



第46回労働関係図書優秀賞受賞記念
労働政策フォーラム「仕事と介護の両立～介護離職ゼロに向けた課題」
2024年2月1日～5日（オンデマンド配信）

記念講演

育児・介護休業法と 両立支援ニーズ ～多様な介護問題に対応可能な制度に向けて

労働政策研究・研修機構（JILPT）
副統括研究員 池田心豪
IKEDA Shingou

JILPT第4期プロジェクト研究シリーズ

4

介護離職の構造

育児・介護休業法と両立支援ニーズ

池田心豪 著

第46回労働関係図書優秀賞受賞！

JILPT第4期プロジェクト研究シリーズNo.4
『介護離職の構造 育児・介護休業法と両立支援ニーズ』
労働政策研究・研修機構
2023年3月

自己紹介

(略 歴) 1997年 慶應義塾大学文学部社会学専攻卒業
2004年 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。
2005年から労働政策研究・研修機構研究員。2023年10月から現職。

(専 門) 社会学、人事労務管理

(関心領域) 仕事と家庭の両立、女性活躍など

(主な研究) 「介護期の退職と介護休業」『日本労働研究雑誌』（597号, 2010年）、「出産退職を抑制する労使コミュニケーション」『大原社会問題研究所雑誌』（655号、2013年）「勤務先の育児休業取得実績が出産退職に及ぼす影響」、『日本労務学会誌』（第15巻2号）、
“Supporting working carers’ job continuation in Japan: prolonged care at home in the most aged society”International Journal of Care and Caring, Vol.1, No.1, 2017

(その他) 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」（2014～2015年度）「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」（2022～2023年度）参集者

講演の内容

- I 労働政策研究における本書の位置づけ
～介護問題の多様性に対応した両立支援へ

- II 本書の主な知見
～これからの両立支援制度の考え方

- III その先の課題
～介護離職ゼロから介護不幸ゼロへ

I 労働政策研究における本書の位置づけ

～介護問題の多様性に対応した両立支援へ

育児・介護休業法における仕事と介護の両立支援制度の変遷

第1段階：緊急対応・態勢づくりに焦点（1995年制定法）

第2段階：日常的な介護に対応した制度の整備（2016年改正法）

⇒介護問題の共通性に着目した制度の整備

第3段階：**多様な介護問題に対応した制度づくり**（本書）

⇒従来の育児・介護休業法の発想からの転換が必要

これまでの研究の知見

1. 介護のために仕事を休む労働者は少なくないが、多くは年次有給休暇（年休）等、介護休業以外の制度を利用している。
2. 介護休業が想定する連続休暇の必要性は介護期の離職率を高めるが、必要とされる連続休暇の期間は短く、連続休暇の必要がないという割合も高い。介護休業の取得希望においても長期1回より短期複数回の方が希望割合は高い。
3. 日常的な介護に対応するため、出退勤時刻の変更を行っている労働者は少なくない。ただし、短時間勤務のニーズは低い。短時間勤務より所定外労働免除の制度が勤務先にある場合に離職率は低くなる。
4. 要介護状態発生直後の始期より、その後の介護が長期化した場合に離職率は高くなる。

**介護は育児と違う！
なるべく仕事をしながら介護に対応**

I 労働政策研究における本書の位置づけ

第2段階の考え方は前著『仕事と介護の両立』（2021）を参照



シリーズ ダイバーシティ経営
『仕事と介護の両立』
(中央経済社、2021年)

介護の共通性にもとづく制度づくり

両立支援の新たな展開に向けて
(第3段階へ)

介護の多様性に対応した制度づくり



本書『介護離職の構造』
(労働政策研究・研修機構、2023年)

Ⅱ 本書の主な知見

～これからの両立支援制度の考え方

1. 両立支援を必要とする労働者が少数であっても、
介護離職につながる問題は見逃さない
⇒3か月を超える長期の介護休業ニーズ
2. 現行法の想定にない理由による両立支援ニーズにも目を向ける
⇒日常的な介護や介護者自身の健康のための介護休業ニーズ
3. 当事者の声に直接応えるのではなく、
介護離職を回避できる実質的な両立支援のあり方を考える
⇒介護休業の代わりに短時間勤務で介護離職を回避

