

シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のための支援

山口 麻衣

(ルーテル学院大学教授)

シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のためにどのような支援が可能だろうか。本稿はシングルケアラーの現状と課題について論じ、支援の可能性について検討することを目的とした。多様なシングルケアラーがいるが、特に介護ニーズの高い老親へのケア役割を同居で担うシングルケアラーは、介護サービスの未充足ニーズに対応し社会的に貢献しているものの、自身の健康状態の悪化や生活基盤の脆弱化など生活困難を抱え、無理をしながら就労し、ワーク・ライフ・バランスが危うい状況にある。シングルケアラーの抱える課題は多岐にわたるが、ケアを担うことによる経済面や健康面の問題や生活に累積的不利益をもたらしている点は看過できない。シングルケアラーは今後さらに増加が予想され、社会がシングルケアラーに過度な負担を押し付けずに、シングルケアラーの生活維持のための支援が必要になる。シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のための支援には、包括的なケアラー支援体制の構築、ワーク・ライフ・バランスにおけるワークとライフの関係の捉え直し、ケアラーの担うケアワークの評価、ケアラーフレンドリーな職場の構築の4点が重要である。国がケアラーの社会的貢献を認め、ケアラー支援をケア政策の柱として位置付けることが、シングルケアラー支援の前提となる。

目次

- I はじめに
- II シングルケアラーの生活と仕事の現状
- III シングルケアラーの抱える課題
- IV シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のための支援の可能性
- V まとめと結論

I はじめに

全団塊世代が後期高齢者となる2025年を目前に控え、大介護時代の介護人材不足が懸念される。ケア政策は人口減少・少子高齢化が進むわが国の重要な社会保障のテーマである。介護の社会化をめざした介護保険制度でサービスは拡大したが、家族介護者の負担は十分に軽減されていない

(徳永・橋本 2017; 総務省 2018)。むしろケアニーズの高い人の在宅ケアの増加による家族の負担増や介護の再家族化(池田 2021a)が懸念されている。介護の再家族化はグローバルな論点であり、公的ケアの変容によりアジアや欧州のケア政策において家族介護が暗黙裡に奨励・当然視されつつあるとの指摘もある(Kodate and Timonen 2017)。2020年3月の埼玉県ケアラー支援条例制定以降、ケアラー支援の機運は高まりつつあるものの、ケアラーへの支援体制は十分ではない。

ここでは、生計者としての働きとケアの二重負担を負い、離職すれば生活が困難になる経済的リスクを抱え、人生における累積的な不利(Dannefer 2003)により脆弱な立場に陥りやすいシングルケアラー(未婚・離別・死別者)に焦点をあてる。『令和4年版男女共同参画白書』(内閣府 2022)に

よれば、2020年時点の50歳時点のシングル（未婚・離別・死別者）の割合は男女ともに約3割である。『令和2年国勢調査』によれば、40代・50代人口では4人に1人が未婚・離別・死別者（9.5百万人うち未婚者6.6百万人）である。シングルケアラーの増加が企業による仕事と介護の両立支援の課題として徐々に認識されつつある。例えば、社員の未婚化の進展と介護課題に直面する未婚の主介護者の社員比率の高まりにより、社員の大多数が40代から退職までの間に介護課題に直面する可能性（佐藤 2014）や、家族内介護担い手不足・単身介護者増に伴う男女共通の両立困難（池田 2021a）が指摘されている。男女賃金格差や正規非正規の雇用面の格差もシングルケアラーの生活に影響する。本稿では、シングルケアラーの現状と課題について論じ、シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のための支援の可能性について検討することを目的にする。

II シングルケアラーの生活と仕事の現状

シングルケアラーの生活と仕事の現状として以下の4点をあげる。

第一に、多様なシングルケアラーが多数いる点である。『2021年社会生活基本調査』によれば、15歳以上人口の約6%（約653万人：男性256.5万人／女性397万人）、50代人口の10人に1人は介護者で、介護者の約6割が女性である。『平成29年就業構造基本調査』によれば、介護者（約628万人）のうち有業者は約346万人で、男性介護者の3人に1人、女性介護者の約半数、40代・50代の介護者に限定すると男性の85%以上、女性

の6割以上が就労している。就労介護者のうち男性は4人に1人、女性は約6割が非正規雇用である。性別、正規／非正規雇用、介護頻度別に介護者数をみると、就労介護者のうち正規雇用の男性の4人に1人、女性の3人に1人、非正規雇用の男性の3人に1人、女性の約4割が週4日以上介護している（表1）。介護離職希望者約15万人（男性約6万人／女性約9万人）の約4割、転職希望者約30万人（男性約13万人／女性約17万人）の約3割が週4日以上介護している。過去1年間の介護離職者は約9.9万人で、女性が8割弱を占めるが、男女ともに正規雇用の場合でも週4日以上介護している人が多く、介護のための離職や転職を希望する介護離職予備軍も相当いることがわかる。

