

# 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

JILPT 研究員 高見 具広

### I はじめに

高齢人口の増加とともに、家族・親族等の介護を担いながら仕事を続けることの困難による「介護離職」に注目が集まり、仕事と介護の両立が政策課題となっている。仕事と介護の両立については、これまで介護休業制度の整備が進められてきたが、同時に、介護しながら働き続けられるよう、「働き方の見直し」も必要である。本稿では、「介護期における時間的やりくりの観点から、仕事と介護の両立を可能にする働き方を検討したい。」

介護期の時間的やりくりを困難にするものとしてまず思い浮かぶのは、恒常的な残業であろう。残業のある働き方では、介護が発生した場合に就業継続を見通しにくいのは当然といえる。ただ、残業のない働き方が大前提であるにしても、仕事と介護との両立を考えるにあたっては、労働時間の「長さ」に関して議論するだけでは不十分だ。介護ニーズは「柔軟な働き方」が可能であれば対処できる部分も大きいからだ。佐藤・矢島（二〇一四）によると、正社員として働きながら介護している人の介護内容は、「身体介護」「見守り」「家事」などの割合は低く、「入退院の

手続き」や「手助け・介護の役割分担やサービス利用等に関する調整・手続き」などが多い。つまり、要介護者の容態変化による突発的な対応や介護事業者等との打ち合わせに柔軟に対応できれば、フルタイムの就業でも継続可能と考えられる。

では、どういった柔軟性があれば介護生活上のニーズにこたえられるのか。ひとつは、始業・終業時刻をフレキシブルに決められることである。松浦（二〇一四）によると、仕事と介護の両立に必要な勤務先からの支援として「出社・退社時刻を自分の都合で変えられるようにする」ことへのニーズが強い。このようなニーズに応えるための制度の整備がまずは求められよう。加えて、ふだんから労働時間の柔軟性を高めることも重要ではないか。例えば、仕事の途中で勤務を外れて介護の用事を済ませ、また勤務に戻るといった働き方が可能であれば、介護期の両立にプラスと考えられる。そうした柔軟な働き方は、労働時間管理が緩やかであることで容易になる。ただ、「緩やかな時間管理」は、労働者側に仕事の裁量性が確保されていないければ実効性が薄いのではないか。

本稿では、どういう時間的柔軟性がある場合に就業継続でき、ない場合に

転職・離職に至るのかを、介護開始時の勤め先での働き方とその後（介護期）の就業継続との関係のみることで検討する（図1）。分析対象は、介護保険制度施行後の二〇〇〇年四月以降に介護を開始し、介護開始時の要介護者の年齢四〇歳以上である者とするが、本稿は労働時間の問題を扱う性格上、介護開始時に正社員として就業していた者に限定する。

### II 介護期の働き方と就業継続

正社員就業者にケースを限定して労働時間と就業継続との関係のみると（図1）、法定労働時間以下である週実労働時間「四〇時間以内」の者に比べ、「四〇時間超五〇時間未満」「五〇時間以上」の者では、就業継続の割合が低い。特に「五〇時間以上」の者では転職の割合が高くなる。正社員の場合、残業のない働き方が就業継続のために重要であるといえる。

ただ、就業継続に関わるのは「時間の長さ」だけではない。残業が極力ないことが重要な要件であるものの、「柔軟な働き方」が可能であれば介護期の両立ニーズにより細やかに対処できる

からだ。この点を、まず、「有給の介護休暇制度」「無給の介護休暇制度」「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「残業・休日労働の免除制度」といった勤め先の制度の有無別に就業継続割合の違いをみることから検討したい（図2）。どの制度の有無別にみても「あり」の場合は「なし」に比べて就業継続の割合が高い。特に「残業・休日労働の免除制度」や「フレックスタイム制度」の有無によって就業継続割合に顕著な差がある。介護期においては、残業・休

図1 介護開始時の勤め先での就業継続有無  
—週実労働時間別—  
(介護開始時に正社員就業者)

