

序章 調査研究の目的と概要

1 研究の目的

育児・介護と仕事の両立はこれまで主として女性の問題とされてきた。しかし、男性介護者の増加やイクメン・ブームに象徴されるように、近年は、女性のみならず男性もまた家族的責任を負うという認識が広がりつつある。職場においては、男女の職域統合が進みつつあり、女性の両立支援と男性の働き方が密接に関係するようになりつつある。今日においても切実な両立課題に直面する労働者の多くが女性であることに変わりはないが、今後は女性のみ焦点を当てるのではなく、男性も対象とし、男女がともに育児・介護と仕事の両立を図ることのできる支援を構築することがますます重要な課題になるだろう。こうした問題意識にもとづいて、当機構では平成 24～28 年度の研究として「育児・介護と男女の働き方に関する研究」を企画した。本資料シリーズは、その初年度のとりまとめである。

本研究に先立って、当機構では「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を第 1 期中期計画期間（平成 15～18 年度）に実施し、出産・育児期の就業継続、男性の育児参加、仕事と介護の両立など、仕事と生活の調和にかかわるさまざまな課題を分析した¹。出産・育児期の就業継続については、第 2 期中期計画（平成 19～23 年度）も「就業継続の政策効果に関する研究」として継続的に実施し、分析を深めた²。こうした研究の蓄積を踏まえて実施する本研究は、男性の働き方と家庭生活の関係に軸足をおいて、次の課題を深く掘り下げることに主眼を置いている。

1 つ目は家族介護と仕事の両立である。この課題も伝統的には女性の問題とされていたが、男性においても切実な課題になりつつある。留意したいのは、未婚男性の老親介護や既婚男性の配偶者介護³といった形で、家族介護を担う男性が増えていることである。つまり、「男性は仕事、女性は家庭」という性別分業の「家庭」を担う女性、介護者となる妻が家族にいないことから必然的に主介護者となる男性が増えているのである。老親の介護においては、兄弟姉妹数の減少により、姉・妹という意味でも女性が家族にいないことから男性が介護者になるというケースも少なくない。さらに、仕事との関係においては、家族介護に直面する男性の多くがフルタイム就業であることも重要である。介護者全体で見れば、現在も主たる介護者の多くは女性である。だが、家族介護に直面する可能性が高い中高年期の女性は、多くがパートタイマーである。一方、男性の多くはフルタイム就業である。さらに、課長や部長といった管理職についているケースも珍しくない。そうした状況で主介護者になれば、仕

¹ 詳細は労働政策研究・研修機構（2007）を参照。

² 詳細は労働政策研究・研修機構（2012）を参照。

³ 津止・斎藤（2007）は統計データにもとづいて戦後日本における男性介護者の増加傾向を明らかにしているが、その背景にある介護者選択の変化を「実子介護・配偶者介護の増加」とであると特徴づけている。

事と介護の両面で重い責任を負うことになる⁴。その意味で、仕事と介護の両立は男性にとって緊急性の高い課題であるといえよう。

一方、育児においては、今日も妻任せという男性が少なくない。日本の男性が家事・育児に費やす時間は諸外国の男性と比べても低く、その水準は依然として低いと言われてきた。しかし、2005年施行の改正育児・介護休業法⁵や同年施行の次世代育成支援対策推進法⁶、さらに「イクメン・プロジェクト」と称する意識啓発活動等を契機に、近年、男性の育児参加に対する機運がにわかに高まっている。その結果として、育児に積極的に関与する男性とこれを支援する企業が様々な形で表に出るようになり、男性が仕事と育児の両立を図ることへの社会的理解も広がりつつある。だが、その一方で、今日でも家事・育児をほとんどしない男性や、男性の育児参加を支援することに消極的な企業も少なくない。こうした消極的な企業や労働者においても、男性の育児参加が重要な課題として認識され状況が改善されるために、どのような課題があるのか、これを明らかにすることが2つ目の課題である。

このように、育児と介護では男性の家族的責任をめぐる状況が異なる。だが、どちらにも共通する働き方の問題が労働時間である。日本の男性の労働時間が長いことは改めて説明するまでもないだろう。この長時間労働が家庭生活への関与の大きな阻害要因となっていることも、先行研究でたびたび指摘されてきた⁷。働き方を見直し、長時間労働を是正することは男性の家庭生活と仕事の両立の中心課題といえる。しかし、労働時間の「長さ」にだけでなく、仕事の裁量性や勤務する時間帯など、労働時間の質的側面に着目することの重要性も指摘され始めている。単に労働時間を短くすればよいというのではなく、メリハリの利いた働き方を構築することが重要だといえよう。その観点から、日本の男性が育児・介護を担うことのできる労働時間の課題を明らかにすることが3つ目の課題である。

さらに看過できないのは、労働時間が、人事評価を通じて昇進や昇格と結びついていることである。一般に「出世コース」といわれる配属先は往々にして労働時間が長い。反対に、育児・介護のために労働時間を調整しやすい働き方は、昇進・昇格につながりにくいという問題である。この問題は、伝統的には女性の「マミー・トラック」として議論されてきた。だが、育児・介護のために仕事を休んだり早く退勤したりすることを男性がためらう背景にも昇進・昇格への影響がある可能性は高い。それどころか、企業の経営環境が厳しい状況では、雇用調整の対象になることに不安をもつ労働者もいるだろう。男女にかかわらず、キャ

⁴ フルタイム就業継続する女性が増え、男女の職域拡大にともなって女性管理職比率が上昇すれば、仕事の責任において今日の男性と同じ状況で介護に直面する女性も増えることが予想される。その意味で、本調査研究は、女性における今後の仕事と介護の両立にとっても有益な課題を抽出しうるものと考えられる。

⁵ 旧来の育児・介護休業法では労使協定によって配偶者が専業主婦であるなど、子を養育できる配偶者がいる労働者は育児休業の対象から除外できたが、改正法ではこの除外規定が撤廃され、配偶者の就業状況にかかわらず育児休業を取得できるようになった。

⁶ 同法にもとづく次世代認定マーク（くるみん）を取得するために、300人を超える企業では1人以上の育児休業取得実績が必要になっている。

⁷ 一般に「時間制約説」と呼ばれているが、労働時間が長いほど家事・育児参加度が低いことは当機構の過去の研究でも明らかになっている。詳しくは労働政策研究・研修機構（2006a）を参照。

リアへの不安をもつことなく育児・介護と仕事の両立を図ることができるための人事制度の課題を明らかにすることが4つ目の課題である。

こうしたテーマの検討にあたり、仕事と家庭の両立困難の表れ方が、育児と介護では異なること、また男性と女性でも異なることに留意したい。伝統的な両立支援のテーマである女性の育児と仕事の両立において、両立困難は退職という形で典型的に表れる。広く知られているように、日本では第1子妊娠・出産期に多くの女性が仕事を辞めている。介護においても退職が深刻な問題として指摘されているが、その比率は出産退職に比べると低い⁸（労働政策研究・研修機構 2006a）。男性の育児に目を向ければ、仕事との両立困難によって退職し、育児に専念することは一般的ではない。しかし、退職していないから問題なしと判断するのは早計であろう。退職の有無だけでなく、仕事を辞めていない状況で労働者とその勤務先において生じる具体的な問題を明らかにすることが重要な課題になるといえる。

このような問題意識から、初年度は育児・介護の仕事の両立困難がどのような場面で生じ、どのようなデメリットとして表れるか、今後の研究に向けた論点と課題の整理を行った。

2 研究体制

研究成果をより有益なものにするため、各テーマの専門家で構成する研究会（育児・介護と男女の働き方に関する研究会）を設置した。

○事務局

池田心豪（労働政策研究・研修機構 副主任研究員）

橋本嘉代（労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員）

○委員

津止正敏（立命館大学 教授）：男性介護者の専門家として

松田茂樹（第一生命経済研究所 主席研究員）：男性の育児参加の専門家として

高見具広（東京大学大学院博士課程）：労働時間の専門家として

松原光代（東レ経営研究所 主任研究員 兼 コンサルタント）：

WLB⁹に係る人事制度の専門家として

○アドバイザー

堀田聡子（労働政策研究・研修機構 研究員）：介護サービス・介護労働の専門家として

3 研究方法

前述のように、育児・介護と仕事の両立において、男性をとりまく検討課題はさまざまにあるが、特に切実な課題となっているのが介護と仕事の両立である。そこで、今年度は、こ

⁸ 介護退職の状況については、労働政策研究・研修機構（2006b）や池田（2010）を参照。

⁹ ワーク・ライフ・バランス（Work-Life Balance）の略。以下で、特に断りなく「WLB」と表記するときはワーク・ライフ・バランスを意味している。

のテーマに主たる焦点を当てることにし、具体的な研究方法としてヒアリング調査を実施した。また、男性の育児参加や人事労務管理に関する調査も次年度以降に実施予定であるが、その準備作業として既存データの二次分析による課題の整理を行った¹⁰。ヒアリング調査は、男性介護者研究の専門家である津止委員の助言と同委員が事務局長を務める「男性介護者と支援者の全国ネットワーク」（略称・男性介護ネット）の協力のもと¹¹、池田・橋本が実施した。既存データの二次分析は松田委員、高見委員、松原委員が行った。

4 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査概要

(1) 調査の目的

仕事と介護の両立を可能にする職場づくりや社会的支援の課題を明らかにする。

(2) 調査対象

高齢の家族を介護した経験があり、介護を始めたときに正社員等フルタイムで雇用就業していた男性 10 名¹²。

(3) 調査対象の選定方法

介護支援を行っている民間団体等を通じて公募した¹³。対象者の選定に当たっては、次の点に留意した。

- ・ 介護期の就業継続状況（退職経験者と就業継続者の双方が含まれること）
- ・ 要介護者に認知症の有無（認知症がある場合とない場合の両方が含まれること）

前述のように、介護退職は仕事と介護の両立における重要課題であるが、仕事を辞めていない状況で生じる両立困難のデメリットもあわせて明らかにする必要がある。この観点から、退職経験者と就業継続者の方法を調査対象に含めることにした。

また、介護期の就業継続支援として介護休業が 1999 年から企業の義務となっているが、休業の必要性とは別の要因によって就業継続が難しくなるケースも少なくない（労働政策研究・研修機構 2006b）。その典型として、池田（2010）は重度の認知症があるケースを指摘している。この観点から、要介護者に認知症がある場合とない場合の両方を対象に含めた。

¹⁰ 男性の育児参加については、民間の有識者を対象とする有識者ヒアリングも行った。その結果は、育児期の男性を対象に別途実施するヒアリング調査の結果とあわせて報告したい。

¹¹ 調査対象選定の準備にあたり、男性介護者の現状を把握する資料として、男性介護ネット編集の『男性介護者 100 万人へのメッセージ 男性介護体験記』（クリエイツかもがわ、2009）、同第 2 集（2010）、第 3 集（2012）の提供を受けた。また、調査対象の公募においても会員に周知していただいた。記して謝意を表したい。

¹² ただし、介護休業が企業の義務となった 1999 年以前に離職し、その後にフルタイム就業経験のない者については、仕事と介護の両立を図っていた当時と現在の政策的な背景が大きく異なるため対象から除外した。また、調査対象者のうち YD さんは介護開始当時に学生であったが、介護期間中に正社員として新卒で就職しており、本調査の趣旨に合うことから調査対象に含めた。

¹³ 一般に男性は仕事以外の私生活領域との関係が希薄であるといわれていることに照らせば、企業外の介護支援活動に参加している男性は特殊であるという見方もできる。だが、はじめは介護の仮定で私生活領域との関係を深めてそうした団体に加入するケースや、自身は孤軍奮闘した経験を後輩に伝える目的で介護終了後に加入するということは、男性においても珍しくない。その意味で、それほど特殊ではないと判断した。

加えて、対象者の年齢¹⁴、居住地、要介護者との同居の有無、家族構成、勤務先の企業規模¹⁵、職種等についても考慮し、多様な介護の実態を反映するように対象者を選定した。

(4) 調査期間

2012年10月～12月

(5) 主な調査事項

- ① 要介護者の状況
- ② 介護生活の状況
- ③ 地域の介護サービス等の利用状況
- ④ 介護期間中の就業状況

(6) 調査対象者概要

調査の協力を得た対象者の概要を表.序.1に示す。次の特徴を指摘しておきたい¹⁶。

- ・対象者の募集にあたり、介護開始時の本人年齢は指定しなかったが、10人中6人が50代(XA、XB、XC、XD、YA、YC)、40代が3人(YB、YD、YE)、30代1人(YF)、20代(YD)1人という構成である。年齢が高いほど発生確率は上がるが、20代や30代でも経験する可能性があるという、一般に言われる介護の実態と整合的である。
- ・同じく要介護者との続柄も指定しなかったが、結果は実父母が圧倒的に多く、10人中7人(XA、XD、YA、YB、YD、YE、YF)が該当する。また、配偶者が要介護者であるケースも2人(XB、YB)該当する。「実子介護」「配偶者介護」(津止・斎藤 2007)という男性介護者増加の背景にある家族関係を本調査対象からもうかがえる。また、オジ・オバの介護経験があるケースも3件(XC、YD、YE)該当しており、要介護者となりうる親族の幅広さの点でも、一般に指摘される介護の特徴に合致している。
- ・関連して、要介護者との同別居については同居が圧倒的に多く、8件(XA、XB、XD、XE、YA、YB、YC、YD、YE、YF)が該当する。在宅介護の中核を占めるのは同居での介護であることを再確認できるが、そのうちの3件(XD、YB、YF)はもともと別居していたというケースである。反対に、YAさんのように同居している状況で介護をスタートしたが、要介護者と適切な距離をとるために別居したというケースもある。要介護者との同別居の状況も多様であるという介護の特徴を反映しているといえ

¹⁴ 調査対象の年齢は特に区切っていないが、「正社員等フルタイム就業」の要件に該当するのは主として現役層である60歳未満の男性になる。その中では、年齢が高いほど介護の必要性が高くなることから、主な調査対象は40代後半から50代以上になるが、より若い年齢で介護に直面する可能性もある。介護と仕事の両立困難がその後の職業キャリアに及ぼす影響は、年齢によって異なる可能性があることから、40代・50代以上の労働者だけでなく、20代や30代といった若い年齢で介護に直面した労働者も対象に含めるように努めた。

¹⁵ 介護のために仕事を休んだり早く退勤したりする必要が生じても、極端に人数の少ない小規模・零細企業では代替要員が確保できないという理由で、そうすることが難しい可能性がある。この観点から、いわゆる大企業とこれに準ずる規模の企業だけでなく、従業員数が少ない企業も調査対象にするよう努めた。

¹⁶ 以下、本報告書で報告する調査結果およびヒアリング記録については、とりまとめにあたって調査対象者に掲載内容を確認している。原則として調査日の時点での状況を掲載しているが、一部の対象者においては、原稿確認の段階で判明した新たな状況を反映している。地名・団体名・企業の業種・企業規模等については、調査対象者本人が特定されるおそれがない範囲にとどめている。

表.序1 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査 対象者一覧表

No.	氏名 (年齢)	介護時期 (本人年齢)	要介護者 (発生時年齢)	要介護者 の認知症 の有無	要介護者 との 同居	婚姻	介護開始当時 の勤務先業種	企業 規模	職種	役職	就業 継続	介護休業 取得	現職
1	XAさん (58歳)	2008年～ (54歳～)	父 (83歳)	あり	同居	未婚	鉄道会社	大	信号の電子連動の操作	なし	継続	取得	あり
2	XBさん (62歳)	2006年～ (56歳～)	妻 (52歳)	なし	同居	既婚	建設業	小	積算、建築設計	主任		なし	あり
3	XCさん (60歳)	①1995～2003年 (43～51歳) ②2006～2010年 (54～58歳)	①母 (73歳) ②叔母 (78歳)	①にあり (軽度)	①同居 ②別居	未婚	書籍・雑貨輸入販売	小	営業	なし		なし	あり
4	XDさん (65歳)	2005～2009年 (58～62歳)	父 (91歳)	あり (軽度)	同居	既婚	電気通信系企業 子会社	大	事務	係長		なし	なし (定年退職)
5	YAさん (56歳)	父母ともに 2006年～ (50歳～)	①母 (84歳) ②父 (86歳)	①に あり	①別居 ②別居	未婚	団体職員	小	経理	なし	退職	なし	なし
6	YBさん (54歳)	2002年～ (44歳～)	父 (79歳)	あり	別居→ 同居	未婚	保険会社	大	管理職	支店長		取得	あり
7	YCさん (62歳)	2002～2010年 (52～60歳)	妻 (53歳)	なし	同居	既婚	県警		警察官	巡査 部長		なし	あり
8	YDさん (50歳)	①1983～2010年 (20～47歳) ②2006年～ (43歳～) ③2003～2011年 (40～48歳)	①父 (56歳) ②母 (80歳) ③母方の伯母 (83歳)	②と③ にあり	①②同居 ③別居	未婚	学生→メーカー に就職	大	研究開発 →特許技術 →特許 事務	なし		取得	あり
9	YEさん (54歳)	①2002～2010年 (44～52歳) ②2006～2011年 (48～53歳) ③2006～2008年 (48～50歳) ④2007年～ (49歳～)	①母 (73歳) ②母の姉 (84歳) ③②の夫 (92歳) ④妻の母 (70歳)	②と③ にあり	すべて 別居	既婚	飲食店	大	店舗の企画 と運営	部長		なし	あり
10	YFさん (44歳)	2005～2012年2月 (37～43歳)	父 (75歳)	なし	別居→退職後、 帰郷し同居	未婚	造園業	中	現場監督	主任	なし	あり	

※既婚は事実婚を含む。企業規模は大企業とそれに準じる企業を「大」とし、50人前後の企業を「中」、30人未満の企業を「小」とした。介護休業取得「なし」は制度の有無にかかわらず取得していないケース。

る。なお、近年は遠距離介護も珍しくなくなりつつあるが、今回の調査対象においては別居の場合も比較的近く、新幹線や飛行機等で通うようなケースはなかった。

- 調査対象の選定にあたり、認知症の有無と就業継続状況をコントロールしたが、認知症「なし」は継続が多く（4人中3人が該当：XB、XC、XD）、退職者に認知症「あり」が多い（6人中4人が該当：YA、YB、YD、YE）。しかし、後に詳細を報告するが、介護負担を退職理由に挙げているケースはない。役職・企業規模・業種による就業継続状況の違いも確認できない。また、介護休業取得者は少なく、取得者3人中2人（YB、YD）は結果的に退職している。この意味で、労働者が直面する介護と仕事の両立困難の多様性を反映した調査結果であるといえる。
- 退職した対象者の現職の有無をみると、「なし」は6人中1人（YA）だけである。だが、残りの4人中、雇用の仕事に就いているのは3人（YB、YD、YF）に留まり、さらに生計を維持できるだけの収入を再就職で得ているのは1人（YF）だけである。

以上のような点で、調査対象者 10 名は、先行研究をはじめ一般に言われる介護の実態と乖離したところがなく、分析に堪えうる対象群であると判断することができる。

5 ヒアリング調査結果概要

上記ヒアリング調査からうかがえる仕事と介護の両立実態は、次のように要約できる。

- ① 長期的に介護を続けていくためには、多くの調査対象者が、要介護者と適度な距離をとり、介護に没入しないことを心がけている。
- ② 介護退職を回避するために介護休業を取得するケースは少なく、多くは 1 日ないしは時間単位の休暇取得や出退勤時刻の調整によって介護に対応している。だが、仕事を休んでいない状況においても、介護疲労の蓄積によって仕事の能率は低下している可能性がある。
- ③ 介護サービスは仕事と介護の両立を安定的に図るための基礎といえるが、要介護者とその家族の実情に合ったケアプランが作成されているケースは多いといえない。ケアマネジャーを「選ぶ」仕組みはなく、優秀なケアマネジャーに当たるか否は運次第。
- ④ 介護退職者の再就職は容易でなく、退職にともなう経済的ダメージは小さくない。主たる生計維持者である労働者にとっては、無給の両立支援制度の利用も家計を圧迫する。そのことが制度利用を抑制している。

6 既存データの二次分析結果概要

既存データの二次分析を通じて、男性の育児参加、労働時間管理、企業の人事制度の課題について検討した。その要点は次のとおりである。

- ① 男性労働者の育児参加においては、これまでも指摘されてきたことではあるが、1 日あたりの労働時間が長いことが大きな阻害要因である。加えて、既存研究では注目されてこなかった点であるが、土曜日、日曜日や祝日の勤務も、男性の育児参加を低くし、仕事と家庭生活の両立に関する悩みの種となっていることが分析結果から示唆される。
- ② 家庭生活との両立を支援する労働時間管理の問題としては、勤務する時間や場所の柔軟性を高めることの重要性がたびたび指摘される。しかしながら分析結果によれば、そうした柔軟性の高い働き方が、現状において家庭生活にプラスに作用しているとはいえない。男性が自宅に仕事を持ち帰るのは、家庭生活のためというより、仕事自体の必要性による持ち帰り残業という面が強い。特に成果を厳しく求められる環境下での在宅就業は家庭生活の時間を侵食し、家事・育児にはマイナスである。
- ③ WLB 支援制度利用経験がありかつ高いキャリア意識を有する要因を職場の特徴や WLB 支援制度との関係に着目した結果、キャリアの向上を図る上で、男性は多様な働き方にかかわる制度を多用し、女性は WLB に理解ある上司や職場の連携を重視するといった男女の違いがある。

7 二次分析に使用したデータの概要

○仕事と生活調査¹⁷

調査対象：全国 30-54 歳の男女とその配偶者

標本抽出：層化 2 段抽出法

調査方法：対象者本人は個別面接法、配偶者は留め置き記入依頼

調査期間：2005 年 6 月 17 日～7 月 18 日

回収：本人 2,448 件・配偶者 1,425 件（本人回収率 57.9%）

調査主体：労働政策研究・研修機構

○働き方の現状と意識に関するアンケート調査¹⁸

調査対象：全国 20-59 歳の男女・正規労働者 2,000 人・配偶者約 1,300 人

標本抽出：民間調査会社のモニターから年齢階層別に抽出

調査方法：郵送法

調査期間：2005 年 8 月 5 日～8 月 31 日

回収：本人 1,528 件、配偶者 1,032 件（本人回収率 76.4%）

調査主体：労働政策研究・研修機構

○仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査¹⁹

調査対象：【企業調査】従業員数 100 人以上の企業 9628 社

【従業員調査】企業調査の対象各社に勤務するホワイトカラー職の正社員
一企業当たり 10 名程度

標本抽出：経済産業省による「企業活動基本調査」の調査票送付先リストにある、上記
企業規模以上で、かつ財務指標を一定年数以上とることが可能な企業を抽出

調査方法：郵送法

調査期間：2009 年 12 月～2010 年 1 月

回収：【企業調査】1,677 社（回収率 17.4%）【従業員調査】10,069 人

調査主体：経済産業研究所・内閣府経済社会総合研究所

¹⁷ 調査結果は、労働政策研究・研修機構（2006a）として公表されている。

¹⁸ 調査結果は、労働政策研究・研修機構（2006c）として公表されている。

¹⁹ 調査結果は、武石編著（2012）を参照。

第1章 男性介護者の働き方に関するヒアリング調査結果

1 要介護者の状態と家族の介護負担

(1) 介護者と要介護者の関係

従来、介護の中心的な担い手は女性とされてきたが、介護者となる男性が増えつつある¹。また、「年をとった親は子ども夫婦と暮らすべきだ」「年老いた親の介護は家族が担うべきだ」という伝統的な規範を否定する人の割合が高まっている²。介護をめぐる家族の規範が揺れ動く中、調査対象者の男性たちはどのような背景から誰を介護することになったのか。本節では彼らの家族の状況に注目する。

家族に介護の担い手となりうる母や妻がいない場合、男性が主介護者となる割合が高い（労働政策研究・研修機構 2006b）。これをふまえ、まず調査対象者となった男性介護者の配偶者の有無と要介護者との関係を確認したい（表 1-1-1 参照）。調査対象者 10 人のうち独身者が 6 人（XA、XC、YA、YB、YD、YF）で、全員が親（父、母、あるいは両方）の介護をしている。既婚者 4 人の妻が介護の担い手とならなかった理由は、2 人（XB、YC）は妻自身が要介護者であるため、他は、妻が自分の祖母や母の介護で手一杯というケース（YE）と、対象者とその姉という実子のきょうだい父親の介護を仕切っていて妻は出る幕がなかったケース（XD）である。妻自身が要介護者という配偶者介護を除いた 2 例では「実子介護」が、妻が義理の親の介護に携わらない理由となっている。

複数の要介護者をみてきた対象者も 10 人中 4 人（XC、YA、YD、YE）いるが、XC さん以外の 3 人は介護の時期が二重あるいは三重に重なっていた。仕事をしながらこのようなダブル／トリプル介護に携わる労働者の実態は、これまで十分に把握されてきたとはいえない。さらに、4 人中 3 人は親のみならず、親のきょうだい（おじ、おば）の介護も担っている。ここには先行研究が示す「男性介護者＝妻を介護する夫、親を介護する息子」³という定義ではとらえられない介護の実態が示されている。子ども以外の親戚からの介護を受けた要介護者は、独身または子どもがいない場合（XC さんの叔母、YD さんの伯母）と、認知症で子どもからの介護を拒否した場合（YE さんの伯母夫婦）である。生涯未婚率が上昇し、子どもを生まなかった夫婦や子ども 1 人（ひとりっ子）の夫婦が増えている⁴。今後、おじ・おばを甥や姪が介護するという、いわば「親戚介護」が増えることが予想される⁵。

¹ 国民生活基礎調査によると、要介護者と同居する主な介護者の男女比は、平成 13 年は男 23.6%、女 76.4%であったが、平成 22 年には男性 30.6%、女性 69.4%と、男性の比率が 9 年間で 7 ポイント上昇している。

² 国立社会保障・人口問題研究所「第 4 回全国家庭動向調査」（2008）

³ 斎藤（2009）は男性介護者を、妻を介護する夫、親を介護する息子としている。

⁴ 国立社会保障・人口問題研究所「第 14 回出生動向基本調査」（2011）

⁵ 育児・介護休業法は、おじ・おばも仕事と介護の両立支援の対象家族に含めているが、同居かつ扶養している場合に限定している。だが、単身の高齢者の増加にともなって、調査対象のように別居のおじ・おばを介護するケースは増える可能性がある。

表 1-1-1 介護期の家庭状況

No.	氏名	未婚	要介護者	要介護者の状態	要介護認定	要介護者の認知症の有無	他の介護者の有無	家庭環境、家族との介護分担、要介護者とのかかわり方
1	XAさん	独身	父	本人54歳の2008年、父（当時83歳）が歩行困難に。2010年、認知症と診断される。昼夜逆転しており、家の中を徘徊する。ほかにも前立腺がん、慢性肺炎腫、喘息、高血圧など計14の病名。4か所の医療機関と週2回のデイケアに通う。自宅では四脚ステッキをつき、手すりにつかまって歩いている。外出時は四脚ステッキをつき、介助なしには歩けない。	要介護度1	あり	△ (持病がある)	同居家族は父、母、妹。母も心房細動、高血圧、気管支ぜんそく、腰痛などの持病があり、3か月ごとに入院し、胆管のチューブ交換が必要。母が元気なときは母が介護をしていたが、負担をかけたくないと介護を手伝い始め、現在はXAさんが主たる介護者となっている。妹がいるが引きこもり状態で、介護に関してはできる範囲で手伝う程度。「朝から晩まで本人につきっきりになっていると、介護者は参っちゃう。メリハリをつけるように心がけている」「デイケアを利用して息抜き」
2	XBさん	既婚	妻	本人56歳の2006年、妻（当時52歳）がくも膜下出血から全身筋肉弛緩状態になり、要介護状態となる。発声できないが、メール、筆談でのコミュニケーションはできる。昼間はデイケアに行き、16時頃から18時過ぎまでは夫の帰りを待ちひとりで過ごす。	要介護度4	なし	○	妻、娘、息子、その妻、子ども2人(5歳男、3歳男)と7人で同居していたが、朝の支度が錯綜するため、息子夫婦は近くにマンションを購入。娘と息子は大阪勤務で、介護を手助けしてくれる。別居の父(89歳)も目が不自由だが、妹が面倒をみている。父の介護認定は、まだ受けていない。「あまり家にいないでほしい。私もリハビリに行っているし、1人で家にいて何するの？ 外へ行っているほうが気が紛れていいでしょう」と妻。
3	XCさん	独身	①母 ②叔母	①本人43歳の1995年頃から母(当時73歳)が軽度認知症になり、兄とともに8年間在宅介護。 ②本人54歳の2006年から、叔母(当時78歳)が歩行困難に。1年7ヶ月の在宅介護の後、老健施設に移り、そこで看取る。	①なし ②要介護度2	①にあり(軽度)	×	ひとり暮らし。独身の兄がいる。母の介護の際は兄が仕事を辞め、主たる介護者として在宅介護をした。母の妹(独身)が要介護になったとき、兄は引越業界に再就職しており、介護との両立は困難で、XCさんがひとりで対応した。叔母の家まで片道2時間の距離。「介護にのめりこみ過ぎず、仕事優先のスタンス」「疲れていた時は叔母宅で横になっていた」
4	XDさん	既婚	父	本人58歳の2005年1月、父親(当時91歳)が要介護に。車いす歩行。在宅介護4年(2005年～2008年)の後、施設介護5カ月(2009年1月～5月)。	要介護度1→4	あり(軽度)	○	同居家族は父、母、妻、子ども2人と、父親宅から約2キロのところに住んでいたが、介護期には自身のみ父親宅に住み込んだ。3人きょうだいで姉と妹がいる。姉(夫婦)は父と同居。食事の準備、段取り、施設からの帰宅対応はすべて姉。「世間で言う鬱的なことにはなっていない」「父をショートステイに預け、家族に黙って小旅行に行くと気分転換していた」
5	YAさん	独身	①母 ②父	①本人50歳の2006年、母が84歳で認知症、パーキンソン病に。在宅介護2年(2006年～2007年)の後、特養4年半(2007年～2012年) ②2006年、父が86歳で脳梗塞の後遺症と椎間板ヘルニアに。父は定時制教員をしていた頃からの昼夜逆転生活。	①要介護度5 ②要介護度1	①にあり	○	父は実家一戸建てに住み、母は2007年に特養→2012年11月に老健併設クリニックに入院。YAさんは賃貸マンションでひとり暮らし。父とふたりで同居することは気持ち的に難しい。長姉は元公務員で東京在住。父の訪問介護などのキーパーソン。次姉は大阪府の同市内在住。次姉は義父母が要介護者状態。「最初の1年は母の状況を受け入れられず、ノイローゼに近い状態。母を殴ってしまったこと」
6	YBさん	独身	父	本人42歳の2000年頃から父(当時77歳)に認知症の兆候が現れる。別居していた2003年頃、悪徳業者にだまされてリフォームを発注するなど判断力が衰えていたので、2004年に弁護士と相談し、成年後見人となった。今は「常に夢見ているような状況」でYBさんのこともわからない。自宅を好み、施設への入居を拒む。在宅介護11年(2002年～)	要介護度5	あり	×	損保会社の転勤族で遠距離介護をしていたが、2004年に大阪勤務になり同居。別居：2年(静岡勤務)→同居：6年(大阪勤務)→2年(退職後)。同居家族は父(89歳)。母は1998年に死去。一人っ子。「在職中、休日は気晴らしに趣味の時間を取るようにしていた」
7	YCさん	既婚	妻	本人52歳の2002年に妻(当時52歳)が筋萎縮性側索硬化症(ALS)と診断される。2010年1月に59歳で死去するまで在宅介護7年。	要介護度3→5	なし	△ (最初の3年は単独)	娘ふたりは結婚して家を出ている。長女は公務員、次女は2005年に退職。妻が人工呼吸器を装着してからは、ほとんどつきっきりでひとり介護し、常に睡眠不足だった。2005年頃から娘が孫を連れて頻りに訪問するようになり、休める日ができた。「イライラして妻に八つ当たりしたこともある」「包丁を持って妻のベッドに向かったことも」
8	YDさん	独身	①父 ②母 ③伯母	①本人20歳の1983年、父(当時56歳)が脳出血で倒れる。右半身不随となる。2010年まで在宅介護。②本人43歳の2006年、母(当時80歳)が認知症に。昼夜逆転。現在まで在宅介護。③2003年頃から認知症だった伯母が2009年に独居が困難になり、施設に入れる手続きをした。2009年3月から2011年2月まで2年間施設介護。	①要介護度5 ②要介護度3 ③要介護度4	②と③にあり	○	同居家族は父、母、次姉。次姉が掃除、洗濯、買い物、料理をし、YDさんが通院付き添い、各種手続き、介護サービス選定、介護用品購入、夜間見守りを担当。③の伯母は、夫婦で二人暮らしをしていたが、夫が亡くなって東京都住宅供給公社の住宅で一人暮らしをしていた。「家に行っても出て来ない」と職場に連絡があり、救急隊員が出動。その後、有料老人ホームに入ることに。入院費用や有料老人ホーム入居費など250万円超は、YDさんの退職金から。「最初のうちは仕事の間に介護してたけど、最後のほうは介護というか看病の間に仕事してたような、そんな状況」
9	YEさん	既婚	①母 ②伯母 ③伯母の夫 ④妻の母	①本人44歳の2002年、母(当時73歳)が要介護に。在宅介護9年。②本人48歳の2006年、伯母(母の姉、当時84歳)が認知症に。2011年まで在宅介護。③2006年、伯母の夫(当時92歳)が認知症に。在宅1年→施設介護1年。④2007年、配偶者の母親がパーキンソン病に。在宅介護6年(④はYEさんの妻が主たる介護者)	①身障者1級、要介護度4→5 ②要介護度2→5 ③要介護度5 ④要介護度2→5、身障者1級	②と③にあり	×	3人兄弟。母は子どもとの同居を望まず、独居。弟のひとりとは実母の姉夫婦(②③)の養子として育てられたが、弟と折り合いが悪く、要介護になってからも「隣の人」と呼び、家への立ち入りを拒んだ。それに対し、YEさんは幼少時、この家に預けられたことがあり、かわいがられていた。埼玉県に妻とその母が住む家があるが、平日は都内に寝泊りしマンションの管理・清掃業務を行う。甲狀腺炎、口唇ヘルペス、痛風にかかった。「母は子どもに負担をかけまいとし、通いで来てくれればよかった。介護はつかず離れずが一番、と聞く。べつたりならず頭を冷却することを念頭に置いたほうがいい、と」
10	YFさん	独身	父	本人37歳の2005年頃から父(当時75歳)が歩行困難に。心臓機能障害。2011年に寝たきりに。2011年まで7年間在宅介護。	要支援2→要介護度1、身障者3級	なし	△ (手が使えない)	別居していたが、父の介護で腕が動かなくなった母の代わりに介護をするために退職して帰郷し、父、母と同居。別居の兄は独身で、ゼネコン勤務を経て現在は他県の公務員。「介護のために帰ってきていても、仕事の疲労がたまっていて、寝てしまうことはあった」「繁忙期は無理に帰省せず、体を休めて仕事に備えた」

