齢社会研究財団 2015; 労働政策研究・研修機構 2016)。こうしたことから、

表 1-3. 性別、要介護者との続柄の構成割合

	配偶者	子ども	自分の父母	自分の祖父母	その他の自分の親族	配偶者の父母	配偶者の祖父母	その他の配偶者の親族	N
男性	1.8%	3.0%	67.2%	10.6%	3.7%	11.6%	1.2%	0.9%	670
女性	2.6%	4.4%	57.6%	8.3%	1.8%	23.6%	0.9%	0.8%	1330
全体	2.3%	3.9%	60.8%	9.1%	2.5%	19.6%	1.0%	0.9%	2000

※その他の親族：オジ・オバ、兄弟姉妹、その他

出典：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』 p. 4.

自分の親は自分で面倒をみる，ということが主流になりつつあることがわかる。

### 2-1-3. 要介護者との居住距離

黒田（2014）は、『社会生活基本調査』の個票データから，介護をしている壮年期（30～50歳台）の正社員の介護をしている場所について分析している。その結果，2001年時点では，自宅外で介護をしている者（40.9万人）と比較して，自宅内で介護をしている者（47.7万人）が多い。しかし，2011年には，自宅外で介護をしている者の人数（58.3万人）が自宅内で介護をしている者の人数（56.1万人）を上回っているという結果を得ている。

要介護者との住まい方については，要介護者と同居をしている男性就労者は62.8%，女性就労者は51.3%という結果を得ている（労働政策研究・研修機構2015）。

松浦（2014）は，自分の自宅（同居）で要介護者の介護をしている就労者が33.2%であるのに対して，要介護者の自宅（別居）が30.9%，親族の自宅が4.2%，病院が11.5%，介護施設が18.6%，その他が1.7%という結果を報告している。

黒田（2014）の分析結果で示されている「自宅外」が，要介護者の自宅を指しているのか，それとも介護施設等の施設に入所している場合なのかの区別はされていない。また，労働政策研究・研修機構（2015）では，調査対象者が，同居および別居の家族・親族を介護している者とされている。この場合の別居には，病院や介護施設等に永続的入院あるいは入所している者も含まれている。松浦（2014）の調査結果を自宅内（同居）と自宅内以外の場所を自宅外にすると，自宅外で介護をしている者が66.9%となり，自宅内で介護をしている者より多くなる。

したがって，要介護者が介護施設等に入所しているケースを含めてみた場合は，自宅以外で介護をしている者が多いということになる。

## 2-2. 家族介護者の生活の変化

ケアは，ケアする者とケアされる者が場所と時間を共有して取り交わされる行為である。ケアを行うためには，両者が場所と時間の共有をすることができなければならない。

ケアを担うことになった場合に，ケアする人の家族生活はどのように変化するのかについて把握し，就労の継続による仕事とケアの両立について検討する。

### 2-2-1. 要介護者のケアをするための就労時間の調整

生活の中でも，仕事は拘束時間が長い。そのため，介護行為が要介護者と家族との間で「場と時間が共有」される必要があることからしても，仕事は，最も調整を必要とされる部分である。要介護者のケアを担うにあたっては，労働時間の大幅な短縮を必ずしも必要としないが，家族介護者が要介護者に必要なケアが行える程度に勤務時間や労働時間が調整されているといえる。

働きながら要介護者のケアを行う家族は，労働時間を短縮するなど働き方を変更して，要介護者をケアする時間を捻出している（朝日生命保険相互会社2012；伊藤2013；労働政策

研究・研修機構 2015；富士通マーケティング 2015；内田・松岡 2016）。労働時間の短縮については、労働時間自体の短縮というよりも残業時間を持たないようにすることがなされているとも指摘されている（労働政策研究・研修機構 2015；富士通マーケティング 2015）。就労者は、労働時間の調整として、「短時間勤務」や「残業の免除」「フレックス勤務」「所定労働日数の短縮」などを行っているが、なかでも労働時間の調整として多く活用されている制度に「フレックスタイム制」があげられている（労働政策研究・研修機構 2015；富士通マーケティング 2015）。

その他には、年次有給休暇の取得や遅刻、早退、欠勤（労働政策研究・研修機構 2006；斎藤ら 2014；永野 2019）することにより、ケアのために必要な時間を確保している。また、制度としてはないが、就業時間の途中で職場を離れられる「中抜け」ができる場合、離職確率が低くなることも指摘されている（労働政策研究・研修機構 2015）。

こうした就業時間の調整のために職場の理解が得られることは、仕事とケアの両立に影響する（直井・宮前 1995；永野 2019）。家族のケアにより就業時間の調整などをする場合、職場の人たちに自分がケアをしていることを伝えなければならない。家族のケアをするために、仕事を休むことに気兼ねする（越智ら 2011；永野 2019）一方で、女性就労者は、職場の人たちに自分がケアしていることを伝えることにより理解を得られるようにしている（永野 2019）。

しかし、仕事とケアの両立支援のための介護休業の取得者は少ない（労働政策研究・研修機構 2016；富士通マーケティング 2015）。斎藤ら（2014）は、働く介護者が介護休業制度をほとんど利用することがなく、年次有給休暇や欠勤、早退といった、両立制度の枠外で対応しており、利用したい制度との間には大きなギャップがあることを指摘している。介護休業制度があまり利用されていないことは、西向ら（2002）によっても報告されている。西向ら（2002）は、そうした状況について、調査時の介護休業制度が、要介護者 1 人につき、1 回限りしか利用できず、介護者にとって使い勝手のよい制度ではないことと、介護休暇の取得にあたり休暇のとりやすさという職場環境があるのではないかと推測している。

介護休業制度は、2017（平成 29）年に改正され、介護休業の分割取得を可能とした。また、介護休暇の取得単位の柔軟化として、1 日単位での取得が半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位で取得が可能になり、新たに、残業の免除（介護のための所定外労働の制限）が行えるようになった。

## 2-2-2. 要介護者をケアする時間と生活との調整

就労者が、老親のケアを担うことは、就業時間の調整のみならず、就労者の睡眠時間や余暇時間など生活時間の調整を行うことになる。また、ケアを担うことにより、家庭内での役割が増えることが、就労者の生活の継続において負担となっている。

在宅の要介護者に介護が発生する割合の高い時間帯が、7 時から 19 時頃までである（後藤 2005；大冢賀ら 2011）。そうした中、在宅の医療や介護サービスの提供時間は、9 時から 16 時に集中している（大冢賀・東野・筒井 2013）。そのため、就労している家族介護者が、

平日の短い在宅時間帯で集中的に介護を行っていることが推測できる。

在宅介護をする就労者（正規従業員）の平日の夜間や深夜については、就労者自身が介護に当たる割合も4割程度あり、特に女性は5割から6割と、男性の3割から4割弱程度であるのと比較して高い（労働政策研究・研修機構 2015）。また、平日と仕事のない日の平均介護時間の比較からは、平日の介護時間は、男性が平均1.2時間、女性が1.9時間であるのに対して、仕事のない日は、男性が3.3時間、女性が4.7時間との結果を得ている（ダイヤ高齢者社会研究財団 2015）。女性は週末も深夜や夜間に5割から7割が介護をしており、平日以上に介護に従事する傾向が強い（労働政策研究・研修機構 2015）。また、夕方・夜間の介護を毎日しているほど、労働時間の調整を行っている（労働政策研究・研修機構 2006）。

家族のケアを行うことにより、ケアを担う家族（就労者以外も含む）の睡眠時間や食事時間（永井・小西 2000；伊藤 2013）、余暇時間（伊藤 2013）は減少する。また、こうした生活時間の調整は、男女により異なる。睡眠時間や休養・くつろぎの時間は、男性と比較して女性が短く、特に40代と50代の女性介護者の睡眠時間は、同年代の男性介護者と比較して短い（伊藤 2013）。50代男性については、就業時間を調整して、家事や介護・看護などの時間に当てている。そのため、介護をしていない男性よりも家事労働時間が18分長くなっている（伊藤 2013）。

就労者を対象とした調査においても、就労者の自由時間や余暇時間、地域参加の機会が減少していることが報告されている（岸田 2014；黒田 2014；濱島 2015）。余暇時間の減少は、就労者の生活意向も制約される状況になる。

ケアのための生活時間の調整は、睡眠時間や食事時間、余暇時間といった生活時間を短縮するだけではない。生活の中で担う複数の行為を同時に行うこともある。濱島（2015）は、就労している家族介護者が、仕事や介護・世話、家事・育児などの様々な生活行為を連続して集中的に行うこと（複数行為の連続遂行）と、他の生活行為を行うと同時に要介護者の状態・行動を常に気にかけている（複数行為の同時進行）といった「労働の過密化」が起こっていることを報告している。また、後藤（2005）は、家庭内で介護が家事や仕事等と同時に行われることを、介護時間が生活時間全体のなかに吸収されていると述べている。

ケアを担うことは、日々の生活の中での役割が増えることでもある。要介護者のケアを担うことは、女性就労者が、家族のケアだけではなく、経済的に家庭を支えるために仕事を継続することや、子の養育といった多重の役割を担うことになり、仕事とケアの両立をはかるうえでの障害あるいは脅威と思われる（越智ら 2011）。

### 2-2-3. 要介護者の心身状態に応じたケアと生活の調整

家族が行うケアは、要介護者の心身状態や生活状況からもたらされた生活への支障、生活課題を解決するために必要とされるケアを行う。また、要介護者の心身状態や生活状況は変化する。そのため、要介護者のケアの必要性が高まると、家族が行うケアも変わることにあり、就労状況にも影響する。

要介護者の心身状態は、ケア頻度とケア内容を決定する要因であり、介護者が行うケアを

左右することになる。実際、障害高齢者の日常生活自立度<sup>8)</sup>のランク C (寝たきり) の要介護者を介護している介護者は、ランク A (準寝たきり) の要介護者を介護している介護者と比較して、運動・散歩時間がないと回答されていた。また、ランクが低く寝たきり状態になるほど介護時間が長く、夜間介護も増える(永井・小西 2000)。認知症を患う高齢者が増加する中で、認知症の要介護者のケアに着目した研究がされている。要介護者に認知症がある場合、認知症が無い要介護者と比較してケア時間が増える(山田ら 2001;清水谷・野口 2003)。大冢賀ら(2011)による、認知症の有無によるケア提供時間の比較からは、認知症のある者は、認知症がない者と比較して、食事や行動・心理症状(BPSD)への対応に關した「身の回りの世話」や医療的処置、巡視・観察という「専門的な治療・処置」のケア提供時間が長くなる。また、認知症があると、夜間もケアの発生割合が高いことを報告している。医療処置が必要である要介護者は、必要ではない要介護者と比較して、ケアをする時間が長い(大冢賀・筒井・東野 2013)。また、医療処置があると深夜にもケアをする者が多い(日本訪問看護振興財団 2012;大冢賀・筒井・東野 2013)。

就労者を対象にした調査結果から、要介護者の心身状態に伴うケアの内容や頻度が、就労状況に影響を与えていることが把握できる。要介護者の要介護度が重度であるほど、ケアを行う就労者は、労働時間の短縮といった就労状況の調整を必要とされ(岸田 2014)、要介護者に認知症がある場合は、家族介護者が退職して非就業となる傾向がある(池田 2010)。また、日頃から行われる ADL 自立援助数(食事・着替え・入浴・排泄・歩行の 5 項目の手助けをした項目数)が増えると男女ともに仕事時間の短縮傾向がある(山口 2004;西本 2006)。食事・着替えや入浴、排泄等の日常生活における身体介助の必要性が高いほど、休職や退職する確率が高くなる(山口 2004;西本 2006)。就労者を対象にした調査結果においても、支援の回数が多いほど要介護者の要介護度が高いため、他人からの助けがあったとしてもなお自分の介護時間も増やさざるを得ない状況が示唆されている(黒田 2014)。

#### 2-2-4. 社会資源の活用の有無

家族による要介護者のケアは、就労時間の調整と生活を調整しながら行われる。しかし、家族によるケアだけでは、要介護者のケアを十分に行うことができない。そのため、介護保険制度による介護サービス等や地域のインフォーマルな社会資源、家族・親族による手助けが必要になる。また、世帯員以外(介護サービスを含む)から介護の助けを受ける人の割合は 2001 年から 2011 年の 10 年間で増加しており、その影響が介護時間の低下に寄与している(黒田 2014)。介護保険制度の介護サービス等や家族の手助けは、家族の介護負担を軽減し、仕事とケアの両立において重要であるといえる。

在宅介護サービスの利用は、仕事の連続休暇の必要性を低下させ、非就業になる確率を低くする効果がある(池田 2010)。就労している家族介護者は、介護保険制度による介護サービス等を柱に、これを補完する支援としてボランティア・近隣援助が活用されている(労働政策研究・研修機構 2006)。介護保険制度のサービスは、福祉用具の貸与や購入、住宅改修(ダイヤ高齢社会研究財団 2015)、介護タクシー(富士通マーケティング 2015)など、多

岐に渡るサービスが利用されている。就労者がケアしている要介護者の多くは、訪問介護とデイサービスを利用しており、こうした傾向は、介護離職者も共通している（富士通マーケティング 2015；ダイヤ高齢社会研究財団 2015）。また、就労者は、訪問介護と比較してデイサービスの利用割合が高い（労働政策研究・研修機構 2015）。その理由は、日中の時間帯は、デイサービスを利用して要介護者のケアニーズを充足させ、就労時間を持てるようにするためと推測される。就労時間以外に、介護サービス等の利用は、家族介護者に、要介護者のケア以外のことを行う時間を持たせる。要介護者の健康状態が安定している場合、介護サービスを利用することにより、家族介護者が「自由時間」「趣味娯楽」「家族との対話」などケアから解放される時間を持てるが、健康状態が不安定な場合は、ケア量が多いことから、家事や家で仕事を行う時間に充てられる（後藤 2005）。そのため、家族介護者のケア以外の時間は、介護サービス等の利用を行っても、要介護者のケア内容や量に影響されるといえる。

介護サービスの利用の可否には、家族介護者の有無（杉澤ら 2002）や経済的理由（杉澤ら 2002；田代・杉澤 2010；黒田 2014）、家族介護意識（杉澤ら 2002；渡辺・唐沢・大高 2011）、他人を家に入れたくないといった高齢者自身の生活の変化に対する抵抗（鈴木ら 2012）などが影響している。たとえば、黒田（2014）は、女性就労者の場合、世帯の実質年収の増加が、介護時間の低下に寄与していることについて、所得が増加すると、介護の一部をアウトソースできるため、実質所得の増加が全体の介護時間の低下につながっている可能性があると考えしている。こうしたことから、介護サービス等の利用には、就業を継続させる効果が見られるが、家族介護者が行うケアと介護サービス等とのケアの分担は、個々の家族が置かれた状況、家族介護の考え方に依存するといえる。

それでは、介護サービス等を利用しながら、家族介護者はどのようなケアを担う傾向があるのか。介護サービス事業者には頼らず主な家族等介護者のみが行っている介護内容には、買い物、洗濯、食事の準備・後始末、掃除が多く、入浴介助や洗髪、身体の清拭といったいわゆる身体介護は、介護サービス事業者のみが行うことが多い（厚生労働統計協会 2018）。

就労者が行うケアの内容は、入退院の手続き（佐藤・矢島 2014；ダイヤ高齢社会研究財団 2015）、介護サービス利用の手続き（佐藤・矢島 2014；ダイヤ高齢社会研究財団 2015）、通院等の送迎や外出の手助け、買い物やゴミ出し、掃除や洗濯、親の金銭管理、話し相手が多い（ダイヤ高齢社会研究財団 2015）。また、主介護者が担うケア内容は、男女により異なる。労働政策研究・研修機構（2006）によると、男性主介護者が行う項目として、金銭管理、家事援助、起床介助が多い。女性主介護者は、家事援助、薬の管理、食事介助という回答が多い。また、主介護者とそうではない介護者（非主介護者）とは、ケア内容の項目に差があり、主介護者は、非主介護者よりも、実施するケアの項目数が多いことが報告されている。これらのことから、就労の有無に関係なく、身体介護は、主に介護サービス事業者が引き受け、日常的な家事や他人が関わりづらい金銭管理は家族が行うというのが一般的になっているといえる。

次に、主たる介護者以外のケアを手伝う家族等の有無が、仕事とケアの両立への影響について概観する。

主に介護を担う主介護者に、介護の手助けを行ってくれる副介護者の存在は、仕事とケアを両立するにあたり有効であり（斎藤ら 2014, 黒田 2014）, 「自分以外に親を介護する人がいない」と就労している家族が思うことは、介護離職のきっかけとして最も多くあげられる（ダイヤ高齢者社会研究財団 2015）。両立を困難にさせる要因として「家族からサポートを受けられない」（内田・松岡 2016）、介護保険サービスに限らず、家族や親族の手助けがないと家族介護と仕事の両立は困難であるといえる。

介護サービス等を利用しながら、女性就労者が自身の生活にも目が向けられるケアと生活の両立を検討するうえでは、仕事とケアに介護者の生活を加えて検討する必要があると考える。

#### 2-2-5. 社会資源としての家族の重要性

家族が在宅要介護者の生活支援において重要なケアの資源とされている。認知症のある重度要介護高齢者が在宅生活を継続するうえでの条件として、日中の家族介護者の有無や家族関係の良し悪し、家族介護者の介護力があげられている（石附・和気・遠藤 2009）。また、家族によるケアは、不規則で特異なニーズへの対応において、有益である（Allan = 2015:188-189）とも考えられている。

橋本（2011）による、介護支援専門員へのインフォーマル・サポートの活用に関する調査結果から、家族、近隣・友人、地域のインフォーマルな団体等の活用において、家族が最も活用されていることが報告されている。また、日本介護支援専門員協会（2015）による介護支援専門員への調査結果から、要介護者（介護保険制度の利用者）への介護保険外サービスの利用の働きかけについて、同居の家族がいる要介護者と比較して独居の要介護者へ働きかける割合が高かった。また、介護保険外サービスの利用についても、同居の家族がいる要介護者と比較して独居の要介護者の利用が高かった。介護保険外のサービスとして利用されているサービスには、自宅で提供されているサービス（配食サービス、シルバー人材センター、自費ヘルパー等）や見守りサービス（民生委員・福祉委員等による見守り、宅配業者、新聞・弁当・牛乳等配達業者による見守りなど）、緊急時支援サービス（民間企業が提供する通報システムなど）があげられている。

このような結果から、利用者の心身状態から生じるケアのニーズにもよるが、介護保険外サービスの利用については、要介護者のケアに家族が携われる状況である場合、家族にケアを担ってもらうことを専門職も考えていることが把握できる。

むろん、日本経済調査協議会（2019）による介護支援専門員への調査結果からは、介護離職防止は介護支援専門員の役割だと考える介護支援専門員が8割を超えて回答されている。このことから、介護支援専門員が、家族介護者に過重なケア負担をかけているとは考え難い。しかし、社会的にも要介護者のケアに家族も携わることは当然のことと考えられていることがわかる。

こうしたことから、家族による介護が、要介護者の在宅生活の継続において有効なケア資源である一方で、家族介護を代替、補完するケア資源が無いことや、サービスに不足が

あることなどから、より家族に介護が担わされているとも解釈できる。

家族が、要介護者のケアにおいて重要なサポート源であるとしても、有職者の短い在宅時間や認知症の要介護者の介護負担感の大きさからして、就労している家族介護者が担う介護内容と量が適切でなければ、仕事と介護の両立を図ることはできない。

家族構造の変化及び家族介護規範が薄らぎ、介護の社会化が進められてきたにもかかわらず、依然として家族によるケアが要介護者の生活を支えるうえで重要な役割が与えられており、介護サービス利用の有無、程度如何を問わず、家族がケアを担うことは社会的にも自明のこととされている。

### 第3節 女性就労者の生活課題

第2節では、要介護者をケアする就労者の概要と要介護者のケアを担うことによる、家族介護者の生活の変化について述べた。本節では、第2節で示した家族介護者の生活の変化から、女性就労者の自分らしい生活について考えるうえでの視点を明らかにする。

#### 3-1. 仕事とケアを両立した生活

女性就労者は、男性就労者と比較して主介護者として家族のケアを担う可能性が高く、介護離職をする確率も高い。また、女性が生活の中でケアに取り組む時間は男性と比較して長い。女性就労者にとって、要介護者のケアを担うことは、生活に多くのリスクを抱えることになる。

就労者が、ケアすることによる就労への影響として、女性就労者がケアの疲れを伴いながら働いており（永野 2019）、ケアによる肉体的な疲労、精神的な介護ストレスは、仕事の能率低下を来すことが報告されている（池田 2014；労働政策研究・研修機構 2015）。また、就労することによるケアへの影響については、女性就労者は、仕事のために十分な介護ができないと感じていることが報告（越智ら 2011）されている。「仕事のために十分な介護ができない」と感じることは、仕事とケアの役割間葛藤（inter-role conflict）から生じるワーク・ファミリー・コンフリクト（work-family conflict）が起こっていると捉えられる。ワーク・ファミリー・コンフリクトとは、「仕事領域と家庭領域からの役割圧力が、いくつかの側面で相互に合い入れないという役割葛藤の一形態である。つまり、家庭（仕事）の役割への参加により、仕事（家庭）の役割への参加がより困難になることになる。」（Greenhaus & Beutell 1985：77）。

老親のケアを担う就労者の役割葛藤には、「仕事役割によりケア役割が困難になる」「ケア役割により仕事役割が困難になる」という仕事役割とケア役割間だけの葛藤に限らず、就労者自身の私生活（ケア以外の家庭内領域での）役割との間にも葛藤を感じることがある。

労働政策研究・研修機構（2006）による調査結果から、就労者が介護・仕事間のコンフリクト<sup>9)</sup>を感じている人は、介護ストレス<sup>10)</sup>高いこと。男性と比較して女性の方が、介護・仕事間のコンフリクト及び介護ストレスが高い傾向がある。そして、介護量が多いあるいは、

多様な介護を担うほど、介護ストレスと介護・仕事のコンフリクトを感じる事が強いことが報告されている。

高林・坪倉（2018）による親・義親のケアを行う女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト<sup>11)</sup>を測定する尺度開発の研究結果から、「仕事領域の役割のために介護の役割が十分果たせない葛藤」、「介護の役割のために仕事領域の役割が十分果たせない葛藤」という、仕事と介護間の葛藤についての2因子。そして、「介護の役割のために家庭領域内における介護以外の役割が十分果たせない葛藤」、「家庭領域内における介護以外の役割のために介護の役割が十分果たせない葛藤」という、家庭内の介護以外の役割との間での葛藤についての2因子の合計4因子によるモデルを構築している。

Stephens et al（2001）は、女性就労者が、ケアを必要とする親・義親のケア役割を担うことは、仕事とケアという2つの役割間の葛藤に限らず、女性就労者自身の母親役割や妻役割とも葛藤を生じさせることを報告している。

桐野・出井・松本（2018）は、仕事と介護の役割葛藤と離職意向との関連性について検討している。結果、介護を理由とした離職意向は、「介護・仕事-私生活葛藤」と関連すること。また、「介護・仕事-私生活葛藤」には、量的労働負荷（仕事の量的負担）と介護期間、1日あたりの介護時間が関連していることを明らかにしている。介護・仕事と私生活との間の葛藤（「介護・仕事-私生活葛藤」）について、桐野・出井・松本（2018）は、「「介護・仕事-私生活葛藤」得点が高い人は、仕事と介護に時間がとられ、自分の時間や十分な睡眠時間が取れないような状況に陥っていること」と説明している。

他方、仕事とケアの両立は、役割間葛藤を起すばかりではない。働くことは、介護ストレスを緩衝（Bernard & Phillips 2007）し、気分転換を図り、社会との接点をもつことができ（越智ら 2011）、ケアから自由になること（永野 2019）でもある。家族介護者にとって就労継続は、経済的基盤を得ることだけではなく、自らの生活を充実させるうえで重要であるといえる。仕事をしているからこそ、ケアを継続できるというポジティブな相互作用も起こるのである。

就労者が、ケアを担うことは、仕事からケアへの影響とケアから仕事への影響というように相互に影響しあうといえる。また、就労者は、仕事とケアを両立することにより、家庭内での役割にも葛藤を感じるようになる。他方、仕事をしているからこそ、ケアを継続できているともいえる。こうした結果から、仕事とケアの両立した生活を送るうえで、女性就労者のケアと就労者という役割以外の生活内での役割の充実が必要であることがわかる。

菊澤（2013）は、介護者の心の不調の多くは、要介護者のADL・IADL、認知症の程度、介護者の介護関与度、介護年数と直接的に関連しているのではなく、むしろそうしたストレスの拡散による生活上の困難（経済ストレス、就業ストレス、家族役割の混乱、社会生活の制限）と関連していると指摘している。そして、生活上の困難の中でも、家族役割の混乱は、男性と比較して女性が優位に高いことが報告されている。家族役割の混乱とは、「他の家族と一緒に過ごす時間が減った」「他の家族のことに思うように手が回らなくなった」「家族・親戚と意見があわなくなった」ことなどである。

仕事とケア、就労者の生活との間で起こる役割間の葛藤は、生活上の困難と捉えられる。ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処として、気晴らしや休息以外、家族や友人、専門機関、職場にサポートを求めることや、介護の工夫<sup>12)</sup>、考え方の工夫、時間・負担調整（ケアと仕事の時間調整、自分の生活スタイルを守るあるいは、介護に合わせる）などが行われている（森本ら 2014）。また、女性就労者の仕事とケアを両立する生活の中で、ケアすることによる生活の拘束感の解消として、趣味に興じて気分転換することやケアから自由になる時間の確保している（永野 2019）。しかし、仕事とケアを両立する生活の中で、余暇時間や睡眠時間の減少だけではなく、介護と仕事で自分の健康管理が後回しになること（越智ら 2011）や、自分の時間がなかなか持てない（ダイヤ高齢社会研究財団 2015）ことは、ストレスに対処することも困難にさせるといえる。

仕事とケアの両立を図るにあたっての方策として、介護サービス等の利用がある。家族が老親のケアを抱え込んでストレスを溜めることがないようにと、介護保険制度創設時に家族介護の発想の転換が求められていた。介護サービス等の利用による介護負担の軽減については、サービスを利用することで、非就業となる確率が下がること（池田 2010）や、介護サービスを利用できなかった場合に離職に至りやすい（労働政策研究・研修機構 2015）ことが指摘されている。また、女性就労者のケアが仕事の妨げになることへの葛藤について、手段的サポートが負担軽減になる（Gordon et al 2012）といったことが報告されている。

他方、介護サービス等の利用は、介護負担の軽減にはならないという研究結果もある。筒井（2010）は、通所介護やショートステイの利用は、家族介護者の主観的負担感の軽減にはならないと報告している。菊澤（2017）は、家族介護者の「負担」に関わる指標であるメンタルヘルス（抑うつ）、介護負担感（J-Zarit, MBI 等社会生活上の困難に関する項目を含む尺度）、介護に伴う就業抑制（就業上の困難）と介護保険サービスとの関連に着目した先行研究レビューから介護保険サービスの利用が家族介護者の「負担」を顕著に軽減しているという明確なエビデンスは得られなかったと報告している。そのため、サービス利用による介護負担の軽減に過度な期待をすることはできない。

女性就労者にとって、就労することが生活の一部となっていた生活に、老親のケアが追加されることになる。仕事とケアの両立が検討される際、就労を継続しながら要介護者のケアを行う生活ができるように、上手に、介護サービス等を利用することがアドバイスされる。しかし、介護サービス等の利用が、介護負担の軽減に必ずしもなるとは言い切れない。家庭生活を送るうえでの役割葛藤が、介護離職に影響していることから、女性就労者の家庭生活そのものの充実を図ることも、仕事とケアの両立した生活の維持と継続に必要であるといえる。

女性就労者は、要介護者のケアを踏まえた生活の中で、自分自身に合った生活リズムを築くこと（内田・松岡 2016）や、ケアにあわせてこれまでの生活を変える（永野 2019）ことを行っている。当然のことながら、要介護者の心身状態や生活状況の変化により、要介護者に必要とされるケアの内容と量は変化する。要介護者をケアする生活の中では、要介護者のケアニーズの変化とともに女性就労者が行うケアと生活の変化が、幾度か求められること

になるといえる。そのため、要介護者のケアのニーズに合わせて女性就労者は、ケア内容と量、生活行動・態度を変化させることをしながら、自らの生活を再構築することを繰り返しているのではないかと考える。

それでは、仕事とケアを両立させた生活を送ろうとする女性就労者が、どのように生活を再構築しているのか。再構築するにあたっての生活意向と、仕事とケアを踏まえた生活が変化していくことを見越した行動変容への着目がされていない。

第1節において、介護離職者は、自らが置かれている状況を踏まえて離職を判断しているのではないかと推測した。また、第2節では、就労者のサービス利用の判断は、生活状況に依存していることが推測された。ケアを行うにあたり、家族介護者は何らかの判断を迫られる。そうした判断は、自らが置かれた生活状況、人間関係等に影響されていると考えられる。こうしたことから、老親のケアをする女性就労者の生活をさらに掘り下げて把握する必要があると考える。そのため、本研究では、女性就労者の仕事とケアを踏まえた生活の再構築に着目することとする。

(注)

- 1) 「要介護者等」とは、介護保険法の要支援又は要介護と認定された者のうち、在宅の者をさす。(厚生労働省(2020)『2019年国民生活基礎調査の概況』p.23.)
- 2) 「高齢者世帯」とは、65歳以上の者のみで構成するか、又はこれに18歳未満の未婚の者が加わった世帯をいう。(厚生労働省(2020)『2019年国民生活基礎調査の概況』p.41.)
- 3) 「痴呆」という用語は、侮蔑的な表現である上に、認知症の実態を正確に表していない等の理由から、2004(平成16)年12月以降、「認知症」という用語に変更された。本論では、引用を行う際は、出来る限り原文に近い状態で引用したいという考えから「痴呆」という用語を用いている。
- 4) 日本国内の認知症高齢者の実数を把握することは極めて難しい。難しい理由として、認知症の症状の把握などを全国的な疫学調査を通して行うことは調査規模からして困難であることなどがあげられる。そのため、現在においても、推計値を用いて認知症高齢者の人数の把握が行われている。
- 5) 痴呆性老人対策に関する検討会は、平成5年11月に高齢者関係3審議会(老人保健審議会、中央社会福祉審議会老人福祉専門分科会、公衆衛生審議会老人保健部会)の合同委員会として設置された。
- 6) 『新たな高齢者介護システムの構築を目指して』(高齢者介護・自立支援システム研究会1994)は、「『自立支援』という介護の基本理念の設定、介護サービスの総合化、ケアマネジメント方式や社会保険方式の導入等、介護をめぐる論点を整理しており、その後の厚生省の考え方の基本スタンスとなった。」(増田2003,11-14.)
- 7) 「手助・介護」とは、排泄や入浴等の「身体介助」、施設や遠距離での「介護」に加え、定期的な声かけ(見守り)、食事のしたくや掃除、洗濯などの家事、ちょっとした買い物やゴミ出し、通院の送迎や外出の手助け、入退院の手続きや金銭の管理などの「手助け」も含むものとされている。
- 8) 日常生活自立度の判断基準は、「生活自立(ランクJ)」「準寝たきり(ランクA)」「寝たきり(ランクB)(ランクC)」に分類される。「生活自立(ランクJ)」が自立・軽度で、「寝たきり(ランクC)」が最も重度な状態である。本文中の(ランクA)は、要介護者が「屋内での生活はおおむね自立しているが、介助なしには外出しない」状態を示している。(ランクC)は、要介護者が「1日中ベッド上で過ごし、排泄、食事、着替において介助を要する」状態を示している。
- 9) コンフリクトについては、次のような項目について質問されていた。

「家事、育児、介護のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」「仕事での責任を果たすために、家事、育児、介護がおろそかになっていると感じる」「仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」

- 10) ストレスについては、「介護をされていて精神的に参っている」「介護をするのが心身ともにきつと感じる」「介護が原因で自分の体調が悪くなる」「介護が原因でやりたいことが全くできないと感じる」について質問がされていた。
- 11) ワーク・ファミリー・コンフリクトについて、先行研究レビューから「親の介護をしながら働く女性看護師が仕事領域の役割と家庭領域における役割が十分果たせないことで感じる葛藤」と定義されている。
- 12) 「介護の工夫」には、「安全な家具や家電を準備する」「患者ができる家事は、自分でやってもらう」「仕事に影響がでないよう、朝早く起きて家事をする」「食事は外食や出前を利用したり、お弁当を作っておく」「留守中に患者が困ったことをしないように、物の置き場所や置き方を工夫したり、止めて欲しいことを患者に伝える」「患者に代わって、患者のお金の管理や公共の事柄をする」が含まれている(森本ら 2014)。

## 第2章 女性就労者と生活分析の視点

本章では、女性就労者の仕事とケアが両立した生活を捉えるにあたり、親子の援助関係の視点を踏まえた考察がどのようになされてきたのかについて考察した。その結果、この視点を深めるためには、女性就労者と親とのケア関係が再構築されるプロセスの把握が重要であることが明らかになった。

### 第1節 親と成人子とのケア関係

ケアは、具体的な援助行為であると同時に、ケアの行為者（ケアする側）と被行為者（ケアされる側）との間に交わされる交換関係そのものである。ケアは、主として二者の関係性の上に展開される関係概念でもある。ここでは、親と成人子との間で取り交わされるケアを規定する要因の整理から親子のケアの関係の捉え方を明確にする。

#### 1-1. 親と成人子との間で取り交わされるケア

親のケアを担うことにより、女性就労者は、仕事と生活のバランスから、さらに、仕事とケアを踏まえた生活へと再構築を図らざるを得ない。女性就労者にとって、親にケアが必要となることは、これまでの親子関係から、新たにケアする側、ケアされる側という介護を中心としたケア関係に移行することになる。そのため、親と成人子との間で取り交わされる親子の援助関係について整理を行い、親子のケア関係を捉える際の着眼点を明確にする。

親子の援助関係の先行研究から、援助関係の規定要因として次の7項目について整理した。

1. 親の援助者の有無, 2. 成人子のきょうだいの有無, 3. 親と成人子との居住距離, 4. 夫側親と妻側親との支援の対称性, 5. 援助内容, 6. 成人子の属性, 7. 援助の授受関係。

##### 1-1-1. 親の援助者の有無

親の健康状態が悪い場合、世話が必要になると、成人子は、世話的援助<sup>1)</sup>(岩井・保田 2008; 白波瀬 2005; 西岡・山内 2018), 経済的援助が促される(白波瀬 2005)。親に配偶者がいない場合、別居している成人子(以下、別居子)は、親に援助する傾向がある(白波瀬 2005; 岩井・保田 2008; 施 2012; 西岡・山内 2018)。他方、親に同居の子(成人子のきょうだい)がいる場合は、別居子から親への援助は減る(岩井・保田 2008; 西岡・山内 2018)。

親の配偶者が死亡した場合には、別居している成人子は、親に援助する傾向がある(西岡・山内 2018)。また、親(義父、義母、父、母)に配偶者がいない場合、配偶者がいる成人女性の別居子の世話的援助が有意に促される(白波瀬 2005)。配偶者である夫を亡くした母は、成人子から非経済的援助を受ける確率が高い(施 2012)。

親が成人子のきょうだいと同居していると、有配偶の別居子による親に援助する割合が低い(西岡・山内 2018)。また、夫の親に同居子がいる場合、義親と同居していない妻の夫側の親への援助は減るが、妻(有配偶女性)側の親への援助には、こうした傾向が見られな

い（岩井・保田 2008）。

親の配偶者が不在であることが、成人子の援助を促す要因である一方で、親に同居の子がいる場合に援助が減ることは、親の配偶者や同居の子が親の世話をする第一の担い手と考えられているからである。親の身近に援助の担い手がいるかどうか、成人子、とりわけ別居子の援助が引き出されるかどうかに影響を与えているといえる。

#### 1-1-2. 成人子のきょうだいの有無

きょうだいの有無は、成人子が親の世話を分担することができるかどうかにかかわる。また、男きょうだいの有無は、「長男が老親の面倒を見る」といった老親扶養規範からの影響も受けることである。

白波瀬(2005)は、女性の夫が長男である場合、夫の親への世話的援助が有意に促される。また、配偶者のいる女性（以下、有配偶女性）に男きょうだいがいると、有配偶女性による自分の親への経済的援助が有意に低下することを報告している。そして、夫が長男か否か、男きょうだいがいるかにより援助が左右されるのは、男系直系家族規範が依然として機能していたからだと考察している。

#### 1-1-3. 親と成人子との居住距離

親との居住距離により、有配偶女性が行う援助の可能性は大きく変化する。特に、世話的援助は、親と成人子が場と時間を共有して実施されることであるため、別居よりも同居の方が援助を行う可能性が高くなる。また、別居についても、近居か遠居かにより、援助提供の可能性は変わる。しかし、親と成人子との居住距離による援助の違いに、親との続柄は影響しない。親に介護が必要になったり、親の配偶者が死亡したりすると、親と同居していれば、世話的援助の種類（日常の買い物、炊事・洗濯、病時期の世話、悩み事の相談相手）に関わらず、有配偶の成人子は、新たに親を援助するようになる（西岡・山内 2018）。また、有配偶女性は、別居よりも同居の場合に援助が多くなる（西岡 2000, 白波瀬 2005；西岡・山内 2018）。

遠居よりは近居のほうが非経済的援助の授受が多い（施 2012）。有配偶女性は、実親と義理の親のいずれの場合も、居住距離が近ければ（同居・歩ける距離）親への援助を高める傾向がある。空間的に、近い親との関係が濃くなり、遠い親との関係が希薄になる傾向がうかがえる（施ら 2016）。

#### 1-1-4. 夫側親と妻側親との支援の対称性

有配偶の成人子の場合、男女ともに自分の親への援助が多くなるといえる。

有配偶女性の場合、夫の親（義父・義母）と実親（父・母）の双方へ援助を行うことがある。それでは、夫の親への援助と実親への援助は、対称的に行われているのか。量的にみると、有配偶女性は、夫の親と比較して有配偶女性の親に援助が多く行われている。援助の内容をみると、経済的援助は、夫の親に対してより多く行われ、世話的援助は、実親により多

く行う傾向がある。

有配偶女性は、同居の有無に関わらず、夫の親よりも実親への援助が多く（西岡 2000）、実親には、より多くの世話的援助を提供していることなどが明らかになっている（白波瀬 2005；千年 2010）。また、実母に対する支援の方が夫の母親に対する支援よりも多く、世話的援助に限っても同様の傾向が確認されている（千年 2010）。しかし、有配偶女性の夫が長男である場合、夫の親への世話的援助が有意に促されることも指摘されている（白波瀬 2005）。

一般的に、有配偶の成人子の経済的援助は、夫の親に偏る（岩井・保田 2008；千年 2010）。また、配偶者のいる男性（以下、有配偶男性）では、経済的援助を妻の親より実親に多く援助することが報告されている（田淵 2009）。

これらの研究に対して、岩井・保田（2008）においては、世話的援助は、夫の親と妻の親、双方へ、ほぼ対称になされているという報告もある。しかし、田淵（2009）は、有配偶男性の援助は、実親に傾斜した非対称であるが、有配偶女性の場合は、援助が夫の親と自分の親で、対称形に近いことを報告している。

#### 1-1-5. 援助内容

男女により親に提供する援助の種類が異なり、有配偶者の場合、経済的援助は夫の親に、世話的援助は、妻の親に多く援助されている。また、援助を行う親の続柄によって、援助内容に偏りが見られる。

成人子から親への非金銭的援助（相談・看病・手伝いなど）や、別居の親との会話において、男女とも、配偶者の親よりも自分の親への援助・会話の方が多い（田淵 2006）。世話的援助については、有配偶男性と比較して有配偶女性の方が有意に実親に援助する傾向がある（西岡・山内 2018）。援助の種類ごとに分析した西岡・山内（2018）によると、有配偶女性は有配偶男性と比較して、親から悩み相談を新たに受ける割合が高い。情緒的援助は、有配偶男性と比較して有配偶女性の方が有意に親に援助する傾向がある。料理や洗濯を除く世話的援助も情緒的援助も、配偶者の親よりも自分の親に対してより行われやすいことが報告されている。

#### 1-1-6. 成人子の属性

成人子の属性については、女性成人子の就労状況が親への援助に影響している。しかし、親子間での援助について大きな影響をあたえるものにはなっていない。既に見たように、成人子の性差については、配偶者のいる女性成人子と男性成人子の間では、援助内容や誰に援助を行うのかが異なる。それでは性以外の属性等についてはどうか。

白波瀬（2005）は、フルタイムで就労する有配偶女性は、それ以外の就労形態に比して、自分の親への経済的援助が促される。また、有配偶女性が自営・家族従業者として仕事をしている場合、無職の有配偶女性と比較して、自分の親への援助が控えられという結果を得ている。このような結果について、自営業に伴う家産継承と関連し、男系型直系家族規範の

一つの現れと解釈されている。千年（2010）の調査結果からは、有配偶女性がフルタイムで仕事をしているあるいは自営業を営んでいる場合は、妻の母親のみに経済的援助を行う可能性が高いと報告している。しかし、施ら（2016）は、フルタイムで就労する有配偶女性が、自分の親と配偶者の親の双方に経済的援助を高めていると報告している。就労形態にもとづく親への援助の多寡や内容の相違については見解が分かれるところとなった。

世帯収入の多い成人子は、親から経済的援助を受ける確率が低いが、母親に対して経済的援助を与える割合が高く（施 2012）、夫親と妻親の双方の親へ経済的援助を行う割合が有意に高いことが報告されている（施ら 2016）。子どものいない有配偶女性は、末子年齢が 0-6 歳の有配偶女性に比して、実親に経済的援助を行う割合が高い（施ら 2016）。

親に世話的援助、情緒的援助が必要になった場合、新たに援助を行うのかについて、有配偶成人子の学歴、仕事の有無には明確な傾向はみられない（西岡・山内 2018）。親からみた続柄が息子よりも娘の方が、親との会話が有意に多く行われている（施 2012）。

#### 1-1-7. 援助の授受関係

親と成人子との間では、成人子が親に援助をするばかりではなく、親から成人子が援助を受ける援助の授受関係もある。成人子が親に援助を行うのは、「老親扶養モデル」の機能というよりも、成人子の個別の生活状況により左右される傾向がある。また、親と成人子との間では、援助の授受に互酬性がある。

保田（2004）は、親と成人子との親子関係は、成人子世代がまだ若く、生殖家族の形成にあたっていると想定される時期には、親からの子育てや経済的支援などの援助が成人子からの援助を上回る。しかし、ライフステージが進むにつれ、この関係は逆転し、成人子から親への援助が多くなることを報告している。こうした保田（2004）の報告について、施ら（2016）は、分析対象とした者に違いがあることに言及しつつ、保田（2004）が分析に用いたデータ（NFRJ98）<sup>2)</sup>では、「老親扶養モデル」が機能していたが、継続調査のデータ（NFRJ03, NFRJ08）からは、既に確認されなくなっていると報告している。施ら（2016）は、親への援助が老親扶養の義務的なものから、有配偶の成人子の懐具合や子育ての有無、日常的なやりとりによって決まる側面が大きくなりつつあり、有配偶の成人子の生活状況に左右されることを報告している。また、親から経済的援助あるいは非経済的援助（経済的援助以外）を受けた経験のある有配偶成人子は、夫親にも妻親にも経済的援助を行う傾向が強く、援助（経済的・非経済的）を提供してくれる親に対してのみ援助が増していると報告している。

#### 1-2. 親子のケア関係の検討

##### 1-2-1. 親子のケア関係の捉え方

「1-1.親と成人子との間で取り交わされるケア」では、老親と成人子との援助関係 7 項目について整理を行った。整理したことから把握できた内容は、次のとおりである。