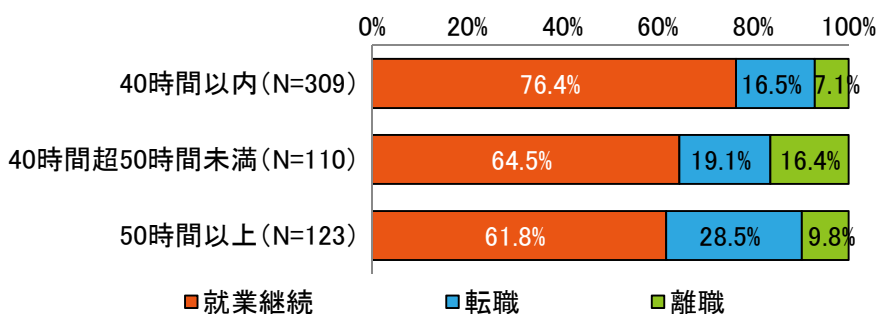


図2 介護開始時の勤め先での就業継続有無  
—勤め先の両立支援制度有無別—  
(介護開始時に正社員就業者)

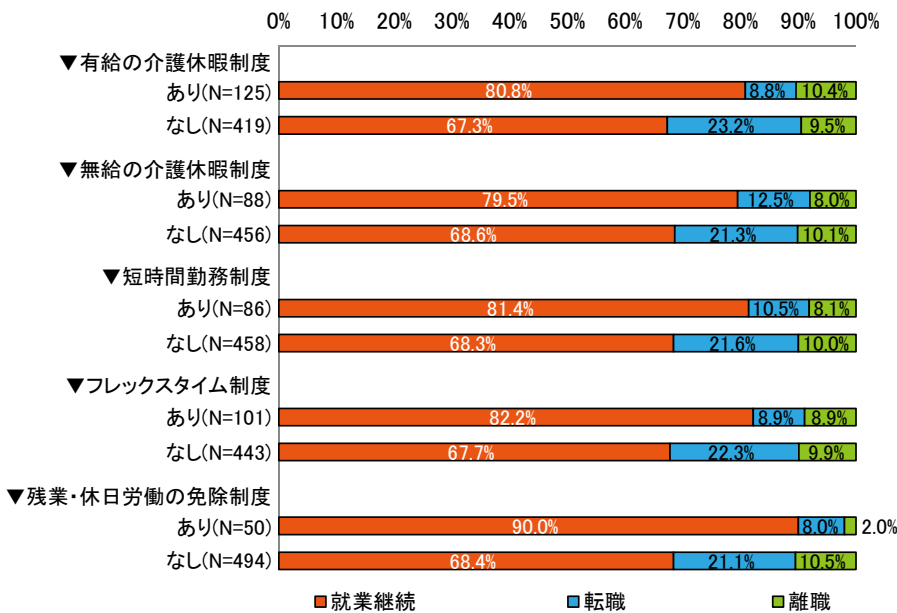


図3 介護開始時の勤め先での就業継続有無  
—就業時間中に中抜け可能だったかの程度別—  
(介護開始時に正社員就業者)

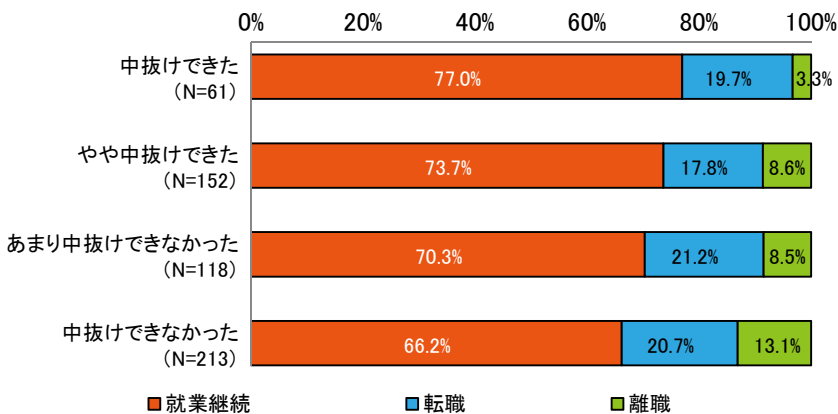
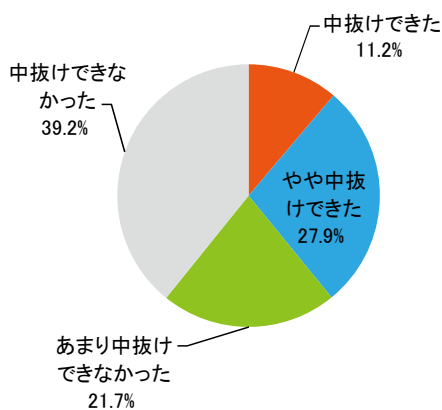


図4 就業時間中の中抜けができた割合 (N=544)  
(介護開始時に正社員就業者)



