

「家族介護者の仕事と介護が折り合う環境 (ワーク・ケア・ライフ・バランス)の実現に向けた支援策の提供」 (継続課題)

研究代表者 斎藤真緒 (立命館大学産業社会学部・准教授)
共同研究者 津止正敏 (立命館大学産業社会学部・教授)
研究協力者 男性介護者を支援する会 (TOMO)
研究協力部署 文化市民局共同参画社会推進部男女共同参画推進課
保健福祉局長寿社会部長寿福祉課

1. 研究の背景

本研究テーマを設定するにあたって、主に三つの社会的背景を考慮している。

(1) 人口・世帯構造の変化

総務省が発表した国勢調査速報(2010年10月現在)によれば、一人暮らし世帯が、夫婦と子供から構成される世帯(28.7%、1458万8000世帯)を抜いて第一位となった(31.2%、1588万5000世帯)。とりわけ高齢者のうち一人暮らしは15.6%、女性の5人に1人、男性の10人に1人が一人暮らしとなる。総世帯数は、1920年の第1回国勢調査以来、初めて5000万世帯を超えた(5092万8000世帯)。

(2) 高齢者虐待、介護殺人・心中という実態

家庭内での65歳以上の高齢者に対する虐待件数は、2010年度16,668件(前年比6.7%増)と過去最多を記録している(厚生労働省、2011年12月発表)。加害者の内訳をみると息子が全体の42.6%、夫が16.9%と男性が過半数を占める。相同の構造が、介護殺人・心中にも見られる。介護保険制度導入後の社会サービスの飛躍的拡充にもかかわらず、家族による介護殺人は減少していないどころか、2005年以降、むしろ増加傾向が確認されている(2000年から2009年10月末段階で400件を上回る)。加害者の続柄は、7割近くが男性(息子33%、夫33%)であり、被害者は7割以上が女性(妻、母、祖母など)であった。認知症や寝たきりのケースに多いといった特徴のほかに、加害者の特徴として無職である場合が多いことも指摘されている(東京新聞2009年11月20・21日朝刊)。

(3) 介護休業などの両立支援策・環境の遅れ

「育児・介護休業法」の整備にもかかわらず、介護休業の利用実態は0.06%にとどまっている(中小企業の場合には0.04%)。すでに介護休業制度については、育児休業との違い(取得のタイミングの難しさ、相談しにくい職場環境)などが指摘されてい

るが、介護を担う労働者にとって、職場における両立支援環境はまだ未整備と言わざるをえない。こうした状況の帰結として介護離職が増加している。「就業構造基本調査」によれば、2002年10月から2007年9月までの5年で、家族の介護・看護を理由に離職したものは54.3万人にのぼる（年平均10.9万人）。年代でも、40代以上の管理職層の離職が多く、介護離職は企業にとっても深刻な問題となりつつある。

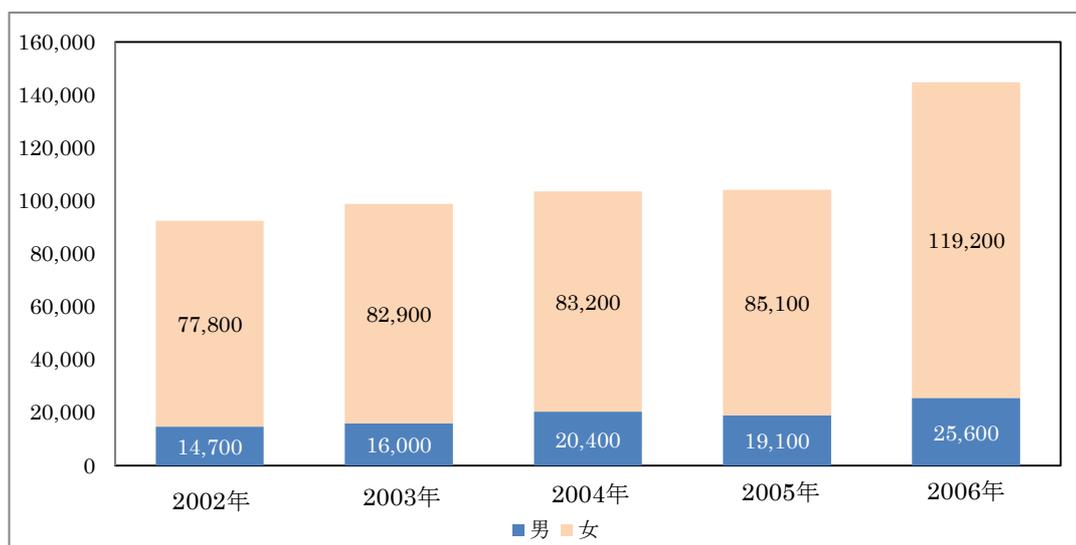


図1：離職者数の経年推移（上段：女性人数、下段：男性人数）

出典：『2007年就業構造基本調査結果の概要』（総務省）

2. 研究の目的

昨年度の調査・研究において実施した企業及び労働者アンケート調査では、労働者側のニーズと企業側の認識に大きなズレがあることが明らかとなった。そこで今年度は、行政による企業支援として、介護支援を積極的に実施している企業や団体などの事例を調査し、京都市に数多く存在する中小企業においても、退職せずに介護を続けられる具体的な手法をまとめるとともに、それらを効果的に情報発信する仕組みづくりを検討する。

また、介護者の支援には企業努力だけでなく、並行して地域における支援が必要であることも昨年度のインタビュー調査から明らかとなった。介護は過酷な肉体作業から、身体的負担を伴うとともに、相談しづらいことから精神的負担も大きなものである。介護者が離職や自殺、また虐待を行わないためにも介護者を「孤立」させないことが精神的負担を軽減する一つの策であり、介護者同士が悩みを話し合えるサロンのような場の新設や既存のもの改善について行政ができる支援のありかたを検討する。

