

仕事と介護の両立をめぐる課題

—家族介護者のワーク・ライフ・バランスの視点から—

田 中 裕美子

(下関市立大学 教授)

【抄 録】

「大介護時代」といわれるように、介護サービスに対するニーズは増加し、多くの担い手が必要となる。家族による介護の問題も避けては通れない。とりわけ、介護や看護を理由とした離職者（介護離職者）の問題は切実である。本稿では、介護離職の現状をふまえ、家族介護者に焦点をあてる。とくに、生活時間に着目し、家族介護者のワーク・ライフ・バランスについて考察した。

総務省統計局「平成28年 社会生活基本調査」から、介護をしている男女雇用者を対象に、「睡眠」、「仕事」、「家事」、「介護」、「休養・くつろぎ」の時間について比較検討した。その結果、介護の有無にかかわらず、介護を担っている男女雇用者は、「仕事」と「生活」のバランスにおいて、男女で偏りがあることが示された。これまで、ワーク・ライフ・バランス政策は、主として「仕事」と「家事」、「育児」とのバランスが政策の中心であったが、今後は、「介護」と「仕事」の両立にも焦点をあてた、さらなる政策が必要である。

はじめに

2019年現在の高齢化率は、28.4%である。「2025年問題」ともいわれるように、2025年には、「団塊の世代」が75歳以上となり、さらなる「超高齢社会」を迎える。また、「団塊ジュニア」世代が65歳以上となる、「2040年問題」についても、議論がなされている¹。高齢者人口の増加は、医療・福祉をはじめ、さまざまな分野へ大きな影響を与える。

2020年10月現在、要介護（要支援）認定者は678万2千人である。また、介護保険サービスの利用者数は、居宅（介護予防）サービスが392万6千人、地域密着型（介護予防）サービスが87万1千人、施設サービスが95万人である²。

「大介護時代」³といわれるように、介護サービスに対するニーズは増加し、多くの担い手が必要となる。家族による介護の問題も避けては通れない。とりわけ、介護や看護を理由とした離職者（介護離職者）の問題は切実である。本稿では、介護離職の現状をふまえ、家族介護者に焦点をあてる。そして、「社会生活基本調査」（生活時間編）をもとに、家族介護者のワーク・ライフ・バランスについて考察する。本稿の構成は、以下の通りである。1では介護離職の現状を確認し、2では介護休業制度の概要について述べ、3では、「社会生活基本調査」をもとに家族介護者の生活時間について検討する。

1. 介護離職の現状

仕事をしながら介護をしている者が増加している。2017（平成29）年「就業構造基本調査」によれば、介護をしている者は627万6千人である。うち、有業者は346万3千人、無業者は281万3千人となっている。2012（平成24）年の同調査では、介護をしている有業者は290万人であり、50万人以上増加している。介護をしている者について、2017（平成29）年の調査結果から、男女別の有業率をみる。男性は65.3%、女性は49.3%である。次に、年齢階級別にみると、男性は「55～59歳」が87.8%ともっとも高く、次いで「40～49歳」（87.4%）、「50～54歳」（87.0%）である。女性は「40～49歳」が68.2%ともっとも高く、次いで「50～54歳」（67.5%）、「40歳未満」（66.1%）となっている。2012（平成24）年の同調査と比べると、介護をしている女性の有業率は「70歳以上」を除く全ての年齢階級で上昇しており、特に「40歳未満」及び「40～49歳」で大きく上昇している。

他方、過去1年間（2016年10月～2017年9月）に「介護・看護のため」に前職を離職した者は、9万9千人である。うち男性は2万4千人、女性は7万5千人であり、女性が約8割を占めている。2012（平成24）年と比べると、過去1年間に「介護・看護のため」に前職を離職した者はほぼ横ばい、調査時点で有業者は7千人増加、無業者は9千人減少となっている⁴。

2019年における、離職理由別にみた離職者の割合では、「介護・看護」が離職理由に占める割合は、1.3%と小さい⁵。介護離職者数は、増加傾向にあり、とくに2010年代の増加が顕著である⁶。かつては非正規雇用者であるパートタイム労働者の介護離職が一般労働者よりも多かった。しかし、2010年頃からその差が縮小し、近年では正規の離職者の方が多い。つまり、2010年頃からの介護・看護離職者の伸びの多くは、正規の離職者の増加が大きく影響していると指摘されている⁷。