ケアラーは多様で、親、配偶者、祖父母、きょうだい、障がいのある子などケアが必要な相手もさまざま、同居・別居・遠距離介護などケアの場や形も異なり、ダブルケアや生涯で複数回ケアを担うこともある。多様なシングルケアラーの多くは就労しており、男性の割合も高く、伝統的な性別役割分担の想定外のケアラーといえる。未婚化、人口構造の変容、在宅ケアの増加・長期化により、ケアラーの大半がシングルケアラーとなる可能性もあり、想定外として見過ごすことができない。

第二に、シングルケアラー、特に介護ニーズの高い親へのケア役割を同居で担うシングルケアラーは、介護サービスの未充足ニーズに対応し社会的に貢献している点である。『2019年国民生活基礎調査』によれば、要支援・要介護認定者の主介護者は、子が約3割で、配偶者（2.5割）、事業者（1割強）、子の配偶者（1割弱）、その他（5%

表1 雇用形態、介護頻度、性別の就業介護者

（単位：％）

介護頻度	男性			女性			男女合計		
	正規	非正規	総数	正規	非正規	総数	正規	非正規	総数
月に3日以内	32.5	22.9	29.2	25.1	20.7	22.1	29.3	21.2	25.1
週に1～3日	39.2	35.5	37.7	36.5	37.8	37.2	38.1	37.3	37.4
週に4日以上	25.3	37.4	29.8	36.3	39.5	38.6	30.0	39.0	34.9
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
人数（万人）	80.0	31.9	126.7	60.8	104.1	173.2	140.8	136.0	299.9

出所：『平成29年度就業構造基本調査』のデータをもとに筆者作成

未満)より割合が高い。子が主介護者の場合に限
定し、要介護度別の介護頻度と世帯状況をみる
と、3割弱が未婚子との同居世帯であり、要介護
3以上だと3割強が未婚子との同居世帯である
(表2)。要介護3から介護頻度が増え、ほとんど
終日介護する割合が急増すること、要介護3以上
では排泄(特に夜間)や認知症状に対応し家族が
不安を抱えていることが指摘されている(三菱
UFJリサーチ&コンサルティング2020;川越2021)。
特に要介護3以上の親を同居で就労しながらケア
するシングルケアラーの多さを認識する必要があ
る。

表2 子が主介護者の場合の要介護者の要介護度別の
世帯類型

(単位: %)

	要支援	要介護 1・2	要介護 3~5	不詳	全体
単独世帯	28.5	23.4	17.6	34.2	24.1
夫婦のみの世帯	8.4	7.1	4.4	5.3	6.8
夫婦と未婚の子 のみの世帯	2.9	3.9	8.3	—	4.4
ひとり親と未婚 の子のみの世帯	26.5	19.7	24.2	30.9	23.2
三世帯世帯	12.8	16.5	16.1	13.3	15.2
その他の世帯	20.9	29.4	29.4	16.3	26.3
総数	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

出所:『国民生活基礎調査』(2019)のデータをもとに筆者作成

第三に、シングルケアラー自身が健康状態の悪
化や生活基盤の脆弱化により生活上の困難を抱え
ている点である。シングルケアラーは同居介護、
主介護者、単独介護、非正規就労の割合が高く、
家族資源の脆弱さや物理的支援の有無が就業継続
見込みに影響している(大風2020)。特に同居で
ケアするシングルケアラーで生計のために離職困
難な場合は、就労後の夜間介護などを含めると長
時間の重労働で健康を害する場合もある。介護離
職や正規労働からの転職などを余儀なくされる場
合もあり、生計困難リスクを抱えるシングルケア
ラーに過度なケア役割を負担させている状況が伺
える。

シングルケアラーの直面する問題は高齢者虐待
や8050問題などとも密接に関連しており、介護
疲れにより高齢者虐待や介護殺人の加害者となる
場合もある。令和3年度の高齢者虐待の家族等の

虐待者は息子の割合が約4割と最多で、未婚・離
別・死別した子と同居世帯での虐待が事例の約半
数を占め、虐待による死亡25人の約半数が未婚・
死別・離別した子との同居世帯であった。コロナ
禍でのストレス増、就労状況悪化、サービス利用
困難などが関連した虐待リスクの高まりも報告さ
れている(厚生労働省2022a)。地域包括支援セン
ター職員対象の支援困難事例の調査では、80代
の寝たきりの母の介護のために離職し引きこもり
がちな50代息子の事例や、夜間の物探しなど認
知症対応の難しさが起因する困難事例等(山口
2019a)が挙げられていた。老親と同居し一人で
介護する息子の存在が可視化されてこなかったこ
と(笹谷2012)、自分自身の生活問題を抱え無職
状態の単身息子介護者の介護基盤の脆弱さ(春日
2013)、高齢者への多重の支援を未婚の子が主
介護者として十分な支援がないまま担う場合の仕
事や社会生活と介護のコンフリクトの顕在化の可
能性(涌井2021)が指摘されている。シングルケ
アラーのなかに生活上の困難を抱え、一人でケア
の負担を担い、生活基盤も健康面も脆弱な人が
いることは看過できない。