これらの取り組みにより「人間らしく生き生きと働き、家庭・地域で心豊かに生活できる真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都」に寄与することを目指す。

3. 研究概要

今年度の研究は、主に以下の二つの具体的内容から構成されている。

(1) 介護支援に積極的な企業および関連団体に関する追加調査

昨年度のアンケート調査結果を踏まえ、企業の介護支援に関する取り組みの現状と課題について、個別に調査を進めた。特に、介護支援に積極的な企業の取り組みのバリエーションを調べると同時に、支援を可能にする条件や課題についてインタビュー調査を行った。また、労働者の側の認識についても、両立を試みた介護者に対するインタビュー調査を行い、企業と労働者それぞれの立場からの介護支援の課題について検討した。

(2) 地域における介護者支援の取り組みに関する調査

「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」（以下、男性介護ネット）、「男性介護者を支援する会」（以下、TOMO）との協働で、地域での介護者支援の現状や課題について、京都や他府県で活動する団体に対するインタビュー調査を実施した。

4. 研究のオリジナリティ

京都市では、「第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン（平成23年度～平成32年度）」を策定し、その中で、「真のワーク・ライフ・バランス」を掲げている。それは、単なる「生活時間のバランス」を指すものではなく、自分を取り巻く多種多様な「つながり」を豊かにすることによる「心の調和」を目指すものである。

今後さらなる高齢化が進行することによって誰もが一生の中で何らかの形で介護にかかわる可能性がますます高まることが予測される。老老介護だけでなく、働き盛りの世代の介護問題も多様化することが予想され（独身介護者、ダブル介護、サンドイッチ問題など）、介護者を支援する仕組み作りが急務になると考えられる。本研究は、仕事と介護との両立を、「真のワーク・ライフ・バランス」実現のための中核問題として位置づけ、労働者の介護ニーズを明らかにすると同時に、介護しながら働き続けられる条件整備に関して、企業、地域、行政、介護サービスといった両立にかかわる多様なアクターの役割を明らかにすることを目的としている。

世界的には、昨年6月に第100回ILO（国際労働機関）総会において、「家事労働者のためのディーセント・ワークに関する条約」（第189号）および付属する補完的な同名勧告（第201号）を賛成多数で採択した¹。これは、ILOが定める国際的な労働基準をインフォーマル経済に初めて導入した極めて画期的な条約であり、対象となる家事労働者は世界全体で推計5,300万人から1億人と推測されている。この条約では、家事やケアに従事する家事労働者は、他の労働者と同様の労働者としての権利を有しており、妥当な労働時間

¹ 「ディーセント・ワーク decent work」とは、直訳すれば、「まともな仕事」となるが、「働きがいのある人間らしい仕事」と訳されている。ディーセント・ワークの詳細は、西谷（2011）を参照。

や休暇等の労働条件など、労働者としての基本的な権利が保障される。これは家族を対象とした動きではないが、インフォーマルな家事やケアを可視化すると同時に、他の有償労働と同等に扱われるべきであるという考え方を基礎づける非常に大きな第一歩であると考えられる。

日本でも、2010年6月に「ケアラー連盟」が発足した。ケアラー連盟は、ケアの担い手を育児・介護・障害といった種別を区別することなく射程に含めると同時に、家族だけではなく、近隣や友人など含め広義に定義することによって、ケアにかかわる多くの人々の活動を支えるための「介護者支援法」の設立を要求している。一連の主張に共通する認識は、育児や介護といったケア行為およびそれに基づく人間関係は、完全には外部化（商品化）することができないという考え方である（斎藤、2010）。したがって、ケアに関する社会構想の課題とは、インフォーマルなケア関係とフォーマルなサービス・制度とをどのようにアレンジしていくか、より具体的にいえば、家族・市場・国家・ボランティアセクターといった諸アクター間において、ケアに関する労働・責任・コストをどのように再配分するのかということにつながる。その中で、ケアを必要とする当事者に対する支援の充実（本人支援）と、ケアの提供者の支援（介護者支援）とが、社会構想の基軸的な両輪としてデザインされる必要がある。

では、介護者に対する支援を具体化するにあたって、なぜ仕事との両立に着目するのか。このことについては、障害者運動研究、とりわけ近年注目を集めている当事者研究を参照してみたい。従来、障害者運動研究では、障害をもつ当事者への支援にあたって、家族とは別個の独立した人格として捉え、当事者個人に対するサービスを充実させる「脱家族」という考え方が主流であった。このこと背景には、家族が障害者を抱え込み、当事者個人のニーズが見えにくくなっていったことによる。またこの主張は、家族が将来を絶望し、心中や殺人といった形で、障害者の存在を家族自らが否定する役割を果たしてきたことに対する抵抗のためでもある。サービス提供にあたって、「当事者はだれか」ということを明確にしておくこと（＝当事者主権）が、きわめて重要であった（中西・上野、2003）。当事者の範疇として、要介護者だけではなく、介護者を対象に含める論理としては、当事者の範疇を限定的に理解するのではなく、「支援提供の基盤を拡大し、支援のリソースを量的に充実させることによって」、要介護者と介護者のニーズとが「並存できる仕組み」を目指すことが、介護者を『当事者としての支援者』という生き方に封じ込めないことが可能になる（星加、2012）という視点が重要であろう。

5. 研究成果

（1）介護支援に積極的な企業および関連団体に関する追加調査

男性介護者と支援者の全国ネットワークが展開する「介護退職ゼロ作戦」と連動して、両立経験のある介護者、企業、関連団体へのインタビューを行った。具体的には、介護者（10名）、企業（日本新薬株式会社、サン・クロレラ、京都中央信用金庫）、関連団体（京