親にケアのニーズが発生すると、親と成人子との間でケアの援助関係が形成される。しか

し、援助を行うにあたっては、両親が揃っているか、成人子にきょうだいがいるかどうかにより、別居の成人子が行う援助の有無、多寡と援助内容が異なる。また、成人子の親へのケアは、親との居住距離によっても異なり、別居よりも同居、遠居よりも近居というように、親と成人子との居住距離が近い方が、成人子は援助を多く提供することになる。成人子に配偶者がいる場合、配偶者の親よりも自分の親への援助が多くなるというように、配偶者の親と自分の親への援助には異なりがみられる。他方、有配偶女性は、自分の親と配偶者の親の両方に援助をしていることが報告されている。親への成人子による援助の異なりは、成人子により提供される援助内容にもみられる。女性成人子は、男性成人子よりも世話的援助、情緒的援助を行う傾向がある。男性成人子は、女性成人子よりも経済的援助を行う傾向がある。親との援助関係における成人子の属性の影響については、就労状況や世帯収入、成人子の子どもの有無が経済的援助に影響している。しかし、世話的援助については、成人子の属性の影響は明確に示されていない。また、ライフステージごとに親子の間では援助の授受関係が存在するが、老親扶養規範に則した親への援助よりも成人子の生活状況等が親への援助に影響している。親子間の援助の授受関係は、親から成人子への援助の提供が、成人子から親への援助を促しているといえる。

次に、整理した内容から、親子のケア関係を捉える着眼点について検討する。

先行研究を整理した親子の援助関係から、自分の親は自分で世話をするというのが一般的になりつつあることがわかる。しかし一方では、男性よりも女性がケア（世話的援助）を担う可能性が高い。また、女性は、配偶者の親にも同等に援助をしているという報告もされており、男性と比較して女性のケア負担が大きいことが推測される。男性と比較して女性はケアに携わることが多く、女性が家族の世話をを行うというジェンダー規範が根強いことがわかる。親と成人子との間には、老親のケア（介護）が始まる以前からケアをする、ケアを受け取るというケア関係が取り結ばれている。そうした関係において成人子が老親のケア（介護）を行う理由は、老親扶養規範だけではなく、お互いにケアをシェアするという互酬性も影響している。老親扶養規範が弱まっていることがうかがえる。

しかし、白波瀬（2005）の調査結果からは、男系直系家族規範の影響を受けて、有配偶女性の夫が長男である場合や有配偶女性自身に男きょうだいがいる場合、自営・家族従事者であることが、有配偶女性の援助に影響していることを報告している。老親扶養規範が弱まったとしても、「跡取り」「嫁」など直系家族規範は依然として残っていることがわかる。

別居子の場合、両親が揃っているか、親に同居の子がいるか、きょうだいがいるかが、援助の有無あるいは多寡に影響する。別居の成人子が親のケアを行う際は、同居の子やきょうだいがいる場合、彼らを親のケアニーズを満たすリソース（援助者）とみなし、自分（別居子）が何をするかを決めているのではないかと考える。別居と比較して同居している方が親に援助を行うことから、親のケアが必要になった時に、親に同居の配偶者やきょうだいがいることは、別居の成人子にとって、彼らが一番身近な援助者になり得ると考えるのではないだろうか。加えて、親への援助が老親扶養の義務的なものから、有配偶の成人子の懐具合や、老親側からの子育て支援の有無、日常的な支援の有無によって決まる側面が大きくなり

つつある。有配偶の成人子の援助をするかしないかは、状況依存的事であることから、成人子の就労状況や経済的余裕等の生活状況、及び親の同居者やきょうだいの有無といったケアニーズを満たす他のリソースの有無により、成人子自身が親のリソースとなり得るのか、親に提供する援助をどうするのかという主体的な判断がされているのではないかと考える。

それでは、親をケアする成人子を、ケアニーズを満たすためのリソースと捉えることにどのような意義があるのか。例えば、介護の社会化がすすめられた背景に、要介護者の重度化、ケアの長期化があげられる。そのような重たいケアのニーズを家族介護が充足できなくなったから介護保険制度が創設された。しかし、重たいケアに対して、家族がケアニーズ充足のためのリソースとしての機能が果たせなくなったとも考えることができる。また、男性介護者による妻あるいは母親への介護において、入浴介助や排泄介助といった身体に直接触れる介護を行うことへの抵抗感（津止・斎藤 2007；松井 2014）や、女性物の下着を購入することへの恥ずかしさ（松井 2014）は、男性介護者のジェンダー意識が、妻あるいは母親への援助を躊躇させている。こうしたジェンダー意識によりケアすることに躊躇を感じさせることも、家族介護者がリソースとなるにあたり影響することと考えられる。介護離職者が離職をした理由として「自分以外に親を介護する人がいない」という回答が最も多くされる（ダイヤ高齢社会研究財団 2015）のには、「親のニーズを充足するのが自分しかいない」と解釈できる一方で、「親のリソースになれるのは自分である」という解釈も可能である。

家族介護者である成人子を主体として捉えることは、家族介護者がケアを行うにあたっての援助の可能性を、家族介護者の生活や意識から捉えることを可能にすると考えられる。

#### 1-2-2. 老親と女性就労者とのケア関係への着目

女性就労者をリソースとして捉え、仕事とケアを踏まえた生活の再構築について考えるならば、女性就労者が親のケアを行うにあたっての援助の可能性を、女性就労者の生活や意識から捉えることを可能にすると考えられる。

親にケアが必要となったことにより、介護を中心としたケアニーズの充足のためには、仕事とケアを踏まえた生活の再構築を行うことになる。生活を再構築するうえでは、仕事を踏まえた生活の中に新たに加わった、従来の親とのケア関係を再構築することになる。女性就労者によるケア関係の再構築には、自らを取り巻く状況を踏まえて判断がされていると考える。自らを取り巻く状況の判断には、親のケアニーズを充足するために、女性就労者がリソースとして自分がどのようなケアを行うのかを、親の生活状況やきょうだいからの援助の有無、介護サービス等の利用可能性などが含まれることになる。第1章では、介護離職者が、自らが置かれている状況を踏まえて離職を判断していることや、就労者のサービス利用の判断は、生活状況に依存していることが推測されている。こうした判断は、リソースとして自らを取り巻く状況を判断するうえでの材料になる部分と捉えることになる。そうした判断が、女性就労者の仕事とケアを踏まえた生活の再構築の柱になると考える。しかし、女性就労者の親とのケア関係がどのように再構築されているのかについては、明らかにされていない。

どのようにケア関係が再構築されているのかが明らかにされることは、親と成人子との居住距離、親の援助者の有無や成人子の属性といった親子間の援助関係の規定要因とされる項目と、女性就労者が仕事とケアを両立するうえでの生活時間の調整や生活意向を統合化した視点から把握することを可能にする。また、家族介護者をリソースとして捉え統合化した視点からケア関係を把握することが可能であることは、家族介護者の仕事とケアの両立に限らず、男性家族介護者やダブルケアといった広く家族介護者のケアと生活の両立を分析視点になり得ると考える。

## 第2節 ケアの世代間関係

女性就労者は、親子の援助関係において、親にケアニーズが発生すると、親にケアを提供する。親の同居者や手助けをしてくれる家族・親族の有無、自らの経済的余裕の有無といった自らを取り巻く環境と相互作用しながら親に行うケアを決めていると考えられる。また、仕事とケアの両立を図る中では、ワーク・ファミリー・コンフリクトを抱えながら生活していることが想像される。そうした女性就労者を取り巻く環境及び女性就労者の抱える心情は、親とのケア関係とも相互に影響し合っていると考えられる。女性就労者と親とのケア関係の再構築をどのように行っているのかを把握するにあたり、世代間関係のモデルである Bengtson & Roberts (1991) による世代間連帯 (intergenerational solidarity), 世代間葛藤 (intergenerational conflict), Lüscher & Pillemer (1998) の世代間アンビバレンス (intergenerational ambivalence) の概念から捉える。

### 2-1. 世代間連帯・葛藤と世代間アンビバレンス

世代間連帯は、社会交換理論を基礎として Bengtson & Roberts (1991) により開発されたモデルである。世代間連帯 (intergenerational solidarity) モデルは、6つの次元から成り立っている。6つの次元の定義は、次のとおりである。

#### ① 交流的連帯 (associational solidarity)

家族が従事する様々なタイプの活動における相互作用のパターン。

- ・世代間の相互作用の頻度 (対面, 電話, メール)。
- ・共に行う一般的な活動の種類 (レクリエーション, 特別な行事など)。

#### ② 情緒的連帯 (affectual solidarity)

家族について抱く肯定的な感情の種類と程度, およびこれらの感情の相互関係の程度。

- ・家族の愛情, 暖かさ, 親密さ, 理解, 信頼, 尊敬などの評価。
- ・家族間の肯定的な感情における認識された互惠性の評価。

#### ③ 合意的連帯 (consensual solidarity)

家族間の価値観，態度，信念に関する合意の程度。

- ・特定の価値，態度，信念の個々の測定値間の家族内の一致。
- ・価値観，態度，信念における他の家族との類似性の評価。

④ 機能的連帯 (functional solidarity)

資源の支援と交換の程度。

- ・世代間の援助の交換の頻度 (例：経済的，身体的，情緒的)。
- ・世代間の資源交換における相互関係の評価。

⑤ 規範的連帯 (normative solidarity)

家族の役割の遂行と家族の義務の遵守への取り組みの強さ (家族主義)。

- ・家族と世代間の役割の重要性の評価。
- ・親族の義務の強さの評価。

⑥ 構造的連帯 (structural solidarity)

家族の人数，タイプ (例えば，成人子がフルタイム勤務かどうか，親の健康の良し悪し)，  
家族の地理的近接性に反映される世代関係の機会構造。

- ・家族の居住地。
- ・家族の数。
- ・家族の健康状態。

6つの次元のうち，構造的連帯 (structural solidarity) 以外のものは，世代間における二者間の行動，感情，及び・または，認知の向きを互いに反映するものである。

これらの次元は，ミクロレベルである家族間の関係を把握するために用いられることになる。6つの次元が報告されると，連帯にのみ着目がされ，不十分であるとの見解が示されるようになる。そのため，新たに葛藤 (conflict) の観点を追加した調査研究 (Parrott & Bengtson 1999) がされるようになった。世代間連帯・葛藤は，マクロレベルとミクロレベルで捉えることができる。マクロレベルは，年代を区切った人口学的なコーホート間の関係を捉える。ミクロレベルとは，家族のレベルであり，母親と娘，祖母と孫などの関係を捉える (Bengtson, & Oyama 2010)。

しかし，世代間連帯や葛藤のいずれかの枠組みの中で，世代間関係を解釈することは不十分であるとして，Lüscher & Pillemer (1998) は，世代間アンビバレンス (intergenerational ambivalence) という概念を提唱した。世代間アンビバレンスとは，「親と成人子との間の関係で，互いに和解できない矛盾」(Lüscher & Pillemer 1998) のことである。

アンビバレンスには，社会的構造的立場からの社会的アンビバレンスと個人レベルで経験される心理的アンビバレンスの2つの側面があり，Lüscher & Pillemer (1998) は，2つの側面の両方が成人期の親子関係の研究において重要であると述べている。そして，これら

2つの側面を踏まえてアンビバレンスを実用的に「状況、役割、規範などの制度的資源や要件において証明される社会的構造のレベルでの矛盾」と、「認知、感情、動機の観点から捉えられる主観的レベルでの矛盾」と定義した。また、Lüscher & Pillemer(1998)は、後期親子関係が、世代間関係において基本的に想定されるような、本質的に肯定的、支持的あるいは調和的な連帯だけではないと主張する。そして、後期親子関係の先行研究から、世代間アンビバレンスを生み出す可能性のある側面として次の3つをあげている。

①依存性と自律性との間のアンビバレンス。

- ・親の欲求と成人子の手助けやサポート、世話との間に起こるアンビバレンス。

②世代間関係に注視した矛盾する規範から生じるアンビバレンス。

- ・規範間で起こる葛藤から生じるアンビバレンス。

③連帯から生じるアンビバレンス。

- ・相互依存関係や頻繁な相互作用から生じるアンビバレンス。

これら3つは、世代間関係の文脈において、アンビバレンスの概念を明確にし、実証研究によりアンビバレンスの有用性が証明されると主張する。世代間連帯では不十分であると世代間アンビバレンスが提唱されたが、それに対して Bengtson et al (2002) は、世代間アンビバレンスモデルは、必ずしも世代間連帯・葛藤と競合する見方ではなく、世代間連帯・葛藤とは補完的な性質であると主張している。

## 2-2. 親と女性就労者のケア関係を捉える視点

世代間連帯・葛藤、世代間アンビバレンスという世代間関係の視点からケア関係の再構築についてとらえる意義を述べる。

凝集性の強い世代間連帯、二者関係において生じる葛藤についての世代間葛藤、互いに和解できない矛盾である世代間アンビバレンスという3つのモデルは、現代の家族、世代間で取り交わされる家族介護と、ケアを必要とする親と家族介護者とが置かれた状況、心境等を理解するためには、重要な世代間関係を把握するための概念であると考えられる。これら3つのモデルを用いることにより、女性就労者と親との二者関係における多様な感情を捉えることが可能であると考えられる。

特に、世代間連帯や世代間葛藤が一義的であるのに対し、世代間アンビバレンスのモデルを採用することにより、女性就労者が、ケアをする中で抱える親とのケア関係の中での矛盾を動的に把握することを可能にすると考えられる。田淵(2012)は、現代の世代間関係が世代間アンビバレンスによって特徴づけられやすい理由として、「社会学的アンビバレンスが捉える相互に両立しない役割期待が、世代間関係において生じる蓋然性が高まったと考えられる」(田淵2012)ことをあげている。少子化により親のケアをめぐる役割葛藤がおきやす

いが、親のケアを誰が担うのかをめぐる衝突や交渉が生じる可能性があるとして述べている。また、二つ目は、マクロの社会構造レベルにおける課題が存在すること。三つ目は、世代間関係に関わる「規範」が曖昧さを高めてきたこと、老親扶養規範や家族主義といった世代間をめぐる規範の適用が曖昧になっていることをあげている。

上述のように、3つのモデルを用いることにより、女性就労者の親とのケア関係の再構築における課題を明らかにできると考える。

(注)

- 1) 先行研究の整理にあたり、先行研究ごとに親への援助の定義が異なる部分があった。先行研究の中では、親へ提供される援助として、主として家事や介護、育児といった成人子が実際に老親へケア行為を行う援助と金銭面での援助について質問している。本研究では、便宜上、家事や介護、育児などを世話的援助と呼び、金銭面での援助を経済的援助と呼ぶことにする。また、先行研究においては、「援助」という言い方と「支援」という言い方が使われている。本研究では、それらをすべて「援助」という言葉で統一する。各先行研究の研究結果を述べるにあたり、個別の援助内容を示す必要がある場合のみ、先行研究で述べられた援助を示す。
- 2) 「全国家族調査」(National Family Research of Japan: NFRJ) は、日本家族社会学会が継続して実施しているパネル調査である。これまでに3回の調査と1回の特別調査が実施されている(日本家族社会学会全国家族調査委員会 2018)。保田(2004)は、NFRJ98のデータを分析している。施・金・稲葉ら(2016)は、NFRJ98, NFRJ03, NFRJ08の3回分のデータの比較から報告している。3回の調査と1回の特別調査は、次のように実施された。第1回調査(1998年度・NFRJ98)、特別調査(2001年度・NFRJ-S01)、第2回調査(2003年度・NFRJ03)、第3回調査(2008年度・NFRJ08)。

### 第3章 ケア決定とケア関係の再構築プロセスの調査概要

本章では、女性就労者と老親がケア関係をどのように再構築しているのかを把握するために、女性就労者を対象に実施した本調査の方法とその妥当性について述べた。

#### 第1節 調査概要

本研究では、女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセスを明らかにするためのインタビュー調査を実施する。インタビュー調査のデータは、調査対象となる女性就労者を老親との居住形態を同居と別居に分けて分析を行い、その結果について比較検討する。そのため、両調査における調査対象者の選定方法やデータの分析方法等には同一あるいは類似することが多い。そのため、第1節では、両調査に共通する事項について言及し、第2節において同居の女性就労者の調査と別居の女性就労者の調査に分けて言及する。

##### 1-1. 調査の目的

女性就労者と老親とのケア関係の再構築がどのようにされているのかを把握するうえで、女性就労者が老親のケアを行うために再構築する「生活」に着目する。女性就労者が生活を再構築する中では、老親のケアニーズを充足するためにどうしたらよいのかというケアニーズへの向き合い方や心情といったものが一方にある。他方では、両親が揃っているか、他にケアを担えるきょうだいがいるかどうかを踏まえつつ、「生活」の再構築が試みられる。具体的には、生活時間の中でも就業時間を短縮するのか、あるいは、余暇時間を減らして親のケアを行うのか、新たな生活目標を立ててケアのために時間を割くのかなど、女性就労者がケアを提供する主体となって生活の組み立てを図る中で、ケア関係も再構築されると考える。そのため、老親にケアが必要になった際、女性就労者が、自分が行うケアをどのように決定しているのかという、ケア決定のプロセスをたどることが、ケア関係が再構築されるプロセスを把握するうえで必要だと考える。しかし、家族介護について、高齢夫婦世帯での夫による妻の介護プロセス（木下 2015）や高齢者夫婦のケアを含んだ生活実践のプロセス（佐川 2015）について報告されているが、老親と成人子という関係におけるケア決定及びケア関係のプロセスにまで踏み込んだ研究報告はみられない。また、親子の援助関係において、老親との居住距離は、援助内容や介護者となり得るのかに強く影響している。そのため、ケア決定のプロセスにも老親との居住距離が反映されることが推測される。

このようなことから、本調査では、老親をケアする女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセスについて明らかにする。ケア決定とケア関係の再構築プロセスについて、女性就労者と老親との居住距離の違いにも着目し、ケアを必要とする老親と同居する女性就労者と別居する女性就労者とを分けて比較検討を行う。同居の女性就労者と別居の女性就労者を比較検討することから、女性就労者が自分の行うケア決定及びケア関係の再構築における相違を明らかにし、女性就労者がケア関係を再構築するにあたっての課題を詳細に把握することとする。同居の女性就労者と別居の女性就労者の比較検討を行うにあたり、女性就労者への半構造化面接（以下、インタビュー）を実施した。

## 1-2. 調査対象者の選定

本調査の調査対象者は、長野県内及び首都圏に在住する同居の老親をケアしている或いはしていた女性就労者7名と、別居の老親をケアしている或いはしていた女性就労者10名であった。

調査対象者については、老親ケアへの関わりを継続的に持ち、生活時間に占める就労時間の長さ、老親が日常生活上、何らかのケアを必要としており、ケアニーズ充足のための社会資源へのアクセスが可能である状態を想定した。そのため、調査対象者は、表3-1に示された7項目に該当する者とした。

調査対象者を主たる介護者に限定したのは、主介護者と副介護者や時間が空いた時だけケアする者とは、老親とのケア関係にばらつきがあると考えた。そのため、老親のケアを行いながら、キーパーソンという役割を持って老親と関わる者というように限定をした。女性就労者の年代を40代と50代に限定したのは、40代と50代が就労しながら親のケアをしている者が多く（総務省統計局2018）、仕事とケアの両立に様々な葛藤を有していると考えたからである。また、女性就労者には、配偶者の親と比較して自分の親をケアしている者が多い（労働政策研究・研修機構2015）ことから、続柄を娘に限定した。就労状況については、週20時間以上と限定した。1週間の所定労働時間が20時間以上の者は、パートタイムやアルバイトとして雇われている者も、雇用保険加入することができる。そのため、週20時間以上の労働をしている者は、雇用保険の加入により継続的な就労が行われているの

表3-1. 調査対象者の選定条件.

- 
1. 主たる介護者である
    - ・主たる介護者とは、老親のケアを行っており、キーパーソン（緊急時の連絡先）としての役割を担っている者。
  2. 年代
    - ・40代と50代。
  3. 老親との続柄
    - ・娘。
  4. ケア歴
    - ・在宅生活をしている老親のケアを原則1年以上行っている、或いは行っていた。
  5. 就労状況
    - ・老親のケアが始まった当初、週20時間以上就労していた。
    - ・雇用形態（正規、非正規）については問わない。
    - ・自営業者については、就業時間の調整がはかりやすいため除外した。
    - ・ケアが始まってからの労働時間の短縮や離職といった就労状況の変化については問わない。
  6. 老親の状態
    - ・配偶者の親ではなく、女性就労者の親。
    - ・65歳以上で要介護認定あるいは要支援認定を受けている（要介護度、要支援度は不問）。
    - ・介護保険制度による介護サービス等を利用している。
  7. 同居の定義
    - ・同一家屋に居住している。世帯が一緒であるかは問わない。
-

ではないかと考えたことが理由の一つである。もう一つの理由は、仕事とケアの両立という観点から、労働時間が短い者と長い者の差が大きくなるようにするためである。

近年は、多様な雇用形態による働き方がされていることから、雇用形態の限定は行わなかった。しかし、自営業の者は、雇用労働者よりも仕事の時間短縮の可能性が高く、休職・退職の可能性が低い（山口 2004）ことから除外した。ケアが始まってからの働き方については、労働時間の短縮や離職など働き方に变化のあることが、仕事とケアの両立にあたっての女性就労者の採った策であるとも考えられるため問わないことにした。

老親の状態については、ケアを行う者の親と義理の親では、援助する確率が異なることから、女性就労者の親に限定した。また、何らかの他者によるケアを必要とする者と限定した。

同居の定義については、同一家屋に居住していることとした。同居期間については、特に限定はせず、老親ケアを老親と同居して行っていることとした。老親ケアを別居で行っていた状況から同居に移行した者については、調査時に同居で老親ケアを行っていたら、同居の女性就労者とした。

### 3-2-1. 調査対象者の選定方法

調査対象者の選定は、縁故法により行った。研究者の知人らを通しての紹介及び調査対象者からの紹介により、調査の対象者に該当する者を選定した。

### 1-3. 調査の具体的な方法

#### 1-3-1. データの収集方法

調査対象者へのインタビューは、一人2回実施した。インタビューは、あらかじめ作成した質問項目（表 3-2）に沿って進められた。1回目のインタビューでは、老親及び女性就労者の家族構成や就労状況、老親のケアを始めてからの経緯や老親の心身状態、ケア開始以降の働き方や自宅での暮らしぶりの変化、老親に行っているケアについてなどを中心にインタビューを進めた。2回目のインタビューでは、1回目のインタビューで話された内容の確認や1回目に聞けなかった内容について質問した。老親のケアを継続している女性就労者には、1回目のインタビュー以降のケア状況についても話しを聞いた。また、女性就労者と老親との関係の変化や老親のケアを自分がどこまで行うのかについて、さらに聞き取りを行った。

インタビュー内容は、調査対象者から承諾を得て IC レコーダーへの録音と記録を行った。IC レコーダーに録音された内容は、逐語録として文章化した。

#### 1-3-2. インタビューの質問項目と収集する情報との関係

インタビューの質問項目は、老親のケアが始まってから現在に至るまで、或いはケアを終えた者は、ケアが終了するまでの話しを聞くことを通して、1. ケアニーズの充足、2. ケアによる自分の生活の変化、3. ケアすることによる就労への影響と考え、4. 老親との関係の変化について把握することを目的として設定された（表 3-2）。

「1. ケアニーズの充足」では、女性就労者が老親のケアに関わることになった経緯から、老親のケアニーズを充足するための社会資源の活用とそれに伴う女性就労者が行う具体的なケア、自分が行うケアに対する考えについて把握することを目的とした。

「2. ケアによる自分の生活の変化」については、ケアすることによる生活への影響及び変化について、どのように捉えているのかという主観的部分を把握することを目的とした。別居の老親をケアする女性就労者は、ケアを行うための物理的な距離を埋めるために同居を考えたのかを問うことから、ケアすることによる生活の変化の受け止め方について把握した。

「3. ケアすることによる就労への影響と考え」について、老親をケアするにあたり、自分の生活の中で行われていた就労の調整、就労の継続意向といった就労することについての考えを把握することを目的とした。

「4. 老親との関係の変化」については、老親との間で介護を含むケア関係を結ぶことにより、これまでの老親との関係に変化が起こったかどうか。また、ケア関係に従来の老親との関係が影響しているのかを把握することを目的とした。

### 1-3-3. 調査期間

調査期間は、2017年12月及び2018年11月から2020年3月までであった。

### 1-4. 研究倫理

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し、研究への協力について文書にて承諾を得た。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（承認番号:29-016）及び、大正大学研究倫理審査委員会の承認（承認番号:18-025.18-036）を得て実施した。

表 3-2. インタビューの目的ごとに分類した質問項目

---

1. ケアニーズの充足について
・ケアを行うことになったきっかけ。
・ケアを行うために職場や親族などの周りの人たちと、ケアの分担や仕事の調整をどのように行ったのか。
・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。
・仕事をしながらも、自分が望むケアを老親に十分できているかあるいはできていたか。
・自分がどこまで（どの範囲で）老親のケアを行うと考えるか。
2. ケアによる自分の生活の変化について
・自分の生活の変化について思うこと。
・同居について考えたりすることはないのか。（別居でケアする女性就労者のみ）
3. ケアすることによる就労への影響と考え
・仕事を続けようと思った理由。
・今振り返って仕事を続けてよかったと思う事。
4. 老親との関係の変化
・ケアすることにより老親との関係は変わったか。

---

## 1-5. 分析方法

分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下、M-GTA）を採用した。

### 1-5-1. 分析方法の選考

M-GTA は、理論特性として、他者との相互作用の変化を説明できることがあげられる（木下 2003）。また、他者との社会的相互作用自体にプロセス性が組み込まれており、M-GTA が「人間を対象に、ある“うごき”を説明する理論を生成する方法」（木下 2007：67）であることから、研究対象とする現象がプロセス的特性をもっているものに、M-GTA による分析が適しているとされている。

本調査の目的は、女性就労者を老親との同居と別居に分け、女性就労者の自分が行うケア決定とケア関係の再構築プロセスを明らかにし、比較検討することから、女性就労者の自分が行うケアを決定するプロセスの中で、女性就労者の生活がどのように再構築されているのか、また、女性就労者と老親とのケア関係がどのように再構築されているのかについて説明することである。

女性就労者の自らが行うケアを決定する中では、介護サービス等の利用状況や家族、親族などインフォーマルな者との社会関係の中で決められるケア役割の分担と、老親をケアするために職場の就労時間を調整すること等が行われていると考えられる。また、女性就労者と老親との間での相互作用は、女性就労者のケア決定に至る主観的な思いに影響すると考える。そのため、本調査の分析にあたっては、女性就労者の自分が行うケアの決定に影響する社会関係がどのようなことなのかについて明確にすること、すなわち、社会関係から女性就労者がどのような影響を受けているのかを把握する必要がある。そして、女性就労者のケアが決定する中では、女性就労者の老親とのケア関係が再構築されていると考える。また、女性就労者が介護サービス等とのケア役割の分担に伴いケアに合わせて生活を変化させる（永野 2019）ことから、女性就労者のケア決定と生活の再構築、ケア関係の再構築は、影響しあう関係にあると捉えられる。このような複雑に影響しあう関係には、プロセス性を有していると考えられる。

そのため、本調査の分析において、M-GTA が本調査の分析方法に適っていると判断し採用した。

### 1-5-2. M-GTA による分析方法

データの分析は、木下（2003）で述べられている手順（表 3-3）に従って行った。

表 3-3 の中で述べられている分析テーマとは、研究テーマをデータに即して分析していきけるように絞り込んだものであり、分析テーマは複数設定されることが考えられる（木下 2007）。また、分析焦点者とは、研究上対象として設定される人間であり、特定の個人というよりも、例えば、「老親のケアをする女性就労者」といった集団としてとらえるものであ

表 3-3. M-GTA の分析方法

1. 分析テーマと分析焦点者に照らして、データの関連箇所に着目し、それを一つの具体例（ヴァリエーション）とし、かつ、他の類似具体例をも説明できると考えられる、説明概念を生成する。
2. 概念を創る際に、分析ワークシート（図 3-4）を作成し、概念名、定義、最初の具体例などを記入する。
3. データ分析を進める中で、新たな概念を生成し、分析ワークシートは個々の概念ごとに作成する。
4. 同時並行で、他の具体例をデータから探し、ワークシートのヴァリエーション欄に追加記入していく。具体例が豊富にでてこなければ、その概念は有効でないと判断する。
5. 生成した概念の完成度は、類似例の確認だけでなく、対極例についての比較の観点からデータをみていくことにより、解釈が恣意的に偏る危険を防ぐ。その結果をワークシートの理論的メモ欄に記入していく。
6. 次に、生成した概念と他の概念との関係を個々の概念ごとに検討し、関係図にしていく。
7. 複数の概念の関係からなるカテゴリーを生成し、カテゴリー相互の関係から分析結果をまとめ、その概要を簡素に文章化し（ストーリーライン）、さらに結果図を作成する。

出典：木下康仁（2003）『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践』. p. 236-237 を参考に筆者が作成した。

る。そのため、調査対象者それぞれの個別性については、深く言及しないことになる。こうした分析テーマと分析焦点者は、データをみるうえでの視点となるもので分析を行うにあたり重要な役割を担う。そして、分析焦点者やデータ範囲を限定することは、方法論的限定と呼ばれるものであり、M-GTA による分析結果を限定的な範囲において説明力の高いものとする。手順の中ではふれていないが、M-GTA による分析では、分析に用いるデータ範囲の限定が重要である。木下（2003）によると、社会的相互作用には、健康問題や病気の進行により身体状態が具体的に变化する、あるいは、本人の認識や感情の動きなどの変化についてプロセス性があり、M-GTA では、こうした社会的相互作用により生じるプロセスについて、どこからどこまでを分析対象にするのかという起点と終点を決めてデータの範囲を限定する。

本研究では、分析焦点者やデータ範囲が限定されると、データの関連箇所に着目し、それを一つの具体例（ヴァリエーション）として、説明概念を生成する。生成される概念は、他の類似具体例も説明可能なものでなければなかった。説明概念が生成される際は、分析ワークシート（表 3-4）を用いた。分析ワークシートには、説明された概念の「概念名」「定義」「ヴァリエーション」を記載した。そして、生成された概念には、同時並行で別データから抽出されたヴァリエーションを追記した。データ分析を進める中では、新たな概念を生成するたびに、概念ごとの分析ワークシートが作成された。また、生成した概念の精度をあげるために、類似具体例だけではなく、解釈が恣意的に偏る危険を防ぐために、対極例についての比較の観点からデータをみていき、その結果は、ワークシートの理論的メモ欄に記載した。生成した複数の概念は、それら複数の概念からなるカテゴリーを作成し、複数の概念は、概念間の関係（相互関係など）を検討し、その概要を簡素に文章化（ストーリーライン）した。さらに、概要は関係図としてまとめた。

本研究では、老親をケアする女性就労者について、同居によるケアと別居によるケアを比較検討するにあたり、調査対象者を老親と同居している女性就労者と別居している女性就労者に分けて分析した。そのため、同居している女性就労者と別居している女性就労者ごとに分析テーマと分析焦点者、データ範囲の限定が行われた。2つの調査結果については、第

表 3-4. 分析ワークシート (例)

概念名	できることはやってもらう
定義	日常生活の中で老親ができること、できないことを判断して自分がケアするかを決める。
ヴァリエーション (具体例)	<p>A: うん。何かお風呂も入るし。でも、おじいちゃん、自分で自力でお風呂入るんですよ、家で。 *: え、危なくないですか。</p> <p>A: でも、止めても。 *: 1人で入っちゃうんですか。</p> <p>A: そうそう。止めてもやるから、ほっとしてる。それならそれで、何かあったらそれはそれでしょうがないねって感じている。</p> <p>A: そうそう。だから、やめろって言うのは、これは危ないなと思ったらやめろとは言うけれども、やりたいように昼間生活してる。</p> <p>A: 灯油、おじいちゃん入れるね。 *: そうですか。ちょっと怖くないですか。</p> <p>A: やってるから、いいのかなと思って。こぼさずにやってるなと思って。 *: じゃあ、いいですね。</p> <p>A: 割に何か、しっかりしてるんだらうね、おじいちゃんね、きっと。あの人はぼけないね、きっとね。</p> <p>D: どうやって洗ってるかは分からないんですけども。でも、入ってますから。まあショートステイとかでも、特に洗えないところ、背中とかそういうところ……家でももう頭は、シャンプーはできないんですよ。何かうまくできないらしくて。だから本当、体だけなんですけど。でも、しょっちゅうデイサービスだとかショートステイ行くので、「そこで洗ってもらってるからいいや」とか思ってます。</p>
理論的メモ	<p>きちんとできていなくても、できているから大丈夫と判断することも入っている。=完璧は求めている。</p> <p>不十分な部分については、自分がケアするだけではなく、サービス利用により補えていれば、それでよしとしている。</p>

ヴァリエーションの\*は、筆者の発言。

4章と第5章で示す。

### 1-5-3. データ分析の担保

データ分析の質的担保のため、筆者は、これまで実践的グラウンデッド・セオリー研究会 (M-GTA 研究会) <sup>1)</sup> が開催する定例研究会への参加を重ねた。また、M-GTA 研究会のスーパーバイザーからスーパービジョンを受けながら分析を行った。

### 1-5-4. データ分析の限界

今回の研究では、調査対象者が同居の女性就労者が7名、別居の女性就労者が10名と人数が少ない。調査対象者の人数を増やすことにより、分析結果が異なることが推測される。そのため、本調査結果は、仮説的要素を含むものといえる。

M-GTA の理論生成の特性として、方法論的限定がなされた中で生成された理論であるため、「普遍性を志向し広く一般化できる性質のものではなく、分析に用いたデータに関する限りという限定つきのもとなる」(木下 2003: 26)。よって、本研究において生成された理論を「応用者が必要な修正を行うことで目的に合った活用ができる」(木下 2003: 29)。また、今後、追試の実施により修正を加えられることが考えられる。

## 第2節 同居子への調査及び別居子への調査の概要

### 2-1. 同居子への調査目的と調査方法

#### 2-1-1. 調査目的

同居の老親をケアする女性就労者の自らが行うケアの決定プロセスとケア関係の再構築プロセスについて明らかにする。

#### 2-1-2. 調査方法

調査対象者である女性就労者には、インタビューを実施した。インタビューは、表3-5の質問項目に基づいて一人2回実施した。

1回のインタビュー時間は、約40分から90分であった。2回のインタビュー調査は、2018年11月から2020年3月までの期間に実施された。1回目のインタビューから2回目のインタビュー調査までに4か月から11か月の間隔が空いた。既に老親の在宅ケアを終えた女性就労者について、在宅ケアが終了してから1回目のインタビューまでの期間は約4か月から約3年までとばらつきがあった。

#### 2-1-3. 分析方法

本調査の分析方法として修正版グラウンデッド・セオリーアプローチ（M-GTA）を採用した。

M-GTAによる分析を行うにあたり、分析テーマを「女性就労者が同居の老親に行うケアの決定とケア関係を再構築するプロセス」とし、分析焦点者を「同居の老親をケアする女性就労者」、データの範囲を「同居の老親のケアを始めてからケアすることが日課になるまで」と設定し分析を行った。

表3-5. インタビューの目的ごとに分類した質問項目

---

1. ケアニーズの充足について
・ケアを行うことになったきっかけ。
・ケアを行うために職場や親族などの周りの人たちと、ケアの分担や仕事の調整をどのように行ったのか。
・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。
・仕事をしながらも、自分が望むケアを老親に十分できているかあるいはできていたか。
・自分がどこまで（どの範囲で）老親のケアを行うと考えるか。
・同居をしようと考えたことはあるか。（別居の女性就労者にのみ質問）
2. ケアによる自分の生活の変化について
・自分の生活の変化について思うこと。
3. ケアすることによる就労への影響と考え
・仕事を続けようと思った理由。
・今振り返って仕事を続けてよかったと思う事。
4. 老親との関係の変化
・ケアすることにより老親との関係は変わったか。

---

## 2-2. 別居子への調査目的と調査方法

### 2-2-1. 調査目的

別居の老親をケアする女性就労者の自らが行うケアの決定プロセスとケア関係の再構築プロセスについて明らかにする。

### 2-2-2. 調査方法

調査対象者へは、インタビューを実施した。インタビューは、表 3-5 の質問項目に基づいて一人 2 回実施した。質問項目は、同居の女性就労者とほぼ同様であるが、別居の女性就労者にも、「同居をしようと思ったことはあるか」と質問をしている。

1 回のインタビュー時間は、約 30 分から約 140 分であった。

2 回のインタビュー調査は、2017 年 12 月、2018 年 11 月から 2020 年 3 月までの期間に実施された。1 回目のインタビューから 2 回目のインタビュー調査までの期間は、調査対象者により異なり、4 か月から 13 か月の間隔が空いた。

既に老親の在宅ケアを終えた女性就労者について、在宅ケアが終了してから 1 回目のインタビューまでの期間は、約 1 年 8 か月から約 4 年 4 か月であった。在宅ケアが終了してから 1 回目のインタビューまでに約 4 年 4 か月の期間が空いていたのは、調査対象者 J（第 5 章第 1 節 表 5-1 参照。）であった。J の母親は、2014 年 10 月に高齢者施設に入所し、1 回目のインタビュー実施 7 か月前に死去している。そのため、1 回目のインタビュー時は、在宅ケア終了後 4 年 4 か月を経過していた。J は、在宅ケアを終えてからも、高齢者施設の母親のもとへ通っており、老親のケアという点では、1 回目のインタビュー実施 7 か月前まで行なっていたと捉えられる。また、J の話しを聞いていると、老親との在宅時のエピソードや当時の心境について明確に話しをされていたことから、調査対象者に含めた。

### 2-2-3. 分析方法

本調査の分析方法として修正版グラウンデッド・セオリーアプローチ (M-GTA) を採用した。

M-GTA による分析を行うにあたり、分析テーマを「女性就労者が別居の老親に行うケアの決定とケア関係を再構築するプロセス」とし、分析焦点者を「別居の老親をケアする女性就労者」、データの範囲を「別居の老親のケアを始めてからケアすることが日課になるまで。」と設定し分析を行った。

(注)

- 1) 実践的グラウンデッド・セオリー研究会 (M-GTA 研究会) は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いて研究する研究者や実践家を支援する研究会である。M-GTA 研究会は、M-GTA を考案した社会学者の木下康仁氏を中心に 2000 年に発足した。2018 年 11 月現在の会員数は約 600 名である。M-GTA 研究会では、定例研究会を開催している。また、M-GTA 研究会には、スーパーバイザーがおり、本調査の分析は、スーパーバイザーの指導のもとに実施した。

## 第4章 同居子による老親ケア

本章では、同居の老親をケアする女性就労者を対象としたインタビュー調査の結果を示した。具体的には、女性就労者の属性から示される本調査対象者の特徴と、インタビュー内容の M-GTA による分析結果から、同居の老親をケアする女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセスについて考察した。

### 第1節 同居子による老親ケアの決定とケア関係の再構築プロセスの調査結果

#### 1-1. 老親と同居する女性就労者の属性

調査対象者は、同居の老親をケアしている或いはしていた首都圏及び長野県内に在住する女性就労者7名であった(表4-1)。7名全員が、女性就労者の自分の親をケアしていた。

以下、女性就労者7名については、表1-1のAからGのアルファベットで表す。

##### 1-1-1. 女性就労者の年代と職種

女性就労者の年代は、40代前半(40歳～44歳)が2名(A, B)、40代後半(45歳～49歳)が1名(C)、50代前半(50歳～54歳)が1名(E)、50代後半(55歳～59歳)が3名(D, F, G)であった。

女性就労者が従事している職種は、事務職が1名(F)、専門職(医療)2名(A, C)、専門職(福祉)1名(B)、専門職(高等教育)3名(D, E, G)であった。

##### 1-1-2. 在宅ケア歴

在宅ケア歴については、4名(A, B, C, D)は、1回目のインタビュー時に現役で老親の在宅ケアをしていた者であった。3名(E, F, G)は、1回目のインタビュー時、既に老親のケアを終えていた者であった。

在宅ケア歴は、約1年から約10年と幅広く、両親の在宅ケアを担った者が2名(A, E)、両親のいずれかのケアを担った者が5名(B, C, D, F, G)であった。

##### 1-1-3. ケアする老親の状況とケア終了理由

ケアの対象となる老親の心身状態については、ケアの対象となる老親の全員が要介護1以上であった。認知症を有する老親のケアを行っていた者が5名(B, D, E, F, G)であった。Bは、1回目のインタビュー時、母親が病院から退院後であったため配慮を必要としていたが、2回目のインタビューの時は、特にケアや配慮を必要とする状態ではなくなっていた。Cの母親は、膝痛があり、杖歩行を行っており、要介護認定を受けていないが、歩行時に見守りが必要な状態であった。

1回目のインタビュー時、既に老親のケアを終えている者が3名(E, F, G)いた。ケア終了理由は、死去が2名(E, F)、高齢者所施設(特別養護老人ホームなどの入所施設)への入所が2名(E, G)であった。在宅ケアが終了してから1回目のインタビューまでの期間は、Eが約4か月、Fが約3年、Gが、約1年6か月とばらつきがあった。

#### 1-1-4. 老親との同居歴

老親との同居歴については、CとD以外の5名(A, B, E, F, G)は、老親との別居状態から同居に移行していた。また、Aは、ケアのために老親夫婦と同居を始めたのではないが、同居してみると老親夫婦にケアが必要な状態であることが分かりケアを始めた。4名(B, E, F, G)は、老親のケアを理由とした同居への移行であった。

A, C, Eの3名は、女性就労者が老親宅(実家)に移り、Gは、老親が女性就労者宅へ移っていた。B, Fは、老親のケアを理由として、女性就労者と老親が同居するために、別途住まいを得て同居を始めた。

別居の老親との同居理由については、次のとおりであった。

Bの場合、両親は、関西在住だった。父親に認知症の症状が出現し、車社会での生活が厳しくなってきたので3年前にB宅へ呼び寄せた。

Eが、他県で仕事をしていた当時、母親の認知症の症状が進行し、父親は家事ができないため、老夫婦では生活が難しくなってきた。そのため、同居を始めた。同居する前から母親が認知症であったため、2～3年は、実家と他県とを往復していた。

Fは、母親に認知症の症状が出現し、通い介護は大変だからと同居に踏み切った。

Gは、親一人子一人であった。長年別居であったが、母親の物忘れや火の元が心配で一人では置いておけないと思い、同居に踏み切った。

#### 1-1-5. 女性就労者と老親の同居家族、別居親族のケアへの協力

家族形態をみると、女性就労者と老親のみである者が3名(E, F, G)、女性就労者とその子、老親のいわゆる三世代で同居している者が2名(A, B)、女性就労者ときょうだいあるいはきょうだい夫婦、老親で同居している者が2名(C, D)であった。

同居家族のケアへの協力については、BとCの場合、母親が父親のケアを行っており、Dの場合、同居のきょうだい夫婦が母親のケアを行っていた。

別居の親族によるケアへの協力については、AとCがきょうだいからの協力を得ていた。

#### 1-1-6. 女性就労者によるケアと利用サービス

女性就労者が主に行っている老親のケアは、家事、家計管理、排泄介助や衣類着脱介助といった身体介護、膀胱留置カテーテルの蓄尿バッグの交換等、多岐に渡っていた。他方、利用しているサービスについては、デイサービスやショートステイといった、老親が自宅を離れて過ごせる場所、レスパイトケアの役割を担うものが多く利用されていた。

サービス利用料については、女性就労者全員が老親の年金等により賄っていた。

#### 1-1-7. 女性就労者の就労状況とその変化

ケア開始当初の就労状況については、女性就労者全員がフルタイムで勤務をしていた。老親のケアをするために離職や転職、勤務形態を変えた者が2名(D, F)いた。Dは、パ

ートタイム勤務の掛け持ちやフルタイム勤務などいくつかの職場を経験していた。Fは、老親をケアするために、一時、無職の期間があったが、その後パートタイム勤務を始めた。しかし、老親ケアの疲労から、パートタイム勤務も1日2時間と短時間のものではあった。Aは、老親のケア以外の理由で、雇用形態や勤務先を変っていた。

表 4-1. 同居の老親をケアする女性就労者の概要.