第四に、無理をしながら就労するシングルケ
アラーのワーク・ライフ・バランスが危うい点で
ある。男性ケアラーや男性シングルケアラーは日
本では既に少数ではない。男性従業員にケア責任
がないと想定すべきではなく、人口高齢化に伴
い、男女かわからずより多くの従業員が仕事と
ケアのバランスに直面するとの指摘もある(ISO
2021)。就労ケアラーの深夜介護や勤務時間
外の介護負担などが起因したプレゼンティズム
や仕事と介護の両立困難な問題(池田2021b)
や、認知症の人をケアする就労介護者の負担感
がプレゼンティズムと一般的な仕事上の問題
に関連すること(Fujihara et al. 2019)が示
されている。就労ケアラーのなかでも離職困
難なシングルケアラーの多くが仕事とケアの調
和が難しい状況にいると推察される。

Ⅲ シングルケアラーの抱える課題

ケアすることは経済面、健康・ウェルビー
イング、就労、社会生活など多方面に影響するこ
とが

らケアラーの抱える課題も多様で単純化した議論はできない。例えば、就労ケアラーのうち女性の方が男性より負担が大きく、抑うつ傾向にあり、主観的ウェルビーイングや身体的健康が低い実態があること、就労ケアラーは介護役割遂行のため仕事のキャリアを積み重ねにくく、女性の方が男性より仕事調整割合が高く、社会的孤立、低収入／年金、再就労困難、経済的損失、長期的貧困などに陥ることが示されている (ISO 2021)。女性の就労ケアラーの方が男性よりも単独で長時間、多様なケアを担い、仕事継続への影響が大きい (Vicente et al. 2022) との知見もある。

介護離職の問題は経済的問題や貧困問題に直結する。ケアラーの4人に1人(週35時間以上のケアだと4割弱)は貧困層で、ケア時間が長いほど貧困リスクが高いこと (Foley et al. 2022) や、ケアラーの5人に1人が経済的困窮に直面していること (Duncan et al. 2020)、ケアすることがケアラーの雇用や収入／所得に負の影響があること (Bittman, Hill and Thomson 2007) が論じられている。システマティックレビューの結果、介護離職リスクとして、公的ケアの獲得困難、同居、柔軟さに欠く雇用主、低学歴等による労働市場へのつながりの乏しさ、ケア開始・修了時などの転換期、職場での嫌がらせや無理解、非管理職、週20時間以上のケア、身体的ケア提供、複数の人のケア、ケアラーの健康、集中困難な状況、50歳以上、女性があげられている (Dixley, Boughey and Herrington 2019)。

日本の研究では、2017年の年間約10万人の介護離職者のうち、離職後2年経過後も未就業再開者は約6.4万人で、離職後1年間の所得喪失合計は1821億円(内訳:就業率低下77.1%、賃金下落22.9%)と分析されている(岸田2021)。女性有業者のうち未婚者の約2割は世帯所得が200万円未満であり、日本の高齢者の貧困率は男性(16.4%)より女性(22.8%)の方が高い(内閣府2022)ことから、特に女性シングルケアラーの貧困は深刻な問題である。介護離職経験者(うち約3分の1が未婚、約1割が離婚者)対象の調査では、回答者の半数強が複数回の介護離職を経験し、半数強が仕事継続を望んでおり、半数弱が職場に介護のこ

とを相談できる雰囲気になかったと回答した(NTTデータ経営研究所2020)。離職を余儀なくされる介護離職者が多い現状が窺え、シングルケアラーの介護離職による所得損失は貧困化に直結する課題といえる。

シングルケアラーの健康問題も課題である。英国国勢調査の分析ではケアラーの4人に1人は週50時間以上ケアし、週20時間以上ケアする人は約4割弱がケア役割のために未就労、約半数はケアリングが社会的生活や自身の健康に影響と回答していた(DHSC 2021)。家族介護者の介護負担感に介護者の性別、年齢、続柄、要介護者との関係、介護者の健康、経済的負担、精神的要因が関連すること(涌井2021)や、就労ケアラーの約6割弱が抑うつ傾向、半数弱が介護による肉体的負担を感じており、精神的な状態の悪化が離職意図に関連すること(山口2020)が論じられている。親を介護する就労シングル介護者の精神面の健康関連QOLの低下(田中・佐藤・青石2022)、男性シングル主介護者の身体的介護負担やストレスの高さ(大風2019)、男性シングル介護者の介護を担うことによる社会的孤立助長の可能性(和気・望月2017)などの議論もある。男性ケアラーは相当のケア役割を担っている場合でも職場や社会の理解も乏しく、ストレスを抱え、孤立している可能性もある。