今後、少子・高齢化がさらに進展するなかで、労働力不足が懸念されている。2053年には、日本の総人口は1億人を下回り、それに伴い生産年齢人口も5千万人を割ると予測されている⁸。女性が中心となっている介護の担い手ではあるが、男性の家族介護者も増えつつある。介護者全体に占める男性の割合は、2016（平成28）年で、39.7%である。また、同居の主な介護者の続柄別では、「子の配偶者（女性）」が大きく減少し、「息子」および「夫」が増加している⁹。さらに、世帯構造も変化をしている。厚生労働省「国民生活基礎調査」によれば、2019（令和元）年の全国の世帯総数は5,178万5千世帯である。世帯構造をみると、「単独世帯」が1,490万7千世帯（全世帯の28.8%）で最も多く、次いで「夫婦と未婚の子のみの世帯」が1,471万8千世帯（同28.4%）、「夫婦のみの世帯」が1,263万9千世帯（同24.4%）となっている。三世帯世帯は年々減少し全体の約5%となっている¹⁰。介護において担い手となりうる家族の状況が変化しているなかで、「仕事を辞めずに介護を担う」ことは重要な問題である。こうした介護離職については、政策課題ともなっている。

2015（平成27）年9月に示された、いわゆる「新・三本の矢」において、「名目GDP600兆円（希望を生み出す強い経済）」、「希望出生率1.8（夢をつむぐ子育て支援）」、とともに、「介護離職ゼロ（安心につながる社会保障）」の目標が盛り込まれている。また、2016（平成28）年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」にも、介護をしながら仕事を続けることができる「介護離職ゼロ」という明確な目標が掲げられている。具体的には、①介護の受け皿を拡げ、約38万人分以上（2015年

度から2020年度までの増加分)の整備加速化に加え、約12万人分前倒し・上乘せすることで2020年代初頭までに約50万人分を整備すること、②介護人材の処遇については、キャリアアップの仕組みを構築し、月額平均1万円相当を改善すること、③多様な介護人材の確保・育成に向けて、返済免除型の貸付制度の拡充や、高齢人材の活用、介護ロボットやICT等を活用した生産性向上など、総合的に取り組むこと、が掲げられている。そして、仕事と介護の両立が可能な働き方の普及を促進するとして、改正介護休業制度の着実な実施や、介護休業の取得促進に関する周知・啓発の強化等が示されている。次に、「仕事」と「介護」の両立支援について検討する。

2. 仕事と介護の両立支援制度

家族に介護が必要になった時に利用できる制度として、「介護休業制度」があげられる。1995年、「育児休業法」が改正され、「育児・介護休業法」となった。その後、改正を重ねて現在の制度に至っている。「介護休業制度」では、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を取得することができる。介護休業を取得した場合、一定の要件をみたせば、原則として介護休業開始前賃金の67%を受給することができる。また、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位または半日単位で、「介護休暇」を取得することができる。他にも、短時間勤務やフレックスタイム等、所定労働時間の短縮措置、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、なども利用できる。しかし、育児休業制度と比べると、介護休業制度の取得率は低い。2019(令和元)年の介護休業の取得率は2.2%であり、男女の比率は、女性が61.1%、男性が38.9%と、女性の方が高い¹¹。介護をしている雇用の9割は、介護休業等を利用していない。その理由として、両立支援制度がなかった(介護休業制度があることが知られていない)、自分の仕事を代わってくれる人がいない、などがあげられている¹²。「介護休業制度」は、労働者の離職を抑制することができるのだろうか。これまで、家族介護者に焦点をあてた調査などが多くなされている¹³。

「介護・看護」と就業との関係については、家族介護者に焦点を当てた研究が中心である。永瀬(2000)は、女性を対象とし、要介護者との同居が就業の抑制効果をもつことを示している。また、岩本(2000)は、介護保険制度による新規労働供給の創出効果と介護者の選択の決定要因について分析している。要介護者の発生が同居の就業者に与える影響は、女性が介護者となることは就業には負の影響を、介護者とはならない世帯員と男性の介護者への影響は確定的ではないと述べている。西本・七條(2004)では、介護や看護に関しては、ふだん家族の介護・看護をしている場合は、妻のフルタイム就業とパートタイム就業の両方を抑制するという結果が得られている。また、西本(2006)は、介護の休業選択要因の実証分析を行い、長期取得ができる介護休業だけではなく1日単位の休暇の必要性について述べている。新見(2020)は、介護休業の離職抑制効果を指摘している。また、池田(2013)では、家族介護者の健康管理という視点から、介護疲労と「仕事の能率低下」に着目している。さらに、池田(2020)は、「介護休業制度の認知」についてとりあげている。2017年に実施された「改正育児・介護休業法」がどの程度周知されているのか、効果的な周知の在り方について検討

