



労働政策研究報告書 No. 204

2020年3月

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

## 再家族化する介護と仕事の両立

—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題—

# 再家族化する介護と仕事の両立

—2016年改正育児・介護休業法とその先の課題—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

急速に進む少子高齢化を背景に仕事と介護の両立支援が政策課題になって久しい。2016年改正の育児・介護休業法は1995年の同法制定以来の大改正を行い、仕事と介護の両立支援制度をその枠組みから見直したが、また今、新たな改革を求める動きがある。

1991年制定の育児休業法を改正して1995年に制定された育児・介護休業法は、家族以外の者が介護を代替できない要介護発生直後の緊急事態（急性期、回復期）に対応することを想定して3か月の介護休業を1999年から企業に義務づけた。翌2000年には介護保険制度が施行され、これを機に在宅介護サービスの供給が大きく増えた。これにより「介護の脱家族化」（もしくは介護の社会化）が実現するかに思えた。

しかしながら、現実には在宅介護サービスの利用が始まった後も、家族が様々な場面で日常的に介護を担う必要が生じている。その部分的な対応策として2009年に介護休暇が法制化されているが、2016年改正法では介護休業の分割取得や介護終了までの所定外労働免除の措置を新設するとともに、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・介護経費の援助からの選択的措置義務である「勤務時間短縮等の措置」を3年に拡大している。

背景には、介護保険の財政制約にともなう施設介護の供給制約と在宅介護の拡大がある。団塊世代が歳を重ねて75歳以上になる今後、日本はますます要介護者が増えて未曾有の「大介護時代」を迎えるといわれている。これに対応して「介護の脱家族化」を推し進めることは難しい。反対に、家族が自宅で介護をする「介護の再家族化」が進みつつある。

だが、その家族も独身者や単身世帯が増えて盤石ではない。家族介護者を職場で支える企業も若年人口の減少等を背景とした慢性的な人手不足が深刻になりつつある。つまり、今後の日本社会では介護サービスを提供する地域社会、介護を分担する家族、その家族の両立支援を行う企業の三方が人手不足で縮小していく。いわば「トリプルダウンサイジング支援社会」の到来である。そうした状況で仕事と介護の両立をめぐり、どのような問題が生じ、どのような支援が求められ、そして現実的に実現可能であるか、多角的な検討が必要である。

改正育児・介護休業法は施行から5年後に見直される。本報告書は、その見直しに資するとともに、1つの法律の枠組みを超えたより大きな観点から、まだ検討されていない新たな両立支援の課題を示すことを目的としている。本報告書が政策担当者のもとより、企業、労働組合、研究者等、この分野に関心のある専門家の方々にとって役に立つものとなっていれば幸いである。

令和2年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 樋口 美雄

## 執筆担当者（執筆順）

氏名	所属	執筆箇所
池田 心豪	労働政策研究・研修機構 主任研究員	序章、第2章、第3章、 終章
新見 陽子	同志社大学 教授	第1章
山口 麻衣	ルーテル学院大学 教授	第4章
大風 薫	お茶の水女子大学 准教授	第5章
周 燕飛	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第6章

所属・肩書きは2020年3月末現在

## 目 次

<b>序章 調査研究の概要</b> .....	1
1 研究の目的 .....	1
2 「家族の介護と就業に関する調査」概要 .....	6
3 主な分析結果 .....	9
4 インプリケーション .....	9
<b>第1章 仕事と介護の両立支援制度の離職抑制効果</b> .....	10
1 はじめに .....	10
2 高齢者介護を取り巻く状況 .....	11
3 先行研究 .....	14
4 データと推定モデル .....	16
5 推定結果 .....	21
6 おわりに .....	23
<b>第2章 2016年改正育児・介護休業法の認知状況</b> .....	25
1 はじめに .....	25
2 改正法の認知状況 .....	25
3 改正法認知と勤務先の制度理解 .....	28
4 改正法認知の有無別 離職意図 .....	31
5 まとめ .....	33
<b>第3章 介護へのかかわり方と短時間勤務のニーズ</b> .....	34
1 はじめに .....	34
2 介護のための短時間勤務のニーズ .....	35
3 家族主義的な介護役割意識 .....	37
4 要介護者の自立重視 .....	39
5 まとめ .....	43

<b>第4章 働く介護者のウェルビーイングと離職意図</b>	
—仕事と介護の両立についてどう感じているのか?—	44
1 はじめに	44
2 働く介護者（ケアラー）に関連する先行研究	45
3 使用データと主な変数	46
4 離職意図と関連する変数の記述統計	46
5 離職意図に関連する要因の分析	52
6 離職意図に関する多項ロジスティック回帰分析	58
7 まとめ	60
<b>第5章 配偶関係と就業継続見込み</b>	<b>63</b>
1 はじめに	63
2 介護役割の取得	64
3 介護役割の遂行状況と家計認識・就業状況	70
4 現在の就業先に対する就業継続見込みの規定要因	76
5 まとめ	78
<b>第6章 若年介護者のキャリアと結婚問題</b>	<b>79</b>
1 はじめに	79
2 家族介護者を支える制度的アレンジメント	81
3 分析の枠組み	82
4 データ	82
5 単純集計の結果	83
6 推定結果	85
7 示唆	88
<b>終章 インプリケーション</b>	<b>90</b>
<b>参考文献</b>	<b>94</b>
<b>付属資料 「家族の介護と就業に関する調査」 質問一覧</b>	<b>101</b>