

特集

仕事と介護の両立

——離職しない柔軟な働き方



仕事と介護の両立が社会的課題として語られるようになって久しい。総務省統計局の「平成 24 年就業構造基本調査結果の概要」（平成 25 年 7 月）をみると、介護している有業者は約 291 万人、過去 5 年間（平成 19 年 10 月～24 年 9 月）に介護・看護のために離職した人が約 49 万人にも上っている。こうした離職者は雇用や収入など生活基盤を失い、企業にとっても貴重な人材の損失となる。介護離職を防ぎ、仕事との両立を図るためには、どうすれば良いのか。特集では、当機構の労働政策研究報告書 No. 170 「仕事と介護の両立」所収の池田、高見、松原 3 氏の論文や、厚生労働省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」などから、家族介護への向き合い方や、両立実現のために望まれる方策を考える。

<今号の主な内容>

介護離職と介護休業——「仕事と介護の両立に関する調査」から

池田 心豪 JILPT 副主任研究員

仕事と介護の両立を可能にする柔軟な働き方

——就業時間の途中で職場を離れられる「中抜け」を中心に

高見 具広 JILPT 研究員

いかに企業は従業員の仕事と介護の両立と

高いモチベーション維持の両者を実現させるのか 松原 光代 学習院大学特別客員教授
厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」

——介護と育児の支援策を提起

調査・解析部

人手不足感が高止まり

——平成 26 年度介護労働実態調査から

介護離職と介護休業

「仕事と介護の両立に関する調査」から

JILPT副主任研究員 池田 心豪

I はじめに

本格的な超高齢社会の到来を目前にして、仕事と介護の両立への関心が高まりつつある。現在年間に約一〇万人が介護を理由に離職していると言われているが、団塊世代の加齢にともなって要介護者はますます増えると見込まれており、介護による離職(介護離職)もますます深刻な問題になると言われている。

介護離職を防ぎ、介護者の就業継続を支援するため、日本では、介護休業が法制化されている。しかし、介護休業の取得者は少ない。その理由として、仕事と介護の両立を図る労働者のニーズと介護休業制度の枠組みとの間に乖離がある可能性が指摘されている。

先月発表された厚生労働省雇用均等・児童家庭局の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」報告書の概要はP20参照)においても、介護休業制度の枠組みについて大きく取り上げている。同研究会は、育児・介護休業法の見直しを目的に行われたものであり、筆者もメンバーの一人として議論に参加した。そのときの雰囲気からも、介護休業制度の見直しは重要な課題であると感じている。では、

II 介護者の就業状況

本題に入る前に、議論の前提となる介護者の就業状況を確認しておこう。

図1に調査対象者の現在の就業の有無と雇用形態を示す。伝統的な介護者は中高年の女性であるが、その主な雇用形態はパートタイマーであった。しかし、図1の下端にある男女計の結果を見ると、正規雇用と非正規雇用の割合は同じになっている。それだけ正規雇用にも介護が広がっているといえる。その理由として、図1の男女別の結果から、正規雇用率の高い男性や女性の中でも二〇代や三〇代といった若年層の介護者が増えているという事情をうかがうことができる。

なお、この調査では少しでも介護を担っていたら介護者として調査の対象にしている。その意味で、男性や若年層の介護は手伝い程度ではないかと思う読者もいるだろう。しかし、図2にあるように、主たる介護者となってい

どのような点に留意して見直すことが適切なのか。同研究会でも報告した当機構の「仕事と介護の両立に関する調査」(二〇一四年)の結果から示唆される知見を以下で解説する(1)。

る男性や若者も少なくない。男女を比較すれば女性の方がその比率は高いが、男性も約四割が主介護者である。低い比率とはいえないだろう。また、最も若い二〇代でも約三割は主介護者であ