都微助っ人研究会) である。

- 1) 今回のインタビュー調査のポイント
主に以下の4点を挙げる事ができる。

①制度利用の際の障壁

第一に、昨年度の研究結果とも共通するが、職場における制度利用の壁がある。実際に両立をさせようと思っても、「制度を知らない」、あるいは「先例がない」ため制度の利用を申請しづらいという職場の雰囲気がある。あるいは「身分（非正規など）によって利用できない」というケースもあった。

日本は今後本格的な人口減少社会に突入する。2010年1億2,806万人であった人口は、出生中位推計の結果に基づけば、以後長期の人口減少過程に入る。2048年には1億人を割って9,913万人となり、2060年には8,674万人になるものと推計される。それに対して、高齢化率は2013年（平成25年）には25.1%で、4人に1人を上回り、2060年には39.9%、すなわち2.5人に1人が65歳以上となることを見込まれている（図2）。団塊世代の高齢化にともなって、現在企業の中核を担っている40代、50代の多くが、今後親の介護という問題に直面することが予測される。

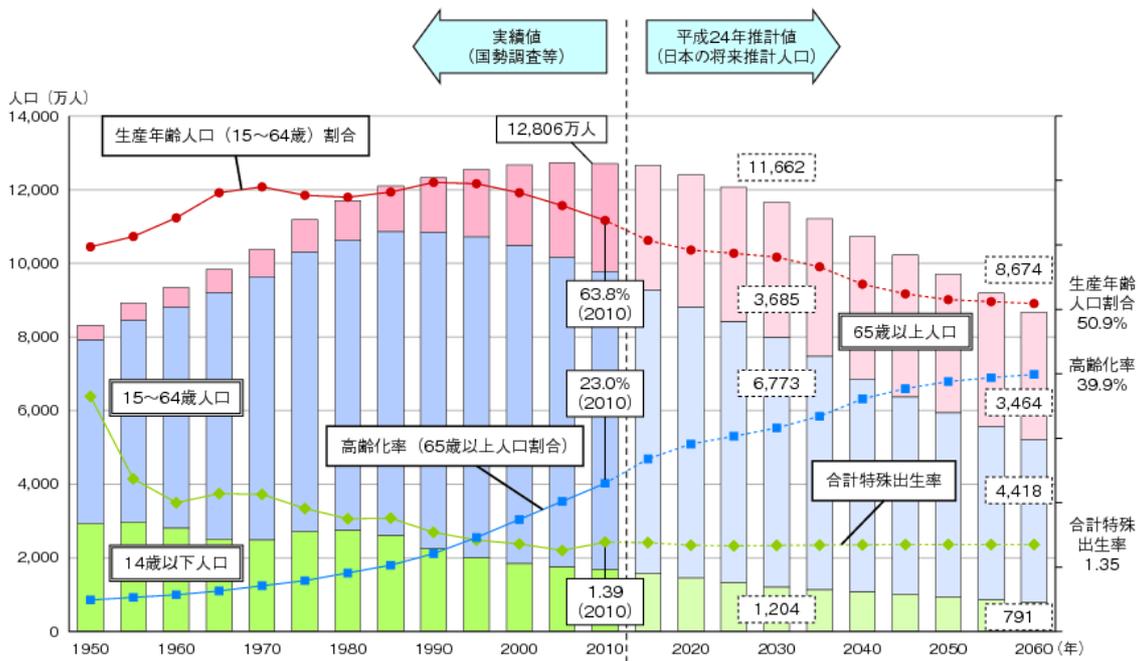


図2：日本の将来推計人口

出典) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成24年1月推計）：出生中位・死亡中位推計」（各年10月1日現在人口）、厚生労働省「人口動態統計」

40代、50代の社員を中核として構成されている大企業であっても、社員の介護にかかわる（潜在的）ニーズを十分に把握しきれていない場合が多く、制度利用の実績（利用者の少なさ）から、介護と仕事との両立を「特殊なケース」として理解している企業もある。何よりもこのことが、社員の介護ニーズの過小評価につながっている。この点については、人口統計データをもとに、あらゆる企業が介護ニーズ発生の予測をそれに対応した人材育成のプログラムをもつ必要がある。

②介護が発生した際の職場との関係の変化

第二に、介護が発生した際の職場との関係の変化と、社員の側の対応の問題を指摘することができる。育児と異なって、介護ニーズは突発的に発生することが多い。多くの介護者は、職場に相談することなく、有給などを利用しながら個人的に問題に対処するため、職場の中でこうしたニーズを把握できる機会がきわめて少ない。しかし、介護への対応は、特別なケースではなく、あらゆる社員に共通する問題であるという認識を、企業の側だけではなく、社員の側ももつ必要がある。そこで、社員の側の構えとして、できる限り、職場に介護をめぐる状況について相談し、問題の共有化を図ることが重要である。「まずは率直に状況を上司に伝える」という社員の側の姿勢が、職場の労働環境を変える第一歩となる。

③両立の際の介護サービスの障壁

第三に、両立の際の介護サービスの障壁という問題がある。要介護者を同居しながら介護している場合には、慢性的な睡眠不足によって介護者が自らの健康を損ねることが非常に多い。しかし、介護保険制度の家事援助サービスは、同居家族に対しては適用されないため、要介護者の食事の準備や洗濯に対してサービスを使用することができたとしても、自分の分の食事の準備や洗濯をしなければならない。家族の負担は軽減されることはない。また、ショートステイなどは、前もって予約をしておく必要があるため、緊急の仕事の場合に対応してもらえない。また、施設の入所待機者が多いため、介護休業を取得できたとしても、復職までに施設が見つからず、結果的に退職せざるをえないケースもある。入所基準は、あくまでも要介護者の状態を配慮しているため、介護者のニーズは勘案されることはないのが現状である。