「中抜けできた」割合は1・2%に過ぎず、「やや中抜けできた」を合わせても四割弱である。逆に「中抜けできなかった」割合は三九・二%に及ぶ。仕事と介護の両立には就業時間中に中抜けができることが有効だとしても、中抜けが可能だった者は限られているといえる。

では、どういう場合に就業時間中の中抜けが可能になるのか。中抜け可否に最も直接的に関わるのは労働時間管理のあり方であろう。端的に述べるならば、厳格な時間管理をされている場合と比べて、緩やかな時間管理の場合に中抜けが容易になると考えられる。この点を確かめるため、所定就業時刻の定められ方別に中抜け可能だったかをみると(図5)、「毎日同じ所定時刻が定められていた」場合に比べて、「交替勤務等で日により異なる所定時刻」の場合に「中抜けできなかった」割合が高い。逆に、「外勤の多い仕事等

日労働が免除されることに加え、フレックスタイム制度によって始業・終業時刻の柔軟性が確保されることが両立にプラスであることがうかがえる。

なお、仕事と介護の両立のためには、残業がないこと、始業・終業時刻が柔軟に決められることが十分だろうか。ここでは、もうひとつの柔軟性「ニーズ」として「就業時間の中抜け」を考えた。介護の必要に応じて就業時間の途中で職場を一時離れられること

は、介護期に一定のニーズがある可能性があるからだ。

この点を、介護開始時の働き方において就業時間中に中抜けが可能だったかどうかによる就業継続割合の違いから検討したい(図3)。「中抜けできた」ほど「中抜けできなかった」場合と比べて介護期の就業継続割合が高い(2)。就業時間中に中抜け可能であれば、その時々介護生活上の必要に柔軟に対応でき、離職防止にも効果があること

なお、就業時間中の中抜けは誰でも可能なわけではない。図4をみると、

### 1 労働時間管理のあり方との関係

## Ⅲ 就業時間中の中抜けを可能にする要件

がうかがえる。

図5 介護開始時：就業時間中に中抜けできたかどうか  
—所定就業時刻の定められ方別—  
(介護開始時に正社員就業者)

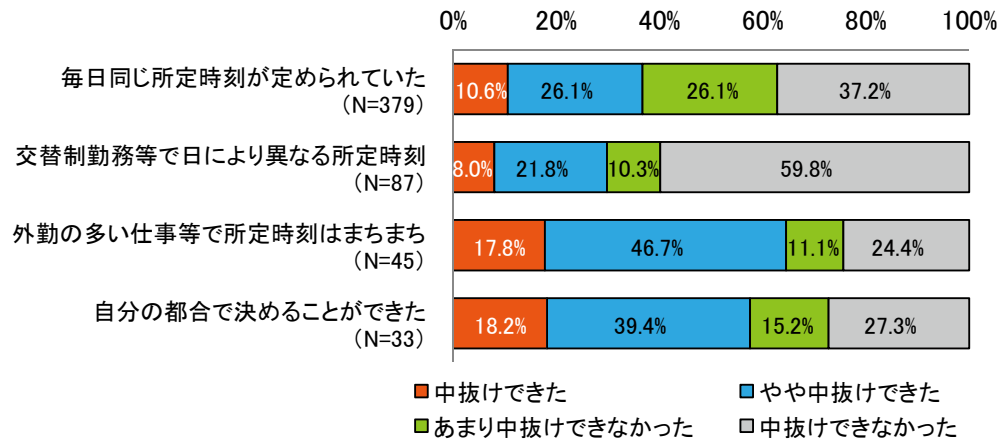


図6 介護開始時：就業時間中に中抜けできたかどうか  
—1日の作業量に関する裁量性の有無別—  
(介護開始時に正社員就業者)