る。介護問題に関する企業の関心が近年高まりつつある背景として、正規雇用で働く中核社員の介護離職に対する危機意識がある。介護を従来どおり中高年女性の問題としてとらえても、今後の女性の職域拡大や就業継続率の上昇により、中核社員が介護に直面する可能性は高くなることが予想される。しかし、それよりも早く男性や若年層への介護の広がりが正規雇用の介護者を増やしていることが、これらの結果からうかがえる。

図1 現在の就業状況

—性・年齢別—

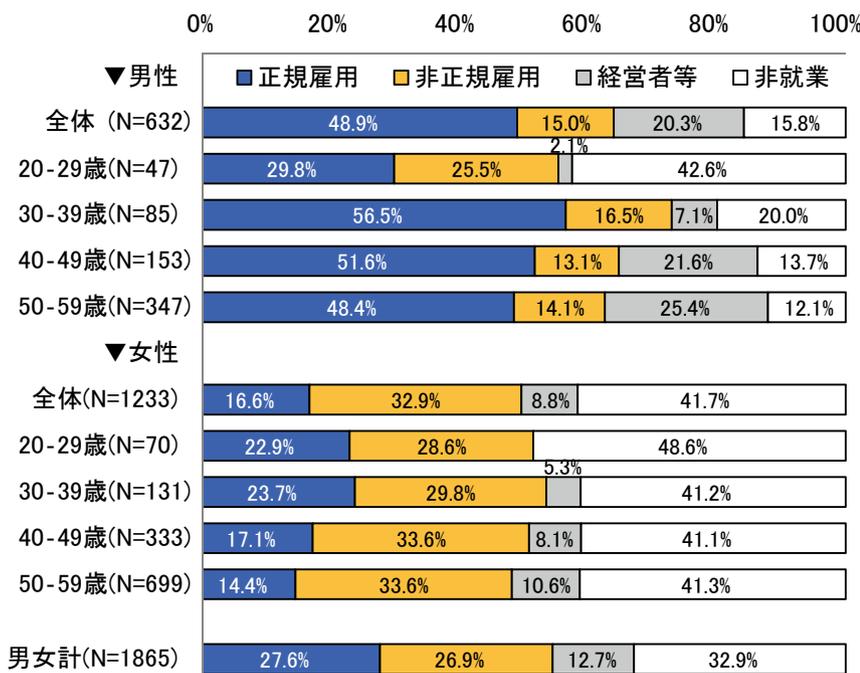


図2 主介護者割合
—男女別・年齢別—

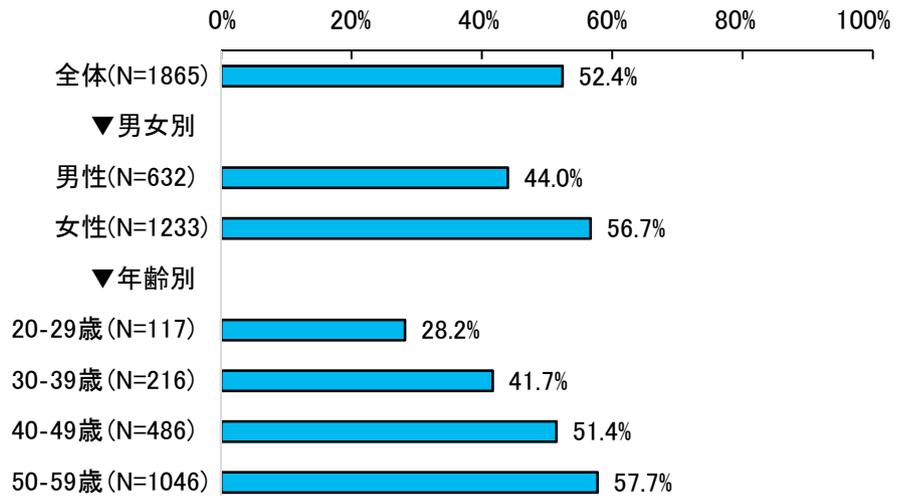
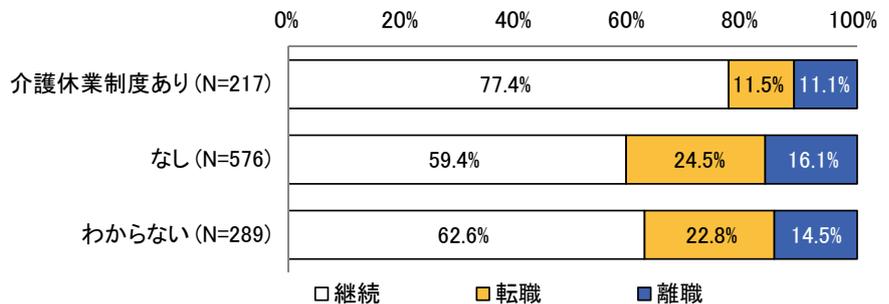