している。既存研究の多くは、介護により就業を継続することが困難となることを示している。一連の先行研究からは、介護者の存在は、就業に負の影響を与えるが、介護休業制度により一定の離職抑止効果を持つことが指摘されている。また、介護休業の期間は、長期的なものだけではなく、短期的なもの（1日や半日単位）が必要であることが示される。2016年の改正では、①介護休業の分割取得や介護終了までの所定外労働免除の措置の新設、②短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤、勤務時間短縮措置の拡大などが盛り込まれた。介護休業制度の認知度も高まっている。

介護休業制度は、育児休業とは異なり、長期的な介護のための制度というよりは、家族の介護が生じた場合の対応のため、すなわち、介護をしながら働くための準備期間として位置付けられている。今後、働く家族介護者にとって、いかに利用しやすい制度にしていくのが課題である。

3. 家族介護者のワーク・ライフ・バランス

生活時間は、個人の生活の状況を示している。誰にでも、1日24時間は等しく与えられている。そして、24時間の制約の下で、生活するための活動に時間を配分する。しかし、その配分については、個人がおかれている状況によりさまざまである。性別、家族構成、仕事の有無、就業形態、社会制度など、多様な要因に規定される。

たとえば、「男性は仕事、女性は家事・育児」という性別役割意識は、変化をってきている。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、1979年では、賛成（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）が、女性で70.1%、男性は75.6%であった。反対（「反対」＋「どちらかといえば反対」）の割合は、女性が22.8%、男性は17.4%と、賛成が反対を大きく上回っていた。他方、2019年には、「賛成」と「反対」が逆転している。賛成（「賛成」＋「どちらかといえば賛成」）が女性で31.1%、男性で39.4%と減少している。それに対して、反対（「反対」＋「どちらかといえば反対」）は、女性が63.4%、男性で55.6%と、増加傾向にある¹⁴。しかし、「生活時間」の使い方からは、「家事・育児」を主に担っているのは、依然として女性であることが示される。長期的に時系列でその推移を確認しても、性別役割分業には大きな変化はみられない¹⁵。個人の意識は変化しているが、実態は大きくは変化していないことがみてとれる。このように、生活時間は、個人の選択であると同時に、社会における制約条件を反映していると言えよう。

こうした生活時間調査や、それをういた研究は、早い段階から実施されてきた。籠山（1943）は、生活時間調査を用いた最初の研究といえよう。籠山は、1941年9月に、労働者とサラリーマンに対して1日24時間の生活時間調査を行い、休養や余暇は、労働時間によって規定されていることを明らかにした¹⁶。次に、1960（昭和35）年から5年おきに継続的に行われている「NHK 国民生活時間調査」があげられる。また、藤本・下山・井上も、日本の労働者ならびに農民の生活時間を分析している¹⁷。さらに、雇用労働と生活時間を検討しているもの¹⁸、働き方とジェンダーの観点からの研究¹⁹、生活時間の国際比較²⁰、フルタイム労働者や残業に関する研究²¹などがある。また、家族介護者の生活時間状況については、伊藤（2013）、山口（2020）があげられる。

近年、ワーク・ライフ・バランスが政策課題のひとつとなっている。2007年には、「仕事と生活の

調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定された。「ワーク・ライフ・バランス憲章」においては、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている²²。

次に、家族介護者のワーク・ライフ・バランスを検討するために、2016（平成28）年総務省統計局「社会生活基本調査」の集計結果を通じて、家族を介護する人の生活状況を把握したい。

社会生活基本調査の概要²³

「社会生活基本調査」は、1976（昭和51）年に第1回の調査が行われて以降、5年ごとに実施されている。2016（平成28）年の調査は、9回目にあたる。この調査は、「統計法」にもとづく基幹統計調査である。調査期間は、2016（平成28）年10月15日から10月23日までの9日間のうち、調査区ごとに指定した連続する2日間について調査している。調査の単位は世帯であり、調査の対象者は、約8万8千世帯に居住する10歳以上の世帯員、約20万人となっている。調査の目的は、「国民の生活時間の配分及び自由時間における主な活動について調査し、仕事や家庭生活に費やされる時間、地域活動等へのかかわりなどの実態を明らかにする」ことである。「社会生活基本調査」は、生活時間についての大規模な標本調査の一つである。