育児・介護休業法が定める両立支援制度とその想定

	制度の内容	想定
介護休業制度	介護のために 93日まで3回 に分けて取得可	緊急対応と復職に向けた 態勢づくり
介護休暇制度	介護のために 年5日分を時間単位 で取得可	通院等の付添いや ケアマネジャーとの面談等
所定外労働の免除	介護終了まで 残業や休日労働が免除 される	食事や入浴等の 日常的な介護
勤務時間短縮等の 措置	以下の中から、 3年間に2回以上 利用できる制度を 1つ以上導入 ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③時差出勤制度 ④介護サービスの費用補助	介護サービスの利用時間 に対応

就業規則等に制度の規程がなくても労働者の申請で利用できる

勤務先に制度がなければ利用はできない

目的は離職防止

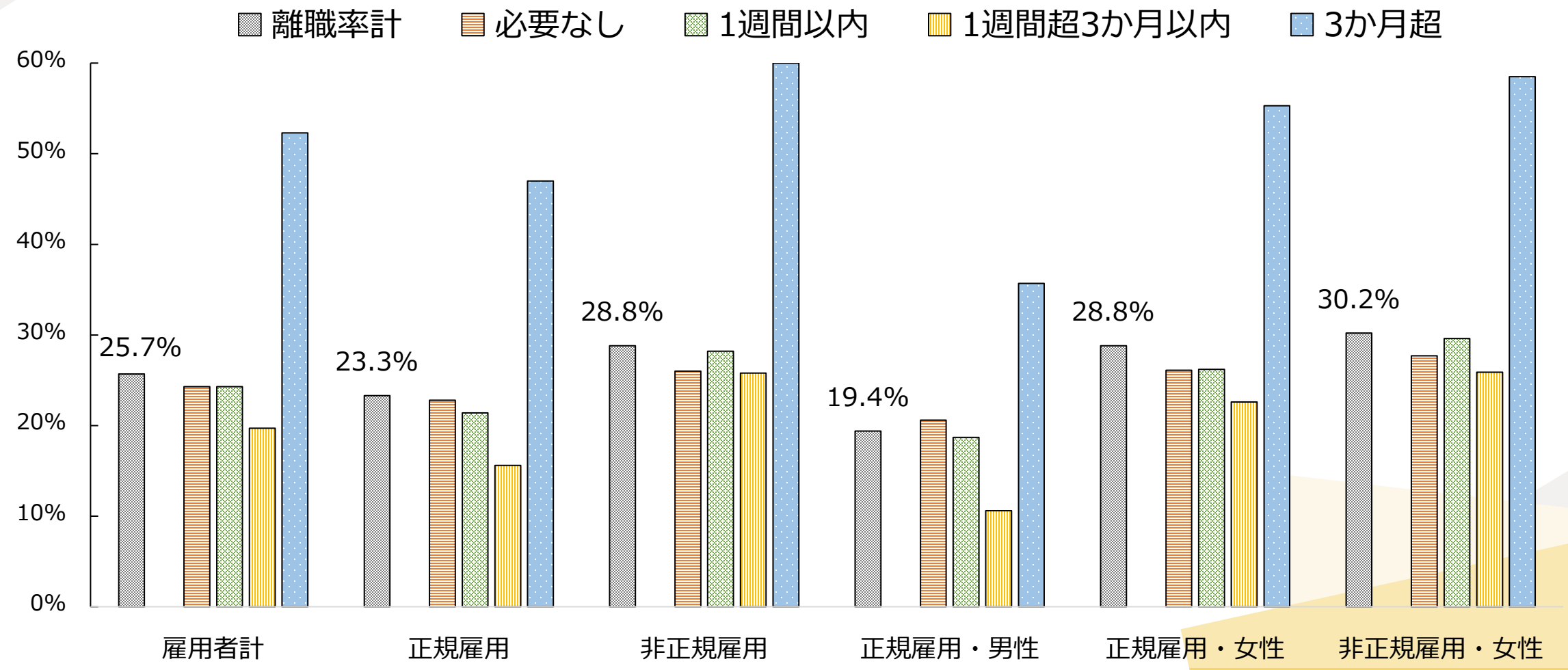
介護の場面によって異なる制度を整備

介護休業の必要性

男女・雇用形態別 介護のために必要な連続休暇の期間（介護終了者）

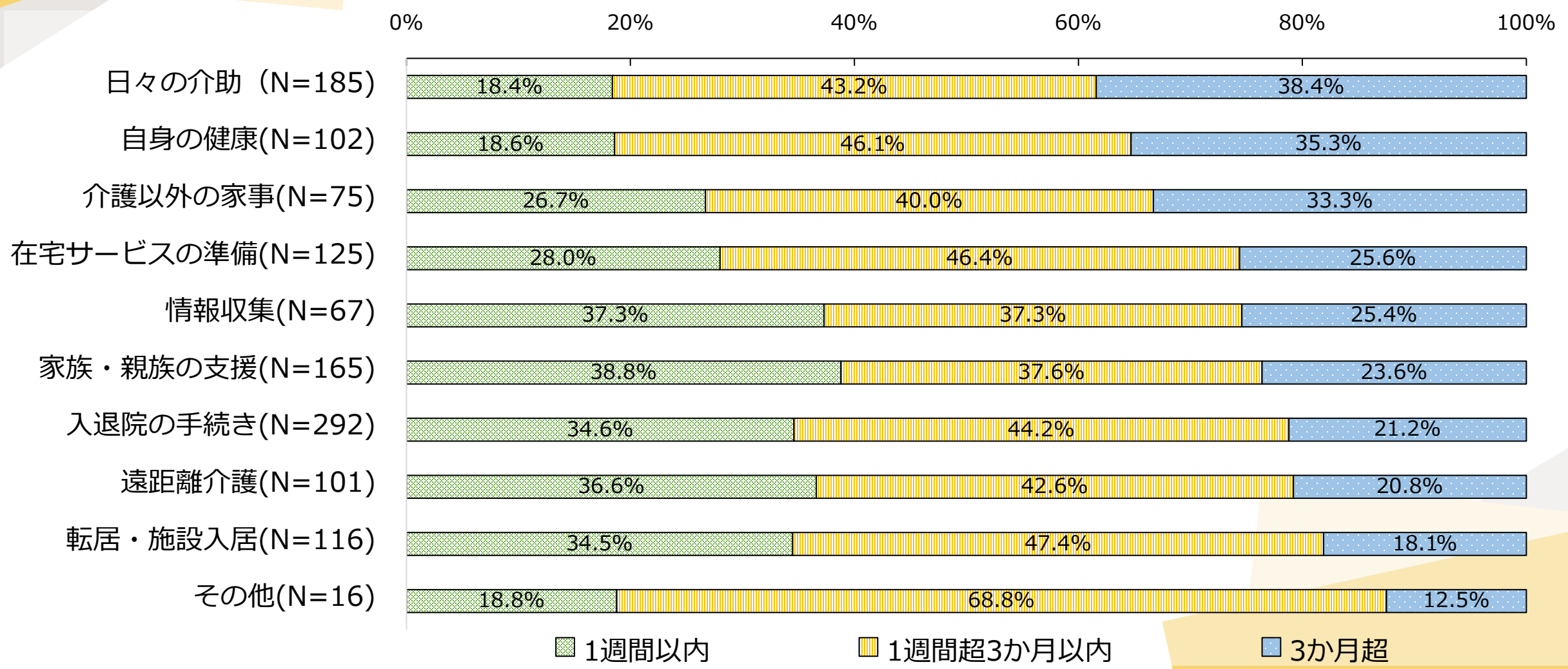
	必要なし	1週間以内	1週間超1か月以内	1か月超3か月以内	3か月超1年以内	1年超	N
雇用者計	60.5%	14.3%	12.1%	5.2%	4.0%	3.8%	1410
男性	62.9%	15.2%	12.6%	3.9%	3.6%	1.9%	587
女性	58.8%	13.7%	11.8%	6.1%	4.4%	5.2%	823
正規雇用計	58.5%	14.7%	13.6%	4.9%	4.7%	3.6%	795
男性	59.9%	16.0%	14.1%	4.1%	3.8%	2.1%	469
女性	56.4%	12.9%	12.9%	6.1%	5.8%	5.8%	326
非正規雇用計	63.1%	13.8%	10.2%	5.5%	3.3%	4.1%	615
女性	60.4%	14.3%	11.1%	6.0%	3.4%	4.8%	497
男性	74.6%	11.9%	6.8%	3.4%	2.5%	0.8%	118

介護のために必要な連続休暇期間別 介護開始時の勤務先を介護終了までに離職した割合 (介護終了者)



資料) 労働政策研究・研修機構「家族の介護と就業に関する調査」(2019年) 本書p.93 対象: 介護開始時雇用者

介護のための連続休暇が必要な理由別 介護のために必要な連続休暇期間 (複数回答、介護終了者)