表1 介護開始時の就業状況別 現在の就業状況

	現在の就業状況				N	
	正規雇用	非正規雇用	経営者等	非就業		
介護開始時の就業状況	▼男性					
	正規雇用	80.6%	6.5%	5.3%	7.6%	340
	非正規雇用	12.5%	63.8%	6.3%	17.5%	80
	経営者等	2.8%	6.6%	90.6%	0.0%	106
	非就業	20.8%	14.2%	8.5%	56.6%	106
	▼女性					
	正規雇用	72.5%	10.2%	3.3%	13.9%	244
	非正規雇用	1.9%	76.3%	1.4%	20.3%	418
経営者等	3.8%	5.7%	80.0%	10.5%	105	
非就業	3.4%	12.0%	2.1%	82.4%	466	

図3 介護開始時勤務先の離転職割合

—介護開始時雇用形態・介護休業制度有無別—



継続: 介護開始時と同じ勤務先で現在就業
 転職: 介護開始時と別の勤務先で現在就業
 離職: 介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象: 2000年4月以降介護開始かつ介護開始時雇用

では、正社員介護者の離職率ほどの程度だろうか。表1は男女別の介護開始時の就業の有無と雇用形態ごとに現在の就業の有無と雇用形態を示している。介護開始時に就業していたが、現在(調査時)に非就業である者は離職したものともみることができる。現在非就業の割合が最も高いのは、介護開始時に非正規雇用だった女性であり、約二割が調査時点で非就業になっている。これに比べて、介護開始時に正規雇用であった女性は低いが、約一割は非就

業になっている。また、現在の非正規雇用の比率は一〇・二%あり、合わせて約二割が正規雇用での就業を辞めていることがうかがえる。一方、男性の離職率をみるといずれの雇用形態においても女性よりはその割合が低い。だが、男性正規雇用でも、七・六%は非就業になっており、非正規雇用の六・五%を加えると、一割以上が正規雇用での就業を辞めていることになる。一割や二割という離職率の数値をみると、意外と低いと思う読者もいるか

もしれない。女性の出産退職率が約六割ということを考えれば確かに低い。しかし、介護者の離職のダメージは人数に還元できない側面がある。若年層にも広がりつつあるとはいえ、なお介護者の中心は中高年である。企業にとつて選抜と育成に時間を費やしてきたベテランの流出は一人でも避けたいところであろう。労働者個人にとつてもそこまで築いてきたキャリアを失うことのダメージは大きいと予想される。その意味で、一割や二割であっても看

過できる問題ではない。

Ⅲ 介護休業制度の離職抑制効果

介護休業は、このような介護者の離職防止策として法制化されている。だが、広く知られているように、その取得者は少ない。果たして、この制度に期待されるような離職抑制効果があるのか、この点をデータで見たい。

以下では、介護開始時に雇用就業していた者に分析対象を限定し、その対象者が介護開始時と同じ勤務先で現在も働いているか、反対にその勤務先を辞めているかをデータで示す。

図3は、介護開始時の勤務先での就業継続状況と現在までの離転職割合を、介護開始時の勤務先における介護休業制度の有無別に示している。グラフの白い帯が介護開始から調査時点までの就業継続率であるが、介護休業制度が「あった」場合は「なかった」「わから