「社会生活基本調査」では、2種類の調査票により調査が行われている。一つは、「プリコード方式」による調査票Aであり、もう一つは「アフターコード方式」による調査票Bの2種類である。「プリコード方式」とは、あらかじめ分類された20の調査項目にそって、15分単位で生活行動を記入する方式である。「アフターコード方式」とは、回答者は、日記をつけるように自由に回答を調査票に記入し、それを集計の段階で、あらかじめ定められた分類基準に従って分類コードを与える方式であり、自由回答方式とも呼ばれる。「社会生活基本調査」では、2001（平成13）年調査において初めて、従来のプリコード方式調査票（調査票A）に加え、世帯員各人が時間区分に従って行動の種類を自由に記入するアフターコード方式調査票（調査票B）が導入された。

生活行動は、睡眠や食事など生理的に必要な活動である「1次活動」、仕事や家事など義務的な活動である「2次活動」、その他自由に使える時間における活動の「3次活動」に分けられている。それぞれの具体的な生活行動は以下の通りである。

まず、1次活動とは、「睡眠」「身の回りの用事」「食事」である。次に、2次活動は、「通勤・通学」「仕事」「学業」「家事」「介護・看護」「育児」「買い物」である。また、3次活動は、「移動（通勤・通学を除く）」、「テレビ・ラジオ・新聞・雑誌」、「休養・くつろぎ」、「学習・自己啓発・訓練（学業以外）」、「趣味・娯楽」、「スポーツ」、「ボランティア活動・社会参加活動」、「交際・付き合い」、「受診・療養」、「その他」となっており、全部で20項目である。また、生活時間以外の調査項目として、年齢や配偶関係、教育、ふだんの就業状態、ふだんの介護の有無、なども含まれている²⁴。

本稿では、家族介護者のふだんの生活状況を把握するために、「社会生活基本調査」（生活時間編・

全国) 調査票Aの集計結果を利用する。まず、「1次活動」のうち「睡眠」、「2次活動」のうち「仕事」、「家事」、「介護」、「3次活動」のうち「休養・くつろぎ」の時間に焦点をあてる。いずれも、ワーク・ライフ・バランスの観点から、必要となる項目である。そして、これらの項目の生活時間の状況について、男女別、年齢別、介護の有無別に検討する。

家族介護者の生活時間

まず、介護者数について確認する。「有業者」、「雇用者」、「雇用者のうち年代別」の総数をとりあげる。推定人口によれば、有業者の介護者数は、390万4千人（うち、男性179万1千人、女性211万3千人）である。そのうち、雇用者の介護者数は、301万6千人（うち、男性133万2千人、女性168万4千人）である。男性よりも女性の介護者数が多い。さらに、雇用者のうち、介護を担うものが多い世代である、40代から60代についてみる。男性の介護者は、①40～49歳で28万人、②50～59歳で52万人、③60～69歳で32万3千人、となっており、50代でもっとも多い。女性の介護者は、①40～49歳で40万5千人、②50～59歳で67万8千人、③60～69歳で34万人となっている。女性も50代がもっとも多い。しかし、男女で比較をすると、どの年代も女性の介護者数が男性よりも多い。依然として、介護の担い手の中心は女性であることが確認できる。

表1 男女、介護の有無、年齢、雇用形態別生活時間の状況（平日、雇用されている人、総平均時間）

(単位: 時間、分)