資料) 「家族の介護と就業に関する調査」 (JILPT 2019) 本書p.95 対象: 介護開始時雇用者

3か月を超える介護休業ニーズにどう対応するか？

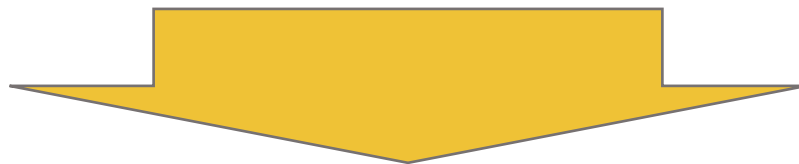
適切な介護休業期間は一律に決められない。

例) 介護休業が1年あれば足りる？

介護期間が3年、5年、10年で答えは違うはず…。

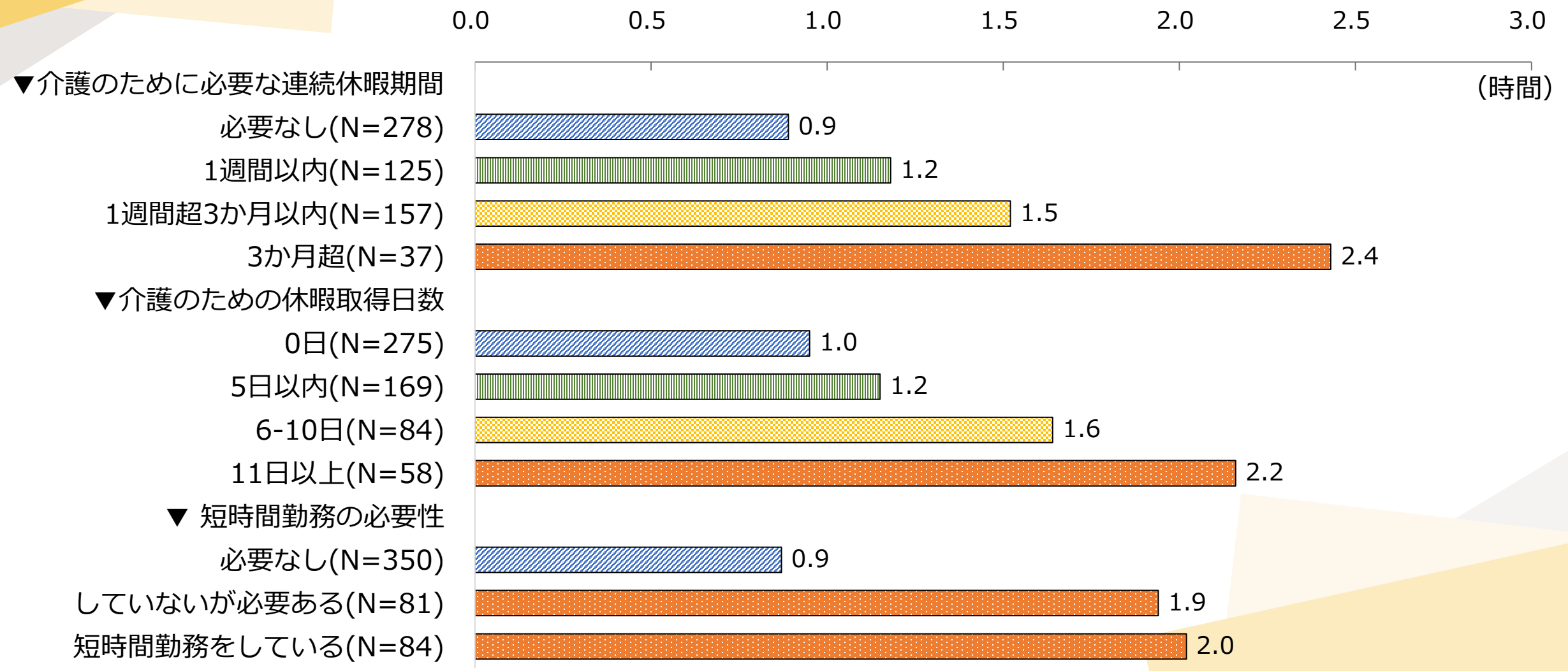
⇒全介護期間ではなく1年単位の介護休暇の日数を増やす？

- ・ 介護休業の分割回数を増やすと、介護休暇に近づいていく
- ・ 時間単位で取得できる介護休暇は、1日単位の短時間勤務と同じ
- ・ 時間単位で介護休業を取得できたら、それも短時間勤務と同じ