ない」よりもその割合が高い⁽³⁾。その意味で、介護休業制度には介護者の離職抑制効果があるということができ。なお、図表は割愛するが、現状では正規雇用の介護休業の取得経験者が一・八%であるのに対し、非正規雇用は三・八%に留まる。また、正規雇用と非正規雇用には雇用の継続性に違いがあることから、以下では正規雇用と非正規雇用を併せて見ていくことにしよう。

現在の法定介護休業は、「要介護状態に至るごとに一回通算九三日まで」と定められている。だが、企業の中には法定を上回る介護休業制度の規定を設けているところもある。これにより、介護者の離転職がいつそう抑制されるだろうか。図4に結果を示しているが、勤務先で認められる最長介護休業期間が「三カ月まで」と「三カ月超」では就業継続率に差は見られない。図5を見ると、介護休業期間の長さよりも、分割取得の可否の方が就業継続にプラ

スに作用していると言えるのである。この図は介護開始時の勤務先の介護休業制度における休業の分割取得の可否別に離転職割合を示している。「分割できた」は「できなかった」よりも就業継続率が高い⁽⁴⁾。労働政策研究・研修機構による「介護休業制度の利用拡大に向けて」労働政策研究報告書No.73、二〇〇六年）によれば、介護のために連続した期間仕事を休む必要がある介護者は少なく、その必要がある場合も長期間におよぶ割合は低い。図5は、そのような先行研究の知見と整合的である。つまり、「長期の休業を一回」よりも「短期の休業を複数回」の方が、仕事と介護の両立を図る介護者のニーズに即しており、これを可能にする介護休業制度は就業継続支援としてより効果的であるといえる。

もう一つ、介護休業中の所得保障との関係を見ておこう。図6は介護休業中の所得保障の有無別に介護開始時勤務先の離転職割合を示している。「所得保障なし」に比べて、「一部保障」「全額保障」は就業継続率が高い。現行の介護休業は雇用保険から休業前賃金の四割が保障される。この介護休業給付には就業継続を高める効果がある可能性を、図6は示唆している。特に「転職」割合が低く、就業可能な介護者の流出を抑制する効果があるといえる。だが、「一部保障」と「全額保障」の比較においては明らかな差があるとはいえない結果になっている⁽⁵⁾。所得保障のさらなる充実により、休業中の経済的な不安が緩和されることは介護者にとつてメリットであると考えられる。だが、そのことと就業継続の可否は別

図4 介護開始時勤務先の離転職割合
—介護開始時勤務先の介護休業最長期間別—
(介護開始時正規雇用)

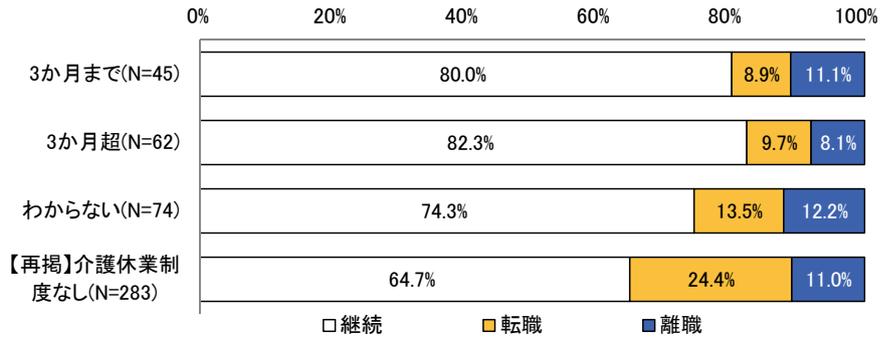


図5 介護開始時勤務先の離転職割合
—介護開始時勤務先における介護休業の分割取得の可否別—
(介護開始時正規雇用)