(2) 要介護者の状態

次に、要介護者の要介護度や認知症の有無といった状態が介護者の就労継続や心身の状態にどのような影響を与えるかをみていく。

要介護者に認知症患者が含まれるのは、10人中7人(XA、XC、XD、YA、YB、YD、YE)である。認知症があっても軽度で要介護者の態度や行動が穏やかな場合は、心身ともにさほどの負担感を感じないようだ。XCさんは母の介護については兄が主介護者であったこともあるが、認知症が軽度だったため、何か重大な負担を背負うことはなかったという。YDさんの母、XDさんの父についても同様の状況と思われる。しかし、認知症の症状が重い場合は介護者の仕事に悪影響を及ぼすという報告があった。また、深夜に介護を行っている介護者は、行っていない場合に比べ、介護ストレスや介護・仕事間のコンフリクトが高まる傾向がある(労働研究・研修機構 2006b)。昼夜逆転や徘徊をする要介護者を抱えるXAさん・YAさんは、慢性的な睡眠不足で、工作中に眠気に襲われ居眠りすることも頻繁だったという。XAさんは、職場の理解と協力を得、介護しながら仕事を続けるための生活スタイルを確立するまでが大変だという理由で、異動を望んでいない。定年後の再雇用についても、現在とは異なる職場に配属されるため応じないつもりだという。YBさんの場合はいわゆる転勤族のため、認知症の父と別居していた期間があるが、その間に父が悪質商法の被害に遭うなど判断力が衰えてきた。父は自宅に住むことへのこだわりが強く、YBさんも父の意思を無視して施設に入れることは望まなかったため、独身で一人っ子のYBさんが遠隔地勤務のままであれば就業継続が困難であった(その後、自宅通勤できる支店に異動し、就業継続は可能となった)。このように、要介護者の認知症の度合いや症状(昼夜逆転、徘徊の有無など)が重い場合は、介護を担う労働者の仕事の能率低下や異動による離職リスクが発生するといった状況が、調査結果からうかがえる。

要介護者に認知症がなく、寝たきりあるいは歩行困難という事例(XB、XC、XD、YC、YF)では、介護を分担できる相手がいるか否かで、介護者の負担感の差が著しく異なっていた。介護をほぼ一人で抱え込んでいた2人(XC、YC)は、経済的な困難もあり、「介護殺人などは他人事ではなく自分も紙一重」「妻を持ち上げて放り投げたり、暴言を吐いたことがある」などと虐待や殺人について語るほど、精神的に追い込まれていた。YCさんは、結婚して家を出た長女と次女に「自分がみるから心配するな」と伝え、難病で常時痰の吸引が必要な妻につきっきりの介護を一人で担っていたが、父の窮状を見かねた次女が子どもを連れて手伝いに来るようになって以降、孤独感や疲労感が和らいだという。この例のように、介護を分担できる者が他にいる場合は介護者が要介護者から距離を取り自分の時間を作ってリフレッシュすることができ、介護ストレスが軽減される傾向がみられた。

(3) 家庭環境、家族との介護分担

次に、家族との介護の分担の有無を確認する。介護の分担は固定的ではなく、主介護者の

高齢化や疲弊などにより家族間での介護分担の重さに変化が生じるケースが多かった。

いわゆる老老介護で妻が夫をみてきた場合、体が大きい男性の身体介助を女性が続けることは体力的にハードであり、加齢によって次第に介護が困難になる。その様子を見ながら補助的な立場で介護に関与していた独身の息子が、両親が共倒れになる危険性を感じ、主介護者となったケースがあった（XA、YF）。また、類似のケースとして、XDさんは、主介護者の姉が疲弊してきたため、自らが主介護者となった。

家族で担当を決めて分業しているのは、XDさん・YDさんである。彼らは、料理や炊事などの家事を姉に委ね、デイサービスの送りや通院付き添い、夜間見守り、腕力を必要とする身体介助を担当するなど、役割を性別で規定する形で介護を分担している。XBさんはバリアフリーの二世帯住宅を建て、独身の娘と同居、息子夫婦と近居（当初は同居）することで介護の負担減と就業継続を可能にした。実際の介助や家事支援といった介護の分担のほか、住宅ローン子どもたちにも6分の1ずつ負担してもらっている。また、デイサービスなど介護保険をフル活用し、ルーティンな生活スタイルを確立している。XBさん、XDさんは、家族と介護負担をシェアできたことに加え、介護開始の時点で定年までの年数が短かったことも、定年まで勤め上げることができた要因といえる。また、YDさんは、最終的には勤め先の業績悪化で早期退職を余儀なくされたが、認知症発症前の母と姉との介護分担によって20年以上にわたり就業を継続することが可能であった。なお、介護を分担できる家族を持たず、定年までの期間が長いケースでは、比較的初期の段階で離職を決断し、介護と両立しやすい働き方に変えていた（YC、YE、YF）。

物理的な援助が難しい場合に、経済的な援助や情報提供で主介護者の負担を軽くしようとする家族もいた。YAさんは、姉が遠方に住んでいたり義理の親の介護をしたりしているため、認知症の母親の介護をほぼひとりで担っていたが、介護に必要な費用を長姉が負担したり介護サービスに関する情報を次姉が提供したりするなど、姉たちも連携して介護にかかわっている。母が認知症を発症した当初、YAさんはノイローゼ状態というほど精神的に追い詰められていたが、それを察した姉たちが母をショートステイに預けるなどし、YAさんのストレスは徐々に軽減された。周囲からの支援がなくひとりで介護を続けている状態だと、行動面の制限や身体的負担、介護責任や介護に関わる心労といった精神的側面の両方で負担が重く、ストレスが増幅しやすい。介護負担のシェアリングは、主介護者のストレス緩和と燃え尽き防止のための重要な要素である。要介護者に経済的な余裕がある場合（XC、YE）は、家政婦やヘルパー、看護師など家族外の人間の手を借りることができていたが、そうでない場合は要介護者が睡眠時間を削るなどして対処しており、「介護の再家族化」（藤崎2009）と批判される家族依存的な状況がみられた。

家族との介護分担の状況が安定的な状態で継続してきたのはXBさんだけで、少数派である。それ以外の対象者は、当初からほぼ一人で介護を担ってきて家族と分担をしていないか、あるいは他の家族の体調や離職などによって分担比率が変化していた。二親等以内の家族が

当初から全くいなかったのは、一人っ子で独身の YB さんのみである。彼はすでに母を亡くしており、父も一人っ子だったため親戚が少ない。それ以外の対象者は、家族がいるにもかかわらず介護を分担できていない。その理由は「主介護者が家族を頼らず自ら抱え込む」(YC)、「要介護者が拒否」(YE)、「加齢による体力の低下や介護疲労の蓄積による体の故障により介護ができない」(XA、YF)、「勤務形態や病気により介護ができない」(XA、XC、YE、YF)などに大別できる。このうち、勤務形態という理由は誰が介護者となるかという交渉のなかで介護ができない理由として用いられたものであり、必ずしも対象者が介護との両立が容易な勤務形態だったわけではない。それは「自分がやらなければ誰もやらないと思った」という YE さんの言葉や、「離職にあたっては相当葛藤したが母に楽をさせたかった」という YF さんの言葉に現れている。介護をめぐる家族の中の交渉を経て、他に担い手がいないことから仕事を持つ労働者が主介護者となっていく状況がうかがえる。

当初から複数の人間で介護を分担したケース (XA、XB、XD、YF) のうち半数は、定年まで就業を継続しており、XA さんも定年まであと 1 年強である。XB さんは「介護を通じて世間が広がった」「仕事が息抜きになった」と語り、XD さんは「世間でいう鬱的なことにはなっていないかった」「困難をあまり感じなかった」という。その報告から、さほど追い詰められてはおらず、比較的余裕がある様子うかがえる。すでに先行研究 (池田 2010) で明らかにされていると同様に、ひとりで抱え込まず家族で介護を分担できる場合は仕事と介護の両立が図りやすくなる傾向が、ここでも示されている。

結婚して家を出た対象者の姉、妹、娘が介護にどうかかわっているかは、さまざまであった。全く関与しない (YD さんの長姉)、主介護者を務める (XD さんの姉)、義理の親の介護経験をもとにアドバイス (YA さんの次姉)、当初は関与せず窮状を見て関与を始める (YC さんの次女) などである。前述の YC さんのほか、YA さん、YD さんも結婚して家を出た姉や娘を「他家の人間」とみなし、彼女たちを介護の担い手として頼れないと考えていた。その一方で、結婚して家を出ているものの義母の介護体験をふまえて主介護者として父の介護を取り仕切る XD さんの姉のケースもある。また、YE さんは長男であるが、その妻は実親の介護に専念し、義理の親の介護に関与していない。YE さんの妻は、親の介護の基盤が整った現状を維持するために、あえて YE さんと別居している。YC さんは自分たち夫婦のために娘たちを犠牲にしたくないと考え「こちらはなんとかやるから、そちらの親御さんを大事にしなさい」と伝えたというが「長男のところに嫁ぎ苗字も変わった娘を頼れない」とも語っており、伝統的な価値観に則ったがゆえに自らが介護を抱え込み過酷な状況に陥った可能性が高い。その一方で、旧来の価値観にとらわれないがために自らが実親の介護に携わる男性 (XD さん、YE さん) もいる状況である。「家」制度にもとづき、介護は女である「嫁」がすべきといった伝統的な家族規範の揺らぎが、さまざまな介護状況を生み出していることを本調査結果からもうかがうことができる。

(4) 要介護者とのかかわり方

家族は「変えられない／選べない」関係性であり、家族だから／夫婦だから／親子だから…というレトリックは、親の介護を一身に引き受けなければならないといった強制・拘束・義務としての家族役割に個人を追い込む危険性をはらんでいる（杉井 2012）。また、家族介護者は、愛情や恩返し、義務、贖罪など、家族特有の感情的なつながりによって役割に没頭することがあるという（斎藤 2009）。今回の対象者が介護を始めたきっかけとして「転勤で高齢の父を独居にしまい、孫の顔も見せてあげていない」ため、父が認知症になったのは自分がそうさせたと考え、介護を「罪滅ぼし」という YB さん、「70 歳まで働いてきた母親に楽をさせたいと思った」という YF さん、「幼い頃から何でもやらされていた。母の世話を誰もやらないとなると自分がやるしかない」と義務感や責任感にかられた YE さんがそれに相当する。また、YA さん・YC さんには、介護を始めてからの戸惑いやいら立ちなどによる要介護者への暴言や暴力への反省があり、それ以降の介護は贖罪の気持ちを持ちながら続けたという。また、人生のなかで仕事と家族とを比べたときに、家族のほうが重要だと判断し、離職したという報告もあった（YA、YF）。このような要介護者への思い入れがあるからこそ、介護には不安や怒り、絶望などネガティブな感情も生まれやすいとされる。先行研究によると、要介護者に憎しみの感情を抱いたり暴力をふるった経験がある介護者は少なくない⁶。平均的な介護期間は 56.5 カ月（4 年 9 カ月）⁷で、長期化傾向にあるという。介護にかかわる時間が多くなればなるほど、介護・仕事間のコンフリクトを感じる度合いは増す（労働政策研究・研修機構 2006b）。昨今の労働環境の悪化は介護に携わる労働者にとって過酷な状況を導きやすい。介護・仕事間のコンフリクトが強まった結果、介護での燃え尽きや虐待が起こったり、仕事を取るか介護を取るかという二者択一を迫られ離職を選んで経済的に困窮し、介護ストレスも増すといった悪循環を防がなければならない。

今回、複数の調査対象者が、要介護者とのかかわりが深くなり過ぎることの危険性を自覚しており、「べったりしすぎないように距離を保つ」「介護にのめりこみ過ぎないようにする」「ふたりきりで閉じこもると良くないので、趣味を続けた」と彼らの多くが語る。具体例としては、デイサービスやショートステイを利用し、介護者が息抜きの時間を作っているケースが複数あった（XA、XD、YB）。YC さんは要介護者の隣の部屋でいつ呼び出されるかわからない状態で待機することが多かったが、そういうときに趣味の切り絵に没頭し、苦しい気持ちをそらしたという。要介護者と話し合い、仕事優先の生活スタイルでいくと決めたケース（XB、XC）もあった。ストレス解消があまりうまくないという自覚を持つ YA さんは、父との同居は難しいと判断して別居し、施設にいる母を見舞いに行くという形で介護に携わるようになって、ようやく落ち着いた生活ができるようになったという。家族による介護分

⁶ 「介護サービス実態調査」（連合総合生活開発研究所 2001）によると、被介護者に対して「憎しみ」の感情を抱いている人は 3 分の 1 を上回り、虐待経験も 18% を超える。津止・斎藤（2007）の調査によると、被介護者に手を上げると回答した介護者が 10.5% いた。

⁷ 平成 24 年度 生命保険に関する全国実態調査（生命保険文化センター 2012）

担、介護サービスや休暇・休業制度の利用など、あらゆる方法を駆使し、要介護者と介護者が適度な距離を保てるようにすることが、長期にわたる介護を乗り切るために不可欠である。

2 介護期の就業

(1) 介護開始時の就業状況

つづいて、介護期の就業状況を見ることにしよう。はじめに、どのような就業状況で介護に直面したか、介護開始時の就業状況を確認しておく。

調査対象 10 名のうち、公務員は YC さん 1 人であり、残りの 9 人は民間企業勤務である。このうち 6 人 (XA、XD、YB、YD、YE、YF) は、従業員数 300 人以上の大企業に勤務していた。こうした大企業と、従業員数が 100 人を下回る小規模企業では人事労務管理の実情が著しく異なると予想されることから、小規模企業に勤める労働者も対象者に含まれるよう調査対象を選定した。結果として、協力を得た 3 人 (XB、XC、YB) はいずれも従業員数 30 人未満の企業に勤務している。

男性介護者は、その人口構成から、管理職の立場で介護に直面する可能性が高い。本調査結果においても 10 人中 2 人 (YB、YE) が管理職である。主任や係長といった管理職手前の役職も含めれば、6 人 (XB、XD、YB、YC、YE、YF) に何らかの役職がある。また、小規模企業であったことから役職はないが、XC さんは営業職の責任者的な立場であり、YA さんは勤務先では在職期間が 2 番目に長い職員だった。その意味で、職場の中で指導的な地位にある労働者の割合は高いといえる。

(2) 介護期の働き方と両立支援制度の利用状況

そうした状況で、介護休業制度のような仕事と介護の両立支援制度を職場で利用できているか、また年次有給休暇のように介護に限定されない制度であっても、必要に応じて休暇を取得して介護に対応することができているか、次にみることにしよう。

介護休業取得状況からみる。調査対象のうち介護休業取得経験があるのは 3 人 (XA、YB、YD) だが、その理由はそれぞれ異なることを指摘したい。

まず、介護休業制度の設計において想定されている緊急対応を目的に取得したケースとして YD さんを挙げるができる。彼は 2 回介護休業を取得しているが、1 回目は、要介護者である父がガンの手術を受けた直後に、通常の休暇では対応できないと判断して取得した。2 回目は、要介護者である父の介護サービス利用中の事故に対応するためであった。介護休業は、実際に要介護者に付き添って身体介助等を行うためではなく、介護発生直後の緊急事態に対応し、その後の介護生活の態勢づくりをするための休業として法制化されている。YD さんの取得理由は、いずれも緊急対応であり、制度の趣旨に沿うものといえよう。

介護生活の態勢づくりという意味では、YB さんの取得理由も制度の趣旨に沿うものである。YB さんは認知症のある父親の介護を一人で行っているが、転居転勤のある勤務先であ

表 1-2-1 介護期の就業状況

No.	氏名	介護時期と本人年齢	就業	最終学歴	介護開始当時の勤務先業種	企業規模 ¹⁾	介護開始当時の職種	役職	介護中の異動	介護休業取得	その他の両立支援支援制度の利用	その他の休暇等取得	職場との関係	離職理由	現在の就業	
1	XAさん	2008年～(54歳～)	継続	大学	鉄道	大	信号の電子連動画面の操作	なし	なし	取得	介護休暇・短時間勤務	あり	職場の同僚とはふだんからいろいろな話をしている。介護のことも話して理解を得ている。平日に休みがあるので、介護のために時間を使いやすい。	まもなく定年だが、再雇用での就業継続は考えていない。		
2	XBさん	2006年～(56歳～)		専門学校	ゼネコン関連企業	小	積算、建築設計	主任	定年を機に嘱託社員に	なし	介護休暇	あり	介護するから今まで通りの仕事はできなくてすぐ勤務先に伝え、担当職務を自分でなければできない若手の教育指導業務に特化してもらった。		嘱託社員として同じ会社に勤め続けている。	
3	XCさん	1995～2003年、2006～2010年(43～51歳、54～58歳)		大学	雑貨輸入販売	小	営業	なし	なし	なし	なし	なし	同僚と2人で仕事をしていたので休めなかった。		勤務先が倒産し、自営業を始めた。	
4	XDさん	2005～2009年(58～62歳)		高校	電気通信系企業	大	総務、環境保護推進担当	係長	なし	なし	なし	あり	デイサービスの日は出勤時刻を遅らせていた。自分も裁量で進められる仕事で、同僚の理解も得ていた。		定年退職し、無職。	
5	YAさん	2006年～(50歳～)	退職	大学	団体職員	小	経理	なし	なし	なし	なし	あり	上司も介護の経験があり、上司の理解は得ていた。だが、それでも繁忙期は休めなかった。	2010年退職。今後の要介護者との時間と仕事を比較すると、むなしくなった。	今は家族優先で再就職活動はしていない。	
6	YBさん	2002年～(44歳～)		大学	保険会社	大	支店長	支店長	実家近くの支店に異動	取得	なし	あり	介護をしていることは自己申告書で勤務先に伝えていた。必要に応じて仕事を休むことはあった。最初は周囲も協力的だったが、人員削減にともなうそういう雰囲気はなくなった。	2011年、早期退職者の募集に際しての退職金を得られることになったことから退職。	趣味の活動の延長で大学の非常勤職員をしているが、介護期間中の本格的な再就職は考えていない。	
7	YCさん	2002～2010年(52～60歳)		大学	県警		警察官	巡査部長	なし	なし	なし	なし	みんな交代で都合をつけながら休んでいた。日曜に出勤する代わりに平日休むなど、都合を聞いてもらっていた。また、仕事の休憩時間に介護に必要な用事を済ませることもできた。	2002年退職。急な呼び出しや徹夜がある仕事で介護との両立は難しいため、市役所に嘱託職員として移った。	要介護者の病状悪化にともなう市役所も退職。再就職は難しく、警官時代から趣味でしていたマジックや切り絵を職業にしている。	
8	YDさん	①1983～2010年(20～47歳) ②2006年～(43歳～) ③2003～2011年(40～48歳)		大学院	メーカー	大	研究開発	係長	知的財産部門へ異動	2回取得	なし	あり	研究開発部門ではフレックスタイムで15時半退勤。異動後も毎日定時退勤で職場の飲み会も不参加。会社の上層部の人間が、勤務時間以外にも同僚と酒を飲み交わすなどの交流が仕事には重要であると考えていたので、疎んじられていた。年休は上半期で使い切り、欠勤も年20～30日。	2009年退職。全社的に40代以上に希望退職を募り、300人弱が退職。組織改編により「君の仕事、もうないよ」と上司に言われる。	介護のため再就職活動がすぐに始められず、無職期間が4年近くに及ぶ。退職金を食いつぶして母の年金で生活。2012年11月に塾講師として再就職。	
9	YEさん	①2002～2010年(44～52歳) ②2006～2011年(48～53歳) ③2006～2008年(48～50歳) ④2007年～(49歳～)		大学	外食産業	大	店舗の企画・運営	部長	なし	なし	なし	なし	なし	介護について協力を得られる職場ではなかった。自分も体調を崩した社員に「だったら辞めな」と言ってきた。夜は自分が職場にいる必要があるため休んだことはない。だが、ランチタイムはほかのスタッフに任せることができたので、その時間を利用して介護に必要な用事を済ませた。	2003年退職。深夜までの勤務をしながら介護を心配した母の提案で、実家の敷地にあった空き家をつぶしてマンション経営開始。	現在も左記のマンションを経営。機会があれば再び飲食店をしてみたい。
10	YFさん	2005～2012年2月(37～43歳)		短大	造園	中	現場監督	主任	なし	なし	なし	なし	なし	上司に相談したら「老人ホームに入れろ。自分はそうした」といわれた。自分は特殊な業態のため、介護のために仕事を調整するという発想はない。	プロジェクトごとに現場に半年以上居住せねばならず、遠距離介護になるため。	帰郷後、福祉施設(非正規職員)に再就職。介護終了後、正規職員に。

注 1) 企業規模は、いわゆる大企業とそれに準じる企業を「大」とし、50人前後の企業を「中」、30人未満の企業を「小」とした。介護休業取得「なし」は制度の有無にかかわらず取得していないケース。YDさんは介護開始時に学生だったが、その後正社員として就職した勤務先での就業状況を示している。

ったため、異動によって父と別居することになったら仕事と介護の両立は困難だと考えていた。そうなる前に、早めの対応として介護施設を探そうというのが、介護休業取得の理由である。実際、YBさんが介護を始めた当時は、父親の住む実家から離れた東海地方に赴任していたため、週末に帰って介護する生活をしていた。その後に、実家から通勤できる事業所に異動になったため、同居で介護することになった。しかし、認知症の症状の進行を考えると、再び異動の辞令が出て実家から離れることになったら両立は難しいとYBさんは考えていた。勤務先の介護休業取得可能な期間は1年（その後にもう1年延長可能）であり、実際に1年取得した。YBさんの勤務先は年に1回異動があり、期首から期末の1年間取得する方が途中で復職するよりも、職場の迷惑にならないという考えで、そのようにしたという。

しかし、同じく緊急対応であっても、最初から介護休業を取得することはせずに、別の方法で仕事を休むということが実際は珍しくない。先行研究でしばしば指摘されるのが、年次有給休暇を充当するという方法である。日本人の年休取得率が低いことは有名だが、法定の年休を1日も取っていない場合、最大で40日の休暇を有給で取得することができる。前述のYDさんもまずは年休を消化し、それでも足りない状況であったことから介護休業を取得している。YBさんも、介護休業を取得する前に年休や通常の休日で介護に対応して両立を図っていた。XBさんのように、介護休業よりも柔軟に取得できる休暇（XBさんの場合はシックリープ制度）がある場合はそれを使うという実態も、先行研究でたびたび報告されていた。つまり、「無給で1回」という介護休業を取得するよりも、「有給で複数回」に分けて利用できるなら、まずはそちらを利用するのが一般的である。その典型として年休が使われている。もちろん、YDさんのように日常の介護で年休をほとんど消化している場合には、連続してまとまった期間仕事を休むために介護休業が必要になる。しかし、先行研究でも指摘されているように、そうした休業の必要な状況に直面する労働者は多いといえない実態が本調査からもうかがえる。

もう1つ、就業継続を目的としているが、政策の想定から外れた介護休業の取り方をしてるのが、XAさんである。その主眼は、緊急対応ではなく日々の介護において時間的な「ゆとり」をもつことにある。同様の理由で、介護休暇や短時間勤務制度など、勤務先の両立支援制度をすべて活用している。さらには自己都合の休職も取得して、介護に割く時間をつくっている。こうした取得のあり方は、本来の制度の想定にはない。だが、介護者本人の立場に立てば、XAさんの行動は決して突飛なものではない。すでに指摘したように、多くの介護者が、疲弊することなく継続的に介護を担うために「ゆとり」をもつことを心がけている。その文脈で、XAさんは労働時間を調整しているのである。

だが、いくら「ゆとり」が重要だといっても、実際はそれほど仕事を休めるわけではないという対象者は少なくない。特に従業員数が30人未満の小規模企業に勤務する対象者は「休めない」ことを強調する。中には主介護者でありながら、仕事を休むことはなかったというケースもある。たとえば、XCさんは主介護者として叔母の介護をしていたが、仕事を休ん

だ経験はない。彼は輸入雑貨の営業・販売を行っていたが、同じ部門は2人と少数であることから仕事を休むことができなかったという。同じくYCさん、YEさんも、仕事を休まずに介護との両立を図っていた。その理由として、介護に対する職場の理解がなかったことを報告している。

そうした状況でも介護に対応できた要因として、仕事の進め方の裁量性があることを指摘している。仕事の責任の重さは、休みにくさにつながる一方で、職務に優先順位を付け、職務の分担やスケジュールを自身の裁量で決めることができるというメリットにもなりうるということが調査結果からうかがえる。

XCさんは、商品を販売するためのイベントの日程を組むところから、当日のイベントまですべて取り仕切っていたが、その分、業務に支障が生じないように仕事と介護の時間をやりくりすることができたという報告している。YEさんは飲食店の店長であったが、ランチタイムが終わってから夜の時間が始まるまでの、午後2時から5時の時間帯は比較的仕事を抜けやすく、その時間に介護に対応することもあった。また、ランチタイムは外出して、ほかのスタッフ（部下である正社員やアルバイト）に任せても大丈夫だという判断から、緊急時にはその時間に介護に対応することもあった。このようなことができる背景として、日常的にできるだけスタッフに仕事を任せ、責任感を持たせることを心がけていたという。そのことが、スタッフの就業意欲向上にもつながるという考えをもっていた。警察官であったYCさんも、事件処理のため休暇は取りにくかったというが、週休を平日にできたため、労働日に休暇を取る代わりに平日の週休を利用して介護に対応することもあったという。

一般にいわれることだが、介護のために1日単位で休暇を取る理由の多くが、介護サービスを利用するための事務手続きや要介護者の通院の付き添いなどの必要が、平日に発生することによる。市区町村の役所や医療・福祉機関が週末は開いていないからである。しかし、その平日を労働者の都合で休日に充当できれば、労働日に休暇を取る必要性は低下する。

仕事に裁量があることは、休暇の取得や出退勤時刻の調整においても有効であることを示唆する事例もある。建設会社に勤めるXBさんも、妻の介護にあたって仕事を休んだ経験も持っているが、担当職務であった建築の積算は、自分のペースでスケジュール管理ができるものだったという。また、父の介護をしていたXDさんは、デイサービスの開始時刻に合わせて出勤時刻を遅らせていたが、勤務先がISOを取得する準備作業を担当していたため、業務の進め方を自分のペースで決めることができたという。

もう1つ、仕事の裁量性に関連して指摘しておきたいのが、職務の優先順位を明確にしておくことの重要性である。前出のYEさんは飲食店の店長であったが、顧客が短時間で食事だけ済ませるランチタイムは、前述のように、スタッフに任せても大丈夫と判断して、その時間を介護に充てることもあった。しかし、顧客がお酒を飲んで店にとどまる時間が長い夜の時間帯は、店長である自分が店にいる重要性が高く、この時間帯に店を離れることはなかったという。同様にXBさんも、担当職務の優先順位を明確にし、自分が担当しなくても良

いものは免除してもらい代わりに、ほかに代わる人がいない若手社員の指導業務は休むことがなかったと報告している。

(3) 仕事と介護の両立困難

仕事と介護の両立困難の発現形態として、最もポピュラーなのが介護退職である。調査対象にも介護開始当時の勤務先を中途退職した者が6人いる。その中で、仕事よりも介護を重視する気持ちから退職したのは、YAさん、YCさん、YFさんの3人である。

YAさんとYCさんは、要介護者の症状こそ違いますが、仕事よりも要介護者との残りの時間を大切に考えて退職を決意したという点で共通している。YCさんは警察官だったが、介護との両立を図る目的で退職し、市役所の嘱託職員になった。だが、要介護者である妻は筋萎縮性側索硬化症（ALS）という難病であり、いずれまったく動けなくなることが予想できたため、多少なりとも動けるうちに思い出をつくりたいという気持ちから市役所も辞めた。

同じくYAさんも、要介護者である母の状態悪化にともない、両親と過ごす時間の方が仕事よりも重要だと思えるようになったと報告している。YAさんにおいて興味深いのは、介護のストレスが最も強く「つらかった」と本人がいう「初期」を乗り越え、介護と仕事の両立が軌道に乗っていた状況で退職を決意したことである。その「初期」の後も、要介護者の認知症にともなう深夜の介護など、心身の疲労が蓄積するような状況はあった。だが、そのときは退職していない。そうした心身にかかる負担の問題ではなく、要介護者である両親との残された時間を考えたときに、仕事が急に「むなしく」なったことを退職理由に挙げている。

対して、YFさんとYEさん、そして前述のYCさんの警察官としての仕事は、介護との両立になじまない就業スタイルであったことが大きい。YCさんは事件を担当する刑事であったが、急な呼び出しや徹夜の勤務がしばしばあったことから、介護時間を確保するために市役所に移った。YFさんの場合は、現場がかわるたびに各地を渡り歩き、数か月にわたって一つの建設現場に滞在するという、その業界に特有の就業スタイルが在宅介護になじまなかった。上司に相談したら、介護施設に入れるようにすすめられたという。YEさんの場合は、深夜におよぶ飲食店での就業と介護の負担が健康を害することを要介護者である母が案じ、退職をすすめたのが契機だった。疲労とストレスで持病である痛風の発作が出たというから、心身の負担は相当重かったと推察される。

しかし、YEさんにおいても、母のすすめがあるまで、「退職」を考えたことはなかった。痛風の発作が出たときも出勤しつづけていた。そうして介護と仕事の両立を図っていたYEさんが最終的に退職を決めたのは、勤務先の経営方針の変更によるところが大きい。YEさんは飲食店をチェーン展開する勤務先で店舗の企画を担当する部長職にあった。介護開始当時は業績不振店を建て直すために店長として、本社から店舗に派遣されていた。過去にも赤字店舗の業績を好転させた実績があるYEさんは勤務先にとって貴重な人材であったことが報告からうかがえる。しかし、社長の交代にともなって、勤務先が戦力の若返り方針を打ち

出したことを知って退職を決意したという。

同じく管理職であった YB さんが退職した背景には昇進競争がある。介護開始当時 YB さんは、保険会社の支店長であったが、職員同士の人間関係が極端に悪い支店への異動を命じられ、管理能力を問われて降格させられた。そうして昇進競争で大きな不利を受けたことが就業意欲の低下につながったと報告している。それでも就業自体は継続するつもりでいた。だが、介護休業期間が明けるタイミングで早期退職者の募集があり、規定の年齢に達していなくても、退職金を満額受け取れることになったこと、退職を決意したという。

管理職として仕事と介護の両立を図りながら、結果的に退職を決意した 2 人の事例は、単に勤め続けられればそれで良いということではなく、どのような人材として勤め続けるかが重要な問題であることを示唆している。

また、別の観点で YB さんと似ているのが、YD さんである。YD さんは 2 度目の介護休業から復職した直後に、大規模な早期退職の募集があり、これに応じた。入社前から父が要介護状態にあり、これに母や伯母の介護も重なって、介護優先の姿勢を勤務先で明確にしていた。そのため YD さんは、早期退職に応じないで抵抗するだけの材料がなかったという。介護休業取得を理由とした解雇が疑われるケースであるが、YD さんは抵抗せずに退職した。

このように、男性介護者の退職の実態は「仕事と介護の両立が物理的に困難である」という一言に還元できない複雑さをもっている。実際、女性においてしばしば見られるように、介護が発生してすぐに退職を決めたというケースはなかった。主たる生計維持者であるケースが多いということは一つの大きな理由であるが、価値意識の問題として、介護責任を果たしつつも仕事中心の姿勢を大きくは変更しないというケースも少なくなかった。そのことが、結果的に介護ストレスを緩和し、精神衛生的にも好ましいという報告もあった。