介護休業・介護休暇・短時間勤務の間に代替関係が成り立つなら、介護休業の代わりに介護休暇や短時間勤務で対応しても良い。

両立支援ニーズの有無別 仕事がある日の1日の平均介護時間（介護継続者）



資料) 「家族の介護と就業に関する調査」 (JILPT 2019) 本書p.113 対象: 現職雇用者

両立支援ニーズの有無別 主観的介護離職リスク (介護継続者)

0% 20% 40% 60% 80% 100%

▼介護のために必要な連続休暇期間

必要なし(N=278)

1週間以内(N=125)

1週間超3か月以内(N=157)

3か月超(N=37)

▼介護のための休暇日数

0日(N=275)

5日以内(N=169)

6日以上(N=142)

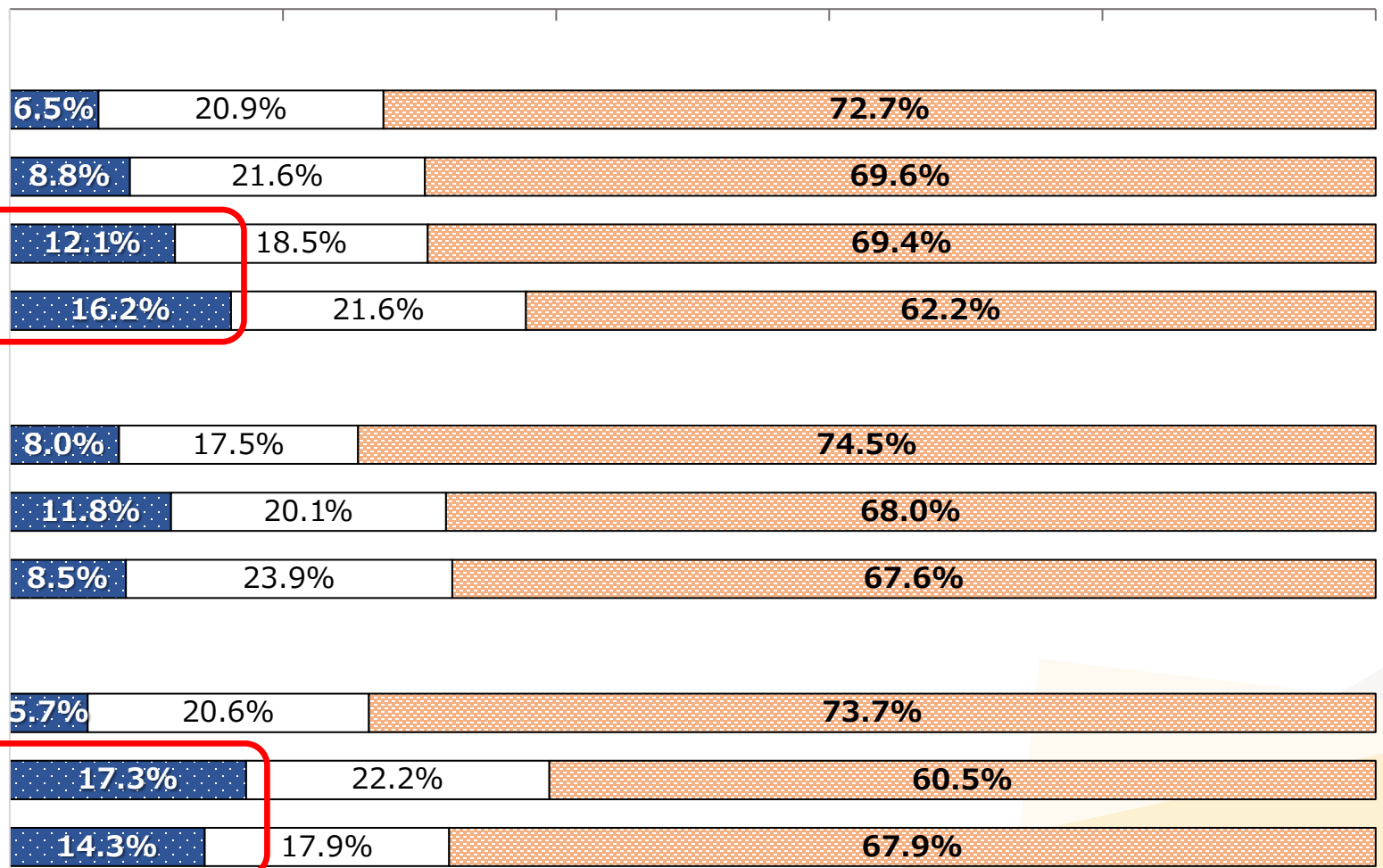
▼短時間勤務の必要性

必要なし(N=350)