性別	年齢	介護の有無	雇用形態	サンプルサイズ	推定人口 【千人】	1次活動	うち睡眠	2次活動	うち、仕事	うち、家事	うち、介護・看護	3次活動	うち、休養・くつろぎ
男	40～49歳	介護をしていない	正規の職員・従業員	6,848	6,557	9時間26分	6時間55分	11時間10分	7時間16分	0時間09分	0時間00分	3時間23分	1時間08分
			正規の職員・従業員以外	605	639	9時間48分	7時間16分	9時間07分	7時間22分	0時間11分	0時間00分	5時間05分	1時間34分
		介護をしている	正規の職員・従業員	256	251	9時間44分	7時間17分	10時間35分	8時間43分	0時間14分	0時間11分	3時間41分	1時間13分
			正規の職員・従業員以外	32	29	9時間26分	7時間16分	7時間41分	6時間42分	0時間18分	0時間06分	6時間53分	1時間36分
	50～59歳	介護をしていない	正規の職員・従業員	5,429	4,660	9時間32分	6時間51分	10時間48分	9時間11分	0時間06分	0時間00分	3時間41分	1時間05分
			正規の職員・従業員以外	646	594	10時間05分	7時間04分	9時間13分	7時間36分	0時間15分	0時間00分	4時間42分	1時間14分
		介護をしている	正規の職員・従業員	528	445	9時間36分	7時間02分	10時間48分	8時間45分	0時間09分	0時間12分	3時間36分	1時間17分
			正規の職員・従業員以外	64	76	9時間55分	6時間44分	9時間59分	7時間40分	0時間33分	0時間07分	4時間06分	1時間05分
	60～69歳	介護をしていない	正規の職員・従業員	1,897	1,306	10時間04分	7時間12分	9時間39分	8時間03分	0時間09分	0時間00分	4時間17分	1時間01分
			正規の職員・従業員以外	2,916	2,257	10時間30分	7時間29分	7時間35分	6時間01分	0時間15分	0時間00分	5時間54分	1時間15分
		介護をしている	正規の職員・従業員	198	139	9時間47分	6時間49分	9時間39分	7時間58分	0時間14分	0時間09分	4時間34分	1時間08分
			正規の職員・従業員以外	270	185	10時間18分	7時間20分	8時間02分	6時間13分	0時間24分	0時間11分	5時間39分	1時間19分
女	40～49歳	介護をしていない	正規の職員・従業員	2,948	2,410	9時間43分	6時間42分	11時間04分	7時間50分	1時間31分	0時間02分	3時間14分	1時間03分
			正規の職員・従業員以外	4,197	3,743	9時間52分	6時間47分	10時間00分	5時間08分	3時間13分	0時間02分	4時間08分	1時間25分
		介護をしている	正規の職員・従業員	178	150	9時間34分	6時間46分	11時間28分	8時間08分	1時間30分	0時間22分	2時間59分	1時間23分
			正規の職員・従業員以外	261	256	9時間46分	6時間47分	9時間51分	4時間47分	3時間11分	0時間28分	4時間24分	1時間16分
	50～59歳	介護をしていない	正規の職員・従業員	2,263	1,617	9時間27分	6時間32分	11時間07分	8時間01分	1時間39分	0時間01分	3時間26分	0時間58分
			正規の職員・従業員以外	3,418	2,658	9時間38分	6時間37分	9時間38分	5時間06分	3時間04分	0時間02分	4時間45分	1時間15分
		介護をしている	正規の職員・従業員	375	253	9時間17分	6時間18分	11時間49分	8時間35分	1時間29分	0時間19分	2時間54分	0時間57分
			正規の職員・従業員以外	505	425	9時間43分	6時間30分	9時間42分	4時間30分	3時間09分	0時間34分	4時間35分	1時間10分
	60～69歳	介護をしていない	正規の職員・従業員	694	450	10時間05分	7時間03分	9時間56分	6時間54分	1時間42分	0時間01分	3時間58分	0時間53分
			正規の職員・従業員以外	3,204	2,293	10時間14分	7時間02分	8時間15分	4時間22分	2時間31分	0時間01分	5時間30分	1時間04分
		介護をしている	正規の職員・従業員	108	74	10時間18分	6時間48分	10時間37分	7時間15分	1時間48分	0時間26分	3時間05分	0時間29分
			正規の職員・従業員以外	428	265	10時間13分	7時間02分	8時間57分	4時間18分	2時間56分	0時間32分	4時間51分	0時間59分

(出所) 「平成28年 社会生活基本調査結果」(総務省統計局)より作成

次に、生活時間についてみる。表1は、「介護の有無・男女・年代」別に、平日の総平均時間を示したものである。比較のために、「介護をしていない」サンプルも示している。本稿では、「介護による離職」が課題であるため、対象を「雇用者」に限定した。そのうえで、雇用形態による違いをみるために、「正規の職員・従業員」および「正規の職員・従業員以外」をとりあげた。年代を40代から60代としているのは、1でみたように、この年代に、介護者が多いためである²⁵。

