

池田 心豪 著

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

袖井 孝子

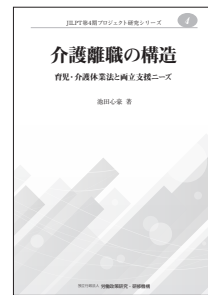
1 はじめに

1991年に制定された育児休業法に介護が加わって育児・介護休業法が制定されたのは1995年のこと。以来30年近くが経過したが、介護休業制度の実施状況やその効果に関する実証的な研究は皆無に近いといっても過言ではない。その理由は、何よりも介護休業の利用者がきわめて少ないことであり、分析に耐え得るだけのデータを集めることが難しいことにある。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）でしのいでいる。

介護に直面する労働者にとって、仕事との両立はきわめて深刻な問題ではあるが、介護休業制度を取得して働き続ける者がきわめて少ないことが、研究者の関心と呼ばないのかもしれない。ある意味では、きわめてマイナーな問題に正面から取り組んだのが本書といっていいただろう。本書の特徴は、何よりも長年にわたる調査研究の蓄積に基づいていることである。2005年から2019年にわたって労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した「介護休業制度」や「仕事と介護の両立」に関する調査に関わった著者でなければ、こうした著作を完成することは不可能であっただろう。長期にわたる継続的な調査研究の蓄積が少ない日本において、同一テーマで継続的に調査を実施しているJILPTの果たす役割の大きさを実感させられる。以下、本書の概要を示し、ついでその意義について述べることにする。

2 本書の概要

本書の問題意識は、「介護離職の構造」というタイトルに集約されており、介護離職を規範として人びとを統制する「制度的構造」と人びとの相互行為の中に



●労働政策研究・研修機構
2023年3月刊
A5判 308頁
定価3300円（本体3000円）

●いけだ・しんごう
構主任研究員
労働政策研究・研修機構

見出される「関係的構造」に分けてとらえる。言い換えれば、前者は介護休業制度が介護離職を防ぐうえで効果であり、後者は介護に直面する労働者が実際にとる行動である。本書の目的は、制度的構造である法制度と関係的構造である実態との乖離を調査データに基づいて明らかにし、その乖離を埋めるための方策をさぐることにある。

第1章では社会学の概念を用いて、「構造」概念が明らかにされ、介護休業制度が介護離職を防止するうえで果たして効果があるのかと問いかける。結論を先取りすれば、介護休業制度は介護者の持つ多様なニーズのごく一部にしか対応していない。制度的構造である介護保険制度や関係的構造である要介護者との関係および介護者自身の健康の悪化などにも注目する必要がある。

第2章では介護開始時期の緊急時対応として制定された介護休業制度だが、法改正を経て日常的な介護にも対応できるよう分割取得や半日・時間単位でも取得できるよう柔軟に運営されるよう改善されてきている。介護離職を防止するうえで重要な役割を果たす介護保険制度は、「介護の社会化」を狙って始まったものだが、サービスの制約が介護を再び家族に押し戻す「介護の再家族化」を導く可能性がある。

第3章～第8章では、調査データを用いて、制度と実態との乖離が明らかにされる。第3章～第5章では、育児・介護休業法の定める93日（3カ月）を超える連続休暇の必要性とその理由を考察する。分析結果によると、家族介護を担う労働者の多くは、介護の

ための長期休業を必要としていない。しかし、少数ながら長期にわたる連続休暇を必要とする労働者がおり、その多くは退職する可能性が高い。

3カ月を超える連続休暇を必要とする理由は、「日々の介助」と「家族・親族の支援」「自身の健康」である。日常的な介護に対応して、介護離職を防ぐためには短時間勤務が有効である。介護者自身の健康問題は、介護休業制度の範疇外であるが、介護による身体的精神的疲労とストレスは、介護の継続を困難にする。分析の結果、「介護による健康状態悪化」→「短時間勤務の必要性」→「離職リスク」という関連が認められる。

第6章では、仕事と介護の両立を図るうえで重要な役割を果たす介護保険制度について検討する。介護離職を回避するだけの在宅介護サービスを提供するためには、かなりのサービスが提供されなければならない。介護サービスの供給制約は、介護による傷病リスクを高め、結果として介護離職のリスクを高めることになる。

第7章では、献身的か自立重視かという介護方針と介護離職との関係が検討されている。分析の結果、献身的である方が主観的介護離職リスクは高く、誰が介護するかよりも、どのように介護するかが介護離職に関連する。介護におけるジェンダー問題に示唆を与える重要な指摘といえよう。

第8章では、職場・家族・友人との関係の悪化が、主観的介護離職リスクを高めていることが明らかにされている。育児と違って介護は、職場においてもっとも見えにくい問題であるが、相談先があることや悩みを話しやすい職場の雰囲気や醸成することが、介護離職を防止する一助になる。