していないが必要ある(N=81)

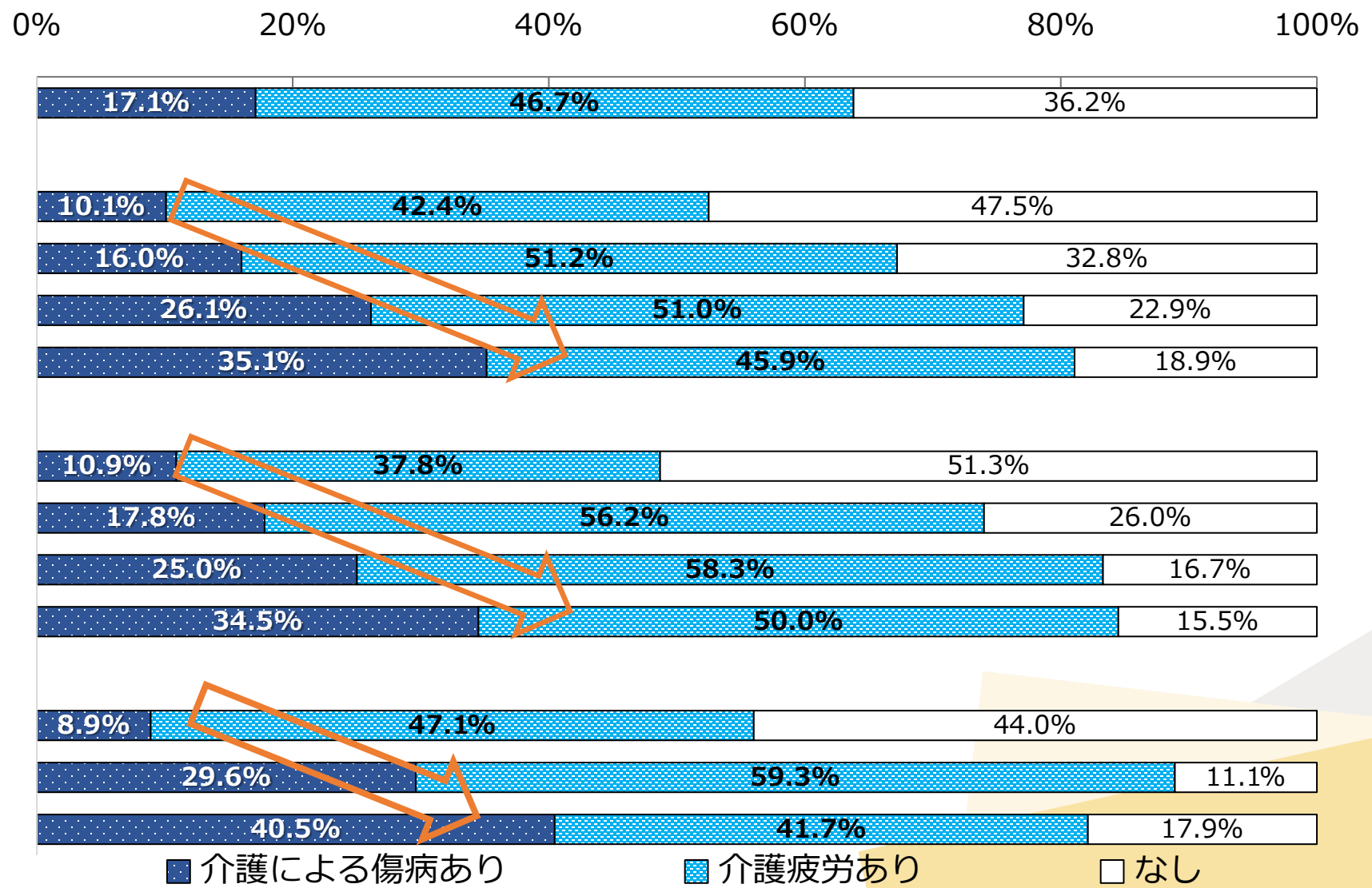
短時間勤務をしている(N=84)

代替可能



■ 続けられない □ わからない □ 続けられる

両立支援ニーズの有無別 介護による健康状態悪化割合 (介護継続者)