だが、このことから「心身にかかる物理的な両立負担の問題はそれほど大きくない」と判断するのは早計である。調査結果は、介護疲労の蓄積が生産性の低下や事故の危険性と結びつきうることを示唆している。

たとえば、XA さんは、介護の疲れから、仕事について居眠りをしてしまった経験があるという。XA さんの職務は鉄道の駅の信号の電子連動制御画面の監視・操作である。基本的には機械で制御しているのを監視する仕事であること、また 2 人で監視していることから、XA さんの居眠りが即座に事故につながることはない。YA さんも認知症のある要介護者の深夜介護にともなう睡眠不足で仕事に居眠りをした経験があるが、職務は経理であり、やはり事故につながることはない。しかし、つい居眠りをしてしまうような状態で高い生産性が保てているとはいえないだろう。こうした自覚は XA さんと YA さんだけでなく、多くの調査対象者がもっており、仕事に支障が生じないように、睡眠をはじめとする休息はしっかり取れることを心がけているという報告が数多く聞かれた。XC さんのように仕事で疲れているときは介護でも無理をしないで、意図的に体を休めることをしていた例もあった。

特に中高年層においては、若者に比べて体力や健康面にもともと何らかの問題があるとい

う人も一般的に少なくない。調査対象者の中でも、YEさんのように痛風を持病としてもっており、疲労とストレスでその発作が出たという報告があった。調査対象のXAさん、YAさん、YEさんは、幸いにも仕事に大きな支障を与えずに済んでいる。だが、担当業務や労働者の健康状態によっては、より深刻な病気や事故に至る可能性もあると予想される。

注意したいのは、こうした介護疲労は外から見えにくいことである。場合によっては、本人も自覚がないまま疲労が蓄積していることもある。退職後のことであるがYEさんは、あるとき突然甲状腺に異常が発生した。また要介護者が亡くなって介護が終わった途端に帯状疱疹になったというXCさんのようなケースもある。いずれも介護のストレスによるものだが、事前に体調が悪くなるようなことはなく、「突然」のことだったと報告している。介護サービスの利用手続きや通院の付き添いといった、物理的な時間のやりくりのために職場を離れる場合、その時々勤務時間を調整する必要があるため、職場においても状況を把握しやすい。昨今においては育児期の労働者が子の看護や保育所の送迎で勤務時間を調整するということが珍しくなくなりつつある。そうした事情から、物理的なやりくりについては必要性を理解してもらいやすいという職場もあるだろう。しかし、夜間・深夜の介護など、勤務時間外の介護負担で疲労が蓄積している場合、短期的には仕事も介護も調整することなく、本人のがんばりで両立を図ることができる。その結果、重篤な状態で事態が顕在化するまで、見過ごされてしまう危険性があるのではないだろうか。

そのために、企業としてはまず従業員の介護実態を把握しておくことが重要であろう。特に男性においては介護している事実を職場に伝えずに、黙って両立を図るといったケースが珍しくない。今回の調査対象には、何らかの形で介護している事実を勤務先に明かしているケースも少なからずあるが、介護の事実を伝えても、その内実はなかなか理解してもらえないという報告もあった。そうした状況で外から見えにくい介護疲労の事情まで勤務先が配慮するのは容易なことではないだろう。また、YEさんやYFさんのように、仕事中心な雰囲気強い職場では、実質的な相談を勤務先に期待することは難しい。YEさん自身も、介護という課題に直面する前は、体調を崩したスタッフに「だったら辞めな」と言ってきたという。その結果として、従業員が口を閉ざすことが職場の安全衛生に悪影響を及ぼす可能性がある。

介護疲労や介護ストレスは介護そのものの問題としてはポピュラーである。だが、その影響は、虐待や自殺といった企業外の問題と結びつけられることが多かった。仕事との両立という文脈で職場に及ぼす影響にも目をむけ、必要な対策を検討することが課題といえる。

3 介護サービスの利用と就業

(1) 介護サービスの利用状況

1999年に介護休業が企業に義務づけられた翌年、2000年から介護保険制度がスタートし、介護サービスの利用が飛躍的に増えた。特に訪問介護（ホームヘルパー）や通所施設（デイサービス、デイケア）といった在宅介護サービスを利用することは今や当たり前という状況

表 1-3-1 介護サービスの利用状況と相談ネットワーク

No.	氏名	要介護者	要介護者の状態	要介護認定	要介護者の認知症の有無	利用したサービス	ケアマネジャー、ヘルパー等について	相談相手、友人・知人ネットワーク
1	XAさん	父	本人54歳の2008年、父（当時83歳）が歩行困難に。2010年、認知症と診断される。昼夜逆転しており、家の中を徘徊する。ほかにも前立腺がん、慢性肺気腫、喘息、高血圧など計14の病名。4か所の医療機関と週2回のデイケアに通う。自宅では四脚ステッキをつき、手すりにつかまって歩いている。外出時は四脚ステッキをつき、介助なしには歩けない。	要介護度1	あり	週2回のデイケアのみ。	何かあったときにすぐ相談するのは、ベテランのケアマネ。担当のケアマネさんは若いので気を遣いながら、育てる観点で接している。	「認知症のひとと家族の会」からの情報がいちばん役立った。7名の介護関係の専門職女性（看護師4名、保健師1名、ケアマネジャー1名、介護福祉士1名）が立ち上げたボランティアの会でも相談に乗ってもらっている。また、職場には男性が多く、仲間意識が強く、家庭のことでも話し合える雰囲気。介護についても話せる関係がある。
2	XBさん	妻	本人56歳の2006年、妻（当時52歳）がくも膜下出血から全身筋力弛緩状態になり、要介護状態となる。発声できないが、メール、筆談でのコミュニケーションはできる。昼間はデイケアに行き、16時頃から18時過ぎまでは夫の帰りを待ちひとりで過ごす。	要介護度4		介護保険をフルに使って回復した。朝、ヘルパーが妻をデイケアまで送ってくれて、夕方は訪問介護のヘルパーが家事援助をしてくれる。訪問介護がなければ、朝、妻を置いて仕事に出られなかった。	ケアマネには当たりはずれがあると聞く。近所だから紹介してもらったケアマネは、元看護師で、勉強熱心で有能で「大当たり」。	妻が倒れた時、会社の人に「助けて！もうどうにもならないから休むよ」とSOSを出し、上司にも「落ち着くまで待つて」と頼んだ。「大丈夫か？体はもつるか？」と心配してもらった。介護をしながら世間が広がった。会社の知り合いしかいなかったが、弓道の仲間などに飲み会につきあってもらっている。
3	XCさん	①母 ②叔母	①本人43歳の1995年頃から母（当時73歳）が軽度認知症になり、兄とともに8年間在宅介護。②本人54歳の2006年から、叔母（当時78歳）が歩行困難に。1年7ヶ月の在宅介護の後、老健施設に移り、そこで看取る。	②要介護度2	①にあり	②にのみヘルパーによる家事援助。	ケアマネやヘルパーによって、介護の状況は全然違う。ヘルパーが作る食事が粗末で、叔母が食べなくなり衰弱した。ケアマネに申し入れたが、改善されなかった。ヘルパーがもつとちゃんとしていれば、そのまま在宅介護を続けられたと思う。	介護を始める前からじんま疹でかかっていた病院の女性医師が市の介護認定医だったので、月1回の診察のたびに、介護に関する報告や相談ごとをし、アドバイスももらった。要介護認定の際も助言してもらった。親戚や行政よりも、その先生からいちばん支えてもらった。いちばん心強い存在だった。
4	XDさん	父	本人58歳の2005年1月、父親（当時91歳）が要介護に。車いす歩行。在宅介護4年（2005年～2008年）の後、施設介護5カ月（2009年1月～5月）。	要介護度1～4	あり	姉夫婦を「入浴対応」の負担から解放するために、デイサービスを利用。同じ施設でショートステイも利用。姉の家事負担軽減のためにヘルパーの利用も検討したが、結局、受けなかった。	介護支援センター（ケアマネ）の対応も良く、希望に沿った施設の紹介があり、直ぐに利用できた。ショートステイも同じ施設で利用可能で、効率よく、父も違和感を感じることなくケアができた。	父宅のご近所で親しく付き合いのあった方に温かく見守ってもらったと感じている（母親健在時の付き合い、姉の付き合いがあったことより）。
5	YAさん	①母 ②父	①本人50歳の2006年、母が84歳で認知症、パーキンソン病に。在宅介護2年（2006年～2007年）の後、特養4年半（2007年～2012年）。②2006年、父が86歳で脳梗塞の後遺症と椎間板ヘルニアに。父は定時制教員をしていた頃からの昼夜逆転生活。	①要介護度5 ②要介護度1	①にあり	最初の訪問介護事業所は融通がきかず3ヶ月でやめた。	初期段階では、ケアマネが家族の命を握るくらいの役割を果たした。幸い、巡り会えたケアマネは良かった。母の話し相手になってくれる傾聴ボランティアグループは、ありがたかった。	小学校同級生とのつながりが、精神的な支えとして大きかった。職場の上司も要介護者を抱えていたので、平時においては介護時間の確保に留意していたと思う。しかし、政治団体事務局勤務のため）選挙となると、それは許される状況ではなくなる。
6	YBさん	父	本人42歳の2000年頃から父（当時77歳）に認知症の兆候が現れる。別居していた2003年頃、悪徳業者にだまされてリフォームを発注するなど判断力が衰えていたため、2004年に弁護士と相談し、成年後見人となった。今は「常に夢見ているような状況」でYBさんのこともわからない。自宅を好み、施設への入居を拒む。在宅介護11年（2002年～）。	要介護度5	あり	民生委員は役に立たなかった。ショートステイは、定期的に利用している。入浴は自宅では難しく、デイサービスで入っている。1泊や2泊のショートステイを定期的に利用している。沖縄に昆虫を見に行ったり、飲み会に行く。小規模多機能施設は要介護4になったら高くなった。	どのケアマネさんがいいといった情報をインターネットでもっと共有できたらと思う。会社で働いていたら役所に行かず、情報が入ってこない。退職後に通信教育で介護の勉強をし、「あれも使えた」と後で知った。	隣県まで行かないと、男性介護者の集まりがない。そこには出かけたことがない。近くの会では、男性は自分だけで、インターネットを使う人もいない。
7	YCさん	妻	本人52歳の2002年に妻（当時52歳）が筋萎縮性側索硬化症（ALS）と診断される。2010年1月に59歳で死去するまで在宅介護7年。	要介護度3～5		当初はほとんど何も利用できず、24時間体制でひとり介護をしていたが、自立支援法施行以降、ヘルパー、看護師の訪問介護を利用。要介護度が高くなるにつれ、訪問可能時間が長くなり、泊まりの介護にも時々来てもらった。	ケアマネジャーの知識が希薄なので、自分で本を読んだりインターネットで情報収集をした。ケアマネは、やる気がなかったり、パソコンやインターネットを使えなかった。担当のケアマネは紙おむつ代が助成されることも知らず、教えてくれなかったので、妻が亡くなる直前まで何年間も自費で購入していた。	職場の人に助けを求めたり頼ったことはなかった。近所の人に難病であることを知られたくないと妻がいうので、特定の親しい人しか知らせていなかった。難病が続き、会話もできずやせしていく姿が見るに忍びないためか、隣近所の誰も来なくなつて、悩んで悩んで、何でこんなに不幸なんだと泣いた。同じ境遇の人と会話をするよになり、自分より大変な人もいると考えを改めた。
8	YDさん	①父 ②母 ③伯母	①本人20歳の1983年、父（当時56歳）が脳出血で倒れ、右半身付随となる。2010年まで在宅介護。②本人43歳の2006年、母（当時75歳）が認知症に。帰宅願望、昼夜逆転。現在まで在宅介護。③2003年頃から一人暮らしをしていた伯母が倒れ、2009年に独居が困難になり、施設入所の手続きをした。2009年3月から2011年2月まで2年間施設介護。	①要介護度5 ②要介護度3 ③要介護度4	②③にあり	父親：デイケア、ショートステイ、訪問医療、訪問リハビリ、住宅改修、ベッドのリース代、おむつ助成を利用。母親：デイサービス、介護ベッドのリース、おむつ助成を利用。	特に問題はなかった。	終業時間になったら自宅にダッシュで帰宅し、飲み会の類には一切不参加だった。上層部はそういう交流が重要という考えだったので、疎んじられていると感じた。退職し、社会とのつながりがなくなった。地元の「認知症家族会」はメインが女性。男性介護者の会ができたこと聞いて入会した。
9	YEさん	①母 ②伯母 ③伯母の夫 ④妻の母	①本人44歳の2002年、母（当時73歳）が要介護に。在宅介護9年。②本人48歳の2006年、伯母（母の姉、当時84歳）が認知症に。2011年まで在宅介護。③2006年、伯母の夫（当時92歳）が認知症に。在宅1年→施設介護1年。④2007年、配偶者の母親がパーキンソン病に。在宅介護6年（④はYEさんの配偶者が主たる介護者）。	①要介護度4→5、身障者1級 ②要介護度2→5 ③要介護度5 ④要介護度2→5、身障者1級	②③にあり	家政婦さんは、ヘルパー2級の資格を持ち介護のできる人をお願いしていたが、次々とやめていき、モチベーションを保つのが難しかった。介護保険をフルに使って、ヘルパーにも来てもらった。家政婦は自費40万円だったが、自分が4日通うことで、月25万円ぐらいに減らせた。	地元のクチコミ情報、相談先が自分には全然なかった。母が調べて「ケアマネはどこそこの〇〇さんが優秀らしい。お願いしたい」と言った。ケアマネがYEさんの意を汲んで、事業所は日曜が休みだが、日曜に来られる人を用意してくれたりした。	会社の人に、自分の家族のことや介護が大家…などと言える環境ではなかった。「自分でなんとかしろ」「体が悪くなった、やめな」という雰囲気の会社だった。
10	YFさん	父	本人37歳の2005年頃から父（当時75歳）が歩行困難に。心臓機能障害。2011年に寝たきりに。2011年まで7年間在宅介護。	要介護2→要介護度1		重度の身体障害ではあるが、認知症ではないというので、要介護認定がおりず、要支援2だったので、あまりサービスを使えなかった。介護タクシーも使えず、自家用車を福祉車両に登録した。訪問介護を利用したが、事業所側の都合が優先で、用事や仕事があっても時間帯を選択できなかった。	ケアマネは、人によって知識や仕事ぶりの差が激しい。病院の系列のケアマネを紹介されたが、医療の知識もなく、きちんと仕事をしなかった。父の病気を理解しておらず、見当違いのサービス利用を勧めたりしたが、病状が重くなってから、看護師の資格を持っているケアマネに変えたが、もっと早く変えればよかったかもしれない。	男性は、悩みがあっても吐き出せない人が多いと思う。自分も職場で介護の状況をオープンに話したことがない。福間で介護者の会に3回参加したことがあるが、自分と同年代もしくはもっと若い介護者がかなりいることがわかった。

になっている。本調査対象においても、介護保険制度によって提供される介護サービス（以下、介護保険サービスと略す）をまったく利用しなかったという対象者は一人もおらず、全員が何らかの在宅介護サービスの利用経験をもっている。

デイサービスやデイケアといった通所施設を利用した経験があるのは 10 人中 6 人（XA、XB、XD、YB、YD、YF）、訪問介護サービスの利用経験があるのは 10 人中 7 人（XB、XC、YA、YD、YE、YF）である。また、同じく在宅介護サービスに分類されるショートステイの利用経験も 3 人（XD、YB、YD）ある。中には XB さんのように、ホームヘルパーとデイケアを併用するなど、複数のサービスを組み合わせているケースもある。だが、その一方で、XA さんのように週 2 回のデイケアだけというケースもある。

注目したいのは、どの程度の量のサービスを利用しているか、ではなく、要介護者と家族の実情に応じたサービスが提供されているか、である。必要なサービスが提供されていなければ家族の負担は重くなる、しかし、たくさんのサービスを利用できれば介護者は満足とも一概にはいえないからである。たとえば、XD さんと XB さんは同じ要介護度 4 であり、ともに通所施設を利用している。加えて、XB さんはホームヘルパーを利用しているが、XD さんは利用していない。XB さんは妻が要介護者であり、ホームヘルパーの介助を受けながら夕食の調理を行っている。一方、XD さんは、父が要介護者であり、家事は近居の姉が担っている。XD さんもホームヘルパーの利用を検討したことはあったが、結果的に「人柄による」し「いろいろな心配事が増える」ということで、利用しないことにしたという。

XD さんの「人柄による」「心配事が増える」という言葉に象徴されるように、サービスの利用がかえって家族の負担になることもある。その観点からしばしば指摘されるのが、サービスの質の問題である。XC さんは、ホームヘルパーの提供する食事があまりにひどく、結果的に要介護者である叔母は食べる意欲をなくして体力が衰えたと報告している。その状況を看過できなかった XC さんは代わりの食べ物を自分が買ってきて食べさせることが何度もあったと報告している。介護サービスを利用し、費用も発生しているのに、家族の負担は軽減されず、追加的な費用が発生している。

もちろん調査対象者の中には、利用したサービスの質に満足しているケースも少なくない。しかし、XC さんが問題にしているような単体のサービスの質に問題がなくても、提供されるサービスの種類やサービスの組み合わせが、利用者の実情に合っていないと、やはり支援として十分な効果を期待することは難しい。その点で、ケアプランを作成するケアマネジャーの役割は大きいといえるが、このケアマネジャーにも「当たり外れ」が大きいことを調査結果は示唆している。

(2) ケアマネジャーについて

調査の過程で、大多数の調査対象者がケアマネジャーへの感謝や不満を口にしている。

たとえば、XB さんは担当のケアマネジャーを「大当たり」だったと報告している。その

ケアマネジャーは「勉強熱心」であり、ケアプランの作成にあたり、XBさんの要望に耳を傾け、「意見もたくさん言ってくれた」という。また、要介護認定の訪問調査に来たケアマネジャーの対応がXBさんの就業継続を可能にしたことを示唆する、次のようなエピソードも報告されている。要介護状態になった直後のXBさんの妻は要介護度4だったが、2年間の在宅介護とリハビリで身体機能に回復がみられるようになった。しかし、2年後の再認定審査結果は「4」のままだった。このときもし「3」になっていたら、ホームヘルパーの利用を削ることになり、その代わりに自分が仕事を辞めなければならなくなるだろう、とXBさんは考えていた。出勤が遅くなり、退勤が早くなるので、そこまで職場に迷惑をかけられないという思いがあったからである。それが「4」という要介護認定で仕事を続けることができるようになったのである。

YEさんの担当のケアマネジャーは、より直接的にYEさんの就業状況を考慮したケアプランを作成している。具体的なエピソードとして、日曜が休業の介護事業所のケアマネジャーであったが、日曜の出勤があるYEさんの状況に合わせて、日曜に開業している事業所からホームヘルパーを派遣するように手配したという。

こうしたケアマネジャーの対応は、一見すると当たり前のように見えるかもしれない。しかし、介護保険制度は要介護者の支援を目的とした制度であり、介護サービスの利用者も介護者となる家族ではなく要介護者である。その観点から、ケアマネジャーは要介護者だけ見ていけばよく、家族の事情まで勘案する必要はないという考え方もできよう。しかし、XBさんのケースにおいて、要介護認定は、あくまでも要介護者である妻の状態にもとづいている。その報告によれば、確かに要介護者は歩行器があれば一人で家を動き回ることもできるし、介助があれば調理や着替えもできるようになっていた。それでも「4」になったのは、「一人でできることは何もない」からだという。また、YEさんのケースにおいても、サービスを提供する曜日に気をきかせているが、サービスの「量」は通常的要介護認定にもとづいている。その意味で、YEさんのケースにおいても、ケアマネジャーが、過剰なサービスを提供していると思われるところは見当たらない。

反対に、ケアマネジャーに不満のある調査対象者は、自身の就業に及ぼす影響以前の、もっと基本的なところを問題にしている。典型的なのはYFさんである。YFさんは3人のケアマネジャーを利用しているが、2人目のケアマネジャーの対応に強い違和感をもったことを報告している。そのケアマネジャーは、要介護者である父の病状を理解しておらず、前任のケアマネジャーや主治医とのコミュニケーションもとれていなかった。象徴的な出来事として、亡くなる2~3か月前のとき、すでにベッドで過ごすことが多くなっていた状況で「できれば人と接触させたいから、1時間でもいいから」とデイサービスの利用を勧められたことを報告している。なお、そうした健康状態でもYFさんの父の要介護度は長く「要支援2」であり、デイサービスの利用に保険を適用できなかったため、自己負担で4回程度通ったという。また、ホームヘルパーの対応に強い不満をもった前述のXCさんは、その旨をケアマ

ネジャーに伝えたが、改善されることはなかったと報告している。

さらに強調したいのは、要介護者の症状悪化を予防する上でも、良質な介護サービスの提供機会を充実させることの意義は大きいということである。そのことを示唆しているのがXBさんとXCさんの事例である。前述のように、XBさんは担当のケアマネジャーを「大当たり」だというのが、ケアプランの作成にあたって、リハビリの充実した介護サービスを希望していた。そのXBさんの要望を踏まえたケアプランを作成したことにより、XBさんの妻は身体機能の回復が見られるようになった。対して、XCさんの要介護者である叔母は、在宅介護から老人保健施設に移ったが、ホームヘルパーの質がよければ最後まで在宅介護できたかも知れないとXCさんは語っている。ホームヘルパーの手抜きによって、叔母が食べることを拒否せず、体力が衰弱しなければ、施設に入らずに済んだかもしれないという意味である。もちろんXBさんとXCさんでは病状が異なるため単純に比較できない面もある。だが、要介護者の状態をできるだけ良好に保とうとする姿勢の有無という点で、二人のケアマネジャーの違いは明確であろう。

どのような職業でも、優秀な人とそうでない人がいるのは当然のことであり、ケアマネジャーも例外ではないといえる。職業能力に劣ると利用者が感じるようなケアマネジャーに適切な能力開発を行うことで、状況が改善される可能性はある。だが、それ以上に指摘したいのは、ケアマネジャーを「選ぶ」仕組みがないことである。自分の住む地域にどのようなケアマネジャーがいて、その人がもっている知識・技能や、利用者からの評判はどのようなものなのか、そうした基本的な情報を入手するルートがほとんどないことを調査結果は示唆している。どのようなケアマネジャーが自分の担当になるかは、いわば「偶然の出会い」によるものであり、そのケアマネジャーが優秀か否かは「運次第」だという状況が調査結果からうかがえる。介護者の相談先として地域包括支援センターは重要な役割を担っているが、YFさんが違和感をもったケアマネジャーは、その地域包括支援センターの紹介である。XBさんの「大当たり」という表現は、そうした運任せの現状を象徴的に表している。また、YFさんは、強い違和感からケアマネジャーを替えたが、一度お世話になったケアマネジャーを簡単に替えるのは、精神的な抵抗感があるという、という意見もあった。

(3) 介護のための情報収集状況

このように、介護サービスに対する利用者の信頼感が高いといえない状況では、ケアマネジャーの提案や介護スタッフの対応が適切なものなのか、自ら調べて判断するという追加的な負担を介護者となる家族は負うことになる。XCさんは、介護の相談に行った市役所の窓口でXCさん自身に「介護の知識は必要ありません。ケアマネジャーとの契約内容だけを確認してください」と言われたという。ケアマネジャーに十分な能力があると仮定すれば、この市役所職員の助言は正しいといえるかもしれない。しかし、実態はそうではないために、XCさんは図書館に行き、独学で介護の勉強を始めた。YCさんも「ケアマネジャーは当てに

ならないので、自分で本を読んだり、インターネットで調べたりした」という。

そうした情報の入手先として、地域の介護者の会や医療機関が重要な役割を果たしていることも調査結果からうかがえる。XCさんは、自分自身のかかりつけ医が地域の介護の認定医であり、その医師に相談できたことが良かったという。診察のたびに、介護自体の話や市役所・ケアマネジャーからいわれた話など、関係する事柄を報告し、どのように対応したら良いか助言を受けていたという。XAさんは「認知症の人と家族の会」に参加しているが、その会で知り合ったケアマネジャーや看護師からの情報が一番役に立ったという。会に参加したきっかけは、要介護者である父のかかりつけ医（認知症の相談医）の勧めで参加した、医師会主催のシンポジウムで見たチラシである。

しかし、介護事業所との間で困難が生じていながらも、地域にそうした助言を得る先はなかったという、YBさんのようなケースもある。YBさんは、認知症のある父を介護しているが、頻繁に介護事業所を変えている。その中には事業所の都合で移らざるを得ない状況もあった。だが、介護事業所に関する情報を地域から得ることはなく、また男性介護者の集まりも隣県まで行かないとないという状況であった。今回の調査対象は、男性介護ネットの会員であり、地域の活動にも積極的に参加している。だが、一般的に言えば、介護に直面するまで仕事中心的な生活をしていることが男性において多く、それゆえに、地域とのつながりも薄い。その意味で、介護の情報へのアクセスが限られることの方が多いだろう。XBさんは、「ケアマネが良くなければ取り替えたらいい」と市役所で受けた助言について、「そんな簡単なものではない」といい、自分の周囲の介護者の状況について「何が使えるのか、どういったサービスが使えるのか知らないまま介護を続けている人も大勢いると思う」と述べている。ケアマネジャーの意見を相対化できる「セカンド・オピニオン」の入手先の確保は、仕事と介護の両立を円滑に図りうる態勢作りの重要な課題だといえよう。

4 介護期の経済生活

(1) 介護費用の負担状況

仕事と介護の両立を図る生活は、医療費や介護費用といった形で支出が増える一方で、休暇・休業の取得や勤務時間の調整、あるいは退職によって収入は減る可能性がある。特に、男性介護者においては、介護だけでなく、生計維持者としての役割も担っているケースが多い。その意味で、介護退職は単なる職業キャリアの断絶ではなく、貧困という、より深刻な問題と背中合わせである。また、支出が増えている状況で、無給の休暇・休業の取得、短時間勤務等を行うことも、経済的困難に結びつきやすい。こうした観点から、介護期の経済生活の状況を見てみよう。表 1-4-1 に調査対象の経済生活の状況を示す。

まず注目したいのは、介護者である調査対象者が介護費用を負担しているか否かである。負担「あり」は 10 人中 5 人 (XA、XB、YA、YC、YD) である。ここには、XAさん、XBさん、YCさんのように要介護者と同居し、生計を同一にしているケースも含まれる。だが、

要介護者が妻である XB さん・YC さんのケースを除けば、介護費用の大部分を介護者が負

表 1-4-1 介護期の経済生活

No.	氏名 (調査時 年齢)	要介護者の介護 時期と本人年齢	要介護者との 同居	未婚	利用したサービス	自身の 介護費用 負担	就業	収入減少	経済生活の状況
1	XAさん (58歳)	父：2008年～ (54歳～)	同居	未婚	週2回のデイケアのみ。	あり	継続	介護休業、短時間勤務に加えて、自己都合で1年取ったので、その間の収入は減った。	自分の賃金水準（基本給24.4万円）で介護費用を賄うのは苦しい。父の家賃収入と両親の国民年金があるので賄えている。
2	XBさん (62歳)	妻：2006年～ (56歳～)	同居	既婚	介護保険をフルに使ってリハビリを行ったのでかなり回復した。朝、ヘルパーが妻をデイケアまで送ってくれて、夕方は訪問介護のヘルパーが家事援助してくれる。訪問介護がなければ、朝、妻を置いて仕事に出られなかった。	あり		定年にもなって正社員から嘱託社員になったことにより、収入が減った。	月に15万円くらい介護費用がかかる。定年にもなって収入が減った今は月に5万円程度、妻の障害年金を取り崩している。
3	XCさん (60歳)	母：1995～2003年 (43～51歳) 叔母：2006～2010年 (54～58歳)	別居（在宅1年半 →老健施設3年）	未婚	ヘルパーによる家事援助。	なし		なし	介護費用は要介護者の資産等で賄っていたが、要介護認定の限度額で収まらない自己負担部分は、自分が介護を担うことで補った。
4	XDさん (65歳)	父：2005～2009年 (58～62歳)	同居（在宅4年 →特養5ヶ月）	既婚	姉夫婦を「入浴対応」の負担から解放するために、デイサービスを利用。同じ施設でショートステイも利用。姉の家事負担軽減のためにヘルパーの利用も検討したが、結局、受けなかった。	なし		なし	実家での要介護者との同居生活は、要介護者の年金で介護費用と生活費を賄い、自分の収入は、自分の家での妻の生活費にあてていた。
5	YAさん (56歳)	父母：ともに2006年～ (50歳～)	母：別居（在宅2年、 特養4年半） 父：別居（在宅）	未婚	最初は訪問介護を利用していたが、事業所の融通がきかず3かめでやめた。母の認知症の症状が進行したため、在宅介護が難しくなり、特養に入所した。	あり	退職	退職後に再就職していません。収入は途絶えています。	公務員だった要介護者の年金で両親の生活費は賄えたが、最初は父が母の認知症を認めていなかったため、介護費用を出してもらえなかった。2人の姉と介護費用を分担しており、特に離れて東京に住んでいる長姉がよく出している。仕事をやめて今は生活していけているが、母の介護が長引いて貯金が尽きたときのことを考えると不安。
6	YBさん (54歳)	父：2002年～ (44歳～)	別居：2年（他県勤務） →同居：6年（地元勤務） +2年（退職後）	未婚	民生委員は役に立たなかった。ショートステイは、定期的に利用している。入浴は自宅では難しく、デイサービスで入っている。1泊や2泊のショートステイを定期的に利用している。沖縄に昆虫を見に行ったり、飲み会に行く。小規模多機能施設は要介護4になったら高くなった。	なし		退職後に大学の臨時職員をしているが、これは趣味の活動の延長のようなもの。本格的に再就職はしていない。	大企業に勤めていた要介護者の年金が月に20万円以上出るので、その年金だけで介護費用は賄える。自身は早期退職の希望に応じ、退職金を満額もらって会社を辞めた。
7	YCさん (62歳)	妻：2002～2010年 (52～60歳)	同居	既婚	当初はほとんど何も利用できず、24時間体制でひとり介護をしていたが、自立支援法施行以降、ヘルパー、看護師の訪問介護を利用。要介護度が高くなるにつれ、訪問可能時間が長くなり、泊まりの介護にも時々来てもらった。	あり		退職後は自営業で販売業をしていたが、生計を維持できるほどの収入ではなかった。	ALS症だった要介護者の治療・介護費用がかさむ一方で、収入は大幅に減って生活は苦しかった。月の医療・介護費用は月に30万円程度だったが、要介護者が亡くなったときの貯金は100万円を切っていた。
8	YDさん (50歳)	①父：1983～2010年 (20～47歳) ②母：2006年～ (43歳～) ③伯母：2003～2011年 (40～48歳)	①②同居 ③別居（在宅→ 有料ホーム）	未婚	父親：デイケア、ショートステイ、訪問医療、訪問リハビリ、住宅改修、ベッドのリース代、おむつ助成を利用。 母親：デイケア、介護ベッドのリース、おむつ助成を利用。	あり		介護休業取得中は無給になる。加えて、年休だけでは休暇が足りず、年間20～30日程度の欠勤があったので、その分は給料が減った。退職して収入が途絶えた。	両親の介護費用だけでなく、伯母の介護費用も自分が負担した。再就職が決まらない時期が4年近くに及び、収入が途絶えたため、退職金を食いつぶし、母の年金で生活していた。2012年11月に塾講師として再就職。
9	YEさん (54歳)	①母：2002～2010年 (44～52歳) ②伯母：2006～2011年 (48～53歳) ③伯父：2006～2008年 (48～50歳) ④妻の母：2007年～ (49歳～)	すべて別居	既婚	家政婦さんは、ヘルパー2級の資格を持ち介護のできる人をお願いしていたが、次々とやめていき、モチベーション維持が難しかった。介護保険をフルに使って、ヘルパーにも来てもらった。自費40万円だったが、自分が週4日泊まることで月25万円程度に減らせた。	なし	外食産業の部長職からマンション経営に移ったときに収入は減った。	当初は介護資格をもった家政婦が要介護者の身の回りの世話をしていたが、費用がかさむのでヘルパーを併用し、自分も介護を担うようになった。マンション建築の際にローンを組んだため借金がある。退職で収入も減ったがマンション経営で生活はしている。	
10	YFさん (44歳)	父：2005～2012年2月 (37～43歳)	別居→退職後に 帰郷して同居	未婚	重度の身体障害ではあるが、認知症ではないということで、要介護認定がおりず、要支援2だったので、あまりサービスを使えなかった。介護タクシーも使えず、自家用車を福祉車両に登録した。訪問介護を利用したが、事業所側の都合が優先で、用事や仕事があっても時間帯を選択できなかった。	なし	正規雇用の建設会社を退職して収入が大幅に減った。介護終了後に非正規雇用から正規雇用に戻ったが、収入は戻っていない。	要介護者の年金で介護費用は賄えた。造園の仕事をやめて収入は減ったが、実家に住んでいるので、経済的に苦しいということはない。	