シングルケアラーがケアを担うことで、経済活動、社会生活のうえで累積的な不利益を被っている可能性があることも課題といえる。就労ケアラー調査の悩みに関する自由回答(山口2019b)の未婚者226人分を再分析した結果、日々の両立の困難、自分の心身の健康面・経済面や職場や家族関係の悩み、今後の不安、時間・支援・社会的認知のなさなどが語られていた。例えば、「睡眠時間の確保が難しい」(80代要介護4の父をケアする50代正規雇用女性)や「仕事も変え、派遣社員で不安定。もう自分のことは諦めている」(80代の要介護2の母をケアする一人っ子の40代非正規雇用男性)などの声があった。シングルケアラーは、生計者として有償労働を続けながらケア役割を引き受けざるを得ない場合が多い。きょうだい数も減少傾向にあり、他者とケア役割を分担できない

場合が多く、両親の介護を担う場合もある。自分の時間が限られ健康を害す、離職した場合は経済的に困窮し、キャリアを積み上げる機会を逸し、結婚などの機会が奪われる、ケア役割終了後も年金が少額となるなど、人生全体に影響することが課題である。30代・40代のシングル介護者は、経済的脆弱性や介護者であることで結婚が望みにくい現状があり、社会的不利を重層的に被る状況である（三具 2017）との指摘もある。非婚化の時代であることは考慮したとしても、ケアが人生のさまざまな機会に影響する点は留意を要する。

IV シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のための支援の可能性

1 包括的なケアラー支援体制の構築

包括的なケアラー支援体制を構築し、ケアラー支援政策が充実することがシングルケアラー支援の前提となる。シングルケアラーの生活上の困難は人口構造変化や介護ニーズの高まりなどの社会的要因が関連し、介護殺人、高齢者虐待、8050問題、引きこもりの問題、孤独・社会的孤立問題などの社会問題と重なり合う面もある。シングルケアラーへの支援を検討する際も、シングルケアラーに限定せず、多様なケアラーへの包括的な支援体制の構築が必要であろう。包括的なケアラー支援体制を構築し、先駆的支援を実施する英国の例を示す。

英国では2014年ケア法において、ケアの必要な人とケアラーのウェルビーイングを政策の重点的概念とし、介護者の権利擁護のためのケアラーアセスメント実施を各自治体に義務づけた。英国の保健ソーシャルケア省（DHSC）の『2018年-2020年のケアラーズアクションプラン』（DHSC 2018）では、ケアラーに役立つサービスと制度、雇用と経済的ウェルビーイング、ヤングケアラー支援、より広範な地域や社会でのケアラーの社会的認知と支援、ケアラーに対する成果改善のための調査とエビデンスの構築の5領域で合計64の実行計画を示した。雇用と経済的ウェルビーイングの領域では、職場実践の改善、柔軟な働き方、

復職支援に関する18の実行計画が掲げられた。より広範なコミュニティや社会でのケアラーに対する社会的認知と支援の領域では、テクノロジーとイノベーション、ケアラーの社会的認知、コミュニティの参画、孤独に関する14の実行計画が掲げられた。

『人々がケアの中心：成人ソーシャルケア改革白書』（DHSC 2021）では、今後10年の無償ケアラーをエンパワーする政策の実行計画の方向として、ケアラーへのサービス提供の変革にむけた関連セクターとの協働、無償ケアラーの認知・認識・参画の向上、無償ケアラーの経済的社会的参加の支援を掲げ、例えば参加の支援としては孤独への対応や、社会的処方箋の実践、5日間の介護休暇の設定、介護手当金額の増額などが掲げられた。

日本では関連法はあるが国によるケアラー支援法は未制定で、ケアラー自身を対象とし、財政・人材の基盤を伴う義務化された制度がない。例えば、介護保険制度の家族介護支援事業は当初より任意事業（2006年度より地域支援事業の任意事業）で見直しの検討もあり（菊池 2021）、総合相談などでの対応も限定的である。「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」は、早期予防のための養護者支援を含むが、ケアラー自身を支援する視点ではない。厚生労働省は2018年に『家族介護者支援マニュアル』（厚生労働省 2018）を作成し、介護者自身の生活や人生の質を考慮した総合的な展開の必要性を示したが、十分な財源もなく普及には限界がある。育児・介護休業法改正による対応や介護離職防止の施策もあるが十分浸透していない。家族介護者の雇用・就労、所得、健康の保障の視点から制度政策を見直し、家族介護者の生活保障に転換する必要性（濱島 2018）や、就労と介護を同時に保障できる仕組みの必要性（和気・望月 2017）の指摘もあるが、介護者の孤立や社会的排除の防止という点からの法的保障はなされていない（徳永・橋本 2017）。ケアラー支援の法制度は不十分でケアラー支援は周辺化されていることがわかる。