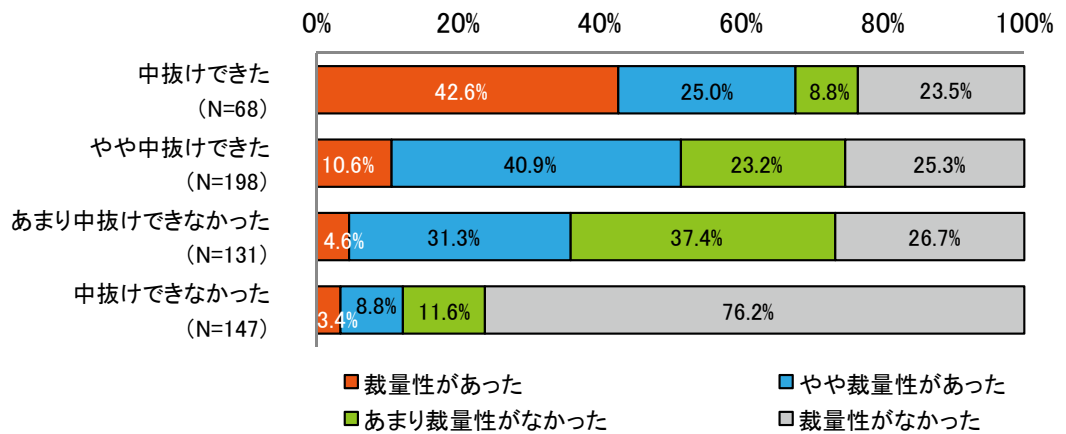
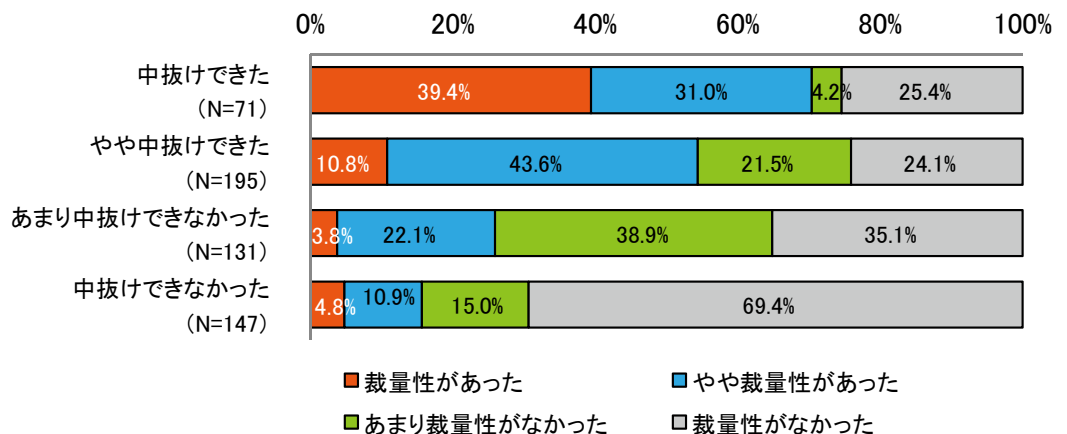


図7 介護開始時：就業時間中に中抜けできたかどうか  
—作業のスケジュールに関する裁量性の有無別—  
(介護開始時に正社員就業者)



で所定時刻はまちまち」の場合と、「自分の都合で決めることができた」場合に、「中抜けできた」「やや中抜けできた」の割合が高い。

交替制勤務の場合に中抜けが難しいことは、職場の要員管理の都合から個人個人の時間的柔軟性が極端に排除さ

れていることが関係しよう。労働者にとって交替制勤務は、いったん決められたシフトの時間中はフレキシビリティが効きにくい形態といえる。これに対して、「外勤の多い仕事等で所定時刻はまちまち」は、外勤の多い業務の性質から緩やかな時間管理を適用され

ている者等が想定される。また、「自分の都合で決めることができた」は、フレックスタイム制の適用者に加え、裁量労働制の適用や管理監督者など、始業・終業時刻の管理が緩やかだった人を含む。こういった労働時間管理が緩やかな人の場合、就業時間中に中抜け

することは比較的容易であったことがうかがえる。

2 仕事の裁量性との関係

このように、就業時間中に中抜けできるかどうかには、直接には所定就業時刻がどのように定められているかと

いった労働時間管理のあり方が関係するが、緩やかな労働時間管理が実効性を発揮するには、仕事の裁量性が担保されていることが必要だろう。仕事の裁量性が高く進捗管理を任されている場合、緩やかな時間管理が労働者にとって大きなメリットとなる。就業時間の中抜けが可能になることも、そのメリットの一つといえる。この点を、「一日の作業量を決めることができ、作業のスケジュールを決めることができ、できた」との関係をみることで検討しよう。

図6をみると、「一日の作業量に関する裁量性」について「裁量性があった」場合に、「中抜けできた」割合が高く、「裁量性がなかった」場合には「中抜けできなかった」割合が高い。「作業のスケジュールに関する裁量性」についても(図7)、裁量性があった場合ほど中抜けできた割合が高い。つまり、中抜けの可否には裁量性の高さが大きく関係する。就業時間の中抜けは、直接には労働時間管理のあり方が大きく関わるが、仕事の裁量性という裏づけも重要であろう。