担しているというケースはほとんどない。XA さんも、介護費用をすべて自身が担っているわけではなく、要介護者である両親にも年金や家賃収入といった収入がある。YA さんには姉が 2 人いるため、姉弟で介護費用を分担することもできる。また、要介護者である父の年金で両親の生活は賄えると報告している。さらに、介護費用負担「なし」が 5 人いることも踏まえると、調査対象者における介護費用の負担は総じて重くないといえる。

その背景として、XC さんや YE さんなど、要介護者に資産があったという特殊な事情もある。だが、YA さんや YF さんの報告からは要介護者の年金受給額の影響もうかがえる。すなわち、現在要介護者となっている世代の高齢者は、比較的高い年金を受給できている。そのことが、介護者の経済的負担を軽減している。しかし、今後、年金受給額を減らされた世代が要介護状態になれば、その負担を介護者が負う可能性は高くなることも考えられよう。

(2) 介護退職の影響

さらに留意したいのは、仮に介護費用を介護者が負担していなくても、退職等によって収入が減少すれば、介護者の経済生活は大きなダメージをうけることである。介護にともなう貧困への転落を予防するためにも就業継続は重要であることを調査結果は示唆している。

介護期に退職した調査対象者には、経済的な不安を訴えるケースが少なくない。最も厳しい状況に直面したのが YC さんである。YC さんは、ALS を発症した妻の病状進行にともなってほとんど就業できない状況になった。警察官から市役所に移った後、自営業で販売業を行っていたが、付き切りの介護が必要になったため、生計を維持できる水準の収入を得ることは困難になった。その後、医療機関や介護サービスを利用できるようになったが、再就職は難しく、収入は回復しなかった。医療費と介護費用を合わせて月に 30 万円程度の支出がある状況がつづき、妻が亡くなったときには貯金が 100 万円を下回っていた。精神的なストレスも重なって、要介護者との心中も考えたという。YC さんをここまで追い詰められた背景には、介護自体の負担もあるが、一度仕事を辞めた中高年の男性が再就職することは容易ではないという労働市場の構造もある。特に雇用情勢が厳しいときに中高年男性の再就職が難しいことは容易に想像がつく。早期退職者の募集に応じたメーカー勤務の YD さんも、再就職先がなかなか見つからず、結果的に 4 年にもわたる長期の失業を余儀なくされた。その要因として、介護しながらの再就職活動には制約があるということも指摘している。だが、何よりも強調しているのが「求人がない」ことである。幸いにも YD さんは再就職できたが、その収入は前職の 1 割にも満たず、かつ不安定な非正規雇用という状況であることから、さらなる収入源となる就職先を探さざるを得ないと報告している。

ギリギリの経済状態に直面した YC さんは、介護者が低金利で借金できる制度があれば非常に助かるという。かりに再就職が困難でも、別の収入源があれば、YC さんのような経済的困難は回避できる。YB さんのように、退職年齢と年金支給年齢が近く、年金が支給されるまで退職金で生活費を賄う見通しを立てやすいというケースは典型である。YB さんは退

職金を満額受け取って 54 歳で早期退職したが、再就職の意思はないという。趣味の活動の延長として大学の非常勤職員をしているが、本格的な再就職は考えていない。それでも、要介護者をショートステイに預けて、気晴らしに趣味の旅行に出かけることもできている。

要するに、40 代から 50 代前半の時期は、転職するには年齢が高く、年金支給年齢はまだかなり先だという、一度労働市場から退出すると厳しい経済状況に直面しやすい時期に当たる。こうした労働者の再就職支援は重要な課題である。特に年金支給開始年齢が遅くなり、その分の期間は就業することが期待されている今日において、仕事もなく年金も支給されない状態に中高年層が長期間にわたって置かれないようにすることの重要性は高い。また介護は、そうしたタイミングで起こりやすいライフイベントであることを踏まえて、まずは退職防止、すなわち就業継続支援に力を入れることの重要性も調査結果から改めて指摘することができよう。

具体的な施策として、介護休業や介護休暇、短時間勤務といった両立支援制度の利用を推進することは一つの方法である。しかし、たとえば、XA さんは、勤務先の介護支援制度がすべて無給であることが制度の利用を躊躇させていると指摘する。XA さん自身は、介護休業、介護休暇、短時間勤務といった勤務先の両立支援制度をすべて利用している。しかし、短時間勤務制度を 1 年間利用したことにとまなう、収入の減少は月 4 万円程度（月の休日を 4 日増やせるが 1 日 1 万円程度の減額になる）になると報告している。この賃金の減額はボーナスや諸手当にも響くため、1 年間制度を利用すると、その減少額が 70 万円にも達したという。XA さん自身は「切羽詰った」ので利用に踏み切ったが、住宅ローンの返済があるような人にとっては、返済計画が狂うことにもなるため、無給の両立支援制度を利用するのは難しいだろうとも述べている。そのため、一般的によく言われることだが、XA さんも、すぐに両立支援制度を利用するのではなく、まずは年休取得で介護に対応するという方法をとっている。XA さんのいう「住宅ローン」を抱えている XB さんは、妻の介護のために仕事をセーブしているが、無給の介護支援制度は利用していない。はじめは、やはり年休を取得し、その後に、有給のシックリープ制度という勤務先独自の休暇制度を利用した。

自分以外に主たる生計維持者のいる労働者であれば、無給の介護支援制度を利用したり、フルタイム勤務からパートタイム勤務に移行したり、といった方法で、収入はあまり気にせず労働時間を調整できるだろう。しかし、介護者と生計維持者という二つの役割を同時に担う労働者において、なるべく収入を減らさずに両立を図ることのできる支援のあり方を検討することは重要な課題であるといえよう。

5 まとめ

男性介護者 10 名を対象としたヒアリング調査から、仕事と介護の両立について次のような実態が明らかとなった。

① 長期的に介護を続けていくために、多くの調査対象者が、要介護者と適度な距離をとり、

介護に没入しないことを心がけている。

- ② 介護退職を回避するために介護休業を取得するケースは少なく、多くは 1 日ないしは時間単位の休暇取得や出退勤時刻の調整によって介護に対応している。だが、仕事を休んでいない状況においても、介護疲労の蓄積によって仕事の能率は低下している可能性がある。
- ③ 介護サービスは仕事と介護の両立を安定的に図るための基礎といえるが、要介護者とその家族の実情に合ったケアプランが作成されているケースは多いといえない。ケアマネジャーを「選ぶ」仕組みはなく、優秀なケアマネジャーに当たるか否は運次第。
- ④ 介護退職者の再就職は容易でなく、退職にともなう経済的ダメージは小さくない。主たる生計維持者である労働者にとっては、無給の両立支援制度の利用も家計を圧迫する。そのことが制度利用を抑制している。

こうした結果から、介護が長期化した場合でも仕事を続けることができるために、重い介護負担に手当てをすることだけでなく、介護負担が小さいうちに事態の悪化を予防する観点から支援を拡充することも重要だといえることができる。いい換えれば、就業が難しくなった状況に対応することだけでなく、その手前の段階での就業困難に直面しないような支援のあり方を検討することが重要であるといえよう。

その観点から、介護のために仕事を休む労働者だけでなく、仕事を休まずに介護との両立を図ろうとしている労働者にも目を向けることが重要である。通院の付き添いや介護サービスの利用手続きといった、日中の介護のために仕事を休む労働者は、その物理的な必要性から両立困難が顕在化しやすい。依然として休みにくい職場があることも調査結果からうかがえるが、課題は見えやすい。反対に、仕事を休まない労働者は両立困難が見えにくく、一見すると問題がないようにも思われがちである。だが、実際は夜間・深夜の介護等、勤務時間外の介護の疲労が蓄積している可能性がある。これを放置しておく、介護者の健康状態悪化や仕事上のミス・事故といった重篤な事態を招く恐れがある。安全衛生という意味でも、介護疲労への対応は重要であるといえることができる。

介護サービスにおいても、要介護者と介護者である家族の実情に応じたサービスを提供することにより、要介護者の状態悪化を防ぎ、介護者の負担も軽減される可能性がある。結果として、要介護者が施設に入居することなく自宅で生活しつづければ、介護保険財政にとってもプラスであろう。反対に、在宅介護サービスの供給が不十分であることから、要介護者の状態が悪化したり、家族が介護負担に耐えられなくなったりすれば、在宅介護の継続は困難になり、それだけ施設介護のニーズは増える。結果として介護保険財政を圧迫することにもなりかねない。要介護者も介護者も活力を維持することのできる介護サービスを提供することが重要であるといえる。その観点から、効果的なケアプランを作成しうるケアマネジャーを育成すること、また自身に合ったケアマネジャーを利用者が選べる機会を確保することは重要な課題である。

こうして仕事と介護の両立を支援することは、介護にともなう貧困を防止する意味でも重

要である。男性介護者の増加は「夫が生計維持者として外で働き、妻が家庭で介護を担う」という前提が成り立たなくなりつつあることを示唆している。そうではなく、生計維持者が介護者にもなるという前提で支援のあり方を考えることがこれからは重要である。多少収入が減っても良いから介護を優先して、無給の休暇・休業制度を利用する、あるいはフルタイムからパートタイムに移る、ということではなく、なるべく収入を減らさないように、そのために、介護を担いつつもなるべく出勤して仕事ができるように、という観点で支援のあり方を考える必要がある。そのために、仕事を休んでいないから良いというのではなく、仕事を休まずに両立を図ろうとする労働者にも目を向けて、両立困難が表面化する前に、早い段階で困難の芽を摘むような支援が重要だといえよう。

第2章 男性の育児参加の現状に関する基礎的分析

1 問題設定

本稿では、既存調査を再分析して、わが国の男性の育児参加及びそれに影響を与える要因を探る。分析結果をもとに、男性の育児参加を容易にする職場環境についての分析視角や今後男性の育児参加に関する調査において求められる工夫等を提示する。

改めていうまでもなく、わが国では男性の育児参加が少ない。2011年の社会生活基本調査によると、6歳未満の子どもをもつ母親の1日の育児時間は3時間22分であるのに対して、父親のそれは39分である。国際的にみても、日本の父親が育児に費やす時間は短い。やや古いデータになるが、欧米の男性の1日あたりの育児時間の平均が0.9時間であるのに対して、日本は0.4時間であった（松田 2005）。

ただし、日本の男性は、平日の育児参加は少ないものの、休日のそれは比較的多いことは特徴である。東京、ソウル、北京、上海のアジア4都市の父親が子どもと過ごす時間を比較した既存調査によると、平日は東京の父親は子どもと過ごす時間が最も短い、正反対に休日は東京の父親は4都市の中で最も子どもと過ごす時間が長かった（ベネッセ次世代育成研究所 2010）。育児ではないが、男性が妻や子どもと一緒に余暇を過ごすことは多く、かつ近年は増えている（第一生命経済研究所 2010）。休日は、育児及び家族交流にとって大切な機会になっている。

既存研究では、日本の男性の育児参加の規定要因についても分析されてきた。それによると、主な仮説としては、行うべき時間的余裕仮説、性別役割分業意識仮説、行うべき家事・育児の量仮説、相対的資源仮説等があげられている（松田 2008；石井クンツ 2009）。行うべき時間的余裕仮説とは、1日の労働時間が長いために、育児に費やすことができる時間的余裕がなくなり、結果として育児参加が少なくなるというものである。行うべき家事・育児の量仮説とは、幼い子どもがいることや子ども数が多ければ家事・育児において何かと手がかかるため、男性も家事・育児をすることが増えるというものである。既存研究によると、これらの仮説のうち、時間的余裕仮説や家事・育児の量仮説を支持する結果が多い。

以上をふまえて、本稿では、男性の働き方と育児参加の関係を分析する。働き方としては、1日の労働時間の他に、仕事が休みの日の育児参加が比較的多いことをふまえて土日祝日の勤務や有給休暇と育児参加の関係も分析する。

2 データと変数

(1) データ

使用したデータは、労働政策研究・研修機構が2005年6～7月に実査した「仕事と生活調

査」である¹。本稿では、本人が回答したサンプルのうち、①男性、②正規従業員でありかつ管理職、③有配偶でありかつ配偶者同居、④第 5 子までに 12 歳以下の子どもがいる人を分析対象にした。分析したサンプル数は 366 人である。

(2) 変数

育児に関わる変数として、次の 4 つを用いた。このうち、仕事と生活の両立に関する意識以外は、第 1 子についての状況を尋ねた質問である。

夫婦の家事・育児分担：子どもが小学校に入る頃までの夫婦の家事・育児分担を尋ねた質問である。選択肢は、「妻がほとんどしていた」「妻が 9 割、夫が 1 割くらいだった」「妻が 7 割、夫が 3 割くらいだった」「夫婦でほぼ半々に分担していた」「妻よりも夫が中心になってしていた」の 5 つである。このうち、後者の 2 つの選択肢は回答割合が少ないため、分析では後者 3 つを統合して「夫が 3 割以上」とした変数を用いる。

育児休業の取得：育児休業の取得の有無を尋ねた変数である。

仕事調整内容：子どもが小学校に入る頃までの期間に仕事の調整をした内容を、「1 日の所定労働時間を短縮した」など 12 項目の選択肢で尋ねた変数である。

仕事と生活の両立に関する意識：「仕事での責任を果たすために、家事等がおろそかになっていると感じる」「家事等のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」「仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」の 3 項目について、それぞれ「あてはまる」から「あてはまらない」までの 5 件法で尋ねた質問である。

働き方については、1 日あたりの労働時間、前年度の有給休暇の取得日数、「午後 10 時から午前 5 時までの勤務」「土曜日勤務」「日曜日や祝日の勤務」の状況を尋ねた質問を用いた。

3 育児参加の現状

(1) 家事・育児分担

夫婦の家事・育児分担の現状が図 2-3-1 である。「妻がほとんど」が 52.4%と約半数を占めている。以下、「夫が 1 割くらい」が約 3 割、「夫が 3 割以上」が約 2 割である。全体平均では、夫の家事・育児分担はおよそ 1 割である。

(2) 育児休業・仕事の調整

育児休業をみると、「取得した」人は 0.9%（該当者 2 人）とごく少数であり、「取得しなかった」が 81.2%と大半を占める。

仕事の調整が表 2-3-1 である。仕事を調整した内容として回答割合が比較的多いものでも、「残業しなかった」（2.6%）、「1 日の所定労働時間を短縮した」（1.3%）にとどまる。「仕事

¹ 調査の概要は序章を参照。

の調整はしなかった」が96.6%と大半である。

ここから、大半の者は子どもが出産・育児期であるからといって育児休業の取得や仕事の調整を行ってはいないことがわかる。

(3) 仕事と生活の現状に対する意識

仕事と生活の現状に対する意識が図2-3-3である。あてはまる（「あてはまる」+「ややあてはまる」）と答えた割合は、「(1)仕事での責任を果たすために、家事等がおろそかになっていると感じる」が59.7%、「(2)家事等のために、仕事での責任を果たせていないと感じる」が10.1%、「(3)仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」が31.3%である。

ここから、男性が仕事と生活の調和が難しいと感じる場合、それはもっぱら仕事から生活への負の影響についてであることがわかる。

家事・育児への参加が少ない日本の男性であるが、3割は家庭生活との両立に悩んでいる。

図2-3-1 夫婦の家事・育児分担

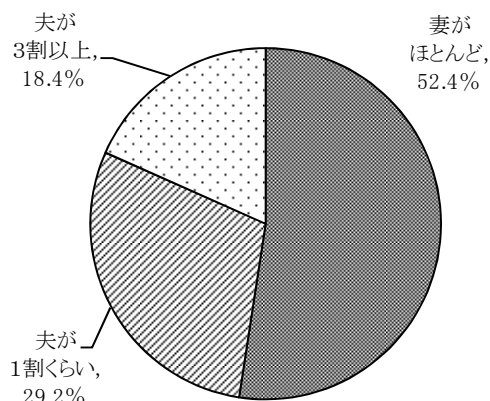
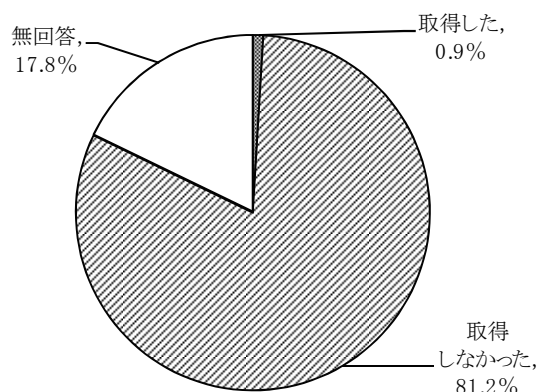


図2-3-2 育児休業の取得



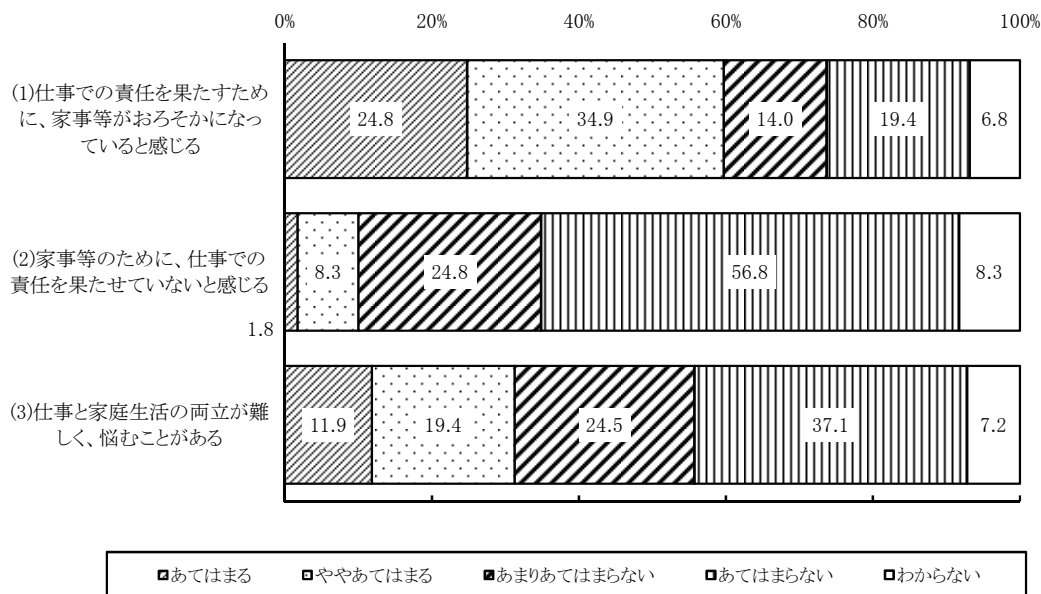
注：図2-3-1は「無回答」を除いて集計。

表2-3-1 仕事の調整

(単位：%)									
1日の所定労働時間を短縮した	週の所定労働日数を減らした	残業しなかった	休日労働をしなかった	始業・終業時刻を繰上げ・繰下げ	フレックスタイムに変更した	自宅で仕事をした	仕事の内容を変えた	その他	仕事の調整はしなかった
1.3	0.4	2.6	0.4	0.9	0.9	0.9	0.4	0.9	96.6

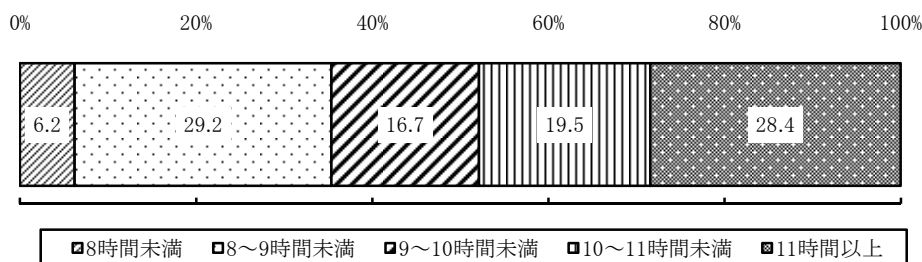
注：無回答を除いて集計。

図 2-3-3 仕事と生活の現状に対する意識



注：無回答を除いて集計。

図 2-4-1 1日の労働時間



4 働き方の現状

次に、男性の働き方の現状をみる。1日の労働時間が図 2-4-1 である。標準的な勤務時間を8時間とすると、ほとんどの男性の労働時間はそれ以上に長い。「11時間以上」が28.4%、「10～11時間未満」が19.5%、「9～10時間未満」が16.7%で、合わせると、3人に2人は1日9時間以上働いている。図 2-4-2 の年次有給休暇取得日数をみると、「0日」(28.2%)と「1～5日」(31.0%)で約6割を占める。有給休暇の付与日数がおおよそ20日前後であることをふまえると、約8割の男性はその半分も消化していない。

残業や休日出勤の有無を尋ねた結果が図 2-4-3 である。「午後10時から午前5時までの勤務」をみると、「よくある」が13.9%、「ある」が39.1%である。「土曜日勤務」が「よくある」は44.9%、「ある」は41.3%であり、約8割は土曜日に仕事をすることがある。「日曜日や祝日の勤務」をみると、「よくある」が28.4%、「ある」が46.2%である。

土曜日勤務と日曜日や祝日の勤務をみると、サービス業の者や生産現場等でシフト勤務を

図 2-4-2 年次有給休暇の取得日数

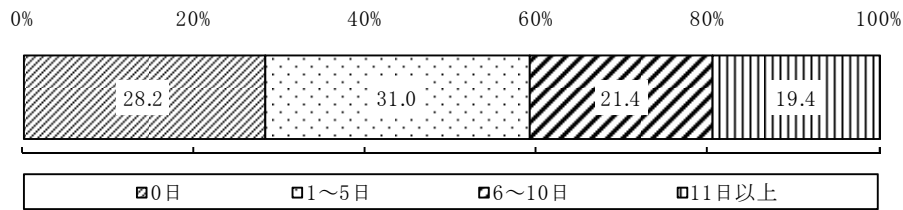
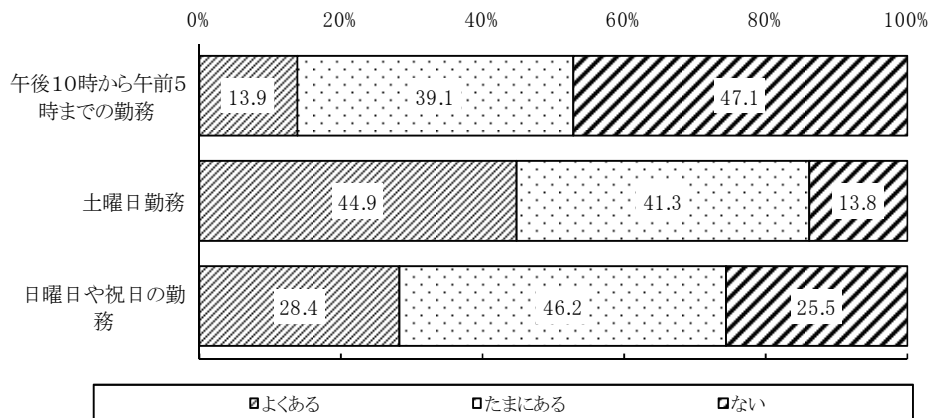


図 2-4-3 「午後 10 時から午前 5 時までの勤務」「土曜日勤務」「日曜日や祝日の勤務」の状況



する者ばかりが出勤しているわけではなく、さまざまな職種の者が本来は定休日であるにもかかわらず出勤している様子が見られる。職種別にみると、「日曜日や祝日の勤務」がある（「よくある」＋「ある」）割合は、サービス職や保安職が 8 割を超えるが、専門・技術的職業や管理職で約 8 割、事務職でも約 5 割にのぼる。

以上から、1 日の平均労働時間が長いだけでなく、本来であれば仕事が休みの日にも出勤することが多く、年次有給休暇の消化もできていないのがわが国の男性の働き方の特徴であるといえる。

5 働き方と家事・育児分担の関係

続いて、働き方と家事・育児分担との関係を分析する。本調査では、家事・育児分担は第 1 子が小学校に入る頃までのことである一方、働き方は調査時点のものであるため、厳密には両者には時間的な乖離がある。しかしながら、既存調査のデータを再分析してわが国の男性の育児参加の特徴を探索するという本稿の趣旨に照らし、本稿ではこの方法によって働き方と家事・育児分担の関係を探索する。

1 日の労働時間別にみた夫婦の家事・育児分担が図 2-5-1 である。大まかな傾向として、1 日の労働時間が長い者ほど「妻がほとんど」という割合が多い²。労働時間が長いほど、夫の

² 労働時間の長さとは夫婦の家事・育児分担のカテゴリーをそれぞれ連続量とみなすと、両者の相関は 5%水準で有意である。

家事・育児参加が少なくなる点は、既存研究と合致する。

年次有給休暇の取得日数別にみた夫婦の家事・育児分担が図 2-5-2 である。有意差はないが、取得日数が少ない者において、「妻がほとんど」の割合が高い。

日曜日や祝日の勤務等別にみた家事・育児が図 2-5-3 である。ここでは、簡略化のため夫が1割以上家事・育児を分担している割合を図示した。これをみると、土曜日勤務および日曜日や祝日の勤務がよくある者ほど、夫が家事・育児を分担している割合が低い。特に日曜日や祝日の勤務と家事・育児分担の関係は顕著である³。

図 2-5-1 1日の労働時間別にみた夫婦の家事・育児分担

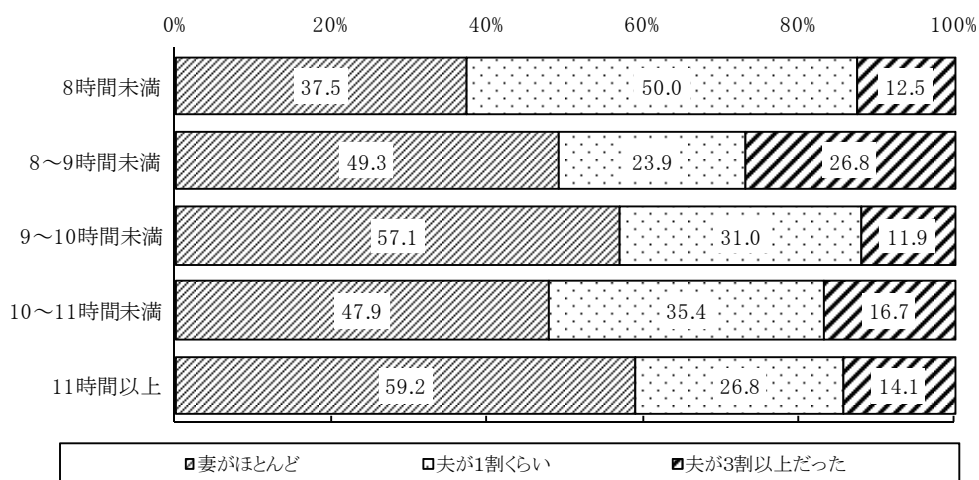
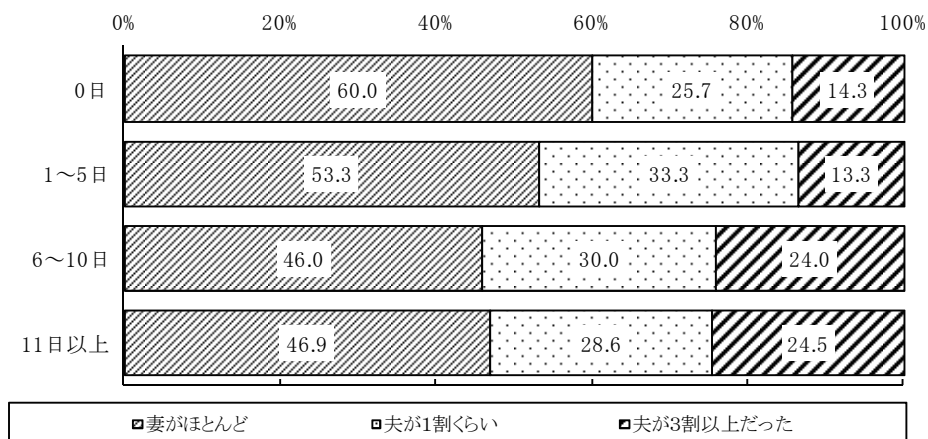


図 2-5-2 年次有給休暇の取得日数別にみた夫婦の家事・育児分担



³ 日曜日や祝日の勤務が「よくある」「ある」「ない」という回答と夫婦の家事・育児分担のクロス集計をとると、日曜日や祝日の勤務がある者ほど家事・育児分担は少なく、それは5%水準で有意差がある。

図 2-5-3 日曜日や祝日の勤務等別にみた夫が 1 割以上家事・育児をしている家庭の割合

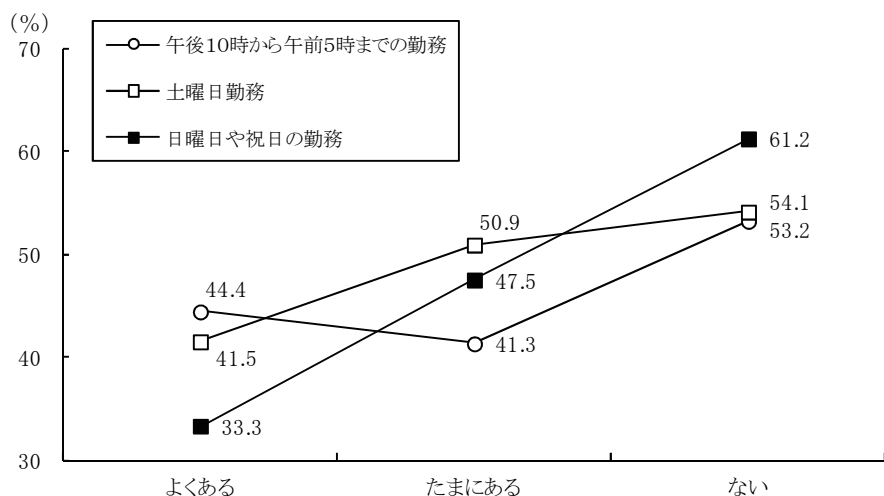
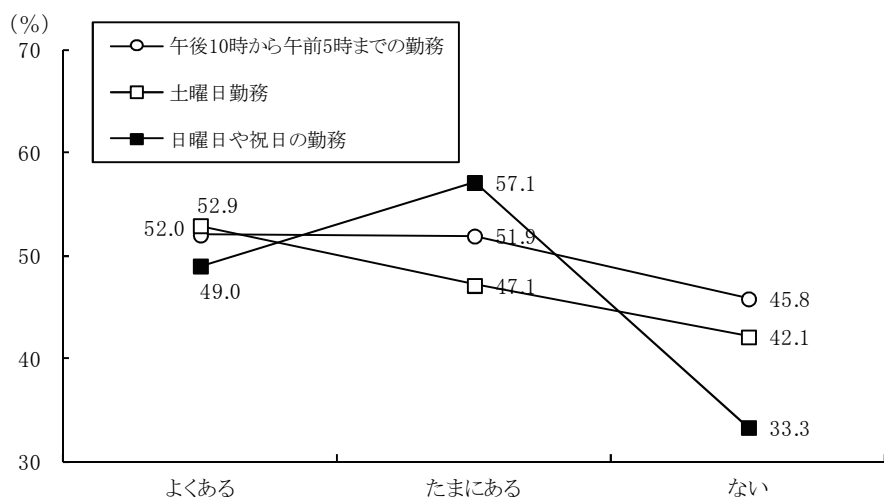


図 2-6-1 日曜日や祝日の勤務等別にみた「仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」割合



注：仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことが、「あてはまる」と「ややあてはまる」の合計。

6 働き方と仕事と生活の現状に対する意識の関係

働き方と仕事と家庭生活の両立の関係を分析した。1 日の労働時間や年次有給休暇の取得日数と仕事と生活の現状に対する意識の関係は不明瞭である。

関係がみられたものは、日曜日や祝日の勤務等別にみた「仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」割合である（図 2-6-1）。午後 10 時から午前 5 時までの勤務、土曜日勤務、日曜日や祝日の勤務のいずれについても、ある者よりも「ない」者の方が、悩みを持つ割合が低い。中でも日曜日や祝日の勤務が「ない」場合、「仕事と家庭生活の両立が難しく、悩むことがある」割合は 33.3%まで低くなる。日曜日や祝日の勤務が「たまにある」者は、悩むことがある割合が 57.1%と最も高い。日曜日や祝日の勤務が「よくある」者よりも「たまにある」者の方が悩むことがある割合が高い背景には、「よくある」者の中にはシフト勤務のた

めに日曜日等に出勤するが、振替休日もある者が含まれているためとみられる。

7 まとめ

(1) 男性の育児参加を可能にする働き方

本稿の分析から、男性の育児参加を可能にする働き方については、次の点が示唆される。

第一は、1日あたりの労働時間の長さが長すぎることで、男性の育児参加を阻む要因であるとみられる。育児参加を容易にするためには、長時間労働の是正が大切である。

第二は、既存研究では注目されてこなかった点であるが、休日のあり方についての検討である。土曜日、日曜日や祝日に勤務をすることは、男性の育児参加を低くし、仕事と家庭生活の両立についての悩みとなる要因になることである。中でも、日曜日や祝日の勤務がある者は、育児参加が少なく、仕事と家庭生活の両立について悩むことが多い。有給休暇の取得日数の少なさも、男性を家庭から遠ざける要因になっている可能性がある。