前述のとおり、男女かかわらず要介護ニーズの高い親を同居でケアするシングルケアラーも多

く、仕事と介護の両立が難しく、多くが健康面や生活面の問題を抱えている。男女ともに介護を担う新しい介護スタイルとシステムの創造の必要性(津止 2018)が論じられている。男性介護や老老介護の多さなど日本的なケアを取り巻く状況を考慮したうえで、他国のよい実践を参考にしつつ、労働施策と福祉施策が有機的につながることを、シングルケアラーへの支援に欠かせない。そのためにはわが国においてもケアラー支援法を制定し、国としての政策や戦略・実行計画のもとで、ケアラーを支援対象としてケアラーアセスメントを実施し、支援計画をたてて支援する包括的・重層的な支援体制を整備し、多様なケアラーへの支援ができる人材を育成・配置することが求められる。同時に、社会や地域での社会的認知を高め、総合的な支援としてバーチャルも含めケアラー同士が集える場、情報収集のツールなどの整備も必要であろう。

2 ワーク・ライフ・バランスにおけるワークとライフの関係の捉え直し

ワーク・ライフ・バランスにおけるワークを有償労働の仕事に限定せず、無償労働のケアも含め、ライフはそれ以外の自分の生活と捉え直すことが、シングルケアラーを含む多くのケアラーの生活保障の基盤となる。仕事と介護の問題は、労働と福祉領域の接点の課題である。労働関連施策はケア役割を担う労働者自身が対象だが、育児と仕事の両立の議論に比べ、介護と仕事の議論は限定的である。一方、福祉施策ではケアラー自身を支援対象者とし、十分な財源のもとに実施義務のある制度はない。『令和4年版男女共同参画白書』(内閣府 2022)では、人生100年時代における男女共同参画の課題として、世帯単位から個人単位での保障・保護、無償ケア労働を担っている人への配慮、男性の人生も多様化していることを念頭においた政策が掲げられた。『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書——2007～2020』(内閣府 2021)においてもコロナ禍における女性の家庭内無償労働の増加による女性のキャリアへの影響や有償・無償労働の過剰負担の懸念が論じられ、仕事以外の時間(非労働時間)、生活

の時間(介護や育児、趣味や自己啓発、地域の社会活動に従事する時間)の確保について提言の中で示され、介護離職ゼロに向けた支援も今後の課題の一つにあげられた。しかしながら、日本ではワーク・ライフ・バランスは仕事と生活の調和と同義とされ、職業以外のワークが仕事に含まれていない(池田 2010)。有償労働と無償労働のケアの二つのワークが長時間・過重労働となっており、その他のライフが脅かされている点への気づきがなく、配慮が不十分で、適切な対策がなされていない。

一方、海外の議論では、ワークを有償労働と無償労働としてケアも含めた議論や有償労働・無償労働・余暇のバランスとして整理した議論(OECD 2021)などがある。例えば「無償のケアワーク」について、「無償」を報酬なく個人が行う行動、「ケア」を誰かもしくは何かの健康、ウェルビーイング、維持、保護に必要なことを提供する活動、「ワーク」を精神的身体的努力を要する活動で時間的資源の負担を伴う活動と捉え、ケア役割のジェンダー不平等が労働面でのジェンダーギャップに関連している点やケアや家事の役割分担の見直しが議論されている(OECD 2014)。コロナ禍での有償・無償労働のジェンダー不平等とともに無償労働を含むワークの議論が高まり、ケアの危機が論じられている(OECD 2021)。また、OECD(2020)は、ウェルビーイング(幸福)の枠組みとして、相互に関連する11次元(所得と富、住居、雇用と仕事の質、健康状態、知識・技能、環境の質、主観的幸福、安全、ワーク・ライフ・バランス、社会とのつながり、市民参画)を示し、ワーク・ライフ・バランス指標として「休暇(Time off, 一人あたりの余暇や身の回りのことに使う時間)」を示している。就労シングルケアラーの場合には有償・無償労働の長さから、自分の時間の少なさが推察され、社会とつながる余暇の時間も限られ、健康悪化や孤独が懸念される。

従来の日本での仕事と介護の両立支援では介護者が直接介護するのではなく、要介護者が必要な介護サービスを受けることができ、同時に社員が仕事を継続できるよう仕事と介護の両立をマネジメントすることが基本(佐藤 2014)であったが、