調査対象者	A	B	C	D	E
年代※ <sup>1</sup>	40代前半	40代前半	40代後半	50代後半	50代前半
職種※ <sup>1</sup>	専門職 (医療)	専門職 (福祉)	専門職 (医療)	専門職 (高等教育)	専門職 (高等教育)
※ <sup>1</sup> 在宅ケア歴	約1年	約3年	約2年	約10年	約4年
老親の 心身状態※ <sup>1</sup> /ケア終了理由	父親： 80代前半. 要介護2. 認知症無.  母親： 70代後半. 要介護4. 認知症無. 老健入所中.	父親： 80代前半. 要介護2. 認知症有.  母親： 70代前半. 心疾患.	父親： 要介護2. 認知症無.  母親： 80代前半. 膝痛有. 杖歩行時の見 守り.	父親： 既に死去.  母親： 90代前半. 要介護3. 身障手帳有. 認知症有.	父親： 80代後半. 要介護4. 認知症有. 身障手帳有. /死去. 母親： 80代後半. 要介護4. 認知症有. /高齢者施設入 所.
同居歴◎※ <sup>2</sup>	約4年	約3年◎	15年以上	別居経験無	約4年◎
老親以外の 同居家族	子2人(幼児, 小学生).	夫, 子2人(小学 生,中学生).	兄.	兄夫婦.	無し.
同居家族 の協力	無し	有り	有り	有り	無し
別居家族 の協力	姉	無し	妹	無し	無し
女性就労者 による 主なケア※ <sup>1</sup>	調理, 掃除, 家 計管理, 専門職 との連携	排泄介助. 与 薬. 通院介助.	通院介助. 掃除.	調理, 掃除, 排 泄介助, 衣類着 脱. 通院介助, 金銭管理, 専門 職との連携.	実父： 排泄介助, 衣類 着脱, 通院介 助, 移動. 実母：膀胱留置 カテーテル, 畜 尿バックの管 理.
利用 サービス※ <sup>1</sup>	実父： デイサービス. 訪問マッサージ. 配食弁当. 実母： 老健入所.	デイサービス.	デイサービス.	デイサービス. ショートステイ.	デイサービス. 訪問介護. ショートステイ. 配食弁当.
サービス利 用料の支払	親の年金. 実母 の老健費用は, 預金を切り崩 している.	親の年金.	親の年金.	親の年金等.	親の年金等.
ケア開始当初 の就労状況	フルタイム	フルタイム	フルタイム	フルタイム	フルタイム
ケア理由の就労 状況の変化	無し	無し	無し	有り	無し

※1. 1回目のインタビュー時の老親の心身状態. ケア終了者は, ケアが終了する際の状態.

※2. ◎は, 同居になった理由が老親のケアである者.

表 4-1. 同居の老親をケアする女性就労者の概要. (続き)

調査対象者	F	G
年代※ <sup>1</sup>	50代後半	50代後半
職種※ <sup>1</sup>	事務職	専門職 (高等教育)
※ <sup>1</sup> 在宅ケア歴	約2年	約8年
老親の 心身状態※ <sup>1</sup> /ケア終了理由	父親： 既に死去。  母親： 80代後半。 要介護4。 認知症有。 /死去。	父親： 既に死去。  母親： 80代後半。 要介護3。 認知症有。 /高齢者施設入所。
同居歴◎※ <sup>2</sup>	約2年◎	約8年◎
老親以外の 同居家族	無し。	無し。
同居家族 の協力	無し	無し
別居家族 の協力	無し	無し
女性就労者 による 主なケア※ <sup>1</sup>	入浴介助, 衣類 着脱, 排泄介 助, 家事全般。	排泄介助, 調 理, 口腔ケア。
利用 サービス※ <sup>1</sup>	デイサービス。 ショートステイ。 配食弁当。	デイサービス。 ショートステイ。
サービ ス利用料 の支払	親の年金。	親の年金。
ケア開始当初 の就労状況	フルタイム	フルタイム
ケア理由の就労 状況の変化	有り	無し

※1. 1回目のインタビュー時の老親の心身状態。ケア終了者は、ケアが終了する際の状態。

※2. ◎は、同居になった理由が老親のケアである者。

## 第2節 同居子による老親のケア決定とケア関係の再構築プロセスの分析結果

### 2-1. 分析から得られたカテゴリ、サブカテゴリ、概念

インタビュー内容の分析から、カテゴリ10項目、サブカテゴリ1項目、31項目の概念が生成された（表4-2）。サブカテゴリは、[就労継続意向]の1項目であった。カテゴリとサブカテゴリに属さず概念のみとなったのが<ケアの拘束感の意識化>1項目だった。

表4-2. 同居の女性就労者の分析結果項目一覧

カテゴリ	サブカテゴリ	概念
ケア行動の誘発		ケアしたい願望
		老親ケアの責務
		自責の念からの解放
老親の生活力の把握		できることはやってもらう
		老親のできない状態の認識
生活時間の調整		老親との生活時間のズレ調整
		働き方の調整
生活要求の充足		譲れない生活優先
		子育て優先
		ケアの危険回避
		就業時間の確保
	就労継続意向	所得維持をはかる
		心理的充足感を得る
ケアの委任		老親の生活への助言を得る
		ケアサービスの利用
		家族・親族による協力
生活へのケアの浸透化		必要への対応
		ケア分担の制約
		親子関係の逆転
ケア意識の変容		老親に対する苛立ち
		老親の変化への不安
穏便なケア関係の維持		ケアの拘束感の意識化
		変わらない親子関係
		世代分離した家族理解
ケア負担への対処		ケアの継続意思
		自分時間を作る
		生活のルール作り
		ケア力の獲得
ケアが日課になる		ケアの限界設定
		ケアの家庭生活化
		ケア時間の内包化

## 2-2. カテゴリー，サブカテゴリー，概念の説明

ここでは，生成されたカテゴリーとサブカテゴリー，概念について説明を行う．説明する中では，調査対象となった女性就労者7名（A から G）の発言について具体例として記載している．

カテゴリーは，墨付き括弧（【 】），サブカテゴリーは，角括弧（[ ]），概念は，山括弧（< >）の記号でくくられている．

女性就労者の発言については，個人が特定されないように，一部の発言を伏字（●）にしている．また，発言者が誰かについては，アルファベットで示されている．筆者の発言は，アスタリスク（\*）で示している．発言の内容を補足するために筆者が付記した内容はカッコでくくっている．

### 2-2-1. 【ケア行動の誘発】

女性就労者は，老親にケアが必要になると，ケアをしなければという【ケア行動の誘発】がされる．女性就労者が老親のケアをしなければと思うのには，老親にケアが必要となった状況を助けたいという思いが強い<ケアしたい願望>，親子の関係においてケアを行うことは当然だと考える<老親ケアの責務>と，老親ケアの終了後，老親をケアしたことに対して後悔したくないという<自責の念からの開放>が含まれる．

#### 2-2-1-①. <ケアしたい願望>

概念の説明：女性就労者のケアを必要とする状態になった老親を助けたいという自発的な思いが，老親ケアの動機になっている．

インタビュー内容の解釈は，次のとおりである．

E は，老親にお世話になったという思いと共に，自分がケアを行わないと老親の生活が成り立たないと思っていることを語った．F は，E と異なり，育ててもらったことへの感謝という気持ちはないが，老親がケアを必要とする状況を，そのままにしておくことはできないと思っていることを語った．C は，自分の親は自分でみたいという思いが強いことを語った．E，F，C の語りから，女性就労者が自発的な思いにより老親ケアに取り組みたいという思いが，老親ケアの動機になっていると理解できる．

このような解釈から概念を形成し，<ケアしたい願望>と概念名をつけた．

〔具体例 E,F,C〕

E：今までお世話になってるから，お世話になった親の面倒見んのは当然かなっていう感じ．

\*：休みたいとか思いませんか？

E：何か休んだらほら，生きていけなくなっちゃうからみたいな，親が．

\*：そっちが？

E：親を守らないとっていう感覚．

F：本当に困ってるんだからやらないとかわいそうだよねみたいな。

F：やっぱり娘なんかは特にそうなんじゃないかなって気はするんですけどね。やっぱり世話したくなっちゃうって。私みたいななのでも。私みたいな性格の人でも、なんか世話しなくちゃって思ったぐらいだから。どうだろう。どうだろう。他の人はどうしてるんだろう。

\*：お世話しなきゃってというのが、例えばお嫁さんとかだと、「ああ、なんか昔子ども面倒見てもらっちゃったからさ」とか、何かそういうのがあるけど。

F：ない。ないのに、そんなものはさらさら。育ててもらったとか、そういうものは、さらさらしないんだけど、目の前でこんなになっちゃうてる人を見たらやっぱり。自分もそうなるしな、みたいな。

C：私は最終的には介護はしたい人だと思います。自分が今、こういう職業をしているから、もちろん今は人のほうにメインになってるけど、自分たちの親は自分たちで見たいかなってというのは一番はあります。

#### 2-2-1-②. <老親ケアの責務>

概念の説明：女性就労者は、老親をケアすることに義務感を感じている。義務感とは、親子関係において、ケアを行うことは当然のことと考える老親扶養の意識から生じている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Eは、親の面倒をみることを当然と考え、親を守らなければならないと考えている。

Gは、自分が長女という立場であり、自分以外に家族で老親のケアを行える者がいないことから、自分が親の世話をする立場であるから老親をケアすると語った。

EとGは、自分が老親と親子関係であることが、老親をケアする理由であるとしている。こうした考えは、C、D、Fの語りからも聞かれた。

女性就労者にとって老親のケアを担うことは、老親扶養の義務感から生じていると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、<老親ケアの責務>と概念名をつけた。

[具体例 E,G]

E：親の面倒見るとって当たり前のことだと思ってたので。

\*：でもやっぱりそこは見なきゃってというのはあったんですか、お母さま。私が、お世話…。

G：長女なんでね、そうなんです、他にいないので。自分の親だし。あと、後悔したくないじゃないですか。後で何か、(略)

### 2-2-1-③. <自責の念からの解放>

概念の説明：女性就労者は、老親ケアの終了後、ケアを担った自分を責めたくないという思いから、老親のケアに力を注ごうと考えている。老親に十分なケアをしてあげられたのか、自分に落ち度はなかったかという自責の念にかられたくないという思いが、ケア行動を誘発しているといえる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Cは、老親のケアが終わった後に、ああしておけばよかったと後悔することがないように、自分ができることは老親にしてあげようと思っていると語った。

Gは、老親のケアについて後悔したくないという思いを持ち、老親をケアすることについて、「自己満足じゃなくて後悔しないようにやっていければ」と語っている。Gは、「また1人（老親が独居）でってなると、また、それこそ何も脱水とかいろいろひどくなって意識もなくなって誰も呼べなくなっちゃったとかってなったら」と老親の身を案じている。この語りから、Gが、「自分のために老親のケアを行う」という自己満足ではなく、老親が辛い思いをすることがないように、「老親のために自分がケアを行う」ことで、後悔することがないようにしたいという思いを抱いていると解釈できる。また、Gは、もともと別居であった老親をケアするために、老親を自宅へ呼び寄せている。後悔したくないという思いが老親を呼び寄せてケアすることにさせたと思われる。

このような解釈から概念を形成し、<自責の念からの解放>と概念名をつけた。

#### 〔具体例 C,G〕

C：きっとそれをやったほうが、自分の親のほうが先に行くわけだから、あの時見とけばよかったとかっていうふうには、何かどっちにしてもそういうことって起きるとは思  
うけど、できることはやって、っていうふうには思っています。

\*：でもやっぱりそこは見なきゃってというのはあったんですか、お母さま。

G：長女なんでね、そうなんです、他にないので。自分の親だし。あと、後悔したくない  
じゃないですか。後で何か、そのまま入院して退院させて、また1人（老親が独居）で  
ってなると、また、それこそ何も脱水とかいろいろひどくなって意識もなくなって誰も呼  
べなくなっちゃったとかってなったら、そしたら後悔しか残らないから、それは嫌だ  
なって思って。やることをやって、そうやって、それで、自己満足じゃなくて後悔しないよう  
にやっていければいいかなって。

### 2-2-2. 【老親の生活力の把握】

女性就労者は、老親に必要なケアが何かを知るために、【老親の生活力の把握】を行う。「老親の生活力」とは、家事や買い物といった家庭生活を遂行するための力及び排泄や食事、身体の清潔保持といったセルフケアの力など、日常生活を営むための全般的能力である。女

性就労者が、老親の日常生活を営む能力について、厳密に「できるか、できないか」という能力の勘案はできない。しかし、老親が生活行為を「しているか、していないか」の確認を行い、老親が<できることはやってもらう>ことにする。そして、<老親のできない状態の認識>がされると、女性就労者が老親のケアあるいは老親の代行を行うことになる。

#### 2-2-2-①. <できることはやってもらう>

概念の説明：女性就労者は、老親ができていて、あるいは行っていることには、手を貸さずに、老親に行ってもらっている。こうした女性就労者の考えは、女性就労者のケアに取り組む際の姿勢とも捉えられる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Dは、「お掃除とか洗濯も干したりとかってのは、できる範囲で手伝ってもらいたいな感じで」と語った。こうした語りから、Dが、老親の生活行為の遂行能力に合うことを行ってもらうように配慮していることがわかる。こうした老親の生活行為の遂行能力に合ったことを行ってもらうことについては、Cによっても語られている。Cは、「もう丸つきし『できない』って言い出したりとか、(略)でも、『時間かけていいからやって』って言うと、その見ている前でやると、やるんですよね」と語った。

DとCは、老親の生活全体をケアの対象とするのではなく、老親のできる能力を活用しようという考えを持っていることがわかる。また、そうした老親の能力の活用にあたっては、老親の能力を見極めているといえる。Aの語りからも、そうした能力を見極めている様子が語られている。

他方、Dの「しよっちゅうデイサービスだとかショートステイ行くので、『そこで洗ってもらってるからいいや』とか思って」という語りから、老親ができない部分、不十分な部分について、介護サービスを利用していることがわかる。

女性就労者は、老親の生活全体を管理しようとはせず、老親ができる生活行為は、老親に行ってもらっている。また、老親が生活する中で不十分な部分については、女性就労者が行うあるいは、サービス利用により補えていけば、それでよしとしている。

このような解釈から概念を形成し、<できることはやしてもらう>と概念名をつけた。

#### 〔具体例 D,C,A〕

D：どうやって洗ってるかは分からないんですけども。でも、(お風呂に)入ってますから。まあショートステイとかでも、特に洗えないところ、背中とかそういうところ……家でももう頭は、シャンプーはできないんですよ。何かうまくできないらしくて。だから本当、体だけなんですけど。でも、しよっちゅうデイサービスだとかショートステイ行くので、「そこで洗ってもらってるからいいや」とか思って。

D：手足が動かないわけじゃないので、着ることはできるんですけども。やっぱり季節に合ったというか、そういう服を選んだりとかできないので。着替えもさせて、用意した

ご飯食べてもらって、で、お掃除とか洗濯もん干したりとかってのは、できる範囲で手  
伝ってもらいたいな感じで。

C: 着替えから、あとトイレは何とか行っているんだけども、着替えとか、自分でちよっ  
と手助けしなきゃいけないところは手助けはするんだけども、もう丸つきし「できない」  
って言い出したりとか、急にそんなふうになって。でも、「時間かけていいからやって」  
って言うと、その見ている前でやると、やるんですよね。

A: そうそう。だから、やめろって言うのは、これは危ないなと思ったらやめろとは言  
けれども、やりたいように昼間生活さしてる。

A: 灯油、おじいちゃん入れるね。

\*: そうですか。ちょっと怖くないですか。

A: やってるから、いいのかなと思って。こぼさずにやってるなと思って。

#### 2-2-2-②. <老親のできない状態の認識>

概念の説明: 女性就労者は、老親が、生活行為などができなくなっていることを認識する。  
女性就労者は、老親の変化に戸惑いを覚えながらも、老親が生活する中で、何らかの手助け  
が必要であると考える。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Fは、老親との会話や老親の日常生活を過ごす様子の変化を把握している。そして、老親  
が生活するうえで、何らかの手助けをしなくてはいけないのだと思うようになることが語  
られている。

老親が日常生活を過ごす中での変化の気づきは、Gによっても語られている。また、Gの  
「『こうだったんじゃないの』とか『忘れちゃったの』とかっては、何となく言っちゃいま  
すよ」という語りは、Gの老親の変化への戸惑いを感じた率直な思いが語られているものと  
解釈される。

女性就労者は、老親との関わりの中から、老親が生活行為やコミュニケーションができな  
くなってきていることを実感する。また、そうした状況について、戸惑いを覚えることがあ  
る。こうした老親の変化から、老親には手助けが必要であり、ケアをどうするかについて考  
えていくことになる。

このような解釈から概念を形成し、<老親のできない状態の認識>と概念名をつけた。

[具体例 F,G]

F: そうですね。やっぱりいろんなことしなくなりましたし、会話もやっぱりテレビ見て  
ても、何ていうの、何なの、何なの、何なのっていうようなことが多かったりとかって  
いうのがあったので。やっぱり動かなくなってきたんじゃないかな。

\*: 動かない。

F：わりと気にしない、いろんなこと気にしなくなっちゃったっていうか、汚れててもそんな平気とかっていうようなことが出てきたけど。

\*：無頓着に。そうですか。

F：前だとそういうことはちゃんとやってたよなっていうような、本当にそういう、なかなか表現できないんですけど本当に細かいことがちょっとあれあれって、今まで気にならなかったことが、あれ、あれっていうのが増えてきたので、1人ではもう無理なんじゃないかなっていう。だったので。

G：どうしても患者さんだったら他人だからあれですけど、自分の親だったりすると「こうだったんじゃないの」とか「忘れちゃったの」とかっては、何となく言っちゃいますよ。言っちゃってましたよ。

\*：患者さんなら黙ってるけど。

G：だけど、だんだんだんだん進むように、中途半端なときはそんな感じ。何でこれできてたのにできなくなっちゃったのとかって言っちゃってましたけど、だんだんだんだんできなくなってくるじゃないですか。（略）

### 2-2-3. 【生活時間の調整】

女性就労者は、老親のケアを行うにあたり、これまでの生活の見直しをすることになる。生活の見直しの中で、女性就労者は、ケアを行うために老親との共有時間が確保できるかについて検討する。老親との共有時間を確保するために、女性就労者は、自分の生活時間と<老親との生活時間のズレ調整>や就労時間の短縮といった<働き方の調整>を行っている。

#### 2-2-3-①. <老親との生活時間のズレ調整>

概念の説明：女性就労者は、老親がケアのない時間を作らないように自分の生活時間を調整する。女性就労者にとって生活行為を行うにあたり不自由さを感じながらも、生活の時間の調整が行われる。生活時間の調整により、老親との共有時間の確保をはかることになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Fは、老親が一人でいる時間に何かあったらどうしようと気が気でない思いから、職場から帰宅するにも急いで帰っていると語った。こうした職場から急いで帰らなくてはならないことは、Dからも語られた。

Gは、老親が家にいる時間は、一人にできないと思い、老親の生活に合わせて自分の生活行為も調整していることを語った。また、「何ていうか、そういうところも、自分の出たい時間でっていう感じではなかったです」という語りから、Gが、自分が行いたい生活行為も老親の生活状況に合わせるために不自由さを感じていることがわかる。

女性就労者は、自分が不在の時、老親に何か起きないかという不安感から老親が一人で過ごす時間がないように、自分の生活時間の調整している。また、老親に生活を合わせることによる不自由さを感じても、老親との生活時間のズレの調整を行っている。

このような解釈から概念を形成し、＜老親との生活時間のズレ調整＞と概念名をつけた。

〔具体例 F,G〕

F：ほんと、早く帰んなきゃみたいなの、ですよね、やっぱり。

\*：寄り道できないんで。

F：母が帰ってきて私が帰ってくるまでの1時間。しょうがない。ラグがあるんですけども、ほんとに脇目も振らずにわーって帰って行って。それフルタイムのときもそうでしたよね。やっぱりちょっと心配だったから。元気ではあるけど、やっぱりどっか行っちゃうんじゃないかとか、倒れてんじゃないかみたいなのがあったんで、ほんとに脇目も振らずに帰っていったんで。フルタイムのときのほうがあんなことよくやってたなっていう感じですよ。

\*：もう、結構、いるときは、土日はずっと（老親と）一緒でって感じだったみたい。

G：そうですね。いるときは。

\*：おうちにね。ストレスじゃなかったですか。

G：そうですね。買い物とかも、だから、時間見て、何時に帰ってこないかみたいなの。そう。あと、（単身赴任中の）主人が戻ってきてるとか、帰ってきてるとか、何かのときにちょっと、ちょっと今日はこれだけかかるからとか、あと美容院行ったりなんかすると、あっち（老親）のタイミングでの時間になるじゃないですか。

\*：ああ、お母さんのタイミングで動かなきゃいけないですよ。

G：ええ。予約入ってるからこの時間でってなると、ちょうどお昼がかかっちゃうとか、夕飯時期が遅くなるみたいな感じになっちゃったりすると、何ていうか、そういうところも、自分の出たい時間でっていう感じではなかったです。

### 2-2-3-②. ＜働き方の調整＞

概念の説明：女性就労者は、老親をケアするために、老親と過ごす時間を作る必要がある。そのため、自分自身の生活を見直すことの一つとして、転職や就労時間を調整するといった働き方の調整を行う。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Dは、老親をケアする時間を確実に確保するために、定時退社ができることや通勤可能な時間を限定して職場を選んでいることを語った。また、老親への急な対応をするために、いつも通りの働き方にはならない場合があることを上司に了承してもらっているとも語った。勤務をする中で、老親への急な対応などが必要になった際、上司に融通をきかせてもらうことは、AやCからも語られている。

女性就労者は、老親のケアを担うと、ケアするための時間を確保するために、就業条件の見直しや必要であれば転職を行う。また、日頃、仕事をしていく中で、必要であれば、職場の上司に勤務時間を配慮してもらっている。

このような解釈から概念を形成し、＜働き方の調整＞と概念名をつけた。

〔具体例 D〕

D：だから、ちょうどその10年ぐらい前に●（常勤による就労）をやってたんですけども、それを辞めてからは、やっぱり介護があるので全て非常勤で。

D：要するに、残業がない所ってというのがメインで。もう5時に帰れる。で、もう家まで1時間は絶対かからない所で働いてるって感じですね。

D：いや、全然。全然ってわけじゃないですけども。ただ、●（組織）にいたときは、●（団体）からの派遣だったので、そのときには、母都合でどうしても仕事うまくできないことあるかもしれないっていうのは、その当時の●（上司）には話はして、何人かにしか話してないですね。

#### 2-2-4. 【生活要求の充足】

女性就労者は、老親をケアする中でも女性就労者自身の自分の生活はこうありたいという生活についての要求を持っている。この生活についての要求は、女性就労者自身の生活の中で老親をケアするよりも優先される事となる。生活についての要求には、女性就労者の社会関係の維持やケア負担の軽減といった女性就労者がケアする生活を営む上でも＜譲れない生活優先＞として捉えられることや、＜子育て優先＞、老親ケアする中で起こり得る介護事故を防ぐ＜ケアの危険回避＞＜就業時間の確保＞〔就労継続意向〕があげられる。

【生活要求の充足】は、老親のケアを担っても、女性就労者が主体的に自らの生活を構築しようとする意志の表れともとれることである。また、【生活要求の充足】を叶えるにあたり、女性就労者は、自分に代わって誰かに【ケアの委任】をすることにもなる。

#### 2-2-4-①. ＜譲れない生活優先＞

概念の説明：女性就労者は、老親のケアを受け入れるための、自分の生活とのバランスをはかろうとする。女性就労者は、老親ケア以外の時間を確保するために、介護サービスの利用を行う。老親ケア以外の時間では、女性就労者の社会関係の維持や余暇時間の確保、心理的負担感の軽減が図られる。このような時間の活用により、女性就労者は、自分の生活の中で、老親をケアすることを納得して受け入れるために、ケアと自分自身の生活とのバランスをはかろうしているといえる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Gは、仕事の場合もあるが、慶事や弔事など社会関係の維持に必要で、自分以外による代替が困難な行為を行うためにショートステイを利用していた。ショートステイの利用により、慶事や弔事に参加することができていることを語った。

Dは、帰宅時間が遅くなるのが分かっている際は、ショートステイを利用することに

より、「さすがにショートステイお願いするようになったので、前ほど、前のほうがすごい負担感があった」と語った。Dは、老親が一人でいる時間を減らすために、職場から急いで帰宅する<生活時間のズレ調整>も行っている。<生活時間のズレ調整>が、老親の生活に女性就労者が合わせることであるならば、ショートステイの利用は、女性就労者の生活に老親が合わせることで捉えられる。

Eは、老親ケアによる疲労を癒すために、ショートステイを利用し始めたことを語った。ショートステイは、老親などをケアする家族にとって、ケアから一時的に離れて休息をとれるレスパイトケア(respite care)としての役割も持っている。Eの場合、ショートステイの利用により、老親ケアとEの心と体とのバランスをはかろうとしている。

老親をケアする中では、女性就労者の行動が制約されることがある。しかし、ケアにより行動が制限されてばかりでは、女性就労者の生活は成り立たない。女性就労者の社会関係の維持や職務を遂行する上では、自らが行うケアを制限しなくてはならない状況も起こる。また、自らが行うケアの制限は、ケア負担から心と体を守ることにともなる。こうした自らが行うケアを制限することは、自分の生活と老親ケアとのバランスをとろうとすることであり、老親ケアを受け入れ継続するうえで必要なことといえる。

このような解釈から概念を形成し、<譲れない生活優先>と概念名をつけた。

[具体例 G,D,E]

G: でも、途中から、数年前に夜は人員の関係でできなくなっちゃいますっていうので、ちょっとショートを、逆に3に、介護度3になったので、ショートのほうを多めに入れて、だんだん慣れてきたのもあったので、多めに入れてもらって、●(業務)だとか出張でっていうときとか、結婚式があるとか。

\* : 行事があるとか。

G: っていうようなときには、お葬式関係が一番、急ぎよだったりしたんであれなんですけど。

\* : ショート入ってもらって。

G: そうですね。

D: もちろん仕事だけじゃなくて、自分が遊びに行くじゃないけど、飲みに行くとか何か、そういうときもどうするかとかで、ショートステイを利用するときも、どうにも例えばもう、連日夜が遅いだろうな、みたいなときの1週間とか10日ぐらいときは、さすがにショートステイお願いするようになったので、前ほど、前のほうがすごい負担感があった。

\* : ショート使ってない頃のほうが。

D: ええ、ええ。で、こっちだって旅行とかも行きたいじゃないですか。

E: あとショートステイも入れてもらって、私が疲れちゃうから、私がお願いして、ショ

ートステイ入れてくれないと私がくたびれちゃうって言って、私仕事もして出張もあるから、初めはだから出張の時だけ入れてたんですよ。でも休めないじゃないですか、それって前の日に送り出して、自分その朝、土曜日とか朝出張に行って、日曜日帰ってきて月曜の朝じゃあ返しますって言われても、じゃあお帰りって言って、お帰りって言って出迎えて自分が仕事行かないと、授業があるから間に合わないから、ほんとに忙しかったですよ。

#### 2-2-4-②. <子育て優先>

概念の説明：女性就労者は、老親のケアよりも子育てを優先する。成人子として老親に責任を持つよりも、親として自分の子どもに責任を果たすことを優先するともいえる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aは、老親のケアよりも子どもの世話を優先していることを語った。子どもの世話を優先するのは、「自分の子どもも学校行かせられないのに、何で親の面倒見なきゃいけないのってなるから」と語られている。

家族にケアを必要とする者が複数いる場合、老親のケアと他の家族のケアとの間で優先順位がつく。そうした際、女性就労者は、親として自分の子をケアする責任を重視する。

このような解釈から概念を形成し、<子育て優先>と概念名をつけた。

#### [具体例 A]

A：子どもが熱出したなら休むけど、何だろ。私も何かやっぱり優先順位決めてて。1回おばあちゃんが朝ご飯で早くおにぎりちょうだいとか言うけど、子どもが優先つつって。子ども先に食べさせてから、おばあちゃんち出るからつつってっていう、もうそのスタンス。具合悪くても子どもが優先。子どもが優先。

全然揺れない。もう全然揺れない。具合悪か何がもう子どもが優先。

A：(老親たちの生活費に子どもの分の預金を当てることについては、)無理、無理、無理。

自分の子どもも学校行かせられないのに、何で親の面倒見なきゃいけないのってなるから。絶対無理つつって。

\*：そうですね。

A：絶対出さない。絶対出さない。出せって言われてもちょっと無理。

\*：その辺ってお姉さんとかと話したりとか。

#### 2-2-4-③. <ケアの危険回避>

概念の説明：女性就労者は、自分がケアをすることが、かえって老親を危険に晒すのではないかと考え、そういったケアは、専門職に任せる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Fは、老親の入浴介助時に老親が溺れかかったという、介護事故につながりかねない経験

から、老親の入浴は自分では行わず、専門職に任せることにしたと語った。

Gは、医療系の専門職資格を有している。自宅で老親を入浴させた際、もしもGが転倒して骨折したら、その後の老親のケアが立ち行かなくなることを危惧し、老親の入浴を介護サービスに任せることにした。

身体介護を行うことは、時として女性就労者と老親の身体を危険に晒すことになってしまう。老親の身体介護は、専門的知識と技術を必要とすることである。そのため、女性就労者は、老親ケアを行うことがかえって危険であると考えられる場合、老親に必要なケアであっても自分でそのケアを担うことはしない。

このような解釈から概念を形成し、＜ケアの危機回避＞と概念名をつけた。

〔具体例 F,G〕

F：お風呂は、入れてみたらちょっと溺れかかったのでデイサービスにお願いして、 だけでも本当に朝起こすのから、起こしてご飯食べさせてっていう、本当に身の回りのことを全部やらなきゃいけなかったっていうような話で。 (略)

G：家でお風呂に入れることはしなかったですけど、 多分私が滑ったらもう起きれないし、私が骨折とか何かしたら何もできなくなっちゃうから、そこはプロにやりやすいように任せてと思ってやらなかったですけど、 できるだけ清潔にするようには。

#### 2-2-4-④. ＜就業時間の確保＞

概念の解釈：女性就労者は、働くための就業時間の確保に努める。就業時間を確保するにあたっては、老親のケアを介護サービスに委ねることになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Eは、両親をケアしていた。Eは、デイサービスや訪問介護といった複数のサービスを利用して、日中から夕方にかけて両親のケアが確保される状況を作ることで、仕事をする時間を確保していた。

Fは、老親をケアするために、老親との同居を始めている。同居してから、仕事を続けるうえで、「やっぱり1人では置いてけないなっていう」考えから、平日の日中は、老親がケアを受けながら過ごせるデイサービスを利用し、仕事が多忙な時は、ショートステイの利用を利用して就業時間を確保していた。

女性就労者は、働き方を調整し、老親との共有時間を確保して老親のケアにあたろうとする一方で、就業時間を確保するために老親にケアサービスを利用してもらうようにしている。

このような解釈から概念を形成し、＜就業時間の確保＞と概念名をつけた。

〔具体例 E,F〕

E：仕事してる間はデイサービス行ってもらって、あとヘルパーさんも使ったほうがいい

よって言われて、結局 3 カ月後に父が在宅復帰してきた時からは、もう 2 人合わせて  
デイサービスは週に 3 日、ヘルパーさんも週に 4 日かな。ヘルパーさんはだから、夜  
来てもらってたんですね。5 時半から 7 時半ぐらいの間に、私が仕事してるので、私が  
帰る、間に合えばいいんですけど、間に合えない場合もあるので、とにかくフルに全  
部使ってたから（略）。

F: まだ母は、私が勝手に介護要るだろうと、心配だから思ってたんですけども、まあ全  
然話もできて自分で何でもできたんですけど、やっぱりちょっと認知症の始まりって  
いうか、もの忘れは多かったりとかっていうので、ちょっとやっぱり火とか使っちゃっ  
たりとかっていうのがあるしっていうので、ちょっとやっぱり 1 人では置いてけない  
なっているのがあったので、一緒に住んで、で私が日中仕事行ってる間はデイサービス、  
でも要支援 2 だったので。

F: まあ時々、(仕事が)本当に忙しくて帰れないってときもあったと思うんですけど、  
それはすごく忙しいときは時期が分かってたり、あらかじめ分かってたりしてたので、  
もうそのときはショートにちょっと行ってもらおうとかっていうことはできてたので。

#### 2-2-4-(1). [就労継続意向]

女性就労者が、老親ケアを踏まえた生活を再構築するにあたり、[就労継続意向]は、大  
きな影響を持つ。[就労継続意向]の根底にある<所得維持をはかる>ために働き続けたい  
という思いは、<就業時間の確保>を求めることに影響する。その一方で、老親をケアする  
ために<働き方の調整>をすることが、<所得維持をはかる>ことに影響を与えることにも  
なる。また、働くことによる<心理的充足感を得る>ことが、ストレス解消にもなる。そ  
のため、就労の継続は、自分の生活の中で老親ケアとの間で<譲れない生活優先>を保つた  
めに必要となっている。ケアを踏まえた生活を構築するにあたり、[就労継続意向]は、生  
活の見直しをする際の土台となることであるといえる。

#### 2-2-4-(1)-①. <所得維持をはかる>

概念の説明: 女性就労者が就労を継続する大きな理由は、生活を維持するための所得を得  
ることである。所得の維持は、現在の生活の維持に限らず、女性就労者自身の老後の資金や  
子どもの養育費といった、将来必要となる資金を得るためにも必要とされている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

B は、現在の生活水準の維持と、今後、必要となる子どもの学資のために働き続けること  
を考えていることを語った。

A は、将来、自分が年金を受け取れるように働き続けたいと語った。

女性就労者は、現在の生活の維持に限らず、将来、子供に必要な資金や老後の蓄えを

得るためにも就労の継続をとおして所得を得たいと考えていることがわかった。

このような解釈から概念を形成し、＜所得維持をはかる＞と概念名をつけた。

〔具体例 B,A〕

B：そうですね、経済的にも（仕事を）続けたほうが、今の生活レベルは維持できるよな  
って。子どもたちも普通に、塾だなんだかんだとこれからお金がかかる時期なので、い  
いんだろうなとは思いますが、どうしてもっていう。

A：子どももまだ小さいし、私もいつまで生きるか分からないから、ちゃんと年金受け取  
るために働いとかないと。

#### 2-2-4-(1)-②. ＜心理的充足感を得る＞

概念の説明：女性就労者は、所得を得るためだけではなく、仕事のやりがい、生きがいと  
いった、自己の気持ちを充足するために就労を継続する。また、就労することにより、老親  
と向き合う時間を減らすことが、ケアのストレスを溜めずにいられると考えられている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

A は、自分の働きが職場に大きく貢献できたことに満足し、仕事に対する満足感を得て、  
引き続き仕事に取り組もうとしている姿が見られる。こうした A の姿には、仕事に使命感  
を持って挑み、仕事から満足感を得ていることがわかる。

E は、出張が気分転換であり、出張中は、老親にショートステイを利用してもらっている。  
E にとって仕事をすることが、日頃のストレスの解消になっていると思われる。

G が、「子育てがほとんど終わって、下の子も高校生ってなったら、できればこの後は私  
の時間があつたらなって、働くほうの時間ですね。そう思ったので、なので、辞めてまで介  
護をっていうところは……」と語った。働くことは、G にとって念願の望みであり、働いて  
いることは、自己実現の道が開けたことと捉えられる。また、働くことにより、老親のケア  
から離れる機会を持て、ケアストレスの解消になっていることを認識している。

女性就労者は、働くことを通して、満足感や日頃のストレスの解消といった、自分自身の  
気持ちを充足させていることがわかる。

このような解釈から概念を形成し、＜心理的充足感を得る＞と概念名をつけた。

〔具体例 A,E,G〕

A：何かこう言っちゃ何だけど、今の●（職場）の体制だと、まだ古いから。もうちょっ  
とレベルを上げてかなきゃいけないよねって話をしてるから、●（職場）自体の。何つ  
うか。●（担当する業務）はレベルが上がったって●（上司）に言われたの。（A が職  
場に）来てから全然レベルが変わったって。で、「もうちょっとレベルを上げたい」  
「分かりました。じゃあ、何とかします」。だからそれこそ研究会の発表 10 月にある  
んだけど、それも行かなきゃ、発表演者で行かなきゃいけないし（略）。

E: だからある意味仕事するのだけが精いっぱい、<略>、私あと海外出張とか行きたい人だったから、<略>、その間（海外出張）はだからもう親にショートステイお願いって言って、だからもうある意味だから、国内出張とか海外出張が気分転換っていう感じですかね。

G: もう結局子育てがほとんど終わって、下の子も高校生ってなったら、できればこの後は私の時間があたらなって、働くほうの時間ですね。そう思ったので、なので、辞めてまで介護をっていうところは……。

\*: は、なかった？

G: 思ってなかった。

\*: じゃ、サービス使いながら、お世話しながら、働いてってことですか。

G: うん。もし、辞めて家にいたりしたとしたら、多分ストレスが多くなったり、せいぜい出るとしたら買い物か何かぐらいじゃないですか。

\*: そうですね。

G: （老親のケアから）離れる機会っていうのが減ってくると、つらいかもしれないですね。

#### 2-2-5. 【ケアの委任】

女性就労者は、自分が担えないケアについて、他者に任せることになる。老親ケアを任せる他者としては、介護保険制度による<ケアサービスの利用>や<家族・親族による協力>があげられる。女性就労者が老親のケアを主として担っても、一人でケアを担いきることはできない。老親のケアを他者へ委ねることは、女性就労者自身にとって、他者へ委ねた以外のさらに限定された形での自らが行うケアの枠組みが明確になることでもある。ケアを誰かに任せられるからこそ、自分の生活が成り立ち、ケアを継続できているといえる。

#### 2-2-5-①. <老親の生活への助言を得る>

概念の説明：ケアの委任が基本的に起こる前段には、とりわけサービスの利用をめぐることは、制度の理解、事業者の選択、費用負担などについての助言や支援が必要となる。老親のケアと生活への支援について、専門職から助言を得ることにより、老親の生活が整い、女性就労者の仕事とケアの両立がはかれることになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

C は、老親夫婦のケアを担っていた。老夫婦の生活状況を加味して、デイサービスの利用回数を増やすことをしていた。

E は、介護サービスの利用により、就業時間中の老親のケアを確保について助言を得ていた。

F は、母親のサービス利用だけではなく、介護方法についてケアマネジャーから指導を受

けていることを語った。

女性就労者は、老親の生活を整えるために介護保険制度の介護サービス等を利用している。しかし、老親のケアを担う女性就労者のケア負担の軽減を踏まえた介護サービスの利用や、適切なケア方法の指導といったことも行われている。サービス利用にあたり介護支援専門員（ケアマネジャー）からは、老親の生活支援のためのサービスのみならず、老親と同居する女性就労者を踏まえた家族全体を捉えた支援と助言を受けることにより、仕事とケアの両立がはかれていると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、＜老親の生活への助言を得る＞と概念名をつけた。

〔具体例 C,E,F〕

C：（デイサービスが）2回だったんですよね、週に、

それで、まあでもうちはこういう状況だして話をして、要介護でぎりぎりできるって  
いうのかなで、じゃあ3回増やしていいっていうことで、ケアマネージャーさんもそ  
ういうふうに話をしてくれて、じゃあ3日お願いしてって形で。

E：仕事してる間はデイサービス行ってもらって、あとヘルパーさんも使ったほうがいい  
よって（ケアマネジャーに）言われて、結局3カ月後に父が在宅復帰してきた時から  
は、もう2人合わせてデイサービスは週に3日、ヘルパーさんも週に4日かな。ヘル  
パーさんはだから、夜来てもらってたんですね。

F：ケアマネジャーに、じゃあそのやり方（排便を促す方法）ってというか本当にお手洗い、  
その大きいほう出ないんだけどどうしたらいいのって言ったら、看護師さんがこうす  
ると出るよっていうのとか。

\*：刺激して、

#### 2-2-5-②. ＜ケアサービスの利用＞

概念の説明：女性就労者は、就業時間中やケア能力など、自分がケアにかかわることが難しい時に介護サービスを利用する。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Eは、＜就業時間の確保＞をするために、老親ケアを担ってもらえる介護サービスを利用していた。また、E自身のレスパイトのために、ケアサービスの利用をケアマネジャーに依頼していたことを語った。

Dは、老親のケアと自分の生活とのバランスをはかろうとした。そうした際、介護サービスを利用することにより、老親のケアニーズを充足しながら、人付き合いのための時間を確保していた。

Gは、自分がケアすることが、かえって老親を危険に晒すのではないかと考え、そういった危険なケアは、自分では行わないとした（＜ケアの危機回避＞）。そして、自分で行わな

いケアは、専門職によるケアが受けられるサービスを利用することにしたと語った。〈ケアの危機回避〉によるサービス利用については、Fによっても語られている。

〈就業時間の確保〉や女性就労者の生活における〈譲れないバランス〉、〈ケアの危機回避〉など、〈ケアサービスの利用〉をすることは、さまざまなカテゴリーとの関連が見られる。

老親が介護サービスを利用するにはさまざまな理由があり、サービス利用は、家庭内の老親と家族との調和をはかるうえで有効活用されているといえる。

このような解釈から概念を形成し、〈ケアサービスの利用〉と概念名をつけた。

〔具体例 E,D,G〕

E: 仕事してる間はデイサービス行ってもらって、あとヘルパーさんも使ったほうがいいよって言われて、結局3カ月後に父が在宅復帰してきた時からは、もう2人合わせてデイサービスは週に3日、ヘルパーさんも週に4日かな。ヘルパーさんはだから、夜来てもらってたんですね。

E: 今までどっちかっていうと、出張のときだけ入れてたんだけど。いろいろ大変だったときは、自分が休みたくて、レスパイトでもう入れてくれって私は言っていました、最後は、もうとにかく1泊2日でも2泊3日でもいいから探してくれ、探してくれって言って、なかなかうまく具合に見つかないんだけど。

D: もちろん仕事だけじゃなくて、自分が遊びに行くじゃないけど、飲みに行くとか何か、そういうときもどうするかとかで、ショートステイを利用するときも、どうにも例えばもう、連日夜が遅いだろうな、みたいなときの1週間とか10日ぐらいときは、さすがにショートステイお願いするようになったので、前ほど。

G: 家でお風呂に入れることはしなかったですけど、多分私が滑ったらもう起きれないし、私が骨折とか何かしたら何もできなくなっちゃうから、そこはプロにやりやすいように任せてと思ってやらなかったですけど、できるだけ清潔にするようには。

### 2-2-5-③. 〈家族・親族による協力〉

概念の説明：女性就労者は、自分ができない老親のケアは、同居家族あるいは別居の親族と分担している。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aは、子育てに手がかり両親のケアが難しい時は、別居のきょうだいに依頼していることを語った。Cも、休みが取れない時は、同居のきょうだいに老親のケアを頼んでいることを語った。

Bは、自分の子ども（老親からしたら孫）に老親の見守りをさせていることを語った。B

は、子どもなりにできることを頼んでいる。

女性就労者は、自分がケアに携われない時は、同居家族や同居あるいは別居の親族に老親のケアの手伝いを依頼している。ここには、老親のケアを抱え込むことのない女性就労者の姿をみることができる。こうした家族や親族間で手助けを依頼できるのは、日頃の家族、親族関係が良好であるからといえる。

このような解釈から概念を形成し、＜家族・親族による協力＞と概念名をつけた。

〔具体例 A,B〕

A：そうそうそう。もうそこまで見切れない。子どもの行事があつて休みもない、取れないし、その辺はもうちょっと役割分担、きょうだいついていうか（●きょうだい）でして  
てる。

A：紙パンツ履いてるけど、最近便漏れないかな。でも、トイレ見てないんだよね。お掃除する暇がなくて。●（きょうだい）にみんな振っちゃってて。

\*：●（きょうだい）さん来て、お掃除してくださって。

A：そうそう、時々来て。「もうそこまで見れない」つつつたら、「じゃあ分かった、掃除してってあげる」みたいな感じで、たまに来たときにやってくれる。すぐそば、車で5分ぐらいのところにいるんで。