従来の育児研究では1日の労働時間の長さばかりに目を奪われていたが、土日祝日の出勤や有給休暇が育児参加やワーク・ライフ・バランスに与える負の影響も問題視すべきである。国際的にみると、日本の男性は平日の育児参加は少ないが、休日の育児参加や家族交流は多い。日本の男性がそれさえもできなければ、育児を中心的に担っている母親の負荷はさらに重くなり、父子の交流も一層疎遠にしてしまう。現状をみると、わが国では父親が週末2日に育児に関われるようにすることが目下の大切な目標であろう。サービス業の拡大により、土日祝日も勤務する者の数は今後一層増えるとみられる。こうした現状を念頭においた上で、男性が家庭に関われ、本人のワーク・ライフ・バランスも向上するような、土日祝日の出勤及びその代替休日取得のあり方を検討すべきである。

(2) 調査方法の工夫

本分析から男性の育児参加に関して調査を行う際に方法を工夫すべき点も示唆される。

第一に、男性の育児参加を調べる場合、仕事がある日と休みの日のそれぞれについて調べる必要がある。第二は、男性の育児休業の分析を行う場合、通常は無作為抽出では取得経験者の出現率は極めて低いため、取得経験者をオーバーサンプリングするなどの工夫が求められる。その具体的な方法としては、例えば、モニター等を使って取得経験者をオーバーサンプリングすることや、調査対象として抽出した企業から育児休業を取得した男性社員に調査票を配布することなどがあげられる。第三は、土日祝日の出勤の分析をする場合には、シフト勤務の有無や土日祝日に出勤した場合の振替休日の有無等を把握する必要がある。

第3章 勤務時間・場所の柔軟性と家庭生活

1 はじめに

本章では、勤務時間・場所の柔軟性に焦点を当て、それが男性の家庭生活にどのような影響を与えるのかを考察する。

男性の働き方と家庭生活に関する課題の一つはその長時間労働にあらう。正社員として働く男性の労働時間は、女性と比べてライフステージに応じた柔軟性が乏しく、硬直的に長いという特徴がある¹。このため、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）の観点からも、男性の働き方の見直し、長時間労働の是正が繰り返し唱えられてきた。ただ、近年の日本で正社員の労働時間短縮が進んでいないことはマクロ統計から明らかであり、労働時間を短くするのが容易でないことも認めざるを得ない。短縮を目指す方向は今後も重要だが、そればかりでなく、正社員の労働時間が短くない現状をある程度ふまえ、どのような働き方であれば両立しやすいのかを議論することも求められよう。

こうした中、勤務時間・場所の柔軟性の効果が注視される。自己都合で勤務時間（いつ働くか）を容易に変更できること、必要に応じて休暇が取りやすいこと、場合によっては自宅で作業できるような柔軟な働き方は、会社で早朝から深夜まで拘束される働き方と比べて、家庭生活に与える意味は異なってくる。政策的にも、働き方の柔軟性、裁量性を高めることが重要なテーマになっている。近年の日本では裁量労働制やフレックスタイムの適用が広がるなど、働く時間の決定を働く者自身に委ねる仕組みが拡大しつつある²。時間管理を緩やかにする制度は、労働時間の長さで成果が評価しにくいホワイトカラー労働者になじむとされ、緩やかな時間管理に対する経営側のニーズは強い。働く者にとっても、働く時間を自ら決定できることはメリットの可能性がある。

既存研究も、働く時間をコントロールできる柔軟性や裁量性といった働き方の要素に着目してきた。そして、働く時間を自分で決められる場合は家庭生活との両立にプラスという知見があるなど、裁量や時間的柔軟性は WLB の上ではプラスの資源とされることが多い³。他方で、裁量や柔軟性は WLB を改善せず、かえって働き過ぎを招くという指摘もあることに注意したい。特に男性においてはそうである。日本においても、小倉（2007）が、「時間管理の緩やかな労働者⁴」は労働時間が長いという分析結果を示している。働く時間の決定が労

¹ 前田（2002）は、女性の労働時間が育児期に短くなるのに対して、男性の労働時間は育児期もほとんど短くなっていないという。

² 厚生労働省「就労条件総合調査」（2011年）によると「みなし労働時間（事業場外労働、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制）」の適用労働者割合は全体の7.3%である。特に企業規模が大きいほど適用労働者割合が高い。産業別にみると「事業場外労働のみなし労働時間制」は不動産業、金融・保険業、卸売業などで高く、「専門業務型裁量労働制」は情報通信業、学術研究、専門・技術サービス業で高い。

³ Jacobs and Gerson（2004）、Voydanoff（2004）等参照。

⁴ 小倉（2007）は「時間管理の緩やかな労働者」を役職と勤務時間制度から定義している。役職において「課長

働者に委ねられると労働時間が長くなる背景には何があるのか。また、どのような形で仕事の領域（時間）が拡張されるのか。この点、本稿では、仕事を自宅に持ち帰る働き方に着目して検討したい。勤務時間の柔軟性は勤務場所の柔軟性と関連が強いからだ。では、自宅に仕事を持ち帰ることは WLB の観点からどのような意味を持つか。家庭の都合とのやりくりを可能にするというプラス面もありうるが、仕事と家庭との境界を曖昧にして家庭生活の時間を侵食するというマイナス面も指摘される。特に男性においては後者の側面が強く、家庭生活にマイナスの影響をもたらす可能性がある。本稿でデータ分析によって検討したい。

2 勤務時間・場所の柔軟性と家庭生活への影響—先行研究から

まず、勤務時間・場所の柔軟性に関する既存研究を検討することから始めよう。時間面で柔軟な働き方は WLB を改善せず、むしろ働きすぎを招く可能性がある⁵。小倉（2007）は、「時間管理の緩やかな労働者」の労働時間が長い背景として、労働時間を自由に決定できる限度を超えた所に、彼（女）らに求められた成果（仕事量）があると述べる。時間管理が緩やかであっても、過重な量の仕事が課せられていると、実質的には長く働く以外の選択肢が乏しくなる。裁量労働制の適用条件として、仕事の量と進め方両方に関して実質的な裁量が必要と言われるゆえんである⁶。こうした過重な仕事量はもちろん問題だが、成果管理のあり方も問われるべきだろう。たとえ外形的には裁量が付与されていても、短期的な成果を厳しく求められるならば、仕事を進める上での裁量は実質的には奪われ、結果として働き過ぎを招いてしまうのではないか⁷。

時間管理が緩やかで外形的な裁量がある働き方では、どのような形で仕事の時間が拡張されるのか。働く時間が柔軟であることは、働く場所も勤務先にとらわれないこと（勤務場所の柔軟性）と関係するだろう。時間管理が緩やかである場合、必ずしも勤務先で長時間残業を強いられることはない。ただ、求められる仕事が終わらないならば、仕事を自宅に持ち帰る「持ち帰り残業」を促す可能性がある。自宅でも仕事をすることは専門職や管理職を中心としたホワイトカラー労働者に特徴的な働き方であり⁸、勤務時間制度とも強く関連する⁹。裁量労働制が適用されるなど緩やかな時間管理のホワイトカラー労働の場合、外形的には裁量があり勤務場所も柔軟であるが、短期的な成果を厳しく求められるなどを背景として、仕

クラス」「部長クラス」の者、もしくは勤務時間制度において「裁量労働制・みなし労働」「時間管理なし」の者である。本稿も、小倉の問題意識を受け継ぎつつ、同調査データを二次分析することによって、考察を進めようと試みるものである。

⁵ 松田（2008b）は、業務内容の柔軟性（裁量）、勤務時間の柔軟性（裁量労働、フレックスタイム）、勤務場所の柔軟性がある場合でも、労働時間が短くならないなど WLB が改善されないことを論じた。

⁶ 今野（2001）等参照。

⁷ Van der Lippe（2007）は、仕事上の裁量がある者は、かえって常に仕事に追われる感覚になりやすいという結果を示し、成果主義的な管理の問題として論じている。

⁸ Felstead et al.（2005）参照。

⁹ 労働政策研究・研修機構（2009）は、勤務時間の柔軟性と勤務場所の多様性が相関しているという調査結果を示している。具体的には、適用される勤務時間制度が「裁量労働制・みなし労働」や「時間管理なし」の者で、通常の勤務先以外の勤務場所がある割合は高く、自宅で仕事をする割合・頻度も高い。

事を自宅に持ち帰ることにつながっている可能性がある。

では、仕事を自宅に持ち帰ることは WLB 上どのような意味をもつか。職場で長時間残業するよりも家族と過ごす時間が増える、家庭の都合とのやりくりを可能にする面もあろう。男女で比較するならば、女性においては、仕事を持ち帰ることは両立のためのやりくりの側面が強いかもしれない。しかし、男性は持ち帰る背景が異なる可能性がある。端的に述べるならば、男性の場合は特に、仕事を家庭にまで持ち込む「いつでもどこでも」という働き方、単なる仕事領域（時間）の拡張に過ぎないのではないか¹⁰。こうした働き方は家庭生活にもマイナスであろう。労働政策研究・研修機構（2009）は、自宅で仕事をする頻度が高い者は、仕事と生活のバランスに関する満足度が低いという結果を示している。

男性の働きすぎが家庭生活にもたらす影響とは具体的に何か。この点、既存研究では、女性の家事・育児負担が増すなど主に「女性にとっての問題」として議論されてきた。男性自身にとって何が問題なのかは、相対的に焦点が当たっていなかったといえる。ただ、「いつでもどこでも」という働き方は男性の家庭生活にとってもマイナスになりうる。その働き方が健康に悪影響を及ぼしうることはもとより、家にいても仕事のことを考えてしまうなど、家庭生活の時間を質量ともに侵食してしまう可能性がある。Schieman and Glavin (2008) は、裁量や時間的な自律性があることによって、仕事を自宅に持ち帰る、業務時間外に連絡を取り合うなど仕事と仕事以外の境界があいまいになるとし、それが特に男性において家庭生活とのコンフリクトに関係するとした¹¹。これは IT 機器の利用が広まって、自宅でも仕事関係のメールのやり取りが多くなるなど働き方が変化した近年では無視できない両立課題であろう¹²。なお、コンフリクトは生活時間の単なる量的不足では説明できない¹³。量的な時間配分（タイム・バジェット）の発想に還元できない「時間に追われる」「時間の不足感」といった質的な側面も社会的には重要である。

以上の先行研究をふまえ、次節以降、既存データの二次分析によって検討を進めたい。その際、勤務時間の柔軟性として勤務時間制度、勤務場所の柔軟性として仕事を自宅に持ち帰る頻度に着目し、両者が関係して仕事の領域（時間）が家庭にまで拡張されること、それは男性の家庭生活にとってマイナスになることを検証する。具体的な仮説は 2 点設定したい。

1 点目は、裁量労働制の適用労働者は自宅に仕事を持ち帰りやすく、その背景に成果を厳し

¹⁰ 労働政策研究・研修機構（2009）は、自宅で仕事をする場合は、多くの人が自分の裁量で実施している「持ち帰り残業」であり、長時間労働に結びついていることを指摘する。

¹¹ もっとも、仕事を自宅に持ち帰ることが両立にどう影響するかは仕事環境によって異なる可能性も指摘される。Glavin and Schieman (2012) は、仕事上の決定権を持っている、スケジュールを柔軟にできるなどの場合は境界があいまいであってもコンフリクトは増加せず、逆に過度の業務負担などの仕事上の要求が強い場合はコンフリクトに直結するとした。「仕事を持ち帰る」という点では同じでも、どのような状況で仕事を持ち帰るかによって、家庭生活にとっての意味合いは異なるといえる。

¹² 小倉（2007）では、IT 機器の導入によって仕事の仕方が変化し、いつでもどこでも作業をするという環境、それが業務量の増大によって深夜などの時間帯に及べば、疲労感は増大し、睡眠にも影響を及ぼすと論じられている。

¹³ Thompson and Bunderson (2001) 参照。

く求められることが関係するのではないかという点である。2点目は、仕事を自宅に持ち帰ることは、男性では特に「仕事を家庭にまで持ち込む」という持ち帰り残業の性格が強く、結果、生活時間の不足感という形で男性自身に問題を生じさせるのではないかという点である。分析に使用するデータは「働き方の現状と意識に関するアンケート調査（本人票・配偶者票）」（労働政策研究・研修機構、2005年）である¹⁴。分析対象は、3～4節では有配偶の男女を対象として主に男女の比較から検討し、5節では有配偶男性に焦点を絞り、男性の働き方と家庭生活との関係を検討する¹⁵。

3 勤務時間の柔軟性と働き方—勤務時間制度との関係を中心に

(1) 育児・介護の必要と労働時間—男性と女性との比較

育児・介護が必要なライフステージでの男性と女性の働き方を概観しよう。育児・介護負担を抱える男性・女性は労働時間を短くしているのか、総労働時間から検討する¹⁶。図3-3-1では未就学児の有無別に¹⁷、図3-3-2では介護が必要な家族の有無別に¹⁸、1ヶ月当たりの総労働時間を男女で比較した。まず未就学児の有無別にみると、「3歳未満の子あり」の場合、女性の労働時間が極端に短いのに対し、男性の労働時間は短くなっていない¹⁹。「3歳以上就学前の子あり」の女性でも労働時間が長い割合は少ないが、男性では未就学児の有無によって労働時間に変化が乏しいといえる。

介護が必要な同居家族の有無別にみると、女性のみならず男性でも労働時間に差がみられる。介護が必要な家族が「いる」場合に女性は「160時間以下」の割合が高い。男性でも「161～200時間未満」の割合が高く、それ以上の長さの割合は低い。介護が必要な家族が別居している場合は、同居している場合ほどではないが、「介護が必要な家族なし」に比べると労働時間が短い傾向にある。介護が必要な家族を抱える場合には、女性ばかりでなく男性でも労働時間を調整している者が一定程度いる可能性がうかがえた。

¹⁴ 調査の概要は序章を参照。

¹⁵ データの特性上、全て正規雇用就業者である。なお、本稿では働き方と家庭生活との関係の考察を目的とすることから、男女とも有配偶者のみを分析対象としている。

¹⁶ 総労働時間は、1ヶ月あたり実際に働いた時間（残業時間含む）である。1日8時間で1月あたり20日就業であれば160時間となり、この160時間が、標準的な正社員において、残業のない1ヶ月あたりの労働時間と考えられる。本稿と同じデータを用いた小倉（2007）にならい、長短いずれかの「はずれ値」を除外した。つまり、正社員であることを考慮し、月間120時間未満の場合を「短すぎる」とし、逆に月間300時間を超える場合を「長すぎる」として除外した。誤記入の可能性が否定できないこと、分析結果にゆがみをもたらすからである。ただし、労働時間が120時間未満であっても短時間勤務制度を利用しているケース（Q2で判断）は除外せず、分析対象とした（0時間と回答した1ケースのみ除外）。クロス表では長短4カテゴリーとして検討した。

¹⁷ 「現在一緒に住んでいるご家族のなかに、次のようなお子さんがいますか？」に対する回答（複数回答）で、「3歳未満」に回答があった場合を「3歳未満の子あり」とし、「3歳未満」に回答がなく「3歳以上、小学校就学前」に回答がある場合を「3歳～就学前の子あり」とし、それ以外の回答を「未就学の子なし」とした。

¹⁸ 「現在ご家族のなかに、介護・介助が必要な方がいますか？」に対する回答を用いた。

¹⁹ 女性の場合、子どもが3歳未満という育児期に正社員就業をしている者はかなり限定されているという面もあることに留意したい。なお、産休・育休中など労働時間が0時間の者も分析から除外されている。

図 3-3-1 1ヶ月あたりの総労働時間の分布
—男女別・未就学児の有無別—
(有配偶者)

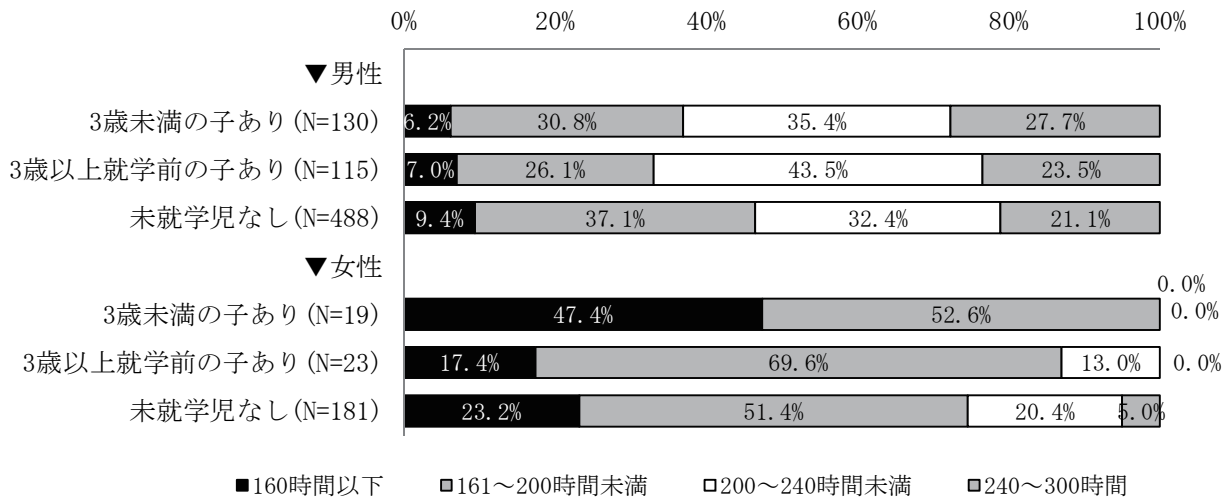
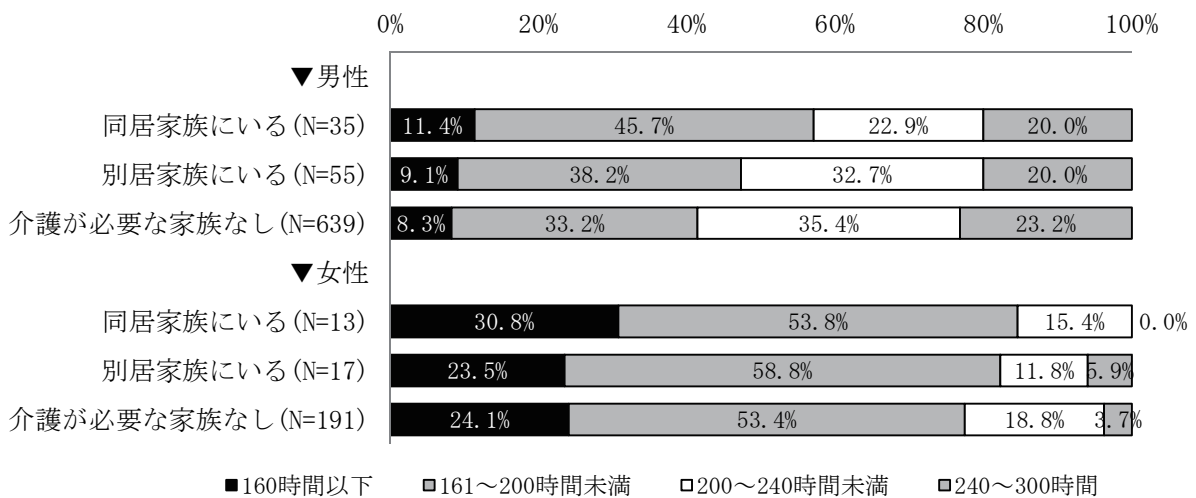


図 3-3-2 1ヶ月あたりの総労働時間の分布
—男女別・介護が必要な家族の有無別—
(有配偶者)



(2) 勤務時間制度による働き方の違い

次に、適用される勤務時間制度によって働き方・労働時間がどう異なるのかを検討する。時間管理を緩やかにする勤務時間制度が適用されれば、正社員の労働時間は短くなるのか。図 3-3-3 をみよう²⁰。「短時間勤務」の場合に労働時間が短いのは制度の趣旨から妥当であるが、「交替制」でも「161～200 時間」の割合が大きいなど「通常の勤務時間制度」に比べて労働時間がやや短い。これに対し、「フレックスタイム」では「通常の勤務時間制度」と比べて労働時間が短いとはいえない。さらに、「裁量労働制」「時間管理なし」の場合は、「240～

²⁰ 「あなたは勤務先ではどのような勤務時間制度を適用されていますか？」に対する回答を用いた。

図 3-3-3 1ヶ月あたりの総労働時間の分布

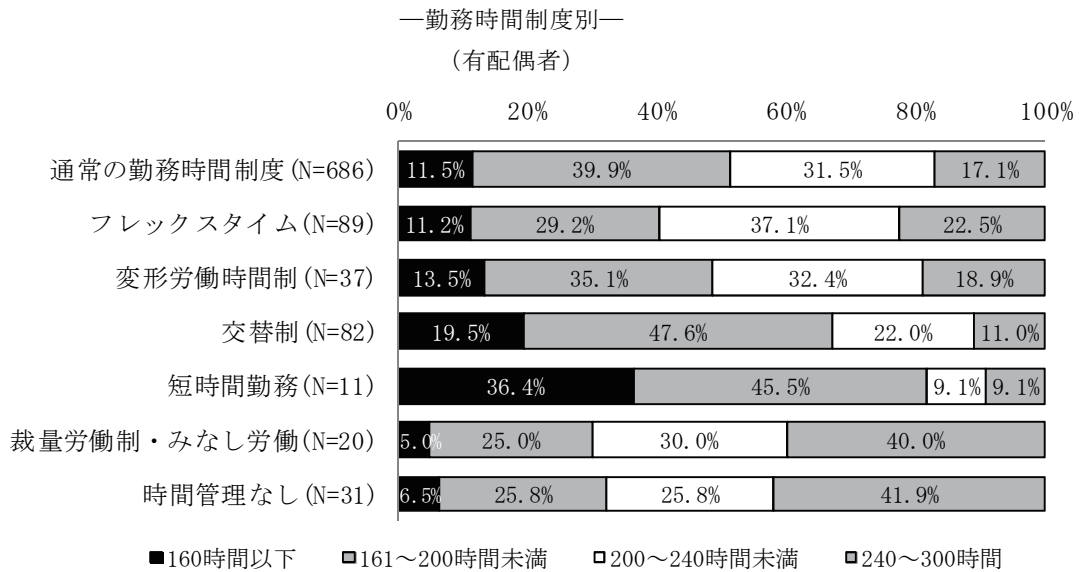
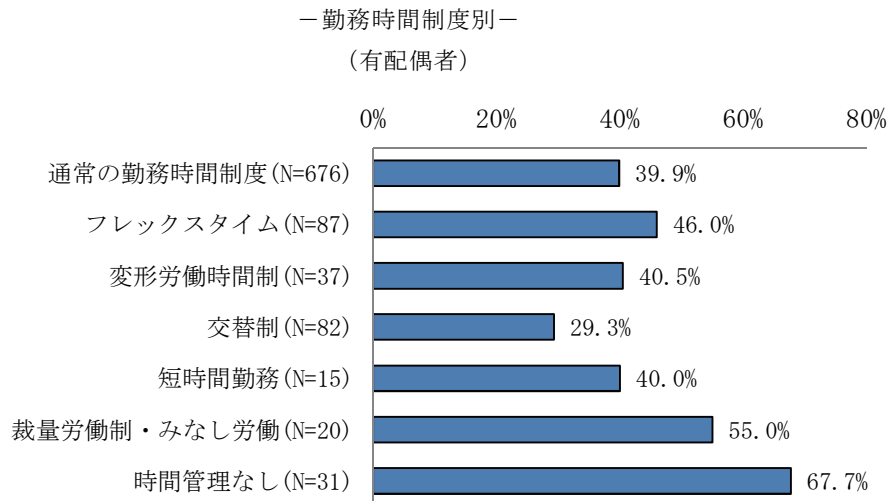


図 3-3-4 仕事の裁量がある割合



300 時間」という労働時間が長い者の割合が大きく、「通常の勤務時間制度」と比べて労働時間は長いといえる。つまり、時間管理が緩やかで、働く時間が労働者の決定に委ねられる部分が大きくても、労働時間が短くなるとは言い難い。

緩やかな時間管理の下で労働時間が短くならない背景には何があるのか。外形的な裁量がある一方で成果を厳しく求められることが関係するのではないかと考えられる。まず、勤務時間制度別に仕事の裁量性がある割合をみよう²¹ (図 3-3-4)。裁量性のある割合が最も高いのは管理職である「時間管理なし」だが、「裁量労働制・みなし労働」でも裁量性がある割合が高い。時間

²¹ 「あなたは、現在の仕事に関する以下のような事らについて、どの程度満足していますか？」という設問における「自分に与えられた仕事の裁量」に対する回答を用いた。選択肢は「満足している」～「不満」の5件法であるが、本章の分析では「満足している」「まあ満足」という回答について「裁量あり」として扱った。

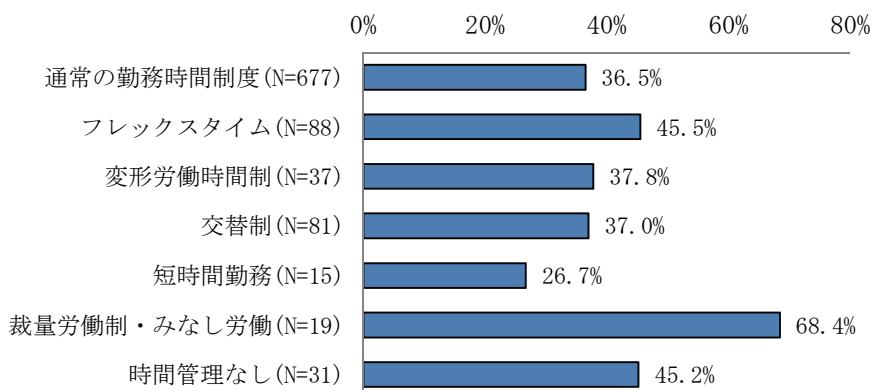
管理が緩やかであることは、働く者に一定の裁量をもたらしている。

しかし、緩やかな時間管理は厳しい成果管理とセットでもある。図 3-3-5 で、仕事の成果が過度に重視される割合について、勤務時間制度別にみよう²²。「裁量労働制・みなし労働」が適用される労働者では、仕事の成果が過度に重視される割合が際立って高い。先に働き方の柔軟性を高める勤務時間制度は労働時間短縮につながっていないことを確認したが、この背景には、労働者に一定の裁量を持たせる一方で成果を厳しく求められることが関係すると考えられる。

時間管理が緩やかな場合、仕事の時間はどのように拡張されるのか。この点を、仕事が家庭にまで持ち込まれる側面から検討しよう。勤務時間の柔軟性は勤務場所の柔軟性と強く関係するからだ。まず、適用される勤務時間制度によって仕事を自宅に持ち帰る頻度に違いがあるかを検討する（図 3-3-6）。「裁量労働制・みなし労働」において、仕事を自宅に持ち帰ることが「よくある」割合が大きい。「ときどきある」を合わせると、「裁量労働制・みなし労働」「フレックスタイム」が適用される労働者が仕事を自宅に持ち帰る傾向が見て取れる。

仕事を自宅に持ち帰ること自体は一概に評価できない。勤務先で長時間拘束されることに比べれば、必要に応じて自宅でも作業可能であることはメリットともいえるからだ。自宅でも仕事を行えることが、働く者の都合に応じた柔軟性なのか、それとも単に仕事時間が拡張されるに過ぎないのか、結果としての実労働時間の長さを見れば判断できる部分もあろう。1ヶ月あたりの総労働時間について、男女別・仕事をもち帰る頻度別にみると（図 3-3-7）、男女共通して、仕事をもち帰ることが「ない」場合と比べて「ときどきある」「よくある」場合に、労働時間の長い割合が高い。ただ、男性は、持ち帰ることが「よくある」場合に「200

図 3-3-5 仕事の成果が過度に重視される割合
—勤務時間制度別—
(有配偶者)



²² 「あなたは仕事に関する以下のような事からについてのストレスを、どの程度感じていますか？」という設問における「仕事の成果が過度に評価される」に対する回答を用いた。選択肢は「強く感じる」～「まったく感じない」の4件法であるが、分析では、「強く感じる」「やや感じる」場合を「過度の成果重視」として扱った。

図 3-3-6 仕事を自宅に持ち帰る頻度

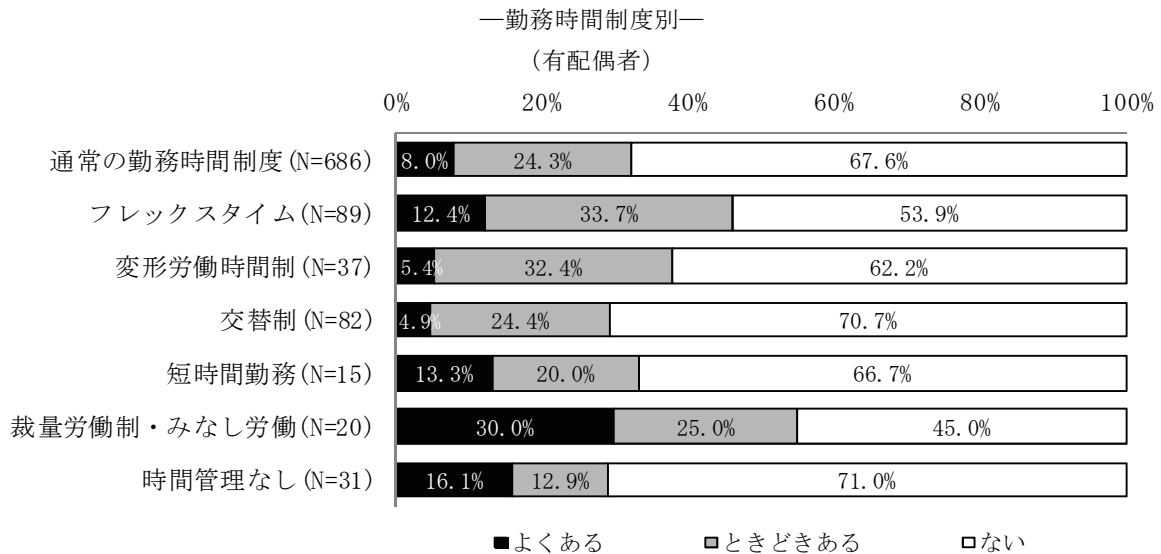
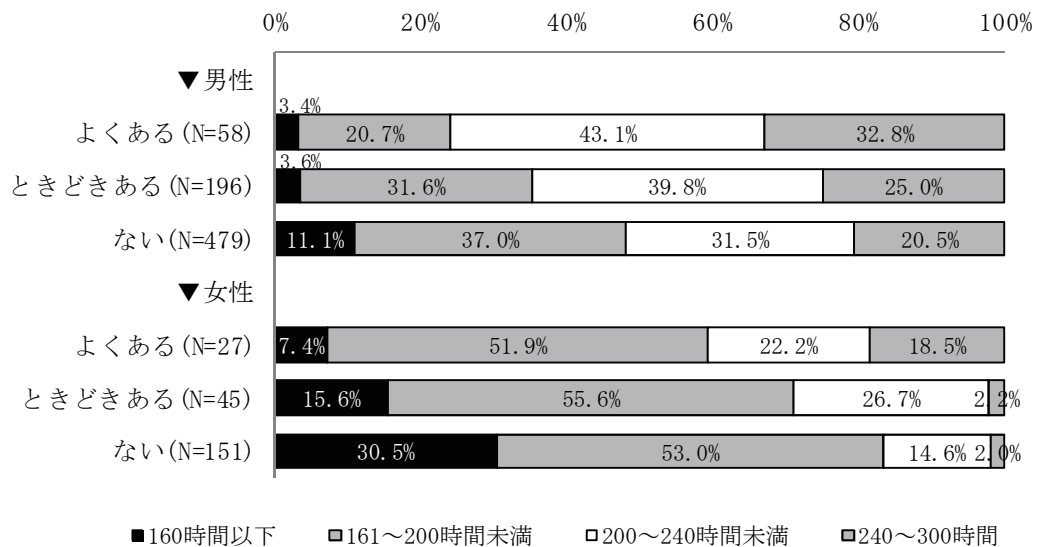


図 3-3-7 1ヶ月あたりの総労働時間の分布

—男女別・自宅に仕事をもち帰る頻度別—
(有配偶者)



「240時間」「240~300時間」という長時間労働の割合が高い。対して女性は、「よくある」場合でも「160時間以下」「161~200時間未満」の合計割合が6割程度ある。仕事をもち帰ることは、特に男性において長時間労働と結びついているといえる²³。では、どのような者が

²³ 図表は割愛するが、属性要因をコントロールし総労働時間を被説明変数とした重回帰分析を行っても、仕事をもち帰ることが「よくある」男性は労働時間が長いという結果になる。他に労働時間に関する要因は、職種、役職、勤続年数、勤務時間制度である。具体的には、「総務・一般事務等」に比べて「営業・販売・接客」「専門職」「製造・生産関連」で長く、「一般社員」に比べて「係長・主任クラス」「課長・部長クラス」で長い。また、勤続年数が長くなるほど、「通常の勤務時間制度」に比べて「交替制」ほど短く、「時間管理なし」で労働時間は長いという結果を得た。