④企業の介護支援

今後ますます顕在化するであろう社員の介護ニーズに対して、企業としては、きめ細かい社員のニーズの把握や多様な支援メニューとその柔軟な活用、定期的な情報提供が求められる。

たとえば京都中央信用金庫では、介護休業について、導入当初から、育児休業と同じく取得期間を1年間としている。また、サン・クロレラでは、介護・看護休暇を取得した場

合の、給与、賞与、定期昇給、退職金の算定について、通常勤務したものとみなして計算している。さらに、介護休暇の期間中、労働保険や社会保険の保険料本人負担分を企業から支出することにより、各休暇制度を取得しやすいように配慮している。また、社員が休暇を取りやすくする工夫として、2013年度から、結婚記念日や誕生日、入学式や卒業式などの記念日に最大3日間の連続有給休暇を取得できる「アニバーサリー休暇取得制度」を導入している。

日本新薬株式会社は、介護と仕事との両立に関して、より本格的な取り組みを始めている。日本新薬は、社員数1720名（男性73%、女性27%）、うち40歳以上が923名と半数を超える大企業である。日本新薬では、法定通りの介護休業のほかに、介護を自由とする特別勤務時間（介護勤務時間短縮制、介護半日勤務制）、介護休暇（2012年度から、年間5日まで対象者人数にかかわらず有給）、使用事由を限定した積立休暇（介護、育児、不妊治療、人間ドック、PET検診、ボランティア、妊娠中の健診、透析・化学療法などの通院などの自由に限る、積立日数は30日限度、1日もしくは半日単位での使用が可能、有給）介護4分の1休（1日2時間の欠勤、いずれの時間帯でも取得することができる、年休保有日数の範囲内で何度でも取得できる）、福利厚生特別休暇（カフェテリアプラン方式で、育児・育英、教養・趣味、健康増進、保険、社会貢献、休暇などのメニューに対して毎年10ポイント付与、1ポイント=1000円、カフェポイント2ポイントで半休取得、4ポイントで1日）など、多様な支援策を用意している。介護休業の利用者は毎年0~1名と少ないが、介護休暇や積立休暇、介護4分の1休などは、社員の介護ニーズと合致しており、利用者が増えてきている。

さらに日本新薬では、2012年12月に、役員を含む全社員を対象とする介護ニーズにかかわるアンケート調査を実施した。正式な調査結果はまだ発表されていないが、日本新薬では、アンケート結果も含めて、社員向けのガイドブック『介護と仕事との両立（仮称）』を発行し、社員に対するきめ細かい情報提供をする予定である。企業が社員のケアニーズをできるだけ把握し支援しようとする姿勢は、社員にとって安心して働ける環境を創出し、制度を利用しやすくするであろう。

社員のニーズを把握する方法としては、ニーズ調査だけではなく、介護に限らず、日頃から日頃の社員間の意思疎通を重視し、あらゆるニーズを汲み取り、企業がそれに答えるという職場の環境が根本的には重要である。先に挙げたサン・クロレラでは、「ダイバーシティ・マネジメント」の考え方に基づいて、社員のニーズのきめ細かい把握とそれに対する誠実な対応を実施している。

そもそもダイバーシティとは、「多様性」を指し、企業におけるダイバーシティ・マネジメントとは、性別、人種、国籍、宗教など、異なる背景や価値観をもつ人々がともに働くことで、生産性を向上させる取り組みを意味している。日本では従来このダイバーシティ・マネジメントは、女性の有効活用のための手法として理解され導入されてきた経緯がある。しかし、妊娠・出産・育児といった一連のニーズのみならず、ダイバーシティ・マネジメ

ントは、介護ニーズを抱える社員の活用方法としても応用することが可能である。

サン・クロレラではすべての部署に CSR 担当者を 1 名ずつ配置し、毎月定例でミーティングを開催している。ここでは、各部署が抱えている課題、とりわけ職場環境について討議を重ねることで、その改善を図っている。具体的には、具体的な社員の声から、社員同士が交流できる場所として、リフレッシュルームを設置した。社員が勤務中に休憩できる場所であり、そこには、オフィスグリコの商品が設置されている。また、リフレッシュルームには、意見箱が設置されている。そこで集められた社員の要望に対する回答は、環境 CSR 部がリフレッシュルーム内の掲示板に張り出して、すべての社員が閲覧できる工夫をしている。こうした日常的な意思疎通とそれに基づく信頼関係の構築は、いざ介護ニーズが社員に発生した場合に、職場全体で共有しやすい環境の土台をなすと考えられる。

2) 企業の新たな課題 ー介護と育児の違いに配慮した取り組み

介護と仕事との両立に関する企業の取り組みは、従来の労働者モデルの改革と必然的に結びついている。従来、「ワーク・ライフ・バランス」を「育児と仕事との両立」の問題として、また「ダイバーシティ・マネジメント」を「女性の活用」として狭く理解していると、社員の介護ニーズには十分対応することは難しい。特に介護と仕事との両立にかかわって留意しなければならないことは、介護と育児とのケアの性質の違いである。

介護と育児とを比較すると、行為としては高い類似性を兼ね備えている一方で、育児が極めて高い依存状態から自律への過程を経るのに対して、介護は逆に自律状態から依存という全く逆の過程を経る（藤崎、2000）。両者の共通性を強調するだけではなく、差異に配慮したうえでの支援の具体化が必要となっている。