B：あとは、学童に行っている下の子、●（小学生）に、「学童、1週間休んでくれる」  
って。

\*：あ、そうですか。

B：逆に（学童を）休んでもらって、早く帰ってくるじゃないですか、小学生、2時半とか3時半とか、1時半とかいろいろ。帰ったら、とりあえずおじいちゃんのことを見て。おじいちゃん、冷蔵庫とか開けばなしだったことがあって。冷蔵庫、ジャーとか全部、帰ったら開けばなしだったみたいなこともあって。とりあえずおじいちゃんの様子とか家の様子を見て、何か困ったことがあったらすぐ学童行ってって言って。なんもなかったんですけど。とりあえず見といて、困ったら学童だよって。

#### 2-2-6. 【生活へのケアの浸透化】

女性就労者の自分が行うケアは、【生活時間の調整】や【ケアの委任】といった女性就労者を取り巻く環境及び状況に応じて定まってくる。女性就労者が行うケアが定まる中では、＜必要への対応＞という老親のケアニーズへの対応や、ケアを他者に任せられないという＜ケア分担の制約＞により、女性就労者が担わざるを得ないケアが定まっていく。そして、女性就労者と老親との＜親子関係の逆転＞により、女性就労者が老親の生活全般をマネジメントする状況が起こる。こうしたことにより、女性就労者の生活に老親のケアが重なるように入っていくことになる。生活に老親のケアが入ってくる状況は、女性就労者に【生活へ

のケアの浸透化】を起こすことになる。【生活へのケアの浸透化】は、＜必要への対応＞＜ケア分担への制約＞＜親子関係の逆転＞という3つの概念として整理できる。

#### 2-2-6-①. ＜必要への対応＞

概念の説明：女性就労者は、老親が生活する中で必要とする手助けを行う。老親が生活するうえで必要なこととは、多岐にわたる。そのことが、必然的に生活へのケアの浸透化を引き起こす。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Fは、在宅にて要介護4の母親をケアしていた。母親の心身状態からすると、生活全般にケアを必要とする状態である。そのため、母親がデイサービスを利用するにも、Fは、朝から老親の生活全般にわたるケアを行うことになる。老親に必要とされるケアは、老親の心身状態や生活状況により決まるといえる。

Eは、「何か、こっからここまではっていうよりは、親にとって必要なことをしないといけないから」と語った。この語りから、老親へのケアは、具体的に何をどこまで行うのかというよりも、Eが老親の生活の中で必要と判断したことを行っていることがわかる。

家族によるケアは、「どこまでを行う」と、その範囲が限定されるというよりも、目の前にいる老親に必要と思われることを行っていくという、日々の生活の中で必要と認識されることを行うことになる。

このような解釈から概念を形成し、＜必要への対応＞と概念名をつけた。

#### 〔具体例 F,E〕

F：お風呂は、入れてみたらちょっと濡れかかったのでデイサービスにお願いして、だけでも本当に朝起こすのから、起こしてご飯食べさせてっていう、本当に身の回りのことを全部やらなきゃいけなかったっていうような話で、朝起きて起こして着替えさせてって、全部出かけるまでのことをやって送り出す。

E：だから何か基本は、全部自分がやらないとしょうがないから、連絡帳書いたりとか、面倒くせって、着替えとか、ほら、ちゃんとそろえたりとか、何か、こっからここまではっていうよりは、親にとって必要なことをしないといけないから、それをやって（時間が）空けば、空いた時間に自分の書斎にこもって仕事したりとかって感じです。

#### 2-2-6-②. ＜ケア分担の制約＞

概念の説明：女性就労者以外に他にケアを担ってくれる者がいないという、ケアの分担に制約がされることから、老親に行うケアが決定される。制約される理由には、介護サービスを利用するにも限度額いっぱいまで利用できない、あるいは、自分以外の親族に頼れないことがあげられる。こうしたことは、自分の生活と老親のケアとの分離、分岐を不鮮明にしていくことになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Eは、近隣に親族がないため、老親のケアを手伝ってもらうことが難しい。そのため、自分がやらなくては、という思いを持って老親のケアを行っていた。また、介護サービスを利用したくても、限度額いっぱいでは利用できなかった。そのため介護サービスの利用に合わせて、自分が老親に行うケアを決めていることがわかる。

Fは、介護サービスを目いっぱい利用しても、老親のケアには不十分なため、自分がケアを行うことになった。また、自費のサービスも利用したかったが、経済的制約から難しかった。介護保険制度上、あるいは経済的理由から介護サービスの利用が難しいことが、Fの老親ケアの内容を決めていることがわかる。

女性就労者は、ケアを他者や介護サービス等にまかせたいところだが、制度上、あるいは経済的問題からそうしたことができないために、自分が老親のケアを行うことになる。親子という関係から自分がケアすることを受入れているのではなく、自分以外の者に老親のケアを委ねられないという制約が、自分が行うケアが何かを決めることにつながる。

このような解釈から概念を形成し、〈ケア分担の制約〉と概念名をつけた。

〔具体例 E,F〕

E：いないから、もう押し付ける相手もないし、あ、全部自分がやんなきゃいけないんだって、割り切れたから、そうだよっていう。何かこう普通、自然なんですよ、私の場合は。仕事じゃないし、ただ親の面倒見んのが私しかないから、当然だよっていうだけのことで。

E：その時にもう夕方の5時、実は何で夜ヘルパーさん入れてるかっていうと、だから母が出ていっちゃうといけないっていうのがあったので、ちょうどデイサービスから帰ってきたら、娘さんが仕事から帰ってこれないんだったら、その時間は入れたほうがいいって言われたんですよ。だから朝はもう送り出せば自分は出てこれるから、だから朝は入れなかったですよ、多分、点数の関係で。

F：デイに送り出すっていう。

\*：デイの回数は途中から増えたりしたんですか、週3から。

F：増えて5日に、週5日になりましたね。

\*：週5行ってたんだ。

F：だけど認知症加算があったので、もうギリギリでしたね。いっぱいだったんですね。

\*：そうですね、このレベルだとね。

F：で結局、2日はうちで見るというのになってるんで。

結局、働いてないっていうのでお金がないっていうことで、保険外のサービスが使えなかったっていうところがありますね。(略)

### 2-2-6-③. <親子関係の逆転>

概念の説明：女性就労者は、老親の生活全般を捉え、必要とするケアを行うとする。それは、女性就労者が老親の保護と老親の生活全般を調整するという、親子関係の逆転が起こったような状況になる。この逆転は、女性就労者が、自分自身の生活だけではなく、老親の生活にも責任を負うことであり、女性就労者の生活に老親のケアが浸透化していく契機となる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Fは、母親をケアする中で、母親の生活全般をF自身が調節しているという感覚を覚えている。

女性就労者は、老親にケアが必要になると、老親の生活全般に目を行きわたらせ、生活への関わりをもつことになる。そうした状況は、親が子の生活全般を管理するような状況であると捉えられ、子である女性就労者が親となって老親を子のように保護しているように見える。

このような解釈から概念を形成し、<親子関係の逆転>と概念名をつけた。

〔具体例 F〕

\*：(略) どうでしょう、お世話するようになって、お母さんとの関係と違って変わった  
なとか、その辺って思いとか。

F：やっぱり逆転してますよね。

\*：逆転。

F：やっぱり世話して、こっちが親じゃないですけど、こっちがコントロールっていうか  
支配権とまではいかないんですけど、やっぱりこっちで全部管理するとかマネジメン  
トするっていうのですね。私わりと母と離れて住んでたので、あんまりそういう親子関  
係っていうようなので、あんまり悩んでた時期っていうのは、ほかの方のこと聞いてる  
と少ないんですね。

### 2-2-7. 【ケア意識の変容】

<生活へのケアの浸透化>の進行は、意に沿わないケアや過重なケアを強いられることにもなる。そのことが、女性就労者に、<老親に対する苛立ち>や<老親の変化への不安>といった、老親との関わり方に変化を引き起こす。こうした変化は、さらに女性就労者に老親との関わり方として【**穏便なケア関係の維持**】を考えさせ、【**ケア負担への対処**】といったことを考えさせる。また、こうした【**ケア意識の変容**】は、【**生活へのケアの浸透化**】が進むことでケアを行う中でも起きることである。こうした意識の変化には、老親の心身状態の変化が影響しているといえる。

#### 2-2-7-①. <老親に対する苛立ち>

概念の説明：女性就労者は、老親の心身状態の変化に伴うケアを自分が担うことについて苛立ちを感じる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Eは、父親の排泄介助を行うことについて、なぜ自分が行うのかという憤りを感じていることがうかがえる。

Dは、母親の認知症の症状（物を隠す）への対応を、仕事から帰って来てから行うことを負担と感じ、母親との会話のやり取りにも嫌になるという思いを語った。

Aは、もともと排便の処理などを自分が苦手だと思っていた。そうした中、老親が排泄行為を失敗した際に自分が対処しなければならないことに負担を感じていた。そして、また、いつ自分が排泄行為の失敗の後始末を行うのかという不安を抱えながら生活を送っていることを語った。

老親の心身状態の変化に伴うセルフケアへの対応や認知症の症状への対応は、女性就労者にとって、これまでの自分の生活の中では起こり得ないことが起こることであるといえる。そうしたことは、女性就労者の老親に対する苛立ちとして現れる。また、女性就労者の生活に老親と老親のケアが深く入り込む【生活へのケアの浸透化】により起こることと考えられる。

このような解釈から概念を形成し、＜老親に対する苛立ち＞と概念名をつけた。

〔具体例 E,D,A〕

E：でも私って鬼娘って思うときありましたよ。

\*：何ですか。

E：何でこのくらいやってよとか、やっぱり怒っちゃうから、もうみたいな。あと父とかやっぱり粗相しちゃうときあるじゃないですか。だから防水用シート買ってきたりとか。

\*：間に合わなかったら。

E：掃除したりとか、またみたいな感じ。またとか言いながら、間に合わなかったのってお尻ぺしぺしたたいちゃったりとか、ええみたいなことやっぱりありますよ。掃除しなきゃ大変じゃんみたいなとかありますよ、やっぱり。（略）

\*：なかなか一緒にいて、ちょっとしんどいなあとか思ったりとかしませんか。

D：しょっちゅう。もうけんかなんか、毎日のようにしてるので。

\*：そうなんですか。

D：はい。しんどいというか、「もう駄目だ」と思うことはしょっちゅうありますけどね。

\*：しょっちゅう。もう駄目というのは、一緒にいられないみたいな？

D：もう一緒にいられないよと思う。結局、いろんなものを、食べ物とか、いろんなところにこう突っ込んでやって、よくある。それを、また探し出すわけ、私が。

\*：うちに帰ってから、仕事終わって。

D：そうそう，探索．私が探索行動をして，「ああ，これがきつとないだろう」と思う．それをやっていると，勝手に人のものを，何を取りに来てるんだみたいな感じになるので，それでまた言い争いになったりとか．

A：トイレ，あれですよ．お風呂もおじいちゃん入った後，私たちが入るから時々うんち漏れてることがあって，そのときはお風呂きれいに洗って，使わないで，●●（銭湯）行っちゃう．

\*：落としちゃって．

A：子どもはかえてそっちのほうがうれしい．

（略）

A：いっときだから，家にうんこ落ちてたらどうしようって，そればかりストレスだった．おじいちゃんのうんこ落ちてたらどうしようって．あったんですよ．そこにうんこ落ちてた．

#### 2-2-7-②．＜老親の変化への不安＞

概念の説明：女性就労者は，ケアを必要とする老親の心身状態の変化に関わる中で，今後どうなるのかという予見が難しいことや，不可解な老親の行動への対処への不安を感じている．

インタビュー内容の解釈は，次のとおりである．

Bの父親は，認知症の症状として夜間に外出してしまうことがあった．そうした状況についてBは，「2人（両親）とも心配なんです」と語った．また，そうした心配な思いを軽減するために，先々を心配するのを辞めて，なるべく目の前で起こっている父親の状況を悲観的に捉えないようにしようとしていることが語られた．

Gは，ケアしている母親の行動により母親に不測の事態が起こったらどうしようかという気持ちを抱えていることが語られた．

BとGは，老親の心身機能の変化に伴う行動に対して不安を感じている．老親がケアを必要となった状況は，これまでなかった他者（老親）に対して日々の不安な思いを抱えながら生活することになる．そして，こうした不安な思いを抱くことは，女性就労者に悲観的に考えないなど，ケアを行っている現状をどのように乗り切るのかという考えを起こさせることになる．

このような解釈から概念を形成し，＜老親の変化への不安＞と概念名をつけた．

〔具体例 B,G〕

B：そうなんです．2人（両親）とも心配なんです．もう，でも心配ばかりしててもしようがないっていうか，心配の毎日ってずっとになってしまうので，そうなるのやめようと思って．何かあったときは何かあったときかみみたいな感じで，おじいちゃんがスコップ持って出てったときも，ああ，スコップ持って出てっちゃったってなると，母はこう

なっちゃうので、そんなこと思ってもしょうがないと思って、育児漫画じゃないけど、あるじゃないですか、なんかそういう介護漫画みたいなの。そういう人の心境になろうっていうか、私は、もう楽しいほうがいいじゃんと思って、おじいちゃん、出て行っちゃってさみしいなのを楽しくしゃべれる感じにしています。感じにしていますっていうか、そういうふうになんか、自分で。

G: 洗濯物干したりなんかもしてたんですけど、土日とかで干してたりしたときも、「いいから、私が帰ってきたらやるから絶対にやんなくていい。取り込まなくていいから」っていうのを取り込んであって。

\*: わあ、怖いですね。

G: ここでこけてたら、たぶん動けなくて、誰も呼べないだろうっていうのもあったので。

## 2-2-⑧. <ケアの拘束感の意識化>

概念の説明：女性就労者は、日々のケアに追われ、老親のケアにより行動や意思を制限されている状況に気づくことになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Fは、母親のケアを中心とした生活を送っていたが、母親が入院した際、ケアからの解放感を覚え、もう在宅ケアを継続することはできないと思ったことを語った。Fは、自らがケアにより行動が制限されていることに改めて気づくことになったといえる。

Eは、ケアの疲労感を何とか解消したいとショートステイの利用を懇願した。そして、ショートステイの利用により、自らが欲していた十分な睡眠を確保できたことを語った。

日常生活の行動を制限されることについて、Fは気づいておらず、Eは気づいて自分で何とかしたいと思うというように、ケアによる日常生活の拘束感の感じ方は異なっているといえる。しかし、同居の老親のケアを担うことは、女性就労者の日常生活の行動を制限する状況を作り出していることは確かである。ケアによる生活上の制限に気づくことは、仕事とケアを両立した生活を営む上で、女性就労者の心身の健康と生活の質を問うにあたり重要であると考ええる。

このような解釈から概念を形成し、<ケアの拘束感の意識化>と概念名をつけた。

〔具体例 F,E〕

F: 戻っちゃったっていうんじゃない、それでなんか（入院先の病院から）2週間で戻ってくるっていう、聞いてたんで、じゃあこの2週間でちょっとやっとなないと、またこれはもう、で自分ももう、なんかたぶん特養に入るとかホームに入るっていっても、やっぱり入るまでの間自分がお世話しなくちゃいけないだろうから、それなら2週間遊んでしまえみたいな。

\*: そっか。で遊んじゃったらもう駄目だと思った（笑）。

F: 遊んじゃって、ああ駄目だ、もう駄目だっていうんで、帰ってきてても、もう在宅で今

までみたいにはもうできないっていうのが、自分で分かったので。

\*：今までみたいっていうのは、体がきつくなるのが嫌だっていうこと、それ以外には何かありますか？

F：それだけかな。それが最初にまず一番あったので、まずそこから。

\*：例えば生活リズムまた合わさなくちゃとか。

F：それもありますね。だからそういうのもあるので、もうこれはいろんなものが、合わせなくちゃいけないっていうのは、もう私も2週間遊んじやったんで、たぶん無理、戻すのに無理があるだろうっていうのもあったんで、もうこれはおしまいにして。

\*：どっかって思った。

F：無理だろうって（笑）。

\*：そっか。

F：どう考えても、こんな体が楽だと覚えてしまったら無理だっ。

E：今までどっちかっていうと、出張のときだけ入れてたんだけど、いろいろ大変だったときは、自分が休みたくて、レスパイトでもう入れてくれって私は言っていました、最後は、もうとにかく1泊2日でも2泊3日でもいいから探してくれ、探してくれって言って、なかなかうまい具合に見つかないんだけど。

(略)

\*：やっぱりおうちにいる時間が。

E：2泊3日ぐらい（ショートステイに）入れてもらったときは、ちょっとほっとしましたよね。よく眠れるっていう。

\*：やっぱそうなんだ。

E：ああ、もう私がよく眠れますっていうか、私の何か眠りを妨げないでって感じ。誰にも眠りを妨げないでほしいみたい。っていうことは、最後のほうはそうでしたね、母が入る直前の。2月に入ってるんですけど、1月とかに1回やってもらって、少し生き延びたっていうのはありました。

## 2-2-8. 【穏便なケア関係の維持】

女性就労者は、老親に対するネガティブな【ケア意識の変容】への対処の一つとして、【穏便なケア関係の維持】に努める。【穏便なケア関係の維持】のために、女性就労者と老親との間に＜変わらない親子関係＞の認識の下で＜ケアの継続意思＞が持たれる。あるいは、＜変わらない親子関係＞の中で、＜世代分離した家族理解＞を行うことから＜ケアの継続意思＞を持つことになる。【穏便なケア関係の維持】は、老親をケアする＜ケアの継続意思＞を持たせる効果がある。

### 2-2-8-①. <変わらない親子関係>

概念の説明：女性就労者と老親との関係は、ケアが始まる前後とあまり変わらないと認識

されている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aは、父親との関係について、ケアする以前から普通であると語った。また、母親との関係についても普通であるが、母親が鬱になり頑固になったことへの苛立ちについて受け流すように対応していることを語った。

Cは、両親との関係が良好であることを語った。また、Dもケアする以前からの関係を悪くないと語った。

Fは、母親との関係に葛藤を覚えたりしたことはなく、ケアを必要とする状態になり母親が変化したことを冷静に受け止めていた。

女性就労者と老親との関係について、ケアする以前から葛藤を抱えたりする関係はなく、ケアを必要とする状態になったことが、老親に変化を与えていることを理解している。

このような解釈から概念を形成し、＜変わらない親子関係＞と概念名をつけた。

〔具体例 A,C,D,F〕

\*：お父さんと。

A：お父さんと私。だから何となく考えてること分かるかな。

\*：仲いいんですか、お父さんとは。

A：仲、普通。普通。

\*：普通。まあお母さんとも普通って。

A：うん。ただ、ばあちゃんうつになったってか、頑固になったから、いらっとくるけど、いらっときたところで変わんないから、ほんと。「じゃあいいです」って。

\*：元々お父さんとお母さんって仲いいんですか、Cさんって。

C：そうですね。そんなに何かあれするわけじゃなく、ずっと一緒に。私、いつとき。

\*：●●（別居していた時の地名）に。

C：そうですね、●●（別居していた時の地名）にいたから、その分っていうのもあるし、何か余計そうなのかなとは思いますがね。

\*：Cさんもお父さんとお母さん好きですよ、聞いてると。

C：そうですね。基本的には構ってますけども。

\*：お世話始まる前から、仲良かったんですか。仲いいというか、特に嫌だとか、そういう関係ではなかったんですか。

D：そんなでも、しょっちゅう、ワーワー言い合ったりとかはしてましたけども。どうなんでしょう。ものすごい仲良しっていうわけでもないですけども。

\*：そうなんですか。仲悪かったら、家にいないですよ。

D：そうですね。

\*：ちなみに、結構仲いい親子だったんですか。

F：そうですね、うちは離れてはいたんですけども、そんな仲が悪いとか、そういう母と子の葛藤みたいなのはもうないし、離れてる時間も長かったのだから一緒にあったときになんかちょっと、同居になったわけでどうしたらいいの、みたいな。

\*：そういう、お母さんのイメージと違って変わっちゃいました？ もちろん病気があってっていうのもあるけど。

F：いや、それはなかったですね。

\*：なかった？

F：病気になったらこんなになっちゃうのか、みたいな、そっちのほうが、でもなんていうんでしょうね。(略)

## 2-2-8-②. <世代分離した家族理解>

概念の説明：女性就労者は、自分の配偶者や子ども、老親（夫婦）を含めて1つの家族であるという認識から、老親（夫婦）を1つの家族とし、女性就労者とその配偶者、子どもにより構成される核家族に自分が属していると認識することにより、ケアの抱え込みを回避している。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aの語りからは、老親夫婦をケアすることに負担を感じている中で、「老夫婦」と「AとAの子ども」という家族の線引きをすることにより、自らが行うケア範囲を限定し、ケア負担の軽減をはかろうとしていると解釈できる。

Bは、老親夫婦のケアの責任を自分が担うことに負担を感じていた。そうした負担という認識に対して、「老親夫婦」と「B夫婦と子ども」という2つの家族があると認識することにより、ケアの責任をすべて自分が抱えるという認識を変化させケア負担を軽減できていることを語った。

女性就労者は、老親に必要なケアを行うが、老親（夫婦）家族と女性就労者の核家族という2つの家族という認識をもつ。2つの家族という認識により、家族としてのケアする責任の重たさから少しでも解放され、ケア範囲の限定やケアの心理的な負担感が軽減されることが、ケアの継続になっていると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、<世代分離した家族理解>と概念名をつけた。

### 〔具体例 A,B〕

A：家族は家族で。

\*：家族なんだけど。

A：面倒は見るけれども、何だろう、ある程度で線引かないと私が限界になっちゃうから。ここまで、「これ以上はできない」って言っちゃう。

\*：要するに何ていうの、娘さんたちとAさんたちが家族で、もう一世帯あるっていうわけじゃなくて。みんな家族なんだけど、おじいちゃんもおばあちゃんも、娘さん2人

と A さんで 5 人の家族なんだけど、ちょっと違うって感じなん。

A：線引きしてる。何だろう、微妙な二世帯っていうのかな。ただ、うちの、私のおじいちゃん、おばあちゃんも上にいたんだけど、夜ご飯しか一緒に食べなかった。洗濯機も別だった。おばあちゃんとおじいちゃんは、だからそれを見てるから。

B：前（1 回目のインタビュー）なんか、「家族って、どこまで家族だと思えますか」っておっしゃってたじゃないですか。

\*：そうですね。

B：最近ちょっと思い出してて、その言葉を。

\*：あ、ごめんなさい。何か残っちゃいましたね。

B：でも、何かそう言われてみればと思って。やっぱり 4 と 2 でした。

\*：そうだね。

B：4 人と 2。同居はしてるけど、家族かと言われたらっていう感じ。同居はしてるし、一緒にご飯食べてるし、だけど「家族は何人ですか」って本当に聞かれたら、4 人かもしれないって思います。

(略)

B：(途中同居ではなく最初から)一緒にいたら、もしかしたら違ったかもしれないですね。でも、それが私の何か精神、ちょっと精神的に支えてる部分なのかな、それが。何ていうの、支えてもらってるっていうか、その考えが。

\*：そうですか。

B：6 だから、何か家族だからって、抱え込まないで済んでるというか、なのかなって。割り切っちゃうと、結構楽なんですよ。冷たいかもしれないけど。

\*：いや。逆に、じゃあこの 2 人の生活ってどうなるんだろうなって、客観的に見られるんでしょね。

B：この 2 人は 2 人。私たちは私たちみたいな。休みだからとして、みんなで別に出掛けなくてもいいっていうか、こっちまで気を遣わなくていいっていうか、ご飯 2 人で食べといてみたいな。そういうのは。

だからといって、夜は一緒に食べるから、そこまで全然別ってわけでもないしみたいな。って思って、言っていただいてよかったなって思ってます。

### 2-2-8-③. <ケアの継続意思>

概念の説明：女性就労者は、老親に対する苛立ちや不安があったとしても、ケア開始以前の親子関係や、老親を自らが属する核家族と分離した家族と理解することで、老親ケアを続けようという意思を持つ。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

C は、老親を施設へ入所させることに躊躇しており、できる限り在宅でケアをしたいという思いを語った。

D は、ケアすることに負担を感じながらも、まだできるのではないかという思いを抱いていることを語った。

C と D は、＜変わらない親子関係＞においても、老親との関係が悪くない、良好であることが語られた。また、＜世代分離した家族理解＞をしている A と B も老親との関係が悪いという語りはされなかった。B については、同居する以前から、老親夫婦との間で、先々同居することをお互いに確認していた。ケア開始以前からの親子関係がケアの継続意思につながっているという発言はなかったが、ケアが必要となった老親に対して好意的な気持ちを抱いていることは、ケアの継続意思にもつながっていると解釈した。

このような解釈から概念を形成し、＜ケアの継続意思＞と概念名をつけた。

〔具体例 C,D〕

C：そうですね。その状況にもよりますよね。例えば、数週間でよければとか、もう完全に施設ってのはあんまり考えてはないんですよ。

\*：そうなんですか。それは、なるべく家にいたほうがいいみたいな。

C：そうですね。

(略)

\*：家でこのままって感じで。

C：ただ自分の体が自由がきかなければ、そういうこともあり得るのかなっていうとこだけども、多分現実的には考えてないと思います。

\*：考えてない。Cさんの中では、できる限りおうちでずっとっていう。

C：そうですね。施設に入れたら、またそっちに行かなきゃいけない手間が掛かるし、そうなるならば、うちにて、自分の見られる範囲でやってとかでもいいかなと思うんですよ。

\*：じゃあ、できるだけサービス使ったり、ショート使ったりとかしながらも、在宅を継続してってっていう考え方なんですね。

C：そうですね。

(略)

C：私は最終的には介護はしたい人だと思います。 (略)

C：そうですね。できないところに関しては何を優先するかって言ったら、何が何でも親っていうふうにはならない、今、自分が立ち位置（役付き）としたら、一般のスタッフだったら、私はもうほんとに完全に辞めてでもと思うけども、今がその次っていう人がいれば託していくようにして、もしどうしても介護が必要だってなって、施設には入れないで自分で最期まで見たいっていうふうになれば、そういうふうにしていってかなくて。

\*：やっぱりおうちで見なきゃなあって思ったりってものの、強いなって思ったりします？ 自分の中で。

D：多分そうなんでしょうね。自分の中でもうちょっとできてる限りは見てもいいかなと思うんですけど。でも、いろんなトラブルがあると、「ああ、もう駄目だ」と思うのの繰り返しですね。

\*：でも、ずっとお母さんと一緒に住んでたら、今までずっと。

D：そうですね。

\*：生まれてから、1回もお外出たことも。

D：そうなんです。

#### 2-2-9. 【ケア負担への対処】

女性就労者は、【生活へのケアの浸透化】や、そのことによるネガティブな【ケア意識の変容】によってもたらされたケア負担への対処として、＜自分時間を作る＞＜生活のルール作り＞＜ケア力の獲得＞＜ケアの限界設定＞を行う。

ケア負担への4つの対処のうち、ケアからリフレッシュするための＜自分の時間を作る＞ことと、自らが行う在宅＜ケアの限界設定＞は、女性就労者の心理的ケア負担の軽減をはかることである。ケアを実施する中で起こる困り事への対応を冷静に行うために設定される＜生活のルール作り＞と、ケアニーズに対する対処方法といった＜ケア力の獲得＞をすることは、ケアを行う中で感じるケアストレスへの具体的な解決方法になる。

こうした【ケア負担への対処】は、ケアが日課となってからも繰り返し行われることである。

#### 2-2-9-①. ＜自分時間を作る＞

概念の説明：女性就労者は、余暇時間を確保したりすることにより、ケアストレスの解消をはかっている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aは、子どもと過ごす時間を一緒に楽しむことで、ケアストレスを解消していることを語った。Fは、母親を寝かしつけた後、友人と飲食を共にすることでケアストレスを解消していることを語った。

ケアから離れられる自分の時間を確保し、何らかの活動を意図的に行うことが、老親ケアから女性就労者の意識を離れさせ、他の物事に意識を集中させることにより、ストレス解消になっていると解釈できる。

このような解釈から概念を形成し、＜自分時間を作る＞と概念名をつけた。

〔具体例 A,F〕

\*：何か、お子さん連れてどっか遊び行ったりとか？

A：それは、週末してる。大体、行動一緒にしてる。イルミネーション見に行ったり。

\*：あそこの。

A：あと、何かしたかな。そんな、ちょっとしたところ行くぐらいだよ。何したかな。ス

ケート行ったり。

\*：この辺あるんですか。

A：●●（施設名）。

\*：ってあるの。

A：オリンピックやったとこ。そっちのほうに。あそこ行ったり。行くっていっても、こっからだったら午後出れば、閉店まで滑ったら、4時間、5時間滑れるから、それで済むなら。一緒に滑ってる、ストレス解消で。

\*：自分も？

A：自分も。

\*：夜遊びみたいな（笑）。

F：夜遊びっていうかそういう……そうだ、私そういえば夜遊びっていえば、そうですね、ストレス解消じゃないですけど母寝かせて7時頃から家出て、友達と8時頃に新宿で待ち合わせて、ご飯食べて帰るってこともしょっちゅうやりましたね。

\*：そうですか。でもいいじゃないですか。

F：そんなことよくやるねって、そんな置いてっちゃって大丈夫なのとかって。寝てるからとかいって（笑）。

\*：そう、寝てくれるほうが逆にありがたいですよ。

F：そうです。で寝かして、ちょっとお使い行ってくるからね、待っててねとかって言うと、分かったつつつ、分かったつつつたら寝ちゃうんで、その隙にすつと行って。

\*：でも戻ってきてても寝てるんで。

F：寝てるんです。

#### 2-2-9-②. <生活のルール作り>

概念の説明：女性就労者は、老親をケアする中で起こる困り事を課題と捉え、課題に対する対処の方法を決めて守るようにする。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aは、老親夫婦とトイレと浴室を共同で使用していた。父親が便の後始末が十分にできていない状態を目の当たりにした際の対応をルール（規則）として決め、子にもルールに従うように伝えていた。

Aは、ルール（規則）を決めるということにより、A個人の思いとは関係なく、自らがルール（規則）に従った行動を取ることに、老親をケアする中で起こった事に対して冷静に対応しようとしていると理解できる。冷静な対応が、老親に対する嫌悪感や、ケアに嫌気を感じることなくケアを継続させると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、<生活のルール作り>と概念名をつけた。

〔具体例 A〕

A：だから日常生活じゃそんな感じかな。割り切ってもう。何だろ。ある程度のルールを決めちゃって。こっちがもう、(父親の便が浴室に) あったらお風呂あっちに、外のお風呂(銭湯)に行く。トイレが汚れてたら2階(のトイレ)に行くっていう感じで、子どもらにもルールを徹底してる。

\*：それって何か事前にこれはこれ以上やったら、自分がまずくなるかもとか、そんな感じは。

A：でも、自分、何か分かるっていうか、やらない。だからもう、おじいちゃんの洗濯物もやらない。

### 2-2-9-③. <ケア力の獲得>

概念の説明：女性就労者は、老親との関わりをとおして、どのようにケアをすればよいのかといった老親への関わり方について学びケア力を獲得する。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

D は、母親の脱水症状を起こすリスクとリスクの回避をどのように行えばよいのかという知識を身につけたことにより、母親に適切な対応ができていたことを語った。

女性就労者がケアの知識と技術をケア開始当初から有している場合もあれば、ケアを行う中で知識と技術を獲得することもあると考えられる。女性就労者がケアの知識と技術を有していることは、老親への適切なケアとなり、老親の心身状態の維持につながる。また、老親の心身状態の維持は、女性就労者のケア負担の増加を抑制することにもなると考える。このような解釈から概念を形成し、<ケア力の獲得>と概念名をつけた。

#### [具体例 D]

D：振り返ると、多分、前はあれもできてたよなとかって思うんだけど、あんまりそのことをどうって取り上げるということもなく、やっぱり転倒とか、この夏は結構、●●(職場)に行かなくてもいい時期があったので、やっぱり夏場に、要するにエアコンを止めて、40度の部屋の中で水分も取らずにずっと寝てるみたいなだと、夏場と冬場だけでもそれを防ぐのは、すごく気を使うので、そういうところにどう対応すればいいかというのはいまもう分かっているんで、そうやって乗り切るといのはだんだん、こっちもできるようになってきたという。

\*：コツが分かってきたみたいな感じなんですね。それぞれに対応できるようになってきてるとい感じなんですね。

D：実践力は付きますね。

### 2-2-9-④. <ケアの限界設定>

概念の説明：女性就労者は、自分ができる在宅ケアの限界を考え、限界を超えるのであれば、自分がケアすることを辞めようと考えている。女性就労者が老親のケアを辞めるということは、老親の在宅生活も終了するということになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Dは、自分の中で老親ケアができていると思う限りは、在宅で自分がケアしたいと考えている。しかし、ケアをしている中で、さまざまな問題が起こると、老親には、最終手段である高齢者施設に入所してもらおうと考えている。老親には、できる限りのことはしたいという思いと、「ただやっぱり施設に入っちゃうと、まあ施設はね。あの、いいんですけど。いいんですけど。」という語りからは、高齢者施設の利用についてのためらいがうかがえる。

Eは、母親に高齢者施設へ入所してもらった。母親が24時間のケアを必要とする状態になってしまったと認識し、Eが母親のケアを担いきれないと考えてのことである。ケアする側であるEの限界が、母親の在宅生活の限界になったといえる。

Fは、老親に食事介助と排泄介助が必要となったら、自分がケアすることを辞めようと考えていた。DやEと同様に、自分がケアに限界を感じた時が、老親の在宅生活の終了になると考えている。老親のケアとして、できることとできないことを介助の内容によって明確に線引きしている。排泄介助が必要になった際の老親の在宅生活の終了については、Aも語っていた。

日々の生活の中で＜必要への対応＞としてケアをしていく中で、女性就労者は、どこまでが自分の行うケアなのかについて考えるようになる。そうした中、自分がケアができなくなった時は、老親には、高齢者施設へ入所してもらおうと考える。女性就労者は、老親のケアができなくなる状況は、すなわち老親の在宅ケアが終了する時と認識している。

このような解釈から概念を形成し、＜ケアの限界設定＞と概念名をつけた。

〔具体例 D,E,F〕

D: まあそれも考えたんです。それ、しょっちゅう考えたりとかして、いろいろこう。(高齢者施設の) 見学はしてないんですけども、おおよそ何となく分かるので、それは本当最終手段だなんていつも。もっと本当に動かなくなったりしたら、考えてもいいかなとは思ってはいます。 ただやっぱり施設に入っちゃうと、まあ施設はね。あの、いいんですけど。いいんですけど。

\* : やっぱりおうちで見なきゃなああって思ったりっていうの、強いなって思ったりします? 自分の中で。

D: 多分そうなんでしょうね。自分の中でもうちちょっとできてる限りは見てもいいかなと思うんですけど。でも、いろんなトラブルがあると、「ああ、もう駄目だ」と思うのの繰り返しですね。

E: 24時間人の目がないと、母がまたけがして具合悪くなったら困るなっていう心配。で、(在宅ケアを) やめようと思いました。

\* : 私は無理っていう感じ。

E: うん。無理。24時間見てないっていうのは、もう無理っていう時点で預けようと思

いましたね。自分でできてちゃんとトイレとか夜中も行けてっていうんであればよかったけど、それができなくなった時点でもう無理だなんて思いましたね。(略)

F: ご飯も食べさせてはいなかった、自分で食べれたので、それが食事の介助って、もう口とこっち(排泄)とが私がやるようになったら、ちょっともうそれはやめようっていうラインをつくっていたので、やってたんで、それができなくなったら、はいさようなら(高齢者施設入所)になるって。

## 2-2-10. 【ケアが日課になる】

【生活へのケアの浸透化】によりもたらされる老親へのケアは、女性就労者の家庭生活の中で行われる家事や子育てと同様に、ケアも常態化し家庭生活の一部となる。それは、ネガティブなケア意識の変容やケアの負担への対応として、【穏便なケア関係の維持】や【ケア負担への対処】がなされることと相俟って、＜ケア時間の内包化＞を伴って、【ケアが日課になる】ことである。

### 2-2-10-①. <ケアの家庭生活化>

概念の説明：女性就労者による老親のケアが、家事や子育てと共に家庭生活の中で行われるようになる。自分の生活の中で老親のケアを定まった日課として行うようになる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aの語りからは、子どもの世話と家事に母親のケアが加わった家庭生活が営まれていることがわかる。Aは、生活の中に、育児と家事、老親のケアを同時進行で手際よく進めている。老親のケアが家事等の日常生活の行為と共に家庭で行われる行為となっていると捉えられる。

Gは、「朝は絶対おかゆと、おかゆとヨーグルトと、あと何かおかずをつけていうふうにしたので。」「おかゆももうレトルトがあるので、あれで、毎日いろいろ変えて、…」と語った。毎日決まった時間に母親に食事を出すうえで、朝食作りを決まった手順にしたり、レトルトを利用するといった工夫をとおして、毎日行う日課として負担にならないようにしているといえる。

同居の老親のケアを引き受けることにより、女性就労者は、家庭で老親のケアに取り組むことになる。そうしたケアへの取組みが進められることは、老親のケアが家庭生活の一部となっていくことである。

このような解釈から概念を形成し、＜ケアの家庭生活化＞と概念名をつけた。

〔具体例 A,G〕

\*：じゃあ、ほんと掃除、洗濯とかはやって？

A：洗濯はね、もう食べながら。私、3つ4つ同時進行ぶわーっと済ましてんの。同じ時間に、食べながら、ご飯作りながら。おばあちゃんデイ行った日、洗濯出るから、まず

帰ってきたら、

\*：洗濯機回して、

A：下駄箱の上に、今洗濯籠があったんだけど、そこに（母親が洗濯物を）入れる訓練をしたから、もう入れられるの。あるなと思ったら、それではーって入れて洗濯機回しながら、●（子ども）に「あしたの準備しろ」とか言って、●（子ども）が宿題やったり、テレビ見て、時間になったら下りて、帰ってきたなと思ったら下りてくるから、やりながら、ご飯作りながら、洗濯をして感じです。同時進行かな。

\*：でも、それはお母さんに合わせようみたいな感じ？

G：うん。（母親の）朝昼夕（食）の時間は決まって、そう、その辺は何か決まってる人だったので。そうですね。

\*：それは負担だとは思わないですか。

G：でも、何かしら出すようにはしてたので。もう、朝は絶対おかゆと、おかゆとヨーグルトと、あと何かおかずをっていうふうにしたので。そう、そこは、おかゆももうレトルトがあるので、あれで、毎日いろいろ変えて、チンするだけでいいのでっていうふうにしてたんですね。あと、昼と夜もね。

## 2-2-10)-②. <ケア時間の内包化>

概念の説明：女性就労者は、老親のケアを踏まえて生活の段取りを組む。また、老親をケアするために、自分の日課について再検討や時間変更といった調整を行う。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Dは、老親のケアをどのようにするのかについて、2週間先ぐらまでのスケジュールを考えていると語った。Dにとって老親のケアは、忘れずに必ず行うことであり、Dのその他の予定と調整をとりながら、ケア時間を確保しなければならないとになっているといえる。また、「（老親のケアにより）少しずつ（自分の生活が）変化しているから、（略）生活の中にもうそれが組み込まれてるので」との語りから、老親のケアをするにつれて、老親をケアすることが、Dの生活の一部になっていったと解釈できる。

Eは、老親のケアを担ったことにより、「夜の12時ぐらに洗濯してみたり、休む暇がない」と語った。Eの語りからは、老親をケアすることにより、生活時間がこれまでとは変わってしまいストレスを感じていることがわかる。

女性就労者は、老親のケアが始まると、ケアする時間が自分の生活時間に組み込まれる。また、老親のケアを踏まえた生活をどのように進めるかを考えるようになる。

このような解釈から概念を形成し、<ケア時間の内包化>と概念名をつけた。

〔具体例 D,E〕

D：たぶん、すごく変わったと思います。やっぱりスケジュールを立てるときに、どこで何をするとか、いつはどうやって食事の準備をするとか、もうそういう段取りのことし

か考えてないので、全て 2 週間後ぐらい先までの、この日はこうやってこうやってこうするみたいな感じのを。

D：(老親のケアにより) 少しずつ (自分の生活が) 変化しているから。 まあ、積もり積もって変わって見たら、こうなってたっていうふうな感じはあるんですけども。急にガラッと生活を変えなきゃいけなかったみたいなことは、正直言って、ないかなっていう感じで。でも、積もり積もってが、徐々に時間が取られてくっっていくのはあるだろうなっていうのがあって。それが大変かっちゃ、大変といえば確かに大変な部分もあるんですけども。生活の中にもうそれが組み込まれてるので。

E：逆に見れるからね。私きょうだいいないんですよ。親戚近くに住んでないから、どうしてもやっぱり自分が一緒に住むしかないって思ったので、一緒に住んでたから大変でしたね、正直。大変だけど最後の、最後の 3~4 年が一番ほんと大変だったから、ほんとつらかったから夜も寝てらんないぐらいな感じ、母が退院したてだと危ないから、これで骨折したら最後とか思うから、結構廊下でも手すり付けてたけど、何ですか、デイサービスとかヘルパーさんは、その時間だけじゃないですか。私はそれに仕事もしてるじゃないですか。だから休む暇がないっていうか、夜の 12 時ぐらいに洗濯してみたり、休む暇がないのが一番つらくて。

## 2-3. ストーリーラインと結果図

女性就労者が、同居の老親に行うケアの決定とケア関係を再構築するプロセスについてストーリーラインを作成した。また、生成されたカテゴリー、サブカテゴリー、概念から作成した結果図が図 4-1 である。結果図は、ストーリーラインの内容をなぞるように作成されている。

ストーリーラインの記号については、カテゴリーが墨付き括弧 (【 】)、サブカテゴリーが角括弧 ( [ ] ), 概念が山括弧 ( < > ) の記号でくくられている。

### 2-2-1. ストーリーライン

「女性就労者が同居の老親に行うケアの決定とケア関係を再構築するプロセス」についてのストーリーラインは、次のとおりである。

ストーリーライン：

女性就労者は、<ケアしたい願望>と<老親ケアの責務>、それらから起こる<自責の念からの解放>という思いから【ケア行動の誘発】がされた。

【ケア行動の誘発】がされると、女性就労者は、【老親の生活力の把握】を行った。【老親の生活力の把握】とは、<老親のできない状態の認識>をし、老親に<できることはやってもらう>ことにした。【老親の生活力の把握】を経て、老親をケアするための<老親との生活時間のズレ調整>と<働き方の調整>といった【生活時間の調整】を行った。

【生活時間の調整】がされるとともに、<老親の生活への助言を得る>ことから<ケアサービスの利用>を行うことや、<家族・親族による協力>を得ることにより【ケアの委任】が行われた。

こうした【生活時間の調整】と【ケアの委任】をすることは、【生活要求の充足】のためでもあった。【生活要求の充足】には、女性就労者の<譲れない生活優先>事項や<子育て優先>、<ケアの危険回避>、<就業時間の確保>、[就労継続意向]が含まれた。[就労継続意向]は、<所得維持をはかる>ことと<心理的充足感を得る>ことが含まれた。そして、女性就労者に子どもがいる場合、<子育て優先>するうえで[就労継続意向]の充足が必要とされた。

【生活時間の調整】と【ケアの委任】をすることは、女性就労者の【生活へのケアの浸透化】という、老親ケアの<必要への対応>と<ケア分担の制約>、<親子関係の逆転>を家庭内に生起せしめた。