ここでは、雇用形態別に介護者の推定人口を確認する。男性の「正規の職員・従業員」では、40～49歳は25万1千人、50～59歳は44万5千人、60～69歳は13万9千人である。また、「正規の職員・従業員以外」では、40～49歳では2万9千人、50～59歳は7万6千人、60～69歳は18万5千人である。このように、男性の40代、50代は、介護者の90%近くが「正規の職員・従業員」である。40代、50代の「正規の職員・従業員以外」のサンプル数は、100未満と少ない。女性の「正規の職員・従業員」は、40～49歳が15万人、50～59歳は25万3千人、60～69歳は、7万4千人である。「正規の職員・従業員以外」は、40～49歳は25万6千人、50～59歳は42万5千人、60～69歳は26万5千人である。女性の介護者の多くは、「正規の職員・従業員以外」である。

次に、「睡眠」、「仕事」、「家事」、「介護・看護」、「休養・くつろぎ」の時間について概観する。まず、介護をしている者のうち、「正規の職員・従業員」からみる。「睡眠」は、いずれの年代も女性の方が男性よりも短い。とりわけ、40代では、女性は6時間46分、男性が7時間17分、50代では、女性は6時間18分、男性が7時間2分と、それぞれ31分、44分の差がある。「仕事」は、いずれの年代も、男性が女性よりも長い。他方、「家事」は、男性と女性では大きな開きがある。男性は、40代がもっとも長く14分であるが、女性は、もっとも短い50代でも1時間29分である。男女間で、「仕事と家事」の役割分業がなされていることがみてとれる。次に、「介護・看護」をみる。男性は、約10分、女性は約20分であるが、女性の60代は26分と、すべての中でもっとも長い。「休養・くつろぎ」は、40代では女性が男性より10分長い、50代、60代では、男性の方が長い。

「正規の職員・従業員以外」について概況をみる。男性の生活時間は、「仕事」がもっとも大きなウエイトをしめており、「家事」や「介護・看護」が、女性に比べて短い点は、「正規の職員・従業員」と傾向は変わらない。ただし、男性間で比べると、「仕事」は、「正規の職員・従業員」よりも1時間程度短く、「家事」は、40代では4分、50代では24分、60代では10分長い。「休養・くつろぎ」は40代が1時間36分、50代が1時間5分、60代が1時間19分であり、40代がもっとも長く、すべての年代で女性よりも長い。

先にも述べたように、女性は「正規の職員・従業員以外」の働き方をしている者が多い。生活時間を「正規の職員・従業員」と比べると、「仕事」が短くなり、「家事」が増加をする。40代では、「仕事」は4時間47分、50代では4時間30分、60代では4時間18分と、いずれも「正規の職員・従業員」の半分程度に減少している。他方、「家事」は、40代が3時間11分、50代が3時間9分、60代が2時間56分と長くなっている。「仕事」を調整して「家事」を増やしていることが示唆される。男女間で比較すると、「仕事」と「家事」の合計では、女性の方が長い。家庭生活において女性が中心的な役割をはたしていることがうかがえる。

以上、介護者の生活時間について、「仕事」、「家事」、「介護・看護」、「休養・くつろぎ」を中心にみてきた。ここからは、介護をしている者であっても、介護をしていない者と同様、仕事と家事の配分は、男女で異なっており、これが「睡眠」や「休養・くつろぎ」へ影響していると考えられる。

男性では、介護をしていない者は、介護をしている者よりも、仕事時間が長く、家事時間が短い。他方、女性では、「正規の職員・従業員」では、介護をしている者の方が、仕事時間が長くなっている²⁶。「家事」では、60代の「正規の職員・従業員」が、「正規の職員・従業員以外」よりも、6分長い。一連の結果からは、介護者の生活時間の使い方は、時間量の違いはあるものの、その傾向は介護をしていない者と大きくは変わらない。男性は仕事時間が中心であり、女性は仕事時間と家事時間に多くを費やしている。生活時間を通して、男女雇用者とも、「仕事」と「生活」のバランスが十分にとれていないことが示された。

おわりに

「仕事」と「家事・育児」のワーク・ライフ・バランスについては、両立支援制度の充実が図られ、男性の長時間労働への改善の取り組みがなされている。とりわけ、長時間労働の要因のひとつである、残業時間については、「働き方改革」において上限規制がかけられた。また、男性の育児休業取得率についても、具体的な数値目標が設定された。いずれも、男女のワーク・ライフ・バランスにとって喫緊の課題である。