では、育児と介護では、どのような違いに配慮すべきであろうか？ 以下では主に関係性をめぐる三点に着目してみたい。

第一に、先述した担い手の多様性とそれに関わる困難である。育児では、主たる担い手が親であるのに対して、介護の担い手は、配偶者、子ども、親など、関係は多様でありうる。また、主たる育児責任は親に特定化される傾向にあるのに対して、介護責任は、兄弟姉妹数などによって、分散しうる可能性をもっているかのようにみえるが、残念ながら家族資源の大小は、介護責任の分散化を必ずしも意味しない。むしろ主たる家族介護者への介護責任は集中する傾向にあり、責任の分担をめぐる家族関係の不和といった問題も決して珍しい話ではない（春日、2010）。

第二に、準備期の有無である。育児の場合には、出産に備えた産前休暇を事前に申請・取得することができるだけでなく、その間に、「両親教室」などを含む情報・サービスを用いることによって、出産後の育児技術の意識的伝達が政策としてもビジネスとしても組織化されている。育児は統制可能性が高く、サービスや対応がプログラム化しやすいといえる（藤崎、2000）。他方、介護には準備期がほとんどない。認知症のような徐々に進行する病気であっても、介護者の側にはそれを認めたくないという意識が作用し、介護者とし

での自覚を遅延させる。介護が「予期せぬキャリア」(Pearlin and Aneshensel, 1994)と称されるゆえんである。また介護は、育児とは異なって、発生要因(病状)や経過に応じてその内容が日々刻々と変化するように、非常に個別性が高いケアである。さらに、前述した介護者の多様化によって、介護スキルや家事スキルにも大きなばらつきがある。介護に関する情報やサービスの提供についても、要介護者の個別の症状や家族介護者が置かれている状況に応じた情報やサービスが、体系的に入手できるような環境が十分に整っているとは言い難い状況にある。

第三に、介護期間の長期化と不確実性を指摘することができるだろう。育児は初期に集中する傾向にあり、依存度が高い状態から低い状態へ移行するのに対して、介護は、依存度が低い状態から徐々に高い状態へと移行する。「先の見えないマラソン」という表現に示されているように、医療水準の向上などに裏打ちされた平均寿命の伸びによって、介護期間はますます長期化する傾向にある。看取りがいつ訪れるかは誰にもわからない。育児と違って、将来の予測可能性が全く立たない中で、家族介護者は介護に長期にわたって拘束されることになる。このことが介護者におよぼす精神的不安や実際の生活環境の制約は想像に難くないだろう。

この三つの点が輻輳的に重なり合うことで、介護者自身の身体的・精神的・経済的負担へとつながっている。そもそも、小さい乳幼児の世話とは異なり、大人に対する身体介助は、何よりもまず介護者の肉体的負荷が非常に高い。また、乳幼児の場合には、言語が徐々に獲得される過程であり、時間の経過にともなって相互理解が促進されるのに対して、介護の場合は、要介護者は固有のニーズをもつ存在として位置づけられており、そのニーズは多様である。さらにニーズの解釈をめぐる、病状によっては相手との意思疎通が困難になるケースも少なくない。こうした場面に直面した介護者は、どのように相手のニーズを読み取ればよいのか、自分の介護が的確かどうか、心を砕かざるをえない。多くの介護者は、相手の笑顔によって癒されもするが、それは常に不確かなものでしかなく、介護者のとまどいや不安は尽きることがない。さらに、介護への長期におよぶ拘束は、介護者の経済的基盤をも脅かす。育児については、育児休業制度を中核とする支援政策が具体化されつつあり、その利用も男女ともに拡大傾向にある。それに対して、介護は長期に及ぶために、仕事との両立をどのようにデザインするか、依然として社会的合意が見られないばかりか、成功している企業での先進的事例も皆無に近いと言わざるをえない。介護者の経済的基盤の揺らぎは、介護者が要介護者の年金などに依存せざるをえないというねじれた関係を発生させやすく、介護を終えた後の介護者自身の生活への直接的なダメージだけではなく、精神的な不安をも増大させるのである。

以上、やや乱暴ではあるが、こうした育児と介護との相違を踏まえたうえで、何よりも強調されなければならないことは、介護は、要介護度や症状、介護者の生活環境、周囲のサポートの有無など、複合的要因が作用するために、非常に個別性が高いと同時に、介護過程の中で必要なサービスは変化するという点である。このことは、すべての介護者に

あてはまる万能なサービスや制度（One size fits All）は存在しないということである。多様な介護者に対応できる柔軟性の高い支援のありかたが求められている。

3) 研究成果の社会的共有化

介護と仕事との両立に関する一連の研究過程および成果については、男性介護ネットとの共同で、シンポジウム等を通じて、市民に対してひろく経験および課題の共有化を図ることをめざした。具体的には、「介護退職ゼロ作戦！フォーラム 2012」の取り組みとしては、2012年11月11日（介護の日）にシンポジウムを開催した他、以下のような協賛企画を実施した。また、このキャンペーンの研究成果については、立命館大学人間科学研究所の研究報告書にまとめた（津止正敏・鎌田松代・斎藤真緒編、2013、『共同対人援助モデル研究 8「介護退職ゼロ作戦」という社会運動』立命館大学人間科学研究所発行）。