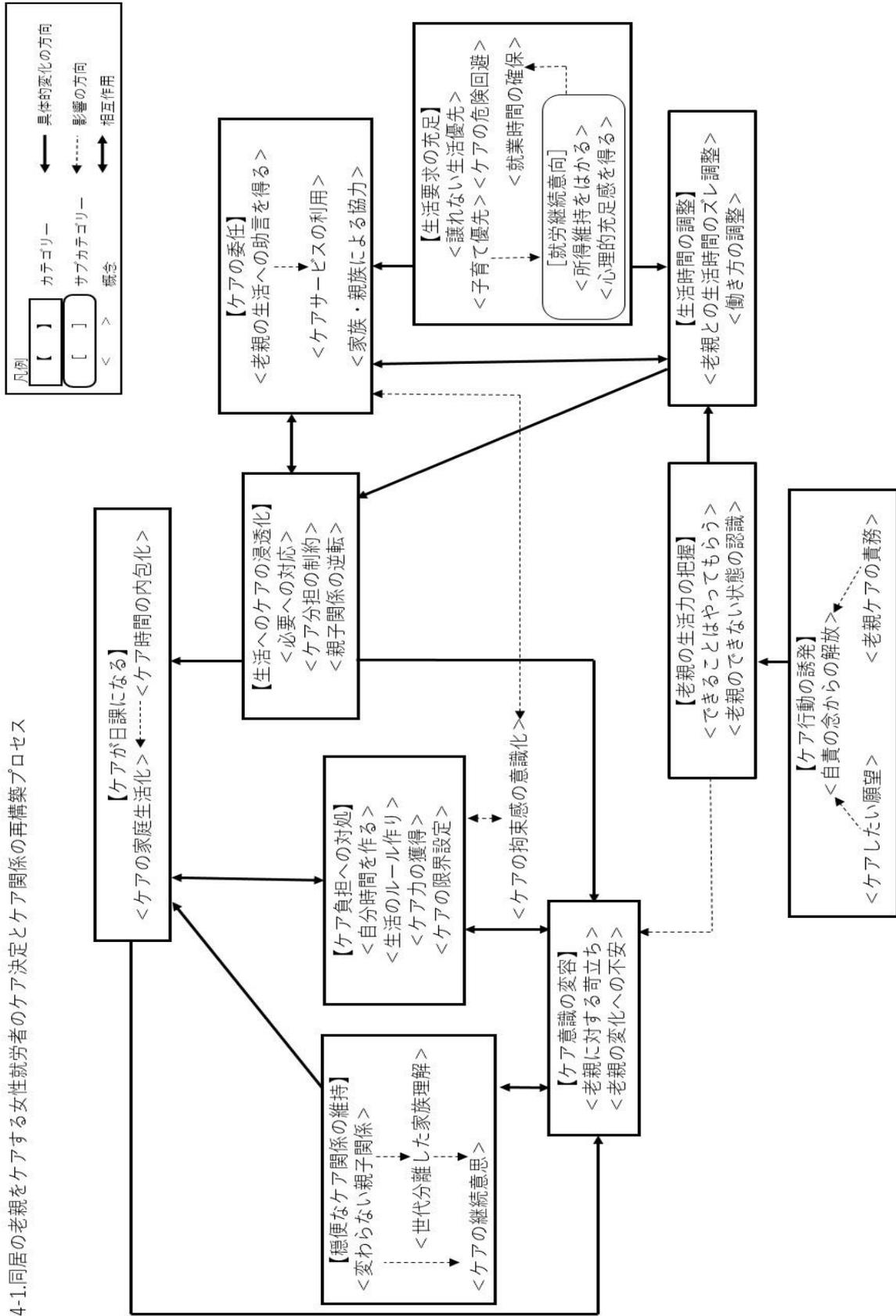
【生活へのケアの浸透化】は、女性就労者の【ケア意識の変容】を引き起こした。【ケア意識の変容】とは、<老親に対する苛立ち>や<老親の変化への不安>であり、【老親の生活力の把握】が影響していた。また、【ケア意識の変容】は、老親との【穏便なケア関係の維持】と【ケア負担への対処】を行わせた。

【穏便なケア関係の維持】とは、<変わらない親子関係>が<ケアの継続意思>につなが

ることや、＜世代分離した家族理解＞を経て＜ケアの継続意思＞につながることであった。  
【ケア負担への対処】とは、＜自分時間を作る＞ことや＜生活のルール作り＞＜ケア力の獲得＞＜ケアの限界設定＞を行うことであった。また、【ケア負担への対処】と【ケアの委任】は、女性就労者に＜ケアの拘束感の認識＞をさせた。

そして、女性就労者の【生活へのケアの浸透化】がされ、【穏便なケア関係の維持】をはかりながら、【ケア負担への対処】を踏まえることにより、＜ケア時間の内包化＞から＜ケアの家庭生活化＞が起こり、【ケア意識の変容】にも影響する【ケアが日課になる】こととなった。

図4-1.同居の老親をケアする女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセス



## 第5章 別居子による老親ケア

本章では、別居の老親をケアする女性就労者を対象としたインタビュー調査の結果を示した。具体的には、女性就労者の属性から示される本調査対象者の特徴と、インタビュー内容の M-GTA による分析結果から、別居の老親をケアする女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセスについて考察した。

### 第1節 別居子による老親のケア決定とケア関係の再構築プロセスの調査結果

#### 1-1. 老親と別居する女性就労者の属性

調査対象者は、別居の老親をケアしている或いはしていた首都圏及び長野県内に在住する女性就労者 10 名であった（表 5-1）。10 名全員が女性就労者自身の親をケアしていた。

以下、女性就労者 10 名については、表 5-1 の A から J のアルファベットで表す。

##### 1-1-1. 女性就労者の年代と職種、在宅ケア歴

女性就労者の年代は、40 代前半（40 歳～44 歳）が 2 名（A, B）、40 代後半（45 歳～49 歳）が 1 名（C）、50 代前半（50 歳～54 歳）が 2 名（D, I）、50 代後半（55 歳～59 歳）が 5 名（E, F, G, H, J）であった。

従事している職種は、事務職が 3 名（A, D, E）、専門職（医療）4 名（B, C, I, J）、専門職（福祉）2 名（G, H）、専門職（高等教育）1 名（F）であった。

1 回目のインタビュー時に現役で老親の在宅ケアをしていた者が 8 名（A, B, C, D, E, F, G, H）、既に老親のケアを終えていた者が、2 名（I, J）であった。

在宅ケア歴については、約 7 か月から約 7 年と幅広かった。A は、在宅ケア歴 2 年となっているが、主たる介護者となったのが 2 年であり、10 代の頃から母親のケアに携わっていた。A が主たる介護者となる以前は、父親が母親の主たる介護者であった。

##### 1-1-2. 老親宅への移動時間と訪問頻度

別居の老親宅へ移動する時間は、徒歩約 3 分から公共交通機関を使った片道 2 時間以上までであった。また、老親宅へ訪問する頻度は、月 1 回から週 5～6 日のほぼ毎日まで、多様であった。老親宅へ訪問した際、老親宅へ宿泊する者が 4 名（D, E, F, J）、日帰りで訪問する者が 6 名（A, B, C, G, H, I）であった。老親宅への移動時間が短いほど、訪問回数は多くなっていた。

##### 1-1-3. ケアする老親の状況とケア終了理由

両親の在宅ケアを担った者が 4 名（C, D, E, G）、両親のいずれかのケアを担った者が 6 名（A, B, F, H, I, J）であった。

老親の家族構成については、老親が独居であるケースが 5 名（B, F, H, I, J）、高齢夫婦世帯が 3 名（C, D, E）、老親と女性就労者のきょうだいあるいはきょうだい夫婦（老親の子・子夫婦）が 2 名（A, G）であった。A の老親と同居するきょうだい夫婦は、老親の

ケアに協力的であった。

ケアの対象となる老親の心身状態については、要支援 1 から要介護 4 の状態までであった。老親のケアの終了理由として、老親が高齢者施設（特別養護老人ホームなどの入所施設）へ入所したという理由が 2 名（G, I）、老親の死去によりケアが終了した者が 1 名（J）いた。

#### 1-1-4. 女性就労者の同居家族、別居の親族のケアへの協力

女性就労者の家族構成については、単身の女性就労者が 1 名（E）、女性就労者と子が 2 名（A, H）、女性就労者と夫が 3 名（B, D, F）、女性就労者と夫と子が 3 名（C, I, J）、女性就労者と夫と義母が 1 名（G）であった。女性就労者の中には、同居家族にもケアを必要とする老親（配偶者の親）がいる者が 1 名（G）いた。夫や子による老親のケアへの協力を受けている者が 3 名（A, B, C）おり、B の夫は、直接老親のケアを手助けするのではなく、B の家庭内の家事を手伝っていた。

他の親族からのケアへの協力について、女性就労者のきょうだいから協力を得ている者が 7 名（B, C, D, E, F, H, I）であった。

#### 1-1-5. 女性就労者によるケアと利用サービス

女性就労者が老親に行うケアは、家事援助を中心とし通院介助、話し相手、手続き関係など多様な事柄が担われていた。また、身体介護では、排泄介助を担う者が 5 名（A, B, C, E, J）、入浴介助を担う者が 2 名（F, J）いた。G は、ケアが始まった当初、母親がデイサービスを利用していたが、母親が高齢者施設に入所後は、父親の在宅介護をおこなっていた。父親は、サービス利用を拒否していた。

老親が利用しているサービスは、日中の時間を過ごすデイサービスの利用が多く、訪問介護、訪問看護、ショートステイが利用されていた。

サービス利用料については、老親の年金や貯蓄により賄われていた。B は、きょうだいから老親をケアしない代わりに受け取っている送金をサービス利用料に充てていた。

#### 1-1-6. 女性就労者の就労状況とその変化

女性就労者は、ケア開始当初、H 以外はフルタイムで勤務を行っていた。H は、ケア開始当初、学業を行いながら週 2 日は非常勤講師として勤務していた。そして 1 年後にフルタイム就労に変わっていた。ケア開始以降、ケアを理由にした働き方の変化については、B が、転職を行っていた。

離転職といった大きな就労状況の変化ではないが、F は、フルタイム勤務から週 2 回の就労に変わった。D は、週 1 回のテレワークを導入していた。

#### 1-1-7. 老親との同居意向

老親をケアするために老親との同居を考えているか（いたか）について、8 名（A, B,

D, E, F, G, I, J) は、同居の意向はないと回答し、2名 (C, H) が、将来的に同居するかもしれないと回答した。同居するかもしれないと回答した理由について、Cは、一度老親と同居したことがあるが、子どもと老親の生活リズムが合わないために大変だった。そのため、子どもの手が離れたら同居しようと考えていると回答した。Hは、インタビュー時、住環境の問題があることと、お互いに煩わしいと感じるので現段階では同居しないが、老親がさらにケアを必要とした場合、同居するかもしれないと回答した。

表 5-1. 別居の老親をケアする女性就労者の概要.

調査対象者	A	B	C	D
年齢*1	40代前半	40代前半	40代後半	50代前半
職種*1	事務職	専門職 (医療)	専門職 (医療)	事務職
在宅ケア歴 <sup>※1</sup>	約2年	約7年	約1年8ヶ月	約1年
老親宅への移動時間	徒歩約5分.	車で約20分.	車で約20分.	公共交通機関. 片道2時間以上.
訪問頻度	平日1日おき, 土日(日帰り)	週5~6日 (日帰り)	週2~3日 (日帰り)	月1回 (泊り)
ケアする老親	母親	父親	父親, 母親	父親, 母親
老親の同居家族 ※__協力的	兄夫婦	無し	無し	無し
老親の心身状態*1 /ケア終了理由	父親: 既に死去.  母親: 70代前半. 要介護5. 身障手帳2級. 認知症無.	父親: 60代後半. 要介護4. 身障手帳2級. 認知症無. 母親: 既に死去.	父親: 70代後半. 要介護4. 認知症有. 母親: 70代前半. 要支援2. 身障手帳1級. 認知症無.	父親: 80代前半. 要支援2. 身障手帳4級. 認知症無. 母親: 70代後半. 要支援1. 認知症有.
女性就労者の同居家族*1 ※__協力的	子2人(中学生, 高校生)	無し *2回目, 夫有り.	夫. 子2人(高校生, 高等教育)	夫
他の親族の協力	無し	兄	妹	妹
女性就労者による主なケア*1	排泄介助. 衣類着脱. 配食.	排泄介助. 調理. 掃除. 洗濯. 手続き関係. 利用サービスの調整.	父親:排泄介助, 就寝準備. 母親:服薬管理, 通院介助, ショートステイ. 調理, 買い物. 金銭管理.	掃除. 洗濯. 買い物. 手続き関係.
利用サービス*1	デイサービス. ショートステイ.	デイサービス. 訪問介護.	父親:小規模多機能型居宅介護. 母親:訪問介護, 配食弁当, ガイドヘルパー.	父親:デイサービス, 宅配弁当. 母親:ショートステイ.
サービス利用料の支払	親の年金.	親の年金. きょうだいからの送金	親の年金等.	親の年金.
ケア開始当初の就労状況	フルタイム	フルタイム	フルタイム	フルタイム
ケアを理由とした離転職	無し	有り	無し	無し
老親との同居意向	無し	無し	有り	無し

※1. 1回目のインタビュー時の老親の心身状態. ケア終了者は, ケアが終了する際の状態.

表 5-1. 別居の老親をケアする女性就労者の概要. (続き 1)

調査対象者	E	F	G	H
年齢 <sup>*1</sup>	50代後半	50代後半	50代後半	50代後半
職種 <sup>*1</sup>	事務職	専門職 (高等教育)	専門職 (福祉)	専門職 (福祉)
在宅ケア歴 <sup>※1</sup>	約3年	約5年	約3年	約6年
老親宅への移動時間	公共交通機関. 片道2時間以上.	公共交通機関. 片道2時間以上.	車で約20分.	徒歩約3分.
訪問頻度	月1回 (泊り)	毎週1回 (泊り)	土日 (日帰り)	ほぼ毎日 (日帰り)
ケアする老親	父親, 母親	母親	父親	母親
老親の同居家族 ※_協力有	無し	無し	兄夫婦と子	無し
老親の心身状態 <sup>*1</sup> /ケア終了理由	父親: 80代後半. 要介護2. 認知症有. 母親: 80代後半. 要介護4. 認知症有.	父親: 既に死去. 母親: 80代前半. 要介護2. 認知症有.	父親: 80代後半. 要介護1. 認知症有. 母親: 90代前半. 要介護4. 認知症有. /高齢者施設入所.	父親: 既に死去. 母親: 80代後半. 要介護2. 認知症有.
女性就労者の同居家族 <sup>*1</sup> ※_協力有	無し	夫.	夫. 義母(90代. 要支援1)	子1人(30代).
他の親族の協力	無し	妹	無し	妹
女性就労者による主なケア <sup>*1</sup>	父親:排せ介助, 掃除. 調理. 洗濯. 通院介助. 手続き関係.	掃除 買い物 手続き関係. 外食. 入浴介助.	買い物 洗濯 掃除 手続き関係. 通院介助.	買い物同行. 調理. 一緒に食事を食べる. 手続き関係. 通院介助.
利用サービス <sup>*1</sup>	父親:訪問介護. 母親:ショートステイ.	訪問介護. 訪問看護. 配食弁当.	配食弁当(父親)	デイケア.
サービス利用料の支払	親の年金.	親の個人年金.	親の年金.	親の年金.
ケア開始当初の就労状況	フルタイム	フルタイム	フルタイム	学業と週2日勤務
ケアを理由とした離転職	無し	有り	無し	無し
老親との同居意向	無し	無し	無し	有り

※1. 1回目のインタビュー時の老親の心身状態. ケア終了者は, ケアが終了する際の状態.

表 5-1. 別居の老親をケアする女性就労者の概要. (続き 2)

調査対象者	I	J
年代*1	50代前半	50代後半
職種*1	専門職 (医療)	専門職 (医療)
在宅ケア歴 <sup>※1</sup>	約1年半	約7~8か月
老親宅への 移動時間	公共交通機関. 片道2時間以上.	車で約2~3分.
訪問頻度	10日に1回程度 (日帰り)	毎週1回 (泊り)
ケアする老親	母親	母親
老親の 同居家族	無し	無し
老親の 心身状態*1 ／ケア終了理由	父親: 既に高齢者施設入 所.  母親: 要支援2 ／高齢者施設入 所.	父親: 既に死去.  母親: 80代後半. 要介護4. 認知症有.  ／死去.
女性就労者 の同居家族*1 ※__協力有	夫. 子1人(乳児)	夫. 子1人(高校生)
他の親族の 協力	妹	無し
女性就労者 による 主なケア*1	家の掃除. 室内の整理整頓. 片づけ. 諸手続. 話し相手.	入浴介助. 排泄介助. 通院介助. 調理.
利用 サービス*1	訪問介護.	ショートステイ.
サービス利用 料の支払	親の年金.	親の貯蓄 (含, 年 金).
ケア開始当初 の就労状況	フルタイム	フルタイム
ケアを理由 とした離転職	無し	無し
老親との 同居意向	無し	無し

※1. 1回目のインタビュー時の老親の心身状態. ケア終了者は, ケアが終了する際の状態.

## 第2節 分析結果

### 2-1. 分析から得られたカテゴリー、サブカテゴリー、概念

インタビュー内容の分析から、カテゴリー8項目、サブカテゴリー1項目、28項目の概念が生成された(表5-2)。サブカテゴリーは、[就労継続意向]の1項目のみであった。カテゴリーとサブカテゴリーに属さず概念のみとなったのが<サービス利用の安心感>と<ケアのオン・オフをつける>の2項目だった。

表5-2. 別居の女性就労者の分析結果項目一覧

カテゴリー	サブカテゴリー	概念
ケア行動の誘発		老親への返礼
		周囲のケア期待に応える
		老親ケアの責務を果たす
生活とケアのバランスをとる		生活に合わせたケアの調整
		働き方の調整
		家庭生活との折り合いをはかる
		できる範囲で行う
ケアの委任		老親の生活への助言を得る
		ケアサービスの利用
		同居家族・親族による協力
		地縁による互助の活用
家庭生活の維持	就労継続意向	子育て優先
		所得維持をはかる
		心理的充足感を得る
親子関係の再認識		変化した親への戸惑い
		ケア期待への負担感
		親子関係の形成過程の想起
老親ケアの客観化		老親の受容
		老親の意向尊重
		積極的なケア行動
生活の充実をはかる		束縛のない時間の確保
		自分時間を作る
		ライフスタイルの維持
		ケアと生活の分離希望
ケア範囲の確立		適度なケアという認識
		ケア再考の意思を持つ
		サービス利用の安心感
		ケアのオン・オフをつける

## 2-2. カテゴリー，サブカテゴリー，概念の説明

ここでは，カテゴリーごとに生成された概念について説明する。

説明をする中では，調査対象となった女性就労者 10 名（A から J）の発言についても記載されている。発言者が誰かについては，アルファベットで示されている。また，筆者の発言は，アスタリスク（\*）で示している。

カテゴリーは，墨付き括弧（【 】），サブカテゴリーは，角括弧（[ ]），概念は，山括弧（< >）の記号でくくられている。

女性就労者の発言については，個人が特定されないように，一部の発言が伏字（●）になっている。また，発言の内容を補足するために筆者が付記した内容はカッコでくくっている。

### 2-2-1. 【ケア行動の誘発】

女性就労者が別居の老親のケアを開始する起因として，老親にお世話になったことへの恩返しである<老親への返礼>，親族や近隣住民などによる女性就労者が老親をケアすることへの<周囲のケア期待に応える>があった。そして，<老親への返礼>と<周囲のケア期待に応える>ことで，<老親ケアの責務を果たす>ことにつながる。

#### 2-2-1-①. <老親への返礼>

概念の説明：女性就労者は，老親が女性就労者の生活を尊重してくれたことや，生活の手伝いといったお世話をしてくれたことへのお返し（返礼）としてケアをしようと思う。こうした老親への感情は，<老親ケアの責務を果たす>ことでもあり，【ケア行動への誘発】を生み出す要因の一つと捉えられる。女性就労者は，自分がケアすることで，返礼や責務が果たせたという安堵感を得るあるいは達成感になる。

インタビュー内容の解釈は，次のとおりである。

E の語りから，親元を離れて自分のこうありたいという生活ができているのは，老親が E の意思を尊重してくれたからであるとし，老親に感謝していることがわかる。そして，そうした感謝の気持ちが，老親を「ちゃんとお世話しなくちゃ」というケアすることの理由として意味づけられていると解釈できる。

J は，母親に子育てを手伝ってもらったことを感謝していた。J は，母親との関係において，持ちつ持たれつお互い様であると認めている。母親にしてみれば負担になる子育ての手伝ってもらった。そのため，母親が生活に困っていれば手助けするものと考え，母親をケアすることに納得していると解釈した。

このような解釈から概念を形成し，<老親への返礼>と概念名をつけた。

〔具体例 E,J〕

E：何だろ。今は●（地域）にいて仕事するってことが，好きなことをやらせてもらってるってことであれば，その好きなことをやらせてもらってるんだから，月に 1 度ぐらいは帰ってちゃんとお世話しなくちゃなっているところがあるのかもしれない。

J: (略) 母も1人でしたし、娘も私1人だけで、兄はね、兄たちはもういなかったもんですから、もうずっと1人で。しかも孫に当たる子ども4人を全て育ててもらった。

(略) 離れていてもすぐそこだったんで、子どもたちのこと面倒見てくれて、時にはご飯も食べさせてくれたりして。で、4人目にさすがに、4人目だと、もう自分も年だし、子どもたちもそれぞれ生活があったので育児休暇を取ってってというようなことで、母にはほんとにお世話になったところですね。

\*: じゃあ、お互いに持ちつ持たれつ。お互いさまにやってきてってところなんですね。

J: そうですね。

## 2-2-1-②. <周囲のケア期待に応える>

概念の説明: 女性就労者は、実家の近隣住民や親族から、老親をケアすることを期待されており、それに応える必要があると考えている。実家とは、老親宅のことである。こうした期待が、老親への【ケア行動への誘発】につながっている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Bの「家で見るのは当たり前だよねみたいな」という親族の老親ケアに対する考えか方を知ったうえで、今後、自分が行う老親のケアをどうするかを考えていることから、親族の意向を汲みながらケアしている現状がうかがえる。また、Eは、老親宅へ通うことに負担があると感じて、老親の居住地域において、自分が否定的にみられないように配慮することで、老親宅へ行くことを厭わないようにしていると解釈できる。よって、このような解釈から概念を形成し、<周囲のケア期待に応える>と概念名をつけた。

[具体例 B,E]

B: 基本的に自分の中で、やっぱり親のきょうだいも若いので。

\*: そうですね。

B: はい。なので、まだ元気なんです。だから、施設に入れることに対して私よりも周りの親世代はまずうるさいってのが。

\*: きょうだいたちが。

B: そうなんです。家で見るのは当たり前だよねみたいな。私の中で考えたのは、まず10年、何があるか分かんないけど区切りとして10年で、あとは70超えたら施設もありかなってというのは考えてて。(略)

\*: 今負担じゃないですか、毎月帰るのって。でもない。

E: 負担っていうか、でも、負担ではないっていうか、べつになんか、このぐらいはやらなくちゃなとは思いますが。

\*: 取りあえず。

E: うん。だって、もしかしたら、周りの人は、もうご両親あんな状態なのに娘は●（地域）に出たっきりで、月に1度しか帰ってこない。親不孝よねなんて思ってる人がいるかもしれないですよ。

\*: そういう何か、周りはそんな雰囲気なんですか。感じたというか。

E: やっぱりもう、昔からの住宅地というか、所なので、年配の方も、多くいらっしゃるからもしかしたらそういう人がいるかもしれないですね。私はもうほとんど町内会だったり、そういう人たちとは、友人は別として、あんまり話すこともないし、高校を卒業してからは年に何回かしか帰ってないので、それほど深い付き合いっていうか、してないですけども、もしかしたらそういう人もいるかもしれないですよ。

### 2-2-1-③. <老親ケアの責務を果たす>

概念の説明: 女性就労者には、親子だからこそ、嫌でもケアしなくてはという思いがある。そして、こうした思いは、ケアが親子間で交わされるものであるために、ケアは怠ることはできないという思いは、老親に対する【ケア行動の誘発】を促している。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

FとCが共に、老親ケアを「義務感」と発言していることから、老親ケアが女性就労者にとって、自らに課せられた避けることのできないことと受け止められていると考えられているといえる。また、Fが「自分だけ一抜けってできないじゃない」と発言していることから、老親ケアを辞めるわけにはいかないと考えていること、Jの「親子は最後まで面倒見なきゃなっていうような。」という発言もFの辞めるわけにはいかないと同様の思いが語られた。

老親をケアすることが避けられないことについて、Jの発言から、「親子」という関係が由来していると解釈できる。こうした「親子であるからケアする」ことは、Gも同様の解釈ができる内容を語っていた。

このような解釈から概念を形成し、<老親ケアの責務を果たす>と概念名をつけた。

[具体例 F,C,J]

\*: でも週3日泊まりに行ってるっていうのは、すごいエネルギー使ってるなって。

F: 仕方がないからね。でもほら一つ一つの、もっと、ちょっといろんなことがもうやっただかもしれないけど、今はとにかく、何だろう、義務感。

\*: 逆に行かないっていう選択が、逆にしづらいですか。今回。

F: 今ですか。だって、何だろう、やっぱミッションだからね。だって自分だけ一抜けってできないじゃない。

\*: (老親宅に) 行かなきゃって感じになるし。

C: 逆に、行かなきゃっていう、何か義務感じゃないけどって思うときもあるけど、でも、これ(老親宅へ通う)をやらなければ(老親が生活するのは)無理だ、限界がきたらっ

て思ってるので、今のところは。

\*：そうだったんですか。なるほどね、分かりました。何か、私が見なきゃみたいなストレスとかありました？

J：ストレスは、何て言うんだらうな、親子は最後まで面倒見なきゃなっていうような。

\*：まさか捨てちゃうわけいかないもんね。

J：いかないし。それに自分のきょうだいは男ですから、そこに任せるってわけにもいかないし、まあほんとにそれは、自分のこう、ある意味そんな、そういうところでストレスですね。

## 2-2-2. 【生活とケアのバランスをとる】

女性就労者は、ケア行動が誘発されると、自分がケアを行うにあたり、老親をケアする時間と労力を確保するにあたり、＜生活に合わせたケアの調整＞や＜働き方の調整＞、＜家庭生活との折り合いをはかる＞、＜生活に合わせたケアの調整＞と＜家庭生活との折り合いをはかる＞ことは、女性就労者に老親のケアを＜できる範囲で行う＞という意識を持たせる。

こうした自分が老親をケアするための時間や労力の確保などの調整を行うにあたり、女性就労者は、自分の【家庭生活の維持】が可能であるように折り合いをつけることになる。また、自分がケアできない場合、誰にケアを任せるのかという【ケアを任せる】こととの調整も行われる。

### 2-2-2-①. ＜生活に合わせたケアの調整＞

概念の説明：離れて暮らす老親の生活に必要な日常的なケアには、介護サービス等が利用されている。そうした中、女性就労者は、自分の生活状況（スケジュール）に合わせてサービスの利用、自分が老親宅へ行く頻度などを調整する。自分の生活状況とは、仕事や家庭内の用事、ケア負担の軽減があげられる。そして、こうした調整が、【生活とケアのバランスをとる】をとろうとする行動と捉えられる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Bは、家庭内の用事を済ませるには、老親のケアが行えないため、ショートステイを利用していることが語られた。Fは、いつも老親宅へ3日間行っているのを仕事の都合で短縮したり、時間がある時は、老親宅の滞在時間を長くしたりしていた。また、Jは、就労の継続と自分の休む時間を確保するために介護サービス等を利用していた。

このように、女性就労者は、老親のケアニーズを充足するためだけでなく、女性就労者の生活を継続するために自分が行うケアを調整するために、介護サービスの利用調整が行われていると解釈される。

このような解釈から概念を形成し、＜生活に合わせたケアの調整＞と概念名をつけた。

〔具体例 B,F,J〕

B：そうです。あとは、親戚回りは行かなきゃいけないので、いると見れないとかっていうのがありますし。ショートだとお盆、正月、関係なく、そこは2日に1回お風呂入れてくれるので。

\*：そう。いいですね。

B：うん。そうなの。きれいになって帰ってくるので。ちょっと家にいるとなかなか、デイが休みになっちゃったりとか。そうすると、お風呂は家で今、入れないので。

\*：例えば、(老親宅の訪問を)たまにはちょっと3日を2日にしたりとか、そういう自分で調整はされてるんですか。

F：でも、それは、それは、それはあります。もちろんありますよ。

\*：どうしても無理。

F：学生の試験のシーズンとか。そういうのとか。その代わりにもう、夏休みはちょっと行こうとか。

\*：そんな感じなんですね。

F：だから波はありますよね、もちろんね。

J：(略) いよいよほんとに、もう駄目だなっていったときには、どうしようかな、私もちょっと仕事があるしっていうようなこともありましたけど、ケアマネジャーさんも、こんなふうにつないでみたらどうですかっていう案を持ってきていただいて。「こんなふうにすると、仕事も辞めなくてもいいんじゃないでしょうか」みたいなこと案を持ってきていただいたりして。「じゃあ、それで、最大限使いますか」みたいな話になって。そんなふうにして。

\*：じゃあ、(老親宅に)通うのはそんなにしんどくはなかった？

J：全然苦ではなくです。

\*：苦ではなくって。毎週末、そうやって通っていると、たまに休みたいとか、家で寝たいなんて。

J：そうです、そうです。そうすると、やっぱりここには少しちょっと研修が入るとか、何かが用事があるっていうと、その1週、じゃあそこ(ショートステイ)にいましようと。で、その融通は1カ月の予定を立てるときにできましたので、今月は毎週ではなくて1週ちょっと抜いてもらって日にちを多くしてもらって。(略)

## 2-2-2-②. <働き方の調整>

概念の説明：女性就労者は、勤務形態の変更や転職といった働き方の調整を行い、老親ケアにあてる時間や労力を確保あるいは調整する。働き方の調整には、日々の勤務時間の調整から大幅に勤務形態を変更すること、転職などが含まれる。大幅な勤務形態の変更や転職は、

女性就労者が老親ケアを重視した場合の【生活とケアのバランスをとる】方法であるといえる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

老親ケアのための日々の勤務時間の調整として、Aは定時退社をしていた。定時退社するにあたり、Aは、上司に老親をケアしていることを伝えていた。また、Jは、交代制の勤務シフトをケアに合わせて調整することをしていて、Bは、自分の休日を老親の通院日に合わせるようにしていた。日々の勤務時間を調整するAとBは、自宅から老親宅への移動時間が短く、老親宅へ通う頻度も多い。まめに老親宅へ通ううえでも、日々の勤務時間が調整されていると解釈する。

公共交通機関を使って2時間以上かかる老親宅へ通うDとEは、老親宅への移動に時間がかかる分、職場を往復する時間や移動のためのまとまった時間を確保していた。具体的には、Dは、老親のケアを理由に会社のテレワークを週1回利用し、Eは、有給休暇を利用していた。

また、働き方の調整は、女性就労者のケアに対する考えが反映されている。

Bは、職場の休みを老親の通院日に合わせると共に、老親宅へ通いやすい場所の職場へ転職している。Bが、「親の家から職場が近いから通うのも帰るのも楽かなっていうのと、緊急で呼ばれたときの対応として近くにしたんですけど。」と語っているように、老親のケアに対して、責任を持って対応しようとしているのがうかがえる。また、Fは、老親にケアが必要になった際、仕事を辞めようとしたが、職場の上司に引き留められ、勤務形態の変更と勤務日数を大幅に減らしていた。引き留められた結果、好きな仕事を続けることができた。しかし、ケアの必要性を重く感じたことが、好きな仕事を辞めようと思わせたと解釈できる。よって、大幅な勤務形態の変更や転職は、女性就労者が老親ケアを重視した場合に行われていると解釈した。

このような解釈から概念を形成し、＜働き方の調整＞と概念名をつけた。

〔具体例 B,F〕

\*：じゃあ、木曜と日曜が基本の休みって感じですか。

B：そうですね。

\*：●曜日休みにしてるっていうのは。

B：結局、介護保険が今、(要)介護4なんですけど、保険点数の中に入ってこないのがオーバーしちゃうっていうところで、一日、受診とかが●曜日多いので、であればもう●曜日休みにして朝から私がいるっていうような状態にしてるっていう。

B：もう、もちろんそうです。前の●(職場)にいたときから、本人、1回、施設、老健入って隣の病院入ったので、状況とかも。そのときより悪くなってるっていうのは言って、ちょっと今回の職場っていうのは、ほんとは辞めて、ケアもやりたかったからなんですけど、●(今回の職場の所在地)にしたのはやっぱり親の家から職場が近いから通うのも帰るのも楽かなっていうのと、緊急で呼ばれたときの対応として近くにしたん

ですけど。

\*：お仕事，途中から特任（常勤から特任週1回）になったっていうふうにメールであつたんですけど，その辺はどうしてだった。

F：もう，それは，何だったんだろう，やっぱり認知症ということになったし，やっぱ私の目から見ても，「これはどうだろう」というふうに思ったので，それでもう学校を辞めようと思っていて，「辞めます」みたいな。「辞めます」「辞めたいです」という相談を●（上司）のところにしにいったってことですね。

\*：それは本当，在宅に戻るときですか，そうすると。

F：在宅に戻ろうとした，母がですか。そのころですね。時期的には確か。

（略）

\*：でも，引き留められたっていうのは，「辞めないほうがいいんじゃない？」っていう感じで，当時言われたんですか。

F：それ，多分，学校の事情があったと思いますよ。

\*：そうなんですか。

### 2-2-2-③. <家庭生活との折り合いをはかる>

概念の説明：女性就労者は，老親ケアのために家庭内の役割分担を融通したり，家事にかける時間を減らしたりして，家庭での過ごし方を変えることにより，老親のケアと自分自身の家庭生活との調和をはかることになる。

インタビュー内容の解釈は，次のとおりである。

Jは，子どもの学校での役を本来ならば自分が行わなくてはいけないことを夫に担ってもらうことにより，Jと夫と子どもという核家族を運営するための活動が滞りなく実施され，老親のケアも行うことができる状況になっていた。また，Jは週末に老親宅に泊まるのだが，週末の時間に行えることを平日の時間に行わなくてはならなくなったことを語った。

Fは，老親ケアに割かれる時間により，家庭での家事時間が減ったことにより，家事もこれまで通りには行えなくなったことを語った。

老親ケアのために女性就労者の家庭内でやらなくてはいけない役割が遂行できない状況になった場合，女性就労者の同居家族が役割を代替することにより，女性就労者の家庭が運営される。また，家庭内での過ごし方の変化として，家事を手早く済ませてしまうなど，日常生活のちょっとしたことを行う時間を短縮する。時間短縮は，老親ケアのための時間を作るというよりも，老親ケアにより家庭で過ごす時間が短くなったことへの対応といえる。

女性就労者は，老親のケアを担うことにより，従来の生活様式を変化させることによって，老親をケアしている。そのため，老親をケアする生活を行うにあたっては，従来の家庭生活と折り合いをつけることが必要となってくる。

このような解釈から概念を形成し，<家庭生活との折り合いをはかる>と概念名をつけた。

〔具体例 J,F〕

J: それはもう、そういったものでやりくりはして、だからほんとに1カ月の、来月の予定をきちんとしておかないと、「ああ、ちょっとこれはもう行かれないから、ちょっと母がいるから、これは、ちょっと今日は駄目だ」みたいなところは融通、お互いに、家庭の中で融通し合ったり。

\*: 家庭の中というのは、

J: 父さんが、じゃあその部分は、何だっけな、確か何かの高校の何かの役で、そこは行かなきゃいけないとか、そういったものはうちの主人にやってもらったりとか。そういったものは、やってもらって。もともと、私も朝から夜まで、融通利くのは主人のほうが融通利くので、そこら辺のところは、やりくりはしてもらってましたね。そこは、お互いに苦ではなかったっていうところあるから。

\*: 自由がないっていうのは、その……。

J: そうですね、そういったところは、少しやっぱりそれのために、週末のために、自分たちの何とか調整をしようっていうようなもので動いたりしましたね。

\*: 結構、平日も、じゃそうやって、自分たちの、取りあえず週末行くのに何かしなきゃみたいになってきちゃってるって感じなんですね。

J: そうですね、かといって、じゃあそれで、何かやってたっていったら、洗濯とか掃除とか、そういうようなものを、ちょっと夜やったりってことはあったかもしれませんね。

\*: やっぱりね、残していくわけいかない、気になりますしね。

J: いかない、また次の週に行きますから。またそれ同じように回ってきますから。

\*: 自分が最終的にやることになるんですね。

J: そうそう、そうそう。

F: で、もう、その今度また通うことになって、●(老親宅)でやっぱりちょっと時間的にとられたり、あっち(老親宅)に行ってる時間が長かったりするので、やっぱ結構、家の家庭というものにかかる時間と、あと、何て言うの、気持ちとかがやっぱ少なくなっちゃった。だからもう、まとめて全部、何でもかんでもまとめて、ダーッとやるとか。

\*: お掃除して洗濯してって感じ。

F: もう掃除なんかはやらないとか。汚いと感じた人間がやれ、とか。そういう感じになった。

#### 2-2-2-④. <できる範囲で行う>

概念の説明: 女性就労者は、自分が老親ケアにどれほど取り組むのかについて、明確な根拠や基準はもっていない。しかし、自分の現在の生活状況と照らして、できる限りでケアに取り組みたいという思い、姿勢でケアを行っている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Eは、老親宅のある地元で仕事を探すことが難しいと考えている。そのため、老親宅へ通いながらケアを行う現状がよいと考えている。Eの老親は、Eに実家へ帰って来てもらいたいという思いを持っている（＜ケア期待への負担感＞を参照）。そうした中、老親宅へ通いながら老親に何ができるのかというと、やってあげられることはやってあげたいという思いを抱いている。また、Eの「やっぱり、娘として」という語りから、親子という関係が、Eのできる限りのことを老親にやってあげたいという思いを起こさせているといえる。

Jは、インタビューの中で、経済的な理由から、仕事を辞めるわけにはいかないことを語っている。働かなくてはいけない中で、どれだけ老親をケアするのかについては、現在の生活を維持しながらできることを行うと解釈できる。

EとJの言う「できる範囲」をどの範囲と限定するのは難しい。EとJの語りからは、現在の生活を維持する中でできることと解釈することが適っていると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、＜できる範囲で行う＞と概念名をつけた。

〔具体例 E,J〕

E：何だろ。こっち（老親宅の地域に）来たら介護だけなのかなとか。あと向こう（老親宅の地域に）に帰って仕事するにしても、働く口なんてまずあるのかなっていうのもあるし。まあないだろうなと思っちゃう。

\*：特に地方は、転職っていっても限られますよね。

E：ないです。うん。スーパーでレジ打ちするのかなとか。そんなふうに思っちゃうわけですよ。それで人生終わっちゃうのかなとか。

（略）

E：だから、できる範囲で私は、何ていうかな。やってあげれることはやってるとは思っているんですけども。

E：うん。でもやっぱり、親もそうだけど自分も、おんなしように年を取っていつてるわけで、そうしたらやっぱり、いろんなことが待ち受けてるわけで。それはやっぱり、娘としてというか、できる範囲のことはやっていこうとは思ってるわけですね。

J：そうですね、ほんとにできる範囲はもう、できる範囲はやりたいとは思ってたけれども、仕事も辞めるわけにいかないっていうのは、ほんとにあって。そこは範囲を決められるっていうふうには、できなかつたですね。

### 2-2-3. 【ケアの委任】

生活とケアのバランスをはかっても、自分が担えないケアあるいはバランスをはかる上で必要な時は、専門職から＜老親の生活への助言を得る＞ことを通して＜介護サービスの利用＞を行うことになる。また、＜介護サービスの利用＞では賄えないことやサービスとし

て提供されていない事等は、＜同居家族・親族による協力＞や女性就労者あるいは老親が築いてきた対人関係による＜地縁による互助の活用＞も、老親のケアを担う貴重な社会資源となっている。老親のケアが他者に任せられることは、女性就労者に、老親の生活が支援されているという安心感を与える。

#### 2-2-3-①. ＜老親の生活への助言を得る＞

概念の説明：専門職から老親の生活支援の方法や介護サービスの利用の提案などを受け、また、老親の生活支援をとおした就労継続の後押しをしてもらうことをされている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

A は、老親の身体介護を在宅で行っていたが体への負担が大きいことをケアマネジャーに話すと、ケアマネジャーがサービス利用の提案してくれた。また、仕事を辞めて老親のケアに専念することを考えていることについて、ケアマネジャーから、仕事を続けることがケア負担の軽減になると助言を受けた。

J は、老親のケアと仕事の両立が厳しいと感じていた際、ケアマネジャーより、ケア負担を軽減し、仕事とケアの両立を可能とする老親のサービス利用について提案を得たことに感謝していた。

介護サービス等の利用は、老親の生活の整えに必要であり、老親がサービス利用の利益を得る。しかし、それだけではなく、老親をケアする家族（女性就労者）にとっても、自分自身の生活を整えるうえで介護サービス等の利用は有効であるといえる。また、ケアマネジャーの支援は、老親の生活を整えるうえでの助言のみならず、女性就労者が働きながらケアする生活を支援することも視野に入れられており、女性就労者にとって、老親の生活への助言を得ることは、単にケアを他者に任せただけではなく、女性就労者が支援を受けることにもなり、仕事とケアを両立していくうえで重要な社会資源であるといえる。

このような解釈から概念を形成し、＜老親の生活への助言を得る＞と概念名をつけた。

#### 〔具体例 A,J〕

\*：あと着替えとかですか。

A：着替えで。お風呂はもうデイサービスへお願いして。最初家で入れてたんですよ、もう車椅子用のちゃんとうるの。

\*：買って。

A：買ったんですけど。いや、それやっぱさすがに腰が。

\*：持たないよね。

A：「もうやめよう」つつって。その話をケアマネさんにしたら、「そんなことしなくていいよ」って言われて。「こっちで入りなよ」って言われて。入れるんだって、最初知らなくて。よく近所に、何ですか。

\*：巡回入浴の車？

A：こういうバス。ああいうのじゃないと駄目だと思ったので。そしたら「デイサービ

ス来たときに入ればいいんだから」って言われて、「じゃあそうしよう」って言って、だからお風呂がなくなっただけ。

\*：楽？

A：楽。

A：ケアマネさんに「やっぱりすごく大変だから、仕事を辞めて介護だけにしようかな」って相談したことがあったんですね。そしたら「そうすると自分の息抜きの場所がなくなるから、仕事じゃなくてもいいけど、息抜きの場をやっぱり毎日持ったほうがいいよ」って言われて、昼間で、仕事辞めてもデイサービスには必ず出して、昼間は自分の時間にするとか、「そうするときっと暇だよ」って言われて。

\*：暇なのね。

A：「今までせこせこせこせこやってきてるから、きっと暇過ぎて、今度『はあ……』ってなるから。それならパートでも何でもいいから、やっぱり別のやりがいを持ってたほうがいいんじゃない」って言われて。

J：そうですね、そこまで、病院側も、「そんなことあれば、じゃあここの病院、少し、少し考慮できる範囲で入院させてあげるよ」、向こうも、医療療養型のほうも、そうはいっても、「できる限り入院いいよ」っていうようなことで、先生も配慮していただいたりっていうようなこともあって、いよいよほんとに、もう駄目だなんていったときにはどうしようかな、私もちょっと仕事があるしっていうようなこともありましたが、ケアマネジャーさんも、こんなふうにつないでみたらどうですかっていう案を持ってきていただいて、「こんなふうにする、仕事も辞めなくてもいいんじゃないでしょうか」みたいなこと案を持ってきていただいたりして、「じゃあ、それで、最大限使いますか」みたいな話になって、そんなふうにして、

\*：じゃあ、ショート使って、うちに戻ってっていう生活、結構してたんですか。

J：してましたね。

### 2-2-3-②. <ケアサービスの利用>

概念の説明：女性就労者の老親全員が、介護保険による介護サービス等の利用などをしていて、女性就労者は、時間的あるいは能力的に自分が行えないケアについて、ケアサービスに担ってもらうようにしていた。女性就労者自身が行えないケアとは、老親宅に訪問できない時間帯の老親に必要とされるケア、あるいは、能力的に自分では行なうことの出来ないケアのことである。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Bは、自分が不在時に介護サービスを利用し、Eは、自分が介護サービスと入れ替わるようにケアをしていた。Aは、自分が行えないケアについて、介護サービスを利用していると語った。BとEは、自分が老親宅を訪問できるか否かによって介護サービスの利用を決め