多くの就労ケアラーが重度の場合も直接介護も担いながら働いている現状を前提とした対策が必要である。要介護度が高まって同居でケアするシングルケアラーは、サービスを利用してもなお、夜間の対応など長時間のケアと有償労働により、疲弊して健康を害している場合も多い。有償・無償のワークを担うことで、ライフが脅かされているリスクの高いシングルケアラーを見過ごさないようなワーク・ライフ・バランス施策が必要である。さらに、介護離職しケアに専念するケアラーや、安定した就労機会が得にくい若者ケアラー、ケア終了後の再就職に困難を抱える元ケアラーなど、有償労働と無償のケアワークを両立できない場合のワーク・ライフ・バランスや、有償・無償のワークの中でのバランスや変容を考慮したワーク・ライフ・バランス改善のための支援が求められる。

3 ケアラーの担うケアワークの評価

ケアラーの担うケアワークを評価し、ケアの金銭的価値を認めることも、シングルケアラーの経済的リスク軽減には必要な議論である。社会保障全体のなかでのケアラーの担うケアワークをどう評価し、社会的貢献を認めていくかが問われている。介護手当については、日本では介護保険導入時に議論があったが、家族介護の固定化、費用の増大、サービス拡充の抑止などの懸念から導入されなかった(森 2020)。社会保障審議会介護保険部会での議論のなかでは現時点で介護手当を導入することは適切ではなく、「介護離職」ゼロにむけた取り組みや介護者(家族)支援推進で対応する方向でと報告されている(厚生労働省 2022b)。

社会保障制度の中での家庭内無償労働の金銭的対価の認知(野川 2020)は大事な論点であり、家族介護者への金銭的支援や保障がある国もある。例えば、ドイツでは介護保険のなかで介護手当が支払われ、介護手当のみでは市場価値に見合った家族介護の対価として不十分だが、家族介護者への賃金労働者と同様の社会保険適用、家族介護者への積極的な支援などの補完的措置を組み合わせることで家族介護者の地位向上と負担軽減につながり、一定程度までの対価として機能しようと論

じられている(森 2020)。また、英国やドイツでは家族介護者の社会的価値を明確に意味づけ、制度的に家族介護者支援を組み込んでいる点が日本の現行制度との最大の違い(徳永・橋本 2017)との指摘もある。介護手当が低額となる場合の懸念もあり、単に介護手当支給の是非にとどまらず、年金保険料の減免・免除、年金権付与、介護休業給付額の引き上げなど、ケアラーへの総合的な経済的支援策の検討が、シングルケアラーの累積的な不利の是正や貧困化の緩和に寄与するだろう。

4 ケアラーフレンドリーな職場の構築

ケアラーフレンドリーな職場の構築はシングルケアラーが働き続けるために欠かせない。国際的潮流においても組織におけるケアを担う従業員への支援が要請されている。ISO25551では、2021年にケアと仕事に関する国際規格としてジェンダーのレンズの重要性を示したうえで、ケアラーを包摂した組織のためのガイドラインを提示した(ISO 2021)。また、英国では就労継続戦略として、公的ケア、柔軟な働き方、法定ケアアセスメント、テクノロジー、ケアラーフレンドリーな雇用主、働き方の変更、昇進昇格の辞退、家族や友人からのサポートが掲げられていた(Dixley, Boughey and Herrington 2019)。事業主による従業員向けケアラー支援のある就労ケアラーはない人よりも主観的ウェルビーイングが高く、事業主がケアラーフレンドリーと認識する就労ケアラーの方が認識しない人より、時短・離職の検討、仕事の集中困難、ケアを理由とした昇進・配置変更の辞退、疾病休暇や無償休暇の獲得割合が少ないとの結果もある(Austin and Heyes 2020)。

日本においては、「両立困難型介護離職」・「職場起因型介護離職」・「孤立型介護離職」・「心情型介護離職」の4類型に介護離職を分類したうえで、家族介護者を孤立化させないケアラー支援の充実の提言がなされた(日本経済調査協議会 2020)。シングルケアラーの抱える困難に対して職場の理解が深まることが求められ、シングルケアラーが声をあげられる体制づくりが必要である。また、働き方改革の推進においても、ケアワークも含めた働き過ぎの是正という点や、ケア

役割を担う従業員の健康管理という点からの対策が必要であろう。シングルケアラーの孤立や孤独を防ぎ、介護離職を防止するにはケアラーフレンドリーな職場づくりが重要である。

V まとめと結論

ケアの再家族化が進むなかで、シングルケアラーは見過ごされてきた。仮に団塊ジュニア世代のシングルが多くが介護役割を拒否しシングルケアラーとならなかつたら、必要なケアが充足されず、ケアの危機が懸念される。ケアをめぐる議論は、ケア担い手不足、ケアの質、職場の生産性、ケアラーの生活保障など多方面の問題が複合的に関連する。シングルケアラーの抱える問題も多岐にわたり、問題は見えにくい、経済的問題、健康面の課題、ケアを担うことが経済活動や社会生活のうえで累積的な不利益をもたらしている点は看過できない。シングルケアラーは今後さらに増加が予想され、社会がシングルケアラーに過度な負担を押し付けずにシングルケアラーが生活できるための支援が必要になる。