## IV おわりに

本稿では、仕事と介護との両立を促進する柔軟な働き方について、介護開始時に正社員であった者を対象に検討した。

仕事と介護の両立のための「働き方の見直し」としてまず求められるのは所定外労働の削減だろう。残業のある働き方の場合、両立を阻害し、就業継

続を困難にさせる。仕事と家庭生活との両立の文脈では、長すぎる労働時間は問題として繰り返し指摘されてきたが、介護期の両立においても、残業削減の重要性は強調してもしすぎることはない。

本稿では、加えて、介護生活のリズムにあわせて勤務時間を柔軟に調整できることの意味も検討した。この点、まず、始業・終業時刻の柔軟な設定を可能にするフレックスタイム制度が勤め先であれば、介護の必要に応じて日々の始業・終業時刻を選択して働けることで、介護期の両立に貢献することがうかがえた。企業にとって、フレックスタイム制度の整備と利用促進は、介護期の従業員の離職抑制に有効な可能性がある。

もうひとつの論点は、就業時間中の中抜けができることの就業継続への寄与である。介護の必要に応じて就業時間中に職場を一時離れられるような柔軟性があれば、フルタイムの正社員であっても就業継続を見通せる可能性が高まる。

中抜けができるかどうかは、労働時間管理による違いが大きい。まず、交代勤務・シフト勤務など労働時間がその日ごとに厳格に定められている場合、決められた就業時間(シフト)内では働く者の都合で仕事外の用事を済ませることは難しい。このことには、交代制・シフト制が、厳格な要員管理を背景にしていることが関係している。逆に、外勤の多い業務の性質から緩やかな時間管理を適用されている場合、仕事の進捗管理を、任せられ時間管理が緩やかな場合は、介護の必要に

じて中抜けしやすく、両立しやすくなる。

ただ、注意も必要だ。労働時間管理が緩やかなだけでは十分ではないということである。つまり、仕事の裁量性が伴わない限り、緩やかな時間管理は実効性が担保されず、労働者にとってのメリットは乏しい。緩やかな時間管理によつて柔軟な働き方が可能になるかどうか、この裁量性の有無にかかっている。日々の時間の使い方について働く者が一定の裁量をもつことが、仕事と介護双方からくる要請を円滑に調整するのに有効だろう。

労働時間管理を緩やかにすることに、過重なノルマ設定を伴うことで長時間労働につながりかねないといった批判的見解もある。しかし、介護との両立に限っていうならば、一定期間の成果をもって管理を行い、日々の時間管理を緩める仕組みを整えるならば、介護者にとってはその時々介護ニーズに応じた対応が可能になる可能性がある。仕事と介護の両立は、極端な長時間労働でなければフルタイム勤務であっても即座に問題とはならない点で、仕事と育児の両立の場合とはやや異なる。介護サービスが利用可能であること、育児のように始終見守りが必要なのではないからである。長すぎる労働時間の改善は引き続き求められるが、それと同時に、介護生活の必要に応じた柔軟性が確保されることも重要であるといえる。

(注)

1 分析の詳細は、労働政策研究・研修機構(二〇一五)『仕事と介護の両立』労働政策研究報告

書No.170第三章を参照のこと。

2 図3では中抜けできた程度による就業継続割合に大きな差がないようにも読めるが、関連する要因をコントロールした計量分析においても、中抜けできた程度は有意に就業継続率を上昇させる。労働政策研究・研修機構(二〇一五)第三章参照。

### 【参考文献】

松浦民恵(二〇一四)『仕事と介護の両立に課題を抱える社員の現状』佐藤博樹・武石恵美子編『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。

労働政策研究・研修機構(二〇一五)『仕事と介護の両立』労働政策研究報告書No.170。

佐藤博樹・矢島洋子(二〇一四)『介護離職から社員を守る—ワーク・ライフ・バランスの新課題—』労働調査会。

### プロフィール

高見真広(たかみ・ともひろ)

JILPPT研究員

東京大学大学院人文社会科学系研究科を経て、二〇一三年JILPPT入職。産業・労働社会学を専門とし、労働時間、ワーク・ライフ・バランス、地域雇用などを研究している。最近の主な成果として、「仕事と介護の両立」労働政策研究報告書No.170、共著「地域における雇用機会と就業行動」(JILPPT資料シリーズNo.15)、共著)がある。