表1：「介護退職ゼロ作戦」キャンペーン

□「介護で退職しなくてもいい社会を創ろう！－あなたの介護体験を社会の共有財産に」

2012年11月11日（日）介護の日 立命館大学衣笠キャンパス

＊基調報告「介護退職ゼロ作戦！」津止正敏

＊私の体験と提言「リレートーク」

＊全体助言者 池田心豪氏（独立行政法人労働政策研究研修機構副主任研究員）

□男性介護ネット第3回九州ブロック交流会

2012年10月21日（日）リファレンス駅東ビル（福岡市）

＊男性介護ネットの現状（津止正敏）

＊九州各県の介護者の交流

□男性介護者支援ひょうごネットワーク

2012年11月1日（木）宝塚ソリオホール

＊ひょうごネット男性介護者の集い

＊映画「毎日がアルツハイマー」関口監督を囲んでの交流

□男性介護ネット全国交流会 in 長野

2012年11月3日（土）長野県上田市

＊介護者支援法の提言（日本ケアラー連盟代表理事牧野史子さん）

＊男性介護ネット介護者交流「リレートーク」

□北海道男性介護者の集い・交流会

2012年11月17日（土）札幌男女共同参画センター

＊「介護退職ゼロ作戦！」男性介護ネット荒川不二夫代表他を囲んでの交流と懇親会

□第24回 KYO あげぼのフェスティバル 2012 ワークショップ

「介護退職ゼロ作戦！－介護と仕事との両立支援」

2012年11月23日（金・祝）京都テルサ

＊基調報告「介護と仕事との両立を考える」（斎藤真緒）

パネルディスカッション：富田秀信さん（男性介護者）、吉元恵美子さん（日本新薬人事部社員課長）、杉山久美子さん（ライフキャリアカウンセリング）

コーディネーター：津止正敏

(2) 地域における介護者支援の取り組みに関する調査

第二の研究課題については、虐待や殺人の加害者になりやすい男性介護者に特化した支援の一環として、男性介護者のつどいの実態や組織化の過程、プログラムの内容や工夫などを調査した。

現在、男性介護者の組織化が各地域で進んでいる。筆者が最初に男性介護者の団体を調べた2006年には、全国にわずか3団体しか存在しなかった（東京都荒川区「オヤジの会」、長野県上田市「シルバーバックの会」、大阪府大東市「男性介護者を考える会」）。それが、男性介護ネットの立ち上げおよびそこでの呼びかけの成果もあいまって、全国各地で男性介護者のつどいが開催され、団体の立ち上げが進んでいる。その特徴としては、介護当事者による活動だけではなく、多様な関係者・団体が拠点となっていることが挙げられる（介護当事者、専門職・支援者、社会福祉協議会、地域包括支援センター、NPO、男女共同参画センター、高齢者介護施設、その他既存団体：認知症の人と家族の会、全国パーキンソン病友の会、難病患者・家族会、精神障害者・家族会）。また近年では、県域・広域での団体間のネットワーク化も進んでいる（兵庫、北陸、甲信越、九州）。今回、改めて全国の会の実態を調査したところ、把握できた限りでは、男性介護者の会や集いなどの活動は以下の通りである。

地域での介護者支援の取り組み事例として、京都市で活動している TOMO と、静岡県富士市で活動している自助グループ「ほっと」に対するインタビュー調査を行った。

二つの団体はともに主に男性介護者を中心とした支援活動を行っているが、TOMO には最近女性の参加者も増えている。このことは、地域で孤立しがちな働く女性介護者など、従来の専業主婦を中心とする介護者モデルに当てはまらない介護者が増加していることを示している。

また、実際のつどいの開催にあたっては、地域包括支援センターといった福祉分野の関係機関のみならず、男女共同参画センターなどとの協働も、取り組みの拡大にとって有効であることが、両者に共通している点として指摘することができる。具体的に静岡では、男性介護をテーマにした企画の立ち上げの際に、男女共同参画センターがバックアップを行い、開催されたシンポジウムを契機として、自助グループ「ほっと」の立ち上げが実現された。一般的な傾向としては、自助グループの運営が安定化したところでは、単に自助グループの運営や拡大についての行政からの支援だけではなく、現在ではより対等な関係性が構築されつつある。具体的には、シンポジウムなどの企画立案の際の協力関係だけではなく、行政が主催する介護に関する企画の講師として、団体に所属する介護当事者が登壇するといった事例も現れている。

表2：全国の男性介護者の集い・会

【北海道】

北海道「ぼだい樹の会」（東川町）・「北海道男性介護者の集い」（札幌市）

【東北】

岩手県「地域介護支援の会」（宮古市）

【関東】

東京都「オヤジの会」「男性介護者サロンM」（荒川区）・「ダンディライオン」（国分寺市）、
「男性介護者の集い」（多摩市）

【中部甲信越】

山梨県「やろうの会」（韮崎市）、長野県「シルバーバックの会」（上田市）・「男介護もいいも
んだに」（伊那市）・「茅野男性介護者の会」（茅野市）・「男性介護ネット甲信越ブロック」、静
岡県「男性介護者の集い」（静岡市）・「NPO 法人岳南生き生きクラブ」（富士市）

【北陸】

富山県「みやび」（高岡市）、石川県「百万石メンズ倶楽部」（金沢市）・「男性介護者北陸ネッ
トワーク」

【関西】

滋賀県「男性介護の集い」（近江八幡市）・「ケアメン（男性介護者）の会」（高島市）、京都
府「TOMO」（京都市）・「男性介護研究会」（京都市）、大阪府「陽だまりサロン」（大東市）・
「ほっこりサロン」（大阪市）・「福島男性介護者の会」（大阪市）、豊中市老人介護者の会（豊
中市）、兵庫県「NPO 法人スマイルウェイ・ほっこり庵」（宝塚市）・「宍粟市男性介護者の会」
（宍粟市）・「NPO 法人咲咲館」（西宮市）・「きたいの会」（伊丹市）・「ぼちぼち野郎の会」
（三田市）・「たつの男性介護者の会」（たつの市）・「男性介護者の集い」（芦屋市）・「男性
介護者支援ネットワークひょうご」