ている。Aは、自分ができるかできないかというケア能力でサービス利用を決めている。しかし、BとEも、Aと同様に自分ができることは行い、できないことは介護サービスを利用していると解釈できる。よって、女性就労者は、自分ができることは自分で行うが、できないことは介護サービスに担ってもらっているといえる。

このような解釈から概念を形成し、＜サービスとの分担＞と概念名をつけた。

〔具体例 B,E,A〕

B：最初、そっちの家に来た当初は、取りあえず朝だけ一応入ってもらって、あと、昼は入ってなかったな。夕方、結局私が帰るまで（老親宅へ向かうまで）におなかすいちゃうし、7時とか8時とか、へたすると9時ぐらいになっちゃうので、残業してると。なので、夕ご飯はもうタッパーで用意しといて、ヘルパーさんに4時ぐらいに入ってもらって温めて本人の前に。

E：今は、ヘルパーさんが朝晩、作ってくれてます。当初は、朝昼晩来て作ってくれてたんですけれども。

(略)

E：はい、そうですね。私が帰るときには、ヘルパーさんは来ないので、丸々私が。掃除、食事。あと、病院の付き添い。

A：着替えて。お風呂はもうデイサービスへお願いして。最初家で入れてたんですよ、もう車椅子用のちゃんとかういの。

\*：買って。

A：やったんですけど。いや、それやっぱさすがに腰が。

\*：持たないよね。

(略)

A：こういうバス（車）。ああいうの（巡回入浴車）じゃないと駄目だと思ってたので。そしたら「デイサービス来たときに入ればいいんだから」って言われて。「じゃあそうしよう」って言って。だからお風呂がなくなっただけ。

### 2-2-3-③. <同居家族・親族による協力>

概念の説明：女性就労者と同居の家族が、老親ケアまたは老親ケアを行う女性就労者の手伝いを行う。同居家族による手伝いには、老親に直接ケアを行うことと、女性就労者のケアする生活上の負担を軽減するような協力がある。また、女性就労者は、きょうだいなどの親族と助け合いながら老親をケアしている。女性就労者と親族が老親ケアについて助け合うのは、老親に必要なケアを充足するためだけでなく、きょうだい間のケア負担の公平性をはかろうとする行為でもある。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

A と C の未成年の子どもは、老親の身体介護を行っていた。A は、子どもが抵抗なく身体介護を行うのは、A が老親のケアをしているのをずっと見てきたからだと言った。また、C は、老親宅でのケアとして、排泄介助や就寝の準備などを行っている。子どもが定期的に老親宅へ行き、C がケアを行っている姿をみて、老親ケアへの抵抗なく行えているのではないかと推測する。A と C の語りから、祖父母のケアをする親を見て、孫は抵抗なく祖父母のケアに携われるようになると解釈できる。

女性就労者の配偶者も老親ケアに関わっていた。F と B の夫は、老親のケアを直接手伝うのではなく、女性就労者の送迎を行っていた。F の「手伝おうとしても、現実、何ができるかって言ったら、正直邪魔なだけなので、それはよくって。」という語りから、身体介護や家事援助といった直接的なケアを期待していない一方で、自分ができない車の運転をしてもらっていることが手助けになっていると感じているのがわかる。また、B の夫は、送迎だけでなく、B の家庭内での負担が減るように食事の準備を自分で行ったりしていた。B と F の夫は、自分ができずでケアする女性就労者の手助けをしていた。

親族からの協力について、F は、老親に必要なケアの充足において、きょうだいが必要な行為を分担していることを語った。こうした分担していることについては、A からも語られた。G は、老親と同居するきょうだいの負担軽減のために自分が老親宅へケアをしに行くと言った。B は、老親に直接的なケアを行っているが、きょうだいには老親のケアについて、金銭的な助けを受けており「見ない代わりにくださいねっていうので。」と言った。また、D は、きょうだいの子どもがまだ世話が必要な状態で、老親への関わりが薄いことに不満であることを語った。

女性就労者の同居家族は、老親のケアを直接手伝う場合もあれば、女性就労者のケアする生活上の負担が軽減するような協力を行っている。また、G、B、D の語りから、老親のケアニーズを充足するにあたり、きょうだい助け合うのには、きょうだい間のケア負担の偏りを無くそうという思いがあると解釈できる。女性就労者にとって、同居家族・親族からの協力は、家族が連帯して老親のケアに取り組むことにより、家族・親族間の老親ケアの負担の分散と公平性を保つうえで、重要であるといえる。

このような解釈から概念を形成し、＜同居家族・親族による協力＞と概念名をつけた。

〔具体例 A,C,F,B 同居家族〕

A：そうなんです。だから私行けないときは、(子ども) 2 人に「学校帰り寄ってきて」とか。

\*：「様子見て」みたいな感じで。

A：うん。「顔だけ出してきて」とか言って。

(略)

A：でも何か子供たちも介護が当たり前。もう生まれたときからそういう環境で育ってるので、全く抵抗がないですね。

\*：お着替えとかね。

A：トイレの拭いてあげるとか，そういうのも全く抵抗なくできちゃうので。

C：子どもたちも，やっぱり一緒に行けば，トイレの介助とか，ズボン上げ下げとか，嫌がらないでやってくれます。お尻拭いたりとか。

\*：(略) 男の子とか？

C：男の子も，娘も。でも，男の子はあんまりやんないけど，歩いていくの見てったりとかしてくれるけど，娘たちとか。●(Cのきょうだい)の小学生の女の子も，上は違うけど，男なんで，男はなかなかあれなんですけど，でも気にして，ご飯のときとか手伝ってくれたりとか，一緒に行けばやってくれます。定期的に，たまに子どもたちとか連れてって，母1人じゃかわいそうだから，一緒にご飯食べたりもします。

\*：旦那さん，なんかやろうとか，協力っていうのはその辺は。

F：するわけじゃないじゃないですか。「へえ」みたいな感じで。あと，手伝おうとしても，現実，何ができるかって言ったら，正直邪魔なだけなので，それはよくって，それよりも，私，車の運転できないので，彼は車の運転をするので，そういうところで運転で，私は旦那さんというより車さんっていう。

\*：お世話のところちょっとお願いしてるところとか，あるんですか。

B：だから，何だろう，空けるときは●を連れてってくれたりとか。あと，私が，帰りが遅くなっちゃうから，向こう(夫)も仕事終わって家帰って，車で親んちまで来て，私をピックアップして，で，スーパー寄って帰って，で，ご飯作るって感じなんですけど，何かすごい疲れてるときとか，あるじゃないですか，私も。夫はもう，黙って鍋を作り始める。鍋しか作れないんです。鍋と麻婆豆腐だけ作れるんです。

〔具体例 F,G,B(親族)〕

F：なので，そういう母の，例えば介護保険とか，いろいろあります，そういう手続きとか，そういうのの時は，私の出番。あと，施設を探すとか，ほら，そういうときは私の，ケアマネと話をする，そういうときは，私の出番。そうじゃなくて，ほら，家の片付けとか，トイレトーパー買ってくるとか，そういうことは●(きょうだい)の出番。だって●(きょうだい)はなんか，リフォームとかそういうのが仕事だったので，だからトイレ直したりとか，そういうときあるじゃん，介護保険って，なんか直してもらおう。

\*：あら。そうなんです。何かでも行かないわけにはいかないって感じですか，お父さんのとこ。

G：そうですね。取りあえず，行かないと●(老親と同居するきょうだい)がかわいそうなので。私が行けば●(老親と同居するきょうだい)が休めるでしょう，ちょっとはね。

どっか行ってきていいよって言えるから。

\*：じゃあ、全部（介護サービスの利用料金を）親御さんのお金で賄って。

B：いや、全部じゃないですけど、オーバーするときもあるんですけど。でも、●（きょうだい）からは4万ぐらいもらってて。

\*：毎月。

B：うん。見ない代わりにくださいねっていうので。

\*：じゃあ、そこで結構支払えますよね。

B：そうですね。で、私はちょっと、1～2万ぐらい足すか足さないかぐらいで済んでるので、全然御の字でいけてるんですけど。

#### 2-2-3-④. <地縁による互助の活用>

概念の説明：老親の“普通”生活は、家族、親族と介護等サービスだけでは維持できない。地縁に基づく人間関係や老親が社会関係の中で築かれた対人関係が老親の生活を支えてくれる。こうした地域の人たちによる手助けは、女性就労者が自分以外に老親の【ケアを任せる】対象となっている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Aは、老親の地元の近隣住民による助け合い。こうした近隣住民による助け合いについては、CやEからも語られた。AとCは、老親が築いた関係性、Eは、Eの幼馴染が手助けをしていた。

Hは、老親が現役の日本伝統芸能の師匠である。しかし、老親は日常生活上ケアを必要とする状態であるため、子弟関係である者に、老親への配慮をお願いすることにより、老親の師範として活動することの生きがいを支えてもらっている。

近隣住民や老親の社会関係が築いた対人関係が、貴重な支援者となり、老親の生活を支え、ひいては女性就労者によるケア負担の軽減になっているといえる。

このような解釈から概念を形成し、<地縁による互助の活用>と概念名をつけた。

〔具体例 A,H〕

A：日中はデイサービスの人来てもらったり。あとはもう連れてってもらってですね。土日も全部ほぼ行って。あと近所の人が、隣組の人がすごくいい人で、すごい仲もいい隣組なので。ちょっと体調が悪いときは行けないじゃないですか、デイサービスに、そういうときは言っとくと見に来てくれたり、話しに行ってくれたり。

H：(母親は、)近所も外にも、買い物も行くし。ただやっぱり少し見当識というようなところはちょっと感じられるかな。迷っちゃったとか、うそついてますけどもたぶんちょっと混乱はするのかなっていうのは、最近は見えてきてます。だから、なるべく●(母親の弟子)と一緒に行ってくださいとか、待ち合わせはこうしてくださいとか

って行ってメールでやりとりをして。

#### 2-2-4. 【家庭生活の維持】

女性就労者は、別居の老親をケアするために、自ら【生活とケアのバランスをとる】をはかろうとする。バランスをはかるにあたり重要視しているのが、女性就労者の【家庭生活の維持】である。女性就労者にとって老親のケアは大切であるが、それよりも<子育て優先>することや家計を支えるための「就労継続意向」を叶えることが女性就労者にとって重要である。自らが【生活とケアのバランスをとる】ことは、【家庭生活の維持】をすることと相互に影響しあう関係として捉えられる。

##### 2-2-4-①. <子育て優先>

概念の説明：自分の子どもや孫の世話と老親のケアが重なった場合、女性就労者は、老親のケアよりも自分の子ども（孫）の世話を優先させる。子どもの世話の優先は、【家庭生活の維持】につながっているといえる。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Cは、子どもの世話が優先と考え、老親との同居も子どもに手がかからなくなってからと考えている。また、「自分ちの家庭も大事だし。私がちょっと頑張れば、何かあれば飛んでいけばいいし。」という語りから、子どもを優先することは、自分の家庭を大切にすることと捉えられていることがわかる。また、老親ケアについては、何か問題が起こった際に対応が可能であることを認識しており、子どもを優先することは、自分の家庭を優先していることと解釈できる。同様に、Aは、子どもがまだ中学生で、子が母親である自分を求めてくることから、老親ケアよりも子どもの世話を優先していると語っていた。

Gは、老親ケアよりも子どもが体調不良で行えない孫の世話が優先であると語っていた。語りの内容から老親ケアよりも孫の世話の方が援助の必要性が高いことがうかがえる。

女性就労者は、老親にケアが必要であると理解していても、自分の子どもの世話を優先する。それは、女性就労者が、子どもにとっての親の必要性に応えることの重要性について気づいているからであると解釈できる。

このような解釈から概念を形成し、<子育て優先>と概念名をつけた。

〔具体例 C,G〕

\*：ただ、いずれは（同居）っていう気持ちもあるんですね。

C：そうなんですよ。子どもたちがやっぱり、ある程度手が離れば、子どもたちが自分たちで動けるので、子どもたちの手が、自分が掛からなくなるので、いずれは思ってるので、それまでちょっと頑張ろうかっていうふうになったんです。

\*：お子さんのことあると、そっちが優先っていうか、今の、現状維持のほうがやっぱり優先になるんですかね。

C：そうなんですよ。やっぱりどうしてもね、父、母も大事なんですけど、自分ちの家庭

も大事だし。私がちょっと頑張れば、何かあれば飛んでいけばいいし。そうはいつても、一緒に住んだところで昼間は誰もいないんですよ、結果的に。

\*：(Gの子ども) おうちに戻ってたんですか。

G：そう。だからずっと長い、出産まで4~5カ月うちにいたから、その間にやれないよね。●(こども)のことが第一なので、今度赤ちゃん生まれたら、赤ちゃん生まれたので。

\*：赤ちゃんの世話。

G：沐浴もしなきゃいけなかったし、私がやらなきゃいけないし。●(こども)、入れられるような体じゃなかったの。だからすっごい大変だったのね。

\*：(老親ケアとの)優先順位っていうところでも、ちょっと。

G：全然違いますよ。

#### 2-2-4-(1). [就労継続意向]

家庭生活を維持するための女性就労者の就労継続意向は、家計を支える<所得維持をはかる>のためと、働くことから得られる<気持ちの充足>から成り立っている。家計を支えることは、【家庭生活の維持】においてなくてはならぬものである。また、働くことによる<心理的充足感を得る>は、家庭生活の継続だけではなく、老親のケアを続けるうえでの心の支えとなっている。

#### 2-2-4-(1)-①. <所得維持をはかる>

概念の説明：女性就労者は、自分の家庭の経済を維持するうえでは、就労を継続することが必要であると認識している。女性就労者には、自分が老親のケアを担っていても、老親のケアとは切り離して自分たちの生活を維持するために、所得を得なければならないための[就労継続意向]がある。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

Gは、家計を支えているのが自分であるため、仕事を辞めるわけにはいかないと語っていた。こうした生活の経済面を考えると辞められないというのは、DとJも語った。家計を支える以外に、CとJは、子どもが進学していることから仕事を辞められないと語った。Iは、今後必要となる子どもの学資のために働くと言った。

Bは、老親ケアのために仕事を辞めようと思うことがあっても、就労を継続していると語っていた。就労を継続する理由として、老親ケアの終了後、自分の生活に目が向いた時、就労していないことにより自分の生活が成り立たなくなることへの危惧が挙げられた。

上述の女性就労者たちの語りから、自分の家族と生活のために就労することにしており、老親のケアを自分たち家族の生活から切り離して考えた上でのことと捉えられる。

このような解釈から概念を形成し、<所得維持をはかる>と概念名をつけた。

〔具体例 G,I,B〕

G：結局、夫を支え、家計を支えてるのが私なので。夫はおうちに入れるお金がないの。

G：生活のことがなければ、今の状態だったら辞めたいとか休職したいとか思います。だけど……。

\*：聞いている限りで、Iさん、仕事辞めてまでってというのは、もう最初辞めた（母親（40代）が癌になった際、一度離職した）ときで。

I：全然。うん、もう、もう、でも、子どももいるから、子どもちっさいし、子ども、大学出すまで働かなきゃいけないのに、そんな、今、悪いけど。

B：うん。波はありましたけど、自分の中で、辞めたほうがいいのかって。ただ、辞めちゃうと、これ、私もそう思ったんですけど、（略）やっぱ自分の経済力というか、今後自分が生きて、ずっといるか分からないっていうか、先に（老親が）確実に亡くなるので、その後に自分が何もなかったら結局は生きていけないっていうのはあるのと、蓄えもないと自分も今後支えていけないので。

\*：支えるというのは、自分で自分を支えていけないみたいな。

B：そうそう。（略）

#### 2-2-4-(1)-②. <心理的充足感を得る>

概念の説明：女性就労者は、仕事をする事について、所得を得ること以外にも意義を感じている。所得を得ること以外の意義とは、仕事を持つことにより、女性就労者の自己実現や仕事に対する愛着、老親ケアからの開放感といった気持ちが充足されるということである。そして、そうした仕事への思いは、所得を維持するために働くことと共に〔就労継続意向〕につながっている。

インタビュー内容の解釈は、次のとおりである。

女性就労者の中には、自らのライフプランにおいて仕事を続けようと考えている者がいた。例えば、Dは、定年まで仕事をしたいと語った。Jは、専門職としてのキャリアを継続したいと語った。

Fは、「愛着があるんですよ。（略）でもやっぱり、ずっとやってきたねっていうことで、やっぱ辞めたくないですよ。（略）ずっとやってきたっていうのがあるから、今辞めちゃうのはちょっと残念で、続けられるもんなら続けたい。」と語った。Fにとって、仕事は、慣れ親しんだ事であり離れがたいことであるため、就労の継続を希望していると解釈できる。

Bは、「介護だけになると逆に息詰まる（略）仕事なんですけど別の世界に行ける」と語った。また、「プライベートはプライベート、仕事は仕事っていう気持ちでいるので」という語りからは、Bが老親のケアを負担に感じ、仕事をする事がケアから離れる機会であり、気持ちの切り替えになっていると解釈できる。

上述のように、女性就労者は、ライフプランの自己実現、仕事に対する愛着、老親ケアか

らの開放感といった、女性就労者の気持ちを満たすために就労の継続を意向していると解釈できる。

こうした解釈から概念を形成し、＜心理的充足感を得る＞と概念名をつけた。

〔具体例 B,F〕

B：あとは、仕事を辞めないのは、介護だけになると逆にいき詰まると思ってる自分がいて、仕事なんですけど別の世界に行けるので、全く別物で考え、プライベートはプライベート、仕事は仕事っていう気持ちでいるので、仕事にプライベートはあんまり持ち込まないし、しゃべんないし、かといってこっちのほうに仕事を持ってくるということも今はしないように。

\*：お世話してる自分のプライベートの世界があって、仕事があって、そのプライベートの世界からちょっと抜けて違う世界に行かれる感じっていうのがいい感じで。

B：そうです。

\*：ずっとお仕事されてきたの。

F：そうですね、そうです、そうです。ずっと働いてきたので、何だろう、仕事ないとやっぱ寂しいですよ。やっぱ、仕事に、何だろう、私みたいなやつでも愛着があるんですよ。

(略)

F：愛着があるんですよ。初年度の卒業生が、ずっと毎年、ずっといるって、長いだけなんだけど。非常勤だからさ、何をしてあげたでもないし、実習の面倒見たこともないんだけど、でもやっぱり、ずっとやってきたねっていうことで、やっぱ辞めたくないですよ。愛情、愛着がありますし。で、もう1つの本務校のほうも、●(資格養成)が立ち上がったときからなんですよ。だから、それも古いだけなんだけど、でも、ずっとほら、ずっとやってきたっていうのがあるから、今辞めちゃうのはちょっと残念で、続けられるもんなら続けたい。

#### 2-2-5. 【親子関係の再認識】

老親にケアが必要になると、具体的に老親のケアを担っていく段取りとして、【ケア行動の誘発】がされ、【生活とケアのバランスをとる】、【ケアの委任】が行われる。他方では、ケアの原点であるケアする人とされる人の関係性そのものである、幼年期から形成されてきた女性就労者と老親との【親子関係の再認識】が行われる。

女性就労者の【親子関係の再認識】の過程では、女性就労者が＜親子関係の形成過程の想起＞することにより、親子関係の親密感や葛藤などを覚えることになる。そして、＜親子関係の形成過程の想起＞は、ケアが必要となり＜変化した親への戸惑い＞や、老親による女性就労者に対する＜ケア期待への負担＞といった、目の前の老親との関係にも影響を与える。

### 2-2-5-①. <変化した親への戸惑い>

概念の説明：老親に認知症などケアを必要となった状況が，女性就労者がそれまで抱いていた老親のイメージと異なることへの戸惑いを感じさせる。

インタビュー内容の解釈は，次のとおりである。

Fは，もともと母親に対して良い印象を持っていなかったが，認知症の症状が現れたことにより，さらに母親に対する嫌悪感を覚えていた。また，Fは，母親に嫌悪感を覚えながらもケアしなければという思いで母親と関わっていた。

Dは，母親が認知症になり，母親に抱いていた尊敬の念が崩れたように感じられていた。

老親の心身状態の変化は，女性就労者の以前からの老親に対する印象を崩させる。また，こうした戸惑いは，女性就労者と老親との関係において，女性就労者に老親をケアすることへの不安や嫌悪感を覚えさせる。

こうした解釈から概念を形成し，<変化した親への戸惑い>と概念名をつけた。

〔具体例 F,D〕

F：あまりにだらしなさが半端ないとかさ，人に頼るところが半端ない，あと，ずるいことも結構したりとかするんですね。そういうのも昔は，見えないようにうまくやってくれたんだけど，認知症になった今は，そのテクがなくなったんで，もうもろに見えるので，嫌ですね，そういう。ずるくて汚くて，せこくて嫌な女だになっていうふうなことが見えてしまうのが，すごく嫌。

\*：でもやっぱり，お世話しなきゃって感じ，行きたいなって感じですか。

F：言葉で，でもね。行かないと……。

\*：心配ですよ。

F：うん，嫌ですよ。

D：はい。母は大好きでした。で，逆に私は母を尊敬していたがゆえにっていうのは，3年前まで母親は，七十何歳なのにパソコン使ったり3Dプリンターとかを自分で組み立てて作ったり，もともと職人さんだから何でも自分でできるような人なんです。だから私は母を尊敬してたし，母のようになりたいっていう思いが3年前まではありました。そんな立派な母が急に料理もしなくなった，何か外へも出掛けていかなかったっていう落差がすごい嫌で何か混乱してて，そういう母に対して何か怒りとか拒絶とか，  
(略)。

### 2-2-5-②. <ケア期待への負担感>

概念の説明：女性就労者は，老親のケア期待を感じながらも，自分なりにケアに励んでいる。その一方で，老親からのケア期待に応えることに負担を感じている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Bは，老親のケア期待に応えているにもかかわらず，親族から不十分であると指摘される

ことに不満を抱いている。Bは、「自暴自棄のくせに寂しがり屋」と父親を評している。「自暴自棄のくせに寂しがり屋」の意味はわからない。しかし、Bは父親の現在の心境を自分なりに把握しながらケアを行っているにもかかわらず、親族からケアが不十分であると指摘されることに不満を抱いている。

Eは、実家に戻る気はない中で、老親が実家に帰ってきて自分をケアしてほしいと期待している。しかし、月1回老親宅へ通う経済的、精神的負担や職場への気兼ねなど、自分なりにケアをがんばっていることを父親がわかっていないことへの不満を抱いている。

BとEの語りから、老親が娘である自分にケアを期待していることをわかっている一方で、ケアを頑張っている自分が理解されていないことへの不満を抱きながら、老親をケアしている姿が見られる。

このような解釈から概念を形成し、〈ケア期待への負担感〉と概念名をつけた。

〔具体例 B,E〕

\*：何かやっぱ行かなきゃって感じだったの？ 当時は。

B：ていうか、しょっちゅう電話かかってくるのもそうですし、行かなかったり、すぐ出ないと、親戚じゅうに今度、「来てくれない」みたいな電話をしたりするんです。何か友だちとかでいろいろ。その対応も結構大変で。

\*：何かあったのかってまた（親戚から電話が）かかってくる。

B：自暴自棄のくせに寂しがり屋というか、で、「ちゃんと見なきゃ駄目じゃないか」って電話かかって、「いや、見てますけど」みたいな。もうイライラするなと思いつつながら。

E：今も、月一です。帰ってるのはね。

\*：ああ、そうなんですか。もうちょっと通おうとか、そういうのってありますか。特に、今、困ってない感じですか。

E：やっぱり父は、帰ってきてほしいって言いますね。「次は、いつ帰ります。いつ帰ってくるんだ」って言いますよね。

\*：ああ、そうですか。

E：だけど、私的に結構、きついですよねっていうか、金銭面もあるし。やっぱり私も精神的なものが結構、大きいかなと思います。

E：そうなんですよ。ね。（Eならば）料理も自分の好きなもの作ってくれるしみたいな感じで。だから、そういうときは、私は結構、こっちだって仕事をしながら、仕事仲間に気を使いながら帰ってきてるのに、自分の面倒見るために、会社を辞めてこっちに來れないのかなんて、ほんともう、自分のことしか考えてないんだななんて、すごいぴりっときちゃったりなんかすることもあり。

### 2-2-5-③. 〈親子関係の形成過程の想起〉

概念の説明：老親のケアが始まると、女性就労者は、老親との幼年期からの親子関係を振り返ることになる。そうした振り返りは、女性就労者の老親をケアする際の向き合い方、手間のかけ具合にも影響を及ぼすことがある。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Gはインタビュー時、母親がすでに高齢者福祉施設に入所していたため、在宅では父親をケアしていた。Gは、父親に対して嫌悪感をもっているため、父親のケアを仕方なく行っている。それに対して母親へは憐憫の情を抱いている。そのため、母親には父親以上に手間がかけられるが、父親には難しいと語った。

Fは、母親が一般的な母親像とかけ離れていることへの不満を抱えながらケアをしていることを語った。

このような両親に対する親しみの違いが、ケアの手間の違いとして表れることは、Eによっても語られている。Eは、仲良しの関係である母親と、そうした気持ちがない父親に、同じケアの手間はかけないと語った。しかし、G、F、Eが親しみのあまりない老親のケアを怠っているのかということそうではない。Gは、定期的に父親宅を訪問してケアを行っていた。Fは、母親をケアするために、働き方を大きく変え、泊りがけでケアを行っていた。Eも、月一回老親宅を訪問し、父親の排泄介助を行っていた。

G、F、Eは、老親のケアと向き合う際に、子どもの頃からの親に対する感情が思い起こされている。そして、思い起こされた親への感情が、ケアの手間のかけ方として現れている。しかし、老親に良い感情を抱いていなくてもケアを行うのには、【ケア行動の誘発】や【老親ケアの客観化】が、従来の親子関係には縛られない、現在の女性就労者の意向が関わっていることも推測される。

このような解釈から概念を形成し、＜親子関係の形成過程の想起＞と概念名をつけた。

〔具体例 G,F,E〕

G：結局うまくやれない。全般的に。もともと、私もそうなんだけど、若い時から私は父が大っ嫌いだったの。で、今も多分しょうがないからやる。もめるのが嫌いなよね、私。だから、私が家にいたときから、もう父が怒らないように、怒らないように生活していたの。

G：（略）で、母がかわいそうだと思って過ごしてたんだよね。

G：で、●（老親宅の近くの場所に車を）置くことはできる。1時間くらいなら全然平気なので、そういうので（老親宅へ訪問し）やればいいのかと思うんだけど、やっぱりでも、たぶん母親にならできるんだけど、父親のためにやらんよね、私。

\*：感情的に。

F：圧倒的にしてますよ。いろんなところ思い出すじゃん。この人こうだったよなとか、こいつは本当こうだったなとかっていうのを、すごい思う。でも、しょうがないですよ。  
（略）

でも、もしも、だからもっと、母と娘って本当難しいと思うんだけど、もっともっと母と娘が良好な関係というか、向こうがどう思ってるか知らないけど、私のほうがすごい、だらしないやつと思ってるわけだから、そうではなくて、私は自分のお母さんが自慢みたいふうに思ってたなら、今のお世話の仕方もある不精ではなく、もうちょっと頑張ってたかもしれないね。

E：それ私は母だからやってあげてると思う。だって、母は仲よしだったの。

\*：そうなんですか。

E：うん。父だったらちょっと分かんない。父に同じことをやってあげるかっていったら、私は違うかも。

(略)

\*：でも、お母さんのほうが、自分の中で手厚くやってる感じはあるんですか。

E：そうそうそう。ちゃんと。うん。そう。

\*：そういうものなんですね。

E：うん。

#### 2-2-6. 【老親ケアの客観化】

女性就労者は、ケアを必要とする老親に対して、冷静（客観的）に老親を捉え対称化することでケアを継続し、老親の意向等を尊重したケアを行うようになる。

この【老親ケアの客観化】の過程の一つは、心身に障害等がありケアを必要とする状態の＜老親の受容＞を行うことである。＜老親の受容＞とは、老親のありのままの状態を受け入れるということである。＜老親の受容＞ができると、女性就労者は、＜老親の意向尊重＞、＜積極的なケア行動＞といった老親の尊重及び自立を支援するといったケアを行うようになる。このように、【老親ケアの客観化】が行えるようになることは、【親子関係の再認識】において老親に感じていた否定的な思いなどが解消されることである。【老親ケアの客観化】は女性就労者の心理的なケア負担を軽減し【生活とケアのバランスをとる】中でも＜できる範囲で行う＞ことにも影響を与えていると考えられる。

#### 2-2-6-①. ＜老親の受容＞

概念の説明：女性就労者は、ケアを必要とする老親に対して、老親の加齢に伴う心身状態の変化の理由を理解することやケアを通して老親への親密感がわくこと等から受け入れることができる。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Dは、厳しい父親像を持っていたが、ケアをとおして、父親への親近感がわいてきた。また、母親が認知症と診断されたことにより、母親のケアを担うことに理不尽さを感じていたことが解消され、母親を受容できた。認知症であることを理解することによる老親の受容は、Cの語りにも表れていた。

老親の心身の変化について、その原因を把握することは、女性就労者になぜ老親がケアを必要としているのかについて納得させる。また、ケアを通してありのままの老親を知ることが、女性就労者が老親を受け入れ、ケアを行っていきこうという気持ちにさせていると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、〈老親の受容〉と概念名をつけた。

〔具体例 D,C〕

D：はい。理解。はい。何かこう、優しい気持ちになれてきたというか。私はね、幼少のころ、父親が大嫌いでした。もう、父親は短気で何かあったすぐ手を上げるような人だったんです。ところが父親は、今は病気のせいか優しく、おとなしく、怒るといふことをしないんですよ。そしたら、何かかわいく思えてきたんです。

\*：そうか。

D：はい。この私の心の変化は何？っていうところもあり、昔は大嫌いだった父親が今はかわいいなって思えて、かわいい人に対しては何か面倒を見てあげようかっていう気持ちにってるんですよ。

D：そうですね。第2ステップの拒絶のときはですね、人間というものは高齢になればどんどん衰えてとかっていうのは何となく分かってたけれども、こんな今まで元気だった母がね、何でこんな何もできなくなっちゃうの、「え？」みたいなね。

それをね、血のつながった娘だっというだけで何で面倒見なきゃいけないのみたいな、そういう拒絶感があったんですよ。で、逆に言うと、母が今まで、おかげさまで元気だったがゆえに、母が実は認知症なんだって言われたときに、「あ、じゃあ、仕方がないな」って、こう、切り替えることができたんです。

\*：お母さんは、あんま変わんないんですか。その辺、イメージって。

C：母は、逆に強くなりましたね。今まで父に言われてた分、逆に言うようになった。弱みがあるので、父は逆に見てもらってるって。もう、トイレも大変だし、ほんと毎日大変、おしっこも漏らしちゃってとか、愚痴です。行けば、もう母の愚痴はいっぱい聞きます。でも、もうしょうがないじゃんって、認知症だし、病気になっちゃったんだし、いろいろ言ったとこで、もうどうにもなんないでしょって。「今をやってくしかないんじゃないの？」って。

## 2-2-6-②. 〈老親の意向尊重〉

概念の説明：女性就労者は、老親のサービス利用や在宅生活についての意向・希望を尊重している。そして、老親の意向を踏まえて、老親の生活の支援が検討される。こうした考えには、老親を一人の人として尊重する娘の姿がみられる。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Eは、父親の在宅生活の希望を尊重し、父親の心身状態、生活状況にあった介護サービスの利用と、E自身が老親宅へ訪問してケアを行っていると言った。

Cの母親には、視覚障害があった。しかし、母親よりも父親の方がケアを必要としており、日頃は母親が父親を世話していた。Cは、母親にとって、父親のケアは負担になっていると感じていた。そのため、Cは、父親の在宅生活は難しいと考えている。しかし、父親の在宅生活を続けたいという思いの尊重と、自分が知る限りの両親の姿から夫婦は一緒にいるのがよいという考えを持って、両親の在宅生活を支援していると考えた。

EとCは、老親がどのような生活をしたいのかという意向を尊重して、自らが行うケアと介護サービスの利用を行っている。介護サービスの利用については、老親が利用を拒否した場合、無理に利用を促すことは難しい。FやGは、老親にとって介護サービス利用が有益であると思っても、利用を拒否されるために利用ができない状況であることを語った。

女性就労者は、生活の主体者と捉えて老親の意思を尊重しながら、老親の生活の支援にあたっているといえる。

このような解釈から概念を形成し、＜老親の意向尊重＞と概念名をつけた。

〔具体例 C,E〕

E: 父は、やっぱり父がどうしたいかっていうところっていうか、今はそれで、父が在宅がいいと言ってる中で、そうできるように私だったりとか、多機能のサポートしながら、そういうふうにしてる状態じゃないですか。

C: そうですね、父もやっぱ分かってるので、家にいたいって言うんですよ。病院行けば、家に帰りたいってずっと言ってたし。だから、できれば父の意思も尊重してあげたいし、母もそこに、どこまで父と、父の意思を母がどこまで尊重できるかだけど、母と父がお互い、今一緒にいることが一番大事だと思う、けんかしながらも、けんか、しょっちゅうしてますけどね。大事なところなので、私は、母がお手上げになったときだと思います。父がうちにいたいって言っても。

#### 2-2-6-③. ＜積極的なケア行動＞

概念の説明：女性就労者は、老親に対して何でもケアしなくてはならないと思わず、老親ができることは老親に任せて行ってもらおうようにしている。老親の介護予防、自立支援という視点から、老親ができることは、できる限り自分で行ってもらおうようにする。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Bは、老親をケアするにあたり、ADLが低下しないようにと考えている。そのため、老親ができることならば、老親に自分で行ってもらえるように促しをしている。こうした老親ができることは、老親に任せることは、DとHの語りからも聞かれた。DとHは、母親に調理をしてもらうことにより、母親の心身機能の回復を期待していることが語られた。

女性就労者は、老親の生活の全てを援助の対象とせず、老親のもつ力を見極めて、老親の力を発揮させようという考えを持ってケアに取り組むことをしている。このようなケアへの取り組み方は、ありのままの老親を受け入れていることが前提になると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、＜積極的なケア行動＞と概念名をつけた。

〔具体例 B,H,D〕

\*：じゃあ、いるときはトイレに連れて行って。

B：そうです。こんな手を挙げ始めて、最近。

\*：ちょっとって呼ばれるんですね。

B：うん。でも、手を挙げて、遠くから、「こっちまで来ないと、私できないから」って言って無視してるんです。もう仕方なく自走して。

\*：動いてくる。

B：うん。でもそうしないと ADL 落ちちゃうんで絶対手伝わないですよ、できることは、できないとか何とかって。「じゃあ、ずっとそのままでしょうがないよね」とか言  
って。

ご飯とかも時々、「自分じゃ食べれない」とかって言い出すときもあるんです。「じゃあ、しょうがない。寝る時間遅くなっちゃうし、私は手伝わないから覚めちゃうよ」って言うと、何かもう、がくつとしながら自分で食べ始めるみたいな。

H：夕飯は一緒に食べる。最初料理が全然できなくなったので、むしろやらないで食べたいと甘え、作らせ、ブリの照り焼きとか、あれはめちゃくちゃおいしかったと褒めちぎり、結局は最終的には今、めっちゃ料理はできるようにはなってますね。

\*：戻ってるんですね。

H：戻ってる。今、めっちゃ戻ってます。

D：料理は最初私もしてたことがあるんだけど、これは逆に母に任せておこうと思って、一応ゆっくりだけど、母もお料理してるわけだから、それをじっと見守って母が作る料理を私は食べに行っている。そのほうが母も料理にしがいがあるんじゃないかなと思って。

## 2-2-7. 【生活の充実をはかる】

女性就労者は、ケアも行うが、女性就労者と老親との関係の維持やケアすることにより自分の生活に不満を抱かないように、ケア以外の自分の時間を充実させようとしている。

ケア以外の女性就労者の生活を充実させるにあたり、＜束縛のない時間の確保＞をしたり、＜自分時間を作る＞ことをしている。また、女性就労者は、老親のケアが自分の家庭に入ってくる、すなわち同居することによりケア負担が増加しないようにという考えがあり、＜ライフスタイルの維持＞と＜ケアと生活の分離希望＞として現れている。女性就労者は、

別居によるケアの継続を望んでいるといえる。別居によるケアは、女性就労者の生活の中でケア負担を増加させないだけでなく、【親子関係の再認識】された負担感の軽減にもなっている。

#### 2-2-7-①. <束縛のない時間の確保>

概念の説明：老親宅でケアを行うことは負担であり、限定した時間・期間内では行えないと思っている。また、目の前に老親がいればケアをせざるを得ないということから、老親とは離れた時間と場所を必要としている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Bは、老親宅に泊まってもゆっくり眠れないので、家に帰りたと思っていた。また、老親宅で過ごす中でも、老親とは別の場所と時間をもっていた。

Fは、老親をケアするために仕事や自分の家で過ごす時間を減らすのは、老親の生活に自分の生活が飲まれてしまうと考えている。

Nは、老親宅ではフル稼働してケアを行っている分、老親宅で限定された時間を過ごしているからこそケアができていると考えている。

女性就労者は、老親をケアする中で、自分がゆっくりと過ごす時間や場所を欲している。老親のケアを継続するにあたり、老親宅でケアを行わなくてはいけない状況に常に置かれていることはストレスであり、ケアによる束縛のない時間と場所の確保を意識していることが理解できる。

このような解釈から概念を形成し、<束縛のない時間の確保>と概念名をつけた。

#### [具体例 B,F,N]

\*：ここ（老親宅）で泊まって朝（職場に）行こうかなとかは、やっぱり。

B：そう。でも化粧道具がないから、眉毛だけは描きたいしみたいなって思ってしまうが  
なく帰る。しょうがなくっていうか、帰って。

\*：帰る。

B：あとは、ゆっくり寝れないっていうのも。何か気になっちゃうので結局、いればいた  
で。

\*：それは在宅で別に一緒に寝てるわけじゃないんだけど、うち帰っても、やっぱり。

B：家に帰ったらすっかり寝れるんですけど、そこにいるとそうなんですよね。

\*：別々だからやってけるっていうのは、どんな思いから。

B：その離れられる場所があることと、経済的な面ですね。

\*：離れられる場所っていうのは、お父さんから離れるってこと？

B：そうそう、そうそう。自分ちに戻るとか何か一緒にいるときも、何ていうの、見  
に行っていて朝からいるときも、私、1日家にはいないんですよ。

\*：いいっていうのは、これ以上もう仕事を減らしたりとか、自分の家にいる時間を減らしたくないみたいな。

F：そうですね、自分の時間だから大事というよりも、これ以上あっちに引きずられたくないっていう感じ。

\*：自分のこういうのでいたっていうか、そうですね。

F：自分の生活みたいなものを。

\*：やっぱり向こうに自分の生活飲まれちゃってるって思うときってありますか。

F：ありますよね。(略)

N：まあ、そうですね。うん。でも、月1で帰ってますけれども、普通はさっき言ったみたいに木曜の夜から、金、土、日曜の午後3時、4時ぐらいに新幹線に乗って帰ってくるって感じなので、帰るといったってそんな長い日数じゃないですよ。それぐらいは正直言ってまだ耐えられるっていうか、私自身が。

\*：それ以上長いとちょっと。

N：うん。向こうに寄ってて、やっぱ、帰る時結構大変ですよ。やっぱり行ったら行ったですることがめじろ押しっていうか。

## 2-2-7-②. <自分時間を作る>

概念の説明：女性就労者は、ケアストレスを解消するうえでも、自分の趣味や気晴らしの時間を作っている。<束縛のない時間の確保>とも捉えられるが、<束縛のない時間の確保>は、単なる自由時間の確保だけではなく、ケアストレスを解消するための時間を作っていることともいえる。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

H は、ケアからリフレッシュする時間を意図的に作っていることがわかる。こうしたリフレッシュする時間については、B、D から語られた。

B は、老親のケアだけだと息詰まると考え、あえてリフレッシュする時間を作っていた。D は、趣味の自転車に乗ることで、ケアと仕事のストレスから解放されていると語った。

女性就労者の語りから、ケアから離れることができる自分の時間を確保し、ケアストレスを解消する何らかの活動を意図的に行うことにより、自らの生活の充実を図ろうとしている。

このような解釈から概念を形成し、<自分時間を作る>と概念名をつけた。

〔具体例 H,B,D〕

H：●曜日の午後は自分の時間。だからゆっくり歩いて、晩ご飯まで歩いてゆっくり帰るとか、たまにはどこかで食事しちゃうとか、そういう時間をあえてつくってる。それによって明日からの仕事の後の母とのトラブルが、また夜中に呼び出されても、大丈夫、大丈夫って。

B: そうです。あとは、もちろんそれだけだともっとまた行き詰まっちゃうので、例えば  
●曜日一日、●曜日一日 いるって言ったんですけど、朝やって、ひげそりとかモーニングケアとかやった後に、「じゃあね」とか言ってマッサージ行っちゃったりとか、外で、  
土手に近いので●●川まで行って本を読んだりとかっていうだけでかなりリフレッシュできるので、そういう時間はすごい大切にしています。

D: そこで自転車に乗ってリフレッシュして切り替えると。

\*: て、してって感じなんですね。そういう自分の時間が取れる、取れないっておっきい  
んですね。

D: おっきいと思います。ほんと、仕事も介護も忘れて自分だけの時間、これ重要ですね。

\*: そうですよね。

D: うん。

\*: 仕事以外の時間も全部介護ってわけにもいかないし。

D: 駄目駄目。

### 2-2-7-③. <ライフスタイルの維持>

概念の説明: 女性就労者は、老親との生活リズムや生活についての価値観の違いを懸念し、同居よりも別居でいた方がよいと考えている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Cは、老親と同居する機会があった際、住環境に課題があったことに加えて、老親夫婦と子どもの生活リズムの違いが、互いにストレスになることを知り、同居することを断念した。

Dは、自分が自立して築いた自分の生活と老親の生活が再び一緒になることは難しいと考えている。老親夫婦と自分の生活を互いに尊重するのであれば、このまま別居でいるのが理想であると考えている。

女性就労者は、老親との生活リズムの違いから、同居は難しいと感じ、互いの生活を尊重するのであれば、このまま別居を継続しながら老親のケアを行い、自らのライフスタイルを維持するのがよいと判断している。

このような解釈から概念を形成し、<ライフスタイルの維持>と概念名をつけた。

#### [具体例 C,D]

C: 一緒に住もうと、最初は思ったんです。だけど、家がやっぱり二世帯とかではないし。

今、父が寝てるところが、前は2階で寝てたので、居間とキッチンとお座敷しかなくて、今、そのお座敷に寝てるんですよ。そうすると、お座敷がやっぱ玄関の横で、おトイレとかお風呂もその真ん前なので、子どもたちのリズムが、やっぱり帰りが遅いって  
いうところで、多分、父とか母が結局起きちゃうことになっちゃって、生活のリズムが逆に崩れちゃって、父が不穏になったりとか、せっかく寝たのに起こしてっていう、

やっぱり今まで一緒に生活してきてないので、母もいらいらしてきたりとか、生活のスタイルが変わるので、多分、無理じゃないかなって。（略）

\*：それはやっぱり、お子さんのことが一番大きいですか。

C：うん、子どもたちと。父がちょっと入院してた期間に、やっぱり母が不安になっちゃったので、数週間、実家から通ったんです。そのとき、まだ高校もこっちだったので。だけど、母の要望も多いし、子どもたちが帰ってくると起きちゃったりとかして、やっぱり逆に疲れちゃったんですよ、母が。