終章では、仕事と介護の両立支援に対して介護休業制度のみで対応することは不可能であり、介護者のもつ多様なニーズに応えるには制度の柔軟な運用や他の制度の利用が求められる。さらに今後の課題として、両立支援について、労働政策研究としての一層の深化の必要性が指摘されている。

3 本書の意義

本書の意義は、何よりも介護休業制度に関する初めての学術的な研究書であり、その先駆的な意義を評価

したい。社会学における構造概念を用いて、介護休業の法制度的構造と関係の構造の乖離をとらえ、介護離職を防止するうえで介護休業制度がもつ効力と限界とが明らかにされる。構造概念を用いた分析は、育児休業に対しても適用可能であり、介護休業に比べるとはるかに取得者の多い育児休業についても、制度としての効果と実態との乖離を明らかにすることによって、育児休業制度の改善に資することができるだろう。

第二は、分析結果に基づく政策提言である。介護休業については、期間を延長すべきという声があるが、筆者は期間の延長には否定的であり、むしろ柔軟な運用を提唱し、とりわけ短時間勤務の有効性を説いている。要介護者の状態にもよるが、緊急事態への対応が済んで、一応の介護態勢が整った段階では、終日、要介護者に付き添う必要性は薄い。一定時間、介護から離れ仕事に従事することは、介護者自身のQOLを高め、職業的なスキルを維持するためにも有効と思われる。

第三は、これまでの介護研究において見落とされてきた点の指摘である。その一つは、介護休暇・休業が介護者の健康悪化にも対応できるということである。介護の負担やストレスが、介護者自身の健康悪化につながることは以前から指摘されてきている。しかし、介護休暇・休業制度を利用することで、介護者自身の健康悪化を防ぎ、結果として介護離職の防止につながる可能性がある。

もう一つは、介護の担い手が誰かということよりも、どのように介護するかという介護方針への注目である。これまでの介護研究は、介護者＝女性ととらえ、性別役割分業社会に対する批判を展開するのが通例であった。それに対して、著者は献身的か自立重視かという介護方針の違いが、ジェンダーによる差異よりも大きいことを指摘する。男性介護者が増加しつつある今日、ジェンダーと介護方針のいずれがより決定的か。今後の検証が必要である。

本書の限界は、もともと厚生労働省の政策形成に資するためという実践的な目的で実施された調査の結果を分析の対象としていることに由来する。すでにそこにあるデータを分析するうえでの工夫や苦労はうかがわれるが、最初から構造概念を用いて調査の枠組みを構築し、調査を実施していればより明確な結果が得ら

れたのではなからうか。

4 おわりに

介護休業制度については、評者自身、法律制定の準備段階であるガイドライン作成に携わっている（労働省婦人局編『介護休業制度について——介護休業制度専門家会合報告書』1994年）ので、その行方には、常に関心を抱いてきた。書評に個人的な感想や意見を含めるのはふさわしくないかもしれないが、本書で指摘されているいくつかの点について、評者の意見を述べることにしたい。

第一に、著者が指摘するように介護休業制度は、緊急時対応であり日常的な介護には対応していない。介護休業制度が構想された20世紀の終わり頃、要介護になる最大の要因は脳血管疾患であった。脳血管疾患であれば、緊急事態対応を経て介護態勢が整うまでに3カ月もあれば十分と考えられたのである。

その後、国や自治体のキャンペーンが効を奏して、国民の健康意識が高まり、減塩や生活習慣の改善が進んだため、脳血管疾患の発症が減少した。さらに医療の発達やリハビリの早期導入により、脳血管疾患患者が要介護状態に陥る確率が低下した。

代わって増加したのが、認知症による要介護者の増加である。認知症の場合には、介護期間がかなり長期

にわたる。したがって、介護休業制度についても、脳血管疾患モデルから認知症モデルへと転換し、緊急時対応だけでなく日常的な介護にも対応できるような方策が求められる。

第二は、再家族化の可能性である。著者は、介護サービスの不足が介護を再び家族に押し戻す可能性がある」と指摘している。今日、高齢者世帯では、夫婦のみ世帯とひとり暮らし世帯が多数を占め、三世帯世帯は1割にも満たない。介護力のない家族や家族のいない高齢者にとって、再家族化は可能だろうか。介護難民や介護放置という悲惨な状態がもたらされるのではなからうか。そのためにも、介護保険の改悪は阻止しなければならない。

第三は、介護休業制度の柔軟な運用である。コロナ禍によって在宅勤務（テレワーク）がかなり普及した。コロナ禍以前から、一部のIT企業や情報産業では、育児休業や介護休業中の労働者に対して在宅でできる仕事を委託していた。すべての職種・産業で可能というわけではないが、在宅勤務を取り入れることは、介護離職を防ぐうえでかなり有効であろう。

そでい・たかこ お茶の水女子大学名誉教授、東京家政学院大学特別招聘教授。老年学、家族社会学専攻。