一方、介護者にとってのワーク・ライフ・バランス政策は十分とはいえない。両立支援制度としては、2でみたように、介護休業制度があげられるが、取得率は低い値にとどまっている。介護保険制度が実施されて20年が過ぎ、介護休業制度の認知度もあがっている。介護休業制度は育児休業制度とは違い、期間も短く、制度の目的も異なっている。男女雇用者にとって「仕事」と「介護」を両立させるのは容易ではない。それが介護離職に繋がっているといえる。また、介護の負担は、依然として女性に負担が大きい。介護時間の長さが、ディストレス（抑うつ・不安）と関係するという調査結果もある²⁷。

これまで、ワーク・ライフ・バランス政策では、主として「仕事」と「家事」、「育児」とのバランスが政策の中心であったが、「介護」と「仕事」の両立にも焦点をあてた「ワーク・ライフ・ケア・バランス」という言葉も提唱されている²⁸。今後の高齢社会の進展を考えても、男女がともに、「仕事」と「家事・育児・介護」を担う必要がある。そのためには、職場と家庭におけるワーク・ライフ・バランス政策が求められる。

最後に、本稿では取り上げなかったが、シングル介護者の課題についても指摘しておきたい。未婚化・非婚化が増加することにより、シングルで親の介護をする人も増加すると考えられる。シングルで介護をする場合に、離職をすると、経済的に不安定になる確率が高い。また、介護者本人の年金の受給額など、高齢期の生活状況にも影響を及ぼしかねない。こうしたシングル介護者をめぐる問題については、今後の課題としたい。

【参考文献】

- 池田心豪（2013）「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—」
JILPTDiscussionPaper13-01。
- 池田心豪（2020）「2016年改正育児・介護休業法の認知状況」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—』No.204、pp.25-33。
- 伊藤純（2013）「生活時間に見る中高年期男女の家族介護の現状とワーク・ライフ・バランスをめぐる課題—「平成23男 社会生活基本調査」に利用を通じて—『学苑』No.869、pp.14-22。
- 伊藤セツ・天野寛子（編）（1989）『生活時間と生活様式』光生館。
- 岩本康史（2000）「要介護者の発生に伴う家族の就業形態の変化」季刊『社会保障研究』Vol.36、No.3、pp.321-337。
- 上田貴子（2006）「正規雇用者の生活時間」『日本労働研究雑誌』552、pp.34-43。
- 籠山京（1943）『国民生活の構造』長門屋書房。
- 籠山京（1984）『籠山京著作集 第5巻 国民生活の構造』ドメス出版社。
- Kuroda,S（2010）DoJapaneseWorkShorterHoursthanBefore?MeasuringTrendsinMarketWorkandLeisureUsing1976-2006JapaneseTime-UseSurvey,JournaloftheJapaneseand InternationalEconomics,24, pp.481-502.
- 厚生労働省（2019a）「雇用動向調査結果の概要」（令和元年）（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/20-2/index.html> 2020年12月20日閲覧）。
- 厚生労働省（2019b）「2019年国民生活基礎調査の概況」（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa19/dl/14.pdf> 2020年12月20日閲覧）。
- 厚生労働省（2019c）「雇用均等基本調査の結果概要（令和元年）」。（<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r01/07.pdf> 2020年12月20日閲覧）。
- 厚生労働省（2020）「介護保険事業状況報告（暫定）」令和2年10月。
（<https://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/osirase/jigyo/m20/dl/2010a.pdf> 2020年12月20日閲覧）。
- 厚生労働省 社会保障制度審議会（2019）「今後の社会保障改革について—2040年を見据えて—」第28回 資料2 平成31年1月31日。
（<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000474989.pdf> 2020年12月20日閲覧）。
- 国立社会保障・人口問題研究所（2017）「日本の将来推計人口（平成29年推計）」
（http://www.ipss.go.jp/pp-zenkoku/j/zenkoku2017/pp29_ReportALL.pdf 2020年12月20日閲覧）。
- 斎藤真緒、津止正敏、小木曾由佳、西野勇人（2014）「介護と仕事の両立をめぐる課題—ワーク・ライフ・ケア・バランスの実現にむけた予備的考察—」『立命館産業社会論集』第49巻第4号、pp.119-137。
- 佐藤香（2010）「ジェンダーからみた生活時間」内閣府経済社会総合研究所『ワーク・ライフ・バランス社会の実現と生産性の関係に関する研究（平成22年度報告書）』、pp.236-252。
- 総務省統計局（2016）「平成28年 社会生活基本調査の概要」（<https://www.stat.go.jp/data/>

shakai/2016/gaiyou.html 2020年12月20日閲覧)。

総務省統計局 (2017) 「平成29年就業構造基本調査結果の概要」 (<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/pdf/kgaiyou.pdf> 2020年12月20日閲覧)。