【中国】

岡山県「岡山男性介護者の会」（岡山市）・「じっくり聞かせて男の介護」（倉敷市）、広島県
「NPO 法人悠々自在」（広島市）、鳥取県「男性介護者ネットワーク鳥取県」（米子市）、島根
県「男性介護者の集い」（松江市）

【四国】

愛媛県「男性介護者の集い」（松山市）、香川県「男性介護者の会」（高松市）

【九州】

「男性介護ネット九州ブロック」（福岡市）

【既存団体での男性介護者のつどい】

（社）認知症の人と家族の会（本部：京都）：青森・宮城・福島・滋賀・京都・大阪・滋賀・鳥取・
富山・徳島・福岡・大分・宮崎・長崎・熊本、（社）全国パーキンソン病友の会

◎プログラムの内容

多くの会では、それぞれの介護体験を共有する、「語る／聴く」というプログラムを実施している。自己紹介を兼ねて、①介護がはじまったきっかけ、②要介護者との関係（親／パートナー、同居／別居／施設、要介護度）、③自分の状況（仕事の有無、家族からのサポートなど）、④サービスの利用とそこでの問題、⑤今困っていること、⑥今後の不安などについて、参加者が順番に話をしていく。「語る」という作業は、自分の介護経験を言語化し、他の参加者に伝えることであり、これは、これまでの介護生活を整理し、ストーリー化する試みである。

男性介護者のみを組織化することは、従来の女性を中心とする家族会とどのように差異化することができるだろうか。同じ立場（介護者／男性）の人との出会いの場は、不慣れとされてきた家事や仕事での悩みなど、男性特有の共感を呼び起こす。そこでは、介護や要介護者に対するプラスの感情だけではなく、マイナスの感情も同時に吐露しやすい場となる。

介護によって引き起こされるみじめさや要介護者に対する怒りといった負の感情は、しばしば介護者に対して負い目を感じさせ、介護者自身が自分を責め立てて追い詰めてしまう要因となる。しかし、家族の介護感情は極めて複雑である。家族だからこそ介護をがんばりたい、最後まで寄り添いたいという気持ちが強まる一方で、介護生活でのストレスや将来に対する不安なども後を絶たない。こうしたプラスの感情とマイナスの感情との間を揺れ動く「両価的感情経験」こそが、家族介護の特性である。

それゆえに、他の参加者の語りを「聴く」という作業は、自分の介護経験を相対化・客観化し、自分の位置を知ることである。この相互作用のプロセスによって、介護によって生じる負の感情もごくごく当たり前の感情であることを知ることができる。また男性介護者たちは、自分たちの孤独な介護生活は、決して特殊なものではなく、多くの他の男性介護者たちもたどってきた道であることを知る。つどいは、孤立感からの解放でもある。

介護による生活の急変、そしてつらい介護の日々に対して、「なぜ自分だけがこんな目に遭わなければならないのか」という思いが当然湧き上がってくるが、「語る／聴く」という共同作業を通じて、「ひとりじゃない」「自分よりももっと大変な介護者がいて、がんばっている」ということを実感する場となる。感情共有の作業は、日々のつらい介護でボロボロになった介護者の心を癒し、また頑張ろうというポジティブな気持ちを与えてくれる。同時に、他者への気遣いや精神的な支え合いといった、企業文化ではあまり体験することができなかった協働作業を経験することができる。

また、男性という共通項によって、男性が直面しがちな介護にかかわるさまざまな問題を、上手に乗り越えるための「経験知」が集積される場となる。一般的な介護サービスなどの情報交換だけではなく、慣れていない献立や買い物、料理、洗濯といった家事を習得する方法、妻／母親の下着の購入、母親の排泄介助といった問題について、他の男性介護者がどのように乗り越えていったか、アドバイスという形で経験の共有がなされていく。

「経験知」の共有は、「教える／教えられる」、「介護する／介護される」といった、立場の逆転を容易にし、相手の立場でものごとを考える場ともなっている。このことは、介護を、要介護者の視点で捉えなおす契機ともなり、自分の介護を「絶対視」することを回避することにもつながる。男性が「仕事」のように介護にのめり込んでしまうと、自分なりのこだわりによって介護の方法を取得し、それを「絶対視」し、硬直した介護をしてしまうことがある。たとえば、自分がやった介護に対する「評価」や「成果」を求めてしまい、要介護者の状態を無視して厳しいリハビリ計画を立てたりすることがある。つどいで介護に関する多様な介護のありかたを知ることは、ロール・チェンジ（役割交代）を経験する場となり、硬直的な役割理解から解き放たれることができる。

また、介護当事者の経験の共有だけではなく、つどいによっては、専門職が運営をサポートしていて、必要に応じたアドバイスをする場合がある。このことは、介護者に寄り添ってくれる支援者の存在は、介護者に安心感をもたらすだけではなく、専門職にとっても家族介護者をよりよく理解することができる場となる。競争社会を生き抜いてきた男性は、自分の感情表現が苦手である場合が多い。そのことが、専門職にとってマイナスの介護者イメージを作り上げてしまう原因ともなりがちであり、男性介護者は虐待のハイリスク層としてみなされてしまうことがある。つまり専門職にとって「つどい」は、一方的に支援する場だけではなく、介護者と専門職との「知の融合」の場にもなりうる。

また、男性介護者のつどいの典型的な特徴は、自分たちの取り組みを内閉的な活動にとどめることなく、外部に発信していくことにある。兵庫県では、つどいに参加することが難しく孤立しがちな介護者のために、U-Streamを用いた情報発信（「咲ラチャンネル」）を行っている。IT技術を用いた介護者支援のありかたは、今後も大いに発展が期待できる領域である。