自宅に仕事を持ち帰るのか、その理由の男女間の差異を含めて次節で検討しよう。

4 勤務場所の柔軟性—自宅に仕事を持ち帰るといふ働き方の検討

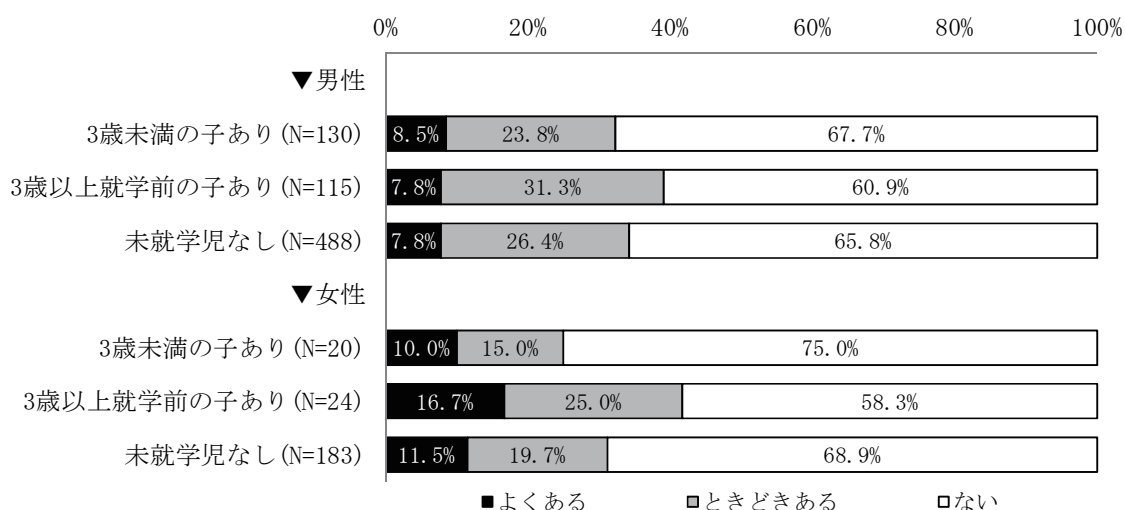
(1) 自宅に仕事を持ち帰る背景

前述したように、自宅でも仕事可能であることは、家族と過ごす時間が増える、仕事と家庭の都合をやりくりできるというメリットの可能性もあるが、仕事と仕事以外の境界があいまいになり家庭生活の領域を侵食するというデメリットの可能性もある。

まず、誰が仕事を自宅に持ち帰る働き方をしているのかを検討しよう。図 3-4-1、図 3-4-2 では、それぞれ未就学児の有無別、介護が必要な家族の有無別に自宅に仕事を持ち帰る頻度を男女別に示した²⁴。まず未就学児の有無別の図 3-4-1 をみよう。男性と女性とを比較すると、女性は男性よりも仕事を持ち帰ることが「よくある」割合が大きい。女性の場合は特に「3 歳以上就学前の子あり」で持ち帰る割合が大きい。対して、男性では未就学児の有無によってあまり差がないといえる。

図 3-4-2 の介護が必要な家族の有無別では、仕事を持ち帰ることが「よくある」「ときどきある」割合を合わせると、同居・別居問わず介護が必要な家族がいる場合は「介護が必要な家族がない」場合と比べて仕事を持ち帰る割合が大きい。介護が必要な家族がいる場合に顕著なのは仕事を持ち帰ることが「ときどきある」割合の大きさである。介護が必要な家族がいる場合、男女ともその時々必要に応じて自宅に仕事を持ち帰っている姿がうかがえる。

図 3-4-1 仕事を自宅に持ち帰る頻度
—男女別・未就学児の有無別—
(有配偶者)



²⁴ 「あなたは仕事を自宅に持ち帰って行うことがありますか？」に対する回答を用いた。本設問は「よくある」「ときどきある」「ほとんどない」「まったくない」の4件法であるが、分析の際、「ほとんどない」「まったくない」は家庭生活との関係において質的な差異がないものと考え、「ない」という一つのカテゴリーとして検討した。

図 3-4-2 仕事を自宅に持ち帰る頻度
—男女別・介護が必要な家族の有無別—
(有配偶者)

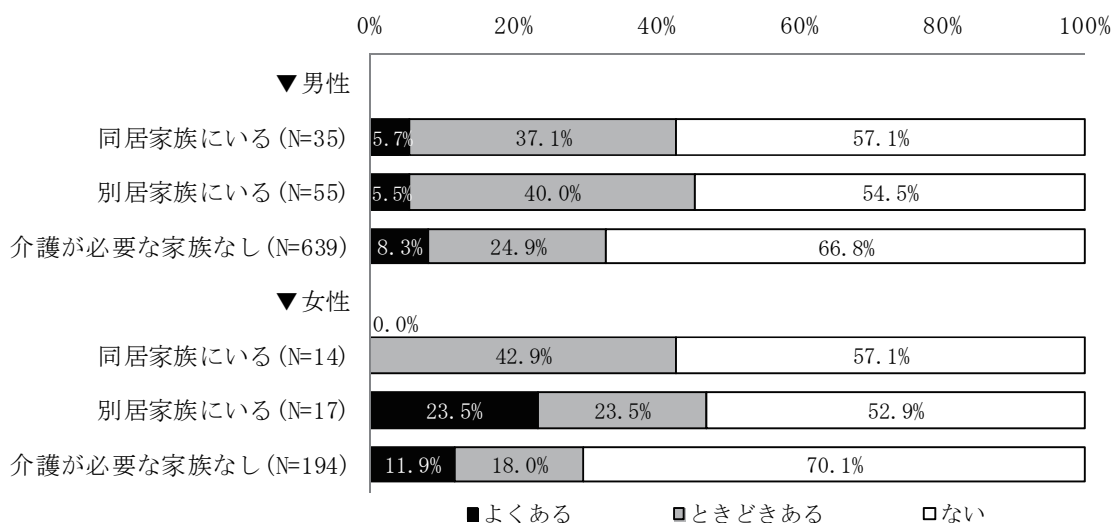
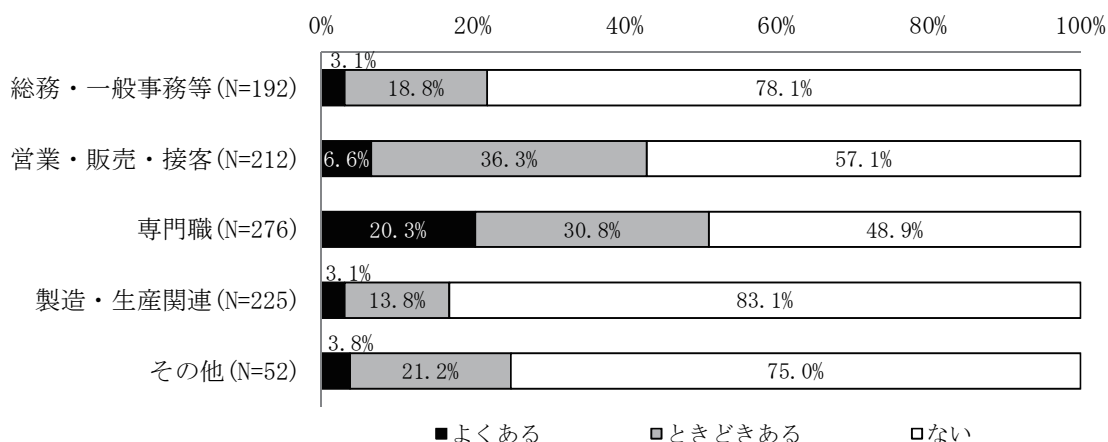


図 3-4-3 仕事を自宅に持ち帰る頻度
—職種別—
(有配偶者)



働く者が自宅に仕事をもち帰る要因は、育児・介護といった家庭生活上の要請も関係するが、それ以上に仕事の性質と関係があろう。先行研究では、専門職や管理職など職業的地位の高いホワイトカラー労働者が仕事をもち帰る働き方をしやすいことが指摘される。この点を、職種、役職の有無、収入レベルの観点から検討しよう。まず職種別に仕事をもち帰る頻度を示す²⁵ (図 3-4-3)。「専門職」において仕事をもち帰ることが「よくある」割合がきわだ

²⁵ 「勤務先でのあなたの仕事・職種は次のうちどれにあたりますか？」に対する回答を用いた。選択肢のうち、「1.総務・人事・経理等」「2.一般事務・受付・秘書」という回答を「総務・一般事務等」、「3.営業・販売」「4.接客サービス」という回答を「営業・販売・接客」、「5.調査分析・特許法務などの事務系専門職」「6.研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」「7.医療・教育関係の専門職」を「専門職」、「8.現場管理・監督」「9.製造・生産・建設の作業」「10.輸送・運転」「11.警備・清掃」を「製造・生産関連」、「12.その他」を

図 3-4-4 仕事を自宅に持ち帰る頻度

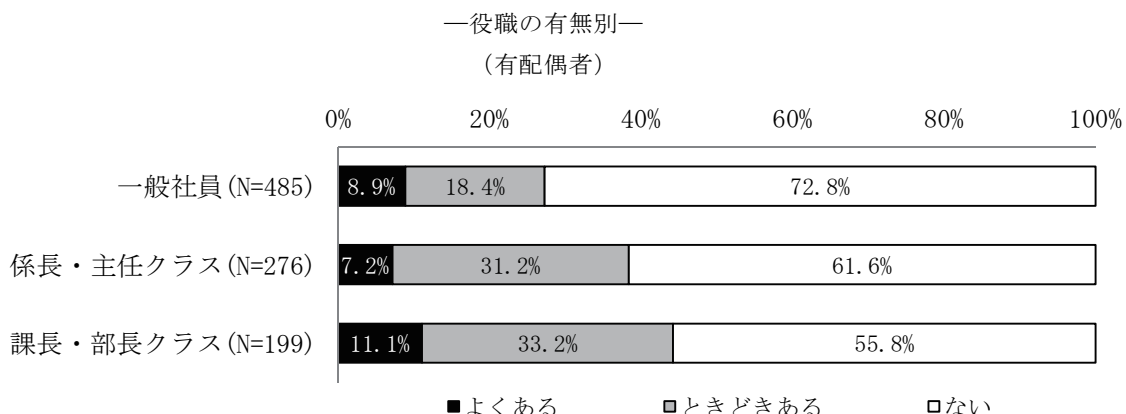
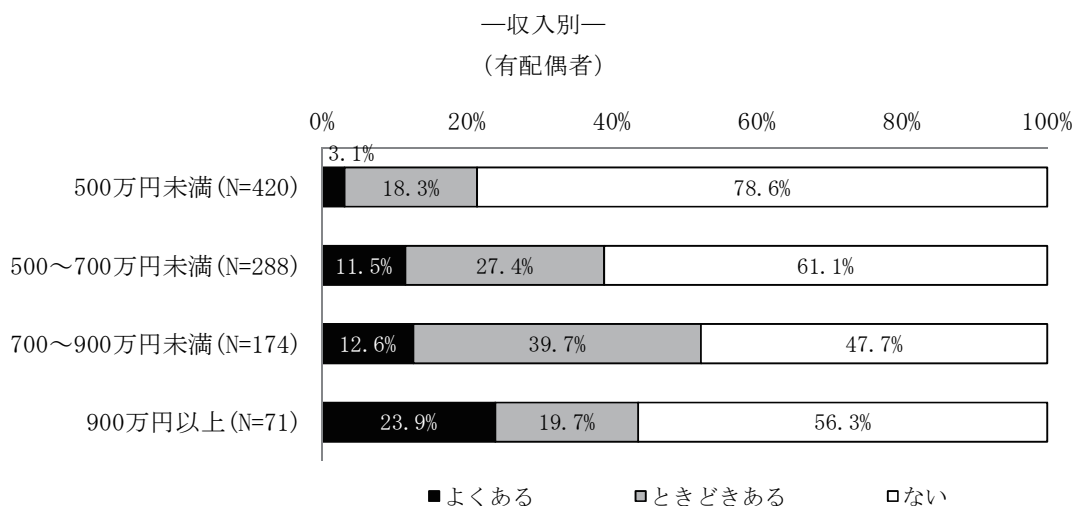


図 3-4-5 仕事を自宅に持ち帰る頻度



って高い。「営業・販売・接客」では「ときどきある」割合が高い。仕事を日常的に持ち帰るのは専門職に特徴的な働き方であり、ときどき持ち帰る程度を含めると、仕事を自宅に持ち帰ることはホワイトカラーに特徴的な働き方といえる²⁶。

次に役職別にみよう²⁷ (図 3-4-4)。管理的な地位にある者ほど仕事をもち帰るのか。「よくある」「ときどきある」割合を合わせると、課長・部長クラスで仕事をもち帰る割合が最も大きい。ただ、一般社員でも「よくある」割合が一定程度あり、仕事をもち帰ることが「よくある」割合は役職と強い関係にない。

最後に、職業的地位の高さの指標として収入水準に着目し、収入別に仕事をもち帰る頻度

「その他」というカテゴリーとし、分析に用いた。

²⁶ 詳細にみると、仕事をもち帰る頻度が「よくある」割合がとりわけ高いのは「医療・教育関係の専門職」である (31.2%)。「ときどきある」割合が高いのは「営業・販売」(39.1%)、「研究開発・設計・SEなどの技術系専門職」(32.3%)である。

²⁷ 「勤務先でのあなたの役職は次のうちどれにあたりますか？」という設問への回答を用いた。選択肢のうち、「1.一般社員」を「一般社員」、「2.係長・主任」を「係長・主任クラス」、「3.課長クラス」「4.部長クラス」を「課長・部長クラス」とし、「その他 (役員等)」は分析から除外した。

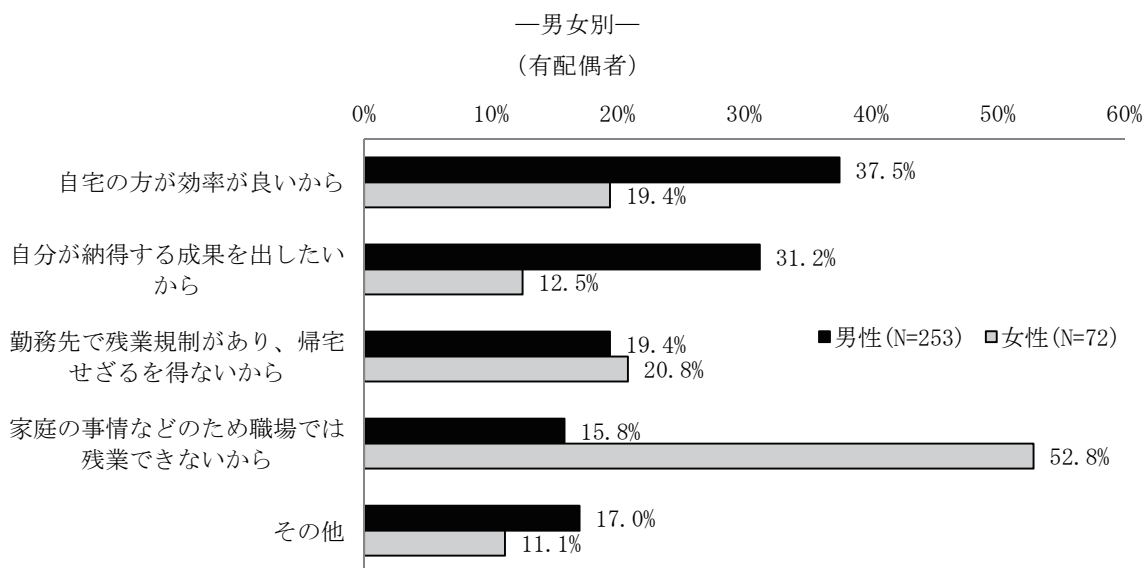
を検討する²⁸（図 3-4-5）。高収入者ほど仕事を持ち帰る傾向にあるのか。「500 万円未満」では仕事を持ち帰る割合は相対的に低い。高収入層ほど、仕事を持ち帰ることが「よくある」割合が大きくなる。特に「900 万円以上」で仕事を持ち帰ることが「よくある」割合がきわだって大きい。仕事を自宅に持ち帰ることは高収入層に特徴的な働き方といえる。

(2) 仕事を持ち帰る理由

仕事を自宅に持ち帰る働き方をしているのは、専門職を中心としたホワイトカラー層、高収入層を中心としていた。また、介護が必要な家族を抱える者も仕事を持ち帰る割合が高く、特に女性では育児・介護の必要というライフステージによる差異もみられた。男性と女性では仕事を持ち帰る背景が異なる可能性がある。この点を、仕事を自宅に持ち帰る理由の観点から検討しよう。仕事を持ち帰ることが、家庭の都合が理由なのか、あくまで仕事の性質が理由であるかによって家庭生活に与える意味合いが異なるからだ。

まず、男女の比較によって検討しよう。図 3-4-6 で、有配偶の男女別に自宅に仕事を持ち帰る理由を示す²⁹。男女で大きく異なるのは「家庭の事情などのため職場では残業できないから」の割合である。正社員を対象にした本調査でも、有配偶女性で仕事を自宅に持ち帰る人の約半数がこの理由を挙げる。これに対し、有配偶男性がこの理由を挙げるのは約 16%に過ぎない。男性が女性と比べて多く挙げるのは「自宅の方が効率が良いから」「自分が納得する成果を出したいから」という理由である。仕事を持ち帰る理由の男女比較からは、家庭との両立を模索する女性に対して、男性の場合はそうではなく、むしろ成果を追求するために

図 3-4-6 自宅に仕事を持ち帰る理由

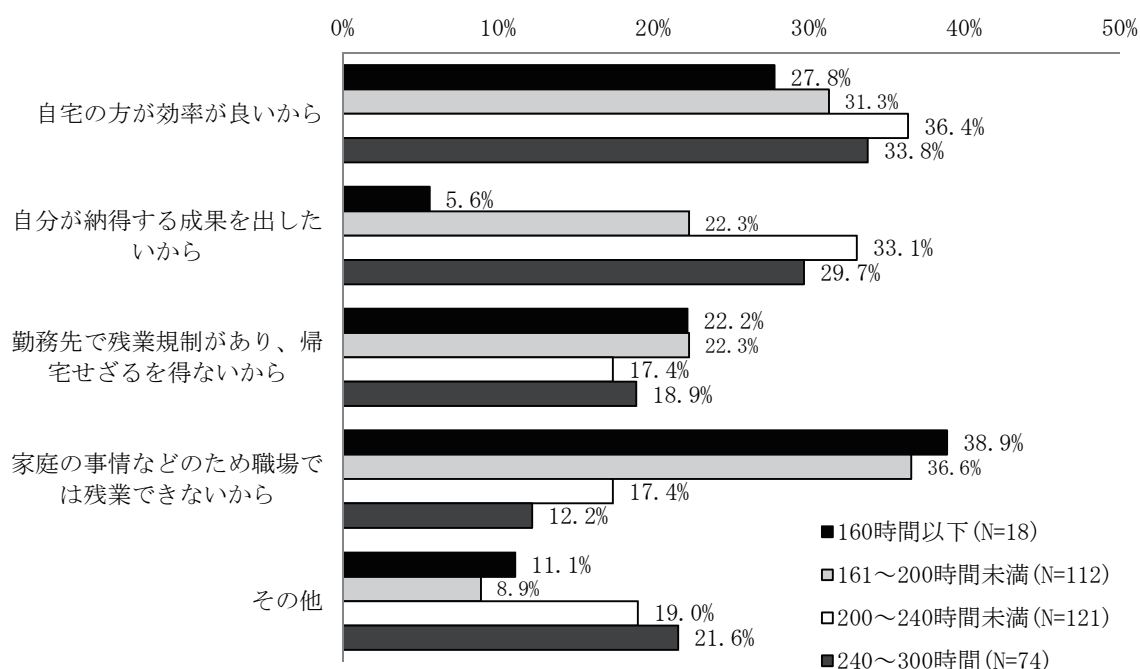


²⁸ 「勤務先でのあなたの昨年 1 年間の税込み年収はどのくらいでしたか？」という設問への回答を用いた。

²⁹ 仕事を自宅に持ち帰ることが「よくある」「ときどきある」という人を対象にした「その理由についてあてはまるものすべてに○をつけてください。」という設問に対する回答を用いた。

図 3-4-7 自宅に仕事を持ち帰る理由

— 1ヶ月あたりの総労働時間別—
(有配偶者)



「仕事を家庭にまで持ち込む」という性格が強い。これは仕事の領域（時間）の単なる拡張に過ぎないといえるだろう。

一口に「持ち帰り残業」といっても、それが一律に家庭生活の時間を奪う長時間労働とは限らない。「家庭の事情のため」という理由で仕事を持ち帰るような女性は、仕事と家庭の両方からくる要求をうまくやりくりしていよう。これに対して、成果を追求するために自宅にも仕事を持ち込む場合（主に男性）は、自宅にいても仕事に追われ、長時間労働を結果するのではないか。労働時間別に仕事を持ち帰る理由をみてみよう（図 3-4-7）。労働時間が「160時間以下」「161～200時間未満」で「家庭の事情などのため職場では残業できないから」の割合が高く、労働時間が長いカテゴリーではその回答割合は低い。一方、労働時間が「200～240時間未満」「240～300時間」と長い者では「自宅の方が効率が良いから」「自分が納得する成果を出したいから」という理由を挙げる割合が高くなる。つまり、こうした理由で仕事を持ち帰ることは、長時間労働につながっていることがうかがえる。

(3) 仕事を自宅に持ち帰ることの規定要因

以上の検討をふまえ、仕事を持ち帰る頻度の規定要因について計量分析を行う。クロス表での検討からは、仕事を持ち帰る働き方は、女性のほうが「よくある」割合が大きい。男性と女性とでは持ち帰る理由に大きな違いがあった。仕事内容との関係では、専門職、営業・販売職などの職種、収入レベル、勤務時間制度と関連が強かった。また、男性の場合は特に、成果を過度に重視される仕事の場合に、仕事を自宅に持ち帰りやすい傾向がうかがえた。な

表 3-4-1 「仕事を自宅に持ち帰る頻度」の規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

分析モデル 分析対象	モデル1		モデル2	
	有配偶の男女(正規雇用労働者)			
	係数(B)	標準誤差	係数(B)	標準誤差
性別：男性(基準：女性)	-0.725	0.216 **	-0.755	0.217 **
年齢	-.012	.014	-.014	.014
最終学歴(基準：中学・高校卒)				
専門・短大・高専卒	-.327	.235	-.285	.236
大学・大学院卒	.416	.190 *	.442	.192 *
未就学児の有無(基準：未就学児なし)				
3歳未満の子あり	.212	.238	.196	.240
3歳以上就学前の子あり	.215	.224	.214	.226
介護が必要な家族有無(基準：なし)				
いる(同居)	.377	.323	.405	.325
いる(別居)	.639	.262 *	.644	.263 *
職種(基準：総務・一般事務等)				
営業・販売・接客	1.150	.248 **	1.116	.249 **
専門職	1.490	.233 **	1.496	.234 **
製造・生産関連	.223	.280	.226	.282
その他	.519	.391	.531	.392
企業規模(基準：100人未満)				
100人～1000人未満	-.236	.193	-.245	.194
1000人以上	-.530	.212 *	-.521	.213 *
役職(基準：一般社員)				
係長・主任クラス	.161	.191	.195	.192
課長・部長クラス	.362	.230	.391	.233
年収(基準：500万円未満)				
500～700万円未満	.900	.206 **	.875	.209 **
700～900万円未満	1.314	.255 **	1.319	.256 **
900万円以上	1.181	.357 **	1.171	.359 **
勤続年数	.007	.011	.006	.011
勤務時間制度(基準：通常の勤務時間制度)				
フレックスタイム	.227	.249	.190	.251
変形労働時間制	.439	.375	.439	.375
交替制	-.063	.288	-.043	.289
短時間勤務	.282	.576	.270	.576
裁量労働制・みなし労働	1.052	.450 *	.798	.470
労働時間管理なし	-.462	.414	-.513	.416
過度の成果重視(あり=1、なし=0)			.306	.154 *
閾値1	1.385	.617 *	1.360	.622 *
閾値2	3.298	.628 **	3.270	.632 **
χ^2 乗値		184.754 **		182.546 **
自由度		26		27
-2 対数尤度		1390.559		1372.984
Nagelkerke R2乗		0.22		0.22
N		939		927

**1%水準で有意,*5%水準で有意

お、裁量労働制が適用される労働者では成果が過度に重視されると感じる割合が特に高かったが、それが時間管理の緩やかな下で仕事を持ち帰る背景にある可能性がある。以上の点を検証する目的で計量分析を行う。

分析方法は順序ロジスティック回帰分析とし、被説明変数は仕事を持ち帰る頻度とする。係数値がプラスであるほど、仕事を自宅に持ち帰る頻度が高いと読むことができる。説明変数は、性別、年齢、最終学歴、未就学児の有無、介護が必要な家族の有無、職種、企業規模、役職、年収、勤続年数、勤務時間制度を投入した³⁰。まず「成果の過度の重視」変数を除いて分析を行い他の変数の直接の影響を検討した後（モデル 1）、「成果の過度の重視」有無を追加して影響をみた（モデル 2）。

結果をみよう（表 3-4-1）。まずモデル 1 から読む。学歴が「大学・大学院卒」であるほど、介護が必要な家族が「いる（別居）」ほど、職種が「営業・販売・接客」「専門職」ほど、年収が「500～700 万円未満」「700～900 万円未満」「900 万円以上」であるほど、勤務時間制度が「裁量労働制・みなし労働」であるほど、自宅に仕事を持ち帰りやすい。逆に、男性であるほど、企業規模が「1000 人以上」であるほど仕事を持ち帰らない。介護が必要な別居家族がいる場合に仕事を持ち帰りやすいのはクロス表と整合的な結果である³¹。また、職種や収入レベル、勤務時間制度の影響もクロス表と整合的な結果である。

次に「成果の過度の重視」有無を追加したモデル 2 の結果をみよう。「成果の過度の重視」であるほど仕事を自宅に持ち帰りやすい。ここで注目すべきは、勤務時間制度の「裁量労働制・みなし労働」の有意な効果が消滅していることである。モデル 1 の結果と合わせると、「裁量労働制・みなし労働」が適用される労働者が仕事を自宅に持ち帰りやすい背景に、成果を過度に重視されることが関係することを示唆していよう。

5 仕事を自宅に持ち帰ることと男性の家庭生活

前節までの検討から、男性が自宅に仕事を持ち帰ることは、女性と異なり、家庭生活との両立を理由とするより成果を追及するなど仕事自体の理由からであり、専門職を中心とした高学歴で高収入のホワイトカラー層ほど仕事を自宅に持ち帰る傾向にあった。また、裁量労働制が適用される労働者ほど仕事を自宅に持ち帰りやすいが、その背景には成果を厳しく求められることが関係していた。もっとも、男性において仕事を持ち帰る頻度と労働時間との

³⁰ なお、総労働時間は説明変数として投入しなかった。因果関係の想定が困難だからである。労働時間が長いほど仕事を持ち帰りやすいという想定もできるが、実労働時間の内には自宅での仕事時間も含むことを考慮すると、自宅で仕事をする結果として労働時間が長くなるという想定に妥当性があるとも考えられる。この点を考慮した。

³¹ 介護が必要な家族の有無や性別の影響が計量分析で強く残ったのは、こうした変数が職種や収入など仕事の性質に還元されないことにもよろう。つまり、女性は〇〇のような働き方をするから持ち帰りやすいというより、女性特有の WLB 上の理由から持ち帰る傾向にあることをうかがわせる。対して、男性も仕事をもち帰るが、それは仕事の性質と関連が強く、仕事に関わる変数をコントロールすることで、ジェンダー差がより際立つ結果になったといえるだろう。

関係は強く、「持ち帰り残業」は長時間労働に結びついている。

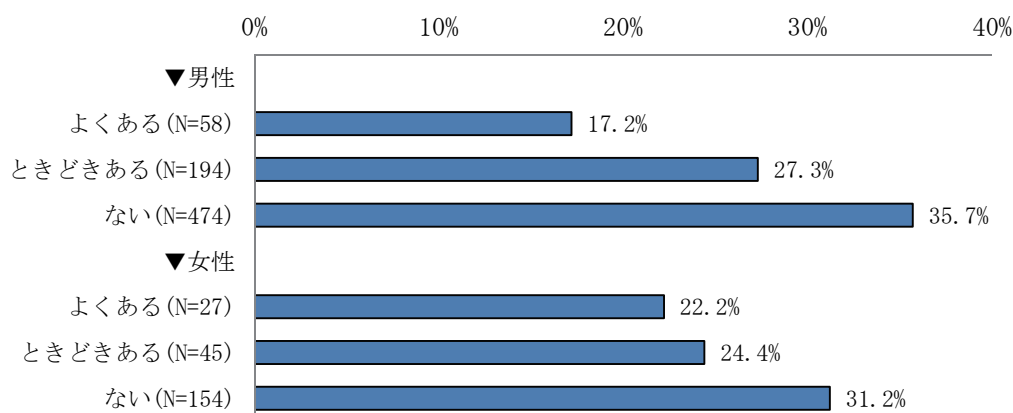
以下では、仕事を自宅に持ち帰る働き方が男性の家庭生活にどのような影響を与えるのかを検討する。先行研究からは、男性が仕事を家に持ち帰ることは、仕事と家庭との境界をあいまいにし、家庭生活にマイナスの影響をおよぼすことが推測される。ただ、必要に応じて仕事を持ち帰れること自体はメリハリを生み、決してマイナスにならない可能性もあろう。仕事を持ち帰る頻度が重要なのではないか。つまり、ときどき仕事を持ち帰る程度の働き方なら家庭生活を阻害しないが、日常的に仕事を家庭に持ち込むことは家庭生活を侵食すると考えられる。以下で検討したい。

(1) 仕事と生活とのバランスに対する影響

まず、仕事と家庭生活とのバランスに対する評価について、自宅に仕事を持ち帰ることがどのように影響するのかをみよう。図 3-5-1 に、男女別・自宅に仕事を持ち帰る頻度別に、仕事と生活のバランスについて満足度の割合を示した³²。男女とも仕事を持ち帰る頻度が高くなるほど WLB 満足度が低下するようにみえるが、女性では仕事を持ち帰る頻度によって大きな落差がないのに対し、男性では仕事を持ち帰ることが「よくある」と WLB 満足度が大きく低下するのが特徴である。日常的に家に仕事を持ち帰ることは男性の WLB を何らかの形で阻害していると推測される。

では、どのような形で男性の WLB が阻害されるのか。既存研究をふまえると、仕事と生活との境界があいまいになり「いつでもどこでも」という働き方になることは、男性において、生活領域の不足感、もっというとな具体的な生活の時間の不足感という形で問題が意識さ

図 3-5-1 仕事と生活のバランスについて満足の割合
—男女別・自宅に仕事を持ち帰る頻度別—
(有配偶者)



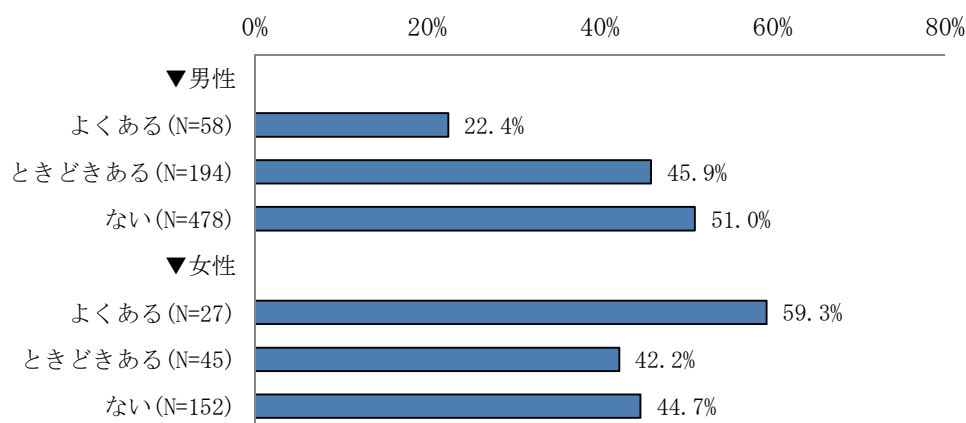
³² 「あなたは、現在の仕事に関する以下のような事柄について、どの程度満足していますか？」における「仕事と生活のバランス」に対する回答を用いた。選択肢は「満足している」～「不満」の 5 件法である。クロス表では、「満足している」「まあ満足」を合わせたものを「満足」とし、検討した。

れるのではないか。もちろん結果的な長時間労働による生活時間の量的不足もあるだろうが、そうした時間配分の面を差し引いても、「境界のあいまいさ」は質的な部分で不足感を生じさせる可能性がある。以下では、健康にかかわる「睡眠時間」、家庭生活にかかわる「夫婦で過ごす時間」の2つに対して、仕事を持ち帰る働き方が男性においてその不足感をもたらすのではないかという問題意識から検討する。