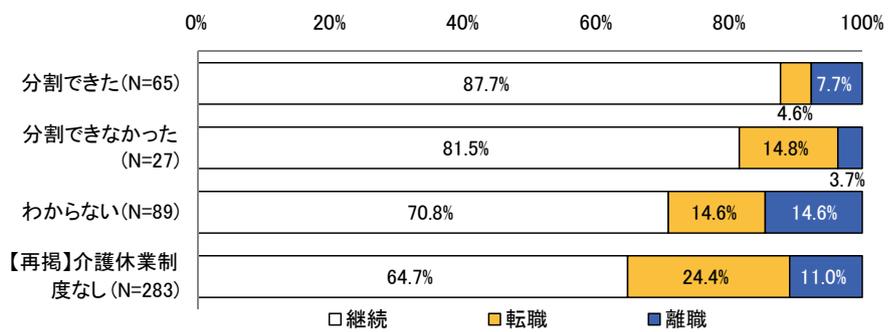


図6 介護開始時勤務先の離転職割合
—介護開始時勤務先における介護休業中の所得保障の有無別—
(介護開始時正規雇用)

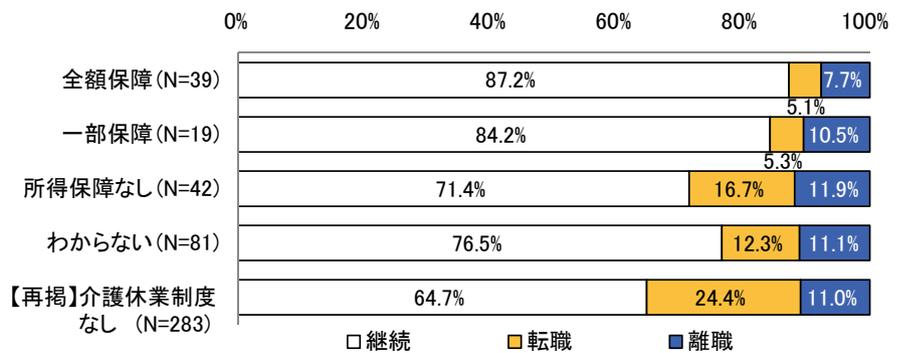


図7 介護開始時勤務先の離転職割合

—介護開始時勤務先の短時間勤務制度の有無別—
(正規雇用・介護休業制度あり)

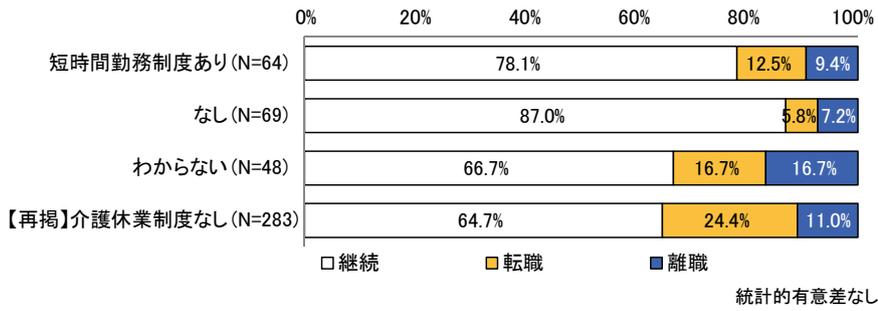


図8 介護開始時勤務先の離転職割合

—介護開始時勤務先での勤務短縮の有無別—
(正規雇用・介護休業制度あり)