さらに、外部への情報発信は、介護経験だけにとどまらない。とくに男性介護者の特徴は、つどいが、介護保険制度や医療サービスなどの問題点や社会保障制度のありかたを議論する場にもなるということである。このことは、従来の家族会の取り組みが、「自助グループ」としての性格が強く、内向きの取り組みが多かったのに対して、男性介護者のつどいは、介護保険制度の問題点などを、外に発信していく介護者運動の拠点となりうる可能性を秘めていることを意味する。実際に、京都市では、ショートステイの食費が日単位で計算・請求されることに疑問をもった男性介護者が、粘り強く行政と掛け合った結果、全国で初めて、ショートステイの食費を食事単位で計算する条例が2012年12月にできた。こうした制度・サービスの問題点を挙げ、より集団的に取り組む男性介護者のつどいは、制度・サービスに対する異議申し立てや、介護者の立場に立ったサービスの具体化や政策化といった取り組みに発展する可能性をもっている。

後述するように、日本ではまだまだ介護者運動の担い手の育成が進んでいない。介護者支援を具体化していくためには、当事者による運動が必要不可欠であるが、その主体としての潜勢力をもちうると考えられる。

(3) 研究成果の社会還元

今年度実施した本研究の集大成として、その研究成果については京都市および公益財団法人 大学コンソーシアム京都の後援によって、広く介護者や市民への還元を行った。

2013年3月9日(土) 13時30分～16時30分

「介護と仕事の両立 –大介護時代を生きるために」

【主催】立命館大学人間科学研究所(男性介護研究会)

【共催】男性介護ネット

【後援】公益財団法人キリン福祉財団、京都市、公益財団法人 大学コンソーシアム京都

【プログラム】

基調講演

樋口恵子氏(高齢社会をよくする女性の会理事長)「大介護時代を生きる」

パネルディスカッション(14時40分～16時20分)

日本新薬人事課長吉元美恵子さん、神尾洋一さん、山本巖さん

コーディネーター：津止正敏



6. 京都市への提言

京都市への提言は以下の4点である。

第一に、「介護と仕事との両立」に関する市民に対する継続的な啓発活動である。介護や高齢化に関する講座の中で、「介護と仕事との両立」という項目を設ける、あるいは、パンフレットなどの広報を通じて、広く市民に周知させる。さらに、介護入門講座などでの一般市民への啓発を通じて、仕事を辞めずに介護を続ける選択肢についての情報提供を定期

的に行う。こうした取り組みを幅広く実施していく際には、関係機関の協力体制の確立が不可欠である。

第二は、企業に対する働きかけである。ワーク・ライフ・バランスを考える際に、企業が介護支援を特殊なこととして位置づけると、どうしても例外的な取り扱いとなってしまう。そこで、企業におけるダイバーシティ・マネジメントの促進が重要となる。職場では顕在化しづらい介護ニーズも、日頃の社員間の信頼関係があつてこそ初めて共有しうる。ダイバーシティ・マネジメントは、介護ニーズを抱える社員の他に、育児のニーズや障害を抱える社員など、多様な社員を活用するための重要なツールとなる。今後、行政は、ダイバーシティ・マネジメントの考え方を、企業の管理職向けの研修等でより積極的に広げていくことが、長期的な介護支援の充実にとって有効であると考ええる。

第三に、地域での介護者支援の取り組みである。各地で広がりつつある介護者のつどい・会について、専門職と連携し、より多くの介護者に情報提供をしていくことで、介護者の孤立を防ぐことができる。また、こうしたつどいを開催したいと考えている介護者を組織化し側面的に支援していくことも重要な役割である。こうした地域活動に対する助成金についても、継続可能な形態を追求することが必要であろう。

第四は、介護者に対する就労支援である。介護が発生することによって転職、離職せざるをえない介護者が後を絶たない現状において、介護によって自らの生活が脆弱化しないしくみとして、介護者の経済的安定を確保することは緊要な課題である。介護による長期離職者等に対する支援として、ハローワークや京都ジョブパーク、京都自立就労サポートセンター等、就労を支援する関係機関との十分な連携を図る必要があると考ええる。

【引用文献】

Pearlin, L. I., C. S. Aneshensel, 1994, "Caregiving: The Unexpected Career," *Social Justice Research*, 7[4]

春日キスヨ、2010、『変わる家族と介護』講談社現代新書

斎藤真緒、2010、「介護者支援の論理とダイナミズム ―ケアとジェンダーの新たな射程」『立命館産業社会論集』第46巻第1号

斎藤真緒・津止正敏・小木曾由香・西野勇人、2012、「家族介護者の仕事と介護が折り合う環境（ワーク・ケア・ライフ・バランス）の実現に向けたニーズ分析と支援策の課題」『2011年度「未来の京都創造研究事業」研究成果報告書』公益財団法人大学コンソーシアム京都・京都市、1-35頁

星加良司、2012、「当事者をめぐる揺らぎ - 『当事者主権』を再考する」『支援 vol.2 特集 当事者はどこにいる?』10-28頁

津止正敏・斎藤真緒、2007、『男性介護者白書：家族介護者支援への提言』かもがわ出版

津止正敏・鎌田松代・斎藤真緒編、2013、『共同対人援助モデル研究8 「介護退職ゼロ作戦」という社会運動』立命館大学人間科学研究所

中西正司・上野千鶴子、2003、『当事者主権』岩波新書

西谷敏、2011、『人権としてのディーセント・ワーク ―働きがいのある人間らしい仕事』
旬報社

藤崎宏子、2000、「育てることと看取ること ―ケアの意味づけ―」藤崎宏子編、『親と子
―交錯するライフコース』ミネルヴァ書房