(2) 睡眠時間の不足感

まず、睡眠時間の不足感を検討しよう。図3-5-2で、睡眠時間を充分取っている割合を、自宅に仕事を持ち帰る頻度別に示す³³。女性では一貫した傾向がみられない³⁴。これに対し男性では、持ち帰ることが「ない」場合と比べ、仕事を持ち帰る頻度が「よくある」場合は睡眠時間が充分とする割合がきわめて低くなる。仕事を家庭に日常的に持ち込む男性では、睡眠の量や質が阻害されている様子うかがえる。過大な業務負担から日常的に持ち帰り残業しているケースはもちろんのこと、パソコンや携帯電話などで自宅でも仕事上の連絡を頻繁にとることも、まとまった休息の時間を確保しにくい問題を引き起こす可能性があるだろう。もっとも、仕事を持ち帰る層が労働時間の長い層と重なっていることを考えると、労働時間が長いことで睡眠時間がその分短くなるという（擬似相関の）可能性も排除できない。この点は、後に計量分析で労働時間の長さをコントロールすることで検討したい。

図3-5-2 睡眠時間を充分取っている割合
—男女別・自宅に仕事を持ち帰る頻度別—
(有配偶者)



³³ 「最近のあなたのからだの状態についてお聞きします。以下のような事がらをどのくらい経験しましたか？」という設問における「睡眠時間を充分取っている」に対する回答を用いた。選択肢は、「そう思う」～「まったくそう思わない」の4件法である。クロス表では、「そう思う」「まあそう思う」という回答について「睡眠時間を充分取っている」とした。なお、6節の計量分析では同変数を得点化したものを被説明変数にしている。

³⁴ 持ち帰ることが「よくある」場合に睡眠時間を充分取っている割合がむしろ高いように見えるが、統計的に有意な差はない。

(3) 夫婦生活の時間の不足感

次に、夫婦で過ごす時間の不足感を検討しよう。自宅に仕事を持ち帰ることは、夫婦生活の時間を阻害するのか。図 3-5-3 では、男女別・自宅に仕事を持ち帰る頻度別に、「配偶者と過ごす時間が十分にある」と評価する割合を示した³⁵。結果、男女とも仕事を持ち帰る頻度によって配偶者と過ごす時間が十分な割合にあまり影響がない³⁶。仕事を持ち帰ること自体

図 3-5-3 配偶者と過ごす時間が十分と評価する割合
—男女別・自宅に仕事を持ち帰る頻度別—
(有配偶者)

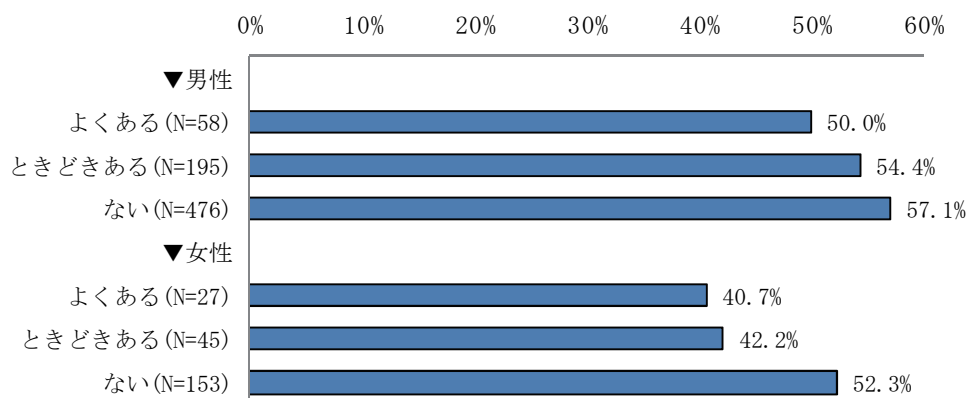
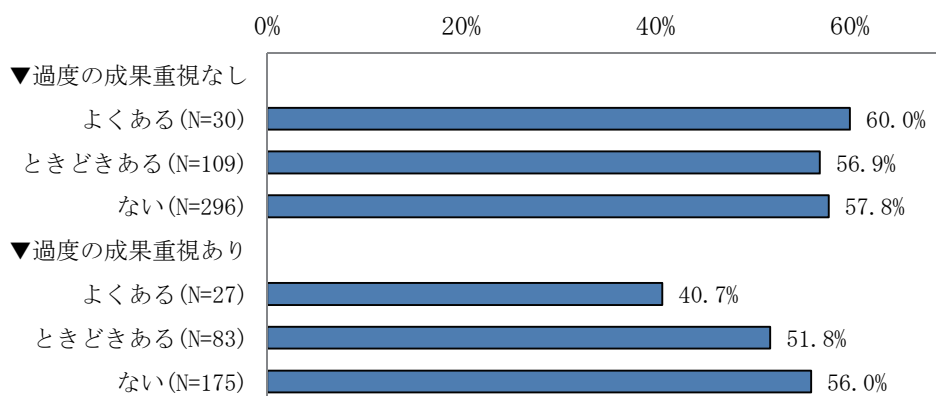


図 3-5-4 配偶者と過ごす時間が十分と評価する割合
—過度の成果重視の有無別・仕事を持ち帰る頻度別—
(有配偶男性・正規雇用労働者)



³⁵ 本人票の「配偶者との日頃の関係について、どう感じていらっしゃいますか」という設問における「配偶者と過ごす時間が十分にある」に対する回答を用いた。選択肢は、「まったくそのとおり」～「まったく違う」の4件法である。クロス表では、「まったくそのとおり」「まあそのとおり」という回答について「配偶者と過ごす時間が十分」として検討した。なお、6節の計量分析では同変数を得点化したものを被説明変数にしている。

³⁶ 女性の場合、仕事を持ち帰ることが「ない」場合と比べて「ときどきある」「よくある」場合に、配偶者と過ごす時間が十分とする割合が低いように見えるが有意な差ではない。なお、この差に関して、女性の場合は育児・介護など家庭責任が重いほど仕事を持ち帰る傾向があることを考えても、仕事を持ち帰ることそれ自体よりも、家庭責任の重さが夫婦の時間の不足感に影響していると考えの方が妥当だろう。

は夫婦生活の時間にそれほどマイナスではないようにみえる。

しかし、仕事・職場環境によって、家庭生活の時間に対する影響は異なる可能性がある。特に男性では緩やかな時間管理であっても成果を厳しく求められる中で仕事を家庭にまで持ち込む傾向がみられたことに注意したい。日常的に仕事を家庭に持ち込むことは仕事と家庭との境界をあいまいにし、家庭生活の時間を侵食するのではないか。この点を、有配偶男性を対象を限定し、「過度の成果重視」の有無別・仕事をもち帰る頻度別に検討した(図 3-5-4)。

「過度の成果重視なし」の場合は、仕事をもち帰る頻度は配偶者と過ごす時間に影響ない。これに対し、「過度の成果重視あり」の場合、仕事をもち帰る頻度が「よくある」と、配偶者と過ごす時間が十分とする割合が低下し、夫婦生活の時間の不足感が高まることがわかる。成果を常に厳しく求められる中で日常的に仕事が家庭にまで持ち込まれた場合、常に仕事に追われる状態から家庭生活の領域を侵食してしまうと考えられる。ただ、この点も仕事をもち帰る男性の労働時間が長いことによる擬似相関の疑いを免れない。次節で計量分析によって検討しよう。

6 男性における生活時間の不足感—仕事をもち帰ることの影響の検証

(1) 睡眠時間の不足感

本節では、有配偶男性を対象を限定し、生活時間の不足感の規定要因を計量分析によって検討する。生活時間については、睡眠時間、夫婦で過ごす時間をそれぞれ分析する。男性の場合、仕事をもち帰ることが両者に影響すると考えられるからだ。

まず、睡眠時間が充分取れているかに対する影響を検討しよう。クロス表をみるかぎり、男性では仕事をもち帰ることがよくあると睡眠時間の不足感を感じやすい。ただ、労働時間が長いことによる擬似相関の可能性も否定できなかった。労働時間の長さをコントロールしても、仕事を自宅に持ち帰る働き方は睡眠を阻害するのか、検討しよう。

分析方法は順序ロジスティック回帰分析とし、被説明変数は睡眠時間が充分取れていることの評価とする。係数値がプラスであるほど、睡眠時間が充分取れていると評価していると考えられることができる。逆に係数値がマイナスである場合は、睡眠時間に不足感を感じていると考えることができる。説明変数は、年齢、最終学歴、未就学児の有無、介護が必要な家族の有無、職種、企業規模、役職、年収、勤続年数、総労働時間、通勤時間、勤務時間制度、自宅に仕事をもち帰る頻度を投入した。

結果をみよう(表 3-6-1)。「大学・大学院卒」ほど係数値がプラスであるが、「専門職」であるほど、総労働時間が長いほど、通勤時間が「1時間以上」であるほど、「交替制」であるほど、仕事をもち帰る頻度が「よくある」ほど、係数値がマイナスであり、こうした場合に睡眠時間の不足感を感じやすいと解釈することができる。労働時間や通勤時間が長い場合に睡眠時間がその分削られ不足感を感じやすいのは、時間配分(タイム・バジェット)の考え方から妥当な結果である。また、交替制勤務の場合に睡眠時間の不足感を感じやすいことは、

生活時間が不規則になることと関係していよう。先にみたように、交替制勤務は労働時間自体は決して長くないが、その時間的な不規則性が睡眠を阻害していると考えられる。これらに加え注目すべきは、仕事を持ち帰る頻度である。労働時間の長さをコントロールしてもな

表 3-6-1 睡眠時間が充分取れていることの規定要因
(順序ロジスティック回帰分析)

分析対象	有配偶男性 (正規雇用労働者)	
	係数(B)	標準誤差
年齢	.007	.013
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)		
専門・短大・高専卒	.377	.226
大学・大学院卒	.435	.181 *
未就学児の有無 (基準: 未就学児なし)		
3歳未満の子あり	.110	.218
3歳以上就学前の子あり	-.001	.214
介護が必要な家族有無 (基準: なし)		
いる (同居)	-.591	.337
いる (別居)	.114	.272
職種 (基準: 総務・一般事務等)		
営業・販売・接客	-.250	.244
専門職	-.763	.246 **
製造・生産関連	-.186	.250
その他	-.776	.399
企業規模 (基準: 100人未満)		
100人~1000人未満	-.236	.190
1000人以上	-.171	.209
役職 (基準: 一般社員)		
係長・主任クラス	.209	.183
課長・部長クラス	.049	.215
年収 (基準: 500万円未満)		
500~700万円未満	-.055	.201
700~900万円未満	-.066	.254
900万円以上	-.043	.353
勤続年数	.006	.010
総労働時間	-.012	.002 **
通勤時間 (基準: 30分未満)		
30分~1時間未満	-.326	.169
1時間以上	-.816	.197 **
勤務時間制度 (基準: 通常の勤務時間制度)		
フレックスタイム	-.057	.241
変形労働時間制	-.589	.356
交替制	-.592	.286 *
短時間勤務	.496	1.108
裁量労働制・みなし労働	-.378	.462
労働時間管理なし	.428	.376
自宅に仕事を持ち帰る頻度 (基準: ない)		
よくある	-.876	.283 **
ときどきある	.047	.173
閾値1	-4.832	.734 **
閾値2	-2.582	.716 **
閾値3	-.399	.713
χ ² 乗値		104.307 **
自由度		30
-2 対数尤度		1665.136
Nagelkerke R ² 乗		0.148
N		715

**1%水準で有意, *5%水準で有意

お、仕事を持ち帰ることが「よくある」場合に男性の睡眠時間が阻害されていることがわかった。これは「いつでもどこでも」という働き方がまとまった休息の時間を奪い、睡眠の質を阻害していることを表していよう³⁷。

(2) 夫婦生活の時間の不足感

最後に、夫婦生活の時間の不足感の規定要因を検討しよう。クロス表をみる限り、仕事を持ち帰ることそれ自体は男性において配偶者と過ごす時間の不足感に関係しない。問題は仕事・職場環境にある。過度の成果重視の環境下で日常的に仕事を自宅に持ち帰る場合は、家庭生活の時間を阻害している可能性がある。この点を検証するため、まず仕事を持ち帰る頻度の直接の影響をみた後（モデル 1）、「過度の成果重視」有無と「持ち帰る頻度」とを掛け合わせた交互作用項を投入する方法をとる（モデル 2）。

分析方法は順序ロジスティック回帰分析とし、被説明変数は配偶者と過ごす時間が十分であることの評価である。係数値がプラスであるほど「配偶者と過ごす時間」が十分と評価しているといえる。逆に、係数値がマイナスである場合は、配偶者と過ごす時間に不足感を感じていると読むことができる。説明変数は表 2 と同様の変数に配偶者の就業形態³⁸を加えた。

結果をみよう（表 3-6-2）。モデル 1 の結果からよむ。「大学・大学院卒」ほど係数値がプラスであるが、「専門職」「製造・生産関連」であるほど、年収が「700～900 万円」であるほど、総労働時間が長いほど係数値がマイナスであり、夫婦生活の時間に不足感を感じやすい。なお、「自宅に仕事を持ち帰る頻度」は有意な影響をもたなかった。労働時間が長くなるほど夫婦生活の時間の不足感を感じやすいのは時間配分の考え方から妥当な結果であるが、仕事を持ち帰ることは直接的には関係がないようにみえる。

モデル 2 では、モデル 1 の変数に加えて、「過度の成果重視」という職場環境の変数、「過度の成果重視」と仕事を持ち帰る頻度との交互作用項を投入した。結果をみよう。「過度の成果重視」の単独項は有意な影響がなかったものの、「過度の成果重視」と「持ち帰る頻度：よくある」との交互作用項が有意にマイナスである。これはクロス表と整合的な結果であり、成果が過度に求められる環境下で自宅に仕事を日常的に持ち込むことは、男性にとって夫婦生活の時間に不足感を感じさせることが示された。

仕事を持ち帰ること自体は、家庭生活の時間を阻害しない。問題は、仕事・職場環境との関係にある。短期的な成果管理が厳しすぎる場合、日常的に仕事を持ち帰ることは、常に仕

³⁷ なお、「専門職」であるほど睡眠時間に不足感を感じやすいという結果も、労働時間をコントロールしている以上、生活時間配分の考え方では理解困難だ。ただ、専門職の特徴として、仕事と仕事以外の境界があいまいになりやすいことが、先行研究で指摘される。それは「持ち帰り仕事」という形をとらないまでも、例えば「自宅にいても仕事のことを考えてしまう」などの意識・行動面で実証されている。専門職で生活時間の不足感を感じやすいという結果は、こうした背景から解釈できよう。表 3-6-2 の「配偶者と過ごす時間」の不足感も同様。

³⁸ 配偶者票から、就業の有無の項目と、1 日の就業時間の項目を用いて変数を作成した。就業者のうち 1 日の就業時間が 7 時間以上の場合を「フルタイム就業」、7 時間未満の場合を「パートタイム就業」とした。

表 3-6-2 配偶者と過ごす時間が充分あることの規定要因

(順序ロジスティック回帰分析)

分析モデル 分析対象	モデル1		モデル2	
	有配偶男性(正規雇用労働者)			
	係数(B)	標準誤差	係数(B)	標準誤差
年齢	-.016	.014	-.015	.014
最終学歴(基準: 中学・高校卒)				
専門・短大・高専卒	.211	.233	.236	.237
大学・大学院卒	.425	.189 *	.443	.191 *
未就学児の有無(基準: 未就学児なし)				
3歳未満の子あり	.154	.239	.199	.242
3歳以上就学前の子あり	-.314	.228	-.331	.231
介護が必要な家族有無(基準: なし)				
いる(同居)	-.544	.364	-.524	.370
いる(別居)	-.033	.283	-.082	.284
職種(基準: 総務・一般事務等)				
営業・販売・接客	-.475	.257	-.464	.259
専門職	-.752	.259 **	-.806	.261 **
製造・生産関連	-.686	.264 **	-.689	.266 *
その他	-.614	.419	-.762	.427
企業規模(基準: 100人未満)				
100人~1000人未満	-.325	.198	-.363	.200
1000人以上	-.224	.220	-.307	.223
役職(基準: 一般社員)				
係長・主任クラス	-.273	.190	-.291	.192
課長・部長クラス	-.078	.224	-.134	.228
年収(基準: 500万円未満)				
500~700万円未満	-.158	.211	-.067	.214
700~900万円未満	-.558	.269 *	-.556	.271 *
900万円以上	-.353	.374	-.293	.376
勤続年数	.009	.011	.009	.011
総労働時間	-.012	.002 **	-.013	.002 **
通勤時間(基準: 30分未満)				
30分~1時間未満	-.076	.178	-.069	.181
1時間以上	-.134	.204	-.043	.207
勤務時間制度(基準: 通常の勤務時間制度)				
フレックスタイム	.291	.250	.306	.253
変形労働時間制	-.242	.371	-.273	.375
交替制	.011	.291	.062	.295
短時間勤務	2.226	1.194	2.005	1.188
裁量労働制・みなし労働	-.236	.472	-.085	.489
労働時間管理なし	-.458	.400	-.531	.403
配偶者の就業形態(基準: 非就業)				
フルタイム就業	-.053	.191	-.016	.193
パートタイム就業	-.038	.190	-.035	.192
自宅に仕事を持ち帰る頻度(基準: ない)				
よくある	-.186	.295	.427	.402
ときどきある	-.039	.180	-.002	.234
過度の成果重視(あり=1、なし=0)			-.065	.193
交互作用項 (過度の成果重視×仕事を持ち帰る頻度)				
過度の成果重視×持ち帰る頻度: よくある			-1.207	.574 *
過度の成果重視×持ち帰る頻度: ときどきある			-.014	.356
閾値1	-7.147	.814 **	-7.208	.825 **
閾値2	-4.300	.780 **	-4.330	.790 **
閾値3	-1.950	.767 *	-1.925	.776 *
χ ² 乗値		80.674 **		86.939 **
自由度		32		35
-2 対数尤度		1481.159		1448.968
Nagelkerke R ² 乗		0.124		0.135
N		682		674

**1%水準で有意, *5%水準で有意

事に追われることを意味し、仕事と家庭との境界をあいまいにして家庭生活の時間を乏しく感じさせるのではないか³⁹。これは労働時間の長さをコントロールしても残る影響であることから、問題は時間配分の発想に還元されない家庭生活の質であり、常に仕事に追われることのストレスが家庭生活にまで持ち込まれている姿を表していよう。

7 まとめ

本章では、勤務時間・場所の柔軟性が男性の家庭生活にどのような影響を与えるのかを検討した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① 裁量労働制が適用される者は、仕事の進め方に外形的な裁量があっても厳しい成果管理を伴いやすい。結果、自宅にも仕事を持ち帰るなど、仕事の時間が長くなる。
- ② 仕事を持ち帰ることは、専門職、高学歴、高収入層といった、職業的地位の高いホワイトカラー労働者に特徴的な働き方である。ただ、男性と女性とでは持ち帰る背景が異なる。仕事と家庭の両者のやりくりを目的とする女性に対して、男性は成果の追求が背景にあることが多く、「仕事を家庭にまで持ち込む」という持ち帰り残業の性格が強い。
- ③ 自宅に仕事を持ち帰る働き方は、男性にとっても健康や家庭生活の面で問題がある。持ち帰る頻度が重要であり、ときどき持ち帰る程度なら問題ない。一方、日常的に仕事を持ち帰る働き方は、睡眠時間や夫婦生活の時間に不足感を生じさせる。

男性の働き方が家庭生活にどう影響するか。男性が長時間労働であるために女性の家事・育児負担が重くなるといった「女性にとっての問題」は多く提起されてきたが、男性自身にとってどう問題なのかにはあまり焦点が当たっていなかった。この点、本章では、仕事を自宅に持ち帰る男性は睡眠時間や夫婦生活の時間に不足感を感じやすいという分析結果から、働きすぎが男性にとっても生活上の問題を生じさせることを議論した。

自宅に仕事を持ち帰る働き方が一概に WLB にマイナスとはいえない。ときどき仕事を持ち帰る程度と日常的に仕事を持ち帰る働き方とは、家庭生活にとっての意味合いが全く異なるからだ。その時々が必要に応じて仕事を持ち帰る働き方はメリハリを生み、両立にマイナスにならない。一方、日常的に仕事を家庭に持ち込むことは、男性自身にとってもマイナスである。まず、仕事を持ち帰ることによって睡眠の量や質が阻害される。また、過度の成果を求められる仕事・職場環境の下では、仕事を日常的に持ち帰ることはすなわち仕事のストレスを家庭に持ち込むことでもあり、夫婦生活の質を阻害していた。

仕事を自宅に持ち帰ることは、専門職を中心とした職業的地位の高いホワイトカラー層に典

³⁹ 本稿における検証の限界も指摘しておきたい。本章は、外形的な裁量性（裁量労働制）には厳しい成果管理が伴いやすいことを問題にするが、本来ならば、「厳しい成果管理」は、人事査定における成果評価のウェイト、もしくは進捗管理のやり方等によって判断すべきであろう。しかし、本章で使用したデータにはそのような調査項目はない。本章で代理変数として用いたのは、本人が「成果が過度に重視されている」というストレスを感じているかどうかであり、そうした代理変数を用いた検証による限界があろう。今後の課題としたい。

型的な働き方である。そうした者は高収入を得る一方で、仕事が家庭にまで持ち込まれることで労働時間が長い。また、こうした層を中心に、裁量労働制など時間管理を柔軟にする制度の適用が広がっている。時間管理を柔軟にすることは、働く者の裁量度を高めるが、同時に短期的成果が厳しく求められれば「いつでもどこでも」という働き方を促し、際限のない仕事時間の拡張をもたらす。これは男性の生活の質にとっても看過できないということが分析からわかった。勤務時間を柔軟にする制度を適用するには、仕事量の適切化によって過重負担を防ぐことはもちろんのこと、短期的な成果管理が厳しすぎて実質的な裁量が奪われることがないようにすることも、働きすぎ防止の観点から議論する必要があるだろう。

第4章 キャリア意識の高いWLB制度利用者の 職場要因等に関する分析

1 問題意識

本稿では既存データを再分析して、育児や介護のための休業制度または短時間勤務制度を利用し、かつキャリア意識の高い人材の職場や人事管理に関する要因を分析する。

育児や介護にかかる両立支援をはじめ、働き手の仕事と生活の両立を支援する制度（以下、ワーク・ライフ・バランス支援制度といい、WLB 支援制度と記す）の利用状況は法整備の進展に伴い、企業等において年々制度の導入や運用が進みつつある。しかし、その一方でWLB 支援制度利用者のキャリアに対する意識が低くなることを危惧する企業関係者も少なくない。これは働き方がフルタイム勤務などの通常勤務から変わることによってキャリア意識に何らかの影響が生じる可能性を示唆している。佐藤（2008）および脇坂（2012）は、働き方が弾力的になることによって仕事のやりがいは高まるがWLB 満足度は低くなること、特に短時間勤務についてはWLB 満足度は上がるが仕事のやりがいは下がることを指摘している¹。また、三菱UFJ リサーチ&コンサルティング（2012）は、調査時点と子を持つ前のキャリアに対する意識を男女別に比較し、女性は子を持った後に昇進・昇格または専門性向上に対する意欲が低下する傾向が強いことを明らかにしている。男性は、子どもの誕生に関わらず働き方は変わらない一方、女性は出産前はフルタイム勤務で働くが、出産後は1年程度休業し、その後短時間勤務で復職する傾向がある点を考慮すると、働き方が変わることによってキャリア意識が変化する可能性がある。さらに松原（2012）は、短時間正社員制度に限定してインタビュー調査を行い、同制度の利用が長い制度利用者ほどキャリアビジョンが見えにくくなることや、職場によってはキャリアロスが大きくなり、本人が努力しても遅れた分を取り戻せなくなる場合もあることを指摘した²。WLB 支援制度の充実により従業員のWLB が進み、離職を防止できることは重要であるが、雇用主側としては従業員の能力向上も合わせて重要である。

今後、わが国は少子化と高齢化の両方の課題解決に向け取り組む必要がさらに高まり、従業員のWLB 支援はこれまで以上に必要になると思われるが、同時に従業員のキャリア支援も進めなければ、企業と従業員が共にwin-winの関係となるのは難しい。

以上の問題意識を踏まえて、本稿ではWLB 支援制度を利用しながらも高いキャリア意識を有するために必要な要因を職場や人事管理の側面から男女別に分析する。今後、親の介護

¹ 短時間勤務については、脇坂（2012）のみ分析している。

² 同調査は、短時間勤務と休業を合わせて5年以上フルタイム勤務をしていない短時間正社員が対象であったため、インタビューの対象はほぼ女性であったが、短時間勤務2年半の男性も制度を利用し続ける中でキャリアビジョンを描きにくくなることを不安視していた。

等でWLB支援制度を活用する40代以降の従業員が増えるであろうことは周知のことであるが、東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト(2012)は、男性は仕事と介護の両立に直面した際、休業や短時間勤務ではなく、有給休暇などを活用しながら両立を図ろうと考える傾向があるとしている。ライフイベントに係る問題に直面した際、男女で対応方法が異なるのであれば、企業はより幅広に選択肢を用意する必要があるだろう。したがって、本稿では男女でWLB支援のあり方に違いがあるかを考察しながら、今後の企業によるWLB支援のあり方を検討することとした。

なお、キャリア意識は、役職や年代によって異なるものである。たとえば、本人が思い描く（または会社が期待する）キャリアビジョンに向けて多様な仕事を経験しながら能力を開発する「キャリア形成期（20代～30代）」か、またはキャリア形成の過程で培われた能力を発揮する「能力発揮期（40代以降）」かによって大きく異なると思われる。しかし、本稿では、利用するデータ（後述）の制約から、回答者がどの時点でWLB支援制度を利用したかを把握することができない。したがって、WLB支援制度を利用したタイミングを考慮せずに要因分析を行う。当点については今後の課題とする。

2 データと変数

(1) データ

使用したデータは、経済産業研究所と内閣府経済社会総合研究所が2009年12月から2010年1月に実施した「仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）に関する国際比較調査」の日本を対象とした企業調査と従業員調査のマッチングデータである³。

(2) 主な変数の説明

①キャリア意識の高いWLB支援制度利用者⁴

キャリア意識が高いWLB支援制度利用者を目的変数とするにあたり、以下の手順で変数を作成した。

まず、WLB支援制度の利用者については、従業員調査票で、現在の勤め先において通常の勤務形態とは異なる働き方の制度利用をたずねた設問を用いて育児休業制度、育児以外の理由による6ヶ月以上の長期休暇制度、育児のための短時間勤務制度、育児以外の理由による短時間勤務制度のいずれかの制度を利用した者を抽出した⁵。これらの制度に限定した理由は、先行調査等からキャリア意識の変化はフルタイム勤務を一定期間以上していないことによって生じる可能性が指摘されているためである。これに該当するサンプルは全体の7.8%

³ 調査概要は序章を参照。本調査は、イギリス、ドイツ、スウェーデン、オランダおよび日本の5カ国を対象に実施しているが、本稿ではこのうち日本を対象としたデータのみを使用する。

⁴ 制度利用経験者と現在も制度を利用している者も含む。

⁵ 本設問ではこれら以外のWLB支援制度に関する選択肢として、フレックスタイム制度、在宅勤務制度、勤務地限定制度、その他柔軟な働き方の制度があげられている。

(男性：3.4%、女性：17.0%)であった(表4-2-1参照)。

次に、キャリア意識の高い人については、従業員調査票の「職場で昇進すること」および「仕事に関する専門性を高めること」に対する重要度を「重要である」から「重要でない」の5段階でたずねた設問を用い、いずれかに「重要である」または「どちらかといえば重要である」と回答した者を抽出した。これに該当するサンプルは全体で81.8%(男性：84.9%、女性：75.4%)であった(表4-2-2参照)。

最後に、上記2項目に該当するキャリア意識が高いWLB支援制度利用者を抽出したところ、全体では6.1%、男性は2.8%、女性は12.8%となった(表4-2-3参照)。これらを目的変数とし分析を進めることとする。

表4-2-1 育児またはそれ以外の休業または短時間勤務制度利用者の割合

	休業または短時間勤務利用者※1	育児休業または長期の休業者	育児またはそれ以外の短時間勤務者	休業と短時間勤務の両方利用
全体(n=9966)	7.8%	6.9%	3.4%	2.4%
男性(n=6708)	3.4%	2.7%	1.6%	0.9%
女性(n=3258)	17.0%	15.6%	7.0%	5.6%

※1 休業または短時間勤務利用者には、「育児休業制度」「育児休業以外の理由による6カ月以上の長期休業制度」「育児のための短時間勤務制度」「育児以外の理由による短時間勤務制度」の利用者が含まれる。うち、現在も短時間勤務制度を利用している者は68人である。

表4-2-2 キャリア意識の高い者の割合

	キャリア意識		合計
	それ以外	高い	
全体(n=9929)	18.2%	81.8%	100.0%
男性(n=6691)	15.1%	84.9%	100.0%
女性(n=3238)	24.6%	75.4%	100.0%

※それ以外：「どちらともいえない」「どちらかといえば重要でない」「重要でない」

表4-2-3 男女別 キャリア意識の高い制度利用経験者の割合

	キャリア意識高い制度利用者	それ以外	合計
合計(n=9929)	6.1%	93.9%	100.0%
男性(n=6691)	2.8%	97.2%	100.0%
女性(n=3238)	12.8%	87.2%	100.0%

②職場要因

キャリア意識や WLB 支援制度の利用に影響する変数として、仕事や職場に関係する要因が考えられる。これらについては、従業員調査における、自分が担当する仕事の特徴（10 項目）、上司の職場管理の特徴（12 項目）、職場の特徴（9 項目）の 3 分野 31 項目について自分自身が置かれている状況に「あてはまる」「あてはまらない」の 5 択で回答する設問を用いることとした。その際、これらの項目を集約する必要があるため因子分析を行い、以下の 7 つの因子を抽出した。

a. 仕事の特徴

- 1) 仕事の多さ：「仕事の量は多い」「締切や納期にゆとりがない」「突発的な業務が起こることが頻繁にある」の 3 項目
- 2) 職務明確性、職務遂行の裁量性：「担当業務の内容は明確にされている」「仕事の手順を自分で決めることができる」「職務遂行に必要な能力（知識・技術の要件）が明確である」「自分の仕事上の知識・技能は他社に転職しても役立つ」の 4 項目
- 3) 連携・調整業務：「自分の仕事は他と連携してチームとして行うものである」「仕事を進めるうえで他部門との折衝が必要な場合が多い」「仕事を進めるうえで非公式な調整に時間がかかる」の 3 項目

b. 上司のマネジメント

- 4) 残業や休日出勤を評価：「残業や休日出勤に応じる人が高く評価される」の 1 項目
- 5) 支援的な上司：「業務量や重要な業務が特定の部下に偏らないように配慮している」「部下のキャリアおよびライフビジョンをよく理解したうえで時間をかけて目標等を設定し業務を配分している」「業務の進捗を適切なタイミングで確認してくれる」「評価結果を納得がいくようにキチンとフィードバックしてくれる」「部下の育成に熱心である」「部下とのコミュニケーションはよく取れている」「部門のメンバー内での情報を共有するように工夫している」「メリハリをつけた仕事の仕方をしている」「部下の仕事以外の生活や家庭のことも配慮している」「男性の部下も女性の部下も公平に扱っている」の 10 項目

c. 職場の特徴

- 6) 助け合い職場：「職場の同僚間のコミュニケーションは良好である」「職場には同僚同士で仕事のノウハウを教え合う風土がある」「職場のメンバーの仕事を替わることができる人が職場にいる」「性別に関わりなく能力を発揮できる」4 項目
- 7) 付き合い職場：「仕事が終わっても廻りの人が残っていると退社しにくい」の 1 項目

③会社の人事管理要因

人事制度については、多様な働き方に関する制度とキャリアの自立性を支援する制度の有

無に関する変数を用いる。多様は働き方に関する制度については、企業調査票にある「フレックスタイム制度」、「裁量労働制」、「在宅勤務制度」の有無をたずねた設問を活用し、制度がある場合に「1」とするダミー変数を作成した。同制度を説明変数とした理由は、前述の佐藤（2008）、脇坂（2012）により、同制度利用者の働きがい意欲が高いことに起因する。さらに、長時間労働の是正に対する取組みの有無も働きがいや WLB 満足度に影響することから、企業調査票における長時間労働是正のための 5 つの施策と年次有給休暇取得促進のための 5 施策の計 10 施策のいずれかに「有」と回答したものを「長時間労働是正」変数とするものを作成した。

キャリア形成に係る要因としては、職場上司の支援も重要であるが、ライフプランを加味しながら自らキャリアを形成できる制度も重要であることから、企業調査票における「キャリア自立支援制度（社内 FA、社内公募制など）」の有無をたずねる設問を用いて、同制度がある場合に「1」とするダミー変数を作成した。

④労働時間要因

本来は、各回答者の実質労働時間を変数として加える必要があるが、本分析の目的変数には現在も短時間勤務制度を利用している者が含まれることから、従業員調査票にある他の職場と比較して自分の職場の労働時間が長いかを、「1 かなり長い」から「5 かなり短い」の 5 択でたずねた設問を用いることとした。