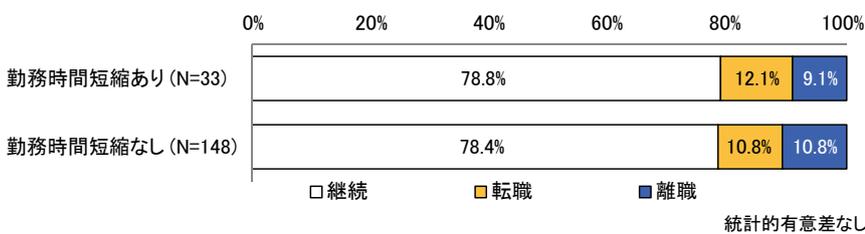
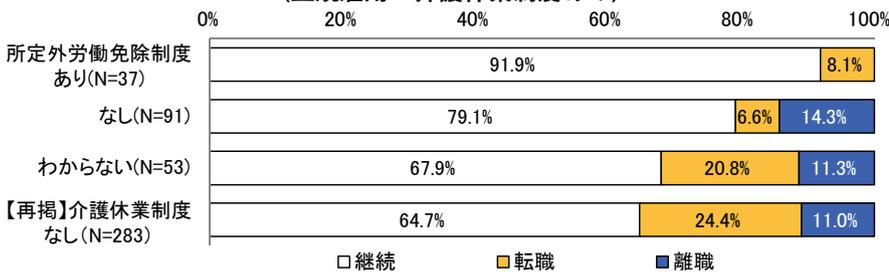


図9 介護開始時勤務先の離転職割合

—介護開始時勤務先の所定外労働免除制度の有無別—
(正規雇用・介護休業制度あり)



Ⅳ 介護期の柔軟な働き方

の問題である可能性をこの結果は示唆している。

介護休業と並ぶ仕事と介護の両立支援として、育児・介護休業法は所定労働時間短縮等の措置を企業に義務づけている。育児については、二〇一〇年施行の改正育児・介護休業法から短時間勤務が単独で義務化されており、育

児休業と並ぶ両立支援の柱として定着しつつある。介護についても同様に、短時間勤務の普及・拡大は重要といえるだろうか。

図7に介護開始時勤務先の短時間勤務制度の有無別に離転職割合を示しているが、短時間勤務制度があることによって就業継続率が高まる、とはいえない結果になっている。なお、現行の育児・介護休業法が定める短時間勤務の期間は介護休業と合わせて九三日までである。つまり、介護休業と同様に

緊急対応と態勢づくりのための制度として設計されており、日常的な介護に対応することを想定したものにはなっていない。そうした背景のもと、前述の労働政策研究報告書No.73では、勤務先の制度を利用するのではなく、インフォーマルに始業・終業時刻を変更して勤務時間を短縮している実態が明らかになっている。だが、図8で、そのような実際の勤務時間の短縮の有無別に離転職割合を見ても、勤務時間の短縮が就業継続率の上昇に結びつくとは

いえない結果になっている。

それよりも効果が期待できそうなものが、残業や休日労働といった所定外労働の免除である。図9は、介護開始時勤務先の所定外労働免除制度の有無別に離転職割合を示しているが、この制度がある場合には就業継続率が高くなっている。この所定外労働免除は、育児との関係においては、短時間勤務制度とともに二〇一〇年から単独で義務化されている。だが、介護との関係においては法律の規定がない。今後の仕事と介護の両立支援制度の拡充にあたって、検討に値すべき課題だといえよう。

V おわりに

以上のような結果から、今後の仕事と介護のあり方を検討するうえで、育児と介護の違いに十分留意することが重要であるといえる。「育児・介護休業法」という法律の名前にも表れているように、育児と介護は、ともに家族的責任という意味で共通している部分がある。だが、十分な支援の効果が期待できる両立支援制度を構築するためには、共通点だけでなく、相違点にも目を向ける必要がある。

休業の長期化よりも分割取得、短時間勤務よりも所定外労働の免除、このような結果は育児と介護の違いを端的に表している。つまり、育児より介護の方が出勤できるのである。育児というケアは時間的な拘束力が強い。かりに一時間であっても、乳幼児を一人置いて仕事に出るといったことは容認され

ないだろう。それだけ大幅な仕事の調整を必要とすることから長期の育児休業や短時間勤務のニーズが発生する。これに対して、介護においてはケアを必要とする状態とはいえず、ある程度一人で過ごすことのできる要介護者も少なくない。そのため、長期の休業や短時間勤務のニーズが低いものと考えられる。