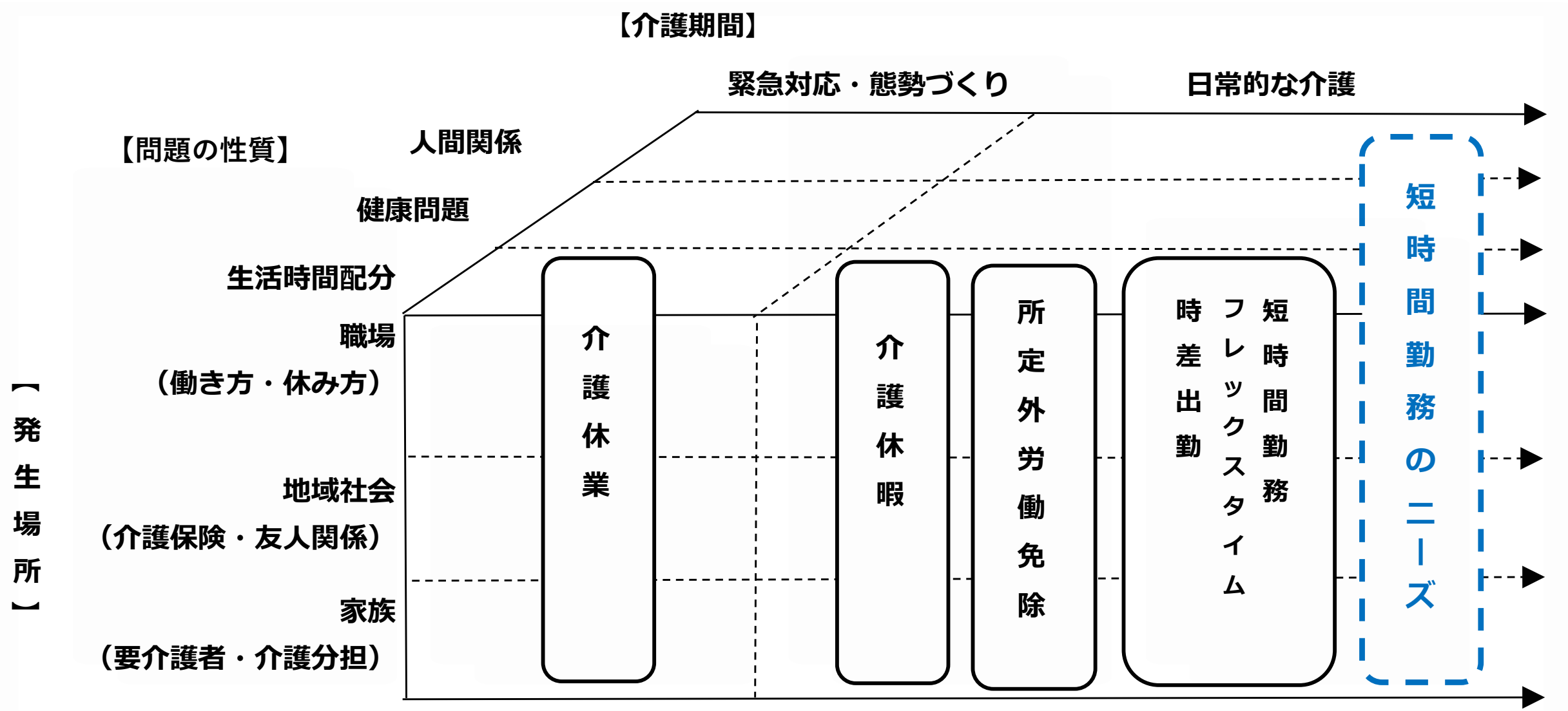
▼介護のために必要な連続休暇期間

▼介護のための休暇取得日数

▼短時間勤務の必要性

代替可能

介護休業・介護休暇と代替的な短時間勤務の新たな可能性



Ⅲ その先の課題

～介護離職ゼロから介護不幸ゼロへ

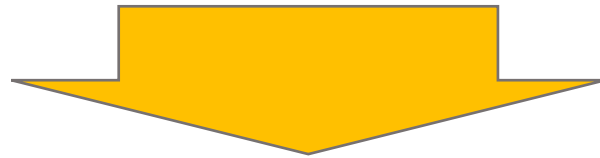
離職していなければ問題がないわけではない。

= 介護離職は、介護によって生じる不幸（介護不幸）の1つ

⇒ほかにも様々な介護不幸は起きている。

例) 介護による健康状態悪化の帰結としての仕事の能率低下

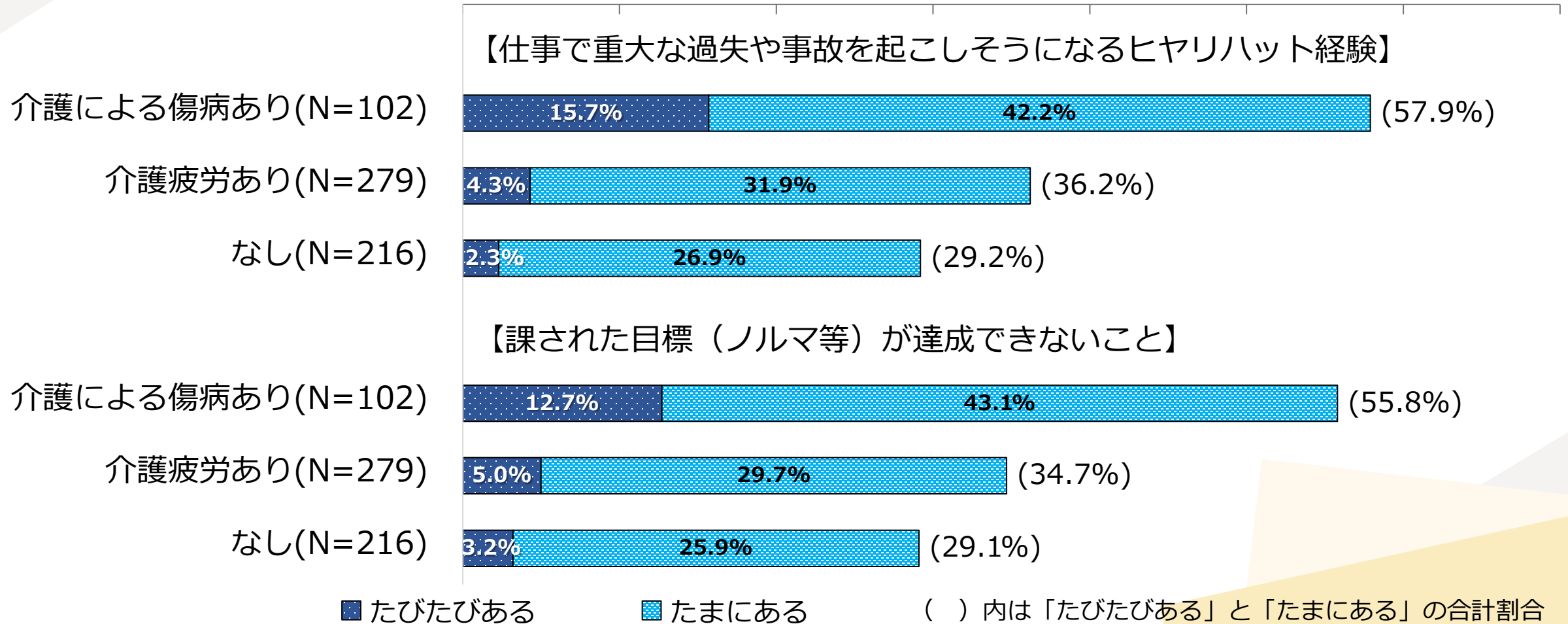
⇒企業や本人の業績悪化や労災という不幸のリスク



**「介護不幸ゼロ」が
両立支援の第4段階の課題**

介護による健康状態悪化の有無別 仕事の能率低下割合 (介護継続者)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70%



おわりに

仕事と介護の両立を図る労働者が直面する介護問題は多様

⇒育児・介護休業法が想定していない問題もある

⇒両立支援制度の守備範囲を広げる必要性

⇒当事者の声に耳を傾け、新たな課題を掘り起こすことが重要

しかし、当事者の要望どおりに両立支援制度をつくれるとは限らない…

⇒柔軟な発想で問題解決につながる制度をつくることが重要

- ◎ 育児・介護休業法を遵守しつつ、現行法の想定にとらわれないこと
- ◎ 制度の代替関係を踏まえ、1つの問題に多様な制度で対応すること
- ◎ 1つの制度で多様な問題に対応できるようにすること
=マンツーマンディフェンスからゾーンディフェンスへ

その他の主な著作



梅崎修・池田心豪・藤本真編著
『労働・職場調査ガイドブック
—多様な手法で探索する働く人たちの世界』
(中央経済社、2019年)



第4期プロジェクト研究シリーズNo.6
『雇用流動化と日本経済
—ホワイトカラーの採用と転職』
(労働政策研究・研修機構 2023年)

西村純子・池田心豪編著
『社会学で考えるライフ&キャリア』
(中央経済社、2023年)