大和総研 (2019) 「介護離職の現状と課題」 p.4 (<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/wg/hoiku/20190109/190109hoikukoyo01.pdf> 2020年12月20日閲覧)。

田中裕美子 (2017) 「生活時間からみたジェンダー規範と働き方—変わる働き方 変わらない女性の役割—」 『同志社政策科学研究』 第19巻・1号、pp.341-358。

内閣府「仕事と生活の調和」推進サイト (<http://www.cao.go.jp/wlb/towa/definition.html> 2020年12月20日閲覧)。

内閣府 (2020) 『男女共同参画白書 (令和2年版)』。

永瀬伸子 (2000) 「家族ケア・女性の就業と公的介護保険」 季刊『社会保障研究』 Vol.36、No.2、pp.187-199。

新見陽子 (2020) 「仕事と介護の両立支援制度の離職抑制効果」 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—』 No.204、pp.10-24。

西本真弓 (2006) 「介護が就業形態の選択に与える影響」 季刊『家計経済研究』 No.70、pp.53-61。

西本真弓・七條達弘 (2004) 「親との同居と介護が既婚女性の就業に及ぼす影響」 季刊『家計経済研究』 No.61、pp.62-72。

樋口恵子 (2012) 『大介護時代を生きる』 中央法規出版。

藤本武・下山房雄・井上和衛 (1965) 『日本の生活時間』 労働科学研究所。

水野谷武志 (2005) 『雇用労働者の労働時間と生活時間』 御茶ノ水書房。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング (2012) 「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査 (結果概要) (平成24年度厚生労働省委託調査)」 (https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h24_itakuchousa05.pdf 2020年12月20日閲覧)。

矢野真和 (編) (1995) 『生活時間の社会学』 東京大学出版会。

山口麻衣 (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—』 No.204、pp.44-62。

山本勲・黒田祥子 (2014) 『労働時間の経済分析』 日本経済新聞出版社。

連合総合生活開発研究所 (2009) 『生活時間の国際比較—日・米・仏・韓のカップル調査 連合・連合総研共同調査研究報告書』 連合総合生活開発研究所。

労働政策研究・研修機構 (2006) 『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等に関する研究」報告書』 労働政策研究報告書No.73。

労働政策研究・研修機構 (2015) 『仕事と介護の両立』 労働政策研究報告書No.170。

労働政策研究・研修機構 (2016) 『介護者の就業と離職に関する調査』 JILPT調査シリーズNo.153。

¹厚生労働省 社会保障制度審議会（2019）

²厚生労働省（2020）

³樋口（2012）

⁴総務省統計局（2017）

⁵厚生労働省（2019a）

⁶大和総研（2019）p.4

⁷大和総研（2019）p.6

⁸国立社会保障・人口問題研究所（2017）

⁹内閣府（2020）p.5

¹⁰厚生労働省（2019b）

¹¹厚生労働省（2019c）

¹²三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2012）

¹³大和総研（2019）、三菱UFJリサーチ&コンサルティング（2012）、労働政策研究・研修機構（2006）、（2015）、（2016）、（2020）

¹⁴内閣府（2020）p.20

¹⁵田中（2017）、内閣府（2020）pp.7-10

¹⁶竈山（1984）pp.70-71

¹⁷藤本・下山・井上（1965）

¹⁸伊藤・天野（1989）、水野谷（2005）、矢野（1995）

¹⁹佐藤（2010）

²⁰連合総合生活開発研究所（2009）

²¹上田（2006）、Kuroda（2010）、山本・黒田（2014）

²²内閣府「仕事と生活の調和」推進サイト

²³総務省統計局（2016）

²⁴詳細な項目は、調査票Aを参照。

²⁵ただし、利用した第13表では「介護される者」の年齢が限定されていないため、高齢者以外も含まれていることに留意が必要である。

²⁶女性の「仕事」の違いについては、配偶関係の違いが影響しているのかもしれないが、集計表から判別はできない。

²⁷内閣府（2020）p.60

²⁸斎藤真緒、津止正敏、小木曾由佳、西野勇人（2014）、樋口（2012）