3 分析方法

分析はプロビット分析を用いる。

なお、仕事や職場の特徴に関する説明変数のうち、上司マネジメントにかかる「支援的な上司」および「残業や休日出勤を評価」変数と、職場特徴にかかる「助け合い職場」と「付き合い残業職場」変数は強い相関があると考えられるため、個別に推定することとする。したがって、推計式 1 では「支援的な上司」および「残業や休日出勤を評価」変数とそれ以外の変数を加味して分析し、推計式 2 では「助け合い職場」と「付き合い残業職場」変数を加味した分析を行うこととする。

4 予備分析：職場要因における男女の違いの有無について

本分析のまえに、職場要因について男女差があるかを考察する。

抽出した 7 つの職場因子を構成する項目について、「あてはまる」を 5 点、「あてはまらない」を 1 点として点数をつけて足し上げ、該当項目数で除して男女別の平均値を算出した。また、両者の差の有意性を確認するため t 検定を行ったところ、全体的に、各因子とも女性に比べて男性の平均点が高い傾向がみられるが、「仕事の多さ」、「連携・調整業務」、「付き合

「残業職場」については、男性は女性に比べて平均値が高い⁶（表 4-4-1）。男性は、仕事量が多く、スケジュール的にも厳しい中にあるにも関わらず、他部門や他者との調整に時間をかけ仕事を進める傾向が強いといえる。

表 4-4-1 男女別 抽出された因子の平均点

		N	平均値	標準偏差	t値
仕事量の多さ	男性	6654	3.727	0.819	22.937 ***
	女性	3227	3.307	0.871	
職務明確性、職務遂行の裁量性	男性	6648	3.716	0.682	0.184
	女性	3202	3.713	0.674	
連携・調整業務	男性	6650	3.605	0.870	26.141 ***
	女性	3208	3.076	0.973	
支援的な上司	男性	6604	3.284	0.818	6.687 ***
	女性	3180	3.162	0.860	
残業や休日出勤を評価	男性	6684	2.455	1.088	7.549 ***
	女性	3233	2.278	1.097	
助け合い職場	男性	6632	3.353	0.723	-0.558
	女性	3225	3.362	0.788	
付き合い残業職場	男性	6687	2.628	1.271	11.599 ***
	女性	3249	2.314	1.259	

5 推計結果

推計結果は表 4-5-1 のとおりである。

男性の推計式（1）の仕事や職場の特徴についてみると「仕事量の多さ」が有意にマイナスとなる一方、「連携・調整業務」が有意にプラスとなった。仕事の多さや業務突発性が高いことは男性がキャリア意識を高く持ちながら制度利用することを難しくするものの、他部門と連携や調整を要することは業務の代替者ができることによって仕事をフォローしてもらいやすくなると共に、連携を通して業務知識やスキルを他者と共有できることが制度を利用しながらキャリアを高めることに寄与している可能性がある。その一方で、制度・施策の変数を見ると、「フレックスタイム制度ダミー」が有意にマイナスである。後述するが、キャリア意識の高い男性は多様な働き方に関する制度を利用せず、従来どおりの働き方をする傾向がある。本結果はその影響を受けている可能性がある（表 4-5-2）。

⁶ この因子分析および抽出された因子については、武石（2012）が行っており、本稿においても同様の結果が得られた。なお、名称についても武石（2012）と同じにしている。

表 4-5-1 キャリア意識が高い WLB 支援制度利用者の要因に関する分析

	男性		女性		
	推計式(1)	推計式(2)	推計式(1)	推計式(2)	
仕事や職場の特徴	仕事量の多さ	-.104 ***	-.104	.028	-.035
	職務明確性、職務遂行の裁量性	.034	-.027	-.043	-.022
	連携・調整業務	.065 **	.011	-.067 **	-.019
	支援的な上司	.006		.155 ***	
	残業や休日出勤を評価	.024		.059 **	
	助け合い職場		-.015		.097 ***
	付き合い残業職場		-.032 **		-.001
制度・施策のdummy (制度・施策有=1)	フレックスタイム制度dummy	-.099 ***	.214 ***	.164 **	.286 ***
	裁量労働制dummy	-.021	-.177 **	.068	.079
	在宅勤務制度dummy	-.049	.718 ***	.028	-.014
キャリア支援(制度有=1)	キャリア自律支援制度dummy	.081	-.074	.076	.058
	長時間労働是正の取組みdummy	-.014	.033 **	-.025	-.027
職場の労働時間	会社全体と比較した職場の労働時間	-.024	-.029	.044	-.051
	χ^2	1812.086	2288.474	1574.818	1494.040
	サンプル数	5114	5123	2184	2207

※1 統制変数として、仕事の内容（専門的な仕事、管理的な仕事、事務の仕事、販売の仕事、営業の仕事、サービスの仕事、その他）、年齢、最終学歴、年収、業種、企業規模（正社員数）を投入し推計

※2 有意水準：*** P<0.001、** P<0.05、* P<0.1

男性の推計式(2)については、「付き合い職場」が有意にマイナスとなった。自分の仕事が終わっても周囲に配慮し退社しにくいことは、WLB 支援制度の利用だけでなく、高いキャリア意識の維持にも阻害となる。制度・施策の変数については、「フレックスタイム制度ダミー」と「在宅勤務制度ダミー」が有意にプラスであるが、「裁量労働制ダミー」が有意にマイナスとなった。推計式(2)は上司のマネジメント要因を除外し、職場の特徴要因を重視しているが、上司の適正な職場マネジメントがない職場では、多様な働き方を活用しながら自らキャリア形成する傾向が強くなると考えられる。しかし、裁量労働制については、符号がマイナスであることから、他の多様な働き方の制度に比べてキャリア意識を高めながら制度を利用することへの効果は小さいといえる。また、「長時間労働是正の取組み」変数は有意にプラスであった。企業が長時間労働是正のために色々取り組むことは高いキャリア意識を持ちながら制度利用することに効果があるといえる。

女性の推計式(1)については、「連携・調整業務」が有意にマイナスであった。男性と異なり、女性は他部門やチームで連携することによりキャリア意識を高く維持しながら制度利用することを難しくする可能性がある。「支援的な上司」と「残業や休日出勤を評価」については有意にプラスであったことから、上司の適正な職場マネジメントがあることが高いキャリア意識を維持しながら WLB 支援制度を利用する上で重要であるといえる。また、残業や休日出勤に応じる人を高く評価することはプラスの効果があることがわかった。これについては、財団法人 21 世紀職業財団（2010）が、短時間勤務者が「時には残業したいができない」ことに不満を持っていることを指摘していることから、キャリア意識の高い WLB 支援制度利用者は制度利用ルールを柔軟に適用することが重要であるといえる。また、制度・施

策の変数についても「フレックスタイム制度ダミー」が有意にプラスとなった。働き方についても、勤務の在り方をより柔軟にすることがキャリア意識を高く維持しながら WLB 支援制度を利用するうえで重要であるといえる。

なお、男性の推計式 (1) の分析結果の中で前述したが、本推計をする過程で、「キャリア意識が高い人」および「長期の休業制度または短時間勤務制度利用者」の要因分析もそれぞれ行っている。前者の男性については、多様な働き方に係る制度はすべて有意にマイナスとなる一方、「仕事の多さ」、「職務明確性、職務遂行の裁量性」、「支援的な上司」、「キャリア支援制度ダミー」、他部門に比べて自部門の労働時間が長い職場であることは有意にプラスとなった。キャリア意識が高い男性には、多様な働き方をせず多量な業務に対処していくことや適正な職場マネジメント力を持つ上司が重要であるといえる。一方、女性については、「職務明確性、職務遂行の裁量性」、「支援的な上司」、「助け合い職場」、「フレックスタイム制度ダミー」、「長時間労働是正の取組み」が有意にプラス、「残業や休日出勤を評価」と「会社全体と比較した職場の労働時間」が有意にマイナスであった (表 4-5-2)。後者については、男性は「フレックスタイム制度ダミー」、「裁量労働制ダミー」、「長時間労働是正の取組み」および「会社全体と比較した職場の労働時間」が有意にプラスである一方、「仕事の多さ」は有意にマイナスであった。女性については、「支援的な上司」、「助け合い職場」、「フレックスタイム制度ダミー」、「キャリア支援制度ダミー」が有意にプラスであり、これらが制度利用の促進に有効であることがわかった (表 4-5-3)。

表 4-5-2 キャリア意識が高い人の要因分析 (プロビット)

		男性		女性	
		推計式(1)	推計式(2)	推計式(1)	推計式(2)
仕事や職場の特徴	仕事の多さ	.071 ***	-.011	.025	.044
	職務明確性、職務遂行の裁量性	.342 ***	.283 ***	.290 ***	.306 ***
	連携・調整業務	.006	.094 ***	.054 *	.039
	支援的な上司	.052 **		.089 ***	
	残業や休日出勤を評価	-.044 ***		-.053 **	
	助け合い職場		.161 ***		.100 ***
制度・施策のdummy (制度・施策有=1)	フレックスタイム制度dummy	-.063 *	-.161 ***	.160 **	.156 **
	裁量労働制dummy	-.108 *	-.081	.030	.062
	在宅勤務制度dummy	-.277 ***	-.075	.039	.011
	キャリア自律支援制度dummy	.304 ***	.066	.043	.023
キャリア支援(制度有=1)	長時間労働是正の取組みdummy	.011	.015	.033 *	.012
	会社全体と比較した職場の労働時間	.037 *	-.080 ***	-.061 *	-.046
職場の労働時間	χ^2	4253.971	4180.761	1973.051	2080.345
	サンプル数	5114	5123	2184	2207

※1 統制変数として、仕事の内容 (専門的な仕事、管理的な仕事、事務の仕事、販売の仕事、営業の仕事、サービスの仕事、その他)、年齢、最終学歴、年収、業種、企業規模 (正社員数) を投入し推計

※2 有意水準: *** P<0.001、** P<0.05、* P<0.1

表 4-5-3 長期（6か月以上）の休業制度または短時間勤務制度利用者の要因分析（プロビット）

	男性		女性		
	推計式(1)	推計式(2)	推計式(1)	推計式(2)	
仕事や職場の特徴	仕事量の多さ	-.069 **	-.058 *	-.029	-.039
	職務明確性、職務遂行の裁量性	-.022	.034	-.028	-.017
	連携・調整業務	.034	.038	.023	.018
	支援的な上司	.024		.102 ***	
	残業や休日出勤を評価	.003		.034	
	助け合い職場		.031		.093 **
	付き合い残業職場		.014		.024
制度・施策のdummy (制度・施策有=1)	フレックスタイム制度dummy	.140 ***	.167 ***	.254 ***	.288 ***
	裁量労働制dummy	.099	.166 **	.112	.062
	在宅勤務制度dummy	.082	.112	-.053	-.035
キャリア支援(制度有=1)	キャリア自律支援制度dummy	.043	-.032	.152 *	.169 **
	長時間労働是正の取組みdummy	-.004	.022 *	-.007	.005
職場の労働時間	会社全体と比較した職場の労働時間	.024	.053 **	.002	-.009
	χ^2	1962.632	2270.668	1926.795	1712.797
	サンプル数	5122	5131	2192	2215

※1 統制変数として、仕事の内容（専門的な仕事、管理的な仕事、事務の仕事、販売の仕事、営業の仕事、サービスの仕事、その他）、年齢、最終学歴、年収、業種、企業規模（正社員数）を投入し推計

※2 有意水準：*** P<0.001、** P<0.05、* P<0.1

6 まとめ

本稿の分析から、キャリア意識が高い WLB 支援制度利用者については、以下の特徴があることがわかった。

第一に、男性と女性では効果的な要因が異なることである。女性は職場の上司や同僚の協力を得ながら、フレックスタイム制度など勤務時間の融通性を高めることが有効であるのに対し、男性は、これまでのキャリアモデル（キャリアを高める上で重要とされてきた働き方）を維持しながら、WLB 支援制度を駆使する傾向がある。男性のキャリア形成のあり方はただちに大きく変化しないであろうが、男女に関わらず仕事と介護の両立が今後大きな課題となるに当たり、男性は従来の働き方を見直さなければキャリアの維持／向上と WLB の両者を実現することは難しくなる。その際、これまで主に仕事と家庭の両立を図ってきた女性の働き方は、既知の知見として活かすことが有効であろう。本分析で明らかになった上司や同僚と協力体制を構築し誰かが代替できる環境を整備ながら、働く時間の融通性を高めることは、男女とも WLB とキャリアを実現できる職場を創造する上で不可欠である。その際、やはり鍵となるのは、誰にどの仕事を配分するかを判断する管理職のマネジメント力であろう。

第二に、男性のキャリア意識が高い制度利用者の職場では、他部門との折衝や調整を要することが多いが、女性の場合は少ない点である。これは、キャリア意識の高い人の要因分析から男女共に当該要因が有意にプラスであることから、従来のキャリア形成においては当該要因が重要であるといえる。しかし、今後さらに WLB 支援が必要になる中、従来の仕事の進め方では業務自体が回らなくなる可能性がある。本分析では、女性のキャリア意識が高い制度利用者の職場では、「連携・調整業務」要因が有意でマイナスとなっている。WLB の制

度利用が進む中でその利用率が高い女性においては仕事の進め方を見直してきている可能性が考えられる。仕事の進め方においても、生産性高い女性の働き方を参考にしながら、男性を中心に職場全体で改善していく必要がある。

第三に、上記の問題を解決していくうえで、やはり企業による長時間労働是正に取組みは、こと男性においては重要な要因である点である。本分析においても男性は、上司要因を除いた推計式において「長時間労働是正の取組み」が有意に正となった。上司が WLB 支援に対して意識が低い場合、会社の取組みが重要になる。

今後の課題としては、本稿で使用したデータでは WLB 支援制度を利用した時期や当該制度の利用期間にかかる変数になったため、これらを加味したキャリア意識の高い WLB 支援制度利用者の要因を分析することはできなかった。冒頭に記述したとおり、キャリアに対する意識はキャリア形成期と能力発揮期などタイミングによって違ってくると考えられる。すなわち、WLB 支援制度を子育て等のために利用する 30 代の従業員には将来のキャリアを意識させ能力開発することが重要であるが、親の介護等で WLB 支援制度を利用する 40 代以降の従業員には、制度を利用しながら能力を十分に発揮させるべくモチベーションを維持することが重要になるだろう。今後はこれらを考慮した調査が不可欠であり、企業はその結果をふまえた対応が必要になる。また、仕事に対するモチベーションには仕事内容の変化も重要である。仕事内容が長期に渡って変化しなければ必然と労働意欲は低下する。制度利用期間の異動の有無やそれらと本人の納得性なども加味しながら、WLB 支援制度を利用しながら従業員のキャリア意識を向上させる人事管理のあり方を検討する必要がある。その上で、どの要因が最も WLB 支援制度の利用と高いキャリア意識の維持の両者に効果的なのかを考察することも重要であると考えられる。

終章 まとめと今後の課題

ヒアリング調査と既存データの二次分析を通じて、男性における育児・介護と仕事の両立支援に関する論点と研究課題を整理した。その知見を要約し、今後検討を深めるべき課題をインプリケーションとしてまとめておくことにしたい。

今後の検討課題に関するインプリケーション

- ① 仕事と介護の両立においては、重い介護負担に手当てをすることだけでなく、介護負担が軽いうちに事態の悪化を予防する観点から支援を拡充することも重要。特に外から見えにくい介護疲労への対応は重要な課題であり、この観点から企業の両立支援制度と介護サービスの拡充を図ることが重要。
- ② 男性の育児参加においては、長時間労働の是正が依然として大きな課題であるが、一日の労働時間の長さのみを問題にするのではなく、メリハリの利いた働き方を進め、土日・祝日にはしっかり休んで家族と過ごす時間を持てるようにすることが重要。
- ③ 労働者が育児・介護と仕事の両立を円滑に図ることができるために、職務遂行の裁量性を高めることは有効。ただし、この裁量性が、両立支援として実質的に機能するためには、成果の管理を厳しくしすぎないことが重要。
- ④ 加えて重要なのは、育児・介護との両立を重視するあまり、労働者のキャリア意識が低下しないようにすること。この点について、今後の社会的仕組みや役割の変化により変化する可能性はあるものの、現時点では効果的な企業の取組みは男女で異なることに留意し、男女がともに高いキャリア意識を維持できる人事制度を構築することが重要。

仕事と介護の両立支援

仕事と介護の両立支援については、仕事と介護の物理的なやり繰りから休暇・休業の必要が生じている状況だけでなく、仕事を休まずに介護に対応している状況でも、潜在的に両立困難に直面している可能性に目を向けることが重要である。

これまでの仕事と介護の両立支援は、介護のために仕事を休む必要性が物理的に生じている労働者を想定してきた。1995年制定の育児・介護休業法は、介護発生直後の緊急対応とその後の介護生活の態勢づくりのために休業が必要になるという想定のもと、3か月の介護休業を企業に義務づけた。しかし、実態として長期の休業が必要な状況に直面する労働者は少なく、多くは1日ないしは時間単位の休暇取得や出退勤時刻の調整といった方法で仕事と介護の両立を図っていることが、その後の研究で明らかになった。こうした知見を踏まえて、2010年施行の改正育児・介護休業法からは、介護休業とは別に1日単位で取得可能な介護休暇制度も創設された。本報告書のヒアリング調査においても、介護サービスの利用手続き

や通院の付き添いのために休暇を取っている事例や、デイサービスの送迎時間に合わせて出勤時刻を変更している事例が報告されている。調査対象者の中には休みたくても休めないという報告も依然としてあり、長期の休業取得の可否だけでなく、日々の勤務時間のマネジメント改革が重要であると改めていうことができる。

では、仕事を休まない労働者は両立困難に直面していないかという点、そうともいい切れない実態も調査結果からうかがえる。仕事を休む必要がない状況でも、介護が仕事に好ましくない影響を及ぼしている可能性がある。その典型が介護疲労の蓄積である。日中の勤務時間は問題なく出勤できていても、出勤前・帰宅後の介護負担によって疲労が蓄積しているということである。その場合、介護時間と勤務時間が物理的にバッティングすることはない。そのため、短期的には、仕事にも介護にも穴をあけずには乗り切ることができるかもしれない。だが、これによって体力が消耗するのであれば、長続きすることは難しいだろう。特に深夜の介護がある場合、睡眠不足によって疲労が蓄積しやすいことを調査結果は示唆している。その結果として、仕事中に居眠りをしているという報告も調査ではされていた。今回の調査対象においては、この居眠りが業務上の事故や大きなミスにつながってはいないようだが、業種や職種によっては、そのような危険もあるだろう。介護者の比率が高い中高年層においては、一般的に若者に比べて体力が低下し、持病があるケースもめずらしくない。加えて、管理職であれば仕事の責任も重い。介護と仕事の双方でストレスが蓄積したことによって持病の痛風の発作が起きたという事例も報告されていた。そうした状況で仕事と介護の両立負担が介護者の健康状態に影響し、結果として労働生産性の低下や事故を招いても不思議ではない。介護期にある労働者の健康管理という観点から、両立支援のあり方を検討することが重要であるといえる。これまで課題になってきた休暇や休業、勤務時間短縮等の措置を、こうした健康管理上の文脈の中に位置づけなおすことも可能だろう。

関連して指摘しておきたいのは、調査対象者の多くが、長期間にわたって継続的に介護を担うために「ゆとり」をもち、ストレスや疲労をためないように心がけていたことである。精神的なリフレッシュのために、ショートステイを利用して、趣味の旅行をしているという報告もあった。一般に「介護はがんばり過ぎないことが大事」だと言われるが、仕事の疲労が蓄積したら介護も無理をせずに体を休める、意識的に睡眠を十分にとるというように、自身の体調や健康管理に気をつけながら、仕事と介護の両立を図る調査対象者は少なくない。介護生活全体の「ゆとり」をつくるために、介護休業制度や介護休暇制度、短時間勤務制度といった職場の両立支援制度をフル活用していたケースもあった。

こうした調査結果から、今後の仕事と介護の両立支援においては、介護負担が重く、就業が困難な状態に対応することだけでなく、介護負担が軽い状態から重い状態へと悪化することを防ぐための支援を拡充することが重要であるといえる。

この観点から、地域の介護サービスにおいては、要介護者と介護者である家族の実情に合ったサービスを提供することが重要である。これによって、介護者である家族の負担軽減だ

けでなく、要介護者の状態悪化を防ぐ効果も期待できることを調査結果は示唆している。改めていうまでもなく、介護保険制度は要介護者の支援を対象とした制度であり、介護者である家族の事情を勘案することは、制度の趣旨から逸れるという意見もあるだろう。しかし、介護者の負担が適切な範囲に収まり、施設介護に頼ることなく、在宅で介護できる期間が延びれば、財政的にもプラスであろう。重い状態でないからといって機械的にサービスの利用を抑制するのではなく、持続可能な介護の基盤として必要な部分には積極的にサービスを提供していくことが重要であるといえる。そのことが結果的に、介護者の健康状態悪化や、介護退職にともなう貧困への転落といった追加的な社会保障費の支出を抑制することにもつながる。そうした観点で、効率的なサービス提供のあり方を検討することが重要である。

そのためのキーパーソンとして、ケアマネジャーの質的向上は喫緊の課題であることも調査結果は示唆している。「あなたに介護の知識はいらない。ケアマネジャーとの契約だけ確認すればよい」という助言を役所で受けたケースが調査結果の中にあっただが、そうはいかないのが実際のところである。介護者である調査対象者から「勉強不足」をケアマネジャーが指摘されるケースは少なくない。もちろん優秀なケアマネジャーに出会えたケースも少なからずあるが、ケアマネジャーを選ぶ仕組みはなく、どのようなケアマネジャーが担当するかは運次第という面がある。結果として、適切な介護サービスを受けるために、利用者が情報を収集する負担が追加的に生じていることが調査結果からうかがえる。紙おむつの費用補助が出ることを知らずに長い間自費で賄っていたケースが報告されていたが、介護サービスに関する情報に一般の利用者がアクセスしやすいとはいえず、その情報収集に費やす時間と労力は決して小さいものではない。多くの労働者がケアマネジャーとの打ち合わせのために仕事を休んでいるが、その準備のために発生している負担も小さくないのである。

深夜の介護にともなう睡眠不足も、介護サービスを利用するための情報収集も、即座に就業が困難になるような重い負担だとはいえない。調査対象者も負担であることを指摘しながら、どうにか乗り切っている。しかし、「だから大丈夫」だといって見過ごせば、中長期的には労働生産性の低下や非効率な社会保障費の支出という事態をもたらす可能性がある。そうした事態を未然に防ぐ観点から適切な支援のあり方を検討することが課題だといえよう。

男性の育児参加

男性の育児参加においては、これまで幾度となく指摘されてきたことであるが、長時間労働の是正が何をおいても課題であるといえる。だが、日本社会の長時間労働は根深く、一朝一夕で解決できる問題でないことも、すでに先行研究の指摘するところである。つまり、労働時間の長さばかり原因を求めているのは、男性の育児参加の大幅な進展はいつまで経っても期待できない、ということになりかねない。

この状況を打開するために、労働時間の量的側面ではなく、質的な側面に着目するという新たな視点から問題にアプローチすることの重要性が、既存データの二次分析結果から示唆

された。具体的に言えば、「どれだけ働いているか」ではなく「いつ働いているか」に着目することが重要である。分析結果は、平日の労働時間の長さもさることながら、土日・祝日にきちんと休んで家族との時間をもつことができていることによって、男性は仕事と育児の両立に悩む可能性が高いことを示唆している。裏を返せば、平日の帰宅時間が遅くなる場合には、土日・祝日にきちんと休むというメリハリをつけることが重要だといえよう。

サービス経済の拡大によって、平日と週末の区別なく就業することは今や珍しくないことになっている。仮に長時間労働ではなかったとしても、顧客に対応するために土曜・日曜・祝日の就業が常態化している業種もある。結果として、家族との時間が犠牲になってもやむをえないという、仕事中心の意識が従来の男性労働者には浸透していた。しかし、今日の育児期にある男性は、そうした事態を問題視していることが分析結果からうかがえる。その意味で、仕事中心の男性の意識に変化の兆しがみえる。これまで幾度となく問題とされながらも根強かった男性の仕事中心主義がいよいよ変化しようとしているのか、それとも内面にコンフリクトを抱えながらも行動面では仕事中心を維持し続けるのか、男性のワーク・ファミリー・コンフリクトは職場や家庭においてどのような問題として表れるのか、こうした問題意識のもと男性の育児参加の課題を深めていくことは今後の重要な課題である。

労働時間管理

育児と介護の双方において、労働時間は男性の働き方の中心にある問題であるが、どちらの課題においても単なる労働時間の短縮ではなく、必要なときに家庭生活に時間を割ける、メリハリが重要であることを本報告書の分析結果は示唆している。そのために、仕事の進め方の裁量性を高めることは重要なポイントであろう。

男性介護者のヒアリング調査結果は、裁量性のある働き方が介護との両立にプラスであることを示唆していた。しかし、先行研究でも指摘されていたように、労働時間管理が柔軟で裁量性のある働き方をしている労働者は往々にして長時間労働である。それだけ家庭生活に費やす時間は制限される可能性がある。在宅労働はワーク・ライフ・バランスに資するどころか、仕事が家庭生活に入り込み、家庭に悪影響を及ぼす働き方だという評価になる。その背景に、厳しい成果の管理があることを、本報告書の二次分析の結果は示唆している。ノルマを達成するために、長時間労働になり、持ち帰り残業が増えるということである。

反対に、男性介護者のヒアリング調査対象者が報告しているように、仕事の裁量性が家庭生活にプラスに作用している労働者は成果の管理が、際限なく労働投入を求められるようなものにはなっていない。家庭のために仕事を抜ける時間があっても成果の達成に支障が生じない管理がされている。成果を評価する期間が比較的長く、一時的に家庭生活に時間を費やすことがあっても別の機会にリカバーしやすいという状況は、その典型であろう。

このように、家族的責任を有する労働者が生き生きと働くことができるために、成果管理のあり方を見直す必要があるのではないかと、という問題提起は、企業業績と男女均等待遇の

関係を分析した川口（2008）の知見と整合的である。すなわち、男女均等待遇は売上高にはプラスの効果をもたらさないが、経常利益にはプラスの効果がある。売上げ重視の成果管理は、単純な足し算で成果を測るという意味で長時間労働と親和的である。反対に、利益重視の成果管理は、売上げが多くなっても無駄が少なければ利益は出るという意味で、家族的責任から時間制約のある働き方になじみやすいだろう。本報告書の分析結果は、男性においても家族的責任がある場合には、同様の成果管理がなじむ可能性を示唆している。

このような観点から、家庭生活に必要な時間をつくりつつ、生産性も維持しうる労働時間と成果の管理に向けた課題を明らかにすることは、今後の重要な課題である。

企業におけるキャリア形成

男女の役割が家庭と職場の双方で変化し、男女の職域統合が進めば、仕事と家庭の両立支援の面でも男女の区別はなくなるだろう。述べたような労働時間と成果の関係はその典型であるといえる。そして、このようにして企業が労働者の両立支援をするのは、それが高いモチベーションと生産性につながると期待するからであろう。

しかし、実際は、育児・介護に関心が向きすぎるあまり、就業意欲が低下するという事態も懸念される。また、長期的な企業への貢献が昇進・昇格に影響する日本的雇用慣行のもとでは、一時的なことであっても育児・介護のために仕事の調整をすることは、キャリアに好ましくない影響を及ぼすと労働者が受け止めて、就業意欲が低下するという可能性も考えることができる。両立支援制度を利用しながらも高いキャリア意識を労働者が維持しうる人事労務管理を行うことが重要であるといえる。

留意すべきは、そのために効果的な施策が男性と女性では異なる可能性があることである。女性においては、両立支援に積極的な姿勢を上司が見せることや、助け合って仕事をする関係が同僚との間にあることなど、人間関係的な要因が影響している。対して、男性においては、長時間労働是正の取組みや、フレックスタイム制や在宅勤務制度の適用など、物理的な職務遂行にかかわる人事労務管理のあり方が影響している。両立支援制度を利用しているという意味では同じ男女であっても、背景にある家族的責任の実態や担当している職務の性質が男女で異なることが、こうした結果の背景にあると考えることができる。

このような点に留意して、男女がともに仕事と家庭の双方に高い意欲をもってかかわることができる人事施策のあり方を明らかにすることは今後の重要な課題である。

文献

Bakker, A. B. and S. A. E. Geurts (2004) "Toward a dual-process model of work-home interference," *Work and Occupations* 31(3): 345-366.

Felstead, A., N. Jewson and S. Walters (2005) *Changing Places of Work*. Palgrave Macmillan.

- Glavin, P. and S. Schieman (2012) “Work-family role blurring and work-family conflict: the influence of job resources and job demands,” *Work and Occupations* 39(1): 71-98.
- Jacobs, J. A. and K. Gerson. (2004) *The Time Divide: Work Family and Gender Inequality*. Harvard University Press.
- Schieman, S. and P. Glavin (2008) “Trouble at the border?: gender, flexibility at work, and the work-home interface,” *Social Problems* 55(4): 590-611.
- Thompson, J. A., and J. S. Bunderson (2001) “Work-nonwork conflict and the phenomenology of time: beyond the balance metaphor,” *Work and Occupations* 28(1): 17-39.
- Van der Lippe, T. (2007) “Dutch workers and time pressure: household and workplace characteristics,” *Work, Employment and Society* 21(4): 693-711.
- Voydanoff, P. (2004) “The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation,” *Journal of Marriage and Family* 66: 398-412.
- 池田心豪 (2010) 「介護期の退職と介護休業 — 連続休暇の必要性和退職の規定要因」『日本労働研究雑誌』 No.597, pp.88-103.
- 石井クツ昌子 (2009) 「父親の役割と子育て — その現状と規定要因、家族への影響について」『季刊家計経済研究』 No.81, pp.16-23.
- 今野浩一郎 (2001) 「ホワイトカラーの労働時間管理」『日本労働研究雑誌』 No.489, pp.48-49.
- 小倉一哉 (2007) 『エンドレス・ワーカーズ — 働きすぎ日本人の実像』 日本経済新聞出版社.
- 川口章 (2008) 『ジェンダー経済格差 — なぜ格差が生まれるのか、克服の手がかりはどこにあるのか』 勁草書房.
- 財団法人 21 世紀職業財団 (2010) 「短時間勤務に係る研究会報告書」
- 斎藤真緒 (2009) 「男が介護するということ — 家族・ケア・ジェンダーのインターフェイス」『立命館産業社会論集』 Vol.45, No.1, pp.171-188.
- 佐藤厚 (2008) 「仕事管理と労働時間」『日本労働研究雑誌』 No.575, pp.27-38.
- 杉井潤子 (2012) 「脱家族化、そして新たなる家族的関係の構築」『家族関係学』 No.31, pp.25-35.
- 第一生命経済研究所 (2010) 『2011 年ライフデザイン白書 — 表とグラフでみる日本人の生活と意識の変化』 ぎょうせい.
- 武石恵美子 (2012) 「ワーク・ライフ・バランスを実現する職場マネジメント」『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』 ミネルヴァ書房, pp.147-182.
- 武石恵美子編著 (2012) 『国際比較の視点から日本のワーク・ライフ・バランスを考える』 ミネルヴァ書房.
- 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
- 東京大学社会科学研究所ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト (2012) 『従業

員の介護ニーズに関する調査報告書』

藤崎宏子（2009）「介護保険制度と介護の「社会化」「再家族化」『福祉社会学研究』No.6, pp.41-57.

ベネッセ次世代育成研究所（2010）「第2回乳幼児の父親についての調査 速報版」.

前田信彦（2002）「男性の労働時間と家庭生活」石原邦雄編『家族と職業：競合と調整』ミネルヴァ書房, pp.158-181.

松田茂樹（2005）「男性の家事・育児参加と女性の就業促進」橋木俊詔編『現代女性の労働・結婚・子育て——少子化時代の女性活用政策』ミネルヴァ書房, pp.134-136.

松田茂樹（2008a）『何が育児を支えるのか——中庸なネットワークの強さ』勁草書房.

松田茂樹（2008b）「柔軟な働き方はワーク・ライフ・バランスを改善するのか」『ライフデザインレポート』No.186, pp.4-15.

松原光代（2012）「短時間正社員制度の長期利用がキャリアに及ぼす影響」『日本労働研究雑誌』No.627, pp.22-33.

三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2012）『育児休業制度等に関する実態把握のための調査（厚生労働省委託事業）』

労働政策研究・研修機構（2006a）『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書 No.64.

労働政策研究・研修機構（2006b）『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書 No.73.

労働政策研究・研修機構（2006c）『働き方の現状と意識に関するアンケート調査結果』JILPT調査シリーズ No.20.

労働政策研究・研修機構（2007）『仕事と生活——体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7.

労働政策研究・研修機構（2009）『働く時間と場所の多様性に関する調査研究』労働政策研究報告書 No.106.

労働政策研究・研修機構（2011）『出産・育児期の就業継続——2005年以降の動向に着目して』労働政策研究報告書 No.136.

労働政策研究・研修機構（2012）『出産・育児と就業継続——労働力の流動化と夜型社会への対応を』労働政策研究報告書 No.150.

脇坂明（2012）「短時間正社員はワーク・ライフ・コンフリクトを解消するか——キャリア形成の視点から——」(日本フェミニスト経済学会2012年度大会共通論題の発表資料).