シングルケアラーのワーク・ライフ・バランス改善のための支援の可能性として、包括的なケアラー支援体制の構築、ワーク・ライフ・バランスにおけるワークとライフの関係の捉え直し、ケアラーの担うケアワークの評価、ケアラーフレンドリーな職場の構築の4点を示した。国がケアラーの社会的貢献を認め、ケアラー支援をケア政策の柱として位置付けることが、シングルケアラーへの支援の前提となる。その上で、脆弱な生活基盤のシングルケアラーの存在を可視化し、人生のなかで有償・無償のキャリアを柔軟に組み合わせながら、経済的にも安定した生活ができるための伴走型支援が求められる。今回は老親をケアするシングルケアラーを中心に論じたため、老老介護、障がいのある人のケア、ヤングケアラーなどについては本稿では十分に議論していない。これらの多様なケアラーへの支援については別稿で論じてい

参考文献

- 池田心豪 (2010) 「ワーク・ライフ・バランスに関する社会学的研究とその課題——仕事と家庭生活の両立に関する研究に着目して」『日本労働研究雑誌』No. 599, pp. 20-31.
- (2021a) 「介護サービスの供給制約と短時間勤務の必要性——介護の再家族化と自立重視の介護」『社会保障研究』第6巻第1号, pp. 45-58.
- (2021b) 『仕事と介護の両立』中央経済社.
- NTT データ経営研究所 (2020) 『介護離職者にかかる調査研究事業報告書』.
- 大風薫 (2019) 「シングル介護者のストレスプロセスモデル——家計認識への着目と配偶者関係の違いによる検討」『生活経営学研究』No. 54, pp. 30-39.
- (2020) 「配偶関係と就業継続見込み」労働政策研究・研修機構『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』労働政策研究報告書 No. 204, pp. 63-78.
- 春日キスヨ (2013) 「男性介護者の増大と家族主義福祉レジームのパラドクス」庄司洋子編『シリーズ福祉社会学4 親密性の福祉社会学——ケアが織りなす関係』pp. 165-184.
- 川越雅弘 (2021) 「地域在住要支援・要介護高齢者に対する家族介護の実態——全国調査を中心に」『社会保障研究』第6巻第1号, pp. 4-17.
- 菊池いづみ (2021) 「市町村における介護者支援事業の展開——介護保険制度改革のもとで」『社会保障研究』第6巻第1号, pp. 59-74.
- 岸田研作 (2021) 「介護離職の社会的損失——失われた雇用と所得の推計」『医療経済研究』Vol. 32, No. 2, pp. 90-126.
- 厚生労働省 (2018) 『介護離職防止のための地域モデルを踏まえた支援手法の整備報告書——市町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援手法の展開マニュアル』.
- (2022a) 『高齢者虐待の実態把握等のための調査研究事業報告書』.
- (2022b) 『介護保険制度をめぐる最近の動向について』(社会保障審議会介護保険部会(第92回)資料1).
- 笹谷春美 (2012) 「ケアをする人々の健康問題と社会的支援策」『社会政策』第4巻第2号, pp. 53-67.
- 佐藤博樹 (2014) 「企業による仕事と介護の両立支援の課題」佐藤博樹・武石恵美子編著『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会, pp. 177-199.
- 三具淳子 (2017) 「30代、40代のシングル介護者の現状」『季刊家計経済研究』No. 113, pp. 40-50.
- 総務省行政評価局 (2018) 『介護施策に関する行政評価・監視——高齢者を介護する家族介護者の負担軽減対策を中心として』.
- 田中結花子・佐藤真由美・青石恵子 (2022) 「就労しながら親の介護をするシングル介護者の退院直後の健康関連 QOL の縦断研究」『国際医療福祉大学学会誌』第27巻1号, pp. 64-72.
- 津止正敏 (2018) 「男性の介護労働——男性介護者の介護実態と支援課題」『日本労働研究雑誌』No. 699, pp. 40-51.
- 徳水陸・橋本英樹 (2017) 「介護保険制度と家族介護者——なぜ介護負担は減らないのか?」『社会保険旬報』No. 2693, pp. 10-19.
- 内閣府 (2021) 『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)総括文書——2007~2020』.
- (2022) 『令和4年版男女共同参画白書』.
- 日本経済調査協議会 (2020) 『「介護離職」防止のための社会システム構築への提言~最終報告書~企業への調査結果から』.
- 野川忍 (2020) 「無償労働の再定義へ」『日本労働研究雑誌』No.