このような点に留意して、適切な仕事と介護の両立支援制度の構築に向けて議論を深めていくことが重要であるといえる。

〔注〕

1 調査対象は現在家族や親せきの介護をしている男女二〇～五九歳。調査会社のウェブモニターに回収数が二〇〇人に達するまで調査依頼をした。なお、回収に当たっては、性・年齢別の就業の有無と雇用形態および男女別の職業分布が「平成二四年就業構造基本調査」(総務省)において介護をしている者に近似するようにしている。主な調査事項は、介護開始時の介護状況(要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等)、介護開始時の就業状況(労働時間、異動、離職、両立支援制度等)、現在の介護状況(要介護者の状態、本人の介護役割、介護負担等)、現在の就業状況(職務の性質、仕事のパフォーマンス、両立支援制度等)。調査時期は二〇一四年九月一日(金)～一〇月一日(水)。調査実施は日本リサーチセンターに委託。調査結果の詳細は労働政策研究報告書No.170「仕事と介護の両立」として公表されている。本稿はその一部を紹介するものである。

2 介護休業制度は同一勤務先での就業継続を目的とした制度であることから、以下で断りなく「就業継続」という場合は同一勤務先での就業継続を指している。これとの対比で、介護期間中に就業を継続しているが別の勤務先に移る「転職」は、広義の離職に含め、「離職」として議論する。

3 「わからない」の場合は、就業継続率がやや

低くなっており、「転職」割合がやや高い。本調査は個人を対象としているため、介護休業制度が「なかった」という回答に、制度の有無を理解していないケース、つまり「わからない」に近いケースが含まれている可能性がある。そのため、「なかった」と「わからない」の回答傾向が近くなっていると理解することができる。

4 「分割できなかった」のサンプルサイズは小さいが統計的に有意な差があることが確認されている。

5 「一部保障」のサンプルサイズが小さいため、保障の程度の詳細な検討は別の機会の課題としたい。

プロフィール

池田心豪 (いけだ・しんご)

JILPT 副主任研究員

東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。職業社会学専攻。二〇〇五年入職、二〇一一年より現職。

最近の主な研究成果に、「仕事と介護の両立」(共著、労働政策研究報告書No.170、二〇一五年)、「父親の働き方と家庭生活—ヒアリング調査結果報告」(共著、資料シリーズNo.136、二〇一四年)、「仕事と介護の両立支援の新たな課題—介護疲労への対応を—」(ディスカッションペーパー、No.131-01、二〇一三年)、「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に関する研究」報告書(共著、労働政策研究報告書No.73、二〇〇六年)など。また学術論文に、「介護疲労と休暇取得」(日本労働研究雑誌 No.643、二〇一四年)、「出産退職を抑制する労使コミュニケーション—企業の取組みと労働組合の効果」(「大原社会問題研究雑誌」No.655、二〇一三年)など。

JILPT 労働政策研究報告書
No.170 2015年5月

仕事と介護の両立



A4判 210頁 2015年5月29日発行 ISBN978-4-538-88173-7

定価：1,300円+税

介護離職をはじめとする仕事と介護の両立困難の実態と両立支援の課題を明らかにするため、介護期の働き方や両立支援制度の利用状況、離職の経験、要介護者の状態や家族との介護分担、介護サービスの利用状況、介護者の健康状態等を調査しています。

目次

序章 調査研究の目的と概要

第1章 働く介護者の仕事と介護

第2章 介護者の離職と勤務先の両立支援—介護休業制度を中心に

第3章 仕事と介護の両立に関する労働時間面の課題

第4章 在宅介護と仕事を両立する従業員の業務遂行意識や能力開発意欲と企業支援

第5章 働く介護者の健康状態が仕事に及ぼす影響

終章 要約とインプリケーション

執筆者

池田心豪(JILPT副主任研究員)/高見具広(JILPT研究員)/松原光代(学習院大学客員所員)

(ご注文・お問合せ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 TEL: 03-5903-6263 FAX: 03-5903-6115 E-mail: book@jil.go.jp Web: http://www.jil.go.jp/