D：そうですね。同居はきつと無理。だって、もう30年以上、ばらばらに生活しているわけですからね。ずっと一緒に同居するっていうのは、多分、不可能でしょう。

\*：1週間とかが限界。

D：だと今は思っています。

\*：それも、やっぱりもう、ばらばらっていう…。

D：それぞれの生活があって、時々そうやって様子伺いみたいな形が理想的なんじゃないかなと思ってるんですけど。

#### 2-2-7-④. <ケアと生活の分離希望>

概念の説明：自分の生活の中でケアストレスにさらされないためにも、老親とは同居しないと考えている。老親のケアを自宅の生活空間とは別の空間にあるものとするにより、ケアストレスを回避しようとしている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Bは、老親と一緒にいると自分の意思で物事を進めることができないことに不満を感じている。また、そうした不満を溜めないように、河川敷に行ったりして気分転換している。そうしたことから、「その離れられる場所がある」という、老親のケアを自分の家庭に持ち込まないようにしていることがわかる。

Eは、老親と同居したら、老親が気になって落ち着かず、「逃げ場がないなって思っちゃうんですね。」という気持ちにさせている。

女性就労者は、自宅を老親のケアから離れる場としておきたいと考えていることがわかる。

このような解釈から概念を形成し、<ケアと生活の分離希望>と概念名をつけた。

〔具体例 B,E〕

\*：（生活の場が老親と）別々だからやってけるっていうのは、どんな思いから。

B：その離れられる場所があることと、経済的な面ですね。

\*：離れられる場所っていうのは、お父さんから離れるってこと？

B：そうそう、そうそうそう。自分ち（家）に帰るとか何か一緒にいるときも、何ていうの、（老親の様子を）見に行つて、朝からいるときも、私、1日（老親の）家にはいな

いんですよ。

\*：言っていましたね。外ちょっと1回出てとか。

B：そう。●（河川敷）行ったりとか、本読んだりとか。っていう気分転換しないと、息が詰まっちゃうっていうか。

\*：やっぱり神経使ってるんですかね、おうち（老親宅）にいるときって。

B：たぶん疲れる。あと結局、自分の好きな例えばこのテレビが見たいとか、好きなようには動けないし、やることは時間でやっちゃうし。あとは本人がトイレトイレって、何か一番嫌なタイミングで言ってくるから、いつも。

E：やっぱり、一緒に住んでるとそばにいるから目に入るじゃないですか。そうすると、何かしてあげなくちゃというか、いろいろ考えちゃいますよね、目に見えてる分。あれもやらなきゃ、これもやらなきゃ。

\*：私もだから、毎日家に帰るとおむつ交換が待ってるって、ちょっと嫌だなって。

E：そうですね。その反面、昼間は働かなくちゃいけないとか。

\*：うん。ちょっとね。

E：そしたらもう、逃げ場がないなって思っちゃうんですね。逃げ場っていうか、今だったら、じゃ、●（女性就労者の居住地、自宅）にいるのが逃げ場なのかな。逃げ場でもない。

#### 2-2-8. 【ケア範囲の確立】

女性就労者は、【生活とケアのバランスをとる】ことや【老親ケアの客観化】、【生活の充実をはかる】行う中で、＜ケアのオン・オフをつける＞というケアすることについての割り切り感をもって、自分が担うケアを＜適度なケアという認識＞し、老親の生活状況、心身状態に変化があれば＜ケア再考の意思を持つ＞ことにより、自ら行うケア範囲が確立される。

##### 2-2-8-①. ＜適度なケアという認識＞

概念の説明：女性就労者は、自分が行うケアは、現状に適した状態であると考え、老親のケアについては、今はこれでよいのではないかと考え、老親のケアを受け入れた状態になっている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Eは、月1回老親宅を訪問する生活リズムにも慣れ、現在の老親をケアする生活状況にひとまず納得している。

Fは、疲労感や経済的に働かなくてはいけないこと、仕事を続けたいといった、自分の思いと老親のケアのバランスが取れている現状でよいと考えている。

女性就労者は、老親のケアを踏まえた自分の生活状況について、ひとまず現状のままで良いと考えている。

このような解釈から概念を形成し、＜適度なケアという認識＞と概念名をつけた。

〔具体例 E,F〕

\*：ひとまず月1回行って、お世話してってという感じで生活リズムができてる感じ。自分の中でですか。

E：今はね。うん。そう。だから、今の状態であれば、このペースでっていうか、帰れるような状況であればいいかなと思ってますけど、今後、2人はもっと年を取っていくわけだしさ、病気になったりとかね。

\*：今のペースでいいって感じですか。

F：うん。

\*：そうなんですネ。

F：もう、いい。いい。やっぱり、だって疲れますもん。なんか、自分の体が疲れるということと、往復のお金も必要だから、いろいろ何かと必要なお金を確保しなきゃならんってということと、あとは、何だろう、自分が、仕事が全くなくなっちゃうのは寂しいので、やっぱり、仕事というものを続けたいっていう、この3つ(体・お金・仕事)のバランスが、今ぐらいがちょうど取れていると思ってるので、だからもう、これでいい、今のでいい。

## 2-2-8-②. <ケア再考の意思を持つ>

今後状況が変われば、ケアの内容や方法の選択・決定も変わると考えている。状況に対して臨機応変に対応しようという気持ちを持ってケアを行おうと考えている。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Bは、老親の心身状態が変化した場合、高齢者施設の利用になるだろうと考えている。こうした老親の心身状態の変化に伴いケア体制を変えることはEも考えていることを語っていた。

Hは、現在の住宅環境では同居が難しいため別居しているが、さらに老親がケアを必要とする状態になったら、同居という自分の生活状況を変えてケアしなければならないと考えている。

BやHのように、老親の心身状態に変化があれば、その変化に従って自分が行うケアと生活を変えていこうという考えを女性就労者は持っている。

このような解釈から概念を形成し、<ケア再考の意思を持つ>と概念名をつけた。

〔具体例 B,H〕

\*：例えば自分の中で、ここまでは自分で家族としてやるけど、もうこれ以上はっていうのって、ありますか。例えば在宅、今してるけど、ここまでだったら自分やってける、家で支えてけるけど、ここまできちゃったらちょっと施設入ってもらおうかなとか、自分の生活も踏まえてなんですけど。

B：だから、もちろんそのトイレ、立位保持ができないとか、車椅子での生活ができないという、完全介助じゃないとできない、みたいな状態であれば、もう施設ですよ。

H：(同居しても老親は、)自分の部屋が持てない。プライバシーが持てないので、ちょっと不可能になって。ただ、マンション、(別々のマンションに住んでいるのは)もっていないので、ゆくゆくはね。だから、母が、(さらに)介護が必要になったらそう(同居)せざるを得ないとは思うんですけど。

## 2-2-⑨. <サービス利用の安心感>

概念の説明：サービス利用により、老親の生活が見守られていること、老親の生活に不自由がでていないことが確認されることにより、女性就労者は安心して、【家庭生活の維持】が行え、【生活の充実をはかる】ことができるといえる。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Eは、老親宅を訪問した際、訪問介護員により老親の生活が支援されていることに安心感があるからこそ、仕事をしていられると語った。また、訪問介護員による支援と同様のことを自分が行うことはできない。そのため、このまま別居で介護サービスを受けている方が、老親とEにとってもよいと判断している。老親がケアサービスを受け、生活が充足されているのであれば、仕事と別居状態を継続するのがよいと判断している。

Eのような日頃のサービス利用による老親の生活の安心については、Fによっても語られている。Fは、介護サービスなどの利用により老親の見守りがされていることが、老親と別居のままでいられることを語った。

このような解釈から概念を形成し、<サービス利用の安心感>と概念名をつけた。

〔具体例 E,F〕

E：そうですね。なので、私も月に1回帰省して、冷蔵庫を開けると、タッパーに何日に作ったっていうおかげで、何種類かばっばっばって置いてあって。こういうふうにして回してるんだなというか。よく冷蔵庫にも「何とか、冷蔵庫に入ってます」とか、いろいろメモがたくさん貼ってあるので。次のヘルパーさんへの連絡事項だったりとか。

(略)

E：そう、だから安心して仕事をしてられるし、っていうのはありますよね。だから、できるっていうか、頼めるところは、やっぱり頼みたいなというか。私が帰ってもちゃんとした、満足したというか、ちゃんとした正しい介護ってできないと思うんですよ。だから、時間ばかり、要領の悪い、たらたら。時間ばかりかかって、お互いのストレスがたまるようなことにしかならないんじゃないのかな。

(略)

E：だから、私が帰ったら(同居したら)ストレスがたまるばかりでと思うんですよ。

\*：でも、ふって不安になったりしません？ お母さん大丈夫かな、離れててとか、こっち来て、（老親宅を離れて）自分の家にいたりとかして。

F：母の、今、現状がですか。

\*：現状。

F：だってほら、毎日誰か（介護サービスの人 他）が見に来てくれるもん。

## 2-2-⑩. <ケアのオン・オフをつける>

概念の説明：女性就労者は、ケアを自分の感情から切り離して行わなくてはいけないことと捉え老親をケアしている。こうしたケアすることを情動で捉えないという姿勢でケアに取り組むことは、【生活の充実をはかる】うえで必要であり、【家庭生活の維持】をすることからも影響を受けている。そして、<ケアのオン・オフをつける>ことにより、老親ケアを継続できているといえる。

インタビュー内容の解釈は次のとおりである。

Eは、老親宅でやるべきことである老親のケアを、「仕事」であると語った。FもEと同様に老親のケアを「仕事」と表現している。なぜ、老親のケアを「仕事」と表現するのか。

Eは、老親のケアが「帰った時のやるべきこと」であるため、「帰省してゆっくり休むってことは、まずはない」と語った。こうしたことから、Eにとって老親のケアは、ゆっくり休みたいといった自分の意思とは関係なく、行わなくてはいけないことのように考えられていると解釈する。同様の解釈は、Fにも当てはまる。

Fは、「それはもうあれですよ、自分の仕事だって思って割り切ってやらないと、嫌ですよね」と語った。こうした語りから、Fは、老親のケアを仕事だと思ふことにより、老親のケアを感情で捉えるのではなく、行わなくてはいけないことだと割り切ることで、ケアを継続できていると考えられる。

上述の解釈の内容を端的に語っていたのがBである。Bは、「親のことをやる時間」と「私の時間」と区切りをつけてケアを行っていることを語った。

女性就労者は、老親のケアを自分の感情から切り離して、老親に行わなくてはいけない責務と捉え、ケアする時間とケアしない時間と意識することがケアの継続につながっていると考えられる。

このような解釈から概念を形成し、<ケアのオン・オフをつける>と概念名をつけた。

〔具体例 E,F,B〕

\*：でも、逆にいうと、月1回帰った時はそんな感じなんですね。

E：そうです。だから先回り、先回りして、きっと父は何か飲みたいに違いない。あれが食べたいに違いない。そろそろ何々したいに違いないっていう、先、先を読んで準備するとか。

\*：結構疲れますね。

E：すごい疲れますよ。

\*：でも、逆にいうと、帰ってる時は介護に集中になっちゃうわけですね。

E：そう。そのために帰ってるんだもん。

\*：そうか。そのためなんですね。

E：うん。それが仕事だから。仕事っていうか役割だから。帰った時のやるべきことがそれなんです。うちに帰ると休むなんてことは、帰省してゆっくり休むってことは、まずはない。

F：それは寂しいから、またいつ来るの？ だから明日だよって言っても、また5秒後には、いつ来るの？ってなるのはもうしょうがないかなって感じですよ。今となつてはね。だからやっぱ、それはもうあれですよ、自分の仕事だって思って割り切っちゃないと、嫌ですよ。

(略)

\*：やっぱ通ってるっていうのが、まだ自分の中に。

F：仕事感ね、あの新幹線に乗る仕事感。新幹線に乗って出張に行く感じ。

\*：毎週出張行ってるっていう。

F：毎週出張に行ってる感じ。仕事感があるわけ。

\*：割り切っちゃってる。

B：うん。何て言ったらいいんだろうな。絶対自分が見なきゃいけないとか、ずっと一緒にいなきゃいけないとかっていうのも思わないようにしてるというか、何か割り切っちゃってるんですよ、自分の中で。

それこそ、オンオフじゃないけど、介護してる時間の中でもオンオフを付けてるというか、やるときはやる、親のことをやる時間。ほんとは例えば9時から5時まであったら、9時と11時と5時以降は親の介護の時間だけどその間の時間は私の時間だからっていう感じで、だから一緒にいなかったりするんです。外に出ちゃったりとか。(略)

## 2-3. ストーリーラインと結果図

女性就労者が、別居の老親に行うケアの決定とケア関係を再構築するプロセスについてストーリーラインを作成した。また、生成されたカテゴリー、サブカテゴリー、概念から作成した結果図が図 5-1 である。結果図は、ストーリーラインの内容をなぞるように作成されている。

ストーリーラインおよび結果図の記号については、カテゴリーが墨付き括弧 (【 】)、サブカテゴリーが角括弧 ([ ]), 概念が山括弧 (< >) の記号でくくられている。

### 2-2-1. ストーリーライン

「女性就労者が別居の老親に行うケアの決定とケア関係を再構築するプロセス」についてのストーリーラインは、次のとおりである。

#### ストーリーライン：

女性就労者は、<老親への返礼>の思いと<周囲のケア期待に応える>ために、<老親ケアの責務を果たす>ことが促され【ケア行動の誘発】がされた。

【ケア行動の誘発】がされると、女性就労者は、【生活とケアのバランスをとる】ことを行った。

【生活とケアのバランスをとる】とは、<生活に合わせたケアの調整>と<働き方の調整><家庭生活との調和をはかる>ことであった。また、<生活に合わせたケアの調整>と<家庭生活との折り合いをはかる>ことは、女性就労者に老親ケアを<できる範囲で行う>ことを認識させた。【生活とケアのバランスをとる】ことは、【ケアの委任】を行うことと相互に影響しあっていた。【ケアの委任】とは、<老親の生活への助言を得る>ことから<ケアサービスの利用>が定まり、それとともに<同居家族・親族による協力>を得たり、<地縁による互助の活用>が行われたりした。また、【生活とケアのバランスをとる】にあたり、【家庭生活の維持】が前提とされていた。

【家庭生活の維持】を行うとは、女性就労者に子どもがいる場合は、<子育て優先>すること。そして、<所得維持をはかる>ことや<心理的充足感を得る>ことができる〔就労継続意向〕が充足されることであった。<子育て優先>をするには、<所得維持をはかる>うえでも〔就労継続意向〕が叶うことを必要とし、【ケアの委任】にも影響していた。

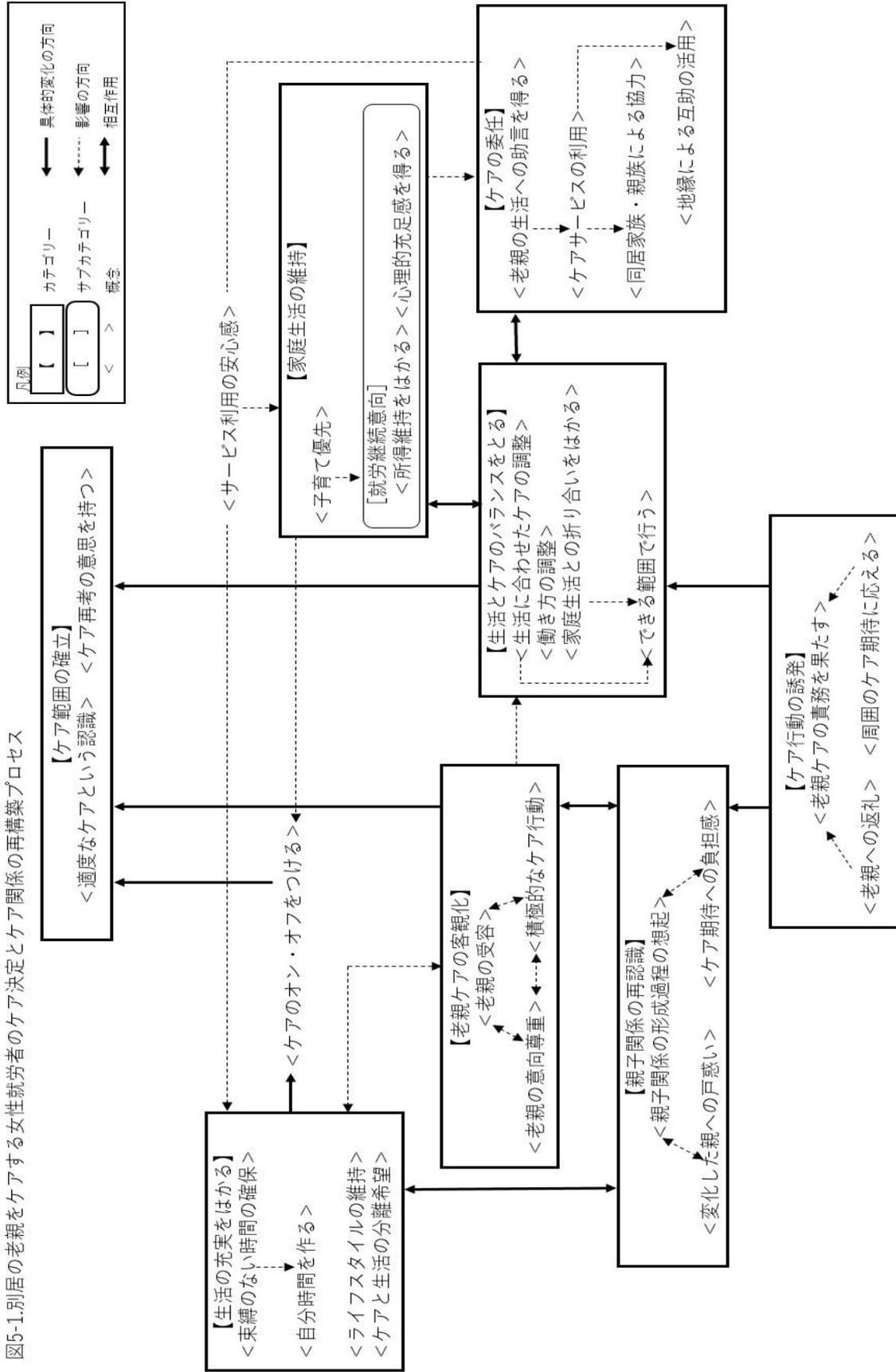
女性就労者は、【ケア行動の誘発】がされると、【生活とケアのバランスをとる】とともに、【親子関係の再認識】を行った。ケアは、具体的な精神的及び肉体的援助行為であると同時に、ケアする人とされる人との関係性を意味するものである。そのため、【親子関係の再認識】は、自然な行為である。【親子関係の再認識】としては、<変化した親への戸惑い>や老親の<ケア期待への負担感>が、<親子関係の形成過程の想起>により起こっていた。また、ケアの前提となる【親子関係の再認識】は、自らの生活と老親との生活の違いを意識化させ、ケアを行う中での生活の確保、維持へ向かわせた。そして、【親子関係の再認識】が

されると、女性就労者は、【老親ケアの客観化】や【生活の充実をはかる】ことを行った。

女性就労者による【老親ケアの客観化】とは、先ずありのままに＜老親の受容＞をすることであった。＜老親の受容＞は、＜老親の意向尊重＞につながり、＜積極的なケア行動＞が促された。【生活の充実をはかる】ことは、ケアによる＜束縛のない時間の確保＞をし、＜自分時間を作る＞ことであった。また、＜ライフスタイルの維持＞と＜ケアと生活の分離希望＞も【生活の充実をはかる】ことになった。当然のことながら、＜サービス利用の安心感＞が【生活の充実をはかる】ことと【家庭生活の維持】に影響した。

女性就労者は、【生活の充実をはかる】ことにより、＜ケアのオン・オフをつける＞ことになった。そして、＜ケアのオン・オフをつける＞こと、【老親ケアの客観化】と【生活とケアのバランスをとる】ことを通して、＜適度なケアという認識＞と＜ケア再考の意思を持つ＞ことにより、【ケア範囲の確立】をさせた。

図5-1.別居の老親をケアする女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセス



## 第6章 ケア決定のプロセスとケア関係の再構築プロセス

第4章と第5章にて、同居の老親をケアする女性就労者と別居の老親をケアする女性就労者自身が行うケアの決定とケア関係の再構築プロセスについて全般的に比較検討を行った。とくに、同居と別居によるケア決定プロセス及び老親とのケア関係の変化の差異、異同を明らかにした。

### 第1節 ケア決定のプロセスと生活とケア関係の変化

女性就労者は、同居と別居ともに、自分が行うケアの決定プロセスの中で、老親のケアを担うことにより、自分の生活と老親とのケア関係を再構築させていることが明らかになった。

それでは、自分が行うケアの決定プロセスにおいて、女性就労者の生活とケア関係がどのように再構築されたのかについて考察する。

老親と同居している女性就労者が、自分が行うケアを決定するプロセスは、日々の日課として女性就労者が行うケアを具体的に決めるプロセスであるといえる。対して老親と別居している女性就労者の自分が行うケアを決定するプロセスは、自分がどのようなケアを行うのかを決定するための思考プロセスであるといえる。このようにケア決定のプロセスが説明できるのは、ケア決定プロセスの終着点が、同居の女性就労者の場合、【ケアが日課になる】という、女性就労者による日々のケア行動が決まるのに対して、別居の女性就労者の場合、ケア決定プロセスの終着点が【ケア範囲の確立】（＜適度なケアという認識＞＜ケア再考の意思を持つ＞）という、別居の女性就労者が取り組むケアが適度であり、今後老親の状態が変われば取り組むケアも変化させようという、取り組むケアとケアに対する姿勢が決まることになる。

こうした自分が行うケアの決定プロセスの違いは、生活の変化とケア関係の変化から生じているといえる。それでは、生活とケア関係は、同居と別居とではどのように異なるのかについて検討する。検討するにあたり、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）による分析結果から得られたカテゴリー、サブカテゴリー、概念について、同居の女性就労者と別居の女性就労者を比較して述べる。

#### 1-1. 老親ケアを始めてからの生活の変化

##### ア. 同居と別居による生活の変化の相違

同居の女性就労者と別居の女性就労者の老親ケアを担ってからの生活の変化について考察する。

同居の女性就労者の場合、老親にケアが必要となったことにより【ケア行動の誘発】がされると、【老親の生活力の把握】を行い、【生活時間の調整】を行う。【老親の生活力の把握】とは、老親が家庭生活を遂行するための力及びセルフケアの力などを女性就労者が把握し、自分が行うケアについて検討することである。また、【生活時間の調整】とは、老親のケアを行うにあたり、これまでの生活の見直しを行うことである。これまでの生活を見直す中で

は、ケアを行うための老親との共有時間を確保するために、自分の生活時間と＜老親との生活時間のズレ調整＞や就労時間の短縮といった＜働き方の調整＞を行う。

本研究の同居の女性就労者による＜老親との生活時間のズレ調整＞とは、「老親がケアのない時間を作らないように自分の生活時間を調整する」ことである。ケア決定のプロセスの中で、同居の女性就労者は、＜老親との生活時間のズレ調整＞という自分の生活時間のマネジメント（管理）を行っているということでもある。こうした女性就労者による自分の生活時間のマネジメントは、老親のケアのない生活状況に合わせた生活の時間のマネジメントと捉えられ、女性就労者は、老親の生活に自分と自分の生活を合わせていくことになるといえる。介護をすることによる生活時間への影響について、家族介護者の睡眠時間や食事時間（永井・小西 2000；伊藤 2013）、余暇時間（伊藤 2013）が短縮することが報告されている。こうした介護することにより家族介護者の生活時間が短縮されるという報告は、家族介護者が老親の生活に合わせていく中で、家族介護者自身の生活時間が失われた結果であると解釈できる。こうしたことから、同居の女性就労者は、老親にケアが必要となると、老親のケアを行うために、自分が何を行うのかを検討し、老親をケアするために老親の生活に自分の生活をあわせていくことを行っているといえる。同居の女性就労者は、老親の生活に合わせていくと共に、ケアサービスや家族・親族に【ケアの委任】を行う。【生活時間の調整】と【ケアの委任】を行うにあたり、女性就労者は、自分の【生活要求の充足】をすることを前提としている。そして、【生活へのケアの浸透化】という、老親が生活する中で手助けを必要とすることを適宜行わなければならないこと（＜必要への対応＞）や、介護保険制度のサービス利用限度額を超える、あるいは、就労ができていないために介護保険制度外のサービス利用代金の支払いができないことにより、老親のケアを分担することができずに女性就労者が担うことになる（＜ケア分担の制約＞）、老親の生活にも責任を負う（＜親子関係の逆転＞）といったことが起こる。こうした生活の中で老親のケアを担うことは、家庭内で介護が家事や仕事等と同時に行われ、介護時間が生活時間全体のなかに吸収されること（後藤 2005）である。そのため、【生活へのケアの浸透化】は、女性就労者の生活に老親のケアが重なるようになっていくことになるといえる。そして【生活へのケアの浸透化】がされると【ケアが日課になる】こととなる。こうしたプロセスの中、同居の女性就労者は、老親の生活状況に自分が合わせていく中で、女性就労者自身の生活の行動変容を自己認識することになる。

別居の女性就労者の場合、【ケア行動の誘発】がされてから行うことは、【生活とケアのバランスをとる】ことであった。【生活とケアのバランスをとる】とは、女性就労者が老親をケアするにあたり、女性就労者の＜生活に合わせたケアの調整＞と＜働き方の調整＞＜家庭生活との折り合いをはかる＞ことである。これらのことは、老親をケアする時間と労力を確保するうえで自分の生活を調整することであり、別居の女性就労者は、老親のケアを担うにあたり、自分の生活の調整から始めることになる。また、別居の女性就労者は、【生活とケアのバランスをとる】にあたり【家庭生活の維持】をはかろうとする。そして、別居の女性就労者が担えないケアについては、ケアサービスや同居家族・親族などへ【ケアの委任】

を行う。そして、【ケア範囲の確立】がされる。別居の女性就労者は、仕事や家庭生活といった自分の生活をどうするか調整することから老親のケアを始めることになる。

このように、老親のケアを担う中での生活の変化として、同居の女性就労者は、生活主体であっても、生活者として老親との家族集団に組み込まれているため、自分が老親の生活に合わせることからケアが始まる。別居の女性就労者は、生活主体として老親から独立しているので、老親をケアするにあたり、仕事や家庭といった自分の生活との調整をはかることから始められるという違いがある。これらの違いは、どのようにして説明できるのか。

#### イ. 世帯構成のケア決定への影響

同居の女性就労者の場合、老親と一つの世帯を構成する単一家族であるから、女性就労者と老親が共同生活を営んでいることを意味している。そして、当然のことながら女性就労者と老親の生活行動が重なり、生活意識や行為につながりがある。そのため、【生活へのケアの浸透化】がなされるのである。【生活へのケアの浸透化】とは、女性就労者の具体的生活行動や意識を含めて重なりあうことので、老親をケアするということは、女性就労者の生活の一部になっていくプロセスなのである。従って、具体的にどのようなケアを行うのかを決定することになる。

それに対して別居の女性就労者の場合、老親世帯とは別世帯を構成している。そのため、老親との生活の共同性は同居の女性就労者と比較して低いといえる。そのため、別居の女性就労者は、老親をケアすることについて、修正拡大家族という集団としての家族の機能を発揮することになるといえる。修正拡大家族としての機能を発揮するうえでは、別居の女性就労者の場合、自分が所属している世帯での生活が中心であるから、老親のケアを担うにあたり、自分の生活の調整から始めるのだと考える。そのため、別居の女性就労者による老親ケアは、具体的に何をケアとして行うのかよりも、自分の生活の調整がどれほど可能であるのかを優先し、調整の可能性に準じてケアを決定することと捉えられる。

女性就労者が老親と同居しているのか別居しているのかにより、ケア決定プロセスにおいて引き起こされる生活の変化に違いがある。こうした違いは、同居の女性就労者は、老親ケアを否応なく（強制的に）担い、別居の女性就労者は、ケアすることを否定することも可能であるという選択肢を有しているとも考えさせる。

#### ウ. ケア決定プロセスを構成する概念の類似性

他方、同居の女性就労者と別居の女性就労者には、上述のような違いがある一方で、ケア決定のプロセスにおける女性就労者の生活の変化と対応について、同じあるいは似たようなカテゴリーあるいは概念も示されている。

【ケアの委任】は、同居の女性就労者と別居の女性就労者の両方に示されたカテゴリーである。また、＜子育て優先＞と〔就労継続意向〕（＜所得維持をはかる＞＜心理的充足感を得る＞）も同居の女性就労者と別居の女性就労者の両方に示された概念とサブカテゴリーである。同居の女性就労者では、＜子育て優先＞と〔就労継続意向〕が【生活要求の充足】

カテゴリーに含まれ、別居の女性就労者では、＜子育て優先＞と〔就労継続意向〕が【家庭生活の維持】カテゴリーに含まれている。＜働き方の調整＞概念についても、含まれるカテゴリーは異なるが、同居と別居の両方に示されている。これら同居あるいは別居の女性就労者の両方に示されたカテゴリー、サブカテゴリー、概念の分析結果をみると、仕事とケアを両立している女性就労者にとって、子育てや生活の家計を支えるための仕事の継続が、老親のケアよりも優先され、介護保険制度の介護サービスを柱にインフォーマルな支援の活用により、仕事とケアを両立した生活をはかっていることが示されている。

さらに具体的に子育てと老親ケアを行うことについて、ダブルケアについて試みる。子育てと老親のケアを行っているダブルケアラーについて、山下・相馬（2020）による、ダブルケアラー（子育てと介護に同時に従事している人）への調査から、ダブルケアラーが子どもと親・義理親のどちらに先にケアを提供するのかという優先順位を決めなくてはならず、優先しなかった方に対して罪悪感を持つことが多くあることが報告されている。本調査の女性就労者から、老親ケアあるいは子育てに関して罪悪感という言葉は聞かれなかった。しかし、子育てと老親ケアを行うことは、家族介護者に自分たちが扱える以上のものを持っていると考えさせ、主観的なストレスになること（Rubin & White-Means 2009）や、働きながら老親と子をケアする就労者は、高い親のケア要求と高い育児のケア要求の両方を管理することができないこと（Cullen et al 2009）が報告されている。そうした中、女性就労者は、老親ケアよりも子育てを優先した生活を行おうという意思決定がされたといえる。女性就労者には、老親ケアよりも優先されることとして就労継続があげられている。就労の継続は、所得を得ることで家計を支えることになるとともに、ケアストレスの解消と社会関係の維持といった内的価値<sup>1)</sup>（田摩・宮田 2016）を含んでいる。女性就労者は、就労を継続することについて、所得を得ることと内的価値を見出せているといえる。子育て優先と就労継続意向が実現されることにより、家族生活と女性就労者自身の生活の充実をはかろうとしていると推察される。

ただ、＜子育て優先＞と〔就労継続意向〕は、同居と別居により、名称の異なるカテゴリーに含まれている。同居の女性就労者では、【生活要求の充足】カテゴリーに含まれているのに対して、別居の女性就労者の場合は、【家庭生活の維持】カテゴリーに含まれている。同居の女性就労者の場合、【生活要求の充足】は、女性就労者自身の自分の生活はこうありたいという思いである。同居の女性就労者にとって、＜子育て＞と〔就労継続意向〕は、老親との生活分離が難しい中での自らの生活の願いであるといえる。他方、別居の女性就労者は、【家庭生活の維持】という老親ケアを担いながらも従来の生活状態を維持することとして、＜子育て＞と〔就労継続意向〕が含まれているといえる。

同居の女性就労者の場合、老親との生活が分離できないため、具体的に行うケアを決めることになる。そのため、【生活へのケアの浸透化】がされ、【ケア日課になる】ことにより、自分が行うケアが限界を超えた際のこと強く意識されるため、【生活要求の充足】に含まれる＜ケアの危険回避＞が含まれていると考える。別居の女性就労者は、老親とは独立した主体であるため、自らの家庭生活の維持が優先されることになるので、＜ケアの危険回避＞

は生じない。また、別居の女性就労者の場合、【生活とケアのバランスをとる】にあたり【家庭生活の維持】をはかろうとしている。このことは、別居の女性就労者が老親をケアするにあたり、生活の調整から始めることと一致する。

同居と別居のいずれの場合も、女性就労者が担えないケアは、【ケアの委任】として、介護保険制度の介護サービス等を柱にインフォーマルな支援を活用することになる。橋爪(2005)による働く女性介護者へのインタビュー調査では、規範(「女性が伝統的に遵守してきた日常生活と老親介護に関わる様々な行動に関する概念」)として、老親の介護は家庭内で起きたことであり、プライバシーを守る上でも老親の介護を介護サービスに任せるのは好ましくないと感じていることが報告されている。橋爪の調査は、介護保険制度が施行する以前(1997年～1999年)に実施されたものであるため、公的なサービスを利用することへの抵抗感がまだあった時期と推察する。本調査対象となる女性就労者が介護保険制度の介護サービスを利用している者と限定していることと、介護保険制度のサービス利用が一般化されているからか、介護サービスの利用に抵抗感については語られなかった。

## 1-2. 老親ケアを始めてからのケア関係の変化

### ア. 同居の女性就労者のケア関係の変化

同居の女性就労者と別居の女性就労者の老親ケアを担ってからのケア関係の変化について考察する。

同居の女性就労者と老親とのケア関係の変化のプロセスでは、【ケア行動の誘発】(<自責の念からの解放><ケアしたい願望><老親ケアの責務>)がされ、老親の生活に合わせていく中で女性就労者の【生活へのケアの浸透化】が生じる。女性就労者の【生活へのケアの浸透化】により老親ケアが生活の中で行われるのだが、老親をケアする中で生じる女性就労者の【ケア意識の変容】(<老親に対する苛立ち>、<老親の変化への不安>)による老親への忌避感が、老親との関係に歪みとしてもたらされる。忌避感に対して、女性就労者は、【ケア負担への対処】を具体的に行う。具体的対処とは、<自分時間を作る>、<生活のルール作り>、<ケア力の獲得>、<ケアの限界設定>である。これらの対処は、老親をケアする中で、老親とのケア関係から生じた老親に対する忌避感を緩和し、ケア関係(【ケア意識の変容】)の改善をはかるための方策であるといえる。他方、【ケア意識の変容】が生じても、女性就労者は、老親との【穏便なケア関係の維持】に努める。それは、女性就労者が、老親ケアが始まる以前からの親子関係における葛藤や親への否定感などをもともと感じることなく、ケア開始以降の親子関係にも従前どおり受容する<変わらない親子関係>が続くことで必然的に、<ケアの継続意思>も有することになるということである。また、<変わらない親子関係>であるが、ケアによる負担が生じたことに対して、途中同居を行っている女性就労者の場合には、新たに形成された同居家族であっても老親と自らの家族を<世代分離した家族理解>と受けとめることで、ケア関係の維持とケア継続に努めていると考えられる。

このように、老親と同居する女性就労者は、老親ケアを行う中で感じる老親への苛立ちや

不安といった老親への忌避感から生じるケア関係の揺らぎに対して、具体的な方策をもって対処すること及びケア開始以前からの不満のない親子関係に支えられ、老親とのケア関係を維持しようとしている。

#### イ. 別居の女性就労者のケア関係の変化

別居の女性就労者は、【ケア行動の誘発】（＜老親ケアの責務を果たす＞、＜老親への返礼＞、＜周囲のケア期待に応える＞）がされると、【生活とケアのバランスをとる】一方で、老親との【親子関係の再認識】を行うことになる。再認識される親子関係とは、女性就労者と老親との幼年期から続く親子関係である。幼年期からの＜親子関係の形成過程の想起＞は、ケアが必要な状態となった＜変化した親への戸惑い＞や老親からの＜ケア期待への負担感＞から生じる。幼年期からの親子関係の想起は、女性就労者の老親とのケア関係に、親密感や葛藤を覚えさせる。こうした親子の関係性に関わる葛藤の再燃は、娘介護者にとって危機として捉えられる（天谷ら 2002）。このことは、老親ケアが始まる以前からの親子関係がケア関係に影響することを示し、老親ケアとの向き合い方に影響を与える。老親ケアとの向き合い方の一つには、ケアが必要となった老親を受け入れ（＜老親の受容＞）、女性就労者によるケアを＜老親の意向尊重＞した自立支援、介護予防といった＜積極的なケア行動＞へと向かわせる。こうしたケア行動の背景には、女性就労者が親子関係の形成過程において、老親との関係が良好に保たれていたことや、女性就労者による老親の障害の受容があげられる。馬場（2000：252）は、娘介護者へのインタビュー調査から「母親を介護する娘が要介護状態の母親の言動に触れたとき、娘の“母親イメージとの乖離感”や“立場の逆転感”が低く＜母娘関係の動揺＞が小さい場合、“残存機能への注目”や“関わりを楽しむ”余裕が高くスムーズに【意味づけ】<sup>2)</sup>ができた（自然な受容）」と報告している。また、馬場（2000）によると、「自然な受容」パターンを示した事例では、親密でありながら自立的な母娘関係がうかがえることを考察で述べている。＜積極的なケア行動＞を行っている女性就労者は、老親との関係が幼年期から悪くなく、「自然な受容」が起こったと捉えられる。

もう一つの老親ケアとの向き合い方として、女性就労者の＜ライフスタイルの維持＞と、女性就労者の老親ケアは自分の家庭外で行いたいという＜ケアと生活の分離希望＞が別居によるケア継続の意向として表されている。別居の女性就労者は、老親と同居生活を営むことにより、家庭内で老親ケアのストレスを経験することやライフスタイルの変化を強いられることを危惧する。そのため、老親との別居関係を維持することで、女性就労者の従来の＜ライフスタイルの維持＞と自分の家庭内では老親ケアの拘束感から解放されたいという思いから、別居によるケアの継続を希望することになる。こうした老親との同居の回避は、同居に伴うケアストレスなどにより老親とのケア関係が変化することの回避にもなっている。別居の女性就労者の中には、老親を受容し積極的なケア行動を行うことと、別居によるケア継続の意向という、2つの老親ケアとの向き合い方を行おうとする者もいれば、別居によるケアの継続のみ行おうとする者がいる。「要介護者を尊重すること」や、家族の「生活リズムを維持」、「自分たちのできる範囲で介護を行う」「自分だけの時間をつくる」こと

は、「生活と介護のバランスを保持する」ことにつながり、在宅での介護生活継続を可能にする家族側要素である（堀口・岩田・松田 2013）。別居の女性就労者は、複数のカテゴリーにまたがってこれら在宅ケアの継続要素を含んでいると捉えられる。

女性就労者が、別居によるケアを継続することは、女性就労者のケア役割を自分の家庭内における役割などと分離することになる。それは、別居の女性就労者が老親から自立した存在としていようとするということでもあるといえる。このような動作、行動、意識は、＜ケアのオン・オフをつける＞ということであり、女性就労者が老親とのケア関係において、老親をケアすることを情動では捉えないという姿勢をもってケアに取り組むことを意識化させる。

別居で老親をケアする女性就労者と老親とは、ケア開始以前からの親子関係と老親とのケア関係が、相互に具体的な援助を必要としない安定した自立的な関係を挟んで、連続的に結び付けられているといえる。そのため、ケア関係は、幼年期を基礎に壮年期も含めた親子関係に影響を受けている。また、別居ケアの継続によりケア関係の劇的変化を回避できることや【老親ケアの客観化】がされることから、老親とのケア関係の変化については、より主体性が確保されているといえるのである。

#### ウ. 生活状況のケア関係への影響

上述のように、同居の女性就労者と別居の女性就労者とは、老親とのケア関係の変化のプロセスに違いがある。ケア関係の変化に違いがなぜ起こるのかについて検討する。

女性就労者が老親と同居であるか、それとも別居であるかは、生活の変化に影響を与えていた。こうした生活の変化への女性就労者の関わりが、ケア関係にも影響している。

同居の女性就労者の場合、老親との共同生活が営まれる家庭の中でケアが行われる。また、老親に行うケアが、老親が生活する上での＜必要への対応＞や老親の生活全般をマネジメントする（＜親子関係の逆転＞）ことから、別居の女性就労者と比較してケアを通した老親との関わりも増えることになる。老親への関わりが増えれば、女性就労者は、【ケア意思の変容】に直面する機会も多く持つと考えられる。そして、老親に対する苛立ちや不安感による忌避感が、老親とのケア関係を歪ませているといえる。老親と女性就労者が共に生活を営む中でケアが行われることは、ケア関係に歪みを持たせるだけではなく、家庭という生活の場をもストレスフルなものにさせるといえる。別居の女性就労者の場合、こうした老親との共同生活によるケア関係の変化とストレスフルな家庭生活を回避しようとする。具体的には、同居によるケアではなく、別居によるケアを継続することである。老親と同居することは、老親と家族介護者にとって、プライバシーの侵害（森岡・望月 1997；西岡 2000）と情緒的葛藤を顕在化させる（森岡・望月 1997）ことや、「同居による自律の欠如（プライバシーの侵害など）」（田淵 2012：43）がされる可能性があることが指摘されている。また、成人子がケアを必要とする老親との間に地理的距離があると老親との接触頻度が減ること（Van Gaalen & Dykstra 2006）や、別居の家族介護者は、同居の家族介護者と比較して有意に精神的負担感が低い（関野ら 2020）ことが報告されている。別居の女性就労者は、こうした同居による自らの＜ライフスタイルの維持＞が困難になることや家庭内でケアスト

レスに晒されるというデメリットを事前に認識しているからこそ、＜ケアと生活の分離希望＞を有し、別居によるケアを継続しようとする。ケアを行うことからストレスが生じてケア関係に歪みが生じるのであるが、別居の女性就労者が同居を回避して別居のケアを継続することは、必然的にケア関係に歪みが生じることも回避することになる。このことは、別居の女性就労者が、老親とのケア関係に葛藤を抱えているのであれば、ケア関係の葛藤を強固なものとなし、させないことにもなる。また、別居の女性就労者による別居ケアの継続は、老親からの＜ケア期待への負担感＞を抱えながらもケアを継続しようとするアンビバレンスな感情をも継続させることになるといえる。

#### エ. 親子関係のケア関係への反映

同居と別居によるケア関係の違いには、上述のような生活の共同性の高さの違いと居住距離による違いだけではなく、老親ケアが始まる以前からの親子の関係性もケア関係の違いを生み出す要因となっている。

同居の女性就労者の老親との関係は、ケアが始まる以前から悪いという者はおらず、ケア開始以降も＜変わらない親子関係＞を維持している。同居の女性就労者には、老親と途中同居をする者がいた。Pohl et al (1997) によるケアを必要とする母親とケアする娘への質的調査において、ケアが必要な母親と娘が同居したことにより、葛藤が起これば、娘が長年の独立と親からの分離後に、親と改めて共に生きることは、新たな葛藤をもたらしていると考察されている。本調査の対象であった途中同居した女性就労者からは、老親との親子関係がよくないという語りはされなかった。しかし、親から分離し自立した状態での生活から途中同居した女性就労者には、ケアを必要とする老親との間で葛藤が感じられていた。途中同居した女性就労者は、複合家族として同居の老親のケアを担うことになる。しかし、途中同居した女性就労者は、女性就労者が属する核家族世帯とは別の老親（夫婦）世帯という2つの＜世代分離した家族理解＞をすることにより、老親とは分離・自立した家族であるという家族認識を変容させている。＜世代分離した家族理解＞は、複合家族として老親のケア責任を担う負担感を軽減し、老親とのケア関係が悪化することがないように対処したといえる。同居の女性就労者は、＜変わらない親子関係＞を維持し、＜世代分離した家族理解＞という家族認識を変容させることがあっても、老親の＜ケアの継続意思＞をもっている。老親と女性就労者との間で情緒的連帯が比較的強いことが、ケア関係を平穏なものにさせようとしていると考える。また、こうした平穏なケア関係を保とうとすることが、【ケア意識の変容】によるケア関係の歪みへの対処であると捉えられる。

別居の女性就労者の中には、ケア開始以前の幼年期からの親子関係において老親に対する葛藤を抱えている者がいた。これは、老親との間で関係の緊張が高い者は、ケアを始める以前からの親子関係の緊張が影響しているという Deimling et al (1989) の報告と一致した状況といえる。葛藤を抱えていることは、老親との情緒的連帯感が低いといえる。また、こうした情緒的連帯感の低さから、老親とのケア関係の悪化を防ぐうえでも別居ケアの継続が望まれていると考えられる。同居の女性就労者の場合には、＜親子関係の形成過程の想起