- 719, p. 1.
- 濱島淑恵 (2018) 『家族介護者の生活保障——実態分析と政策的アプローチ』旬報社.
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社 (2020) 『(クロス純集計版) 在宅介護実態調査の集計結果——第8期介護保険事業計画の策定に向けて〈全国集計版〉』.
- 森周子 (2020) 「介護手当と家族介護——ドイツの動向から考える」『日本労働研究雑誌』No. 719, pp. 27-37.
- 山口麻衣 (2019a) 「就労ケアラーへの支援と働きながらケアの役割を担うことでの悩み」ケアラーQOL研究会『働くケアラーのQOLと仕事とケアの状況——2018年度就労ケアラー調査結果の概要』pp. 55-63.
- (2019b) 「地域包括支援センターにおける介護者支援の課題——介護者支援の困難性に焦点をあてて」『ルーテル学院研究紀要』No. 52, pp. 1-12.
- (2020) 「働く介護者のウェルビーイングと離職意図——仕事と介護の両立についてどう感じているのか？」労働政策研究・研修機構『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』労働政策研究報告書No. 204, pp. 44-61.
- 涌井智子 (2021) 「在宅介護における家族介護者の負担感規定要因」『社会保障研究』第6巻第1号, pp. 33-44.
- 和気康太・望月孝裕 (2017) 「単身男性介護者に惹起する生活問題とその支援策に関する一考察——「男性介護者に対する支援のあり方に関する調査研究」の結果を中心にして」『社会保障研究』第2巻第1号, pp. 60-76.
- Austin, Annie and Heyes, Jason (2020) *Supporting Working Carers: How Employers and Employees Can Benefit*, CIPD Report, University of Sheffield, UK.
- Bittman, Michael, Hill, Trish and Thomson, Cathy (2007) "The Impact of Caring on Informal Carers' Employment, Income and Earnings: A Longitudinal Approach," *Australian Journal of Social Issues*, Vol. 42, No. 2, pp. 252-272.
- Dannefer, Dale (2003) "Cumulative Advantage/Disadvantage and the Life Course: Cross-fertilizing Age and Social Science Theory," *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Series B, Vol. 58, No. 6, pp. S327-S337.
- DHSC (2018) *Carers Action Plan 2018 to 2020: Supporting Carers Today*.
- (2021) *People at the Heart of Care: Adult Social Care Reform White Paper*.
- Dixley, Allison, Boughey, Rachel and Herrington, Alison (2019) *Informal Carers and Employment: Summary Report of a Systematic Review (DWP research)*.
- Duncan, Karen A., Shoostari, Shahin, Roger, Kerstin, Fast, Janet and Han, Jing (2020) "The Cost of Caring: Out-of-pocket Expenditures and Financial Hardship among Canadian Carers," *International Journal of Care and Caring*, Vol. 4, No. 2, pp. 141-166.
- Foley, Niamh, Powell, Andy, Clark, Harriet, Brione, Patrick, Kennedy, Steven, Powell, Tom, Roberts, Nerys, Harker, Rachael, Francis-Devine, Brigid and Foster, David (2022) *Informal Carers*, House of Commons Library.
- Fujihara, Satoko, Inoue, Akiomi, Kubota, Kazumi, Yong, Kim Fong Roseline, Kondo, Katsunori (2019) "Caregiver Burden and Work Productivity among Japanese Working Family Caregivers of People with Dementia," *International Journal of Behavioral Medicine*, 26(2) 125-135.
- ISO (2021) *ISO25551 Ageing Societies: General Requirements and Guidelines for Carer-inclusive Organizations*.
- Kodate, Naonori and Timonen, Virpi (2017) "Bringing the Family in through the Back Door: The Stealthy Expansion of Family Care in Asian and European Long-term Care Policy," *Journal of Cross-cultural Gerontology*, Vol. 32, pp. 291-301.
- OECD (2014) *Unpaid Care Work: The Missing Link in the Analysis of Gender Gaps in Labour Outcomes*.
- (2020) *How's Life? 2020: Measuring Well-being*.
- (2021) *Caregiving in Crisis: Gender Inequality in Paid and Unpaid Work during COVID-19*.
- Vicente, Joana, McKee, Kevin J, Magnusson, Lennart, Johansson, Pauline, Ekman, Björn, Hanson, Elizabeth (2022) "Informal Care Provision among Male and Female Working Carers: Findings from a Swedish National Survey," *PLoS ONE*, Vol. 17, No. 3, e0263396.

やまぐち・まい ルーテル学院大学総合人間学部教授。
 主な著作に「ケアラーの実態とその支援のあり方——「ケアする人のケア」という視点からの検討」『都市問題』第112巻第1号12-16頁。社会福祉学専攻。