>がケア決定とケア関係の再構築プロセスのカテゴリーあるいは概念として挙げられなかった。こうしたことは、同居と別居によるケアの主体と客体の分離、意識化が影響していると考えられる。別居の女性就労者の場合、老親と時間、場所、行為の重なりなどの生活の共同性を有するものではない。それ故に、同居の女性就労者のように心理的、物理的に老親のケアが必然化される訳ではないので、改めて老親のケアと向き合うというプロセスが必要になったといえる。別居の女性就労者は、ケアの前提となる【親子関係の再認識】をすることにより、自らの生活と老親との生活の違いを意識化させ、ケアを行う中での生活の確保、維持へ向かわせているといえる。

しかし、同居の女性就労者も別居の女性就労者も【ケア行動の誘発】の中に「老親ケアの責務」>（同居）、<老親ケアの責務を果たす>（別居）を含んでいる。鈴木ら（2004）は、「介護の意味づけ」の探索的研究において、「昔の人間関係」（「現在回想される介護関係に入る以前の人間関係」）が親密であった方が疎遠であったよりも、<老親ケアの責務>（同居）や<老親ケアの責務を果たす>（別居）といったことを含む「受容型」の得点が高い。また、互惠型と分類される<自責の念からの解放>（同居）も「昔の人間関係」が親密であることが有意に関連し、環境拘束型と捉えられる<周囲のケア期待に応える>（別居）は、介護負担感との有意な関連が示されたことを報告している。同居の女性就労者と別居の女性就労者が老親ケアを担う動機には、老親扶養規範が働いているが、【ケア行動の誘発】においても老親と女性就労者との世代間の情緒的なつながりが影響していると考えられる。

#### オ. ケア関係とケアストレスへの対処

ケア関係の不安定度を示すのが、ケアストレスである。不適切処遇（虐待）を行う家族介護者のケアストレスは高く（上田 2000）、介護負担感が強くなると家族介護者自身の身体的虐待あるいは心理的虐待をしそうになる切迫感が高まる（新鞍・荒木・炭谷 2009）。そのため、ケアストレスにどのように対処するかは、ケア関係を再構築するうえで重要である。女性就労者の老親とのケア関係の変化における、ケアストレスへの対処について触れたい。

同居の女性就労者と別居の女性就労者はともに、老親ケアによるケアストレスを対処している。同居の女性就労者と別居の女性就労者がともに行っているケアストレスへの対処として、【ケアの委任】があげられる。【ケアの委任】は、老親ケアをケアサービスや家族・親族などと分担することである。和気（1998）は、家族介護者のストレスの対処スタイルを「問題解決型対処」、「認知変容型対処」、「回避・情動型対処」の3項目に分類している<sup>3)</sup>。この分類に従うと、【ケアの委任】として、介護保険制度の介護サービス等の利用、家族・親族による協力（インフォーマルなソーシャルサポート）は、問題解決型対処スタイルになる。また、別居の女性就労者の場合、介護保険制度等の<サービス利用の安心感>により、就労や子育てといった家庭生活を老親に気兼ねなく行えることも、女性就労者のケアストレスの軽減であるといえる。

ケアから離れ、女性就労者が自分自身に向けて時間を費やす<自分時間を作る>ことも同居の女性就労者と別居の女性就労者がともに行うケアストレスへの対処である。こうし

たケアストレスへの対処は、家族介護者により用いられるストレス解消方法（桜井・河野・平井 2015）として一般的であるといえる。

別居の女性就労者と比較して、同居の女性就労者は、ケアストレスへの対処が様々に行われている。同居の女性就労者は、【ケアの委任】に加えて、【生活要求の充足】をはかること、【ケア負担への対処】を行うことは、ワーク・ファミリー・コンフリクトへの対処として行われている（森本ら 2014）ことである。同居の女性就労者が意識しているかはわからないが、多様なケアストレスなどに対処することで、同居の女性就労者の【ケア負担への対処】は、【ケア意識の変容】による老親に対する忌避感の軽減による老親とのケア関係の改善ともなることである。

同居の女性就労者の【ケア負担への対処】には、＜自分時間を作る＞＜生活のルール作り＞＜ケア力の獲得＞、＜ケアの限界設定＞が含まれている。＜生活のルール作り＞と＜ケア力の獲得＞は、和気（1998）の分類によると「問題解決型対処」である。＜生活のルール作り＞といった家庭内でルールを作ることは、冷静な対応をはかろうとする女性就労者の自分の心に対しての戦略であると捉えられる。また、同居している家族特有のケア対処方法であるといえる。＜ケア力の獲得＞は、先行研究（望月 2005）においても、ケア負担の軽減効果が報告されている。

このようなケア負担への対処にも限界があり、限界を超えればケア関係が破綻することにもなる。そのため、ケアの限界が設定されることになる。＜ケアの限界設定＞とは、同居の女性就労者が、自分のできる在宅ケアの限界を考え、限界を超えるのであれば、自分がケアすることを辞めようとすることである。家族介護者のケアの限界感、要介護高齢者の再入院や施設入所の要因となる（赤沢ら 2002；横内 2011）ため、老親とのケア関係を大きく変化させることといえる。山本（1995）では、女性家族介護者が、老親の介護を進める中で困難が増すにつれて感じられる介護の限界感（忍耐の限界感）に影響する条件として「介護の許容度（介護者が日常生活のどの程度まで介護者役割が占めることを許容するのか）」があげられている。生活の中でどこまで老親のケアを担うのかは、ケア負担が重くなった際に介護者により検討されることであるといえる。他方、井口（2002：89）は、「介護者が要介護者に対して強く介護・ケアを志向してしまう事態を家族介護の『無限定性』と名付けている。「無限定性」は、家族介護者が、「常に介護を行わなければならないと考え、仕事の際限のなさを経験しているようである。（略）現在進行中の介護の内容に不足感をいだき、常に新たな介護方法を追求し続けるという形で、対象に対して強く配慮・関心を向けている介護者も見られる。」（井口 2007：146-147）状況である。女性就労者の＜ケアの限界設定＞は、「無限定性」とは逆の考え方ととれる。女性就労者によるケアの限界設定は、自己を対象化して捉えることにより、ケアを際限なく行わなければならないというストレスの解消を促すと考える。

＜ケアの限界設定＞は、設定の範囲を超えればケア関係を大きく変更させることになる。ケアストレスへの対処は、将来の女性就労者と老親とのケア関係を左右することであるといえる。

## 第2節 女性就労者と老親とのケア関係の再構築プロセス

### 2-1. 同居子と別居子の老親とのケア関係の再構築プロセス

同居の女性就労者（以下、同居子）と別居の女性就労者（以下、別居子）のケア関係の再構築プロセスについてまとめる。

同居子と別居子は、老親にケアが必要になると、従来の親子関係から、老親との間でケアをする人（同居子、別居子）とケアを受ける人（老親）というケア関係が取り結ばれ、老親ケアを始めることになる。

老親ケアを担った同居子は、老親と共同する生活の中で、老親と老親の生活に合わせたケアを行うために、自らが行うケアが何かを模索する。また、同居子は、生活の中で就労継続といった自らの要求を満たすことも念頭に生活を調整する。しかし、生活の中で老親のケアが占める割合が高まる【生活へのケアの浸透化】がされると、老親への忌避感を感じることもある。そうした経験は、老親とのケア関係を悪化させる可能性がある。しかし、同居子と老親との間での変わらない親子関係とケアストレスへの対処により、老親に対する忌避感の軽減とケア関係の改善に努め、ケアを継続していくことになる。

他方、老親ケアを担った別居子は、自らの家庭生活を維持することを中心に老親ケアへの関わり方を探ることになる。そして、老親をケアする中では、ケアが始まる以前からの老親との親子関係が想起され、老親に対する嫌悪を感じることもある。しかし、別居という、老親との物理的距離がある。要介護者と適度な距離をもって離れることが、介護の重圧感からの解放をもたらすことがある（長津・小林 2011）。別居子は、老親と物理的距離をとることによりケアから離れる機会を持つことができる。そして、老親とケアから離れることにより、老親に対して葛藤を抱えていたとしても、一時的に老親への嫌悪感から解放され、気持ちを切り替えてケアが行える＜ケアのオン・オフをつける＞ことをする。そして、こうした気持ちの切り替えを繰り返しながらケアを継続していくことになる。

同居子と別居子とでは、老親との物理的・心理的距離の違いにより、ケアを行う中でのケア関係の揺れ動きが異なるものの、両者はともに老親ケアの継続に励んでいるといえる。

### 2-2. まとめ

本研究は、家族介護について、以前から進められている老親と成人子という親子関係の研究の中で、あまり着目されていなかった老親と成人子とのケア関係に焦点を当てて、ケア関係を再構築する中での課題について検討することであった。

成人子と老親との間のケア関係の再構築が上手くいくか否かは、成人子が老親から独立し、主体的な意思のもと、自己の選択に基づいて現実と折り合いをつけながら、自分の生活を作りあげることができているのかが、重要であるといえる。

同居子と比較して別居子は、老親と老親の生活を客観的に見ることができる。こうした客観的に老親を捉えられる、または老親の対象化ができるのは、別居子が、老親と老親の生活との間に物理的に距離があるため、自らの家庭生活に目を向ける時間と空間を持つことができるからである。また、物理的距離があることにより、別居子は、老親と精神的にも自立

した状態でいられるため老親を対象化できるといえる。そのため、別居子は、仕事とケアを両立させた生活を構築するにあたって、自らが主体となった生活を考えられる。すなわち、老親とのケア関係においても、主体となり老親を客体と捉えることができ、ケアの継続がある意味ではケア契約の結び直しといった様相を呈しているのである。

他方、同居子は、老親との生活の共同性が強い。そのため、同居子の生活と老親の生活は役割分担上も、空間的にも区分しにくい状況にある。また、生活の区別に限らず、生活の共同性、心理的関係の強さは、同居子が老親を客観的にみる冷静さを持たず、同居子が老親とのケア関係を客観化しにくいといえる。同時に、こうした二つの主体、生活の截然性の低さは、仕事、生活、ケア関係の見直し要素とプロセスの複雑さを生み出している。そのため、同居子の場合、老親とのケア関係の構築、再構築に呻吟することにもなるといえる。そのため、同居子には、自らを客観化できるように、老親との関係を対象化できるような寄り添った支援が必要であるといえる。また、同居子の場合、老親との共同した生活の中では、老親とのケア関係において、自らの主体性を立ち上げることが難しく、老親との関係性に埋没してしまう恐れがある。こうした状況は、同居子が、老親ケアを担い生活の見直しをはかるにあたり、別居子と比較して、自らが主体性を発揮してケアを他者に任せたりする選択肢の制約を強めているといえる。

老親とのケア関係には、老親ケアが開始する以前に取り結ばれていたケア関係から、老親を成人子がケアするというように、ケア関係を再考しなければならない時期と、老親のケアが始まってからのケア関係が、ケアストレスなどにより深刻化しないようにするためのケア関係の改善の二つの段階がある。

ケア関係の再考についてみると、別居子の場合、老親ケアが始まる以前からの親子の中で情緒的関係に悩みがあったとしても、老親と物理的距離があることにより、別居子の家庭生活を大幅に変更したりする必要がないことで老親ケアを冷静かつ客観的に捉えられる。また、別居家族であることは、老親ケアが始まる以前の親子関係は、相互に独立性の強い関係であったといえる。そうした独立した状態において別居子が老親ケアを担うのは、ある意味で覚悟を持って行われていることと考えられる。老親とのケア関係の結び直しが行われることになるといえる。同居子の場合、老親と生活を共同しているために、老親とのケア関係が黙示的な関係となりやすい。ケア関係を黙示的にすることは、同居子と老親とのケア関係を同居子が主体的に取り持つことを困難にさせることでもある。

老親へのケアが始まってからのケア関係の維持においても、別居子は、自らが生活主体として老親とは分離した生活の維持・継続をはかりつつケア関係を維持し、老親ケアの継続をはかろうとする。その意味では、老親へのケアは、別居子自身の仕事や生活との考量次第で、ケアの限界や時期の設定が可能ともいえる。それに対して同居子は、老親をケアする中で、老親との関係や生活の変化について、客観的に捉えることが難しくなると老親とのケア関係も崩れかかることになる。そして、ケア関係を改善しようとする。同居子は、自らの生活と老親の生活が混在した状況の中、ケアを担うべきという家族規範やケアの限界設定を主体的に行うことができにくいなど、ケアを他者に委ねるといった選択肢に制約がかかる。その

意味でも、同居子の場合は、ケア関係の再考、再構築過程は、複雑な要素を孕んでいるといえる。

(注)

- 1) 外的価値 (extrinsic work value) とは、労働者にとって所与の労働条件や報酬のことであり、収入や職位などの待遇の良さや雇用安定性である。内的価値 (intrinsic work value) とは、働くことそのものに内在する価値であり、専門性や能力の発揮ができること、責任ある立場を任せられること、裁量や自律性が与えられることなどである(田麿・宮田 2016)。
- 2) 【意味づけ】とは、「自分の老親がおいていくこと。またその母親を娘である自分が介護することを受け入れ、母娘関係の中に位置づけようとする娘の心的行動」(馬場 2000 : 252) のことである。
- 3) 和気 (1998) は、各対処スタイルを、次のように意味づけている。「問題解決型対処」とは、具体的な問題の解決にむけて何らかの積極的な行動をとる対処スタイルであり、情報収集や援助の依頼、気晴らしや対応策の検討等が行われる。「認知変容型対処」とは、介護に対する意味づけや考え方を変容して状況を乗り切ろうとする態度が反映されている。「回避・情動型対処」とは、介護に対する不満や苛立ちを発散することによって情緒のバランスを保ち、状況を直視することを避ける対処スタイルである。

## 終章

### 第1節 本研究から得られた知見

本研究は、同居の女性就労者と別居の女性就労者のケア決定とケア関係の再構築プロセスを明らかにすることができた。また、同居の女性就労者と別居の女性就労者を比較検討することから、次の5つが明らかになった。

1. 同居の女性就労者と別居の女性就労者はともに、介護保険制度のサービス利用や家族・親族からの協力を得る【ケアの委任】を行い、自らの生活を充足させるために、就労者に子どもがいる場合は、老親ケアよりも<子育て優先>をし、[就労継続意向]をもっている。

2. 同居の女性就労者と老親とのケア関係は、老親をケアする中で感じる老親への苛立ちや不安といった老親への忌避感から生じるケア関係の揺らぎに対して、具体的な方策をもって対処すること及びケア開始以前からの不満のない親子関係に支えられ、老親とのケア関係を維持しようとしている。

3. 別居の女性就労者と老親とのケア関係は、ケア開始以前からの親子関係と老親とのケア関係が、相互に具体的な援助を必要としない安定した自立的な関係を挟んで、連続的に結び付けられている。そのため、ケア関係は、幼年期を基礎に壮年期も含めた親子関係に影響を受けている。また、別居ケアの継続によりケア関係の劇的変化を回避できることや【老親ケアの客観化】がされることから、老親とのケア関係の変化については、より主体性が確保されている。

4. 老親と女性就労者の親子関係は、同居の女性就労者の場合、老親ケアが開始する以前と以降で<変わらない親子関係>が維持されている。別居の女性就労者の場合、老親ケアが開始する以前の親子関係に情緒的な連帯感が低い場合、別居という老親との物理的距離を保ちケアの継続ができるように親子関係を維持している。

5. 同居子の老親とのケア関係の再構築プロセスは、老親と共同する生活の中で、老親と老親の生活に合わせたケアを行うために、自らが行うケアが何かを模索することから始める。そうした中、老親のケアが占める割合が生活の中で高まる【生活へのケアの浸透化】により、ケアする老親とのケア関係が悪化する恐れがでるが、同居子と老親との間での老親ケア開始以前からの変わらない親子関係とケアストレスへの対処により、老親に対する忌避感の軽減とケア関係の改善に努め、ケアを継続していくプロセスである。他方、別居子は、老親と物理的距離をとることによりケアから離れる機会を持つことができる。そのため、老親に対して葛藤を抱えていたとしても、一時的に老親への嫌悪感から解放され、気持ちを切り替えてケアを行う<ケアのオン・オフをつける>ことができる。そして、こうした気持ちの切り替えを繰り返しながらケアを継続していくプロセスである。

老親と老親をケアする成人子とのケア関係は、老親と成人子が互いに物理的距離と心理的距離感を保ちながら、成人子が、老親とは自立した状態でいられること。すなわち、成人子が自分の意思と判断によって自分の人生や生活を決定することが可能な状態であることが、老親とのケア関係を安定したものにできる。家族介護者と老親とのケア関係は、ケア概

念の本質的部分である。

こうした知見は、本研究のオリジナリティであるといえる。

## 第2節 家族介護者の生活の充実に向けた支援

本研究の社会的意義として、親と成人子とのケア関係が、家族を介護する成人子のケアする生活に与えている影響を、同居と別居との比較検討から明らかにした。また、女性就労者にとって、就労の継続とケアを両立させるうえで、生活状況とケアサービスの利用、就労状況の調整について、自らの生活の充実に主軸として考えることの必要性と、老親とのケア関係の維持にあたっては、老親と物理的距離と心理的距離感を保つことを心掛けることが必要であることを指摘できた。

家族介護者自身が老親ケアに挑むにあたっての心の準備を考えるうえでの知見と、家族介護者支援を行う専門職者への支援の際の視点を提供できた。本研究において得られた知見は、親子という関係の中でケアする家族介護者に対しても汎用性のある内容と考える。次に、成人子と老親とのケア関係を安定したものとし、家族介護者の生活を充実させ仕事とケアを両立するための支援について述べる。

### 2-1. 仕事とケアの両立に関わる制度・政策

仕事とケアを両立するための公的支援として、わが国では現在、育児・介護休業法に基づく介護休業制度がある。介護休業制度では、介護者による「介護休暇」の取得、事業者による「短時間勤務等の措置」「所定外労働の制限」「時間外労働の制限」「深夜業の制限」を行うことなどが可能である。しかし、本研究が示唆するところは、仕事とケアの両立は、単にどちらかを縮小すれば済むといったものではなく、就労者の「仕事も踏まえた生活課題」と捉えることが妥当だということである。その意味では、「ケアするための時間と就業時間とを交換する」制度とも捉えられる介護休業制度にケア負担を軽減する一定の効果を期待することはできるが、それだけでは不十分であるといえる。また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について、本研究でみてきたケア継続のための様々な生活の調整に合わせて柔軟かつ反復行使できるものではない。その意味では、生活そのもののバランス（調整、やり繰り）にまで直接踏み込んだものではないといえる。事業者による労働の調整は定型的であり、就労者の生活の一部分にしか焦点をあてていないといえる。

就労している家族介護者の生活課題として、老親との＜生活時間のズレ調整＞、すなわち、職場から帰宅して老親をケアするにあたり、急いで帰宅しなければならない等、老親に対するケアが途切れない状態を作ることに苦心している状況がある。

現在の訪問介護サービス等には、こうしたケアニーズに対応できるきめ細かな柔軟なサービスも、また、そうしたサービスの提供を調整できる体制も不十分なものとどまっている。こうした状況の改善のためにも、家族介護者の生活リズムにあった、家族介護者本位に利用できる弾力的な介護者支援サービスの制度の整備が必要であると考えられる。

埼玉県が2020年3月に制定した「埼玉県ケアラー支援条例」では、今後具体的な推進計画が策定され公表されることになっている。こうした条例において、家族介護者を対象としたサービスの開発、経済的理由により介護保険制度のサービス利用が困難な家族介護者への支援など、生活課題に取り組まれることが期待される。

その一方で、ケアラー支援条例ができたことが、かえって「家族はケアを行うもの」という社会的な理解を強めてしまうことには危惧を指摘する声もある。天田(2015:9)が、『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」と述べている。家族による老親等のケアが、家族等の義務と捉えられる、または、ケアすることの社会的、心理的強制と捉えられることがないようにするためにも、家族のケアの権利についての啓発活動といったことも、ケアする家族とその生活を過重なケア負担から守り、ケアと両立した生活を維持するために重要であると考えられる。

しかし、こうした家族介護規範などからイメージされる家族によるケアについて、例えば、別居子による単身世帯あるいは老夫婦世帯となった老親へのケアについては、社会的ケアと認めて何らかのインセンティブをつけることにより、私人によるケアを社会的ケアの一部として認めることも重要であると考えられる。こうした施策は、ドイツの介護保険制度では既に導入時から、私人による介護を社会的労働として認定する仕組みが存在している。家族等による私的なケアを社会制度にリンクさせ組み込むことで、個人の選択、自己決定の名のもとに、過重な社会に強制された家族ケア等が隠蔽される状況が回避されると考えられる。

## 2-2. 専門職による支援

当然のことながら、有職の家族介護者は、仕事とケアの両立、アンビバレンスな感情といった、様々な課題を抱え込みながらケアを行っている。ケアを必要とする要介護者である老親と家族の最も身近な相談相手となる専門職は、介護保険制度の介護支援専門員(ケアマネジャー)である。ケアマネジャーにより、介護サービス等の利用のコーディネートや支援を受けている。多くのケアマネジャーが、仕事と介護の両立支援に積極的な考え方を持って介護者に接していることが報告されている(中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト2015)。しかし、ケアマネジャーの介護世帯への訪問回数、滞在時間などを見ても、就労しながらケアする家族の実情に沿った十分な支援が行われているとはいえない状況にある。例を挙げると、本調査結果からは、老親とのケア関係の再構築やケアの継続性において、就労している家族介護者の【ケア負担への対処】が重要な要素として提示された。しかし、家族介護者のストレスは、介護の負担感、時間的・心理的拘束感、老親とのケア関係などを基礎に、自分の仕事、生活の見直し構築などと複雑に連関しており、その対処は、一つの対処法ではなく、複数の対処法を行っていることが把握された。そのため、ケアストレスの対処状況を把握するには、仕事を含む生活全体及び老親との関係性の課題に沿って支援する必要があるといえる。また、アンビバレンスな感情は、ケアを継続する中で消えることはないかもしれない。しかし、そうした感情への寄り添いを

必要とする人もいるかもしれないし、専門職による同意がそうした感情を和らげることもある。そのため、ケアマネジメント機能による就業時間の確保やレスパイトケアのためのサービス利用のマネジメントに限らず、老親と成人子とその家族の全体性を見据えた支援（family as a whole）、要介護者と切り離し、要介護者のケアを担う人ではなく、一人の人（家族）として捉えた支援が行われることが必要であると考え。また、【生活へのケアの浸透化】により老親ケアが【ケア意識の変容】による老親への忌避感が解消されなければ、ケア関係はさらに悪化することが考えられる。家族による要介護者への虐待は、ケア関係が崩壊した状態であるといえる。加害者と被害者の家庭状況として、別居と比較して同居であることが多く、40歳代と50歳代に加害者が多いことが報告されている（認知症介護研究・研修仙台センター2017）。本研究の調査対象者は、こうした虐待者の家庭状況や虐待者の特徴を踏まえている。そのため、家族と要介護者との親子関係、ケア関係への着目と、家族が要介護者と共同生活を営む中での物理的距離と心理的距離感をはかることなどの重要性といった本研究の知見は、虐待の予防もしくは、虐待した家族に対する支援の実践活用には有益であると考え。

### 第3節 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、調査対象者の年代及び地域が限定されていること、医療・福祉の専門職が多かったことがあげられる。このことは、産業別の女性雇用者数において、医療・福祉に従事する者が多く、雇用者数に占める女性比率も高いことを反映していると推測する。また、本研究は、質的研究として仮説生成型であったため、仮説検証型の研究を行う必要がある。そうすることにより、政策提言を行うことも可能になると考える。

本研究は、女性就労者の生活に着目したため、介護・労働政策、介護休業制度等、仕事とケアの両立に向けた政策などに十分に触れることができなかった。今後は、労働・介護の人材政策などにも言及し家族介護者のよりよい生活について考えたい。また、今回は、女性就労者に焦点をあてたが、今後は、さらなるケア関係の再構築プロセスを検証するために、老親に焦点をあてた研究も必要であると考え。

引用文献

- 赤澤寿美・岩森恵子・原田能之・前原貴美枝・山村安弘(2002)「痴呆性高齢者の在宅介護長期継続と介護中断に影響する因子の検討」『日本地域看護学会誌』4(1), 76-82.
- Allan, Graham (1985) Family Life: Domestic Roles and Social Organization., Wiley-Blackwell (=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』新曜社.)
- 天田城介(2015)「ケアと労働:「ケアする権利」をめぐる(特集 介護と就労:「ケアする権利」をめぐる)」『生活経済政策』(223), 8-11.
- 天谷真奈美・大塚眞理子・島田広美・ほか(2002)「痴呆性高齢者を介護する娘介護者の危機」『埼玉県立大学紀要』4, 87-93.
- 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>,2015.9.1).
- 馬場絢子(2019)「老いゆく母親を介護する娘の意味づけに関する質的研究」『心理臨床学研究』37(3), 249-259.
- Bengtson, V. L., and Roberts, R. E. (1991) Intergenerational Solidarity in Aging Families: An Example of Formal Theory Construction. Journal of Marriage and the Family, 856-870.
- Bengtson, V. L., Giarrusso, R., Mabry, J. B., et al. (2002) Solidarity, conflict, and Ambivalence: Complementary or Competing Perspectives on Intergenerational Relationships?, Journal of Marriage and Family, 64(3), 568-576.
- Bengtson, V. L., and Oyama, P. (2010) Intergenerational Solidarity and Conflict, Cruz-Saco, M.A., and Zelenev, P. S. ed. Intergenerational Solidarity: Strengthening Economic and Social Ties, Palgrave Macmillan, 35-52.
- Bernard, M., and Phillips, J. E. (2007) Working Carers of Older Adults: What Helps and What Hinders in Juggling Work and Care?, Community, Work & Family, 10(2), 139-160.
- 千年よしみ (2010)「母親への支援にみる世代間関係の非対称性」『人口問題研究』66 (4), 3-22.
- 中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト (2015)『仕事と介護の両立を支える「ワーク・ライフ・バランスケアマネジャー」～ケアマネジャー調査(仕事と介護の両立に関する調査) 報告書～』中央大学大学院戦略経営研究科ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト.
- Cullen, J. C., Hammer, L. B., and Neal, M. B., et al. (2009) Development of A Typology of Dual-Earner Couples Caring for Children and Aging Parents. Journal of Family Issues, 30(4), 458-483.
- Daly, M. E. Ed. (2001) Care Work: The Quest for Security. International Labour Organization.
- Deimling, G. T., Bass, D. M., Townsend, A. L., and Noelker, L. S. (1989) Care-Related Stress: A Comparison of Spouse and Adult-Child Caregivers in Shared and Separate Households.

- Journal of Aging and Health, 1(1), 67-82.
- ダイヤ高齢社会研究財団 (2015) 「仕事と介護の両立と介護離職に関する調査報告書」  
([https://dia.or.jp/disperse/research\\_report/pdf/research\\_report\\_76.pdf](https://dia.or.jp/disperse/research_report/pdf/research_report_76.pdf), 2019.12.1).
- 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結果」  
(<https://www.fujitsu.com/jp/group/fjm/mikata/useful/known/nursing-survey/>, 2016.6.4).
- Gordon, J. R., Pruchno, R. A., and Wilson-Genderson, M., et al. (2012). Balancing caregiving and work: Role conflict and role strain dynamics. Journal of Family Issues, 33(5), 662-689.
- 後藤真澄(2005) 「介護時間および生活時間配分の観点からみた生活の場(在宅,施設)の選択の特性——介護者の生活時間調査に基づいて」『介護福祉学』12(1), 41-53.
- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 10(1), 76-88.
- 濱島淑恵(2015). 「就労する家族介護者の「生活運営」と介護保険制度の課題」『人間関係学研究』20(1), 37-49.
- 橋爪祐美 (2005) 「第4章 結果」『働く女性の介護生活——在宅介護者の支援へのアプローチ』風間書房, 33-134.
- 橋本力 (2011) 「11 介護支援専門員による支援時におけるインフォーマル・サポート活用の現状について」大阪市立大学大学院白澤政和教授退職記念論集編集委員会編 『新たな社会福祉学の構築—白澤政和教授退職記念集—』中央法規出版, 217-224.
- 広井良典(1997) 『ケアを問いなおす:< 深層の時間> と高齢化社会』筑摩書房.
- 堀口和子・岩田昇・松田宣子 (2013) 「家族ユニットにおける介護生活評価指標の開発」『老年社会科学』35(1), 15-28.
- 井口高志(2002) 「家族介護における「無限定性」——介護者—要介護者の個別的な関係性に注目して」『ソシオロギス』26, 87-104.
- 井口高志 (2007) 「第4章 家族介護を生きることの分析に向けて」『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』東信社, 143-167.
- 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』52(4), 88-103.
- 池田心豪 (2014) 「介護疲労と休暇取得 (2013 年労働政策研究会議報告 メインテーマセッション 高齢社会の労働問題)」『日本労働研究雑誌』56(643), 41-48.
- 石附敬・和気純子・遠藤英俊 (2009) 「重度要介護高齢者の在宅生活の長期継続に関連する要因」『老年社会科学』31(3), 359-365.
- 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」『学苑』869, 14-22.
- 岩井紀子・保田時男(2008) 「世代間援助における夫側と妻側のバランスについての分析——世代間関係の双系化論に対する実証的アプローチ」『家族社会学研究』20(2), 34-47.
- 介護対策検討会 (1989) 「介護対策検討会報告書」(<http://www.ipss.go.jp/publication/j/s-hiryu/no.13/data/shiryu/syakaifukushi/392.pdf>, 2019.1.12).

- 菊澤佐江子(2007)「女性の介護——ライフコース視点からの考察」『福祉社会学研究』2007(4), 99-119.
- 菊澤佐江子(2013)「ジェンダーと老親介護におけるストレス過程 (特集 介護費用と家族)」『季刊家計経済研究』(98), 35-45.
- 菊澤佐江子(2017)「介護保険制度下の高齢者介護と家族の負担——ストレス過程からみた現状と課題 (特集 家族介護のいま)」『季刊家計経済研究』(113), 20-29.
- 木下康仁 (2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践——質的研究への誘い』弘文堂.
- 木下康仁 (2007)『ライブ講義M-GTA——実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂.
- 木下康仁 (2015)「第1章 高齢世帯で夫が介護者の場合——大都市郊外地域」木下康仁編『M-GTA モノグラフシリーズ2 ケアラー支援の実践モデル』ハーベスト社, 16-81.
- 桐野匡史・出井涼介・松本啓子(2018)「家族介護者を対象とした仕事と介護の役割間葛藤と離職意向の関連性」『社会医学研究』35(2), 43-51.
- 岸田研作(2014)「介護が就業, 収入, 余暇時間に与える影響——介護の内生性および種類を考慮した分析」『医療経済研究』26(1), 43-58.
- Lüscher, K., and Pillemer, K. (1998) Intergenerational Ambivalence: A New Approach to The Study of Parent-Child Relations in Later Life, Journal of Marriage and the Family, 413-425.
- 高齢者介護・自立支援システム研究会 (1994)『新たな高齢者介護システムの構築を目指して』243-251.
- 厚生省 (1998)「平成10年国民生活基礎調査の概況」([https://www.mhlw.go.jp/www1/toukei/h10-ktyosa/index\\_8.html](https://www.mhlw.go.jp/www1/toukei/h10-ktyosa/index_8.html),2019.10.6)
- 厚生省大臣官房老人保健福祉部老人保健課監修 (1989)『寝たきりゼロをめざして——寝たきり老人の現状分析並びに諸外国との比較に関する研究』中央法規出版.
- 厚生労働省 (2020)『2019年国民生活基礎調査の概況』(<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/14.pdf>,2020.8.1)
- 厚生労働統計協会 (2001)『国民の福祉の動向・厚生 の指標 臨時増刊・第48巻第12号・通巻第755号』厚生労働統計協会.
- 厚生労働統計協会 (2018)『国民の福祉と介護の動向・厚生 の指標 増刊・第65巻第10号通算第1022号』厚生労働統計協会.
- 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.
- 増田雅暢 (2003)『介護保険見直しの争点——政策過程からみえる今後の課題』法律文化社.
- 松井由香(2014)「男性介護者の語りにもみる「男性ゆえの困難」—セルフヘルプ・グループに集う夫・息子介護者の事例から—」『家族研究年報』39, 55-74.
- 松浦民恵 (2014)「5章 仕事と介護の両立に課題を抱える社員の現状」佐藤博樹・武石恵

- 美子編『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, 155-175.
- 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.myri.co.jp/research/report/pdf/myilw\\_report\\_2014\\_03.pdf](https://www.myri.co.jp/research/report/pdf/myilw_report_2014_03.pdf),2015.10.1).
- 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 (2013)『平成 24 年度仕事と介護の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』([https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou-kintou/dl/h24\\_itakuchousa00.pdf](https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou-kintou/dl/h24_itakuchousa00.pdf),2019.9.1.).
- 望月紀子(2005)「要介護高齢者の家族介護者に対する心理・教育的介入プログラムの効果」『老年看護学』10(1), 17-23.
- 森本浩志・古田伸夫・河野光慧・ほか (2014)「認知症患者の家族介護者の役割間葛藤の記述的検討」『広島国際大学心理科学部紀要』2(1), 15-28.
- 森岡清美・望月嵩共 (1997)『新しい家族社会学 4 訂版』培風館.
- 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.
- 永野淳子(2019)「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」『大正大学大学院研究論集』43, 188-206.
- 長津美代子・小林由佳 (2011)「中年期における親のケアと感情労働——5 ケースの事例調査を通しての分析」『群馬大学教育学部紀要 芸術・技術・体育・生活科学編』46, 171-180.
- 内閣府 男女共同参画局 仕事と生活の調和推進室 (2007)「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章」(<http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf>,2019.11.1).
- 内閣府 (2016)「平成 28 年版高齢社会白書 (概要版)」([https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/gaiyou/pdf/1s2s\\_3.pdf](https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2016/gaiyou/pdf/1s2s_3.pdf),2019.12.20).
- 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.
- 新鞍真理子・荒木晴美・炭谷靖子(2009)「家族介護者の要介護高齢者に対する身体的および心理的虐待の切迫感に関連する要因」『老年社会科学』31(1), 21-31.
- 認知症介護研究・研修仙台センター (2017)『高齢者虐待の要因分析及び調査結果の継続的な活用・還元方法の確立に関する調査研究事業報告書』認知症介護研究・研修仙台センター.
- 西岡八郎(2000)「日本における成人子と親との関係——成人子と老親の居住関係を中心に」『人口問題研究』56(3), 4-55.
- 西岡八郎・山内昌和 (2018)「第6章 中高年者の高齢期の親に対する支援・援助の規定要因」津谷典子・阿藤誠・西岡八郎・福田亘孝編『少子高齢時代の女性と家族—パネルデータから分かる日本のジェンダーと親子関係の変容』慶應義塾大学出版会, 209-236.

- 日本介護支援専門員協会 (2015) 『ケアマネジメントにおけるインフォーマルサービスの活用状況に関する調査研究事業報告書』 日本介護支援専門員協会.
- 日本家族社会学会全国家族調査委員会 (2018) 「全国家族調査(NFRJ)とは」 ([https://nfrj.org/nfrj\\_profile.htm](https://nfrj.org/nfrj_profile.htm),2020.1.12.) .
- 日本経済調査協議会 (2019) 「「介護離職」防止のための社会システム構築への提言——中間提言 ケアマネジャーへの調査結果から」 ([https://www.nikkeicho.or.jp/new\\_wp/wp-content/uploads/kaigo-tyukan1.pdf](https://www.nikkeicho.or.jp/new_wp/wp-content/uploads/kaigo-tyukan1.pdf),2020.6.1) .
- 西本真弓(2006) 「介護が就業形態の選択に与える影響」 『季刊家計経済研究』 70, 53-61.
- 西向咲子・濱下智巳・北窓千夏・ほか(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.
- 越智若菜・田高悦子・臺有桂・ほか(2011) 「中年期就労介護者の介護と仕事の両立の課題に関する記述的研究」 『日本地域看護学会誌』 13(2), 140-145.
- 大冢賀政昭・筒井孝子・東野定律・ほか(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.
- 大冢賀政昭・筒井孝子・東野定律(2013) 「在宅要介護高齢者における医療ニーズの状況とケア提供内容・時間の関連性に関する検討」 『経営と情報:静岡県立大学・経営情報学部/学報』 26(1), 1-14.
- Parrott, T. M., and Bengtson, V. L. (1999) The Effects of Earlier Intergenerational Affection, Normative Expectations, and Family Conflict on Contemporary Exchanges of Help and Support. *Research on Aging*, 21(1), 73-105.
- Pohl, J. M., Boyd, C., and Given, B. A. (1997) Mother-Daughter Relationships During The First Year of Caregiving: A Qualitative Study. *Journal of Women & Aging*, 9(1-2), 133-149.
- 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』 労働政策研究・研修機構.
- 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』 労働政策研究・研修機構.
- 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』 労働政策研究・研修機構.
- Rubin, R. M., and White-Means, S. I. (2009) Informal Caregiving: Dilemmas of Sandwiched Caregivers. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 252-267.
- 佐川佳南枝 (2015) 「第2章 中山間地における高齢夫婦間介護」 木下康仁編 『M-GTA モノグラフシリーズ2 ケアラー支援の実践モデル』 ハーベスト社, 82-122.
- 斎藤真緒・津止正敏・小木曾由佳・ほか (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.
- 桜井志保美・河野由美子・平井真理 (1995) 「要介護者と同居する家族介護者のストレス解

- 消方法の特徴」『日本在宅ケア学会誌』19(1), 68-73.
- 佐藤豊道(1989)「痴呆性老人の特徴と家族介護に関する基礎的分析——特集への序論(痴呆性老人の家族介護に関する研究<特集>)」『社会老年学』29, 3-15.
- 関野明子・矢吹知之・長田久雄・森下久美(2020)「認知症高齢者と家族介護者との同居・別居における背景要因の比較——別居介護研究の進展に向けた研究課題の検討」『日本認知症ケア学会誌』19(3), 582-590.
- 施利平(2012)「第6章 今日の親子関係の実態」施利平『戦後日本の親族関係 核家族化と双系化の検証』勁草書房, 58-76.
- 施利平・金貞任・稲葉昭英・保田時男(2016)「13 親への援助パターンとその変化」稲葉昭英・保田時男・田淵六郎・田中重人編『日本の家族 1999-2009 全国家庭調査 [NFRJ] による計量社会学』東京大学出版会, 235-257.
- 清水谷論・野口晴子(2003)「長時間介護はなぜ解消しないのか?——要介護者世帯への介護サービス利用調査による検証」『ESRI Discussion Paper Series』70.
- 白波瀬佐和子(2005)「第6章 少子高齢社会の世代間支援」『少子高齢社会のみえない格差 ジェンダー・世代・階層のゆくえ』東京大学出版会, 135-160.
- 総務省統計局(2018)「平成29年就業構造基本調査結果の概要」([http://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/h30/pdf/12giji2\\_3007.pdf](http://www.stat.go.jp/info/kenkyu/roudou/h30/pdf/12giji2_3007.pdf),2020.7.1) .
- Stephens, M. A. P., Townsend, A. L., and Martire, L. M., et al. (2001). Balancing Parent Care with Other Roles: Interrole Conflict of Adult Daughter Caregivers. The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 56(1), 24-34.
- 杉澤秀博・深谷太郎・杉原陽子・ほか(2002)「介護保険制度下における在宅介護サービスの過少利用の要因」『日本公衆衛生雑誌』49(5), 425-436.
- 鈴木浩子・山中克夫・藤田佳男・ほか(2012)「介護サービスの導入を困難にする問題とその関係性の検討」『日本公衆衛生雑誌』59(3), 139-150.
- 田淵六郎(2006)「高齢期の親子関係」『季刊家計経済研究』70, 19-27.
- 田淵六郎(2009)「結婚した子と実親・義理の親とのつながり—一子からみた親子関係」藤見純子・西野理子編『現代日本人の家族—NFRJ からみたその姿』有斐閣, 166-185.
- 田淵六郎(2012)「少子高齢化の中の家族と世代間関係」『家族社会学研究』24(1), 37-49.
- 高林知佳子・坪倉繁美(2018)「親の介護をしながら働く女性看護師のワーク・ファミリー・コンフリクト尺度の開発——信頼性・妥当性の検討」『日本健康医学会雑誌』27(1), 34-43.
- 田麿裕佑・宮田尚子(2016)「第6章 仕事の価値と人々の価値志向」太郎丸博編『後期近代と価値意識の変容 日本人の意識 1973-2008』東京大学出版会, 115-127.
- 田代和子・杉澤秀博(2010)「高齢者と家族介護者からみたデイサービス利用・非利用に関連する要因——パネル調査の分析を通して」『老年社会科学』32(1), 3-13.
- 津止正敏・斎藤真緒(2007)「第4章 介護生活—家事・介護をめぐる困難」『男性介護者白書』かもがわ出版, 54-62.

- 筒井孝子(2010)「在宅サービスの利用が家族介護者の介護負担感に及ぼす影響に関する研究——訪問介護, 通所介護, 短期生活入所介護別サービス利用の効果」『訪問看護と介護』15(8), 630-639.
- 内田佳見・松岡広子(2016)「仕事をしている女性が主介護者として在宅介護を担う体験——両立の困難さと生活安定のための工夫」『愛知県立大学看護学部紀要』22, 27-35.
- 上田照子(2000)「在宅要介護高齢者の家族介護者における不適切処遇の実態とその背景」『日本公衆衛生雑誌』47(3), 264-274.
- 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.
- 山本則子(1995)「痴呆老人の家族介護に関する研究: 娘および嫁介護者の人生における介護経験の意味 (3) 介護量引き下げの意思決定過程」『看護研究』28(5), 409-427.
- 山下順子・相馬直子(2020)「ダブルケアと構造的葛藤——なぜダブルケアは困難なのか」『大原社会問題研究所雑誌』737, 1-16.
- 保田時男 (2004)「親子のライフステージと世代間の援助関係」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容—全国家族調査(NFRJ98)による計量分析』東京大学出版会, 347-365.
- 横内理乃(2011)「介護老人保健施設入所時と2ヶ月後における要介護高齢者の家族の心情」『山梨大学看護学会誌』9(2), 47-52.
- Van Gaalen, R. I., and Dykstra, P. A. (2006). Solidarity and conflict between adult children and parents: A latent class analysis. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 947-960.
- 和気純子 (1998)「第2章 在宅要介護高齢者の家族介護者の対処スタイル——在宅介護状況の調査とその分析」『高齢者を介護する家族 エンパワーメント・アプローチの展開にむけて』川島書店, 55-110.
- 渡辺匠・唐沢かおり・大高瑞郁(2011)「家族介護と公的介護に対する選好度の規定要因および関係性について」『実験社会心理学研究』51(1), 11-20.

## 謝辞

本研究を進めるにあたり、主査の坂本智代枝教授、副査の宮崎牧子教授、神山裕美教授、外部副査の岩手県立大学名誉教授の佐藤嘉夫教授にご指導いただきました。誠にありがとうございました。

本研究を進めるにあたり、多くの方々のご助言とご厚意に支えられました。

佐久大学信州短期大学部の宮入ひさ枝教授には、研究を進める中で、様々なご尽力を賜り、言葉では言い尽くせないほどの感謝をしております。また、インタビュー調査のコーディネーターをしてくださった皆様にも深く感謝いたします。最も感謝をしないといけないのは、インタビュー調査に回答いただいた方々です。仕事と老親のケア、子育てなどでご多忙な中、貴重な時間を割いてインタビューへのご協力をいただきました。心より深く感謝いたします。

最後に、そっと永野のことを気にかけて見守ってくださった皆様に、どうもありがとう。

永野淳子

資料

1. 女性就労者が同居の老親に行うケアの決定とケア関係の再構築をするプロセス  
概念一覧. (p.1-2.)  
理論的分析シート. (p.3-28)
2. 女性就労者が別居の老親に行うケアの決定とケア関係の再構築をするプロセス  
概念一覧. (p.29-30)  
理論的分析シート. (p.31-58)